

各地就业政策频出“花式”引才聚才

2023年,我国高校毕业生将达到1158万人,同比增加82万人。招工难、就业难并存的结构性矛盾依然突出。人力资源和社会保障部会同教育部、共青团中央、全国工商联日前印发通知,5月29日至6月4日在全国范围内同步启动“就业扬帆 政策护航”高校毕业生等青年就业创业政策宣传周活动。与此同时,地方人社部门发布各种政策,高校、企业等也纷纷采取有效措施吸才、引才,为助力高校毕业生实现充分、高质量就业出实招真招。

政府招才的诚意打动学生心

5月3日早上7点半,北京大学临床医学专业大三学生赵锦乘坐火车从北京来到山东省淄博市。跟众多慕名而来品尝淄博烧烤、打卡网红城市的游客不同,他此次前来是为了参加“淄为你 博未来”就业体验淄博行活动。

淄博市政府举办此活动意在吸引更多优秀青年人才赴淄就业,为淄博高质量发展提供坚实的人才支撑。参加此次活动的有来自清华大学、北京大学、山东大学等高校共计201名学生。“吃住行及景点费用均由淄博市政府承担,当地还为我们安排了统一接送的车辆。”赵锦说。

根据“清华职业辅导”发布的信息,此次免费淄博游,围绕就业体验确定了4条就业体验主题线路,包括十几家科技创新平台、高新技术企业和工业旅游示范点,以及10家代表淄博文化旅游特色的文博场馆。

作为一名医学生,赵锦被两家医药和医疗器械公司所吸引。在山东新华制药股份有限公司,工作人员为学生们详细介

绍了企业的文化、历史和药品开发情况。赵锦在实验室里看到了很多未曾见过的药品生产设备,“整个参观过程中,我们感受到了企业的专业和真诚的态度”。

经过两天的就业体验之旅,学生们对淄博的企业、文化、城市建设有了一定了解。“淄博是一个很有幸福感的城市,我们感受到了这座城市的繁荣与繁荣,也看到了它未来的潜力和希望。”赵锦表示,从就业角度看,淄博有着足够多的工业产业岗位和发展空间,“同行的部分同学也表达了希望来淄博工作或定居的意愿”。

今年2月,即将毕业的华北理工大学硕士研究生吴平雄,收到了四川成都一家企业的面试邀约。这是吴平雄第一次来到成都,他对这座城市并不熟悉,找不到落脚的地方。

通过社交媒体,吴平雄了解到成都市委组织部联合共青团成都市委打造的“蓉漂”青年人才驿站,主要为外地本科以上应届毕业生来蓉应聘提供7天内的免费住宿服务。

他锁定了成华区的青年人才驿站,提交资料后,不到半小时就完成了预约入住流程。到了成都以后,工作人员很快帮他办好了入住手续,前台还有介绍成都人才引进、就业创业等政策的手册,吴平雄感受到这座城市对学生的关心和热情,“我更想在这里工作了”。

“驿站在选址之初就充分考虑了便捷性,既方便‘蓉漂’青年求职时的交通出行,又能满足生活需要,帮助他们熟悉成都。”成华区青年人才驿站管理员沈涓说,她的手机保持24小时开机,从入住申请咨询到在成都遇到

的生活难题,她都会事无巨细地帮助学生们处理。

诚邀八方英才奔赴“青创新城”

“浙江湖州,我来了!”5月19日,在江西某高校读本科的王立,看到20日“湖聚英才·未来可期”青年人才万人招聘大会将举办的消息,当即连夜坐火车,“凌晨3点到杭州,9点从杭州转车去湖州”。对他来说,这已是能最早赶到的时间了。

之所以第一时间赶赴湖州,是他和许多学生一样看中了这里能提供的就业机会。据湖州市人社局相关工作人员介绍,在这场招聘会上,湖州全市500余家用人单位,推出了1.2万个优质就业岗位,平均年薪达15万元,最高年薪50万元,累计吸引全国1.3万名大学生进场求职。

当天中午到达湖州后,王立马不停蹄地赶到招聘会现场,除了投递简历、和用人单位交流,还收获了就业指导,“你需要注意简历上对于过往经历的叙述,增强逻辑性”。

为向求职的高校毕业生提供完善的服务,湖州人社部门专门设置直播带货、简历诊断、面试赋能等多个服务区域,为4000余名大学生提供就业政策咨询、面试技能辅导等服务。

“本来以为要去县里的便民服务中心办理业务,没想到在这里就能办,更便捷了。”来自安徽的大学生王晨可,正在湖州长兴县人才大厦“一站式”综合服务站办理人才项目申报。通过创新政务服务,在这里能“进一个门、办所有事”,像他一样有需求的人才,能够足不出园实现一站式办理业务。

2019年,湖州成立长三角地区首个人才发展集团,在服务人才方面下足功夫,紧扣青年人才“关键小事”,竭尽所能打消青年在湖州工作生活的后顾之忧。21世纪教育研究院院长、教育学者熊丙奇认为,优化高校毕业生就业环境,应该切实做好高校毕业生的服务工作。为高校毕业生创造良好的就业创业环境,应该“怎么有利于求职和职业发展,就怎么办”。

