



2016,合肥人才市场“入春”难 受生育政策影响 女性找工作更难

2016年,合肥人才市场总体形势如何?薪资待遇如何?哪些岗位会在这一年中比较火?新的一年中,职场又会出现哪些和往年不同的地方?元月份以来,市场星报、安徽财经网记者走访了合肥市多场招聘会,采访多位人力资源专家,期待能寻找到上述问题的答案。

孙锐 记者 祝亮

看

【看形势】

2016年,合肥才市可能难走出“寒冬” 民营企业尤其是个体经营岗位需求减弱

2016年,就业形势如何?从全国层面来看,据教育部统计,2016年的应届大学毕业生将达到770万,与去年相比增加了20万,再创历史新高,就业形势依然不容乐观。

从合肥市来看,情况亦是如此,统计数据也显示,刚刚过去的一个季度,合肥市人才市场招聘单位数、求职人员总数与2014年同比分别下降了33.6%、16.4%。反映出近期才市供求总量处于一年中最低谷,而这样的才市“寒冬”今年可能还将延续。

合肥市人才市场相关负责人张春晖分析认为,这主要是受宏观经济环境影响,不少行业如家用电器、太阳能光伏、汽车零部件生产等加工制造类企业都大幅压缩了用人需求,导致招聘岗位数下降。

进入2016年,合肥市民营企业,尤其是个体经营受经济形势影响,招聘需求低迷,近期同比下降了5.8个百分点。合肥市就业服务中心认为,民营企业,易受大环境的影响,受国内外经济的影响,合肥市民营企业,尤其是O2O之类的创业个体受到不小的冲击,招聘需求保持收缩减少状态。

看

【看学历】

对于学历要求,“专科以上”几乎成标配 普通岗位甚至“谢绝”高学历人才

记者在采访中发现,学历,这个曾经的求职“敲门砖”在如今的人才市场上已经不再那么重要。“专科以上”几乎成为大多数用人单位招聘条件的“标准配置”。

某民企负责人告诉记者,“尽管我们提供的工作岗位本身要求并不高,那些专科以上学历的人就可以把工作做好,但我们在招聘时仍要求应聘者具备‘大专以上学历’。这样做的目的就是提升招聘档次,提升企业形象。因为同档次的企业都要求‘大专以上学历’,如果我们不这样做,岂不是自己瞧不起自己吗?”

现在,仍有很多求职者认为,真正“以上”学历的求职者去应聘这些“专科”要求的岗位肯定容易成功。然而事实并非此,例如,六安某企业准备在肥招两名文员,其招聘条件中标明“专科以上学历”,记者以本科毕业生身份去应聘时,被招聘人员婉言拒绝。招聘人员告诉记者:“我们厂规模不大,提供的工作岗位专科生就足以胜任了,没必要招聘本科毕业生。其原因就在于当这些本科人才真正工作后,可能会认为岗位与学历不相称等原因而跳槽,这不利于企业的稳定发展。”记者发现,像这种高学历者去应聘低学历要求的岗位而碰壁的不在少数。

看

【看岗位】

传统行业需求趋缓,新兴行业需求上升 互联网+影响深入,电商、物流人才受宠

记者在采访中了解到,制造业、批发零售业、住宿餐饮业虽然仍是招聘的主体,但较往年还是有明显下降。而合肥市新兴行业相对比重上升,其中计算机、金融类等新兴行业岗位需求比重相对上升。随着合肥市经济转型的发展,合肥市各行业企业转型升级来应对挑战,相对来说,传统行业今年岗位需求趋缓,新兴行业有所上升。

“今年以来,企业对网络相关人才招聘需求增加,工业园区大部分电子商务、软件公司除招收互联网金融、电子商务专业背景、有一定工作经验的人才,还招应届毕业生从事电子商务软件平台开发。从企业需求看,互联网相关领域人才培养方面,与以前注重理工、物流、客服、网站建设、网页设计等全能型人才不同,如今定位更为细化,基于互联网的推广、策划、营销等人才需求不断看涨。”

林云涛告诉记者:“目前,合肥企业普遍存在专业人才比较缺乏的情况,尤其是缺乏具有互联网思维和精神的高级管理人才、具备电子商务营销技巧的专业销售人才、优质客服人才等。利用互联网技术和无处不在的终端去改变传统行业,这将会是传统行业转型升级的大好机会,使传统服务升级为新型的服务,带动产业互联网的兴起。”

两次怀孕

生育

产假

哺育孩子



看

【看薪资】

理想薪资与实际薪资有1000~2000元差距 “起薪”一词被“用烂”,求职者不买账

2016年,用人单位能开出多少薪资待遇?求职者对自己的薪酬待遇期望值又是多少?

采访中记者了解到,大多数求职者最终的实际薪资离自己的期待值都是有差距的,这个差距普遍在1000~2000元左右。

在合肥市太湖路上某人才市场的招聘会上,记者随机问了几位前来应聘的应届毕业生,他们大都表示希望自己的薪资在每月四五千元左右,但多数用人单位给出的起薪在每月3000元左右,甚至更低。多名毕业生集中在大的企业单位咨询,小一点的企业却无人问津。毕业生普遍觉得小公司的待遇承诺有水分,不够规范。

“很多小公司招聘时承诺起薪多少多少钱,给求职者的感觉保底月薪都有这么多,实际肯定会拿更多。但事实上很多小公司所说的底薪,也就是最终的实际薪水,有的甚至多列一些克扣的由头,最终到手的还没有底薪多。”求职者小庄告诉记者。

看

【看性别】

二胎放开,民企招聘开始顾虑性别 “铁饭碗”或让年轻女求职者“挤破头”

1月9日,在合肥市阜南路某人才招聘会采访时,几位民营企业的招聘主管告诉记者,今年他们在选才过程中,或多或少要考虑性别因素。而所谓的性别因素就是指年轻女性。

某用人单位主管很直截了当地说:“现在国家放开二胎政策,很多年轻女性就面临着两次怀孕、生育、产假以及哺育孩子等一系列问题。她们可能无法全身心投入工作,我们又要保护她们的权益,这对我们私企来说,无疑将成为一种负担。因此,同等条件下,我们不如选择男性求职者。”

人力资源专家表示,从保护劳动者合法权益角度讲,劳动者享有合法的生育权,婚姻状况与工作岗位没有直接冲突,劳动者可以凭借自身能力,力求家庭和事业两不误,符合二胎条件的女性也不例外。从用人单位的管理层面来说,用人单位支付劳动报酬,给予劳动者付出劳动的物质回报,希望劳动者提供正常劳动,满足用人单位发展和营业需要。毕竟生育二胎,涉及到产检假、产假和哺乳假等问题,正常工作中断,用人单位难免心生顾虑。如要生育二胎,在私企工作恐怕难以找到“安全感”。

如果社会制度并不能保证各行各业职场女性的生育权益,更多的女性将选择向相对安稳可靠的体制内工作靠拢。专家预测,对于女性来说本就是热门的国企、事业单位、公务员职位将在二胎开放后竞争更加激烈。