

河南人才

目 录

2023 年第 4 期
(总第 70 期)

人才论坛

- 1●河南省推进双创载体建设的问题和对策建议
- 6●新形势下鹤壁市流动人员档案管理现状及对策分析
- 8●新经济常态下人才资源开发的问题及对策
- 11●聚力招才引智 打造最优人才服务环境

调研报告

- 13●我省打造全国重要人才中心和创新高地的研究报告

简讯

- 18●第六届中国·河南招才引智创新发展大会第三届中国
·河南开放创新暨跨国技术转移大会开幕
- 19●省人力资源和社会保障厅实施人力资源服务业高质量发展行动计划
- 20●流动党委上海党支部开展“学思想、坚定信念 强党性、奋发有为”主题党日活动
- 22●2023 年职引未来——大中城市联合招聘活动平顶山市收获满满
- 23●漯河直播带岗招聘 服务退役军人和军属
- 24●传承创新 优化服务 信阳市全力做好高校毕业生档案管理工作

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：0371-65957348

传真：0371-65957348

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：朱琳

印刷日期：2023 年 12 月

编委会

主任

李海龙

关磊落

副主任

冯以干 邵小英

郭佩德 王红蕾

马云福 刘争

梁小选 张鹏

杨宏伟

主编

冯以干

副主编

张鹏

执行编辑

段永锋 窦锴

声明:所有署名文章
仅代表个人观点,来
稿文责自负。

25●加强政校合作 促进人才引育 济源赴哈工大、哈工程开展
人才对接

外地信息

26●广东:推动构建“15 分钟就业服务圈”

26●河北石家庄出台 15 条举措招才引智

27●江苏 14 部门共促重点群体创业

28●上海:出台加强新时代高技能人才队伍建设实施意见

29●天津推出十项措施 加快引进优秀人才创新创业

30●重庆:全面启动青年创业资源对接服务季

创业聚焦

31●@ 自主创业的你:奋斗路上带好这份助力大礼包!

32●大学毕业生返乡创业,要做好哪些准备?

求职面试

35●求职面试啥最重要

36●求职真题集、避雷、练心眼子……职场经验帖带给我们什么

职场人生

39●从“上岸”到“入门” 职场新人如何顺利度过试用期

41●职场社交让内向人备受困扰,有必要改变吗?

热点解读

43●如何让职校生“就业升学两不误”

河南省推进双创载体建设的问题和对策建议

中共河南省委咨询组研究员 刘京州

河南农业大学 高霞

郑州航空工业管理学院 孙兆刚

河南豫能控股股份有限公司 刘若琪

河南省社会科学院 韩晓明

为进一步落实党中央、国务院加大对创新创业支持的部署,鼓励发展创业投资,用市场力量汇聚更多要素,提升创新创业效能,促进扩大就业和科技成果转化、产业升级,释放人民群众中蕴藏的无穷创造力,加快培育新动能、不断提升河南省经济的创新力和竞争力。我们课题组对全省双创载体建设情况进行了调研,现总结如下:

一、全省双创载体建设蓬勃发展

(一)领导重视,双创载体建设呈现新局面

2021年6月,河南省委书记楼阳生主持召开省委常委会,提出要把创新摆在发展全局的核心位置,构建一流创新生态,努力打造国家创新高地。7月,深入高校和科研单位调研,强调要下非常之功、用恒久之力,全力建设国家创新高地;河南省委常委会决定成立省科技创新委员会及其办公室。2021年,在首批省产业研究院、中试基地揭牌仪式上强调,建好科技创新链条“关键环”,打通成果转化“最后一公里”。2022年6月,在省科学院调研时强调,持续深化体制机制创新,打造一流平台,提供一流服务,营

造一流生态,努力建设创新资源集聚、创新人才汇聚、创新动能厚植的高地高峰。2023年3月,主持科技创新委员会第十次会议,研究重大科技基础设施布局与农业领域科技创新平台建设等。省政府对双创载体建设高度重视,出台了一系列政策大力支持重点园区、重点企业、高校、科研机构建设众创空间和科技企业孵化器,高新区、科技园区建设科技企业加速器,形成了“众创空间-孵化器-加速器”全链条孵化体系,孵化载体围绕产业链形成了集群式孵化的格局,创新创业“集聚圈”逐步形成。

(二)简政放权,推动双创载体服务新升级

首先,政策引导。为推进科技企业孵化等双创载体建设,我省出台一系列政策文件及配套细则和管理办法,构建了覆盖创新创业主要群体和各个阶段的政策支持体系。截至2022年底,全省拥有科技企业孵化器203家,其中国家级科技企业孵化器50家,省级科技企业孵化器153家;国家众创空间53家,省级众创空间316家。国家大学科技园4家,省级大学科技园5家。建设新型研发机构43家,其中省重大新型研发机构10家。鹤壁市税务局发挥税收职能,依托智慧税

务,创新服务手段,用“三力”助“双创”,取得良好效果。一是服务“双创”氛围营造,在政策落实上“助力”;二是服务“双创”发展壮大,在营商环境上“发力”;三是服务“双创”升级增效,在提供服务上“倾力”。2022年全市“双创”高新技术企业增长34.44%。其次,融通发展。通过夯实融通载体、完善融通环境,发挥大企业引领支撑作用,提高中小企业专业化水平,形成大企业带动中小企业发展,中小企业为大企业注入活力的融通发展新格局。德宇新创专业化众创空间和传感器国家专业化众创空间通过培育细分领域专精特新“小巨人”和制造业单项冠军企业,形成了大中小企业融通,创新链、产业链、供求链深度融合的创新创业孵化平台。第三,基金支撑。河南省建立风险投资天使基金、成果转化“母”基金,积极推进“科技贷”,加强创新链、产业链、价值链三链融合。如中原豫资正在和郑州大学产业技术研究院、郑州信大先进技术研究院组建基金管理公司,联合设立双创基金。郑洛新国家自主创新示范区成果转化引导基金已出资9900万元,设立了3支总规模4个亿的郑州、新乡、南阳子基金。

(三)集聚示范,双创载体建设形成新体系

全省大力培育科技型中小企业和各类创新载体,加速形成创业要素集聚化、孵化主体多元化、创业服务专业化、创业活动持续化、运营模式市场化、创业资源开放化的发展格局,已经形成布局合理、定位清晰、管理科学、开放共享、多元投入、动态调整,具有区域特色和优势的双创平台体系。全省已成功举办了九届创新创业大赛,并连续3年举办全国创新创业大赛先进制造业总决赛,秉承“政府引导、公益支持、市场机制”的模式,积极打造创新创业的众扶平台,扶持科技型中小微企业创新发展,累计促成近20亿元的创业投资,促进大众创业、万众创新上水平。通过整合人才、孵化、资本等各类创新创业要

素,建设人才引进、技术合作和资本对接平台,培育科技型中小企业和创新企业家,营造良好双创生态。

(四)形式多样,双创载体建设取得新成效

各类孵化载体面向河南省44所高校推出系列创新创业新政,在“互联网+”数字经济、智能经济、绿色经济、创意经济、流量经济、共享经济等领域,形成了各具特色的新兴产业板块。吸纳应届大学毕业生就业24291人,创业团队数量19091个,大学生创业企业5710家。河南留学人员创业园创业孵化基地为企业提供创新创业服务通道、组建投融资平台、设立人才引进培训机制、成立园区公共实验室、组建创业导师团队,积极辅导扶助初创期科技企业发展。河南省国家大学科技园,入园企业402家,在孵企业265家,累计毕业企业82家,培育高新技术企业48家,新三板挂牌企业11家,形成了“创业苗圃+孵化器+加速器”于一体的科技创业孵化链条。

二、推进双创载体建设进程中存在的主要问题

(一)从创新政策看,落实和监督有待加强

目前,省委、省政府和省委组织部、省科技厅、省教育厅、省人社厅、省工信委等有关部门都出台了创新创业的扶持措施,但措施之间存在一定的重复甚至冲突,缺乏有机衔接,协调机制不够完善,还没有形成高效统一、协调和谐的“大合唱”,容易造成创新创业载体发展趋同,导致资源浪费和同质竞争。在调研过程中,部分载体不了解河南省的相关扶持政策,或者即使了解相关政策却写出来的申请书不符合要求,甚至是有的载体提供了虚假材料。

(二)从创新扶持看,资金管理水平有待提升

现有的资金管理体制下,科技、人社、教育、工信、农业等部门都有扶持,出现“马太效应”。财政类

资金管理非常严格,使用方向和额度受到多方约束,影响了政策效应的发挥。初创企业融资服务门槛较高,贷款程序比较复杂,缺乏普惠性金融扶持,新创企业在没有度过艰难的成长期因资金链断裂而胎死腹中。对失败的宽容度不够,创新创业过程中因不可预知风险造成的失误、失败,从扶持方面缺乏宽容和责任免除,缺乏失败教训的总结,未能纳入持续创新创业支持范围。

(三)从创新服务看,放管服改革有待深化

全省孵化载体服务态度和服务方式还比较简单,服务水平提升空间很大。侧重引进人才,轻视培养人才;调研检查多、出谋献策少;培训初级人才的多,培训高技能复合型人才少;短期培训的多,长期培训的少;培训内容趋同的多,有特色且针对性强的少;培训以完成考核目标任务的多,注重实际效果的少;人才培育中一般老师多,创业的专家型导师少;创新创业平台注重事后控制的多,事中控制的少等等。

(四)从创新内容看,知识产权激励有待加大

借助“互联网+”的创新创业活动受到快速变化的市场需求引导,主要集中于互联网等相关技术的延伸、完善与改良等方面,创新创业活动缺乏实质内容、文化底蕴以及核心技术的支撑,创新创业内容及与之相关的核心技术储备有待进一步加大。创新创业大赛过度注重形式,部分创客和团队频繁参加各类大赛,或者通过大赛等活动窃取创意,对复制者缺乏惩戒,知识产权意识薄弱等。挖掘创新创业资源的导向不明晰,缺乏针对所在区域特有的生态、特产、文化等资源的重视,商业模式雷同、单一并且互相复制,创新创业主体之间存在过度竞争浪费资源的情况,尤其是线下渠道出现恶性竞争的情况。

(五)从创新主体看,高端人才引领有待提速

全省知名高校和高端人才存量与武汉、西安、合

肥、长沙、济南等临近城市相比有较大差距,高层次创新型科技人才不足,创新创业人才结构和布局不尽合理,科技人才创新创业能力不强,科技人才创新创业的配套政策措施有待进一步完善。现有社会保障体系的“二元结构”,导致体制内科技人才的依赖和留恋,不愿冒失去现有“铁饭碗”的风险。当前的一些创新创业者采取短平快的方式挖第一桶金,缺乏长远规划的战略意识、优势互补的合作意识、“双创”团队互利的共赢意识。

(六)从创新动力看,战略规划思想有待升级

受宏观经济持续疲软的影响,实体企业发展缓慢且利润不高,导致一些新创企业存在“小富即安、小富即乐”意识,不愿加大资金投入。部分创新创业者对市场调研不够,且缺乏专家型创新创业导师,对所选创业项目的生产要求及产品市场等情况了解不全面,导致创业最终无法实现自己所期盼的经济效益和社会效益。基层创业者年龄偏大,主要靠商业经验,主动适应社会经济发展新形势的意识不强。部分载体利用创新创业优惠政策占用资源,作为非商业用途,阻碍了创新创业活动的开展。

(七)从创新潜力看,人才储备和成果转化有待扩容

从全省创新人才的储备与及创新成果转化的空间看,高校作为单一的培养主体,重理论轻实践,重知识轻能力,忽视人格的塑造,创新创业教育与专业教育分离,缺乏对综合知识模块的掌握,拘泥于书本,内容陈旧,方法单一,高校教师与科研人员的研究成果未能有效进行转化,缺乏行业和企业积极参与,校企合作、产教融合之路还比较漫长。从全省158家众创空间来看,整体较为浮躁,创新探索意识不足,欠缺创新创业素质的养成,对产业结构转型和经济发展的推动作用有待提高。

三、加快推进双创载体建设的路径和对策建议

结合当前实际,着眼“十四五”发展,我省应进一步树立“创新、协调、绿色、开放、共享”发展理念,紧扣“大众创业、万众创新”这一时代主题,充分利用大数据、云计算和人工智能等先进技术,打造和完善五大平台。

(一)打造创新人才管理平台

第一,人才汇聚平台。依托各类型人才资源库,联合政府和民间智库,面向大、中、小、微企业建设人才信息一体化平台,实施全省人才配置合理化,盘活现有人才资源,推动人才工作的科学化,既为河南省急需、紧缺、新兴、重点行业提供人才支持,也为广大中小微企业提供基础人才服务。破除体制机制障碍,加快构建具有全球竞争力的人才制度体系,向用人主体放权,为人才松绑,让人才创新创造创业活力充分迸发,使科技、产业、金融、管理、策划、法律等各类人才才能各得其所、尽展其长,聚天下英才而用之。

第二,人才共享平台。建立省、市、县、乡各级党委政府、企事业单位等人才共享平台,打破人才的企业所有制、地区所有制、国家所有制,采用委托共享、借用共享、跨行业共享、购买共享、项目式共享、候鸟式共享等方式,由地方所存、“企业储备”向“社会共用”转变,允许企业“只用不养,择优而用”的人才使用模式,让各类人才由“独有”向“共有”转变。

第三,人才引进平台。智汇郑州 1125 人才支持计划为人才引进搭建了平台,但在人才引进过程仍然存在障碍,如对高端人才户口和社保限制。河南省需要拓展人才计划的范畴,因为全球 700 多位诺贝尔奖获得者、全国 29 位国家最高科学技术奖获得者、796 位中国科学院院士、780 位中国工程院院士、900 位千人计划专家、3487 位长江学者是全国争抢

的对象,数量有限,且不一定与河南省主导产业衔接,引进人才应当覆盖各类研发人员、技能人才、专家、学者、投资者等,构建人才梯队。

第四,人才培养平台。据统计,2010 年以来,我省流出科技人才 8297 人,而流入的只有 6333 人,且流出人员大都是些年富力强的优秀人才。加快推进高校和科研院所的人才培养模式改革,树立典型,推广经验,尽快落实产教融合方案,以实用性人才和创新型人才作为重要指标加强绩效考核。全省要进一步强化和尽快落实培养、吸引、使用、激励人才的有关措施,充分发挥现有人才的作用,完善不同行业对新兴和前沿知识培训的机制,鼓励通过创新创业增加他们的收入。

(二)打造和完善创业信息连通平台

第一,科技成果供需平台。整合政府部门、企业、科研院所、高校和其他相关机构的信息资源,加快河南省科技成果公共信息服务平台的建设,以国家技术转移郑州中心等科技服务机构为依托,以需求为导向,建设以“互联网+”科技成果信息、交易、转让、融资、孵化等为一体的综合服务平台,建立完善覆盖全省地方与地方、企业与企业、线上与线下相结合的科技成果信息流通网络。

第二,资金融通平台。借助于国家已经批准郑州、洛阳、新乡、平顶山作为双创升级示范区的契机,充分发挥专业资本集聚、科技资源支撑、高端人才引领、大小企业融通的带动作用,汇聚政府扶持、科技贷款、科技担保、科技保险、科技租赁、股权投资、多层次资本市场、众筹、大数据金融等方式于同一平台,吸引社会资本、金融业机构参与创新创业,形成科技创新和金融创新良性互动、科技资源和金融资源高效对接、支撑我省创新创业持续发展的有效机制。

第三,双创大赛平台。协调组织科技、教育、人社、工信、农业等相关部门,汇聚各级各类创新创业大赛,

实现面向社会公众的检索查询、在线统计分析服务、展示、咨询、融资、转让、并购为一体的大赛平台。既可以防止剽窃或抄袭他人创意，还可以降低马太效应，有效禁止同一个项目在多个赛场参赛和浪费资源。

（三）打造和完善基础设施共享平台

第一，全省孵化载体平台。依托省科技企业孵化器联盟，组建包括创业苗圃、众创空间、星创天地、创新工场、虚拟孵化器、微型孵化器、科技企业孵化器、加速器、大学科技园等梯级创新创业载体。支持孵化载体之间的合作与帮扶，鼓励孵化开放和外包，加强行业自律，提升孵化服务水平。

第二，实验和检测仪器设备共享平台。推动高校、科研院所、企业等实验室全天候开放，通过合理的收费标准来共享实验、检测、大型仪器设备。围绕河南省战略性新兴产业、高成长性产业和传统优势产业等领域，面向产业发展需求开展中试熟化与产业化开发，建设一批产学研用紧密结合的重大科技成果中试熟化平台。

第三，新兴产业专业化平台。围绕我省新一代信息技术、高端装备制造、新材料、生物医药、新能源汽车、节能环保等战略性新兴产业技术需求，推动产业共性技术平台建设。加强各级企业技术中心、工程研究中心、工程技术研究中心、工程实验室等技术创新平台建设。推进中科院过程所郑州分所、中科院电工所、郑州大学等国内外知名高校院所之间的产学研合作，探索构建一批重大产学研合作新型研发机构。

