

4 特别报道 Special Reports

圣地延安打造出“产业航母”

■ 本报记者 霍世林 通讯员 谭志学 李灵玉

“我们要按照山地建园、相对集中、高点起步、打造品牌的思路，集中发展优势区块，使苹果真正成为强县富民的支柱产业。”安塞县委书记吴聪聪如是说。

山地苹果看中国，中国苹果看陕西，陕西苹果看延安。而安塞是延安北部县山地苹果的主产区，面积占到延安苹果总面积的 15%，苹果已成为安塞农民增收致富的“金蛋蛋”。

仲夏的鼓乡安塞，满目绿色惹人醉，其中最令人心醉的是点缀在山峁那一片片苹果园。如今，一句新民谣道出了安塞果农对发展苹果产业的期望，“守着金山银山，不抵家有个苹果园”。

面积扩展速度位居全省第一

安塞种植苹果历史悠久，早在上世纪 70 年代，安塞农民陈凤璋从宝鸡眉县引进 50 余万株秦冠、红玉、红黄元帅、国光等果苗，主要在湾塌、沟台地开始种植，面积曾达到 1 万余亩。但由于当时大多数果农对苹果园艺管理知之甚少，加之果园密度太大，产出的苹果开色不佳、大小不匀，只好两三角一斤论堆卖，苹果产业发展几度陷入低谷，最终都以失败而告终。

与平坦开阔的洛川塬相比，安塞的土地多属山坡地，农民的出路在山上。从 2000 年起，历届县委、县政府不断深化对苹果产业的认识，在广泛调研的基础上，立足山地土地资源丰富的优势，把种植山地苹果作为农民增收致富的重要渠道，响亮地喊出了“优势在山坡、致富靠苹果”的口号，全力发展山地苹果产业。

为了将山地苹果做大做强，“十一五”期间，该县紧紧抓住延安市“苹果北扩”的战略机遇，按照“区域化布局、规模化种植、科学化管理、标准化生产”的总体要求，全面推行大户承包、集中连片、规模发展、整村推进的模式，先后出台了《关于加快苹果产业发展的决定》等一系列政策措施，制定了苹果产业发展规划，县财政每年列支果业补助资金 1000 万元以上，凡新建园所需苗木由县上无偿提供，苹果套袋每只补助 0.01 元，新建一个集雨窖补助 800 元，对新建果园集中连片需新修或改造生产道路的，县财政每公里补助 1 万元，并在覆膜、病虫害防治、施肥等方面给予相应补助，极大地调动了果农生产的积极性。

同时，县上四套班子领导和各部门领导都确立了自己的产业包扶村，果业局干部人人都有示范村，村村都有示范户，一级示范一级看，一级带着一级干。广大干部走出机关大院，深入生产一线，指导帮助农民发展果业，从而使全县出现了大抓苹果产业的局面。

在政府的强力推动和一个个典型的带动下，安塞的农民纷纷走上山坡，在一架架山、



一道道峁上栽下被称为“摇钱树”的苹果树。

从 2006 年起，全县每年以 3—5 万亩速度扩张，截至目前，全县果园面积稳定到了 40 万亩，是“十五”末苹果面积的 3.5 倍，先后建成了沿河湾、招安、真武洞、高桥 4 个 5 万亩山地苹果基地乡镇和方塔、寨子湾、陈家洼等 72 个山地苹果专业村，涌现出了 3000 多户苹果种植大户，推动了苹果产业由小到大、由弱到强的迅速嬗变。

苹果武装了安塞 8 万农民

一年又一年的山地苹果种植经验表明，栽培 1 亩山地苹果的收益比种 1 亩大田作物高 8—10 倍。

2014 年，安塞山地苹果迎来了一个价格巅峰，批发价一路走高，即使在当地，超市的零售价格也一度由每斤 3.5 上升到了每斤 5.5 元。

真武洞镇庙湾村是闻名遐迩的苹果专业村，这几天，村民们正在果园里忙着防虫、施肥。在果农王军山眼里，自家 23 亩纵横成林的苹果树，俨然就是一棵棵“摇钱树”，每年 30 多万元的收入让他总合不拢嘴。“苹果改变了我的生活，种山地苹果确实有‘钱’途！”

与王军山一样，同村的郝征红有 28 亩果园，已挂果了 23 亩，去年每斤以 4.2 元卖上了好价钱，卖完后一下子收入了 23 万元，一家 4 口人，人均纯收入达 5 万元。

庙湾村有 1200 亩，挂果 800 亩，全村 52 户人就有 34 户农民发展起了苹果，人均果园面积 5 亩，去年苹果产值达 335 万元，仅苹果一项人均纯收入突破 1 万元。

