

4 才市扫描 HR Market

配 200 万平方米公租房 上海临港产业区求才若渴

■ 叶斐

据劳动报报道,日前,地处上海东南角的临港产业区,迎来了立园来规模最大、影响最广的一次人才招聘活动。3000 多名来自全市 17 所院校的应届生及各类社会求职者到场与百余家企业面对面交流。

于 2003 年启动建设的临港,历经十年,当下仍处于大规模投入和大规模开发阶段。目前,临港产业区内共有企业 285 家,平均注册资本金超过 2 亿元。记者获悉,作为上海装备制造制造业重镇,临港产业区亟待注入新鲜血液,未来三年需要相关技术型人才 6 万余名。

高技能人才紧缺

“目前,临港最缺的就是‘人’。”上海临港经济发展集团招商中心副总经理张四福表示,临港开发十年来,其发展已逐步从生产需求转向生活需求,尤其是对“人”的需求。当下,临港产业区内的大部分企业都进入到量产和扩产阶段,整个园区对专业人才和操作性人才的需求将会越来越大。

本次招聘会上,共推出岗位 791 个,计划招聘 2210 人。需求排前的技术管理类岗位主要包括生产技术人员,仓储管理人员等。招聘会吸引了产业区内 102 家企业参会,包括商飞发动机、上飞飞机、三一重机和上海电气核电等多家知名企业在内。截至招聘会结束,共计进场应聘 3840 人,收到简历 2136 份,面试 2040 人次,意向录用 970 人。

“有多少要多少,”现场,上海外高桥造船海洋工程有限公司负责人告诉记者,2007 年落成于临港产业区西港区的公司目前正处在大踏步向前的迈进阶段,因此,在相关技术和企业常规管理人员方面求贤若渴。

去年,临港经济发展集团联合临港管委会,对坐落于临港地区内的所有企业进行了全面普查。调查数据反映,截至 2013 年 5 月,临港地区从业人员总量为 35502 人,企业共 291 家,其中临港产业区内的企业达 285 家,且过半从事制造业。

调研分析表明,高技能人才将成为临港



产业区产业发展的急需,人才缺乏是制约产业引进的最重要因素。未来三年,临港产业区对机械、数控、物流、航运、钳工、焊工等专业的高技能人才需求量较大,对工程技术、研发、船舶技术、电气工程师等专业技术人员的需求排列前列。

最低注册资金 1.9 亿元

临港产业区规划面积 241 平方公里,占整个上海的 1/20,由重装备区、物流园区、主产业区、综合园区、奉贤园区五大功能区块组成。张四福表示,“动用如此大空间来发展装备制造制造业,足可见它对于上海转型发展的重要性。”

据了解,此次参与招募的企业实力均不俗,最低企业注册资本为 1.9 亿元,其中 28.1%为外资企业,16.7%为国有企业,4.1%为港、澳、台企业,51.1%为民营企业。

如今,上海临港产业区已形成新能源装备、汽车整车及零部件、大型船用关键件、海洋工程装备、大型工程机械、民用航空产业加其他战略性新兴产业的“6+1”产业基地格局,

但由于远离市区,再加上之前配套设施不完善,许多人才不愿来此创业落户,这也成为制约临港产业园进一步发展的瓶颈。

上海临港人才有限公司总经理陆珉坦言,很多应届生和求职者对临港并不了解,认为这里还是农村,比较落后。但事实上,临港已经成为中国乃至世界最先进的制造业基地,其中不乏世界一流大企业,可为众多专业技术人才提供广阔舞台。就在去年,某校 57 名大学生亲临临港上汽集团工作现场,在亲身感受先进一流设备和优良工作环境后,其中 54 名学生当场签约。

目前,临港集团已与海洋大学、海事大学等 12 所本市高校、中专建立长期的人才合作关系,并在湖北、贵州等地的 10 所学校建立人才基地,形成人才培养和输送的良性循环。

配200 万平方米公租房

为进一步集聚临港人气,缓解区内企业员工的住宿问题,临港集团正加快推进 100 万平方米“双定双限”房和 200 万平方米公共租赁住房建设,规划建设一批高品质生态住宅

和配套设施,满足人才多层次的生活需求。

目前,60 多万平方米的公租房已经竣工,待全部建成,可解决十几万人的住宿需求。张四福告诉记者,当下的临港,需要进一步完善基础设施建设和综合配套功能,更加注重生产功能、生活功能、生态功能的有机结合,创造生产、生活、生态三者相互促进、相得益彰的新型工业化园区。

“为配套入驻企业,我们还打算建立大数据中心,今后也将逐步引进这方面的人才。”据他透露,接下来的临港产业区还将迎来软件工程、电子信息、网络工程等方面的企业进驻,大数据中心的建设预计在年内有望启动。

