

A4CAISHISUMIAO | 才市素描

人才走势 | Rencai Zoushi

民生加银 核心部门北迁 优秀人才南走

民生加银,本就人才不足,而此次公司将投研和市场两大核心部门迁往北京,更加剧了人才流失,单是研究部门,就有研究总监和两名研究员先后出走。

王艳伟

在总经理空缺的情况下,民生加银基金公司悄然完成了投研、市场两大核心部门的北迁。对于民生加银来说,北迁或许是新的开始,但是,目前的实际情况不容乐观:研究总监陈东因此离职,并有两名研究员先后出走,公司核心部门均在招揽人才。新总经理人选俞岱曦肩上的担子并不轻松。

人才严重不足

民生加银成立于2008年,深圳市政府当时还给予高达800万元的落户奖励。然而,几年过去了,这家公司成长迟缓。在今年8月公司首任专职董事长杨东离任前,公司管理的公募资产规模只有区区26.37亿元。另

据民生银行财报,自成立以来,民生加银已经连续4年亏损,截至2011年6月30日,民生加银净资产仅0.57亿元,其2亿元的注册资本金已经快要亏损殆尽。

民生加银存在的很大问题是董事长过于强势,并直接插手投研。在1月底公司总经理张嘉滨离任后,杨东就代行总经理一职,一直到8月份公司新任董事长万青元取代杨东,公司总经理一职长期空缺。公司最新发行的一只基金的招募说明书显示,目前公司高管团队只有两人,除了董事长万青元,还有督察长朱晓光,而万青元代总经理的资格还在核准之中。

自公司成立以来,公司旗下基金就多次更换基金经理,同一位基金经理管理的最长年限仅2年多,团队稳定性极差,目前公司共5只基金,但只有3名基金经理。有公司内部人士对记者称,公司创业元老几乎都走光了。

显然,民生加银本就人才不足,而此次公司将投研和市场两大核心部门迁往北京,更加剧了人才流失,单是研究部门,就有研究总监陈东和两名研究员先后出走。民生加银公司网站显示,目前公司需要招聘的人员,包括主管市场团队和投研团队的副总裁各1名、市场总监和渠道总监各1名、投资



部总监、研究部总监和交易总监各1名等等,似乎公司目前的各个主要部门都缺总监级人才,更不用说普通员工了。

大举北迁图变

对于民生加银,此次北迁意义重大。有公司内部人士对记者坦言,公司虽然是民生银行控股,但民生银行在基金销售方面一直没有使太大力气,或许与前任董事长杨东在民生银行系统内话语权不够有关。

公开资料显示,杨东在任公司董事长前,曾在民生银行任深圳分行副行长、杭州分行行长和深圳分行行长,并未有在总行工作的经历。

而新任董事长万青元曾任民生银行办公室处长、主任助理、副主任,民生银行企业文化部副总经理、工会副主任;现任民生银行董事会办公室主

任,兼任民生加银基金公司党委书记、董事长。前述内部人士表示,新董事长仍然在民生银行任职,属于兼职董事长,这比以前的情况好很多,公司搬到北京后,新的办公地点和民生银行总行在一起,沟通起来更方便,以后民生银行这一渠道应该是不成问题了。

公开资料显示,吴剑飞曾在2000年至2003年任长盛基金研究员;2003年至2005年任泰达荷银基金公司研究员、基金经理助理;2005年8月加入建信基金,12月起担任建信恒久价值基金经理,2009年11月再次离职。

同时,有丰富投研经验的新总经理人选俞岱曦或许也将为公司增加实力。据悉,俞岱曦目前已经到岗,但仍处于静默期,尚未正式公告。俞岱曦在业内资历很老,此前是中银基金公司的副总经理,有10余年从业经历,曾做过行业分析师,并管理过社保基金

组合。公司内部人士对他的印象是“做事还比较务实,也蛮有威严的”。民生加银北迁后究竟能否崛起,市场拭目以待。

视野延伸

“民生加银”出现“人才短板”

