

才市动向 | Caishi Dongxiang

“巨额”薪资在见证金融领域广阔就业前景的同时,也揭露了飞速发展所带来的人才瓶颈特别是高端人才荒。

金融高管年薪百万 高端人才缺口明显

□卢元强

近期,上市公司张张年报所揭露的薪酬将金融行业的“丰硕成果”展现在大众面前,尤其是上市银行及证券公司的“巨额”薪资。由此,金融行业这场“饕餮盛宴”一时成为各方“垂涎”的焦点。据《投资者报》研究数据显示,在全部2106家上市公司中,金融行业高管人均年薪达到134万元,在各行业中再拔头筹。

金融业办“饕餮盛宴”

很多人认为,靠工资难发财,这在金融业却截然相反。据《投资者报》数据研究部统计,2010年金融行业的上市公司高管团队平均年薪位居行业榜首。其中,广发证券(000776)异军突起,以7209万元登上高管团队年度薪酬的冠军位置,平均每位高管年薪高达360万元。而非金融行业相比较,金融业每家公

司高管平均总薪酬为2483万元,非金融则平均为368万元,前者为后者的7倍之高,对比差距让人咋舌。

数据也显示,在全部2106家上市公司中,包括银行、证券、保险和信托在内的金融行业,共有819位高管,其中有204名独立董事未在公司领取报酬。若剔除未领取报酬的独立董事,人均年薪要达到134万元,再次验证金融业名副其实的“高薪酬”。相关业内人士不禁将其称之为“金融行业办了一场将引各方“垂涎”的“饕餮盛宴”,广阔前景不言而喻。

高端人才荒仍难解

金融行业高薪酬体现的是其爆发式的发展和就业前景,但也释放出另一个讯息:其逐渐严峻的金融人才供给现状与金融业高端人才的需求之间矛盾日益突出。这一现象在努力打造成“国际金融中心”的上海尤为明显。

据统计,现今上海金融业员工约20万(包括劳务派遣工),仅占全市就业人口的1%,从长期看,作为拥有1200万就业人口的上海来说,按国际金融中心人才占比就业人口计算,金融从业人员及其配套复合型人才缺口至少100万以上。

除中心城市外,其他地区金融人才短缺现象也频现。正重点打造“西部一流金融中心城市”的成都,其未来3年金融人才的缺口将达到15万人。为此,成都市专门出台政策,对于引进的高端金融人才给予5万元安家费的补贴,对于企业员工报考CFA(特许金融分析师)、CIMA(特许管理会计师公会)等认证考试,并取得相应最高级资格认证及会员资格的,给予考试费用全额补贴等。

金融业广阔的职业发展平台、诱人薪酬福利水平、对于各类金融人才特别是高端人才的迫切而巨大的需求总量,使得金融业继续拔得职场头筹。



揭开百度工程师的神秘面纱

“工程师文化”正吸引着越来越多的技术人才来到百度,不断为百度进行更好的创新和发展补充新鲜血液,而在这种文化下培养出来的人才,也将成为中国互联网产业未来发展的中坚力量。

□王文

目前,百度工程师的数量已经超过了3000人,在百度不重学历重才干的用人理念驱使下,其中既有来自斯坦福等名校的毕业生,也有大学都没有读完的“民间高手”。然而,对于绝大多数网民而言,对百度工程师这个群体依然知之甚少。从百度工程师和他们的故事中,我们可以看到一个有着典型工程师文化的百度。

数字说话

互联网时代,又称数字时代。过去,不想当将军的士兵不是好士兵,在百度,不用数字说话的工程师不是好工程师。

如果在大街上碰见百度工程师柴春光,你一定不会想到,这个面容普通,个子不高,甚至很难被人注意的家伙竟然是百度“框计算”最主要的工程师之一,在语义分析方面颇有建树。

“同一件事情,用户在搜索框里的不同表达甚至有上万种。”柴春光说起这个一下子显得目光炯炯。他用几组数字介绍了自己团队的工作:每天处理1010量级的搜索请求,其中63%实现与“框计算”优质资源直接对接,用户筛选信息、点击并进入下一级页面过程的平均时间为5秒,“框计算”每年可以为网民节省的时间超过10亿小时。

像柴春光这样喜欢用数字来说话的工程师,在百度还有很多,这也构成了百度简洁、严谨的企业风格。

竞速高手

科幻电影《创世纪:Tron》中的经典场景是,电子游戏世界中主人公驾驶光线摩托竞速厮杀,这很像互联网世界工程师之间的比拼:创意很重要,但决定成败的却是创意落实的速度。这方面,百度工程师都是顶尖高手。

2011年2月19日,国内首个开放性的失踪儿童数据互动检索平台——“百度寻人”悄然上线。这个公益互动平台,从项目启动、整体设计到开发、零调直至上线,一共只用了6天。

