

明确新任务 落实新要求 努力开创我省人事人才配置管理工作新局面

——在全省人事人才配置管理工作座谈会上的讲话

刘延光

(2018年3月15日)

同志们:

这次会议的主要任务是,深入学习贯彻党的十九大精神,落实全国、全省人社工作会议部署,总结交流去年以来的人事人才配置管理工作,研究部署今年的工作任务。与往年不同,为深入贯彻落实中央八项规定及其《细则》,切实精简会议次数和人数,今年的工作会结合厅领导分工联合召开,这次会议包含了规划财务、人力资源市场、事业单位人事管理、人才交流和人力资源综合服务五个方面的内容,统称人事人才配置管理工作座谈会。世伟厅长对这次会议和人事人才配置管理工作十分重视,会前专门听取了汇报,并且对如何做好今年的工作提出了明确要求。刚才,洛阳、焦作、新乡、周口、郑州、驻马店、开封等7个省辖市人社局的分管领导在会上作了发言,请各地学习借鉴。下面,我讲三点意见。

一、2017年工作回顾

(一)坚持规划引领,规划财务工作多点开花。一是推进了三个深入。人社事业发展“十三五”规划深入实施。制定“十三五”规划重点任务及责任分工,编印学习读本,举办培训班,各项指标、工程、项目超额完成年度目标任务,规划在事业发展中的引领作用

得到充分发挥。事业发展计划和责任目标深入落实。采取“两上两下”方式,科学编制事业发展计划和责任目标。加强监测分析,按月通报完成进度。计划目标落实工作得到人社部的充分肯定,在全国人社规划财务工作会上作了典型发言。豫京合作和对口援疆深入推进。与北京市开展劳务合作,建立信息互通、资源共享、优势互补的长效机制。按照援疆计划,组织各类培训413人。二是强化了三个规范。基层服务平台建设得到规范。出台《关于进一步推进人力资源和社会保障基层公共服务平台规范化建设的指导意见》(豫人社办[2017]120号),提出“四规范一提升”建设内容、“四步走”时间节点和“四强化”工作要求。第一批试点市县基层服务平台服务设施、服务内容、服务流程、服务标准得到规范,信息化水平明显提升,对人社工作的支撑作用切实增强,为满足人民群众对美好生活的需求提供了重要保障。全国人社基层服务平台建设工作座谈会在我省济源市召开,人社部汤涛副部长、河南省戴柏华副省长作重要讲话,刘世伟厅长在会上介绍我省经验做法,省、部领导对我省的工作给予高度评价。资金项目管理得到规范。2017年我厅各类专项资金833.9亿元,其中省级预算112.5亿元,中央转移支付721.3亿元。下达4个

公共实训基地投资计划,推进金保工程二期立项,申请“互联网+就业创业”信息系统建设资金,推进标准化建设,专项资金归口管理和集体决策制度基本落实到位。社保基金预算管理得到规范。完成2018年社会保险基金预算,2017年社会保险基金决算编制工作荣获财政部二等奖。三是实现了两个提升。统计服务决策水平稳步提升。按月通报目标、按季编印快报、按年发布公报,多层次、广覆盖、全方位的反映了人社各领域发展状况。连续5年被省统计局评为先进单位。人员计划管理工作效能显著提升。省直机关事业单位进人计划总量管理,不再实行一人一卡,简化了流程,提高了效率。

(二)坚持深化改革,人力资源市场管理工作成效明显。一是人力资源市场“放、管、服”改革不断深化。实行“先照后证”制度,取消最低注册资本限额,取消验资报告,放宽专职工作人员从业资质认定范围,取消“举办人才交流大会审批”事项。组织开展人力资源服务机构年度审验、“双随机、一公开”随机抽查工作。加强现场招聘会安全和招聘信息管理,打击以“招聘、介绍工作”为名从事传销活动。组织开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动,新乡市、商丘市人社局人力资源市场科受到国家人社部、工商总局通报表彰。二是人力资源服务业较快发展。全省人力资源服务机构达到1257家,行业从业人员4.3万人,全年为20万多家用人单位、600多万劳动者提供了人力资源服务。深入推进服务机构诚信体系建设,我省7家人力资源服务机构被人社部确定为“全国人力资源诚信服务示范机构”。加快建设中国中原人力资源服务产业园区。人社部复函省政府同意中国中原人力资源服务产业园区正式挂牌,省政府王梦飞副秘书长和刘世伟厅长共同为产业园区揭牌,标志着产业园区正式启用投入试运营。三是高校毕业生到

基层工作机制进一步健全。以省委办公厅、省政府办公厅名义印发《关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的实施意见》,按期完成省委全面深化改革领导小组交办的改革任务。严密组织实施“三支一扶”计划,按照招募程序规范到位、招募工作宣传到位、招募制度实施到位、监管机制完善到位、安全措施保障到位等要求,圆满完成2017年度全省800名“三支一扶”大学生的招募任务,服务期满考核合格人员100%落实事业编制。此项工作得到了人社部领导和厅领导的充分肯定,世伟厅长专门作出了批示。开封、安阳、许昌、三门峡、商丘、信阳、周口、固始、新蔡等9个单位被评为“2017年度‘三支一扶’工作先进单位”,郑允等14名同志被评为先进工作者。四是人员调配和干部人才援疆工作有序开展。各级不断优化事业单位人才流动服务程序,坚持按时办结,强化服务,深入服务对象单位集中审档,积极为事业单位引进人才,有效促进了事业单位人员结构优化。会同省委组织部,圆满完成我省第九批223名援疆干部人才的选拔、培训、送达等任务。

(三)坚持放权搞活,事业单位人事管理工作稳步提升。一是用人机制更加灵活。出台了《关于进一步简政放权完善事业单位岗位设置动态调整机制的指导意见》,明确了事业单位岗位设置“6个自主”,进一步落实了事业单位用人自主权。二是选人办法更加有效。完善了《河南省事业单位专业技术二级岗位设置管理办法》,开辟了拔尖人才评聘绿色通道,评选出240名专业技术二级岗位优秀人才。对高校、科研院所、公立医院招聘博士研究生和副高级职称以上高层次人才实行结果备案。出台了《关于加强和改进我省贫困县事业单位公开招聘工作的实施意见》,提出“四放宽三倾斜一减免”等政策措施。开展了“圆梦中原”赴京招聘、“名校英才入豫”等相关招聘活动。

2017年,全省各级事业单位共招聘人员37446名,其中博士2266人,硕士5037人,进一步壮大了我省事业单位人才队伍。三是人事管理更加有序。开展了全省事业单位防治“吃空饷”专项督查,建立机关事业单位防治“吃空饷”问题长效机制。全面落实高校科研院所等事业单位专业技术人员离岗创业相关政策措施。转岗竞聘、聘用备案、平时考核备案等工作有序实施。积极参与我省事业单位公车改革及有关行业人事制度改革工作,配合有关部门制定了《聘用制书记员管理制度改革方案》和《聘用制书记员单独序列管理暂行办法》。

(四)坚持优化服务,人才交流工作不断规范。一是创新服务载体,促进高校毕业生就业创业。各地积极开展高校毕业生就业服务周、服务月、大中城市联合招聘、“服务产业集聚区”专项活动等线上线下招聘活动,组织就业服务进企业、进校园,开展精准就业服务,加强市场供求情况分析和就业指导,不断创新服务手段、搭建交流平台,有力促进了高校毕业生就业。全年全省人才交流机构共举办招聘会1334场,组织用人单位41782家入场招聘,提供岗位92.51万多个,800多万人次到场求职择业,36万多人达成就业意向。网上提供岗位30多万个,网站访问量达1600多万人次。二是规范服务标准,强化公共人才服务。推进全省人才交流服务工作标准化规范化建设,组织各地对档案管理、人事代理等各项业务的办理标准和办理流程进一步梳理,形成了《业务基础工作规范》,举办三期培训班,培训一线工作人员近500人。三是抓好信息采集工作,不断规范流动党员管理服务。精心组织实施基层党组织和党员信息采集工作,建立完善流动党员动态信息库,利用新媒体开展党建理论宣传,推进党员教育,健全基层党组织建设,规范流动党员管理服务。

一年来,人事人才配置管理工作取得显著成效,迈上了一个新的台阶,干部队伍自身建设也得到了加强,大家为此付出了辛勤劳动,作出很大贡献。在这里,我代表省厅向全省人事人才配置管理战线的同志们表示衷心的感谢!

二、面临的形势

(一)充分认识新时代对人事人才配置管理工作提出的新要求。党的十九大报告对人事人才工作提出了新的要求。在人事人才发展保障方面,提出“坚持在发展中保障和改善民生”,“完善公共服务体系”,“加快推进基本公共服务均等化”,“提高就业质量和人民收入水平”;在人力资源市场建设方面,提出“实现更高质量和更充分的就业”,“使市场在资源配置中起决定性作用,更好发挥政府作用”;在人力资源服务业发展方面,提出“加快发展现代服务业,加快建设人力资源协同发展的产业体系,在人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能”;在事业单位人事管理方面,提出“深化事业单位改革,强化公益属性,推进政事分开、事企分开、管办分离”;在优化人才服务方面,提出“建设高素质专业化干部队伍”,“实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策”,“鼓励引导人才向边远贫困地区和基层一线流动”等要求。党的十九大为做好人事人才配置管理工作指明了方向。我们要围绕这些新要求,扎实做好人力资源社会保障事业发展规划、人力资源市场建设、事业单位人事管理、人才交流服务、产业园区建设等工作,以实际行动贯彻落实十九大精神。

(二)充分认识社会主要矛盾转化给人事人才配置管理带来的新变化。进入新时代,社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。人事人才配置管理工作也

存在许多发展不平衡、不充分的问题,主要是:人事人才基层服务平台建设均等化不够,服务能力和人员队伍素质有待进一步提升;人才流动配置中的体制机制障碍尚未消除,市场配置人力资源的决定性作用有待进一步发挥;事业单位人事管理配套政策不够完善,规范化科学化水平有待进一步提高;全省各地人才交流机构发展不均衡、信息化建设相对滞后等。我们要紧紧围绕新矛盾给工作带来的新变化,抓重点、补短板、强弱项,实施基层服务平台建设提升行动计划,大力推进规范化建设;实施人力资源服务业发展行动计划,多策并举发展壮大人力资源服务业;提升科学化规范化水平,深化事业单位人事制度改革;创新服务手段,破除人才流动的体制机制障碍,努力解决人事人才配置管理工作发展不平衡不充分问题。

(三)充分认识决胜全面小康、让中原更加出彩对人事人才配置管理工作的新挑战。决胜全面小康、让中原更加出彩,离不开人事人才配置管理工作的有力保障。特别是适应把握引领经济发展新常态、贯彻新发展理念、推进供给侧结构性改革,解决经济发展中的深层次结构性矛盾,打好转型发展攻坚战,我省比以往任何时期都更加需要人事人才支撑。我们要深刻认识深化人事人才发展体制机制改革、做好人事人才配置管理工作的极端重要性,以制度环境、政策环境的优化激活人才这一池春水,以人才优势赢得竞争、赢得未来。

(四)充分认识全国、全省人社工作会议对人事人才配置管理工作提出的新任务。全国人社工作会议提出要“加快人才强国建设步伐”,“做大做强高层次、高技能人才队伍”,“深化事业单位人事制度改革”。全省人社工作会议提出要“做好事业单位分类改革和行业体制改革相关工作”,实施的十个专项行动计

划有四个是人事人才配置管理工作,即实施“名校英才入豫”——圆梦中原行动计划、中国·河南招才引智创新发展行动计划、人力资源服务业发展行动计划、基层服务平台建设提升行动计划等。我们要充分认识全国、全省工作会议对人事人才配置管理工作提出的新任务,加快搭建人才干事创业的大平台,为人才发挥作用、施展才华提供广阔天地,让各方面人才在河南各得其所、各展所长。

三、2018年的工作任务

2018年是贯彻党的十九大精神的开局之年,是改革开放40周年,是决胜全面建成小康社会、实施“十三五”规划承上启下的关键一年。做好全省人事人才配置管理工作的总体要求是:全面贯彻落实党的十九大、十九届二中三中全会精神,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,坚持稳中求进工作总基调,紧紧围绕人社中心工作,聚焦“五突出五着力”,重点在基层平台建设提升行动计划、人力资源服务业发展行动计划、事业单位规范化科学化管理、人才交流服务和产业园区建设等方面落实新要求,取得新成效,努力开创人事人才配置管理工作新局面!

(一)突出基层平台建设提升行动计划,着力实现规划财务工作新突破。一是着重推进“三个确保”。确保“十三五”规划各项举措得到落实。开展“十三五”规划中期督导检查,抓重点、补短板、强弱项,保证主要目标指标及重大工程项目进展完成预期目标任务。确保基层服务平台规范化建设完成年度目标任务。推广规范化建设试点省辖市的建设经验,开展规范化建设督导,组织规范化建设培训,保证各省辖市2018年县级服务平台规范化建设完成率80%以上,乡镇(街道)完成率70%以上,行政村(社区)完成率

30%以上。确保年度事业发展计划编制科学、责任目标落实到位。编制实施我省2018年人力资源社会保障事业发展计划及责任目标。分解计划目标,加强实施情况动态监测,定期通报计划目标完成情况。二是着力推进“三个持续”。持续提升统计支撑能力。严格依法统计,完成报表填报工作,强化统计会审制度,做好社区直报、薪酬调查等专项调查工作。提升统计分析利用水平,及时发布数据资料和统计分析报告。持续深化对口援疆和豫京合作。完成哈密300名中、高级技能人才来豫培训任务,选派我省优秀创业指导师、就业培训师赴哈密开展短期培训。组织开展“北京院士专家走进河南”活动,进行项目合作、联合攻关、成果转化、新技术新品种推广。持续发挥人事计划调控作用。科学编制实施2018年省直机关事业单位人员总量计划,研究高校、医院人员总量计划管理办法,优化人员结构,促进事业单位发展。三是着实推进“三个强化”。强化项目落实落地。加大对河南化工技师学院实训基地、金保工程二期、“互联网+就业创业”信息系统建设的督导力度,确保项目的顺利实施。会同厅纪检组做好项目的招标采购工作。强化专项资金管理。进一步规范资金使用审批程序,落实专人负责,加强内部监督。定专人、建专帐,坚持资金分配公开化,提高透明度,坚持大额资金分配公示制,确保资金使用效益。强化社保基金预算编制。进一步细化社会保险基金预算编报方法,探索提高基金预算编制质量的有效途径,提高基金预算编制的科学性、规范性和准确性。

(二)突出人力资源服务业发展行动计划,着力实现人力资源市场管理新提升。一是实施人力资源服务业发展行动计划。要按照十九大提出的“在人力资源资本服务等领域培育新增长点、形成新动能”的要求,研究实施加快发展人力资源服务业的政策措施,

多策并举发展壮大人力资源服务业。2018年的目标是全省人力资源服务企业达到1000家,行业从业人员达到3万人,中国中原人力资源服务产业园区实现15家以上人力资源服务企业入驻,年产值10亿元左右,税收0.7亿元左右。其中要实施骨干企业培育计划和领军人才培养计划,形成一批有核心产品、成长性好、竞争力强的综合性骨干企业和一批人力资源服务业领军人才;实施产业园区建设计划,充分发挥园区集聚发展和辐射带动作用;开展“互联网+人力资源服务”行动,推动人力资源服务业与互联网深度融合、创新发展;开展诚信服务主题创建行动,打造一批“人力资源诚信服务示范机构”;开展“一带一路”人力资源服务行动,搭建“一带一路”人力资源交流合作平台。二是加强人力资源市场管理服务。国家预计今年出台《人力资源市场条例》,之后我们要认真做好《人力资源市场条例》及相关配套规章的宣传、贯彻和实施工作,研究制定我省具体落实政策,启动开展《河南省人力资源市场条例》立法调研工作,进一步完善人力资源市场法规政策体系。要创新市场监管方式,依法规范实施人力资源服务行政许可,落实“互联网+政务服务”“互联网+人社”有关要求;加强事中事后监管,实行人力资源服务机构年度报告公示制度,做好统计年报工作,建立人力资源服务机构信息库,组织开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动和“双随机一公开”随机抽查,切实做好现场招聘会安全工作。要深化人力资源市场整合融合,完善提升服务功能,强化公共就业和人才服务,大力举办高校毕业生就业服务周等公共服务活动。各专业人力资源市场要进一步加强建设,不断优化提升服务效能,发挥好专业人力资源市场服务产业发展的作用。三是健全高校毕业生基层服务工作机制。各地要按照党委政府的部署和要求,加快制定出

台落实《中共河南省委办公厅河南省人民政府办公厅关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的实施意见》的具体政策,省厅将就这项工作进行专项督导。贯彻省委《实施意见》精神,要大力实施高校毕业生基层成长计划,通过强化教育培训、实践锻炼、职业发展、管理服务等全链条的扶持措施,建设一支结构合理、素质优良、作风过硬的基层青年人才队伍。认真实施2018年高校毕业生“三支一扶”计划,认真做好招募选拔、日常管理、经费保障、政策落实等工作。今年要继续组织实施能力提升示范培训,开展基层采风及宣传等工作。四是提高人才配置工作科学化规范化水平。要围绕重大发展战略、重点工程和重大项目进行特殊急需人才配置的专项支持,做好成建制政策性安置人员配置服务工作。会同省委组织部,认真做好2018年度我省援疆干部人才集中考核工作和援疆干部人才的选拔、考察、接送等服务工作。

