

6 才市扫描 HR Market

安徽阜阳:把人力资源变为经济发展优势

1 月 15 日,阜阳市职业教育工作会议召开,全面吹响“十三五”时期阜阳职业教育加速发展的号角。市委书记于勇出席会议并讲话,市长李平主持会议。市领导亢龙、黄珍、蒋中福,市政府秘书长王显义出席会议。

近年来,在阜阳市委、市政府高度重视职业教育发展的大环境下,全市职业教育发展水平有了明显提升。目前,全市拥有 49 所职业院校,在校生达 14 万余人,其中,中职学校 45 所,在校生 11.9 万人,比 2010 年增长 38.7%;高职院校 4 所,在校生 2.6 万人,比 2010 年增长 73%。职业教育开设 106 个专业,覆盖阜阳市一、二、三产业。

职教园区规划建设有很大进展。阜阳技师学院一期工程近 23 万平方米校舍已建成使用,阜阳师范学校已顺利升格为阜阳高等幼儿师范专科学校,阜阳职业技术学院新校区正在紧锣密鼓地建设中。

阜阳市每年有近 300 万青壮年外出务工,如何把人口大都市转化为人力资源强市,职业教育工作任务繁重而艰巨。今后,阜阳市将针对人力资源市场需求,利用职业教育资源开展面向未升学初高中毕业生、残疾人、失业人员、农民、退役士兵、在职职工等群体的继续教育,为所有劳动者提供终身学习机会;其次,搭建人才成长“立交桥”。依托阜阳师范学院、阜阳职业技术学院、阜阳高等幼儿师范专科学校、阜阳技师学院,开展大专院校、高职院校与中等职业学校分段人才培养试点,积极探索中职与高职乃至本科院校的一体化培养培训的上升通道;再次,将积极整合职教资源,提出到 2020 年,全市建成 10 所省级以上示范(特色)中等职业学校、1



所省级示范技师学院、2 所示范(骨干)高职专科院校,中等职业教育在校生达到 13 万人以上;最后,加大实习实训在职业教育中的比重,探索订单培养、顶岗实习、现代学徒制、工学一体化等培养模式,提高人才培养的针对性、实效性。

于勇指出,发展职业教育,既是贯彻落实中央和省决策部署的重要举措,也是阜阳实现“皖北争一流、全省赶平均、同步达小康”目标的现实需要。“十三五”时期,阜阳要完成全面建成小康社会、脱贫脱帽的任务,必须充分发挥职业教育长远的持续的支撑作用,培养更多适应多种需要的技术技能人才,把阜阳人力资源变为经济发展优势、人才资本优势,让现代职业教育助推阜阳经济社会取得更大更好发展。

于勇强调,要改革创新,统筹推进,全力发展职业教育。要大力推进职业教育体制机制改革。通过对现有职业技术学校进行整合,实现整合资源、攥紧拳头、共同发展;必须构建政府主导、市场主体、社会参与的新

型职业教育体系,能够让市场、社会办的坚决交给市场,社会办、政府则引导支持、提供政策,动员全社会参与办职业教育;要改革专业设置、办学方向,适应新兴产业不断发展的人才需求,进一步强化以市场为导向的办学方向;要改革办学体制,把企业引入校园、把产品引入车间、把师傅引入课堂,实现企业与学校的有机结合;要改革教师人事制度,把教师报酬与业绩相结合,充分调动广大教师的积极性。要统筹推进职业教育全面发展,进一步提高专业化水平,强化各类资源的配置,不断提升教育教学水平,把培养学生技术之长与德育之长有机结合,努力培养更多适应市场需求、对国家对社会有贡献的实用人才。

于勇要求,要强化领导,保障职业教育全面发展。各级党委政府要为职业教育提供政策、资金和人才支持,引导全社会共同支持职业教育发展;要结合“接您回家”活动,组织有意返乡创业就业的人员参加教育培训;各级政府要组织好生源,尤其是引导贫

困家庭孩子参加职业教育,学得一技之长;各级教育部门要统筹谋划“十三五”职业教育发展规划,推进体制机制创新,加强对各类职业教育院校的服务,解决它们发展中的现实困难;相关部门要服务、服从于市委市政府确立的职业教育发展方向,按各自的分工做好工作;各类职业教育院校要进一步抓好教育教学管理,在办好教育的同时确保各项安全。

