

虽然职场人士一边在抱怨着北上广等一线城市压力大,叫嚷着“逃离北上广”,但实际上,调查显示,一级城市的关键人才流出意愿远低于全国平均水平。

关键人才不愿“逃离北上广” “跨国流动”实现薪职连跳

□刘琼

暂时放弃与家人朋友其乐融融的机会,到另一个从未生活过的新城市或国家(地区)工作,不是所有的人都愿意。但人力资源服务机构 Kelly Services 一项关于“人才流动的未来”的调研显示,超过八成的中国雇员愿意接受异地(海外或者其他城市)工作机会,超过全球平均水平的 77%。

亚太是跨国流动首选

倘若打开世界地图,给你任意选择跨国就业目的地的机会,你会选择哪里?中国高管和初级雇员同样的目的地的选择可能完全不同。调查显示,中国雇员青睐的前三大工作地依次为欧洲(48%)、亚太区(23%)、北美(16%),其中初级雇员与专业人员对欧洲兴趣最高,高管则对亚太最感兴趣。

虽然初级雇员(包括 90 后及 80 后雇员)跨国工作意愿相对更高,但由于其核心能力相对不足,跨国工作可行性偏低。

像 Mike 这样的中高级管理及专业技术人才是目前中国跨国工作的主流。“他们将从从事重要项目管理、监督及尖端领域研发等工



作。企业在海外收购后,需要开拓海外业务,管理人员缺口较大。”有意思的是,中国雇员对亚太的兴趣超过北美,该比例高于全球平均水平一倍,而对北美的兴趣低于全球平均水平。“跨国流动目的国的选择与中国经济投资方向相关。”Kelly Services 中国区 PT 业务总经理 Mark Hall 认为。2009 年,有 1.3 万家中资企业投资全球 177 个国家及地区,亚太排名第一,其次为欧洲及非洲。而在发展空间上,亚太区经济增长迅猛,也给中国高管带来了更大的发展空间。

另一方面,目的国的生活质量及生活成本、安全及税收法规等也在考虑之中,尽管中资在非洲投资

较高,但雇员兴趣较低。不过对 Mike 来说,当然更多的是为将来考虑,他并不讳言,“派驻非洲回来后,会在国企有较好的位置,要知道在论资排辈的国企走上高阶职位并不容易。”

调查显示跨国人才流动的另一个趋势是,人们会更考虑目的国的优势行业、职业机会、工作条件等,不同技能人才流动方向有着明显的倾向性,如绿色能源、环保行业会倾向去这方面领先的欧洲;计算机网络人才才会去美国;石化人才才会去非洲;矿产方面会考虑非洲、拉美、亚太等。

二三线城市关键人才流失

除了跨国流动,跨区域流动也是中国目前人才流动的主要现状之一,近五成(48%)的中国雇员愿意国内跨城市工作。

一个有意思的现象是,虽然职场人士一边在抱怨着北上广等一线城市压力大,叫嚷着“逃离北上广”,但实际上,调查显示,一级城市的关键人才(专业及管理人才)流出意愿远低于全国平均水平。关键人才跨市流出意愿上海最低(18%),其他依次为北京(22%)、成都(25%)、大连(27%)、天津(28%)。

而另一方面,与近年来一些农民工回归内陆二三线城市相反的是,二三线城市关键人才跨城市流出意愿依然强劲。”智联招聘业务发展副总裁汪

维纲说,二三线城市在生活质量/成本、薪酬涨幅等方面的优势的确日益明显,但对关键人才来讲一线城市的职业发展机会及薪酬水平仍有绝对优势的,所以二三线城市的关键人才缺口依然非常严峻。

“这种人才流动现状对于跨国公司来说不是件好事。正在往中国的二三线城市拓展的跨国公司也需要关键人才,但这里的专业及管理人才流失的压力依然日趋严重。”Mark Hall 说。

延伸视野

薪水和前景才是“跳动”的真正推手

“年薪比原来公司要高出不少,海外补贴是年薪的 80%,由于是去发展中国家,再另加 70%的补贴,整体薪酬相当于原来薪水的 3 倍。如果结婚了可以带爱人过去,还可以加上 60%的补贴。”除了薪酬,32 岁的 Mike 表示,在跨国公司遇到职业发展瓶颈也是他决定跳槽的部分原因!

