

6 才市扫描 HR Market

高校毕业生： 花样年华遭遇“花样”就业问题

“这五类人不要：简历丑的；研究生博士生；开大众的；信中医的；黄泛区及东北人士。”这是某企业曾在招聘员工时发布的招聘要求。

该招聘要求经媒体报道后，引发舆论的一片哗然。有网友指责该企业涉嫌就业歧视。对此，企业方面回应，涉事人员已被辞退，并对其不当言论表示歉意。

这样的一出“闹剧”在高校毕业生就业季“一石惊起千层浪”。此前，在教育部召开的“2017 届全国普通高校毕业生就业创业工作网络视频会议”中，陈宝生部长强调，2017 年全国普通高校毕业生人数预计达 795 万人。另据资料显示，2017 年上半年全国有 6.7 万家民营企业倒闭，意味着 2017 年高校毕业生找工作更加困难。

“花样”歧视

中国高校传媒联盟面向来自 100 余所高校的 605 名应届毕业生进行问卷调查，结果显示，75.7%的受访者表示曾在找工作时受到过不公平的对待。

而根据我国劳动法的相关条款规定：劳动者就业不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。在国家法律明文禁止之下，没经验的不要，学历低的不要，想生二胎的不要，学校差的不要，各种就业歧视却广泛存在于企业招聘中，成为毕业生就业时面临的一大障碍。

此外，相对于男性，女性就业环境更加恶劣。在一项调查报告中显示，上海超两成女性认为就业时受到性别歧视。不少女性在应聘过程中都会被变相询问是否近期考虑怀孕。二胎政策的全面放开，女性的就业形势“雪上加霜”。中国社科院助研贺雷对记者说到，女性就业问题上，隐形违法较多。企业招聘员工的成本较高，女性一旦怀孕生育，休产假就会给企业带来损失。而二孩政策的全面实施，无疑让企业招聘时考虑的多面。

据另一项中国高校传媒联盟的调查显示，42.15%的受访者受到了学校档次不够所带来的阻碍。“985、211 成固定标签。985、211 出身的毕业生就具有天然优势，而对于没有名校背景的学生，筛选条件就很苛刻。”中研普华研究员袁纲指出。

更有甚者，家乡、属相、星座都成为毕业生就业时受拒的因素。一位业内人士透露，某些三四线城市企业招聘中，尤其是小企业和民营企业招聘员工，更愿意招聘本地或周边地区的毕业生，一则时为了配合当地政府解决本地生源就业，更重要的还是为了留住人才，本地的和周边地区的毕业生留下来的几率更高，更加稳定。

据悉，教育部在《关于做好 2017 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》中就明确坚决反对任何形式的就业歧视，校园招聘活动严禁发布含有限定院校、性别、民族等歧视性信息。

花销繁杂

还有半个多月，便有一批高校学生毕业。一部分大学毕业生选择考研或者出国留学深造，也有一部分选择直接就业。离开校园踏入社会，能够找到一份自己满意的工作是很多毕业生的梦想，于是，不少大学毕业生不停地穿梭于各类招聘会和大量面试中，东奔西跑地找工作。

有的学生找工作轻松容易，学校和学院联系企业举办招聘会，笔试和面试在学院楼，直接校园招聘，因找工作而产生的花销基本为零。可是，对于不少高校学生，可能会面临着不小的开销，毕业季也可能变为消费季，甚至会有高额的支出。去外地找工作，路费、住宿费、餐饮费等加起来，每次花销都近千元，对于没有毕业的学生来说，这并不是小数目。

“求职过程中，毕业生不得不付出很大的成本，企业应该更多进行校园招聘，缓解毕业生就业时面试的费用。”广州社科院研究员彭澎向记者建议道。

尤其引人注意的是，选择就业的大学毕业生里，有很高比例的人选择参加公务员考试和事业单位考试，作为一条重要的就业出路，其中有不少人会选择报考培训机构进行全面学习，这样一来，费用就更高了。据记者查阅，公务员报班学习，从笔试到面试的课程花销并不少，从几千元到上万元不等，以某知名培训机构的网络报价为例，面试培训课程 4 天 4 晚的优惠价格为 3980 元，这个价格还并非最高价格。

“社会就业压力大，应届毕业生一般也只经历过社会的少量培训或者简单实习，这导致应届毕业生容易受到歧视，进入社会求职成功几率小而且待遇比较差，是高校毕业生选择考取国家公务员的一个原因。”袁纲说道。

