

河南人才

目 录

人才论坛

- 1●加强就业领域治理体系和治理能力现代化
——基于河南省就业状况的分析
- 4●习近平关于人才培养的内在逻辑论析
- 6●“中国制造 2025”对我国职业教育人才培养导向作用探析

调研报告

- 8●营造良好环境 创新服务举措 吸引各类人才
——关于焦作市人才服务工作的调研与思考
- 12●高校毕业生就业形势调研报告

简讯

- 15●河南省人才交流中心开展调研活动
- 15●省人才中心参加“高校毕业生精准招聘平台网络视频座谈会”
- 16●河南省人才交流协会“卫生健康人才培养与评价基地”
在郑州卫生健康职业学院挂牌成立
- 17●“一网通办”高效服务 群众送来感谢锦旗
- 17●洛阳市人力资源和社会保障局与中国人民大学劳动人事
学院签署战略合作框架协议
- 19●信阳市人才交流服务中心多措并举 做好高校毕业生档案
管理服务
- 20●平顶山市人力资源服务产业园正式开园运营

2021 年第 4 期 (总第 62 期)

内部资料
免费交流

主管：河南省人力资源和社会保障厅
主办：河南省人才交流中心
河南省人才交流协会
编印：河南省人才交流中心
河南省人才交流协会
地址：中国中原人力资源服务
产业园区(郑州航空港区
华夏大道与通航路交叉口)A座14楼13A27室
邮编：450003
电话：0371-65927770
传真：0371-65927770
E-mail: hnsrclxh@126.com
发送对象：本行业
印刷单位：河南绿野印刷有限公司
印刷数量：600 册
准印证号：河南省连续性内部
资料[省直]165 号
封面摄影：陈根增
印刷日期：2021 年 12 月

编委会

主任

杨昆锋

副主任

冯以干 刘永银

石敦 郭佩德

王红蕾 马云福

刘争 杨宏伟

主编

冯以干 (兼)

执行编辑

马云福 (兼)

声明:本刊所有署名
文章仅代表个人观
点,来稿文责自负。

外地信息

- 21●广东深圳:将打造 10 家市级港澳青年创新创业基地
- 21●海南海口:启动外籍人才创新创业孵化培训班
- 22●湖北实施“才聚荆楚”工程 促进高校毕业生就业创业
- 23●山西:零工市场让劳动者就业更有保障
- 23●上海:“新老 360 行”技能人才“秀出个未来”
- 24●云南:首家大学生就业创业市场揭牌
- 25●重庆:首个“更加充分更高质量就业基地”挂牌

创业聚焦

- 26●高职生创业,长处在于接地气
- 28●农村创业创新带头人,他们身上有什么特质?

求职面试

- 31●掺水造假简历能否骗过大企业人事?
- 34●大学生就业要增强职业规划意识与能力
- 35●如何选择第一份工作? 调查:第一份工作你看重什么?

职场人生

- 37●30 岁以后,不要忽略你的职场口碑
- 39●因为“耿直”踩雷? 你可能需要一份“职场委婉语手册”
- 42 职场新人 5 招远离办公室“政治”

热点解读

- 44●大学生灵活就业如何另辟蹊径、向阳生长

加强就业领域治理体系和治理能力现代化

——基于河南省就业状况的分析

河南职业技术学院 杨 丽

党的十九届四中全会从党和国家事业发展全局和长远出发,对坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化作出了全面部署,充分体现了以习近平同志为核心的党中央高瞻远瞩的战略眼光和强烈的历史担当。就业是民生之本,是经济发展的“晴雨表”、社会稳定的“压舱石”,就业领域的治理体系和治理能力近年来取得了显著成效,但仍存在体系不完善、治理效能不高的问题。本文拟从河南省这个人口和劳动力资源大省就业状况分析入手,就就业治理体系和治理能力现代化加以研究,以期政府制定和完善促进就业政策、实现劳动者更高质量和更充分就业提供借鉴和参考。

一、主要实施方法

1.纳入法制化轨道。为促进就业,更好地推动经济社会发展与扩大就业相协调,实现社会和谐稳定,根据《中华人民共和国就业促进法》及有关法律法规,河南制定并实施了《河南省就业促进条例》。同时,在全国省级层面率先出台《河南省职业培训条例》,明确县级以上政府、企业、职业院校、劳动者在职业培训中的责任和义务,贯通高技能人才与专业技术人才发展通道,实现了职业培训由行政推动到

依法推进的转变。

2.实施就业优先战略。河南省政府全面贯彻落实党中央国务院的统一部署要求,把促进就业作为重点民生工程纳入省政府目标管理,写入每年《政府工作报告》,大力实施就业优先战略和更加积极的就业政策。根据机构改革情况,完善工作机制,成立了以分管副省长为组长,发改、财政、人社、教育、工会、残联等 28 个部门广泛参与的就业创业工作领导小组,强化督察问责和绩效考核,统筹协调推进就业工作。出台了一系列促进就业创业政策措施,相继印发了关于做好当前和今后一个时期就业创业和促进就业工作的实施意见,形成了较为完善的促进就业政策体系和新时代积极就业政策的基本框架。

3.推动重点工程、重点项目带动就业。河南省设立了全国第一只农民工返乡创业投资基金,通过投贷联动方式对省内农民工返乡投资及参与管理的企业和吸纳返乡农民工就业较多的企业进行投资。同时,河南省通过高校毕业生就业创业促进计划、基层成长计划等织好高校毕业生就业的“经线”;通过促进“工作啦”“打工直通车”等专业性机构成长,拓宽农民工就业渠道,织牢农村劳动力转移就业的“纬线”;通过失业保险援企稳岗“护航行动”、政府购岗

计划等托住困难企业困难群体就业的“底线”;通过就业扶贫专项等守住贫困劳动力就业的“保障线”,稳定重点群体就业工作。

4.完善全方位公共就业服务体系。实施全民技能振兴工程,深入开展职业技能培训。持续完善培训、贷款、孵化和创业辅导“四位一体”的创业服务体系。以大赛为抓手,以赛促训,有效提升创业能力。化解企业融资难题,创业担保贷款累计发放数量在全国率先突破千亿元。持续推进创业孵化体系建设,构建“一中心、多基地”的发展格局,形成覆盖全省的创业孵化载体。持续开展“豫创天下”创业大赛活动,扩大“豫创天下”服务品牌影响力。制定《全省公共就业创业业务经办规程和办事流程》,为就业经办、管理和服务工作规范化、标准化奠定了坚实基础。制定《城镇新增就业人员实名登记管理办法》,率先启动实名制登记工作,实现就业数据由测算统计到实名台账管理的转变。加快就业信息化建设,建成业务经办、公共服务、监管监测、数据应用“四位一体”的全省“互联网+就业创业”信息系统,初步实现了就业业务全部网上经办。

二、就业工作面临的突出问题

1.就业总量压力和结构性矛盾突出。一方面,就业的总量压力居高不下。河南省劳动人口供给数量仍处在增长期,特别是新成长劳动力仍处峰值,经济下行压力下,就业供需矛盾短期内难以缓解,尤其是高校毕业生等重点群体就业任务仍然艰巨。另一方面,“招工难”“就业难”同时存在,就业结构性矛盾突出,特别是高层次、高技能人才严重短缺。不少产业仍处在产业链和价值链的中低端,用人单位的工作条件与新生代劳动者心理预期有差距。高学历劳动

者倾向于体制内就业,而民营企业仍是全省就业的主体,双方有效匹配较难。

2.技术变革等冲击带来就业新问题。技术变革尤其是人工智能快速发展,导致人力资本的快速折旧,未来需要什么样的人才、引导人才具备什么样的技能都是值得思考的问题,要减少“一刀切”政策的使用,制定更具针对性的政策措施。技术进步带来的高质量岗位会成为地区间争夺的重要资源,河南除郑州为国家中心城市、洛阳为区域性中心城市外,其他城市争夺人才的竞争力较弱。

3.公共就业服务能力仍显不足。一是经济增速放缓使得财政支持能力下降。当前公共就业创业服务投入不足,服务机构不统一不规范,工作人员编制多为差供或自收自支,财政安排经费不足,影响了就业服务工作的开展。二是人力资源服务中介机构等市场主体服务能力有待发挥,政府调动社会力量服务就业创业的体制机制有待完善。三是基层服务平台规范化建设仍有差距,就业信息化应用推广还不到位。四是工作人员管理服务能力和水平有待提高。就业工作形势发生了很大变化,给就业工作人员提出了很多新课题、新任务、新要求,机构改革后人员跟进不到位。

三、意见建议

1.与河南推动经济高质量发展的定位契合,引导劳动力向支撑河南发展的重要领域流动。《中共河南省委关于深入学习贯彻习近平总书记视察河南重要讲话和党的十九届四中全会精神谱写新时代中原更加出彩绚丽篇章的意见》明确,要挺起制造业这个脊梁,把制造业高质量发展作为主攻方向,坚持传统产业改造升级和新兴产业培育壮大两手抓,扭住科

技术创新,突出智能制造,抓好链条延伸,强化企业培育,加快向高端化、智能化、绿色化、服务化方向迈进。要进一步完善就业创业政策,在对企业的重点支持上,创业主体培育上,就业岗位开发上,劳动力的教育培养上、培训能力提升上、职业发展上要与全省重点产业发展相结合,解决就业总量压力大的同时,和推动经济高质量发展相协调。

2.推进数字政府建设,解决影响治理效能的突出矛盾。针对影响就业的不确定因素,要深化技术创新,运用大数据提升治理现代化水平,建立健全大数据辅助科学决策的机制。推动国家级地方政务数据有序共享,理顺上下、左右协同体制机制。打破数据壁垒,明确数据共享种类、标准、范围、流程等,实现不同渠道数据同源。省内由人社部门主导,发改、工信、商务、海关等相关部门及时交流信息,共商应对之策,形成稳就业工作合力。省外“长三角”“珠三角”等省市就业部门联动响应,定期交换情况,互通有无,及时掌握各省在外务工人员情况,协商解决就业相关问题。

3.提升干部队伍治理能力,实现就业公共服务高效化。提升就业治理能力要打造一支本领过硬的干部队伍,首先要牢牢坚持党的领导,要坚持人民立场,要增强干部本领,增强执行制度能力,使其对就业制度的政治认同、思想认同、价值认同扎根在内心深处;真正使思想、能力跟上党中央要求,跟上时代步伐。明确群众所需,突出抓好高校毕业生就业工作,持续做好去产能职工分流安置工作,促进贫困人口就业脱贫,做好下岗失业人员、零就业家庭成员、农村劳动力等群体就业工作,扎实做好军队转业干部和退役士兵的接收安置工作。增加公共就业创业服务投入,理顺解决公共就业服务机构人员编制问题,完善政府调动社会力量服务就业创业的体制机制。按照“放管服”改革要求,全面应用“互联网+就业创业”信息化系统,实现就业业务全部网上经办、就业资金全部网上审批、就业数据全部网上生成,不断优化系统功能,变“群众跑腿”为“信息跑路”,打通服务群众“最后一公里”。

橘子皮日常妙用多多 不要再随手再将它丢掉

1、巧治冻疮

将橘皮用火烤焦,研成粉末,再用植物油调均匀,抹在患处。

2、巧治慢性支气管炎

橘皮5至15克,泡水当茶饮,常用。

3、巧治咳嗽

用干橘皮5克,加水2杯煎汤后,放少量姜末、红糖趁热服用;也可取鲜橘皮适量,切碎后用开水冲泡,加入白糖代茶饮,有化痰止咳之功效。

4、巧治便秘

鲜橘皮12克或干橘皮6克,煎汤服用,可治便秘。

5、巧解酒

用鲜橘皮30克,加盐少许煎汤饮服,醒酒效果颇佳。

6、巧治睡觉磨牙

睡觉前10分钟,口中含一块橘皮,然后入睡,最好不要将橘皮吐出,若感到不适时,再吐出。

7、巧防止牙齿“酸倒”

食酸橘对老人或牙齿过敏者均不宜。其实,只要在食酸橘后,即用剩下的新鲜橘皮泡开水喝下,就可以防止牙齿“酸倒”。

8、巧治乳腺炎

生橘皮30克、甘草6克,煎汤饮服,可治乳腺炎。

9、巧治口臭

将一小块橘皮含在口中,或嚼一小块鲜橘皮,可治口臭。

(来源:360常识网)

习近平关于人才培养的内在逻辑论析

河南工程学院马克思主义学院 孙寅生

习近平总书记关于人才培养教育的重要论述,站在党和国家事业发展全局的战略高度,着眼于“立德树人”根本任务,科学阐明了“培养什么人、为谁培养人、怎样培养人”这一培养担当民族复兴重任时代新人的内在逻辑及我国教育改革发展的一系列重大现实问题,深刻阐述了党的教育方针,对教育的战略地位以及教育的育人目标、育人方向、育人方略提出了明确的要求,为我国教育改革健康发展指明了方向,为做好新时代教育工作提供了根本遵循。

一、培养什么人

2018年9月10日,在全国教育大会上,习近平总书记站在党和国家事业发展全局的战略高度明确指出:“培养什么人,是教育的首要问题。”习近平总书记强调:“我们的教育必须把培养社会主义建设者和接班人作为根本任务”,着力“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”。我们所要培养的人,是认同和忠诚于社会主义事业的合格建设者和可靠接班人,不是旁观者,更不是反对派,是建设者而不是破坏者。为此,我们要抓住人才培养的核心关键问题,落实好“立德树人”这一根本任务,把“立德树人”融入思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节,培养学生坚定正确的政治方向,落实“立德树人”根本

要求,培养担当民族复兴重任的时代新人。

在人类历史长河中,在不同的历史时期,虽然各国都有不同的人才标准,但都是根据统治阶级的政治标准来教育培养人才的。人民当家做主的社会主义国家,当然要按照社会主义中国的政治标准来培养人才。如果在思想观念、意识形态领域缺乏正确的引领,不能占领意识形态主阵地,不能对学生予以正确的思想政治教育,错误的思潮就会乘虚而入,使学生的思想被旨在颠覆中国的意识形态所“洗脑”、所控制,导致这些学生成为没有灵魂、没有“主心骨”的人,成为西方反华势力所操纵的“木偶”,成为破坏者而非建设者,成为反对派而非“可靠接班人”。培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和可靠接班人,要贯彻落实新时代人才培养的目标要求,引导学生把个人命运与国家命运相联系,厚植爱国主义情怀,培养忠诚的爱国者,使培养出的人才真正成为实现中华民族伟大复兴的生力军和德才兼备的社会主义事业的可靠接班人。

二、为谁培养人

习近平总书记在全国教育大会上指出:“我国是中国共产党领导的社会主义国家,这就决定了我们的教育必须把培养社会主义建设者和接班人作为根

本任务，培养一代又一代拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义奋斗终身的有用人才。”习近平总书记的这一重要论述要求我们的人才培养要着力为中国的强盛培养人才，为人民的幸福安康培养人才，为中国共产党的兴旺发达培养人才，为中国特色社会主义事业的后继有人培养人才。着力解决好“为谁培养人才”这个关键问题，要深刻认识到“培养什么样的人、为谁培养人”关乎社会主义中国的兴旺发达与长治久安，关乎中华民族的伟大复兴，关乎我们的事业是否真正后继有人，关乎是不是真正为人民、为国家培养人才而不是为竞争对手甚至敌对势力、敌对国家培养人才。

人才培养者不一定就是人才拥有者和人才使用者。在经济全球化背景下，面对汹涌澎湃的科技革命浪潮和人才在全球范围内的频繁流动，面对发达国家人才吸引政策和“人才收割机”策略，面对世界范围内“人才争夺战”，解决好“为谁培养人才”问题至关重要。因为这一问题关系怎样才能确保培养出的人才为人民服务、为实现中华民族伟大复兴的中国梦建功立业、为社会主义现代化建设贡献力量。为此，人才的培养必须“坚持社会主义办学方向，坚持以人民为中心发展教育，坚持把服务中华民族伟大复兴作为教育的重要使命”，坚持坚定正确的政治方向，贯彻落实教育要“为人民服务，为中国共产党治国理政服务，为巩固和发展中国特色社会主义制度服务，为改革开放和社会主义现代化建设服务”的要求，为社会主义中国的强盛和中华民族的伟大复兴培养人才。

三、怎样培养人

在教育改革发展以及“如何培养人”问题上，习

近平总书记在全国教育大会上指出：“我们就教育改革发展提出一系列新理念新思想新观点，主要有以下几个方面，坚持党对教育事业的全面领导，坚持把立德树人作为根本任务，坚持优先发展教育事业，坚持社会主义办学方向，坚持扎根中国大地办教育，坚持以人民为中心发展教育，坚持深化教育改革创新，坚持把服务中华民族伟大复兴作为教育的重要使命，坚持把教师队伍建设作为基础工作。”这“九个坚持”，深刻阐述了党的教育方针，深化了对我国教育事业规律性的认识，是努力构建德智体美劳全面培养的教育体系及贯彻落实“培养什么样的人、为谁培养人、怎样培养人”的根本保障和根本遵循。

