

河南省高层次人才队伍建设路径研究

郑州大学西亚斯国际学院 张晓欣

近年来,随着六大国家战略规划加快推进,我省的区位优势、交通优势、劳动力优势、市场优势进一步凸显,发展潜力巨大,发展前景广阔。“十三五”时期(2016—2020年)是全面建成小康社会决胜阶段,是我省基本形成现代化建设大格局、让中原更加出彩的关键时期。

人才是未来竞争的核心。在现代知识经济竞争中,人才作为知识的载体日益成为经济增长的主要源泉。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》指出,“人才是我国经济社会发展的第一资源”。河南省有实力、有机遇率先建成中部内陆人才高地,强化人才强省战略,培育人才红利,着力实施我省六大国家战略规划,打造“四个河南”、推进“两项建设”,确保如期全面建成小康社会,为全面实现现代化奠定坚实基础。高层次人才队伍建设的质量与规模将成为我省实现人才强省战略的重要一环。

一、高层次人才队伍建设的内涵

(一)高层次人才

目前国内外并无固定的高层次人才定义,因为人才本身具有时空性和地域性,高层次人才更是如此,各国及我国各省市都是依据当地经济社会发展现实和需要来定义本地区的高层次人才范围,如深

圳市从2009年开始,每年发布高层次人才申报范围,涉及四大类几十项。作者认为,可以借鉴海外高层次人才的定义,如2008年海外高层次人才是“围绕国家战略目标,一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和科技领军人才”。2009年中央组织部对引进海外高层次人才进行解读,指出引进的海外高层次人才一般应在海外取得博士学位,不超过55岁,引进后每年在国内工作不少于6个月,并具备以下条件之一:在国内外著名高校、科研院所担任相当于教授职务的专家学者;在国际知名企业和金融机构担任高级职务的专业技术人才和经营管理人才;拥有自主知识产权或掌握核心技术,具有海外自主创业经验,熟悉相关产业领域和国际规则的创业人才;国家急需紧缺的其他高层次人才创新人才。湖南省对海外高层次创业人才的定义是:1.一般应在海外取得学位,不超过55岁;2.拥有的技术成果国际领先,或填补国内空白,具有产业化开发潜力;3.有海外创业经验或曾任国际知名企业中高层管理职位,有较强的经营管理能力;4.为企业的主要创办人且为第一大股东(股权一般不低于30%,一家企业只能申报一名创业人才);5.企业成立1年以上、5年以下,其拥有核心技术的产品已处于中试或产业化阶段。综上所述,对高层次人才定

义的要求越来越高,标准越来越细化。高层次人才,主要是高学历、高职称、高绩效、高贡献人才,是指接受过高等教育,掌握所在领域的高端技能和知识,在其研究领域拥有一定的学术地位,能够带动新兴学科、发展高新产业、进行技术创新,我国发展急需的人才,具有明显的范围性、动态发展性、高价值性。

综合以上研究,结合河南省实际情况,并对“技能强省”的人才发展思路加以拓展,本文所指的河南省高层次人才是:两院院士;国家、省重大人才工程入围人选;享受国务院及省、市政府特殊津贴的管理和专业技术人员;拥有处于国际、国内领先水平的专利、发明或专有技术人员;获得硕士或博士学位的人员;具有高级专业技术职务任职资格的人员;获得省部级以上科研、学术奖励人员或市级以上学科带头人,在全省、全国具有重要影响的企业高级管理人才;拥有高级技师等级的高技能人才和其他为经济社会发展做出突出贡献的人才。

(二)高层次人才队伍建设

高层次人才队伍是指由一定数量的高层次人才组成的具有高学历、高职称、高能力、高贡献等共同特征的人才群体,这一群体是经济社会发展中最重要要素之一。高层次人才队伍建设是指在经济学理论、人力资本理论、政府公共管理理论等指导下,按照理念提出、战略制定、政策设计、措施实施、绩效评估等步骤对人才资源进行开发,使其个体得到提升,整体得到发展,从而极大地促进经济社会的发展。

我国《中长期人才发展规划纲要(2010-2020)》指出人才队伍建设的指导方针是:服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。服务发展。是把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点,围绕科学发展目标确定人才队伍建设

任务,根据科学发展需要制定人才政策措施,用科学发展成果检验人才工作成效。人才优先。是指确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局,充分发挥人才的基础性、战略性作用,做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新,促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。以用为本。把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务,围绕用好用活人才来培养人才、引进人才,积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件,使全社会创新智慧竞相迸发。创新机制。把深化改革作为推动人才发展的根本动力,坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍,构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制,最大限度地激发人才的创造活力。高端引领。培养造就一批善于治国理政的领导人才,一批经营管理水平高、市场开拓能力强的优秀企业家,一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平的哲学社会科学专家、文学家、艺术家、教育家,一大批技艺精湛的高技能人才,一大批社会主义新农村建设带头人,一大批职业化、专业化的高级社会工作人才,充分发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用。整体开发。加强人才培养,注重理想信念教育和职业道德建设,培育拼搏奉献、艰苦创业、诚实守信、团结协作精神,促进人的全面发展,关心人才成长,鼓励和支持人人都作贡献、人人都能成才、行行出状元。统筹国内国际两个市场,推进城乡、区域、产业、行业 and 不同所有制人才资源开发,实现各类人才队伍协调发展。战略目标是人才资源总量稳步增长,队伍规模不断壮大;人才素质大幅度提高,结构进一步优化;人才竞争比较优势明显增强,竞争力不断提升;人才使用效能明显提高;人才发展

体制机制创新取得突破性进展,人才辈出、人尽其才的环境基本形成。使人力资本投资占国内生产总值比例达到 15%,人力资本对经济增长贡献率达到 33%,人才贡献率达到 35%。

二、河南省高层次人才队伍建设现状

谢伏瞻书记指出:近年来省委、省政府提出并大力实施人才强省战略,坚持培养与引进并重,通过实施更加开放的政策引进人才,通过大力发展高等教育培育人才,吸引集聚了一批国内外高层次人才,但与我们的现实需求相比还有很大差距。

截至 2015 年底,全省共建成各级各类留学人员创业园 9 家,留学回国人员总数达两万人。全省设立博士后流动站 64 个,工作站 145 个,工作站分站 28 个,博士后研发基地 285 个,博士后科研创新团队 50 个,累计招收博士后 2747 人。全省有全国杰出专业技术人才 6 人,专业技术人才先进集体 3 个,国家百千万人才工程人选 84 人,国家有突出贡献中青年专家 113 人,享受国务院特殊津贴专家 2492 人。

全省各级人社部门积极发挥政府人才工作综合管理部门的职能作用,深化人才体制机制改革,创新完善人才政策,健全人才公共服务体系,大力加强高层次、高技能人才队伍建设,在服务全省经济社会发展大局中发挥了积极作用。围绕重点产业和重点领域急需紧缺人才,统筹实施高层次人才重大工程,培养和集聚一批能够突破关键技术、引领学科发展、带动产业转型的领军人才,一批科技创新能力和学术研究水平国内领先的创新团队,一批引领创新创业、具有全球战略眼光和社会责任感的优秀企业家、企业经理人。积极探索“引项目+引资金+引人才”“研发中心+引进人才+成果转化”等新型人才引进方式。善于发现、重点支持、放手使用青年优秀人才。营造有

利于人人皆可成才和青年人才脱颖而出的社会环境。清除人才流动障碍,发挥市场在人才资源配置中的决定性作用,提高横向和纵向流动性,促进人才在不同性质单位和不同地域间自由流动。加强院士专家工作站、博士后流动站(工作站)、博士后创新基地和海外高层次人才创新园等高层次人才创新创业平台建设。

三、河南省高层次人才队伍建设的途径分析

(一)加强顶层设计

解放思想、创新理念是高层次人才开发的先导。要加大人才资本优先积累、人才资源优先开发、人才制度优先创新、人才投入优先保障四个“人才优先”理念及人人皆可成才的科学人才观的宣传、研究和普及,让这些新思想新理念深入人心,为人们所了解,为广大决策者所认同,为人才工作者所运用。要发挥组织部门牵头抓总作用,加强统筹规划和宏观指导,整合全社会力量,落实建设人才强省的各项任务。要善于发挥党组织密切联系群众的优势,集中群众智慧,汲取基层实践经验,了解基层实际需求,不建空中楼阁,尊重用人单位的首创精神,把经过实践检验比较成熟的政策措施,提炼上升为全省层面的政策。

系统培养开发是人才能力发展特点和人才成长规律的本质要求。高层次人才开发与管理是一个涉及多要素、多层次、多结构、多环节、多部门的系统工程,必须运用系统思维方式、系统工程方法从根本上总揽全局、统筹谋划、整体推进。要注重从河南省当前的经济发展水平、高层次人才的工作环境、人才开发的政策制度环境、社会文化氛围等多方面综合考虑。发现薄弱环节和关键缺陷,解决突出问题,在目

标管理、机制设计、要素整合等方面,提高人才培养开发的针对性、实效性,增强人才开发的整体效应和社会效益。

(二)强化开发管理建设

一是建立科学决策机制。涉及经济社会发展全局的人才工作重大事项,应面向社会广泛征询意见。二是完善分工协作机制。建立工作任务分工制度,将高层次人才工作重大部署、年度工作要点及时分解,并提出工作质量和时间进度要求,细化任务分工,增强协作意识,抓好工作落实。三是建立沟通协调机制。做好沟通协调是提高高层次人才工作效率的重要方法。四是形成督促落实机制。建立检查通报制度,对各地各部门高层次人才工作重点任务落实情况进行检查,建立重点工作专项督查制度、加强跟踪指导,解决存在的问题,督促工作落实。

在实践中锻炼、培养人才,是培养开发人才的一条根本途径,必须结合河南省当前发展实际,在生产、建设、科研、服务的第一线培养锻炼人才,给予适当的岗位、适当的生产生活科研条件,给予宽松的外部环境,允许犯错,鼓励创新。

(三)营造良好的社会环境

促进人才开发与科技创新一体化发展,加大全省各类科技创新平台建设力度和高层次人才创新创业载体建设,建设一批机制灵活、功能齐全、配套完善的创业创新孵化器。不断完善知识产权保护措施,鼓励创新,在全社会培育创新意识和科学精神,为高层次人才创新提供良好的学术生态环境,真正保证高层次人才顺利成长。建设规范、高效、优质的人才公共服务机构,着力营造优良的人才服务环境,解决高层次人才的实际问题。

(四)实施重大人才开发工程

一流的事业吸引一流人才,一流的平台造就一

流的人才,一流的人才又催生一流的事业。高层次人才最看重的就是事业平台。加快经济发展,打造产业集群,是实现高层次人才集聚的最有效平台。

用人单位是高层次人才开发的主体,在重点工程设计中,依然坚持这个原则,由用人单位提出用人需求及相关信息,并主体培养和引进高层次人才。政府部门的投入与优惠政策重点为改善高层次人才工作、生活的配套环境,并提供适当资助,发挥引导作用。

确保高层次人才开发重点工程得以顺利实施、取得实效,要做到提高重点工程和配套政策的知晓度,要通过主流媒体、网络、微博以及重大人才活动等渠道,加大宣传力度,特别要向用人单位和一线人才宣传人才工程和政策,深入解读他们关心的内容。要建立政策协调推进机制,加强高层次人才政策与经济、科技、教育等工程、项目、平台对接,整合各方资源和力量推进工程和政策实施。



公共部门创新型人才培养机制问题探析

河南财经政法大学 唐青青

回顾人类社会的漫长发展历程,人才永远是起决定性作用的重要推动力量。公共部门是以公共权力作为基础的公共的而不是私营的部门,是指可以给公众提供公共产品或者对社会提供公共管理和服务的部门,作为调控国家经济发展命脉的看得见的手,拥有高水平的创新型人才,不仅能推动公共部门的建设发展,提高为人民服务水平,还能在一定程度上更好地引领国家的经济发展与进步。

一、公共部门创新型人才培养现状

公共部门创新型人才培养工作的落实日益成为各领域的关注对象,其中培训是主要途径。公共部门创新型人才的培养现状如下:

1.创新型人才队伍不断壮大。伴随着我国高等教育的扩招改革,人才数量大规模增加,截止到2015年底,全国人才资源总量约增加至1.56亿人,其中每万名劳动力所包含的研发人员约33人,拥有高技能的人才占比约27%;与此同时,人才的专业素质、能力等方面不断提高,2014年受高等教育人口占总人口的比例由2010年的8.75%提高至11.01%。观察了解发现,在社会经济发展的各行各业中都涌现出了一批高素质、有想法、有担当的优秀人才。

2.创新型人才效能不断提高。长久以来尤其是改革开放后,紧紧围绕人才强国、南水北调、中部崛起等国家重点发展规划项目和重要攻关课题,进行创新型人才的培养,让他们的作用在国家经济建设发展中得到发挥。

3.创新型人才体制机制得到改善。多年来,我国在干部人事管理中一直采用党管干部原则,但随着社会主义市场经济的逐步确立,干部在成份上也发生了很多变化,部分干部的身份意识在逐渐淡化,如创新型科技人才和创新型企业经营管理人才的干部身份不再具有重要意义,为适应这种变化,我国开始探索对创新型人才体制机制进行变革。

二、当前创新型人才培养机制存在的问题

1.思想认识层面的不到位。思想认识的不到位可从两方面分析:一方面是领导干部的意识看法不到位,另一方面是学员自身的认识不到位。多数领导潜意识中以为,通过短期的培训等方式进行人才培养,效果不理想,投资大却回报少,于是轻培训的观念根深蒂固;很多公务员缺少培训的机会,信息闭塞,缺乏新技能,工作时间久了,观念不断陈旧,能力开始有所欠缺,再加之公务员工作稳定性与其它行

业相比属于比较高的,宣传教育不够、约束措施不力,薪酬体系和绩效考核制度还不是很完善,滋生了故步自封,不愿接受新事物的情绪。长时间下来,非常不利于公务员综合素养的全面提升,不利于专业技能的深造,不利于提高为人民服务的能力。

2.人才培养体制不健全。政府部门对公职人员的培养需求缺乏了解,目前人才培养方式比较单一,无法满足创新型人才需要。体制的不健全主要体现在以下所述的三个方面:一是没有构成有效的激励机制;二是工作和学习的矛盾,公务员的工作相比之前,压力较大,另外很多人才培养都是脱离岗位进行培训,规模大且培训时间长,学习的东西跟当时所处的实际工作环境有所区别;三是缺乏配套的培训质量评估体系。

3.培训经费的严重缺乏。要想搞好创新型人才培养工作,就必须做好充裕的培训经费保障。培训经费的严重缺乏,是影响培训成果、阻碍创新型人才培养教育工作的要素。县区一级没有专属的培训设施和物资,每次培训从人员到物品都是临时组织和准备,只能依靠参训人员提供的培训费来支撑,费用的收取很难把握,另外缺乏既科学又适应需求的培训方案,经费会产生不合理使用,造成一定程度的浪费。经费的缺乏,先进的现代化教学设备、优质的师资队伍、激励教学的机制等也都没有了保障,严重阻碍创新型人才培养。

4.培训内容缺乏针对性与时效性。人才培养工作基本上都是运用传统的“满堂灌”的讲授方法,面对面的上大课依然是主要授课形式,以书本教材和课堂教学为主,教学过程中严重缺乏调查研究、案例分析、实际操作锻炼。这种学习模式没有针对性,缺乏科学性、灵活性、应用性,对人才的综合定位也不

够准确,不仅很难提高参训人员的学习积极性,更无法着力培养公务员的逻辑分析能力和行政决策才能,很少根据成人教育的特点和创新型人才的实际情况,采取相应的教学模式,不注重因材施教,致使培训质量较低,学习效果不佳。

三、解决公共部门创新型人才培养机制问题的对策与建议

1.提高思想,创新观念。一是要树立人才培养的战略观。这要求我们要站在提高国家竞争力、充分挖掘人力资源的战略高度去考虑培养创新型人才所具有的特殊而深远的意义,进行公共部门创新型人才培养是适应新时代社会发展的需要,他们所表现出的职业素养和才能,直接影响到政府执政水平和为人民服务的能力。二是树立人才培养的改革观。三是树立人才培养的创新观。

2.精选培训内容,创新培养方式。人才培养工作必须严格遵循“理论与实践相结合、学习和运用相一致、因材施教、讲究实效”的原则,在培训内容上和人才培养方式上有所创新。一是根据计划预定的人才培养目标,设计出一套与之相匹配的课程体系,一方面要对公务员在实践中所需要的知识和能力重点给予补充,另一方面更要重视他们综合素质的全面提高。二是要提高参与学习人员的创新水平,创新型人才课程中的培训内容一定要做到理论知识面具有宽广性,涉及经济政治文化社会国际等方方面面的广泛性。三是要加强培训与国际化有关的内容,当前国际化进程加快,我们要不断开拓自己的国际视野,研究世界经济社会的新常态,积极吸取先进的经验典型。

