

# 白领跳槽各有苦衷 薪酬是主因

4月2日,智联招聘发布《2020年春季白领跳槽指数调研报告》。报告指出,今年春季9成白领计划跳槽,7成已在行动,薪酬依然是跳槽首因。

## 白领跳槽更加慎重

报告显示,当下有跳槽意愿和行动的白领占比达到94.59%,其中,已收到Offer与正在找工作的“行动派”占67.96%。整体来看,求职行为在当下确实受到疫情影响,正在办理离职、入职的白领比例与更新简历的白领比例较去年均有所降低;另外26.63%受访白领仍处“观望期”,该群体较2019年春季扩张7个百分点,面对不确定性,白领对待跳槽的态度也更加保守,虽有想法但还是暂时将计划搁置。而表示将坚守岗位的仅占1.16%,这一比例也比过去两年逐年下降。由此,整体白领跳槽指数从2019年春季的3.74下降至3.66,人才流动性降低。

从行业角度来看,文化/传媒/娱乐/体育、IT/通信/电子/互联网与商业服务(咨询/财会/法律/广告/公关/认证/外包)行业的职场人跳槽行为最为活跃,更新简历寻求机会的占比分别为68.99%、66.48%和66.41%。近年来,文娱与互联网行业迭代速度快、产品周期短、职能分类丰富,加大了行业对人才的需求与抢夺。

与去年春季相比,服务业与金融业中积极找工作的占比分别缩减7.9与7.29个百分点。报告分析,服务行业由于主要依靠线下

消费场景,受疫情打击较重,工作机会有限使得业内人员“缺槽可跳”;而金融行业白领跳槽动作减弱的同时,心怀意向的潜在跳槽者占比扩张10个百分点,表现出一种行动上的谨慎。

## 薪酬依然是跳槽首因

坚守岗位的理由往往相同,而想跳槽的人却各有各的苦衷。报告显示,白领跳槽原因的整体排序与去年相差不大,本次调研中,一半以上的受访者选择“薪酬水平”,这也是决定白领去留的首要因素;而企业发展、职位晋升与福利待遇也成为白领递上辞呈的导火索,分别占比42.35%、35.69%与31.9%。

报告指出,薪酬越高的白领,越看重长远的发展机会。在月收入3000元以下的白领中,因薪酬水平和福利待遇而跳槽的比例分别为71.75%与41.71%,而随着薪酬上涨,工资不再是打动求职者的核心因素。选择“企业发展前景不明”的白领占比与薪资成正比,在薪资15000~20000元区间和月入2万元以上的白领中更是占到一半以上。另外,高薪白领可选择职业范围更广,月入2万元以上的白领因“有了更好机会”跳槽的占比为12.69%。

企业规模越大,发展方向越清晰,但员工自身发展或受局限。100人以下小微企业的抗风险能力相对较弱,尤其是疫情影响下,因企业发展前景不明而跳槽的占比超过一半,这一比例是万人火企的2倍。人才数量众多

的大企业意味着内部竞争更激烈,导致晋升通道拥挤,白领升职空间受到压缩而选择跳槽的比例也在扩张。规模在1001~10000人与上万人的企业中,因职位晋升受限而跳槽的白领占比达45%左右。

值得注意的是,在被问及疫情对跳槽是否有影响时,表示肯定的职场者占比66.24%,其中52.19%的白领表示会在跳槽时谨慎行事,9.77%愿意调低期望薪资,4.28%会对当下工作更加珍惜。在回答“无影响”的白领中,“个体情况因人而异”与“疫情只是暂时的”为主要原因,这部分职场人对自我和大环境都比较乐观。

## 四分之一企业有裁员动作

在疫情对行业的冲击下,裁员问题也成为一大舆论热点。在本次调研中,24.33%的白领所在企业有裁员现象。在裁员规模上,27.55%的企业只辞退了个别人员;2成企业采取5%以内的小比例人员优化;21.49%受访者表示,企业裁员率在“20%以上”,这一现象非常值得关注。