（四）打造和完善专业化双创服务平台

第一，健全双创服务机构。遴选基础条件好、资信度高、辐射范围广、业务能力强、具有示范带头效应的创新创业服务机构，提供信息发布、融资、并购、挂牌、拍卖、咨询辅导等专业化服务；载体自主选择服务项目，政府提供财政补贴，加强监督，通过分级分类评定

考核进行增选和淘汰，引导机构不断完善服务功能。

第二，优化双创服务机制。打破科研院所、高校、企业、创客等各类创新主体之间的单位、部门、地域界限，鼓励科技人员离岗创业，推动人才、资本、信息、技术等创新要素自由流动和优化配置；政府部门负责宏观管理和决策，拓展公共服务功能，推动服务外包等专业化工作，让专业的人做专业的事。

第三，寻访双创高级人才。政府确定人才引进方向，按照项目方式或者财政补贴方式，依靠专业化公司运作，快速锁定目标人选、精准挖掘、高效推进，发现、追踪、评价、甄选、引进高级创新创业人才。

（五）打造和完善双创政策宣传平台

第一，完善政策宣传责权利同构。运用现代化的传播手段，扭转政策宣传缺位、利益分配不均衡、权责关系不对等的现象；为创新创业者提供一个相互交流讨论、碰撞思维火花的平台，为创新创业主体和政策制定执行者搭建无障碍沟通的平台，架起政策与服务主体的桥梁；以不同方式、从不同侧面主动、全面、及时、有效地开展双创政策宣传。

第二，创新政策宣传渠道。汇集和整理全省创新创业相关政策，采用“线上+线下”相结合的方式，建立“小核心、大网络”的政策宣传平台，将“人找政策”转变为“政策找人”，以专题、讲座、点题、交流、研讨等模式，提升企业对创新创业相关政策的知晓度，让企业少跑腿，足不出户即可“听明白”“懂申请”，帮助企业解决困难问题。

第三，优化政策宣传环境。加强创新创业政策制定、执行的各环节、全流程监督，打造“宣讲政策—了解政策—用好政策—跟踪反馈政策—参与研究制定新政策”增值服务链，实现“送政策”与“送服务”的有机结合，启动公关思维，引导正确的社会舆论，达到宣传沟通、答疑解惑、凝聚力量、培养人才、推动双创蓬勃开展的目的。

新形势下鹤壁市流动人员档案管理现状及对策分析

鹤壁市人才交流中心 刘 琦

近年来,鹤壁市深入实施“人才强市”战略,人才引进的规模和范围不断扩大,各类人才流动频繁,流动人员人事档案管理的地位和作用不断凸显。中心在流动人员档案管理中不断探索、总结经验,但是也发现了工作中存在的一些问题,需要采取有力措施加以解决。

一、新形势下鹤壁市流动人员档案管理现状

(一)存档压力不断增加

随着人才流动的日益频繁和高校毕业生数量的不断增加,流动人员档案数量也在不断攀升,目前鹤壁市县两级人才交流中心存档数量约8万份。另外转入档案多,转出档案少,经测算,我市人才交流中心流动人员档案每年以15%的净增长率不断增长。

1.市县两级档案库房空间有限。市人才交流中心档案室的档案柜空余不足,预计未来2-3年内档案柜将趋于饱和。浚县、淇县人才交流中心档案室基础设施建设不足,流动人员档案管理已经属于超饱和状态,市县两级人才中心都面临着较大的存档压力。

2.师范类档案叠加管理压力。今年,由于报到证

取消等相关政策,鹤壁市教育局不再接收师范类学生档案。师范类学生档案转递的压力转移到市县两级人才中心,同时因为鹤壁市淇滨区、山城区和鹤山区没有安排专门人员管理流动人员档案,户口为三区的高校毕业生档案一般都转至市级人才交流中心进行管理,因此给档案管理进一步增加了压力。

(二)档案接收办理存在挑战

1.《档案转递通知单》方面。报到证取消后,《档案转递通知单》作用日渐凸显,转递通知单在确定接收单位、转档单位、身份信息、就业信息等方面的内容提供了关键信息,是重要的转递凭证。但是一些高校对该项材料不重视,档案转递时缺少转递单,或者转递单内容空白只加盖公章,在档案接收上造成不便。

2.目录清单方面。一些高校和单位转来的档案,未提供档案目录清单,给档案材料的核对工作造成一定困扰。办事群众需要查询或使用档案内相关材料时,也会因为材料多与少的问题打“嘴官司”,给日常工作造成影响。

3.材料补充完善方面。一些流动人员个人人事档案补充更新不及时,内容不够完备,特别是有工作经历的流动人员,在劳动合同和解除劳动合同等材

料上存在缺失或断档的情况,缺乏系统性、连续性、完整性、不利于体现流动人员个人整体学习工作情况。

4.自考成教档案管理方面。目前随着经济社会的发展,很多高校毕业生逐渐重视学历提升,会通过自学考试、成人教育、远程网络教育等方式进一步提升学历层次。但是毕业之后的档案管理工作往往不够重视,有的学校不密封该类档案,有的档案材料表单甚至是空白,给此类群体的档案管理工作带来难度。目前仍缺乏对此类档案管理的统一的文件要求。

(三)档案转递接收缺乏统一性

1.在高校毕业生档案接收工作方面。近几年来,经常遇到高校为了省机要费或快递费用,还有的单位图省事,把档案直接交给高校毕业生和流动人员个人,存在丢失、个人私自拆封档案的情况,存在严重的风险隐患,对以后档案接收造成一定影响。

2.在流动人员档案转递接收工作方面。一是在档案管理权限上尺度不一,一些单位是否具有档案保管权限,各地市标准不一样,常以设有机要通道、设立有党委、国有单位控股等不同条件进行确认。由于缺乏“一把尺子量到底”,经常会有“出了这个地市,其他地方就不认可的情况”,工作上缺乏统一有效的执行标准。

(四)档案借出业务存在一定的安全风险和漏洞

中心在提供政务服务业务事项上,有“档案借出”这一业务事项,针对路途较远政审不便的单位或疫情等特殊时期的档案审查工作发挥了一定作用,为相关单位和个人提供了档案查阅的便利。但是,也存在一些单位长时间借而不还的情况,解决方式往往是通过电话或邮件沟通,针对这种现象还缺乏行之有效的约束手段。

二、存在问题原因

(一)思想认识不到位

整个社会对流动人员人事档案的性质、地位和作用认识模糊,同时部分高校毕业生和流动人员对档案重视程度不够,不了解相关的档案管理规定,不清楚流动人员档案涵盖的范围和管理机构等。另外,一些部门和单位没有切实履行相关管理责任和义务,对档案管理工作认识不够到位。

(二)投入经费不足

近年来,尽管我市在档案管理工作中投入了一定的人力、物力,但是对于档案管理数字化、信息化、智能化建设等重大项目而言,仍因为缺少项目经费未能开展。档案管理经费基本上没有纳入财政预算项目,没有经常性的、长期的稳定的资金投入渠道,因此在档案管理工作中仍不能大刀阔斧开展相关工作,在硬件设施配备、软件提升上还需要做大量工作。

(三)标准化、规范化水平有待提升

虽然近年来出台了各类文件进一步规范流动人员档案管理工作,市县两级也制定了相关管理制度,但是面对出现的新情况、新问题还缺乏统一规范的文件依据,标准化、规范化水平还有待进一步提升。

三、新形势下流动人员档案管理对策

(一)更新管理理念,完善管理制度

要充分认识到流动人员人事档案管理工作的重要性,转变工作观念,加强流动人员人事档案管理工作的社会宣传,特别是要加强流动人员人事档案作用 and 价值的宣传,扩大流动人员人事档案管理工作的

(下转第 34 页)

新经济常态下人才资源开发的问题及对策

河南省周口市城乡一体化示范区发展改革局 张 蕾

“新经济常态”最大的特征就是要从“旧经济常态”中挣脱出来,用崭新的思想和行动来应对目前我国经济形势的快速发展,从而达到一个新的发展常态。在新的经济环境下,要把人才发展作为一项重要工作,同时要保证在新常态下,人力资源投资与新的社会发展保持一致,以保证新经济常态下社会的快速发展。在新的经济形势下,要把人才工作做得更好,首先要做的是把人才资源开发工作定位清楚,并在这一点上做好相应的规划,找到经济发展和人才发展的双向同行。人才资源开发必须与市场经济和人才发展规律相适应,不能违背人才发展的规律,人才成长需要长期发展。在新的经济形势下,人才资源开发不管是在数量上、质量上都有很大的提升,所以我们要做好对海外人才的安排,以促进他们的归国,扩大国内的人才队伍,同时也要提升国内的人才素质。在新经济常态下,必须采取一种新的人才资源开发模式来培养新的高层次人才。

一、新经济常态下人才资源开发的意义

人才资源作为重要因素和决定性力量,在整个地区发展中起到了很大的作用,特别是优质人才资源对于当地经济的发展具有不可估量的影响。人才是具有重大意义的智慧资源,在地区发展中起着举

足轻重的作用,持续地提高地区人才资源的质量和结构,才能满足地区的发展需求,成为推动地区经济发展的强大动力。如何有效地开发和使用人才资源,是影响地区经济快速、高质量发展的重要条件。

(一)发挥人才资源在推动地区经济发展中的重要地位

在一个地区发展的进程中,各类要素的投入必然会推动其经济、社会各个方面的发展,而人才资源的发展必然会使其他要素的使用效率得到提升。人才资源的增加有利于地区经济的发展:一是依托于人才资源的智力资源不断涌入,必然会提高各种公司的经营水平,提高技术创新能力,提高资源利用效率。二是通过市场化的方式来分配人才资源,可以降低人才资源的分配,从而为地区的发展创造条件。三是区域间人才交流促进了区域内新增长,通过技术、知识和经验的不断涌入,促进了我国民营企业和高新企业的发展。

(二)发挥人才资源在推动经济发展质量中的关键作用

人才资源在区域发展过程中呈现增长态势,为地区经济从数量向质量发展转变创造了有利的环境。高质量人才资源投入可以有效促进企业的经济效益,专业知识和专业技术人员的大量拥入,在一定

程度上促进了地区的专业分工和行业的规模发展。企业的规模越大,越容易减少生产中的成本,提高公司的盈利水平,促进地区经济的发展。拥有更多高技能和管理水平的人才资源,有利于更好地分配和使用其他要素,尤其是降低人力资源的消耗。

(三)发挥人才资源在推动产业方面的促进作用

人才资源的行业间转移导致了各行业之间的分配比例发生了变化,并加速了产业的结构优化,这一变化体现在以下几方面:一是人才资源的市场化配置机制调节了人才资源产业间流向,为产业结构调整创造了条件。二是对我国第二产业尤其是国企的“减员”和“剥离”等社会职能的改造是促进我国经济转型的一个主要因素。三是从地区和机构内部向外流动的大量人才资源流向了第三产业结构中比重很高的非国有经济,为我国工业结构的优化提供了新的推动力。

二、我国人才资源开发与管理存在的主要问题

(一)人才资源管理思维方式落后

一是我国目前对人才的价值认知尚处在初级阶段,未充分认识到人才资源在社会和经济发展中的重要地位,而“人才资源是第一资源”这一观念尚未得到全面的普遍认同。二是在人才培养、引进、使用和管理方面,还存在一些固有的思维方式,不能适应市场经济发展的要求,特别是对深化干部人事制度的理解不够深刻,有些人甚至还有一些错误的认识,不能自觉、积极投身于变革,无法接纳新的东西,对于一些新的举措和方法,常常采取“求全责备”的做法,即人才单位所有、部门所有、地区所有的传统思想,仍然没有完全改变。三是人才自身的思想意识需要不断转变,新的个体价值观、职业选择意识还没有

彻底定型,求稳定、怕改革等问题依然普遍。以上种种因素构成了一道不可逾越的心理、意识形态的壁垒,极大地制约了我国人才资源的发展。

(二)人才资源供需关系紧张

随着国家经济的快速发展,人才的数量和质量得到了明显提升,人才资源的发展和人才资源质量的提升,使人才资源市场得到了极大的改善。但是,从总体来说,人才与需求之间的矛盾不仅没有得到缓解,而且还在继续发展中。其原因包括:一是我国是一个拥有丰富劳动力的国家,但是却没有成为一个拥有丰富人才的国家。我国目前的人才密集程度还不足以满足我国的经济发展需求,与我国的经济发展水平存在较大的差距。二是我国的高层次人才队伍配置不合理。普通型高水平高学历人员较多,但是复合型、创新型、外向型的高素质高学历人员比例偏低。人才专业构成不均衡,长线专业和基础性专业人才数量偏多,而中长线专业和新型专业人才数量偏少,人才行业分布和地域分布不均衡,机关事业单位人才集中,而人才资源匮乏,人才缺乏吸引力。大部分的人口集中在大中城市,其次是小城镇,而乡村人口则相对较少,这对农业、乡村的发展不利。

(三)人才资源管理制度不健全

经过了多次的体制变革,目前的人才资源利用和管理制度还没有从根本上理顺,出现了条块分割的矛盾,管理主体身份不清楚,管理职责划分不清晰,管理机构设置重叠。部分机关事业单位人事工作依然停留在计划经济时期,人事工作依然带有很强的计划性,整体的行政管理制度还远远不能满足市场经济发展的要求。发挥人才资源的作用,激发其创造力,发掘其潜力,使人才发挥最大的作用,其关键是要构建科学合理、灵活自主的人才资源开发和管

理机制。近年来,随着我国人才管理体制的不断完善,逐步突破了以往僵化、封闭的管理体制,形成了符合市场经济发展需要的新的管理体制。但是,尽管在管理体制上进行了一些大胆的改革,如引进了人事代理、引进了聘用制度、采用轮岗交流等,但是总体上,这些都还不够成熟,需要不断地加以改进。尤其是推进的力量不够,还没有真正形成一个整体,也没有建立起完备、灵活、自主的人才配置和管理体系。整体来说,人才资源的管理还不够全面,过于集中,不能有效地调动和发挥优秀人才的创造性。

(四)人才资源市场不够成熟

人才资源市场是我国人才资源市场化进程中不可或缺的一个要素市场,随着我国人才资源体制的不断完善,在人才资源市场中发挥着日益突出的作用。我国目前在高层次人才市场的管理成效已经初见端倪,但我们也必须认识到,我国的人才市场与市场经济发展的需求仍存在巨大的距离。我国目前的经济和社会发展中的问题是在人才资源的分配方面出现了一些问题,当前我国的市场经济体制还没有形成合理的市场供求关系,不能正确地体现出其真正的价值导向。人才市场的发展尚不健全,基础性人才市场、专业性人才市场、行业人才市场、农村人才市场和其他各类人才中介市场尚未形成严格的市场体制。各种不同的市场,缺乏横向的连接,缺乏有效的沟通,甚至出现了恶性竞争,人才市场还处在一个比较粗糙、市场不够规范的状态,人才市场有序发展仍是一个艰巨的工作。

三、新经济常态下人才资源开发的对策

(一)转变思想,培养创新的人才观念

思想是行为的导向,通常情况下,理念上的不同

会造成工作上结果的不同。我国目前的经济发展在区域范围内差异较大,最大的原因是思想上的落伍和观念上的陈旧。在这一背景下,人才资源管理工作必须不断地进行思想创新、提高思想意识,凝聚强大的力量,从而建立起与之相适应的人才资源开发理念。各国或区域间的竞争,本质上是一场以经济和技术为基础的较量,而这一场较量的结果就是一场高层次人才竞赛。一些地区的人才流失只是一种在市场竞争法则下对人才争夺的反应。制约我国发展的关键是发展中的人才资源不足,所以,要把发展的重心放到基本工作,发展人才、培养和合理分配人才上。打破以资历、求全责备、求稳用庸者的旧思想,树立以品德、能力、业绩、贡献为导向的新型用人思想。拥有较高的文化素质,为社会创造了丰富的物质资源,作出了卓越贡献的人才,应当在一定程度上得到物质奖赏和精神奖励,使整个社会都能成为人人讲创造、人人做贡献“不安于现状”风貌,推动社会不断向前发展。

(二)教育为本,提高人才资源质量

随着知识经济的发展,人才成为最主要的经济来源,许多国家和地区都从注重物质开发到注重人才利用,这就需要地方政府加强对人才的投入,实行超前的人才投资策略。由于个别地区的发展滞后,在一定意义上制约着我国的人力资源开发。因此,必须加速推进我国的教育投资制度,改变由政府主导、社会、企事业单位以及受教者个人等多种主体共同参与教育投资的多元化投资格局。发展高职院校是我国高等教育发展的必然趋势,我国高职院校在发展过程中存在较大的差距,不能满足我国的经济需求。我国工业结构调整和升级需要高技术人员,这

(下转第 46 页)

聚力招才引智 打造最优人才服务环境

漯河市人才交流中心 袁 绪

延揽八方英才,助力创新发展。今年以来,漯河市人社局深入实施“人才强市”战略,以建设全国食品创新人才高地为目标,锚定现代化食品名城、创新之城、幸福之城建设目标,联合市委人才办,不断完善落实人才政策、深入实施“百千万”人才引进计划、大力开展招才引智系列活动,截至目前,已引进硕士、副高以上高层次人才 1047 人,完成全年市定目标任务 262%。

