

# 深圳金融业人才告急

李可心

“深圳金融业人才吸引力趋于弱化，金融中心区太多不利于影响力的扩大……”日前，在“两会”专题议政会上，深圳市政协常委、招商银行行长马蔚华表示，深圳金融业在人才引进和审批方面面临一些门槛，仅招行而言，总行和深圳分行5年内离职2200人，平均每年400多人，而要引进一个人到深圳，审批需要一个月。

## 招行5年内离职2200人

人才是核心竞争力，但在马蔚华看来，深圳对金融行业的吸引力正面临考验。马蔚华在发言中说，相对于北京、上海等地，目前深圳金融人才吸引力趋于弱化，高素质人才引进难度明显加大。

“就招行而言，过去5年间招行总行和深圳分行离职员工超过2200人，其中很大一部分前往北京、上海等城市谋求发展；社会招聘中来自北京、上海地区银行总部的人员逐年减少，最近两年总行仅招聘到2人！”



招商银行行长马蔚华认为，深圳对金融行业的吸引力正面临考验。马蔚华表示，相对于北京、上海等地，目前深圳金融人才吸引力趋于弱化，高素质人才引进难度明显加大。

马蔚华建议，深圳应当进一步完善金融人才吸引政策，对高层次优秀人才，给予安家补助、配偶工作推荐、子女入托入学、医疗绿色通道等优惠政策；对总部在深圳的金融机构高管人员，按其上年所缴个税的一定比例，以补贴形式返还个人；对金融机构高管的企业年金缴费免征个人所得税。

## 引进一人审批需要一月

马蔚华说，引进人才一大门槛就是审批手续，在这方面，招行也面临不少繁琐环节，他认为深圳的人才审批事项急需改善，为金融人才的引进提供更大的便捷。“比如，在台胞等境外金融人才引进方面，目前深圳要经历5大审批环节，涉及3个政府相关部门，前后至少要一个月才能完成整个审批过程；在审批通过的3年后，又要重新审批，而上海则规定5年内无需再审批，极大减轻了企业的负担。”

马蔚华认为深圳在跨部门审批上仍有不少改进空间。“以银行网点筹建审批为例，整个过程至少要经过6个部门15项审批环节，前后至少耗费6个月时间，

申请单位耗费了不少精力与成本。”他建议，深圳应当建议借鉴上海经验，实行联动登记模式，企业只需一次提交申请材料，即可办理相关手续。

## 金融中心区太多应整合

此外，马蔚华对于深圳金融中心区也提出看法，他认为应当明确深圳金融业的发展布局，将多个金融中心区确定一个金融中心区。“深圳目前已初步确立了罗湖、福田、前海三个金融中心区和龙岗平湖金融后台服务基地的“三点一基地”发展布局，但这样的规划既不利于金融中心影响力的扩大，也不利于金融基础设施的改善。”

马蔚华分析说，从国际金融中心城市建设经验看，大部分城市都会选择一个相对集中的地域发展金融中心区，如美国的华尔街、香港的中环等，相反，伦敦金融中心区则因分散建设而遇到了诸多难题。他因此建议，市政府应当加强对现有金融中心区的整体规划，集中资源进一步明确各中心区的功能定位，如将前海打造成为金融创新合作示范区。

# 遭遇“招贤危机” 外企推出谈心招聘法

林颖颖

两个单位，开出的薪水相差整整一倍，但是最终那个高薪的工作却遭到冷落。最近正是各家用人单位发放录取通知书的高峰期，在面临国企和外企的选择之时，有不少毕业生最终就放弃了薪酬相对较高的外企。

复旦大学的一项调查也显示，毕业生去国企的比例持续增加，已超出外企。而一些知名外企感受到了这股危机，纷纷推出谈心招聘法，以求在高薪之外，寻求更多吸引优秀学生的妙招。

## 求稳求轻松，拒绝高薪外企

上海某高校大四学生张媛媛（化名）最近陷入了甜蜜的苦恼中。在先后接到的几个offer中，张媛媛最纠结的是一家国有银行和一家知名外企一起抛来的绣球。“外企开出的薪水还蛮高的，一年下来有20万元，比国企多一倍！”

