

“回去看老国企,连桌椅都没变”

或追求高薪或追求自由,即便国企高管也不再令人艳羡

国企员工尤其是高管,这个曾几何时让人羡慕的岗位,如今越来越多地成为一个中性词。讲求高效创新理念的当下,不少国企却被与僵化、低效、臃肿等词联系在一起。进入或留在国企工作,特别是对那些追求高薪或追求自由工作空间的人来说,已经不再是第一选项。

本报记者 刘德峰 马绍栋

运营商省公司两年离职十几人

“最近这两年离职的人很多,光我们省级公司就有十几个,其中大部分是中层管理岗位或一些业务部门骨干。”一谈到国企“离职潮”,某运营商省级公司综合管理岗位的陈斌觉得通信行业就很明显。这其中有虚拟运营商、铁塔公司成立的影响,也有众所周知的互联网冲击,还有这些年企业自身发展的问题。

“这些年对国企的限制越来越多,比如国企限薪,监察审计更加严格,反映到员工身上却是活越来越多,而收入却只减不减。”陈斌举例说,原来业务发展早期,可以通过个人的圈子把业务交给别人,现在都要走招标程序。“像我也负责一些市场推广,原来挑几个广告公司定价就行,现在要求必须公开招标,2天的程序现在至少要走1个星期,而且有时候因为成本压缩,效果也不一定好。”

比起省级公司的陈斌,基层运营商网点的普通员工面临的考核压力更大。“普通员工收入从十年前开始就没有增长,尤其是集团公司处级以上员工。”陈斌说,他2006年入职,基本见证了通信行业“由盛转衰”的过程,从近两年情况看,公司彩信、短信下滑非常明显,直接影响基层营业员员工。

“我原来是聘用制,从去年开始公司要求90%转为合同制员工,原则上要求待遇不低于转聘之前,但一般每月也就3000元左右,这个水平基本没竞争力。”省城一家运营商基层网点员工曹川告诉记者,运营商是国企中很早就开展从老总到基层“全员营销”的,竞争十分激烈,原来一说在运营商工作还很有荣誉感,现在就是一个很大众化的服务行业,而且各种考核压力巨大,“新用户不好发展,做不好奖金减一半很正常。”



即便对于新毕业的大学生,综合考虑薪资发展才是第一位的,传统的国企吸引力已经不再明显。(资料片)

本报记者 周青先 摄

新公司破产,心里却有了准备

6年多以前,已有40岁且稳居中层人事管理岗的李杨,毅然离开了他已工作近20年的地方,一个诞生于计划经济时代后经改制而来的老国企。

“因为可以分配某些匮乏资源,当时被很多人看作很好的单位。”26日李杨回忆自己的第一份工作时说,“因为已经习惯了强势,在他1990年入职时,同事们几乎没有任何市场经济意识。”

随着物资供给的市场化改革逐步进行,李杨所在的单位开始受到冲击,不过机关式的管理和已显僵化的体制,让企业有些无所适从。“由于老国企一直没有打造市场管理体系,所以表现出极大的不适应。”李杨告诉记者,甚至企业决策层也表现出了迷茫,“不知道怎么办,甚至不知道应该干什么。”

此后,该行业放开,充满干劲的竞争对手和挑战者出现,李杨所在的老国企终于难以支

撑,开始谋求职工分流。据其介绍,按照当时的职工分流安置政策,已是中层管理者的他本可以保留待遇,并安稳地等待退休。“最后我还是受不了按部就班的生活,因为我对那种生活太熟悉了,几乎看不到任何改变的希望。”

接着他就在同事不理解的目光中,离开了这家老国企,并加入一家民营企业。新的工作与家庭电脑相关,“就像从夕阳一步步迈进了朝阳。”他笑着说,进入新公司后,他做过销售、财务等多个岗位,自我不断提升,还晋升高管序列。

可惜的是,新东家因经营不善,李杨加入5年后,公司破产。不过已经历练过的他对于这一局面有了心理准备,现在又打算自己创业。“现在回过头来看,我一直都没有后悔过。”他说,之后他又曾回到老国企所在的地方闲逛,“果然跟我想的一样,就连各办公室桌椅的摆放都没有变化。”

新一轮国企改革,不少人面临去与留

或追求高薪或追求自由,不少国企员工都是基于自身利益进行优化选择。目前新一轮的国企改革拉开大幕,尤其是随着“契约化”及“内部市场化”等方面的改革进行,有新的国企不断诞生,旧的国有企业岗位被精简已成为定局。

以兖矿集团的内部市场化为例,兖矿集团总经理、党委副书记李伟曾向记者介绍说,2014年来,兖矿集团完成了集团公司、专业公司和矿处单位三级机构机构改革,机构数量减少40%,管理人员减少15%,累计减少处级管理人员161人,各类用工1.8万人。对兖矿集团而言,这是其降本增效的必然趋势。在这个方向之下,也就必然要有国企职工主动或者被动选择离开。

当然,今年加入国有企业的人数同样不可忽略。据记者了解,在山东省管企业越来越重视资本运营的今天,像鲁信集团、浪潮集团、黄金集团、兖矿集团等企业,均成立了自己的资本运营类子公司。据介绍,

