

智联招聘 揭晓 2012 年度中国最佳雇主榜

上海大众、腾讯等 30 家企业榜上有名

玉柴成为 机械行业职业教育 教师实践基地

本报讯 近日,玉柴股份公司与全国机械行业职业教育中心就共同建立“全国机械行业职业教育教师实践基地”签订合作协议。双方本着“优势互补、资源共享、成果共创、利益分享”的原则,共同建立全国机械行业职业教育教师实践基地,实现较好的社会效益和经济效益,提升各自的社会影响力和品牌,促进机械行业职业教育和企业的共同发展。

通过此次合作,全国机械行业职业教育中心将为玉柴技能人才的引进提供帮助,进一步促进玉柴人才队伍的建设。同时,双方将共同推进职业院校的产学研结合活动,进一步加强职业院校教师的实践教学能力和为企业提供技术研发及生产服务的本领,本次与玉柴股份合作合作的支撑职业院校为广西机电职业技术学院。

此外,玉柴股份公司还参加了全国机械行业 2012 年职工教育调研统计,该项调研统计是由国家教育部委托,中国机械工业联合会组织开展的,调研结果将用于更加了解同行业的职工教育情况,增加同行业职工教育方面的经验交流,为玉柴股份公司 2013 年在职工教育方面做出科学的决策起到积极的作用。(车晓红)

需求总量略增 求职总量减少

2012 年第四季度无锡人力资源市场走势分析出炉

李忠义

2012 年四季度,各类用人单位通过江苏省无锡市人力资源市场招聘人员 159646 人,同期共有 158053 人进入市场求职,求人倍率为 1.01。与上季度和去年同期相比,用人需求总量略有增长,增幅分别为 0.25% 和 2.56%,求职总量则分别减少了 14.7% 和 1.66%。

预计 2013 年一季度,无锡人力资源市场的供求两旺态势将有所上升,春节后市场将呈现供求两旺的局面。各行业中,制造业、住宿和餐饮业的用人需求比重将有所上升,求职人员中外埠人员的比重将有所上升。

去年第四季度,无锡人力资源市场运行呈现以下特点:

一是用人需求的产业结构保持稳定。第一、二、三产业的需求比重分别为 0.7%、53.68% 和 45.62%,与上季度相比,第二产业的需求比重有小幅度下降,但较上年同期上升了 5.73 个百分点。

二是外商投资企业和其他服务业用人需求保持小幅增长,需求比重跃居行业第二。四季度,制造业、居民服务和其他服务业、批发和零售业、住宿和餐饮业的用人需求居前,分别占总体需求的 50.87%、9.58%、9.22% 和 9.14%。受年底节日消费的带动,批发和零售业、住宿和餐饮业的需求比重与上季度相比有所上升。居民服务和其他服务业的用人需求连续三个季度保持小幅上升,需求比重仅次于制造业位居各行业第二。

三是外商投资企业、民营企业的需求比重较上季度小幅上升。各类企业的需求人数为 156985 人,需求比重为 98.33%,机关、事业单位的需求人数为 251 人,所占比重为 0.16%。企业之中,外商投资企业、民营企业的用人需求居前,约占总体需求的七成左右。与上季度相比,外商投资企业、民营企业的用人需求均有小幅上升,但较上年同期略有下降。

四是生产运输设备操作工的供求比重呈现上升趋势。生产运输设备操作工、商业和服务业人员是供求主体,分别占需求总数的 43.67% 和 22.08%,占求职总数的 41.82% 和 18.07%。与上季度和上年同期相比,生产运输设备操作工的供求比重呈现上升趋势,需求比重分别上升了 1.39 和 4.37 个百分点,求职比重分别上升了 1.33 和 6.55 个百分点。

五是外埠人员求职比重持续下滑。去年第四季度,求职人员仍以本市失业人员和外埠人员为主,所占比重分别为 46.9% 和 32.31%。无锡市农村人员和在业人员的求职比重分别为 10.61% 和 8.56%,在学人员和退休人员的求职比重分别为 1.38% 和 0.23%。与上季度和上年同期相比,外埠人员的求职比重分别下降了 0.49 和 2.48 个百分点。

