

“近年来,随着服务外包业的产业规模高速增长,人才缺口已成为制约该产业发展的主要矛盾,“缺人”已经成为国内各地服务外包产业园区都为之头疼的老大难问题。专家认为,中国在对服务外包人才的培养上应创新培训模式。”

□ 杨国华 王少杰

近日,浙江省湖州市劳动部门发布信息显示,该市服务外包人才需求量逐年增多,仅湖州多媒体产业园在2015年之前就需要服务外包人才1万至2万人。而目前稳定从事ITO产业的人口不足5000人,人才增速与发展速度不成比例。

而事实上,湖州的外包人才短缺现象,仅是全国服务外包人才短缺的一个缩影。有专家指出,打破服务外包企业人才短缺瓶颈,首先要扩大高校课程设置自主权,同时鼓励服务外包企业建立实训基地,创新服务外包人才培养模式。

人才短缺成发展瓶颈

据了解,服务外包产业是一个以人才集聚为中心的“智慧”型产业,近年来,随着产业规模的高速增长,人才缺口已成为制约该产业发展的主要矛盾,“缺人”已经成为国内各地服务外包产业园区都为之头疼的老大难问题。

据资料显示,目前我国服务外包人才每年缺口约50万人,而且每年以20%的速度递增。另外,国内服务外包企业规模与爱尔兰、印度等国相比相对薄弱,造成我国一直处于服务外包“二传手”的尴尬现状。

纪宝成：国际性人才标准是创新

中国人民大学原校长纪宝成日前表示,高水平国际性人才标准是创新,不是留洋背景。

纪宝成于6月12日在苏州举行的中国人民大学中法学院成立大会暨高水平国际性人才培养学术会议上作了主题报告。他认为,当今中国走向世界迫切需要高等教育走向世界,自然科学、工程科学的人才培养已经先行一步,人文社会科学则因为历史原因比较滞后。而人民大学与法国三所学校的合作成立中法学院,作为国内第一所以人文社会科学为主的非独立法人的中外合作办学机构,恰恰体现了人文社会科学在国际交流方面的迫切需要。

在与合作方法国巴黎索邦大学、保罗一瓦莱里大学、马赛商学院的校长们谈到什么样的人才是高水平国际性人才时,纪宝成坦率地说,不是懂几句外语、从海外归来就是高水平人才。他说,现在中国流行一种“崇洋美外”的趋势,不是“谄媚”外国人,而是“美化”外国人,特别是“美化”美国人。从国外回来熟练引用外国的理论、口号,特别是美国的理论观点似乎就是国际化了。其实西方国家也有自己的价值观和国家利益,如果我们未加分辨地引用传播,那就本末倒置了。

纪宝成认为,高水平国际性人才应当是具有国际视野、通晓国际规则,能够参与国际事务与国际化竞争的人才。其最重要的标准是创新,让学生有创新意识、问题意识,比什么都重要。

此次中法学院首次招生录取将与人民大学校本部本科招生同档同批次,按照“不降分、高标准”的原则,从全国统一高考中择优入学。作为一手缔造这个学院的老领导,纪宝成强调,中法学院是人民大学的二级学院,“不是拿钱买分,不是搞创收,也不搞股份制”,既要保证人才培养质量,又要保证学生的就业前景。

而对于中法学院一年6万元人民币的学费,纪宝成解释说,培养高水平国际性人才,需要高水平师资、需要经费保障。任何时候高水平师资都是少数,中法高水平师资共同授课、出国培养既需要学校给予一部分经费倾斜,也需要收取一部分学费来补充,希望学生们理解。

(马海燕)

人才管窥 | RencaiGuankui

服务外包业人才短缺 培养模式亟待创新



“现阶段在本地和外地已很难招聘到服务外包产业方面的人才,人才紧缺是当前众多服务外包企业面临的主要难题。”对此,当地有关业内人士感同身受。一位企业老板也告诉记者,在当地,即使对人才素质要求相对较低的服务产业,亦面临着同样人才短缺的困境。

对于如何有效解决服务外包企业“二传手”现状,有专家指出,人才培养是关键。

为此,湖州市外经贸局服务外包发展处副处长邹岚也认为:“要解决当前人才紧缺的问题,就要制定出有梯度、有层次的差异化人才引进和培养战略。因此,在《湖州市服务外包产业发展‘十二五’规划》中有专门提到人才培养问题。”

记者在湖州市采访时了解到,虽然目前湖州高新职业技能培训中心依托某

职业技术学院,对在校学生及部分服务外包企业的在职员工进行专业培训。但一个不争的事实是,上述两家培训机构每年毕业的专业人员数量很有限,不能满足现实的需要。

人才培养模式待创新

对于各地而言,服务外包欲在短期内迅猛成长为一个支柱型产业,其决定发展势头的持续给力是因正如浙江湖州做到了产业对所需大量服务外包人才的培养,人才的集聚和储备已成为该产业发展的一个核心资源。

