

九项政策推动我省就业再上新台阶

■热点聚焦■

自中央就业与再就业工作座谈会以来,我省把再就业工作当成百姓办实事、抓的第一要务来抓,陆续出台了一系列促进就业与再就业的优惠政策和措施,支持和引导下岗失业人员转变观念,接受转职培训,自主创业,使一大批下岗失业人员重新走上工作岗位,不仅改变了他们的生活状况,而且有力地促进了社会的稳定和经济的稳定。

税费减免

鼓励企业吸纳使用下岗失业人员,凡企业招用下岗失业人员达到一定数量的,

工商税务部门依据有关部门提供的安置名册减免企业相关税费;同时鼓励下岗失业人员自主创业,由下岗失业人员创办的工商企业,三年内可免收所有税费,仅此一项,全省去年补贴税费3617万元,7.47万人享受到了此项政策优惠。

小额担保贷款

为帮助下岗失业人员创业便利条件,各级政府以自身为担保,向银行筹措资金,用于下岗失业人员开办企业的启动资金。仅此一项,去年全省筹措资金1.14亿元,4546名下岗失业人员拿到了贷款,迈开了创业步伐。

财政加大再就业投入

去年我省再就业资金投入明显加大,比上年度增加了1.23亿元,总额度达9亿元以上,这在历史上都是绝无仅有的。

社保补贴

部分下岗失业人员在领取基本生活保险的过程中,由政府代替他们缴纳三项保险金,去年一年全省累计社保补贴资金达1831万元。

就业服务和援助

就业援助分为免费为下岗失业人员进行转职培训和免费为其提供职业介绍。去年一年,全省积极开展以“送政策、送岗位、送技能、送服

务”为主要内容的再就业援助行动,促进下岗失业人员再就业,去年一年,全省各类职业中介机构提供就业岗位53.3万个,职业成功32.8万人次,免费再就业转职培训15万人。

公益性岗位补贴

公益性岗位是由政府和各界共同为下岗失业人员提供的,它是由政府或企业将岗位买下来,以公益性提供,供给失业的4050人员,去年全省共开发公益性岗位3万个,安置4050人员2万人。

加大基层劳动保障平台建设

全省去年组建了基层劳动保障事务所和工作站2905个,延伸到城镇的所有

区和全省的所有乡镇,并为这些机构配备了专人和设备,这些机构和工作人员在推动再就业工作中显现了卓越的作用,全年帮助8万人实现了再就业。

规范裁员控制失业

政府一方面倾情全力促进再就业,另一方面规范企业关停和破产。要求关停和破产企业必须严格按照法律法规和有关程序进行审批,从源头上缩小失业规模。另外在破产过程中,严格规范破产程序,落实人员安置资金和办法,保证破产企业人员的分流安置。

建立联席会议制度

为了保证再就业工作顺

利进行,政府有关部门横向建立了联席会议制度,定期互通情况,协调工作;纵向实施了再就业目标责任制,把再就业工作任务分解,落实到各级。省政府明确规定把再就业指标化为各级领导考核的硬指标,大大地推进了再就业工作的力度。

由于政府重视,措施得力,优惠政策得到充分落实,加上多方倾情关注,2004年我省再就业实际完成25.35万人,下岗失业人员再就业10.3万人,安置4050人员2.65万人,城镇失业率控制在4.1%,均超额完成了全年任务。

■赵润霖 李文锋

谋求新岗位 创造新生活

请在第一时间提供新闻线索

热线电话:(029) 87344649

责任编辑 李文锋

■看到就说■

尽快提升我国的自主创新能力,增强国家和企业的核心竞争力,已经成为全社会的共识。创新归根结底要靠人、靠具有创新能力的人才来实现。因此,提升创新能力的关键在于,通过创造鼓励创新的政策、制

度、机制和社会环境,让各类人才创新能力得到充分发挥。

“武大郎开店”现象说起来大家都会认为滑稽可笑,但现实中一些单位领导用人,看重的不是创新能力,而是唯命是从的执行能力,甚至压制和排挤超越自己的人才,视新

思路、新见解、新建议为“不守本分”、“不安心

工作”。一些企业管理重罚轻奖,对给企业带来效益的职工创新成果不兑现奖励,挫伤了职工创新的积极性,使企业内部缺乏活力,对外缺乏竞争力。

创新是人才的核心价值。发现、培养和使用人才,应当着重于人才的创新能力,通过完善政策体系、健全激励机制、增加经费投入、构筑服务平台、提供宽松环境等各种努力,营造鼓励人才创新、有利于创新型人才脱颖而出的社会环境。一切鼓励创新的措施,都应该围绕人才进行创造性劳动。不把目光集中到人的身上,其结果可能事倍功半。

