

## 4 才市扫描 HR Market

## 一线薪酬猛涨 高学历者就业不再吃香

■ 赵爽

虽然市场一致认为今年是最难就业季,迎来700多万高校学子毕业,但前程无忧日前发布的《2014年第三季度雇主招聘意愿调查报告》中公开的信息显示,八成雇主今年第三季度将同比“扩招”,而高学历者更不再吃香。

## 民企是三季度“扩招”主力

“现在工厂还是很缺人的,因为一线工人的流动性比较大,而企业的中层,因为有一定的管理能力和实践经验,其跳槽率也比较高,所以,常处于人手紧张状态。”长春市内某工厂负责人坦言。而日前,前程无忧发布的《2014年第三季度雇主招聘意愿调查报告》也显示,88.5%的受访雇主表示今年的第三季度将比2013年同期招聘更多的雇员,继续今年招聘需求高增长的态势。与2013年第三季度同比增加招聘的雇主有79.7%。

调查中有47.0%的雇主坦言,增加招聘的最主要原因是“业务扩大”,26.0%的雇主由于人员流动增加招聘。不过,不断攀升的招聘量似乎与难以缓解的大学生就业难并不“合拍”。对此,前程无忧相关负责人肖丹表示,今年最难就业年是指外资企业对校园招聘上出现大幅缩减。但随着民营经济近些年的增长,民营企业对人才的需求量却是不断增加的。她举例说,长春地区汽车厂对一线员工的需求量就很大,但有的外资厂区进人就很难了。

## 高学历者就业不再吃香

报告中,还有信息显示,三季度雇主们计划增加本科及以上毕业生招聘和增加本科以



下毕业生招聘的雇主分别有45.6%和45.4%,分别比今年二季度的调查结果高出2和5个百分点。对此,前程无忧首席人力资源专家冯丽娟分析:“中国大学生就业难题不仅是重学历轻应用,更大的难题是在信息化和自动化的趋势下,职业对技能的要求越来越简单,高学历者的就业市场正在缩小。”而事实也是如此,东北师范大学研究生吴同学表示,读研就是为了能找到一份好工作,可找了快两个月,也没找到称心如意的。而她却说,其实像她这样的情况挺多的,研究生找工作也常处在高不成低不就的尴尬境地。

对此,肖丹表示,当下科研领域的高学历求职者还是比较受欢迎的,但一些MBA或一些文科类的高学历者,其在招聘上与本科生

相比却并没有太大的优势。这主要表现在几方面:以研究生和本科生招聘为例,年龄方面,研究生更不占优势;此外,工作经验方面基本都是“零”基础,但研究生的思维由于多年的学习经历更为固化,反倒是本科生更容易接受新事物;待遇方面,如果是招聘基础技能岗位和简单的管理岗位,长春地区的研究生实习期,企业要为其比本科生每个月多支付500—700元的工资,与此同时,由于工资上的差别,研究生在五险一金上的支出也较高一些。鉴于上述因素,企业在一些岗位的招聘上,高学历的研究生并不敌本科生。

一线员工薪酬涨幅达到15%以上  
在薪酬上,一线员工的优势也越来越凸

显。2014年第三季度雇主招聘意愿调查显示,70.7%的雇主薪酬增长5%以上,但一线员工的薪酬,特别是生产和服务类岗位的薪酬增长多数在15%—20%。

而冯丽娟也表示,由于企业大量招聘的是技能和经验强的一线员工,所以,信息技术和自动化大趋势下,企业频繁收购兼并的行动中,中层的经验和技能加速贬值,薪酬增长缓慢,饭碗也不再牢靠。也有企业坦言,虽然今天雇主对员工的物质和感情投入普遍高于以往,但让员工满意更加困难。

薪酬、体面和工作趣味,每一个要素都是员工决定去留时的盘算。基层一线员工的流动性变强,所以,企业经常处于人手紧张的状态。

## “史上更难就业季” 大学毕业生薪酬预期不降反增

近日,由中华英才网主办的“第十二届中国大学生最佳雇主颁奖典礼”在京举行,最新一期《中国大学生最佳雇主调查报告》与会同期发布。始于2003年,历时12载的中华英才网大学生最佳雇主调查和榜单评选,已经成为中国就业及招聘领域重要的参考依据和风向标。