3.健全管理机制和施教机构。健全管理机制。有

人说:“火车跑得快,全靠车头带。”公共部门开展创新型人才培养工作的“火车头”就是与人才培养相关的管理机制,要想人才培养工作顺利进行,健全的管理机制是必要条件。在完善人才市场机制的基础上,重视人才资源与其他资源相协调。健全施教机构。培训施教机构,是落实各项人才培养工作的场所和实施教学的机构,它的健全与否,直接关系到人才培养工作的成败。一是改善教学场所;二是健全师资队伍。同时也要不断采取措施吸收新的教师人才,为党校的教师队伍注入新鲜血液,必要的时候可以进行高校和政府合作,充分发挥事业单位的优势资源,借用高校的场地、师资培训,政府为高校提供人才雇用计划或者为学生提供实习岗位,这是双赢的局面。

4.加大资金投入,提高人才培养保障能力。充裕的经费进行合理的配置,可以为公共部门进行创新型人才培养工作提供保障。要想更快地实现人才培养高质量和高效率目标,就必须合理规划培训经费的投入。政府相关部门不仅要把人才培养工作摆在重要的位置,还需要把人才培养工作提到人力资源的开发和再利用的战略地位,把人才培养工作作为一种用较低投入就可收获较高产出的朝阳产业来

对待。各级政府在制定每年的财政支出计划时,都应该根据实际需要,为人才培养工作做出预算,为其预留一定比例的资金,以确保人才培养所需。

5.健全培训激励机制。适时的激励对推进各项工作有效开展具有催化作用,要想更好地开展公共部门创新型人才培养工作,就必须健全公共部门创新型人才培养激励机制。在培训期间,培训单位要认真记录参与培训的学员的考勤结果和考核成绩并及时反馈给所在的单位,及时将考评的结果录入到个人信息平台。培训机构需要对培训期间表现突出、有明显进步的学员实施一些激励手段,如物质上或者精神上的奖励,另外,工作单位在进行表彰总结、评选先进和提薪提职时,要参考其在近期安排的考评情况,重点考虑那些表现优秀的人员,进行适时的激励,及时给予提拔和任用。

公共部门创新型人才培养需要建立一个开放、公平、竞争、择优的市场体系,我们可以适当运用市场经济来弥补宏观经济的不足,与时俱进,借鉴外国经验的同时,联系我国的具体国情,创新人才培养内容和培养方式方法,不断地进行创新型人才培养机制的改革,构建公共部门创新型人才培养模式。

(上接第 14 页)

合作和技术服务;二是走出去招聘人才。充分利用我市与全国 50 多所重点高校建立的引才联盟优势,分期分批组织相关单位赴北京、西安、武汉、重庆、西北、东北等高校密集地区或人才市场引进高层次人才;三是积极筹建海外人才联络站。拟在美国、日本、德国、澳大利亚等建立我市海外人才引进工作联络站,借助海外社团组织对外发布需求信息,加强与海

外专业社团保持常态性的联系和引进工作;四是借助人才协会、猎头公司等中介机构引进人才。与人才集聚地的人才猎头公司和中介机构建立联系,采取市场化的手段帮助用人单位引进高端人才和项目;五是充分发挥“伯乐”作用。要充分发挥以才引才的作用,凭借现有人才或焦作籍在外地工作的优势,协助我市引进高层次人才,对引荐成功的“伯乐”,予以一定的经济补贴或奖励。

中等职业学校工学结合 人才培养模式探析

河南省理工中等专业学校 乔会亮

当前,在国家大力发展职业教育的背景下,很多中等职业学校改革了工学结合的人才培养模式,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》明确指出:以服务为宗旨,以就业为导向;职业教育要把提高质量作为重点;推进教育教学改革,实行工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式。中等职业学校依据纲要努力探索工学结合人才培养模式,大胆实践,使得职业教育得到了快速发展,虽然取得了一些成果,但也存在着阻碍工学结合人才培养模式改革的问题,这些问题给工学结合人才培养模式的发展带来不少的障碍。

一、工学结合的含义

工学结合模式作为一种新的教育模式,是由学校和企业进行共同培养的,共同达成中职人才培养工作的一种模式。工学结合人才培养模式要求学生把学校学习与企业实践结合起来,促使学生学习的理论知识与工作实践互相影响,互相提高,成为高技能的劳动者。在学校和企业两种必备环境的教育下,学生能够将学校学到的知识与企业的生产紧密结合,使学生在在学习过程中同时接受理论知识学习和

实践能力的锻炼,还能为企业生产工作付出必要的劳动与收获。这样做,既提高了学生的综合素质,同时也提高了学生的就业竞争能力。

二、工学结合人才培养的现状

在国际上,对于“工学结合”,世界各国都有不同的叫法,例如德国主要称为“双元制”教育,而在美国则称为“合作教育”、英国称为“三明治教育”,等等。目前,“工学结合”的教育模式已经达成共识,变成中外职业教育人才培养的一致主张,是具有世界意义的,也被我国职业教育用来实现人才培养目标,并同时大力发展的一种教育模式。

三、中等职业学校工学结合人才培养模式面临的问题

(一)学校本身存在的问题

目前,由于工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式中行业及岗位依据的缺失,如物流类、汽修类等,不能提供明确的技能人才的这些标准。学校在设置必须的专业教学课程时,只能摸石头过河,通过自己研究,结合行业技术标准与教育标准,独立实

施。

(二)工学结合实际情况中存在的问题

1.教育观念滞后的问题。由于一些学校课程设置不合理,重理论轻实践,学生职业实践能力得不到有效提高是由于学生参加工学结合实践的时间不足所致。甚至有些家庭对工学结合人才培养模式非常不认同,认为工学结合实践是徒劳的,无意义的,是影响学生在校学习文化知识的行为。有些家长非常反对学校这样做,单纯地认为工学结合就是给生产企业提供方便,是对学生进行劳动剥削。

2.工学结合实际情况中,企业积极性不高。近年来,由于企业与学校主动合作搞教育改革的意愿不强,所以学校找到真诚合作的企业就显得异常艰难。即使能够找到了愿意进行合作的企业,但也只是表面文章,做做样子,只在简单的事项上配合,不愿意深入合作。有时合作也就一次没有下次,不能持久。因为企业只从自身利益出发,不能对工学结合有足够的认识,所以就出现了这些问题。

3.“工”和“学”错位。发生“工”和“学”错位的原因是学校没有按照实际岗位的工作情况出发,对学生的工作过程、岗位能力进行深入分析,不能合理安排所学课程,从而导致学生在学校里的知识学习与学校外的具体工作出现了错位。在工学结合实践中,有些学生从事了与所学的专业关联不大的工作,有的甚至毫不相关,这就离开了工学结合本来的目标,偏离了工学结合宗旨的轨道。

(三)企业存在的问题

1.企业对校企合作不看好。企业与中等职业学校应该有效合作、共同努力,把对学生技能的提高当成重中之重。合作的目的是为了能够培养企业进行生产建设需要的专门人才,为社会培养高素质、高技

能的人才队伍,同时还会使企业员工素质得到提升,企业的竞争力得到提高,企业的实力得到发展。但企业的领导者不能很快得到校企合作给企业带来的经济利益,所以这些领导就不认为校企合作这种模式于己有利,不认可校企合作是可以培养实用型人才的一条重要的途径。企业的领导者只是认为学生技能的培养工作是学校理所应当的责任,跟他们无关,因此不参加或是很少参加校企合作。校企合作在企业的这些错误观念和认识的情况下难以维持下去。

2.校企合作制度不健全。校企合作制度非常需要一个良好的环境。学校与企业合作的实际情况中,学校与企业用什么方式进行合作,开展什么样的活动,双方各有什么责任,都要明确,把校企合作中双方的具体收益也要明确出来。因此,校企合作的开展需要国家建立相关制度、健全相关校企合作方面的法律法规以及财政资金投入的制度,促使校企合作顺利开展。

(四)学生在顶岗实习中存在的问题

1.学生年龄与工作岗位的矛盾。由于多数中职学生未满18岁,年龄偏小,学生的一些缺点给企业的人力资源管理带来困难,比如学生不够独立,不会自我约束,与人交流能力差。学生年龄偏小的这一情况不能满足某些对年龄和体质有特殊要求行业的需要,这就成为学生到企业实习难以跨越的障碍。

2.中职生心智不成熟,实习工作不踏实。有些中职生在选择顶岗实习企业时,有很高的期望值,没有了解清楚企业的背景、岗位工作时间,岗位的具体工作方法,以及实习期的工资等情况下,到企业实习后,发现实际情况不符合自己的设想,与自己心目中的期望值相差较大,就产生消极情绪,消极待岗,甚至未经批准就擅自离岗。

四、改革中等职业学校工学结合人才培养模式的对策

(一)改革学校课程设置,适应新的形势要求

学校要进行相应的课程改革,改变学生在中等职业学校学习的很多理论课程与“工学结合、校企合作、顶岗实习”的实践不相符合的现实。进行课程改革时,要邀请企业的相关专家提供建议,设置的课程紧密结合企业的生产实践,为学生将来的就业打下牢牢的根基。还要选派专业教师到企业实习,以便他们在课堂上讲授与生产实践相同的专业知识。

(二)合理引导校企关系,提高企业的积极性

为了让企业在培养中等职业学校人才过程中积极主动承担责任,政府要制定相应的政策法规,给企业参与职业教育更多政策的支持。最好把职业教育纳入经济社会和社会发展规划,给企业参与校企合作明确的法律依据。

为建立长效机制,国家应制定一些符合学校和企业共同长远合作利益的目标,制定校企合作的长期规划;签订相应的合作协议,比如《办学协议》《校企共建实践基地计划》等,把双方在工学结合培养中的责任和义务进行明确,选调管理人员组建协调组织机构,校企合作双方一起起草实习计划和管理办法,同时注意促进学生的学业,把学生的岗位安排好、建立良好的师带徒关系,学生受益,企业得实惠。

(三)建设实习基地,校企共建校内生产性实训基地

在共同发展的原则下、通力合作,互补双赢,通过争取政府的支持,在学校或企业建设多种形式的实习基地。在“工学结合、校企合作、顶岗实习”背景下,建设一批校内外实习基地。只有学校和企业共同完成人才的培养,才能使得校企合作这一模式落到实处,发挥出应有的作用,促进社会的发展。

(上接第 18 页)

终身制等传统体制,打破其束缚,应该积极地引进“优胜劣汰”的淘汰机制,使每个阶段和层次的教师都有危机意识,有效减少多余的人员,又增强了教师的竞争意识,使院校的各个方面都得到均衡有效的发展,提高学校的综合素质。

5.完善教师激励制度。院校制定相对科学合理的激励制度很有必要,首先从物质奖励的角度来说,如果有教师在学术研究、科研创新、教学质量等方面有显著的成果或提高,应该给予相对应的奖金奖励,而在制定工资制度时也不能死板地按照级别规定的定期发放工资,应该加大绩效在其中所占的比例,充

分体现劳动与收入尽量成正比,加大教师满意度,同时视各个高校情况而言,若是能为教职工考虑住房问题、子女教育问题等生活中的重要环节,必定会使教职工全心全意地为学校工作;其次从精神奖励的角度来说,大部分教师都有较高的知识水平,有自己的精神追求,整个工作环境中充满积极向上的氛围是很有必要的,应该多些夸奖少些批评,也可以额外组织一些集体活动,即加强教师间的团结协作,使他们在精神层面得到享受。总的来说,有效的激励制度能为教师们提供良好的工作氛围,提高教职工对学校的满意度,对工作的热爱,使教职工的工作效率上升,激发更多的潜能。

加快落实人才政策 推进领军人才引进

——关于赴扬州等地学习考察人才工作的思考与建议

焦作市人才交流中心 谢长虹

为大力实施人才强市战略,贯彻落实市委第十一次党代会、市引进培育创新创业领军人才(团队)工作会议和市委市政府关于开展“近学许昌、远学扬州”活动等文件精神,加快实现以高端人才推动全市产业转型升级、引领经济社会发展。2016年12月初,市委组织部副部长查仕成同志率领相关部门的同志,先后赴扬州市、杭州市考察学习领导干部考核评价和人才工作先进经验,取得了丰硕成果。现就人才工作考察学习情况报告如下:

一、主要做法和经验

(一)人才政策体系化。纵观两个地市的人才政策,最明显特点是配套化、体系化,不仅每项政策优惠力度大,具有很强的操作性,而且县市区都有相配套的优惠政策。扬州市在出台《关于实施“百名创新创业领军人才引进计划”的意见》等46个人才政策的基础上,最近又出台了《关于进一步加快引进并用好优秀人才的若干规定》《关于开展“百名优秀博士人才集中招引”活动意见》《关于加快推进企业人才引进和培养的意见》《关于进一步加快科技产业综合体建设集聚创新创业人才的实施办法》《扬州英才培育计划》等“6+1”人才政策体系。杭州市先后出台重大人才政策70多项。近日,又出台了“人才新政27

条”,从世界顶尖人才、国家和省市的高端人才到“偏才”、“专才”,都能享受到资助、住房、医疗等多方面的优惠政策。

(二)人才项目绩效考核制度化。扬州市自2010年启动实施“绿扬金凤计划”以来,每年设立1亿元专项资金,用于资助、奖励引进的高层次人才。资助资金由市县(市区)财政按各50%的比例承担。2014年,针对人才项目投入风险大、“一审定终身”和管理缺少抓手等状况,该市又进一步制定出台了《“绿扬金凤计划”创新创业领军人才项目绩效评估暂行办法》,创新实行人才绩效评估机制,以百分制评分、全程化考核进行全面量化。自绩效评估机制建立以来,有4个人才项目由于绩效评估不合格被中止实施,停止拨付后续资助资金360万元;2个项目暂缓拨付后续资金130万元。考核的206个人才项目已累计完成投入56.2亿元,实现销售141.7亿元,纳税11.5亿元,新增就业超过8000人,获发明专利授权193项,获省级以上人才及科技项目资金3亿多元。一是设置多元指标,拒绝评估“一刀切”。过去,对人才项目的评价往往以创造经济效益的多少为衡量标准,单纯强调经济指标,经济效益越高,人才项目获得的评价越高、待遇保障越好、政策倾斜越多。这使得一些实施周期长、前期经济效益不明显的人才项

目在考核中处于劣势。为此,扬州市制定的考核办法将人才项目取得的经济效益、社会效益和科技效益全部列入绩效考核范围,在量化考核项目的产值、销售额、利润、税收等经济指标的基础上,加入了人才精力投入情况、入选各类人才计划情况、专利授权情况、科技项目立项情况等考核指标,全方位反映人才项目产生的实际效益,使考核评估的结果更加科学合理。二是规范考核程序,打破政府“一把抓”。此前,人才项目考核的主要途径是政府组织专家进行评审,人才、企业、地方参与度不高。扬州市制定的考核办法对人才项目从申报、中期、末期三个阶段进行考核,确保考核评估全程化,监督管理无死角。将人才自评、各地人才办初审、人才答辩纳入绩效评估程序,充分调动人才、企业、地方的主动性。三是强化结果运用,严防考核“一阵风”。将项目绩效与政策兑现捆绑,绩效评估的结果直接作为对“绿扬金凤计划”入选人才兑现、调整有关优惠政策的依据。绩效评估为合格或优秀的,按协议约定拨付后续资助资金,优先推荐享受有关人才、科技、金融等政策优惠,末期绩效评估特别优秀的,可适当追加资金资助;对绩效评估得分低的项目及时把脉问诊,查找问题症结所在,提出解决推进方案;绩效评估为不合格的,取消享受“绿扬金凤计划”各类优惠扶持政策,停止拨付后续资助资金,相应资助资金按规定予以追缴,将发展实绩与项目资助紧密结合起来,倒逼人才项目真正产生实效。

(三)人才项目(团队)引进高端化。扬州市近5年来累计吸引了3万多名高校毕业生和高层次人才。2008年市政府启动实施“人才强市百千万双行动计划”。积极推进中国国际人才市场扬州市场实体化运作,与美国、以色列等地相关机构合作建设“引智工作站”。截止2015年底,该市人才总量为69.69