为了培养好德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，习近平总书记强调人才的培养必须从小抓起，要为孩子们成长创造更好的条件和环境，要坚持把立德树人作为中心环节，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，实现全程育人、全方位育人，把立德树人融入人才培养的各领域、各方面、各环节，教育学生扣好人生的第一颗扣子。为此，要做好“六个下功夫”：“要在坚定理想信念上下功夫，要在厚植爱国主义情怀上下功夫，要在加强品德修养上下功夫，要在增长知识见识上下功夫，要在培养奋斗精神上下功夫，要在增强综合素质上下功夫。”“六个下功夫”是培养能够担当民族复兴重任时代新人的着力点，也是培养德智体美劳全面发展人才的着力点。

如何培养社会主义建设者和接班人？习近平总书记指出，“要深化办学体制和教育管理改革，充分激发教育事业发展的生机活力”“健全立德树人落实机制”，为提高教学科研水平和能力、提高人才培养质量、营造良好育人环境创造条件。人才环境是指人

(下转第 14 页)

“中国制造 2025”对我国职业教育人才培养导向作用探析

河南省成人教育教学研究室 赵 河

制造业号称“工业之母”，是一个国家发展的根基。如今，新一轮的科技革命又到来了，“互联网+”“大数据”“机器人”等新生事物不断出现，许多国家都开始振兴自己的制造业。在这种情况下，我国政府及时提出了“中国制造 2025”国家战略，以应对机械化时代将要变革为智能化时代的挑战。当今的技术变革局势，对于职业院校来说是前所未有的机遇，对人才培养也产生了重要影响。

一、“中国制造 2025”的人才培养目标

(一)当前世界制造业的现状

“中国制造 2025”首先分析了中国制造业的发展形势和环境大局，这主要包括：全球制造业格局面临重大调整，“三维(3D)打印、移动互联网、云计算、大数据等领域取得新突破”，发达国家纷纷实施“再工业化”战略；我国经济发展环境发生重大变化，经济发展进入新常态，提质增效刻不容缓；建设制造强国任务艰巨而紧迫，我国与先进国家相比还有较大差距。

(二)我国制造业的战略目标

面对国际形势，“中国制造 2025”提出了“三步走”实现制造强国的战略目标：一是用十年时间进入制造强国的行列，二是到 2035 年使中国制造业达到

世界制造业强国中等水平，三是到 2049 年时，我国的制造业大国地位更加巩固，综合实力迈入世界制造强国前列。

(三)我国制造业对人才培养的要求

在人才培养上，我国制造业要求建立核心人才队伍：一是掌握先进制造技术的国际型、复合型、高素质专业技术人才队伍；二是职业素养好、市场意识强、熟悉国内外经济运行规则的经营管理人才队伍；三是门类齐全、技艺精湛、爱岗敬业的高技能人才队伍。

二、“中国制造 2025”对我国职业教育的影响

对照“中国制造 2025”对人才的需求，我国职业院校在人才培养方面存在许多不足：人才培养和社会需求脱节，专业结构设置与当地经济发展不相符；过于强调动手能力，理论课程过于淡化，学生逻辑思维能力差，创新能力差，后劲不足。这些难以适应“中国制造 2025”对人才的迫切需求，需要积极调整人才培养策略。

(一)科学合理设置专业

在全球制造业格局大调整的情况下，为满足“中国制造 2025”对人才的需求，应及时调整专业方向，

加强重点领域建设。

1.加强综合素质教育,培养复合型人才。通过理论教学与动手实践,全面提高职业院校学生的素质。一方面要加强学生综合素质教育的课程体系开发,同时还要不断加强学生的思想政治教育,进而提高高职院校学生的文化素质和思想道德觉悟。另一方面,在动手实践中加强学生的职业能力素质教育,把能力与素质教育融入实践中,着力培养高职学生正确的职业意识与素质。

2.适应未来发展需要,加强重点领域建设。比如拓展机器人技术专业方向。随着智能工厂的出现及深入,机器人产业在搬运、焊接、装配、加工、涂装及清洁生产等方面将日益普及,在机电一体化专业方向的基础上,可以依托应用专业拓展,机器人技术方向,培养机器人操作、编程、调试和维修方面的人才。

(二)加强实训基地建设

实训与实操,是提升学生动手能力及实践水平的关系力量。鉴于资金的有限,许多学校实习的硬件设施严重不足或跟不上时代发展的需要,这就需要采取以下手段进行解决。联合企业力量,加强实习硬件建设。既可以与企业联合办学的方式,通过企业捐赠等形式改善实习硬件;也可通过让企业提供实习基地的方式,让学生接触最新的硬件设施,培养学生实践动手能力。

(三)完善评价及激励机制

健全、科学的评价机制,将对学生起到积极正向的导向作用,主要从以下三个方面开展:

1.评价内容以职业素养为主。当今社会需要全面发展的复合型人才,体现在考核标准上,我们既要重视学生实践能力,又要考察学生的理论知识水平,还要具备职业礼仪等素质教育的知识,培养学生的

全面职业素养。

2.评价手段科学化。在信息时代,对学生的考核方式多种多样,除常规考核外,还要注重过程差异评价,以大数据来实现对学生的科学考察。

3.评价主体社会化。传统学校教育的教学及学生评价主要是由任课教师、班主任所完成的。这种评价较为单一,不能更全面地反映学生的综合素质。在新时代的教学体系中,要引进企业等社会化力量进入评价体系,通过将职业技能鉴定、技能大赛引入评价体系来进行设置。

(四)开放式办学

要加大办学方式的创新,将日常教学与大数据及互联网技术有机结合起来,形成全方位、立体式的办学模式。

1.通过对外交流学习,促进教学策略的更新。可以聘请校内外名师开展名师讲堂的形式,给学校老师传递新知识、交流新技能;还可以选派教师参加国家及企业学习培训,通过对学科前沿知识的学习,获取职教改革的新理念。

2.通过技能大赛,提高师生的技术水平。通过承办和参与技能大赛,教师及学生可以更好地掌握行业前沿对于人才的需求,以考代练,提升学生的学习兴趣,增长教师的职业素养。

3.提供社会化服务,打造办学成果。开展社会培训,通过技术咨询和社会化服务,了解社会需求,发挥学校的技术、师资、设备等优势,锻炼师资队伍,获取社会回馈信息,及时更新教学内容,改进教学方法,提高教学质量,检验办学成果。

三、职教改革如何适应“中国制造 2025”

(下转第 27 页)

营造良好环境 创新服务举措 吸引各类人才

——关于焦作市人才服务工作的调研与思考

焦作市人才交流中心 原军营 谢长虹 蒋 峰

为大力实施人才强市战略,进一步调查了解我市企事业单位人才(项目)需求、人才待遇、人才服务、人才政策落实等方面情况,前不久,由市人才交流中心主要领导带队,利用一个多月的时间,深入我市各县市区企事业单位,开展“人才大走访、政策大宣传、需求大调查”人才服务工作专项调研活动,取得了丰硕成果。现将相关情况报告如下。

一、主要做法及成效

(一)“引才聚焦”政策逐步落地落实,进一步增强了吸引力。2016年以来,我市出台了“1+6”和“引才聚焦”人才政策,使我市初步形成了覆盖面广、含金量高、体制机制灵活的“引才聚焦”政策体系,特别是对新引进的博士研究生、硕士研究生、本科生分别按照每人每月1500元、1000元、500元的标准发放三年生活补贴,创新创业人才(团队)可获得100万元至500万元的资金扶持,重大科技项目最高可获得1亿元的资金扶持等政策的落实落地,在全社会引起了较大反响。一是落户补贴政策受益人数逐年增多。目前已为符合条件的3752名高校毕业生兑现落户补贴资金2596.1万元。二是创新创业人才(团队)引进培育成果丰硕。自

2017年以来,我市共评审四批次创新创业人才(团队)95个,给予总扶持资金1亿元,其中2020年第四批创新创业人才(团队)36个,占全部数量的37.89%,为历年来最多,进一步激发了全社会创新创业活力。三是落实住房保障政策,解决人才住房困难。2021年3月份,通过摇号的形式,又有118名青年人才成功选房,目前已累计为326名青年人才各分配一套人才公寓。四是认定了五批次高层次人才908人,市政府颁发了“焦作市高层次人才证书”和“焦作高层次人才一卡通”,凭“一卡通”可享受子女入学、免费乘坐公交、免费游览辖区景点等优惠服务。

(二)各类企业多措并举,想方设法留人才。调研了解到,许多企业为引进人才、留住人才各使妙招。中原内配集团股份有限公司与焦作大学合作采用“招生即招工、入校即入厂、校企联合培养”的双元培育培养模式,开设机械制造及自动化专业“中原内配”订单班,预计招生50人。所有订单班学生实习期间享受中原内配集团正式员工同等待遇,毕业后入职满三年,表现突出者,可享受返还学费政策。焦作天宝恒祥机械科技有限公司通过与高等院校建立人才合作关系,采取柔性引才的机制与博士、教授开展技术攻关。河南千年冷冻设

备有限公司通过建立人才使用机制、温馨的企业文化和优惠的薪酬待遇,使30多名“双一流”高校毕业生安心在企业一线担当作为。焦作华飞电子电器股份有限公司通过与河南理工大学设立“华飞杯”奖学金的方式,每年吸引一批高素质学子奔向该企业。多氟多股份有限公司、龙蟒佰利联集团股份有限公司等通过在北京、上海、深圳等一线城市设立技术研发中心,确保高层次人才不因地域原因流失。沁阳市通过“抱团取暖”引才留才方式,充分利用河南超威、永威安防、河南兴发、晋煤天庆、都氏集团、天鹅型材等重点企业在市场与行业的人脉、信息、技术等资源优势,采取项目研发、资源共享等措施,在海内外吸引一批产业或行业权威人才,实现了引进一个人才、带来一个团队、落户一批项目、形成一个产业的目标。

(三)打造“招才引智”平台,引进落地一批项目。

2013年以来,我市成功举办了九届“海外英才中原行暨焦作创新创业洽谈活动”(简称“海创会”),吸引了美国、德国、加拿大、英国、日本、俄罗斯等20多个国家和地区的海内外高层次人才携带项目报名参会,其中包括海外院士、高层次留学人才、海内外大型科技企业负责人等高端人才,共发布我市企事业单位的人才项目需求667个,发布海内外专家项目435个,吸引420名专家学者来我市实地对接项目256个,并组织专人对项目进行跟踪落实,协调解决人才项目落地中的问题,已落地项目68个,还有部分项目正在推进中。同时帮助解决企事业单位技术难题76个,取得了良好的经济效益和社会效益。“海创会”已成为我市招才引智的“金字招牌”。实现了集聚一批高层次人才、推动一批人才项目合作的目标。

(四)建立校(院)地合作机制,助推企业转型升级。

近年来,为充分利用高校智力资源,于2020年10月份

举办了焦作市首届院(校)地科技合作洽谈会暨招才引智大会,取得明显成效。各县市区抢抓时代机遇,组织企事业单位通过与高校专家开展项目合作,破解技术难题,助力企业高质量发展。山阳区积极探索院(校)地科技合作新模式,加快人才集聚科技创新。2021年以来,主动对接西安交通大学国家技术转移中心,邀请该中心负责人带队考察该区中关村在线、科技创新综合体、火马孵化器等科技创新项目,围绕技术成果转化、产业载体建设等方面达成初步合作协议。联合市交通局,正在与北京理工大学洽谈IVI平台系统和车辆紧急制动系统AEBS科技成果落地事宜。示范区充分发挥河南理工大学的资源优势,共建河南理工大学科技园。目前已有入驻企业100多家,辖区80%以上的工业企业与该校开展常态合作。示范区还积极主动与中国药科大学、北京交通大学沟通对接,谋划建设了3个重点实验室;与北京交通大学共建高端传感应用研究院,集聚一批传感器行业国际领军人才。解放区河南国之医农业科技有限公司引进河南省农业科学院植物保护研究所的杨丽荣研究员及其团队;孟州市焦作隆丰皮草企业有限公司引进郑州大学汤克勇教授及其团队;武陟县河南三和水工机械有限公司引进华北水利水电大学上官林建教授及其团队等。

二、存在的主要问题

(一)人才政策体系亟待完善。近年来,我市及部分县市区陆续出台了一系列相关人才政策,有力推动了人才引进、培养、评价、使用、激励等重点方面和关键环节的改革,并取得了明显成效。但应清醒地看到,这些政策与杭州、南京、大连、湖州、郑州等先进地区相比,还存在一定差距,其政策规定缺乏系统性、联系性、科学性,有的甚至呈形式化、棚架化、时

用时弃的状态。在人才发展环境方面存在一些亟待解决的问题。如人才的生活条件、居住环境、创业环境不够完善,医疗和子女受教育等方面的条件不够优化等;有的县市区还没有较为优惠的人才政策措施,对人才工作的重视程度表现在口头上,实际上不够重视,缺乏长远可持续发展的战略眼光,存在重招商引资轻招才引智、重项目引进轻人才引进的现象,如个别县市区拖欠人才引进安家费、落户生活补贴、创新创业人才(团队)扶持资金等。我市暂未从市级层面出台相应的柔性引才和海外留学人才引进政策,导致柔性引才和留学人才无法享受政策红利。

(二)引才留才方式亟待改进。从对全市企事业单位调研情况看,各企事业单位对人才的需求可谓如饥似渴,但由于受环境和配套设施等方面的影响,导致人才引进难、留住难。一是高层次人才引进难。由于受经济发展条件和创业环境的制约或相对郑州、洛阳等城市发展的吸引力,一些中小型企业研发能力薄弱、技术水平较低、产业附加值不高、科研资金投入不足等一系列问题,高层次人才引进十分困难。二是技能人才招聘难。从调查的情况看,各县市区所属大中型企业求贤若渴,但招聘技能人才十分困难。如孟州制造业相对发达,大中型企业较多,但现有劳动力无法满足本地区企业发展的需要,严重制约孟州市产业发展,包括重点招商引资项目的御捷新能源车项目,普工和技能人才缺口约 900 人,导致订单任务无法完成。中原内配 10 多个分公司一线技能人才和普工缺口达 200—1200 人左右。还有部分企业由于缺乏员工,把生产线转移到外地,如隆丰公司人才缺口达 1000 多人,不得已把新生产线转移到驻马店劳动力较多地区生产。面对这种局面,孟州市人社部门也想了很多办法,但受制于人口有限,深深

感叹“孟州本地已无人可用”。沁阳市同样面临招聘难的境遇。如永威安防普工需求量大,但长年招聘不到需要的员工,致使许多订单无法完成。黑陶公司的负责人说,“我们想招聘大专以上学历的人才想都不敢想,由于企业地理位置较偏,根本招聘不到人才”。三是各类人才留住难。在企业调研看到,凡是企业发展缓慢、经营状况不佳,薪酬待遇低的,不仅人才留不住,就是一般员工也在流失。特别是近几年,由于城市发展和环保的需要,企业大多搬迁到僻远的产业集聚区和工业园区,即使薪酬待遇高,但相应的交通和生活配套设施不完善,企业竞争不过城市商业和服务业,导致高层次人才难引进的同时,流失已成常态。解放区一家企业因搬迁到县里,企业人力资源负责人及部分员工就有离职意向。再如千年冷冻 2017 年招聘 20 多名双一流本科生,目前仅剩 3 人。隆丰公司先后招聘 113 名大专以上学历毕业生,目前已流失 100 人,尽管企业工资待遇都在 4500 元—7500 元左右,但依然未能扭转人员流失局面。

(三)人才服务力度亟待加大。近年来,随着我市“1+6”和“引才聚焦”人才政策的不断完善和落地,人才服务机构逐步拓展了服务新领域,如人才(项目)需求征集、人才引进、人才培养、创新创业领军人才(团队)的申报受理、“海创会”的筹备举办,以及落户生活补贴、人才购房补贴、契税补贴、青年人才公租房、安家费方面的受理审核等工作,使市县人才服务机构的业务范围不断拓展,工作量不断增加。但从调研情况看,一方面工作力量十分薄弱。有的县市区人才服务机构服务场地狭小,没有设置人才“一站式”服务窗口,多则 3 至 5 人,少则 1 人还是兼职,导致人才服务缺乏力度,满足不了用人单位和各类人才的各类服务新需求。另一方面服务方式单一。各县

市区大部分企事业单位人才需求缺口大,但作为人才服务机构只是采取传统的招聘方式等企业上门招聘,缺乏“一对一”、“点对点”店小二式服务精神,不能及时掌握企业人才需求信息,缺乏帮助企业解决人才招聘难题的方式方法。

三、对策与建议

(一)进一步强化人才意识,创新人才政策。当今世界综合国力的竞争,说到底人才竞争。各级各部门要深入贯彻落实“聚天下英才而用之”的战略方针,牢固树立人才引领高质量发展的战略地位,要始终坚持“发展是第一要务、创新是第一动力、人才是第一资源”的理念,既要事业留人、待遇留人,更要感情留人,真正做到在思想上重视人才、工作上支持人才、感情上呵护人才,努力营造重才、爱才的良好氛围,让人才创新创业创造活力最大限度迸发出来。针对我市存在的人才总量不足、质量不高、结构不合理、机制不活等问题,结合我市实际,加快梳理和创新我市系列人才政策和措施,以更广阔的视野、更大的气魄、更优惠的政策、更精准的举措,使焦作成为各类创新创业人才的汇聚之地、事业发展之地、培育之地、价值实现之地。

