

人才市场遇“冬寒” “蛇”行鼠步盼春光

策划语

新年伊始,各大人力资源机构纷纷发布调研报告,总结2012年才市,预测2013年不同行业、机构的发展趋势。在不明朗的经济形势影响下,“趋稳”、“谨慎”成为频繁出现的关键词。与此同时,各地人力市场纷纷举行新年的招聘活动,记者发现:虽然今冬才市总体偏冷,然而在新兴领域的电商技术人才以及诸如服务员等普工依然受宠,还是让人才市场显示出几星亮点。

据人力资源服务商前程无忧发布《2013 离职与调薪调研报告》称,2012 年员工整体流动性略降,离职率平均为 16.7%,2013 年预计薪酬涨幅为 8.6%,虽然同比上年略有下降,但有增长总是好的,会让广大求职者暖意融融,看到了蛇年才市的乍泄春光。



A 回顾篇

才市盘点:企业招聘意愿下降,员工跳槽意愿降低

据新京报报道,日前,人力资源服务商前程无忧发布《2012 离职与调薪调研报告》。报告数据表明,2012 宏观经济增速放缓,企业招聘意愿有所下降,导致员工跳槽意愿降低;此外,2012 年很多企业为员工支付高薪的意愿也有所下降,而求职者对未来薪资增长依然保持较高预期,企业与个人间的薪酬定位差异导致不少员工选择“卧槽”伺机而动。中华英才网的数据也说明了这一情况:2013 年企业涨薪力度略有减弱,尤其高区间段涨薪都有不同程度跌落。

2012 年全国 680 万普通高校毕业生“入市”,其中绝大部分是 90 后。随着越来越多的新生代求职者步入职场,很多企业的员工年龄结构也悄然发生改变。前程无忧调研发现,企业中 85 后员工比例提高,企业中员工的平均离职率也越高,如:企业 85 后员工所占比例为 70%以上,员工离职率为 21.9%,明显高于 2012 年员工整体离职率(16.7%)。

前程无忧人力资源专家王剑认为,新生代员工更注重自我实现,他们职业观念多变,对企业忠诚度较低等特点造成了这类员工的



稳定性相对较差,员工的离职率相对较高。“新生代员工跳槽频繁往往是由于自身职业定位不清晰造成的。这往往需要企业进行针对性的人性化管理,提升新生代员工的职业责任感和企业认同感,帮助他们更好地适应职场生活,从而帮助企业更好地控制招聘和管理成本。”

此外,制造业的离职率依然居高不下,达到 21.2%。前程无忧分析认为,制造业及传统服务业多数岗位的可替代性相对较高,企业在员工保留方面的关注度较低。对制造业而言,原材料价格上涨、最低工资标准上调、人民币升值导致企业出口压力增加等因素都给制造业带来了更大的成本和运营压力,一些中小制造企业不得不进行员工人数的缩减以维持企业的生存,造成了该行业的整体人员离职率处于高位。同时,制造业的战略性迁移也导致了制造企业员工持续性的地域流动,使得该类员工的离职率一直处于高位。

B 展望篇

2013 金融、消费品行业领跑涨薪

受经济不景气的影响,企业调薪也日趋谨慎。前程无忧数据显示,2013 年企业预计薪酬涨幅为 8.6%,整体调薪覆盖率也有所下降,预计 2013 年有 21.5%的企业中调薪覆盖率不足 50%。这表明企业调薪有收紧趋势,且将更集中于重点企业调薪。

2013 年不同行业调薪状况依然存在一定“贫富差距”。金融行业预计 2013 薪酬涨幅将达到 10.4%。生物医药行业、房地产行业以及能源化工行业紧随其后,调薪幅度分别为 9.2%、9.1%和 8.9%。制造业预计 2013 年的薪酬调整幅度将为 7.8%。

人力资源专家王剑介绍,虽然整体薪酬涨幅略有下降,但技术研发类员工“薪情”依然十分“稳健”,2013 年预计涨幅为 10.1%。此外,财务、人事行政及市场营销类员工预计 2013 年的调薪幅度也都在 8%以上,业务销

售类员工的调薪幅度相对最低,预计为 6.9%。

科锐国际消费品行业总监于丽娜介绍,科锐国际的数据显示,消费品行业薪酬涨幅最高,达到 9.77%。中华英才网资深人力资源专家刘兴阳提醒,由于企业在薪酬干预力度上的减弱,2013 年春节后的跳槽旺季,金融、地产和 IT 行业尤要注意。人力资源服务商前程无忧发布《2013 离职与调薪调研报告》。报告称,2012 年员工整体流动性略降,离职率平均为 16.7%,2013 年预计薪酬涨幅为 8.6%,同比略有下降。

