

跳槽率高企 企业助学可留人

又到年末,职场传统的“跳槽季”到来,许多职场人士也开始蠢蠢欲动。在全球职业社交平台领英(LinkedIn)的最新报告中,跳槽已经成为了中国职场人士的“新常态”,中国职场人士平均在职时间为34个月,甚至比“向往自由”的美国人几乎短了两年。

报告还显示,中国职场人士在职安心工作不到1.5年就已开始做跳槽准备,相比之下,大部分美国职场人士在一家公司能够工作2.5年。

人才需求持续高涨

究竟是什么让中国的职场白领们如此“不安于室”呢?业内人士分析称,人才需求持续高涨是造成国内跳槽率居高不下的主要原因。

在领英的报告中指出,中国产业结构的快速调整,使得人才需求持续高涨。更重要的是,快节奏的宏观大环境下,很少有企业能有足够的时间和资源去培养内部人才体系,企业习惯通过提供更高的职位和薪水来吸引外部人才。这使得中国职场人士往往不够耐心,频繁跳槽换工作。

此外,也有分析人士指出,在求职过程中,人才与企业之间存在严重的信息不对称现象,就职往往是在不充分掌握信息的基础上作出的决定,也为之后的快速跳槽埋下了伏笔。

对此,上海一家日资企业的品牌推广部职员林盈向记者抱怨道,在面试目前工作的时候,HR在讲述公司晋升空间时非常吸引她,让她很理所当然地认为拼个一年半载就可以获得晋升。“如果和我上一份工作的职位没什么区别,我为什么还要跳槽呢?”

有意思的是,许多职场人士在选择跳槽时,都如林盈那样看中发展空间而不重视工作强度,认为只要能够获得谨慎,工作强度的增加是理所当然的。

“发展空间、工作内容、学习知识、工作氛围和薪酬福利则是最受重视的指标,其中发展空间排在了第一位。这一方面是因为中国经济发展变化节奏太快,职场人士面临不断的能力更新和成长压力;另一方面,则是由于中国企业普遍缺乏内部培养人才的体系,人才的内部成长往往面临瓶颈,此时就需要通



过跳槽来实现。”领英分析人士指出,“而另一方面,工作强度是最不被重视的指标,这也说明了为什么互联网行业工作那么累,每年却有大批的人才蜂拥而入。此外,企业国际化、企业品牌知名度、工作地点、工作时间和职位职级也不是重要的考虑因素。”

助学留人才

为了在岁末年终留住自己的得力干将,不少企业选择了推迟发年终奖的方式,然而对于跳槽者来说,这并不是阻拦他们离去的理由。

在国内一家教育培训机构市场部任职的吴敏杰便在12月初向单位递交了辞呈,他告诉国际金融报记者,他在接到国内一家著名

互联网巨头的邀请后便毅然跳槽,“尽管公司的年终奖不薄,但要等到明年春节前夕,我不可能为了一份年终奖而放弃梦寐以求的新职位。”

那么,迟发年终奖的手段不奏效,企业还有哪些方法可以挽留重要人才的呢?领英分析人士的建议是,企业应在有竞争力的薪酬福利基础上,突出发展空间、学习机会等重要维度,吸引人才。

塞雷内·纳赫(Serene Nah)的经历或许可以给国内企业家们做一个很好的参谋。

这位女强人曾担任通用电气金融(GE Capital)大中华区首席财务官,在这家过去十年一直为之效力的集团里拥有光明的前景。当初,她在新加坡南洋商学院(Nanyang Business School)获得商业管理学士学位,随

后进入通用电气金融工作。但如今,她希望加快自己的职业发展,学习金融以外的新技能。

“我开始参与并购业务和大型战略性项目。我渴望找一个EMBA项目,从而让我接触到商业和法律等方面的更多知识。此外,我还想借此认识一些人,向我提供在中国的现实经验和人脉。”

攻读EMBA需要6位数的学费和旅行费用,还得在闲暇时间上课,这是一笔代价高昂的投资。纳赫攻读EMBA获得了雇主的完全支持。

纳赫选择的是凯洛格—香港科大(Kellogg-HKUST)的EMBA课程,这是由美国伊利诺伊州西北大学(Northwestern University)的凯洛格管理学院(Kellogg School of Management)与香港科技大学(HKUST)合办的项目,该项目具有良好声誉以及活跃的校友人脉,并且主要面向中国市场。