“我爸妈让我选国企，说比较稳定，而且节假日也有保障，身边年长点的亲戚朋友，也是一样的建议。”张媛媛最终还是把自己的第一份工作安置在了国有银行。虽然对那份外企工作还有些割舍不下，但张媛媛表示：“想想还是安稳一点好。”



张媛媛的选择并非个例。上海中智人才信息部高级招聘经理吴媚表示，外企对应聘者的强劲吸引力这几年已经下降不少。“特别是这两年国际大环境不好，市场也不稳定，毕业生更加求稳。”吴媚说，以前毕业生对外企青睐有加，放出一个岗位就有数十人上百人竞争，但现在外企要招聘特别优秀的学生难多了。

复旦大学日前发布的《2011届毕业生就业状况》则显示，去国有企业就业的毕业生比例持续增加，已是去外资企业就业人数的1.53倍。

## 外企遭遇“招贤危机”

对招聘市场上袭来的寒意，不少外企已经感受到了。宝洁大中华区招聘与培训

人力资源总监黄斯斌表示，由于学生追求轻松一点的工作，再加上家庭的压力，校园招聘对于外企而言的确越来越严峻。

黄斯斌透露，高薪已经不是公司吸引人才的独门武器。除了系统的职业规划，宝洁还注重与毕业生谈心。“我们花很多时间跟大家分享，作为一个雇主我们的员工价值主张是什么。让他了解加入我们能得到什么。”

“追求轻松的、去国企的优秀学生是有的，但追求有成就感、有挑战性的想来外企的学生也是有的，我们不想错过这些学生。”黄斯斌称，近日宝洁专门为2012届新员工举行了“校园精英派对”，公司高管亲自上阵，就如何更好地配合学生达成职业愿景，与毕业生零距离沟通。

曾经协助多家外企进行校园招聘的吴媚也清楚地感受到，外企这两年的招聘策略确实是“从硬到软”。“以前校园宣讲会上，外企就只介绍品牌，推出各类高薪岗位”，现在的外企不单要为毕业生筹划3-5年之内的成长规划，还要与毕业生“套近乎”，比如举行各种准员工的聚会，不定期地把企业的各种活动和培训信息发给学生，让学生提前感受企业氛围，增加归属感。

# 工资条例出台无期 收入分配改革转用工制度

索寒雪

原本在2010年便呼之欲出的《工资条例》(以下简称“条例”)直到2012年来仍然悄无声息。

一位多次参与“条例”讨论的人士则直截了当向记者表示：“‘条例’短期内不会出来了，因为牵扯的部门利益太多。”

全国总工会是参与“条例”讨论的部门之一，其内部人士向记者透露：“‘条例’面临的最大问题是可实施性，而随着‘条例’的销声匿迹，原本附加其中的工会主张拥有‘直诉权’的申请也停滞。”

## 《工资条例》遇阻力

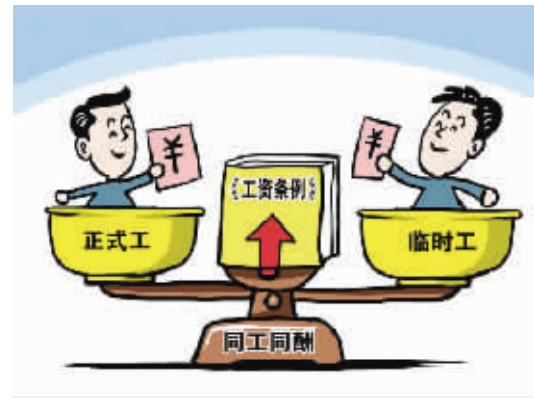
早在2010年秋季，“条例”就完成了最后一次修改，递交国务院。

“其实，2011年年初的时候，我们还很有信心，这件事情可以完全解决，但是随着‘条例’修改的深入，我们发现，现实的情况离‘条例’出台还是非常遥远的。”一位参与“条例”制订和修改的人保部人士向记者透露。

