

河南省高层次专业技术人才队伍建设 现状与政策创新研究

河南省人才交流中心 卢宇

一、引言

2017年7月5日,河南省人力资源和社会保障厅印发了《关于加强河南省基层专业技术人才队伍建设的实施意见》,重点指出以“高精尖缺”为导向,持续完善高层次和基层专业技术人才队伍建设,着力推进高层次专业技术人才集聚和培育工程专项,为建设“四个强省”战略目标提供强有力的人才储备。所以,高层次专业技术人才作为河南省亟需的战略资源,对于河南省转变经济发展方式、提高自主创新能力具有重要作用。

随着时代的不断发展,人才竞争越来越激烈,对于河南省而言,高层次专业技术人才引进工作也面临着更多的困难:海外高层次专业技术人才引进数量低、临近省份给予更加优惠的政策支持等。因此,如何更加有效的引进高层次专业技术人才、完善人才队伍建设成为河南省、用人单位和社会急需考虑的问题。

二、概念界定

根据中组部和原国家人事部的定义,专业技术

人才主要涉及29个专业技术职务类别,由于专业技术人才数量大、种类多、范围广等特点,造成在界定高层次专业技术人才时相对比较复杂。目前,部分学者认为高层次专业技术人才就是具备高级专业技术资格的人才。还有学者指出高层次专业技术人才是在专业技术人才队伍中处于高层次部分,并在各个领域,以其创造性劳动做出突出贡献的人。

综上所述,本文指出高层次专业技术人才是在某一专业学科领域中有较深造诣和较高威望,在该专业学科领域前沿的重要岗位上承担重要任务,能对本学科专业发展、高层次人才培养、知识能力创新、经济社会发展和科技创新等方面发挥较大作用的人才。

三、河南省高层次专业技术人才队伍建设现状分析

目前河南省已出台《关于深化人才发展机制体制改革、加快人才强省建设的实施意见》、《关于贯彻落实“大人才观”全链条推动人才发展的实施意见》等文件,鼓励引进多种类型的高层次专业技术人员,并推出各种优惠政策和配套服务,旨在完善人才队

伍建设。然而,由于专业基础设施建设水平有限、政府人才开发投入力度有待提高以及高层次专业技术人才引进难度大等原因,使得河南省高层次专业技术人才队伍建设仍存在一些问題。

(一)河南省高层次专业技术人才队伍建设的基本情况

总体上看,经过近几年的努力,河南省高层次专业技术人才队伍建设已取得了明显成效,不论是高层次专业技术人才自身队伍建设的数量与质量,还是关于高层次专业技术人才的外在政策条件都有了显著改善。主要包括四个方面:

1. 专业技术人员总量得到很大提高。截止到2016年底,全省专业技术人员总量已达361万人,具有高级专业技术职务的专业技术人员28.3万人。从专业技术人员类别来看,教育教学类高层次专业技术人员16.3万人,卫生技术类高层次专业技术人员5.6万人,工程技术类高层次专业技术人员2.7万人,经济类高层次专业技术人员1.2万人。从荣誉类别来看,“两院”院士27人,全国杰出专业技术人才6人,杰出青年基金获得者12人,万人计划入选者28人,外专千人计划入选者4人,国家百千万人才工程人选84人,长江学者5人,享受国务院特殊津贴人员2492人;中原学者54人,河南省杰出专业技术人才29人,河南省优秀专家1367人,享受省政府特殊津贴人员300人,河南省学术技术带头人1830人,河南省职业教育教学专家286人。

2. 建立了较为完备的高层次人才选拔体系。河南省按照“公开、平等、竞争、择优”的原则,相继建立了省级学术技术带头人、省职教专家、省杰出专业技术人才、享受省政府特殊津贴专家等选拔制度,并积极培育人才中介组织、高端人才猎头等专业化服务

机构,推进重大人才招聘、选拔、培训和测评等服务外包。同时洛阳、安阳等一些市县也设立了人才引进项目,完善基层高层次人才选拔。

3. 实施了重点人才工程。通过设立专项资金、提供政府优惠政策等途径,河南省相继推行了“555人才工程”、“369人才工程”等,积极开展专业技术人才知识更新工程、博士后工作、留学人员工作、高层次人才国际化培养工作以及河南省特聘研究员试点工作,都取得了实实在在的效果。据数据显示,河南省通过重点人才工程共引进国内外杰出研发领军人才13人。

4. 高层次专业技术人才作用发挥更加显著。河南省以人社部实施的“万名专家服务基层行动计划”为牵引,组织30名特贴专家、学术技术带头人和博士后人员分赴桐柏、兰考、淮阳等县市,针对基层农业、林业、养殖业、食品加工业等技术难题,召开座谈研讨会27场、技术培训和科普讲座22期,破解技术难题400余个、提出合理化建议220余条,不仅缓解了基层一线高级专家严重不足、人才资源匮乏的问题,也发挥了高层次专业技术人才的作用,为基层实现经济跨越发展提供技术支撑。

(二)河南省高层次专业技术人才队伍建设存在的问题

高层次专业技术人才队伍建设是一个长期过程,需要政府投入大量的人力、物力和财力。就目前河南省高层次人才队伍建设现状来看,“短板”还十分明显,急需改善。主要表现在三个方面:

1. 高层次人才储备不足。河南省虽然在专业技术人员总量上得到极大的提高,但具有高级专业技术职务的专业技术人员仅占专业技术人员总数的7.8%,顶尖人才、领军人才占比较低。全国有“两院”

院士 1577 人,河南省仅有 27 人,而相邻省份湖北省有 71 人,陕西省有 64 人,安徽省有 34 人;“百千万人才工程”国家级人选有 4900 人左右,而河南省只有 84 人,占比不到 2%。

2. 高层次人才分布不均。从行业类型看,新兴产业领军人才较少,教育、卫生系统高层次人才占 77%,而工程技术人员不到 10%,特别是高端装备制造、现代金融、互联网、电子商务等新兴产业领军人才更缺,难以适应创新驱动发展和经济转型升级需要;从地区分布看,郑州、洛阳、南阳、新乡、许昌等市高层次人才集聚度相对较高,而其他地区则较低。

3. 创新创业环境不优。虽然在近年来河南省加大了对人才引进和培养的投入和支持,但相比于江苏、陕西、安徽、山东等周边省份,河南省现行人才政策缺乏吸引力、人才经费投入不足等问题仍比较突出,据《全国科技经费投入统计公报》显示,河南省在研究与试验发展(R&D)经费支出方面排名 11,在《中国区域科技创新评价报告 2016-2017》中,河南省综合科技进步水平指数排名全国第 21 位,而江苏、湖北、陕西、山东等省份关于这两个指标的全国排名均高于河南省。所以,如果政府不能提供良好的创新创业环境和人才储备支持,河南省高层次人才流失会更加严重,不利于激发高层次人才创新创业热情。

四、完善河南省高层次人才专业技术人才队伍建设的对策

按照河南省委省政府关于深化人才发展体制机制改革的要求,河南省人才队伍建设需践行聚天下英才而用之的战略思想,持续推进高层次人才专业技术

人才的引进工作,为实现“四个强省”的目标提供坚实的人才保障。

(一)创新人员引进和选拔渠道

进一步创新高层次专业技术人员的引进渠道和选拔方式,能够有效弥补河南省高层次人才专业技术人才储备不足的现状,优化高层次人才队伍结构。所以河南省需要对引进渠道和选拔方式进行创新,从源头提高人才引进吸引力,缓解河南省人才储备不足局面。

1. 拓宽人才引进渠道。一方面,提供多种优惠政策,加大海外人员引进力度。海外留学人才特别是海外高层次人才留学人才具有国际型、复合型、开放型的优势,是河南省急需的重要人才资源。河南省在下发《关于加强海外高层次人才引进工作的通知》以及《河南省中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》等文件的基础上,需要完善留学人员回国工作的政策制度,为急缺的高层次专业技术类型的人员建立绿色通道,并且建立留学人员后期服务体系,加强留学人员创业园等基础设施的建设。通过发挥政府部门对于留学人员回国工作综合管理的职能,从而做好海外高层次人员的引进工作。另一方面,以柔性引才引智原则引进国内“高精尖缺”人才。政府需瞄准重点产业、重点领域,统筹实施高层次人才重大工程,可以采取以学位为基础的人才引进制度,对于具有潜力的硕士及以上学位的人才,以其专业研究能力和成果为标准,着力引进国家级拔尖人选,以及拥有关键核心技术、能够带动产业转型的产业领军人才和团队。

2. 创新人员选拔方式。一方面,需要丰富现有选拔方式和范围。在高层次人才专业技术人才选拔的过程中,不仅需要以所需的专业能力、技术专长、性格测

试、职业规划设计以及科学的考核机制为基础,更应该加入竞争要素,使人才竞争成为选拔高层次专业技术人才的必要过程,将选拔高层次专业技术人才的关口前移,同时拓宽选拔群体的范围,引进青年学者,拓宽高层次专业技术人才的选拔视野,为高层次专业技术人员注入新血液。另一方面,需要改进现有选拔方法。在高层次专业技术人才选拔的过程中,应该以聘用制和岗位管理制为重点,推进高层次专业技术人才身份管理向岗位管理转变,以公开、公正、公平、竞争为原则,充分实施以专业能力为主的选拔制度,挑选出更加优秀的高层次专业技术人才。

(二)完善人才管理和开发制度

建立公开、平等、择优的人才管理和开发制度,能够为更多的专业技术人员营造良好的个人成长发展、创新创业的外在环境以及提供充分施展专业技术才能的事业机会。所以河南省需要进行人才管理和开发制度的创新和完善,为高层次专业技术人才提供更加公平、竞争、择优的制度环境。

1.完善高层次专业技术人员评价体系和使用机制。对于高层次专业技术人员的考核,应该设立多方位人才评价考核制度,提高专业技术人才的科学评价水平。首先应该重视团队成果评价,高层次专业技术人员的研究成果大都离不开科研团队,根据科研团队的研究完成度以及专业技术人才在团队中的各方面表现来进行个人评价,能够更好的实施“能者上、平者让、庸者下”的用人机制。其次对于不同种类的专业技术人员,如基础研究、应用研究以及工程技术设计等专业人员,需设立差异化的评价指标,结合岗位的特点和领域职责,在“德、能、勤、绩”等方面设置具体指标,重点以学科成果质量为主要的评价标准。

2.创新高层次专业技术人员激励制度。第一,增设激励方式。在坚持以薪酬激励的基础上,还应完善非物质激励。坚持长效激励,采取多种激励手段,如职业荣誉、员工持股、岗位提升以及组织关怀等方式,营造良好的人文环境,满足高层次专业技术人员在精神和个人发展方面的需求,将物质激励和精神激励相结合,一味的注重外在激励反而会造成挤出效应,影响内在激励。第二,完善激励制度。政府和社会应坚持以政府奖励为导向、用人单位奖励为主的激励制度,以发现、引进、培养高层次专业技术人才为主要目标,弥补河南省急缺专业技术人才的空缺。同时也要对实施科技激励的人员和主体单位进行监督,增强道德和法律规范,营造良好的科研激励氛围。

