

4 才市扫描 HR Market

农民工节后就业新选择：“走出去”vs“留下来”

春节假期结束，自2004年开始外出打工的重庆丰都县农民工张树超，现在想留在家乡就业。大城市的繁华与小城镇的亲切，后者更令他感到踏实，“工钱差别不大，大城市消费还高，离家近当然好些。”

事实上，不少返乡过年的中国农民工正面临着重新就业的新选择，也在一定程度上加大了沿海与内陆企业的劳动力竞争。

1月份以来，近80家珠三角企业就跟着农民工“返乡流”来到重庆江津、永川等劳动力资源大区，抛出5000多个用工岗位。

广东东莞旗云塑料制品公司总经理黎润材不远千里赶到重庆。他说，公司近几年频繁遭遇“用工荒”，用工缺口最高时达400多人。今年公司专门派人到重庆，就地与农民工对接，希望能多招人。

但在重庆开县、铜梁等劳务输出大县的招聘会上，一些东部沿海企业的招聘人员表示，即便公司深入农民工输出地“挖人”，但要招到足够多的工人还是很难。

随着经济发展以及对产业转移的承接，作为传统农民工输出地的中西部地区的用工需求不断扩大，农民工开始从传统流入地的东部沿海加速“回流”，使得内陆和沿海地

区对劳动力的争夺日趋激烈。

例如，在重庆永川、合川、涪陵等用工大区，各区每年新增用工量都在1.5万人以上。当地劳务部门干部说，以前产业发展滞后，为了解决剩余劳动力就业问题，地方政府都想方设法把劳动力“送出去”，现在则尽量把工人“引回来”。

同时，据重庆江津汇合人力资源服务公司副经理刘向介绍，本地企业追求发展，推动改善用工环境，也使得很多农民工愿意返乡就业。

值得注意的是，中国国家发展和改革委员会近日公布了涉及西部12省份的西部大开发九大重点领域，这将对西部农民工就地择业产生重要影响。

据了解，农民工加速“回流”首先与工资待遇明显缩小有关。调查显示，以电子信息企业等用工大户为例，工人的收入差距已从2008年的1000-1400元，缩小到目前的400-700元。

在广州越秀区一个建筑工地上，来自贵州的沈有良说：“现在老家就业机会越来越



多，在广州工地上工资只有120元一天，在贵阳干同样的工种也能拿到100元左右，而且闲时可以回家干农活。”

此外，大量55岁以上的第一代农民没有真正融入东部城镇，受年龄增长、就业竞争力弱化等因素影响，而不得不返乡。

同时，据重庆江津汇合人力资源服务公司副经理刘向介绍，本地企业追求发展，推动改善用工环境，也使得很多农民工愿意返乡就业。

值得注意的是，中国国家发展和改革委员会近日公布了涉及西部12省份的西部大开发九大重点领域，这将对西部农民工就地择业产生重要影响。

长期研究产业发展的重庆市社科院专家王秀模接受记者采访时表示，交通、水利等基础设施建设需要大量劳动力，因此加快推进基础设施建设会增加西部地区对劳动力的需求，创造更多农民工就近务工的机会。

在农民工加速“回流”的情势下，不少东部沿海企业不得不通过提高薪资、改善福利待遇等手段吸引农民工。

王秀模认为，西部地区人力资源正逐渐从“买方市场”向“卖方市场”转变，东西部地区对劳动力的争夺，客观上有利于扩大农民工就业主动权，使他们拥有更大的职业选择余地。(牟旭 李松)

职场“菜鸟”年后跳槽 理由各不同

每到春节假期结束后，招聘或是求职的市场又开始热闹起来。就在大部分人回到自己岗位，开始了新一年的工作时，总有那么一部分人又重新踏上了寻找自己那“一亩三分地”的征途。记者调查发现，在这些重新武装自己走上征途的人们中，大部分都是一些刚刚入职不久的职场新手，他们或是不满意于目前的工作，或是为了自己的理想而在年后辞职，再次朝自己的目标出发。

追求安稳型：
不想太累，想回老家寻一份安稳工作

去年毕业于山东师范大学的李莉，目前在省城一高级技工学校做行政及宣传工作，而再过一个星期，她将正式从该校辞职回老家日照，然后在日照再找一份比较轻松安稳的工作。

李莉告诉记者，2013年因为自己考研失败，而黄金求职期又已过去，为了能够毕业之前在济南有个安身之处，当时就想随便



便地找份工作先干着，先安稳下来再做长期打算。为此她就稀里糊涂地开始了分投简历的路程，而最终经过一系列的笔试面试之后，便进入了目前所工作的学校。

然而，已经工作半年多的她，发现目前的工作并不是她自己真正所喜欢的，因此干起来也并没有激情。不定期的加班使她面对工作的时候经常招架不来，而最近她的领导又让李莉开始负责招生工作，这最终促使李莉下定辞职回老家的决心。

