

## 4 才市扫描 HR Market

## 毕业生薪资普涨 小语种技术类吃香

虽然距明年6月的毕业季还有半年多的时间,但各大高校的应届毕业生们已经开始展开火热的求职攻势了。南方都市报消息,近日,在智通人才市场举办的一场高校毕业生招聘会就吸引了来自东莞理工学院、广东科技学院、东莞职业技术学院等高校4500余名学生前来应聘。现场也有400多家企业带着4500多个岗位前来揽才。在招聘会现场,小语种和技术性人才是企业热招的“香饽饽”,销售类岗位尽管薪资稳定,也无法受到学生的青睐。

## 德语等小语种人才受欢迎

在今年第二场的“一企一岗互济共赢”高校毕业生招聘会现场,智通人才对于参会企业特别设置了优选门槛,参会企业的岗位均按照高校各学院毕业生的专业相对应设置的。比如参会企业有步步高、银禧科技、伟易达电子、玖龙纸业、华润雪花、屈臣氏、嘉泰超市、万科等知名企业。不少企业为招兵买马纷纷大力提升薪酬待遇,月薪多以2500元起步,月薪4000元以上的岗位不在少数。智通人才的就业顾问王茜表示,今年毕业生的薪水水平普遍上涨16%-20%不等。在全球经济一体化背景下,各企事业单位对于小语种复合型人才也是求贤若渴,比如对外窗口公务员、对外汉语教师、外企和中外合资企业、外贸公司等对于小语种人才尤其需要。在应届生招聘会上不少企业招聘德语、法语、葡语、日语各种小语种人才,如南鹏集团目前招聘德语外贸助理,要求其听说读写德语流利,对于商务信函写作熟练。这是基



本的业务素质要求,同时,对于学生的团队精神和服务意识考验尤为重要。南鹏集团负责人表示:“应届生的工作经验空白不要紧,但其学习能力和做事的态度一定是我们重要考核指标,因为只有良好的学习态度才能对新鲜事物和其从事的事业产生兴趣和激情。”

## 销售岗位遇冷 技术岗位缺人

现场需求量最大的为销售岗位,不少企业虽开出“3000元底薪+提成”的薪资待遇,但不少学生依旧不感兴趣。“大多数人都不愿意做销售,现在大学生一出来就想做管理,但是现在的就业方向来看,目前没有基层磨练的基础,他们还达不到管理者的要求,初入职场,建议学生们从基层磨练起,所以一开始做

销售是一个基本的概念。”中国人寿招聘负责人表示:“目前招聘的业务达标,都要从一线销售人员做起,但从今天上午的简历投递情况看,前来应聘的求职者远远达不到他们的预期数量。”

销售岗位“遇冷”,技术岗位则面临另一个问题:专业人才紧缺。不少技术类企业虽然给工程师、技术官等职位开出了月薪6000元以上的高薪,吸引了不少应届毕业生前来求职,但招聘情况却不尽如人意。一家新材料科技有限公司招聘技术研发工程师,要求是高分子材料、化工等相关专业,主要负责新产品开发、试验论证、技术支持、产学研项目对接、知识产权管理等。“就目前应聘的情况来看,招到合适的人才相对有点难度。”该公司招聘负责人表示。(陈静)

## 推销人员缺口大 35个岗位抢1人

最新发布的《2015年三季度北京市人力资源公共服务机构供求状况》显示,今年三季度,医疗技术人员、汽车运用工程技术人员等岗位出现了较为明显的供大于求的态势,求职人员找工作比较困难。而推销展销人员则是最缺人的岗位,平均近35个岗位争抢一人。

三季度进入人力资源公共服务机构招聘的单位有15419家,累计需求各类人员200007人,进入人力资源公共服务机构进行求职登记的各类人员为51109人,求人倍率3.91,也就是说平均每个求职人员有3.91个岗位可供选择。人力资源市场出现了明显的劳动力供不应求。

从求职人员类别看,外埠人员、在学人员、失业人员是市场求职的绝对主体,三项合计占求职总人数的83.33%。而从文化程度分组看,除博士生外,各文化程度分组需求人数均大于求职人数。供需缺口较大的文化程度分组是高中和大学专科,缺口人数分别为15986人和11881人。求人倍率较高的文化程度分组是硕士生和大学专科,求人倍率为2.79和2.62。