(三)突出完善配套制度,着力实现事业单位人事管理新跨越。一是完善岗位制度。贯彻落实事业单位岗位设置“六个自主”政策。做好事业单位管理岗位职员制等级晋升试点工作。完善专业技术二级岗位评审、考核、聘后管理、跟踪服务机制。二是规范公开招聘。研究制定事业单位公开招聘风险防控实施方案和公开招聘岗位条件设置指导意见。配合搞好“圆梦中原”赴京招聘、“名校英才入豫计划”和“中国河南招才引智创新发展大会”等相关招聘活动。三是强化聘用管理。开展事业单位聘用合同制度落实情况检查调研工作,修订聘用合同范本。研究制定事业单位工作人员竞聘上岗暂行办法。完善事业单位人事监督、考核、奖励、培训等制度。四是做好人事综合管理工作。会同有关部门研究出台从事生产经营事业单位改革人员安置有关意见。配合省车改办,做好省

企事业单位公务用车制度改革中的相关工作。继续做好事业单位防治“吃空饷”问题长效机制建设工作。

(四)突出服务民生,着力实现人才交流服务新规范。一是以“三个打造”全力促进就业创业。打造智能化招聘服务平台。以现代信息化技术为支撑,利用互联网+、移动互联网服务形式,建好省人才市场智能招聘会信息化基础平台,逐步将人才招聘服务信息化向各地市以及部分校园延伸,实现人才招聘信息数据互联互通。打造人力资源信息共享与服务平台。进一步加快全省人才网站建设,继续推进全省人才网站互联互通,推动实现全省各级人才网站的资源互补和信息共享。打造新媒体服务矩阵。持续创新新媒体就业服务,充分发挥其在招聘宣传、信息发布、政策推送等方面的服务作用。通过新平台和新媒体综合运用,组织落实好高校毕业生就业服务月、大中城市联合招聘以及线上线下招聘等活动,推动高校毕业生实现充分就业。二是以“三个推进”提升人才公共服务水平。稳步推进档案电子化建设。积极建设现代化档案库房,加快流动人员人事档案信息化建设,为推进线上服务打好基础。推进人才交流业务规范化标准化建设。加快在全省形成“同一服务标准、同一服务质量、同一办事流程、同一办事效率”,逐步建立社会化、标准化、科学化的人才交流服务体系,探索开展网上受理、办理业务。推进各项人力资源服务。在积极做好人事档案管理公共服务的基础上,积极拓展人事代理服务,为流动人员提供户口代办、社保代理、职称评审、继续教育等人力资源服务,为人才流动提供便利条件。三是以“三个加强”进一步规范流动党员管理服务。加强组织建设。加大基层支部建设力度,按地域、行业组成党支部,建立完整的组织系统,将每一位流动党员纳入组织管理。加强教

育管理。把深入贯彻学习落实党的十九大精神作为重点,积极开展多样化学习活动,用好网络平台,扩大思想教育覆盖面。加强党员联系。利用党委支委QQ群,深度了解支部情况。建立健全流动党员联系制度、生活会制度,积极开展困难党员帮扶,创新活动形式,增强党组织的吸引力和凝聚力。

(五)突出能力提升,着力在自身建设上实现新进步。一是提升政治站位。要全面深入贯彻党的十九大精神,用习近平新时代中国特色社会主义思想统领各项工作,扎实开展“不忘初心、牢记使命”主题教育,牢固树立“四个意识”,坚定“四个自信”,为开创人社事业新局面提供政治保证。二是强化责任担当。敢于担当是干部必备的基本素质,也是完成好工作任务的重要保证。要敢于面对矛盾和问题,遇到困难不低头,遇到矛盾不怕事,碰到问题不回避,勇挑重担,强化责任,确保工作落到实处。三是增强业务能力。要多

组织培训交流活动,让大家学习经验做法,熟悉政策法规,掌握业务流程,成为行家里手。要弘扬“工匠”精神,事业发展要精心规划,项目资金要精细管理,人才引进要精密组织,各项工作要追求卓越、精益求精。四是加强作风建设。作风建设永远在路上。要把贯彻落实中央八项规定实施细则和省委、省政府贯彻落实办法作为作风建设的重要内容,全面纠正“四风”隐形变异问题,持续推进作风建设取得实效。要进一步弘扬务实重干的工作作风,发扬钉钉子精神,不折不扣抓好各项目标任务的贯彻落实。

同志们,新时代对人事人才配置管理工作提出了新的更高要求。我们要坚定信心、鼓足干劲,攻坚克难、扎实工作,以改革创新的精神,推动人事人才配置管理工作取得新发展,为我省人力资源社会保障事业健康发展做出新的更大贡献!

(上接第41页)

了解到的信息相差太多(大部分为薪酬福利和职业发展方面),心理落差太大,也会选择主动辞职。

尽管年轻人换工作的原因五花八门,各有诉求,但作为公司的HR,并不是每一个理由都能被接受。我之前面试过一位90后女生,她两年间换了三家公司,提及换工作的原因,她从领导到办公环境再到考勤制度,都吐槽了一遍。“自己开心就好”是她的口头禅。现在是信息时代,找工作并不难,再就业成本也低,一时不爽就炒老板鱿鱼成为一些年轻人的选择。

对于换工作和选择工作比较随性的人,我会格外慎重考虑。稳定性和忠诚度是考察应聘者很重要的一个方面。通常入职一家公司,有三到六个月的试

用期。在这段观察期里,刚入职的新人,特别是没有太多工作经验的年轻人,不会被交付太过重要的工作任务。很多时候都是从基础做起,自己的能力被证实和认可后,才会被上级委以重任。如果年轻人频繁跳槽,在不同的公司都仅仅是做过一些基础性的工作,那自己处理复杂问题的能力始终得不到锻炼和提升,进而职位和薪酬也不会有太大的改善。

其实,每个公司都有自己的优势和不太完美的地方,没有百分之百十全十美的工作,在大体不错的情况下,建议年轻人放平心态,慢慢适应公司的文化和环境,适应领导的风格和团队氛围,磨炼自己的职业技能,以期更大的职业发展。

(来源:中国青年报)

大学生双创教育与训练实践探析

河南大学民生学院 丁智学

当前,高校毕业生就业形势十分严峻,越来越多的大学走上了创业之路。国家对大学生的创新创业(以下简称双创)活动也极为重视,但是囿于我国高等教育的传统,大学生双创活动还只是一般的课外活动,以非课程化等方式进行培训教育,不够系统,不够专业,这显然不符合新形势对双创人才的培养要求。为此,需要组织教育家和企业家对大学生双创教育与训练进行系统性规划和专业化设计,用创新驱动创业,用创业促进创新,开发出经济新常态下的双创教育训练模式,为实现国家两个一百年梦想和培养更多的双创型人才奠定基础。

一、大学生双创意识和能力需要唤醒和培育

1.大学生双创意识需要唤醒。中考、高考一路披荆斩棘,能考上大学的学生一定都很聪明,他们不仅视野开阔,而且容易接受新鲜事物,但他们创新的源动力却明显不足,创新动力不足,最重要的原因是对科研的兴趣与好奇心被冬眠了。伟大的科学家爱因斯坦说过:“我没有特殊的才能,我只是激情般地好奇。”但遗憾的是,当前我们面临的现状是,“受教育越多,好奇心和想象力越被抹杀殆尽。”因此,当下唤醒大学生双创意识尤为关键,解决办法就是开展双创教育。只有将创新、创业意识内化为大学生的自觉意识,国家的创新、创业活动才会蓬勃发展。

2.大学生双创能力需要培育。在现代社会中,仅仅靠较强的双创意识还是不够的,还必须具备一定的双创技能和沟通管理能力等基本功,双创之路才会更加通畅。首先,大学生需要掌握一定的专业核心技术。只有具备先进的核心技术,创业才有竞争力,才能不断地发展壮大。其次,大学生要具备一定的市场应变能力。市场有风险,大学生需要学习和了解一些金融、财政、投资以及风险管理等方面的专业知识,还需要学习和懂得一些知识产权保护、科研成果转化等方面的法律政策常识,这样做可以让大学生避免双创的盲目性,也尽可能降低双创的风险性。最后,大学生双创训练倡导团队合作,要求成员彼此之间有大局意识、合作意识,要具备一定的沟通和协调能力。双创是一项系统工程,仅靠一个人难以成功。如何组建一个既分工合作又协调一致的团队,是双创成功的重要因素之一。

二、大学生双创综合素养需要训练养成

大学生双创本领并非简单的课堂学习就可以拥有,还需经过一系列专业训练。这些训练以项目形式展开,包括创新训练、创业训练和创业实践。其中,创新训练强调项目方案设计和研究过程;创业训练强调项目商业可行性研究;而创业实践强调项目与社会需求对接,遵循商业规律模拟企业化运作和市场化经营。大学生创新训练、创业训练和创业实践是一

个有机的整体,共同特点都是学生自主参与、在导师指导下完成。

1.大学生创新训练。该训练从科研基本功入手对学生进行实际训练,主要培养学生的科研综合素养。可以说,创新训练是课程验证和设计实验的升级版,因为这是在导师的指导下学生自主选题、自主设计方案、自主研制的一系列科学实(试)验过程。学生通过创新训练可以获得更广阔更深刻的专业知识,可以了解和掌握更多的科学研究方法和工具,可以熟悉和灵活使用科学仪器设备,同时,为今后他们能够实际问题或升学深造创造了更好条件。

2.大学生创业训练。该训练主要锻炼大学生产品经营技能,不仅能够锻炼学生市场经营管理能力,同时还可以促进创新科研成果进一步转化,使之和市场需求进一步接轨。社会上、校园里的创业项目琳琅满目,充满着诱惑,很多大学生充满激情参加了,经过一段时间,大多都隐退而出,最终成功者寥寥。究其原因,这些学生从小学到中学再到大学,他们一直都是呆在校园里埋头苦读,已经严重脱离社会。这些单纯的学生缺乏社会经验,盲目跟风,必然会跌得伤痕累累。他们需要导师,学习金融投资、企业管理、人力资源开发与管理等商业知识,并且在导师的指导帮助下,学会运用这些创业知识独立策划和实施创业项目,最终拥有创业的基本素养。

3.大学生创业实践。经过创新训练和创业训练两个阶段后形成的具有独特商业模式的优秀科技成果,可以通过省级和国家级双创大赛以及入驻创业园区等途径进一步孵化,使其成长为大众创新、万众创业的一份子。

三、以学生为本,实施双创教育与训练

1.千方百计保护和激发学生的兴趣。学生的创

新潜力难以预估,学生的兴趣是创新的源泉,保护和激发学生的兴趣至关重要。传统的毕业论文设计只是专业知识的综合应用,而当下的大学生双创训练注重创新和实战训练过程,能够让学生的无限创造潜能得以真正发挥。在双创训练过程中,要鼓励学生独立思考、自主设计和研制。在整个过程中,导师始终充当参谋顾问角色,用自己的专业知识来引导学生从简单的兴趣和爱好到深刻的专业研究。为此,在训练项目立项评审时,要突出项目选题的新颖性、实践性和可操作性,选题应与学生的专业特点和兴趣爱好相结合,与实际生产生活相结合,因才设计,因地制宜。

2.重点加强科学研究方法的运用和商业实战的训练。大学生双创训练的结果可能是发表的学术论文、申请的发明专利或是商业企划书、调研报告等,但这一切并不重要,学生的最大收获是:切切实实享受到了科学研究和商业实战的过程,懂得了怎样开展学术研究以及怎样商业运作。通过训练申请锻炼学生如何凝炼有价值的选题,通过训练运作锻炼学生如何用科研、商业思维进行设计、实施和优化研究方案,通过独立自主开展活动能够帮助学生提高动手操作的实践能力,通过专利申请及学术论文出版等总结性成果形式能够进一步促进学生学术水平的提高,为日后学业深造和自主创业奠定坚实的基础。

3.鼓励学科交叉渗透,树立多学科视野。观察事物,需要从不同侧面、多个角度进行观察才能全面;分析问题需要从不同层次进行分析才能深刻。因此,我们处理事务、分析问题不能仅凭直觉,关键要凭借掌握的理论和方法,同时还要结合我们日常的生活、学习和工作经验。如果研究者的专业背景、学科视野单一,只能从某一角度或某一层开展研究,就不可

能全面、深刻认识事物。每个学生在校四年的学习时间都是一样的,不论怎样付出和努力,也不可能涉猎所有专业知识和囊括所有学科视野。当代科学技术发展最显著的特征之一是:学科不断分化又不断交叉融合。因此,双创团队组建时,鼓励成员要具有多样化专业背景、多样化学科视野。团队中的每个成员在教育和训练中都可以各显神通,运用自己擅长的研究方法和手段,从不同方位、不同层次对问题展开分析,同时还能促进团队成员之间相互启发,进而形成对问题全面深刻的认识,碰撞出新的思想火花。

4.注重实施过程,宽容失败。大学生双创训练主要以提高学生实际动手能力和自主学习能力的训练活动,强调的是过程。过程是训练的目的,也是大学生双创能力提升的根本路径。在双创训练过程中,无论是创新训练中研究方案的研制、实验环境的预设、仪器耗材的准备、数据模型的构建与分析、学术成果的形成与交流等工作,还是创业训练中商业计划书的策划、可行性方案的实施与修正、实践总结性报告的撰写等工作,任何一个环节对学生来说都相当陌生,他们不仅会遇到因学科专业知识涉猎不足而难以逾越的障碍,还会遇到现实社会与课堂教育脱节的困境。为此,大学生双创训练需要提倡“注重过程、宽忍失败”的理念。在双创训练中,鼓励学生敢想、敢说、敢做,大胆实践,勇于突破一切藩篱。让学生全程参与训练,学会动手动脑,懂得做人做事,不唯权威,只唯实践,比申请一项专利、发表一篇论文更有意义。

四、加强教育教学改革,推动大学生双创教育与训练

1.大学生双创教育与训练要纳入本科生人才培养方案。改革本科专业类教学质量标准,让创新精

神、创业意识和双创能力成为评价人才培养质量的重要指标之一。专业课程设置要打破学科界限,将双创课程融入到专业教育体系中。在每个专业培养方案中,都拿出一定学时和学分分配给学科研究方法、学科学术前沿、商业思维、企业运营、创业指导等方面开出的公选课,并将大学生双创训练作为日常实践教学的重要组成。建立和完善大学生双创教育与训练体系,并纳入到专业培养方案中,有利于国家倡导的双创人才培养目标落地生根。

2.加强大学生双创教育与训练导师队伍建设。鼓励高级职称教师指导大学生双创训练,积极聘请科学家、企业家、商业成功人士等各行各业优秀人才担任大学生双创导师,最终打造一个共建共享的双创导师人才资源库。完善教师专业技术职务评聘和绩效考核标准,突出双创教育绩效考核。将提高教师双创教育的意识和能力作为岗前培训、骨干研修、课程轮训的重要内容,积极支持专职教师到行业企业挂职锻炼。

3.加快大学生双创教育与训练平台建设。校内各类实验室应向参与训练的学生免费开放实验场地和提供实验设备,实践教学基地要积极承担大学生双创训练任务,为参与训练的学生提供技术、场地等创业孵化服务。建立校校、校地、校企以及国际合作的协同育人新机制,吸引国内外优质教育资源参与双创人才培养。

4.改革教学方法和考核方式。深化课程改革,适当增加方法论的学时训练,并且学以致用,让学生运用掌握的科学研究方法分析和解决一些现实问题;改革教学方法,创造条件多开展一些启发式、讨论式和参与式教学,让学生能够积极主动参与到互动式教学活动中,激发出学生对学科知识的主动探究兴

(下转第 35 页)

河南省清丰县就业创业 培训工作举措探析

清丰县人力资源和社会保障局 李宇峰 任献伟

河南省清丰县按照以发展促创业,以创业促就业,以培训促就业,以就业促稳定的工作思路,把就业创业培训工作纳入全县经济发展、富民强县和维护稳定的工作大局,取得了显著成效。2016年,全县新增就业7713人,返乡创业9600人,完成各类技能培训6792人。

一、优化环境,吸引大众创业

1.打造服务平台。依托省级基层就业和社会保障服务项目,通过商业银行竞争合作的融资方式,建设了以就业和社会保障服务为主的产业集聚区综合服务平台,为创业者搭建绿色通道,提供政策咨询、创业培训、项目推介、创业贷款、创业指导、创业投诉等一站式服务,全面提高就业创业服务水平。

2.建设创业园区。利用现有存量用地、专业化市场等场所,因地制宜建设创业孵化园区2个。其中亿洲创业孵化园区,功能基本完善,建立了专业的创业孵化服务队伍,已孵化215户。2016年,仅亿洲创业孵化园就发放就业补贴152万元。

3.强化资金扶持。县政府投入2000万元,并通过银行放大8至10倍,对符合创业条件的企业给予贷款,解决企业资金困难问题。一年来,共发放就业

资金1496万元,发放创业贷款1.49亿元。

二、强化服务,引导农民工返乡创业

清丰县抓住被确定为全省农民工返乡创业示范县试点机遇,全力推动农民工返乡创业。

1.完善服务体系,保障农民工返乡创业。成立了以县政府主要领导为组长,33个县直部门为成员的创建工作领导小组,并把20大项66小项创建工作,分配到具体单位承办,以创建促创业工作落实。同时,县编委会批准成立清丰县农民工返乡创业服务中心,配备专人服务农民工返乡创业。

