

桑海集团举办残疾人种养殖培训班

为提高残疾人的生活水平和生产技能，为他们创造更多的创业和就业机会，桑海集团举办了自 10 月 28 日开始，为期两个月的 2014 年残疾人种养殖技术培训班。此次培训得到了桑海集团党政领导和南昌市残联的高度重视，桑海集团和南昌市残联领导多次莅临培训班检查和指导教学工作。

参加此次培训班的 50 名学员，大多数来自桑海集团各个农业分场。由于自身的文化水平低，身体残疾，给他们学习带来了很大的困难，但他们对培训班学习抱有极大的热情。他们拄着拐杖开着代步车，相互搀扶，坚持上课学习，克服行动不便等困难。其中有一位叫魏淑珍的学员，家住二十公里外，对这次培训学习特别认真，她很珍惜难得的学习机会，风雨无阻，从不迟到、早退。她说：“这次培训学习，让我学习到了专业的知识和技能，更好地指导我养殖场的工作。不仅开阔了眼界，了解了信息，更为我们残疾人提供了互相学习交流的机会。”

（袁骏 李家生）

高盛等国际投行与硅谷抢夺计算机人才

几十年来，硅谷一直是很多优秀计算机专家大学毕业之后的首选就业目标。谷歌、苹果和 Facebook 等科技公司可以轻松吸引到众多优秀人才，他们既能给员工提供丰厚的报酬和可观的股票，又不需要在工作时穿着正装。

但是随着银行越来越依赖于数据和财务工程技术，华尔街对工程师的需求也越来越大。据《纽约时报》报道，高盛等华尔街银行吸引这些优秀工程师的难度还是比较大的。

例如，高盛需要在大学求职活动上解释，他们招募的工程师不仅仅是做一些办公室工作，还可以真正开发被众多交易员每天使用的有意义的软件。高盛还更新了自己的网站，使它看起来更加年轻和鲜活，并开始在介绍中使用“云计算”、“数据挖掘”等新鲜词汇。

其中最大的挑战之一就是回答关于严肃着装的问题。本质上讲，华尔街银行几乎不可能像硅谷科技公司一样允许员工穿着拖鞋、卫衣上班。但谈到报酬之后，这些担心就不复存在了。

高盛首席信息官 R·马丁·查维斯(R. Martin Chavez)告诉《纽约时报》说，“一旦我们开始与候选人开始讨论起步薪水，关于拖鞋、坐垫等生活方式的问题就消失不见了。”

这些努力确实起到了效果。《纽约时报》报道称，自 2009 年以来，高盛公司拥有高水平编程背景的银行家数量增长到 1223 名，增幅达到 43%。事实上，高盛最大的部门就是科技部门，拥有 8000 余名员工，占公司员工总数的大约 25%。

（小贝）

看谷歌这位最佳雇主都做了什么

如果一个公司能把员工的最大潜能激发出来，能让员工发自内心、死心塌地为公司“卖命”，那么这个公司将天下无敌。

今年 5 月，美国职业和企业评分网站 Glassdoor 评选出了 2014 年度薪资福利待遇最佳的 25 家公司。在公布的最佳雇主排行榜中的 25 家公司里面，有 12 家科技公司上榜，谷歌以其优厚的待遇占据榜首。而早在 2013 年 1 月，《财富》杂志公布的最佳企业雇主排行榜中，谷歌连续五年位居第一。

令人称道的高福利

排名第一的谷歌，向来以丰厚的员工福利闻名业界。其中最常见的福利包括免费的美食、现场洗衣店、配备 WiFi 无线功能的通勤班车等。

近日媒体报道，因为谷歌总部有着各式各样的福利，员工即便住在公司停车场的流动车里都能应付日常生活所需。报道称，很多住在谷歌停车场的员工大多为节省租金。前工程师迪斯科就因为支付赡养费，曾住在公司停车场 13 个月，“当保安员知道我是员工后，就再没有烦我”。迪斯科最后攒够钱在旧山市买房产。生态学家韦弗也大爱谷歌总部设施完善，曾在车外铺设草坪和架起小围栏，自成一角，“如果天气好时，我们会在周四开派对”。

除了这些生活方面的福利之外，谷歌的福利还包括娱乐福利、假期福利、保险福利、育儿福利和死亡福利等诸多方面。

为了让员工保持健康的体魄，谷歌为员工配备各种室内室外的运动设备与场地，员工们不仅可以踢足球、打篮球、打网球，还可以游泳、攀岩、学跳舞。谷歌甚至配备了专门的游戏室给那些爱打电玩的员工。

