

云南近半民企全国化进程遭受人才之困

近几年,昆明一家名为金碧猎头的机构,为云南省内名列前茅的某地产机构,先后从国内综合实力排名行业前十的地产公司“挖来”4名高管,年薪均为200万元。按照猎头行业年薪20%的普遍收费标准,仅这4单,该机构就收益160万元。

“人才引进受益最大的当然是企业。”专家认为,猎头越活跃,代表人才需求越旺,产业越发达。

近日,云南省委、省政府发出的1号文件——《中共云南省委云南省人民政府关于创新体制机制加强人才工作的意见》(以下简称《意见》)中,对支持民营企业引才、鼓励社会中介绍组织譬如猎头等发展人力资源服务业等方面,都提出了具体可行的实施方案。

政策:支持民营企业引才 落地:近半民企全国化进程受困 关键性人才是瓶颈

《意见》第六条指出,鼓励民营企业采取高薪聘用、股权激励、兼职兼薪、特聘顾问等方式积极引进海内外高层次人才、创新团队和职业经理人,引进人才所需的购房货币补贴、安家费以及科研启动经费等人才开发费用可依法列入成本。经评审认定后的引进人才,按认定等次由省级财政分别给予一次性30万元、20万元、15万元的购房补贴,所在企业按高于1:1的比例安排配套经费。

2004年3月,金碧猎头率先在省内涉足猎头业务,为云南省企业提供人才招聘服务,也见证了云南企业10年发展的人才困局。

金碧猎头总结近10年来的云南人才市场调查结果显示,在酝酿布局全国市场或寻求上市的云南企业中,有52%的企业内部缺乏支持布局全国发展的关键性人才;而云南民企走不出去的主要原因,很大程度上也是人才匮乏所致。调查显示,49%的云南民企在全国化发展进程中难以吸引到布局全国市场所需的人才。

内部人才的培养和储备不足直接导致了民企在快速发展中过于依赖“空降兵”,但高端人才“空降兵”存活率不尽人意。

调查显示,35%处于上市阶段的云南企业和48%处于全国化布局阶段的云南企业忍受着人才流动频繁带来的痛苦。金碧猎头总经理徐红荣介绍,云南一家集农业种植、农产品研发、生产、销售为一体的民营公司,其大量招募的“空降兵”在两年内的存活率却不足1/4;云南某知名地产开发企业,在2007年~2013年间从国内一线地产几轮引



进的高管人才,目前存活率也仅为40%。

“以嘉华鲜花饼为代表的一大批云南特色产品市场的崛起,云南快销品行业对于高端人才的需求快速增长。”徐红荣介绍,近年来,随着云南高原特色产业业的壮大发展,以昆明嘉华食品、丽江得一食品、玉溪猫哆哩集团等一批特色快销企业迈向全国化发展的步伐加快,迫切需求引进企业管理、市场营销以及全国化渠道建设等方面的高端人才,如果云南省政府方面对于民营企业人才引进的政策落到实处,将有效激励民营企业品牌化发展,打造更多全国性知名品牌。

政策:鼓励中介组织积极引才 落地:金融岗位空缺明显 人才 匮乏中介不敢接单

《意见》第七条指出,对环境评价、人才中介服务、资产评估(土地、林地和知识产权评估)、金融和信息服务等中介组织引进的人才,所需的购房货币补贴、安家费人才开发费用可依法列入成本。经评审认定后的高层次引进人才纳入全省高层次人才统一管理,并享受相应待遇。建立省级中介人才网上专家库,探索网上评估、评价等方式,推进中介组织人才资源共享。

作为本土具有坚实的人才寻访能力和专业人才管理能力的咨询公司,10年来,金碧猎头为360余家企业提供了940余个中高端岗位的成功寻访和人力资源外包服务,

服务区域涉及昆明、成都、西安、重庆、广西、贵阳、广州、苏州、北京、武汉等城市。

在金碧猎头寻访并推荐成功的职位中,年薪在60万元~100万元的为108人,年薪在100万元~200万元的为39人,寻访成功的总经理及副总经理为97人。

猎头对于寻访服务的人才标准自有门槛。2004年,金碧猎头定位的服务群体是年薪10万元以上的人群;2008年,这一门槛翻倍,提高到了20万元以上;2014年,这一门槛再度刷新至30万元。

