

# 《2016年春季中国雇主需求与白领人才供给报告》出炉 全国平均48人争一个岗位

近日发布的《2016年春季中国雇主需求与白领人才供给报告》(简称《报告》)显示,2016年春季,全国人才供需竞争指数为48,意味着从全国范围来看,平均一个职位收到了48份简历。与2015年全年数据情况对比来看,2016年开春竞争指数上升幅度明显,全国的求职市场竞争激烈。

## 成都职位竞争指数排名第一

《报告》显示,从不同城市的竞争指数来看,成都的竞争指数依然在监测的32个主要城市中排名第一。此外,在2016春季求职竞争指数排名前10位的城市中,依然只有北京和深圳两个一线城市。上海和广州的职位竞争指数分别排名第14和第16位。在新一轮以互联网行业为代表的

经济发展形势下,北京和深圳作为互联网经济发展如火如荼的典型城市,吸引了大量人才涌入,上海和广州的互联网发展热度相对较低,对人才的吸引程度较弱,因此整体的竞争程度也较低。

## 国有企业吸引力最大

《报告》显示,2016年春季不同性质企业的竞争指数差异较大,国企和上市公司依然维持上个季度的排名,竞争指数最高,从具体数据来看,2016年春季求职期国企竞争指数为63.4,其次是上市公司,竞争指数均为60.1,外商独资企业与合资企业分别以55和49.9的竞争指数排在第三和第四位。

有关专家分析,出于我国传统的就业观影响,国有企业对于

求职者始终保持着较大的吸引力,上市公司也因其“已上市”的身份吸引了大量求职者,然而国企和上市公司的内部员工相对比较固定,招聘岗位较少,因此出现了求职竞争激烈的结果。

## 一线城市薪酬保持在较高水平

根据《报告》内容,2016年春季全国32个主要城市职位平均薪酬为7018元,较2015年第四季度全国6756元的平均薪酬,保持了增长的态势。

从城市群来看,北上广深作为一线城市以及区域经济中心,薪酬一直保持在较高水平,杭州受益于互联网和电子商务的发展,薪酬水平也较高。广州的发展势头不及杭州,因此薪酬水平被杭州赶超。

## “新人”要学会说“不”

作为企业里的普通员工,不少职场人、尤其是职场新人为了和同事搞好关系,其他同事托他帮的忙总是习惯不拒绝,成了大家口中的“好人”。然而随着各种各样的杂活增多,自己的工作也变得繁重很多,于是很容易陷入两难的状态。

从事人力资源管理工作多年的黄小姐表示,想当好人的心态在职场新人中很常见。由于资历浅、工作经验少,新人们常常被要求承担各种各样的杂活。随着时间的推移,逐渐对自己的工作界定有了更深的理解,若还是“来者不拒”,也许会让人认为这是你的办事风格,反显得不太好。习惯性地帮助同事处理那些原本不属于你职责范围之内的事务,这种通过讨好他人、取悦他人而建立的人际

关系,实际上是一种边界不清的不健康的人际关系。

黄小姐认为,职场人要学会拒绝,尝试着对他人的要求说“不”。职场人士可以这样来练习:充分关注。在他人提出请求时,仔细倾听,不要左顾右盼忙于其他事务。当他人得到了你全部的关注时,会感到自己被尊重、被理解,也就更愿意相信你的拒绝的确事出有因;态度坚定。拒绝的时候要坚定,不能犹豫不决,躲躲闪闪;提供解决渠道。对方的要求并非事都需要你亲力亲为,为他提供一些获得解决方案的渠道,这也能够让你把握好尺度;如果对方因为不肯帮忙而闹情绪,记得用笑脸来化解而非在原则上退让,用善意且良好的态度,既能坚持自己的原则,又能化干戈为玉帛。

# 家族企业 去还是不去

数据显示,中国民营企业中85%都是家族企业。对于求职者来说,家族企业在经营管理中提倡的“家文化”,能为员工提供一系列人性化的关怀。但与此同时,也有一定的问题,比如人情关系会相对复杂。考虑到利与弊,该不该选择到家族企业上班呢?

