

· 快讯 ·

江南布衣香港上市受冷遇

在时尚零售低迷和国内经济放缓的时期，在国内经营女装品牌JNBY的江南布衣在港上市招股不受投资人追捧，发行价靠近下限，只录得轻微超额认购。

江南布衣公布的配发结果显示，该股在港接收到792份有效申请，合共认购1645万股，即股份在港获轻微超额认购32%，一手中签率为100%。该股以接近招股下限的6.4元定价，原招股范围为每股6.08-7.73元。值得注意的是，国内消费者对服装等日常类别的需求减弱。据国家统计局发布的2016年9月社会消费品零售数据显示，9月中国服饰市场仅增6.7%，是表现最差的类别。

可口可乐非碳酸业务回暖

可口可乐日前公布财报称，该公司最新一个财季的营收和盈利降幅均低于预期，原因是尽管在美国以外市场上的业务表现疲软，但发达市场则对该公司的营收形成了支持。

最近以来，海外业务的疲弱表现和美元的走强已经导致可口可乐的业绩承压，原因是该公司有一半左右的销售额都来自于美国以外市场，但需将业绩转换为美元。可口可乐在美国采取了提高价格和缩小包装的措施，从而帮助可口可乐抵消了这种下滑所带来的影响。在截至9月的这个季度，可口可乐的全球饮料销售量增长了1%，在关键的北美市场上也增长了1%。非碳酸饮料的销售量增长3%，主要由于饮用水和运动饮料的销售量增长。营收同比下降6.9%，至106.3亿美元，但仍超出分析师此前预期的105.1亿美元。

“互联网+”引领健康管理新模式

日前，航天健康管理服务创新论坛在北京召开。本次论坛重点聚焦互联网引领健康，让“互联网+健康管理”走进企业、走进员工，整合学术与产业的创新技术资源，携手打造“互联网+物联网+医疗服务”的企业健康管理服务模式。

卫生经济学博士、研究员、国家卫计委卫生发展研究中心卫生费用与政策研究室主任张毓辉指出，服务业侧重于将健康服务提供给居民，属于第三产业，但医疗器械的制造、健康用品，属于第二产业。健康产业就是围绕着服务健康形成了一产、二产、三产的健康体系。

北京商报综合报道

上海2016年10月18日

中国最大的人力资源服务商前程无忧(NASDAQ:JOBS)当天发布《2016中国典范雇主招聘状况报告》，报告显示作为中国各行业的领军企业，典范雇主在2016年计划招聘的人才需求比2015年增加了9%，但毕业生招聘量每四个人中有一个为毕业生。年轻、掌握新技术的人才受到典范雇主的青睐，这向明年的毕业生就业传递出较为乐观的信息。

“中国典范雇主”(<http://hrawards.51job.com/>)评选着重评价企业的人才管理质量，是目前国内最大规模的人力资源管理领域的选拔，参选的企业必须提供包括雇员结构、招聘、培训、绩效薪酬和雇主品牌建设等150多个数据和信息，同时提交具体案例，评选采取邀请参选的方式进行。伴随着企业对技能人才需求和雇主品牌建设的日益迫切，参加的企业逐届增多，初筛、邀选、评比的门槛越来越高，评选也越来越严苛。本届评选以“移动的人力资源管理”为主题，135家领先雇主榜上有名，当选的典范企业中上市公司82家，非上市的跨国公司39家，民营企业和国有企业各为7家。

445000 社会招聘量

获取人才是典范雇主人才管理的重点。由于知识更新、市场结构转型，典范雇主多面临调整和新的市场及投资机会，对于掌握新技术的专业人才非常渴求，同时人才流动也是雇主招聘量保持在高位的一个重要原因。135家典范雇主2016年计划招聘44.5万以上的人才，比2015年增加了9%，比较平稳，其中应届毕业生和应届职业学校毕业生共107600人，相当于每招聘4人中，有1人为应届毕业生。值得一提的是，典范雇主2016年实习生需求的增长超过29.2%，显示雇主们对年轻人才的倚重。

在2016年的典范雇主中，快消/零售行业、信息/通信/技术行业(特别是软件开发)、汽车/零配件和银行/保险行业计划招聘量平均每家分别为3720人、2669人、1156人和857人，同时专业服务(外包、检测和媒体等)和酒店行业的雇主招聘量也非常大，这些招聘量居前的雇主也是招聘年轻人才的主力军。

2016年的招聘计划中，技术骨干仍然是各家典范雇主最紧缺人才，其次为初中级管理人才和高级管理人才。一方面新行

业、新市场兼并收购频繁，资本对人才的流向产生强大的影响，企业内部的技术骨干和资深管理者有着较多的职业机会，包括自己创业；另一方面，在互联网技术影响下，雇主的业务经营越来越依赖专业人才发展市场和新顾客。

尽管人工智能技术似乎为中国“用人难”的解决带来期望，但眼下，即使曾经从快消、金融和机械等行业疯狂挖人的科技型典范雇主，今天也面临着较大人才缺口。数据显示，营销和技术(专业)类人才的需求最旺，同时设计、策划和运营人才的需求也是典范雇主目前的重点，为了获得所需要的、符合市场变化和业务发展需求的人才，典范雇主不仅通过各种渠道搜索人才，而且打开行业壁垒，“跨界”求才成为趋势。

107600位 毕业生招聘量

相对绝大多数的中国企业，典范雇主对校园重视一向有传统，而且把雇主对校园人才的影响力视为企业人才战略的重点之一。135家典范企业在2016年计划举行2975场校园招聘会，招聘包括职业学校和高校毕业生10万多人。

