

5 年 80 余万回国 “海归”薪酬不满意 六成想跳槽

数据显示,仅过去 5 年,回国的“海归”人数约 80 余万人。这些回国数年的“海归”,职业现状如何? 科锐国际人力资源有限公司于 2013 年 3 月期间,调查了近 500 位“海归”人才职业现状。调研结果显示,这些“海归”在回国奋斗数年后,对薪酬的满意度非常低,职业稳定性也偏低,而外企成了“海归”们跳槽时的首选。

79%的受访者表示在跳槽时,倾向去外企工作,其中又以欧美独资企业为主。而最受“海归”青睐的前三大行业依次是 IT、金融和消费品行业。

案例一： 忽略偏低的薪酬是为了拿经验

徐周(化名)在加拿大攻读酒店管理专业 4 年本科,2007 年回国。因缺乏工作经验,仅凭学历难以进入国内酒店的核心部门,为尽快工作,徐周放弃专业,进入一家商业地产外资企业市场部工作,年薪 4 万元。歪打正着的择,令徐周进入目前中国最热门的行业之一。徐周在市场部工作 3 年后,跳槽去了另一家商业地产外企,从事招商工作。“做市场营销容易做到头,而商业地产的核心是招商。”出于这份判断,徐周选择跳槽转岗。此后又经历一次跳槽,徐周加入现在的公司,依然是一家外企,负责招商。尽管目前的年薪较之 6 年前的起薪,已涨了 4 倍,“这家公司的特点就是薪酬低于行业平均水平,但提供终身合同、期权和分红,公司希望员工能随企业长期发展。”但吸引徐周暂时留下的原因,并非那些长期激励措施,而是公司提供的平台,能令其获得更多经验,所以徐周决定忽略这份偏低的薪酬。

Q:能给其他“海归”或是计划留学的人一些建议吗?

A:两个建议。一是谨慎考虑留学,因为留学成本很高,回来后相比国内一本的毕业生,也无明显竞争优势。二是建议刚回来的“海归”踏踏实实、认真地学习,包括工作的专业经验、待人接物的经验,未来职业发展中,这些比学历更重要。

案例二：转行能学到很多新事物 相当于“充电”

王秋(化名),32 岁,在英国拿到经济管理硕士学位后,恰逢 2008 年金融危机,王秋决定回国发展。她的第一份工作是一名财经记者,年薪 12 万元。4 年后,王秋再次申请英国的学校,希望能重获“充电”机会,可惜校方发出的 offer 没有奖学金,正在犹豫去留之际,猎头为她带来一个转行的机会,成为一名年薪 40 万元的外资零售企业品牌经理。王秋对此



很满意,她认为换行能学习到很多新事物,相当于“充电”。“我已过试用期,负责的项目刚开始成型,暂时不考虑跳槽。”王秋说。

Q:假设未来跳槽时,会选择什么样的企业?

A:首选欧美企业,但是法资企业除外。我的工作负责品牌建设、市场营销,欧美企业这方面意识强,工作时的沟通成本低,也有施展空间。另外,央企或大型民企也会考虑。

Q:公司因为你是“海归”,给你特殊机会吗?

A:没有特殊机会,现在的公司里外籍人士、“海归”比例非常高。

Q:有工作内容之外的压力么?公司对“海归”有更高的期待吗?

A:压力绝对有,但不是来自公司的过高期待,是发现很多没有海外求学、工作经验的人,英语非常棒,见识非常广,比我这个“海归”都强。而“海归”这个身份,只要攒点钱出去读书,就能换来,所以这个身份不仅没能带来优越感,还因学识不及别人很惭愧。

Q:能给其他“海归”或是计划留学的人,一些建议吗?

A:回来后,语言不能扔。因为在国外的那段经历和收获,或许能在面试、工作中帮到你,但这一切需要依靠语言传递。比如我面试现在这份工作,上司是英国人,我讲了许多在英国留学时的感受,又讲了对当地设计水平的印象,涉及面试工作的内容,活跃了面试气氛。

专家观点： “海归”在职场并不具备特别优势

本次调查中,消费品行业成为受访“海归”跳槽时最想去行业之一。对此,科锐国际人力资源有限公司消费品行业业务总监于丽娜表示,消费品行业的雇主不排斥“海归”,但是也不会特别青睐“海归”,在这个行业里,“海归”并不具备特别优势。其他行业也是如此。“海归”具备的优势通常是知识领先,这种软实力在企业里要落地,转化成生产力,需要适应调整期,才能产生价值,是一种远期价值,企业在短期内看不到,因此也促使企业不愿付出过高人力成本。

(大州)

2013 年中国职场三大怪象

变化是这个世界永恒的主题,职场也是。经济环境、就业环境和企业需求无时无刻不在变化,而职场人的就业观念、职业成熟度等常常跟不上变化的节拍。2013 年,中国职场怪像丛生。向阳生涯发现,正是这些无处不在的职场怪像左右着职场人的命运,而你,是不是也正陷入这些“怪圈”中难以自拔?

