

广州薪资低于京沪对人才吸引力下降

今年以来我国内地多个机构发布调查报告称,广州的薪酬相对京沪等地区偏低,对全国人才的吸引力相对下降。多位专家称,薪资高低对人才的吸引力具有重要作用,广州应努力改变这一态势,不然或成广州长期发展的隐忧。

改革开放后,地处改革开放最前沿、最具经济活力的珠三角成为人才汇聚之地,全国各地高校的毕业生以及各类研究人才、市场专才络绎南下,一时间不少专家惊呼全国人才“孔雀东南飞”,在国家政策惠及、毗邻

港澳以及人才荟萃的情况下,成就了广东经济过去30年的腾飞,不过近年来这一局面正悄然发生重要的转变。

来自中国社科院最近发布的《中国城市生活质量指数报告》显示,广州生活质量指数超过北京、上海,排名第一,但“智联招聘”近日的一项调查表明,今年毕业生十大期望就业城市中,广州排列北京、上海之后,全国仅位居第三。

就在不久前,正略钧策咨询公司发布《2011薪酬白皮书》称,广州今年毕业生起薪

年薪为人民币39467元,低于上海的46589元和北京的40096元;可锐职业顾问事业集团对京、沪、穗三地24至38岁的不同行业白领薪资期望调查也显示,广州的白领薪资同比最低。

正略钧策咨询专家于立文接受采访时表示,从毕业生起薪来看,广州薪酬吸引力不强。虽绝对值与北京相差不远,但北京国企多、高校多,看似不高的薪酬也能吸引大量优秀人才。上海外企数多、薪酬高,吸引毕业生能力明显比广州强。

广东省社科院副院长温宪元认为,走在改革开放前列的广东最缺、最贵的是人才,为了招揽人才,全国各地都在“出招”。温宪元预计,现在开始的往后几年内,广东或将会有更多的“揽才”政策出台,这将对转型升级、建设幸福广东的重要保障。

广东正处于经济转型升级的关键期,目前我国国内原材料、劳动力成本都在上涨,而人民币的升值也给出口加工型企业巨大压力,低附加值的出口加工贸易的发展道路已经步

入发展的瓶颈中,广东要从“汗水经济”转向“智慧经济”,能否成功吸引各类型人才,将成为这场经济大转型过程中的关键性因素之一。

于立文表示,广东是工业制造业高地,企业若缺乏优秀人才将导致竞争力的流失,高新揽才尤其重要。若企业未塑造出核心竞争力,就将停留在低附加值层面,从而形成“一般人才——无核心竞争力——产品附加值低——利润薄——低工资”的恶性循环链条。

(唐贵江)

博士收入差距大 近四成每月收入不足3000元

博士每月可支配收入相差十余倍,低的不足1500元。日前出版的《中国博士发展状况》近日在武汉发售,披露博士在收入方面存在着较大差异。

该书由北京大学出版社出版。调查涉及289所博士培养单位,以及16个省份的近200家机关和事业单位、100多家企业;回收有效问卷35626份,其中博士发展质量问卷31251份,占我国恢复博士教育后毕业博士的13.5%。

据统计,截至2008年,我国累计授予博士学位近28万人。1995年至2008年,博士学位授予的门类以工科所占比例最高,约占40%;其次分别为理学、医学;教育学、哲学所占比例最低,均不足2%。博士毕业生中,在政府部门工作的约占4.5%。

调查显示,博士平均每月可支配收入低于3000元的占37.5%;3000元至4999元的占

40.9%;5000元至9999元的占16.1%;高于1万元的占2.3%。不同学科之间收入存在较大差异,农学博士“最穷”,经济学博士“最富”。农学博士每月可支配收入不足3000元的比例达54.3%,而每月可支配收入比例最高者集中在经济学博士。

对于博士的培养质量,11.6%的个人认为不能满足社会需求。学术氛围、导师指导、学科水平被认为是影响博士培养质量的三大主要因素。社会环境、家庭状况、经济条件则是影响博士职业发展的三大主要因素。

教育专家杨一平认为,有人读博士是为了给今后找个好工作“加分”。“读博士真的很折腾。”今年从华中科技大学博士毕业的小李有一次在与学弟、学妹们交流时说,“读博士要耐得住寂寞,别指望读了博士就能赚大钱。”

(朱建华)

正当暑期出国留学热浪袭来之时,厦门的“海归”们却在为找到理想的工作而犯愁——老板开出的薪酬与他们的期待值实在是落差太大了。照这样的薪水,猴年马月才能把出国留学的花费赚回来呢?

