

美国证监会新规:高管和员工薪酬比例须公开

国际金融报道,在美国,近年来总是存在一个怪象,CEO的薪酬居然常常超过公司交的税。以通用电气 CEO 杰夫·伊梅尔特为例,去年其薪酬总计为 3730 万美元,名列美国收入最高的 100 名 CEO 之首。而据调查,美国 2010 年总计有 25 位 CEO 的薪酬超过了所在公司的纳税额,他们的年平均薪酬为 1668 万美元。

CEO 的薪酬如此之高,相比之下,30.5 万通用电气员工的薪酬是多少呢?目前没人统计过。然而,好消息来了,美国证券交易委员会(SEC)8 月 5 日批准了一项新规,要求大多数上市公司定期披露 CEO 和普通员工的薪酬比,这一规定将在 2017 年正式生效。

公开上市的美股公司在年度股东大会前,已经向 SEC 披露了其首席执行官和其他高管的薪酬状况。但是,以往这些通报都是

一些复杂形式而已,真实性难以考究。不过,SEC 的新规则要求:必须公开 CEO 的年度薪酬总额;报告所有员工的年度总薪酬平均数,要明确标明哪些赚得多,哪些赚得少;必须提供高管与员工薪酬差距比例;此外,公司必须提供完整的员工名单,以方便抽样检查来确定平均工资。年度总薪酬和支付比例必须不包括生活费用调整在内。如果公司的海外员工少于 5%,可不上报。

SEC 的新规虽然强制要求公开 CEO 和员工的收入差距,但却并没有办法限制飞速上涨的高管薪酬。经济政策研究所去年的一项统计显示,2013 年企业高管的平均年薪比普通员工的 300 倍,而在 50 年前,这个数字仅为 20 倍。CEO 一年就能赚到 1500 万美元,几乎是一位拥有学士学位的普通工人终身收入的 4.5 倍,差距实在令人咋舌。

“美国中产阶级的收入多年来增长缓慢,而 CEO 们的薪酬却百倍速度在增长,这一现象应该引起投资者深思,看看到底高管们的绩效薪资设置是否合理。”负责起草该法案的美国民主党参议员罗伯特·梅南德兹(Robert Menendez)表示。反对者们主要是一些商业团体,他们认为,根本没必要公布薪酬差距,因为统计工作不仅昂贵而且还很困难。不过,经济学家认为,薪酬公示新规是增加透明度、促进企业公平性和恢复高管薪酬失控的强有力的工具,企业隐瞒高管高薪的做法将有所改善。

评论人士还认为,SEC 的新规意在缩小中产阶级与富豪之间的差距。美国官方机构 2014 年公布的统计数据表明,美国中产阶级家庭收入水平及其资产,从本世纪开始不断下滑,尤其是在 2008 年爆发金融危机之后,

美国中产阶级队伍人数在减少,他们中的许多人生活水平大不如从前。从 1984 年至 2013 年,美国中产阶级家庭的收入累计上涨不到 10%,相当于每年增长不到 0.3%。此外,美国中产阶级群体也正在萎缩,家庭年收入在 3.5 万美元到 10 万美元的美国中产阶级群体缩小,在上世纪 60 年代后期,一半以上的美国家庭是中产阶级,而现在这一比例只有 40%。

相反,得益于高科技教育和股价攀升带来的巨大收益,顶层人群的收入几十年来可谓狂飙突进。经济学家艾伦·布林德指出,1979 年到 2012 年间,最富有 1% 美国人的实际工资按 2.8% 的复合年增长率上升。他认为,收入不平等削弱了穷人进行教育投资的能力,从而损害了整体生产率。(王丽颖)

杭州最缺互联网金融产业人才

杭州市人力资源和社会保障局日前发布的《2015 年度信息(智慧)经济产业紧缺人才需求目录》显示,互联网金融产业的紧缺人才净雇佣指数达到 80%,该产业招募前景乐观。

这项人力资源信息显示,人社部门通过杭州统计信息网做了网上问卷调查,取得有效样本 2039 个。

调查显示,2015 年杭州信息(智慧)经济产业的净雇佣指数为 43%,表明信息(智慧)经济产业对紧缺人才的招聘需求比较积极;53%的企业表示将会在未来两年增加紧缺人才的数量,37%表示会维持现有人才数量,只有 10%的企业预计将减少紧缺人才的数量。

