

招聘季:到手的户口哪去了?

●招聘企业建议:毕业生要做多手准备
●劳动专家提醒:招聘单位有的做法虽不违法,但不得人心



2015年10月15日北京高校毕业生就业指导中心首场双选会,拉开了2016年首都招聘季的序幕。 本报记者 王伟伟 摄

本报记者 彭文卓

眼看到了5月底,陈丹实习的公司却还没有跟她签订录用合同,这让她很着急,已经实习了大半年,如果现在走就没有机会转正,但继续呆下去,万一到了6月底公司变卦,那她上哪儿去找工作呢?

对陈丹的苦恼,很多毕业生都有切身感受。又是一年毕业季临近,求职过程中遭遇的尴尬依然层出不穷。尤其是随着今年就业形势的进一步严峻,用人单位招聘乱象让毕业生们倍感压力。

工作岗位怎么不同了

陈丹,98高校新闻系研究生,今年6月即将毕业的她,已经在一家外资的时尚传媒集团实习了8个月。

实习这段时间,她真正体验了一把实习生的心酸,随叫随到,正式员工自己的工作也让实习生做,做错了也是实习生挨骂。

公司只给陈丹发了一封就业意向书,正式的劳动合同据说要等她拿到毕业证书才能签订。“毕业季学校很多事情都要处理,但请假的话又担心公司考评。”因为没有正式

签约,陈丹怕公司反悔,所以连订外卖、买咖啡这些打杂的活她都必须格外卖力。

最让陈丹郁闷的是,当初她申报的明

明是编辑岗,却被分配到了广告部,“每天就是想着怎么把一个产品描述得天花乱坠,比如一个奶粉广告,就得把它写出牛奶中的‘爱马仕’那种感觉。”陈丹认为,这并不是她喜欢的工作内容,与她的职业规划也不相符。

虽然人力资源主管说管培生都会轮岗,但陈丹觉得,自己所在的部门那么缺人,到时候工作上手了,公司也不会再让她调岗了。在陈丹同批的实习生们所建的微信群里,轮岗都被认为是一件希望渺茫的事情,“毕竟是新人,有什么资格要求公司匹配给你理想的工作内容呢,公司一定会说所有安排其实都是锻炼。”

据了解,用人单位因为户口指标临时变卦的事情绝非个例,而另外一种先承诺给户口,但办下来遥遥无期的现象就更常见。

2014年毕业的郭明,当初就是被公司能为应届毕业生解决北京户口的招聘条件所吸引而选择应聘,等真正进入公司工作,等户口却成了一件“熬人”的事。

“公司人力精明的很,当初就是一再跟我们说:我们公司历史上还没有出现硕士没拿到户口接收函的情况,等吧。仔细推敲,他这句话其实并没说死,到时候很多理由可以搪塞我们。”

就这样,郭明的一纸户口,从2013年底拿到录用通知,到2015年底才终于拿到了户口,“这个过程其实承受了很大压力,任何一个意外我都可能排不上号,但只能等公司的消息,因为我再出去找工作也不是应届生了,也很难拿到户口。”

陈丹犹豫再三,撇开能不能最终留下的问题,她还要不要去表明自己的意愿,申请去最初申报的编辑岗位。

到手的户口飞了

一夜之间,到手的户口和工作都没了,方骏业有一种“无处伸冤”的感觉。

博士方骏业,原先报考了北京一所大学的教师岗位,因为自身条件优秀,一开始非

常乐观,他的就业推荐表都交过去了,但最后到了学校审核程序,学校驳回了院里的申请,理由是想招一个北京生源,他就被“放鸽子”了。

各个高校的招聘基本接近尾声,这个消息让方骏业措手不及,“户口指标申请不

下来也很正常,但是人力资源部门应该早

早跟我说,不能拖这么久。之前言之凿凿,

现在却出尔反尔,我这会儿上哪儿去找工作作!

据了解,用人单位因为户口指标临时变

卦的事情绝非个例,而另外一种先承诺给

户口,但办下来遥遥无期的现象就更常见。

2014年毕业的郭明,当初就是被公司

能为应届毕业生解决北京户口的招聘条件

所吸引而选择应聘,等真正进入公司工作,

等户口却成了一件“熬人”的事。

“公司人力精明的很,当初就是一再跟

我们说:我们公司历史上还没有出现硕士没

拿到户口接收函的情况,等吧。仔细推敲,他

这句话其实并没说死,到时候很多理由可以

搪塞我们。”

就这样,郭明的一纸户口,从2013年底

拿到录用通知,到2015年底才终于拿到了

户口,“这个过程其实承受了很大压力,任

何一个意外我都可能排不上号,但只能等公

司的消息,因为我再出去找工作也不是应届

生了,也很难拿到户口。”

简权放权:跑审批不再是“坎”