(三)加大政府投入,提高服务质量

政府和社会对高层次专业技术人员的资金、基础设施建设投入以及政府优惠政策,能够创造良好的生活条件和事业平台,更好地解决高层次专业技术人员的后顾之忧,专心投身于科研创新中。主要包括两个方面:

1.提高为高层次专业技术人员服务的质量和水平。一方面,加大经费投入。河南省在全国科技投入的排名并不靠前,所以急需落实并逐步提高各项引进科技领军人才和团队计划的资金投入,创立专项经费,对于团队或个人的科研成果给予连续稳定的支持。同时设立学术科研办理的绿色通道,简化办事程序,方便科研创新成果的申报。除此之外,政府应带动社会,建立社会公益科研基金,调动更多的社会力量来支持专业技术研究和应用,从而建立多元化、多渠道的科技投入体系。另一方面,提高后勤服务水平。河南省对于引进的高层次专业技术人员每月给

予2万元的生活补贴,除此之外,河南省应给予高层次专业技术人员优惠政策,如,建立“一站式”人才服务窗口,在办理人事关系、医疗社保、住房、购车、子女入学、创业支持等方面提供高效率服务,简化办事程序;对于购买特殊商品如住房、汽车时,根据市场规则给予合适的价格或补贴。

2.加强专业技术平台和基础设施建设。政府和社会可以从政策、资金和场地等方面入手给予支持,加强高新技术园区、经济开发区、大学城、留学生工作园、博士后流动工作站、科学实验室以及技术研究中心等基础设施的建设,努力为高层次专业技术人员建立良好的工作环境。同时整合全省科技服务平台和创新创业资源,建设合作研发、公开共享的专业技术平台和大型科研设备,方便各类型高层次专业技术人员的互动交流,提高硬件条件,为高层次专业技术人员的科技研发和应用提供全方位、全过程的配套设施,从而增强人员引进的吸引力。

(四)加强人员培养,发展后备力量

良好的专业知识培训和继续教育,既是给核心人才充电、进一步开发人力资本的主要手段,也能够实现人力资本的增值和个人价值的实现。所以河南省需要从继续教育和职业规划两个方面入手,持续提升高层次专业技术人员的专业素养,缓解河南省高层次人才专业领域分布不均的现象。

1.积极发展继续教育。目前河南省人力资源和社会保障厅已出台《专业技术人员继续教育规定》、《专业技术人员知识更新工程高级研修项目管理的办法》等规定,所以,河南省要继续坚持大教育、大培训观念,完善高层次专业技术人员接受继续教育的相关规定,规范继续教育制度,促进用人单位对于继续教育的投入,逐步形成政府、用人单位和个人三者

相结合的投入制度。除此之外还要坚持“因材施教”原则,采用多种手段开展继续教育。针对高层次专业技术人员的不同专业类别和岗位性质开设不同种类的教育课程,如高级研修项目、紧缺人才培养、岗位培训项目、选派部分专业技术人才赴海外进行学习和深造,体现人才发展的差异化和多样化。

2.完善职业生涯规划。高层次专业技术人员对于个人的发展有着长期的追求,关心个人成长空间的拓展和个人能力的提高。所以,用人单位应该根据高层次专业技术人才的特点和成长的方向,有意识的将个人目标与组织目标相结合,为其提供不断提升的阶梯。一方面用人单位需完善双轨制晋升通道,建立高级行政职务管理体系和高级业务技术职务体系,拓宽员工晋升通道,为高层次专业技术人才提供岗位发展的上升空间和多元化的成长通道。另一方面设立高层次专业技术人才的专属职业规划,积极引导人才结合自身特点、专业知识和技能、工作经历等选择适合自身的发展道路,从横向(同职级不同岗位)和纵向(同岗位不同职级)两方面为人才完成晋升道路的发展,用内在成长和发展来激励高层次专业技术人才更好的投入科研工作 and 应用创新,从而保证河南省引进的人才不再流失。



中国·河南招才引智创新发展大会暨 2018 海外英才中原行第七届焦作创新创业洽谈会 情况综述

焦作市人才交流中心 谢长虹

10月27日至28日,焦作市参加由河南省委省政府、欧美同学会主办的中国河南招才引智创新发展大会取得圆满成功,特别是由河南省人力资源和社会保障厅、焦作市人民政府主办、河南省留学人员与专家服务中心、市委组织部、市人力资源和社会保障局、河南矿业人才市场、市人才交流中心承办的中国河南招才引智创新发展大会暨 2018 海外英才中原行焦作第七届创新创业洽谈会,取得丰硕成果。

一、主要成效和特点

本次我市组团参加全省招才引智创新发展活动与往届海外英才中原行暨焦作创新创业洽谈会相比,招聘单位数、提供岗位数、进场求职人数、达成意向数和招聘人才层次均为焦作历次招聘之最,受到了与会各级领导和海内外专家的高度评价。创下了七个之最:

特点一:规格高,各级领导关注度最多。此次活动得到了市委市政府的高度重视和关注,市委、市政府成立了由市委常委、常务副市长牵头的筹备工作领导小组,定期听取工作进展情况汇报。大会开幕前夕,市委书记王小平在焦作日报一版发表署名文章

指出,奋进在新时代,广泛集聚人才资源,是我们的必然选择;栽下梧桐树,引得凤凰枝头舞,我们有坚定不移的决心。10月27日上午,市委副书记、市长徐衣显带来市委常委、常务副市长李民生,市人大常委会副主任韩明华一同出席启动仪式,并到我市招才引智展厅和企事业单位招聘现场巡查指导,亲自招才引智。市委常委、组织部长路红卫多次主持召开筹备工作推进会,协调解决有关问题。

特点二:需求多,项目征集领域最广。筹备工作启动以来,焦作市人才交流中心深入县市区和企事业单位,采取边发动、边宣讲、边征集的方式,带动县市区积极征集企事业单位科技项目需求信息。同时将征集起来的 108 个技术项目需求信息,及时向美国、日本、英国等海内外相关网站和媒体发布,得到了海内外专家的积极响应,先后有美国、德国、加拿大、英国、俄罗斯等 12 个国家和地区的 71 名海内外高层次人才携带自己研究的 160 个项目报名参会,项目领域涉及新能源新材料、互联网、汽车制造、生物医药、生物环保、机械装备、生态农业等 32 个行业领域。为了提高前期对接成功率,县市区人社部门安排服务专员,采取一对一对接和沟通的方式,帮助县

市区企事业单位解决对接中存在的问题和疑惑。

特点三:层次高,现场项目签约最多。今年邀请的海内外专家 71 名,专家层次高,既有海外院士、海外大型高科技企业的老总等高端人才,又有国内高校教授学者。既有留学于哈佛大学、麻省理工学院等知名学府的高科技人才,又有清华、复旦的教授和研究员。由于前期征集项目需求和组织专家对接工作扎实,项目对接成功达 93 个,活动当天签约了 67 个技术项目合作协议,这是历年来最多的一年。这 71 名海外专家来我市进行短期技术指导交流,有力促进了我市产业升级,为经济转型发展将带来重大影响。

特点四:求贤切,企业老总积极性最高。在路演现场,很多企业技术老总认真听取每个项目的推介路演,当听到与自己企业相关的技术项目时,马上要求与项目专家进行详细洽谈和对接。一些涉及新能源、材料学、农业智能物联网、生物医药、文化创意等处于海内外前沿的科技项目和研究成果,让参会企事业单位技术负责人大开眼界,深感创新的力量和人才的宝贵,他们纷纷向海内外人才抛去橄榄枝,要求面对面对接洽谈。特别是修武红利丰农业种植专业合作社等 20 多家企业的技术老总 28 号早晨一大早赶到专家下榻酒店等待,连早饭都顾不上吃一口,急切地等待接专家到公司实地考察洽谈合作事宜。一天的实地洽谈中,有 24 名海外专家在开展项目对接的同时,深入企业生产一线、实验室,帮助企事业单位诊断、咨询,解决旅游、工业、农业、医药等技术方面的问题 50 余个,受到企事业单位的高度赞誉。

特点五:需求旺,提供应聘岗位最多。本次大会坚持引进“高精尖”人才与引进急需紧缺人才相结合、刚性引才与柔性引智相结合、引进人才与引进项

目相结合、集中引才与长效聚才相结合、现场招聘与网络招聘相结合,以吸引更多高层次人才来我市创新创业,加快破解我市人才规模、结构、质量等方面的突出问题。据统计,大会前期,我市共征集高层次人才需求信息网上注册 536 家,需求岗位 26320 个;组织到现场参加招聘会的企业达 100 家,提供岗位 4080 个,接待应聘者 5320 人次,接收求职简历 2690 份,达成初步就业意向 1035 人;574 名通过事业单位人才引进“绿色通道”办理相关手续。

特点六:展形象,综合展示效果最好。借我省举办招才引智创新发展大会之机,我市大力展示人才成果、人才政策、人才需求和独特的优势和城市魅力。以“中原养生地、世界太极城,在中原更加出彩中出重彩更精彩”为主题,山水焦作、太极圣地等焦作元素,闪耀焦作展区。我市设立的特装展区凸显出焦作特色,整体开放式弧形设计,显示出焦作开放包容迎接外来各类人才,红色字体“中原养生地、世界太极城”是焦作发展定位,白色字体“在中原更加出彩中出重彩更精彩”是新一届市委的奋斗目标。内围悬挂着 16 米长绚丽多彩的焦作山水风格照,外围悬挂着 20 米长焦作历史发展轴线图,显示出“太极圣地、山水焦作”两大名片享誉世界。背面写有“引才聚焦,做大未来”,凸显引才聚焦的氛围。从展厅外观设计到内容,由浅入深,逐渐增强焦作的吸引力,给人留下“太极圣地、山水焦作”的深刻印象。由于我市特装展区设计极具特色,信息量大,岗位多,吸引了 3980 人次到展位前观展和咨询。

特点七:内容多,组织人员最用心。市人社局作为牵头单位,抽调精兵强将,成立了综合组、项目对接组、材料宣传组等 9 个小组,大家心往一处想,劲往一处使,迎来职业生涯中一次刻骨铭心的经历,度

