

焦作市人才工作的实践与思考

焦作市人才交流中心 谢长虹

近年来,焦作市委、市政府高度重视人才工作,特别是 2016 年以来,该市大魄力、大手笔、大力度推进人才工作,连续出台了《关于引进培育创新创业领军人才(团队)的意见》和《焦作市引进培育创新创业领军人才(团队)实施办法》《焦作市高层次人才认定办法》《焦作市高层次人才住房保障实施办法》《焦作市高层次人才配偶就业实施办法》《焦作市高层次人才子女入学实施办法》《焦作市高层次人才医疗保障实施办法》1 个意见和 6 个办法(简称“1+6”人才政策)。焦作市人力资源和社会保障局在牵头落实和完善人才政策、开展创新创业人才(团队)引进、人才项目对接、跟踪服务等方面进行了有益的探索和实践,取得了明显成效。

一、探索和实践

1.大魄力宣传和完善人才政策力度。2016 年 9 月,焦作市委、市政府出台“1+6”人才政策后,市人才办与人力资源和社会保障局联合举办了人才政策解读培训班,学员包括市、县(市)区、乡企事业单位主要负责人、人事部长(科长)2000 多人,并第一时间通过《人民日报》等新闻媒体广泛宣传人才政策,同时通过人才招聘会、组织人员深入企业等途径,开展人才政策宣传工作,发放宣传资料 5000 多份。2017 年 6

月份,市人社系统在开展“六进三送一征求”活动中(政策进机关、进事业、进企业、进校园、进社区、进工地,送政策、送岗位、送服务,征求意见建议),又到 176 家单位发送人才政策宣传资料 2000 份。为进一步完善配套政策,在组织市有关部门和用人单位到深圳等地学习的基础上,市人力资源和社会保障局又会同有关部门参与修订完善了《焦作市引进高层次人才急需紧缺人才“绿色通道”暂行办法》《焦作市人才创业投资基金实施办法》《焦作市创新创业领军人才(团队)专项资金管理办法》《焦作市创新创业领军人才(团队)项目管理办法》《2017 年焦作市高层次人才引进实施方案》《焦作市高层次人才“一站式”服务暂行办法》《关于焦作市创业园建设的方案建议》《关于焦作市人才公寓建设的方案建议》等 9 个具体配套措施。目前,有的文件已经出台,有的即将出台,这些配套措施出台后,将进一步增强焦作对人才的吸引力、促进人才的集聚起到重要作用。

2.大手笔引进和培育创新创业人才(团队)。自 2016 年首批引进和培育创新创业人才(团队)公告发布后,市人力资源和社会保障局先后受理创新创业领军人才(团队)139 个,经初审,基本符合创新创业领军人才(团队)条件的 88 个,其中创新创业领军团队 26 个、科技创业领军人才 5 人、科技创新领军人

才7人、高层次创业人才9人、高层次创新人才30人、高层次创新创业专才11人。从领域类别方面看,各类人才(团队)实施工业项目74项、农业项目9项、软科学2项、医疗卫生3项。从区域划分看,市直企事业单位11家、各县区66家。经过申报、审核等程序,首批确定创新创业人才(团队)28个,首次拨付的1900万元(其中市直1050万元,县市区850万元)已兑付到位,为进一步引进培育更多的创新创业(人才)团队到焦作建功立业起到了典型示范作用。第二批创新创业人才(团队)的引进和培育工作已于去年8月份启动,将引进更多高层次创新创业人才(团队)。

3.大力度打造创新创业平台集聚人才。一是积极举办“海创会”为企业引进人才项目。至今,焦作已成功举办了五届“海外英才中原行暨焦作创新创业洽谈活动”,吸引了美国、德国、英国等17个国家和地区的300多名海外高层次人才携带先进的科技项目报名参会,包括两院院士、国家千人计划专家、中科院专家、海内外大型高科技企业的老总等高端人才,发布高新技术项目336个,开展技术服务、技术攻关120多项,签订项目合作协议58项。2017年10月,焦作举办的第六届“海创会”,有10多个国家和地区的50多名海外高层次人才参会,发布高新技术项目70多个,开展技术服务、技术攻关80多项,对推动焦作转型发展将产生重大作用。二是通过举办跨区域人才招聘活动引进人才。由人社部全国人才流动中心主办的全国高校毕业生(秋季)跨区域巡回招聘活动“焦作站”专场招聘会已连续举办四届。通过跨区域巡回招聘大会、专家就业创业指导进校园、创新创业项目推介等活动,促进了各类人才与企业快捷对接和校企校地合作,为本地企业引进了大批急需人才。三是倾力打造创新创业平台。尤其是在市人才创业园和人才公寓建设上,进一步完善了方案,

依托河南理工大学科技园进行筹建,明确了建设主体和建设规模。拟用2至3年时间,建设一座具有科技项目孵化、公共就业人才一站式服务平台、专家人才公寓、生活休闲服务等功能齐全的创新创业小镇,使其成为人才集聚、创业孵化、创新驱动的重要平台。四是建立5个引智示范基地,共执行引智项目94项,引进德国、法国、瑞典、以色列、俄罗斯等国专家218人次,为40余家企事业单位提供技术指导和服 务,解决了一大批技术和管理难题,推进了该市国际交流与合作。其中,合作项目占到全省项目总数的近三分之一。

二、存在的主要问题

1.高端人才引进难。从该市人才引进的情况看,一是待遇上缺乏竞争优势。尽管每年都采取多种措施,如与50多所高校建立人才引进合作联盟,组织用人单位赴清华、北大、武大等知名高校引进人才,每年举办高规格的海外英才创新创业洽谈会等,但由于该市用人单位提供的待遇较低,引进人才仍显得门庭冷落。二是用人单位积极性不高,每次组织人才引进活动,均是一些相对固定的几个单位参加,而发达地区各种条件和引才活动与规模远大于该市。三是存在不够平衡的现象。部分县市区和教育、卫生系统集中的人才较多,大中型企业集中的较少,高层次研发人才、机械制造及自动化、新材料新能源等方面的高层次人才更为紧缺。

2.现有人才留住难。由于待遇和环境因素,近年来,该市医疗、高校和企业都有不同层次的人才流失。如该市某高校先后流失了2名博士、3名教授;几家医疗机构,先后流失了8名副主任医师人才;某国有企业2008年以来先后流失100多人等。

3.平台载体建设难。从长远看,高端人才最看重

的是事业发展的平台和环境,他们希望通过这种平台载体发挥作用。但从该市情况看,承载国内外领军人才的大平台、大项目、大企业偏少;国家级工程技术研究中心仍然是空白,省级工程技术研究中心增速落后许昌 10.2 个百分点;筹建人才创业园缓慢,缺少高层次人才创新创业园、国内知名企业在焦作成立的研发中心及高端人才公寓等配套设施,不利于人才聚集。

三、思考及建议

1. 提高认识,切实把人才资源作为第一资源。该市近年来出台了一系列人才政策,力度空前,但如何把这些文件政策不折不扣地落到实处,为人才落地生根打好基础,为人才发挥作用创造环境,才是核心问题。为此,建议各级党委、政府,相关部门必须提高认识,切实把人才作为支撑发展的第一资源。在人才使用上,要坚决打破论资排辈的框框,大胆重用优秀年轻人才,使之尽快脱颖而出。在落实政策方面,决不能犯“红眼病”,对人才的创新成果要按照规定奖励落实到位。在人才的工作、生活、住房、家庭、子女入学以及涉及个人利益等方面一定要帮助解决实际困难,解除他们的后顾之忧。在融资、资金帮扶等方面,要给予他们优惠和照顾,多为他们的发展创造机遇和条件。

2. 加快进度,进一步搭建创新创业平台。一是要依托河南理工大学科技园,积极筹建集人才创新创业项目孵化平台、人力资源“一站式”公共服务平台、人力资源产业创新集聚平台、人力资源配套服务平台等功能为一体的人才创新创业园建设;二是依托驻焦高校、科研院所的人才优势,营造适宜高端人才创新创业的环境,力争将该市人才创新创业园建设成为引智创新基地、引智成果转化基地、创新创业人

才培养基地;三是进一步搭建产学研合作平台。引导企业增加研发投入,建立研发机构,开展研发活动。借力驻焦高校、科研机构优势,鼓励支持企业与高校、科研机构联合组建重点实验室、工程实验室、工程研究中心、企业技术中心、工程技术研究中心以及院士工作站和博士后科研工作站(研发基地、流动站)等。

3. 多措并举,进一步引进和培育创新创业领军人才(团队)。一是建议每年不定期组团赴高校、科研机构、大型企业和人才比较集中的国内外城市招聘高层次创新创业人才(团队),做到引进一批人才,培育一批团队,带动一批项目,形成一批新兴产业;二是建立健全校地、校企高层次人才培养合作机制,采取“人才+项目”等方式,依托国家和省重点人才计划及重点科研、工程和产业项目培养高层次人才;三是按照“不求所有,但求所用;不求常在,但求常来”原则,依托重点产业、优势学科等载体平台,设立特设岗位,按照人在岗在、人走岗销的管理方式,吸引国内外创新人才来焦作市兼职、科研与技术合作、入股、联办实体、项目咨询、顾问、短期服务等。



安阳市“三支一扶”工作实践与思考

安阳市人力资源和社会保障局 李福洲

近年来,安阳市“三支一扶”工作在河南省人力资源和社会保障厅指导下,全市各级高度重视,严密组织,狠抓落实,有序推进,“三支一扶”各项工作进展顺利。自2011年第二轮“三支一扶”计划工作实施以来,全市共招募“三支一扶”大学生144人,分布在安阳市4县3区。其中,男生54人占38%,女生90人占62%;专科37人占26%,本科98人占68%,研究生9人占6%。中途离岗(考取其它机关事业单位)43人,服务期满入编52人,目前在岗49人。

一、主要做法

1.组织领导有力,宣传引导效果明显。全市人社系统每年工作会议,市局主要领导都要对“三支一扶”工作作出重点部署。“三支一扶”工作的重要节点,都要召开“三支一扶”专题会议安排。例如,每年“三支一扶”计划数申报,都要召开各县区局长参加的专题会议,对申报计划提出指导性意见。同时,注重加强舆论宣传,营造良好的社会氛围。通过报纸、电视、局域网、在线访谈栏目、微信公众号等宣传手段,充分发挥县区人社基层平台覆盖面广的功能,发布公告,宣扬典型。今年6月份,连续制作播放2期“三支一扶”电视专题,社会反响良好。报考比例最高达到120:1,最低70:1。

2.考风考纪严格,招募工作规范有序。严格落实

省厅文件精神,制订方案,区分任务,明确职责,实现报名、笔试、面试、体检、政审、上岗等每项工作都有对应科室落实,每一环节都有具体责任人负责。纪检部门全程参与,对考试中发现的违纪问题坚决处理。

3.真诚关心,营造拴心留人环境。良好的工作生活环境,是确保“三支一扶”大学生能否安心在岗的关键。上岗前,都要结合本人志愿、所学专业 and 现居住地等因素,在做到专业岗位合理对接基础上,想方设法协调解决好食宿等问题,努力确保所有学生都能愉快到岗、满意上岗。对于考取其它机关事业单位的学生,积极协调为其办理相关手续。每逢中秋节、春节等重大节日,都要指定一名副局长带队,组成慰问工作组,带着慰问品深入到大大学生服务岗位进行慰问,实地走访察看他们工作和生活情况。2011年以来,该市共筹措资金近10余万元用于“三支一扶”大学生慰问。建立安阳市“三支一扶”大学生微信群,公开办公联系电话,及时协调解决工作中的困难,将市直、各县及其它相关招聘信息及时在群里发布,受到“三支一扶”大学生的广泛好评。

4.加强督促协调,全力做好入编工作。“编筐编篓,贵在收口。”“三支一扶”工作政策落实成效好坏,入编是关键。做好这项工作,对在岗“三支一扶”大学生无疑是最好的示范和引导。每年7月底,该市都要召开县区人社局主要领导参加的座谈会,及时了解掌握各

县入编工作进展情况。会后加强督促,积极帮助解决入编工作中遇到的困难和问题。在入编完成后,安排专人深入县区,检查政策落实情况。召开服务期满“三支一扶”大学生座谈会,具体了解是否真正全部入编到岗。近几年,该市 52 名服务期满大学生全部根据省厅要求按时入编上岗。2017 年,该市进行区划调整,“三支一扶”工作除 4 个县外,龙安区、殷都区、北关区都是首次接触。对此他们提前介入,召开专题会议,组织讲解学习省厅相关文件,对 3 个区“三支一扶”工作重点关注,加大督促力度,8 月底前 2015 年招募的 8 名服务期满大学生全部按省厅要求落实编制。

二、存在问题

1.政策宣传力度不够。自 2011 年第二轮“三支一扶”计划实施以来,相关政策实施中虽有变动,但改变并不是很大。各级每年都采取多种方法手段对“三支一扶”政策进行宣传。按常理而言,广大大学生及家长对此政策应该有所了解,但在“三支一扶”每年招募报名过程中,80%以上的学生及家长根本不知道“三支一扶”是干啥的,更有部分学生及家长反复询问“扶贫是不是要到贫困村去啊”等基本问题,就是已经上岗的大学生,仍对将来服务期满能否入编心存疑虑。

2.缺乏必要的约束手段。“三支一扶”招募报名和其它机关事业单位招聘报名不同,不收取任何费用。这本是上级鼓励大学生参与“三支一扶”计划的积极举措,但正因为不用交任何费用,对大学生缺少必要的约束,造成近年来大学生重复报名和弃考人数居高不下,人为地造成人事考试资源的极大浪费。就拿该市“三支一扶”笔试来说,2016 年报考 743 人,实际参考 639 人,弃考 104 人;2017 年报考 654 人,参考 505 人,弃考 149 人。据省厅通报,2017 年

全省“三支一扶”招募重复报名 147 人。

3.缺少培训专项经费。岗前、在岗和离岗培训,是促进“三支一扶”大学生尽快熟悉基层特点、缩短适应本职岗位时间的必要手段,但在实际工作中,因缺少专项培训经费而难以达成理想目标。从该市情况来看,每年上岗前,都通过以会代训的方式进行培训,但对大学生上岗实际面临的复杂情况而言,远远不够。虽然市县财政账面上留有因学生中途离岗积存的经费,但如何支配缺少上级文件支持,各级只能“望而却步”。

4.个人现实问题难解决。2011 年以来,该市“三支一扶”大学生中,家在市区人在基层乡镇服务的 33 人,占到全市“三支一扶”大学生总人数的 23%。这部分人基本上都是独生子女,父母希望他们在市区成家,以便对家庭有所照顾。但家住市区的对象往往因为他们在乡镇工作,大部分人都是交往过一段时间后感情“无疾而终”,而让“三支一扶”学生在基层乡镇找对象结婚成家又心有不甘。这种现实情况的存在,无疑将影响到“三支一扶”学生在岗工作状态。

三、几点建议

1.突出重点,在“三支一扶”政策宣传深度和广度上下功夫。“三支一扶”计划,面向重点是离校未就业大学生。在政策宣传时,受众就要突出即将毕业的大学生群体。要联合教育部门,组织对各高校就业部门工作人员进行专题培训,让他们熟悉掌握“三支一扶”相关政策,充分发挥他们在大学生就业方面政策宣传员的重要作用。要发挥教育、人社系统网站受众对象特殊的功能,把“三支一扶”招募公告在其网站发布。要挖掘 2011 年以来各地从“三支一扶”大学生中成长起来的成功典型,组成报告团,到各市、高校进行巡回报告,通过报纸、电视等媒体进行专题宣

传。把典型事迹制成光盘,通过户外广告、LED 显示屏、微信公众号等新兴媒体进行定时投放,扩大“三支一扶”计划的影响面,帮助大学生及家长全面系统了解“三支一扶”相关政策。

2.采取措施,确保“三支一扶”考试的严肃性。“三支一扶”政策设计初衷是引导和鼓励青年大学生到基层去建功立业。免除相应费用是党和政府对大学生的关心和厚爱。但也要认识到,“三支一扶”招募同样也是一项严肃的人事考试。既然是考试,就必须遵守考试的要求和纪律。要采取必要的约束措施,增强大学生在“三支一扶”招募考试中的诚信意识和纪律意识。在招募报名时,可参照机关事业单位的招聘报名收费标准,收取一定的费用。在全省的招募公告中,要增加“重复报名者,一经发现取消资格,并记入个人诚信档案”等方面内容,切实杜绝缺考和重复报名等现象的发生。

3.增加经费投入,促进“三支一扶”工作更好发展。河南省“三支一扶”政策经过近几年的不断完善,可以说,目前在全国来说,该省“三支一扶”工作已成为河南省人事考试中的著名“品牌”。要确保此项工

