

重庆启动就业援助“暖心活动” 全力帮助困难人员就业创业

本报讯(记者 樊洁)7月28日,记者从市人力社保局获悉,为做好困难人员就业援助,按照统一部署,今年8月至10月我市将在全市范围集中开展就业援助“暖心活动”,帮助包括脱贫家庭、最低生活保障家庭、零就业家庭以及身有残疾、长期失业人员等尽快就业创业,进一步增强已就业援助对象就业稳定性。

据了解,为贯彻党中央、国务院稳就业保就业决策部署和市委、市政府相关工作要求,服务保民生、兜底线、救急难,市人力社保局联合市民政局、市残联启动此次活动。活动以“援助暖民心 就业解民忧”为主题,重点援助对象具体包括,失业1年以上、大龄、最低生活保障家庭、身有残疾的登记失业人员;脱贫家庭、最低生活保障家庭、零就业家庭以及身有残疾、较长时间未就业的高校毕业生,以及其他就业困难人员。

“我们将结合全市人力资源信息

库建设,以社区、村为单元组织基层就业工作人员、劳务经纪人,全面摸排困难群体未就业人员信息。”市人力社保局相关负责人介绍,其中包括掌握其就业失业状况、就业创业意愿、技术技能水平、培训服务需求等情况,做到人员底数清、就业状态清、就业意愿清、服务需求清。

同时,依托街道、社区等基层平台,收集一批便民商业、物业管理、家政服务、保洁保绿、基层协管等城乡社区岗位、灵活就业岗位;依托公共就业服务机构、人力资源服务机构,收集一批疫情防控、生活保供、交通物流等重点企业及中小微企业急需紧缺岗位,并准备一批岗位所需的技能培训项目;依托国有企事业单位和社会责任感强的大中型企业,提供一批知识型、技术型等适合高校毕业生的就业岗位,设立一批低门槛、有保障的爱心岗位,开发一批安排残疾人的按比例就业岗位。

“我们还将组织开展送岗活动。”

该负责人说,筛选适合援助对象的岗位信息,通过短信、微信、App等方式“点对点”定向推送;搭建招聘流动平台,开出“就业大篷车”、设立“就业驿站”,送岗位进社区、进家门;运用直播带岗、云招聘等线上服务模式,举办小规模、专业化、高频次线下专场招聘会,组织援助对象积极参加招聘活动。

同时,开发一批公益性岗位,对通过市场渠道难以就业的实施托底安置,给予公益性岗位补贴和社会保险补贴,并根据需要及时开发一批临时性公益性岗位。

值得一提的是,我市还将开展援助对象与参保人员、低保家庭数据共享比对,为参加失业保险的援助对象按规定兑现失业保险金、失业补助金等失业保险待遇,为基本生活出现暂时性、阶段性困难的未参加失业保险、未纳入低保的援助对象按规定实施临时救助。

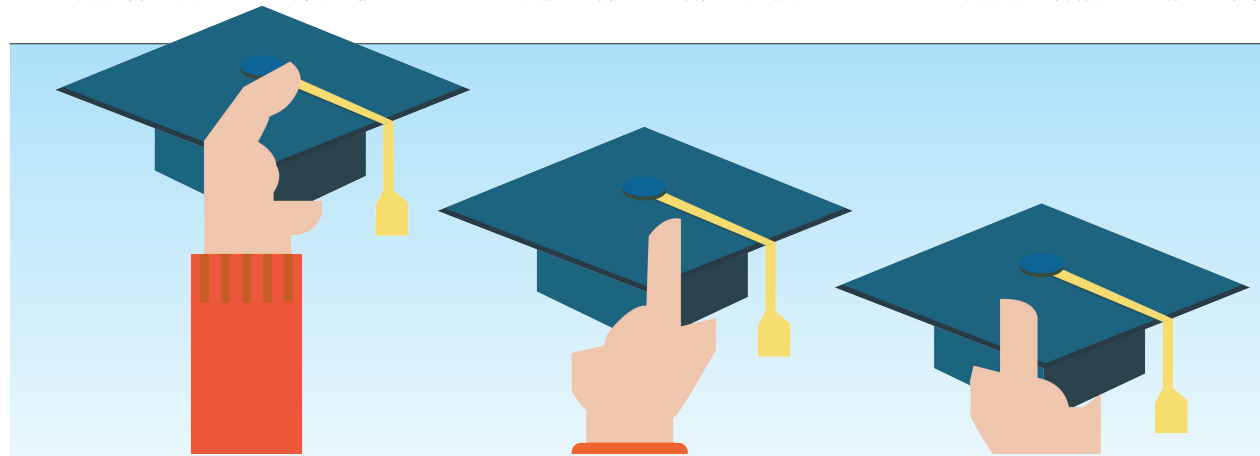
“我们鼓励低保家庭援助对象积

极就业,对可能因就业导致收入超出低保标准的,实施低保待遇渐退。”该负责人说,而对实现就业,且正在享受低保待遇的登记失业低保家庭人员按规定发放低保就业补贴。

该负责人表示,接下来,我市将加大政策的落实力度,通过大数据比对,主动查找符合政策享受条件的困难对象,推行单位社保补贴、一次性吸纳就业补贴、离校未就业高校毕业生求职创业补贴等就业补贴政策免申即享、直补快办。同时,还将通过就业服务联盟,向每名困难人员推送至少3个岗位。

