



二季度中国企业招聘趋活跃

北京商报消息,人力资源服务商“前程无忧”日前发布的《2013 年第二季度雇主招聘意愿调查报告》显示,二季度中国雇主招聘更趋活跃,超过七成受访雇主表示将招聘比 2012 年同期更多的雇员,相比一季度企业对人才需求的观望,人才需求也将逐渐回暖。

今年 699 万的大学毕业生数量是新中国成立以来毕业生人数最多的一年,加上实体经济增速放缓,“史上最难就业季”诞生。不过,根据 2013 年二季度雇主招聘意愿调查显示,相比一季度企业对人才需求量的观望,二季度时期企业显然已经下定了“招兵买马”的决心。金融/证券/投资、互联网/电子商务和建筑/建材/工程等行业增加招聘的雇主数量均超过了 75%。

调查还显示,受全球经济影响较大的机械/设备/重工、半导体/集成电路和贸易/进出口等行业二季度招聘量也有较大上升。金融/证券/投资和快消行业的受访雇主计划在二季度增加校园招聘的比例超出 40%。分地区看,二季度环渤海地区北京、天津、青岛、济南、大连五大城市的网上发布职位数增幅较大,其中 4 月的职位数达 55 万余个,同比上涨 18%。

尽管企业用人需求增加,但在业内人士看来,这并不意味着会减少大学生找工作的难度。首都经济贸易大学经济研究所所长陈及指出,目前大学教育与产业需求并不匹配,大部分企业需要有经验的技术型人才,或是中低端劳动力,大部分大学生不符合企业的用人需求。

有专家认为,企业招聘意愿的增长也显示出经济正在回暖。北京工商大学商业经济研究所所长洪涛称,用工需求决定了经济发展的动力,经济回暖,“饭碗”就会多起来。

不过,在北京方迪经济发展研究院研究总监陈智国看来,调查报告的数据结果取决于参与调查的样本数量和区域,尤其是当一个区域的企业受当地政策的影响较大时,人才需求量所反映出的结果很难具有整体代表性,因此企业招聘意愿调查,并不会真实预测出未来经济走势。从全球经济来看,即使企业扩大再生产的需求在上升,短期内也缺乏迅速上升的动力,所以未来经济运行稳中缓慢上升的可能性更大。

(李子君)



技能人才好就业 技工院校招生忙

黑龙江日报消息,相比高校毕业生“最难就业季”而言,拥有一技之长的技能人才却迎来了就业的春天——今年黑龙江省技工类院校毕业生一次性就业率已达 98%。这是记者从 5 月 26 日省人力资源和社会保障厅举办的黑龙江省技能人才队伍建设暨技工院校招生宣传活动中获悉的。

活动当天,哈尔滨技师学院、哈尔滨劳动技师学院等 40 余所技工院校参加了集中组织的现场咨询宣传和展示。各技工院校通过文艺演出、技能展示、制作展板、发放宣传资料等方式向广大学生和家長宣传我省技工教育的发展成就与政策、技工院校培养目标与办学特色、技工院校优秀毕业生典型事迹等情况。

记者在采访中发現,随着技能人才就业行情的一路看涨,人们对技工院校的关注度明显提高。据悉,当天共发放宣传资料 3 万余份,签订意向性入学协议近千份。

记者从省人社厅了解到,黑龙江省现有技工院校 134 所,其中技师学院 13 所,高级技工学校 8 所,国家级重点技工学校 6 所,省部级重点技工学校 18 所;全省技工院校现开设 340 余个专业,在校生人数 22.5 万人,毕业生一次性就业率稳定在 98% 以上,许多专业毕业生供不应求,部分学校的培养订单已经签到 2016 年。

(闫一菲 姜斌)

2013 中国地产人才景气报告：商业地产领域最受青睐

75%受访地产企业计划今年扩招

尽管新“国五条”政策及后续各地政策细则的出台,冲击了 4 月份房地产市场,导致 4 月市场成交量环比下降,但是,房地产开发投资增速环比回升;房屋新开工面积增速继续回升;土地出让金同比上涨,热点区域地溢价率高达 174%。

除上述几大因素,另一衡量行业景气度的指标——招聘需求量,也揭示了地产行业的景气度。科锐国际人力资源有限公司近日发布《2013 中国地产人才景气报告》显示,地产行业的招聘需求位居行业之首,商业地产是最受青睐的就业领域。

