

# 《2021年春季重庆雇主需求与白领人才供给报告》发布 重庆平均薪酬达8493元/月

日前,智联招聘发布了《2021年春季重庆雇主需求与白领人才供给报告》(以下简称《报告》),《报告》显示:重庆地区企业春季招聘与人才求职计划在第一季度迎来高峰。无论同比或环比方面,重庆地区简历投递量增长都大于就业市场招聘需求增长;从薪酬水平来看,整体的平均薪酬水平环比上升。



## 房地产、建筑、建材、工程行业竞争指数最高

《报告》显示,重庆地区竞争指数456,位居全国第11名,且环比上升16,同比则上升45。从供需两端变化来看,重庆地区简历投递数量同比上涨108.7%,高于企业招聘需求增幅,带动就业竞争形势加剧。

在当地排名前五位的行业中,房地产/建筑/建材/工程行业的竞争指数最高,达到1028,绝对值同比上升17.3。

从供需两端来看,房地产/建筑/建材/工程行业简历投递量同比扩张128.2%,远高于招聘需求规模40.2%的增速,因此竞争激烈程度较去年同期加剧。竞争热度排在第二的是75.2的航空/航天研究与制造行业,环保行业以63.4的竞争指数排在第三,互联网/电子商务行业和交通/运输行业的竞争指数位列第四和第五。

## 财务、审计、税务平均166.3人争抢一职

数据显示,重庆地区2021年春季竞争

指数排名前五的职位中,最激烈的职业是财务/审计/税务,平均166.3人争抢一职。

交通运输服务和土木/建筑/装修/市政工程分别以138.8、103.7的竞争指数排在其后,其中,交通运输服务的竞争指数同比下降15.8。

行政/后勤/文秘、采购/贸易由于求职行为扩张较招聘需求增速更快,竞争指数均呈现同比上涨趋势,排在靠前位置。

## 整体平均薪酬水平环比上升

智联招聘数据显示,重庆地区2021年春季求职期的平均薪酬为8493元/月,较上一季度薪酬上升2.9%,同比则基本持平,在全国38个核心城市的薪酬水平中排在第16名。

具体从薪酬分布情况来看,重庆高薪群体的扩张带动薪酬增长,平均月薪8000元以上的职位占总量的39%,较上一季度高出3.2个百分点;薪酬在6001-8000元/月的占23.9%,还有29%月薪为4001-6000元。

具体行业方面,能源/矿产/采掘/冶炼平均薪酬环比增长

156%,仍以12976元/月稳居重庆十大高薪行业之首;而农/林/牧/渔行业新晋高薪行业榜单,平均月薪为12854元;再次是信托/担保/拍卖/典当行业,较上一季度下滑一位,平均月薪为10886元。一季度,旅游/度假、计算机软件、政府/公共事业/非盈利机构行业也新晋上榜,平均薪资环比增速分别为46.7%、10.7%、6.2%。

据了解,2021年一季度,重庆地区社会经济、民生发展势头良好。在疫情防控常态化趋势下,企业春季招聘与人才求职计划在第一季度迎来高峰。无论同比或环比方面,重庆地区简历投递量增长都大于就业市场招聘需求增长,就业市场竞争程度都有所加剧;薪酬水平来看,整体的平均薪酬水平环比上升,且高薪区间的占比有所扩张。

对于用人单位而言,在新的招聘求职旺季,数字化转型的同时需要注重组织内部结构优化;对于求职者来说,应审时度势关注产业升级、技术迭代等热点,专注技能提升和自我竞争力,主动拥抱新机遇。(本报综合)

## 人社部将组织开展全国行业职业技能竞赛

■ 李桂杰

近日,人力资源社会保障部印发《关于组织开展2021年全国行业职业技能竞赛的通知》(以下简称《通知》),对2021年全国行业职业技能竞赛作出统一安排。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77项,涉及224个职业(工种)。同时,还将会同有关部门组织开展全国乡村振兴职业技能大赛、全国新职业技能大赛等专项赛事。

《通知》指出,2021年全国行业职业技能竞赛要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实习近平总书记对技能人才工作的系列重要指示和致首届全国职业技能大赛贺信精神,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,为全面建设社会主义现代化国家提供有力人才保障。

《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、三人赛项前1名且为职工身份的

选手,经人力资源社会保障部核准后,授予“全国技术能手”称号。对获得相应名次的选手,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,制定卫生、安全应急预案。强调各项竞赛要将公平公正公开作为办赛的“生命线”,建立健全竞赛全过程监督管理制度,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。

## 纾解制造业“招工难”还需多方努力

■ 杨玉龙

随着疫情形势好转,复工复产加速推进,劳动力供需结构性矛盾凸显,制造业熟练工与高端人才紧缺,服务业与互联网行业吸纳就业增多。专家认为,年轻人就业观念发生转变、劳动密集型产业转型缓慢是招工难的主要原因。

据人社部发布的2020年第四季度全国招聘大于求职排行情况显示,100个“最缺工”的职业中,36个属于“生产制造及有关人员”;短缺程度加大的34个职业中,有16个职业与制造业直接相关。“招工难”所产生的一系列连锁反应更不容小觑,最为基本的会影响到制造业的高质量发展。

纾解制造业“招工难”还需多方位努力。如引导劳动密集型产业升级,

建立专业化人员培训机制;强化人力资源服务,建立劳动力供需监测预警平台;结合乡村振兴,进一步拓宽东西部劳务协作。其实,归根结底就是要将相关服务做到位,并有效扭转年轻人“嫌弃”制造业“偏爱”服务业现象。

具体来看,需要在提升劳动者技能上下足功夫。应看到,技术水平不高、收入低是制造业工厂工人流失的主要原因,而新兴服务行业也吸引了更多年轻农民工的加入。正因为如此,随着产业不断升级迭代,年轻人也需不遗余力提高本领。有关部门和企业可联合建立专业化人员培训机制,从单一技能培训走向多样化培训,提升劳动者综合素质。

还如上述提到的,结合乡村振兴,

进一步拓宽东西部劳务协作,这同样亟待重视。比如,建立人才交流跨区域协作机制,依托乡村振兴工作,进一步实现东西部用工联动,将劳动力信息采集工作细化到乡村,做到用工信息对称,用工服务到企到人。这既可以有效纾解部分人群求职就业难问题,更可以满足企业用工问题。

此外,也需要用人单位依法诚信用工,为劳动者提供舒适的工作及生活环境。诚如有的“过来人”就表示,工厂留不住年轻人的原因是工厂从没有把人当作人看,在老板看来,工人就是纯粹的工具而已。所以,企业面对“招工难”也需要正视自身的问题,让员工工作环境舒适、有奔头,才能够吸引更多的人进入工厂。



### 就业问答

Q 五级、六级伤残职工,可享哪些工伤待遇?

A 根据《工伤保险条例》规定,职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,享受以下待遇:1.从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:五级伤残为18个月的本人工资,六级伤残为16个月的本人工资;2.保留与用人单位的劳动关系,由用人单位安排适当工作。难以安排工作的,由用人单位按月发给伤残津贴,标准为:五级伤残为本人工资的70%,六级伤残为本人工资的60%,并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的,由用人单位补足差额。

经工伤职工本人提出,该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

(来源:人力资源社会保障部政务微信)