## 老板三兄妹 都不敢“得罪”

小宋所在的建材公司是一家“兄弟档”的家族式企业,哥哥和弟弟分别是公司的大老板和二老板,妹妹则是公司的财务总监。小宋在公司做人力资源主管,刚到这家公司时,两位老板很器重他。然而,让小宋感到无奈的是,两位老板不知什么原因,竟然彼此不和,让小宋夹在两人中间很为难。不但如此,财务总监还经常向小宋打听有关公司内部的一些事。面对这样的复杂关系,小宋感到很为难,也很头痛。

有一次,大老板将自己的一位朋友招进公司,并让小宋为这位朋友办理入职手续。这件事情不知怎的让二老板知道了,二老板以“不合公司规定”为由,让小宋拒绝为其办理入职手续。“两边都是老板,我都不能得罪。”无奈之下,小宋只好劝说大老板,在三个月试用期满后,再为其办理相关手续。还有一次,小宋在拟定计划考核,大老板和二老板每人给他一份计划标准,都说自己的计划最适合公司,甚至财务总监也

将自己的意愿告诉了小宋,希望小宋能采纳她的意见。

结果,小宋只好将三人的意见进行整合,尽量拟出一份让大家都满意的制度标准。“计划是拟定出来了,但我不能让他们知道对方的想法,否则整个计划就会被推翻重做。”类似这种让小宋左右为难的事情太多了,他已经开始考虑跳槽了。小宋说,他希望自己能够脱离家族企业的影子,“老板一人一种做法,我真不知道该听谁的。”

## “裙带关系”太多 难得机会眷顾

张静在一家大型的家族企业工作了5年,毕业时凭着不错的学历背景直接进入到公司的总部。“但我发现身边的同事不少都跟老板沾亲带故,人际关系特别不好处理。”张静说,公司联欢的时候,遇到不熟悉的同事相互介绍,这位是谁的女儿,那位也是老板

的亲戚。原来张静还在困惑为什么要把每年进企业的“海归”、研究生调到分公司。后来渐渐了解到这个就业环境下能直接进到总部的人员基本上都是“家属”。

“听说分公司也有不少这种情况。”张静说,“大家心里都有不平,工作积极性也难免受影响。大

家心知肚明,不少机会都是优先眷顾那些有亲属连带关系的人,于是有一部分年轻的、有学历的同事会选择跳槽到同属公司。”张静说,呆了那么久,也没有好的机遇,她也考虑过跳槽,但担心在同属公司也会遇到类似的问题,离开还是留下是最困扰她的问题。

## 满足大家需求 与“家里人”打成一片

“我觉得,在家族式企业里工作,如果能够知道并满足他们的需求,是很容易和他们打成一片的,这样做,将来的工作反而会很好开展。”刘先生曾经在一家家族企业里做人力资源总监,不到三年就被提升为公司副总。

刘先生说,其实他在刚入职时,心里也有些“打鼓”,面对公司的裙带关系,不知道自己的出路在哪里。“我刚到公司时,大家都

不理我,在公司的中层以上的职位中,只有我一个人是没有背景和关系的。”刚入职时,刘先生的座位被安排在了一个角落里,即便是中高层开会,刘先生都会被排挤到最后边的位置。为了能够深入了解每个人,做到知己知彼,刘先生找下属谈话,从下属的言谈中得知公司中高层之间的关系,并从侧面了解到他们各自的需求。就这样,企业中的“家里人”

