

2013陕西“薪情”速递:三成企业今年不加薪

2012年理科类人才薪酬水平略高于文科类5%,薪酬方面看,呈现出学历与工资成正比的现象。中国西安人才市场和陕西省人才交流服务中心日前联合发布《2012年全省主要人力资源市场供求情况分析》,其中,据陕西省30个人力资源市场一线观察点报告,预测2013年陕西省薪酬增长幅度将有所收窄,三成企业今年不加薪。

2012年用人单位提供的平均薪酬为2199元/月,较2011年同比增加302元,上涨16%,高于陕西省城镇居民收入增长幅度3个百分点。

指出,理科类人才薪酬水平略高于文科类5%。

调查发现,工资与学历成正比,学历仍是影响工资收入的重要因素。数据显示,研究生学历普遍较本科学历高出23%。而在医疗卫生行业中,此现象尤为突出,研究生学历高于本科31%,博士学历高于本科学历69%。

从薪酬期望值与涨幅来看,2012年个人期望薪酬为2521元/月,同比增加357元,增加16.4%,与用人单位薪酬增长幅度基本接近,但四季度期望薪酬与用人单位提供薪酬差距明显拉大。

报告预测,2013年陕西省市场薪酬上涨趋势不会改变,但未来上涨幅度有限。经历了2011年人工成本大幅上升的过程,2012年企业正在逐步适应涨薪的要求,并进行了积极主动的调整。调查显示,2012年明显感受到上涨人工成本压力的企业仅占11.1%,较2011年的49%,降幅较大。

与此同时,随着2012年四季度薪酬增幅调头向下,预计2013年薪酬增长幅度也将有所收窄。据调查,企业表示2013年不会调整员工薪酬的用人单位占到35.4%,上调10%以上的仅占6.7%。与此相比,2012年没有上调过员工工资的企业仅占7.3%,上调10%以上的占37.2%。(王姿子)

“业余理发师”45年的“专业服务”

“郑师傅,啥时候有空来段上给大家理发呀?”“二月二龙抬头,我肯定去!”

郑来运是西安铁路局西安机务段一名退休职工,今年63岁了,修了一辈子火车头。除了工作业务精湛之外,老郑还有另一手绝活——理发。不过他这个理发师可不一样。从上世纪六十年代学这门手艺到现在,理发了45年的郑来运从未收过顾客一钱一物,是名副其实的义务理发师。

郑来运14岁时,全家住在西安市自强东路,当时经常有个理发的老师傅在马路边摆摊理发。好奇的他经常向那老师傅请教,就这样,理论基础有了。回到家里,7个兄弟姐妹们的头发都没能“逃脱”他的剪刀,逐渐的,家里省了钱,郑来运的理发手艺也练成了。

1968年,郑来运进入西安机务段工作,成为了一名检修车间锅炉班的洗炉工,清洗蒸汽机锅炉的工作很脏,很累,可是热心的小郑却很开心,因为全段的职工们都等着他下班剪头发。

1985年,郑来运从锅炉班调到了内燃机修组,专修内燃机车,“小郑”变成了“老郑”,工人变成了工长。请他理发的人也越来越多,不但是单位的职工,街坊邻居也请他理发。内燃机修组有38名检修职工,每一个都感受过老郑的手艺,段上的火车司机们头发长了,就像是条件反

射一般,退乘回来下了班径直去找老郑。每个月老郑都要利用业余时间至少理100个头。

2010年,郑来运岁满六十,光荣退休,一心一意干起了他的老本行——义务理发。老郑身体好,天天跑个马不停蹄,风里来,雨里去,不管是谁有求,他都乐意。而且从来都是骑着他的那辆自行车上门服务,分文不收。3年来,自行车被偷了2辆,可是他为大家义务理发的决心始终没动过。

要说老郑理发的手艺自然是不低,而亲朋、邻里和老工友们更看重的,确是老郑那助人为乐、四季不闲的品质。

去年,电力机车行修组职工仇军荣的老岳父临终前在医院卧床不起,找了好几个理发师,人家看这情况都不愿理。仇军荣只好找到了自己原来的师傅郑来运。老郑二话没说,到医院精心地给老人家理了生命中最后一次。

亲朋邻里心目中的老郑是一个好心人,就连老郑的孙子也知道爷爷是自己的好榜样,自己一定要向爷爷这个“活雷锋”学习。幼儿园的老师们还把老郑的事迹讲述给孩子们,让小朋友们知道“学雷锋”要从做好事,做实事干起。(刘翔)

