

今年就业形势到底有多严峻?一方面,毕业生人数在增加,另一方面,用人单位提供给大学毕业生的岗位却在减少。

近700万毕业生遭遇“最难就业季”

■本报记者 李金玲

699万,这是教育部统计的今年全国普通高校毕业生的人数。比2012年增加了19万,比10年前的2003年增加了2.3倍,当时的毕业生总数为212万。由于就业形势严峻,这个夏天被戏称为“史上最难就业季”。

今年就业形势到底有多严峻?一方面,毕业生人数在增加,另一方面,用人单位提供给大学毕业生的岗位却在减少。以北京市为例,据《中国企业报》记者调查了解,2012年,用人单位能提供给北京市22.3万大学毕业生的岗位约为11.4万个。而2013年,北京地区普通高等学校毕业生约为22.9万人,在毕业生人数增加了0.6万人的基础上,用人单位提供的岗位却减少了约1.6万个,也就是说,即便按照目前的岗位全部就业,仍有近13万的北京高校毕业生存在待业风险。

在北京一所高校宿舍楼里,记者见到了刚刚从食堂吃完饭回来的乔乔(化名)。计算机专业,阳光开朗,只是一谈到找工作,他原本一脸轻松的表情立刻消失了。“班上有一部分同学考研,有一部分找到了合适的工作,大概



本报记者 林瑞泉/摄

只有一小半人吧。”乔乔告诉记者。

“简历投了N家,通知面试的却不多。学这个专业的人太多了,又是在北京。”乔乔是石家庄人,是独子,直到现在他还是在去是留之中犹豫不决。“留在北京就意味着北漂生活,当然,前提是有单位愿意要我。”在踏入社会前,这位1989年出生的小伙子面临着最重要的一次抉择。

据了解,每年四五月份都是高校毕业生签约的高峰期,但今年高校毕业生的签约率并不理想。

截至4月19日,北京地区高校毕

业生签约率为28.24%,其中研究生签约率36.59%,本科生签约率26.6%,专科生签约率16.84%。北京大学、清华大学等学校签约率超过50%,但部分学校签约率不足5%。一位业内人士告诉记者,截至目前,学生与企业单位签约率约在10%左右。

针对目前签约率不高的局面,北京市教委、市人力资源和社会保障委、市人力资源和社会保障局相关负责人表示,鼓励毕业生到基层就业、到京外就业、到中小企业就业。此外,会通过设立高校毕业生自主创业“一站式”服务平台和“绿色通道”,

对于有就业愿望而没有落实就业去向的毕业生要进行重点帮扶。

记者从北京市人社局了解到,近期北京将启动“民营企业招聘月”。至6月17日,民营企业将开展集中招聘,招聘服务对象以正在求职的高校毕业生、青年失业者为主。招聘单位将以民营企业为重点,鼓励国有大中型企业、中外合资企业、事业和科研单位参加招聘活动。期间,将集中举办综合、专场等现场招聘洽谈会为主要形式,部分区县可能同步开展网络招聘和异地视频招聘。北京市还鼓励各区县公共就业和人才服务机构进入高校,开展校园招聘。

5月14日上午,习近平总书记在天津人力资源发展促进中心和天津职业技能公共实训中心了解就业和培训情况。他说,“就业是民生之本,也是世界性难题,要从全局高度重视就业问题。没有一定增长不足以支撑就业,解决就业问题,根本要靠发展,把经济发展蛋糕做大,把就业蛋糕做大。”

“政府关注学生就业给了我很大信心”,乔乔告诉记者,“虽然有困惑和迷茫,只有坚定信念,坚持走下去才有希望。”

“被就业”致企业人力资源分配严重失衡

■本报记者 李金玲

知名社会调查机构麦可思的一项调查显示,今年用人单位计划招聘岗位数同比平均降幅接近15%,全国本届高校毕业生总体签约进程明显低于上届同期水平。

一方面是毕业生就业难,一方面却是企业招工难,尤其是制造业企业。在紧迫的形势下,曾经被视为黑色幽默的“被就业”在各大高校再度上演。

企业“招工难” 结构性失业来袭

北京市2月份发布的人力资源市场需求状况调查显示,2013年上半年,北京市企业用工需求较2012年下半年有所放缓,但企业对劳动者的需求数量仍然较大。

去年底,天津钢铁集团为了增加产能,扩大效益,新增一条2万吨的钢丝绳生产线,设备安装调试接近尾声时,企业却没能按计划招收足够的员工。临近投产的日子,企业负责人心急如焚。