(二)加快打造创新创业平台,创新人才环境。处在新发展阶段的焦作,比任何时候都更需要人才。市委书记葛巧红强调,“要想引得金凤凰,得有梧桐树、得有平台、得有产业,人才来了有事业能发展、能过上好生活,孩子能够受到好教育,这样才能吸引人才。”人才留不留得住,平台是关键,环境是核心。一要优化生活环境。要建立市、县市区、用人单位多主体的配套服务体系,主动为人才,特别是高层次人才解决后顾之忧,随时掌握高层次人才的生活需求,帮

助他们协调解决住房、配偶就业、子女入学等方面的实际困难。二要优化创业环境。要大力支持企业建立更多的工程技术研究中心、院士工作站、博士后工作站、重点实验室、科技孵化器、新型研发机构等省级以上创新平台,依托这些平台和重点园区、重大项目、重要学科等引进高层次领军人才和团队。进一步推动市人力资源产业园(国际人才城)建设,凝聚引进人才力量,发挥集团优势,通过市场机制,营造更充分、更完善的人才服务环境。

(三)进一步化解引才留才难题,创新服务举措。一流的服务,才能吸引一流的人才。针对服务薄弱导致人才引不进、留不住的问题,要采取有力措施加以解决:一是各级人才服务机构不仅要重视招才引智,更应充分重视人才服务工作,在配足人才服务力量的同时,结合全省“万人助万企”活动,定期走访企业,了解人才需求,多措并举帮助企业解决招聘难、留才难的问题。二是根据企业用人需求,采取线上线下的招聘方式,每年不定期组团赴高校、科研机构 and 人才比较集中的城市招聘高层次人才,力争做到引进一批人才,培育一批团队,带动一批项目,形成一批新兴产业。同时建立我市企业紧缺人才目录,对企业引进的急需紧缺人才落实激励政策,确保引得进、留得住。三是在河南理工大学等省内外高校建立人才工作联络站(人才驿站),制定毕业生留焦就业目标,同时协调本地院校与本市企业单位开展订单式人才培养合作,为企业高质量发展输入急需人才。四是积极开展党政领导干部联系服务专家活动,每年定期由市领导带头走访慰问专家人才,听取意见建议,了解其思想、生活、工作方面的情况,及时帮助解决实际困难。广泛宣传人才典型,在全社会营造尊才、爱才、敬才的浓厚氛围。

高校毕业生就业形势调研报告

南阳市人才交流中心 徐 斌

南阳市作为生源大市,始终将高校毕业生就业摆在就业工作首位,不断强化就业服务,取得了积极成效。但面对疫情及人才市场供需矛盾持续增大等不利因素,仍面临诸多不确定性。

一、高校毕业生就业形势及面临困难

1.高校毕业生人数增多。2021年我市生源应届毕业生6万余人,截止目前,接收毕业生3.6万余人。今年我市有就业需求的应往届高校毕业生约3.99万人,较去年增加3.8%,其中,应届生3.6万人,往届生0.39万人,需就业毕业生总量和增量均创历史新高。

2.就业岗位需求降低。企业作为吸纳高校毕业生就业的主力军,受新冠疫情等不利因素冲击最为明显,根据人才市场求职平台数据显示,2021年1至10月份,参与招聘企业单位3033家,较去年同期增加13.1%,但提供就业岗位5.3万余个,较去年同期减少17.5%。另外,今年“三支一扶”提供就业岗位140个,在岗位数量基本不变情况下报名人数由去年2600余人激增至今年6900余人,可见,人才市场供需矛盾突出。

3.高校毕业生创业积极性不高,质量偏低。鼓励大学生创业是缓解就业压力,更好创造社会价值的

重要举措,目前我市高校毕业生就业创业观仍普遍滞后,创业积极性不高,同时因缺乏创业知识和经验、抗风险能力弱等因素导致从事创业行业技术含金量较低,多以小规模零售、餐饮服务为主。数据显示,2021年1至7月,我市累计发放高校毕业生创业担保贷款10笔,放贷资金167万元,贷款笔数较去年同期下降50%,放贷资金较去年同期下降58.04%;数据表明今年高校毕业生创业意愿较往年大幅降低。

4.产业经济结构单一,吸纳就业能力不强。目前我市产业经济结构缺乏多元化,营商环境较周边发达经济体仍有差距,招聘信息数据显示,招聘岗位中外省市就业岗占总岗位需求14.6%,且我市人才市场招聘单位多以中小规模服务类和加工行业为主,招聘50人以下岗位企业占比高达89.8%,招聘100人以上岗位企业占比仅3.6%,且低端劳动力需求占比较高,致使结构性就业难问题凸显,对高校毕业生就业吸纳能力有限,尤其对高新技术类专业高校毕业生吸纳能力较弱;以10月份企业招聘信息为例,专科及以下岗位需求占比达33%。

5.人才需求结构性矛盾依然突出。当前高校毕业生专业类型与市场人才需求的结构匹配度不高,不同人才供需紧张程度差异较大,有些专业毕业

生供不应求,有些专业毕业生则存在一定就业难的情况,供求矛盾呈现差异化,用人单位招聘难和求职者求职难的情况同时存在。根据人才市场求职平台数据显示,本科层次仍是供求双方的主体,占比49.4%,专科及高职技工类占比42.9%,较往年同期有较大增幅。通过企业反映情况看,对技术性、高素质技工人才需求持续旺盛,但市场供给有限。

6.企业社会责任感不强。近年来,我市社会经济取得良好发展,企业对此功不可没,但企业在追求经济利益的过程中缺乏社会责任感的行为也在不断发生,表现在用人方面,主要存在重用轻培养,用人机制不健全等一些侵犯员工利益的问题,造成员工对企业忠诚度不高,从而频繁更换就业岗位,间接增加了社会就业压力。因此,将减轻企业负担和提高企业社会责任感共同纳入促就业工作势在必行。

7.基层就业岗位没有充分释放。为鼓励高校毕业生到基层就业,出台一系列鼓励措施,但效果差强人意。分析原因:一是受“精英教育”模式影响导致到基层就业的社会心理和舆论环境不成熟;二是基层经济社会发展相对落后,收入水平、生活条件、发展机会等与城市相比差别较大,缺乏足够的吸引力;三是城乡差距大,城乡转换成本较大,毕业生担心到基层下去容易、上来难。

8.高校毕业生就业观念存在误区。当前大学生就业观念仍普遍滞后,仍将进入体制和国有单位作为就业首选,而不愿到民营企业或中小微企业,并以眼前待遇和工作环境作为择业重要标准,盲目涌向热门行业或大城市就业现象依然存在,个别毕业生为了考录中意的岗位连续几年不就业,从而错过最佳择业期,因此高校毕业生的就业观需要加强教育和引导。

综上所述,今年我市高校毕业生就业工作压力依然巨大。

二、提升高校毕业生就业水平建议

1.加强社会资源整合,协同发力挖掘就业潜力。高校毕业生就业工作必须由政府、高校、社会力量共同合作加以推动;目前,我市合力稳就业的政策环境已经形成,下一步就需要各自发挥各自的资源优势、渠道优势、经验优势。稳就业,根本上还是要靠发展,在这个问题上各主体单位需要加强协调配合,政府可以根据就业形势变化灵活调整政策力度,减负、稳岗、扩就业并举,通过积极提高就业服务市场化运作水平,完善就业交流平台、培训平台、信息平台市场化建设,形成市场化手段与政府推动相结合的稳就业大格局;高校有针对性地开展就业指导和就业培训,实施精准化就业指导服务,积极引导高校毕业生树立“先就业,再择业”的就业观,协调用人单位按疫情联防联控要求适当延长招聘时间、调整和推迟办理签约手续时间,适当延长择业时间;深入挖掘就业见习“双赢”功能优势,鼓励企业利用人才充盈期,加大人才吸纳,建立中长期人才储备和技术储备,同时,鼓励有继续深造意愿的大学生继续升学深造,回避当下就业难的现状,在一定程度上缓解就业压力。

2.加强政策引导,释放基层就业市场活力。一是制定有效政策,消除毕业生到基层就业的体制性和机制性障碍,使市场在基层人才配置当中的作用充分发挥出来。二是健全就业服务体系,从根本上打通毕业生到基层就业的关节,积极为毕业生实现就业、自主创业、开拓事业提供优质高效服务,为使他们“下得去、留得住”做好各种协调和帮扶工作。三是重点引导毕业生到基层的企业就业,要明确高校毕业

生到基层企业不同层次、不同类型的就业岗位的工资待遇、社会福利、养老保险等具体内容,制定健全的保障性和鼓励性措施。四是增强就业指导的针对性,强化舆论宣传的正面导向,为毕业生到基层就业营造良好氛围。通过正面的新闻宣传和舆论导向,扫除社会的偏见与狭隘,旗帜鲜明地鼓励毕业生面向基层就业。

3.进一步激活市场活力,提高就业容纳率。以深化“放管服”改革为抓手,不断改善营商环境,让市场活起来,项目动起来,不断推动优化产业经济结构提质增效,加大产业孵化园投资建设,聚焦资源整合,重点引进和培育几个骨干型龙头产业,以点带面,增加产业聚集力,避免人才需求“偏科”,以提高人才聚集效应;进一步强化“六稳”举措,在政策允许范围内适度放宽市场准入,某些朝阳产业领域可实行“先上船后买票”,将促就业能力作为判定企业发展水平的重要指标,对民营企业和中小微企业加大减税降费力度和落实补贴扶持政策,同时,政府扮好推销员角色,减轻企业负担和后顾之忧,以增强其生存能力和经营活力,从而提高就业容纳率。

4.用新业态新模式创造新就业。稳就业保民生,除了要多路并进地“稳”存量,还应多措并举地“创”增量;目光既要放在传统行业,更要放在新业态新模式

式上。通过育新机、开新局,用新业态新模式创造新就业。近年来,基于移动互联网、大数据、云计算、物联网等新技术的新经济、新业态迅猛发展,催热了“新就业形态”。比如,新基建将加速传统行业互联网化升级,中国信通院预测2020年至2025年中国因5G将新增就业岗位300万个。新消费催生出包括外卖骑手、直播主播等一大批新就业岗位;高校毕业生恰好是这些新业态产业的坚定拥护者和参与者,我们要抓住这个千载难逢的好机会,大胆拥抱互联网,聚焦人工智能、5G、物联网、大数据、区块链、生命科学、新材料等领域,不断发展新业态新模式,不断扩大就业群体、创造更多就业岗位。

5.做好就业风险防控。针对此次疫情等因素可能对毕业生求职带来的影响,各高校和社会机构要利用多渠道积极开展政策宣传、信息通报、心理疏导。要充分发挥团组织、院校、社会机构的作用,全面掌握毕业生思想和健康状况,深入细致做好思想工作,帮助毕业生解决思想问题和实际困难,引导毕业生以积极的心态求职就业,确保有序招聘求职,确保就业形势稳中有进;对受疫情影响较大,面临暂时性生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员或少裁员的企业,予以政策扶持和金融帮扶;同时加强就业困难群体兜底保障,对就业困难大学生群体,予以重点帮扶。

(上接第5页)

才成长和发挥作用的各種外部条件的总和。人才在本质上是社会环境的产物,人才能否顺利成长,能否脱颖而出,能否施展才华,与整个社会的人才环境有密切的关系,环境的好坏直接关系人才的成长及其价值的实现。营造良好的育人环境,需要将人才培养开发作为一个系统工程来运作,遵循培养担当民族

复兴重任时代新人的内在逻辑,统筹推进各级各类教育改革和发展,努力构建德智体美劳全面培养的教育体系,精准把握办学方向和人才培养标准,牢牢把握全面提升人才培养能力这个中心工作,着力提高人才培养质量,以内涵发展为主,全面提高各级各类学校教育的质量,更大规模、更有成效地培养我国建设社会主义现代化强国急需的各级各类人才。

河南省人才交流中心开展调研活动



12月9日、10日，省人才交流中心党支部书记刘永银、副主任王红蕾等一行4人，分别到驻马店人才交流中心和开封市尉氏县屈楼村调研。

刘永银一行到达驻马店市人才交流中心后，首先听取了驻马店市人才交流中心主任吴彦军的工作汇报，重点询问了档案业务系统互联互通信息化建设推进情况。随后，详细查看人才中心档案室建设情况、高层次人才服务办理流程、查阅档案资料。刘永



银对驻马店市人才交流服务工作给予了充分肯定。

12月10日，刘永银一行走访了开封市尉氏县屈楼村结对帮扶贫困户，送上米面油慰问品，详细了解贫困户家庭情况、享受帮扶政策等情况，以及日常生活中遇到的困难和需求，认真听取意见建议。尉氏县委副书记任建坤、县人社局局长路雪峰、屈楼村驻村第一书记朱汇海陪同走访。

（河南省人才交流中心）

省人才中心参加“高校毕业生精准招聘平台网络视频座谈会”

12月9日上午，人力资源和社会保障部全国人才流动中心组织召开了“高校毕业生精准招聘平台网络视频座谈会”。毕业生处处长李红义主持会议，部分省、市公共就业人才服务机构的主管领导、业务

主管、技术骨干等参会，北京、河南等试点联网省市进行了交流发言，全国人才流动中心副主任陈世华作了总结讲话。

李红义处长介绍了精准招聘平台建设目标、原



理构架、运行机制,介绍了平台数据联网方式及首批已联网数据传送情况。

河南省人才交流中心二级调研员郭佩德作了题为《积极筹备推进 做好先试先行》发言。我省作为首批试点单位,中心高度重视,多次召开专题会议安排部署,制定了具体推进的“路线图”、“施工表”、“项目清单”,抽调业务、技术、保障等骨干人员,成立工

作专班,从组织、人员、经费等方面给予全面保障。在推进和运作过程中,把遇到的技术问题进行了盘点,梳理出4个方面20条问题,逐项与平台后台技术人员沟通,获得技术指导,目前运行正常。5月中旬开始推送数据,截止到今年11月29日,我们为精准招聘平台提供了28210条个人简历数据,10656条岗位信息数据,1744条用工单位信息。

郭佩德在会后强调,在下一步推进工作中我们将根据会议精神和要求,加快建设和完善平台河南专区功能,优化线上简历投递、视频面试等功能,实现数据更新,更加丰富,真正让数据活起来、用起来,提升人岗的匹配效率。在推进高校毕业生精准招聘平台与我省中原人才网实现数据和业务融通,为推进高校毕业生高质量精准就业贡献河南人才力量。

(河南省人才交流中心)

河南省人才交流协会“卫生健康人才培养与评价基地” 在郑州卫生健康职业学院挂牌成立



2021年12月7日上午,在郑州卫生健康职业学院举行了河南省人才交流协会“卫生健康人才培

养与评价基地”的揭牌仪式。郑州卫生健康学院院长封银曼、工会主席徐玉惠、教务处处长赵文忠、成教处长梁俊峰、招生办公室主任梁景芝、学生处处长朱峰、康复系主任李立国、就业办公室副主任李伟、康复系党支部书记王玉华,协会党建负责人王新生、秘书长杨宏伟、协会副秘书长雷强、协会财务部长杨春丽、校企合作部长王若镔等出席参加了本次揭牌仪式。

学院院长封银曼和协会党建负责人王新生分别发表了致词,双方共同祝愿“河南省人才交流协会卫

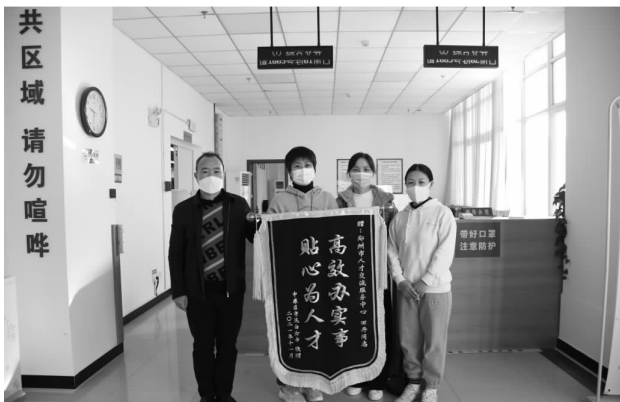
生健康人才培养与评价基地”能以实际行动推动中共河南省委楼阳生书记在全省高质量推进“人人持证,技能河南”建设动员部署电视电话会议上“建设知识型技能型创新型劳动者大军,为现代化河南建设技能人才支撑”的讲话精神,共同打造一座高标准卫生健康人才培养与评价示范基地,为富国强省,服

务社会做出积极贡献。

签约仪式后,王新生(党建负责人)一行参观了学校实操和实训室,对学校先进的医疗设备,完善的实训条件给予了高度评价,他表示对双方的合作前景充满信心。

(河南省人才交流协会)

“一网通办”高效服务 群众送来感谢锦旗



2021年11月23日,在郑州市人才交流服务中心存放档案的白女士委托好友为中心档案管理科窗口工作人员送来了一面印有“高效办实事 贴心为人才”的感谢锦旗和一封感谢信,由衷感谢中心窗口工作人员在其档案转递过程中高效贴心的服务。