通化市在“摸家底”过程中发现,40个部

门共上交行政权力4776项,涉及行政许可、

处罚、强制等10大类。市编办主任徐福成说,

通化整合削减2101项,权力大幅度瘦身。

473项行政审批项目也减少到273项,非行政

许可实现零审批。

简权、减权的同时,通化向地方放“实

权”。二道江区常务副区长杨明告诉记者,除

法律规定外,区里提出需权清单101项,实际

承接87项,其中包括固定资产投资项目审批

等含金量很高的权力,很“解渴”。

通化放权,先问基层:由县区根据实际提

出需权清单,市里逐项研究,反复论证,能下

(上接第1版)蓝谷智能厨房副总裁崔玉超认

为,智慧厨房缺乏统一的行业共识和标准,未

来应以改善厨房使用环境和提升以烹饪为

中

心需求的用户体验为导向,建立厨房空间合

理布局和厨电实用功能创新的标准。

上海市信息安全行业协会副秘书长张凯指

出,目前在智慧产业的信息安全上还没有明

确的法律条文,且调查取证难度也很大。而在蔡锦

江看来,智慧家庭产业在跨行业协作模式和产业整体发展形态方面正处于全面酝酿期,需要有关方面共同推动产业标准和商业模式的成熟。

下一个机会谁能把握

据业内人士介绍,2018年全球智慧家庭

市场规模将达710亿美元,中国智慧家庭市

场占比将达32%,将有超过1400亿元的市场

大“蛋糕”。谁能更高的满足消费者的服务需

求,将能够成为这一市场的赢家。

尽管当前智慧家庭产业面临诸多困境,

但整体产业生态圈正在走向成熟。不少业内

人士对此表示乐观。蔡锦江认为,智慧家庭有

望在未来3年内真正走进普通家庭。但需要

把基础环境搭建好,不仅让各种软硬件进入

环境后都可无缝链接,还可通过云平台,让用

户可以选取差异化的服务。

华为OpenLife智慧家庭运营商解决方案

总经理曾小龙表示,智慧家庭是继PC互

联网、移动互联网之后的下一个产业机会,运

营商应联合更多产业行业参与者,为消费者

提供更优质的服务。正如蓝谷智能厨房副总

裁崔玉超表示,他们卖的不只是智能化的厨

房硬件,更是一种高质量的生活方式。

(据新华社长春5月28日电)

责任编辑:兰德华
新闻热线:(010)84151046
E-mail:ldhgrb@sina.com

编读 e 时代

本报法人微博

网友留言摘编

(5月20日~5月26日)

【辅警的“临时工”之惑】据不完全统计,我国目前有各类警务辅助人员400万人左右。他们穿着“警服”,往往干着和警察同样的工作,但在一些人眼里,他们不过是“临时工”,没有独立执法权,人员构成鱼龙混杂;而在他们自己看来,收入低得遇挫,没有身份认同感,未来之路迷茫。

(5月21日《工人日报》报道)

【咸阳至阳】辅警身份上并不是警察,却穿上了和警察一样的制服,如工作需要他们和警察一样,那就请给他们编制!最起码要解决好两个问题:一是形象问题。因为没有执法权,所以着装要和警察区别开来,让老百姓更容易区分。二是待遇问题。工作有特殊性,应该让他们有明确的公务员身份,有更好的社会保障。

【碧川晴海】希望国家能够向辅警提供制度上的保障,身份上的认同,待遇上的提高。基层很累,辅警也很累,请尊重辅警的工作!

【不知潇湘在何处】警务辅助人员确实很不易,干的是最辛苦的工作,拿的是最低的工资。虽然名义上是警察,但实际上就是临时工。期待有一天能实现同工同酬,让所有警务人员都有保障,从而更好地服务于社会。

【河南省总工会下发通知制止“审批怀孕”等侵权行为】全面放开二孩生育以来,河南一些用人单位“错峰怀孕”“排队生子”等规定迭出。河南省总工会日前下发通知,要求各级工会依法维护女职工生育权益,坚决制止单位实施女职工排队怀孕、孕后转岗、降低工资等侵权行为。

(5月24日《工人日报》报道)

【硕鼠米米2011】有了政策,最重要的是执行,不要让女职工不敢申诉或“申诉无门”。

【河江海湖洋】依法维护女职工生育权益,确有必要,但也需为用人单位出谋划策,共同寻求解决问题的良策。

【水晶小草】工会的通知当然深得准备怀孕女职工的好评,但许多单位还是有其它“土政策”,毕竟靠财政吃饭的事业单位是一个萝卜一个坑,大家集中怀孕生子,工作总要有人来做。即便请人也需要发工资,而钱从哪里来呢?