福建一家生产经营快消品的企业日子也不好过。为了能招到人,为了留住老员工,他们在不断地涨工资,成本越来越高。“生产线不能停,只能苦苦支撑”,该企业一位中层负责人告诉记者。

上述调查显示,从总体情况看,2013年上半年企业预期岗位净增率为7.5%,环比2012年下半年增幅10%,下降25个百分点。制造业2013年上半年净增岗位数量接近需求总量的1/3,为28.7%,比2012年下半年提高近11个百分点。

另外,从行业分布看,20大行业

用人需求均呈增长趋势。从需求净增数量看,制造业居首,约占全部净增岗位的28.7%;其他占比较高的行业为“居民服务、修理和其他服务业”、“信息传输、计算机服务和软件业”、“批发和零售业”,分别为15.9%、11.2%和8.6%。

一季度末,农民工月薪同比上涨12.1%。由于国内生产成本急剧增加,福建广东等制造企业代工厂由国内沿海地区转移至东南亚地区。在阿迪达斯和耐克撤离之前,Clarks、K-Swiss、Bakers等国际鞋业巨头也纷纷增设越南、印尼的生产线。(下转第五版)

玉柴党建:凝心聚力成就“强企梦”

玉柴,这个拥有3700多名共产党员23000多名职工的大型国有企业,在历经62个峥嵘岁月后,从名不见经传的小作坊成长为中国500强大型企业,并向大型跨国企业迈进。特别是近五年的神速发展,从2008年的200多亿元增长到2012年的400多亿元,五年翻了一番,成为中国名副其实的动力之王,产销稳居同行业第一。

■本报记者 程中军

在中共玉柴第五次代表大会上,玉柴党委发出号召:“玉柴集团各级党组织肩负凝聚带领广大职工共同打造千亿企业,建设国际玉柴的重任。在未来五年,企业党组织要解放思想,以务实、科学、创新的精神推进党的建设,更好地发挥政治核心作用,为集团安全健康发展提供政治基础、组织保障、思想动力和文化价值,是我们这一代玉柴共产党人责无旁贷的光荣历史使命。”从这里,我们可以听到玉柴共产党人的坚强决心和意志;从这里,我们感到玉柴人把企业党组织视为政治核心和堡垒;从这里,我们更是看到玉柴共产党人就是那冲锋在前的一面面鲜红旗帜、活生生的榜样,榜样的力量正是推动企业快速安全健康发展的强劲动力。

玉柴,这个拥有3700多名共产党员23000多名职工的大型国有企业,在历经62个峥嵘岁月后,从名不见经传的小作坊成长为中国500强大型企业,并向大型跨国企业迈进。特别是近五年的神速发展,从2008年的200多亿元增长到2012年的400多亿元,五年翻了一番,成为中国名副其实的动力之王,产销稳居同行业第一。前不久,中共广西壮族自治区党委书记彭清华到玉柴调研时称赞:“玉柴是广西的宝贝,广西的骄傲。”玉柴为何能获得今天的成就,离不开党建工作在企业的政治核心和堡垒作用,离不开3700多名共产党员的先锋模范作用。

班子硬,队伍强, 齐心奔千亿

多年来,玉柴紧紧抓住企业发展的中心目标全面建设党建工作,认真贯彻落实“党要管党”和“从严治党”的工作方针,健全基层党组织,加强党员教育管理,坚定理想信念,建设党建质量体系,深化创先争优活动,扎实推进党风和廉洁从业工作,提高党建工作科学化水平,充分发挥政治核心作用,促进集团事业的安全健康发展。

在本次党代会上,玉柴有了新的创举,无记名选举出21位党委委员,并选举了以晏平为书记、郭德明、李天生为副书记的9位常委,比往届多了10位委员,并增设了常委,目的就是加强党的建设,使集团的决策更民主、科学,为实现“强企梦”提供坚强的组织保证。

五年来,以晏平为集团党委书记的领导班子,坚持以建设一支能打胜仗的党员干部队伍作为党建工作的出发点,以“党管人才”为强企的人才开发战略,大力引进人才,培养优秀人才,高度重视领导班子和干部队伍的建设,提拔一批年轻有为的党员干部到重要岗位上来,对于成绩突出的党员干部敢于破格任用,锻造了一支能够承担玉柴发展大任的高素质管理团队。

