

职场点拨

# 面对高薪与尽孝的抉择

【案例背景】

小刘,本科学历,拥有一份外企的高薪工作,看起来令人艳羡不已。但小刘坦言道,目前的工作看似体面,但工作强度太大,通勤时间长,回家经常已是深夜;且父母的身体情况随着年龄的增长每况愈下,作为家里唯一的独生女,她有责任却很难抽出时间来照顾父母。

在和与小刘一家的交流过程中,小刘母亲一直占据着谈话的主导,不断罗列她所希望的岗位需求——离家要近,工作时间稳定,薪资倒是其次。小刘虽表情不悦,但也默认了母亲的说法。原来之前小刘已经面试成功,但由于还是外企单位,遭到了父母的极力反对,她也为此作出了让步。

换工作就这样反复不定,但好在小刘以积极的心态面对,最终顺利入职一家国企单位,至少在这个小家庭中,将工作与尽孝做到了平衡。

【案例分析】

小刘在求职过程中处在一个两难的境地,一边是年迈多病的父母,一边是就业的压力。对于她来说,长时间高压的工作环境和几小时的通勤距离,逐渐磨灭了她对工作的热情,而公司严格的规章制度也不允许她去兼顾父母。



常言道“百善孝为先”。不难看出小刘将“孝顺”贯穿在择业的过程中,她要考虑父母的需求感受,因此即使拿到了心仪的offer,但由于外企的工作性质,还是选择了放弃。因此她牺牲了高薪,而倾向于更加稳定、离家近的工作。

而小刘的父母在生活中却显得比较强势,没有将小刘当做独立的个体对待,还是认为女儿是他们的“附属品”,将养老的负担大部分放在她身上;不够充分尊重和体谅女儿,没有给她自主选择工作的权利,干涉了女儿的求职权。

【指导建议】

当今社会职场千变万化,每一份工作都需要去积极争取,父母眼中理想的稳定工作可遇不可求,应转变自身的观念。如今求职的门槛已逐渐提高,更多的用人单位考虑的是

人职匹配问题,因此父母根据固有的经验提供职业意见,可能是出于好心,但未必正确。

父母应当给予子女足够的个人空间,扮演一个配合者的角色,而绝非主导者。适时进行沟通,尊重子女的职业规划和选择,切勿将自己的想法强加于人,一来可以减轻子女在求职过程中的心理负担,二来增进和睦共处和话题,缓解紧张的家庭氛围。

养老问题也是伴随社会经

济发展而逐步产生并日益凸显的热点问题。小刘作为独生子女需要对两位老人今后的养老生活负责,因此给择业带来了一定的困惑。可以像小刘一样选择一份离家近便于照顾父母的工作,在无法更换工作的前提下,可以进行居家养老改造,增加父母在家活动时的便利度、舒适度。

此外,家中老人如果是高龄老人、失智失能老人,可以依托社区养老的模式,由社区的有关服务机构和人士为老人提供上门服务或托老服务。但无论我们如何取舍,都应尽到做子女的义务。

(虹口就促中心 宋雯)

求职驿站

## 模拟面试排障促就业(下)



(接上期)

让求职者轮流扮演面试官、求职者、观察者,以三个不同的视角切换带来更全面的思考。在体验中,由单一求职者视角转变为第二、第三视角。他们第一次尝试在面试官的角度、在第三人的角度,重新看待自己和别人的面试过程,在每一组结束后,让他们自己分析,提出针对性解决问题的办法。

在整个过程中也并非一帆风顺,个别求职者因为有过不愉快的面试经历,对模拟面试有所抵触,其中有言语的对抗、也有过程的不配合。这时不强求参与,需重新以岗位解析为切入点,吸引求职者的关注度进行再次破冰,由愿意配合的求职者率先开始模拟面试,把面试会踩到的“雷”充分暴露,群策群力,以鲜活生动的事例分享来吸引更多的参与。

最后求职者们以头脑风暴的形式,运用集体智慧总结出

面试应答策略,在自我挖掘和共同探索中寻找适合自己的面试方法和对策。

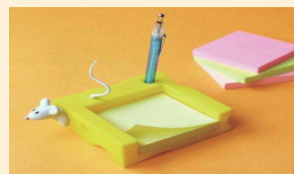
四、复盘成果,总结提升

在模拟面试中,让每个求职者都进行了各自的面试问答。最后对求职者的表现进行了逐一点评,解答大家关心的热点问题,并从面试礼仪、面试技巧两方面给出了建议。经过前期这些有针对性的面试培训辅导,8位求职者在正式面试中全部顺利过关。

职业指导模拟面试小组辅导的难点在于开始初期的破冰,中途要兼顾到每一位求职者的情况,要积极发掘出他们身上的潜能,及时调整节奏,让小组辅导的进度能适应每位求职者,以达到良好的效果。

例如在小组模拟面试中有一名求职者小A,他是全场唯一一个用口罩把脸遮得严严实实,眼神流露出警惕和防备的求职者。他明确表达不愿意

职场问答



□问:试用期内公司找借口辞退我,可以申请劳动仲裁吗?

