

## “人才赤字”催促中国加速探索技术移民等制度

随着世界多国纷纷加码政策吸引海外人才,长期困于“人才赤字”的中国正通过调整一系列相关政策提高对海外人才的吸引力,确保“创新驱动”经济增长战略有充足智力保障。

中国国务院侨务办公室副主任何亚非在日前举行的第九届中国留学人员创新创业论坛上表示,国务院侨办将积极拓宽海外留学人员联系渠道和交流形式,以更好发现并服务海外人才;同时着力解决海外人才居留、身份证件使用、子女就学等方面的难点问题;还将更加注重软环境建设,努力使中国成为海外人才追逐梦想的理想之地。

何亚非表示,近年来中国流失的顶尖人才数量依然居世界首位,其中科学和工程领域滞留率平均达87%。与此同时,国家在海外人才入境、签证、居留、绿卡、入籍等方面的政策虽然近年来已有很大改善,但仍然难以适应形势发展。

中国“绿卡”从2004年实施以来,截至今年5月23日中国有关部门正积极研究修改绿卡审批管理办法,降低绿卡门槛,设置更加灵活务实的申请条件,加大吸引海外人才的力度。

中国是留学生源大国。据中国教育部统

计,1978年至2013年底,中国各类出国留学人员总数达305.86万人,归国人员总数达144.48万人。

何亚非表示,华人华侨和海外留学人员是国家人才宝库。中国在海外有6000多万侨胞,其中400多万专业人才。中国从2008年起实施的吸引高端人才的“千人计划”,已经分10批,引进了4000多高层次人才,其中绝大多数是华人华侨和留学人员。

中国国家外国专家局副局长刘延国在论坛上表示,在吸引外籍人才方面,中国将推动三方面的改革:一是从政府主导向市场主导转变;二是从依靠红头文件向依靠法律法规转变;三是更好地同时构建软、硬件环境。

刘延国介绍,引进什么人、引进多少人才、何时引进人才需要由市场决定,政府则需要更好发挥监管、服务等作用,营造吸引人才的优势。同时,中国依靠部门规章吸引人才的传统做法已不能适应全球化的竞争,将积极探索中国特色的技术移民制度。

国际金融危机之后,为抢占知识经济发展制高点,很多国家实施新的人才战略,通过修改移民政策、设立专项计划等面向全球



吸引人才。美国政府正力推新的移民改革法案。根据该法案,从2017年起,美国开始对申请美国绿卡者实施打分制,加快引入“杰出人才”一直是其重点内容。

北京大学人力资源开发与管理研究中心主任萧鸣政认为,国际上围绕吸引人才的争夺一直很激烈,而中国在其中的总体竞争力应属中上水平。中国吸引人才最大的优势

在于经济社会良好的发展势头为人才提供了巨大的发展空间。

不过专家指出,中国还应着力改善人才发展的环境,让人才留得住、用得好。比如加大科研投入,完善科研管理体制;遏制学术腐败、营造自由的学术氛围;解决“海归”人才回国参加社保等实际问题。

(牟旭 程卓)

## 劲牌“阳光班”16人考入北大清华

日前,劲牌“阳光班”高考成绩捷报频传,2014年,26所劲牌“阳光班”共有1300名毕业生参加了全国统一高考,其中有1266名考生考上了国家统招的本科,本科上线率为

97.38%(2013年本科升学率为97.31%),劲牌阳光学子高考成绩再创佳绩。16人被北大、清华录取。

劲牌“阳光班”今年参加高考的1300人

中,考上一类本科的共有827人,占比63.61%;考入二类本科的共有332人,占比25.54%;考入三类本科的共计107人,占比8.23%;高考总分在600分以上的共有254

人,占比19.54%。令人惊喜的是,劲牌阳光学子今年有5人考入北京大学,11人考入清华大学。

(许强)

## 调查显示25-34岁高技能人才最受欢迎



近日,国家统计局常州调查队对江苏常州企业高技能人才需求状况进行了调查,发现七成企业存在高技能人才短缺。大部分企业中,从高职院校毕业的技能人才占比不足10%,五成企业认为高职院校毕业生理论和实际工作脱节。

技术人员占比偏低 传统制造业技术人员仅占1/10

常州本次调查采取直接上门走访调查方式,共抽取样本企业137家,涉及制造业、建筑业、交通运输业、批发零售业、房地产

业、住宿餐饮业、商业服务业、计算机通讯网络信息业、金融保险业。截至2014年4月底,被调查的137家企业在岗职工总数126433人,其中普通工人88529人,占比70%;技术人员17413人,占比13.8%;管理人员13941人,占比11.0%;营销人员6550人,占比5.2%。其中,计算机通讯网络信息业的技术人员在其行业中占比最高,为38.8%;排在第二位的是商业服务业,占比22.4%;以劳动密集型产业著称的现代制造业和传统制造业分别仅为14.5%和10.2%。

职校毕业生 平均月薪2239元

2011-2013年,77.4%的企业录用高职院校毕业生的数量保持平稳,另有14.6%的企业录用高职院校毕业生的数量逐年增加;仅有8%的企业录用高职院校毕业生的数量逐年下降。

