

灵活用工多元发展 《2020 雇佣关系趋势报告》发布

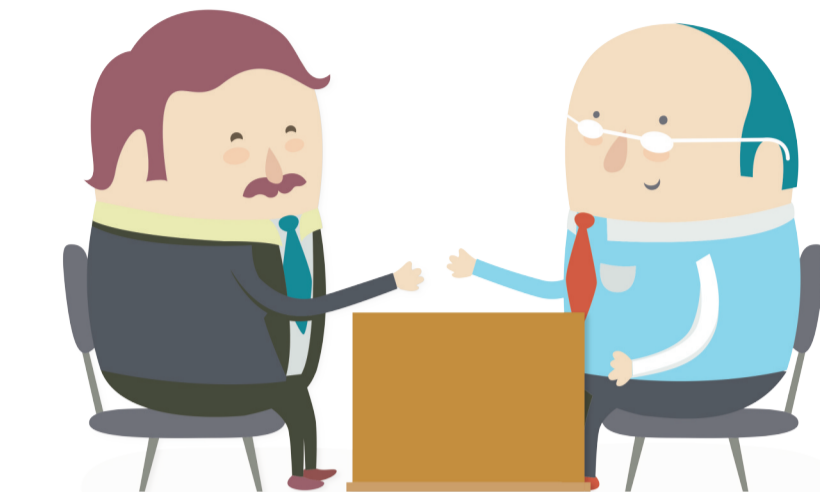
2020年,新冠疫情席卷全球,对人们的工作和生活也提出了全新的挑战。疫情后就业市场发生了结构性改变,企业迫于生存压力调整组织结构,进入被动防御模式;员工的焦虑感加重,内心从期待突破和发展转为对职业稳定性与安全感的渴求,对雇主的期待也发生相应改变。

智联招聘针对疫情对企业与员工生存状况的影响及雇佣关系的变化进行了调研,并结合智联招聘平台大数据,发布《2020 雇佣关系趋势报告》,旨在洞察后疫情时代企业与员工不同的困境与需求,为企业与员工之间的新雇主经济提供更清晰的思路。

近六成企业提高招聘门槛 人才选择更加务实

在疫情冲击下,众多企业进行了人员精简与组织重构。智联招聘调研数据显示:疫情期间有15%的白领经历了企业缩招,12%白领有被企业取消Offer的经历。同时,870万应届毕业生涌入人才市场,数量达到历年新高。企业普遍瘦身、就业市场“僧多粥少”共同推高了招聘门槛。调查数据显示:疫情期间,57.7%的企业提高了人才招聘标准。

新冠肺炎疫情令企业的多线业务承压,为了将钱“花在刀刃上”,企业招聘更加精准务实。根据调查,756%的企业管理者或HR提高了对应聘者工作/项目经验的考察要求,44.4%的企业更看重求职者技能的实用性,另有35.6%的企业招人时给出的职级和薪酬条件更加苛刻,根据智联招聘的调



研数据,疫情以来37%的白领工资缩水,27%的白领工资曾无法按时发放,三成白领曾所在的企业进行了裁员。企业方面,雇主更加看重应聘者的“性价比”,力求以同等薪酬寻找到更具价值的人才。

企业培训收效颇微 多数员工积极自救

员工普遍存在技能焦虑与学习需求,但企业并未能为员工提供充分的学习资源。调查显示,主动为员工提供培训的企业未及总数的1/4,多数职场人的技能培训需求并不能得到应有的满足。而在已提供培训的企业中,大多数培训未能达到职场人所期待的效果,认为企业开展的培训能够“让自己更适应当下职场”的职场人仅占43.8%。

在企业学习资源缺位的情况下,职场人并未放弃自我提升。调查显示,55.3%的员工选择了自主参加学习

或培训,而根据此前调查,参加学习培训的白领中有八成自掏腰包承担相应费用。这一方面体现了危机下员工强烈的自救意识,另一方面也体现了员工需求与企业学习资源之间存在的巨大缺口。

职场人自主学习的方式较为多元化。值得注意的是,员工自主学习的意愿与主动性存在着代际差异。调查显示,年龄越大的员工,自主学习的意愿越强烈,而随着工作群体的年轻化,自主学习的人数比重明显下跌。有66.7%的70后在疫情期间曾自主参加学习或培训,在95后工作群体中这一比例仅占46.4%。

灵活用工多元发展 招聘需求显著高于传统就业

用工成本低、政策补贴好,使灵活用工形式在企业端的认可度大幅提升。多重因素叠加下,智联招聘平台

的大数据显示,灵活就业的总体招聘人数同比增长76.4%,而传统就业的招聘人数同比下降13.8%。

灵活用工的形式也呈现多元化的发展趋势,日益形成以劳务派遣公司为主,以雇佣线下兼职、临时性工作人员,通过互联网平台社会化用工等方式为辅的用工形态。

灵活就业低薪群体多 七成职场人心动但仍在观望

2020年第二季度,灵活就业总体招聘人数同比增速76.4%,而求职者人数同比增速仅为11.5%。

新冠肺炎疫情带来的职场焦虑的确催化了职场人对灵活就业认可度的提升,但大多数职场人处于心动但仍在观望的状态。根据智联招聘最新的调查数据显示,仅有10.1%的受访者付诸于行动,71.3%的职场人表示有所考虑但还未开始。

