

4才市扫描 HR Market

“人事动荡”催涨薪资 房企营销总监年薪最高过百万

近段时间以来,不少房企均出现了相应的人事变动,挑动着业内的敏感神经,不少人也认为此举行动表现了房企在楼市低迷期积极调整,主动“换血”谋求发展。当房企一边苦于业绩上不去,做着人员减法时候,一边也在做加法招兵买马,不惜重金积极招募“新鲜力量”。

在频繁的人事变动中,不少业内人士就透露:“实际上,多年来,在这种频繁的更迭中,房企对于优秀操盘手的渴望,不仅没有让中高层岗位的薪酬在人事动荡中受到影响,反而使其身价上涨。”

不吝薪酬聘一线操盘手

在刚出炉的《重庆房地产企业 2013—2014 人力资源发展报告》中,博众研究院副院长潘晓东就表示:“去年重庆房企中层干部年薪约 15—25 万,高层干部年薪约 50 万,同时,房企更注重员工自身的能力和为企业带来的价值作为薪酬差异的主要考虑条件,由此,一线的房企营销经理、项目经理等中高层干部收入甚至可能超过公司副总。”

对于房企而言,在目前激烈的环境中实现销售业绩和口碑的双赢是一个理想的目标,而要实现这样的理想,一线操盘手是关键一环,对此,不少房企都表现出对优秀操盘手的渴望。

在无锡,房企间对于一线优秀操盘手的“争夺”也显的尤为激烈,都试图在这场“跳槽风暴”中寻得一位优秀的一线操盘手。通

过对猎头网站信息的查询可以发现,各大房企们在薪酬上也是表现得毫不吝啬,以营销总监为例,在人才的薪资报酬上,平均基本薪资大致定在 30—60 万之间,相较于前两年,薪资较为平稳,而其内部也将视业绩情况而上下浮动,最多可达上百万。

在前不久公布的万科、龙湖部分薪资表中,可以看到营销管理岗位除了基础工资和业绩奖金之外,品牌房企还给予交通、饭费、电话以及持股分红等福利待遇,给予了足够的后勤保障支持和精神激励,吸引更多的优秀人才。

然而,在高薪背后,房企也对操盘经验

以及综合管理能力也表现出了相应的高要求,除了行业工作经验还达到 5—8 年,还需要有纯熟的项目运作能力,此外,房企集团高层也要求项目操盘手对其产生的价值负责,将此此作为薪酬、去留的依据。

业内看好前景将继续坚守

在不少外界人士看来,房地产行业高强度的销售压力和频繁不稳定的工作环境,并不是一个长久的职业方向,特别是在目前楼市低迷的背景下,薪资待遇也将必定受到市场影响。

然而,据相关数据统计,在整个房地产行业平均流动率超 25%的情况下,却有 90%的从业人员仍然愿意留在地产行业,只有 10%的从业人员选择转行,而这 10%转行的人也大多选择去房地产相关的行业,就此,有业内人士透露,薪酬是房地产行业最吸引的要素之一, 其他行业薪资并没有房地产高。

锐士方达运营总监黄小平先生在接受媒体采访时就表示,房地产行业虽有频繁的人事流动,但其内部的薪酬并不受影响,在稍微有点规模的房地产公司,不少营销总监、项目销售经理都能拿到 60 万以上,甚至 100 万的年薪,这是别的行业出不起的,这是房地产行业吸引人的最重要因素之一。而那些被离职,或自愿离职的业内人士依然看好这个行业的未来发展,只是目前受到政策影响而已。

而这样的频繁的人事流动在业内也并非不是行业危机加剧的表现。上海易居房地产研究院企业研究中心总经理周建成在分析高管频繁离职现象时,便说:“实际上,楼市‘人事动荡’对行业而言并不能说是消极的表现。当然因为等级关系,权力受到压缩,而使很多人转入产业基金或自己创业等。但全国 60%大中型企业管理不健全、不完善,企业规范的过程中长期不会变。在这个过程中,房企人员的更迭是人力资源的重新分配,是资源的有效配置,对个人、对行业都有益处。”