而在厦门的人力资源公司看来,“海归”越来越多,已经没有什么优势,其中还有不少散漫者,薪水要求太高且很难“伺候”。“欧盟的留学生比澳洲和东南亚的吃香,理工类比非理工类受欢迎。”维尔斯人才顾问的统计结果,或许对即将踏上异国求学路的你有一定

工作,甚至还给福利院记过账,直到回国前还是待业状态。

因为“海归”的身份,林旋原以为回国后工作会排队来找她,但是令她失望的是,通过在各种招聘网站上填简历,她只获得了几个面试机会,无奈之下,通过熟人找了现在的工作,可是对方开出的3000元薪水,令她十分矛盾。

在林旋眼里,自己是个条件很好的求职者,高中毕业后,直接去澳洲读会计专业的本科,之后还深造了研究生,英语书写和交流流畅,相比之下,大多数单位给的待遇“实在太低了”,比起留学的成本

海归已经没有太多的优势。尤其是一些自费读硕士的留学生,只去一两年,对外国情况了解并不多,有些人连语言都没学好。”维尔斯人力资源公司董事、总裁孙红亮表示,在求职的问题上,“海归”不见得有优势,很多是在国内考不上好的大学,就送到海外“镀金”的,他们大部分家庭条件不错,偏爱金融、会计、管理等非理工科专业,在外面“玩”几年回来,就期待着找个“薪水高、平台好”的工作。

在厦门岛外一外企做人力资源的陈小姐也说,因为在海外生活一两年,很多“海归”

“海归”为找理想工作犯愁 20年才能捞回留学本钱

的帮助。

**心酸的账本:
80万留学费
20年才能捞回**

最近,两年前留学归来的林旋终于找到了她的第七份工作,但是她的心情并不好,因为老板仅给她开了3000多元的月薪,比她预想的少了一大半。林旋甚至有点后悔当初留学的选择,因为在留学澳洲本硕连读的6年里,她花掉家里超过80万元的费用。可是按照目前的工资,她得工作20年才能把留学花费挣回来。

“我的期望月薪是8000元-10000元,而且我希望就职的公司能提供西式的办公环境,但面试了那么多企业几乎没有符合我要求的。”在环岛路租房找工作的,是两年前从澳洲留学归来的林旋,她告诉记者,她在澳洲读会计专业,前两年都在澳洲,前后换了6份

很不平衡。

林旋给记者算了一笔账,她在澳洲读书6年,学费生活费约花了80万元,可是大多数单位仅给“海归”开出3000元的月薪,一年不吃不喝最多4万元,这样一来,20年才能把留学的费用挣回来。

**专业的诊断:
“海归”也有“金龟银龟懒龟”**

到底是什么令“海归”们心头如此苦闷?

“现在海归们越来越多,

习惯散漫,没什么纪律性,而且动不动就爱讲“人权”,但能力却一般,很难“伺候”,所以虽然外企业,他们也并不喜欢“海归”。

孙红亮说,他们公司每天都能接到10-20封“海归”简历,他们的库存里现在还有三四万封,一般情况下有两种企业比较喜欢“海归”:语言培训类和双语幼儿园,但薪资只有2500元-3000元,与“海归”动辄要五六千元的预期相差甚远。

据维尔斯人才顾问统计,同类专业的“海归”中,澳洲和东南亚的留学生不如欧盟的“吃香”,比如俄罗斯、德国、英国、法国的留学生因为人数较少、语种较特别,会相对有优势。此外,理工类会比非理工类的“海归”好一点。

(孙泰燕 刘嘉薇)

6月涨幅幅6的CPI,是首都北京送给袁浩(化名)的见面礼。7月1日,武汉大学新闻系硕士袁浩来到北京,开始他在一家国家级纸媒的职业生涯,加入“北上广”大军。

不过,像袁浩这样选择“北上广”的青年人,近年来不断减少。经济压力迫使越来越多的年轻人在职业一开始,就选择远离“北上广”。

第三方调查机构麦可思日前发布的《2011年大学生就业报告》显示,22.2%的2007届毕业生在毕业后三年内逃离“北上广”,以月收入2000元以下阶层比例最高。该收入阶层中,22.0%的本科毕业生和29.8%的高职高专毕业生三年后选择离开“北上广”。

无论是本科还是高职高专院校,逃离族中,男性毕业生的比例都明显高于女性。本科毕业生中,男性(20%)比女性(12.8%)高出7.2个百分点。在高职院校中,这一比例分别为29.9%和21.4%。

调查显示,逃离族中的本科毕业生,三年后去往其他地

区就业后月收入为5620元,而坚守族三年后月收入涨至6781元。高职高专的差距不明显,三年后坚守族收入4136元,只比逃离族高568元。但在“北上广”的高物价面前,高工资并未给坚守族带来购买力上的优势。

