

六成企业扩招 三成减员

今年中国企业有三个岗位人才需求量最大:销售、研发、生产制造

对于蠢蠢欲动的职场人士来说,2013年就业机会如何?哪些行业将是热点?国内某人力资源有限公司研究中心最新发布的《2013年中国企业招聘趋势调研》显示,58.8%的受访企业计划增编,26.1%的受访企业计划减员。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。

汽车:需求量行业居首

调研显示,75.7%的受访汽车企业计划增编,在12个行业中,比例最高。调研显示,在计划增编的受访车企中,需求量最大的岗位是生产制造、研发和销售。2013年,汽车企业在生产制造环节,需要的是偏前期工艺的高级人才、新车型量产前生产启动的高级人才等,而非简单的流水线工人。另外,自主品牌正在寻求机会布局海外市场,因此2013年汽车行业急需海外销售

人才,尤其是具备海外销售经验,有战略性眼光和国际化视野的高端营销人才,他们将受追捧。

地产:后“地王”时代亟须揽才

本次调研,70.4%的受访地产企业计划增编,在12个行业中占第二位。去年夏季以来,中国地产业有回暖趋势,开发商乐观预期2013年地产业发展趋势,项目开工量、开盘量提升,造成了旺盛的人才需求。

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、建筑设计人才一将难求局面。

能源化工:需求量行业之末

仅有46.5%的受访能源化工企业计划增编,在12个行业中比例最低。同时,将有35.2%的受访能源化工企业计划减少员工数量。2012年,能源化工行业成本居高不下,整体效益下滑较大,影响了企业在2013年的招聘需求。在能源化工领域,新能源的招聘需求呈现紧缩。化工企业招聘时,对专业背景和行业经验要求很高。生产制造方面,主要以工艺、设备类招聘需求为主,一般需要化工行业生产制造或工艺工程背景。研发方面,至少具备化工相关专业硕士以上学历,大部分的职位要求博士学位。

机械制造:低迷期招聘紧缩

本次调研显示,47.1%的受访机械制造企业计划增编,比例仅高出能源化工0.6个百分点。同时,将有34.6%的受访机械制造企业计划减少员工数量。

传统机械制造企业发展

趋于稳健,已形成相对成熟的人才储备,市场招聘需求少。而随着大中型企业集团积极布局海外市场,寻求海外并购,形成了新形势下的人才招聘趋势,急需战略规划、海外投资并购人才。

国企招聘需求高过民企外企

本次调研显示,国企的招聘需求高于民企和外企——62.4%的受访国企计划增编,其后依次是民企61.7%、外企54.1%。在计划增编的企业中,销售成为国企、民企和外企需求量最大的岗位。需求量居次的岗位,呈现不同特质。研发能力相对偏弱的国企,目前更急需研发人才;而着力提升品牌影响力的民企,更青睐市场人才;研发实力及品牌影响力兼而有之的外企,现阶段以继续提升产能为主,因而更需要生产制造人才。

一周职场

2013届毕业生求职难度增加 本科前签率约38%

据《光明日报》报道,根据知名社会调查机构麦可思研究院的跟踪调查,受宏观经济形势影响,企业用人规模缩减,2013届毕业生求职难度增加,有实习或工作经历者签约率较高。

本次调查从2012年12月12日开始,2013年1月11日结束,共收回有效答卷10940份。其中高职高专毕业生3439份,本科毕业生3699份,硕士生3802份。调查方式是挂网调查。结果显示,被调查的2013届高职高专毕业生签约率为35%,低于上届同期9个百分点;本科毕业生为38%,低于上届同期8个百分点;硕士生为29%,低于上届同期7个百分点。

调查表明,高职高专“有专业相关实习”的毕业生签约率为43%,本科为47%;硕士“有工作经历”的毕业生签约率为35%。从毕业生专业看,高职高专制造大类专业毕业生签约率相对较高,本科和硕士工学专业毕业生签约率相对较高。

春节后跳槽成热潮

发展空间薪酬待遇是主因

据《京华时报》报道,龙年伊始,已有不少职场人蠢蠢欲动,计划跳槽。调查显示,有79.9%的职场人有节后跳槽的打算,计划谋求新的工作机会,提升薪资水平。从调查来看,职场中的主力军为70后和80后,占到了总调查人数的97.4%。其中,68.9%为70后,28.5%为80后。

从调查结果来看,发展空间和薪酬待遇是导致跳槽的主因,占到了总调查人数的80%多。有节后跳槽计划的,85.1%处于北上广深等一线城市和二线城市。导致这部分职场人选择跳槽的因素中,薪酬排在首位,占比31.5%;工作岗位的发展空间、公司的发展前景则位列第二、第三;此外,还有18.3%的职场人选择跳槽是因为个人兴趣、家庭需要;仅有4.1%的职场人是抱着“骑驴找马”的心态。

职场充电

如何维护职场友谊

心理专家认为,办公室政治会对职场友谊产生微妙的影响,这很正常。职场友谊,说到底就是要有合理成熟的心理预期。以下是心理专家总结出的维护职场友谊的3个建议:

1.要相信职场友谊的真实性,这点很重要,但不要对你的伙伴有过分的心理期待,也不要因为不好意思而满足对方过分的心理期待。否则你会很痛苦。

2.就像炒股一样,不要把鸡蛋放在一个篮子里,要学会发展分散的友谊,这样才能从根本上独立,工作之外共同的兴趣会让你们的友谊锦上添花。

3.你应该在职场交朋友,但不要过于依赖你的朋友,并且要在工作中跟他保持一定的距离,最好的同事朋友应该是这种人,你们一起工作,但在分工职责上没有冲突。

我们将太多的时间用于工作,必须和同事保持亲近的感觉,因为我们无法在冷漠和充满敌意的环境中工作。这也是尽管大部分人不会和同事发展亲密的朋友关系,但至少要和同事成为泛泛之交的原因。

