

科教

周刊

责任编辑:尹晓燕
新闻热线:(010)84151634
E-mail:xyx216@sohu.com

江西招聘新政裁好“梧桐” 25个贫困县利好政策引来“凤凰”

本报讯(记者卢翔)为鼓励和引导优秀人才到艰苦边远地区县乡事业单位干事创业,解决这些地区吸引和留住人才难的问题,江西省委组织部与江西省人力资源和社会保障厅日前联合下发通知,对江西修水、余干、遂川等25个县事业单位公开招聘出台了诸多利好政策。

该政策实施范围主要包括修水县、都昌县等25个贫困县。这些县招聘县乡事业单位管理人员和初级专业技术人员,年龄可以放宽到40周岁以下;招聘中、高级专业技术人员,年龄可放宽到45周岁以下;而招聘县乡事业单位管理人员,一般可不作专业限制。同时,积极开展从优秀村干部中招聘乡镇事业单位管理岗位工作人员工作。

通知明确,各地要改进招聘人才的方式方法。乡镇事业单位招聘大学本科以上毕业生,县级事业单位招聘中级以上专业技术职称或者硕士以上学位人员,以及行业、岗位、脱贫攻坚急需紧缺专业人才,可以采取面试、组织考察等方式公开招聘。招聘信息发布后,无人报名或报名人数达不到开考比例的,可视为急需紧缺专业技术岗位。

在激励保障措施方面,通知指出,在职称评审上向县乡特别是乡镇事业单位倾斜,适当提高县乡事业单位中、高级专业技术岗位设置比例。深化卫生高级职称评审制度改革,对基层卫生单位建立“定向评价、定向使用”的职称评审管理制度;深化中小学教师职称制度改革,对长期在乡村学校任教教师申报职称给予特殊优惠政策,对实行“以考代评”“考评结合”的职称系列,可适度降低基层专业技术人才职称考试合格分数线。

新经济组织成为 上海文明单位创建的重要新生力量

据新华社电(记者吴宇)在4月18日举行的2017年“上海市精神文明建设大会”上,3936家市级文明单位受到表彰。其中,新经济组织文明单位471家,占比达12%。

新经济组织是指私营企业、外商投资企业、港澳台商投资企业、股份合作企业、民营科技企业、混合所有制经济组织等各类非公有制经济组织。

引人关注的是,在两年一度的文明单位评比表彰中,上海市文明单位总数增长了7%,而新经济组织文明单位增长99家,增幅高达26%,说明新经济组织已成为上海文明单位创建的重要新生力量。

创立于1998年的上海清美绿色食品有限公司以优质、安全产品回报社会,连续14年坚持天天向多家福利院、养老院赠送豆浆,努力践行尊老、敬老、爱老、助老的传统美德;成立于1993年的上海秋元华林建设集团有限公司每年3月5日都会组织职工开展学雷锋活动,每年冬季开展“衣加衣”衣物捐赠活动。

来自上海市精神文明建设委员会办公室的信息显示,目前,全市新经济组织已达200万个,吸纳就业856.4万人,约占全市就业总数的65%,经济贡献超过全市生产总值的50%,已成为上海经济社会建设以及精神文明建设的重要力量。

上海市精神文明建设委员会相关负责人指出,加强对新经济组织精神文明创建活动的组织领导,有利于引导新经济组织更好履行社会责任,提升企业诚信体系建设,引导新经济组织更好融入上海经济社会发展。

上海对新经济组织参评文明单位的要求是:在物质文明、政治文明、精神文明、生态文明建设中成绩突出,积极履行社会责任,在社会上发挥示范引领作用。市级文明单位是上海赋予新经济组织四个文明建设综合性成果的最高荣誉称号。

山东发布省级政务服务投诉热线

本报讯(记者丛凡)日前,《山东省省级政务服务投诉热线管理办法》发布,确定省级政务服务投诉热线号码,该热线将委托济南市12345市民服务热线开展有关服务。

据了解,山东省省级政务服务投诉热线受理涉及省政府组成部门、直属机构和具有行政管理职能、公共服务事项的其他省直单位的政务服务投诉事项,投诉热线实行24小时工作制(含节假日),全时段受理政务服务投诉事项。根据职能,省政府办公厅政务服务管理机构负责投诉事项办理的监督、评价和综合分析等工作,省直有关单位负责投诉事项的处理、反馈等工作,济南市12345市民服务热线管理机构负责投诉事项的受理、转办、回访、统计和系统维护等工作。