调查结果表明,毕业半年后月收入在9000元以上的收入阶层离开“北上广”的比例为20.9%,能力强、选择空间更广,让他们有理由离开“北上广”。

武汉科技大学宣传部部长李灿华分析,毕业生面临巨大的物价压力依旧坚守“北上广”不外乎以下原因:一是在职业上发展还不错,二是去其他城市可能找不到合适的工作,三是碍于面子,不想从大城市跑到小城市,四是有了“北上广”户口。

有人说,找工作找合适的,城市也一样。远离了“北上广”,逃离族反而可能获得更多的自主创业机会。

参与调查的2007届毕业生中,逃离族的自主创业比例为本科6.0%,高职高专12.8%,远远高于坚守族的2.6%和6.8%。

(邹春霞 雷宇)

心理压力调节十法

1.树立正确的压力观。要认识到压力是不可避免的,压力既是威胁,也是挑战,应付压力能展现人的能力的极限。

2.要认识到压力在许多情况下是可以控制的。勇敢面对压力,善于利用有利因素,不退缩,不逃避,是有效应付压力的先决条件。

3.立即采取行动。不要只想不做,无谓的“反舌鸟”痛苦;不要让生活压力累积起来,给自己造成新的麻烦。

4.通过参加体育、文娱活动以及欣赏音乐、整理房间、独处沉思、向人诉说、看惊险的小说和电影等途径,缓解或消除压力带来的紧张情绪。

5.提高人际交往水平,寻求社会支持,从外部获得力量。

6.多方获得成功经验,增强自信,改善自我概念。

7.自觉训练应对压力的技能,丰富生活经验。

8.当任务过多、压力过大时,要提醒自己:事要一件一件地办,路要一步一步地走。

9.当压力无法承担时,不妨抱着“豁出去”的态度,将其视作“自然灾害”,坦然予以承受;暂时放弃无谓的挣扎,以减少精力的消耗。

10.着眼于当前现实。过去的已成为历史,未来的尚属未知,我们只能抓住今天,今天能做什么就做什么。

(边吉)

现在面试官又变换了很多提问方法。比如,让求职者谈谈周围的朋友或者以前的同事对你的评价是什么;你认为这个职位需要什么什么样的人来担任等。这些问题都万变不离其宗,考查的还是求职者是不是这个岗位的最佳人选。这类问题的回答都应该围绕岗位特点和能力需求来一一作答。其实,想好这类问题,不但能回答面试官的问题,还对求职者以后真正从事工作大有帮助。

(安坤)

自述性格优缺点要考虑职位特点

求职面试时,面试官经常会问到一个问题:“请简单说一下你的优点和缺点。”对于这个问题,网络上流行着很多答题策略,有的毕业生直接套用,把自己的优缺点“流利地背诵出来。智联招聘高级职业顾问蔡艳丽提醒毕业生,在回答此类问题时切忌死记硬背,要根据职位特点有针对性地回答。

蔡艳丽说,面试官问到的任何问题共同的出发点是对面的这个人适不适合这

个职位。

面试官从求职者的专业背景、工作经历看求职者的“硬能力”,还要从性格、品行等方面考查求职者的“软能力”,是否适合从事所聘岗位,是否能融入企业文化。面试官往往“阅人无数”,程式化的套路他们早已听过无数次。求职者如果在回答问题时死记硬背,一定会被减分。与其在网上查找各种攻略,不如仔细研究一下岗位特点与基本要求。

求职者的性格优点一定

是这个岗位从业者的共同特点。比如数据分析岗位,需要从从业者严谨、仔细。两个“硬能力”相当的人,面试官保证更倾向于做事认真、严谨的人。那么,求职者就应该突出自己性格中这方面的优势,可以向面试官介绍自己做事时抱着特别审慎的态度,遇到事情不会马上做出判断,而是仔细考察、确定之后再做出决定。如果是会计职位,一定要突出细致、认真的性格优点。销售职位则

要突出自己善于沟通、具有亲和力、百折不挠的优点。

性格缺点则截然相反,一定不能是戳到职位要害的致命缺点,可以是与职位不相关的方面。比如,求职者应聘编辑岗位,可以说自己对数字不敏感,对于统计表、调查数据等需要反复核对,才能放心确保无误。或者对计算机、打印机等设备操作不擅长,经常需要同事的帮助。

个人优缺点这类问题,

在现实生活中,总有一些处事圆滑、不讲原则、到处和稀泥的“老好人”。而且这种“老好人”往往能在评优、晋升等场合胜出。有人担心,“老好人”大量存在,导致没人愿意承担创新风险,很多实际问题难以解决。

近期,中国青年报社社会调查中心通过民意中国网和搜狐新闻中心,对3001人进行的一项在线调查显示,61.1%的人确认自己身边的“老好人”非常多或比较多,30.5%的人感觉一般,仅7.3%的人表示自己身边少有“老好人”。

