

4 特别报道 Special Reports

加快科技创新 发展现代农业

4000 多高新产品亮相中国北方农博会



农博会现场

8月6日至8日。2013赤峰·中国北方农业科技成果博览会在内蒙古自治区赤峰市新城区国际会展中心举办。有4000多种新技术、新品种、新产品、新设备、新成果亮相本届展会。

国家科技部党组成员、秘书长李萌、内蒙古自治区人民政府副主席白向群、北京、辽宁、山西等省市区科技厅的领导，中国农大、中国农科院等42家国家知名高校和科研院所以及内蒙古自治区和各盟市的领导出席展会。

本届农博会主题是“加快科技创新，发展现代农业”。展会的主要内容有：重大农业科技成果、专利技术推介展示、农牧业高新技术成果展示、设施农业主题展示、农业高新技术供需发布和对接洽谈、科技合作项目签约、科技论坛技术讲座、专家现场咨询服务、科技成果图片展、农业机械农资展示；展览方式有现场展、网上展。

展馆内外共设展位671个，展馆内总面积近20000平方米，设展位457个（折合标准展位），馆外面积近6000平方米，设展位214个。馆内特装展位占总展位面积的80%以上，超过历届。参加本次展会的参展商1021家，分别来自21个省市和地区。另外还有来自美国、荷兰、澳大利亚、比利时等4家国外企业。区内外80多家农机制造企业、农机经销企业和农机专业合作服务组织到会参展，展出的各类农机具共12大类150个品种，有380台套机具参与现场展示。参加网上展的企业达130家，展示的新技

术、新品种、新成果近300多种，与去年相比增加了30%。

大会还举行了商家代表科技合作签约仪式，有34项农牧业科技合作项目进行了现场签约，签约项目数量创近年新高，签约金额达2.4亿元，这标志着农博会正逐步由现场实物交易向技术交易转变，也充分表明农博会的档次和水平有了大幅度提升。

大会交易的农业新技术、新品种、新产品、新设备、新成果近4100多项。现场完成交易额2.1亿元，意向成交额5.2亿元。

每年一届的农博会是内蒙古自治区科技服务体系建设的亮点，是推动科技成果转化的一大模式，更是自治区农牧业科技界的一次盛会。本届农博会正值赤峰撤盟建市30周年大庆，邀请了全国各地涉农商企、院校、科研单位、农村经济组织、有识之士参加盛会，促进赤峰地区农业发展。据赤峰市科技局介绍，本届农博会专门增设了设施花卉主题展区，引进了国内的一些规模比较大、高端的科研院所和企业参展，以此推动赤峰市花卉产业向高端、高层次发展。专门设立了农牧业新成果、新技术展示推介和合作洽谈平台，推出了国内、区内和相关科研院校的二百多项新技术、新成果，让企业、农牧民直接与涉农单位对接，推动赤峰地区农业快速发展，另外，今年参会的高校和涉农科研院所，比往年要多，参展的项目层次也提高了不少，这也是展会的一个亮点。

(马兰花)



保险基金涉足类信托掀人才战

证券日报消息，从去年11月份开闸至今，在不到一年的时间里，基金业子公司的开业数量已经增加至41家。有数据指出，基金子公司管理的资产规模或已经超过4000亿元，与此同时，保险资管公司、券商资管计划等都在过去的一年中迅速扩容。而在各金融子行业对信托行业形成的“夹攻”之中，人才成为了被抢夺的“第一资源”。

“有些基金子公司确实比较‘凶猛’，除了薪资方面开出的条件比较诱人外，对项目开出的收益提成比例也比信托公司高一档次”，北京地区的一位信托人士对《证券日报》记者表示：“这也是目前基金子公司在市场开拓初期招徕人才的主要手段，目前一些央企类信托公司的经理，拿在手里的项目公

司担忧风险受不了，或是薪资条件没有做市场化改进，基金子公司的招聘也给了一些信托从业人员一次新的机会。”