C 趋势篇

1、今年非一线城市调薪幅度更高

●王剑,前程无忧人力资源专家

从近几年薪酬调整幅度的变化趋势来看,非一线城市的调薪幅度略高于一线城市。预计 2013 年非一线城市的调薪幅度将为 8.8%,而一线城市的薪酬调整幅度将为 8.4%。随着产业链向内陆地区迁移,越来越多的企业在非一线城市开拓业务,非一线城市的人才需求数量不断增加。

从前程无忧统计的职位发布数量来看,2012 年 1-11 月非一线城市平均职位发布数量为 30 多万个,而杭州地区在该时间段内的职位发布数量达到了将近 100 万个、约为平均职位发布数量的 3 倍;成都、武汉、南京及西安的职位发布数量均为 60 万以上,远高于非一线城市职位发布数量的平均值。可见,非一线城市与一线城市人才需求数量差距正在逐步缩小,人才竞争日趋激烈,促使非一线城市的薪酬水平在近几年出现了相对更为明显的增长。

随着全国城市化进程的推进,政府政策的倾斜,和非一线城市良好的经济发展态势,未来非一线城市的薪酬增长率很有可能继续领先于一线城市。

人力资源服务商前程无忧发布《2013 离

职与调薪调研报告》。报告称,2012 年员工整体流动性略降,离职率平均为 16.7%,2013 年预计薪酬涨幅为 8.6%,同比略有下降。

2、电商行业加薪幅度位居第二

●徐晶劲,科锐国际电商行业总监

电商行业的快速扩张已是公认的事实,在科锐国际的受访企业中,电商行业加薪幅度位居第二,归因于整个行业处于人才紧缺阶段,需求主要来自三方面。一是传统行业要触网,比如零售商苏宁、万达、消费品公司等;二是互联网公司要进入电商领域,比如之前的百度和现在的腾讯;三是一些投资者对创业人才和意见进入电商行业。这些企业对人才需求量较高,有可能高薪挖人,而且甄选标准不高,甄选过程不那么精细。

反观成熟电商企业,开始精耕细作、追求利润,虽然依旧需要对外招聘,引进顶尖技术、运营人才,不断提高技术和管理能力,但他们对人才的需求量已经不多,也未必会高薪挖人,因为企业平台已经很好,招聘标准较高,过程也较细致复杂。

D 地方篇一 河南

节后招聘工资或将小幅上涨

春节的脚步越来越近,各地又现节前辞职潮。因而对人才市场的招聘规格外关注。据河南商报报道,1月16日下午,为获悉河南人才市场节后第一场招聘会定在 2 月 20 日(正月十一)。河南人才市场市场部部长卢宇推测,春节后的招聘会上,招聘工资可能会小幅上涨。

据记者了解,河南人才市场 2 月 20 日~28 日之间的展位在元旦之前就被定满。河南人才市场市场部部长卢宇称,为方便求职者,他们初步计划在 3 月份的日常招聘会之外,再推出 4 场专场招聘会,分别是:河南省十一届女子专场招聘会(3 月 8 日)、河南省知名企业专场招聘会(3 月 14 日)、消费品/

农林牧渔/商贸物流/电子商务等行业专场招聘会(3 月 22 日)、河南省高校毕业生专场招聘会(3 月 28 日)。

据了解,今年 1 月 1 日起河南省刚刚上调了最低工资标准,许多求职者对节后的薪酬充满期待。春节后的招聘,企业对涨薪有何规划?河南信用评估咨询有限公司董事长郭峰告诉记者,“与去年同期招聘相比,我们计划每月最低涨 300 元。”

“经济环境不好,企业压力也比较大,估计很难像前些年一样一涨就是四五百元,估计会小幅上涨,可能会涨个一两百元。”经常和企业 HR 打交道的卢宇说。春节前夕通常是企业员工离职高峰期,河南人力资源专家刘澜称,企业应重视团队建设,“不能觉得员工走就走吧,大不了再招。”

“工资留人是重要因素,但在日常管理中,还应多尊重员工,多给员工一些温暖感觉,比如逢员工生日,人力资源部门送个蛋糕什么的。”刘澜认为,重视细节的企业不会因无人可用而发愁。