弘扬雷锋精神 构建和谐陕西



为营造和谐的车厢氛围,近日,西安公交车上“文明伴我行”活动在两辆公交车站点拉开序幕,现场发放公交信息宣传单,让过往市民填写对公交服务意见。
本报记者 刘鹏 摄

今年西安贫困老人全部纳入低保

本报讯 今年,西安市将把符合条件的贫困老年人100%纳入最低生活保障范围;对城镇“三无”和农村“五保”老人实行政府供养,保障其生活不低于当地平均水平。

目前,西安60岁以上老年人有125.68万,占全市总人口的14.9%;其中80岁以上老人有14.77万,占全市老年人口的11.38%。西安市人口老龄化正进入快速发展期,老龄化、高龄化、空巢化进一步加剧。

西安市将逐步提高城镇居

民医保和新农合人均筹资标准及保障水平,提高老年人医疗服务水平,减轻老年人医疗负担;加快实现医疗保险关系转移接续,逐步实现异地就医结算。同时按照有关要求,落实政府为特殊困难失能老年人群购买服务的相关政策,落实每月100元至300元的护理费用;按照民政部提出的“阳光计划”,由市政府投资建设养老示范培训为一体的曲江老年服务中心。

逐步建立养老服务从业人员职业资格认证制度,今年将培

训200名养老机构初级护理人员,专业养老护理服务队伍的持证上岗率要达到90%以上;将完善居家养老服务信息系统,建立60岁以上老年人信息数据库,全年完成80%的老年人录入工作。今年,西安市将加强弱势老年人社会保护工作,把高龄、孤独、空巢、失能和行为能力不健全的老年人列为社会维权服务重点对象;在全市三分之一的社区开展老年宜居社区创建工作和老年温馨家庭评选活动,提高老年人生活质量。(郑武)

QIYEXINWEN

企业新闻

报告称超八成企业赞同提高薪酬竞争力

销售代表、技术人员、技术人员成为2012年企业流失最严重的3个职位;民营企业中高级管理人员流失现象比国企、外企更为严重。近日,科锐国际人力资源有限公司发布了《2013中国企业人才保留调查报告》,分析了2012年人才流失最严重的职位、离职原因及哪些措施能保留员工。

民企中高层流失严重
调研显示,2012年受调查企业流失最严重的前三个职位分别是:销售代表、技术人员、技术人员。一线员工过于频繁流动成为企业面临的最严重的人力资源问题,而导致一线员工和专业人员离职的原因主要为:薪资缺乏竞争力、职业发展机会少、激励匮乏。

调研还显示,2012年民营企业中高级管理人员流失现象,较之国企、外企更为严重,在民营企业流失最严重的职位中,中高级管理人员排在第三位,在国企、外企中则分居第五位和第八位。

受访民企中,HR负责人认为领导力弱(61.3%)和公司战略不清(54.3%)是员工离职的主要原因,这两项比例均高于国企和外企。而公司战略不清、行业前景欠佳、企业文化不契合,会导致中高层人员离开;职业发展机会少、薪资缺乏竞争力及领导力弱时,管理层会考虑辞职。

超八成企业赞同提高薪酬竞争力
为了缓解人才流失,受访企

业采用了多项员工保留措施,其中,采用率最高的三项措施依次是:加强企业文化认同感、提高薪酬竞争力、职业生涯规划。从调研结果来看,这三项也是对普通员工及专业人员最有效的保留措施:超过八成的受访企业认为,提高薪酬竞争力对保留这两个层级的员工最有效,其次依次是职业生涯规划、加强企业文化认同感。

但是对管理层及管理层而言,最有效的保留措施是发展领导力。69.7%受访企业认为该措施能有效挽留管理层,67.6%受访企业认为该措施对稳定管理层效果明显,这包括扩大其团队、增加员工管理职权、令职务丰富化和多样化。

“目前一些行业内的标杆企业很重视这种留人方式”,科锐国际电商行业总监徐鼎说,“标杆企业的规模及业务多元化程度,可以为管理层和领导层提供更大的发展空间”,

相关新闻

今年跳槽意愿增35%

近日,智联招聘发布《2013春季求职才情报告》。报告显示,2013年求职者的跳槽意愿明显高于去年同期,有跳槽意愿的求职者比去年同期增长35%;销售类、行政类、生产类职位是跳槽热门职位。

专家表示,随着中国人口红

利逐渐消退,职场步入买卖冲突的博弈时代。同时,随着80、90后新生代职场人的涌入,求职者眼中“好工作”标准发生变化,福利完善、工作自由、相互尊重等成为他们更为关心的问题。价值观的冲突,导致职场“骚动”更加频繁。

企业新闻

企事业报刊·链接

陕柴重工 成功进入公务船市场

据《陕柴通讯》近日,陕柴重工公司与中船重工711所签订了一条5000吨级海监船主机供货合同,标志着陕柴重工成功进入国内公务船市场。近年来,该公司营销人员紧盯公务船市场,通过不懈努力于今年元月份顺利签约,为公司进入公务船主机配套市场奠定了基础。

