

离职跳槽难于往年 互联网及金融行业现“冻薪”现象

■ 劳动报首席记者 叶赞 摄影 王陆杰



在上海的陆鑫动了换工作的心思有一段时间了。“三年没涨工资,不想干了,我想换个公司。”

陆鑫拿着海归含金量还不错的文凭,每天做的事情是在各个数据库中提取数据进行分析来支持前端销售,这让他觉得内容“太基础”,特别是当他发现有些同事并没有和数据相关的背景也在承担相同的工作,让他反思的不是自己当初在选择上犯了错误。

虽然在常人眼中,做大数据分析应该是当下最为热门且高薪的职位之一,但是八个月和猎头的接触下来,只是让陆鑫对工作的要求从换行业变成了换东家,“现在换工作这么难吗?”

答案可能是的。

仅三成白领成功跳槽 部分薪资不升反降

领英大数据显示,2018年新人职人数和新离职人数分别比2017年同期下降了36.3%和35%,下半年人才市场表现相对沉寂,“金九银十”的招聘旺季表现平平,新增职位数量和过去三年同期相比差距也在增大。

2019年就业市场也延续了这一情况。跳槽人数与2018年同比均有所下降。

领英认为,就业市场活力的减弱来自两个直接的因素,市场上可获得机会的数量和质量的相对降低以及职场人受市场环境的影响而变得更为谨慎。

智联招聘发布的《2019职场人年中盘点报告》来看,在求职竞争越来越激烈的环境中,70.3%的职场人未能成功跳槽。已经实现跳槽的白领中,仅12.1%的人薪酬福利得到提升,17.6%的人跳槽



后的收入还不如跳槽前。

从跳槽薪酬的变化来看,不排除有因为平台、机遇等综合因素放弃追求薪酬的因素,但也或多或少存在获得一份理想工作越来越难的境遇。

从各行业调研数据分析,文体教育/工艺美术、房地产/建筑、IT通信/电子/互联网三个行业中成功跳槽且涨薪的人占比是最高的,均在14%左右,而金融业的白领跳槽后涨薪的比例最低。

从行业的维度分析来看,金融行业认为求职难度增加的人数占比最高,达到了70.7%之多,其次是交通运输业行业,占比达70%。

分职业来看,人力资源岗位认为求职难度增加的白领占比最高,达74.5%,客服、财务、行政/后勤岗位认为找工作更难的占比也在70%左右。

总结来说,通常职能类岗位属于竞争激烈且较容易被取代的,这类技能的人才由于多年的各类高校设置专业比较普遍,因

此存量人才也较多,自然在求职时感受到更大的竞争,而反观后几位,技术、研发、设计等岗位对求职难度的感知就弱一些。

跨行业求职将会增多 人才技能学习更为关键

不过,仍有一些行业及岗位的薪酬水平逆势上扬。

根据米高蒲志发布的《2020中国薪酬标准指南》,随着各行业对数字化的投资,中国整体对云架构师、数据科学家、数据架构师和分析人才的需求持续上升。

如果是在上海跳槽,科技领域员工的平均工资涨幅有望达到20%。这一领域既包含了传统企业的信息技术化又包含了互联网公司。

米高蒲志(中国)区域总监黄钰杰认为,传统企业在不断数字化和数字化,用互联网的思维、产品可以让它们更好地触达到客户,是从线下往线上走的一个过程。互联网企业在过去的18个月

里很多模式创新并没有真正落地,“所以在接下来的12个月里,我们有一个判断,就是他们需要找到落地的产业和场景。”

几位资深招聘总监向记者分享了跨行业招聘出现的原因:公司需要新视野,希望对数字渠道有更多自主把控,以及公司内部组织架构变革。显然,用人单位会预留出一定的试错空间,不过对求职者而言,可以在这样的岗位工作多久很难找到有可比性的参考。

随着用人单位的组织结构调整,更为灵活的合约用工也在科技领域被采用。比如专门操盘上市的财务总监只需要任职18个月左右,以及科技公司通过项目制实现灵活用工,规避对招聘名额的限制。

候选人的期待也在变化。年轻人信奉的是“给多少钱干多少活”的及时回报理念,而资深的候选人,除了关注薪酬,大到产业的未来发展,小到直属领导风格和团队氛围都会对其决定有着深刻影响。

对此,黄钰杰建议,求职者在追求职业发展的同时也必须考虑并灵活适应经济形势和环境的变化,找准自我定位和发展。当前经济在转型的过程中,不再依赖于粗放型经济的增长,而是依赖于精细化经济的增长,这对人才技能和学习能力的要求会更高。

专家点评: 就业压力并未减轻

中泰证券研究所杨畅认为,根据国家统计局公布的就业数据,看上去情况不错。

1至10月份,全国城镇新增就业1193万人,提前实现全年城镇新增就业1100万人以上的目标。其实全年新增就业1100万人,并不是一个难度很大的指标,2014到2016年是新增1000万人,2017到2019年是新增1100万人,每年10月份基本都能超额完成全年目标。

但值得注意的是,今年前十个月1193万人,较去年略有回落,并且3-10月就业旺季的新增就业人数,也较去年回落。

“全国城镇新增就业”指标,其实并不能反应整体就业情况,因为只是“新增”就业,而非“净增”就业,国家统计局并未公布“全国城镇新增失业”指标,这就类似于往水池中注水,只看到上面的人水口注入了多少,却没有看到下面的水口流出了多少。

