

■信息

平湖 104个“虚拟岗位”被认领

本报讯 9月3日上午，浙江平湖市总工会举行“虚拟岗位”认领仪式。嘉兴市博宏新型建材有限公司和市人力社保局、公安局、法院、农村合作银行等单位与8名认领对象现场签了“虚拟就业”劳动协议书，并将当月的工资发放到“虚拟就业”者手中。

据悉，“虚拟岗位”是指面向困难家庭中丧失劳动能力人员而设立的特殊岗位，他们虽已享受政府相关帮扶救助政策，但生活仍然困难，通过工会组织协调，由企业或机关事业单位认领1名或多名困难家庭中丧失劳动能力人员和家庭负担重的优秀员工的家属，为其实现“虚拟就业”，并按月发放一定数额的工资。

据悉，今年新推的104个“虚拟岗位”分别被企业和机关事业单位认领完。(徐志良)

镇江

一线工人出现短缺

本报讯 日前，笔者从江苏省镇江市人才服务中心了解到，8月份该市人才需求出现全线回暖，连续四周周末才市需求突破2300个，在此之前数月该数据维持在2000个左右。

操作工缺口成了企业用工的最大难题，部分企业出现一线工人“用工荒”现象。镇江市人才服务中心相关负责人分析，一线工人短缺反映出企业对大批年轻工人的薪酬定位和激励有所保留，与年轻工人的期待不成正比，雇主与雇员关系的管理问题矛盾突显。

(潘春华 陈锐)

青岛海润自来水集团
员工为领导“画像”

本报讯 近期，青岛水务集团海润自来水集团有限公司工会在员工中开展“我为心目中的好领导‘画像’”活动，引起了广大员工的浓厚兴趣，近2000名员工纷纷发表自己的看法，归纳整理共征集“画像”170余条。

所谓“画像”，就是让广大员工集思广益，一同制定出好领导应具备的条件。员工心目中好领导的标准是：打心底里信任、爱戴，上级领导时时事事放心满意。“画像”主要从思想作风、工作作风、群众观念、廉洁勤政、“四德”等方面入手。基层各单位工会主席深入班组、站所，拉家常、摆问题，接地气，求实效，与员工一同为好领导“画像”。

(鲁璐 张锐)

全椒
网络问政平台开通

本报讯 近日，安徽省全椒县“人社网络问政平台”正式开通运行。

人社网络问政平台坚持以“知民意、解民忧、汇民智、聚民心”为宗旨，就网民关注的人社各项工作开展情况及人社政策、法律法规相关内容，全面受理全县范围内的网民的问题反映、政策咨询、意见建议等。并明确在受理网民反映事项后，在规定时限内及时给予答复和办理，对于网民反映的一般问题，政策咨询类留言，在正常工作日2日之内给予回复，说明问题已经受理或不予受理的原因；对复杂或涉及流程较多的问题，受理具体答复办理时限不超过10个工作日。

(赵俊杰)

锦屏

为农民工讨薪180万元

本报讯 今年以来，贵州省锦屏县采取有力措施扎实推进劳动保障监察工作，强化从源头上抓细抓实，切实维护好劳动者的合法权益。

据悉，该县今年提前部署劳动用工年检工作，做到对用人单位的用工底数清，情况明，坚持服务与执法相结合，深入用人单位对劳动法律法规进行宣传。以行业性、季节性劳动保障领域突出违法为重点，联合公安、工商、住建等部门组织专项行动组。

截至8月底，共出动执法人员98人次，检查用人单位268户(次)，下发整改通知书12份，督促补签劳动合同68份，督促缴纳社会保险费8.26万元；受理投诉举报案件19起，追讨农民工工资及经济补偿金180.07万元。

(龙令卓 吴展法)

“企业对职工培训很渴望，但对政府有关部门提供的‘免费午餐’并不感兴趣”

培训太多太滥反成企业“负担”

当务之急是要改变技能培训多头管理、各自为政的现状，整合资源、统一规划、提高效率

本报讯 (记者吴锋思 通讯员丘永清) “每年都有很多技术培训，好多部门都有，不知道哪种培训适合，为不‘得罪’相关部门，每次接到培训通知时，都象征性地派几个人去参加。”福州金山工业开发区某企业人力资源部经理余治告诉记者，由于各种技术培训太多太滥，已成为了企业的“负担”，职工也选“花”了眼。