张建国

人才的核心 价值在于创新

度、机制和社会环境,让各类人才创新能力得到充分发挥。

“武大郎开店”现象说起来大家都会认为滑稽可笑,但现实中一些单位领导用人,看重的不是创新能力,而是唯命是从的执行能力,甚至压制和排挤超越自己的人才,视新

思路、新见解、新建议为“不守本分”、“不安心

据新华社电 截至2004年12月底,全国国有企业下岗职工人数为153万人,比上年减少107万人。劳动和社会保障部新闻发言人胡晓义在1日举行的新闻发布会上指出,进入再就业服务中心的下岗职工全部足额领到了基本生活费并由中心代缴了社会保险费。劳动和社会保障部公布的数据显示,2004年底,中国城镇登记失业人数为827万人,城镇登记失业率为4.2%,低于年

去年国有企业下岗职工 人数比上年减少100万

初4.7%的控制目标,比2003年的城镇登记失业率下降了0.1个百分点。

数据还显示,去年,全国城镇新增就业人员980万,下岗失业人员再就业510万。

去年,除了帮助下岗职工再就业,劳动和社会保障部还将高校毕业生就业工作纳入全国就业的整体规划,深入开展大学生职业指导工作,搞好未就业高校毕业生的失业登记和免费就业服务;同时积极引导农民按需有序流动就业,改善了进城农民就业管理服务。

陕西省地勘局充分利用沿街地段培育和发展房地产经营,想方设法加大再就业工作,新春来临之际,该局下属汉中市地质大队自筹资金创办的陕南唯一一家地勘行业超市——地质购物中心隆重开业。使该队产业建设又添新亮点,同时为下岗女职工和职工子女创造了密集型就业岗位。

图为地质购物中心全貌。

王见春 摄



日前,从西安铁路公安处获悉:陕西省专、兼职护路联防组织已覆盖全省。其中专兼职护路联防中队41个556名队员,兼职护路联防队12个1126名队员。在“百站百车”治安专项整治行动中,西安铁路公安处

充分发挥专职护路联防和兼职护路联防组织的作用,加大对线路的巡视频度和密度,确保了铁路安全畅通。图为民警和陕西渭南兼职护路队员及渭南铁路护路联防中队队员共同巡视线路。 刘卫国 摄

我省掀起“春风行动”温暖农民工 节后所有公共职介 免费为农民工服务

本报讯 为了加强对进城求职农民工的就业服务,我省完善农民工就业服务的“春风行动”日前拉开帷幕。春节后,全省所有公共职介机构将免费向农民工提供就业服务。

本次活动的主要内容是:利用春节后在城市务工的农村劳动者集中返乡的时间,举办形式多样的招聘洽谈会,提供一批适宜的就业岗位,并免费服务;开展面向农村劳动者的就业政策咨询活动,各地印制一批宣传材料并免费发放;指定一处或多处公共职业中介机构为

进城求职的农村劳动者免费提供就业信息和职业介绍服务;对初次进城务工的农村劳动者免费开展进城务工基本常识等引导性培训。

活动要求,各市劳动和社会保障局要于春节前,对经审批设立的营利性职业中介机构进行一次全面检查,对工作较好、无违规行为、群众较满意的民办中介机构由劳动和社会保障局授予“放心职介服务单位”。同时,各地劳动保障部门要会同公安、工商、人事等有关部门成立清理整顿劳动力市场领导小组,在春节后集中一段

时间联合开展清理整顿劳动力市场秩序活动,查处取缔非法和违规中介机构。

为了搞好此次活动,省劳动和社会保障厅要求各城市均要印制“春风卡”,其内容包括公共职业机构和劳动保障部门授予的“放心职介服务单位”名单、求职指南、维权注意事项、举报电话等。“春风卡”要在公共职业机构、车站码头等地免费向进城求职农民工广泛发放,同时在求职农民集中的公共场所设置广告牌,引导进城务工农民到可靠的职介机构求职择业。

■本报记者 文锋

■职场动态■

6年计划培训300万 中高级专业技术人才

据新华社电 人事部从2005年起,将会同有关部门实施“专业技术人才知识更新工程”。计划到2010年的6年内,在现代农业、现代管理、信息技术、能源技术等5个领域,重点培训300万名紧缺科技发展前沿、创新能力强的中高级专业技术人才。

