

过渡性工作成大学生就业新选择

■ 程思 于璐媛 王宇鹏

近日,中青校媒向全国80余所高校的大学生发起问卷调查。调查结果显示,59.28%的受访大学生表示自己在没有找到理想工作的情况下愿意接受过渡性工作,33.98%的大学生表示“说不准”,还有6.75%的大学生拒绝接受过渡性工作。

当就业成为一道“选择题”

考研失败之后,师范类院校数学专业毕业生杨丽一刻也不敢停歇,着手准备在编教师考试。“如果最后没有顺利考取教师编制,会先选择一份工作进行过渡。比如去做培训机构的老师,或者是其他的工作,然后在工作的过程中继续考。”杨丽坦言。对于现在的杨丽而言,尽早工作不仅可以减轻家人的负担,也能缓解自己的心理压力。

湖北大学商学院教授郭志文多年来专注于职业生涯发展等研究,面对“最难毕业季”,他鼓励毕业生在合适的情况下选择过渡性工作。郭志文指出,过渡性工作从学生需求角度看,指学生在求职过程中,由于受到个人能力、大环境等多方面综合影响,求职工

作没有达到预期目标的情况下,暂时寻找一个低于预期、理想专业方向不一致或与期待职业前景存在一定差距的工作。

在郭志文以往的研究中发现,不少成功人士所从事的领域和其大学所学专业并非强相关,而且比例不低。他不建议大学生在求职初期将专业对口作为求职的唯一要素,尤其是在当前受疫情影响,就业形势并不乐观的情况下。

选择“过渡”不代表“将就”

中青校媒调查发现,影响大学生求职的前三位因素是薪资待遇、职业发展空间、工作环境和氛围,分别占87.98%、87.74%和77.40%。此外,工作内容占65.14%,工作强度和加班频率占56.25%。面对过渡性工作时,影响大学生的求职因素有所不同。对个人成长有帮助位列第一,占受访人数的60.82%,薪水竞争力占19.71%,工作内容占10.82%,工作氛围占7.93%。

陈伟安最初设定求职目标时便考虑选择一份过渡性工作。“我觉得对应届毕业生而言,现有的工作能力在某

些方面可能还是‘不达标’。”相比薪资待遇、地理位置等因素,工作对个人成长、发展有帮助是他在求职过程中更为看重的因素。现今,他找到了一份“远远超出之前预想,并且能提供很好的学习平台”的工作。他琢磨着抓紧空闲时间不断学习,在工作中掌握好职业技能,实现现阶段的积累。对他而言,这只是职业生涯中的一小步,未来还要追求更好的机遇。

面对已经选择了过渡性工作的大学生,郭志文表示,真正走上过渡性工作岗位后要避免产生“临时性岗位便随意对待”的想法。虽然是过渡性工作岗位或者临时性岗位,但思想不是临时的,不浪费每一个积累经验的机会,不以事小而不为。此外,大学生在选择过渡性工作时还要考虑是否与自己期待的求职方向吻合,过渡性工作岗位目的在于积累职场经验。

求职过程中适时调整心态

中青校媒调查发现,面对没有找到理想工作的情况,40.87%的受访大学生认为原因在于自己没有掌握足够的求职技巧,31.97%将原因归于理想目

标过高,23.56%认为是由于就业环境不乐观等客观因素导致的。此外,不良心态对大学生求职有着不可忽视的影响。其中,46.15%的受访大学生认为自己缺乏自信,20.91%表示自己在求职过程中存在好高骛远的问题。另外,盲目从众、过度攀比也是影响大学生求职的不良情绪,分占受访人数的6.73%和2.88%。

郭志文提醒大学生,求职过程中应格外注重适时调整心态。他强调,毕业生求职过程中应当要克服心态上存在的问题,不能只想着做大事,要放平心态,从小事做起。建议大学生尽早进入职场,通过过渡性工作获得职场体验,寻找自己的职业兴趣点,发现自己的职业优势,规划好自己的职业生涯目标,培养职场所需的胜任力,为未来职业发展做好准备。

“尽早进入职场,尽快掌握职场通用能力十分重要。大学生越早进入职场,就能越快掌握涵盖自我驱动能力、学习能力、沟通能力、责任意识、情绪胜任能力、团队精神、批判性思维7个维度的通用职业胜任力。这种能力需要在职场中不断磨炼、不断提升,在课本上是学不到的。”郭志文说道。

