

近七成企业不支持员工带孩子上班

“办公室暑托班”让企业喜忧参半

开学了,孩子们回归校园,作为双职工的爸爸妈妈终于可以松口气了。在刚刚过去的这个暑假,尽管爱心暑托班惠泽沪上近2万名小学生,然而,不在爱心暑托班招生范围内的那些幼儿、初中生们,暑假在家,依旧让父母们“不放心”。“带孩子上班”成了不少父母的无奈之举,这样的举动企业又持什么样的态度呢?

青年报 徐红清

■ 资讯

中国54%使用者
偏好移动学习

本报讯 记者 郭颖 技软近日发布的《中国移动学习现状报告》显示,尽管中国的受访者普遍(70%)认为移动学习可以提高学习的参与度,但企业对移动学习的采用率却相对较低(34%)。

对于移动学习,中国的移动学习者非常务实且乐观。其中,74%的人认为移动学习可以帮助他们获得新知识和新技能,54%的使用者表达了对移动学习内容的偏好。95%的受访者表示移动学习让他们有所获益。中国企业也看到了移动学习的益处,其中100%的决策者均认可移动学习对工作效率的提升,并有67%的决策者认为移动学习改善了公司的经营业绩。

关于移动学习的内容形式,中国企业和使用者都更偏好视频教程(71%)、幻灯片(71%)和互动性高的内容(63%)。在参与调查的企业中,六种学习方式的使用率都达到或超过40%。

除此之外,在移动学习项目的贯彻实施中,也存在诸多阻碍。其中最显著的三大问题包括:对移动学习之于企业的价值认知不足(45%);网络问题,包括网络连接的稳定性和速度、对VPN的要求等(42%);对网络安全的担忧(41%)。不过,这些挑战并没有削弱中国企业对移动学习的热情,其中已经采用或打算采用移动学习的企业共占到了50%。

对科学感兴趣的
多愿意投身科学的少

本报讯 记者 刘昕璐 近九成高中女生对科学感兴趣,但愿意投身科学事业的却不足四成。究其原因,对科学工作和科学家的刻板印象,是阻碍学生投身科学事业的主要原因。欧莱雅和联合国教科文组织共同创立的“为投身于科学的女性”计划在高中的延伸项目“女科学家萌芽计划”,近期在全国范围内组织了一场高中生认知调研。

这项首次针对高中生群体科学主题的调研发现,国内各大城市中近九成的受访高中女生热爱科学,却很少有人愿意在未来投身科学事业,主要原因是不少学生认为科学家是一种遥远的特殊职业,而科学工作单调枯燥。不过,学生们表示榜样的力量能够激励自己对于科学的兴趣和热情。

“女科学家萌芽计划”正式希望让更多的高中女生在榜样力量的潜移默化之下,真正懂得和坚信女生也能够在科学领域取得成就的意义,从而培养对科学的兴趣,努力学习科学知识,选择投身科学事业。

调研中还发现,对科学持有兴趣的,男生的比例比女生高。



nini 绘

孩子成为职场父母暑期头等难题

“我的带薪休假几乎全用在暑假里了,在我们公司不只有一个这样。”在外企工作的陈女士表示,自己的孩子6岁,今年九月就要上小学了,这个暑假她不得腾出时间陪孩子,如何向老板请假成了头痛的问题。“请假要赶早,老板脸色很难看。请假晚了老板就不准了。我也能理解,毕竟办公室人少了,其他人工作也没劲头。”

暑期长达两个月,孩子在家的饮食、安全和学习成为父母们很大的顾虑。“家里没老人帮,孩子在家午饭有时吃,有时不吃。补习班有时上有时不上。”孙女士说,“要是暑假给我两个月的假,我宁可减工资。”

前程无忧开展为期2周的“职场暑托班”的调查,相关数

据显示,超过半数的家长把孩子交给老人或者保姆照顾,仅有19.4%的雇主许可员工偶尔带孩子来工作场所。统计显示,有50.2%的家长选择把孩子交给老人或保姆代为照顾。另有35.9%的家长把孩子送去暑托班或补习班。仅有6.8%的家长把孩子独自留在家中。

