

新增就业超千万,你的工作好找吗?

就业是民生之本。人力资源和社会保障部发布的数据显示,我国前三季度城镇新增就业人员 1066 万人,已经超额完成了全年 1000 万人的目标任务。在新形势下,你的工作好找吗? 展望 2016 年,哪些岗位又能虚位以待呢?

创业创新:国家大力扶持

党中央、国务院制定出台了一系列推进“大众创业、万众创新”的政策措施,例如发展电子商务、高等学校创新创业教育、支持农民工等人员返乡创业等。

“其实,我国创业已经不是零门槛,而是‘负门槛’,因为有好多帮扶措施。”中央党校教授周天勇说。

以大学生创业为例,人力资源和社会保障部新闻发言人李忠说,我国加强了创业培训,在资金方面给予支持,同时出台税费减免政策,进行落户政策支持,提供创业服务等。

根据人社部、教育部和国家工商总局合作进行的大数据交叉比对显示,2014 年在工商部门新登记注册大学生创业总数达到 47.8 万人,同比增加了 33.3%。

【未来】“十三五”规划建议提出,完善创业扶持政策,鼓励以创业带动就业,建立面向人人的创业服务平台。这是面对全球新一轮科技革命与产业变革、面对我国经济发展新常态下的趋势变化和长期存在的就业压力提出来的。对创业创新,国家还将大力支持。

专家认为,要想更好实现创业带动就业,从政府角度讲,需要进一步深化商事制度改革,降低创业门槛、打造众创空间、拓宽融资

哪些信号说明你该跳槽了

职场中,很多人会因为各种各样的原因而选择跳槽,那究竟哪些信号说明你该跳槽了呢?

- 1.这份工作总让你生病**
专家表示,如果你整个周末都为下周不得不上班而郁郁寡欢,或者每天早晨一睁眼就开始为上班而发愁,那肯定有问题。职业规划师表示,不适合的工作会让你得病。如果你经常出现慢性背疼、头疼和肠胃疼,就应该考虑换一份工作了。
- 2.创造力下降**
没有工作压力和压力太大一样不是好事情。如果你发现工作变得枯燥乏味、程式化,你的创造力也在下降,就说明这份工作已经没有了太大发展空间了。同时,如果你上班经常无事可做也不是好兆头,因为这离你被裁的时候也不远了。
- 3.不再能学到新技能**
缺乏职业发展机会是从业者跳槽的首要原因之一。如果你发现目前的工作已经让你学不到任何新的技能,或者不能从工作中有所成长时,也许应该考虑一下别的公司了。在现有职位停滞不前,会让你失去更多的发展机会。
- 4.付出得不到认可**
如果公司运行很好,但你的努力,无论从物质上还是其他方面,总得不到应有的认可的话,就应该考虑是否继续在这里卖命了。干得好却得不到表扬,被人越过升迁,升职请求未得到许可,得不到能证明和提升自己的工作机会,总会让人很失落。
- 5.看不到涨薪的机会**
公司的业务发展得很好,但你总看不到涨薪的机会,这一定程度上表明你的工作不受重视,那么不妨寻找其他能证明自己的地方。
- 6.对工作失去兴趣**
31%准备跳槽的人表示是“希望换换环境”。如果工作不再有挑战性,或者你即使装也装不出对工作的兴趣,就应该考虑辞职了。耗尽激情、变得死水一潭的职业对人有危害无利。
- 7.上网聊天购物来打发工作时间**
如果你每天上班都是靠上网聊天、逛淘宝来过日子,那么你现在的工作有何意义?不如找一份能够让自己变得更加充实的工作吧!
- 8.公司经营不景气**
其实公司遇到一些运营问题是很正常的,但如果遇到问题后一直拿不出改善方案也没有实质性的突破,就代表穷途末路了,不如赶紧跳槽换一份工作可靠。有 18%的职员表示公司前景黯淡是选择跳槽的主要原因。
- 9.跟上司或同事关系糟糕**
中国是一个很典型的关系社会,大部分成功人士在人际关系方面都是赢家,如果你在公司跟老板或者上司关系搞得很差,那么跳槽就是你唯一的出路了。同事之间关系好,才能快速又高效地工作,如果大多数的同事都不喜欢自己,怎么顺利地进行工作呢?不如换一个环境让自己的身心得到解放。
- 10.月薪入不敷出**
如果你是刚刚参加工作,薪水比较低是很正常的,但如果你在公司待了两年以上,依旧每月的收入是不敷出的状态,那么你就应该尽快考虑跳槽了。(吴明)



渠道,加大减税降费力度。

技能人才:长期供不应求

根据近年来人社部对部分城市公共就业服务机构市场供求状况的分析,技能人才尤其是高技能人才长期供不应求。

长期以来,我国高技能人才总量不足、结构问题突出、人才断档现象严重,与世界先进水平差距较大,与经济社会发展需要相比极不适应。人力资源和社会保障部统计,很多地方的技术工人处于严重短缺状态,仅制造业高级技工的缺口就达 400 余万人。

