

招聘人员指点毕业生： 熬住头三年就会有“钱途”

深圳商报消息,6月18日,深圳市第八届技术技能人才招聘会——IT及电子业专场,在八卦路劳动就业大厦举行。

今年被称为“最难就业年”,但记者从本届技术技能人才招聘会——IT及电子业专场上获悉,不少企业仍有招聘毕业生的需求。可是面对一些毕业生干不了多久就跳槽,企业面临培训人又用不到人“为他人作嫁衣”的情况,企业招聘人员纷纷表示:毕业生只要其坚持熬过入职后头三年的“沉淀期”,必定会迎来好前途和好“钱途”。与此同时,也有企业人事负责人认为,不应一味挑剔毕业生,企业应该思考自己有没有创造留人的“土壤”。

18日的招聘会吸引了近百家企业参加,包括目前中国最大的半导体封装测试生产公司深圳赛意法微电子有限公司、世界500强之一,理光(深圳)工业发展有限公司,以及高新现代智能系统股份有限公司、深圳苏宁易购电子商务有限公司等,共提供近2000个岗位,包括仓库文员、品质检验员、软件测试、项目经理、项目工程师等中高端岗位。

采访中,不少企业招聘人员表示,并不

排斥招聘应届毕业生,反而很愿意招聘毕业生,自己培养储备人才,有利于增加企业的凝聚力。但毕业生常吃不了苦,熬不过3年的职业沉淀期。“我们给应届毕业生的起薪是技术类3000元/月,工作了4至5年的熟手,月收入可以拿到1万左右,若带团队,月收入则高达1.5万元。如果应届毕业生能坚持熬过3年,好好学习,则有极大的机会成为公司的骨干甚至中层。但现实情况往往是,往往干了还不到1年,毕业生就跳槽了。”深圳激扬光电有限公司行政人事部负责人贾先生告诉记者,据其所在企业统计,近几个月来应聘者10名毕业生,3年后最多只能留下2人。“实际上,一名大学生毕业后进入公司,到成长为一名基本合格的工程师,要3年时间。”

深圳城市网科技有限公司人力资源部负责人陈先生也说,对于应届毕业生其开出的工资为2200至2500元/月,但工作1年后,文职类的毕业生薪水平达到3000至3500元/月,销售类平均月收入拿到5000元,技术类则可拿到4000至5000元/月。“但现实情况是,应届毕业生1年的流失率为15%,3年后的流失率为25%至30%。有



些毕业生工作没几个月,嫌工资没增长就辞职了。”贾先生说,不管进入什么行业做什么工作,应届生都应沉淀下来,经过几年的历练,一定会在这个行业取得成绩,薪水也会提升。

“现在的孩子普遍家庭条件好,吃不了苦,认为干技术就是干苦力,不愿意干。经常是我们刚培养好他们,他们就跳槽走人了,我们是在给别人做嫁衣。”深圳市天翔绿能电器有限公司人力资源部负责人余小姐也说。

“企业不应该抱怨毕业生干不了多久就要跳槽,而应该思考自己有没有创造留人的土壤。”先技精密五金(深圳)有限公司总务

部部长王先生认为,要让这些毕业生稳定下来,首先工资和基本的福利要有保障,他说:“有些企业不给买社保,不给买公积金,肯定留不住大学生。还有就是毕业生一来,符合深圳入户条件的马上就要给办户口。部分企业通过户口‘卡’人,肯定是不合适的。”其次要让毕业生感觉在企业能学到东西,他说:“既然招的是新毕业的学生,就要考虑到他们没经验,要培养,企业必须投入这个成本。一般在学生毕业前,最好能有3至6个月到公司先实习。”第三,他认为企业内部应该建立人才的梯队机制,让人才有发展、上升的空间。

(佚名)

八成人事主管坦承不肯要已婚未育女子

据武汉晚报报道,相比未婚和已婚已育的女子,已婚未育女性找工作时更加困难。姜小姐的遭遇并非个案,通过网络调查发现,八成企业人力资源经理表示,相比已婚未育女性,他们会优先考虑未婚和已婚已育的女性求职者。