Mike 终于决定放弃自己跨国公司中国区财务总监的职务,到了一家国内知名国企的非洲市场担任财务总监。这步朋友不太理解的棋,是 Mike 经过深思熟虑才落子的。

湖南邵东人掘金东盟 “批量”造就亿万富翁

办洋厂、打洋工、发洋财……没有“富爸爸”的湖南邵东人,靠白手起家打造了属于他们的财富“帝国”。邵东“挑货郎”因此也有了“湖南犹太”的美誉。

邵东县因居湖南邵阳之东而得名。生活在湖南这个人均耕地面积最少、曾经十分贫穷的地区邵东人,迫于生计,早在上世纪 80 年代中期就挑着小商品走村串巷。

吃苦耐劳又善于发现商机的邵东人,通过亲帮亲、邻带邻的“家族式”发展模式,从最初的纽扣、牙刷、锅、小五金等“小把戏”,逐步发展到烟酒茶等小百货,继而走出国门投资兴业,掘金东盟。

“有朋友们开玩笑说,在老挝不必学老挝话,只要会讲邵阳话就行咯。”邵东人姚中文一家 15 年前赴老挝做生意,如今在老挝的磨磨做成了颇有规模的汽配店,贸易也发展至老挝中部地区。

据当地不完全统计,如今有逾 8 万邵东人遍布东盟十国投资兴业,老挝就有 5 万之多,泰国约 5000 余人,投资办企业 1300 多家,总投资额达 14 亿美元,涉及摩托车、空调、手机、家用电器、五金工具、日用百货、农产品加工等行业。

当地官方称,在老挝 22 亿元年摩托车销售额中,邵东人凭借自己实力抢占了 2 亿元份额;同时,老挝手机生意的 60%系邵东人经营,服装和箱包市场 50%以上的市场份额亦是邵东人的天下。

另据官方透露,这些闯东盟的邵东人中,已有 80%的人是“百万富翁”(约 6.4 万人)、22%是“千万富翁”(约 1.76 万人)、5%是“亿万富翁”(约 4000 多人)。

曾一身赤贫闯东盟、如今赚得钵钵金的邵东人,正在不断刷新东盟创业史——由邵东企业牵头的泰国湖南工业园区、老挝湖南工业园区建设进展顺利。

最新统计显示,占地 2 平方公里的泰国湖南工业园有 30 多家邵东企业争相投资,现有娄底、邵阳等 6 家企业入园,投资金额达 12 亿元人民币,建成投产年后创收可实现 10 亿元。

邵东老挝商会副会长谭忠向中新社记者透露,他将在老挝湖南工业园区投资上千万美元建木制加工厂,并希望国内银行对在东盟投资兴业的邵商提供更优惠的融资政策和平台。

(刘柱)

交通要道变身人才通道 沪杭上演人才争夺战

□黄莺 刘栋

面对风起云涌、又暗潮滚滚的高端人才市场,杭州到底是“顺差”还是“逆差”?一字之差,暗藏万语千言,更事关经济发展的持续动力。在询问多位猎头和人才寻访顾问后,我们得到了肯定的回答:在杭州,绝对是流入的高级人才更多一些。高端人才不仅仅从外企流向民企,在高铁贯通后,这条交通动脉也成为一条人才流入的通道,杭州急需的高科技人才、高端财务人才等金领们沿着这条通道成为了“新杭州人”。

沿着高铁 沪上人才流入杭州

宁冬,新杭州人,上海拜昂咨询杭州分公司的高级人力资源顾问。第一季度,经他之手从上海挖进杭州的高端人才就将近 10 个。

“2 月份接待了一个客户,客户是家有很多子公司的集团,旗下有



制造企业、商贸企业,业态挺多的,企业就想上 ERP(企业资源规划)系统,需要一位资深的 ERP 精英来挑集团 IT 部门的大梁。”宁冬说,最后他从上海挖来了非常资深的 CIO(首席信息官)Mike。

Mike 之前是在上海一家非常知名的外资 ERP 咨询公司担任 CEO,有 16 年的工作经历。“高端人才会更关注工作平台和项目好坏。另外现在民企的发展已经不逊于外企了,相比上海,浙江的民营经济更加有生气。”宁冬宁分析了上海人才喜欢杭州企业的两个原因:一是企业发展空间大,比如可能会上市,或者其他的成长性,例如从单一企