就产业而言,互联网金融、集成电路、移动互联网、物联网、数字内容(智慧文创),这 5 个产业的紧缺人才净雇佣前景指数在 50% 以上。

每个产业分为技术、管理、技能三大岗位类别,其中研发类人才需求所占的比例最高,为 47%,技能类和管理类分别是 33% 和 20%。而在研发类人才中,集成电路需求最大,达到 82%,其次为互联网金融 79%、机器人产业 75%。(黄筱)

金融、互联网人才抢手 国企最难进

国家经济发展趋势、企业转型需求、“互联网+”和“万众创业”概念的热炒,无一不对就业形势产生重大影响。智联招聘联合中国人民大学中国就业研究所共同发布《2015 上半年中国就业市场景气指数报告》,利用智联招聘全站数据分析师不同行业职位供需变化,通过市场招聘需求人数与市场求职申请人数之比得出中国就业市场景气指数即 CIER。

CIER 指数以 1 为分水岭,小于 1 时说明就业市场竞争趋于激烈,大于 1 代表劳动力市场中企业劳动力需求多于供给,就业市场竞争趋于缓和。指数越大就业市场的景气程度越高。

第二季度就业市场下行压力大。整体形势看从 2011 年开始,企业需求增长幅度高于人才的供给,并在 2015 年第一季度达到最高峰,企业劳动力需求是求职人数的 2.46 倍。另据国家统计局对 2015 年前两个季度的 GDP 初步核算结果,2015 年第一季度和第二季度 GDP 同比增长率均为 7%,增长趋向平缓,就业市场也受到相应影响。

证券金融、互联网、保险行业人才仍旧最抢手。

国家统计局公布的数据显示 2015 年上半年,服务业保持快速发展,信息传输软件和信息技术服务业、金融业、高技术服务业等增长较快。在就业形势回落的第二季度,基金、证券、投资类岗位仍在吸收人才,而会计、矿产能源行业用人需求最低。

金融行业是上半年就业“爆款”。今年上半年,整体金融行业的用工需求同比增长了 58%。其中信托、担保、拍卖等服务于融资的机构用工需求涨幅最大,达到 92%。新添岗位需求以新一线城市和三线城市尤为明显。同时,2015 年上半年中国股市经历了一次狂飙,上证指数从 3100 点增长到 5000 点以上,刺激了基金、证券、期货、投资的发展,集中体现在一线城市用工需求增长 75%。

DEFCON 成世界安全人才“集市” HackPWN 全球招募黑客

据中国经济网消息,8 月 6-9 日,DEFCON 世界黑客大会在美国拉斯维加斯举行,这是全世界黑客关注和向往的盛会,每年都会吸引一大批一流黑客,从世界各地赶来分享最前沿、最酷炫的研究成果。美国国防部、谷歌、微软、特斯拉、宝马等政府机构和世界各大企业也借机在 DEFCON 上招募安全人才的,HackPWN 也首次亮相今年的 DEFCON,面向全球招募黑客参加 8 月 21 日举行的智能破解大赛。

“未知攻,焉知防”,这是安全领域的法则,触目惊心的设备和系统破解是 DEFCON 的一大亮点。在今年的 DEFCON 上,来自全球顶级黑客们先后演示了破解和攻击特斯拉、切诺基汽车、保险柜、无人机、手机的指纹识别等大量的智能设备和智能系统,最前沿和最炫酷的破解和攻击技术演示,唤起了全世界对智能时代安全的重视,从而可以更好地找到智能时代的安全防护之道。

特斯拉汽车破解是本次 DEFCON 上的一个热点,为了解决其汽车安全问题,早在



2014 年,特斯拉就在 DEFCON 上招募了 30 位黑客,而今年 DEFCON 期间,特斯拉又宣布谷歌安全团队的克里斯-伊凡斯加入,以此向外界昭示其对安全的重视。早在 2012 年美国国防部就开始在 DEFCON 上公开招募安全人才,之后谷歌、微软、苹果、宝马等世界知名企业也纷纷跟进,DEFCON 在成为全球黑客“炫技”舞台的同时,也成为了世界最火的安全人才的“集市”。

美国当地时间 8 月 6 日,HackPWN 招募黑客的条幅出现在了 DEFCON 现场,引发了参会黑客的关注,在两天时间里有超过

40 位黑客报名,希望在 HackPWN 现场演示他们最新的攻击研究成果。

HackPWN 主办方 360UnicornTeam 负责人杨卿对记者表示,“参加 DEFCON 这样的世界黑客大会,不仅要向世界展示我们的研究实力和成果,最重要的还要将世界最前沿的研究引入中国,推动中国与世界安全领域的交流与合作”。

