

# 招工难遇上用工难 人才市场“看着热闹”

春节过后,全国的招聘市场正逐步升温,多地中小企业再现招工难、用工荒的现象。前程无忧以及科锐国际近期的调研显示,今年节后招聘量与去年同期相比有所增长,建筑、金融、电子商务等行业用人量激增,2014年职场人或将得到更多机会。

“经过一年的缓冲,2013年经济大环境有所回暖,很多企业将原来冻结的编制解冻,开始招聘。此外,还有一些行业、企业,发展势头良好,或者提前储备、培养人才,这些都是今年年初招聘量有所上升的原因。”同时职场专家也指出,目前招工难与用工难的矛盾仍然存在。



## 怎样的工作 才有“挑战性”

最近,有媒体联合多所高校对数百名已工作1-3年的90后大学毕业生进行调查,超过半数的受访者表示,工作缺乏挑战性、工作内容过于单调是对工作不满意的主要原因,很多受访者还因此而跳槽。

媒体就此呼吁,用人单位要针对90后大学毕业生群体,改变传统,给职场新人更好的发展空间。这当然有必要,但更需要警惕的是,有一些大学毕业生以“工作缺乏挑战性”为由,不愿意做平凡琐碎的工作,在职业发展迷失了自我。

刚入职场的90后职场新人,说走就走“裸辞”的不在少数,原因也极为简单,就是感到“工作没劲”。前不久曝出一名高考状元毕业四年之后变为流浪汉的消息,不是因为他毕业之后找不到工作,而是总对工作不满意,觉得太平凡,没干到半年就辞职了。

大学毕业生希望工作有挑战性,这值得肯定,但什么是挑战性,可能他们自己也没有想好。抱怨挑战性小而动辄辞职,表明他们缺乏职业规划。

按照笔者的理解,最有挑战性的工作,该是自己去创业,打造一家全新的企业,这样每天都能面对新的挑战。可是,我国大学毕业生选择创业的不到2%。

另外,挑战性和稳定性是相对立的,越稳定的工作,变化、挑战性就越小,可很多大学毕业生在选择职业时,更愿意选择稳定的机关事业单位或传统行业。

大学生希望有挑战性,可以做两方面调整:

一是整体就业观的调整,抛弃传统的稳定工作,寻求创造、创新。但要面对这样的挑战,需要在求学期间,培养自己的创新创造能力和创业能力,没有创业的意识、创业的能力,却期待他人给自己创造挑战性的职业生涯,这从逻辑上讲就不通。

二是积极适应职场,把自己的岗位工作做出新意。朝九晚五的上班族工作是很琐碎,但做好这些琐碎的工作,是一个职场人的基本素养。而且,能不能把琐碎的工作圆满完成,也是用人单位考察员工基本能力,以评估能否交办其他更重要工作的一部分。有家500强企业的人力资源总监告诉笔者,有些大学毕业生来单位不到半年就辞职,说是把单位看透了,而他自己在干这行了20年,还觉得工作很有意思,怎么一个新人半年就有本事把单位全看透了?

职场不可能有那么多的“每日鲜”,而且新的不是外在形式,而是工作的内涵。如果能以积极的态度面对每日重复的工作,把每天的工作做得更好,不也很具有挑战性吗?

## 规划的本质 是能力提升

目前国内的行业、企业发展都比较快,尤其互联网行业和零售业面临很大的挑战,职位的技术更新比较快,这时我们就会发现有可能原来在某个企业比较有竞争力的人员,一段时间后不那么有竞争力了,这都是行业变革等原因造成的。在这个大背景下,笔者认为职业规划从能力角度去考虑,是个以一敌百的方式。职业发展的外在线条是职位晋升、薪酬增长等等,但真正有影响的是内在线条,即能力。

当然,职业能力不只是知识技能,更多的在于素质。职场人应当找到自己的能力爆发点,在自己的能力点上去做事情,同时对自己能力的提升有一个长远的规划。

有些职场人看到某个公司提供的薪酬比较高,就容易放弃现有的工作,而去做能力点上没有潜力的事情,这就造成了一种割裂。职业能力的提升不是一个月或上个培训班就可以做到的,而是在现有的平台上挖掘工作的最大价值。因此,职场人要知道自己的能力应该往哪个方向走,考虑到几年之后可能是什么样子,新的一年职业规划就是这一年在现有的平台上,完成现有的业绩和任务,又能服务于相对长期的目标。

此外,在做职业能力提升的计划时,要知道哪些是真正想做的,有本来的意愿和热情,制定了规划就必须坚持。

(本版稿件均据新华社)

### 广告传媒

《调研》显示,在计划增编的受访广告传媒企业中,需求量最大的岗位是销售、市场和项目管理。

随着互联网产业发展,广告技术、营销模式不断革新,具有整合营销能力的市场人才将受广告传媒企业热捧。

另外,中国影视行业快速成长,电影、电视开始项目化运营,兼具文艺鉴赏能力及现代企业管理经验的项目管理人才,成为企业最急需的核心人才,但原有市场环境缺乏培养这种人才的机制,导致项目管理成为广告传媒行业最热招的岗位之一。

### 地产

《调研》显示,在计划增编的受访地产企业中,需求量最大的岗位是项目管理、销售和工程设计——57.6%受访企业增加销售,其后依次是项目管理55.9%,工程设计52.5%。

