

4 才市扫描 HR market

起薪 8000 年终 40 万 游戏美术人才缺口 60 万

据今日早报报道,今年,文化传媒娱乐概念在股市中大行其道。掌趣科技、中科英华、朗玛信息、百视通、海虹控股、浪潮信息等涨幅翻番,成为当前低迷的股市当中难得的亮色。以掌趣科技为例,从去年 11 月底的 10.71 元,到今年 6 月 28 日 32.98 元的收盘价,涨幅已达到 207%。

然而,在外界如此看好的情况下,游戏美术行业内却发出了自己不同的声音:“我们强烈呼吁社会高度关注游戏美术人才缺口!”

接了游戏订单,国内却没人能做

中国美术学院传媒动画学院网游系副系主任倪铨给记者讲了这样一个故事:一年前,国力文化创意有限公司的艺术总监王中义从加拿大带回一批次世代游戏(字面意思是“下一代游戏”,包括在 Play Station 3、XBox360、Wii 及其更高版本的主机上运行的游戏以及使用高端游戏引擎制作的 PC 游戏、网游等)的订单回到杭州,满以为这次终于可以大展拳脚,却不想在国内寻寻觅觅,却找不到一个可以掌握这些游戏技术的高端制作人。失望的他最后只能在朋友的帮助下联系上了平壤大学的一些朝鲜学生来完成了这些订单。

王中义是加拿大华裔,曾任职于全球著名游戏公司 Radical Entertainment games、Rockstar Vancouver、Next Level Games。他拥有着十多年游戏美术制作经验,现兼任中国美术学院特聘教授。他形容现在的自己就像是一个“传道士”,这些年,他和不同的人做着 一个相同的解释:游戏和动漫真的是两个完全不同的概念。

“如今社会上大多数人对游戏有着一个误解,都认为游戏就代表着‘玩物丧志’,是一个低端的产品,而动漫则高端洋气上档次,游戏只是它枝枝蔓蔓下的一小部分。其实,这些理解都是大错特错。我们游戏美术是完全单独成立的个体。”他这样解释。

“倪铨老师前些年给浙江卫视做过蓝巨星,这就是动漫衍生产品。但是,就算是浙江卫视这样的平台,蓝巨星最终也还是没能火起来。”王中义举例说,“我们要看到蓝巨星,只能打开电视,但是有多少年轻人能每天看电视?可是游戏不一样,前几年有报道说现在全国有 9 亿多人拥有着手机,那么就意味着有 9 亿多人每天只要动动手指就能玩游戏。所以游戏的市场是非常大的,就像当社会出现了手机这个科技产品时,大多数人开始利用自己的碎片时间来玩游戏,于是,这几年就



出现了手机游戏玩家暴涨的现象。”

倪铨接着王中义的话茬又给记者举例,有个安卓游戏叫《横扫僵尸》,单版下载量就已经达到 9 万多次。日本的《智龙迷城》一个月时间就收入达 1.2 亿美元。“游戏和动漫不一样,它是可以很快产生经济效应的产业,而我们游戏行业最终是要公众去评判的。”

游戏美术专业人才缺口高达 60 万

当然,手机游戏只是游戏美术里最简单的一块,次世代游戏则是让王中义最忧心不已的。十多年的游戏美术制作经验,让他曾参与制作《辛普森家族》、《绿巨人》、《疤脸煞星》、《虐杀原形》、《马克斯·佩恩 3》、《美国队长》等著名次世代游戏。

现场,王中义打开电脑给记者展示了其中一部作品《美国队长》,精美的画面,生动的人物,逼真的场景,打破了常规对游戏的认识,反而就像是在观看一部电影大片。

“一个次世代游戏至少要做两年,最少需要 1000 以上的人员加入,保守估计 3000 万元一个游戏,如果失败,公司就可以直接关门。”王中义解释说,这样庞大的人力财力投入让很多游戏公司望而却步。

“现在的国内环境,让大家都往省力的方向走,次世代游戏的人才越来越少咯。”无独有偶,盛世天娱数码科技有限公司

创始人王铖铖对此现象也是深有感触:“现在公司在别的方面都没有任何问题,但在游戏美术人才方面却是我们最大的瓶颈。”

随着中国网络游戏产业迅速发展,网游企业已经从粗放式发展逐渐走向了精品化的发展之路,其盈利模式、盈利能力和未来发展潜力已得到市场的认可。游戏作为一个拥有巨大潜力的新兴朝阳产业,正受到投资者青睐,但有资料显示,预计未来 3 到 5 年,中国游戏美术人才缺口将高达 60 万人。