此外,报告显示,担心自己失业的白领占比45.85%,将近一半的人担心自己失去工作。面对失业焦虑,74.4%的白领表示将通过提升技能来应对,69.99%通过心理调节放松心情。工作内争取老板赏识与工作外通过兼职增加收入也是不少白领的应对措施,占比分别为25.25%与24.57%。

(中新经纬APP)

# 求职信心回升 职场人积极找工作

反映求职行为活跃程度变化趋势的供给规模指数显示,以2019年春季后复工第一周的求职规模为1,第三周指数升至1.43(简历投递量是第一周的1.43倍),随后开始下滑,第八周跌至0.84。而2020年春季后第一周,供给规模指数为0.17,仅为去年同期的17%。随后在两个月的疫情防控期内,随着市场中更多岗位的开放与求职者信心回升,简历投递数量激增,复工第八周供给规模指数上升至0.88,反超去年同期,简历投递量也同比增长4.24%。

## 政策红利促小微企业快速“回血”

与去年同期相比,小微企业相对较弱的抗风险能力体现在复工后企业招聘需求的严重收缩上,但两个月以来收缩幅度逐周收窄。复工第八周,规模在20人以下的微型企业、20~99人的小型企业招聘职位数分别同比下降27.74%、22.52%。

值得一提的是,自复工第三周起,小微企业的招聘需求规模一直以较为亮眼的环比增幅进行扩张,第八周招聘职位增速较第一周更是达到1.5倍,远超其他规模企业。在一系

列帮扶政策的加持下,小微企业也在不断磨练自身的“回血”能力,生命力恢复较快。

## 工业企业招聘需求增长最快

与第三产业行业相比,工业行业复工进展迅速,受到疫情冲击相对较小。在复工八周招聘职位数增长最快的10大行业中,工业行业占比最多,其中,电子技术/半导体/集成电路、加工制造(原料加工/模具)、大型设备/机电设备/重工业等在复工后一个月内的招聘职位数环比增速持续处于全行业上游。

相较于第一周,第八周娱乐/体育/休闲行业需求涨幅达242.73%,该行业的招聘需求环比增速自第六周以来持续高于全行业平均水平。整体来看,第三产业尤其是服务业招聘需求恢复较慢。

## 复工后平均招聘薪酬呈下降趋势

复工第八周的平均招聘薪酬环比增长0.48%,回升至8800元/月,同比涨幅为0.92%。

整体看来,复工后的平均招聘薪酬呈下降走势,且后期变化幅度收窄,与人才市场的

供需关系形成呼应。通过需求规模指数可以看出,企业招聘规模在后期逐步稳定,后一个月变化幅度未超0.1,因此所提供的薪资也在第一周达到峰值后理性回落。

## 近六成职场人感到好工作机会变少

招聘市场逐步恢复后,职场人的跳槽计划也被重压,复工第八周受访者中有六成左右正在找工作。

但在企业人才需求量增长减缓、就业市场竞争加剧的环境下,57.58%的受访者直观感到好工作机会变少了,表示整体工作机会变少、面试通知变少的职场人占比分别为53.68%、52.65%。企业除了调整招聘规模与预算外,对人才综合能力的要求也进一步提升,促使应聘者之间的竞争更加激烈。此外,因疫情管控而无法参加面试的占比达21.39%。

在被问及对今年的就业信心时,持肯定答复的乐观主义者占比22.08%;42.54%的受访职场人认为疫情打击下就业更困难,较上一周缩小4个百分点;而表示还要观望的占比则由29.71%上升至35.38%。

(国际在线)

# 瑞幸咖啡“道歉声明”背后

## 员工是不是真的成了“背锅侠”?

4月5日,瑞幸咖啡发布“道歉声明”,就“涉嫌财务造假事件,及其所造成的极恶劣影响”致歉,并表示“涉事高管及员工,现已被停职调查”。声明一出,外界不禁追问,究竟是哪位高管涉事?其中提到的员工,会不会是被拉来“背锅”的?

