

“春心萌动”跳槽高峰期到来 中小微企业用人需求猛增

按照以往的观察,每年春节假期结束之后一般是白领们选择跳槽的高峰期,导致这个现象的因素包括年终奖已经发放,新一年改变了工作目标,或者个人生活出现了一些变动。

深圳市职业介绍服务中心日前举办深圳市第三十四届技术技能人才招聘会——中小微企业专场,一些企业反映春节后由于员工跳槽和流动加剧、企业新增项目新增人员需求等因素影响,造成企业用人“青黄不接”,部分中小微企业招人难、留人难尤其凸显。

四成多职场人“春心萌动”

从智联招聘的调查看出,2015 年春节过后,已经有 13.7%的白领正在办理离职\入职手续。同时,已有 47.8%的职场人“春心萌动”开始找寻新的机会,而有意向尝试新工作机会的白领占到了 32.4%。肯定不会跳槽的比例仅为 6.1%。

现在工作三五年之后的职场人,在跳槽时往往拿到好几份录取通知。一般求职者主要看四个方面,第一,企业的发展阶段,如是上市公司还是 A 轮融资的企业,能否拿到期权,不同阶段的公司会有不同的诉求;第二,现在年轻人非常看重企业文化,普遍讨厌办公室政治以及复杂的人际关系,喜欢年轻随和的老板;第三,个人成长空间,他们需要看到三年以后有比较好的成长空间和机会;第四,薪水。

中小微企业用人需求猛增

深圳市职业介绍服务中心有关负责人介绍,深圳中小微企业近两年增长了 74.9%。在用人方面,当前该市中小企业特别是小微企业招工难留人难问题较为突出,人才的匮乏反过来制约了中小微企业的发展。

“春节后一两个月虽然是求职高峰,同时也是离职高峰。春节后招人的单位多,不少员工会选择跳槽寻找新的发展机会。”在深圳中小微企业专场上,有企业招聘人员反映春节后员工跳槽、流动加剧是导致企业用人出现



缺口的原因之一;原因之二是很多企业春节后会有一些新项目,需要新增加用人需求;原因之三是新入深求职者与企业信息不对称导致对接不畅。

“春节后通常是员工辞职跳槽的一个高峰,销售职位的人员流失率可达到 1/3。”深圳市赛诺实验设备有限公司销售部门的负责人彭先生告诉记者,“目前我们招人难的原因主要来自两方面:一是目前整个市场的求职者数量相对较少;二是我们公司的规模在三四百人,公司隔壁有一个千人大厂,求职者往往先到隔壁的大厂应聘。我们目前男工招满了,主要是缺女普工和焊锡工,缺口在 30%。”

不少参会的中小微企业反映用人缺口达到 20%到 30%。深圳市至尊汽车租赁有限公司的曾先生反映,目前最缺的是全职司机,春节员工辞职的比例在 20%。

小企业塑造全能型人才有优势

参会的中小微企业招聘负责人表示,虽然在综合工作环境、稳定性等方面比不过大企业,但中小微企业有自己独特的优势:比如在晋升方面中小微企业能更灵活更快,可以有更多的锻炼机会和更宽的平台,在塑造“全能型人才”方面有优势;在小企业工作相对自由约束少,不像大企业那么多制度约束。

深圳市赛诺实验设备有限公司销售部门的负责人彭先生表示,为了招人留人,该公司也想了不少办法,首先就是提高薪资,今年春节后薪资同比增长了 15%。此外,在培训、晋升方面均给予员工更大的空间。他说:“销售职位不设最低任务底薪,合格员工综合收入 10 万以上。公司给予员工良好的职位晋升空间和收入远景,完整的培训体系和很好的学习空间。”

