

20余省份同日举行公务员招录考试 招录更重基层和高校毕业生

■ 罗攀

日前,全国20余省份同日举行2021年度公务员招录笔试。与往年相比,今年公务员省考招录普遍提前,多地招录与高校毕业生毕业时间相衔接,此外,招录政策方面更注重基层一线和高校毕业生。

多地联考较往年明显提前

2021年度各省份的公务员招录在去年年底就陆续启动,上海、江苏、山东、北京、浙江等省份此前已经进行了笔试工作。近几年,全国多数省份将公务员年度招录定在每年的4月份集中进行笔试,这也被考生称为“联考”。

从今年笔试时间来看,公务员多地联考较往年明显提前,根据各地发布的招录公告,山西、河南、吉林、福建、云南、湖北、贵州、宁夏、广西等超过20个省份将笔试时间定在3月27日至28日举行。

今年公务员省考招录时间较往年整体提前,不少地区都明确,将与高校毕业生毕业时间相衔接,实现毕业生毕业后即可报岗上岗。

例如,山西方面此前就介绍,为促进高校毕业生早就业、稳就业,山西省提前启动公务员招录工作,拟于6月中旬组织面试,7月中旬完成录用审批。

20余省份招录规模约11万人

从各地2021年度的公务员计划招

录的规模来看,按照此前各地公开的拟招录人数统计,20余省份此次招录的总规模约11万人。与去年各省份扩招的趋势相比,今年多地省考招录规模出现相对缩减的特征。

例如,去年,内蒙古计划招录公务员共计7270人,今年省考,内蒙古拟招录规模达到5310人,较去年明显回落。

在河南,相较于去年接近一万人,今年河南省考拟招录人数下降至7901人,压缩规模超过20%。

不过,即便部分地区招录规模压缩,但是公考报名热度依然不减。

例如,湖南省考本次拟招录5621人,较上年度明显缩减,不过,本次湖南省考报考人数达142万人,平均考录比为25:1,岗位竞争比往年更加激烈。

河南省考报名截止前,过审人数接近50万人,报名人数却比去年增加4万多人,竞争压力进一步加大。

招录更重基层 应届生面临更多选择

观察今年各省份公务员招录政策的特征,面向基层和高校毕业生的政策倾斜依然明显。

河北方面称,着眼实施乡村振兴战略,实行招录计划和招录政策向基层倾斜,推动人才向一线集结。今年县乡招录计划6866个,占四级联考计划的82%。该省还强调,确保基层公务员“招得来、留得住、用得好”。

又如,四川也强调“着眼巩固脱贫攻坚成果,服务基层治理和乡村振兴”此次计划招录公务员7145人,其中九成职位在基层。

对于应届生的照顾方面,例如,山西全省本次共计划招录公务员4376名,其中设置1299个应届毕业生招录岗位。

四川此次的“四级联考”中98.4%的招录计划供应届毕业生报考,其中1178个招录名额专门面向应届毕业生招考。该省还强调持续将选调优秀大学毕业生到基层工作招录范围扩大至省外公办院校,吸引优秀高校应届毕业生来川干事创业。

“无论是省考招录时间提前,还是

部分地区加大高校毕业生的招录,都是为了帮助和支持大学生就业,为他们提供择业便利,创造更多的就业选择。”华图教育专家李曼卿此前对媒体分析。

专家表示,对于公务员队伍来说,基层公务员岗位任务繁重,人才需求大,为基层岗位补充人才,引导高校毕业生到基层工作,可以助力地方的社会治理能力提升,也有助于各地公务员梯队的培养。



人社部部署 高校毕业生就业创业工作

近日,人社部印发《关于做好2021年全国高校毕业生就业创业工作的通知》(以下简称《通知》),推出八项举措保大学生就业,明确积极挖掘数字经济、平台经济就业机会,瞄准线上教育、文化创意、新媒体运营等领域,加大税收优惠、社保补贴等政策落实力度,支持毕业生从事个体经营、非全日制就业和平台就业。

《通知》提出,各地要支持有意愿、有潜能的毕业生投身创业创新,将创业培训向校园延伸,针对毕业生特点提供创业项目指导、网络创业等培训,允许毕业生在创业地申请创业担保贷款,为毕业生推荐合适的创业项目,提供咨询辅导、成果转化、跟踪扶持等一站式服务。