## 薪酬预期不降反增

去年的“最难”就业季在2014年变成了“更难”就业季,在强大的就业压力下,大学生对首份工作的薪酬预期不降反增。据最新一期的报告显示,截至2014年5月份,仍有38.9%的在校大学生尚未签约,与如此严峻的就业压力形成鲜明对比的是,77%的在校大学生薪酬预期集中在4000—5999元的区间,而在2013年75%的在校大学生预期集中在2000—3999元的区间。

对此,中华英才网研究院分析认为,造成这一现象的主要经济因素是物价上涨以及由

此造成的生活成本增加,但与此同时,90后大学生群体对自我价值的认同和追逐更加强烈,进而通过薪资有所体现,也是造成预期薪酬逐年走高的成因之一。

## 国企仍为首选 二成有创业倾向

尽管仍有35.9%的在校大学生将国有企业列为最理想的求职单位,但在工作三年以上的就业人群中,依然选择国企的比例下降为23.91%,而愿意选择民营企业的比例则达到了33.63%。国有企业在福利保障体系和职位稳定性方面依然具有优势,但随着社会福利保障体系的完善和大量新兴市场机会的出现,国企的吸引力已经开始下降。

与之相呼应的是,在已毕业大学生中,有自主创业倾向的人占到了18.9%,接近两成,这一比例较去年2.21%有了大幅度的增长。以互联网为代表的新技术催生了大量的市场机会,客观上为自主创业提供了更多的可能性;与此同时,已就业人群在积累了一定工作

经验和社会资本之后,更期望通过自己能够掌控的方式实现自身价值;此外,新一届政府上台后的一系列政策,体现了对市场经济活力进行释放的坚定决心,也是形成这一现象的重要因素。

## 岗位与专业匹配度较低

据调查报告显示,在校大学生中仅有19.3%希望从事与自己本专业一致的工作,而不希望从事本专业工作的比例则高达34.9%。与此同时,在已就业人群中,有66.4%更换过工作,而且其中的86%的人要经过1至2次工作的更换才能找到自己适合的岗位。

造成以上现象的原因既有可能是学生们对自己所学专业的不满,也有可能是在严峻的就业形势下降低了自己的择业要求。但无论是哪种原因,在客观上都凸显了以大学为主的人才输出体系与当下的市场需求之间的结构性错位。

中华英才网研究院分析认为,在酒店、航

空等行业,针对自身行业的人才需求与院校展开合作设立相应专业,在所学专业的实用性和毕业后的就业比率上取得了很好的效果。如果可以推动更多行业与高校的有效对接,在一定程度上将“招聘”转变为“招生”,将是一个对高校、企业、国家都有利的资源优化过程。

## 网络平台仍为首选求职方式

相比较传统媒体、校园招聘和新媒体等其它途径,48.5%的求职者首选基于互联网的招聘方式。这主要是基于互联网所具备的经济成本相对低廉、可选择范围无限延伸、资讯获取更加容易、服务更加专业等优势。

然而移动互联网的普及和社交媒体的兴起正在深刻的影响着求职者和应聘者的使用体验。人们将越来越多的时间花在移动终端设备上,当然也希望求职的过程也可以在移动设备上获得更好的体验;而招聘者也希望借助更多的信息和渠道,立体而全面地完成对应聘者的筛选。

(中新网)

3000天不长,只争朝夕  
兖矿集团北宿矿实现连续安全生产3000天

■ 张兴茂

截至2014年7月12日,兖矿集团北宿矿实现连续安全生产3000天,创建矿以来最长周期。

作为兖矿集团目前惟一的薄煤层炮采矿井,北宿矿煤层平均厚度不足1米,最薄处只有0.6米,煤层薄、条件差、安全管理难度大,在这种情况下,3000天的安全周期是如何创造的呢?