2.强化示范带动,引导农民工返乡创业。实施项目示范带动。挂牌命名返乡创业示范项目15个、实训基地5个、培训基地3个,并按照规模分别给予5000元到50000元的奖励扶持资金。搞好创业信息发布。利用一个月时间编制《农民工返乡创业项目创业事迹风采录》一书,与清丰电视台联合开设“返乡创业英雄榜”专题栏目,在《清丰》杂志等媒体开辟专栏,定期向社会发布信息,引导返乡农民工围绕产业规划选择创业项目。

3.更新创业理念,推动农民工返乡创业。推动“互联网+”带动返乡创业。依托县电商创业园,鼓励

和扶持返乡创业农民工借力“互联网+”信息技术发展农产品销售、商贸流通等现代商业,推动线上线下双向发展。抓住产业转移带动返乡创业。利用主导产业优势,2016年4月份,抓住京津冀家居产业转移机遇,累计签约63家企业回家乡发展,吸引了大批外出务工人员返乡创业。发展特色农业带动返乡创业。鼓励创业能力强、创业基础好的返乡人员,充分挖掘食用菌、辣椒等特色产业资源,发展特色农业、生态农业和观光农业,加快推进现代农业发展。

三、采取措施,促进高校毕业生就业

清丰县坚持将高校毕业生就业放在首位,多措并举,统筹推进城乡更高质量就业,维护社会大局稳定。

1.开发公益性岗位,优先安置具有特殊困难的高校毕业生。2016年安置高校毕业生90余名。

2.开展公开招聘。2016年为该县事业单位、社区公开招聘高校毕业生101名。

3.推进高校毕业生就业工作信息化,做好高校毕业生实名登记工作,发挥人力资源市场作用,为高校毕业生与用人单位搭建桥梁。目前,清丰县人才服务中心实名登记高校毕业生1230人,2016年城镇登记失业率控制在2.26%。

四、大力培训,推进城乡更高质量就业

一年来,清丰县狠抓各类技能培训,突出培训的服务性、针对性和实用性,2016年8月17日《中国组织人事报》以《河南省清丰县人社局技能培训促精准扶贫》为题,进行了报道。

1.举办农村电商培训班。依托濮阳市第六技工学校,连续举办了春、夏、秋、冬四期农村电商培训班,培训人员340多人,结业后供不应求,全部实现了就业创业。

2.积极申报全民技能振兴工程项目。800万元项目已通过河南省人社厅评审,为搞好技能培训打下了基础。

3.大力开展精准扶贫培训。利用半月时间深入到全县52个贫困村,对有培训需求的6158人,建档立卡录入培训数据库。针对扶贫村留守妇女多、年龄偏大又有农活的情况,清丰县人社局把培训班办到扶贫村家门口,送技上门。培训专业安排实用性强的中式烹饪、服装剪裁、种植养殖和家政服务,针对一些年轻的劳动力则安排农村电商、电焊等专业,在县技工学校集中培训,有力推进了清丰县精准扶贫工作的深入开展。

适当发脾气可增长寿命

德国耶拿大学的研究人员对6000多名患者进行了研究。结果发现,善于发泄愤怒的意大利人和西班牙人比更为“温和”的英国人寿命长近两年。

科学家表示,宣泄愤怒等消极情绪对延长寿命起到关键作用。相反,英国人自我克制和压抑的特点会对身心健康造成严重负面影响。

爱将焦虑和愤怒“内化”的“压抑人群”更容易血压升高,长此以往会增加冠心病、癌症等多种疾病的发病率,使

长寿几率大减。

同时,“压抑人群”在隐藏恐惧、愤怒等不良情绪时,为避免危险,总是寻求自我克制态度,试图完全控制自我行为和周边环境,导致心率和脉搏加快,出现压力和焦虑的其他症状。

新研究同时证明,虽然压抑人群会比其他人群更容易患病,但是他们善于自律,更容易坚持自己的生活方式。

(来源:360常识网)

2017 年河南省人才市场分析报告

河南省人才交流中心

2017 年,通过对省人才交流中心、省辖市人才中心、省直管县人才中心为主体的 29 个信息采集点的数据采集,按照抽样调查的要求,共收集到有效样本数据 140985 个,满足样本数量不低于 10% 的统计标准要求,样本具有代表性,反映出了全省人才市场供需情况。

在我省经济稳步发展的大背景下,各行各业对于人才的需求也有所提升。我中心经过对全省各地人才市场相关数据的采集,对于人才市场整体供求、热门行业、行业薪资、求职人员意向、毕业生就业现状及人才走向等进行集中分析。

一、总体情况

2017 年全年全省各信息采集点(其中 22 个采集点同时开展网络招聘)共举办各类招聘会 1512 场,组织招聘单位 6.95 万家,提供就业岗位 167.71 万个,同比上升 18.45%;现场求职人员 122.22 万人次,同比上升 16.33%,现场和网络共收到求职简历 140.05 万份,达成意向率为 37.21%。

二、供求分析

2017 年,我省人才需求总量为 167.71 万个,同比上升 18.45%,上升幅度明显,就业规模持续扩大,呈现稳中有进的态势。就业岗位供给数量快速增加,反映出我省在“三去一降一补”、供给侧结构性改革的大趋势、大背景下,经济发展正在向高质量发展阶

段迈进,全要素提升已经给经济增长带来新动力,为就业岗位供给数量增加提供源动力。

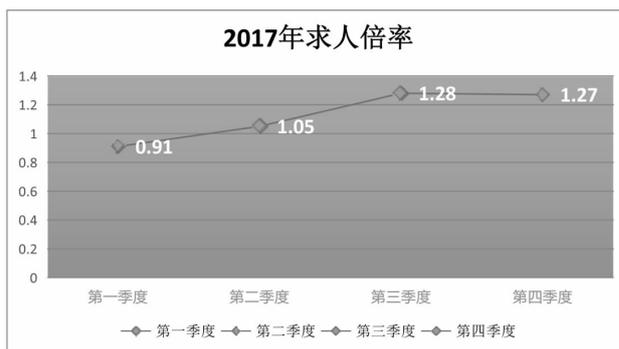


图 1:2017 年各季度求人倍率走势

2017 年全年求人倍率为 1.13 (求人倍率=需求人数/求职人数),同比下降 7.38%,反映出 2017 年度就业压力略大于 2016 年度,人力资源需求略大于供给。2017 年岗位供给数量同步上升 18.45%,求人倍率出现下降,表明 2017 年求职人员求职意向增强,总体数量增长较快,供需两旺的格局初步形成。

	2016 年度	2017 年度	同比
求人倍率	1.22	1.13	下降 7.38%

表 1 :2016-2017 求人倍率对比

按季度统计,求人倍率在全年波动幅度明显收窄,峰值之差为 0.37,比去年同期峰值差 0.48 相比,收窄幅度 33.33%,表明传统春季高峰季、毕业季等周期性变化因素的影响依然存在,但 2017 年的这种周期性变化的幅度正在缩小,周期性、季节性变化的影响正在减弱。

综合来看,全年就业总体形势继续保持平稳,并呈现稳中趋好态势,就业弹性持续增强。从统计局发

布的数据来看,我省经济增速连续9个季度维持在8.0%以上,并在8.0%~8.3%区间运行。与全国增速对比看,前三季度全省经济增速高于全国平均水平1.2个百分点,连续9个季度高于全国平均水平1个百分点以上。我省就业总体趋势与经济发展情况相吻合。

三、全年形势分析

1、第三产业就业人数继续上升

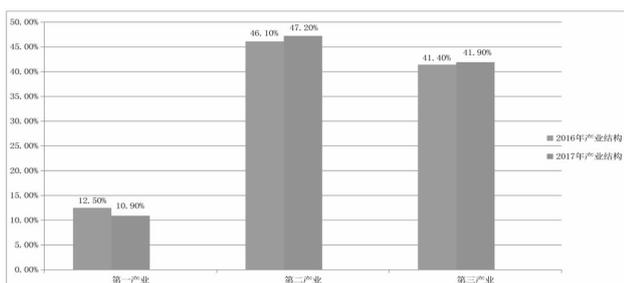


图 2: 2016-2017 年产业结构分布对比

从产业结构看,工业继续向中高端迈进,从我省第一、二、三产业结构分布图可看出,第三产业就业人数较2016年同期继续上升(见图2)。第三产业成为就业主力,尤其是省会郑州市,从用人单位所涉及产业分布看,第一、二、三产业用人需求比重0.97%、29.69%、69.34%,第三产业在新常态经济下发展最为活跃,吸纳人员就业的能力最强劲,成为吸纳人才就业的主渠道。随着经济结构调整和产业优化升级的不断深入,大学生在第三产业的就业也呈现出明显上升趋势,这与第三产业具有较强岗位再生产力和劳动力承载能力、劳动力需求量较大的特点完全符合,这也是我省当前大力发展第三产业、优化产业结构的结果。

2、二、三线城市人才吸引力增强

据数据显示,省会郑州作为新一线城市就业意向人数较2016年有所下降,洛阳为代表的二线城市和焦作、安阳等其它三线地级市就业意向人数呈现

上升趋势。城镇就业人数增长幅度明显高于省会郑州的就业增长人数,全省区域就业格局更趋合理化。过去,我省高校毕业生和各类人才流动的主要方向是向省会郑州集中,目前,伴随着产业结构调整产业梯度的转移,我省其他城市城镇就业增速开始出现反超,全年城镇就业增长人数明显高于省会郑州市的就业增长人数(见图3数据),全省区域就业格局更趋合理化。

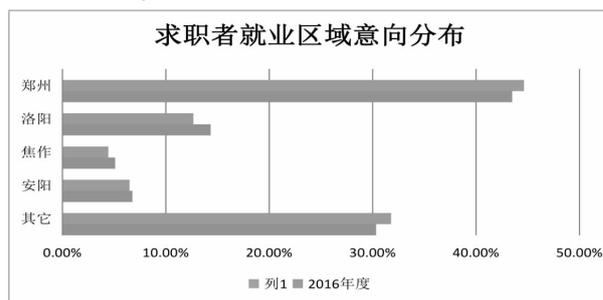


图 3: 2016-2017 年求职人员就业区域意向对比

3、我省本科及以上学历人才所占比重呈稳步上升趋势

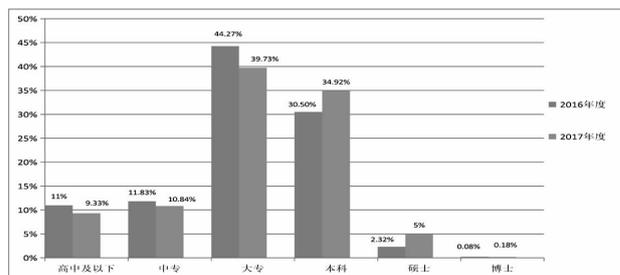


图 4: 2016-2017 年求职人员学历分布对比

从求职者学历分布情况看,我省本科及以上学历人才所占比重呈稳步上升趋势(见图4),本科学历人才供给量较去年增加4.42%,硕士及博士人才供给总量较去年同期增加2.78%,从洛阳、许昌、新乡、焦作、濮阳等地所呈报的数据明显看到本科学历高校毕业生、硕士以上中高层人才的供求量较去年均有不同程度的提高,这与我省各地市相继出台的“招才引智”政策和企业更重视提升自身软实力形成良性互动,进一步推动了我省人才素质的提升。

4、制造业企稳回升吸纳人才能力逐渐增强

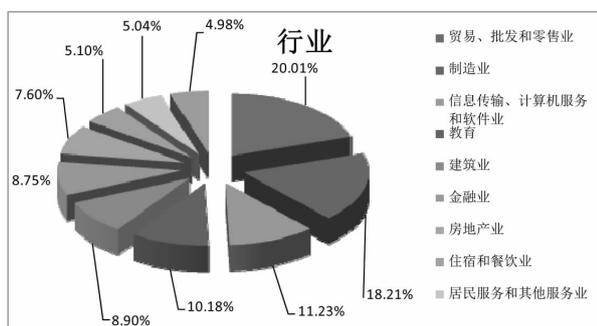


图 5: 2017 年度用人单位所涉行业分布图

全年制造业位居十大热门行业需求的第二位, 占总需求的 18.21%, 岗位需求数比去年增长 9.7%。在第一季度分析报告中呈现出, 制造业温暖开局, 普工、技工、机械类职位需求量占人才需求量的 10.31%、8.49%、8.08%, 其岗位需求同比呈现上升趋势, 第二、三、四季度制造业岗位需求呈现逐步增长态势, 第四季度制造业用人需求总量已上升至首位, 从平顶山、洛阳等地发布的全年制造业需求人数较去年均有所提升。这主要与我省近几年来一直重视制造业的发展密切相关, 尽管制造业人才总量、人才结构、人才素质、人才对产业的贡献率与支撑制造强国战略目标的现实需求相比还有距离, 但我省制造业多数企业仍处于中高端发展水平, 盈利能力逐步走向复苏, 人才接纳能力逐步增强, 表明我省制造业逐步从速度向质量转变, 正在从制造大省向制造强省转变, 进一步实现工业提质增效。

5、互联网等新经济为毕业生释放出大量的就业机会

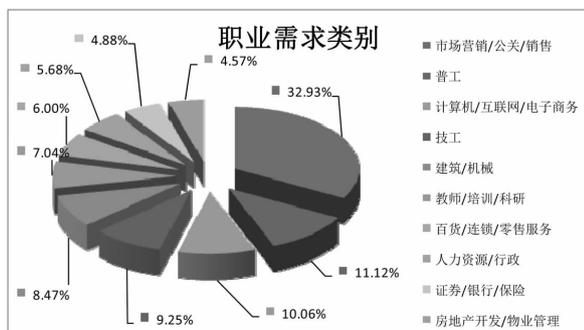


图 6: 2017 年十大热门职位需求分布图

在 2017 年用人单位十大热门招聘职位的统计中, 除普工、技工、机械类职位全年岗位需求较去年

同期呈现上涨趋势外, 还可看出计算机/互联网/电子商务类职位也在十大热门招聘职位的前三甲之中, 占职位总需求的 10.06%。

以互联网为代表的新经济行业力量为毕业生释放出大量的就业机会。我省知识密集型、高附加值的新产业就业呈现较快增长, 就业弹性持续增强, 这既是我省转变经济发展方式、谋求产业升级的结果, 也显示了就业结构更加合理、更具有持续性。

6、全省招聘月薪普遍上升且增幅加快

据统计, 全省招聘月薪同比约增长 7.3%, 且薪酬的涨幅也呈加快趋势。一季度, 随着全省各地经济结构的不断优化, 新旧动能的加速转换, 实体经济出现复苏迹象, 而经济的变革、业务升级背后又离不开人才驱动。一方面, 高端装备制造业新设备、新生产线陆续投入使用, 就业市场对员工的技术要求也在不断提升, 多数企业对工程师、技术员、研发员等技术岗位开出不菲薪资, 制造业从业人员薪酬水平普遍提升; 另一方面, 人才缺口聚焦新生态、新技术、新模式领域, 为获取高端人才, 越来越多的企业更愿意为员工提供具有竞争力的薪酬, 二、三、四季度, 根据全省各地发来的薪酬情况, 依然呈现较同期上涨态势。以应届高校毕业生为例, 全省毕业生入职平均月薪在 2500 元-3000 元之间, 部分岗位对高校毕业生的专业能力要求较高的岗位薪酬范围已达到 3500 元-4000 元, 较去年期上涨 8.1%, 薪酬结构也更加优化, 尤其是人工智能、大数据和技术开发类岗位薪酬水平明显高于市场整体水平, 薪酬最高的人工智能岗几乎是客服(薪酬水平最低)的 3 倍, 大数据等次热门岗位平均薪酬也比整体水平高 11%。企业所提供的薪酬整体呈现向中高层管理人员及优秀的 IT、研发技术及综合能力较强的复合型人才倾斜, 专业性越强、知识密集度越高的岗位企业所给付的薪酬越高, 与基础性岗位的薪酬差异越大。

河南人才市场 2018 年春季大型人才招聘会 总体供求情况及分析

河南省人才交流中心

一、总体供求情况

河南省 2018 年春季大型综合人才招聘会(2 月 24 日至 3 月 3 日)汇集了世界五百强、省内外上市、国有控股、国内外知名品牌、行业领军企业等各类用人单位共 1434 家进场招聘,为求职者提供各类职位 6.41 万个,需求岗位涉及 42 个门类 71 个专业,涵盖机械、电气、建筑、互联网、电子、医药、生物工程、新材料、汽车等近 30 个行业,7.6 万人进场求职,3.65 万人达成初步求职意向。新媒体矩阵发挥线上平台优势,新媒体矩阵客户浏览量总计达到 61.25 万人次,其中网站浏览量 9.69 万次,微博阅读数 36.56 万次,微信订阅号访问量 9.9 万人次,微信个人号 4.36 万人次,映客直播观看人数 7486 人。公益就业指导导师团的资深导师接受各类线下和线上咨询 272 次,开展专题线上讲座 5 次,并推出全国首家公益 VIP 职业指导贴身服务,围绕就业指导、职业生涯规划等问题给予求职者更为个性化、人性化的专业指导服务。

