

# “金三银四”招聘季，促就业如何发力

■中国城市报记者 方紫薇

“金三银四”历来是招聘旺季，也是人才流动的绝佳时机。

智联招聘春招市场行情周报数据显示，春节后企业复工及居民消费促进人才市场持续升温，企业招聘岗位需求进一步释放，人才求职活跃度也迎来高峰。其中，企业招聘职位数环比增长3.7%，人才市场求职活跃度再迎高峰，简历投递量环比增长11.2%。

就业是民生之本。今年全国两会，“35岁门槛”“就业歧视”等就业话题引起热议。代表委员纷纷建议延长毕业生身份时限、不得将年龄作为招聘辞退红线、部分岗位向35岁以上群体倾斜等。

虽然春招市场正在逐步回暖，但是求职信息差、职场隐形门槛、人才供给与岗位需求错配等现象仍然存在。如何应对这类难题？市场给出了什么样的方案？记者进行了调查采访。

## 人才供给端： 如何拆除就业隐形门槛

教育部门、人社部门数据显示，2023届全国普通高校毕业生规模预计达1158万人，同比增加82万人。2023年《政府工作报告》提出，今年城镇新增就业预期目标设置为1200万人左右，并明确提及，把促进青年特别是高校毕业生就业工作，摆在更加突出的位置，切实保障好基本民生。

记者采访发现，求职者们存在的多种困境构成了职场的隐形门槛。

雯雯是常州大学信息管理与信息系统专业大四学生。今年毕业的她感觉到了专业的尴尬之处：“我们这样横跨信息和管理的专业，公考岗位较少。秋招时，学校举办了和常州企业合作的校园招聘双选宣讲会，但符合方向的企业也不多，我去面试过一个，并不满意。目前打算一边找工作，一边申请国外学校，改变专业背景。”

中国矿业大学中文系的研二学生小倩也在密切关注今年的就业情况：“找工作最担心的就是信息差，不知道行业具体情况，总会因为缺乏信息错过机会。”

此外，还有许多网友感慨：“为了考公‘上岸’备考两年，失去应届生身份，再找工作就只能参加社招，又缺乏工作经验，陷入尴尬的境地。”

职场存在的隐形门槛，也成为了求职障碍。“互联网、游戏等新兴行业招聘时，‘35岁门槛’确实存在。”在上海游戏行业从事人力资源工作的小鱼无奈表示，“美术岗位还好，像程序员岗位，35岁以上的简历就不怎么看了。”

信息差应该如何弥合？有些高校已经开始试水直播。2月17日，浙江理工大学经济管理学院党委副书记李孝明开启了一场特别的直播，不是为了“带货”，而是为了推介经管学院毕业生的简历。据媒体报道，该场直播持续了约一个半小时，收获2万多人点赞。推介的8名毕业生中，有3名学生已经

收到企业面试邀约。

如何破除职场隐形门槛？中国矿业大学（北京）原副校长姜耀东日前建议，企事业单位应结合实际，考虑不同种类工作的特性和年龄匹配度，对一些需要丰富经验和阅历的岗位，应当向35岁以上群体倾斜。国家对此也需要探索更优的方案。

关于应届毕业生身份问题，今年全国两会，民进中央建议，适度延长保留应届毕业生资格时限，进一步落实高校毕业生择业期政策，对部分地方公务员、事业单位招聘要求应届毕业生须为当年毕业的做法予以纠正。

应当坚决纠正影响平等就业的不



3月15日，山西省文化和旅游厅联合山西省就业服务局举办“山西省2023年旅行社人才专场招聘会”。图为当日，求职者在现场寻觅就业岗位。

中新社记者 武俊杰摄

合理限制和就业歧视。3月2日，在国务院新闻办公室举行的“权威部门话开局”系列主题新闻发布会上，人力资源和社会保障部部长王晓萍在谈到就业问题时表示，将健全平等就业政策体系，着力消除影响平等就业的不合理限制，使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会。

## 市场需求端： 如何更好地实现供需匹配

疫情防控措施优化后，招聘市场正在走向复苏。近日，猎聘发布的《2023年第一季度人力资源趋势报告》显示，2023年一季度企业需求较多的前三大行业为：IT 互联网、机械制造、医疗健康。

“我们可以看到，旅游、酒店、会展、广告、公关、体育、娱乐、休闲、批发零售、电子消费、服装、纺织、家电这些行业都开始升温了。”战略定位专家、九德定位咨询公司创始人徐雄俊告诉记者，近日，行业需求开始回弹，与消费者“衣食住行”息息相关的岗位需要大量人才。