记者尝试以拟跳槽人员的身份联系上了某位大型猎头网站发布招聘“类信托”业务岗位的猎头人员。其负责为某国内保险资管公司联系“类信托”业务的人员，这位猎头介绍，目前该保险资管公司亟需信托项目经理及区域信托经理，该两个业务岗位普遍要求在负责的业务区域有较高的人脉资源，甚至是储备项目，而学历要求仅为“全日制本科”。“如果符合条件，区域项目负责人薪资肯定在百万元以上，普通的项目经理薪资根据条件一般也在30万元以上，具体提升还要看其入职之后的业务能力。”

此外，信托公司的法务、风控岗位也是相对稀缺的岗位，上述人士指出，这些岗位的薪资根据招聘者的条件一般在30万元-50万元之间，不过法务要求普遍要有“研究生学历”。在信托等金融行业的从业时间要求反而较短，有的仅是一年工作年限即可。

不过也有信托公司人士有所顾虑，有信托人士分析，其对基金子公司的担忧还是制度方面，“信托公司仍是法律规定的合法从事信托业务的机构，虽然基金子公司目前有从事‘类信托’业务的资格，但是其业务能否走的长远还需拭目以待。相对来讲，信托公司经验、风控更加到位，资本后盾也比较坚实，信托公司的竞争力还是很充足的。”

(徐天晓)

解密“猎头”背后



猎头们喜欢说自己是一种“公司酶”，用人才流动的方式，促进公司的新陈代谢，也让更多的职业人从“白领”变为“金领”，实现自我价值的“转化”。数据显示，在发达国家企业中，70%左右的管理人员是通过猎头公司推荐的，而在我国这一比例仅为5%-8%，行业发展空间巨大。

抓住人才和企业间的需求

据了解，近年来广州的猎头公司不断“开张”。归根究底是因为各公司人员流动量大，而企业在市场上越来越难觅合适的对口人才。“高端人才是隐蔽的，一般都有很好的职位和待遇，很少会主动到人才市场上求职，与此同时，高管的短缺情况，又是企业不愿意透露的，越大的企业越是如此，因为这涉及经营和商业机密。结果是想走的人找不到去处，想要的人找不到来源。”陈小姐是广州某猎头公司的高级招聘顾问，从外企主管转入这行3年多的她告诉羊城晚报记者，正是因为企业与人才的种种“小心思”，使得“猎手们”有了生存的空间。

说话时不自觉地压低声音，传统的套裙和配色，聊天时更习惯坐在角落且背对大门……陈小姐说，这些也可以说是“职业病”。“其实我们并不是故弄玄虚，而是工作环境，‘你情我愿’的跳槽当然很好，但‘挖墙脚’的情况还是更常见。”与很多人想象的不同，猎头公司与各类企业的人事部门都有着“微妙”的良好关系。有时候他们并不忌讳与“被挖脚”的企业直接进行沟通。

“他们当然提防我们，但一方面，在企业需要找人时，第一时间就会想到我们，另一方面，企业也会有苦于没有合适契机‘摆脱’某些人的情况，这个时候，我们是他们最信任的伙伴。”陈小姐说，甚至出现过“被挖脚”企业反而成为他们忠实客户的情况。“这是因为人才流动是一个企业良性发展的必要过程，既然是一个人的想走，一定是有原因的，特别对于高端人才来说，不仅仅是钱那么简单。最重要的是，怎么抓住人才和企业间的需求做一个平衡。”

信任度是行业基础

猎头行业曾有一个经典比喻：“猎人”即企业，“猎物”即猎头公司，猎物是指

职业经理人，“骨头”则是企业付给猎头公司的中介费用。

据介绍，猎头公司的工作强度之大使得他们的要价也不菲。一般来说，佣金在猎取职位年薪的25%-30%。猎头公司和用人单位签约之后，可先获得佣金的30%，而找到候选人才后，只要客户企业拍板签人，猎头公司就能获得剩余的70%佣金，猎头公司仍会在一段时间内，观察交接人才，如若发生人才自动离岗，猎头公司仍要继续搜人。这一背景，导致大多数的正规猎头公司都必须讲信誉，认真完成合同。

