

6 才市扫描 HR Market

全国人才流向曝光:净流入率前三甲是这 3 个城市

2017 年上半年,中国各大城市纷纷出台政策,吸引人才。那么,半年过去了,究竟谁的吸引力最大,人才净流入最多?

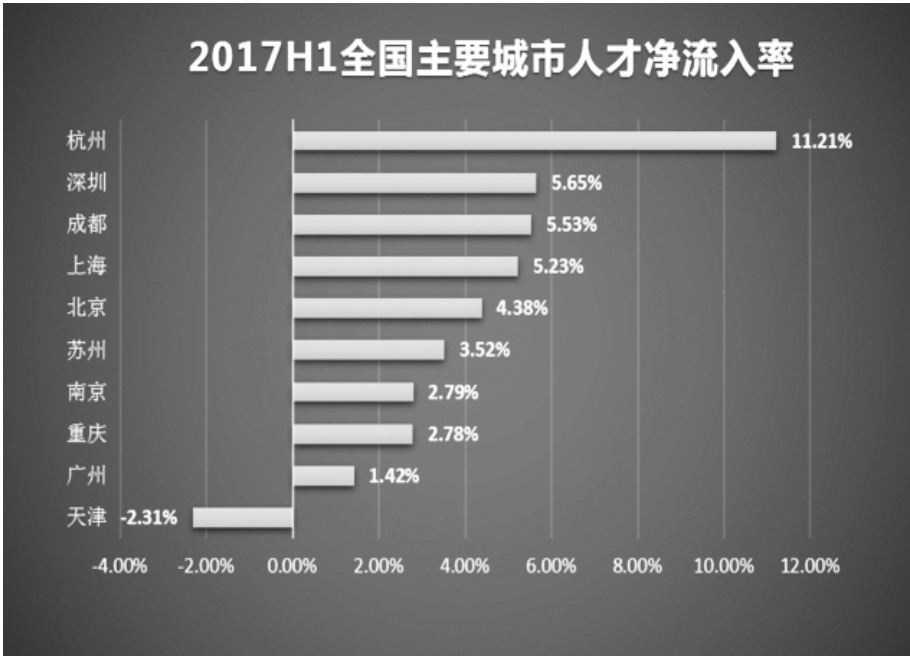
近日,猎聘网最新发布了《2017 年人岗争夺战及职场流动力大数据报告》(以下简称《报告》),《报告》显示,在人才净流入率方面,杭州、深圳、成都三个城市位列全国三甲,恰好分别位于中国的东部、南部和西部,这也代表了三大区域的人才主要流入方向。

最具吸引力城市三甲:杭州、深圳、成都

《报告》显示,在 2017 年上半年全国主要城市人才净流入率排名中,杭州以 11.21%的人才净流入率位居榜首。深圳、成都居于全国第二、第三名,人才净流入率依次为 5.65%、5.53%,留人魅力旗鼓相当。

此外,数据显示,在全国七大主要城市北京、上海、深圳、广州、杭州、成都、重庆的人才流动中,整体而言,人才流入前四个城市难度较大,流入后三个城市难度较小。

在不同城市之间的人才流动中,从上海



流入北京最难,人才流动难度指数为 1.00;从深圳流入成都、重庆相对容易,其人才流动难

失落的海归:留学花费百万 回国后竞争激烈超乎想象

赖凯颖从来没有想到,回国之后的求职之路竟然会如此曲折。

在面试一家外资银行的时候,赖凯颖发现和她一组进入最终面试的五个应聘者中,只有自己一个本科毕业生,其余四人均是研究生学历。在这四人当中,有两位本科和研究生均就读于国内“985”大学,一位本科和研究生均就读于悉尼大学,另外一位本科就读于国内“985”大学,硕士就读于美国宾夕法尼亚州立大学。

“以前大家会觉得海归很厉害,但随着海归人数的增加和国内高校的发展,海归的竞争力已经被大大削弱了。”她感慨道,国内竞争的激烈程度超过了她的想象。

最终,她还是被刷了下来。

8 月 12 日,全球化智库(CCG)与智联招聘联合发布《2017 中国海归就业创业调查报告》,报告显示,在被调查的 80 后、90 后留学回国人员中,44.8%的人税后月收入在 6000 元以下,近七成海归认为月工资远低于自身期望;另外,专业不对口现象在海归群体中同样明显。

