

沪上半年登记就业外来人员 455 万人

截至今年 6 月底,在上海登记就业的来沪人员共 455.1 万人,其中首次在上海登记就业人数减少,外省市劳动力流入上海的规模呈现缩减趋势。8 月 29 日,市人社局就业促进中心发布《乐业报告》系列之《上海市来沪人员就业状况报告(2017)》,以市劳动用工登记备案信息为基础,结合抽样调查数据,研究分析了进入本市人力资源市场的来沪人员的就业状况。

数据显示,外来务工人员中,40 岁以下的青壮年约占八成,具有大专以上学历的约占三分之一,平均月薪为 5095 元。

“一增一减”看趋势

数据显示,在沪登记就业的来沪人员呈现“一增一减”趋势。

一增:随着就业服务政策和综合管理措施不断完善,办理就业登记的来沪人员数量逐年增长。2017 年 6 月底,在上海登记就业的来沪人员共 455.1 万人,环比增加 1.9 万人,增幅为 0.4%;同比增加 18.7 万人,增幅为 4.3%。

一减:从首次在上海登记就业的来沪人员的数量来看,2017 年上半年首次在上海登记就业的月均人数为 7.7 万人,较 2016 年同期减少 0.1 万人,近年来连年呈现下降趋势。

专家分析指出,在全市外来人口总量有所减少的情况下,就业登记人数逐年增长,是上海就业环境不断改善、服务政策不断完善、城市吸引力不断增强增强的结果。来沪人员首次在上海登记就业人数的减少,则意味着外省市户籍劳动力流入上海人力资源市场的规模在缩减。近年来我国人口结构发生了深刻变化,老龄人口所占比重不断攀升,劳动年龄人口则逐年减少,劳动力有效供给不足,人力资源市场供求状况发生了变化。这是外省市劳动力流入规模缩减的根本原因。从发展趋势来看,外省市劳动力流入上海的规模,未来继续缩减的可能性较大。

40 岁以下约占八成



今年 6 月,在上海办理了就业登记的外省市户籍来沪人员的平均年龄为 32.7 岁,与五年前同期水平相比上升了 1.9 岁。从年龄结构来看,21 至 30 岁的来沪人员所占比重最高,约占 45.6%;其次是 31 至 40 岁的来沪人员,约占 32.4%。40 岁以下的青壮年劳动力合计约占 80.1%,仍然是来沪人员的主力军。

从平均就业周期来看,在沪登记就业的外省市户籍来沪人员平均就业期限为 35.3 个月,与五年前同期水平相比上升了 6.8 个月,有逐年增长的态势。调查数据则显示,在当前单位就业 6 个月以上的来沪人员约占 89.9%,就业的稳定程度不断提高。

大专以上占三分之一

在沪登记就业的外省市户籍来沪人员中,具有大专以上学历的约占 35.8%,与五年前同期水平相比增长了 17.2 个百分点,几乎翻了一番。与上海户籍劳动力相比,两者之间

这一比例的差距,由 2012 年同期的 16.7% 下降至当前的 7.2%,下降了 9.5 个百分点,来沪人员与上海户籍劳动力在文化素质方面的差距不断缩小。

专家指出,越来越多受过良好教育且有创新力的外省市户籍人员来到上海工作、生活、发展,上海产业结构调整、经济转型升级不断深化也对从业人员素质提出了更高要求。从未来趋势看,上海企业对于知识型、技能型劳动者的需求将不断增加;知识水平相对较低且缺乏一技之长的简单劳动力,则将面临更多就业压力和不确定性。

平均月薪 5095 元

数据显示,在沪登记就业的外省市户籍来沪人员的平均月薪为 5095 元,环比下降 0.3%,同比上涨 11.7%。从不同行业的情况来看,在金融业登记就业的来沪人员平均月薪最高,为 8188 元,与去年同期相比增长 13.2%;其次是 IT 行业,平均月薪为 7690 元,

同比增长 11.8%;农林牧渔、居民服务、住宿餐饮等行业的月薪水平则相对较低。

过去五年以来,来沪人员的平均月薪水平实现了稳步增长,增长幅度高于 GDP 的增长幅度。这表明来沪人员为上海经济社会的发展、人民生活水平的提高做出了不可磨灭的贡献,也充分分享到了上海改革发展的成果。

网络求职比重上升

调查显示,通过亲戚朋友或老乡推荐而获得就业机会的来沪人员所占比重最高,约为 36.6%。“亲缘”“地缘”等社会关系网络仍然在来沪人员的求职过程中发挥着重要的作用。

