

《2020年新基建产业人才发展报告》发布 核心技术人才 年底缺口将达417万人

■ 李文

日前,智联招聘发布了《2020年新基建产业人才发展报告》(以下简称《报告》),《报告》显示,总体上看新基建核心技术人才缺口长期存在,预计年底将达417万人。2020年一季度,信息基础设施产业核心技术岗位的平均招聘薪酬为10299元/月,比全行业平均高16.75%。



核心技术人才长期供不应求

反映人才市场供需关系的CIER指数显示,新基建信息基础设施产业的核心技术人才近年来处于供不应求状态,CIER指数长期大于1,且呈“先扬后抑”态势。具体而言,指数在2017年四季度达到近年来高值2.21,即每个求职者面临2个以上工作机会,随后有所下降,2019年四季度指数为1.91,较高峰值下滑0.3。

智联招聘分析人士表示,这主要是受人才招聘需求的变化影响。这一“先扬后抑”的态势与全国就业市场的大趋势有关,随着我国经济增速放缓及增长方式转型升级,市场主体企业对人才的招聘特征也发生了变化,告别市场扩张单纯依赖人才数量增长转而更加追求人才质量。

信息产业的发展、各产业的信息化/数字化转型是大势所趋,根据国家统计局公布数据,信息传输、软件和信息技术服务业的GDP增速已连续4年以上位居各产业之首,2020年一季度在全国GDP同比下降6.8%的背景下依然实现13.2%的增长。加之中央及各地对新基建的有力推进,预期经济发展对信息技术人才的需求将会持续稳步走高,人才缺口将进一步扩大。智联招聘综合信息基础设施产业核心技术岗位过去几年的人才供需走势,以及新基建相关政策推行

等未来因素,基于计量模型预测,2020年底,信息基础设施产业核心技术人才的缺口将达到417万人。

软件开发岗位人才缺口最大

从具体职位看,2020年一季度,信息基础设施产业核心技术岗位中,缺口较大即CIER指数较高的职位以软件开发类为主,包括Java开发工程师、软件工程师、Android开发工程师、高级软件工程师、iOS开发工程师、系统架构设计师等,多为5G、大数据、人工智能等领域的通用技术人才。其中Java开发工程师的CIER指数最高,为2.73,即每个求职者对应约3个工作机会。此外,算法工程师、数据库开发工程师、CNC/数控工程师等人工智能、大数据、工业互联网领域的核心技术岗位人才缺口也较大。

具体看2020年一季度信息基础设施产业四大领域(大数据、人工智能、5G、工业互联网)各自招聘需求较高的职位,除软件开发等基础通用岗位外,大数据领域对数据库开发工程师、网络与信息安全工程师的需求较高;人工智能需要大量算法工程师人才;通信研发工程师、通信技术工程师、无线/射频通信工程师等是5G产业的核心岗位;ERP实施顾问则是工业互联网领域招聘最多的技术人才。

管理、架构类职位平均月薪较高

薪酬方面,2020年一季度,信息基础设施产业核心技术岗位的平均招聘薪酬为10299元/月,比全行业平均(8821元/月)高16.75%,在受新冠肺炎疫情影响企业整体招聘薪酬环比基本持平的一季度依然实现了小幅增长。

分职业看,2020年一季度产业内平均招聘薪酬最高的职业为具有管理职能的IT技术/研发总监,其月薪达到了25932元,排在其后的是系统架构设计师与IT项目总监,月薪分别为24277元与21655元,管理类及架构类职位排名靠前。与“国产替代”开发、攻坚环节强关联的IC验证工程师、集成电路IC设计/应用工程师、射频工程师等5G相关岗位,以及音频、图形开发等人工智能岗位的招聘薪酬排名靠前。

相关人士指出,随着新基建为各行业提供新的信息基础设施,各行业的企业投资到位、战略布局落地,大量工作机会将被释放,且除了新基建现有相关职位需求外,更涉及无数融合产业的企业,“新基建+”模式将诞生大量交叉职业。广大求职者也应头脑常新,搭上新时代的快车。