“在工业领域,正常的人才结构是 1 个科学家、10 个工程师、100 个技能人才。”中国就

业促进会副会长陈宇说,科学家和工程师可以引进,而各国都没有大规模引进技能人才的先例。

于是,市场经济中的供求关系开始发挥作用——很多技工院校的学生没毕业就被“抢购”一空,如汽车制造等很多热门专业的毕业生月起身薪往往在 5000 元以上。

【未来】从国家战略来说,要实现党的十八届五中全会提出的“产业迈向中高端水平、先进制造业加快发展”,唯有培养更多技能人才。

“我们比历史上任何时期都更需要一支拥有现代科技知识、精湛技艺技能和较强创新能力的高素质技能人才队伍。我们比历史任

何时期都更好地能为技能人才提供成长、成才、实现价值的发展空间。”人社部职业能力建设司司长张立新说。

企业岗位流失:涉及范围不大

值得警惕的是,在经济增速下行压力加大和结构调整的过程中,确有一些企业出现岗位流失和减员现象。

“但总的来看,涉及范围不大,人员分流平稳,未发现普遍性的裁员潮。”李忠说,“根据对全国 3 万多家企业监测的情况看,在走势上,三季度以来监测企业岗位流失率低于上半年岗位流失情况。”

从数量上来看,前三个季度监测企业岗位流失数量的总数占整个监测企业岗位总数的比例不到 5%;从行业上来看,岗位流失主要集中在煤炭、钢铁、化工等行业,多是化解产能过剩或环境治理的重点行业。

“但经过政府的大力帮扶和企业进一步履行社会责任,裁减人员通过转岗培训实现再就业,或者通过自主创业的方式实现了人员平稳分流。”李忠说,这些人员基本上都得到了妥善安置,就业形势保持了总体稳定,未出现大规模企业裁员潮。

【未来】就业困难人员多数年龄偏大、文化技能水平较低,单靠市场难以实现就业。随着淘汰落后产能、调整产业结构进程的加快,还将出现新的就业困难人员。解决他们的就业问题,是落实社会政策要托底的重要内容。

为此,要进一步落实和完善援助政策措施,将日常援助和集中援助相结合,提高针对性和有效性,通过鼓励企业吸纳、公益性岗位安置等多种渠道帮助就业困难人员尽快就业,确保零就业家庭动态清零。(徐博)



互联网金融:用人成本虚高 企业盘算自主培养

2015 年中国高科技和金融等行业员工离职率频频走高,分别为 19.1%和 18.1%。这份数据来源于前程无忧最新发布的《2016 离职与调薪调研报告》。这份报告显示,互联网金融市场专业人才相对缺乏,雇主纷纷将招聘目光盯紧科技行业 and 传统金融人才,导致金融行业人才流动频繁。

互联网金融行业间频频以高薪、股权激励等为诱饵的“抢人大战”,推动金融行业的涨薪速度遥遥领先。

怡安翰威特近期调研互联网金融行业薪酬情况时发现,薪酬、晋升速度和业务稳定性是这一领域人才的三项关键离职因素。怡安翰威特的薪酬调研结果还显示,互联网金融行业新员工的起薪水平通常在 10 万元年薪左右,具有 2 年到 3 年工作经验的熟手通常能够实现收入上涨 50%。骨干员工的收入水平在 25 万-35 万元之间,主管的收入水平约为 45 万元。但由于该行业兴起不久,从业人员经验有限,人才价值和企业用人成本之间并不成正比。

普惠金融信息服务(上海)有限公司在《互联网周刊》发布的“2015 互联网+新互联网企业排行榜”上位居第二,其首席人力资源官徐益峰说,互联网金融企业用人一般靠“挖”,在供需失衡的情况下用人成本虚高,“现在挖一位稍有些从业经历的候选人比两年前的成本提高一倍还多。”

徐益峰说:“薪酬待遇是吸引人才的重要手段,但是仅仅靠钱来留住员工只是初级做法。”他认为小型 P2P 公司在用人成本有限的情况下可以通过创造一流的职业环境打动人才。

为此,普惠金融公司为员工营造了内部培训相互学习的环境,请美国 Capital One 银行出身的风控 VP 为大家做工作格式培训,IT 总监做产品研发流程介绍等。对于平均年龄只有 27 岁的员工来说,这是他们提高自身素质的重要机会。同时,普惠金融公司跟 SHL China 合作推进人才测评及领导力开发等项目,识别潜力人才加以培养并提供畅通的升职通道。此外,他们会将其在全国范围内门店的扩张情况以邮件形式内部通报。徐益峰说,这是要让公司 4000 多人了解企业发展情况,“背后的潜台词是组织在扩张,将来会留出更多更高职位的空缺有待填补。”要让员工庆祝自己的发展空间并主动积极地规划自己的职业发展步骤。

从人才质量上看,由于互联网金融行业兴起不久,这一领域几乎不存在年资高的从业人员。从组织规模上看,目前行业内除了已经成型的平安、宜信等领头公司外,更多的是实力较差的小型公司。面对 BAT 加入战局的巨大压力,不少小微 P2P 企业不得不开始盘算自主培养人才。(界面)