值得关注的是,通过招聘网站、微信公众号等方式求职的来沪人员约占 27.6%,位居第二;从近年来的发展趋势看,这一比例上升幅度较快,特别是在大专及以上学历的来沪人员群体中,该比例高达 51.9%。(罗菁)

起底 A 股上市公司薪酬:证券业人均 22 万夺魁

8 月 31 日中报发布期告一段落,伴随各家上市公司交出 2017 年上半年成绩单,各行各业薪资水平浮出水面。上市公司的薪酬情况向来是市场关注的话题,一方面一定程度上反映上市公司经营状况以及行业宏观情况;另一方面可使员工清晰所属公司在行业中的定位与竞争力。

媒体根据 Wind 数据统计发现,今年上半年有 1 家公司人均薪酬突破百万水平,即渤海金控人均 117.28 万元,另有 66 家企业人均收入超过 20 万。从行业来看,券商行业人均收入跑赢市场,上半年达到 21.86 万元;多元金融、城轨建设排在前三。而粮食种植、果蔬加工、焦炭加工、公交、超市、林业、棉纺等行业上半年人均收入则未及 3 万。

券商赚钱最猛

根据会计通用准则中的计算方法,记者以“本期工资福利总额=(期末应付职工薪酬-期初应付职工薪酬+支付给职工以及为职工支付的现金)/员工数量”的公式计算,其中“员工数量”取期末期初的平均值,最终得出各家上市公司的人均薪酬。

数据显示,大金融板块依然是上市公司中最赚钱的行业。在人均收入最高的前十上市公司中,金融类占到 4 家;而在行业排行榜前五名中,金融细分行业已占 3 个席位。

其中,“证券业”成为今年上半年 A 股上市公司中人均薪酬最高的行业,券商员工人均达 21.86 万元。(注:以申万三级行业为准)

具体而言,东方证券的员工“最有钱”,人均收入 43.67 万元;华泰证券紧跟其后,人均 38.80 万元,两家券商在 A 股市场分别排第 9、10 名。

尽管证券业有风光的一面,但事实上多家券商今年开始“降薪”。据 Wind 统计,今年上半年,34 家上市券商中共有 17 家的人均收入出现同比下跌。

由于 2017 年上半年二级市场表现较弱,投资银行收入受政策影响元气大伤,券商中报业绩不佳,薪酬相应下滑。比如,东北证券人均收入较同期缩水 38.66%,国泰君安则下滑 26.30%。

即便如此,证券业在 A 股中依然保持较高的人均收入。华南一家券商人士向记者解释,“因为券商去年年终奖在今年上半年陆续发放,这里的人均薪酬包含了年终奖。”

而“多元金融”板块薪酬排在 A 股的第 2 位,今年上半年其人均薪酬为 17.12 万元。其中渤海金控率先达到人均百万——117.28 万元,成为今年 A 股人均收入最高的企业;第二名则是安信信托,上半年人均薪酬 89.42 万。

“银行”板块薪酬排在第 5 位,人均收入 13.30 万元。招商银行为银行业中最能赚钱的银行,人均收入 25.19 万元,在大金融类中的第 11 名,以人均收入 25.13 万元排在第 12 名。

保险业在薪酬方面相对其他金融板块毫无竞争力,上半年以人均 9.06 万元排在 A 股第 22 位。保险业的第一名——新华保险排在金融类的第 66 名,人均收入仅有 10.06 万元。

移动互联网、集成电路人均超 9 万

从非金融板块来看,今年上半年的行业人均收入情况中,基建行业、房地产行业等行业薪酬排名靠前。

根据 Wind 数据显示,城轨建设、航运、路桥施工、石油开采、燃机发电、房屋建设、港口、园区开发的人均薪酬分别为 16.50 万元、14.57 万元、12.89 万元、10.95 万元、10.74 万元、10.53 万元、10.34 万元、9.73 万元。

随着近年来供给侧结构性改革的推动,战略新兴产业逐渐崛起。要想充分激发人才创新活力,则要强化对员工的绩效激励,甚至股权激励,上市公司努力构建具有吸引力的薪酬激励体系。

数据显示,新兴行业——移动互联网服

务行业人均薪酬排在第 15 位,上半年人均收入 9.67 万元。其中昆仑万维、吉比特、巨人网络、天神娱乐的人均最高,分别达到 38.42 万、37.51 万、23 万、21.79 万。

集成电路板块人均薪酬排在第 16 位,平均收入 9.29 万元。富瀚微的员工人均收入达到 20.47 万,为该板块的第一位。其次兆易创新人均收入 18.59 万、纳思达为 17.93 万,中颖电子为 16.58 万。

