

部分国企招工背后：工资高福利好压力小

在人们的印象中，“献完终身，献子孙”、“祖孙几代”同为一家人企效力的景象早已成为历史的记忆。而近一段时间，一些大型国企相继曝出“世袭招工”的新闻，让“接班”这一尘封多年的关键词重新受到公众关注。

关于“接班”的那些事

国企“接班”的惯例由来已久。随着各地国企改革推进，“接班”这个词逐渐淡出人们的记忆。但在能源、金融、铁路交通等一些待遇高、门槛高、垄断程度高的国有企业中，“接班”现象并未随着改革消失。关照企业职工子弟的“世袭招工”成为突出的企业管理顽疾，造成新的社会不公。

打破这一顽疾的阻碍之大从近些年来曝出的相关新闻就可一窥端倪。

——2012年8月，湖南省邵阳市自来水公司党组成员在会议室开会，公司内部退休女职工石某携汽油瓶冲进会议室内投掷点火，当场烧死3名管理人员，烧伤多人。据调查，纵火女职工有两个儿子，其中一个儿子已安排在该公司工作，另外一个儿子未被招收进入自来水公司工作，对此该女职工心存不满。

——2014年4月，大庆油田对持续多年的劳动用工和招聘政策进行调整，其中对部分招聘专业范围内的油田子女毕业生，由原来直接选聘到操作岗位，改为通过择优选拔，自费进行职业技能培训，合格后才能进入企业工作。对此，部分油田应届子女毕业生及家长不理解、不接受，引发聚集上访事件。

“过期肉”风波后遗症：上海福喜裁员七成

自今年7月曝出“过期肉”事件后成为众矢之的的上海福喜食品有限公司，因“事态发展超出控制范围”，开始执行员工遣散计划。

据上海福喜母公司 OSI(中国)22日发布的声明，此次遣散员工总数为340名，仍有小部分员工留任以协助仍在进行中的政府调查。OSI中国同时表明，上海工厂近期内不太可能恢复生产。

据福喜集团官网的公开信息，上海福喜成立于1996年，年生产能力为2.5万吨左右，有员工500余名。这意味着此次上海福喜辞退了起码七成的员工。

自“过期肉”事发后，在追责的同时，上海福喜工厂的去留也成为外界的关注点。不过，OSI集团对此一直未予表态，即使是在7月24日OSI集团主席兼首席执行官谢尔顿·拉文亲自率高管来沪致歉的新闻发布会上，也始终不曾正面回答相关问题。而22日的一纸声明，还是宣告上海福喜最终走向了遣散员工的结局。

OSI(中国)发布的声明称，已通知计划被遣散员工，并为其提供安置备选方案。自今年7月21日起，这些员工中的大部分人已经开始带薪休假。OSI(中国)表示，“我们曾希望这些同事能够尽快恢复正常工作，不幸的是，由于事态发展超出了我们的控制范围，目前看来此愿望难以实现。”

据悉，此次遣散员工总数共计340名，其中226名员工为上海福喜直接雇佣，114名为外包合同员工。OSI(中国)表示，正在与有关政府部门紧密合作，保证所付遣散费既符合有关法律，也与公司政策保持一致，并为被遣散员工提供职业发展指导和求职技能培训等支持。

根据OSI官网的信息，位于嘉定区的上海福喜食品有限公司成立于1996年，拥有5条世界先进技术生产流水线及肉类、蔬菜水果、面粉类加工车间，年生产能力在25000吨左右。而正是这样一间现代化、大规模的食品加工工厂，曝出了回锅使用过期肉的严重食品安全事件。

目前，上海福喜的员工遣散计划已经通过当地政府和工会审批，并在监管部门的要求下，为部分被遣散员工提供了安置备选方案。福喜方面也表示，正在与有关政府部门紧密合作，保证所付遣散费既符合有关法律，也与公司政策保持一致。此次计划只针对上海福喜。

(胡毅)

国企：招录职工子女成“两难”

“中国网事”记者采访了国企相关人员，他们普遍觉得，招录职工子女是个“容易得罪人，容易被误解的事。”

华北地区一家煤炭企业相关人士告诉记者，在他看来，一些国企之所以对子女有一些照顾，一方面可以看作是对企业老员工的补偿、奖励，另一方面，“不少下井工人家庭困难，积劳成疾患有疾病，子女顺利就业解决了家里的‘大问题’”。

除此之外，一些资源型国企地处偏远，周围地区经济不发达，适当放宽对职工子女的招录标准，有助于他们引进人才弥补关键岗位空缺。职工子女从小在企业环境中长大，企业忠诚度高，不容易跳槽。

