

中西部薪酬缺乏吸引力 拟挂牌新三板企业陷人才困局

“最近有不少中西部企业发布招聘需求，都是准备上新三板的公司，要招董秘、证代、财务总监等金融类人才。”南京金融猎头郑军（化名）向《金证券》记者表示，但这些企业开出的薪酬一般都在 3000-4000 元左右，难以吸引东部金融人才流动。

被称为“中国纳斯达克”的全国中小企业股份转让系统（新三板）全国扩容在即。但《金证券》记者采访中了解到，中西部地区三、四线城市的中小企业里面，金融人才缺位成为推进新三板的头号难题。

企业“团购”金融人才

“绵阳立德电子有限公司，即将签约绵阳拟新三板挂牌企业，急需招聘董秘、证券事务代表或助理和财务经理、主管及出纳等共十余名。要求会计、金融、法律专业方向本科及以上学历，具有 2 年以上资本市场经验者优先。”

“新疆喀什火炬燃气有限责任公司高薪招聘证券事务代表，有证券公司或投行工作经验者优先，月薪不低于 4000 元。”……

《金证券》记者注意到，近期，出现在各类网站上的招聘信息明显增多。拟上市公司、拟挂牌企业的董秘、证代招聘向来低调神秘，有着资本圈内“人才推荐”的惯例，此前鲜少出

现在公众视野中。

“我们此前通过券商、私募等渠道发布过招聘信息，都石沉大海，没有回应。如今在公开的招聘网站上发布消息，也是希望更多人能看到。”四川绵阳科创区内一位拟挂牌企业负责人告诉记者。

证代竟比董秘吃香

公开资料显示，新三板挂牌的成本大约在 120 万元-150 万元之间，包括券商收取的改制财务顾问费、推荐挂牌费，其他中介机构收取的会计审计、律师费等。《金证券》记者了解到，在许多地方，地方政府和园区对挂牌的奖励补贴已经达到 100 万元以上，几乎覆盖了挂牌成本。

尽管挂牌成本不高，但一些初创型中小企业仍犹豫不决。其中，金融人才缺位，成为这些企业推进新三板的头号难题。郑军坦言，“很多新三板挂牌企业，都在招董秘和财务总监，这样方便和券商、机构投资者、监管部门打交道。”以绵阳立德电子为例，该公司一口气“团购”十余名金融人才，包括董秘、证代、财务经理等。

从已公布的招聘信息来看，企业招聘证券事务代表的信息，远多于对董秘、财务总监的外聘需求。郑军告诉《金证券》，“财务总监



和董秘属于公司高管，许多企业喜欢从内部提拔，这样能保证忠诚度。而不熟悉资本市场操作的缺憾，可以外聘一个‘内行’的证券事务代表来弥补。”

薪酬鸿沟难以抹平

新疆喀什火炬燃气的招聘人员告诉《金

证券》记者，“4000 元的工资在我们这儿，确实算是高薪了。我们公司里，董秘的薪酬都还没有落实呢。”然而，企业诚意开出的 3000-4000 元“高薪”，却难以打动东部金融人才的心。

“虽然我身边有不少投行、券商的人想跳槽到企业。但 4000 的薪酬水平，肯定很难吸引人才。即便考虑到股权激励，新三板挂牌企业的股权，和 IPO 相比也没有太大的吸引力。”南京一位金融猎头向《金证券》记者坦言，这两年证券市场低迷，券商、基金等相关行业受到巨大冲击，不少金融从业者都愿意跳槽。”但相比之下，金融行业仍算得上高薪职业。即便是刚入行的新手，年薪也在 10 余万左右。”

正是出于对“内行”的需求，这些拟挂牌的新三板公司均开出“有资本市场工作经验”、“有证券公司或投行工作经验”等招聘条件。除了挖角上市公司、券商等金融机构，会计师事务所也是拟挂牌企业的潜在目标。

但即便与审计风险中会计师职业相比，其薪酬水平也不具优势。成都一家证券会所合伙人对《金证券》表示，“所里刚入职的新人，月收入也在 4000 左右。如果分到效益好的项目组，另外有奖金 1000 多元。”

