

休息三个月却成简历“污点”

因有“空窗期”求职者频频被拒引发社会热议

关注

“您的简历很优秀,但为什么从上一份工作到现在有将近一年时间的空窗?”裸辞休息三个月,因产生空窗期求职被频频拒绝后,越来越长的职场空白竟成了简历的“污点”。近日,职场人的简历不敢有“空窗期”成为热议话题。

为了防止HR针对空窗期提问,一些求职者甚至需要编造“家人重病”“家人去世”等理由。因空窗期而导致求职被拒的现象在职场并不少见,面对这种新型就业歧视,求职者呼吁还职场公平。

求职隐性门槛提高

不喜欢这份工作、辞职后考研的应届毕业生;“996”透支身体、想要裸辞休息半年的白领;渴望回到老家工作、准备脱产考公的都市“打工人”;生育育后选择照顾家庭遗憾告别职场的新手妈妈……由于各种原因暂时停下工作脚步的他们,准备回归职场时往往发现,简历上的这段空白几乎成了“求职杀手”,HR追着空白询问细节,空白期也成为职场遭拒的原因,甚至有求职者表示,“给空窗期撒谎成了找工作的必备技能”。

小张毕业后进入互联网公司工作,“我们公司比较卷,天天加班,工作了一年,体检报告出来异常有3页。”抑郁的情绪、糟糕的身体,身边的人都劝她停下来休息休息,小张照着做了,旅游散心三个月,重整旗鼓准备回到职场时,却怎么也没有想到,休息的时间因为求职被拒而一点点变成了年。“我就想找一份和之前差不多待遇的工作,一些以前我拒绝过offer的公司,现在竟然连简历关都过不去了。”失业一年,积蓄快要见底,小张充满了困惑和焦虑。

公司招聘时会直接淘汰掉有空窗期的求职者,而有些求职者为了增加面试的机会,就会在简历上延长工作时间来覆盖空窗期,“造假”又让HR感到求职者毫无诚信。不知不觉中,负能量的双向传递使之成为一道隐形的门槛。

人事部门担忧“空窗期”

“因空窗期而拒绝自己的公司,去不了也是一种幸运。”求职者们将矛头直指企业,尤其对在了筛选简历的人事部门。

HR们却感到委屈,某外企人事王小姐向记者诉苦,“休息个把月还好说,一两年没有上班,行业市场千变万化,还能跟得上吗?”一些民企HR格外在意员工的稳定性,对简历包含“空窗”的求职者直接投出反对票,他们认为:“空窗一年去考公,失败了来我们公司上班,万一两个月又要去备考了呢,我这边又得重新找人。”可见,人事部门对于空窗期的顾虑集中在,长期脱离职场后可能与社会脱节、太久没上班工作能力跟不上、销售等资源型岗位的资源是否已失效等问题上。

“看到职场空档时,我都会下意识问原因,尽量把风险压缩在可控范围内。”王小姐表示,同为打工人,她当然能理解辞职后休息几个月的做法,但是招来的人在工作岗位上的表现也与其的工作业绩挂钩,“如果有两个差不多的心仪人选,有一位说不清道不明的空窗期,我也只能遗憾放弃。”

应提高宽容度

“明知道空窗期就是有各种理由,为啥还要问?”频频被此困扰的求职者发出呐喊:“请公平公正对待我们吧!”

“空窗”休息也好,学习也好,考研考公也好,都是劳动者自由选择的合法权益。由于空窗期过长而拒绝求职者入职,这无疑涉嫌职场歧视。职场招聘应是公平客观平等的,“当前,可以通过优化招聘流程、提高招聘效率,以及制定并完善相关法律法规等举措确保招聘的客观公正,但更重要的是,社会应该提高宽容度,理解体谅职工的‘喘息’,让求职者更加从容地找到适合自己、适应社会的就业节奏,创造更好的就业环境。”采访中,一些就业指导员都给出这样的建议。

职场按下暂停键时怎么办?心理专家建议,求职者不必慌乱,待业过程中求职者产生焦虑、疲惫的情绪都是正常的,要注意缓解情绪、休养生息。

执一咨询创始人郑楠在《嗨,城市猎人》节目中表示,雇主对于职场空窗期的容忍度正在提高,她也提供了几个小建议:经历了空窗期的求职者在面试时可以参考着装,保证昂扬的精神状态;面试时可以展示空窗期间做了什么,证明自己并非与职场完全断了联系,表现出对行业的认知、洞察、信息的整理,以此征服面试官。 □梁嘉蕾

“职工的小事都是我们的大事”

——宝石钢管公司把关爱职工落在实处

“今天晚上,操作室里有了电暖器,真的是暖和多了,再也不会冻得我鼻尖通红啦。”1月5日,站在宝石钢管上海宝世威公司外库九区台架旁,天车司机李良均和李闻艳为公司把“温暖”送到一线岗位的举措赞不绝口。

