

智联招聘发布 2016 年女性职场现状调研报告

为了更好地了解女性白领的发展现状和职场需求,在 2016 年“三八”妇女节到来之际,智联招聘发起了 2016 年女性职场现状调研,从职场潜力、福利待遇、人际关系、职业规划、女性领导力特质等多个角度进行了调查,共回收有效问卷 15876 份。调研结果如下:

一、女性职场现状:女性胜任高管成为共识,但女性晋升困难度并未获得男性理解

1、谁说女子不如男,女白领照样做高管
本次活动首先对女性在职场的现状设置了 7 个问题进行调查,其中 5 分表示“非常同意”,1 分表示“非常不同意”。从汇总结果来看,“女性可以胜任高管”以 4.48 分位列第 1,这表明女性白领的工作能力得到了大多数白领的一致认可,“求职中遇到过性别歧视”指数为 3.05 分,反映出现在求职过程中的性别歧视现象相对较少,但依然存在。位列第 2 的是有必要设立专门针对女性的福利,而对公司目前设立的女性福利,白领们的认同度最低,说明目前公司在女性福利方面存在不足。此外,白领们赞同女性在职场面临更严峻的天花板现象,也认同男性在职场上更容易升职。

2、男人们知道女白领不容易,但不知道到底有多难
男女白领对于女性职场现状的认知存在着明显差异。对“女性可以胜任高管”、“职场天花板现象在女性群体中更为严峻”、“男性在职场上更容易升职”等现象,女性白领的认同指数明显高于男性,这表明女性白领在职场中需要付出的努力远超男性的想象。而对于“求职中遇到性别歧视”的现象,女性白领也有较高的认同度,这说明在求职过程中依旧有一部分女性遭遇过性别歧视,而男性并不清楚女白领们在职场中遭遇了多大的困境。

3、骨感的现实:仅有 16%的白领所在公司提供女性职工福利
总体来看,仅有 16%的白领表示公司有专门针对女性员工设置福利,65.6%的白领表示公司并没有特别针对女性职工的福利,另外 18.4%的白领表示不清楚公司是否有相关的福利。

从不同性别来看,女性白领中有 66.7%认为公司没有专门针对女性员工设置的福利,而男性白领的这一比例不足一半,另外,女性白领中仅有 15.7%认为公司专门设置了针对女性员工的福利。由此可见,男性和女



性白领在针对女性员工的福利设置认知上存在较大差异,大多数女性员工认为自己并没有享受到相关的福利,而男性员工认为女性已经享受的比例和不清楚的比例都较高。

二、女性职业规划:工作狂的时代已经过去,好玩多金是当下女性追求的理想职业

1、最优先的职业理想,是好玩和有戏
对于自己的职业理想,现代职业女性更希望能享受工作带给自己的乐趣和成就感。“能够发挥主动性和创造性,快乐工作,享受工作”是女性白领们选择最多的职业理想,位列第二的是“获取收入,提升生活品质”。“施展个人能力,体现个人价值”虽然是女性白领选择排名第三的职业理想,但选择的比例明显低于排名前两位的职业理想。

2、女白领不想当工作狂,要事业也要生活
对于未来的职业规划目标,“获取生活与工作的平衡”成为女性选择最主要的职业规划目标,其次是“获取安全感和稳定感”,排名第三的职业规划目标是“获得独立自主的工作”。这说明对现代的职场女性来说,在考虑职业生涯的同时,还需要兼顾家庭与生活。

3、更多女性对潜规则 say no 男员工们看得很开
职场潜规则是指职场“成文法”背后隐藏着的各种隐形规则,如招聘中的性别歧视、晋升时的裙带关系、以及责任推诿、权力寻租、利益输送等不良现象。总体来看,

56.7%的白领表示完全无法容忍职场潜规则,并坚决抵制,25.5%的白领表示可以容忍潜规则的存在,认为有职场的地方就有潜规则,另外 17.8%的白领表示无所谓。

不同性别的白领对职场潜规则表示出了不同的态度。女性白领中对潜规则完全无法容忍的比例为 58.1%,大大高于男性。而男性对于职场潜规则表示无所谓的比例为 30.2%,超过女性白领。