除了销售,民生加银的投研短板也亟待补充。在此次新基金发行文件中,投资决策委员会成员中出现了新人吴剑飞。目前公司投资决策委员会由4名成员组成,分别为吴剑飞、乐瑞祺、陈延国、傅晓轩。其中,乐瑞祺、陈延国和傅晓轩均是公司目前在职人员,而吴剑飞则仅担任投委会主席,没有其他职务。这显然不符合常理,据记者了解,吴剑飞是投资总监的备选人才,或许是目前尚未正式任命。

纽约大学 将到北京揽才

10月23日,全美综合排名33、世界排名41的纽约大学将来到北京举办招生说明会。届时,校方招生院长将在东亚银行28层多功能会议厅与广大学生家长见面。

耶鲁硕士、高仕登学美留学首席顾问张恒瑞介绍说,纽约大学校方本科招生主任将亲临现场,详细介绍纽约大学2012年招生计划及录取条件,并将为家长和学生带来最新招生动态、申请动向和申请程序相关资讯。通过解读2012年留学申请技巧,帮助学生和家长了解如何在申请过程中突出自己的优势,提高命中率。同时现场还将开设互动环节,为家长和学生解答留学申请问题。另外,校方在本次活动将接受学生首轮面试,简化申请流程。

耶鲁硕士、高仕登学美留学首席顾问张恒瑞介绍说,纽约大学所有的学科及课程都采用最新国际流行教材和最先进的教学设施,从而确保了教学质量,这种教学方式不仅使得学生的学术研究始终走在世界前沿,同是也能使毕业生在竞争激烈的就业市场中取得明显的优势。无论对有志于学术深造的学生还是对于以就业为导向的申请者而言,都是一个不错的留学选择。

纽约大学成立于1831年,是全美最大的私立大学之一,也是美国唯一一座坐落于纽约心脏地带的名校,作为世界一流的学术机构,纽约大学拥有33名诺贝尔奖得主。

纽约大学以研究见长,商学院、法学院、艺术学院在美享有很高的声誉,其金融、营销等专业在《商业周刊》、《经济学家》、《金融时报》等众多排名中皆位列前十,其中金融专业与在职MBA最获好评,均居全美前列。另外,纽约大学艺术学院下属的电影学院培养了李安等在内的众多优秀电影人才,并与南加州大学和洛杉矶加州大学两校的影戏学院共同被认为是美国最优秀的电影学院。

(罗讯)

“软件蓝领”人才紧缺的背后

王海晋 黄超

中国IT产业的飞速发展带动了IT人才的需求,IT培训教育随之如火如荼地发展起来。但由于大部分高校IT相关课程教材老旧,大量的培训机构将重心放在IT高端人才的培养上,也因此冷落了“软件蓝领”。受此影响,学校里合格的“软件蓝领”越来越少;培训机构中低端软件技术的人越来越少,甚至一些专门培养“软件蓝领”的机构永久“打烊”,使得目前的IT产业中出现了“软件蓝领”紧缺的现象。

据一些软件公司反映:眼下,招聘诸如编程人员的“软件蓝领”极为艰难,而这方面的人才缺口较大。在一家软件公司上班的雷军贵告诉记者:“我们公司也遭遇到了这样的现象,‘软件蓝领’的岗位前来应聘的人员较少,而诸如软件开发之类的中高端职位前来应聘的人就极多。事实上,这些人中的很多也就只能做一些‘软件蓝领’的活。”

紧缺也源自上游基地

记者从多家IT培训机构网站上了解到:他们大部分业务都是针对中高端软件技术来做的,很少有针对基础性工作展开的。达内教育集团CEO韩少云说:2002年之前,国内多家IT培训机构研究照搬印度培养“软件蓝领”的模式,主要培训对象针对初高中生。这个现象让一些IT界的精英立刻发现了商机:那就是面向大学生的中高端软件技术培训在中国还是空白。经过实际考察后,他们毅然决定创办面向大学生的中高端软件技术培训公司。