二、供求情况分析

1、就业容量和就业率均有提高,人才市场释放出就业新活力。

本次大会平均每家企业提供岗位数量 44.7 个,比去年同期增长 10.64%,释放出旺盛的招聘需求,超出预期;求人倍率为 0.84,比去年大会上升 18.31%,就业压力小于去年同期,市场供需两旺,供给略大于需求;大会的初步达成意向率为 47.97%,较去年大会提高了 8.47%,就业形势呈现稳中向好的态势。随着我省经济总量放大,由高速发展阶段向高质量发展阶段迈进,新经济的蓬勃发展,企业质量效益显著提升,新产业释放了大量就业岗位,带动了就业容量和就业率双向提高,人才市场释放出就业新活力,整体就业环境良好,实体经济、工业经济稳中有进的态势是就业稳定的主要原因。

2、制造业岗位需求同比有所增长,人才需求结构发生新变化。

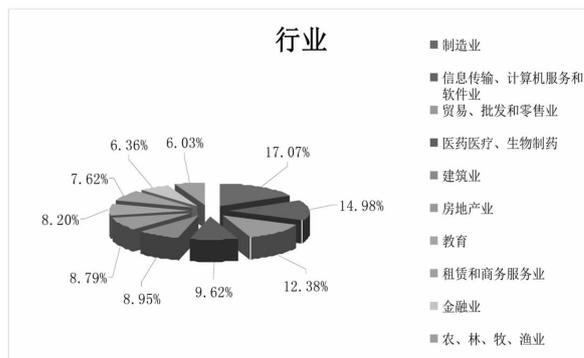


图 1:用人单位所涉行业分布图(前十名)

从行业需求看,制造业、信息传输软件和信息技术服务业、医药医疗业、批发和零售业、新兴服务业

位列需求量前五名,占岗位总需求的 83.82%。特别是制造业与大数据、互联网深度融合,对于从业人员的知识结构、技能水平要求均有提高,人才需求结构也随之发生新变化。统计数据显示,制造业岗位需求量 13536 个,其中电气制造业提供就业岗位 2641 个,占总量的 19.51%,新材料、新能源制造业提供就业岗位 1858 个,占总量的 13.73%,装备制造业企业提供就业岗位 2073 个,占总量的 15.32%,岗位需求总量比去年同期增加 19%左右。新能源制造业岗位需求增长幅度较大,也拉动了其他行业岗位需求上升。随着传统制造业向智能制造业转型,制造业结构将进一步优化,制造业又是技术创新最为活跃的产业,对就业人员的素质要求也越来越高,物联网、大数据、云计算技术在制造业的广泛应用是发展先进制造业的必经途径。因此,随着制造业信息化模式的发展,人才需求的结构和层次也在进行调整,从另一个侧面体现出了新时代下我省企业发展正在向高质量阶段迈进。

3、新业态经济下,第三产服务业岗位需求稳中有升,对高校毕业生就业的拉动作用明显。

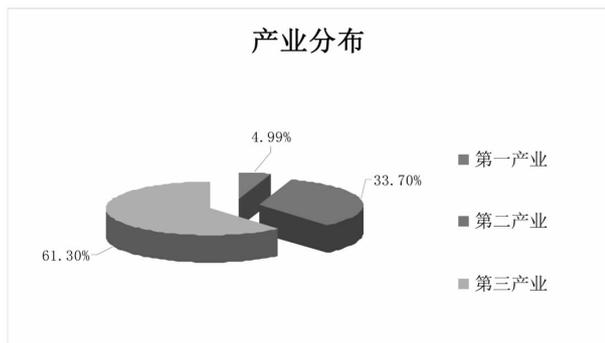


图 2: 用人单位所涉产业分布图

从图 2 数据可看出,第三产服务业岗位需求数占岗位需求总量的 61.3%,所占岗位需求比重与去年同期相比呈上升趋势,其中批发零售业企业岗位需求占需求总量的 15.21%,比去年同期约上升

17.1%,信息传输和软件业岗位占需求总量的 18.36%,比去年同期上升 15.9%。在经济新动能的推动下,以信息、文化、教育等为代表的知识、技术密集型服务业为引领的现代服务业结构基本形成,高校毕业生在第一、二、三产业的就业比重也发生了显著变化,毕业生在第三产业的就业比重最高,并且呈现出明显上升趋势。第三产业服务业已成为吸纳高校毕业生就业的主渠道,第三产业结构的持续优化将带动就业市场的活跃,还会促使毕业生在服务业新增就业比重不断提升。

4、新一代信息技术、新材料制造、生物工程等高新技术产业及现代服务业领域高技术高素质人才需求量呈上涨趋势。

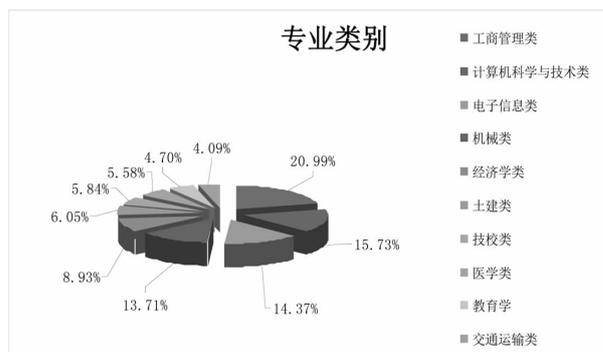


图 3: 用人单位热门需求专业分布图(前十名)

新一代信息技术、新材料制造、生物工程等高新技术产业及现代服务业行业需求量约占岗位总需求的 57.81%,释放了大量的就业岗位,其行业人才需求量呈上涨趋势,远高于其它行业需求的增速。新经济业态下,生产性服务业中商务服务、信息传输软件和信息技术服务业获得较快发展,不仅为营销、电子商务、软件工程、电子信息类专业的高校毕业生提供了大量的就业岗位,而且此领域对技术研发等行业高、精、尖人才需求量不断增加。虽然行业从业人员增速高于其它产业就业人员的增速,但从目前此类人才供求关系看,求人倍率远大于 1,行业高技术高

层次人才供给量严重短缺态势凸显，在一定程度上已成为制约此类企业发展和阻碍产业升级的“瓶颈”。

5、求职者留豫就业意愿增强，人才优惠政策对人才的集聚效应逐渐显现。

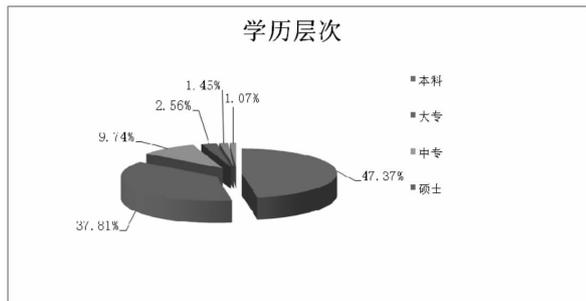


图 4: 求职人员学历层次分布图

从求职人员分布看，吸引了省内外大量高校毕业生及各类专业技术人才参会，本科及以上学历求职者及各类中高端技术人才较以往有明显增加，由图 4 数据可看出，本科学历求职人员占总量的 47.37%，比去年同期上升 25.31%。一方面以郑州、洛阳等地为代表的我省部分城市推出人才落户、住房补贴、生活补贴等人才优惠政策，政策的集中发力营造了高层次人才创业氛围，在成功保留本地人才的同时，也吸引了外省人才流入，各类优惠政策对各类中高端人才的集聚效应逐渐显现。另一方面，由于我省经济保持较快发展，就业环境、服务政策不断完善，城市的实力、活力和魅力不断增强，在一定程度上也正向影响了大量人才留豫的意向。

6、企业所提供的薪酬整体上涨，平均涨幅为 7.2%。

参会企业所提供的薪酬整体上涨，平均涨幅约为 7.2%，反映出各行各业随着我省经济发展的基本面持续向好，市场需求日益旺盛，消费结构不断升级，企业随行就市地根据市场变化及时调整薪酬体系，提高自身对人才的吸引力和招聘用工的效率。

其中信息传输、计算机服务和软件业的薪酬增幅最大，与去年同期相比增长 12.9%，专家分析指出，近年来“互联网+”、大数据产业迅速发展，需要大量的专业技术人才支撑，这是此行业薪酬增长较快的客观基础，再加上此类岗位的专业性、技术性要求普遍较高，人力资源市场上符合企业要求的人才供给量不足，也是推高该行业薪酬的重要因素。

7、“95 后”成为就业市场毕业生求职主体，其就业观的变化也带来了职业规划的转变。

“95 后”作为应届毕业生的主力军大量进入人力资源市场，“95 后”毕业生是伴随着互联网的快速发展成长起来的新一代年轻人，走在了互联网潮流的前沿，他们思想活跃、视野宽广、开放自信，为市场注入创新发展的新活力，他们的就业观也在悄然发生着变化。在求职择业的过程中，“95 后”更加注重个人成长空间和未来发展前景，对于薪酬福利方面的关注度则有所下降，从这个角度来看，95 后在步入职场之初、面临职业选择的时候相当务实，且具有一定的前瞻性长远目光，是“可爱、可信、可为的一代”。虽然他们具有一定的独特优势，但部分求职者也有“没有理想单位再等等看”的“慢择业”就业心态，还有部分求职群体选择继续读书深造、灵活就业、自主创业等其它就业新思维和职业规划方式。

8、求职者期待更高质量就业，不平衡不充分问题凸显。

本次大会就业率总体稳定，求职者就业满意度也持续提升，新经济拓展了就业空间，就业方式更加灵活多样，同时也增加了市场活力，但就业结构性矛盾依然存在，当前求职者对更高质量和更充分就业

(下转第 32 页)

人社部就业促进司黄俊梅处长 到省人才中心调研



3月2号，人力资源和社会保障部就业促进司黄俊梅处长一行在省人力资源和社会保障厅就业促进工作办公室主任王曙辉的陪同下，到省人才交流中心就招聘会以及春节后就业情况进行了调研。

黄处长一行在招聘现场了解了互联网技术如何

在招聘会上应用，同时也查看了运用手机扫描二维码求职的步骤和操作，围绕就业方面的问题与场内的参会单位代表、应往届毕业生进行了亲切交流，与卫华集团、屈臣氏等企业代表和求职者的交谈中，多次询问招聘岗位要求、专业对口情况、工资待遇、招聘求职效果等内容，也结合了公司招聘岗位要求给应聘者提出了一些指导性的建议。

河南省2018年迎春招才服务月之春季大型综合人才招聘会第七天共有1254家企业进场招聘，提供各类岗位5.5万个，6.65万人进场求职，3.14万人达成初步求职意向。

(河南省人才交流中心)

省人社厅、省妇联联合举办女子专场招聘会



3月8日，省人社厅、省妇联联合举办，省人才交流中心具体承办的2018年女子专场招聘会如期举行。河南省妇联党组成员、副主席崔爱兰到女子专场招聘会现场调研。

崔爱兰副主席围绕妇女就业、创业方面的问题与场内的参会单位代表、前来应聘的女同志以及就业、创业方面的指导专家们进行了亲切交流，与环

世纪不动产、梦露科技、中国财产保险河南分公司、宝贝在线等企业代表和求职者的交谈中，多次询问招聘岗位要求、妇女专岗、工资待遇、招聘求职效果等内容。

崔爱兰副主席指出，扶持妇女就业、创业是系统工程，需要各级党委、政府高度关注，也需要人才工作部门的大力支持。崔爱兰副主席对人社部门一直

以来对妇女就业工作的重视和对妇联工作的支持表示感谢，同时希望人才工作部门注重在政策上给予女性就业更多的便利、倾斜和照顾，实现妇女普遍受惠，不断提升招聘效果，让更多的女性求职者找到自己心仪的工作，促进社会更加和谐。

(河南省人才交流中心)

热情服务暖人心 真诚感谢送锦旗



“感谢省人才交流中心的工作人员，帮我找回重要证件。”2月27日，汪女士专程来到省人才交流中心人事代理大厅，送上锦旗表示感谢，称赞工作人员“拾金不昧，服务周到”。

汪女士于2017年10月9日到省人才交流中心办事，将存放国外毕业证、身份证等重要材料的档案袋遗失。中心工作人员裴文下班时发现档案袋后，急人之所急，经多次拨打材料所载联系方式均无法接通后，又通过各种渠道查询汪女士有效联系方式，最终经联系其工作单位郑州旅游职业学院找到失主。归还失物后，汪女士感激之情溢于言表，并表示如果

不是裴文同志极富责任心的寻找和热情周到的服务，将给她造成莫大的麻烦。

为给公众提供更加优质高效的公共服务，中心狠抓作风建设，月度服务标兵评比活动开展以来，群众满意度不断提高。我中心将继续坚持以人民为中心的发展理念，弘扬劳模精神和工匠精神，努力实现工作效能有新提高，优化服务有新改善，制度执行有新加强，人员素质有新转变，对外形象有新提升，为营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气多做贡献。

(河南省人才交流中心)



郑州市人才交流服务中心党委 开展爱国主义教育观影活动



郑州市人才交流服务中心党委为加强基层流动党员建设,积极拓展流动党员教育方式,丰富流动党员业余文化活动,分别于3月10日、11日组织120余名流动党员在中原新城奥斯卡影院观看了《厉害

了,我的国》《红海行动》两部爱国主义教育影片。在影片播放前,由中心流动党总支负责人带领现场流动党员重温入党誓词,旨在让每名流动党员时刻不忘初心,牢记使命,永葆党员的先进性和纯洁性。随后,现场流动党员进行了集体合影。

电影结束后,流动党员们相互交流心得体会。大家纷纷表示,作为一名流动党员要在党言党、在党信党、在党爱党,时刻做到听党话,跟党走。更要倍加珍惜来之不易的幸福生活,心系组织、牢记宗旨、勤勉工作,为建设郑州国家中心城市贡献自己的一份光和热。

(郑州市人才交流服务中心)

长垣县进一步加大“高层次人才”引进工作力度

2017年按照《长垣县人民政府关于引进“高层次人才”实施办法的通知》,围绕长垣县支柱产业和产业集聚区建设需要,重点引进现代农业、金融、电子信息、特色装备制造、健康产业、汽车及零部件和防腐蚀及建筑新材料等经济发展需要重点领域的急需人才。

县直相关主管部门科工信、卫计委、教育、农牧等对本系统符合“高层次人才”条件的人员进行了摸底调查,人社局经过严格的资格审查,具体符合条件的有以下四类人员:省管优秀专家或省级学术带头人,世界500强或国内500强企业中高层管理人员2人;博士研究生或具有正高级职称的专业技术人

才4人;有特殊专长、在本行业或领域内有较高造诣的副高级专业人才23人;我县急需紧缺的本科以上学历的高层次人才20人,共计49人,于2018年2月6日政府常务会议研究通过,纳入长垣县“高层次人才”数据库,并享受5—50万的购房补贴和每月特殊津贴500元。

近年来,长垣县委、县政府通过最优的政策吸引人才、搭建最优的平台培育人才、提供最优的服务留住人才,解除人才发展后顾之忧。同时,不断完善服务政策,更好地发挥广大人才在推动全县经济社会发展中的作用。

(长垣县人才交流中心)

“让党员在流动中闪光”专场人才招聘会和非公党建工作座谈会在洛阳市人才市场成功举办

3月18日,由中共洛阳市委组织部、洛阳市人力资源和社会保障局主办的“让党员在流动中闪光”专场人才招聘会和非公党建工作座谈会在洛阳市人才市场成功举办。

本场招聘会专场由洛阳市人才服务中心流动党委组织承办,共吸引了我市27家重点企事业单位参会,其中建立党组织(党委、党总支、党支部)的单位14家,党员自主创业单位1家。招聘会共提供中高端岗位177个,参会人才520人次,达成初步就业意向224人,现场提供就业指导、简历推荐、非公党组织设立、党员党组织关系转移、创业小额贷款申请等咨询服务180人次。

与此同时,洛阳市人才服务中心流动党委组织参加本次招聘的非公企业党务干部,在四楼洛阳市人才众创空间召开了非公党建工作座谈会。会上洛阳市人才服务中心流动党委领导介绍了流动党员党建工作情况,市委组织部非公党建负责同志和十几位非公企业党务干部就“党员人才如何助力企业发展”“党建+人才”话题进行了工作经验交流和问题答疑。

智博建筑设计集团公司党支部是洛阳市人才服务中心流动党委今年批准成立的第一个支部,公司董事长、党支部书记吴全君表示“近几年党中央对非公企业和流动党员党建十分关心,市委组织部和市人才服务中心成立流动党委,让流动党员感觉找到了家,又回到了组织怀抱,要在做好业务工作的同时,把党建和业务工作结合起来,把打造企业文化融

入到党建文化当中”,与会企业党务干部王莞栋表示“要把骨干人才培养成党员,让党员发挥带头引领作用”,党务干部杨建虎说“去年公司招聘的人员中,党员的表现十分突出,今天我来就是继续招聘党员,让他们在领导岗位和关键岗位发挥作用”,创业党员杨鹏程说“我现在主要通过洛阳市人才服务中心流动党委的网上学教平台开展党建学习,希望以后能有更多的丰富多样的学习教育和实践活动,不断助力流动党员成长成才干事创业,让不断漂泊的流动党员重新找到了家的港湾”。