白女士因工作需要将档案转递至上海,因

本人无法到现场办理业务,中心档案室窗口工作人员田丹同志通过电话耐心详细地向其介绍了办事流程、所需的材料以及需要注意事项,并指导白女士通过“郑好办”APP在手机端完成了调档手续。

今年以来,市人才交流服务中心按照郑州市“一网通办、一次办成”政务服务改革工作要求,大力推进流动人员人事档案服务“一网通办”,截止目前已有18项业务事项在“郑好办”APP成功上线,使企业和群众可以足不出户办理流动人员人事档案和人事代理的相关业务,不断提升办事群众的对人事人才服务工作的获得感和满意度。

(郑州市人才交流服务中心)

洛阳市人力资源和社会保障局与中国人民大学劳动人事学院签署战略合作框架协议

2021年12月9日下午,洛阳市人力资源和社会保障局与中国人民大学劳动人事学院合作协议签

约仪式在中国人民大学求是楼3楼会议室举行。

洛阳市人民政府副秘书长张建伟和中国人民



大学党委宣传部部长、劳动人事学院院长杨伟国代表双方介绍有关情况并就深入贯彻党的十九大以来关于人力资源和社会保障有关精神和要求,进一步加强城市产业发展中人力资源和社会保障领域的研究,推动洛阳市人力资源和社会保障工作各项事业健康快速发展,以及根据《河南省人民政府中国人民大学战略合作框架协议》的精神,不断推动落实省校合作战略,充分发挥人大人力资源管理和社会保障相关学科的专业和人才优势等方面进行了深入广泛的交流和座谈。下一步,双方将围绕人力资源和社会保障发展规划、培训咨询、人力资源服务、实习实践等方面开展合作。双方还就洛阳市人力资源服务产业园建设和编制规划等主题开展深入座谈交流,就有关具体内容提出了建设性的意见和建议。

签约仪式前,还举行了中国人民大学洛阳籍青年人才座谈会。洛阳市政府副秘书长张建伟,洛阳市人力资源和社会保障局党组书记、局长白剑,洛阳市人力资源和社会保障局党组成员、洛阳市人力资源和公共就业服务中心主任张育红,洛阳市人力资源和公共就业服务中心党委委员、副主任宋磊,洛阳市政府办公室二级主任科员王晓清,人才引进和交流部(人才服务中心)负责人周旗等与首都发展与战略



研究院副院长、中国人民大学外国语学院教授郭英剑,公共管理学院教授王丛虎,经济学院教授孙咏梅,劳动人事学院党委副书记吴自强以及来自经济学院、财政金融学院、法学院、马克思主义学院、国际关系学院、公共管理学院、劳动人事学院、农业与农村发展学院和历史学院等洛阳籍近20名本科生、研究生代表们欢聚一堂,畅聊洛阳经济社会发展的新变化,听取老师和同学们对洛阳发展的意见和建议,座谈会气氛热烈,务实有效,暖意融融。

张建伟副秘书长首先代表洛阳市政府向大家表示亲切慰问,对大家给予洛阳的关心表示感谢!他结合现场播放的《为梦想 去奋斗——洛阳打造青年友好型城市宣传片》详细介绍了洛阳市近年来经济社会建设取得的新成就,并结合洛阳市第十二次党代会报告向大家描绘了十四五时期乃至未来一段时间洛阳的发展蓝图,特别就洛阳青年友好型城市建设等进行了详尽介绍,表达了市委市政府热烈欢迎优秀人才和青年大学生到洛阳创新创业,成就事业,与洛阳相互成就共同成长的强烈意愿。与会师生围绕洛阳人才政策、生活环境、子女教育、职业发展和城市建设等进行了广泛互动式交流,受到了参会老师和同学们的一致好评。

(洛阳市人力资源和公共就业服务中心)

信阳市人才交流服务中心多措并举 做好高校毕业生档案管理服务工作



今年6月份以来,信阳市人才交流服务中心在保证日常工作的同时,拓展思路,创新方法,促进效能提升与服务优化,切实有效地缓解档案业务办理高峰时期的压力,保障高校毕业生档案接收和转递工作有序进行。

一、提前谋划,早做准备。毕业生档案接收工作主要集中在六、七、八三个月,具有接收时间集中、数量大、时间节点要求高等特点。信阳市人才交流中心在毕业季档案接收高峰期来临前,利用官方网站和微信公众号等信息平台发布《2021年高校毕业生档案邮寄地址及注意事项》,方便高校毕业生准确获取档案回原籍的各项信息。为确保档案信息及时准确录入,对符合存档要求的及时拆封整理,采集个人信息录入档案代理管理系统,实现一档一编号,不漏登、不错登、不重登,方便查询、保管及利用服务。同时不断完善调档制度,建立调档管理台账,转递档案进行严格核对、准确登记,做到转档有据可循,确保

高校毕业生档案安全。

二、线上同步,便捷查询。高校毕业生档案接收工作的高峰期,电话来访数量急剧上升,为方便毕业生及时获取档案信息,我中心通过“信阳市人才交流服务中心”微信公众号档案查询功能及在信阳市人社局官网设置档案查询窗口,为高校毕业生提供便捷的档案查询方式,同时通过公众号会话的形式对毕业生档案相关问题进行在线答疑。截至目前,我中心共通过微信公众号受理回复业务咨询9500余人次,为高校毕业生及时获取档案信息提供便捷的的同时促进了高校毕业生顺利实现就业。

三、严格防控,优化服务。在疫情严重时期,为落实疫情防控措施,减少人员流动、避免人员扎堆,我中心及时发布《信阳市人才交流服务中心关于疫情防控期间暂停现场业务办理的通告》,针对一些群众调档、开具证明等需求,加强网络服务和邮寄服务,精简办事流程,对于确有需要的,采取特事特办,确保疫情防控期间不见面也能顺利办成业务,最大限度满足群众的办事需求。

截至10月底,我中心共接收高校毕业生档案38495份,个人调档及转入各县区档案34424份,提供档案查(借)阅、开具证明、政审等相关服务1029人次。

(信阳市人才交流服务中心)

平顶山市人力资源服务产业园正式开园运营



2021年12月2日,平顶山市人力资源服务产业园在和顺路中段市人才市场揭牌,15家人力资源机构入驻产业园,为市民提供人才招聘、管理咨询、就业创业指导、岗位开发等全方位的就业创业服务。自此,平顶山市人力资源服务行业步入全面发展新阶段。

平顶山市人力资源服务产业园从无到有的过程,正是平顶山市人力资源和社会保障局深入贯彻落实党代会精神的生动实践——平顶山市十次党代会擘画今后五年的发展目标:努力实现“一极两高三优四提升”。这其中,人才保障必须要跟上。平顶山市人社局抢抓机遇、锐意进取,迅速部署引才聚才工作,确保在人才引育等方面做好服务保障,助力平顶山重点产业集群做大做强。

近年来,平顶山市人力资源服务行业的营业收入持续保持稳健增长,从业人员数量逐年增加,行业整体处于高速增长期。举办现场招聘会、发布网络招聘岗位信息、劳务派遣、人力资源服务外包、高级人才寻访等主要服务业态全面发展。截至目前,全市有

相关服务机构80多家,从业人员2000多人,仅2020年行业营业收入就突破10亿元。产业园的成立将市人力资源服务机构汇聚在一起,为用人单位和求职者提供一个广阔平台,用人单位可以在这里发布招聘信息,求职者可以在这里查看就业岗位,十分便捷。产业园不仅为人力资源服务机构提供了整洁舒适的办公场所,还免除了房租、水电费等费用,方便企业成长发育。

小园区,大平台。作为实现人才强市战略、推动人力资源服务业转型升级的重要抓手,平顶山市人力资源服务产业园以“建设全国特色人力资源市场,打造全省一流人力资源服务产业园”为目标,以功能多元化、设施现代化、运行信息化、服务专业化为抓手,致力搭建产业服务、政策服务、企业交流、人力资源数据共享和分析四大平台。人力资源服务产业园的成立将带来四个变化:一是服务市场从分散到集聚,企业有了根据地;二是服务形态由单一到多元,各类服务需求都能在园区内满足;三是企业发展从单兵到抱团,夯实了行业凝聚力和战斗力;四是业态从单纯到生态,形成了贯穿各个行业协同发展的产业链。

人力资源服务是朝阳产业,随着产业园的开园运营,全市人力资源服务产业的未来必将前景广阔、魅力无限,而人力资源的最优配置、人才活力的全面激活也将为平顶山市积极打造郑洛平“新三角”、加快建设区域中心城市、努力成为中原城市群重要一极提供坚实的智力支撑和人才保障。

(平顶山市人才交流中心)

广东深圳:将打造 10 家市级港澳青年创新创业基地

记者 22 日从深圳市人力资源和社会保障局了解到,深圳将在继续高水平建设前海港澳青年创新创业基地的基础上,打造 10 家市级港澳青年创新创业基地,为深港澳青年广泛交往、全面交流提供便利。

深圳市人力资源和社会保障局发布的《关于推动港澳青年创新创业基地高质量发展实施意见》,从基地运营主体、场地面积、港澳项目入驻、孵化能力、服务对接机制等方面明确市级港澳青年创新创业基地建设标准。

根据意见,深圳将实施创业启动资助,鼓励优秀创业项目入驻市级基地。对 2 年内在国家部委和省直有关部门主办的创新创业大赛获奖并入驻市级基地的港澳青年创业团队,按其获得赛事奖励金额给予 100%落地配套资助。对获得香港青年发展基金、香港创新及科技基金企业支援计划、澳门青年创业援助计划资助并入驻市级基地的创业团队,给予每个 20 万元的落地配套资助。

意见提出,对接港澳资源,突出服务港澳青年基本定位,推动市级基地引入港澳专业人士加入运营管理团队,引入港澳专业孵化机构和社会团体,为港澳青年提供商事登记、人力资源、知识产权、法律顾问、融资对接、财税代理等配套服务,打造港式澳式特色服务,逐步建成适合港澳青年创新创业的综合服务平台,真正打通对接港澳双创要素的通道。

此外,意见还提出完善便利港澳青年来深工作

各项配套制度,推动港澳青年同等享受各类就业创业扶持政策。推动各类创新创业载体发展成为就业见习平台,吸纳毕业 2 年内的港澳高校毕业生或 16 至 24 岁港澳青年参与就业见习计划,落实就业见习补贴政策。逐步推动具有国际通行职业资格的港澳专业人才在深便利执业。按照国家和省的安排,有序推进机关和事业单位公开招聘港澳青年工作。

(来源:新华网)

海南海口:启动外籍人才创新创业孵化培训班

11 月 17 日下午,由海口市外国专家局主办、辅安人才人力资源(海南)有限公司承办的外籍人才创新创业孵化培训班在海口国际人才之家正式启动。活动旨在帮助在海口创业发展的外籍人才提高创新创业技巧和能力,寻找更好创新创业资源,帮助解决创新创业过程中遇到的问题。

本次孵化培训班特邀拥有双学位的德国科特布斯大学海归硕士、海南经贸职业技术学院客座教授陈铭浩主讲。课程打破传统常规授课方式,采取沙盘实战模拟、角色扮演等灵活多样的培训形式,让学员们在轻松愉快的环境中获得创业知识和创业灵感。

做企业计划书、购买原材料、制作产品……现场,来自美国、白俄罗斯、德国、加拿大、格鲁吉亚等国家的 20 位外籍人士,感受了一把“沉浸式”创业体验。

白俄罗斯人康津晟是海口国际人才之家的老熟人。他认为,通过好玩的游戏介绍在中国做生意需要注意的事项,非常有创意。目前,他正和海口国际人

才之家合作开发平台,计划将中国的新能源汽车、电动自行车等电动产品引进到自己国家。培训班将有助于他更好地“入乡随俗”,做好自己的事业。

据介绍,海口外籍人才创新创业孵化培训班为期3个月,将针对外籍人才推出创新创业培训、创新创业交流沙龙、创新创业帮扶指导、创新创业资源对接与合作、创新创业成果展示等一系列活动,帮助在海口的外籍人士搭建桥梁、对接资源,解决创业中的痛点与难点,让他们的项目真正运转起来。

(来源:人民网)

湖北实施“才聚荆楚”工程 促进高校毕业生就业创业

先落户后就业,创业扶持资金最高50万元,还有保障性租赁住房、租房补贴、生活补贴全都安排上……11月5日,湖北省政府办公厅发布《关于实施“才聚荆楚”工程促进高校毕业生就业创业的若干措施》(下称《措施》),围绕高校毕业生落户、安居、就业、创业、服务保障等方面提出二十条措施,条条干货。

《措施》明确,高校毕业生可凭毕业证书在省内合法稳定住所或拟就业创业地城镇落户。毕业5年内的高校毕业生到企业就业、或自主创业并按规定缴纳社会保险费的,各地财政可给予租房和生活补贴,补贴标准和补贴期限由各地自行确定。引导高校毕业生多渠道灵活就业,对离校2年内未就业高校毕业生灵活就业的,按规定给予社会保险补贴。此外,还要求加大保障性租赁住房供给,着力解决留鄂来鄂高校毕业生住房困难问题。

高校毕业生是实现高质量就业的关键主体,湖

北将在多个维度增加优质岗位供给。《措施》指出,高水平建设光谷科技创新大走廊,面向重点龙头企业、国有企业人才需求,开发招聘高校毕业生的优质岗位。专项事业编制优先用于保障教育、卫生、科技等重点领域事业单位引进高层次人才,在扩大国有企业招聘应届高校毕业生数量的同时,保持机关事业单位招录(聘)应届高校毕业生规模总体稳定,加快推进实施“万名大学生乡村医生配备”项目,深化实施“农村教师特岗计划”“三支一扶”计划等。

为激励和吸引优秀高校毕业生留鄂来鄂创业,湖北省大学生创业扶持项目扶持资金提高至5—50万元。对毕业5年内的高校毕业生,在省内初次创办小微企业、个体工商户、民办非企业单位、农民专业合作社等,经营6个月以上且带动就业2人及以上的,给予5000元的一次性创业补贴。鼓励有条件的地方,对上述初创组织在登记注册1年内、招用人员且签订1年以上劳动合同并按规定缴纳社会保险费的,按照1000元/人的标准给予补贴,补贴总额不超过2万元。并将小微企业创业担保贷款最高额度提高至500万元,对贷款超过300万元的部分,各地可根据实际情况安排贴息,省级财政按1%给予奖补。对招用高校毕业生等人员就业的小微企业,未达到创业担保贷款招用人员规定比例的,可根据新招用符合条件人数按每人10万元的额度申请创业担保贷款。有条件的地方可实行个人创业担保贷款全额贴息(LPR-150BP以下部分由地方财政贴息)。

此外,企业招用毕业年度高校毕业生,符合规定条件的,在3年内按每人每年7800元为限额依法享受税收减免。毕业年度高校毕业生从事个体经营,符合规定条件的,在3年内按每户每年14400元为限额依法享受税收减免。设立高校毕业生就业创业“一事通办”服

务窗口,推行“高校毕业生就业”一件事打包办。

(来源:楚天都市报)

山西:零工市场让劳动者就业更有保障

就业是最大的民生。山西省人社厅坚决贯彻落实李克强总理“要支持各类劳动力市场、人才市场、零工市场建设,广开就业门路,为有意愿有能力的人创造更多公平就业机会”的指示要求,积极行动,全面推进,安排部署做好全省零工市场建设。

创建零工市场 规范零工活动

运城市创建的盐湖区零工市场为山西首家,占地 4000 余平方米,分业务大厅和招聘大厅,设置“六部五窗口”,配置智能化液晶显示屏,常设 12 台智慧就业招聘展位,为灵活务工人员提供等候用工、求职信息发布、技能培训、劳动维权、基本生活服务等公益性综合服务。零工人员可根据需要在大厅寻找工作,不仅改变了马路边零工市场造成的环境秩序散、乱、差,而且市场提供了职业技能培训、法律咨询等服务,实现零工揽工行为规范化。零工市场周边设立 4 条直达公交线路,为求职者和用工者提供便利的交通条件。市场运营以来,每天平均线上线下服务零工咨询接洽出工业务近千人次。

智慧零工市场 实现就业全天候

零工市场也需要智慧加持。市场建立之初,便引进智慧就业服务系统。该系统集智能化招聘软件、出入场控制系统、招聘求职交互系统、展位信息发布系统、大数据监测平台、自助服务一体机、远程视频面试室于一体,实现线上线下互融互通。同时,在手机

微信端,推出“零工之家”网络登录平台和微信二维码,实现就业信息“一网化”共享。

通过构筑网络平台,劳动者求职、企业招聘只需动动手指,系统就能精准筛出匹配信息,精准化对接、专门化服务、便捷化通联。截至目前,先后组织包车 70 余次、包机 4 次,帮助万余名农民工就业;举办 16 场招聘活动,提供就业岗位 2 万余个,促成就业 5000 余人。

暖心服务 让零工市场变成“零工之家”

以人为本、真诚服务是运城市盐湖区零工市场一直以来秉持的工作宗旨。市场推出“520”服务模式:“5”即每餐 5 元,一荤一素和主食免费吃饱;“2”即临时休息室每晚两元钱,方便回家路途远的零工晚上休息;“0”即零工在市场内租赁各种简单工具免费,免除了零工携带工具的不便。

