

HARD 求职模式下 如何脱颖而出?

记者 周琼 通讯员 任社

不知不觉间,2020年已然过半,2020届毕业生正在或即将告别校园。数据显示,今年全国范围内共有874万应届毕业生,总人数较去年增加40万人。在毕业生人数持续增长的同时,由于受到疫情影响,不少用人单位却减少了招聘需求。为了帮助应对毕业生的就业难题,从研究生扩招到国企、事业单位基层补充人员以及放开地摊经济,各地各部门纷纷推出各种举措。

在2020,这个疫情影响之下的特殊毕业季,作为毕业生的你,就业方向究竟如何选择?又该如何叩开心仪企业的大门?

方向: 甬城大数据揭秘热门行业岗位

危中同样有机,在部分行业企业收缩用人规模的同时,但也有一大批优质行业企业异军突起,张开双臂吸纳优秀人才。这些行业,在发布较为充裕的岗位的同时,也有着较高的成长空间。那么在宁波,究竟有哪些行业发布了较为充裕的岗位呢?

来自中国宁波人才市场的行业热力榜数据显示,目前,在我市的人才市场上,已基本形成了制造业、生产加工类、销售类、贸易类和互联网类这五大热门岗位类型。据悉,制造业、贸易类近几年一直占据宁波行业热力榜前两位,房地产建筑工程开发类在本年度总体热力数据中排名前五,电子类、互联网类、汽车类行业比较热门,随着消费的回暖,消费品类的行业热度也正逐渐上升。人才市场有关负责人说,这些占据行业热力榜的行业,都是毕业生们求职时可以关注的领域。

来自智联招聘宁波站的数据显示,分职业岗位热力。数据显示,房地产开发/经纪/中介、销售业务、技工/操作工、教育/培训、社区/居民/家政服务和保险等职业的就业形势相对较好。IT管理/项目协调、硬件开发、公关/媒介、IT质量管理/测试/配置管理、广告/会展等的就业景气指数相对较低,此外,由于财务/审计/税务/律师/法务/合规等职业的大学生毕业生人数较多,但受疫情影响企业招聘同比出现一定下降,这些职业的求职竞争也显得较为激烈。



“我选宁波 我才甬现”直播带岗作为一种新渠道,通过邀请专业职业生涯规划师及精选精讲适合学生的岗位,帮助大学生找到合适工作。目前已累计开展5场直播带岗,带来44家单位1050个岗位需求,收到400份简历,观看流量近50.4万,人气最高打榜前三。(周琼 任社 朱从谷 摄)

延伸阅读

随着近年来毕业生人数的年年创新高,每年的6月都会有学生在各类社交平台上喊出“最难就业季”。然而,在越来越多的高校毕业生哀叹面对HRAD模式的求职季时,也有一大批在疫情期间的“橄榄枝”的中小微企业为迟迟补不上企业发展所需要的人才缺口而发愁。

求职和招聘的“两难”,在疫情阴霾下的这个就业季,碰撞更为激烈。

求职难么?对大多数学生来说,疫情之下,企业需求减少,求职通道受阻,今年的求职难度的确显得更大,但对于不少早早做好准备并转换赛道的学生来说,他们的甜蜜烦恼则常常是在几份OFFER中做选择。

此前不久,记者在鄞州区举办的一场线下招聘会上,遇到了

从线上到线下,我市各级人社部门通过多种举措,搭建毕业生和企业的对接平台。鄞州的一场线下对接会,吸引了不少企业和求职者参与。(周琼 任社 朱从谷 摄)

策略: 知己知企方能一招制胜

从多家人力资源机构的综合数据来看,随着新零售、新基建的推进和落地,一大批相关岗位正在成为就业的“蓄水池”。《2020年新零售产业人才发展报告》显示,相较2017年新零售类的相关岗位,2020年同期的新零售产业人才需求规模已达到当初的20.9倍,为毕业生们施展手脚提供了广阔天地。方兴未艾的新基建,更是将产生大量的技术人才需求,在《2020年新基建产业人才发展报告》中,有关机构根据综合信息基础设施产业核心技术岗位过去几年的人才供需趋势,以及新基建相关政策推行等未来因素,基于计量模型预测称,到今年年底,信息基础设施产业核心技术人才的缺口就将达到417万人。从具体职位来看,软件开发人才缺口最大,其中包括了Java开发工程师、软件工程师、Android开发工程师、高级工程师、iOS开发工程师、WEB前端开发、嵌入式软件开发、互联网软件工程师、系统架构设计师等,这些多为5G、大数据、人工智能等领域的通用技术人才。此外,大数据和5G应用的推广带动数据库开发、通信研发等人才需求也不断走高。随着大数据应用在各行各业的渗透,5G建设的铺开、人工智能的迭代发展,数据库开发工程师、通信研发工程师、算法工程师等岗位的招聘需求在整个信息基础设施产业核心岗位中的占比预计还将有所提高,有合适技能的毕业生,也可以根据行业热力,前往这些朝阳行业寻求发展。

确定了自己想要发展的行业,在激烈的求职竞争中,吸引优质企业HR的眼球,揽下心仪的OFFER,同样是毕业生们需要做的功课。市人才服务中心高端人才寻访顾问、注册职业生涯规划师陈朝晖对大学生们的建议是:做好规划、知己知企!

