海峡人才报

2021年2月24日

责编:卢芸斐　　邮箱:hxrcbfcy@163.com

2020四季度人才吸引力报告显示

智能驾驶系统工程师入围高薪榜单

近日,BOSS直聘发布的《2020四季度人才吸引力报告》显示,四季度,就业市场招聘需求环比增长2.2%,同比增长9.1%。企业平均招聘薪资为7850元,较三季度有小幅回温。

数据显示,人才需求量前50城白领平均薪资8210元,北京以平均招聘月薪13138元位居榜首,紧随其后的上海、杭州、深圳三座城市平均月薪也超过万元。

四季度,北京和上海的人才吸引力指数呈现较大优势。南京首次进入前五,呈现了对高学历年轻人群良好的吸引力,在"人才质量"指标中分数较高。

从行业来看,IT和互联网行业人才吸引力指数持续保持在前两位,呈现出薪酬待遇好、求职者活跃度高的特点。同时,在四季度中,与"两新一重"高度相关的行业,包括互联网、电子/通信、交通/物流、医疗健康等行业人才吸引力指数稳中有升;与现代服务业高度相关的专业服务、金融等行业的人才吸引力指数存在波动,但整体较2019年有显著回暖,产业数字化开始逐步推开。

经济复苏带来了招聘需求的持续释放,JMPI指数("就业市场繁荣指数")前十的行业中,专业服务业(财务/法律/咨询等)JMPI指数升至4.21,连续三个季度位居第一,平均招聘薪资由三季度的7384元飙升至9134元,进入高薪行业前三位,再次成为求职者最易获得理想报酬的行业。交通/物流/贸易行业全年招聘需求始终处于加速状态,且薪资待遇持续升温,四季度JMPI指数一举夺得第二。

四季度,万人以上规模的企业人才吸引力有所回落,除20~99人规模企业之外,其他规模企业的人才吸引力指数均持平或有不同幅度增长。其中,20人以下规模的微型企业人才吸引力水平达到过去六个季度以来的最高值。"尽管中小微企业的人才吸引力出现阶段性高位,但疫情仍在局部反复,增强小微企业的抗风险能力是值得长期重点关注的问题。"BOSS直聘研究院院长常濛表示。

从岗位来看,四季度最吸金的15个岗位平均招聘薪资高达29366元。其中,反欺诈/风控算法工程师岗位的平均招聘薪资环比增长9.4%,进入前三位。新能源汽车和智能驾驶成为热门领域,智能驾驶系统工程师入围高薪榜单,平均招聘薪资达到24606元。

(搜狐网)

二手奢侈品消费升温

鉴定估价师等职业成"香饽饽"

有数据显示,2020年中国个人奢侈品市场同比增长48%,达到近3460亿元。

个人奢侈品消费的增长,也带动了二手奢侈品市场。

上海:奢侈品消费升温 品牌店前排起长龙

在上海一个商场,多个奢侈品门店前都排起长龙。受疫情影响,消费者不能去海外购买奢侈品,但消费需求依然存在,因此排队的情况从去年就已经开始。

这大大带动了二手奢侈品市场,上海某二手奢侈品店,2018年时,店里只有10名员工,到今年,已增至100名员工,销售额比之前增长10倍左右。

业内人士表示,我国二手奢侈品市场近年来进入高速成长期。相比于循环经济较发达的欧美市场,我国的二手市场目前仍有很大发展空间,部分店铺真假混卖,货品来源难以追溯成为目前制约行业发展的主要原因。

二手奢侈品消费热 催生鉴定师估价师等新职业

二手奢侈品行业里也有鱼目混珠,有些货品真假难辨,价值无法判断,这就催生了鉴定师、职业买手、估价师等一系列新职业的兴起。

丁李钊是上海一位二手奢侈品鉴定师,从业已经有6年多的时间。他表示,为了严谨客观,一款产品一般需要两个鉴定师共同给出结果。

据丁李钊介绍,想成为一名合格的鉴定师首先要经过培训和考试,取得证书后才能上岗。不同年份、不同类型的奢侈品样式都有所区别,鉴定师必须大量了解背后的知识才能给出准确的鉴定结果。

从2019年以来,丁李钊明显感受到送来鉴定的奢侈品呈几何倍增长。

随着奢侈品保有量不断提升,二手奢侈品市场也出现了职业买手。沈聿嘉是一位上海女孩,虽然年龄不大,但做职业买手已经有近十年时间。她告诉记者,职业买手的主要工作就是通过各个渠道去收购可能升值的奢侈品。

