

案例背景

林女士,女,38岁,军嫂,全职妈妈,育有2子,一个10岁,一个6岁,会计专业。

大学毕业后在地方企业工作了几年,随迁来了上海,生了第一个孩子,因家中老人无法帮忙,便一直在家带孩子,当第一个孩子可上幼儿园时,又生了二胎,终于等到二宝可以上学时,原本围着宝宝转的妈妈,从忙忙碌碌变得百无聊赖。

长期待业在家,发福的身体,没有光彩的面容,林女士怀疑自己当初的选择是对是错。决定重新回归职场,在工作中找回自我。

案例分析

1、认清客观条件

林女士一直在家做全职妈妈,如今孩子虽然上学了,但是孩子上学、放学有人接送吗?孩子有个头痛脑热的怎么办?

求职驿站

重返职场,你准备好了吗?



一切的困难和问题需要想在前面。不要到了上班后,三天两头向老板请假,无法做好本职工作,如果要重返职场,就需做好充分的准备。

2、优劣势分析

生育问题对于林女士解除了企业的后顾之忧,同时拥有较强的责任感、稳定性,跳槽的几率相对较少;对工作的态度会积极主动;对于薪酬要求不一定是最重要的,而是希望通过重返职场实现自身价值。同时也要看到危机所在:脱离社会多年,跟不上现代社会的节奏,知识技能相对滞后,上下班的路程不能太远,不能接受加班,选择范围较小等。

3、适应角色转换

重返职场对林女士来说无疑是一个不小的挑战,在家带孩子期间,穿着较随意,时间支配较自由;而一旦进入职场,就必须严格按照公司的规章制度安排作息时间。在家期间沟通交流较简单,而重返职场谈论的就不再是“柴米油盐酱醋茶”这些家庭琐事,无论是外形还是内在,要以良好的精神状态投身职场。同时,业务能力的提升也非常关键,这关系到能否在企业有立足之地。

键,这关系到能否在企业有立足之地。

指导建议

● 做好规划,保障支持

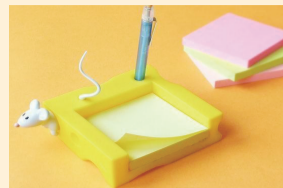
在进入职场之前,要把家务和孩子的事情安排妥当。考虑到上下班的路程,要科学地安排时间;通常,全职妈妈重返职场,难免会遭遇到挫折,专业生疏,沟通不畅,反应迟缓,心理受挫,情绪不佳等。因此,准备重返职场要做好规划,调整好心态,寻求家人的支持,共同协商面对。

● 调整预期,循序渐进

林女士离职前曾做过财务工作,鉴于有过财务相关工作经验,重返职场可以从较为简单的出纳、报税、开增值税发票等入手,寻找一些专业相关、难度又不太大的岗位,也可以兼顾考虑统计、文员、后勤类岗位,如果一时半会找不到工作,不妨也做做心仪的兼职过渡一下。

在日常职业指导工作中,类似林女士情况的不少,放弃原有的职业,离开了熟悉的环境,成了全职妈妈。当几经周折,再回归职场时却发现特别的艰难。那么,除了家庭和社会的支持和帮助外,自身的心态调整和专业技能准备必不可少。(虹口就业中心 周琴)

职场问答



□问:我所在的公司总部在上海,但社保是缴在分公司所在地(深圳),请问我是否可以在上海评职称?

■答:在本市企事业单位和社会组织相应专业技术岗位上工作的在职专业技术人员,至申报截止当日符合以下条件之一的,可以在本市申报职称:(1)具有本市户籍;(2)持有有效期内的《上海市居住证》;(3)近2年内在本市累计缴纳社会保险满12个月。

□问:失业保险金一般是几号发放?

■答:失业人员在办理失业保险金申领手续后,自审核确认符合条件的次月起发放失业保险金,一般为每月15日发放到账。

□问:留学生落户材料已经递交到受理窗口,这期间如果因个人工作调整,会影响到最终的落户审批吗?

■答:在提出申请至审核结束前,单位如有变更,应及时向人社部门申请中止办理手续,根据需要修改或补充有关信息、材料后再进入审核流程。

职场分析

职场女性如何应对求职婚育问题?

