

“盲盒招聘”是机会还是陷阱? 专业人士呼吁求职者谨慎对待

盲盒玩偶、盲盒零食、盲盒美妆产品……盲盒正在变得越来越普及。消费者购买未知的盲盒,随机开出其中的东西,可能会带来惊喜,也可能带来惊吓。但你听说过开盲盒找工作吗?

近日,在招聘网站上有一些公司推出了“盲盒岗位”,声称可以帮助不知道自己适合什么岗位的求职者,还提供“复活”机会。这让很多求职者“丈二和尚摸不着头脑”,同一家公司招聘,不同岗位薪资、要求差异都相当大,这盲盒岗位到底指向了什么?也有网友开起了玩笑,称“这个盲盒能不能开个隐藏款当总裁啊”,不过更多的则是忧虑,“这开出来要是个清洁工怎么说?”

“我和朋友聊天的时候,发现现在的年轻人特别是应届毕业生,对自己的职业发展没有一个很好的定位。那我就想,你不用来挑岗位,我可以来帮你挑。”某公司负责人介绍,在收到求职者的简历后,会根据对方的学历、专业、经验等来和岗位匹配。公司自从推出“盲盒岗位”以来,招聘页面的浏览量、

求职者投递简历的数量都翻了一倍左右。

据该负责人透露,目前已有有人针对“盲盒岗位”投递简历,在通过面试后已顺利入职,成为该公司一名外贸跟单员。

“盲盒招聘”真的是两厢情愿、皆大欢喜的好事吗?

首先,“盲盒招聘”涉嫌违法。我国《劳动合同法》规定,用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;《就业促进法》规定,从事职业中介活动,应当遵循合法、诚实信用、公平、公开的原则。也就是说,用人单位通过职业中介机构招用人员,应当如实向职业中介机构提供岗位需求信息等。而在“盲盒招聘”中,因为处于“盲盒”状态,所以用人单位很大概率不会明确告知劳动者有关工作及岗位的情况,也不会向招聘平台提供具体的岗位信息等,这就存在一个信息不对称的问题。

其次,“盲盒招聘”风险不小。

如果是工作轻松、待遇优渥的岗位,公司完全可以大大方方地写出来,实在不必藏着掖着、故弄玄虚。有资深人力资源专家分析,一些公司推出“盲盒岗位”有三种可能。第一,这种岗位是相当于轮岗后再定岗的管培生,只是换个名字吸引求职者;第二,是招聘销售员等不好招人的岗位,蹭“盲盒”热点和噱头;第三,不排除一些“骗子公司”把求职者诓进去做法定代表人,一旦出了问题就让其当“替罪羊”。

专业人士建议:对于求职者而言,勇于挑战和冒险是优秀的品质,愿意尝试新生事物也并没有错,但是求职过程中还是得谨慎一些,在初入社会即便面临自身定位模糊不清、未来方向不明的问题,也不应草率行事,盲目决定。对于企业而言,盲盒招聘并不是一个绝佳创意,这种缺乏审慎的招聘方式可能对招聘双方都造成损害,不利于双方形成稳定、友好的劳动关系,更有可能使自身触及法律红线。
(本报综合)

@找工作的你,今年这些活动别错过

本报讯(通讯员 张宁)为提升就业服务质量,促进更加充分更高质量就业,近日,人社部部署了2022年“10+N”公共就业服务专项活动,打造公共就业服务品牌,促进人力资源供需对接,为劳动者求职、用人单位招聘搭建对接平台。

据悉,截至目前,就业援助月和春风行动仍在进行当中。截至正月十六,累计发放各类红包补贴超过5亿元,举办招聘活动1.5万余场,提供岗位信息近100万个。

人社部相关负责人介绍,全年还将继续组织开展系列服务活动。一是大中城市联合招聘高校毕业生专场活动。3—5月,贴紧高校毕业生求职择业需求,以大中城市为主体,组织开展

大中城市联合招聘。二是民营企业招聘月。4月份,面向民营企业的招聘需求,搭建用工平台,开展民营企业招聘月活动。

此外,5月15日,在全国助残日当天,针对残疾劳动者就业需求,开展专项就业帮扶。5—8月,针对高校毕业生、农民工、城镇失业人员、脱贫劳动力,统筹各方资源,搭建全国统一网络招聘平台,开展百日千万网络招聘活动,力争提供超千万个岗位信息。8—9月,面向2022届及往届未就业毕业生,提供不断线服务,开展就业服务行动。10月17日,国家扶贫日当天以及这一周时间,将以脱贫人口、乡村振兴重点帮扶县、易地搬迁大型安置区为重点,开展就业帮扶周行动。10—11月,重点