去年我国培训后 再就业率为70%

据新华社电 劳动和社会保障部新闻发言人胡晓义说,2004年,全国共组织530万下岗失业人员参加再就业培训,培训合格率为93%;培训后再就业率为70%。此外,2004年,全国参加职业技能鉴定总人数为880万人,比上年增长28%;职业技能鉴定通过率为83.7%。

我省今年职业技能 鉴定将达到20万人

本报讯 省劳动和社会保障厅信息:为营造崇尚技能、岗位成才的社会氛围,加快高技能人才培养,我省今年将要把职业技能鉴定人数达到20万人。

我省去年对外承包 劳务揽金1.27亿美元

本报讯 2004年我省新签对外承包劳务业务合同额9800万美元,同比增长32.8%;完成营业额1.27亿美元,同比增长10.4%。我省承包工程市场已遍及日本、新加坡、马来西亚、南非、约旦、莱索托、毛里求斯、纳米比亚及欧洲、大洋洲等国家和地区。省内外派劳务来源地也由90年代的西安、咸阳2个地市逐步扩展到10个地市。

扶风鼓励 民办职介机构

本报讯 扶风县高度重视劳动力市场建设工作,积极引导民间机构开展劳务输出工作,多层次发展劳务产业。2004年通过重点扶持发展民办输出机构,取得了较好的效果,经民间机构组织输出的人员已达4156人,占输出人数的15%。

渭滨区劳务输出 网络延伸至村组

本报讯 宝鸡市渭滨区把劳务输出工作放在增加农民收入的首要位置,纳入全区八大经济指标考核,成立了区、乡(镇)劳务输出工作领导小组,主要领导亲自抓。在全区121个村设立了劳动保障工作站,每个村聘用1至2名劳务信息员,全区共配备劳务信息员163人。并在6个乡镇设立了劳务输出观测点,及时掌握劳务输出动态。全区从上到下已搭建起了区、乡镇、村组三级劳务输出工作机构网络,使劳务输出工作一直延伸到了农村的最基层。

本报讯 咸阳市渭城区打破多年来人才与劳务市场分立而设的旧有格局,用市场手段培育开发人力资源,实现了市场供求的有效对接。去年以来,全区累计向沿海地区输出劳动力3万余人,获劳务直接收入2.3亿元,“纺织女工”、“电子女工”等品牌叫响浙江劳务市场。

渭城“纺织女工”品牌 叫响浙江劳务市场

渭城区把摸清信息、了解需求作为开发人力资源的第一切入点。他们通过对全区地毯式的调查,准确获得了3万人的劳动力供应信息,并将此入库备案。同时,利用多种渠道获取了1.72万个岗位的用工信息。这些供求信息均通过电子手段,进入了区上投资62万元建立的人才与劳动力市场网络,并在此进行信息匹配。求职者只要进入这个网络,便可获得包括简历、审核、信息匹配、推荐及面试结果反馈等在内的一条龙全面服务。

与此同时,他们围绕这一产业,精心做好技能培训等相关的各项服务工作。目前,全区有8000多人接受了各类技术培训。区

人局还及时为求职者提供人才户籍管理、人事档案保管及调转、职称评审、技能认定、出国政审、组织关系接转、代办“五大保险”、职业和岗前培训等社会公共服务项目72项,为人畅其流大亮绿灯。全区还在6镇4办设立了10个基层人才劳动保障服务所,农村设立了26个劳动保障工作站,聘请了56名业务代理员,形成了“区有市场、镇有服务所、村有服务站”的良好服务网络。去年5月,该区在浙江嘉兴、绍兴两地各设立了人才与劳务输出服务站,通过进驻当地用工企业,现场解决劳务纠纷,并对企业劳动强度、工资发放等情况进行实地考察,优先将绣球抛给待遇高、潜力大、管理规范科学的企业。短短数月,服务站已陆续向两地输出600余人,未发生一例劳务纠纷;反馈用工信息7条,每条用人均在100人以上,真正成为务工农民心中的“娘家”和本土劳务信息反馈的枢纽。

■杨川 文锋

■职场观察■

据西安市人才网日前公布的一份网上调查显示,约7成在职人员有“跳槽”想法。“跳槽”的主要原因是希望获得更大的发展空间。

在回答“你是否有跳槽的想法”时,71%的人回答“有”;17%的人回答“没有”;12%的人回答“没想好”。当问及想“跳槽”最主要的原因时,58%的人回答“个人发展空间小”;24%的人回答“薪资不满意”;3%的人回答“因为与某些人”不和;另有15%的人表示选择“其他”进行回答。

