

2019年全国教育事业统计公报发布

高校女教师女研究生持续增长

教育部日前发布《2019年全国教育事业发展统计公报》，数据显示，全国共有各级各类学校53.01万所，比上年增加1.13万所，增长2.17%；各级各类学历教育在校生2.82亿人，比上年增加660.62万人，增长2.4%；专任教师1732.03万人，比上年增加59.18万人，增长3.54%。

学前教育：

幼儿园教职工491.57万人

全国共有幼儿园28.12万所，比上年增加1.45万所，增长5.44%。学前教育入园幼儿1688.23万人；在园幼儿4713.88万人，比上年增加57.46万人，增长1.23%。学前教育毛入园率达到83.4%，比上年提高1.7个百分点。幼儿园教职工491.57万人，比上年增加38.43万人，增长8.48%；专任教师276.31万人，比上年增加18.17万人，增长7.04%。

2019年，在园幼儿4713.88万人，比上年增加57.46万人，增长1.23%。数据显示，近几年来，全国在园幼儿数量逐年递增，2019年在园人数又达到一个新的峰值。

义务教育：

专任教师1001.65万人

全国共有义务教育阶段学校21.26万所，招生3507.89万人，在校生1.54亿人，专任教师1001.65万人，九年义务教育巩固率94.8%。

义务教育阶段在校生中进城务工人员随迁子女1426.96万人。其中，在小学就读的1042.03万人，在初中就读的384.93万人。

特殊教育：

专任教师增长到6.24万人

全国共有特殊教育学校2192所，比上年增加40所，增长1.86%；特殊教育学校共有专任教师6.24万人，比上年增加0.37万人，增长6.31%。

中职教育：

规模比例未有明显缓解

数据显示，2019年中等职业教育招生600.37万人，比上年增加43.32万人，占高中阶段教育招生总数的41.70%，这一比例较上一年数据(42.27%)没有明显变化；2019年中等职业教育在校生1576.47万人，比上年增加21.21万人，占高中阶段教育在校生总数的39.46%，较上一年数据(39.53%)微微缩减。

全国高中阶段教育包括普通高中、成

人高中、中等职业教育。自2002年起，《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》就曾提出，“保持中等职业教育与普通高中教育的比例大体相当”。

而近年来，由于大环境、经济结构调整、人才需求变化、家庭对子女期望等多方面因素影响，中职教育规模持续缩减。

2019年1月，国务院印发“职教20条”，再次明确职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位。2019年3月，教育部发布做好2019年中等职业学校招生工作的通知，再次强调中职招生比例与普通高中大体相当，并提出要面向人人、面向社会招生。

高等教育：

各类在校生4002万人

全国各类高等教育在学总规模4002万人，高等教育毛入学率51.6%。全国共有普通高等学校2688所(含独立学院257所)，比上年增加25所，增长0.94%。其中，本科院校1265所，比上年增加20所；高职(专科)院校1423所，比上年增加5所。

在学研究生286.37万人，其中，在学博士生42.42万人，在学硕士生243.95万人。毕业研究生63.97万人，其中，毕业博士生6.26万人，毕业硕士生57.71万人。普通本专科招生914.90万人，比上年增加123.91万人，增长15.67%；在校生3031.53万人，比上年增加200.49万人，增长7.08%；毕业生758.53万人，比上年增加5.22万人，增长0.69%。另有五年制高职转入专科招生46万人；专科起点本科招生31.75万人。

大学女教师占比持续增长

记者还注意到，大学校园里女教师数量及占比与往年相比呈现持续增长。

在高等教育阶段，普通高等学校中女专任教师占专任教师总数的50.75%，较2018年增长0.43%。其中，本科院校中女专任教师占48.58%，高职(专科)院校女专任教师占55.91%，与2018年相比均有所增长；在中等教育阶段，女教师在除成人高中以外的其他各级各类学校中占比均过半。

此外，高中女教师占54.73%，初中阶段教育女教师占57.80%；在初等教育阶

段，女教师占69.98%，其中，普通小学女教师占70.02%；工读学校中，女教师占49.28%；在特殊教育领域，女教师占74.25%；在学前教育阶段，女教师占比最高达97.79%。

教育部还就高等教育、中等教育、初等教育、工读学校、特殊教育和学前教育六个阶段和领域，针对各级各类学校女学生数进行了统计。

2019年，在我国高等教育阶段，女研究生占研究生总数的50.56%，比2018年增长0.92%，其中女博士占41.32%，女硕士占52.17%，均高于去年；在普通本专科中，女生占51.72%，其中本科女生占53.90%，专科女生占48.74%，与2018年相比略有下降。