此外，毕业季还成就了一批“考霸”，为就业考取各种证书，有些证书可以挂靠赚钱，有些证书可以帮助找工作，如会计证、英语口语的相关证书等。还有一些行业从业资格证书也很受追捧，比如教师资格证，律师资格从业证等。山东籍应届毕业生兰东(化名)告诉记者，他本科是法学专业，去年报考国家公务员考试。据他介绍，想要报考公安、司法系统的某些职位，需要律师职业资格证书，有证书才有资格报考，因为没有通过资格考试，只好放

弃报考。而为了通过司法考试考取证书，他购买书籍、参加培训、打印资料等的花销在五千元左右。

心理不平衡

目前，毕业生普遍认为“找不到理想的单位”，袁纲分析到，“毕业生的就业期望值居高不下仍然是目前高校毕业生就业工作中的主要难题。”

彭澎告诉记者，毕业生求高薪、求名气、求舒适的心态较为普遍，期望去大城市、大机关、大企业等大单位工作，追求单位名声好、工作条件好、生活待遇好等。不肯从事偏离自己求职意向的工作或者低于自身预期的工作，是高校毕业生选择就业时的两大状态，而这部分工作却占据着最大比例。

而与此同时，基层一线的用人单位急需人才补给，目前最需要毕业生的恰恰是边缘地区、中小城市、艰苦行业的基层一线中小型单位，然而这些单位和地区年年招不到人，毕业生不愿意去，分配去的毕业生也容易流失，陷进了“要不到、分不来、用不上、留不住”的无限循环。

另外，目前国家第二、第三产业人才需求量大，第三产业对人才需求的弹性较大。我国在制造业方面处于中低端，需要大量的加工制造业工人，且需求高学历和高技能人才，改善我国的产业结构布局。但是，目前这类人才较少，而且蓝领工人待遇较差，工作辛苦等因素，在一定程度上导致了就业需求和就业意向之间失衡。

在互联网大数据时代，加上人工智能的蓬勃发展，对人才的数量要求降低，更要求质量的提高。“高校的专业设置和企业招聘要求不对口。大学生初出茅庐，经验较少，企业需要的是有经验的人才，经验型、专业化人才会在企业招聘中博得眼球。”贺雷分析到，而且与传统行业相比，现在新增行业较多，且偏向于脑力劳动的行业。实际上，毕业生在择业时有了更多的选择。

政策与引导

目前，国家政策大力扶持的就业项目有“预征入伍”、“部队士官招聘”、“西部计划”、“大学生村官计划”、“三支一扶”等。另外，国家也积极鼓励高校毕业生自主创业，有机会发挥一技之长，自主创业，自谋职业的道路，解决自己就业的同时，为社会提供了新的就业渠道，缓解了就业压力。

“这需要有关部门在加大执法力度、倡导企业社会责任、改善大学生就业环境等方面制



定行之有效的措施，为大学生创造一个平等、和谐的就业环境。同时，政府应加大力度，继续实施积极的就业政策，提供更加充分的就业岗位、就业机会，健全更加完善的社会保障体系。”袁纲建议到。

对于广大有志于到基层建功立业的高校毕业生来说，国务院发布的《关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见》中，要求加快构建“下得去、留得住、干得好、流得动”的长效机制，这对高校毕业生走进基层，解决就业无疑是一项好政策。

袁纲指出，好的政策重在落实和执行，用稳定的基层就业政策保障大学生踏踏实实、毫无顾忌地留在基层贡献自己的力量。增加“激励因素”，减少“排斥因素”，注重将能够转化的“排斥因素”转化为“激励因素”，减小不能转化的因素的影响。

当前，我国经济结构更加合理、经济构成更加多元，人才需求的类型和方向发生了重大的变化。“互联网+”催生了不少新兴行业，就业模式多元化，呈现出自由撰稿、自主创业等多种就业态势。

贺雷说到，高校毕业生的择业方式呈现出传统模式与现代模式交相辉映的态势，新模式也为高校毕业生就业注入了新的活力。正如《中长期青年发展规划（2016—2025 年）》中指出，加强对灵活就业、新就业形态的支持，促进青年自主就业，鼓励多渠道多形式就业。

另外，共青团中央书记处书记傅振邦在回复“如何解决毕业生就业结构矛盾、就业公平问题”中表态，会在未来全力打好促进大学毕业生就业的“组合拳”。针对就业确实困难的同学们，他建议大家可提请学校团组织予以必要帮助。同时，他也希望大家合理设置就业预期，开阔就业视野，树立起到一线基层和祖国最需要的地方去的就业理念，脚踏实地，把个人的梦想融入到中国梦伟大实践中去。(赵碧)