留学花费一百万,面试时“眼泪都要出来”

2011 年,平时成绩优异的赖凯颖,只考上了一所国内的二本学校。

高考失利之后,赖凯颖选择休学一年申请国外大学。在雅思考到 6.5 分之后,她终于进入加拿大综合性大学排名第一的西蒙菲莎大学(Simon Fraser University),学习会计和金融学专业。

在赖凯颖毕业的 2016 年,西蒙菲莎大学在世界大学排行榜上位于 200 名左右,和国内“985”的高校排名相当。

整个留学花费并不便宜。家境富裕的赖凯颖表示,留学加拿大四年的花费,已经超过了 100 万元。

毕业后,赖凯颖选择回国内。她找工作的第一站选在了广州,这是离她家乡最近的一线城市。

“在我大四的时候,我也有考虑到到底要留在加拿大还是回国内发展,但最终还是因为家人的强烈要求而回来。”赖凯颖告诉记者,因为自己就读的大学排名较高,且自己也就读于热门专业,所以在回国之前,家人和自

己对于找工作之事并不担心。

但回国之后的第一次面试,赖凯颖就感受到自己的状况,与国内用人单位需求存在区别。

“面试进行得还挺顺利的,但在最后,面试官问我几个相当专业的会计问题,当时我就知道这下悬了。”赖凯颖回忆道,她所面试的是一家国有证券公司的投资银行业务部门,在工作中需要经常处理财务报表。然而她在加拿大所学的会计课程,多是根据美国会计准则(US GAAP)或者国际财务报告准则(IFRS)而编写,但在国内的会计准则和这两者之间的差异,仍然相当明显。

“会计准则的不同决定了财务报表上的一些数据差异,招入我们这样的国外留学生,会使得企业在内部培训的成本升高。”赖凯颖这样看待她面试的失利。

让赖凯颖更加失望的,是她一次面试某国有银行时,主考官对她专业能力的质疑。在赖凯颖大四的时候,她便通过了 CFA(Chartered Financial Analyst,注册金融分析师)一级的考试。作为国际认可的金融从业者资格考试,英国《金融时报》杂志于 2006 年将 CFA 专业资格比喻成投资专才的“黄金标准”,而赖凯颖也是在经历近一年的准备之后,才成功通过了考试。

但这个全球通用的专业考试,并没有得到这次面试官的青睐:“在面试的最后,考官问我有没有在国内考取基金从业资格证或者银行从业资格证,我跟考官说我备考 CFA 二级,他冷冷地回一句‘整这些没用的做什么’,当时我的眼泪都要出来了。”

现在赖凯颖已经离开广州,回到自己的家乡——南方的一座二线城市,在当地一家公司负责金融工作。这份工作,她坦承,有自己的努力,也有父母的介绍在里面。

拿着不到 6000 元的收入,赖凯颖觉得相当快乐。“现在每天早上八点半上班,五点半下班,公司基本没有加班文化,工作强度和压力也不大。周末也有很多时间可以陪男朋友和家人,这对于大城市的金融从业者而言,都是奢侈品。”

但有些时候,赖凯颖还是会觉得又不甘心:毕竟家人供自己留学花费超过 100 万元,

对比自己不到 6000 元的月薪,“要做差不多 20 年才能回本啊,”她自嘲道。

母亲打工攒学费,求职中的优势只有语言

和家境富裕的赖凯颖不一样,刘逸凡的家庭只能算是中产阶层。

2011 年 10 月,19 岁的刘逸凡抵达日本大阪,他花了一年半的时间学习日语,通过留学生考试和日语等级考试,随后报考了在日本国内相当普通的一所大学——大阪经济法科大学,专业是经济学。

刘逸凡的母亲曾到日本工作两年多,积攒下了可供他出国留学的十几万元教育“基金”。

大三修完所有学分,他大四开始奔波在日本各个公司的就职活动中,计划在日本工作一段时间以后再回国,但在求职中处处碰壁。

“日本对外来求学的学生包容性还不是很大,而我在日本找工作的优势就是中文,很多日本留学生在日本的工作是一些免税店的销售,觉得自己怎么也是一个留学的本科生,总不能在日本做个销售,卖手机吧。”