## 财务造假,COO是罪魁祸首?

此前,4月2日瑞幸咖啡(LK)公告称,公司的独立特别委员会经调查发现,COO(首席运营官)刘剑及其部分下属员工从2019年二季度起从事了某些不当行为,与造假相关的交易价值22亿元。

根据瑞幸的公司架构,刘剑是瑞幸的首席运营官(COO)兼公司董事,从职位上来讲,他是公司的高管之一。一般来说COO就是监督管理公司每日活动的最高官员。

早在此前,刘剑在接受财经作家沈帅波采访时就表示,只要是跟成本和收入有关的事务都归他管。从成本的角度来讲,产品原材料成本、广告营销成本、门店运营成本、公司总部运营成本都包括在内。

按照刘剑自己的陈述,结合瑞幸的公告,显然刘剑要为此次财务造假事件负主要责任。

但博星证券研究所所长、首席投资顾问邢星认为,从瑞幸自己发布的公告来看,财务数据造假在2019年2月就已发生,所以COO带领4名员工伪造出22亿元收入的说法可信度并不高。“无论COO是否对

此事负有直接责任,瑞幸董事长以及CEO恐怕都脱离不了干系。”

据一位熟悉瑞幸咖啡CEO钱治亚的人表示,瑞幸的财务数据是须由多人签字的,怎么可能是一个人就能主导的?一位投行人士也表示,瑞幸造假数据暴露的关键一环就是审计,如此巨大的数额,审计师也负有不可推卸的责任。

## 员工是不是被拉来“背锅”的?

在瑞幸的道歉声明中,还提到涉事员工,那么,这些员工会不会是被拉来“背锅”的呢?

有观点认为,是刘剑指使员工进行了财务数据造假行为,而员工可能是不知情的;也有观点认为,依据浑水的做空报告来看,这是一场自上而下的“造假事件”,参与财务数据制定的员工难逃干系。

上海法学会劳动法研究会理事张佑在接受记者采访时表示,“合法尽职免责”,反之则各担其责,如果是知法犯法,必然要受到法律惩戒。

他解释道,员工在工作过程中,必须以合法为界限。如果员工明知违法并进行了违法行为,则不能以用人单位要求作为借口而免除自身责任;但同时,用人单位也要对劳动者的职务行为,对外承担法律责任。

他强调,劳动者须谨记,违法的事,单位让你干也别干,只要你是成年人,违法责任自负。如果员工认为自身在违法事件没有责任、不知晓违法情形的,需要自我举证。

## 最终处罚或将陷入复杂局面

那么,瑞幸“涉事的高管和员工”,接下来会面临怎样的处罚?

对于涉事的员工会怎么样?张佑解释道,根据我国《劳动法》,用人单位享有惩戒权,可以在合理合法的基础上,根据本单位的规章制度进行处罚,常见的有:经济上的扣发绩效奖金、行政上的记过处分撤职降职、直至解除劳动合同。如果有证据证明劳动者的行为对用人单位造成直接的经济损失,用人单位也可以采取要求赔偿等手段追究经济上的责任。而如果员工涉嫌其他犯罪行为的,由司法机关处理,处理结果可以作为行使惩戒权的依据。

对于涉事的高管,劳动法专家周斌表示,目前“瑞幸财务造假事件”尚在调查中,不能妄下判断。他认为,在国内一般案件中,公司根据董事会的相关程序解除有关高管的职务,是符合我国《公司法》的,但是解除职务不等于将会解除劳务合同。根据《劳动法》第39条第2、3、6项的法条,如果劳动者被证实确实有严重违纪、严重失职、违法犯罪的情况下,用人单位也可以依法解除劳动合同。一般来说,用人单位根据司法机关的违法判决,可以行使《劳动法》上述条款内容,以“严重失职”“违法犯罪”等情形,合法直接开除劳动者,并可以就造成的经济损失追责。