思科集团全球副总裁Amy Christen此前在接受采访时也表示,从参加思科认证的学员情况来看,不仅在中国,从全球范围来看,愿意从事IT编程这样基础性工作的学员在减少,更多的学员愿意从事软件开发这样的高端工作。

“眼下,培训机构几乎经营的都是中高端软件技术的培训。”北京联合大学计算机基础部的常胜军老师说,“一些基础性的培训也就只能让学校来承担,而学校的培养周期较长,再加之很多同学都不大乐意当‘蓝领’,学成后转行。”

原因有多个方面

据了解,造成“软件蓝领”紧缺的原因有多方面,包括学校没有顺应时代的变化,IT培训机构扎堆于中高端人才的培养,软件公司人才培养模式存有问题以及IT人员的意识不正确等等。



史玉柱谈高校收徒:肄业生也在考虑范围

10月19日,巨人网络董事长兼CEO史玉柱就其高校收徒一事首次表态,称英雄不问出处,肄业生也在“海选”范围内。

据悉,史玉柱近日在一个内部会议中提到了今年的校园招聘与收徒工作,向招聘负责人提出几点要求。他提到,人才是如今企业发展的核心竞争力,但招人不能一味“求量”,而必须“重质”。他希望团队能广撒网,给更多热爱游戏、有才华的人提供机会,比如应该向肄业生也敞开大门。只要他们的能力达到公司招聘要求,并在某些

领域具有突出才能。此前,巨人网络宣布史玉柱将首次公开收徒。巨人高管与HR部门于本月下旬走进国内多所名校展开“海选”,今年秋季优秀毕业生将有机会成为史玉柱首批“嫡系弟子”。

关于是否录用肄业生的话题,在国内职场中一直颇受争议。在1999年全国高校扩招后,每年有数百万本科毕业生走向社会,用人单位对人才的学历要求也随之提高,目前不少优秀企业已把最低学历卡在本科以上,这也导致一些有才华的肄业生在求职路

上频频遇挫。

事实上,国外很多成功CEO都是肄业生。公开资料显示,苹果公司创始人乔布斯高中毕业后就读奥勒冈州的里德学院,但只念半年就因为父母财务紧张而辍学。比尔·盖茨在哈佛就读两年后辍学,随后创办了微软。被誉为世界上最年轻的亿万富翁、Facebook创始人马克·扎克伯格也有着从哈佛退学的经历。

巨人网络相关负责人指出,此次史玉柱收徒将肄业生纳入考虑范围,希望给更多有才能、热爱游戏的人才

中国邮电大学通信工程专业某学生苦笑着说:“天底下最艰苦的是农民工,其次就是编程人员。在‘软件蓝领’这一块做得好的极少,很多人也就是‘打酱油’过日子。这一行业特别强调灵感,好的灵感成就好的编程,才能漂亮。”

人才培养模式亟须转变

专家们指出,在解决“软件蓝领”稀缺的问题上,除了学IT的人意识转变外,还得靠相关学校和培训机构。无论是谁,在培养的过程中都得与时俱进,注重职业测评,并把软件公司的一些人才需求标准落实到具体的培养行动中。同时,国家也应出台相关政策进行引导。

郑艳丽说:“软件蓝领是在社会培养高中生、甚至初中生进入软件行业时产生的一个词,现在很少提蓝领概念了。以安博软件人才培养为例,目前来安博参加培训的全部为大学生或大专生。”

