

6 才市扫描 HR Market

14 省会城市加入人才抢夺战 武汉大学毕业生购房八折

“送钱”、“送房”、“送户口”……二线城市求贤若渴,再掀新一轮抢人大战。

武汉“5 年留住百万大学生”,济南“人才新政 30 条”,长沙“人才新政 22 条”,南京市试行“人才安居办法”,成都“蓉漂”计划……短短两个月时间里,约有 14 个二线城市城市加入了“人才抢夺战”,各地围绕直接落户、发放生活补贴、提供共有产权房居住、买房不限购等方面出台了各种优厚的人才政策。

8 月 26 日下午,第二批武汉百万校友资智回汉——武汉大学专场,湖北省委副书记、武汉市委书记陈一新透露,武汉近期将推三大核心工程,助推百万大学生留汉工程。其中,争取让大学生以低于市场价 20% 的价格买到房子,并将率先出台大学生最低年薪标准。

大学毕业生购房“打八折”,这在全国还是头一遭。

在武汉资深房地产专家李国政看来,这并非武汉抢人的噱头,通过改造房地产业传统产业链,降低重点项目的土地成本,或者多家企业集中认购等方式,的确可以实现“让大学毕业生以低于市场价 20% 买房”的目标。

华中科技大学经济学院教授陈波对第一财经记者表示,各地吸引人才更重要的是抓住优质企业,有了体面的收入、理想的工作平台和广阔的职业发展空间,才能真正吸引人才,并达到“不清自来”的人才引进最高境界。

旗下“新一线城市研究所”连续数年发布“新一线”城市排行榜。研究发现,2017 年的三甲城市——成都、杭州、武汉正在迅速接近“第一集团”。它们的崛起,与人才的聚集互为因果。

武汉互联网思维开发人才房

记者从多个渠道获悉,大学毕业生购房优惠政策的相关细则正在制定中,多家房地产企业有意参与跟进。

中国指数研究院华中市场研究总监李国政分析称,让大学毕业生以低于市场价 20%

买到房,其关键在于“利用互联网思维开发人才住宅”。他说,为什么小米手机可以做到价格低廉、性能强大,雷军就是利用互联网思维改造了传统产业链。开发人才住宅,亦可采用“先有订单,再下单生产”的模式,不仅可以缩短了建造与收房周期,开发商还能先拿到钱动工建设,“省去了大笔的贷款成本和营销开支”,成本降下来了,售价下调完全可以实现。

一些重大投资项目的拿地大都属于政府特批地块,土地成本相对低廉,加上各种税费减免,在这类土地上划出一块地专门用于开发员工定制住房,亦可以实现低于市场价 20% 买到房的目标。

此外,地理位置比较靠近的几家企业集中认购某个商品房项目,亦有机会获得 8 折左右的“团购价”。

据今年 4 月刚成立的武汉市招才局介绍,解决人才的住房问题一直是武汉“百万大学生留汉创业就业”计划(下称“新政”)的核心内容之一。为此,该市首批筹集了 3600 多套大学生人才公寓,提供给毕业 3 年内留汉创业就业的无房大学生,租赁价格不高于同一地区市场价格的 70%;今后每年还将建设和筹集 50 万平方米以上的人才公寓,5 年内要满足 20 万人的租住需求。

位于东湖高新区的龙山创新园人才公寓,地处武汉未来科技城内,在园区内激光研究院上班的裴磊便住在这里。据介绍,入住公寓的大都是新入职未来科技城企业的大学生。公寓按照“拎包入住”标准配备了家具、空调、热水器、高速宽带接口以及简易开放式厨房。对单间、双人间,一室一厅,两室一厅四种户型,公寓分别开出三级租赁价格:即 550 元/间·月、980 元/月和 1200 元/月。相比之下,同地段的山水年华小区 75 平方米二室一厅的月租金约为 2500 元,“租金价格只有普通商品房的一半”。