在成人本专科中，本科女生占61.9%，专科女生占55.33%；在中等教育阶段，高中女生占50.71%，初中女生占46.42%；在初等教育阶段，普通小学中女生占46.55%；在工读学校，女生占20.75%；在特殊教育领域，女生占36.67%；在学前教育阶段，女生占46.94%，比2018年增长0.19%。

(综合)

数字经济带动数字化人才需求

近年来，数字经济蓬勃发展加速推进了产业数字化转型升级。与此同时，数字化人才也日益成为创新驱动发展、企业转型升级的核心竞争力。

《2020年中国大学生就业报告》聚焦新兴产业持续壮大、传统产业加快升级背景下，数字化人才社会需求变化及其就业情况。

近五年数字化人才需求增长明显

数据显示，近年来毕业生在信息传输、软件和信息技术服务业就业的比例持续升高。2019届本科毕业生中任职于信息传输、软件和信息技术服务业的比例(8.9%)较2015届(8.4%)上升了0.5个百分点。

同时，新一代信息技术与各行业的深度融合发展，也促使以互联网开发及应用、计算机与数据处理为代表的数字化相关岗位的人才需求不断上升。数据分析显示，应届本科毕业生从事互联网开发及应用、计算机与数据处理类职业的比例，分别从2015届的5.2%、5.1%上升到2019届的6.0%、5.7%，分别增长0.8个、0.6个百分点。

数字化相关岗位本科生约3/4在一线、新一线城市就业

产业转型升级离不开人才的支撑。研究发现，数字化人才就业主要分布在数字经济发展程度高的地区。具体来看，在就业区域方面，泛珠江三角洲、泛长江三角洲、泛渤海湾三大区域经济体是数字化人才的主要就业地。2019届从事互联网开发及应用和计算机与数据处理类职业的本科生中，在这三大区域经济体就业的比例分别为29.7%、27.5%、19.0%。

在就业城市类型方面，近3/4的数字化人才在一线和新一线城市就业。其中在一线城市就业比例为40%，在新一线城市就业比例为34%。未来随着新型城镇化建设加强，数字化人才需求或将在更多地区释放。

从用人单位的性质和规模看，民营和中小企业是吸纳数字化人才较多的用人单位。数据显示，2019届从事互联网开发及应用、计算机与数据处理类职业的本科生中，73%任职于民营企业，43%所在用人单位规模在300人及以下，在3000人以上大型企业就业的比例为29%。

需求旺盛带动数字化相关毕业生高质量就业

人才需求旺盛也使数字化相关岗位的薪资水平在各类主要职业中处于领先地位，就业幸福感也相对较强。具体来看，从事互联网开发及应用、计算机与数据处理类职业的2019届应届本科生的月收入分别为6742元、6650元，就业满意度分别为75%、74%。而且此类工作岗位从业门槛较高，计算机与数据处理类职业的工作与专业相关度高达85%。计算机科学与技术、软件工程、网络工程是进入此类岗位的最主要本科专业。

薪资待遇好，从业门槛高，不容易被取代，数字化人才在就业市场上的紧俏也让计算机类、电子信息类专业在高考志愿填报时成为热门。近几年教育部公布的新增备案本科专业中，“数据科学与大数据技术”“人工智能”等也是高校新设数量最多的专业。

当学生有更多机会进入这一领域学习与工作，作为人才培养主体的高校和相关专业也更需要进一步梳理和完善人才培养环节，从而使人才培养更加适应相关领域发展的需要。

(麦可思研究)

银行业扩大毕业生招聘规模

金融业一直是吸纳庞大就业人群的行业，落实党中央、国务院的“六稳”“六保”相关部署，金融业今年是否有扩招计划？记者日前从多家银行了解到，广大银行机构今年拿出切实措施扩招高校毕业生，为保就业大局贡献出积极力量。

扩大毕业生招聘规模

国家开发银行表示，将扩大毕业生招聘规模，2020年校园招聘总规模较上一年度增长不低于10%，并首次组织开展春季校园招聘。同时，扩大暑期实习生招聘规模，多策并举稳定毕业生就业预期。

农业银行也在积极采取有效措施，在2019年秋季已招聘1.35万名高校毕业生的基础上，在2020年春季招聘中新增招聘计划约4500人。

中国银行2020年全年高校毕业生招聘岗位计划扩大至11000个。目前，中行境内机构已与7000名高校毕业生签订就业协议，春季毕业生招聘计划规模调增至4000个。近期，中国银行总行部门、直属机构、境内分行、综合经营公司的社会招聘均在积极进行中，还计划通过社会招聘录用600人左右。

