

《2020海归就业力调查报告》公布 海归遇史上最难求职年

日前,《2020海归就业力调查报告》数据公布,结果显示,回国求职海归数量暴增七成,达80万人,可见回国求职留学生们的数量呈现上升趋势。其中,超60%的受访海归在海外已经或即将取得硕士学历,科技行业更是成为留学生就业“最爱”,投研岗位热度最高。

在全球疫情蔓延和国际局势动荡等因素影响下,海归人才就业行为、就业质量以及就业趋势都发生了变化,怎样在后疫情时代提升竞争力成为了海归就业的新课题。

海归求职遇多重困境

严峻的求职形势下,海归的薪资水平成为了最直观的体现。数据显示,12.8%的海归认为自己应该拿到30万元以上年薪,而真正拿到这一数字的仅占5%;有接近四成海归的实际年薪不足10万元,这一比例较去年增加了足足一成。

海归就业缘何遇冷?面对年薪大幅缩水的现状,30.9%的受访海归认为回国后第一份工作未达预期,薪资和平台是他们不满的主要原因。

业内人士分析认为,对于海归来说,英语表达能力、宏观视野和适应能力是其三大竞争力。然而随着中国经济发展和教育质量的不断提升,国内大学生群体竞争力快速增强,与海归的优势差距正在逐渐缩小;另一方面,相比海归,国内毕业生对于工作预期

相对较低,更容易融入就业环境,对企业的工作要求接受度也更高。

而对于企业招聘来说,“高素质”“高层次”的海归往往是求之不得,综合能力较弱的海归受欢迎程度较低,甚至有超过60%的企业并不认为海归在专业领域上比内地学生更优秀。如此一来,海归群体在今年特殊的求职环境下遇冷也在意料之中。

企业招聘备受冲击

疫情之下,海归就业形势严峻,企业招聘同样也备受冲击。调查显示,超过六成企业认为疫情对海归求职者的岗位申请带来影响,海归回国时间的不确定性在一定程度上加大了Offer发放的难度。

过去,海外落地巡讲一直是选拔人才的重要方式,但特殊时期出海受限,多数企业只能做出相应调整。约有58%的企业将线下面试转到线上,也有18%的企业缩减了招聘流程,减少面试频次。

另外,约有74%的受访企业表示愿意参加线上招聘会,这样的形式不受地域限制,更灵活,辐射范围更广,有效避开了疫情影响,这一方式或将会成为未来主流的招聘途径。

在海归人才偏好方面,美国海归更受雇主欢迎,英国、澳大利亚留学生紧随其后;专业上,超五成受访企业最倾向金融、管理等商科背景的学生,但计算机、电子、数据等方向的人才需求也在激增。

科技行业成留学生首选

金融行业一直是留学生们高薪行业的首选目标,占比高达21.4%。但由于近几年国内大环境背景和经济结构等问题,金融行业相比2019年的数据有所下降。反观科技行业,由于大数据、人工智能等科技的发展,让互联网产业开始飞速崛起,与此相关的科技行业对人才的需求也不断增长,已经成为了留学生们关注的香饽饽,IT/通信/电子/互联网行业在2020年占比达17.5%,位列第二位。

此外,可以发现近期政府对教育行业的大力推行,以及受今年疫情影响,很多的在线教育、培训行业占比也有所上升,在众多的多元化行业中

不断增长,达到6.3%的重要占比。

2020年回国求职海归人数将突破80万,但海归的竞争对手却不止如此,他们还要与874万国内应届毕业生站在同一赛道,向有限的岗位发起冲击。

而海归若想在激烈的求职竞争中保持优势,软实力和硬技能的提升是关键。在AI面试、线上面试等新形式被普遍应用的环境下,海归必须提前进行求职规划,快速适应规则,积极备战,积极调整心态,提升实力,才能在最佳求职时期,把握住应届生身份,达到最优求职效果。(本报综合)