未来科技城有关负责人告诉,截至目前,龙山创新园人才公寓的出租率达到 95%,居

住科技人员约 2500 人。其中,约 55% 的公寓由租赁期 2 年以内的新入职大学生居住。

东湖高新区人才办介绍,在新政发布前,该区已为大学毕业生提供 3583 套人才公寓并全部安排入住。新政之后,高新区又新筹集了 1682 套可拎包入住的人才公寓房源,占武汉全市新筹集房源的近 1/2。其中 120 套人才公寓正在陆续交付中,毗邻东湖高新区软件新城的花山人才公寓的 1562 套房源亦在加紧建设中,预计今年底交付。

戴德梁行武汉及长沙公司总经理黄广平认为,近年来,“新一线”城市迎来了北上广深产业转移、人才溢出的历史性发展机遇。伴随着人口红利的逐渐消失,人才成为这一轮二线城市竞争的真正核心。

招商引资与人才引进形成一个良性循环,正是武汉今年以来一系列政策的最终目标。

“武汉现在要做的就是怎样将这两者的需求相匹配。”黄广平说,这次提出的“争取让大学生以低于市价 20% 的价格买房”可以说是很有诚意的表现,由政府带头推动生活成本(主要是房价)的降低,有利于解决大学生在汉就业的后顾之忧,留住高素质人才也有利于招商引资的不断推进,进而形成社会资源的良性循环。

如何留住下血本抢到的人才

事实上,确保各类人才“住得上房、安得了家”已成为本轮二线城市“抢人”大战的重头戏。成都加大人才公寓和租赁住房建设力度,提出“在租住人才公寓满 5 年后,可低价购买”;长沙对到当地工作的高校毕业生,两年内发放租房和生活补贴,最高每年可达 1.5 万元。博士、硕士毕业生首次购房,可获得 3 万到 6 万元的购房补贴;在南京,江北新区的首批 1500 套产业人才共有产权房亦进入实施阶段。

给户口、开放户籍则是各地祭出的共同优惠政策。比如大学毕业生落户武汉几乎“零门槛”,连中专毕业生满足相应条件也可

落户;本科及以上学历的青年人才,凭毕业证到成都即可申请办理落户手续;湖南长沙推行“先落户后就业”;江苏南京则是“高校毕业生可直接申请落户”。

此外,开出更具吸引力的薪资亦是各大二线城市抢夺人才的制胜法宝。

陈一新 26 日透露,武汉将出台大学生最低年薪标准,要求民营企业特别是骨干企业带头,给大学生加工资;要求国企积极承担社会责任,给大学生涨工资。

“送钱”、“送房”、“送户口”……二线城市求贤若渴,提供的条件丰厚诱人,对人才的吸引力的确在增强。

近期一份调研报告显示,2017 年应届毕业生签约武汉、成都、南京等“新一线”城市的比例,与北上广深基本持平,而希望在“新一线”城市就业的比例则高达 37.5%,高于一线城市城市的 29.9%。

以武汉为例,武汉公安局治安管理局的统计数据显示,今年 1~7 月,武汉市共新办理落户 8.4 万人,较去年全年增加 2.8 万人。其中,办理大学生落户 4.2 万人,是去年同期(1.4 万人)的 3 倍。