“市场竞争实质就是人才竞争，企业竞争力的提升，职工素质成为决定发展的关键。”余治告诉记者，企业很重视职工素质培训，每年都制定岗位所需技能清单并进行针对性培训，对企业职工培训很渴望，但对政府有关部门提供的“免费午餐”并不感兴趣。”

记者了解到，目前，劳动、工会、人事、农业、教育、科技、团委和职业技术学校等部门都从各自的业务出发，开展技术培训和职业技能培训等，但各部门之间条块分割，缺乏必要的统一、协调和衔接，没有充分整合资源优势，不能形成合力，结果使培训不能很好地与经济发展、产业结构调整实现有效的结合，培训资源得不到有效整合和利用。

实际上，随着经济的发展，福建省对人才的需求越来越高。据省人力资源和社会保障厅的统计，2012年全省获得职业资格证书人数达到48.09万人，其中中级工20.13万人，高级工8.82万人，技师(含高级技师)8060人。

这与全省1000万职工的数量相比少之又少。

福建省总工会日前的一项调查表明，大多数企业的技能培训实际上是局限于岗位操作规程和注意事项的培训，大多数属于短期、低层次的岗位培训及适应性培训，培训层次较低，针对性不强。企业培训师资力量欠缺，对企业工艺技术不是行家里手，也影响培训效果。

一些企业采用了先进技术设备，需要高素质的技术工人，针对性不强的培训也只能应付日常操作，对先进技术设备维修、吸收消化、潜在应用等方面掌握少之又少，缺乏技术培训的长远战略规划。特别是农民工群体，有43%的人没有接受过任何培训，有

25%的人只接受过不超过15天的简单培训，接受过正规技术培训的人数仅占14%。

根据估算，一个工人要初步掌握一门技能，至少需要1500~2000元的投入，要想经过技能鉴定达到一定等级的技能水平，需要3000~5000元的投入。近年来，政府部门虽然投入不少资金用于培训，但培训资金直补政策存在补贴覆盖面窄，操作流程繁琐，程序不够宽松灵活等问题，一些企业反映比较困难。

“企业职工参加培训，职业技能等级提升，没有与岗位晋升、工资报酬、奖金等直接挂钩，导致职工学习热情不高，培训效果不好。”

有些企业没有建立技能激励机制，不重

视技能人才培养，不让有技术基础的职工参与技能考核鉴定，管理者怕优秀职工、高技能级别职工跳槽，不愿意将培训基金用于职工培训。

对此，福建省总工会提出，要整合资金渠道，强化资金保障机制。整合人力资源和社会保障、工会、教育等部门的培训资金，按工种统一培训补助金额，培训网络相互连通，最大限度地保证资金的合理使用。

针对当前职业技能培训多头管理、各自为政的现状，要进一步整合各方教育培训资源，合并相同教育培训项目，统一制定教育培训计划，以此扩大培训规模，提高资源利用率，降低培训成本。

■焦点关注

一边是小微企业对人才“求贤若渴”，一边是高校毕业生求“稳定”、“体面”，不待见小微企业。在“最难就业年”，这一反差令人深思——

就业，别为自己设置“一劳永逸”的门槛

本报记者 姜明 通讯员 姜书范

虑的因素就是“完善的福利待遇”。小微企业尚不完善的福利体系，成为毕业生们拒绝小微企业的重要原因之一。

父母替孩子选择“体面”单位

不难看出，一方面，严峻的就业形势让不少大学生对频频求职心生畏惧，希望一步到位、一劳永逸的想法普遍存在；另一方面，北方人才市场一位工作人员一语道破“天机”：现在不少孩子家庭条件都不差，依靠工作赚钱养家的压力不大，造成这部分群体就业意愿不强，家长也只是希望给孩子找个安稳、“体面”的单位，“稳稳当当地，别到处‘晃荡’就行。”这也在一定程度上造成事业单位、大国企成为招聘市场的“香饽饽”，中小微企业冷落的巨大反差。

