

■信息

本报讯(通讯员廖涛腾子 记者张肿)日前,湖北省人社厅、团省委、省教育厅、省财政厅共同启动“2014年度湖北省大学生创业扶持项目”,在2012年、2013年度安排高校毕业生创业扶持资金基础上,再度安排2000万元用于促进大学生在鄂创业发展。

据悉,凡普通高等学校全日制学生和毕业3年以内普通高等学校全日制毕业生(含专科生、本科生、硕士研究生、博士研究生)在鄂自主创业,并依法登记注册、取得工商营业执照的,视情况分别给予2万元至20万元资金扶持。2012年以来,湖北省每年从省级就业资金中单列资金实施“湖北省大学生创业扶持计划”,共扶持创业项目708个,总计发放扶持资金2982万元。

■信息

本报讯 中国石化贵州毕节石油分公司以“聚情爱家、聚力建家、聚智兴家”作为“家文化”建设理念,结合实际打造“五小建设”等特色文化,此举得到各级职工的积极响应。

公司工会将“五必访”作为一项日常工作来抓,通过与职工谈心的方式,了解职工的所思所想及亟须解决的实际困难。公司还开展了“我为企业献一计”、“经营管理金点子”等合理化建议征集活动。今年上半年,收到职工合理化建议46条,立项23项,对提出6条“金点子”合理化建议的优秀职工进行了表彰奖励,进一步激发了职工为企业发展献计献策的积极性。(汤家)

■信息

本报讯(通讯员邵黎飞)9月24日,中油测井吐哈事业部“道德讲堂”在鄯善生产基地举行,130余名员工参加此次活动,共同沐浴道德洗礼,感受正能量。

本次“道德讲堂”共分为唱歌曲、听讲座、讲文化、看短片、诵经典、作承诺6个环节。活动中,大家一起唱响歌曲《我为祖国献石油》,重温火洲文化内涵,观看电视短片,朗诵经典名言。吐哈事业部紧密结合实际,有效开展活动,扎实推进“道德讲堂”建设,让员工感受传统文化道德风范,接受精神洗礼,全方位传播了正能量。“道德讲堂”已成为提升员工素质,引导员工树立正确、健康道德观的重要平台,受到了广大员工的热情欢迎。

■信息

本报讯 “这次职工代表视察效果很好,职工代表敢说真话、实话,从生产者角度监管企业生产安全,很有意义。”日前,吉林白城车务段段长韩福军在职工代表对话会上说道。

为了发挥职工代表参政议政职能,白城车务段工会组织职工代表,对管内16个作业量较大车站进行安全专项视察活动。职工代表通过跟班作业、与干部职工交谈、召开座谈会等形式,重点对安全管理、设备质量、作业纪律等方面现场检验,督办解决安全生产的突出问题。几天的视察发现问题40件,征求干部职工意见84条,根据职工代表情况反馈,该段召开党政联席扩大会议,逐条讨论研究,制定整改措施,要求各科室、各车站高度重视职工代表建议,按照确定时限抓落实。(闻苑)

3000多名职工参加,其中绝大部分是非企业职工,这是从未有过的。

第三,机关工作作风有了明显转变。工会干部已有深入一线,才能真正转作风、接地气、办实事。指导员受派进企,既要有扎实的理论知识,又要有过硬的实践能力,这样才能有效服务企业、服务职工。这进一步促进工会机关干部主动加强学习,不断熟悉业务知识,切实转变工作作风。

采访中,记者遇到派驻浙江永贵电器股份有限公司的企业工会指导员陈亚红。身为台山县总工会组宣部长的她,谈及担任指导员一年多来的感受,用了三个“才发现”:才发现工会业务知识上还有许多欠缺,才发现企业一线的实际工作与坐在机关里所想的有这么大不同,才发现只要肯下功夫自己有这么大的潜能。

这,或许正是企业工会指导员制度的魅力和生命力所在!