三、女性领导力:情感丰富的女性领导更受白领青睐,善用女性特质是成功关键

1、不要“女汉子”情感丰富的女领导才是白领真爱
总体来看,白领们认为大多数领导气质在男性和女性领导者身上并没有差异,仅有个别气质特征表现出了明显的性别差异。75.2%的白领认为女性领导者更符合“情感丰富”的特征;而分别有 62.6%和 67.4%的白领认为“果断刚毅”和“富有冒险精神”的气质特征更符合男性领导者。

2、有感召力和影响力的女领导才是好领导
总体来看,男性白领和女性白领对于女性领导者的领导能力有着十分相近的观点。近四成的受访者认为感召力是女性领导者应该具备的最重要的能力,其次是影响力,有四分之一的白领认为影响力是女性领导者最重要的能力。相对来说,白领们并不认为决断力、控制力和前瞻力女性领导者非常重要。

东莞:企业用工需求回落 年轻女工仍受欢迎

3 月 14 日,位于东莞莞城莞太路上的一家大型人力资源外包公司的普工招聘处围满了前来找工的求职者,其中以男性为主,而该公司张贴出的企业的招聘启事相比前两周已有减少。“有用工需求的企业数量暂时没有明显减少,但用工需求是大大降低了,在招工的企业中五成都提高了招工条件和要求,但每天前来登记求职的人数和前两周都差不多,目前市场上普工处于供过于求的状况。”该人力资源外包公司相关负责人表示,供大于求的状况将成为接下来一段时间的常态。

“这家电子厂还在招人,但目前只要女工。”听到工作人员的介绍,围在普工招聘处的一众男工们都有些失望。

记者注意到,这家电子厂的招聘启事上描述的待遇最高达到 4500 元/月,在打出招聘启事的几家企业中算是不错的,其招聘要求显示为“16~33 岁,身体健康,体检合格,初中以上学历等。”

而记者在普工招聘现场看到,打出的制造业企业的招聘启事相比前两周已有减少,特别是找工者比较青睐的电子类企业,只有寥寥可数的两三家,有的还是为外地的厂区招人。“有用工需求的企业数量暂时没有明显减少,但企业的用工需求量是大大降低了,在招工的企业中五成都提高了招工条件和要求。”据该人力资源外包公司相关负责人介绍,从企业提高招聘条件来看就可以证明目前企业的用工需求量已经不是很大了,“主要是补充一点日常的流失,平衡一下员工的男女比例。”而企业提高招聘条件最明显的表现就是要求女工带男工或者只要女工。

该负责人表示,虽然目前企业的用工需求已经大大降低,但是女工特别是年轻女工仍是不愁的,“目前每天前来登记求职的人数维持在 300 人左右,而其中八成左右的都是男性,这是因为女工一般自己就可以在工业区找到工作,到我们这里登记的少量女工也很快就被安排进厂了,所以找工作市场上男性占据了绝大多数。”

(余晓玲)



工资总额大包干 一厂一策定薪酬 究矿贵州能化大方煤业公司推行内部市场化工资制

今年以来,究矿贵州能化大方煤业公司在深化管理体制和“大科室、大区队制”改革的同时,大力推行内部市场化工资制,以市场工资价格和吨煤、延米绩效工资单价,减亏增盈增工资,增亏减盈减工资,彻底打破了以往千多千少一个样、干好干孬一样多的工资分配平均主义、大锅饭,员工每月工资收入的高低,一切都有内部市场说了算,多干有收益,贡献有报酬在这里真正变为实际,从而极大地激发和调动了全体员工的安全生产工作积极性。

近年来,面对持续低迷的煤炭市场,企业经营压力越来越大,为适应改革发展的需要,大方煤业公司克服“等、靠、要”的思想,变被动为主动,大刀阔斧地推进各项改革,不断向员工传递市场压力,推动管理升级。为充分发挥工资分配杠杆激励作用,建立工资靠效益,增长靠贡献的内部分配机制,今年以来,该公司推行实施了内部市场化工资分配机制。制定出台了《大方公司 2016 年内部市场化工资分配运行实施方案》,对基层区队、机关科室等 20 个单位,实行“一单位政策”、“一单位两制度”的计件、计时(承包)工资分配形式,最大限度地调动和激励广大员工的生产工

