

# “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，有企业招聘人员反映春节期间员工跳槽、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；原因之一三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；二是我们公司虽然属于中小企业，但团队非常年轻，所以在招聘的时候要求销售人员年龄在25岁至35岁之间，便于整个团队更加无障碍沟通，不少应聘者不能达到职位的要求。”

钜讯通电子(深圳)有限公司的张女士也坦言，在招人方面中小微企业确实比大企业更难。她说：“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10万元以上。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。”

新天时代物业管理公司的招聘专员孙先生说：“现在的年轻人受教育更多，不愿意做比较底层的、发展空间不大的工作，因此，中小微企业在管理上要更加灵活和人性化，员工工作方面调剂的灵活度要更大。比如有些保安员希望学技术，要参加一些培训，在工作的时间安排上，我们会给予照顾。”

“其实中小微企业也有许多自己的优势，有不少人在成长性好的中小微企业里做出了一番事业。”深圳市职业介绍服务中心相关负责人建议，求职者不要眼睛只盯着品牌大企业，可以在中小微企业中寻找更多的机会。

## 建议：小微企业要重视职业培训

此外，最新的《深圳劳动关系发展报告》显示，中小微企业以及民营企业就业岗位竞争指数偏低。深圳一些企业，尤其是一些国有企业、高新科技企业、外资企业、合资企业等已是“职业规划管理”的领头羊，企业对员工的职业发展“量体裁衣、人尽其才”，让他们看到了自身价值，激发了工作热情，提高了他们对企业的忠诚度。报告建议，企业尤其是中小微企业，要提升职业培训层级，将职业培训当做认真对待员工新诉求和满足企业自身发展新需要来抓。

有调查显示，80、90后正是当前职场的主力军，尤其对职场的流动贡献较大。此次调查数据显示，80后和90后职场人中，已经有跳槽实际行动的比例高达61.8%，70后中已经有跳槽行动的比例略低，60后跳槽意愿最低。

从不同行业来看，互联网行业的白领中已经找到新工作或已经更新简历寻找机会的比例最高，其次是商业服务行业，金融业受互联网金融及小微金融的崛起，跳槽比例增高，排名第三。从不同岗位来看，除法务、采购、行政、人力资源等职能岗位的白领跳槽的实际行动比例较低外，其他岗位的白领已经完成或正在进行跳槽实际行动的比例都较高，而从事市场广告的白领跳槽的实际行动比例最高，为76.7%。

(深商)

## 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，这也是一個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，在对自己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)

## 杭州平均薪酬同比上涨9% 排全国第四

去年成立的一家互联网金融公司，今年进入第三轮融资，需要大量金融人才。杭州猎人人力资源开发有限公司总经理郎越时建议公司老总不妨到传统金融行业去挖人，但是要开出足够高的薪酬条件。

智联招聘春节后两周数据显示，从杭州各行各业对人才的需求量来看，互联网、房产、金融排前三位，记者又从一家第三方薪酬调研机构了解到，这三个行业是今年薪酬涨幅最快的行业。杭州的行业平均薪资上涨了9%，平均薪酬位于全国第四。

郎越时说，在薪酬水平整体上涨的同时，部分行业内部出现结构性变化，比如金融行业，因为互联网的渗透，薪酬细分程度越来越高。

## 薪酬产生结构性变化

郎越时向那位互联网金融公司的老总建议，银行本身收入不低，要想到传统金融行业挖人，除了要在现金收入上增加50%-100%，



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，被告知其所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。

(孙寅乔)

## 2015预期薪酬增幅8.6%

全球领先的专业咨询机构韬睿惠悦最近发布了《2015年人力资源趋势调研》(以下简称“趋势调研”)，预期2015年中国市场整体薪酬平均增幅为8.6%。同时，通过对互联网、医药、消费品、地产以及银行这五个人才竞争最激烈、2015年预期薪酬平均增幅高于或接近市场平均水平的热点行业的深入研究，韬睿惠悦预测销售、市场营销、IT开发、财务会计、客户服务等职能有可能在2015年变得炙手可热。

## 为何这些职能最热门？

“薪酬”一直以来都位居员工择业、留任、以及敬业驱动因素的榜上三甲，企业管理者自然也通晓这一点。此次趋势调研显示，79.6%的参调企业表示，他们在2015年有增加员工人数的计划，而据韬睿惠悦预测，这些企业平均增员比例可能达到15.3%，略高于去年四季度收集的数据。销售、市场营销、财务会计、客户服务、以及IT开发这五类职能成为参调企业提及频率最高、在2015年最需着力吸引和重点保留的职能。

“所谓热门职能，一定程度上体现了某个特定市场的人才供求关系。但从付薪水平来看，还是会受到行业发展所处阶段以及企业的商业策略的影响。”韬睿惠悦数据与调研中国区总经理许文宗说。因此，韬睿惠悦重点比较了上述五类职能的特定职级在多个行业中薪酬绝对值的中位数，特别关注职场新人

## 五类职能最具价值



和经理主管(资深级别)这两个具有代表性的职级，来了解不同职能在不同行业中的付薪差异及发展趋势。

同为热门职能，哪个行业付薪高？

此次趋势调研显示，互联网(10.4%)、地产(9.5%)、医药(9.2%)、消费品(9.1%)在2015年薪酬平均增幅上均高于全行业水平(8.6%)；外资银行业的薪资增幅预期为8.4%，但在绝对数值上占据优势。因此，在韬睿惠悦调研的超过20个行业中，选取了这五个行业，来比较热门职能薪酬究竟哪行强。

通过研究表明，外资银行业各个职能的薪酬无论在入门职级还是资深级别，都仍保持强势，这与其相对严谨的薪酬结构和规范的薪酬管理不无关系；但一些新兴行业，如互联网，由于其成长性良好，像IT开发类、销售等职能，当达到资深级别后，薪酬排名已经进入三甲。

“从目前人才市场供求角度看，我们一年多前所讲的‘跨界’趋势仍在持续。”许文宗认为，“一些成长性好的行业或者有些传统行业要开展新兴业务，由于发展速度快，行业内部人才供给量不足，只有扩大人才搜索的范围。因此跨行业招聘的现象比比皆是——很多传统产业已经感觉到这种挑战的逼近。”

许文宗认为，此次趋势调研所披露的热

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，如果有某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，专业职能部门入职未满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职时的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)