

人才供给不足,求职者多为女性

一季度外贸人才需求同比增长 11.2%

我国外贸进出口市场的向好带动相关人才需求上涨。近日,智联招聘发布《2021 外贸人才形势研究报告》,大数据显示,2021 年第一季度,外贸进出口行业人才招聘职位数同比增长 11.2%。

跨境电商运营需求同比猛增 2 倍

按地域来看,随着外贸区域布局进一步优化,海南、新疆、甘肃等省份外贸人才需求同比增长势头突出。数据显示,相比 2020 年第一季度,海南省外贸人才需求扩张 42.9%,在全国遥遥领先。

新疆、甘肃分别以 26.9%、21.9% 的增速排在第二、第三名,湖北、河南、四川、贵州均跻身增速前 10 省份。统计数据显示,一季度,中西部地区外贸进出口总额同比增长 45.1%,增速比外贸整体增速高 15.9 个百分点。其中湖北迅速恢复,一季度全省进出口总额达 1174.6 亿元,同比增长 88.1%。

作为新型贸易业态,跨境电商凭借其线上交易、非接触式交货和交易链条短等优势逆势上扬,为外贸企业应对外部不确定性发挥了促进作用。传统外贸销售一职的需求呈现同比下降态势,而跨境电商

运营招聘需求规模较 2020 年一季度猛增 190.9%。

简历量下降 人才供给滞后

外贸进出口行业人才需求虽有扩张,但人才供给相对滞后。

2021 年第一季度外贸进出口行业收到的简历投递数量同比下降 35.6%。一方面,外贸进出口长期属于人才吸引力较低的产业,2021 年一季度竞争指数为 36.9,低于全行业的 44;另一方面,近年来的中美贸易摩擦与国际关系趋紧,加重了大众对外贸行业的悲观情绪,疫情下的逆势反弹并未快速明显提振人才对外贸行业的信心。

在外贸核心岗位中,竞争指数最高的为仓储管理,其次为物流管理。这两个岗位的平均招聘薪酬并不高,分别为 5259 元/月、6919 元/月。跨境电商运营处于人才需求快速增长、供给跟不上阶段,但却是招聘薪资最高的岗位,达到 8755 元/月。

过半求职者学历在本科以上

虽然外贸行业人才供给不足,但求职者学历较

优,在本科及以上的占比 54.7%,较全平台的 50.5% 略高一筹。

从核心岗位求职者专业背景来看,国际经济与贸易最为普遍,占比 7.4%,物流管理、工商管理、会计学、市场营销、电子商务等经管类专业也均位列前 10。此外,由于外贸对语言能力的要求,毕业于英语、商务英语、日语等专业求职者在外贸进出口行业中占比也相对较高。

数据显示,外贸进出口行业核心岗位求职者的女性比例为 54.1%,高于全平台的 46.2%。从不同岗位来看,关务的女性求职者占比最高,达到 73.3%,由于该岗位偏文职,并且对法律法规知识储备与流程管理等业务要求高,女性求职者更多。

此外,在翻译、外贸销售中,女性求职者分别占比 68.1%、64.7%。结合专业因素来看,女性本身在经管、语言类专业中占比更高,知识结构符合外贸进出口行业需求,且沟通能力与协同能力与业务操作也较为契合,而仓储管理、物流管理岗位则男性求职者比例更高。

(人民资讯)

疫情增加女性员工流失风险

近日,德勤全球面向全球 5000 名女性(包括 500 名中国女性)展开调查,了解新冠肺炎疫情对她们的个人生活和职业发展所造成的影响。500 名中国受访者中,有 49% 年龄在 38—54 岁之间,55% 担任管理职位,47% 供职于年营收达 10 亿~50 亿美元的企业。

德勤《2021 职场女性调查》结果显示,49% 的中国女性将工作满意度评定为“良好”或“非常好”,较疫情之前下降了 27 个百分点。工作与生活平衡以及心理健康方面的降幅更为明显,分别下降了 33 和 30 个百分点,与全球总体趋势一致。

对此,德勤中国人力资源转型合伙人郑骅表示:“中国企业如不尽快改善女性的工作环境,也将面临女性员工流失的风险。”

被问及新冠肺炎疫情爆发后公司所提供的支持时,仅 37% 的受访者认为公司提供了充分支持,接近全球 39% 的平均水平。许多女性认为自己的职业前景不如疫情前乐观,持这一观点的中国受访者比例为 42%,全球受访者比例则高达 51%。

