

收入不稳定、标准难认定……

## 新职业青年感受“成长的烦恼”

近年来,全媒体运营师、二手车经纪人等一些依托于数字经济、互联网平台的新职业应时而生。新职业青年面临诸多机遇,却也伴随行业快速发展而陷入“成长的烦恼”。收入不稳定、标准难认定……如何破解这些新职业“通病”,成为相关从业者关心的话题。

### 新奇与焦虑并存

如今越来越多的毕业生将择业目光转向新就业形态,选择网络主播、内容创作者等相对灵活、收入相对体面的新职业。新职业领域的“老兵”们开始感受了“后浪”带来的压力。柳欣是一名电子产品爱好者,毕业后成为某视频网站的职业创作者,定期推送相关产品测评及试用视频,当起了“全媒体运营师”。据柳欣介绍,就新媒体运营而言,一旦作品更新速度变慢或是质量降低,账号便会迅速“掉粉”,收入也会大打折扣。“想要维持热度和稳定收入就需要加大投入、组建团队,持续产出高质量作品,但个人UP主很难做到。”

相较于创作焦虑,职业发展空间和转型的限制更让柳欣感到担忧。“我曾经几次尝试过转型,但最后还是回来继续做视频。”她表示,如果加入别人的团队做视频媒体运营,压力小了不少,不过收入基本持平,还失去了自主性。也有不少同行选择转行做其他职业,但是相对单一的从业经历很难在职场中建立起竞争优势。

### 职业标准有待认定

“以前亲朋好友都管我叫车贩子,现在国家终于给我‘正名’了。”在互联网平台从事二手车销售工作的季柏杨总是随身携带新制作的名片,“二手车经纪人”几个大字尤其显眼。

今年3月,人社部联合国家市场监督管理总局、国家统计局发布了《中华人民共和国职业分类大典(2015年版)》颁布以来的第4批新职业,包括二手车经纪人在内的18个职业正式并入“新职业版图”,新职业总数达到56个。

职业身份得到认可,季柏杨却有了新的担忧。所谓的二手车经纪人不光要懂车,还要为消费者提供购车咨询、交易过户、售后服务等一系列全天候服务,需要一定时间的经验积累和专业培训才能上岗,跟传统意义上倒卖车辆的“车贩子”完全不是一回事。

业内人士指出,就部分新职业而言,目前还缺乏权威的衡量标准,也没有统一的学习课程和专项考核证书。相关部门应依照新职业名单及时制定统一的职业评价标准,规范行业秩序,同时加强对从业人员的培训和管理,避免因新职业称谓滥用而对行业发展造成负面影响。

### 多措并举排忧解难

面对诸多“成长的烦恼”,尽快建立统一的职

(新华网)

## 供应链管理师成人才竞争新焦点

疫情防控期间,供应链以前所未有的关注度进入大众视野。如今,与之相关的新职业——供应链管理师也应运而生。

近日,人社部发布的《供应链管理师就业前景现状分析报告》明确,这一新职业的定义为:运用供应链管理的方法、工具和技术,从事产品设计、采购、生产、销售、服务等全过程的协同,以控制整个供应链系统的成本并提高准确性、安全性和客户服务水平的人员。

供应链管理师对个人而言,是战略性新兴职业选择,拥有良好的就业和薪资前景;对企业而言,有助于形成核心竞争优势,助力企业降本增效;对社会而言,有利于促进上下游企业协同发展,减少资源消耗,提升国家的产业竞争力……

《报告》显示,供应链管理师主要从事互联网/电子商务行业,占比为22.76%;其次为贸易/批发/零售行业,占比达到19.36%;制造业和信息技术业占比均超过16%。另外,交通/运输/物流、建筑业等行业也有较多从业者。

