



## 平均面试8.4家 可获一份工作

《2014毕业生就业状况》显示,2014年大学毕业生中七成优先考虑就业,但是211和985学校的毕业生明确一毕业就工作的比例仅38%。互联网行业对毕业生的吸引最大,快速消费品和房地产行业名列二三位。

调查显示,大学生平均参加8.4家雇主的面试获得第一份正式工作,其中211和985院校的毕业生为7.8家。不过,46%的受访学生称有毁约经历,名校学生的毁约比例更高。毁约理由包括薪酬、路程、工作环境和不喜欢面试官等各种,更有不少学生表示“自己也不知道为什么”,与此同时也有27%的毕业生称有企业毁约现象。(新晨)

找

工

作

### 信息点击

或持平的工业企业数量减少,企业的用工需求缩小。同时,效益下降加快了企业转型升级步伐,宁波不少企业开始注重“机器换人”。

“在未来一个时期内,我国总的劳动力规模都会保持在8亿以上,就业总量压力会长期存在。与此同时,劳动力供求不匹配的矛盾也相当突出。就业难和招工难并存的现象凸显。”人社部新闻发言人李忠指出。

中、高中毕业之后不再继续升学的学生大约也有700万人左右,剩下的1000万余人,就是军队转业人员、下岗失业需要再就业的人员和登记失业的人员。这样的劳动力结构与中国的经济社会发展现状极不匹配。”中国人民大学劳动人事学院副院长刘尔铎说。

企业用工成本的承受力与劳动者高期望值的矛盾,是导致招工难与就业难“两难并行”的重要因素。

## “就业难”再遭遇“用工荒”

# 结构性用工矛盾怎么解

就业、考研、留学、创业以及待业,如今的年轻人拥有了更多的选择,但是,大学生就业期望与企业招聘期望的不一致,使得就业情况难以乐观。据人力资源和社会保障部统计,今年上半年全国城镇新增就业737万人,同比多增12万人,二季度末城镇登记失业率为4.08%,与一季度持平,上半年就业形势总体平稳。但是,技能劳动者数量只占全国就业人员总量的19%左右,高技能人才的数量更是只占5%,技能劳动者总量严重不足。

“就业结构性矛盾依然突出并将长期存在。”人力资源和社会保障部副部长信长星表示,“一些高校毕业生就业难、部分企业招工难、技术工人短缺等现象都是就业结构性矛盾的体现。”

## 上半年多地遭遇“用工荒”

一家位于中关村的餐馆门上贴着一张招聘启事——包食宿,月薪3000元至4000元。餐馆负责人李先生表示,餐馆要开分店,需要大量的服务员,而且对学历要求不高,踏实肯干就行。“所有员工享受五险一金,过生日有礼金和礼品,春节中秋发红包,工龄满两年的员工,还能休年假,并且天数随工龄递增。”但李先生说,“启事贴了有些日子了,应聘者却不多。”

山东、广东、浙江等全国多地发布的上半年就业形势分析报告显示,重点监测企

业用工缺口均有所增大。在劳动密集型企业、传统制造类和一些服务类的企业里,“招工难”与“用工荒”表现得更加突出。省人社厅介绍,我省二季度用工缺口达26.3万人,同比增加64.6%。广东省人社厅统计测算,二季度该省企业招工30万至40万人,用工缺口数占在岗总人数的6.3%。

而在浙江宁波,重点监测企业上半年用工需求同比减少了25%。受复杂经济形势影响,宁波工业经济增速趋缓,效益下降,监测企业职工同比有所下降,订单增长

## 劳动者缺口明显加大

对于多地出现的“用工荒”,中国社会科学院人口与劳动经济研究所副所长张车伟表示,出现这种现象主要有两大原因,一是劳动力供求关系已经发生了根本性变化,二是合同短期化导致的劳动关系不稳定也加剧了“招工难”。

“用工荒”问题凸显的背后,折射出的是人力资源市场供求匹配度的巨大差距。特别是技能劳动者和专业技术人员的供求缺口明显加大,此类劳动者的市场岗位空缺与求职人数的比率从2003年起一直保

持在年均1.5比1以上,而近年年均比率已超过2比1的水平。

“中国仍处于工业化阶段,这个过程中需要普通劳动力的比重大于知识型人才。现在每年大学毕业生的700万人,中专、技校、初



### 最现实的途径

对于企业来说,“招工难”也倒逼其自身的转型升级。有关专家认为,企业应主动谋求技术革新和结构转型。通过不断加大技改投入,引进和使用科技含量高和自动化程度高的生产设备,向技术密集型、资本密集型、知识密集型等产业发展,从而降低对劳务的需求,缓解用工压力。(邱玥)

