

人才走势 | Rencai Zoushi

# 新政下 房地产行业更需要复合型人才

在市场不太好景的情况下，各房地产企业更需要靠专业的营销策划师来提高自身的市场竞争力，以“策划”扭转企业局面。具有理论知识、实践经验及成本管理经验的复合型人才，正是目前房地产企业需要的重要人才。

## 中高级营销人才需求大

4月16日，国务院下发《关于坚决遏制部分城市房价过快上涨的通知》。这项被业内人士称为“史上最严厉”的房产调控新政出台已经一个多月了，在全国楼市观望态势明显的情况下，楼盘的销售情况就显得尤为重要。从目前人才招聘上看，房地产销售岗位占到绝大多数，且招聘企业多为专业地产销售公司。同时，今年房地产高端人才的需求更注重成本控制及内部经营的技能和经验，对中高级营销人才需求更大。

尤其是经历过2006年、2008年销售危机的那部分人才，在这个时候他们

的优势会日渐凸显，同时也会加速这类人才的流动频率。

据了解，房地产营销策划人才的工作主要是产品策划、营销策划、品牌和管理策划三个方面。现在市场对房地产营销策划人才的需求呈现出越来越专业化的趋势。市场真正青睐的房地产策划人员的工作则是从房地产项目的前期就开始介入市场调研。

房地产策划人员的收入方式由基本工资加房产提成两部分构成，如果能够策划出好的楼盘项目，推动楼盘热卖，那么提成将相当丰厚，年薪可达到百万元。

## 地产金融人才要求高

近期，中央和地方政府出台一系列调控政策，对房地产商的资金链造成很大压力，房地产商必须努力寻求新的融资渠道，消除资金“瓶颈”。这一现状导致对于房地产金融人才的大量需求。其中



包括投融资经理、投融资专员、经济分析师等职位。

房地产金融涉及到金融、房地产、法律、会计等多个领域，所以房地产金融项目的成功运作，需要大量既懂房地产专

业知识，又懂会计，还熟悉投资银行业务和相关法律法规的复合型人才。房地产金融相关职位的招聘要求比其他的职位要求更高、更全面。

比如某房地产集团发布的招聘高级投融资经理的信息中，职位要求多达15项，其中包括组织审核预算方案及调整方案，定期组织分析预算执行情况；负责公司资产管理及金融融资活动；负责项目财务经营计划书的制订；完善公司会计核算体系等。

此外，相对于营销人才对房地产企业开源的重要性来说，成本管理方面的人才在节流方面的作用也不容小觑。具有理论知识、实践经验及成本管理经验的复合型人才，正是目前房地产企业所或缺的重要人才。

优秀成本管理人才可以在房地产规划设计、招标、签约、施工、竣工结算、销售、物业管理各个环节上控制成本，节约开支。

(李琼)

## 欧美软件外包人才紧缺 外包产业 带动 IT 人才就业

在金融危机下，我国发展服务外包产业具有难得机遇和独特优势。作为现代高端服务业的重要组成部分，软件外包行业具有科技含量高、附加值大、资源消耗低、环境污染少、吸纳就业(特别是大学生就业)能力强等特点。发展欧美软件外包行业，将引领中国经济向产业链上高附加值的部分进行拓展，持续提升中国的全球竞争力。

## 外包向我国市场转移

目前软件外包业务的承揽企业主要来自印度、中国、东欧国家。尤其印度拥有全球软件外包市场40%以上的份额，中国企业的市场占有率却还不足5%。但是，这种状况正在改变：一些印度公司受到金融危机冲击，财务状况出现问题，逐渐开始把外包向我国市场转移，对我国IT企业来说是一个很好的机遇。

软件服务外包业增幅最为明显。原因在于软件服务外包行业步入增长期，大型订单增加。二是随着全球软件外包市场的高速增长，软件出口已经成为了软件行业新的增长点，服务外包企业经营业绩持续上升。三是软件服务外包国际市场得到了进一步开拓。随着软件服务外包市场规模持续扩大，预计到2010年南京软件服务外包市场营业额将达10亿元。

“中国IT产业结构正在从一个IT外包制造中心过渡为一个IT创造、出口中心，技术人才需求大大加强。另一方面，电信重组大戏加快、网络游戏产业在大经济环境中一枝独秀，都决定了中国IT产业仍然需要大量人才。”

