

4 才市扫描 HR Market

业务海量扩张 P2P 人才奇货可居

■ 肖君秀

“某平台从腾讯挖来一个产品经理,年薪300万!”3月30日,在一次P2P行业人才交流论坛上,深圳一家P2P公司高管透露。

与半年前相比,P2P行业人才的薪酬大幅提高。“互联网+”成为国家新的发展模式,P2P每年业务规模数倍甚至十倍以上的增速不在话下,坐在风口上的P2P人才成为最大痛点,未来5年人才缺口或达2000万人。融金所董事长孙明达称,目前整个行业非常浮躁,伪人才很多,而且挖角频频,有损行业发展。

大手笔挖角

作为互联网金融最具代表性的P2P行业,虽然盈利的平台并不多,但这个行业的人才薪酬却已水涨船高。年薪300万挖产品经理,此举在圈内引起巨震,因为半年前,挖一个P2P公司总裁还只需百万年薪,P2P行业的挖人成本火箭式飙升。

P2P行业奇缺IT技术人才,高薪出击知名互联网公司抢人才便成为路径之一。起初,P2P行业的高端人才主要源于IT名企、银行、小贷公司、基金公司等,目前则无论高、中、低层人才均出现相互挖角,那些大型或颇有名气的P2P公司成为同行挖角目标。

“我们分公司一个小小的团队经理,去到别的P2P直接提拔到总监,工资翻三番!而整个行业的人才不叫拔苗助长,因为根本不用拔,直接拽上来就用。”孙明达称。

一个处于风口上的行业,爆发式发展引发了人才饥荒。网贷之家的统计数据显示,截至2014年末,P2P公司达1575家,累计成交量达2528亿元,是2013年的2.39倍。行业人士预计,未来数年后P2P公司可能达万家,市场规模将超过2万亿元。

移动招聘渐成人才市场主流

中国首份“移动招聘指数”发布

日前,由欧孚视聘和中欧商业评论联合主办,中欧人力资源研究会、第一资源协办的论坛——“互联网时代,人才去哪儿了”,暨“首届中欧——欧孚移动招聘指数发布会”在中欧国际工商学院举行。

各地区各行业接受度不同调查显示,7成企业通过移动互联网发布白领职位。从不同区域来看,环渤海、长三角地区企业对移动招聘的接受程度和需求明显高于珠三角以及西南地区。市场接受程度的高低,与地区教育、文化、经济、产业发展程度等有直接影响。也就是说,上海等长三角地区的HR最看重颜值和求职者的表达能力。

从不同行业来看,各行业企业对移动招聘接受程度和需求存在较大差异。互联网、金融、文化创意行业通过移动招聘平台发布职位需求信息明显偏高,分别为22.2%、19.5%、14.4%,位列前三。在招募员工时,高达7成的企业在发布白领职位时与移动招聘挂钩。调查显示,从招聘不同层次的人才来看,企业通过移动招聘平台招聘不同层次人才各有差异。发布招聘白领、金领的职位信息远远高于灰蓝领。白领最高,为71.4%;灰蓝领最小,仅为8.7%;金领居中,为19.9%。

那么,什么样的求职者最爱选择移动招聘呢?

“中欧——欧孚移动招聘指数”显示,长三角地区采用移动视频简历的求职者占采用移动终端求职的2%,西南地区占比为0.7%;最可能宅男男IT行业使用移动终端求职的数量最多,其次为快消品行业、空姐空少所在的航空业。其中,传统IT行业最高,为66.7%,酒店餐饮行业最小,仅为31.3%;其他行业居中,依次为快消品(53.4%)、航空(51.3%)、汽车(48.9%)、医药(47.8)、金融(47.4%)、互联网(41.7%)、文化(40.0%)、人才公司(32.4%)。白领认知度高高于金领。

采用移动视频简历的求职者有不少比例,各行业依次为航空(3.8%)、酒店餐饮(3.37%)、传统IT(3.4%)、快消品(3.3%)、金融(3.1%)、互联网(2.7%)、文化(2.53%)、汽车(2.3%)、人才公司(2.1%)、医药(1.7%)、地产(1.4%)。