随着二胎、三胎政策的开放,对于女性就业的影响还是比较大的,尤其是对相当一部分女性中层管理人员。

无论是“二胎妈妈”,还是从未生育过孩子的大龄“剩女”,均会在职场中遭受到不同程度的歧视,职业发展上也会遭受到不同程度的影响。虽然近年来我国相关法律法规中明确规定不允许存在就业歧视现象,公开歧视现象得到改善,企业对应聘者的“特殊”要求越来越

果,往往与心态有直接的关系,因此良好的心态是求职成功的首要因素。

二是学会应对。“二胎妈妈”们也可以从说明自己已生育“二胎”,不会为企业增加“三期”成本,且家庭已有充分准备照顾孩子,尽量打消公司顾虑,为自己争取岗位。

而未婚

未育的女性可以针对公司的顾虑主动出击,在承认自身不足的同时,向公

司强调自身竞聘岗位的充足优势,并谈谈对今后的职业设想和打算,以及遭遇困难时自己是怎样应对和克服的,使公司充分明了:你是一位有条理、负责任、也适合这个岗位的人,可以处理好自己的个人生活与工作的关系,不会给公司带来难处。

三是充分准备。求职前可先做好相应的规划工作,包括对自身的客观分析和正确评估,对目标岗位的调查了解,从事该岗位自身的优势和不足,结合自身情况寻找相对有优势的岗位,这样才能提高求职的成功率。

(普陀职介 傅敏悦)



招聘锦囊

给HR新人的一些招聘建议(上)

对于新人HR的小伙伴们来说,招聘不是简单地看看简历,面试时聊聊天而已,其中有很多的学问和技巧。下面我就为大家详细说说一些招聘的建议:

一、沟通中深挖招聘需求

招聘段位高的HR有一个共同点——对招聘需求的把握程度高。说白了,就是能立即判断要招的人到底是什么样。

大部分情况下,用人部门在提招聘需求时,对合适人选不会说得很清楚,任职资格只是草草写几句。

比如要招“助理”,用人部门在任职要求上就提了三点——“三年助理经验,男女不限,25-30岁”。看似简单,实际上真的只有这么简单的要求吗?



有经验的HR拿到需求,首先要了解这个岗位具体要做什么,这些工作要做到什么标准,这个岗位更看重哪些能力和潜质,甚至一些隐性要求。

如果部门负责人说这个助理主要是“帮我处理琐碎杂事,汇总表格、订票、报销等”,招聘HR可以基本判断,这个助理是小助理,工作繁琐,但复杂度不高,要求认真、细心、靠谱。那么“工作年限一定要三年吗?是否可以放宽经验、年龄?”再深挖的话,可以了解一下这个部门负责人处事、管理风格甚至脾气秉性。如果很强势,对下属要求严苛,候选人最好情商较高、抗压能力强。

如果部门负责人说这个岗位需要“协助我对外部事务,参与商务谈判”,可就不是一般小助理能干的了,要深挖“参与的程度。比如是否需要起草谈判方案;对接外部事务时,做好传声筒

即可,还是需要独立处理;对接哪些外部关系,接触到哪个层次。另外,对外事务的这个岗位,在身高、颜值、谈吐的要求多高……

这个标准把握的过程,就是对候选人“画像”的过程,在不断深挖中,“人选画像”会越来越清楚。挖得越深,招聘时就越有谱。

如果一开始想不到深入细化的要求,建议新手招聘HR可以跟着用人部门一起面试。面试之后,和业务面试官进行沟通,听取(或引导)对面试过的候选人评价哪里合适、哪里欠缺。这样一是可以摸清楚业务部门和岗位要求的相关情况,二是能据此推断这个岗位需要哪些核心竞争力(有时是隐性的),更能抓准招聘需求点。

HR和用人部门的沟通非常重要,关起门来做招聘一定会栽。

(未完待续) (长宁 陈继超)

上海公共招聘信息

来自“上海公共招聘网”的推荐岗位

Table with 5 columns: 单位名称, 岗位名称, 招聘人数, 年龄要求, 文化程度. Rows include 普来特富智能系统有限公司, 上海鼎蓝企业咨询有限公司, 上海鸿掣自动化科技有限公司.

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“上海公共招聘网”特色专栏查询。2、此处刊登的招聘信息可能会有变动,请以上海公共招聘网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。