

巨人推雏鹰计划 招高中毕业生开发游戏

重庆晚报消息,史玉柱创办的巨人网络2日宣布,将于2014年高考前推出代号为雏鹰的特别招聘计划,以百万元股权为条件,招聘数学成绩拔尖的高中毕业生。得到巨人认可的学生可在大学期间成为巨人准员工,也可跨过大学直接到该企业就业。

记者了解到,通过重重选拔获得通过的人才,将获得巨人2015年战略新游戏《3D征途》提供的价值百万元的子公司股权,以及该王牌项目的数值策划工作岗位(一种游戏研发岗位)。

雏鹰计划与阿里巴巴旗下聚划算平台展开合作,在高考结束后,符合要求的应届高考毕业生可通过该平台进行报名、简历投递。后期巨人会组织统一笔试和面试。经过层层选拔后,将给符合要求的人才发放录取通知书。拿到通知书的准员工,可继续在大学深造,大学期间在巨人实习,毕业签约巨人,也可跨过大学直接进入《3D征途》数值策划部门就业。

据介绍,雏鹰计划首批圈定的全国名校包括,北京人大附中、北大附中、北京四中、广东华南师大附中、广东实验中学、上海华东师大一附中、湖北华中师大一附中、黄冈中学、襄樊四中、孝感高中、成都七中、成都四中、重庆一中、巴蜀中学、天津南开中学、江苏启东中学等。

是炒作还是人才饥渴

问题一:巨人有自己的招聘渠道,为什么要与聚划算合作?是在为聚划算打广告吗?

回答:看重聚划算的不仅因为它是知名团购网站,关键是这里聚集了相当多的90后和95后年轻人群。

问题二:为什么招聘针对高中毕业生,而不是更高学历的人才?

回答:巨人网络分管招聘业务的副总裁汤敏表示,巨人人力资源中心联合《3D征途》项目创新推出雏鹰计划,主要原因是在传统高校招聘压力越来越大,这次尝试面向全国知名高中优秀毕业生展开招聘,希望提前卡位、优选人才。

问题三:给高中毕业生价值百万元股权是否值得?

回答:汤敏表示,这并不为过。巨人董事长史玉柱曾指出,国内游戏业最缺策划人才,优秀数值策划值千万年薪。而且游戏业向来英雄不问出处,大学不是人才成长的唯一机会。巨人有多位高管是本科以下学历,但在游戏研发、制作上均有独到之处。

问题四:百万元股权招聘高中生是不是就是一场炒作?

回答:巨人网络方面回应称,巨人一向有



“子公司制”,即优秀项目成立子公司,项目团队与母公司共同持股(子公司占股49%,母公司占股51%),项目成功后共享收益。目前在公司已出现90后的千万富翁(《江湖》项目团队),年轻的百万富翁也不胜枚举。“说这么多,主要是表明我们公司确实需要这个岗位的人才,百万元股权招聘一事并非炒作。”

家长和老师的意见

采访中,一些学生和家长对此事表示支持,家住重庆北碚碚峡西路的刘亮正在读高二,他表示,如果能从事游戏等自己喜欢的工作而且待遇也不错,不读大学也没关系。而作为学生家长的李先生考虑得更实

义乌发布紧缺人才白皮书 新兴产业人才极度紧缺



“营销总监高位月薪:17050元;设计总监高位月薪:16280元;新材料行业人才高位月薪:15400元……”

钱江晚报消息,日前,义乌市人力资源和社会保障局对外发布了《2014年义乌市紧缺人才导向目录及人才薪酬指导价》白皮书,各类紧缺人才及月薪指导价一目了然。

义乌市人力资源和社会保障局人才服务局局长郭菲说,从2009年起,义乌每年制作并发布白皮书。“让大家了解义乌缺什么样的人,什么样的人才能拿到什么待遇。”

一方面让政府部门心理有个底,可以根据紧缺人才目录更好地“私人定制”人才计划和人才服务;另一方面给义乌企业和全国各地来义乌创业的人才做个参考。

新能源、新材料等 10 多个行业人才极度紧缺

“人才白皮书”第一部分是“紧缺人才导向目录”,分为经济发展和社会发展两个领域。

经济发展领域的紧缺人才,包括转型升级战略性新兴产业专业技术人才、现代服务业专业技术人才和中高层管理人才。

转型升级战略性新兴产业专业技术人才涉及节能环保、新一代信息技术、生物产业、高端装备制造、新能源、新材料、新能源汽车等6个行业31个岗位,学历、资质等综合要求比较高,全都是“极度紧缺”。