王铖铖说,现在游戏美术设计师、角色动画设计师、高级动漫游戏造型设计师、3D 多媒体设计师等职位发展空间广阔,都是游戏公司所急需的人才,可是,国内游戏产业在人才需求与职业教育之间的脱节问题依然突出,很多学生毕业出来没法马上担任次世代游戏的制作,必须经过很长一段时间的专业培训。

“外面需要什么?很多学院不知道。有些教授只是自己做研究,和公司是脱节的,自然他们教出来的学生刚进入公司也不知从何下手。”王铖铖解释。

专业设置“连老师都缺”

然而,即使是专业培训在市场上也是寥寥无几,对于培训学员的要求也颇高。中国美术学院针对这个空缺开设了一个 EDU 游戏

课堂,今年 1 月开班以来,第一批学员仅 6 人,第二期目前正在招生期。

“每年像网易、腾讯、盛大这样的大型游戏公司都会来我们系挑人,现在网易的美术部一共 50 多人,一半都来自我们杭州。而刚毕业的学生进去做二维动画起薪就是 8000 元。”倪铨告诉记者,每年快到毕业季,就会有上市游戏公司的艺术总监来请他吃饭,悄悄向他打听:“三年级有没有好的苗子?那二年级呢?”而现实,又着实是粥多僧少。

目前,网络游戏设计职位的平均薪资要比网络 IT 行业的平均薪资高出 20%—25% 左右。“我们的一个同学,在腾讯 QQ 飞车组工作,去年年终奖他是全组拿得最少的,40 万元。”倪铨爆出一个让人瞠目结舌的数字,但这就是游戏美术人才现今的薪资状况。

其实,游戏美术是国家大力发展的重点行业之一。中国软件行业协会游戏软件分会游戏人才培养专业委员会副主任路海燕表示,协会对于游戏美术人才这块也是非常重视,可是重视归重视,扶持归扶持,人才缺口这个大漏洞让整个行业都有些力不能及。“现在连游戏美术教师都有缺口,何况是输送人才?”

路海燕说,业内现在就是一个今天你挖我,明天我挖你的现状。虽然游戏行业市场看似一片光明,但是如不解决人才问题,未来就将岌岌可危。

(庄郑悦)

中国区域人才竞争力报告:京苏沪综合人才前三

由社会科学文献出版社、全球化研究中心、武汉工程大学人才发展研究中心联合出版的《中国区域人才竞争力报告》近日在京发布。

《中国区域人才竞争力报告》显示,2011 年中国省域最具人才综合竞争力前十名,分别为:北京、江苏、上海、广东、浙江、山东、天津、辽宁、福建、重庆。同时研究报告还发布了 2010 年中国省会城市及副省级城市最具人才综合竞争力前十名,分别为:深圳、广州、南京、杭州、武汉、长沙、宁波、成都、济南、西安。