省级政务服务投诉热线具体办理流程为:受理—转办—办理—反馈—回访—重办(经回访,投诉人对投诉事项处理结果或服务过程不满意的)—办结。其中,在办理这一流程,省直有关单位应当在接到转办工单之日起15个工作日内办结。办法明确,对于因办理投诉事项不认真、拖延超期、弄虚作假或泄露投诉信息,造成严重不良影响的,将依法依规追究单位有关负责人和直接责任人的责任,构成违纪的按规定给予党纪纪处理。

避免人到中年再就业,根本的办法是未雨绸缪,及早进行长期的职业生涯规划,并且经常进行反馈和修正

“4050”,你的“职场冬天”来了吗?

本报记者 贺少成 曲欣悦

一位知名通信设备公司的员工,因接近35岁的年龄被辞退,在网上撰文还不起房贷,一时间成为热点。
一名毕业于国内知名大学的女硕士,在外企工作10年后,如今37岁的她连一份月薪3000元的工作都找不到。

……
曾经,女性40岁、男性50岁的“4050”人员被看作是就业再就业的困难群体。但随着社会节奏越来越快,这条年龄线似乎被进一步压缩。“4050”人员注定是被抛在身后的一群人吗?“4050”,是否意味着“职业冬天”已经来临?

微调查: “4050”人员职场出路在哪里?

工人日报在今日头条上做的一项“‘4050’是否意味着‘职场冬天’”的调查,有将近1500人参与。

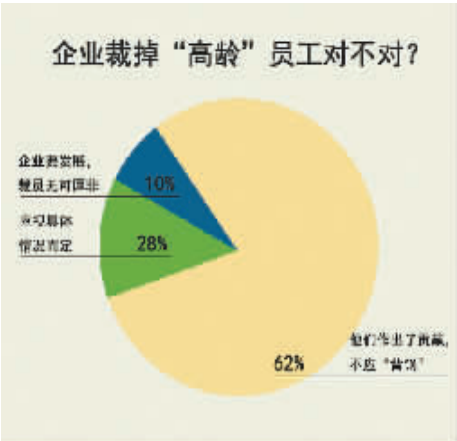
在“哪些行业‘4050’人员难就业”的调查中,网友投票从多至少的选项依次是:服务行业、IT业、网络直播等新兴行业、传媒行业、影视行业。

“4050”人员职场出路在哪里?网友投票最多的选项是“工作不出岔子,安稳度日”;其次是“学习新技能,重新创业”;再次是“向管理人员晋升”;最后是“苦练内功,成为行业领军人才”。

“4050”人员的特点是什么?得票最多的选项是“经验丰富,关键时刻能顶上”;其次是“上有老下有小,难以全身心工作”;紧随其后的依次是“人不同,特点不同”和“思想固化,缺少冲劲”。

企业裁掉“高龄”员工到底对不对?62%的网友表示“他们作出了贡献,不应‘背锅’”;29%的网友表示“应视具体情况而定”;仅有10%的网友表示“企业要发展,裁员无可厚非”。

网友“仙人掌”直言不讳地表示:“现在有些企



制图

贺少成

编者按

似乎一夜之间,大大小小的公司里已经满是年轻人的身影;特立独行的80后,更加前卫开放的90后。而四五十岁的60后、70后上有老下有小,自己在职场被挤压,身体也逐渐在走下坡路。
与“四十不惑”的古训恰恰相反,他们开始质疑自己做的事情,是不是最想做的?工作抑或生活,还可以有什么机会或变化吗?其间压力与内心的挣扎只有个中之人能深刻体会。
中年危机,也称“灰色中年”,高发在39~50岁,是指这个人生阶段可能经历的事业、健康、家庭婚姻等各种关卡和危机。如何长期规划职业生涯,保持职业技能优势避免出现“被辞职”?如何以积极向上的精神状态和乐观态度,充分认识自我,接受现实中的自我,重新上路?政府企业社会如何关注这一群体,依法保障他们的权益?敬请关注本版推出的系列报道“聚焦职场中年”,一起关注探讨中年人职场迷茫、困惑与出路。

业越来越差劲,曾经为企业奉献了青春,把生命最美好的年华和经历都给了企业,企业却让老职工下岗!这样的企业没有良心,没有未来!”

