

沪就业帮扶对象现“3040”中间层

平凉街道通过“信用背书”等手段助其重新上岗

■ 劳动报记者 罗菁

本报讯 海归人士、物流经理、金融行业、电商副总……如果这些人出现在一个街道的就业帮扶对象中,你是否觉得有些不可思议?

事实上,就是如此。原因就在于,他们的年龄都在30-40岁左右。当这些昔日的“成功人士”遭遇中年“职场危机”时,他们反而更难调整心态,一旦“屡战屡败”,往往会“沦落”成“宅一族”。

上海就业帮扶的重心,曾从昔日的“4050”转向为前些年“2030”;而如今,“3040”的“中间层”在沪逐渐涌现。本报记者从上海一个普通街道的基层“乐业空间”就业援助点了解到,在其失业、无业人员登记信息中,“2030”与“3040”已然打成平手,帮助后者找到属于自己的岗位,成为其工作的重要部分。

中年失业遭遇瓶颈

“我曾经找了6个月的工作,每天睁开眼,心中的希望都会被磨灭一点。”坐在记者面前,龙严

如此说道。

1985年的龙严曾是沪上一家物流公司的经理,拥有令人羡慕的薪水,在高档的创业园区内上班,拥有属于自己的办公室。

一切的美好,在被通知裁员的那一刻被打破了。刚开始,龙严并没太担心,“不就是换个公司么,我在这行干了那么多年,还怕找不到工作吗?”

但是,事实开始逐渐让他怀疑自己。6个月中,龙严投递了数百份简历,面试了多家公司,期望值不断下调,但他始终没有被一家录取,“有HR很明确地表示,就年龄而言,他在年轻人为主的这一行当内,已经不受欢迎。”

同样郁闷的,还有原先在金融行业从事行政工作的董小姐,36岁的她在生育二胎之后,做了3年全职妈妈,之后想要“重出江湖”时发现,尽管她之前所在的企业总部在陆家嘴赫赫有名,但如今哪怕是一家小公司,也拒绝了其岗位申请。

心态变化加重危机

在杨浦区平凉街道的失业、

无业人员登记信息中,龙严和董小姐只是其中的一分子。

事实上,该街道的统计发现,“3040”失无业人员的比例,已经与“2030”的人员不分伯仲。例如:在今年5、6月份的报表中,30岁以下的人员比例为41%,31-40岁的比例为47%;7-9月的报表中,30岁以下的占比为52%,31-40岁的比例为48%。

“我们惊讶地发现,在就业困难的人群中,越来越多出现了中年人的身影,而不是过去单一的青年人。”平凉街道第一睦邻中心“乐业空间”的负责人高燕如此说道。

拥有职场经历、学历不低、有求职欲望……所有的这一切,似乎都是这些“3040”人群的优点,可他们为何会找不到工作呢?

对此,高燕分析认为,与“2030”不同,“3040”再就业初期有明显的期望值,然而其年龄的劣势,使得其不再完全“适配”同等岗位。换句话说,同等岗位,企业宁愿需要更为年轻、学历更高的人员。

那么,“3040”为何降低预期,也很难找到岗位呢?高燕指出,这

同样是因为过去的职业经历所致,“你一个做过副总的人,申请去做经理,尽管你愿意屈才,但让现在的总监怎么想,他怎么管理你?”

正因为如此,一旦“3040”遭遇失业,其再就业之路比想象中更难。在平凉街道第一睦邻中心“乐业空间”的援助名单上,不仅有物流经理、金融从业人员,甚至还有电商的副总、西班牙海归人士。

高燕着重指出,长期失业给“3040”的影响,一定程度上甚至要超过“2030”。由于“3040”多已成家,其经济来源一旦遭遇影响,甚至会导致婚姻和双方家庭的变化。此外,与“宅一族”的“2030”相比,“3040”明显更成熟,其自责和压力也会更重,更容易造成不良后果。

“做减法”帮助其上岗

“帮助这些中年人走上岗位,需要进行针对性的就业指导。”高燕坦称,不少“3040”之所以去街道“找工作”,其实已属无奈。

“除了没拉下脸求朋友,我什么方法都试过了。”龙严就告诉记

者,不管是网络招聘、新媒体招聘、现场招聘会,他全都尝试过。

高燕告诉记者,除了必要的心理疏导等,乐业空间最大的功能在于“做减法”,降低求职者和企业的双方预期值。

“我们要说服企业,给予这些中年求职者机会。”高燕表示,为此他们采取“信用背书”,利用担保的方式,推荐这些“3040”上岗。今年以来,已经有20多位成功实现再就业。

龙严告诉记者,下个月,他将在一家物业公司重新上班。而董小姐已经在沪上一家互联网公司找到了一份行政岗位。

但“中年危机”绝非个案。日前,智联招聘发布的《2019职场人年中盘点报告》曾显示,职场人中近六成感受到中年危机,29.9%的职场人期望在35岁后做到企业管理层,还有12.2%的白领认为35岁之后有失业风险。

不仅如此,随着工作年限增长,职场人士对中年危机的感受与日俱增。“70后”中感受到中年危机的比例最大,占据了89.8%;81.6%的“80后”也表示遭遇到了中年危机。