此次调查还涵盖职场的女性别包容问题。无论是在中国还是在全球范围内,企业在这方面都存在很大不足。多达一半的女性在职场经历过非包

容性的对待,但这一比例仍低于全球 58% 的平均水平。

“中国企业在多个方面领先于全球平均水平,包括提供性别薪酬审计、方便照顾家庭的灵活工作机会,以及高于法定水平的休假津贴。但总体来看,比例仍然不高。”郑骅表示:“调查显示,超过一半的女性通常因为感到难堪或担心职业发展受到不良影响而选择不报告此类非包容性的对待。中国企业应当让女性员工有信心大胆发声,同时支持她们有效平衡工作与其他事宜,并为她们提供充分的职业发展机遇。”

(腾讯网)

“师徒制”为海底捞培养管理人才

近日,微博上有消息称,海底捞店长平均月薪高达 5 万~6 万元,好店长能拿到 10 万元。员工实施师徒制,徒弟出师后,哪怕以后师傅离开海底捞,只要徒弟还在公司,师傅仍然可以分钱。

对于店长薪资的问题,海底捞方面并没有正面回应。据了解,平均月薪 5 万~6 万元确实是真实情

况。海底捞方面表示,受门店盈利情况、徒弟门店数量和徒弟能力等因素的影响,店长薪资也存在差异。

海底捞方面称,“师徒制”是海底捞特色的管理制度,是海底捞自下而上的发展战略核心。店长培养徒弟,帮助徒弟开拓新的门店,徒弟开店成功后,

店长不仅对本店享有业绩提成,还能在其徒弟管理的门店中获得比例提成。

这样的模式也是海底捞为培养更多的管理人才,完成人才储备。一旦海底捞有新开店项目被批准,储备店长就可以直接“上战场”。

(新浪网)

海外视窗

东南亚制造业工人普遍比较年轻

近日,来自世界银行数据库的数据显示,2015 年到 2019 年,东南亚 11 个国家中,有 7 国劳动年龄人口在总人口中占比持续提升。其中,2019 年,劳动力占比最高的新加坡超过 75%,泰国、文莱也超过 70%。

与中国的人口老龄化趋势不同,东南亚的人口红利正逐步显现,这使不少当地的制造业企业,能够招到相对年轻且薪水低的工人。无论是中大型企业,还是中小型企业,当地制造业工人的整体收入普遍在人民币 1200~4500 元之间,并且制造业企业工人普遍比较年轻。

但是,缺乏工程师和技术工人,仍是东南亚制造业的一块明显“短板”。

“在我们企业的员工中,20% 中学毕业,40% 文凭是专科,40% 本科。”马来西亚厂商公会槟城分会主席王克庆表示,当地的教育系统与工业之间的差距,造成槟城严重缺乏人才,尤其是技术人员和工程师。“未来的 12 个月里,我们需要差不多 200~300 个技术人员和工程师。”

(21 世纪经济报道)

国际劳工组织预计

明年全球失业人数超 2 亿

据国际劳工组织近日发布的报告《世界就业和社会展望:2021 年趋势》预计,2022 年全球失业人数将达到 2.05 亿,远超 2019 年的 1.87 亿。

报告显示,新冠肺炎疫情导致的劳动力市场危机或将持续更久,2023 年前全球就业增长规模仍不足以弥补疫情造成的就业损失。

报告预计,今年全球劳动力市场就业需求与供给的差额将达 7500 万,明年或缩小至 2300 万。

报告还预计,在全球疫情不恶化的前提下,全球就业或将在今年下半年加速复苏。鉴于疫苗获取机会不均等、多数发展中国家和新兴经济体支持财政刺激措施的能力有限等因素,全球就业复苏将呈现不平衡态势。

报告指出,就业和工时的下降已经转化为劳动收入的下降和贫困人口的增加。与 2019 年相比,目前全球增加约 1.08 亿贫困或极端贫困劳动者,加大实现联合国消除贫困目标的难度。

国际劳工组织总干事盖伊·赖德警告,如果不采取专门措施加快创造工作机会、支持社会中最脆弱成员和受影响最严重的经济部门,疫情的后续影响可能会以损失人力和经济潜力、加剧贫困和不平等的形式持续多年。

(新华社)

