

# 《人才流动与迁徙2021》报告发布 新经济成人才洼地

■李文

春季是就业市场的传统旺季,在疫情平稳可控、新经济领域机遇涌现等多重因素的影响下,2021年春招人才活跃度再次猛增。近日,职场社交平台脉脉发布了《新经济、新选择——人才流动与迁徙2021》报告(以下简称报告),报告以数据的方式探讨人才活跃与流动的驱动因素,洞察数据背后的人才与人心,为“2021复苏之年”职场人的机遇选择提供值得参考的信息与思路。

## 新经济行业涌现职业新机遇

报告显示,2020年主要新经济领域吸纳人才的量级排名中,电子商务、新生活服务与新教育培训成为新经济领域除去纯互联网之外的三大“引才高地”,企业服务也超过曾经热门的金融科技领域,对人才的吸引力更加强。

游戏、人工智能、新教育领域成为2020年的风口领域,人才活跃度持续

走高;但从就业竞争度的维度来看,游戏行业的竞争度仅为1.7,而人工智能的就业竞争度却达4.38。相比之下,通信、新能源汽车等传统行业影响更深的领域,人才活跃度更低,就业竞争度更大。

脉脉人才大数据平台监测指标显示,2021年春节后三周,职场人求职活跃度与去年同期相比增幅明显,同比增长率达到了49%。与此同时,随着疫情平稳可控和数字化转型的双重驱动,在人才供需旺盛的同时,也使得新经济行业成为职业新机遇的涌现之地。

## 基层员工更看重“到手的钱”

职场是个人自我价值实现的重要途径,自己的人生由自己掌控,这是很多人,尤其是网络时代的人所倡导的。但是,职业选择的过程,往往是多因素选择影响的结果。

报告显示,面对“选择下一份工作时,你会考虑哪些因素?”的问题,中基层职场人都将“薪资收入”放在了首位;“股

权/期权”则被排到了最后。

数据显示,越是基层员工,越是觉得期权不重要。在脉脉职场专家看来,这一方面是因为,基层员工获得股权/期权的可能性较低;另一方面也说明,职场人对于互联网公司未来上市的预期并不太高,对于上市收获的时间也有些“等不及”。更为重要的是,显示出了基层员工的低风险偏好。比如,面对“高底薪”和“高奖金”的选择,67.8%的基层员工选择“高底薪”。进一步证明“到手的钱”比“未知的钱”更具诱惑力。

## 职场人如何跳槽和择业

人才流动,是经济活力的源泉,也是个人成就职业梦想的路径。对于2021年“金三银四”求职招聘旺季,职场人如何跳槽和择业,报告有如下建议:

首先,在跳槽之前提前了解真实的职场信息,避免短期化、简单化决策。通过“内部人”“过来人”等的经验帮助,实现认知升维,破圈链接,这有助于职场人稳中求“金”,通过“长期主义”决策,拥有更

好的“钱”途与前景。

其次,需要有更为长期主义的择业观,对于职场新人,要看到五年以后的人生出路,有耐心做中长期规划。对于30岁甚至35岁的职场人,在就业时应该着重考查企业的文化适配性以及业务模式,从事一份长期有价值感的工作时,当下的积累也会更有意义。

此外,薪水是最容易判断的标准,但也是容易让人迷失的标准。不应单纯以大城市和薪水标准来衡量,对于行业的选择应该基于自身能力特点出发,寻找匹配度高的领域。不能简单以“传统行业”或“互联网行业”的二分法来做职业选择,更应该看到不同新经济领域的发展规律,以及不同城市的产业布局特点,面向未来选准机会。



## 做好人才工作 让人才“有位”

■罗婷

人才兴,百业旺。随着中国国际地位及综合实力的上升,具有现代性、全面性、立体化的人才强国格局是实现中国梦的动力源泉。因此,做好人才工作是当前发展重要趋势,让人才有其位,在其位才能谋其政、干其事。然而,谋其政必须有其权,才能尽其责,让人才有位也是做好人才工作的重要之处。

做好人才工作,必须抓好引才、留才、用才,让人才有位。如何做好人才工作,让人才“有位”?一是成立高层次人才服务中心,配备专职人才服务工作干部,形成齐抓共管合力;二是创新建立人才工作联席会议制度和微信联络群,常态化开展政策解读、任务跟踪、调度问效;三是领导联系服务专家制度,对接各行业领军人才,送温暖、送政策、送服务,有效激发了专家服务发展的成就感、归属感。

