

观察

「找不到工」反映窗口是暖心的「就业红娘」

主动收集民众的就业困难信息,为求职就业困难的民众畅通就业救济渠道,提供量身定制的就业对接支持服务,有效化解民众的“急难愁盼”,促进了民众就业,也擦亮了就业服务窗口,创新了就业服务机制,提升了就业服务的质量和温度。

■ 唐山客

“小洪,谢谢你啊!没想到我还能找到这么满意的工作!”38岁的李聪聪在电话里连声感谢。电话那头,广西壮族自治区南宁市人力资源服务管理办公室市场服务科工作人员林小洪脸上也露出了笑容。2022年8月,待业的李聪聪在网上偶然看到了一则信息:南宁人力资源市场新民路市场三楼开设了“找不到工”反映窗口。在“找不到工”反映窗口的持续关注和帮助下,李聪聪在1个月内就找到了心仪的工作。

找不到工作,或找不到满意的工作,就找“找不到工”反映窗口——这不是广告,而是实实在在的公益性服务。人力资源服务管理部门瞄准民众就业的堵点、难点、痛点,急民众之所急,千民众之所需,专门设立“找不到工”反映窗口,专门治疗民众就业的“疑难杂症”,主动收集民众的就业困难信息,为求职就业困难的民众畅通就业救济渠道,提供量身定制的就业对接支持服务,有效化解了民众的“急难愁盼”,促进了民众就业,也擦亮了就业服务窗口,创新了就业服务机制,提升了就业服务的质量和温度。

应该说,现在求职者找工作的平台和渠道不少,网络求职平台、线下中介、人才招聘会、用人单位的岗位信息发布媒介,乃至亲友的推荐等,都可以提供岗位信息,有助于求职者找工作。然而,一些求职者的求职素质和求职视野有限,求职选择也有一定的条件或限制。有的求职者年龄较大、学历较低、缺乏就业技能,就业竞争力不强,选择机会不多;有的求职者有个性化需求,但难以建立与相关用人单位有效对接沟通的渠道,难以找到适合自己需求的岗位信息;有的求职者的自我证明能力、推荐能力难以吸引、打动用人单位。受这些因素的影响,一些求职者会陷入找不到工作或“高不成低不就”的困境中。

人力资源服务管理部门开设“找不到工”反映窗口,相当于给就业困难的求职者提供了一种兜底性保障。窗口依托部门优势掌握大量岗位供给信息,在收到求职者的“找不到工”反映信息后,可以根据求职者的年龄、学历、从业经历、能力和需求帮求职者积极筛选合适的岗位信息;还可以面向高校毕业生、农民工、大龄就业困难人员等重点就业群体,开展招聘岗位信息推送、职业指导、职业培训、见习引导等服务,帮助重点就业人群拓宽择岗视野,丰富求职技巧,增强求职能力。

同时,“找不到工”反映窗口还对用人单位的社会保险登记、市场主体资格登记或备案等情况进行核实把关。这就意味着,窗口一方面对求职者的求职信息进行背书,一方面对用人单位的岗位信息进行背书,这种双向背书可以增强双向的证明力、推荐力、保障力,有助于求职者获得用人单位的信任,有助于求职者找到靠谱的工作岗位,有助于提升就业双向选择的适配成功率。

据报道,“找不到工”反映窗口设定了推荐岗位的时限,开通了线上服务双通道,并安排专人跟踪进度,实时反馈求职者对岗位是否满意。而求职者上岗后,工作人员还会定期电话回访,做好后续保障。这些人性化措施形成了就业服务闭环,能够满足求职者的多元需求,提升岗位推荐效率,提升求职者的满意度。

“找不到工”反映窗口是暖心的“就业红娘”,是就业市场的“催化剂”,能让求职者和用人单位双重受益,对促进就业、保障民生、支持企业发展具有积极的现实意义。希望这样的反映窗口多多益善,希望这样的就业促进服务多多益善。

维权驿站

消除工作场所性骚扰制度 (参考文本)连载四

第六章 工会参与监督

第十六条 本单位工会将预防和制止工作场所性骚扰纳入集体协商议题,提高女职工的参与度和代表性;将预防和制止性骚扰等内容纳入集体合同和女职工权益保护专项集体合同、劳动安全卫生专项集体合同的协商中,在集体合同尤其是专项集体合同中增加预防和制止性骚扰条款。

第十七条 本单位工会要广泛听取和反映职工的意见建议,为职工提供法律咨询和服务,协助受害者用法律手段维权,并为受害者提供专业心理疏导服务。

第十八条 本单位工会通过工会劳动法律监督提示函、工会劳动法律监督意见书等,提示相关部门建立健全预防和制止工作场所性骚扰的制度机制,完善工作场所相关措施,营造安全健康舒心的工作环境。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜,按有关法律法规执行。

第二十条 本制度自____年____月____日生效。

她带领团队建立水平井热采开发模式,填补国际空白;首次建立适用于胜利油田未动用储量的定量分类评价体系,实现产能百万突破;设计济阳页岩油多口开发水平井,屡创国内产量新高。