据了解,到 2016 年,临港将引进各类创新创业人才和配套服务人员超过 6 万人,使临港成为上海新一轮发展的产业高地和各类人才近悦远来的集聚区,把临港地区打造成为研发创新能力强、高端制造业集聚的战略性新兴产业创新引领区,成为服务优质高效、充满活力的创新创业人才集聚区,成为配套完善、生活便捷、功能多元、宜业宜居的产城融合发展示范区。

就职于杭州笕桥一家 4S 维修店的胡建伟表示,在汽车行业,如果是做汽车维修和检测,刚开始做学徒的时候,月薪就只有 2000 元,即使做到中工(个人能够处理简单的维修工作),也只有 3000 元-4000 元,如果个人比较努力,几年之后,倒是有 7000 元-8000 元/月。

“老实说,我当年研究生毕业,我预想的起薪也不过 5000 元。”目前就职于杭州某传媒公司的白领孔兰表示,现在的 90 后,要求可真是不低,“理想很丰满,但是现实很残酷,入了社会,他们就知道了。”

“现在的 90 后个性强,有活力,但是就是有些浮躁,沉不下心来。”洪文祥表示,进入社会后,碰些壁,对他们反而有好处。“年轻人还是要脚踏实地,若能静下心来,现在的 90 后还是会有不少作为的。” (每商)

招聘主力军。同比 2013 年增长 20%。而且,三四线城市的人才需求也高于一线城市,增幅为 19%。

“2014 年是推进城镇化建设的起步年,随着第二、三产业不断向城镇聚集,城镇配套政策逐步落地,可以预见未来数年二三线城市企业的招聘量都不会太低。”报告预测。

与之相应的是,东部城市的活跃度降低。反倒是中部与西部城市对人才需求更旺,同比增长分别为 25%和 24%。

众多企业的投资向中西部地区转移。比如汽车制造、电子产品代工、能源、材料和化工等,这无疑会带动招聘需求。

“这也印证了国务院出台的《促进中部地区崛起规划》,中部地区成为中国政府经济发展的侧重点。”报告解读。

另一组数据,更好地反映了这一现实。在杭州、南京、宁波、苏州、无锡和合肥 6 个城市中,三线中部城市合肥最缺人,2014 年第一季度新增岗位同比增长高达 41%。

另外,就浙江而言,宁波比杭州更有活力,人才需求增长 28%,高出杭州 6 个百分点。

调查称 90 后应届生薪资期望 6564 元

每日商报消息,近日,一份来自知名咨询公司的调研数据显示:“90 后”今年普遍降低了对薪资的期望,为 6564 元人民币,比去年降低了 3%。据了解,参与这份调研的学生数量还不少,抽调了来自国内 100 多所重点高校的近 52000 名学生。

不过,此消息一出,便收获“吐槽”无数。某 80 后网友称:“以前我们只是在平均收入、平均存款跟平均住房面积上拖后腿,现在连平均工资都拖后腿了,无颜啊!”而网友 justin0330 则问,这是月薪还是年薪?

应届生月薪 6564 元 在杭州本地基本不可能

“这是个笑话吧,我都快听懵了。”浙江千

里马人力资源开发有限公司总经理洪文祥在听到这份调研数据时,一脸的不敢相信,“作为应届毕业生,月薪要达到 6564 元,在我们杭州本地基本不可能。”

洪文祥称,在杭州,一般的应届毕业生起薪都在 2500 元-3000 元,不过,他也表示,对于某些特别优秀的学生来说,起薪 6564 元也不是问题,“但这只能算是个例,不能类比到大部分的学生。”

他说,有这样几种例外的情况。一是来自名校,像清华、北大的学生,而且从事技术类工作,有企业愿意出这样的高价;二是做销售,不排除有些学生在营销方面非常厉害,底薪加上提成奖金,也有可能做到这个数目;三是某些企业有意想培养个别人才作为未来的“顶梁柱”,会愿意出“大价钱”。不过,目前就读于浙

江财经学院大三的学生王晓则表示,“这个薪资有点高了,现在工作难找,对我来说,刚开始如果有 4000 元,我就相当满意了。”

月薪 6000 元 –7000 元 “一般的人得工作三四年”

该调研另一项数据显示,银行依旧是中国商科学生毕业后最期望进入的行业。“事实上,对于很多金融单位,工资待遇远没有我们想像的高,除非是有编制的,不然作为外包或外派的员工,工资就高不到哪里去。”洪文祥说道,能进入金融系统,自身需要很优秀。

