

## 4 才市扫描 HR Market

“大城市锻炼,小城市发展”

## 一线城市人才加速流向二三线

“大城市锻炼,小城市发展”的“跳板论”,是最近在一线城市工作不满五年,没有获得户口,也没有购买住房的大学毕业群体中越来越得到认可的一种择业观。

由专业人力资源机构中智上海发布的全国薪资调查显示,2014年中国一线城市实际薪酬增长在8.3%,企业呈现谨慎态势。预计2015年将延续放缓的态势,调薪幅度约为8.2%。经理、管理层收入增长下行趋势明显。

报告认为这可能是受国企改革对高管限薪政策的影响。同时,一线城市应届毕业的本科生和研究生起薪水平差距缩小。大城市的人才需求正在向更高端流动,中低层次需求被压缩,导致薪酬增长乏力。报告分析认为,随着企业往内陆迁移,二三线城市的发展进程加快,加上国家对二三线城市人才吸引和招商引资方面的利好政策,使得二三线城市的人才争夺继续升温,薪资也持续较大幅度增长,尤其是2014年,中西部二线城市实际调薪幅度较大。

人才管理服务商科锐国际近日公布的《2015年企业薪酬调研报告》也显示,二三线城市预期2015年薪酬涨幅为9.0%,高于一线城市;非管理层薪酬涨幅为10.3%,同样高于一线城市非管理层。相比一线城市8.3%左右的薪酬增长,二三线城市中最抢眼的是成都(9.9%)、西安(9.7%)、重庆(9.7%)、武汉(9.5%)。

长沙某医药行业民企主管招聘工作的副总经理对《中国经济周刊》记者说,他也曾经



在北京工作过6年,两年前回到老家长沙,他认为,一线城市在经济形势好的时候,对人才的需求很大,但是对于一些医药企业来说,一线城市企业结构相对高端,对经济环境变化很敏感。中国经济增速放缓之后,一些城市企业薪资增长也会有所放缓。而且,一线城市生活节奏快,高素质人才多、工作压力大、生活成本高,随着薪资增长的放缓,这些原本的负面因素就会给在一线城市工作的人形成更大

的压力,尤其是刚毕业不久的非本地生源的大学生,交通、房租、吃饭成本都在攀升。

去年刚刚从上海回到南昌某电台工作的中国传媒大学硕士生王静给记者算了一笔账,在上海工作每月房租2500元、电话上网费500元、交通500元、吃饭买东西3500元,再加上每年回家的火车票,一个月7000块钱的工资能维持“月光”就已经很不错,有时候还需要家里接济。她说,回到南昌后,

月5000元的工资虽然比上海有所减少,但是毕竟家里已经在南昌给自己买好了房子,不用再交房租,现在每月能存下2000多元,加上刚刚发的2万多元年终奖,春节后打算贷款买车,而这在上海是想都不敢想的。她还对记者说,“5000元的月薪在南昌属于中高水平,这得益于我之前在上海的工作经历,回到南昌后我用在上海学到的东西开办了新的节目,也在短时间内做到主编一职,所以我认为年轻人毕业后在大城市锻炼一下是很有必要的。”

记者采访发现,房租和吃饭已经成为一线城市“北漂”一族的主要压力,综合记者采访的12位大学毕业五年以内人员的回答发现,他们的吃饭成本和房租成本每年上涨10%到20%,平均占他们收入的40%到60%，“月光族”的现象非常普遍,有不到一半的人需要家里不时地“接济”一下。而买房对他们来说,也不太可能。一是房价太高,即使家里能拿出首付,那么以后每月面临高额月供会让他们压力倍增;二是很多一线城市的限购措施,也让他们暂时不能获得购房的资格。“只有全款买得起房的同学才想着永久留下,我们这些人每天都在想着什么时候可以离开。”三年前毕业于北京城市大学计算机专业的学生王凯对记者说,“听说,我老家湖北那边有很多人在做电子商务,我打算趁过年的时候回去看看,如果有合适的机会就不回北京了。”

(王博 张瑞杰)



## 八成员工今年加薪 IT人才流向互联网

据路透社(Reuters)报道,英国知名猎头公司摩根麦金利(Morgan McKinley)在3月19日发布的《2015年中国内地员工薪酬指南》报告中称,八成以上的员工今年获得加薪,绝大多数职位的薪资涨幅约为6%-8%,不过该涨幅并不包括人员跳槽或升职的情况。