95 后职场人大多需家人资助

前程无忧近日对 95 后职场人进行经济独立情况调查,并调查了数千名 95 后职场人,发布《95 后职场人经济独立情况调查报告》。

受访人群中超过半数的 95 后年薪在 5 万~10 万元。四分之一的 95 后年收入超过 10 万元。基于绝大多数的 95 后进入职场的时间不足 5 年,95 后的收入明显超过了 90 后当年的水平。

调查显示,95 后职场人的开销不小,绝大多数人不需要补贴家里,相反仍定期或不定期地获得家人的资助。依靠父母经济支持的 95 后职场人大多把父母给的钱主要用在了衣食住行的“住”上,在房屋租赁市场,年轻人是主要目标人群。一部分受访者表示,“即使月薪过万,如果每月有数千元的房租要交,或者有按揭要还,那么就所剩不多。进入职场后的头两年,如果没有父母的资助,一般的衣食消费都

无法自由”。

18% 的 95 后职场人继续学习深造的行为得到了家庭的经济援助。不少 95 后工作后发现还需要一个更高的学历或者一些证书才能让自己“有所不同”,还有一些 95 后觉得相对于职场,校园更适合自己,辞职去进修的 95 后职场人的比例正在增加。

值得关注的是,15% 的受访 95 后职场人表示即使在步入社会后还是会得到家里定期给的“零花钱”。57% 的受访 95 后职场人表示自己目前“暂无债务”,其中,三分之一的人没有存款。

被标记为“消费新势力”的 95 后要花钱的地方比过去任何一代人都要来得更多。金融工具也让消费的实现变得容易,受访 95 后职场人中,64% 的人有过“分期付款”的经历,32% 的人有过“贷款消费”的经历。

(金融界)

如何看待职场上“躺平”的年轻人?

最近,“躺平”一词迅速蹿红年轻人社交圈,越来越多的年轻人深感心累,只想躺平,有些人将自己变成不消费主义。那么,职场人们究竟是怎么看待这一新式“躺平学”的?

前几天,一家自媒体在“问卷星”上对“躺平”作了一个微型调查。统计结果显示:对“躺平”概念的理解,64% 认为是“对现实悲观失望,消极和沉闷”,47% 认为是“慵懒、不求上进”,45% 认为是“不积极消费,不追求新的生活”。

在知乎的相关话题评论区,大部分网友认为,“躺平”更多的是针对内卷,即低水平、缺乏创造的环境中展开过度投入和恶性竞争,从而造成没有生产性和创造性的内耗。

因此,知乎平台上的网友们认为,不应该只讨论年轻人是否不负责任,是否不思进取,而应该更多关注当下社会一些竞争机制是否合理、给年轻人的空间是否充足。

但对于上述观点,也有表示不赞同的。有部分网友看来,选择“躺平”就是现在生活富裕了,年轻人在父辈的呵护下不愁吃不愁穿,但他们缺乏对美好生活的精神追求,从而选择一种消极的生活方式。他们只看到了别人的问题,从不在自己身上找原因,这是一种自私自利的思想。

其实对于年轻人“躺平”这一话题,并不能单纯从支持与不支持这两个维度讨论,一味批评亦或是理解,都不能解决问题,正视它并找出更好的解决方法才是正确态度。

对选择“躺平”的年轻人来说,首先要警惕的是“躺平”的地方可能不会一直是平的。因为“躺平”的舒适圈是需要前期的努力创造和“躺平”过程中的低欲望去维持的,在当下高速运转的社会中,“躺平”的舒适圈很难一直保持舒适。

“躺平”只能是一个过渡的阶段,希望“躺平一族”经过自我调整,都能找到自身价值和清晰目标。“躺平”可以,但请一定“站起来”。

(齐鲁壹点)

面对心仪的人才,HR 到底该如何谈薪资?谈薪酬时又该掌握哪些技巧?

薪酬要体现应聘者本身的市场价值,包括其素质、能力、经验与过往业绩状况。薪酬谈判要达到两个目标:吸引人才和保证内部员工的公平。这两点是薪酬谈判的出发点,必须把握好两者的平衡。

应聘人员一开始就问转正工资,该如何回答?HR 必须知道公司给薪的底线和最高上限,告诉应聘者给薪范围的下限及中间值。这样一方面可以替公司筛选掉对薪资有过高预期的应聘者,一方面又保留谈判空间,遇到经验丰富或者条件极佳的应聘者时,还可以有往上调整的弹性空间。

