

海南 IT 人才瓶颈待求解

建立长效的培训机制,利用技术手段充分利用“外脑”

我国正逐渐成为全球服务外包最具竞争力国家,服务外包已越来越成为推动经济增长的重要力量。而迎来服务外包产业发展黄金机遇的海南,正面临着人才瓶颈问题。如何破解 IT 人才瓶颈难题,已成为政府相关部门和企业不得不直面的现实。



□梁振君

自今年 4 月进驻位于澄迈县老城开发区的海南生态软件园以来,益进信息技术(海南)有限公司总经理王威就一直备受困扰。按照年初的计划,公司现在应当有 50 名员工,但目前只有 27 人办公。

“实在是招不到人,今年 6 月我带队去海口人才市场招聘,坐了一整天才收到 3 份有意在 IT 行业求职的简历!”日前,王威向记者直言海南 IT 人才严重不足是他现在最大的困惑。总部位于美国旧金山的益进公司是新一代全球应用程序外包服务业的领先企业,目前位列全球外包 50 强。

IT 人才贫瘠地的尴尬

现年 35 岁的上海人王威 1998 年

起进入 IT 行业打拼。对海南 IT 人才严重不足的困扰,王威有着自己的理解:项目、资金、办公场地等困难都可以克服,唯独人才问题在短期内很难解决。他说,海南属岛屿经济,和内地许多城市相比,各方面都相对落后,而且在海南,211 工程大学只有海南大学一所,较之内地许多城市,海南每年培养的 IT 人才严重不足。

今年 5 月,王威带队前往海南大学招聘,发现与计算机专业相关的毕业生只有两三百人,而且这些毕业生大都选择到广东等地就业。“为什么这些毕业生喜欢去岛外就业,因为岛内没有好的软件企业,而且没有形成集群效应。”王威认为。

据介绍,目前益进在全球有 2200 名开发人员,其中在中国有 600 人的开发团队,在苏州工业园区的开发团队就达 300 多人。“苏州国际科技园

里面有数万名软件开发人员,还有几百家外包企业,从苏州到海南,明显感觉是从人才富矿到了一个人才贫瘠地。”王威半开玩笑道。

海南省商务厅外商投资管理处副处长吴懿认为,目前海南服务外包人才严重缺乏,专业且成规模的服务外包企业也很少,海南若想建成信息智能岛,应当尽早着手解决上述问题。

人才培养储备迫在眉睫

承接服务外包方面存在着英语语言能力偏低,人才培养及供应不足,鼓励政策缺乏,知识产权保护有待加强等不足,这些因素是制约海南服务外包业发展的重要因素。“其中,人才培养是制约产业发展的关键因素。”王威认为。

2011 年 1 月,海南启动“智慧海

南,人才 20000”人才计划。根据计划,海南省政府每年将安排一定的财政资金,资助海南服务外包人才培养,用 5 年时间逐步达到每年 2 万名学生的培训规模,满足海南信息产业发展的规模化人才培养和储备需求。

据介绍,今年惠普公司在海南实施的 IT 人才培养计划,一期培训已于今年 5 月结束,220 名学员均来自海大、海师等海南高校,其中已有 170 多人加入惠普工作。

“人才梯次储备基础决定了代码开发的质量和稳定性。”王威说,人才培养需要建立长效机制,它不是一个应急的过程,因为 IT 行业需要不断补充新鲜血液,需要人才梯次储备,这样公司才能做大,如果人才供应出现断层,公司发展就会出现断问题。

吴懿认为,在建设国际旅游岛的大环境下,海南应当充分发挥政

策和资源优势,全力做好服务外包产业和信息技术人才培养和储备工作。

虚拟服务外包平台值得期待

来自工信部的数据显示,2010 年服务外包产业规模超 2700 亿元,同比增长 35%。按过去 5 年年均 30%—50% 的增速发展,到 2015 年末,我国服务外包产业规模将突破万亿元大关。

但是,包括海南在内,我国发展服务外包产业,始终面临着人才瓶颈问题。企业对于高素质人才更是求贤若渴。

海南生态软件园投资公司总经理助理张东风博士认为,除了建立长效的培训机制,利用技术手段充分利用“外脑”以破解人才瓶颈,亦是一种有益的尝试。

据透露,海南生态软件园和益进公司即将合作推出的虚拟服务外包平台,将在一定程度上有助于解决人才短缺难题。

----- 总经理说 -----

“外脑”要巧借!