六是用人需求和求职人员结构方面。37.81% 的用人需求对性别有要求,男、女劳动者的需求比重分别为 21.24% 和 16.57%;80.72% 的用人需求对年龄有要求,16-34 岁年龄组的劳动者占到需求总数的 60.6%;87% 的用人需求对文化程度有要求,高中文化者是需求主体,占需求总数的 44.49%;48.61% 的用人需求对技术等级或职称有要求。



智联招聘 CEO 郭盛致辞

元月 23 日,被誉为中国人力资源管理界“奥斯卡”的年度最佳雇主(2012)颁奖盛典在京盛大启幕,备受瞩目的“中国年度最佳雇主 30 强”及各单项奖得主一一揭晓,中国百家杰出雇主 HR 齐聚一堂,共同见证了中国人力资源管理界年度盛典。此次盛典还发布了最佳雇主权威调研报告,对 2012 年

职场动向做了深度剖析。

中国年度最佳雇主调查由国内知名人力资源服务商——智联招聘和北京大学企业社会责任与雇主品牌传播中心联合主办,旨在全面发现中国优秀雇主,推广雇主品牌理念。目前,中国年度最佳雇主评选已成为国内倡导雇主品牌的权威活动,同时也为企业

招聘、求职者择业提供重要参考指标。

据主办方介绍,此次调查活动历时 4 个月,在全国 28 个城市联动,有 1500 多家优秀企业入围,历经问卷、调研、企业和员工面访、专家评审等多个环节。调研采取的是外部公众调查和企业内部员工学术调查相结合的方式,全程由知名第三方学术机构——北京大学社会调查研究中心承担,从而保证了活动公正、公平、公开、公益和科学的原则。

经过层层筛选评比,上海大众、腾讯、宝马中国、招商银行、辉瑞中国、万达集团等 30 家脱颖而出,荣膺“中国年度最佳雇主 30 强”的荣誉称号。同时,最受大学生、女性、职场人关注,以及最具社会责任的 10 佳雇主 4 个单项奖花落各家。这些优秀雇主的 HR 手捧 2012 中国最佳雇主年度奖的小金人,登上颁奖盛典的华美舞台,论道中国雇主品牌建设成功经验。

中国年度最佳雇主调查建立了一个包含 6 大项一级指标和 18 项二级指标的综合指标体系,以刻画最佳雇主应具备的特征。调研数据表明,2012 年职场发生了重大变化,求职趋势明显。在 18 项二级指标中,“完善的福利待遇”、“有竞争力的薪酬”跃居首位,紧随其后的是:“企业具有良好的发展前景”、“和谐的内部人际关系”、“公正公平的用人原则”和“提升个人核心能力的机会”,可见当下职场的竞争性似乎并不及稳定性更受职场人士青睐。从 90 后新生代求职者

来看,与 2011 年相比,他们更偏爱国企,近四成大学生希望去国企工作。同时,大学生“逃离北上广”的趋势愈加明显,2012 年希望在北上广工作的未超过一半,仅有 42.1%。

中国年度最佳雇主评审团专家认为,越来越多的企业开始重视人才战略与可持续发展理念,人力资源 HR 的能动性摆在突出位置。同时,随着时代的进步,雇主品牌的内涵在不断深化,要求企业雇主品牌建设与时俱进,不断创新,尤其要和新一代求职者特点个性相别。另一方面,求职者要多了解目标企业,特别是是否适合自己的发展,在选择理想雇主时更具针对性,实现求职者、企业双赢的局面。(董美)

荣膺“中国年度最佳雇主 30 强” 企业名单

上海大众、腾讯、宝马中国、招商银行、辉瑞中国、万达集团、通用电气、中国南方航空、博世中国、SAP 中国、中国一汽、中国五矿、百度、徐工集团、壳牌中国、中外运—敦豪、甲骨文(中国)、中国电信、诺基亚(中国)、广发银行(中国)、中国风信、诺基亚(中国)、第一财经、艺龙网、凤凰网、星巴克(中国)、第一财经、艺龙网、凤凰网、苏宁电器、希尔顿、东方航空。

人才论语

“学历查三代”的背后潜藏着什么?

