

春招市场 逐渐升温

■ 李文

眼下正值春招旺季。近日,智联招聘发布的《2021年春招市场行情周报》(以下简称《周报》)显示,节后第二周(2月25日至3月3日),就业市场升温明显,供给端更加旺盛的扩张带动竞争指数走高,形成“十人争一职”的局面。与此同时,平均招聘薪资也有所上升,企业端对优质人才也十分急迫。

竞争指数 上升至 10.3

《周报》显示,2021年春节后全面复工的第二周,就业市场上的招聘职位和求职人才持续增长,求职人数增长更快,因此求职竞争渐趋激烈,第二周竞争指数由上周的9.3上升至10.3,人才选拔十里挑一。

为进一步探究节后第二周就业市场情况,智联招聘对职场人与企业进行调研。当被问及节后开工所在企业的人员流动情况时,31.5%的受访者回答“人员流失严重”,17.4%表示团队人员换血,11%表示成功纳新,扩大团队。

从求职者端来看,第二周调研中,57.4%的求职者表示“竞争更激烈,难以找到合适的工作”,25.6%认为和往年差不多,17%的受访求职者表示疫情恢复后市场回暖,对找工作进展充满信心。

IT服务进入十大热招行业

行业方面,延续节后首周趋势,互联网/电子商务、房地产/建筑/建材/工程仍是招聘需求最高的行业,招聘需求规模分别占11.8%、11.7%。

节后第二周进入招聘需求TOP10的行业为IT服务(系统/数据/维护),该行业整体招聘规模占比扩张的同时,求职端活跃程度更高,带动竞争指数环比上升1.5。综合来看,IT服务(系统/数据/维护)行业的竞争指数较行业平均略低,且薪酬与计算机软件、互联网/电子商务咬紧,是信息技术人才的另一择业优选。

中小学课程辅导人才需求攀升

《周报》显示,第二周招聘需求TOP20职业与上一周整体变化不大,人事、文员/助理、机械设计/制造的招聘需求排名均上升一个位次。财务、行政等基础职能类岗位仍是高竞争、低薪资,软件研发、销售管理等对技术或工作经验有着刚性要求的职位则保持低竞争、高薪资的特点。

中小学课程辅导一职上升4个名次跻身招聘需求TOP20职业,随着新学期开学,中小学生们迅速进入到学习状态,K12教育热度只增不减,中小学课程辅导教师需求也水涨船高。由于教育岗位不光具有专业门槛,对软性素质也有诸多要求,竞争指数较为缓和。

在招聘需求TOP20职业中,节后第二周竞争激烈程度明显加剧的职业有视觉/交互设计与软件研发,竞争指数分别增长3.1和2.1。除榜单职业外,测试工程师、

前端开发、数据工程师、产品经理的竞争指数涨幅都排在较靠前的位置,可见互联网人在节后第二周逐渐发力。

职场对应届生的需求量增大

今年职场对应届生需求量增大。节后第二周,应届生招聘需求及求职人数同比增长1.2倍和1.4倍,均高于市场总体水平,企业纷纷开放更多岗位机会吸收新鲜血液。房地产/建筑/建材/工程、互联网/电子商务招聘需求最旺,招聘职位数占比均为12.2%。其次是中介服务(10.4%)和教育/培训/院校(9.8%),两个行业对年轻人才需求更高。

销售顾问招聘需求最高,其应届生招聘职位数占比25.8%,比该行业整体招聘职位数高出11.4%,而房地产交易以6.3%的招聘职位数占比排在其后。

然而,缺乏经验成应届生最大求职痛点。79.1%应届生难以找到合适工作。85.3%应届生认为求职难点首先是缺乏岗位实习或工作经历,缺乏岗位要求专业技能占48.5%,学历偏低、院校普通等约占4成。