约定两三年不要小孩很常见

姜小姐4月中旬在武汉一家论坛发出帖子反映已婚未育女性受到就业歧视,目前点击量已过万,回复近两百条。跟姜小姐遭遇类似经历的网友“想念的衣裳”说,自己也曾隐瞒婚情找工作:“说自己未婚,真的好找一些。”拿了结婚证的网友“佩ya”说:“找了一个多月工作,极力保证说近几年没有生育计划,才有单位对我抛出橄榄枝。”

因担心隐瞒迟早露馅,不少已婚未育女

子选择向企业坦白,不过在被录用前,往往要跟企业达成“限时生育”的口头协议,约定两三年内不要小孩。

27岁的湖南姑娘李莎之前在广东工作,去年7月,她辞职嫁到武汉。因和老公计划短期内不要孩子,她想在武汉找份工作,但面试十几次没成功:“企业老是追问我什么时候要孩子,能不能做到几年内不要小孩。”一气之下,她干脆做起了全职太太。

企业担心休产假致工作断档

在6月2日参与记者调查的46名企业人力资源经理中,有八成表示会优先考虑已婚已育和未婚女性。其中,已婚已育者最受欢迎,多数人力资源经理解释:已婚已育者通常工作经验丰富,有家庭和孩子后责任心更强,能把更多精力投入工作。

绝大多数人力资源经理表示,会根据岗位具体情况,考虑女性的婚育状况,比如做前台、礼仪这样的工作,通常会选28岁以下的未婚女性,但若是会计、行政等对专业能力要求较高的岗位,已婚已育女性更受青睐。

企业人力资源经理刘威算了笔账:以公司的销售人员为例,员工通常怀孕3个月左右会告知公司人事部,按照劳动法对妊娠妇女的特殊保护,企业通常会减轻其工作压力,且不能随意开除、调岗、调薪。在其享受3个月产假期间,按每月工资3000元计算,就等于损失近万元。

在刘威看来,相比企业支付的直接成本,隐性成本要更大,“不少女性一怀孕就开始频繁请病假,有些专业性较强或者需要联系大量客户的岗位,很容易出现工作断档现象。”

编者按:当今世界,文化是国家凝聚力和创新能力的重要源泉,文化实力更是综合国力竞争的体现,越来越多的人开始意识到:硬实力就是物质实力,软实力就是文化实力。任何国家的发展,都需要两条腿走路,一个是硬实力,一个是软实力。

“桂学”作为中华文化的一部分,越来越发挥出她的无穷魅力;“桂学”作为以广西社会、文化、思想、艺术、科技、工艺等为研究对象、具有广西特色的,一种理念和学说的总和,具有综合性、民族性、创新性、传统性和包容性等特点;从桂学的角度研究中华文化、汉文化对广西文化的影响,对推进广西地域文化、民族文化发展一样具有重大作用。

从本报记者自广西南宁发回的这篇报道中,我们发现,中国民族文化这棵大树长出的新枝——“桂学”,对广西如何调整文化政策措施、进行发展性的战略思考具有启示作用。

让桂学文化光耀世界

——访广西壮族文联主席、广西桂学研究会会长潘琦

■ 本报记者 吴礼明

2013年6月1日,记者来到广西南宁专访广西壮族文联主席、广西桂学研究会会长潘琦。

见到潘琦时,他正在为广西欧艺集团题写书法“大展鸿图”,他认为这不仅是在祝愿欧艺集团,也寓意着广西文化将面临着大繁荣大发展。

看着潘琦奋笔疾书的字体,拿着他送给我的两本书《广西当代文艺理论家丛书(第一辑)》和《桂学(第一卷)》,才发觉,原来这位刚从中共广西壮族文联主席、宣传部长位子上离任的潘琦,不仅是作家、思想家、教育家,还是一位书法家。

什么是“桂学”?

潘琦对记者说:“‘桂学’就是以广西文化为研究对象的一门学理、学科。现代意义上的桂学,是指以广西社会、文化、思想、艺术、科技、工艺等为研究对象的,具有广西特色的一种理念和学说的总和。”

一个封闭的民族 是没有前途的民族

2010年11月8日,专门研究桂学的“广西桂学研究会”成立,潘琦当选为会长。

潘琦认为,作为“学”,它是一种能正确地、合理地呈现客观社会历史文化 and 现实文化的系统知识学问、学理和学说。从广义上说,“桂学”是关于广西人文学术总称;狭义上,“桂学”指的是在人文学术、传统文学领域内,以广西文化为学术研究对象的多种研究行为成果,同时也包含广西及与广西有关的各种人文研究成果及行为。