万人,近5年年增长率超过10%,高层次人才5.05万,占人才总量的7.25%。省“双创计划”人才245人、省“双创博士”271人,省“六大人才高峰”97项,入选人数位居全省前列。杭州市人才集聚国内领先。2010年通过实施全球引才“521”计划、“115”引智计划、“815”高技能人才培养倍增工程等重大人才项目,累计引进国家“千人计划”专家258人,省“千人计划”专家357人,市“521”计划专家430人,引进海外留学人才2.5万人,培育高技能人才34.5万人。在引才的方式上,形成了具有杭州特色的“请进来+走出去+建站引”的国内外联动引才模式。一是请进来。杭州连续举办了八届国际人才交流与项目合作大会,累计引进海外高层次人才1450多名,签约项目789个,签约金额120多亿元,前七届落地项目432项,项目总投资76亿元。二是走出去。从2005年起,杭州先后10多次组团,赴海外开展引才活动,为企业搭建引才桥梁。三是建站引。选择在美国硅谷等人才密集的国家 and 地区建立招才引智工作站22个,收集世界前沿人才项目信息,推进海外人才引进工作常态化。

(四)平台建设规模化。扬州市在平台建设方面突出体现:一是重点围绕汽车、机械、软件和信息服务业等基本产业、五大千亿级产业发展、战略性新兴产业和现代服务业的培育、发展,打造一批国内一流水准的科技产业综合体,拥有国家级博士后科研工作站30家,省级博士后创新实践基地20家,省级留学人员创业园5个。目前,全市已开工建设14个科技产业综合体,竣工120万平方米,累计入驻孵化企业120家。二是组建70个“名师工作室”。“名师工作室”覆盖文化艺术、教育、医药卫生、高技能等四大行业领域,分为文化艺术名师工作室、教育名师工作室、中医药名师工作室、技能大师工作室和高级工程

师工作室五大类,利用“师带徒”的代际传承机制对800多名培育对象进行精准培养。三是组建科技镇长团。自2010年来,该市连续七年开展科技镇长团工作,从1个团到6个县市区全覆盖,累计选聘7批教授博士356人次挂职扬州,借助团员及后方单位资源,广泛开展政产学研金合作,柔性引进教授博士2000多人,吸引集聚28个优质项目,创业资金超过8000万元。杭州市拥有国家级海外高层次人才创新创业基地3家、省级7家,两大平台集聚了该市70%以上的海外高层次人才。拥有众创空间70多家,其中14家纳入国家级科技企业孵化器管理体系,占全国近1/5。发明专利授权量保持省会城市第一,副省级城市第二。

(五)人才服务精细化。扬州市开展贴心式的软环境服务。一是每年面向园区、企业、单位,征集年度领军人才、博士人才、基础性人才需求信息,并制作宣传片和宣传册在国内高校网站、招聘现场和推介活动进行宣传。二是不定期组织各类专家进行联谊座谈、考察休养等活动,推出在扬外籍人士综合医疗保障服务和旅游景点年卡办理服务。三是专门成立高层次人才管理服务中心,建立了高层次人才服务联络员制度、高层次人才工作重点服务企业制度以及人才服务联络站。杭州市全面推行“店小二”式精准服务,进一步健全和完善市领导联系高层次人才、海外高层次人才服务专窗、重点人才服务事项代办等制度,组建“店小二”(代办员)队伍,形成了“需求收集、专人代办、专窗办理、专会协调、办结反馈、督查通报”的服务机制,更好的解决人才后顾之忧。

二、存在的差距

我市出台的“1+6”人才政策,是市历史上含金量最高、分量最重、最有吸引力的人才政策,为吸引

高层次人才来焦作创新创业、助推焦作在中原崛起中更加出彩夯实了政策基础。但在实际工作中,也存在一些问题,一定程度上影响了人才政策的实施效果。一是我市的区位优势和城市的影响力与扬州等地市相比,还存在一定的差距,一定程度上影响了高层次人才引进效果。二是集聚创新创业人才的工作环境、生活环境还不太优,特别是人才公寓及配套设施还在筹建中,缺乏留住人才的硬环境。三是人才政策配套措施需要进一步完善。如人才创业投资基金、人才绿色通道等方面的措施需要尽快出台。四是人才创新创业平台建设较为滞后。从我市情况看,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;缺少高层次人才创新创业园、大学生创业园、科技产业综合体和国内知名企业在我市设立的研发中心、研发基地等,不利于高层次人才聚集。

三、对策和建议

(一)强化组织领导,牢固树立人才是第一资源理念。人才工作是领导工程。综观扬州市人才工作之所以先进,除环境优越、经济发达、区位优势等因素外,最关键的是市、县(市区)党政领导高度重视,把人才工作作为一把手工程,并纳入领导干部绩效考核的重要指标。因此,必须清醒的认识到:今天人才上的差距,就是明天经济发展的差距。必须牢固树立“抓人才就是抓发展、抓人才就是抓经济”的战略思想,真正从思想上、行动上增强紧迫感、责任感和危机感,像抓招商引资一样抓招才引智,像抓经济投入一样抓人才投入,像抓土地、资金等生产要素一样抓人才资源的开发,把人才工作纳入领导干部考核体系。市十一届党代会上,市委书记王小平强调指出:

焦作存在“高层次人才短缺,科技成果转化率低”的问题,必须集聚创新人才。把人才作为支撑发展的第一资源,重点引进和培育一批领军型人才、创新创业团队、创新型企业以及金融服务、现代物流、电子商务、资本运作、创意产业等领域的高端人才,依托驻焦高校建设高水平智库,筹建人才创新创业园,搭建人才创新创业平台,优化人才发展环境,形成以业聚才、聚才兴业和人尽其才、才尽其用的生动局面。

(二)加强环境建设,努力构筑集聚高层次人才创新创业的平台。实施“1+6”人才政策,关键要创新和完善人才工作体制机制,努力形成鼓励人才干事创业,支持人才成事业,帮助人才干好事业的良好社会环境。一是要着力营造良好的学习环境。要围绕人才对继续学习成长的要求,努力营造良好的学习环境。要充分利用本地教育资源培养高层次人才,用优质完善的教育资源吸引外地高层次人才,努力创造对内有优秀人才脱颖而出,对外有利于优秀人才向往归附的环境。二是要着力营造良好的“硬环境”。要加快筹建市人才创新创业园,依托重点园区、重大项目、重要学科和实验室等,大力引进高层次人才。大力鼓励高校、企业努力建设一批产学研实践基地和高端产业研发平台。建设一批专家资源丰富、服务成效显著地中介服务组织和行业协会,充分发挥其在人才项目引进、促进产学研合作等方面的作用。积极申报创建院士(博士)工作站,建立高新技术研发中心、科技成果转化基地。三是要着力营造良好的服务环境。市人社局专门成立人才工作领导小组。由市人社局局长任组长,主管局长为副组长,相关单位(科室)主要负责人为成员。设立人才“一站式”管理机构,明确引才任务,开展精准服务。要加快完善人才引进绿色通道、人才创业投资基金等政策措施。四是要着力营造良好的生活环境。要通过政府主

导、市场运作的方式,加快筹建人才公寓,统筹解决高层次人才住房保障、子女入学、配偶就业、医疗保障、文化生活等方面的问题,确保人才引得进、留得住、用得好。

(三)拓展宣传渠道,进一步促进人才政策深入人心。要进一步采取有力措施,开展新一轮大规模的宣传活动。一是利用各类公众信息网络强化宣传。要利用相关政府网站、国家人才网站、中原人才网站等全国40多个友好地市的公众信息网站,利用新闻媒体包括相关电视台、电台,广泛宣传我市引进培育创新创业领军人才(团队)公告及一系列人才政策,进一步扩大人才政策知晓面和影响力,增强引进高层次人才的吸引力。二是开展“进企业、进高校、送政策”活动,按照产业布局和重点项目分布,逐户登门走访企业和引进的高层次人才,就人才引进、政策待遇、家属安置、子女上学、解决住房等企业和社会关心的热点问题进行宣传解读,为更好地落实人才政策创造条件。三是适时召开“1+6”人才政策研讨会。组织“双50”企业及相关单位和县市区人才服务部门座谈会,研究讨论“1+6”人才政策在宣传解读、社会反响、配套措施、人才服务、项目落地等的方面效果,提出需要协调解决的问题,安排部署下一步开展人才政策宣传落实工作。四是继续通过各类人才招聘会、设立人才政策宣传栏、利用电子显示屏等方式,进一步宣传人才政策,以扩大政策的影响力和辐射力。

(四)发挥市场优势,加大人才(团队)引进工作力度。

一是继续举办好“海外英才中原行暨第六届焦作创新创业洽谈会”。学习借鉴广州、杭州等地市先进经验,开展人才项目精准对接,以招聘、聘用、合作等方式,邀请海外高端人才或团队来我市进行项目

(下转第7页)

河南省高校人力资源配置研究

郑州航空工业管理学院 孙兆刚

一、河南省高校人力资源配置概况

河南是人口第一大省,庞大的上亿人基数使郑州建设中心城市有充足的人口基础,郑州净流入人口数量居全国第7位。但郑州和其他国家中心城市相比,在经济水平、科教水平、城市建设和城市管理、高端资源的集聚和规模、环境承载能力等方面都存在差距。教育资源一直是郑州的硬伤,必须正视这种差距。

截止到2016年底,河南省有129所高等院校,其中公办本科38所,民办本科17所,公办大专院校54所,民办大专院校20所。在校生180万,教职员工9.8万人。我们根据38所公办本科院校主页上公布的数据,以这38所高校作为统计样本进行了分析。

师生数量方面:郑州大学教职员工总数为5171人,在校生总人数为73600人,位居河南省之首。郑州师范学院教职员工为588人,在校生总人数为13400人,在全省38所公办本科院校中最少。

生师比方面:生师比最低的是郑州大学,为14.23。最高的是郑州航空工业管理学院,为28.17。其他学校的生师比都保持在18以上,生师比普遍比较高。好的大学生生师比会控制在一个合理范围内,既能保证有足够的教师进行教学,又能保证没有“闲人”的存在,从而避免了教师不够或者冗余情况的出现。

学历结构方面:河南科技大学博士比例48%,河南师范大学博士比例44.76%,华北水利水电大学博士比例44.69%,郑州大学博士比例34.38%,河南中医药大学博士比例29.73%,中原工学院博士比例27.78%,河南财经政法大学博士比例22.33%,郑州航空工业管理学院博士比例20.12%,最低的是郑州师范学院,博士比例8.00%。由此可以看出来,理工类院校的博士比例明显高于其他类型的院校,而河南省本科院校老师的学历构成主要为学士和硕士,博士所占比例较低。2004年,我国重点大学教师博士比例平均值为42.39%,河南省本科院校2016年的博士比例最高的也才48.00%,与重点大学相差甚远,好的教师资源是建设优秀教师队伍实现优良师资配置的前提条件。

高层次人才方面:郑州大学高级职称所占比例为73.48%。河南大学高级职称所占比例66.67%。河南师范大学高级职称所占比例60%。郑州师范学院高级职称所占比例为58%。从总体上看,河南省本科院校教师高层次人才的比例均在50%以上。该省大多数高校讲师在高校教师队伍中所占比例很大,高校为了自身可以更进一步地提高办学质量,势必会引进更多的优秀教师,高级职称也会相应地出现不可避免的增加。

兼职教师方面：河南省高校多为聘请科研机构、企业、医院、政府类的人员来担任学校的兼职教师。据调查可知，河南省本科院校兼职教师比例偏低，均不超过10%，一般都在6%—10%。郑州大学作为综合类大学，兼职教师比例较高，兼职教师多为科研机构类和医院类人员，特别是郑大的理工类和医学类院系兼职教师的数量多。河南中医学院的兼职老师数量也很多，有着诸多附属医院的河南中医学院显然有着优厚的兼职教师资源。其他院校的兼职教师数量除理工类的华北水利水电大学、中原工学院、河南科技大学外，都比较少。总的来说河南省本科院校专兼职的比例不高，但是并不是说兼职教师越多就越好。

教师学缘结构方面：该省高校教师本科学历多是本校的，然而硕士或者博士学位为其他学院的。郑州大学心理学院教师的学士学位60%为郑州大学的。郑州航空工业管理学院会计学院的教师超过50%有着本校的学士学位，河南中医药大学具有本校学士学位或硕士学位的人员占40%。学缘结构单一是河南省高校普遍存在的问题。河南省高校在学缘结构上普遍存在“近亲杂交”的现象，由此带来的弊端也是显而易见的。

教师教学能力水平方面：郑州大学要求所有在岗教师每年完成培训不少于5个学分，各院(系)每学期完成培训的项目不得低于两项。河南理工大学要求每学年暑期举行一次教师培训会议，由校领导组织讲话，并特邀专家进行专题讲座。河南师范大学要求一般每年共有12个进修培训计划，每个计划针对不同类型的教师有固定的规定指标。郑州轻工业学院要求每年度举行一次中职骨干教师培训会、科级以上干部培训会、处级领导干部管理能力专题培训班。新乡医学院要求2016年开始全国高校教师网络

培训计划开通网络直通培训讲座。洛阳理工学院要求每年为特殊需要培训的教师开展年度培训工作。南阳师范学院要求每年举行一次教师岗前培训，若有留学教师，再进行特别的英语培训。

综上，河南省大部分本科院校在教师就职后的培训工作方面完全不重视，甚至直接忽视的现象也很多，相比起一本院校有定期定量的规定培训更显得不上心，这样下去可能导致教师的知识面窄，教学方式老套，教学效率低下，达不到学校想要的效果。

二、河南省高校人力资源引进情况

按照引进人才类型，该省本科院校人才引进政策计划引进的人才均包括两院院士、“长江学者奖励计划人选”、“千人计划人选”、“国家杰出青年基金”获得者以及优秀博士等高层次人才，除此之外，郑州轻工业学院和洛阳师范学院引进的人才中还有优秀学科带头人，郑州航空工业管理学院引进的人才还包括具有正高级专业技术服务人才。但从总体来看，河南省本科院校对于人才概念的界定局限于高学历、高职称，如大多数都包含了两院院士、“千人计划人选”、“长江学者奖励计划人选”、“国家杰青”。郑州大学还希望引进各相应层次的学科首席教授、特聘教授、讲座教授。河南大学还希望引进“百人计划”入选者、“百千万人才工程”国家级人选、首席科学家、世界知名高水平大学博士或教授。郑州轻工业学院还希望引进省级特聘教授、学术技术带头人、“百千万人才工程”国家级人选。郑州航空工业管理学院还希望引进教授或高水平研究机构研究员、特聘教授、学术技术带头人、“中原学者”、省杰出专业技术人才、教育部新世纪人才、“国家优青”、国家级教学名师、省级特聘教授、博士和专业技术职务人才。华北

水利水电大学、河南理工大学、河南农业大学、郑州师范学院还希望引进一些博士或具有正高级专业技术职务的人员。安阳工学院、洛阳师范学院、新乡医学院希望还引进特聘教授、特聘兼职教授、“中原学者”、国外高水平大学教授、“太行学者”及优秀海内外博士。

从引进规划来看,河南大学、华北水利水电大学、河南农业大学、郑州航空工业管理学院、洛阳师范学院和新乡医学院均对引进人才及相关待遇做了一定的分类规划,出台了相应的特色分层次规划。华北水利水电大学对引进人才按照首席科学家、领军人才、杰出青年人才、博士进行分层次规划。河南农业大学对引进人才按照领军人物、卓越人才、杰出人才、拔尖人才、青年英才、优秀博士毕业生和优秀创新团队进行分层次规划。郑州航空工业管理学院对引进人才按照蓝天杰出人才、蓝天领军人才、蓝天骨干人才进行人才分层次规划。洛阳师范学院对引进人才按照两院院士、各类国家级优秀项目人选、学科带头人、博士进行分类规划。新乡医学院对引进人才按照高端人才、学科领军型人才、优秀海内外博士进行分类规划。安阳工学院按照学科领军人才、学科带头人、博士进行分类规划。郑州大学、河南大学、河南理工大学等省内知名高校并没有明确的引进规划。

从引进渠道来看,大多数本科院校人才引进的主要渠道都是来自学校官网、人才招聘网等,并没有通过更多其他渠道搜寻人才,引进模式较为单一。从引进方式来看,除普通的岗位聘任方式外,郑州大学采取了特聘教授和讲座教授的引进方式,新乡医学院提出了特聘兼职教授的引进方式,郑州航空工业管理学院提出了柔性引进政策,其他院校的引进方式相对缺乏灵活性。