李莉表示，“辞职后先回家休养一段时间，然后再在老家慢慢的找一份轻松点的、安

稳点的工作。作为一个女孩子，我觉得还是回家找一个安稳的工作才是最适合自己的。”

不满现状型：
工作没激情，想找一份“不安分”的工作

今年刚满25岁的赵龙已有近两年的工作经验，目前刚从一所培训学校辞职，而赵龙给出辞职的原因就是：工作没激情。

2012年从学校毕业后，赵龙便到了省城一家培训学校做课程顾问。对于在培训学校的工作，赵龙用“培训业的老江湖”来定义自己。赵龙告诉记者，从他大二时开始，他就开始在教育培训机构做兼职，因此大学毕业后，赵龙也自然而然地进入了一家培训机构当了课程顾问。而有着4年课程顾问经验，并且在一家培训机构工作两年后的赵龙，却越发不喜欢自己现在的工作，这使他决定在年后便辞职，重新找一份干起来有激情的的工作。

“我本身就是一个不喜欢安分的人，但

毕业后却选择了一份比较安分的工作，每天都是坐在办公室里向前来咨询的家长们解说，干久了一点激情也没有了，所以我决定年后就把工作辞了，重新找一份有激情的工作。”赵龙表示。

追求理想型：
不适合工作 辞职再考研

毕业于山东财经大学的郑阳在工作半年后也选择了辞职，而之所以辞职就是为了让自己一生不后悔，再次踏上考研的漫漫长路以圆自己的“研究生”梦。

辞职前，郑阳在潍坊一家物流公司做总经理助理，不论是工作性质还是薪水着实让很多同学羡慕不已，而就是这样一份让人羡慕的工作，郑阳还是在年后选择了辞职。“工作之后我发现其实目前的我并不适合工作，而我又始终有一个名校研究生的梦想，所以经过春节假期的一番考虑之后，还是决定了辞职考研。”郑阳说。(高玉龙)

互联网行业跳槽频繁 四成员工入职不足一年

前瞻网根据调研机构数据显示，2013年互联网行业的薪资增长率为各行业中最高，达到9.5%。然而互联网行业的崛起和对传统行业的渗透，越来越多的员工出现了浮躁情绪，2013年互联网行业主动离职率高达23.3%，为各行业之首，四成员工入职不足一年。

尽管腾讯等公司和员工签订了竞业禁止协议，但是这并不能阻止员工跳槽的野心。5年内从百度阿里腾讯和奇虎360四家企业跳槽员工总数分别为508、1980、267、97人，而跳槽后其薪资涨幅分别为16%、

4%、43%和2%。

在高速增长的互联网行业，其薪酬体系则表现出了混乱的状态——这都是人才大战的结果。在这个行业中，收入的大幅增长大部分都是依靠跳槽获得的。

在腾讯、淘宝、百度这样行业公认薪酬水平较有竞争力的企业面前，那些中小型科技创业企业仍会向猎头拍下两倍甚至三倍的薪水，为的就是能在大公司中找到“顶梁柱”。科锐国际高科技行业高级经理张策称，该行业从业人员的薪酬大概比五年前有100%的增长。

在国内一家知名的第三方支付公司从事研发工作的公司人张浩宇，工作5年时间里，最高调薪幅度仅为30%。2011年，另一家国内最大的互联网支付公司开出了“double pay”(双倍)的条件想挖张浩宇去。这个案例也反映了互联网行业公司发展的现状——每当一家公司需要开展新业务、或者对一项业务的现有发展速度不太满意的时候，组建新团队最简单也最直接的办法就是挖人。

科锐国际高科技行业总监陈晶表示，“互联网行业的热门岗位对工作年限和经验没有具体要求，主要是看公司人的个人能

力。”这一点与其它行业都有显著不同，也从一定程度上显示出了该行业良好的增长前景。

有意思的是，IT及通讯行业虽然与互联网行业同属于高科技行业，但5年中该行业的薪酬福利变化却与互联网行业表现出了相反的情况，其增幅表现得相对稳定。不过，受到移动互联网和云计算发展的影响，可以预见未来这两类行业的薪酬水平会变得越来越接近。(前瞻网)