公告 周科先生:您与公司签订的劳动合同于2014年9月13日到期,经公司研究决定不再与您续签劳动合同,解除劳动关系通知书已于2014年7月28日发出,请携带及电话亦有告知,您已知劳动合同于2014年9月13日到期,因您未收到公司相关部门办理任何手续,劳动合同自然终止。特此公告。

北京德诺希科技发展有限公司
2014年9月29日

注销公告 三河市信诺房产经纪有限公司(注册号:131082000040712)经股东会决议,拟向公司登记机关申请注销登记,清算组由徐茂玉、高倩组成,清算组组长:徐茂玉。请债权人自见报之日起45日内向本公司清算组申报债权债务,特此公告。

遗失声明 毛伟,天津工业大学 国际经济与贸易专业2010年本科毕业,遗失毕业证原件,证书编号:100581201005 003447,声明作废。

遗失声明 庄连春于2014年9月15日不慎将台胞证丢失,台胞证号:03080138,声明作废。

工人日报社广告经营中心
值班电话:010-84151388
客服电话:010-84151263
传真电话:010-84139874
网址:www.grrbgg.com
邮箱:grrbagg@sina.com

在90后职场人群中,有跳槽想法的比例达65%,不满薪酬水平、职业晋升受限成跳槽两大主因,“工作不开心”成跳槽新诱因——

90后成秋季白领跳槽“主力”

■本报记者 甘哲

“我又跳槽了!”90后张笑笑兴奋地对记者说。其实,刚刚办理完离职手续的她只是众多选择在秋季跳槽的白领之一。日前,智联招聘发布《2014年秋季白领跳槽指数调研报告》称,与以往跳槽旺季集中在上半年不同,今年秋季仍有大量白领在寻找新的工作机会,呈现跳槽小高峰。其中,在90后职场人中,有跳槽想法(含正在办理入职/离职、更新简历和有意向)的比例高达65%。

“跳来跳去”的90后们

两年前,张笑笑大学毕业后进入广州一家外贸公司做采购,工作一个月后“跳”去一家房地产网站做编辑,半年后又“跳”到一家电商网站做运营,就在今年9月,她又“跳”去了一家更大的互联网企业做电商。

80、90后是职场活跃人群,尤其是越来越多涌入职场的90后群体,他们对于企业以及岗位的忠诚度都持续下降,“企业不再是我家,岗位不感兴趣我就调”,根据调研数据,90后职场人中,有跳槽想法(含正在办理入职/离职、更新简历和有意向)的比例达到65%,这一比例在80后群体中下降到57%,而在70后、60后中分别只有47%和32%。

“我有很多同学都裸辞了”,张笑笑说,她的大学同学海波在北京一家互联网公司工作两年多,最近裸辞了,还没找到下家。

不仅是在私企、民企,体制内的工作也并不能带给90后安定感。千军万马挤独木桥才考上北京市公务员的小郭,工作才2个月就辞职了。现在他在一家小型媒体公司干着,“当时父母都很反对,觉得好不容易考上公务员,还没拿到户口就走,新工作也不解决户口。可我还是跳了。”

报告显示,在城市活跃度上,北京、广州、上海、深圳的白领跳槽最为活跃,南京、大连等东部沿海城市白领的跳槽活跃度也较高;重庆、太原以及昆明白领的跳槽活跃度相对较低。

“不开心”成跳槽新诱因

“工资水平太低,入职两年没涨过工资,最近公司上调五险一金基数,拿到手的工资更少了,跟同龄人比工资水平差太多。”刚从一家国企跳槽到民企的小刘告诉记者,国企



复杂的人际关系和有限的上升空间让他更加坚定了辞职决心。

调查显示,不满薪酬水平和职业晋升受限依然是白领秋季跳槽的两大主因,分别占63.44%和60.21%。不过,越来越多的求职者 and 员工在看重薪酬待遇、职业发展等实际要素的同时,也愈加看重工作能否干得开心,“工作情绪”成为影响职业人群岗位选择的重要因素。