此外,受不同层次人才对移动招聘的认知以及接受程度的显著影响,白领、灰蓝领对移动招聘接受程度和需求明显偏高,远远高于金领。白领最高,为51.0%;金领最小,仅为15.8%;金灰蓝领居中,为47.6%。而采用移动视频简历的求职者中,灰蓝领视频简历的求职者最高,为4.4%;金领最低,为1%;白领居中,为2.7%。

欧孚视频总经理黄悦表示:“4G技术的成熟,加快了移动视频技术在招聘领域的运用,更打破了人才招聘在时间、空间的壁垒。”黄悦表示,蓝领求职者更喜欢通过移动端寻找工作,大学生就业求职更喜欢通过拍摄视频短片、发布视频简历的方式寻找工作机会,追求求职过程的趣味性。80后、90后新成人才招聘市场的重要群体。随性、自由、高效、及时的移动招聘,更加契合此类年轻人的个性化特征。移动通信网络技术的日臻成熟,使得移动招聘渐成人才招聘市场主流,备受各大招聘企业的推崇。(李思)



京北金融总裁罗明雄透露,他调查的多家P2P公司规模增长很快,而今年计划更是要增长200%-1000%,增长一倍的都不好意思说,这个行业最大的问题就是人才匮乏。

在人才荒的背后,也乱象丛生,挖角跳槽使得公司成本增加。目前P2P从业人员超过10万人,如何面对未来几年数千万人的新增量?这将成为今后P2P平台的重要考验,即抢到人才为王,否则发展速度将会受阻。除了奔赴高校招聘外,记者了解到,有些公司甚至采取了租赁、暂借的方式,各种奇招频出,以缓解人才紧缺的压力。

处于黄金时代的P2P行业,开出的待遇

也很高,为何就难以招到人?“P2P的名声不是太好,跑路不断,整个行业的信任度不够,所以吸引传统金融、IT人才高薪是必然的,但高薪揽人并不是万能的。”某股份制银行零售信贷人员称,最近收到了好几家P2P公司抛出的橄榄枝,但并未为之心动,职业首选仍具有大背景的传统金融机构。

人才第一

过去两年,P2P将规模制胜放在第一位,但是今年这一策略在很多公司发生了变化,他们已经悄悄地将人才战略放在第一位。

浙企争抢技校生 薪酬超大学生

杭州人社局局属单位——杭州第一技师学院10日举办“2015年学生实习就业洽谈会”,100多家企业拿出2027个岗位招揽587位实习生——这些学生明年才毕业,每个人平均有三四个岗位可以挑!而今年的毕业生老早就被用人单位上门“抢购一空”了!

机械工程、电气工程、药技术最抢手
第一技师的副院长董建慧自豪地说,“我们学校的毕业生,从来不用到外面去找工作,一向是企业到学校来抢人,而且都是名企、大公司。酒店有凯悦、黄龙、雷迪森、世贤君澜等,大部分是五星级;制造业有杭汽轮、娃哈哈、传化等;药企有胡庆余堂、青春宝、民生药业……”

电气自动化专业“技师班”的汤辉辉同学,向两家企业投了简历,一家是杭港地铁,一家是杭州大厦。明年,他在拿到大专文凭的同时,也将拿到技师等级证书。有了证书,不但好找工作,薪水也高。“起薪5000元以上很正常,再历练几年,如果技术水平拔尖,月入过万没问题。”

董院长说,今年最抢手的是机械工程系、电气工程系、药学技术系这三类人才。

传说中“一线员工年收入都在十万以上”的杭汽轮公司,今年在第一技师定向招聘10人,包括数控加工专业和模具制造专业。吸引



了一队长学生咨询、报名。

人力资源主管金斌笑着说,刚入职的员工,薪水没有大家想像的那么高,不过,杭汽轮的离职率多年来保持在1%以下,说明人才在企业里很有发展前途。招人主要看专业成绩、身体素质,最好是性格开朗一点、脑子活络一点。