李平在主持会议时指出,加快发展现代职业教育,离不开实实在在的政策支持。近年来,中央和省围绕促进现代职业教育发展,先后出台了一系列政策措施,含金量都很高,我们要深入研究、严格落实,并要根据自身实际,研究制定一套支持职业教育发展的政策措施。重点是要完善引导扶持政策,拿出真金白银,大力支持社会力量兴办职业教育,鼓励多元主体合作组建职业教育集团,充分吸纳各类社会资金用于支持和发展职业教育事业,促进形成多元化的办学格局。

(牛桂芹 马进进)

武汉新年首场招聘会实现“无纸化”

1 月 17 日上午,由武汉硚口区人力资源局与大街网联合举办的 2016 武汉春风行动“千企万人”互联网+综合招聘会,在武汉市第四中学体育场举行。本场招聘会线上线下邀请到了联邦快递(中国)、卓尔、华中数控等近千家优质企业,提供管理、技术、销售、文职等各类工种的就业岗位达 7000 余个,现场参加招聘会的求职者近万人。

本次招聘会是武汉市 2016 年“春风行

动”中的重要一部分,硚口区人力资源局希望通过这次新型模式的公益性招聘会,为用工企业和广大求职者搭建一个有效的劳务对接平台。而此次的“千企万人”招聘会作为 2016 武汉“春风行动”中的首战,取得了巨大的成功。

此次招聘会采用了大街网最新型 O2O 招聘模式。整个招聘过程无简历,求职者申请通过线上进行,甚至可以提前进行职位申请。

而在现场求职者携带手机,扫码便可快速求职和面试;而招聘公司通过互联网可以将求职者信息录入到企业的人才储备库中,使企业后续的招聘工作变得更加简单、有效。

整个招聘会模式新颖,科技、环保,将公益性招聘工作与互联网技术进行了高效地融合,符合国家倡导的互联网+经济发展理念,有效地帮助武汉人才解决就业难题。大街网(dajie.com)创立于 2008 年底,是

一家真正专属于年轻人的移动社交招聘平台。在大街网 APP 上,以卡片代替 JD,感兴趣代替投递,聊天代替线下意向电话及面试,左滑忽略/右滑感兴趣,完全颠覆传统的招聘工具,为年轻职场人匹配最佳工作机会,拓展职场人脉,提升职场价值。

目前,超过 140 万家企业在大街网上招聘,同时已拥有注册用户 3200 余万;移动端已逾 400 万次下载。

(李若男)

“二孩”成女性就业新障碍 八成招聘经理婉拒

从今年 1 月 1 日起,全面二孩政策开始实施,随之而来的对社会方方面面的影响正逐步凸现。近日,武汉晨报接到多名女性就业者投诉,反映在找工作时遭遇企业“二孩歧视”。

16 日,记者赴武汉某人才市场举行的大型周六招聘会暗访、调查。这里 580 家招聘企业七成招聘女员工。女记者随机选取了 10 家企业“应聘”,其中有 8 家企业的招聘经理在听到记者“有生二胎计划”时,当即婉拒了记者。

某人才市场近期对 300 多家企业 HR(人力资源经理)进行了调查走访,其中八成企业表示,他们对招收有生育计划的女性求职者有顾虑,因为二孩政策放开,他们对女性求职者的顾虑年龄由 24 至 28 岁,扩宽到 24 至 32 岁,因为 28 岁到 32 岁这个年龄段的女性相当比例考虑生二孩。

人才市场人力资源师徐舜分析,“二孩”成女性性就障碍的原因有二:女性应聘者“生二孩”,两次产假相加达 7 个月,影响工作;女性休产假期间享受津补贴,对企业是笔负担。

“二孩”新策实施后,如何平衡个人利益与企业的现实困难,女性就业者的“二孩”权益如何保障,成为亟待解决的问题。

暗访
挂牌只招已育女性
想生“二孩”也不行

16 日,记者在招聘市场走访看到,到场招聘企业中,有 3 家企业在其招聘简章中,对部分岗位要求明确注明“女性(已婚已育)”或“已婚已育优先”字样。

某阀门集团有限公司就是其中一家。该公司此次招聘意向岗位共 3 个:销售经理、业务员、标书员。前两个岗位对女性婚否并无明确要求,但作为撰写、制作项目投标文件的“标书员”一职,公司则写明要求“女性(已婚已育)”,学历要求高中以上即可,能吃苦耐劳。