过了一个又一个不眠之夜,圆满完成了大会组委会交办的各项工作任务,交出了一份令人满意的答卷。综合协调组先后组织召开筹备工作推进会8次、专项工作碰头会25次,从起草《中国·河南招才引智创新发展大会焦作市工作方案》,到组织一次又一次筹备工作推进会,从跟踪服务往届落地项目、到调研征集人才(项目),从企业和专家双方精准对接、到统筹协调推进整体筹备工作,精心推进每项工作,付出了巨大心血和汗水,后续项目落地服务又在全力推进中;接待组的同志不分白天黑夜,细心、耐心、热心接待每位专家到深夜;特装展组的同志既要收集各种资料,又要编辑校准文字材料,特别是在搭建期间,连续配合制作公司加班到通宵;宣传组的同志在制作宣传片期间,既要配合电视台记者下企业拍摄采访,又要一遍又一遍修改脚本,付出了较大心血;还有其他组的同志既要完成分内工作,牺牲了许多休息时间,又要配合其他各组的工作,做到分工不分家,加班加点,任劳任怨,使得本次活动取得了圆满成功。

二、几点思考

(一) 超前谋划是扎实做好各项工作的重要前提。大会的成功举办,凝结了各级领导的心血和汗水,爱才、惜才之心表现在方方面面:一是制定了《中国·河南招才引智创新发展大会焦作市筹备工作总体方案》,从总体要求、会议内容、工作任务及分工等方面进行了细化明确。二是夯实工作责任。将9大项工作下设9个小组逐一列出牵头单位和完成时限。三是制定出台了新的人才引进政策。我市在2016年出台“1+6”等一系列人才政策的基础上,以市委市政府文件出台了《关于实施“引才聚焦”工程加快建设

全面体现新发展理念的示范城市的若干意见(试行)》。为给大会预热,大会前夕,焦作市委市政府在河南理工大学隆重举行了全国第六届大中城市联合招聘高校毕业生焦作巡回招聘会启动仪式暨焦作市“引才聚焦”人才政策发布会。四是借助河南招才引智的东风,引进一批我市急需紧缺的人才。今年,我市计划面向国内外引进高层次急需紧缺人才249名。自5月30日先后在《中国组织人事报》、《河南日报》、《焦作日报》及中国国家人才网、新浪网等40多家主流媒体、网站刊发公告后,共有140人报名,其中博士研究生和副高级以上职称的35人,硕士研究生105人。

(二) 凸显特色是我市取得丰硕成果的重要保证。本次活动除人才招聘展区、特装展区及参加两个专题等规定活动外,结合我市实际,充分发挥我市优势,突出我市的自选活动,即中国河南创新发展大会暨2018海外英才中原行第七届焦作创新创业洽谈会简称“海创会”,在焦作市成功举办六届,已经成为焦作招揽人才的“金字招牌”。在去年第六届“海创会”上,共有28个项目达成合作意向,而在今年“海创会”现场,项目对接成功则达93个,其中67个项目当场签约,创历年来之最,也成为本次全省招才引智的一大亮点,项目将优质资源聚集在焦作,为高质量发展再添“新引擎”。

(三) 上下联动是做好各项工作的重要保证。此次活动,涉及方方面面,得到了市直相关单位和县市区的密切配合和大力支持。市直相关单位和各县市区成立了以主管负责人为组长的筹备工作领导小组,在市组委会办公室的统一协调下,上下“一盘棋”。要加强统筹协调,组委会办公室要统筹各省辖

(下转第20页)

林州市引进高层次人才现状分析及对策思考

安阳市人力资源和社会保障局 崔兵 马启飞

区域经济竞争，归根到底是人才尤其是高层次人才之间的竞争。当前，林州市的发展面临着诸多挑战与竞争，也面临着发展的机遇，欲在竞争中求得发展，迫切需要引进一大批高层次人才。为全面了解林州市高层次人才队伍状况，加快推进高层次人才工作开展，发挥高层次人才在推动林州市经济转型升级，加快构建现代化产业体系中的战略性作用，我们组织有关部门，对全市引进高层次人才情况进行了深入调研，对林州市当前高层次人才引进现状、存在问题有了全面了解，对下一步加大高层次人才引进力度做了有益的研究和思考。

一、林州市高层次人才引进现状

近年来，林州市十分重视人才工作，尤其高度重视高层次人才队伍建设，人才工作力量不断加强。一是建立了人才工作领导小组，初步形成了党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局。二是逐步健全人才工作政策机制。先后制定出台了《关于进一步加强人才工作的意见》《关于林州市事业单位引进紧缺专业人才的实施意见》《林州市企业高层次人才优惠政策实施办法(试行)》等人才工作文件，初步构

建了人才引进、培养、使用、投入等人才队伍建设的政策框架体系。三是人才载体建设进一步加强。先后挂牌成立了国家红旗渠经济技术开发区、国家 863 林州科技产业园、红旗渠干部学院、院士工作站、博士后科研工作站、企业技术中心、工程技术研究中心、工程实验室等吸纳、培养高层次人才的载体。截至目前，林州市有院士工作站 1 家、博士后科研工作站 3 家、河南省级企业技术中心 15 家、省级工程技术研究中心 7 家、省级工程实验室 1 家、安阳市级企业技术中心 6 家、工程技术研究中心 20 家。截至 2018 年 3 月底，全市拥有副高级以上职称或者研究生以上学历的高层次人才 1805 人。

二、高层次人才引进的主要问题

尽管林州市的高层次人才随着经济社会发展的需要逐年增长，但现有高层次人才引进工作在日益激烈的区域竞争中仍然不具有明显的优势。

1. 高层次人才引进的吸引力不强。一是区域经

济不占优势。虽然林州市近几年经济发展速度较快，但与大中城市特别是发达城市相比，整体工资水平和福利待遇偏低，在人才争夺战中处于劣势。二是高层次人才引进政策滞后。林州市出台的高层次人才

引进政策落后于发达地区,政策时效性和灵活性不强,不能充分发挥政策的吸引效应。三是政策措施配套不够完善,人才引进评价激励机制还不够健全,影响了人才引进的质量和效果。

2.高层次人才引进承载力不强。一是人才载体建设滞后,未能发挥吸引、留住以及培养高层次人才的作用。二是林州市以传统产业为主,缺乏转化高层次人才的高新技术成果的能力。三是研发能力薄弱,大部分企业以生产加工为主,没有专门的研发机构和研发队伍,难以与高层次人才实现有效的对接。

3.高层次人才引进政策落实不够。一是在高层次人才引进上与企业之间的沟通联系网络、制度不健全,使得政策还停留在纸面上,没有有效地宣传和推进落实,不少企业对人才政策还不够了解,政策的引进作用还未充分发挥。二是高层次人才引进同步规划、同步部署、同步实施的整体性人才工作格局尚未形成。三是高层次人才引进、培养的资金、人力等方面投入不足。

三、加大高层次人才引进力度的对策思考

面对高层次人才竞争的激烈态势,必须结合林州市经济社会发展目标和人才工作实际,转变人才工作理念,创新人才工作机制,优化人才发展环境,提升林州市高层次人才队伍的整体实力,努力实现高层次人才队伍建设与经济社会发展的良性互动。

1.创新人才引进理念,加大人才引进力度。一是拓宽人才引进思路。树立“不求所有,但求所用”的用人理念,鼓励企业采取短期聘用、借用、合作开发、技术攻关、项目咨询、聘请顾问、业余兼职等灵活方式引进人才和智力。二是创新人才引进政策措施。对引进的高层次人才,特别是全职引进的高层次人才,可以在为他们提供丰厚的生活待遇、经济待遇和学习

待遇的基础上,逐步提高他们的政治待遇,提升他们身为“红旗渠英才”的荣誉感和责任感。三是建立科学的人才评价激励机制。进一步优化指标体系和考评办法,在工作的开展和绩效的发挥上多做探索,充分调动高层次人才工作积极性。

2.加强人才载体建设,拓宽人才引进渠道。一是大力支持符合条件的高新技术企业申请设立博士后见习基地,大力支持和鼓励掌握核心技术、具有自主知识产权或具有高成长项目的博士、博士后到见习基地开展研发工作。二是鼓励和支持引进各类引才聚才科研载体,通过政策保障机制,打造吸引人才的摇篮。三是支持企业自主创新,建设企业技术中心、工程技术研究中心、工程实验室等技术平台,使企业在吸引和留住高层次人才中充当重要角色。四是加快建立以企业单位为主体、产学研紧密结合的有效机制,促进高层次人才培养与产学研合作互动融合,努力打通高校、科研院所和企业之间高层次人才流动通道,为产学研联合培养高层次人才提供制度保障。

3.深化人才政策落实,保障人才引进工作。一是进一步加强政策宣传。充分利用互联网资源,与国内知名的大型人才网站加强合作,大力宣传林州市引进人才各项优惠政策,及时发布产业急需人才的职位、专业等求才信息,促进人才与企业进行远程在线交流,广泛网罗人才。二是进一步完善人才工作例会制度。定期召开成员单位会议,注重信息沟通和工作传递,研究、部署人才工作,把人才工作真正摆上议事日程,做到常抓不懈。三是要加大引才投入。鼓励企业建立技术中心,加大研发投入,不断开发适销对路的产品和服务,扩大市场覆盖范围,对承担国家和省重大技术攻关项目的企业技术中心,由市政府提供资金扶持,通过建立完善管理和技术创新体系,把企业做大做强,使之成为优秀人才的吸纳主体。

对标先进找差距 提升能力争一流

——关于赴佛山学习考察人才工作的思考及对策

焦作市人才交流中心 谢长虹

为加快落实全市“学成都佛山、促转型发展”动员大会精神,6月25日至28日,笔者参加了赴佛山市党员干部学习能力提升培训班。通过专家授课、参观学习、座谈交流,使我开阔了眼界,增长了见识、拓展了思路,受到了启发,对进一步做好人才工作将产生有力的推进作用。

一、值得借鉴的经验

近年来,佛山市积极探索创新“一门式一网式”政务服务和“互联网+公共就业人才服务”新模式,走在了全国的前列,具有四大亮点:

亮点一:多触角搭建网上招聘服务平台,助推服务便捷化。一是建立了招聘会网上订位功能。实现招聘会订位全程只需鼠标轻轻点击,不到2分钟就可完成,而且招聘会当天参会企业只需扫描对应的二维码就可以快速入场。二是建立了视频邀约面试系统。与其他视频面试系统相比,最大的特点是采取企业先发出邀约,企业与求职者在约定时间内通过视频系统进行“面对面”交流。这种方式既提高了招聘成效,又节约招聘成本。三是与高校建立人才引进长期合作机制。至2017年末,该市先后与100家高校、各类职业院校签订人才引进合作协议,到2018年底,在全国“东南西北中”高等教育资源丰富、人才集

