

“金三银四”看就业(上)

就业“风向标”里的新变化

记者 周琼 通讯员 任社

一年之计在于春，每年三四月间，都是一年中就业市场最为活跃的时期。无论是即将毕业的大学毕业生、想跳槽的年轻人，还是渴求年后引进人才的大中小型企业，都希望能在新的一年里，为年的发展定下一个好的基调。

从求职者到招聘人员，乃至宏观政策的制定和执行者，在今年，对于越来越热的就业形势，又分别有着怎么样的观点和设想？记者将从几个方面，和您一同探寻甬城就业中的种种“变”和“不变”。



职业晋升的制度和通道，成为企业吸引新生代求职者的重要砝码。

本版摄影：周琼 任社

新生代“佛系”求职 职场体验更重要

在今年春节后的多个招聘会上，记者注意到这样一个现象，相较于应届毕业生，进入求职市场寻找机会的更多是一批入职已有数年的职场人。特别是在一些现场招聘会上，“95后”求职者的占比并不高。不少公司的招聘负责人告诉记者，“95后”的就业“饥饿感”不强，“佛系”找工作的为数不少。记者注意到，在“佛系”求职的同时，“职场体验感”也越来越多地被列入“95后”求职者的求职目标中。

“实习工资2000元至3000元，转正后3000元至4000元，差不多就这个标准，我其实不是特别关注薪资。”小陆毕业于宁波教育学院文秘专业，已经在一家机电企业工作了一段时间，借着年后的招聘旺季，她开始“骑驴找马”。小陆说，想跳槽的原因是“现在这家公司的职场体验感太差！”小陆告诉记者，入职后，最初约定的工作时长等统统变了，加班变成常态，更让她苦恼的是，“如果忙得有成就感倒也算了，更主要的是工作氛围太枯燥，工作单一，没有自我提升渠道”。于是，这一次小陆换工作的目标是“主要看职场体验感和自我提升平台”。

同样对薪资表示“无所谓”的还有浙江财经大学英语专业的应届毕业生小潘。1997年出生的她年纪虽不大，但对自己要找的工作十分明确：“外贸公司和教育培训学校都不考虑，工资虽然不低，但是

和我的目标不对应。”小潘说，之前杭州有一家外贸企业向她递出了橄榄枝，开具的年薪也有10万+，但思来想去，最终婉拒了对方：“相比赚钱，我更看中公司能够给的平台和员工成长空间。”小潘的目标是，进入一家体系完备的外资企业，有更多跨文化的交流机会。

“工资很重要，但上班的感觉同样重要，工作总得开心啊。”23岁的小樊拥有生物制药的本科学历，年后在家人催促下，才跑了一场大型招聘会。但转了一圈之后，他没有投出一份简历。与小樊一样，越来越多的新生代求职者更关注企业文化、自我归属感等新需求，而不是广泛的“撒网”。

针对新生代求职者的这些想法，我市不少企业纷纷将“企业文化”“个人发展前景”等当作亮点来推介。在年后慈溪举办的一场大型招聘会上，一些企业亮出了“职称提升奖”“学历提升奖”“安排技能培训”等，吸引新生代求职者。

“现在很多求职者，尤其是小年轻在乎自己的发展前景，都很重视自身各方面的提高，所以我们招聘时，依据他们的需求，对他们在企业的发展前景做了明确。”宁波永成双海汽车零部件股份有限公司招聘专员告诉记者。记者注意到，在该企业的招工启事上，“员工成长与发展”内容模块列在了员工福利之上。

早上8点多就过来了。她说：“今年暑假我就大学毕业了，想提前找一份工作学习起来，积累经验。宁海旅游资源丰富，我觉得可能会有些适合我的机会。”