然而招工之时，每母成为部分国企人力部门的“闹心”之日，招录现场和办公场所常被“挤爆”。一些国企人事部门负责人直言，不对职工子女加以照顾会让职工诟病，如果照顾的人多了，难免有人觉得“吃亏”，就会有人“爆料”引起关注。除了正常招录，托关系找门子安排子女的职工也让他们很难处理。

职工：前几年都解决，为啥现在要取消？

在大庆油田工作的王健(化名)年近50岁，从他的父辈开始，大庆油田就成了全家生活的重心。王健的儿子大学毕业后选择留在北京发展，频繁跳槽让他颇为担心。“还是

想让孩子回来工作，毕竟收入不错，心里踏实。”王健说，“我现在每天劝他，希望他能回来”。

在华北地区一铁路局工作的李平在去年铁路系统招人时，将自己女儿的相关资料早早“报了上去”。“当时女儿还未毕业，想着先‘占个坑’吧。”他周围很多同事的子女都进入铁路系统工作，一些员工回忆称，以前还有许多家长让孩子参军，为的就是转业后能享受分配到铁路系统工作的机会。

“以前职工子女找工作，企业都会照顾，如果一下子取消了相关政策，我们心里肯定不平衡。”在一家大型煤炭企业工作的任峰(化名)说，工资高、福利好、压力小，再加上对学历要求相对不高，成为他们青睐“接班”的原因。

职工子女：回家工作是“保底”

到底想不想“子承父业”，在父母曾战斗过的地方谋一份工作？记者在与一些国企职工子女交流中发现，与父母相比，他们对于工作的认识更为“多元”，“回来也挺好，出去也不错。”在山西省一家国企工作的向华说。

向华曾在上海打工，后来在父母的安排下进入父母所在的企业，不到两年的时间便完成了恋爱、结婚、生子一系列人生大事。“周围许多职工子女回家工作的生活轨迹都很相似，父母在身边，生活在熟悉的环境中。”小华说，“感觉？安静，稳定吧。”

一些受访者表示，相对一些在名牌高校就读的高学历职工子女，学历普通、就业困难的更加期待国企招工的“职工内部优惠”。

传统企业转型电商 人才瓶颈怎突破

9月20日,阿里巴巴顺利登陆美股IPO,上市首日股价飙升超过35%,报92.7美元,以马云所持1.93亿股计算,马云所持市值将高达197亿美元,瞬间超越原地首富王健林。这距离王健林和马云打赌传统零售和电子商务谁将获胜,还不到两年的时间。

这也让今年8月份万达、百度、腾讯三大巨头的联姻显得黯然失色。自从去年“万汇网”成立，万达的电商之路走得并不平坦。重庆睿优人力资源管理咨询有限公司总经理Billie女士认为,这折射了传统企业转型电商面临的人才瓶颈。

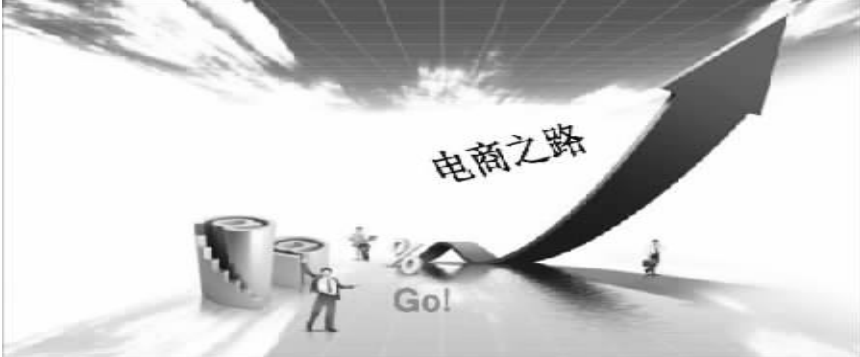
传统企业与电商人才存在文化鸿沟

2012年2月，业内开始疯传万达内部正在招兵买马组建电子商务公司，包括银泰网CEO廖斌在内的多家电商企业高层都接到了万达方面的入职邀请，更有传言称万达集团电子商务公司为其CEO开出的年薪是200万元。从招聘信息看，万达电商的普通工程师年薪38万，主任工程师年薪90万，年薪最高的是平台技术部总经理110万元。同年11月，万达电商CEO最终被曝光，来自阿里巴巴的国际交易技术资深总监龚义涛。这位号称拿着200万年薪的新CEO，给出的万达电商的定位是“线上线下无缝对接”，挂牌时间是2013年上半年。最终，业务涵盖百货、美食、影院、KTV等领域的“万汇网”于2013年上半年。