（陈岩）

“14+4”千亿元 产业发展人才紧缺 广西连年 北上寻求“千里马”

南国早报消息，为吸引高层次人才到广西创业就业和安家落户，10 月 19 日~29 日，自治区人社厅将组织上百家企事业单位北上长春、北京、南京、武汉、重庆五地举办“广西重点领域急需紧缺高层次人才招聘会”。据悉该项赴区外招聘活动从 2007 年就开始举行。

根据《广西壮族自治区中长期人才发展规划纲要（2010~2020 年）》，广西 18 个重点发展产业的人才需求极为引人关注，在食品、汽车、石化、电力等 14 个千亿元产业，以及新材料、新能源、节能环保、海洋等 4 个新兴产业中，以食品产业紧缺的专门人才数量最大。此外，随着进驻北部湾经济区的企业不断增多，企业对具有专业技术能力的一线技术人才的需求也在不断增大。

此次参加招聘会的均是广西区内的重点领域企事业单位，共有 103 家企事业单位参加，提供岗位 1020 个，招聘人才 3367 名（其中博士占 13%，硕士占 21%，本科占 66%）。提供岗位主要包括土木工程、建筑工程、城市规划、机械制造、地质勘探、交通运输等多个领域。涉及采矿业、制造业、建筑业、交通运输、信息传输等行业。

人社部门介绍，制约广西“14+4”千亿产业新发展的最大瓶颈仍然是人才紧缺，一是人才总量偏少，二是高层次人才匮乏，三是产业人才奇缺。

自治区人社厅人力资源市场处相关负责人介绍，近几年来，每年都有一些企业直接自行赴区外高校举行招聘会等，招到的人才并不是很多，与这种“单打独斗”不同的是，由部门组织以“抱团”的形式到区外举办招聘会，规模大些，效果会更好。

据人社部门不完全统计，6 年来，在招聘会现场达成初步就业意向的有 7106 人，此外，一些未到场而通过邮箱投递简历的还有相当一部分。从每年达成初步意向的情况来看，招聘到的人数在后期呈现下降趋势，2007 年招到 1289 人，2008 年招到 1954 人，到 2011 年有 900 人，2012 年只有 600 人。

有关人士分析，这主要是因为人才需求的层次越来越高，用人单位的招聘门槛更高了，起初本科、大专学历也招，而目前不少用人单位要求是硕士、博士及以上学历，近年来不少单位还要求是“985”、“211”高校的毕业生，而这些高校的广西生源毕业生相对少些。此外，经过近几年来招聘，一些企事业单位逐步完成了人才储备，需求量相对有所减少。

自治区人社厅相关负责人介绍，虽然广西近几年来吸引高层次人才待遇有了更大提升，不少地方也出台了相关人才政策，但相对于发达城市还是有较大差距。此外，区外的人才对广西欠缺了解、认知不足也有一定制约。

有关人士表示，虽然地方出台有不少吸引高层次人才的政策，但有些地方受限于财力等因素并没能兑现或者只兑现部分，此外，尽管地方财政出了该出的部分钱，但所在的企业是否有财力承担企业本身所应承担的，同样关系到是否能留住人。

（李平平）

用人过程中要注意的德才之辩

■ 黄先仁

前段时间有一部美国大片非常火，叫《白宫陷落》，大致叙述下故事的梗概：

美国总统的贴身护卫是一名非常优秀的特工，但是在一次例行外出中，由于不可控因素导致总统夫人挂掉了，所以被打入的冷宫，做起了文职，他就像是一头狮子被关进了空羊圈。某一天，一伙“胸怀大志”的韩国人用 13 分钟的时间把白宫给占了，挟持了总统和好几个顶级高官，这个时候这名特工杀入了白宫，展开了营救行动……最终总统被救出来了，这名特工又官复原职，开始了新的职业生涯。