中的地区设立5个“人才驿站”。至2020年末,将面向全国200家高校建立多层次人才合作新通道。

亮点二:打造全国领先的全智能化招聘服务大厅。一是具有国内一流水平的全智能化招聘大厅,招聘求职实现全程无纸化、智能化。求职者通过“佛山人才网”或现场的“自助简历一体机”生成基础电子简历,刷身份证、社保卡或者简历二维码快速进场,并同步收到精准匹配的职位信息、展位位置甚至面试邀约。用人单位在网上订位后刷二维码即可进入招聘现场和预约展位,展位的液晶大屏公布招聘岗位信息。用人单位通过招聘智能桌面机能快捷浏览求职者的电子简历,发送面试邀请,反馈招聘结果。智能化招聘大厅的规划布局在设计初期就像银行布局服务网点或柜员机一样将智能化招聘服务布局到区、镇(街)、村(居)。二是招聘求职更高效。全市招聘求职服务逐步实现“一张网”、“一个大平台”,原来城乡分散的公共招聘求职数据得到有效的统筹归集,加上“佛山人才网”提供的供需自动匹配推荐服务,招聘求职供需方的信息更加对称,服务效果大幅提升。三是服务更精准。智能化服务大厅在提供招聘求职自动匹配推荐服务的基础上,正加快与全市就业失业管理等系统的对接,在信息化服务层面上建立就业失业登记、就业指导、就业推荐、技能晋升、技能

鉴定等全链条服务体系,失业人员的识别更精准、服务部门响应更迅速、跟踪服务更到位、就业民生工作更扎实。四是决策分析更科学。智能化服务大厅建立了一套科学的数据分析系统,实时收集线上线下招聘单位数、职位数、热门行业、热门职位、薪酬比例,户籍分布热度分析、学历层次类别,招聘求职达成意向量、供求关系分析等数据,为政府相关部门准确分析研判就业失业形势、制定和完善人才政策提供数据支撑。

亮点三: 打造个性化服务专区,助推服务高效化。一是在“佛山人才网”招聘频道开发了个性化简历、职位推送和简历二维码等服务功能。系统通过大数据分析智能匹配,将每个求职者的个性化信息作为匹配要素与招聘岗位需求进行最佳匹配,并利用手机微信、pc 等终端推送职位、招聘展位号等信息,提高招聘求职效率。二是开辟一系列人才服务专区,为汇聚国内乃至国外人才搭建高效便捷通道。如佛山市高新技术企业人才综合服务专区,为高新技术企业和高层次人才提供人才交流、科研项目发布、科研成果展示、科研合作对接等服务。三是建设全市“1+5”高层次人才服务专区。为高层次人才工作和生活提供“一站式”服务。

亮点四: 打造“一门式一网式”政务服务新模式。一是将 85%的许可和公共服务事项、98%的业务均下沉到基层办理。市、区、镇(街道)、村(居)四级建成 787 个行政服务中心(站),全市布设 1567 台自助服务终端,把服务的门开在群众的家门口。二是推行行政审批标准化,实现无差别审批服务。市级统筹对市区两级 56 个系统 1828 项许可和公共服务事项编制办事指南和业务手册,细化 365 个标准要件,实现“认流程不认面孔、认标准不认关系”的无差别服务。三是实行一口受理、受审分离,强化部门业务协同。

将过去按部门划分的专项窗口整合成民生、公安、注册登记、许可经营、投资建设、税务等六类综合窗口,实现“一窗”综合政府服务。四是加强业务协同配合,提升即办服务。通过建立前后台对接机制、电子材料流转机制等,提高部门之间、上下级之间、前台与后台之间的协调配合。简单事项由部门直接授权窗口办理,复杂事项推行电子签章和电子材料流转办理,综合窗口将材料电子化并通过系统流转给部门,部门根据电子材料作出“信任审批”,改变纸质材料流转费时费力的状况。五是探索打破区域限制,不断拓展“同城通办”。按照标准统一、体验一致、跨界协同、运转高效的标准,实现区、镇(街道)行政服务大厅扁平化、同质化,区内任一大厅均可办理全区所有事项。六是加快数据共享,推行一网通办。将群众办事材料沉淀到信息系统,将不同的业务申请表格整合到一张表,推行“一表通”;将“一门式一网式”政务服务延伸到网上办事大厅、自助服务终端、12345 热线,由综合窗口统一受理网厅和实体大厅的办件申请,形成网上办事为主、实体办事为辅、自助办事为补的政府服务新格局。

二、几点启示

启示一: 领导重视是做好人才工作的重要保障。佛山市委、市政府始终将人才工作摆在战略全局高度谋划推动。建立直接联系服务高层次人才制度。市委、市人大、市政府、市政协领导班子成员每人联系服务不少于 2 名高层次人才,定期访谈、召开座谈会、开展咨询服务,听取意见建议,研究解决高层次人才在学习、工作、生活中遇到的困难和问题。市人才工作领导小组成员单位主要负责同志和分管人才工作的负责同志直接联系服务与本部门业务相关的高层次人才,主动向联系服务对象宣传人才政策,关

心联系服务对象的思想、工作、生活情况,协调解决联系服务对象提出的困难和问题。

启示二:市、区政策上下配套是吸引人才的重要法宝。2016年来,虽然我市先后出台了16个人才政策措施,但有的县市区没有出台相应的配套政策和措施,致使有的县市区长期急需紧缺的人才引不进、留不住。而佛山市和所辖的5个区对人才工作“舍得投入、舍得时间、舍得声誉”,推出了近80项人才扶持政策,每年投入30亿元人才专项资金用于选才育才。计划在2020年前,重点引进60名以上国家级和省级领军人才、100名以上地方级领军人才、120个以上市级以上人才团队、400名以上高级职称专业技术人才、800名以上博士及博士后人才。仅市财政每年就要投入不少于2.5亿元,对新引进的市科技创新团队予以资助。除了市级的扶持外,各区也给予一系列的扶持。对新引进的高层次人才,最高给予800万元的购房补贴。对引进的人才团队,最高给予5000万元扶持。

启示三:特色产业和科研平台是集聚人才的重要载体。佛山市是广东经济体量第三大城市,坚持产业聚才,取得了举世瞩目的发展成就。佛山民营经济占比90%以上,佛山著名的企业有美的、格兰仕等,优势产业是医疗设备、生物医药、新材料、食品产业等。佛山制造业已经闯出了一片“互联网+制造”的新天地。平均每秒钟就有2个电饭锅下线,每分钟1辆汽车下线,每分钟能生产100台微波炉,每小时能生产洗衣机273台,每天生产冰箱超过2万台,每年生产空调2300万台、电子元件17亿只、电光源20亿只。如单一个世界500强企业“美的集团”就汇聚了13万名员工,包括来自全球的专家300名,来自哈佛、麻省理工、牛津、剑桥、清华等海内外顶尖高校的研发人才1万名。目前,全市博士后科研工作站的数

量已达59个,设站数量居全国地级市前列,培养的博士后覆盖了陶瓷、家电、电子、金融等多个重点行业和领域,为佛山带来直接经济效益50多亿元。

三、主要差距和问题

近年来,焦作市委市政府高度重视人才工作。从制定出台“1+6”等一系列人才政策,到评审表彰奖励42个高层次创新创业人才(团队),从启动引进249名高层次急需紧缺人才工作,到研究谋划人才产业园和人才公寓建设等大项人才工作都取得了明显成效,使我市人才工作有了质的飞跃。但与佛山相比,除城市综合经济实力和区位优势外,在思想观念、政策机制、具体措施、工作方式上还存在一定的差距。

(一)人才项目落地难。近年来,市人社部门通过各种渠道和“海创会”引进了部分人才项目,但有的部门和单位缺乏人才是第一资源的理念,对引进的人才项目不够重视,在协调资金、场地等方面,缺乏责任担当和设身处地站在人才方面着想的理念,导致有的人才项目流失或落地缓慢。如留美博士彭义杰带来的“荧光免疫试剂及其定量检测仪产业化项目”、留美博士薛维珂带来的“城市垃圾异味处理系统应用项目”、中科院数据与通信保护研究教育中心专家团队带来的“关于支持LTE的保密通信智慧网试点项目”、留美博士李磊团队带来的“合作共建中原种业产业园项目”等等,由于观念、资金、环境和场地等原因,有的人才团队已先后离开了焦作,有的项目也存在场地和扶持资金不到位、项目进展十分缓慢。

(二)高端人才引进难。从我市人才引进的情况看,一是待遇上缺乏竞争优势。尽管每年我们都采取多种措施,如与全国50多个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,但由于我市用人单位提供的待遇较低,区位优势不明显,导致人才集聚力不强;二是用人单位积极性不高。每年由市人才服务部门组织的大型人才引进活动,引进的主体大都集中在教育、卫生系统,大中型企业只有很少一部分。有的用人单位总是找各种理由不想参加,担心引来了留不住,使我市人才引进的规模与兄弟地市相比逊色不少;三是有的用人单位缺乏优惠的人才政策和有效的措施,对人才缺乏吸引力。

(三)现有人才留住难。近年来,由于待遇和环境因素,我市医疗、高校和大中型企业都有不同层次的人才流失。如焦作大学先后流失了2名博士、3名教授;我市几家三甲医疗机构,先后有8名副主任医师以上人才流失到外地;中铝中州分公司先后有89名本科以上人才流失,迈科冶金先后有59名专业技术和管理人才流失,卓立公司4名研发核心流失到沿海地区等等。

(四)平台载体建设难。从长远的眼光看,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。佛山共有2561家高新技术企业和众多省级以上技术研发平台。但从我市情况看,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;正在筹建的人才创业园进展缓慢。我市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。

(五)县(市)区人才政策配套难。近年来,焦作市委市政府大力实施“人才强市”战略,大力度出台了“1+6”人才政策和一系列配套措施。但有的各县市区并没有将人才工作摆到重要位置,缺乏与市相配套

的人才政策,目前只有孟州市、沁阳市、修武县、博爱县、中站区结合本地实际,制定了相关人才政策和措施。还有的县区没有优惠的人才政策,特别是人才专项资金预算比例较小,对人才政策的具体措施、优惠办法研究和落实得不到位,对高层次人才引进工作缺乏紧迫感、危机感等。

四、主要思考和对策

(一)强化责任意识,牢固树立人才是第一资源理念。习近平总书记在许多场合都强调,“人才是事业发展最宝贵的财富,人才资源是党执政兴国的根本性资源”。在今年全国两会上进一步强调“发展是第一要务,人才是第一资源,创新是第一动力”、“强起来靠创新,创新靠人才”。今年是我市建设“四个焦作”、早日跻身全省“第一方阵”的关键之年、也是大投入、大提升、大发展的突破之年,更是建设“四城四区”、“四城联创”、“双十工程”、打好“四张牌”、实施“三大战略”、打赢“三大攻坚战”之年。要实现这一目标,最关键、最急缺的要素就是人才。综观佛山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)区党政领导对人才工作具有高度的责任感,因此,我们必须牢固树立“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。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。

(二)强化一流意识,精心打造我市的人社人才品牌。去年年底,佛山市人社局启动了“打造佛山人社品牌,构建人社服务体系”三年行动计划。利用3年时间,努力打造叫得响、过得硬的“优质就业品牌、