完善政策聚人才 落实待遇不打折

人才是城市发展的第一资源。为进一步增强食品名城招才引智吸引力、竞争力,市人社局积极参与制定了《漯河市关于支持柔性引进人才的若干措施》《漯河市高层次人才支持办法》《漯河市引进高层次人才“六可选”服务保障若干措施》《漯河市支持中原食品实验室引进高层次人才暂行办法》《漯河市“三二一”高层次人才培育计划》等 5 个细化支持政策,为各类人才集聚漯河发展提供政策支撑,有力推动实施人才倍增工程。

开展人社政策“三走、四送、五进”活动,通过走出机关、走向社会、走进群众,深入企业、乡村、学校、社区、工地开展送政策、送人才、送资金、送项目,把

最新人才政策送到企业事业单位和人才工作一线,营造重视人才、优待人才的良好社会氛围。今年以来,共向 4047 人次发放各类人才政策补贴 4500 余万元。

打出招聘组合拳 当好后勤保障员

“以往公司外出招聘高层次人才,和当地单位对接预约、交通食宿这些问题非常劳力费神,效果也很难达到预期。今年以来的几场招聘,市人社局组团带队,不仅省去了我们很多麻烦,还专门制作了包括企业在内的漯河全面推介资料,通过“岗位+政策+宣传+产品”,大大提高了岗位的吸引力,成效有了很大提升,一名博士生高学历人才正与我们对接洽谈。”日前,河南银鸽实业投资股份有限公司招聘专员杨超勇欣喜说。

今年以来,针对企事业单位外出招聘单打独斗、优势不集中的情况,市人社局创新工作方法,打出“宣传+政策+服务”的组合拳。在招聘开始前,当好用人单位的宣传推广员,召开专场宣传推介会,推荐招聘优质岗位,宣传漯河人才优惠政策环境;在招聘进行时,当好用人单位的招聘护航员,印制《漯河市人才引进培养激励相关政策》、《漯河市急

需紧缺人才需求目录》等宣传材料发到企业和应聘人员手中;在外出行程中,当好用人单位的后勤保障员,全方位、一站式帮企业解决食、住、行等最细节问题。多措并举,取得了良好招聘效果,吸引了广大企事业单位积极参与到招聘活动,受到广大用人单位一致好评。

除组织大型招聘活动外,还专门针对高端特殊用人单位需求,量体裁衣、量身定制,组成小分队带领招聘专员开展小型专场招聘活动。今年4月至11月,先后带领全市重点企事业单位赴郑州和省外开展专场招聘10多次,“按图索骥”协助我市用人单位延揽一批对口人才,参会企事业单位293家,提供岗位9000余个,初步达成意向人数共计7819人。

突出食品主导产业 精准招引专业人才

为进一步擦亮漯河“首家中国食品名城”品牌,助力漯河食品产业高质量发展。市人社局在全市范围内开展了人才需求摸底调查工作,共收集到304家用人单位4142个人才需求。根据摸底情况撰写了《漯河市人才需求调研报告》。同时,按照教育部学科评估排名,对全国食品科学与工程学科排名前30的高校进行梳理,特别绘制食品专业人才引才图谱,为精准引才提供数据支撑。

按照引才图谱,将高校划分为华东、华南、华北、华中、西南、西北和东北7个地区。依托河南工业大学及江南大学食品学科优势,先后于6月和11月,在郑州及无锡承办大型专场食品领域招聘活动;每月组织中原食品实验室、双汇、南街村等我市知名食品领域企事业单位,前往1-2个地区院校开展专项引才活动,目前已组织参加长春、北京、西安、上海、南京、武汉等地举办的省外专场招聘活动;创新性开

展“人才夜市”等本地特色招聘活动;合计组织400余家人用单位,提供招聘岗位1.3万余个,接收求职简历3万余份,初步达成就业意向9000余人次。

提升人才服务质效 打造“数字化”服务平台

今年以来,市人社局还在提高人才服务质效上下功夫,通过构建“全链条”人才发展体系、搭建人才发展平台以及加强顶层设计与统筹,打造“数字化”人才服务平台,着力提升人才综合服务效能。明确“服务人才就是服务发展”的理念,形成适合不同年龄、不同层次、不同类型人才的“全链条”人才服务体系。比如,通过实施“高层次人才认定支持办法”“高层次人才创新人才‘六可选’”“职称评审绿色通道”“代理、档案、流动党委人才服务打包办”等具有漯河特色的人才服务措施,为人才提供良好、稳定的服务保障支持。探索建立“人才政策计算器”,建设政策“直通车”,变“人才找政策难”为“政策一键通、一表通”。打造人才市场及人才网智慧化服务平台,通过大数据可视化和实时动态分析,实现全天候线上人才适对接服务。

市人社局党组书记、局长曹江涛说,今后,市人社局将在市委、市政府的领导下,进一步提高人才服务精准度,找准引才方向,按照“城市发展需要什么、产业需要什么、企业需要什么、事业单位需要什么”开展精准引才行动。不断创新工作方式方法,利用现有上海北京招才引智工作站、相关高校、在漯企业外地研发机构等加大引才育才力度。打造最优服务环境,不断提高服务质量,吸引更多高层次人才来漯就业创业。

我省打造全国重要人才中心和创新高地的 研究报告

河南省社会科学院课题组 陈向英 张晓欣 韩晓明 刘骥源 王 静

党的二十大报告中首次将教育、科技、人才进行了统筹部署、一体推进,强调“教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑。必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力,深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略,开辟发展新领域新赛道,不断塑造发展新动能新优势。”河南省贯彻习近平总书记重要指示,坚定不移实施科教兴省、人才强省、创新驱动战略,努力引进、培养、壮大我省科技人才队伍,力争打造全国重要人才中心和创新高地,为加快实现现代化河南建设提供科技人才支撑和创新驱动活力。

一、打造全国重要人才中心和创新高地的基础

(一)高层次科技创新人才队伍不断扩大

自1991年陈俊武当选中科院院士,到2022年李蓬院士和张锁江院士同一天入驻河南,三十多年来,我省共引育两院院士27人,引领我省科技创新和产业发

展的顶尖人才队伍不断扩充。2007年我省启动“中原学者”计划,旨在通过对在河南省工作的科技人才的培养,造就一批具有国际、国内领先水平的高端科技人才及院士后备人才,形成我省高层次科技创新人才品牌。截至到2021年,我省共遴选、培养中原学者16批,共80人,本土人才培养成效显著。2018年开始,我省每年选拔、培养和引进30位中原科技创新领军人才、20位中原科技创业领军人才和10位中原产业创新领军人才。目前,我省共选拔中原科技创新领军人才120人,中原科技创业领军人才79人,中原产业创新领军人才29人。我省高层次科技创新人才队伍不断扩充。综合来看,我省高层次科技创新人才分布渐趋合理,在引领和支撑产业发展上发挥作用日趋明显。

(二)高层次科技创新人才年龄结构趋向合理

我省各类高层次科技创新人才年龄分布在25-95岁之间,其中两院院士年龄分布在55-95岁,中原学者年龄分布在45-70岁,中原科技创新领军人才年龄分布在40-60岁,中原科技创业人才年龄分布在25-70岁,中原产业创新人才年龄分布在40-60岁。综合来看,我省仅两院院士存在年龄老化现象,其他四类人才均呈现年轻化趋势。

(三)高层次科技创新人才发展平台数量不断增加

我省高层次科技创新人才发展平台的数量和质

量愈来愈多、愈来愈优,截止 2021 年底,全省共有省级以上企业技术中心 1315 个,其中国家级 99 个。省级以上工程研究中心(工程实验室)1082 个,其中国家级 49 个。省级以上工程技术研究中心 2882 个。重点实验室 242 个,国家级重点实验室 16 个。重大新型研发机构 16 家。高新技术企业 8387 家。科技型中小企业 15145 家。2022 年,在省委、省政府的高位推动下,国家创新高地建设开启了新征程,协同创新体系日益完善,省科学院重建重振完成架梁立柱,新建 7 家省实验室,28 个省中试基地、12 个省实验室基地先后组建运行。量质齐增的人才发展平台为我省高层次科技创新人才提供了丰富的创新创业选择和良好的科技创新发展环境。

(四)高层次科技创新人才政策组合拳陆续出台

为激发我省科技创新人才活力,构建一流创新生态环境,省委、省政府出台政策系列组合拳,从法治保障、规划引领、政策实施、配套措施等方面保障科技人才发展。先后立法了《河南省创新驱动高质量发展条例》《河南省科学院发展促进条例》,把省委、省政府战略决策以法制形式固定下来;印发了《河南省“十四五”人才发展、人力资源开发和就业促进规划》《河南省“十四五”科技创新和一流创新生态建设规划》,为构建一流创新生态、建设全国重要人才中心和创新高地绘制了路线图和施工图;出台了《关于加快构建一流创新生态建设国家创新高地的意见》《实施“创新驱动、科教兴省、人才强省”战略工作方案》等,明确了战略实施的相关政策保障和支撑措施;实施了《关于汇聚一流创新人才加快建设人才强省的若干举措》《关于对标中原起高峰实施人才引进“八大行动”打造人才集聚新高地的工作方案》为引领的“1+20”一揽子配套措施,确保了各项政策落实落地。

二、打造全国重要人才中心和创新高地面临的主要问题

当前,我省高层次创新型科技人才总量不足,与人口大省的状况不匹配,与北京、上海、广州等发达地区相比还存在明显差距,拥有重大科技成果、发明专利以及高新技术项目的高层次专业人才更为匮乏,高层次科技创新人才远不能满足我省经济发展的人才需要,具体体现在以下几个方面。

(一)高层次科技创新人才结构布局仍需完善

目前我省高层次科技创新人才在结构和布局上不尽合理。第一,年龄结构不合理,我省高层次创新型科技人才队伍老龄化现象严重,其中院士和中原学者普遍年龄偏大,到了退休的临界点,而中青年梯队还未衔接上来,人才储备不足。第二,行业结构不合理,大部分高层次专业技术人才都分布在科研机构 and 高等院校,多数从事基础理论,创新成果转化率低,高新技术企业人才缺口很大,部分领域缺乏战略科学家,如食品加工是我省万亿级产业,但是却没有该领域的院士。第三,地区分布不合理,大部分高层次创新型科技人才集中在郑州、洛阳、新乡、焦作和南阳等地,其他地区相对偏少,小城市难以留住专业人才,中小型企业等生产第一线的科技创新人才严重不足。

(二)高层次科技创新人才发展平台建设有待加强

当前河南科技人才发展平台建设不足主要体现在以下三个方面:一是科学研究与产业化之间缺少纽带和畅通的渠道。科研单位从事基础理论研究优势明显,导致科技成果和专利数量很多,但在解决与产品相关的技术和工艺方面处于弱势,使科研成果难以转化成产品、发展成产业。二是促进科技成果转

化的风险投融资机制不健全,从事风险投资的机构较少。三是科技中介服务体系发展不充分,门类不全,规模小,专业化程度低,人才队伍建设滞后,对政府依赖性大,不能满足本省企业日益增长的需求。

(三)高层次科技创新人才引才难留才难

改革开放以来,东部地区利用国家的倾斜政策,获得了经济上的飞速发展,它们以雄厚的经济实力及优越的地理位置,吸引了许多优秀人才,全国人才流动呈现出“孔雀东南飞”的态势。作为经济尚不发达的河南省自然也不例外,每年人才的流出量远远大于流入量,其中科研院所、高等院校、国有企事业单位人才流失严重,在流失的人才中,高级人才、优秀人才和中青年人才及掌握高、新、尖技术及实用型技术的人才占了很大比例。同时,河南省也较难引进外省市的顶尖人才,亟需优化引才育才留才的政策和环境,为人才创造良好的科技创新工作环境,改善引才难留才难局面。

三、国内先进地区的经验做法

(一)北京市

北京立足全国政治中心、文化中心、国际交往中心、科技创新中心“四个中心”定位,充分发挥国家战略科技力量集中和人才密度大、层次高、门类齐的优势,落实总书记亲自谋划的国际科技创新中心建设这一重大战略任务。科创中心在习近平新时代中国特色社会主义思想引领下,促进了北京科技事业加速度发展。2022年,北京市出台《“十四五”北京国际科技创新中心建设人才支撑保障行动计划》,系统布局了科技人才发展工作;实施“科技新星计划”和“朱雀计划”等重点人才项目,加快引育拔尖领军人才、中青年人才以及科研项目经理人的步伐;依托国家实验室、新型研发机构等平台,集聚了一批战略科学家、科技领

军人才、杰出青年人才;同时深入开展人才发展体制机制改革和政策创新,赋予科研人才和科学家更大财物自主权和技术路线决定权;实施中关村“国际人才20条”出入境便利政策,创建8个国际人才社区,在科研条件、住房、交通、子女入学等方面提供服务。这些围绕科技人才量身定制的一揽子做法,确保了首都的优秀人才引得进、留得住、用得好。

(二)上海市

上海作为国际经济中心、金融中心、贸易中心、航运中心、科技创新中心,立足全球资源配置、科技创新策源、高端产业引领、开放门户枢纽“四大功能”和定位,对海内外高端人才的吸引力日益增强。上海市为推进高水平科技人才高地建设,加速完善科技人才培育体系,优化整合人才支持计划和工程,初步形成了以人才成长规律为根据、以项目为载体、以团队为支撑的层次分明、各有侧重、较为完整的科技人才培养体系;持续加大招才引智力度,大力引进外国科技人才、优秀青年人才和急需紧缺人才,创新外籍人才引留举措,推出外国人来华工作许可“不见面”审批5.0版;推进科技人才工作数字化转型,为高层次科创专家绘制“数字肖像”,搭建全球高层次科技专家信息平台,为人才、项目、机构提供更加契合的定制化服务;进一步完善了科技人才发展体制机制,开通海外高层次人才专业技术职称评审“直通车”,开辟优秀中青年专业技术人才职称评审“绿色通道”,开展外籍“高精尖缺”人才认定标准试点等一系列激励人才快速发展的新政。

(三)粤港澳大湾区

粤港澳大湾区是我国内地与港澳深度合作的示范区,也是城市群高质量发展的典范。大湾区作为充满活力的世界级城市群,具有全球影响力的国际科技创新中心,为引进和培养各类“高精尖缺”人才提

供了优良的生态土壤,人才的集聚也为大湾区高质量发展发挥着重要作用。大湾区通过引才机制激发科创产业的发展活力,取消港澳居民在粤就业许可,推进大湾区职称评价和职业资格“一试多证”,建设“1+12+N”港澳青年创新创业孵化基地。完善港澳居民在粤参保政策,实现社保卡加载金融功能跨境使用,港澳居民在粤参加养老、失业、工伤保险 27.92 万人次。推进粤港澳高校合作办学,搭建多种平台鼓励港澳青年到内地就读、就业、生活,为人才跨地区、跨行业、跨体制流动创造便利条件,大力引进高层次、国际化人才共同建设大湾区。这一系列创新举措为科技创新领域高质量发展提供了强有力的人才支撑。截至 2022 年,大湾区创新能力连续 5 年位居全国首位,深圳—香港—广州科技集群位列全球第二,科创企业蓬勃发展,区域内高新技术企业总数达 5.61 万家。

四、打造全国重要人才中心和创新高地的建议

(一)持续优化人才政策体系

突出发展取向,聚焦战略科学家、科技领军人才和创新团队等国家战略人才力量,调整优化我省人才计划,完善支持重点、资助额度、管理方式,充分发挥政策引才效能。落实省委《关于加快建设全国重要人才中心的实施方案》等“1+20”系列政策,确保配套政策落实落地,推动省、市人才政策互通共享。鼓励各省辖市根据各地实际情况,结合人才集聚平台建设布局,围绕产业发展和企业实际需求,实施“一地一策”的差别化政策措施,打造特色引才项目,形成上下联动、梯次递进的人才政策体系。相关职能部门制定专项人才培养措施,加强行业领域人才队伍建设,围绕人才发展体制机制重点难点领域大胆改革

突破。

(二)精准引进“高精尖缺”人才

着眼国家战略需求和前沿领域,采取突破性、超常规工作举措,面向全球招揽具有国际一流水平和战略科学家潜质的“高精尖缺”人才,以一流人才团队支撑人才集聚平台建设。紧盯省科学院、省农科院、省重点实验室、高水平研发机构、创协龙头企业等重大创新平台人才需求,提升人才政策跟进落实效率,对发展所需顶尖人才“一事一议”“一人一策”直接引进,实行“一人一专班”“一人一方案”全程跟踪服务,提供平台、事业、经费、生活服务等全方位保障,为其引进落地和发挥作用创造条件。着力吸引海外人才,紧紧把握当前海外人才回流窗口期,对在海外知名高校、企业中担任较高职务的专业技术人才,开辟专门通道集中评审认定,加大对海外优秀博士后支持力度,对留学归国人员创业启动项目给予资助,不断提升人才工作开放水平。建立重点引才单位清单管理制度,遴选行业领军型企业、高水平研发机构共建人才培养示范基地,建立人才政策弹性适用机制,发挥集聚人才的龙头带动作用。

