

编者按:在朋友圈里开微店,碰到技术难题可咨询“微信服务工程师”;买上衣不知配哪条裙子,可以咨询“私人服装搭配师”……在近日我市大型招聘会上,涌现出一批时髦新职业令人耳目一新。

随着社会经济的发展,市民需求日趋多元化,近年来,我市出现一批新兴职业,如人力资源管理师、心理咨询师、工艺师、物流师、电子商务师、理财规划师、项目经理师等。其中,以采购师、公共营养师等为代表的知识技能型、复合技能型职业,继续受到大众追捧,眼下心理咨询师的火爆行情,还带动了婚姻家庭咨询师等职业的兴起。从今日起,本报推出《新职业 新需求》栏目,关注新职业带来的新变化。

用人市场的供需关系变化 推动企业人力资源管理工作的的发展

人力资源管理师日益受瑞企青睐

首席记者 严小宣 实习生 李铭琳

“二十一世纪最重要的是什么?人才!”

还记得电影《天下无贼》中黎叔的这句话吗?的确,在企业发展过程中,人才起着至关重要的作用。以前,小到买个配件,大到战略转型,瑞安家族企业一个老板管着企业的千丝万缕。如今,瑞企变了,他们更喜欢让专业人才做专业的事情。

记者采访获悉,近年来,优秀的人力资源管理师在瑞企中需求颇为火热,2015年夏季人才交流会上其排名第4的岗位需求量从侧面也证明了这点。什么是人力资源管理师?他们为什么受瑞企青睐?他们的工作职能和对企业的作用几何?

R 新职业 新需求
Rui bao Tel: 6688 6688



瑞企车间,人力资源师带领员工们做健身操。

人力资源管理师的一天

“小玉,今天过来有什么事吗?”

近日,浙江长城换向器有限公司人力资源科科长张隔见员工小玉来办公室找她,便主动向她打招呼。

小玉说,她想辞职回家,照顾儿子。

“小朋友可以让家人带,或用其他方法解决,没有必要一定辞职的。”张隔尽力挽留。

张隔前年起担任企业人力资源科科长,从事人力资源管理工作,如何挽留员工是她工作职责之一。去年,她报名人力资源管理师考试,系统学习了专业知识,进行自我增值,并成功考取二级证书。

虽然从事人力资源管理时间还不长,但张隔对于人力资源管理工作有自己的理解。“一名熟练员工的流失,是对前期招聘、试用成本投入的浪费。”张隔说,人力资源管理师是从事人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬福利管理、激励、培训与开发、劳动关系协调等方面的专业人才,判断其是否合格的标准是:懂得人力资源的专业知识,能够完成人力资源的实际管理工作,还能不断开发人力资源并且创造价值。

当天早上10时许,张隔忙完手

头上的工作之后,走进成品仓库,找职工何盈颖谈心。何盈颖今年刚从大学物流管理专业毕业,7月16日应聘成为长城换向器成品仓库一名记账员。入职后,张隔与何盈颖结对,成为她的职业顾问。

“盈颖,工作还顺心吗?工作量多大?”张隔来到仓库,先静静待在边上等待,观察她的工作,等她闲下来后,才上前询问,了解她的工作情况。

“仓储属于物流的一部分,现在在企业仓储仍较传统,你要发挥专

业优势,优化流程,提高效率。你以后可以往仓库管理发展,也可以跨部门发展。”了解入职情况后,张隔帮何盈颖做起她的职业规划。

“人力资源管理非常精深,招聘与配置仅仅是其中一个模块。”张隔说,人力资源管理共有6个模块,除招聘与配置之外,还包括人力资源规划、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理。未来,她还会不断学习、充实,才能在人力资源管理这条路上走得更稳、更长远。



张隔(右)和同事交流

这些年,瑞企人力资源工作之变

近年来,我市企业中出现了不少新兴职业,人力资源管理就是其中热门的一个。这在刚刚结束的2015年夏季人才交流会上得到验证。据统计,本届人才交流会上人力资源管理人才需求151人,其岗位需求量排第4位。

人力资源管理问世已有四五十年,我市也在较早的时候引入这个概念。“现在的人力资源管理,与10年前相比,无论职责,还是理念,都发生了很大变化。”浙江振兴石化机械有限公司总经理杨敬赛,早在13年前,已开始接触从事人力资源管理工作,是我市较早从事该行业的一批人。如今他在振兴石化继续负责人力资源管理工作。