这些新公司产生的新岗位,往往都能吸引众多省内外金融人才。

30岁的周云就是这些新岗位的关注者之一,“我已经参加过几家类似企业的考试。”他告诉记者,在每次参加这样的考试前,他都曾以为不会有太多的竞争者,“没想到在参加一个租赁类金融国企的笔试时,居然去了上百人。”周云说,在他面试一家能源类企业的创投公司时,还遇到了不少民营企业的人员甚至经理层。

“我觉得自己没有辞职创业的经济基础,也没有那么大的勇气。”原来就在山东某国企工作7年多的周云表示,在当下的经济发展形势之下,即使他已无意留在目前自己所处的企业,但还是想尽量能够加入国有企业体系,“既能有更广的发展空间,又能获得本地较高水平的薪酬及福利保障,这样至少可以把换工作的成本降到最低。”(应采访对象要求,文中人物为化名)

有人脉有资源够年轻 中层最容易被“猎”

经济转型大潮下,不少行业的人员开始通过猎头公司重新选择自己的职业。重新择业的人们最喜欢哪些行业?哪些人又最吃香?省城多家猎头公司的工作人员给出了答案。

本报记者 陈玮 周国芳

1 有“背景”的金融中层最吃香

“目前,证券、金融行业从业人员流动比较大,较其他行业来说,成功率也比较高。”张凤(化名)是济南一家猎头公司的招聘业务负责人,在她看来,哪个行业人员抢手,代表着哪个行业目前发展比较好。张凤说,前几年房地产行业是“猎”成功率最大的,现在已经相对平稳,最近她成功猎到的,大半都是与金融有关的,比如银行、保险从业人员等。

如张凤所说,济南高新区一家猎头公司负责人也表示,

总监级以上、年薪10万起是猎头的主体。行业则是以能源、医药行业居多,其次是金融、制造业、通讯、建材、交通、地产等。“层次比较高,中高管理层需求比较大,基层的一线员工并不是猎头的目标。”

帮助企业搜寻高学历人才,猎头公司从中“抽成”。目前不少传统行业出现“中层”主动换岗现象,但猎头公司的成功率并未水涨船高。“近两年签单率下降了20%左右,也就是说,很多进入公司面试的人选结果

并不尽如人意。”

张凤所在公司接到的单子以民营企业居多,“企业急招的有两类比较突出,一个是销售、业务人才,这部分人员流动性特别大,所以需求一直比较旺盛。另一类,就是金融企业中层人员,很多企业看中的,是他们背后掌握的人脉和金融资源。”她还介绍,“金融业中层年纪不算大,一般对自己的未来有明确规划,再加上这个行业本身发展比较好,机会多,所以成功率高。”

2 传统行业跳向新兴行业趋势明显

除了行业内流动,跳槽者的去向是哪?据悉,很多国有企业、传统行业的中高层人员向新兴行业跳槽。张凤最近猎成了一个大型传统保险公司的中层,他成功加入了一家做P2P保险理财的公司。

张凤说,P2P是新兴的理财模式,借贷双方可以通过网络匹配交易。“我们还曾猎到过一家国有银行的区域经理,他通

过我们跳槽到一家P2P理财公司,三年的时间,已经成为了分公司总裁,年薪达到千万。”

有跳槽需求的中高层,原因无非两个,一个是有前途,一个是有“钱”途,现在处于经济转型期,传统行业受到冲击,使得两者都发生了变化,同时中高层有了一定程度的积累,所以想凭着资源谋求更多利益。

“比如前段时间,有一个

国有煤炭企业的财务负责人,就通过我们跳槽到了一家新兴的民营金融公司,吸引他的只有一个,那就是薪资。”张凤说,在煤炭行业还未下滑时,这位财务负责人年薪能拿到10万,到后来一个月只有3000元,所以萌生了跳槽的想法。成功跳槽进入民营金融公司的他,如今一年能收入20万。”

3 中层主动换岗,风险也很大

一家知名猎头网站数据显示,经营管理类、销售总监类、财务类等职位成为榜单上的热门职位。其中,经营管理类有多达3万个职位。而从猎头寻找人才的工作地点来看,北京、上海、杭州、深圳等一线城市占据主导地位。

“成功率跟地域也有关系,比如IT行业,在济南猎人的成功率就不高,在胶东或北上广的成功率就很高,因

为济南IT的发展不如这些地方,所以人才流失了不少。”张凤说。

高新区一家猎头公司负责人解释,成功率下降一方面是企业人才的城市往往与企业提供的工作地点有冲突,另一方面是薪资待遇的不匹配。像有些人要求年薪15万以上,而企业最多只能给到10万。

一边是企业招不到合适管理人才,一边是落寞行业暗

涌的中层离职潮,如何将二者匹配成为猎头们的核心点。“以能源行业为例,煤炭、钢铁等落后产能的行业,不像财务等专业性人才,很多中层管理人员认为职业前景非常渺茫,但跳槽后进入新兴产业又无法完全适应环境,所以目前来看,所谓的中产主动换岗中,不少人也面临着无工作可找的尴尬局面。”上述猎头公司负责人表示。