无论是大型企业、中型企业还是小型企业,均需要供应链管理岗位人才。供应链管理师主要供职于150-500人的中型企业,占比高达26%。

供应链管理师分布全国各地,多聚焦在北京、上海、广州、深圳、杭州、成都等一二线城市。华东地区就业人数占比最高,达到47.33%,其次为华南地区,占比31.50%。

作为一项新职业,供应链管理人才要求并

业衡量标准、推动职业培训、引导职业衔接等已成为新职业从业者的共同呼声,相关部门先后推出多项规定和举措,积极推动新职业发展,为新职业青年们排忧解难。

国家发改委、中央网信办、教育部、工信部等近日联合发布《加快培育新型消费实施方案》,指出加强新职业新工种开发和培训;推动政府部门与行业协会、企业、院校、互联网平台等协同,尽快制定新职业职业技能标准,为新职业从业人员的培训评价提供依据;支持通过企业和院校联合办学并认证的方式提供学习认证,通过线上累计课时等方式提供行业培训,提升新职业从业人员能力和发展空间;维护新职业从业人员劳动保障权益,为灵活就业人员提供就业和社保线上服务。

不久前,人社部又颁布了工业机器人系统操作员、供应链管理师、电子竞技运营师和物联网安装调试员等4个新职业的国家职业技能标准。相关国家职业技能标准的公布不仅有利于新职业从业者的职业发展,还让从业人员有了更好的身份认证,对行业发展起到很好的规范指引作用。在职业发展与转型衔接方面,以新媒体创作类为主的各大平台也推出相应的培训计划和优质作品奖励计划,帮助相关从业者建立职业归属感,提供更大的发展空间。

(新华网)

不低。“必须有供应链战略思维,熟悉供应链各个细分领域的知识和运作,并且有着丰富的实践经验和管理、沟通、执行能力。要做到‘站起来能说,坐下来能写,走出去能干’。”《报告》指出。

调查显示,供应链管理师的薪资根据行业企业情况各有不同,但平均月薪可达1万元左右。报告显示,未来5年,中国对供应链管理师的需求总量将达到600万左右。在新一轮科技革命和产业互联网发展大势下,供应链已经成为企业的一项战略性资产,被称为“第四利润源”,企业之间的竞争将围绕数字供应链、区块链应用、5G等领域展开,供应链管理师必然成为人才争夺焦点。

(人民日报海外版)

## 职场人士对科技持乐观态度

“疫情防控带来的一个积极信号是,员工证明了自己可以迅速过渡到远程工作,同时保持高生产率。”普华永道中国人才与组织变革管理咨询业务主管合伙人于晨表示。

近日,普华永道对19个国家的32517名员工开展调研,了解疫情防控及数字化浪潮下职场人士的真实感受与看法。

“然而,目前员工获得技能提升的机会还不均衡,那些最需要数字技能的员工仍然欠缺获得技能提升的机会。”于晨建议,政府和企业需要共同努力,创造更具包容性的机会来提升员工技能。

从调研情况来看,职场人士仍对科技持乐观态度。64%的员工相信技术带来的机遇大于风险,59%的员工认为,科技将改善他们未来的就业前景。80%的员工表示,有信心适应新技术。

在中国,疫情防控对数字化技能发展的促进作用更为突出,67%的受访者表示,在疫情期间成

功提高了自身的数字化技能。81%的受访者愿意学习新技能或接受全新领域的培训,从而确保在未来不失业。然而,85%的受访者表示,由于缺乏宽带或可靠的WiFi等技术设备或基础设施,他们的技能发展受到了限制。

56%的中国员工在描述自己未来理想的工作环境时,更希望全部或大部分时间从事虚拟及远程工作。49%的中国员工则认为,工作地点和经济活动将在未来3—5年内改变员工的工作方式。

60%的中国员工表示,他们更看重工作的自主性(对自己的工作、工作内容和时间有控制权),而非稳定性(工作有保障以及长期服务于一家机构)。

超一半的受访者认为,由于在工作中的歧视和缺乏支持,他们的潜力并没有完全释放出来。55%的中国员工表示,他们在工作面临歧视,导致他们错过职业发展或培训。而其中,年龄歧视

是被提及最多的。在中国,对年龄歧视的程度随着年龄的增长而愈发严重。

调研指出,中国员工在“为自己发展负责”方面仍需改变观念。55%的中国员工认为个人对发展负有最主要责任,而66%的员工认为政府负有主要责任。这与全球调研的数据几乎相反,从全球范围来看,65%的受访者认为个人应该对发展负有最主要的责任,50%的受访者则认为政府负有主要责任。