这一点,记者在江苏、南京等地走访时得到了证实。

记者从江苏省有关部门获知,近5年来,江苏省先后认定了近40家省级服务外包人才培养基地,目前已基本形成

了以高等院校为培训主体,政府与企业和社会多渠道培养服务外包人才的格局。

而丰富的人才科技资源也成为南京市服务外包产业发展的有力保障。据了解,仅在2011年,南京市服务外包从业人数超过18万人,今年一季度更是突破20万人大关,其中大学以上学历人数占76%。而目前,79家执行额在千万美元以上规模外包企业的从业人数近10万,占该市服务外包从业人员总数的一半以上。

另据统计,目前,江苏省有离岸外包业务的企业已达800多家,而离岸外包业务超300万美元的企业就有超过240家。其中,吸引了一批包括微软、日本日立、IBM毕博、富士通在内的世界知名服务外包企业落户江苏。

专家观点:

国家发改委宏观经济研究院学者王晓红在对合肥、成都等城市进行专题调查研究后认为,中国在对服务外包人才的培养上应创新培训模式。

王晓红指出,首先要创新服务外包人才培养模式,扩大高校课程设置自主权,同时鼓励服务外包企业建立实训基地。并通过建立海外培训中心,快速提高国内服务外包人才的国际化水平。

王晓红认为,此外可以通过建设服务外包人才网站、服务外包人才数据库,搭建服务外包人才供需信息服务平台,从而强化企业、院校、培训机构的沟通交流机制。



离职节奏加快 基金公司人才争夺加剧

□ 丁宁

新基金公司不断涌现,行业竞争压力持续提升,中小基金公司的生存面临严峻挑战。在此背景下,中小基金公司近期频现的高管离职引发市场关注。与此同时,“任职短期化”现象的出现更是让人感叹处于转型敏感期的行业有日益浮躁的趋向。

部分高管 任职时间不长

6月2日,沪上某基金发布公告显示,公司原总经理因“个人原因”辞职,由董事长代任总经理;就在三天前,中欧基金徐红光挂靴而去,离开了此前担任的分管市场的副总经理的岗位。

市场对于公司高管的离职已不再陌生,统计数据显,截至6月7日,年内有超过20家基金公司高管出现离职,其中不乏华夏基金总经理范勇宏、副总经理王亚伟,嘉实基金副总经理李道滨等公募业界具有重要影响力的人物。

值得一提的是,部分中小基金公司的高管近期频繁走位,而且从公告看,部分高管任职时间并不长。

6月7日,方正富邦基金公告称,总经理宋宜农因“个人原因”于5月25日正式离职,总经理一职由公司董事长雷军代任。历史资料显示,方正富邦成立于2011年7月8日,宋宜农担任总经理一职不满一年;无独有偶,4月10日长安基金总经理曹阳因“个人原因”离职,原副总经理盛军接任,曹阳执掌帅印仅半年光景;平安大华基金公司成立于2011年1月,当年11月,该公司副总陈庆耀宣布离职,同样任职不到一年。

此外,激烈的竞争之下,公司之间人才的争夺正在加剧。

此前,招商基金原总经理成保良离职,国联安原总经理许小松接掌帅印;金元比联在原总经理易强离职之后,将民生加银原总经理张嘉滨迎至帐中;此番沪上某公司总经理的离职,传闻也与另一家刚经历高管变动的基金公司招贤纳士有关。

随着基金行业的密集扩容,高管人才缺口会持续加大;另一方面,不少在业内浸淫多年的“过来人”则因为各种各样的原因萌生退意,相继离开。分析人士表示,在此背景下,人才争夺会日趋激烈。

在其看来,作为资产管理公司,管理层的稳定意义重大。公司高管履职前便应对可能出现的巨大挑战做好充分心理准备,在激烈的竞争中抱有一份淡然和坚定,“当然,这也需要股东的支持和理解”。



东风德纳车桥十堰部件厂 开展企业文化理念全员培训

近日,东风德纳车桥有限公司十堰部件厂在全厂五大车间干部员工中开展企业文化核心理念培训,认真推进DDAC企业文化理念落地工作。为做好宣贯工作,该厂按照车桥公司对企业文化理念落地的统一要求,在认真传承公司理念的基础上,有针对性地编写宣贯课件。在实际培训中,针对不同岗位员工的特点,结合企业先进典型人物鲜活的事例,对企业文化认知,DDAC企业文化核心理念解读,以及传承企业文化理念,形成日常的行为习惯,推动企业可持续发展进行深刻诠释,把企业文化理念与企业发展战略紧密结合,同员工的价值观、文化习惯等紧密结合,进一步加深了员工对公司企业文化内涵的理解认识。据悉,该厂后序将在机关科室大力进行宣贯,使DDAC企业文化核心理念在全厂落地生根,为推动公司的科学发展做出积极贡献。 辛亚红 艾保国 摄影报道

