



每年的3月、4月素有“金三银四”之称,在全国各地,春季的人才招聘高峰期已然到来。

聚焦重点群体,人社部门、高校等多方出实招,通过搭平台、拓渠道、送政策、提技能、强保障等方式,助力稳就业。展望未来,经济企稳回升为稳就业奠定基础,而化解结构性就业矛盾仍将是政策重要着力点。

“金三银四”春招市场渐升温

智联招聘春招市场行情周报显示,春招市场正在升温。今年春节后四周以来,职位数逐周增长,以第一周招聘职位数为基数1,第二、三、四周的招聘规模指数分别为1.2、1.25、1.28。简历投递量持续上涨,以第一周简历投递量为基数1,第二、三、四周的求职规模指数分别为1.59、1.77、1.76。

在山东枣庄,枣庄学院市场营销专业应届毕业生孙晓雨近来忙于各类面试。“对于应届生来说,春季是找工作的关键时期,在招聘会上对接了几家心仪的企业,后续还要陆续去面试。”孙晓雨告诉记者,她希望在毕业后从事电商运营方面的工作,通过招聘会接触到几家本地电商企业,如果面试顺利月底就能上岗实习。

在广东广州,广东外语外贸大学财务管理专业的大四学生何梓楠目前也正在找工作。他说,一些企业会定期来学校举办线下招聘会或宣讲会,他自己也依靠上学期间在两家企业的实习经历,获得了一些用人单位面试的资格。“今年就业形势挺严峻的,但我对自己能找到合适的工作有信心。”何梓楠说。

猎聘大数据研究院发布的《2023年第一季度人力资源趋势报告》显示,随着经济的持续恢复和疫情政策的调整,不少企业将采用更多的线下方式进行招聘面试等活动。

云南省2023年公费师范生招聘会暨2023届师范类高校毕业生招聘会日前举行,这是近三年来云南最大规模师范类高校毕业生线下招聘会;江苏镇江近日举办的2023“相约福地才聚镇江”在镇高校联动双选会暨江苏大学春季综合性供需洽谈会,也是近三年来当地人社部门开展的最大规模线下校园招聘活动……

与此同时,记者采访了解到,不少线下招聘活动也同步开启直播“带岗”,充分利用了新媒体平台快速便捷的功能,有效扩大招聘信息传播面。

抢抓“金三银四”春招窗口期 稳就业推实招

位”成为困扰企业招聘工作的一大问题,反映出“就业难”与“招工难”现象并存,结构性就业矛盾仍待进一步化解。

根据猎聘大数据“人才紧缺指数”,一季度,电子通信半导体、机械制造、医疗健康、科研技术、商业服务、IT互联网游戏、能源化工环保、汽车、交通物流、教育培训、消费品等行业企业需求旺盛,但是人才供给相对不足。

“‘就业难’‘招工难’并存,与目前的人才

培养方式、劳动者技能水平、就业信息传递、工作地域等多方面因素有关。”复旦大学教授、复旦大学全球科创人才发展研究中心主任姚凯表示。

姚凯建议,从促进“产学研”融合、建立“产业大学”组织模式、加大技能培训支持、加快就业数据库建设、加强“紫领”(指拥有管理创新、实践操作与综合协调等多重能力,横跨不同领域、行业的新职业群体)人才培养等方面

入手,缓解结构性矛盾,并推动以长三角一体化和全国统一劳动力市场为整体品牌的招聘,促进更大范围内的人才匹配。

具体到高校毕业生这一群体,赵忠表示,从长期来看,高校和职业学校要前瞻性地设置专业和教育体系,课程的安排要和社会经济发展趋势相适应,同时更好利用实习实践等培养形式,让学生更好地满足岗位要求。同时,企业也要承担起劳动力培训、培养的责任。 据经济参考报

抢抓窗口期 支持举措多点发力

值得注意的是,抓住“金三银四”招聘活动重要窗口期,从中央到地方,一系列促就业举措接连而至,通过搭平台、拓渠道、送政策、提技能、强保障等方式,多点多方向发力。

聚焦高校毕业生这一重点群体,人社部于3月19日至5月26日开展“职引未来——2023年中大城市联合招聘高校毕业生春季专场活动”,将灵活、密集组织专业化、精准化、定制式、各种规模的现场招聘会,重点发动企业进校园招聘。