作更好发展,下一步必须在“三支一扶”大学生培训上加强经费投入。建议省厅下一步要加大经费转移支付力度,或者下文明确各地市必须将“三支一扶”计划工作经费纳入政府年度财政预算,使各地市人社部门有专项经费去组织“三支一扶”大学生岗前、在岗和离岗培训,使他们尽快熟悉掌握每一阶段工作面临岗位特点、职责、任务要求等,缩短适应本职岗位时间,确保“三支一扶”工作更高质量地开展。

4.完善政策,为“三支一扶”大学生提供更广阔的发展空间。目前,从全省机关事业单位招录情况来看,省公务员和部分县区事业单位招聘,已把“三支一扶”列入报考之列。但省公务员招考,对“三支一扶”大学生的优惠政策,只是允许参加乡镇公务员的招考。各地市市直单位组织的遴选考试,因公务员登记原因,未将“三支一扶”大学生列入报考范围。这对家在市区一心想回市区的“三支一扶”大学生而言,只能“望梅止渴”。建议省厅协调相关部门和处室,下文明确各地市在组织市直单位的遴选考试中,能否把服务期满的“三支一扶”大学生列入报考之列,从政策层面上为“三支一扶”大学生打通实现梦想的通道。

(上接第 32 页)

2014 年,瞿继勇投入 60 万余元建成一条娃娃鱼面生产线,经过 300 余斤的娃娃鱼肉实验,当年 3 月生产出了合格商品。这种娃娃鱼面登上中国杨凌农业高新科技成果博览会和德国世界食品博览会,2017 年销售额达到 300 多万元。

瞿继勇从不认为自己已经是一个成功的创业者,从农村一路摸爬滚打走过来,他深知农村创业的困难。“回看这么多年来,农村创业真不简单,中间阻碍太多了。”他坦言,农村创业不仅要得到家人的支

持,更要懂市场、懂管理运营。

瞿继勇这 15 年探索走来的路,还有不少的农村创业者在重复着,“现在村里有不少人在重复我当年失败”,作为过来人,瞿继勇非常愿意分享自己一路的经验。

对于未来的企业发展,瞿继勇充满乐观。“即使娃娃鱼养不成了,我还可以用养娃娃鱼的山泉水建一个水厂。”瞿继勇笑着说。

(来源:中国青年报)

女大学生就业歧视问题及对策研究

许昌学院 王 昭

许昌学院商学院 2012 级毕业生 张 路

在市场经济高速发展和地方高校应用转型的背景下,我国每年约有 700 多万本科毕业生进入到劳动力市场中自由择业,这其中过半为女大学生。根据麦可思数据调查,女大学生在就业岗位选择、起薪、工资涨幅和职位晋升比例上还存在着男女不均、性别歧视现象。

性别歧视,简而言之就是与性别有直接关系的歧视行为,即只是基于人在性别方面所产生的偏见。联合国《消歧公约》把性别歧视定义为:“不论妇女已婚或未婚,在男女平等的条件下,妇女行使其作为公民的各项政治、经济、文化权利和基本自由时,因为性别而受到任何排斥或限制,使其合法权益不能正常履行。”

女大学生在择业过程中面临着多种歧视和不公平现象,首先是岗位性别限制歧视,个别用人单位在录用人员的时候,除去特殊工作需要之外,刻意强加了性别限定,或添加隐性的性别门槛,在招聘过程中以此拒绝录用女大学生或提高对女大学生的录用要求,从而造成女大学生平等择业权的损害。个别用人单位在招聘时还存在针对女性的体貌歧视,对女性往往采用“双重标准”,提出体貌方面的特殊要求。最近社会上出现的“学生整容热”现象,就是招聘单位针对女性的体貌歧视造成的间接后果。

其次是对女大学生的婚姻生育干涉歧视,我国《劳动法》中明确规定女性应该得到基本的生育权、婚姻权等,但相对于结婚生育年龄的女性,个别单位更青睐男性。招聘单位对女大学生的工作能力也存在刻板印象等歧视现象,在面试时女大学生需要提供更多证明来表明自己的工作能力。

一、女大学生就业歧视原因分析

1. 社会传统偏见观念的存在。中国历经几千年的封建统治,加上传统的农业生产方式,在社会习俗文化的土壤中埋下了重男轻女的性别伦理观念。社会上普遍存在着女性耐力差、意志弱等看法,把女性从事的职业限制在教师、护士、办公室秘书、助理等工作范围内。而竞争强、待遇优的高层次岗位则成为女性工作的禁区,成为女性难以进入和跨越的所谓的男性领域。传统的性别歧视作为社会的潜意识,根深蒂固地影响着人们的思想观念,女性毕业生在就业中被动地处于劣势。人们普遍对于女性的家庭角色期待大于社会角色期待,从而严重阻碍了女性在职场和职业晋升上的发展空间。

2. 政府相关劳动政策保障体系不够完善。我国《劳动法》第十二条明文规定:“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受到歧视。”我国在

针对女性特殊群体劳动就业方面也制定出台了一系列法律法规,例如《女职工劳动保护条例》中规定:“女职工不得从事矿山井下作业以及国家规定的四级体力劳动强度的劳动。”但是从整体来看,我国相关法律规定只限定了指导性的一般原则性问题,当女性就业者权益受到侵犯的时候,难以找到明确的法律细则规定。在法律执行的保障机构设置上也缺乏健全的体系和组织。其次,我国在女大学生的就业法律规章制度上,针对于用人单位和学校应当承担的责任和义务没有明确规定,影响了女大学生的就业渠道。

3.企业片面追求经济效益。在市场经济条件下,企业在雇用员工上普遍追求效用最大化。第一,女大学生由于自身的生理特征和步入家庭生活之后承担有孕育下一代的家庭责任等客观原因,使得其在劳动力市场的就业平台上处于劣势。第二,我国的法律中有关于女性职工的特殊保护,例如我国《劳动法》第七章规定在女性四期享有合法的休假权利,《女职工劳动保护规定》中又明确规定了女职工所禁止从事的劳动,这些针对女职工的相关法律规定一方面保护了女性劳动者的权益,另一方面却由企业来承担相关损失,使得企业成本加重并在招聘女大学生时产生性别歧视。第三,企业内部关于女性保护的规章制度与执行、监督措施、机构也不完善,在我国的企业中普遍没有形成女性保护的企业文化。

4.高校教育以及女大学生自身问题。我国高校中针对女大学生的就业指导教育相对薄弱,高校之中很少设立专门的女性就业指导课程和部门,就业指导工作也缺乏专业性、系统性,普遍停留于形式和理论层面,缺乏市场调查和实践性。很多大学生反映职业指导课流于“发布就业信息,宣讲就业政策”的表面形式,不能被大学生有效接受,“系统全面完善

指导”的课程体系还没有建立和应用。有些女大学生自身也存在自信心不足、依赖心理强的问题,由于受到传统观念和社会环境的影响,不少女大学生和男大学生同台竞争时总是不自觉产生放弃和示弱心态,并且降低对自我要求,缺乏主动性和独立自主意识。

二、女大学生就业歧视问题的对策

要想消除当前劳动力市场中存在的女大学生就业歧视问题,最主要的应当从政府、企业、学校三方着手,既要有上方的政策法律规范,又要有企业以及社会环境的监督保障,通过各方的促进协调,使得劳动力资源能够得到合理、公平的配置。

1.树立男女平等的社会意识。重男轻女的传统观念和社会性别意识对于女大学生就业产生了巨大的负面影响。尤其在经济落后地区,女性的教育和择业的权利要远远低于男性。学校和政府要通过教育和立法这两种软硬兼施的方法来逐渐树立起男女平等的社会意识。公共组织和学校可以通过组织公民学习人口和计划生育法律法规,以及基本的生理健康科学知识,来提高社会中关于男女平等的科学认识。政府应当在立法决策层面逐渐形成从女性差异角度来进行分析的自觉意识,以保障女性在劳动力市场中的合法权益和地位,并且还应当保障在社会各方领域中,女性领导成员和妇女组织的参与,以确保公平性。

2.政府完善立法监督体系,建立平等就业机制。政府相关法律的出台、完善和有效实施是保证女大学生就业平等、消除就业歧视的最根本和最有效措施,从法制角度加强对女大学生就业的关怀,是当前的一项重要举措。就目前的现状而言,我国对于女大学生的相关法律保护还不够完善,并且缺乏针对性

和可操作性,各地方和企业在执行过程中还存在缺乏监督等壁垒。在完善现有反性别歧视法律法规的问题上,我国政府首先应当转变立法思路,不要一味地把女大学生放在需要保护的弱者地位,应当在男女平等的基础上,努力创造和提供平等的就业机会,同时减少女性在家庭责任中的比例分配。在社会保障制度方面,政府应该逐步完善和健全与女性有关的社会福利保障制度,分减企业压力,从而提高女性社会地位。除了完善相应的法律制度,更重要的是要建立起有效的监督、举报、检查渠道和机构,明确法律责任,以保障法律的施行。光有政府部门的监督是不够的,还应当借助社会公益组织、非政府机构,以及在企业中设立专门的女性保障组织来施行监督促进的职能。

3.企业树立起正确的用人观念。企业在招聘时要树立起男女平等的用人观念,相信女大学生在工作中的地位和作用。加强企业负责人对于男女平等的认识,在招聘、录用职工时,除特殊岗位需求之外,不得以性别为由拒绝招聘女大学生,并且在劳动合同中不能有限定女性结婚、生育的条款。企业可以专门成立女性工会组织来监督和促进女性职工在待遇和晋升方面的平等。

4.高校调整课程结构,加大对于女大学生的职业规划教育。针对当前的女大学生就业困难和就业歧视问题,也可以说是女大学生市场匹配和对接程度的反应,在求职中,女大学生的个人能力和职业规划对其就业有极其重要的影响。因此,我国的高校需要强化专业课程和社会的对接联系,加大大学生,尤其是女大学生的实践应用能力,从而提高其劳动力市场的竞争能力。高校应当与时俱进,积极更新和开发灵活的新型课程与企业社会相对应,合理设置理论课和实践课的比例,以促进学生动手能力。高校也

可以针对女大学生开展职业规划发展课程,使得女大学生树立正确的职业价值观和发展观,能够清晰地认识到自己的优势和缺点,可以在毕业后有目标、有定位地发展自我。女大学生的自身素质对就业有着重要的影响。对于在校的女大学生,应该要积极自觉提高其综合能力,增强自身素养,增加社会经验,培养社会活动能力、人际交往能力和组织协调能力等,建立起良好的知识结构和能力体系,使课堂中学到的知识与实际工作能够有效结合在一起,这样才能有效提高其在就业市场中的竞争力。

三、结语

消除女大学生就业歧视,从根本实现男女平等、公平就业是一项长期且艰难的工程,需要社会各界、政府、企业和女大学生自身的共同努力才能完成,最关键的是要从政府立法出发,配合各地方政府和企业的监督执行,才能在硬件上给予保障。还要在社会中努力培育和建立起男女平等的观念,这不仅仅需要学校教育、公共组织的宣传推广,同样也需要每个家庭的共同努力。确保女大学生的就业平等权利不仅仅是劳动市场和经济问题,也是关乎我国社会和谐的重大问题,只有实现女大学生平等就业才能建立起稳定和谐发展的社会环境。



洛阳市人才服务中心流动人员党委 党员管理调研报告

中共洛阳市人才服务中心流动人员委员会 余汇川 薛旭阳

4月18日,省委组织部进行党建工作调度会,听取了郑州、洛阳、焦作三家流动党员多的人才服务中心工作汇报,19日到21日省人才中心流动党委带领洛阳、焦作、开封、濮阳四地市到北京调研了流动党员管理工作,23日中组部一处通过微信在全国流动党员工作群进行了流动党员管理调研。现将我们近期调研情况汇报如下:

一、洛阳市流动党员工作现状

中共洛阳市人才服务中心流动人员委员会2017年4月18日经中共洛阳市委组织部批复同意建立,12月12日召开了第一次党员代表大会。

截止2017年12月底,市人才服务中心管理流动党员4268人,其中硕士和博士833人,本科2680人,30岁以下2920人,31到40岁1135人,流动党员分布在全国29个省市自治区、直辖市以及7个境外国家和地区,目前暂划分为19个支部和1个党总支。

(一)内部建设

1.建章立制,健全党建工作制度。制定了《洛阳市人才服务中心流动党委委员分工负责制度》、《洛

阳市人才服务中心流动党委党员发展制度》、《洛阳市人才服务中心流动党委党费收缴制度》、《洛阳市人才服务中心流动党委财务管理制度》、《党的会议制度》、《洛阳市人才服务中心流动党委党务公开制度》等。

2.制定计划,保障党建活动扎实开展。年初,结合工作实际,出台了《2018年度洛阳市人才服务中心流动党委宣传工作计划》、《2018年度洛阳市人才服务中心流动党委学习工作计划》、《2018年度洛阳市人才服务中心流动党委党建活动计划》,旨在有计划有步骤的做好流动党员的理论学习,通过开展形式多样的载体活动,使党员同志们能够纳入组织管理、回归组织怀抱、提升党员意识、树立党员形象。

3.形成常态,定期研究党建工作。按制度按要求开展党建信息报送工作,原则上每月召开一次党委会,研究部署党建工作,建立流动党委微信群,随时学习、交流、部署、汇报党建工作。每周一总结上周工作,部署本周重点工作,明确责任人。

(二)组织建设

1.成立公安社区协勤党员共建支部。2018年1月,洛阳市公安局治安和出入境管理支队党委和洛

阳市人才服务中心流动党委决定成立社区协勤党员共建党支部,共建党支部在双重党委领导下开展全面党务工作。

2.成立首个市内流动人员党支部。2018年1月召开了洛阳市人才服务中心流动党委河南智博集团第一次全体党员大会,选举产生中共洛阳市人才服务中心流动人员第七支部(暨河南智博集团)第一届委员会。

3.成立首个市外流动人员党总支。4月2日,中共洛阳市人才服务中心流动人员郑州市洛阳商会总支委员会第一次党员大会成功召开,选举产生了中共洛阳市人才服务中心流动人员郑州市洛阳商会总支委员会第一届委员会。

下一步将严格按照组织程序,“按照应建尽建”的原则,“成熟一个,建立一个”,尽快完善组织架构,以实际行动扎实推进“两个覆盖”,将每一名流动党员都纳入到就近支部管理,最终达到以点带面,人人有归属,党员全覆盖。

(三)日常管理服务与学习教育活动

1.加强信息化管理,打造灵活高效的管理平台。从2017年8月起,将全部流动党员信息录入全国党员管理信息系统,同时实现网上接转组织关系、网上缴纳党费,强化党员日常管理和组织覆盖,流动党员逐人填写《党员基本信息表》,防止流动党员二次失联。

2.畅通联系渠道,实现组织与党员动态互通。一是在洛阳人才网开通了党建专栏,设立了党务指南、党内规章、学习园地、党员风采等版块。二是通过微信公众号、微博、QQ群等及时发布最新党建活动动态。三是多渠道公布流动党委电话、电子邮箱、QQ群、微信公众号等,使流动党员能够及时与流动党委

取得联系。

3.开展理论学习,夯实思想意识“主战场”。利用网上党建、微信公众号、QQ群等载体在流动党员中认真学习贯彻党的十八大、十九大精神和习近平新时期中国特色社会主义思想。

4.丰富载体活动,建好学习教育“主阵地”。2018年组织洛阳本地流动党员开展了“践行十九大精神”文艺宣讲活动、我为祖国点赞《厉害了,我的国》观影活动、“美丽家乡、绿色洛阳”义务植树活动、“继承红色基因 弘扬雷锋精神”主题活动等一系列凝心聚力的党建活动。

二、存在困难与外地经验

(一)主要困难

1.人员严重不足。目前洛阳市人才服务中心流动党委委员7名,均为中心正式在编人员兼职,日常岗位工作都很繁忙,使用临时工作人员3人,但都不是党员,缺乏党建工作经验。

2.组织建设和党务干部队伍急需加强。党章规定支部人数一般为50人以下,以此标准,流动党委需成立党支部90个左右,需配备支部书记和委员300人左右,目前我们配齐委员能够正常开展工作的支部只有2个,工作量极大。

3.开展活动不易。流动党员分布广,我们管理的有一半党员将近2000人都在外地,本地的党员也比较分散,集中组织活动很困难。

(二)外地经验

1.组织机构和隶属关系。

目前全国各人才中心均有流动党员管理职能,主要有党委、党总支和党支部三种,隶属关系主要有隶属市委(省委)组织部门(两新党委)、人社局(厅)