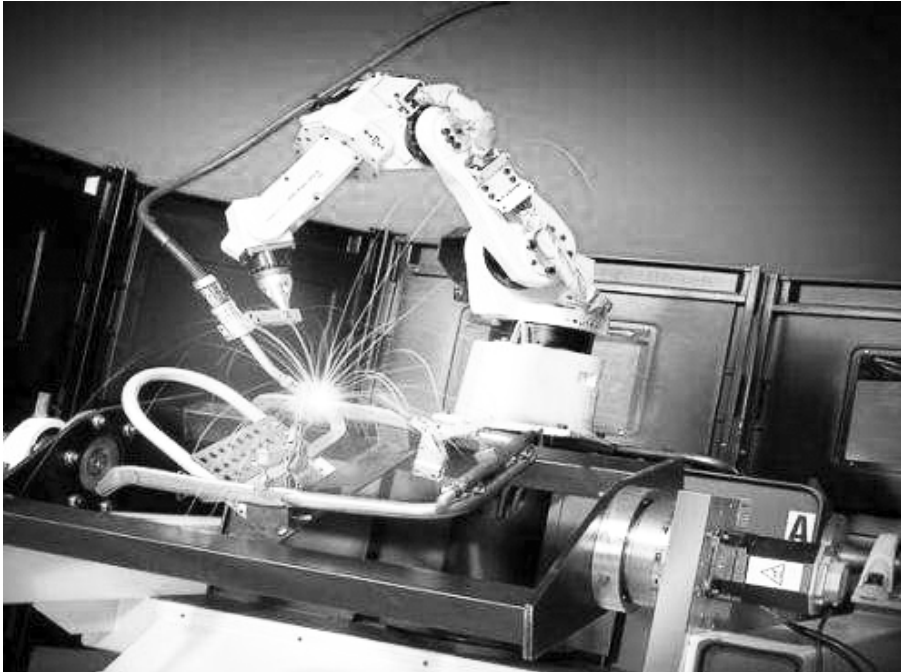
下血本吸引过来的人才,如何才能留得住? 陈波认为,人才的聚集并不是独立的选项,能否留住吸引过来的人才,是与其他要素配比在一起的,这些要素包括技术、资金、市场、制度、营商环境的发展空间,它们之间只有形成良性的互动,才能吸引并留住人才。

当前,二线城市纷纷通过降低落户门槛,下调安家成本的做法来吸引人才的落户,这些做法的短期效应显著,但要让人才扎根当地,关键还是要通过城市产业结构、产业布局 and 配置,提供有竞争力的岗位,为其提供一个良好的发展平台,同时营造一个公平、开放的制度软环境,给年轻人以留下来的足够信心。

同时,人才的梯队建设也至关重要,除了留住金字塔底座的大学生外,也不应忽视金字塔尖的高端人才聚集。此外,还要防止一些人利用各种人才优惠政策钻价格剪刀刀差的空子套利套现。

(周芳)

美国:机器人“无处不在”



“是机器人击碎了希拉里的总统梦,帮助特朗普入主白宫。”这样的说法未免危言耸听。然而,美国著名智库布鲁金斯学会近日公布的研究报告表明,2016 年美国总统大选的结果的确与机器人存在一定关联性。分析显示,在密歇根州、威斯康星州、宾夕法尼亚州这些对大选结果影响重大的“红色州”,机器人在工业中的普及率较高。较多的工业机器人提高了工厂自动化水平,改变了传统行业的生产和就业方式,由此给产业工人造成的焦虑很容易反映在投票结果上。

“助选”特朗普

自 2008 年金融危机以来,全球经济复苏乏力,欧美各国纷纷回归制造业。在这股浪潮中,发展工业机器人成为美国重振制造业的战略途径之一。2011 年 6 月,美国前总统奥巴马宣布启动“先进制造伙伴计划”,明确提出通过发展工业机器人提振美国制造业。根据计划,美将投资 28 亿美元,重点开发基于移动互联网技术的第三代智能机器人。机器人成为美国发展经济的“伙伴”。时至今日,美国在工业领域对机器人的应用在全球处于领先地位。

布鲁金斯学会近期考察了机器人在美国各行各业以及各州、各大城市的分布情况。对于工业机器人,布鲁金斯学会将其定义为“自动控制的、可重复编程的机器”,可以代替人类劳动。目前全美共有大约 23 万个机器人在“服役”,覆盖从汽车焊接到肉类加工的广泛领域。不过工业机器人的最大用户还是汽车行业,占去近半壁江山。研究表明,美国超过一半的工业机器人集中在中西部和南部以密歇根州为首的 10 个州,汽车行业中的许多知名厂商都在此有生产厂,例如通用、福特、克莱斯勒等汽车集团北美分公司所在的密歇根州就有将近 2.8 万个机器人,占全美工业机器人总数的 12%。其他如俄亥俄州、印第安纳州工厂的机器人使用量也不小,分别占据全美机器人总数的 8.7% 和 8.3%。机器人在这些州的工厂里主要从事燃烧焊接、汽车喷漆、组装产品、装卸材料、包装物品等工作。