作积极性。

据悉,该公司内部市场化工资分配机制,就是按照效益决定工资的原则,坚持工资效益挂钩联动,以市场价格为指导,实行内部市场化、岗位货币化,落实工资分配自主权,减亏增盈增工资,增亏减盈减工资,以市场机制激发员工活力。该公司锁定工资总额基数,将工资划分为基础工资和绩效工资两大部分,各占工资总额的 60%、40%,分别按月挂钩考核。基础工资按万元收入工资含量乘以主营业务收入提取;绩效工资分别与商品煤销量、掘进进尺、利润、成本、安全等五项指标的权重挂钩考核。考核包括利润、成本、安全,分别挂钩绩效工资 50%、30%、20%。若未完成利润考核指标,以计提绩效工资的 50%为基准,按增亏减盈额的 40%扣减绩效工资;若未完成成本考核指标,以计提绩效工资的 30%为基准,每比成本计划增加 1%扣减绩效工资挂钩部分的 2%;安全与绩效工资挂钩 20%,若未完成安全目标,扣减绩效工资。

为加大工资分配向生产一线岗位的倾斜力度,该公司明确规定:地面服务、生产辅助、采掘岗位的工资收入比例为 1:1.5:

四、成功女性的标准:嫁个好老公已经 OUT,独立阳光是成功女性标准

在女性白领看来,成为成功女性应该具备哪些要素呢?从女性受访者对各个要素的重要性打分可以看出,“有自己的处世态度,不随波逐流”成为女性白领心目中重要性最高的要素,重要性指数高达 4.53。排名第二的是“传播正向价值观”,“关爱自己,且能够关爱身边的人”以及“拥有受人尊敬的人格魅力”并列第三。“嫁给一位优秀的伴侣”以 3.69 的指数排名倒数第一,重要性远远低于其他方面。此外,“拥有幸福美满的家庭”和“有一定的社会影响力/社会地位”的重要性指数也偏低。这说明在女性受访者看来,成功女性的评价标准更为多元化、较之成功男性要多金、有社会地位的普世标准,女性最重要的是拥有独立完整的人格,不随波逐流。至于美满的家庭和优秀的伴侣,这对女性白领来说已不算成功的决定因素。

职业女性在现代社会中发挥着重要作用,承担了重要的社会责任。但是,男性和女性的生理差异决定了他们的心理特征和社会角色的不同,从而进一步表现为职场性格的差异。这些差异是不可避免的存在,也不应该脱离这些差异去讨论职场女性的状况。虽然女性在职场面临的状况已经有了很大进步,但从我们的调查结果可以看出,女性在职场上享受相应的福利、女性的职业规划、女性领导力等各方面都还存在不尽人意的方面。

从宏观环境的角度来说,目前的社会环境对职场女性的要求比较高,她们既需要在职场中表现出色,努力完成工作;也需要承担家务,生育以及照顾孩子。从职场女性自身来说,努力关注自己的职场表现,尽量少从性别的角度衡量自己的职业发展,另外,整体的社会环境也需要为职场女性创造一个更平等的职场环境。

很多女性领导者一开始并不知道自己会成为一个领导者,而是在职场奋斗的过程中,因为自己表现除了出色的技能、坚定的意志、一定的影响力,获得了上层领导的认可,从而被任命为团队或公司的领导者。

不管是在家庭生活中,还是专业职场上,女性都是重要的组成部分,为职场女性创造更好的职场环境,需要社会、企业、男性和女性共同的努力。期待本次智联招聘的调研能够给职场女性、雇主和社会以更多的启示,在改善职场女性的工作环境方面有更多的积极行动。

(中新网)

南屯矿形势任务教育聚人心增合力

面对经济新常态,南屯矿按照整体布局、持续深化的思路,采取多种渠道加强形势任务教育,全方位打造关爱职工平台,为职工思想“导航”,为逆势发展“聚力”,激发广大干部职工合力攻坚度危求进的干事热情。

思想“搭桥”凝共识。该矿持续开展“深化四项教育,度危机、保生存”形势任务教育活动,创新教育载体,在广播电视、简报、内部网等传播媒体开辟“形势任务教育小课堂”专栏,通过组织“政工宣讲团”、“政治学习日”、“教育小课堂”等形式,用好活用《行业动态》等形势任务教材。紧紧围绕“形势怎么看,现在怎么干”、“企业渡难关,我们怎么办?”、“企业困难我担当、岗位双创做贡献”等主题系列活动。运转区把《行业动态》重要内容摘编制作成“学习小卡片”下发职工手中,利用班前班后会和政治学习日对职工进行专题教育,值班人员分 4 个班次对重点问题进行随机提问,确保了学习效果;机修厂将形势任务教育同节支降耗、修旧利废等工作相结合,开展“企业困难我担当、岗位双创做贡献”竞赛活动,大搞劳模创新工作室创建,加大“双创”力度,通过开展技术攻关、合理化建议征集和小改小革活动提高生产效率,优化工艺流程,推进降本增效。各单位纷纷开展以“困难形势怎么办”的专题大讨论活动,职工们纷纷就当前矿井发展、安全生产、材料节约、技术创新等问题积极建言献策,激发了大家战胜困难、迎接挑战的积极性。