记者来到该公司招聘桌前,以求职者的身份向招聘经理表达应聘意愿。记者在自我介绍中,说明已婚已育后,招聘经理对记者表露出继续面试的意向,紧接着询问“家住哪里?”得知记者家离公司不远,对方显得较满意,随之话锋一转,聊起了“生二孩”话题。当记者表示有生二孩的计划时,

对方立即面露难色,追问“计划什么时候要呢?今年?”“今明两年吧。”记者答道。“我们不可能招个人进来,没半年她就跑去生孩子了。”招聘经理表示还是想要稳定点的,婉拒了记者。

调查
职务越高的岗位
越不希望她生“二孩”

记者以参加面试的方式对 10 家企业的现场调查显示,公司规模、岗位性质不同,对女性生育二孩的态度也不尽相同,其中企业所招岗位越好,职务越高,越不希望应聘的女员工生“二孩”。

某银行信用卡中心招聘销售,招聘经理介绍销售工作较为辛苦,想拿到可观工资要个人勤奋、肯吃苦。记者表示自己已婚已育。“那稳定了哦,”对方感兴趣地继续问道,“孩子多大?”记者称孩子 2 岁多,有婆婆照顾,工作时间能保证,对方听后连连点头。提到近期有生育计划的应聘者,对方坦言“产假这些都有,其间发一定的底薪。不过说实话,公司也不愿意花钱养闲人。”

另一家网络科技公司 HR 则告诉记者,公司按规定有产假,但产假期间没有工资。而且如果是应聘公司管理层人员,他们对应聘者婚育也十分看重,因为管理层可替代性

低,休产假期间团队谁来带?肯定只能由公司层面来解决,是个头疼的问题。

说法
女性求职者频碰壁
“二孩”歧视很受伤

当天招聘会现场有不少女性求职者,记者随机对部分应聘者及招聘者进行了采访。

28 岁的赵女士说,此前她在上海工作,从事机械设备售后服务工作。近年结婚生子后,她回汉找工作。回来近一个月,只要有大型招聘会她都会去,参加了三四场招聘会,她常被问到“是否打算生二孩”,回答时但凡略有犹豫,对方就会表示“再考虑”,然后基本无复试通知。

27 岁的王小姐在应聘销售主管一职时也频频碰壁,她参加了 5 场招聘会,应聘了 10 余家企业的管理职位。HR 对其工作经历大多比较认可,但得知她未婚时,就会询问“打算什么时候结婚?”“什么时候计划生小孩?”有的企业甚至明确说,签合同的前提条件是,三年内不生小孩。由于尴尬的适婚年龄,入职后可能伴生的婚假、产假,甚至 2 次产假。王小姐认为这是很多企业不愿承担的“风险”,或许也是自己频频碰壁的一个原因,甚至有些管理岗位 HR 还会告诉她,更

倾向男性。

企业
生“二孩”增加企业负担
两次生育企业支出 1.4 万

二孩政策放开,普通人欢迎,不少企业人事经理却摇头。一位不愿透露姓名的公司人力资源部负责人表示,企业培养一个员工要投入很多,比如培训学习、内部轮岗、外部交流,这都是公司需要付出的成本。“一个员工从一窍不通,到能够胜任这份工作,通常需要半年,甚至更长的时间,”武汉一家保险公司招聘经理说,“如果你刚招进来一个员工,她就去生孩子了,几乎是一整年不能全身心投入工作,而这个岗位又需要其他员工来填补,这无疑会增加公司的负担。”

采访中,律师为此算了一笔账,女性员工休产假一般是 98 天。如果产妇产满生育保险一年,就将享受生育医疗费报销和生育津贴。生育津贴一般按照该员工的企业上年度平均工资计算,而二孩产假还要增加 30 天。女性员工一旦要生二孩,就将休 128 天产假,相当于 4 个月。按照每月补贴 2000 元标准来计算,两次生育附带的 7 个月断岗期,企业需支出近 1.4 万元。“女员工离岗生二孩,会增加企业的成本”。

(舒翔宇 龚齐飞)

人社部:全面实行农民工实名制 严查拖欠工资

日前国务院办公厅印发了《关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》,人力资源社会保障部副部长邱小平就相关问题作出解释称,按照《意见》要求,全面实行农民工实名制管理制度,严厉查处拖欠工资行为,努力实现到 2020 年基本无拖欠的目标。

邱小平表示,施工总承包企业对所承包工程项目的农民工工资支付负总责,在工程建设领域坚持先签劳动合同后进场施工,全面实行农民工实名制管理制度。

在工资发放上,邱小平介绍,推行银行代发工资制度,鼓励实行分包企业农民工工资委托施工总承包企业直接代发的办法。同时要建立健全农民工工资(劳务费)专用账户管理制度,将工程款中的人工费用单独拨付到施工总承包企业在银行设立的农民工工资(劳务费)专用账户,确保专款专用。