对于借助“外脑”的好处,王威感同身受。据他透露,日前,海航集团将一个 100 万元的外包项目发包给益进海南公司,由于公司在海南招不到足够的 IT 人才承担项目开发,只好向益进苏州公司请求派人前来支援。“幸亏有兄弟公司支援,倘若是新成立的外包公司,而且实力不够雄厚,单子就会丢掉。”王威说。

136 个基金经理从未变更

□陈霖

就在上周,又有 3 家基金公司旗下 4 只基金宣布变更基金经理,这样,今年基金经理变更已达 112 起。这也使得成立一年以上且从未变更基金经理的基金数量至 150 只,涉及的基金经理为 136 位。

根据 WIND 资讯数据显示,任职以来的平均回报率排名前三的分别是富国天惠成长的朱少醒、广发聚丰的易阳方以及国富弹性市值的张晓东。地处深圳的某基金公司人士接受记者采访时称,“一般来说,由一名基金经理一直掌管的基金业绩表现好的几率是较大的。但是,有的时候,基金经理的变更也是基金公司对投资人负责的一种表现,可能是因为个人的风格和其他产品更加匹配。”

8 名基金经理在职超 5 年

根据 WIND 资讯数据显示,截至 8 月 18 日,今年基金经理变更已达 112 起。成立于一年以上的基金逾 640 只,其中,自成立之日起从未变更过基金经理到基金是 150 只,占比逾 23%,涉及 49 家基金公司的 136 名基金经理。在这 150 只基金中,成立时间于一至三年期的基金有 105 只,涉及了 127 名基金经理。

成立于三至五年期的基金有 25 只,涉及了 27 名基金经理。包括了长城品牌的杨毅平、大成优选的刘明、工银瑞信增强收益的杜海涛以及易方达价值成长的潘峰等。

最值得注意的是,成立于 5 年以上的基金中从未更换的基金有 8 只,涉及了 8 名基金经理。其中,增强指数型基金长城久泰沪深 300 的杨建华

业绩更佳

是坚持时间最长的。该基金于 2004 年 5 月 21 日成立,今年上半年的回报率为 -31.8%,排名同类 14 只基金中的 10 名。而三季度以来回报率为 -45.3%,排名同类 15 只基金中的 11 名。

而于 2005 年 11 月 16 日成立的富国天惠精选成长基金一直由朱少醒执掌,已近 6 年的历史,任职以来回报率达到 418.45%,排名 136 名基金经理之首。此外,易阳方于 2005 年 12 月 23 日执掌广发聚丰,任职以来回报率达到了 384.94%,仅次于朱少醒。

于 2006 年 6 月 14 日成立的国富弹性市值由张晓东执掌,而该名基金经理的变现也十分抢眼,任职以来回报率达到了 273.94%,且任职以来年化收益率也有 28.97%。该基金的今年上半年回报率为 -2.8%,排名 238 只同类基金中的第 27 名,三季度以来,回报率为 -2.52%,排名同类基金中的

184 名。

同样值得注意的还有王亚伟于 2008 年 10 月 23 日执掌的华夏策略,而该只基金在这位明星基金经理的执掌下,任职以来回报率达到 160.4%,排名第八。

截至 8 月 18 日,三季度以来,表现最抢眼的就是刘明月。自 2009 年 6 月 16 日起执掌的广发聚瑞,回报率为 11.7%。同时,该基金的业绩也排名同类普通股票型基金之首。

频繁变更与挖角有关

某基金公司在接受记者采访时表示,基金频繁变更基金经理有多种原因,除去公募转私募、基金公司挖角等,升迁也是一个重要原因。

本月被提拔的就有广发基金的副总经理易阳方,而易阳方先生也是自

2005 年 12 月起至今任广发聚丰基金经理的,该位坚守的基金经理在 2006 年 9 月至 2008 年 4 月任广发基金总经理助理,2008 年 4 月 17 日起任广发基金投资总监。

同样在今年,银华基金公司的陆文俊也被提拔为副总。但是,这位业内人士也笑着说,“提拔后不等于不再执掌原来的基金,诸如王亚伟升任为华夏基金现任副总经理后也一直掌管着华夏大盘嘛!”