(三)培育壮大青年科技人才

将培育国家战略人才力量的政策重心放在青年科技人才上,积极发现、大胆使用、有效激励和集聚青年科技人才,支持青年人才挑大梁、当主角。支持青年人才牵头或参与重大项目,优先推荐青年人才申报上级项目和人才计划,提高省、市级人才计划中青年人才入选比例,引进培育一批年富力强、活跃在创新创业一线,具有成长为领军人才潜力的青年科技人才。在省、市科技项目中加大对基础学科青年人才、青年科技人才培养支持力度,推行聘期评价、长周期评价。加强博士后招引培育工作,增加博士后流动站、工作站和创新实践基地数量,提高在站博士后工作待遇。

持续开展减轻青年科研人员负担专项行动,着力解决青年科研人员面临的崭露头角机会少、成长通道窄、评价考核频繁、事务性负担重等突出问题。

(四)完善科技人才评价激励机制

坚持“破四唯”与“立新标”并举,拓宽引才聚才视野,更好发挥“同行评”“企业评”作用,完善高层次人才举荐制度,在行业领军型企业、高水平研发机构中探索开展高层次人才自主认定,加快健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价激励机制。完善在重大科研、工程项目实施等工作中评价、识别人才机制。推广“赛马制”“PI制”等竞争性人才使用机制,支持帅才型科学家有效整合优势资源集中攻关,努力实现关键共性技术与“卡脖子”技术群体性突破。简化科研攻关项目过程管理,赋予科研人员更大技术路线决定权、研究方案调整权、经费支配权、资源调度权。进一步破除人才管理使用的行政化思维,解决会议多、活动多、填表多等问题,避免科研人员陷入与所涉学术无关的事务性活动中,积极为人才松绑。

(五)提升创新平台建设质量

发挥省属高校、省科学院、省农科院、省社科院、省重点实验室、中原科技城、国家技术转移郑州中心等平台的人才集聚作用,加快空间布局、人才机制、政策服务、科创体系、金融资本、产业发展等深度融合,构建形成高校、科研院所、重点实验室专注科技研发,科技城、科创型企业突出应用转化,技术转移中心贯通科研活动和市场主体桥梁纽带的发展格局。围绕新一代信息技术、新能源及智能网联汽车、高端装备、新材料、生物医药、节能环保等优势产业,构建以企业技术需求为牵引的协同研发机制,提升国家、省级工程技术研究中心、制造业创新中心、产业创新中心等应用技术研发能力,打造具有鲜明特

色的支撑型创新平台集群。发挥郑州高校集聚优势,构筑创新支撑,用好郑州大学、河南大学“双一流”建设的“双航母”,支持河南理工大学、河南农业大学等7所高校创建“双一流”,强化学科特色凝练提升,布局建设创新人才培养基地,全面提升原始创新能力和领军人才培养能力,打造具有河南特色的科技人才“生力军”。

(六)优化科技人才生态环境

全面推进人才服务数字化改革,集成办好人才工作“一件事”,全面推行一窗受理、一网通联、一次办好、限时办结,试点建设一批高水平人才服务中心,整合人才热线、服务专窗等线下渠道,构建立体化人才服务网络。完善高层次人才在医疗、住房、子女入学、配偶就业、出入境和居留便利等方面保障措施。对承担国家攻关任务的科技领军人才、国防军工一线骨干人才,在医疗、子女入学、配偶就业等方面予以照顾。推行创新创业人才(团队)轻资产“拎包办公、拎包入住”和重资产“签约拿地、拿地即开工”的“双拎双即”服务模式,完善重大项目快速落地机制。建立国际人才一站式服务中心,为海外人才提供人才评审认定、外国人工作许可、居留许可、永久居留、购付汇等全方位服务。建立高层次人才服务专员制度,为人才事项申报、享受生活待遇等提供帮办服务。高质量举办中国·河南招才引智创新发展大会等招才引智活动,确保落地一批高水平人才项目。以浓浓乡情搭建柔性引才“桥梁”,按照“不求所有,但求所用;不求所在,但求所为”原则,广泛开展豫籍人才城市行、高校行等活动,搭建资源交流对接平台,以家乡情结凝聚更多“豫商豫才”。大力弘扬新时代科学家精神和工匠精神,营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的生态环境,增强勇攀高峰、敢为人先的创新自信。

第六届中国·河南招才引智创新发展大会 第三届中国·河南开放创新暨跨国技术转移大会开幕

10月27日,由中共河南省委、河南省人民政府、欧美同学会(中国留学人员联谊会)共同主办的第六届中国·河南招才引智创新发展大会,在郑州国际会展中心轩辕堂隆重开幕。第三届中国·河南开放创新暨跨国技术转移大会同步举行。全国人大常委会副委员长、欧美同学会(中国留学人员联谊会)会长丁仲礼视频致辞。省委书记楼阳生致辞,省长王凯、省政协主席孔昌生出席。

丁仲礼代表欧美同学会(中国留学人员联谊会)向大会召开表示祝贺。他说,河南省委和省政府牢记习近平总书记“奋勇争先、更加出彩”的殷殷嘱托,将创新驱动、科教兴省、人才强省战略作为首位战略深入推进,全力打造延揽优秀人才、汇聚专家智慧、对外交流合作的招才引智靓丽品牌,为人才成长发展创造了难得机遇、提供了广阔空间。欧美同学会密切关注河南发展,与河南省委和省政府建立了战略合作关系,打造了合作共赢的成功典范。下一步,欧美同学会将深入学习贯彻习近平总书记关于留学人员工作的重要论述和重要指示批示回信精神,坚持守正创新、担当作为,围绕“人才库、智囊团、生力军”定位,与河南持续深化务实合作,帮助留学人员认识河南、了解河南、选择河南、投身河南,为河南高质量发

展、高水平开放贡献欧美同学会和广大留学人员的智慧力量。

楼阳生代表省委和省政府向与会嘉宾表示热烈欢迎。他说,近年来,河南深入贯彻习近平总书记视察河南重要讲话重要指示,锚定“两个确保”、实施“十大战略”,扎实推进中国式现代化建设河南实践。我们大力实施创新驱动、科教兴省、人才强省战略,建设以环省科学院创新生态为支撑的中原科技城、以环省医学科学院创新生态为支撑的中原医学科学城、以环国家生物育种产业创新中心创新生态为支撑的中原农谷,形成“三足鼎立”的科技创新大格局;推进高校结构布局、学科学院、专业设置“三个调整优化”,形成以郑州大学、河南大学为“双航母”的双一流建设梯队,国家创新高地和重要人才中心建设迈出新步伐。我们坚持把引育人才、集聚人才作为全局性、基础性、战略性大事来抓,以人才“第一资源”更好激活创新“第一动力”、引领发展“第一要务”。下一步,河南将持续搭建延揽英才的广阔舞台、畅通人才引进的绿色通道、完善人才培养的体制机制、营造人尽其才的良好环境,真心爱才、悉心育才、倾心引才、精心用才,让更多千里马在中原大地竞相驰骋。希望各方以此次大会为契机,深度交流、深入对接、

深化合作,共建更多高能级创新平台,延揽更多高水平创新人才,转化更多高质量创新成果,共享发展机遇,共创美好未来。

开幕式上,王凯为10名青年人才发放人才公寓钥匙。中国工程院院士、中南大学原校长田红旗,中国科学院院士、河南省科学院院长徐红星,武汉理工大学校长杨宗凯,中国科学院院士、武汉大学副校长宋保亮,中国科学院院士、河南省柔性电子产业技术研究院院长黄维作主旨演讲。郑州市、洛阳市发言。10个高层次人才项目、10个重大科技项目进行了现场签约。

省委常委,省人大常委会、省政府、省政协相关领导,欧美同学会有关领导,“两院”院士、海外院士及专家学者代表出席开幕式。

大会期间将集中举办人才(项目)对接洽谈会、中原科技城院士论坛、中医药发展论坛等活动,重点行业领域、线上、省辖市招才引智系列活动前期已启动。

2018年以来,我省已连续举办五届招才引智创新发展大会,累计签约各类人才23.9万人,引进顶尖人才团队1312个,落地高质量人才合作项目超过2400个。

(河南日报)

省人力资源和社会保障厅实施人力资源服务业 高质量发展行动计划

近日,省人力资源和社会保障厅印发通知,决定实施人力资源服务业高质量发展行动计划,围绕就业优先战略、人才强省战略和乡村振兴战略,深化人力资源服务供给侧结构性改革,培育壮大市场化就业和人才服务力量,加快提升人力资源服务水平,促进劳动力、人才顺畅有序流动,为全面建设社会主义现代化河南提供有力支撑。到2025年,全省各类人力资源服务机构超过4000家,营业收入突破1000亿元,从业人员数量达到4万人以上,省级人力资源服务产业园达到5家以上。

一是做大做强做优产业。加大人力资源服务市场主体培育力度,鼓励更多创业者和人才、项目、资

金加入人力资源服务行业。支持人力资源服务领域大众创业,按规定给予创业政策扶持。做强做优龙头企业,到2025年重点培育形成20家左右经济规模大、市场竞争力强、服务网络完善的省级人力资源服务龙头企业,带动全省人力资源服务行业发展。将人力资源服务业纳入优质中小企业培育范围,到2025年重点培育形成10家左右聚焦主业、专注专业、成长性好、创新性强的“专精特新”人力资源服务企业。

二是建强集聚发展平台。健全人力资源市场体系,完善省、市、县、乡、村五级人力资源市场综合服务场所功能。大力发展专业性行业性人才市场,支持

有条件的地方综合运用区域、产业、土地等政策,推动人才市场高质量发展。完善产业园功能布局,形成以中国中原人力资源服务产业园为龙头、省市县人力资源服务产业园为支撑的一体化产业园布局。推动建立全省人力资源服务产业园信息联通、资源共享、服务协同、上下联动机制,提高人力资源服务产业园服务产业集群和重点产业链发展能力。

三是增强创新发展动能。实施“互联网+人力资源服务”行动,鼓励数字技术与人力资源管理服务深度融合。鼓励发展人力资源管理咨询、人才测评等高人力资本、高技术、高附加值业态,推动行业向价值链高端延伸。支持人力资源服务领域平台经济健康发展,引导人力资源服务平台企业加强数据、产品、内容等资源整合共享。支持符合条件的人力资源服务机构设立博士后科研工作站或创新实践基地。

四是强化服务发展作用。开展人力资源服务机构稳就业促就业行动,聚焦高校毕业生、农民工等重点群体,大规模开展求职招聘、职业介绍、就业指导、政策咨询等服务。举办人力资源市场高校毕业生就业服务周、国聘行动、人力资源服务进校园进企业等专项活动。支持人力资源服务机构联合技工院校、职

业培训机构和企业,积极开发优化技能培训项目,按规定参与职业技能提升行动、重点群体专项培训等工作。深入实施“中原英才计划”,加快培育一批特色鲜明、专业领先的高水平猎头机构,开展市场化引才聚才行动。支持有条件的地方采用市场化引才奖补等措施,通过“揭榜挂帅”等多种方式引进高精尖缺人才。聚焦制造业产业集群和重点产业链,搭建人力资源服务供需对接平台,推动人力资源服务深度融入制造业产业链。引导各类人力资源服务机构围绕乡村振兴开展专项招聘、供需对接、技能培训等服务。实施“引进来”“走出去”发展计划,推动省内外人力资源服务领域交流合作、开放发展。

五是夯实行业发展基础。实施人力资源服务业领军人才培养计划,建立覆盖行业龙头企业高级管理人员、专业技术人员和大型企业人力资源部门负责人的领军人才库和专家智库。深入贯彻《人力资源市场暂行条例》等法规政策,指导规范人力资源服务市场行为。推进人力资源服务机构诚信体系建设,加强事中事后监管,严厉打击违法违规和侵害劳动者权益行为。

(河南省人力资源和社会保障厅)

流动党委上海党支部开展 “学思想、坚定信念 强党性、奋发有为”主题党日活动

为深入开展学习贯彻习近平新时代中国特色社

会主义思想,扎实推进流动党员主题教育工作,11

月12日(周日),焦作市人才交流中心上海流动党支部在上海中医药大学附属晶城中学图书馆开展“学思想、坚定信念 强党性、奋发有为”主题党日。焦作市人社局党组成员、副局长、机关党委副书记郑昌满同志出席活动,市人才交流中心有关同志,上海党支部支委以及在沪党员32人参加活动。

上海党支部专门邀请上海市金山区委党校何庆兰副教授为党员上党课,何教授从讲解党的代表大会基本知识引入,用党的二十大报告概述开篇明义,通过“以中国式现代化,全面推进中华民族伟大复兴”切题,对党的二十大精神的丰富内涵、核心要义进行阐述,并重点从新思想、新任务两方面进行了详细解读。何教授授课内容旁征博引、深入浅出,非常贴近流动党员实际,进一步加深了大家对党的二十大精神的理解和领悟,受到与会流动党员的高度赞誉。

活动中,闵行区梅陇镇党群服务中心汪婧副书记结合社区党建管理,有针对性的为流动党员解惑答疑,讲解了上海当地社区对流动党员组织关系接转的有关程序和要求。

郑昌满副局长以“亮身份 担使命 做合格党员”

为主题,与大家交流思想、分享主题教育学习感悟,为在沪党员开展好主题教育学习加油鼓劲,要求流动党员一是要坚持读原著学原文悟原理,加强理论武装,从中汲取精神力量;二是要坚定理想信念,自觉锤炼品格,始终做到对党忠诚;三是不忘初心、牢记使命,全面践行为人民服务宗旨。郑昌满强调:流动党员要结合主题教育,对照党章党规、对照先进榜样、对照主题教育要求,进行自我检视,切实整改提高,做到流动不流失,不论身在何处,时刻不忘党员身份,努力为家乡和流入地建设做出贡献,努力为党旗增辉添彩。郑昌满表示:借在上海出差之机,参加的这次流动党员组织活动,感到效果非常好,嘱托流动党委和上海党支部要发挥凝聚带动作用,进一步做好流动党员教育管理和服务工作。

会上,流动党员积极发言,逐一交流了思想和工作情况,对上级党组织的关心关爱表示感谢,下一步要加强学习,扎实开展好主题教育,在各自岗位上发挥党员模范带头作用。活动最后,全体党员集体重温入党誓词。

(焦作市人才交流中心)



2023 年职引未来——大中城市联合招聘 活动平顶山市收获满满



按照省人社厅工作安排,平顶山市全力落实2023年职引未来——大中城市联合招聘活动,创新各类服务举措,为高校毕业生等重点群体就业搭建了更好的人岗对接平台,人力资源供需匹配对接成效显著。

一是激发创新创业活力。我市依托基层站所、零工市场、就业创业服务工作站等平台,通过公众号、微信群、电话回访、社区上门等渠道,积极对我市民营企业进行用工情况调查登记,督促各县(市、区)公共就业人才服务机构工作人员,进行入户走访,了解高校毕业生等重点群体的就业状况及就业创业意愿,为有就业、创业意愿的各类群体建立服务清单。同步启动的“源来好创业”青年创业资源对接服务季活动,被市委办公室第57期信息快报采用。

二是创新供需对接平台。在鼓励全市各级公共



就业人才服务部门开展多样化招聘活动的基础上,市人才交流中心、就业创业服务中心和新华区人社局招聘联动,举办“1+1”线上线下特色专场招聘会,改变以往单天招聘会的活动形式,利用不断增高的活动热度,延长招聘会时间,线上线下同步开展,不断吸引求职者前来求职应聘。同步对接市内两所高校平顶山学院和河南城建学院举办秋季大学生双选会,活动开展火爆吸引上海、河北、江苏、浙江、广东等多个省份的350余家国企、央企及优秀民营企业云集活动现场,更有山东省东营市广饶县人社局前来设立招聘站位,招聘专业人才。活动热度持续增高,还吸引了大二、大三的同学前来观摩,提前了解招聘流程和岗位需求,为今后求职做准备。活动期间,全市共举办招聘会120余场,进场招聘企业累计1700余家,为高校毕业生、失业青年提供就业岗

位 13000 余个,达成就业意向 7000 余人。今日头条、河南日报、大河报等 10 余家媒体对我市“职引未来”招聘活动给予报道。

三是升级引才留才模式。为进一步加强“2023 年职引未来——大中城市联合招聘”和招才引智的深度结合,10 月 27 日至 28 日,我市组团参加在郑州国际会展中心举行的第六届中国·河南招才引智创新发展大会。899 家参会事业单位提供岗位 2297 个,开辟了人才引进绿色通道,对高层次人才相关手续联审联办,一站(网)办结。通过直播形式现场访谈

13 家企事业单位,直播围观人数达到 52.5 万人次。线上线下共接收简历 1267 份,达成初步就业意向 633 人次。特别推出的“职引未来 就在鹰城”2 场现场招聘、3 场特色直播带岗活动在“中国国家人才网”特色服务活动板块发布并做链接,活动中期在“劳动保障报”上做了相关报道。专场招聘活动分为:事业单位专场、教育领域专场、国有大型企业专场,共提供岗位数 372 个,观看总人数达 13.5 万人,接受简历 1843 人,初步达成意向 1843 人。