“企业需求的数量不是很大,但这样的人才很难找。”郭菲说,义乌这些新兴产业企业相对来说都比较“年轻”,短期内培养这些人才不太可能,因此必须到外面高薪聘请,甚至找同行“挖墙脚”。

现代服务业专业技术人才涉及国际贸易、电子商务、现代物流、会展、现代金融服务、文化创意等6个行业46个岗位。除了文化创意“极度紧缺”外,其余都是四颗星“中度紧缺”。

这些岗位对学历、资质要求并不高,为什么也会紧缺? “现代服务业人才需求量很大。”郭菲说,作为国际贸易综合改革“国家级”试点城市,义乌对人才需求有特殊性,非常需要这些实用性人才,所以也是政府部门重点服务的行业。

社会发展领域的紧缺人才,包括人文社科人才、医疗服务人才,这些行业多是政府部门、事业单位或国有企业,都处在“中度紧缺”或“极度紧缺”状态。

“这一块,今年我们采用了专才特聘,通过特殊政策引入一批211或985重点大学的优秀毕业生。”郭菲说。

紧缺人才月薪 总体上比去年涨了上千元

对比了上一年度的“人才白皮书”,记者发现,2014年义乌紧缺人才的薪酬指导价上

涨了,整体涨幅约1000元/月。

高位月薪过万的“紧缺人才”岗位有营销总监、酒店管理、投资顾问、设计总监、设计师、生产经理、技术总监、技术工程师、行政高管、人力资源总监、财务总监,占整体34个岗位的1/3。

其中,财务总监的月薪平均数最高,为9037元,其次是设计总监9028元,接下来是营销总监8836元、行政高管8635元、投资顾问7812元。

而新兴产业紧缺人才中,除了电子电器月薪平均数为8649元外,节能环保、新一代信息技术、生物产业、高端装备制造、新能源、新材料、新能源汽车等行业的月薪全部过万。

业内人士认为薪酬指导价偏低

虽然整体薪酬上涨了,但在业内人士看来,这一指导月薪并不算高。

周华峰是义乌最早涉足节能领域的人才之一,10多年前,他创办了自己的节能咨询公司,这几年来业务蒸蒸日上。他每年都通过各种途径招人,结果符合要求的人才很少。

“确实很难招到人。”周华锋说,现在公司的10多位资历较深的职员,月薪近万,且每年至少发13个月的工资,还给全假期、旅游等福利。

周华峰认为,能通过改进企业各个生产环节,来降低整体能耗的专业系统人才,目前很难找到真正专业对口的学校和学生,“因为节能工程通常都是一个系统的团队工程,需配备水,电,热,机械,工程,工艺,环保等多工种的专业人才,一般企业是很难配置这样的人才的。”

义乌一家高端装备制造企业的负责人说,前些年,他们通过猎头公司等各种资源到外面去挖人才,结果发现,要留住人才也不容易。如今,企业有了一定的技术积累,他们也开始通过“老带新,送外培训”等方式,自己培养合适的人才,这些人才年薪在

际,“读大学的目的是为了找个好工作。如果真有这种机会,我会支持小孩去应聘。”

不过,也有持反对态度的家长和老师质疑:巨人此举是场自我炒作,不必理会。重庆某重点中学的历史老师牟小琴表示,成绩优秀的高三学生如果放弃大学而选择就业,可能出现拔苗助长的情况。如果家长和学生确实对该计划有兴趣,建议大学毕业后再加盟巨人。

北碚一重点小学老师廖星也表示:“读完大学后学生的就业选择面更广”,如果高考完后就锁定就业,如果今后发现不喜欢或者无法适应这岗位,想换工作就难了。”

(万里)

10万~30万元之间。目前,这家高端装备制造企业有200来名员工,年薪过10万的员工占比30~40%。

这位负责人坦言,人才引进,光靠企业一方,压力还是挺大的,需要政府部门出台子女入学、住房优惠等一些列配套政策。

为紧缺人才制定优惠政策

针对薪酬指导偏低的说法,郭菲表示认可。“对外发布的薪酬水平应该会比实际薪酬低一些。”她说,义乌企业薪酬结构多以“底薪+提成”或“底薪+奖金”为主,而提成和奖金是无法准确度量的,所以此薪酬水平可能会比义乌实际薪酬情况略低。

义乌也一直在努力,通过入户、入学、住房等各种扶持政策留住这些紧缺人才。

郭菲说,节能环保、新一代信息技术、生物产业、高端装备制造、新能源、新材料、新能源汽车等组成的战略性新兴产业板块,某种程度上说也是未来几年义乌产业转型升级的发展方向之一。

