

民企热招管培生 培养旋即变放养

本报讯(记者 许卉)进入5月下旬,民营企业成为招聘2013届毕业生的主力军。记者注意到,“管理培训生”成了这些民营企业的招聘热点。

“量身定制培养计划——设计两到三年在全国、甚至全球分公司的轮岗计划,每个管培生配备专职导师,轮岗期满后直接进入公司管理层,集全公司之力辅佐一个应届生在三五年间进入管理层”……多家民企均于近日公布了其管培生计划,其中既有百度、物美等知名企业,也有一些公司规模在100人以下的小企业,“进入管理层”、“领导”等极具诱惑的招聘宣传让尚未签约的毕业生为之心动。

不过,并非每家公司都

有完备的管理培训生计划,这是毕业生小玉(化名)的亲身体会。发传单、打电话推销、做置业顾问……小玉每天的工作和普通地产业务推销员一样,以至于10个月下来,她自己差点忘了,她是这家房地产公司的管理培训生。小玉所在公司的管培生项目管理有些混乱。“没有完整而系统的培养模式,虽然曾安排一个导师给我,但只给了邮箱地址,始终联系不上。”最让小玉焦虑的是,公司对管培生的表现没有考核标准,由此也无法得知未来发展路径。“我都不知道自己的销售业绩要完成多少才合适?不知道两年轮岗结束后会被分配到什么岗位。”

就业专家居阳提醒,实际上,目前企业开展管培生

培训的效果参差不齐。有部分企业假借招管培生之名吸纳学生充当廉价劳动力。一些没有实力的中小企业打着管培生名义招人,采用障眼法,包装美化职位名称来网罗人才,部分毕业生被这些公司的招聘所蒙骗,进入公司后仅是从事最基础的普通工作,没有任何特殊培养计划。而且,由于管培生计划成本太高,有些企业后期培训资金跟不上,对管培生承诺过的培养变为放养,最后不了了之。

所以,毕业生在选择企业之前,要深入了解所应聘公司的规模、管培生培养计划、往届培养情况、期满定岗计划等。

在选择“管培生”企业时要注意:成熟的企业“管培生”培养时间一般不低于

两年,否则很难保证培训效果。只有对“管培生”项目已经形成健全的制度和切实可行的培训计划,才有可能执行下去。完善的培训计划要包括培养方向、周期;各阶段的培训方式、内容和时间;培训成果的考核方式;淘汰机制;相关部门的责任;导师的责任和工作内容等。管培生有很长一段时间在各部门轮岗实习,一般交给部门经理,只有安排固定的导师,并将培训成果作为该导师的考核指标,才能保证培训顺利执行。正规的管培生计划不会出现和导师联系不上的情况。处于发展期和成熟期的企业最适合管培生。处在成长期的企业,培训能力相对薄弱,对未来的人才需求也可能预估不准确。

本市启动2013年 人才引进专项计划

本报讯(记者 许卉)市人力资源和社会保障局日前发布《关于开展2013年人才引进专项计划的通知》,要求本市各主管部门组织区域或行业内重点发展产业单位,在5月26日前填报单位空缺岗位人才需求信息和岗位薪酬待遇情况,同时填报招聘流程方案。

根据安排,本市《2013年引进人才专项计划》将于6月上旬起分别按重点产业、文化创意企业、远郊区三批对外进行发布,并同时公布单位招聘方案。从岗位发布之日起至年度专项招聘工作截止,应聘者可通过“人才引进专项计划系统”进行报名,每人可报3个岗位。

各用人单位将对报名人员进行资格初审,通知符合条件人员参加下一步的应聘。然后,各招聘单位按

照所公布的招聘方案实施招聘,并确定拟聘用人员。拟聘用人员经网上公示7天无异议的,可由招聘单位选定拟引进人选并签订劳动合同。

对于入选重点产业人才专项计划的,按照《北京市人才引进公开招聘管理办法》的规定,可由聘用企业为其申请办理人才引进;针对文化创意企业拟引进人才,将成立专家评审,通过评审的人员可由聘用企业为其办理引进手续。市人力社保局建议用人单位对所聘用人员设定半年以上试用期。