但是，面对复苏的市场，求职者难

以找到心仪的工作，招聘者难以招到合适的人才，往往陷入“结构性困境”。

在上海从事互联网电商行业的龙女士，在市场咨询领域有3年的工作经验，她投出了许多简历，却石沉大海。龙女士认为，目前的市场需求不太旺盛：“我今年28岁，年前刚做了个手术，离开了加班频繁的电商行业，休息了一段时间后想重新工作，就投了许多企业。以前看得上的、看不上都投了，还在等待回音。”

“目前我们行业有个风向，新手人行难度大。目前游戏行业招聘，更倾向于招聘有工作经验的，还有老手降薪求职，向下‘卷’，而且招聘新人还有培养

业难时，制造业企业也面临着用工荒。

央视财经数据显示，预计到2025年，中国制造业十大重点领域人才缺口将近3000万人，缺口率达48%。国家统计局在2021年做的一项调查显示，约44%的工业企业反映招工难是其面临的最大问题。

对此，制造业企业将目光投注线上，通过“直播带岗”等方式招聘。据中国新就业形态研究中心发布的《中国蓝领群体就业研究报告》，2022年1月-10月，江苏省成为直播带岗第一大省，以昆山最为突出，摸索出了一套行之有效的政府、企业、平台协同模式，带动人力资源上下游数字化转型，形成线上招聘新业态。

## 专家建议： 营造公平就业环境，实现“人尽其才”

面对当前的就业市场，如何能够实现“人尽其才，物尽其用”？

专家认为，高校应当从市场需求角度出发培养人才。“从高校的角度来说，应当进行体制变革，尽可能改变过度行政的定位，让高校更加适应人力资源市场的需求。”储朝晖认为，高校应当找到自身定位，进行深层次的内部变革，适应社会改变，针对市场需求培养学生，更好地解决学生就业问题。

中国民办教育协会会长刘林认为，今年高校毕业生增量部分主要是2020年扩招的高职专科生和高职专升本学生，共计约200万人。“当时扩招和教学的原则就是‘社会急需、易于就业’，绝大多数是市场需要的动手能力强的适用之才。”刘林说。

做大数字经济的蛋糕，也有助于增加就业容量。“大力发展数字经济来吸纳青年就业，鼓励、支持和拓展平台就业；同时，应大力加快发展数字教育，提高劳动者的数字知识、数字技能，缩小不同行业、不同代际劳动者数字知识与技能的差距，防范‘数字鸿沟’带来新的就业排斥。”中国财政科学研究院院长刘尚希建议。

此外，改善职场环境，拆除隐形门槛，需要国家制定完善相关法律法规。“国家相关部门需要对职场环境、用工标准作出规范，制定行业法律法规，为劳动者提供保障。企业希望追求效率最大化，找到更加有性价比的人才，所以政策要在其中寻找平衡点。”徐雄俊表示，兼顾效率与公平，更有益于改善就业环境。

“要给所有求职者公平的就业竞争环境，当前应该消除关注某个群体的‘倾斜思维’，理清所有不合理的求职门槛，包括学历门槛、年龄门槛、往届门槛等，取消在招聘中将求职者按年龄、学历等分为不同类别区分对待的做法，因为这种做法可能制造不公平。要对所有求职者一视同仁，建立起以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制，形成‘不拘一格降人才’的良好局面。”21世纪教育研究院院长熊丙奇撰文表示。

成本，性价比就不高了。”小鱼表示，人才的技能与岗位时常不匹配。“我作为HR（人力资源），为公司招一名特效师，足足招了两个月。游戏行业看作品，有时资深人才被大平台揽走，中小型的公司即使开出较高薪酬，也很难招到合适的人。”

目前“金三银四”刚刚开了个头。“等到互联网公司招聘纷纷启动时，情况或许会好得多。”龙女士表示，正在积极等待后续岗位的释放。

“学历只是找工作的敲门砖。对于应届毕业生来说，首先要改变自己，了解社会，找到自己的优势潜能与社会需求之间的交叠的点，从而找到自己的位置。”中国教育科学研究院研究员储朝晖对中国城市报记者表示。

为了稳就业，需要进一步增加市场需求。今年全国两会，民进中央建议，搭建更多校企对接、国聘行动等就业渠道与平台，促进高校毕业生就业，引导鼓励各类企事业单位积极吸纳高校毕业生，对于招聘高校毕业生的企业在社保方面给予减免、适当降低企业所得税，同时适度增加社会公益性工作岗位，增加就业容量。

值得一提的是，当求职者面临就