在不久前的一场招聘会中,记者曾遇见一位应届毕业生苏同学。苏同学在即,参加了不少云端招聘,也去看了几场线下招聘会。但苏同学的内心依旧很困惑,她觉得自己什么都会,对什么都不感兴趣,面对场内的招聘企业,不知道怎么做。尽管这样的“三不”学生为数并不多,在求职实操中,毕业生们用一份简历历遍投递运营、技术、行政、人力等多个大跨度岗位的场景,却并不少见。陈朝晖认为,这往往就是因为一些学生缺乏对自己和对行业、对企业的了解。

陈朝晖告诉记者,因为不了解自己,也不了解自己应聘的工作,大学生们“一言不合就跳槽”的情况才会频频发生。她认为,学生在开启大学生活之初甚至更早的时候,就应当引入生涯规划的概念,系统地了解自己,了解学业、职业,做出选择,找到目标,并在实践中调整信念、行为,不断接近目标。

陈朝晖建议,临近毕业,学生们在投递简历前,对自己的未来进行“自问”非常重要,以自己为出发点,了解自己的兴趣、特长、性格、价值偏好等等。“只有明确了自己要做什么,才会有目标,也会降低自己职业生涯的风险。”陈朝晖这样说。

清楚了解自己想要的行业、希望从事的岗位,此时,制作一份优秀的简历就是入职最初的“敲门砖”。国家一级人力资源管理师、宁波市职业经理人协会生涯发展专业委员会主任、“爱靠谱”创始人龚青春告诉记者,一般来说,一个HR能给一份校招简历的最初时间不会超过10秒,甚至就只有3秒至5秒,因此,求职期毕业生制作一份出色的简历就显得尤为重要。

传统档案表格形式的简历是很多毕业生制作简历时的首选,但不少这样的简历第一眼给人感

觉是信息零碎,缺少层次性。“如果简历能够设计成左1/3右2/3的结构化模式,分成块状的,那么看起来更有条理性,而且HR一眼就能捕捉到求职者是否具备自己所要求的条件。”龚青春这样告诉记者。龚青春说,毕业季时,一个HR经常每天要看上百份简历。一份设计简洁、有条理的简历才会成为首选,简洁中文字与图形组合的个性化呈现会让人眼前一亮。

一份简洁干净的简历上,“优势突出”是必须要注意的要点。最擅长的东西或亮点最好采用黑体加粗予以强调,尤其是与求职岗位相匹配的案例。描述的时候最好用数据来量化,而不是用修饰性的华丽辞藻。龚青春说,如果求职一个技术类岗位,毕业生描述自己“发了5次传单有3次市场推广的经历”绝对不如一句“参加大学生科技竞赛”来得效果好。在龚青春坐镇的一次校招中,一位口若悬河的学生会干部输给了一位看起来闷头闷脑的小家伙,就是因为对方简历上“全国测量竞赛二等奖”的要素,非常符合招聘岗位的核心要求。

同时,陈朝晖和龚青春都提出,在简历的“优势推送”中,一定要注意避免宽泛表达,要具体细化,客观真实。“CET-4、CET-6、计算机二级证书等证书的堆砌只说明掌握这门知识,如果替换成熟练操作photoshop、excel表格制作,那么这就是技能表达。”陈朝晖告诉记者,毕竟大部分的企业负责人只愿意为员工技能而不是知识“买单”。

采访中,几位我市人力资源界的“大咖”提出的另一个共性建议就是简历制作时界面应友好,特别是不要有低级错误。一张简历上的内容不多,如果排版凌乱甚至有错别字或低级错误,对比较讲究细节的HR来说,一定是扣分项。我市一位上市公司的招聘负责人告诉记者,他曾亲手PASS掉一位面试表现还不错的求职者,原因就是这位求职者的简历排版太差且错别字颇多。他和业界不少招聘达人认为,如果毕业生对就业这样重要的事情都没有办法用心去做的话,HR很难相信他在工作过程中会有全心投入的状态。