党组(党委)和人社局(厅)机关党委三种。全国人才流动中心设有流动党员管理处(正处),工作人员10人,管理流动党员8100人;北京市人才服务中心由中心党委(副厅)下设的党办(副处)负责中心党员和流动党员党务管理,设有流动党总支,工作人员9人,管理流动党员8300人;丰台区管理流动党员3600人,海淀区管理流动党员3900人,北京市人才服务机构只接受北京市户口的流动党员。河南省目前是省人才中心和洛阳、焦作、开封、濮阳人才中心有流动党委,省人才中心设流动党委书记(正处)1人,编制5人,编外人员8人,管理流动党员3.2万人;焦作流动党委7人,工作人员3人,管理流动党员4500人,开封流动党委7人,工作人员4人,管理流动党员2000人,濮阳流动党委4人,工作人员4人,管理流动党员1323人。

2.组织建设。

全国人才流动中心设有流动党支部185个;北京市人才服务中心设有流动党支部292个,其中独立支部32个,共建支部260个;丰台区设有流动党支部103个;海淀区设有流动党组织92个,其中2个党委,10个党总支,23个独立支部,57个共建支部。省人才中心258个(含直属支部7个、独立支部10个、联合支部241个)另有外地党小组61个;焦作8个支部,开封12个支部,濮阳27个支部。

3.党员管理。

全国人才流动中心8100名流动党员,经过3年排查,能联系上的6600人,目前停止党籍800多人,除了中心工作人员,还聘了10名党建联络员,都是人社部退休的老同志,每人负责联系10个支部,有专门的学习教育活动场所,每年举办三期支部书记培训班;北京人才服务中心3年时间管理流动党员

从1.5万人下降到8300人,支部从340个减少到292个,每个支部每年至少4次活动,最近两年发展党员3人;丰台区和海淀区和北京人才类似。

23日中组部一处调研时关于流动人才党员日常教育管理意见是:主要采取线上线下相结合的方式,党员面对面的活动要求每季度一次,不强求到会率,允许党支部联合开展活动。采取组织党课报告,参观红色教育基地,开展志愿服务,文体活动等方式进行,增强支部生活的吸引力。同时每个支部要建立微信群,或者QQ群,开展网上活动,但发展党员,选举等不能在网上进行。有条件的人才服务机构可以建立流动人才党员公众号,网站等。党费采取党员提供收入证明或个人申报后按比例缴纳,可以代交,补交党费,允许网上交党费。

4.经费保障。

(1)党费。全国人才流动中心、重庆市人才交流服务中心等党费都是全额返还。党费标准有每月5元、10元、20元,现在准备让个人写承诺书或提供工作证明,按照工资标准交纳党费。

(2)工作经费。全国人才流动中心、北京人才服务中心对党建联络员和支部书记都有补贴,全国人才流动中心对党建联络员每月补贴3000元,支部书记每年500元,北京人才服务中心对支部书记每年1500元,丰台区对支部书记每年1740元,海淀区由区财政对党委书记、总支书记、支部书记每月补贴1000、800和500元。

三、下一步工作打算和工作建议

1.围绕“两个覆盖”,稳步推进组织建设。有步骤、有计划开展非公领域党组织的建立,对有条件组建党支部(党总支)的非公组织,按照规范流程加快

组建进度;对党员不足3名的“两新”组织,采取片区联建、同业共建、挂靠组建、派驻帮建等方式,建立联合党组织。同时,通过实地考察等方式,学习借鉴党建工作先进城市的做法,探索引入党建联络员模式,全面实现组织覆盖。计划今年(2018)年建立健全90个左右党支部(党总支)。

2、不断完善信息数据库。集中力量专人维护“流动党组织”数据,推动“两个覆盖”各项数据全面完善。

3、在建立流动人员支部的同时,通过开展党务培训、学习交流,选拔培养支部书记和党建联络员。

4、深入探索“互联网+”党建工作模式,利用互联

网手段强化流动党员的教育管理服务工作的。

5、流动党员数量大,分布广,流动快,开展党建学习活动和机关党建工作有很大不同,我们建议一是继续由市委组织部(两新党工委)管理流动党委,直接指导开展党务工作;二是对于在洛阳工作和生活的流动党员,为方便管理和开展学习教育,我们建议按照工作单位和属地管理的原则,由市委组织部协调其组织关系转到单位和居住地(户口)党委;三是鉴于流动党员比较分散(大量在外地),请组织部在党费返还和专项经费划拨上给予支持,同时协调财政部门划拨工作经费,用于流动党员党建场所建设和对党建联络员、支部书记适当工作补贴。

(上接第16页)

一是采取传统媒体和新媒体相结合的方式,全面宣传人才到基层和艰苦地区就业的优惠待遇;密切关注和回应人才对到基层和艰苦地区就业的关切和顾虑,大力宣传人才在基层和艰苦地区就业创业的典型事迹;及时发布基层和艰苦地区人才供求情况,积极营造人才向基层和艰苦地区流动的良好社会氛围。二是完善人才向基层和艰苦地区流动的配套政策和措施,探索建立国有单位人才与民营单位人才的双向流动政策和保障机制,对到基层和艰苦地区就业创业的人才实行自由落户政策,对基层人才实施免费的人事代理等人事人才服务,实施人才乐业工程,不断加大基层和艰苦地区公共基础设施投入,基层政府要切实解决基层和艰苦地区人才的住房保障、教育医疗、配偶就业等实际问题,免除人才的后顾之忧。三是加大对基层和艰苦地区中小微企业引

进、培养人才的支持力度;政府有关部门可主动与高等院校、科研院所、骨干企业开展合作,为当地中小微企业人才培养搭建统一的平台,解决基层单位在人才培养上的困境,引导中小微企业通过积极引进人才实现企业的跨越式发展,进而带动基层和艰苦地区经济社会快速发展。



对人才向基层和艰苦地区流动的 调查思考

——以河南省固始县为例

固始县人力资源和社会保障局 易炳东 游峰云 黄春彦

基层和艰苦地区要实现跨越式发展,离不开人才这一重要战略资源。受社会发展水平、工作环境、生活条件等因素限制,基层和艰苦地区普遍存在着人才供给不足、人才结构不平衡、专业技术人才匮乏等问题。本文以河南省固始县为例,通过调查、分析和研究该县人才向基层和艰苦地区流动的基本情况,找出人才向基层和艰苦地区流动中存在的主要障碍及原因,就促进人才向基层和艰苦地区合理流动提出了初步建议和对策。

一、固始县人才向基层和艰苦地区流动的基本情况

固始县是一个人口大县、国家级贫困县。目前,人才向我县基层和艰苦地区流动主要是以机关事业单位人员的考录招聘、特岗教师、“三支一扶”和“政府购岗”人员的分配及高层次人才引进等形式。2015年,我县公开考录118名公务员、329名事业单位人员、招聘360名教师、14名“三支一扶”计划人员、61名“政府购岗”人员以及引进25名硕士研究生,其中绝大多数都充实到我县乡镇地区和基层岗位上,有效缓解了各乡镇和基层岗位人才短缺的压力,为促

进基层经济社会发展注入了新的活力。主要做法:

1、加强政策引导。近年来,我县在制定公务员考录、事业单位招聘、特岗教师招考、“三支一扶”计划招募、“政府购岗”等政策时,将重心大幅向基层和艰苦地区的人才岗位需求倾斜,同时对乡镇岗位录用人员限定服务期(乡镇公务员为5年,事业单位为3年);在录用条件上,采取定向招录本县户籍人员、尽量不作专业限制、适量放宽学历、年龄、专业、工作经历等门槛限制;针对一线急需的高层次人才制定了专门的实施办法,简化录用程序,建立人才引进“绿色通道”。在上级政策范围内,鼓励符合条件的机关事业单位人员投身基层建设或积极创业,一定年限内保留原人事关系,促进优秀人才向基层和艰苦地区快速流动,为我县基层快速发展提供人才支持。

2、完善激励机制。一是将基层和艰苦地区岗位应享受的乡镇补贴、山区补贴等切实落到实处,在绩效奖励上尽量向基层和艰苦地区的人才倾斜。二是坚持在基层一线选拔人才,优先选用扎根基层一线的干部,将在基层开拓进取、埋头苦干的人才及时选拔到领导岗位上。三是通过实施公开遴选、定向招录、考试加分等一系列措施,畅通基层人才上升的通

道。四是对立志到基层一线创业的人才,及时落实开业补贴、社保补贴、税费减免、创业担保贷款等优惠待遇,为人才创业提供政策、资金、项目等支持。叶长明,旅美归国博士,农业生物技术学者,我们为其创办的万德兰生物科技公司成功申报了“河南省国际人才合作项目资助计划”,获得了省、县财政的经费资助。

3、做好管理服务。一是加大基层交通、教育、卫生等基础设施投入,不断改善基层地区的办公环境和生活条件,为人才解决吃饭、住宿等实际问题,对重点人才进行“一对一”服务,督促单位为人才工作配备必需的人员、设备和设施。我县重点企业捷盛达新能源科技公司与外国专家签订意向合作协议后,我县立即督促该公司建设专家公寓并协调公安、交通等部门做好专家服务工作。二是加大培训交流力度,为基层优秀人才提供学习、深造机会,为基层和一线人才进一步成长提供平台。近年来,我县组织了20多名基层人才(乡镇书记乡镇长、产业带头人)出国培训。三是通过建立高层次人才库、定期座谈和反馈等人才交流机制,使各类人才及时参与到我县经济发展、城市规划、重大事项、改善民生等各方面的工作中,充分调动人才的积极性和能动性,在实践中锻炼人才、使用人才,发挥人才的作用,以达到“事业留才、感情留人”的目的。

从人才向我县基层和艰苦地区流动的数量看,与基层人才需求总量相比,仍有较大差距;从人才的结构来看,基层地区发展亟需的人才尤其是高层次、实用型人才非常缺乏;从流动的主体看,主要以机关事业单位为主,基层其它社会组织尤其民营企业引进人才比较困难;从人才的带动作用看,在基层一线创业的人才的比例比较低,人才对基层和艰苦地区

经济社会发展的智力支持没有充分展现出来,我县基层和艰苦地区人才队伍建设任务依然十分艰巨。

二、人才向基层和艰苦地区流动的主要障碍及原因

1、环境条件限制。我县属国家级贫困县,在工资福利收入、工作环境、生活条件等方面与发达地区相比差距很大,再加上工作任务繁重、发展空间有限等因素,导致人才很难向基层和艰苦地区流动。就县内而言,乡镇农村地区与县城相比在工作条件、教育、医疗等方面也存在一定的差距,导致乡镇农村的人才总想调往县城工作,安心扎根基层和艰苦地区的人才不多。

2、流动渠道狭窄。目前,流入基层党政单位的专业技术人才的主要渠道是面向社会公开招考。受人事政策、编制数量、学历、年龄等因素的限制,部分能力较强、实践经验丰富的优秀人才并不能顺利进入基层工作。通过其他渠道到基层和艰苦地区工作的人才,由于缺乏相关保障和优惠待遇,即使去了也不能安心工作,人才的预期作用难以得到发挥。

3、反向流动频繁。随着社会的快速发展,各类人才的思想观念正在发生变化,他们不再追求“工作稳定”,愿意去寻找更好的发展空间和更大的事业平台,实现自己更大的人生抱负,“跳槽”、“辞职下海”、“另谋高就”也就成为一些基层和艰苦地区的人才的选择,一定程度上造成了基层和艰苦地区人才队伍的流失和不稳定。

4、政策缺乏连续性。我县以往出台了一些引导人才向基层和艰苦地区流动的政策,由于后续优惠待遇没有及时跟进,影响了人才的积极性。比如,我县2009年出台了《关于鼓励机关事业单位干部职工

投身农村改革发展综合试验区建设的实施意见》(固文[2009] 129号),在当前形势下,一些人才创业期满后的部分待遇难以兑现。

三、促进人才向基层和艰苦地区流动的意见和建议

党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》明确指出:“完善党政机关、企事业单位、社会各方面人才顺畅流动的制度体系。健全人才向基层流动、向艰苦地区和岗位流动、在一线创业的激励机制”。切实落实党中央部署,需要各地结合当地发展实际和针对不同人才的特点,因地制宜,有计划有步骤的采取措施,形成人才向基层和艰苦地区流动的长效机制,激发人才向基层和艰苦地区流动的主动性和积极性。

1、强化基层和艰苦地区工作经历的职业发展优势。加强顶层设计,从制度上使基层和艰苦地区人才在职业发展上获得一定方面的优势:一是在县级以上党政单位补充进人时,要更多面向基层公务员进行定向招考、遴选、调任;在市级及以上党政干部提拔任用上,扩大从县级及以下机关选用干部的范围与规模,可考虑将部分岗位面向基层和艰苦地区党政干部进行定向选拔,把基层工作经历作为必备条件之一,从而提高基层和艰苦地区岗位的职业发展含金量。二是在专业技术人才职务晋升和职称评定上,优先考虑基层和艰苦地区专业技术岗位工作经历的人才或要求一定年限的基层一线岗位工作经历,适度提高县级及以下事业单位的中级和副高级专业技术职务的岗位比重;探索建立市级以上事业单位专业技术人员面向县级以下事业单位专业技术人员的选拔、任用、交流机制,不断拓宽基层和艰苦

地区专业技术人才的职业上升通道。三是划拨专项财政资金或就业经费,为基层和艰苦地区民营企业科研人才设立专项资助和奖励基金,大力支持基层应用型研究项目,为民营企业人才发挥自身价值创造良好条件;将一定比例的政府各级各类人才荣誉面向基层和艰苦地区民营企业人才进行评选,不断激发基层和艰苦地区民营企业人才的创新创业活力。

2、完善基层和艰苦地区人才的就业创业激励机制。通过实施一系列激励政策,激发人才向基层和艰苦地区流动的动力:一是在薪酬待遇上,进一步加大机关事业单位工资薪酬制度的改革力度,在现有基础上进一步将待遇向基层和艰苦地区的岗位倾斜,不断提高基层和艰苦地区人才岗位的待遇水平;制定系统的基层和艰苦地区岗位工作补贴和地区补贴制度,在现有补贴标准上进一步提高补贴水平,逐步形成基层和艰苦地区人才付出与薪酬待遇匹配的局面;建立民营企业人才补助基金,支持基层和艰苦地区民营企业引进人才,帮助提高民营企业人才薪酬待遇。二是建立基层和艰苦地区人才奖励机制,对在基层和艰苦地区工作若干年限以上、在基层公共管理和社会事业中做出较大或重大贡献或作出有价值的研究成果的人才,给予一定的奖金或其它物质奖励,或给予地方政府荣誉或申报国家荣誉等精神奖励。三是建立覆盖高层次人才、创业大学生及基层社工等各人才梯队的创业扶持政策“普惠”制度和创业贷款资助制度,对于基层和艰苦地区创业人才给予一定的无偿贷款,通过激发人才创业激情带动基层和艰苦地区实现跨越式发展。

3、建立人才向基层和艰苦地区流动的引导机制。

(下转第 13 页)

河南省人才交流中心党支部 收看纪念马克思诞辰 200 周年大会



5月4日上午,省人才交流中心党支部组织收看纪念马克思诞辰200周年大会实况,支部全体党员齐聚一堂,深切缅怀马克思的伟大人格和历史功绩,共同回顾马克思为人类事业做出的不朽贡献,认真学习习近平总书记在会上发表的重要讲话。

观看结束后,支部组织党员开展学习讨论,重温马克思主义的科学体系和丰富内涵,探讨马克思主

义的当代价值,感受马克思主义穿越历史的真理之光。畅谈学习习近平总书记重要讲话心得,进一步领会马克思主义中国化、时代化最新成果。并结合具体工作,就如何切实把马克思主义和习近平总书记重要讲话精神贯穿到各项工作中交流了思路。

通过本次纪念活动,支部全体党员加深了对马克思崇高精神和光辉思想的了解,进一步树立了学习马克思的坚定信仰。参与活动的党员纷纷表示,将不断钻研马克思主义,提升运用马克思主义基本原理推动工作的能力和水平,以伟人为榜样,以更加昂扬的斗志投身工作,为马克思主义在人才事业上的生动展现贡献力量。

(河南省人才交流中心)

省人才交流中心党支部持续加强党员教育



为继续推进“两学一做”学习教育常态化制度化,纵深推进全面从严治党,严格党内组织生活,落实“三会一课”制度,6月7日下午,省人才交流中心党支部卫威同志结合自己在省直党校学习的丰富心得,以“以制度建设为依托助推从严治党”为题,为中心党员上了一堂生动的党课。