同样的情形在我市不少县域招聘会上可以看到：在杭州湾新区的一场年后招聘会上，本地小伙子徐培富在父亲的陪同下来到招聘会现场，想找自己的第一份工作。即将于今年6月份毕业的小徐目前就读于山东烟台南山学院，学的是工商管理专业。“我想找一份人事管理方面的工作，今天问了一圈，发现适合我的工作还挺多的。家乡工作机会很多，我还是愿意在家乡找工作。”徐培富说。

在今年春节后的招聘旺季中，中国宁波人才市场举办的71场招聘会中，市本级市场举办的只有24场，其他47场办到了区县(市)分市场，同时，我市各地以乡镇街道为单位举行的“身边”招聘会，更是日上演。对许多回家过年的求职者来说，这是一次次在家门口就业的机会；对本地的企业来说，这是一场吸引返乡人才的招聘会。

市就业管理服务部门一位负责人告诉记者，在老一代外来务工者逐渐退出“江湖”和人口红利逐渐下降带来的劳动力总量下降等多种因素叠加下，由外省流入我市的劳动力正日益减少，不少企业加强了本地域的劳动力挖潜，通过更丰厚的待遇和更多的发展机会来招揽“身边人”。宁波奇亿金属在春节后

参加了附近多个乡镇街道级的现场招聘会，开出了五险一金、年终奖、双休、节日福利、每年一次体检或旅游等优厚条件；天虹文具则开设了由厂区到附近的多条厂车线路，方便求职者通勤……

记者注意到，除了就业的本土化趋势，受乡村旅游热潮和政策红利影响，如今也正有不少“农二代”怀揣着助力乡村振兴的热忱回乡创业，并发现和带动本土就业岗位。

从德国读完MBA回来，出生于余姚市梁弄镇横坎头村的“90后”女生黄徐浩选择了返乡创业，从最接地气的“大食堂”开始了自己打造农家乐的创业路。2018年，习近平总书记给横坎头村全体党员的一封信，使得横坎头村的红色旅游越来越红火。黄徐浩的创业路，如今也借着这股东风，更上一层楼。

从高楼林立的城市回到尚田乡间，从外贸行业白领变身村淘小二，宋小赞选择的同样是一条“回家追梦”的路。2015年，宋小赞回乡，从农村淘宝做起，接着陆续启动了民宿、农村体验区、酿酒等线下互动产业；创立“草莓协会”，发起“乡创联盟”，对农产品进行“文创”，也带动了不少人在当地找到更好的岗位。

在杭州一家大学就读计算机专业的象山姑娘陈雁雁这样告诉记者：“梦想和家乡不再是一对不可调和的矛盾，现在家乡发展越来越好，在家乡也可以大展拳脚。”

新行当新职业 日渐成为新去处

4月1日，人社部等发布13种新职业。事实上，近年来，就业市场上早已出现越来越多的新行当、新职业和跨界职业，吸引着不少新生代求职者。

在今年的毕洽会上，宁波豌豆信息科技有限公司、浙江育才工程项目管理咨询有限公司等多个企业，亮出了“无人机飞手”“无人机应用工程师”等职位，并受到不少年轻人的追捧。

同时，物联网实施工程师、云平台工程师、物联网支撑等相关职位也频频出现在甬企的招聘名单上，成为吸纳新生代求职者的新岗位。一位招聘人员告诉记者，近年来，无人机在农业生产和娱乐航拍领域的发展十分迅速，“职业飞手”的市场需求也随之增大。目前从事这一职业的多为“90后”“95后”等对新鲜事物更为敏感的人群。今后，无人机的应用还将迎来更广阔的市场。从会“开”无人机，到会根据任务规划航线，会根据飞行环境和气象条件校对飞行参数，会采集和整理分析飞行数据，安装和调试无人机的电机和动力设备等，在这个职业领域，“飞手”们也将有更为广阔的发展空间。

记者注意到，这些新职业的起薪未必很高，但是对求职者的要求

不低，如一些物联网相关岗位，需要求职者有计算机软件和信息通信类的学科背景，还需要掌握CSS、JSP、SQL等语言，最好还得有相关的行业背景，不过，因其广阔的职业上升空间带来的预期薪资值，还是吸引了不少人。