杨卿透露,会从此次报名的国外黑客中挑选出几位代表,在 8 月 21 日的 HackPWN 现场演示世界最前沿的安全技术、最新攻击方式及漏洞防护技术成果。(佚名)

涂料研发工程师走热 环保人才受欢迎

据悉,环保部正在加快制定环境保护“十三五”规划。近日,在成都举行的“2015 中国环保产业高峰论坛”上,环保部环境规划院副院长王金南介绍,大气污染防治领域投资 1.75 万亿元,水污染防治 4.6 万亿元。有业内专家预计,短期内,三大领域的投资需求将达到 6 万亿元。分析认为,环保行业整体增长点在未来 2-3 年将会出现进一步的扩张,随着环保政策的快速推进,环保行业仍将保持较高的景气度。

在这样的发展背景和政策带动之下,化工行业的招聘需求出现了一些变化。英才网联旗下化工英才网招聘数据显示,7 月份,环境类和材料类人才的招聘需求较去年同期分别上涨了 18.9% 和 17%,涨幅非常明显。

而对此类人才的招聘需求并不仅仅只是集中在一线城市,有很多中西部城市的化工企业组团到一线城市招聘人才。这些中西部企业为招到合适的人才,都纷纷开出了诱人的薪酬和福利待遇。一时间,京城各大学的化工系学生成为了抢手货,还没走出校门就被各企业下了“订单”。

从招聘的职位来看,环境和材料类人才是招聘最热的。其中环境类人才的招聘需求同比上涨 18.9%;其中重庆和宁夏的招聘涨幅最大,分别为 24% 和 20.9%;材料研发类人才招聘需求同比上涨了 18%;其中重庆的招聘需求涨幅最大,同比上涨了 28.9%。

涂料研发工程师招聘需求相比去年同期上涨 22%,成为当月热门职位之一。随着房地产业的火热也带动了涂料研发工程师岗位的兴起。薪酬方面,一线城市中,这一职位的平均薪酬最高的是上海,为 5785 元/月;北京和广东分别为 4961 元/月和 5183 元/月。二三线城市中,平均薪酬最高的是重庆和浙江,分别为 5246 元/月和 5016 元/月。

化工英才网资深招聘顾问指出,研发和绿色环保人才是现在化工行业的招聘热门,由于政策的支持和行业发展的需要,这种情况还将持续很长一段时间。(华英)

领英报告显示互联网行业将多兵少



日前,职业社交应用网站领英对国内从事互联网行业的职场人士做了深度的数据挖掘与分析,发布领英《中国互联网人才库报告》。报告发现,中国互联网人才教育背景

较好,硕士及以上学历占比达到 47.1%,拥有海外教育背景的比例达到 43.5%;同时,互联网行业呈现出“将多兵少”的状况,43% 为初级人才,高级人才及管理人才占比达到

57%;在互联网与其它行业人才流动中,领英数据表明,工程人才最为紧缺。

领英发布的数据显示,2014 年进入互联网行业的毕业生中,研究生以上学历的互联网从业人士占比 47.1%,MBA 和博士分别为 6% 和 2.9%。此外,拥有海外教育背景的占 43.5%。

从专业来看,行业中具有计算机类和工商管理类专业背景的人员数量位列前二。此外,语言、传媒、经济等侧重沟通管理能力的专业,以及电子、数学、工程等侧重技术能力的专业,也是从业人员专业背景的重要组成部分。

互联网行业整体呈现出“将多兵少”的状况,根据领英数据,互联网人才初级职位占比 43%,高级专业人员占 21%,经理占 18%,总监、副总裁、企业主、owner 等决策层共占 18%。高级及以上职位级别人员比初级职位高出 14 个百分点。

领英数据显示,互联网从业人员的平均从业年限为 5.87 年,其中 10 年以上从业经验者仅占 1 成。此外,互联网人才流入率大于流出率,有 84% 行业外人才流向互联网行业,而互联网人才流向其他行业的仅有 50%。可见,互联网行业在人才聚集方面有着独特的魅力。(叶丹)

互联网/IT 行业人才炙手可热。智联招聘全在线需求同比数据报告显示,互联网、IT 等行业吸纳就业的能力在 2015 年上半年依然不断增长,互联网/IT 提供职位数同比去年上半年增加 44%。在“互联网+”上升为国家战略、传统企业正在经历互联网转型、电子商务行业蓬勃发展的背景下,相应人才成为企业争相相招揽的对象。电子商务在线职位数同比 2014 年大幅增长,特别是在二线及二线以下城市,增幅均超过 90%。