卫威同志首先与在座干部职工一起回顾了96

年来我党在制度建党方面的积极探索,从“三湾改编”的把支部建在连上到“论联合政府”确立民主集中制,从建国初期的“三反”“五反”到十八大以来巡视工作取得的辉煌成果,96年管党治党的历程充分说明只有坚持以制度建设为依托,才能把党建设成经得起各种风浪的马克思主义执政党。随后,卫威同志通过例举近几年发生的数个警示案例,让大家

充分认识到“把权力关进制度的笼子”的重要性。最后,他介绍了目前党中央对加快党内制度体系建设的新要求和未来五年中央党内法规制定工作第二个五年规划。

省人才交流中心领导班子成员及干部职工 100 余人聆听了党课。

(河南省人才交流中心)

郑州市人才交流服务中心 举办健康知识讲座

为普及日常急救及保健常识,提高干部职工健康意识,4月26日,市人才中心利用中午休息时间,邀请中国安全健康教育网刘雅楠讲师为全体干部职工开展了一场题为“共建共享,全民健康”的知识讲座。

讲座现场,刘老师为大家讲解了心肺复苏和人工呼吸等急救知识和技能,使大家更好地了解 and 掌握了现场急救知识和技能,提高了自救和互救及现

场救护能力;以及“雾霾”和家装等空气污染造成的危害和防范措施。讲座内容图文并茂,语言通俗易懂,一个个真实而又鲜活的例子,引发了广大干部职工对自身健康的思考和关注,大家纷纷表示要关注健康,注重保健,因为健康的身体才是好好工作和快乐生活的最重要的保证。

(郑州市人才交流服务中心)

“保护南太行、环保我先行”

——焦作市人才交流中心志愿者公益活动



为响应我市“四城联创”的号召,增强同志们节约资源、保护环境意识,提倡“和谐共生”的绿色世界,营造良好的四创环境,使“爱环保、爱生活”的意识深入人心,焦作市人才交流中心于2018年5月12日特举办“保护南太行、环保我先行”志愿者公益活动。

本次活动由中心办公室、服务大厅管理办公室、中心工会共同组织,在中心副主任李斌同志、工会主席王军同志的共同带领下,志愿者服务队奔赴焦作龙翔矿山公园,开展了健步走、回收废旧物品、环保小游戏及“四城联创”知识问答等一系列活动。

通过此次活动,中心全体员工共同倡议从身边

的小事做起,用自己的行动,共同创建整洁、美丽、舒适的生活环境,争做“保护生态环境、手拉手共建美好家园”的宣传者、实践者,维护好来之不易的优美环境,为建设美丽焦作贡献出自己的一份力量。

(焦作市人才交流中心)

信阳学院双选会 8000 余岗位任君选



“你好,请问这个岗位具体的工作内容是什么呢?”“是这样的,我们这个岗位……”身处信阳学院就业双选会现场,这种学生与用人单位面对面交流的场面随处可见,现场气氛火热。

中国的未来属于青年,中华民族的未来也属于青年。时值毕业季到来之际,为解决广大毕业生的“就业之忧”,5月5日立夏,月季花开,细雨绵绵,由信阳学院和信阳市人社局主办、信阳市人才交流服务中心承办的信阳市2018届毕业生春季就业双选会在信阳学院理工楼广场举行。招聘现场汇聚了来自各地的企(事)业单位200余家,其中不乏泸州老窖、百度、中国人寿、携程等全国知名企业,提供8000余个工作岗位,涵盖信息网络科技、医疗器械、

教育咨询、生物科技、出口贸易、汽车服务、工程管理等近20个行业。毕业生们或是浏览招聘信息,或是收集感兴趣的企业的宣传单,或是与招聘人员直接沟通,并向心仪企业投递精心准备的求职材料。据了解,有864人与企业达成了初步就业意向,招聘成果喜人。

室外招聘如火如荼,在信阳学院科技楼1102室,信阳市供水集团公司的专场招聘也是人潮涌动。本次信阳供水集团公司计划招聘生产一线员工和专业技术人员65人,涉及给排水设计、机电技术、软件开发、公文写作、舞台编导等专业,对正式聘用人员提供与在职员工同等待遇,吸引了400余名毕业生进场求职,为招聘现场再添一把火。

那边用人单位忙着招贤纳士,这边市人才交流服务中心及市人社局相关科室设立的“政策咨询处”也很热闹,面对就业创业、“三支一扶”、“政府购岗”、人事代理、流动党员管理等与毕业生切身相关的政策问题,志愿者们进行了耐心解答,并免费发放宣传材料,受到了现场企业和毕业生的一致好评。

(信阳市人才交流服务中心)

平顶山市人才交流服务机构联合打造 校园“工作课堂”系列就业指导活动



为帮助高校毕业生在就业过程中精准求职,了解就业中遇到的各方面与自身利益相关如档案、社保、用工形式等知识,进一步加强有针对性的就业指导服务,在前期举办“公共就业人才服务进校园”之就业政策咨询服务(河南城建学院专场、平顶山学院专场)活动的基础上,平顶山市人才交流中心与全市各县(市、区)人才交流服务机构又联合推出校园“工作课堂”系列就业指导活动,并于5月8日下午,在河南城建学院推出了第一期校园“工作课堂”。

第一期工作课堂由河南城建学院、河南新果人力资源公司负责组织,平顶山市新城区人才交流中心、宝丰县人才交流中心具体承办,主要授课对象为高校毕业生就业创业辅导员、广大即将毕业的大学生。

高级人力资源管理师、宝丰县人才交流中心主任姚轶培针对毕业生的不同需求,结合自身工作经验,就“就业知识”“职场技巧”“职业规划”等方面进行了专门讲解,用通俗易懂的语言讲解了毕业生档

案、就业报到证和人事代理等知识,对毕业后的就业选择方向提供了指导,让现场的学生对于职业选择有了一个基础的认识,并对高校毕业生就业政策做了解读,现场还开展了就业咨询和政策咨询活动,赢得广大师生一致好评。

“工作课堂”将大学生未来毕业关心的问题,用讲座指导、座谈、现场回答问题的形式呈现,使“工作课堂”进校园的主题得到了充分的展示。

此系列就业指导活动将在平顶山辖区的各个高校轮流开展,并将通过专题讲座、经验分享、就业政策形势宣讲等多元化的指导方式使其常态化。通过专业的人力资源服务,帮助毕业生提高求职技巧,使他们能够在就业前更客观地了解自己、了解社会,更好地踏上“职业人”的道路。

(平顶山市人才交流中心)



中国共产党商丘市人才交流中心 第一次党员代表大会召开

2018年4月16日上午10时,中共商丘市人才交流中心第一次党员代表大会在市人社局七楼大会议室召开,出席会议的有商丘市委市直机关工作委员会书记赵云峰、市直机关工作委员会组织部长杨东采,市人社局党组书记、局长王冰,市人社局党组成员、纪检组长周莹,市人社局党组成员、人才交流中心主任谷智,市人社局副调研员、机关党委书记李卫东,副主任张新军。根据《中国共产党基层组织选举工作暂行条例》的有关规定和要求,本次大会共推选党员代表90名,因事因病请假2名,实到88名。

大会在雄壮的《国歌》声中开幕,大会主要议题是选举产生中国共产党商丘市人才交流中心第一届委员会,在大会上,商丘市委市直机关工作委员会组织部长杨东采同志首先宣读了市直工委《关于同意中共商丘市人才交流中心委员会召开第一次党员代表大会的批复》(商直文【2018】34号),市委市直机关工作委员会书记赵云峰同志对本次大会发表了热情洋溢的贺词,充分肯定了近几年来市人才交流中心党建工作所取得的成绩,要求市人才交流中心以成立党委为契机,进一步加大对流动党员的管理力度,确保流动党员“流动不流失,离家不离党”。大会严格按照有关规定,采取差额选举的办法,选举产生了以谷智同志为书记,张新军同志为副书记,秦社会、潘媛媛、单雪峰、潘峰、李学杰等5名同志为第一

届委员的商丘市人才交流中心党委。

最后市人社局党组书记、局长发了表重要讲话,首先他代表局党组对市人才交流中心第一次党代会的顺利召开表示祝贺。中共商丘市人才交流中心党委的成立,是市直机关工委关心支持和重视的成果,是市人才交流中心党员队伍发展壮大的成果,也是市人社局机关党建工作取得新成绩的成果,市人才交流中心党委的成立,有利于加强基层党组织的向心力、凝聚力、战斗力。要求市人才交流中心党委:一要进一步深化党的十九大精神的学习贯彻。聚焦对标党的十九大明确的新时代党建总要求和新任务,紧密结合市人才交流中心的工作实际,有针对性地开展党建工作;要大力组织学习习近平新时代中国特色社会主义思想,在学懂、弄通、悟透上下功夫,要抓住学用结合这一重要节点,在知行合一上展示新作为,在各自的工作岗位上做出新成绩。确保每个党员在学习教育中素质能力有提升,精神状态有转变,各项工作有进步。二是要努力开创机关党建工作新局面。党的十九大报告中,对推进新时代中国特色社会主义伟大事业和党的建设新的伟大工程作出了全面部署,提出了新时代党的建设总要求。市人才交流中心党委要围绕中心、服务大局,提高党建工作质量;要加强对新时代党的理论和党建知识的学习,认真研究本单位党建工作出现的新特点和新问题,尽快

使党委工作进入正常化规范化的轨道。要对照年度重点工作和目标任务,早谋划、早着手、早行动、要与中心工作相促进、相融合,真正在服务中心工作中找准位置,付诸行动,取得成效。三是要切实加强中心党员队伍建设。要把市人才交流中心党委建设成为流动党员的娘家,建立切实适合流动党员特点的教育和管理机制,强化流动党员对党组织的归属感,让流动党员切实体会到身边有同志,身后有组织。要强化流动党员的民主权力和主体地位,完善党内激励、

关怀、帮扶机制,营造互助友爱、团结和谐的党内环境。要教育引导流动党员积极参与党委组织的各项活动,履行好党员义务和权利,努力提高中心全体党员的综合素质,增强党组织的凝聚力和战斗力,确保流动党员“履行义务,行使权力,享受关怀,流动不流失,离家不离党”,在各自的工作岗位上建功立业,不忘实心,牢记使命,保持本色,为商丘增光,为党旗增辉添彩。

(商丘市人才交流中心)

长垣县外聘高层次人才协会成立大会召开

2018年4月28日上午,长垣县外聘高层次人才协会成立大会在县综合办公区1号楼第三会议室隆重召开。协会的成立是我县人才工作史上的一件大事和喜事,体现了县委、县政府对人才工作的关心、支持和帮助,也为我县外聘高层次人才提供了交流学习的有效载体,使其为长垣建设提出更多、更好的建议,推介更多优秀人才来长垣干事创业,助力新时期长垣健康蓬勃发展。

长垣县县长秦保健出席会议并讲话,县委常委、常务副县长范文卿主持会议,县四大班子、相关职能部门、相关民营企业主要负责人,全县房产建筑、防腐电力、起重装备、医用卫材等领域150名优秀外聘人才参加了会议。

会上,长垣县人社局局长李剑华同志宣读外聘高层次人才全体会员名单,经全体会员讨论选举卫华集团有限公司总裁俞有飞任第一届协会会长,河南圣起机械集团有限公司总经理苗体魁为常务副会

长,长垣一中校长谷胡玺等11名优秀人才当选协会副会长。

苗体魁、谷胡玺、俞有飞3位高层次人才代表分别畅谈了各自在长垣的工作生活的体会感受,并结合党的十九大精神,立足本职岗位,就加快长垣经济社会发展提出了建议,同时还对我县如何吸引人才、加强人才培养等工作发表了真知灼见。

最后,县长秦保健首先祝贺外聘高层次人才协会正式成立,感谢高层次人才多年来为长垣发展做出的不懈努力,期待外聘高层次人才能够在新时代承担新使命,谋求新发展。其次代表县四大班子承诺,将不断创新扶持政策,优化软硬环境,全力支持高层次人才们干事创业。最后殷切期望切实发挥外聘高层次人才协会的重要作用,全体会员积极为长垣发展建言献策,为建设“富强、创新、文明、美丽”新长垣做出新的更大贡献。

(长垣县人才交流中心)

安徽合肥:为企业找“痛点”持续发力 开良方瞄“靶向”精准服务

2018年以来,安徽省合肥市人社部门坚持问题导向,聚焦企业发展实际需要,不断创新服务模式、优化服务质量,通过实地走访、座谈交流、问卷调查等多种方式,为企业当前发展“问诊把脉”,针对企业发展实际“痛点”,开出了“保姆式用工服务”“订单式政策培训”等多剂良方。

对接“供需”,人社服务更精准

年初以来,合肥市举办各类“春风行动”招聘会201场,为1.01万户企业和19.2万名各类求职者提供免费服务,9.8万名劳动者与用人单位达成就业意向;开展“接您回家”专项活动,发布岗位信息2.79万个;开展“就业援助月”活动,帮助1426名各类就业困难人员实现就业;通过“高校招聘直通车”先后组织全市400余家企业赴中国人民大学、南京大学、兰州大学、中国矿业大学等招才纳贤,与1200多名毕业生达成就业意向。

此外,在合肥市人社部门的协调组织下,市人力资源服务协会牵头带领20余家社会信誉好、经济实力强的人力资源服务机构与用工企业开展面对面对接交流,现场签订战略合作协议,为企业招工用工提供了一系列人力资源服务。

前移“服务”,用工帮扶更便捷

目前,全市26家“就业创业一站式服务中心”已建成并投入运营,旨在为各类用人单位上门提供精准、便捷、高效的人力资源一站式服务。该市还出台了相应的扶持鼓励政策,比如为本地企业输送各类

人才并满足一定要求的,服务中心可享受政府每人500元的奖补等。

合肥市还组织开展新春“进百企、问需求、听建议”活动,40多支服务小队累计深入160多家企业开展各类对接300余场,收集意见和建议430条,收集招工用工信息138条;专门组织2次校企对接,一周内为联宝集团输送急需用工633名,帮助企业解决高峰阶段性缺工问题。

调剂“菜单”,政策培训订单式

年初伊始,合肥市人社局认真梳理企业培训需求,坚持对症下药、有的放矢,不断优化培训内容,并通过政府购买服务的方式,引入第三方培训机构开展订单式培训。

为帮助企业减少违规用工行为,合肥市人社局对企业人力资源部门负责同志及各县(市)区、开发区劳动人事争议仲裁员、调解员等900余人进行了培训。

为帮助企业了解职称制度改革精神,熟悉社会化职称评审政策,该局还对政府及有关企业人力资源部门负责人等400余人进行了业务培训。来自合肥华伟建筑安装有限公司的徐敏慧女士表示,此次培训的内容正是当前职称制度改革背景下企业最需要了解的政策和操作实务,对建筑企业下一步发展和人才队伍建设具有重要意义。

(来源:中国劳动保障报)

福建:促进高校毕业生多渠道就业创业

2018年福建省内普通高校高校毕业生和省外高校福

建生源毕业生总数约 27.94 万人,就业结构性矛盾依然突出,就业任务十分繁重。为此,省政府近日发出通知,要求各级各部门坚持就业优先战略和积极就业政策,坚持把高校毕业生就业摆在就业工作首位,促进高校毕业生多渠道就业创业,努力实现更高质量和更充分就业,确保高校毕业生就业局势稳定。

2018 年福建省将引导高校毕业生服务乡村振兴战略,鼓励各地积极投资开发公益性岗位,面向基层公共管理和社会服务岗位就业;实施高校毕业生基层成长计划,发挥基层服务项目示范引领作用,有条件的县(市、区)及以下事业单位公开招聘工作人员,除招聘紧缺专业和高层次人才外,用于招聘基层服务项目服务期满毕业生比例不低于 30%。

实施高校毕业生创业引领行动,加强创新创业能力培养,完善创新创业优惠政策,强化创新创业服务保障,开展创新创业竞赛活动。对首次创办小微企业或从事个体经营并正常经营 6 个月以上的毕业 5 年内大中专院校毕业生,发放一次性创业补贴。发挥好现有创新创业天使基金、创业担保贷款基金功能作用,为创业毕业生提供股权投资、融资担保等服务。

实施高校毕业生就业启航计划,发挥就业“红娘”作用,加大就业见习帮扶力度。通知明确,各地要以各级公共就业和人才服务机构、就业和社会保障平台从业人员和创业导师为主体,建立就业“红娘”队伍,结对帮扶毕业年度离校未就业建档立卡贫困家庭、城乡低保家庭、零就业家庭、残疾高校毕业生和离校 1 年以上未就业高校毕业生等,帮助其尽快就业、实现脱贫。对公共就业服务机构和基层就业服务平台开展结对帮扶的,可从就业补助资金中给予适当奖补。对人力资源企业等社会机构开展相关服务的,纳入政府购买服务范围。对非公职人员结对帮