手游、电竞等行业在我市的发展，也酝酿了诸多的新岗位。镇海区一家网络科技有限公司曾在多场校园招聘和大型社会招聘中，推出过一个年薪高达百万级的“高级游戏制作人”岗位。而围绕游戏生产制作，我市也有一大批企业开出不菲的薪资招聘游戏策划、游戏3D模型开发等岗位人员。而此前不久“电子竞技员”职业的发布，更是为这一行业的不少从业人员“正了名”。据了解，电子竞技员是指从事不同类型电子竞技项目比赛、陪练、体验及活动表演的人员。目前在我市的一些电竞俱乐部，也有一些专门参加各类职业比赛的职业运动员，近年来，围绕这一行业衍生出战队领队、教练、战略分析师、解说员等一系列职业。一些直播平台和电竞游戏的结合，也让不少年轻人选择成为电竞主播。相较传统行业，这些“新鲜”岗位如今正吸引着越来越多的新生代求职者。



“无人机飞手”成为人社部等部门新发布的13个新职业之一。

新闻1+1

13项新职业信息公布 会打游戏会开无人机 都是正经职业

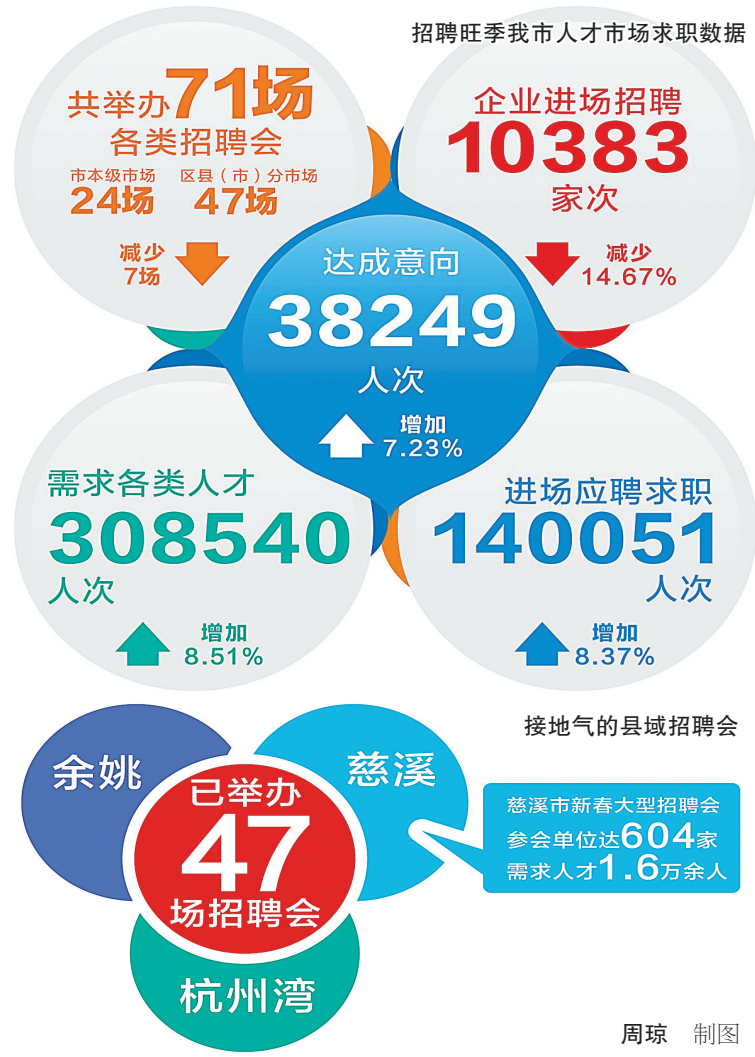
4月1日，人社部、国家市场监督管理总局、国家统计局公布了13项新职业信息。这批新职业主要集中在高新技术领域，包括人工智能工程技术人员、物联网工程技术人员、大数据工程技术人员、云计算工程技术人员、数字化管理师、建筑信息模型技术人员、电子竞技运营师、电子竞技员、无人机驾驶员、农业经理人、物联网安装调试员、工业机器人系统操作员、工业机器人系统运维员。

