

“宝妈”归来，如何重启职业生涯?(下)

(接上期)

大部分的“宝妈”在生孩子前都是有工作经历的，那么将现岗位与原岗位做一次经验链接，也不失为“宝妈”们的又一项加分项。针对小丽而言，销售岗位的经验，如销售话术、销售技巧等，在不同的销售岗位也是融会贯通的。关键是要让小丽意识到，在求职时让HR关注到自己过去亮眼的成绩，从而增加自己的“谈判”砝码。

二、努力投资自己，打磨一技之长

“宝妈”们在重启就业路之前，有一段时间是在家中相对封闭的环境中度过的。HR最担心的无非是在这段职业空白期，“宝妈”们的工作能力有没有退化、工作技能有没有提升，归根到底是能不能很好地胜任现在的岗位。所以，建议“宝妈”们利用在家照顾孩子的这段时间，不断地学习和打磨自己的一技之长，为重返职场蓄势。任何时候、任何行业、任何岗位都不会拒绝一个在不停成长的人，所以“宝妈”们要意识到重建与表达个人优势的重要性与必要性。此外，建议“宝妈”们在待业期间尝试做各类兼职，保证自己不与社会脱



轨，与外界保持充分的信息交流，让自己一直保持在工作状态的重要性，尽量规避让自己陷入完全的职业空白期。

三、加大就业支持，引导社会帮扶

“宝妈”是社会就业大军中相对特殊的一类群体，面临工作与家庭的平衡难题。为了帮助“宝妈”们顺利重返职场，就业指导工作应该加大对这一群体的就业支持，必要时给予特殊帮扶。一方面要帮助“宝妈”们消除在就业途中因受挫而产生的畏难、自卑情绪；另一方面可以联合相关社会组织和团体，推出一些更加灵活的就业渠道和模式，制定弹性工作时间。同时，要充分发挥互联网优势，开设相关技能培训学堂，以线上线下联动帮扶的方式，助力“宝妈”们实现自我能力和价

值的提升，挖掘她们的就业潜力和优势。

案例总结：

首先，小丽所面临的就业难题，是整个“宝妈”群体在再就业时有待突破的瓶颈。从用人单位的角度

来看，无非是对“宝妈”群体工作能力与工作时间这两方向的顾虑。所以，如何帮助每位“宝妈”结合她们的实际情况，梳理、重建属于她们自己的职场优势，并给出切实可行的就业指导，这是解决问题的关键点。

其次，重返职场的“宝妈”们都是勇敢的斗士，但面临一

次次的被拒绝聘用，也会心生自卑、焦虑、不安等情绪。所以在引导、帮扶她们就业的同时，我们也要适时关注到“宝妈”群体的就业心理状况，适时对其进行心理疏导，让她们以更加积极乐观的态度去面对就业这件事。

最后，“打铁还需自身硬”，除了提供技巧与规划类的帮助，还不能忽略整合资源。要努力为“宝妈”们提供相关技能培训机会，推动新的弹性工作模式，让创新成果惠及更多的“宝妈”。“山重水复疑无路，柳暗花明又一村”，对于“宝妈”们就业优势的挖掘与发挥，在切实解决她们的就业难题中，一定会起到至关重要的作用。

(金山就促中心 居思惠)

职场问答



○问：请问2022年本市退休职工养老金上调比例，什么时间补发？

●答：目前正按照国家规定结合本市实际情况，研究调整退休人员养老金的实施方案。相关政策出台后，会及时公布、施行，并自今年1月起补发。

○问：我们公司是销售设备的行业，在近三个月疫情期没有业务收入，能申请困难行业企业的稳就业补贴吗？

●答：对受疫情影响较大的困难行业企业给予稳就业补贴，补贴对象和范围：餐饮、零售、旅游(指旅行社及相关服务、游览景区管理两类)、交通运输、文体娱乐、住宿、会展七类受疫情影响较大行业中2022年1月1日之前成立并按规定缴纳社会保险的本市企业。

职业指导

规划未来 重新启程

案例背景：

小吴，女，继续成人教育本科学历。两年前，小吴被一家服装行业的外企辞退后，就一直待在家里。

期间，小吴求职投递过一些简历，应聘采购方面的工作，中意的几家大公司迟迟没有给她回复，而回复的在谈薪资待遇问题时，小吴就泄气了。因为比起之前的外企，福利待遇差了很多，根本就达不到自己的预期。

很多好企业的“门槛”太高，小吴望尘莫及；一些福利待遇低的企业，她又没有去工作的动力。小吴的内心很焦虑，不知道该怎么办。

案例分析：

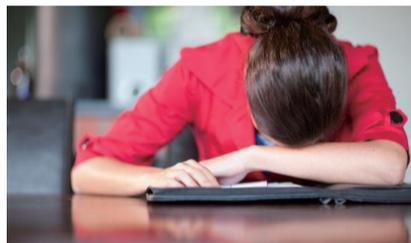
通过和小吴沟通，就她的就业困惑和难题，主要有以下几个方面的问题：

1、自我认知不清晰，定位不准确。小吴以曾经的外企福利待遇作为自己的“门槛”，并按照这样的标准去找工作，这个限定在当下是否适合自己，是否忽略了许多有职业前景的岗位，从而导致后续的求职总是不顺和充满了坎坷。