(平顶山市人才交流中心)

漯河直播带岗招聘 服务退役军人和军属

“我在部队学了机械修理和电工,有相关证件,想到公司去应聘,可以吗?”“我写作能力强,在部队曾是一名新闻通讯员。我希望到公司工作,不知道能不能提供相关工作岗位?”……12 月 6 日至 8 日,2023 年度漯河市退役军人及军属直播带岗专场招聘活动中,各公司招聘人员在直播间里热情推介工作岗位的时候,不断接到退役军人和军属打来的咨询电话。连续三天的招聘活动,吸引了众多退役军人和军属的关注,得到退役军人和军属的好评。

12 月 6 日至 8 日,由漯河市人力资源和社会保障局、漯河市退役军人事务局、漯河市工商业联合会和漯河日报社共同举办的 2023 年度漯河市退役军人及军属直播带岗专场招聘活动,通过漯河日报社

的新媒体平台漯河发布 APP 云直播、漯河发布视频号、漯河小城生活视频号和漯河手机报视频号进行了三场带岗招聘直播。

直播期间,双汇禽业、卫龙商贸、利通液压科技、银鸽生活纸产、正大集团、中科新材、南京澜洋船务、天杰冷链设备、豫鼎源食品、乔优机械科技、金囤种业、华茂骏捷车辆、启润集团等近 20 家优秀企业的招聘人员,轮番走进直播间,向退役军人及军属推介待遇优厚的工作岗位 1000 多个。这些岗位涉及生产管理、市场营销、电工、机械维修、安保、消防、航海远洋技术、电商运营等,岗位众多,待遇优厚。三天时间里,四个直播平台共吸引观众 5.65 万余人次,截至目前达成就业意向 210 余人。

“哥哥在部队服役,作为妹妹的我大专毕业后

也正在努力找工作，没想到招聘企业能提供这么多工作岗位。我很珍惜这次机会。希望能在这次招聘中找到适合我的工作。”采访中，一名军属对记者说。

漯河市人力资源和社会保障局相关负责人表示，此次招聘活动旨在贯彻党中央、国务院和市委、市政府关于稳就业和促进民营经济发展壮大的决策部署，落实“两个毫不动摇”，推进高质量充分就业，进一步促进劳动力市场繁荣和人力资源供需匹配对接，帮助各类企业招工稳岗，服务退役军人、军属高

质量就业。连续三场的招聘活动，受到了退役军人、军属的欢迎和关注，许多退役军人、军属找到了心仪的工作岗位，体现了党和政府对退役军人群体的关爱。

下一步，漯河市人力资源和社会保障局将继续为退役军人、军属提供贴心服务，切实解决他们的实际需求。

(漯河市人才交流中心)

传承创新 优化服务

信阳市全力做好高校毕业生档案管理工作

今年是国家取消高校毕业生报到证、派遣证的第一年，也是信阳市就业创业服务中心经过重塑性机构改革新成立的第一年。为快速、安全、顺畅做好高校毕业生的档案登记、接收、递转工作，及时为高校毕业生提供档案接转、查阅、调出等相关服务工作，信阳市就业创业服务中心在局党组的领导下，在保障原有服务不断档、不降级的基础上，不断摸索创新、优化工作模式，采取有力措施，为高校毕业生提供更加优质的档案服务，实现档案管理工作规范化、电子化、便捷化，确保了全市高校毕业生档案管理工作顺利进行。截止9月底，已完成高校毕业生档案递转3万多份。

一是更新档案登记模式，推动档案管理实现电子化。由传统的手工登记档案转化为电子表登记，通

过导入档案录入数据，统一接转时间，按县区分类，统一排序，合成电子档案信息保存，达到档案管理的电子化、规范化和便捷化。

二是梳理档案管理常见问题，保证问题解答更加准确。汇总收集了毕业生档案常见问题共计8类，形成了问答模板，安排专人接听电话、网上解答，保证了咨询答复统一性和一致性。

三是建立档案管理带班制度，确保服务更加热情准确。每天由中层干部和业务骨干在窗口接待室带班，负责引导来访毕业生咨询、调档、接听电话等工作，及时统计当天录入档案、接收档案和调档份数。同时，及时为河南省人才服务机构高校毕业供求信息提供数据。

四是及时办理群众意见，切实维护群众利益。截

止9月底,共办理12345市长热线、人民网市委书记信箱等群众反映问题10件,做到接收便处理,专人对接,结果及时反馈,所有热线问题都得到了妥善

处置,真正做到了“群众有所呼,我们有所应,件件有落实”。

(信阳市就业创业服务中心)

加强政校合作 促进人才引育 济源赴哈工大、哈工程开展人才对接

近日,济源示范区党工委书记、市委书记庄建球带队赴哈尔滨工业大学、哈尔滨工程大学考察对接,就科技研发、成果转化、人才引育等沟通合作,并签订相关战略合作框架协议。

哈尔滨工业大学(以下简称哈工大)是工信部直属的全国重点大学,是国家“双一流”“985工程”“211工程”高校,被誉为“工程师的摇篮”。庄建球一行参观了哈工大博物馆、材料学院材料结构精密焊接与连接全国重点实验室,与哈工大党委书记熊四皓,哈工大党工委书记、副校长刘挺等进行座谈交流,并达成合作共识。庄建球介绍了济源经济社会发展情况和有色、钢铁、纳米材料、节能环保等产业发展优势,希望通过“政产学研用”对接,强化资源互通,促进校地在科技研发、成果转化、人才引育等方面深度合作,推动产业转型升级,助力济源加快实现跨越式发展。熊四皓表示,将在成果转化、科技攻关、人才交流等方面与济源开展深入合作,建立常态化沟通机制,推动双方合作取得更多实质性成果。学校将尽快安排专家团队到济源实地考察,就

相关合作事宜进行深入对接,力争双方早日达成合作,实现共赢发展。座谈会上,示范区工科委与哈工大材料学院签订了战略合作框架协议。根据协议,双方将合力推动济源材料产业高端化、智能化、绿色化发展,助力济源加快实现由原材料大市向新材料强市转变。

哈尔滨工程大学(以下简称哈工程)源自1953年创办的中国人民解放军军事工程学院,是工信部直属的全国重点大学,是首批“211工程”重点建设高校,位列“双一流”。在哈工程党委书记高岩,哈工程党委副书记、纪委书记彭远奎陪同下,庄建球一行参观了哈军工纪念馆,了解了学校发展历程,并开展座谈交流,听取哈工程科技成果转化情况介绍,就技术合作、人才交流等进行了沟通。

济源示范区管委会党组成员、副市长王笑非,相关职能部门和有关企业的负责同志参加考察。

(济源市人才交流服务中心)

广东:推动构建 “15 分钟就业服务圈”

近日,广东省人社厅制定印发《广东省就业驿站建设指引》(以下简称《指引》),要求进一步健全覆盖城乡的公共就业服务体系,推动构建“15 分钟就业服务圈”。

《指引》对就业驿站的基本服务内容规范表述,包括摸清就业需求、采集就业岗位、开展供需匹配、实施培训指导、开展就业援助五个方面。

在建设原则方面,《指引》指出,就业驿站可由政府自主独立建设和运营管理,也可吸纳人力资源服务机构、社会资本和优质服务资源参与建设和管理。鼓励有条件的地方探索建设流动式就业驿站,推动实现就业服务“随叫随到”,探索建设“线上就业驿站”,实现就业服务“便捷办”“快速办”“不打烊”。

在建设运营方面,《指引》要求着重考虑在本地高校毕业生、就业困难人员、农民工等重点群体相对集中的街(镇)、社区(村),或企业、个体工商户较为集中的园区、商圈一级人员流动密集的车站码头等场所因需建设就业驿站。此外,整合“南粤家政”基层服务站、农村电商基层服务站等平台资源,建设具有服务特色的就业驿站。还可以探索与基层党群服务中心、社会组织、金融服务网点等平台载体合作建设。

在功能设置上,《指引》要求就业驿站提供政策咨询、求职登记、职业指导、信息发布、岗位推荐等服务。鼓励开设驿站直播间、技能培训区等功能区域,配备相应的设施设备。

此外,还要求就业驿站开通信息网络,接入省就

业一体化信息平台,满足现场业务经办需要,实现线上线下融合服务。

在服务人员配备上,《指引》要求用好公益性岗位、就业见习等相关政策,依托驿站积极创造公益性岗位、见习岗位,大力吸纳高校毕业生、就业困难人员等重点群体就业,开展见习活动。鼓励招募志愿者,组建驿站志愿服务团队。

广东省人社厅有关负责人表示,接下来要加强就业驿站的工作人员队伍建设,强化驿站的信息化一体化平台建设,完善驿站管理运营制度,确保驿站高效运作,进一步健全覆盖城乡的公共就业服务体系。

(来源:中国政府网)

河北石家庄出台 15 条举措招才引智

记者从河北省石家庄市日前召开的《关于深入实施新时代人才强市战略的若干措施(试行)》新闻发布会上获悉,石家庄聚焦建设京津冀区域重要人才中心和创新高地,从加大人才引进力度、推进产才融合发展、加大高端创新平台建设力度、创新引才渠道方式、完善人才奖励激励机制、打造良好的人才发展环境等六个方面,创新出台 15 条举措,推动人才工作高质量发展,为打造 5 个以上千亿级产业集群、推动经济总量过万亿提供人才支撑。

15 条举措主要面向石家庄市用人单位(包括驻石中省直企业)从市外引进的诺贝尔奖获得者,院士,省部级及以上重点人才工程入选者,国家级重点学科、重点实验室学术带头人,国家级科技项目、工

程项目的主要负责人,获得省部级科学技术奖一等奖及以上奖项的主要完成人等高层次人才,以及全市经济社会发展急需特别是新一代电子信息、生物医药、先进装备制造、现代食品、现代商贸物流产业相关的优秀人才。

石家庄市本次出台的人才新政,具有支持对象更加精准、支持政策更加集成、支持方式更加多元等特点。

大力引进高层次人才,激发科技特派团创新活力。对石家庄市专精特新企业吸纳科技特派团科技成果转化,每项最高补助100万元;设立规模20亿元的科技成果转化天使投资引导基金,分期设立100亿元的人才创业投资基金;设立贷款额度最高为1亿元的“石家庄人才贷”,推动创新链产业链资金链人才链深度融合。

大力引进国家“双一流”建设高校资源,支持高端创新平台建设。聚焦主导产业人才需求,支持国家“双一流”建设高校来石家庄建设研究生院,每年给予最高5000万元经费支持;对国家级科研院所整体搬迁或来石家庄建立分支机构的,在争取省政策支持基础上,给予最高1亿元资助;对中国科学院、中国工程院、国际知名高校、国家“双一流”建设高校与石家庄共建的联合创新机构,连续5年每年给予200万元运行经费,同时每年享受最高5000万元专项科研经费。

构建市场化引才机制,加大柔性引才支持力度。设立“兴石英才贡献奖”,对在石家庄创新创业5年以上且为经济社会发展作出重大贡献的高层次人才,给予最高100万元奖励;确保人才落地安居、解除人才后顾之忧,在子女就学、配偶安置、医疗保健等方面提出比较优厚的服务措施,让人才在石家庄

安心安业。

(来源:光明日报小字号)

江苏14部门 共促重点群体创业

江苏省人社厅、发改委、教育厅等14部门近日联合下发通知,决定在全省实施重点群体创业推进行动。通过完善落实扶持政策,优化创业服务,力争今年起到2025年,每年支持成功自主创业20万人、留学回国人员创新创业1.2万人、事业单位科研人员创新创业0.5万人,农村返乡入乡创业人数累计达50万人以上,就业困难人员能够以更加灵活的方式实现就业增收。

在此过程中,江苏将突出重点创业群体。支持高校毕业生创业,通过开展创业训练营、创业实训等活动,提供项目指导、风险评估、商业实战模拟等“沉浸式”体验,促进高校毕业生等青年创意设计成果落地转化,引导其在战略性新兴产业、先进制造业、数字经济、现代服务业等领域创业。

支持退役军人创业,加快推进退役军人就业创业信息服务平台建设,提高常态化创业服务保障能力。鼓励经营性服务机构和社会组织为退役军人创业提供服务。主动对接经济社会发展规划和目标任务,引导退役军人在乡村旅游、电子商务、安保及社会服务等领域创业,培育一批具有潜力、产品质量好、诚信度高、有一定品牌影响力的知名退役军人经营主体。

支持农民创业,培育一批农业产业化龙头企业和现代农业产业园区,推动做大做强做优,以农村一二三产业融合发展培育更多经营主体。加强劳务品

牌建设,鼓励劳务品牌从业人员发挥专业所长和从业经历等优势开展创新创业,持续推进乡土人才“三带”行动计划,推广“技能人才+特色产业+特色区域”模式,形成劳务品牌创业集聚效应。引导有志投身现代农业建设的农村青年、返乡农民领办创办家庭农场、农民合作社等新型农业经营主体和农业社会化服务主体,支持农民开展电商创业。

支持科研人员创新创业,鼓励高校、科研院所等事业单位专业技术人员携带科技成果,以兼职、挂职、参与项目合作、离岗创业等形式开展创新创业活动,创造更多优质经营主体、增加就业岗位。事业单位专业技术人员离岗创业3年内保留人事关系,其间可依法继续在原单位参加社会保险和职业年金,正常晋升薪级工资,按规定连续计算工龄,同等参加专业技术职务评聘和岗位等级晋升。专业技术人员以技术项目开发、科技成果推广和转化、科研社会服务成果同等作为职称评审、项目申报、岗位竞聘、考核奖励的主要依据,充分激发人才评价的就业拉动效能。

支持留学回国人员创新创业,强化留学回国人员创新创业激励机制,发挥部省共建留创园和省留创园作为海外人才集聚主阵地作用,优先支持在先进制造业集群所在园区配套建设留创园,加强项目申报、投融资、创业培训、涉外联络、市场推广与产业对接服务能力建设。加快构建具有国际竞争力的引才用才机制,强化以才引才,用好港澳引才桥梁。

支持就业困难人员创业和灵活就业,鼓励根据实际发展夜经济、后备箱经济等特色经营,引导就业困难人员在家政服务、养老托育、摆摊设点等投资少、风险小的项目创业。允许以个人经营、非全日制、新就业形态等灵活方式就业的劳动者在常住地公共就业服务机构办理就业登记。加强灵活就业人员权

益维护,提供维权“绿色通道”和法律援助服务。

(来源:新华日报)

上海:出台加强新时代高技能人才队伍建设实施意见

近日,上海市人力资源和社会保障局等23部门联合印发《关于加强新时代高技能人才队伍建设的实施意见》,围绕技能人才培养使用、评价激励、保障服务等环节,健全完善体制机制,优化相关政策措施,加强高技能人才队伍建设,增强培育新动能和壮大发展新赛道。

在加大高技能人才培养力度方面,构建以行业企业为主体、职业学校为基础、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养体系,发挥行业企业培养高技能人才的主体作用,鼓励职业学校和培训机构开展高技能人才培养,推动产教融合培养高技能人才,加强急需紧缺高技能人才培养。

在深化技能人才评价机制改革方面,发挥政府部门、用人单位、社会培训评价组织等多元评价主体作用,推进多元化职业技能等级认定机制,拓宽技能人才职业发展通道,广泛开展职业技能竞赛选拔技能人才。

在健全完善技能人才使用激励方面,健全高技能人才岗位使用机制,完善技能要素参与分配制度和高技能人才引进使用机制;加强高技能人才政治引领,建立以政府表彰为引领、行业企业奖励为主体、社会奖励为补充的高技能人才表彰奖励体系。

在加强技能人才服务交流方面,着力优化技能人才服务举措,加强市、区两级技能人才服务队伍建

设,支持社会力量参与技能人才服务,加强技能人才培养基础能力建设,推动实施技能领域交流合作。

下一步,上海市人力资源和社会保障局将会同各区、各部门全面落实《实施意见》,大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神,打造一支爱党报国、敬业奉献、技艺精湛、素质优良、规模宏大、结构合理的高技能人才队伍,努力建成全国一流、具有国际影响力的技能人才高地。

(来源:上海市人力资源和社会保障局)

天津推出十项措施 加快引进优秀人才创新创业

为深入落实科教兴市人才强市行动,进一步升级加力“海河英才”行动计划,集聚更多优秀人才助推天津高质量发展,近日,天津市人社局会同相关部门联合印发《关于深入贯彻落实科教兴市人才强市行动加快引进优秀人才来津创新创业的若干措施》,聚焦支持重点产业链发展和天开高教科创园建设,围绕5个方面提出10项具体措施。

加大青年英才引进力度。引进留住高校毕业生,征集发布高校毕业生岗位需求,提前锁定有意向来津的毕业生,集中办理引进落户手续。组织“海河英才”学子津门行活动,推动大学生实训基地建设,支持高校毕业生来津、留津发展。加快集聚青年后备人才,对来津、留津的优秀博士、博士后给予相关资金资助,支持博士后科研工作站、流动站等平台建设。