业走向多元化的集团企业;二是优厚和灵活的待遇,在杭州,企业的薪资不输给一线城市,而且相对灵活,更大的诱惑在于企业给出的股权激励。“事实上,除了高科技人才,制造业也是如此。”

外企和民企之间 天平开始向民企倾斜

与第一季度高端人才需求井喷相得益彰的是,第一季度在杭国企开始发力,参与到抢夺高端人才的阵营中。

与国企民企竞相开始抢夺高端人才不同的是,外企的高端人才需求

呈萎缩状态,用句股市里的话来说,外企的高端人才“呈净流出态势”。

数据显示,50 家下单企业中,外企只有 5 家,相较今年第一季度 50 家企业下单量来说,企业数量所占权重已从去年同期的 167%下降到今年的 10%。

浙江对外服务公司的高中级人才寻访部今年一季度,就从北京、上海、广州引进了 4 位高端人才,全部都是电子商务类人才,其中运营总监有 3 位,技术总监 1 位。“不都说是逃离北上广吗?虽然北上广的消费对于年薪能拿到 50 万以上的人才影响并不大,但从北上广挖到人才,说明目前杭州人才环境的吸引力还是挺大的。”中高级人才寻访部的经理周毅如是说。

“外企人才订单的比重每年都在降低,而且好多民营企业需要的人都是从外企挖来的。”周毅说,“外企内部分工细致,人才的晋升迟早会遭遇到‘天花板’,有时候,有想法的人就会更倾向于向发展中的民企寻找机会,民企给出的待遇也好呀。”

当理想遭遇现实 “职业热忱”要怎样进行到底

□黄岚

在职场,对大部分人来说却不容易:缺少理想,会令人毫无生气,工作没有目标;但理想一旦满溢,现实却常不断令人感觉失落、沮丧,甚至愤怒。理想和现实,如何才能达至平衡?

当理想的“力量”沦为“陷阱”

大部分初涉职场的人,心中都会充满对美好生活的向往,而当他们积极投入到现实中时,却发现理想往往会令人陷入失望。当理想遭遇现实,应如何将“职业热忱”进行到底,是每一位职场人都在思考的问题。

案例 兴趣 VS 职业:只能选其一?

爱莎是某时尚杂志的服装记者。她爱时尚爱逛街,不少朋友都很羡慕她的职业,上班时翻阅时尚杂志是“最正经的活儿”。然而爱莎却有不同想法:“刚开始接触这行时,的确感觉相当兴奋,每天上班心情都非常愉悦。可是时间长了,我开始感到困惑和不安。”以前购物和翻看时尚杂志都属于兴趣和消遣,然



而现在目的和出发点却全是为了工作。“你试过看一本时尚杂志看到想吐吗?就是那种感觉。没有了那种休闲的心情,眼睛光盯着别人的选题和排版,与兴趣再无关联。”爱莎如是说。如今她每次去服装店挑衣服都是为了模特,她说在工作之外,自己再也提不起兴趣去接触那些在别人看来“既兴奋又美好”的事了。

点评:柏明顿人力资源管理咨询有限公司的资深顾问王伟栋认为,如果要想做出成绩或在某领域出类拔萃,你的兴趣和职业必须共存,而

且必须一致,因为只有这样你才会在职业上投入更多精力。王伟栋提醒,有时二者会暂时分离,如职业发展遇到瓶颈或挫折时,兴趣或理想在现实面前可能会变得比较脆弱,这会让人对自己感兴趣的职业产生倦怠感,这时很多人会产生“兴趣和职业是否适合共存”的想法。

专家视点 职业理想≠过于“理想化”

“正确的职业理想是建立在认

识自己能力、设定合理目标的基础上的,否则它将成为‘海市蜃楼’,你永远无法达到。”王伟栋说。

那什么样的职业理想才是适合的呢?要怎样设定自己的理想?