“4050”人员再就业的难点在哪?得票最多的选项是“太多企业在年龄上设限”,随后是“年龄太大,学习新东西困难”;其次是“技能单一”;最后是“自我定位不够准确”。

网友“天元地方”提到,现在“35岁就业就是一道坎”。网友“志在四方”也提到,“现在大学生毕业就失业的都不少,谁还会要‘4050’员工?”

如何保障“4050”人员的权益?网友投票最多的选项是“政府加强监管”;其次是“工会要站出来撑腰”;接下来的选项是“企业不可一味追求‘年轻化’”和“‘高龄员工’要勇于维权”。

被辞退: 中年遭遇职场危机很尴尬

今年36岁的陈琳,年初在无奈之下选择了辞职。有美国某知名大学硕士文凭的她曾在上海一家国际咨询公司工作了近6年。

“自己过了35岁,精力和拼劲儿确实不如以前了。但公司每年都在进新人,也会从其他公司挖人,内部竞争压力很大。”陈琳回忆道,“公司不会刻意辞退,但会以各方面绩效考评不行,从削减待遇,踢出核心项目等方面软性逼你走。”这种工作氛围让陈琳感到既愤懑又焦虑,思索再三,她被迫提交了离职书。目前,陈琳还是待业状态,“虽然我上家的工作经历还算过硬,但这个年纪不能再找到合适的工作,也还得看机会和人脉。”

在北京一家互联网科技公司做程序员的张羽,虽然才刚过30岁,但已经在担忧自己40岁之后的职业生涯了。“年纪大了,写不动码,也熬不动夜了。做程序员如果能做到40岁就算是很高龄了,要么削尖了脑袋去冲管理层,要么就得转行。”张羽说道。

如今,在一些知识、技术密集型的企业,中年员工遭遇职场“天花板”甚至“被离职”的现象越来越突出。为什么这些经验丰富、技术成熟的中年员工会遭遇“职场危机”?

“高学历不等于掌握了核心资源和核心技术,

而这两点恰恰是用人单位看重的。”中国劳动关系学院行政管理教研室主任刘文军表示,“产业升级换代总是不断加快的。中年阶段的员工知识结构基本定型,学习新知识新技能效率较低,转型较慢,因此也容易面临被淘汰的命运。”

大龄员工的职场危机不只是在原来的单位“混”不下去,更尴尬的是很难找到“下家”。

曾在福建外贸行业工作十几年的廖先生,在近50岁时因为公司业务收缩被炒。他的女儿还在上大学,家里不能失去他这个经济来源。廖先生说,为了再找到一份合适的工作,他四处托人帮忙,却都是碰一鼻子灰,“很多单位不愿意招我们这个年纪的人,担心我们这些‘老油条’不听他们的话。”

“社会观念普遍认为人到中年前途有限。企业不愿意招,我们这边也只能安排一些公益性岗位,比如社区保安、街道清扫等等,但工资比正常就业低近一半,大约每个月1200元。”在辽宁省某政府机关负责相关工作的欧德友告诉记者。

再出发: 有一技之长亦要放低身段

秦师傅原来在西北一家老牌的国有纺织企业工作。纺织行业本来是劳动密集型行业,但这些年来,因为企业的合并重组,技术的革新换代,一大批“4050”人员被迫丢失了曾经的“铁饭碗”。秦师傅就是其中之一。“男的只能去当保安,女的就只能去做家政,选择余地很小。”秦师傅说。但令他感到庆幸的是,因为自己有钳工证,技术经验又丰富,还有一些中小型私企请他去做老本行。