压岁钱行情年年涨

逢年过节职场新人“压力山大”

近年来,随着生活水平的提高,春节压岁钱的“分量”也越来越重。对于参加工作不久的年轻人来说,压岁钱年年涨,一个春节就把一年的积蓄花个精光,过度的支出让很多年轻人害怕回家过年。

家长负责保管 孩子自由支配

“钱他们可以自主支配,但必须由我们来保管。”80后的小余有个5岁的孩子,今年春节收到了7000多元的压岁钱。由于孩子年龄小,早在4年前,她就给孩子开了户头专门存压岁钱。小余说,几年下来,孩子已有近3万元的压岁钱存款了。

“虽然发出去了不是压岁钱,但这毕竟是家里人给孩子的,我帮她存起来,等她长大后有需求,她可以自由支配。”小余说,作为父母,应该和孩子商量,要么帮孩子保管,要么引导孩子合理支配和管理好压岁钱。

“今年孩子总共收到了2000多元,我把钱全部给他了,给他买自己想要的。省得孩子平时总是不停地跟我们要玩具,这次让他自己支配压岁钱自己买玩具,目的就是让他学会如何分配。”李先生的孩子今年10岁,上

小学四年级,自主意识越来越强,因此他今年打算让孩子全额自由支配压岁钱,他可以从旁指导。甚至如出现孩子乱花钱的情况,也可就此给孩子一个教训。

采访中,很多家长表示,对没有成年的,特别是初中以下的孩子,压岁钱肯定不能全放手,但孩子还是可以保有对压岁钱的支配权。而对于年龄较大的孩子,可以自由支配压岁钱,但孩子们必须自己承担一些必需品的支出费用。

压岁钱年年涨 年轻人伤不起

“出来混,始终要还的。小时候拿得高兴,长大了成倍地还才是最痛苦的。”对于80后来说,领压岁钱的岁月早已过去,发压岁钱的几率倒是越来越多了。

参加工作3年的小马谈起压岁钱就头疼,他说,工作3年来,工资不算低,但他一分钱没攒下,过年孝敬完父母后,还要看



望爷爷奶奶、外公外婆,另外走亲戚也是一笔不菲的花费,其中发压岁钱就占了大头,面对着以前给自己压岁钱的叔叔阿姨家的孩子们,自己也只能乖乖掏钱。“发出去了近4000的压岁钱,花了我一半的年终奖。”小马说,对曾经给自己“大笔”压岁钱的叔叔阿姨们的孩子,自己也不能不多给点。他今年给出的最大笔压岁钱是1000元,几乎占了他工资的1/3,而300、600、800不等的红包更是发出去了,最少的也给了200元。小马说,自己今年领了8000的年终奖,给出的压岁钱加上孝敬长辈的红包,年终奖花得几乎一分不剩。

“压岁钱水涨船高,一个小孩动辄上万元的压岁钱在如今真不算什么,听说还有的小孩拿到了10多万,太吓人了。”王女士说,她儿子今年得了近万元的压岁钱,是她的工资的两倍。面对着儿子的“巨额”压岁钱,王女士表示很有压力。而令王女士诧异的是,儿子对此不以为然,儿子告诉她,自己的压岁钱并不多,他的同学们普遍都能拿到这么多,班里甚至有同学领到了10多万的压岁钱。王女士担心,孩子这么小,就能领到这么多钱,会不会导致儿子养成不劳而获的习惯,不利于孩子成长。

中国企业员工福利刚达“基础水平”

日前,由零点研究咨询集团等机构发布的一份名为《中国企业员工福利保障指数调研报告》的白皮书显示,中国企业员工福利保障指数为65.37,这个指数被界定为“基础水平”。调查显示,外企福利最好,民企福利最差,国企没传说中那么好,但也绝对不能算差。

民营企业拖福利水平后腿。调查显示,去年中国企业员工福利保障指数为65.37。总指数最高为100,指数越高,代表福利保障状况越好。根据指标体系制订

专家的解,60至80之间的得分对应的福利保障水平是“基础水平”,60出头的分数是基础中的基础。拖累员工福利水平的主要因素是福利保障覆盖深度、广度,得分分别为64.64、61.33。深度指的是福利保障的类型,广度指的是员工覆盖率。其中,最拖后腿的是民营企业,其员工福利保障覆盖深度(55.93)、广度(54.85)均低于60分。

员工福利指数最高的地区是西南(67.23),最低的是西北(62.12)。东部沿海较西部经

济发展快,社会成熟度高,但员工福利保障状况并不同步,华南地区仅排倒数第二(62.28)。而不同城市间的个性化福利各具特色。要吃“免费午餐”,就去杭州,其员工餐费津贴的覆盖率远超北、上、广,高达83.9%;看重工作环境,就去宁波,他们在改善员工的工作环境方面的投入居各城市之首;要想住有所居,就去衡阳,其企业补充住房公积金覆盖率最高(48.6%)。

金融业福利最好,按照福利

保障指数排序,各类型所有制企业由高至低的顺序为:外商独资、合资、股份制企业/上市公司、国企、港澳台资企业、民营企业。在通用的十大行业分类中,按照福利由优至劣的排序是:金融/银行/保险、能源矿产/石油化工、医药生物/医疗保健、IT/互联网/通信/电子、加工制造/仪器设备、房产/建筑建设/物业、管理咨询/教育科研/中介服务、消费零售/贸易/交通物流、酒店旅游、广告/传媒/印刷出版。