机器人企业 万元月薪揽人才

2 月 19 日,2015 松山湖(生态园)机器人产业创业分享会暨专场招聘活动在广东东莞理工学院学术交流中心举办,现场发布了《松山湖创业故事》第二期新书(机器人专辑),向外界展示园区优秀机器人企业创业者脸谱的同时,向到场参与者提供超过 150 个机器人相关工作岗位,部分岗位月薪超过万元。

此次活动率先引爆现场的便是《松山湖创业故事》第二期(机器人专辑)新书发布仪式。这本身经近一年精雕细磨的创业书籍,集结了 9 位在松山湖追梦机器人创业大咖的精彩创业经历,他们当中有人从纸箱厂保安出发,一直做到行业细分领域隐形冠军,引来行业龙头上市企业的上门求购;也有人从一名小小的五金店销售员出发,一路倾注所有投身机器人本体研发当中;还有人从名校毕业后,跟着全球机器人创业领军教父来到松山湖,致力于成为国产机器人产业崛起的探路人。

在分享会后,来自松山湖(生态园)的 12 家机器人企业还同步举办现场招聘会,招聘岗位超过 150 个,招聘包括产品资料工程师、产品行销工程师、平面设计师、电机设计工程师、流体分析工程师、电机驱动工程师、嵌入式软硬件工程师、软件开发工程师等。目前优秀机器人人才缺口较大,招聘企业也是求贤若渴。记者观察发现,现场提供的岗位平均薪资达到 6000 元/月,万元月薪不在少数,其中最高薪资达 12000 元/月。

松山湖(生态园)科创局机器人产业推动办公室副主任曾静表示,目前松山湖已经引进研发生产型机器人与智能装备企业 110 家,初步形成以机器人系统集成商、核心零部件和智能装备企业为主的机器人产业集群。与此同时已聚集有广东省智能机器人研究院、东莞松山湖国际机器人研究院等 9 家机器人产业专业平台和机构。松山湖机器人产业培育更加重视对机器人领域顶尖人才等招揽与创新型中小企业的孵化培育。(余晓鸿)

创意市场还是人才难觅



人士透露。

不是缺人而是缺对口的人

“我们公司给出的创意类人才平均月薪在 4k-5k,有经验的当然更高,过万的也不在话下。”上述 HR 人士表示,不过,应聘者很多,真正符合要求的人却少。

“现在的问题不是缺人,而是缺对口的人。”广东省社科院文化产业研究中心副主任柯锡奎认为,从发展文化产业的层面上来讲,不缺懂文化、懂技术的人才,更不缺懂营销的人才,就难难在找到这两方面兼具的人才。“虽然广东很多大学都设立了文化产业管理专业,但问题是这类复合人才没有接触实践操作很难培养出来,就如同学医必须有临床经验一样。”

汇美集团客户关系管理部总监何健伟此前接受记者采访时就曾感叹,他们部门主要职责就是通过分析每天汇美旗下电商的客单情况来指导汇美下面各大品牌的产品研发,“但我们在招聘过程中发现,很难找到满意的复合型人才,要么招来的人只懂大数据分析,要么只懂服装设计,真要懂得如何通过大数据分析来指导服装设计,还需要内部重新培训。”

和产业融合 开阔国际视野

事实上,近年来中国文化产业发

跨境电商急需小语种人才

广东省 2016 届毕业生供需见面会从化地区专场日前在广东外语外贸大学南国商学院举行,250 多家用人单位共提供 5200 多个岗位,吸引 6000 名从化地区的毕业生应聘。

记者了解到,随着中国跨境电商的发展,如今跨境电商人才需求紧俏,小语种毕业生更是不愁“嫁”,而招聘现场更有数十家跨境电商企业组团揽才,开出了不低于 4000 元的月薪,深受毕业生青睐。

据了解,本次招聘会企业涵盖外企、国企和知名企业 250 多家。其中,有 40 家外

贸类企业组团入场招聘,跨境电商人才需求十分紧俏。某电子商务公司的招聘负责人介绍,电商行业普遍的收入都不会低于 4000 元,表现优秀者还可以达到 7000-8000 元的月薪。

今年,国务院下发了《关于促进跨境电子商务健康快速发展的指导意见》,强调通过“互联网+外贸”发挥我国制造业大国优势,实现优进优出,扩大海外营销渠道,促进企业和外贸转型升级。广东省跨境电商协会副会长郑晓鹏介绍说,2016 年中国跨境电商进出口贸易额将达 6.5 万亿元,未来几年

跨境电商占中国进出口贸易比例将会提高到 20%,年增长率将超过 30%。

“目前电商行业对小语种方面的人才需求较大,俄语、西班牙语、德语、葡萄牙语的毕业生更是紧俏。”郑晓鹏说,由于小语种、电子商务、财会等专业以女生居多,且跨境电商行业并不强调跑业务,拼体力,而是以沟通为主,因此女生在这行实则更加受欢迎。他还表示,虽然二孩政策的实施会让不少女性在生与不生间纠结,但该行行业女生就算是生“二胎”也不会影响到工作。(李静 郑芝鸿)