

2020年招聘市场供需回顾

房地产开发行业全年招聘量第一

近日,前程无忧对2020年全年企业用人需求进行分析后发布《2020年招聘市场供需回顾》。报告显示,2020年全年,在前程无忧上发布的招聘职位总量超过1350万个,约等于2019年总量的9成。

房地产开发行业全年招聘量第一

前程无忧上的2020年第四季度招聘职位总量已超过2019年同期,显示国内雇主的招聘行为在经历一、二季度的阵痛和犹豫期后重新走上正轨。

2019年第四季度招聘职位量的前5位依次为:互联网/电子商务、房地产开发、教育/培训/院校、计算机软件和电子技术/半导体/集成电路,2020年第四季度的前5位排序则变为:房地

产开发、互联网/电子商务、计算机软件、电子技术/半导体/集成电路和教育/培训/院校。

除以上行业外,医疗设备/器械、物业管理、建筑/建材、机械/重工、制药/生物工程等行业的用人需求也超过或接近2019年水平,而经过近两年的低迷,汽车及零配件行业在今年第三四季度有了明显的回暖。

2020年全年招聘职位量的前5位依次为:房地产开发、互联网/电子商务、计算机软件、教育/培训/院校和电子技术/半导体/集成电路。2020年全年平均每家招聘职位量最多的前5位依次为:房地产开发、多元化业务集团公司、制药/生物工程、互联网/电子商务和快速消费品(食品、饮料、化妆品)。

民企、外企、国企职位贡献有区别

2020年前程无忧上84.3%的职位来自民营企业。其中,民营企业在教育/培训/院校(95.9%)、互联网/电子商务(94.9%)、房地产开发(91.2%)这三大行业中的职位量贡献占比超过9成。

由于行业技术门槛较高,外企多在电子技术/半导体/集成电路(15.3%)与汽车/零配件(19.6%)行业。此外,外企在快速消费品(食品、饮料、化妆品)(17.4%)与零售(18.3%)行业的职位占比明显高于其他行业。

而国有企业在金融/投资/证券行业的职位量贡献占比高达20.7%,高出其行业均值近4倍,此外,国有企业在通信/电信/网络设备行业的职位量贡献占比(13.5%)也较大。(中国经济网)

演员/偶像:27%年轻女性的梦幻职业

COSMO联合DATA100近日发布《2020中国女性梦幻职业白皮书》,对1536名18—28岁的城市年轻女性进行调查,共列举50个梦幻职业,排在前三位的分别为演员/偶像、医护人员、教师。

何为梦幻职业?许多女性认为,梦幻职业即从自身出发,符合个人兴趣,能实现自我价值,且收入高又体面的工作。

据白皮书的调查数据显示,27%的年轻女性的梦幻职业为演员/偶像,排第一位。其中,学生更期待成为演员/偶像,而职场女性更期待能远离办公室,贴近生活的职业,比如,航海/航空人员、试吃员、试睡员。

虽然一些梦幻职业看起来只是“做梦”,但仍有不少女性会考虑甚至

打算从事。而在“考虑从事梦幻职业”的年轻女性中,超7成将会把梦幻职业作为主业。

由于自身条件或者经济条件不符,并不是所有的女性在择业时都能选择自己喜欢的职业,行业的不稳定、职业的风险以及家人的看法都会对女性在选择梦幻职业时产生一定影响。但与此同时,随着女性在职场上的重要性逐渐凸显,让她们在职场上有了更多选择。

白皮书称,78%的年轻女性注重个人发展,对自己要求较高,她们希望未来能实现财务自由,并且兼顾家庭 and 事业。数据显示,在想要从事该梦幻职业的原因中,选择兴趣爱好的占比59%,能实现自我价值的占比

49%。此外,也有一部分女性选择梦幻职业是因为“高收入”,甚至有近7成的年轻女性希望从事梦幻职业的薪资超过1万元以上。

此外,白皮书也显示,对于梦幻职业,许多女性并不只是停留在想法上,她们会为了更好地从事这份梦幻职业,参加相关的专业培训。而一些学生则是通过参加相关的实习工作,积累经验,也有一些职场人士通过拓展社交圈,进一步接触到梦幻职业。