E 地方篇二 浙江

为年底流失人才岗位“填空”

与此同时,才市正为空缺岗位“填空”。据浙江日报报道,春节将至,对于许多求职者来说,眼下正是把握岁末求职的最好时机,他们跃跃欲试,为新的一年做准备。1 月 17 日,由浙江省人才市场和浙江日报联合举办的 2013 年浙江省迎春人才招聘会,为求职者在年前提供了一次择业的机会。

记者发现,临近年底,不少企业的一线员工流失相对较多,因此企业都想趁着这次机会招兵买马,为新一年的发展打好基础。

“一到年底,我们公司不少岗位就开始缺人,尤其是一线营业员。”话机世界数码连锁集团股份有限公司招聘人员秦小姐告诉记者,按照以往的经验,不少员工回家过年后会选择跳槽或留在老家,公司会受到一定影响,所以现在就开始寻找合适的人才,“到岁末的招聘会上,往往会有许多跳槽者来找新工作,我们要把握这个机会。”

事实的确如此。在现场,记者发现,求职者中,很大一部分都是有工作经验,想跳槽寻求更好发展。此次招聘会也吸引了一些高层次人才。“我想在杭州市区,找一份企业主管类的工作,月薪不能低于 5000 元。”一位不愿透露姓名的求职者向记者透露,他来杭 10 多年了,目前在萧山一家较大的机械加工厂担任生产经理,负责生产计划和人员安排,两周前他向公司请了一个月的年休假,目的是为了在岁末找到一份心仪的工作,过了春节就能上岗工作。

一边是跃跃欲试想跳槽的求职者,另一边是跃跃欲试应届毕业生。在现场,记者也看到许多年轻面孔。对于即将毕业的大学生来说,如果能在年前找到一份满意的工作,回家开开心心过个年,那是再好不过了。而对于用人单位来说,找到了一个踏踏实实、沉下心工作的员工是他们最大的诉求。

“招人很难,尤其是优秀的人才。”浙江贵衣缝制设备有限公司人力资源部部长梁小科说,今年他们公司准备扩大规模,所以急需大批人才。记者在公司的招聘信息上看到,公司推出了十几个岗位,但针对应届毕业生的岗位较少。

(本报综合报道)

权威发布

2013 年 1 月 23 日,颇具权威性和影响力的中国成都人才市场管理委员会办公室发布了《2012 年中国成都人才市场人才供需状况报告》。报告显示——

2012 年成都人才就业形势总体平稳

■ 殷邦泽

2012 年,中国成都人才市场坚持以“民生为本、人才优先”为工作主线,充分引领发挥人才配置主渠道作用,全年累计为 26240 家用人单位和 83.8 万人次求职人员提供了供需衔接服务。相比 2011 年,用人单位减少了 2.54 万家家次,降幅 8.0%;求职人员减少了 22.9 万人次,降幅 6.2%;提供岗位 90.2 万个次,增加了 7.8 万个次,增幅 9.5%。求人倍率由上年的 0.92 增为 1.08,就业形势总体较为平稳。

岗位数量相对增加 用人单位感受向好

(一)供需对比:岗位数量相对增加,就业形势持续好转。

从年度求人倍率情况看,2012 年中国成都人才市场共发布需求岗位 90.2 万个次,服务求职人员 83.8 万人次,总体求人倍率为 1.08,即平均每 100 名求职人员面对 108 个岗位。岗位数自 2009 年以来一直保持较快增长,而求职人数在 2010 年到达顶峰后呈逐年小幅下降态势,求人倍率于 2012 年首次大于 1,反映成都市就业形势不断好转。

(二)招聘感受:用人单位招聘感受向好。从单位招聘感受看,认为今年招聘到合

适人才“更困难”的占 32.7%,较上年同期减少了 5.3 个百分点。在岗位数量供大于求,人才相对紧缺的情况下,用人单位的主观招聘感受反而向好,从侧面反映出人岗匹配度有所增强。

(三)就业信心:求职者就业信心增强。

从求职者择业感受看,认为今年就业机会较多、对就业形势“非常乐观”的占 17.6%,同比增加了 1.9 个百分点;认为就业机会不多、对就业形势“非常担心”的占 18.7%,同比下降了 1.5 个百分点。近年以来,岗位数量相对增加,求职人员中持乐观心态者比例上升,就业信心增强。

