

人才为王 | RencaiWeiwang

人才结构存瓶颈 上海 1 亿全球纳贤

萧遥

曾经觉得上海“门槛太高”，宁波江丰电子材料有限公司董事长姚力军首次创业选择了宁波。多年之后，姚力军重新回到上海发展，他笑称自己是被上海市有关部门和区县领导“三顾茅庐”的诚意感召回来的。

8月6日，以“推动上海创业精神”为主题的“2012 上海国际英才创新创业活动周”拉开帷幕。姚力军、杨光华等 6 支海外高层次人才创业团队签约落户位于上海奉贤区的“上海千人计划创业园”（下称“创业园”）。

政策聚焦突破

上海市委副书记殷一璀在开幕式上表示，上海未来的发展取决于人才。在政策上，要加大对人才落户、住房、教育、医疗和创业融资等政策的突破力度，优化服务，进一步增强上海对人才的吸引力。同日，《关于建设上海千人计划创业园的若干政策意见》（下称《意见》）正式颁布。《意见》由上海市委组织部会同发改委等 16 个政府部门共同制定，包括产业发展、融资扶持、科技创新、生活安居和人才



激励等政策内容。

上海市发改委副主任周亚表示，《意见》适用于在创业园注册企业并实际经营的中央和上海“千人计划”人才，或者相应水平的高层次海外领军人才及其团队。《意见》指出，将设立“千人计划”人才创业投资引导基金，奉贤区首期投入 1 亿元，用于支持创业园内“千人计划”人才创业。“我们还将选取 10-20 家具有丰富早期创业投资经验的创投基金，管理资金规模约 50 亿元，组建上海‘千人计划’创投基金联盟，重点投向落户创业园的‘千人计划’人才创新创业项目。”周亚称。

“创业园主要聚焦战略性新兴产业和现代服务业，我们希望吸引海外高层次人才及其团队，进行深度创业和二次创业。”奉贤区委常委、组织部部长戴晶斌对记者

表示，“有很多海外人才回国创业十余年，公司发展面临瓶颈，进一步发展需要土地、需要空间，奉贤仍然具有成本洼地的优势。”

上海比昂生物医药科技有限公司总裁杨光华表示，公司预计将在创业园投资 2 亿元左右，建立项目的产业化平台。“我们在张江高科技园区已经发展得很好，但项目产业化需要用地，张江已经没有合适的土地供应，研发成本也已经很高。”

人才结构仍存瓶颈

此前，上海市委书记俞正声曾多次感慨“上海为何出不了马云”。上海市委、市政府主要领导也多次表示，由于落户难、住房成本高、激励机制不健全等因素，缺乏高层次的创新创业人才，已经成为上海产业发展的重要瓶颈。

姚力军表示，对于海外归国创业人员而言，融资扶持和优惠政策固然重要，但这并不是创业者选择地域的最关键因素，更重要的是机制和软环境。

日前结束的上海十届市委二次全会提出，上海制造业转型之路有两条：一是“两头在沪”，即研发和销售在沪，生产在外；二是顺应“第三次工业革命”趋势，提

升自主创新能力。

对此，上海市委组织部副部长王瑜表示，“第三次工业革命”的到来，将使制造业竞争力不再取决于成本，而是取决于技术。“这对上海而言是一个有助于转型升级的好机会，上海能否把握良机，关键还是人才。”

数据显示：截至 2011 年底，上海市人才资源总量达到近 400 万人，共有两院院士 164 人，占全国的 11.2%。

然而，王瑜也坦言，目前上海人才资源的结构性瓶颈仍很突出。“上海人才集中在教科文卫领域，建设‘四个中心’的金融、航运、贸易人才相当匮乏。”王瑜称，“引领战略性新兴产业的专业人才也十分紧缺、人才储备不足，难以满足产业结构升级和城市转型发展的需要。”

此外，创业型人才也十分匮乏，这将是未来上海吸引人才的一项重点工作。“上海将努力吸引更多的海外高层次人才创业，实现他们的‘中国梦’。”

自 2008 年中央组织部牵头组织实施中央“千人计划”以来，全国已引进七批共 2263 人，其中上海共引进 340 人。“但是，上海引进的大部分为创新人才，创业人才比较少，目前仅有 48 人，只占上海引进‘千人计划’人才总数的 14%。”王瑜称。