扶促进困难毕业生成功就业的,可给予一次性就业“红娘”补贴。

加大就业见习帮扶力度,高校毕业生就业见习计划的见习对象调整为离校 2 年内未就业高校毕业生。对吸纳离校未就业建档立卡贫困家庭、城乡低保家庭、零就业家庭、残疾高校毕业生参加就业见习的见习基地(单位),给予不低于当地最低工资标准的就业见习补贴。

支持灵活就业,离校未就业高校毕业生灵活就业后,向公共就业人才服务机构申报就业并以个人身份缴纳社会保险费的,按不超过其实际缴费 2/3 的基本养老保险费、基本医疗保险费给予补贴,补贴期限不超过 3 年。

通知还强调,要通过多渠道就业、优化就业精准服务、做好大学生征兵工作等方式,开展全方位公共就业服务,做好 2018 年福建省高校毕业生就业创业工作。

(来源:福建日报)

广东:2018 中国创新创业大赛 军民融合专业赛在惠州启动

2018 中国创新创业大赛军民融合专业赛(惠州赛区)6 日在广东惠州仲恺高新区宣布启动,大赛将在“北斗应用”和“动力电池”两个领域,面向全国参赛者遴选一批优秀的军民两用技术和产品。

在中国科学技术部火炬高技术产业开发中心的指导下,该赛事目前已经准备就绪。大赛将分为宣讲、报名及资质审核、初赛、复赛、决赛及颁奖典礼等阶段举行。赛事报名工作将于 7 月 31 日结束,在此

期间,组委会将赴广州、深圳、佛山、北京、西安等广东省内外城市的相关高校、科研院所、产业园区开展宣传,对赛事进行详细解读。

此次大赛在 2017 年赛事基础上进行全方位升级,奖项设置方面,在保持一等奖 100 万元奖金不变的情况下,增加奖项数量,提高获奖比例;配套活动方面,在既往企业风采展示、风险投资机构洽谈、项目落地服务、创新资源对接等活动基础上,新增北斗“百城百联百用”应用技术推广研讨会,让参赛队伍来有所学、来有所获;在资源对接方面,积极与高校、科研院所、军方等资源合作,在决赛阶段,由深交所平台进行全程路演直播,多方共推军民融合发展。

作为大赛主要承办单位,广东惠州仲恺高新区规划 24 平方公里的“357 军民融合创新产业带”,出台了军民融合系列扶持政策,设立了上亿元的产业基金,立足高标准打造军民融合产业园,为项目落地、项目产品市场化提供坚强支持。

赛事组织方表示,希望通过此次赛事,深化华南地区军民融合科技创新发展公共服务平台,助力广东科技军民融合工作进一步发展,引导企业加快推进军民技术、产品、资本和人才融合,促进军民融合产业实现新突破。

(来源:人民网)

江苏省沭阳县打好 “互联网+精准扶贫”组合拳

“我特别注重带动低收入户就业,先后帮助 12 名贫困村民摘掉‘穷帽子’。”江苏省沭阳县颜集镇堰下村“十香花卉”淘宝店主赵苏杭说。6 年来,赵苏杭

共带动 50 余名低收入群众就业,帮他们新开设网店 6 个。这只是该县电商扶贫的一个缩影。

近年来,沭阳县打好政府、企业、个体“组合拳”,逐步走出一条“互联网+精准扶贫”的发展之路。截止目前,4.88 万低收入人口实现脱贫,15 个经济薄弱村年集体经济收入超过 18 万元;2018 年预计再脱贫 6.9 万人、累计脱贫率达 51%,20 个经济薄弱村集体经济收入达到 18 万元,达标率达 59%;预计 2019 年全面完成脱贫攻坚各项任务。

该县发挥政府主导作用,不断完善宽带、物流等基础设施,设立 1500 万元专项扶持资金,并通过与阿里巴巴集团合办淘宝大学等方式,不断助力电商发展,鼓励低收入群众网上创业。发挥企业推动作用,搭建“花乡创业网”创业平台,提供 35 大类近万款单品,帮助低收入群众“零门槛、零风险”创业;强化沃彩园艺、苏台花木等阵地引领,孵化电商团队 20 余个,运作网络店铺 200 余家;打造网络品牌,推出耿圩多肉等 50 多种产品上线。发挥个体带头作用,实施乡镇结对帮扶,组织淘宝镇与扶贫片区乡镇相挂钩,帮助低收入户开办网店近 100 个;实施每名党员电商帮扶 1 户低收入户、1 户低保户和 1 个电商学徒“1+3”电商帮扶工程,新开设网店 500 余个。

“公司积极引导贫困户以土地入股,建立‘劳模精准扶贫’基地,带动低收入户 42 人就业,人均年收入约 3 万元。”江苏苏北花卉股份有限公司董事长李生说。该公司结合脱贫攻坚工作和在行业内的品牌优势,投资新建苏花电子商务发展中心,带动低收入农户上网销售花卉苗木,采取“公司+基地+农户+合作社”模式,与周边 4 个乡镇 27 个行政村的 1100 户低收入户建立了合作关系,形成了订单种植、保护价收购、分工协作的利益共享机制。

该县不断深入推进扶贫开发工作,坚持基础先行、政策引导,促进低收入户创业、就业,建立起县乡村三级电子商务工作协调机制、技能培训网络、网店服务架构和物流配送体系,全面提高低收入户参与电商经济的能力,实现了由“输血”向“造血”的转变。

据统计,该县目前拥有各类网店 3.9 万家,直接带动本地 25 万余人就业,其中建档立卡低收入户 3 万多人。

(来源:中国就业网)

四川泸州:大中专生无房可租住人才公寓 创业还有 3 年租房补助

近日,记者从泸州市人才工作领导小组办公室了解到,泸州市将把全面提升服务作为大保障,采取给予大中专生租房补助、放宽人才落户政策、创新人才编制管理等措施,以一对一的效率和马上办的服务,营造优良的创新创业人才生态环境。

“自入住之日起 3 年内租金减半,在市内就业创业租房的,可申请租房补助,自申请次月起按照每月 300 元的标准,给予 3 年的租房补助。”市人才办副主任周丛伟告诉记者,在泸州市城镇落户且无自有住房的大中专生,可租住人才公寓。

同时,泸州将全面优化落户流程,大中专毕业生根据本人意愿可在泸州市申请落户。周丛伟表示,无处挂靠落户的,可落户公共户口,制发居民户口簿。我们也提出优化户口迁移审批流程和办理时限,实行 24 小时办结、周末节假日预约办理、市内户籍业务异地也可以办理。

据悉,泸州还将发放酒城人才服务卡,建立人才服务卡专员制度。优化服务流程,做好人才配偶安置、子女入学、医疗保健等服务工作。设立泸州“人才日”,营造关爱人才的良好氛围。探索建立泸州市高层次人才管理大数据平台,促进人力资源服务的创新突破。

此外,自贸区、产业园区、公立医院、高等学校引进人才实行编制备案制管理,继续推进公立医院人员总量管理。全面推行岗编适度分离机制,切实做好基层教育、卫生、农业等专业人才队伍编制保障,引导更多优秀人才下沉到贫困地区基层一线。探索建设泸州市人才创新发展研究中心等平台,凡来泸创业的全日制博士研究生或具有高级专业技术职务人员有编制需求的,积极提供支持和保障。

(来源:人民网)

天津市高校毕业生可享求职创业补贴 每人一次性发放 3000 元

天津市人力社保局日前发布《关于做好 2018 年高校毕业生求职创业补贴发放工作的通知》,坐落在天津的部属院校和河北工业大学、技工院校高级技工班和特殊教育院校职业教育类毕业生纳入享受求职创业补贴范围。

求职创业补贴发放对象为在毕业年度内天津普通高等院校中有就业创业意愿、积极求职并符合下列条件之一的全日制普通高等学校毕业生:享受城乡居民最低生活保障家庭的毕业生;建档立卡贫困家庭的毕业生;持证残疾毕业生;贫困残疾人家庭的毕业生;在校期间获得国家助学贷款的天津市普通

高等院校或天津市生源离校未就业毕业生（不含生源地信用助学贷款毕业生）；零就业家庭、单亲家庭、父母患有重大疾病家庭天津市生源离校未就业毕业生。

求职创业补贴一次性发放，标准为每人 3000 元，不得重复申领。

低保家庭、建档立卡贫困家庭、残疾、贫困残疾人家庭的高校毕业生于 6 月 1 日前向所在院校申请求职创业补贴，各院校对申请人提供材料原件进行审核，并将审核通过人员名单在校内进行不少于 2 个工作日的公示，报送市教委核实发放名单后，将符合补贴条件的高校毕业生人员名单于 6 月 13 日前报市人力社保局。6 月 22 日前市人力社保局将求职创业补贴资金拨付至市教委，由市教委将求职创业补贴发放至申请人。

离校未就业困难高校毕业生应积极进行求职，参加公共就业服务机构组织的免费职业指导、就业推荐和职业技能培训等活动。7 月 1 日至 7 月 31 日，天津市户籍毕业生向户籍所在地公共就业服务机构申请，外省市户籍毕业生向天津人力资源开发服务中心申请，各级公共就业服务机构于 8 月 6 日前对申请材料进行审核，确定名单后，于 8 月 10 日前报送市人力社保局。对符合补贴条件的高校毕业生，市人力社保局于 8 月 20 日前将求职创业补贴拨付至各级公共就业服务机构，由各级公共就业服务机构将补贴资金发放至申请人。

通知所称高等院校包括坐落在天津市的部属院校和河北工业大学。技工院校高级技工班和特殊教育院校职业教育类毕业生享受求职创业补贴，依照本办法执行。

（来源：人民网）

浙江：在外东阳籍专家学者反哺家乡“智汇东阳·百场沙龙”启动

日前，“我为家乡做件事”之“名师专家东阳行”活动在东阳中学举行，浙江大学机器人研究院常务副院长陆国栋、杭州学军中学教育集团总校长陈萍，与东阳市近 200 名中小学校校长共聚一堂，共谋教育改革创新大计。而这一活动的开展，也标志着“智汇东阳·百场沙龙”系列主题活动正式启动。

为进一步发挥人才第一资源作用，浙江东阳市充分利用“教育之乡”院士多、教授多、博士多的人才资源优势，紧扣经济社会发展和产业提档升级需要，以组织开展“智汇东阳·百场沙龙”系列主题活动为主抓手，进一步打通人才优势向发展优势的转化通道。通过有计划地邀请东阳籍教授博士和专家学者分批、分期回到家乡，开展专题讲座、人才沙龙、咨询服务、智企对接、项目合作、人才培养等活动，推动相关专业人才为东阳资源综合利用、产业创新升级会诊把脉、出谋划策。

据介绍，“智汇东阳·百场沙龙”主题系列活动贯穿全年，目前已计划安排活动场次 120 多场，内容涉及“一带一路”、“互联网+”、创业培训、企业管理、项目合作、技术对接、素质拓展等。根据计划，下阶段将邀请东阳籍农村农业、医卫、生物医药、磁性电子、新材料、新能源等领域的专家及影视文化高端人才和高校学子等回家乡，围绕乡村振兴、医共体建设、特色产业发展等主题开展人才智力对接活动，促进内外东阳人良性长效互动，助推东阳经济社会建设实现赶超发展。

（来源：中国就业网）

罗永浩：

我的五条创业感悟

1、警告！你该出去谈人了！

作为创业者，我犯的第一个大错是在找人方面投入严重不足。除了技术驱动型公司，或者创始人本身就是科学家出身，否则 CEO 至少要把 30%-50% 的时间投入在找人上。

锤子科技起初在这方面投入严重不足，不是因为我不懂这个道理，而是因为我有严重的社交恐惧症。如果某个饭局上有六个人，其中四个我不认识，我的压力就会非常大，很可能就找个借口不去了。这是我的个人问题。如果你们没有我这样的毛病，就更应该投入大量的时间去找人。

只要你找对了主管级的关键人物，他就能撑起一片天空。大众点评网的创始人和 CEO 张涛以前接受采访时提过这一点：我们有时会觉得某家企业在某个方面特别特别厉害，并且把它厉害的原因想得非常复杂、深刻，但真正的原因，其实就是那个老板找对了一个人而已。

这是我在过去几年里不断有所体会的。我花了八个多月的时间，找到了锤子现在的 CTO 吴德周。那八个月里，我每个月平均见他一次以上。他来了之后，锤子在硬件研发上就从以前的业界三流水平，提升到了现在的业界一流水平。

这次讲完，我回去就准备请我的一位书法家朋友，写上一幅“警告！你该出去谈人了”贴在我办公桌的对面。希望你们也能引以为戒，保证至少用 30% 的时间出去谈人。

2、不要过分高估自身优点的作用

一个人年纪轻轻就敢于出来创业，通常是有一些过人的本事。这种人往往就很容易过分高估自身优点的作用。

注意，我说的不是过分高估自身优点。这两者是有差别的。我们怎么高估自己的优点都不为过，但可怕的是，高估了这些优点在成就一个企业的过程中能够发挥的作用。差异这么细微，你们更要严加防范。

举个例子，锤子最开始做手机的时候，参考了一些行业统计数据：40% 的用户买手机的时候，最先看的是手机的外观。我们自己觉得，锤子的工业设计团队是全世界最优秀的工业设计团队之一。既然 40% 的人最看重外观，那我们在中国就完全没有对手了。我们的团队拿了全世界几乎所有的工业设计大奖，证明我们对自己这个优点的估计是完全没有问题的。但为什么我们的转化效果没有那么好？

我们反思，确实是有 40% 的用户最注重手机的

外观是否漂亮,数字没有问题,但漂亮的标准就很难说。多数人貌似在选择自己喜欢的东西,其实只是从众而已,在审美的问题上尤其如此。在中国,卖得好的手机一般来说都是抄袭了 iPhone 的样子。大家的审美已经向 iPhone 靠齐了。我们用了别的外观设计,就会导致一些问题。这就是我们过分高估了工业设计在成就我们事业的过程中能够起到的作用。

另一个例子是,很多人都说现在大家做硬件的水平都差不多,用户更在意的是软件的体验。

我们在创业初期的时候,也认为自己做人机交互肯定是天下无敌的。如果乔布斯还活着,我们可能不敢吹这个牛。但在今天,放眼望去,我们在人机交互的设计和体验上肯定是全世界最好的。

可是实际操作之后,我们发现在转化手机用户的过程中,这个优点能够起到的作用是非常有限的,进程非常缓慢。虽然用户用过之后很容易产生黏性,但问题在于,他从一开始就不愿意尝试。

硬件上很容易实现的东西,到了软件这里就变得很困难。特别是做互联网传播,传播的视频时长往往不会超过 30 秒,我们很难用这 30 秒讲清楚软件交互是如何的优秀。

我举这两个例子是想说明,即便我们对自身优点有充分、正确、理性的把握,仍然有可能过分高估自身优点的作用。商业上的成功是一个系统工程,不是你知道自己确实存在某个优点就可以做到的。

3、产品经理永远贪婪,但创业讲究聚焦

如果你凑巧是一个产品经理型的创业者,你可能会犯一个严重的错误,就是想做的事情太多,也就是所谓的产品经理的贪婪。

比如说,我老婆给家里买了一台加湿器,说北京

空气太干燥了,经常天还没亮,加湿器水箱里的水就干了,咱们能不能换一个有大水箱的加湿器?我立刻在京东上买了个水箱最大的。买回来以后,我们就发现水箱太大,她自己搬起来很吃力,每次都得我去帮忙,但我晚上又经常不回家,她就很痛苦。

我研究了一下,发现几乎所有加湿器的水箱,都是要倒扣过来加水的。作为一个产品经理型的人,怎么能接受让妇女们感到这么不方便的事儿呢?我想解决这个问题,花了一星期的时间和我们的工程师研究,琢磨了三种不同的、从上面直接加水的方案,各种比较优劣。然后那一个星期,我正经的工作就全耽误了。在我创业的头三年,这种事情经常发生。

越是懂得、越是擅长做产品的人,在他的眼里,这个世界到处都是残缺的。这里边最感人的一件事是,乔布斯在去世前的一个星期,每天昏迷的时间比清醒的时间多,挣扎着醒过来的时候,他会和陪在他身边的家人说,那个输液的架子设计得如何不科学。作为一个产品经理,我很喜欢这个故事。如果没什么意外,我将来也会把病房里的东西全都研究个遍,还要改变它,弥留之际也要睁眼看看是不是每个设备都改对了。

可是,创业的过程,讲究的是一个聚焦的概念。你们一定要注意这种产品经理的贪婪。我为这个不知道走了多少弯路,浪费了多少宝贵的时间,特别是在软件领域,我们经常是做了大量的事情之后,才发现这个需求偏离了业务主线。

创业公司的人手有限,不能什么都做,你们一定要克制。这一点教训还是我们前年和小米谈合作的时候,雷军教给我的。互联网大佬做硬件几乎都不成功,只有小米做的硬件几乎每一个都成功了。这得益于雷军是一个天才型的产品经理,他懂得这些。

4、进入红海,就是事倍功半再乘以十

如果你要问锤子过去五年半遇到的最大的问题是什么,我想应该是:我们进入了一个红海。

2012年,我们拿着900万人民币起步的时候,手机还在所谓的风口上。我倒不是赶着风口去的,我只是想做手机。但我当时是曲艺界的背景,没有科技圈的人脉和资源,要想和硬件领域的人合作非常困难。大家都说900万人民币只能做手机壳,而不是手机。在这么一种没吃过猪肉,甚至也没见过猪跑的情况下,我们想要把手机做出来,至少需要两三年的时间。

当时很多人都劝我别做,其中就包括峰瑞资本的李丰同学。他坚决支持我从英语学习领域转行做点别的事情,但又说,手机的供应链又长又复杂,操作起来资金门槛、技术门槛都非常高,不适合我。今天回想起来,这都是金玉良言。但当时他这样讲之后,我就不喜欢他了。

这是很多创业公司的CEO都容易犯的错误。因为你觉得那是你的使命、你的理想、你人生的抱负、你的未来,谁跑出来劝你别做,还说全是为了你好,你心理上是很难接受的。

后来事实证明,他们劝我的都是对的。很少有风口能够持续长达五年。等我们做出手机再进到这市场里的时候,风口已经过去了。

最初我只知道自己有非常远大的理想,想要做这个时代最好的操作系统、最大的平台。我觉得即使我们做手机做得晚了,也可以当作是练兵,可以去迎接下一个平台的到来。

但从大策略上讲,创业公司进入红海是非常不明智的。实际发生的事情,比我想象中最坏的结果还要惨烈。这些年我们有很多地方都做得很优秀,但因

为身处在这片血海里,所有的努力都被稀释得七七八八了。

有句话叫事倍功半,如果创业公司选择进入红海,会是事倍功半再乘以十。

5、只有革命性产品才能打破僵局

进入红海就会带来另一个问题:我们一路走来,融资始终非常困难。很长一段时间里我一直很纳闷,很多看起来一般的项目都拿到钱了,为什么我们拿钱就这么费劲?