近期,伴随寒潮的到来,上海的气温迎来了近40年来新低,夜间龙门吊露天作业更是寒气袭人。仓储物流部领导在基层调研时看到这一情况,立即为外库两台龙门吊配置了取暖设施,温暖了岗位职工的心。

这是主题教育开展以来宝石钢管公司办实事、暖民心的一个缩影。

“职工的小事都是我们的大事!”近日,中国石油宝鸡石油钢管有限责任公司(简称宝石钢管公司)党委书记、执行董事常学军到行政服务中心调研时强调。

服务到岗位,温暖送职工

针对冬季天冷对职工作业安全带来的隐患,宝石钢管公司各单位提早动手,维修取暖设施、宣讲安全知识,确保职工暖暖和和上班、安安全全工作。

输送管公司制管一分厂党支部组织党员开展“服务岗位、温暖你我”志愿服务活动。由党员骨干力量组成的志愿者服务队,利用休息时间,对分厂32台电暖气、18台空调以及取暖设备线路进行检查,对检查中发现问题及时处理。同时,志愿者还向职工宣传了用电安全知

识,提高大家安全用电意识。

宝鸡专用管公司党委坚持聚焦群众“急难愁盼”问题,从“小切口”着手,切实解决职工的御寒问题。针对职工申请极端天气防护用品发放的问题,公司为职工送去一套套保暖秋裤,让大家倍感温暖。辽阳钢管公司党委从提升职工的幸福指数出发,创新性地借助“物联网”技术,实时监测生产现场环境温度,安装室外小房和防风膜,细致入微地为职工做好保暖工作。

奔着问题去,现场解难题

宝石钢管公司各单位以问题为导向,紧扣生产经营和职工期盼,深入基层开展调研,察民情、访民意,解决实际问题,将“为民办实事”贯穿主题教育始终。

资阳钢管公司党委各课题组在生产现场、党支部活动室、食堂等职工聚集区域,组织现场分析会,结合实际归纳整理了具有针对性的整改措施,协调解决了车辆停放、就餐菜品、车棚和衣帽间修缮等多项职工急难愁盼问题。

宝世威公司直缝工厂党支部秉承“三个充满”文化理念,开展“名师带高徒”活动,指定技术过硬的师傅一对一帮助新入职大学生做好思想引导和生活帮助,使其快速融入集体。

截至2023年12月中旬,直缝工厂党支部征集合理化建议24项,解决职工“急难愁盼”问题12项。销售总公司、钢管研究院等单位在调研

中,奔着问题去、想方设法改,切实为职工办实事、解了难题,使广大职工的获得感、幸福感和安全感不断增强。

让关爱汇聚,为健康护航

宝石钢管公司下属各单位以健康企业创建为契机,积极落实呵护职工健康的各项举措,把关心关爱送到职工身边,推动主题教育走深、走实、走心。

为了落实宝石钢管公司党委“推进健康企业”管理延伸,宝世威公司机关党支部与上海中冶医院门诊第四党支部开启“医企共建”新模式,签订共建协议,开展急救知识培训。双方协商利用医院医疗资源,切实解决公司职工在看病、体检、住院等方面的困难。

克拉玛依公司与克拉玛依中心医院联合创建的“油城e宝康”健康小程序于近日正式上线运行。该程序可以随时查看个人就诊记录、体检记录等内容,医院医师将定期结合体检报告,开展个人健康风险评估,并根据评估等级进行随访。

西安专用管公司、连续油管公司、生产保障服务中心等单位将健康小屋、女工之家、母婴室、心理咨询室、职工之家等一个个“小平台”连点成线,释放“大温暖”,服务“大民生”,建成职工放松减压、愉悦身心、保持健康的开放共享场所,为职工的身心健康保驾护航。 □通讯员 杨宏智

