

找到契合点 资源比薪酬更重要

“

正值年底,虽然过了最热的招聘季,但却迎来了“用人荒”。据某网站招聘平台数据显示,每年元旦春节前后都是跳槽高峰,很多用工企业不惜加大成本招揽员工。过去,这种年底跳槽的现象外企、私企出现比较多,然而,随着国企“改制降薪”,很多国企员工,甚至曾经捧着“铁饭碗”的职员,也都开始想办法跳槽转型,另寻出路。



2015年员工流动 小幅攀升

日前,前程无忧发布《2016离职与调薪调研报告》。报告称,2015年员工整体流动性小幅上升,平均离职率为17.7%。过去一年,各行业在经济常态下,急剧变革,制造业受冲击尤为明显,实体经济低迷,部分企业产能过剩,开工不足,部分岗位被取消或缩减,员工被动离职的情况有所增加;而传统服务业属于劳动密集型产业,就业门槛低,岗位可替代性较高,企业在员工保留方面关注度较低,离职率一直处于较高状态;此外,因物价水平进一步下滑,面临通缩压力,国内消费品市场增速回落,消费品行业员工离职率亦逐年升高。

高科技、金融行业跳槽凶猛

2015年,高科技、金融等行业员工离职率频频走高,分别为19.1%和18.1%。在大数据和“互联网+”兴起的背景下,高科技行业发展日新月异,专业人才频频跨界,人才整体缺口较大,人才竞争日趋激烈,员工薪酬也是水涨船高。

随着金融全球化的快速发展,具备国际视野、通晓金融市场实务的人才需求量持续上升,中高端人才十分紧缺,与此同时,互联网金融市场如火如荼,专业人才相对缺乏,人才流动日益频繁,导致行业间频频以高薪、股权期权激励等为诱饵的“抢人大战”,推动金融行业的涨薪速度遥遥领先。

专业技术人员离职率 同比增幅最大

2015年操作人员的离职率仍是所有职位等级中最高,达到25.3%。2015年经济趋缓,部分企业产能过剩,产业结构调整,一线操作人员被动离职的情况较往年有所增多。从离职率的增幅来看,2015年专业技术人员的离职率同比增幅最大,随着新技术的广泛应用和商业格局的深化演变,传统行业逐步转型,企业需要及时调整战略及产品创新,专业技术人员需求较大,人才竞争激烈,离职率继续走高。

民企离职率依然最高

2015年,民营企业离职率依然最高,为20.2%,高出国有企业(12.4%)近8个百分点,在经济下行的大背景下,民营企业整体实力和抗风险能力均较弱,在人才吸引与保留方面并不具备太多优势,员工稳定性较差。此外,从同比来看,国有企业离职率较2014年同比增长4.2%,同比增幅最高。

专业技术人员“钱途”看好

尽管企业预计2016年调薪将趋于谨慎,在不同职等中,专业技术人员的薪酬涨幅依然最高,达到9.0%,操作类员工调薪幅度为7.4%。在中央一系列“大众创业、万众创新”政策的推动下,新产业、新业态、新产品、新经济、新动力加快孕育。随着产业转型升级加速,在复杂多变的市场环境下,产品创新迫在眉睫,专业技术人员一直供不应求,十分抢手,此类员工的调薪幅度始终较高。(陈晓)

薪酬降低 员工更加看重人脉和平台

“如今国企薪酬改制是网上热议的话题,降薪幅度比较大。其实现任到国企工作的人看重的不完全是薪水,而是国企的平台和资源。国企最大的优势就在于能够占据更广泛的资源。”国企员工刘威说出了自己的看法。对此,同是国企员工的罗直也有同感。罗直说,有个公司的高管,当初的月薪是10万元左右,但到国企后其年薪才十多万元。“对方

说,自己之所以不跳槽,正是看重国企的平台和资源。”

“而且国企对人才的培养机制比较健全,对于个人能力短板的补充是非常有效的。”在国企工作的顾卓恩认为,国企的氛围也很好,对于员工有充分的发展空间。“特别是一些改制成功的大型国企,对个人的发展前景是非常有利的。”

薪酬高低并不是关键 主要是找到适合自己的位置

“当你在一个企业做久了就

会发现,改革是必须要面对的问题。在改革过程中,总有人会选离开或进来,只有你自己知道要去哪里,知道的最佳位置。当你找到与自己与公司的契合点时,所有的顾虑都能抛开,届时,薪酬高低也不是关键问题。”国企员工王涛说,当初她的薪水低于空降的平级管理者,她之所以选择留下,是因为她与公司有感情了。“当你与公司有感情的时候,其实你的职业发展是幸福的,你会相信老板的决策和老板身边的人能够带领这个公司走向一个

更大的平台,你要经历公司的成长,从一无所有到上市的过程。”

王涛的同事马介强特同意这个观点。“如果你喜欢冒险,喜欢闯一闯,那么国企相对稳定,可能未必适合你,但一定要找准自己的定位,知道自己要什么。”

“降薪只是现阶段的一种手段,随着改制的深入,还会有其他形式的表现。”专家说。“所以如果对自己目前的状态不满意,与其怨天尤人,不如找机会‘充电’,充实自己,‘磨好了枪’才有机会上‘战场’。”专家表示。(新华)

毕业生找工作必须与专业对口吗?

