

智联招聘发布 2016 春季人才流动分析报告

受到经济转型和国家政策调整的影响，2016 年我国各个行业对人才的需求呈现出截然不同的态势，就业市场的结构性矛盾进一步加剧。人社部部长尹蔚民在两会期间提及就业现状时曾表示，今年的就业形势非常复杂。

根据智联招聘春节后在线招聘数据的统计分析，2016 年春季 80 后、90 后白领的跳槽意愿持续上升，一线城市周边卫星效应凸显，以西安、成都、天津等为核心的城市群人才市场非常活跃。在去产能的背景下，传统制造行业的人才需求持续走低，而在政策推动下，房地产和互联网行业的白领跳槽最为频繁，租赁服务位居春季 10 大高薪行业的榜首。

一、白领跳槽意愿持续上升 人才流动趋于多元化

春节过后，人才市场迎来“金三银四”的传统招聘旺季。根据在线投递简历数据显示，今年春季全国人均白领投递简历数量为 13.24 份，白领投递简历的频率也随着时间的推移逐渐增高，显示出白领的跳槽意愿持续上升。虽然经济下行压力对各行各业造成一定影响，但从整体来看，企业依旧拥有旺盛的人才招聘需求，白领们谋求更好发展的意愿依然强烈。

在重点城市人均投递简历排名中，北京、深圳、上海位列前三，人均投递简历量分别为 31.07 份、19.59 份和 18.65 份。受到政治和经济的不同影响，北京汇聚了世界各国的优秀企业，深圳和上海也吸引了大量海内外外的创客资源，因此人才市场最为活跃。

一线城市并非是白领的唯一选择，除了北京之外，成都、西安、天津、郑州等城市的人均投递简历量与深圳、上海非常接近，同时跻身白领期望工作城市前十名。这说明我国所打造的成渝城市群、关中城市群、京津冀城市群、中原城市群、长江中游城市群等城市群的发展活力和人才吸引力已经显现，未来人才流动的趋势更加多元化。

二、政策影响明显 冰火行业跳槽旺盛

智联招聘数据显示，春节后人才跨行业流动现象非常明显，就业呈现出结构性调整的特征。总体来看，房地产/建筑/建材/工程、互联网/电子商务、加工制造(原料加工/模具)三个行业的白领跳槽意愿最为强烈。

在世界经济复苏乏力以及互联网、信息科技发展带来的创新驱动力的双重影响下，我国经济演绎着传统产业产能过剩和新兴



产业爆发式增长的“冰与火之歌”。受到政策影响，春季房地产行业呈现了整体升温的态势，产生了大量的人才需求，房地产/建筑/建材/工程行业内部跳槽现象最为频繁。随着分享经济与中国各个行业的结合，引燃了“互联网+”发展新模式，互联网/电子商务行业的发展空间进一步加大，白领跳槽意愿较强。加工制造(原料加工/模具)等传统产业受到去产能的影响，人才需求持续走低，白领跳槽呈现跨行业流动的现象。

三、民营企业跳槽人数最多 低收入群体期待薪资翻倍

从跳槽白领所在企业性质来看，民营企业白领投递的简历数量最多，占春季简历总数的 48.9%，国企和股份制企业分别以 14.9%和 12.6%的比例位列第二和第三。智联招聘认为，包括移动互联网、3D 打印、人工智能、物联网以及云计算大数据等新兴产业在内的新经济，为我国民营企业的发展带来了全新的契机，2015 年我国新增登记注册企业增长 21.6%，平均每天新增企业 1.2 万户，民营企业的爆发式发展给今年春季人才市场带来了全新的就业活力。

那么市场上需求量最大的职位又是哪些呢？从春季需求最大的十大职业排名来看，销售业务、销售管理排名最高。智联招聘认为，民营企业数量的激增直接为市场带来了大量的就业岗位，销售作为最典型的通用型岗位更是首当其冲。除此之外，行政、后勤、文秘、软件、互联网开发、系统集成等通用型岗位和技术岗位的人才需求也非常迫切。