在医疗方面，谷歌向员工提供全额医疗保险，甚至包括牙齿补贴、眼部保健费用等。谷歌还为员工及其家人投保旅游保险，包括私人假期旅行。

为了解决员工的生育大事，谷歌还为新晋父母们提供了宽裕的假期，初为人母的女员工可享受 18 周的假期，初为人父假期为

饭店人才流失根源:扭曲的“伦理”关系

近日，南开大学旅游与服务学院的一项调研发现，天津市星级饭店人才流失率为 24%，这一比率远远高出一般企业 5%-10% 的人员流动率和饭店业最适合的流动率 8%。经分析，研究人员认为员工会受到来自雇主、顾客的双重压力，三者之间的伦理关系是导致饭店人才流失的根源所在。

现实生活中，大部分顾客都能够做到尊重员工劳动成果，配合员工工作，但也存在对员工持有一种“瞧不起”、“吹毛求疵”、“呼来喝去”态度的顾客，员工稍有不慎则被投诉。经过调研发现，员工与顾客的关系会受到饭店行业奉行的“顾客永远是对的”理念影响，员工或以低人一等的心理取悦顾客，或持嫌贫爱富的态度对顾客分等级服务，调研指出，这便是一种扭曲的“伦理”关系。

另一方面，尽管现阶段员工与雇主的关系朝着平等互动、价值趋同的方向发展，然而现阶段仍存在用人歧视、劳资双方地位不平等等问题。在访谈过程中，调研者发现，很多饭店在招聘服务员时明确规定应聘者须为年龄在 28 周岁以下的女性，或者仅招收具有天津本地户口人员，这些限制也使得很多人失去了公平竞争的机会。

“漂亮和有能力的可以去前台和餐饮部，



去客房部对自己来说是一种‘下放’。”某饭店一位实习生在接受访谈时候这样说。饭店在为员工分配岗位时，也是主要从饭店需要出发，较少考虑到员工个人的特长、爱好、个性等特征，甚至有些饭店直接凭外貌定岗，不与

员工沟通交流这就极大地挫伤了员工的热情和积极性。调查者认为，由此导致员工也是把饭店当作谋生的场所、把工作看作是在为饭店打工，并不是把自己定位于饭店的战略合作伙伴甚至是主人，这导致劳资双方都侧重

技术更新太快 “人才断层”困扰高新企业

人才高交会日前在深圳人才大市场举办，逾 200 家单位提供 8000 多个中高端岗位。调查显示，企业需求最多的是研发技术类岗位，新兴产业技术更新太快，人才培养出现“断层”，不少高新技术企业招聘专员表示为招不到合适的人才犯愁。

研发技术岗位占三成

本届人才高交会共有三大活动：人才与智力交流会、深圳人力资源博览会、人才高峰论坛。人才与智力交流会现场根据行业、专业划分为知名企业展区、高新技术产业展区、人才成长好企业展区、生物医药产业展区、新能源新材料产业展区等 15 个区域。其中，高新企业是板块明星，吸引了惠科电子、灏天光电、思达仪表、捷顺科技、大族光电、莱宝高科、科陆电子等国家级高新技术企业 39 家和泰强化工、南和通讯、航嘉驰源、车安科技等广东省及深圳市高新技术企业共 12 家参与招聘。

从用人单位提供的招聘职位看，本届大会需求最多的是研发技术类岗位，各类工程师岗位占总岗位数的 30% 以上，包括高级软硬件工程师、设计师、结构工程师、电子工程师等；其次是管理运营类岗位，约占总岗位数的 14%，包括副总经理、项目总监、人事总监、产品经理等；再次是营销外贸类岗位，约占总岗位数的 12%，包括营销经理、销售主

管、外贸业务等。

技术与营销类人才最难招

在招聘现场，不少企业反映新兴产业技术更新太快，人才培养出现“断层”，市场能提供的专业人才数量跟不上产业发展需要。深圳达实智能股份有限公司的人力资源部 HR 主管陈倩告诉记者：“目前最缺也最不好招的是专业技术人才和营销人才，包括资深的技术工程师、项目营运总监等职位。公司从事建筑智能化以及节能服务，在深圳行业内有经验的专业人才比较缺乏。我们考虑过招应届毕业生进行培养，但培养周期一般要 2 至 3 年，有些孩子还没过培训期，就跳槽了。”