“3000天不长,只争朝夕。我们把每天都当成安全工作的新起点,我们认为安全工作只有起点、没有终点,只有更好、没有最好,安全生产永远在路上。”该矿负责人的一番话,或许道出了北宿矿实现较长周期安全生产的“秘诀。”

## 安全文化:我为安全 安全为我

“我们能够实现连续3000天安全生产,推行独具特色的安全文化功不可没。”北宿矿党委书记张勇说。

北宿矿煤层平均厚度只有0.9米,工作面低矮狭小,机械化程度低,生产战线长,职工劳动强度大。在这种条件下,北宿矿决定以打造薄煤层特色安全文化为突破点,全面提高职工的安全素质,努力创建本质安全型矿井。在确定了“我为安全,安全为我”的核心理念后,北宿矿积极营造浓厚的安全文化氛围,促进安全文化理念深入人心,并渗透到职工的行为中。他们编印下发了《北宿煤矿职工安全文化手册》,将北宿煤矿的安全愿景目标、安全理念、安全精神等进行归纳提炼,确立了“区队自立、班组自发、职工自觉、确保安全”的安全工作目标。通过“安全工作回头看”、逐级安全承诺等一系列活动,形成了安全生产的舆论强势。充分利用领导班子会、中心组学习、安全办公会、职工班前班后会等时机,组织干部职工学习《七条规定》,广泛宣传《七条规定》的目的意义和具体内容,确保学习取得实际效果。在广播、电视编辑制作了《学习贯彻安全生产“二十不”》活动专栏,举办了《安全生产“二十不”》漫画展,制作了《安

全生产“二十不”》MV,全矿职工人人会背,人人会唱。开展了“安全管理能否松、管理松了会怎样、出了问题谁受害”大讨论活动,使“我为安全、安全为我”的思想进一步统一,安全行为进一步规范。

## 安全培训:不求高大上 锁定细而实

“师傅,你知道‘四三’放炮制度的具体内容吗?”这是北宿矿下井带班人员正在向该矿18711工作面提问采煤二区的一名职工提问。该矿建立下井带班、跟班人员工作现场安全知识、警示教育提问制度,每名管理人员每次下井提问职工不少于2人次,每次提问不少于2个问题,实现真正意义上的现场考问、手指口述,以此来检验区队安全培训的效果。

“北宿矿是薄煤层矿井,成本高、效益差,职工安全培训这一块,不能一味追求‘高大上’,只能在抓特色、求实效上下功夫。”该矿分管安全培训工作的负责人这样说。

北宿矿是兖矿集团目前唯一一家使用炮采掘工艺的煤矿,在生产工艺、安全管理等方面与各兄弟矿相比具有很强的特殊性。因此,在安全教育培训工作上,该矿结合矿井自身特点,针对现场19个工种和采掘机运通5种工艺,自建培训大纲,自拟考试题库,保证了薄煤层矿井安全教育培训工作的针对性和实效性。为规范基层区队安全教育培训工作,该矿设计印制了“每周一课”、“每日一题”备课记录和职工安全技术学习记录,对相关培训程序进行了规范,既降低了区队管理人员、工程技术人员备课量,又避免了以往千篇一律的“空洞说教”形式,有效带动了基层区队干部职工的教育学习积极性。

这个矿把开展安全警示教育作为强化安全管理的重要抓手,编印下发了《典型生产事故案例分析》,涵盖了顶板、通防、机电运输等典型事故案例,真实记录了事故发生经过,有针对性地提出了防止同类事故发生的措施,为教育广大干部职工“前事不忘、后事之师”提供了基础性资料。为了确保警示教育教育不流于形式,这个矿以各单位安全包保人员为主体,

每周对包保单位事故案例警示教育情况进行检查、督促、指导,不定期抽查各单位安全包保人员参加班前会、基层单位安全警示教育开展情况,对活动效果明显的单位给予通报表扬,对责任不清、资料不全、效果较差的单位给予通报批评,并对安全包保人员、区队“三大员”每人罚款100元。

