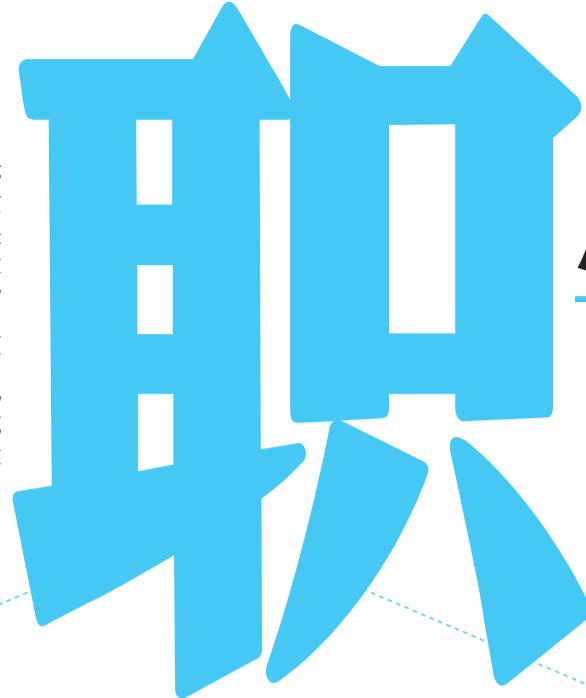


今年6月,海南省人力资源开发局(省就业局)为我省首批20名职业导师颁发证书。他们结合招聘活动进园区、进高校、进社区,对求职者和招聘者进行双向指导。加上近期拟聘任的第二批职业导师80人,我省将有百名职业导师陆续上岗。他们将推动海南实现更加充分、更高质量的就业,助力求职者与用人单位互利共赢。



# 海南首批职业导师上线 点迷津 筑梦未来

文/海南日报记者 易宗平 通讯员 蒙思奋 刘德焕



海南省首批职业导师上线,  
为求职者提供指导。  
本版图片由受访者提供

日前,在海口理工类专场招聘会现场授课时,海南省职业导师、省职业指导行业协会就业指导工作委员会副秘书长王胜蓉表示,求职者要处理好“我自己的关系”,即做好自我认知;处理好“我和他人的关系”,即拥有良好的人际关系;处理好“我和未来的关系”,即做好个人职业目标规划。

听课后,海口一所高校的大二学生小方感触颇多,“要处理好‘我与未来的关系’,现在就应做好职业规划。我打算利用假期到大企业的经营管理部门实习,检验和应用自己过去所学的专业知识,为两年后应聘经营管理岗位提前准备。”

王胜蓉除了指导求职者要处理好“三种关系”,还从实操层面向求职者传授职场面试礼仪知识,包括著名的印象定律,以及仪容、服饰、仪态等。“王老师说的坐姿、站姿及递送资料时的动作、眼神等知识,让我体会到细节决定成败的道理。”求职者小强(化名)说。

此外,王胜蓉还对求职者所处的社会环境进行分析指导。一位省外求职者向她请教如何才能更好地在海南就业。王胜蓉建议他在明确自身职业定位的同时,还应了解当地吸纳人才的优惠政策、社保缴纳规定、城市发展规划等。听完她的建议,这名求职者进一步增强了投身海南自贸港建设的信心。

对于前来“取经”的求职者,王胜蓉不仅耐心为他们“指路”,还积极通过自身人脉关系网为他们“铺路”。

求职者小玲以前在求职过程中多次碰壁,心理压力很大。王胜蓉对这名法学专业本科毕业生进行“一对一”辅导后,又联系律师朋友为她推荐合适的岗位。如今,小玲已在海南一家律师事务所上班。“在王胜蓉导师的鼓励下,我目前在备战国家司法考试。”小玲告诉海南日报记者,“工作中,我接触到许多案例。在律所前辈们的指导下,我能够更好地活学活用法律知识,避免死记硬背。”



解玉兰在讲座中为求职者支招。



王胜蓉指导求职者要处理好“三种关系”。



符明与求职者交流。

“你为什么辞掉原来的工作?”近期,在一次职场咨询活动中,海南省职业导师、海南慧牛农业科技有限公司副总经理符明问一名求职者。

“原来的工作太辛苦了。”该求职者希望符明能为他“支招”,“怎样才能找到一份既轻松收入又高的工作?”符明认为,这名求职者无论在能力、资历还是学历上都没有明显优势,却“一言不合就辞职”,“天下没有免费的午餐,不劳而获的心态无法在职场立足。”

近年来,“裸辞”“闪辞”现象,在Z世代人群(1995年至2009年出生的人群)中较为突出。与大多数“80后”找工作求稳不同,不少“90后”,尤其是“95后”近年来常常被贴上一言不合就“闪辞”的标签。知名职业社交平台领英发布的一份调查报告显示,职场人第一份工作的平均在职时间,呈现出随代际显著递减的趋势。其中,“70后”的第一份工作平均超过4年才换,“80后”则是3年半,而“90后”骤减到19个月,许多“95后”在职仅7个月就选择辞职。

符明在多次跨界发展中,不断丰富自己的知识结构和提升自己的能力。作为一名“过来人”,符明认为,对于刚出校门的求职者,可以尝试先就业再择业,不断积累工作经验和社会阅历;对于已有工作却无法充分施展才华的求职者,有时可以考虑“骑驴找马”,但无论如何都要珍惜每一次来之不易的工作机会。

符明认为,职业导师要引导求职者树立积极向上的择业观、人生观,要相信“幸福都是奋斗出来的”。

如今一说到职业培训,人们经常想到的是对求职者进行培训,很少想到用人单位也需“充电”培训。其实,目前一些用人单位在人力资源管理方面存在不少误区和偏见,招人用人观念亟须转变。

以物业行业为例,许多业主对物业的感情可谓“又爱又恨”“欲说还休”。采访中,海南一名小区物业经理也有许多“苦水”,认为物业质量不高与“收入来源有限,人手不够”有关。

“许多物业企业专业服务性欠缺,说到底还是人的问题。”对一些物业企业进行指导时,来自河南的退休专家、海南省职业导师解玉兰认为,要从整体上提高物业管理水平,相关从业者的综合能力亟待提升。物业从业者要不断进行专业学习,持证上岗。

解玉兰认为,“在竞争激烈的现代社会,没有素质较高的员工队伍和科学的人力资源管理,企业有可能面临被淘汰的危险。”

如今,部分企业无视员工“跳槽”带来的不利影响。对此,解玉兰提醒,频繁的人员流动会损伤企业形象,让企业付出巨大的成本,包括人员获取成本、开发成本、离职成本等。只有人力资源管理工作做得好,才能减少企业因人员变动造成的损失,从而提高企业效益。

解玉兰表示,职业导师对象包括求职者和用人单位,只有二者良性互动,才能推动高质量就业,确保求职者与用人单位互利共赢。■