

2022年中大城市联合招聘 高校毕业生专场活动启动

2022年中大城市联合招聘高校毕业生专场活动于3月14日—5月20日开展,旨在促进高校毕业生就业,搭建高校毕业生和用人单位求职招聘对接通道。

活动广泛动员各类用人单位和人力资源服务机构参与,陆续推出行业性、区域性和针对不同人才的线上专场招聘,开展直播带岗、企业云宣讲等活动;灵活举办“专精小新”现场招聘会,优先为中小微企业提供方便,促进精准对接;在高校集中、毕业生规模较大的城市以及中西部边远地区城市举办跨区域巡回招聘会,组织中央企业和部分省市用人单位,为当地高校毕业生提供更多就业机会;配套开展多

元化就业创业服务活动,推出线上政策宣讲、就业创业指导直播(录播)课程、“平凡岗位 精彩人生”优秀职场毕业生典型推广等活动。

首期推出35场线上特色服务活动,包括国企、制造业、电力新能源、互联网、医药、长三角地区、华南地区、女性等16场不同行业、区域、人群线上专场招聘会和10场直播带岗活动;就业形势、高效面试指南、就业信息收集与处理等7场就业指导直播(录播)课;2场高校毕业生政策宣讲直播(录播)课。

活动在中国国家人才网设主会场,设置高校毕业生就业服务平台、高校毕业生精准招聘平台、省级和协作机构分会场、行业专场、区域专场、人群专场、直播带岗、政策宣讲、就业创业指导、优秀职场毕业生、活动资讯等

专区。高校毕业生还可在微信小程序中搜索“全国高校毕业生精准招聘”登录求职。

数据显示,今年高校毕业生规模预计1076万人,规模和增量均创历史新高。

“从今年走势看,我国经济发展和疫情防控保持全球领先地位,就业的基础仍然稳固,就业形势将继续保持总体稳定。与此同时,经济发展面临需求收缩、供给冲击、预期减弱三重压力,就业总量压力不减,结构性矛盾突出,完成全年就业目标任务还需要付出艰苦努力。”人力资源和社会保障部就业促进司司长张莹表示,今年将聚焦稳定重点群体,强化精准就业帮扶,将高校毕业生等青年就业作为重中之重,加

大中小微企业吸纳毕业生的就业支持举措,实施百万青年见习岗位募集计划,简化优化毕业生的就业手续,拓宽市场化社会化就业渠道。

(本报综合)



毕业生求职 “实习经验少”怎么办

“项目经验太少了,实在写不出来”“应届生,哪里有经验可写”“实习经验挺多,但是没实习证明,写在简历上,感觉不踏实”。很多毕业生在撰写简历时,都会遇到这样的情况,那么对于实习经验少或者项目经验少的毕业生来说,该怎么办?

第一,毕业生从过往经历中,挖掘自身优势和特长。实习经历可以直接证明毕业生目前具备什么样的能力。因此,毕业生要在日常的活动、比赛、实验项目中,找到自身亮点。

第二,学会描述工作经验。对于工作经验的总结,要学会质化与量化。毕业生可以划出应聘岗位中对职位描述的关键词,再比对过往的经验,这样做可以和所应聘的岗位契合度和匹配度更高。在工作经验上呈现细节,展现自己解决问题的能力。毕业生也可以把相关的实习经验或者相关的培训经历写在其中。

第三,实习经历起到背书作用。如果毕业生有一两家名企实习经历,HR会觉得既然上一家名企录用过你,

那你在大方向上不会有问题,所以名企实习经历可以起到背书作用。有过实习经历,证明毕业生和社会有过接触,不会像个“菜鸟”一样什么都需要教。

第四,跨专业求职,毕业生重点突出综合素质。如果新的就业方向专业性不强,就重点突出自身综合素质。例如,招聘简章中要求“有较强的抗压能力”,那么毕业生在大学期间有没有遇到过压力,遇到压力后是如何化解的,可以在简历中简要说明。

(本报综合)



就业问答

问:合同约定仲裁管辖地,有效吗?

答:根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十一条第二款规定,劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的,由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第八条规定,劳动合同履行地为劳动者实际工作场所地,用人单位所在地为用人单位注册、登记地或者主要办事机构所在地。用人单位未经注册、登记的,其出资人、开办单位或者主管部门所在地为用人单位所在地。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁委员会申请仲裁的,由劳动合同履行地的仲裁委员会管辖。有多个劳动合同履行地的,由最先受理的仲裁委员会管辖。劳动合同履行地不明确的,由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。案件受理后,劳动合同履行地或者用人单位所在地发生变化的,不改变争议仲裁的管辖。

因此,仲裁管辖为法定事项,不能约定。

(来源:人力资源和社会保障部政务微信公众号)



职场数字化管理千万别用力过猛

■ 戴先任

近日,有网友在社交平台爆料称,因为在上班时间向招聘网站投递简历,在领导约谈后被裁员。据悉,该公司采用一种行为感知系统,可以帮助企业监控员工怠工情况、离职风险等。具体可提供离职倾向员工详情,包含员工姓名、所属岗位、IP等详细内容;员工访问求职网站次数、聊天关键词、简历投递次数等,通过该系统一目了然。

公司对员工如此“一切尽在掌控之中”,引发了不少关注和争议。有人认为,企业这么做,员工已无隐私可言,简直成了“透明人”;有人认为,放任这样的做法,会有越来越多的企业把相关系统当成控制员工的工具;也有人表示,相关员工确实上班期间利用办公电脑做了与工作无关的事情。

应该正视的是,类似的监视、管理员工的做法并不鲜见。具体是非显然需要具体分析,抛开个案,更值得关注的是,数字化监控技术越来越成熟,其因此被越来越多的企业用于实现对员工管理。技术没有原罪,关键在于使用技术的主体怎么做。

一方面,企业不能侵犯员工的隐私等合法权益。我国《个人信息保护法》第十三条第二款规定,为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需,或按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需,个人信息处理者方可处理个人信息。即,企业要收集、处理员工个人信息,需基于工作需要,且要提前告知员工,得到员工认可,同时要防范由此可能带来的个人信

息泄露问题,要加强管理,对此也要承担相应责任。

另一方面,企业如果过度倚重监控防“怠工”、防摸鱼,反而可能让处于“严密监控”之下的员工失去工作积极性、主动性,这是一种“严抓考勤”的管理思路,并非激励员工向上的好办法。

对企业来说,数字化管理可以是一种手段,但不能“用力过猛”,而要以适度、适当、合法为原则,这样才能让数字化管理更好为企业所用,提高企业管理效能。劳动监察部门则要加强对用人单位的监管,防范用人单位侵犯劳动者权益,要提高企业的侵权、违法成本,同时畅通劳动者的维权渠道。劳动者也要增强维权意识与法律意识,一旦劳动者权益受损,要能通过搜集相关证据依法理性维权。