父母的这些选择的一个关键决定因素是孩子的年龄,统计显示,对于年龄较小的孩子(三周岁以内),父母只能把他们交给老人照顾,比例超过八成。对于高中之前学龄儿童(小学、初中)而言,父母选择把他们送去付费暑托班或是各类补习兴趣班的比例最大,达到59.4%。高中生的父母更多选择让孩子独自在家,自己安排时间,这个比例达到了60.0%。

近七成企业不支持带孩子上班

“带孩子去上班”对于部分家长而言,实属无奈之举。企业对这种情况的态度又是什么样的呢?调查结果显示,46.0%的公司并不支持员工带孩子来上班的行为,另有25.7%的公司对此行为明令禁止。19.4%的公司不反对员工带孩子来办公室,另有8.9%的公司对此行为表示理解,并提供方便的条件。

“来一个还可以忍受,几个孩子一起,实在太吵了。”员工们对同事带孩子上班这件事的态度也各有不同,调查参与者中25.7%表示支持,41.8%采取了中立的态度,32.5%则表示反对:“公司已经有了母婴室,再

要开个暑托班,我们HR成什么啦?不能什么事都要企业承担吧!”

“带孩子来上班”对于工作中的家长来说也成了困扰。王先生告诉笔者:“我带了一两次,同事们的脸色慢慢不爽了,而且带个孩子也的确影响工作。孩子来公司那两天,我几乎干不了什么事。”

对于把孩子独自留在家中的李女士,找了一个比较折中的办法:“孩子放暑假后,我尽量把外出的工作安排在下午和公司以外,这样公事谈完后,我可以早点回家。否则怎么办,孩子的爸爸回家很晚。”

[专家说法]

“带孩子上班”折射女性充分就业问题

前程无忧首席人力资源专家冯丽娟认为,“带孩子上班”说到底还是女性充分就业的问题。

在发达的国家和市场,有一个乃至多个孩子的家庭里,全职太太的现象十分普遍。而当孩子可以独自在家后,家庭主妇们可以有较多的机会重新就业,回到职场。

在孩子成长的关键时刻,中国女性中的绝大多数在职场,顾不上孩子的身心需求,又担心一旦离开职场,很难再次

进入,失去好的职业发展机会。冯丽娟认为,“企业暑托班”的现象投射出的女性就业和事业发展缺乏弹性,更缺乏机会,而这不仅关乎女性的就业,也关乎下一代的成长质量。

冯女士表示,根据国家的统计数据,全国在校的小学和初中学生约1.4亿人,处在最需要父母照顾的年龄段。职场父母是企业中最稳定、最主要的员工一族。所以关怀员工子女的暑假不是浮夸,而且非常有价值。

[解决之道]

公司人性化举措解决后顾之忧

虽然目前企业办“暑托班”属于极个别情况,但是从雇主角度提供一些便利也绝非不可能。

某医药类企业HR王小姐告诉笔者,他们公司就这方面专门有一些规定,比如小孩到公司只限于在生活区活动,职工之家活动场所可以开放,但也会在公司危险区域贴上明显的警示标志,每周例行早会强调小孩在公司的安全问题。单纯地限制无法解决问题,就算让员工坐在办公室也是“人在曹营心在汉”,王小姐认为,解决员工后顾之忧,让员工更用心地为企业创造价值才是HR要做的事情。

其实,在国外允许在职妈妈带孩子上班的公司已经越来越多。在美国,每年都有“带孩子上班日”,家长在这一

天会带着孩子去上班,增加孩子对自己工作的了解。老师通常会在上班日第二天让孩子写下他们的经历或者填一份问卷,然后在全班面前分享。不仅是为了增进亲子关系,也给孩子一个机会来了解父母所从事的工作,理解劳动的价值与意义。

据了解,沪上一些企业已经在暑假期间推出了一系列人性化的举措。比如,放松考勤,鼓励女性员工在此期间使用带薪假期;针对暑期两个月,提供更宽松的弹性工作时间和在家办公政策;帮助员工选择一些优质的暑托机构或者教师资源。也有一些企业在暑假期间开展亲子活动,如组织员工子女的企业参观,举办短期的夏令营等,得到员工的好评,使得公司更具有凝聚力。