“去年我们首次到第一技师招聘,招到一位陈君峰同学,现在在叶片加工的数控关键岗位工作。技术水平很高!一进来就拿了个杭州市数控操作比武第一名!我们非常满意!所以今年决定在这里招聘10个人,要知道我们今年总共才招20位技工,这里就占了‘半壁江山’!”金斌说。

技校生动手能力强、合作性好、离职率低
德力西集团第一次到第一技师招人,主要招电气和设备维修的人才。“现在企业最缺的就是技术型人才,包括技术研发人才和高级蓝领。中学生们如果将来想找个容易就业、

制造业转型 技术工难以满足需求

■ 陈珂

“以前企业招工,需要的人员数量,动辄上千,而现在却是在‘掐尖’,只招好的、精的!”青岛市就业服务中心高级职业供求分析师李志战今春有了新的发现:青岛招聘企业由原先的求量变成了现在的求精,各类企业对高层次人才招聘,使出了浑身解数,各种利好政策和优惠待遇频出。

“我们公司缝纫工缺口近百人,今天上午报名的不多,我们对技术工待遇不错了,但仍然缺工。”青岛海珊制衣股份有限公司招聘负责人满脸愁容,今年多数打工者看看简章就走了。青岛早报记者注意到,公司在待遇上开出了月工资2000元到4000元、缴纳五险一金、免费午餐、提供住宿洗浴、春节探亲车票报销、每月发放福利等多项待遇,报名者依然不多。

此外,南车四方车辆有限公司也打出了招聘电焊工、打磨工、数控的牌子,其中急需电焊工200名,计件工资在7000元至12000元;打磨工100名,计件工资在3000元至6000元。尽管如此,招聘负责人表示目前缺口仍然很大。“如果说前几年对工人数量的要求高的话,那么如今已经是技工的时代,有技术的工人在企业里吃香,但相对数量就没那么多了。”一家为大企业招工的人力资源公司负责人表示,这种变化持续了一年多。

在青岛市技师学院举行的毕业生招聘会上,电气自动化专业毕业生侯燕燕精心挑选面前的职位,虽然老家是安徽,但她很希望留在青岛工作。为了找到好工作,侯燕燕准备充分,除了毕业证和大专学历证外,还拿下了钳工中级证、电工高级证和电工上岗证,“这几个证都不好考,我同学还有考预备技师的,都



是为了好找工作,笔试、现场操作都不简单。”侯燕燕表示,虽然企业看中的是工作能力,但有些证书做敲门砖,才有机会进好企业。

海信模具招聘负责人表示,证书虽然不代表能力,但能体现学生的学习水平和态度,而且公司内部的考核体系中,也需要蓝领技工具备相应的中级、高级甚至技师证书。“除了学生本专业必须考的证书外,有的还考了相关专业的证书,比如数控和钳工是相通的,学数控的考个钳工技能证书,也能在工作中相辅相成。”该负责人表示,除了本专业的积累,多学门技能有利于自己的水平延伸。记者采访发现,青岛市技师学院绝大多数毕业生,都至少考取了两个技能证书,多的有考三四个的。一名数控专业的毕业生,除了毕业证、自考海大的大专学历证外,还考出了数控加工、车工、钳工、电工的职业资格证书,算是班里的“学霸”。企业招聘对这些技术水平高的毕业生十分欢迎,这也是产业升级的结果。

记者对比往年的用工市场,很明显发现劳动者数量的减少,而此前不少企业早已经预见到这个现象,“现在90后的孩子哪有几个愿意出力的,招不到车间工人是迟早要出现的情况,所以机械化、智能化改造十分必要。”一家包装企业人力资源部部长告诉记

2015年,P2P的激烈战争已经演变成成为人才的剧烈争夺战。“2015年、2016年,融金所人才短缺2500人左右!”孙明达称已经做好安排,一方面是公司自办金融学院批量培训,一方面与外面公司合作引进人才。