市委组织部非公党建负责同志在座谈中谈到,我们的党是由先进分子组成的,我们一要让这些党员在不同岗位发挥作用,二要继续开展非公党务干部学习培训,三要继续吸收优秀的人才进入党的组织,同时在工作经费、活动组织等方面给与政策支持,打造“政治过硬、本领高强”的非公党员队伍,助力企业发展和社会经济发展。

这次“让党员在流动中闪光”专场人才招聘会和座谈会的成功举办,是中共洛阳市委组织部、洛阳市人力资源和社会保障局和洛阳市人才服务中心流动党委对习近平总书记十九大报告“坚持党对一切工作的领导”、“坚持以人民为中心”和“实现‘两个一百年’奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦”要求的具体践行,今后我们将继续开展此类活动,以党建工作促进社会经济发展。

(洛阳市人才服务中心)

安阳市人才开发服务中心 2018年春季大型招聘会顺利举办



为深入贯彻落实党的十九大精神和市委、市政府“一个重返、六个重大”战略部署,强力推进“人才强市”战略,更好地服务社会、服务人才、服务经济发展,促进高校毕业生创业就业,市人才开发服务中心分别于2018年2月24日、2月25日、3月4日举办了三场大型现场招聘会。

招聘会现场异常火爆,供求双方精准对接。三场招聘会共有483家单位参会,提供就业岗位12653个,达成就业意向6623人,参会总人数达18000余人次。大会吸引了安阳建工集团、安阳全丰生物科技有限公司、安阳方块锅炉、安阳凯地公司、安阳市诺星生物科技有限公司、安阳市北关区阳光外语培训学校、河南哆房房地产经纪有限公司等近500家企业报名参会。行业覆盖教育、服务、制造、医药、保险等多个领域。从岗位分布情况看最多的是市场营销,其次是机械类、财会类、管理类。本次招聘会需求量最大的前十个行业是商贸、制造业、卫生、房地产、计算机、居民服务、教育、金融业、文化娱乐业、建筑业。招聘需求量最大的前十个岗位是市场营销、人力

资源和行政、普工、财会、管理、建筑和机械、技工、教师、计算机、医药。求职者的专业构成前十名是机械、计算机、财会、土建、医学类、语言文学、工商管理、技工、市场营销、管理类专业人才。

本次招聘会形式灵活多样,采取线上线下相结合的服务模式,让用人单位和求职者实现招聘求职“现场+PC端+手机端”的完美融合。一方面用人单位可通过网络发布招聘会岗位需求情况、用人单位情况,另一方面求职者也可以打开手机微信客户端在网上求职。今年招聘会的特点是:一、招聘单位以本地企业为主。参会的安阳单位占总数的92%以上,外地单位以郑州地区为主;二、用人单位以民营、个体为主。现场招聘99%以上为民营企业、个体经营户,事业、国有企业较少;三、人才需求覆盖面广。包括教师、财务人员、工程师、程序员、普工、营业员、设计师、大区经理等各类人才,其中营销类人才需求最为突出。

此次春季大型招聘会的顺利进行得到了社会各行业的大力支持,同时也是落实市人社局党委今年提出的人才工作提升年的具体行动。下一步,我们将着重抓好三个方面的工作:一是进一步摸清全市企业人才需求底数,有针对性的做好人才引进的基础性工作;二是坚持人才引进和人才培养并重,努力为本地经济发展提供更多人才服务;三是不断创新人才引进机制,落实人才引进优惠政策,实现人才工作新突破。

(安阳市人才开发服务中心)

实施就业扶贫 助力脱贫攻坚

——固始县持续推进贫困户高校毕业生就业帮扶工作

2016年以来,脱贫攻坚始终是我县的头等大事和第一民生工程。按照局党组统一部署,我们深入开展全县贫困户高校毕业生就业扶贫工作,建立贫困户毕业生台账342人,截止2016年年底实现就业296人。为助力我县全面实现2017年年底“脱贫摘帽”的目标,2017年以来,我们进一步细化帮扶措施,加大工作力度,确保贫困户毕业生稳定就业和按期脱贫。

一、进行动态管理,准确掌握贫困户毕业生就业动向。春节后,贫困户毕业生的就业情况发生了较大变化。为此,我们立即组织力量有步骤地开展新一轮摸底调查。首先对所有贫困户毕业生进行一次全面的电话跟踪回访,调查贫困户毕业生台账中有关就业地址、就业单位和月薪变化、未就业贫困户毕业生的现实困难和就业创业服务需求等信息;对于电话联系不上的贫困户毕业生,一方面通过乡镇人社所进行核查,另一方面安排3个调查小组深入毕业生所在的村、社区进行上门到户走访,全面掌握每一位贫困户毕业生的就业状况。现已开展电话回访近600人次、实地走访23个贫困村,更新信息350多条,确保了贫困户毕业生台账信息的准确、有效。

二、实施一人一策,切实提高就业帮扶举措的针对性。实行“四小账”管理模式,即建立贫困毕业生技能培训、就业推荐、创业扶持和就业见习实习四个小台账,结合贫困毕业生实际,制定“一人一策”帮扶措

施。对通过帮扶已实现就业的贫困户毕业生,加强跟踪服务;对有培训意愿的贫困户毕业生开展“订单式培训、农村淘宝、互联网+”等培训;为未就业毕业生提供就业指导,广泛收集、整理各类招聘信息,推荐他们就业;对有志创业的毕业生协调“SYB”培训和创业担保贷款;对就业后失业或创业后失败的贫困毕业生开展再帮扶;安排就业困难毕业生参加见习实习,确保帮扶措施覆盖每一个贫困户毕业生。现已开展“一对一”就业指导56人次、创业指导9人次,提供招聘信息200多条,挖掘了26个见习实习岗位。

三、强化责任担当,确保各项就业扶贫政策落地生效。一是将贫困户毕业生就业帮扶脱贫列入中心2017年度重点工作,制定了“就业创业服务需求、帮扶举措、脱贫时限、扶贫责任”四项清单,确保贫困户毕业生就业帮扶脱贫各项工作扎实有序开展;二是按照帮扶项目清单,安排专门人员将就业培训、就业指导、创业扶持、见习实习等帮扶工作各司其职,各负其责,实行“一对一”和“多对一”结对帮扶,确保各项帮扶脱贫措施到户到人;三是制定贫困户毕业生就业扶贫考核办法,每月月底召开一次座谈会,汇报、交流帮扶工作进展情况,实行硬账硬结,对任务未完成或超出时限的项目分析原因、追究责任,及时提出整改或补救措施,确保各项帮扶政策措施及时落地和早见成效,助力我县脱贫攻坚任务按期完成。

(固始县人才交流中心)

北京:中关村创业大街 来了群“洋创客”

清早八点多,海淀区苏州街,一脸浓密的络腮胡,鼻梁高挺、眼眸深邃的巴基斯坦小伙纳伊姆骑着电动车,来到了创业大街6号楼五层的办公室。

打开电脑,和同屋的中国同事们打了声招呼,纳伊姆便一头扎进了工作中。纳伊姆是智能制造公司Swie.io的硬件工程师。电脑桌旁摆放着连了好几个仪表、锅盖大小的“金属罩”,这是他负责的技术项目。可别小看这个金属罩。将一块四分之一手机大小、密布着各种元器件的电路板放在它下面,系统就能立刻火眼金睛般准确识别出电路板上哪里有问题,并显示在电脑上,指导工程师进行修复。

4个月前,纳伊姆结束了他在北京理工大学信息与电子学院的硕士生涯。“不管在全球哪个地方,只要有好机会,我都愿意尝试!”在中国、巴基斯坦、美国寻觅了几个月,投了上百份简历后,这个满怀探索与冒险热情的小伙子也曾因为语言差异碰过不少钉子。“有很多公司给我发了面试笔试通知,好几轮都通过了,最后却说因为不能讲中文,无法录用我。”纳伊姆回忆起刚刚毕业后的那段坎坷经历。

最终,在中关村创业大街落地的一家瑞士公司看中了他的技术能力,“公司现在正逐渐把总部搬到北京来,在南非、瑞士等地还有分支机构,我能用英语与全球同事沟通,北京办公室的同事们也大都可以用英文交流,现在我们合作得非常融洽!”

与纳伊姆一样,与他的办公室仅一墙之隔的韩国人金贤洙,也在留学生涯结束后选择留在北京创业,负责一家韩国人工智能公司的中国区业务。

除了提供创业公司所需的融资、市场等服务,为了吸引服务这些海外高端人才,办签证、学中文、租房子……生活中遇到各种问题,纳伊姆、金贤洙都能找创业大街的“落地服务小组”帮忙解决。

创业大街上,不仅创业团队有越来越多的“洋面孔”,连为创业者服务的机构也迎来不少国际友人。德国人魏叶特就是其中之一。

2017年,创业大街启动了中关村第一个全球创新社区,努力扩大大街的国际创新资源“朋友圈”,吸引国际人才。在北京创新创业环境的吸引下,经过竞聘考核,曾在咨询公司工作的魏叶特成了这里的全球孵化业务部高级经理。与海外创投机构、大企业、大使馆等平台对接,吸引海外优秀项目来北京落地,是魏叶特每天的工作任务。“这里比德国更有激情,我喜欢这份工作。”魏叶特感叹。

除了不断提升技术水平,在纳伊姆的事业规划中,还有个连接中巴两地创新资源的远大规划。“中巴两国关系很不错,但科技交流并不多。三五年后,等我积累了足够的经验,希望能在推动中巴科技人才、创业项目的交流上多做点事!”

巴基斯坦、韩国、美国、瑞士……曾经的全国创业圣地中关村创业大街,正逐渐成为海外创新创业者的热土。如今,在中关村创业大街全球创新社区里,已经入驻了5家外籍团队,并为上百家海外项目提供了孵化服务,创业大街过去一年孵化外籍项目的比例已达12%。(来源:中国政府网)

广东省广州市出台“先行先试”政策 鼓励外籍学生在穗创业

广州市政府2月11日出台《珠三角国家自主创新

新示范区(广州)先行先试政策意见》(以下简称《政策意见》),其中提出,支持和鼓励外籍学生和毕业生在广州创新创业。

该《政策意见》围绕跨境投融资和研发、简化特殊物品进出口流程、引进和激励海外高层次人才等多个方面提出了具有突破性意义的先行先试政策。

当中包括,开展生物材料检验检疫监管改革试点,建立珠三角国家自主创新示范区(广州)生物材料进出口公共服务平台;开展科技成果转移转化专业机构建设试点,设立市财政出资总规模 50 亿元人民币的广州市科技成果产业化引导基金。

该《政策意见》提出了更为便利的出入境及居留政策,突破每年在穗累计工作时间要求,探索建立海外人才柔性引进政策。支持和鼓励外籍学生和毕业生在广州创新创业,对“双自”区域(即自贸试验区、自主创新示范区)就业创业的外国留学生与本国公民同等享受市科技创新创业各项扶持政策。此外,按薪金水平分层次给予高层次人才奖。

《政策意见》还鼓励国有资本和社会资本共同参与新型研发机构建设,对新型研发机构进口科研仪器设备给予税收减免政策或财政资金支持等。

(来源:人民网)

贵州遵义:“名城聚才” 建设西部内陆开放高地

近日,贵州遵义印发实施《深化人才发展体制机制改革实施“名城聚才工程”的若干意见》,从建立更加优化的引才机制、精准的人才培养方式、积极的人才创新创业支持机制、灵活的人才流动管理机制等方面,提出 18 条改革举措,为遵义打造西部内陆开放新

高地、建设黔川渝结合部中心城市提供人才支撑。

提升待遇诚邀天下英才。完善全职引进和柔性引才机制,清单式优化各层次引进人才待遇。将两院院士等国家级高层次人才津贴从每月 1 万元提升至 2 万元,柔性引进到遵义挂职,具有正高级职称或博士研究生学历学位的人才,给予每人每月不低于 3000 元人才津贴,其他优惠政策采取“一事一议”方式兑现。对国内国际一流水平的人才团队,可实行“一事一议”的个性化引才政策。首次明确硕士学历学位为全日制“985”高校硕士研究生的人才,每月享受人才津贴 500 元;凡招录紧缺急需的全日制本科和硕士研究生学历学位人才,由用人单位给予一次性津贴 5000 元。

精准育才增强内生动力。实施“黔北工匠行动”,未来五年,每年重点建设 5 家高技能人才培训基地和 5 家技能大师工作室,培养 10 名首席技师。支持茅台学院建设,加强酿酒工程、葡萄与葡萄酒工程、食品质量与安全等专业建设,允许市内科研人员或高校教师到茅台学院兼职兼薪、担任客座教授。依托中国科学院、中国工程院院士遵义工作中心(遵义高等研究院),加强市内高校学术交流、学科建设和学生培养。鼓励用人单位自主培养人才,学历学位提升期间,可按有关要求保留工资待遇和职称晋升权利,并可享受与引进人才同等的政策待遇。

建好平台助推创新创业。实施“遵义创客”行动,每两年评选一批人才基地,每年评选一批创新人才团队,对入选国家级人才载体平台的人才团队给予奖励。提高科研人员科技成果收益转化分配比例,高校、科研院所等事业单位将不低于 70% 的转化净收益奖励给成果完成人和为科技成果转化做出贡献的人员。支持事业单位专业技术人员离岗创新创业,离岗创业时间最长可达 6 年,期间取得的成果可作为职称评

审、岗位考核等的重要依据。充分发挥用人单位自主权,对符合条件的公益二类事业单位实行备案制管理,行业主管部门可出台本行业人才激励办法。

激活机制改善用才环境。适当放宽招考中年龄、学历、专业等方面限制条件,给予边远地区更多的自主引进权。深化职称制度改革,逐步将中小学教师、工程、农业系列中级职称评审权下放各县(市、区)人社部门或行业协会;贯通技能人才与工程专业技术人才职业发展通道,建立年度考核与聘期考核相结合的专业技术岗位绩效考核管理机制。充分发挥用人单位自主权,畅通党政机关与国有企事业单位之间的人才流动机制,设置一批事业流动岗位编制,打造人才引进“蓄水池”,吸引聚集高层次人才进入市场开展技术创新和成果转化。

同时,该市还按不低于公共财政预算收入(不含非税收入)的3%设立人才发展专项资金。设立“遵义英才奖”,对实现重大科研突破、重要科技成果转化、重点产业发展培育、社会事业领域贡献突出的人才,给予30-50万元奖励。

(来源:中国组织人事报)

江苏南京:“宁聚计划” 向高校毕业生发出“人才红包”

日前,江苏省南京市开始实施高校毕业生“宁聚计划”若干政策措施,向高校毕业生发出“人才红包”。

为了调整优化落户政策和住房保障,南京市规定,研究生以上学历及40周岁以下的本科学历人才,凭毕业证书办理落户手续;技术、技能型人才,凭高级工及以上职业资格证书办理落户手续,办理完

落户手续后,可申请享受相应的住房政策。

南京市对非市域范围全日制普通高校(含海外留学)的应届毕业生(含港澳台毕业生)来南京各类企业、民办非企业单位和社会团体求职面试的,经核定给予每人1000元的一次性面试(交通和住宿)补贴。

南京市运用技工院校、高技能人才公共实训基地、企业培训中心等职业技能培训平台,每年提供不少于10万人次的高校毕业生职业技能训练机会;对参加见习实训的高校毕业生,按规定给予其3个月—6个月见习生活补贴,补贴标准提高到当地最低工资标准的70%。

高校毕业生在南京市实现首次创业并领取营业执照后,获得一次性2000元的开业补贴;正常经营纳税6个月以上的,再获得一次性4000元的创业成功奖励。该市对在工商部门首次注册登记起3年内的创业者,企业注销后登记失业并以个人身份缴纳社保费6个月以上的,按照其纳税总额的50%、最高不超过1万元的标准,从就业资金中给予其一次性补贴。

南京市对高校毕业生初创企业入驻政府举办或认定的创业载体,可提供30平方米免费场地或给予场租补贴;在创业载体外租用经营场地创业的,给予每月不超过800元的场租补贴;利用自有房产创业的,给予每月300元的基本运营综合补贴。该市对创业服务功能强,创业孵化企业数多,孵化成功率高,带动就业明显的大学生创业载体,经评审给予其最高20万元的一次性奖励。

南京市还将建设“互联网+”公共就业创业服务平台,为高校毕业生提供实时推送、动态跟踪的就业创业网上服务;实现在宁高校就业创业指导站全覆盖和常态化运行;完善“创业导师进高校”工作,加大

经费保障支持力度;组织“百家名优企业、百场招聘、百场宣讲进高校”活动。

(来源:中国劳动保障报)

上海市国际创新创业大赛启动 人工智能成新焦点

2月1日,2018年上海国际创新创业大赛人工智能专题赛第一场宣讲会正式开讲。

上海国际创新创业大赛以“创业在上海”为主题,旨在促进科技型中小企业创新发展,打造一批科技创业明星,激发全社会的创新创业热情。大赛由上海市科委会同市委组织部、市发改委、市经信委、市教委、市人社局、团市委、市工商联、张江高新区管委会等共同举办。

除了原有的电子信息、互联网、移动互联网等产业领域之外,今年大赛新增设人工智能专题赛,重点聚焦识别、理解、处理、执行、算法或脑科学等人工智能技术与场景应用。专题赛由上海市科委统一指导,委托专业机构大麦村承办。