“鱼跃龙门”职引给力

“老师,我今年读研一,之前的实习经历特别杂、领域不垂直,不知道还有没有机会进互联网大厂呢?”5月26日,在北京市字节跳动公司总部,北京语言大学学生罗晓提出了这样的问题。

“其实在字节跳动,很多人之前从事的行业和现在完全‘不搭’,我们更看重人才更为本质的能力。因此,你需要从每一段实习中总结出方法论,这才是你在职场‘打怪升级’的重要经验。”负责人力资源的人员给同学们深入浅出地讲解企业在用人时的考虑,为未来职业规划支招儿,学生们感到很“解渴”。

这些学生是通过报名北京语言大学就业创业中心推出的“鱼跃龙门职引计划”,有机会参加这次企业开放日。

“很多人觉得就业部门是服务毕业生的,但要真正提升学生的职场竞争力,需要很早就开始

高考天气指南

本报讯 记者程雪报道 高考即将拉开序幕,目前来看高考期间天气变化较大。6月7~8日需关注雨水,9~10日要关注气温。

据省气象台最新资料,本周开始,随着副热带高压撤退,雨带也将向南回落,阵雨或雷雨天气将频繁出现,请注意防范局地对流天气。高温范围将明显缩减,但大部地区的最高气温仍较高,同时雷雨天气还不时地“加戏”,因此体感上仍会比较闷热,需继续做好防暑和补水工作。

预计6月8日前全省多阵雨或雷雨,其中5~6日局部有短时暴雨和个别8~10级雷雨大风

培养。”北京语言大学就业创业中心相关负责人说,参加这次活动的大多数是大一、大二和研一的非毕业年级同学,他们比较缺乏职业规划和就业知识。今年,北京语言大学推出“鱼跃龙门职引计划”,通过企业开放日、校园工作坊等不同形式的访参活动,满足学生多元求职就业需求,促进学生、用人单位的双向了解和互动。

“我们特别鼓励学生早些去实习,增强自身的职场经验。”相关负责人告诉记者。

今年3月,北京语言大学举办了多场线下就业实习双选会,现场设置有简历指导展台、就业指导游戏体验环节。许多学生体验后点赞,认为非常切实地帮助他们指引就业方向,解决求职中的难题。

记者发现,国家和地方有关部门近年来出台了一系列就业政策措施,以促进高校毕业生高质量充分就业,但仍然有很多毕业生对一些就业政策并不了解。

在此次全国“就业扬帆 政策护航”高校毕业生等青年就业创业政策宣传周活动中,各地全面梳理促进高校毕业生等青年就业创业政策措施,组织“进企业、进校园、进社区”宣传活动准备,使高校毕业生、用人单位等对就业创业政策尽享尽知,助推政策落地见效。

“政府进一步完善、创新和宣传就业服务政策,多举办大型招聘活动,对于解决大学生就业难题非常重要。”对外经贸大学国家对外开放研究院李长安教授表示,高校要加强跟企业的联系,在专业设置上应尽量与市场接轨,共同助力大学生多渠道就业。

据《中国青年报》

大美湿地

6月5日是第50个世界环境日,今年的主题为“建设人与自然和谐共生的现代化”。山青水绿天蓝、生物多样性呈现的杭州西溪湿地,是一个集城市湿地、农耕湿地、文化湿地于一体的国家湿地公园,成为人与自然和谐共生的典型,也是杭城的一颗大明珠。

图为鸟瞰西溪湿地公园。

记者邹伟锋 摄



“结婚了吗”“刚毕业应该还没生孩子吧”“要二胎吗”……求职被盘问“婚育”,性别歧视何时休

不久前,即将硕士毕业的张岚岚在招聘平台上,向沈阳一家互联网企业销售岗位投递简历后,收到婉拒的回复:“温馨提示,该岗位工作强度大且需要临时加班,出差,较适合男性。”

“这种隐晦暗示和‘仅招男性’有啥区别?”随后,她向该招聘平台投诉称遭遇就业性别歧视,却被平台驳回,原因是“证据不足”。

记者采访发现,很多用人单位不会公开表示只招男性,而是转为隐晦地暗示女性入职、工作、晋升过程中的困难,甚至打听婚育状况,使得就业性别歧视由明转暗。而要破除对女性的就业歧视,还需要建立生育成本社会化分担机制,为女性打造更包容更友好的就业环境。

隐蔽“考察”婚育情况

在和宿舍同学聊起求职情况时,张岚岚发现大家都被委婉地问到过婚育状况:“结婚了吗”“刚毕业应该还没生孩子吧”“要二胎吗”……有同学被要求填写包含配偶及子女的家庭关系,还有同学被提示,“单位只有男性值班室”。

事实上,像张岚岚和女同学们这样的求职遭遇并不少见。前不久,智联招聘发布了一份

3.9万名职场人士参与的《2023中国女性职场现状调查报告》显示,61.1%的女性在求职中被问婚育状况,远高于男性的21.5%。

记者了解到,一些用人单位在招聘启事和招聘环节虽没有限定性别,却在面试等过程隐蔽地“考察”女性求职者的婚育情况,并以此作为其能否被录用的重要因素。

“门槛”不仅存在于求职时期,还贯穿于女性职业生涯的不同阶段。什么时候结婚、生小宝宝,都成了女性职场中难以回避的问题。《报告》指出,相较于男性,婚育是女性职业发展的一大障碍,尤其是育龄女性。