地产行业现阶段,亟须项目管理、设计管理、成本管理、营销推广类人才。目前二、三线城市建设升级,大量

### 热门行业

商业和住宅地产项目缺乏项目总经理。另外,城市综合体建设中的超高层项目和大型综合体项目,面临工程管理、建筑设计一将难求局面。在商业地产中,商业运营方向人才也极度缺乏,定位高端购物中心的奢侈品项目运营人才更是奇货可居。

### 金融/投资

前程无忧的节后调研显示该行业在2014年节后7天内发布招聘职位17万,比2013年同期增加了95.6%。

民间活跃的金融服务和各行各业奋斗互联网金融,使得用人需求“高烧不退”。电商涉足保险融资,券商与互联网公司合作推出的网络理财产品,银行也加入相继开展实时到账的理财产品。如同互联网公司的招聘“信贷审核”“金融产品经理”,银行券商们则在纷纷招聘“数据库工程师”“视觉设计”等。

### 互联网/电子商务

互联网/电子商务用人需求增加47.2%。几乎所有的时髦企业都想跻身互联网金融,几

乎所有的企业的运营都在往互联网上“搬”。电商属新兴产业,人才存量不足,有经验或者能快速上手的电子商务人才稀缺和抢手,“价高者得人才”是这个行业招聘的第一甚至唯一的规则。值得注意的是,互联网的垄断格局愈演愈烈。超过90%的小型企业普遍面临一线员工找不到,资深专业人士留不住的尴尬。资历两年的一线员工需求最为迫切,特别是客服类岗位常年招聘常年缺。

### 建筑/建材/工程

建筑/建材/工程的用人需求增长了39.6%。一线的施工人员“用工荒”由来已久,甚至出现年龄断层,对30岁以下的年轻人很难有吸引力。另一方面根据国家资质规定,从事工程项目管理的专业技术人员,应当具有城市规划师、建筑师、工程师、建造师、监理工程师、造价工程师等一项或者多项执业资格,所以雇主们对项目管理这类的复合型人才的需求非常迫切。对财务人员,包括催账、成本、审计和风险控制类的用人需求也比去年同期增加了23%。

### 招聘现场

## 招聘量增加就业难仍在

2月20日上午,在北京赵公口人才市场的建筑建材、房地产、园林绿化、家具家居专场招聘会现场,笔者看到,招聘企业只有十几家,前来应聘的人却络绎不绝,有些展位出现了应聘者排队投递简历的现象,也有招聘展位无人问津,招聘人员甚至主动向过往的求职者询问情况。

“从早上到现在,我这儿只有一个人投了简历。”某知名电

商的招聘负责人小张告诉笔者,目前像拣货员、质检包装员、发运员等岗位并不好招人,他们今年已将基本工资提高了500元到2500元,还包食宿,但仍然不具有吸引力。

在另一个建筑公司的展位,前来应聘各种技术岗的人有很多,其中不乏应届毕业生。“现在建筑行业工作都要证书,可一些年龄较大、工作经验丰富的应聘者没有证书,大学

生或年轻的应聘者虽然有证书,但没有经验,他们到工地根本派不上用场。而要真招个大学生从头培养,又怕培养出来就跳槽了。”

“今年节后的招聘形势比去年同期要好,招聘量也有所增加。但用工难与就业难的问题一直都存在。”赵公口人才市场相关负责人认为,在中国社会转型期,这个矛盾很难解决。

### 观点

## 蓝领工人招工难、留人难

蓝领工人难招是有多方面原因的,首先企业需要控制人力成本,薪酬保持市场平均水平,由于企业间的薪资水平趋

近,流动成本和风险低,因此工人流动性极高。其次,即便企业制定薪酬激励计划,但当前基层工人的年龄偏低,心性

不稳定,还没等到晋升,就跳槽了;最后企业内部培训机制也没完善。这加剧了招工压力。

## 节后招聘量上升

每年二三月,人才招聘逐步进入高峰期。而春节后的招聘形势则往往为全年的人才市场走势定下基调。笔者从北京部分招聘会及人力资源机构了解到,今年节后招聘量与去年相比有所上升,部分企业还出现了招工难局面。

根据前程无忧2014年春节后第一周人才市场供需行情的调查,2月8日—2月14日期间该网站发布招聘职位日均289万多个,比去年同期增长了28.0%。其中,房地产开发、互联网/电子商务和金融/投资/证券行业分别招聘量最大的行业前三位。而科锐国际近期发布的《2014年中国企业招聘趋势调研》(以下简称《调研》)则显示,较之2013年的招聘趋势,2014年有更多企业计划增编,而计划减员的企业,相应减少。其中,65.4%受访企业计划增编,较之2013年增长6.6%;计划减员受访企业为17.3%,较之去年减少8.8%。在计划增编的企业中,需求量最高的三个岗位依次是销售、研发、生产制造。

## 服务业缺口带动 一线城市招聘量

从区域来看,调研显示,2014年形势逆转,二三线城市首次超越一线城市。“在我们的调查中,北京、广州和深圳的职位发布量都比2013年同期增加30%以上,深圳一周内发布的职位数量增加了42.9%。而2013年同期,一线城市中只有北京的职位增长超过10%。”前程无忧首席人力资源专家冯丽娟认为,一线城市的招聘量快速上升的一大原因是服务业缺口。“不只北、上、广、深,几乎所有人口过百万的大城市都缺餐饮服务、保安、保洁员、客服和家政服务员,一线城市尤为奇缺。另一方面金融、电子商务和培训教育等行业的兴盛,行业内企业主要在一线城市经营,对知识人才的大量需求也来自一线城市。”