技师可变工程师 1800多名高技能人才获评职称

新华社北京电(记者 姜琳)人力资源和社会保障部副部长汤涛12月18日在国新办新闻发布会上说,截至2019年末,全国已有13个省份开展了高技能人才职称评审,有1826名高技能人才取得了相应职称,实现了职称和职业技能等级贯通。更多省份正在实施这一工作,为技能人才构建更畅通的职业发展渠道。

长期以来,我国对“蓝领”和“白领”执行两套不同的职业能力评价体系,前者按照五级技工的等级认定,后者沿用专业技术职称体系,二者互不

相通。这不仅在一定程度上造成“蓝领”“白领”待遇的差距,也给技能人才职业发展带来障碍。

“针对束缚人才发展的思想观念和体制机制问题,从2018年起,我国开始推动技能人才和专业技术人才评价贯通的改革。人社部在工程技术领域试点开展工程师、技师、高级技师之间的贯通,两年来取得了不错的效果,搭建起人才成长的‘立交桥’。”汤涛说。

他表示,下一步人社部还将指导各地根据实际情况,制定高技能人才

职业工种与专业技术人才职称专业的对应参考关系,建立一个对应参考目录,重点解决高技能人才参评标准、实际工作表现与职称评定之间的对接问题。

“工程技术领域两类人才的评价已经实现贯通,接下来还将扩展贯通的领域,进一步扩大评审范围。”汤涛说,“我们已经研究制定了《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》,面向社会征求意见工作已经结束,近期将会下发,预计12月份会出台。”



就业问答

Q 阶段性减免企业社保费政策实施进展如何?

A 2020年2月份实施三项社保费“免减缓”政策后,6月份,人社部、财政部和税务总局三部门又印发了《关于延长阶段性减免企业社会保险费政策实施期限等问题的通知》,将2月份开始实施的阶段性免征中小微企业社保费政策延长到年底,大型企业等其他参保单位社保费减半征收政策延长到6月底,困难企业缓缴社保费政策延长到年底,同时明确2020年个人缴费基数下限可继续执行2019年个人缴费基数下限标准、允许灵活就业人员2020年自愿暂缓缴费。继续执行16%的养老保险单位缴费比例,继续延长失业保险、工伤保险阶段性降低费率政策执行期限。

目前,相关政策措施贯彻落实情况较好,减轻企业负担效果明显,深受企业欢迎和好评。截至2020年11月底,全国三项社会保险费减免超过1.1万亿元,惠及1141万户企业,缓缴社会保险费699亿元;降低社保费率政策减少基金收入2500多亿元,合计减轻企业负担近1.4万亿元。(作者:元涛)

高等教育女生占比超过一半 在校女研究生比重达50.6%

张恩灵

近日,国家统计局发布《中国妇女发展纲要(2011—2020年)》统计监测报告。结果显示,我国孕产妇保健体系更趋完善,消除性别差距在义务教育阶段得到基本实现,女性在全社会就业人员比重持续保持在四成以上。报告显示,高等教育女生占比超过一半。近年来,中国高等教育快速发展,高等教育毛入学率已由2010年的26.5%快速提高到2019年的51.6%。

2019年,高等教育在校生中女研

究生人数为1448万人,占全部研究生的比重达到50.6%,与2010年相比提高2.7个百分点;普通本专科、成人本专科在校生中女生分别为1567.9万人和392.3万人,占比为51.7%和58.7%,比2010年提高0.9和5.6个百分点。

此外,女性在全社会就业人员比重持续保持在四成以上。2019年,人力资源和社会保障部等九部门印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,明确了不得实施的六种

就业性别歧视行为,为保障妇女平等享有就业权提供有力支持。

2019年,全国女性就业人员占全社会就业人员的比重为43.2%,与“保持在40%以上”的《纲要》目标相一致;城镇单位女性从业人员达到6684.2万人,比2010年增加1822.7万人,增长37.5%;

执行了《女职工劳动保护特别规定》的企业比重为69.6%,比上年提高1.2个百分点,进一步保障了女职工的劳动安全。