公积金进入调整周期 看看你的是涨了还是降了

下个月，你的住房公积金或将迎来调整。一般来说，住房公积金是以上一年的 7 月 1 日至当年的 6 月 30 日为一个年度单位进行调整。不少单位会在每年办理完 6 月份汇缴业务后，根据员工上一自然年度的月平均工资为员工调整其公积金缴纳基数。

今年你的住房公积金将如何变动？快跟小编一起来看。

住房公积金近期或将调整

《住房公积金管理条例》第十六条规定，职工住房公积金的月缴存额为职工本人上一年度月平均工资乘以职工住房公积金缴存比例。单位为职工缴存的住房公积金的月缴存额为职工本人上一年度月平均工资乘以单位住房公积金缴存比例。

随着职工平均工资的变动，公积金也将迎

来调整。一般来说，住房公积金是以上一年的 7 月 1 日至当年的 6 月 30 日为一个年度单位进行调整。

根据《住房公积金管理条例》等规定，单位和个人分别在不超过职工本人上一年度月平均工资 12%的幅度内，其实际缴存的住房公积金，允许在个人应纳税所得额中扣除。单位和职工个人缴存住房公积金的月平均工资不得超过职工工作地所在设区城市上一年度职工月平均工资的 3 倍，具体标准按照各地有关规定执行。

由此可见，能在个人所得税前扣除的住房公积金应为上一年度月平均工资 12%以内的实际缴存额度，且基数不能超过当地上一年职工月平均工资的 3 倍。

你的公积金将如何变动？

以北京为例，职工平均工资变化，个人及单位缴纳的公积金都会变化，而公积金账户中的钱全部归个人所有。

职工住房公积金的月缴存额为职工本人上一年度月平均工资乘以职工住房公积金缴存比例。职工本人和单位住房公积金缴存比例为各 12%。北京职工住房公积金缴存基数的上限为北京公布的上年度全市职工月平均工资的 300%，而下限为北京公布的上年度最低工资标准。

2016 年度北京全市职工平均工资为 92477 元，月平均工资为 7706 元。以往年惯例测算，自 2017 年 7 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日，北京市 2017 年度公积金的缴费基数上限为：7706×300%=23118 元，下限为：2017 年度最低工资标准（目前尚未公布，2016 年为 1890 元）。

2017 年度职工本人和单位住房公积金存缴额上限约为 23118×12%×2=5548.32，比去年多 446.4 元。

但届时以公积金管理部门最后确定的数据为准。

未来将规范和阶段性降低缴存比例

《住房城乡建设部 发展改革委 财政部 中国人民银行关于规范和阶段性适当降低住房公积金缴存比例的通知》（建金〔2016〕74 号）规定，凡住房公积金缴存比例高于 12%的，一律予以规范调整；

阶段性适当降低住房公积金缴存比例，从 2016 年 5 月 1 日起实施，暂按两年执行；生产经营困难企业除可以降低缴存比例外，还可以申请暂缓缴存住房公积金。

(星火)

《中国科技人力资源发展研究报告 2018》研究工作启动

5 月 31 日上午，《中国科技人力资源发展研究报告 2018》启动会在中国科技馆召开。会议邀请了中国科学技术发展战略研究院研究员樊立宏、中国教育科学研究院研究员孙诚、中国科学技术信息研究所研究员乌云其格、中国科学院科技战略咨询研究院研究员周建中、中央财经大学副教授智强等参与研讨。会议由中国科协创新战略研究院（以下简称“创新战略研究院”）院长罗晖主持。创新战略研究院副院长周大亚出席会议。创新战略研究院创新人才研究所、调查统计中心有关研究人员参加会议。

会议讨论了报告主题和内容框架。结合人才工作重点和研究热点，与会专家一致同意以“科技人力资源与人才流动”作为报告主题，分别从我国科技人力资源的总量与结构、科技人力资源流动的态势、规律和效果，国外有关人才流动政策和人才计划的对比分析等方面进行深入研究。罗晖院长对各项工作的时间进度和人员部署做出具体安排。

《中国科技人力资源发展研究报告》是中国科协服务决策咨询工作的有机延续和深化，也是中国科协高端科技创新智库的重要成果之一，由中国科协调研宣传部与创新战略研究院联合推出。自 2008 年推出第一部报告以来，《中国科技人力资源发展研究报告》每两年发布一次，在促进我国科技人力资源研究、完善科技人力资源政策、开发利用好我国科技人力资源红利方面发挥了积极作用。(吴明)

带着孩子去上班 沪新增 47 家职工亲子工作室

继公布拟建 23 家社区幼托点之后，上海市日前又公布了新增的 47 家职工亲子工作室，对此，不少家长拍手称快，有家长说，不仅可以把孩子放在家门口，还可能带着孩子去上班，“有了换工作的理由”。