## 安全考核:严是爱 松是害

“抓安全没有什么好办法,就要始终保持高压严管、高压制胜的态势不动摇。”北宿矿矿长葛家新如是说,“这个‘严’,并不是毫无根据的严,要讲道理来、产出感情来。”为了切实使安全管理工作严之有理、严之有据,该矿每年初都制定完善了全矿问责办法、安全质量奖惩考核制度、“三违”处罚及红黄牌管理制度,逐级量化分解年度安全责任书,层层签订安全目标责任书,使安全管理各项工作都有规可循,有章可依。

“矿上的安全制度刚开始下发执行的时候,部分同志还认为管得太严了,一时还不能接受,对于安全严管理思想上还不统一。”该矿安监处长表示,“通过这一段时间看,抓安全已逐渐变成大家的自觉行动。大家都认识到了严是爱、松是害,安全问题真是不能出,也出不起。安全就是给自己抓的,安全抓好了,大家都受益。”

近年来,北宿矿还提高了安全工资在工资结构中的比重,大力推行“433”工资制,即安全占40%,质量占30%,生产任务占30%。如果区队出现事故,则按事故的严重程度扣除安全工资的10%、30%、80%直至全部扣除,把有限的资金用于安全上。

同时,为了使各项安全制度落实到位,这个矿坚持严考核,严奖惩。仅2013年,组织剖析性安全检查86次,查出隐患816条,挂红牌1块,黄牌1块,查出隐患1230条,全部整改落实。去年2月12日,该矿1861工作面因下巷25kw绞车离合闸不合格,被挂红牌一块,对近期各处检查工作的19名管理人员每人罚款1000元,这其中就包括两名副矿级

领导,该矿严抓安全的决心可见一斑。

## 安全防线:党政工团 齐抓共管

“安全工作平时要抓,经济形势严峻更要抓。现在出了安全问题就是难上加难、雪上加霜。”这是北宿矿全体党员群众对抓好困难时期安全工作的共识。为了切实抓好安全这个度危求进的保障,该矿党委扎实开展“安全献礼、党员在前”实践活动,广大党员干部紧紧围绕矿井安全生产中心工作,带头严格执行领导干部安全值班带班、安全监督检查等制度,确保党员自身不违章、身边无隐患、责任区内无事故,以实际行动影响和带动身边职工群众,以安全生产优异成绩诠释共产党员的先进性。

这个矿工会唱响安全好声音,在巩固《安全歌诀》、《安全生产“二十不”》学习成果的基础上,组织职工学唱“二十不”。有效利用班前班后会、安全活动日、技术课、政治学习日等有利时机,以多种生动活泼的形式宣贯“二十不”,切实把“二十不”的具体要求落实到安全生产的每个环节,让“二十不”成为指导、约束职工行为的准则。他们还积极开展心理健康教育活动,强化人文关怀和心理疏导,化解职工“心结”,培养职工阳光心态。通过走访谈心、亲情感化、解决实际困难等多种形式,主动对职工进行心理教育和疏导,超前消除职工思想上的不安全隐患,达到安全可控和预控。

“今年安全月活动的主题知道是什么吗?”“安全月期间,你们支部准备开展哪些活动呀?”这是北宿矿两位团支部书记正在QQ群里交流。该矿团委以飞信、QQ工作群为依托,建立具有青春特色的短信品牌栏目,充分发挥“短信哨兵”的作用,创新安全教育模式,实现了政策和信息的及时传递。

该矿食堂、澡堂、物业中心、职工医院等后勤服务单位进一步转变工作作风,把“情牵一线、优质服务”作为工作的出发点和落脚点,居委、工会女工委精心设计、组织开展冬送温暖、夏送清凉等亲情关爱活动,做到在工上创新、服务上出新,协管上添新,推动矿井的安全生产再创新水平。

## “90后”淡定求职 企业招工有点急

随着应届高校毕业生的离校,暑假人才市场淡季不淡,迎来了一次招聘求职小高峰。记者发现,在湖南人才市场举行的多场招聘会上,新入职场的“90”后求职者大多表现十分“淡定”,走出展位“抢”人才的企业反而不少。