■答:发生争议后,劳动者与用人单位可先行协商,协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解,您可以下载“上海人社”APP,点击申请“网上调解”。调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

□问:会计中级职称证书丢失如何补办?

■答:自2019年9月1日起,原纸质证书遗失或损坏的,不再补办,职称证书由相关高、中级职称评审委员会办公室根据上海市专业技术资格数据信息库或职称档案资料开具职称评审结果查询单。

参与模拟面试,拒绝配合。也许是受他的情绪感染,其他求职者一开始也表现出沉默、疑虑、反感。

眼看指导在建立关系的初期就面临着“触礁”,培训指导要马上调整节奏,先从岗位解析开始,详细介绍招聘单位的企业背景、文化等,互动中大家你一言我一语地进行补充,讨论的气氛逐渐热烈起来。职业指导师尝试引导小A进入讨论,他的态度也缓和放松了,趁热打铁组织大家进行模拟面试,甚至有求职者自告奋勇地先来扮演面试官。

经过开展此次模拟面试,现场气氛逐步推向高潮:

“我没有相关工作经验怎么办?”

“我岁数偏大了,面试是不是没有优势了?”

……大家的提问越来越具体,互相也都给出了回音,职业指导师也就这些问题进行一一解答。小A这时候已经竖起耳朵对模拟面试十分关切,在休息时间还主动找指导老师询问自己对面试的困惑点。通过培训指导,全部求职者之间建立了真正的信任,大家成功完成了模拟面试,为应聘岗位打下了坚实基础。

(杨浦就促中心 朱晴)

区域亮点

## “对症下药”疏通就业渠道

近期,新江湾城街道“乐业空间”在排查辖区内应届毕业生就业情况的过程中,留学生小周引起了大家的注意。

小周的简历十分抢眼,国内知名大学毕业,英国攻读硕士,精通平面设计各类软件,但是从2019年毕业至今,她迟迟没有找到合适的工作。在沟通交流中就业服务人员发现,小周的沟通表达能力正常,一时对小周一直没有实现就业产生了更深的疑问。



经过后续多次针对性的就业指导服务,小周终于放下心中顾虑,坦言自己其实也收到过offer,并曾在企业实习过。但她热衷于经营抖音、小红书等社交平台账号,许多企业觉得她“不务正业”,便没有最终录用。这样几次失败的经历,使小周逐渐丧失了求职的信心。

了解到问题的核心,职业指导老师便拥有了“对症下药”的发力点。梳理了手中招聘用工的企业,一家新注册的创业科技公司映入眼帘。虽然企业经营的是传统的家纺产品,但企业创始人却是学成回国的海归,意在将传统行业引

入新媒体,实现消费者年轻化的迭代。企业想招聘一名平面设计,同时需是熟悉现代社交媒体运营,懂得账号营销的新媒体人。这样“凑巧”的供需关系,使两者“一拍即合”,并巧妙地将小周的“劣势”转变成绝佳的优势。

通过面试,双方非常认同对方的需求、观点与理念。然而,“乐业空间”又接到了“求救”电话,这次打来的却是企业创始人胡先生。胡先生表示,自己非常满意小周的简历和背景,想要招聘录用她,但他的企业刚注册好,还没有正式的人事行政岗位人员,所以没有人员来完成操作录用的具体流程。职业指导老师及时联系到了街道人力服务机构,帮助胡先生打通“难点”,顺利解决了业务疏通问题。

街道“乐业空间”通过引导就业和主动匹配“双管齐下”的方式,成功帮助小周正式入职。并且创业公司的胡先生也热情地表示,接下来公司的其他岗位招聘也全权委托“乐业空间”。

(杨浦就促中心)

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
意盛微(上海)电子有限公司	应用工程师	10	22-45岁	本科
上海北玻玻璃技术工业有限公司	电气设计师	10	25-35岁	本科
科世达华阳汽车电器有限公司	软件工程师	10	22-40岁	本科

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。