

职场问答

问:全日制职工的工资是否每月至少发一次?

答:是的。单位应当每月至少支付一次工资,支付工资的具体日期由单位与劳动者约定。

注:如遇法定休假日或休息日,职工工资通过银行发放的,不得推迟;直接发放的,应提前支付。

问:单位发工资可以用实物替代吗?

答:不可以。工资应当以法定货币形式支付,不得以实物或有价证券等其他形式替代。

问:哪些情形,单位可以代扣工资?

答:1、代缴应由劳动者个人缴纳的个人所得税;2、代缴应由劳动者个人承担的社会保险费和住房公积金;3、按法院判决、裁定代扣的抚养费、赡养费;4、法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。



职场分析

多措并举助力企业打破行业困境

【案例背景】

围绕企业用人需要,静安区就业促进中心结合实际设立企业服务专员,开展定点定向服务,掌握重点企业用工需求情况。企业服务专员了解到某大酒店当前存在较大用工缺口,尤其是酒店前台接待、酒店客房服务员等岗位用工紧缺。

从就业整体情况来看:当前人力资源市场供求“冷热不均”,青年群体“求职难”与企业“招工难”并存,劳动力结构供需错配问题依然突出。与此同时,就业方式更加多元化,就业需求更加多样,就业流动日趋常态。

从青年群体求职特点来看:青年群体缺乏社会阅历,尚未建立成熟的就业观、择业观,普遍有过高的职业期待,导致个人认知出现偏差,就业期望和自身能力不匹配。而且“慢就业”青年群体占比增多,倾向于“等”方式从长计议。

从行业发展现状来看:一方面酒店行业作为劳动密集型服务业对人才需求旺盛;另一方面,酒店行业的人均工资水平处于全行业下游,而酒店的人力成本正逐年上升,不少酒店不得已降低用人标准。



【情况分析】

大酒店频繁地招退工无形中会增大企业成本,服务质量下降,甚至影响酒店的口碑,形成恶性循环。

作为劳动密集型企业,酒店的岗位是比较多的,因此可以创造条件让员工有机会跨岗位、跨部门工作和发展。内部“跳槽”对提高员工综合素质、留住员工将大有好处,同时对酒店改善各部门之间的沟通与协调,提高酒店整体效益也是

一剂不错的良方。况且人才流动也不能单纯地看酒店走了多少人,而要看走的人是不是酒店想留住的人,是不是在内部或外部能找到替代的人。

就促中心企业服务专员提供了一系列组合式用工服务,不间断地向该企业输送应聘人员。

推荐人才不停歇。在各轮专项招聘活动中打造“线上线下一体化”服务体系,充分发挥上海公共就业招聘平台优势,将平台服务与线下招聘、职业指导相结合,为企业与求职者搭建沟通的桥梁。企业服务专员梳理该酒店急缺岗位,在“静安就业”微信公众号发布招聘信息,筛选整理求职者信息,及时汇总到该大酒店人事处。

招聘活动不断线。静安就业中心联合区域内各街道(镇)

共同发力,“周周求职专列”持续发车,走进社区输送岗位,助力求职者实现家门口就业,努力做到周周有招聘、月月有专场。企业服务专员及时邀约该大酒店参加社区“周周求职专列”、就业援助月招聘专场等招聘活动,扩大企业影响力,吸引更多人才。

服务升级不打烊。开拓求职渠道推动就业,以微信平台为媒介,通过各群组进行区内资源共享,发布该大酒店招聘信息,努力实现“一加一大于二”的效果。强化职业指导力量下沉,与社区基层就业服务团队共享信息,利用夜市活动、“直播带岗”等方式相结合,充分发挥社区站点力量向该大酒店输送合适的人才。

这一事例是促进就业工作的缩影,静安就业中心将继续为企业提供人才推荐、招聘宣传、政策支持服务,助力企业高质量发展。

(静安职介 陈宥伊)

求职路标

正确自我认知 才能谋求发展

案例概述:

小庄,今年21岁,毕业于某职业技术学校计算机应用专业,曾在某机电公司从事装配工作,由于操作类岗位单一又枯燥,工作一年后小庄便辞职了。辞职后,小庄投递了不少简历,但面试都没成功。最近一次应聘网络营销专员岗位,通过第一次面试后,企业要求他递交一份策划方案再进行第二次面试。小庄决定放弃,主要是自己没这方面工作经验,连连面试失败更缺乏自信。

