

职场问答

问:我最近被一家公司录用。请问像毕业证这类重要证件可以交由单位保管吗?

答:不可以。学历证书、资格证书和居民身份证一样,都应由劳动者本人来保管。用人单位违法扣押劳动者证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。

问:新进职工招工登记规定什么时候办?

答:用人单位招用劳动者,应自招用之日起30日内办妥招工登记备案手续。

问:工伤人员若再次发生工伤,还能享受工伤待遇吗?

答:职工再次发生工伤,经工伤认定和劳动能力鉴定后,可按《工伤保险条例》的规定享受就医待遇、康复待遇、伤残待遇等。



招聘锦囊

如何选择人才和留住人才?

随着企业人才的竞争日益激烈,HR的招聘工作也变得越来越大,因为企业需要不单是优秀的人才,更是合适的人才。那么,企业如何通过有效的招聘方法和技巧,快速精准地招聘到合适的人员,在此为大家分享几个实用的招聘锦囊:

一、充分利用各类招聘渠道寻得所需人才

高效、简便已成为当代做事方式,所以线上招聘这一渠道是必选项。可关注一些诚信度高、规模大、口碑好的网络招聘平台,通过线上岗位发布宣传招聘需求。同时,积极参与各类线下招聘活动,线上线下同步进行,可以更有效地寻得合适的人才。

招聘途径可选择一些正规的人才市场,包括政府部门开办的人才交流中心、就业促进中心委托代理招聘,还能获取政府部门推出的一些就业政策扶持和帮助,招人、享受就业补贴两不误。通过关注与所在企业领域吻合度高的高校,报名参加高校的校园招聘现场活动,也能提高企业知名度,并为企业注入新生代员工获得良好效果。

二、全面了解求职者职业能力和工作动机

了解求职者的职业通用



能力。比如沟通能力、研发规划能力、事务执行能力等,这些通用能力一般很难后天习得,而且和岗位的能力要求息息相关,是人岗匹配的关键点。很多求职者有自己的工作风格,但如果和公司文化格格不入的话,将很难长久地留下来,特别是有长年工作经验的高层管理者,自身的风格已稳

定且很难改变,如此很可能就会离职,或者导致工作状态不佳。

分析并了解求职者工作动机。这些信息对于企业了解求职者的工作稳定性和投入度来说非常重要,毕竟谁也不想一个人入职没多久就很快离职。求职者对公司文化的喜好倾向、价值观以及从业经历等,都

能从简单的初期面试环节窥见一斑,招聘阶段可以针对性地对求职者求职动机进行相关的梳理和把握,对入职后的管理有颇多好处。

三、友善和真诚的面试态度助力招聘收效

应聘者在面试时,对公司内部情况还没有全面细致地了解,最先接触到的便是面试官。面试官的整体形象会影响应聘者对公司的印象,主要体现在面试官对求职者的态度,作为招聘一方一定要友善且耐心地倾听求职者提出的每个问题,对提问的作答反映了对求职者的尊重,也体现出公司内部环境的氛围。

薪金是留住人才的第一要素。给选留的求职者具有竞争力的薪酬,从某种意义上讲,既是满足物质需求的需要,同时也是对求职者价值的认可,会增强人才的荣誉感和组织归属感。其关键要做到人职匹配和人事相宜,既不人才低消费,也不人才高消费,才能保证所招募的人员是合乎企业需要的合适人才,否则再好的留才妙招都毫无价值。

(浦东职介 邵洁)

区域亮点

“精耕细作”助力文旅业复苏

案例背景:

随着国内经济全面复苏,近几年积压的旅游热情迎来全面释放,数据显示国内旅游人次已经超过2019年同期水准,文旅企业复苏势头强劲。黄浦作为上海中心城区,拥有着丰富的历史文化和人文景观,文旅服务产业更是产业中不可或缺的一环。黄浦区就业服务为抢抓旅游黄金期,全面促进区域文旅产业发展,在接受区文旅局的委办下,为文旅重点企业提供全方位的助企拓岗服务。

企业困境:

就业服务专员在与6家文旅企业沟通中发现,几家单位面临一个相同的招工问题,即随着文旅市场的复苏,相关人才的需求度激增,当前的招聘成果已经不能满足企业的需求,几家企业希望能够得到更多的招聘渠道,也希望能够参加线下的招聘活动,与求职者直接面对面现场交流,提升招聘效率。

服务举措:

就业服务专员了解到相



会。这次招聘会上,这几家单位的摊位前吸引了不少来自四面八方的求职者和旅客驻足,企业的招聘工作人员与求职者进行了初步交流,有的当场达成初步意向录用成果。

就业服务专员在积极解决文旅企业面临用工需求问题的同时,积极向企业宣讲市、区两级相关惠企就业政策,解读市级2000元重点群体一次性就业补贴政策,即企业不需要自主申请,系统比对名单符合条件,补贴资金将直接拨至单位的社会保险缴费账户中,单位人事提醒财务查看补贴资金到账情况即可。

服务成果:

在后续的跟踪服务中,6家单位在线上线上招聘活动中收到了不少求职简历,并已经安排专人开展面试工作,目前已经有通过面试的人员与单位签订劳动合同,单位的用工缺口得到了显著的改善。

(黄浦职介 石啸)

求职驿站

走出“舒适圈”去感受更多成就感

小林,21岁,女,工商管理大专学历。初次见面时,小林穿着干净朴素,扎着马尾辫,抿着嘴,低着头,躲在母亲身后,少言寡语。毕业后小林有过求职经历,但对此并不重视,从写简历到岗位投递都随心所欲。即使收到面试邀请,也会因工作单位要换乘而拒绝。小林认为“不上班无所谓”“没什么特别想做的事”。问有何兴趣爱好,回答“没什么特别喜欢的”。问到工作问题,小林表示:家里条件不错,自己也没有高消费,就想找份离家近、轻松点的工作,如果路程远、太累还不如在家呆着。



林的兴趣爱好,倾听她在生活中有情趣和快乐的瞬间,引导她工作也可以成为获得快乐的来源,帮助小林建立积极的就业价值观。

2.梳理求职方向

通过进一步引导性交谈,帮助小林梳理自身性格特点,进行初步的自我认知感受,并指导小林分析求职方向。小林年轻、形象较好,可以从应聘岗位走出家门,逐步实现从学校到社会的转变。

3.提升求职技能

从小林的优劣势出发,协助小林应聘岗位针对性制作简历,重点突出该岗位要求的知识能力和经验。在面试技巧和体验上进行多次模拟,让小林充分建立求职自信。

指导师建议小林母亲在日常生活中不能无限制的满足小林的各类需求,应培养小林的独立自主性。

在家人和街道援助员的指导帮助下,小林积极主动参加各类招聘会,最终如愿被一家公司录用,担任前台工作,真正开启了人生职业旅途。(虹口职介 姚菲)

问题分析

通过交流发现,小林还没有从“学生”向“职场人”转变,觉得自己依旧可以依靠父母。小林对自己的求职愿望、兴趣爱好、人生目标没有正确的认知,没有做好职业规划,欠缺求职技巧。如果不及纠正,小林便会持续在家躺平,变成名副其实的“啃老族”。

指导建议

1.激发个人认知
通过沟通交流,了解小

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
上海共联通信信息发展有限公司	工程项目经理	5	20-40岁	本科
上海恺远实业有限公司	通信基站维护	5	21-40岁	高职
上海千秋通信信息技术有限公司	电子商务技术	5(见习)	18-30岁	大专

注:1、以上所列的各推荐岗位,建议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。如需进一步咨询请拨打12333上海人力资源和社会保障热线。