还要给予 200 万-1000 万之间的高额期权。今年,风投大量涌入这个行业,企业展开疯狂的人才攻势,这位老总欣然接受了郎越时的建议。

此外,随着传统产业纷纷涉足金融领域,大量资产管理公司和金融租赁公司涌现,而人才供应一时跟不上,导致这方面的高端人才奇缺,薪酬大幅上升。

虽然金融行业整体薪资水平在上升,但杭城的传统银行员工收入并未增加。郎越时说,因为不良贷款率、不良资产的提高,银行的绩效薪酬大多在下降。记者询问了几位银行工作人员,被告知其在银行有一定程度的降薪。不少银行业人士均说,身边不少人已萌生了跳槽到新兴金融领域工作的念头。

平均薪酬列全国第四

智联招聘调查显示,从春节后两周来看,一线城市(北京、上海、广州、深圳)以 6518 元的平均月薪高居榜首,超出新一线城市(杭州、天津、成都、重庆、苏州)均月薪 600 余元,其中杭州平均薪酬以 6131 元位于全国第四。

智联招聘人力专家说,一直以来在“金三银四”招聘旺季,企业都开出全年较高的薪酬待遇吸引人才,快速补充空缺岗位。而与 2014 年同期相比,一线城市薪酬不升反降,下降 6%,而新一线城市则比去年同期上涨

9%,将差距逐渐拉小。此外,二三线城市平均薪酬也比去年同期上涨 8%。

总体来看,新一线城市及二三线城市企业随着产业结构升级,市场潜力更大,企业吸引人才更迫切。而一线城市虽然平均薪酬绝对值高出,但过于激烈的竞争使得薪酬水平在此时已失去竞争力。

到动态把控,同时也有必要从以前只看本行业数据,发展到有意识去了解对公司而言很重要的职能在相关行业的一些状况。”许文宗说。

职能价值如何判断?

多项调研都表明,能成为企业和 HR 心目中“难招难留”的热门职能,很大程度上是由于其所具备的知识技能一定意义上可以跨越行业壁垒,特别是在当前互联网渗透到各

门职能排名对 HR 人员的重要启示有二:一是在人才招聘上建立“跨界搜索”的意识,不能仅仅着眼于本行业内部,当遇到找不到适配的人时,更多地要思考如何扩大人才搜索范围,不能循规蹈矩地固步自封;

二是从提升薪酬效益的角度来看,如果有些职能在本行业薪酬市场水平已经非常高,对一些比较容易跨界的职能,比如说 IT、财会等,是否可以到其他行业寻找相类似的适配人才?

“当前,HR 人员对市场薪酬状况必须做

到动态把控,同时也有必要从以前只看本行业数据,发展到有意识去了解对公司而言很重要的职能在相关行业的一些状况。”许文宗说。

职能价值如何判断?

多项调研都表明,能成为企业和 HR 心目中“难招难留”的热门职能,很大程度上是由于其所具备的知识技能一定意义上可以跨越行业壁垒,特别是在当前互联网渗透到各



个行业的大背景下更是如此。这些优秀人才在积累一定经验后,成为很多行业争抢的对象,他们薪酬的市场议价能力自然水涨船高。

那么,职场人该如何判断自身职能的价值呢?

首先要看所在的行业是否处在上升期,因为通常这样的行业对特定岗位职能的人才需求会特别大,这意味着市场上会有更多的机会。“不过也听到很多年轻人在一个行业,即便是在一些成长性非常好的行业,做了 2-3 年后就开始抱怨薪酬增长慢,遇到薪酬瓶颈等问题”。以互联网行业为例,其行业的发展前景不容质疑,“但从我们的研究结果可以看到,无论是入门职能还是资深职能,互联网行业的付薪水平并不像人们所想象的那样高。”许文宗认为,这是因为互联网行业仍是一个非常年轻的行业,其人才结构最大特点是年轻化,专业职能部门入门未满 5 年的员工接近八成,高阶人才短缺。而在互联网行业相对成熟的美国,其资深人员的比例达到 60%以上。