据了解,2013年融金所公司员工不到300人,2014年公司员工达1200人,一年之间增员4倍。其业务规模2013年末成交量1.2亿元,待收6000多万元;2014年末交易规模达10亿元,待收达6亿元。那么,其人员扩张4倍,而业务却扩张了10倍。这正是P2P背后人才奇缺的原因所在,大量的人员增长,促进了海量的业务交易。

P2P巨头红岭创投也在不断招人。红岭创投互联网金融学院院长孙福好透露,公司今年春季计划招几百人,而去年春季他们才招了几十人,招人之后便开始着手培训,“重要的是请到名师来上课,但有些名师我们也请不到!”

记者了解到,规模大的P2P公司还可以从银行、小贷公司等机构去挑选专业金融人才,但一些小型P2P公司人才尤其缺乏,往往招来的人都是非金融行业,而且有的培训一天就上岗,其中的风险也可想而知。

除了海量招人,如何留住现有人才也是P2P的痛点。孙明达说:“我希望与员工能够走一辈子,能够让品行兼优的人才在企业生存;也就是说邪不压正,非实战型的或者非能力型的人才无法生存,我们对人才提倡德才兼备。”

几乎所有的P2P的大佬都意识到,2015年人才将成为困扰公司成长的头等大事,“因为坐在风口上,连猪都会飞,现在关键是有足够的人才来支撑规模的增长!”几位P2P从业人士都对记者说出了类似的想法,未来肯定会有因伪人才而倒下的P2P,因为业务质量不高,风控出现问题,伪人才无法承载金融的高风险本质。

薪水不低的工作,我建议往这个方向考虑。像财务、行政之类的通用型人才,即使学历高,也存在可复制性强、竞争力弱的‘硬伤’,不管是找工作、薪酬待遇还是未来的成长性,都比不过‘蓝领军团’。”招聘经理叶挺说。

董院长24年前的学生、来益医药储运部经理蒋德忠,近日也回来“抢购”师弟师妹了。

蒋德忠是药剂专业1991届的毕业生,最近五六年,他年年回母校招人。“去年招了7个,前年招了8个,都留下来了!今年打算再招七八个。技校生的优点是动手能力强、合作性好、离职率低。新员工入职后年收入5万多,提供住宿,工作环境也蛮好,我们医药储运都自动化了,女生也可以轻松胜任。”

据悉,到目前为止,杭州全市技能劳动者126万余人,高技能人才已达到33万余人。对高技能人才,杭州一贯重视。取得高级工、技师职业技能等级的技工院校毕业生,可以同等享受大学毕业生就业创业政策,包括贴息贷款、创业补助等;高级工、技师培养阶段的技工院校全日制在校生,同等享受在校大学生就业创业政策。

杭州14所技工院校,毕业生就业率一直保持在98%以上。每年毕业生总数在5000人左右,其中高级工以上高技能人才2300余人。(魏奋)

揽储压力大 挖角成银行员工任务

受到降息因素和股市牛市行情的影响,曾经被誉为揽储利器的银行理财产品收益率的吸引力正在逐步下降。揽储已经成为各家银行的基层支行不可能回避的难题。

“你近期有没有认识想换工作的银行人?”近期,有多位和羊城晚报记者相熟的银行支行行长一见面便开始打听是否有合适的人选推荐,求贤心切溢于言表。甚至有一家股份制银行广州分行的中层干部向记者透露,从同行那里挖角已经成为该行2015年一个很重要的发展策略,“甚至很多员工都领到了任务,有义务为银行推荐合适的人选”。

广州本土银行频频抢人为哪股?有广州银行业内人士表示,一方面是因为2015年以来部分银行的基层员工离职率较往年有所上升,另一方面也是由于银行今年以来的经营压力确实需要一批精英和“新血”进行缓解。

“招人难,招到合适的人更难”,据广州一家股份制银行的支行行长透露,从支行层面来看,更愿意招收熟手,“尤其是零售条线,今年揽储压力巨大,必须找到有客户资源的新鲜血液进行补充”。