(杨柳)

20 万年薪 招不到 专业薪酬经理

“专业薪酬经理,年薪 20 万”。日前,这样一条人才需求信息出现在大连一招聘会现场。极具诱惑的条件吸引了不少求职者驻足,然而一上午过去,却鲜有人问津。

招聘方宝成文化信息交流中心负责人冯宝珠告诉记者,一个月前,一家知名企业集团委托他们对外招聘专业薪酬经理,给出的年薪是 20 万元,但截至目前仍未找到合适的人才。“目前我们接待的求职者的专业水平无法达到要求,而在大连还有很多大企业对薪酬经理和绩效经理等人力资源专业人才求贤若渴,且给出的薪水都很高,但却苦于招不到满意的人才。”

据了解,除了大家理解的核算工资、办理手续等,这类人力资源专业职位还要求具备专业的人力资源管理专业知识和能力,企业对这类人才的需求往往是具备从战略角度为公司和员工考虑并规划的能力,能够从专业的角度制定公司发展规划,提高企业利润,在保证员工的福利同时降低人力成本。而目前大连人力资源方向的从业者数量虽然很多,却普遍缺乏能够统筹、管理和给公司创造利润能力的经营。

冯宝珠说,根据他们对整个大连市人力资源类人才市场的摸底调查以及结合人才库的数据分析,目前大连市人力资源领域专项人才的缺口高达 80%。根据目前企业的发展方向和人才需求趋势来看,未来几年内,人力资源专项人才的缺口会更大。

(黄华)

调查显示:46%毕业生选择一线城市就业 53%青睐国企

又是一年毕业季,又是一年求职季。英才网联日前推出的“毕业季大学生求职状况调查”显示,超七成的毕业生还在投递简历,47%的人选择一线城市就业,53%的人希望去国企。而专业的招聘网站是毕业生的主要投递渠道,有 82%的人选择。

在谈到“你目前的状态”时,76%的受访者表示自己还在投递简历中,有 6%的人表示已经有心仪的企业对自己伸出了橄榄枝,还有 4%的人已经和企业签订了就业意向,但是也有 6%的人表示海投简历之后没有企业回应。另有 2%的人等待家人或者朋友帮忙。除了被动等待之外,有 5%的人表示正在主动联系企业推销自己,另有 1%的人表示与其面对激烈的竞争和无奈的等待,还不如自己创业。

在“你希望毕业之后在什么地方就业?”的调查题中,一线城市仍然是毕业生的首选,有 47%的人选择,选择到二三线城市的为 38%、另分别有 10%和 5%的人选择回老家发展和出国留学/发展。

而对于岗位意向,有 82%的毕业生还是更倾向于本专业内的岗位,也有 5%的毕业生表示非本专业内的岗位也行。更有 13%的毕业生表示只要能就业,什么都行。就业压力之大,由此可见一斑。

在就业的企业性质方面,国企、私企、合资企业和事业单位是最热门的选择,分别有 53%、34%、30%和 28%,另有 14%和 4%的人选择外企和政府机关。

而薪酬方面,在“你希望第一份工作的薪酬是?”这项调查中,选择 3000 元~5000 元得人最多,为 75%,选择 1000 元~2000 元的为 18%,选择 6000 元~8000 元的为 7%。

英才网联就业指导专家表示,从这次的

调查中能看出,大学生对于第一份薪酬的期望值正在逐步理性化。

那么毕业生求职拼的是什么呢? 对于这个问题,毕业生认为首先拼的是“个人的综合素质”,有 65%的人选择了这项。其次是“拼实习经验”,好的实习经验,会为你的求职加分,这一点毋庸置疑,有 50%的人选择了这项。然后就是你的“毕业院校”,有 41%的人认为这个至关重要。除此之外,还有 36%的人选择“拼社会人际关系”,另分别有 24%和 4%的人选择“拼求职技巧”和“拼财力物力”。