在强化精准招聘服务方面,《通知》提出,要开展高校毕业生就业云服务,围绕热门行业、重点企业等,推出“直播带岗”“直播政策”“新职业体验”等,提升服务吸引力,增强线下服务品质,并根据当地疫情防控要求,结合毕业生求职特点,灵活举办分行业、分专业、小型化招聘活动,积极促进供需对接。

同时,加大职业技能培训,扩大职业培训规模,开展青年企业新型学徒制培训、以工代训,增加新兴产业、智能制造、现代服务业等岗位培训,拓展新职业培训,开发一批云计算、大数据、物联网等领域培训项目,符合条件的毕业生按规定享受培训补贴。

(本报综合)



就业问答

问:劳动合同期满,劳动者有哪些特殊情形,劳动合同应当续延至相应情形消失时终止?

答:根据劳动合同法,劳动合同期满,有下列情形之一的,劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止:

- 1.从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;
- 2.患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;
- 3.女职工在孕期、产期、哺乳期的;
- 4.在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的;
- 5.法律、行政法规规定的其他情形。

如果劳动者在用人单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力,其劳动合同的终止按照工伤保险条例等规定执行。

(来源:人力资源社会保障部政务微信)

奇葩招聘缘何难禁

新华社北京电(记者 郭慧颖 陈毓珊)日前,一则求职者应聘某公司人事岗位,被要求填写恋爱经历与时长新闻引发关注。记者调查发现,正值“金三银四”招聘高峰,不少求职者遇到过“奇葩”招聘条件,一些招聘单位设置不合理门槛,在监管盲区打擦边球,侵犯求职者合法权益。

——面试成隐私公开会。一些受访应聘者表示,自己在面试时被问到“父母从事什么职业”“能接受几年不结婚生子”等问题。对一些招聘方来说,询问“结婚”“伴侣”等隐私问题已成常规操作。

——岗位要求无端加码。在一些招聘方眼里,当前用人市场僧多粥少,岗位要求因而层层加码:能接受加班者、酒量佳者优先;文案岗能歌善舞者优先;市场营销岗位,写文案、培训、演讲等“十八般武艺”必须样样精通。

——应聘需求与实际工作脱节。设计师必须为处女座、业务员不要双鱼座;秘书必须要与负责人生辰八字相配……多位受访求职者说,部分招聘单位打着综合考虑的旗号,模糊招聘自主权的界限,背后是各种或直白或隐形的就业歧视。

记者采访发现,在劳动力市场供大于求的背景下,当遭遇超越边界的招聘条件时,求职者普遍有不被尊重甚至“受到侵犯”的感受,但往往不会当即表达不满或是向劳动部门反映。

相较而言,招聘单位则容易出现过分强调企业利益、忽视应聘者合法权益的倾向。

苏州大学东吴智库研究员刘成良说,招聘是双向选择的过程,人才的核心品质在于能力和品德,而非外在“标签”。招聘中的奇葩要求,既损害了求职者权益,也有损企业形象。

受访业内人士建议,招聘时少一分套路,多一份真诚,在全社会树立尊重人才、平等就业的良好氛围,构建平等和谐的雇佣环境。

此外,奇葩招聘背后隐藏的是求职者权益难保障的法理问题。比如,招聘条件涉及求职者的婚恋、生育等与岗位胜任能力无关的问题,存在暴露个人隐私、损害妇女权益等问题。

江西师范大学政法学院副院长颜三忠说,当前相关法律法规中,对就业歧视的认定标准、就业歧视受害人救助途径等内容仍待细化、明确。

受访专家建议,劳动监察部门应及时干预,采取谈话、对话、函询等方式,督促用人单位限期纠正并进行曝光,提高违法成本。上级行业主管部门或行业协会应鼓励引导用人单位加强自律,规范人才招聘程序。

部分受访求职者呼吁,劳动监察部门下沉服务、设置广泛便捷的问题投诉与反馈渠道,并加强对就业市场的舆情监测,及时发现并干预其中不合理、不合规、不合法的问题。