靠种苹果挖到银掘到金的庙湾人，脸上个个都挂满了幸福的喜悦，有的又是换家电，又是在城里买房子，有的甚至有了小轿车……

“我们村是果树专业村，这几年村民都靠苹果富了起来，娃娃上学不用愁，不仅供出了 32 名大学生，而且城里人有的我们都有，日子越过越红火！”村支部书记唐占祥满怀豪情地说。

沿着崎岖盘旋的山路，坐落在沿河湾产业带上的方塔村，果园里处处都是果农忙碌的身影。正在申请认定家庭农场主的苹果种植大户白志政，整日忙着施肥、浇水。去年，他家的 30 亩果园喜获丰收，苹果还没有卸袋，就被江苏果商订购一空，而且还签订了 10 年购销合同，75cm 苹果全部以每斤 4.2 元价格销售，一下子收入了 25 万元。“如今种苹果也要跟上形势，今后我的果园还准备发展到 100 亩以上，争取年收入更高一些。”白志政说。

方塔村有苹果园 2470 亩，全村 138 户 601 人，家家户户都有果园，人均苹果面积 4 亩，大家谈的是苹果，想的还是苹果，去年仅苹果一项实现总收入 500 多万元，人均苹果纯收入达到了 8300 元。

据统计，全县 40 万亩山地苹果面积，种植区域分布该县 8 镇 1 乡，覆盖 156 个村，有 21418 户 8.8 万余农民靠苹果过上了小康生活，农民人均苹果面积达到了 3 亩。2014 年，全县苹果产量达到 10 万吨，产值突破 4 亿元，农民人均苹果收入 3501 元，苹果收入占到果农人均纯收入的 38%。

政府县长杨宏兰介绍说，安塞果农年收入高达 30 万元的不乏其人，户均收入 10 万元的数不胜数；到 2017 年，全县挂果面积将达 19.76 万亩，产量 19 万吨，实现产值超过 8 亿元，农民人均苹果收入可达 6600 元以上。

直入东南亚“果行”

安塞地处黄土高原腹地，海拔较高、光照充足，昼夜温差大，空气湿度低，土层深厚、质地疏松，富含钾、钙、镁、锌、硒等多种微量元素，完全符合优质苹果生产的 7 项气象指标，是世界公认的苹果最佳优生区，也是全国 66 个苹果重点基地县之一。

黄土高坡虽是山地苹果生长的良好家园，但果园技术管理也尤为重要。为此，从 2002 年起，该县就开展了一场以“大改形、强拉枝、巧施肥、无公害”四项关键技术为主要内容的“园艺

革命”。果园密度经过间伐，由过去每亩 56 株，减到 33 株，每树十多股大枝，减成五六股，树枝舒展了，园子透光了，通风了，果农发现，新果园结的果子一个能卖过去七八个的价钱，优果率逐年上升到 80%以上，安塞山地苹果也渐渐进入“种的好、卖的贵”的佳境。

在幼园建设中，该县严把苗木质量关，严格按照统一规划放线，并且统一苗木标准、统一开沟施肥、统一规范栽植、统一培土管理，确保栽得下、活得了、长得好。在幼园管理上，该县按照“一年栽树、二年光杆、三年留枝、四年促花、五年挂果、七年丰产”的技术要求，全面落实“三级联创、五长办点”（主管县长、镇长、果业局长、果树站长及村长）果园管理制度，普及推广“果、畜、沼、窖、网”五位一体循环发展模式，全面配套灯、板、带等有机苹果生产设施，大力实施以施用农家肥、果实套袋等优果工程，使山地苹果生产向有机绿色食品方向发展。先后建成了省级生态示范园 5 个、市级示范园 40 个、县级示范园 147 个，示范面积达 3 万多亩。2011 年，“安塞山地苹果”取得了国家地理标志证明商标，并通过了庙安、方塔、寨子湾村 8000 亩有机苹果生产基地认证。

积极实施品牌营销战略，借助“杨凌农高会”、“洛川苹果节”打响叫亮“安塞山地苹果”品牌，先后组团赴呼和浩特、北京、上海等地展销、推荐安塞山地苹果；2011 年，在广西南宁举办的东盟博览会上，与 100 家果品经销商签订了 6500 吨山地苹果销售协议，并颁发了安塞山地苹果特许经营牌，使安塞山地苹果走出国门、走向世界，远销越南、柬埔寨、泰国等东南亚国家。通过招商引资建成了安塞鑫隆果业加工营销企业，注册成立了果农合作社 22 个，培养了一批有经验、高素质、信誉好的营销大户，先后在延安、西安等地建立了苹果直销窗口，畅销广州、武汉等国内 20 多个城市。