惠民社保品牌、和谐劳动品牌、优才佛山品牌、阳光人事品牌”5 大人社品牌,建成全市统一规范、便民高效的人社公共服务新体系。尤其是佛山市人社系统在招才引智、智能招聘、一门一网、一次办妥、社保经办等方面勇争一流的创新经验,值得我们学习借鉴。结合我市实际,也应在实施年度十万个就业岗位推荐、实施年度千名高层次人才进焦作、“实施互联网+人社”、基层服务平台建设、高层次人才“一站式”服务专窗、高层次人才服务专员、海外英才中原行暨焦作创新创业洽谈会等方面打造全省乃至全国领先的人社人才服务品牌。

(三)打造平台载体,努力营造高层次人才创新创业的良好环境。与佛山相比,我市在产业集聚、平台集聚、区位集聚人才方面缺乏明显优势,但我们要正视差距,用政策、机制、服务等来吸引和聚集人才。一是要着力营造优质的创新创业环境。要加快筹建人才产业园,搭建人才创新创业平台。要依托我市现有的重点产业、重点园区、重点项目、重点实验室等,大力引进高层次领军人才(团队)。要大力鼓励高校、企业努力建设一批产学研实践基地和高端产业研发平台,形成以业聚才、聚才兴业的良好环境。二是要着力营造优质的生活环境。通过政府主导、市场运作的方式,尽快筹建高质量的人才公寓,统筹解决高层次人才住房保障、子女入学、配偶就业、医疗保障等方面的问题,确保人才引得进、留得住、用得好。三是要着力营造优质的培育环境。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,努力创造对内有利于优秀人才脱颖而出,对外有利于优秀人才向往归附的环境,促进各类人才进一步交流学习,开阔眼界。

(四)加大宣传力度,进一步扩大我市人才政策的影响力和辐射力。一是利用各类媒体强化宣传。要

利用新闻媒体和全国各类网站,全方位宣传我市“1+6”及一系列人才政策,努力增强引进高层次人才的吸引力。二是开展“进企业、进高校、进社区”宣传政策活动,按照产业布局 and 重点项目分布,宣传解读人才引进待遇、创业扶持政策以及家属安置、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。三是组织人才服务专员,通过对引进的高层次人才(团队)跟踪服务的方式,宣传人才政策,了解人才所盼所需,协调解决人才项目遇到的难题。四是继续通过各类大型活动特别是利用全省“招才引智”创新创业大会之机、精心制作宣传展板、制作电视宣传片等,大力宣传人才政策。

(五)采取多种举措,加大人才引进工作力度。一是充分利用我局成立的人才工作领导小组的架构,整合提升现有力量,制定人才引进中长期计划,明确责任、形成合力,努力形成多渠道、多方式、多部门引进人才的新格局;二是继续举办好“海外英才中原行暨焦作创新创业洽谈会”。学习借鉴先进经验,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合作和技术服务;三是走出去招聘人才。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,组织相关单位赴高校密集地区引进高层次人才;四是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;五是鼓励企业和行业协会、人力资源公司等市场主体和社会中介组织参与人才引进工作。采取市场化的手段帮助用人单位引进高端人才和项目,对引荐成功的予以奖励。

郑州市农村劳动力就业创业形势分析

郑州市人力资源和社会保障局 牛立勇 姚志峰 高怀亮 杨光

为全面掌握当前郑州市农村劳动力就业创业的总体情况,准确把握和研判郑州市农民工就业创业形势,更好地为农民工提供就业创业服务,2018年春节过后,我们采取点、面相结合的调查方式,对郑州市农民工就业创业形势进行了专题调研。当前,随着新型城镇化建设的推进和农民财产性收入的提高,郑州市农民工就业形势基本稳定,供需基本平衡,就地就近就业为主要趋势,返乡创业呈增长态势,主要就业领域仍在二、三产业。

一、郑州市农村劳动力转移就业基本情况

1.农村富余劳动力转移就业情况。一季度,郑州市人社局组织各县(市、区)人社部门开展了农村劳动力资源状况调查,据调查统计,至2017年年底,全市农村劳动力有198.67万人,其中16-60周岁的农村富余劳动力(指农村现有劳动力数和农村实际需要的劳动力数之差)145.17万人(不含巩义市,下同),已转移就业106.84万人;省内就业98.2万人,占转移就业总人数的91.9%;郑州市辖区内就业86.2万人,占转移就业总人数的80.7%;本县内就业61万人,占转移就业总人数的57.1%;省外就业8.63万人,占转移就业总人数的8.1%。与2016年年底相比,省内转移就业增加5.4万人,县内转移就业增加5.11万人,省外就业减少1.24万人。第一季度,全市新增农

村劳动力转移就业12552人,完成年度目标任务的25.1%,其中省内就业11284人,占转移就业总人数的89.9%,县内转移就业8331人,占转移就业总人数的66.4%,省外务工1268人,占转移就业总人数的10.1%。

2.建档立卡劳动力就业情况。经各县(市、区)与当地扶贫部门对接并摸底调查,至4月底,全市建档立卡人口中,有就业能力和就业愿望的劳动力31561人(不含巩义市,下同),已就业29953人,其中未脱贫贫困劳动力841人(已就业但尚未被认定脱贫721人),未就业未脱贫贫困劳动力120人。

二、农村劳动力就业创业的特点

1.就近就业的趋势愈加明显。随着中原经济区郑州都市区建设的推进,来河南尤其是来郑州投资的外资企业、工业企业和出口加工企业越来越多,富士康、万达、沃尔玛、正大易初、家乐福、麦德隆等世界500强企业相继落户郑州,而且这些企业用工需求量都比较大,工资待遇与沿海等经济发达城市比虽然相对略低,但少了奔波和费用的支出,实际收入相差不大,从而导致许多农村富余劳动力不再愿意到省外务工,还吸引部分省外务工者返乡回到家门口就业。近年来,郑州市各级政府在积极推进新型城镇化建设、打造美丽乡村方面,不断加大基础建设投

资力度,积极推出餐饮、旅游、休闲、采摘等特色项目村(镇),给农村富余劳动力创造了更多的就业岗位和就业机会。另外,随着扶持农民工等人员返乡下乡创业的力度不断加大,越来越多的农村劳动力在家乡自主创业,在外务工人员返乡创业,大学生、科技人员下乡创业从而带动本地富余劳动力在家门口就业。从调查统计来看,近两年,超九成的农村劳动力选择在省内就业,八成以上的农村劳动力选择在郑州市内就业,五成以上的农村劳动力选择在本县内就业,就近就业的趋势越来越明显。

2.主要就业领域集中在二、三产业。2017年初调查统计的结果为,已转移就业的102.6万人中,23.2%在第一产业就业,35%在第二产业就业,41.8%在第三产业就业,而2018年初调查统计的数据为,已转移就业的106.84万人中,16.6%在第一产业就业,36.1%在第二产业就业,47.3%在第三产业就业。今年一季度,全市新增转移就业的12552人中,16.8%在第一产业就业,41.3%在第二产业就业,41.9%在第三产业就业。由此来看,二、三产业成为农村劳动力就业的主要领域,在第三产业就业的比例越来越高,郑州市近年来产业结构调整的效果已经显现。从就业的岗位来看,制造、建筑、物流、餐饮服务业等劳动密集型企业的生产一线仍是吸纳农民工的主力军。

3.农民工就业的期望值增高。随着经济社会的发展和生活水平的提高,农民工的就业理念和期望值发生了较大的变化,逐渐由原来的“出来就是找活挣钱”生存式就业向“不但要找到活还要考虑工资待遇和工作环境”的选择性就业转变,在新生代农民工身上,这一特点更加明显。据调查,目前郑州市招用农民工的岗位月工资提升到2200—3000元。而农民工在求职时提出的月工资待遇基本都在3500元以上,

有的甚至在4000元以上,并且在工作环境、权益保障方面也有所要求,就业的期望值较以前有较大提高。另外,新型城镇化建设中,拆迁、征地等补偿给农民带来不菲的收入,导致一些失地、拆迁农民在就业时提出了更高的条件。

4.返乡下乡创业的作用凸显。在“大众创业、万众创新”一系列政策措施激励下,郑州市大力鼓励支持农民工等人员返乡下乡创业,并取得显著成效。至3月底,全市农民工返乡创业3.03万人(不含巩义市,下同),创办企业1.57万家,带动就业7.56万人,其中2018年新增农民工返乡创业1708人,创办企业1119家,带动就业2408人。

三、农村劳动力就业形势分析

1.农民工就业整体供需平衡,但县(市)差异较大。从农民工节前返乡节后返岗调研情况来看,大多数农民工节前返乡过年,节后又回到原来的岗位工作,部分不想回到原单位的农民工或准备外出的富余劳动力,节前也已通过熟人找到了工作岗位,年后过完十五就上班,多数人到招聘会上也只是看看有没有更好的岗位,主要表现是招聘会提供岗位很多,但现场签约率低。新郑市县域经济发展势头好,实体经济强大,产业结构趋于合理,发展后劲强,食品加工业、生物医药业、商贸物流业形成了三大主导产业集群,当地就业压力不大,有就业愿望和就业能力的人员都能就业,企业招聘技能人员存在一定难度。新密市,受返乡创业大气候的激励,原来在当地务工的外地人员都回去了,而当地人员就业期望值偏高,导致耐火材料等材料加工企业即使在改善待遇的情况下也招不来人,而一些年龄偏大的人员闲着没活儿干,但总体就业压力不大。荥阳市,离郑州市区较近,具有独特的区位优势,对外开放不断扩大,农业基础

良好,种植龙头企业较多,产业优势强,经济发展势头好,就业压力不大,零工人员较多,适龄劳动力就业率达96%以上,企业存在招工难问题。登封市属于矿产资源型县市,以煤电铝、水泥、耐火材料等为支柱,受当地产业结构调整 and 大气污染防治这一大环境的影响,一些小型企业关闭,企业用工减少,加之当地适龄妇女不愿外出就业、企业待遇不高等因素,导致就业压力较大,就业率在70%—80%。中牟县,加快发展汽车及零部件制造、文化创意旅游、都市生态农业“三大主导产业”,经济发展持续向好,就业供需平衡,压力不大。

2.农村劳动力就业的充分性有所提高,但稳定性和质量待提高。在各级政府的共同努力下,郑州市每年新增转移就业农村劳动力7万人以上,至2017年底,郑州市农村富余劳动力转移就业率已达73.6%,就业的充分性大大提高,但就业的稳定性和就业质量还有待提高。至2017年底,转移就业时间在12个月以上的人员占已转移就业总人数的59.3%,全市农民工月平均工资为2600元左右,而且劳动权益还得不到有效保障,如县市不少企业虽吸纳较多当地农民工就业,但社会保险的缴纳比例明显不高。

