

# 《2020年求职者调研报告》： 求职者换工作频率为15.2个月一次

2020年底,58同城发布《2020年求职者调研报告》,通过对求职者的求职渠道、求职习惯、求职期望、求职流向等多个大数据维度,勾勒出了2020年求职者整体情况。



## 83.5%求职者 线上找工作

据58同城招聘研究院数据显示,有83.5%的求职者使用过线上渠道找工作,线上和线下渠道都使用的求职者占比43.8%,只使用线上渠道的求职者达到39.8%,仅16.5%的求职者坚持线下渠道进行求职,可见线上渠道已逐渐成为求职者主要求职方式。

本次调研显示,求职者平均更换一份工作的频率为15.2个月。其中,服务员和电话销售职位换工作最频繁,分别每9.2个月和每9个月会更换一次,而店长/卖场经理换工作频率最慢,每20.1个月才会更换一次工作,其次是销售经理/主管,平均18.9个月更换一次工作。可见,基层职位人员的流动性更大,管理类职位的稳定性较高。

## 82.2%的求职者 偏好工作日投递简历

整体看,82.2%的求职者偏向于选择在工作日进行简历投递,其中离职求职者,选择在工作日投递简历占比为87.3%,明显高于在职求职者(71.1%)。选择工作日投递简历的求职者中,有67.1%认为在该时段和招聘方HR沟通效率更高,而选择周末进行投递简历的求职者,最主要原因为空闲时间相对较多(83.6%),可见招聘方的反馈对求职者的重要性。从投递目标来看,74.3%的求职者带有职业目标,通常会选择一个或几个自己的目标行业进行投递,20.6%的求职者选择海投的方式。

数据还显示,学历与求职者择业花费时间有相关性,61.5%的初中及以下学历求职者在一周内就可找到工作,而本科生在一周内找到工作的占比仅为37.2%。这一定程度上表明,充足的基层岗位为基础职位求职者带来了丰富的就业机会,而高学历求职者择业更为慎重,选择周期较长。

薪资待遇、工作时间和工作环境是求职者在面临机会时考虑最多的三个因素,分别为78.9%、59.6%和54.3%。面临择业的最终决定时,接近四成的求职者将薪资待遇作为最重要的因素,但也有相当比例的求职者对公司的

长期发展比较关注,近三成的求职者把公司发展前景、稳定性作为最重要因素。

## 建筑行业月薪达到7025元

报告显示,销售类岗位期望薪资排名第一,达到8509元/月,但实际企业支付月薪为5642元;而物流/仓储岗位期望薪资与实际月薪的差值仅为345元,达到5516元。企业支付薪资最高的行业为建筑业,达到7025元/月,其次是司机/交通服务类职位,为5901元/月。可见,尽管销售是求职者心目中的“高薪酬”职业,但获得实际高薪还需付出脚踏实地的努力。

报告还勾勒了各行业求职者画像,其中,物流/仓储类岗位男性居多,普工类求职者以男性为主,占比78.3%,服务员求职者中女性占比54.3%,人事/行政/后勤类求职者中,女性占比高达65.8%。

调研报告还关注了从业者更换工作原因,在有更换工作意愿的求职者中,14.3%的人事/行政/后勤期待流向财务/审计/统计类职位,占比排名第一,另有10.1%期待转向销售类职位。而物流/仓储从业者中,59.7%的人希望每天可以拥有正常工作时长,虽然高薪有赖于辛苦付出,但个人提升空间较少成为物流/仓储类从业者离职的主要原因。(本报综合)

## 人社部出台《网络招聘服务管理规定》

日前,人社部出台《网络招聘服务管理规定》(以下简称《规定》),自2021年3月1日起施行。《规定》是我国网络招聘服务领域第一部部门规章,对网络招聘服务活动准入、服务规范、监督管理、法律责任等作出规定。