两江新区人才线上服务平台试运行

近日,重庆两江新区人才线上服务平台基本建成并投入试运行,平台采用全程网办的模式,帮助各类人才办事找得到门、找得对人,提供一站式线上人才服务。

据悉,该平台由“个人服务、企业服务、资讯、政策、招聘求职”五大部分组成,为两江新区官网下设子网站,由两江新区组织人事部(人才办)举办。采用全程网办的模式,为辖区各类人才和企事业单位宣传人才政策,发布

人才引育活动信息,提供人才项目申报、人才政策兑现、重庆英才服务、人事代理服务等服务内容。

两江新区组织人事部相关负责人表示,两江新区人才线上服务平台旨在完善新区人才工作线上服务手段,打造线上人才工作宣传平台,帮助各类人才办事找得到门、找得对人,实现人才服务事项全程网办。今后,两江新区还将实行更加开放的人才政策,打造创新特区、人才特区,聚天下英才而用之。

近年来,为持续构建引才聚才高地,加速形成高层次人才“强磁场”,两江新区先后印发《关于实施人才强区战略助推高质量发展的意见》《“两江人才”十条》,积极落实重庆市《进一步加快博士后事业创新发展若干措施》,人才工作政策体系不断完善。通过创新人才引进方式、构建人才培育平台、完善人才发展体系,“近悦远来”的人才生态环境正为新区高质量发展聚智汇力。(本报综合)



就业问答

问:什么是停薪留职?

答:停薪留职是指为了使特定人员有期限离岗,用人单位停薪并保留员工身份的一种特殊用工模式,由用人单位与员工依法签订停薪留职合同。停薪留职是历史时期的特殊产物,虽然现行劳动法里已经去掉了停薪留职这一条,但在一些国企,目前仍然实行停薪留职的制度。

问:人员停薪留职期间可以与其他用人单位建立劳动关系吗?

答:根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第三十二条第二款:企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员,因与新的用人单位用工发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳动关系处理。该司法解释在一定范围内认可了双重劳动关系的存在。所以,与原用人单位保留劳动关系的停薪留职人员,是可以与其他用人单位建立劳动关系的。

(重庆立源律师事务所 温霏霏)

“1100万人”凸显就业优先导向

■ 韩秉志

政府工作报告提出,今年城镇新增就业1100万人以上。这一目标设定与2019年保持一致,比2020年城镇新增就业900万人以上的目标多出200万人,进一步凸显就业在经济社会发展中的优先地位。

城镇新增就业1100万人以上,意味着我国将实现比较充分的就业。这是向人民作出的庄严承诺,也是坚持以人民为中心发展思想的具体体现。回望去年年初,突如其来的新冠肺炎疫情,对就业和经济社会发展带来前所未有的冲击。面对严峻挑战,围绕就业优先政策这一主线,党中央出台一系列应对疫情的稳就业举措。无论是“六稳”工作,还是“六保”任务,都把

就业摆在首位,减负、稳岗、扩就业等一系列组合拳出台之快、力度之大远超社会预期。强化就业优先政策,不仅为去年就业稳定提供了有力保障,也是未来一个时期就业保持平稳的重要政策支撑。

尽管目前就业形势保持平稳,但今年就业工作仍面临很多挑战。在就业总量压力持续存在的同时,就业结构性矛盾也更加突出,不断涌现的新职业、新就业形态与传统雇佣关系和就业制度的矛盾也开始凸显。要完成今年就业工作各项目标任务,必须坚持经济发展就业导向,在宏观层面继续强化就业优先战略和政策,诸如财政、消费、投资、产业等政策都要聚力

支持就业。比如,针对部分专业高校毕业生求职存在的结构性矛盾,要加强人才需求预测,从经济结构调整的角度提前布局专业设置;针对劳动力市场的供需错配问题,要对劳动者进行更有针对性的技能培训。

近年来,市场用人需求逐步升级,劳动者就业意愿也在日益多元化、个性化,未来不仅要实现充分就业,还要注重提升就业质量。为此,要根据就业形势发展状况,动态丰富现有的就业政策包并使之全面发力,与经济发展总体稳定的大势一并支撑起就业基本盘。相信在就业优先导向理念的指引下,更加充分更高质量就业的目标定能如期实现。