“百度寻人”项目的创意来自于一位入职不到一年的新员工王润,2011年春节期间,王润在关注微博上引起纷纷争议的“随手拍拯救被拐儿童”事件时想到,如果能够利用百度的图片比对技术和45亿的用户资源来帮助寻找失踪儿童,效率肯定能大大提高。2011年2月13日,兴奋的王润向部门领导提出创意,领导表示支持;14日,王润召集部门同时细化项目需求,开始编写程序;15日,公司匹配资源全部到位;18日内测启动,零调;19日,模块全部上线。

“百度寻人”项目技术负责人张博对那场6天的战役记忆犹新:“周四元宵节,我跟我女朋友请了一周假,说这周先别见我,然后带着牙刷刷就直接过来上班了。有两个女生从周四早上跟我们一直熬夜到周五早上6点半。”

从一个个类似“寻人”的项目中,百度工程师用行动证明着:他们是世界顶尖的竞速高手。而这也正是百度十年来保持飞速增长的核心驱动力。

平等交流、自由分享

“百度和大学校园很像,不仅体现在食堂的座椅风格和大片的草坪等方面,百度人之间也相互称‘同学’,在这里,很多已经入职多年的员工,还依然像学生一样单纯,甚至有些羞涩。”百度搜索研发部的高级科学家许冬亮这样描述自己初入百度的感觉。

百度主任架构师廖若雪说:“百度没有条条框框,整个公司的规定只有三条:不许吸烟、不许带宠物和不许穿拖鞋上班。在百度,不管你是不是新来的,只要你有新的创意并愿意去做,公司都会努力创造条件,让你去发挥。”

百度有个经典故事,有同学以为自己7点上班是最早的人,结果去食堂吃早饭才发现,旁边坐着一位同学,身着一件普通长袖T恤和牛仔裤,桌上早饭已经吃了一半,这位“同学”就是百度创始人、CEO李彦宏。

数字说话、快速执行、平等自由,这种简单的工程师文化或许在外行看来实用主义超过浪漫情怀,但不可否认,正是这种文化所产生的强大合力,推动着百度取得了举世瞩目的成就。

多数“新兴职业”前景平庸 大学生选择需谨慎

“新兴职业”发布从最初的“热火朝天”趋向冷静态势。在发布脚步放缓的同时,“新兴职业”后续的职业发展问题逐渐暴露出来。

□冯丽娟

“公共营养师”、“糖果工艺师”、“创业咨询师”,这些所谓“新兴职业”不是什么新鲜事,多年前,它的出现曾打破人们对职业分类的思维藩篱。但,当“新兴职业”进入市场多年,人力资源业内却用“尴尬”二字来形容它们的市场表现。

新兴职业,到底是玩了一个概念,还是真能许你一个前途?

新兴职业发布速度放缓

2004年8月,人力资源和社会保障部建立定期官方发布新兴职业的制度,至今共发布12批、122个新兴职业信息,其中110个新兴职业配有“国家职业标准”,最新一次的发布时间为2009年11月发布的“第十二批新兴职业”。

“新兴职业”发布基于职业的更迭变化,它立体地展示职业名称和内涵,完善我国国家职业分类和标准体系。另外,新职业的发布还能带动职业教育培训,对促进就业与再就业都起到重要作用。

值得注意的是,从2008年开始,新兴职业发布速度明显放缓,这与当时全球经济危机造成就业低迷有关。不过,求职网站的数据同时显示,多数新职业其实面临就业机会不多、薪水也不高的问题。另外,由于针对新职业的培训落后于企业的实际需求,技能人才的缺口长期存

在。

可以看出,2008年后,“新兴职业”发布从最初的“热火朝天”趋向冷静态势。在发布脚步放缓的同时,“新兴职业”后续的职业发展问题逐渐暴露出来。

新兴职业形形色色

122个新兴职业目前呈现4种状况:“老瓶装新酒”与原有职位重叠、太超前以至市场需求少、需求量大但技术含量低、以及技能要求高、人才少的“有市无才型”。

“老瓶装新酒型”指那些原来就有的职业,只是现在有了新名。比如人社部2004年第三季度发布的“锁具修理工”,2005年第一季度发布的“玩具设计师”,另外还有“游泳救生员”、“驾驶教练员”等,这些新职位在企业中早有类似岗位,只是名称各有不同,新职业发布统一了岗位名称。

但问题是,此后很多企业交付求职网站的岗位名称还是“老名字”,求职者搜索岗位时如果按照“新兴职业”名称,很可能找不到空缺岗位。以2006年第三季度发布的“品牌管理师”为例,它其实相当于企业中的“品牌经理”,在求职网站上搜索“品牌管理师”职位,只有3个;但搜索“品牌管理”,有9000多个空缺。

还有一种则是技能要求高、人才难觅的“有市场无才型”新职业。在122个新兴职业中,“珠宝设计师”、“景观设计师”、“会展设计师”等就属于此类。

之所以出现“有市场没人才”,主要归因于人才培养滞后。这些职业既需要较密集的专业知识,又需要丰厚的行业经验。比如珠宝设计师至少要5年以上的培养和实践才能“出师”,但目前可选的人才多数只有两三年工作经验,设计能力不能让人满意。