首次推出 中国省域人才竞争力前十强

《中国区域人才竞争力》蓝皮书报告研究结果显示,2011 年省域最具人才综合竞争力前十名分别为:北京、江苏、上海、广东、浙江、山东、天津、辽宁、福建、重庆。

在人才数量竞争力方面,排名前十位的

省域分别是:广东、江苏、山东、浙江、河南、湖北、湖南、四川、河北、北京。

在人才质量竞争力方面,排名前十位的省域分别是:北京、上海、天津、辽宁、新疆、江苏、浙江、广东、内蒙古、山西。

在人才结构竞争力方面,排名前十位的省域分别是:北京、上海、天津、新疆、辽宁、青海、内蒙古、宁夏、吉林、西藏。

在人才投入竞争力方面,排名前十位的省域分别是:北京、江苏、广东、上海、山东、浙江、天津、西藏、辽宁、陕西。

在人才平台竞争力方面,排名前十位的省域分别是:江苏、广东、山东、北京、上海、辽宁、浙江、天津、内蒙古、河南。

在人才生活及环境竞争力方面,排名前十位的省域分别是:广东、北京、上海、江苏、山东、浙江、四川、辽宁、河南、天津。

在人才创新竞争力方面,排名前十位的省域分别是:北京、上海、江苏、广东、浙江、天津、重庆、山东、辽宁、福建。

在人才贡献竞争力方面,排名前十位的省域分别是:上海、江苏、北京、浙江、广东、辽宁、天津、福建、河北、山东。

在人才发展态势竞争力方面,排名前十位的省域分别是:重庆、安徽、广西、云南、江苏、贵州、海南、西藏、四川、河南。

中国省会及副省级城市 人才竞争力前十强

报告结果显示,2010 年中国省会城市及副省级城市最具人才综合竞争力前十名分别为:深圳、广州、南京、杭州、武汉、长沙、宁波、成都、济南、西安。

人才数量竞争力方面,排名前十位的城市分别是:深圳、广州、杭州、成都、南京、宁波、武汉、西安、青岛、沈阳。

在人才质量竞争力方面,排名前十位的城市分别是:南京、西安、太原、杭州、乌鲁木齐、武汉、厦门、兰州、广州、长沙。

在人才结构竞争力方面,排名前十位的城市分别是:南京、武汉、拉萨、合肥、西安、呼和浩特、昆明、济南、杭州、沈阳。

在人才投入竞争力方面,排名前十位的城市分别是:深圳、杭州、大连、广州、宁波、南京、厦门、沈阳、成都、武汉。

在人才平台竞争力方面,排名前十位的城市分别是:广州市、深圳市、南京市、长沙市、武汉市、成都市、杭州市、长春市、郑州市、青岛市。

在人才生活环境竞争力方面,排名前十位的城市分别是:深圳、广州、杭州、成都、宁波、南京、大连、长沙、沈阳、武汉。

在人才创新竞争力方面,排名前十位的城市分别是:深圳、南京、广州、长春、西安、成都、杭州、济南、武汉、合肥。

在人才贡献竞争力方面,排名前十位的城市分别是:广州、宁波、长沙、深圳、杭州、大连、南京、福州、青岛、南昌。

(常红)

年薪百万聘营销人才

近日,智通人才连锁集团在广东东莞总部举办首届“营销大典”中高端营销人才“封闭式专场竞聘会”,20 家珠三角名企集中招揽运营、营销中高端人才,为人才提供的最低职位年薪为 15 万元,最高年薪达百万元。

在新的经济形势下,打开内销市场,建立品牌优势,这是不少莞企当前的心头大事。而目前市场上稀缺的品牌渠道营销人才,也成为企业急需招募的人才。

在竞聘会现场,各企业以招聘营销总监、大区经理、品牌总监、市场拓展经理、产品管理经理、渠道经理等企业运营管理人员居多,企业为人才提供最高年薪达百万元,甚至上不封顶。

某贸易公司人力资源总监张先生表示,以前,该企业主打外贸,随着公司的升级转型,公司品牌将逐渐趋向内销,主打自己的品牌,因此目前品牌经理和渠道经理是该企业热招的职位。

智通人才就业顾问王茜表示,目前才市上,企业对于渠道品牌人才需求表现在年龄、形象、从业经验和市场敏感度等方面,一般要求,在行业领域中至少有 3 年以上品牌管理实战经验,年龄在 35 岁以下,对于市场细分、产品定位、广告营销和品牌推广以及多方关系维护要有丰富经验,同时对于企业危机管理和风险预估有高强度的抗压力。

(李书龙)

第三季度是年假高峰 旅游、服务领域缺人才

华商晨报消息,二季度,沈阳最缺销售、餐厅服务员、机械工程技术人 员;三季度,旅游、服务业人员将“吃香”。

7 月 1 日,沈阳市就业和人才服务局公布第二季度沈阳市人力资源市场供求状况。据了解,二季度沈阳市招聘各类人员 111133 人,进入人力资源市场求职登记的各类人员共 112440 人,求人倍率为 0.99,人力资源市场供需总量趋于平衡。总体而言,求职人员供给大于需求,求职登记人数总量与上季度相比增加了 21.29%,与去年同期相比增加了 11.40%。

24 岁~35 岁的青壮年求职比重较高,占求职总量的 36.35%。从求职文化程度看,高中及以下学历的求职者占 27.56%,大专及以上学历的求职者占 28.63%,与上季度相比比重差减小。专业技术人员依旧是供不应求的趋势。

人力资源市场供不应求的职业中,缺口最大的是营销和营销人员、餐厅服务员、机械工程技术人 员;供过于求的职业中,缺口最大的三个职业分别为秘书、打字员、机动车驾驶员;保育、家庭服务员。

沈阳市就业和人才服务局相关人士预测,7、8、9 月是传统的职业稳定期,历年第三季度人才流动特点是:流速慢、流量小。

但是,从季节性来讲,随着气温的升高,从事户外、体力劳动的职业者薪酬明显上升,用工量明显增大,各类商贸服务型企业的用工需求也将持续增强。由于第三季度处于年假高峰期,各地旅游、服务人才需求走强,或出现人才紧缺状况。

(常旭)



企业更愿用“老鸟” “菜鸟”需“错位”寻机会

重庆时报消息,2013 年开年后,成熟人才出现大跳槽的趋势。而企业在招聘时,把天平向有经验的人才倾斜,导致“老鸟”占求职者的比例居高不下,对应届生冲击巨大。

与成熟人才侵占岗位相对的,应届生内部竞争还面临另外的大对手——大专生。事实上,高职院校培养学生对操作能力要求更高,毕业生如果专业对口上手很快,入职就能胜任基础岗位工作。加上企业在招聘时,考虑到稳定、吃苦、愿意低下身段等综合因素,许多企业更青睐高职生。