他说,对于普通的白领来说,月薪要达到 6000 元-7000 元,一般得工作三四年。

“我刚工作那会儿,工资才 2000 块。”目前

职位需求只有 5%。其他两类,国企和外商独资的情况却非常糟糕,2014 年第一季放出的新增岗位不减反降,只能以调整架构的方式,来提升竞争力。

这一增一降,恰恰是大环境的反映。“从宏观角度看,对民营经济的逐步开放,使得民营资本进入更多的市场领域。另外,阿里巴巴、华为和腾讯等企业,起到‘明星效应’的作用。”报告解读。

同时,报告还预测,“在不久的将来,民企会进入爆发式增长,释放出更多的职位需求。”

另一组数据,也从另一侧面印证了民企的活跃度。规模越小的企业,发展速度越快;规模越大的企业,越趋于稳定,对人才需求越弱。这一分水岭出现在规模 500 人的企业,人数往下的企业人才需求比高于全国平均水平,往上则反之。

二三线中部城市机会最多

大企业饱和,一线城市人才需求低于全国平均水平,新增岗位只有 15%。二三线城市接过增长“接力棒”,成为 2014 年第一季度的



统计中的其他 9 大行业,虽有增长,但都低于全国平均水平。耐用消费品类、医药/生物工程学和贸易/进出口业,增长速度处在最末。其中,贸易/进出口贸易业更是呈现疲软态势,同比增幅仅为 6%。

民企人才需求大增,国企需求反降

2014 年一季度,民企招聘需求量较去年同期增长 24%,尤其在珠三角和长三角一带,这或许与春节前后的返乡潮和用工荒有关。

合资企业需求虽量在增长,可增速缓慢,

44 名四川彝族农民工返乡记

■ 本报特约记者 田伯韬 肖哲

4 月 15 日,湖北省襄阳市人社局劳动保障监察支队办公室负责人从四川某县相关部门获悉,44 名彝族同胞已经安全到家。压在监察人员心里的“石头”终于落地。

事情的原委是这样:4 月 9 日晚 22 点左右,44 名四川彝族农民工及部分家属因索要工资及相关补偿等问题,到襄阳市人社局办公楼前聚集上访。市人社局处置专班及时妥善处置,确保农民工顺利返乡。

经了解,这批农民工于 3 月 12 日随包工头洛古尔阿,到保康县黄堡镇鑫旺砖业有限责任

公司承包砖瓦生产,双方没有订立书面承包合同,口头约定生产砖瓦 900 万/万砖,每天产量 5 万块砖。由于洛古尔阿等农民工在实际生产中每天产量为 3 万块砖,达不到约定要求,厂方要求其退场,并与其进行了工资结算,扣除日常借支 2.8 万余元,尚欠 1.77 万元工资。但洛古尔阿等农民工拒不领取工资,提出在这 20 多天生产中亏损了 2 万多元,要求厂方给予补偿,并要求厂方支付往返车费 600 元/人,补偿损失费 3000 元/人。由于双方未达成协议,洛古尔阿木等农民工在未向保康县当地政府及人社部门反映的情况下直接来到市里上访。

襄阳市人社局处置专班及时对农民工进行

了劝导,稳定他们的情绪,一方面通知保康县劳动保障监察大队、公安局、黄堡镇政府工作人员及鑫旺砖厂法定代表人王明星连夜赶到襄阳。另一方面积极与市救助站取得了联系,4 月 10 日凌晨 1 点,44 名农民工食宿得到了妥善安置。

4 月 10 日上午 9 时,市劳动保障监察支队组织保康县劳动保障监察大队、保康县公安机关、鑫旺公司及公司所在地镇政府有关负责人召开专题协调会议。通过对鑫旺公司及承包人的双向调查,证实这是一起因承包合同纠纷引发的拖欠农民工工资事件。会上就农民工工资及相关补偿问题进行了梳理协调,要求鑫旺公司本着严格遵守国家劳动保

障法律法规,最大程度确保农民工特别是少数民族农民工合法利益的原则,积极配合相关部门迅速解决上访农民工合理合法的诉求,否则将承担相应的法律责任。

经过近一天的协调,4 月 10 日下午 16 时,鑫旺公司与上访农民工最终达成协议,该公司除依照承包合同约定支付剩余的农民工工资 41767 元外,另一次性支付农民工返乡路费及相关补偿 40000 元,共计 81767 元,并在市劳动保障监察支队及保康县相关部门监督下现场予以发放,下午 18 时许,44 名农民工领取到工资及相关补偿后陆续有序离开聚集现场。至此,这起群体上访事件得到圆满解决。