此外,需要注意的是,本案件中涉及中美跨境法律实践问题,不仅包含国内的劳动法、公司法等,也牵涉到中美两国相关证券法律,一切有待调查结果尘埃落定。(劳动观察)

## 网络安全人才缺口达140万

## 阿里安全发布“青色计划”招募令

阿里安全近日正式启动2020年校园招聘计划,并面向高校在校生成发布“青色计划”招募令。作为阿里安全面向高校年轻群体的三年人才培养计划,“青色计划”将建设顶级安全技术发展与交流平台,与高校通过科研、产品等多种合作方式,培养未来安全人才。

在数字技术广泛应用于社会场景的时代,普通人很难想象,手机淘宝上一次普通的购物点击,0.01秒之内都有100多个模块在进行实时保护。简单的动作背后,是来自安全团队千锤百炼的能力和经历。

然而,当下安全人才仍是稀缺资源。统计数据显示,到今天,网络安全人才缺口将达到140万。多位业内专家认为,这与网络安全专业人才培养未超0.1,因此所提供的薪资也在第一周达到峰值后理性回落。

有关机构发布的《2019网络安全人才现状白皮书》显示,培养目标定位不准确及教学计划不合理、教学方法单一、忽略个性培养、缺乏教学案例等,是目前安全人才培养存在的突出问题。

而在阿里安全,基于复杂业务场景的攻防对抗几乎每天都在发生。身处变化的前沿,阿里安全团队面对的是互联网企业中最丰富的业态和风险。毫无疑问,这是对检验和提升自身能力最好的练兵场。

“我们团队所有的骨干都是校招进来的。”阿里安全首席架构师钱磊说,对年轻的技术人来说,最重要的是有战斗和成长的空间,阿

里安全愿意提供这样的机会和场地。

“当前安全行业对人才需求旺盛,培养一个优秀的安全专业人才周期很长,需要在丰富的实际业务场景中经过多年体系化的历练。”阿里安全高级专家李挺介绍说,阿里安全在2020年春季招聘中推出安全工程师、算法工程师等多个岗位,并通过“青色计划”与全球多所重点院校建立校企联合模式,在科研、顶会、产品、竞赛和人才五大领域进行深度合作,重点培养网络安全人才的实战能力。

在钱磊看来,和普通网络工程师不同的是,安全工程师考虑问题往往要先从技术和业务漏洞出发,发现作弊行为和漏洞被“黑灰产”利用的可能性,“我们的对抗思路是要融入的骨头里的”。

为让更多年轻人体会这种对抗的意涵,阿里安全自2019年8月到2020年3月联合清华大学共同举办了三届“安全AI挑战者计划”大赛。

截至目前,比赛吸引全球超过200所高校、100多家企业的3000多支队伍参与,收到2000万条恶意样本,沉淀40多个具有前沿创新性的参赛源码和方案,激发出高校学生在安全AI领域极大的创造力,也为阿里实际业务问题的解决贡献了力量。

未来三年,阿里安全将联合高校培养未来顶尖安全实战人才,为缓解网络安全人才困局贡献力量。(搜狐网)

## 菜鸟驿站春天就业报告出炉

## 7000家庭家门口“拎包创业”

菜鸟驿站4月1日发布的就业报告显示,3月份,超过40万人关注咨询加入菜鸟驿站,同比上月翻番。目前,已有7000户家庭入驻,在“家门口就业”,为用户提供便利的社区服务。

疫情发生后,菜鸟驿站发布“3万个春天计划”,提供专项就业扶持:开放百城3万个站点,降低创业门槛,全力支持家庭创业。除快递从业人员外,外企员工、程序员、教授、大学生等也纷纷投入社区服务,这成为一种新兴的创业方式。