“高校和培训机构对市场和行业要有一个准确和全面的了解,充分开展与软件公司的合作。例如联合大学和中关村相关软件公司合作,请一线工程师进校讲授,并对软件类学生进行跟踪测评和培训,进入大三因人而异地为他们提供见习的机会,很多学生实习完了也就直接在那儿工作了。”常胜军说,“高校要强化基础的训练,培训机构应做合理培训,不能为了招生和盈利而犯‘冒进主义’的错误。此外,国家应出台相应政策进行正确引导,处理好相关外包业务在发展中的地位,调整好产业的整体格局。”

提供机会,并不是鼓励大学生辍学。他强调指出,在人生成长的道路上,大学是非常好的学习与提升自我的阶段,也是国内以及国际上最主要的培养人才渠道。

据了解,史玉柱首位弟子纪学锋就毕业于国内名校复旦大学,进入巨人后从事数值策划工作,在短短几年间从基层员工成长为巨人网络副总裁,其出师之作《征途2》传承了史玉柱大胆创新的风格。

(吴江)

海归博士庞楠：挑战光与精度的极限

“挑战光与精度的极限”,是常州纳乐科思的口号,是他们的企业目标,也是公司董事长庞楠博士的梦想,对此,他有其深刻见解——“国内光学企业不知,设备可以引进,成熟的开发设计技术,及量产技术是无法引进的。”虽然是日本的纳乐科思光学株式会社的子公司,但常州纳乐科思已经获得了日本总部投入的核心技术与专利。

2008年,庞楠报名参加了常州市“千名海外人才集聚工程”,并被列为第三批特别重点支持项目,获得300万元项目资助,同年10月他在钟楼经济开发区创立了常州纳乐科思光学有限公司。注册资本8000万人民币,包含各级政府扶持鼓励资金在内,投资总额为1.9亿日元。公司从最初拥有5名员工、50平方米办公区,发展到40多名员工、1300多平方米的厂房和办公区。公司设计的高等级(万级)无尘恒温恒湿工作车间2009年8月末完成验收,目前拥有10套生产线批量生产,2010年已签订合同销售额达1000万元以上,菲尼尔高精度反射镜还被选入国家航天项目,打破了国际封锁。

“精密产业生产有设备、工艺、人员、原料及环境五大要素,综合这几方面的考虑,常州是最适合我创业的地方。”庞楠说,在这里,他深深体会到各级领导的温情。每次在自己一筹莫展的时候,总能得到各方的支援。

公司注册时,钟楼创业中心代办所有手续,仅用4天就完成了公司注册。设备进口时,钟楼区领导直接出面协调,保证了设备早日到位。有关部门还在厂房选择、人才招聘、用电需求等方面给予帮助。“在常州的创业,我们很欣慰。每当遇到困难的时候,总会发现困难与帮助是同在的。”庞楠的感激之情溢于言表。

庞楠所创立的常州纳乐科思,产品主要涉及微透镜阵列、非球面透镜、衍射光学元件、自由曲面光学元件等6大类,拥有完整的光学设计、高超的超精密加工及模具制造、先进的量产技术及测量等核心技术,产品广泛应用于手机光通讯、光电传感存储、医疗生化、光学成像、办公器械、LED照明等产业领域。而应用于光通讯、显示、天文望远镜等各种光学系统的微透镜阵列产品在国内尚属未成熟的产品,在国外亦属高端尖端产品。

庞楠把公司定位为技术密集型企业。所有生产、装配、检验在恒温恒湿无尘车间完成,并采用ISO及日本先进的生产/质量管理体系。今年1月,公司顺利通过中国质量最权威机构CQC的ISO9001认证。这家日本独资外商投资型企业,已经成为江苏省高层次“双创计划”重点扶持鼓励企业、常州市领军型海归特别重点扶持鼓励企业。

庞楠介绍说,“今后,我们将继续深入研究光的本质,挑战光与精度的极限,磨练‘光和纳米技术’,拓展我们的梦想,不断开发新技术和新产品,以回报社会对我们的期待和信赖,为国家填补更多光学领域空白。期盼与客户共同体会梦想和感动。”

(顾娴婷 唐娟)

