

现在越来越多的女性在生育之后选择成为全职妈妈,尤其随着二胎政策的出台,照看孩子确实成了大问题,妈妈们不得不离开自己的岗位,全身心地照顾孩子。随着孩子渐渐长大,对大人的依赖度减小,以及家庭收入长期减少,导致经济压力上升,不少全职妈妈在孩子上幼儿园或小学之后选择重返职场。然而,离开职场容易,重回岗位却没有那么简单了。

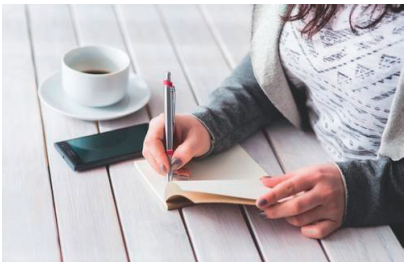
想要重返职场的妈妈们发现,眼前的职场已然有些陌生,职业技能要求越来越高,工作条件似乎也越苛刻。网页来来回回地看,招聘会逛了一圈又一圈,合意的工作似乎没几个;投出去的简历不是被拒绝就是石沉大海,得到的面试机会寥寥无几。

面对如此“困”境,进退两难,谁都会有些束手无策。但一定不能急躁,要静下心来分析思考。

**重返职场的第一步必须要认清客观现实。**对重返职场的女性而言,较长的职场空白期无疑是求职过程中要面对的最大难题。

## 求职驿站

# 重返职场,你准备好了吗?



空白期过长企业就会担心你是否仍能胜任工作,尤其是技术更新较快的行业;还有诸如职场适应性问题,毕竟这么久没有上班了,是否已经不适应职场的节奏了?因此,企业的顾虑是可以理解的,求职者自身的心态平和了,也就能将注意力集中在如何应聘上。

招聘市场是双向选择的过程,当你选择了某家企业,那有没有准备好接受企业的挑

呢?机会总是留给有准备的人。因此,重返职场的第二步就是认认真真做足准备。

**职业能力准备必不可少。**“工欲善其事,必先利其器”,这“器”就是职业能力,主要包括你的基本职业素养和专业技术特长。

应聘者可以在职业空白期参加一些相关的职业技能培训,日常通过网站、期刊等渠道多关注行业发展状况。对于职业技能要求一般的岗位,应聘前可以做些面试技巧方面的提升,如模拟面试,准备一下面试官最可能提的问题,反复地练习,调整面试时的语气、用语和表情等,有助于缓解许久未面试的紧张情绪,并给出思考后的正确答案。

**心理准备是重要稳定器。**这里的心理准备指的是,你是否真的做好重返职场的准备了?还是

自以为已经做好准备了?“世上无难事,只怕有心人”,能不能找到工作和自身求职欲望成正比。一份工作的基本内容包含:每天的通勤时间、转几辆车;遵守企业规章制度,不迟到早退,有时甚至需要加班;工作时间不能从事与工作无关的事情等等。如果你找工作遇到困难是因为上述这些原因,如果连工作的基本要求你都不愿接受,能认为自己已经做好重返职场的准备了?

生育是大多数职场女性都必须经历的人生阶段,它对职业生涯影响的大小主要取决于职业女性自身对职业的规划和克服困难的决心。职业可以令女性拥有丰富的人生,收获独立与自信。因此,职场对女性而言,亦是不可或缺的人生舞台。想要重返职场的妈妈们,不要被困难所吓倒,你所付出的努力必将与美好的职场人生成正比。

(宝山就促中心 陈莹)



## 职场问答

○问:提交劳动仲裁申请后,一般多久开庭?

●答:仲裁庭裁决劳动争议案件,应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起45日内结束。案情复杂需要延期的,不得超过15日。关于开庭时间,需要视仲裁委员会的排庭情况而言。

○问:我是硕士研究生毕业,工作满3年被公司聘任为工程师,还可以评定中级职称吗?

●答:全日制理工专业硕士研究生毕业,在本专业或相近专业技术岗位上工作3年,按照相关系列(专业)职务《试行条件》的规定,经考核符合任职条件的,可直接聘任工程师专业技术职务。无需再评定中级职称。

○问:请问外省市的建筑工程师职称能转入上海吗?是否认可?

●答:本市自2000年起,对在外省市和中央部委所属企事业单位已按照国家规定评聘专业技术职务的人员(即学历、资历、评委会的组建等均符合规定),调入本市企事业单位后,如仍从事与原专技职务相同或相近工作的,单位可对符合任职条件的人员、根据岗位需要择优聘任相应的专技职务。本市不再对其职称进行复核,也不再换发职称证书。该证书可以在申报高级职称时使用,届时须提供中级职称评定申报表、评审部门关于评审结果的红头文件、职称证书供评委会核查。如未按国家规定取得,则本市不予认可。如需取得本市职称,须按本市评审规定参评。

这里,我就很焦虑。

师:在你的上份英语培训工作中,有没有类似的感觉?(回溯过去,再次确定核心信念)

黄:有。我刚去,对教材不熟悉,也不知道该怎么教学生。当看到测评结果不好时,心里很难过,上课心里更发慌,更加觉得无从入手。向同事请教,他们爱理不理的,可能他们觉得我太笨了,不愿意说吧。

师:这段经历给你造成了什么样的影响?(帮助其认识到自己的负面性核心信念)

黄:一想到这段经历,我就觉得压力很大,原以为英语是我的强项,没想到输得这么惨。所以,在没有找到合适的工作时,不能轻易就。

从这段引导式对话中,可以看出造成小黄被动“慢就业”的原因主要有两个:一是消极的核心信念,带来较低的职业自我效能感;二是缺乏职业定位分析技能。

(未完待续)  
(虹口职介 贺梅)

## 职场分析

### 跳槽频率低≠工作稳定性高



有一个普遍的共识:HR会关注求职者的跳槽时间长短,这直接体现的就是员工对企业的忠诚度。那跳槽频率低就等同于工作稳定性高吗?