一、考研怪圈—— 研究生就业难 “考研热”高烧不退

麦可思的调查数据显示,2013 年研究生就业压力越来越大。第一季度中,研究生的求职签约率低于本科生,且起步薪资也低于期望值,几乎和本科生一样。这一现状让很多硕士毕业生大失所望,但就业压力赫然眼前,又不得不面对现实。企业用人越来越重能力,比起“学位”,更看重个人的实际能力。

然而,讽刺的是,频繁曝出的研究生就业难新闻,似乎并未让莘莘学子冷静思考考研和就业的问题。大量的本科生们在校 4 年间没有做好就业预备工作,自我认知、技能准备、心态准备都不充分,当面临“毕业即失业”的威胁时,考研似乎成了他们唯一的选择。

专家点评: 研究生就业问题与政策制度、教育制度有关,但面对现实,弥补就业力和学习力之间的差距才是研究生们要重视的问题,怨天尤人解决不了问题。经过对过去半年里研究生群体职业规划咨询案例的回顾和分析,向阳生涯首席职业规划师洪向阳提出了 4 点建议:1)考研之前,务必先做好职业规划,并依据职业规划再确定考研方向;2)高学历不等于好工作,不论在校你做过多少研究,进入职场你就只是 Fresh-er,放低期望,多一点谦虚;3)毕业之前,充分利用在校的时间和资源为将来的工作做准备,得像记者一样,对目标公司和岗位做尽可能详细的调查;4)对于不喜欢本专业的硕士研究生,请务必在求职前做好职业定位和规划,做好转型求职的一切准备。

二、国考之感—— “死也要死在体制内” 公务员发展之困

工作稳定、福利有保障,在体制内的工作比在任何地方都稳定靠谱,不管外界有什么风险,“金饭碗”也不会破。“与其在企



业里飘摇不定地四处打工,不如老老实实当个公务员。”这是爸妈的心声,同时也深深影响着莘莘学子们的就业观和职业价值观,毕业时再次经历“千军万马过独木桥”的考验,为“1%的公务员之名”挤得头破血流,砸下宝贵时间成本和机会成本,喊出“死也要死在体制内”的口号。

然而,在向阳生涯所接待的个人职业规划咨询客户中,公务员职业人群占总咨询人数逐渐攀升,已经达到了 15%左右。前来咨询的公务员们反映的问题非常集中:他们在体制内看不到发展的希望,想跳出来,却因为没有明确的职业定位和职业规划,不得不留在体制内“混日子”。

专家点评:“公务员考试热”不是个人行为,而是一个社会群体行为。它是这个时代下社会经济、社会资源分配失衡的一个结果,想“坐享其成”、避免发展风险的人很多,但又不能为自身找到切实可行的出路,所以只能随大流选择。来向阳生涯进行个人职业规划咨询的公务员都有这些共同点:对于一眼就看到头的职业生涯,他们感到无力,想变革,但因为长期在模式化、过于稳定的环境中工作,竞争力、创新力、工作积极性等都在退化,面对体制外的就业环境,职场生存变得困难重重,难以适应。

对于想跳出“围城”的公务员,洪向阳建议,要有置之死地而后生的心态——梳理出过往工作经历中最有价值、最有收获的成绩,结合自身的实际情况重新进行职业定位,制定至少 5-10 年的职业规划方案,并迅速付诸行动。而对于“死也要死在

体制内”的人们,洪向阳提醒各位,在参加国考前就务必要弄清楚自己的职业定位和职业价值观,不要在“随大流”之后又是“悔青肠子”的后悔,浪费时间,也给自己的发展添堵。一定要三思而后行,找到属于自己的发展路径才能避免陷入怪圈。

三、城市“围城”—— 一边想挤进来,一边想逃离

“北上广”是很多人心中的“梦想之地”,这里丰富的资源平台和大量的工作机会都吸引着各路人才聚集于此,希望通过一番努力能有立足之地,从此就可摆脱在小城市生活的命运,转而投入到大都市的怀抱。