沪江网员工“带娃上班”

一华在张江园区的沪江网上班，这家互联网公司有点意思——员工带孩子上班。

一华一到暑期就犯愁，4 岁的女儿无处可去。请保姆，不仅要花费一大笔开支，终究也不太放心。除了一华，沪江网还有不少员工家中有低龄儿童。为了能减轻员工负担，让员工没有后顾之忧，沪江网开设了暑托班——员工上班，孩子也“上班”。

沪江网相关负责人向记者描述了暑假中一华和女儿妮妮一起“上班”的情景。

上午，跟着妈妈来到公司的暑托班，妮妮很快就融入了新的集体，和小伙伴一起做游戏、绘画、学英语……到了午休时间，一华来接妮妮去吃午饭。午觉过后，妮妮回到“宝宝房”，一华返回自己的工位。

目前，沪江网有近 1600 名全职工工，平均

年龄只有 28.5 岁，正处于初为人母阶段，其中不少“沪二代”（沪江网对员工子女的称呼）正在读幼儿园或小学，尚无法独自在家生活，如何在寒暑假安置好“沪二代”们，成了许多员工的迫切需求。

针对这一情况，沪江网 2011 年在公司大楼开辟了专门区域设立“宝宝房”，平时免费向“沪二代”开放，只要有孩子来，公司便会安排照看，解决员工的日常应急需求。同时，沪江网在此基础上开设了寒暑托班，安排专人陪同照看“沪二代”；并针对性地设置幼儿组和小学组，组织老师教授认知、绘画、音乐以及学业启蒙等课程。

沪江网合伙人、人力资源副总裁翁卓谓表示，公司每年投入数十万元运营“宝宝房”，满足了员工“带娃上班”的需求。在升级为职工亲子工作室后，沪江网会在课程设置、安全防护、规范管理等方面继续投入，帮助“沪二代”成长。

带着孩子上班，是让员工更安心，还是分心呢？沪江网员工魏艳友表示，带孩子上班解决了家庭托管力度不够的后顾之忧，可以更专心地投入工作，而不用担心孩子没人看管的“不定时炸弹”。“孩子有专门的老师照看，我们

也可以在工作间隙随时去查看孩子的情况，孩子和我们一起上下班，让孩子对父母的工作也更加了解，也增加了亲子时光。”

完全公益的萤火虫托管

位于黄浦区五里桥街道的萤火虫亲子悦读馆，此次也被列为 47 家职工亲子工作室之一。

萤火虫相关负责人孙女士告诉记者，萤火虫亲子悦读馆是民间公益组织上海阅读越精彩承办的一家社区公益悦读馆，主要致力于推广 0-12 岁孩子及家庭的亲子阅读，平时悦读馆免费向孩子和家庭开放，而此次与总工会的合作，主要是推出暑期小学生托管计划，每天 9:00-17:00，为附近有需要的小学生提供托管。主要以培养小学生的阅读兴趣，让学生们共同阅读，践行公益，团队协作，自我成长。

“阅读越精彩在上海有约 30 家社区亲子阅读俱乐部，目前先在五里桥点试水推出托管计划，首期名额为 15 个。”孙女士表示，由于信息刚公布，附近家长的知晓度还不高，但预计这几天会陆续收到报名咨询电话，“托管是纯公益的，甚至午餐费用也在考虑由街道等承担，我们会在安全看护、阅读活动策划上下功

夫，为孩子们提供充实有益的暑期体验。”

“喘息式”托管呼声高

上海市文明办未成年人工作协调处处长蔡伟民表示，类似沪江网由企事业单位利用自身资源开出的福利性暑（托）班，是值得肯定的。有条件的单位、社区都可以借鉴，创造更多的条件安排好孩子们的假期生活。“其实，企事业单位为本单位职工子女开设寒暑假的托管班是有历史渊源的，在上世纪八十年代之前很盛行，只是现在这样的单位越来越少了，职工孩子的假期生活等生活琐事，只能由职工自己去解决了。”蔡伟民说，从单位文化建设、关心职工生活等方面来看，有条件地恢复一些职工子女假期托班，是应当提倡和鼓励的。

上海市科学育儿基地陈彩玉主任透露，86.5%的二孩家庭将“没人照管”列为最大困难，“喘息式”托管在二孩家长中呼声最高。她建议，应明确将 0-3 岁家庭托育纳入公共服务范畴，完善家庭福利政策，支持家庭照顾儿童；出台倾斜优惠政策，鼓励社会力量参与，建立并健全公共托育服务体系，明确主管部门和辅助部门，真正为家长解决后顾之忧。(林颖颖)