3.受大环境的影响,农村劳动力转移就业受到一定冲击。受大气污染治理、产能转型升级等大环境的影响,制造、建筑、餐饮等行业就业受到较大影响,从市统计局调查统计情况来看,一季度企业使用农民工人数较上年同期下降9.1%,其中:制造业使用农民工人数下降24.7%,建筑业使用农民工下降7.7%,制造业和建筑业使用农民工占全部农民工的比重分别是13.0%和66.3%,是使用农民工最多,下降也较大的两个行业,这也是统计中一季度农村劳动力新增转移就业人数较去年有所下降的主要原因。

因。经与企业对接调研,发现制造业面临结构调整,转型升级,更多地吸纳技工(新生代农民工)和大学生就业;建筑业虽然一线员工多为农民工,但当前开工项目减少,造成部分农民工“隐性失业”或者暂时性失业。

4.农民工返乡创业规模小、层次低。创业受制于资金、思维、环境、项目等因素影响,农民工总体文化程度不高,科技思维先天不足,导致农民工创业层次不高。从调查了解来看,郑州市农民工返乡创业主要的经营形式是个体经营,所占比例近70%,其次是私营企业。从企业规模看,以中小企业(包括微型企业)为主。企业初次投资规模在5万元以下的占近七成,年产值或营业额在10万元以下占五成,年产值或营业额10万—50万元的占三成,年产值或营业额在200万元以上企业仅占10%。据统计,全市返乡农民工创办的1.46万家企业中,规模以上企业453家,占比3.1%。由此来看,大多数返乡农民工属于生存式推动型创业,持续发展能力欠缺。从市工商局提供的数据显示,2018年第一季度新增工商个体户30407家,人社部门统计新增农民工返乡创业1119家,占新增工商个体户数的3.68%,说明郑州市农民工返乡创业比例不高。主要原因是郑州在全省来看工资标准相对较高,外来务工人员来郑打工与创业相比,可能收入更有保障,同时说明,郑州的创业环境有待进一步改善。

5.贫困劳动力转移就业进入攻坚期,难度较大。通过各级政府和部门的共同努力,郑州市的转移就业脱贫工作取得显著成效,建档立卡劳动力就业率已达94.9%,但未脱贫劳动力就业率却只有85.7%。尚未就业的未脱贫劳动力,虽有就业愿望和就业能力,但由于他们过分强调需要接送孩子、照顾家中病人等客观原因,人社部门虽然推荐并开发了一些公

益性岗位,但这些人仍很难就业。如新密市人社局在扶贫过程中,组织产业集聚区企业到袁庄招募贫困劳动力从事缝纫工作,月薪在5000元以上,现场效果很好,有20-30人同意上班,但过一天,绝大多数人员又返回家中。因此,在帮扶过程中,需要教育引导贫困人员,改变观念,在政府进行帮扶的同时,个人要自强、克服自身困难,共同脱贫致富。

四、农村劳动力就业形势预测

1.农村劳动力供需基本平衡,但就业稳定性不强和隐性失业状况有所加剧。一方面受当前国内外经济增速放缓及产业结构调整、大气污染治理这一大形势的影响,企业用工需求减少,部分行业尤其是建筑、煤炭、钢铁、加工制造、餐饮业受影响较大,吸纳就业能力较强的二、三产业用工需求明显下降,而农村劳动力转移就业的主要岗位是制造、建筑、矿产和服务业等劳动密集型企业生产一线,受冲击较大。另一方面随着我省承接产业转移和城镇化建设的稳步推进,越来越多的农村劳动力因失去土地而转移到城镇就业,省外就业的“回流”也逐年增多。企业用工数量减少、对员工技能素质要求越来越高、农村转移劳动力总量增加、整体素质与企业需求不相匹配的矛盾,将会在一定时期存在。

2.农民工就业岗位竞争加剧。农村劳动力在省、市内(县内)就业规模持续扩大表明,随着郑州市承接产业转移和城镇化建设的稳步推进,就业容量正逐年扩大,越来越多的农村富余劳动力选择就地就近就业。部分县(市)一些重点建设项目陆续完工,当地传统制造业、耐火材料、煤炭等原本吸纳农民工较多的行业岗位萎缩,原本就近务工的农民必须寻求新的就业岗位,农民工就业岗位的竞争压力将有所加剧。

3.就业结构性矛盾依然存在并更加突出。传统

行业对普工需求的体量依然庞大,但新生代农民工“人往高处走”的求职意识和技能技术等综合能力普遍较低的自身状况,导致就业结构性矛盾本身一直存在,再加上产业产能升级,企业对技术,尤其是高技术人才的需求明显加大,农村劳动力就业结构性矛盾将在一定时期内存在并更加突出。

五、下一步需要做的重点工作

1.加强服务,扎实推进农村富余劳动力转移就业。适时开展农民工专场招聘会等系列活动,引导农村劳动力就地就近转移就业,加强县域之间、县区之间劳务合作,促进农村劳动力有序外出就业。密切监控产业结构调整、大气污染治理、中美贸易摩擦等对农民工就业的影响,及时采取有效措施,保持农民工就业形势基本稳定。落实国家乡村振兴战略,为农村劳动力转移就业创造出更多的就业机会和岗位。抢抓国家支持郑州建设国家中心城市重大机遇,充分发挥公共投资和重大项目建设带动就业的作用。人社等部门要主动与重大项目建设主管部门、产业集聚区企业及本地用工单位联系沟通,为农民工提供及时、准确的用工信息。扶持引导农民工等人员返乡下乡创业,发挥创业创新促就业的倍增效应,带动农村富余劳动力就近就地转移就业。

2.强化组织,持续加大农民工就业创业培训力度。进一步加强农民工就业技能培训工作的组织领导,依托定点培训机构,以企业用工和市场需求为导向,积极开展订单培训、定向培训、送技能下乡培训和农村劳动力“点餐式”培训。支持优质培训机构开发创新培训课程,鼓励培训机构创新培训模式,开发线上培训软件,如开发手机APP培训程序,推行“互联网+就业创业培训”“技能培训+创业培训”新培训模式,结合农村劳动力特点,大规模开展技能培训,

提升农村劳动力职业素质和就业创业能力。认真落实培训补贴政策,切实发挥就业补助资金使用效益,推动农村劳动力就业技能培训工作落实。

3.落实政策,继续鼓励支持农民工返乡创业。针对国家和省、市新一轮支持农民工返乡创业政策,制定完善更具操作性的配套政策措施,督促推动政策落地见效。强化创业服务,利用财政资金,提高农民工返乡创业补贴标准,将省定5000元/人标准提高到10000元/人,支持更多农民工返乡创业。充分发挥示范带动和典型引路的作用,加强对农民工返乡创业示范县、示范园区、示范项目创建工作的组织领导,加大对返乡创业农民工先进典型的表彰和宣传工作力度。落实相关奖励补贴和创业担保贷款等资

金扶持政策,降低扶持门槛,为创业者减轻资金压力,扶持更多农民工返乡创业。

4.攻坚克难,确保完成转移就业脱贫任务。进一步加强对转移就业脱贫工作的组织领导,完善政策措施、细化工作方案、扎实工作作风、严格工作要求,统筹各方力量,精准施策,确保转移就业扶贫措施精准扎实有效。落实县(市、区)主体责任,积极开发城乡交通协管、保洁、保安、保绿等公益性岗位,优先安置年龄偏大、难以外出务工的建档立卡就业困难人员就业。落实扶持政策,加强技能培训,拓宽就业渠道,使有意愿有条件的贫困劳动力全部转移就业。加大宣传工作力度,引导、鼓励贫困家庭劳动力转移就业、自主创业、增收致富。

(上接第8页)

市的专场活动,市人社局做到一周一小结、半月一通报、一月一总结,明确了工作目标,压实了工作责任。特别是在招聘单位组织、线上招聘注册、项目征集、海外专家项目对接、高层次人才邀约等大项工作方面,市直相关单位和各县市区协同合作,充分发挥联络员的作用,及时与市大会组委会办公室沟通联系,按照时间节点报告工作进度和重大工作事项,全力以赴推进工作,为活动取得圆满成功做出了积极贡献。

三、下步打算

(一)建立台账。对67个签约项目建立台账和进度表,按照项目所在县市区明确责任,督促签约单位和海外专家通过电话、邮件和面谈的方式进一步加强联系。积极争取当地党委、政府的支持,协调相关部门帮助解决项目运作过程中在融资、场地、工商、税务等方面遇到的困难和问题,加快各项目落地进

程,每月向“海创会”组委会反馈进展情况,力争年底前有新的进展。

(二)继续对接。一是对“海创会”上尚未签约但科技含量高、符合我市产业发展方向的项目,继续通过各类新闻媒体、网站等方式,宣传和发布项目简介,开展精准对接,为用人单位和海外专家牵线搭桥,力争再促成一批好项目签约。二是进一步组织用人单位参加郑州、西安、北京、武汉等全国第六届大中城市高校毕业生巡回招聘会引进人才。

(三)跟踪服务。人社部门制定有力措施,明确专人负责,主动上门服务,对重点项目采取一对一服务的方式,大力宣传和落实我市“1+6”人才政策及“引才聚焦”人才工程配套措施。对符合引进培育创新创业人才(团队)范围的,积极帮助申报并参加评审,以优惠的创新创业人才政策,鼓励和引导更多的海外人才将高科技项目落户我市,为加快“四个焦作”建设、早日跻身全省“第一方阵”提供强有力的人才支撑。

第六届大中城市联合招聘高校毕业生秋季巡回招聘会 河南站在郑州大学西亚斯国际学院召开



第六届大中城市联合招聘高校毕业生秋季巡回招聘会河南站活动于2018年11月17日在郑州大学西亚斯学院CUBA训练营举行。本次活动围绕“城市联动,精准服务”为主题,汇聚来自浙江、安徽、湖北、海南等8个省份近25座城市的605家企事业单位进场招聘,人才需求总量达2.3万余人。人才需求涉及机械、教育、医学、化工生物、计算机等多个专业。其中,机械、计算机、工商管理、教育、经济类专业需求位居前五。

本次巡回招聘会由全国人力资源社会保障部发起,河南省人力资源和社会保障厅主办,河南省人才交流中心、郑州大学西亚斯学院承办。

为向高校毕业生求职择业和用人单位招聘人才提供更便捷、精准、高效的服务,本次活动仍依托国家人社部推广的“高校毕业生精准招聘平台”,利用大数据和智能化手段,采取线上智能匹配、线下精准对接的模式,做到求职毕业生与需求岗位的精准匹

配。

本次招聘活动中,由大学在校老师、资深人力资源管理师、国家职业生涯规划师、国家创业咨询师等组成就业创业规划导师团队,在职业规划指导区现场为广大毕业生提供针对性服务,一对一为有需要的毕业生提供帮助,助力广大毕业生理清求职困惑、树立正确择业观,提供就业指导、解答职场难题、规划职业生涯、廓清职业目标,为1285名求职者提供咨询服务,受到一致好评。