从供求缺口看,需求大于供给的职业主



要有推销、展销人员,缺口数达到19270人,平均34.57个岗位争夺一个应聘者;其次就是简单体力劳动人员,缺口数为8004人,餐厅服务员、厨工缺口7289人。这些都是缺人比较严重的岗位。而需求小于求职的职业主要有医疗技术人员,全市总共才招聘16人,却有435人需要求职,也就是说有419人求职困难,还有汽车运用工程技术人员和电子元件制造人员等职业,也都是供大于求的岗位。(钟尚)

## 上海网络架构师平均年薪超37万

互联网时代,相关行业人才受宠度持续提升。猎聘网日前一项覆盖上海、成都、南京、青岛、武汉、广州、深圳、杭州、厦门等九大城市的《互联网行业人才紧缺指数(TSI)报告》显示,在互联网行业的细分职能中,排名前十的绝大多数为技术性岗位,其中WEB前端开发工程师最为紧俏,其中上海地区薪水最高的是架构师,年薪为37.57万元。

人才紧缺指数(Talent Shortage Index,通常缩写为TSI)=需求岗位数/求职人数。TSI大于1,表示人才供不应求;小于1,表示人才供大于求。如果TSI上升,表示人才紧缺程度加剧。报告指出,上海互联网TSI高达2.49,在上海所有行业中排名第一,并以明显的差距与其他行业拉开差距。

上海互联网行业自2014年第三季度以来,始终保持着较高的TSI,互联网人才严重供不应求。到了2015年三季度,上海互联网TSI达到历史新高,高达2.49。澎湃新闻发现,在上海互联网行业的细分职能中,排名前十的绝大多数为技术性岗位,其中WEB前端开发工程师最为紧俏,其TSI为13.03。TSI仅次于WEB前端开发工程师的是软件工程师,其



TSI为6.02,环比增长30.13%。

对于上海互联网排名前十的紧缺职位,企业提供的年薪也颇为丰厚,平均在20万-38万元。其中,薪水最高的是架构师,年薪为37.57万元。与此同时,架构师薪酬变化也是同比增长最高的,达到22.76%。

在上海互联网行业整体薪资结构中,大部分从业人员的年薪位于20万元以下。其中,21.41%的从业人员年薪不超过10万元,46.03%的从业人员年薪为10万-20万元。

在其他城市中,南京互联网TSI高达

2.33,南京人才供不应求的行业还有医疗化工和金融。互联网十大紧缺职位中,除了排名首位的前端开发工程师,还有移动开发工程师、架构师、研发工程师、高级研发工程师、产品经理、网络推广经理、UI设计师、产品总监以及数据库管理员等。

据业内人士分析,南京高校和科研院所集中,又是经济富庶的省会城市,为当地互联网行业的发展提供了得天独厚的条件。随着南京互联网公司的迅猛发展以及传统企业互联网化进程加快,南京互联网行业还有相当大的人才缺口。

在成都互联网行业整体薪资结构中,大部分人的年薪位于20万元以下。其中,30.82%的从业人员年薪不超过10万元,而44.43%的从业人员的年薪为10万-20万元。与北上广深一线城市互联网人才收入相比,还有差距。对于人才培养周期长的紧缺职位,成都企业提供的薪资待遇水涨船高:以研发工程师为例,2014年三季度薪资的平均值为19万元;而2015年薪资平均值已经达到了25万元,同比增长了24.39%;架构师的增幅高达22.4%。(澎湃)



## “钱景”虽诱人 海员仍难招

随着国家“一带一路”战略实施,海事人才需求量增加。近日举行的江苏海院2016届毕业生双选会上,记者发现,尽管收入不菲,但海事人才存在较大缺口。

南京德运船务公司当天带来水上岗位25个,但进场一个小时,一份简历都没有收到。负责招聘的魏老师说,受“一带一路”的影响,该公司新开了西非的部分沿海线路,但海员人才短缺严重,迫切需要补充新鲜血液。

现场用人单位的普遍感受是,高级船员短缺,人才流失严重已经成为海事发展的拦路虎。专家预计,江苏每年集装箱吞吐量不断突破,而国际海员仅有4万多人,到2016年人口缺口将达到近10万人。不仅是航海人才,海事相关的技术人才也存在缺口。南京港集团有限公司负责招聘