广西文化的丰富性、多样性决定了“桂学”具有很强的综合性。潘琦说,“相对其他学理,‘桂学’最大的特点就是民族性”。他认为,广西的民族文化在全国很有地位,研究广西12个世居民族的文化,就能撑起“桂



潘琦(右三)在为广西欧艺集团题书(吴礼明 摄)



潘琦(中)接受采访后与《企业家日报》副社长吴礼明(左)、广西欧艺集团董事长刘新荣合影。

学”的“一壁江山”。

“桂学”具有较强的创新性,相比于“湘学”等其他省籍学派发展比较滞后,但是,一张白纸可以画出最新最美的图画,“只要我大胆创新,重视科学,遵循规律,就可以造出一个完整的、科学的、合理的桂学学派和理论”。

“一个封闭的民族是没有前途的民族”,“桂学”是中国民族文化这棵大树长出的新枝,潘琦认为,研究“桂学”首先就要从桂学的包容性和传承文化开始。包容的是广西本土文化必须和外来文化互相借鉴;传承的是中华民族文化,离开中华民族文化、广西本土民族

文化,“桂学”就是“无源之水”、“无本之木”。

好东西需要“包装”整合 才有竞争力

潘琦说,改革开放之后,“省籍意识”在全国各地基本形成,并伴随着省籍经济、省籍文化而发展。广西文化界过去也在考虑这个问题,但都是依靠文学桂军、漓江画派、八桂书风等“单兵突破”,显然力量不足。而在全国,“湘学”、“楚学”、“闽学”等省籍文化如雨后春笋般出现,广西怎么办?潘琦开始思考怎样高层次地拓宽广西人的文化视野,

深化广西文化理论。

广西文化资源丰富,特色鲜明、文艺门类齐全,内容多样。近年来,广西展开了以桂林文化为主的桂北文化研究、桂西文化研究、西江文化研究、北部湾文化研究和刘三姐文化研究等系列地域文化研究,但是,潘琦认为,这些都是“散装”的。而散装的东西,不管是在市场经济中,还是在文化领域中都没有竞争力。

那么如何整合广西的文化资源?

潘琦创造性地提出了这个新理念:好东西需要“包装”整合才有竞争力。于是,在以他为广西桂学研究会会长的领携下,确立打造“桂学”的目的就是——整合文化资源、保护文化遗产、创新文学桂军、打造文化品牌、提高文化竞争力,促进广西文化大发展、大繁荣。

“桂学”与广西其他学派 是大树和枝叶的关系

潘琦告诉记者,“上世纪30年代以来,特别是建国后,对广西本土文化的研究高潮迭起,一批执着关注和研究广西文化的人才,创造了不少成果;但是,由于缺乏整合,没有互相沟通、达成共识,仅是初步理论。现在提出‘桂学’可谓天时、地利、人和,水到渠成。”

那么,现在在研究“桂学”中要注重哪些问题?

潘琦认为,第一,要明确“桂学”研究的内容和对象。应该从自然景观、人文景观、社会变革、历史文物、文化艺术、科研教育、民族语言等方面框定,确定这五年重点应该研究桂系文化、花山文化、北部湾海上丝绸之路等。第二,明确“桂学”研究的人物。应该框定在著名的科学家、思想家、作家、艺术家、教育家,要研究在国家、世界有影响的、“国级”和“球级”的大家,起点要高。第三,明确与岭南文化的关系。广西文化与岭南文化应是“你中有我、我中有你”,但广西文化有自己的区域特性,不能统统归到岭南文化中去。第四,明确“桂学”与其他学派的关系。可借鉴其他学派,但不要模仿。不能厚今薄古,有自己力量分布要科学合理,要分好重点,研究独特的广西方式和内容。第五,明确“桂学”与现在广西已形成的学派的关系。“桂学”与广西其他学派应是大树和枝叶的关系,要对外形成统一舰队,其他学派统一归到“桂学”的旗帜下,打统一品牌。