用人单位应合理审慎行使事假审批管理权

有话直说

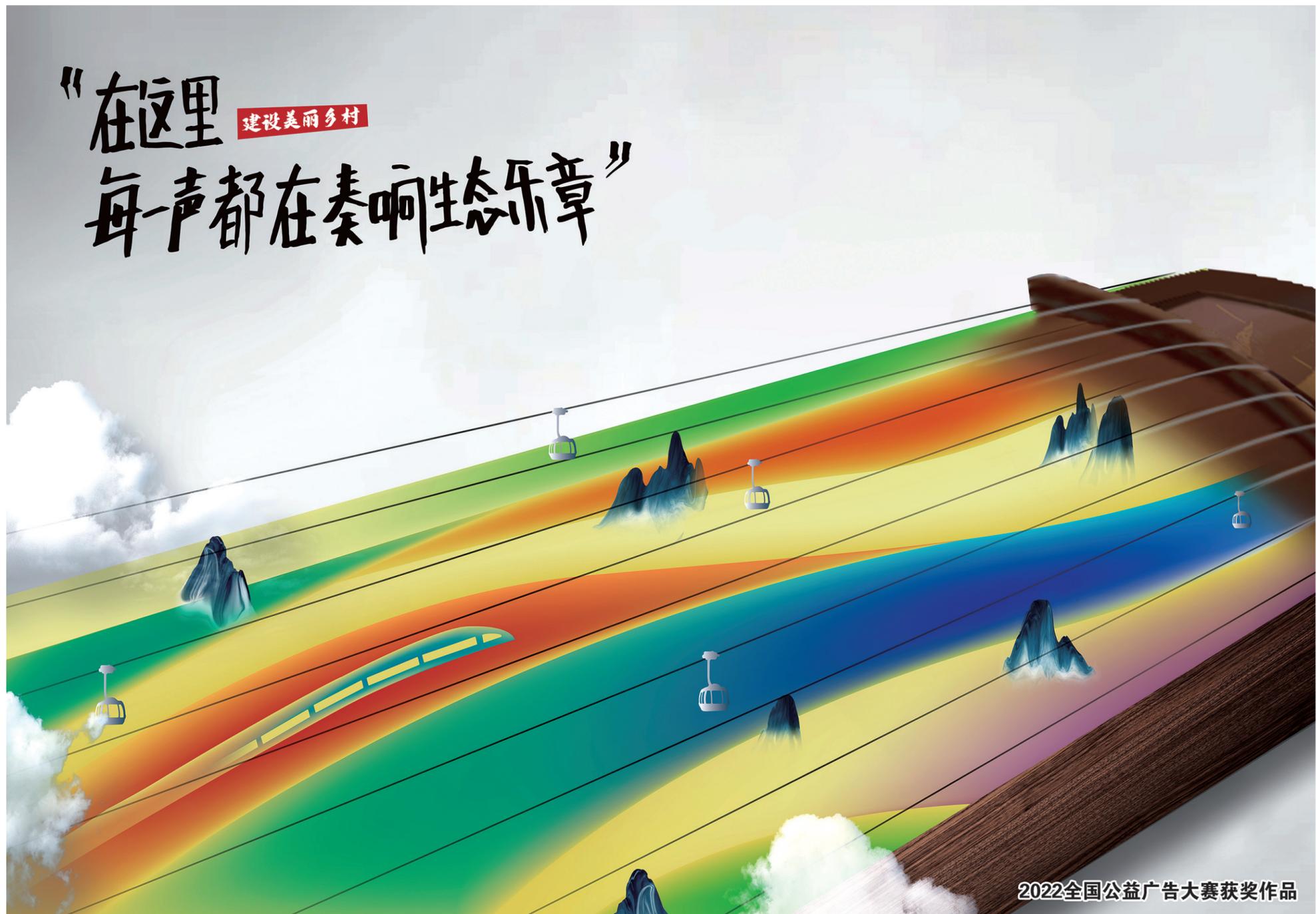
教育意义,有助于各方看清有关事假的权利义务边界,统一有关事假审批管理的共识,拿捏好有关事假审批管理的人性、理性的尺度。

在2021年3至4月份,李兴遭遇了祸不单行的日子,处于一种疲于应付、分身乏术、焦头烂额的状态——他的母亲因精神出现问题住院,父亲身体也不太好。长子查出肾积水需要做手术,做完手术后间断发烧,诊断为感染,又去医院。妻子预产期延后,女儿出生第二天诊断溶血性黄疸,转院治疗一周多……李兴作为家中的顶梁柱,在这些密集发生的家庭变故面前,必须挺上去,承担应有的责任。实际上,李兴照顾父母、妻子、子女不仅是一种人伦道德责任,也是法定的赡养、抚养责任。而李兴照顾家人人到岗工作具有时间、精力等方面的冲突,这就意味着,李兴在那段时间有请事假的刚需。

企业本应该换位思考,充分体谅劳动者的

难处,正视劳动者请事假的合理、必要需求,在审批管理事假时给予人性化考量,用匹配劳动者履行家庭责任需求的事假长度向劳动者提供支持,帮助劳动者渡过难关。这样的事假审批管理才能体现企业的人文温度,既能化解劳动者的后顾之忧,也能预防和减少劳动争议,促进劳动关系和谐健康发展。

事假制度所保障的对象,是劳动者处理个人紧急事务或非本人不能处理的家务等情形下的相关权益。这种事假权益是一种正当、必要的权益,实际上,每个劳动者都会产生请事假的需求。用人单位制定有关事假审批管理的规章制度,应该实现内容和程序双重合法,应该尊重职工的意见。而在执行事假规则的过程中,用人单位应该秉持人性化理念,尊重劳动者必要合情的请假需求,合理审慎地行使事假审批管理权,这样的人性就是最大的理性。 □李英锋



“在这里 建设美丽乡村 每声都在奏响生态乐章”