

6 才市扫描 HR Market

2018 毕业生人数或创新高

这个领域却年薪 30 万起

眼下,各高校大型校园双选会已经陆续启动,2018年就业大幕拉开。据了解,2017年全国高校毕业生人数达到795万,预计2018年毕业生人数将再创新高。就业市场有什么最新动向?哪些工作比较热门?

人工智能火爆 年薪 30 万起

在西安交通大学2018届毕业生冬季招聘会现场,来自24个省市的300多家单位携14000多个岗位虚位以待,吸引了不同高校的4000多名学生参加。

然而,2018年硕士毕业生邱熙却不为所动,专攻AI人工智能算法方向的他早被一家企业抢定了下来。邱熙告诉记者,今年,人工智能、移动端、云计算、大数据等相关专业应届生备受企业关注,同学们都是被几家企业同时抢着要。

西安交通大学2018年应届毕业生 邱熙:

薪资大概能够达到30到40万(年薪)的水平。我们学校AI领域的毕业生,据我所知大家好像都是30万起,一线公司至少是35万起,大家今年的待遇都会非常好。

数据显示,我国人工智能相关人才缺口超过500万,“坑多萝卜少”的现状让企业展开了校园人才争夺战。西安交通大学电信学院党委副书记史锋介绍,九月开学以来,很多单位都来学校“抢”人工智能、图像处理、机器学习等领域相关的毕业生,目前学校这方面的人才,还满足不了社会的需要。

战略新兴产业受青睐

记者走访发现,今年,电子信息及互联网等IT行业、机械制造业、房地产建筑业对毕业生的需求旺盛,物联网、智能装备、新材料、新能源汽车等战略性新兴产业对毕业生的需求也呈上升趋势。随着国家大战略的布局,特别是与“一带一路”、京津冀一体化、粤港澳等相关的项目行业,对人才吸引力巨大。



北京科技大学2018年应届毕业生 满成:

在国家“一带一路”战略中,材料先行是非常重要的,我作为一个材料防护专业的博士生,非常希望投身到国家的“一带一路”战略中去,我觉得在国家发展大的战略下,个人才能有更好的发展前景。

传统行业转型升级急需高端人才

中国的制造业正在向智能制造转型,在一些招聘会现场,记者发现,一些钢铁、石油等传统行业在产品转型、企业升级方面急需高端人才,都给出了极具吸引力的优惠政策。

中天钢铁集团人力资源处处长 齐兴震:在新产品研发方面,对人才的需求很迫切,过去在吸引人才的时候可能重点是本科生,现在我们是本硕博都需要。在对博士生吸引上,比如说津贴和补贴,我们企业给一套有产权的住房,我们硕士生、本科生都给婚房。

中小城市 频出校招优惠政策揽人才

记者发现,区域人才争夺也非常显著。在西安交通大学这场双选会上,大连、杭州、天津、沈阳等近十个二三线城市的人力资源与社会保障部门带队组团参会,用住房、补贴、科研扶持等一系列优惠政策招揽人才。

天津中国电科第53研究所人力资源负责人:

比方说补贴,博士每年每人三万六,硕士两万四,本科生一万二。博士入职之后,我们可以单位进行培养,进入博士后工作站,同时再一次性提供二十万的住房补助。

在北京林业大学,甘肃嘉峪关市委组织部部长带领一行人,正在与校方洽谈人才引进的相关事宜,这是他们在北京走访的第四所高校。记者走访发现,在各大高校的招聘会现场、校园宣讲会上,四五线城市也行动起来了。

全球最大人力资源公司带着“猎头”团队来西安

近日,全球最大的人力资源公司——瑞士德科集团带着他们顶尖“猎头”团队以及长期合作伙伴北京外企服务集团来到了西安,与西安市人社局交流座谈,寻找合作机会。

西安市人社局李宁君局长对西安的简要介绍吸引了这些国际“猎头”的关注。瑞士德科集团董事长罗瑞福博士说:“西安优质的科教资源对人力资源行业来说是巨大的优势,我们希望利用这个优势,尽快加深了解,研究一系列合作方案。”他还表示,自己对西安的印象非常好,相信此次西安行是双方深化合作的起点。

北京外企服务集团董事长、北京外企德科人力资源服务上海公司董事长王一涛也对公司合作充满期待。他介绍,北京外服与德科集团合作的主要方面是人事派遣和人才外包服务等,在引进高端人才和帮助企业“走出去”方面取得了很大成绩。“西安人才储备丰富,我们愿意结合大西安发展战略,为西安引进更多高端人才,助力更多国际化企业落户西安,同时帮助西安企业‘走出去’。”

