

高校毕业生规模再创新高 就业压力怎么破?

新华社记者 姜琳 谢樱



随着经济企稳向好,就业市场也明显回暖。机构数据显示,今年第一季度招聘岗位和求职人数呈现“供需两旺”。不过,今年就业形势依然比较复杂,特别是高校毕业生规模再创新高,叠加国内外环境不确定因素增多——就业压力怎么破?

“金三银四” 招聘岗位显著增加

记者从几家大型网络招聘机构了解到,今年以来,招聘岗位和求职人数同比大幅增长,3、4月就业市场旺季已基本恢复。

“从我们观察的情况看,今年中小微企业经营状况较去年明显改善,服务业特别是春节后物流、餐饮、旅游等行业快速向常态回归,就业市场供需两端都在加快释放。一季度岗位供给同比增加70%至80%,一批求职者实现稳定就业。”BOSS直聘研究院院长常濛表示。

不过,包括高校毕业生在内的不少

待就业人员,仍面临较大压力。一家上市公司人力资源专员告诉记者,大型企业一个招聘岗位就能收到几百人的应聘简历,竞争有多激烈可想而知。

智联招聘监测全国38个核心城市的招聘求职数据也发现,经历了疫情,求职者更加追求稳定,国有企业和上市公司明显更受青睐。一季度全国人才竞争指数同比下降23,说明压力较去年缓解,但环比上涨了99。

竞争压力加大 用人单位要求也在提高

多位业内人士分析说,求职者感受到的就业压力,既有外因也有内因,一方面外在竞争压力加大,另一方面个体对就业也更有选择。

据人社部副部长李忠介绍,今年需要安排就业的城镇新成长劳动力仍然在1500万人左右,其中高校毕业生的规模909万人,再创历史新高。此外还有不少往届的未就业毕业生在求职。

“经济持续稳定恢复带动就业需求扩大,一季度我们平台上各企业对应届毕业生的岗位供给增加了160%,但是对应届生的要求也在逐渐提升。求职人员数量也增多了,除国内院校毕业生外,留学生春节后回国求职的人数已连续两年翻番,所以毕业生感

受压力是正常的。”常濛说。

多家招聘机构反映,用人单位普遍希望新进人员能更快上手,除了要求本科以上学历的比例逐年增多,对求职者技能的要求也越来越明确。

从微观看,不少求职者特别是“95后”“00后”,对工作环境、职业发展、企业文化等也更“挑剔”。一些年轻人不愿意进工厂,对一些缺人的行业、制造业企业却兴趣不大。

“部分毕业生的压力也来源于自身定位及求职方向上的局限。”人力资源管理师朱丽亚认为,一些学生缺乏职业规划教育和引导,也不了解职场需要什么技能,导致就业时“眼高手低”,或者难以满足招聘要求。

非常之举应对“最难就业季”

就业是民生之首,高校毕业生等重点群体又是就业工作的重中之重。面对“最难就业季”,我国持续强化就业优先政策,人社部等相关部门和单位正在采取非常规举措,大力推动稳岗增岗,积极拓展就业渠道。

人社部2021年中大线城市联合招聘高校毕业生春季专场,近期正在推出互联网、机电机械、石油化工、医疗医护线上专场招聘会等23场特色活动。截至3月26日,已有1286家用人单位

提供约1.2万个岗位,后期将有更多用人单位陆续加入。

不久前清华大学举行年度规模最大校园招聘,300余家用人单位带来8000余个招聘职位。截至目前,清华大学2021届毕业生签约率已超过五成,高于往年同期水平。

据李忠介绍,下一步,人社部在稳岗增岗方面,将继续落实好吸纳就业补贴、失业保险稳岗返还等政策,通过保市场主体来稳住就业的基本盘;支持发展劳动密集型产业,支持中小微企业,支持劳动者创业,完善灵活就业的劳动保障制度,进一步扩大就业空间。

在加强培训和服务方面,人社部将针对高校毕业生、农民工等重点群体,实施分类精准帮扶,提供更有针对性的就业服务;深入实施职业技能提升行动,提高培训的针对性和实效性,着力缓解就业结构性矛盾;强化兜底帮扶,保障失业人员的基本生活。

“虽然仍存在一定压力,但也有很多有利条件实现就业总体稳定。经济持续稳定恢复,继续为市场主体纾困不松劲,服务业恢复性发展,以及灵活就业层出不穷,这些都利于促进就业,带动岗位的增加。”国家统计局新闻发言人刘爱华说。