说这个故事，其实是我最近遇到的一个事情有很大的关联。最近我遇到了一个让我憋到内伤的事情，我下属的一个管理社保和公积金的员工，在一次不小心的操作中，把所有人的社保数据发送了全体员工，等我察觉后，说实话，我除了把他臭骂一顿外，真是别无他法，大家都知道的是社保数据一反推就能知道所有人的上年度的平均工资了，这还了得，我当时只觉得天旋地转，不知道该怎么处理，当时就萌生了开掉这名员工的想法。等我冷静下来后，我也在反思这个事情，其实这名员工一直表现都很不错，出错当天其实是因为和女朋友吵架，闹分手，搞得他魂不守舍的，才在工作上捅了这么大娄子。最终的结果是，扣了他一个月的奖金，没开掉他。

通过这件事其实我也在反思如何处理犯了重大过失的员工，我总结了一下，认为要区别对待不同的失误才是合情合理的。

首先，要根据犯错误的类型来确定处罚

基层动起来 队伍建设活起来 阜阳卷烟厂创新基层人才队伍培养模式

■ 通讯员 乔艳菲

一支技艺精湛的高技能人才队伍，是保证产品质量的基础，更是有效落实“品质建设年”各项工作的有力支撑。阜阳卷烟厂发动各部门创新人才培养手段，扩大培养覆盖面，积极开展“赛、学、用”相结合的基层人才队伍培养模式，充分调动和发挥员工的积极性、主动性和创造性。

赛——培训实战提技能

2013 年 4 月，伴随卷接包车间“导师带徒”师徒技能比武竞赛的开展，全年劳动竞赛拉开了帷幕。赛前，厂工会和卷接包车间精心拟定竞赛方案，将竞赛与职业技能培训相结合，由三位高级技师对参赛选手进行了操作规范、安全注意事项等相关知识的培训。技能竞赛与以往不同的是，师徒同时上阵，同时接受检验。考量的不仅仅是师傅和徒弟的水平，还有他们之间的默契和配合。新进厂的大学生袁韩在谈到这次比赛时说：“比赛前真的很紧张，想想学了一年了，这是交答卷看结果的时候了。”

近年来，基层车间、部门通过这种培训、比赛、再总结培训的形式，不断激发广大员工学技术、练本领、比技能的热情，特别是在青年员工中营造了比学赶超的浓郁学习氛围，促使他们更快地成长为生产线上一股不可磨灭的青春力量。



的力度。

1、玩忽职守型。粗心大意，工作不负责任，对待员工和客户敷衍了事，工作态度恶劣，小毛病小错误不断。

对策：这类员工纯粹就是找抽型，平时小毛病不断，偶尔给你来了震天响的大事件，如果心脏不好的领导，保不准有天就被他气的翘辫子了。对于这种员工，只有一个对策：尽快辞退。

2、偶尔犯浑型。平时工作较为负责，认真勤恳，注重细节，但是偶尔在某件事情上认真度不够，犯下错误。

对策：这类员工捅不了大娄子，平时也不怎么犯错，但是偶尔犯浑，不经意间就犯了错误。对待这种员工平时要注意教育和培训，让其掌握工作的必备技能和思维，同时

经常要进行绩效面谈，跟进其工作进展，在关键点给予其支持和帮助，以减少其犯错误的概率。

3、一时疏忽型。这类员工基本上都是白骨精级别，极少在工作中犯错，为人谨慎严谨，高度负责。

对策：宽容为主，提醒为辅，要注意给他留面子，不要把他气跑了。

4、不可抗力。这种情况就像白宫的那个倒霉特工遇到的一样，你说万事俱备，只欠东风的时候，它偏偏来的是西风，这事你又不能跑去给风神评理说情去，所以遇到这种情况没别的办法，默默承受就可以了，这个错误里没有人需要负责任。

其次，还需要引伸出一个日常用人中经常用到的模型：德才之辩。

用——兴趣激发见实效

提升基层员工的学习兴趣，将“真学”运用于“真用”是近期阜烟基层班组打造学习型组织，提升班组建设水平的一项重要内容。

走进“五一”假期中的三个车间，每个维修室和部门的生产现场都很热闹。许多青年员工主动放弃了休息时间，投入到兴趣小组的学习中。制丝车间钳工技能小组的青工们正在市技能鉴定站的一位老师傅的指导下，精心地做着自己的工件，有的磨、有的锉，有的正在向老师请教，一个个认真的样子就像在制作一件工艺品。同时，制丝车间还成立了工艺质量兴趣小组、电器维修兴趣小组等。车间主任陈万里在提到这些兴趣小组时说，“通过这些兴趣小组自主开展的活动，员工的积极性和主动性被充分调动起来，大家主动学习的热情分外高涨，对车间技能队伍的建设，特别是青工技能的提升起到了很大的作用。”