建设银行则表示，今年秋季即将开始的新一季招聘季，该行将在上年基础上增加10%的招聘规模，进一步扩大岗位供应。

广发银行在原校园招聘计划基础

上，启动第二批春季校园招聘，追加应届毕业生就业名额300个，岗位涵盖市场营销、风险控制、业务运营、金融科技等，解决高校毕业生求职需求。

加大疫情严重地区就业支持

为着力解决高校毕业生就业中的重点难点和突出问题，多家银行加大对湖北毕业生、贫困家庭毕业生等各类困难毕业生就业帮扶力度。

农行表示，欢迎抗疫一线医务人员子女报考该行，同等条件下优先录用；加大对湖北等疫情严重地区的就业支持，增加湖北分行招聘计划，适时开展招聘工作。

中国银行在2020年春季招聘中设置“新冠肺炎疫情防控一线医护人员子女”“贫困大学生”等专项招聘计划；积极招收湖北地区高校毕业生和湖北籍毕业生，加大对重点人群和重点地区的“稳就业”支持力度。

建行表示，后续将视疫情防控形势变化，适时启动面向湖北当地高校的专场招聘会，精准对接就业信息，做好毕业生就业服务工作。

光大银行表示，对参加抗击疫情一线医护人员的配偶或子女，在同等条件下优先录取。

探索灵活高效的招聘手段

中行通过积极参加高校线上双选会，适当延长招聘时间，实施线上线下相结合的笔试面试等，确保招聘活动

有序开展。招聘中差异化的时间和流程安排，既保证各单位用人需要和热门岗位的招聘效率，也为广大高校毕业生提供更充裕的就业时间窗口。

建行针对今年部分毕业生因疫情原因导致延迟离校等情况，统筹考虑毕业和招聘工作的衔接，适当延长各项手续办理时限。同时，落实国家疫情防控期间“推广优化线上招聘服务”的要求，在校园招聘中积极采用在线笔试等线上方式，实现“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”。通过打造全新招聘官网、搭建人才招聘微信公众号，增加移动端报名、远程面试等功能，切实提升招聘灵活性与智能化，优化应聘者的求职体验，努力打造更优质、更便捷的线上招聘服务平台。

广发银行创新采用全流程线上招聘模式，将发布职位、宣传推广、投递简历、笔试面试等一系列工作全部通过线上完成，在特殊时期为就业创造便利。

增加实习岗位，提供就业辅导

为扎实做好职业培训和就业见习，多家银行提供更多实习岗位。

2020年6月，工商银行成立“工银大学新星学院”，面向高校大学生和入行新员工搭建新型“就业见习基地”。新星学院成立后，工行将聚焦青年人才成长规律和高校毕业生求职需求，进一步联通校园招聘与大学生实习、新员工培养节点，形成“岗前实习一招

聘录用一新员工培养”的全链条人才引进培养体系，积极打造校园联盟生态新模式。

中行在2020年春季招聘中设置1400个实习生专项招聘计划，提前为2021年高校毕业生提供实习就业机会，力争为稳就业工作提供长期支持。

2020年暑期，建行将继续组织开展暑期实习和学子下乡项目，提供超过1万个实习实训岗位。据了解，2019年，建行通过“建习生”暑期实习项目和“金智惠民—乡村振兴”万名学子暑期下乡计划，接纳了1万余名在校学生实训实习，为广大青年学子搭建了解金融、融入社会、发挥才智的社会实践平台。

保就业与脱贫攻坚并进

农行表示，每年都将50%以上的招聘计划投放到县域机构，大多数新入行高校毕业生都必须从基层一线开始工作。在今天的招聘政策中，农行再次明确，对于国定贫困县、集中连片特困地区、革命老区、少数民族地区以及边疆地区，将针对当地生源高校毕业生实行特殊灵活的招聘条件；助力脱贫攻坚，在深度贫困地区实施“千人计划”，积极开展“就业扶贫”。

3年来，农行已累计招聘1000名左右建档立卡贫困家庭大学生，努力实现“招聘一人、脱贫一家”。

(金融时报、新浪财经)



预防新员工“一周游”“一月游”

HR如何判断应聘者稳定性？

对于HR来说，确定候选人不是最难的事，难的是怎么说服目标候选人接受offer，更难的是怎么保证候选人不会“一周游”“一月游”。因此，不论是从招聘成本，还是从员工离职率来考虑，HR都得确认应聘者的稳定性。