迈进新年,对于大多数已经找到实习工作的毕业生而言,是充满憧憬的一年,是理想与抱负腾飞的一年,但亦有部分毕业生正在踌躇迷惘。花费了四年宝贵的青春在本专业中,好不容易学成归来,但未必每一份工作都能如人所愿,面对专业对口问题,是坚守还是调整呢?

希望首份工作专业对口

Suki是一所高校的应届毕业生,就读土木工程专业,从去年10月份就开始四处奔波于各类招聘会,希望找到合适、理想的工作。前不久,她刚拿到了一家浙江建筑公司广州分公司的offer,难掩内心喜悦的她兴奋地告诉笔者:“皇天不负有心人,幸好我一直都在坚持找专业对口的工作。”

原来,由于非名校毕业,且土木工程就业人员的市场需求不大,Suki在过去三个月中处处碰壁,屡屡受挫。“身边有很多朋友都劝我从事销售或是管理类的工作,因为很多单位都招这些岗位的人,但我觉得都学了那么多年了,希望第一份工作是跟专业有关的。”Suki还称,连续多月的被拒绝曾一度让她产生一种想要放弃的念头,随便找一份工作先做着,骑驴找马,但后来在家人的鼓

励下,她在彷徨和迷惘中坚持过来了,最终,她也如愿拿到了专业对口的offer了。

大部分毕业生都希望第一份从事的或者,或者实习工作,是专业对口的,用受访的学生阿玲的一句话概括:“第一份工作就非相关的,感觉这四年就白读了。”

对专业对口期望值要合理

毕业生希望专业对口无可厚非,那么,企业又是如何看待的呢?笔者在招聘会上采访到某房地产乙方公司的招聘专员黄先生,他向笔者直言:“每年都有很多土木专业、土木工程专业的学生过来招聘,我们肯定希望能招到专业对口的人,培训成本也降低了不少,但说实话,有时候专业对口的学生也不见得有多适合。”

黄先生向记者讲述了他的一次经历,黄先生曾招过一名本A的土地资源管理专业的毕业生从事公司策划岗位,入职后不久,黄

先生就发现该名学生对行业知识一窍不通,就连测绘、土地测量、土地规划图这类专业基本知识也十分缺乏。离职前,该名学生对黄先生说:“我以为策划就是想怎么把房子卖出去。”

很多大学生对专业对口的工作充满了各种各样幻想,过分将自己代入到影视剧中相关工作的人物角色当中,但“理想很丰满,现实很骨感”,当他们发现从事的工作与理想不符,或个人相关知识难以达到工作所需时,很多毕业生就选择了放对此,有招聘专员建议,学生在挑选大学专业时要谨慎,毕业生在寻找工作时期望值要合理,从事专业对口工作只是以大学四年的学习和社会实践作工作积累,那些在大学生中“混日子”的学生并不见得多有优势。与此同时,理想和现实之间是有差距的,要根据就业市场和个人情况来调整职业规划。

(番禺)



年轻职场人跳槽观念更迭 2015年90后员工跳槽比例有所提升

据2015年员工整体流动情况最新调研数据,90后年轻员工在2015年跳槽比例有所提升。“对目前工作不满”成为了90后离职主因,折射出快速变化的互联网时代下,年轻职场人跳槽观念的更迭。

90后离职主要对工作不满

“较具竞争力的薪酬福利与职业成长空间”依然是90后年轻员工选择主动离职的重要原因,这两项指标无疑是大部分职场人权衡去留的关键因素。值得一提的是,个人对“薪酬福利缺乏竞争

力”排名从往年的第一位下降至第三位,而“对目前工作内容感到不满”跃居首位,这也折射出职场人跳槽观念的更迭。

随着90后职场新生代步入职场,他们更喜欢根据自己的兴趣爱好去跳槽,这也是这个快速变化时代的特点。调研发现,90后员工比例越高,员工的平均离职率也会随之升高。伴随着互联网长大的90后,总能最先发现机会,最敢尝试各种职业,“有主见,不将就”是这个群体的显著特征。他们职业定位模糊及抗压性较差,往往“说走就走”,跳槽意愿较

为强烈。此外,在全民创业热潮中,不少90后也加入了创业大军,年轻的他们不走寻常路,敢于去陌生的领域“冒险”。

跳槽之前要多比较

专家表示,近来,企业愈加注重员工的投资回报,对于想要通过跳槽来大幅增加收入的年轻人来说,已经不太现实,因此建议年轻员工不要跟随“跳槽潮流”,在跳槽之前,多看、多听、多比较,从面试等不同渠道了解公司是否适合自己,对于能否胜任高收入职位有成熟的判断。(新华)

