

人才走势 | RencaiZhoushi

人才结构失衡 汽车金融成长遭遇人才短板

李 才

国内汽车信贷市场的增长,使得汽车金融领域迎来了新一轮扩张。各大汽车金融公司在度过严控风险的谨慎期后,业务范围开始逐步扩大。与业务扩张相辅相成的是,汽车金融公司对人才的需求也在不断增长……

撤网招人 职位数量多达近 40 个

汽车金融行业最为缺乏的依次是销售人才、有专项才能的骨干员工以及中高级管理人员。

2012 年伊始,奔驰汽车金融、大众汽车金融、福特汽车金融、奇瑞微银汽车金融等汽车金融公司均在官网上发布了招聘信息,职位数量最多的达 39 个。而预计将在不久后开业的几家汽车金融公司实行“兵马未动,粮草先行”的策略,也纷纷撤网招人,长城汽车与天津银行的合资金融公司、江淮与桑坦德的合资金融公司以及重庆汽车金融公司虽然还没有正式开门营业,但已开始通过各种渠道“挖角”。

尽管各家汽车金融公司的职位架构不尽相同,但是对比各家对相似职位的招聘要求,对于人才的选择标准基本雷同。不过,多家汽车金融公司在谈到人才招聘时不约而同表示:“要找到合适的人太难了。”

据了解,汽车金融行业最为缺乏的依次是销售人才、有专项才能的骨干员工以及中高级管理人才。

人才结构失衡 良将难寻

有外资背景的金融公司难题在于如何将海外的市场经验与中国本土化结合



起来,对于中层管理人员的需求最为迫切;本土汽车金融公司则面临高、精人才的双重缺失。

前程无忧首席人力资源专家冯丽娟在接采访时分析介绍,目前国内汽车金融公司数量不多,相比其他行业来说总的人才需求量并不大,但是因为跨界汽车和金融两个领域,尤其是国内金融行业整体都处于人才供不应求的状态,汽车金融公司在招聘时也逃不脱这个行业环境,往往出现一将难求的局面。

某本土汽车金融公司内部人士在谈到人才招聘问题时无奈表示,人才筛选标准要视具体岗位而定,部分岗位对技能水平要求较高,非有丰富经验者不能胜任,这部分职位宁缺毋滥,因此在寻找到合适的人选之前,相关业务只能被迫停滞。

汽车从业人员 2015 年将突破 500 万大关

中国汽车业在面临产业飞速发展局面的同时,人才缺口日益扩大。《中国汽车人才发展战略研究》课题报告预计,中国汽车产业职工人数 2015 年将突破 500 万人大关,到 2020 年将达到 776.23 万人,平均年增长率为 10%。

中国汽车业的迅速全面发展,需要包括研发、工程技术、营销、采购、运营、金融、维修等多个环节不同领域的人才,而我国现有的高等院校汽车专业教育和职业教育大多在工程技术人员的培养上拥有一定基础,对于其他环节的

据调查,95%的金融专业受访者表示当下金融行业人才匮乏,其中 28%认为人才短缺趋势将长期存在。来自专业招聘网站的最新数据显示,2011 年金融业人才需求持续高涨,金融及金融服务业的外部招聘需求几乎翻倍增长。

具备外资背景的金融公司在海外有多年经营经验,无一例外选择集团内部经验丰富的老将作为中国市场的掌舵者。对他们来说,难题在于如何将海外的市场经验与中国本土化结合起来,因此熟悉中国金融政策和市场特征的中层管理者就显得尤其重要,他们将在企业中起到承上启下的作用。目前的解决方案是通过这类人员外派学习的方法,获得不一样的管理理念,以期达到解决国际经验与中国国情结合的问题。

解决方案： 内部培养和吸引人才

在现有环境下,汽车金融公司要成功挖掘传统金融行业人才,可以考虑适当降低门槛、提供更有吸引力的发展空间和薪资待遇等措施。

面对人才困局,各家汽车金融公司积极寻求解决之道。具备外资背景的金融公司对于基层员工,则采取“外派”与“兼任”两种不同的方法。广汽汇理副总经理罗宜东告诉记者,选择自己招聘,公司可以为录取对象提供更加系统的金融