从以下几点谈谈该如何判断应聘者的稳定性。

筛选简历阶段

从工作经历衡量

在简历上看看应聘者的工作经历、各个职业之间的相关性，再画出他的职业路径，看看是否有清晰的职业规划。一般来说，有清晰的职业规划的应聘者稳定性要远远高于无规划的求职者。

从任职年限衡量

留意应聘者每份工作的任职年限、

跳槽频率等，对其稳定性进行评估。

从婚育情况衡量

这里没有歧视未婚男女的意思，只是从招聘经验来说。因为未婚男女结婚生子的可能性大，离职率明显较高。

借助心理测试

可以在面试前让应聘者做职业稳定性测试。很多人才测评软件都有关于稳定性的测试，心理测试一般通过量表或图形影射进行测试，可在一定程度上反应应聘者的潜意识。

面试评估阶段

应聘者对面试问题的回答也能判断应聘者的稳定性。

从离职原因衡量

通过对个人简历及心理测试可以了解到应聘者稳定性的“参考点”，我们需要通过在面试中具体询问应聘者每份工作的离职原因进行进一

步确定。

从离职的原因往往可以了解应聘者的动机、个性，也可由此评估其稳定性。

从对岗位的了解衡量

一般来说，抱着试试看的态度找工作的人，或者说目标不明确、稳定性不够好的人，往往投过很多公司很多职位，对公司的了解一般都不够深入，即使有所了解，也只是网上看到的一些基本资料，对职位的了解也往往仅限于招聘广告上的职位说明书和一些通常的认识。

因此，HR可以从应聘者对公司、应聘岗位的了解程度侧面判断其稳定性。

从工作地点合适度衡量

工作地点合适度指的是应聘者对目标工作的工作环境及地理位置是否满意。这往往是招聘过程中被忽略的问题，但实际上，在招聘过程

中应聘者了解到他们可能工作的地方时就退出了应聘，或者入职几天就由于工作地点原因提出离职的例子并不鲜见。

从个人性格衡量

员工能否在公司长时间任职，除了薪资，还有人际关系，这就要看其是否能与部门领导、同事产生化学反应。如果是截然不同的性格，如急性子和慢性子，在团队合作中，要么是慢性子磨死急性子，要么急性子逼死慢性子，这就看各种性格员工的比例了。

从岗位级别匹配度衡量

在小公司里做主管、部长的人，去大公司做一个基层员工，这心理能平衡吗？平台大小的变化弥补不了职位、职权的落差。所以，正常情况下，升职跳槽的稳定性较高，平级跳槽的稳定性居中，降职跳槽稳定性最差。(来源：瑞仕登猎头机构)

制一杯咖啡造一种文化

咖啡，时尚与文化的代名词，其制作不仅是一种技艺的呈现，更是一种文化的诠释。随着饮品日益多样化，咖啡逐渐与时尚现代生活融合，不断带动咖啡消费量的增加，形成巨大消费潜在市场。

咖啡师，作为熟悉咖啡文化、制作方法及技巧的专业服务人员，也渐成一种职业进入人们视线并备受推崇。据了解，北京、上海、广州、深圳等一线城市大城市，咖啡师每年市场缺口在2万人左右，好的咖啡师一般薪金不菲，且有众多追随者。

本着做一杯好咖啡，造一种文化的理念，福建省人才培训测评中心特邀蓝山咖啡第一人——楼波先生，为咖啡及咖啡文化爱好者，常年开设咖啡师培训课程。

咨询电话

0591-87668582
18950242455 林老师

静心品一杯香茗

喝茶讲究安静的环境，常处于这种环境中会给人一种心旷神怡的感觉，有助于使人静心神、修身性，感觉自身沉浸在厚重文化氛围之中，使浮躁的心态逐渐变得平和、安静。

福建省人才培训测评中心自2017年以来，已成功举办多期中高级茶艺师、评茶员培训，旨在通过专业的培训学习，让学员们既能熟练掌握茶艺、品茶的技巧，又能深入了解拥有悠久历史的中国茶文化。在提升个人的气质和涵养的同时，又能获得国家承认和紧缺的茶艺师、评茶员职业资格证书，为自己的人生添上鲜艳的一笔。

福建省人才培训测评中心常年面向社会开展茶艺师、评茶员培训，对已通过培训考取证书后的学员免费推荐就业。

咨询电话

0591-87668582、
13960889936 林丹
18706026710 占鑫怡