美国宾夕法尼亚大学沃顿商学院(Wharton School of the University of Pennsylvania)负责EMBA项目的副院长佩吉·毕晓普·莱恩(Peggy Bishop Lane)表示,如今,雇主和雇员对补贴的看法全都发生了改变。公司资助攻读EMBA的人数少了,因为长期效力一家公司的现象没有以往普遍了。但她同时指出,学员的想法却与公司相反,不少学员认为,“如果他们没有得到财务资助的话,毕业后对公司的影响反而会更多一点儿。”

斯科特·巴洛赫(Scott Balloch)是英国电信(BT)的一名客户经理。当巴洛赫考虑去美国攻读一个全日制MBA学位时,公司提出资助他在英国攻读一个EMBA项目,从而让他可以边工作边学习。于是,巴洛赫便选择了英国著名的华威商学院(Warwick Business School)的EMBA项目。英国电信的这一招成功让它的得力干将留了下来。

而当巴洛赫在2012年毕业后,他虽然也想过跳槽,但英国电信提供的机遇打动了,巴洛赫还是留了下来,如今他担任该公司的能源与环境策略主管。

毕晓普·莱恩强调,过去20年里,公司对雇员攻读EMBA的资助有所下降,然而,即便不资助学费的雇主也会允许员工在攻读非全日制课程时灵活工作,这也是一种留住员工的做法。(赵怡雯)

一线城市金融行业人才流失加剧

各大银行、保险公司以及基金、债券和投资行业都在招聘金融人才,金融高管更是千金难求。因此,行业中的工资水平自然就水涨船高。与此同时,各大雇主还面临着留住优秀人才的挑战。

为了帮助金融企业更好地留住高端人才,智联卓聘携手瀚纳仕于近日联合发布《中国银行金融业薪酬趋势和人才留存报告》,主要分析2014年1-9月中国一、二线城市的银行、保险、基金行业以及财会从业人员在各类招聘职位的薪资情况。

报告显示,随着金融业在中国西部和二三线城市发展不断加快,市场对金融人才的需求量很大。整体薪酬水平15%-20%的增长幅度也导致了一些高级财务专业人员的搬迁,尤其是分行经理。随着银行继续将业务管理集中化,预计二线城市会出现更多后台职位的空缺。

与此同时,在保险业,与一线城市相比,二线城市的工资是非常有竞争力的。随着自由贸易区的扩张,将会看到更多的企业在二线城市开设保险业务。

市场对会计与金融专业人才的需求将继续上升,一线城市的薪酬水平也会相应增加。雇主用各种途径尝试吸引有经验的候选人离开一线城市,二、三线城市的工资水平随之相应增加,苏州有可能从这种变化中受益。

与其他国家相比,中国的员工流失率一直较高;工资仍然是留住员工的主要因素。但是,中国员工正在越来越多地寻找职业发展。他们希望受到重视、支持并有培训和发展的机会,使他们能够在现有公司寻求新的挑战。

智联招聘专家认为,为了避免由于员工辞职而产生的招聘成本及生产力损失,中国的雇主现在应该将更多的关注放在如何留住关键人才及其职业发展和薪资规划上。(程铭劼)

招聘“新常态”：高端人才需求旺盛

随着中国经济进入新常态,不少用人单位也压缩招聘规模或调整招聘结构,给大学毕业生就业带来挑战。但是,由中国工信部人才交流中心主办的高级人才洽谈会上发现,企业在招聘“新常态”下对高端人才的需求仍然旺盛。

一位来自中国石油大学的硕士生告诉记者,今年的招聘会数量明显少于往年,所以虽然赶过来需要两个小时,自己也决心“试试运气”。不过他发现,很多企业只要“博士生”,自己的简历根本投不出去。学习力学专业的甄影茹说,自己的学科偏理论研究,本来就不好找工作,今年“只能重点试试科研院所和大学”。

多家用人单位负责人向记者表示,虽然企业压缩了一般性招聘需求,但随着转型升级的迫切,现在对高科技人才尤其是研发和设计方面的需求反而是增加的。第二次参加高端人才洽谈会的同方威视人力资源部负责人龚女士甚至表示,企业今年的用人需求是“井喷”性的,目前大学毕业生“断档”现象严重。