杨敬赛介绍,2002年时,瑞安大多企业还没有人力资源观

念,人事方面的工作,也多归属于办公室。2005年左右,人力资源管理概念开始流行,不少企业将人力资源部门从办公室独立出来,充实人员,细化工作职能。

从以前的办公室到现在的人力资源部门,人力资源管理工作也从单纯的人员招聘发展到多元化的职责。不过,无论怎么时移世易,选才仍是人力资源管理重要的职责之一。振兴石化的新厂房已开工建设,预计完工后将招聘一大批专业技工及优秀管理人员。眼下,杨敬赛正着手在现有员工中物色、培育,未雨绸缪。“尽量不用空降兵。”杨敬赛说。

浙江长城换向器有限公司行政副总经理陈凤仙也是我市较早一批从事人力资源管理的人才,她曾获2013年温州十佳HR经理

人称号。在陈凤仙看来,人力资源管理工作要求已发生很大变化,当前企业最重要的是培养人才。目前,长城换向器已导入HR系统,建立诚信管理制度。

根据IPMA(中国)人力资源研究所的调查分析,随着人力资源地位不断提升,优秀的人力资源管理者除了是一位人事管理专家,熟悉组织或企业人事管理程序、了解政府有关法规政策之外,还应把其角色扩展为:业务伙伴,熟悉业务,参与制定业务计划,保证业务计划得到有效执行;领导者,发挥影响力,协调平衡组织或企业对员工职责和贡献的要求与员工对于工薪福利的需求关系;变革推动者,协助组织企业管理层有效的计划和应对变革。

人力资源管理师为何走红

“美国经济学家舒尔茨曾估算,物力投资增加4.5倍,利润相应增加3.5倍;而人力投资增加3.5倍,利润将增加17.5倍。”我市一人力资源管理师认为,“人力投资是一种具有长期性、间接性、高效益特点的投资项目,它产生的效益是无形的,潜移默化的。”

采访中,记者发现,不仅企业越来越重视人力资源管理师,人力资源管理师对自己的头衔也特别在意。

“如果你既是企业老总,又是法学硕士,还是国家高级人力资源管理师,在设计名片时,你会怎么安排排序?”市瑞智人力资源开发有限公司市场部相关负责人向记者说起了这样一个小故事。2007年,他赴深圳出差,接过深圳人才大市场副总经理的名片,排在名片第一位的头衔是“国家高级人力资源管理师”,其次是“法学硕士”,最后才是“深圳人才大市场副总经理”。“这样的排位顺序恰恰说明他们对人力资源管理师这一职业的重视。”他说,深圳是全国发展前沿阵地,对人力资源发展有一定的引领性。相信未来在我市,人力资源管理师也将越来越被重视,发挥重要作用。

从某个角度来讲,企业用人市场的供需关系变化,在一定程度上推动了人力资源管理这一新兴职业的发展。“在十几年前,瑞安企业用工现状是供大于需的,但近几年供求关系正发生变化,供给少了,需求大了,尤其是高端管理和技术人才,使得企业家越来越关注人力资源管理工作,越来越重视人力资源管理。”该负责人说。

放眼全国,人力资源从业人员的专业知识人才十分稀缺。据调查显示,最近几年有高校开设了人力资源专业,但是这些毕业生和

市场的需要还有很大的差距。其反映为人才资源队伍的国际化水准不高,国际通用型人才十分紧缺。据权威机构调查显示,国内现在需要中高级人力资源专业人才数量为600多万人,其中北京缺40万人,上海缺60万人,广州缺50万人以上,武汉也缺30万人左右。

据了解,在正泰集团,专设人力资源总经理职务,这个职位是整个集团的“三把手”,足见该企业对人力资源工作的重视程度。对企业来说,人才是其提升自我竞争力的关键,有效人才管理是企业稳定、有序、健康发展的基本保证,而企业如何更好地引才、用才、留才成为决定企业成败的关键,这就需要伯乐将合适的人才放在合适的位置,让其发挥最大的能力,给企业带来更多的效益。

人力资源管理师便成为该关口的掌舵人,这使得越来越多的企业更加重视这项工作。这次2015年夏季人才交流会上排名第4位的岗位需求量从侧面也证明了这点。“这将是趋势。”在市瑞智人力资源开发有限公司负责人看来,随着市场对人力资源管理工作要求日趋严谨、对专业要求日趋严格,虽然目前全市拥有多少的人力资源管理师还没有一个确切的数据,但毫无疑问的是,市场未来对于人力资源管理师需求会越来越大,对人力资源管理师的专业要求更高。近日,该公司的人力资源管理师培训班已启动报名工作。据透露,下一步,他们还将筹建人力资源协会,让更多从事人力资源管理工作的人一起学习、一起交流、一次成长,促进行业整体健康发展。