

传统行业资深人才不再吃香 电商高管难求

去年底以来,中高端人才的跳槽意向开始高涨,但传统行业资深人才不再吃香。据华商晨报消息,有房企人力资源总监主动降薪50%转行;而电商企业人才却难求。

高管跳槽高峰期提前三个月

从各大猎头公司收到的投递简历来看,房地产、电商以及金融行业的简历更新和投递量陆续增加。

受经济环境影响,猎头对今年的人才动向也更为敏感。“往年简历的高峰期在1月份,2014年10月末就开始明显增多。”九天猎头的猎头顾问蔡力雨说,其原因主要是受经济大环境影响,主要集中在房地产以及房地产相关行业。另外,电商型企业今年出手也比较早,因为,电商企业的年终奖通常在来年发放,所以电商行业人士也在提前做准备。

在金融猎头的资深猎头顾问贺壮看来,目前,各行业高管还处于一个找工作状态,因为现在大多数企业在做人才储备,年底前确认好人选,过完春节正式上班。一些企业现在把招聘提至年前,等年后完成入职。那时才会出现真正的“跳槽”潮。

地产高管求职简历最多

据记者调查,各大猎头公司收到的高管求职简历最多的就是房地产行业。“目前大部分公司都在裁员,就是想跳槽也没有地方可去。”沈阳一家民营房企的高管人士介绍,能够离开地产行业进入其他行业发展的,主要



是那些管理、营销类人才,受专业限制小。其他如市场研究、策划等岗位,由于专业性较强,通常很难转行。

“房地产行业现在确实是这种情况。”智联招聘沈阳猎头部经理王政博说,去年11月份接到一份简历,是沈城一家民营房地产公司的人力资源总监。他说,该人力总监的工资月薪曾在1-1.5万之间,但她表示如果能跳槽到房地产以外的行业,即便月薪8000元的工作也能接受。

“这种案例在以前是很少有的。”王政博说,以前,大部分房地产业资深人士,尤其是公司高管肯定都是要“跳级式”跳槽,哪怕是平级跳,职阶上也要从“总监”换成“副总”。但现在能平级跳就不错,多数人是降薪求职,

甚至有主动提出从大公司“降职”去“小”公司发展的。

各大猎头公司掌握的招聘量来看,通过投放简历想跳槽的房产行业人数增加,房地产行业的中高端人才并没有像往年那样吃香。

电商企业招聘数字激增

随着传统行业招聘量的萎缩,猎头手里的人才结构也在发生微妙的变化。王政博通过智联招聘的后台数据了解到,以前通过猎头招聘的人才年龄大多在35-40岁之间。今年很多企业的年龄锁定更年轻化,特别是电商企业招聘的人才年龄主要集中在“85后”,

甚至是“90后”。

从招聘信息来看,今年沈阳本地招聘的行业集中在金融、教育培训、高端制造业等,其职位的薪水涨幅也很大。一家金融企业招聘一位支行行长,开出年薪已超100万,而去年同等职位的薪水大约在60万左右。

除此之外,各大猎头公司收到的企业招聘中,电商企业招聘的数字明显激增。这和整体经济转型、新兴互联网行业爆发式增长有直接的关系。王政博说,与互联网、移动互联网相关的人才基础岗位的年薪也在15万元以上,而若是高管型人才,给出的价码更高。目前一家东北地区的电商企业招聘,甚至可以分公司的股权,这直接抬高了人才的身价。(杨晓明)

中铁二局四公司 完成全年生产任务

本报讯 (通讯员 梁明清 苟桂兰)笔者日前从中铁二局四公司获悉,2014年,该公司累计完成施工产值47.29亿元,完成局股份公司下达年度任务的115%,较2013年同期增长16.4%,全面完成全年生产任务,并刷新历史纪录。

2014年,为全面超额完成全年发展目标,他们坚持以科学发展观为指导,以标准化、精细化、集约化管理为手段,增强市场的竞争力,全面落实“三个抓好”(抓好项目管理、抓好经营开发、抓好队伍建设)、着力“三个突出”(突出安全质量、突出科技创新、突出企业文化),进一步提升公司管理水平,加大人力、机械、材料等资源的调配力度,突出在建项目的现场管理,全面推进项目标准化管理,着力提高劳动生产率,实现了生产经营的快速发展。