就业市场的人才需求也给低收入群体带来了更高的就业信心。根据智联招聘数据显示，月薪在 4000 元以内的求职者跳槽意向最强烈，占春季求职者总数的近 35%，其次是月薪在 4001 元——6000 元的求职者，占比为 30%，其中月薪 4000 元以内求职者的期待薪资涨幅高达 100%。

四、80 后、90 后是跳槽主体 互联网行业最受追捧

从跳槽白领的年龄分布来看，简历投递数量最多的是 80 后，占比为 45.4%，其次是 90 后，占比为 43.5%，70 后的占比仅为 7.8%。从数据上可以看出，80 后和 90 后已经成为求职者市场的“主力军”，占求职者总数的近 90%，在今天的两会上已经提出，“十三五”期间要实现城镇新增就业 5000 万人以上。智联招聘认为，90 后即将赶超 80 后，成为我国求职市场的主体，企业雇主需要发现求职市场的变化趋势，关注新生代员工的不同需求，才能顺利吸引到更多优秀人才的加入。

2016 年年初，我国提出要加强供给侧结构性改革，提高供给体系质量和效率。这将会给我国“互联网+服务”的发展带来全新的契机，行业对人才的需求也将不断加大。从 10 大热门行业人才流动情况来看，白领们跳槽后普遍倾向于选择互联网、电子商务行业。智联招聘认为，互联网行业以现代化的管理制度、极具竞争力的薪酬福利以及创新的氛围等条件最受白领青睐，而扁平化的管理模式和更多的个人发挥空间恰好迎合了

90 后追求兴趣、实现自我价值的需求，因此得到了众多 90 后求职者的追捧。

五、租赁行业捞金最快 高管职位高薪难求

根据智联招聘的统计数据显示，2016 年春季 10 大高薪行业中排名最高的是租赁服务，平均薪资高达 12750 元。受到年初房地产市场火爆的影响，房产租赁再度受到资本市场的高度关注，而随着企业运营的轻资产化思维在我国的普及，融资租赁的市场潜力被进一步释放，行业人才竞争也日趋激烈，因此租赁服务占据了春季 10 大高薪行业的榜首。特别是在年后二手房市场疯狂的背景下，中介行业或可成为快速捞金的新选择。

10 大高薪行业中仅次于租赁服务的是基金、证券、期货、投资、能源、矿产、采掘、冶炼，薪资水平分别为 10764 元和 10606 元。智联招聘认为，虽然互联网金融在我国发展时间不长，但飞速增长的市场增长规模吸引了一大批富裕阶层参与投资，行业人才大多为 IT、金融、管理等专业人才跨界而来，因此基金、证券、期货、投资行业呈现了以高薪抢夺人才的发展趋势。而随着新能源和新材料在我国受重视程度日益提高，能源行业也在高薪行业中占据了一席之地。

2016 年春季 10 大高薪职业中排名最高是高级管理。智联招聘认为，作为所有企业不可或缺的岗位，高级管理人才的需求量一直居高不下，今年的政府工作报告中提出，对互联网金融行业的关注重点将由“促进”转变为“规范发展”，因此高级管理人才的市场需求会进一步加大，以 22631 元的新薪资水平位居 10 大高薪职业的榜首。

随着国家对“互联网+”的大力推进，互联网行业已经成为中国最受关注的朝阳产业，而金融行业一直使所有行业中的“高富帅”，因此互联网行业中的 IT 管理/项目协调、软件/互联网开发/系统集成等职业，以及金融行业中的证券/期货/投资管理/服务、信托/担保/拍卖/典当、银行等职业均位列 10 大高薪职业当中，平均薪资都在 1 万元以上。

白领人才的职业动向会在很大程度上影响到求职者的就业选择，智联招聘期待春季人才流动数据的公布能给广大求职者一些实际有效的指导，也期待企业在人才招聘上能更有针对性安排和提前规划。同时智联招聘也建议，求职者需要把握人才招聘旺季的机会，同时结合自身兴趣爱好、掌握的技能以及未来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，积极寻找更适合自己的行业和职业。（吴明）