瑞士德科集团执行委员会成员、德科集团首席市场运营官斯蒂芬·赫格对中国国情非常了解。他表示,在党的十九大胜利召开之

后,西安的发展方向将更加明晰,他们非常愿意参与大西安发展,“我听说世界500强企业中已有170多家落户西安,德科集团非常愿意成为下一个落户西安的世界500强。”

李宁君还针对双方深化合作提出建议。他建议双方建立国际化人才评价标准,共同探索国内外通用的人才评价尺度,统一评价要素、评价方法,推动人才认证全球适用。建立国际化的人才引进机制,充分发挥市场在人才配置中的决定作用,共同建立全球人才资源供求机制,引导国家之间、城市之间、企业之间引才工作良性竞争,实现合作共赢。同

各地优惠政策频出的确吸引了不少名校优秀学生,记者发现,95后大学生从业心态也发生了变化,他们不再拘泥北上广,不再刻意追求留守大城市,而是追求更广阔的人生舞台。

清华大学2018年应届毕业生:

中国的高铁已经把全国连上了,在哪个其实都无所谓,这样的城市(中小城市)给毕业生提供了一个很广阔的平台,并且它的岗位选择是很多元化的,它会根据你所擅长专业,让你选择适合发展的地方,给一个发展的空间。

新政策助力大学生就业创业

为鼓励大学生基层就业创业,中组部等五部门日前制定了专门的成长计划,而针对贫困大学生就业,各地各高校也不断出台最新政策。

目前,国家鼓励高校毕业生到基层、中西部地区就业的项目包括:三支一扶计划(支教、支农、支医和扶贫)、大学生志愿服务西部计划、大学生村官、特岗教师计划等,其中三支一扶计划去年共招募了2.8万人。

近日,中组部、人社部、教育部、财政部、共青团中央联合印发了《高校毕业生基层成长计划》。最新政策中,将到基层工作的高校毕业生纳入当地人才政策支持范围,符合条件的提供住房、落户等配套支持,并计划建设一支基层人才队伍。

针对大学生服务基层,各地各高校都设立了相应的鼓励政策。例如,兰州交通大学针对到基层就业的毕业生,每人奖励1000元。对于家庭经济困难学生就业,各地、各高校也不断设立、补充、更新相应的资助补助政策,比如,从2018年起,福建省内高校将设立“高校家庭经济困难毕业生就业补助金”,按2000元/人标准一次性发放,用于公务员考试、考证、考研、面试等方面的补助。

(央视)

苏州举办 中国人力资源服务业 创新大会

12月3日,第四届中国人力资源服务业创新大会在苏州金鸡湖国际会议中心举行,1035位来自全球及中国领先人力资源服务供应商的创始人、总经理及全国各地区人力资源产业园的主要负责人参加了本次大会。作为全国人力资源服务业最为瞩目的盛会之一,也是国内人力资源行业最具影响力的品牌活动之一,中国人力资源服务业创新大会吸引了众多业内乃至全球知名企业、专家学者的加入,带来了精彩纷呈的演讲与分享,来自全国各地的人力资源服务业相关人士参与其中,促进中国人力资源服务业的飞速提升。

3日上午,苏州市人力资源服务行业协会会长、英格玛人力资源集团董事长兼总裁庄志先生担任主持人,宣布了会议的开幕。人社部市场司孙建立司长,中国劳动和社会保障科学研究院莫荣副院长、研究员,江苏省人社厅李刚副巡视员,苏州市人社局朱正局长等领导出席了此次大会。孙司长表示,此次大会的主题是“回归原点,重新出发”,一方面是国家提出人力资源服务10周年,这10年来,人力资源服务业从小到大,从弱到强,取得了惊人的成长。另一方面,我们不忘初心,方得始终,在这个环境下确认这个主题,为我们回顾过去,展望未来是非常有意义的,希望与会的嘉宾与代表分析面临的新形式,聚焦新矛盾,找到新路径发现新的增长点,为推动人力资源的新发展献策出力。随后,李天国博士从技术、资本、政策驱动的新格局、HR技术的动向、企业服务和人力资源服务业的交集和纠葛等角度阐述了人力资源服务业的风口和“隐患”。日本长寿企业研究第一人、首席专家后藤俊夫先生等嘉宾发表了主题演讲。

众所周知,创新是引领发展的第一动力,做优做强中国人力资源行业,迫切需要依靠创新驱动,转变发展方式,不断提高发展质量和水平。因此本届大会新增了《中国人力资源服务创新大奖颁奖盛典》这一亮点环节,这是业内第一次对人力资源服务行业技术、产品、服务、解决方案的创新进行评选表彰,现场颁奖,希望通过评选,找到那些不断推进创新与行业升级的企业与领导者,以便更好地推动和带领人力资源行业的不断前行发展。(扬子)