支持留学人员来津发展。加快留学人员创业园等载体建设,鼓励在津留学人员创业企业申报雏鹰—瞪羚—科技领军(培育)企业梯度培育计划,给

予资金奖励、研发后补助等政策支持。加大金融支持力度,助力留学人员创业企业在津发展壮大。

提升人才流动便利度。提供人才出入境便捷服务,在出入境、永久居留、长期居留、人才签证、访问签证等方面为外籍人才提供便利服务。加强人才通关便利保障,对引进人才重要科研物资,开辟通关“绿色通道”。为海外高层次人才来华工作个人物品通关提供随到随办、快速验放等服务。

强化创新创业奖励激励。给予人才就业创业扶持,对来津创业的“海河英才”提供免费创业培训,给予创业担保贷款和贴息扶持,配套社保补贴、岗位补贴、房租补贴等政策支持。通过各类竞赛识才聚才,对全国职业技能大赛获奖选手,在破格申报相应副高级职称或晋升高级技师职业技能等级等方面给予相关支持。举办“海河英才”创新创业大赛,提供奖励资助、项目对接、金融扶持等“一揽子”政策。

完善人才服务保障措施。提供人才档案专属服务,为高层次人才指派“人事档案服务管家”,提供便捷服务。对暂未在津就业的引进人才免费提供档案管理服务。探索创新留学人员人事档案管理服务模式,为未在国内建档的留学人员提供建档和保管服务。给予住房公积金政策支持。为引进人才提供公积金贷款便利服务,在津工作外籍人才缴存公积金,购房提取、贷款等享受相关支持政策。加大人才公寓建设力度,鼓励各区筹建一批区级人才公寓,满足人才安居需求。落实市级人才公寓租金优惠、民水、民电等支持政策。

“下一步,我们将会同相关部门,多渠道进行政策宣传,面向用人单位和人才开展政策解读和项目指导,推进各项措施落地、落实、见效,集聚一大批优秀人才,为实施‘十项行动’和推动高质量发展提供

坚实人才智力保障。”市人社局相关负责人说。

(来源:中国组织人事报)

重庆:全面启动 青年创业资源对接服务季

近日,重庆市“源来好创业”青年创业资源对接服务季启动仪式暨市级示范活动举行,现场吸引300余名青年创业者参与。即日起至今年12月,重庆将密集开展创业沙龙、融资对接双选会、场地对接、导师服务、创业培训等多项服务活动,助力青年创业带动就业。

当天,首场市级示范活动同步进行,创业大讲堂、场地洽谈会、创业导师问诊、项目路演融资对接、政策咨询、人才招聘、创业孵化基地“开放日”“体验日”等活动,供青年创业者根据需求自由选择、双向匹配。

创业大讲堂中,中国青年创业导师、中国就业促进会创业专委会委员黄子华以《数字化背景下青年创业机遇与挑战》为题开展讲座。“我们面临了碎片化管理时代、数智化时代等日新月异的变化,团队人才、资金、技术等内部挑战也同时存在。”黄子华建议,创业者们要积极拥抱大数据与信息化,其中,人才是数据变现的关键要素,只有被充分利用的数据才能指导数字经济的发展,高质量人才则是数据资产化和资产市场化的发动机。

创业导师问诊活动中,高校创业研究学者、企业家、投资人等不同领域创业导师,在活动现场设置导师问诊专区,“一对一”服务青年创业项目200余个。

创业项目路演融资对接会中,由担保公司、银行、投资机构等组成投融资观察团,通过现场路演、

一对一洽谈等形式,搭建融资对接平台,提供与投融资机构交流的机会,40个创业项目达成意向融资5000万元。

创业场地洽谈会中,举行创业孵化基地推介活动,在重庆两江新区互联网产业园内创业孵化基地开展“开放日”“体验日”活动,帮助有需求的创业者与创业载体直接对接、快速入驻,10家创业孵化基地现场提供免费创业工位300余个。

创业企业招聘会中,来自移动通信、网络科技、文化传媒、商贸服务、智能制造等领域18家企业提供了1000余个岗位供求职者选择,现场投递简历1000余份,达成就业意向100余人。重庆市高级创业导师,阿里云创新中心(重庆)等创孵基地分别与帮扶项目进行了签约。

重庆市人社局相关负责人介绍,重庆人社部门聚焦青年群体创业能力不强、创业融资困难、创业层次不高等难点痛点,开展系列配套活动。为精准匹配青年创业需求,导师、场地、融资机构均根据报名项目的情况进行匹配确定。此外,针对创业全生命周期,整合创业全要素资源,推动创业服务更聚焦、更系统、更深入。

接下来,服务季活动将重点面向高校毕业生等青年创业者,提供更多资源对接机会,并于9至12月持续举行,围绕创业者在场地、资金、经营管理、市场拓展、人才支持等方面的实际需求,重点提供资源对接和服务。

数据统计,“十四五”以来,重庆市已发放创业担保贷款146亿元,累计培育国家级创业孵化基地7家,市级创业孵化基地113家,累计培育创业导师1500余名,扶持创业10万余人。

(来源:人民网)

@ 自主创业的你:

奋斗路上带好这份助力大礼包!

高校毕业生富有想象力和激情是创新创业的有生力量。@ 有志自主创业的小伙伴,奋斗路上,带好这份助力大礼包!

参加创业培训,提升创业能力,可申请获得培训补贴

职业培训补贴这样申领

对参加就业技能培训和创业培训的毕业年度高校毕业生,培训后取得证书的(包括职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书),给予一定标准的职业培训补贴。

所需材料:

参加培训的高校毕业生向当地人社部门提供基本身份类证明(包括身份证、《就业创业证》、《就业失业登记证》、社会保障卡,政策申办对象根据实际情况选择其一提供即可)原件或复印件、培训机构开具的税务发票(或行政事业性收费票据)等材料。

人社部门审核后,将培训补贴支付到申请者本人社会保障卡银行账户(或其他银行账户,由申请者自主选择)或个人信用账户。

可申请创业担保贷款及贴息、税收优惠、创业补贴等政策,减轻创业压力

创业担保贷款及贴息这样享受

符合条件的高校毕业生可申请最高 20 万元的个人创业担保贷款,由财政给予贴息。合伙创业的,可根据符合贷款条件的合伙创业人数适当提高贷款额度。

对 10 万元及以下的个人创业担保贷款,以及全国创业孵化示范基地或信用社区(乡村)推荐的创业项目,获得设区的市级以上荣誉称号的创业人员、创业项目、创业企业,经金融机构评估认定的信用小微企业、商户、农户,经营稳定守信的二次创业者等特定群体,免除反担保要求。

税收优惠这样享受

毕业年度内高校毕业生、登记失业半年以上的高校毕业生,持《就业创业证》(注明“自主创业税收政策”或“毕业年度内自主创业税收政策”)或《就业失业登记证》(注明“自主创业税收政策”),从事个体经营的,自办理个体工商户登记当月起,在 3 年内按每户每年 12000 元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。

限额标准最高可上浮 20%,各省、自治区、直辖市人民政府可根据本地区实际情况在此幅度内确定具体限额标准。

(下转第 38 页)

大学毕业生返乡创业,要做好哪些准备?

史上最难就业季来了。2023 年我国高校应届毕业生达 1158 万。6 月份,16-24 岁群体调查失业率达到 21.3%。国家统计局新闻发言人付凌晖近日透露,16-24 岁的青年人中,有 600 多万目前还在寻找工作。

多措并举促就业成为全社会共同关心的话题。大学毕业生返乡创业是其中一条可行的路子。但这件事并非适合所有人,大学毕业生返乡创业面临哪些机遇和挑战?

“大学毕业生返乡创业应该得到积极倡导,同时也需要政府有关部门针对大学毕业生创业的客观需要,健全和完善有关鼓励和扶持大学毕业生创业的政策体系。同时,有意愿回乡创业的高校毕业生也要做好充分准备。需要强调的是,并非每个人都适合创业。”浙江大学国家制度研究院副院长金维刚教授接受中新社国是直通车采访时表示。

“大厂”白领返乡带来琴音悠扬

“公司旗下祥音天猫旗舰店在淘宝全网古筝乐器类目排名位居第一,销售额为第二、第三、第四名总和,86 万古筝垂直粉丝,全网古筝复购率第一。”大学生返乡创业成功代表人物、河南省兰考县政协委员、兰考祥音民族乐器有限公司总经理范慧敏对中新社国是直通车谈起了她返乡创业的经历:从 7

年前的 1 家合作工厂,发展到现在的 26 家合作工厂,通过电商平台销售高品质古筝 10 万多台;旗下的线下琴行教师批发代理品牌“中弘”,拥有 800 个代理机构,建立了 8.6 万人的古筝老师从业人员数据库。

冯慧敏并非一毕业就返乡创业。她 2010 年毕业于河南大学软件学院,毕业就职于苏州阿里分公司,很快成为公司里最年轻的销售主管。然而,冯慧敏并未贪恋“大厂”令人艳羡的上升空间和城市的繁华,市场、销售、管理、资源……一切积累到位之后,冯慧敏把目光瞄向了家乡的古筝制作,2013 年返乡创业。

河南省开封市兰考县堽阳镇镇长蔡普光在接受中新社国是直通车采访时表示,他们乡镇乡亲们用泡桐树生产的古筝、古琴,有原材料优势,有传承的木工手艺,音色好、性价比高。但是,这些工厂老板多为木工出身,缺少先进的销售管理理念和销售渠道。冯慧敏本身具有软件专业优势,还在头部电商企业从事过管理工作,这对打开兰考民族乐器网络销售新渠道,让父老乡亲们手工制作的古筝、古琴走出兰考、走进千家万户,奠定了基础。

据了解,冯慧敏公司带动乡镇古筝、古琴年销售额近 1.5 亿元,服务带动兰考乐器从业人员 300 多人实现了增收,让兰考乐器在生产端有活力,从而带

动兰考古筝古琴产业稳健发展。

“金融丽人”转身种地

泥巴点洒在厚实的工作服和劳保鞋上，晒成深褐色的手指沾满尘土，黑红的脸上露出淳朴笑容……河南省洛阳市栾川县石庙镇“沃地农场”，正在草莓大棚里忙碌的张杏杏出生于1992年，很难想到眼前的她竟然是曾经在银行工作的“金融丽人”。

张杏杏先后就读于郑州旅游职业学院和河南工业大学，毕业后就职于洛阳市区一家银行。不甘“朝九晚五”的张杏杏于2018年1月辞职，首次创业，在栾川县成立“巷子里私房烘焙工作室”，一年间客户突破6000人，最高日营业额过万元，成了当地的“烘焙达人”。

新鲜草莓是制作蛋糕的重要原料，张杏杏被新鲜草莓的高价困扰的同时，看到了背后可观的利润空间，2年间接连外出学习草莓种植技术。

2021年3月，张杏杏与合伙人郭向前注册成立了栾川县沃地农场有限公司，接下了66亩农场。

2021年5月，张杏杏自筹资金130多万元，借助集体经济引导资金100万元、免担保创业贷款30万元，建成了16个大棚的“草莓农场”。

在项目运营过程中，张杏杏创新思路，开展线上认养、自助烧烤、帐篷露营、围炉煮茶、儿童拓展训练、亲子研学等各项“网红”活动，将农场打造成为一个集种植、销售、采摘、研学、露营等于一体的休闲农业乐园，每天游客络绎不绝，成为远近闻名的“网红打卡地”。“沃地农场”自运营以来，已经累计接待游客12万人次，直接经济收入130余万元，周边民众通过经营家庭宾馆、售卖农产品等增加收入40余万元。

栾川县委书记赵莉在接受中新社国是直通车采访时表示，龙潭村作为石庙镇乡贤返乡创业的试点村，交通便利，自然环境优越，具有良好的区位优势和产业基础。张杏杏作为“90后”返乡创业人，用自己的新理念、新思路、新技术融入农场，带领周边群众致富增收。2022年张杏杏荣获省“乡村光荣榜”“返乡创业好青年”、洛阳市“农民工返乡创业之星”等多项荣誉。

提倡！但不能仅凭激情！

大学生返乡创业的成功案例不胜枚举，从国家到地方，都有各种政策扶持，足以点燃大学生返乡创业的激情。

“大学毕业生返乡创业不能仅凭激情。”金维刚提醒，尽管大学毕业生在家乡创业具有一些优势，譬如创业门槛低、投资成本低、亲友熟人多，但创业环境与城市相比差距较大。

首先，大学毕业生返乡创业需要在理性思考和判断的基础上作出选择。

其次，返乡创业需要大学毕业生具备必要的专业优势、经济条件、实践经验和人脉资源以及市场机遇等。

此外，返乡创业的大学毕业生还需要充分发掘和利用当地独特的自然资源、区位优势、市场环境，选择适合创业的经营项目、合作伙伴以及启动时机。

进一步分析，金维刚建议有意向返乡创业的大学生要有以下几方面准备：

——要对自己所学专业是否适合返乡创业进行分析，确定是否具备返乡创业的专业基础条件；

——要合理选择返乡创业的项目，并做好前期调研和论证，进行可行性分析评估；

——要看自身条件以及地方政府对返乡创业是否能提供一定资金支持,是否能够向当地有关部门申请小额贷款、政府贴息补助等;

——要具备适合创业的个性素质,包括勇于探索、意志坚强、善于社交、性格开朗等;

——大学毕业生返乡创业之前,应当积极主动寻求参与相关的社会实践进行锻炼,譬如到相关企业实习,在校期间就进行创业的尝试;或者在毕业后先到相关企业工作,积累一定经验。

返乡创业对于大学毕业生而言,面临着诸多不确定的风险。实际上,返乡创业的成功率并不高。如果大学毕业生在校期间没有打好专业基础,没有相关的社会实践经验,不具备必要的创业条件,不应轻易选择毕业后立即创业。

作为地方政府有关部门,应该如何对返乡创业的大学毕业生提供引导和扶持呢?

金维刚认为,地方政府应对大学毕业生返乡创业提供必要的扶持政策,营造有利于大学毕业生返

乡创业的社会环境,建议采取以下措施:

一是建立对大学毕业生返乡创业项目进行评估的新机制,由各高校或地方政府有关部门组织专家对大学毕业生提出的返乡创业项目进行评估,经过评估之后提出有关是否适合返乡创业以及是否具有可行性和可操作性。

二是加强对返乡创业的大学毕业生的创业指导和创业培训。有关高校和地方政府相关部门应当组织开展有关创业培训和政策咨询,提升返乡创业者的综合素质。

三是地方政府对于返乡创业的大学毕业生在有关创业的工商管理等行政审批、创业孵化器、小额贷款、税收优惠、社保缴费补助等方面给予必要的帮扶,为大学毕业生返乡创业“扶上马、送一程”,为大学毕业生通过返乡创业投身于市场经济的大潮中给予引导和支持。

(来源:国是直通车)

(上接第7页)

社会影响,进一步增强流动人员人事档案管理观念,促进流动人员人事档案管理工作的发展。

(二)加大资金投入,加强建设提升

加大档案管理资金投入,配备相关软硬件设施,以便档案管理实现动态化管理和维护。建立人才信息收集、反馈和跟踪系统,建立数字档案和多媒体档案,实行系统联网,实现档案的科学化管理、现代化管理,实现“档案库”向“人才库”、“档案数据”向“人才数据”的转变和提升。

(三)强化规范标准,提升管理水平

加强统筹谋划,创新工作方法,通过制度完善和机制创新,把实用高效的管理措施,运用到各个业务办理环节,促进规范化管理水平不断提升。积极打造以服务标准为抓手、规范服务为核心、提升效能为重点、监督制约为保障、便利群众为目的的流动人员档案管理公共服务标准化体系,针对接收、转递等环节中出现的“堵点”“难点”“痛点”,逐个分析研判,保证流动人员档案转递便捷度,全面提升流动人员档案公共服务的质量和水平。

“对求职者来说,需要把心态调整好,在面试开始时深呼吸几次,缓解紧张情绪,从容回答面试官的问题,争取拿到好成绩。”8月13日下午5点,面试完当天安排的最后一求职者,张真玲和记者聊起面试诀窍。

身为河南省郑州市现代人才测评与考试研究院的一名专业面试官,张真玲经常参与用人单位招聘面试,通过观察、倾听和提问等手段来研判求职者能力高下,帮助用人单位招到优才良才。

张真玲说,面试主要是通过岗位相关的一系列问题,来考察求职者的专业知识、工作经验、工作能力和应变能力等。因此,求职者面试前应尽可能多地了解一些招聘单位的情况,做到心中有数,同时还要掌握相关的专业知识和技能,想清楚对职业的选择倾向。

今年以来,已有20余万名求职者通过郑州市现代人才测评与考试研究院搭建的笔试、面试就业渠道奔向就业市场,张真玲在面试中见证了这个群体中一些求职者的精彩表现,也看到了不少求职者的失误、沮丧。

成功者成功在哪里?失误又会是什么?张真玲参与的面试多是结构化面试,她介绍,结构化面试多考察求职者的综合分析能力、组织协调能力、人际沟通能力、自我认知深浅等。比如,在自我认知面试题上,面试官主要观察的是求职者对应聘岗位认识是否到位、动机是否端正、强烈,对自身能力、素质评价是否客观真实,是否具备开展岗位工作的相关能力。