不少受访的中年再就业人士表示,想要找到好工作,还得自身实力过硬,没有一技之长不行。蔡玉洁在不到40岁时因为企业破产而丢了饭碗,她原来在一线生产车间学会的技术在就业市场里完全派不上用场。于是,她下定决心要重新出发,通过自学和参加当地组织的免费培训班,取得了会计和计算机方面相关资格。凭借掌握的这些新本领,她在一家公司找到了一份会计工作。

“我觉得再就业不可怕,关键是要放低自己的身段。要学习新知识,改变旧观念。”蔡玉洁说,自

像孩童一样去玩耍 成人幼儿园花式减压

“我叫龙龙,今年3岁。”“我叫小奇,今年两岁半……”4月16日,四川省成都市黄金海岸小区幼儿园课堂里,11名“小朋友”围坐在小桌前,相互介绍自己。这里是成都一家成人幼儿园。在这所幼儿园里,这些二三十岁的“宝宝”们不仅可以画蜡笔画、捏橡皮泥,还可以玩老鹰捉小鸡、挖地种菜,像孩子一样尽情玩耍。据这所成人幼儿园的创始人孙嘉隆介绍,幼儿园成立一个多月来,已有近300名学员加入体验。

成人幼儿园园长杨娟表示,创办成人幼儿园的初衷,就是希望给身负重担的成年人提供一种减压方式,像孩童一样去玩耍。

王勤摄/视觉中国

在“碎片时间”里进行“微量学习”

西宁打造“指尖上的党建阵地”

本报讯(记者那生祥)“上个月我的学习积分是倒数第一,实在有点不好意思,我把所有能利用的时间都用上了,这个月应该不会再垫底了吧。”兴海路街道办事处副主任邓媛对前来登记办事人员说。

在青海省西宁市兴海路街道党支部每个党员的手机里,“夏都学习·信仰的力量”党员教育APP是标配。由于软件具有随处学习、随时受教育,学习成效可量化、可评比、可考核的特点,兴海路社区党支部利用这些特点,在单位内部营造出了党员间“比、学、赶、超”的学习氛围。

如何让广大党员能够在工作 and 生活的“碎片时间”里进行“微量学习”,已成为新形势下党建工作的一个全新课题。2015年7月,由西宁市委组织部策

划的全市首个综合性“夏都学习·信仰的力量”党员教育手机APP正式上线,一个“指尖上的党员之家”诞生了。
点开APP,要闻速递、党教视频、党史摘萃、先锋风采、理论平台、个人空间、生活服务、区县风采、市直单位等9大板块清晰明快,能开放、及时、便捷地记录和反映全市范围内的党建动态。同时,加入个人汽车违章、医保查询等服务功能和生活信息,使手机APP更加实用。在这个党员教育手机APP上轻点屏幕,不仅可以随时浏览中央、省市各级党建新闻,党组织的活动和各类党建学习资料等信息,还可以通过每日答题、专题考试等进行学习,更能以评论、心得体会等形式反馈学习效果。

“这个手机APP创新实施积分管理,通过积分

高低实现对党员的科学考评,使每个党组织和党员都有量化评估、综合分析,真正实现‘指尖上的党建阵地’。”西宁市委组织部党员教育中心主任王凯说,截至4月1日,该手机APP共为全市62613名党员、3500个党组织构建起实时在线的精神家园。

这个交流沟通平台通过“线上+线下”管理方式,拓宽信息传递渠道,提升学习教育效率。线上“利用‘个人空间’板块设置学习排名,‘菜单式’记录党员个人学习情况,以及所在单位学习总积分、排名等情况。”线下“实施‘一月一通报’制度,重点对各县区四大班子和市直各单位‘一把手’通报学习情况,晾晒各级党组织书记学习积分,促使党组织书记发挥示范引领作用。

己的老同事现在有的在做家务,有的自己开公司,还有的在民营企业干老本行,“只要愿意走出去,大家干得都很好,收入甚至比过去还要高”。

在企业从事员工选拔聘用工作的肖成萍表示,缺乏学习的动力,技能得不到改善,又不愿放下身段做具体的工作,这些是他们选用中年员工时担心的问题。“现在社会发展这么快,企业也在不断求新求变。如果平时没有忧患意识,放松了学习,不管年龄是大还是小,被淘汰都是必然”。

人生赛场: 如何“踢”好“下半场”?