谈到职场妈妈面临的晋升障碍,刘淑君觉得自己很有发言权。从事会议工作的女儿,连续三年被评为部门优秀员工。而从职员晋升至副部长,她花了11年时间,部门其他同事“基本干3到5年就会获得晋升机会”。

在刘淑君生育第一个孩子休产假时,公司就着手招新人接班,使得她产假没休完就匆匆返岗。“公司总觉得我孩子小需要照顾,迟迟不给晋升。”直到小儿子3岁后,她的晋升才被提上日程,但公司同时给出附加条件,要求“工作时间尽职尽责,非工

作时间也可应酬和工作”。

隐形增加维权取证难度

一直以来,我国高度重视妇女就业工作,通过不断完善法律法规、出台政策措施,保障妇女平等就业权益。

劳动法法和就业促进法明确规定,“妇女享有与男子平等的就业权利”“不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准”。新修订的妇女权益保障法更是归结了5类易发生的就业性别歧视行为并加以禁止,包括除个人基本信息外,不得进一步询问或调查女性求职者的生育情况,不能将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件等。

法律层面如此重视且规定细致,为何用人单位的性别歧视行为依然不绝?

“上岗前说好适岗三年,不到半年就生娃,三年生俩。”记者从工作13年的HR陈勇口中,听到了来自企业方面的压力。他认为,女性就业歧视主要原因是,企业认为女职工会因生育“耽误”更多时间和精力,降低工作参与度和劳动效率,无形中增加了用工成本。

投诉被驳回后,张岚岚没再继续申诉。虽然人力资源工作

人员电话沟通中明确表示“只招男性”,但她没有录音留证,“仅凭邮箱回信,有些证据不足”。隐形的就业歧视增加了劳动者取证难度,加上多地对这一行为惩处机制不健全,在一定程度上加剧了就业性别歧视。

辽宁省劳动争议研究专家孟宇平表示,现行的女性就业权益保障相关条文分散在妇女权益保障法、劳动法、就业促进法中,缺乏保障实施机制,“虽然可以用侵犯名誉权来起诉存在性别歧视的用人单位,但由于维权成本的问题,实践中并不容易实施。”

构建生育友好的就业环境

针对就业性别歧视行为,一些省市明确了行政处罚标准。今年初,北京市人社局印发《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表(涉及妇女权益保障法部分)》,明确用人单位在招录(聘)过程中,以性别为由拒绝录(聘)用妇女,最高可处五万元罚款。

在陈勇看来,显性的就业歧视较易识别,惩处起来也有效果,而对隐性侵权行为,“仅靠加大惩处还不能解决问题”。

“对用人单位尤其对中小微企业来说,追求的无非是员工队

伍稳定,降低经营风险。相关部门在加大对就业歧视行为惩处力度的同时,还应考虑到企业利益诉求,通过政策引导其规范用工。”陈勇建议奖励并用,对严格落实女性平等就业权的企业加以奖励,或给予税收优惠、房屋租赁等方面政策倾斜,提高企业招用女职工的积极性。

据《工人日报》



激发职工参与安全创新实践热情 浙交建设“伍建和安全创新工作室”成立

5月30日,杭绍甬高速杭绍段项目指挥部,浙江交通集团“浙交建设”举行“伍建和安全创新工作室”揭牌暨“分工作室”授牌仪式。

近年来,“浙交建设”在历经乐清湾大桥、主通道、杭绍甬、杭甬复线一期等大型项目建设后,磨炼出了一支安全管理团队,也形成了一套安全管理经验。今年,“浙交建设”将有8个项目同时建设,整个“十四五”期间项目数量、投资总额都将创下历史新高。

为让更多一线建设者发挥才智参与安全创新工作,公司成立“伍建和安全创新工作室”,将集中“浙交建设”优势力量,搭建更高的安全创新平台,产出更多的安全科技成果,打造更强的安全专业实力,培育更优的安全管理人才。薛温瑞

注销公告

杭州市江干区教育学会因杭州市行政区划调整,经理事会表决通过,决定注销。清算组已成立,望债权人自本公告发布之日起四十五日内,向清算组申报债权。清算组电话:87067782。

杭州市江干区教育学会清算组

2023年6月6日

公告

杭州市西湖区553,555号浙江省乡镇企业局浙江省工业产品检测中心主楼及辅楼各单位:

杭州市西湖区553,555号浙江省乡镇企业局浙江省工业产品检测中心主楼及辅楼经浙江中赫工程检测有限公司鉴定为Csu级危房,为了保障房屋安全,我司近期将对该两处物业进行加固,故请该两处物业使用者于2023年6月20日前认领所使用物业内所有物品,逾期未认领的将委托杭州市国立公证处物品保全。

特此告知

浙江浙勤集团有限公司

2023年5月29日