人才市场国际化 日媒称人才外流 已是大势所趋

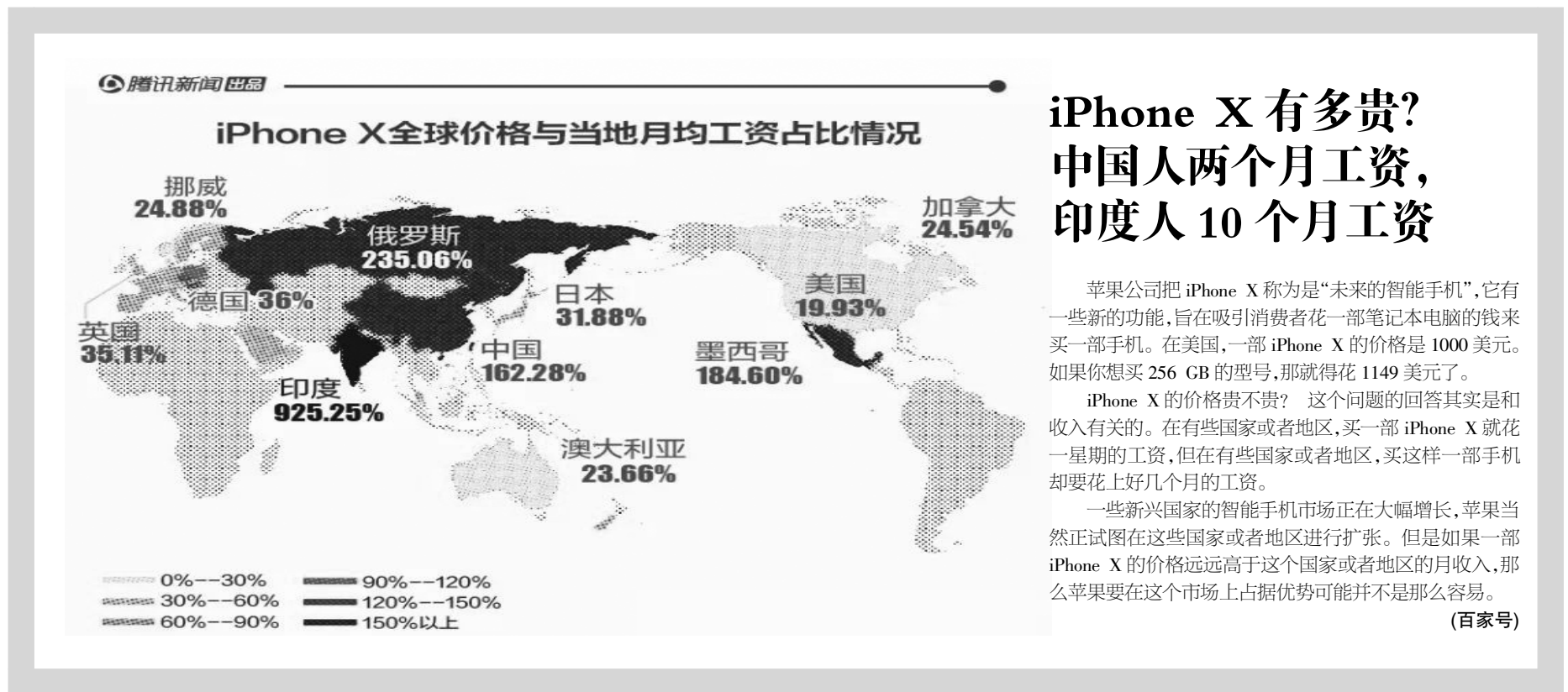
新加坡《联合早报》12月3日文章,原题:日媒:中企出手阔绰,日本人才外流中国已是大势所趋?中国游客到日本购物出手阔绰,日媒将此现象形容为“爆买”。最近有日媒报道称,日本人才外流到中国已成为一股趋势,认为中国企业在网罗日本人才方面出手更大方。

日本《SPA》杂志最新一期发表题为“中国爆买日本人”的报道。以在日设分公司的中国华为为例,指该公司的招聘广告引人注目,要以月薪40万日元聘用刚踏出校门的工程系毕业生,这比日本任何著名科技企业给的薪资都高出一倍。该周刊说,华为的例子只是冰山一角,还有出手更阔绰的中企。据猎头公司称,中国公司比亚迪在日本挖角,要请日本工程师。除了高额年薪,还提供极具吸引力的住房津贴、专用司机及通译员等。