中年往往被看作是人生中承受压力最大的一个阶段,上要赡养父母,下要抚养儿女,很多还肩负着还房贷、车贷等经济压力。这些人一旦遭遇职场“滑铁卢”,就意味着一个家庭失去了重要的经济支柱。

那么,企业裁掉“高龄”员工对不对?江苏法德永衡律师事务所高级顾问刘秋苏律师表示,裁员需具备的条件包括企业破产、生产经营出现严重困难、客观经济情况发生重大变化致使劳动合同无法履行等,“只有满足这些条件,企业才能裁员”。

刘律师表示,“高龄”员工能否被裁,也受限员工自身状况和劳动合同的情况;“根据劳动合同法的规定,在本单位连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的员工,公司不能与之解除劳动合同。公司裁减人员时,也应当优先留用较长期限的固定期限劳动合同的员工和无固定期限劳动合同的员工。”

“职场危机”其实也是一个迷茫期,要想渡过迷茫期,必须要明确目标,重新规划。正处在这个阶段的职场人士要如何应对呢?

在湖北经营一家中小型产品销售企业的梅经理告诉记者,他们公司如果要录用中年员工无非是两种情况:“一是照顾熟人关系,二是在本领域有一定的人脉资源,可以拓展市场。”上海一家广告公关公司的高经理亦表示,他们公司的员工普遍年轻,也需要招用一些有丰富社会资源的中年员工。

“职场总是存在着有形或无形的人际圈子,再就业意味着进入新的人际圈子,从头开始自然困难。”刘文军认为,中年人士在谋求职场“新出路”时也应该因人因时因地分析自身情况,扬长避短,“比如说,有商业资源和机遇的可以选择自己创业;有一技之长的可以选择再就业。”

刘文军还表示:“要避免人到中年再就业的问题,根本的办法是未雨绸缪,及早进行长期的职业生涯规划,并且经常进行反馈和修正,顺应产业演进的基本趋势,不断学习充电,以求永不落伍。”

聚焦职场中年 ①

450个“战斗堡垒” 助推兰考“3年脱贫”

据新华社电(记者李亚楠)记者从河南兰考获悉,今后的3年多时间里,450个由2到3人组成的驻村工作队,将通过组织共建、党员共帮、人才共育、致富共帮,建强支部、育强干部、做强产业,最终让实现了脱贫的兰考与全国同步建成小康,到2020年人均可支配收入要达到2.2万元。

今年3月27日,河南省召开新闻发布会宣布,经国务院扶贫开发领导小组审定,并经河南省政府批准,兰考县正式退出贫困县。兰考成为河南省首个脱贫“摘帽”的贫困县,兑现了2014年许下的“三年脱贫”的庄严承诺。

兰考县委负责同志介绍,目前兰考县与全面建成小康社会的目标还有不小差距,特别是整体脱贫之后,部分群众脱贫基础还比较脆弱,因灾因病因学返贫随时可能发生,兰考必须在脱贫的稳定性、持续性上下功夫、做文章。

据悉,450个驻村工作队是由450名机关、企事业单位党支部书记,450名农村(社区)党支部书记,450名驻村工作队队长,结成共建对子组成。此前,兰考县委已经择优选定1064名优秀干部和入党积极分子,组成450个稳定脱贫奔小康工作队。进驻450个行政村驻村帮扶,实现了驻村扶贫和驻村稳定脱贫奔小康帮扶的“无缝对接”。

兰考县委办党支部书记陈国平此前3年作为驻村扶贫工作队队长带领小宋乡东邵岗一村建起了218座蔬菜大棚,实现了脱贫。脱贫后,他没有离开,而是留了下来,继续担任该村稳定脱贫奔小康工作队队长。“当初我是抱着帮群众脱贫奔小康的想法来的,现在脱贫了,但奔小康之路才刚开始。”陈国平说。



黑龙江省哈尔滨市航空服务中专将数控、汽车等专业的女生组织起来,开设专门的“巾帼班”,充分发挥女生学技工的优势,让学生们较快掌握技术。目前,一些优秀的高年级女技工已被用人单位聘用。

新华社记者 王凯 摄