热招职位：项目管理、销售、工程设计

本次调研覆盖北京、上海、广州、深圳一线城市及苏州、杭州、南京、成都等热点二三线城市,共计 123 家地产企业,761 位地产人士受访。统计显示,科锐国际曾调研 2012 年企业的招聘需求,显示 75% 受访地产企业计划今年扩招,招聘需求位居行业之最。

科锐国际地产行业资深顾问刘曦分析,早年地产企业有土地、有房就能盈利,但是现在,企业已经进入规范运营阶段,更需要相应的人才支持。调研显示,在计划增编的受访地产企业中,需求量最大的岗位是项目管理、销售和工程设计。

刘曦分析,目前二三线城市建设升级,大量商业和住宅地产项目缺乏项目总经理。另外,城市综合体建设中的超高层项目和大型综合体项目,面临工程管理、建筑设计一将难求局面。



商业地产最受青睐

上述报告显示,34% 的受访者最青睐商业地产,住宅地产仅获得 26% 受访者青睐。越来越多的开发商涉足商业地产,除了转型的住宅开发商,传统零售商也试图由“房客”变为“房东”,甚至连海底捞、娃哈哈、杉杉等餐饮、消费品企业都已涉足商业地产。

商业地产蓬勃发展形成旺盛的人才需求,但是,经验丰富的行业人才严重稀缺,企

业为争夺这些人才愿意付出更高成本,导致商业地产人才流动频繁,大量非商业地产领域的行业人士也试图转型。对此,刘曦建议商业地产人才必须调整心态,清晰认识自身能力,切勿因行业兴盛导致自我定位过高,“一个商业项目的成功,来自团队努力以及客观环境成熟,绝非一个人的功劳。但有些业内人士经历了一个成功项目后,可能会过度自信,对跳槽时的职位、薪酬预期过高,或者一定要做市中心的项目、奢侈品项目,实际却无法胜任这些职位和项目,对个人职业发展不利。”

对有意转型的非商业地产人士,刘曦建议做好心理准备,并非转型后一定能面对很多机会,还是要对公司、项目进行充分了解后再作决定。比如有些区域因过度开发,可能存在泡沫,导致项目面临隐性风险,这种项目对转型的非商业地产人士而言,可能不是一个好机会。

最受欢迎的就业城市

从业人员不愿跨城际流动,依然是地产企业招聘时的挑战。调研显示,受访地产人士中,仅有 13% 的一线城市人才愿到二三线城市工作;反之,仅有 17% 的二三线城市人才愿去一线城市工作。

刘曦认为,跨城际流动虽是企业招聘时的一个障碍,但不同层级的从业人员,对这种流动的接受度也不同。层级越高的人才,流动意愿越强,因为一线城市机会有限,但人才供给量大,相较之下,二三线城市的发展机会反而更多。因此,如果企业希望从一线城市引进人才,需要提供更好的职业发展

平台与机会,制定具有竞争力的薪酬福利等综合人才吸引策略。

根据调研结果,最受地产人士欢迎的一线城市是北京,最受欢迎的二三线城市依次是成都、南京、杭州、苏州、武汉。

促使受访者选择去一个城市工作的原因,首要是“接近家人”,其次是“职业发展机会”和“更多的就业机会”。尤其是愿意到二三线城市工作的专业人才,71% 的受访者是因为能“接近家人”,42% 的受访者是为一求一个“适宜的居住环境”。

创新福利弥补薪酬缺口

报告显示,薪酬是地产人士跳槽的主要原因,75% 受访者会为此而离职,其次是“职业发展”,成为 66% 受访者的离职动因。

科锐国际近期举行的“地产 HR 沙龙”中,部分 HR 反映,由于公司自身平台原因,品牌和薪酬福利对人才吸引有限,成为招聘难点。科锐国际总裁 CEO 郭鑫表示,企业以低于市场价格的薪酬福利雇佣到合适人选,对人才来说是牺牲个人利益满足企业对利润的追求,此时,企业需要做到利益共享,寻求一种机制,让人才和公司的利益联系在一起。

另外,郭鑫也建议企业可以满足员工生活方面的一些需求,弥补薪酬福利缺口。比如郭鑫在美国见到一家公司有很多狗,企业负责人说,公司刚刚初创,薪酬不高,为了吸引人才就想尽一切办法,让员工带狗上班是一项有吸引力的福利。

事实上,部分地产企业已在推行创新福利,如为员工免费洗衣、强制健身等。(周凯)