而摩根麦金利在今年1月所做的专业人士薪酬调查也显示,82%受访者表示获得加薪,15%的人表示持平。

摩根麦金利最新的报告涵盖银行与金融、财务会计、信息技术、人力资源、销售与市场、运营与供应链、医疗与生命科学七大行业。报告预计,今年金融行业的新增就业机会低于去年,IT人才供不应求,消费品行业的销售人才亦有相当大的需求。

摩根麦金利中国区总经理Rio Goh接受路透社采访时透露,“中国经济将以正常增速步入2015年,其结果是,今年整个金融行业的新增就业机会将略低于去年,但仍然远远高于工业部门。不过,由于监管政策的持续变化,市场对风险及合规专业人士的需求将继续持高。”

目前中国经济下行压力仍在加大,中国政府正努力寻找稳增长与调结构的平衡点。今年全国两会期间,国务院总理李克强宣布,中国政府已将今年中国国内生产总值(GDP)增速目标由去年7.5%左右下调至7%左右。

摩根麦金利的报告分析称,在银行和金融业,基于内部审计的需要,对会计和金融专领域人士的需求进一步扩大;在资产管理领域,对总监及高级总监级别的分析师需求亦在持续提高;而在企业银行业务和零售银行业务领域,高级副总裁/总监级别且拥有贸易融资经验的银行业从业人员将日趋火爆。

报告称,传统IT行业人才向电子商务和互联网行业的流动趋势明显。互联网市场(尤其互联网产品市场)的蓬勃发展形成了相当大的人才缺口。此外,云计算和移动技术等尖端技术领域人才短缺现象也格外明显。

越来越多的IT行业跨国公司雇员都希望在快速发展的本土互联网公司谋求进一步发展。这些备受追捧的互联网专家的薪资远超市场平均水平,本土公司为吸引优秀人才加盟往往愿意提供高出基本工资50%以上的丰厚待遇,这也使得部分互联网领域的薪酬竞争急剧升温。(吴海燕)

## “金三银四”招聘季 职场新人受宠

又到“金三银四”的黄金招聘季。前程无忧日前发布《2015年第一季度雇主招聘意愿调查》显示,招聘季中的“主力军”——应届毕业生或毕业两年内年轻求职者的“春天”来到,初入职场的新人在人才市场中格外抢手。

## 半数国企实习生“留下来”

李咏坤是中国传媒大学新闻学院的一名在校生,虽然明年7月才毕业,但趁着课不多,他最近一直在寻觅一份实习工作。有些出乎意料,简历发出去没几天,有三家著名的广告和公关公司相继向他发出实习邀请,“该去哪一家”成了他有些甜蜜的烦恼。而就在去年此时,这些单位并不提供实习机会。

前程无忧的报告显示,计划增加本科及以上学历毕业生招聘的雇主占47.2%,是历次调查中雇主招聘大学生意愿最强的一次。75%的雇主计划招聘工作年限在两年内的年轻员工,达到历史最高。除了招聘正式员工,各企业对于实习生的招募需求也不断上升。

相较于正式员工的招聘,实习生用人成本更低,考察时期更长,而留用率更高些,对雇佣双方来说都有降低风险、磨合更顺的好处。

报告同时显示,国企的实习生留用率较高,为55.7%,而民企的实习生留用率相对较低,为32.1%。部分民企只是将实习生看作初级的、临时的人力,往往实行粗放式管理,以致实习生流动性较高,留用率较低。

## 企业加薪幅度显“小气”

调查同时显示,在今年一季度,52.4%的



雇主加薪5%至10%,加薪幅度大于10%的雇主数量环比减少3.2个百分点。企业感叹“赚钱难”,雇主觉得“竞争太激烈”“劳动力成本高”。

简历是求职者叩开企业大门的第一步。报告显示,最近一次求职中,20%的受访者表示“投了6到10份简历就找到了工作”。同时,也有10%的受访者表示“投了100份以上简历才找到工作”。

写简历时,哪些部分会让你冥思苦想却不知如何下手?超过三成的受访者表示是“自我评价”部分,23%的受访者表示很难描述详尽求职意向,包括期望薪资、目标职位、目标行业;20%的受访者表示写不好工作经验。而投出简历后,如果心仪的公司毫无回应,67%的受访者表示“会再次投递”。