在“你认为求职必须具备的技能是?”这项调查中,“专业的知识和技能”和“自我分析和评价能力”是被选率最高的两项,分别有 77%和 70%的人选择了这两项。其次是“面试谈判技巧”和“简历写作能力”,分别有 47%和 13%的人选择。而精致的职业装扮仅有 6%的人选择。

在“求职障碍”的一项调查中,“简历投递后石沉大海”是大家最关心的问题,有

60%的人选择。其次是“不知如何向企业展示自己”和“竞争力不足”,分别有超过四成人选择这两项。然后是“就业方向模糊”和“薪酬无法让人满意”,分别有 33%和 18%的人选择。

而在谈到该怎样克服这些障碍时,大部分人一致的选择就是:一要有“越挫越勇的精神”,二是带着这种精神“继续面试其他企业”,分别有 68%的人和 63%的人选择了这两项。其次是“降低择业标准”、“找就业指导专家指导求职”和“到竞争压力较小的城市就业”,分别有 27%、15%和%10%的人选择了这三项。还有“回炉深造学习”和“自己创业”,也分别有 9%和 7%的人选择。

英才网联就业指导专家表示,大学生的个人职业规划整体水平不高,大约半数人会在一年内更换工作,比例之高让企业很是头疼。因此,大学生在择业中,首先要充分了解自己、了解市场人才信息,并积累好实践经验,以一种开放、学习、务实的心态投入到其中。

(黄晶晶)

顺德九成企业急需技能人才

“没有一流的技工,就没有一流的产品,更没有一流的产业。”日前,顺德区高新技术企业协会发布技能人才需求深度调研报告,数据显示,94.8%的高新技术企业急需技能人才,而非资深教授。

这次调研历时 2 个月,除了发放问卷调研,还实地调研了 19 家企业、3 所职业学校,收回有效问卷 115 份。调研的企业中,2013 年主营业务收入 5000 万元以下的有 24 家,5 亿元以上的有 25 家,其余在 5000 万元~5 亿元之间。

焊工、冲压工最缺乏

在企业眼中,技能人才主要有四类:焊工、冲压工、电工、模具工,这些人才仅占企业员工总数的 15.4%。技能人才持有的劳动部门颁发的职业资格证书以初级居多,占技能人才占比的 33.7%,仍有较大发展空间。

对于技能人才的需求,报告显示,认为较为缺乏的企业有 44 家;短期、临时性缺乏

的有 58 家。相应地,认为招聘技能人才困难的企业有 95 家。值得关注的是,近三年企业技能人才的离职率达 45.8%。

在调研中,有企业认为,由于企业技术达到一定水平,对资深教授的需求相对较少,而对能应用现有技术、优化产品工艺水平的技能人才的需求更加迫切。其中,企业对焊工需求量最大,存在 1562 个职位空缺。其次是冲压工,有 1207 个空缺。与之形成对比的是,急需资深教授的企业仅有 5 家。

待遇较低导致高离职率

在顺德企业中流传着这样的一个笑话:3000 元的月薪可以请来一个大学生,但请不来一个技术工。的确,目前顺德高新技术企业技能人才待遇相对优厚,平均月薪在 4000 元左右,高级资格的技能人才月薪在 7000 元以上,最高可达 15000 元。

然而,报告显示,技能人才离职率较高的原因是“工资待遇吸引力不强”,超过六成

的企业选择这一选项。其次是生产或生活条件差,有企业认为由于工作环境比白领艰苦,愿意脚踏实地当蓝领的人不多,加剧“技能人才荒”。

此外,企业没有崇尚技能人才的氛围也造成留不住人。调研中,近半数的企业表示对技能人才的年培训投入在 5 万元以下,说明对技能人才的后续培养和职业能力提升不够重视,投入资源过少使得技能人才发展专业技术受制约。