“感觉现在的应届毕业生好像不愁找不到工作。”长沙一家房产电商的招聘负责人向记者大吐苦水,“许多‘90后’想找又轻松、工资又高的工作,加上正值‘三伏天’,待在家里求职者大有人在。”

“如今人力资源市场发生了较大的转变,从前我们坐在这里等人应聘,现在得主动推销岗位。”通石达集团的招聘主管陈先生说,“新进入才市的‘90后’们,一般都是独生子女,他们的成长环境优越,生活方式和思想观念都有了很大的变化,所以求职一般并不是那么急切。”

记者了解到,造成企业招人难的原因,除了求职者心态变化之外,工作经验也成为一些放低心态求职的应届高校毕业生的一道坎,这也导致了不少高校毕业生在招聘会上只是“走马观花”。

为了吸引求职者关注,一家房产电商的招聘负责人干脆在现场吆喝。记者发现,在招聘会现场,“主动出击”的企业远不止一家。

长沙龙胤节能有限公司是一家从事节能改造工程的建筑节能企业,近年来企业发展势头良好,但却遇到了一个“麻烦事”,就是从事销售的业务员很难招。该公司营销总监刘春告诉记者:“这个岗位恰恰是企业比较需要的人才,但是偏偏该岗位无论是在现场招聘会,还是在人才网站上收到的简历都寥寥无几。”

湖南省人才市场相关负责人表示,企业招工难与应聘者求职难并存现象确实存在。用人单位还是应尽量改善用工环境、提高劳动报酬以留住人才。而求职者则应提高素质,改变以往就业观念,选择适合自己发展的岗位。

(谢樱)



## 金融衍生品市场 缺乏人才

随着今年个股期权等金融衍生品即将揭开面纱,国内金融及衍生品市场已经进入了战略发展机遇期,对复合型、创新型、国际化的高素质人才提出了迫切的需要,包括期货市场在内的衍生品市场期待“不拘一格降人才”。

在日前中金所和中期协举办的“金融衍生品人才培养交流会”上,中国期货业协会会长刘志超表示,中国期货业协会已经建立了人才培养的专项基金,累积资助了多个项目1400多万。在中国期货市场发展20年多年当中,行业吸收培养了一批优秀的经验丰富的专业人才,累计已经超过了2100万人,注册的人员已经超过了5万名,比2010年增长了72%,在一定程度上缓解了行业人才严重缺乏的这种状况。

刘志超认为,当前国内整个期货行业有5万人,预计到2020年,期货及衍生品从业人员的数量将比现在应该超出数倍人的增长,才能基本满足行业需求。希望进一步整合社会资源,进一步强化高校人才培养的基础性地位,共同推动期货行业人才培养再上新台阶。

就在刚刚结束的“中金所杯”全国高校大学生金融期货及衍生品知识竞赛上,来自全国730所高校的30744名学生报名参加,经过网络初赛和集中复赛,465名优秀学子脱颖而出,分获各个奖项。

中金所董事长张慎峰表示,目前金融机构对获奖学生表现出浓厚兴趣,不少单位提出了“要人”需求;近40名获奖者通过竞赛找到实习机会;中金所接纳10名特等奖学生来所实习,还正式招聘了2名获奖学生到交易所工作。知识竞赛普及了金融期货知识,增进了社会认知和了解,实现了人才供需有效对接,促进了学生就业,挖掘了潜在人才,探索了可贵路径。

下一步,中金所将在中国证监会的统一领导下,坚持“社会责任至上”,加快建设中国金融期货市场人才高地。一是继续办好知识竞赛。知识竞赛下半年还将举办,今后每年都会举办。还要不断完善考试内容 and 组织形式,为中金所选拔更多高质量、高水平的人才,同时不断扩大社会影响力,努力打出品牌,使之成为行业人才选拔的重要参考标准之一。二是积极与协会、高校和期货公司等社会各方合作,共同构建人才培育网络,推进金融期货市场教育和人才培养。三是推进金融衍生品学院建设,将交易所提供的专业教育与高校教育有效衔接,打造从育人到选人、再到用人完整的“人才培育链”。

(魏书光)