(宋菲涛摘自工人日报新浪微博)

欢迎读者到新浪、腾讯、人民网平台与工人日报微博互动

招聘企业:毕业生要做多手准备

除了迟迟不签约、入职后安排不对应岗位,临时变卦等不合理行为,很多用人单位在招聘过程本身存在的一些问题也被诟病,如招聘环节设置不合理、夸大内容、以招聘之名推广之实等等。

蔡琳琳就遇到过企业“重复招聘”的事。去年9月底,校园招聘大幕刚刚拉开,就有一家网站前来学校开宣讲会,蔡琳琳参加现场笔试后,就再没有收到过任何通知。但到了去年12月的媒体专场招聘会时,这家网站却又来了。

“还有企业明明没有用人指标,却声势浩大地在求职网站张贴信息,其实是为了给企业打广告。”蔡琳琳希望,用人单位在招聘中能更专业,考虑应聘者的合理需求。

对于这些“抱怨”,国内一家大型互联网企业的人力资源经理王俊杰认为,招聘乱象应该主要存在于供大于求的市场,而以竞争激烈的互联网行业为例,企业为招揽优秀人才,招聘流程、政策都会尽可能做到规范。“我们现在已经在做2017年招聘计划了,一般是根据明年公司业务方向和预计人才成本作出招聘职位规划,所以我们不会轻易违约。”

但任珊也建议,毕业生应做多手准备,以应对突发状况。“去年我们的竞争企业就因为效益缩减,降低了应届毕业生的薪资。但当时他们的合同中并没有谈薪资,只是确认了录取意向,所以毕业生就比较吃亏。因为政策形势的变化,或者企业某个业务停掉了,招聘难免出现一些变化。”

专家学者:切莫病急乱投医

“招聘乱象,本质是供需不平衡,这使得

用人单位拥有更大的选择权。”中国劳动关系学院青年学者王俊杰认为,应聘者简历、笔试成绩“石沉大海”,都是用人单位招聘程序不规范的表现。用人单位本应将录取结果告知所有应聘者,但为了降低成本,通常是选择性告知,这种做法并不违法,但不得人心。

对于户口指标“不翼而飞”这类现象,王俊杰建议,“在北上广这些城市,户口属于稀缺资源,用人单位往往给了口头承诺而不是书面文件。但应聘者可以对照招聘公告,判断自己符不符合申请户口指标的要求。总之,要提高个人信息甄别能力,特别是对网络虚假招聘信息以及招聘公告中的一些模棱两可的规定,要仔细研究,最好对用人单位的背景、实力、口碑等做详细了解,千万不能病急乱投医。”

任珊对这也建议,不论是用人单位和应聘者签订的录取意向书还是正式劳动合同,对于双方违约都应该有具体协议内容,到哪一阶段哪一方违约后具体有什么操作,应聘者需要跟用人单位沟通清楚。

“用人单位的人性化管理,不应该只是针对招进来的人,对未录取者同样适用。”王俊杰建议,用人单位应该建立专业的招聘程序,因为规范的、可持续的招聘对于用人单位树立良好口碑大有裨益,是一次很好的品牌宣传机会。

用人单位拥有更大的选择权。”中国劳动关系学院青年学者王俊杰认为,应聘者简历、笔试成绩“石沉大海”,都是用人单位招聘程序不规范的表现。用人单位本应将录取结果告知所有应聘者,但为了降低成本,通常是选择性告知,这种做法并不违法,但不得人心。

对于户口指标“不翼而飞”这类现象,王俊杰建议,“在北上广这些城市,户口属于稀缺资源,用人单位往往给了口头承诺而不是书面文件。但应聘者可以对照招聘公告,判断自己符不符合申请户口指标的要求。总之,要提高个人信息甄别能力,特别是对网络虚假招聘信息以及招聘公告中的一些模棱两可的规定,要仔细研究,最好对用人单位的背景、实力、口碑等做详细了解,千万不能病急乱投医。”

任珊对这也建议,不论是用人单位和应聘者签订的录取意向书还是正式劳动合同,对于双方违约都应该有具体协议内容,到哪一阶段哪一方违约后具体有什么操作,应聘者需要跟用人单位沟通清楚。

“用人单位的人性化管理,不应该只是针对招进来的人,对未录取者同样适用。”王俊杰建议,用人单位应该建立专业的招聘程序,因为规范的、可持续的招聘对于用人单位树立良好口碑大有裨益,是一次很好的品牌宣传机会。

对于户口指标“不翼而飞”这类现象,王俊杰建议,“在北上广这些城市,户口属于稀缺资源,用人单位往往给了口头承诺而不是书面文件。但应聘者可以对照招聘公告,判断自己符不符合申请户口指标的要求。总之,要提高个人信息甄别能力,特别是对网络虚假招聘信息以及招聘公告中的一些模棱两可的规定,要仔细研究,最好对用人单位的背景、实力、口碑等做详细了解,千万不能病急乱投医。”

任珊对这也建议,不论是用人单位和应聘者签订的录取意向书还是正式劳动合同,对于双方违约都应该有具体协议内容,到哪一阶段哪一方违约后具体有什么操作,应聘者需要跟用人单位沟通清楚。

“用人单位的人性化管理,不应该只是针对招进来的人,对未录取者同样适用。”王俊杰建议,用人单位应该建立专业的招聘程序,因为规范的、可持续的招聘对于用人单位树立良好口碑大有裨益,是一次很好的品牌宣传机会。

</