“新职业”短期就业前景平庸

目前,从人力资源行业内部来看,60%-70%“新职业”的就业前景表现平庸。在这种情况下,新职业被很多培训机构所利用,在充满诱惑的职业描述背后,其实是大告不妙的就业市场,关于这点培训机构自身也不甚了了。比如2004年第四季度发布的“动画绘制员”,很多年轻人对未来动画产业的巨大产值感到兴奋,报名动漫产业,但毕业后,他们发现就业机会不多。

大学生是“新职业”的选择主力,选择“新职业”要谨慎。客观地说,大部分新职业的前景是美好的,比如动漫绘画、珠宝设计、营养师,但现在的尴尬是,新职业出台后配套的培养方式没跟上,这就导致了“有市场无人才”。

以“人力资源师”为例,几年前这个职业火了起来,市场上人力资源师培训课程开出,高校也相继开设人力资源专业。可是分析他们的培养模式,很多仅是拿来两三本外国教材翻译后作为课本;教师本身对人力资源行业缺乏了解;专业课程设置不足,学校在人力资源课程之外填充了管理类课程。



中国女性突破职场“天花板”

中国女CEO比例全球第二,远高于平均水平

□田芸

女性在职场中的地位往往能折射出一个社会的许多方面。

中国女性在职场中到底地位如何?最新调查显示,在全球女性高管比例逐年下降的背景下,中国女性工作者突破职业“天花板”,成为企业高管的比例正不断提高,而在中国,女性担任CEO一职的比例高达19%,远远高于全球8%的平均水平,排名全球第二。

逆流而上

据最新公布的2011《国际商业问卷调查报告》显示,在受访企业中,女性高管占中国企业管理层的34%,与2009年(31%)和2007年(32%)的比例相比,稳步上升。

与中国情况有所不同的是,全球受访企业中,女性高管比例出现下降趋势,今年仅为20%,与2009年24%的比例相比大幅下降,回到基本与2004年(21%)持平的水准。调查显示,全球女性高管比例最高的国家为泰国(45%),其次是格鲁吉亚(40%)和俄罗斯(30%),而日本(8%)和阿拉酋(8%)女性高管的比例最低。

“近年来,随着中国整体经济实力的不断增强,激励女性成长的社会环境日益优化。中国女性接受高等教育的比例正不断上升,目前女大学生的比例已超过49%。同时,中国女性对高管职位的渴望也强于他国。美国《新闻周刊》的数据显示,超过75%的中国女性渴望获得企业高管职位,而美国的这一数字仅为50%。”京都天华会计师事务所管理合伙人兼董事长徐华说。

女性高管多为财务精英

在中国女性高管担任的职务方面,首席财务官或财务总监排在了首位占69%,其次为人力资源总监(43%)、销售总监(37%)和运营总监(23%)。从比例上可以看出,很多女性高管在企业中常常身兼多职,涉及财务、人力、销售和运营等多个方面。调查同时发现,亚太地区(除日本外)女性CEO的比例明显高于欧美地区,其中最高的国家和地区为泰国(30%),其次是中国内地(19%)和中国台湾(18%)。而欧盟国家和北美地区的这一比例仅为9%和5%。

据悉,本次调查主要通过电话采访及问卷进行,在全球共收回有效样本9000份。Grant Thornton《国际商业问卷调查报告》是一项针对大中型企业的国际问卷调查报告,向39个国家或地区的超过11000位企业执行官、董事长、主席及其他企业高级管理人员进行了问卷调查。在中国内地共访问了300家企业(100家国有企业及公用企业,以及200家私营企业),涉及的行业包括制造业、服务业、零售业及其他行业。

翻译人才缺口大 师资严重匮乏

翻译教育发展国际学术研讨会5月21日至22日在北京举行。会上,中国翻译协会称,目前中国翻译人才缺口大,师资严重匮乏。

此次研讨会由北京外国语大学与中国翻译协会共同主办。来自国际大学翻译学院联合会的数十所国际一流翻译院系的近300名专家学者,就翻译教育的发展问题进行了深入

探讨。

中国翻译协会会长李肇星在会上表示,中国的翻译事业处在全球化的环境中,其发展的最重要方向就是服务于中国人民和世界人民,具体来说就是促进世界的和平发展和地区稳定。

翻译教育在中国发展的时间并不长。从1979年联合国翻译培训部在北

京外国语学院举办以来,迄今不过30多年。由于没有权威的行业统计,很难估算出中国语言服务行业从业人员到底有多少,需求还有多大。

但据中国翻译协会此前开展的一项调查显示,在接受调查的企业中,有67.7%的企业计划在未来一年里增加5名以上的员工,有同样比例的企业认为目前语言服务行业最缺乏的是人

才培养。这从一个侧面证实了目前翻译人才需求旺盛,与人才供给之间存在比较大的鸿沟,特别是高素质的中译外人才的缺乏。

译协并称,中国接受过正规翻译教学培训的师资凤毛麟角,翻译师资培训的范围与数量与翻译学科建设的需求之间仍然存在着较大差距。

(中新网