对于远郊区县等特殊区域或特殊行业所公布的内容,聘用人员在单位聘用两年确系人岗相适的,可由聘用单位为其申请办理人才引进。



在昨天的大学生专场招聘会上,一名毕业生正在简历投递台填写资料,以获得更多就业机会。
本报记者 许卉 摄

战略新兴产业网招毕业生

本报讯(记者 许卉)教育部、国务院国资委将于5月20日至26日举办“战略性新兴产业面向应届高校毕业生网上招聘活动。”

此次网上招聘活动,涉

及节能环保、新兴信息产业、生物产业、新能源、装备制造、新材料、新能源汽车等国家重点发展产业领域,旨在搭建战略性新兴产业相关国有企业和高校毕业

生之间交流和双选平台。

有关大中型企业的招聘信息和高校毕业生的求职信息将在全国大学生就业公共服务立体化平台(www.ncss.org.cn)上免费发布。

市公安局招152名文员

本报讯(记者 许卉)市人力资源和社会保障局日前发布“北京市公安局2013年度文职人员招聘公告”,面向社会聘用152名文职人员。

文职人员不具有人民警察和国家公务员身份,不行使人民警察职权。经考

试,确定聘用的文职人员与北京市公安局委托的劳务派遣公司按规定程序订立劳动合同,并派遣到市公安局非执法机关岗位上工作。

招聘对象为列入国家统一招生计划的全日制普通高校大专及以上学历应届、往届毕业生;年龄在18

周岁以上、35周岁以下;本人没有被开除公职的记录,并能按照时限要求通过市公安局政审且政审合格。

此次招聘共设技术保障、辅助管理、行政事务等三类14个岗位,报考人员可登录北京市人事考试网了解详细信息。

试用期内被辞退 需要理由吗?



本期邀请北京岳成律师事务所劳动事业部部长杨保全律师来为毕业生解答。

【案例】小王应聘到一家外资公司做销售代表,入职时签订3年期的劳动合同,约定6个月的试用期。在试用期内小王因为家中有事,拒绝了主管领导的一次周末加班安排,引起了公司老板的不满。工作第3个月的一天,公司人力资源部突然向小王发出了《解除劳动合同通知书》,认为小王在试用期内不符合公司的要求,通知小王到财务结帐,第二天不用来上班了。小王感觉很委屈,好不容易找到一份工作,而且自己真的没什么错,公司怎么说辞退就辞退呢?他找公司理论,公司则认为,小王还在试用期,公司解除合同不需要理由。公司的主张成立吗?

【律师提示】日常生活中,很多用人单位认为:员工转正后不能随便辞退,但在试用期内无需理由可以随意解除劳动合同,认为试用期本来就是一个双方互相考察的过程,很多劳动者也是这样认为的。实际上,这种观点是错误的。《劳动合同法》第二十一条规定:在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。

也就是说,用人单位在试用期解除劳动合同是需要证明劳动者不符合录用条件或者要证明劳动者有严重违纪等过错行为才可以的,向劳动者说明合法的理由是试用期内解除劳动合同的必要条件。而且,证明劳动者

不符合录用条件或者证明其有严重违纪行为,在法律上单位须承担完全的举证责任,并非是单位说不符合就不符合的,实践中相当多的单位,在法院或仲裁庭都因为不能证明员工在试用期内不符合录用条件而败诉。一般认为单位想在试用期内单方解除与员工的劳动合同需要做到以下几点:1.单位在进行人才招聘前,要根据招聘职位的要求,制定出完整的、具有操作性的录用条件;2.对处在试用期内的员工,要注意在工作中随时按录用条件进行考察;3.发现员工不符合录用条件时,要及时取得能证明该员工不符合录用条件的证据;4.证明员工不符合录用条件后,若想与其解除劳动合同,要在试用期内解除,否则,拖过试用期后就无法依据该条款解除了。

欢迎读者向本栏目提出有关就业法律的疑问。

联系电话:82837132

E-mail: 13810661685@163.com