得更多求职者的求职趋于保守,简历更为集中地投向大中型企业。中国人民大学就业研究所和智联招聘共同发布的一份《2020大学生就业力报告》中的数据也印证了这位企业家的想法。在毕业生期望就业的企业类型中,期望进入500至9999人和10000人以上规模的中型和大型企业的大学生占比达到70%左右,28%的学生期望自己在企业规模在20至499人之间,只有1%的学生愿意前往企业规模20人以下的微型企业。

采访中,多位人力资源界资深人士告诉记者,其实需求仍然是存在的,企业也是求贤若渴的,就业难并不是一个简单的找工作难,从实质上来说,这还是一个供需失衡的问题。期盼更多应届毕业生调整就业观念,适应和拥抱新的变化。

(周琼 周琦)

换个“赛道”又何妨

日月重工的行政总监韩松,当天,他亲自到招聘会现场守摊收简历,因为“无论什么时候,优秀人才对企业都是稀缺资源”。对于今年毕业生的求职,韩松认为,由于疫情发展的不确定性,的确有不少企业对补充人手会显得更为谨慎,在这样的形势下,一些专业对口、学习能力强、有发展潜力的优质院校毕业生会更抢手,因为招聘方会把资源更加集中到头部院校和头部人群。

与此同时,一直以来就存在的小微企业招聘难的问题,在疫情防控中就显得更为突出。在余姚市尹球五金制造有限公司,公司的行政副总余建军一直有着“招不到大学

生”的苦恼。这是一家处于快速发展期的工业企业,今年公司的营业额预计将逆势增加到4亿元。“公司要保持良好的发展势头,必然需要补充更多的具备知识技能的大学生到技术和管理岗位。”对于公司上下,这已经是一个共识,企业一直渴望专业合适的大学生加盟,但让他们无奈的是,“很多大学生就是不喜欢来工业企业。”

在作为工业企业的“尹球”为招聘大学生所困的同时,疫情之下,一些小微企业发布的招聘信息也常常被求职的学生们选择性忽视。我市一家从事跨境电商的小微企业负责人今年也一直为招聘所苦,他觉得,也许是疫情的发生使

(周琼 周琦)

七大行动 助力青年学子 甬上乐业



1- 高层次人才招引行动

举办6季 “在浙里·甬抱你”
2020宁波高层次人才云端招聘活动
依托全球引才网络平台举办
海外前100理工类名校硕博人才、项目线上见面会
发挥人才中介机构、海外引才工作站作用,吸引5000名海内外高层次人才来甬就业创业。

2- 湖北高校云聘行动

对接湖北省
2020年“百校联动”春季网络招聘活动
发布130余所湖北高校招聘信息,举办华中科技大学、武汉大学、湖北大学等武汉地区重点高校宁波专场线上招聘活动,计划赴湖北高校举办5场线下引才活动,吸引5000余名湖北大学生来甬就业。

3- 全国巡回招聘行动

举办
2020“我选宁波、我才甬现”宁波市高校毕业生云端招聘会
面向全国各区域定向推出云端招聘活动。适时启动线下全国巡回招聘活动,赴40个城市举办100场招聘宣讲会,吸引2万名异地人才洽谈对接。

4- 事业单位选聘行动

加大事业单位公开招聘力度,空缺岗位重点向高校毕业生倾斜,全年计划推出事业单位招聘计划5000名。组织开展宁波市面向高校毕业生选聘活动,选聘高层次人才200名,适时组织事业单位赴“双一流”等重点高校引进优秀毕业生。

5- 万名大学生实践行动

发挥甬优桥平台作用
建设1000家大学生就业实践基地
接收实践大学生1万名
评选市级就业实践示范基地50家,每家补助3万元。发动机关事业单位、重点企业推出优质岗位,组织知名高校大学生、港台大学生来甬实践实习,为优秀大学生了解宁波、选择宁波创造机会。

6- 毕业生就业服务行动

上半年计划举办6场云端毕业生就业服务活动,组织300家(次)企业推出2000余个岗位需求。
下半年计划举办10场现场毕业生就业服务活动,组织2000家(次)企业推出16000余个岗位需求。

7- 大学生职业指导行动

发挥宁波市人力资源经理协会、宁波人力资源服务行业协会作用,调动协会HR专家库、大学生职业生涯规划师积极性,组织百名职业生涯规划导师,开展60场专题辅导讲座或职业训练营活动,为5000名以上高校大学生提供就业创业指导、就业创业帮扶、职业测评分析等全方位职业生涯规划指导服务。



我市推出一系列举措助力毕业生求职就业。(周琼 任社 制图)