行业“冷”与“热”

珠宝、航空等五行业遇冷 汇博人才网列举出了 5 月重庆人才市场冷门行业的 TOP5,分别为:珠宝/收藏品/奢侈品、航空/航天(研究与制造)、新能源、体育用品及设备、检测/检验/认证。

“专业人才太少是冷门行业收到简历数量低的主要原因,重庆的这几个行业的发展远远不能和东部沿海城市相比,专业才外流造成本地企业难以招聘。”汇博相关负责人解

释。 在汇博人才网 5 月冷门职位中,五大职位全月收到的简历均不到百份,其中建筑装饰设计师和调剂师都属于专业稀少人才的范畴。电梯安装组长、物业维修工、质管员则是因为工作繁琐、办公环境较差等因素乏人问津。

建筑、文员岗位竞争压力大

受房地产行业和城市建设发展迅猛的影响,建筑/工程/施工行业占据了人才简历投递的榜首,同时,会计、出纳、行政文员等职位投递简历的求职人员依然很多。

“文员类职位竞争非常大。”汇博相关负责人说,而现在,企业更希望在文员类职位上招募有活力的年轻人。数据显示,普通行政文员/助理/专员的年龄要求比例中,有超过 10% 要求 26 岁以下。

这名负责人分析,由于技术门槛较低,企业就将人才选拔的重心放在年龄、外貌、亲和力等方面。此外,行政文员工作可替代性高,以前所谓的稳定只是职位的稳定而并不是企业的稳定,同一企业的行政文员岗位往往是替换率较高的岗位。

国企遭热捧 微企招工受冷

应届生热衷的岗位都是行业的通用岗,同时岗位替代性都较高。如销售代表、出纳、助理等岗位,虽然每个行业的需求加起来总数比较大,但由于工作清闲、专业技能不明显,往往会出现同岗竞争大的情况。

据了解,2013 年企业招聘人才更加谨慎,为了满足岗位从业人员的能力要求和稳定性,企业对人才上手能力、经验要求更高,部分企业选择招聘成熟人才而不是应届生。

从智联招聘整体数据上来看,规模在 20~99 人以及 20 人以下的小型企业的整体职位量占到了 43%。然而,因为不受应届生的青睐导致竞争相对不高。20 人以下规模企业 21 人竞争一个岗位,相比于大企业中最高 73 人竞争一个岗位,落差极大。

数据显示,很多微型企业,比如创意策划公司、工作室等创业公司团队等,平均薪酬达到 5675 元,但这类小企业由于不够知名、不够规模而很难引起应届生的兴趣。而应届生对于国企的热衷程度依旧居高不下,也让民营企业比起国企招聘难。

赶集网数据显示,洗碗工、保洁、洗衣工、月嫂、保姆等职位竞争指数较低,但由于职业性质,很难受到应届生青睐。而家教、配音、银行会计、造价员等职位虽然受到应届生青睐,但由于企业需求有限,此类职位并不好就业。

六成企业关注实习经历

在查阅简历时,企业更看重应届生哪些信息?赶集网数据显示,60.3%的企业关注毕业生实习经历,51.0%的企业关注所学专业。

除此之外,企业还注重年龄、性别、在校活动、毕业院校、毕业时间等信息。

在投放简历时,60%的简历被 HR 浏览时间少于一分钟。因此,应届生的简历必须重点突出,快速打动 HR。

毕业生频繁的跳槽,以及现在社会的激烈竞争也影响企业更愿意招募能在工作上独当一面的“老鸟”,而作为职场“菜鸟”的应届毕业生,更多企业不愿意投入人力、财力去培养,能提供漫长的实习岗位已属难得。

另外,赶集网数据显示,企业方反映,应

届生在工作中遇到的前两位问题是:对整体行业缺乏了解 44.5%;责任心不够 43.6%。此外,不懂得职业规范、不擅长沟通、动手能力差、专业技能不扎实、基础知识不扎实,也是企业反映的主要问题。

在“错位”中找机会

那么应届生如何才能从与成熟人才的同台竞争中胜出?

针对今年出现的就业难问题,智联招聘建议,毕业生们应脚踏实地,多积累实习经验以适应职场,往年有 48.4%的应届毕业生是通过实习找到工作的。

同时,毕业生们应放正自己的心态,不要盲目追随大企业、大公司,在“错位”中寻找机会,中小型企业、跨行都会有发展空间,然后一边积累经验,一边制定职业规划。

而高校则应引导学生的就业观念,帮助大学生尽早了解不同工作的真实情况,扭转大学生固有的就业观念,做好就业培训。

(摘编自重庆时报)