的朱老师说,尽管该公司招聘人数有所下降,但关键岗位的技术人才却呈现空心化。“比如港口物流设备与自动控制,年薪8-9万元,但由于南京房价较高,很多技术骨干两年就回老家去了。”

江苏海事职业技术学院副院长王卫兵说,2016届毕业生共有3420人,从7月份开始就由企业入驻抢滩,当天的招聘会有270个企业现场提供近6800个就业岗位,供需比接近1:2。该院最受欢迎的航海类专业生此前均已落实岗位。王卫兵介绍,远洋船员类目前的待遇水平,三副每月的基本工资为2000美元,二副为3500美元,大副为6000美元,船长则是近万美元。“钱景”虽好,却难以吸引新人。去年该院计划招收航海相关专业1100人,可最终只招到950人。(杨颖萍)

## 员工福利就要像这些公司一样实诚

你以为长达20周的带薪产假、吃不完的免费零食、各色健身器材、超棒的公司食堂等“高大上”员工福利只有谷歌、微软、Facebook这样的巨头公司才能提供?现在越来越多的创业公司开始在员工福利上动脑筋了。

在收集了19家科技类创业公司的员工福利案例后,美国一家提供相关咨询服务的公司Luminary Labs发现,丰厚的员工福利并非只有稳定期的企业有能力提供,即使是处于上升期的创业公司,也能在提供人性化工作环境的同时实现高速发展。

## DigitalOcean:

投资员工教育就是投资公司未来

DigitalOcean是一家创立于2012年的网络云服务公司,拥有170名员工。

福利政策:DigitalOcean为每一位员工发放一台Kindle,里面预置了影响创始人的电子书。公司还会根据员工的职业发展路径及个人规划资助员工每年参加至少一次培训会议。所有管理层员工都要参加为期6周的互动学习训练营。

如何做:DigitalOcean相信,作为一家快速发展的公司的一份子,每一名员工都应获得成长机会。他们发现,鼓励支持团队成员的个人成长能够促进公司的创新,而这正是DigitalOcean在开发最佳、最简单的云服务基础设施的过程中亟需的。

他们的宗旨:“因为我们的目标是开发者提供绝佳体验,我们同样希望为自己的员工提供绝佳体验。”

## Next Jump:

谁来领导让员工自己说了算

Next Jump创立于1994年,是一家电子商务公司,帮助戴尔、英特尔、希尔顿酒店等知名企业开发会员忠诚计划项目(loyalty program)。目前拥有200名员工。

福利政策:在Next Jump,领导小组由员工票选出来的21名代表组成,他们被成为MV21。这支领导小组奖励员工成长,其中有70%的人是“土生土长”的员工——他们从入门级职位做起,一步步成长为公司领导。

如何做:每一年,公司全体员工投票选出21名领导。员工们决定谁将掌权,确定谁最适合监督管理员工个人发展、谁最适合培训Next Jump员工、谁最善于向客户和用户展示同理心。

他们的宗旨:“我们的理念是‘更好的我+更好的你+更好的我们’。我们相信为了让这个世界变得更好,我们每个人都需要关注如何在生理上、情感上、心理上、精神上让自己变得更好。”

## Birchbox:

褒奖工作3年的老员工

Birchbox成立于2010年,是一家每月为付费订购用户寄送化妆品小样礼盒的电子商务公司。目前拥有400名员工。

福利政策:在入职三周年纪念日,Birchbox员工将获得增加的公司股票、连续3周的假期(带旅行补贴),与CEO共进晚餐的邀请及和经理的“3年以上老员工访谈”。

如何做: Birchbox使用绩效管理工具Namely来执行访谈计划。通过搜索员工访谈数据库,他们设计出符合Birchbox企业文化和价值观的采访问题。发展机会(Development Opportunity)是Birchbox员工投入工作的最重要因素之一,Birchbox通过一系列项目来积极培养一种持续的学习成长氛围。

他们的宗旨:“我们希望告诉老员工们我们真心珍视他们对公司的付出,并会为他们下一步职场发展考虑。”

## Upworthy:

每年资助员工1000美元旅行

Upworthy是一家成立于2012年的新媒

体公司。目前拥有80名员工。

福利政策:在正式入职3个月后,Upworthy员工将每年获得1000美元用来支付旅行相关费用。员工可以选择一次性花完1000美元,也可以选择申请多笔小额费用用来报销多次旅行。