营销人才稀缺 企业一将难求

智通人才网 2013 年发布的数份求职指数显示营销类人才需求强劲,以 4 月份为例,营销类职位达 8880 个,占职位总数的 18.89%,居各行业之首。

记者采访业内 HR 发现,大部分 HR 表示招聘压力最大的正是营销类人才。与火热的人才需求相比,营销类职位应聘者积极性明显低下。据统计,智通人才网 4 月份求职指数中营销类职位“求人倍率”为 4.05,也就是说,平均每个求职者有 4.02 个职位可供挑选。从目前的企业需求估算,营销人才的缺口将很可能持续扩大。

近日记者走访中国最大的招聘会现场——智通人才市场,现场发现:行政类的

职位应聘者大排长龙,营销类的职位鲜有人问津。相对而言,营销人才的专业门槛设置较高,薪资待遇较往年略有增加,但依然鲜有人问津。

某制造企业的招聘负责人陈经理表示:“其他制造还好,营销负责人职位常常是一天只收到十来份简历。”陈经理同时表示:“其实缺少基层营销人员对我们的影响在表面上看并不算大,中高层营销精英才是企业倚重的关键。”陈经理告诉记者,企业发展的每一步都应有经验丰富、人脉深厚并且能够在变化的市场环境下做出精准决策的中高级营销精英辅助。但是,中高级营销人才的招聘是真正困扰 HR 的难题,这类人才相当匮乏,

希望智通人才连锁能有相关的高级营销人才的专场招聘会,方便企业招到合适的营销扛鼎人。

据调查,中高级营销人才在电商、房地产、传媒、制造业中尤为抢手。但是长期以来,大部分企业对营销类人员的重视、培训、职业发展均未给予以足够的重视,因此营销行业中少有做满三年者,然而能够做满三年的营销人才大多在实战中逐渐游刃有余,随后即能迎来职业的黄金时期。

记者现场采访参加招聘会的范先生,范先生已有六年营销经验,在招聘会上只投递了两份简历,他告诉记者,这两家企业都希望他能入职,因此即使他期待薪酬略有上

升,但相信企业均可接受。

智通人才连锁资深人力资源专家张先生认为:营销人员的工作具有相当大的挑战性,入行初期要吃很多苦,这可能是大多数求职者不青睐该类职位的原因。但是营销对很多企业而言可能是生存和发展的关键,面对通货膨胀、成本压力,甚至激烈的国际竞争,许多企业不得不以营销为导向,在产品创新、品牌定位、宣传策划上都渴求突破,借以形成持久的企业发展力。解决中高级营销人才招聘难的问题,一是要企业自身乐于培养相关人才,给营销人才足够的发展空间;二是要靠招聘机构组织相关的专场招聘,帮助企业招到合适的人才。(佚名)

应对员工跳槽：外企靠福利 国企给户口

人才快速流动已成为当今中国社会的标签之一,如何留住员工成为企业普遍需要面临的问题。调查发现,外企通常会以丰厚的薪酬和各种具有人文关怀的福利留住员工,国企的“给户口”对人才尤其是应届毕业生具有相当的吸引力。

人力资源咨询机构科锐国际去年 12 月至今年 2 月间针对北、上、广、深及天津、苏州、南京、成都、重庆、武汉、西安、厦门、福州等热点三四线城市 2042 家企业的人力资源负责人开展了在线调研。受访企业半数为企业,其余为民企和金融等 12 个行业。61% 的受访企业表示 2013 年企业员工人数将增加,分企业性质看,67% 的国企表示有增编计划,民营企业为 62%,外资企业为 58%。

分城市看,一线城市较三四线城市呈现更旺盛的人才需求,有 63% 的企业计划增编,高于二三线城市 58% 的增编企业比例。

分行业看,受益于城镇化释放商业机会,房地产、物流、汽车、医疗健康等行业增编意愿最强烈。75% 的受访地产企业计划增编,在受访行业中比例最高,其次为物流行业 72%,汽车行业 70%,医疗健康行业 69%。相对而言,传统行业对员工规模的控制较为谨慎,能源化工和机械制造行业均有 33% 的企业表示会缩减员工数字。

人才快速流动总是令企业头痛不已,这也是中国社会的标签之一。调研中发现,不同层级员工离职的原因迥异,但在不同类型的企业间却没有本质不同。在所有性质和几乎所有行业的企业中,普通员工离职的三大原因都是:“薪资缺乏竞争力”、“职