应该从什么时候开始谈?对于基础岗位,建议直接在初试中谈及会提高招聘效率。管理或技术类的则根据面试节奏来安排,可以在面试过程中了解应聘者的薪资需求,告知大致的薪资区间,从而避免因薪资问题而导致的优秀人才流失。

无法甄别技术工的技术的情况下如何谈薪资?对于技工类人员的招聘,考虑其可操作性能否增加实际操作考核,由用人单位组织考评,对应聘者技术水平得出一个初步结论,结合公司制度及岗位匹配度予以定薪。

老板没给薪资范围该如何谈薪资?对管理类岗位的招聘,应与公司负责人沟通,给出大致的薪资区间,但在很多民营企业里也会存在由“老总”直接决定薪资水平的情况,针对此类情况,HR 可以先了解应聘者的薪资要求及原薪资情况,将意见反馈给相关人员。

如何在面试过程中洽谈工资待遇合适?首先要尽量避免推出所有底牌,这样对公司很不利;其次可以询问他们目前或上一份的薪资,而不要直接问应聘者想要的薪资,这样当对方说出理想待遇而公司又达不到时,容易让对方产生负面影响;第三不要一开始就直奔薪资的话题,应先对应聘者有足够的了解,盲目说出数字会有谈判破裂的可能性。

(人力菱花)

一纸离职证明竟让企业输理又赔钱

一纸小小的离职证明看似不起眼,但因企业不规范行为造成的风险可不小,甚至会因此与劳动者对簿公堂,输理又赔钱。

“老东家”被告上法庭

当职场人从一家公司辞职的时候,除了履行必要的提前告知和工作交接义务外,通常会从公司那里拿到一份终止劳动合同的证明,简单来说就是离职证明。

然而一家公司的主管在辞职之后,该公司并未及时为其出具离职证明,该主管在入职新公司时被告知,虽然其通过了笔试和面试,但因为缺乏这一证明文件,无法为其办理录用手续。为此,该主管与原先的公司几番沟通,但直至新工作落空,证明“还在路上”。

该主管一怒之下将“老东家”告了,要求其赔偿相关损失。经过劳动仲裁、一审、二审,法院判决公司因未及时为该员工出具离职证明,应支付该行为给员工造成的损失 50000 元。

而另一个案例则发生在杭州一家公司,员工在离职后发现,公司虽然为其出具了离职证明,但是在证明上却添加了“因个人原因停止工作”“未交付相关工作内容,不能承担职责”等描述。员工认为这些语句属于“与事实不符的内容及恶意评价,对原告的名誉和再就业造成了负面影响”,并将该公司告上法庭。

最终,杭州市西湖区人民法院查明事实后判定,公司需要在判决生效之日起 7 日内,重新向员工出具《离职证明》,而且《离职证明》“内容须经本院审定”。

证明并非随心所欲

为离职员工出具离职证明是用人单位的权利还是义务?离职证明上应该写什么,不能写什么?如果用人单位拒开或错开,劳动者应该如何维权?

对此,劳动法专家、上海对外经贸大学法学院副教授杨宏芹表示,出具解除或终止劳动的证明可不是小事,企业不能随心所欲。

杨宏芹指出,我国《劳动合同法》第五十条规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,这就是大家常说的“离职证明”。第八十九条又规定,用人单位未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明,由劳动行政部门责令改正。

“所以,在用人单位和劳动者的劳动关系解除或终止时,用人单位如若拒不出具证明,是违法的。”杨宏芹指出,劳动合同解除或终止时,用人单位依法及时向劳动者出具解除或终止劳动合同的证明是一项法定义务,其作用除了呈现劳动者之前的任职信息、方便劳动者再就业,其次则是供离职的劳动者办理失业登记之用,同时离职证明也是用人单位与劳动者已解除或终止劳动关系的直接证据。

怎么写也有讲究

那么,离职证明能随便写吗?当然不是。

杨宏芹指出,杭州的这一案例就非常典型,企业在给予劳动者的离职证明上所写的内容必须予以核实,有依据,否则很有可能“吃瘪”。

“事实上,离职证明的内容不能随意写。”杨宏芹指出,根据《劳动合同法实施条例》第二十四条的规定:用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

“据此可以判定,离职证明的记载内容是否适当的主要标准具有客观性。”杨宏芹提醒道,如果用人单位“任性”出具离职证明的行为,劳动者有权说不,并要求用人单位重新出具离职证明。不仅如此,用人单位还将存在诉讼风险,往往得不偿失。

(搜狐网)

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,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