激励得法 千禧一代也很敬业

鲍勃·莫里茨是普华永道美国分公司董事长兼资深合伙人,以下是他撰文阐述如何激励千禧一代员工。

现在,公司的人力资源政策变为主要以工作质量为奖励标准,并且重视员工的工作和生活需求。我的同事中很多人都是千禧一代(亦称Y一代,一般指1980年—1995年出生,伴随网络和数字技术成长起来的一代人),他们非常重视在工作中寻求满足感,愿意大声表达自己对事业和公司的期望。他们非常全球化,了解和关注世界上发生的一切。他们善于利用技术进步,并从中获得更大的灵活性。最重要的是,普华永道的千禧一代员工不仅希望知道组织的目标,即公司存在的原因,而且一旦发现该目标与自身价值观不符,他们随时可以离开公司。

2011年—2012年,普华永道与南加州大学、伦敦商学院的研究员合作研究千禧一代和他们的敬业度,这一研究量化了一些真实的代际差异,对任何一家希望设计有效人力资源战略的公司而言,这些差异都至关重要。

普华永道的员工极端年轻化:我们每年招收约8000名应届毕业生,所以公司三分之二的员工只有20多岁或30岁出头。我们一直都招聘大量年轻人,其中暗含一个假定:大部分员工会跳槽,仅有一小部分人会一路晋升,最终成为合伙人。这一模型还有另外一个假定:员工认同成为合伙人是他们长期服务客户的回报和奖励。但是我们的研究发现,成为合伙人的诱惑已经不足以提高员工的敬业度。

即便未来收入可观,千禧一代也不愿意让工作成为他们唯一的重心。他们希望当下就得到工作的灵活性、培训和调动机会、更好更频繁的反馈和奖励。全球普华永道的千禧一代员工都渴望获得工作和个人生活的良好平衡。

千禧一代的敬业度研究结果出来后,我们采取了一系列相关措施以达到他们的预期:

更多投入。研究表明,千禧一代希望公司的每个行动都能体现他们的价值观,他们比其他人更热衷参与公司重大事项的讨论。为了满足这一期望,我们推出了一系列项目让所有员工都能参与其中。

职业发展轨迹。千禧一代期望拥有更灵活的职业发展轨迹的自由。我们制定相关政策破除组织间的人为障碍。当员工在公司任职到达一定年限后,他们将拥有很多机会尝试新鲜事物。

赞赏。千禧一代的年轻人更希望获得支持和赞赏,他们倾向于寻找一些非金钱的回报,这些回报能让他们的个人或职业生涯受益。因此,我们决定对长期效力公司的员工给予一些非金钱回报。

企业价值观和社会责任感。公司需要为员工提供一个能完善自我的工作环境,并让他们有机会回馈公司和社会。在普华永道,我们发现当员工参与到企业社会责任项目时,他们留在公司的时间更长,表现也更加优秀。

千禧一代一旦发现公司言行不一,就会立刻反应。当他们不再信任公司就会选择离开。

改善千禧一代的工作体验,管理者转变态度也很重要。其实,千禧一代很清楚团队的价值,跟前辈们一样愿意为团队和公司奉献,致力于实现客户和公司的使命。

(鲍勃·莫里茨 来源:哈佛商业评论)

产业集群:企业创新发展的大环境

■ 牟光宇

企业在经营和发展过程中,怎样使用产业集群实现企业自身的创新和发展,在企业创新过程中,企业所执行的各种创新行为并不能自动的得以实现,而是需要在各个企业联动起来,主动和积极的进行创新性管理。也就是说,在集群过程中,各个企业创新一定要在积极实施的背景之下才能够开展正常的创新活动,为此,需要集群的企业具备以下几种条件:

产业集群优势: 信息知识共享

很多研究文献都表明,在一个组织之间通过学习和知识信息的共享是创新的重要方式。组织一般是在和其他组织进行交流和学习的过程中进行创新和发展,集群企业创新更多的是依靠各个企业之间的互动共享,使企业之间的信息能够进行信息的共享和知识的传达,然后结合新的知识体系进行了一种创造,它不是依靠某一个企业的某一种想法,是共同讨论的结果。在集群内,各个企业的创新需要与组织内部的各个企业进行充分的沟通和联系,实现资源信息的共享和传播,这样制定出来的各种措施和办法都能在最短时间内实现。