锚定经济发展目标,紧跟市场脚步,各地支持就业举措发力点也各有侧重。

以山东为例,为深入实施“人才兴鲁”战略,强化知名高校毕业生等青年人才引进力度,山东人社部门实施“山东一名校人才直通车”引才活动,到北京、陕西、甘肃等省份举办专场招聘活动。

“今年山东将聚焦绿色低碳高质量发展、黄河流域生态保护和高质量发展、工业经济高质量发展等重点战略,分别开展150场以上线下引才活动。同时,将同步开展‘百校千企’人才对接交流活动,向全国100多所知名高校,推送全省1300家以上重点企业事业单位人才需求情况。”山东省公共就业和人才服务中心党委书记、主任衣军强说。

另外,为保障农民工群体权益,陕西提出要持续提升职业技能培训的针对性和实效性,加快培育一支有文化、懂技术、善经营、会管理、留得住的高素质农民队伍;进一步扩大农民工参加企业职工社会保险规模,深入开展全民参保计划。

对症下药 重在破解结构性矛盾

今年的政府工作报告将“城镇新增就业1200万人左右,城镇调查失业率5.5%左右”作为主要预期目标之一,并提出要“落实落细就业优先政策”。

“总体而言,经济基本面的恢复对于带动就业有正向影响。”中国人民大学劳动人事学院院长、国家发展与战略研究院研究员赵忠在接受记者采访时表示,更好发挥稳就业工作成效,就要从“就业是最大的民生”角度出发,细分研究重点人群和区域差异,解决一些企业在恢复发展中面临的困难。

当下,企业人才需求与人员技能间的“错

人才市场热潮重现,“靠谱”成为核心诉求

2023年政府工作报告中,“就业”被28次提及,“稳就业”“促就业”的主基调仍然稳固。

过去5年,我们将稳就业作为经济运行在合理区间的关键指标,就业优先政策导向得以不断强化。今年,我们要完成“城镇新增就业1200万人左右”的总体目标,要“落实落细就业优先政策”。

锚定目标,千帆竞发。就业市场上,“金三银四”正式拉开序幕,线上线下早已人声鼎沸。2月底,上海举办了一场三年来规模最大的招聘会,超千家企业提供了2.5万多岗位,收到了3.5万多份简历。智联招聘则观测到了线上的热潮,2023年《春招市场行情周报》显示,春招一个月以来,招聘职位指数从1一路涨到1.28,求职规模指数在第三周达到1.76,供需两旺,线下消费更是成为春节后的增长点。

但政府工作报告同时也明确指出,“稳就业任务艰巨”,要“把促进青年特别是高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置”,也要“依法保护民营企业产权和企业权益,鼓励支持民营经济和民营企业发展壮大”。政策层面已经明确了航向,要落实落细。

“稳”几乎已经成了三年来求职者的共性期待,国企、事业单位一直是“香饽饽”。智联招聘《2022雇佣关系趋势报告》提到,有

32.1%求职者倾向于到国企/事业单位工作,占比高于其他性质的企业,而且年龄层越低,这一占比越高,“爱闯荡”的年轻人如今“爱上了稳定”。除去考公不说,打开国企的大门也不容易。国企的招聘考察不仅包括学历、专业、实习经历等,甚至也会提到项目经历。事实上,不仅国企,央企、500强等实力强悍的头部企业,都有更高的招聘门槛。更精细的考核,意味着更高的匹配难度,这对求职者的岗位识别能力提出要求。如何在茫茫职位中,又快又准地挖出更适合自己的那个?这个问题关系着努力的方向,如果方向偏离,再充分的准备都将竹篮打水。

有人“向上”,也有人打算“下沉”。回乡就业是近年的就业新潮,非一线城市的慢节奏、不内卷、有亲朋,都吸引着人才返乡。但求职者在回乡就业中面临相似的梗阻:不了解城市生活环境、产业现状,难拿到本地靠谱企业的招聘信息。