年薪 10 万 基金业聘过 258 名独董

安丽芬

独董并非只是只有上市公司才能见到的“花瓶”。

在上市公司独立董事拿高薪却“不懂”，并因此而遭到强烈质疑的同时，基金公司独董却鲜少被人关注，甚至在基金公司里长期工作的人也难得见上他们一面。

“董事会会议只有董事会成员才能参加，副总经理都没有资格参加，有时候连总经理不是董事的话，都没资格参加。”一位小型基金公司人士表示，尽管已入职 3 年，但他从来没见过独董长什么样。

记者根据 Ifind 数据不完全统计，截至目前，64 家基金公司共产生过 258 位独立董事，其中有 226 名在位。相对于频繁变动的基金经理，独董的队伍则稳定得多。有些人甚至已在一家基金公司任职 11 年。

知名教授学者、在职或退休官员、律师和会计师，是基金公司独立董事队伍的主要力量。虽然与上市公司独董队伍的职业构成大同小异，但在单位、职务以及社会影响力上，基金公司独董俨然是上市公司

的“加强版”。

地位更高，薪酬自然不低。在基金公司里，独董的薪酬一直是“保密”的，并不在一般员工的工资之列。

“我们公司一位独董的年薪在 10 万左右。”一家大型基金公司的内部人员透露，但不同公司，甚至是相同公司的不同独董，其薪酬标准都是不一样的，知道的人也非常少。

相比上市公司独董 5 万元年薪的普通水平，基金公司独董的报酬早已翻倍。但在一些基金业人士看来，独董只是拿钱的“闲差”，一些意见也“不靠谱”。

逾四成是教授

“花瓶”、“不靠谱”字样本不该落在他们身上。

在累计 258 名基金独董队伍中，知名大学的教授、院长和主任几乎占据半壁江山，高达 110 位。其中北大、清华、人大、上海财经大学的教授最受宠，里面也不乏国内知名的经济学者。

如人大金融与证券研究所所长吴晓求现任金鹰基金的独董、清华经管学院金

融系副主任朱武祥现任华夏基金独董等。而著名经济学家樊纲担任银河基金独董、国务院发展研究中心金融研究所综合研究室主任陈道富是中海基金的独董等。

除了高校教授、学者，另外两个重要力量则是会计师和律师。经统计，基金公司独董队伍里有 49 名会计师和 38 名律师，他们均有着丰富的从业经历和多重职务。这也正是他们能够被“选”上独立董事的原因之一。

其余独董的前职业大多是行长、局长、厅长等国企或政府部门的一把手、二把手，现在也多在政府部门任管理职位。

“除了相关的法律法规外，我们还会考虑独立董事的个人素质、从业经历等。”某大型基金公司董事会一位工作人员表示。

“其实我们也不是外行人，律师也受理过各种各样的案件，了解的领域也比较多。”一位曾当过基金公司独董的律师对记者表示，除了参加董事会，他们还会参加一些专门委员会的一些会议。

薪酬水涨船高

显赫的社会地位，令“加强版”的独立董事的薪酬也水涨船高。

据记者了解，某大型基金公司独立董事的薪酬在 10 万元左右，该基金公司的独董席位以大学教授为主。拿高薪的他们，都干了哪些活儿？

据介绍，独立董事主要以参加董事会为主。大型基金公司一年的董事会有十几次，书面会议的次数有时超过现场会议，小型基金公司的董事会有七八次。

书面会议就是把书面文字传真给各董事，征求意见，董事和独立董事们根本不用到现场。一年下来，10 万元年薪照样能轻松落袋。而这也成为市场人士质疑独董拿钱不干事的原因之一。