矛盾的是,一边想奔进来,一边想退回去。据最新数据统计,上海可承载的人口数量已接近极限,自然资源和社会资源都接近紧缺。北京、深圳、广州等这样的一线城市也同样存在此问题。不论是生存的竞争,还是职业发展的竞争都尤为激烈,不少人挨不过刚去时最艰辛的三四年,便调头回家发展。此外,房价的节节攀升和空气质量的恶化,也成了让大家逃出“围城”的最大动因。

专家点评:来来去去间,很多人都付出了高昂的“折腾成本”。向阳生涯对近一两年个人咨询案例的研究发现,一些北上广的职场人毅然回老家发展,但二三线城市的资源和机会有限,他们难以找到对口的工作,其中一些人最后又选择了勇闯大城市;而另一方面,在小城市的职场人一窝蜂挤进一线城市寻找发展机会,但由于对异地的人才市场、行业和职位信息不了解,求职成本高,且定位迷茫,屡屡失败不知所措。

洪向阳建议,不管是去一线城市,还是回老家到二三线城市,职业发展涉及城市变动都是重要的调整,一定要注意三点:1)明确职业定位,尽可能减少换城市带来的风险和成本;2)认真梳理过往工作经历,整理已有的积累,从中找可迁移的技能和资源;3)懂得舍弃,换城市总会有所牺牲,不能求两全齐美。

工作贯穿了人生的 2/3,每当面临抉择,面临换挡时刻时,难免心生犹豫,踟蹰不前。向阳生涯认为,把握住前进的方向,关键在于有职业规划意识提前勾勒未来发展的图景,围绕职业目标,分阶段地做好准备工作,就不会陷入职场怪像之中,人云己云,也不会一脸茫然跌跌撞撞。(向阳生涯)

跨国公司实施大规模裁员 白领遭遇休假式失业



现了裁员。

智联招聘首席人力资源顾问郝健向记者印证,求职者在智联招聘提交简历时会要求填写就业状态,包括离职、在职、应届毕业生等,其中金融行业求职者投递简历时处于离职状态的用户比例,从 2011 年底的 43%提高到 2012 年底的 56%。

值得注意的是,白领“休假式失业”现象增多。通信设备制造商阿尔卡特朗讯 2012 年全球裁员 5000 人,其中国子公司上海贝尔一名员工向记者透露,公司本计划对 1 万多名员工都定期实施无薪休假计划,迫于负面影响太大,目前只在生产部门实施,公司还在酝酿裁员计划,大家人心惶惶。

白领失业及就业难或长期存在

记者采访发现,这一轮裁员和“休假式失业”现象蔓延,是“周期性”与“行业性”叠加的结果。一方面,经济景气度下行导致就业岗位减少,特别是与国际市场关联度大、开放度高的产业;另一方面,IT、电子、通信等技术更新快、消费更替频繁、竞争激烈的行业,容易因产业技术方向转变而出现大面积集中裁员。随着经济结构调整加速,我国劳动力市场供需结构也发生巨大变化,白领失业及就业难现象或将长期存在。

万宝盛华基于对大陆地区具有代表性的 4340 家企业雇主抽样访问得出的“2013 年一季度净雇佣前景指数”显示,相比 2012 年第一季度,9 个区域或城市中有 8 个区域或城市的雇佣预期有所减弱,广州的净雇佣前景指数下降了 8 个百分点,北京、华东区、华中及西北区的雇佣预期下降了 5 个百分点,上海和华北区雇主的净雇佣前景指数均下降了 4 个百分点。

郝健说,去年以来,采购、行政、人力资源、财会等狭义上的白领岗位竞争非常激烈,常常是一个岗位上百人投递简历,远高于技术工人的应征比例。

万宝盛华金融事业部总经理潘磊告诉记者,从 2012 年 6 月起,外资银行就没有任何招聘工作,公司以前的招聘大户安利、通用、福特等,今年招聘岗位非常少,或者改成校招,月薪在 2500 至 3000 元,以此来降低成本。不排除未来低成本的大学生将进一步挤压存量就业市场。

专家指出,目前有些公司还在观望阶

段,如果 2013 年经济形势持续低迷,可能会有更大规模的裁员。在经历了 2009 年经济的 V 型反弹后,企业一般不会轻易裁员,而采取给员工放假、减薪的方式,等待经济反弹时的订单增加。一旦预想的经济反弹没有出现,可能会有“滞后式”裁员的出现。