不过，业内人士也坦言，在国内，企业和猎头公司之间并没有建立起足够的信任关系。少数几个国际猎头大公司占据了超过八成的重点市场，服务于外企、大型国企，而数量上占大多数的国内猎头多服务于民企和中小企业，竞争格外激烈。

“有些企业给人才开出的价格非常高，但是却认为猎头服务费太贵了，我们遇到过提出百万年薪的企业，却只愿意支付1万元服务费的，并且说：‘你们的服务不就是拉线，介绍一下嘛’。”同样从事猎头工作的吴先生告诉记者，往往是在多次沟通和服务后，企业才足够信任猎头公司，而信任正是这一行业的关键基础。“如果你不够信任我们，不明确公司所需人才的职业需求、职业方向、团队构成等等情况，我们就不可能提供足够精准的服务，但是确实也有一些企业在保密等方面做得不好，导致行业偏差。”

一名不愿透露姓名的业内人士还表示，有些企业老板在用人的理念也比较主观，仅仅局限在个人喜好上，而不是从候选人是否适合这个职位而考虑。“比如说，一个候选人在各个方面都适合，只是属相或风水不适合，或面相不够饱满就被否决。有时候这些老板心里清楚，猎头可以找更好的人才，但一些家族企业，还是觉得亲戚、老乡是最好的，猎头空降的人才，老板可以给你很多钱，但不会产生长期的信任关系，也不会真正把企业的发展托付给你。”

更麻烦的是，猎头推荐的人才在企业工作一段时间后，无法适应企业甚至又被其他人挖走，企业之前付出的成本打了水漂，这样一来，导致不少企业产生了怀疑态度。吴先生无奈道：“说到底，是行业的信任度没有建立起来，彼此都没有一种良性循环的意识。”(褚韵)

私人飞机维修人才短缺

如果说小型飞机的售价还能勉强承受的话，高昂的培训费、保养费、停机费则使私人飞机彻底成为奢侈品，一些飞行爱好者不得不不俭省再俭省，甚至咬牙自己当维修工，但这样做的安全保证是否打折扣就不得而知了。

据了解，买了飞机还必须找个托管公司的，许多管养的公司通常会给出个打包价，包含了机务、停机、跑道、维护保养、航线管理等，鉴于一般人都没有自己的机场，托管几乎是必须的。一般来说，小型螺旋桨固定翼飞机每年就需要10万元。“可以说，很多人买得起私人飞机，却飞不起。修理费、保养费等等支出加起来，几年之后，又

一架飞机的价钱已经花出去了。”严锐忠说。

“按照国外正常的情况，1个飞行员应该有3个机务员为他服务。”谈起保养，田威新一肚子话要说。事实上，他的私人小飞机保养维修完全是自己动手。

“这完全是被逼出来的！”田威新说起这些一脸无奈，“国内这方面的人才非常少，即使有费用也特别高，不是每个想开小飞机的人都能够给得起。”田威新也说出了自行保养不便的痛苦。田威新的飞机活塞有两次被击穿了不能用，他从国内配件供应商买来新的活塞，“部件有21个滚针，拆了之后就很难装上去，对着散落一地的零件，

我呆呆地坐了一晚上，尝试用过磁铁吸、用黄油沾，一直捣鼓到第二天天亮。”

而当年在北京买下飞机时拆成三箱，用火车运回广州东站再拉到佛山，也是无奈之举，由于机型小，如果要到北京飞到佛山中间要起降五个机场，每起降一次就要支付1000元，再加上报批等待的时间，田威新一算，还是决定把飞机卸了运回去自己组装。

私人飞机主们承认，在维护保养不到位的情况下，安全隐患如影随形。

(羊城晚报)

奢侈品行业:近三成从业者月薪上万 跳槽一次加薪30%

首部《中国奢侈品行业人力资源报告》由财富品质研究院联合东浩人力资源调研并发布，据悉，这部报告第一次在中国关注奢侈品行业的人力资源状况。

奢侈品行业无疑是中国薪酬最高的行业之一，报告显示，50%的奢侈品从业者月薪在5000-10000元之间，这部分员工基本上以有一定资历的门店销售人员为主，其次是月薪在10000-20000元之间(占26%)，这部分从业者多为店长及其初级运营管理层人员，月薪在2000-5000元的低收入从业者基本为奢侈品门店的基层员工。月薪超过3万的员工人数占所调研人数的3%，这部分从业者基本是总监或更高级别的管理层。大品牌中国区主要负责人虽然人数很少，但是作为这个行业的金领阶层，年薪大部分在150-200万人民币之间，即平均月薪15万左右，业绩好的奖金和分红加在一起会更多。未来，奢侈品行业最具薪酬增长潜力的5个职位是职业买手、店长、客服经理、维修保养专业人才以及专业市场研究人员。