但时隔一年，万达电商的初始团队就分崩离析。今年，万汇网首席运营官马海平选择离职创业，这是最近一年来万达电商离职的又一高管。此前，马海平的前任、前万达电商首席运营官刘思军，前万达电商首席执行官龚义涛也先后离职。

是什么让财大气粗的万达集团电商业务屡失人才而难成气候？重庆睿优人力资源管理咨询有限公司总经理Billie认为，这是传统企业与电商企业文化错位的结果。

之前从万达离开的CEO龚义涛表示，万达的工作机制和互联网企业是存在一定差异的。在万达，通常先是用PPT的模式向领导请示汇报，所有的事情都需要领导批



准才能做。而互联网企业出身的人没有这个习惯，需要的是发散性思维，想到哪里就说到哪里。而在公司的管理上，互联网企业是扁平化的管理方式，极少有类似行政命令的情况。

龚义涛还说，互联网企业首先考虑的是满足用户，即消费者和商家。一切都是从用户价值出发，对社会、用户、商家有价值，这个事情才能做成。比较成功的互联网企业一般都是让团队放手去做，很少一开始就考虑财务问题。

睿优咨询在为客户提供电商团队组建服务过程中，曾针对4大传统行业，9个不同客户群体中的276名电商人才(其中包括22名高级管理人才)进行跟踪调查，分析结果显示：企业文化融合问题，是目前电商人才和传统企业之间最为明显的一条鸿沟。

其中，有9%的候选人员因为面试过程中觉得传统企业环境压抑、官僚文化氛围而放弃当次机会；有11%的电商人才曾经在试用期内跟睿优顾问反馈其遇到企业文化融合的障碍；有3%的电商人才会在入职后6个月内因为企业文化不适应的原因选择离职；有18%的管理人员因为企业文化适应和管理沟通习惯的问题而向睿优管理顾问求助(人均超过2次咨询求助)。

传统企业老板的认知和心态要转换

Billie女士给记者打了一个比喻：传统企业老板看电商，就像是正室看小三，恨她

加之整体就业形势不佳，一些国企提供的“照顾”岗位无法满足职工的需求。“毕业后在家待业两三年等待上岗指标的职工子女有不少，人数逐年增加，事不是很好办。”

除此之外，被父母“逼着接班”的年轻人也不在少数。在北京某媒体工作的小闫家在大庆，芬兰语的专业优势让她在单位备受重视。“可是我爸妈现在还不时想让我回油田工作，认为家里比北京生活质量高。”

“接班制”的弊病怎么破？

一方面是就业形势趋紧，国企职工子女享受就业优惠刺痛公众神经，另一方面，一些国企由于历史原因，解决子女就业的惯例难以短时间破除。如此两难局面如何破除？专家建议通过逐步建立市场化就业选择机制，促进国企就业的公平公正。

实际上，类似事件已经得到重视。人社部相关负责人表示，国有企业招聘应届高校毕业生，除涉密岗位外，都要实行公开招聘，并明确要求招聘人员信息提前公示。

显然，对职工子女的政策倾斜容易导致企业无法有效吸纳人才，占总体招工比例过高的“内部照顾”会降低企业活力。打破这种“近亲繁殖”可以摆脱难缠的裙带关系，对企业职工进行高效管理。

专家建议，可以借鉴公务员招考改革经验，用凡进必考、公开公正的方式促使国企就业招聘公平。通过联合区域内、行业内国企，建立招考“联盟”的方式，委托第三方机构进行统一的招聘流程设计。

(新华社“中国网事”记者 段续 汤阳 王衡)

攻城略地，鄙她浮夸不德，妒她年轻貌美；回到家又偷偷学她的样子来装扮自己。

这个比喻生动地描述了传统企业老板面对电商时的心态。从不齿、到初浅认识、到认识到是大势所趋，到一边尝试一边怀疑，到认定目标坚定走上电商大道；对任何一家传统企业来讲，这几乎都是一个必经的过程。

互联网企业前期需要大量的费用支出，在短期内是看不出有直接收益的，这直接成为万达电商发展中的另一掣肘。比如，前期的广告费用支出，因为传播速度比较快，时效性强，所以前期就需要大量的广告费用投入，而传统企业很难想到需要花这么多钱去推广。同时，互联网企业在前期的时候更需要做的是访问量，这种访问量的建设是需要大量资金投入的，但是这大量的资金投入并不会很快直接体现在收入上，对于这种投入，传统企业的老板一般不容易理解和支持。