业发展机会少”和“激励匮乏”。在领导层员工中,不论是国企、外企还是民企,离职原因均整齐划一的指向“战略不清”、“行业前景欠佳”与“企业文化不契合”。

过于频繁的人才流失带给企业的是重复的招聘成本,繁重的培训费用等一系列的负面效应,如何“留人”于是成为企业普遍需要解决的问题,但在具体实施上不同性质的企业采取了差异化的措施。

科锐的调查中将保留员工的措施分为组织管理、职业发展、保障福利、弹性福利四大类,前两类侧重于企业文化、员工素质等软实力,后两项对于员工尤其是普通员工更为“实惠”。

外企通常会给予交通补贴、住房补贴、旅游甚至子女教育补贴,国企在膳食补贴和通讯补贴方面表现的较为慷慨。值得一提的

是,国企在挽留人才方面还有一个杀手锏——落户口。31% 的国企表示会用这项福利来保留员工,只有 16% 的外企做出同样的表示,民企的比例则更低。由于一线城市和热点城市的户口包含着医疗、教育、住房等诸多福利,因此“给户口”对于人才尤其是应届毕业生无疑具有极大的吸引力。

此外,中国企业也在采用“提高薪酬”缩短与外企的差距,年终奖已成为中国企业吸引与保留人才的重要措施之一。72% 的受访国企增加了年终奖,占比最高。但“涨工资”并非长久之计,也不是对所有员工都能奏效。随着新一轮产业升级和转型升级,中国经济正朝着附加值更高的工作领域发展与转换。随着对人才技能要求的提升,吸引与保留人才的挑战也进一步。(财新)

电商缺人 员工收入普遍较高

一边是一职难求,一边是各类电商企业人才紧缺。数据显示,今年全国毕业生数量 699 万,应届毕业生遭遇了“史上最难就业季”;而今年在淘宝、天猫、京东商城、800 等电商平台上的各类电商企业也迎来最缺人才时期。预计在未來三年内,各类电商企业人才缺口将高达 300 万以上,视觉设计师、网店运营、营销推广等方面的人才更是“奇货可居”。为此,有专家建议,应届生求职难,不妨考虑当“电商小二”。

南宁市高新区一家电商企业负责人说,“电子商务工作讲究的是团队合作,相对于工作多年的熟练工,我们更喜欢应届毕业生,虽然他们没有任何工作经验,但是我们愿意花时间去培养,建立自己的人才

储备。”

近两年,广西电子商务快速发展。2011 年 12 月,南宁市成为全国首批 22 个国家电子商务示范城市之一;去年 5 月南宁高新技术产业开发区成为首批国家电子商务示范基地,并吸引了猫扑网总部(美丽传说有限公司)等大型电子商务企业落户;去年 6 月,南宁市公共信息服务平台试点项目成为西部唯一的国家电子商务示范基地中央政策性项目,此项目在全国仅有 5 个。

电商企业在美工、运营、推广、客服等岗位上人才紧缺:其中 24.86% 的企业最缺美工,24.29% 最缺运营,22.6% 的企业最缺推广,19.77% 认为最缺客服。

此外,今年淘宝、天猫、京东商城、800 等

电商平台上的各类电商企业人才也十分紧缺,来自于淘宝大学的统计数据顯示,目前仅针对在淘宝平台上的电商企业而言,人才缺口就高达 300 万以上,而整个电商行业未来三年的人才缺口将达到 445.7 万。目前网店客服至少存在 60 万个工作岗位缺口,而据不完全统计,未来三年南宁的电子商务人才缺口也超过万人。

据悉,目前在南宁从事电子商务工作的,多数企业大专、本科学历以上的员工为主,比例已经达到 98% 以上。

南宁市一家电商企业总经理王先生说,目前还未毕业就到该企业的大学实习生,工资在 1800—2000 元左右,高于一些传统企业 800—1200 元的待遇。电商企业

正式员工的平均月收入达到 4500—6000 元左右,超过南宁去年的人均工资。

“高校毕业生在选择就业时可以多考虑一下电商这样的新兴行业,与传统行业相比,电商企业不但能够接触到最前沿的技术和商业模式,还能够学习到不一样的知识。”广西商务厅信息处相关负责人表示,对于有志进入电商行业的应届生来说,2013 年应该是“史上机遇最好就业季”。

另外,相比传统企业,电商企业对员工的学历要求不高,调查显示超过 75.93% 的企业只要求大专以上学历。相比技能证书和专业理论知识,他们更加注重应届毕业生生的执行能力、沟通能力和团队合作能力。(张丽颜)