

# 遇上最难就业季,工作好不好找 对薪水还有没有最初的预期 未来就业前景到底如何 南京白领就业全调查

人社部数据显示,今年我国高校毕业生数量将增加到创纪录的699万人,且未来5年间都会保持在年均700万左右。加上国内经济增速放缓,“最难就业季”的说法不脛而走。

同时,来自无锡的一份权威调查显示,今年以来,无锡人才招聘总职位数下降了20%,其中年薪10万-30万元的职位数下降比例最高,达74%。

遭遇“最难就业季”,南京白领的就业情况究竟如何呢?记者对此展开了调查。

文/现代快报记者 刘果 王立航

## 白领就业到底难不难? 67%受访者认为就业形势严峻

本周,现代快报记者针对南京不同行业的白领进行了一次问卷调查,共收集到有效样本18份。其中,12人表示月薪有所增加,只有从事建筑业的小朱表示今年月薪出现了约15%的降幅。

尽管如此,今年的就业形势还是让在职的白领感受到了压力,受访者一致表示今年没有换工作,未来半年内67%的受访者也没有换工作的打算,剩下33%的人群则持观望态度。“未来两年房地产业面临的调整比较大,潜在的就业压力相对更大一些。”小朱表示,虽然上半年的薪酬不如去年同期,但对于是否要跳槽他依然犹豫不决。

对于目前就业形势,67%的受访者判断为形势严峻,工作不是那么好找,这也是有人想换工作却没有行动的原因。

从事生物医药行业的小杨认为,就业形势严峻、大批毕业生开始求职,直接影响了白领的就业选择,“虽然可以骑驴找马,但是很多企业都是一个萝卜一个坑,哪那么容易找到你的位置?”关于未来的就业情况,61%的受访者表示竞争会更加激烈,只有1人认为就业情况会变好。

## 白领就业难原因在哪里? 就业结构性失衡加剧

7月16日上午,记者在南京人才市场遇到了IT男小李。今年4月份,小李为了女友毅然辞去了杭州的工作来到了南京。过去三个月时间里,他跑遍了南京各场大大小小的招聘会,至今工作尚未落实。“的确没想到找一份工作这么不易,我从事的是PCB研发,感觉南京的求职市场都是招聘销售类、软件类的职位,没有和自己匹配的技术岗位。”小李告诉记者,对于薪水他已经没有太高的期望,能先找到工作就不错了。

小李的情况是当前就业市场的一个典型矛盾,即结构性的就业难。

根据前程无忧指数的统计数据显示,2013年6月,全国十大热门招聘行业中,除计算机软件行业,其余九大行业的网上发布职位数与去年同期相比均都有不同程度的上涨,其中金融/投资/证券和房地产开发行业的涨幅最大,超过50%。

“二季度里,全国职位数比一季度上涨了约13%,南京的情况和全国市场大体一致,企业用人需求整体上并没有下降,市场暴露出来的就业难主要是职位和求职者的匹配矛盾更加突出。一方面是企业招不到合适的人才,另一方面求职者找不到合适的岗位。”前程无忧市场主管王娟认为,目前就业难主要是结构性的失衡。同时,有些求职者采用“海投”简历的方式找工作,感觉上自然是成功率低,工作难找。

南京人才市场工作人员分析说,求职者都希望去国企、外企等待遇稳定和条件优越的企业,而国企和外企的招聘数量,远远不及中小民营企业,就造成了就业市场结构的失衡。在南京人才市场所做的一项调查中,78%的求职者都想进入国企或者三资企业。而招聘会上这两种企业的实际进场,合计只有9%,剩余91%的招聘企业都是民营企业。

## 白领还敢随便跳槽吗? 更加谨慎 而且降低对薪酬的期望

虽然就业市场没有出现明显的供求失衡,但是整体就业不乐观的情势还是让职场中的白领们感到了凉意。

特别值得注意的是,今年以来中高级人才跳槽没那么频繁了。

工作人员透露,一方面猎头挖人难了,他上个月才接触了一家企业的人力资源主管李先生,年薪10万元左右,人才市场帮助他物色了一个年薪18万的人事经理岗位,结果李先生还是犹豫不决;另一方面,从上半年里几场专场招聘会看,中高级人才到场率明显下降。

这一点,前程无忧的王娟同样也有感触。从该公司“2013年第二季度求职者跳槽意愿度调查”结果来看,虽然职场人二季度的跳槽意愿度与一季度持平,但此次调查显示,职场人对于跳槽后薪资期望涨幅的预期却在下降,约有75%的受访者愿意接受跳槽后薪资涨幅不足50%。愿意接受“跳槽后薪资涨幅在30%以下”的受访者比例和一季度相比却增加了4个百分点,达到21%。“大部分白领都是‘骑驴找马’,目前的人才竞争压力,让这些想跳槽的人群首先降低了对薪资的期望。”王娟分析说。

即便是刚入职没多久的新新白领,跳槽也更加谨慎了。王娟表示,对于工作年限在3年以下的职场“新人”来说,“对薪酬不满”仍是跳槽的最大因素,他们更易因为比同行及同学挣得少而心理失衡,而对于“个人职业发展”缺乏做长期规划的耐性。南京一家股份制银行的人力资源总监告诉记者,他们行在南京属于拓展期,这两年一直在储备扩充人才,今年上半年出现了两个明显变化:一是行内员工稳定性提升,离职的人较去年大幅减少;二是主管招聘的他想从其他银行挖人难度变大了。

## 专家建议:新新白领更应注重职业规划

根据前程无忧的调查,“对薪酬福利不满”及“个人职业发展遭遇瓶颈”仍是第二季度求职者跳槽的两个最主要的原因。前程无忧“2013年第二季度求职者跳槽意愿度调查”的结果显示,随着工作年限的增加,薪酬福利不再是个人跳槽时最重要的考量指标。工作年限在8—10年(含10年)的求职者在跳槽时,对“个人职业发展”、“企业管理方式和企业文化”的关注度要优先于薪酬福利。而对于工作年限在3年以下的职场“新人”来说,“对薪酬不满”仍是跳槽的最大因素。

一位工作了2年的求职者在前程无忧论坛上抱怨,自己进入了一家国企,薪酬福利待遇还不错,但企业给员工进行的个人规划较为“长远”,可能要5年才能有晋升机会,自己“等不及了”,很想跳槽。据分析,新生代员工跳槽频繁,往往是由于自身的职业定位不清晰造成的。“随着越来越多的新生代求职者步入职场,诸多企业的员工年龄结构正在发生改变。新生代员工更注重自我实现,职业观念多变,对企业忠诚度较低,因此离职率相对较高。”王娟表示。

王先生是一家私企的老板。采访中,他认为白领择业难,白领本身问题要比社会就业问题严重。需要的地方看不上,想去的地方不招人。相当一部分的白领,是青春没有、积蓄没有、勇气也没有的“三无产品”,在应聘时首先问待遇问题,只想找会做的工作,却不想学习新知识和新技能。而一个人的职业前途,不是现在会什么而是将来会什么。中小企业并不欢迎朝九晚五下班走人的“养老族”,而是需要有事业认同感的员工或者是创业者,王先生补充道。