据介绍,人工智能专题赛为人工智能创业企业提供了一个集中展示的舞台,可以将各产业领域的应用、各环节的创新集中呈现,促进技术创新更快地推广到产业和生活中去。上海市科委首次提出“赛孵融合”,要把专题赛与创业孵化深度融合,为参赛企业提供一站式、一体化的孵化服务。

专题赛首次宣讲会吸引了不少企业参与,其中既有科大讯飞这样的知名企业在沪机构,也有今天还不十分知名的创业团队。上海英韧创信息科技有限公司董事长吴子宁说:“我们想更快更好地融入到上海人工智能创业热潮中,与同行一起交流学习。”

据了解,除了今年大赛本身集聚的6亿元创新资金,上海市经信委以及浦东新区、徐汇区、杨浦区等各区都在积极准备人工智能相关扶持政策,以加速推动新一代人工智能在上海的发展步伐。

(来源:新华网)

上下一心瞄精准 多方发力援就业 新时代“立业大连”点燃新引擎

——辽宁省大连市2018年就业援助月专项行动顺利收官

1月2日至2月2日,大连市各级人力资源和社会保障部门与残疾人联合会携手举办了就业援助月专项活动。此次活动是大连市贯彻落实党的十九大精神、在“两节”期间解决困难群众最直接最现实问题、助推实现“立业大连”的重要举措,通过“前端政策+后端服务”的全链条机制,引导有就业需求的困难群众积极就业,努力实现“不让一个困难群众掉队”的工作目标。

公共就业服务“福袋”全放送,构建就业援助生态圈。援助月活动期间,大连市充分发挥各级公共就业服务机构作用,借助窗口接访和入户走访,努力做到人员底数清、技能水平清、就业需求清、就业情况清。根据援助对象就业现状和相关诉求意愿,制定“一对一”的就业帮扶计划,提供专业化的技能测评、个性化的职业指导、便捷化的创业引领和精准化的援助政策等一揽子服务“福袋”,努力实现“出现一人,认定一人,扶助一人,稳定一人”的工作目标。活动期间,全市累计登记认定就业困难人员1.07万人。

就业政策新年“大礼包”,持续提升群众幸福感。2018年,大连市集中推出了降低失业保险缴费费率、提高失业保险金标准、失业保险稳岗补贴、失业

保险支持参保职工提升技能补贴、企业招用就业困难人员社会保险补贴、就业困难人员灵活就业社会保险补贴、公益性岗位补贴、各类用人单位招用高校毕业生社会保险补贴和高校毕业生灵活就业社会保险补贴等一系列政策“大礼包”，强化分类援助，促进劳动者市场化就业创业和政策兜底帮扶就业。援助月期间，政策“红利”成果显著，共援助 1.04 万名就业困难人员实现就业，零就业家庭动态清零。

聚集资源打造民生服务新品牌，上下同心全力促就业。就业援助月期间全市人社部门统一举办公共就业服务大集，各级残疾人联合会也举办了面向残疾人的专场招聘会，集中为企业和求职者提供岗位对接和政策咨询等服务。全市共举办各类活动 50 余场，免费发放各类宣传材料 10 万余份，并向 1.5 万名就业困难群体精准推送了活动短信，营造了全社会关心就业、互帮互助的良好氛围，增强了就业困难人员的就业信心，带动更多人通过自身努力实现就业。

就业援助月活动结束后，新一轮春风行动、创业就业博览会、民营企业招聘周等更多精彩活动，还将接力点燃“立业大连”的新引擎。

(来源：中国就业网)

浙江象山：象企“大招” 频出手，毕洽会上抢人才

2月3日，第29届高校毕业生供需洽谈会在宁波国际会展中心举办。象山人力资源和社会保障局组织了十五家企业赴甬“抢”人才。

为了“抢”人才，十五家企业“大招”频出：

一、宣传手段有新意。十五家企业除了人社局统一做的招聘广告以外，还印了大量的招聘传单和招聘小册子。在形式上除了坐等在摊位前和大学生谈以外，还主动出击派出了工作人员四处散发传单和招聘小册子，把相关专业的大学生引到自己的摊位前。

二、福利待遇吸睛。由于象山地处偏僻，为了更好地抢到大学生，许多企业开出了比同行略高一点的薪酬。比如，宁波浮田生物技术有限公司招收分析检测工程师、高级生物提取工程师、发酵工程师等岗位的学历要求只是本科，但月薪普遍达到了1万元，有的甚至达到了1.5万元。

三、巧打感情引人才。除了开出比同行略高一点的薪酬以外，有些公司还巧打感情引人才。比如，为员工介绍男女朋友，帮忙解决结婚前后的各种麻烦事，甚至还为员工的另一半解决工作问题。

四、企业前景引人才。在招聘会上，为了更好的展示自己的企业，他们还详细地介绍了企业的前景。如宁波合力模具科技股份有限公司是国家高新技术企业、上市企业、HLGY铸造模具是浙江省名牌产品企业、浙江省优秀民营企业、HLGY铸造模具宁波市知名商标企业、中国铸造模具重点骨干企业四大企业之首、中国铸造协会会员单位。设计研发、装备制造能力连续14年在铸造行业全国排名第一，公司规模中国第一，国际领先。他们专门把这企业的前景制成了特大广告立于摊位前，来吸引高校毕业生。

这一次的毕洽会，十五家企业各显身手，大招频出。据统计，这一次高校毕业生供需洽谈会象山十五家企业取得了较为丰硕的成果，与大学生共签订50余份意向书。

(来源：中国就业网)

创业者自述：

相似的经历让我理解茅侃侃

1月25日早晨,80后创业代表人物茅侃侃自杀身亡的消息在朋友圈传开。从曾经与李想、戴志康、高燃并称“京城IT四少”,到离开人世,他的经历让人扼腕叹息。也引来了不少人对创业深度思考。

尚贞涛就是其中一位,他与茅侃侃同年出生,同年创业,同样少年成名,之后又连连失意。

联系上尚贞涛,是因为他写了一个祭文“理解茅侃侃 敬重茅侃侃”,在访谈中,他从自己的经历出发,讲述了创业者光鲜表面背后的撕裂人生。

相似的命运

1983年,尚贞涛跟茅侃侃同年出生,也差不多同年,2003年开始了创业,只不过一个在北京,一个在杭州。2006年,茅侃侃又一手创办Majoy,彼时成为公司CEO的茅侃侃时年23岁。23岁的尚贞涛的下沙网已经小有名气,并且成功盈利。

2007年,“浙江省大学生创业之星”的颁奖台上,尚贞涛从主持人手中接过奖项,少年得意,四面风光。当时移动互联网波澜未起,世界还是PC的天下,他创办的县区级综合信息平台“下沙网”势头迅猛,年利润可观,隐隐超过同台的项目。

与他同台领奖的还有陈伟星、孙海涛和方毅。此时的茅侃侃有“京城IT四少”的名头,而尚贞涛也有

了“杭城大创四大金刚”之称。

后来陈伟星创办快的,拉来阿里助阵,与滴滴同台竞争,之后又一手创办泛城资本。孙海涛的51信用卡估值现已超10亿美元,成为行业独角兽。方毅带着个推奔赴IPO,估值百亿元人民币。

而在陈伟星等人志得意满的2016和2017,与尚贞涛纠缠至深的关键词是“卖房”、“负债”、“挖角”。这些关键词,用在2016到2017年的茅侃侃身上又何尝不是?何其相似。而现在尚贞涛走出了困境,茅侃侃却离开了人世。

“你是否曾希望年轻时不要获得如此巨大的成功”,记者问道。

尚贞涛没有任何犹豫地答道,“大器必晚成”。潜台词是太早获得的成功或许并不稳固,年轻时吃些苦头,晚来才能成大器。

如果当时的棒棒糖能小一点,多好

尚贞涛觉得自己是懂茅侃侃的,至少在某些人生选择上是。

他们因机缘巧合相识,境况又相近:成名得早,又同样经历过事业的猝然崩塌。茅去世后,他写文道——“少年成名,偶像包袱难丢,很爱惜自己的羽毛,内心是很难承认失败的。总想做得更好更完美,

所以骨子里有着一股异常的坚定。我经常提的一句话就是‘对自己要狠,对别人要善’,我想茅侃侃也是,于是几乎所有压力都是自己扛着。”

回顾自己的历程,尚贞涛并没有刻意去美化。他承认自己在10年前抓到了一手好牌,也承认被后来者远远抛在身后。

“我第一次创业就拿到了能吃十年的棒棒糖,而当时的陈伟星,方毅,孙海涛等项目还没有盈利”,他道,太早成功让人产生路径依赖,以致于把某些运气当成了必然,看不到更多的机会,陷入了惯性思维的陷阱,直到有一个很大的冲击,那就是身边一个个同时起步的人,都超越自己的时候。

下沙网成功之后,团队迅速将业务扩展到了全新的领域,同样在2007年,他们创办了“交友俱乐部”,重组了“浙龙广告”,还办了“下沙杂志”,前前后后开拓了6个项目事业部。这导致团队的精力分散,六个项目中有三个面临亏损。

尽管后来团队调整重心,重新将发展重点落在下沙网上,并将下沙网的模式复制到其他区县。“但我们严重低估了移动互联网的速度”,尚贞涛回忆道,下沙网错过了最佳复制期。它仍然活着,仍然在盈利,但其规模扩张只能戛然而止。

这段经历让尚贞涛感受到,猝然而来的成功,需要被警惕。但当时那个关口,我不能没有这口糖。

但反过来,如果第一次尝试就宣告失败,或许也就不会有“创业者”尚贞涛了。

时至今日,他也很愿意将自己的故事分享给刚迈上创业路的年轻人。每周,尚贞涛都会参与1-2场演讲,带着他标志性的微笑。10年来,讲了600多场,听众达到10万多人。

被提及最多的或许是其少年经历,带着42元去

上大学,怀揣280元创了个业。

1983年12月,湖北广水的一个农村里,尚贞涛呱呱坠地。当地家家户户都没有电,他回忆起童年的夜晚,印象最深刻的是煤油灯。

他出生后不久,父亲被确诊为癌症,幸运的是经过多方诊疗和医治后,父亲的病被治愈。医疗费让这个家庭的境况雪上加霜,尚贞涛从小就得上山挖蜈蚣、找药材,补贴家用。

高考后,一纸大学录取通知书寄送到家,全家人又喜又忧。喜自不必说,忧则忧在高昂学费从何而来。尚贞涛咬咬牙,决定申请国家贷款来解决书本费,生活费则自己打工来凑。从湖北到浙江,辗转踏入浙江理工大学校门时,他口袋里仅有42元钱,那时是2001年。

及至创业时,尚贞涛的钱仍然是紧巴巴的,一直不凑手。2003年暑假,他偶然发现一个商机,下沙缺乏一个综合信息载体,当时他只有280元。

穷而生勇,他想,拼了!

他创办的下沙网经历了一些波折后逐渐走向成功,当同届的同学为找工作而焦虑的时候,尚贞涛已经把招聘桌搬上了母校的招聘会。等到毕业一年左右,尚贞涛自述,“已经可以买房买车了。”

这里又蕴藏着他的第二条人生经验,生于忧患,这句话古人说了很多次,但只有亲身经历才知道它有多精辟。但他也坦言,当时如果彻底失败,或许会丧失从头再来的资本。

时也,势也?

近乎与茅侃侃同时,尚贞涛陷入资产困境。

下沙网仍在持续运营,但天花板清晰可见,尚贞涛转向移动互联网寻求机会。他选择的切入点仍然

是区县，在设想中，产品用爬虫抓取本地微信公众号，生成“本地头条”，并推送给某一特定区域内的居民，降低他们的信息获取难度。

尚贞涛觉得这一模式大有可为，于是“梦虎”公司成立了，它提供的是本地生活内容入口，梦虎则是门户的谐音。

当我们现在来复盘这门生意，会发现赛道内的其他玩家都没有采用类似“梦虎”的方式来提供信息。抓取微信公众号再输送给本地居民，这样的方式真的是高效的么？

但实际上，我们不难找到梦虎的替代品。饮食类有大众点评，活动类有豆瓣小组。梦虎还提供“兴趣交友社区”，纯线上的交流论坛是前仆后继，天涯、知乎，不管聊八卦还是聊知识，都能找到志同道合的小伙伴。而“见面”这一需求，从微信摇一摇、到陌陌、探探，都可通过定位转向线下，服务的主要是男女交友场景。

发现了吗？所有这些我们更熟悉的产品，都不是以“本地”、“区县”为主打卖点的，它们做的是全国性的生意，但又能基于LBS做出基于定位的就近推荐。

在尚贞涛眼中，梦虎的方向大有可为，但因发展速度过缓、竞争对手挤压而后继无力。2016年夏末，梦虎网络遭遇危机。

员工被竞争对手挖走，发不出工资。“在老婆生

孩子前的2个小时，我还约了投资人”，尚贞涛说道，“事后，我赶紧抽身离开，直奔产房，到后我大姐狂怒质问：有什么比生孩子还重要？我说：70多张吃饭的嘴。”

后来尚贞涛想通了，自陈“因少年成名很难承认失败”的他选择停止梦虎这一项目，慢慢还清了欠债，重整旗鼓，将现有资源整合后再度出发。

同样是少年成名的茅侃侃，在玩家电竞增长乏力时，始终没有放弃尝试新方向。他放弃原有的电竞转播生意，从头开始做游戏内容研发，跳入被腾讯、网易瓜分的红海市场。之后又一度想要与同道大叔一起引入女团生意。

他们都在抉择关口牢牢坚持着自己的信念，于尚贞涛，是当时让他一飞冲天的区县门户；于茅侃侃，则是求新求变，不停尝试新方向。

我们难以用胜者逻辑来简单评判，毕竟在创业路上，谁也不知道哪个路口通往成功。只有试了才知道，而这又是一个魔咒。

整合好原有资源的尚贞涛重新上路了，新项目与区县门户再无关系，他选择了养老产业。末尾，他再度叹道，“大器必晚成”。或许十年后回头，这句话又是对他的注解了。

(来源：投资家网)

(上接第18页)

的期待与日俱增，但经济转型升级对劳动者素质提出更高要求，新经济动能下，高技术高技能人才不能满足市场需求的矛盾更加明显，劳动力供求矛盾更加突出。另一方面，我省正处于产业结构调整转型的关键改革期，一些传统行业进入衰退期，一些新型产业

蓬勃发展，两种情况下，企业对复合型人才和创新型人才的需求增加，然而现有的人才结构无法在短期内满足这种市场对这种新型人才的需求，因此，在人才供给数量上的丰沛，背后却隐藏着人才结构不对称导致的人才紧缺风险，不平衡、不充分问题凸显出来。

为什么这个年头的创业者， 必须要学会延迟满足？

“不甘平庸的年轻人，全都有同一个特质。”

最近有篇 10W+ 文章，说在张一鸣的人生算法里，最重要的一个词是延迟满足感，并被认为是他最重要、最底层的一项特质。

人生困难重重，创业更是艰辛之旅，每一个选择和岔路口，都考验着创业者的心智成熟度。有延迟满足感的人，“会耐心更好，标准更高，目标更大，做事更从容专注”。

张一鸣甚至说，“延迟满足感程度不在一个量级的人，是没法进行有效沟通的。”

先来做一个小测试，看看你是不是一个延迟满足型选手。

创业者：你是“毛竹”还是“阿斯彭白杨”？

新加坡创投媒体 ThinkMaverick，曾向创业者们介绍过两个种类的树：

在西方人眼中，中国有一种非凡有趣的植物——毛竹。其奇特之处是：在成长初期、发芽之前的几年中，从地表看不到任何生命迹象，但潜在于土壤之下，盘虬的根系不断被孕育壮大，而一旦当其成长至穿透地面，将爆发式生长，短短几个月内便可达到 80 英尺（24 米）高。

与毛竹相对的另一种植物是阿斯彭白杨，这种树木初期成长较快，它长到与毛竹一样高时并不需

要花费数年时间，但比起毛竹的扎实根部，阿斯彭白杨需要群聚而生，才能保证根蔓的稳定性。

现在你可以“对号入座”下，你的业务发展方式和哪种树更相似？

在进一步的分析中，媒体指出，每个行业往往都能见到两类常见的创业者：

①迅速突围者：早期突破式成长，创造纪录；但因根基较浅容易导致后期衰败；

②战略实践者：不贸然突进，踏实搭建基础；小心翼翼地维护每一个得来不易的成果。

结果并不令人意外，大多时候胜出的是第二类创业者。这些如“毛竹”一样的团队，都遵循了一个重要的基本原则：延迟满足。

在 ThinkMaverick 看来，抵制当下满足的冲动可能是痛苦的，但是为了获得更大的回报而牺牲立即想要的回报，最终会带来更多满足与成就感。

为什么创业者都要修炼延迟满足？

所谓延迟满足，来自于上世纪 60 年代著名的“棉花糖实验”。

斯坦福大学教授瓦尔特·米歇尔（Walter Mischel）和他的团队曾测试数百名 4-5 岁的孩子，首先给他们每人一个棉花糖：这些孩子可以选择在研究

人员离开时吃掉,或者等到研究人员返回,这样能够收到第二个棉花糖作为奖励。

研究发现,那些愿意等待、能够“延迟满足”自我的孩子在后来40年中获得成功的几率更大——不仅成绩更好,在社交能力、成熟度以及应付压力等多方面上更胜一筹。

自律、设立长期愿景与目标、并以此为行动指南被看成是通过“延迟满足”获得成功的正确姿势。

对于创业者来说,有欲望并采取行动是值得鼓励的,但通常任何人实现任何愿望,总有一个必须经历的过程。在这一过程中,延迟满足的本质不仅仅是被动地等待事情的发生,而是以勤奋与耐心的方式积极主动应对。

大多数人,败给了阶段性自满

所有创业者都认为自己做的东西是最好的,这是创业应有的初心与自信。但需要明白的是,创业容易守业难,一时的进步简单,保持优势则相对不易。大多数创业者,往往都败在了对阶段性成就的自满中。

曾有心理学家研究表明:当人们开始告诉别人自己是多么成功时,这种自满意识渗透到脑后,往往会让人们失去持续聚焦的重点——即通过努力创造价值,而自控则能够抵挡即时满足对人们的“默认吸引力”。

自控要求人们以另一种方式约束自然倾向的行为,这样的锻炼有助于创业者按照目标指挥自己行动,以获得持续创造优势的能力。

媒体人士曾表示:如果一个企业真的是成功者、伟大商业建设者,甚至无需多宣传,人们自然会注意到。这种验证将提供更大的满意度,同时带来更多信

誉,而非自我满足和自我宣传。

10:10:10 守则

在通过设立目标来抵制即时满足方面,沃伦·巴菲特曾在采访中表示,他通过一个被称为“10:10:10”的守则实践这一点。

在设定目标前,他会问自己在十分钟、十个月和十年之后如何去做决定,这其中阻力最小的路径并不一定是最好的方式。创业者们必须有一定的认知与远见才能确定延迟满足的模式。

而实现长期愿景与目标的关键在于:行动,行动,行动!