《规定》的适用范围是什么?《规定》对人力资源服务机构从事网络招聘服务的资质条件做了哪些规定?人社部有关负责人对此进行了介绍。

《规定》适用于人力资源服务机构在我国境内从事网络招聘服务的行为。

网络招聘服务是指人力资源服务机构通过互联网等信息网络,为劳动者求职和用人单位招用人员提供的求

职、招聘服务。

人力资源服务机构包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。网络招聘服务方式包括网络招聘服务平台、平台内经营、自建网站或者其他网络服务方式。

《规定》适用范围不涵盖用人单位通过自有网站进行自主招聘的行为,主要考虑是,用人单位通过自有网站进行自主招聘的行为,不属于中介服务行为,由相关法律规范调整。

根据《就业促进法》《人力资源市场暂行条例》等法律法规的规定,《规定》明确了从事网络招聘服务活动应具备的资质条件。

1.明确从事网络招聘服务的条件。

从事网络招聘服务,应当符合就业促进、人力资源市场管理、电信和互联网管理等法律、行政法规规定的条件。

2.强调了网络招聘服务许可。

经营性人力资源服务机构从事网络招聘服务,应当依法取得人力资源服务许可证。涉及经营电信业务的,还应当依法取得电信业务经营许可证。

3.明确了资质信息公示义务。

从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构应当依法持续公示营业执照、人力资源服务许可证等信息,或者上述信息的链接标识。

(来源:人力资源社会保障部公众号)



### 就业问答

Q 员工以欺诈方式订立的劳动合同是否有效?

A 根据《民法典》第一百四十八条规定:一方以欺诈手段,使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为,受欺诈方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。

员工的行为构成“欺诈”,会导致员工与用人单位之间所订立的劳动合同无效。无效的劳动合同,从订立的时候起,就没有法律约束力。我国《劳动法》第十八条也对此规定:采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同无效。

实践中,员工的行为构成“欺诈”,主要表现为:故意隐瞒真实情况或捏造虚假事实,诱使用人单位做出错误的意思表示,用人单位基于受到“欺诈”,违背真实意思订立了劳动合同。构成欺诈的情形一般包括:伪造学历证书、伪造资格证书、捏造工作经历、虚构工作经验、隐瞒犯罪记录等情形。

因欺诈行为导致劳动合同无效的,用人单位可以据此提出解除劳动合同,据此解除劳动合同的,用人单位不需要支付劳动者经济补偿金,也不需要提前30日书面通知劳动者。

(作者:重庆立源律师事务所 温霏霏)

## 大足区与重庆大学产业技术研究院 签约启动产学研合作

日前,中共重庆市大足区委组织部、重庆大学产业技术研究院、大足区海棠新城开发区管委会在大足区签约,组建产学研项目合作组。重庆大学产业技术研究院今后将发挥人才和科技优势,助推大足深入实施创新驱动发展战略,为大足高质量发展贡献“重大作为”。

根据合作协议,三方将共同促进重庆大学科研成果、知识产权在大足区内转移转化,让重大学者专家为大足企业提供个性化科技创新解决方

案,推动重大在大足建立多学科教学实训基地,并且通过本次前期项目合作,探索重庆大学产业技术研究院与大足区的深入合作模式。

“重大坚持把论文写在祖国的大地上。”签约仪式上,重庆大学产业技术研究院执行院长葛焱教授表示,该院承担着技术转移和成果转化、高端人才的培育、协助地方政府做好决策咨询服务、扩大地方政府的国际合作交流四项职能,将把四项职能在大足落地,实实在在为地

方区域发展做出重大贡献,体现“重大作为”。

根据“十四五”规划,预计到2025年,大足规上工业产值将达到1500亿元,工业总产值要突破2000亿元。为实现这一目标,大足区加快实施创新驱动发展战略是必然选择,其中,产学研合作是创新驱动发展战略的关键环节,希望本次与重大团队的合作能尽快找到合作结合点并取得重要成果,为大足产业加快发展、创新发展增添新的强大动力。(本报综合)