良好的心态、创业逻辑、技术背景……

大企业需要这样的创业人才



本报讯 (劳动报记者 陆燕婷 摄影 王陆杰)创新创业的核心竞争力在于人才。11月19日,全球创业周中国站“2019(第4届)DoerLink 500强企业创新需求发布会”上,海拉、米其林、上海电气、AWS、百联、当纳利、BMW、耐克、圣戈班、SK海力士、万向集团等10家大企业对外发布最新创新需求。除了业务上的创新需求,这些大企业对人材的需求也求贤若渴,希望招纳优秀的人才或创业团队与之合作。他们看重的创业“人才”,需要具备良好的心态、创业逻辑和强大技术背景。

人才质量优化升级 沪“龙头”企业员工人数多

根据全球创业周中国站期间,由杨浦区发布的《2019双创示范基地创新创业指数报告》显示,就双创的分项指标进行具体分析。2018年,大专及以上学历人员占比为52.8%,相比于2013年的36.4%增长了16.4个百分点,体现出杨浦区对人才的政策支持效果显著,高学历人才的聚集效应逐渐增强。人才质量优化升级,2018年高层次人才数为682人,相比于2013年的385人,五年增幅达到了77.1%,年均增长率为12.1%。

发布会上公布了长三角上市公司的产业投资布局。记者注意到,分析显示,长三角上市公司的优势行业为机械、基础化工、汽车、医药。在上海,例如主营房地产的绿地控股、主营非银行金融的中国太保、主营钢铁的宝钢股份、主营建筑的上海建工、主营交通运输的上海机场、主营煤炭业的上海能源、主营汽车的上汽集



团、主营轻工制造的晨光文具、主营银行的交通银行,都是上海的龙头企业,也都是上市公司。上海,也是长三角各行业龙头企业员工人数分布最多的城市之一。

最新创新需求发布 聚焦人工智能等热门领域

大企业的最新创新需求是什么?主要涉及人工智能、云计算、智慧体育和新能源等热门领域。在合作形式上,除了最基本的采购、市场合作,大企业还将依托自己的行业积淀,以联合开发、技术支持等方式与创业项目达成合作,对于优秀的标的,大企业会采用战略投资或收购的方式,将初创资金支持。

记者注意到,大企业需求发布过程中,还设有“大企业与创新企业一对一面谈”的环节,旨在促进双方的交流,为双方提供了一个双向交流、互助互利、合作共赢的市场技术对接通道。

在激烈的市场竞争中,大企业由于规模庞大、试错成本高,在

新技术的开发广度和深度方面有所束缚;而初创企业规模较小,面临资金、人员、渠道等方面的压力,手握超前的模式和技术,但由于大企业招标的高门槛,两者之间很难有沟通合作的机会。通过一场对接,为创新创业企业精准对接产业链上下游的大企业,打通大企业与创新企业的互动链条,形成有特色的创新创业服务体系。不仅能为大企业链接前沿技术与最具创新性的解决方案,也助力创业者正确把握市场趋势,获得一定的技术指导、资金支持,获取标杆客户,接触心仪投资机构,双方共赢发展。

“不一定要把创业企业中的优秀人才‘挖角’到大企业,而是看到创业团队的价值和其人才优势。”米其林(中国)投资有限公司战略合作伙伴关系及创新加速计划负责人韩春峰告诉记者,他认为,500强企业对于人才的选择上,需要其拥有一个良好的心态,懂得创业的逻辑,学会换位思考,当然更重要的是拥有强大的技术背景。

超八成亚洲职场人士认为

应鼓励并尊重 多元化职场文化

本报讯 (劳动报首席记者 叶赞)记者从招聘专家瀚纳仕获悉,其最新的《多元化与包容性(D&I)报告》发现,亚洲绝大多数职场人士都将鼓励并奖励多元化观点的职场文化视作最重要的人才留存因素。

2019/2020版的年度报告参考了中国、日本、新加坡和马来西亚大约2000名职场人士的调研回复。87%的受访者出生于亚洲,54%为女性,39%担任管理职位。调研范围包括了受访者在职场D&I方面的个人经历,以及对企业文化相关措施与实际影响的想法。

员工关注鼓励 并奖励多元化意见

85%的受访者认为,“鼓励并尊重多元化意见的职场文化”是雇主可以采取的最积极有效的顶尖人才留存方式。此外,53%的受访者还表示,“奖励所有多元化员工群体的想法和贡献,并在企业内部进行交流”是企业支持多元化意见所能采取的最有效的措施。63%的受访者认为,企业当前的职场文化虽然令人欣喜,但依然存在改进的空间。

76%的受访者同时表示,支持跨文化宗教习俗、国际妇女节等重要的D&I活动是打造包容的职场文化的重要一环,61%的受访者还表示企业已经

采取了这一举措。

领导层的多元化尚未 达到员工的预期

留存顶尖人才的第二大有效举措是“拥有多元化的领导团队”,有79%的受访者认同这一观点。然而,仅有57%的受访者表示企业已经采取这一措施。71%的员工认为,将备受忽视的群体提拔至领导层有利于员工留存,但仅有38%的企业有此举措。这些数据表明,在通过领导层促进多元化的方面,现实和目标存在着重大的差距。61%的受访者认为,领导者更倾向于提拔与自己思维、外观和行为相仿的人。另有80%的员工认为,领导者应当接受反歧视培训。

员工建议通过 更多渠道分享意见

目前,大部分雇主(79%)将员工反馈调研作为一种收集不同观点的安全渠道,49%的受访者认为这是一种有效的措施。同时,企业也将离职面谈(62%)和面对面多群体大会(47%)作为鼓励多元化意见的有效渠道。员工们则表示,允许员工在接受审核/评定期间对企业文化进行评价(47%),以及协作式员工圆桌论坛与讨论会(40%)是企业未来进一步促进意见多元化的重要措施。