虽然追求梦幻职业会带给女性幸福感,但职场本身的竞争压力、工作压力以及兼顾生活和工作的平衡,也会造成女性在职场上的焦虑。需要兼顾家庭依然是女性求职的主要障碍。(界面新闻)

毕业生不再执着于“去北上广”

2021年伊始,不少毕业生都开始考虑去哪里工作的问题。观察近几年就业质量报告便可发现,毕业生们不再扎堆“北上广”,不少“双一流”高校毕业生或留在大学所在省市,或选择去邻近的发达省市。杭州、西安、成都等新一线城市被越来越多年轻人所青睐。

在“北上广”等一线城市,尽管就业机会更加多元,公共资源更为丰富,可日益凸显的工作、生活压力也让不少人直呼“头大”。节节攀升的房价让人望而却步,动辄一两个小时的漫漫通勤路消磨着心力,快节奏工作、常态的加班令人感到倦怠。另一方面,回到家乡小城未必就能“岁月静好”,许多人面临着无法学以致用、

不习惯熟人社会社交方式等问题。前几年,就不乏年轻人“逃离北上广”后无法适应,很快又“逃回北上广”的情况。

这几年,新一线城市的崛起,为年轻人提供了工作地点的新思路,也不失为更具性价比的选择。在就业机会方面,人们越来越发现:新一线城市不再只是“退而求其次”的选择,一些行业顶尖的工作机会本身就位于新一线城市。随着产业升级的推进和发展重点的明确,很多城市也形成了自己的比较优势和独特吸引力。比如,提到互联网和电商领域,杭州就已成为求职者难以忽略的目标城市;成都包容惬意、充满活力的城市气质,也使其成为不少文艺工作者

的向往之地。

新一线城市积极的人才政策与相对轻松的生活环境,是吸引年轻人的重要因素。对刚毕业的年轻人而言,提供落户和创业支持、生活补贴、购房优惠等实打实的“抢人政策”,能够减少其在事业起步期的生活压力,让他们感受到来自城市的温情与善意。

此外,年轻人的择业观念更加理智,“一定要去北上广奋斗”的执念和滤镜逐渐淡化。与“北上广”相比,新一线城市更能满足年轻人兼顾工作与生活的需求。现实中,很多年轻人不愿接受“工作即生活”的逻辑,而是希望有机会体验生活,挖掘自己“斜杠青年”的多个方面。

(中国青年报)

拥有多技能求职者未来更吃香

“‘一招鲜,吃遍天’的时代已结束,构建技能网络是适应时代发展的刚需。”近日,BOSS直聘研究院发布《重塑时代:2021人才资本趋势报告》。

重新看待技能

2020年,在专业技术岗位的招聘中,拥有三项以上复合技能的求职者,竞争力比单一技能求职者高60%以上,超过50%的总监及以上高级职位要求候选人掌握十项以上职业技能。报告显示,在快速增长的行业里,技能驱动已经取代了条件驱动。这说明仅仅专业对口、有相关经验、“只会做PPT”的时代结束了。拥有合适的技能组合、有可靠的实力证明最为重要。报告提出,读写与表达、数商和逻辑思维是职场人接下来必须努力培养和提升的三大核心元技能。

从更宏观的角度观察,人才的争夺进入了“知识经济时代”。报告提出,2020年产业界和学术界开启了前所未有的“博士大战”,企业对博士的需求同比增长71%。产业界对高端人才的争夺和对基础研究的重视都来到一个新的阶段。

重新看待流动

以城市群为单位的抢人大战正

式成形。从2017年下半年“抢人大战”开始到2020年,京津冀、长三角和珠三角三大城市群的人才内部流动率从85%左右提高到了95%以上,也就是说,换个城市工作很正常,但不出所在的城市群成为常态。因此,年轻人第一份工作落在哪里变得更加重要。

跨行业跨岗位跳槽更加普遍。BOSS直聘研究院数据显示,2020年,只有9%的职场人士表示接下来一两年中完全不打算跨行业跳槽。而在2020年已经选择了跳槽的人群中,47%更换过行业或岗位。这也会进一步促进技能在行业之间的流动。