协调有关部门,在百度、高德地图上对零工市场位置进行标注,让求职者和用工者通过手机迅速准确找到市场所在;为零工人员免费提供求职信息发布、候工、劳动监察、劳动仲裁、法律援助等服务;设立劳动维权窗口,安排劳动监察大队工作人员和相关专业人士值守,为零工提供政策咨询和法律咨询等服务,做好零工普法宣传、维权调解,引导用工方合法用工,帮助零工正确运用法律武器维护自身合法权益,暖心贴心服务真正让“零工市场”变成“零工之家”。

(来源:山西省人社厅)

上海:“新老 360 行”技能人才“秀出个未来”

高技能人才是上海近年来致力于打造的人才高

地中的重要一环。随着第46届世界技能大赛临近,在上海,高技能人才们展示切磋和展示绝活的机会也越来越多,“新360行”高手的不断涌现更折射出城市经济发展的未来趋势。

这边是传承百年的海派旗袍,那边是无人机“大战”机甲机器人,在上海静安区举行的2021年职业技能竞赛展示活动上,“新老360行”的高技能人才们济济一堂,以自己的手艺吸引大家啧啧赞叹。

操控机器人发射激光,在布有障碍物、掩体的场地内进行战术对抗,攻击敌方机器人和基地……在技能展示区里,来自上海行健职业学院的师生们正在展示世界技能大赛项目之一的“移动机器人”。

现在,职业技能不再是刻板印象中“苦、脏、累”的代名词,随着新兴产业、先进制造业、现代服务业不断发展,新职业和新业态不断催生,新技能岗位专业含金量越来越高,俨然成为年轻人眼中的“香饽饽”。

为发掘新兴产业的高技能人才,静安区人社部门连续发布三批区级培训补贴目录,将“无人机驾驶员”“电子竞技赛事内容制作”“薪税师”“数字化构架师”等新职业纳入培训补贴政策范围。

“新360行”吸引青年人加入,老行业的魅力如何维持?上海市技术能手、“龙凤旗袍”制作工艺的第三代传人徐永良说,希望更多年轻人能投身于海派旗袍的制作工艺传承,传承非遗文化,“这样的技能展示活动就是很好的机会,能让年轻人第一手感受到手工艺中蕴藏的魅力”。

静安区人力资源和社会保障局局长王光荣介绍,技能人才工作需要顺体制、活机制,重传承也要促创新,为此,专门设置了“职业能力建设科”以深入推进职业技能培训工作,构建行业企业、院校、社会

力量共同参与的职业技能提升工作新格局。在完善体制机制的同时,还持续通过“技能强企行动”“技能立校行动”“技能合作行动”等,激发劳动者、职业院校及企业技能提升的内在动力,增加重点产业和新兴产业技能人才供给。

近三年来,静安区通过实行“技能提升行动计划”,培训技能劳动者20余万人次,企业新型学徒制共培训2500余人次,建立2个区级高技能人才实训基地。

(来源:新华网)

云南:首家大学生就业创业市场揭牌

近日,云南省首家针对大学生就业创业服务的昆明呈贡大学生就业创业市场在云上小镇揭牌。

昆明市呈贡区集中了云南省10所高校大学生,该市场的建立,旨在为解决高校与企业之间人才供需矛盾、人才信息缺位、专业技能缺位等实际问题。市场以离校未就业应届高校毕业生和35岁以下登记失业青年为主要服务对象,具备拓宽就业渠道、扶持创新创业、精准招聘服务、扩大技能培训、拓展就业见习、完善配套服务等功能。通过建立人才信息港、搭建便捷高效的求职招聘通道、深入产业发展与毕业生就业急需型技能对接、提供求职指导等多项具体措施,满足高校的人才出口需求及企业用人人口保障。

市场内设置了公共服务大厅、多功能厅、培训直播厅以及办公区和活动区,可承载公共服务事项办理、各型招聘会、各类培训和直播推介等服务内容。

市场将以信息建设为基础,实现“互联网+人力资源服务”的融会贯通,以信息互通、技能补充、活动补充等方式推进高质量就业目标。

揭牌当天,云南大学等省内 50 余所高校及云南白药集团股份有限公司、云南云上云大数据产业发展有限公司与昆明呈贡大学生就业创业市场签订合作共建协议。

(来源:云南日报)

重庆:首个“更加充分更高质量就业基地”挂牌

11 月 17 日,重庆市首个“更加充分更高质量就业基地”(简称“双更”就业基地)在九龙坡区民安华福社区挂牌,可提供就业岗位 1000 余个。

据介绍,九龙坡区民安华福社区常住居民达 5 万人,近年来,为了满足周边居民就近就业的迫切需求,该社区陆续开辟了一批分散的就业创业场所。为了进一步发挥各个场所的集聚作用,在市、区两级人社部门的指导下,该社区将原有就业创业载体“打包升级”,将其集成打造成“就业有岗位、创业有工位、培训有门路、服务有渠道”的就业创业综合服务载体,并成功创建了重庆市首个“双更”就业基地。

具体来看,该社区布局了 2000 平方米的创业孵化基地和培训教室,可容纳 20 家企业入驻,提供 60 余个创业工位,同时开展 100 人职业培训,服务功能得到进一步拓展延伸。

目前,该基地已形成“就业超市”“手工作坊”“创业苗圃”“创业大市场”“创业孵化基地”五大就业创业载体,具备“就业吸纳、创业孵化、职业培训、就业

服务”四大功能,可提供就业岗位 1000 余个。

重庆市人力社保局有关负责人表示,接下来,重庆将进一步统筹整合资源,在全市范围内培育更多“双更”就业基地,带动更多群众实现“家门口”就业。对初次认定的“双更”就业基地给予 60 万元的一次性补助;认定后的第二年起,连续 4 年开展绩效评估,对评估合格的“双更”就业基地,按照吸纳重点群体就业创业人数,以 1000 元/人·年的标准给予绩效奖补,最高不超过 40 万元。

那么,如何认定“双更”就业基地呢?该负责人介绍,“双更”就业基地应为具有管理服务能力且具备法人资格的单位,有固定的办公场地和生产经营场所,并具备吸纳就业功能、创业孵化功能、职业培训功能、就业服务功能。

从绩效标准来看,“一区”基地吸纳就业和促进灵活就业人数不低于 300 人,“两群”基地吸纳就业和促进灵活就业人数不低于 200 人。高校毕业生、农民工、退捕渔民、脱贫人口、退役军人和其他就业困难人员占基地就业总人数比例不低于 30%。“一区”基地提供的创业工位不低于 30 个,“两群”基地提供的创业工位不低于 20 个。

单位就业人员中稳定就业 6 个月以上的占 90% 以上。单位就业人员工资高于当地最低工资标准。有培训意愿的从业人员参训率达到 100%,培训后获得职业技能等级证书率超过 35%。农民工工资拖欠案件、劳动争议仲裁败诉案件、较大安全事故零发生。社会保险参保率达到 100%。

基地按照以下程序进行评选认定:网上申报、审核评估、结果公示、认定授牌,符合条件的单位可通过重庆智能就业平台进行申报。

(来源:新华网)

高职生创业,长处在于接地气

鞋底能不能与脚更贴合、室内能不能用导航、传统花灯能不能人人都会扎……

在不久前举办的第七届中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛上,与众多重点本科高校关乎国防、军事、航空等“大国重器”的项目不同,来自职业院校学生的创新创业获奖项目都有着一个典型的特征:接地气。

创新从改变身边开始

南京工业职业技术大学机械制造与自动化专业的刘赓凯是个爱运动的男孩,他发现,喜欢运动的人多多少少有运动伤害的经历,而不少伤害跟脚上的运动鞋有很大关系。“每个人的脚是有差异的,但是运动鞋生产厂商基本上是使用统一的模具批量生产的,很难关注到这些的差异,时间长了就会损伤脚或膝盖。”刘赓凯说。

刘赓凯希望生产出一种鞋底,不同人穿上之后,鞋底能逐渐顺应每个人的脚型,而最终成为只属于自己的鞋。于是,结合所学专业,刘赓凯想到了4D打印技术。

经过一番研究后,刘赓凯发现专业运动鞋拥有千亿级的市场规模,但是4D打印技术和设备却被国外垄断,于是,他便开始了自己的创业研发之路。

既要仰望星空,又要脚踏实地。中青报·中青网记者在采访中发现,不少高职院校学生在创业的过

程中就拥有这种“脚踏实地”的感觉,很多项目的创意是从改变身边开始的。

见到温州职业技术学院的钱煊博时,是在一个比赛的体育馆里,于是,钱煊博便就地介绍起了自己的创新项目:“在这个体育馆里,我想从A口导航到E口,现在常用的手机导航是做不到了,因为这些定位系统主要用于户外,我们做的事情就是解决室内的精准定位问题的。”

而毕业于成都纺织高等专科学校的蒲汪庆则是一个酷爱旅游、喜欢选择民宿酒店的人,他发现民宿行业没有统一的标准,也时常出现宣传与实际入住不相符的情况,他便开始着手进行一场“改造”。他的创业项目就是给各种民宿提供帮助,帮他们设计小程序、设计项目、帮助运营,进而打造出一批配套标准、服务标准统一的民宿。

始于身边并不止于身边

创新始于身边并不意味着止于身边。不少学生在创业过程中从最初的改变身边的一点点,逐渐做大、做强,直至找到自己今后事业的重心。

南京铁道职业技术学院的郝世文,12岁就开始学习扎花灯技艺,并师从全国非遗传承人。进入大学后,郝世文发现,如此优秀的非物质文化遗产并没有多少人知道,也没有多少人掌握这项技艺。“可能是因为做起来比较费时费力吧。”郝世文说。

于是,他决定“化繁为简”,把一些繁琐的工序事先加工出来,做成材料包,这样很多人就可以自己动手参与到花灯制作中来了。

现在,由郝世文团队制作的材料包不仅在各种网点上有很好的销路,而且已经被团队中的留学生带到了海外。“我觉得每一代人有每一代人的使命,而我的使命就是把花灯传承下去。”郝世文说。

应该说,与很多名校的本科生相比,职业院校的学生起点并不高,他们中的一些人甚至是带着挫败感踏进大学校门的。

“刚进来的时候感觉完全失去了目标,非常迷茫。”刘赓凯说,“闲下来就会瞎想。”为了不让自己想太多,刘赓凯便不停地找事情做,当班长、当学生会干部,后来发现了学校的创新创业教育,便开始参与。

刚进入创业状态时,刘赓凯便发现了自己的不足,“我突然发现自己虽然也学了很多知识,但是,当我真的进入到项目之后发现,自己好像什么都不懂。”刘赓凯说,就是因为发现了自己的不足,他才开始向学长学姐学习、向老师请教。

“在高职院校中如果遇到一个有想法又好学的孩子很难得。”温州职业技术学院的老师金余义说,

学校会尽最大可能帮助学生,除了向所有学生提供创新创业课程之外,还会成立多个工作室,每年面向新生“纳新”,发现了“好苗子”之后,会让他们在学校的创新学院继续“深造”。

钱焯博大三时就进入了学校的创业学院“2+1”创业实验班,这里除了有创新创业类专题讲座、分组交流课程、实践课程以外,还会有项目路演课程,学校还会提供机会让学生走访企业、参加展会、资源对接等。

其实,对于很多正在创业的高职院校学生来说,创业并不是他们的最终目标。

“以公司目前的状况养活自己、养活团队应该不成问题。”刘赓凯说,但是,他现在有了新的目标,“创业的经历让我找到了目标,学习不再迷茫,但是我现在更想继续深造,我还要学更多的东西,先升了本科,然后再往下看。”

“这大概就是创新创业教育的意义。”金余义说,学生创业最后真正成功的只占少数,但是在这个过程中学生学到的更多的是创业的精神和思想,将来无论他们走上什么样的工作岗位,创新的精神依然还在。

(来源:中国青年报)

(上接第7页)

按照“中国制造2025”的战略规划,到2025年,中国成为世界第一的有通信设备、轨道交通装备、电力装备三大产业;步入世界先进行列的有高档数控机床、机器人、航天装备等大部分领域和优先发展方向;与世界强国差距明显缩短的行业有集成电路、民用航空等。所以面向“中国制造2025”,职教改革不可不未雨绸缪,及早培育自己特征明显、效益突出、

声誉较高的专业,在教育目标、师资队伍、课程体系、教学条件和培养质量等方面,具备较高的办学水平和特点,打造高标准、高水平、高质量的教学水平。为此,就要形成“中国制造2025”导向下的职教改革策略,适应市场紧急需求,轻松实现充分就业;提升专业素质,在激烈的就业竞争中以质取胜;“冷门”专业与“热门”专业的转变,符合国家战略需求,职业前程远大。

农村创新创业带头人， 他们身上有什么特质？

近日，农业农村部发布第五批全国农村创新创业优秀带头人典型案例推荐名单，我市有5人上榜。

人才兴则乡村兴，人才强则乡村强。农业创新创业优秀带头人饱含乡土情怀，具有超前眼光，充满创业激情，富有奉献精神，是引领乡村产业发展的重要力量，能带动更多农民就地就业创业，是全面实施乡村振兴战略急需的“生力军”。

那么，这些获得表彰的农业创新创业优秀带头人身上有哪些特质？其成功背后又能为当前开展的农村致富带头人培养提供哪些借鉴？记者采访部分典型，试图解剖“麻雀”，寻求乡村创业的成功之道。

城镇下乡创业者罗雅琴： 当好代耕代种“田保姆”

再过几天，重庆盈益农业有限责任公司（以下简称“盈益农业”）负责人罗雅琴就要迎来50岁生日，回忆起返乡创业的经历，她感慨万千。

时间回到2015年，卖了12年农资的罗雅琴面临事业的拐点，农资生意每况愈下，要么继续坚守，要么转行。

“农村种地的劳动力越来越少，我们可以提供代耕代种服务！”深思熟虑后，当年10月，罗雅琴和合伙人在綦江成立了盈益农业公司，购置了拖拉机、无

人植保机、四行插秧机、收割机等农机装备，搞起农业社会化服务。

简单来说，农业社会化服务即是农民付少部分服务费，把土地交给罗雅琴的农服工作队，工作队会全权负责田间的耕种收，最后田里收货的粮食全部归农民所有。

2016年，罗雅琴承接了4000多亩水稻的生产全程社会化服务和4.7万亩农作物统防统治植保业务，直接从事农作物耕种收的农机操作手就超过200人。

队伍壮大了，但罗雅琴却发现，由于受地理海拔影响，綦江范围内农作物耕种收的时间相对集中，大量机械设备利用的时间短，闲置的时间多。

“得想法让机器转起来，让工人有活儿干！”罗雅琴把业务从綦江拓展到区外市场，她通过加入一些农业服务组织的微信群、QQ群，很快与一些同行结成了联盟，达成了互相救急抢农时，也互相找活儿干的信任。目前，她的业务范围辐射了贵州、湖南、江西、广东等20多个省。

如今，头脑灵光的罗雅琴还在扩大业务范围，做起了农机销售维修、农产品代售、农技培训等服务。盈益农业公司被评为綦江区农业产业化龙头企业，去年，罗雅琴还荣获“綦江区十佳种粮大户”称

号。

专家点评:

重庆社会科学院改革杂志社副总编辑、研究员丁忠兵认为,罗雅琴创业成功关键在于两点:一是找准了制约山地农业发展的堵点。重庆农业地块小、坡度大,传统家庭经营模式难以承担农业机械化的农机购置成本,只有通过社会化、规模化的农业农机服务,才能破解山地农业发展面临的瓶颈制约。二是找准了农民发展山地农业的难点。盈益农业公司通过为农民提供代耕代种服务,较好解决了传统家庭农业难以为继的难题。乡村创业者要想取得成功,必须培育随机应变的能力,学会根据农业生产模式的变化及农业资源条件、技术条件的变化,及时调整为农服务的方式和内容,增强应变力。同时,还要学习多种经营方式,学会积极拓展市场,提高资源利用率,增强竞争力。

返乡创业者邓纪会:

赋能花艺让蜡梅香飘全国

一支蜡梅能有多大效益?经过她的“雕琢”后不仅卖上百元,更是供不应求,这位点花成金的创业者就是重庆丽庭花卉种植专业合作社负责人邓纪会。

邓纪会是土生土长的北碚静观镇人。大学毕业后,她做过花商,创办过花艺培训学校。2017年,她在广州进行蜡梅花主题花艺表演时,现场不少人觉得蜡梅漂亮,但大家却叫不出花名。“表演结束后,有观众询问蜡梅的购买方式,当即我就觉得蜡梅花有市场,便萌生了将家乡的蜡梅切花推向全国的念头。”

静观素有中国蜡梅之乡的美誉,蜡梅种植已有500多年的历史,但返乡后的邓纪会发现,因蜡梅卖

不起价,不少村民将种植的蜡梅树砍掉当柴烧。

为保住一片片蜡梅园,邓纪会挨家挨户找花农商洽,主动提高收购价。这样一来产业是保住了,但收购来的蜡梅质量参差不齐。

邓纪会想到创办合作社,采取“市场+公司+合作社+村集体+农户+科普+赋闲”新模式,对切花的数量、粗细、长短,邓纪会定期召开院坝会对花农进行指导。她还为农户提供蜡梅及其他花材的优质品种、低价购买农资,对产品进行兜底收购。