而与“有所作为”相比,年轻人更注重获取最大收入。56%的中国员工表示,如果被迫选择,他们会更喜欢一份能让他们“抓住每一个机会最大限度地提高收入”的工作,而非一份“有所作为”的工作(44%)。从年龄来看,年龄在18至34岁之间的年轻人比其他几代人更优先考虑收入,随着年龄增长,这一比例相对有所降低。

(搜狐网)

理近千名骑手的日常工作。

除内部晋升外,对职业发展规划有调整的骑手,美团外卖也在持续完善转岗通道。

“目前已有超过百名骑手转岗客服、培训师等岗位。”美团外卖相关负责人介绍,对于有意愿、有能力的骑手,美团外卖开放包括客服、合作商培训师、合作商运营主管等多个岗位,骑手可以顺畅地选择更符合个人意愿的发展方向。

(潇湘晨报)

## 半数卡车司机年收入10万元以下

根据道路运输协会的官方数据,截至2016年,我国的公路货运卡车已达1500万辆,卡车司机达到3000万人。

根据国家统计局相关数据显示,2020年,全国公路货运量占比在各类运输方式中达到73.92%,数字背后,是被称为“公路上的游牧民族”的3000万卡车司机的默默付出。

调查显示,卡车司机群体呈现出这样几个特

征。首先是以男性为主(96%),平均年龄36.6岁,且初中文化水平的占57.7%。其次,以农村户口为主,农村户籍占79.1%。已婚比重很高,达到79.3%,家庭规模一般中等,有两个小孩者居多,这也侧面反映这些卡车司机承担着非常沉重的家庭负担。

从业特征方面,卡车司机开卡车的平均驾龄在9.5年,驾龄达到10年的司机居多,占比13.1%。

近10年加入卡车司机行列的人数增长迅速。

驾驶时长也是反映卡车司机工作强度与工作特点的重要指标。每天单次驾车平均小时数为7.8小时,最长持续开车时间分布均值为10.8小时。其中,持续开车12小时的占比最高,达13.4%。但是,卡车司机的收入却呈现持续下降的趋势,2016年收入10万元以下的占比达50.6%。

(搜狐网)

## 过半受访职场妈妈期望弹性工作制

在母亲节来临之际,前程无忧发布《2021职场妈妈生存状态调查报告》,聚焦我国职场妈妈的家庭投入、职场回归难度、事业挑战等多方面。

职场妈妈的收入成为支撑家庭营生的重要来源。《报告》显示,45.2%的受访职场妈妈的个人收入占家庭总收入的1~3成,36.2%的个人收入占家庭总收入的3~5成。考虑到职场女性整体平均薪酬低于男性10%~15%,这一家庭总收入占比贡献已然不低。

当被问及“孩子平常由谁照看”时,调查数据显示,总体有近7成的职场妈妈亲自带娃,其中,35.3%的方式是“白天父母,下班自己”。另有31.1%的则完全亲力亲为。

在除周末外的日均投入家庭(子女抚养、子女教育等)的时长方面,各有3成的职场妈妈每天投入1—2小时和2—3小时,另有41.5%的每天投入在3小时以上。

《报告》显示,近7成的职场妈妈把“缓解家庭经济压力”列为不选择做全职妈妈的首要原因,其次才是满足自己对事业的追求。34.4%的受访职场妈妈认为家庭年收

入至少达到20万~30万元才能够安心当全职妈妈,另有24.6%和12.6%的人认为这一保底数字至少得提升到30万~50万元和50万~100万元。

生育产假后的回归是每个职场妈妈绕不开的话题。“无法兼顾工作和家庭”(63.5%)、“很多知识和技能需要更新学习”(60.8%)、“跟不上公司工作节奏”(47.3%)、“同事对一孕傻三年的刻板印象”(25.7%)、“体力跟不上”(18.6%)等成为职场妈妈回归工作时认为会遇到的主要危机。