本次大会现场共设605个展位,610家用人单位进场招聘,提供23011个就业岗位,求职进场人数达1.31万,其中大专学历岗位6709个,本科学历岗位14635个,研究生学历岗位1560个,博士学历岗位107个。现场接收简历数达20763份,大专学历6921份,本科学历13820份,研究生学历20份,博士学历2份。截止至17日下午14时,此次活动初步达成就业意向数6735个,其中大专学历1503个,本科学历5217个,研究生学历15个。

会议期间,各省市人社部门带队参会人员围绕本次大学生就业创业工作进行了座谈研讨,河南省人社厅就业办王曙辉主任出席并致辞,座谈会后参观活动现场并与用人单位及求职者进行了交流指导。

(河南省人才交流中心)

省人才交流中心集中收看庆祝改革开放 40 周年大会



12月18日上午,庆祝改革开放40周年大会在北京举行,我中心组织全体干部在四楼会议室集中

观看。习近平总书记的重要讲话,在我中心引起了强烈反响,中心广大干部为改革开放40年来的沧桑巨变感到骄傲,对未来发展充满信心和干劲。

大家纷纷表示,在今后工作中,将认真贯彻落实习近平总书记重要讲话精神,进一步坚定“四个自信”,始终坚持和弘扬敢为人先、敢闯敢试的改革创新精神,以高质量发展为目标,持续推动工作能力和水平的进步,在人才事业上贡献更多力量。

(河南省人才交流中心)

郑州市人才中心组织开展义务献血活动



为大力弘扬关爱社会、无私奉献精神,进一步促进中心精神文明建设,11月23日上午,郑州市人才中心组织干部职工开展了以“奉献爱心,无偿献血当先锋”为主题的义务献血活动,以实际行动为社会公益事业做贡献。

活动现场,中心干部职工不惧寒冷,在医务人员的指导下,认真填写无偿献血登记表,排队进行验血和采血活动。经过仔细的体检筛查,符合献血要求的人,依次进入献血区,献上了宝贵的血液。此次活动共有15人采血成功,共计献血5800cc。

无偿献血不仅是一种助人为乐的美德,更是每个公民应尽的责任和义务,帮助他人也是帮助自己。大家纷纷表示,今后还会继续积极参与无偿献血活动,动员周围更多的人参与到其中,为社会奉献爱心和力量。

(郑州市人才交流服务中心)

郑州市公共就业人才服务中心 开展毕业生人事档案相关知识专题讲座



为进一步贯彻落实“转提树”实践活动,加强毕业生对人事档案的了解,避免毕业生在明年档案办理过程中“多跑路”。2018年10月16日下午,郑州市公共就业人才服务中心应邀到郑州工商学院开展“毕业生人事档案相关知识专题讲座”,为2019届毕业生毕业后人事档案办理相关事项和业务流程展开业务指导。

讲座在郑州工商学院宇华讲堂进行,连续两场,

每场1个小时,由市公共就业人才服务中心人事代理科科长黄津主讲,共计两千余人到现场听讲。现场座无虚席,部分学生在观众台过道席地而坐,认真听取讲解内容。讲座内容以2019届毕业生档案办理须知为主题,依据人事代理最新政策变化,结合中心日常业务办理过程中经常遇到的问题铺展开来。在一个小时的讲座时间内,我中心工作人员先行讲解毕业生档案办理基础业务,然后空余20分钟时间让现场提问,成功将现场氛围推向高潮,整个过程,现场氛围热情洋溢,上下互动,效果极佳。讲座结束后,中心工作人员依旧被众多学生包围咨询各种问题,并一一解答,深受现场学生欢迎,在欢声笑语中圆满结束了本次讲座之行。

(郑州市公共就业人才服务中心)

“就业服务校园行”洛阳师范学院职业生涯规划 大赛圆满落幕



为贯彻落实习近平总书记在党的十九大上提出的“要坚持就业优先战略和积极就业政策”,引导广大大学生树立正确的成才观、就业观,提高就业技能与实践能,洛阳市人力资源和社会保障局、洛阳师范学院联合主办,洛阳市人才服务中心、洛阳市大学生就业指导师服务团承办了“就业服务校园行”洛阳师范学院职业生涯规划大赛,并派出了“洛阳市大学生

就业指导师服务团”的导师 10 人全程参与了大赛的评委工作。

职业规划大赛共吸引了 21 个学院报名,提交了作品 813 份,从自我认知、职业认知、职业目标与路径设计、展示效果、角色模拟等五个方面全面考核参赛选手的综合表现。通过学院赛、预赛、复赛、培训、决赛等 5 个环节,最终评选出 6 个三等奖、4 个二等奖、2 个一等奖、2 个特等奖。赛场上选手们演讲激情四溢,PPT 图文并茂,角色模拟生动逼真,展现出了选手较为丰富的专业知识和全面的素质,赢得了现场观众和评审专家的赞赏。

经过激烈角逐,职业生涯规划大赛收官,并于 11 月 15 日下午,在洛阳师范学院蓓蕾剧场召开颁奖典礼,洛阳师范学院副校长李晓彦、洛阳市人力资源和社会保障局副局长杨振风、洛阳市人才服务中心副主任余汇川、洛阳市就业指导师服务团导师代表等出席了活动。

洛阳市人力资源和社会保障局副局长杨振风指出大学生职业生涯规划大赛充分展现了当代大学生朝气蓬勃的精神风貌,也体现出了未来职场新人的良好形象,精彩的职业规划作品还需要各位选手在日后的实践中进一步检验、修正和完善,真正的职业生涯规划大奖只有在时间和创造中才能产生。并希

望通过此次大赛不仅能够唤起参与大赛学生的职业规划意识,同时能够让更多的同学都拥有清晰合理的职业目标,更重要的是,让广大毕业生将科学的职业规划理念进一步贯穿到整个人生中,实现职业理想,为实现中国梦贡献自己的力量。

优秀获奖选手为大家展示其获奖的规划方案,精彩的展示赢得台下观众的阵阵掌声。

下一步,洛阳市人社局将进一步加强有针对性的就业指导服务,发挥洛阳市大学生就业指导师服务团的作用,以就业创业为主题,以高校为平台,以大学生为主体搭建起政府-高校-企业三方的就业创业指导大讲堂,帮助大学生更好了解就业前的职业生涯规划、就业中的政策与形势,就业后的跟踪服务,实现精准就业。

(洛阳市人才服务中心)



河南新密:发放创业贷款 5909 万元 助推“大众创业、万众创新”工作快速发展

近年来,新密市就业服务管理局以“创业带动就业”为宗旨,把创业担保贷款作为重要抓手,助推全

市“大众创业、万众创新”工作快速有序发展。

今年以来,新密市就业局充分发挥基层劳动保

障机构作用,利用“春风行动”、精准扶贫、微信公众号等方式进行宣传,有效扩大了创业担保贷款的知晓度和社会影响力。及时与经办银行进行沟通协调,对出现的新情况、新问题及时协商解决,形成各部门之间“无缝隙”对接的良性运行机制,共同携手推进创业担保贷款快速有序开展。有效解决了城镇下岗失业人员、高校毕业生、返乡农民工等群体创业资金短缺问题,为“大众创业、万众创新”发挥积

极作用。

截至目前,新密市共发放创业担保贷款 5909 万元,其中小微企业发放 600 万元、下岗失业人员发放 2215 万元、高校毕业生发放 208 万元、返乡创业农民工发放 2889 万元,带动就业 1015 人,完成年度创业担保贷款 5800 万元目标任务的 101.9%。

(新密市就业服务管理局)

安阳市人才中心深入林州市临淇镇洪泉村 开展 2018 年“扶贫日”敬老慰问活动

九九重阳节,浓浓敬老情。重阳佳节到来之际,市人才中心副主任白建民带领中心部分党员干部前往洪泉村,深入到贫困群众中间,开展 2018 年“扶贫日”敬老慰问活动。

在洪泉村,白主任听取了驻村第一书记扶贫工作情况汇报,详细查看了贫困户建档立卡、动态调整情况,逐一询问了每个贫困户的致贫原因和帮扶措施,并与林州市政协主席呼明山、洪泉村两委干部进行了座谈。

在随后的敬老慰问过程中,中心党员干部以支部为单位,分头深入到李贵林、张太吉等贫困群众家中。每到一户,他们都亲切地与贫困群众深情交谈,在“唠家常”中详细了解其家庭成员健康状况、致贫原因、结对帮扶、子女就学等基本情况。目前,该部分贫困群众医疗保险帮扶救助、学费减免及补贴政策已基本落实到

位。

最后,白主任勉励贫困群众,眼前的困难是暂时的,要相信在党和政府的帮扶下,相信我们的党员干部,艰苦奋斗,自立自强,日子会越过越好;激励包村干部,脱贫攻坚已进入啃硬骨头,攻坚拔寨的冲刺阶段,更要进一步提高政治站位,正视严峻形势,切实增强责任感和紧迫感,坚定信心,全力以赴,扎扎实实把脱贫攻坚工作向前稳步推进。

(安阳市人才开发服务中心)



信阳:精准招聘平台 服务职教就业



12月1日,由人力资源和社会保障部主办,信阳市人力资源和社会保障局和信阳职业技术学院承办的“2018年全国人力资源市场高校毕业生就业服务周信阳职业技术学院人才招聘大会”暨信阳职业技术学院2018年冬季校园双选会成功举办,进一步做好2019届毕业生就业和实习实训工作。

作为一所综合性全日制普通高等职业院校,信阳职业技术学院以提高技术技能人才培养质量为主线,不断引导学校教育贴近行业、企业实际需要,力求实现高质量职教就业。此次大会,共有295家单位进场招聘,为高校毕业生提供就业岗位8354个,吸引10000余人进场求职。

本次招聘大会,是就业服务周的重头活动之一,信阳市人社局和信阳职业技术学院高度重视,通力协作,精心组织。信阳市人社局在现场设立“政策咨询处”,为现场求职者送政策、送指导、送信息,让高校毕业生掌握获取就业创业政策和招聘岗位信息的渠道,将“公共就业和人才服务进校园”落到实处。

为进一步提高招聘活动精准度,招聘现场,信阳市人社局首次推广使用高校毕业生精准招聘平台,将平台与现场招聘会整合,为高校毕业生求职择业

和用人单位招聘人才提供便捷、精准、高效的服务,吸引了不少求职者和用人单位前来咨询体验,并受到大家的一致好评。

高校毕业生精准招聘平台是人力资源和社会保障部推出的、为高校毕业生和用人单位搭建的线上智能匹配,线下精准对接的网络平台,供需双方精准匹配是其核心功能,具有精准性和高效便捷性。市人社局现场工作人员表示,接下来会将精准招聘平台全面推广使用,打通信息传播“最后一公里”,提高招聘效率,降低招聘成本,为各类人才和用人单位提供精准对接服务,提高就业稳定性和满意度。