WIND 数据同样显示,截至 8 月 18 日,今年以来,共有 135 只新基金成立,涉及了 259 只基金经理。

有公开资料显示的是,万家基金公司成立的万家公用和万家添利的掌舵人吴印和邹昱仅有 29 岁,学历为硕士。兴全绿色的领衔人傅鹏博今年 49 岁。好买研究中心数据显示,傅鹏博同样自 2009 年 1 月 17 日就管理着兴全社会责任。

对外贸易额剧增 小语种人才短缺

□何沛奇

毕业生若在国外工作,葡萄牙语专业年薪在 20 万 -25 万元之间,西班牙语则在 15 万 -20 万元之间。但在国内工作,薪资会大幅减少。即便如此,这样的薪资水平在应届毕业生中也属于高水准了。相比而言,法语系和日语系毕业生的月薪稍逊一筹。

记者从多名小语种应届生处印证了葡、西语系的“走俏”。“葡、西语就业形势好到令人‘羡慕嫉妒恨’。”学俄语的应届毕业生小郭形象地向记者表达他的感受。

据他介绍,从去年 9 月大四刚开学开始,就有公司上门招人,同学中西语语系的都已签约,在国内年薪在 7 万 -8 万元之间。但如果他们能被派出国工作,薪酬会高得多。

同时,因葡语与西语国家在华企业不多,外派的同学大多去南美从事市场销售方面的工作。学俄语的小郭今年虽进入了一家国企工作,福利待遇还好,但每月 3000 元左右的工资跟学葡、西语的还差了一大截儿。

北京第二外国语学院招生办相关负责人分析认为,小语种优势体现在良性循环的基础上。

由于招生人数较少,而且外语人才又一直比较紧缺,因此毕业生很容易找到理想的工作。而同时,由于目前整体行业薪资较高,又吸引了更多的考生报考小语种。

另外,据商务部国际贸易经济合作研究院专家介绍,西语人才在中国的就业前景看好,主要与中国与西语国家(主要包括西班牙和拉美地区)近年持续的贸易增长有关。在过去 10 年里,中拉年贸易额由不足 150 亿美元迅速增长到 1830 亿美元。

同时,中国的市场也被许多西语国家所看重,他们的企业在进入中国的时候,语言成了首先要解决的问题之一,因此精通西班牙语的人才甚为抢手。

另一方面,中国与葡萄牙及葡语系国家如非洲石油大国安哥拉的经济贸易往来也呈现逐年上升的趋势。近 8 年,中国与葡语国家的进出口商品总额从 60.52 亿美元增长到 91.423 亿美元,年均增长 40%。

小语种专业的薪水高低与招生人数成反比趋势。据麦可思机构预测,高校小语种专业招生人数近些年变化不大,今年仅有小幅上涨,在未来几年仍会保持招生少、高就业率、相对较高薪酬的状态。

试论人才管理在企业管理中的重要作用

□王一茗

人才管理这一概念出现于上世纪 90 年代,许多企业用来招募、发展和保留人才,通过人才来驱动公司的业绩。人才管理与人力资源管理并非迥异或者割裂,而是公司建立了基础的人力资源体系后,必然进入的一个新的阶段,是人力资源管理按其自身逻辑进一步发展的必然结果。

预计未来 5 年内,中国人力资源发展的新趋势,新阶段,也就是人才管理即将开始。人力资源职能部门必须顺应新形势的发展,加强人才管理创新,找到实施途径,真正为经营目标实现提供可靠的人力资源。本文浅论人才管理便捷途径,旨在帮助企业重新定位人力资源管理的方向和重点。

一、用人制度理念是人才管理的关键

实际上,找到便捷途径就能提高人才管理的效率。企业高层需要革新用人

制度理念,人才管理制度的核心是人才价值创造、价值评价、价值分配,以人才价值本位机制替代官本位机制,建立凭能力、凭业绩吃饭,而不是凭关系、凭资历论赏;原职位通道单一化转向多样化,职业规划由经营职务(权力)转向经营能力(责任),权力变成责任化。这是人才管理取得成效的关键点。