调查显示,职业发展不稳定、工资收入不稳定、劳工保障的欠缺是职场人对于灵活就业三大顾虑。灵活就业者在享受工作时间、地点、报酬更加灵活化、自主化的同时,也在承受着不稳定因素多、生活与工作界限模糊的苦恼。

智联平台的大数据显示,2000元以下的新酬职位数传统就业仅为0.5%,而灵活就业整体则有2.6%,其中传统灵活就业(兼职)更有5.7%,灵活就业岗位整体呈低薪化。加之相关法律法规还未健全,在灵活就业形态中,同工不同酬、工资低于法定标准、劳资纠纷等权益保障问题频现,五险一金的覆盖率显著低于传统就业。(本报综合)

不给人才贴“永久牌”标签 教育部发文禁止“唯帽子”行为

新华社北京电 记者从教育部了解到,为推动人才“帽子”、人才称号回归学术性、荣誉性本质,教育部日前印发《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》,明令禁止“唯帽子”行为。

教育部人事司负责人介绍,人才称号是在人才计划或项目实施过程中给予人才的人选标识,不是给人才贴上“永久牌”标签,也不是划分人才等级的标准,获得者不享有学术特权。

意见强调,要完善人才称号退出机制,对不能按相关规定或合同约定履行岗位职责的,解约退出并不再提

供计划支持;对有违反师德师风等违法违规行为的,强制退出并撤销称号及入选资格,实现人才计划能进能出。

针对高校人才招聘和引进中过于看重人才称号的倾向,意见提出,坚持人岗相适原则延揽人才,不将人才称号作为硬性指标,不针对人才称号获得者发布“明码标价”的招聘广告。不将国(境)外学习或工作经历作为人才招聘引进的限制性条件。禁止采取“不要人事档案、不要流动手续”或另建人事档案的违规做法招揽和引进全职人才。人才成果严格按照署名单位认定、不随人走。发达

地区不得片面通过高薪酬高待遇竞价抢挖人才,特别是从中西部、东北地区挖人才。

在人才激励方面,仅仅依靠“帽子”定薪酬待遇,会导致人才争“帽子”、拼“头衔”,无法潜心研究,安心育人,同样也会影响一部分无“帽子”人才创新创造的积极性。为此,意见要求,不将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩。要统筹好不同层次、不同类型人才的收入分配水平,消除引进人才和非引进人才、有称号人才和其他人才之间不合理的收入差距。

第二届西部HR能力大赛决赛在渝举行

■ 蔡乐

近日,第二届西部HR能力大赛暨全国人力资源服务大赛川渝地区选拔赛决赛在渝举行。

本次大赛由重庆市人力资源和社会保障局、四川省人力资源和社会保障厅主办,中国·重庆人力资源服务产业园、中国成都人力资源服务产业园(成都人才园)承办。本次大赛以“强服务、展风采、促发展”为主题,旨在加快提升川渝地区人力

资源服务专业化、职业化水平,加快推动人力资源服务转型升级和创新规范。

大赛正式启动以来,受到各界HR们的强烈关注,21000多名HR精英参与比赛,经过初赛、复赛的严格筛选,最终从高校、科研院所、重点企业、人力资源服务机构中,角逐出12位HR精英进入决赛。最终来自重庆赛区的韩天枢获得大赛一等奖。

通过本次大赛,主办方期望能更好地推动川渝两地人力资源服务业发展,加强两地行业人才互动交流,为成渝地区双城经济圈建设提供坚强的人力资源服务保障。同时,川渝两地还将持续举办西部HR能力大赛,办出特色,形成品牌,扩大影响,让更多企业和人才参与进来,进一步促进川渝两地人力资源服务业的快速发展。



问:申领电子社保卡需要什么条件?

答:已经领取实体社保卡,且社保卡未注销的均可以申领电子社保卡。

如果个人社保卡银行账户已经激活,且在银行端预留了正在使用的手机号码,可以在申领电子社保卡后,进一步关联社保卡银行账户,开通快捷支付功能。

问:电子社保卡与实体社保卡有什么区别和联系?

答:电子社保卡与实体社保卡一一对应、功能相通。持卡人可根据应用场景和个人偏好选择使用实体卡或电子卡。

实体社保卡需携带并通过社保卡读写机具使用。电子社保卡已加载至手机中,可以结合扫码机具,通过主扫(使用电子社保卡的“扫一扫”)、被扫(出示电子社保卡二维码)使用,也可以仅在手机上进行线上业务操作使用。

(来源:人力资源和社会保障部公众号)