“互联网 + 人力资源” 将成持久战:红海科技悄然崛起

在人力资源方面的“互联网+”已经开始往细分领域发展，市场上除了招聘类的互联网平台外，逐渐出现“社保”、“保险”等的互联网模式。3 月 27 日，红海科技在“互联网时代企业经营管理变革分享沙龙”上推出社保云平台与中小微企业经营管理平台，再次发力经营管理高效变革，针对中小微企业全面推出定制型管理平台，并试图以“后来者”的身份插足“互联网+社保”。

据了解，目前市面上“互联网+社保”的产品有金柚网、51 社保、点米社保通等，各类产品都颠覆性的缴交代理价格出现在市场，而红海科技这款“社保云”产品也不例外，以 199 元更低的代缴价格优势试图在社保代缴业务上分一杯羹。

红海科技 CEO 孙伟认为，他们的优势不是价格，而是交付能力，“其实很多平台都是低价格去做这个产品，但我们的优势是互联网+的便捷与线下具备专业信息化管理的社保代缴团队，这是依靠红海人力集团十几年的信息化人力资源管理服务才能实现的。”他表示，“互联网+社保”的市场即将从蓝海变成红海，未来角逐将是背靠资源与背景的一场“持久战”。

精益经营管理平台一直是红海科技的核心产品，尤其在经济下行期，人力成本过高的情况下，传统管理需要谋求移动互联网化、大数据发展。据介绍，红海科技专门是为中小微企业发展打造的经营管理平台以提高劳动效率为核心，将复杂业务“傻瓜化”，特别适合中小微企业应用，线下专业管理业务覆盖 64 个省市、超 4000 家企业、300000 人以上。

在分享会上，红海集团创始人熊坚认为，当下人力资源管理必须借用互联网手段，才能推陈出新，但人力资源+互联网是不能将痛点一网打尽，需要专业的服务力量与经营管理方法才能在人力成本居高的时代解决中小微企业管理。

红海科技此次推出的两款产品十分“傻瓜”。针对中小微企业的经营管理平台，如当下网游般的剧情指引，直接将用户从陌生培训到非常熟悉场景，红海科技运用同样的“傻瓜”原理，将平台使用培训变得更加便捷易懂，例如劳动经营管理模块中的请假流程，在系统显示可请假的范围内，只要根据步骤就可以申请成功。

“社保云”的自嘲更是直白，以“傻瓜”为自身强大功能告诉用户，只要使用这个平台你就能从容轻松搞定社保办理的一切繁琐问题，仅仅是一个按钮。

据了解，红海科技的“社保云”产品研发时间超过一年，上线后覆盖北、上、广、深等主要七个城市，与其他社保缴交平台一样，均以“效率+低价”为卖点。红海科技 CEO 孙伟则强调，社保云在基础核心功能上不会输给其他平台，并且会在优质服务上处领先地位，“实际上，我们主要针对中、小、微企业或个人做的社保云平台，PK 的是传统社保缴交的痛点，也是做平台的初衷，其次是想真正做到行业的改良者，并不是把社保云作为一种营销工具或渠道。”

前端对接用户的作用有多大？红日咨询培训集团总裁杨艳认为，前端对于用户来讲，就是互联网+的便捷讯号，但某些平台仅利用互联网低价格作为营销手段，充当促成线下买卖行为的中介，操作并非那么透明。“传统代缴服务费 100 元，现在 19.9 元，这是完全是颠覆市场的行为，如果单纯以本伤人，那平台也不可持续，社保云利用红海人力集团信息化手段代缴社保，人力成本远比普通代缴行为低，尽管在当下难以体现较大的盈利，但是在未来将会在其他服务方面比其他平台拥有更大的盈利优势。”杨艳如是说。