特别是在公司发展不顺的时候,我会觉得有点对不起已经给我们投资了的股东。他们左等右等,我们好像都没有要赚钱的迹象。虽然我始终坚信他们获得的回报最终会远远超出他们的期待,但除非你有其他很好的方式来解决持续发展的问題,否则红海里的公司,融资一定非常困难。这一点你们一定要做好准备。

除了赚钱难,在红海里打拼还会有一件令人难过的事:即使你每天都在努力工作,但整体上看,你并没有为这个世界创造价值。别人在混乱中挣扎,你也在挣扎,大家都没有做出革命性的创新。在这个过程中,你这里赢了一点,那里又输了一点,本质上都是零和游戏。这是最不让人兴奋和激动的地方。

在这种环境里,锤子作为一个产品驱动型的公司,唯一的出路和打破僵局的方式,就是做出一个具有革命性、颠覆性的产品。这也是我们从最开始就坚信要走下去的道路。它可能不是一个百分之百好的选择,但一旦有所成就,回报会是相当可观的。在红海里,我们做得比竞争对手好30%、40%、50%是没有用的,要比对手好300%-500%才行。

(来源:投资家网)

资源匮乏、定位失准 农村草根创业到底有多难



农村草根创业到底有多难

条件准备不足、资源匮乏、定位失准都是失败的主要原因

20岁那年,瞿继勇在亲友的不解中,让自己的人生彻底转了个方向。这个靠读书走出大山的贵州小伙,重返农村老家,开始了一场长达15年的农村创业之路。

皮肤黝黑、个子不高的瞿继勇将目光投向了父辈们“越种越穷”的土地,他坚信在这片褐色的土地上能够收获父辈不曾有过的惊喜。

那时央视的《致富经》是这个年轻小伙子最喜欢的栏目,屏幕里一个个农村致富故事,让屏幕外的他一度觉得自己与财富的距离,只隔了一层薄薄的屏幕。

“理想很丰满,现实很骨感。”在最初的3年里,瞿继勇几次创业都失败了,甚至背上了几万元的外债。在瞿继勇看来,没有谁比自己更了解那种理想中与财富无限接近,但在现实中狠狠坠下的滋味。

回过头看最初的创业经历,瞿继勇觉得那会儿的失败一点都不意外。对自己最初创业失败的原因,

瞿继勇进行了一番总结,归纳起来就是过于理想化、条件准备不足、资源匮乏、定位失准。

“农村创业过程真的是太难。”瞿继勇感慨,传统的社会偏见、农村落后的基础设施、不可控的气候等,都无形增加了创业的难度。

时间的指针回拨到2003年,瞿继勇听说有人种竹荪一年下来赚了近5万元。这个数字在当时的农村来说是一笔太可观的收入。瞿继勇算了一笔账:第一年赚5万元,5万再翻倍为10万元……按照瞿继勇的算盘,这是个可以快速致富的生意。

揣着向家人借来的两万多元,瞿继勇开始了第一次创业。对这个年收入只有两三千元的贫困家庭来说,两万元是个不小的数目。

除了那些人民币的数字外,对于创业,瞿继勇脑海里再没有其他概念。怎样运营管理?市场是怎样的?“当时以为只要种了就有人收”,但是现实给了他狠狠一击。最终一年下来,种的竹荪勉强回本。看不到前景,瞿继勇打起了种植其他作物的主意。

在当时瞿继勇生活的村庄里,村民靠种植玉米、水稻维持生活。对于一心想创业的瞿继勇来说,他可以借鉴的东西太少。

在2004年的一期《中国花卉报》上,瞿继勇被一则信息击中,他看到报道有地方种植无花果成功,报道称,这种植物果实可食用、可药用,还可以做茶饮。

经历了第一次失败,瞿继勇收获的经验只是创业要降低成本:无花果成本低,长成后全部卖出收入不菲。

在算了一笔致富“大账”劝动家人后,瞿继勇用家里的老房子做抵押,从银行贷了3万元,一口气租了村里50亩荒山。雇佣工人整地、刨坑、栽苗,这个从小基本没干过农活的小伙儿自己扛沙袋,最后把3000多株无花果苗栽满了30亩地。瞿继勇信心满满要把这些树养好。

苗木的成长需要几年,在这期间,瞿继勇还在苗木地里套种西瓜,在剩余的荒地里养野鸡、种花、种蘑菇,像一个不停旋转的陀螺,瞿继勇感觉自己停不下来。

“那时就像一张白纸,只是在原地不停地画圆。”瞿继勇坦言当时很难突破自己局限的思维,只会考虑到前期的成本,“成本便宜就干了”,市场意识和运营管理是他的思维从没有延伸到的地方。3000多株的无花果树苗因为他对植物属性和当地气候的不了解,最终只剩下几百株,那些野鸡、花卉、蘑菇,也同样没有了下文。

3万元的贷款花光了,还是哥哥姐姐帮他还的贷款。村里人拿他当反面教材,来劝阻同样想创业的年轻人。瞿继勇感觉自己被各种压力“包围”了,他想逃避。

瞿继勇选择外出打工。2006年到2007年,他在深圳一家企业做园林方面的工作,市场意识开始一点点渗进他的思维里,这个几次创业的“失败者”开始重塑对创业的认知。

2008年8月,贵定县招考“一村一名大学生村官”,他通过考核成为一名大学生村官。此后去县里、市里、首都参加的各种培训会,让瞿继勇觉得自己以前就“像一只井底之蛙”,现在才开始慢慢发现外面的世界。

当年村里养殖娃娃鱼的形势大好,创业梦仍未熄灭的瞿继勇加入了这场浪潮。他向哥哥姐姐借了5万元,900元一尾的娃娃鱼,他买了40尾。他开始“经营”自己的娃娃鱼。自己建娃娃鱼网站推销,骑摩托车到处发放自己的名片,这个曾经相信“养了就会有人买”的农村创业青年,开始了解市场规律。

2009年当所有人都扩大养殖规模时,瞿继勇独自选择了另一条路:繁育鱼苗。这是他发现的商机。背着家人,他去银行贷款15万元。历时一年,他搭建起占地一亩的娃娃鱼仿生态繁殖场。2011年,他成功繁育出126尾鱼苗,成功从此降临,鱼苗总计给瞿继勇带来了百万余元的收入,成为他人生创业以来第一桶金。

2013年,瞿继勇用这第一桶金注册了“贵州黔梦农业科技有限公司”,开始“小心翼翼”地经营自己的娃娃鱼企业,他觉得自己比以前一无所有时胆小多了。

这一年,娃娃鱼的市场急转直下,价格从1600元一斤跌到200多元。瞿继勇形容那种感觉就像在万米高空飞行的飞机,发动机突然停止了工作。面对出现的亏损,这名创业老将思路越来越广阔,开始做起娃娃鱼的深加工。

没有人比瞿继勇更能感受到眼界和思维对农村创业的重要性。他内心清楚,没有深圳打工那两年的市场经验累积和当大学生村官时参加的各类培训,他仍然是那个“原地画圆”的创业尝试者。

(下转第6页)

HR眼中的90后:

职场机会比80后更好

“我们HR(人力资源经理人)圈子里,对于90后雇员的讨论越来越多,大家都在主动了解和研究他们,无论90后带给我们多大的挑战,我们都无法回避这一代人。”国内最大的人力资源服务商前程无忧首席人力资源专家冯丽娟这样和记者谈论起HR们眼中的90后。

冯丽娟认为,90后身上有着很明显的群体特征:90后大学生的眼界、知识面更开阔,相较70后、80后,他们中的很多人在大学毕业前出过国;他们是在完全互联网的环境下生长的一代,各方面能力较强,尤其学习能力佳,新的知识技能一学就会,对事物的看法带有互联网特质;这一代在求职过程中目的性更强,更清楚自己要什么,不会迁就环境,而是顺从个人的意愿。

这些特质没有褒或者贬,但反映在现实中,HR认为90后比70后、80后更难管理的症结恰恰在于此,90后有自己的想法,他们很难与企业保持同步,也较难完全按照管理者的要求去做一些事。管理他们,讲求的是“引导”,因此,对于HR来说,需要注意这三点:首先,要给予90后足够的自由度,他们不喜欢被告知该怎么做,而是希望自己管理自己,自己去设定过程、目标。其次,要与90后有足够的沟通度,要密切关心他们在想什么,体现对他们的在意,并且该把事情的价值、意义明白无误地传达给他们,比如

说,这件事是可以改变公司前景的。90后做事的动因在自身,一旦认清了事情的价值,他们会努力投入。第三,需要及时鼓励、认可90后,90后这一代人十分敏感,自尊心强,因此雇主需要及时地了解他们的心理感受。

怎样看待有些90后频繁地更换工作?在HR看来,这种现象在90后中确实存在,而且并不少见。一旦对工作失去兴趣、他们很快就会辞去工作,“薪酬比较低”、“单位太远了”、“经常要加班”等都能成为辞职的理由,他们对于个人空间、自由度、自身感受等非常在意。不过,现在HR们对于频繁跳槽的心态显然更加宽容,接受度更高,如果在28岁以下,两三年时间里换过2-3份工作,HR会认为这是一个较正常的情况,从另一个侧面来看的话,也说明该员工的适应能力较强。

谈到90后在家“待业”的现象,冯丽娟表示,这确实存在,而且不是太个别,对此,她持否定态度,她认为,延迟就业并不能增长你的就业资本,也不意味着你在未来可以找到更好的工作,所以,不管以全职或者兼职、甚至是以实习的方式,都应该走向社会,尝试与社会融合起来,在体验中发现自己的喜好、特长,进而在职场中求得更好的发展。她还提到,互联网时代给年轻人提供了更多的机会,他们可以在网

(下转第46页)

揭秘面试中最易被“秒杀”的十种表现

面试,你懂么?你肯定会说,这谁不懂。但,偏偏就因为各种原因,或经验不足、或准备不足、或行为举止不当等问题,你被HR“秒杀”了。在这里,不谈面试技巧,而是实实在在提醒每一位求职者,面试中一定会被“秒杀”的十种表现,避免这些现象,起码能让你的面试成功率提高三成。

1、这家公司没什么了不起——态度傲慢

镜头回放:D是海归硕士,金融学专业。在D看来,自己的资历相当有竞争力,对面试也相当有把握。面试一家中小企业时,HR让他把自己的经历简单讲述一下,D三两句说了一下,就说简历上都有。一副不愿多谈的样子,HR的眉毛顿时就皱起来了。

专家点评:不管自己有多好的资历,或者你认为这家公司很不起眼,仍要谦虚、低调地对待每一个面试机会。向阳生涯首席职业规划师洪向阳指出,求职者在面试中态度傲慢,会给HR传达这样的信息:1)傲慢的态度一定会带到工作中;2)此人必定难管、难调教;3)忠诚度难保证,很可能把这里当跳板。如果自己不注意态度,很可能会错过好机会。

2、张口就问薪水——唯钱是图

镜头回放:C因为工资不高才辞去了之前的工作。快两个月了,工作还没有落实。可时间一拖再拖,他压力越来越大,面试时最急于知道的就是“薪水”,

每次初试结束时,HR礼节性地问他还有什么问题,他张口就问薪水是多少,HR都委婉拒答了,再后面再没有回应了。C觉得很奇怪,自己关心自己的薪水怎么不对了?

专家点评:关心自己的薪水是没有错,但要在面试中触碰这个敏感话题需要一定技巧。在初试甚至是对方通知面试的电话中,一上来就问薪水多少,会让对方觉得你只关心钱,而不是工作更不是发展。向阳生涯职业规划导师闫岭建议,关心钱这事没什么问题,但务必把握好时机。当公司认可你的能力,认为你是这个岗位最适合的人选,并明确表示要录用你时,才是较好的谈薪机会。

3、带个妈来面试——你是职场宝宝?

镜头回放:S刚毕业不久,工作经验不足,每次接到面试通知,家里人都会担心,生怕遇到骗子公司,骗钱不说,更担心S的安全。因此,每次去面试,S的妈妈总会陪伴前往。其实每次进到面试的公司,虽然S的老妈都会借口说自己是顺路来看看的,但面试官奇怪的眼神,总让S觉得特别尴尬。公司里看到这光景的人,都是在窃窃私语,还有人捂嘴偷笑。

专家点评:父母陪同面试的举动非常不明智,这一现象会无意间成为“这孩子还不够独立”的佐证,会让HR对应聘人的印象减分,担心招进来一个凡事没有独立能力去处理的人,那不是给团队,给公司

增加包袱么?

4、举止散漫,抖腿成习惯——这是茶馆里的闲聊?