年轻蓝领的向上流动。报告发现,61%的年轻蓝领希望换一份白领工作,为此他们愿意去参加职业培训。近两年来,大量年轻流水线工人通过培训,成为小程序开发人员。

年轻人爱跳槽,管理者也应改变心态——BOSS直聘研究院发现,从70后到00后,第一份工作的平均持续时间在不断缩短,从84个月降至11

个月。2020年跳槽的人中43%为95后,26%为90后。大量研究反复证明了频繁跳槽的负面影响,从发展的角度来讲,引导年轻人提高工作稳定性,在岗位上深入钻研是必要且需要长期持续的工作。

重新看待人的需求

2021年,第一批00后集中进入职场。年轻员工情绪不够稳定,抗压能力不足是企业眼中的最大管理难题。与之相应的是,三分之一的95后表示,“抗压与情绪管理”是自己2021年最想提高的三种职业素养之一,在所有年龄段中占比最高。

报告发现,95后对“关注我的情绪状态”和“及时的正向反馈”需求最高。在全年龄段中,“对员工情绪状态和需求的关注”同样是职场人最渴望的工作体验。好的领导方式应注重激发个人潜能,重视人的需求,促进“人的发展”,而非无限追求任务管理和组织成功。(中新网)

刚毕业的你,该去大公司还是小公司?

一些毕业生应聘时,同时拿到大公司和中小公司的offer,开始犯起了难。究竟去大公司还是小公司呢?咱们还是先分析一下大公司和中小公司的优劣再决定吧。

大公司图的是稳定
小公司玩的是心跳

大公司的稳定性优于小公司,大公司资金雄厚,容错性较强,一般的员工都能干到退休。不过虽然大公司在招聘时经常打出“广阔的发展平台”这种口号,但实际上大公司人才济济,竞争激烈,再加上拉帮结派的多,按资排辈,新人想获得晋升很难。

在小公司里,只要你做出成绩,就有机会获得升职加薪。且随着公司的扩张,初创员工有很大几率晋升到中层,甚至是高管职位。当然,高收益也伴随着高风险,很可能一夜之间小公司倒闭,你就失业了。

大公司培养专业性
小公司锻炼应变力

大公司的工作体系已经很完善,有一套经过千锤百炼的标准流程,部门之间分工明确,新人进了公司只需要负责自己部分的工作,员工专业性强,制度意识也会在无形中得到加强和提升。但大公司等级观念明显,做事墨守成规,发挥空间有限。

小公司架构简单,很多是扁平化管理,老板与员工的沟通很直接,员工可以放手去干事,随机应变的能力和组织协调力也会得到提升。但小公司管理体系不完善,所有事情都需要自己去摸索建立,前期工作十分辛苦。

大公司眼界广
小公司潜力大

在大公司你能接触到的业务量比小公司多很多。当小公司还在为生存担忧的时候,很多大公司已经开始内部孵化了。当小公司为寻找客户发愁时,大公司已经开始服务世界五百强,和最优质的客户谈判了。大企业给你的不止是起点,更多的是平台。

小公司能放权给员工,让基础员工负责一个完整项目,甚至独立带团队,这些都能够帮助员工迅速成长。另外,很多创业团队都野心勃勃,如果发展得好,很有可能上市成为行业中的BAT,潜力无穷。

综上所述,你可以毕业后先去大公司镀金,再高薪跳槽到有前景的小公司或创业团队;你也可以先进小公司混几年经验,再跳槽进入大企业发展。去大公司还是小

公司,最重要的是要了解你未来3年、5年、10年或更长时间的生活状态。

但也有一些公司,是你特别需要警惕的。

小公司有大公司病

我们去小公司,看中的就是它的创新灵活,上升空间大。但很多小公司,人没几个,大公司病却很严重。

后台部门庞大:对小公司来说,人最多的应该是直接创造价值的部门,而不是支持部门。如果比例失当,不仅导致低效,而且是极大的浪费。

混日子搞政治的人太多:小公司的优势就是沟通顺畅、高效,如果像大公司一样人际关系复杂,就失去优势了。

管理规则制度繁复:小公司没有复杂的架构,正应该发挥人的灵活性,才能更快适应变化。如果小公司用一堆流程和规则把自己限死了,遇到变化还没有大公司应对得快,则前途堪忧。

业务摊子铺得太大:大公司讲究“鸡蛋不能放在一个篮子里”,但小公司资源少,就应该把全部资源都聚焦在一个业务上,才有可能成功。

所以,说白了,如果小公司也搞得那么复杂心累,干嘛不直接去大公司呢?

