

# 建设科创中心 上海拟重点引进五类人才

上海市人力资源和社会保障局日前发布两份公告称,将构建更加开放、更具竞争力的国内人才引进政策和实施更加灵活、更为有效的人才流动政策,大力集聚创新创业人才,大力促进科研成果向现实生产力转化,大力释放人才创新创业活力。

其中,将重点引进创业、创新创业中介服务、风险投资管理运营、企业高级管理和科技技能人才、企业家这五类人才,以满足上海建设具有全球影响力的科创中心建设需要。

这两份公告分别是《关于服务具有全球影响力的科技创新中心建设 实施更加开放的国内人才引进政策的实施办法》(以下简称《实施办法》)和《关于完善本市科研人员双向流动的实施意见》(以下简称《实施意见》),上述政策将从 2015 年 11 月 1 日起施行。

在备受国内人才关注的直接落户方面,上海规定了数种可直接落户的条件。

一是最近 4 年内累计 36 个月在上海市缴纳职工社会保险缴费基数等于上海市上年度职工社会平均工资 3 倍且缴纳个人所得税累计达到 100 万元的企业高级管理、科技和科技人才,可以直接申办上海市常住户口。

二是获得科技企业孵化器或创业投资机构首轮创业投资额 1000 万元及以上或者累计获得创业投资额 2000 万元及以上(须资金到位并持续投资满 1 年)的上海市企业中持股比例不低于 10% 的创业人才,在企业连续工作满 2 年的,可以直接申办上海市常住户口。

## 河北清理违规职业资格将实行清单式管理

实行职业资格许可认定制度,本意是为了保障公共安全和公民人身财产安全,促进劳动者提高职业技能和专业化水平。但过多过滥的职业资格认定已经成了人才自由流动的障碍,也滋生了考试、培训、办证的利益链条,成了一些政府部门或行业组织的重要财源。因为职业资格认证有权又有利,也是一些部门体现存在感、“加强管理”的重要形式,所以不太可能主动取消,只会不断扩大和增加。但“什么都能证明不了”的资格认证,不仅增加企业和个人负担,也成为大众创业的绊脚石。如果因为一个资格认证挡住了不少创业者,无疑是对社会活力的扼杀。

早在今年 7 月,国务院常务会议决定,在去年取消 149 项职业资格认定的基础上,再取消网络广告经纪人、注册电子贸易师等 62 项职业资格认定。目前,国务院公布决定取消的职业资格事项已达到 211 项。人社部还计划在年底完成第五批清理工作,最终清理数量达到总数的 33%,并通过专项检查,促进各省把自行设置的职业资格的可认定取消。

“职业资格证书过多过滥人为抬高就业和创业门槛,耗费了社会大量资源,也有可能阻碍人才市场的健康发展和人才竞争力的提升,甚至导致政府行为扭曲或滋生腐败。”中国就业促进会副会长陈宇表示,“部分职业资格证书理应得到精简,并从政府或准政府机构发证改变为交给市场来评价,这样才有利于调动市场主体的积极性。

10 月 27 日,河北省人力资源和社会保障厅召开违规职业资格清理新闻发布会,决定正式启动违规职业资格集中清理行动,深入推进职业资格改革。清理范围是省级各部门及其所属单位和省级行业协会(学会)面向企事业单位职工和社会人员开展资格资质类培训、考试、发证活动,时间截止到 11 月底。

据悉,本次清理将对发现的违规职业资格采取两种方式处理:一是取消,对于没有列入《中华人民共和国职业分类大典》,且国家相关法律法规和国务院、国家部委文件没有明确设置某项职业或某项培训、考试、发证的一律取消。二是调整,对于国家相关法律法规或国务院条例没有将某项职业设置为就业准入类职业的,一律调整为水平评价类职业,有关部门和单位不得执行就业准入控制。

集中清理结束后,河北将对职业资格实行清单式管理,没有列入清单的一律视为违规,将依法依规追究相关单位责任。(筱禾)



口。

三是在上海市技术转移服务机构中连续从事技术转移和科技成果转化服务满 2 年,最近 3 年累计实现 5000 万元及以上技术交易额(技术合同双方当事人分别不少于 5 家且不是关联企业,技术合同履行率达到 70% 及以上)的技术合同第一完成人,可以直接申办上海市常住户口。