国务院推出四条举措 力促大众创业万众创新

新华社北京电(记者 刘红霞)常态化疫情防控之下,如何持续激发市场活力、保住万千市场主体、支持高校毕业生等重点群体创业就业?近日召开的国务院常务会议,有针对性地推出了四条举措。

在加大对创新创业主体的支持方面,会议要求,中央预算内投资安排专项资金支持双创示范基地建设。盘活闲置厂房、低效利用土地等,加强对双创重点项目支持。政府投资的孵化基地等要将一定比例场地,免费向高校毕业生、农民工等提供。对首次创业并正常经营1年以上的返乡入乡创业人员,可给予一次性创业补贴。

北京大学教授刘怡认为,这既为大众创业、万众创新搭建平台,又为高校毕业生等重点群体创业就业降低成本,是非常务实的安排。

会议指出,要鼓励双创示范基地建设大中小企业融通、跨区域融通发展平台。建设专业化科技成果转化服务平台。

支持创新创业,金融不可或缺。会议提出,要鼓励金融机构开展设备融资租赁和与创业相关的保险业务。取消保险资金开展财务性股权投资行业限制,在区域性股权市场开展股权投资和创业投资份额转让试点。

会议还强调,要实施创业带动就业示范行动,推动企业、双创示范基地、互联网平台联合开展托育、养老、家政、旅游、电商等创业培训,引导择业观念,拓展就业空间。

就在会议召开同一天,13个部门公布《关于支持新业态新模式健康发展激活消费市场带动扩大就业的意见》,提出积极培育新个体经济,支持微商电商、网络直播等多样化的自主就业、分时就业。

业内人士认为,国家一系列举措均指向创新驱动发展。当前我国进入互联网、大数据、人工智能和实体经济深度融合阶段,要在变局中开新局,必须持续激发市场活力和社会创造力。

重庆启动 12333 全国统一咨询日活动

近日,重庆市2020年12333“全国统一咨询日”宣传周暨世界青年技能日启动仪式在渝中区解放碑举行,全市各区县设分会场,同时开展线上线下政策宣传、政策咨询和业务受理办理活动。在启动仪式上,还现场发放了职业培训补贴。

启动仪式现场,重庆市人力社保局组织相关业务部门面向群众开展职业技能提升行动、企业新型学徒制、技工院校招生、技能人才评价改革、技能扶贫等政策咨询服务;以“展示技能风采,感受技能魅力”为主题,组织技工院校、

培训机构和大师工作室开展免费技能培训体验(烘焙、烹饪、美容、美甲、插花、家电维修等);集中面向企业、培训机构进行职业技能提升行动、企业新型学徒制、职业技能培训等政策宣讲。

据悉,“12333”是全国人力资源和社会保障部门面向社会服务的公益电话号码。重庆12333自2013年3月起运行,在重庆市范围内实现了“一地呼人,全市咨询”。截至2020年6月,已累计为市民提供电话咨询服务2500余万次。(本报综合)



就业问答

问:上班迟到早退,公司有权罚款吗?

答:严格来说,“罚款”属于行政处罚种类之一,只能由具有相应职权的国家行政机关作出,用人单位不是行政机关,无权对员工进行罚款。罚款是由具备相应职权的行政机关作出的行政行为,例如,公安机关实施的罚款处罚。用人单位没有对员工进行罚款的权利,如果因为员工迟到早退要求员工缴纳罚款,公司的行为是违法的。

问:公司将考勤作为绩效考核标准,扣员工工资合法吗?

答:虽然公司没有对员工进行直接罚款处罚的权利,但是可以通过制定企业规章制度或奖惩制度,对此类行为进行规范。比如,在绩效工资或全勤奖上作规定,将考勤作为评定指标。如果用人单位已依法在规章制度中明确上班迟到早退要扣绩效工资,且公司对现有的规章制度已进行公示,并告知员工的。那么如果员工出现迟到早退的情况,用人单位减少支付相应的绩效工资,这种行为就不违反法律规定。

根据《工资支付暂行规定》第十六

条,因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。

所以,用人单位有权在企业规章制度或奖惩制度中,对劳动者违反公司劳动纪律迟到早退的情况进行规定,但是规定必须是合法制定的,且扣除劳动者工资部分不得超过其当月工资的20%,扣除后剩余工资不得低于当地最低工资标准的。如果公司没有制定相关的规章制度,则不能随意克扣员工工资,更不能对员工进行“罚款”,如果被用人单位无正当理由克扣工资的,可以要求公司赔偿。(作者:重庆立源律师事务所律师温霏霏)