以晏平、古堂生、吴其伟为核心成员的集团公司和股份公司领导班

子,谋战略、懂经营、善管理、会用人,凝聚了团队的正能量。集团成功引进了内燃机专业博士、外籍制造技术专家、财务总监、审计经理等高层次人才,一批有海外背景、专业丰富的人才加盟玉柴,充实了玉柴的人才力量,形成了一支拥有30多名博士、300多名研究生、3000多名科技人员和200多名高级技师、800多名技师、5000多名高级技术工人的创造性劳动群体,保障了集团事业发展对人才的需求,增强了团队的生命力和战斗力。

关注民生, 构建和谐企业

玉柴集团非常注重发扬党密切联系群众和关心群众的优良传统,保障职工的合法权益,开展亲情服务活动,加强民生管理与建设,推动民生工作迈向新的台阶。一是认真执行《劳动法》和集体合同,依法依规保障职工的劳动用工、工作时间、休息休假、薪酬分配、安全卫生、培训、生活福利等权益,在企业经营效益增长形势下,确保职工收入与企业效益同步增长。在经营困难的情况下,集团坚持不减员,并采取照顾等措施解决零就业职工家庭的就业问题。二是改善生产作业条件,广泛建设除尘设备、吸雾系统、中央空调、抽风系统、净化工作环境。三是抓好职工住房和人居环境建设,成功建设了玉柴大学生公寓和规划建设玉林市最大的保障房以及高技能人才住房。

为了让员工切实感受企业的关爱,玉柴在实践中打造了思想政治工作的品牌,从公开承诺办实事,到提供免费保健服务,再到开展亲情服务,乃至基金帮扶、心理疏导,玉柴努力让每份爱落到实处,让每个员工得到关注。近年来,玉柴完成了职工食堂、冲凉房、洗衣房、保健部、运动场等民生建设项目80多项,办实事800多件,每年为3500多名职工提供免费保健推拿服务,组织慰问职工和家属18000多人次,发放困难补助金、慰问金、奖学金近700多万元,安排600多名职工子女就业。

在加强党建工作的同时,深入推进玉柴文化建设,玉柴成功的奥秘在于玉柴文化中“艰苦奋斗、自强不息”等优秀品质,这为玉柴发展提供强大的精神动力。从“绿色发展,和谐共赢”核心理念的确定,到“打造世界知名品牌 成就大型跨国企业集团”愿景,“让合作者与公众的信赖更具价值”使命的构建以及“卓越品质、国际玉柴”经营思想,“高境界、大胸怀、有文化、重修养”团队精神和“零容忍、零缺陷”质量理念等一系列价值观念的形成与实践,无不伴随着玉柴人思想观念的转变,无不伴随着玉柴文化思想的引领。玉柴荣获了“全国企业文化建设示范基地”称号,还获得了“中国企业社会责任特别大奖”以及“世界低碳环境中国推动力100强企业”等荣誉,成为中国企业履行社会责任责任的标杆。

学生“被就业” 是高校之耻

■郝滋沂

今年普通高校毕业生数量达到699万人。面对严峻的就业形势,高校要求学生签完就业协议才能换取毕业证,以此提高高校就业率的“被就业”现象,也再次来到我们面前。

我国每年的高校毕业生数量都在不断增加,面对就业难,学校想尽办法提高就业率。于是,出现了学生“被就业”的现象。因为,不少学校对学生作出“要求就业”的行为,很多学生为了顺利毕业,就找到中小民营企业签订临时就业协议,使得这些民营企业变成了大学生们的临时“收容所”。

“被就业”现象是有因可循的。教育部在2003年出台了规定,要求高校不能只管扩招不管就业。就业率明显偏低的高校,原则上要减少招生,控制招生或调低增幅。学校为了保证每年的招生以及国家对学校专业设置、财政经费的支持,就开始玩起数字游戏。通过用扣押毕业证、签就业协议书等方式在就业率数据中注水。学校过于追求表面的就业率,不仅是对学生的不负责,也在一定程度上坑害了企业。

首先,学生工作没有得到实际落实,拿不到工资薪酬,更享受不到福利待遇,也为以后档案转接造成负担。个别学校甚至不管学生平时课业情况,只要签就业协议,就发放毕业证。这样并不能帮助学生找到适合自己的工作。

其次,掩盖就业难的事实,使教育部门以及社会各界无法掌握学校的真实情况,对学校的教育培养模式正确与否无法判断,对教育质量是否过关也无从评价。凭借不实数据当“招牌”来糊弄外界,是一种极不负责任的虚假宣传。