四是上海市创业投资机构的合伙人或副

总裁及以上的高级管理人才,已经完成在上海市投资累计达到 3000 万元的,可以直接申办上海市常住户口。

五是同时满足:运营上海企业的法定代表人(担任董事长或总经理)或持股不低于 10% 的创始人;企业连续 3 年每年营业收入利润率 10% 以上,且上年度应纳税额不低于 1000 万元;或科技企业连续 3 年每年主营业务收入增长 10% 以上,且上年度应纳税额不

## 报告显示:90 后青睐“创业型企业”

在“大众创业、万众创新”的时代背景下,90 后职场人的职业选择也在悄然发生变化。近日在深圳召开的第四届中国品牌连锁发展大会上,公布了一份《90 后职场特征行为报告》。

报告显示,在 90 后的期望职业选项中,高新科技行业占到一半以上;大平台依然是 90 后的择业首选,但创业型企业近年来也越来越受到青睐。

作为伴随着中国信息时代飞速发展成长起来的一代,90 后对于加入高新科技行业的意愿较为强烈。调查显示,有近 50% 的 90 后受访者,期望行业选择了高新科技行业。

在高新科技行业中,求职者对于互联网、电子商务及网游行业情有独钟,希望在互联网相关行业从事工作的占到了受访者的 24.1%,其次是电子行业,其选择人数占到了受访者的 14.5%。

“互联网和计算机软件相关行业的薪资



普遍较高。”中国人才在线一名职业分析师说,高新科技行业开放的环境,以及良好的发展前景,都是促成 90 后选择这一行业的重要原因。

和互联网行业形成鲜明对比的是,历来被视为“金饭碗”的金融行业,在本次调查中,却未进入期望行业前五。调查数据显示,希望进入这一行业的 90 后人数,不到前者的 10%;此外,交通运输、物流仓储这类的企业也不大受欢迎。

一名 90 后求职者小张在接受南方日

## 互联网人才呈“将多兵少”分布



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。

在互联网行业什么样的人算是高端人才? 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%,拥有海外教育背景的占 43.5%。

除了拥有优秀的学历背景,被动型人才也被认为是高质量人才的主要来源。《报告》显示,中国有 79% 的职场人士认为自己属于被动型,而中国企业在招聘被动型人才方面表现最为积极,远远超出全球平均水平。

从专业来看,互联网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

## P2P 闹人才荒 南京一平台为招人送房产

扬子晚报消息:“急需技术、风控的高端人才,年薪 60 万,工作满六年,送南京市中心一套不低于 100 平方米的房子。”南京 P2P 平台互融宝董事长孟雷日前在南京召开的“中国互联网金融人才战略研讨会”上放话。

互联网金融已闹起“人才荒”,江苏省互联网金融协会秘书长陆岷峰说,未来 3 年,全国互联网金融人才缺口预计将高达 300 万人,江苏也缺近 20 万人。

### 揽才招数:高薪 + 股权激励

目前,传统银行机构与互联网公司是企业互联网金融人才的主要来源。对于互联网金融来说,能够从银行挖到人才,可以为高管团队增信不少。而这些银行高管人才年薪普遍过百万。

庞大的需求、紧俏的人才,造成了一种互联网金融人才薪水水涨船高、不少人不断跳槽的怪现象。网贷之家董事长徐红伟介绍说,目前网贷平台高管跳槽率高达 40%-50%,很大一个原因就是薪水待遇的不满。

值得注意的是,除了超高年薪外,股权激励也是互联网金融平台揽才关系的常用条件,这将把雇佣关系变合伙关系。

江苏、广东多家 P2P 平台的负责人表

示,为了能留住人才会进行股权激励等。例如,江苏平台安家贷今年 7 月实施了员工持股计划第一期,三六五网将 144 万股股票收益权无偿赠与员工,“把有能力的员工变成真正创业合伙人或事业合伙人”。

此外,P2P 公司很重视企业文化,如江苏平台付融宝独创的“BOSS 面对面午餐”,每天都有一位员工享有与董事长共进午餐交流的机会。

### 营销岗位最稀缺 年薪 15 万起步

P2P 行业中哪个岗位最缺人? 意外的是,陆岷峰说:“从岗位结构来看,稀缺度最高的是营销岗位。”营销岗位的薪酬机制是底薪+绩效,一般来说,年薪 15 万起步,上不封顶,高的也可达 60 万。

陆岷峰介绍称,根据江苏省互联网金融协会最新调研的数据推算出,全国未来三年(2016 年-2018 年)P2P 平台总人数将达 469 万人,其中年平均新增约 47.5 万人,三年累计新增人数 142.5 万人,整个互联网金融人才总缺口将会超过 300 万人。