华南一家研发芯片的上市公司高管告诉记者,公司很重视员工的收入,“我们要尊重知识和人才。”他解释称,“由于技术研发周期长,从投入到真正盈利需要四五年的时间,这就需要与之匹配的长期激励,这样才能让员工有好的财务回报,同时也能获得成就感。”

“据我调研的手机零部件上市公司情况来看,公司人力成本很高,因为要给技术研发团队高工资。另外大多科技型上市公司有员工持股计划,用股权激励,尤其对研发人员,要让员工有主人翁的感觉。”深圳一家中型私募合伙人表示。

此外,2017 年上半年人均薪酬在 7 万以上的新兴行业还有互联网信息服务(8.53 万元)、通信运营(7.84 万元)、软件开发(7.79 万元)、新能源发电(7.65 万元)、航天装备(7.14 万元)、影视动漫(7.10 万元)、IT 服务(7.07 万元)、风电设备(7.02 万元)等。(谭楚丹)

江苏进入职业技能“竞赛季” 今年将举办 52 项职业技能比赛活动

为深入贯彻江苏省委第十三次党代会精神,全面落实江苏制造 2025,加快培养和选拔优秀技能人才,推动江苏省技能人才队伍快速发展,2017 年该省以备战第 44 届世界技能大赛为重要抓手,先后成功举办了 2017 年江苏省职业技能大赛,召开了第 44 届世界技能大赛集训冲刺动员会,江苏省 4 名选手将赴阿布扎比代表国家参加第 44 届世界技能大赛,扎实筹备举办首届乡土人才技艺技能大赛,全省各行业职业技能竞赛全面展开,职业技能竞赛“蔚然成风”。

江苏省职业技能比赛由省人力资源和社会保障厅牵头,会同省住建厅、教育厅、水利厅、民政厅、团省委、省总工会等 25 家部委办局、23 多家行业组织以及 3 家企业单位联合举办。竞赛结合江苏经济发展形势,精选了技术含量高、通用性广、从业人员多,社会影响力大的 52 个项目,其中省级一类竞赛 29 项,省级二类竞赛 23 项。从产业分布来看:现代服务业 29 项,占比 55.8%;制造业 18 项,占比 34.6%;新兴产业 5 项,占比 9.6%。

竞赛以“弘扬工匠精神,厚植工匠文化”为主题,着力完善竞赛制度,创新竞赛形式,拓宽竞赛职业,扩大竞赛规模,提高竞赛质量,推广竞赛成果,努力形成以江苏技能状元大赛为龙头,行业技能竞赛为主体,企业和职业院校竞赛为基础的职业技能人才竞赛选拔体系,不断提高技能人才培养质量,深入推进技能人才培养模式改革,全面提升全省劳动者技能水平,为高技能人才队伍建设、服务企业发展和备战世界技能大赛、实现江苏省金牌“零突破”提供坚实基础和营造良好氛围,为建设“强富美高”新江苏,提供有力人才支撑。

为进一步激发技能成才热情和创造活力,此次竞赛将对省级一类大赛职工组前 6 名、省级二类竞赛职工组前 3 名的选手,授予“江苏省技术能手”荣誉称号,并晋升技师职业资格。对理论和实操双合格选手,颁发高级工证书。对省级一类大赛学生组前 6 名、省级二类竞赛学生组前 3 名的选手,晋升高级工职业资格(没有国家职业标准除外)。对在江苏省首届乡土人才传统技艺技能大赛决赛获奖选手授予“江苏传统技艺技能大师”荣誉称号,并破格晋升相应高级专业技术资格或高级技师职业资格;对获得决赛一等奖的选手直接参评“江苏工匠”。(江苏省人社局)



全国人才资源统计结果显示:我国提速迈向人才强国

日前,中组部会同人社部、国家统计局组织开展了 2015 年度全国人才资源统计工作,这是继 2010 年后开展的第二次全口径统计。统计数据显示:

人才资源总量稳步增长。全国人才资源总量达 1.75 亿人,人才资源总量占人力资源总量的比例达 15.5%,基本实现 2020 年 1.8 亿人、16%的规划目标。党政人才、企业经营人才、专业技术人才、技能人才、农村实用人才、社会工作专业人才资源总量分别为 729 万人、4334.1 万人、7328.1 万人、4501 万人、1692.3 万人、75.9 万人,较 2010 年分别增长 4%、45.5%、32%、57.2%、61.4%、272.1%,其中企业经营人才和高技能人才资源总量分别比 2020 年规划目标超出 3.2% 和 15.4%。