放弃当公务员的小郭就是因为“工作不开心”而选择离开的。“当公务员感觉太压抑,我每天的生活都喘不过气,我想趁着年轻做点自己喜欢的事情,活得开心点。”小郭向记者吐嘈。

对此,智联招聘人力资源专家在接受记者采访时表示,情绪是职场人需要修炼的一门功课,但对于90后而言,他们本身就是“情绪生产力者”;对于自己感兴趣的工作总能爆发出强大的战斗力;对于自己不喜欢的工

专家认为,因情绪压力而辞职的现象值得广大雇主关注,毕竟未来的职场将是80后、90后的主场。随着90后对职场的深度介入,企业对情绪生产力的管理能力将会变得日渐重要。

合理规划走出职业迷途

在记者采访的90后职场新人中,也有个别人从未跳过槽。1990年出生的赵阳毕业后就进入一家销售公司从事销售工作,“跑销售很辛苦,刚开始很难出单,但是经验丰富了,业绩自然也就提升了”。凭借自身努力和坚持,现在赵阳已经是公司的销售分主管了。

“公司能理解也允许80后、90后跳槽去找他们真正喜欢的工作,尽管这样会增加企业招聘成本,但我们尊重年轻人选择的权利。”某大型企业资深人力资源总监黄女士对记者说,一方面他们希望职场新人能够找到自己的准确定位,另一方面也担心新人频繁跳槽难以积累完整而系统的工作经验,影响其日后长远发展。

新生代员工要走,企业怎么留?

■齐峻

企业不得不正视的另一个现实是:这些职场“新生代”乃是“情绪生产力者”,即感兴趣的工作、舒心的工作环境总能激发他们强大的热情,反之则难免消极懈怠。这一特点值得企业特别关注,因为在80、90后日渐活跃的职场,企业想要留住人才,让员工最大限度地发挥作用,情绪生产力的管理将愈发重要。

因而,在尽力满足“薪酬待遇、职业发展”等基本关切的基础上,今后,企业还需要关心

随着90后开始崭露头角,80、90后构成的“新生代”已经成为活跃在职场上的生力军。有别于前辈,“新生代”似乎是一个更不安分的群体,根据智联招聘日前的调查显示,90后职场人中,有“跳槽”想法(含正在办理入职/离职、更新简历和有意向)的比例已达65%,这一比例在80后中为57%。

“干一行,爱一行”的传统观念在“新生代”身上并不具有说服力,他们的职业选择更具个性,除“薪酬待遇、职业发展”外,工作

“从1个到30个的变化”

二是促进和谐劳动关系,不仅做“第一知情人、第一报告人”,还要发挥调解和维稳职能;三是促进企业发展,要发挥自身优势,既提升职工技能,又助推企业转型升级。

为规范企业工会指导员派驻工作,台山县总工会专门成立了全县企业工会指导员领导小组,设立指导员办公室,聘请县总工会退休干部担任办公室管理人员,并出台了《关于选派优秀工会干部担任工会指导员的实施意见(试行)》,对工会指导员的总体要求、选派条件、选派程序、工作制度等方面进行了详细规定,逐步建立了企业工会指导员廉洁自律制度、亮牌制度、企业职工评议指导员制度、企业工会指导员考核奖惩制度等。

齐显移:企业工会指导员制度建立后,提升指导员的综合素质和能力水平便成为关键。我们主要从三方面作出努力:一是通过“请进来、走出去”的方法,定期开展业务学习活动,为指导员素质提升搭建学习平台;二是建立交流监督制度,即以镇(街道)为单位,分“一月一议”、“一季一督”、“一年一评”,最后评选优秀“企业工会指导员”,给予一定的奖励;三是示范带动,及时挖掘企业工会指导员工作先进典型,并加以总结、宣传、推广,以点带面,共同提高。

