

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了“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 陈明锐)

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‘画张像’”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“画张像”,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:打心眼里信任、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,在规定时间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,切实维护劳动者的合法权益。

据悉,该县今年提前部署劳动保障监察工作,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保障法律法规进行宣讲,以行业性、季节性劳动保障领域突出问题为重点,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浩告诉记者,由于各种技术培训太多太滥,已经成为了企业的“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。”余浩告诉记者,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,“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。”

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、潜能应用等方面的掌握少之又少,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较窄,操作流程繁琐,程序不够宽松灵活等问题,一些企业反映比较难于争取。

“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。

针对当前职工技能培训多头管理、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,提高资源利用效率,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

今年,全国普通高校毕业生规模首次达到699万,招聘岗位却比往年下降15%。在这个“最难就业年”,记者在天津市一些招聘会现场发现,不少大学生仍然不待见小微企业,与之相对应的却是,小微企业不仅“求贤若渴”,而且急于证明自己在福利待遇发展环境上被大学生“误解”,不比“大企业”差。

不完善的保障体系成首因

“之前几家小微企业给我过面试通知,可企业的福利太差,要么是只交‘五险’不交‘一金’,要么要求周六加班,有的单位还要求轮班,有的压根就没有带薪休假,最后都放弃了。”临近毕业,天津师范大学计算机应用专业的应届毕业生小程的工作还没有定下来,让她止步于小微企业的原因,主要是“福利太差”。

90后和其他年龄层的人相比,权利意识显得非常清晰,“去小微企业也可以,但我不加班、不轮班,必须有‘五险一金’。”小程说。最近有一项调查显示,90后大学生在选择企业时,最受关注的5个条件是福利保障、薪酬水平、发展前景、稳定性和升职机会。尽管求职者也很关注薪酬待遇,但福利保障逐渐成为求职拒绝小微企业的原因。

“今年公务员考试成绩不理想,打算明年继续考……对中小微企业,还是不想考虑。”今年刚从山东大学中文系毕业的陈燕玲来津“投奔”男友,因为公务员考试没过,最近一直在天津跑各大招聘会,她的想法是希望先找一家事业单位的文字工作,实在不行进个大企业当个办公室文秘过渡一下。

“思考公务员就是为了图个稳定,希望工作的强度不要太大,压力小一点,能保证休假,薪酬倒是其次。”她还说:“中小微企业抗风险能力比较差,就算现在看上去前景挺好,谁知道几年以后公司还在不在呢。”

在天津的各大招聘会上,抱着这种想法来求职的大学生不在少数,不少受访学生挂在嘴边的第一个词就是“稳定”。

“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、大企业成为招聘市场的“香饽饽”,中小微企业门庭冷落的巨大反差。

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,结果毕业去了家小名气的小公司,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,部分小微企业主纷纷喊“冤”。

天津市岳泰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机构,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;社会福利和企业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联网举行的招聘会上应聘。当日,安徽淮南华联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,满足产业转型升级发展需求。(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,与一般的大公司不相上下。小微企业拥有自己的特点和优势,如果你在在大公司只能做助理的差事,在中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不知名专科学校毕业生,想到天津闯闯世界的不甘心的年轻人。

在中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应届毕业生共有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,一个约谈,最后有几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、扶持培训、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微企业工作的后顾之忧。

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”,把在中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强的中小微企业,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民工工作暨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人以上规模的地市将普遍建成公益性、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,这些自发形成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。

青海:万名高校毕业生接受就业培训

本报讯 (特约记者那生祥)自6月19日青海省启动实施未就业大中毕业生专项就业培训工程以来,各级政府和有关部门采取有力措施,积极推进未就业大中毕业生的能力素质、职业技能和自主创业培训,各项工作稳步推进,进展顺利。

