

人才风向 | Rencai Fengxiang

7月1日,备受关注的第一批三网融合试点地区名单终于公布,包括北京、上海、大连在内的12座城市首“尝鲜”。伴随着试点方案的展开,一场IT行业的人才储备大战也即将拉开。

三网融合 专业人才缺口超百万

对于三网融合的大环境来说,新技术、新产品不断涌现,专业的“考试”也可以做为企业有效的“外脑”,弥补企业对招聘知识更新方面的难题。可以预见,“以考选才”的模式,将伴随着人才竞争的日益激烈而不断普及。

网融合后的市场规模将是单网发展的3倍,随之而来的人才需求量也将呈现同步增长。可以预见,融合后的人才需求增长至少在3倍以上,如果再加上下游产业的共同发展,整个大市场对人才的需求量将呈现井喷式增长。”



人才需求进入井喷式增长

复合型人才缺口超百万级

北京邮电大学教授、博士生导师、三网融合研究所所长曾剑秋在接受采访时表示,三网融合实施后带来的不仅是技术与产业的发展,更是人才市场的机遇与挑战。

人才需求量的暴增,并不代表所有人才都符合三网融合后的人才需求。技术的融合化发展,使得单一技能的人才很难满足市场需求,“企业更需要适应产业发展的复合型人才。”曾剑秋表示。相对于各自为政的发展时代,三网融合后的这几个领域(电信网、互联网以及广电有线电视网),对人才需求的侧重也不尽相同。曾剑秋介绍:“电信业更需要熟悉传媒、互联网的人才;互联网业偏重通信业务、3G、手机开发、手机软件的人

才;而广电则侧重熟悉3G技术、互联网技术的人才。”

根据此前统计,目前国内仅3G人才缺口就高达百万级,而拥有3G、互联网技术的综合性人才缺口则更为严峻。

人才争夺带动企业招聘方式晋升

超过百万的人才缺口让企业所需的复合型人才很难在短期内摆脱稀缺状态,企业不论是招聘还是培养跨知识人才域都需要漫长的时间。但三网

融合之后的行业、技术跨越让HR仅从主观判断很难准确地对应聘者进行包括技能、工作能力在内的考查,以及藏于内的个性特征测评。

【相关链接】

业内观点

融合之后,多数国内企业现有招聘模式将面临挑战,企业选拔人才的压力将迫使其寻找更为高效与精准的招聘方式,而这种寻找的过程已经悄然开始。目前众多电信企业已经开始探索新环境下的招聘方式,并将“以考选才”的先进招聘方式植入选拔环节中。以中国电信[3.69-3.15%]为例,其部分核心岗位招聘流程已采用通过测评考试与面试相结合的方式,所有应聘者都先经过包括个性测评、能力测评在内的考试环节,之后结合测评结果,进行针对性的小组面试、单独面试等环节。(东方)

海南国际旅游岛建设上升为国家战略

四大行业“技才”需求强劲

随着海南国际旅游岛建设上升为国家战略,海南省经济呈现出全面回暖和强劲发展的良好势头,对IT类、医药类、建筑类等行业人才需求十分强劲。

达高新技术实业有限公司招聘软件开发工程师和嵌入式软件开发工程师职位,在人力资源市场几乎没有人投递简历。

质量研究工程师。医药代表、中高级管理和技术研发等职位的薪酬收入可达到行业平均水平的1.5~2倍,但所需人才也依然难招到。

级客户服务管理师、营销业务管理师、营销培训师等;三是大批有经验的优秀投资分析师等高级资金运用管理人才。

一般要求此类求职者具有3到5年以上工作经验并持有相关执业资格证书。

IT业研发类人才难觅

目前IT类企业在人力资源市场中主要寻觅软件开发、测试、网络应用等人才。如海口市信息中心首次在人才市场招聘系统原型设计工程师和系统设计部项目管理员;海南义利

医药保健行业急需技术人员

随着海口药谷建设步伐加快,医药、保健行业人才需求呈上升趋势,主要体现在销售人员和技术研发人员的需求上,特别是技术研发人员紧缺。如海南普利制药有限公司急需固体研发工程师、注射剂研发工程师和

金融业最缺乏三类人才

金融行业主要招聘单位首先是保险公司,其次是证券公司、金融行业的支持服务机构;再次是股份制商业银行。保险业最缺乏三类人才,一是营销高手;二是各类专业人才,包括核保核赔方面的高级专家顾问、高

房地产行业求贤若渴

海南房地产行业被国内外众多投资者所关注,建筑房地产专业人才需求缺口较大。其中热门岗位有建筑工程师、建造师、工程预算、房产策划、营销类等。像给排水、强电弱电、制冷暖通结构工程师、注册造价师、土木土建工程师等技术型人才,企业