从引进后的待遇来看,部分本科院校均在引进计划中大力引进高层次人才并给出了明确的引进后的相关待遇。主要从安家费、住房补贴、科研启动经费、工资四个方面做了规定。安家费6万、10万、20万、30万不等,最高的郑州航空工业管理学院高达260万元的安家费。在住房补贴方面,每月2600元住房补贴或者100~200平方米以上住房一套。科研启动经费方面,文科类在3万元~30万元不等,工科类8万元~3000万元不等。其中郑州航空工业管理学院在安家费和住房补贴等物质待遇上较为丰厚,第一层次的蓝天杰出人才给予高达260万元的安家费和340万元的住房补贴,河南大学和华北水利水电大学提供科研经费较高,华北水利水电大学对引进的首席科学家提供科研启动经费达到3000万元以上。工资方面,一般按照10万~150万不等的年薪制,或者按月补发按年补发以津贴补助方式,或者面议、一事一议的方式。

从引进后的考核管理机制来看,38所公办本科院校中只有郑州大学、华北水利水电大学、洛阳师范学院和郑州师范学院出台了明确的考核管理方案。也就是说,大多数高校大力引进高层次人才,而对于引进来之后的管理因某种原因没有公布或者根本没有考核管理。

综上,河南省本科院校虽然从总体来看均出台了一系列人才引进的相关政策,但由于院校专业水平参差不齐、办学定位千差万别,部分院校的引进规划不够合理,引进模式过于单一,引进方式不够灵活,引进力度较小,缺乏合理的考核和激励办法等。

三、河南省高校人力资源配置的建议

河南省本科院校在人力资源配置方面确实存在

着很多问题,每个高校都应该根据自己的办学定位制定适合自己的管理方案,合理优化人力资源配置结构,只要有着“办法总比问题多”的信念,大家一起努力“撸起袖子加油干”,问题总会被解决。

1.树立正确的人力资源管理观念。教师这个庞大的群体在学校办学治校中起了很大的作用,应该充分有效地利用好优秀的教师资源,加强教师积极参与教学的意识,使得目前院校的管理模式由以前的传统管理变为现代人力资源管理。同时也要对人力资源管理在高等院校管理中起到的作用有正确的认知,明确人力资源管理不仅仅包括教师的招聘和录取、发放工资等基本流程,还包括了管理机制的创新、教师的激励考核、教师的提升培训等重要内容,结合学校自身的情况,科学有效地开展激励、培训等重要活动,使学校在整个综合素质上有所提升。在学校整个教职工群体里,不只教师应该有关于人力资源管理正确认识,管理层的人员更需要深化自己对人力资源管理的认知,根据社会整体的发展对管理制度进行相对的革新,不守旧,求创新,相对而言,决策人才是确定学校综合发展的重要角色。

2.科学规划人力资源管理发展。河南省部分院校应该根据本院校的不同情况作出不同的具有战略性的规划,一个再好的规划若不合时宜,效果就不会明显,甚至可能会导致发展滞后,所以首先应该明确在管理中不同发展阶段的规划,对每个阶段人力资源管理进行适宜的定位,其次要把管理的重点放在高质量的人才引进上,在河南省本科院校研究调查中可知相较于一本院校,大多二、三本院校主要缺少的就是高质量人才,不断引进新鲜血液,最后做好已有教师的培训和人员稳定工作,两方面结合,为河南省部分高校教师创造一个有利于人才进步的良好环

境,科学合理地做出发展规划。

3.加强人才引进工作的规划。在制定人才引进规划时不仅要着眼于当下,更应该考虑到院校的发展目的和长远规划,做到有的放矢。学校应该根据院校整体实力,学科专业的匹配需求以及现有师资队伍结构对引进人才做出准确预测,并根据实际情况对人才需求做好进一步的细分工作,明确引进人才层次的各项指标,逐渐完善本科院校人才引进的各项规章制度,不应该盲目引进大量与院校专业学科不对口的人才,造成人才的重复和浪费,也不利于学校长远发展。学校应当按照需求将引进人才划分为不同层次,并为其制定相应的待遇和管理办法,可以参考其他院校的政策,结合自己院校人才现状,在尊重学科规律和学术方向的原则下,事先对引进人才做好科学的配置,调整优化师资队伍结构。其次,在制定人才引进规划时应该尽量使人才的引进程序更加规范,可以专门成立人才引进小组,由人事部门和具体用人部门成员共同组成,要积极发挥具体用人部门的行业鉴别能力,同人事部门共同制定出科学完善,符合实际需求的人才引进规划,并且要对引进人才的层次、类别、数量和来源等进行科学的研究论证,保证后续的引进工作顺利进行。

4.优化人力资源配置结构。河南省部分发展较慢的本科院校要打破“编制”的束缚,优化人力资源配置结构。首先,要按照学校的自身情况,建立一套有针对性的人才流动机制,积极地引进有需求的人才,不断调整整个师资的年龄结构,大胆把某些专业中过剩的人才还有不合格的流出去,使人才能够自由流动,转变传统的观念,使学校的人员配置结构在不断的变化过程中达到最优化。其次,不再使用教师

(下转第 10 页)

省人社厅人才中心流动党委 开展经常性跨支部“主题党日”活动



省人社厅人才中心流动党委管理服务三万多名流动党员,长期以来,流动党员存在着“教育难开展、活动难组织”的问题。为破解这一难题,流动党委积极创新方式方法,通过开展经常性的跨支部“主题党日”活动,加强党组织的号召力凝聚力。由流动党委授权和统一组织,打破各支部界限,建立跨支部活动机制。每次活动由2-3个支部具体承办,依次轮流,面向所有支部所有流动党员开展活动,活动自去年开展以来,受到广大流动党员欢迎,取得良好效果。

8月26日,流动党委第八次跨支部“主题党日”活动,由第44、第221支部在郑州全球豫商成长中心中原书院联合举办。活动首先播放了金一南教授《从民族救亡到民族复兴》讲座,深入学习中国共产党艰苦奋斗历程,全面理解只有中国共产党才能领导中华民族走向复兴的历史必然。活动同时邀请国学专家吴燕妮作了主题讲座。

随后,省人才交流中心流动党委书记石敦为参会党员上了一堂生动的党课。他指出,理想是人生的灯

塔,我们每个共产党员都不应忘记历史的责任;而在平时的工作生活中,严于修身是每个共产党员的必修课,要靠内心的信念来约束自己的行为,走好自己的人生路,“流动党员是党组织的重要组成部分,和广大人民群众联系密切,应该成为社会的稳压器、减压阀,社会发展的助推器……”,他号召,广大流动党员要积极响应省委十届六次全会的号召,以党的建设高质量,推动河南经济发展的高质量,每位流动党员都是一面流动的旗帜,每一位流动党员都要在工作中散发出光彩,做出彩河南人,让河南更加出彩!

最后,全体参会党员在党旗下重温入党誓词,激励广大党员不忘初心,牢记使命,听党话,跟党走。

活动中,积极探索“共建共享、共同发展”的工作理念,特邀郑州、开封、洛阳、焦作市等省辖市人才中心流动党委的党员代表观摩了活动。

(河南省人才交流中心)



洛阳市大学生就业指导师服务团 成立大会圆满成功



党的十九大以来,习近平总书记明确提出要实现更高质量和更充分就业的新目标,同时提出坚持就业优先战略和积极就业政策等一系列新举措,这是做好当前和今后一个时期就业工作的重要指引。我们必须以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,坚持以人民为中心的发展思想,提高站位,奋发有为,努力开创新时代就业工作新局面。

为深入实施高校毕业生就业创业促进计划,进一步加强有针对性的就业指导服务,提升高校毕业生就业能力,根据《洛阳市人民政府关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的实施意见》(洛政〔2018〕12号)精神,市人力资源和社会保障局面向全市公开征集、聘任第一批大学生就业指导导师,经过近两个月的征集评选,确定第一批大学生就业指导导师导师团成员名单,于8月3日下午在洛阳市人力资源和社会保障局举办洛阳市大学生就业指导师服务团成立大会。大会分为三项主要内容:一、颁发就业指导师聘书;二、向高校授就业指导基地牌匾;三、培训交流。

洛阳市大学生就业指导师服务团成立大会于8

月3日下午三点半点开始,首先,洛阳市人力资源和社会保障局就业促进办公室主任张勇宣读《关于成立洛阳市大学生就业指导导师团的通知》,导师团成员名单新鲜出炉。向洛阳市4所高校颁发就业指导基地牌匾。

接着,向首批入选洛阳市大学生就业指导导师团的36名就业指导师颁发聘书并合影留念。

之后,洛阳市人才服务中心副主任余汇川宣读《洛阳市大学生就业指导师管理办法(试行)》及下一步工作计划,统筹安排,希望就业指导师能够切实履行职责,为洛阳市高校毕业生就业提供精准指导。

洛阳市人力资源和社会保障局党组成员副局长杨振风发表重要讲话,指出就业不仅是劳动者生存的经济基础,也是其融入社会、共享发展成果的前提。作为一个永恒的课题,就业牵动着千家万户的生活,如果就业问题处理不好,就会造成严重的社会问题。向大家介绍当前我市的整体就业情况以及工作开展情况,进而提出对于就业指导导师的要求。

接着,洛阳国家大学科技园副总经理宋骥,河南佰汇帮CEO常洪涛,河南爱便利科技有限公司总裁李默然分别围绕《打造创新平台载体,助力大学生就业创业》、《新形势下就业指导课程设计和授课技巧》和《打造创新平台载体,助力大学生就业创业》与参会的各位导师服务团成员展开培训交流活动。

大学生就业指导师服务团9月起将在河南科技大学、洛阳理工学院、洛阳师范学院、河南推拿职业学院等单位开展就业指导校园行活动,下一步,还计

划在我市科技园区和青年集中的社区,以“三新”讲习所党建平台为依托,以党员人才和社会人才为主

体,开展人才测评、职业规划等方面指导。

(洛阳市人才服务中心)

2018 年平顶山市夏季人才交流大会成功举办 提供 4900 余个岗位,达成初步意向 2600 余人次

适逢毕业季,为更好地促进应往届大中专毕业生就业,帮助去产能企业转岗分流人员、返乡农民工等重点群体精准就业,满足各用人单位用工需求,助力脱贫攻坚,7月4日,由平顶山市人力资源和社会保障局主办、平顶山市人才交流中心承办、平顶山万达广场商业管理有限公司协办的2018年平顶山市夏季人才交流大会,在平顶山万达商场一楼成功举办。当日,140家用人单位到场揽才,入场人数达5000余人次,达成初步就业意向2600余人次。

由于平顶山市人才市场一楼大厅装饰装修工程尚未竣工,场地受限,但为给用人单位和求职者搭建良好的平台,平顶山市人才交流中心积极协调平顶山万达广场商业管理有限公司,联合举办此次人才交流大会,由万达广场提供场地,并制作统一规格的用人单位需求海报。大会前一个月,市人才交流中心通过官方网站、报纸、纸质文件、电话联系等形式,发布招聘活动相关信息,提高用人单位及求职人员的知晓率,在平顶山人事人才网上免费发布用人单位招聘信息。并重点筛选邀请了信誉好、待遇高、发展空间大的企事业单位入场招聘,方便广大求职者精准洽谈。

招聘现场热闹非凡,人头攒动,市内外各类专业技术、管理、营销人才、应届高校毕业生、返乡农民工等各类求职人员穿梭于人流之中。用人单位积极宣



讲,求职者精心准备,以得体的语言和顺畅的交流,采取“双选”模式对接适合的工作岗位。本次招聘会提供4900余个岗位,涉及贸易、批发和零售业,信息传输、计算机服务和软件业,房地产业,制造业等多个热门紧俏行业。

此次招聘会呈现三大特点:一是企业参与主动性较高。很多企业都积极主动报名参加此次交流大会,一个教育培训机构的招聘人员说:“还好我们在得知此次交流大会举办事宜的第一时间就预约了展位,不然就要错过这场大型招聘会了。”截至6月22日,所有展位就全部被预约完,考虑到安全因素和场地承载能力,平顶山市人才交流中心把参会企事业单位数量控制在136家以内,但报名截止后,仍有不少企业打电话来预约展位。二是技工、普工类人员需求居高不下。技工、普工类需求数高达1500余个,占岗位需求总数的31%,且岗位对学历要求较低,招徕了不

少求职者。三是职工福利待遇普遍较高。有不少企业为了留住更多优秀人才,除了正常的薪资条件外,还提供缴纳五险一金、双休、带薪年假、免费食宿等优厚待遇,在彰显企业实力的同时,无疑也为求职者注入了一剂强心针。

交流会现场同步设置服务咨询台,接待咨询2000余人次。此次交流大会为广大求职者提供零距离、便利化就业服务,2600余人次达成初步意向,缓解了部分企业用工紧缺的状况,助力各类求职群体顺利找到工作。大会结束后,线上招聘活动还将持续

一个月,继续为用人单位和求职者提供对接平台。

(平顶山市人才交流中心)



邓州市人才交流中心圆满完成人才引进工作

按照市委、市政府工作部署,7月中旬,在市政府相关领导和局领导的带领下,人才交流中心赴南阳师范学院组织现场招聘会,为我市教育、卫生系统及邓州职业技术学院(筹建)引进紧缺的专业技术人才。

一、重视宣传,动员到位。按照市政府研究确定的工作思路,认真制定详细的招聘方案,通过邓州市人民政府网、邓州市教育网以及省内相关高校网站发布公告信息,多家人才招聘类网站转载,通过电话咨询、办公室现场咨询累计3200多人次,舆论关注度很高,社会反响良好。

二、加强领导,组织到位。市政府成立面向高校公开招聘工作领导小组,就到高校公开招聘的组织实施工作进行反复研究论证,市政府相关领导及局主要领导亲力亲为,现场全程指导招聘工作。局分管领导及人才交流中心全体同志,加班加点,认真负责,切实将公开招聘引进工作组织到位。

三、严格程序,监督到位。严格按照事先公布的

招聘公告,采取现场报名(资格审查)、面试考试、确定人选、签订就业协议书等程序,尤其是对照公告要求,严把资格审查关,认真核对身份证、毕业证、教师资格证(护士资格证)、就业协议书、个人简历等材料,安排符合应聘条件的人员在指定时间到指定地点按抽签顺序进行面试。今年的高校现场公开招聘,参加招聘的报名人员均需签订诚信承诺书,市纪检监察部门全程参与招聘工作,工作人员自始至终把考聘纪律挺在前面,保证了良好的考风考纪。

四、强化统筹,落实到位。着力强化结果统筹和运用,确保将市政府决策落实到位。经过反复酝酿斟酌,最后再以集体讨论、会议决定的形式确定人选,确保引进人员人适其岗、人尽其才。通过本次组织的现场招聘,共考核聘用中小学教师174人,其中硕士研究生9人;为邓州职业技术学院(筹建)考聘105人,其中23名硕士研究生;为卫生系统考聘医疗专业技术人员87人,其中硕士研究生2人。

(邓州市人才交流中心)

2018 年濮阳市高校毕业生就业创业暨 “千人计划”双向选择交流大会成功召开



2018 年濮阳市高校毕业生就业创业暨“千人计划”双向选择交流大会于 7 月 18 日上午在濮阳市人才市场隆重召开。

实施高校毕业生服务企业“千人计划”，吸纳 2000 名高校毕业生到我市规模以上企业就业是我市促进就业，实施人才强市战略的重大举措。通过给予高校毕业生和企业优惠政策，鼓励和引导高校毕业生到企业就业，实现人才引进与产业发展的良性互动。

中原大化、濮耐等 269 余家单位参加，提供化工类、机械类、市场营销类等岗位 5000 余个，进场求职人才达到 6000 人次（其中高校毕业生 1000 余人），初步达成就业意向约 1500 人次（毕业生初步达成就业意向 300 余人次）。

（濮阳市人才中心）

不忘初心 牢记使命

——中共信阳市人社局驻行政服务中心党支部开展主题党课教育活动



为庆祝中国共产党成立 97 周年和马克思诞辰 200 周年，进一步学习宣传贯彻习近平新时代中国

特色社会主义思想和党的十九大精神，激励党员干部坚定理想信念，改进工作作风，7 月 1 日下午，中共信阳市人社局驻行政服务中心党支部开展“不忘初心，牢记使命”主题党课教育活动。

活动在庄严的宣誓声中拉开序幕，中心党支部副书记郭宏涛带领支部全体党员，面对鲜红的党旗，握拳宣誓，重温入党誓词，铿锵有力的宣誓声表达了对党的事业奋斗终身的决心和愿望。

市考务中心主任陈文军同志宣读了《中共信阳

市人力资源和社会保障局党组关于表彰优秀党员、优秀党务工作者和先进基层党组织的决定》，市工伤保险处主任胡志国同志宣读了《中共信阳市人力资源和社会保障局党组关于对 2017 年度局机关先进科室和局属先进单位进行表彰的决定》《中共信阳市人力资源和社会保障局党组关于表彰 2017 年度先进工作者的决定》，希望支部全体党员以受到表彰的先进集体和优秀个人为榜样，求真务实、开拓进取。同时，为更好推进支部党建工作，不断提升党建科学化水平，中心党支部书记、局党组成员周晴同志宣布了中心党支部成立党小组、选任党小组组长的决定。