沈聿嘉告诉记者,目前90后、00后消费者已经成为购买奢侈品的主力军,二手市场的繁荣也反映了年轻一代倾向于更循环、更经济的消费模式。

数据显示,目前国内可供进入二手市场的存量奢侈品已接近万亿元人民币,在庞大市场需求下,奢侈品鉴定师、维修师、估价师、营销专员等一系列新职业应运而生。业内人士认为,虽然二手奢侈品具有广阔市场前景,但目前来看,专业人员及相关培训机构仍较为稀缺,行业还需规范。

中国检验认证集团上海奢侈品学院校长李岚迪在接受采访时表示,箱包腕表珠宝的鉴定师在市面上特别稀缺,养护师、维修师以及估价师,在二手奢侈品行业特别火爆、稀缺。

(中国经济网)

平均年薪19.2万元!

短视频行业火了,职位去年同比增长67%

2月5日,知名短视频平台快手科技在港交所挂牌上市,成为"国内短视频第一股",市值突破1万亿港元,超过京东小米,引发各界强烈关注。

日前,猎聘发布《短视频领域就业大数据报告》,数据显示,短视频已成为互联网时代最重要的表达方式和传播方式。各行各业都在借助短视频实现转型升级,相对应地,对行业人才也提出更高需求。

职位同比增长67%

短视频成为近年来的风口产业,对人才的需求也较大。疫情使得线上娱乐领域发展更迅速,视频迎来新的发展契机,2020年职位比2019年增长67.10%。企业所提供的职位薪资也有所增长,2020年受访短视频企业平均年薪为19.20万元,同比增长为14.7%。

猎聘大数据显示,短视频职位人才需求绝大部分集中在互联网行业,96.10%的短视频新发职位分布在互联网行业。互联网行业具有生产、传播、储存短视频的天然优势,因而这个行业对短视频人才的需求最高。

在短视频领域核心职能的前20位中,技术类职能较多,超过一半,其中技术/研发经理占比最高,为7.72%。产品经理位居第二,占比为5.07%。值得注意的是,内容运营也榜上有名,占比为1.84%。在这20个核心职能中,架构师的企业平均年薪最高,为46.56万元。

"85后"占比最高近四成

根据投递喜好,字节跳动、美团、网易、百度等互联网公司对短视频人才的吸引力最强,排名前四。快手是唯一上榜的短视频社区平台,在短视频人才热衷投递公司中排名第六位。

从人才的年龄分布情况来看,"85后"和"90后"是短视频人才的"主力军",占到短视频人才70%以上,其中,"85后"占比最高,接近四成;其次是"90后",占比35.8%。

由于短视频领域对技术、策略、内容等方面的能力要求较高,短视频领域人才呈现"高学历化"趋势,超9成的短视频人才为"本科及以上"学历。其中,本科人才占到6成以上,为63.9%,硕士人才占比27.06%。

5成以上年薪超20万元

短视频领域人才薪资情况相对理想,收入区间在"10万~20万元"占比的中高端人才最高,为31.0%;其次是"20万~30万元",占比21.5%;紧接着是"30万~50万元",占比20.7%;平均薪资"大于50万元"占比高达13.7%。"高薪资"是短视频领域的突出特征。

数据显示,短视频领域中高端人才平均年薪约为30.46万元,超过金融、互联网、房地产等三个高收入行业。

虽然是新兴行业,但目前从事短视频的人才大多都已是"资深人士"。其中,工作年限"5—8年"占比最高,为29.3%;其次是"10—15年",占比23.3%;工作"1年及以下"占比最低,约为1.2%。

(环球网)

HR影响力如何发挥最大作用?

作为HR,经常遇到这样的烦恼:工作已由传统的核对考勤、计算薪资等人事工作,转变为如何提升企业竞争力、如何为企业开发和保持优质的人力资源等。但企业毕竟以利润挂帅,人力资源工作在日常运作中时常受到多方限制。

作为一名HR(人力资源管理行业的从业者),该如何发挥影响力,以弥补人力资源的重要性与实际被重视程度之间的落差呢?