## 专业人才需求量大

国际化软件人才稀缺成为制约中国软件业扩大外包市场份额的重要因素，国际化软件人才正在成为中国软件产业的稀缺资源。

据了解，北京中关村地区仅对日软件外包人才缺口就达到5000多人，对美软件外包人才缺口更大，可供量不足10%，缺乏软件开发及软件项目经理等国际软件人才将导致中国难以进一步扩大外包市场份额。巨大的人才缺口，导致企业不惜以重金挖取软件人才。

目前，我国高校所培养的软件人才往往并不符合该行业的特定要求。所需人才除了软件项目开发能力之外，更强调有规范项目流程条件下的职业化素质和工程化能力，以及掌握跨文化交流和沟通的的英语应用能力。目前，本专业与中国最早进行欧美软件外包实训的机构——思远IT(实训)基地进行联合培养，然后定向向一些全国知名企业输送人才，比如博彦科技、凌志软件、神州数码等等。

这样一个与企业合作，应企业用人需求，与企业共同确定人才培养方案及内容的模式，基本就解决了大学毕业生动手能力差找不到工作的问题，为企业批量、持续的度身定制人才。(赫奕)

## 中国缺少把文化和创意产业化的人才

在刚结束不久的第六届中国国际动漫节的一个小型舞台上，来自北京的24名演员用皮影戏演绎了《圆明园传奇》。动漫节上的皮影戏，这个奇特的组合引来不少90后甚至00后的小观众长久停留。

专业的漫画家为漫画迷们现场作画，通过一旁的印染机，一件印有主人漫画头像的T恤很快就问世了。

一些电影厂商除了奉上自己的电影角色模型，还把3D眼镜当作赠品送给观众……

台湾著名漫画家蔡志忠说，所谓文化创意产业，最精准的解释就是用创意将文化变成产业。

一位商家说，在文化创意形成产业的年代，“怎么说”比“说什么”更重要。

清华大学教授刘兵认为，哪种信息内容能吸引更多受众关注，就意味着具有更多价值。也就是说，一种足够吸引受众的表达方式背后，也许就藏着一座金矿。

根据工信部数据，在世界范围内，动漫及其衍生品市场每年的产值在5000亿美元以上。据统计，世界动漫市场占有率第一的日本，每年向美国出口的动漫产品收入已经超过日本钢铁业每年向美国出口的收入。

据业内人士分析，动漫产业80%以上收入来源于后续产品和衍生产品，围绕动漫内容可以形成一条涵盖图书、电影、动画片、游戏、玩具、主题公园的动漫产业链。今年大热的动漫电影《阿凡达》已经成为人类历史上最卖座的电影，全球票房累计达到26.3亿美元。据

估计，围绕《阿凡达》的后续产品开发还将为投资人带来上百亿美元的产值。

巨大的价值背后是强大的文化产品经营能力。在动漫节的文化创意产业论坛上，台湾著名漫画家蔡志忠坦言，自己在15岁到20岁期间画了200本书。虽然现在他一个人赚的钱比台湾一个卡通公司的利润都要大，但自己的长处还是画画。他说：“文化创意产业，三个词拆开，就是一个文化创意产业成功者所具备的要素——要有文化、要有创意、要有把前者产业化的能力，而具备最后一点的人才在中国还很稀缺。”

动漫不仅需要绘画、设计人才，还需要项目策划人、版权交易人、产品开发员等各类人才。这是中国把文化和创意产业化的的一大瓶颈。(北晨)

## 高薪的光环渐渐淡去

# 跳槽外企 更看重生活无忧

一份来自世行的报告称，未来十年内，中国的投资环境会越来越好，吸引的外资也将越来越多。据悉，鉴于中国市场逐年的高增长，此前宝马汽车、西门子、联合利华等知名外企纷纷调整了全球策略，加码在华投资。而且，在吸引高端人才方面，高薪已不再是这些外企的主要诉求，一些超优厚福利待遇正日渐成为他们的“杀手锏”。

与普通白领相比，来自企业高管方的选择看上去更为理性一些。对他们而言，高薪的光环正在渐渐淡去，不再是唯一的衡量标准，对家庭、健康、人生价值等方面的新要求正在成为他们择业考虑的要素，而这也正成为外企为吸纳优秀人才进行调整的侧重点。