如今的安塞县到处果香四溢，产业兴盛，已成为继“安塞腰鼓”之后一张馨香而响亮的“名片”，正全力向全国山地苹果示范县进军！

埃摩森猎头报告：薪酬最高的城市和人才需求最大的行业

埃摩森猎头机构《2015 年秋季人才报告》显示，薪酬待遇排名前五的城市分布是北京、上海、深圳、杭州和广州，人才需求量最大的五个行业分别是互联网、金融、地产、电子信息和广告传媒行业。为了抢夺顶尖人才，60%的企业选择了猎头服务。约 50%企业允许自定义 Title 和薪资，有的提供无限制带薪休假、一周工作 4 天、在家办公等福利，约 1/3 企业努力提升品牌影响力吸引人才。

互联网·游戏·软件行业：连接行业顶尖人才

埃摩森猎头走访客户企业发现，互联网企业人才新陈代谢快的特点决定了他们不仅重视人才储备，更视人才招聘为风险投资，提供高大上的培训机会、私人定制的新酬方案、人性化福利、丰厚的股票期权等多样化的另类福利来吸引人才，力图招最好的人、给最大的空间、看最后的结果。

对人才来说，互联网·游戏·软件行业最大的吸引力不仅仅是这个朝阳产业的发展前景，还有高学历、高薪资、低年龄的合作伙伴，在这个行业有着其他行业所不具备的连接顶尖人物的机会。这意味着独特的就业环境、充分的发展潜能和富有想象空间的薪酬待遇。

电子·通信·硬件公司：合伙人制度与薪资奖金激励

电子·通信·硬件行业 2015 年发展迅猛，他们一方面通过数字化的重构、加大基础设施的投资、生态圈的建立等方面拥抱数字化浪潮，另一方面大幅裁员，管理层和产品线的中高端人才大半剩下的是 85 后或 80 后；此外，他们也扩大了招聘的力度，大手笔招聘并培养新的企业合伙人。

全球化的发展空间、高额的奖金和薪资激励以及搭建广阔的发展平台、甘当人才发展杠杆的支点，成就了行业高调的招商引智，甚至有公司说“工作越久福利待遇越好，工资只是零花钱”。从秋季各大高校举行的校招宣讲会来看，这些都对人才形成了巨大的诱惑。

人才市场赢家通吃，抢占人才是扩张市场的必要条件。埃摩森猎头机构还发现，电子·通信·硬件行业的最高层管理者在中高端人才招聘上比 HR 或招聘经理更为乐观，创业初期他们愿意用 80%的精力用于招聘，54%的最高层企业管理者愿意录用目前并不十分匹配、但有着巨大潜力的人才。

金融业：海外背景、高学历、高颜值受欢迎

埃摩森的高级顾问 Taidy 专注金融行业的中高端人才资源整合 8 余年，Taidy 介绍，海外背景、高学历是金融行业人才的显性需求，形象气质与性格是普遍的隐性要求。

2015 年秋季，58%的金融企业优先考虑有海外学习或就业背景的人才。从学历方面来看，本科与硕士博士分别占比 53.07%和 45.54%，985、211、金融硕士等学历要求几乎成了不成文的门槛。从技能来看，CFA、CPA、律师资格证等证书是人才系统学习能力的证明，是加分项。此外，独立的研究能力和对上市公司的调研能力也受用人方看重。

从人才需求区域来看，中高端职位相比去年同期上涨了 15%，一线城市以广州、深圳和上海涨幅最大，二线城市以福建、湖北和浙江区域需求增速最快。从薪资待遇来看，北京、上海排前，二线城市以天津居首。

从人才流动的原因来看，金融行业的主要因素是收入、企业实力、工作强度、工作环境和发展空间。人才平均两年一次跳槽，跳槽一次能获得 10—20%之间的加薪。

房地产·建筑·物业：需求微降，复合型人才需求大

房地产·建筑·物业行业从整体来看多元化、转型的步伐在加快，薪酬待遇上涨，但增长幅度有所下降。行业的景气程度、企业的业绩难度、企业的发展转型、管理压力增大、业绩任务繁重、未来前景不明朗等原因导致高管人才跳槽频繁，传统岗位的需求萎缩甚至出现人才过剩，以复合型营销人才为代表的复合型人才需求量暴增。

为了吸引复合型人才等稀缺人才，越来越多的房地产·建筑·物业公司开始融合个人的发展诉求与企业的价值目标来设计薪酬体系。

埃摩森猎头建议：要在控制招聘时间成本的前提下满足企业的需求，敏锐地抓住企业的用人需求、发展战略、文化风格是基础，更要借助庞大的数据库、广泛的人脉网络，通过海量的电话访谈、面试面谈、系统的人才测评等筛选出匹配度高的候选人，评估各项因素协助候选人做好职业生涯规划，方能实现企业与人才双赢。（钟欣）