据悉，红海人力资源集团在 2009 年完成了社保信息化工作流程，专门针对社保缴交流程进行订制，每一个步骤都能精细化处理，每一单服务、每一个地区都能跟踪到位。“我们有专门核查的系统，也有录入和搜索等，把每一步都简单信息化，确保效率很高，差错很低。”

（索有为 阮舒蓉）

教育部:严禁发布限定院校性别等歧视性招聘信息

4 月 1 日，据教育部网站消息，日前，教育部办公厅下发《关于开展全国普通高校毕业生精准就业服务工作的通知》，《通知》指出，要确保信息安全，要认真审核用人单位职位信息和招聘信息的真实性、有效性，严禁发布含有限定院校、性别、民族等歧视性招聘信息，严密防范招聘欺诈和“试用期陷阱”。

《通知》提出，高度重视精准就业服务工作，准确把握供求信息。各地要指导并明确要求各高校开展毕业生生源信息全面调查，帮助高校通过各种渠道广泛收集用人单位岗位需求信息。各高校要明确任务分工，层层抓好落实，辅导员、班主任、研究生导师要第一手了解每一位毕业生的就业状况和意



●招聘会现场。 张斌 摄

愿，详细记录毕业生求职地域、意愿、薪水等就业意向。

高校和院系要准确把握单位性质、工作地点、学历要求、招聘条件等招聘信息，建立毕业生求职意愿信息数据库和用人单位岗

位需求信息数据库。

《通知》要求，建立精准对接服务平台。各地各高校要充分利用就业网、手机短信、就业 APP、微信等渠道，建立供需精准对接服务平台。将毕业生求职意愿信息数据库与用人单位岗位需求信息数据库进行比对，智能化匹配学历、专业、地域等关键信息，为毕业生与用人单位精准推送符合要求的供需信息。

要指定专门团队或人员负责服务平台的维护管理，及时收集、整理、发布供需信息，做到定期维护、适时更新、即时统计。教育部新就业网已建成精准对接服务平台和微信公众号，为高校毕业生提供政策、指导和岗位信息精准对接服务。

《通知》强调，大力拓展服务内容。各地各高校要充分利用互联网+就业新模式，采用青年学生喜闻乐见的形式，不断丰富精准对接服务内容。广泛利用手机等移动终端，开展订制服务，根据毕业生不同阶段需求和求职意愿，精准推送相应的就业政策、岗位信息、指导服务，实现就业服务个性化、差异化。

要重点关心家庭困难毕业生、少数民族毕业生、农村生源毕业生、残疾毕业生等各类就业困难群体，实行“一生一策”动态管理，通过开展个性化辅导、精准岗位信息推送，做到精准帮扶，帮助他们尽快实现就业创业。

（中新网）

市场在人力资源服务中的主导地位研究

■ 高亚春

在市场化改革的形势下，市场的作用将更加凸显。在人力资源服务中，适合由市场提供的服务应该是可以由市场来自主决定的服务。比如人才招聘、职业指导、人力资源培训等。总结来看，适合由市场提供的人力资源服务应该具备以下特征：一是自主性，二是竞争性，三是盈利性。

由于我国的人力资源服务还处于市场化发展的初期阶段，人力资源服务的市场化运作还不成熟，仍然需要有一个培育市场的过程。在培育市场的过程中，政府与市场上的人力资源服务企业要保持良好的关系，形成公共就业人才服务与市场化人力资源服务统筹协调、互为补充的多元化、多层次服务格局。

人力资源服务市场化发展的特点

- 一是市场主体日益多元化。目前民营人力资源服务机构越来越多，已经占到了 61.6%的比例，成为市场上人力资源服务机构的主体。国有性质、外资、港澳台资性质的人力资源服务企业数量较少。
- 二是新兴和高端业态发展十分迅速。