程紫燕:“爱,足够抵挡所有的苦和累”

号“百宝箱”。这不仅让她快速实现了“五年之约”,更攒足了做石油科研“排头兵”的底气。

“从头开始”的苦与乐

2013年,程紫燕接到命令,以技术骨干身份前往新成立的油藏评价室。“其实也有人替我不平,觉得我刚刚在稠油开采‘崭露头角’,又要去一个全新的科室,‘有点亏’。”程紫燕觉得,无论在哪儿干都是干,只要好好干,谈不上什么“吃亏”。

长远规划编制等工作,被专家组鉴定为整体达到国际先进水平。

“能源的饭碗必须端在自己手里”

2019年底,新的挑战再次摆在面前——济阳页岩油展现出良好的勘探开发前景。在胜利油田60多年的勘探开发史上,这是一种从未接触过的油藏类型。“在此之前,我们连页岩油是什么都不知道。”程紫燕坦言。时任油气开发主任的她带领团队向高校老师请教,向兄弟油田取经,查阅上千篇文献,分头学习攻坚。

页岩油开发有很多困难在意料之外。2020年12月31日,由程紫燕团队设计的第一口开发评价井牛页1-1HF井钻遇裂缝,油气显示活跃,现场发生了井涌井漏,出于安全和效益的综合考虑,该井不得不提前完钻。“我们本来在汇报另一个项目,但在回去的路上得到这个消息后,大家都沉默了。”程紫燕回忆说,“那时候,这口井只完钻了158米,还不到我们设计长度的十分之一。根据国内外页岩油气的开发经验,产量与水平段长是成正比的,我们担心这口井的后期产量不如预期,更担心济阳页岩油开发会铩羽而归。”

回到办公室后,项目组很多人都不禁流泪。“为了这个项目,大家付出了太多。”程紫燕感慨,团队成员把页岩油开发当成了自己的事业,把每口井当成了自己的“孩子”。幸运的是,这口“蕴藏着团队无限的爱”的第一口开发评价井突破预期,实现高产,为后期的攻坚提供了力量。目前,程紫燕带领团队初步建立形成了济阳页岩油开发甜点评价及优化设计方法,编制了两个开发先导试验井组,投产的水平井口口峰油流量都在百吨以上,刷新了国内单井峰值产量记录。

2021年10月21日,是程紫燕毕生难忘的一天。“习近平总书记来油田视察,第一站就去了我们勘探开发研究院。”程紫燕有幸作为科研人员代表在现场聆听了习近平总书记的指示,“我将牢记总书记嘱托,能源的饭碗必须端在自己手里。”程紫燕坚定地说,没有越不过的高山,她会继续扎根未动用储量和页岩油领域,坚守在石油开发和科研工作的最前线,用科技成果助力国家石油开发、保障国家能源安全。



程紫燕(右二)和部分团队成员一起讨论攻克技术瓶颈问题。受访者供图

“百宝箱”姑娘

2006年,从中国石油大学(北京)油气田开发工程专业硕士毕业的程紫燕如愿进入了胜利油田分公司,从事她所热爱的油田事业。

初入职场的程紫燕曾参加一次新员工座谈会,彼时的她与自己签下了两个约定:一个是“五年之约”,在工作五年之内成为技术骨干,在科室能独当一面;一个是“十年之约”,在毕业十年后成为“技术大拿”,于专业上有所建树。

“带着这两个约定和对人生的憧憬,我开启了自己的职业生涯。”与大学理论学习为主不同,程紫燕发现工作中应用与实践更为关键。为了尽快提升自己,她不过放过任何一次进入工作现场和“导师带徒”的机会,积极参与各个项目的攻关研究,遇到不懂的“逮”着人就问。

“那时候好多师傅太忙了,都有点怕我。”程紫燕笑着说。但也就是这样“厚脸皮”的求教,让程紫燕进步很快。16年里,她积累了33本笔记,同事们找不到材料都会问她,人送外

浦东女职工创新人才联盟峰会成立



「浦东劳模工匠故事汇」现场。



浦东女职工创新人才联盟峰会成立。



浦东女职工创新人才联盟

- 青英职业女性创新人才联盟(陆家嘴金融贸易区)
金彩职业女性创新人才联盟(金桥经济技术开发区)
科创职业女性创新人才联盟(张江科学城)
众诚职业女性创新人才联盟(上海自贸区保税区)
新力量职业女性创新人才联盟(临港新片区)
大先女职工创新人才联盟(浦东教育行业)
医智女职工创新人才联盟(浦东医药行业)
暖馨女职工创新人才联盟(浦东养老行业)
巾帼匠心劳模工匠创新工作室沙龙

8个联盟和巾帼匠心劳模创新工作室获得授牌。

来源:浦东发布

时讯

甘肃:职业本科毕业生将戴“学位帽”

■ 康劲

高职高专升格为本科院校后,毕业生如何戴上“学位帽”?针对社会普遍关注的这一问题,甘肃省学位委员会、省教育厅近日印发《甘肃省本科层次职业学校学士学位授权与授予审核管理办法(试行)》(以下简称《办法》),给出了明确答复。