负责此次洽谈会的工信部人才交流中心市场处处长田辉说,很多企业高级技能人才的需求仍然处于饥渴状态,但因为人才培养机制问题,“新常态”下供求关系呈现结构性矛盾。

不过,就业形势的“新常态”也给很多非一线城市的用人单位以及中小企业带来了机会。湖北理工学院人事处处长董永辉说,就业新常态下,名校毕业生应该看到,二三线城市也是就业的“热土”。

此次洽谈会吸引了近百家来自全国各地的企业、科研机构及高等院校,一些企业为了吸引高端人才也是开出了优厚条件,在专为企业人才提供的700余个职位中,很多企业都开出了20万到50万的年薪。通过洽谈,参会单位平均60%的职位与求职者达成初步意向。(刘彤 方栋)

尚未离职就创业 陌陌CEO是否违约?

法公开回应,但在创业圈里仍然是一石激起千层浪,引出业界评论无数。

撇开本事件中当事各方的目的和主观心态不谈,单纯从事实本身来分析的话其实颇有指导意义:如果说对于网第二、第三点指控因为未经查证不便评论,但第一点所反映的事实应该是客观存在的,即“唐岩在网易就职期间设立陌陌公司”一事,律师经工商查询得知,北京陌陌科技有限公司成立于2011年7月7日,而公开信息显示唐岩是2011年9月从网易公司正式离职,9月28日网易内部邮件才确认由其他人接任唐岩在网易的职务。考虑到从申请注册公司,到公司正式注册成立中间还有一个不短的时间,那也就是说,唐岩其实是在从网易正式离职前好几个月已经开始申请成立自己的公司,为自己“打工”了。

律师分析:

这个故事很有趣,网易是个创业成功

的企业,它的员工却成为下一个或者下一批新企业的创始人。在商业层面上,这是个励志的故事,鼓励还是限制都是商业上存在合理性的决策角度,但在法律层面上,问题则被单一化了:公司员工在尚未从原单位离职的情况下,是否可以自行设立公司进行创业?

首先,我们需要判断这个行为是否合法。《公司法》第一百四十八条规定,公司“董事、高级管理人员”不得“未经股东会或者股东大会同意,利用职务便利为自己或者他人谋取属于公司的商业机会,自营或者为他人经营与所任职公司同类的业务”。对于什么是“高级管理人员”,公司法第二百一十六条规定,“是指公司的经理、副经理、财务负责人,上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。”因此,我们可以得出结论,如果不属于公司法意义上的特定“高级管理人员”,那么公司员工在不利用公司的商业秘密或财产谋私利的情

况下,单纯在外设立公司预备创业的行为并不直接违反法律。

其次,我们需要判断这个行为是否违约。调整公司和员工之间劳动关系的相关法律赋予了公司与那些不属于有法定的不竞争义务,但又掌握公司核心业务的员工签署保密协议和竞业限制协议的权利。当然,在本事件中并没有出现这两份协议,但这并不是说因为网易没有拿出来这份协议,律师就推断在网易与唐岩之间不存在竞业限制协议,因为通常而言,对员工的竞业限制都会限定于原公司的行业范围,而在2011年,唐岩创设的“陌陌”其实很难讲与网易同处于一个行业范围,即便存在竞业限制协议,也未见得对本事件结果有所影响。不过对于创业者和创业企业来说,个案的具体情况并不重要,重要的是需要知道,竞业限制协议和保密协议这两份文件,才是公司员工在职期间能否自行设立同行业公司的核心文件。(中青)

民营企业崛起推动金融业薪资走高

专业招聘集团瀚纳仕携手智联招聘日前发布了一项针对一线和二线主要城市金融行业薪酬趋势调查报告显示,一线城市的银行、基金投资证券保险,会计和财务行业的平均薪资比二线城市高21%。上海、北京及深圳是最受求职者欢迎的三个城市。

例如,随着越来越多中国企业在海外证券交易所上市,市场将需要大量基金投资证券人才。这些行业在一线城市的平均薪资较二线城市高出20%。

但同时,目前对于某些特定金融专业人才而言,二线城市的薪资相较于一线城市极具竞争力,有些情况下甚至会超过一线城市。如整体薪资的上涨使得部分高级金融人才愿意离开主要金融中心,尤其是负责对公银行业务的分行管理人员。二线城市分行行长、经理与副行长、经理的平均薪资较一线城市高出25%。