如何做:每位Upworthy员工都有无限期休假,公司只制定最少休假期规定,而不是最多休假期规定。为了确保员工真的利用休假时间放松充电,Upworthy提供旅行补助,并要求员工真的度过了一个“不接电话不打卡”的悠闲假期。

他们的宗旨:“我们强烈相信,休假无论是对员工自己还是对他们的工作来说都是非常重要的。”

## General Assembly:

为员工支付医疗保险和电话账单

General Assembly是一家成立于2011年的编程教育机构。目前拥有400名员工。

福利政策:General Assembly为每一位美国员工承担90%的医疗保险费用。

如何做:General Assembly从很早就启用了—个叫做Sherpa的医疗管理服务系统,它不仅担任保险经纪人的角色,还能让员工一目了然地预约医生、查看保险信息。Sherpa既帮助GA获得更划算的保费(并且降低员工的医疗投入),还为员工提供了即时医疗建议与资源。

他们的宗旨:“乒乓球桌和免费啤酒是很有趣,但我们发现和这些东西相比,求职者和正式员工更关心那些实际的好处,比如说负担得起的每月医疗支出、降低每月的电话费用或者上免费课程。”

## Squarespace:

一经雇佣,承包商及其家属的医疗保险

Squarespace是一家成立于2004年的网

站搭建服务公司。目前拥有508名员工。

福利政策:自入职的第一个月起,Squarespace就100%承担员工及其家属的医疗保险。不仅如此,Squarespace还为员工提供个人旅行的全球医疗保险。

如何做:Squarespace的建议是找到一个容易操作的医疗保险项目。他们致力于为员工提供绝佳的福利,同时简化保险申请流程。他们将保证行政效率视作首要任务,因为这能确保医疗项目的可程序性,并能跟上公司发展的速度。

他们的宗旨:“公司的核心价值之一就是简化,这也和我们的医疗保险政策息息相关。只有在保证所有员工都健康快乐的前提下,他们才能高效工作。”

## Change.org:

无论性别,都可享受18周带薪育婴假

Change.org成立于2007年,是一家让用户发起网上请愿活动的网站。目前拥有300名员工。

福利政策:Change.org向全球所有刚刚成为父母的员工提供18周的带薪育婴假。无论性别,无论孩子是亲生的还是领养的,员工都可享受这一福利。员工还可以选择在孩子到来的1年时间内分次数请假。

如何做:Change.org做过一个成本效益分析。他们相信,通过提供人性化的福利吸引、留住人才,其收益是大大超出成本的。他们的宗旨:“有丰厚补助的育婴假降低新晋父母的经济困难,保证所有家庭都能和他们的新生儿读过一段人生中的重要时光。结果是,员工们的压力减轻,返回工作岗位时投入产出的比值更高。”

## Pinterest:

7年内离职员工都可以回来

Pinterest成立于2010年,是一家图片分

享社交网站。目前拥有700名员工。

福利政策:任何在Pinterest工作2年以上的员工在离职7年内都可以选择回来,而通常公司会给前员工90天的“试错期”。

如何做:在施行这个保留期政策后,Pinterest也调整了员工持股的思路。他们提出的问题实际上也值得其他公司思考。股票权益是否应该作为团队成员年薪的一部分,让他们能早早地享受到?还是应该在公司上市或被收购后再向团队成员提供?

他们的宗旨:“我们让团队成员在作出离开的选择时不会那么困难,虽然如今的招聘市场正处于有史以来竞争最激烈的时期之一。但我们认为这是一个我们可以承担的取舍。”

## Traackr:

员工可以边度假边工作

Traackr成立于2009年,是一家面向社会企业的营销平台。目前拥有30名员工。

福利政策:Traackr将无限期休假和远程办公相结合,让员工都最大限度地平衡工作与生活。因为员工分散在美国和加拿大,每一名员工都会和经理一起单独制定每日工作安排,并能够长时间待在海外。

如何做:因为公司没有全职人力资源部门,公司的行政就以一种非常有机的、基于员工需求的方式进行。在公司内部,员工通过社交软件Slack维持日常联系,通过每周全体例会促进公司内部透明及跨部门合作,这样远程办公的员工也能和在办公室的员工一样了解到公司当下发生了什么。

他们的宗旨:“我们的度假与远程办公政策反映了以下事实:虽然我们工作起来很拼命,但我们同样理解每个人在工作之外拥有自己的生活。”(林子人)