镜头回放:F 生性自由散漫惯了,这次面试,前台接待先把 F 领到一个小房间,让他独自等待。F 觉得很无聊,一边环顾四周,一边喝水,翻翻桌上的资料册,不自觉地架起了二郎腿,还不断地抖腿。一副漫不经心的样子,全被 HR 看到了。更糟糕的是,全程面试中,F 还是时不时地抖腿,让 HR 失去了兴趣,才十分钟就结束了面试。

专家点评:虽说面试时不一定要正襟危坐,但在整个过程中你务必要遵守一些行为准则,这不仅是职业素养的体现,也是个人素质的体现。从这些行为举止中,HR 会判断你是否是个作风严谨,有约束力的人,而这个问题关系到对你工作是否认真、负责等方面的判断,自然直接关系到你是否会被录取。

5、注意力不集中——兴奋或紧张冲昏了头脑

镜头回放:T 去面试市场部助理,这是她心仪已久的公司,一进去看到装修漂亮的大堂,她就兴奋不已,开始幻想来这里上班的情景,然后又开始担心自己不够出色不被录用。等待面试的几分钟里,T 满脑子胡思乱想,直到面试时也未能集中精神,HR 介绍了岗位职责后问她有什么想法,T 没注意仔细听,只好一脸疑惑看着 HR。

专家点评:去面试,可不是“刘姥姥进大观园”,满脸好奇逛一圈就出来了。面试前对公司的基本情况一定要尽可能多地进行了解,这样做是对公司的尊重,同时也体现了你的专业度和职场成熟度,能大大增加面试的成功率。

6、简历过度包装——弄虚作假扼杀个人诚信

镜头回放:X 想应聘项目经理,在简历上花足了心思,把自己的资历包装得十分完美。一次面试中,HR 让他谈谈自己之前的工作经历和所取得的成就,X 回忆简历中的内容,把内容梗概说了一遍。HR 又继续追问他,在开展这些工作时一定会遇到不少困难,要他举例说明如何克服时,X 就开始吞吞吐吐,不知所言了。

专家点评:“HR 很容易就能判断出一个人是否说谎,是否在夸大自己的能力。也许你能侥幸逃过一次拷问,但肯定逃不过连续的、多角度的拷问。”向阳生涯首席职业规划师洪向阳表示,在面试中,过度的、不恰当的“自我宣传”一定会被看穿,在这个问题上不要存在侥幸心理。不如老实承认自己的不足,同时表示已经做了“充电”准备补足欠缺,这样更易让 HR 接受你。过度的包装会让你在诚信上丢分,因而直接出局。

7、夸夸其谈——信口开河,言多必失

镜头回放:A 一直觉得自己口才很好,善于沟通,认为自己很适合做销售,就兴冲冲去面试了。因为刚毕业,没什么工作经验,HR 问他大学期间是否有相关的工作经历或实习经历,A 认为这是他最拿手的问题,开始夸夸其谈各种在校经历和故事,不知不觉中偏离了主题,最后 HR 不得不打断他漫无边际的“描述”。

专家点评:面试中回答问题要遵循一些原则和技巧,才能提高面试的效率,同时增加 HR 对你的认可:

1)简明扼要,抓住问题的重点回答,不要做过多

的延伸或扩展。做到这一条,还能防止"多说多错"的状况出现。

2)展现自己的核心竞争力。表述的条理性等细节能判断出你在该工作上的专业度、熟练度。因此在面试前一定要准备充分,尤其是专业性强的领域,在面试前很有必要对可能会用到的话术提前打好腹稿。

3)将谈话导向积极的方向。人无完人,即便你有缺点,你也可以通过积极的表述和充分的自信心让HR认为"你就是最适合的人选"。

8、好显摆——我家里有关系!

镜头回放:L 在市场部做了两年的助理工作,对外接触比较多,在人际关系资源上有了些累积。L 发觉自己在人际交往上比较擅长,喜欢做与人打交道的工作,就去面试公关职位。面试时,主考官考察她之前建立的媒体关系,她开始高谈阔论起来,连自己家里"有关系"也悉数奉上。效果却恰恰适得其反。在主考官看来,小小年纪就好显摆,一看就是浮躁的表现。

专家点评:刚从学校毕业,且有点"背景"的职场新人多会犯这种毛病。在面试中希望用资源来增加自己获得工作的机率。其实有"资源"是好事,但面试中,体现自身的能力和素养是第一要务,同时态度上要谦虚、低调,才是真正能引起HR注意的办法。

9、衣着不合适——面试不是开 party

夏日炎炎,下午一点出去面试,真不是一般受罪。M 穿着一件略显腰身的T恤,搭了一条半身裙,脚上一双高跟细带凉鞋,带着墨镜打着阳伞就出去了,整个 fashiongirl。她去面试的是市场经理,一脸

的自信,可偏偏这家公司的文化比较刻板,市场经理的形象要求严谨和职业,HR 一看到她,心想:"这是

来开 Party 的吧"。

专家点评:一个人的穿着打扮也是他专业程度高低的体现,尤其是需要代表公司经常接触客户的岗位。在日企,女员工不允许穿过短的裙子,也不能穿露趾的鞋子。如果你不了解这些,很可能就因为着装问题被"秒杀"。如果自己判断不清,可以在HR来电约面试时询问一下着装要求,确保万无一失。

10、面试迟到——最低级的错误

镜头回放:L 接到某外企的面试电话,对方要求下午就去面试。他慌慌张张的记下地址就出门了。到那边时,才发觉自己找不到公司的具体位置。眼看时间已经过了半小时,HR 电话过来询问情况,L 很无奈:"不好意思,我迷路了,现在还不知道我在哪儿。"HR 当即表示:"我们的面试安排非常紧凑,后面还预约了其他人的面试。你只能另等通知了。"L 的心当场跌到了谷底。

专家点评:迟到是面试中的大忌。如果你觉得时间过于紧迫,可在对方电话通知你面试时就说明情况,争取调整时间。相比给人留下拖沓、不守时的坏印象,还不如将面试推后。向阳生涯提醒求职者,面试时要去的地方九成都是自己不熟悉,务必提前查好路线,提前出门,留出机动时间,即使路上出现堵车等意料外状况,也不至于迟到。

面试怎么会这么难,让那么多人"尽折腰",总在最后关头被"秒杀"?面试就像要完成一道综合题,没有标准答案,你需要的是尽可能细致、周全地考虑问题,从中展现你的职业精神和专业技能,在各方面有中上等的表现,才能确保获得较高的综合得分,顺利通过面试,获得宝贵的机会。

(来源:全景网)

资深 HR 告诉你 面试中这些 BUG 让你瞬间破功

最近一段时间，关于职场主题的偶像剧热播荧幕。不过，准白领们可不能全信编剧啊——真实的职场、真实的白领并不等同于那些明星饰演的外企女、金融男和翻译官，要是照着他们的样子来打扮和聊天，掉坑里了可别怪面试你的人。新快报记者采访得知，在广州 CBD 的办公室里面，无论是穿着打扮还是言行举止、说话发信息，端庄整洁有规矩的商务范儿才能人见人爱。

OL 们，职场中的“正装”你真的懂么？

●某民营快消品公司 HR 陈小姐：

裙子紧得不得了，短得不得了，都是电视剧和“爆款”惹的祸

作为每年要面试许多新人的 HR，陈小姐第一个要吐槽的就是女生们的裙子，“按理说面试穿正装，端庄整洁是常理吧，但是我们办公室平时私下里也会讨论，怎么今年招聘见的女学生，几乎个个的正装都不合格呢？”

她告诉新快报记者，让人倍感惊讶的是，目前面试界最流行的正装范，不是呆板的银行工装，不是有精英感的设计师套装，而是“像动漫角色穿的那种，上面领子开得特别低，下面裙边剪得特别短”，陈小姐感叹道：“说好的膝上五厘米呢？”

在办公室里等待面试者，经常会遇到这样的尴尬，“女孩子头发妆容打扮得好好的，笑容也很端庄，但是脖子以下我就心累了，有的人衬衫胸口那里根本就没有扣子，白花花的胸脯露在外面，有的人爱穿

那种 N 层蕾丝花边绕着脖子的衬衫，还钉个水钻、铆钉什么鬼的，有一次我还见识到，整件衬衫哪都正常，就是胸口开了个莫名其妙的心形大洞！”陈小姐说。

到了下半身的着装，她就更无力吐槽。“裙子紧得不得了，短得不得了，刚刚就盖住臀部，加上穿高跟鞋明显还不熟练，走路姿态要多难看有多难看。来面个试，露着胸脯大白腿，让男同事好尴尬，眼睛不知道往哪搁好。”

陈小姐终于忍不住在面试以后提出这个让她百思不得其解的问题。“有女学生反问我，‘不是说正装都这样吗？’我问她，‘谁说的’，她就说她们学校附近卖衣服的小商店只有这么短的裙子卖，还说那些讲职场的电视剧里面，女主角女配角们都是如此打扮的。甚至网上商场上面搜‘正装’、‘OL 装’这些关键词，出来的商品也都是这个款的。”

她后来给人事部的同事们一说，大家刚开始还不相信。“后来我们自己上去搜，还去看了早前热播的职场剧《亲爱的翻译官》，还真的是这样。难怪孩子们会觉得那才是正装。”陈小姐感叹道。

小鲜肉们，职场里有种颜值叫“整洁”！

●某国有地产公司业务主管徐先生：

以满头大汗的篮球男生形象来面试，办公室会向你 SAY NO 的

男生不要笑！女生在面试的时候可能会在穿着打扮上掉进坑里，这不代表你们的外表就没有问题，反而可能是全身都是 BUG（漏洞），让别人说都说不过来。

徐先生所在的公司拥有一座物业大楼,最近的某一天,他上电梯的时候偶遇了几个来接受他面试的小鲜肉,不愉快的面试经历就此提前展开了。

“虽然今年的夏天特别闷热,大家坐地铁走路上班都会出汗,但即便是男孩子,也有很多种方法、很多产品可以让自己看起来整洁一些。”可是,他看见的几个年轻人,虽然身穿衬衫西裤和皮鞋,还打着领带,但是浑身上下都是让人不愉悦的 BUG。

“穿黑色衬衫的那位,虽然显瘦,同时也让头皮屑无所遁形。另一位穿白色衬衫的呢,若没有在里面穿打底的,汗水把衣服粘在身上就好像透视装一样。整个电梯里都有种汗臭味,往下看裤脚太长堆在鞋面上,皮鞋看起来也没有擦。要是走近一点看,连胡茬都没刮干净。那天的面试我就随意走了个过场,一个都没录取。”徐先生说。

他说,不要抱怨这是个看脸的社会,更不要觉得颜值低的人最终都能成为马云,很多男生也许认为捋拐自己是“娘”的表现,但无论男女,在职场上注重自己的外表,就是对别人和对职业身份的尊重,没人愿意跟邋里邋遢的人共事、做朋友乃至谈生意。

“我也曾经是刚毕业的大学生,没有多少钱,更不懂何为美,还沉浸在校园里面那种篮球男生不拘小节、总是满头大汗的审美里面。后来才慢慢改变,学习如何保持整洁让人舒服的外表。其实,买几套合体的衣服、止汗除味的产品和清淡的男士香水、好些的剃须刀、中档的基础护肤品、口腔清新喷雾之类的,勤熨衣服擦皮鞋剪头发,也并不是那么费钱,关键是你认不认为这是件有必要付出的事情。”徐先生说。

满嘴的网络用语?老板说“这样的兵不好带”……

●某外企行政总监刘女士:

高举个性大旗、不肯好好说话的小鲜肉,感觉没

大没小

除了不会打扮的准白领让面试官们操碎了心,高举个性大旗就是不肯好好说话的小鲜肉,也让一些“传统型”老板大呼“完全搞不懂状况”。

“作为一个母亲,我很理解年轻人比较有个性,尤其在面试上喜欢突出自己表现自己,这是好事情。但是每个公司都有自己的文化和氛围,想要进入这家公司,在说话做事、言谈举止上主动融入,就是你最大的诚意。不管是什么公司,职场文化公认都是商务的、严肃的,至少对面试者是这样,熟了以后另说。”身为一家外企行政总监的刘女士说。

她拿出手机一边展示着来自面试者的信息,一边叹气,“我们虽然是外企,但主要业务是工业,公司的文化还是比较保守和严肃的,相识多年的同事之间也都不会随便乱开玩笑的。但是你看看这些年轻人,说话和发信息却没有什么分寸,满嘴说的网络用语,感觉没大没小,这种人才我哪敢要啊?”

在这位资深 OL 看来,会聊天之人必须“在沟通上做到三个正确——正确的对象,正确的方式和正确的效果。比如你明知道我是个比你母亲年纪还大的人,而且和你不熟,就不应该在微信上发那些太大胆前卫的表情符号给我,一个笑脸、一个握手那些我能接受,但是光着屁股扭来扭去的小人,还有撞墙撞出一头血的兔子是怎么回事?也许发的人只想简单表达‘好的我知道了’或者‘谢谢’这种简单的意思,但是在投身到职场中的话,用更端正得体的方式会更为妥当”。

除了怪怪的表情包,完全看不懂的颜文字,让她感到迷惑的还有年轻人爱用的网络新词以及夸张的表达手法。她说,这些思维前卫的年轻人有自己的优点,“但是我不免会想,这人招进来沟通起来也太累了,个性太强不守规矩,要按自己的想法来,不去换位思考别人的感受,这样的兵不好带”。刘女士说。

(来源:新快报)



《人间至味是清欢》告诉你， 这样做才能升职加薪！

近日,由佟大为、陈乔恩主演的全景式都市爱情喜剧《人间至味是清欢》正在热播中。自播出以来,该剧播放量直线飙升,相关话题更是频频登上微博热搜榜单。作为一部都市职场情感大戏,该剧将70后、80后、90后三个群体,在飞速发展的大时代下如何对待爱情、人生和职场的成功与失败融于其中,追剧期间小管对剧中的职场情形感悟颇多,今天就跟大家来聊一聊。

1

能力与态度决定一切

在《人间至味是清欢》中有一句话是这样说的:公司不会养没用的人。举凡是成功的职场人士,他们身上都有着独特的能力和人格魅力。优秀的领导看重的不是你跟他的关系好坏,而是看你对公司是否有用。

美国西点军校也有一句名言:“态度决定一切。”

没有什么事情是做不好的,关键是你的态度如何。因为你对事情付出多少,你对事情采取什么样的态度,就会有怎样的结果。

在《人间至味是清欢》中有这样一个情节,丁人间发现了公司老板新开发的游戏有漏洞,便直接邮件老板对谈,而出人意料的是,这一举措竟让他逆袭提拔为研发部经理。老板还调侃自己应让位给丁人间,说:“这是他应得的回报。”后来,老板问丁人间:你搜索这个漏洞做了多久了?丁人间回答:在进公司的第一天就已经开始了。所以,当机会一出现丁人间就有了收获,这就是俗话说的,容易获得成功的人都是做好准备等待机会的人。

小管认为有两类人可以在职场中走的很好:一类是充分利用工作时间,做好自己分内工作且做漂亮的人;另一类人是做好本职工作外,利用个人时间学习充电的人。而第二类人在职场中也往往能够走的更远。仔细想下,其实只要有积极向上的态

度,这些都是不难做到的。

2

拿成绩说话,是推销自己最好的手段

当你和其他条件相似的人去竞争同一岗位时,能不能成功,绝大部分情况下取决于你是否能成功的将自己推销出去。推销就是展现,努力将自己最好的一面展现出去,吸引人的目光,从而达成自己的目标。卡耐基也曾说过,人都是在随时随地的推销自己,以表现自己的才能,获得他人的认可。

《人间至味是清欢》中,70后的丁人间是一位工程师,生活中虽然总是不顺,但这个人物总能将各种意外转化成平常。剧中,他参加面试时说的那段话让小管印象深刻:“应聘相当于是推销,你得敢忽悠,把坏的说成好的,黑的说成白的,把砸在仓库里的存货当成是畅销货往外卖,应聘里的门道还挺多的。”“既要掌握好分寸还要欲擒故纵,意料之外的东西,简历上没有的东西,别人没有的东西,让他们深深地记住”。

虽然这段话充满了套路,看起来不着调,但是不得不承认这在职场上还是很适用的。现代社会竞争激烈,要想从茫茫人海中脱颖而出,首先要学会的就是推销自己,否则,还需要面试干什么呢?面试,就是推销自己的第一次考验,但这远不是终点,即使你步入职场后,如果想得到更好的机会,也需要努力工作,展现自己,拿成绩说话,这是最好的推销手段。

3

少一些牢骚,多一些勤奋

陈乔恩饰演的安清欢作为《人间至味是清欢》80后代表人物,因为自己毫无背景优势的设定,从职场

低阶到中阶一步步靠勤奋追逐个人职业理想。在人前,安清欢是强势的精英女,背后却被上司使唤欺压,纵然虽然有卓越的能力,却一再被领导打压。但绝不认输的她却选择了卧薪尝胆,用三年的时间从底层做起,最终凭借过人的工作能力拿到了独立店铺的总经理。

这里给我们的启示是,面对职场的压迫,安清欢并没有过多的抱怨,而是埋头苦干去争取自己的成果,也有自己的职场生存法则,在遇到事情时前一秒跟老板开玩笑说自己被坑,后一秒就立军令状说会尽善尽美完成任务指标,令老板也不得不夸赞她的胆识。对于工作业绩,在不伤害原则的情况下,安清欢利用自己的优势不断去扩展自己的事业版图,以能力去证明一切,证明自己能行。

在工作中,我们应该像安清欢一样,与其寄希望于别人或者是一些不切实际的幻想,倒不如寄希望于自己的努力,少一些庸懒散怠,多一些勤奋踏实;少一些抱怨牢骚,多一些平和镇静,努力的去提升自身素质和能力,把心思和精力持续投入到工作中,付出就会有回报。

小管记得有这样一个故事:从前有一个国王,发布诏书要求把全国所具有的智慧、哲理编辑起来,三年后,这些智慧哲理共计有十几本书那么多,国王认为太繁琐,于是精简到一本书,国王还是觉得不够精简,于是又精简到一页,国王还要求修改,最后只剩一句话:天下没有免费的午餐,只有努力苦干,才会有收获。

升职加薪是每一个奋斗者正在走的长征路,我们最需要的就是,当机会来临的时候,我们有那个能力去胜任,去做好。

(来源:中外管理新媒体)

“职场菜鸟”的第一课

绝不是如何喊人这般简单

每年这个时候,都有一批毕业生迈入职场。从校园人变成社会人,有些不适是难免的。一则新闻颇有意思,“叫姐别叫姐姐?喊哥还是喊老师?‘职场菜鸟’第一课竟是如何喊人”,如何称呼也是个大学问,遑论其他。大概“与领导的眼神交流频率”“会议上说话分贝的大小”“食堂打饭要不要帮同事递盘子”等,都可纳入“职场学”的范畴。

面对如许复杂且细微的职场学问,不少毕业生很难适应。或许在一些毕业生眼中,这些职场规则,与“虚伪”“荒唐”“无聊”画上了等号。在笔者刚毕业的两年,听过不少同学不胜其烦的抱怨,选择辞职深造、跳槽挪窝的人也不少。

可以说,职场的一些或明或暗的规则与默契,从某种程度上构成了与学生时代经验的反差,它代表了另外一种游戏规则。在这个规则里,它并非循着努力学习——成绩优异——前途远大的线性逻辑,而是一种通盘考虑的复合逻辑,好比能力固然重要,但人脉有时更为关键;工作成绩一骑绝尘,但有时还要迁就整体方案;自己表现极为突出,但还要平衡团队利益……对这种新规则的接纳,或许就是学生“社会化”的过程。

笔者无意断言“社会化”就是正确的,具体在任何一个环境里,风气都可能正有邪,不可一概而论。难以否认的是,大概“社会化”是一个无所不在的

大背景,在任何单位都有自己的表现。这种社会化的人生体验,对于理想主义者总是有些丧气的。或许在他们眼中,世间万物总是要分出个正负黑白,哪能有“65%的正面”“32%的白色”呢?