## 房地产招聘猛跌

房地产开发业的网上发布职位数在今年

2月份跌了一把,同比跌幅达到了16.4%,与其相关的建筑、建材、工程也成了极少数招聘需求同比出现下跌的行业。自2014年4月交出热门招聘行业第一的宝座后,房地产开发业的招聘需求不断紧缩,逐月下跌。

反之,互联网和电子商务的企业招聘需求则节节攀高,不但位居十大热门招聘行业榜首,同比涨幅也居于各行业的第一,尚未进入“金三”招聘旺季就达到了惊人的59.2%的同比涨幅。

2月份,环保行业的网上发布职位数为24784个,同比增长17.5%。然而,早就有业内人士坦言环保行业的就业形势看上去很美,实则心酸。北京某大学环境工程专业研究生小戴告诉记者,“我们专业一些同学找不到合适的工作只好继续考研。听起来很绿色的专业,一找工作全变成灰色的了”。目前,环保企业对口工作大多要求有工作经验,政府环保部门大多呈饱和状态,这让环保行业的就业形势相对惨淡。(潘福达)

## 面试中被“秒杀”的五种表现



1.这家公司没什么了不起——态度傲慢。  
镜头回放:D是海归硕士,金融学专业。在D看来,自己的资历相当有竞争力,对面试也大有把握。面试一家中小企业时,HR让他把自己的经历简单讲述一下,D三两句话说了一下,就说简历上都有。一副不愿多谈的样子。

专家点评:不管自己有多好的资历,或者你认为这家公司很不起眼,仍要谦虚、低调地对待每一个面试机会。求职者在面试中态度傲慢,会给HR传达这样的信息:1)傲慢的态度一定会带到工作中;2)此人可能难管理;3)忠诚度难保证,很可能把这里当跳板。如果自己不注意态度,很可能会错过好机会。

2.张口就问薪水——唯钱是图  
镜头回放:C因为工资不高辞去了之前的工作,快两个月了,C工作还没有落实。可时间一拖再拖,他压力越来越大,面试时最急于知道的就是“薪水”,每次初试结束时,HR礼节性地问他还有什么问题,他张口就问薪水是

多少,HR都委婉拒回答。C觉得很奇怪,关心自己的薪水怎么不对了?

专家点评:关心自己的薪水是没有错,但在面试中触碰这个敏感话题需要一定技巧。在初试甚至是对方通知面试的电话中,一上来就问薪水多少,会让对方觉得你只关心钱,而不是工作更不是发展。专家建议,当公司认可你的能力,认为你是这个岗位最适合的人选,并明确表示要录用你时,才是较好的谈薪机会。

3.带个妈来面试——你是职场baby?  
镜头回放:S刚毕业不久,工作经验不足,每次接到面试通知,家里人都会担心,生怕遇到骗子公司,骗钱不说,更担心S的安全。因此,每次去面试,S的妈妈总会陪伴前往。其实每次进到面试的公司,虽然S的老妈都会借口说自己是顺路来看看的,但面试官奇怪的眼神,总让S觉得特别尴尬。

专家点评:父母陪同面试的举动非常不明智,这一现象会无意间成为“这孩子还不够独立”的佐证,会让HR对应聘者的印象减分,担心招进来一个凡事没有独立能力去处理的人,那不是给团队、给公司增加包袱么?

4.举止散漫,抖腿成习惯——这是茶馆里的闲聊?  
镜头回放:F生性自由散漫惯了,这次面试,前台接待先把F领到一个小房间,让他独自等待。F觉得很无聊,一边环顾四周,一边喝水,翻翻桌上的资料册,不自觉地架

起了二郎腿,还不断地抖腿。一副漫不经心的样子,这全被面试官看在了眼里。更糟糕的是,全程面试中,F还是时不时地抖腿,让面试官失去了谈下去的兴趣,才十分钟就结束了面试。

专家点评:虽说面试时不一定要正襟危坐,但在整个过程中你务必要遵守一些行为准则,这不仅是职业素养的体现,也是个人素质的体现。从这些行为举止中,HR会判断你是否是个作风严谨、有约束力的人,而这个问题关系到对你工作是否认真、负责等方面的判断,自然直接关系到你是否会被录取。

5.注意力不集中——兴奋或紧张冲昏了头脑  
镜头回放:T去面试市场部助理,这是她心仪已久的公司,一进去看到装修漂亮的大堂,她就兴奋不已,开始幻想来这里上班的情景,然后又开始担心自己不够出色不被录用。等待面试的几分钟里,T满脑子胡思乱想,直到面试时也未能见中精神,HR介绍了岗位职责后问她有什么想法,T没注意仔细听,只好一脸疑惑看着HR。