企业普遍不满中职技能类毕业生

在解决技能人才瓶颈的措施方面,49%的企业采用“校企合作”模式,但结果未如预期。企业认为实际操作能力比一纸证书更重要,对中职学校技能类毕业生的总体满意度仅有 15.6%,主要原因是学生所学理论知识、技能与企业需求不符,且欠缺敬业精神。

这就是说,企业拥有一流的设备,却找不到一流的技能人才来操作。对于如何培训

技能人才,94 家企业认为需要在现有岗位上进行技术提升,94 家企业认为需要实用技术的上岗培训,48 家企业认为需要专门技术的资格认证,40 家企业认为需要实用新技术现场推广培训。

顺德高新技术企业协会相关负责人表示,破解技能人才短缺,关键是政策制定者要转变观念,大力支持职业教育发展,而企业本身要不断改进对技能人才的激励方式,提高他们的社会地位和待遇,才能留住人才。

据悉,顺德高新技术企业协会有意推动“技能人才学院”,基于高新技术产业现状培养技能人才。

(莫璇)

里行间都体现了上级组织对煤矿企业的关怀、对矿工的深情。“周永波不愧是当党支部书记的,理论水平真不低,说起来头头是道,“作为我们区队,要理解上级的良苦用心,利用班前会、学习日等时间,组织大伙伙学习、体会,最重要的是落实到工作当中去,哪怕只落实一条,就很管用。”

“倡议书下发以后,根据矿上的安排,我们做了分工,要求教培中心把倡议书的内容作为职工培训的重要部分,列入每月一考的范围;宣传科、工会、团委利用板报、橱窗、广播、电视、共青团博客等载体,采取有奖问答、下区队宣讲、发放宣传单等灵活多样的形式,确保全矿职工人人皆知。通过学习这个倡议书,起到潜移默化影响职工、教育职工,最终达到提高安全意识、促进安全发展的目的。”

北宿矿安监处长董福刚的一番话,道出了该矿学习落实倡议书的初衷。

(张茂茂)

字字都是爱 句句暖心间

——北宿矿干部职工热议《煤矿安全生产倡议书》

“安全生产是科学发展的试金石,国家重视,职工渴望,社会呼唤,行业需要……”6 月 18 日, 兖矿集团北宿矿走在下班途中的干部职工都听到了广播上播放的内容和平日有所不同。笔者向该矿宣传科了解后得知,这是他们正在播送山东煤矿安全监察局下发的《煤矿安全生产倡议书》。

为了提高广大煤矿干部职工的安全生产意识,在全国上下深入学习贯彻习近平总书记关于安全生产系列重要指示精神、掀起 6 月“安全生产月”活动热潮的关键时刻,山东煤监局精心组织、撰写下发了《煤矿安全生产倡议书》。

“省局倡议书 6 月 16 日一下发我们就看到了,专门召开了相关部门参加的专业会议,就如何学习贯彻落实制定了具体的方案。”北宿矿党委书记张勇说。“这种形式很新颖,也很实用。我们觉得,可以很好地围绕这个倡议书,结合正在开展的安全生产月活动,做好安全宣教这篇大文章。”

领导很重视,职工怎么看?

带着这个问题,笔者 18 日中午来到北宿矿采煤二区,正赶上党支部书记周永波正在领着大家学习倡议书。笔者随机和几个职工聊了起来。“我觉得这里说的都很在理儿,特别是‘生命一生一次,安全一生一世!’

这一句,我印象很深刻。通过最近学习事故案例,观看警示教育片,体会也很多,安全没有后悔药,生命更没有回头路,抓不好安全,对不起自己、对不起伙计、对不起家里人!”安全班长任立胜显得情绪很激动。

“倡议书里说了,每一位矿工都应该记住安全生产的权利和义务。我觉得危险的地方不去、有危险的活不干,这就是我们最大的权利。宁可少挣钱,首先保安全,绝对不能违章冒险蛮干。”采煤工马灯辛这样说。

“倡议书用了五个‘我们渴望’,分别从部门、煤矿企业、矿长、矿工和监察部门不同的角度,点明了应负的责任,很有针对性。字