会上，中心党支部书记、局党组成员周晴同志为支部全体党员上“不忘初心、牢记使命”主题党课。在讲解过程中，周晴同志回顾党的光荣历史，缅怀马克思的崇高精神和光辉思想，展望夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利的光明前景。同时，结合新时代人社工作面对的新任务、新要求，周晴同志对支部全体党员提出了一是热情文明，公平公正。二是要熟悉业务，依法依规。三是对外服务，准时满点。工作时间，不涉他务。促使大家以实际行动为人社工作新发展贡献力量。

(信阳市人才交流服务中心)

长垣县开展“双节”优秀人才慰问观摩座谈活动

中秋、国庆前夕，长垣县四大班子主要领导利用两天时间，看望慰问了全县优秀人才，同时组织召开了观摩座谈会，进一步营造引人、用人、留人的良好环境，激发外聘人才干事创业的信心和热情，打造人才集聚“洼地”。

9月18日，长垣县四大班子主要领导分成6个慰问小组，分别前往卫华集团、宏力集团、驼人集团等26家企业，对辛勤工作在一线的155名社会各界优秀人才进行了走访慰问，给他们送去了党和政府的关怀，向他们致以节日的问候和祝福。9月19日，邀请了12名外聘专家代表首先来到论语公园、滩区迁建项目、生活垃圾焚烧热电联产项目、驼人集团、亚都集团南厂区、长垣一中、长垣规划馆、卫华集团、蒲西街道米屯村和云寨村、循环经济产业园、新中益电厂等地进行了观摩，实地感受长垣经济社会发展蓬勃生机和良好态势。随后召开了座谈会，专家们谈创新驱动、论转型发展，踊跃发言，献计献策，现场气氛热烈。最后，县委书记武

胜军代表县委、县政府承诺，将一如既往地为大家搞好服务，为外来人才在长垣发挥聪明才智、干事创业、居住生活提供更好的平台、创造更好的环境。同时，希望各位专家和县委、县政府一起努力，围绕我县现代农业、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支柱产业发展，在高端人才引进、企业技术创新、产业转型升级、医疗卫生教育等方面继续做出积极的贡献，不遗余力地服务长垣发展，升华个人价值，创造社会财富，为长垣经济社会各项事业再上新台阶注入新的动力和活力。

会后，我们通过微信、报纸以及政府门户网站等媒体对此次慰问观摩座谈活动进行了宣传报道，不仅为全县优秀人才增添了在长垣干事创业的信心和决心，更向社会各界推介了长垣，助推了引才聚才“洼地”的形成，为建设“富强、创新、文明、美丽”新长垣打下坚实的人才基础、智力支撑。

(长垣县人才交流中心)

北京:启动 2018 年 “优环境稳就业送服务”活动

近日,北京市人社局召开部署动员会,在今年 9 月至 12 月,以“送公共就业服务,促营商环境优化”为主题,在全市范围内开展“优环境稳就业送服务”活动。活动面向有人力资源服务需求的各类用人单位,帮扶有创业意愿的大学生,为有就业意愿的各类劳动者提供精细化的公共就业服务。

精准帮扶 促进困难群体就业

活动中,将着力做好离校未就业大学生、低收入农户等重点群体的就业帮扶工作。公共人力资源服务机构以技能提升为主要抓手,不断破解结构性就业矛盾,保证就业形势稳定。

结合“2018 年暑期北京地区毕业生就业服务月活动”等系列公共就业服务活动,帮助离校未就业、特别是困难家庭离校未就业的高校毕业生综合分析就业准备,加强就业指导及岗位推荐,提供精准帮扶;开展有针对性的心理调适服务,引导就业、择业观念;推荐参加合适的就业见习、职业技能培训或创业培训等项目,提升专业、技能、能力;开展岗位推荐和面试指导服务,提供稳岗指导等后续跟踪服务;协助办理享受相关促进就业优惠政策待遇的手续。

此外,对有就业意愿或职业转换需求的技术技能人才,公共人力资源服务机构将依托职业素质测评、智能化人职匹配等技术服务工具,结合其求职需求开展就业指导、职业信息分析和岗位推荐等服务,助其实现更高质量就业;对在求职过程中有多次失败经历的人员,可结合就业准备状况评估、分类测评等技术服务工具,综合分析主要就业障碍及原因,实

现精准帮扶。

优化营商环境 规范企业用工

为了促进企业健康可持续发展,进一步稳定和扩大就业,活动期间,全市公共人力资源服务机构将对辖区内有人需求的各类单位进行走访,全面了解其对就业创业和人才政策法规等公共就业服务需求。

公共人力资源服务机构将结合入户情况,对初创期的中小微企业,主动解读就业创业政策,帮助其申请和享受就业扶持政策,提高其吸纳就业的积极性;对有招聘需求的单位,帮助其根据市场供求状况和企业经营情况做好岗位需求特征描述,提供岗位设置、招聘条件等方面的指导和咨询服务,科学制定和调整招聘计划,使用面试辅助工具等帮助其选拔人才,促进规范合理用工;对有完善人力资源管理制度等需求的单位,帮助诊断现状和分析问题,完善相关制度,提高用工稳定性;对在经营中存在暂时性困难、面临裁员风险的单位,帮助其按政策申请和享受相关援企稳岗扶持政策。

活动期间全市会针对用人单位的不同需求,举办 200 余场专场招聘活动,招聘服务活动以专业化、小型化的定向或专场招聘会为主,以进一步提升求职招聘效果。

提升服务 推进“互联网+就业”

今年起,北京市人社部门创新“百姓就业超市”互联网+公共就业服务新模式,汇集全市就业服务资源,实现互联网线上线下资源共享。

目前,全市各区依托线上“百姓就业超市”互联网服务平台,发布个人求职、单位招聘、职业培训、创业指导等公共就业和人才服务信息,开展线上精准招聘、就业指导、用人指导等服务。有需要的求职者可以登录 <http://www.bjrbj.gov.cn/bxjyweb/> 查询相关就

业信息,足不出户即可享受高质量的就业服务。

(来源:人社部网站)

湖北:“招聘夜市” 瞄准求职“新痛点”

“白天要上班,想换个工作,没时间参加招聘会怎么办?”“家住得远,参加招聘会得来回跑,太热了。”针对群众在求职就业中的这些困难,国务院第十七督查组日前在湖北督查时发现,湖北创新就业服务模式,结合群众夏夜纳凉的习惯,针对求职者“白天忙,周末累,天气热,路途远”的“新痛点”,将过去在白天举办的招聘会改在夜间举办,收到良好的效果,几乎场场爆棚,成为夏日纳凉求职选人新去处。

8月28日晚,黄石市摩尔城广场,千余名求职者从周边县市来到这里“纳凉”。现场人头攒动,每个招聘展台前都有不少求职者驻足查看招聘信息。53家企业带着4800余个岗位,前来抢人觅才。

前来应聘的小赵今年6月份从湖北理工学院毕业,目前正在一家装饰公司上班,想换一份行政类的工作。幸好有“招聘夜市”,让她下班后还有机会参加招聘会。“原来一直为要请假参加招聘会而烦恼。”小赵笑着说,刚刚与一家培训机构面谈了,应该会有好消息。

不仅是择业的上班族,“招聘夜市”还吸引来外地务工人员。正在江苏找工作的朱培林是湖北黄冈人,通过微信公众号看到“招聘夜市”消息,特意赶回来参加。得知这一情况后,招聘会主办人员针对他的技能特长,给他推荐了多家电子企业,并留下他的详细信息,跟踪推荐就业。

黄石市人社局副局长伍晓松告诉督查员,原来举办招聘都会选择工作日,而且追求大场面,但效果并不好。

督查员了解到,当晚的招聘会,不仅求职者热情高涨,招聘企业热情也很高,提供的岗位中,普工岗位占八成,也有管理、财务、工程师等热门岗位。现场吸引了约1500人入场应聘,达成就业意向562人。

像黄石这样的“招聘夜市”,在湖北已举办了14场,共为1万多名求职者提供了就业岗位。湖北省人社厅就业处处长张国庆说,“招聘夜市”是为应往届大学毕业生、返乡农民工和有就业意愿的农村贫困劳动对象“量身打造”的。

第十七督查组民生小组负责人李祥伟表示,希望湖北人社部门未来不仅要继续办好“招聘夜市”,更要结合实际把“招聘夜市”搬出市区,走进工厂,走进社区和农村。

(来源:中国劳动保障报)

辽宁省锦州市举办“系家乡情怀 建美好锦州”暑期在外就读锦州 籍大学生就业创业夏令营活动

为吸引和鼓励锦州籍大学生回锦、留锦就业创业,8月21日,锦州市举办以“系家乡情怀 建美好锦州”为主题的2018年锦州市暑期在外就读锦州籍大学生就业创业夏令营活动。

活动当天,27名在外就读的锦州籍大学生首先参观了锦州市人力资源市场,在讲解员的带领及讲解下,详细了解了市人力资源市场“三位一体”设计布局以及先进的“一台七区”服务布局,了解了人力资源市场的服务项目与流程、招聘求职现场等情况。

创业讲座上,来自渤海大学创业创新学院的老师为同学们讲解“互联网+”时代下,大学生所需的创业知识。就业创业政策宣讲会上,通过锦州市就业和人才服务局工作人员的讲解,同学们对“锦6条”、就业见习、灵活就业高校毕业生社保补贴等政策有了更深认识。同学们随后参观了锦州市太和双创基地,了解孵化基地的运行模式、配套服务、优惠补贴政策等内容。在参观百威英博(锦州)啤酒有限公司和隶属于万得集团的锦州汉拿电机有限公司中,同学们走进“汉拿电机”实验室和生产车间,了解实验室运行情况,参观产品生产流程,感受我国首家自有技术、自主品牌的汽车电装品生产制造商的企业文化。

在随后的就业创业典型与大学生座谈会上,锦州汉拿电机有限公司工作人员与同学们分享了汉拿电机的企业文化、员工薪资待遇、人员培养机制等内容。来自汉拿电机的优秀员工和两位创业典型分别与同学们分享了就业经验和自身创业经验。通过本次夏令营活动,27名锦州籍在外就读的学子更加直观地认识了家乡经济社会发展现状及变化,积累了丰富就业创业知识与经验,培养了对故乡的深厚感情。

(来源:中国就业网)

山东省举办首届“长城军地杯” 退役军人创新创业大赛

近日,山东省首届“长城军地杯”退役军人创新创业大赛决赛在驻济某部圆满落幕,本次大赛由山东省公共就业和人才服务中心主办,山东省自主择业军队转业干部管理服务中心、山东省长城军地人才就业创业促进中心承办。“这是一个退役军人创客们与业界权威专家交流的平台,也是一次投资者与

双创项目对接、洽谈、合作的机会。”参赛选手纷纷表示。

作为首届山东省退役军人创新创业大赛,此次承办方及各相关支持单位集合优势资源,以“军民融合、创新发展”为主题,以发现和培育优秀退役军人创业项目和创业人才为基础,邀请创业导师、创业投资人、创业成功代表作经验交流,举办专场军民融合产业理论论坛。论坛现场,大家围绕如何激发退役军人的潜力、如何帮助更多的战友、如何发挥自身优势把军民融合产业做好等话题展开讨论。论坛还邀请到投资公司专家为退役军人讲解投融资知识,解答创业者遇到的难题。

据活动负责人介绍,本次大赛分报名、初赛、复赛和决赛4个阶段,吸引了155支参赛队伍参加。经过激烈的复赛,共有30支队伍脱颖而出,进入决赛。大赛评委表示,大赛有效汇聚军地智慧和社会资源,不仅为有创新想法、有创新能力的退役军人提供了一个展现自我、以赛促学的平台,还有助于推动“大众创业、万众创新”,有效激发退役军人创新创业热情。

(来源:人民网)

天津市发布2018年促进离校 未就业高校毕业生就业创业方案

市人力社保局日前发布《2018年促进离校未就业高校毕业生就业创业工作方案》,鼓励支持高校毕业生创新创业,引导高校毕业生多渠道就业。

我市将在2018年8月中旬至2019年6月期间,抓实名制就业服务。对2018年应届高校毕业生实施实名制信息监测,开展应届高校毕业生实名制信息登记工作,通过工作人员走访或发放就业服务

卡等方式,全面摸清未就业高校毕业生的实际状况,了解他们的就业愿望和服务需求,建立毕业生实名制就业信息数据库;运用“互联网+”技术,采取微信平台方式先行举办全市线上线下专题招聘活动,增强招聘的针对性,切实促进供需对接。9月份,中天人力将在高校开展大学生“e就业”体验店试点工作。实现各级公共服务机构,以及街道社区基层平台高校毕业生信息共享,对有就业愿望和服务需求的高校毕业生,及时提供岗位信息、职业指导、政策咨询、职业培训、就业见习等各方面服务,并及时跟踪了解他们的就业状况和接受服务的情况,对其相关信息及时动态更新。

为切实促进大学生就业创业,确定今年8月中旬至明年6月,在全市实施“四个一批”专项行动。

开发岗位 推动一批

聚焦新产业、新业态、新模式,开发适合大学毕业生的就业岗位,充分释放新动能带动就业效应。鼓励高校毕业生到基层就业,支持小微企业、初创科技型中小企业、民营企业吸纳高校毕业生就业,积极研究制定《天津市高校毕业生基层成长计划实施方案》,引导高校毕业生更好在基层就业创业,促进高校毕业生在基层成长成才。

创业创新 扶持一批

做好创业导师与创业大学生的供需对接,9月至11月,以市创服中心为工作平台,推荐一批有创业意向高校毕业生与创业导师订立授业协议。对有创业意愿的,组织参加免费创业培训;对有资金需求的,提供创业担保贷款,并按规定给予贴息;对有导师需求的,助推企业家创业导师与创业大学生对接;对有孵化愿望的,推荐到大学生创业孵化基地无忧创业;对有项目展示的,提供创业创新平台进行展示。

就业见习 留用一批

充分发挥大学生就业见习基地服务就业作用,实现精准采集、精准匹配、精准服务。充分发挥中天人力见习基地市级经办管理平台的作用,利用各区实名制登记平台,对离校未就业高校毕业生求职意愿进行梳理,切实摸清有见习意向人员的见习岗位需求。鼓励企业提供管理、财务、研发等高质量见习岗位,增强供需对接匹配度和留用率。

困难帮扶 就业一批

各级公共就业服务机构对经认定的就业困难高校毕业生开展政策咨询、职业介绍、职业指导等系列公共就业服务,建立专门台账,提供“一对一”重点帮扶。对我市院校或我市生源获得国家助学贷款的高校未就业毕业生,零就业家庭、单亲家庭、父母患有重大疾病家庭我市生源离校未就业毕业生积极求职创业的,给予3000元的一次性求职创业补贴外,各区人力社保局要在政府购买公共服务招录中优先录用,促进其尽快就业。

(来源:新华网)

重庆市万州区公布三大类 13 项 补助政策清单促大学生就业创业

时值大学生就业季,为了进一步加大以政策补助促进大学生就业创业的力度,重庆市万州区通过媒体对外公布了三大类 13 项大学生就业创业补助政策清单。

一、就业类 7 项

(一)单位用工社会保险补贴:单位招用毕业两年内的登记失业高校毕业生,可按单位实际为其缴纳的职工养老保险费、职工医疗保险费及生育保险费、失业保险费和工伤保险费,享受最长3年的社会

保险补贴,个人应缴纳的部分须由本人负担。

(二)灵活就业社会保险补贴。灵活就业的毕业两年内的高校毕业生,个人缴纳的职工养老保险费、职工医疗保险费,可按实际缴纳的2/3给予不超过3年的补贴。

(三)公益性岗位补贴。优先安置登记失业的毕业两年内高校毕业生到社区和公益性劳动组织从事全日制工作,可按当地最低工资标准享受最长不超过3年的公益性岗位补贴,参加社会保险者可享受社会保险补贴。

(四)就业见习补贴。吸纳高校毕业生就业见习的见习企业(单位),可享受最高1200元/人/月的就业见习补贴。

(五)就业岗位补贴。招用我市户籍登记失业低保家庭、零就业家庭、农村建卡贫困户家庭的高校毕业生和残疾高校毕业生,与其签订劳动合同并连续缴纳1年以上现仍在缴纳社会保险费,可按6000元/人的标准给予用人单位一次性岗位补贴。