2、就业市场不了解，准备不充分。因为待业在家两年，小吴只按照自己方式去求职，忽

略了当前就业市场的变化，按照两年前服装行业外企的就业市场去找工作，结果是处处碰壁。行业和企业已更新迭代，技能和经验也需要不断累积，不可能一蹴而就。

3、职业规划不清晰，目标不明确。对两年未就业的小吴来说，目前她需要一份清晰的职业规划，明确自己的择业和就业计划。有外企工作经历，具备一定的工作经验和能力，就



此小吴再针对性地参加技能培训，适应现代服装行业采购业的职业要求。

指导建议：

■ 认清自我，发挥自身优势

根据目前的工作经验和能力，给自己打打分，看清自己的优势和劣势，进行自我分析和判断，推断未来可能的工作方向和机会，从而为解决“我能干什么”确立前提和范畴。清晰了

自己的特点和定位，让自己的能力和才华更好地为招聘单位所识。

■ 明确目标，制定职业规划

职业方向直接决定着一个人的职业发展，职业的选择应结合自身实际情况来确定，选择自己热爱和有基础的更有利于发展，从而发自内心地做到“干一行，爱一行”。小吴即使有两年的职业空窗期，但通过自身的工作热情和努力，完全可以重新再投入其中。

小吴的迷茫是不少失业青年都有的现象，“高不成低不就”成了他们求职路上的障碍。在寻找和变更工作中，制定职业规划能帮助失业青年及时发现自己优长和不足，了解当前就业形势和社会的现实变化，走出盲目乐观或盲目消极的求职雷区。小吴们要不等不靠，积极面对，从小事做起，从基层做起，才能让自己的职业道路越走越远。

(金山就促中心 徐弋)

职场点拨

跳槽，准备好了吗？

李先生最近在求职过程中遇到了比较糟心的问题，他通过网上应聘了一家公司，在经过面试后，新公司通知他被录用了，并要求他本周内到单位报到。

但李先生回原单位办理离职手续时，原单位却根据相关规定，要求李先生需再干一个月才为其办理离职手续。不得已，李先生把此情况告诉了新公司，新公司说那过一段时间再联系。

这样一来李先生感觉心里没底了，原单位肯定是待不了，而新公司又说得含糊，一个月后会不会就取不成功呢？

如果发生这种情况，该如何处理呢？

对于跳槽的人员来说，最理想的情况就是：在新的单位面试通过后，按新单位要求的到岗时间前一点，在原单位成功办理离职手续。在目前生活和就业压力较大的情况下，这种想法也是无可厚非。但按照现行的法律规定，在劳动合同期内，劳动者应提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动关系。如果这样，一个月的等待期会出现很多变数，没有和新单位书面签订劳动合同，就受不到法律的保护和约

束。所以在跳槽前要做一些针对性的准备工作。

首先，在跳槽前应针对性地了解，劳动合同法中关于解除劳动合同的相关条款，并对跳槽所面临的风险和可行性作出适当评估，也就是说跳槽要谨慎。

其次，一旦新的就业机会出现，怎样处理好上家辞职与下家上岗的时间衔接问题，保证能顺利跳槽。在参加新单位面试时，必须明确说

明自己目前的就业状况，以确定新单位能否等待，避免出现辞职后新单位又不要你的情况。

如出现李先生所面临的情况，就需要我们调整好心态，心平气和地与原单位沟通协商，了解提前办理离职手续的可能性。

而且，在准备跳槽时，最好能多应聘几家，一旦出现面试通过的新单位由于时间问题而被放弃的话，也可以有其他备选单位选择。

最后，关键还是自身要有扎实的工作经验和能力，对于新单位来说，具有出色的工作能力和技能水平的人，永远是

被追逐的对象。

(崇明就促中心 蔡海华)



上海公共招聘信息

来自“上海公共招聘网”的推荐岗位

单位名称	岗位名称	招聘人数	年龄要求	文化程度
点将(上海)科技股份有限公司	技术工程师	7	21-35岁	本科
上海虹圣网络科技有限公司	计算机运维	5	20-35岁	大专
上海浩顺科技有限公司	产品研发	5	35-55岁	硕士

注：1、以上所列的各推荐岗位，建议你登录上海市人社局网站(<http://rsj.sh.gov.cn>)的“上海公共招聘”特色专栏查询。2、此处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。如需进一步咨询欢迎拨打12333上海劳动保障热线。