事业单位空缺岗位增加,但竞争依然激烈。

对求职者而言,国家机关、上市公司和事业单位依次是最难进的机构,三者均出现人才供给大于需求的情况。虽然 2015 年前 6 个月事业单位职位招聘数量同比增幅达到 47%,但其竞争反而更激烈。反观就业形势乐观的民营企业、股份制企业 and 外企等,纷纷意识到自身人才储备的不足。智联招聘预测 2015 年下半年就业形势将持续缓和,并为二、三线城市就业好转铺路。(智联)

大学生就业北上广期望骤降

40 多天前,刚刚研究生毕业的吴东(化名)告别了北京,回到他的家乡湖南长沙。如今,他在一家会计师事务所就职,加班、出差的频率远比北上广的同行们少,每天下班能吃到爸妈做的饭菜,周末和女友一起开车去看正在装修的婚房——新房面积 110 平米,距离长沙市中心繁华地带五一广场只有 8 分钟的车程。

“假如留在北京,房子、车子、女友、爸妈都离我太遥远了,想到要解决户口、孩子上学等一系列问题,更觉得遥遥无期。”吴东说。

在吴东看来,放弃了留在首都就业的机会,换取舒适、安逸、温馨、成本低、压力小的生活,是“急流勇退的明智选择”。他说:“再好的工作不也是为了生活么?”

吴东的想法代表了不少 90 后毕业生。智联招聘近日发布的《2015 年应届毕业生就业力调研报告》显示,2015 年一线城市毕业生的就业于北京、上海、广州等传统一线城市的期望骤降至 33.9%,明显低于 2014 年的 48.4% 和 2013 年的 50.3%。

中国农业大学就业指导中心主任郭立群告诉记者,近年来北上广的生活成本水涨船高,使得部分大学生的择业观发生变化,许多人认为到基层工作潜力很大,也有个人能力施展的平台,不是非得挤破脑袋去北上广,择业更加趋于理性。尽管家在四川,北京大学中

文系硕士生赵铁凯却选择去广西壮族自治区教育厅工作。

“广西虽然是欠发达地区,但也是充满潜力的地方。”赵铁凯说:“我希望在那里做一些实实在在的成绩。自治区的领导也来与我们做过沟通,很看重我们,让我很感动。”

与赵铁凯一同选择广西的还有清华大学新闻学院的毕业生,浙江女孩潘聪颖,她将赴基层村县主抓扶贫业务。“书读多了,有一种知识分子心系国家、胸怀天下的情怀。”

近年来,北京大学与广西、福建、河北、贵州、西藏、新疆等 19 个省区市共同实施“人才林”工程,建立定向选调生或专项人才合作,促进了毕业生流向更加广泛和多元。根据《北京大学 2014 年毕业生就业质量年度报告》,去年北大各类毕业生中共有 409 人签约基层和西部地区,同比增长 10% 以上。

北京大学学生就业指导服务中心主任陈永利说,今年北京大学毕业生的流向主要有两大变化,一是选择去民营、私营企业工作的毕业生大幅增加,随着互联网及新兴产业对人才需求加大,阿里巴巴、百度、京东等企业提供的待遇较高,也吸引了许多大学生;二是到京外、回家乡或到二三线城市就业的毕业生比例明显提高,大概比往年增长一成以上。

“高校毕业生就业选择的多元化将是必然趋势,时代环境发生着变化,民企提供了越



来越多就业岗位,同时,职场新人就业的个性化需求愈加凸显,相比找一个‘铁饭碗’更愿意追求梦想和自由。”从广州中医药大学毕业后选择创业王锐旭说。

当大学同班同学大多穿上银行工服时,在北京高校学习了四年金融的毕业生王凡选择去做一名健身教练,把上大学时的爱好变成工作。“三百六十行,行行出状元,这句话我

小时候常听到却不理解,但现在我很认同。”王凡说。

如今,不是只有端起“铁饭碗”,留在一线城市,五位数月薪入囊的就业才令人羡慕,做好农村电商、当好基层公务员、成为“毕创族”、试水民企空间……新一代中国大学毕业生的职业起步更为多元,未来的人生故事也将更为丰富。(谈妍 曹典 魏梦佳 王磊)

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销