## “招工难”倒逼企业转型升级

我国目前中低端加工制造业和服务业的用人比重一直维持在六成以上,占新生劳动力近一半的大学生根本无法与市场六成以上的中低端需求相对接。许多企业提出急需招收中高层的技术技能人才,但都反映大学毕业生学历越高越不适用。

“长期以来的产业结构、地区结构、企业主结构已不能适应当今的需要。”中国人力资源开发研究会会长刘福垣指出,“靠低素质的体力劳动来拼资源、拼人口红利的时代已经过去。”他认为,企业必须积极进行产业升级转型,生产高附加值、高技术含量的产品,从劳动密集型转向技术密集型、资本密集型、知识密集型,从而降低劳务需求,缓解用工压力。

人社部表示,加强职业教育和职业培训是促进农民工就业创业、实现生活改善

## 有专业实习经历者 就业满意度高

很多高校为了锻炼学生的实践能力,鼓励学生利用寒暑假到与本专业的单位实习。但不少大学生都是“托关系”开个实习证明,一些人即使找到单位实习也被“放养”,学不到任何实质的东西。殊不知,对实习的轻视可能影响到大学生毕业后的职业发展。

麦可思调查发现,在参与调查的大学毕业生中,八成毕业生有实习经历。其中,“只有专业相关的实习”的毕业生群体所占比重最大,本科为48%,高职高专为46%。但值得注意的是,有23%的本科生和17%的高职高专生没有任何实习经历。

麦可思调查显示,有专业相关实习经历的群体在就业现状满意度、职业期待吻合度、工作与专业相关度上均具有较大优势,并且“只有专业相关的实习”群体在这些方面体现出的优势更为明显。具体来看,本科生中“只有专业相关的实习”群体其就业现状满意度(61%)、职业期待吻合度(51%)、工作与专业相关度(80%)分别比“无实习”经历本科生高9个、11个、13个百分点。高职高专生中“只有专业相关的实习”群体其就业现状满意度(57%)、职业期待吻合度(45%)、工作与专业相关度(76%)分别比“无实习”经历高职高专生高8个、6个、16个百分点。(新晨)

(本报综合)

## 一年加薪20%不是梦

当听说同龄人赚得比你多时,你作何感想?通常第一反应是:这小子可真走运。其实,让老板加薪有时候并没有想象的那么难,只要掌握一点小技巧就能让你的“薪情”大有改观。

### 要点1:多请示、勤汇报

职场就是职场,它的游戏规则是:既要埋头干,也要抬头看。因为经营或管理的成功与失败,对老板的影响远远大于普通员工,因此他希望对员工的一举一动都能了然于胸,随时掌握,以尽可能降低风险。于是便要求下属随时请示汇报工作,以便及时调整。所以,员工要理解老板的苦衷,争取加

薪的第一个筹码就是让老板知道你每天在干什么。

### 要点2:瞄准新成立的部门

职业生涯教育机构新精英的资深职业咨询师赵昂解释,新成立的部门往往大家都不愿意去,但加入新成立的部门或新的团队,就可以找到相对公平的环境,减少论资排辈的阻力,得到快速的锻炼和发展。职级上去了,薪资待遇自然水涨船高。

### 要点3:主动要求加薪

即使做到上述两点也很少会让你自动加薪,你还需要一个核心筹码——你的价值究竟有多大?

德国财商教育专家博多·雪佛提出,加薪谈判应该按如下步骤进行:首先解释为什么你乐于为公司及你的老板工作,并表示感谢。然后问老板如何看待你的工作。如果他没谈到你特别的优点和能力,你要加以补充。这时你需要表现自信,但不要自大。如果需要的话,提到你为公司完成的重要工作。最后向他表示,你在未来能为公司再做些什么。这一阶段结束,你就可以进入主题,说你希望赚更多的钱,并请老板提出一个建议金额。

### 要点4:工作才是最好的投资

除此之外,我们还要对工作好好评估一番:

首先,它是否可以继续使你的专业能力增值,或者以低投入就可以培养你的专业能力,因为毕竟专业能力能增加你对公司的价值。其次,通常人们在选择工作的时候是一种“我想做什么”的心态。但如果你意识到你是在投资,那么你想做什么就不如“我需要做什么”更重要了。再次,是否可以进行资源整合,让单位平台的人脉关系对你的生活其他方面也有帮助。最后,看长线,而不是短利。如果这四点都满足,那你可以放心在这个行业或公司干下去,否则就要尽早规划职业转型。

(张品秋)