截至8月5日,全省未就业大中毕业生3类8项培训计划全部进入实施阶段,已

据山东省人社厅相关负责人介绍,零工市场主要分为两种,一是综合服务性的,零工们一天花1元钱可住宿、一顿饭花5块钱能吃饱,是一个集社会管理、求职、食宿、培训、维权等方面服务于一体的综合服务机构。二是满足基本服务的,零工大多以本地人员为主,市场内设有车棚、钢结构遮阳伞、阳光房等基础设施,主要是为零工和招聘方提供一个规范舒适的环境。

据统计,目前全省大大小小的规范化零工市场已有50余家。截至8月底,全省已累计周转46万人次。

培训10290人,完成计划任务的58.2%。

据悉,已有8149人参加能力素质专项培训,完成计划任务的58.2%。其中,8149人参加提高就业能力培训;1059人参加技能人才培训,完成计划任务的53%。产业技能人才储备培训省本级已完成558人,453人完成现代服务职业技能人才培训;岗前素质提升培训方面,待9月份新招聘人员上岗后开展培训。

劳保用品不能“带而不用”

杨涛

前不久,笔者到生产一线检查职工劳保用品佩戴情况时发现,职工上班基本上都带上了工作服、口罩、护目镜、手套、靴套、毛巾等劳保用品,但带到现场后却存在使用不规范,甚至带而不用。

比如,有些职工干活时把本该戴上的口罩挂在胸前或者耳朵上,原因是嫌戴上口罩太热或呼吸不舒服;有些职工在进行电焊、切割作业时不戴护目镜,而是侧着身子眯着眼睛,不仅存在安全隐患,还导致眼睛受损;有些职工作业时不戴手套,因为嫌戴手套麻烦、干活时不灵活;有的职工不按规定在颈部围毛巾,把毛巾扔在一边;还有些职工把领到的劳保用品束之高阁,根本不用,只是在面对检查时用来应付一下,甚至还有个别

基层单位把职工应该拿到的劳保用品折成现金发放,有职工领到现金后并不购买劳保用品。

上述这些现象在该企业生产一线还相当普遍,很多管理者和职工对此见惯不怪,成为了一种习惯性的违章行为。同时,有的职工个人劳保用品被挪作他用,使用率很低,工作中因没配发劳保用品或使用不当而导致的大小事故时有发生,尤为严重的是,长期接触粉尘而患尘肺病的逐年增多。然而,这些隐患并没有引起企业及职工的注意,实属安全检查中的空白区。

当前,有些用人单位由于采购、储存和运输等环节的原因,发放的劳保用品质量不过硬,职工不愿意用。企业个别采购人员由

于责任心不强,或劳保物品专业知识不高,导致其购买的劳保用品质量低劣,职工领回不能用,也不好。如,矿井和建筑企业劳动者工作时常掉帽子、碰脑袋,可见安全帽的质量太差;工作服一穿就开线;手套也是一戴就破,胶靴更是一穿就破,导致劳动者“鞋儿破、帽儿破、身上的衣服破”。长此以往,这也是有些劳动者不愿意佩戴和使用劳保用品的另一个原因。

当前,随着我国职业健康水平的不断提高,职业健康防护制度的日趋完善,各行各业都很重视职业健康防护。为了确保劳动者的人身安全,很多用人单位都会根据工种的不同发放劳动防护用品,许多规章制度都把穿戴劳动防护用品列入其中,作为保护劳动者

安全的必要措施,这些措施对保护劳动者身体健康起到了极大的保护作用。不使用或者不正确使用劳保用品不仅给现场安全生产带来了隐患,同时还极大危害着劳动者的身体健康,应该引起各级劳动监察部门和劳动者的高度重视。

用人单位不能把劳保用品一发了之。企业要把劳保用品列入企业日常性的安全检查工作中去,在检查安全生产工作的同时,也要检查劳保用品是否按规定佩戴和使用。劳动者要提高自我职业健康防护意识,按规定穿戴劳保用品,也是对自己安全负责的具体表现。

劳动话题