(六)求职创业补贴。一是毕业年度内的重庆高校城乡低保家庭学生、残疾学生和获得国家助学贷款的学生,可享受每人800元的一次性求职创业补贴。二是实名制登记的离校未就业重庆籍城乡低保家庭、农村建档立卡贫困家庭、零就业家庭、残疾人家庭、身有残疾、特困救助供养高校毕业生,可享受每人500元一次性离校未就业求职补贴。

(七)暑期带薪实习。参与暑期实习的大学生,可享受每人每天不低于50元的实习补助。

二、培训类3项

(八)离校未就业高校毕业生定向就业培训。离校未就业高校毕业生参加定向就业培训,企业可按规定享受2000/人的培训补贴。

(九)GYB创业意识培训。在渝高校的在校大学

生参加GYB创业意识培训,可按规定享受500元/人的培训补贴。

(十)毕业年度高校毕业生SYB创办你的企业培训。毕业年度高校毕业生参加SYB创办你的企业培训,成功创业的按规定享受1500元/人培训补贴,未创业的按规定享受900元/人的培训补贴。

三、创业类3项

(十一)创业担保贷款。高校毕业生办理了营业执照,从事个体经营或合伙经营的可分别申请最高15万元和75万元的全额贴息贷款,小企业可申请最高200万元贷款,财政按同期银行贷款基准利率的50%贴息,累计可享受3次。

(十二)创业大赛。毕业五年内的在渝高校毕业生个人或团队以及创办的企业均可参加“泛海扬帆”——重庆大学生创业行动,优秀项目可获得2-10万元的资金资助。

(十三)创业孵化基地。高校毕业生可优先申请入驻各级创业孵化基地,并享受1-2年场租减免、水电减免、代办执照、信息采集等服务。

同时,还公布了大学生就业创业服务中心、创业孵化基地、就业见习基地、人才招聘市场、档案服务机构、政策咨询部门等六类38个单位的地址、服务事项和联系电话,为提供方便快捷的就业服务。

此外,万州区还配套统一印制了“大学生就业帮扶”政策宣传画报2万张、政策清单7万份、联系卡7万份。并将重庆高校毕业生就业创业微信公众服务二维码和重庆市就业局微信公众服务二维码套印在政策宣传画报和政策宣传单之上,在引导大学生及其家人运用大学生微信服务的同时,也要求各乡镇街道工作人员用微信为大学生提供政策资讯服务。

(来源:中国就业网)

2018,

一个中年创业者的中年危机思考

今天是北京 2018 开年上班的第一天,同事们让我为比财写一个开年寄语。一般来说,每年开篇寄语或是气势型的,充满着激情和希望;又或者是催泪型,充满着亲情和感恩。

唯独你老王,咋用这么个标题!

是不是想蹭热点?的确,“中年危机”这个话题最近很火,伴随它的还有一个特别形象的词:“油腻”。更有一些投资人说:他们不投 60 后,只投 80 后、90 后……

为了给自己的第三次中年创业找一点心理安慰,我特意在 google 上查了查:乔布斯 1955 年生人,1996 年重回苹果时是 41 岁;亚马逊的贝索斯出生于 1964 年,创业时 31 岁,2006 年亚马逊二次创业推出 AWS 时,他 42 岁。

按现在市面上的定义,都属于典型的中年油腻男人。

2018 年的开篇,就让我们来谈谈中年创业者的中年危机,这是一个关于创业、投资和人性相关的话题,三个关键词:纯粹、厚重和乐活。

一、做一个纯粹一点的男人

我一直有这样一个认知:“年轻时创业,要装、要忍、要等,所谓稳、准、狠!因为你要不惜一切代价尽

快地向上攀登;到了中年,就不必了,干你所爱,干你所想,做纯粹的自己才是真谛。”就像乔布斯所说的:“Follow your heart!”

中年男人创业要纯粹一点,坚持你心底认定的正确方向,抓大放小,不拘小节,你心里就会减少很多的纠结。过去很长一段时间,在融资时,我也很纠结自己该如何去和不理解我的投资人沟通,后来我说服了自己要纯粹,通俗一点就是说本色出演。英文吧,找来找去还是觉得 Nature 合适一些。

创业者与投资人之间本来就是男人和男人的游戏,如价值观和理念相同,就能一起往前走,相互成就;如价值观和理念不同,就该分道扬镳,各回各家。我在伦敦上市路演时,与投资人相谈不爽时和他们拍过桌子,那是年轻时的冲动,现在不会了,一定都是客客气气的。大不了他一句 Interesting,你一句 Thank you,Bye Bye!以后,大家还都是朋友。

这次创业,我们在英国 IPO 时就支持过我的老朋友 Victor 再次义无反顾来支持我。还有一个在 2016 年 A 轮融资时刚刚相识投行圈的新朋友,虽然他们公司看不清比财这个项目的未来,没有合作。但他本人很喜欢比财,我们后来就成了好朋友,他一直真诚地在融资上帮助我们。

对于这样的新老朋友的支持,我虽然嘴上没有

说出来,但心里一直很感恩,这就是男人之间的一种默契,也是一种信任。

创业路上,能够找到愿意和你一起的同路人是一种莫大的幸运;如果你们还能一起做出了大格局,成就了一个伟大的公司,那就是成就彼此的缘分。就像今天的高总和 Inni,他们都在为比财贡献着自己的激情、经验和才华。

互联网创业的规律是马太效应,按尼采的哲学观点,当你人活得纯粹了,也就更容易让自己心无旁骛地去追本溯源,找个互联网创业的本质——“强者愈强”。

二、做一个厚重一点的男人

厚重怎么说?知识渊博、阅历丰富是我的解读。

多读一些书,有用的要读,暂时无用的也要读。管理、人文、社会学、心理学和未来学等,因为你根本不知道哪一本在什么时候会有用。创业之路危机四伏,而你自己就像是一块海绵,书籍就是让你能始终保持有创造力的营养之源。

有一天,当你突然发现,自己终于可以自如地将这些书中理论知识和创业中的实际问题联系在一起思考的时候,你的格局自然就大了。创业的定位和格局从来都不是凭空杜撰出来的,是你在不断从书本学习和创业历练中,由量变到质变的升华。

我还喜欢看电影,很多假期别人去旅游的时候,我都会有一个长长的电影清单,一天看它四、五部,特别喜欢的是人物传记、侦探、心理学、华尔街和战争题材的电影。我把它当作另外一种读书的方式,有声、有画面的读物。知识这个东西,平时都是在默默地积累,一直在输入,只有当你需要用它时候,你会用力挤你自己这块海绵,才会有输出。

人生最重要的成长不是你的薪水涨得有多快,而是你的阅历和能力涨得有多快。建议大家多出去走一走、边看边想。

回顾我的前两次创业,最大的收获莫过于融资和上市过程中,去过香港、新加坡、加拿大、美国、英国和苏格兰,见过至少几十家中外投行和中介机构、面谈过几百家大的或小的投资机构,进过联交所和伦交所。

正所谓二十年磨一剑,很多事情至今已经见多不怪,处变不惊。现在想想,我的英文听说能力、财务知识甚至做 PPT 的能力,都是在这样的环境下被逼出来的,这也是创业人必须的学习能力和潜力。

一个男人的厚重需要时间的锻造!当乔布斯 41 岁重回到苹果时,经历了 10 年皮克斯动画工作室锻造的他已经涅槃重生,他决定苹果要“不同凡想”、要追求“极简的管理和用户体验”,这一切都为苹果后来的辉煌奠定了最厚重的力量。

中年创业男人的厚重是一种能量的积累,往往外表冷漠、内心火热。这种能像核裂变一样瞬间爆发的巨大能量,往往在你的企业需要改变命运时成了最关键助推器。

三、做一个乐活一点的男人

我多年的好朋友、金融大咖三朝元老(笔名)送给我的 2018 新年寄语是:“创业不易,腾飞可期”。我想回复他的是:“朋友,创业不易,如相伴,且珍惜!”

创业已不易,乐活是必须。乐活咋说?说乐观不够贴切,说快乐太过年轻。幽默(Humor)和想象力仿佛更是我想说的。

中年大叔苦大仇深的故事在当今已没有市场,

(下转第 33 页)

海归创业人脉不足怎么办?

不少海归在回国创业过程中,面临创业初期人脉资源不足的情况。从某种意义上来说,人脉资源不足成为掣肘海归创业的一个因素。那么,海归如何才能在国内建立自己的人脉资源呢?

寻找创业伙伴避开一个“雷区”

创业时需要的人脉大致包括4个部分:合伙人、投资人、员工和客户。在创业初期,拥有一个好的合作伙伴能把创业地基打得更加牢固。

黄超在生物医药和农业领域创办了一家研究公司,他对此深有感触:“2008年我开始创业。创业的前两年,我把大部分精力都放在寻找合作伙伴上了。当时我在资金、公司管理、公关等方面没有经验,所以想寻找一个在这些方面可以帮助我的合作伙伴。但是我发现这件事并不简单,发展势头好的公司不想跟刚刚起步的我合作,而想跟我合作的又存在这样那样的问题。白手起家的创业好比平地起高楼,如果找的合作伙伴本身有‘硬伤’,那他就是个‘大坑’,我得先把‘坑’填满再建楼,难度太大了。”

李木子(化名)刚从美国回来不久,现在是杭州一家留学生求职中介公司的创始人,她说:“合伙人是创业人脉里最重要的一部分。选择时要避开一个‘雷区’,那就是不要选择自己的好朋友或亲戚做合伙人。因为合伙创业看的不是彼此的私人关系,而是双

方能力是否互补、双方价值观是否一致、双方是否有共同目标以及人是否可靠。”

要想扩人脉 先要练“内功”

在海归创业时,人脉资源能起到催化剂的作用,多扩展人脉就能多获取信息。

“要解决人脉资源不足的问题,首先要学会怎么与别人打交道,一步步地拓展自己的人脉圈子。只有看懂了别人的心思,才知道如何说服别人来帮助自己,可以先从身边的熟人开始,利用他们已有的人脉扩充自己的交际圈,逐步建立起自己的人脉资源库。其次可以参加各种各样的创投活动,在活动中有可能遇到投资者或志同道合的创业者。最后还可以通过加入各种协会,多接触同行,多认识潜在的客户和合作伙伴。”李木子说。

一般来说,一个人的能力越强、对周边的人和社会的价值越大,就会有越多的人愿意与之结识,而这些人中可能就有潜在的投资人、合伙人。英联帮教育公司创始人吕泽华说:“扩大人脉的核心是要增强‘内功’,提高自己的能力、价值和吸引力。一个人如果能力不够,那么,即使参加再多的活动或协会,对别人来说,这个人仍是没有合作价值的。虽然看上去接触的人不少,但人脉还是很难得到实际的扩充。人脉和个人能力的关系很大,交际能力也是一种能力,

交际能力强的人往往人脉较广。”

人脉要维护 坦诚加用心

“我们必须认识到,不是见一两次面,添加一个微信就能成为人脉,这只能算是认识。人脉的累积和维护是一个长期的过程,需要用心和真心。例如节日送上问候、记住朋友的特点和爱好等。同时,要想拥有丰富的人脉资源,也要设法让自己变成一个有趣的人。虽然这些话听起来很老套,但一定要培养自己多方面的兴趣爱好,让自己与人交流时有话可说。”李木子说。

维护人脉可以让之前积累的人脉鲜活起来。吕泽华说:“维护人脉最重要的一点就是体现自己的价

值。当别人能从你这里获得帮助时,就会自然而然地想和你结交了。”

黄超说:“我觉得维护和积累人脉很累。在商场上主要看的是利益,生意场上的交往前提往往是看你能提供什么,包括有形的和无形的。否则你对别人没用,别人自然不会搭理你。我维护人脉的方式很简单,就是以诚相待。合得来就一起做事,合不来就保持距离。维护人脉还要靠时间,慢慢接触,让时间大浪淘沙,最后留下的都是可靠的、和自己对路的人。经商也是做人,没必要过得那么累。”

总之,建立和维护人脉资源要付出真心,以诚相待,不可操之过急,也不宜急功近利。

(来源:人民日报海外版)

(上接第 31 页)

你痛苦的经历更没有人愿意听。所以,向年轻的创业者学习,一切永远向前看,做到真正地“创业为乐、自嘲幽默”。

美团的王兴曾经说过很清华的三句话,大意是:“不要太在意自己是谁?不要太在意别人是谁?不要太在意 BAT 是谁?”对!能做到“不要太在意”别人的评论甚至冷嘲热讽,你在心理上就彻底赢了,因为你能以“创业为乐、无欲则刚”,也因为你能以“创业为乐、没有套路”。

中年创业还有一点特别重要:

Think Different, Do Different(不同凡想)。

大多数的时候,这是一个独自深度思考的想象、推演过程,很漫长,也很无助,因为你周围的人,包括家人和朋友,都无法在这个时候帮的上你。由终而始的想象力这时却能够帮助你解答一个又一个的现实难题,用未来解释现在,很多问题就变成了发展中的

问题。

让我们都试图去做一个纯粹一点、厚重一点和乐活一点的中年创业男人。忘记那些所谓的战争和男人的占有欲吧!这样,我们就可以在 2018 比财的“速度与激情”中放飞自我,在创业和陪伴创业的路上 enjoy ourselves!

毕竟创业的命运交响乐,痛苦只是伴奏,伟大才是主旋律。

(来源:创业故事网)



面试攻略:

6 大面试回答 等于自杀

很多人应聘不上去,不是由于自己不够优秀,而是这个人从头到尾锲而不舍的“自杀”所致。这样的人大概占到了人数的一半!

1.自杀式一:奋不顾身

请简单介绍一下你自己:

我是一个很普通的人……

给你机会,就是让你证明自己的优秀的! 每一个人都会有闪光点,关键是你如何寻找。但是这样的回答让人觉得你连想都不想。

请简单介绍一下你自己:

我今天准备得不太好……

你的意思是:我还可以更好的。面试官听到的意思却是:没准备好还来干什么,太不尊重我啦! 请你准备好再来,不要浪费大家的时间……

2.自杀式二:天花乱坠

说说你的优点:

(用一种熟练无比的不过大脑的声调)我团结同学、尊重老师、热爱生活、兴趣多样,积极主动……

优点不是越多越好,而是越真实和独特越好。很难想象一个人如何可以“团结同学”同时“独立研究,刻苦钻研”还要“积极投身社团”。什么优点都有的人等于没有优点。

3.自杀式之三:我要学习

你希望通过这份工作获得什么呢?

我希望通过这份工作锻炼自己,提升自己的能力。

同学,公司又不是学校,是希望你过来干活的,学习的目的也是更好的工作。你居然准备拿我们的工作机会练手和锻炼自己?我们还是找一些更靠谱的人吧。

4.自杀式之四:前途钱途

你还有什么问题么?

我想问一下工资大概是多少?还能高些么?

一般来说,工资完全可以在公司的网站、一般的行业网站找到,或者私下沟通。在大公司面试的时候问这个问题不太合适。因为很多 HR 会认为,就业是一种双向选择,你还没有展示你的能力呢,我凭什么买你?建议可以在基本意向确定以后再问。

5.自杀式之五:我会努力

你将会如何面对你的新工作呢?