王淦生

在今天这个“只认证,不认人”的“泛证书时代”,一纸文凭往往是我们求职时分量最重的筹码。即便是那些职业无忧甚至可以主宰、定夺他人职业的成功人士,大概也没有一个会跟学历证书过不去的。近日,笔者从媒体上得悉,华中科技大学一位女博士因本科“出身不好”而在招聘中出局。因“前学历”不够风光而在竞争中惨遭淘汰的这些年,屡见不鲜。在媒体上遭逢了一番搜索,发现上海、杭州、广州、深圳这类沿海开放城市在引进人才落实户口方面并不“开放”,都有关于引进者起始学历(亦称“第一学历”)的硬性规定,诸如本科学历者必须毕业于国家“985 工

程”的大学,硕士、博士本科阶段更须就读于国内外顶尖高校。即便面对的是清华北大的博士,一些很牛的用人单位亦明确提出必须是血统纯正的“三清”、“三北”(即本科硕博均须在清华北大就读)。用人查看“前学历”,在近些年的大学生招聘活动中表现得更为普遍。

这一看似荒唐的做法的背后所潜藏着的,东西实在值得我们深思。今天那些后继学历拥有者们手中的那份学历、学位证书究竟有多少可信度?且不说那些招生广告满天飞竟宽进宽出近乎于卖文凭的高校大专、本科班,即便是人们心目中近乎于神圣的硕士、博士学位如今也大有掺假掺杂向“钱”看齐的势头。前些时候媒体上披露的某著名高校发出的在职博士研究生“非

县处级以上官员和国企老总不招”的招生“豪言”透出的正是知识屈服与权贵、学术委身于金钱的悲哀。人们传说的“大学最难考的是本科,最好考的是博士”正说明了今天某些高校研究生招考中的猫腻。随着文凭的“升值”和知识的贬值,随着“金钱(乃至公款)打造学历”的现象几乎在高校遍及,谁还敢轻易相信你手中那份不知由何渠道得来的学位证书?查看“前学历”乃至“学历查三代”,用人单位实在是不得已而为之。

再之,就是今天我们还普遍缺少一种鉴别人才、考评人才的合理机制,不少用人单位也缺少一双能够发现、识别人才的慧眼,缺少一种在使用中考察、鉴定人才的耐心 and 信心。

太原 节前人才市场五类岗位抢手

王斌 史蕊

春节前,太原招聘会热度不减。近日,记者走访山西省人力资源市场,太原人才大市场现场招聘会发现,节前的人力资源需求主要集中在市场营销类、行政文秘类、创意设计类、金融类以及计算机类等五大类。

A 市场营销类 占据热门岗位榜首

市场营销岗位一直是用人需求的大户,年底,市场营销仍占据招聘热门岗位的榜首。

山西省人力资源市场有关人士介绍,市场营销岗位覆盖了各个行业,包括:商场、保险、教育、医疗、房产等。市场营销岗位具体分为营销员、营销策划、营销主管、销售经理等,不同的岗位对应聘者的要求和待遇又有所不同。

营销类岗位普遍准入门槛较低,对求职者的学历和年龄等要求较少,大部分不要求工作经验。一般营销类岗位的薪资为底薪加提成的方式,底薪一般较低,每月在 1200 元到 2500 元左右。记者调查发现,底薪这一项,相比去年同期上涨了约 10%。

B 行政文秘类岗位 待遇低但很抢手

现场招聘会上,行政文秘类岗位也很抢手,记者粗略统计发现,平均一个岗位有三四人争。“为什么这类岗位比较抢手?”对于记者的问题,山西省人力资源市场有关人士分析,行政文秘类岗位的工作强度相对轻松,容易接近高层,一般工作在办公室内就可以完成。

记者走访了解到,这类岗位的工资待遇相对较低,一般为每月 1800 元至 2500 元,有些效益好的单位还会每月给员工发放一定的奖金,但由于工作性质所致,他们的工资一般比较稳定,没有很大的提升空间。

C 创意设计类岗位 专业性高缺人手工资高



现场招聘会上,创意设计类岗位也很热门,这些岗位包括平面设计、广告设计、动漫设计以及园林设计等。行业要求员工专业性很强,必须能够熟练操作 photoshop、Corel-draw 等软件。“现在懂设计的求职者比较少,岗位的竞争问题不是很突出,工资待遇相对于其他行业较高,月薪一般在 3000 元至 5000 元不等。”一家室内设计公司有关人士介绍,如果设计师的工作业绩较好,收入达到 8000 元左右也没问题。