“那些面试中成功的求职者,都是在面试中能够有逻辑地回答的人。”她说,有些求职者因为压力大、心态焦灼,面试中一旦遇到挫折或细小的突发事件就反应过激,这是应该尽量避免的。

在等待采访张真玲时,一名候场面试者告诉记者,虽然自己参加过多次面试了,但面对本场面试仍然紧张,总觉得心里没底。针对这种情况,张真玲建

议,求职者在面试中一定要保持自信,放平心态,回答问题不拖泥带水,面试结束后要及时总结,了解自己的优缺点和不足之处,即使没有成功也要为今后的求职积攒经验。

把促进青年人特别是高校毕业生就业创业工作摆在更加突出的位置,加强对青年群体的就业服务是河南省就业政策中的重要内容。熟知政策的张真玲说,广大求职者可以到属地公共就业人才服务机构寻求帮助,填写求职意向和服务需求,及时获得岗位信息、求职培训等公共就业服务,也可以有意识地在专业人士指导下进行模拟面试,精准弥补个人能力短板。

另外,她在参加河南省一些地方用人单位的招聘时发现,一些市县级单位推出的招聘岗位,时不时有被取消的情况出现,原因主要是报名应聘人数与招录人数达不到一定比例,满足不了招聘条件。在此,她想对求职者说:“求职中要对自身整体素质和发展方向认知到位,在就业道路上不一定非要盯着大城市,到基层照样能工作精彩、人生出彩。”

(来源:河南日报)

求职面试啥最重要

求职真题集、避雷、练心眼子……

职场经验帖带给我们什么

最近,社交网络上开始流行教你使用“看起来不太聪明”的微信头像,引起网友讨论。把头像换成表情呆呆傻傻的卡通角色、精神状态看来又累又丧的面孔,或许能让上司正想找你干活那一刻,被“一看就不能委以重任”的头像劝退,于是你“躲过一劫”……

李维曾在求职阶段屡屡受困于“无领导小组讨论”群面环节。为了扭转局面,他开始去社交网站搜索群面技巧,努力吸收经验和“知识点”,后来顺利通过几次同类面试。在他看来,这些求职经验帖就像助力年轻人通关的“技巧真题集”。

95后姑娘丘静会刷某社交App上那些教你在职场“练心眼子”的帖子,比如教你如何应付同事阴阳怪气的言行等,不过她觉得这些帖子是“生活爆米花”,解决问题还是要现实中和真人沟通。

职场经验帖纷繁丰富,从求职训练到行业介绍,从“办公室小技巧”到“职场话术”,从“个人微信包装”到“职场困境求生法则”……年轻人为什么爱看职场经验帖?

年轻人陷入“经验焦虑”

半年前,广告专业大四学生李维第一次参加“无领导小组讨论”群面,结果不理想。李维开始搜索群

面技巧,这才发现,一场小小的面试居然有这么多“说头”。

例如,最保险的角色是“计时工”,出错风险小,适时提醒时间,就能体现控场能力;最容易出彩的是“领导者”,最先提出解决方案的人最易获此角色,一般情况下能担任“领导者”的人逻辑缜密,表达能力强,且“传说中”面试通过率很高……

了解“无领导小组讨论”的角色和分工后,李维和室友一起跟着经验帖练习。“虽然信息良莠不齐,但通过帖子下的留言,基本上可以判断方法的有效性”。

参加工作后,他常看的帖子从“面试方法”转为“职场技巧”,前几日他刚刚收藏了“如何跟领导提涨薪”。

丘静在大连某体制内单位工作。刚毕业时,自己处于信息弱势的一方,不论看什么都是学习。和李维一样,面试分享帖让丘静受益匪浅,能让她更清楚面试官想要在这一过程中了解什么,从而直观地展现这种能力。

在资深HR李丽看来,“虽然每个人的情况不同,帖子里的技巧和经验不能对职场发展起到决定性的影响,但能帮助你更准确地表达,将个人优势发挥到最大化”。

为什么现在年轻人非常需要职场经验帖？武汉大学发展与教育心理研究所副教授陈武表示，现在生活节奏加快，信息丰富甚至过载，导致人们产生一种“经验焦虑”。“虽然信息很多，但其实还是缺乏有用有效的信息”。

陈武认为，面对职场，年轻人心态上会认为“试错成本”变高了。“过去很多人觉得在公司干得不好或者踩坑，不会特别在意，而现在往往会觉得犯错的代价较大，因此希望寻求更多经验和信息，避免出问题”。而网络上的职场经验分享，背后是受年轻人的普遍心理需求驱动的，例如相较于以往职场的“依从性”，现在职场年轻人更追求独立性、自主性、真实性，不希望被一味“画大饼”“打鸡血”。

避免“技巧化”面对职场环境

如今在社交平台上颇受欢迎的职场经验帖，既有分享面试、行业概况的“纯信息帖”，还有带有个人主观情绪色彩的“技巧帖”“避雷帖”“心眼子练习”。

何为“心眼子练习”？想象自己置身于一个左右为难的场景，面对棘手的问题，正确回答才能化险为夷。

例如，你因为业绩好获得奖金，有个同事阴阳怪气地说：“既然获奖了，怎么不得请大家吃顿饭啊！”你该怎么回答？

丘静觉得这类帖子很有趣，比如有人回答：“我拿奖已经抢了你的风头，请客我就不抢你的风头了。”“所以你每次都是为了避免请客才故意摸鱼不拿奖的吗？”丘静感叹，这让人感觉格局一下子打开了。

王小景总是会刷到一些“教你上班”的帖子，有些帖子以视频形式很生动地“演”出来。比如，一个员

工离职了，老板要找其他员工“接盘”遗留的烂摊子。一个博主就展示了两种结果：“老实人”直接拒绝，并不聪明；“精明人”看似配合，但暗藏心机。但她自己的判断是，“精明人”的小聪明未必能轻易骗过上司。

王小景认为，对于这样的帖子最好“学习思考角度，但不绝对相信方法”。她一个同事就非常依赖某些职场帖给的“标准答案”，比如用言语去“戳同事”“内涵上司”等。结果把自己变成了办公室里最不受待见的“边缘人”。

北森生涯研究院首任院长、全球职业规划师(GCDF)林欣提到，每个企业的文化、上司的风格都不同，因此不能把一些体验简单总结为“职场技巧”。“也许有通用的部分，但职场很多东西是非常个性化的，不能一概而论”。

对于年轻人来说，可以多去了解具有知识性的职场信息，不过要避免依赖“通俗技巧”。“如果刚工作，就只想着怎么样‘技巧化’地面对职场环境，这对他真实融入职场、与人真诚交往，包括对职业的投入度都是会形成障碍、带来危害的”。

真实沟通比琢磨攻略更重要

“很多帖子都在建议摆烂，我做不到。”“如果是纯工作性的问题，一般会在职场内协调解决；如果工作之外人际关系等问题，我会和朋友探讨一下。”前银行职员罗卜虽然喜欢看职场经验帖，但仅限于寻找思路。罗卜还观察到，不少分享经验的博主，工作时间都不久；资深职场人反而不去“揭秘行业”。

刘梦在某互联网公司从事运营工作，她发现有的实习生喜欢模仿博主输出“心眼”。每次布置任务，实习生想拒绝时不直说，而是说：“我这两天还有一个PPT要做，这个素材我先放在这里，整理下工作安排

后再和您沟通。另外,有个方案策划任务有点重,我是否可以和另一个同事一起做啊?”“这话表面听起来没问题,但是实际上她最后什么都没做,把任务都推给了别人,还显得自己很忙。”刘梦认为,在职场中真诚最为重要,话说得好听不如事做得实在更让人欣赏。“这种小聪明可以骗人一次两次,但是次数多了,大家都知道你真实的情况如何,这是行不通的。”

站在 HR 的角度,李丽建议年轻人要先从自身找方法,找到问题的关键。比如当你想拒绝做一件事,可以说明理由直接拒绝,或是分析问题委婉提出困难。她比较倾向后一种。“后一种方法是在梳理思路的基础上,明确提出了自己的解决方法,需要的支持资源等,很有组织性和计划性。”李丽认为,“闷头干却不出成绩,不如规划地完成工作”。

林欣提到,初入职场的年轻人必然需要花时间逐渐认识一个职业、一个岗位,以及所在企业的风格与文化。短暂的实习或工作经历,尚不能构建全面、成熟的认知体系。“如果对职业、职场还没有深入了解,就一味只考虑攻略的事,这就好比一个人决定去旅行,只听闻一个地名就直接作准备。你是想着不想太晒、不想步行太多,但是甚至还不了解当地的交通、地形、气候等,不知道你想达到什么目标,这样的

攻略就是无效的”。

在陈武看来,面对职场问题,“道”的重要性高于“术”。相较于小技巧,基本价值观层面的内容更值得重视,不能本末倒置。一些职场困惑产生的缘由来自个人需求未得到满足。“当我们核心需求没有得到满足的时候,我们就会去怀疑、抱怨周围的一切。我们应该尝试分析背后的东西,改变自己固有的一些偏见或模式性思维方式”。

如何面对自己的情绪是解决职场问题的一个关键。对此,林欣建议,大家尽量多把注意力放在和人的交流上,而非直接去网上搜一个“标准答案”。与现实中周围熟人的交流,能更好地面对、排解情绪,从而理性分析当前的局面。

职场经验帖是一种信息参考,但绝不是捷径。林欣说,如果过分信奉和依赖那些经验,也有可能“挡”了真正解决问题的路。“如果寻求一种好像更快捷、更方便的途径,不去面对现实中的挑战,探索人际交往方式,职场年轻人可能会因此错过成长路上的很多东西”。

(应受访者要求,除林欣、陈武外,其他受访者均为化名)

(来源:中国青年报)

(上接第 31 页)

一次性创业补贴这样申领

对首次创办小微企业或从事个体经营,且所创办企业或个体工商户自工商登记注册之日起正常运营 1 年以上的离校 2 年内高校毕业生,给予一次性创业补贴。

补贴标准和申领流程由各省级人社、财政部门

确定。符合条件的高校毕业生可以去当地人社部门申请。

自主创业还可在公共创业服务机构享受政策咨询、创业指导、资源对接等创业服务。

政府投资开发的孵化基地等创业载体还会安排一定比例场地,免费向高校毕业生提供哦!

(来源:人力资源和社会保障部微信公众号)

从“上岸”到“入门”

职场新人如何顺利度过试用期

如今,应届毕业生们正陆续迈入职场,开始新的人生阶段。但面对由学生到职场人身份的转变,许多职场新人仍然感到焦虑和困惑,“试用期”也成为他们摸索成长的重要阶段。如何化解入职焦虑、顺利度过试用期,成为职场新人的重要一课。

“我现在每天都很焦虑,害怕过不了试用期”

95后林雨欣今年硕士毕业,在厦门的一家公司做展陈策划,刚进公司就加入核心业务部门,本以为可以从基础工作慢慢做起,没想到入职没多久领导就交给她一个大项目,让她措手不及,“这个项目是我这个刚入职两个月的新人可以全盘接手的吗?”林雨欣开始焦虑起来,害怕因为能力不足拖了同事的后腿。

商业展览要求策展人前期搜集大量资料,与各方协调沟通,要考虑的事情很多,全新的流程让林雨欣很不习惯,“也没有人带我,领导好像默认了我一上来就什么都会”。

来自深圳的边晓故同样对新工作一头雾水。从广播电视专业毕业,到一家外贸公司做市场策划,她发现自己对很多行业内的专业知识都很陌生。“同事们讨论的时候喜欢用一些英文缩写的专业词汇,我有时候听不懂,还挺无助的。”

不仅如此,边晓故还感受到了“同辈压力”。在此

之前,她因为一直在准备考研迟迟没能进入职场,在她看来,职场经验不足让她与同龄人相比似乎落后了一大截,“特别是当遇到不懂的问题时,看到其他同事游刃有余,自己就感到压力很大”。

“我现在每天都很焦虑,害怕过不了试用期。”林雨欣觉得,这几次领导交给她的任务,她都没有完成得很好。遇到不懂的问题,一开始也不好意思开口向同事求助,“之前总在网上刷到职场勾心斗角的视频,我很担心去找同事要资料,人家会不会觉得我想剽窃他们的想法”。

边晓故也觉得,自己到现在还在“学生”的状态里,尽管同事们都很好,但她仍然无法做到自如地跟他们相处,“说话要加很多限定词语,很怕得罪大家。不好意思去请教问题,怕大家觉得我什么都不懂。”

试用期新人如何尽快融入集体

试用期如何尽快融入集体,学会与新同事相处?在豆瓣的求助帖中,很多职场新人都提出了对于处理人际关系的困惑。

在北京工作的应届毕业生隋波玉进入试用期不到一个月,因为性格内向,不擅长与人打交道,常常感觉无法很好地融入。最近公司又来了一位新同事,为人热情、乐于助人,很快成为大家口中靠谱的“职场便利贴”。“我觉得他挺勇敢的,至少他主动迈出了

第一步。”在隋波玉看来,成为“职场便利贴”也不失为一种快速融入集体的方式。

边晓故觉得,自己就是典型的“便利贴女孩”,她乐于通过处理职场中的琐事来维持与同事间的关系。她表示,刚接触新的领域,当遇到较难的业务时,总会陷入“自我怀疑”的漩涡,“反而是做一些简单的事情,会让我感觉自己是被需要的,会得到一些心理慰藉”。

林雨欣则认为,“便利贴”的工作会把自己放在一个更低的位置上,以后再想提升就很困难了。“就算你当下没有很要紧的项目,你也应该拿这些时间去提升自己,而不是去帮同事打杂。”

有10年从业经历的资深人力资源师李木子认为,在不影响自身工作的前提下,可以通过一些“举手之劳”与同事建立良好的人际关系,反之,则要学会及时拒绝,“我汇报给谁我就对谁负责,还是应该专注于自己的工作目标和工作结果”。

如果不知道如何拒绝,可以通过交换的方式,李木子举例:“对方让你打印,你就让对方帮忙送快递。如果让我帮忙他也要付出的话,他还不如自己去干。”

“你应该学会判断谁是希望你‘搭把手’,谁是在故意使唤你。”某互联网公司人力资源师王璐璐表示,如果不懂拒绝,不仅会占用本职工作时间,更可能会让其他人都找上你,“这是一个恶性循环”。

在试用期更有方向、有目标地成长

被领导指出问题后,林雨欣觉得不能再焦虑下去了。她尝试请教身边的同事,发现同事都很耐心地解答,不会介意自己是小白,“有什么问题一定要大胆提出来,这样同事也可以及时帮你解决和校正。”

在李木子看来,职场新人除了要有积极乐观不抱怨、学习能力强的素质外,还需要具备“事事有回

应,件件有着落”的职业习惯。在工作中遇到困难的时候,千万不要闷着不说,也不要等事情完全搞定了再告诉领导,“如果遇到困难你不讲,到最后出问题了就收不了场了”。

隋波玉也发现,与领导沟通对她来说是件难事儿。在初入职场什么都不懂的情况下,领导经常提出一些超越她自身能力的要求;有时下班按时走,会被领导批评说没有报备;汇报的时候跟领导的沟通也经常不太顺利。

与领导相处,李木子认为应该做好两点:一是学会适应领导的风格,根据领导交代任务时的重点确定汇报的优先级,遇到问题及时反馈寻求帮助;二是学会调整领导对自己的预期。对于领导分配的任务及其结果,要跟他反复沟通和确认,同时评估自身能力,避免领导对自己能力的认知出现偏差。

针对职场新人在试用期最容易出现的几大问题,李木子提出建议:

首先,要转变学生身份,变“被动学习”为“主动学习”。不要遇到问题想都不想就开口问,而是要在了解和学习的基础上有针对性地提问。

其次,要明确试用期考核标准,最好落实到书面或邮件上,注意在工作中留痕。

第三,要去发现工作的价值,并在职场中树立榜样。了解你所做工作背后是解决了什么问题,更有方向、有目标地去成长,帮助自己拿到相应的工作结果。

最后,要提升自己的抗压能力,同时也要有技巧地拒绝掉一些无关紧要的事项,把重心放到产出工作结果上面。

为了化解焦虑,边晓故选择在下班后去运动、散心,和家人朋友分享自己的感受。在业余时间,她也会

(下转第42页)

职场社交让内向人备受困扰， 有必要改变吗？

“你是i人还是e人？”“我是i人，但在工作中常常做e人”“我是istp，你呢？”……近来，人格类型测试在网络走红，并成为很多年轻人的日常交往话题。还有人将测试结果作为人生参考，指导生活。

迈尔斯-布里格斯类型指标的人格类型理论模型（简称MBTI测试），从4个维度划分出16种人格，并以不同类型人格的英文缩写，为这16种人格命名。其中，“i”和“e”是一个指标的两极，“i”代表内向、内倾型，“e”代表外向、外倾型。

人格测试可信吗？职场i人如何与他人相处？怎样正确看待自己的人格类型？2023年10月10日是世界精神卫生日，记者采访了两位精神心理领域专业人士，帮助理解人格测试并解答职场心理困惑。