可以选择下列影响力发挥策略:

争取老板的支持

要发挥影响力,最重要的是获得老板的赏识及信赖,有老板的支持作后盾,对其他经理及同事的影响会更有力量。可运用下列几种方式:

1.帮老板处理一些棘手的问题。例如劳动纠纷、"刺头"员工的处理等。

2.站在老板或公司的角度去思考。做到既能完成预定活动,又让老板满意。

3.将功劳归功于老板。要获得老板的信任,就要懂得谦让,将功劳及成就归功于老板。

有效的沟通

1.知己知彼。当人们感觉到你了解他们时,才会更开放地接受你的影响,以及你推广的变革。

2.以数据作为沟通的基础。论理在企业内是一种常用的沟通方式,而提出有力的数据作佐证则是最好的一种论理方式。

3.掌握充分的信息。尤其对老板或决策层提出建议时,HR要有充分的信息作后盾,才能让老板或决策层放心作决定。

4.掌握小团体中的关键人物。尊重小团体中关键人物的意见及想法,是沟通及疏导阻力的法宝。因此,要设法听取这些小团体关键人物的想法,然后与他们沟通及请求协助。

获取信任

要让其他部门的经理或底下的员工愿意一起配合及推动人力资源工作,很重要的一点就是要获得大家的信任。

1.展现个人能力。人力资源管理工作要受到重视,HR本身的能力至关重要,要抓住机会充分展现个人的能力,在同事及员工中树立威信。

2.尊重与信任员工。要让员工愿意为企业付出,很重要的一点就是在人力资源制度层面上的设计要从人性化出发,从人性面去考虑问题。

对组织提出策略性建议

对于组织一定要有一些策略性的思考及想法,然后适时地向上建议或反映。

1.对组织变革扮演咨询顾问的角色。当组织变革时或面对组织改组的咨询时,HR要能扮演咨询顾问的角色,而且要主动提供信息、把握先机。

2.扩大接触面。可以通过走动式管理来掌握信息,并从服务的角度去分析,以提升思考广度。

借力使力

要以个人或部门的力量来影响老板和员工是比较困难的。但是,可以运用借力使力的策略,达到四两拨千斤的效果。

1.援引外界专家建议。如果认为自身说服力不够时,可以想办法聘请外界的专家、顾问来公司,借外部的专家、顾问的建议或协助来说服老板或其他部门经理。

2.联合策略。在借助外部专家力量的同时,对内部不同意见也必须有整合能力,以发挥团队运作的效果。

3.发挥培训的功效。培训是人力资源开发中的一项重要活动。HR可以利用这一很好的资源及机制来间接影响公司老板或同事。

创造额外价值

还可以通过为组织创造额外价值来发挥HR的影响力。

1.吸收营销观念,主动提供服务。将营销的4P观念引入,与人力资源的功能作结合。例如借用满意度调查的方法,了解所提供服务与员工需求之间的差距,然后制定出可行的对策方案。

2.主动承担组织中知识管理的责任。HR的角色必须由消极的、因应式的作业性管理者,改变为积极的、预应性的、参与决策的战略伙伴。因此,可以主动承担组织中知识管理的重大责任。

(中人社区)

"出租汽车司机"工种取消

网约车司机拟成新工种

近日,人社部官方网站公示一批拟新增和调整变更的职业信息,包括二手车经纪人、网约出租车司机等。

随着社会经济的发展,尤其新技术的诞生,近年来职业分类不断调整。受人力资源社会保障部委托,中国就业培训技术指导中心面向社会公开征集新职业信息,目前拟新增和调整变更的职业信息包括企业贸易合规师、二手车经纪人、汽车救援员、酒体设计师和网约出租车司机等。

其中,拟将"道路客运汽车驾驶员"职业下设的"出租汽车司机"工种取消,并在该职业下增设"巡游出租车司机""网约出租车司机"2个工种。

据了解,网约车是近几年涌现的新生事物,网约车司机也成为带动就业的重要力量。专家认为,这意味着网约车对就业有较大贡献,标志着网约车司机在社会范围内的认可度和信任度将大幅提高,也会向更加规范的发展方向迈进。

(腾讯网)

春节期间消费持续活跃

餐饮服务销售收入增长较快

国家税务总局最新发布的增值税发票数据显示,今年春节期间(2月11日—2月17日),全国居民消费市场持续活跃,全国批发零售业销售收入同比增长27.9%。其中,医疗医药、服装鞋帽、化妆品及卫生用品等消费增速较快,分别增长35.7%、31.1%、38.4%;文具等文化用品、肉禽蛋奶等生活必需品、高端消费珠宝首饰消费较为稳定,分别增长20.2%、10.6%、18.8%。