记者走访发现,室内设计行业最热的两个岗位分别是:室内设计总监、室内设计师。山西省人力资源市场有关人士介绍,由于太原室内装饰设计概念兴起年头较短,造成目前市场储备人才短缺。

D 金融类岗位 高端营销管理类人才受欢迎

金融类岗位需求旺盛的是银行、证券公司等单位。其中金融产品高端营销类人才、投资产品研发人才和高端管理人才最受金融行业欢迎。“公司要招的人员一般要有固定的客源和丰富的专业知识,这就要求前来求职的人有一定的工作经验。”一家证券公司负责人表示,由于金融行业有一定的专业性,因此对应聘者有一些强制要求:本科以上学历,金融、财会、经济等经济类相关专业,有严密的逻辑思维和分析判断能力,良

好的书面表达和人际沟通能力等。

记者调查发现,金融类岗位的待遇比较高,不过不同单位、不同岗位薪资水平差距很大,月薪从 3000 元到 8000 元不等,高端人才的待遇更高。

金融类是招聘的热门也是应聘热门,岗位对于应聘者来说供不应求,竞争较为激烈。

E 计算机类岗位 开发、应用类抢手

计算机类所覆盖职位范围较广。除了一些单位需要计算机方面的管理和技术支持人才以外,计算机开发和应用方面的人才需求量逐渐增大。尤其是在移动互联网、企业网站、电子商务等方面计算机人才大量需求。

在太原招聘会上,计算机岗位对应聘者的要求差别很大,一些非 IT 类企业招聘计算机人员主要是网络、计算机的管理和维护,一般不需要工作经验,学历要求在大专以上。工资待遇相对较低,在每月 2000 元左右。而 IT 企业招聘的计算机人员,一般要求本科以上学历,不仅要精通计算机语言等专业技术,还要两年以上工作经验。工资待遇随岗位不同,月薪在 2000 元到 6000 元不等。其中,软件工程师、网络工程师、软件测试工程师依然是最抢手的人才。(文/图 袁林)



湖北稻花香集团公司总经理蔡开云领取奖牌。

稻花香集团 被评为鄂人才工作 “十强”民企

本报讯 1月16日,湖北省人才工作座谈会在武昌召开。会议对首届人才工作“十强”进行了表彰,稻花香集团作为宜昌市唯一获此殊荣的民营企业,该集团副董事长、总经理蔡开云参加座谈并上台领取奖牌。

一直以来,稻花香集团始终按照“三个坚持,两个全面”的思路开展人才工作,即坚持“人才是企业核心竞争力”的宗旨,坚持“人才强企、科技兴企”的理念,坚持“是老虎给座山头,是蛟龙给片海洋”的原则,全面推进人才工作、全方位加强人才队伍建设。在人才培养上,该集团优化环境,注重“事业留人、情感留人、待遇留人”,为人才提供广阔的发展空间和创业平台,建立了五级人才管理机制,激励人才的成长。同时,通过创办稻花香商学院,开展各种专业培训,培养了一支高素质人才队伍,为集团跨越发展提供了智力支撑和人才保障。目前,稻花香集团共有员工 15814 人,拥有 6 名国家级注册高级评委,16 名省级评委,10 名国家注册白酒品酒师,12 名国家品酒师,3 名博士毕业生,66 名硕士毕业生,1080 名本科毕业生,有 7 人入选宜昌市和夷陵区经营管理、专业技术和高技能拔尖人才。

湖北省委常委、组织部部长、省委人才工作领导小组组长楼阳生在讲话中指出,要深入贯彻落实党的十八大精神,坚定不移地以加快人才强省建设为主题,以促进科教人才资源优势向现实生产力转化为主线,着力调整优化人才结构,加强人才政策创新和体制机制改革,推动人才工作重心下移,统筹抓好各类人才队伍建设,全面推进人才发展规划纲要实施,为推进“五个湖北”建设,加快构建促进中部地区崛起的重要战略支点提供有力人才保障。

据了解,首届湖北人才工作“十强”评选活动由省委人才工作领导小组举办,是全省首次以公开投票的方式推选表彰人才工作先进单位,会议还表彰了“十强县市”、“十强国有企业”、“十强高校”、“十强院所”。整个活动经过动员宣传、推荐申报、资格审查、初评、公众投票、终审等环节,评审过程客观、公正,起到了展示、交流、竞争的效果。(文/图 袁林)