在就业服务方面,该负责人介绍,我市将组织职业指导师、创业培训师、劳务经纪人、基层服务人员组成服务团队,深入社区乡村基层开展见面服务,为每名失业困难人员量身定制帮扶计划,开展分类帮扶。

另悉,今年1—7月,我市实施困难人员就业帮扶专项行动,已帮扶8.68万困难人员就业,同比增长12.87%。



万名应届生入职京东

■温婧

近日,京东披露,在这个毕业季,已有万名应届生顺利入职京东,包括近2000名“00后”。2022届高校毕业生薪资涨幅较去年同期最高增长35%,应届博士生年薪最高可达200万元。

在入职的新人岗位中,技术类占比超过半数,持续加大技术人才引进;此外,京东还为这一届毕业生开辟了

“新航道”,如航空维修、航空职能类岗位首次开放,以及更多一线基层管理者储备岗位。京东2022年年初晋升数据显示,近50%的校招生获得晋升,25%表现优秀的年度内获得连续晋升的机会;近七成“90后”技术应届生快速成长为技术骨干,越来越多“90后”“95后”年轻人走上管理岗位,承担重

任。京东不仅为“90后”“00后”提供多元的就业岗位,还为他们打造了快速成长通道,助力应届生实现高质量就业。

数据显示,从2019年到2022年,京东连续多年开启大规模校招,面向应届生已累计开放岗位358个,提供近6万个就业机会。(本报综合)



政策问答

问:近日,审计署、人力资源社会保障部修订印发了《审计专业技术资格规定》和《审计专业技术资格考试实施办法》。报名参加初级、中级、高级审计专业技术资格考试都需要哪些条件?

答:国家设置审计专业技术资格,分为初级、中级、高级三个级别,列入国家职业资格目录。审计专业技术资格实行全国统一组织、统一大纲、统一命题的考试制度。

凡遵守《中华人民共和国宪法》和法律法规,具备良好的审计职业道德和敬业精神,符合初级、中级、高级审计专业技术资格考试报名条件的人员,即可报名参加相应级别的考试。

应届毕业生可以凭所在院校开具的应届毕业证明作为符合相应学历条件的,报名参加当年度审计专业技术资

格考试。

具备国家教育部门认可的高中毕业(含高中、中专、职高、技校,下同)及以上学历,均可报名参加初级审计专业技术资格考试。

具备下列条件之一者,可以报名参加中级审计专业技术资格考试:(一)高中毕业,取得初级审计专业技术资格,从事审计相关工作满10年;(二)具备大学专科学历,从事审计相关工作满5年;(三)具备大学本科学历或学士学位,从事审计相关工作满4年;(四)具备双学士学位(包括第二学士学位),从事审计相关工作满2年;(五)具备硕士学位或研究生学历,从事审计相关工作满1年;(六)具备博士学位。

在审计及相关合规、稽核、内部控制、风险管理等岗位工作,或在会计、经济、统计、工程或教育科研等岗位工作,且有相关审计实践经验的,可以视同从事审计相关工作(下同)。

取得相应学历学位前后的审计相关工作年限合并计算,工作年限计算截止日期为考试年度的12月31日(下同)。

具备下列条件之一者,可以报名参加高级审计专业技术资格考试:(一)具备大学专科学历,取得中级审计专业技术资格后从事审计相关工作满6年;(二)具备大学本科学历或学士学位,取得中级审计专业技术资格后从事审计相关工作满5年;(三)具备硕士学位或研究生学历,取得中级审计专业技术资格后从事审计相关工作满4年;(四)具备博士学位,取得中级审计专业技术资格后从事审计相关工作满2年。

取得中级会计、经济、统计专业技术资格或工程师等相关专业中级职称,符合《审计专业技术资格规定》的学历、年限条件的,可以报名参加高级审计专业技术资格考试。

(来源:人力资源和社会保障部政务微信公众号)

求职技巧

如何判断一家企业的管理水平

■温清

招聘是一个双向选择的过程,如何迅速判断一家用人单位的管理水平,求职者不妨问这个问题:“员工可以内部流动吗?”有实力的企业一般都会允许员工内部流动,这样既可以最大限度地发挥每一名员工的潜能,也可以有效地降低在企业的招聘和培训成本。比如,腾讯就有一个“活水计划”,每位员工都可以选择自己的直接上司,如果一名员工觉得现有上司无法为他的成长带来帮助,他可以申请在公司内部调整岗位。

这相当于一个内部的人才市场,成员可以主动流动,在满足个体需求的同时,企业也避免了人才外流。这种内部流动的方式多见于规模较大的企业以及高新技术企业,国外很多知名公司也多采用这一管理方式,比如谷歌。

面试时,如果有机会发问,求职者可以向面试官,该企业是否有类似的内部流动机制,如果有,至少说明了这家企业有两个优势:一是重视人才,愿意为员工创造个人价值提供平台和资源,这样的企业往往发展较快,适合强个体;二是适应力强,基本上可以看出,这样的企业不会不遗余力地保持组织活力,不论内部还是外部都会如此。