人格测试是认识自我的一种方式

走路总低着头，害怕跟人打招呼；能线上沟通的绝不电话沟通；不愿参与同事间的闲聊；和领导一起吃饭总感觉不自在……在网上，不少职场i人这样描述自己上班时的状态。对他们而言，工作中的社交给他们带来很多负担。

今年以来，白璇在社交媒体上频繁刷到MBTI测试，爱给自己“定位”的她，好奇地和朋友一起进行了测试。“不出意料，我是i人，不喜欢社交，每天下班后只想回到自己的小窝，做自己的事，把工作中不

开心的事忘掉。”

10月9日，白璇结束一天的工作后，又参加了部门同事组织的聚餐。作为i人，她直言，工作上的沟通已经很累了，这些额外社交简直分分钟让自己“电量”耗尽。

北京大学首钢医院精神心理科主任任峰在《工人日报》记者采访时表示，人格测试既有与临床心理学、精神卫生学相关的测试，如艾森克人格量表、明尼苏达人格量表等，用于临床上开展心理治疗、诊断精神心理疾病。也有类似于MBTI的，主要用于了解职业性格，衡量和描述人们在获取信息、作出决策、对待生活等方面的心理活动规律和性格类型。

“相对而言，MBTI更接近常人理解的层面，因此容易被广泛接受。”不过，任峰认为，归根结底，人格测试只是认识自己的一种工具，它的存在肯定了人格的多样性，但不能作为区分好坏对错的标准。

职场i人变e人要能自治

不管工作场合还是私下社交，与人沟通不可避免。一些恐惧社交的i人告诉记者，遇到必要场合，他们也会戴上e人面具，强行“营业”。

“为i变e，是MBTI测试话题中讨论较多的一个词，指的是一个i人为了社交时不冷场，显得合群等因素，会挺身而出做e人。”不过，白璇也坦言，工

作中有时需要 e 一点,但强行 e 久了,可能会在某个节点上突然爆发,然后用更多时间去恢复情绪。

清华大学玉泉医院精神科主治医师申晨煜表示,工作中有些场合需要 i 人“伪装”自己,但随之而来的是较大的精力消耗和身体伤害,因此不建议 i 人强行改变,要视自身情况而定,做到自洽。

任峰认为,i 人应首先学会自我了解和接纳,认识自身长处,如善于独处、思考深入、情感丰富等,充分接纳内心需要,而不是强行让自己变得外向,甚至变成社牛。“不过,i 人也要防止自我封闭,适当拓展人际范围,选择合理的方式与他人沟通,丰富自己的内心世界。”

人格无优劣,慎重贴标签

“人格测试有利于自我认识和自我接纳,很多人经常坚持固有观念,例如,认为外向比内向好,执行力强比理想化好等,或者相反,并把这种质疑内化为自我要求,导致每天内心充满痛苦和纠结。”任峰说,人格测试能让人意识到“原来我这样的方式是有科学依据的”。

从某种程度看,了解自己的人格类型,有助于选

择适合的工作种类,提高职业满意度。不过,也要防止通过给自己贴标签,固步自封,认为这辈子就这样了,失去改变的动力,影响自我突破。

“实际上,随着自我突破,测试结果是可以发生变化的,例如,一个人以前很内向,做了销售工作后,通过长期训练,可能变得比较外向。”任峰表示,年轻人可以通过人格测试了解自己擅长什么、不擅长什么,扬长避短,减少因不自知带来的无谓内耗,也可以通过有针对性、有计划地突破不擅长的方面,完善自我。

申晨煜建议,职场中的 i 人可以多专注工作本身,不要过于在意与同事的关系,也避免总是脑补别人的评价,尤其是负面评价。遇到问题先从环境找原因,不必过度内耗,避免陷入自我怀疑状态。

“要认识到工作只是生活的一部分,有一个正确的心态,不要因为工作全盘否定自己。”申晨煜说,人格没有优劣之分,职场 i 人不要害怕自己被贴上“不好相处”的标签,要找到并善于利用性格中的优势,发挥特长。工作之余也要保证充足良好睡眠,多做感兴趣的事,平衡工作压力。

(来源:工人日报)

(上接第 40 页)

去参加一些贸易方面的沙龙和展会,学习专业知识。“我觉得试用期更像是一种双向选择,它会让你初步了解所在的公司是干什么的,你未来的发展是怎么样,在心里做好一个切合实际的规划。对于公司而言,也会考量你到底适不适合这份工作。”边晓故觉得,如果一开始就进入一个正式的工作期,反而会觉得压力更大。

王璐璐表示,在工作中要尽量去做喜欢且擅长的

事,“工作占据我们人生太长时间了,做自己擅长的事,可能有时候也会很累,但你会享受这个过程。”她还建议,职场新人不要一上来就“透支”自己的身体,要懂得“细水长流”,“很多潜力都是在中后期爆发的,前期如果绷得太紧,后期在竞争中就没有气力了。”

(应受访者要求,林雨欣、边晓故、隋波玉、王璐璐均为化名)

(来源:中国青年报)

如何让职校生“就业升学两不误”

求职路上，有这样一群年轻人——他们从职业院校走向社会，从学校实训中心走向企业、工厂；他们手握技术，就业率高，但就业质量、薪酬待遇却不尽如人意……

他们，是一个数量庞大的群体。日前公布的2022年全国教育事业发展基本情况显示，2022年，全国普通本科招生467.94万人，而高职（专科）招生538.98万人，另有五年制高职转入专科招生54.29万人，职业本科招生7.63万人，已连续4年超过普通本科招生规模。可以说，从职业院校走出的学生已逐渐成为青年就业的重要组成部分。他们有哪些就业困惑，最为关心的问题又是什么？这一期，记者继续邀请相关领域的专家学者为其答疑解惑。

求职要在“硬”“软”“精”上下功夫

学生提问：求职路上，职业院校毕业生如何才能获得市场青睐？

西南大学职业教育与成人教育研究所所长林克松：在当前严峻的就业形势下，职业院校学生若要在激烈竞争中突围而出，获得市场青睐，需要在“硬”“软”“精”三方面下功夫。

首先，要夯实“硬”技能。硬技能，即从事某项工作所需要的技术技能与知识，是就业竞争的必备基础。例如，应如期获得相应的学位证书和各类资格证

书、掌握扎实的专业知识与专业技能、把握求职方法技巧等。因此，职业院校学生在学习阶段，要积极利用校内资源，整合校外资源，以“为我所用”服务自主学习。同时，合理利用学校提供的实训机会、技能比赛机会，夯实自身“硬”技能，进而凭借实训经验与过硬技能在求职时赢得先机。

其次，要发展“软”实力。随着我国经济快速发展，市场不再满足于职业院校学生的专业技能，也对学生“软”实力越发重视，这就要求时刻提醒自己，要更加注重综合素质的发展。如职业道德与素养、表达能力、沟通能力、组织管理能力、人际交往能力、集体协作能力等。需要强调的是，目前看来，跨岗位、跨职业、跨行业的职业变动与职业迁移已成必然。基于此，学生在形成某一具体职业技术技能的同时，也要铸造自身对环境变化的迁移应变能力，以适应职场中的主动或被动变化。这不仅是获得市场青睐的有效砝码，更是通向未来幸福职业生活的重要基础。

最后，要做好“精”定位。一是自身定位精准。学生需以务实的心态认真审视自我、正视自我——能做什么、想做什么、怎样做以及想成为一个什么样的人，深入剖析自身的优势与短板、兴趣方向、职业理想等，找准自身在现阶段市场人才需求结构中的职业定位。要在充分认识自己、了解现实的基础上，做到高点定位与低点起步相结合。切忌让浮躁心态毁

了对定位的把握,以致眼高手低、好高骛远,错失了合适的就业机会。二是择业目标精准。学生要理性分析身处的就业环境,结合自身定位,确定适合自己的择业目标。只有将自身当前的职业能力、职业选择与当下社会需求適切接轨,才能获得企业青睐,也才有自我持续发展的保障。总之,择业目标要遵循有利于个人素质优势、有利于自身发展、有利于顺利就业等原则。

从生手到老手 要学、看、练、钻相结合

学生提问:自己在学校学到的技术,到了企业可能会用不到,还需要重新学。该如何解决这样的问题?

河北工业职业技术大学总督学池云霞:这个问题,几乎是我们每个人从学校步入社会、走向工作岗位都会遇到的问题,不必太过担心。

多年来,为使人才培养能够满足产业和企业转型升级需要,职业院校一直在主动应变,不断深化校企合作培养模式,比如,通过实施“校中企”“企中校”等模式,紧贴企业生产实际,让课堂和生产线联动起来,把实训基地、技能培训基地和技术创新平台建在企业。比如,通过开展学徒制培养、订单培养,把企业的新技术、新工艺、新规范等及时融入课程,学校教师和企业专家共同参与学生培养,等等。事实已经充分证明,这些举措大大缩短了学校与企业之间的距离,为学生毕业后快速胜任实际工作打下了坚实基础。

需要提醒的是,学生在校期间一定要好好学习,夯实基础,在校习得的专业知识与技能,为大家胜任岗位工作储备了知识技能与可持续发展能力。当然,从毕业到完全胜任新的工作,需经历生手、新手、熟手、能手和老手等许多阶段,有一个将学校所

学知识技能转化为岗位工作能力的过渡期,此时要调整好心态,不要被初期工作的不熟、不顺等因素影响。

让学生快速胜任工作,我认为可在四个方面努力:

一要充分利用好企业的定期岗位培训。企业的岗位培训针对性很强,既有员工素质培训、也有新技术新设备的培训,它能帮助新入职毕业生把在校学到的系统化专业知识和技术技能转化为岗位工作能力,还能帮助毕业生更好更快适应企业氛围。

二要善于向带你“师父”虚心学习。企业一般会根据岗位需要,以“一徒一师”或“一徒多师”等形式帮助新员工快速成长。“师父”也同样有从生手、新手成长为岗位技术能手的经历,他们在工作中积累了丰富经验,因此要多与“师父”沟通交流、向“师父”虚心请教,要学、看、练、钻相结合,这会帮助毕业生少走弯路、快速成为熟手甚至能手。

三要经常与优秀学长学姐沟通交流。尤其是那些和自己工作岗位相同或相近的学长学姐,他们大多也经历过类似困惑,通过交流,可以了解他们如何克服困惑和快速提升岗位技能。借鉴他们的学习和成长经验,帮助自己缓解新入职的心理焦虑,明确成长路径,促使自己迅速转变、快速成长。

四要多向母校老师请教。对母校和老师来说,无论什么时候都非常愿意帮助自己的学生,因此,学生在工作遇到什么问题,都可以和老师们聊聊,他们会综合分析问题原因、帮助寻找解决方法,这样也会助推学生高效快速度过适应期。

树立多元化就业思维 制定长远职业规划

学生提问:发展空间不大也是我们普遍面临的

难题之一。即便找到一份工作,可能也干不长,毕竟没啥发展前景。该如何拓展职业前景?

天津职业大学马克思主义学院教授张秀阁:引导学生将个人需求与社会需要统一起来,才能走上正确的职业发展道路。在竞争激烈的当下,职业院校毕业生在求职过程中要做好自身定位,坦诚面对从基层工作干起、“起薪不高”的社会现实。在毕业后的职业发展过程中,学生既要充分发挥自身优势,又要认清短板,积极弥补完善,化被动为主动,这样才能在职场竞争中处于有利位置。

首先,要提升自身竞争力。学生要想在社会中立足,除了具备扎实的专业技术技能外,还要努力拓宽知识范围和眼界,积极主动参与学校开展的各项活动,以提升应变与创新能力。还应结合自身特点、特长、所学专业等,正确设定职业发展目标,审视内外部发展环境变化,明确就业方向,及时调整就业步伐。

其次,要树立正确的就业择业观。学生应摒弃传统的就业观念,树立积极的求职态度,打破对行政事业单位、国有企业等“铁饭碗”的惯性追求,树立新形势下的多元化就业思维。应结合自身情况,明确未来发展目标,把当下的工作与今后的职业发展相结合,明晰自己在相关职业发展方面的核心竞争力,进而钻研、深耕这一领域。要进一步转变就业观念,拓宽就业渠道。当前线上教育、网络直播、线上医疗服务、生鲜电商、物流配送等新兴产业蓬勃发展,新的社会需求促使产业结构不断优化和升级,各行各业迎来新发展机遇的同时,也提供了更多的就业岗位。对此,毕业生要审时度势,积极拥抱新机遇,并在机遇中找到属于自己的天地。

最后,要设立长远职业规划,立足社会需求和变化趋势确定职业规划。职业规划的设计要根据自身

兴趣、能力、特长等合理选择发展方向,进而激发个人发展的内在动力。在学习专业知识的基础上,学生还要提高自身的创新意识及实践能力,通过兼职或实习等社会实践活动,丰富自己的工作经历、提升专业技能,以便满足工作岗位要求。

不必为升学焦虑 职教高考为你铺设道路

学生提问:继续读书深造是很多同学的愿望和目标,但职校学生往往学习成绩都不好。面对这样的情况,是否应该坚定走深造的路?

中国教育科学研究院职业教育与继续教育研究所副研究员聂伟:读书深造,是每个学生的受教育权。进入新时代以来,职教本科取得实质性进展,职业教育发展层次的天花板被打破,职校学生升学渠道被打通,升学机会大大增加,高职学生可以通过专升本、3+2 专本贯通等方式继续接受本科教育,中职学生则渠道更为多样,基本不存在升学障碍。

接受更高层次的教育,体现了人们对美好生活的向往。随着我国高等教育普及化程度逐渐提升,高等教育毛入学率连年提高,高等教育机会已不再是稀缺资源,上大学也已不再困难。只要学习者有意愿,基本上都可以获取学习机会,实现人生价值。与此同时,随着中国式现代化进程推进,人民生活水平不断提高,大多数家庭对孩子尽早就业谋生、赚钱补贴家用的需求越来越低,这也为学生提供了更有力的求学支持。

受教育传统和考试取向的影响,职校生普遍对考试升学有畏惧心理,往往不够自信。在我看来,这个问题正在逐步得到解决,职教高考试点多年,现已正式写进了新修订的《中华人民共和国职业教育法》。作为与普通高考相对应的另一类招生考试路

径,职教高考体现了职业教育特色、符合职业教育教学规律,专门为职校生开设,为他们人生出彩提供了广阔舞台。因此,大家大可不必为升学焦虑,我可以明确地告诉大家,现在的考试与之前不一样了。

最后要强调的是,升学与否,都不必计较一时的得失。如果有好的就业机会,还是可以优先就业,在社会历练几年之后,对自身素质和职业能力需求有了更为清醒和明确的认识,再回炉深造,渠道依然很畅通。随着我国职业教育高质量发展的深入推进,现

代职业教育体系建设愈发成熟、自信、开放,加之终身学习理念深入人心,会有越来越多人走进学校充电、提高,这也是国家文明进步的表现。除此之外,大家还要有一个正确的认识,读书深造、延迟就业,不是躲避工作、逃避社会,而是积蓄能量,提高竞争能力,增加自身砝码,进而为社会创造更大价值、贡献更大力量。

(来源:光明日报)

(上接第 10 页)

不仅是地区发展高职院校的必要条件,同时也是地区发展的一个重要契机。所以,要健全我国的现代化教育制度,合理分配我国的教育资源统筹发展,使基础教育、职业教育与高等教育并驾齐驱。要以市场为中心、面向社会、面向市场、注重发展和培养人才,将职业教育列入国家和社会发展规划之中,并进行综合安排。

(三)完善人才资源机制,促进人才资源的合理分配

人才资源的整合需要进一步突破部门所有、条块分割的“壁垒”,突破地域、单位、行业、所有制等方面的制约,使人才市场全面进入。要进一步推进人才资源管理体制的改革,实行单位自主选择 and 人才自主选择,充分利用企业和人才的主体,推动人才单位、部门所有向社会所有转变,逐步实现人才社会化和人才产权个人所有。加强人才资源中介的建设,完善人才资源供需信息数据库,完善人才资源配置机制。要努力构建养老保险、失业保险、医疗保险、生育保险“五位一体”的养老保险制度,加速保障制度社

会化和货币化的步伐。完善我国的社保制度,实现其运作的法治化和规范化。改革现行的社保管理体系,改革现行的多头管理、区域分割、标准不一的社保管理体系,实行统一的统筹管理和分级管理。

四、结语

“新经济常态”是目前我国的社会和经济发展的一个重要特征,也是今后一个时期的主要发展方向。新经济形势对人才工作提出了更高的要求,我们要充分关注人才资源管理,采取加快人才与招商、企业与科技的结合等措施,提高人才工作效能,更好地满足我国新常态下经济发展需求。人才资源是一种可持续发展的力量,它可以通过积累、培训和教育来传播知识、技术和技能,新的知识、技术创新,可使人才资源达到增值的效果。人才资源的开发与管理是一个系统工程,面对新的形势和新的机会,面对新的经济环境,尤其是在我们正处在一个转型的时代,需要在新的理念指引下,不断地摸索出符合我国实际的人才资源发展新道路。

(转自人才资源开发第 490 期)