“企业拖欠工资的违法成本过低,最高罚款不超过 2 万元,与用人单位动辄数百万甚至上千万的拖欠工资数额相比,不足以起到震慑作用。”邱小平表示,要严厉查处拖欠工资行为,对恶意欠薪涉嫌犯罪的,依法追究刑事责任。同时,建立拖欠工资企业“黑名单”制度,以及企业失信联合惩戒机制,使失信企业在全国范围内“一处违法、处处受限”。

邱小平介绍,全面治理拖欠农民工工资问题,要在中央层面建立由人社部、发改委等 12 个部门和单位组成的联席会议制度。在地方层面,建立健全由政府负责人牵头、相关部门参与的工作协调机制。到 2020 年,形成制度完备、责任落实、监管有力的治理格局,使拖欠农民工工资问题得到根本遏制,努力实现基本无拖欠。

(吴为)

岁末年初 实用型人才走红

岁末年初,求职招聘市场相对冷清。日前,广州市番禺区人才市场迎来了 2016 年第一场常规招聘会。记者走访了解到,新媒体运营人才成为需求大户,月薪高达 5000 元,而一线技工需求也明显攀升,而销售人才有大量的用人需求,临近春节,本地企业招人困难。

新媒体人才月薪达 5000 元

记者在招聘会现场巡了一圈发现,在这次招聘会上,不少企业都在招揽新媒体人才。一家网络科技公司的招聘负责人陈先生介绍,来应聘的人不是很多,来的一些人也欠缺实战能力。陈先生介绍,招聘岗位是新媒体运营专员,要求大学本科以上学历,具有 1 年以上微博和微信公众号运营经验,待遇暂定是 5000 元。陈先生坦言,互联网传播,特别是微信公众号传播这一块的岗位设置得比较新,社会上有几年相关工作经验者比较少,但发展势头却是很猛的,一般微信是参与到他们甲方公司的项目运营工作,如果做得好,每个项目下来还可以拿到不错的奖金提成。“基于互联网的岗位薪酬在近几年持续看涨,只要是有两三年工作经验者,主要岗位的月薪基本上是万元起步。”陈先生称,但考虑到行业的特殊性,招聘单位还是更愿意接受“招来就可用”的人。

知名企业需要一线员工

记者观察到,在这个招聘淡季,多家企业为了吸引求职者,福利待遇上有了一定的提高。招聘会上,某机械企业招聘方介绍,这次提供的操作技工岗位,要求 18 岁以上,28 岁以下,普通高中以上学历,不限专业。但是对视力有要求,必须 4.6 以上。薪资方面,1600 元以上,最高可达到 4500 元,采取师傅带徒方式培训,如果肯吃苦、相关技能学得快、有能力独立顶岗可提前转正。

“优秀员工可进行中级工、高级工等培训取证,作为公司基层管理人员储备人才。”一家企业招聘人员介绍,公司除了全员购买五险一金、提供浴室、职工食堂等,还会在员工生日、结婚、生孩子等时候,发放祝贺金。

某国有银行番禺分公司此次招聘的业务类岗位,最高月薪达 5000 元以上,除了底薪,还有社会保险、培训体系、职业发展平台和内部晋升空间,优秀派遣员工有机会转为银行正式行员。

销售人才需求大

这次招聘会上,大部分企业都在招募专业销售人才。据了解,企业开出的薪资待遇大部分集中在月薪 2500-4500 元,部分销售岗位的薪资待遇还可达到 1 万元,甚至更高。一家快消品企业的招聘负责人谢先生说道:“有的企业有销售渠道提供给销售人员,但更多的企业需要销售人员开拓销售渠道,因此提供的薪资也更高。”他表示,大学生应聘这些岗位也有优势,企业会提供相应的培训和渠道,让他们尽快成长为熟手。

记者采访时注意到,女性求职者普遍更青睐文员类岗位,尽管收入不高,2500 元~3500 元,但竞争压力较小。而男性求职者应聘工程师、技术员、技术工种的成功率较高。销售类岗位并不十分受求职者青睐。有求职者反映,企业销售情况很大程度上取决于产品品质,销售人员很难快速提升个人能力和业绩,入职后工作压力较大,困难较多。

(张丽琴)