首先,要认清现实。设定自己的职业理想时要根据自己的能力和外部环境来综合确定,如果自身知识和技能都比较低,不妨设一个较低的目标,一旦目标实现,对个人自信心的提升将很有帮助。

其次,要设定多个阶段。职业理想要分多个阶段,例如何时晋升为主管、经理、总监等,这样你才能感觉到你离自己的理想越来越近了。

最后,不断细化对理想的描述。职业理想不能永远都是个虚无缥缈的东西,你要把你职业理想的描述写下来,然后和现在的实际情况进行对照,看哪些是你已经具备的。目前很多职场人士对自己的工作都不满意,因此很多人的跳槽频率很高,其实这都是由过于理想化的“职业理想”造成的。

对此,王伟栋建议,如果你目前的工作是实现“职业理想”的必经之路,那么你就必须要用心做好本职工作,哪怕是最基础的岗位,因为基础越扎实,以后的职业发展将更顺畅。



动漫缺创意人才培养模式需探索

最近,国产动画电影《梦回金沙城》,受到纽约国际儿童电影节的邀请,于 3 月底在纽约进行特别放映,受到美国观众的热情回应。这是该片继入围今年奥斯卡最佳动画长片候选名单之后,传来的又一好消息。不过,同样是这部电影,去年 7 月在国内公映时却遭遇惨败,仅取得 200 万元票房。这样一部耗资 3000 万元,历时 5 年打造的动画电影,为何在国内备受质疑,上演“墙内开花墙外香”的尴尬呢?

制片人回应: 高端创意人才太匮乏

作为首部入围奥斯卡的中国原创动画电影,《梦回金沙城》请到了日本动画大师宫崎骏的御用团队负责绘图,顶尖的画面制作技术不容置疑。但是,其故事内容却饱受诟病。有专家表示,“宏大的主题处理得不好,流于肤浅和简单化,最终落入大众所熟知的套路中。”更有网友失望地评价。

面对质疑,制片人苏晓虹最大的感慨是人才的匮乏,尤其是高端创意人才。苏晓虹表示,中国的电影编剧不少,但专业做动画编剧的人没有;学习动画和从事动画的人很多,但真正的原作者凤毛麟角。他们大部分都是加工型人才,出来的作品不是仿好莱坞就是仿日本,缺少原创精神和民族特点。”虽然《梦回金沙城》里选用了大量中国元素,但中国观众们依然感觉到“背景有宫崎骏的影子”,“人物造型脸谱化”。

其实,在我国,动漫创意不足已经是不争的事实。据一项统计显示,中国青少年最喜爱的 20 个动漫形象中,有 19 个来自日本,中国只有孙悟空孤独地名列其中。而《梦回金沙城》在国内票房惨败,也正是创意内容和创意人才“双缺”的结果。

对此,国内知名数字娱乐教育机构汇众教育机构董事长李新科表示,“人才和内容其实是同一个问题,本质上还是人才的问题,尤其是编剧、脚本、造型设计、原画等前期创意型人才。”

教育探索:创意型人才如何培养?

近年来,我国已将创意人才培养放到了一个战略高度,有 200 多所大学开设了动漫专业,覆盖动画、漫画、游戏、市场营销和产业管理等各个方向。但是,由于传统高校教育既不注重实践,也不注重学生的发散性思维培养,所以,真正满足企业需求的创意人才并未多见,动漫企业依然感觉人才紧缺,创意不足。

那么,创意人才到底该如何培养呢?汇众教育董事长李新科说,发达国家早在包豪斯时期就提出了“艺术教育与实践的结合,把教室改为车间”的理论。以英国开办创意类专业院校的经验来看,则应将自由的创新理念与产业化发展并重。

据了解,汇众教育曾出钱出人,让在校拍摄了首部高清片《枣恋》,结果该剧主创人员还没毕业,就被用人单位预订一空。除了注重培养学员实践能力之外,创意还需拥有发散性思维能力。在此方面,汇众教育推出了共享教育资源的云培训体系,首创“云世界”在线学习平台,通过交互共享功能、游戏交际功能和教学辅助功能,激发学员的学习兴趣,培养学员的发散性思维。

其实,不仅汇众,一些传统院校也意识到了问题所在。中央美术学院设计学院副院长马刚教授就曾说过,传统学校培养多是常规设计人才,要培养高端人才不仅需要师资力量,还要有更多企业加入进来。据悉,中央美术学院设计学院就在传统的课堂授课之外,还举办一些竞赛和与企业合作的项目,收效不错。

动漫产业发展,需要创意;创意,需要人才;人才,需要创新的培养方式。专家表示,今后,要按市场需求、动漫产业发展趋势以及创意人才培养规律,充分发挥动漫企业、高等教育和职业教育培训机构的积极性,探索新的创意人才培养模式,为我国的创意产业打造出一支生力军。