企业集群优势: 企业的吸收能力

企业的创新能力在很大程度上表现的是企业通过吸收外界先进的知识理论体系,然后对新事物进行有效的分析和研究,并获取外部信息与企业的内部信息进行有效的融合,并最终将其运用到商业运作过程中一种商业能力。这就显示出一旦某一个企业具备了强有力的吸收知识的能力之后,那么他们就有能力从其他组织中吸取先进的知识。因此,企业的创新能力往往取决于集群之中,企业通过集群企业的信息和知识的共享,对其他企业的知识和信息进行有效的吸收,从而提高了企业的创新能力。还有一些企业还具备了专门性的信息和知识的吸收能力,这种能力主要说的是本企业从集群企业中能够获得对本企业发展有价值的信息。这种能力能够实现让集群成员实现资源信息的共享,然后利用自身的优势将各种知识传播出去并将有价值的信息和知识为己用。其中企业知识的吸收能力和集群企业在网络位置的活动关系也影响到了企业创新。因此,在企业经营过程中为了成功的实施创新和发展,集群之中的企业所处的位子和吸收能力应该呈现正比的关系,也就说自身的位置越处于中心位置,企业也就越需要具备高潮的知识吸引能力,这样企业才能真正实现创新发展。

集群企业发展: 非正的式治理结构

在进行集群企业创新过程中,必要对内部组织的企业进行有效的管理和安排,这主要是由于在创新过程中如果不进行合理的管理和治理,那么会对企业的成本造成严重的影响,同时不完善的管理模式也会影响到集群内部成员企业的创新动力。在创新过程中,

最早实行创新的企业会面临较大的风险。因此,集群内部企业成员之间一个十分重要的目的就是应该选择一个合适的治理方式和管理机构,以此降低各种创新风险。根据相关文献的研究结果显示,产业集群下的企业一般会有以下几种治理方式,一种是依赖于第三方的强制性约束,另一种是企业实行的自我制约,这种制约方式不需要第三方的管理者参与,到企业创新发展过程中,通过对这两种结构方式进行比较,第二种约束方式更加注重对自我的约束和控制。在自我强制过程中,应该首先对正式保护和非正式保护进行全面的区分和限制。在约束过程中,正式保护主要包括了企业的财产和投资低压力物品等,而后者主要是包括了诚信和信誉方面的问题。学者在研究过程中一直认为非正式的社会补充控制手段能够有效的取代控制手段,所以,非正式的强制约束机制应该首先依靠个人的信誉和声誉来作为相应治理机制。产业集群中的各个企业进行创新和发展需要得到各个企业之间信任和有效的沟通。

集群企业共荣: 相互之间信息交流

企业在发展过程中,真正能为企业创新发展带来有价值信息和想法一般来自于企业的外部环境。目前,很多研究学者都认为,消费者在企业经营和发展过程中具有重要的作用,其被认为是创新的基本条件。此外,产业集群之中的各个企业之间也可以实现联合创新,在这样一种情况下,参与到其中的每一个企业,每一个工作人员都成为这个创新的一部分,都能发挥其应有的作用。所以产业集群之中的各个企业的创新表现主要取决于企业与基础科研组织、制造商和生产上以及消费者之间的创新发展。在这个过程中,存在着高密度的联系和交往的过程,这就需要创新过程中,对其中的交互重点指出。集群中的领头企业应该是引导企业创新发展导航,在集群内部如果缺少了创新意识和创新需求,集群内的真不要企业就需要积极突破产业资源的限制,将各种信息进行全面的沟通和交互,从而实现企业技术和创新和发展。

企业竞争优势: 产业集群外部经济生产的体现

相关研究学者认为,企业外部经济规模与产业集群之间存在着某种密切的关系,产业内部大量企业的聚集是外部经济环境影响产生的。从企业的外部经济环境我们将产业集群的竞争优势分为劳动力市场共享、专业附属行业创造和技术外溢三个关键点。很多学者都认为,企业在经营和发展过程中,生产和经营相同产品的企业或者关联的产业集中于特定的位置和地点,并采用专门的技术人员和专门的机构和材料进行生产和销售,这种情况在很大程度上提高了生产和使用的效率,而要想达到这种高效,企业想要凭借自身的实力是根本实现不了的。随后的几十年间,西方的很多研究学者都致力于产业集群研究,从本地区的经济发展为出发点,根据本地区的企业创新能力对产业集群的竞争优势进行了分析和扩展,这种研究角度突出了在知识经济背景下的知识和信息对本地区经济的

影响,并不断强化产业集群在地区经济发展中的竞争实力。而我国的关于产业外部的集群竞争优势的分析和研究大多数都集中在对案例的分析和研究过程中,把产业集群的竞争优势概括为市场经济的一个重要组成部分,通过市场的分化而进行专业化的分工合作,由此产生的竞争优势主要表现在市场、资本、资源以及生产技术创新等几个方面。通过对我国产业集群竞争方面的相关理论的研究,发现其后期的研究比早期的研究更加注重对内容创新方面的研究。出现这种情况的原因在于,地区产业集群发展的水平越高,越能为企业内部的创新发展创造有利的条件,也表现出较高的创新带动能力。同时产业集群的竞争优势也将在最大程度上得到体现。

