

正月里招聘扩张三成 跳槽月跳槽可要慎重 PDF转换可能丢失  
图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/280/2021\\_2022\\_\\_E6\\_AD\\_A3\\_E6\\_9C\\_88\\_E9\\_87\\_8C\\_E6\\_c123\\_280029.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/280/2021_2022__E6_AD_A3_E6_9C_88_E9_87_8C_E6_c123_280029.htm) “春节后的首场招聘会，已经有近60家企业报名了！”杭州人才市场年后将推出十余场招聘会，首场招聘会定于2月27日召开，也是杭州市猪年的第一场招聘会。在人才市场上，通常有“金三银四”、“金九银十”的说法，春秋两季气候宜人，各种大型招聘会多集中在此时举办。不少职场人士表示，“金九银十在春节短暂的蛰伏期后，新年的你，准备换份新工作吗？节后招聘量多出三成 杭州人才市场人才交流部副部长陆敏称，每年三四月份都是招聘的高峰季节。以杭州人才市场日常招聘会为例，平常月份招聘会的需求人才每月在3万-4万人次左右。但春节后，企业的需求量剧增，统计数据上每月的招聘量总要比平时高出25%-30%左右。招聘量增加主要有两方面原因。一是很多人拿到年终奖，在经济上没包袱。二是春节前虽然人力资源部门仍监守工作岗位，但招聘工作相对减缓。企业也会在节后设立总的招聘计划，随着企业发展会推出更多的岗位。“不过要理性分析这三成左右的增量。”陆敏说，年前招聘很多是储备人才性质，是为公司发展事先打好基础。但年后招聘，公司已经做好了战略调整，如果人员不及时到位，就会影响业绩，因此，招聘比较迫切，很多企业会高频率地参加招聘会。像北京益寿堂保健科技有限公司等公司就在春节后一周内连续参加两三次招聘会。从目前的情况看，销售类无疑将成为年后最旺的岗位。特别是快速消费品行业会大量吸纳营销人员。因为快很多品牌企业在年前制定好

了接下来的扩张计划，最快的一年内能成立十几个分支机构，对人才的需求数量可想而知。此外，机械行业也将是年后一个招聘需求量较大的行业。浙江外服公司周毅称，机械业不少一线工作的人员大多来自外地。随着年后生产任务调整，一线技术人员也希望借此机会寻求更好出路，因此企业会产生一些空缺，HR也要防止部分在岗人员“骑驴找马”，还要储备一些人才。服务类行业由于过年期间大量人员返乡，也会产生巨大的职位空缺。这些岗位对于职场基层人员来说，都是一个机会。可以趁着用人单位招人心切之际细谈招聘条件。就2007年而言，金融业、通信业、软件业在杭州都将会产生不少的就业机会。随着外资金融机构不断进驻，金融岗位会逐步增加，但需要提醒的是：如果仅仅从薪酬角度考虑，外资金融机构未必能给你带来很多的惊喜。杭州的通讯业和软件业都以外包为主。国际巨头的进入给IT业人员带来更多机会。而且这两类行业的薪水都不错。但要提醒的是：因为业务多以外包为主，因此学好语言是突破的一个关键。年后虽然是“跳槽月”。但并不是人人都适合跳槽。要想换工作还是要仔细考虑自己的职业气质、兴趣、能力结构等因素，只有找准方向才能最大限度地开发和发掘潜力。主动、全方位地了解目标行业现状和前景，最后剖析自我，认清自己的优劣，做一个有准备的跳槽者。“做一匹频繁跳槽的马和一只温水中的青蛙都不利于人的发展。”一个职员对企业的深入了解至少需要2-3年时间，经过这个过程才能达到真正成熟的工作状态。而“温水中的青蛙”总固定在一个岗位上工作的人，呆久了就会缺乏进取心，没有了工作热情，也没有了必要的危机意识。销售机械服务类岗位最多年后跳槽

也要三思 年后跳槽问清薪水 拿了年终奖再找工作，就是希望来年有一份清清爽爽的年薪。自然跳槽前要把新单位新行业的薪水摸摸灵清。太和顾问近日发布《2006—2007年度中国薪酬报告》。了解了别人家的，再对比自己的，薪水到底如何，心里就很清楚了。

**高科技业：高管年薪60万** 报告显示，长三角地区高科技行业平均薪酬增长率为9.3%，其中软件领域的薪酬增长出现新亮点，远超于高科技行业整体薪酬增长，达到12%。这是基于长三角地区软件业日益重要的地位，2006年长三角地区软件出口呈现高速复合增长，占全国软件出口业务的33%。调查结果还显示，长三角地区高科技行业，一般员工年度现金总收入略低于北京、广州。但是管理层如同为公司相同部门的高级决策层，长三角地区年度现金总收入为60万，北京、深圳基本一致，为50万左右。

**房地产业：设计类经理平均年薪20万** 去年长三角地区的房地产业薪酬涨幅位居首位。在国家调控政策连续的冲击下，2006年长三角地产行业薪酬总体涨幅11.9%，较上年的12.5%虽略有下降，但依然保持着坚挺的增长势头。在房地产行业中，基本销售、设计、市场、项目等部门的岗位占据了地产高收入人群的主体，如设计类经理平均年薪已经超过20万。

**通讯业：核心员工年薪50万** 通讯产品行业从2004年末和2005年初始，开始呈现减缓增速情况，在2006年全年也继续着这种势头。从薪酬角度来看，该行业整体薪酬水平较2005年变化不大，核心员工平均水平50万元左右，较之往年略有提高。与之对比的是互联网行业整体薪酬水平有明显提高，薪酬水平随职位等级变化的幅度更为明显，核心员工平均薪酬水平在54万左右。

**证券业：优秀员工现金收入14万** 调研发现，证券业市

场对于一般员工岗位的年薪定位介于3.1万元至11.6万元之间，对于业绩表现良好的员工，年度现金收入总额可以达到14万元以上。对于企业基层、中层管理岗位，市场薪酬水平介于13.6万至34.5万元，而对于行业中一些核心稀缺岗位，员工现金收入水平仍然可以冲击到40万元。对于决定企业发展的高层管理、战略决策岗位，市场整体对此类岗位的薪酬定位在54万至130万元之间，而对于能够为企业创造巨大利润价值的岗位，市场定位在130万至160万元之间。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)