小公司有小公司病

大公司的优势是平台好,比小公司更加规范和体系化。但现在很多大公司,明明体量庞大,却有小公司病。

追求短期利益:小公司最重要的是活下来,所以考虑问题比较短期。但大公司盘子大,如果也只考虑短期,不提前布局,那长期来看,很容易被竞争对手反超。

没有体系,靠人管理:小公司靠人管理,但大公司只能靠体系。否则一旦大公司抛开规范的体系,一切靠人做决定,那么诺大的公司,只要出现几个自私、无能的人,整个公司都会受到影响,这就是“烂苹果定律”(一只烂苹果如果不处理,会把整箱苹果弄烂)。

人才培养机制缺失:小公司靠自己已在实践中学习,大公司靠培养和发展体系循序渐进地学习。如果大公司缺失人才培养体系,结果要么是人才水平整体低下,要么是花高价去四处挖人。如果都是外招,而不是培养内部人才,那么年轻人在里面会有很大的发展瓶颈。

如果大公司也如此缺乏规划,无法持续性发展,那为什么不具备更多可能性的

(综合)



在领导面前不要说的(五)种话

简单草率的拒绝

句式:“我不知道。”“我不了解。”“我不会。”“我没学过。”“我没做过。”“我没经验。”

这些语句通常在两种情况下出现:一种是领导希望了解一些信息,下属提供不了;另一种是领导交代的任务,下属没有能力完成,或者不乐意接受。

不管是哪种情况,简单草率的拒绝都会阻断交流,而且会传达给领导这样的信息:这个下属不行,职责范围内的工作都不会做。为领导提供信息、完成领导交代的任务,是下属的职责。如果下属确实不知道、不了解领导希望得到的信息,那就努力去搜集,然后再汇报。你可以说:“对不起。这个问题我不了解。我马上去调查,尽快向您汇报。”

如果确实没有把握好领导交代的工作,那就先弄清楚领导的目的和要求,努力试着做,或者向经验丰富的同仁前辈请教。如果还是无法完成,就如实向领导汇报已经做到哪一步,困难在哪里,看领导怎么安排。

事不关己的敷衍

句式:“您是领导,您说行就行。”“您是领导,你觉得行就行。”

这些语句一般会被下属用来答复领导就某个问题向下属征求的意见。这样的回答至少有三个后果。

中断了谈话,让领导很扫兴;容易给领导留下这样的印象:这个下属对工作不感兴趣,或者没有认识到问题的重要性;阻断了领导想根据下属提供的新信息作重新决策的尝试,增加了决策的风险。

其实,无论领导是否向下属征求意见,最终拍板的还是领导。之所以向下属征求意见,并不是让下属来作决策,只是领导希望从下属这里得到些新的信息,以便作出最后的决定。

所以,对于领导的咨询,应该当作领导交办的工作积极对待,提供力所能及的意见或建议。

不假思索的疑问

句式:“为什么?”

领导发布指示或者交代任务时,下属最好少问为什么。应该弄清楚的是任务的具体内容和要求,这样才能保质保量地完成。

下属的主要任务是领导分忧,减轻其工作量,所以,只要不影响任务的完成,有些“为什么”可以不问。如果觉得不明白会影响工作,那么可以根据自己掌握的情况提出一些看法,试着与领导继续交流。

不加思考的反问

句式:“是吗?”“真的吗?”“不会吧?”“不至于吧?”

在听完一个情况介绍或者较为新奇的观点之后,因为有所怀疑,人们常常会用以上的反问句。但是,下属与领导交流时应坚决避免这么问,因为这么问等于是在质疑领导的权威。

如果真的觉得领导的某些言论或者介绍的某种情况不可思议,可以换一种方式提出来,比如,可以用“您是说……”(重复领导谈话的主要内容)。我觉得……”的方法提出自己的看法。

推卸责任的辩解

句式:“请听我解释。”

这句话一般被用来说明失误的原因或理由,会给人留下推卸责任的印象。工作中出现失误时,领导最希望听到的是下属准备怎么解决,怎样把损失降到最低。

所以,下属应该尽量把工作做好,避免失误;出现问题时应尽力挽回损失,同时勇于承担自己的责任,这才是一个合格的下属应有的工作态度。(人力葵花)

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