大唐陕西发电 跨入陕西企业百强

据《大唐陕西》近日,在由省企业家协会公布的2012年度陕西企业100强排行榜上,大唐陕西发电有限公司以112.6亿元的收入位居第20名。去年以来,该公司瞄准做强做优目标,充分发挥系统装备以及供热机组众多等优势,合理安排机组运行方式,努力实现电量最大化。同时,加大配煤掺烧力度,节约燃料成本上亿元。以新增项目为补充强力推进,研究各类信息,积极寻找切入点,全年政策增收合计超过5亿元。

中航工业西航 被国资委命名为央企企业文化示范单位

据《红旗报》近日,国资委网站发布《国资委关于命名中央企业企业文化示范单位的决定》,命名中航工业西航公司等30家央企为“中央企业企业文化示范单位”。近年来,西航公司以强大的文化力引领企业参与市场竞争,以优异成绩激活职工巨大潜能。在企业文化建设中,该公司不仅注重以发展纲要、行为规范等方式,为企业文化建设提供保障,同时注重潜移默化的精品工程,使企业文化落地“有声”,激发干部职工共鸣。

光电集团 劳动竞赛成效显著

据《兵器工会信息》北方光电股份有限公司工会,充分发挥劳动竞赛推进器和孵化器作用,有力促进企业生产经营目标的完成。近年来,该公司生产经营任务异常繁重,公司工会紧密围绕生产、经营的重点、难点和关键点,开展攻坚、目标赛、擂台赛等多种形式的竞赛,实现了企业和职工双赢,也成为工会组织履行建设职能,维护职工根本利益的重要方式。

宝鸡火车站 为外出务工者铺设“淘金路”

本报讯 随着西部大开发战略实施的不断深入,西北、西南等地都出现了用工热潮,工资高、消费低、离家近等多重因素导致以往在经济发达的沿海地区务工人员转至西部就业。

宝鸡作为铁路通往西北、西南的交通枢纽站,也迎来了春运过后的务工客流高峰。

据了解,目前宝鸡火车站日均发送入疆务工人员2500人左右,是近期出行最热门的方向。

为了切实保障外出务工者在购票、进站、上车等环节顺畅,该站从细节入手,在原本拥有宝鸡至阿克苏K1661次始发列车的基础上,向路局申请把西安至乌鲁木齐L629次列车开行时间延长到4月7日,并将硬座运能由原本的2节调整为3节,最大限度扩充票额,满足入疆人员购票需求。

源,做好务工人员入疆时间、地点、人数的统计工作,并积极上门服务团体票业务。在售票大厅一号窗口设立农民工团体票专售口,优先办理农民工团体票。

候车过程中,该站根据每趟入疆列车的上车人数,合理规划候车区,在西去候车人数达到饱和时,将部分人员分流至南去或东去候车厅,避免候车区域过度拥挤。在此基础上,充分发挥客运生产指挥中心的职能作用,对过往入疆的列车运行进行动态监测,有效提升复票利用率。

为确保乘降组织有序,该站对入疆,以及出川在宝鸡中转人数较多的大客列车,及时通知突击队上岗,实行专人引导,并安排工作人员带队上车,最大限度为外出务工人员铺设安全出行的“淘金路”。

据统计,目前宝鸡火车站春运过后已经办理农民工团体票45批,约3100人,安全发送外出务工人员18.7万人。
本报记者 刘鹏



中铁二十局三公司杭长项目 严控管理体系为责任成本“瘦身”

本报讯 开年以来,中铁二十局三公司杭长项目部,坚持以成本管控为核心,积极构建成本管控体系,延伸成本管理模式,变单一成本控制为成本投入导向控制,引导科学合理投入资金,最大限度降低生产成本。

该项目部建立健全目标成本管理体系,提升精细化管理水平,实施全员、全过程、全要素的成本费用控制体系,通过将预算指标体系化和明确,提高超前预算的控制能力,提高施工生产的自主经营和核算能力。

注重指标分解考核,严控非生产性费用支出。为增强节俭降耗和过紧日子的责任意识,最大限度地降低非生产性用品及招待费用的开支,明确了责任。

据悉,在此基础上,该项目优化资源配置,认真核定各生产岗位的物资储备限额,加大物资的动态管理和调剂力度,最大限度降低储备资金占用,提高资金效益。同时,开展成本管理对标排序,总结成本管理先进经验,杜绝生产过程中的浪费现象。(聂新式)

安康水电厂三机组大修于2月23日开工,计划工期50天,考核工期45天,计划完成标准项目210项,非标项目42项。目前,此次大修工作已进入关键时期。
岳帅 摄