

2011年浙江省公务员考试面试热点聚焦解析系列：用工荒

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/649/2021_2022_2011_E5_B9_B4_E6_B5_99_c26_649740.htm

材料一：某调查机构通过对2011年春季用工调查，结果如下：“用工荒”现象持续出现，已经成为每年两会关注的焦点。企业更是陷入了“年年难招年年招”的困境之中。从2011年春季用工调研结果看出，31.3%的企业认为“今年的缺口更大”，同时还有43.7%的企业认为“每年都有”用工荒现象产生。随着中央及各地惠农政策效应不断显现，2011年的“用工荒”已经有了全新的内涵，招工难企业的行业和岗位特征非常明显：一是东部地区传统的劳动密集型企业普通操作工招工不足；二是机械电子制造型企业技能工人招工不足；三是薪酬待遇较低的企业招工不足；四是有的中西部地区因承接产业转移，发展较快的行业在短时期内也一度出现了招工难。

材料二：在2011年2月16日招聘会上，三亚市某五星级大酒店展柜前人头攒动。这个五星级大酒店要招聘254名员工，其中普工150多名，但当天收到的简历只有70来份，这70来份简历应聘的岗位是前台、行政文员、销售人员等职位，而大量需求的服务员、水电工、清洁工等普工类岗位，应聘的求职者只有六七个，与招聘目标相差甚远。在浙江平湖市一人才市场近期举办的招聘会上，某大型制造企业人力资源部主管李先生感叹到：“来应聘的倒是不少，可一般都是初级钳工，中级工都很少，更别说高级钳工了。现在技术院校里学钳工的人那么多，可我们想招个高级工比登天还难。在这个人才市场，只要是跟我们一样招聘高级蓝领的，基本上都会受到‘冷落’。”

。浙江淳安县是传统的农民工输出大县，每年有10万人在外打工，如今也打算把工人留在家门口。县里劳动部门特地在春节期间，趁着许多农民工还没出门，召开了一场劳务供需洽谈会，当地企业一下子就提供了2.5万个就业岗位。根据背景材料，回答下面问题：问题一：结合材料，你对当前的用工荒有何看法？【参考答案】“用工荒”，是指用工短缺的现象。用工荒是中国社会经济发展到一定阶段出现的必然现象，尤其是国内产业结构转型期间，用工荒现象还有愈演愈烈的趋势，这种现象的出现主要有以下几点原因：第一，宏观经济形势的影响。随着我国经济的不断发展，用工量必然会增长，但是受到金融危机的影响，不少农民工被迫返乡。而当沿海经济迅速恢复时，对劳动力需求突然增加，短时间内也会造成需求紧张。第二，国家政策的扶持，使一部分劳动力留在家乡。国家为鼓励农民工留在家乡就业创业，开辟了贷款发放、税收减免、工商登记、信息咨询等绿色通道。第三，劳资关系不明确。一方面，部分企业为追求利润不顾职工利益，导致很多职工权益受损，如各种职业病得不到医治、拖欠工资、超时间工作等问题。另一方面，从民工自身的认识上看，当遇到利益被损害时不再只是被迫的忍受，维权意识逐渐形成。第四，产业结构调整带来的供需矛盾。产业结构的调整对劳动力的需求有了明显的变化，提出了越来越多的技术和脑力要求。然而，大部分农民工没有受过很好的培训，无法满足企业的需求。例如，长三角、珠三角需要越来越多的数控人才却始终存在巨大缺口。这些都对政府和企业提出了严峻的考验。我们要有效解决这一问题，必须从农民工权利尤其是发展的角度来审视“用工荒”。第一，政