为提升蜡梅附加值,她又先后开发了切花礼盒、花茶、蜡梅盆景、蜡梅品种苗、蜡梅文创等特色产品。通过花艺加工,以前卖几元一把的蜡梅花卖到了20—50元。甚至,她开发的蜡梅礼品盒卖到了200元一盒。

合作社除了卖蜡梅切花,还打造了一些衍生产品,比如永生花、手机壳、胸针等增加蜡梅的附加值。同时,她还通过开发花艺培训、蜡梅茶,承办“静观杯”传统插花大赛等,让蜡梅走出静观香飘全国。

专家点评:

海口经济学院讲师、“三农”问题研究员王茜说,邓纪会的成功,一是把握住了一二三产融合发展的方向,使得产业每上升一个层次,就带动传统农业要素实现一次重新定价,从而通过对乡村资源要素的整合实现新型业态布局。二是紧密与需求侧结合,瞄准当下中国井喷式的绿色消费服务需求,深度挖掘农业产业服务的多重价值,抓住城市中高净值的目标客户群体,将一产的农业产业直接上升为具有文化、美学、教育等功能的服务产业,实现价值链延伸。三是将产业回嵌乡村,赋能乡村的技术、劳动力等本土要素,通过强化组织建设带动产品和服务的标准化,发挥低成本构建产业链的优势。

大学生创业者李华： 让土地“喘气”种出绿色菜

从“农门”跳出来是不少农村青年的梦想，但不安分的李华却选择了回乡种菜。

33岁的李华是璧山区健龙镇人，父母都是普通农民。李华大学毕业后，和几个朋友一起在璧山区大路街道高拱村流转了100多亩土地，成立了新芽种植股份合作社。

这是一次失败的创业经历，几年下来，李华亏得血本无归。

总结经验教训后，他发现，土地由于常年“超负荷工作”，加上农民常年施肥打农药，土壤酸化板结已十分严重。这样的土地，怎么能长出精品庄稼？

李华多次向农业专家咨询、学习后，决定对土地进行轮作、休耕，让“超负荷工作”的土地喘口气，休养生息，从根本上改善土壤肥力。他还探索了“杂草秸秆还田培肥土壤方法”“尾菜直接还田培肥土壤替代化肥方法”等好几项技术。

比如尾菜还田，以前农民只收包包白的菜心，菜心外的大堆菜叶只能扔掉或切碎喂猪。李华通过添加微生物菌等方式，将尾菜粉碎翻埋到土里，不仅降低了处置尾菜的成本，还肥沃了土地，化肥农药使用量降低了80%以上。

经过几年休养后的土壤越变越好，专业机构检测数据显示，土壤中的有机质含量也高多了。

与此同时，合作社改换品种、打造品牌，将过去种植应季“大路菜”改为只种植、销售特色品种，销售渠道由过去的批发市场改为直供企事业单位、线上销售等，基本做到了以销定产。价格也由过去的市场批发价，转变为优质优价。

李华的基地仍然延续着休耕的传统，一年只种一季。但由于品质提升，价格稳定，每亩平均收入可以达到1万元。

专家点评：

农业农村部全国共享创业导师汪红泉认为，李华返乡创业成功，除了具有吃苦耐劳的品质外，最根本在于拥有产业发展的系统思维。这种思维涵盖了从品种选择、种植技术、管理营销等全过程。农村创业的门槛其实并不低，创业者要认清自身，找准定位。先将自身实力与农业创业的要求比对，确定能否迈过“门槛”，切勿盲目冲动。即便下定决心，工商资本、返乡农民工、青年学生、传统农民等不同创业主体的情况不同，应从自身的资金、技术等实力出发，寻找相对较为合适的创业项目，切忌盲目跟风一味地贪大求快。

记者手记>>>

农村创业应多些新技能

近年来，随着政策扶持力度不断加大，返乡创业成为城市资本、退役军人、大学生、农民工等群体的新选择。截至目前，我市累计回引到村挂职、创业的本土人才超过8900人，农民工返乡创办经济实体超过35万户。

目前，我市荣获全国农村创业创新的有18位典型，记者梳理发现，直接从事种植业、养殖业的占八成以上，他们的最大特点是实现了产业的融合发展，要么通过一二产业联动，要么是一二三产业融合。另外少部分创业者当中也有追求新业态的，比如有开展农业社会化服务的，有负责农业科技的，有针对农民开展培训的。不管从事新业态还是传统的种植、养

(下转第33页)

掺水造假简历能否骗过大企业人事?

日前,北京青年报记者以“简历优化”为关键词,在某电商平台搜索服务时,能够看到大量进行“简历优化”的服务,不少还都打着专业 HR(人力资源,又称人事)的旗号。然而记者通过调查发现,这些所谓的“专业 HR”中,有不少是兼职在校大学生,“简历优化”不过是照着事先拟定好的话术和简历模板走流程。

有专家指出,“有大学毕业生认为,自己找不到好工作,就是因为简历写得不好,这也是简历优化师所一直渲染的。但简历中的弄虚作假,不可能给求职加分。如果被用人单位发现简历造假,将留下很大的人生污点。”

对伪造实习经历,不切实际夸大实习经验等“非标”的简历内容,HR 在面试环节时,往往可以通过丰富的经验进行把关。对于社招人员,大企业还会聘请第三方背调公司对员工经历进行独立调查,一旦发现造假情况则不予录用。律师表示,求职者也需要为上述行为承担一定的后果。

招聘岗位

在校大学生优先

无需对简历优化相关知识有积累

优化简历,在电商平台上已经被明码标价。A 家简历优化服务店铺给出的价目表显示,费用是根据工作年限来划分的,如果是应届毕业生或初入职场不满 3 年的职场新人,工作经历相对不复杂,简历优化

工作量小,只需 280 元。

北青报记者以“应届毕业生”的身份随机暗访了 7 家店铺后发现,针对应届生的简历优化服务,标价均在 50-300 元内,但商品购买页面的标价一般并非实际购买价格,需要消费者私信商家介绍自己的实际情况,商家会根据消费者的情况分配不同资历的简历顾问,当然,消费者情况越复杂,顾问资历越深,价格自然也会水涨船高。

北青报记者随后在一兼职发布平台上,搜索“简历优化”,发现了一则发布于 3 天前的简历优化岗位招聘信息,共有兼职(在家办公)和全职 2 个不同岗位招人,其中,兼职需要 50 人,完成一份简历优化任务提成 30-40 元,支付宝日结,工作时间可自由安排,只需在家办公;全职则分为西安、北京、武汉 3 个工作地点,工作待遇为五险一金+双休+底薪 5000+提成(一份简历优化提成 20-30 元),综合月薪约 6000-8000/月。

最为吊诡的是,与电商平台绝大多数店铺所声称的“资深 HR”“专业人力从业者”不同,这条招聘信息中对 HR 从业经历不作任何要求,其招聘条件明确写道:“在校大学生优先,年龄 18-30(岁)。”甚至也不需要简历优化的相关知识有任何积累,只需“学习能力强,主动对公司的简历课程进行系统学习(免费),做一份自己的简历电子档(word/pdf 版)”即可,简言之,会套模板,能拿自己为实验对象制作成

一份简历即可。

消费者

无法保证修改过的简历会成功

“始终不敢完全信任”

北青报记者采访发现,在描述得天花乱坠的简历优化服务页面下,消费者问得最多的问题依旧是“靠谱吗?”“是套模板吗?”“值不值?”“有用吗?”一连串的问题背后反映出了消费者对商家服务的不完全信任。

在校大学生小田从研一起便在简历优化平台做兼职,迄今已经2年了,每次有求职者问小田身份,小田都会说是已经在互联网公司工作多年的HR,再发一些提前准备好的码掉敏感信息的案例给客户,“但我也感受得到他们始终不敢完全信任。”小田说。

对于消费者来说,除了简历顾问的资质参差不齐外,还无法确定简历优化结果是否尽如人意、自己的钱会不会打水漂。尽管有些店铺一再保证“一定会优化到你满意为止”“不满意可以退款”,当北青报记者追问B店铺客服,“如果贵方简历顾问付出很多时间和精力做简历,而消费者还是不满意,有过退款先例吗?”该客服隐晦地说道:“一般都做满意了,如果最后还不满意可以给老师发个奶茶钱。”

且各店铺都无法保证简历修改过后一定会拿到offer(录用函),小田说:“曾有个男生,我帮他修改好了简历,他本人也很满意,但带着简历去意向公司面试时,HR认为他面试实际表现与简历上刻意塑造的完美形象不相符,还是被pass了。”小田认为,得到工作机会并不一定依赖一纸简历,而一份完美的简历有时候也不一定能保证面试顺利。

此外,还有一直备受质疑的信息泄露问题,尽管

在服务协议中,平台和机构会承诺保护用户的信息安全,防止信息的不当使用或披露,但也有平台明确告知求职者“不可能始终保证信息百分之百的安全”。

消费者面临的风险远不止此,也有人曾质疑商家简历优化过度,涉嫌简历造假。北青报记者还了解到,目前市面上有一些“简历优化培训班”,以包进大厂面试为诱饵,吸引应聘者以上千元的价格报班学习,实则是教唆学员“美化”自己的简历内容,修改自己的工作经历,甚至虚构许多大厂的项目经历并予以相应“面试指导”,是明目张胆的简历造假。

监管

大企业会聘请第三方公司调查

简历造假的求职者将承担相关法律责任

如何让一些提供简历优化服务的平台既能真正为求职者解决痛点需求,又能自觉做到避免触碰法律灰色地带,这需要相关部门加强监管,及时打掉行业背后的违法违规的不良苗头。

北青报记者采访到一位不愿具名的大企业HR,据他介绍,对于社招的员工,公司会聘请第三方公司进行背调,有时甚至会打电话给前公司负责人进行工作经历核实;对于校招员工,简历美化的情况则更为普遍,比如夸大实习项目和经历等,但这与“造假”不同。一方面,如果发现学历等情况存在造假,则会直接不予录用,一般可通过学信网即可查询到;另一方面,对于名企实习经历,会通过与其他大公司HR联络核实等方式进行核实,也会在面试中进行细节核实,如果发现“无中生有”等虚假问题,会影响面试判断,如果发现仅是细节美化等,也会持宽容态度。

一位招聘行业专家表示,对于应届毕业生的简历造假问题,首先,这些掺水造假的简历,很难逃过

专业 HR 的眼睛。以学历、学位为例,在学信网上均可以查询到在线证明。此外,对伪造实习经历,不切实际夸大实习经验等“非标”的简历内容,HR 在面试环节时,往往可以通过丰富的经验进行把关。其次,在试用期期间,不仅是双方磨合的过程,也是双方互相考察的过程。在简历中将自己的能力夸大到不切实际,但是在实际工作中却频繁“露出马脚”,这样的情况下也很难通过试用期。更重要的是,这种行为为劳动者的个人信用带来污点,后果是难以估量的。例如,目前不少企业都加入了阳光诚信联盟,旨在通过互联网手段共同打击腐败、欺诈、假冒伪劣、信息安全犯罪,提升联盟成员反腐治理水平,形成人人廉洁、诚信从业的正能量正循环。阳光诚信联盟已经上线共享信息系统,实现失信名单的共享。如果有联盟某家成员企业的员工有违背职业道德行为,录入失信名单后再去其他企业中的任何一家求职,都会被拒绝。所以,建议求职者通过正规的方式去求职应聘,以自己的真才实学赢得企业的信赖,也为日后的发展打下良好的基础。

有律师表示,求职者也需要为上述行为承担一定的后果。根据《劳动合同法》第二十六条的规定,以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同的,该劳动合同无效或者部分无效。同时,在相关条款的约束下,企业有权向劳动者追责,例如在劳动者简历欺诈导致劳动合同无效时,作为用人单位则可以要求劳动者将通过虚构简历而获得的与其真实简历不相当部分的工资予以返还,同时要求劳动者承担因其欺诈行为给用人单位造成的经济损失等。

21 世纪教育研究院院长熊丙奇教授在接受北青报记者采访时表示,不可否认,简历在求职中具有很重要的作用,是给用人单位招聘负责人留下良好印象,获得笔试、面试机会的重要一环。但是,打动用人单位的简历,不是靠“优化”得来,而是要靠大学生以实际的大学经历、表现写出来。离开大学实际经历做支撑的美化简历,不但涉嫌弄虚作假,也会弄巧成拙。

(来源:北京青年报)

(上接第 30 页)

殖业,他们身上都有一些共同的特质——看待市场眼光比较独到、发展产业思维较为缜密、解决问题手段多样、贯彻执行力强等。他们成功创业,能为后者带来哪些启示?

一是要加强“三农”政策方面的学习,特别要关注政策导向,这往往是决定农村创业成败的关键,创业者必须吃透政策,找准返乡创业的项目,这样才能让自己投身的领域赢在起跑线。同时,还要善于用好政策,把政策优势转变成项目的发展优势。

二是要有差异化的选品。从当前返乡创业的领

域来看,大多数集中于传统的种植养殖业,其产品盲目跟风,毫无特色而言,久而久之造成产业恶性发展,无论是从事种植养殖还是第三产业,都要有核心竞争力的产品,做到“人无我有,人有我新”,才能在竞争中处于不败之地,紧紧抓住市场抓住消费者。

三是要打造个性化的 IP。随着经济社会的发展,农副食品以及旅游商品层出不穷,且丰富多彩,但在快节奏的当下,人们选择面的增多,很少有产品被记住,这就需要创业者通过文化等多种元素的植入,打造有个性、叫得上、记得住的个性化 IP。

(来源:重庆日报)

大学生就业要

增强职业规划意识与能力

近日,清华硕士毕业卖保险、中传硕士当房产中介的报道引起了社会关注,也引发了舆论对名牌大学毕业生职业选择及其背后反映的就业价值观的讨论。

自由择业既是我国劳动法赋予包括高校毕业生在内的所有劳动者的法定权利,也是社会主义市场经济背景下劳动力市场的应有之义和内在要求。同时,这也有助于鼓励大学生个性化发展,充分发挥大学生聪明才智,实现“人尽其才,才尽其用”和“三百六十行,行行出状元”的美好愿景。

高学历名牌大学毕业生从事保险或房产中介反映了当前大学生职业选择日益多样化的特征。究其根源,这一现象出现的客观原因在于随着我国经济的快速发展,职业分工日益细化、新兴行业职业不断涌现,各行各业对于高学历高素质的优秀人才的需求也越发高涨。此外,随着高等教育大众化与普及化,毕业生人数不断增加,就业难的客观现实与日益严峻的就业形势让毕业生倾向于降低职业预期而采取“先就业,再择业”的策略。更为重要的是,这一现象集中反映了成长于个性化发展环境的大学毕业生的就业价值观越来越多元,在职业选择时优先考虑是否可满足自身的个性化需求。

诚然,职业选择是每个人的自由和权利;根据自身条件和需求选择合适的职业和岗位既有助于大学毕业生实现自我,也同样可以为社会作出应有贡献。对此,社会各界应接纳职业选择的多样性,并予以包

容和理解。

但大学生从事保险或房产中介这一现象之所以引起热议也从侧面反映出当前大学生就业价值观存在的问题。例如,就业选择随意化、岗位与所学专业匹配度低,冲动就业和短视而缺乏长远规划等。大学生就业既关系着毕业生的个人职业发展和千万家庭幸福生活,也关系着国家经济高质量发展和社会和谐稳定。因此,理想的状况是,在选择时将实现个人理想与国家和社会的发展需要紧密结合起来,坚持学以致用和终身学习的理念,增强职业规划和专业发展的意识与能力。

大学毕业生应把家国情怀融于不懈奋斗中,将实现个人理想与国家社会发展需要紧密结合。大学生是青年群体中的佼佼者,在职业选择和就业价值取向上应坚持把工作岗位放到国家发展大局中进行思考和定位,将个人职业发展同社会发展紧密融合,实现个人价值与社会价值的协调统一。

作为高层次专门人才,大学毕业生应坚持学以致用和终身学习的理念。科学技术和社会经济发展日新月异,传统职业不断消亡而新兴职业不断涌现,这对大学生职业选择带来了极大挑战。但是,万变不离其宗,大学生选择职业时应考虑所学专业与工作岗位的匹配度,更应该在工作实践中不断学习、坚持探索、钻研业务、增长本领,才能提升专业能力和综合素质。

(下转第 36 页)

如何选择第一份工作?

调查:第一份工作你看重什么?