(眼神坚定,满脸通红)我会认真努力,尽全力做好。

商业社会,态度不等于能力。不管你是全力以赴

(下转第 38 页)



如何把职业空白期变“忧”

人在江湖“混”，总会有隐身于山林间的时刻。人在职场“拼”，也会有出现暂离职场的时段。所谓职业空白期个人简单理解是指离开上家公司到入职下家公司的时段。

绝大部分人都会有经历过职业空白期，少则半月，多则数年。有人是因为“潇洒”辞职导致的，有人是因为“被迫”辞职导致的，有人是因为“晋升”原因导致的，有人是因为“远方”导致的。总之出现职业空白期的原因千万种，我们不必去深究。接下来，我们聊聊，在求职面试中，如何处理职业空白期。

长期出现职业空白期的危害

在潇洒辞职的那一瞬间，大部分人都是自信心“爆满”的，自我状态犹如是即将去“指点江山”般。然而，在现实真正到来的那一瞬间，一切并非如“初想”时，大部分人的内心开始“破碎”。由于前期各人的心理、精神状态是不同的，所以出现职业空白期后，各人的状态是不同的，但是大致会出现以下几种情况：

生活压力大

在靠不了爹，找不到“干爹”，没什么背景，也没什么良好的学校条件，更没有什么优质的人脉时，我们只能靠自己。然而，对于大部分的打工族来说，职场收入基本上是他们的百分百收入，没有了它，生活水平马上直线下降。没了收入，便无法支付房租、水

电费、吃喝玩乐等日常需求，所以会感受到“巨大”的压力，甚至也是“致命”的压力，因为人，可以不“玩”不“乐”但是不能不吃不喝。因此，此时开始真正感受到现实生活的压力。这也是一部分人因为生活压力而不得不对工作妥协，大部分随便找一份工作的人，均是因为生活压力太重了，也怕了吧。

精神焦虑

因为资金的不足，可能会导致生理需求的消费水平下降，日常生活消费水平也会随之下降，从而导致精神世界的紧张，引起精神焦虑。短期的焦虑可以自我修复，但如果是长期的焦虑，足以让人精神崩溃。万一精神世界真的出现“异常”，后果你懂的。

自信心直降

长期出现空白期，更多的可能是因为在求职路上不顺利导致，如经过网上“海投”后遥遥无“音信”，面试后一直没收到“反馈”，好友介绍的工作又不“合适”等，在多重打击之下，个人仅剩的自信心早已无法支撑内心世界的正常运作。随机会产生“自怜”“自叹”“自悲”等情绪，从而无意识地加速消减仅剩的信心。

自我怀疑加重

在求职路上“四处碰壁”后，原本自我“认可”的

东西现在被“不认可”了,原本自我“坚信”的东西,现在被“拒绝”了,原本自我“追求”的东西,现在被批为“梦想”了等,然后就会引起一系列的“自我怀疑”类情绪,如我错了吗?我有问题吗?难道真的错了?是我的不对吗?是我的问题吗?所以自我怀疑加重,内心矛盾加剧。

面试官在担心什么

你要知道,如果一个人在担心,思考的方向基本上都是负面性的,或者说恶意猜测方面的。即便他原本也是无意的,但事实上他却是这样思考的。其实,更多的时候都是偏向无意识的活动,所以也不能说完全是他的错,毕竟面试官也不是完人嘛。

另外,特别提醒一下,如果你被面试官同时贴上以下标签,在面试过程中你基本上是必败无疑了。除非你有一个特别的亮点,反败为胜。

另外,乱入一下,换位思考一下,如果下面的标签成立,你会愿意和他做同事吗?说真的哦。

以下为可能出现的猜测。

工作能力低下

这么长时间,没有工作,是因为工作能力问题吗?还是因为眼光太高了?难道之前是被辞退(如现在互联网公司辞退人员太正常了)的?工作业绩太差?缺乏拼搏精神?

性格怪异不合群

难道性格有缺陷?不合群?与团队成员协作不畅?跨部门合作成功概率为零?很难相处?这样的人和我配合,会不会太难了?这样的同事,和其他人相处会不会太难了?万一我把他招进来,会不会有很多后续问题呢?等等一系列怀疑类的问题。

敬业度过低

工作随意换,敬业度会不会太低了?从简历上判断,此人的思考方式,会不会是这样的?负面情绪会不会太多?如果加班,他会愿意吗?如果通宵,他会努力工作吗?

虽然加班,理论上不是敬业度的核心衡量标准,但在现实生活中却是很核心的标准之一。

职业素质偏低

工作有责任心吗?如果工作不能按时完成,他不会放弃不做了?如果出现人手不足,他会不会没有担当?他的职业行为会不会太低呢?他的职业道德会不会无底线呢?

那你怎么解决面试官的担心

其实,面试官的这些担心也不无道理,因为一个人长期出现职业空白期,更多的可能是拥有负面的情况在里面,所以面试官也是按正常人的思维去判断而已,并没对错之分。

在解决面试官的担心之前,我们需要明确一下我们为什么要解决面试官的担心。目的:得到此份工作。

面试官在本岗位上,有什么难处吗?有什么自己的考虑点吗?或者有什么是公司的硬性要求?

关于硬性标准,这个基本上你可以在网上一目了然,不多说了。

接下来,我们重点说说面试官的难点何在。

面试官的目的:

招到合适的人?

拥有什么技能的人才合适?

如何准确判断此人合适公司?

其实,通俗地说,就是是否具备公司所需要的本

岗位核心工作能力和心态素质是否符合公司文化。再简单来说,就是工作能力和心态。因此,接下来,我们只要重点处理这两方面的事情就好。

总的来说,不管你做什么,怎么做都不重要,重要的是,你要如何表现出你能胜任工作和良好的态度。接下来举例说明一下。

加入新学习计划

学习?很多人都说喜欢学习,可是如何证明呢?难道一年看一本书就算好好学习了?

首先,如何才能证明你学习了。证书、培训证、资格证书,别人推荐等,均可证明。当然,这些证书最好不是随便一个机构发的,最好是人保局方面的,即资格证书网或国家培训网可查询的,简单来说,就是国家承认的,而不是某个机构承认的。

其次,如何证明你已经真的学到。机构聘任,内容的理解与复述,各平台发表学习后感等,这些均可证明你已经掌握了内容,即使不能保证你百分百掌握,也没关系,毕竟学习后每个人都有自己的过滤,也是正常的。

最后,如何能在新工作中运用到此知识或技能。

如果你是本专业资格证书,最好回答,因为资格证书本身就是为了此岗位而设置的门槛。

如果是非本专业资格证书,这就需要有一定的技巧或联想了。但原则只有一个,那就是你所学习的东西是如何服务于你的岗位内容的或者是如何提升你的工作业绩的。

如,我是做招聘与职业规划咨询的,学习课程为“房树人心理投射技术”。如果面试官问:如你为什么會想到去学习此课程?回:目前互联网高端的人力资源紧缺,而我作为人力资源部成员,有一个核心职责是寻找合适的人,特别是当我负责招聘项目时。那

么,问题是我如何判断此人就是最适合公司目前状态的呢?我的理由和根据分别是什么呢?难道是靠感觉?靠直觉?还是靠眼缘?这些感观性的思维判断确实被部分公司的HR使用,我也明白感性的判断确实有自己的优势,要不然也不会被中小公司广泛使用,但是我出于更加理性的思考 and 如何才能通过科学的方法去判断此人是否合适公司,如果我能在感性的基础上加上合适的理性,那么得出的面试评价会不会更加具备说服力?所以基于这个原因我去学习了。你觉得呢?

远方旅行

这方面的思路,以项目任务式的思考方式会更好地应对面试问题。

不管是个人单独旅行还是团队旅行,均涉及到一些共性。

如果是旅行方面,如果你所应聘岗位是涉及到团队沟通能力、计划安排能力、紧急事件应对能力、同理心类、协作类等。

如:去厦门旅行。项目性思考方式。以下简单说明一下。

前期准备工作:厦门旅行路线图或攻略图。里面至少包括费用,路线,饮食,住宿等涉及到个人直接利益的事宜。这就体现出以上所说的需要的能力,在此环节个人觉得核心是团队沟通能力,原因很简单,因为你要说服别人。所以,你可以根据此点去展开简述。

路程安排:整个路线图是如何的,是已经尽可能满足团队成员的需求了吗?你的路线图是如何得出的?前期进行调研了吗?原始数据来源的信度和效度如何?等等类似的问题。这也体现出以上所说的需要的能力,在此环节个人觉得核心是计划安排能力,所以你可以根据情况去重点简述。

意外情况:旅行过的人都知道,在面对未知的旅程,会出现很多想不到的事,或者是情理之中的意外,又或者是意外的情理之中等,而且人越多出现意外事件的概率更大。总之,就是出现了你没有提前安排或者防备的事。这也体现出以上所说的需要的能力,在此环节个人觉得核心是紧急事件应对能力,这也是考虑个人情商的环节,所以可以根据情况去重点简述。

其它关键点,也是用同样的思维方式去整合或关联即可。

以上提到的几点,均是工作中很重要的因素,如团队沟通、需求调研、紧急事件处理方式等。所以你明白了吗?重点不是在于你做什么,而是你怎么把你所做的事情通过关联或者整合成能服务于本岗位的知识或技能。

其它原因

创业失败,家庭原因,个人身体原因,义务支教等。

不管是出现什么原因导致出现的空白期,这些都不是重点,至少对于在你面试期间不是核心。核心是你如何通过整合或关联,变成能服务于你所应聘的岗位即可。

(上接第 34 页)

还是认真努力,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,否则这个问题基本等于没有回答。

6.自杀式之六:我应该

如果给你一份……的任务,你会怎么做?

我应该能够做好……

结语

诚实为上

欺骗,不是上策,而且中华民族也是倡导诚实的。建议诚实守信为上。

如果你欺骗了,有一天你和你现同事在一起,偶然遇到前同事,你怎么办?万一出现狗血事件呢,如他们也是认识的。

现在对于重点岗位,很多公司都会有背景调查了。求职者在面试时表现优秀被录用了却因为背景调查出现巨大差异,公司最后放弃录用时,也是我亲身遇到过的事情。

守时为优

越是大的公司对时间的把控越是严格。因为大部分的公司面试环节至少涉及到人力资源部,用人部门二级负责人,用人部门一级负责人。这也是为什么面试官会让你在某个时间点到公司的原因。同时我想,这也是你常听别人说的,要提前到公司周围转转,熟悉熟悉环境,不要迟到,也顺便可以放松一下的原因吧。

(来源:简书)

我应该能够做好,反过来说就是:做不好也不怪我吧!

企业是用结果说话的,应该做好……那还有应该做不好的地方怎么办?这是一个责任心的测试。

但是“应该”者失败了。你可以尝试谈谈,你会怎么做。如果做到你会怎么样,如果做不到,你会如何去调整。

(来源:中国教育在线)

世界杯暗藏的 3 个职场门道， 你能看出来几个？

作为一个 20 多年的老球迷，曾经的研究生院队主力边卫，我今天和你们聊一聊世界杯。

开赛不到一周，这届世界杯已经有很多比赛和瞬间，让人津津乐道了。

比如 C 罗一己之力率葡萄牙逼平西班牙。

比如冰岛爆冷逼平强大如阿根廷，弱旅伊朗坚持到最后一分钟，居然靠对方乌龙大礼战胜摩洛哥。

当然，墨西哥爆冷 1:0 掀翻德国，更是让多少赌球的朋友走上天台，开始排队。

对于我这个职场老司机来说，牺牲睡眠和时间看球，光看个热闹可就太不划算了，我还看出了 3 点门道。

今天分享给你，让你的夜也不白熬。

核心竞争力，究竟有多大威力？

如果你是冰岛队主教练，对阵阿根廷的赛前，你会怎么排兵布阵？

我觉得但凡有点脑子的，都会排出一样的阵型：在禁区门口摆上一辆人造的移动大巴，区别可能只是后排七人还是八人。

没办法，跟阿根廷比，冰岛人除了人高马大就没了别的，那就踢人高马大的套路呗。

每次阿根廷加快传球，希望把比赛的节奏撩起来，冰岛球员就一副不嫌事多的样子，把球弄出边

界，生生中断你的多巴胺分泌。

每次阿根廷希望在密不透风的冰岛人堆里，找出一条梅西小道时，一群腿长三米九的北欧壮汉总能把球给你踹出来，像扔手雷一样，扔给前面两个跑不死的前锋去抢，抢到了是运，抢不到是命。

我有个微信群里，有人怼冰岛，说这样踢就是丢足球的脸。

两年前的欧洲杯小组赛，C 罗也说过类似的话，当时冰岛也是用同样的方式 1:1 逼平葡萄牙，C 罗赛后很不爽地说：和冰岛踢球很没劲，他们只会防守。

我怼不到 C 罗，我只在微信群里怼回去：

怎么踢都不丢脸，输球才丢脸，有身体不用，不是傻吗？

年轻时候看历史，无比喜欢各种各样的“大捷”、“奇袭”，慢慢年岁长了，发现那些真正决定大局的东西，其实都来得又慢又绵。

就像阿根廷的地面渗透进攻，也是千锤百炼而成，不要以为随便找一堆大个子上去，就能达到冰岛队的巨石阵效果。

他们这套人造大巴加扔手雷的战术，是在无数次实战里，打了再改，改了再打，越改越密，越打越紧，把自己的核心竞争力 1 乘 2，2 乘 3……10 乘 11 地加了杠杆。

那回到职场来，说说你吧，你有什么核心竞争

力？

像巴西、法国、阿根廷这样的传统强队，攻防均衡、实力深厚，在职场上，也有这种经验丰富、人脉宽广，把技能和素养已经玩得溜熟的老家伙。

如果你就是一只冰岛队，你跟他怎么玩？

一样的啊。

不要怕场面笨拙，把你会的那不多一点点东西搞懂、搞透、搞成精，至少在这块领域，你有你的基本盘，先让旁人不敢轻视。

把这点搞成刀枪不入了，再来说其它的。

核心竞争力，究竟有多大威力呢？

很大，大到可以帮你在阿根廷的虎口里逃脱出来，先活下来，后面就有机会。

大到能让你在职场占得虽小却坚固的一席之地，以此徐徐成长，层层推进，终将越来越不可替代。

优秀很稀缺，最稀缺的是能抗压的优秀

葡萄牙和西班牙那场球，太晚了我没看，第二天一早起来，铺天盖地都是 C 罗的新闻，一开始我还以为葡萄牙赢了，后来细看才知道，是踢成 3:3 平。

但是 C 罗一个人，居然就包办了葡萄牙的全部 3 个进球，也难怪周围的吃瓜群众兴奋成那样，组团被 C 罗圈粉。

朋友圈里很多文章，都说 C 罗是如何自律，如何刻苦，才创造出这场球的奇迹。

我觉得这话有点外行。

自律重要吗？当然重要。

但是足球之所以让人着迷，并不因为它是一项你投入多少，就一定可以收获多少的运动，你看伊朗赢摩洛哥那场球，摩洛哥人明显局势占优，伊朗人觉得熬到最后熬成平局就谢天谢地了，鬼知道最后还能取胜呢？你说摩洛哥冤不冤？

足球考验的东西太多了，特别是有一点，就让无数英雄好汉泪洒绿茵：

抗压能力。

果然，和 C 罗并称“绝代双骄”的梅西一出场，就证明了这一点。

在本可以绝杀冰岛的那颗点球面前，他腿软了。

谁敢说梅西不刻苦？

谁敢说梅西不自律？

和贝利、马拉多纳、罗纳尔多……这些同样来自拉丁美洲的其他传奇巨星一样，梅西早早就因为天赋出众而被人物色。

但是他在 11 岁那年，被发现患有侏儒症，13 岁赴巴塞罗那青训营试训时，身高还只有 140 厘米。

当时，梅西的骨髓线早已闭合，俱乐部医疗专家为他精心制订了康复方案，才让他终于长到 170 厘米。

在如今对身体素质要求越来越高的世界足坛，和其它顶级运动员相比，这算是非常矮小的身高了。（比如和他齐名的 C 罗，身高 185 厘米）

外人无法想象，为了达到这一及格线，梅西究竟付出了多大的艰辛。

天赋和刻苦，可以让梅西成为一代巨星。

但是，只有站在点球点面前，当着数十亿人的面罚进那个任何人都觉得应该进的球，你才担得起你的声誉。

进还是不进，足可以承认你或者抹杀你，之前的所有牺牲、所有付出、所有忍受。

而 C 罗，87 分钟，比赛即将结束的最后关头，顶住巨大压力罚进那颗黄金般的任意球，在“绝代双骄”第一回合的亮相中，他显然完胜梅西。

他的抗压能力，对得起自己的付出。

足球就是这样，既残酷，又公平。

你有没有觉得，这也像极了职场？

无论你熬了多少夜,加了多少班,很多时候,最后的成败就在不多的那几分钟,或者几十分钟。

大 boss 面前的初次亮相、成稿文案的终版汇报、产品上线前的联机测试、最后一轮竞标时的澄清发言……如果没有一颗大心脏,那么将自己推向终结之地的,不是对手,而是你自己。

作为职场老司机,如果你要和我聊一聊行业里面随便哪个话题,我能 blabla 侃上好几个小时,还不带重样的。

但是,如果需要当众演讲 20 分钟,即使是最熟悉的题目,我也会精心准备 PPT,然后把自己关至少一个星期的会议室。

这就是我的点球,我决不能失手。

有什么办法可以克制身体的颤抖?有什么窍门可以稳保思路清晰可靠?如何才能发挥出最好状态,至少是正常状态?

练习,再练习。

承受,再承受。

每三年,更加抗压的人会在职场上更进一步,无法承受压力者,只能等待下一次机会,或许,将不再有机会。

优秀很稀缺,最稀缺的是能抗压的优秀。

所有的竞争,拼到底还是拼最后一口气

如果你问身边的球迷,喜欢哪支球队?巴西、阿根廷、西班牙、法国……答案一定五花八门。

但是如果你让每个人掏出一万块钱拍在桌上,写出最有可能夺冠的三只球队,那么,我猜被写下次数最多的,还是德国。

嘴上不说,钱包总是最诚实。

确实,世界杯 32 强风格各异,华丽、狂野、潇洒、保守、灵巧……能给人感觉始终如一“靠谱”的,真的

不多,德国算一个。

什么叫靠谱?