“战略性新兴产业是今年的新板块,也是我们重点服务的板块。这块人才需求量不大,却很难找到对应的人才,企业自己培养也不大现实。比如,从新能源中单列出来的新能源汽车,对人才的需求就比较集中。”

针对这些义乌未来几年发展所迫切需要的紧缺人才,义乌市出台了关于进一步落实这些人才的子女入学工作的实施意见。其中就有一条,经人社保部门认定引进的转型发展所需的紧缺人才,若户籍不在义乌,子女就近入学问题,相关部门会重点解决。

另外,在义乌,针对从事现代商贸服务业的紧缺人才,即便是学历不高的大专生,也能通过积分入户政策,成为新义乌人。

目前,相关部门也在制定针对各类紧缺人才的住房等配套扶持政策。入籍之后,能顺利地拥有住房,孩子上学问题等都有政策解决,那么,将有更多有学历有技术的高素质人才留在义乌。

(龚望平)

北徐楼煤矿：控制成本 习惯过“紧”日子

“持续低迷的行业状况,已经让我们习惯过了‘紧’日子,做好废铜烂铁的再利用成为我们控制成本的重要抓手之一。”6月1日,山东丰源集团北徐楼煤矿经营矿长李志忠在谈到企业经营问题时说。

据悉,该矿每月都要对废钢铁、废橡胶、废塑料、废纸和废玻璃等一批物资保有和再利用情况进行一次全面调查。运管科将根据调查结果有针对性地给出最合理的配置方案,有效提升资源利用率,做好资源再利用文章,构建科学的物资循环利用模式,为企业控制生产成本提供根本保证。

(周虎子)



东莞 六成企业招聘难 对研发人才需求最大

智通人才日前发布东莞制造业招聘现状调研报告。数据显示,64.46%企业人力资源部门最头疼“招聘难”。此外,东莞制造业企业对技术研发和生产工程类人才的需求量较大。

各行业月薪差距不明显

据智通人才连锁项目负责人介绍,本次调研针对东莞市制造业企业,涉及电子信息、电气及机械制造、纺织服装、家具、玩具、造纸及纸品、食品饮料、化工等八大制造类行业。

从调研的情况来看,64.46%企业人力资源部门认为面临的最主要压力来自招聘难。调研项目小组分析企业招聘难的主要原因是由于近年来珠三角地区的用工环境发生了很大的变化,务工人员数量呈现下降的趋势,人才供需的结构性矛盾日益凸显,导致企业招人难的局面日趋严峻。

数据显示,东莞制造业企业对技术研发和生产工程类人才的需求量较大,其次为综合管理类人才和销售岗位人才。这说明东莞制造业企业逐步进行转型升级,对技术创新和产品研发类人才有着迫切的需求。企业成功实现转型升级必须要进行技术创新、产品创新,而拥有创新型和研发类人才是重中之重。

东莞制造业基层岗位招聘方面调研数据显示,企业招聘基层岗位设置薪资多集中在3001~4000元和4001~5000元,各行业企业提供的月薪差距不明显。

其中,外资企业为基层员工提供的薪资较高,3001~4000元的占48%,4001~5000元的占36.54%,远高于合资与民营企业。而在5000元以上的比重,民营企业远远超过了外资与合营企业。该数据表明,随着东莞制造业转型升级,民营企业的薪资待遇逐渐提高,对中高级人才的需求越来越多。

企业不重视储备人才

从对企业招聘人才原因进行调研发现,企业招聘主因表现在对流失人才进行补员和企业扩大生产急需揽才,因为储备人才而招聘的仅为9.04%。导致储备性人才招聘比率低的主要原因是一方面企业对储备性人才的招聘重视度不够;另一方面进行人才储备势必会增加企业的人力资源管理的成本,部分企业为了压缩成本,而削减或取消这方面的投入。

智通人才调研小组负责人表示:“企业被招聘难所困扰,其中一部分原因就是没有建立完善的人才留用机制,建议企业人力,资源管理部门加强对人才储备的重视,完善招聘、培养机制,一旦出现人员流失,可以迅速进行人才补充,在一定程度上缓解招聘压力。”

(余晓玲 王茜)

开展安全生产月活动也要反“四风”

今年6月份是全国第13个安全生产月。当前,全国企业都在深入开展安全月活动,这对于营造浓厚的安全氛围、提高干部职工安全意识、夯实安全基层基础管理、推动企业安全发展无疑具有极大的推动作用。但我们也应该看到,在活动开展过程中,个别单位、少数干部职工还存在轻视的态度、应付的心理和厌战的情绪。要想克服这些错误倾向,确保安全生产月确实起到“强化红线意识、促进安全发展”的作用,笔者认为,开展安全生产月活动也要坚决反对“四风”。