知识培训,也便于公司的统一管理,对业务的稳定性、安全性大有裨益,不过运营成本相对较高。现阶段广汽汇理只向重点合作经销商派驻驻店金融顾问。

另外,以上汽通用汽车金融、大众汽车金融为代表的公司着力培养基层员工,每年举办大规模校园招聘,吸收优秀应届毕业生进入公司,这批人有望在未来成为国内汽车金融领域的新生力量。

对于汽车金融公司如何解决招聘难的问题,记者采访了国内金融行业资深人士王润峰博士。王润峰博士建议,汽车金融公司首先需要更加公开的招聘方式,向“目标群体”传达清晰的供需信息,比如相关职位需要有银行从业背景,那么就要让招聘需求充分渗透到银行系统中;其次,可适当降低招聘门槛,国内各种金融机构中,银行、基金、保险、证券、信托,相对来说银行的舞台是最大的,也是金融从业人士愿意停留的地方,但是即便如此,银行相关岗位要招到合适的人才,也不是那么容易,基本上个人能力在公司期望值 60%以上的应聘者就算是合格;此外,还应充分考虑到员工职业发展的阶梯性需求,提供符合对方期望值的职位空间和薪资待遇吸引人才。

至还要懂得一定的理财知识,能设身处地为消费者着想等等。

与此同时,随着中国经济稳步增长,中国金融领域正面临着人才短缺的严峻考验。据调查,95%的金融专业受访者表示当下金融行业人才匮乏,其中 28%认为人才短缺趋势将长期存在。来自专业招聘网站的最新数据显示,2011 年金融业人才需求持续高涨,金融及金融服务业的外部招聘需求几乎翻倍增长。而跨界汽车和金融两个领域的汽车金融人才的供给明显捉襟见肘。(罗玉)

电商招聘增速停滞 挖角中高端人才盛行

挖角中高端人才盛行 员工工资将普涨 20%

魏 蔚

电商泡沫破裂致行业招聘热度趋冷、职位需求倾向于挖角。记者近日获悉,今年 2 月电商人才招聘月增速为 2.29%,几近停滞,而该数字在去年为 18.6%。据了解,电商巨头阿里巴巴集团今年总招聘人数仅为 200 人。分析人士指出,今年电商企业招聘职位需求呈现趋高端性,其更倾向于挖角有经验的人员,而非花精力培养新人。

电商招聘增速回落 16%

百伯网数据显示,今年 3 月电商行业招聘职位数为 28876 个,较去年仅有小幅

上涨。据智联招聘高级职业顾问郝建透露,“拿电子商务招聘职位 SEO(网络营销)为例,去年 2 月份共有 2400 个职位在招,3 月 3900 个,至去年年底招聘人数已有 11 万个,而今年 2 月份增幅只有 2.29%”。

对此百伯网副总裁邓炜补充称:“2010 年凡客诚品每个月都有 50 人以上的新入职人数,去年团购的疯狂扩张招人对销售、运营、客户类人才需求也很大。然而随着去年下半年开始的电商泡沫破裂,各大电商企业出现裁员和人员编制压缩。这成为整个电商招聘减速的重要原因。”

值得注意的是,就连阿里巴巴集团今年整体员工招聘计划也只有 200 人。京东商城表示,今年每月将招聘 2000 人

来完成全年 2.5 万人的计划。但是知情人士告诉记者,“这 2000 的名额很大一部分是物流和客服等初级人员,此类职位员工流失率本身就很大,此招聘规模不足为奇”。

挖角比招聘更有效

记者从某电商企业中层人士杜先生(化名)处了解到,现在电商企业招聘更倾向于挖角、猎头。杜先生说:“我已经接到好几个猎头的电话了,其他电商企业给我开出的工资高出现在好几倍,说看重的是我的经验,愿意多花钱招到马上就能工作的人,已经没有经历和时间再培养新人了”。

当然,电商并不能仅靠挖角补充中高端人才,企业的招聘需求已由原来的低端转向高端。智联招聘相关数据显示,今年研发工程师职位较去年同比增长 127%,是电商类职位增长最快的一类职位。据郝建透露,目前网络工程师一职已达到 36 人应征一个职位。