而在江苏,未来 3 年平台总人数将达 25.4 万人,年均新增 2.64 万人,三年累计新增 7.9 万人,全省互联网金融人才缺口在 20 万人左右。从岗位结构来看,在互联网金融行业中,稀缺度最高的是营销岗位。排在第

低于 1000 万元;或企业在上海证券交易所、深圳证券交易所等资本市场挂牌上市;企业的生产工艺,装备和产品不属于国家和本市规定的限制类、淘汰类目录;企业无重大违法违规行为和处罚记录,无不良诚信记录这些条件的企业家,可直接申办上海市常住户口。

《实施办法》同时对创业人才、创新创业中介人才、风险投资管理运营人才、企业高级管理和科技技能人才和企业家做了明确界定。

在科研人员双向流动方面,实施意见明确支持双向兼职,规定上海高校、科研院所的科研人员,可以到科技企业兼职从事高新技术成果转化、技术攻关服务,并获得相应报酬。企业创新创业人才也可以到高校、科研院所兼职,担任研究生兼职导师或指导教师。

为鼓励科研人员安心离岗创业,《实施意见》制定了一系列政策予以保障。如,离岗创业的科研人员在创业孵化期 3 至 5 年内,保留与原单位的人事关系,保障基本工资待遇,除受到规定的处分(罚)外,每年可以正常晋升新级工资,原单位代为缴纳社会保险和职业年金,可以正常参加专业技术职务评审和聘任,并可连续计算工龄及本单位工作年限等。

为了充分尊重科研人员与相关用人单位的自主权,《实施意见》规定科研人员流动所涉及的科研成果归属、收益分配、兼职报酬以及相关福利待遇等,均可由相关各方通过协商的形式,明确各自的权利和义务。(许婧)

报记者采访时说,“金融行业虽然高薪酬福利,但是工作相对枯燥,而且入行的门槛比较高,在没有一定专业知识积累的情况下,会比较慎重选择这一行业。”

记者还注意到,和以往的历次调查类似,500 强企业依旧是年轻求职者的首选。“之所以选择这个行业,主要是看中良好的福利待遇、广阔的成长平台优势。”上述分析人士认为。

另外,值得一提的是,在 90 后求职平台选项中,拥有良好发展前景以及更能体现自身价值的创业型企业也受到很大关注,近 60% 的 90 后选择了创业型企业。

“我们在调查时发现,绝大多数的 90 后认为,工作是为了实现理想、体现个人价值,所以和已经发展成熟的传统型行业相比,创业型企业受追捧是意料之中的事情。”调查人士表示。

(邓翔)

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。

在“互联网+”的大背景下,拥有以上专业技能的跨专业应届生同样更容易受到互联网行业的青睐。互联网的兴起以对重工业、房产建筑和轻工制造为代表的第二产业的行业人才吸引力迅猛上升,其中对房产建筑人才吸引力指数由 0.51 上升至 1.29,上升幅度高达 153%。此外,教育、管理、市场、销售等第三产业与互联网高度相通,人才过渡更具有相对优势,特别是互联网对教育科研人才吸引力由 1.12 升至 2.19,增长幅度高达 96%。

(陈俊岭)

## 南京一平台为招人送房产

二位和第三位的岗位分别是风控和技术岗位,这几类人才是包括项目经理、风控、信审、贷后管理等在内的项目端人才,以此来扩充构成互联网金融公司核心的风控团队。而排行最后的岗位是高管,因为高管必须负责整个公司的战略、营运管理等宏观方面的内容,对自身的素养要求度比较高,很多 P2P 企业高管的年薪都是在五六十万,甚至有的 P2P 企业开出千万级的年薪。

### “准互金”专业毕业生或吃香

陆岷峰为人才引进、培养提出了建议。他说:“‘挖墙脚’不是长久之计,虽然互联网金融人才不多,但是准互联网金融人才很多,2015 年全国 749 万大学毕业生当中,计算机/电子信息类、管理/营销类和经济/金融类毕业生规模达到 266 万,占 35.5%,是一个非常巨大的规模,利用产学研相结合培养互联网金融人才模式,激活这类准互联网金融人才。”

他说,互联网金融也不能一味地开出高薪酬,而是要建立过硬的、吸引人的企业文化,将人才凝聚在一起。

据了解,江苏省也在酝酿出台办法,鼓励互联网企业与院校对接,成立互联网金融研究院等。目前,南京大学 EMBA 专门开设了互联网金融方向的课程。(徐兢)