在日本经历了十个月的求职,刘逸凡 5 月份回国后就开始在网上投递简历,收到两家北京公司的面试通知便奔赴北京。

到北京的第一个星期,刘逸凡面试了两家贸易公司,都是对外贸易的工作岗位,这也是他最初向往的工作,在面试时却没有收到任何通知。“我在国外是到处碰壁,回国找工作就觉得压力很大,很怀疑自己的能力,也因为 是留学生身份,父母送出去念书也是十几万元的花销出去了,心里很多不安。”

在随后的第二个星期,他进行五家企业的面试。但其中与专业对口的工作起薪很低,起薪较高的工作则需要他放弃学了四年的专业重新学习。

“找来找去都是月薪 5000 元左右的工作,最高不过 7000 元。”他沮丧地说道。

“经济学的范围广,想在就业时能有优势,求职时反而觉得方向太多,不知道自己能干什么。”刘逸凡告诉记者,自己在求职中的优势,只有语言。

现在他就职于北京某家化学相关的公司,公关职位,负责对外关系,“公司要么招很

度指数为 0.33。就整体而言,其他六个城市流入北京的难度最大,难度指数在 0.72~1.00 之间波动。

同时,《报告》指出,各地人才流入北京难度最大,而北京的同城人才流动也最难,这也说明进入北京的人才门槛最高,但薪资回报也同样最高。

最抢手职位:人力资源

在 2017 年二季度人才竞争较为白热化的六大行业中,房地产名列第一,平均每个职位有 92.69 人投递简历;排列数第一的是电子通信行业,平均每个职位有 46.24 人投递简历,说明竞争程度最弱;互联网排名倒数第二,平均每个职位有 54.74 人投递简历。

在 2017 年二季度最抢手的职位中,人力资源经理/主管排名第一,平均每个职位有 113.50 人竞争。《报告》表示,这跟人力资源岗位不分行业、极易跨界的优势密不可分。

值得注意的是,在最抢手的 10 种职位中,有四类带有明显互联网属性的职能——运营经理/主管、产品经理/主管、WEB 前端开

懂专业但不通各国语言的人,要么招通外语但专业不对口的,我就是后者。”刘逸凡说道。

如今的刘逸凡,在北京的月薪为 6500 元,“在日本工作应届生能有 20 万日元,换算人民币每月大概一万二,回国后能拿到一半,我也觉得很知足了。”

用人单位:有海归语言都没学好

海归们对用人单位的待遇感到失落,很多用人单位对海归的认识也在发生变化。

“我遇到的一些留学生在国外学习很松散,理论知识都不扎实,修满学分一年两年就毕业,最符合公司需求的只有语言了。”杨飞凡是从事国际早教育公司的 HR(人力资源)。

杨飞凡告诉记者,来公司应聘的留学生不少,他们当中也有人表现不好。

杨飞凡所在的公司里对海归的接纳比例大概为 3%,语言水平是用人的第一要素,第二是专业技能,第三是性格态度,其他再好,语言达不到标准也是不行的。“以前有一位英国很好大学毕业的海归,顺利毕业,但语言都没学好。”杨称。

在近期招聘文案策划时,杨飞凡就碰到了一位来自美国的留学生,学习了一年的新媒体专业,“他认为自己是出去‘镀过金’,在面试、笔试时的表现都挺一般,在薪资和发展机会上期待还挺高,最后没有留用”。

数据显示,2016 年我国出国留学人员总数突破 54 万,归国人数超过 43 万。

越来越多的海归涌入国内就业市场的同时,各种海归变“海带”的新闻也是层出不穷:“几十份简历石沉大海”“留学一年月薪缩水不到 7000 元”“海归对工作满意度不足 40%”……

首都师范大学管理学院副教授刘红霞在研究中认为,在某种程度上来说是海归就业的“匹配难”。一方面,海归自身拥有的精英情结使其在就业选择中难以放下身段、理性选择;另一方面,在海归数量日益增多且高层次人才回流率低的背景下,海归在劳动力市场中遭遇社会排斥,而用人单位在选聘海归时更加理性、务实,不再看重海归的身份符号,提高了聘用海归的条件和门槛。

(王心昊 罗仙仙)

发工程师、测试工程师,这意味着互联网越来越多地渗入、融入到其他行业,互联网+越来越普遍。

薪酬最高行业:金融

毋庸置疑,薪资高低是吸引人才流动的一个重要因素。在 2017 年二季度的全行业平均年薪排名中,金融行业最高,为 22.17 万元,比名列第二、第三的互联网、房地产分别高出 2.14 万元、2.79 万元。