情况分析:

职业指导老师发现小庄缺乏自我认知,求职方向模糊,盲目应聘,导致求职总是失败。操作工岗位简单易操作,但小庄对自身能力、性格特征、兴趣爱好没有准确合理的评估,该岗位与小庄的性格不符,而网络营销专员岗位小庄又没有网络营销策划技能。可见,小庄的自我认知不足,是求职失败的主要原因。

很多人觉得,工作前最困难的是找到一个好岗位。实则不然,

工作之前最重要的是如何正确地自我认知和评估,才能找到真正适合自己的工作岗位,才有可能长期做下去。

指导建议:

首先要判断自己的职业能力。是否适合和胜任一份工作,最常用的方法就是分析优势、劣势、机会和困难。通过梳理自己的优势和劣势来合理评估自己的能力,比如:计算机操作能力、语言表达能力、沟通交流能力、学习能力等,周围的人对自己的评价可以帮助更客观地认识自己。再看人力资源的市场需求,了解行业环境、企业经营状况,专业技能匹配情况等。

其次要判断是否喜欢这份工作。自己的兴趣爱好、个性特征、经验能力是否与职业相符,能不厌恶、不反感这份工作。常言道“喜欢是最好的老师”,喜欢能产生强大的驱动力,兴趣能产生最大的支撑点。从事自己感兴趣的工作,就可以充分



发挥自己的潜能,想方设法提升自身能力,能长时间保持高效率而不感到疲劳,容易在工作中找到快乐和满足,也更容易获得成功。

最后要判断能否持久做好工作。这是个需要深度认真考虑的问题,如果要长久从业发展下去,就要综合地进行职业生涯规划,分析自己的职业发展方向,确定职业生涯目标,提升职场竞争能力,使职业与规划相契合。希望通过帮扶指导,小庄能正确地认识自己,准确评估自己的职业能力,加强职业技能培训,提升自己的专业技能,增强自信,找到合适的工作。(松江就促中心 沈依祎)

区域亮点

量身定制再就业“套餐”

38岁的钱女士因为严重腰间盘突出而失业在家,经多家医院治疗无法根治,大多数时间她只能躺在床上修养,站立行走较为困难。

这样的情况使得钱女士缺乏就业自信,经过几次的沟通交谈,发现钱女士其实有就业的意愿,只是家中还有病重的老人需要照顾,因此虽然修养在家,但其心中始终焦虑不安。

钱女士表示自己虽然有强烈的就业意愿,但心有余而力不足,希望能在身体好转后找到适合自己的工作。



在掌握了钱女士的现状和需求后,辖区就业援助员针对她专门制定了就业援助计划:

一是正确看待现实。通过交流和引导,让服务对象能正视失业的现实,理解失业是每个人都可能遇到的事,分析导致自身失业的原因。

二是积极应对压力。通过个人咨询活动,传授压力调节方法与技巧,在从事家务劳动、与父母及亲朋好友

的交流中缓解心情和压力。

三是提升求职方法。帮助梳理自身优势和长处,参加线上线下相关的培训讲座,掌握求职面试技巧,提供劳动力市场合适的信息。

就业援助计划实施以来,就业援助员定期与钱女士联络交流,了解她的身体康复状况,提供培训和求职有关的咨询服务。通过努力,钱女士的生活逐渐回归正轨,生活作息形成规律,心态也得到不断调整,增强了求职信心,主动表示愿意参加招聘活动,并在应聘面

试中与用工单位达成了就业意向。

本案例中,就业援助员为服务对象提供了量身定制的个性化支持和服务。一直以来,社区重点关注辖区内特殊就业人群,为求职者提供“一对一”帮扶指导,为用人单位和求职者搭建桥梁,提供精准、实用和高效的援助服务,引导求职者发挥他们的优势和长处,让他们如愿实现自我解困和再就业。(崇明职介 周征宇)

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
上海复瑞物业管理有限公司	地铁站务员	10	18-45岁	高职
上海库跃科技有限公司	采购员	8	25-35岁	本科
上海白蝶管业科技股份有限公司	销售人员	5	25-40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。