城镇调查失业率能在一定程度上反映失业状况。若仅观察今年数据,或许会得出失业缓解的结论。国家统计局的数据显示,10月份,全国城镇调查失业率为5.1%,较上月下降0.1个百分点。其中,25至59岁人口调查失业率为4.6%,与上月持平。31个大城市城镇调查失业率为5.1%,比上月下降0.1个百分点。

因为国家统计局从2018年开始对外公布城镇调查失业率指标,如果比较一下2018年与2019年的数据情况,可以非常明显的发现,失业其实是增加的。

中央经济工作会议四提“就业” 稳就业范围有所扩大

本报讯(劳动报首席记者 叶赞)与去年三提“就业”相比,今年新华社发布的经济工作会议消息一共四处提及“就业”。其中一个明显的变化是,稳就业的范围有所扩大。从去年的“重点解决好高校毕业生、农民工、退役军人等群体就业”,到今年的“确保零就业家庭动态清零”。

今年中央经济工作会议通稿一共有四处提及“就业”:一是要稳定就业总量,改善就业结构,提升就业质量,突出抓好重点群体就业工作,确保零就业家庭动态清零;二是要完善和强化“六稳”举措,健全财政、货币、就业等政策协同和传导落实机制;三是财政政策、货币政策要同消费、投资、就业、产业、区域等政策形成合力;四是多措并举保持就业形势稳定。

北京大学中国职业研究所所长陈宇认为,这四处分别从稳定就业总量、财政货币政策支持就业、创造新的就业岗位及为企业减负稳就业等角度,阐明了明年就业工作的要点。

其中一个明显的变化是,稳就业的范围有所扩大。从去年的“重

点解决好高校毕业生、农民工、退役军人等群体就业”,到今年的“确保零就业家庭动态清零”。

在金融研究院执行院长朱振鑫看来,明年就业工作要点是要保证每个家庭都至少有一份工作。在经济下行压力加大的大环境下,就业形势严峻,总量压力不减,结构性矛盾凸显,所以中央比过去更重视就业问题,稳就业作为一个重要基础。

陈宇表示,就业是民生之本,尤其是在经济下行压力加大的当下,更需要稳定就业来维持社会稳定。

尽管受经济下行压力加大影响,今年以来城镇调查失业率高于去年同期。在2月春季和7月毕业季期间,城镇调查失业率分别上升到5.2%、5.3%的高峰。但总体而言,今年1至9月份,全国城镇调查失业率都稳定在5.0%至5.3%之间。

从城镇新增就业来看,前三季度,全国城镇新增就业1097万人,已完成全年目标任务的99.7%。

(文章内容整合自21世纪经济报道、第一财经。)

本报讯(劳动报首席记者 叶赞) 劳动报记者从招聘专家瀚纳仕获悉,全球平均工作年限正在增长,雇主应该将越发壮大的高龄员工群体看作一种财富。根据世界卫生组织(WHO)的分析,截至2050年,全球60岁及以上人口将翻倍至20亿。随着全球人口平均年龄的增加,高龄员工占劳动力人口的比例将会更大,企业必须确保发挥他们的全部工作潜力。

瀚纳仕大中华区执行总监兰熙蒙表示:“随着现有员工年龄的增长,企业仍在努力寻找技能短缺领域所需人员。因此,与那些不重视员工年龄多元化的企业相比,那些保留了组织内部关键人才和技能的企业将更具有技术优势。”

消除偏见

许多雇主更青睐年轻人才,认为年轻员工更有可能促进创新。但波士顿咨询集团对8个国家的1700家公司进行的一项研

究发现,总体多元化程度超出平均水平的企业在创新类收入上高出19%。

“许多公司致力于吸引年轻人才,但同时也应该考虑挽留高龄资深人才,因此他们需要消除任何有意识或无意识的年龄偏见。尽管年轻员工对于新技术有更新颖的理解,但高龄员工往往拥有其他重要技能”熙蒙说。

能力升级

雇主必须意识到如何帮助高龄员工。与年轻员工相比,他们通常拥有一些工作以外的诉求。

美国加利福尼亚州梅肯研究院人口老龄化未来研究中心主席保罗·欧文说:“考虑制定一些有利高龄员工的措施,例如弹性工作时间、工作任务分享、兼职机会、退休过渡期,以及为各年龄层员工设计合适的办公环境等。”

汲取经验

高龄成熟员工是年轻员工

雇主偏爱年轻职工? 错! 高龄员工的知识、技能和经验是无价的

的良师益友。当下劳动力很快将由五代人组成。这为企业提供了一个独特的机会,以便让较年轻、经验较丰富的员工有效地向年轻同事传授知识。

高龄员工在职场中分享的知识、技能和经验是无价的。企业还可以考虑青老员工间跨年龄的双向指导,例如年轻员工提供理解和使用新技术方面的支持,同时得到老员工的指导。

有效沟通

随着全球人口结构不断变化,跨代就业的机会也比以往任何时候都多。这就意味着人力资源部门将面临许多过去未曾经历的挑战。人力资源部门应该将这些内容传达给所有员工,并将老龄化员工问题放在首要位置。

熙蒙说:“企业现在真正有机会能够享有多代员工的福利,那些积极采用多元化人才的团队将能够为过去那些可能被忽视拥有宝贵技能经验的高龄人才打开大门!”