基层动起来，队伍建设活起来。人才队伍的建设只有真正的落实到基层，落实到班组，才能争创一流，为品质建设年的深入推进和“三次创业、再塑黄山”提供坚强的人才保障和智力支撑。

人才管理专家 总结留住员工 三大法则

近期一项针对近年跳槽者跳槽原因的调查显示，“出于个人职业发展考虑”而跳槽占据了第一位；“对原公司薪酬福利不满”是跳槽的第二大动因；其后则是“对公司发展前景不满意”和“原公司没有足够的学习和培训机会”。

从调查我们可以发现，金钱尽管十分重要，但显然已经不是职场人最为关注的要素。他们往往更看重自身的职业发展和上升空间。尤其是对那些中高级人才而言，当涉及金钱和更好发展机会的选择时，他们往往会毫不犹豫地选择后者。

那么，如何从根源上解决年末跳槽的难题呢？对此，北森人才管理专家周丹女士替 HR 们总结出了保留人才的三大黄金法则。

1、相融法则——让员工价值观与组织文化一致

在企业组织中，如果员工的价值观与组织价值观吻合度高，员工才会感到真正的自在和满意，从而融入企业。调查显示，员工满意度每提高三个百分点，顾客满意度就能提高 5%；员工满意度达到 80%的公司，其平均利润率要高于同行业其他公司 20%。并且，员工满意度高的企业人员流动率低，减少了由于人员流动频繁给企业带来的损失。

周丹告诉新快报记者，员工与企业的相融性可以通过一系列员工调查来实现。近年来，一些第三方机构着手研发了人才测评、评估反馈等相关软件产品，可以帮助企业进行员工满意度、敬业度、组织氛围三项调查，从而帮助企业更全面地掌握员工相关信息，更好地留住员工。

2、微环境法则——增强一线经理的领导力

哈佛商业评论的一项调查表明，卓越的企业实践中，84%的员工认为他们的上级能够有效地指导他们的工作，这个数字比其他雇主高出 23%，其员工流动率也相应地比其他雇主低了 8%。可见，直接上级在留住和激励员工方面，起到极其重要的作用。关注基层管理人员的领导力，成为当前 HR 案头必备的功课之一。可以借助一些反映领导艺术、改善领导力的有效工具（如当前不少企业采用的“360 度评估反馈技术”等测评模型），了解一线经理的领导水平，并提供相应的改善计划。

3、希望法则——给员工看得见的职业上升通道

很多员工离职是因为看不到职业发展的希望。优秀的公司往往会建立“职业通道”、“继任体系”等配合公司战略的员工职业发展体系，通过人才储备库系统，追踪高潜质人才的职业发展，并安排合适的工作任务进行培养，为人才构建良好的成长空间。

周丹建议，HR 应不断识别高潜质人才，让他们进入企业“人才池”和“接班人才池”，使企业内部人才流动起来，形成良性人才循环体系。这已经成为当前成熟企业的留人首选方式。对于那些越来越看重“个人职业发展”的职场人士而言，假如企业能有系统的人才管理，帮助他进行职业规划和实践，使他能不断有美好的期待，自然会产生强大的吸引力，让他们乐不思蜀，无心跳槽。

（佚名）

鄱陵电业公司 编制人力工作年历

为适应国网电力公司改革发展需要，进一步理清工作重点，把握工作规律，完善工作机制，增强工作的计划性和主动性，河南省鄱陵电业公司编制了 2013 年人力资源常规重点工作年历，为鄱陵电业公司和电网发展迈上新台阶提供坚实的组织保障和人才支撑。

（边俊霞）

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生指
导下购买和使用

海南亚洲制药有限公司生产

海南快克药业总经销