

@ 离校未就业 高校毕业生

1183个国企岗位 等你来选

本报讯(记者 樊洁)8月19日,重庆市2022年离校未就业高校毕业生国有企业专场招聘会举行。此次活动邀请了我市46家国有企业,为离校未就业高校毕业生提供1183个就业岗位。当天共收到简历500余份,达成就业意向200余人。

据介绍,正在进行的重庆市2022年离校未就业高校毕业生服务攻坚行动,将通过市、区县联动和“一区两群”协同,举办不低于1000场专场招聘会。此次活动以“筑梦青春 就创未来”为主题,由市人力社保局、市教委、市国资委联合主办,旨在满足国有企业人才需求,促进离校未就业高校毕业生就业。

本次招聘会吸引了重庆城投集团、重庆旅投集团、重庆太极集团、重庆对外建设集团、重庆建工集团等46家优质国有企业参加,提供包括软件工程师、机械设计、建筑设计、培训讲师、法务管理、金融财务、咨询师、市场营销等1183个岗位,涵盖人工智能、机械自动化、金融、工程、新能源等多个领域。

记者注意到,为吸引人才,不少企业开出了优厚的薪酬,以及一系列福利待遇。如,重庆水务环境集团招聘供水设计、机械培训师,年薪最高14万



招聘会现场。

(市人力社保局供图)

元;太极实业(集团)股份有限公司招聘5名市场营销人员,给出了最高月薪16万元;重庆川仪速达机电有限公司招聘机械设计、电机设计、电气工艺等岗位,最高开出2万元月薪,并有年度体检、餐贴、车贴、节日费、住房补贴等福利待遇。

此外,活动现场还设置有职业指导区、创业指导区、政策咨询区等服务功能区。其中,职业指导区通过邀请

职场导师为学生提供公益模拟面试,通过灵活多样的面试方式,为求职者提供面试技巧、沟通技巧、语言组织、职业规划、心理辅导等公益就业指导服务;创业指导区安排创业导师,通过与大学生们的互动交流,为有创业理想的大学生们提供更多的创业资源,帮助大学生们成功创业;政策咨询区邀请工作人员在现场宣传就业创业政策,发放就业创业政策宣传册、海报、

DM单等宣传资料,助力高校毕业生等求职群体知晓政策和享受政策。

值得一提的是,为了方便未到现场的离校未就业高校毕业生求职,市人力社保局在“重庆人社”官微上公布了用人单位的岗位信息、电子邮箱、联系电话,未就业毕业生可以在8月25日前完成简历投递。通过线上线下相结合,发挥招聘活动最大效果。

“攻坚行动将一直持续到年底,除国企专场招聘外,还将举办专精特新企业、智能制造、现代服务业、房地产建筑业等专场招聘活动,全市计划举办不低于1000场专场招聘会。”市人力社保局相关负责人说,按照2022年离校未就业高校毕业生服务攻坚行动要求,我市将结合辖区未就业毕业生专业、技能、意愿等实际情况,聚焦信息、软件、现代服务业三大产业,灵活组织分行业、分专业、小型化、有针对性的线下招聘。特别是未就业毕业生较为集中的区县,每周将至少举办1次专业性招聘活动,每月至少举办1次综合性招聘活动。全市人社部门服务高校毕业生工作不断档、服务不断线,确保高校毕业生年底就业率不低于去年、困难毕业生100%实现就业或参加到就业准备活动中。

《2022职场人健身习惯观察》发布 六成职场人每周健身两次以上

潘福达

近日,人力资源服务商前程无忧对2240位职场人的运动健身方式和习惯进行了调查和访谈,发布了《2022职场人健身习惯观察》。数据显示,颈椎病、失眠是常见“职业病”,六成职场人每周健身两次以上;健身消费“装备”占体育消费大头,近半数企业有运动激励措施。

颈椎病是当代职场人普遍存在的疾病(53.7%),另有32.3%的职场人存在难以入睡、多梦易醒等睡眠问题,25.3%

职场人患有腰椎或腰部不适的病症。调研中,九成受访者面临各式各样的健康困扰,每位职场人平均存在3至4种健康问题,亚健康成普遍的健康状态。

为改善亚健康状态,人们倾向改变不良的生活习惯,定期运动健身成为职场人选择度最高的方式之一。数据显示,37.3%的受访者有定期运动和健身的习惯,半数职场人偶尔运动和健身,仅有12.3%的受访者基本不参与运动健身。

61.4%的职场人每周运动两次以上,而每周只运动一次和从不运动的人分别占比25%和13.7%。大多职场人还是疏于运动,没有良好的健身习惯。最受职场人青睐的健身方式是户外运动,体育项目以有氧运动为主。同时,受场地设施、运动环境等原因限制,跑步(62%)、健步快走(54%)成为越来越多的选择。其次,分别有24.3%和18.3%的职场人选择瑜伽、篮球、足球、羽毛球等运动项目。

求职技巧

面试遇到3种问题别只讲技巧

五月海子

讲过往成绩时:切忌盲目夸大

面试中,HR经常会问求职者“聊一聊过往的成绩”,很多求职者在回应这一问题时,明显有夸大的成分,甚至是无中生有。针对过往业绩和亮点等问题来说,最好做一个过往项目清单,罗列出每一个自己负责的项目,具体的周期,取得的成就,是如何达到这个可喜结果的,把这个项目涉及的有价值的细节信息,用数据的形式填列出来。当求职者有了这样一种对于业绩用细节去展现的意识,面对面试官不断追问的情况,便不会慌乱,反而能无套路化地应答。

自我认知类命题:切忌过度树人设

在众多面试问题中,最典型的的就是具有“立人设”倾向的、非自我认知

类的问题了。譬如“你的缺点是什么,你的优点是什么?如何评价它们?”很多求职者会扬长避短,把自己的缺点和岗位职责进行匹配,把它转化成对自己更有利的表达。比如,应聘财务的,就说自己缺点是过于严谨。很多时候,对于个人认知类的问题,不要为了去迎合面试官,而选择把自己的缺点抹掉,甚至是立出一个和自己性格完全相反的人设。面对缺点优点自我评价的命题时,不要夸大,也不要完全回避自己的缺点。可以采取以下话术,让面试官认可你接纳你:“我的缺点是×××,但是从某某时间开始,我已经对这项缺点,采取了一些措施,使之有针对性地改变,现在我的这项缺点已经有了明显改善……”

离职原因类问题:切忌过度套路化

面试官在面试中几乎必问的问题之一:“你离职的原因是什么?”,很多面试者为了回避真实的离职原因,而选择套路化的硬回答。比如发展受限,看不到未来,待遇和工作量不匹配等。照本宣科的面试应答,不会受到面试官的青睐,反而会引发反感。在这种情况下,不妨透出自己真实离职的原因,当然不是什么都要说,譬如如果自己的确是因为晋升不顺利,工资低而离职,那么大可不必藏着掖着。可以如此回应:“前公司的定位是×××,我部门得到的资源比较少,自己做出了什么样的努力,最后实在没办法,待在里面看不到未来晋升的希望,所以选择跳出来,去寻找新的机会。”

就业问答

问:什么情况下,劳动合同无效或者部分无效?

答:《劳动合同法》第二十六条规定,下列劳动合同无效或者部分无效:

(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

劳动合同部分无效,不影响其他部分效力的,其他部分仍然有效。

劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

(来源:人力资源社会保障部政务微信公众号)