面向民营企业、中小企业,帮助招工稳工,开展金秋招聘月活动。11—12月,以基层服务项目期满人员和2023届毕业生为重点,提供岗位信息和就业服务,开展就业服务周活动。自2022年9月开始,截止到2023年6月,针对相关省份的少数民族毕业生求职特点,开展中央企业专场招聘活动。

值得一提的是,2022届高校毕业生即将迎来求职高峰期,人社部又新增部署了公共就业服务进校园活动,重点面向2022届高校毕业生,在3—6月份在校求职窗口期,开展“六进”活动,主要是政策宣传进校园、招聘服务进校园、就业指导进校园、创业服务进校园、培训服务进校园、困难帮扶进校园,努力为毕业生提供全方位公共就业服务。



就业问答

问:特级技师评聘的试点范围是什么?

答:《人力资源社会保障部办公厅关于开展特级技师评聘试点工作的通知》明确,试点企业范围为经省级及以上人社部门备案开展职业技能等级认定的企业,其中,备案的中央企业分公司、子公司由中央企业统筹确定。

试点职业(工种)范围由企业选择与本企业专业技术人才实现职业发展贯通的工程技术等职业(工种)先行试点。

问:哪些人员可以参加特级技师评聘?

答:特级技师是在高技能人才中设置的高级技术职务(岗位),应为企业生产科研一线从事技术技能工作并具备相应条件的优秀高技能人才。

《人力资源社会保障部办公厅关于开展特级技师评聘试点工作的通知》明确了特级技师应具备的基本岗位条件,同时对中华技能大奖获得者、享受国务院颁发的政府特殊津贴人员、全国技术能手和国家级技能大师工作室带头人或获得省部级、中央企业及以上技能大师类称号等人员在参评特级技师时予以优先考虑。

(来源:人力资源和社会保障部政务微信公众号)

求职技巧

如何叩开外企之门

春季招聘开启,外资企业是很多求职者孜孜以求的理想目标之一,那么除了个人的素质和学识之外,要有什么样的求职技巧才能叩开外企的大门?

精心打造英文简历

简历首先要言简意赅。外企青睐文字表达能力强的应聘者,因此,行文必须目的明确、语言简练。如在介绍自己的教育背景时,不要为了拼凑篇幅,把所学的课程一股脑儿全都写上。

其次不能搞错顺序。简历的第一部分包括求职者的姓名、性别、出生年月等,这与中文简历大体相仿。第二部分为教育背景,必须注意的是,英文

简历中求职者受教育时间的排列顺序与中文简历正好相反,应从最高教育层次(学历)写起,至于低至何时,则无定规,可视个人实际情况决定。

其三要突出技能、经验与成绩。外企重视应聘者的技能,因此在写简历时,应在时间排列上由后至前着重介绍自己的社会实践经验,这是多数外企人事经理首先考察的要素。但须注意,最好将自己所获重要奖项及已发表的作品列举一二,以证实自己的工作能力和取得的成绩。书写时,所获奖项如奖学金等应按项单列。外企对应聘者的外语及计算机能力都有一定要求,因而也须单列说明。

面试仪态自然,展示有“度”

面试时只要穿着得体整洁、谈吐自然流畅就足够了。要注意的是,语速不能太快,要让考官听清楚。坐姿不能太随意,切忌靠在椅背上或跷着腿。面试的目的是让对方在有限时间内了解你,因而充分展示自己必不可少,但必须有分寸。面试前预先了解外企相关情况,面试时就能从企业文化角度理解对方提问,从而使自己的回答能引起对方共鸣。在以小组形式面试时切忌咄咄逼人,要给其他成员适当的发言机会,从而在展示自身能力的同时,让考官了解你所具备的团队合作精神。
(本报综合)