三季报业绩分化

光伏市场现抢装后遗症

“6·30抢装潮”的后遗症逐渐显现。北京商报记者日前通过对比光伏企业发布的三季报发现，部分企业业绩上涨甚至翻番，但包括天龙光电等大部分光伏企业则出现营收净利双降的情况，上半年集中抢装，在需求未变的背景下，产能过剩现象出现，业绩的下滑成为必然。



业绩两极分化

上半年爆炸式增长及行业长期的结构性过剩，正在让光伏市场的大环境发生变化。北京商报记者通过汇总众多光伏企业的三季报业绩发现，光伏企业业绩两极分化现象严重。

天龙光电前三季度总营收1.17亿元，同比下降3.84%，净利润为亏损2645.2万元，同比下降25.35%。海润光伏前三季度总营收37.95亿元，同比增长9.26%，净利润为4528.57万元，同比下降9.45%。爱康科技前三季度总营收23.81亿元，同比增长7.55%，净利润为8392.8万元，同比下降13.42%。协鑫集成前三季度总营收为93.81亿元，同比增长63.65%，净利润为2.09亿元，同比下降44.44%。

另外一些企业则有良好的盈利表现。东方日升前三季度总营收为同向上升，盈利5.1亿-5.3亿元，较去年同期增长157.67%-167.77%。航天机电前三季度总营收为35.5亿元，同比增长59.67%，净利润为9347万元，实现扭亏为盈。亿晶光电前三季度总营收为42.02亿元，同比增长28.33%，净利润为3.86亿元，同比增长161.1%。

祸起产能过剩

光伏企业业绩两极分化与“6·30”抢装潮息息相关。厦门大学中国能源经济研究中心主任林伯强认为，经历过抢装潮后，发电量整体提升，但是由于用电需求并不大，所以导致企业无法将电售卖出去，造成产能过剩。产能过剩已成为我国光伏企业首先要解决的一个问题。除此之外，林伯强还表示，企业收到政府补贴减少以及售电回款的拖欠等也造成了目前整个行业不景气的原因。

同时，一位不愿具名的行业权威人士表示，造成光伏企业业绩两极分化的原因在于抢装潮期间大型企业抢装电站较多，受产能过剩影响较大，中小企业投入相对来说较少，所受到的影响也会相应变小。此外，中小企业营收相对来说并不高，且通过一些其他的收入可以较为轻松地提升自身的业绩，这也是导致两极分化的一个重要原因。

北京商报记者了解到，由于低价竞争，光伏企业拿到的政府补贴减少，甚至有的企业不惜亏损报出低价，这也导致了短时间内企业盈利情况堪忧。此前，在阳泉领跑者项目报

价0.61元/kwh后，内蒙古乌海领跑者项目英利绿色能源也报出史上最低价0.45元/kwh，低于市场民用电价，低价竞争几乎成为光伏行业的常态。

企业生存堪忧

在国际、国内市场拉动下，我国光伏企业近年产能利用率得到提高，产业规模稳步增长，企业利润率得到提升。数据显示，今年上半年，由于“抢装效应”使得行业爆发式增长，全行业营收达到1134亿元，同比增长27%，净利润102亿元，同比增长70%。

尽管上半年行业情况向好，但下半年开始，我国大型光伏企业目前的生存状况仍让行业人士表示担忧。北京商报记者了解到，今年10月，天威集团已向河北省保定市中级法院提交破产重整计划草案，江西赛维则由法院强裁进行破产重整。在无锡尚德和超日太阳能之后，中国知名光伏企业破产重整案例继续增加。

同时，受欧美对中国光伏产品“双反”、产能严重过剩和“价格战”等不利因素影响，中国光伏产业出现了产品滞销、库存积压、产能利用率不足、负债率大幅攀升、公司经营严重亏损等问题，并最终陷入资不抵债的困境。上述行业权威分析人士表示，从目前的情形来看，今明两年光伏企业的前景不容乐观，一部分企业可能陷入困境，特别是拥有巨大债务压力的公司。

林伯强认为，产能过剩的问题主要考虑供求关系，目前整个市场供大于求，企业发出的电无法出售，导致企业生产效率降低。如果未来一段时间内我国用电需求没有增加，供大于求的情况不能缓解，光伏企业业绩持续下滑将是必然的结果。

北京商报记者 孙麒麟 王子扬

社招校招总量继续攀升 技术骨干成最紧缺人才

前程无忧发布2016中国典范雇主招聘状况报告

尽管典范企业基本已过了快速扩张的发展周期，着眼于未来人才的竞争优势，抢占人才先机是典范雇主在校园追加或者保持投入的原因。与此同时，由于中国的市场特色，校园人群也逐步成为典范雇主产品和服务的主要顾客。除了以往的奖学金、技能竞赛、俱乐部和公益项目等活动，今年典范雇主在校园还开始设立实验室、创新基金、职业体验，甚至包括针对女大学生的职业讲座，以期尽早、更好地影响学子们对雇主品牌的认可。

75家典范雇主2016年计划招聘职业学校毕业生，但是需求量未见明显增长，尽管职业学校毕业生一直以高就业率备受关注，但是典范雇主的人才储备和人才发展着重于高学历学子。不过，尽管典范企业努力成为人才的首选，并为此非常努力，但是吸引人才比过去更难了。有才华的年轻人很知道自己的市场价值。他们更愿意从事能影响社会、人类和商业规则的经营活动而工作，而不只是金钱，他们也更重视工作时间的自由度和工作环境的舒适度，而人力成本的快速上升也成为典范雇主面临的一大课题。