

案例回放:

前不久一场招聘会中,职业指导老师遇到了一位由就业援助员带来求职的小伙子。在做求职指导之前,就业援助员带这位小伙子在招聘现场走了一遍,看了整个招聘求职情况后,询问小伙子本人有没有看中适合的岗位时,他说就看中一家企业的操作工岗位,但又有些害怕,怕自己面试可能通不过了。

情况分析:

这位小伙子叫小沈,整个人的形象给人感觉就不自信,开口说话不自觉地喜欢低着头,身形偏胖,头发油腻,看上去不是很清爽的样子。

在接下来指导沟通过程中了解到,小沈中专毕业也有两三年了,当时学的专业是食品

求职驿站

失业青年踏上求职之路



检验,但因学习成绩的原因肄业在家。在家人的催促下才陆

陆续就近去找工作,但每份工作都没做多久,短的2个多月,长的一年多。

在求职意向方面,小沈总是含糊其辞,对自己和职业认知都不够全面,也导致无法有合理的定位。在求职渠道、求职技巧、沟通交流、求职信心方面明显不足。

指导过程:

指导老师在指导过程中,把当天的招聘职位表展示在小沈面前,让他了解一些适合他的岗位信息,激发小沈的求职欲望;通过招聘栏了解招聘企业的规模、产品、环境和福利。小沈自己也提出,最好是找周边三五公里的企业和岗位,可以接受三班倒的工作,对工资要求不是很高且有灵活范围。

就业援助员也从小沈以前工作单位的人事那里了解到,小沈动手能力不强,主动性也不够。现在制造类企业操作工大都是计件制,小沈的行动力也是导致他被单位辞退的原因。结合小沈半年多没有就业的情况,建议他参加政府推出的青年就业见习项目,可以选

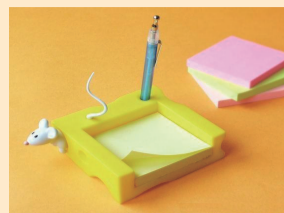
择食品类的就业见习岗位,通过见习老师带教模式,进行3到6个月的实践,并在工作中积累实操经验;还可以参加食品类的培训考试,把食品检验证书拿到手,为后面的求职增加筹码。

不久,指导老师陪同小沈应聘一家企业的车间操作工,把小沈的情况与人事作了推荐和介绍。针对面试要求及时对小沈进行了辅导,以克服面试时小沈心理的紧张情绪。在单位人事问到小沈工作经历时,小沈能清晰地说出以往的工作经历;在整个面试过程里,小沈的表述虽然有点磕磕碰碰,但把情况都回答完整了。而且小沈以往在机械厂工作的经历也被企业认可,把小沈列入了意向录用名单。

指导师在后期还建议小沈多关注金山就业微信公众号、上海公共就业招聘新平台,多渠道参加线上线下各类招聘会,遇到问题可以及时来职业指导室沟通交流。通过本次辅导,相信小沈再通过自己的努力,多积累实践经验,不断提升自身技能,在求职路上一定会从被动变成主动,实现就业将不是件难事。

(金山职介 夏英英)

职场问答



问:用人单位未足额缴纳工费导致工伤人员待遇降低的,是否应承担补差责任?

答:用人单位未足额缴纳工费导致工伤人员工伤保险待遇降低的,由用人单位承担工伤保险待遇补差责任。从业人员发生事故伤害或者患职业病后,用人单位依法调整缴费基数并补足工伤保险费的,新发生的一级至四级伤残津贴和供养亲属抚恤金由工伤保险基金按照调整后的缴费基数计发。

问:劳务派遣人员发生工伤后,工伤保险浮动费率如何考核?

答:劳务派遣人员发生事故伤害或者患职业病的,由实际用工单位承担工伤保险浮动费率责任。劳务派遣单位将从从业人员派遣至外商驻沪办事处等本市不具备用工主体资格单位,被派遣人员发生事故伤害或者患职业病被认定为工伤的,由劳务派遣单位承担工伤保险浮动费率责任。

区域亮点

你搭上就业“直通车”了吗?

方女士,40岁,中专学历,曾在一家电梯厂工作了18年,她一直想着可以干到退休,但前不久由于企业经营调整,她被辞退失业在家。面对再就业,方女士一直没有找到心仪的工作。就业援助员得知情况后,主动邀请方女士到村委会,通过就业指导帮助她缓解就业压力和求职,很快搭上了就业“直通车”。

经过沟

通了解到,方女士文化程度不高,年龄也偏大,一毕业就在电梯厂上班,工作内容单一,而且她之前的工作是资料室管理员,这个岗位不是每个单位都有,在一定程度上造成了再就业的困难。

就业援助员发现,虽然方女士对于外面就业状况不了解,社会实践和工作经验也比较少,专业性不强,但方女士能吃苦耐劳,愿意比别人多花时间精力干工作。就业援助员提出几点建议:

调整心态,拥有良好求职状态

方女士因为失业在家已经有段时间了,一直处于比较焦虑无助的状态中,她怕自己再也找不到工作。就业援助员针对方

女士的实际状况,及时进行开导并帮她排解心里的郁闷,还时常电话沟通联系,分享就业动态。

拓宽渠道,掌握更多就业信息

方女士之前工作稳定,对于外面的信息几乎不了解,有点与社会脱节。就业援助员引导方女士前往社区事务受理中心办理失业登记,填写求职信息,指导她关注市、区就业微信公众号,同时每当就业部门发布企业招聘信息,也在第一时间发给她。

转变观念,力求先就业再择业

方女士之前的岗位业务比较简单,就业援助员建议她勇于跨出第一步,只要招聘的岗位有关联性,就积极参加面试会,多与企业人事沟通交流。这不仅可以掌握职场信息和人员需求情况,还能锻炼自己沟通面试能力,提高就业机会。

在就业援助员的帮助下,方女士很快入职了某工业园区一家服装企业的文员岗位,这家企业离她家也比较近,福利待遇还不错。方女士十分感激社区和就业援助员的热心相助,让她从失业到就业搭上了“直通车”。 (松江职介)



招聘锦囊

突出优势,让你的招聘更吸睛(上)

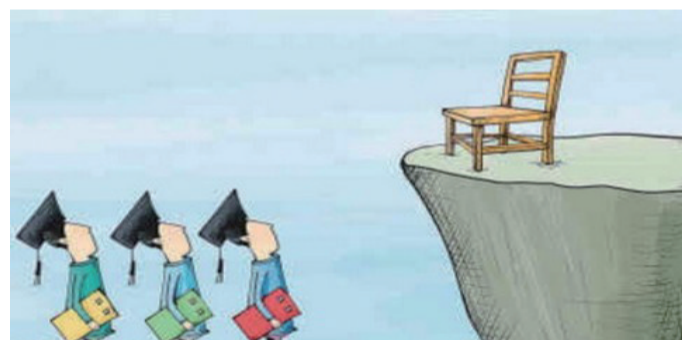
招聘这件事,除了招聘渠道、招聘方式外,招聘文案在招聘中的地位也是数一数二的,如果招聘文案毫无吸引力或没有任何亮点,拿什么来吸引应聘人员呢?

身处互联网信息时代,HR必须清楚,招聘其实也是一种营销,招聘是企业与员工之间的双向选择。既然是双向选择,HR就需要对公司进行营销和包装,如何突出公司优势,抓住应聘人员的眼球,就看如何进行招聘文案的包装和编辑了。

一份优质的招聘简章,至少应该符合4个条件:信息完整、要求明确、优势突出、风格鲜明。今天我们重点来说说优势突出的重要性。

一、不忘本来,突出天生优势

对于一家企业的HR来



说,什么是自家企业本来的“天生优势”心里一定要清楚。比如:单位的知名度、地理位置、交通等。如果是一家知名度很高的大企业,那就一定要充分利用好自己得天独厚的天生优势。只要写上公司名称,就会吸粉无数,这就是天生的优势,也是其他无名小公司望尘莫及的优势。

大家都知道,大公司的优势不仅仅在于管理制度或管理方式更完善,人、财、物资源配置上更具优越性,而且抵御风险和对抗危机的能力更强,更重要的也是员工的社交圈更广阔,大平台能提供更多成长机会。但“大以成大,小以成小”,小公司也有小公司自身的优势,这就要靠人事来挖掘出自家公司自带的天生优势。比如地理位置相当好,交通非常便捷;从事的行业更具发展力;面对市场变化的反应

更迅速等。因为公司规模小,可能一个人要从事多项工作,所以能学到的东西和本领也会更多等等。

总之,每家企业必定有自己天生的优势,作为负责招聘的人事一定要把自己单位的优势挖掘并充分展现出来。

二、吸收外来,凸显自身优势

所谓“吸收外来”,是指单位在发布招聘信息时一定要关注并了解自己同区域、同行业、同岗位的其他单位的招聘信息。并将自己的招聘信息与之相比,从而了解自己在哪些方面更胜一筹,在哪些方面逊色一些。正所谓“知己知彼,百战不殆”,只有清楚地知道自己比其他同行业单位同岗位更具优势的地方,才能在招聘简章中将自身的优势凸显出来。 (未完待续)

(浦东职介 陶宝华)

上海公共招聘信息

来自“上海公共招聘”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
晋拓科技股份有限公司	IT管理实习	5	18-40岁	大专
中航光电(上海)有限公司	研发工程师	10	22-30岁	硕士
上海派斯林智能工程有限公司	电气助工	9(见习)	20-24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上海人力资源和社会保障热线。