“不过我们也观察了一些在互联网行业从业 8-10 年的资深人员,他们的薪酬收入平均达到入行时的 4 倍。”许文宗认为,这首先受益于该行业连续多年薪酬增幅都傲视群雄,“这意味着年轻的员工如能掌握专业技能,成为岗位骨干并快速晋升,他们大有机会获得相对传统行业高得多的薪酬涨幅,而且他们自身的职业发展空间也会越来越宽广。”

（吴敏）

（孙寅乔）

（深商）

（吴敏）

（孙寅乔）

（深商）

（吴敏）

（孙寅乔）

（深商）

（吴敏）

（孙寅乔）

智联招聘： 广州超六成白领 春季跳槽

又到一年跳槽季,白领们的跳槽意愿是否发生了变化?他们在跳槽时更看重哪些因素?为更好地了解白领 2015 春季跳槽意愿,智联招聘特发起 2015 白领跳槽调查,本次调查分别从白领事业信心指数及跳槽意愿等方面进行了调查,共收回有效问卷 12228 份。

广州白领事业信心指数达到 3.73。

谈及对于 2015 年工作事业的信心,广州地区有 61.2%的白领表示非常有信心或有信心。信心指数为 3.73,与全国平均水平持平。

智联招聘职场专家认为,事业信心调研是雇主在与雇员沟通做新一年规划时的重要参考指标。雇主可根据企业特点及对员工的了解,结合市场调研结果对企业员工做更体贴的职业发展规划,并对信心不足的员工及时加强沟通与辅导。而对白领自身而言,这也是一个认知自己工作状态的好时机。关注自身需求,开诚布公与雇主进行沟通,共同做好职业规划,让 2015 年的事业发展得更好。

一成白领已拿到 OFFER,五成已经在行动。

按照以往的观察,每年春节假期结束之后一般是白领们选择跳槽的高峰期,导致这个现象的因素包括年终奖已经发放,新一年改变了工作目标,或者个人生活出现了一些变动。从智联招聘的调查可以看出,广州地区已经有 12.5%的白领开始办理离职\入职手续,52.9%“春心萌动”的职场人已经开始找寻新的机会,而有意向的白领占到了 30.5%。肯定不会跳槽的白领仅占 4.2%。

薪酬水平是白领跳槽主要原因

智联招聘调查显示,2015 年广州地区白领跳槽原因中不满薪酬待遇依然是首要原因,但除了考虑“钱途”,“企业发展前景”也成为很多白领想跳槽的重要原因。另外,福利待遇和职位晋升也是促使白领考虑跳槽的主要原因。对于雇主来说,保持企业自身的竞争力才是吸引优秀人才的主要方法。

薪酬、福利待遇是 2015 年广州地区白领跳槽主要看重的因素,另外,职位晋升、培训学习和企业发展前景也是广州白领跳槽时的重要考虑因素。

专家建议

智联招聘人力资源专家认为,个人的职业成长不仅受到个体本身努力的影响,也会受到大的行业环境和企业本身发展状况的影响。一个行业是新兴行业,朝阳行业,还是夕阳行业,会对行业本身的整体薪酬水平产生较大影响。当然,在新的科技浪潮的影响下,很多传统行业也在经历技术的改造,表现出强劲的发展势头。对于个人来讲,公司本身的发展状况也比较重要,如果发现公司发展前景不乐观,早作准备才能掌握更多主动权,而不是等到企业裁员才发现自己没有准备后路。同时也需要结合自身的兴趣爱好、掌握的技能,以及未来的职业规划等多方面因素,在对自身有一个比较清晰的认识和了解之后,再来选择行业和公司。职场的经验都是需要积累的,最理想的状态是保持在一个方向上持续努力。在发现自己并不适合当前的行业或岗位时,及早转型或换岗,才能减少之前付出的时间和精力成本。

（吴敏）

（孙寅乔）

（深商）

（吴敏）

（孙寅乔）

（深商）

（吴敏）

（孙寅乔）

（深商）

（吴敏）

（孙寅乔）

（深商）