最难就业季,更新择业观念是关键

刘阳 刘俊彦

近日,“今年高校毕业生909万创历史新高”话题登上微博热搜,这似乎印证了那句苦涩的自嘲:史上最难就业季,永远是今年。2021届高校毕业生就业问题引发了社会各界强烈关注。

就业是民生之本、财富之源,是反映人民幸福指数的“晴雨表”,而就业也是每年就业季都逃不开的话题,是毕业生开始不受学校保护迈向社会的第一步,是否顺利实现就业直接影响大学生与社会的衔接,直接关系到毕业生的未来。今年,高校就业形势不容乐观,在874万2020届毕业生的工作还没有完全得以落实之后,909万2021届毕业生大军已经浩浩荡荡进入求职市场,使原本就不乐观的就业市场更是雪上加霜。

一个值得关注的现象是,大学生就业的结构性矛盾仍然存在,毕业生就业难和用人单位招工难现象并存。一方面,高校毕业生就业期望值越来越高;另一方面,制造业、服务业普工难招、技能人才短缺。对大学生而言,首先要做的是更新择业观念,才能在就业市场脱颖而出。“不愿去”“不喜欢”“工资不合心意”“不感兴趣”是很多毕业生普遍存在的问题。有时,并非工作难找,而是很多毕业生并没有找到自己心仪的工作,对于工作的期许普遍偏高。并非高地位、高待遇的工作才能实现自我价值和社会价值,最适合自己、自己能力范围能达到的才是最好的。部分毕业生在学校时未能及时规划自己的职业生涯,没有

明确的求职意向,这样就导致毕业时感到恐慌与不知所措,让自己有一个漫长的求职之路,加入了就业困难群体。

当然,我国当前还面临着疫情防控常态化、经济转型升级、国际战略博弈等多方面重大影响,高校毕业生就业工作仍需要相关部门高度重视,继续扩展政策性岗位、开发市场性岗位、优化就业指导服务、帮扶就业困难群体。

大学生就业,每个选择都有光彩。过去那些将学历和就业画等号、以岗位新鲜度论成功的旧观念,早就该打破和改变。毕业生对职业选择应尽早规划,听从内心的召唤,不断提升自己的能力,就足以成就属于时代的骄傲。

制作简历 避免3大误区

祖璐璐

即将毕业的应届生想要找到一份好工作,需要先做好一件事——准备一份得体且优秀的简历。以下简历制作时常出现的误区需避免:

误区一:岗位和简历匹配度低

由于毕业生应聘的岗位是不同的,如果每个岗位都做专属简历也不现实,所以要特别注意岗位和简历匹配度的问题。例如,你应聘厨师,简历却处处都在表现你会唱歌,这样的简历怎么能让HR给你面试机会。

误区二:缺乏有效信息

一份简历如果仅罗列个人经历,比如参加了什么活动、去了哪些公司实习、做了什么项目等,这些有条目的罗列,完全没有展示出个人的成绩和价值。这种流水账式的简历,很难在众多的简历中脱颖而出,最终的结局大多是被瞬间淘汰出局。

误区三:版式配色太杂乱

天天看简历,HR也会出现审美疲劳,简历要想打破常规,让HR眼前一亮,那么制作简历时就要下一些功夫。特别是简历的封面、内容版式的配色不能过于杂乱,如果色彩过于鲜艳,靠独特的设计感来博眼球的简历,其结果也将是被HR扔进垃圾桶,因此,简洁大方、清晰明了的设计反而更加分。



就业问答

问:女职工禁忌从事的劳动范围有哪些?

答:根据《女职工劳动保护特别规定》规定,女职工禁忌从事的劳动范围包括:(一)矿山井下作业;(二)体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业;(三)每小时负重6次以上、每次负重超过

20公斤的作业,或者间断负重、每次负重超过25公斤的作业。

问:休了产假,或者因治疗工伤休了假,当年还可以休年假吗?

答:《企业职工带薪年休假实施办法》(人力资源和社会保障部令1号2008年9月18日起施行)明确规定,职工连续工作满12个月以上的,享受带薪年休假(以下简称年休假)。职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。因此,满足休带薪年休假条件的职工,依法享受的产假及因工伤

停工留薪期间不计入年休假假期。

问:用人单位安排怀孕7个月以上的女职工从事夜班劳动,会承担哪些法律责任?

答:根据《女职工劳动保护特别规定》第十三条规定,用人单位安排怀孕7个月以上的女职工延长劳动时间或者从事夜班劳动,由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正,按照受侵害女职工每人1000元以上5000元以下的标准计算,处以罚款。

(来源:人力资源社会保障部政务微信)