要坚决反对形式主义。形式主义害死人。安全生产工作更不是来不得半点虚的和假的。开展安全生产月活动,其最终目的是为了促进安全生产,发文件、作讲话、开大会、搞活动,这些都是为这个目的服务,切不可本末倒置,为了活动而活动,这样做就失去了开展安全生产月活动的真正意义。也许有些同志会认为,动员会开了、文件发了、活动安排了,安全月活动就算开展了,但文件落实了没有、开展活动的目的达到了没有、干部职工的安全认识提高了没有,这些就不管不问了,这就是典型的形式主义。在开展安全生产月活动的过程中,要坚决克服“活动年年搞、今年还

那样”的错误思想,坚决反对以会议贯彻会议、以文件落实文件的错误做法,坚决杜绝“扎扎实实走过场、认认真真搞形式”的不良现象。要切实摆正内容和形式的关系,必要的形式必须要搞,因为“安全生产月”这个内容必要通过“活动”这个形式来体现和保障;但过多的形式坚决不能搞,因为形式始终是为内容服务的,形式搞多了,非但起不到促进推动的作用,反而会画蛇添足,增加负担,甚至会分散企业抓安全的压力、影响安全生产,这是万万要不得的。

要坚决反对官僚主义。安全月活动要取得实效,领导干部要带头。首先要抓“一把手”,有些单位的负责人认为开展安全月活动有分管负责人牵头组织就行了,自己的任务就是开个会、讲个话,至于具体的工作,完全不必事必躬亲,这是典型的官僚主义。这些同志大概不知道,开展安全月活动和任何其他工作一样,“一把手”的作用很关键,“火车跑得快,全靠车头带”,“一把手”如果不高度重视、亲自去抓,活动效果肯定会大打折扣。其次要抓落实,各级管理人员要切实转变作风,深刻反思自己在思想上、作风上、管理上存在的问题和不足,要发扬求真务实的优良作风,

特别是在检查工作时深入,要采取“四不两直”的方式,深入实地察看,深入到车间班组进行调查,不为表面现象所迷惑。要结合实际,抓好安全教育培训落实,抓好安全制度落实,抓好应急演练实施落实,抓好隐患治理整改落实,通过精心组织、统筹安排,努力使“安全月”活动达到以月促年的效果。

要坚决反对享乐主义。幸福不会从天降,天上也不会掉馅饼。企业长治久安的目标在办公室里坐等是等不来的。当前,面对严峻经济形势和安全形势,更需要各级管理人员充分发扬吃苦在前、享乐在后的精神。许多基层管理者都有这样一个体会,选择了干煤矿,就意味着放弃了享受的资本,永远没有停歇的时候,日复一日、年复一年,只有时时、处处、事事把安全记在心里,抓在手上,安全工作才能抓好抓实。正如习近平总书记任在中央政治局第28次常委会议上讲到安全生产工作时强调的那样:“当干部不要当得那么潇洒,要经常临事而惧,这是一种负责任的态度,要经常有睡不着觉的感觉、半夜惊醒的情况。当干部要履责,责任重于泰山。”开展安全月活动,领导干部就要充分发挥模范带头作用,带头抓文件落实、带头盯现场查问题抓整改,真正

做到“工作在一线落实、问题在一线解决、典型在一线培养、成效在一线体现”,切实用自己的辛苦指数提高现场的安全保障系数。

要坚决反对奢靡之风。当前,煤炭行业面临的经济形势异常严峻,据山东省煤炭经济形势分析会消息称,全省煤炭企业亏损面目前已达67%。因此,务必要对当前的形势保持清醒的认识,坚持节俭办一切事情。中宣部、国家发改委近日发出开展节俭养德全民节约行动的通知,要求广泛开展多种形式的节俭节约实践活动,在全社会营造厉行节约、拒绝浪费的浓厚氛围。开展安全生产月活动,必要的宣传活动肯定要搞,但是要把节俭办活动的要求落实到活动的全过程。比如,安全标语要挂,但是可以少挂一些,充分利用电子屏幕、宣传栏、黑板报,一样可以起到营造氛围、宣传发动的效果。再比如,安全宣传传单、画册也可以发,但是不必印制的多么精美,数量也一定太多。凡此种种,只要肯动脑筋多思考,要一定会达到“少花钱能办事办成事”的效果。切不要认为这是“小家子气”,聚沙成塔、集腋成裘,每个单位节约一点点,积攒起来就会很可观。

(张兴茂)