对此,邓炜预测,今年在电商领域中,电子商务平台开发工程师、互联网产品经理等职位将成为热门。针对目前的电商人才现状,邓炜称,未来电商招聘的数量仍将上涨,但招聘企业将由互联网企业向电商的传统企业转型,类似苏宁易购这样试水电商的传统企业招聘数量将增长。由于电商人才仍存在缺口,今年电商企业员工工资将上涨至少 20%-30%。

员工流失 加剧困扰电信运营商

付 娜

曾经,电信运营商因其国企背景、高收入、高福利、高稳定性等优势而得到众多人才的青睐,员工队伍也保持相对稳定。近几年,随着行业转型、企业重组、竞争加剧、电信资费不断下降,行业整体价值开始下降,同时,互联网企业带来了巨大冲击,主要体现在在岗员工流失率逐渐升高,新员工到岗率不断下降。正常的人员流动有利于企业的健康发展,但是流失率过高就会给企业带来很多不稳定因素,尤其是核心技术人才的流失对于运营商核心能力有重大影响。

变革带来的新问题

ICT 行业的融合给运营商带来了机遇和挑战,加速了人员的流动。运营商转型要求员工必须紧跟发展,及时

更新知识。一方面,很多员工因跟不上企业转型的步伐,个人短时间内无法作出调整,深感行业发展迅速与自身现有技术能力的缺乏,而选择离职深造或者另谋发展。另一方面,运营商在转型过程中,很多有很强学习意愿的员工就会抓住该机遇,通过学习、实践迅速成长起来。行业的高速发展给员工(尤其是技术员工)带来了更多的就业机会和更广阔的就业空间,当他们眼界更加开阔、能力有大幅度提升,但自身能力与现任岗位不匹配,晋升空间又有限时,就会产生跳槽的想法。

全业务运营给运营商带来巨大压力,企业压力传递给员工,引发员工离职。全业务运营导致三家运营商之间的用户争夺更加激烈。为了抢占客户和市场,一些省级公司采取“全员营销”,从公司领导、中层领导到正式员工、劳务工都有营销任务,且该考核计划与季度绩效挂钩。该任务给员工尤其是一线员工、技术员工带来巨大的

压力。

运营商长久以来形成的机关作风、官本位思想与年轻员工个性化特点不匹配,造成员工离职。运营商近几年的新员工工均为“80 后”、“90 后”的高学历人才,主要从事专业技术或者管理营销活动,拥有较高的专业知识,掌握核心业务,对企业的发展起到重要作用。这类年轻员工具有鲜明的个性,更加追求自我价值的实现,希望得到企业和社会的认可。一旦员工不能认可企业文化,员工忠诚度就会下降,很可能造成员工流失。

运营商的人力政策不合理,使员工存在不满情绪,易产生离职想法。一是,激励政策外部竞争力不强是造成合同工流失的重要原因。运营商企业内部晋升时还存在“按资排辈”的现象,有些能力突出的员工得不到提拔和重用。二是,在运营商“二元结构”的用工模式下,员工混岗管理不善,企业内部存在同工不同酬的现象,这直接

导致劳资心理不平衡、薪酬满意度低,造成劳务工的离职率较高。

解铃还须“系铃人”

运营商需关注员工职业发展,以事业留住人才。开展员工职业生涯规划,是提高员工忠诚度的重要手段。首先,对每一位员工尤其是知识型员工做职业发展规划,让其看到自己在企业中的发展道路,而不至于为自己目前所处的地位和未来的发展感到迷茫。其次,单一的职业生涯发展不利于员工的成长,需拓宽员工的晋升和职业发展通道,允许员工跨职位发展。再次,为每一位员工提供平等的晋升机会,做到人尽其才,给员工与其能力匹配的工作岗位。最后,结合运营商知识型员工居多、员工年轻化趋势明显等特点,运营商需要建立创新、开放、自由的文化。比如,改善办公环境,营造



澄清裁撤 中投证券人事改革已定字号

黄兆隆

中投证券从没有像近期这样吸引眼球,关于“三定”(定编、定员、定岗)裁员、裁撤直投部门等传闻把该公司推到了风口浪尖上。围绕这些问题,中投证券相关人士昨日向记者证实,这些传言是没有事实依据的。