同时,《报告》表明,在 2017 年上半年全行业人才净流入率方面,数值为正值的只有金融、互联网、制药医疗和房地产行业,说明这四个行业流入的人才多于流出的人才,对人才具有较大吸引力。其中,金融人才净流入率最高,为 4.03%。

此外,互联网人才净流入率仅次于金融行业,为 3.68%。除这四个行业外,其余行业的人才净流率均为负值,不同程度地存在人才流失现象。其中,交通贸易行业人才净流入率最低,为-9.99%,表明该行业人才流失最严重。

(李晃)

中国将制定 多项配套工资政策 提高低收入者工资

8 月 21 日在北京发布的《中国落实 2030 年可持续发展议程进展报告》提出,下一步将制定并实施一系列以提高低收入劳动者工资水平为重点的配套工资政策。

8 月 21 日,中国国际发展知识中心启动仪式暨《中国落实 2030 年可持续发展议程进展报告》发布会在北京召开。此次发布会由中国外交部和国务院发展研究中心主办。

会上发布的上述报告指出,在落实“减少国家内部和国家之间的不平等”目标的进展方面,中国城乡居民收入稳定增长,生活质量持续提高,农村居民人均可支配收入增速高于城镇居民,城乡居民生活差距进一步缩小。

报告透露,2016 年,农村居民人均可支配收入 12363 元,贫困地区农村居民人均可支配收入 8452 元,全国农民工人均月收入 3275 元。2016 年城乡收入倍差降至 2.72,中国基尼系数总体下降趋势可期。

对于下一步工作,报告认为,城乡居民增收面临经济下行压力、居民收入增长乏力、持续增长不确定因素增多、增收渠道过窄、增收空间有限等挑战。此外,收入分配政策对不同群体的激励作用尚未充分发挥,工资收入差距依然较大。

为此,报告提出,中国政府将继续坚持共享发展理念,推进“三大战略”,落实区域发展总体战略和差别化区域政策,加快城镇化建设,缩小区域、城乡、人群间在收入、获取公共服务、发展机会等方面的差距。

报告明确了重点做好的几项工作,其中包括,完善初次分配和再分配调节制度,推进综合和分类相结合的 个人所得税制改革。制定并实施一系列以提高低收入劳动者工资水平为重点的配套工资政策。落实好扶贫济困的税收政策,明显增加低收入劳动者收入。

此外,加快实施脱贫攻坚重点工程,支持贫困地区基础设施、文教卫、社会保障等软硬件建设,加快落实重点革命老区振兴发展计划,着力完善落后地区基本公共服务,增加公共产品和公共服务有效供给,筑牢民生保障网。

报告还提出,将分类施策、长短兼顾,实施有针对性、可操作性、能落地的政策举措,增加低收入群体的就业机会,提高就业质量。

(中新网)

东北提供 3000 余个岗位

26 日,吉林省人才市场一楼交流大厅将举办“振兴东北人力资源服务业创新发展大会”——现场招聘会暨网络招聘会,近 200 家单位现场招聘,300 余家单位网络发布招聘信息,提供 3000 余个岗位。

本次大会由中国人才交流协会、吉林省人力资源和社会保障厅、辽宁省人力资源和社会保障厅、黑龙江省人力资源和社会保障厅主办;中国吉林高新技术人才市场指导委员会办公室、吉林省人才交流开发中心、吉林省人力资源服务行业协会协办;吉林省人力资源服务有限公司、吉林省彩虹公司人才开发咨询服务有限公司承办。以把人才引进、培养、留住、用好为宗旨,意在营造人人皆可成才、人人尽展其才的社会环境,同时为东北老工业基地新一轮振兴发展提供强大的人才和智力支撑。

大会采用线上、线下同步招聘的方式,已有包括吉林省科技馆、吉林动画学院、长白山管委会人力资源和社会保障局、白山市公安消防支队、中国检验认证集团等在内的近 200 家单位现场招聘,300 余家单位网络发布招聘信息,参会单位数量与提供招聘岗位之多颇为罕见。

了解大会详情的用人单位和求职者,可拨打电 话 0431-85611100、85611293、85611160 咨询,或登录吉林人才网查询。同时还可关注吉林省人才市场官方微信(JL-SRSCSC)实时了解大会动态。

(陆续)