

硅谷从华尔街挖走的不仅是人才 最终可能还有金融业务

凤凰 iMarkets 消息,据美国《纽约时报》报道,美国银行业巨擘摩根士丹利(Morgan Stanley)的首席财务官即将加盟谷歌(Google)。截至目前,这是人才从华尔街流向硅谷的最明显例证。

在竭尽所能提拔和留住女高管的金融行业里,从2010年开始担任摩根士丹利首席财务官的露丝·波拉特(Ruth Porat)是最具影响力的女性之一。而她即将投身其中的硅谷目前正面临性别平衡方面的问题。

华尔街一直是硅谷大举吸纳最具价值的新鲜血液的地方。去年,高盛集团的高管安东尼·J·诺托搬到西海岸,成了Twitter的首席财务官。

近来,金融业一直在勉为其难地维持增长,同时还要应对一系列监管新规以及金融危机以来对其缺乏信任的公众。相对而言,硅谷正在经历一段飞速发展的时期,几乎在一夜之间创造了数十家价值10亿美元级别的初创企业。

科技行业的经济实力,再加上生活方式上的差异——其中包括宽松的着装要求、更好的氛围和更加随心所欲的文化一直在吸引



年轻工作者前往初创企业。相比之下,针对华尔街的新法规则更重视分层决策和标准化流程。

高管猎头公司亿康先达(Egon Zehnder)在加州帕洛阿托的合伙人玛莎·约瑟夫森(Martha Josephson)说,“我想要穿着西装或高跟鞋走进一栋高楼,开会讨论一个受到严密

监管且越来越难以创新的行业——我交谈过的大部分人都不认为这有什么吸引力。”

随着行业间的这种流动开始形成,它往往会愈演愈烈。2012年,当玛丽莎·梅耶尔(Marissa Mayer)成为雅虎(Yahoo)首席执行官时,她聘请了前高盛银行家杰奎琳·D·雷瑟斯(Jacqueline D. Reses)来担任公司的首席开发

官。雷瑟斯的工作,其实就是帮雅虎招募新人才,并寻找有前途的公司进行收购或合作。她领导了雅虎的数十起并购,其中包括以11亿美元购买Tumblr,6.4亿美元购买Brightroll。当然,她带了很多她的人进入新公司。

雷瑟斯说:“我挖了一些华尔街的人,主要因为这是一个我非常熟悉的朋辈群体。”

华尔街最引人注目的离职事件中都是波拉特和诺托这样的银行高管。这些人把自己的财务专业知识带到了程序员所开办的公司。

但是,对于华尔街的银行而言,更令人不安的趋势是,当银行比以往任何时候都更依赖软件和技术的时候,级别较低的程序员却选择了前往西部。例如在高盛,加入银行业的高级程序员人数自2009年以来已经增加了43%。这些工作人员最有可能被Facebook或谷歌这样的公司挖走。

与此同时,这些初创企业不只是在从华尔街偷走人才,它们当中有许多还试图建立像Square和Stripe这样的支付处理公司,这些公司最终可能会抢走金融行业的业务。

(冯雄)

地产白银时代 万科弃规模保人才

多项楼市新政于3月30日新鲜出炉,成为万科3月31日业绩发布会上首当其冲的问题。对于新政,郁亮认为,从黄金到白银是一个发展趋势,政策会影响市场,但不会影响行业的趋势,不会因为政策的出台,就改变对地产白银时代的认识。

当日上午,万科集团总裁郁亮携董事会秘书谭华杰亮相万科2014年业绩发布会,会议的焦点不外乎政策、市场、还有万科的规模与未来。

作为行业领先房企,规模效应与人才效应是不可或缺的聚焦点。在万科30日举行的业绩发布会上,郁亮也用坦诚的态度作出了回应:“放弃速度跟规模,人才是万科唯一的资本,而不是钱。”

对于毛大庆的“出走”,被问及万科内部在奖金政策的制定以及跟投制度存在的风险这一问题,郁亮反问,“是不是有人离开就意味着合伙人制度不行了呢?”