“实际上，公司的独立董事还是具有专业性的，有意见也会直说。”上述负责董事会工作的基金公司人士表示，平常开董事会独董也会参加，即使因故不来也会委托他人代为表决。

但对独立董事的非议并未因此平息。在有些基金人士看来，独董的存在对公司的发展并没有起太大作用，即便是对公司的形象提升也无太大用处。



河南省复转军人创业就业帮扶中心与 60 余家企业单位建立了联系，可为复转军人提供 70000 多个就业岗位——

全国首家复转军人帮扶中心在河南成立



图为河南省复转军人创业就业帮扶中心主任许程耀(右)与中国联合网络通信有限公司郑州市分公司副总经理刘匡虎(左)签订战略合作协议。

本报记者 李代广

7月26日，在一年一度的“八一建军节”到来之际，全国首家帮扶复转军人创业就业的社会公益机构——河南省复转军人创业就业帮扶中心在郑州正式成立。

据帮扶中心主任许程耀介绍，中心的主要任务，是动员社会力量，整合社会资源，发挥社会组织作用，为复转

军人提供一站式、多元化的公益帮扶服务，帮助复转军人排忧解难、创业就业，营造全社会关心支持复转军人的良好氛围。

据许程耀介绍，他们已经和 60 多家企业单位和人才机构建立了联系，可为复转军人提供 70000 多个就业岗位，与 10 多所职业院校达成 200 多个专业、近万名学员的专业技术培训意向。

外籍人才生意火 设计师最抢手

随着我国各行各业竞争的加剧和产业转型自主创新的需要，设计类人才市场竞争异常激烈，很多企业斥重金、开高薪到处“挖”人才。锐仕方达猎头公司表示：在中国，建筑设计、服装设计、室内装潢设计、城市规划几个领域的外籍设计人才需求比较旺盛。

在服装设计领域，越来越多的国际品牌开始在中国设立设计工作室，以充分利用其贴近服装生产线的独特优势，这些公司通常会派出外籍设计师。中国服装业尽管产量全球第一，但却没有出现一个国际品牌。原因在于中国服装业缺乏国际市场意识、现代审美观念、敏锐的时尚触觉和独特的设计理念。因此，本土服装品牌若想

在服装设计领域生存发展，外籍人才引进是重要的一环。优秀的外籍设计师能够把实用价值、文化价值和审美价值创造性地融合于服装之中，提升品质，提升产品附加值。

据有关统计，我国国内设计师存在着 40 万的人才缺口。就建筑设计类而言，建筑设计企业近 30% 的岗位是建筑设计师，该岗位是企业人才储备的重点对象，一位好的建筑设计人员不仅要通晓诸如采光、通风、声学、人体工程学、隐蔽工程、机电安装等配套学科知识，最重要的是要有灵活的思维和创意。根据调研数据显示，各类设计师年薪均超过 10 万，注册建筑师

的年薪超过 20 万，企业总建筑设计师年薪超过 60 万。而优秀的外籍建筑设计师，企业更是不惜重金牢牢留在企业。

在外籍人才招聘方面，由于语言不畅，招聘渠道有限，很多企业仅仅是有想法却苦于没有 HR 去实施。在中

国，除非是比较高级的外国专家级人才会有政府部门牵头去招聘，企业要招聘外国人目前主要还是通过朋友介绍或员工内部推荐完成。而作为专业的猎头公司，锐仕方达创始人很早就敏锐地嗅到了这一人才商机，并在 2011 年就开设了外籍事业部，截至目前已经成功帮助京东商城、兰德集团 Lightinthebox、Happy Elements 等企业招聘数十名外国人才。和国内的网络招聘及其他招聘渠道比起来，锐仕方达外籍事业部负责人 Robert 坦言，目前主要通过 Facebook、Linkedin 搜寻外籍人才，一旦有意向的人选，将会充当第三方的角色为双方牵线搭桥，并协助面试、办理工作签证等手续。

锐仕方达猎头介绍，在北京，目前专业做外籍人才业务的公司并不多，但中国高层很重视在全球范围内吸引人才来华发展。上周，我们刚刚成功帮助北京朝阳区一家建筑设计公司从葡萄牙招聘了一名外籍设计师，工作签证和相关手续不到一个月就已办完。

此外，很多其他行业的外籍人才招聘也进行得如火如荼。据悉，浙江一家生产赛艇、皮划艇的企业，由于引进外国专家，生产技术大大提高。现在 90% 在奥运会上获奖的赛艇都出自这家企业。民营企业红豆集团去年招聘了来自英国的贸易人才。外国人才在国内熟悉工作后，被红豆派到国外分公司担任负责人。锐仕方达猎头表示，中国企业要走向世界、广泛参与到全球人才竞争的行列是不可避免的，特别是产品希望出口到全球，梦想把业务全球化的企业。企业的国际化首先要从人才队伍的国际化开始。（林达）