## 仅 24%招聘方认可职业社交网站

随着年底用工潮的到来,人才招聘又成了热门的话题,据职业社交网站领英发布的《2016 年中国人才招聘趋势报告》显示,相较于世界其他国家,中国尚未充分利用职业社交网站这一吸引高质量人才的渠道,仅有 24% 的企业招聘者认为职业社交网站是高质量员工的重要来源,低于全球水平 43%。

然而,有 40% 的中国受访者认为职业社交网站在招聘人才方面是一个关键而持久的趋势,对这一趋势的信心高于全球和美国均水平。

同时,61% 的招聘者认为利用“大数据”来预测未来的人才需求会重塑招聘行业。有 55% 的中国招聘负责人认为社交网络是企业建立雇主品牌最有效的渠道之一。

由此可见,职业社交虽未成企业招聘人才的重点,但其发展潜力巨大。

此外,领英数据显示,有 50% 的调查受访者预计,未来的 5 到 10 年,招聘工作会变得越来越像营销,46% 的人认为候选人和职位匹配度将不断提升。由于具有双向互动、透明度高等特点,职业社交网站是一个绝佳的营销平台,通过大数据对岗位及技能的精准筛选,以及真实信息建立的有效沟通,使 HR 在选择人才方面更具效率。(钟娟)

## 南京:前端开发工程师最紧俏

猎聘网日前发布《南京互联网行业人才紧缺指数(TSI)报告》。报告显示,今年三季度,南京全行业中,企业对于互联网人才的需求最为紧迫。而在互联网各种紧缺职位中,技术类职位名列前茅,其中前端开发工程师以最高的紧缺指数位居榜首。

人才紧缺指数 Talent Shortage Index(TSI) = 需求岗位数/求职人数。TSI 大于 1,表示人才供不应求;小于 1,表示人才供大于求。如果 TSI 上升,表示人才紧缺程度加剧。随着互联网+时代的到来,更多传统企业加快了拥抱互联网的步伐,企业对于互联网人才的需求量也就越来越多。报告指出,南京互联网 TSI 高达 2.33,位居南京全行业 TSI 排名之首,可见互联网人才的紧缺程度。就数据来看,目前南京人才供不应求的行业还有医疗化工和金融。

猎聘网创始人兼 CEO 戴科彬表示,南京文化底蕴深厚,高校和科研院所集中,又是经济富庶的省会城市,为当地互联网行业的蓬勃发展提供了得天独厚的条件。随着南京互联网公司的迅猛发展以及传统企业互联网化进程加快,南京互联网行业还有相当大的人才缺口。

记者了解到,在同时公布的互联网十大紧缺职位中,除了排名首位的前端开发工程师,还有移动开发工程师、架构师、研发工程师、高级研发工程师、产品经理、网络推广经理、UI 设计师、产品总监以及数据库管理员等。(黄红芳)



## 市场急需四类法律人才

第一类:熟悉涉外法律方面的人才。擅长民法、商法、经济法的人才可以考虑这些发展的方向:WTO 法律人才、涉外律师。据司法部有关负责人介绍,目前我国 WTO 法律人才相当缺乏。在全国十几万名律师中,能办涉外事务的不过 2000 多人,能够熟练用外语参与谈判、签订合同的律师仅有二三百人,而且有一大半都集中在北京等大城市。

第二类:擅长房地产方面法律的人才。这些人除了要熟知关于房地产的法律法规,最好还要了解关于房地产方面的技术知识。像房地产按揭工作等。

第三类:侧重金融方面的人才。包括保险、投资、国有资产、期货、证券等方面的律师、代理人,这些人不但要通晓一般法律理论知识,而且还要对各专业法律领域有深入的了解,包括公司法、税法、收购与兼并、资产重组、银行、证券等方面的法律。最好还有政府颁发的代理人资格、国有资产产权界定资格、证券律师资格等专业资格。这些具有专业特长的律师能确保向不同行业的客户提供针对性强、质量高、富有效率的专家服务,同时也降低了客户为获取法律服务所支付的费用。

第四类:熟悉知识产权法的律师。除了掌握有关知识产权法的基础理论外,还要关注国际上有关知识产权方面的最新发展情况。知识产权近年来不论在国内还是在国际上都有新发展,而且还在不断增加完善,所以必须跟得上发展。(清大)