“我们最缺的一是软件测试工程师等技术类岗位，二是销售人才，尤其是海外销售精英。”深圳市汉信通信光缆有限公司的招聘专员周女士说，“市场上前来应聘的人才，比如技术类的，有些技术达到了要求，但是有没有带领团队的能力，销售类人才普遍存在行业内经验不足，冲劲不够等问题。我每周都有两天时间到市场上招聘，但很难招到合适的人才。”周女士说，该公司中端职位的月收入一般在 8000 元至 1 万元。华宏光子(深圳)有限公司的招聘专员吴女士坦言，该公司中端职位的月收入在 7000 元至 9000 元，但人才不好招，而高端人才就更难招了。她说：“毕业生做储备干部，他们往往是有

了一点经验就找下一家。”

企业招人依然偏爱面对面沟通

主办方现场调查显示：伴随产业转型升级的步伐，企业对高级人才需求旺盛，市场及研发类高级人才供不应求。与去年同期比较，46% 的企业增加招聘中高级人才的数量，可是仍然有 38% 的企业部分重要岗位长期空缺，高端人才缺口增大。提供高薪和发展空间是企业目前引才和留才的重要有效手段，90% 的企业内中高端岗位较去年同期都有不同程度的涨薪，其中涨薪 5% 到 10% 的企业约占一半。

虽然网络信息技术发展迅猛，但传统现场招聘依然是企业招聘中高级人才的重要渠道，企业仍然面对面的沟通情有独钟。企业招聘中高级人才首先借助招聘网站，占 33%，其次是现场招聘会，占 29%。

职场竞争激烈，人才高交会参会求职者学历越来越高。参会者中本科学历占 44%，硕士学历占 18%，博士及以上学历占 4%。工作 11 年以上的求职者占到 7%，6~10 年经验求职者占 26%，3~5 年经验求职者都占 39%；薪酬待遇和发展机会是中高级人才求职中首要考量因素，伴随着物价的不断上涨，56% 的参会求职者期望月薪在 8000 以上。调查还显示，在深人才生活压力较大，亟须提高收入、继续深造、改善住房。

（徐恬）

于维护自身的权益。

调研人员还发现，24% 的饭店流失率中绝大部分为有限服务人员。

“招工挺难的，我们经常面临着‘用工荒’，尤其是春节期间，服务人员全都回家过年，给几倍的工资，怎么求都不会留下来。”记者随机走访了几家饭店，管理人员告诉记者，饭店运营过程中确实存在“用工难”的问题。

员工受到来自雇主和顾客的“夹板气”，导致流失率大增，从而让饭店本身面临用工荒，研究人员认为，这样的模式非常不利于饭店行业的发展，甚至影响城市旅游业的发展。在这种情况下，顾客还是还是上帝吗？谁才是真正的上帝？

调研人员在文章中指出，对饭店管理过程中遇到问题应从根源上去思考。作为雇主方面，应努力建立与员工相互承认、相互尊重的关系，在聘用管理者时应着重其伦理修养水平以带领饭店构建企业文化；在员工方面，其自身也应努力调试价值观、信仰、角色自觉和独立人格等；同时，提高全民道德修养水平，在全社会营造友善氛围，不断地使雇主、员工、顾客朝着相互承认、相互尊重、人格平等、道德自由的终极目标迈进。

（马超）

“假如你被录取后有什么计划？” “假如你没被录取，又会怎么办？” 两个问题助面试官决定是否录用

企业想要招聘到优秀人才无异于海底捞针。作为面试官，从简历到一小时左右的面谈都可以让你对某人形成初步印象，然而印象不一定准确，只有通过几个月的实践后你才能知道自己是否选对了人。

对面试官而言，“读人”的能力很重要，作为 The Next Web(美国著名科技网站的面试官，我通常读关于肢体语言的书籍或者与其他企业家探讨诀窍来提高这种能力。

在我还是个艺术学院的学生时，每年都会帮忙招生。申请入学的人数千必须通过由两名老师和一名学生(也就是笔者)负责的面试。

我很喜欢面试别人，因为这要求我在短时间内分析并记录下别人的特点，而且我的看法会影响最终决定——影响他人生活的决定。当然，老师的看法要比我的重要的多，多数情况下我扮演调节老师和被面试学生间气氛的角色。

在分析面试者的时候我从不马虎，而且很负责。但这不代表我死板，我懂得使用些小诀窍(其中一些还在用)，它们在面试时总能达到预期效果。我的两个关键问题是：“假如你被录取后有什么计划？”然后紧接着又问“假如你没被录取，又会怎么办？”