《办法》对授予审核的权限、范围、要求、内容及程序等事项予以明确,规定“经教

育部批准设置的本科层次职业院校”和“经教育部批准或备案的职业教育本科专业”,应在招收首批本科生当年,向省学位委员会提出本科层次职业教育学士学位授予单位授权申请。由省学位办将专家评审结果报省学位委员会进行审批,并公布审批结果。

据介绍,按照国务院学位委员会办公室印发的《关于做好本科层次职业学校学士学位授权与授予工作的意见》,职业本科纳入现有学士学位工作体系,按学科门类

授予学士学位,在就业、考研等方面具有同样的效力,但职业学士学位更强化职业教育育人特点,突出职业能力和素养的特点。

当地有关人士表示,《办法》的出台,将对本科层次职业学校在专业定位、师资队伍、人才培养、教学资源及利用、培养方案与课程设置、质量保障等方面提出更高要求,本科层次职业学校必须更好坚持职业教育定位,坚持以就业为导向,确保职业本科学位的“含金量”和“成色”。

科技女性



“胜利济阳页岩油国家级示范区”“中国石化深地工程济阳页岩油基地”揭牌仪式现场。受访者供图

中国妇女报全媒体记者 姚建 王丹青

翻开中国石化胜利油田勘探开发研究院油藏评价研究室(非常规开发研究室)党支部书记、副经理,高级工程师程紫燕的履历便会发现,在油田工作的16年里,她曾在多个岗位历练,稠油热采开发、未动用储量评价、页岩油效益开发……“变的是岗位和环境,不变的永远是‘我为祖国献石油’的初心。”程紫燕告诉中国妇女报全媒体记者。

这份“初心不改”的坚守背后,是程紫燕16年如一日的攻坚克难。从事稠油热采开发时,她带领团队建立了水平井热采开发模式,填补了国际此项研究的空白;在尝试未动用储量评价中,她带领团队首次建立了适用于胜利油田未动用储量的定量分类评价体系,实现了“十三五”建成产能从22.5万吨增加到100万吨的突破;参与页岩油效益开发项目中,她和团队设计的济阳页岩油多口开发水平井投产后,峰值产量均超百吨,屡创国内页岩油单井产量新高……她本人也先后获国家发明专利2项、实用新型专利5项、软件著作权1项,中石化集团公司突出贡献奖3项、油田科技进步奖6项,并被授予山东省三八红旗手、胜利油田劳动模范、优秀共产党员、优秀青年知识分子等荣誉称号。

“很多人私下问我,这些年从不懈怠,不觉得辛苦,不感觉累吗?”程紫燕坦然地说,“说实话,有时候还真有点累,但对油田事业那份深深的爱,足够抵挡所有的苦和累。”

数说报告

供需比6:1 电池工程师最抢手

中国妇女报全媒体记者 徐阳晨

在绿色低碳成为时代趋势的背景下,受政策和市场双重加持,我国新能源汽车产业蓬勃发展,成为全球第一新能源汽车生产大国。2023年以来,新能源汽车企业之间竞争激烈,行业进入淘汰赛,各大企业纷纷展开对业内中高端人才的争夺。

近日,脉脉高聘发布的《2023新能源汽车中高端人才趋势洞察》报告(以下简称报告)显示,新能源汽车行业人才招聘需求3年持续增长,今年1月至3月,产业招聘需求较去年同期增长24%。

产业人才缺口引发大量新能源车企高薪抢人。报告显示,2023年,超过1/3以上新能源汽车行业人才实现收入增长。其中,汽车电子工程师薪资增长幅度最大,月薪增幅达110%。其次是底盘工程师,月薪增幅为59%。集成电路IC设计、技术项目经理、动力系统工程师等核心技术岗位,均获得超过40%以上的月薪增幅。在2023年新发岗位上,算法工程师占据热招岗位,以6.7万元月薪领跑新能源汽车从业者薪资榜单。

从年龄看,新能源汽车产业中超过60%的从业者年龄在29岁以上。薪资与年龄呈正相关。职业发展空间广阔,晋升机会多,近50%的从业者有望在35岁时年薪达到30万元以上。

同时,人才向新兴智能化车企流动加速。报告显示,新能源汽车产业吸纳各行各业人才加入,人才流入是流出的1.65倍。从行业间人才流动方向来看,除了传统车企外,互联网是新能源汽车产业最主要的人才来源。从公司间的流动来看,蔚来、比亚迪、理想、小鹏、吉利成为新能源汽车产业人才活跃度最高的公司。

值得注意的是,数据显示,电池工程师成为2023年最抢手的岗位,供需比只有6:1,相当于6个岗位争夺1个人才。新能源汽车研发生产的核心环节,如三电、智能驾驶等,人才紧缺度都极高。据悉,随着新能源汽车智能化程度的大幅提升,汽车芯片研发人才招聘需求不断上涨。2023年第一季度,模拟芯片设计岗位的供需比仅为0.2,相当于5个岗位争夺1个人才。此外,底盘工程师、动力系统工程师、汽车电子工程师、硬件工程师等岗位的供需比均小于0.5。