在回答“如果‘跳槽’你最看中的是什么”时,62%的人看中的是“个人发展空间”;19%的人看中的是“薪资待遇”;另有19%的人看中的是“工作氛围和工作环境”。问及“如果‘跳槽’会考虑通过哪种方式”时,40%的人回答“大型人才网站”;24%选择“各类人才招聘会”;30%的人选择“报纸和其他方式”;只有6%的人选

择“猎头服务”。

在职人员中,34%的人近期有进修学习的计划;12%的人正在进修学习;37%的人有进修学习计划,但表示没有时间进修学习;17%的人表示近期没有进修学习计划。

参与网上调查的人员中,1%的人对自己的现状(收入、个人发展等)十分满意;31%的人感觉“尚可”;68%的人对自己的现状不满意。

参与调查的在职人员中,本科占57%;硕士占3%;硕士以上占1%;大专以下占39%。他们当中,18至34岁占92%;35岁以上占8%。56%的人回答“自己毕业后没有一直从事与自己专业相关的工作”;44%的人回答“一直从事与自己专业相关的工作”。他们的月收入情况,1000元以下占45%;1000至2000元占41%;2000至3000元占9%;3000元以上占5%。

■本报记者 文锋

西安职场调查显示 七成在职人员想“跳槽”

■求职指南■

笔者从专业人才招聘网的抽样调查中了解到,除了就业环境这种外部因素外,高职高专生和各类专业人员自身具备的“三个法宝”却是顺利步入职场或择业的重要内在因素。

法宝之一:求职时的职业思考

对毕业不久的高职高专生来说,寻找怎样的职业,“职业锚”定在何处,怎样使自身的能力、兴趣、个性、价值观念等与即将从事的共识相吻合,都要作认真的思考。

对跳槽的专业人员来说,自己为什么要“跳槽”?是不是职业期望值过高?是不是过于看重薪水、福利和地位?是不是主观努力不够、要求自己不严格?这些思考,会帮助职场新人和成熟人才去选择那些能发挥自己特长和优势的岗位,而不会走上片面追求所谓热门职业的“弯路”,也不会被地位和待遇等因素困扰。

法宝之二:择业前的充分准备

准备自荐材料 无论是寻求就业机会的

高职高专生,还是正在准备“跳槽”的各类专业人员,在瞄准理想工作单位时,除携带学历证书、技术等级证书、职称证书、身份证和学校统一填写的《推荐信》、《劳动手册》外,还要为自己设计一份真实可信的“产品说明书”,实事求是地介绍自己所学的专业知识、爱好特长、所能胜任的工作、求职意向等,也可以把自己的

论文作品、获奖证书等复印件分门别类装订成册,并附上自己的通信地址、邮政编码和联系电话。清晰而又个性突出的自荐材料会给招聘单位留下良好印象。

了解需求信息 掌握就业政策、紧缺专业、需求信息和择业办法及招聘单位的基本情况、需求专业、需求人数和招聘条件等信息,对高职高专毕业生和专业人员来说是相当重

要的。通过对这些资料的分析,他们可权衡出招聘单位是否会选择自己,自己是否适应该单位的某个工作岗位等等,以增加成功率。

注意形象气质 人的想象可分为外在和内在两个方面,外在的包括长相容貌、服装打扮、言谈举止和待人接物等要素;内在的包括知识修养、思想品德、心理状态和工作能力等要素。谈吐稳重、穿着得体、举止大方、沉着老练、谦虚谨慎、文明礼貌等等,往往会给招聘单位留下良好的第一印象。

灵活巧妙洽谈 对于招聘单位考官提出的问题,应聘者要注意听讲,认真思考,及时回答。涉及招聘单位的工资、奖金、社会保险、公积金福利等问题时,应聘者一般不问为宜,即使要询问也要十分婉转,以免引

起招聘单位反感。

法宝之三:面试时的从容不迫

面试就像真枪实弹上战场。无论是刚毕业者,还是成熟人才,面试时都应从容不迫。当问道:“谈谈你自己的情况”等此类问题时,回答者要把把握几个要点:1.清晰地介绍自己的情况。2.只讲正面的事。3.使用具体事例。4.简明扼要,不超过三分钟。5.自我介绍完毕,要问考官是否还需要了解其它情况。而遇到“你的应聘动机是什么”等类主要考察求职者职业价值观的问题时,应聘者要结合招聘单位的情况和个人特长来回答,要尽量避免冠冕堂皇的空话,或简单庸俗、无修养。当问及“你的人际关系如何”、“个人能力如何”等问题时,应聘者一般要实事求是地回答,而能够阐明自己善于与人相处却是就业、择业的关键;至于能力,则无需夸张。

应聘者若能掌握这“三大法宝”,那么顺利步入理想的职位也许只是一步之遥。

■王泽