记者得知，最后一稿的“条例”主要内容包括十部分，其中对诸多职工收入不平等现象予以了明确规定，甚至触动了垄断行业的利益。

“条例”第一部分对目前社会普遍关注的“条例”适用范围和工资的定义，以及同工同酬的要点进行了解释。

其次，对集体合同、集体协商以及最



低工资的界定进行了详细说明，规定最低工资的内容不应包含加班费和高温补贴以及国家规定的各种形式的补贴。

另外，工资支付方式也被明文规定，其中工资档案需要保留两年以上。“条例”还对特殊工时下的工资进行了规定，包括女职工生育期间、非因工受伤等时段工资，都应该以合同工资为主。

值得注意的是，“条例”修改稿第八部分规定，政府将对工资进行宏观调控，这其中的核心内容便是对重要行业、垄断行业的工资要公示。但整个“条例”中，并没有出现垄断行业的字样，而是以“特殊行业”代替。知情人士介绍，这个特殊行业实际就是指垄断行业。

## 转向用工制度改革

时隔一年，由于遭遇到太多阻挠使“条例”出台无望，当年参与制订“条例”的

一些部门已经转而研究用工争议问题的解决。

上述全总人士透露，未来保护劳动者利益的方式将集中在完善和适用现有的法律上。“《劳务派遣管理办法》是我们目前关注的热点。”

据了解，人保部在2011年力推制订《劳务派遣管理办法》。“这几年，被派遣工制度产生的纠纷非常多，而且大量用人单位正在违法使用被派遣工。使用被派遣工已经成为用人单位逃避法律、规避义务的办法。出台一部管理办法已经势在必行。”一位人保部下属研究机构人士指出。

“《劳务派遣管理办法》将涉及非常多的行业。我们已经初步把一些劳务派遣规定的相关内容制定好了。”上述消息人士向记者透露，“今后劳务派遣人员出现工伤、解约和欠薪问题由谁来解决，都将有明确的规定。”

人保部就业促进司王亚栋司长不久前表示：“人保部还在计划，在《就业促进法》框架下，出台促进就业公平、反对就业歧视的政策法规。”

此外，推广劳资谈判，也代替了“条例”的一些内容。集体协商制度是“条例”中的重要内容，在“条例”没有出台的情况下，集体协商制度已经全面推广。

## 城乡收入差距的挑战

一系列对用工制度的改革也遭到了私营企业的抵制。浙江余杭服装协会会长高礼根透露，由于缺少订单，目前企业承担的最大成本就是人力成本，算上三险，企业每月要为每个工人支付近4000元。一些企业开始采取裁员避险的策略，减少支出。

“在这种经济环境下，劳资纠纷将会增加，劳动争议和仲裁时间也将增加。”人保部相关人士表示。

中国社会科学院2011年12月19日发布的《社会蓝皮书》指出，当前中国收入分配制度改革进展仍然缓慢。国家有关部门酝酿三年有余的《工资条例》的出台，因意见难以一致再次陷入僵局。提高最低工资制度、建立工资正常增长机制以及农民工同工同酬等要求，也因提升企业成本，而遭遇到私企和国企的阻挠。如何改革现行的工资制度，成为两难选择和利益博弈。而一个仍值得警惕的信号是，中国收入差距扩大的趋势仍未得到扭转。

报告提出，2011年农民人均纯收入的增长速度快于城镇居民可支配收入增长速度，但由于城乡居民收入绝对差距在3倍以上，因此短期内城乡之间的收入差距不会出现拐点。

“我认为，缩小城乡差距或许是‘十二五’期间收入分配改革的亮点。”曾参与“十二五”规划讨论的知名收入分配改革学者苏海南说。

# “90后”迈入职场 HR管理面临创新



郭艺璐

2011年，职场开始出现“90后”们稚嫩的面孔。2012年，首批“90后”大学生即将毕业迈入职场。

就像当年曾经引发各种争议的“80后”一样，这群被贴上“个性”、“非主流”的年轻人，能否顺利融入社会；能否与“70后们”、“80后们”“和睦相处”等问题，成为大众关注的焦点。