就是不管领先还是落后,不管领先多少还是落后几个球,你永远感觉不到它的焦虑和着急。

这是一种很可怕的对手。

并不是因为德国的技战术比你高明多少,而是,你会发现这帮人来了就闷头干活,从头到尾干得一板一眼,等他们把活儿干完,起身走人,你已经输掉比赛了。

如果你是德国队球迷,当他们落后,你会相信直到最后一刻,都有可能出现奇迹,而且,确实常常出现奇迹。

当他们领先呢,还是不会收手。

就像当年希特勒的坦克闪电般冲进俄罗斯腹地时,漫山遍野的苏联红军举起白旗,却发现没有人来接受他们投降:坦克还在头也不回地往前冲。

四年前,巴西世界杯半决赛,冷酷无情的德国人就是这样制造了 7:1 的“米内罗惨案”,成为五星巴西足球史上最耻辱的痛。

德国人的字典里,没有“差不多就行了”这几个字。

我并不是德国球迷,这么写,也不是因为德国是卫冕冠军,再说了,前两天小组赛第一轮,德国还爆冷 0:1 输给了墨西哥。

可是我身边的德国球迷呢,相比同样开局不顺的其它球迷,大多对此保持淡定,他们的底气,还是信任自己的德国队,永远会拼到最后一口气。

如果,我们把这些水平差不多的球队,看做一个个的职场人,那么有一项必须完成的工作,你会交给谁?

反正,我会交给德国。

如果你自己创业,准备在几个朋友里面挑一个来合伙,你会选择谁?

我当然还会选择德国。

(下转第 43 页)

职场新人， 三招让你充满职业范儿！

今年公司进来几个新人。一般工作经验不到3年的我们都当做是新人，摊下去的任务大家也都会格外关注下。一是关照和提点，新人需要帮助时赶快支持，二是盯紧进度和状态，千万别给自己和公司惹什么大乱子。

今天就在这里讲讲遇到的那些事儿。经验会增加熟练度，规划和思考才能增加你在职场中的识别度，人怕入错行，弯路走多了，就被落下了。初入职场可以注意哪些事儿呢？

睁大眼睛观察

要观察什么呢？看自己的职位、部门、主管、领导、同事。

其实有关于职位、直接领导，入职前多少已经了解。入职之后要看同一个部门平级职位有哪些，大家都是什么样的工作风格。同时要观察自己的直接领导的行为方式，遇事情是敢承担还是会推脱。这一点会直接影响你接下来如何沟通和开展工作，毕竟没有谁想刚刚接手工作就惹毛了领导，被同事排挤。发展自己之前先要学会自我保护。

另外要看自己的部门在组织架构中是属于价值创造中心，比如市场部、营销部、设计部，还是支持辅助性部门，比如售后服务部、审计稽核部、品质部。部门所处的功能位置也决定了工作的重点和特性，其

它部门对你的工作期待与此相关。

然后还要知道谁是你领导的领导，公司里谁是老大。上个星期的例会里一个部门缺席，领导问缺席原因。后面听说是主管休假交代员工，主管不在期间可以不去参加任何需要他们部门支持和出席的会议。妹子很萌直接原话告诉了过去询问的老大助手，等于直接坑了自己坑了主管。

谨慎书写邮件

书面的沟通差不多要占去一半的业务沟通。邮件书写需要格外谨慎，因为你根本不知道这封邮件最后被转发和抄送到哪一个级别去了。

不会写没有关系，进去先观察经过你的邮件都是怎么写的，看的时候还要思考哪一些写得好，值得自己学习。可是很多新人入职后，都跳过了这一步骤，写着有明显个人风格的邮件，并不规范。

邮件要注意的有称呼、格式和内容。在称呼上，新人在称呼对方为小X的时候请特别调查一下对方的职位和身份。你的主管可以称呼对方小X，不是你也可以。曾经就一个二十出头的新人书面、当面称呼另一个部门四十几岁的经理为小X的时候，这个经理有一天没绷住很温和地说，我们差二十多岁呢，这样称呼挺奇怪的。

在格式上特别要提的有两条：注意分段和少用感叹号。分段可以让层次清晰也方便别人阅读，一封

邮件超过十几句都糊在一起的时候能读完的人并不多。有时别人不回复你邮件也是有缘由的。感叹号好像是我们表达诚挚的语气，商业邮件里并不提倡这种用法。新招的工程师给我的客户发了一封有8个感叹号的邮件，称呼后是感叹号，谢谢后还是感叹号。中间六个句子每个后面都是感叹号。一般人收到这样的邮件都有一种说不出的压抑感。商业邮件除了特别事项之外可以用1个感叹号，多数句号结尾即可。尤其最忌讳使用2、3个感叹号。

邮件内容如何组织是个大话题。选一个基础和重要的来说吧。推荐大家多采用5W1H法则，讲清楚事情涉及的WHAT、WHEN、WHY、WHERE、WHO和HOW基本可以书写出一封合格的邮件。邮件沟通最怕的就是被动型沟通，问一句，答半句，再问，再答。想办法让同事的工作更容易，给出一个尽量完备的方案会让同事对你刮目相看。

减少学生气

工作里大家都把对方当做一个承担某种工作责任的同事，学生气会降低别人对你的信任感，久而久之也不敢把复杂的任务完全交给你。

开会和与人沟通时，要刻意减少自己的小孩儿气，尽量不要嘻嘻哈哈，把“我不知道啊，没办法啊”当做口头禅。言语里要有承担和责任感，可以采取缓

兵之计来回应暂时没有把握的事情，例如：这个事情我会后去了解一下，1个小时之后答复你。

做一个心有城府的新人，个人的爱好和生活方式不要全盘托出。因为别人会由此形成对你的判断和印象。支持部门招来的妹子进公司快1年了，午饭时间永远谈论的是时下最时髦的八点档电视剧。今年热播的3、4部每一部都紧随其后，只要安排好自己的时间业余生活原本与工作无干。可是她不知道的是，公司也常有内部转岗、招聘的机会。每个部门都会抢那些见识多、学习新事物的新人，电视剧不能成为你的竞争力。对自己进行定位和规划，工作场合可以有意识地多多展现自己的职业潜力和追求。

总结

每个人都经历过新人这个阶段，明白这些事情的时间各有不同。工作占用每天至少1/3的时间，想清楚自己的目标是什么，制定一点计划会让我们的职场之路好走一点。

睁大眼睛观察会提高思考和判断能力，谨慎书写邮件会树立严谨的职业形象，谁还会一直把你当做有学生气的新人呢？

做一个有心之人，多看多听多思考，祝你职业顺利，早日远离打杂。

（来源：简书）

（上接第41页）

并不是因为他们从不犯错，而是每一次，那个总能从自己的失败中重新站起来，那个无论遇到何种困难，都像战车一般碾压过去的人，会给我一种“交给他，我放心”的感觉。

这种感觉，不是光嘴巴上说说，而是一种气质，一种心气。

是把交办的事情做到极致的好，是条件缺失的时候，创造条件完成任务，是明知道已经大局已定了，依然咬紧牙关就是要逆天改命，死磕再死磕。

我觉得，所有的竞争，拼到底还是拼最后一口气。

这个道理谁都懂，可是真正能做到的，又有几个呢？

（来源：世界经理人网站）

大学毕业了“慢就业”对不对？

又到一年毕业季，据国内某大型招聘网站此前发布的调查数据显示，约有 6.9% 的学生表示毕业以后不会立即工作。在大多数毕业生奔走于各大招聘会寻觅工作的同时，也有一些人选择“缓一缓”。

与其花时间跳槽

不如找份称心工作

2017 届毕业生连歆学的是旅游管理，虽然已经大学毕业一年多了，但是她没有急于找工作，“可能在找工作上也像我的性格一样属于慢热型。”

连歆说，其实，这一年多她也尝试投过很多简历，当然也收到过面试邀请，还会有一些公司主动联系她介绍一些情况。

这时，连歆却会从内心就选择自动放弃。其实，连歆自己也找不到这种做法的原因，“大概我还没有做好从校园到社会这个大跨步的准备，所以就这样拖拉了一年，6 月 28 日，我还特意发朋友圈纪念自己的大学时光。”

连歆说，“我父母、爷爷、奶奶等等很多亲戚都是在国企上班，所以他们都不太愿意我去私企或者创业型公司上班。”

连歆也清楚，现在竞争压力很大，而且门槛很高。但是一直受家庭环境的影响，加之她也听从父母的意见，一直没有心甘情愿地选择一份工作。

不过，这一年连歆也没有闲着，而是一直处于学习和备考的阶段。她尝试考了一些事业单位，也考了教师资格证。因为大学学的旅游管理专业，她还利用

空闲时间准备了导游证的考试。

连歆说，毕业后的活动都在她的未来规划之中，如果真的很糟糕，小目标一个都没有实现，她也想过自主创业，跟家里申请一定的资金，开一家有自己风格的小店，“因为烘焙一直是我喜欢的事情，我想将它融入工作之中。”

连歆觉得，找工作主要看个人的想法，这不是一件急于求成的事情。可能会有人觉得她的想法比较死板，但她是一个不喜欢跳槽的人，“有跳槽的时间不如多花时间找一份自己称心如意，可以安安稳稳做下去的工作。”

去做想做的事情

他两年实现支教梦

穆佳伟 2016 年毕业，他没有急于为以后考虑，而是作为一名志愿者去西藏支教两年。

做出这样的选择，穆佳伟说，并不是为了今后能获得的优惠待遇。“其实，我并没有考虑那么多，而是选择去做一件我一直想做却没有做的事情。”

穆佳伟萌生支教这个念头源自高中，一次上政治课，他偶然看见老师的课件上那些西藏贫困地区的孩子。当时，穆佳伟就被他们渴望外面世界的眼神触动了，那时他心里就有了支教的想法。

机缘巧合，读大一时穆佳伟看见学校里在宣传支教，当时就心动了。“我不想像有些团队利用寒暑假去支教，我觉得那样带给孩子的太少了，甚至走的时候会给孩子们带来失落感。”

毕业后花两年时间去支教,穆佳伟坦承,自己确实也错失了很多就业机会,他的同学在这期间有的创业成功了、有的在国企也小有成就了、有的已经结婚成家,他的生活节奏比人家慢了一大截,有时候也难免会有一些着急。

但是,整个路程走下来,穆佳伟觉得是值得的,完成了埋藏在内心深处5年的愿望,一点也不亏。

“人生可以选择的路很多,毕业找工作可能是大多数人要走的路,我作为学校第一个报名支教的人,走了一条别人没有走过的路,我现在回想起来还很荣幸。”

支教两年后穆佳伟回到家乡,也找到了一份让自己很满意的工作。“生活处处充满机遇,等着我们去争取。”

想适应社会环境

我不会被人带节奏

2018届毕业生小刘学的是新闻专业,他也是“慢就业”队伍中的一员。这个想法很早就有了,看到学长学姐们漫无目的的投简历、找工作,他作为一个旁观者都感到急躁。

校园环境和社会环境还是存在很大的差别,小刘想适应一段时间。“我不想过没有目标的生活,单纯为了工作而工作。”

于是,小刘将这个想法和父母谈了,家里也很理解并表示赞同。“其实,能得到父母的支持,也算是我的幸运吧。”

小刘说,当今社会很多人毕业后忙于找工作,是因为看到身边的人已经工作了,自己不工作就会觉得能力不够、不如别人。因此,就各种投简历,匆匆忙忙找了一份自己不喜欢的工作,造成一种很忙的假象,甚至还会抱怨。

小刘说,之所以选择慢就业,就是不想让自己的后半生过这样的生活。“就我个人而言,看着身边人

工作,我一直是无所谓的态度,也符合我的性格吧,做好自己就好。”

作为一名学新闻专业的学生,小刘心中也有一个目标——想从事传媒岗位的工作。在他看来,这样的岗位学历不是最重要的,而在于经验和能力。面试时,对方也可能会更看重那些优秀的文案、有没有剪辑过好的作品。

这段时间,小刘也一直在运营自己的公众号,写一些自己喜欢的文章。“我想,这在我找工作的时候也算是一个闪光点。总之,我的生活节奏不会被别人的生活所打乱。”

找工作两次被骗

仍坚持自己的专业

王子元是网络与新媒体专业的应届毕业生,他从2017年7月就开始实习,也算是步入工作岗位半步了,这一年多的路程总结下来可以用一句话概括:实习容易找工作难。

2017年王子元在网易实习,那时他一直抱着学习、积累经验的态度,没有太多的感受。

他真正找工作是2018年1月开始的。

“找工作那段时间也是经历蛮多,大多数时候工作的地点、薪资和自己的预期有一定的落差,所以也是一直在投简历,寻找自己满意的工作。”期间,王子元曾两次受骗。第一次是去一家公司面试新媒体运营的工作,当天面试完,面试官给他留了一份作业,发一篇关于他们公司特色的微信公众号的文章,当天晚上发完之后,考官让他等复试。

复试结束,面试官又给他留了一份发文的作业,如此反复了四次。结果就再也没有消息了,后来王子元才知道,这家公司新媒体运营的岗位一直有在职者,只是那个人不是本专业出身,所以在网上发布职位,汲取每个面试大学生的长处优点,然后为自

己所用。“这种策略事后我是很佩服的。”

第二次也是去面试新媒体运营的岗位,王子元在网站上看到公司的大楼,心里莫名开心,觉得如果能去到这样的公司上班会感到莫大的骄傲。结果,当天王子元起个大早坐了2个半小时的车去公司,但他并没有看到在网站图片上的那种大楼,看到的只是一片废墟,人事经理在废墟的一个角落里迎接他。

王子元当时就傻眼了。人事经理说,这片废墟将在明年10月份动工,大楼会建成的,而目前,整个公司老板加上他总共只有两个人。

王子元说,自己也算是有先见之明,提前步入找工作的行列,但结果并没有预期那么好。不过,经历了这些,他也就不再怕什么了,不管这条路有多难,他会继续坚持自己选择的专业。

专家说法

不论主动还是被动“慢就业”

要想清楚自己要什么

汇博网人才专家李春杰表示:“慢就业”顾名思义就是不急着就业,近几年逐渐成为不少大学生的选择。导致慢就业的原因有很多,既有就业形势,也有年轻人观念变化。而“慢”可能是自主选择的慢,也可能是被动的慢。

一方面,现在的大学生经济压力没那么大,另一方面,受“大众创业万众创新”的政策影响,很多年轻人并不急着找工作,而是寻求更多更好的机遇,或追求梦想,或自主创业。

再则,也有被动慢就业的群体,他们中不乏有力量不足屡屡碰壁的,有守株待兔寻求最佳机会的,也有前路漫漫找不到方向的。

每一个大学生都要从校园向社会过渡,就业就是这道过渡的门槛。年轻人不妨真正想清楚自己想要的是什么,更加科学、合理的规划自己的未来。经

过慎重考虑和摸索后做出的选择,也许好过仓促就业带来的将就 and 频繁跳槽。

应届毕业生应放弃三个幻想

找工作并无规律可循

知名独立学者、重庆多家著名企业人力资源管理顾问林浩认为,应届毕业生找工作严格来讲并没有一个放之四海而皆准的规律可循。

但是,个性绝不等于任性。应届毕业生刚开始走向社会时,应放弃三个幻想:不要幻想能找到很体面的工作;不要幻想能找到很舒服的工作;不要幻想能找到完全和自己意愿高度吻合的工作。

至于如何找到一个就业的“好婆家”,林浩最后给出了三点参考建议:第一,尽量选择相对正规的单位,而不是稳稳当当的单位;第二,尽量选择能够很锻炼人的单位,而不是进去之后可以混日子的单位;第三,尽量用态度和能力去征服用人单位,而不是用学历和各种等级证书去征服用人单位。

“慢就业”和“不就业”不同

它们十分容易辨识

21世纪教育研究院副院长熊丙奇表示,有人担心,在有的大学毕业生不愿意找工作、甘于“啃老”的情况下,“慢就业”会不会成为“不就业”、“懒就业”的借口。这种担心可以理解,但“慢就业”和“不就业”、“懒就业”完全不同。选择“慢就业”的学生,在“慢就业”期间是有明确的自我规划的,“慢就业”是在为找到适合自己的工作进行思考与准备,而不是漫无目的、得过且过。很多“慢就业”的学生,每天的生活也安排得十分充实;而与之对比,“不就业”、逃避就业的学生就对未来没有规划。一个学生是“慢就业”,还是“不就业”、“懒就业”,是十分容易辨识的。

(来源:重庆晨报)