

投资近 2000 万元 LOFT 房型 拎包入住 上海建工首批人才公寓开建

■ 劳动报记者 徐堯



本报讯 人才公寓作为企业职工的一个重要福利，受到广泛的关注。昨天，上海建工人才公寓建设工作全面实施。在启动仪式上，上海建工表示将高标准严格要求把人才公寓建成精品工程，为入住职工打造一个舒适、温馨的“港湾”，成为“建工人之家”。

上海建工首批人才公寓项目选址在杨浦区佳木斯路 323 号至 327 号，投资近 2000 万元。项目周边景观优美，交通便捷，设施完善。项目建筑面积 4000 多平方米，改建后有复式房间 57 套、单人间 50 套、双人间 36 套，可容纳 200 多人居住。

人才公寓主要面向企业优秀职工，作为过渡性居住的保障。公寓内除具有标准化的生活



配套设施，还充分体现了“安全、环保、舒适、便捷”的设计理念，平衡和满足职工便捷、私密的双重需求，达到“拎包入住”的标准。项目别具匠心打造的 LOFT 房型，创新设计了立体的生活空间模式。双层

LOFT 空间被充分利用并合理布局，满足居住人员个人生活、工作需求。该项目将于今年年底竣工，预计 2020 年初正式投入使用。

近年来，上海建工始终秉承“以职工为中心”“人才是第一资

源”的发展理念，坚持“发展依靠职工、发展为了职工、发展成果惠及职工”。以启动首批人才公寓建设为契机，构建多层次、多渠道、多形式的人才服务保障机制，为吸引人才、留住人才“栽好梧桐

树”，让职工有更多的获得感、幸福感、自豪感。

接下来，集团各单位也将根据实际建设一批优质的人才公寓，服务人才发展。

今年早些时候，农工党上海市委在《关于加快上海青年人才公寓建设的建议》中，就建议“重点支持国有企业作为投资和经营的主体，将该类营收不纳入绩效考核目标，在收益权保障上予以‘松绑’。同时，在房产税、企业增值税和所得税方面适当予以减免，减少其投资运营青年人才公寓的盈利回报周期，激发更多市场主体参与的积极性。

在本市部分有条件的高等院校、各大医院、科研院所等青年人才集聚的单位，鼓励利用单位的部分地块建设青年人才公寓，自组服务机构或引进第三方社会服务机构进行服务管理，缓解部分购房困难的青年科技人员和教师的燃眉之急。”据记者了解，上海建工首批人才公寓项目的选址，正是利用了一块自有地块。

企业招应届生最看重啥？

学习、人际沟通和团队协作能力



本报讯（劳动报记者 罗菁）新一批应届生进入职场，找工作难吗？企业对于应届生的感观又如何？

近日，黄浦区职介中心公布了 2019 年下半年企业用工需求调查中有关应届生的数据分析，结果显示，一方面企业对应届生的招聘需求并不大；另一方面，近半数企业认为应届生基础能力不强，导致其招聘难度的增加。

招聘应届生比例不高

据了解，此次样本来源于上半年在黄浦区日常招聘用工较为活跃的企业，样本数量为 135 家，其中明确表示有招聘应届生需求的企业为 46 家，占总调查企业数的 34.07%。

135 家企业中，下半年预计发布的岗位需求人数为 3851 人，其中可招应届生的职位为 468 人，只占招聘总人数 12.15%。

通过数据进一步解读发现，在有招聘应届生需求的 46 家企业中，无论是外资、民营企业，还是国有、集体企业，招聘应届毕业生的人数占他们各自招聘总人数中的比例都不高。

其中，外企招聘总人数为 567 人，应届生岗位为 149 人；民企招聘总人数为 676 人，应届生岗位为 104 人；国企及其他岗位招聘人数为 1620 人，应届生岗位更是只有 215 人，比例只有 1.3%。

企业更倾向熟练工

从以上数据中不难看出，无论从招聘应届生的企业占比，还是从招聘应届生人数的占比来看，下半年企业对应届生的直接需求欲望并不强。

对此，专家分析认为，一方面

这与上半年的招聘计划完成有关，但另一方面也反映出，企业从用工成本和培养周期考虑，更倾向招聘能够直接上手的熟练工。因此对于眼下尚未找到工作的大多数毕业生来说，无论是设定合适的求职目标、寻求更多的求职渠道还是把握求职时机，都对其自身提出了更高的要求。

因此，黄浦区职介中心也建议应届生在求职前需要多渠道了解企业招聘信息，把握好最佳的求职时机，特别是毕业季的高校招聘。同时，也应当多了解劳务派遣、就业见习等多种用工形式，给自己多一些就业机会。

自身基础能力需提升

那么，对于招聘应届生的企业来说，最看重这些职场“菜鸟”哪些能力呢？

数据分析指出，企业普遍认为排名前三的分别为学习能力、人际沟通能力和团队协作能力。紧随其后的，则是承压抗挫能力、语言表达能力、问题分析能力、创新能力、组织协调能力和问题解决能力。