首个移动招聘平台“卖朋友速聘”上线

10 月 24 日，中国首个移动互联网人才招聘交易平台——“卖朋友速聘”在长沙举办的“2015 中国职业经理人大会”颁奖现场发布。雷达人才董事长肖志刚与全国职业经理人协会联席会议轮值主席、湖南省职业经理人协会会长孙朝阳签署了战略合作协议。

“卖朋友速聘”系湖南雷达人才网络信息服务有限公司旗下产品，是移动互联网人才招聘 3.0 创新工具。卖朋友速聘在招聘领域首提“人才淘宝”概念，平台全开放、全市场化运作，每家企业都可以在平台免费发布职位并搜索求职者简历，也可以发布悬赏由注册用户们来推荐人才；同时，人人都可以在手机和电脑上开设“人才商店”由用人企业来“选购”，让大家随时、随地、轻松地将牛人朋友“卖给”合适的用人单位。“卖朋友速聘”既帮朋友推荐了好工作，又帮企业低成本招到了好人才，自己还可以轻松拿到企业悬赏奖金。可谓又快、又好、又实惠。

“卖朋友速聘”平台紧紧围绕移动互联网时代之核心关键词——“精准、高效、分享、自媒体、大社交”而构建，用人企业发布需求（普通职位、悬赏职位）后，个人用户们通过直接推荐或者一键转发(如微信、微博)等方式调动



各自的朋友圈，即调动全社会的人脉资源，为企业实现快速招聘服务。

对于用人企业而言，按照社交网络的基本原理“6 度分割理论”，企业招聘人员发出的招聘信息原则上只需要通过 6 个特殊节点的人转发。一旦链接起来，相互之间可以通过评论或者私信等方式进行沟通。这样，一条招聘信息通过高速裂变迅速传播，短时间内就能吸引到更多人参与，快速实现成功招聘。而且，“卖朋友速聘”有着强大的精准匹配系统，结合岗位需求推送人才，并对每一份简历进行匹配度评分，方便企业筛选。

“卖朋友速聘”与淘宝、天猫在交易模式

上有很多共同之处，帮助你将朋友圈资源快速变现。原理是，既然淘宝、天猫交易平台可以轻松实现实物商品交易，那么人才完全也可以通过同样的方式在开放式平台上实现交易(招聘)。我们每一个用户，都能注册成为店主，把朋友圈里的有跳槽、找工作需求的亲友简历(信息)发布在店里，成为“商品”，由用人企业来挑选，或者直接向企业发布的悬赏职位推荐人才，成功入职后获取报酬。

“卖朋友速聘”为了解决诚信交易问题，特别启用了担保交易，能起到类似“支付宝”的作用，企业若发布悬赏职位，或在人才店里冻结了某人才，都必须先把钱充值到平台上冻结，交易成功则直接支付给推荐者，交易不成功则退回，杜绝了用人单位和推荐者互相之间的不诚信问题。

近年来，由于互联网人才、资源在一线城市的过度集中，尤其是北京占据了中国互联网份额半壁江山以上，地区大都面临人才匮乏的瓶颈，内地互联网企业普遍遇到了人才招聘难、求职者平均水平差且要价高的问题。同时，很多企业招人还沿用过去“守株待兔”的方式，比如参加人才市场招聘会，在智联、前程无忧等传统招聘网站上发布职位，委托他人介绍等，有实力的

所寻求的。比如说，在金融和医疗保健产业，招聘经理就会瞩目那些有着这方面专门经验的专业人士以保证他们能快速适应并理解该产业的细微差别。”

确认 CSO 薪酬快速上涨率的是芝加哥技术招聘公司 Instant Alliance 的首席执行官罗娜·博雷。“大多数首席信息安全官(CISO)的工资在 17.5 万到 22.5 万美元之间，附带 25% 的奖金可能，以及不低的股权薪酬(价值 2.5~7.5 万美元)；更大的客户(财富百强)和主要金融公司还能支付到 30 万美元。”博雷说，“理想的 CISO 已经接触过安全的方方面面，不仅仅是应用安全或基础设施安全。”

其他还有什么可以帮助 CSO 获得顶级薪酬的呢？华盛顿特区伊克塞尔希尔学院国家网络安全研究所在最近的一份针对 CEO 的调查报告，列出了如下顶级 CSO 招聘里最期待的能力(百分比为提及此项能力的受访者人



5.1%；技术主管 5.1%；IT 经理 4.9%。

Robert Half Technology 高级执行总监约翰·里德就 CSO 职业市场测试发表言论称：“雇主寻求的是确立 IT 安全规程和解决方案的实绩。他们选择的是能给出之前工作中切实案例的求职者。”

“有着深厚行业知识的求职者也是他们