人才队伍素质明显增强。每万劳动力中研发人员达 48.5 人年,比 2010 年增长 14.9 人年,超出 2020 年规划目标 5.5 人年;主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达 16.9%,高技能人才占技能劳动者的比例达 27.3%,农村实用人才占农村劳动力的比例达 3.3%,分别比 2010 年上升 4.4、1.7、1.1 个百分点;党政人才、企业经营人才和专业技术人才中大学本科及以上学历所占比例达 42.4%,比 2010 年上升 8.2 个百分点。

人才投入和效能显著提高。人力资本投资占国内生产总值比例达到 15.8%,比 2010 年上升 3.8 个百分点;人才对经济增长的促进作用日益凸显。

全球人才磁场效应不断增强。截至 2016 年底,国家“千人计划”共引进海外人才 6089 人,留学回国人才总数达 265.1 万人,其中 70%均为党的十八以来回国的,形成了新中国成立以来最大规模留学人才“归国潮”。(新华网)

安徽:2020 年前战略性新兴产业人力资源缺口约 2.6 万人次

安徽省人力资源与社会保障厅近日发布《安徽省人力资源需求目录(2017-2020 年)》。该厅负责人表示,未来 3 年内安徽省战略性新兴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。

据该省人社厅负责人介绍,此次目录编

突出,预计 2019 年将达到峰值。该省人社厅相关负责人表示,从行业来看,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。

据该省人社厅负责人介绍,此次目录编

制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 个维度进行预测分析,希望能引导用人单位加大人才开发,促进人才合理流动、高效配置,积极构建以产业集聚人才、以人才支撑产业发展的新格局。

另据了解,新一代信息技术、高端装备和

新材料产业的紧缺岗位占此次目录发布岗位总数的六成。该省人社厅负责人解释说,这主要是因为人力资源需求与产业发展成正比。合芜蚌试验区作为该省经济发展的重要增长极,合肥、芜湖、蚌埠三市同时将电子信息、高端装备制造列入了当地重点培育发展的战略性新兴产业,岗位人才需求多属于情理之中。(水金辰)

联通混改第一刀:总部编制拦腰砍 约 4.2 万人转岗

此次机构精简方案的实施,是联通混改方案公布以来内部体制机制改革的第一项重大改革举措。

刚刚公布混改方案的中国联通开始全面瘦身。9 月 6 日,中国联通召开“瘦身健体”、机构精简实施方案宣贯视频会。其中联通总部人员编制由 1787 人减少为 891 人,减少人数占 50.14%。记者了解,相关机构精简工作将于今年 10 月底前全部完成。

总部被精简员工“转岗不裁员”

此次机构精简方案的实施,是联通混改方案公布以来内部体制机制改革的第一项重大改革举措。

目前,联通集团总部已完成机构精简。总

部部门由 27 个减少为 20 个;总部人员编制由 1787 人减少为 891 人;处室数量由 238 个减少为 127 个。

不过中国联通一位人士告诉记者,联通总部机构精简减少的员工“转岗不裁员”,转往子公司等生产部门。

中国联通还将对下属地方公司进行精简。此前,联通 31 个省级公司管理部门总数为 697 个,精简工作完成后要下降为 516 个左右,减少 26%。

电信专家康钊表示,“瘦身健体”是解决历史的遗留问题,早年也没那么臃肿,是和中国网通合并之后才这么臃肿的。

“比如说中国移动,市场的前端部门只有一个,就是市场经济部,而中国联通按照专业

职能划分了好几个部门,市场营销部、电子商务部、客服部等,分太细了,太多了。”康钊说。

混改“第一刀” 约有 4.2 万人将转岗

中国联通党组书记、董事长王晓初在动员讲话中表示,中国联通实施“瘦身健体”是混改中企业内部改革的“第一刀”。王晓初指出,瘦身只是手段,健体才是目的,要通过本次机构精简,让企业轻装上阵、充满活力,保障企业实现快速健康发展。

8 月联通发布了混改方案。值得注意的是,联通拟向核心员工授予约 8.5 亿股限制性股票,价格为每股人民币 3.79 元。方案一出,业界对联

通哪些员工能被授予股票充满关注。有观点认为,被联通授予股票的核心员工基本为 13 岗以上。不过此说法未获得联通方面证实。

联通方面表示,管理人员市场化改革、“划小”改革、分配激励改革等各项重大改革方案,将继续推出。

据媒体报道,联通人员精简后,其市场线、支撑线、职能线三者比例将固定在 70%、25%和 5%。根据联通 2016 年财报,其行政财务人员共计约 5.51 万人,按照联通总员工数 25.3 万人的 5%计算,应为 1.265 万人,两者相减,大约有 4.245 万人需要转岗。

康钊认为,部门一多容易扯皮,精简机构后能提升效率,中高层领导岗位减少可以降低运营成本,提升执行力。(马靖 蔡淑敏)