在郁亮看来,跟投控制更多的是为了保证大家的创造力,赚不到钱不代表这个制度就是错的。对万科来说,无论是跟投还是持股或者合伙人计划,都是为了激励员工更好的发挥创造力,提升大家跟企业的竞争力,如果完不成制定的目标,既然做了合伙人心甘情愿接受。

毛大庆出走,万科如何留住人才?对此,郁亮强调,大庆只是换了个系统在万科体系之外为万科出谋划策,是外部合伙人,而不是完全地离开万科。

谈到近年的离职潮,郁亮颇为自信地说,“每一次大家很担心万科人事变动有什么影响的时候,万科总能够第一时间完成所有的安排。万科的人才储备很丰厚,培养计划也很完整。”

据郁亮介绍,目前万科的人才策略是八字方针:新老并举,以新为主。他强调,万科再次来到黄金时代跟白银时代的拐点,相信八字方针能够为未来十年的发展打下基础。

他说,“万科也对年轻人充满期待,我们的未来都在他们身上,他们成功,万科才能成功,这一点,合伙人是具有共识的。”

最后,郁亮还是坚持不懈地表达自己对合伙人制度的乐观发展。他认为,其将渗透到未来的所有业务里面,能让职业经理人跟合伙人的两个属性结合起来,调动起来。很多人也是看到万科的合伙人制度后加入万科。

(肖华)

千秋煤矿工会 为群监员“充电”

为进一步提高群监员综合素质,最大限度地发挥群监员在安全生产中的作用,近日,千秋煤矿工会对全矿群监员进行了为期三天的集中培训。

该矿认真贯彻执行“安全第一、预防为主、综合治理”的安全方针,进一步完善群众安全工作规章制度,强化了群监员宣传教育,更好地发挥群监员安全哨兵作用,举办了群监员培训班。此次培训内容为:群监员的职责、权力和义务,河南能源企业理念及2015年安全生产具体工作措施和“双基”建设等安全知识,并鼓励他们切实发挥好“群监员”在生产中的重要作用,提高监督检查能力,增强使命感和责任感,及时发现、排除各类事故隐患,为矿区安全发展做出积极贡献。培训结束后,该矿还对群监员进行了考试。

该矿八队群监员李勇说:“通过培训,使我从思想上进一步认识到自身工作的重要性,和自己在现场安全管理工作中所肩负的责任,今后,我将切实履行好自己的职责,为安全生产做出贡献。”

(司英歌)

甄别核心人才 化解人才供需矛盾

现代企业缺少的不是“人”,而是缺少“有竞争力的劳动力”,即“人才”,尤其是认同组织文化,愿意为组织愿景和战略目标不懈努力奋斗的“核心人才”。可以说,核心人才是企业的脊梁,更是企业的未来。

但是,哪些人称得上“核心人才”?企业应具备这种认知能力、甄别能力和判定标准,这是企业招聘和培养人才的前提和基础,也成为了协调人才供需矛盾的核心问题。

人才差异导致供需矛盾

在企业人力资源管理中,求职者往往更倾向于用“苦劳”来评价自己的付出,并常常与处在不同企业里的同学或同事的薪酬做横向对比;而企业,则更倾向于用“结果”来评估员工的价值。为什么会出现许多求职者难以找到工作,而企业却常常招聘不到急需发展的人才?这个供需矛盾的关键恰恰在于求职者与企业之间对于人才标准理解的差异所导致。

企业核心人才的甄别从这几个方面进行:岗位重要性;关键领域的学识、关键岗位技能或专长的可替代性和可复制性;人才在企业的资源掌控度(人、财、物、信息资源);人才对企业经营和业绩提升的贡献度;人才离开对企业经营和业绩所造成的负面影响。

建立专业评价指标体系

人才具有高层次人才与普通人才的区别,企业对“人才标准”的界定和评价是人才引进的重要参考依据。一些企业在引进人才上不遗余力,但对人才界定不全面,对人才的认定限于既往业绩的评价,强调已有成绩,忽视潜能评价,造成潜在的高层次人才被排除在外。

古人云:千军易得,一将难求。在企业中,往往是20%的人才创造了80%的效益。人才的价值可见一斑。但是企业在人才标准建立上存在着一些问题,体现为:

第一,企业过分看重学历职称,人才标准机械片面。博士里面有庸才,工人里面有优才。如果企业制定人才规划、人才战略也按学历、职称来进行,将难以培养、选拔、引



进和激励真正的人才,路肯定会越走越窄。

第二,假文凭泛滥成灾,病根在于人才标准。企业在评价人才时过分强调学历的作用,致使不少求职者急功近利,想方设法弄一个“高大上”的文凭,给自己贴上一张人才的标签,而非努力提高自己的能力和水平。

随着社会的发展,人才的内涵在发生着很大变化,人才标准如不及时校正,势必影响人才选拔、评价、激励等各个环节,进而影响人才强企这一重大战略的实施。只有细化人才评价标准,才能做到规范引进人才,防止以次充好、滥竽充数的现象。因此,必须根据目的性原则、可操作性原则和科学性原则,构建“业绩、能力、贡献、潜能”四位一体的人才专业评价指标体系。

人才界定标准需明确

企业化解人才供给矛盾,关键是明确人才标准的界定。

第一,对人才标准的界定,企业需要走出“唯学历重职称”的误区,主要强调“两个导向”。首先是能力导向。一个人的综合素质,很难用学历体现出来。如果一位名牌大学毕业生5年做不出成绩,就很难讲他是人才。其次是业绩导向。在竞争环境中,只有业绩才能把一个人同其他竞争者区别开来。

第二,企业需要与时俱进地重建人才标准。人才标准不仅包括“显现”的人才,还包括“潜在”的人才。即,企业人才是具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为企业做出积极贡献的人。企业人才至少应包括以下三类人才:经营管理人才、专业技术人才和操作技能人才。企业按照这三大人才序列进行战略性人力资源规划,统筹推进,根据企业战略需要,管理序列主要抓好中高层经营管理人才建设,重点在于优化结构,提升素养,扩大管理幅度;专业技术序列主要抓好技术专家和高级专业技术人才队伍建设,增加高端紧缺技术人才的引进和培养;操作序列重点在于提升操作技能,稳定生产安全运营,加大人员比重,人员结构逐步向标杆企业靠拢最终超越。

企业也可以组织实施“核心人才工程”,即在管理、技术、公共关系、财务、投资、人力资源、信息管理等关键岗位,新培养或引进紧缺的复合型管理人才、高级专业人才、创新型高级技术人才、高级操作技能人才,形成专业配套、门类齐全、梯次配备的关键人才群,从而满足企业发展需要。

总之,人才标准的专业评价指标体系,是企业走出“人才荒”,走出人才供需矛盾的关键策略。

(迪凯)



微软将要求 供应商向员工 提供带薪假期

微软3月26日称,该公司将开始要求许多供应商每年向其美国员工提供至少15天的带薪假期。

微软是第一家采取这种措施的大型公司。在微软宣布这则消息的一天以前,美国劳工部长汤姆·佩雷兹(Tom Perez)刚刚宣布了视察西雅图的计划,该市距微软的雷德蒙德总部不远。他表示,将与西雅图当地的工人和公司雇员坐下来讨论有关“灵活的工作场所政策能怎样帮助家庭和企业”的问题。

佩雷兹3月25日在职业社交网站LinkedIn上发表视频声明称:“在这一点上,我们远远落后于世界其他国家。在你热爱的家人和你所需要的工作之间,你不应该必须作出抉择。”他说道,目前仅有12%的私营公司员工有带薪病假。

微软法律总顾问布拉德·史密斯(Brad Smith)称:“我们认为,这对于我们的业务来说是正确之举。我们还希望,我们的经验——尤其是从供应商那里收到的反馈——对其他考虑采取类似改革措施的公司来说将是有价值的。”

根据这项新政策,微软将要求员工人数在50人或以上的供应商向雇员提供每年至少15天的无限期带薪假期,或10天带薪病假加5天带薪休假。微软表示,这项新政策仅适用于为该公司从事“大量工作”的供应商的员工,且员工在供应商中的供职时间必须至少达到9个月才能享受这项福利。

微软称,此前已经有些供应商向员工提供带薪假期,但该公司并不确知有多少员工已经享受到了这项福利。微软表示,将在未来几年中与供应商密切合作以执行这项新规。

跟大多数科技公司一样,微软也向其新员工提供一系列福利,如面向员工家人的身心健康计划、儿童保育支持、带薪年假、带薪病假和带薪产假等。但是,负责清理微软公司总部或其自助餐厅里的厨房人员则无这些福利。