春节期间,部分快递企业提出"春节不打烊"助力商品消费,邮政快递服务消费增长43.7%。国内餐饮服务销售收入同比增长358.4%,比2019年春节增长5.4%,其中茶馆服务、正餐服务、小吃服务实现较快增长,增幅分别为473.3%、421.5%、253.6%,餐饮配送服务、快餐服务保持稳步增长,增幅分别为148.7%、26.1%。

据统计,文体娱乐业销售收入同比增长117.1%,其中群众文体活动增加带动文化艺术服务同比增长111.6%,室内娱乐及市郊休闲观光活动活跃带动娱乐服务同比增长128.7%,体育健身热带动体育服务同比增长77.4%,游乐园等旅游娱乐服务同比增长57.4%。

(中国经济网)

中高龄求职者 就业"压力山大"?

6成受访离职者表示半年仍未找到心仪职位

近日,由国务院发展研究中心发展部、中国发展研究基金会和智联招聘组成的"中高龄求职者研究"课题组发布《中高龄求职者就业问题研究报告》。

投递简历数明显增长

数据显示,2020年2—9月,在智联平台投递简历的35岁及以上求职者同比增长14.9%,增速为35岁以下求职者的两倍以上;其中,35—49岁中高龄求职者同比增长13.5%,50岁及以上中高龄求职者同比增长32.4%,增速为35岁以下求职者的四倍以上。

调查显示,80.1%的中高龄求职者认为找工作的最大困难是年龄限制。

中高龄求职者投递简历的岗位中,知识密集型的教育培训业、专业服务咨询业和医药与生物工程业的招聘需求较为旺盛,分别贡献9.8%、9.4%和3.5%的就业岗位,但中高龄求职者拥有相关技能和经验的比重仅为3.9%、2.9%和2.2%,供需结构在技能和经验方面的落差较大。

从中高龄求职者所学专业来看,占比最高的是会计(6.7%)和计算机(6.3%),但这两个专业的大专及以下学历分别占56.3%和68.2%,表现为"低学历+热门专业"的组合特征。

找工作难度加大

在2020年3月已离职的35岁及以上求职群体中,到9月份仍有62.9%继续在智联平台投递简历,失业时间已超半年。其中35—49岁和50岁及以上群体的比例分别为63.6%和54.7%。

根据调查,89.7%的中高龄求职者再就业前的家庭月收入在5000元以上,中高收入家庭(家庭月收入1万元以上)比重则为63.3%。在再就业期间,中高收入家庭比重降为18.1%,下跌了45.2个百分点。

中高龄求职者的支出保持刚性,分别有64.2%、53.1%和41.3%的中高龄受访者将子女教育支出、日常生活基本支出与偿还房贷列为前三大主要负担。此外,医疗以及房租也是中高龄求职群体的主要支出,分别有22.7%和19.2%的受访者将其列为前三大主要负担。调查显示,在现有支出水平上,有1/3左右的中高龄求职者家庭的支出仅能够维持3个月以内的时间。

需拓宽再就业之路

中高龄求职者就业的最大压力不在于找不到工作,而在于找不到相对体面的合意工作,陷入"高不成来低不就"的困境。

对此,专家指出,针对中高龄求职者的特点,应赋予其"三能",以拓宽该群体的再就业之路。

首先,赋予中高龄求职者"心理势能"。应有针对性地加强相关失业保障政策宣传力度,动态调整中高龄再就业困难群体认定标准,畅通再就业求助渠道,确保失业保险、失业补助金和失业赔偿金发放到位,城市社区还可开发一批临时性、公益性岗位进行过渡性托底安置,避免出现中高龄劳动者零就业家庭。

其次,赋予中高龄求职者"数字化技能"。应根据新就业形态的特点,推动互联网平台企业、专业化机构和高等院校合作,为中高龄求职者提供自媒体运营、网络营销、电子竞技等实用性高、针对性强的技能培训。

此外,赋予中高龄求职者"创业动能"。不少中高龄求职者有技术、有能力、有社会网络,具备在原有工作领域进行创业的潜力。应鼓励地方政府以创业园区为载体,构建区域性创业生态系统,通过购买服务、税收优惠、低息贷款等政策工具,分领域对中高龄求职者开展创业指导培训,并通过贴息政策鼓励金融机构对拥有专利的中高龄求职者投放知识产权抵押贷款。

(腾讯网)

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对社会开展茶艺师、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