这两个问题总是效果显著。在面试快结束时，我装作突然想到这个问题的样子来询问他们的想法，使他们放松下来，吐露真实想法。

这些问题使我看清了他们申请入学的想法。一些人会说“我会时不时的来这里，因为这里有工作可以让我打发时间”或者说“我会在这里学习一年然后转入其他学校。”从中我看出他们并没有考虑好在艺校学习的真正意义。

第二个问题的回答往往更有趣。我记得一个年轻的小伙，他很有天赋但准备得不是很充分。我拿不定主意，所以我问他如果自己没被录取会干什么。他听了以后很兴奋地告诉我，他准备用存好的几千欧元去找十二年来见的、远在非洲的父亲。

他说“我回来之后一定会好好准备，再来申请的！”他的话打动了我和老师，我们觉得录取他反而变得不人道，所以我们把自己的想法和拒绝理由告诉了他。老师们敦促他明年回来后再次试试，他微笑着离开了。

作为 The Next Web 的面试官，我对申请者提出了相同的问题。一些人直白地说他们还向其他更好的公司提出了申请，不过希望被这里录用。也有人告诉我这是他们最后一次找工作，否则就打算转行。还有人说了自己被录用后的计划，可惜的是他们的计划和我的期望完全相反。

当然也有人设法对此做了充分准备，以便回答出我们期待的答案。不过这没有用，一旦你和他们轻松地探讨未来，他们就毫无戒备地吐露了自己的理想和期望。这些比任何简历都奏效。

（猎云）



12 周，远远超过了一些州规定的标准假期。谷歌每月都会举行新生儿送礼会，除了讲授育儿经，员工还会收到优惠券并在公司免费享受一次现场按摩。此外，每名初为人父母者还会收到 500 美元，公司称之为“宝宝感情培养费”。这笔钱会存入这些员工的账户，用于支付宝宝诞生头几个月中洗衣、清洁甚至园艺等各项用得到的服务。

而在 2012 年所推出的一项新福利——死亡福利更是被世人所称道。这项福利规定如果谷歌员工去世，那么其配偶不仅可以在未来 10 年领到去世员工一半的薪水，还能获得去世员工的股权授予。此外，他们的未成年子女每月还能领取 1,000 美元的生活费，直到他们 19 岁为止。如果子女是全职学生，那么他们可以享受这项福利直至 23 岁。这项福利对员工的工作期限没有限制。谷歌首席人力官拉斯洛·布克(Laszlo Bock)对于设计这项福利表示：“谷歌之前为年轻员工考虑了诸多福利，包括子女的抚养等方面，但在员工身后考虑得较少。我们最近意识到的一件事情是，人生最残酷、最难逃的事实之一是，在某种情况下我们中的大多数将遭遇丧偶之痛。不管怎么讲，这都是一个恐怖而艰难的时刻。作为一家企业，每次遇到这种事情，我们都试图想办法帮助过世员工健在的配偶。”

在今年 5 月的调查中，Glassdoor 指出，谷歌的高薪水、免费通勤，以及由顶级厨师烹

调食物等让员工感到十分满意。谷歌一位高级软件工程师因此对 Glassdoor 表示：“公司对我们的照顾无微不至，福利待遇相当高。去年，我们团队去了太浩湖(Tahoe)、拉斯维加斯和夏威夷。公司为员工所创造的环境让我们恋恋不舍。”

高福利带来的回报

据美国塞洛塔调查公司针对公司员工的调查研究表明，员工入职的时候都是情绪高涨的。但在短短六个月之后，热情就会急剧下降，因为员工感到自己不被重视，觉得自己像枚回形针。这个期间如果管理层把员工当作成本而不是资产，又或者员工的薪资福利太低，员工士气就会下降。

为了避免员工在谷歌出现士气降低、干劲不足的情况，谷歌在福利方面的举措众多，保证了员工士气持续上涨，也使得他们的业绩更加出色，从而为公司赢得更多的利益。而一个来源于美国的数据也证明了其中的相关性，“在员工福利计划中每投入 1 美元，就能促进公司经济效益增长 6 美元”，说明在员工福利和企业效益之间是存在着可测算的关联的。

因为无论科学再怎么发达，技术再怎么进步，最终都离不开生产力中最重要的、最活跃的因素——人。人才就是生产力，有着丰富人力资源的企业才有发展后劲。如果一个公司

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

（高山）