招聘需求放缓 用工集中度上升

(一)招聘总量:招聘需求放缓,用工集中度上升。

从招聘单位总量看,2012 年通过中国成都人才市场现场和成都人才网招聘的用人单位累计 26240 家次,较上年减少 2294 家次,降幅 8.0%,且每季度招聘单位数量均少于去年同期,其中去年二季度同比下降 14.1%,为全年最大降幅,四季度创近两年来最低。但招聘单位全年发布的需求岗位数达 90.2 万个次,较上年增加了 7.8 万个次,增幅 9.5%,用工集中度有所上升。

(二)单位类型:民营中小企业吸纳新增

就业效用逐年放大。

从招聘单位类型看,2012 年通过中国成都人才市场招聘的民营企业占招聘单位总数的七成以上,较 2011 年,2010 年分别上升了 0.5 和 1.3 个百分点;国企、外企分别约占一成;个体工商户和机关事业单位占比较小。民营中小企业仍是成都市吸纳新增就业的主体,吸纳效用近 3 年来逐年放大。

(三)行业分布:建筑装饰、计算机通讯、商业贸易类行业人才需求保持高位。

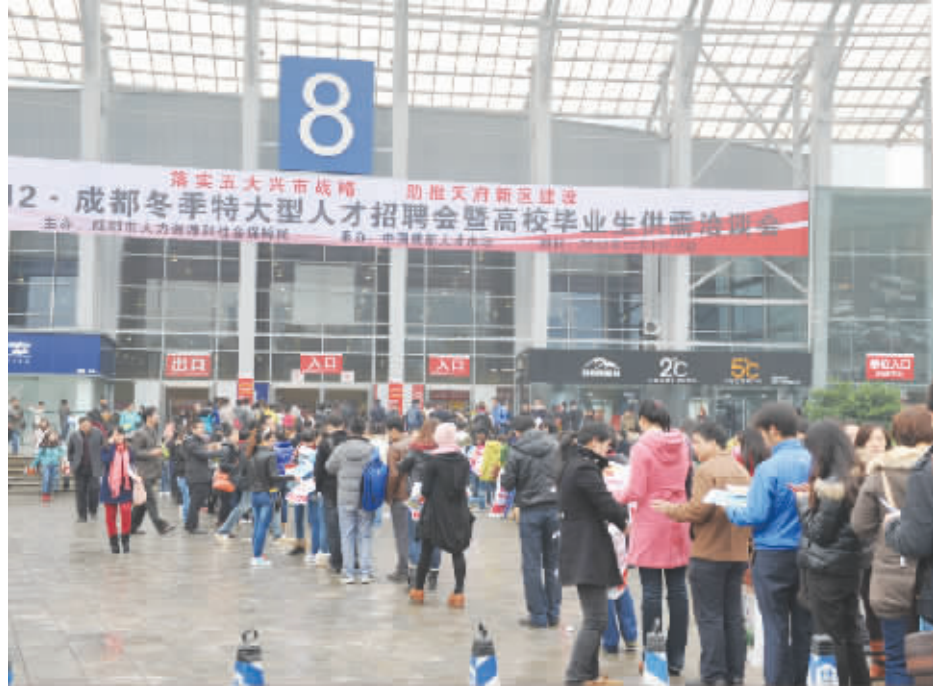
就业形势较为平稳

(一)求职数量:人才流动总量回落,就业形势较为平稳。

从求职人员数量情况看,2012 年通过中国成都人才市场现场和成都人才网求职的各类人才累计 83.8 万人次,较 2011 年减少了 5.5 万人次,降幅 6.2%。其中,去年第一季度求职人员累计 28.4 万人次,二季度减少为 18.4 万人次,三季度为 20.2 万人次,四季度减少到了 16.8 万人次,为近两年来最低。人才流动总量的回落反映出今年的就业形势较为平稳。

(二)地域分布:求职人员大部分来自省内市外地区,成都市人才汇聚效应持续显现。

从求职人员的户籍结构看,2012 年成都本地的求职人员占 32.6%,四川省内成都市



名词释义

求人倍率

求人倍率是劳动力市场需求人数与求职人数之比,它表明了劳动力市场中每个岗位需求所对应的求职人数。如果求人倍率数字大于 1,说明人才供不应求;如果求人倍率数字小于 1,说明职位供不应求。求人倍率数字越大,越容易找工作;求人倍率数字越小,越是不容易找工作,显示竞争将变得越来越激烈。