据悉，针对中国医疗改革领域看病难、看好病更难困扰高管阶层的现实，一些外企在近期招聘活动中着重强调、

推出的高端医疗保险，吸引了不少跳槽者的关注。

据一位世界500强企业的人事经理透露，作为招聘方，他们也一直在组织调查，不断尝试真正能留住高管的点子。在新医改大潮下推出的高端医疗保险也是企业福利方面的一次试水。她表示，从公司针对高级人才组织的调查来看，不少医院存在的“挂号时间长、候诊时间长、购药时间长、问诊时间短”的现实让不少高管苦不堪言，而且一些企业的医保根本不能覆盖到国内的三甲医院特需服务，即使去了一些三甲的专家门诊，里面专家医生短短几分钟的问诊、每天挂100多病号的现实还是困扰着他们，对医疗质量、服务标准心存芥蒂。她强调说，公司推出的高保计划不仅可以覆盖国内三甲医院的特需，还可以在和睦家这样的合资医疗机构里方便地看

病，接受医生长时间全方位的检查诊断，每年可以享受800万元的保障。

这位人事经理同时表示，获得高薪是为了有能力提高生活质量，当获得一份高薪要用无忧生活做代价，那这样的拥有似乎也没意义了。这一点已经得到越来越多求职者的认可。

智联招聘2010年春季跳槽报告显示，在包括薪水、团队、企业文化、发展愿景及福利待遇等指标的调查中，企业文化与福利待遇成为得票率最高的两项跳槽影响因素。优秀的企业往往会将人才牢牢地吸附在企业文化周围，使员工产生强烈的归属感，在企业平台上探求自我价值的实现。与此同时，在福利待遇方面不断加码，追求更加的人性化。企业文化与高级福利的双重保障，正成为企业品牌走向长青的利器。(莫西)

用人风标 | Yongren Fengbiao

## 亚洲企业最急需高端管理人才

《福布斯》日前撰文指出，在亚洲这个全球最具活力的地区，首席执行官、银行高级职员等职位虚席以待。

总部位于英国的渣打(Standard Chartered)计划在未来四年中在亚洲招聘数千名银行职员。据称瑞银(UBS)、花旗(Citigroup)、巴克莱(Barclays)和德意志银行(Deutsche Bank)也计划增加该地区的人手。

畅销的不仅仅是金融人才。随着银行的扩展壮大，需求比较多的职位包括律师、会计师、信息技术专家等传统职位。同时也会需要优秀的人力资源主管来对所有新员工进行管理。

《福布斯》向猎头公司、招聘公司和人力资源咨询公司的专家询问了未来几个月内企业将招聘哪些人手，统计出了包括审计师和首席执行官在内的30种职位。专家们一致认为，企业高层管理人才缺乏，这一点显而易见。“在

华经营的外资企业需要确保有合适的人选来负责在中国的业务。这不仅需要领导者会说中文和英文，还需要他/她了解当地客户与商机。”Atlantic Research Technologies 董事总经理 Bob Otis 表示。

对于高级职位，专家表示许多公司正在寻找接受过国外教育或在大型跨国公司担任要职的亚洲本土人才。尽管如此，已在亚洲工作过很长时间的外籍人士同样吃香，甚至对刚刚踏出校门但具有专业技能的毕业生也有需求。

但是，英语招聘网站 New China Careers 管理顾问 Doron Vermaat 称，在金融界，某些交易员尤其受到欢迎。算法/量化交易员能够操作高频交易，必须精通数学、计算机科学或工程学。Vermaat 指出，对于这些岗位来说，语言能力和国籍没有技术专长重要。企业社会责任等新兴领域也创造

了更多就业机会。顾问确保一家公司除了拥有明确的商业目标之外，还要肩负造福社会和全世界的社会使命。从降低碳排放到赞助慈善活动，再到提高透明度和多元化，企业社会责任现在是大多数西方公司的核心所在。Vermaat 说：“在履行企业社会责任方面，亚洲正在追赶西方世界的步伐。之前，企业社会责任在许多亚洲国家一直是一个相对较新的概念。”

企业领导咨询公司海德思哲国际咨询公司(Heidrick & Struggles)亚洲首席执行官与董事会行为部门董事总经理 Alice Au 表示，中国银行业也在不断发展。随着中国消费者消费能力的提高，市场营销、零售和奢侈品行业也掀起了招兵买马的热潮，尤其是首席财务官等高级管理职位。

(宋伟钢)



简讯 | Jianxun

## 2010年薪酬白皮书发布 本科生起薪2116元

今年经济复苏以来，许多用人单位都适当调整了工资水平。某调查机构日前对国内数千家企业进行了专项调研，结果显示，对比2009年与2010年度的毕业生起薪差异，今年不同学历毕业生的薪酬涨幅差距明显。