中投证券的人事改革一直为市场所关注,据公司透露,实际情况是在主要业务线实行业务线负责人(MD)制度,由业务负责人与公司签署“经营目标责任书”,直投部门人员将转入未来成立的直投基金管理公司。这意味着中投证券可能成为继中金公司之后第二家获得直投基金试点资格的券商。

不存在大规模裁员

据介绍,中投证券目前进行的“三定”改革方案,对中后台部门是根据岗位职能定位来确定编制,对前台业务部门则根据业务发展需要来确定编制,不存在所谓的“大规模裁员”等问题。

“我们的思路是以‘三定’为契机,启动人力资源制度改革。”中投证券相关人士表示,“目前要组建新一届领导班子,完成董事会换届、公司更名和增资扩股等几项重大工作,并加快推进公司管理体制、运行机制和组织架构等重大改革。”

将成立直投基金

值得注意的是,中投证券否认了裁撤直投子公司的消息,并强调直投部门已经累计投资 10 余个项目,一直被列为公司重点业务之一。

根据直投子公司瑞石投资的未来发展战略和规划,公司表示,在继续做好直投业务的同时,发起募集和管理直投基金将成为公司未来重点发展的业务。目前瑞石直投基金管理公司正在抓紧筹备之中。待基金公司成立后,部分直投公司人员将转入基金管理公司从事直投基金管理业务,不存在传言中的“撤销直投部门”。

对于市场关注的中投证券业务发展滞后的情况,该公司承认,中投证券长期存在在国有企业的“通病”,比如



对市场反应较慢、竞争意识不强、公司内部协作不够、业绩导向不明确等问题。

“在对公司现状做了认真研究后,公司高层认为,随着内外部环境的变化,公司原有的体制、机制已不能适应各项业务发展的需要。”上述人士表示,“因此,为适应市场快速发展的形势,需对原有的管理体制、运行机制进行改革,加快建立高效、务实的管理体制和市场化的运行机制。”

重构业务线

据介绍,即将实施的“三定”改革方案,是根据公司未来业务发展战略定位,在全面审视、评估重要部门的职责、业务流程基础上,对管理架构和部门设置进行调整,对投行、经纪和资管等重要业务部门实行大部门建制的管理架构,优化了主要业务流程,加大对创新业务的扶持和支持。新的管理架构建立后,各部门职能更能体现职责明确、有效协作、精简效能的改革目标。

最值得关注的是,中投证券决定将在主要业务线实行 MD 制,以工作业绩和能力作为人才选拔和晋升的主要依据。MD 将与公司签署“经营目标责任书”,公司将根据工作业绩和经营目标完成情况决定其薪酬和任免。

据该公司人力资源部门介绍,人力资源体制改革的目的是建立“业绩导向、能上能下、能进能出”的选人、用人机制;建立长效的人才成长激励机制,吸引和培养更多的优秀人才;制定具有市场竞争力的、以评估岗位价值量为基础的“市场化”薪酬制度体系等。

在实施“三定”后,中投证券将对重要部门和岗位按照人岗适配、竞争择优、任人唯贤、德才兼备的原则,采取双向选择、竞聘上岗等方式对一些部门和人员进行调整。



温馨、开放的工作氛围;提倡讲求效率的工作方法、通畅的沟通协调交流方式,充分发掘员工的个性、能量。

制定合理的激励政策,以物质留住人才。合理的薪酬政策能保证员工取得与其业绩相符的薪酬。一是,要提高薪酬竞争力,完善考核体系;二是,需建立公平、统一的职位薪酬体系,对合同工和劳务工实行统一的薪酬标准,实现同工同酬,以缓和劳务工的不满情绪。在薪酬提高空间有限时,员工福利就显得尤为重要。在员工福利体

系设计上,可进行员工分类,针对不同类型的员工提供差异化福利、灵活的“菜单式”福利。

员工流失加剧将会成为困扰运营商的一个长期问题,运营商需提高警惕。稳定的员工队伍不仅是人力资源管理部门的职责,更是用人部门及全公司的重要职责。运营商需有针对性地调整相关政策,通过人力资源管理部门和其他相关部门的共同努力及全体员工的协作配合,降低员工流失率,留住核心人才。