再回到机器人“助选”特朗普的话题。布鲁金斯学会的报告称,特朗普在选战中的“根据地”是“铁锈地带”的美国南部和中西部。在这些地区,工业机器人使用量很大,自动化普及的同时,工业机器人也给人们带来了恐惧感。在共和党占有传统优势的“红色州”,机器人与工人的存在比例是每 1000 名工人对应 2.5 个机器人;而在民主党占有传统优势的“蓝色州”,机器人与工人的存在比例是每 1000 名工人对应 1.1 个机器人。也就是说,“红色州”机器人的普及率是“蓝色州”的两倍多。

这并不是说机器人决定了美国 2016 年的

总统大选结果,但机器人在“红色州”的高普及率从某种程度上造成了部分工人的工作被剥夺。在没有其他一技之长的情况下,这些传统的蓝领工人很难再找到工作,生存状况堪忧。所以当特朗普在这些“红色州”竞选拉票,提出让制造业回归美国、提高白人中产阶级就业的口号时,一下子就能抓住这部分选民的心。从这一角度来看,机器人确实在客观上帮助了特朗普坐上总统宝座。

越来越聪明

随着近年来人工智能的飞速发展,机器人给各行业带来的创新和对人类生活方式的改变不容小觑。

技术的进步和造价的降低让业界对机器人的研发不断升级,机器人正“越来越聪明”。通过对数据和人工智能的运用,现在的机器人不仅仅是“干完活收工”,还能通过传感器记录数据,然后实时上传到云端进行分析。这对电子商务行业具有很大价值,最大程度实现自动化的电商企业往往能占据优势。以仓储为例,过去的机器人无非是一个装有轮子的平台,去完成模式单一的传送货物的工作。如今随着物流速度的加快,业界开始思考让机器人承担更多工作,特别是需要花费大量时间的货物分拣工作。考虑到传感、动作、操纵等各个环节,让机器人完成这一任务并不容易。

来自匹兹堡的 IAM Robotics 公司就是致力于攻克这一难题并推广到商业应用的公司之一。该公司在 2016 年研制出了能从事分拣工作,被命名为 Swift 的机器人。Swift 具有一个能有效负载 15 磅重、最多伸展 18 英寸长的手臂,而手臂的最前段是一个带有吸力

的小“吸盘”。Swift 的高度可以调节,能运用于高度在 3 英寸到 85 英寸之间的货柜。它能够在仓库里通过自动导航移动“行走”,并且与工人分拣货物的速度相当,甚至更快。研发人员介绍,Swift 是通过先进的计算机视觉技术认出自己想要取的东西,再迅速抓取,可以取代人类从事分拣工作,省去高额的人工费用。除了 IAM Robotics 公司,在美国,还有很多类似的公司正在开发“机器人拣货员”。

机器人也在悄悄改变美国的保安行业。据报道,美国 Gamma 2 Robotics 公司近年致力于研究新型的、名为 RAMSEE 的“保安机器人”。RAMSEE 可以实现自动巡逻,并且就入侵者做出的动作和外界环境中出现的热、火、烟、气体等状况迅速反应。比如当其受到外力的推动时,它会发出声音等“提醒”。相比人类,RAMSEE 的侦察能力或许更强。比如,当它在工作场所巡视一圈后,通过对对比分析数据前后发生的变化,哪怕是细微的变化,就会向后台发出信号,提醒控制中心的人可能有入侵者。RAMSEE 对业界的改变将是革命性的,因为这样的保安可以 24 小时不知疲倦地工作,也不会对危险的工作场所“挑三拣四”。专业人士称,机器人可以与录像监控系统、门禁系统、建筑物自动化系统和指挥控制系统等结合使用,大大提高工厂、仓库甚至军事设施的安防能力,有效节约人力成本。