人社部将组织开展 2020年全国行业职业技能竞赛

近日,人力资源和社会保障部印发《关于组织开展2020年全国行业职业技能竞赛的通知》(以下简称《通知》),对2020年全国行业职业技能赛事作出统一安排。根据工作计划,今年将组织开展一类职业技能大赛10项、二类职业技能竞赛73项,涉及197个职业(工种)。同时,今年还将组织开展全国扶贫职业技能大赛和2020年“三区三州”职业技能大赛。

据悉,2020年全国行业职业技能竞赛以“新时代、新技能、新梦想”为主题,着力提高职业技能竞赛科学化、规范化、专业化水平,坚持开放、公平、绿色、廉洁的办赛理念,创新竞赛形式、提高竞赛质量、推广竞赛成果,实现以赛促学、以赛促训、以赛促评、以赛促建,为全面提高劳动者素质、推动经济高质量发展提供坚实基础,营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的社会风尚。

《通知》明确,对一类职业技能大赛各职业(工种)

决赛单人赛项前5名、双人赛项前3名、三人赛项前2名和二类职业技能竞赛各职业(工种)决赛单人赛项前3名、双人赛项前2名、三人赛项第1名且为职工身份的选手,经人力资源和社会保障部核准后,授予“全国技术能手”。同时,对获得相应名次的选手还将晋升职业资格或职业技能等级。

《通知》要求,各竞赛主办单位要统筹考虑新冠肺炎疫情防控情况和各地对举办大型活动的要求,合理确定各赛事决赛时间和举办地,并应建立健全竞赛监督制度,加强赛事组织、设备采购等环节的规范管理,严格落实中央“八项规定”精神,做到节俭办赛、廉洁办赛,务求实效。同时,要求各地人社部门将选手赛前培训纳入职业技能提升行动范围,按规定落实职业培训补贴政策。此外,《通知》还对选手信息审核、竞赛奖励制度落实、赛事宣传推广等方面提出明确要求。(本报综合)



就业问答

经济补偿金和赔偿金有何区别

经济补偿金是指用人单位或劳动者依照相关法律规定的条件和标准解除劳动合同时,用人单位给予劳动者因劳动合同关系终止而造成利益损失的补偿方式。赔偿金是指用人单位因违反法律规定解除或终止合同,造成劳动者经济损失而向劳动者支付惩罚性补偿的赔偿。经济补偿金和赔偿金的性质不同,一般不能同时适用。

问:什么情况下可以要求用人单位支付经济补偿金?

答:一是劳动者可单方解除劳动合同,并要求用人单位支付经济补偿金的情形:1.用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的。2.用人单位未及时足额支付劳动报酬的。3.用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的。4.用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的。5.因以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的致使劳动合同无效的。6.法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的法定其他情形。7.用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

二是用人单位提出与劳动者解除劳动合同,且双方协商一致,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

三是用人单位依照以下法律规定解除劳动合同的,需提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资,另外还需要让劳动者支付经济补偿金:1.劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的。2.劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的。3.劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

四是用人单位因经济性裁员,依照企业破产法规定进行重整的。

五是因劳动合同期满终止固定期限劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,而劳动者不同意续订的情形外。

六是因用人单位被依法宣告破产的或用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散导致劳动合同终止的。

七是法律、行政法规规定的其他情形。

经济补偿金的计算标准,按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿金。

问:什么情况下可以要求用人单位支付经济赔偿金?

答:1.用人单位违反《劳动合同法》规定的条件和标准,违法解除或者终止劳动合同的,应当依照经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。2.用人单位违反《劳动合同法》关于试用期的规定,与劳动者违法约定试用期,且试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。3.对于用人单位未依法支付劳动报酬、加班费、经济补偿的,由劳动行政部门责令限期支付;劳动报酬低于当地最低工资标准的,应当支付其差额部分;逾期不支付的,责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。(作者:重庆立源律师事务所律师温霏霏)