小武是近期从某国有银行离职的一名基层柜员,他选择休息一段时间后再次重新出发,这次他的选择是一家城商行,岗位几乎和以前一样,仍然是基层的综合柜员。在小武看来,不同银行的同一职位的工资差别非常大,“以柜员为例,城商行和农商行要比股份制稍好,国有行和外资行的薪酬待遇稍差”。

另一方面,近期热门的股市牛市行情和互联网金融的大热,也为不少银行人的出走“添了把火”。比如某股份制银行广州分行的中层就在近期开始创业资金做私募,而另一家广州银行的中层则跳槽去了一家本土P2P平台。

广州市内更有两家P2P的创始人同样来自银行体系:融资易的创始人之一的李治新是原广东省农业银行副行长、原广州银行副行长,另一家名为郑勤金融的创始人郑勤则是原深发展广州分行行长,后来曾成为华兴银行广州分行的行长。而当互联网大潮来袭,两人纷纷开启创业之旅,记者查询两家P2P企业发现,其平台的原下属均来自银行系。(戴曼曼)

我国职场人士的平均在职时间为34个月

知名职业社交网站领英(LinkedIn)日前发布的《中国职场人士跳槽报告》指出,大部分中国职场人士不到一年半就要跳槽,其中,商业服务、金融保险和互联网这三类行业的人最爱跳槽。

这份报告指出,以上一份工作的在职时间(多少个月)来看,中国职场人士的平均在职时间为34个月,相比美国的56个月,几乎短了两年。

通常从开始留意跳槽机会,历经筛选、面试、协议、辞职等过程需要半年,也就是说一半以上中国职场人士在一家公司安心工作不到一年半,就开始了辞职跳槽的准备。

那么,什么行业的人最爱跳槽呢?报告指出,商业服务(如律所、会计师事务所、咨询公司)、金融保险和互联网是在职时间平均最短、跳槽频次最高、员工流动性最大的三个行业。

中国职场人士为什么这么喜欢跳槽呢?调查显示,最被中国职场人士看中的,是发展空间、工作内容、学习知识、工作氛围和薪酬福利,其中发展空间排在了第一位。

报告分析认为,这一方面是因为中国经济发展变化节奏太快,职场人士面临不断的能力更新和成长压力;另一方面,则是由于中国企业普遍缺乏内部培养人才的体系,人才的内部成长往往面临瓶颈,此时就得通过跳槽来实现。(周润健)

新一代空气净化器面市

本报讯 近几年来,国内雾霾肆虐,雾霾和空气污染已经成为危害人们健康的“头号杀手”。为了缓解空气污染,呵护人们身体健康,上海有丰电器发展有限公司和上海巍梵实业有限公司最近开发出了梵森室内优化大师系列产品,投放市场后受到用户的好评。上海巍梵实业有限公司总经理张孟君向记者介绍,梵森室内优化大师系列产品包括室内空气净化器、车载空气清新宝、负离子小精灵等。这些产品采用最先进的技术,将新一代纳米银新角柱状光触媒和千万级大能量负离子的结合,是空气净化行业中的一次大革命,为广大用户创造了一个舒适、干净、高品质的健康空气环境。

梵森空气净化器采用德国新一代光触媒专利技术,精密零配件从日本原装进口。新一代光触媒技术是模拟太阳的一种仿生生态技术,不仅能够有效清除甲醛、二甲苯等各种有害气体,还能彻底杀灭细菌、霉菌、螨虫、蟑螂,去除室内异味、异味、烟味,比传统普通的光触媒在净化功能上增强了几十倍,杀菌消毒去味比传统的过滤网式净化器更彻底更全面,杜绝流感病毒、SARS等各种病毒的传播和感染。

据该公司技术人员介绍,梵森系列产品不用滤网,避免二次污染,而且也不需要花钱买过滤耗材,只是在一两年内换一个灯管,24小时仅需2角钱的电费,市场前景广阔。(余胜海)