89.3%的人在评优或选举时支持过“老好人”

北京某高校本科生王宇(化名)认为,“老好人”多,与我们“人情社会”的特点有关——情面比制度重要,关系比能力重要,“老好人”在这样的社会里就更能获益。“人们甘当‘老好人’,也是一种‘理性选择’吧”。

本次调查也证实,89.3%的受访者在单位、公司评优或选举时支持过“老好人”。

湖南女子学院教授蒋璟萍在接受采访时指出,人都会趋利避害,“老好人”善于将自己功利的目标掩饰起来,让人觉得没有威胁,自然容易被人接纳。“他们只栽花,不栽刺,遇到矛盾绕道走,是非面前不开口,谁也不得罪,人际关系虽然庸俗却也亲密和谐,许多人支持‘老好人’,当然在情理之中”。

清华大学经济管理学院副教授曲庆认为,之所以有如此多的“老好人”,原因是当前许多组织中的管理考核制度出了问题。“许多单位的考核、评议,都是以定性评价居多,喜欢让同事们相互之间打打分、排排名、写写意见。在这种情况下,人缘好的‘老好人’就会占尽优势,而个人的工作能力则很难在这种评价中得到反映。”

“老好人”为什么更容易成功

调查中,60.6%的人认为“老好人”更容易成功,20.4%的人持反对意见。

“老好人”为什么更容易成功?调查中,受访者给出的三大原因是:不得罪人,不会树敌(71.5%);人际关系好,容易得到大家信任(61.0%);从不主动解决问题,很少犯大错误(55.6%)。

其他原因还有:在“老好人”面前,人人都有优势心理(36.6%);当前制度对“老好人”的惩罚不够(29.7%)等。

蒋璟萍分析,首先,我国国民的公共意识普遍不强,一般而言,只要不涉及自己的利益,就很少关注。在这种情况下,“老好人”的不担当,便难以引起公愤;其次,我国传统文化强调中庸之道,“老好人”重平衡,内敛成熟,也在一定程度上迎合了一种文化审美需求。

蒋璟萍还认为,更重要的是,当前许多单位在选拔、任用人才时都存在“唯票论”的倾向。相对于那些敢于坚持原则、敢于担当的人来说,“老好人”则可能获得更多选票,从而得到提拔和重用。

“‘老好人’隐忍不发、圆滑老到,可能会谋得一时成功,但是要长久发展,岂能总不担当?”蒋璟萍认为,“老好人”很难有大的成就,“其实,‘老好人’并不好做,需要处心积虑,容易患得患失,发生人格分裂的危险比较大”。

调查中,42.0%的人不愿做“老好人”,29.8%的人表示“愿意”。

“老好人”大量存在会带来什么后果

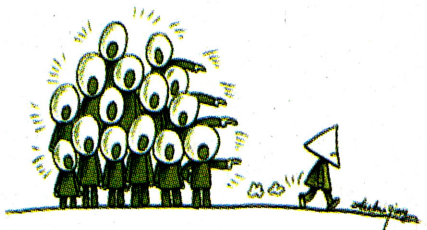
“老好人”大量存在会带来什么后果?调查中,排名前三的选项分别是:凡事和稀泥,实际问题难以解决(64.8%);让真正坚持原则的人吃亏(64.0%);没人愿意承担创新风险(61.0%)。

其他后果还包括:阻碍规则的严格执行(49.8%);隐瞒重大问题(38.8%);让人际关系和谐(34.2%);有利于团队合作(31.3%)等。

清华大学社会学系教授罗家德指出,“老好人”不一定有恶念,但是他们往往会让是非模糊了,原则不见了。这样一来,就会导致法律制度崩坏,礼治秩序荡然无存,剩下的只是尔虞我诈、拉党结派,社会信任受到彻底破坏。

蒋璟萍担心,“老好人”的大量存在,会让整个社会风气变味,人们不再愿意坚持原则,不再敢于担当责任,整个社会不断溃败。

调查中,对于“当前社会最缺的就是敢于坚持原则的勇气”这一观点,表示同意的人占84.5%,表示不同意的仅占7.8%,其余7.7%的人表示不好说。



蒋璟萍也呼吁,我们需要加强组织人事管理制度中的刚性成分,注重现实绩效考核,少以感觉论事,使那些原则性强、敢抓善管的优秀人才脱颖而出。

一名参与调查的民意中国网网友留言说,解决“老好人”的问题,既要靠国家的用人制度建设,也要靠我们每个人的把握与坚持。只有每个人在日常生活中敢于坚持原则,“老好人”才会真正失去生存的空间。

(钟清)