## 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?

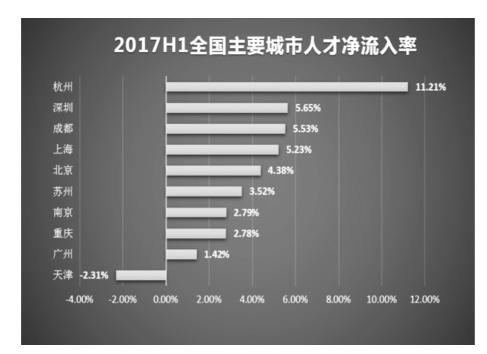
近日,猎聘网最新发布了《2017年人岗争 夺战及职场流动力大数据报告》(以下简称 《报告》),《报告》显示,在人才净流入率方面, 杭州、深圳、成都三个城市位列全国三甲,恰 好分别位于中国的东部、南部和西部,这也代 表了三大区域的人才主要流入方向。

#### 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



深圳流入成都、重庆相对容易,其人才流动难

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

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;排倒数第一的是电子 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 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

### 失落的海归: 留学花费百万 回国后竞争激烈超乎想象

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

#### 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

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

"在我大四的时候,我也有考虑过到底要 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前,且自己也 就读于热门专业,所以在回国之前,家人和自

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。

但这一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 我准备考 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

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

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元的目薪"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

"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,在面试后却没有收到 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

"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

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,理论知识都学不扎实,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

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)

### 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 支配社会收入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

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

报告还提出,将分类施策、长短兼顾,实 施有针对性、可操性、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。

#### 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"——现场招聘大会暨网络招聘会,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 资源服务有限责任公司、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

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-SRCSC)实时了解大会动态。

### 安徽省编制人力资源需求目录 哪些岗位"紧俏"快来看看

记者从安徽省人社厅了解到,安徽省编 制发布《安徽省人力资源需求目录 (2017-2020年)》,以引导用人主体加大人才开发,促

进人才合理流动、高效配置。 据悉,《目录》重点围绕战略性新兴产业 的 8 大主要行业、164 个紧缺岗位人才需求 情况,从岗位类别、基本条件、素质与能力要 求、经历与业绩要求和紧缺程度等5个维度 进行了预测分析。

安徽省人力资源紧缺情况总体呈以下特 点:人力资源需求旺盛,供给有缺口。未来三年,

安徽省战略性新兴产业人力资源供需差值平均

约为2.6万人次,供不应求,特别是技能人才供 需矛盾更为突出,预计2019年将达到峰值。

行业间人力资源供需差异明显。高端装备 制造和新材料产业人力资源供需矛盾最为突 出,70%左右的岗位均非常紧缺;新一代信息技 术产业次之,超过40%的岗位非常紧缺;而生物

和大健康、绿色低碳行业和信息技术产业则约 有50%的岗位较为紧缺。省人社部门介绍,编制 发布《目录》是供给侧结构性改革在人才工作领 域的具体实践和探索,为用人主体加大人力资 源开发投入和人才储备,解决人才短板难题提 供决策参考和借鉴。

# 山东德州市第一届人力资源峰会胜利召开

日前,由德州职业经理人协会举办的第 一届德州人力资源峰会在太阳谷国际微排酒 店召开,由来自德州、济南、青岛等地的200 余家企业的人力资源经理人参加。德州职业 经理人协会邀请了国内知名企业人力资源大 咖参会,旨在与大家分享时代变革下的人力 资源管理创新。

企业竞争的根本是人才的竞争,竞争的 取胜就是人才的取胜。对于人才培养与企业 创新,海信认为,公司的事业追求必须与个人 的事业追求相统一,要让每个人在为公司工 作的同时,实现个人水平的提升。会上海信学 院管理研究中心主任、教授张秋岚分享了海 信在人才管理方面以"人本海信"为己任,三

级人才培养模式、新员工的培养及人才培养 的跨界研究及管理实践。 酷特作为企业互联网转型的标杆, 最核

心的源点论指导了酷特智能战略上的愿景与 战术上的需求。酷特智能工学院副院长李克 鹏为大家分享了酷特智能驱动的组织体系。

经济增速、互联网冲击、跨界,这三个关键 词是企业未来的发展趋势。人力资源从业者如 何从传统的后勤管家、服务员成功转型到新时 代的企业战略合作伙伴。德州青年企业家协会 副会长、山东陆海石油技术股份有限公司董事 长兼总经理刘洪晓给出了他的见解。让在座的 人力资源经理人通过老板的视角审视自己。

大数据,神秘又普遍,新奇又陌生。它其

实一直存在于我们身边。大会上齐鲁人才网 CEO 吴强从人才需求、人才供求、薪酬福利 等五个维度进行大数据分析,作为人力资源 经理人, 我们应该合理运用大数据为我们服 务,而作为一个职业人,我们应该应用大数据 化解职业危机。

人力资源作为企业最重要的战略资源这 一观点被越来越多的人所认可, 企业要想持 续的发展,必须要根据企业发展战略与目标 以及企业发展阶段,建立企业人才管理体系 和人才地图。中央财经大学经济管理博士、现 担任伟东集团人力资源总监张晓为大家分享 了人才梯队的培养地图, 让大家明白该如何 制定人才战略、人才管理体系、人才地图和人

本次会议之前,参会的嘉宾都进行了 RTC 的个人测评,从 52 各维度对自身进行了 一个全面的测评并生成了一份测评报告。会 议最后由 RTC 人才发展商学院青岛分院院 长、青岛慧人方舟管理咨询有限公司董事长 孙向强教给大家如何解读, 如何应用以及如 何根据互联网的工具来进行人才管理升级。 最后, 峰会在与会嘉宾们的热烈讨论中落下 帷幕。时代不断进步,科技不断发展,人力资 源也要与时俱进、勇于创新,对于人力资源来 说,这是最坏的时代,也是最好的时代,我们 面临着严峻的考验,同时也有大展宏图的机 (徐瑞)