从中可以看出，招聘企业非常务实，最看重的 7 项能力均为应届生所应具备的基础技能，最后两项才是基础管理技能中的一部分。换言之，企业并不期望应届生在上岗后“惊天动地”，只希望他们能“循序渐进”。

但是，现实招聘过程中，企业普遍反映，基础能力没能很好地在应届生身上体现出来。因此，在问及企业招聘应届生与往年相比难易程度变化的时候，有一半的企业认为相比往年，招聘难度增加了。

为此，专家提醒，高校学子在校期间就应该特别注重基础技能的培养和锻炼，社会实践和就业实习是最好的途径与方法。

同时，要将自身积累的就业技能体现在自己的求职简历中，并且在面试过程中展现出来，让企业更多地了解自己，从而获得企业的青睐，得到自己心仪的岗位。

单体酒店如何打破经营困局？

记者一探究竟



本报讯（劳动报记者 叶佳琦）中国有百万家单体酒店，行业规模很大，利润却十分微薄。如何打破经营困局？被称作酒店行业“特种兵”的店长，重要性不言而喻。

据透露，所有先进的管理理念、都要通过店长来执行。而经过专业培训的店长不仅可以为酒店带去专业的酒店管理知识，还可以帮助酒店降低运营成本，提高获客能力、运营效率及经济效益，帮助其构建核心竞争能力。

到底这些“特种兵”有多重要？他们又是如何妙手回春的？记者为你一探究竟。

近百万家单体酒店 亟待管理

《中国酒店产业报告》数据显示，中国酒店市场约有 92 万家单体酒店，占比超过 85%，可触达的市场规模接近 1 万亿元。“蛋糕”越大，竞争就越激烈。

记者了解到，单体酒店大部分瞄准中低端市场，虽然总体体量和市场规模不容小觑，但论单个酒店，却往往业绩低迷、利润微薄，深陷经营困局。在酒旅行业转型升级的浪潮中，它们时刻面临“出局”的危险。

比如，由于许多单体酒店缺乏获客能力，不得不压低价格或支付高额佣金，导致单体酒店获利艰难。另一方面，由于单体酒店品质良莠不齐，管理专业能力匮乏

等原因，也难以积累客户。更雪上加霜的是，酒店行业长期存在巨大的管理型人才缺口，人才培养速度远远跟不上行业发展速度。

有业内人士指出，“优质的酒店往往倾向于投身大平台、大酒店，中小单体酒店根本招不到也留不住真正有能耐的店长。人才方面的严重短板，让单体酒店进一步被连锁酒店甩在身后，对优质人才丧失吸引力，形成恶性循环。”

“店长模式” 助力单体酒店转型

一方面是单体酒店亟待管理，另一方面，越来越多的行业巨头开始瞄准这个市场。一时间，如 H 连锁酒店等在新型酒店管理公司对单体酒店整合蔚然成风，这也让数十万单体酒店业看到了新的出路。

“要帮助单体酒店转型升级，最核心的抓手是人，即拥有专业的酒店管理技能的‘店长’。”业内人士指出，店长是酒店行业的“特种兵”，所有先进的管理理念都要通过店长来执行。

为此，H 连锁酒店的“店长模式”应运而生。据介绍，H 连锁酒店凭借自身平台效应和系统化优势，集聚大批优质店长人才，再基于一整套科学、专业的人才培养及激励系统，进一步提升人才的专业化水平，最终，依托于总部与签约酒店紧密的合作机制，将优质人才分配到各个单体酒店。

“优质的店长实际上任职于总公司，但通过店长模式，他们的能力被用来帮助

每一个单体酒店破局。这可以说是一种高质量人才的‘降维’使用，而最终的效果是：平台留住了人才、培养了人才，酒店也获得了真正的赋能。”H 连锁酒店联合创始人兼首席产品官邓榕表示。

店长上任后 转型效果立竿见影

记者采访发现，通过这样的合作模式带给单体酒店转型的效果立竿见影。

酒店业主龚先生表示“店长介入以后，首先调整了房价，部分房型下调了价格，同时，将前台价格和 OTA 价格保持一致；在充值方面，店长也经过测算房间成本，将充值价做了合理下调。酒店管理上，店长改变了大锅饭模式，建立了奖励机制。不仅如此，店长每天到店检查卫生，对人员进行业务培训，提高酒店卫生的品质。”

郑州的冯先生表示，自己的恒熙景观酒店营收状况不乐观。但是当“特种兵”空降之后，大大提升了酒店获客能力。“店长改造很及时也很美观，很大程度上改善了酒店品牌形象，改造范围包括：门头灯箱、前台大厅室内广告牌、大厅地毯、电梯门贴，房号牌等标识贴。”

而据 H 连锁酒店方面透露，除了派遣专业店长，业内首个自主研发的店长智能管理辅助系统——飞燕也已正式推出，该系统可以辅助酒店店长实现工作任务节点管理的在线化和智能化。