所谓,“聚天下英才而用之”。我们要以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方,广开

进贤之路,把党内和党外、国内和国外等各方面优秀人才吸引过来、凝聚起来,努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面。

当今世界,各国之间激烈的经济竞争和科技竞争,归根到底是人才的竞争。人才兴则民族兴,人才强则国家强。党员干部要想人尽其才、才尽其用、用尽其能,就应努力为人才提供发挥其能量的合适位子、广阔舞台,让其尽情展现、发挥所长。

路不险,则无以知马之良;任不重,则无以知人之才。对于优秀人才,压担子是逼他们进入状态、接受历练的有力举措,只有压担子,才能让他们更主动地实践。领导干部在工作中,只要是优秀人才,就要舍得给岗位、给位子,特别是对那些经过艰苦复杂环境磨练、重大工作考验、实践证明优秀、有培养前途的青年人才,要大胆放在关键部门和单位的主要岗位上去锻炼,砥砺品质、增长才干。



## 就业问答

问:出版专业技术人员评职称需要满足哪些条件?

答:出版专业技术人员职称评价基本标准:一、遵守《中华人民共和国宪法》和法律法规,坚持中国共产党的领导,拥护党的基本理论、基本路线和基本方略,忠于党的出版事业。二、坚持党性原则,坚持马克思主义新闻出版观,坚持以人民为中心的工作导向,认真履行出版工作职责使命。三、具备良好的思想政治素质和职业道德、敬业精神,作风端正。四、热爱出版工作,具备相应的出版专业知识和业务技能,认真履行岗位职责,按照规定参加继续教育。五、出版专业技术人员参加各层级职称评价,除必须达到上述标准条件外,还应分别具备以下条件:

助理编辑:1.具有基本的马克思主义理论水平,基本掌握出版专业基础理论和专业知识。2.了解出版工作规律,基本具备从事出版选题策划、编辑校对、设计制作等工作的能力,能够胜任出版专业基础性工作。3.具备大学专科及以上学历。

编辑:1.具有一定的马克思主义理论水平,掌握出版专业基础理论和专业知识,有一定的出版学术水平。2.熟悉出版工作规律,有一定的出版选题策划、编辑校对、设计制作等实践经验,能够独立开展某一方面的出版专业工作,能基本解决工作中的疑难问题,基本能创造性地开展工作。3.能够指导初级出版专业技术人员开展工作。4.具备博士学位;或具备硕士学位,从事出版专业工作满1年;或具备双学士学位、第二学士学位或研究生班毕业,从事出版专业工作满2年;或具备大学本科学历或学士学位,从事

出版专业工作满4年;或具备大学专科学历,从事出版专业工作满5年。

副编审:1.具有相当的马克思主义理论水平,全面掌握出版专业理论和专业知识,有一定的出版学术造诣。2.全面掌握出版工作规律,有较厚扎实的出版选题策划、编辑校对、设计制作等实践功底,出版工作经验比较丰富,能解决工作中的疑难问题,能够创造性地开展工作,工作业绩显著,参与了出版为社会所认可的、有一定影响力的出版物,或参与了开展了有一定行业影响力的出版工程项目等。3.出版专业领域的业务骨干,具有指导、培养中级及以下出版专业技术人员的能力。4.取得一定的出版相关理论研究成果,或主持完成出版相关行业研究课题、调研报告等。5.具备博士学位,从事出版专业工作满2年;或具备大学本科及以上学历或学士及以上学位,取得编辑职称后,从事出版专业工作满5年。

编审:1.具有较高的马克思主义理论水平,系统掌握出版专业理论和专业知识,有较高的出版学术造诣。2.系统掌握出版工作规律,有深厚扎实的出版选题策划、编辑校对、设计制作等实践功底,出版工作经验丰富,能解决工作中的重大疑难问题,在出版工作方面有重大创新,工作业绩卓著,在出版界有一定影响,主持出版了为社会所认可的、有较大影响力的出版物,或主持开展了有较大行业影响力的出版工程项目等。3.出版专业领域的业务带头人,具有指导、培养副高级及以下出版专业技术人员的能力。4.取得重大出版相关理论研究成果,或其他创造性出版相关研究成果,推动出版业发展。5.具备大学本科及以上学历或学士及以上学位,取得副编审职称后,从事出版专业工作满5年。

(来源:人力资源社会保障部政务微信)