人才管理是人力资源部门与高层管理者共同的责任,不要认为管理人才只是人力资源部门的事情,要摒弃原先低层次的人事管理观念,树立重能力、重实绩、重贡献,鼓励创新、鼓励竞争的人才管理新理念;在组织内形成尊重知识、尊重人才的良好氛围,真正建立起能上能下、能进能出、严格监督、竞争择优、充满活力的用人机制;人才管理的核心是保障适合的人,在适合的时间,从事适合的项目,从而保障公司战略实施过程中的连续的人才供应的动态管理机制。

二、人才资本是推动货币资本的重要因素

首先需要定义“人才”,即组织所设定的优秀员工的素质模型或者用人标准,以应用测评工具、评价中心、360 评估反馈、雇员调查、绩效标准为基础,确定能够吸引并招聘到适合公司的人才,吸引人才,不仅靠丰厚的待遇,还要靠组织非凡的气质,人才不仅是再生资源、可持续资源,而且是资本性资源。

创新人才评价机制,通过适当的方法对人才进行合理的评估,建立以职务和能力为基础,以职责为中心,以素质模型为标准,以人员测评为手段的人才评价任用机制。精心地设计岗位,使员工的能力得到高度的发挥。企业岗位设计的标准是“适当偏高”:员工所能胜任的,但需要一定的努力才能完成好。这样设计岗位,既使员工的能力得到超水平的发挥,也使员工因完成了具有一定难度的工作而产生一种成就感。用人比选人更为关键,道理很简单,货币资本靠人才资本来推动并实现保值增值的,没有好的人才资

本,货币资本的发展甚至会丧失生机。

三、培养所需人才是人才管理的升华

人力要升级为人才及已任用人才,都要加以培养,通过员工发展通道、接班人计划和人才库的加以管理。其一,不仅仅是知识、技能的培养,而且特别重视员工对企业归属感的培养,这种“培养战略”提高了人才对企业的特适应性和企业人才资源的稳定性。其二,培养能够保证企业及时获取所需要的人才,一要引进新人理念,二要调动原有人员的积极性和稳定性。其三,科学系统的培训,以此保证员工的能力得到高度的开发。其四,加强企业文化建设,从根本上保证人才的投入有较高的产出。当人才对组织没有归属感的时候,其所作所为只对自己负责。当员工有较强的归属感时,才会对组织负责,必要时甚至会为组织做出牺牲。良好的企业文化强调以企业精神、理念凝聚人,通过培养员工

对企业的认同感和归属感提升工作绩效,从而从根本上保证企业人力资源投入的较高产出。

四、保留核心人才是人才管理的保障

当前生产力发展水平总体上仍较低,人还是经济的人、利益的人这些特点,决定了物质利益激励的基础地位,它比精神激励更具基础性。在相当长的时间里,还不能把事业、企业发展作为个人价值取向。人们需要精神激励,但更要采取多种举措实行物质激励,并使其同强有力的约束有机结合起来。承认知识创新者和企业家的价值,通过分配制度创新推进智力资源的资本化。

人才管理要成就人才,让人才业绩突出。通过合理流程,来驱动更高的绩效,人才管理创新的基石一是要在观念上承认人力资本的地位和作用。二是要在人才管理中坚持以人为本的人性化的管理思想,首先,坚持以人为

本,即在人才管理中首先是要依靠人、激励人、培育人、关心人,不再是将人看作是实现企业经济活动的主体和目的。其次,把人才的价值与企业的价值融为一体,为人才良好的智慧、才能和个性的全面发展和充分的施展,创造有利的学习条件与工作环境。再次,要顺应人性、尊重人格、激发人才的主动精神和创造潜能,充分尊重人的价值,最大限度地调动和发挥人的积极性。

人才管理制度与机制要从单一创新走向系统创新,要在机制、制度、流程、技术四个层面进行系统创新需要一套系统,人才是企业的第一资本。国际竞争,说到底综合国力的竞争,关键是科学技术的竞争,科学技术的竞争实质是人才的竞争。随着经济的不断发展,科技的不断进步,市场竞争的不断激烈,企业对人才素质的要求愈来愈高,市场经济的竞争最终体现在人才的角逐上。谁拥有一支高素质的人才队伍,谁就有了成功的基础。因此,当务之急,加强人才管理是企业管理的核心。