通过本次调研发现，奢侈品行业从业者普遍较为年轻，以70后和80后为主，大部分拥有较好学历背景，80%以上的店员在本科学历以上，是优秀人才集中度最高的行业之一。特别值得一提的是，奢侈品行业是名校毕业生、海归、官二代和富二代最青睐的行业，他们大部分选择在奢侈品行业就业或者创业。

财富品质研究院院长周婷表示，奢侈品行业的从业经历以及在奢侈品牌工作的荣誉

感，几乎是所有从业者选择奢侈品行业的重要因素之一，当然，奢侈品牌也拥有较其他行业更多的旅游及培训机会，也是吸引从业者的重要因素之一。

随着2008年之后中国奢侈品市场的高速发展，奢侈品行业的人才需求量也大幅度提升，保持了每年30%的人才需求增长速度，目前大约有14万人直接在奢侈品牌从业，主要从事在品牌、零售、设计、生产、客服、公关、媒体等职业；约有35万人服务于奢侈品行业，在物流、地产、教育、旅游、酒店、会所等产业服务奢侈品。但是，中国奢侈品行业仍然面临巨大人才障碍，57%的奢侈品牌认为人才缺口巨大，不能满足企业发展需要。根据财富品质研究院测算，现阶段中国整个奢侈品行业管理岗位约有3000人缺口，优秀店长有4500人缺口，职业买手有2000人缺口，优秀店员缺口不低于3万人。

周婷认为，在人才不足的情况下，通过猎头挖角便成为了奢侈品行业招聘的主要渠道，44%的奢侈品牌选择了高级猎头服务，特别是店长以上的管理层人员。高级猎头虽然作为奢侈品牌最主要的付费服务项目，但是让奢侈品牌获得最多人才的途径却是员工推荐，根据本次对奢侈品行业从业者的调研发现，有35%的员工是通过“员工推荐”进入品牌工作。

尽管奢侈品行业是一个光鲜亮丽的行业，但并不是所有的从业者都很买账。45%的实际从业者则认为奢侈品行业并没有什么

特殊性，感觉非常一般。另有28%的奢侈品从业者认为实际的工作感受是华而不实，和最初进入该行业的迫切愿望形成强烈反差。

本次调研显示，61%的奢侈品从业者表示近一年不会考虑跳槽，29%表示有跳槽意愿，10%表示不确定。总体来看，奢侈品行业人员流动性较低，相对稳定。这主要是因为奢侈品从业者对现有的工作条件、薪酬福利待遇以及职业发展空间都还比较满意，但这个事实却和奢侈品行业人力资源管理人员的观点相差较大，奢侈品牌企业普遍感触人员流动率高，但如果和快消行业相比，特别是和以门店服务为主要模式的行业相比，奢侈品行业的人员流动率还是要低很多。

关于奢侈品从业者离职主要原因的调查，报告结果显示，排在第一位的是“有更好的机会或被挖角”(32%)，个人原因如结婚、留学等紧排其后，第三名则是“对公司待遇不满”，这和具体职位的从业者离职的主要原因相吻合。除这三项外，其他导致员工离职的原因还有对公司现状或同事关系的不满等。

频繁的相互挖角是导致奢侈品行业薪酬一路高涨的主要原因之一，越是知名奢侈品牌的从业者流动性越频繁，知名奢侈品牌一定程度上成为很多从业者职场的镀金池，当工作1-3年后，他们便会以此为资本寻找更好的工作机会和更好的发展空间。当然，这也是奢侈品牌认为人员离职率高的主要原因之一。

(蒋佩芳)