

## ▲职场调查

# 新业态灵活就业群体超六成是90后

打卡各地特色酒店，分享旅行经验和时尚穿搭，这是上海商学院95后毕业生菲菲的工作日常。毕业一年多，菲菲成为微博平台上粉丝逾两百万的时尚博主。为何选择成为一名全职博主？她的回答是，“这份工作带来的成就感无可替代，而且社会对博主这类灵活就业方式越来越包容，当博主的路也可以越走越宽。”

## 从不同领域找到定位 发现更好的自己

不仅是菲菲，随着数字经济的发展，大学生的就业观也在发生变化。在如今的年轻人看来，工作不只是“找家公司，上下班打卡”，它还要有趣、有前途，紧跟时代潮流、能够实现自我价值。新业态的蓬勃发展恰好带来新岗位，越来越多的大学生，选择这类新岗位作为职场起点。

近日美团研究院发布《生活服务业新业态形态和灵活就业的发展特征和发展趋势》，灵活就业群体中，超六成是90后。越来越多的年轻人不再信奉“铁饭碗”，愿意在新业态中寻找机会。

“新职业新业态的工作环境和氛围跟年轻人的追求很契合。”上海交通大学文创学院教授姜进章分析，自媒体、短视频等行业自由度较高，相比传统行业给予年轻人更宽广的自我展现空间，“在这些新兴的‘草根行业’中，年轻人更容易展示自我并获得成功。”

正如菲菲所言，博主不受行业、职业、年龄限制，她的身边既有兼职的健身博主，也有二胎妈妈做母婴博主……“我们的共同特点是热爱，大家从不同垂直领域找到了自己的定位，通过做博主发现更好的自己。”



## 新业态成为吸纳大学生就业的重要力量

据《中国互联网络发展状况统计报告》统计，网民中电商直播、短视频和网络购物等应用的用户规模增长最为显著，上半年直播带货500亿人次观看。而李佳琦和薇娅等电商头部博主也在今年拥有了新头衔——“互联网营销师”。

为了积累直播经验，夏佩泽报名参加了学校数字商务研究中心的项目，以负责人的身份组建了8人团队，助力新疆巴楚县销售农产品。从策划到执行，从文案撰写到小程序开发，夏佩泽完整了解了直播全过程。“直播当天有2.8万人观看，巴楚枣夹核桃我们卖出了372盒！”回忆起当天的情况，夏佩泽很自豪，“这不仅是一场销售，更让我感受到电商直播能助力扶贫，很有价值！”今年11月，夏佩泽报名参加“人民优选直播大赛”，获“最具潜力奖”。“这激励了我成为一名更好的主播。”夏佩泽说道。

不只是互联网营销师，从2019年至今，国家陆续发布三批共38个新职业。有专家表示，38个新职业5年内用人需求将达9000万。记者在采访中也发现，在今年的校招岗位中，与新业态相关的职位明显增多。不少互联网大厂更是开出高薪逆势扩招。例如，今年11月字节跳动的校招岗位超过1250个，覆盖教育、商业、游戏化等。

上海外国语大学2021届英语教育专业学生罗丹目前已签约字节跳动，即将成为一名KA（重点客户）销售。“抖音有7亿活跃用户，我的工作就是把流量商业化。”在罗丹看来，在当下的流量经济时代，找工作也要顺应潮流。记者从上海外国语大学就业指导中心了解到，上外每年与互联网企业签约的学生人数组呈上升趋势。

这种趋势也在其他学校得到印证。据智联招聘联合中国人民大学中国就业研究所发布的《2020年大学生就业力报告》，一季度互联网/电子商务行业位列就业较好的10个行业。

## ▲求职宝典

## 网络招聘亟须建立职场诚信体系



随着经济的逐渐回暖，企业用工信息也随之增多。网络招聘以其便利快捷、跨区域、低成本等优势受到求职者青睐。然而，记者近日调查发现，目前有些招聘网站上发布的信息真假不一，有公司用各种手段让求职者踏入陷阱，甚至有假公司以网络招聘为名进行诈骗活动。

更有甚者，假借招聘，骗取体检费。有媒体报道，在上海，有诈骗者以网络招聘为名，在招聘网站上发布消息。应聘者去了现场，自称主管或者经理的人随便问几个问题就决定应聘者被“录取”。之后，他们会告诉应聘者入职前要去指定的医院体检，需先自行垫付几百元的体检费用。入职1个月后“公司”可予报销，然后“公司”逃之夭夭。

除了体检费，一些招聘网站还以交纳服装费、技能培训费、保险费、押金、手续费等各种名目收取应聘者钱款，得逞后迅速脱身。

此外，一些公司根本就不打算招人，只是借网络招聘来做宣传，提升公司的知名度。

北京德和衡律师事务所律师王晓明认为，目前我国的网络招聘没有建立起真正的职场诚信体系。有些大型招聘网站只是一味挣钱，只要交钱就可以在平台上发布信息，至于信息的真实性、公司的可靠程度都不在平台的考虑范围。

中国政法大学教授陈忠云表示，由于求职者往往处于弱势地位，很多用人单位都提出了一些明显的不合理条款，如违约金、不符合法律规定的适用期等。在合同中，有些单位设置一些模棱两可或带有诱惑性的条件。求职者特别是缺少社会经验的毕业生在签订合同时，一定要擦亮眼睛。

为了进一步规范网络招聘，日前，人社部研究起草《网络招聘服务管理规定（征求意见稿）》，提出用人单位向网络招聘服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、用工类型、工作内容、工作条件、工作地点、劳动报酬等招聘信息，应当合法、真实。

来源《人民日报》