瀚纳仕中国区总监兰熙蒙说,虽然目前中国经济的增长放缓,但民营企业的崛起仍

是一个促使一、二线城市金融业薪资增长的主要原因。

“此次调查的受访者还提出了大量对其未来雇主的期望,其中包括应提供个性化的职业和发展规划、绩效考评,以及使用择优标准而非资历为基础的晋升路径。”兰熙蒙表示,员工还希望他们未来的雇主能够拥有稳定的企业文化、透明的沟通渠道、创新的产品服务,以及可以给出与明确指导的令人信服的管理者。此外,他们希望管理者能够公

平、值得信赖、专业、睿智,并在员工表现优秀时给予认可

“同其他国家,特别是欧洲国家相比,中国的人员流动率很高。所以中国雇主也面临如何留住人才的挑战。”智联招聘执行总监郭盛表示,中国的雇主在人才吸引和招募方面也不断推陈出新,但留住现有人才也应是重中之重,只有这样才能避免空缺职务造成的损失和产能下降。

(王涛 王原)

河南:对消防安全隐患实行“零容忍”

本报讯 为全面预防和遏制劳动密集型企业重特大火灾等安全生产事故发生,河南省政府安委会决定,从即日起至2015年底,在全省范围内集中开展劳动密集型消防安全专项治理活动。

此次治理活动的范围为,凡同一时间容纳人员在10人以上,从事制鞋、制衣、制药、纺织、玩具、电子通信设备加工、肉食面粉蔬菜水果等食品加工、家具建材木材加工、物流仓储等劳动密集型企业及作坊的生产加工车间、经营储存场所、员工集体宿舍等全部纳入专项治理范围。对治理范围内的单位和场所,务必落实“十个严查”:

2015年1月31日前,各地要以乡镇、街道办为基本单元,组织专门力量,对辖区内的单位场所进行网格化排查,逐一送达《消防安全责任书》,逐一登记造册,建立台账,彻底澄清底数。

2015年9月30日前,各级、各部门按照职责分工,对分包区域专项治理工作进行“回头看”,防止隐患反弹。对劳动密集型企业集中区域,重点解决消防基础设施建设方面存在的突出问题,着力提升火灾防控能力。

此次专项治理活动,按照“党政同责、一岗双责、齐抓共管”和“管行业必须管安

全、管业务必须管安全、管生产经营必须管安全”的要求,明确职责任务,落实工作责任。各县(市、区)政府是专项治理的第一责任主体,乡镇政府和街道办事处是专项治理的直接责任主体,具体负责专项治理的组织实施。

各地要积极协调主流媒体、门户网站,充分利用微博、微信等新型媒介,跟踪报道专项治理工作进展,对区域性、严重影响公共安全、久拖不改、政府挂牌督办的劳动密集型企业重特大火灾隐患进行曝光,形成强大舆论监督压力。要引导公众通过“12350”、“96119”举报投诉热线举报劳动密集型企业

火灾隐患,对群众举报重大火灾隐患核查属实的,给予重奖,充分调动群众参与火灾隐患整治的积极性。

河南省政府安委会将根据各地上报的工作台账,适时派出工作组,采取暗访督察、随机抽查、督察回访等形式,专项督导各地专项治理工作开展情况。对消防安全职责履行不到位、工作推进不力的,要严格实施事前追究;对劳动密集型企业发生火灾事故的,要严格实施责任倒查,依法依规严肃追究有关领导和人员责任。

通过此次专项治理,推动治理范围内的单位场所普遍开展一次消防安全自查自纠、

消防安全疏散演练和消防安全承诺,对劳动密集型企业开展一次全面排查,督促整改消除一批火灾隐患,强力查封关停一批达不到消防安全条件的单位,挂牌督办整改一批重大火灾隐患,依法从严查处一批消防违法行为,切实强化单位消防安全主体责任意识和行业部门消防安全监管责任意识,健全劳动密集型企业消防监管长效机制,提升公共消防设施建设水平和社会火灾防控能力,有效预防亡人火灾,全力遏制较大亡人火灾,坚决杜绝重特大火灾尤其是群死群伤火灾事故,确保全省消防安全形势持续平稳。

(记者 任二强)