同时,学生为了顺利毕业,会拿着就业协议书找到一些民营企业盖章。相关数据显示,今年我国中小民营企业用人需求比2012年同期增加6.08%。本来企业求贤若渴,以为招来了人才,可是,盖章完了人却不见了。这不仅造成资源浪费,无疑也会给企业的人力资源规划带来麻烦,一定程度上影响了企业正常运作。

为了保证就业率而鼓动甚至强迫学生签就业协议,以此来“蒙骗”外界,这对本应以诚信为本教育人的高校来说,的确是一种讽刺,更是一种耻辱。

要洗刷这种耻辱,高校就业率的统计方式就应当进行调整。高校在就业率上实行自主统计、上报教育管理系统发布,并且与学校的招生指标、财政拨款、专业设置等利益密切相关。这样的统计数据难以保证客观性和真实性。有关部门应当进一步了解高校毕业生的真实就业情况,杜绝“被就业”等不合理现象,为广大毕业生营造更加公平、公正的就业空间。

同时,企业要防止“受骗”,也需从自身开始。许多中小民营企业想留住人才的希望迫切。但是,也要管好自己的公章,不能轻易就盖。否则不仅留不住人才,还反受其害。企业应主动与学生和学校方面进行沟通,让毕业生了解企业真实的发展情况和前景,靠自身实力吸引学生前来就业。

高校作为育人之地,应当致力于提高教学质量,帮助学生树立正确的择业观;企业在提高自身吸引人才能力的同时,也要加强与高校的交流,与之形成良好对接。只有加强高校与企业间的合作,才能为学校的教学质量树碑立传,为大学生创造更好的择业条件,为企业发展引进合适的人才。

建造师冷向阳: 用行动书写水电人生

翻阅他的简历,从湖北熊渡电站到举世闻名的长江三峡水利枢纽工程,从利川长顺电站到湖北省水利优质工程洞坪电站,他是一个真正与水同行的水电人。体悟他的职业生涯,从一名普通的施工技术员,到调度室主任、施工处处长、项目部经理、五公司副总经理、党委书记、董事长,一步步走来,他用行动与真情,真正书写了水电人生。他就是2012年度全国电力建设优秀建造师,葛洲坝集团第五工程有限公司董事长、党委书记冷向阳。

2002年冷向阳全面主持建设湖北省“十五”重点工程建设项目。冷向阳制定了科学的施工方案,在技术工艺上大胆创新,走出了一条具有洞坪特色的创新思路。引进PVC管固壁技术,优化改进围堰防渗施工工艺;取消坝身导流底孔,以施工进度确保大坝度汛安全;优化导流洞进水口上部结构形式;取消大坝电梯井等多项优化方案,为业主节约投资1000多万元,为大坝的连续上升创造了条件,也让主体工程节省了两个月工期。

冷向阳以“干硬邦邦的业绩,创响当当的品牌”为己任,发扬葛洲坝人顽强拼搏精神,在施工环境最为艰苦,自然地貌最为险恶的工地,成功地实现了工程当年开工、当年截流、当年浇筑三大目标;2003年洞坪水电站按期实现了四个控制性工期目标;2004年,在50年一遇的特大洪水面前,临危不惧,积极防范,措施有力,使得大坝安全度汛;2005年3月导流洞成功下闸蓄水,9月实现首台机组发电,比合同工期提前132天;2007年12月项目竣工整体移交业主。最终,洞坪水电站在2010年获中国建筑协会“中国优秀项目管理成果奖”,“2011年湖北省江汉杯水利优质工程奖”,而冷向阳也在2005年荣获湖北省“五一”劳动奖章。

2009年,冷向阳担任葛洲坝五公司副总经理,主管公司在建工程项目管理,此后几年,葛洲坝集团第五工程有限公司连续多年获得全国优秀施工企业、全国电力建设优秀施工企业,公司承建的思小高速公路继续获得国家优质工程银质奖后,2011年荣获中国土木工程詹天佑奖,开封火电厂荣获中国电力优质工程奖,援建项目汉源新城两桥双双获得四川省建设工程最高奖“天府杯金奖”,三年来葛洲坝五公司的产值同比增长均超过15%,保持利润同比增长5%以上,屡创刷新历史记录。

一页简历,道尽30年风雨历程;与水同行,书写水电人生。这便是2012年度全国电力建设优秀建造师,葛洲坝集团第五工程有限公司董事长、党委书记冷向阳。(杨懿)