但有时又不得不承认,理想虽然高远,但终究要从现实的路径上前行。《红楼梦》里有句话:“世事洞明皆学问,人情练达即文章。”这句话,启发我们换个角度来看待“社会化”的意义。并不只意味着让理想妥协,它其实展示了一种人生的多义性,一种人生价值实现的多种可能,一种“成功”的多重定义。

大概在学生时代,“成功”的标准是清晰的,成绩最好,亦或是体育最棒。在一个社会化的情境里,标准则多元了。它可以是技术出色,可以是组织周密,可以是协调顺畅,可以是为人厚道。社会化的规则,对应的是一个多义的社会,它是多元价值取向的复合。而那些乍看颇不适应的社会规则,也就能理解它的存在意义:那些多元社会延伸出的对人的评判标准,“会说话”“情商高”“热心肠”无不是一个社会人的价值意义。

从这个角度看,毕业生对社会化的进程或许不适应,但是不涉及原则问题,其实也不必过分排斥。大概多数人都无法逃脱社会化的进程,不妨将之视为自我意义的延展,在社会层面重新定义自我。

(下转第 43 页)

职场新人要学会利用自己的优势



你是刚刚跨入职场的新人，虽然对未来有着十分美好的憧憬，但考虑到自己是“见习生”，便觉得毫无优势可言。没经验，很难得到领导的信任；如果再不懂得沟通和交际，不知道如何与同事相处；一旦遇到棘手的问题，更完全没了主意。

曾经的你，觉得自己年轻就是优势，而现在，反倒感觉自己一无是处。很多职场新人都有这样的想法，面对忙碌的工作和一张张陌生的面孔，谁都难免会胆怯。不过，你得知道自己也是有优势的。

不必为这句话感到诧异，事实上就是这样，你有没有想过，企业为什么要不断招聘新人，因为它们需要新思想和先进的工作方法来维持发展，否则就会停滞不前。

大家各有所长，作为新人的你，应该看到自身的优势，如果你能够将这些优势运用到实际工作中，也许会取得意想不到的成绩；相反，如果你一味否定自

己，就连创造奇迹的可能性都没有。既然你是新人的实际情况不能改变，那么如何利用自己的优势，就决定了你在职场的发展了。

首先，努力“发现”自己的优势

你是新人的现状无法改变，如果你总是纠结自己“没经验”，那么你看待事物自然就片面了，这会在日常工作中给自己增加压力，反而不利于发展。你要做有心人，关注自己与公司前辈们的不同点，就有可能发现自身优势。当公司开展某一项活动时，你细心观察一下身边同事的动作，他们是不是显得疲于参加，而你却对此很有热情？企业定期会组织培训，其他人是不是找各种理由不参加，而你却对此十分认真？遇到错误时，前辈们常常为了“要面子”而搪塞，而你却一心想尽快改正？与他们相比，你是不是更容易接受公司的文化和思想？你需要在日常工作中，留

心观察,积极思考,通过比较分析,发现作为职场新人的你,有哪些优势。

其次,利用“优势”,迅速进入工作状态

既然你已经发现自己的优势了,下一步要做的就是利用它们,让自己尽快适应办公室的生活。当你在工作中出现失误的时候,主动承认错误是最好的办法,你是新人,发生错误是难免的,上司也可以理解,如果你比前辈们在更短的时间里改正错误,就会给领导留下良好的印象。

企业需要有热情的员工,然而大部分职场“老人”早已觉得工作就是例行公事,如果你能乐在工作之中,每天都有充沛的精力去做事,能够为了某一件事情而尽可能多地想办法,上司肯定十分欣赏你。

利用“优势”,是为了快速进入工作状态,所有老板都希望员工把公司当成“家”,作为“家长”的他会不断给大家灌输各种思想、理念,这就是企业文化。你是新人,就像一张白纸,如果你能够认真学习企业文化,并牢牢记住,则会赢得老板的喜爱。

最后,把“优势”保持下去

既然是优势,当然要保持下去,很多人认为,“没经验”“一时热情”等就是职场新人的代名词,所以得尽快让自己摆脱这种嫌疑。

成熟是好事,但不代表当你成为“老人”的时候便要抛开曾经拥有的优势,只有把它们保持下去,你才能更优秀。

随着工作时间的推移,你能越来越熟练地操作,当每天做着重复劳动的时候,一定不能减少自己对工作的热情度。在某个企业的工作时间久了,便容易产生“钻空子”的想法,比如,公司即将开始一项活动,你认为依领导的习惯应该不会参加,你就找理由不去。其实,公司开展各项活动都有它的意义,况且你也并没有百分之百的把握领导不会参加,如果对方发现了你缺席,便会对你留下不好的印象。

试想,如果你能够把新人的优势一直保持下去,并且在工作中不断吸收新的“养分”,逐渐积累经验,那么,你在职场中会成长得更快。

(来源:卓众猎头)

(上接第41页)

当然,这并非庸俗地说要与一些歪风邪气同流合污,毕竟在校读书这么多年,天地良心的界限还是应当分明的。而是在某种程度上,以“了解之同情”的眼光,对社会规则适度地理解与体认,试着以更加多元的社会人身份参与社会建设。美国心理学家艾略特·阿伦森在《社会性动物》一书中曾对“认同”作出定义:“表示个体希望与影响施加者保持一致,而对社会影响产生的某种反应。我们采取特定的行为方式,仅仅是因为这种行为方式能使我们与所认同的

另一个(或一些人)建立起令人满意的关系。”因此,对一些社会规则的接纳,也是人生进入社会阶段所不得不进行的姿态调整,是一种在社会网格中定位自身坐标的便捷方式。

社会化的进程,既是人生阶段的转变,往大了说,恐怕也是一场人生意义的哲学思索。它标志着人生已经不再由考试成绩作为全部意义,在你的举手投足之间,一颦一笑之际,嘘寒问暖之时,人生的意义与乐趣也就在这些细微之处构建起来了。

(来源:中国青年报)

开展好现代学徒制试点的关键在哪儿?

“现代学徒制”是通过学校、企业的深度合作与教师、师傅的联合传授,对学生实施以技能培养为主的现代人才培养模式。目前,现代学徒制已成为国际上职业教育发展的基本趋势和主导模式,我国也已充分认识到现代学徒制的重要意义和价值,2015年教育部公布了首批165家现代学徒制试点单位,着力在全国深入推进“招生即招工、入校即入厂、校企联合培养”的现代学徒制试点工作。

笔者所在的长春职业技术学院于2012年开始启动现代学徒制试点工作,2013年承担教育部现代学徒制实践探索专项工作,2015年入选教育部首批现代学徒制试点单位,在积极开展现代学徒制试点过程中,我们认识到,明确企业的育人主体地位、有效落实校企人才培养计划和建立科学合理的考评与管理机制是顺利推进现代学徒制试点工作的基础、重点和保障。

使企业真正成为育人主体是开展现代学徒制试点的基础

中国特色现代学徒制的突出特点是学校、企业“双主体”育人和学生兼有学徒、学生“双重身份”学习,然而目前来看,其最大障碍在于企业的积极性不足,因此,如何使企业真正成为育人主体,参与到技术技能人才培养全过程中来,是职业院校开展现代

学徒制试点的基础。

一是选好合作企业。开展现代学徒制试点工作的第一步是推选企业,必须将学徒制试点工作与企业的目标和诉求相结合。首先,企业要有培养人才的内在需求,才会有热情积极参与。其次,企业要有一定规模和知名度,这决定了将来开展学徒制培养的人数和规模,也决定了将来接纳这些学徒就业的能力有多强。再其次,企业要有较强的科研和培训能力,这样才能参与招生、教育教学、考核、就业等人才培养的全过程,培养出合格的学徒。

二是明确校企的职责与分工。为了明确现代学徒制培养中校企各自的职责、权利和义务,学校与企业应签订合作培养框架协议,一方面界定身份,招工即招生,明确学生的学徒和准员工身份;另一方面明确权责,校企各司其职、各专所长、分工合作,共同完成对学生(员工)的培养。为此,笔者所在的学校与企业共同成立了现代学徒制领导小组,其中学校负责学生的学业学籍管理、毕业证书发放、管理与考核,企业负责落实学徒岗位和实践环境、企业师傅、就业岗位,校企双方共同负责课程体系开发、师资队伍建设、教学组织管理评价等。

三是探索校企联合招生招工的实现方式。根据企业发展需求和专业特点,校企应联合采取灵活多样的招生招工方式,积极推进招生招工一体化。以笔

者所在的学校为例,学校与长春市轨道交通集团合作实行了招生与招工同步,在学校招生的同时,企业参与面试,合格者即是企业的预备员工;与一汽-大众销售有限责任公司合作采取了先招生后招工,企业根据用人需求确定奥迪班人数,学校再招收奥迪班学生学徒;与吉林省金塔实业(集团)股份有限公司合作实现了先招工后招生,企业与学生签订用工协议,学院针对企业员工开展单独招生。

有效落实校企人才培养计划是开展现代学徒制试点的重点

在现代学徒制协议下,学生将按照校企共同制订的培养计划,分别在学校和企业参加相应的学习和实习活动。其中,师资、教学内容和场所的安排是关键,是实现“工”与“学”交替的现代学徒制的重要依托。

首先,建设校企“双导师”教学团队。现代学徒制试点承担着特定的教学任务,需要由学校教师和企业师傅共同承担。然而,多数职业学校教师虽然熟悉教育教学理论和技巧,但对企业的新工艺、新设备等知之甚少;企业师傅虽然对本企业生产过程较为了解,但对如何根据企业生产要求优化教学内容、开发课程体系等有先天性不足。所以,建立高素质的“双导师”队伍,是保障现代学徒制教学质量的关键。为此,笔者所在的学校通过成立以学校名师为带头人的教学名师工作室、以企业技能大师为带头人的技能名师工作室和在企业建立教师流动工作站,来提升学校教师的实践操作能力和企业师傅的带徒能力。

其次,校企共同构建课程体系。课程体系的重构是现代学徒制改革的突破口,应重新构建遵循技能型人才成长规律的课程体系。以笔者所在的学校为

例,城市轨道交通车辆技术专业将职业岗位任职需求进行细化分析,按技术技能人才成长规律和企业岗位能力结构要求,将课程体系划分为职业基础能力、职业专项能力和职业综合能力培养三个阶段,构建“理实并行、校企互通”的课程体系,在学生学徒的不同成长阶段,设计相应的学校课程和企业课程,实现工学交替人才培养。

再其次,校企实践教学条件共享共建。通过实施现代学徒制的教学方式,可以很好地与企业进行对接,特别是在教学设施设备方面形成了很好的互补。因此,可以按照学校教育和企业学徒的标准、内容和组织要求,依托学校实训基地、校企共建实训基地和企业生产岗位,校企共同按生产模式进行系统化的实践教学条件建设,创建学徒环境,构建实践教学体系。

建立科学合理的考评与管理机制是开展现代学徒制试点的保障

现代学徒制试点工作中,如何评价教学和人才培养质量是个难题,面对学生的双重身份,教学评价方法体系几乎处于空白状态。同时,我国目前出台的相关政策文件中,缺乏对参与企业的激励和惩罚机制,对如何界定“学徒”的法律身份也没有明确说明。因此,建立科学合理的考评与管理机制就显得尤为必要。

一是要建立体现现代学徒制特点的多方参与考核评价机制。校企应共同构建全学程、双向介入的人才培养质量监控和评价体系,课程考核评价采用教学、生产、鉴定并行的操作方式进行过程性评价,同时每学期校企双方共同组织学生对任课教师和企业师傅进行教学能力、水平与效果的评价。以笔者所在的学校为例,奥迪班的考核评价由校企双方共同组建

考试委员会,确定以能力为本位的“情境化”技能理论和实践考核。企业学徒考核评价按照不同阶段采用不同的形式进行,第一阶段采用报告的形式进行,第二阶段采用“理论+实践+员工评价”形式,第三阶段采用“理论+实践+员工评价+客户满意度”形式。企业认证考核也分为“理论+实践”两种方式进行,两次考试成绩合格的学生,由企业发放奥迪技工技术等级证书。

二是探索校企联合人才培养成本的分摊机制。现代学徒制的真正实施并非一件容易的事情,如何协调校企利益关系就是难题。笔者所在学校的做法是,由学校承担学生在校学习期间的教师课时费、实训耗材费,企业承担学校教师和学生在学习期间的食宿费、学徒津贴、学徒耗材费,企业师傅指导学生

学徒的基本工资由企业承担、课时津贴由学校承担。

三是落实学徒保险,保障学徒权益。由于劳动法、合同法及配套的法规中都找不到“学徒”的法律定义,其一旦出现劳资、工伤、医疗、保险等问题就找不到解决问题的法律依据,不利于保护其合法权益。对此,笔者所在学校的做法是,学生在学徒期间,校企双方协商由企业或学校承担学生学徒的责任保险、工伤保险,企业根据学徒实际工作贡献为学生学徒提供学徒津贴,比如汽车检测与维修技术专业在学生医疗保险的基础上,学校又为每名学徒学生提供了每年 200 元的“团体意外伤害保险”,企业为学徒学生提供每月 800 元的学徒津贴,学校与企业共同为企业师傅带徒学习建立了长效激励和保障机制。

(来源:中国教育报)

(上接第 33 页)

上创业,哪怕是开个小小的网店,都是积极的动作,最怕就是呆在家里,这样只会使今后的就业更加困难。她表示,90 后不能对就业环境过于挑剔,每一个年代的求职环境都有它的优缺点,需要面对现实。

在 HR 看来,90 后的职场机会比 80 后更好。80 后迈入职场时,话语权都掌握在 70 后手中,而现在,整个社会的风向倾向于年轻人的意志,最简单的例子,现在从事社交媒体营销的大多是 90 后,企业需要他们,因为只有年轻人真正了解年轻人在想什么。

为了更好地管理 90 后,不少 HR 们拿出了新方法。增加公司内部的职位头衔就是一种,公司内部的晋升机会有限,但对于 90 后来说,做了几年都“原地踏步”感觉肯定不好,因此,通过评级方式提升职位头衔,比如,从销售到销售顾问,就能增加员工的荣

誉感和归属感。有些公司也开始更多地考虑让 90 后员工尝试不同的工作门类,甚至去到不同的城市工作,对于乐于接受变化的 90 后来说,这样的内部轮岗机会打破了始终在重复一样工作的感觉,也能更大程度激发他们的工作热情。“还有就是把管理交给年轻人,让他们自我管理,这被证明是一种和 90 后相处较好的手段,我知道有一家公司,90 后员工们总是抱怨食堂不好吃,老板就放手让他们自己挑选新的供应商。”

不管老板们愿不愿意,接下来,他们招聘来的可能都是 90 后员工,因此,对于雇主来说,只有去了解、去适应,从而最大限度地让 90 后去展现他们的长处,发挥他们的能动性,正如冯丽娟所说,“如果和 90 后对上路子了,不需要用力推动,他们也会全身心投入”。

(来源:解放日报)