行动“牵线”聚合力。在形势任务教育中,该矿还注重加强人文关怀和心理疏导,关注职工心理情绪变化,缓解思想及心理上的压力,引导他们正确面对现实,加强形势适应教育和心理健康教育,促使职工以最佳的精神状态投入到工作中。他们牢固树立“职工利益无小事”的服务理念,深入基层,从细微小事入手,认真落实思想政治工作四项制度和“1461”信访工作责任制,每季开展一次情感交流会,开展大走访大谈心活动,及时了解职工群众呼声,解疑释惑、理顺情绪、化解矛盾。建立生活帮扶、医疗义诊、水电暖维修、情感交流 4 个服务团队,定期帮助创业者家庭料理家务、打扫卫生,与创业者家人谈心、送祝福,解决外出创业者的后顾之忧。坚持开展扶贫解困送温暖活动,重新调查摸底困难职工家属,发放扶贫送温暖基金、患大病职工家属救助金、金秋助学助学金,确保服务全覆盖,帮扶无遗漏,形成了千群同心共渡难关的良好局面。

(陈倩)

送关怀 抓引领 提信心 朔石矿业暖心聚力共克时艰

面对严峻的煤炭经济形势,淮北矿业集团朔石矿业公司大力开展有温度的人文关怀、有温度的宣传教育工作,以聚民心、暖人心、提信心为载体,将暖心聚力工程作为一矿两井度危求进、逆势发展的首要任务,汇聚强大发展合力。

今年一季度,朔石矿业平稳减员 241 人,超额近 2 倍完成集团公司下达的减员指标。同时,帮助 200 多名转岗分流职工及家属参加了政府部门组织的再就业培训和招聘会,100 多人通过公益性岗位、社会性岗位实现了托底帮扶再就业。去年 8 月份一矿两井整合以来,朔石矿业每周开展“形势任务宣讲进科区”活动,讲形势、明任务、讲前景、增信心,把煤炭行业的困境、形势以及淮北矿业的应对举措讲清讲透,让职工及时了解企业状况,增强同命运、共抗争、迎挑战的责任感和使命感。结合收入下降、减员分流、并岗整合等现实情况,公司加强职工思想引领和心理疏导工作,利用职工接访日、支部活动日、职工帮扶站等多条途径,建立情绪宣泄平台和职工心理诊所,听牢骚、问困难、解难事、抚情绪,为职工发表意见、释放压力、提振信心构筑“心灵驿站”。

针对并岗减员分流的大趋势、大环境,朔石矿业有针对性地做好一人一事、一岗一点的思想政治工作,积极开创餐饮公司、文化广告公司、家政服务公司等新的就业岗位,对外拓展劳务对接,对内疏通提前离岗、内退、协议中断劳动关系等渠道,实现分流安置一批、培训转岗一批、退休退养一批、中断合同一批,确保人员分流工作“走的开心,留的安心”。同时,把“送关怀、送温暖、送健康”作为思想政治工作的重要抓手,每年投资 200 多万元,落实职工全员健康体检、职业病健康体检、职工疗养、女职工健康及生育保险等保障机制。全覆盖、多渠道开展领导联系困难户、结对助学助困、大病医疗救助等送温暖活动,积极构建应急帮扶、结对帮扶和“造血”帮扶渠道,2015 年发放帮扶慰问金 18.8 万元,救助大病职工 240 户,救助金额 88.3 万元,发放困难职工救济款 3.71 万元。

与此同时,朔石矿业高度重视一矿两井正能量集聚和典型引导力量,主动引领职工价值取向,先后开展了“朔石是我家,我爱我家”主题征文和演讲活动,在异常严峻的经济形势和复杂多变的生产条件下,增强了一矿两井千群众志成城、攻坚克难、战天斗地的精神动力。

(乔时庆)