人才的薪酬加码并非凭空设置,对于一位年薪30万元的高端人才而言,他每年为企业创造的利润应当在100万元以上。

不同行业人力资源支出成本占企业总经营额的比例也不尽相同:制造业在10%~15%;服务业在20%左右;高科技产业则占比达25%~30%。

2013年,金碧猎头的人才资源库新增硕士以上中高端人才776名,总额达到3378人,其中30%从省外引进,主要以北京、上海、深圳、广州和成都为主。

同时,在金碧猎头服务的中高端人才需求企业名录中,外资企业64家,国有和民营企业共83家。

“近年来,云南省的国有企业也以更开放的姿态吸纳中高端人才,并通过猎头企业来招募,这是一个非常可喜的现象。”徐红荣介绍,近年来,云南的中高端人才需求最旺的是房地产行业,其次是生物医药行业,第

三是快销品企业。

“去年云南省内基金公司总经理的位置空缺10多位,但由于人才匮乏,我们没有办法接单。”徐红荣表示,随着近年来民间金融机构的发展,尤其去年底云南沿边金融改革试验区的启动,云南省内小贷公司、融资机构等对于项目投资、风险管理、资金运作等方面的人才需求快速增长,一些基金投资项目部经理薪酬30万元却找不到人。

政策:大力发展人力资源服务业 落地:过半云南企业转型以研发 和运营带动发展

《意见》第二十三条指出,加大人才中介服务机构培育力度,鼓励各类社会力量在产业园区大力发展人力资源服务社会中介机构,逐步把政府人才服务机构中经营性业务交给中介服务机构办理,加大政府购买人才公共服务力度。大力引进国内外知名猎头公司,拓宽各类人才发现、引进渠道,推动人力资源市场服务多元化、专业化和产业化。加快人力资源市场建设,整合各级人才服务信息网络资源,建设政府与企业、人才互联互通的“云南人才网宝网”,将其打造成国内具有一定影响力的人才网站。

调查显示,在过去10年内,由于云南大多数企业的急功近利,缺乏健全的人力资源管理体系和雇主品牌建设,导致了其在现阶段组织优化难度和引进人才难度的加大。

其中,有41%处于上市阶段的云南企业面临着组织架构和管理制度难以调整的困局,45%的民企难以招到支持公司上市发展所需要的人才;在布局全国市场的过程中,60%的企业人力资源部门势单力薄,缺乏全国招聘和人才管理经验。

根据最近5年的持续追踪调查结果显示,54%的云南企业(各行业综合)最常招聘的人才为市场营销、研发设计、项目(运营)管理类人才,位居所有需求人才前三名。这说明,云南企业正进入一个以研发和运营带动发展的新阶段。

徐红荣建议,在云南诸多企业的上市和全国市场拓展上,要舍得投入时间、精力乃至资本进行人才技能升级。在2008年的经济危机中,之所以一些国内知名的民营企业能够急流勇进,就是因为他们注重对人力资源的投资,尽管这样做在当下可能导致人力成本增高,但这一举措却快速实现了企业全国化发展所需的最佳人力配置。从长远的投资收益来看,自是“小投入,大收益”。

(戴川)

国药准字H46020636
快克[®]
复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产
海南快克药业总经销



华润宋林: 国企“去行政化”的 关键是用人市场化

既当高官又拿高薪,是公众对国企诟病最多的问题之一。华润集团董事长宋林表示,“去行政化”的关键是解决用人机制的市场化问题,甚至是革一把手的命。

华润集团副总经理兼人力资源总监杜文民透露,华润对人才的战略评价包括业绩评价、发展评价、晋升评价。人才被当做企业可持续增长的原始动力来抓,尤其重视各层级一把手的培养。在薪酬激励方面,华润虽然采用市场化标准,对业绩好的有奖励,业绩不好的有惩罚,但总体薪酬标准并不高,基本对标行业最高水准的75%。在物质激励之余,关键是事业引领人。

2011年10月由华润集团战略规划部总经理位置调任华润医疗CEO的张海鹏,在进入华润完成职业转型前,曾在麦肯锡工作,6年时间成为全球合伙人。他的另一个身份——作家冯唐可能为更多的人所熟知。据其透露,在不到两年的时间里,华润通过并购已有5家运营医院,还有5家在建医院,合计万张病床,建成后将在中国实现最大运营规模。