机器人正逐渐进入人们的日常生活。据英国市场研究机构 Juniper Research 在 2015 年发布的数据显示,美国每 25 户家庭就有 1 个机器人;到 2020 年,预计每 10 户家庭就会拥有一个机器人。其实这里说的机器人并不一定具有人的形状,但具备特定的工作能力,

比如圆盘状的吸尘器机器人和给庭院浇水的洒水机器人。据报道,美国加利福尼亚州的研究人员今年发明了一种能够陪伴宠物的机器人,宠物的主人只需要通过手机就可以远程控制机器人与宠物实现互动。这个名为 Pebby 的机器人被设计成具有防水功能的玻璃球状,带有广角摄像头,以方便主人了解宠物的一举一动,还能给宠物拍照或录像以保存美好瞬间。该机器人还带有激光投射功能,主人可以通过手机操控激光在地板上的投射方位来让宠物追着光奔跑,即便主人不在家,也可以与宠物玩耍。如果 Pebby 没电了,它还会自己找到与其配套的充电器 PebbyKennel 对接充电。

“冲击华尔街”

过去,传统制造业的蓝领工人更为担忧自己的工作会被机器人取代,而如今这种忧虑情绪已经蔓延到了金融业的白领人群。

根据咨询公司 Opimas 发布的报告,到 2025 年金融行业中的 23 万个工作机会将会消失,被称之为“人工智能代理”的机器人取代。牛津大学学者 2013 年的研究报告称,在接下来的 20 年里,47% 的工作因为有自动化的可能而存在被取代的高风险,其中 54% 的工作集中在金融领域,而这一趋势将会在全世界发生。“机器人正在冲击华尔街”,类似的标题在美国媒体中已经屡见不鲜。

著名咨询公司麦肯锡的一份报告也显示,目前新技术将要“入侵”的是投资银行等高端行业,银行和金融机构正在迅速接受新一代人工智能技术。有着 200 多年历史的美国纽约梅隆银行在过去的一年半时间里已经使用了超过 200 个机器人“雇员”,以提高工作效率和节约人力成本。全球最大的资产管理公司贝莱德今年 3 月宣布,将裁掉超过 40 个基金部门的员工,包括数个投资经理。

有媒体分析认为,未来 3 年人工智能将成为银行与客户互动的主要方式。有了人工智能,银行基本能够给客户创造出一个与人类客服功能相似的顾客体验,也就是所谓的虚拟聊天机器人来与客户互动。基于 IBM 沃森认知计算技术发明的“沃森管理顾问”机器人,能够让银行根据客户以往的历史记录,更好地认识客户,随时随地与客户进行沟通,转变银行与客户传统的沟通方式。

其实,金融业遭受人工智能的冲击仅仅是当前新技术在高端行业领域广泛应用的一个缩影,像律师、医生等行业都在不同程度地引入人工智能和机器人。但人们应该为机器人“抢走他们的饭碗”感到恐惧吗? 答案应该是否定的。

诚如斯言,机器人毕竟是人类发明的,人类发明机器人的目的也是为了让各自做自己最擅长的事。机器人是人类劳动力的补充,最终应与人类并肩工作。

(汤尧营)

《2017 年苏州企业技能人才需求调查报告》出炉 技能人才薪酬增长 仍招聘难

“苏州技能人才收入有多高? 哪类企业最需要技能人才? 哪类工种最吃香? 近日,市就管中心发布了《2017 年苏州企业技能人才需求调查报告》,技能人才收入稳步增长,研发及软件人才短缺等新鲜出炉的信息将为企业转型发展和市民就业创业提供精准而及时的帮助。

技能人才相关岗位需求量大

今年苏州市企业生产经营情况趋好,用工需求较旺,带动了技能人才需求大增。本次调查分 10 大类 56 个工种,需求总人数中,机械制造类占 28.36%、电子电气类占 20.51%、纺织服装类占 16.07%、维修装配类占 10.41%、检验驾驶类占 7.95%、建筑装饰类占 5.05%、化工冶金类占 4.27%、电脑应用类占 3.21%、财务销售类占 2.95%、餐饮医药类占 1.22%。从具体工种来看,数控机床操作工需求量较大,与去年调查相比,裁剪缝纫工、智能设备操作员和机械工程师需求上升较多,电子设备装配工、挡车工和机械维修工需求下降较多。