从工资水平看,高职院校毕业生工资整体不敌普通高等院校毕业生。被调查企业中,新进高职院校毕业生的基础工资级别人

均约为2239元。与普通高等院校毕业生相比,有8家企业的高职毕业生工资高于普通高等院校毕业生,占5.8%,平均高出500元;回答两者工资持平的有78家企业,占56.9%;有51家企业的高职毕业生工资水平低于普通高等院校毕业生,占37.2%,平均低495元。

25-34岁高技能人才最受企业青睐

从年龄看,企业对25-34岁年龄段的高技能人才最为青睐,需求率达69.3%,其次为35-44岁的高技能人才,需求率为28.5%,18-24岁年龄段的需求率为2.2%,46岁以上年龄段的技能人才则无人选择。当问及实习期时,有72家企业认为高职院校学生实习半年就可以满足企业的实际需求,占52.6%;有30家企业认为实习一年才能满足企业需求,占21.9%;另有13.1%和10.9%的企业认为高职院校毕业生应当实习4个月和2个月才能进入企业正式工作。

不能吃苦和理论与实际脱节 成高职生两大“软肋”

企业对目前在企业就业的高职业院校毕业生的总体满意度尚可,为66.6%。被调查的137家企业中,有2.9%和32.1%的企业对高职院校毕业生表示“满意”和“较满意”,59.9%的企业表示基本满意,另有5.1%的企业表示不太满意。

调查中,48.2%的企业认为高职院校毕业生尚未发挥较大作用,认为高职院校毕业生作用明显的为3.6%,作用较为明显的占34.3%。当问到“贵企业认为高职院校的毕业生主要存在哪些方面的问题”(限选三项)时,认同率排在前两位的是“缺乏勤奋踏实、吃苦耐劳的精神”和“理论知识和实际工作脱节”,分别占54.7%和50.4%;“好高骛远,不安心本职工作”、“不愿意从基层做起”、“技术熟练程度低”的认同率也较高,分别为36.5%,35.0%,29.9%;另有21.9%的企业认为部分高职院校生存在“不能正确处理人际关系”、“外语应用能力差”等其他方面的不足。

(马奔)

## P2P行业数十万年薪仍一将难求

据极客网不完全统计,截至目前,中国P2P网贷平台总数超1500个,每月新增几十家(上月增68家),并且仍无退烧的迹象,随之而来的是人才争夺大战。

据了解,很多人跳槽后年收入翻倍,最高涨幅超十倍。既懂金融又懂互联网的跨界人才更是抢手,今天还是个小中层,明天就可能摇身一变,成为某平台高管。在行业里,50万年薪仍一将难求,其火爆程度可见一斑。

应该说,各平台开出的条件相当优厚,为什么还是一将难求?原因大致如下:

1.互联网金融产业发展过快,配套教育没有跟上,完全符合企业需求的人才少之又少。

2.人才荒推涨薪资泡沫。当前在P2P领域,30-50万年薪在运营总监级主管中已算普通,连刚毕业的员工每个月都能拿到上万元工资,一般的也有六千元左右。一些公司为了留住核心员工,还会大幅度加薪,并许诺给期权。因此,很多创业公司成本压力较大,人才招聘难度陡增。

3.互联网金融的核心还是金融,因此大部分人才仍然分散在银行。银行从业人员薪资不菲,稳定性强,大部分有着先天的优越感,转投P2P公司的动力不足。

4.P2P领域人才大多聚集在北上广深等一线城市,二线城市相关人才少之又少。受家庭、朋友、人脉、资源等影响,哪怕外地P2P公司提供更加优越的薪资条件,很多人也不愿离开所在城市,这在很大程度上加剧地方P2P平台招聘的难度。解决这个问题最直接的方法,要么自己培养,要么将公司搬到一线城市,但两者同样具有很大挑战。

5.天下没有免费的午餐。P2P行业高薪的背后,是平台股东和老板对职业经理人的高要求、高期待。最直接的KPI(关键绩效指标)就是要让公司的业绩快速增长,实现效益最大化。当前P2P行业问题重重,监管风向忽明忽暗,商业模式争议点颇多,要想在如此复杂的情况下做对事、做好事,还能出成绩绝非易事,这让很多经理人望而却步。

对于P2P行业数十万年薪仍一将难求的现象,极客网专栏作家、互联网金融产业观察员朱飞表示,当前中国的P2P行业正处于洗牌前夜,该行业作为一个知识密集型产业,人才将在未来的市场竞争中起到至关重要的作用。在人才缺口巨大的情况下,出现不惜血本抢人才,甚至出现行业薪资泡沫都是正常现象。随着市场的不断发展成熟,大批不合规和跟不上节奏的P2P平台将被淘汰。随之而来的,也将是P2P行业经理人薪资乃至整个行业人才观的理性回归。

(金佚)

**中国重汽 SINOTRUK**

**HOWO-T7H 升级换代型中国重卡**

**一步到位 步步到位**

ONE STEP IN POSITION EACH STEP IN POSITION

**B10寿命 150万公里**

**公路用车首次换机油里程达6万公里**

**中国重型汽车集团有限公司**  
CHINA NATIONAL HEAVY DUTY TRUCK GROUP CO., LTD  
地址:中国济南英雄山路165号 电话:86-0531-85582114