潘琦说,打造“桂学”,就是要统一广西文化意志,提高广西的文化自信心,让桂学文化作为中国民族文化这棵大树长出的“新枝”光耀世界。

世界劳工组织称 工作分享有助于 挽救就业岗位

新华网消息,国际劳工组织18日在日内瓦发布报告,呼吁各国推行“工作共享”机制,减少部分劳动者工作时间,让更多劳动者能分享就业机会。

报告作者、国际劳工组织研究员乔恩·梅辛杰当天在日内瓦万国宫举行的记者会上说,目前全球经济复苏缓慢,在此背景下,若“工作共享”机制能得以成功规划并推行,劳动者将免于被解雇的不幸,企业能在危机中生存下去,政府与社会可节省用于帮助失业人员的资金,“工作共享”机制是对各方都有益的解决方案。

梅辛杰指出,企业可缩短员工目前的工作时间,政府则鼓励这些缩短现有员工工作时间的企业雇用更多员工,以维持企业正常的生产能力和运转水平。以德国为例,德国政府自2009年起推行类似“工作共享”的政策,惠及50万劳动者,而劳动者一旦失业,他们的生计不仅受到影响,劳动能力也将不可避免地下降,因此“工作共享”能起到维持劳动者劳动能力和技术水平的作用。目前这一机制还在美国、日本、土耳其等国部分企业中实施,也取得较好效果。

梅辛杰同时指出,“工作共享”机制还能帮助劳动者更好地调整用于工作与个人生活的时间,也有助于企业实现长期发展,同时为更多人提供就业机会,有助于实现社会公平,但这一机制并非减少失业、提振就业的“独门良药”,应与其他经济措施配合使用。

(王昭 吴陈)

武汉光谷 1.56 亿 揽高端人才

荆楚网消息,18日,武汉东湖高新区与Brian Ring等156名高端人才签约,并向他们提供总计1.56亿元的资金扶持。这是武汉市目前单笔最大的人才奖励。

“本人是武汉女婿,我是跟着老婆来光谷创业的。”18日上午,在武汉科技会展中心内,金发碧眼的美国斯坦福大学博士Brian Ring(中文名任博文)一席话,引得在座百余名国内外科技精英会心一笑。

Brian Ring是全球首套基因芯片的核心研发者,我国“高端外国专家”称号获得者。

奖励名单显示,156名获奖者中,126人为博士,26人为硕士,合计超过97%。这些高端人才主要集中在光电子、生物医药、新能源与环保、现代装备制造、现代服务业等行业,90%以上为前沿研发型产业人才。

从籍贯看,获奖的美日德等外籍人士30余名;其余近百名获奖者中,80%以上与湖北有紧密关系,或原籍在该省,或为该省女婿、媳妇,或在该省求学。

按照合约,此次获奖的156人,单人(团队)按等级累计可获100万元、300万元、600万元资金扶持。作为回馈,这些高端人才及团队,须以各自特长,在东湖高新区落户并从事创新创业。

此前,东湖高新区曾耗资6.86亿元,以类似形式,先后5批引进了海内外精英人才4500余名。近4年,区内新增的博士数量,是该区前20年总和的1.5倍。

东湖高新区人才办称,未来5年,该区还将重金引进和培养150名左右产业领军人才、1500名左右高层次人才。

(张颖)

山东 面向海内外招揽 蓝色产业人才

来自山东省科技厅的消息显示,为支撑半岛蓝色经济区国家战略的实施,山东省近日正式向社会发布泰山学者蓝色产业领军人才团队支撑计划《引才目录》,面向海内外招揽蓝色产业人才,以更好地为山东省蓝色经济发展提供智力支撑。

经过前期调研、专家论证和严格筛选,山东省将105条人才需求信息汇编成《引才目录》,6月6日对外发布。这份《引才目录》主要瞄准高端技术、突出新兴产业,分为企业创新类和科技创业类两部分。其中,企业创新类56条,科技创业类49条,涉及海洋生物、海洋装备制造、海洋新能源、海洋新材料、海洋渔业、现代海洋化工等重点海洋产业。

今年2月,山东省出台《泰山学者蓝色产业领军人才团队支撑计划》,旨在引进一批带项目、带成果到山东创新创业的领军人才团队,加快集聚海洋新要素,推动海洋产业转型升级,促进海洋产业形成新优势。

2011年年初,国务院正式批复《山东半岛蓝色经济区发展规划》,这是我国第一个以海洋经济为主题的区域发展战略。2012年,山东省海洋生产总值超过9000亿元,居全国第二位;海水养殖、水产品精深加工、海洋生物、海洋化工、海洋工程装备等产业,规模居全国首位。

(吴明)