警惕白领成“新 4050”群体

虽然白领总体再就业能力较强,但要防止他们变成“新 4050”群体。这些人原来的薪酬、福利待遇都较高,工作岗位也比较稳定,容易产生“温水煮青蛙”效应,尤其是部分待遇优厚的外企几乎可以“养老”,这些员工一旦被裁员,不管是年龄、体力、技能还是就业心态,都容易高不成低不就,容易产生心理失衡。

裁员大潮冲击着白领们的神经。一位外企员工向记者感慨道,“十年前的外企风光无限,很多人以外企镀金为荣;今天的外企却朝不保夕。虽有躬身自省,不断学习,无奈年龄已高,市场上自身竞争力。”

敦煌网 CEO 王树彤撰文指出,如果说之前的“4050”特指二三十年前国企改革中正值中年的下岗人群,那么眼下受到裁员风暴袭击的高薪高龄外企白领有可能成为“新 4050”。

上海白领董森多年来一直在一家美资金融咨询公司任职。受近年来海外资本市场低迷影响,公司业务遭受冲击,去年被迫实施了裁员,董森也因此失业。失业后的董森在继续找工作时,突然发现自己的“竞争力”变弱了:相比较 80 后的同业人士,自己在新酬要求、学历等方面已处于劣势。在连续数月应聘无果后,董森决定回湖北老家自主创业。

人力资源和社会保障部劳动科学研究所劳动力市场研究室主任张丽宾建议劳动部门对“白领失业”等新现象、新趋势加强研究应对。她说:“目前劳动部门通常更关注农民工、弱势群体、困难群体等的就业,而缺少对高学历、白领等失业人群的关注和帮助。目前国内的公共就业服务除了帮助传统的低学历人员外,也要考虑给失业的大学生、白领等提供帮助,为其提供心理辅导,帮助白领更新知识结构,提高失业白领的就业能力。”

(姚玉洁 高少华 何欣荣)

世界 500 强坚决不用的几种人

世界 500 强坚决不用的几种人:没有创意的鸚鵡、无法与人合作的荒野之狼、缺乏适应力的恐龙、浪费金钱的流水、不愿沟通的贝类、不注重资讯汇集的白纸、没有礼貌的海盗、只会妒忌的狐猿、没有知识的小孩、不重视健康的幽灵、过于深重的消极的岩石。

第一种人——没有创意的鸚鵡人

像鸚鵡一样的人,毫无创意,只会模仿和抄袭;他们只求固定的工作,不求自我创新、自我发展;他们遵循少做少错的人生哲学,他们因循守旧、唯唯诺诺、不求进取;他们最大的悲剧就是不肯用自己的脑子说自己的话。

没有创意的人也就没有了前途。在全球任何一家 500 强企业的文化精髓里,都无一例外地推崇创新,甚至把它当作企业生存与发展的法宝。企业总是在寻找那些富有创意、心怀梦想的人。索尼早就提出了“日日创新”的口号;微软的唯一资本就是员工的创造力;德国大众公司对员工说“没有人能够想当然地指望永远保有一份好工作,而要靠创意去争取一份好工作”。

第二种人：无法与人合作的荒野之狼

行为像“荒野之狼”的人,没有丝毫的团队精神,他们不喜欢与人友善合作,只求发展。他们常常不顾他人的意见,独来独往。“狼人们”都有些能耐,这是他们狂妄地认为不要别人的支持而包打天下。荒野之狼可以独自吞掉一只兔子,但却根本不能独自去面对一只虎。

如果总是像“荒野之狼”一样让自己成为孤家寡人,势必独木难支,一事无成。比尔盖茨认为:“在一家整体高智商的公司”工作的雇员,如果能够有效地协作,就会使公司的聪明人彼此发生可能的联系,即这些高智商的人才良好地协作时,其能量将会冲出一条路;交叉合作的激励会产生新的思想能量——那些不太有经验的雇员也会被带到更好的一层的水平上,从而实现整体利益的最大化。”

“狼人们”不知道共赢。

双赢思维成为人际关系的基本原则,以双赢的思维为企业和个人创造更多更好的机遇。

第三种人——缺乏适应力的恐龙

职场中的“恐龙人”,一有变化就惊慌失措,他们无法适应新的环境、新的工作、新的

(真金)