另外，互联网企业和传统企业在投资回报周期上是有差异的，传统企业在投入一笔资金后很快就能在产品或者收益上体现出来，而互联网企业则需要一个相对较长的过程。以上的种种不理解或不被重视，都将成为电商裹足不前乃至惨败的原因。

因此，传统企业想要涉水电商，老板的认知和心态转变是应放在第一位的。对电商行业没有抽丝剥茧的理解和认知，不能辨识电商模式宣传中的水分和光环，不能认识到这个行业的商业本质与必然的发展阶段，贸然涉足，十有八九难成功。

(李坤星)



电商行业人才缺口超400万

近日在美国上市的阿里巴巴，用15年时间让电子商务成为了人们的生活习惯，并建立起了一个完整的电商生态系统。行业数据显示，整个电商行业迅猛发展的同时，电商行业对专业人才的需求缺口高达400多万，由此带动的电商人才招聘行业也因此成为了一项热门生意。

所有电商公司都缺人

“最近两三年，几乎所有的电商公司都处于人才紧缺的状态。”在谈到招聘难问题时，女装淘品牌“裂帛”的HR小竹这样总结道。从一家小众淘宝店成长为一个知名淘品牌，裂帛在最近两三年中进入了高速发展期，但人才储备的问题也随之而来。

中国电商行业人才本身积累就比较薄弱，行业近几年的爆发式快速发展则让这一问题显得尤为突出。和裂帛一样，大多数的电商公司都面临着人才紧缺的棘手问题。中国电子商务研究中心的调查显示，人才需求强烈的电商企业比例高达41%，而约43%的电商企业预计，企业在2014年会有大规模的员工招聘计划。淘宝大学的统计数据则显示，淘宝平台上电商人才缺口高达百万，而整个电商行业未来三年的人才缺口将超过450万。

对于阿里巴巴这样一个电商生态来说，解决生态圈中的人才供求匹配问题，能够更大程度地提高系统运转效率。在这样的大潮流之下，专门为电商企业解决招聘难题的垂直招聘服务平台应运而生。2010年，电商招聘网站“淘工作”一上线就受到了电商企业和应聘者的追捧。而经历了4年的发展之后，淘工作平台上目前已积累了150多万份简历，其中全职简历60多万。

每天3000多求职者访问淘工作

去年下半年，裂帛尝试通过淘工作招聘。作为HR，小竹很明显感觉到了这个平台的不同：“和综合性的招聘网站相比，淘工作上的简历质量都会高很多，和我们的招聘需求也更加匹配。”裂帛招聘需求最大的是美工、运营岗位，在淘工作上，他们往往在几天内就能找到符合他们需求的人才。而在综合类招聘网站上，虽然小竹能够收到更多的简历，但和岗位的匹配度常常很低。

与此同时，每天都有无数的求职者，试图在淘工作上找到更好的电商类工作。今年24岁的芳芳2012年毕业，随后进入了一家传统服装公司做店铺陈列。两年，芳芳感受到了电子商务的强大势能，并因此重新规划自己的职业生涯。今年年初开始，芳芳就在淘工作上物色合适的服装电商公司。三个月之后，她进入裂帛成为了一名店铺运营专员，完成了自己职业生涯上的第一次“变道”。

如果不是国内电商的快速发展，很难想象一个垂直行业就能撑起一个招聘服务平台。淘工作的数据显示，淘工作3个月发布的全职岗位多达1.7万个，其中94%以上是皇冠以上的商家。在所有的岗位需求中，需求量最大的是客服和美工岗位，其次是运营推广类岗位。每天，大约有3000多位求职者访问淘工作，大概有7000多份简历投递给企业……

不断刷新的数字背后，是电商人才的流动。随着电商人才需求的不断增加，淘工作这样的招聘服务平台将越来越不可或缺。而对于从业者来说，行业的发展将给电商求职者带来一段“红利期”，电商人才的身价必定会呈现上涨趋势。

(林曦)

的经济收入。

自从来矿上班后，李北峰的生活就是两点一线，从家中到井下，再从井下升井回到家中。在家他养精蓄锐，休息后马上又是下井。每当妻子看到李北峰疲惫的身影时，总是很心疼。有时也会对他发脾气，“看你成天累成啥样？就你能干，别人都干不了”。李北峰哈哈一笑：“不是别人干不了，我是班组长就得多干点，这样，别人才服气。”就是这样一个人，舍小家为大家，把矿山当家把岗位当命，从事着他执着的煤矿不移工作，日复一日，年复一年，扎根煤海，矢志不移，抒写着对矿山的无限深情，在默默无闻的奉献中实现着自己的人生价值。

(司英麒)

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

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销