此外,对高级技师和普通技工类人才需求将持续增加,尤其是技术娴熟的能手更是炙手可热。招聘汽车制造、维修、机械加工、机电一体化等技术岗位愈来愈多,热门岗位主要有车工、钳工、电焊等技术类及一线操作工等。

除此之外,餐饮、娱乐、酒店、旅游等行业的人力资源需求一直居高不下。(吴铭)

重庆 年内需IT精英1.5万人

据重庆市政府制定的IT产业布局方案,5年内重庆市将新增70万相关人才需求。而这其中,最紧缺的就是软件人才,市经信委软件处副处长傅晓介绍,仅今年,该市就需要5-6万软件编程人员,5年后将达到

15万人左右。按照高层、中层、基层1:2:7的比例计算,今年需要的IT界中高层管理者至少1.5万人。在这1.5万人中,有一部分由企业自身培养,还有相当大的一部分需要通过猎头公司等渠道,从外地引进,这等于

是摆在猎头公司面前的一桌丰盛“宴席”。

“为挖沿海的IT人才,客户很舍得出钱,一般开出的年薪都在20万元以上。”才库人力资源顾问公司招聘人员邓金山表示,企业对这类人才

的要求也很高,不仅要精通外语,还需要相关的编程知识,并且要求在知名IT企业中工作多年。据悉,猎头公司一般多在上海、北京、大连挖掘IT人才,他们一般都是重庆本地人。

“以6月为例,已有7-8家重庆的IT企业找我帮忙物色人才,比去年同期增加了50%。”邓金山表示,这些订单,多来自重庆和外地入渝的

软件企业。从这些企业的需求看,既会编程又会管理的沿海人才是相互争夺的“香饽饽”。

邓金山表示,毕竟有着多年管理经验的软件人才在各地都很紧俏。为了寻找人才,他已经发布相关的招人信息,但来“揭榜”的人并不多,而这其中完全符合客户要求的人更少。(薛哲)

上海航运 金融人才缺口 4至5万

上海的目标是到2020年建设成为国际金融中心和国际航运中心。这一目标虽然宏伟,但实现起来不容易。

什么是国际航运中心?一般人想到的指标是航空量。2009年,上海港货物吞吐量完成592亿吨,同比增长1.8%;集装箱吞吐量完成25001万标准箱,全港货物吞吐量和集装箱吞吐量继续位居世界第一和第二位。

不过,光靠箱量是难以撑起国际航运中心的。国际航运中心离不开航运金融业务,世界著名的五大国际航运中心纽约、伦敦、东京、新加坡和香港,同时也是著名国际金融中心。中远集运总经理孙家康对此深有感慨,他在浦西远洋大厦临江的办公室中接受媒体采访时,指着对岸陆家嘴金融中心的摩天高楼说:“2005-2008年间,我们订购了50多条集装箱船,但没有一条船是靠对岸的金融机构融资,最后只能全部通过海外融资。”

现在,中国本土的银行不懂如何做航运金融,而在华经营的外国银行又没有资格做。他认为,要建立国际航运中心,上海要走的路很长。目前,上海需要在三个关键领域取得突破——政策监管、人才和服务。据他估计,上海在航运金融、注册、保险、中介等方面的人才缺口,可达4万-5万人。按照孙家康的说法,如果不能发展航运金融,光靠吞吐量,那么上海也就是个航运吞吐中心,而成了国际航运中心。(安邦)

市场用工 | Shichang Yonggong

根据麦肯锡公司刚刚发布的2010年人才蓝皮书《中国人才发展报告(2010)》显示,中国大学生仅有10%符合跨国公司的人才要求。

千万就业压力 九成人才缺口

吉利大学、金蝶顾问学院、携程大学、麦当劳汉堡大学、真功夫米饭大学等等,这些都可以被理解为企业和企业家在努力培养自己所需要的创新人才。同样,它也可以被理解为企业无法寻找到大量适合自己的人才。创新工场的李开复质疑道,“我不会说这些企业不该办大学而批评他们。如果因为招不到合适的人才,大学课程设置得不好,那么,我觉得有问题的是大学,而不是企业。”

这就是当今中国大学教育的现状:企业招不到人才,毕业生找不到工作。在企业拼命挖掘人才的时候,在中国“象牙塔”里培养出来的大学生,已经在遭遇声势浩大的“就业难”问题——2010年,等待就业的中国应届大学毕业生有630万,2009年是611万,当年就业率为68%,待业人数196万。如果加上前几年没有就业的大学生,2010年人才市场上大约有1000万左右的大学生在寻找合适的工作岗位。“就业难”正在成为一个全社会共同关注的话题。根据麦肯锡公司刚刚发布的2010年人才蓝皮书《中国人才发展报告(2010)》显示,中国大学生仅有10%符合跨国公司的人才要求。