掌握的情况,技能人才薪酬水平较企业平均水平高出 30% 左右,与去年相比,初级技能工增长 9.7%、中级技能工增长 8.7%、高级技能工增长 9.9%。

智能制造需求涌现研发及软件开发人才紧缺

技能人才珍贵,这在调查中得到充分验证,企业对一线普工的需求在下降,对技术型、专业型研发人才的需求却在大幅增加。

222 家应用企业技能人才的需求总数为 1.7 万人,平均每家企业需求 76 人,而调查企业平均为 60 人,高出 26.7%。

应用企业需求量前五位的工种分别是数控机床操作工、裁剪缝纫工、各类检验员、智能设备操作员和机加工。很多自动化程度较高的生产线,除了上下料是人工外,更需要的是产品检验员,而当设备遇到一些简单的故障时操作员往往都能解决。

对智能制造应用企业来说,更紧缺的是研发、编程以及技能较高的人才,这类人才专业水平较高、培养时间较长、招聘难度较大。

技能人才难招仅 17% 的企业建有技能人才基地

技能人才对加快产业结构调整、提高产品竞争力,推动科技创新等方面,扮演着无可替代的角色,这也给企业人才招聘带来不小的难题。

调查企业中,19% 的企业认为技能人才招聘有较大困难,较去年上升了 6 个百分点,这些企业需求以机械制造类工种为主,需求量前三位的工种为数控机床操作工、各类检验员和机加工,初级工需求量较大。

调查企业中,仅 17% 的企业建有技能人才基地,已连续几年维持较低比例,这一方面说明企业对基地建设重视不够,另一方面也说明培训合作基地与企业主动联系不够。

调查显示,有近五成的企业主要采取对外招聘的方式引进技能人才,而建有稳定技能人才基地的企业不到两成。

(晓平)

日媒:日企职务越高工资就越低于中国企业

在中国和新加坡,部门经理级的工资平均达到 2300 万~2400 万日元(约合人民币 140 万~146 万元),日本还不到 2000 万日元,而日本董事级的工资甚至被越南超越。《日本经济新闻》8 月 29 日报道称,按国别观察企业支付的工资和薪酬发现,职位越高,海外工资越高于日本,差距就越大。日本企业的年轻员工在到科长级别时的工资高于亚洲各国,但到部门经理和董事级别则被超越。具有高端技术和经验的人才的争夺竞争在世界范围内日益激烈,在此背景下,日本企业的“竞争失败”风险也引发关注。

人事咨询企业美国美世(Mercer)调查了世界 125 个国家的 2 万 5 千家公司,1500 多万人的 2016 年度薪酬(预定额),按平均汇率换算为日元。日本企业以汽车和家电等上市企业为中心调查了 264 家。对象多为大型企业,存在金额可能偏高的倾向。

观察各国包括当地企业和外资企业在内的部门经理级的年平均工资(按账面计算),新加坡达到 2412 万日元,中国(上海)达到 2340 万日元,另一方面,日本仅为 1981 万日元。而科长级的平均工资则是日本(1022 万日元)高于新加坡(1008 万日元)和中国(668 万日元),形成对比。

日本的人工费在整体上依然很高。据日本贸易振兴机构(JETRO)的最近调查显示,一般工厂劳动者的工资在东京为每月 2339 美元,而上海仅为 558 美元,胡志明市为 214 美元。与海外相比,日本国内不同职务之间的差距较小。

美世日本公司的顾问荣立土志指出,“海外根据贡献的大小,毫不吝啬地支付工资”。日本倾向是,如果同样是部门经理级职务,主力部门和间接部门要保持工资水平相同,但“海外则向赚钱的明星业务部门的负责人支付更多工资”。

(马刚)