专家点评:去面试,可不是“刘姥姥进大观园”,满脸好奇逛一圈就出来了。面试前对公司的基本情况一定要尽可能多地了解,这样做是对公司的尊重,同时也体现了你的专业度和职场成熟度,能大大增加面试的成功率。(吴敏)

## RPO 招聘外包 解决企业用工难

3月份是年后的用工旺季,不少企业感慨招工困难,而传统的招聘渠道和模式也似乎已经不能很好地满足企业的多层次、及时等用人需求。最近,东莞一家企业通过以效果为导向的RPO专业招聘服务,在一个月内完成了机械类工程师等30名高质量人才招聘,解决了用人问题。

据了解,RPO服务是指招聘流程外包,专门为企业量身定制招聘服务,成为企业招聘新的选择。在接受到企业的招聘需求后,其RPO服务团队针对其人才要求进行分析,通过多种招聘方式,为企业高效提供多层次、批量、及时的人才需求,从而为企业节约招聘成本和时间,解决企业招聘困扰。

据介绍,这种招聘服务与传统平台式招聘,如招聘会、网络招聘等方式相比,更注重效果。

智通人才市场RPO项目总负责人张征峰:“传统平台的招聘其实更多的只是提供一个招聘的平台,无论是招聘会、招聘报还是招聘网,只提供一个你发布信息或者是人才参与的基础平台。但是这个效果,你们双方谈的效果,招不到人到,或者说个人能不能应聘成功,在这个过程中,我们没办法起到很直接的作用。在RPO这个服务上,我们可以通过专业性,能够对客户的招聘效果做保障。对人才而言的话,我们会提供针对性的职业发展的建议,这样可以帮助人才发展得更好一些。”

企业能够通过RPO服务找到相应的人才,那么求职者怎样才能获得RPO服务团队的关注呢?

智通人才市场RPO项目总负责人张征峰:“如果求职者个人想让我们的RPO关注他的话,最好最直接的办法就是在网站上注册一份简历,有简历的话需要及时更新个人的联系方式,比如说电话、邮箱、QQ等等,因为我们会在认为这个岗位最适合你,或者说对你的发展更有有利的情况下,我们会第一时间联系到你。在网站上保持你联系方式的更新,是我们比较直接的方式。”

(陈雪庭 麦卓华)



## 澳大利亚STEM行业 急需精算人才

《悉尼先驱晨报》近日报道,虽然失业率不断攀升,但一些要求高级技能的行业依然招不到人,其中最缺乏的是精算师。

报道称,求职网站Indeed为了分析职位空缺调查过它的16万个澳大利亚招聘职位,发现求职者无法满足科学、技术、工程及算术类的岗位,也就是俗称的STEM行业。

报告称澳大利亚最短缺的人才还是精算师,有20%的职位招聘发出90天后仍招不到人。其次是软件与计算机工程以及销售服务类的岗位。

Indeed高级营销副总裁达西(Paul D'Arcy)表示,澳大利亚需求特别大的是销售和精算人才。他说这两种职业都越来越需要STEM技能。“有小部分人具备行业急需的科技和数学技能,对于他们,机遇遍地都是。”达西说,“招人难不是短期劳动力趋势的结果,而是因为经济在发生重大的结构变化,其中最大的变化是信息岗位的崛起,越来越多IT、软件和技术类岗位要求有不同的技能组合。”

整体而言,大部分行业现在招人所需的时间都比一年前稍长。不过澳大利亚72%的职位能在一个月内找到人,这个速度已经比其他国家好很多。在英国,只有51%的职位能在30天内招到人,而美国只有44%。研究显示,悉尼是技能短缺最严重的城市,有14.4%的职位长期空缺,其次是墨尔本有13.6%。“悉尼汇聚了众多快速发展且竞争激烈的行业,有很多金融服务和科技公司以及全球企业的销售办事处都设在这里,这些公司都吸引着关键的STEM技能人才。”

报告还显示,找工作最容易的是阿德莱德,这里的长期空缺职位比较少,只有12.3%。达西说这是因为阿德莱德35%的人都在流动性较大的行业从事兼职工作,例如旅游业和招待业。教育行业的长期空缺职位是最少的,只有大约7%的职位在发布3个月仍未招不到人,远低于全国平均的10%。此外,管理和支持类以及制造业的这个比例也低于全国平均水平。(吴明)