视角转换到需求端。人才市场虽然比肩接踵,但提到“招人”,HR还是会大吐苦水,大企业和中小企业各自各有各的烦恼。

对大企业而言,让求职者“如雷贯耳”的不仅仅是高薪资、好福利,也可能是“996”、内卷和“35岁被优化”。新闻报道里个别大企业的案例被放大和过度解读,社交平台上内部员工工具真难辨的“吐槽贴”带

动舆论风向,从当下的新趋势来看,“大厂”正在退却光环,揽才只靠一个“名头”不好使了。当整体印象形成,其中的确高薪高福利的靠谱大企业便会被误伤,它们亟需被“正名”,让优秀求职者相信自己的诚意。

中小企业的难处仍旧是传统的招聘堵点,其一是“露头难”。在2021年末,我国的中小微企业数量就已经达到了4800万户,日均新增企业2.48万户,让求职者从如此庞大的群体中看到自己,仅靠自己“发光”根本不够。更何况,相比“财大气粗”的大企业,中小企业可用于招聘宣传的预算通常有限,因此更需要一股推力,将这颗“明珠”推向求职者视野。

中小企业招人难处之二在于“获信难”。它们品牌力弱、知名度低,缺乏求职者信任,特别是在骗子公司、虚假职位混淆视听的情形下,警惕性高的求职者在与中小企业接触的最初就心怀芥蒂,即使是技术先进、关注员工福利、发展前景广阔的“神仙中小企”,也易被淹没于庞大的企业海洋之中。

旧堵点叠加新趋势,无论求职还是招聘,“靠谱”都成为核心诉求。招聘市场上应当存在一股双向推动的第三方力量,面向求职者,帮助他们识别岗位真实性和匹配度,提高求职质效;面向用人单位,使其先被求职者看见,而后被信任。 幸华

(上接第一版)

怎样才能让更多的产业工人共享高质量发展的成果?最为重要的一点,就是更加聚焦产业工人所思所想所盼,持续不断地把惠民生的好事办实、实事办好。2022年,常州市总推动工会实事项目纳入市政府“为民办实事”项目,建成户外劳动者驿站206家,“意外伤害互助保障”覆盖121690人,“工会大病互助保障”覆盖152490人,参加健康体检职工51097人。举办工会爱心托管班38个,命名“常州工会爱心托管班”10个,被评为“江苏工会爱心托管班”3个,产业工人的获得感、幸福感、安全感不断攀升。

队伍规模日益壮大

近年来,以货车司机、快递员、外卖配送员、网约车司机等为代表的新就业形态劳动者群体数量大幅增长,已成为产业工人的重要组成部分。2022年,常州市总工会《关于加强新就业形态工会组建的指导意见》,吸纳新就业形态劳动者工会会员12.04万人,开展常工暖“新”情暖龙城“工会陪你在路上”关爱货车司机主题活动、常工暖“新”“新”心向党——“8+X”综合服务集市活动等,将新就业形态劳动者紧密团结在党的周围。

为引导吸引更多年轻人尊崇产业工人、争当产业工人,积极投身产业发展主战场,常州市大力实施“青春留常”计划,优化青年人才“生活

居住双资助”政策,对企业引进的技师、高级技师,分别参照全日制本科、硕士的条件,通过“非申即享”形式,享受生活、租房和购房补贴。2022年全市累计引进各类人才11万人,五年制高职毕业生留常就业参保率近50%,高职院校毕业生留常就业参保率近30%。

自产改工作开展以来,常州市总坚持循序渐进、积极稳妥的原则,有序拓展试点范围,目前全市产改试点企业已累计突破1000家,试点特色产业园区已达20个,覆盖产业工人52万余人。

借助产改“春风”,无数勤劳奋进的常州产业工人,在各自的岗位上用智慧和汗水,浇灌出理想的花朵,共同组成了一幅春色满园的常州产业图景。



陕西户县 白瑞雪作

强宝明 谐由等 正治 国业 倍善 富民文和自平公法 爱敦 诚友 翁绿

哈尔滨阿城版画·郭长安作