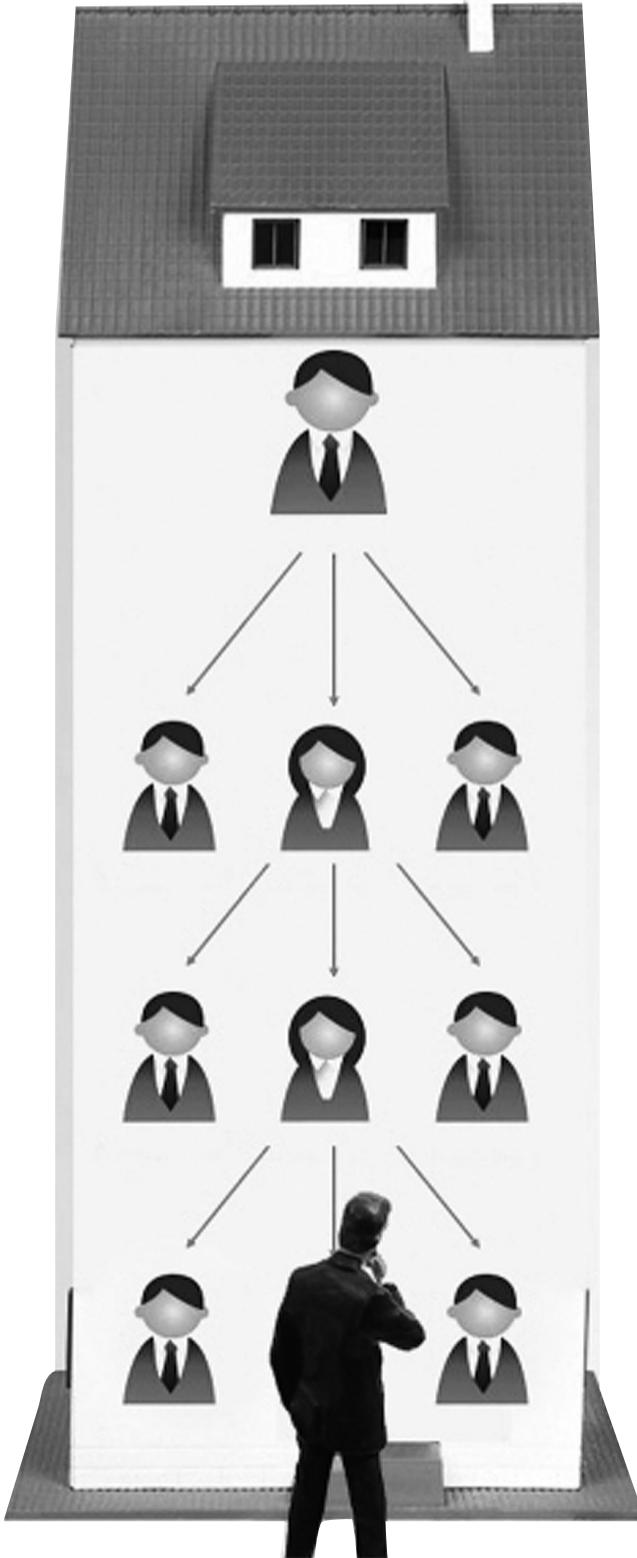
都得到过刘先生的关照,慢慢跟刘先生成为了朋友。刘先生也渐渐得到了老板以及所有同事的信任和认可。“刚开始我也非常抵触家族企业,毕竟人家是一家人,我作为一个外人无从下手管理。可后来发现,越是家族企业,需要管理和改善的地方就越多,关键是要得到大家的信任。”刘先生说,“实际上,家族企业并没有想象中那么‘可怕’。”

“其实在任何单位里,单把工作做好是不够的,因为你处在一个复杂的环境里,只有把各种关系协调好,那才是真正职场处事法则,而要想在家族企业里生存,尤其要注意职场生存圈子。”天津远大前程人力资源信息

咨询有限公司合伙人、执行副总裁王惠颖说,“在家族企业里,老板器重的不一定是家人,也可能是没血缘关系的亲信。”

王惠颖建议,“在家族企业中,在做好各项本职工作的同时,要尽快融入老板的

圈子,只有成为圈内人,才能把业绩转化为功绩,从而在家族企业里获得生存发展的基础。”而对于家族企业如果想做大做强做精做久,更要按照德鲁克曾提出的家族企业有效管理四大原则去提升管理技能。



中国民营企业中85%都是家族企业。家族企业在经营管理中提倡的“家文化”,能为员工提供一系列人性化的关怀,但人情关系会相对复杂。