今年，毕业生起薪平均水平依次为专科生1644元、本科生2116元、硕士3393元、博士5399元。与2009年相比，今年毕业生起薪均有小幅增长，其中专科生和硕士生起薪增幅超过6%。

此次调查涉及的行业包括IT、金融、房地产、传媒、工程、医药医疗等12类。金融和地产行业的毕业生起薪最高，分别达到2520元和2423元，能源化工行业毕业生起薪最低，只有1743元。IT和综合服务业，硕士、博士起薪最高，而消费品和制造业硕博起薪最低。巧合的是IT和综合服务业属于第三产业，消费品和制造业属于第二产业，由此可以大胆推断第三产业的发展更需要高学历的优秀人才。(侯硯)

## IBM 新建数据中心 征招 800 名员工

据外国媒体报道，IBM日前表示，该公司计划在美国密苏里州的哥伦比亚市办公园区新建一座数据服务中心，并将为此征招800名员工。

据称，此新中心将为IBM的客户提供信息技术服务和业务处理外包服务，并将成为IBM近一年半以来所开设的

第三座类似的中心。IBM计划于今夏开始为该新中心招聘员工，预计此新中心将在今年秋季启动工作。拟招聘的员工将包括入门级的员工以及一些专家等。此新中心将主要支持美国客户及其需求，包括服务器系统运营以及硬件的维护等在内。(晓彬)

## 谷歌招募社交网络主管 意在重振社交业务

据国外媒体报道，谷歌承认其在社交网络领域的不足，并表示将招募一位社交网络主管来重振该业务。谷歌已经聘请一家招聘机构来完成这项工作，目前正在大范围甄选合适人选。

近来，谷歌开始力推开放社交网络标准，寄望能藉此超越Facebook。谷歌最近还做出了不寻常之举，对其核心资产做出一些改变，在搜索结果里增加了来自Twitter的实时内容。谷歌与Twitter在去年达成了一项付费合作协议，

Twitter将向谷歌搜索提供实时消息数据。在招聘社交网络主管的邮件里，谷歌对职位要求做出了一些描述：谷歌清楚自己在这项业务上落后于人，因此这将是一个全新且具有战略意义的职位。谷歌认为，理论上两种方法能在社交网络中胜出，每种方法都关系到社交网络主管最终能否取得成功：其一，创建一个在社交网络领域与众不同的创新服务；其二，将社交功能与谷歌现有产品进行整合。(晓彬)

## 2010年薪酬涨幅预算： 国企居首 房地产业偏低

正略均策管理咨询在暨南大学管理学院报告厅举办了2010中国薪酬管理论坛，并发布了《2010年中国薪酬白皮书调研数据》报告，该报告显示，国有企业主导的公司增幅最大，将达到8.89%，而房地产行业预计薪酬涨幅只有7.46%，远远低于其他行业。

根据《2010年中国薪酬白皮书调研数据》，国有企业已连续2年领先于各不同性质企业薪酬增幅之首，今年将达到8.89%，而外资企业主导

的公司则增幅最小，只有7.78%。虽然房地产行业一直是近年来薪酬增长最快的行业之一，但2010年的薪酬增长预期调研显示，房地产行业预计薪酬涨幅7.46%，是历年来房地产行业薪酬增幅最低的一年，而且远远低于其他行业。但根据正略均策商业数据库的历史数据显示，即使房地产行业今年涨薪只有7.46%，其平均薪酬也将达到15万元。(魏晓庆)

## 温州典当业人才紧缺

去年，浙江省典当业整体经营情况不容乐观，不少企业出现了亏损，企业亏损面为16.17%，亏损总额达到了2206万元。

虽然2008年已经获准设立，但温州钱丰典当实际上至今并未正式营业，“典当业急需的各种评估鉴定人才、管理人才紧缺，是原因之一。”该公司人士透露说。

感觉人才紧缺的并非钱丰一家，它的不少同行也为此发愁。申诚典当总经理张志刚说，因为配备不到股票方面的专业人员和字画方面的评估

鉴定专家，申诚至今不敢接受股票、名人字画等业务的典当，只能干着急。而典当业“救穷”的老形象和厚铁门、高柜台的压抑感觉，也影响了新型人才和新业务的进门。做不了新业务，那就只能扎堆在目前大家都能做的业务上。新进入的每家典当行业务内容基本就是房产、企业财产、汽车、黄金这“四大金刚”，其中房产典当目前已占典当总额的六成左右，大家免不了要展开激烈竞争。(安娜)