谁来当BOSS

上海松江商学院市场营销专业2010年应届毕业生张华(化名)决定去最后搏一把,借来同学的正装,前往学校礼堂参加“谁来当BOSS”选拔活动。这是一个面向大学三年级和四年级学生选店长的比赛,选出的学生首先从销售员做起,一年后表现优秀可晋升为店长,并可获得部分股份,实现大学

生从就业到创业的过程。

“谁来当BOSS”是上海携程服饰有限公司举办的。总经理王霞表示,这是公司挖空心思想出来的优秀人才选拔办法。之所以如此急迫,因为王霞在2009年计划投入18亿元资金打造全新时尚品牌“城市第八天”,主要是为了快速建立自己的人才队伍。

王霞在英国留学时经常打工,有着丰富的企业管理和用人经验,“我也是没办法了,才会办这样的活动。对社会人来说,可能很多东西是不需要学的,判断力、应变力、沟通力、创新力等。但是这些都是书本上没有的东西,也是大学生缺乏的。”考虑到现状,王霞想出了“谁来当BOSS”这个创意。这个创意的目的就是选拔合适的人才,经过培训之后能够上手。

可能王霞没有注意到的是,除了做很多校园选拔之外,还真的有很多企业不仅大量投入培训,甚至开始创办自己的大学。这些都是企业自己筹办的,目标多是为自己

的企业培养人才,有些注重技能培养,有些则为社会培养高等人才。

这的确是一种悲哀。当企业迫不得已开始考虑自己培养大学生时,人们不得不怀疑,中国的高等教育是不是能够及格?这一悲剧的结果是,当企业不惜血本在寻找和培养人才的时候,大量的毕业生找不到出路。

让我入职吧

“如果再得不到这个机会,我就只能回陕西老家了。”张华说。由于是外地生源加上非“211”的大学,直到6月15日他还没有签署就业协议。“心里挺急的,家里给我的压力也很大,辅导员也催了我好几次,希望我赶紧找个单位签了,先就业再择业,因为我不签就业协议会影响到班里的就业率。”

在此之前,张华面试了28家单位,但是没有一家是相互满意的,“当然,看不上我的比我看不上我的要多。”张华说,没有相关工作经

市场快讯 | Shichang Duanxun

“格子领”人才市场广阔

在求职大军中,一个名为“格子领”的群体正悄然兴起,成为招聘市场的“香饽饽”。“格子领”人才是指在某一领域同时具备理论知识和实践经验的求职者,也就是同时具备某一领域“白领”和“蓝领”技能的人才。

据北京朝阳区人才市场招聘会负责人王先生介绍说:“即使是研发类岗位,企业为使研发与市场接轨,也更重视求职者的实践经验,‘格子领’型人的市场非常广阔。”王先生说。

就读于北京某大学风景园林硕士专业的李妍对此深有体会。日前,还没走出校门也没在招聘会中“血拼”过的李妍,已经轻松觅得理想的工作。李妍觉得自己的优势正是来自“格子领”背景。

“风景园林领域一线的从业人员大约有500多万人,其中接受过高等教育的人员不足10%,缺口本身就大。再加上我们有工作背景,很少为就业担心。”李妍说。大学生就业关键要与职位“匹配”,而“格子领”复合人才手持同一领域的“蓝白领”技能,与职位的匹配度自然更高,应聘者自然更有竞争优势。(萧何)

百度上海研发中心 微博招聘200名工程师

近日,百度位于上海的研发中心一举开放200多个技术研发及管理职位,启动了成立以来最大规模的招聘活动,并引发业界广泛关注。而更加令人瞩目的是,除了官网招聘、专业HR网站发布信息、猎头引荐等传统的招聘方式外,百度此番还别出心裁地选择在微博、SNS等互联网新媒体上广泛发布招聘信息,极具互联网特色。

由于此次百度上海研发中心开放的职位,除了常规的搜索引擎开发工程师、JAVA高级开发工程师、测试开发工程师、Web前端开发工程师等职位外,还包括若干经济学者的招募计划,因此留言中许多人都对这些经济类职位非常感兴趣,纷纷猜测百度上海研发中心此举意欲何为。

“我们希望借助微博、SNS等渠道,寻找到更多热爱互联网,热爱创新,乐于发现和分享的人。”百度相关负责人告诉记者,通过微博、SNS等方式进行招聘,主要是考虑到本次招聘的目标人群是互联网界的高技术人才,他们是互联网产品的最活跃使用者,他们早已习惯使用互联网随时获取、分享信息,因此百度这次通过微博进行招聘,就是希望能够直接覆盖和影响这些人群。(千龙)