对于初入职场的年轻人来说,通常会在第一份工作中,完成从学生向职场人的转变。如何选择第一份工作,在一定程度上也会影响未来的职业轨迹。近日,中国青年报社社会调查中心通过问卷网(wenjuan.com),对1533名受访者进行的一项调查显示,薪酬待遇好(55.4%)和行业有前景(53.0%),是受访者选择第一份工作时普遍看重的。66.0%受访者认为应该通过第一份工作收获职场处事经验。

受访者中,应届毕业生占30.3%,工作1年以下的占12.9%,工作1-3年的占23.5%,工作4-5年的占16.9%,工作6年以上的占16.4%。

薪酬待遇和行业前景是选择第一份工作时更被看重的方面

王志保参加工作还不到一年,现在他在北京某公司从事数据分析工作。王志保觉得,走出校门后的第一份工作还算符合预期。“不太一致的地方在于,我当初想从事技术方面的工作,而现在的工作对业务的需求更强。在实际工作中我也发现,纯技术的岗位要求比较高,我不是学计算机的,如果做技术要学的东西太多,往业务上转也是个不错的选择”。

程宏彬(化名)学习的是服装设计,毕业后他入职了某世界500强服装企业。对于这份工作,他觉得无论是收入还是新人培养计划,都挺满意的。“我是

以储备生的身份进入企业的。公司对新人有两年半的培养计划,第一年在所有部门轮岗学习,后一年半到自己的岗位工作学习。从一件成衣的设计图到整个工艺流程,在这个过程中我学到挺多的”。

调查中,51.1%的受访者觉得第一份工作符合自己的预期,31.7%的受访者觉得不符合,还有17.2%的受访者表示说不好。

应用统计专业毕业的白森丹,曾在北京某互联网公司从事数据分析工作。对于第一份工作,白森丹觉得和预期不太一样,“我以为会用到很多统计模型,但工作后发现都用不上。很大一部分原因是因为实际工作中的数据,不像我们在学校里用到的那样规整,而且在规模比较大的公司,每个人负责的工作相对比较单一和固定”。

在选择这份工作时,白森丹更看重互联网的行业背景。她觉得在这样的环境中,可以学到更为前沿的知识,工作氛围也相对轻松,“另外也看重薪资待遇,互联网行业的薪资待遇相对比较高”。

在选择第一份工作时,受访者更看重薪酬待遇好(55.4%)和行业有前景(53.0%),其他还有:专业对口(49.6%)、职位有发展空间(48.8%)、工作有稳定性(35.0%)、符合兴趣爱好(29.2%)和团队氛围融洽(22.4%)等。

相对来说,在自己喜欢的城市(19.2%)、解决落

户问题(18.3%)、企业知名度(17.5%)和工作有无加班(13.1%)等方面获选率不高,仅 5.8%的受访者认为有份工作就行。

中国石油大学(北京)外国语学院 2021 届毕业生辅导员刘思航认为,应届生在找工作时,应该避免盲从和随大流,要清楚自己的定位和能力,防止好高骛远。“要脚踏实地做好自己,根据实际寻找合适的岗位,多实地考察,不要以工资为唯一导向”。

66.0%受访者认为应该通过第一份工作收获职场处事经验

“选择互联网行业时,是想着趁年轻多学一些东西。但工作后发现压力大,没有自己的时间,就换了行业,现在在银行上班。”虽然转换了行业赛道,但白森丹很认可第一份工作带给自己的帮助。“收获最大的是可迁移的职场技能以及为人处事、与人沟通的技巧”。

白森丹说,在第一份工作中,她养成了做工作日记的习惯,这样便于清楚地掌握每天的工作内容,以后复盘或查阅之前的工作资料时,也有迹可循。“所有的工作都要留档,方便事后查找。比如工作文件的命名、分类、归纳方法,都对我以后的工作很有帮助”。

“工作中需要对每件事情有评估,而不是根据喜好去做。”王志保觉得自己在第一份工作中,学会了

适应职场,完成了从学生到职场人的蜕变。“把学校学到的知识,真正地结合实际运用起来。在处理事情的过程中也会注意收敛自己的脾气,做事情更加有耐心”。

对于应该通过第一份工作获得的内容,66.0%的受访者选择了职场的处事经验,58.3%的受访者选择了长远的职业发展规划,55.3%的受访者选择了行业的专项技能。其他方面还有:可观的薪资收入(39.5%)、可迁移的职场通用技能(34.6%)、丰富的人脉资源(34.3%)和志同道合的朋友(25.5%)等。

“一是多看,二是多问。”白森丹觉得在第一份工作中,要多去看身边同事是怎么工作、怎样沟通汇报的,这样可以潜移默化地提高自己的人际交往能力和为人处事的技巧。“多问不是说什么都要问,更不是遇到不懂的就问,要自己先琢磨、先举一反三,再去问同事、领导,验证你的想法,这样业务能力提高得比较快”。

怎样才能从第一份工作中收获更多?调查中,75.6%的受访者建议积极融入团队,虚心学习;64.6%的受访者建议多接触新鲜事物,不断进步;60.3%的受访者建议不怕犯错,勇于尝试。其他还有:订立目标,发挥自我驱动力(56.5%),勇挑重担,积累经验(39.7%)等。

(来源:中国青年报)

(上接第 34 页)

作为自主择业的主体,大学毕业生应增强自身职业规划的意识和能力。大学毕业生既享有自主择业带来的福利,也面临着如何自主规划职业发展路径的新挑战。大学生应形成对自我、社会和职业的正

确认知,在社会实践和专业学习过程中培养正确的就业价值观。在此基础上,大学生应树立远大志向、目光长远,规划和选择合适的职业发展路径,避免冲动就业或不理性就业。

(来源:中国教育报)

30 岁以后,不要忽略你的职场口碑

今天说个很多人容易忽略的问题:

30 岁以后,职场个人发展靠什么?

也许大家会说靠简历,靠积累,靠经验,靠关系……但实际上,最重要也是最靠谱的渠道是靠口碑。

为什么这么说?

因为任何行业都是金字塔结构。你越往上爬这个圈子越小,含金量越高,大家口口相传会造成影响也就越大。

你想想,20 来岁的时候找工作靠简历,找的都是基层到中层的岗位。

论稀缺性,一个部门主管或经理的岗位市场上一抓一大把。HR 在找人的时候大可以通过招聘网站,公司人才库或其他渠道,然后像捞火锅一样捞一堆起来逐个筛选;

可到了副总监总监甚至总经理的时候,本身每个公司这种职位的人就少,再加上薪资也更高,所以整个行业里这种人的基数盘子就小。

而且越重要的岗位,招聘的流程就越长。少则三个月多则半年,所以一旦招进来发现这人不合格,公司的成本损失是非常大的。

以上这些,共同导致了 HR 们在找重要岗位的稀缺人才时,会慎之又慎。

光靠简历写得好看,远远不够。大家都不是第一天出来上班,见过的牛鬼蛇神不说几千也有几百,简历上那点美化包装的伎俩在资深 HR 面前不可能蒙混过关。

相反,HR 们会像特务一样多方侦查,四处打听。因为他们担不起这个责任,所以一定要确保把找错人的风险降到最低。

那这个时候看什么,口碑。

你的同事怎么评价你,你的老板怎么评价你,你的客户怎么评价你,你在行业里的名声好不好,这些共同组成了你的职场口碑。

俗称,靠谱程度。

此刻简历反而是次要的,你的口碑才是入场券,决定了对方面要不要和你聊聊(注意我说的不是面试,而是聊聊)。

聊什么呢?

聊你的人格个性,职业发展,人生规划,对行业趋势的看法,对其他公司的看法,对这个市场的判断等等。

千万不要觉得这都是大而虚的东西。

相反这些信息才能真正反映出你的素质和经验,你是不是一个有独立思考能力的人,你是不是有自己的想法而不是人云亦云。

此刻,你之前学过的面试套路和话术全都没用。

因为对方不会按常理出牌,不会问你那些标准的面试流程问题。而且越是牛逼的面试官,越是能通过日常聊天来从你的只言片语中得到他想要的信息。

比如我有个朋友 S,曾经面试一家公司的高级职位,第一次和面试官(同时也是公司创始人)见面是通过一个共同朋友充当中间人介绍的。

整个过程与其说是面试,不如说是聊天。大家在一家咖啡馆里畅谈3小时,就像两个许久未见的朋友。

对方会问S,你最崇尚的做事方法是怎么样的?你在这个行业里有没有敬佩的领军人物?你对工作团队是怎么看的?你对我们公司又是怎么看的?

这些问题并没有标准答案,而且开口都很大。但S侃侃而谈,丝毫没有紧张拘谨。

聊到最后,对方直接跟S说,如果你对我们公司感兴趣,明天我们就可以谈谈具体的薪资待遇,你也可以告诉我们你的要求。

不了解的人,一定会以为一个年薪上百万的岗位,居然咖啡馆里聊几个小时就好了?

但你不知道,在这场对话发生之前,那家公司的创始人就已经通过HR猎头和行业里的众多熟人,把我朋友360度调查了个底朝天。

为什么我会知道呢?

因为我也曾被人询问过,S的职场口碑如何。包括他和我共事过的经历,他的性格特征,专业建树,其他人对他的评价等等。

而且我相信,我只是众多关于S的背调人群中的一个而已。

这些信息,共同构成了S的职业经历画像。相对于白纸黑字的简历而言,它们更加真实可信。

当然这不是说简历不重要,而是越重要的岗位,越需要综合的信息来源做参考,只是简历在其中占据的权重会变小。

这给到我们的启示不言而喻。

如果说30岁以前跳槽换工作靠的是自己,那么30岁以后更多的就是靠别人。

你的口碑如何,就决定了是不是有人愿意引荐你,为你进行背书。从某种意义上来说,这考验的是

你对职场人脉的经营。

那么我们该如何经营自己的职场口碑?最后几个小建议,希望可以帮到你:

1.注意细节,不要给人留下话柄

出大事了就开始甩锅,快离职了就甩手不管,本该是你的责任却拍拍屁股走人……这些行为都极易败坏你的职场口碑。

给人留下了话柄,就埋下了一颗定时炸弹。未来假以时日,报应说来就来。

因此日常工作中要注意,不要因为贪图一时舒适,就忘记了自己的职责。要知道这些小事都会一点点积攒起来,最后酿成无法挽回的五星差评。

在我的职业生涯中,就收到过十几次关于前同事的背景调查咨询。除了前文中S这样靠谱的人之外,也遇到过许多不靠谱的人。

由此及彼,相信看这篇文章的各位,你将来也一定会被人四处打听。所以该怎么做,心中应该有数了。

2.保持机敏,抓住一切曝光的机会

职场上也要懂得给自己做“广告”,懂得给自己做曝光。

比如在公司的会议上,陪同客户出差的旅途中,在行业的各种研讨会里,甚至当你坐到了一定的高位开始接受媒体采访,这些都是绝佳的曝光机会。

一旦你在这些场合展现出能力和魅力,收益将非常巨大。

比起日常工作中的口碑积累,这种集中曝光的机会能大大降低时间成本,很容易形成一传十传百的规模效应。

(下转第41页)

因为“耿直”踩雷？

你可能需要一份“职场委婉语手册”

“直球”性格成为初入职场的“致命伤”

短短一周内，玉希已经六次和客户、同事发生言语争执。

组长经过玉希的工位，恰巧听到她满脸烦躁地和客户打电话，反复强调“希望您也配合我们工作好不好”“这是我们的工作需要”……组长找玉希谈话，让她反思一下自己的沟通能力是否过关。

玉希不理解，坚持认为是客户无理取闹。她把一些火药味浓重的聊天记录转发给闺蜜：“你看看到底是谁的问题？”闺蜜很快回复：“我很好奇你是怎么做到每句话都精准踩到雷点的？简直想给你开门课，教你如何如何在办公室不被人打。”

95后姑娘玉希，性格直爽，心里不藏事，不喜欢拐弯抹角。这样的“直球”性格，在学生时代是很讨喜的。然而进了“狼性”职场，玉希的“直球”反而成了雷点。她发现，从前那种“不委婉”“不周全”的说话风格，时常变成自己初入职场的“致命伤”。

比如有一天开会，当时，玉希所在小组没能按时完成项目进度，上司让所有成员依次说不足之处。玉希发言时，她先说了一通自己独立完成的工作量，然后指出了其他同事没有配合好的部分。

同事听了自然不快，上司的表情也很阴沉，问她：“所以你做的工作已经达到了100分，而其他人不及格，连累你了是吗？”玉希愣住了，意识到自己说

错话了。

散会后，部门一位前辈意味深长地对玉希说：“公司不是个人逞英雄的舞台，而是需要团队协作，无论何时讲话都要注意分寸。明白自己的位置，也要考虑别人的感受。”

又比如和同事微信或邮件沟通时，玉希时不时会被对方指出，她的书面表达“有点咄咄逼人”“语气让人不舒服”。某一次，玉希没看懂客户一句话的意思，发了两个问号和惊叹号，结果对方勃然大怒，问：“你这是不屑和挑衅的意思吗？”

有的客户为了避免和玉希沟通，故意不回复信息，或者拉黑她微信。同时，她又看到面对同样的事情和问题，其他同事却能借助话术，处理得体周全，还能攒得好人缘和名声。

栽了很多次跟头之后，玉希感到，好好学习“职场委婉语”简直迫在眉睫。

闺蜜和办公室前辈给玉希的建议是：从“模仿”起步，尽可能多学习周围人的积极案例，摸索着一点点进步。

闺蜜说，玉希首先要观察“会说话的人”是怎么做的，同时也留心“哪些人、哪些风格的话听着不舒服”，这样的话千万要忍着不出口，别重蹈覆辙。

于是，玉希遇到拿不准分寸的对话，不再随手回复，而是会请教一下朋友——“这么说合适吗？有没有更好的建议？”

工作之余,玉希也会去社交网络看一看相关帖子、小组讨论,从网友的困惑里反观自我存在的缺陷。玉希看到,一些关于文字交流的“互助联盟”小组,有人问,除了“嗯嗯”“好的”,如何回复领导才能显得自己不敷衍?有人回答:“可以说‘好的’,然后叙述自己要做的事,或者反思过失,保证以后避免同样问题。”这让玉希觉得“学到了”“长知识了”。

渐渐地,玉希积累起了一些“职场委婉语”的有效经验和小规律。例如,在和上司汇报工作时,不要只强调自己做了什么,而要更有团队整体意识,突出个人和团队的紧密配合感。

又例如,谈工作时,少使用带有强烈主观色彩的形容词,多采用就事论事的客观描述;慎用标点符号,不用情绪强烈的表达,对问题不作“发散性”延伸;不要过度重复自己单方面的诉求和焦虑感,多换位思考,让对方感受到平等和尊重。

通过反思失败说话案例,玉希琢磨出来,如果和客户沟通相对复杂的项目事宜,可以先简洁而清晰地列出自己的需求和规划,征得对方同意后电话沟通,展开细节,挂电话后再整理出大致沟通结果,同步给对方。

目前,玉希职场说话踩雷的情况有所减少。她感慨,没人会给你一本现成、完美的职场说话手册,但有自省意识,慢慢地摸索不是坏事。

“会说话”的本质是讲究效率与尊重

90后姑娘思含是同事、朋友和家人眼中“说话封神”选手。高能玩家的过人之处,往往不是体现在锦上添花,而是“雪中送炭”——当周围人碰到棋局难破的语言困境时,只要让思含出马,必能迎刃而解。

在团队作战的公司里,项目成员之间磕碰摩擦是难免的,思含总是有本事化干戈为玉帛,一番话说得大家心服口服,继续投入工作,不计前嫌。

有一次,思含负责的项目里,两个下属互相指责对方不作为。这两人,一位性格直率,另一位心思敏感,针尖对麦芒,谁也不让谁,甚至在办公室大吵大闹,周围人怎么劝都不行。

思含来了,她既没有斥责谁有错,也没有袒护谁,而是站在他们面前说:“我先道个歉吧,是我的错,团队没带好,让大家心里不舒服了。如果你们愿意接受我的歉意,那咱们单独聊聊。”

那两位见状一愣,这个情况他们都没想到,顿时收敛了很多。思含知道,那个心思敏感的下属,其实内心非常希望别人主动接近他,只是找不到表达的契机。于是思含在和“直率下属”谈话时,郑重说了一句:“那位同事一直说你能力强,但是不知道你是否接纳和肯定他,如何和你进一步交流。”

听到思含说的这番话,“直率下属”思考了一阵子,然后主动找到“敏感下属”,借约饭的契机搭话,两个人达成和解,又重新回归到平和的合作关系中。

所有人都夸思含深谙“职场委婉语言学”,时不时就有初入公司的新人想向思含“学说话”,咨询各种沟通问题。

但思含不认为这是多么高深复杂的技能。“我觉得不存在什么顶级职场话术,交流的出发点就是相互尊重,提高工作效率——只要清楚地表达这两层意思就够了”。

思含最早的“好好说话启蒙课”是刚读大学那一阵子。进入全新的环境,思含一度因为在艺术团找不到位置感到很痛苦,以至于和学长们交流都有恐惧感。

有一天半夜睡不着,思含跟高中班主任打电话

倾诉。班主任老师推荐她看了一本书《人性的弱点》。“我很喜欢研究如何与人交往,和这本书很有关系”。

思含记得书中这样一段话:“若想交流变得顺畅,请像重视自己的感受一样重视对方。请在商谈之初就表明议题,并在开口之前先斟酌一下,如果你是对方,你愿不愿意听这些话。如果你希望对方认可你的观点,请先接受他的观点。”

思含回顾自己的职场委婉语修炼之道,她感觉自己经历了几个成长阶段。初级阶段时,思含有意改变自己的说话方式,比如在每一句话前面都加上一些婉转的铺垫。后来摸索了一段时间,逐渐意识到,

所有的方法和话术,本质上都是寻求两个人之间的关系平衡,是一种发自内心的尊重。“比如,哪怕遇到规模看起来很小的公司寻求合作,我也会以正式的流程和周全的礼貌接待对方。即使不合作,也给自己积累一个人脉,留下适当的印象”。