我并不这样认为。

一名长期从事猎头的朋友曾经跟我分享说:他对那些在一家公司工作10年以上的人,持非常谨慎的招聘意愿,这部分人的问题,很有可能是:成也忠诚,败也忠诚。他们在离开一家公司进入新公司后的一个显著特点就是,试用期还没结束就悄无声息地离开了。

对这类人进行分析,不难发现他们大抵都有这些共同特点:

**思维比较单一。**因为长期在同一个行业同一个领域内工作,导致对工作和“食物”的认知都停留在单一的思维里,很难接受和适应新的模式、新的管理方式与构架。

**融入团队很难。**能在一家公司工作10年以上,说明对于公司的氛围和企业文化已全然

接受;但天下没有两个同样的公司,一旦去到新的公司,就会出现不平衡的心态,导致很难融入到新团队中。

**与预期落差大。**因为长期在一家公司,所以对社会上的企业有着过于美好的期待,但往往这个预期与实际有较大的落差,希望越大往往导致最终失望越大。

所以我们经常会发现,在同一个工作岗位上工作10年以上的人,只要有了一段跳槽经历,后面就会接连出现好几次的跳槽,而且每次的时间都很短,直到跳了两三家之后才会逐渐稳定下来。对于企业来说,这种看似稳定的员工,却有可能给自己企业的人才不稳定埋下隐患。

专业机构的调查数据显示:关于第一份工作,70后平均超过4年才换,80后则是3年半,而90后骤减到19个月,95后更是不可思议的7个月。跳槽时间越来越短,这已然成为一个时代的特色,我们已经不能简单地通过跳槽频率来判断员工的稳定性与忠诚度了,更应考量的是应聘者在跳槽时候的动机、心理以及在每段工作经历中收获的成长。

(普陀就促 姚璐)

## 职业指导

### 透视被动“慢就业”成因与指导策略(上)

#### 【案例背景】

身高1.68米的小黄,毕业于上海某高校的电气工程及其自动化专业,性格内向,不善言语。前来求助时神情忧郁,脸色晦暗。

小黄大学期间学习勤奋刻苦,学业成绩良好,曾在上海某发电厂实习过半年,对专业有抵触情绪。在校期间,因对英语比较感兴趣,自考了中级口译证书,口试未过。毕业后曾在某英语培训机构做过3个月的英语培训师,但因上课风格较呆板未能通过试用期。半年来不断投寄简历,但很少去参加面试;即便有单位录取,也以感觉不适合、不想随便找份工作为由不去就职。

#### 【指导过程】

1、依托“引导发现式过程”,

#### 探索职业困境的根源

小黄以“找不到合适的就不去就业”为由,不断地寻职而不能就业,是一种典型的被动“慢就业”。面对抑郁沮丧的小黄,指导师没有即刻质问不去就职的矛盾,而是通过关注性倾听、适时的情感反应,营造出一种宽松信任的氛围。在这种氛围下,小黄紧蹙的双眉缓缓展开。随后,指导师运用“引导发现式”谈话,逐渐深入探讨小黄职业困境的起因,促发小黄自我反思,激发他寻求解决办法的主动性。

下面一段是“引导发现式过程”的对话,引出了阻挠小黄顺利就业的根源。

师:你说自己投递了很多简历,大多数没有音信,很少有几次成功的。能说说你成功的面试吗?(帮助其选择关注积极信息)

黄:最近一次应聘的仓库管理员成功了,但我没有去。

师:那你放弃入职时,想到了什么?(激发其的自动思维)

黄:那是一家外企,需要有一定的英语基础,万一不能胜任被辞退,在劳动手册上添一条记录,很难看的。

师:一份工作做不好,对你意味着什么?(帮助其寻找影响自动思维背后的核心信念)

黄:说明我是没有能力的,不受人喜欢。

师:你想到这些的时候,有什么感受?

黄:很沮丧难过……不想再去面试、不敢去就职。但不找工作,我与同学的差距会更大,想到



## 【上海公共招聘信息】

### 来自各区职介所的推荐岗位

区属	单位名称	岗位名称	招聘人数	年龄要求	文化程度
嘉定分中心	上海悦悦财务咨询有限公司	会计助理	2	25-40岁	高中
杨浦鞍山所	仲量联行测量师事务所有限公司	商务楼强/弱电工	5	18-55岁	初中
卢湾分中心	上海爱培星教育信息咨询有限公司	教学专员(爱培星)	3	20-45岁	高职

注:1、以上所列的各区职介所联系方式,建议你登录上海市人社局官网(<http://rsj.sh.gov.cn>)的“上海公共招聘”特色专栏查询。2、此外刊登的招聘信息可能会有变动,请以上海公共招聘特色专栏即时发布的信息为准。3、在上海公共招聘特色专栏上提交简历、参与应聘需先到上海市人力资源社会保障部门所属各区职业介绍所(详情可登录上海公共招聘特色专栏查询)申请求职密码,如需进一步咨询欢迎拨打12333上海劳动保障热线。