职场女性在晋升中感觉到性别不公的比例达58.7%。超6成的受访女性表示,虽然对升职没有强烈愿望,但在一个岗位“久而不动”,被裁员的危险会增加。《报告》显示,职场妈妈认为晋升障碍主要源于“照顾家庭,精力不足”(43.7%)。

基于职场和家庭的双重压力,职场妈妈最期望得到的支持是“给予适当的弹性工作制”(51.8%)、“给予应享受的福利”(38.9%)、“给予平等的晋升空间”(36.8%)、“给予更多的生育假期”(23.1%)。

(中国青年网)

## 我国护士缺口高达80万人

在国内,护士这一职业目前依然属于紧缺型人才,尤其是高学历高素养的护理专家。据不完全统计,全国护士缺口约为80万人,而高校专业培养数量远远跟不上这一需求。以上海为例,大型三甲医院每年招人规模都在100人以上,而全市仅几家高校培养本科学历护士。

统计显示,全市护士中,大专学历约占62%,本科及以

上学历约38%,其中硕博学历占比仅2%。随着高学历专科护士、临床护理专家等岗位需求的增加,现有队伍面对日益增长的群众就医需求,显得捉襟见肘。

与之相对应的是,护士这一职业的离职率也相对较高,如上海每年约有5%~6%的人离开岗位。究其原因,与其劳动强度、收入性价比不无关系。

(医学教育网官网)

### 海外视窗

## 韩国年轻人扎堆抢夺铁饭碗

据韩国统计厅近日发布的数据,今年3月,韩国就业人口同比增加31.4万人,达2692万人。但是,申领失业金人数近76万,创历史新高;失业人口为121.5万人,失业率同比上升0.1个百分点,为4.3%。值得关注的是,青年人口失业率高达10%。这些“失业大军”主要由受教育水平高的年轻人构成。

许多韩国青年冲出大学校门后,趁之若莺地加入争抢公务员铁饭碗的行列,或是埋头加入公务员等“铁饭碗”的考试大军,或是为挤进三星而备考GSAT(入职三星的选拔考试)。备考的大多数人在财务上需要父母援助;至少整整一年,每天18小时备考学习。

《亚太社会工作与发展》杂志2017年的一篇文章曾指出,自2009年以来,韩国每5个青年人中就有1个在全职备考。在韩国全境,除了公务

员,最好的出路就是迈进三星门,做个三星人。再不济,也得做个LG人、现代人。

当韩国青年为了份稳定的白领岗位挤破头,过五关斩六将参加各种考试时,很多蓝领职位却无年轻人问津。无奈之下,很多企业只能选择招聘外籍工人。

根据《韩国中央日报》报道,8%能经营超过10年的企业中,前十大财阀占据韩国公司总市值的一半。年轻人如果没能成为公务员、三星人或者LG人,等待他们的可能是伴随公司倒闭而失业。但是,大财阀公司能提供的岗位毕竟有限。

所以,大学毕业后,韩国青年就会发现自己正面临三难选择:是参与竞争无比激烈的考试,抑或找一份随时可能失业的白领工作,还是放下身段接受一份不够体面的蓝领职业?

(时代周报)

## 电动化或将导致德国汽车工人面临失业

近日发布的一项调查结果显示,如果车企不加大努力,重新提升工人的技能,那么到2025年,电动汽车的繁荣可能会导致德国汽车行业损失超过10万个内燃机车辆生产岗位。

Ifo(“德国经济信息研究所注册协会”的英文缩写)表示,由于电动汽车所需要的装配工作远远少于内燃机汽车,因此向电动出行的转变意味着,企业必须现在就开始解决工人因技能不匹配而有可能面临的失业风险,并

对员工进行再度培训。

Ifo预计,到2025年时,至少将有17.5万个汽车行业就业岗位面临风险,且届时内燃机汽车生产领域只有7.3万名工人退休。这意味着,如果无法在未来几年内掌握新的技能,将有大约10万工人面临失业风险。Ifo研究人员Oliver Falck表示:“我们现在已经看到了问题,因此企业有机会在适当时候采取正确的措施,比如对员工进行再培训和继续教育。”

(中国经济网)

## 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