发达地区城市调研的 61 家人力资源服务企业情况分析结果显示，当前开展人事代理、管理咨询、猎头服务等高端业态的企业比例，分别达到 40.98%、39.34%与 22.95%，已经达到甚至超过传统业态中的现场招聘、网络招聘、职业介绍。传统业态中的劳务派遣仍体现出较大优势，开展此项业务的企业达到 63.93%。

三是人力资源服务龙头企业在市场上的份额增长迅速。

知名的人力资源服务龙头企业对行业发展起到了较好的示范带动作用，市场份额迅速增长，服务水平和服务能力、服务规模在全国人力资源服务行业中处于领先地位。

四是人力资源服务国际化发展趋势日益明显。

一大批跨国大型人力资源服务企业通过并购、投资、入股等方式进入到中国的人力资源市场，加快了人力资源服务行业国际化的步伐。随着国际经济合作交流的不断深入，人力资源服务的大规模走出去与高水平引进来将同步发生，服务领域也将实现跨域跨界发展。

五是人力资源服务企业正积极应对新常态。

在经济新常态的环境下，人力资源服务企业的运营模式和服务模式也在逐渐发生变化，客户也拥有更多的选择权，人力资源服务产业的边界不断被打破，新的商业模式和竞争态势正在改变市场格局。人力资源服务业也正在积极抓住信息技术带来的技术机会，尽快利用信息化技术改造企业，积极布局，强调内外平衡，把握发展主动权。

六是市场化发展的区域性差异明显。

从服务机构的地区分布来看，东部地区人力资源服务机构 12854 家，占人力资源服务机构总量的 51%；中部地区 4410 家，占比 17.5%；西部地区 5827 家，占比 23%；西部地区 2135 家，占比 8.5%。在中国东部沿海地区，人力资源服务业已经基本完成市场化，市场在人力资源服务中的主导作用已经较为明显。而贫困地区市场的力量很弱，劳动力很难通过市场的作用获得高质量、稳定就业。

发挥市场在人力资源服务中主导作用的路径

- 其一，转变政府职能的路径。一是强化政府的监督管理职能，优化政府服务。

政府的职能是监督管理，要逐步建立政府监管、机构公开、社会监督的人力资源服务业监管体系。人社部门要联合公安、工商等部门，继续组织开展清理整顿市场专项行动，为人力资源服务业发展提供良好的市场运行环境。另一方面，政府与有关部门应当完善服务体系，优化服务质量。例如，规范人力资源市场相关行政许可事项，逐步从重审批向重服务转变。

二是营造公平透明的市场环境，维护市场秩序。

政府及相关部门应当积极推进人力资源服务机构信用体系建设，定期对人力资源服务机构的服务信用水平、服务能力和服务绩效进行综合考评。对评选确定为诚信人力资源服务机构由创业扶持资金给予适当激励。

此外，政府还应当正确引导人力资源服务业集群化发展，支持有条件的地方加快建立和发展人力资源服务产业园区。

三是建立完善人力资源服务行业自律的制度环境。

建议利用信息宣传手段，加强人力资源服务业在市场上的舆论监督。政府及相关部门应当充分利用多媒体形式，协助人力资源

服务机构建立社会监督体制。

其二，培育市场，并逐步发挥市场主导作用的路径。

一是改善人力资源服务企业的投融资环境。人力资源服务机构中的小微企业多，由于自身缺陷和外部环境多种因素，会有融资难的问题，这也是制约小微企业发展的瓶颈。因此，把握人力资源服务企业的这一特点，从改善投融资环境入手，能够为人力资源服务业持续发展助力。

二是培育集团化、规模化、品牌化运作的龙头企业。

人力资源服务机构应当注重专业形象的树立和品牌塑造，致力于打造专业品牌形象。

三是培养和引进人才，提高从业人员整体素质。

人力资源服务机构从业人员的职业素质和能力是市场服务水平的重要载体，要加强人才培养和人员培训工作，大力实施人力资源服务从业人员培训、高级管理人才研修培训工程，多层次、多渠道培养和引进人力资源服务业所需人才。

（作者系中国劳动保障科学研究院博士、助理）