珠三角又见用工短缺 应聘者普遍持观望态度

新快报消息，春节长假刚过，大批务工人员陆续返岗。记者从广州、中山、珠海、江门等珠三角城市这几天出现的招聘情况发现，季节性缺口，正成为很多企业遭遇的共同难题。为此，企业之间相互打起“抢人战”。不少企业为招到人下足了功夫：提薪、改善环境，甚至送股份……不过不少应聘者找工作仍比较“挑”。

企业揽人下足功夫，应聘者仍观望

广州：企业招人量大待遇好
2月10日，广州的南方人才市场迎来了新春后的首场招聘会，记者体验发现，企业找人普遍都比较急切，开出不少诱人条件，而求职者则显得很淡定，多数对工作比较“挑”。

记者跟着应聘者杜小姐走入会场，只见格子间里的招聘公司多为教育培训、行政、会计、银行、保险等企业。大厅中略显冷清，二十多家企业正等待招人，三三两两的求职者悠闲地边走边看。

杜小姐是中文系毕业，两年前毕业做办公室文员，收入不高，今年想转行做销售。在现场转了几圈依旧只是咨询，未下手。记者了解到，进场的大部分企业的用工需求量很大，特别是销售、保险等岗位，对学历、经验的要求较低，很多只要求高中或大专毕业即可。而一间资产管理公司在招聘销售人员，则用良好待遇和晋升机会吸引人，如：高额奖金、海内外旅游、系统培训、股权激励、奖车奖房、轻

松月入10万元等。

小黄在各大公司招聘信息的宣传板前看了很久后仍叫“不合适”。大学毕业快十年的黄先生告诉记者，保险、房地产都做过了，而且现在的公司晋升空间不大。像他这样有工作经验的只希望能找份工作待遇稳定、晋升空间大的工作。

澳门：施工员工月薪2万澳门币
珠海毗邻澳门，历来是澳门劳工输出地。新春后大量澳门企业在珠海发布招聘信息，记者从珠海人力资源网获悉，这些招聘消息包括建筑、餐饮等多个行业。

澳门某大型建筑公司招聘信息显示，地盘施工员工月薪达2万澳门币(约1.5万元人民币)，要求最少有2年地盘管理工作经验，懂墨斗及测量，懂粤语及英语优先，而土木建筑工程师月薪范围为1.17万-1.45万澳门币。

珠海：企业给普工开4000元月薪
春节后，珠海“春风行动暨春风送岗位、就业创和谐”专场招聘会相继展开，其中金湾区设在三灶镇的专场招聘会上，就有158家企业参加招聘，提供岗位3500多个，但应聘者只有2700多人。该镇劳动就业部门相关负责人表示，目前金湾仅三灶镇就缺工近万人。

为了招揽工人，企业之间打起“价格战”，有企业招聘普工开出了4000元的月薪，并扬言“连临时工、小时工也来者不拒”。

中山：拉100多人去厂区参观

在外来务工人员相对较多的中山市火炬开发区几个较为繁华的路段，近40家企业设摊招人，格兰特、英特韦特、奥美森等知名企业也在招聘行列。“昨天拉了100多人去厂区参观，但真的定下来的没几个。”一家大型电器厂人事专员告诉新快报记者，来招聘现场的都是看的人多，应聘的少，连日来只有十几人最终定下来。

中山一些企业也起价招人，在火炬开发区记者看到，有企业对普工“明码标价”——底薪3000元。“不包括社保、加班费、节日奖金等，赶货时普通员工工资能拿到手的在4000-5000元，技术工会更高。”一位企业招工负责人表示。

江门：中介介绍一人收3000元
江门高新区海信、江粉磁材、健康家具等本地知名企业也纷纷加入“人才争夺战”行列，记者在高新区两个较为繁华的路段看到，众多企业向普工开出的月薪在2700元到3500元不等。但企业普遍反映的问题是，“散招很难招到人”。

记者看到，一家中介机构也在高新区设摊招人。公司负责人的石先生表示，他们代招到一个员工，就能收约3000元。即使收费不低，但生意还不错，目前他们已代理了七八家厂，元宵后应该会更多。

析因：“新生代”求职要求提高

记者连日采访了解到，如今在一些珠三



角劳动力市场上，“80后”已经成为外来务工人员的主力军，其次是70后和90后务工人员，60后务工人员逐渐淡出就业市场。春节后找工作，他们的感受是：最受尊重。

“春节前，企业放假，人走得差不多了。节后，企业为了招工恢复生产，对我们找工作的都很客气。”来自广西的鞠先生说。8日起，鞠先生就开始在中山各个个人人力资源市场和火炬开发区转悠，但三四天下来，仍没有找到自己满意的工作。不怕找不到工作？他坦然说：“不急！现在许多企业都缺工，慢慢找，有工资高的再定。”