李鑫刚刚辞去了从事了两年的动漫设计工作，他表示，自己从小就很喜欢动漫设计，大学毕业时正好有个师兄创业开办了一家做动漫的小企业，就瞒着父母选择留在天津工作，公司里都是年轻人，非常有活力，工作也很有乐趣。

结果前几个月不小心被我父母知道了，三天两头打电话来长吁短叹，后来干脆买了机票飞过来，每天软硬兼施，还联合了我姑姑轮番轰炸！”

李鑫解释说：“亲戚、邻居、朋友间攀比，父母觉得我从小成绩好，上的也是名校，一直是骄傲，结果毕业去了家名不见经传的小公司，和人说起来‘丢面子’。”得知母亲患上严重神经衰弱，且伴有心脏早搏，李鑫只有忍痛辞去了心爱的工作，告别梦想的动漫行业，去一家“体面”的国企做一名平淡的系统维护员。

小微企业求贤若渴

对于大学生指责的小微企业福利待遇差异，部分小微企业主纷纷喊“冤”。

天津市泰岳科技服务有限公司是一家以

为科技型企业进行商标、专利、版权等知识产

权系统服务的中介公司，总经理吴海梅希

望大学生能够转变对去中小微企业工作的考

虑：中小微企业发展空间大、自由度高，有足

够的创意空间将年轻人的热情发挥到极致；

社会福利和企事业单位没多大差别，我们公

司“五险一金”都有。薪酬并不低，一个刚毕业

的大学生基本工资、奖金、福利、补贴都算下

来，一个月不少于4000元。



8月31日，安徽淮南求职者在华聘网举行的招聘会上应聘。当日，安徽淮南华聘网举行秋季首场招聘会，来自淮南市200余家中小企业提供3000余个工作岗位，解决大学生就业难题，满足产业“转型发展”需求。 陈彬 摄

记者了解了一下招聘会现场的一些小微企业给出的薪酬标准后发现：小微企业通常在付给应届毕业生的薪酬待遇上，与一般的大学生不相上下。小微企业拥有自己的特点和优势，如果你在大公司只能做助理的差事，在小微企业则可以大展拳脚，有机会在生产、营销、销售等许多方面一试身手。

和大学生的不情不愿相比，小微企业“求贤若渴”。在国内人力资源服务商前程无忧发布的《2013年第二季度雇主意愿招聘调查报告》中显示，今年4月，中国网上发布职位数逾266万个，比3月增加了近17.4万个，同比上涨19%。各大类企业招聘需求中，民企表现最为出色，需求同比上升29.8%。

在天津人力资源招聘会二楼大厅，南开区一家小微企业人事部王女士等了一个多小时，却只有2名应届大学生前来咨询，这也让她很是意外。

“有10多名工作经验丰富的求职者来我们公司应聘，但却没几个应届生过来。听说今年还是最难的就业年，这种反差实在太大了。”

在招聘会现场，不止一个小微企业企业

主告诉记者：根本招不到天津籍员工，也招不到名牌大学的毕业生。他们只能招到从内地城市知名专科院校毕业生，想到天津闯闯世界的不甘心的年轻人。

在小微企业密集的软件行业，大学生们也更青睐大企业。天津大学软件学院今年本科届毕业生共有176名，去小微企业工作的只有4名。

不少企业拿出学生在小微企业快速成长的经历吸引学生，“比如当初我们第一次来天大时，因为是民营企业。我们只能挂在别的企业名下招人。我们提着包到学生寝室去，一家家敲门，一个个谈，最后有名学生看中了我们的诚意和成长性，他们为我们做了非常大的贡献，现在都成了企业挑大梁的技术精英，挣上了年薪。”

建“人才池”降低就业风险

小微企业要发展壮大，其中生产、技术、管理等高技能人才短缺是一个根本性的问题，特别是小微企业由于发展不稳定，企业规模小、专业分工不清晰，在吸引高校毕业生中

存在天然的弱势。对此，不少专家呼吁，为引导人才向小微企业流动，政府应给予一定的政策支持。记者从天津市人社局获悉，天津市出台多项政策，通过保障福利、降低成本、扶持见习、鼓励培训，优化职称评定等多环节鼓励中小企业吸纳高校毕业生，解除高校毕业生对进入中小企业的顾虑。