到目前,仅为促进企业工会指导员之间的沟通交流,县总工会就已编印企业工会指导员手册3期,简报32期,制作经验摘编卡600多张,备有指导员活动记录档案952份。同时,还将企

丰富了职工业余文化生活。在保证活动场所和设备投入的同时,克服当前资金使用困难的实际,想方设法安排经费派出人员参加常山县及衢州市供电公司组织的各项活动,取得了诸如衢州市供电系统女子排球比赛十连冠等骄人成绩。

多彩活动促身心和谐。公司自行车协会每周举办一次骑行活动,羽毛球兴趣小组每周二晚上组织分组比赛,气排球爱好者们每周四晚自发开展与外单位的交流活动……在公司工会的统一协调下,各单项活动非常丰富,内部比赛你追我赶,达到强身健体目的的同时,也极大地提高了竞技水平。同时各班组之间也组织开展体育交流活动,利用周末和晚间时间,举办班组联谊体育活动,丰富了职工的业余文化生活。许多职工感慨,以往到了周末和晚上,都不知道该干什么,打打麻将、打打牌成了主要打发时间的方式,现在好了,参与到体育活动当中,强健了体魄,也健康了心理。

(上接第五版)基于这样的出发点,2012年,台山县总工会选取平桥镇总工会开展区域试点。取得成功后,2013年4月,企业工会指导制度在全县推广,由县总工会机关干部、镇(街道)总工会主席、优秀机关事业单位工会干部等组成的首批102名工会指导员,对口进驻到102家企业进行联系帮扶。

齐显移:企业工会指导员在选派方式上,实行个人报名和企业申报相结合原则,即工会干部自主报名担任企业工会指导员,企业工会根据需求申请派驻指导员,在双方达成一致意见的基础上,县总工会根据工作情况,调整工会指导员的派驻企业,一个企业工会指导员指导一家企业。

企业工会指导员一任两年,一个月至少到企业走访蹲点两次。县总工会给指导员明确了“三大”工作任务,一是规范企业工会建设,使企业工会组织不仅建起来,更要活起来、转起来;

全民健身搭建和谐舞台

——国网浙江省常山县供电公司开展群众体育运动纪实

■金坚军

乒乓球、羽毛球、台球、篮球、足球……一项项群众喜闻乐见的体育运动,在国网浙江常山县供电公司每年都会有计划地安排开展,全公司200多名员工,每年都会有近800人次参与到体育竞技当中,超高的群众参与率,勾勒出一幅和谐向上的美丽画面,推动着常山电力群众体育蓬勃发展。

周密计划促全员参与。为了切实加强企业文化建设,增强职工体质,国网常山县供电公司坚持全面开展群众性文化体育活动,以活动促活跃,以活跃促凝聚,以凝聚促和谐。为了扩大全民健身活动的参与面,从2004年开始该公司连续多年举办职工田径运动会,开展长跑、短跑、铅球、跳高、跳远等比赛。同

时根据不同年龄层次员工的喜好,大力开展各类体育竞赛和健身活动,形成了以开展大众健身体育活动为先导,大众体育与竞技体育共同发展,互为促进的新局面。为了切实抓好全民健身活动,该公司每年都要制定实施计划。年初即确定年内全民健身项目及在哪个时间段开展哪些健身活动。为了使全民健身活动贯穿全年,该公司科学规划,合理安排,基本上每个月都安排一至二项体育活动。

搭建平台促水平提升。针对职工业余活动场所不够的实际,该公司因地制宜加大投入力度,完善场地设施,投入资金建成了羽毛球、篮球、排球、乒乓球等场地,并在职工活动室配备了跑步机、健身器等活动设施,在公司机关大院及各供电所划定了“喀喀球”活动场地,为各班组配备了“喀喀球”活动器材,切实