(唐凤)

“互联网+”引抢人大战 上万月薪招不到IT人才

“互联网+”的行业利好,让许多国内互联网企业看到了机会,开始了“抢人大战”。近期,不少创业公司老板向记者吐槽:除了人才报酬要求水涨船高外,还经常遭遇招不到人、留不住人的痛苦。而有关专家表示,移动互联网行业存在大量人才尤其是高端人才的缺口,未来5年,中国互联网人才缺口将达1000万。

好市网是广州番禺一家橡胶行业电商平台,在互联网+的政策利好带动下,该电商平台加快了筹建步伐。但公司创始人之一张伟豪日前对广州日报记者说,自己非常看好橡胶行业存在大量人才尤其是高端人才的缺口,未来5年,中国互联网人才缺口将达1000万。

100:1 创业公司遭遇招人痛苦

“近期,我们想尽办法在各种线上线下渠道去招人,但还是很难。”张伟豪告诉记者,新装修的办公室可以容纳50人,现在才招到了10人,远远不及目标。为什么招不到

人呢?他认为,一方面是薪水在近期水涨船高,因为是初创公司,他们给出的薪水确实不高,有经验的工程师月薪一般能给1万多加股份,经验不足的工程师就只能给月薪5000元左右。“虽然工资偏低,但初创公司一般很舍得给股票期权,即便这样,还是招人困难”。

另一方面,高科技行业的人员流动性很大,因为技术人员的工作内容都差不多,但初创公司的工作环境和文化氛围要差一些,比如很多互联网公司的办公室都是专用光纤上网,而创业公司只有10-20M带宽,所以招到了人,也留不住人。

在互联网+的热潮带动下,他说整个行业出现供不应求的状况,比如经验一般和经验丰富的工程师需求缺口达到了30:1和100:1,也就是说,市场上有100个有经验工程师的需求放出来,却只有1个人来应聘。

员工越来越挑剔企业

高端人才的需求尤其紧俏。一周前,雅虎

公司北京全球研发中心关闭,约有350名员工将被裁撤的消息一经发出,许多国内的互联网企业闻风而动,开始了“抢人大战”。相关二维码在朋友圈公布后,两个小时,群内涌入了300余各互联网公司猎头,其中包括至少200家互联网公司的创始人甚至投资人。

其实,互联网公司研发部门员工遭裁员后被“哄抢”的事件已不是新鲜事,早在几年前的摩托罗拉裁员,以及去年微软裁员,诺基亚九成员工被裁,就引起了各IT巨头的哄抢。这显示出互联网人才也越来越挑剔企业了。招聘网站拉勾网人士说,那些处于高速发展期的C轮、D轮融资后的公司,最受互联网人才追捧,上市公司依然有强劲的竞争力。他说,那些未融资、处于天使轮融资的早期创业公司,明显处于人才争夺大战的下风。

业内看法:传统企业转互联网+要先全员加工资

很多有意进军互联网的传统行业老板们也面临着困惑:给出的薪水已经很高了,为什

么还是招不到人?一家互联网公司人士说,互联网企业早已是高薪行业,这就导致整个行业的人员工资比传统企业都要高一些。

但传统企业却不太好在内部分出三六九等出来,所以总要让工资和企业平均水平持平才好,这样一来也导致无法招聘到优秀的人才。比如说,60-80万年薪找运营人才,可能传统企业觉得是高薪了,其实在互联网企业,这样的薪水只能算是中等偏上。有员工戏称,公司现在互联网+,怎么工资没加上去?

有员工表示,传统行业拥抱互联网没有错,但文化上的融入更为重要。他说,整个互联网行业中约有40%的互联网公司实行弹性工作制,就是说上班不用打卡。而反观传统行业,绝大多数还是执行严格的上下班制度。

拉勾网人士说,这里面存在区域不平衡的问题,从投递简历来看,比如北京的互联网人才已经供大于求,而上海、广州、深圳等地人才不够。而且,广州的互联网岗位薪水偏低,三大互联网职业技术类、产品类和设计类的岗位月薪平均只有1万、1.1万和0.8万,低于前三名北京、上海和深圳。

(薛松)

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下
购买和使用

海南亚洲制药有限公司生产

海南快克药业总经销