天津财经大学教授、人力资源专家王兰云建议，针对小微企业发展不稳定，就业风险高的问题，人才管理部门、政府部门可以考虑建立“人才池”，把在小微企业就业人才备案登记，作为人才储备，能在一定范围内享有流动、就业的优先权，如果企业倒闭，在一定程度上能把握从业者的就业风险降低。

王兰云教授还指出，其实对于大学生来说，就业好坏不在于公司大小，而在于个人与组织价值观、个人与职位是否匹配。有的人适合稳定性强的大公司，有的人却适合成长性的小企业。客观分析自己优势劣势，做好自己的职业规划，按照既定目标选择适合自己的工作才是最好的就业。

山东：加建规范化零工市场促就业

本报讯 (记者丛民)记者日前从山东省农工办和零工市场建设现场推进会上了解到，“十二五”期间，山东省零工聚集达到1000人以上规模的地区将普遍建成公益性、规范化零工市场。

据了解，在山东一些城市农民自发聚集在路边找活而形成零工群体，这些自发行的群体有的多达数千人，他们自发在马路边蹲守，烈日、雨天没有遮挡，权益被侵害难以维权等问题比较突出。为解决马路市场的问题，山东省各市陆续开建公益性、规范化零工市场。

“市场变数太大，对中小微企业前景没有信心，担心朝不保夕。”“中小微企业人员流动性太大，现在找工作这么难，不想总是频繁换岗，一不小心就失业了……”不少接受采访的学生争相道出对去中小微企业就业的顾虑。

今年杀进职场的“90后”，找工作首要考

虑的因素就是“完善的福利待遇”。小微企业尚不完善的福利体系，成为毕业生们拒绝小微企业的重要原因之一。

父母替孩子选择“体面”单位

不难看出，一方面，严峻的就业形势让不少大学生对频频求职心生畏惧，希望一步到位、一劳永逸的想法普遍存在；另一方面，北方人才市场一位工作人员一语道破“天机”：

现在不少孩子家庭条件都不差，依靠工作赚钱养家的压力不大，造成这部分群体就业意愿不强，家长也只是希望给孩子找个安稳、“体面”的单位，“稳稳当当地，别到处‘晃荡’就行。”这也在一定程度上造成事业单位、大国企成为招聘市场的“香饽饽”，中小微企业冷落的巨大反差。

李鑫刚刚辞去了从事了两年的动漫设计工作，他表示，自己从小就很喜欢动漫设计，

大学毕业时正好有个师兄创业开办了一家做

动漫的小企业，就瞒着父母选择留在天津工

作，公司里都是年轻人，非常有活力，工作也

很有乐趣。

结果前几个月不小心被我父母知道了，三天两头打电话来长吁短叹，后来干脆买了机票飞过来，每天软硬兼施，还联合了我姑姑轮番轰炸！”

李鑫解释说：“亲戚、邻居、朋友间攀比，父

母觉得我从小成绩好，上的也是名校，一直

是骄傲，结果毕业去了家名不见经传的小公

司，和人说起来‘丢面子’。”得知母亲患上严

重神经衰弱，且伴有心脏早搏，李鑫只有忍

痛辞去了心爱的工作，告别梦想的动漫行业，去一家“体面”的国企做一名平淡的系统维

护员。

“市场竞争实质就是人才竞争，企业竞争

力的提升，职工素质成为决定发展的关键。”

余治告诉记者，企业很重视职工素质培

训，每年都制定岗位所需技能清单并进行

针对性培训，对企业职工培训很渴望，但对

政府有关部门提供的“免费午餐”并不感

兴趣。”

“市场竞争实质就是人才竞争，企业竞争

力的提升，职工素质成为决定发展的关键。”

余治告诉记者，企业很重视职工素质培

训，每年都制定岗位所需技能清单并进行

针对性培训，对企业职工培训很渴望，但对

政府有关部门提供的“免费午餐”并不感

兴趣。”

“市场竞争实质就是人才竞争，企业竞争

力的提升，职工素质成为决定发展的关键。”

余治告诉记者，企业很重视职工素质培

训，每年都制定岗位所需技能清单并