府要加强宏观调控，减小宏观经济动荡和形势，改变对用工问题的消极影响。同时完善相关部门监管、社会舆论监督、法律监督等多元化的监督体制。对于企业在用人方面的违规违法行为进行严肃处理，从重处罚。第二，企业要抓住机遇，率先完成产业结构转型，提高附加值，改变“价廉”的老套策略。规范用工行为，提高工人的薪酬待遇，保障农民工的基本权利。第三，农民工要加强自身维权意识，同时加强学习，提高自己的职业技能，使自己成为高素质的技能型人才。政府要主动为农民工提供切实有用的职业技能培训。第四，政府和企业加强就业宣传，提升劳动环境和劳动待遇，吸引更多高素质的人才。“用工荒”的出现，表面上是劳动力供求关系发生变化所致，其实质上包含着缺乏长远眼光和创新意识、缺少变革勇气、无视转型要求、突破环境伦理、社会责任淡漠等短视行为，只有坚持将尊重农民工自身的发展权利和转型要求相结合，顺势而变并抓住机遇，才能真正体悟到“用工荒”背后所传达的深意。

问题二：你是企业的人事主管，现在准备招聘一批技术工人，你会如何准备？

【参考答案】技术是一个单位的核心，能否招聘一批优秀的技术工人，事关企业的进一步发展，做为单位的人事主管，我会认真准备，广纳贤才。具体来说，我会从以下几个方面着手准备：第一，向领导了解有关企业招聘主要内容，包括本次招聘有关的职位表，具体需要的人数，大概的薪资待遇，前期有无培训计划等，并做出相应招聘计划表，报领导审批。第二，确定招聘形式，本次招聘主要通过校园招聘和社会招聘两种形式。通过与有关高校就业办联系，通过高校宣讲会的方式，说明我单位的招聘意图，招聘后的有关待遇，培

训计划等，充分吸收校内优秀人才，尤其是理工科的技术类人才。通过与招聘网站合作，尤其是一些猎头网站，在网站上发布招聘启示，说明我单位发展前景，吸引有经验的技术工人，积极应聘我公司。第三，招聘人员和材料的准备：由于本次招聘主要是针对技术性人才，我还会和单位技术部有关负责人联系，邀请其参与整个招聘过程，设置有关招聘题目、流程等，使招聘更有针对性，真正选拔出优秀人才。同时根据招聘计划表确定参加本次招聘的其他相关人员，包括简历筛选人员、面试接待人员、后期事项负责人员等，并就本次招聘召开有关的会议，明确招聘意义和任务。相信通过我们认真细致的准备工作和公司员工的积极配合，一定能通过本次招聘，为公司选拔合适的人才，使公司的发展更上一个台阶。

问题三：春节过后举行的一场招聘会中，场内人很多，场外也有很多人等着买票进去。你如果是该招聘会的组织者，你会怎么办？【参考答案】在招聘会的过程中，出现了题中的情况，我作为组织者，会通过以下方面来保证招聘会的顺利进行：面对场内人多的情况，首先我会组织人员维护场内的秩序，通过喇叭、指示牌等方式，引导应聘者及时需要应聘的岗位。其次会与招聘单位联系协商，通过一部分人进行简单的简历筛选，一部分人场内一轮面试筛选和后期单位二轮复试的形式，提升场内招聘效率。面对场外很多人等着买票的情况，首先我会向应聘者表示我们诚挚的歉意，并说明我们已经就有关的问题进行了积极，并临时增设了几个售票窗口，方便大家购票入场。其次，因为是春节气温还比较低，我们还会向在场外等待的应聘人员提供热水，方便其饮用保暖。再次，向应聘人员发放场内职位招聘表和会场

布置图，便于其在场外能初步明确应聘方向，进入场内后能尽快找到应聘地点。在稳定了场内外有关秩序后，我还会就有关的通道进行进一步的疏导，采取入口和出口分开的方式，缓解通道压力，便于应聘者的出入。在本期招聘会结束后，我会认真的总结反思，出现题中的情况，说明我们在组织招聘会前期对有关的情况没能做好充分的预期准备，在以后类似的工作中，我们需要更积极的准备，比如事先在网上做好相应的说明，建立网上沟通平台等，方便招聘单位和应聘者交流，提高工作效率。资料推荐：[#0000ff>2011年浙江省公务员考试面试热点聚焦解析系列：乞讨儿童](#) [#0000ff>2011年浙江省公务员面试资料大汇总](#) 面试真题：[100Test](#) 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com