所以,思含认为,大家没必要去刻意背诵、套用一些生硬的话术。“只要你对别人讲话的时候,能站在理解对方的立场去表达,对任何人——无论高位者、平辈、还是晚辈,都持有尊重态度,那你说话做事一定不会太离谱”。

(来源:中国青年报)

(上接第 38 页)

所以碰到这种机会,不要害羞,也不要逃。

把你对问题的思考,对行动的计划,对趋势的判断,逻辑清晰地表达出来,很快你的名字就会被人记住。

3.重视合作,千万不要单打独斗

合作,是人际关系的拓展,更是打下口碑的基础。

你在一个团队中扮演了什么角色,能不能承担起这个角色的责任,就决定了这个团队里的其他人将来会怎么评价你。

这些评价再在大家各自的圈子里扩散出去,你的口碑就在无形之中建立起来了。

所以即使你的独立工作能力很强,我也强烈建议你多找机会与人合作。

通过合作来展现你的领导力,思辨能力和行动力。有意识地在他人心中植入你的靠谱印象,这是一

种策略。

4.多用赞扬,巧妙运用商业互吹

职场上有条不成文的潜规则:

如果你想得到别人的赞许,第一步是表达出自己的赞许。

在职业社交网站 LinkedIn 上有个推荐信功能。当我想让某个人对我进行推荐评价时,我会首先发一封对他的推荐信过去。所谓来而不往非礼也。

商业互吹不一定是贬义词,也可以是一种职场上交“朋友”的策略。

当然,互吹的前提是对方是一个你真心认可的人。否则去吹捧一个能力不咋地的人,会让别人觉得你能力也有问题。

以上就是今天的内容,相信能对你有所启发。

希望大家在努力工作之余,不要忘记自己的口碑建设,如此才能在职场上越走越顺利。

(来源:微信公众号张良计)

职场新人

5 招远离办公室“政治”

有人的地方就有斗争。大学里,有竞选干部、评定奖学金等,虽有竞争,但利益关系相对简单。到了职场,从分工合作、职位升迁,到利益分配,在人的“主观因素”作用下,人与人之间的各种关系就会变得错综复杂,谓之“办公室政治”。

对于职场新人,如何看待“办公室政治”,如何避免犯“政治”错误,对于经营好自己的职场生存环境,顺利开展自己的职场生涯,非常重要。

态度——不排斥、不制造、不放大

刚进公司,职场新人想应该好好表现,于是处处积极,结果得罪了老同事。刚进公司,和一个老同事特别投缘,但他经常数落其他同事的不是,你不知不觉中也对其他同事产生了偏见。两个领导有矛盾,而你负责的项目恰恰需要他们两人的合作,作为公司新人,你左右为难,成了“夹心饼干”……职场里,“办公室政治”无处不在。

“我们没有必要刻意担心会卷入‘政治斗争’,但是也不要刻意制造‘政治斗争’。”职场人士要乐观以对“办公室政治”,它是职场生涯常见的生存状态,考验的是职场人士的应变能力、协调能力等。与其心怀排斥畏惧,不如放下所有的不屑和无奈勇敢面对。合理地处理,不仅会帮助你自己处理好人际关系,广交朋友,还会让上司对你刮目相看。

办公室政治也是人际关系处理的一个方面,不

要把它放大,作为职场中人,处理人际关系的良好能力也是必不可少的素质之一。和大学里不同,职场中对于情商的要求会更高。

问题——自作聪明、厚此薄彼、口无遮拦

初入职场的新人,最容易遇到哪些“办公室政治”呢?刘兴阳指出,锋芒毕露,遭老同事排挤;参与办公室派系斗争;不了解领导之间微妙关系而得罪领导,这是三种“易错点”。

新员工的能力高于老员工时,容易导致老员工嫉妒,甚至排挤。换句话说就是你的能力并不能确保你在公司一定能平步青云。职场新人进入新公司千万不能自作聪明,首先应该了解公司的环境以及同事、上司的性格。即便你很有能力,也要摆低姿态,当然关键时刻也需要显示自己的能力,让别人觉得你是深藏不露。

其次,新人刚进公司,对公司的结构、流程等都不太了解,这时厚此薄彼就很容易造成领导之间的误会。新进一家公司,不要刻意亲近某一个领导,这样很容易让别的同事觉得你是某个领导的心腹,很可能会无意间得罪了其他领导。

再次,职场如同江湖,每个人都在争当“老大”,因而会形成不同的利益团体,也会形成明争暗斗。这些人表面上显露出来的好像是积极进取有很强的事业心,其实,胜者为王败者为寇,跟错了派系,站错了

队,绝对可以使你毫无立足之地。初涉职场的人,不了解个中原委,还是别掺和,保持中立比较好。

很多80后、90后的职场新人,说话心直口快,有时甚至口无遮拦,在别的同事对领导七嘴八舌的时候,加入其中,大发议论,这样的话传到别人耳朵里,自然对自己非常不好。还有一类新人,闷头做事,和周围人交流很少,时间长了,会给人一种孤立、不好相处的感觉,容易被边缘化。

策略——对人礼貌、避免错误、积累专业

既然“办公室政治”难以避免,那么职场新人身在其中,就应该调整好心态,优雅地参与,只要方法得当,完全可以使自己在客观的斗争中处于有利的地位,为自己争取资源和机会。

第一,建立人际联盟。即使不能成为朋友,也千万不要变成敌人,保持基本礼貌是优雅的表现;第二,避免政治性错误。例如,对上司轻视傲慢、越级报告、公开挑战公司的信仰等等;第三,小事求败,大事求胜。如果事事都要占先,很容易成为众矢之的,策略性的求败可以隐藏实力,以备更重要的时机之用;第四,累积专业实力,这才是最坚固的权利基础。

俗话说,害人之心不可有,防人之心不可无,在职场也是如此。做好自己的分内事,做任何事时要多长个心眼。职场新人要做大智若愚的人,即便观察到一些敏感的信息,也要表现得很淡然,对于除工作以外的八卦话题,少说或者不说。比如有同事请你评价某位同事,或者公司的某项制度时,最好不要大发议论,不妨说“我平时没怎么注意到”等,让别人觉得你对此没有兴趣。

无意得罪领导亲戚

小张应届毕业来到一家私营广告公司做文案,

她个性比较活泼外向,才来半年就有不错的业绩。小张平时说话直来直去,给人毛毛躁躁的印象。有一天主任提醒她,小李是老板娘的亲戚,得罪她可不好。小张感到很奇怪,自己只是在和同事聊天中,随口说了几句小李,这事主任怎么就知道了。不过小张很聪明,既然领导批评了,以后就多注意。从此,她在公司说话谨慎小心多了,对小李也是毕恭毕敬。

一些私营公司有家族关系存在,耳目较多,随便议论别人,搞不好就得罪了“某些人”,随时有走人的危险。所以来到一家新公司,首先要将人脉关系理顺清楚;其次,在公司说话要有分寸,不要在背后议论同事或者领导,你无心的抱怨,可能就会让别人牢记在心。

一不小心变“皮球”

小李大学毕业后进了一家通信设备公司,任职市场推广部。这家公司的财务经理和销售经理彼此不买账,基本上分成两个派系。小李负责的市场推广活动,按照程序,首先要得到销售经理的同意,然后请财务部出钱。每次销售经理同意的方案,财务经理总是找理由不同意,认为这是花钱的事,钱由财务部出,财务部就有审核权。一来二去,小李就像皮球,被两人踢来踢去,根本无法好好完成工作。两个月后,小李只能辞职离开。

如果自己的资历和位置在这场战斗中注定要成为牺牲品,离职也不失为“上策”,因为不管怎么站队,都很难。不过,要总结经验教训,在这次经历中,我们发现,公司制度不规范才使“人为”因素发挥出不应有的作用,奉劝求职者,择业一定要全方面去考虑,不要被眼前利益所迷惑,否则陷于这样的纠纷会让自己身心疲惫,还面临很大的风险。

(下转第46页)

大学生灵活就业如何另辟蹊径、向阳生长

凌晨2点,某网络平台助农专场直播间内仍灯火通明,镜头前的安秋金一身标志性打扮:齐眉刘海、黑墨镜,亮眼的橙色围裙系在宽松黑衫外。此时,这个24岁的小伙子已直播10余个小时,但在与果农的现场连麦中还是妙语频出,毫无倦意。

2018年,安秋金从厦门大学嘉庚学院毕业后,成为一名美食视频创作者。随着线上经济兴起,网络写手、短视频制作者、网约配送员等岗位已逐渐成为大学生就业的“蓄水池”,安秋金们如同激荡而起的朵朵浪花,怀着梦想奔向自己的星辰大海。这些青年过着怎样的生活?灵活就业何以成为一种现象?就业者如何爬坡过坎才可向阳生长?

画群像:有勇气追梦,敢尝试创新

与安秋金类似,95后刘宁儿从中国传媒大学毕业后也选择了一份“不那么传统”的职业——电竞主持人。镜头前的她谈笑自若,镜头后的她不断为此付出努力:每天上午10点练舞、健身,中午1点开始做功课、练解说,4点直播直至凌晨左右。每月会给自己放一两天假,但赶上赛季就得频繁奔波于不同城市之间。她说:“这份工作鲜活、有趣,内心的热爱支持我不断走下去。”

网络文学作者吴梦炜的状态与刘宁儿不同。毕业于南昌理工学院电子信息工程专业的他,“跨界”开启了“以梦为马,执笔走天涯”的生活:每天晚上工

作5-6小时,更新小说4000-6000字。如果中途休息一天,就会择机补上。“平时比较宅,喜欢在夜深人静时伏案码字。但坐久了会发胖。”吴梦炜笑谈自己的生活常态。

自由、热爱、梦想,是几位年轻从业者一致的内心诉求。那么,如何界定“灵活就业”概念?这个群体具有哪些特征?

多位专家认为:灵活就业岗位与互联网经济息息相关,一般指自雇的、临时性的或非正规的就业模式,其灵活性体现在工作形式、时长、劳动关系等方面,基本可分为非全日制就业、个体工商户、新就业形态三种。与自由职业相比,灵活就业涵盖范围更广,可以是“打零工”,也可以是自主创业,不一而足。

基于多年调研,首都经济贸易大学中国新就业形态研究中心主任张成刚描绘了这样一幅“群像”:就业者以95后、00后为主,普通本科和高职院校毕业生占比较大,多为主动择业或将其作为创业、二次就业的“跳板”,同等条件下比传统岗位从业者收入略高。他们具有一定的自主性、创造性,能够根据市场需求快速响应并进行改变。

受访专家表示,部分省份选择灵活就业的大学毕业生人数呈上升状态:以江苏省为例,2017年、2019年全省毕业生总量分别为55.6万人和56.2万人,年终灵活就业率分别为2.5%、2.9%,增长约2500人。据麦克斯研究院《中国本科生就业报告2020》显

示,2014届本科毕业生半年内自主创业占比2%,毕业5年内则上升至4.8%。伴随毕业时间的延长,其自主创业比例持续上升。

从用人需求看,由中国人民大学劳动人事学院发布的《中国灵活用工发展报告(2021)》显示,2020年中国企业采用灵活用工比例约55.7%,比2019年增加约11个百分点,近30%的企业打算稳定或扩大灵活用工规模。“互联网经济开辟的新蓝海正为有意投身灵活岗位的年轻人创造更多与之匹配的岗位平台”,中国社会科学院社会学研究所研究员朱迪说。

寻原因:融入数字时代,追求自我价值

暮色已沉,两三碟菜上桌。父女二人相对而坐,吃饭间聊着一天的家常琐事。这种再普通不过的农家生活,被95后王晓楠剪辑成了“家人对坐,灯火可亲”的画面。几年前,为了照顾身患肾病的父亲,毕业不久的王晓楠辞职回到河南滑县大寨乡,成了一名短视频制作者。乡土生活给了她创作的灵感,使她找到了自己的职业方向。

朱迪曾对青年择业展开调研,她发现,有很多像王晓楠一样的青年渴望在工作、生活与家庭间寻找平衡,灵活就业岗位为满足这种需求创造了可能。此外,年轻人向往自由、希望掌控人生的观念也成为灵活就业受青睐的内驱力。很多情况下,灵活就业并非无奈之举,而是实现自我价值或为创业积累经验的主动选择。

中国人民大学国家发展与战略研究院研究员马亮等专家认为,数字技术的革新带动了共享经济、线上经济的发展,云客服、短视频、在线教育等内容平台为灵活就业创造条件,在时间、空间、形式上拓展了大学生择业的外延,丰富了供给端的就业岗位。

对外经贸大学教授李长安分析认为,在我国经济发展向高质量迈进的过程中,势必会有发展方式、经济结构方面的转变。一方面,以传统固定工为主要特征的就业市场发生变化;另一方面,高素质、高技能劳动者的社会需求增多,其他劳动者的就业份额随之减少。因此,在今年高校毕业生达到909万人的情况下,面对激烈的就业竞争,向着高技能自我提升是一种方式,灵活就业也不失为另一种可行的通道。

在这条通道上,无论是身处上海的刘宁儿,还是位于厦门、南昌的安秋金和吴梦炜,或是安居大寨乡的王晓楠,“一张大网”为身处异地的他们拓展了就业形式,并带来可观收入。张成刚分析称:“在国家推行‘就业优先’的宏观背景下,灵活就业有利于人力、信息资源在区域间合理流动与配置,便于三、四线城市吸引劳动力就业,为‘小镇青年’发展开拓空间。一些返乡创业的青年为乡村振兴积蓄力量,一定程度上缩小了城乡发展的差距。还有部分青年通过灵活就业‘试水’,之后成立工作室并注册公司自主创业,这些都为创新创业培育了新动能。”

探方向:保障+引导,激活一池春水

“成立公司、有可观的收入、买套公寓房……”毕业于北京联合大学计算机专业的薛海鹏,在顺利完成一个大型企业网页设计项目后,感觉离人生目标更近了一步。虽然有听力障碍,但这并未妨碍他规划人生:凭借专业所学和两年的互联网从业经验,从知识技能服务网站“打零工”接单开始,逐渐增加收入、积累口碑,再成立商铺、筹建公司。

采访中,不少青年表示灵活就业并非“脑子一热”,而是从大学期间就有所准备或者已开始创业。张成刚提示,择业者如果没有清晰的职业发展路径

和市场意识,很容易迷失自我。这就要求学校就业指导中心引导学生及时做好职业规划,树立正确择业观。学校还应在专业设置、培养方案上统筹安排,适应灵活就业发展的趋势与需求。

记者注意到,大部分灵活就业者每月收入不稳定,一般按照接单或项目来分配薪酬,很容易因为薪酬体系设计不标准而产生同工不同酬及工资纠纷等问题。李长安提醒,大学生要对劳务合同及相关法律有所了解,增强法律意识、保障自身权益,劳动仲裁部门需对这些新问题足够重视。

社会保障是受访者普遍关注的问题。朱迪的调研显示,在近1万位从事直播、外卖配送等职业的青年中,有25%的受访者表示没有任何社会或商业保障。不难发现,从业者与用工平台劳动关系边界模糊、城乡户籍限制、“跨平台、多雇主”等情况成为社保不健全的影响因素。

对此,受访专家呼吁构建一种适应灵活就业模式的新型社保体系,由政府筹建并提供财政补贴,劳动者及与之有劳务关系的企业分别缴纳一定资金。马亮还建议,推动相关政府部门之间数据共享,加强政府同企业用工社保数据对接,用平台型社会保障

解决平台经济遇到的难题。

实际上,相关政策的“春风”早已吹起:《国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见》及多个中央部委联合发布《关于支持新业态新模式健康发展激活消费市场带动扩大就业的意见》,为灵活就业营造了良好的政策环境。近日的国务院政策例行吹风会上,相关负责人从降门槛、强扶持、优服务、促孵化四个方面强调“支持多渠道灵活就业”,为从业者吃下一颗“定心丸”。

在顶层设计引导下,地方探索愈见明朗。马亮告诉记者:纵向看,不少二三线城市成为灵活就业者的流入地,为人才认定、落户开通了绿色通道,并在优化营商环境、推动政策落地方面下功夫;横向看,规范竞争机制、完善行业监管,严格治理“劣币驱逐良币”的现象,为灵活就业提供了充分保障。

“新事物、新模式势必有其发展规律,相关部门与社会舆论应该以包容的心态‘晓之以理、导之以行’,让择业者可以另辟蹊径、向阳生长,最终实现社会发展红利的共创与共享。”李长安说。

(来源:光明日报)

(上接第43页)

职场新人5招远离“政治”

1、不要在公司范围内谈论私生活,无论是办公室、洗手间还是走廊。

2、不要在同事面前表现出和上司超越一般上下级的关系,尤其不要炫耀和上司及其家长的私交。

3、即使私下里,也不要随便对同事谈论自己的

过去和隐秘思想,除非你离开了这家公司。

4、如果和同事已经成了好朋友,不要常在大家面前和他(她)亲密接触,尤其涉及工作问题时要公正,见解独立,不拉帮结派。

5、对那些特别喜欢打听别人隐私的同事要“有礼有节”,不想说的坚决说不。

(来源:中华英才网)