数据显示,3月入驻者以个人创业为主,重庆、西安、成都、广州、上海、深圳、苏州、东莞、南京和石家庄等城市数量靠前。

孙崑以前在外企工作,因为压力大、节奏快,“年纪不大,双鬓已白”,图一份自由和成就感,他辞职在小区开起菜鸟驿站,做得风生水起。疫情突发,居民的日常生活缺乏保障,他从春节前坚持营业,每天主动为一两百户家庭供应生活物资,邻里纷纷点赞。

如今,菜鸟驿站已成为低成本创业的新兴就业平台。2019年全国日均快递量超过1.7亿件,已连续两年增长超100亿,未来仍将稳定增长。在快递最后100米,菜鸟驿站通过免加盟费、团购、洗衣等多样增收方式,全程指导、数字化提效,方便大家“拎包创业”。(扬子晚报)

## 疫情防控形势好转

## 服务员求职需求激增

随着国内疫情防控形势的好转,各行各业进入了复工复产期,“民以食为天”的餐饮业也开始招兵买马,以优秀人才推动企业复苏、行业发展。近日,记者从58同城获悉,服务员求职需求3月环比增长最快,达到178.73%;送餐员3月收入超过7400元。

## 大堂经理/领班岗位需求增长最快

猝不及防的疫情给许多行业按下暂停键,却为外卖行业带来全新机遇,使餐饮业加快了线上化发展速度。线上化发展路径也拉动了餐饮行业招聘求职需求。

据58同城招聘研究院数据显示,与2月相比,3月企业招聘需求环比增长最快的是大堂经理/领班岗位,增幅达92.18%;其次是餐饮管理和服务员/餐厅服务员,分别增长77.38%、50.27%;送餐员和厨师/厨师长招聘需求环比增幅都在50%以内。

同期,求职需求环比增长最快的是服务员/餐厅服务员岗位,增幅达178.73%;其次是送餐员,求职需求环比增幅105.43%;厨师/厨师长和大堂经理/领班,求职需求环比增幅均在95%以上;餐饮管理求职需求环比增幅超过90%。

可见,送餐员和厨师/厨师长

## 制一杯咖啡 造一种文化

咖啡,时尚与文化的代名词,其制作不仅是一种技艺的呈现,更是一种文化的诠释。随着饮品日益多样化,咖啡逐渐与时尚现代生活融合,不断带动咖啡消费量的增加,形成巨大消费潜在市场。

咖啡师,作为熟悉咖啡文化、制作方法及技巧的专业服务人员,也渐成一种职业进入人们视线并备受推崇。据了解,北京、上海、广州、深圳等一线城市,咖啡师每年市场缺口在2万人左右,好的咖啡师一般薪金不菲,且有众多追随者。

本着做一杯好咖啡,造一种文化的理念,福建省人才培训测评中心特邀蓝山咖啡第一人——楼波先生,为咖啡及咖啡文化爱好者,常年开设咖啡师培训课程。

## 咨询电话

0591-87668582  
18950242455 林老师

## 静心 品一杯香茗

喝茶讲究安静的环境,常处于这种环境中会给人一种心旷神怡的感觉,有助于使人静心神、修身性,感觉自身沉浸在厚重文化氛围之中,使浮躁的心态逐渐变得平和、安静。

福建省人才培训测评中心自2017年以来,已成功举办16期中高级茶艺师、评茶员培训,旨在通过专业的培训学习,让学员们既能熟练掌握茶艺、品茶的技巧,又能深入了解拥有悠久历史的中国茶文化。在提升个人的气质和涵养的同时,又能获得国家承认和紧缺的茶艺师、评茶员职业资格证书,为自己的人生添上鲜艳的一笔。

福建省人才培训测评中心常年面向社会开展茶艺师、评茶员培训,对已通过培训考取证书后的学员免费推荐就业。

## 咨询电话

0591-87668582、  
13960889936 林丹  
18706026710 占鑫怡

(环球网、北国网)