张海鹏笑言,当初从外企到华润,想的是薪酬减半的同时工作量也能减半,没想到只实现了前者。在传统国企,很难想象一个空降的经理人能成为集团核心职能部门的一把手。发展顺利的海海鹏,还从咨询公司和投行先后吸引了十多位职业经理人,为企业带来具有国际化视野的新鲜血液。

宋林表示,华润的用人坚持业绩导向,很早就实现了“干部能上能下、人才能进能出、工资能高能低”。干部的选拔任用根据每年的测评结果,“提拔一批、交流一批、调整一批、淘汰一批”。近年来,华润至少有4名一级公司高管正职因业绩连续几年不达标被免职。2008年以来,集团直管领导人员被免职调整的有55人。

JP摩根董事总经理、中国区首席执行官方方非常推崇华润的人才培养和激励计划。他认为,股权激励机制是吸引人才、留住人才的关键,人才培训以及有计划的轮岗,则是让公司永葆活力的重要因素。“归根结底,是要对人才进行市场化。”

(吴明)

互联网暴富企业千万年薪挖人

如果“百万年薪”都能让你吓一跳的话,那么十倍于它的“千万年薪”会不会让你吓傻呢?开春后,用工荒愈演愈烈,而高层次人才的大战也从未停歇。

海西晨报消息,记者近日从业界了解到,不少传统行业对于高薪挖人已经趋于保守,而频现一夜暴富的互联网行业则爆出“千万年薪”。但是,不少业内人士对于“千万年薪”表示质疑。

传统行业“开价”保守

“对于泉州很多上市企业来说,用百万年薪去挖人的情况已经比较少了。”在泉州从事猎头工作的张先生告诉记者,今年开春以来已经很少接到百万年薪挖人的单子了。

“不少企业都在做成本控制,他们更倾向于内部培养人才。”

记者采访了解到,不少传统企业尤其是上市公司曾经一度不惜血本砸钱挖人,而现在随着行业增速放缓,企业对于挖人的热情也淡了。

“现在各家企业挖人,都开始走保守路线。”曾经在一家大型人力资源机构供职的游先生告诉记者,当企业发现,重金挖来的高管并没有达到预期效果,整个行情并不乐观,很难刺激企业再去耗费成本来挖人。企业也知道,这样的市场情况下,只靠人才来带动业绩的效果是有限的。与挖人相比,内部培养则更省钱。

互联网企业高价“抢人”

与传统行业开始偏爱内部培养不同,互联网企业显得财大气粗。

“包括期权、年薪、分红等,企业开出千万年薪。”厦门一家大型游戏企业人士郑先生向记者透露,开春就有广州的互联网企业爆出这样的信息,互联网尤其是手机游戏行业本身比较浮躁,内部培养对于游戏企业来说并不理想,所以人员流动更频繁,挖人更是激烈。

手机游戏行业近年来的暴富也成为企业挖人的资本,手游的增速在资本市场就能得到体现。2013年上半年,手游市场规模已达到50.13亿元,同比增长66.1%,目前该数字仍然在以惊人的速度增长。



(巫菁)

满足“人”的发展需要才能缓解“用工荒”

■ 毛承之

近日,富士康等企业在车站“抢人”的新闻登上了多家媒体的头条。求职者从以往的“南下”求取到家门口“挑工作”转变的背后,中西部建设提速创造的就业机会成为他们选择的筹码。农历新年之后,各地“用工荒”再度如期而至。广州市人力资源市场服务中心调查显示,广州今年节后用工缺口将达12.33万人,而武汉市人社局调查统计测算,今年武汉企业缺工9万~11万人,比去年增加1万~2万人。(新华网2月16日)

从钱荒到“用工荒”,怎么看这些荒?两者有没有必然的联系。据介绍,钱荒是由于流通领域内货币相对不足而引发的一种金融危机。用工荒是最近几年出现的新现象。是最具中国特色的新现象,一边是人口最多的国家,一边却企业招不到人。它暴露了我国以前之政策不合理之处,急需调整。这种钱荒和“用工荒”显然是影响一个企业的生存和发展,其实质是企业融资效率偏低与生产效率不高。正因为许多企业长期存在这两种效率严重偏低现象,这势必加剧钱荒和“用工荒”现象的出现。要解决这类问题,关