银行员工薪酬增速缩水 高管薪酬应着重长期业绩

■ 吴雨 陈雯瑾

曾经利润高到“不可一世”的银行业,近两年利润增速连续下滑,这也着实影响了银行员工的薪酬增速。2013 年银行业薪酬正面临尴尬局面,一方面,银行员工薪酬增速缩水,甚至面临降薪压力;另一方面,一些银行高管层依然领着丰厚的回报,日赚逾万元。专家表示,银行应通过薪酬管理,引导高管更多关注银行的长期业绩。

职工薪酬增速整体下滑

2013 年商业银行净利润增速普遍下滑到 20%以下,增速下滑同样反映在职工薪酬上。

年报显示,交通银行净利润增速下滑至个位,达 6.67%,该行 2013 年工资、奖金、津贴和补贴为 150.04 亿元,同比增长 3.9%,增幅在五大行中最低。

而五大行中净利润增幅最高的农业银行,净利润增幅达 14.5%,2013 年该行职工工资及奖金增长 9.5%,增幅在五大行中最高。

薪酬水平向来比大行高的股份制银行,2013 年员工薪酬增速下滑更为明显。

年报显示,民生银行 2013 年员工薪酬(包括董事薪酬)同比仅微增 1.56%,与 2012 年 20.82%的增速相比差距明显;光大银行的职工薪酬增速也从 2012 年的 20.96%下降到 2013 年的 12.39%;浦发银行员工工资、奖金、津贴增速则从 2012 年的 16.64%下降到 2013 年的 6.16%。

金融问题专家赵庆明表示,“银行年报中的员工薪酬数据,大都包括高管薪酬,还有部分养老金、住房公积金等非可支配收入部分,况且中西部员工有所差距,一二线员工薪酬也不相同,简单地按人头平均结论可能不符合实际。”

大行“一把手”薪酬多年持平

即便在 2010 年银行“暴利”言论盛行之时,工、农、中、建、交五大银行的“一把手”税前薪酬大多在 100 万元左右。时至今日,“一把手”的薪酬依旧维持在这一水平。

2013 年,在大行“一把手”薪酬的对比中,工行董事长姜建清最高,税前合计总薪酬为 113.7 万元;农行董事长蒋超良薪酬为 113.36 万元,建行董事长王洪章薪酬为 112.9 万元,交行董事长牛锡明为 101 万元,去年 5 月起任职的中行董事长田国立薪酬为 77.71 万元。

与 2012 年相比,工、农、建三大行“一把手”的薪酬都有小幅上涨。据年报分析,2013 年薪酬涨幅最少的是姜建清,较上年只涨了 1000 元;涨得最多的是王洪章,较上年涨了 5.3 万元,而蒋超良涨了 4600 元。

此外,就年报列出的五大行高管薪酬来看,农行和交行高管薪酬总数略有上升,其余三家略有下降。

人力咨询公司怡安翰威特研究人员吴忠华指出,一方面,国外金融机构在人才市场构成一定威胁,工资水平太低会影响人才的吸引;另一方面,较高的工资又会引起社会不满,妨碍“收入公平分配”的落实。

不过,专家指出,高管薪酬与海外同行确有一定的差距,但不能忽视部分高管由国家委派的事实,这导致其不能简单地与国外相比。

股份制银行“一把手”日赚逾万元

自 2010 年银监会发文限制商业银行高管薪酬以来,股份制银行高管开始大幅度降薪。曾在 2008 年爆出 1748 万元年薪的民生银行董事长董文标薪酬连续多年大幅下降,2010 年降至 715.48 万元,2012 年降至 550.23 万元,2013 年降至 530.63 万元。

据年报透露,2013 年民生、兴业、中信等银行董事、监事、高级管理人员薪酬有所下降。其中,中信降幅最大,该行全体董事、监事和高级管理人员(包括现任及离任)从该行实际获得的税前报酬合计 3131.65 万元,较 2012 年减少了近 500 万元。

不过,股份制银行高管降薪步伐正在放缓,部分高管薪酬仍令人艳羡。

2013 年中信银行行长朱小黄薪酬较原行长陈小宪下降 1.3 万元,但远不及 2012 年陈小宪从上年 496.18 万元陡降至 129.5 万元的降幅。

平安银行行长郝平以 833.26 万元的薪酬高居榜首,日赚近 2.3 万元;董文标虽屡次下调薪酬,但仍能日赚 1.45 万元。

招商银行行长田惠宇薪酬较原行长马蔚华下降超百万,但 316.4 万元的薪酬比工、农、中三个大行“一把手”薪酬总和还多。

“过分强调年终奖金会促使高管人员追逐短期的盈利而忽略对长期风险的防范。”吴忠华指出,目前不少银行高管绩效工资会延迟发放,实行期权、限制性股票等长期激励计划,以此引导银行的高管人员对长期业绩给予应有的重视,防止银行向那些产能过剩、能耗过高的高风险行业投放信贷。