据介绍，这批新职业主要呈现三方面特点：产业结构的升级催生高端专业技术类新职业、科

技提升引发传统职业变迁、信息化的广泛应用衍生新职业。数字经济时代新就业形态的涌现，既是新产业、新业态不断发展的结果，也是人们美好生活需求在就业领域的反映。

记者了解到，正是这些不断衍生的新业态新职业，带来了更为丰富的就业岗位。来自我市就业管理服务部门的数据显示，今年前三个月，涵盖这些新职业的服务业吸纳就业成效明显，教育、卫生、文化、体育和娱乐业等行业吸纳就业同比增长38.9%，科学研究和技术服务业同比增长16.3%，商务服务业同比增长12.1%。(周琼)

图 示



评 说

吸引人才，还是要在企业文化方面多下功夫

现在的劳动力群体已经发生了显著变化，“90后”甚至“95后”成为就业市场的主力军，他们思想自由，更追求个性，相对于他们父辈们来说，这些新生代的求职观念、维权意识、生活方式已经发生了深刻变化，如果要想吸引他们、留住他们，仅仅打“薪酬”牌是远远不够的。

严格地说，新生代求职者并不是毫不关心薪酬，只是说薪酬可能不再是他们求职唯一重要的关切。在工资之外，他们还有多样化的要求。比如企业文化、职业前景、工作环境等。

“90后”有自己的个性，知识相对丰富，并且学习接受能力非常强，能够适应新的环境，所以企业还是比较喜欢他们的。“90后”择业观出现变化，应该说是经济社会发展的必然。毕竟，通过父辈们前些年艰苦打拼，家里已有了一定的经济基础，“90后”没有了过重的经济压力，加之就业市场出现的越来越多新行当、新职业和跨界职业，他们有了更多去处，他们有

条件可以按照自己意愿提出各种要求，可以追求“职场体验感”。

企业要发展，总是要不断补充新鲜血液，尤其需要有个性、创新能力强的知识型人才加盟。但企业要想吸引人才、留住人才，除了提供足够的薪酬、体现人才的价值外，还需要多在企业文化建设上下功夫，形成被企业全体员工认可的企业形象、企业精神、企业信念、行事方式。新生代求职者追求“职场体验感”，说到底是在体验企业文化。一个眼中没有员工的企业，只会将员工视为其赚钱的工具，员工利益被忽视，员工不可能有归属感、忠诚度，员工的创造性和积极性也必然不能被激发。道理虽然浅显，人人都懂，但包括一些机关事业单位在内，“高唱”的多，真正重视并扎扎实实去建设的少。

很多去过人才市场的人知道，一些大规模的知名企业摊位前，应聘者相对较多，开出的招聘条件是一方面，这些企业已形成了自己一套企业文化也是一个重要原因。因此，企业要吸引人才，还需要脚踏实地地在企业文化建设上下下功夫。(李国民)



越来越多的招聘会开到了乡镇街道，吸引和深挖本土求职者。

家乡和梦想 不再是不可调和的矛盾

在不少青年求职者“佛系”求职找寻更好的职场体验的同时，“家乡”作为一个“职场体验”加分的项目，开始有了更重的分量。

2月21日上午，元宵节刚过，年味尚未消散，宁海县人力资源中心市场内的招聘会已经闹腾起来。

和以往不同的是，今年这场招聘会，本乡本土的交谈声多了起来。

“95后”小伙子林睿家住跃龙街道，年前他刚把杭州企业的工作辞掉，想回到家乡找一份类似的工作。童洁娜也是本地姑娘，专科学的是会计，专升本学的是旅游，今年将从旅游专业毕业。当天，她