企业效率: 集群内部竞争的体现

集群内部的结构呈现出一种网络的形式,产业集群有利于企业之间的互相交流、沟通和学习,在很大程度上促进了企业间的创新能力的提升。首先,企业通过集群组织能够有效的增强各个企业信息资源的沟通和交流,同时还能做好互补合作,有利于信息的快速传递和新技术的转移,加快了企业的学习和交流沟通的效率;其次,产业集群的竞争优势越明显越能吸引大量的企业向其中靠拢,通过这种连带效应带动更多的企业参与到其中。尤其是集群内部的各个企业通过相同业务之间的竞争,使企业在生产过程中落后的技术和生产方式尽快得到淘汰,从而为新一轮的企业创新发展创造了有利的机遇。企业在生产过程中,为了最大程度地降低生产成本,会进行各种创新活动,对企业的生产和销售环节进行细化,从而提高了企业的生产专业化水平和企业的核心竞争实力。同时,由于集群中存在知识外溢的现象,使得信息传递的范围和深度更加的广阔,不仅为提升生产水平提供了相应的便利条件,更重要的是在这个过程中,能够培养出一批有独特创新精神的创造者,这些创造者会使企业的创新活动不断地进行下去。

企业资源: 强化资源的优化配置

企业要想实现创新发展,从根本上说就需要在企业内部在一定的条件和环境下,使用合适的创新机制,组织和协调好企业之间各种行为主体,对企业内部的人力、资源、财产以及各种知识资源进行优化配置,并且还要保证创新系统使用和管理的低成本性。企业创新系统要立足于产业集群的内部发展,根据本地区的经济、政治以及文化的实际需求,将不同的创新模式和主体进行有机的组合和配置,在提高本地区创新实力的同时,更加高效地对创新网络进行配置和管理,把原有的限制企业创新发展的问题解决,将有效的创新资源应用到应有的位置上,这样一来,企业创新发展就对本地区的经济发展带来了积极的作用。

企业创新: 加强自主能力创新

首先,以集群中关键性的共性技术为突破口,切实提高本企业的各项技术水平。目前,处于产业集群中的企业大多数为民办的中小型企业,由于经济实力有限,企业自身的投入科研的力度较小,所以对于整个行业的共性技术有着十分强烈的需求,因此,企业应该将研究的重点放在这个地方;其次,不断强化信息技术在行业中的应用,深入实施信息化工程技术,同时还应积极将信息技术作为推动企业发展的重要力量来施工,积极地采用信息技术推动本企业的电子商务平台的建设,从而构建实体经营和电子商务共同发展的和谐目标,最终实现产业技术的升级和改造。同时,还要不断强化生产、科研和学习之间的合作,通过制定合理的引导政策,吸引更多的大中专院校与企业进行合作,并建立相应的实验中心,把各种先进的科技成果转化为实际的生产力,搭建有效的科技创新平台,不断完善科学技术的成果和应用与体系,全面推动产业集群的整体优势得到全面的发挥;最后,注重对产业集群中各个企业领导人员创新意识培养。企业的管理者对创新意识所保持的态度,直接决定着企业未来的创新发展方向和对创新研究的重视和投入的力度。所以,应该产业集群中的企业管理者进行及时的培训和管理,并不断强化集群企业管理者彼此之间的沟通能力,不断提升企业管理者的整体素质和对企业的经营管理能力,从而为本企业以及产业集群的创新发展培养出更加强大的核心领导队伍,在最大程度上促进企业创新能力的提升。

总之,我国不同地区的产业集群在设立和经营过程中一般都会考虑如何从外部环境获得更多的效益。在这个组织之后,很多时候都是已有了新的技术企业就一窝蜂地涌入,导致了企业对技术的了解而盲目的模仿和应用,使得低质量产品的数量低于创新产品的质量。很多企业在经营过程中,不注重自身竞争实力的提升,一味地依靠价格战,这种情况的存在严重削弱了企业之间的创新积极性,因此,在产业集群中,需要我们采用各种措施,把握全面创新思维,不断提升企业的创新能力,进而全面提升区域内部的产业集群的整体创新水平。

(作者单位: 绍兴职业技术学院)

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