记者在调查中发现，务工人员提出的要求越来越现实。90后找工，在精神追求上要比父辈高出许多。来自湖南的小涛就表示，他的标准是底薪至少3000元，另外，工厂环境及福利也要相对好些。

中山资深人力资源人士付军表示，近年来出现的用工困难主要原因有三：一是服务人员本身紧缺；二是农村经济生活水平越来越高，劳动力对行业和岗位等条件都有了更

节后用工：技术型人才最抢手

“这家企业对用工者的要求是技术好，其余要求不太高。”看到万户数控机床公司的招聘简章，前来应聘的王海明感到有些意外。原来，万户数控机床公司在招聘简章上直接写出了空缺岗位和相关工作经验、年限，对很多求职者不在乎的学历等硬性条件却只字未提，没进行任何限制。

在山东滕州，像万户数控机床公司这样的招聘企业还有很多，他们在招工简章上并没有刻意要求应聘者要有高学历，而是把具备实用技能作为招聘人才的首要条件。一家服装企业的人事主管告诉记者，现在技术类企业需要大量的技术工人，为了提高效率，企业非常乐意招聘一些已经掌握技能的人才。而新手需要培训很长时间，而且存在半途而废的可能。

山东滕州市人社局调查分析指出，从招聘活动来看，企业对应聘者技能要求较高的行业依次是机械类、食品医药类、电子电工类、商贸物流类、计算机类，约占招聘行业的73%；很多企业进行人才招聘时，优先考虑的是应聘者的技能实践能力，对学历文凭的考虑逐渐淡化，具备实用技能的熟练工成为用工市场的“香饽饽”。

在今年的“春风行动”招聘会上，山东威达重工股份有限公司招聘的技术人员工资为1800元/月到3000元/月，中间的跨度很大，而其招聘的一般管理员工资待遇则是1500元/月至2500元/月，一些高级技工、技师等从事专业技术的岗位起薪甚至比从事管理岗位的起薪还要高。

据滕州市人社局调查分析，本届招聘会的工资待遇和往年相比有一定上涨。企业工资待遇一般在1500元/月至3000元/月之间，熟练工人可以拿到3000元至6000元不等的月薪，其中，机械制造、化工等行业中的部分专业技术岗位从业人员的起薪基本维持在2500元/月左右，而一些在企业生产运营中起关键作用的岗位和工程技术岗位，则普遍拥有较高收入，其工资待遇明显高于非技术岗位和体力劳动岗位。“技能越高，工资待遇越高”这一用工观念已成为广大企业的共识。(林昊)

互联网金融人才成今年招聘新宠

日前，全国最大的人力资源服务机构前程无忧发布了2014年第一季度雇主招聘意愿调查报告。报告显示，2014年春节后将迎来招聘高峰。85.3%的受访雇主表示将在今年第一季度招聘比去年同期更多的雇员。其中，余额宝、理财通的流行，将使得互联网金融人才需求迅速升温。

对于金融服务业来讲，据前程无忧发布的无忧指数数据显示，2013年12月全国金融行业网上发布职位数逾17万个，其中北京对金融人才的需求最大，占四大一线城市对金融行业人才需求总量的60%，其次分别为上海(20%)、深圳(12%)、广州(8%)。同时，由于“余额宝”、“理财通”等一系列互联网金融产品的走红，互联网金融人才的热度迅速升温。

前程无忧的招聘专家表示，就目前来看，互联网金融领域是一个“跨学科”的行业，它融合了金融、通讯、信息和IT等行业，所以求职者若想进入互联网金融领域就必须同时掌握互联网和金融两方面的知识和技能，而这类复合型人才也正是未来市场所急需的。(解雨)

(解雨)

多的选择余地；三是如今80后乃至90后新生代农民工对工作要求发生变化，由于观念以及生活成本等多种原因对工作很挑剔，稍不顺心即选择离职，对自己负责但对企业很难尽责。因此，劳动力市场“用工荒”问题短期内很难解决。

支招：求职要着重考虑三个因素

人力资源顾问萧语禾女士提醒，不管是应届生还是往届生，应该做好职业规划，着重考虑三个因素：行业前景、企业平台和自身情况。首先，判断行业前景。当前行业发展趋势如何，是增长，还是趋于萎缩。然后判断企业平台，是否重视员工的发展培养。最后，判断自身情况，求职者在新公司新岗位是否能得到好的发展。

萧语禾女士还介绍了在人才市场应聘求职时的“四字诀”，即选、听、看、问。(李红云 邓毅富 占文平 吴睿 李颖欣 陈婷婷)