“勤奋执着地去建立一个追求持久增长的企业。”这才应该是真正企业家们该做的事情。

创业者们如何修炼延迟满足?

著名企业家、投资人,同时也是 Camping World、Gander Outdoors 等公司的创始人马库斯·莱蒙尼斯(Marcus Lemonis)曾说,企业的成功或者死亡可以归结为三个因素:人,产品和过程。

面对这三大要素,如何通过延迟满足以不断完善、获得成功?国外企业人力与薪资服务商 Payroll Savvy 给出了以下建议:

延迟满足法找人:寻找潜力股

创业绝不是单枪匹马的冒险,打造一个优势团队是创业成功最为关键的因素之一。在这一层面,好的解决方案正是延迟满足与即时满足的选择。

搭建经验丰富的团队,意味着即时满足,公司业务可能短期内达到一个理想状态;但对于创业公司来讲,很难做到每一个职位都配置资深从业者。这

时,延迟满足的意义在于寻找潜力股,并发展他们成为团队骨干。

Payroll Savvy 认为,对于创业公司来说,在选人的过程中不必一味追求资深大咖,要根据团队的整体情况以及资金情况择情而定。

最好的方式是,让公司的每一个人都能够创造与他们的优势相匹配的职位,这其中包含着创始人的延迟满足以及员工延迟满足的多重结合。

延迟满足法做产品:永无止境的迭代

无论创业者提供的是产品还是服务,都需要不断更新改进。注意,这里并不是说要在产品诞生初期就盲目追求完美。

对于创业公司来说,提供的产品与服务应该是满足特定用户需求的,而并非为所有人所想。那些试图为所有人打造的产品或服务,最终往往是没有给任何人提供足够的价值而失败。

即时满足与延迟满足的选择差别如何体现? Payroll Savvy 认为来自于做这件事情的难易程度:

采取捷径就是即时满足的选择,舒适一时可能会导致灾难性的后果;选择了 HARD 模式的团队,通

过打造扎实的根基,像毛竹一样经历了漫长而乏味孕育后,积聚的力量会显示在产品与服务的每一个细节之上,有助于真正建立起属于自己的成长壁垒。这样的延迟满足往往能够带来更多成就感。

延迟满足法完善流程:保持优化

在 Payroll Savvy 看来,创业公司走到一定阶段,很容易出现同质化的业务,陷入日复一日的循环过程中,某种程度上看,这是不错的发展阶段,相对稳定。但这并不代表团队可以满足于当下的稳定状态中。在激烈的竞争环境下,不断优化流程是必须要做的。

健全的流程是决定可扩展性的最重要的因素之一。如果你的业务呈指数增长,那么每天的工作量也应是如此;如果没有完善的流程来支撑这种疯狂的指数增长,那么注定只能做一个小企业。

惟有不断打磨,不囿于当下的稳定中,不断在这样的流程更新中,才能体会到时间的红利。

或许,正是这一点对当下自满的克制,最终成为了改变世界的力量。

(来源:投中网)

(上接第 10 页)

趣;改革教学考核方式,突破原有的总结性评价的局限,注重形成性、过程性和诊断性评价等,破除“高分低能”积弊。

5.营造良好的双创文化氛围。鼓励教师能够带领双创训练的学生参加各级各类专业学术交流活动,支持双创训练的学生积极参加省级、国家级双创大赛以及数学、英语、旅游、艺术创作等专业大赛,通过这些学科和双创赛事平台,为大学生提供发掘和

展示自我、交流和合作的机会,营造一个有利于张扬学生个性、弘扬民主自由精神的双育人环境。

大学生双创教育与训练的实施,适应了当今建立创新型国家的实际需求,同时,当代大学生具备了双创意识和基本素养,就能够自主开展创新创业,不仅减轻了政府就业压力,还增添了社会创新活力和源泉。双创工程利国利民,值得高校和社会各界共同推动。



获得求职面试机会的五种模式

获得求职面试机会的五种模式。本文主要为大家介绍求职面试都可以从哪些模式中获取，希望能够帮助你顺利求职。

一、骡马式

骡马式就是指招聘洽谈会这一形式。无论是大的、小的洽谈会，都像一个集市一样。洽谈会前几年在北京十分火爆，各式各样的招聘会在电视、报纸、电台发布消息此起彼伏，规模越来越大。从其性质看，既有政府操办的，也有各局总公司主办的，还有工会、妇联操持的。洽谈会办得越来越频繁，仅去年在我市举办的大型招聘洽谈会就有40余场，参会单位达13000余家，比上一年增加10%，可参会的人却日见稀少。洽谈会自有其优势：它有很强的直观性，用人单位和求职者可以面对面地进行交流，互相了解，见效比较快，有时当场能达成协议。

二、匹配式

与骡马式不同的是，匹配式职业介绍利用现代化的技术，将求职招聘信息双双录入在内部信息发布网络上，招聘单位可以直接从局域网上看到适用的人才，而求职者可利用职介机构提供的触摸屏找到自己要找的工作。双方虽不见面，但目的同样能达到。例如目前北京市劳动和社会保障局的北京市

劳动力网络已形成二级管理，二级网络包括8个区县和25个局总公司，三级网络已开始向街道延伸。利用这种内部网络最大的特点是，由于通过随机自行发布信息，克服了洽谈会的盲目性，提高了成功率。用人单位和求职个人可以随时从网中查询信息。与洽谈会比较，它更加灵活，同时节省了时间和费用，受到了用人单位和求职者的欢迎。那些求职能力较弱的人通过这一方式取得就业成功则有一定困难。

三、指导式

指导性是在匹配式的基础上更加完善，更重实效的一种职业介绍方式。它对就业困难人员和面临就业的学生有很大帮助。目前下岗人员中有相当一部分人就业存在困难，因为他们年龄偏大，文化偏低，技能单一，想找一份称心如意的工作很难。再加上一些人思想观念还是计划经济时的老一套，需要指导人员从思想上、观念上和把握政策上加以指导。对于新毕业的学生，大部分对未来都有一个较完美的梦想，但现实生活很难给每个人一份满意的答案。因此，对这些人也需要给予就业帮助和就业指导。对这些人采取“一对一、面对面”的职业指导，为求职者提供就业方案设计、求职方法和技巧、政策法规咨询、就业心理分析、职业推荐、职业培训等全方

位服务是十分必要的。职业指导式成功率比较高,假如骡马式洽谈会成功率是5%,匹配式能达到15%,而职业指导式则高于20%,职业指导式是目前国际上普遍采用的职业介绍手段。

四、媒体式

目前北京不少报纸为了更好地服务于读者,都开辟了招聘栏目,有每周一期的整版招聘信息,有天天能见到的豆腐块,总之,这些报纸铺天盖地,让你目不可避。不少单位打着“急聘”、“高薪诚聘”等字样。为此,笔者收集来一些近期的报纸,对30家招聘单位拨通了电话,请看下边的一组数字:已经招满的有17家,占总数的56%;继续招聘的有6家,占总数的20%;招满未定的有4家,占总数的13%;过时信息的有2家,占总数的6%;没人接电话的1家,占总数的3%。出现以上情况原因何在?笔者以为有以下几种原因,一是登报招聘的效果极好;二是登报需要一定的间隔时间,最快三天,长的得一周以上,中间参加过招聘会;三是有的单位招聘岗位不是那么多,有的二三个,有的只招一个。可见目前登报招聘的方式具有旺盛的生命力。

五、网络式

数以百计的职业网站提供了数以千计的工作机会,同时,也有数以万计的求职者简历。不少人的简历写得天衣无缝,无论你需要什么人才,他们都会出现在屏幕上,一些有真才实学的往往会受到多家单位的注目。不少新毕业的大学生,偶尔在电脑网络上小试牛刀,没想到很快就能找到合适的工作。而且工资还不算低。据有关方面透露,网络招聘成功率达到13%,今后兴许这个数字还会提高。随着科学技术的发展,人们办公、办事力求快捷简便,通过电脑网络求聘应当是人们今后首选的方式。招聘人员认为互联网是一个庞大的信息源,每天都能遇见新的求职者和未来的合作伙伴。然而招聘过程不可能仅仅通过互联网完成。即使招聘站点的工作效率相当高,如果没有目前上述各种方式的介入和帮助,用人单位工作的具体细节、文化氛围以及求职人的个人需要,都不可能得到很好的沟通。通过网络找到合适的人才或求职者找到适合的工作,目前不可能都如愿以偿。网络求职发展的道路还很长。

(来源:中国教育在线)

(上接第42页)

一时间应付数件事,所承受的压力自会较轻,压力来自太过忙乱,若不懂得安静及专注,会出现很多焦虑。要知道,愈是专注,愈能改善工作效率,忙乱感自会消失。中国人有句话是静中得力,这是很正确的,因为安静时,我们才能把所有力量泉源集中一起,专注于一件事上,不用再挂心其他事。

多亲近大自然

减压的同时,必须留意个人健康体质,因为如果精神不足时,不只工作效率欠佳,甚至面对事情的抗压能力也下降。良好饮食、睡眠及运动习惯,是健康的基本条件。除此之外,也可透过一些活动帮助减压,首选是接近大自然。在国外,非常流行森林浴,郊区一般是森林浴的首选地,越多的树木,负离子成分越高,可促进血液循环,提升抗压能力。

(来源:家庭医生在线)

如何让自己在面试中“秒杀”面试官



从求职者走进企业开始，整个面试就已经步入那关键的“一分钟”了。虽然个人能力对面试成败起着关键作用，不过求职者所呈现出的精神面貌在面试中也同样具备十足的杀伤力。如何让自己在面试中产生强大的气场以镇住面试官呢？

面试“秒杀”——用精神面貌镇住面试官

“台下十年功，台上一分钟”，仪表仪容方面的准备工作属于求职者在台下的“十年功”，求职者所呈现出的精神面貌在面试中也同样具备十足的杀伤力。

第一招：仪容仪表大检查

在出门的时候或许你已经做足了准备，不过经历了一路的颠簸，难免发型会乱，衣角会出现微小的

褶皱，当然匆忙之中还可能会存在其他方面的疏忽，所以在见到面试官之前，可以去洗手间再做一次仪表仪容大检查，以确保万无一失。

第二招：让微笑释放出阳光般的正能量

面试并非只是求职者与面试官之间的“促膝长谈”，也许从求职者进入企业的那一刻，面试已经悄然开始，所以请拿出你最自然的微笑，与前台、面试官打招呼。

第三招：懂得与面试官“眉目传情”

所谓的“眉目传情”不是让你对面试官飞媚眼，而是你要懂得与面试官进行适当的眼神交流。面试中，既不能刻意逃避面试官的眼神，又不能以咄咄逼人之势紧盯着面试官；在交谈过程中，可以看着面试

官的眼部,并不时地舒眉、微笑与其进行互动。

第四招:让肢体语言为你加分

虽然你的工作能力主要通过言语沟通在面试中展示出来,可是一些肢体动作却能影响面试官对你的评判,因为肢体语言可以成为面试官考察求职者个人修养的依据。因此,你需要注意:进门要示意,入座要平稳,坐下后不要两腿叉开,交谈时切勿抖腿,还有生活中的一些小动作,也要避免在面试中出现。

温馨提醒:其实,精神面貌并不是很玄很虚的东西,它主要是从穿着打扮、面部表情、肢体动作中展示出来,是留给别人的一种整体的感觉。面试中,所以要强调微笑、眼神交流、肢体动作,就是要尽可能地把积极、自信、阳光的精神面貌展示给面试官,发挥其锦上添花的作用。

面试“秒杀”——让衣装和化妆来提升气场

面试时,穿着、妆容和发型等外在表现,决定了面试官对求职者的第一印象。正所谓“人靠衣装,美靠化妆”,一套得体的服装、一副恰到好处的妆容能大大提高你的面试成功几率。为了更快、更狠、更准地“秒杀”其他求职者而获得最终 offer,前程无忧为各位看官总结了以下几招。

第一招:保险着装

最保险的穿法非套装莫属。在套装的选择上,需要注意两点。首先,套装的质量不能很差。如果穿一件线头和褶皱很多的套装去面试,会给人留下不拘小节的印象,也会让整个人的状态大打折扣。因此,只要条件允许,尽量选择做工精细、质地考究的职业

套装。值得注意的是,女士套装的裙子不宜过长或过短,最完美的长度是膝盖上 10 厘米。

第二招:安全妆容

淡雅、自然的妆容更为大方得体。浓妆会给人不真实的感觉,也会影响别人对求职者品位和专业能力的判断。因此,要选择与肤色接近的粉底,使肤色稍显明亮,千万不要把粉打得太厚,给人不真实的感觉。眼线与眼影不要画得太重,唇膏要选用自然淡雅的颜色。

第三招:经典发型

干净整齐的直发,不管在什么场合,修剪得当的直发都会给人亲切、端庄的感觉。不太夸张的卷发也是一个选择,给人成熟活泼的感觉,但是一定要事先打理好。

第四招:低调鞋子

首先要保证鞋子是干净的,女生最好穿黑色、棕色或暗红色的带跟皮鞋,高度不要超过 7 厘米,对于男生来说,黑色的皮鞋是比较稳妥的选择。鞋子务必要舒服,如果觉得这双鞋子不舒服,看起来也会让人觉得不舒服。

第五招:传统背包

女生最好选择颜色稳重柔和的包,如黑色、白色、米色或暗红色,设计要简约,质地以皮革为佳;男生则可以携带黑色或深棕色的公文包

前程无忧论坛曾就“你会特地穿企业的 logo 色去面试吗?”这一话题进行调查,结果显示,80%以上的网友不会特地挑选 logo 色的衣服去参加面试。网

友“圣殿”表示“最好直接穿印着企业 logo 的衣服去，面试直接秒杀面试官”，但有网友认为“避嫌才是最有必要的，比如去 NIKE 面试就别穿一身 ADIDAS 去”。

面试“秒杀”——开口决定胜负

会说话的人一般在很多事情中占了不少优势，同样的表达意思，有的人能把别人说笑了，有的人则能把别人说哭了。虽然，光说不练是“假把式”，但对于面试这种直接交流的形式，良好的口才还是能让你获得比别人更多的机会。

第一招：谈自己要自信

谈谈自己，可以视为面试的“前菜”，说的好则“开胃”，说的不好则“倒胃”，所以它的重要性不可小觑。对于求职者来说，这就是一个证明自己有优秀的机会。千万不要以“我很平凡”为开场白，记住，“你，就是那个候选人中最优秀的！”

第二招：谈优点要精练

如果有一大堆赞美自己的词语，那请尽量挑选最真实最具有代表性的来说。企业大多喜欢“能干活、有想法、少生事”的员工，知道企业的用人标准后，该知道怎样介绍自己的优点了吧！

第三招：表决心要详细

还在说“我会努力”？商业社会，态度不等于能力，没有达到目标，也是无用。你可以尝试提供你准备的具体的行动步骤和目标，对于这个内容，可以在面试前做一下功课，大致了解公司的业务内容和职位要求。当面试官听到你是如此实干，又怎会不心动？

第四招：给承诺要“实惠”

不要以为承诺不可信，就要看你是怎么说出承诺了。企业是用结果说话的，不要用“我应该能胜任”来打发面试官，那还有应该做不好地方怎么办？因此，承诺不要给的太满，但是要绝对“实惠”，可以谈谈怎么做，如果做到会怎么样，如果做不到又会如何调整。