键要不断提高企业生产效率以及融资使用效率。可以说,如果许多企业制度效率以及技术效率不及时提高,就很难应对目前出现的这个荒那个难。

中国为何出现“用工荒”现象,还跟全国各地发展不平衡相关,特别是目前地区间的发展差异、行业发展差异、居民收入差异以及城乡差异还很大。缩小这些差异需要不断深化改革,克服体制机制障碍,实行扶贫开发加快欠发达地区发展步伐;也需要走以

人为本的新型城镇化以及与之相适应的新型工业化、农业产业现代化之路。

“用工荒”究竟荒在哪里?主要“荒”在制度没有保障,人们的劳动成果及劳动效率得不到积极回报。薪酬差距的缩小是“用工潮”回流的重要因素。国家统计局数据也显示,2012年在东部就业的农民工平均工资为2286元/月、中部为2257元/月、西部为2226元/月相差不大。但就近工作的好处却是显而易见的。中国要克服“用工荒”,不但企业要反思,而且政府要反省一下,那就是发展是不是真的为了这些劳动者,愿与这些劳动者分享与共享。

从全国就业形势与经济增长的关系来看,“用工荒”的出现,跟劳动年龄人口出现“两连降”有关。国家统计局公布的数据显示,中国劳动年龄人口自2012年开始出现了“两连降”。2013年中国16周岁以上至59周岁的劳动年龄人口91954万人,比2012年末减少244万人,占总人口的比重为67.6%,较2012年下降1.2个百分点。2013年与2012年的中国经济增长速度均为7.7%,根据这个数据科学测算,每年全国新增就业人口在1300万左右,中国劳动年龄人口应

该稳定在10亿左右。现在劳动年龄人口出现“两连降”,问题倒逼改革,各地出现“用工荒”说明,劳动力市场发生重大改变,即买方需求市场大于供方市场,廉价劳动力时代已经宣告结束。

为什么在“用工荒”出现的同时,又出现史上最难的大学生就业呢?一是问题在于制度门槛、市场门槛及资本技术门槛是低还是高。这种“用工荒”说明这些劳动力已经实现就业,企业需要他们,因为他们有技术、熟练、懂市场;而大学生就业还没有真正进入市场,所以难。二是大学生就业市场目前还处于供大于求状态,不可与劳动力市场同日而语。

发展需要破解各种难题,改革要为发展服务。从钱荒到“用工荒”,再到史上最难的大学生就业,这些发展矛盾难题告诉人们:改革不仅要一马当先,“蹄”急而步稳,这就十分需要解决好发展中“人”这个最活跃的因素。人人制度待遇问题,不是企业给不起,而是制度改革太滞后,跟不上“人”的这个发展需要。只有先满足“人”的这个发展需要,才能真正有效缓解“用工荒”,突破各种制约就业的制度瓶颈。

(邱明)

深圳六成多企业 增加招工 九成加薪

外出务工人员减少,企业用工需求仍在增加,不少企业以涨薪等形式“抢人”。深圳人才机构公布的一份调查结果显示,与2013年同期相比,深圳六成多企业将增加招工,九成企业选择加薪。

这份由深圳人才大市场发布的“才市暖阳”公益招聘周调查结果显示,与去年同期比较,多数深圳企业增加了招工数量,66%的企业增加招工数量,23%的企业持平,11%的企业招工数量有所减少。薪酬方面,10%的企业承诺涨薪10%~15%,37%的企业愿意涨薪5%~10%,40%的企业选择涨薪5%,10%的企业坚持不涨薪。

报告显示,招人难的原因,企业认为主要是内地发展迅速,人才在当地能找到发展机会;其次是现有员工队伍易发生跳槽现象;再次是求职者技能不符合要求;第四是企业订单增加或规模扩大。

分类别看,招聘热门行业前五名分别为电子行业、制造业、金融业、计算机、文体教育、营销业务类、研发技术类、综合管理类、生产工程类等四大类岗位比较缺人。

(邱明)