## 五花八门的离职理由

许多“80后”的毕业生都向往外企，工资高还可以满世界跑；后来，国企和事业单位因为稳定成为大学生找工作的热门；现在，工作更加稳定福利更加优厚的公务员成为许多大学生的首选。在外企、国企、民企和公务员之间，“90后”的大学生到底在选择什么？

“现在我身边的同龄人，除了工资以外，对待第一份工作都不是太苛刻，大多数人只是想积累一些社会经验，然后再跳槽。”在记者采访中，很多“90后”纷纷表示，现在招聘会越来越多了，找工作很轻松，想要通过考试找工作和通过招聘会找工作的学生比例大约各占一半。

求职也是无所谓态度，让用人单位颇为无奈。“看着他们一副无所谓的样子，咱都不敢聘用啊！”一家企业人力资源部的黄先生说出了自己的无奈，“一些家里条件比较优越的‘90后’，只注重工作是否好玩、是否轻松，稍不顺心就走人！”

“伙食不好，不想呆了”、“上班路上地铁太挤”、“没发展空间”、“物价太高了，养不活了”、“工资太低了，另谋发展”……这些离职理由，让企业人力资源部门会显得有些抓狂。

人力资源专家杨署红介绍，现在很大一部分“90后”，家里条件比较好，基本没有生活压力与过重的负担，因此做事情会相对不计后果，喜欢我行我素，工作时要看心情，跳过正常离职手续，说走就走、不负责任的离职方式，也是屡见不鲜。

## 管理面临新职业观

个性张扬，拒绝平庸，特立独行，表现欲强……这些已成为“90后”的标签。“90后”生长于比任何世代更自由、更开放、更包容、更富裕的年代。对此，有教育学者也表示，“90后”在自我展示、坚持自我、灵活创新等方面的确要强于他们的前辈。但作为“90后”而言无论你在校园里有多么优秀，进入职场一定要做到归零的状态，如果“90后”的

标签过于明显，太过张扬很容易触犯企业的规则，会严重影响自身的发展，求职可以“非主流”，但工作切勿“非主流”。

“90后”积极地社会化，当他们大规模离开校园步入职场，如何才能用最有效的磨合，达到最佳的管理状态？零点研究咨询集团指标数据副总经理张慧表示，对“90后”的管理，更多地是依靠软影响，而非与职务、职级相关联的硬权力。这种软影响力的核心要素至少包括以下几点。

硬本事。管理者在技术造诣、知识和信息掌握方面的“能手地位”，是软性影响力的首要因素。“90后”从小见多识广，没有真本事难以让他们信服。管理者的“硬本事”还包括具备快速掌握新知的能力。

低姿态。“90后”是平权主义者，单靠权力和职务换不来他们的信服。管理者需要放下姿态，与他们打成一片，管理者还要发扬“后学”精神，向后辈们学习，因为他们往往是新知的敏感者和快速接受者。

同爱好。“90后”是快乐主义者，择业、择友、择师、形成圈子，“是否有趣”都是他们的重要标准。管理者如果有意识地培养和他们一致的兴趣爱好，将是进入他们“圈子”的一个重要条件。

## HR：从“做对事”到“做对的事”

可口可乐公司人力资源总监范素芬表示，“90后”普遍知识面广、乐于接受新事物，思路创新，不墨守成规，公司在收集员工好建议的过程中，曾收到非常有创意的好点子，虽然暂时不具备可行性，但为公司未来业务发展提供了新思路。他们也注重自己的个性发展，我们在收简历时，“90后”的孩子贴的照片常有各种艺术照、大头贴，以突出自己的特点。

对于“90后”员工，在初入职场时，首先要调整自己的心态，工作时保持一种学习的心态，不局限于把事情做好做对，更要去对的事情。另一方面，在做好本职工作的同时逐渐明确自己的职业发展方向，将个人特点与企业的需求相结合，找到最适合自己的发展方向。比如，有的人可能适合专业通道的发展，那么就要在专业领域做精做深方面下功夫，有的人适合管理通道的发展，除了本职工作任务之外，还要全面地了解企业的运作流程。另外，跨部门转岗也会是好的学习机会。