温馨提醒：说话是门艺术，不是一时半会可以学的会的。如果自己的口才还未练到炉火纯青，那请做到以下几点：1，提前做好功课，把想说的话都写成提纲，经常复习；2，放慢语速，给自己一个考虑的时间；3，保持口气清新，千万别还没开口，就把自己彻底“秒杀”。

面试“秒杀”——随机应变化被动为主动

是否还对伊拉克记者 2008 年向美国时任总统小布什扔鞋子的举动记忆犹新？日前他的老部下——前美国驻伊拉克最高文职行政长官保罗·布雷默在英国演讲时也遭遇了相似的命运，不过这位外交官似乎对此并不在意，甚至在避过“鞋弹”之后还嘲笑袭击者技术不佳。

上述案例告诉我们，无论何时何地，“意外”都有可能降临到你身边。面对“意外”，我们要随机应变，而不是惊慌失措。职场亦是如此，面试者遭遇“意外”是情理之中的事。下面列举几个突发事件和应对方式，希望能帮你“秒杀”面试官，赢得好感。

过招一：应聘迟到

没人想面试迟到，因为谁都知道迟到会给 HR

(下转第 46 页)

HR 眼里的职场怪圈：

工作越换越乱对未来却越来越迷茫

年轻人爱跳槽早已不是新鲜事。从公司角度看，年轻人频繁辞职可以被看成人才流动速度快，人力资源备选丰富，也可以反向解读。具体如何看待，不可一概而论，仍应结合每个人的实际情况加以判断。

作为一名 HR，在公司招聘中，对于非应届毕业的求职者，他们换工作的原因，是我每次面试时必问的一个问题。

有一位热衷创业的年轻人的回答就让我记忆犹新。“我也不想这么频繁地换工作呀。”他曾这样告诉我。毕业后，这个年轻人进入一家做上门美甲服务的互联网创业公司。当时 O2O 的概念正如火如荼，这类项目也受到投资机构的追捧和青睐。哪知道几个月后，O2O 的热度迅速消退，项目遇冷，创始人始终没有拉到后续的投资。更糟糕的是，天使轮融资到的钱很快就花完了，公司的商业模式尚未建立，盈利更是遥遥无期，最后老板只能无奈宣布公司倒闭。后来，他又进入一家才成立 2 个月的游戏公司做运营，游戏上线后，由于收入表现不佳，项目亏损，整个团队被裁撤了，他也不可避免地再次失业。

因为行业环境和公司境况被动失业，这在快速变化的互联网行业表现得尤其明显。简言之，行业更新换代频繁，一些年轻人无奈之下，不得不通过跳槽

来“适应”环境。除此之外，更多年轻人频繁跳槽则是主动选择。

另一个名校毕业的小伙子也令我印象深刻。他曾通过校招拿到一家著名互联网公司的 offer 来到北京，但他对这份工作的评价却是“没劲透了”，“每天就是盯着后台系统做表格”。这份工作他干了不到四个月就辞职了，随后找了一份商务工作，但很快又对出去见客户谈合作失去了兴趣。当我问他喜欢做什么时，他眼里浮现出迷茫：“我也不知道自己接下来该怎么走，先尝试着干吧。”

这类年轻人跳槽的原因也十分典型：缺乏明确的职业规划，对未来没有长远的打算。失去了职业方向的年轻人，很容易心浮气躁，最后只能通过频繁换工作的方式寻找方向。但是，往往事与愿违，工作越换越多，他们对未来却越来越迷茫，最后陷入一个迷茫——换工作——迷茫的怪圈。

当然，换工作也不全是年轻人的问题。有的时候“遇人不淑”也让年轻人忍无可忍，只能用脚投票。有的公司在人才市场缺乏竞争力，就美化招聘信息，在面试过程中将公司和职位包装得天花乱坠。刚入职场的年轻人社会经验欠缺，对这类陷阱缺乏足够的辨识能力，很容易上当。等他们入职后，发现和当初

(下转第 7 页)

如何缓解工作压力

3招为职场高压人减压



现代职场就像一个巨大的高压锅——秘书担心文件赶不及老总开会,销售主任怕客人要求太多,市场部职员一天工作 12 小时,晚上还要苦读进修……各人的压力一触即发,如果遇上英明的上司,也偶尔能得到体恤下属的减压措施。但通常,来自工作本身的压力已经足够把你打倒,真的除了疯掉就是走人吗?其实不然。

英国有调查指出,当地有 15%~25%职员在工作生涯中,出现精神健康问题。英国人每年因精神健康问题而请病假达 8000 万人,浪费大量人力资源。威尔斯亲王医院早年一项调查显示,在逾千名受访职员中,过去一个月共请病假近 260 天,他们大多感到疲倦,紧张及担忧,其他则表示睡不好,下决定时感到困难等,而且症状往往已出现了半年或以上。

如今,大城市也出现了类似的高压职场。工作量大,担心公司倒闭,裁员,减薪,人事复杂,工时过长,工作方向常常转变,职位角色含糊等,都使职员们受压。严重者可导致职员出现精神问题,所以处于高压职场中的人群要及早发现自己的情绪问题,自我解救。

静心减压

静心对压力的舒缓十分重要。静心并非把正在

受压的事情移开。也有些人以为走到荒山野岭去,找一处完全听不到声音的地方便能静心,但这些都是消极方法。我们身处的环境,必然有工作的死角,或经历各种不如意的事,压力是必然的,问题在于我们以怎样的态度去面对。

学会静心,是处理压力的基本条件,方法包括:日常操练——每日早上起床,午饭前后,以及睡眠前,花几分钟做 10~15 次深呼吸,让呼吸安顿下来,并给予时间安静休息。学会放下——透过轻松的音乐、默想、阅读和自省,尝试把心中忧虑放下。

忙乱中自我调节

事实上,不少上班族都常要面对沉重的工作,以致出现情绪困扰,心理学医生认为是不会自我调节的缘故。有些人经常觉得自己很忙乱,但通过自我调节,就可以达到乱中有序。举例说,当很多事物要处理时,可以拿一张纸,把需要处理的事情一一列出,思考各种事物的优先次序,如有什么要立即处理?哪些可以交给别人做?又有哪些可稍后面对?心中只要有一个行程表,混乱的感觉便能减少。

另外,每个时间段只适合处理一件事,便不须同

(下转第 37 页)

“二孩”之下，女性职场权益受影响吗？

广东两会之热话题

“全面二孩”政策的放开，意味着有的女性在生育上将花费更长的时间。“二孩”之下，女性职业歧视是否隐性加剧？女性职业权益如何得到保障？

有二孩妈妈因两次“怀孕”错失两次升职机会。企业则无奈称，女员工二胎的孕期、产期、哺乳期将会持续长达4年之久。对企业劳动用工、内部管理及经济效益带来较大的负担。“有可能选择少招或不招女工。”

省两会期间，该话题引代表热议。有人大代表建议对有“三期”女性的企业实施财政补贴或税务减免。也有代表提出，广东可将80天的奖励产假纳入生育津贴补贴范围，由生育津贴支付假期工资。

焦点

A

职场或有变相“歧视”，有女性担心丢工作

由于女职工肩负着参与社会物质生产（工作）和参与人类再生产（育儿）的双重使命，全面二孩放开后，“职场女性”与“母亲”的双重角色，让越来越多的女职工可能遭遇“职场困境”。

省人大代表、广州市北二环高速公路有限公司总支书记张佩佩在她提交的建议中介绍，截至

2016年，广州市女职工总数199.97万人，占全市职工总数的42%。张佩佩表示，广州市人社局数据则显示，实施全面二孩政策后，广州市目前每个月领取了生育保险的女职工增至1万人以上。

“若结婚了，可能和你约定两三年内不要小孩；一旦觉得你准备要怀孕了，可能将你从关键岗位调岗；如果招聘时你已准备结婚生娃，他可能干脆考虑不招你了。”省人大代表、深圳市联创科技集团有限公司制造部经理王海在走访中了解到，有些企业存在变相的女性职业歧视。他认为，随着全面二孩放开，加上各地奖励假拉长，若配套政策不跟进，有可能反而导致女性在就业市场更加弱势，增加就业困难。

十二届全国人大代表、中山纪念中学原校长贺优琳接受南都记者采访时说，如果家境环境比较好，先生收入能够支撑那还好，如果家庭支撑要靠两个人收入，“到生二孩时，成本是翻倍的”。

B

产假延长所增成本只由女方单位承担？

2016年9月，广东通过并实施新的《广东省人口与计划生育条例》。“符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方享受八十日的奖励假，男方享受十五日的陪产假。在规定假期内照发工资，不影响福利待遇

和全勤评奖。”这意味着,广东省女职工产假将由最少128天延长至最少178天。

“这对广大一线女职工是一个天大的好消息,保障了女职工产后的身体康复,也体现了人文关怀。”但问题也来了。王海今年继续提交《关于保障女职工就业权,将80天的奖励假期纳入生育津贴补贴范围的建议》。

他说,根据现行的产假工资发放和生育津贴发放政策,奖励假期不在生育津贴补贴范围。“也就是说,这80天奖励假期中的工资、福利等支出是要女职工所在单位支付的。”

对此,省人大代表、广州市番禺区胜美达旧水坑电子厂专职工会主席蔡掀也深有同感。她曾走访有关企业,收集的意见集中在:生孩子不光是女性的事,而是事关整个家庭。“该政策实行下,导致的成本增加,不应该只由女方所在的企业来承担,爸爸所在企业为何不共同承担呢?”

对于企业来说,不仅损失的是产假期间员工不在岗,还要支出高出平均工资的部分,对于女职工招聘,企业可能会更加慎重。

C

企业为减负担可能少招女性职工

“企业如果从企业效益优先考虑,可能会马上放弃掉(女性职工),至少是少招,如此职业公平性将丧失。”省人大代表、中广核陆丰核电有限公司人力资源主任万军今年连续第二年提交《关于全面放开二胎后针对女员工三期期间对企业进行补偿的建议》。

万军直言,全面二胎政策,对国家发展、民族延续与复兴发展具有重要的作用。可现实的情况却是,

如果企业招聘女员工,女员工二胎的孕期、产期、哺乳期将会持续长达4年之久。对企业劳动用工、内部管理及经济效益带来较大的负担,部分企业不得不想更多应对之策。

当然,万军心里很清楚,团队里干活还是得有女性。“如果全是和尚,就麻烦了,团队建设没法好。”他认为,放开二胎带来的女性三期时间拉长的成本,企业适当承担一点没有问题,但不能全部承担。

贺优琳表示理解企业的难处,要让企业支持妈妈们的生育权,让女员工回来照样有工作,企业需负担的成本增加了。“如果政府不管,企业可能采取少招女性的办法。”

他又打比方,在幼儿园、小学、初中等女性职工多的单位,若有休产假的,其他老师给其代课,实属常见。“有付出就要有一定补偿,但这个补偿学校可能负担不起,有关部门应该考虑到。”

万军同时认为,担负全面二胎政策的育龄女性,不得不面对更加严峻的就业、职业发展压力。“让女性来承担这些压力和负担,是不公平的,个人、家庭、企业、社会和政府都应该有所承担。”

代表建议

扩大生育津贴补贴范围

将80天奖励假期纳入生育津贴补贴范围

财政补贴或税务减免

对有“三期”(孕期、产期、哺乳期)女性的企业实施财政补贴或税务减免

出台政策法规

保障就业权

国家层面尽快出台相关政策法规,保障全面二胎政策落实,减少变相歧视女职工

案例

两次升职机会皆因“怀孕”错失

对于生育的“职场歧视”，35岁的Lynn深有感触。她是两个孩子的妈妈，两次在升职关键期，发现自己怀孕，两次错失升职加薪的机会。

“2005年我进入一家银行工作，一年后有了升职机会。2006年下半年发现自己怀孕了。”Lynn说，当时上司也是女性，就和领导坦白了状况。“领导暗示了一下，说升职机会难得，让我考虑一下。”结果2007年5月份休完产假回来，已有人顶替了她的职位。Lynn想，继续努力，应该还有机会。

2011年时，银行架构大调整。Lynn因工作表现突出，再次获得晋升机会。“那次机会真的很难得，整个东莞也很少。当时几乎已经有眉目了。”Lynn获得公司唯一赴京学习的机会，回来后便可直接升职到新岗位。“结果出发前10天，我发现自己又怀孕了。”这次Lynn选择了直接辞职，做起了全职妈妈。“两次怀孕，都错失了升职的机会。”

2012年生完“二胎”两个月后，Lynn开始找工作。她接连面试了5家中资银行。“每个单位几乎都会问我有几个小孩，打不打算再生。”Lynn回答不考虑第三个了。“结果有两家银行知道我生了两个女儿后就说，你们肯定会再生第三个。”

考虑到种种情况，Lynn后来接受了一家外资银行的offer(录用通知)，薪水却只有原来银行的三分之二不到。“他们比较尊重女性生育意愿，即使你再生也不会过多干涉，当然我也没想过再生。”Lynn坦言，外资银行不用加班，有较长假期，可多点时间陪孩子。“可以说我现在就是为了家庭牺牲工作咯。”

建议

1、将80天奖励产假工资纳入生育津贴范围

王海建议，为了降低产假和“三期”对女职工就业的影响，也为了更好地保障女职工产假期间的福利待遇，应扩大补贴范围。

根据省政府工作报告，结合广东省社会保险基金和生育保险基金收支状况良好，每年都有大量结余的情况，他建议修改《广东省职工生育保险规定》，将80天的奖励产假与98天产假一起纳入生育津贴补贴范围，由生育津贴支付产假期间的工资，保护女职工的就业权，减少就业歧视。同时，将产检假、陪产假、难产假、多胞胎奖励假和1年哺乳期中每天1小时(以8小时为一天进行折算)的哺乳时间纳入生育津贴补贴范围。

蔡掀的意见与王海异曲同工。她说，增加80天奖励产假成本应由男女所在单位共同承担，而不是全部交由女工所在企业。“希望政府把这一块(80天奖励产假)纳入生育保险统筹管理，解决成本分配不均的问题”。

2、对有“三期”女性的企业给予财政补贴或税务减免

为了解决好社会女性就业、职业发展问题，同时为招收更多女性的企业解决实际困难，达到更和谐、合理的社会就业状态。万军建议，对女性“三期”期间给企业带来的经济压力，实施财政补贴或税务减免。补贴或减免额度为“三期”女性工资，补贴或减免期限为二孩两年，三孩四年。“按基本工资给企业补贴，企业招收女员工时我就不会有顾虑了。”

贺优琳也提出，政府能不能对企业进行减税、补偿？“不能说家庭要生是家庭的事，企业增负是企业

的事,应该开通全方位绿色通道,协助家庭、企业等一起做好全面二孩这项工作,让女性少些后顾之忧。”

省人大代表、广州尚恩科技股份有限公司董事长朱锦英也向媒体建议,政府对录用女职工达到一定比例的用人单位给予优惠政策,鼓励合理用工。例如根据企业中女职工的比例,适当减轻企业税收。同时建议将录用女职工、杜绝性别歧视列为考核企业履行社会责任的评价指标之一。

3、尽快出台相关政策法规,切实保障就业权

贺优琳认为,二孩放开后,要保障女性职业权益,需多管齐下。首先国家层面应尽快出台相关政策

法规,切实保障妈妈们的生育权、养育权、就业权,保障二孩政策顺利落实,有较好的出生率。“为生育养育孩子减负,同时全社会要营造氛围。”

王海也认为,怀孕是女职工很正常的情况,企业工会应从制度上加强对女职工的关爱与保护。“一旦发现有变相歧视女职工的情况,应由劳动部门或工会出面监督,对这种现象查实重罚。”他认为,完全杜绝在职业上的隐性歧视很难,还需加强宣传,增强企业的社会责任感。让全面二孩政策,产假拉长等利好政策制度落实到位,切实保护女职工的职业权益。

(来源:南方都市报)

(上接第 40 页)

留下不良印象,但很多时候却是因为一些不可控的因素导致了面试迟到。当预见到自己有可能迟到时,求职者应该提前给面试官打电话告知,并表示自己会尽快赶到。只要 HR 没有临近下班点,多晚都应该赶过去。抵达后的第一件事就是当面解释迟到的原因并致歉,相信大多数公司的 HR 都会给予谅解。

过招二:HR 迟到

有网站曾经做过“求职者可以容忍面试官迟到多久”的网上调查,数据显示,求职大军把等候 HR 的底线设置在“30 分钟”,当然在失业状态下的求职者的忍受度则更高一些。那求职者应该如何应对这一突发事件呢?前程无忧建议大家等待的时候,利用身边的资源多了解一下公司信息、职位介绍,从信

息中寻找问题,等 HR 到来的时候可以向他提出,从而让对方知道你不仅能充分利用碎片时间,还具备一定的学习精神。

过招三:面试时发现与 HR“撞衫”

如果和 HR 都没有约定穿上个性定制的服装来面试,那“撞衫”的可能性是存在的。当发现在面试当天所穿着的服装和 HR 身穿的服装一模一样时,恭喜你!至少证明你们的眼光很相似。为了避免“撞衫”的尴尬并且让 HR 心生好感,你可以借此机会告诉 HR,虽然你们穿了相同款式的服装,但是他比你穿的更合适,以此来拉近你和 HR 的距离。

温馨提醒:面对突发事件,头脑要清醒,不要被眼前的情景所迷惑,要迅速弄清什么才是自己真正面临的问题。

(来源:面试网)