周刊猜测,中企如此厚待日本工程师,不外就是要“偷师”,认为若中方能在短期内获得日本科技,付出的数千月薪可以说十分便宜的“购物”。

中企不仅对硬件技术感兴趣,还看上日企的软文化。有中国公司在挖角过程中连日企捧茶的美女职员都挖走。日本公司“递茶送水”的文化,在中国人看来是一种贴心服务,他们要引进接待“尊贵顾客”。挖墙脚活动甚至“展”到日本航空界,机舱服务员和子弹头火车的女服务员都成了中企的“爆买”对象。中国非常重视日本服务业人才,自认在这方面比不上。目前,日本的设计师、美容师和厨师都被中国当成宝,日本成了他们挖掘服务业人才的主要地盘。

周刊引述中日专家的话指出,中日经济发展出现逆转,中国如今出得起更高薪资,意味着日本人才外流到中国已成无法阻挡的趋势。预计未来10年这种现象会变得更为显著。从人口数量看,日本市场很小,要生存就要懂得如何与中国构建有利双方的模式。人才市场国际化是大势所趋。这也给日企敲响警钟。(符祝慧)



iPhone X有多贵? 中国人两个月工资, 印度人10个月工资

苹果公司把iPhone X称为是“未来的智能手机”,它有一些新的功能,旨在吸引消费者花一部笔记本电脑的钱来买一部手机。在美国,一部iPhone X的价格是1000美元。如果你想买256GB的型号,那就得花1149美元了。

iPhone X的价格贵不贵?这个问题的回答其实是和收入有关的。在有些国家或者地区,买一部iPhone X就花一周期的工资,但在有些国家或者地区,买这样一部手机却要花上好几个月的工资。

一些新兴国家的智能手机市场正在大幅增长,苹果当然正试图在这些国家或者地区进行扩张。但是如果一部iPhone X的价格远远高于这个国家或者地区的月收入,那么苹果要在这个市场上占据优势可能并不是那么容易。

(百家号)

青岛优化人力资源配置

近年来,青岛市城阳国税局高度重视人力资源合理配置对税收事业的促进作用,通过“化整为零”“化零为整”的工作方式,从提升人才整体水平和强化团队协作能力两个方面,充分调动干部积极性,实现现有人力资源配置最大化,为税收事业持续健康发展注入源源不断的活力。

因人制宜 抓好干部队伍整体素质提升

该局立足“抓好教育培训是提高队伍整体素质,优化人力资源的基础”这一根本,实行“以人为本”的教育培训模式,建立个性化培训机

制,将培训工作与岗位需求、能力层次相结合,2017年设立了特色教育培训项目,由干部结合自身实际,提出学习方向和培训需求,再由人教部门汇总梳理,结合实际安排培训课程,培训结束后,组织培训心得交流分享会,切实提高干部由学习培训到工作实践的转化。

2016年以来,该局还设立了“导师制”教育模式,导师由扬州税务学院兼职教师、税务稽查专家、地方高校教授学者和“331”岗位能手等担任,课题涵盖综合材料写作、税收分析、纳税评估、所得税及营改增知识、财务会计和国学文化等6大类。

另外,该局还将注册会计师、税务师、司法资格等专业资格考试作为40岁以下青年干部

必考内容,青年干部任选1个科目进行考试,以3年为1个周期,列出个人考试计划和学习安排,时间具体到月、内容具体到科目。

统筹安排 形成人才竞争择优机制

2016年以来,该局打破部门界限,打造“项目化”管理团队,成立了8个项目管理团队,每个管理团队至少有2名35岁以下青年干部参加,通过实地调研、分析数据、企业排查、分析讨论、专题报告等多种形式完成任务,促进了年轻干部的实践学习能力。

该局对现有的人事管理制度和办法中涉及

到干部轮岗交流等规定进行修订完善,制定专门的干部轮岗交流办法,为具备特长的干部提供施展才华的平台。

该局打破原有绩效考核任务分解方式,推行“项目制”绩效管理。各部门可主动设立工作项目,报绩效办汇总后,提交绩效管理领导小组进行项目类别的审定,并确定项目等级和分值。项目制实行加分制,完成项目越多,科室和个人得分越多,充分调动了主动干、比着干的工作热情。

树立正确选人用人导向 推进人才通道建设

该局为年轻干部搭建施展才华的舞台,在上级机关选调人才或干部选拔任用时,坚持德才兼备,公开选拔任用标准,大胆选拔年轻干部,不断优化科级领导干部年龄结构,领导干部队伍更加趋于年轻化。

该局还通过培养、选树典型人物,充分发挥先进人物的示范带动作用。自2015年以来,每年设立“千里马”“老黄牛”人才评选机制。其中纳税服务科副科长高斐,被青岛市国税局选派作为青岛市国税系统代表参加税务总局组织的以“共筑税务梦青春勇担当”为主题的全国12366宣讲交流活动,充分发挥了典型引领示范作用。

(姜俊男 王号 周梦宇)