(信阳市人才交流服务中心)



安徽省宁国市 “三色灯”为劳动者保驾护航

“感谢市人社局开设岗前技能提升培训,使我掌握了汽车密封圈修剪技术,重新找到了工作。”近日,安徽省宁国市的李秀英高兴地说。为全面做好劳动者就业工作,今年以来,宁国市开启“三色灯”,通过“红色防护灯”以法引航、“绿色维权灯”清源疏航、“黄色柔和灯”援困助航,大力推进劳动者就业创业工作转型升级。截至9月底,该市城镇新增就业6724人,失业人员再就业2612人,农村富余劳动力转移就业4100人,城镇登记失业率控制在3.1%。

“红色防护灯”推动劳动者充分就业

“正是有了创业担保贷款,我的餐饮店才越做越红火。”宁国市青龙乡创业者李斌一边热情地招呼店里的顾客,一边欣喜地说。今年初,在乡政府人社所的帮助下,他申请到10万元创业担保贷款,终于把开店的梦想变成了现实。

为把人社政策送到企业、乡村(社区),做到家喻户晓,宁国市人社局工作人员深入中鼎等47家企业和万家乡西泉村、方塘乡葛村,以及城北、凤凰15个社区,利用走访入户、下乡扶贫等形式,全方位、多形式宣传《劳动法》《劳动合同法》《工伤保险条例》等法律法规;还组织专人在开发区、乡镇企业等劳动者密集处发放宣传资料6800余份;不断完善资金扶持体系,主动为创业者做好创业担保贷款和后勤服务。今年1-9月,该市已向创业者发放贷款2500万元,扶持创业者247人,直接带动1860人就业。

“绿色维权灯”保障劳动者和谐就业

“虽然目前企业的欠薪行为得到遏制,但像建筑

企业、小微企业欠薪行为还时有发生,必须采取有效措施加强防御,打好欠薪保卫战。”宁国市劳动监察大队队长周勇说。

为保障农民工工资正常发放,宁国市专门成立人社、住建委、工会、公安联合执法专项检查活动领导小组,开展农民工工资支付专项检查活动。该市对建筑施工项目开展“国庆中秋期间农民工工资支付”专项检查工作,截至9月底共发放农民工工资1432.8万元;对85家用人单位开展劳动用工书面审查和信用评价网上申报工作,对9家劳务公司开展劳动用工专项检查工作。截至9月底,该市共收缴农民工工资保障金1475.2万元,及时处置欠薪案件52起,累计帮助214名农民工追回工资357万元,并对8家拖欠农民工工资责任单位和17名相关责任人进行了处罚,有力维护了劳动者的合法权益。

“黄色柔和灯”实现劳动者安心就业

“感谢市人社局举办的人力资源市场招聘会,让我找到了合适的工作。”近日,在宁国市人社局举办的高校毕业生招聘会上,安徽师范大学中文系的毕业生李晓秋成功应聘到该市耐磨材料厂办公室从事文职工作,她高兴得合不拢嘴。

近年来,宁国市人社局以离校未就业高校毕业生、农村转移劳动力、就业困难人员作为重点服务对象,积极搭建用工交流服务平台,促使未就业人员尽快就业。今年1-9月,该局共组织开展37场企业用人单位招聘会,663家企业参加招聘,累计提供就业岗位28600余个,有11000名求职者被用人单位正式录用。该市人社局在梅林镇、甲路乡等乡村举办招聘会15场,帮助农村留守妇女、退役士官、高校毕业生1620人上岗就业。该市人社局还组织企业对新招录员工开展技能培训,使他们尽快掌握岗位技能技术。截至9月底,该市已完成劳动者各种技能培训3574

人,其中,企业新员工岗前培训 1524 人,技能提升培训 1100 人,创业培训 950 余人,1853 人取得职业技能鉴定证书。

(来源:中国劳动保障报)

北京创业担保贷款对象扩至 10 类 淘宝卖家可申请“创业贷”

北京市人力社保局最新公布的《北京市创业担保贷款借款人资格认定细则》,将创业担保贷款的贷款对象由原来的 4 类增加到 10 类,其中包含了网络商户创业者,也就是大家常说的“淘宝卖家”。同时,小额贷款支持也扩至津冀地区。

根据规定,本市创业担保贷款借款人资格认定对象为申请本市创业担保贷款的个人借款人和小微企业借款人。借款人在本市注册经营的,应符合本市产业导向。

可申请本市创业担保贷款的个人借款人包括:本市户籍的登记失业人员、就业困难人员(含残疾人)、复员转业退役军人、刑满释放人员、高校毕业生(含大学生村官和留学回国学生、技师学院高级工班和预备技师班毕业生、特殊教育院校职业教育类毕业生)、化解过剩产能企业职工和失业人员、农村劳动力(含返乡创业农民工)、网络商户、建档立卡贫困人口、实现自主创业且按规定办理了就业登记的其他人员。相比以前的政策,创业担保贷款的发放对象由原来的 4 类增加到 10 类,化解过剩产能企业职工和失业人员、网络商户等 6 类人群为新纳入人群。

以上人员在本市行政区域内自主创业、合伙创业或组织起来共同创业的,可按规定申请创业担保贷款。对符合条件的合同期满未就业大学生村官、毕

业两年内未就业的高校毕业生、低收入家庭成员及就业困难人员申请个人创业担保贷款的,免于提供反担保。在本市、天津市、河北省行政区域内注册经营的,也可按照规定申请个人创业小额便捷贷款。

小微企业借款人需要满足一些条件,比如企业当年新招用符合个人借款人条件的人员(不包括大学生村官、留学回国学生、返乡创业农民工、网络商户)数量,达到企业现有在职职工人数的 30%(超过 100 人的企业达到 15%),并与其签订 1 年以上劳动合同。

(来源:人民网)

河北:实施高校毕业生 基层成长计划实施方案

近日,河北省委组织部、省人社厅等五部门联合发布《河北省高校毕业生基层成长计划实施方案》。实施方案提出,着力在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼青年人才,培养一支高素质基层人才队伍,为基层经济社会发展提供人才支持,实现基层发展和人才成长的融合互动。为此,实施方案从六个方面制定了培育计划。

实施能力素质培育计划,夯实高校毕业生基层成长基础。各地要面向基层高校毕业生建立健全党性教育、政策理论、业务知识、实践指导于一体的多层次、多元化教育培训体系,围绕人力资源提升行动和专业技术人才知识更新工程、创新创业培训等项目,大力开展高校毕业生教育培训,不断提升能力素质。

实施岗位锻炼成才计划,搭建高校毕业生基层成长平台。各地及各用人单位要尊重基层高校毕业

生的特点和特长,积极搭建工作平台,做到人尽其才,才尽其用,将基层高校毕业生放在重要岗位上压担子、给台阶、多锻炼,支持他们承担重点任务、创新项目、技术攻关等。

实施职业发展支持计划,拓展高校毕业生基层成长空间。各地要坚持基层导向,在干部人才选拔任用工作中注重基层经历。根据基层发展需要和财力状况,编制政策和编制标准适当向基层机关事业单位倾斜。艰苦边远地区基层机关招录高校毕业生可适当放宽学历、专业等条件,降低开考比例。适当提高基层事业单位中、高级专业技术岗位设置比例。

实施基层成长环境营造计划,提供高校毕业生基层成长良好工作生活保障。对到艰苦边远地区或国家扶贫开发工作重点县机关事业单位工作的高校毕业生,新录用为公务员的,试用期工资直接按试用期满工资确定,试用期满考核合格后的级别工资高定两档;招聘为事业单位工作人员的,见习期工资直接按见习期满工资确定,转正定级时薪级工资高定两级。对到二类及以上艰苦边远地区或国家扶贫开发工作重点县急需紧缺专业(行业)工作的高校毕业生,同级财政可给予专项安家费。

实施基层成长服务体系建设计划,形成关心关爱基层高校毕业生成长的良好氛围。对到基层工作的党员高校毕业生,各级党委和基层党组织应加强教育管理和激励关怀,严格组织生活和纪律约束,对非党员的优秀人才要加强政治引领和政治吸引,使高校毕业生在基层充分感受党的关怀关爱,沿着正确方向健康成长。

实施后备人才计划,打造一批扎根基层的优秀青年人才。各地人社部门会同相关部门搭建分层次、多渠道的基层后备人才选拔体系,建立本地基层成长计划后备人才库。将基层成长计划后备人才纳入

本地青年干部队伍、人才队伍建设规划,统筹衔接,协调推进,加强支持。

(来源:人社部网站)

黑龙江省大学生创新创业生态体系初步建立

近日,记者从省教育厅了解到,经多年建设,黑龙江省大学生创新创业教育模式不断革新,实践载体大幅增加,资金和服务保障进一步落实到位,初步形成了有黑龙江特色的大学生“双创”生态体系。在此推动下,截至2017年底,全省大学生创业人数增至16111人,注册企业2074个,吸纳参与创业和带动就业18221人。

省教育厅相关负责人介绍,黑龙江省始终重视创新培养模式,目前已逐步形成“全覆盖、分层次、菜单式”的培养路径。全省高校创新创业专职教师增至1783人,开设双创教育课程1976门次,编写出版了具有黑龙江地域特色的《大学生创新创业导论》示范教材推广使用,并每年定期修订,及时更新黑龙江创新创业经验和典型案例,补充完善最新的政策形势和教学内容。我省各高校还实施弹性教学制,休学创业学籍最多可保留8年,截至2017年底,已有223名创业学生适用相关政策。

此外,黑龙江省的创新创业实践载体建设也不断推进,黑龙江科技大学成立了黑龙江省首个共享型大学生创客社区,为黑龙江省大学生提供免费或低成本的生产经营场所和孵化指导服务。截至目前,全省各类高校累计建成孵化平台面积达35.4万平方米,入驻团队2070个,高校90%以上的教研资源和实验设备向学生开放。

黑龙江省还日益强化资金支持和服务保障体系,为支持大学生创新创业,省级财政累计投入资金10.2亿元。省政府还投入2亿元,成立了全国首家大学生创业贷款担保公司,专门大学生创业提供低费率担保服务,最高可贷款10万元,目前已发放贷款1191笔,累计额度8102万元。

据介绍,下一步省教育厅将强化高校双创工作责任意识,将定期公布各高校工作进展情况,建立奖惩机制。

(来源:中国政府网)

四川成都打造“双创”升级版 毕业5年内大学生创新创业 可获20万支持

近日,成都市人民政府出台《成都市深入实施创新驱动发展战略打造“双创”升级版的若干政策措施》(以下简称《政策措施》),将深入实施创新驱动发展战略,打造“双创”升级版。

实施“创业新星计划”,鼓励毕业5年内的大学生创新创业

《政策措施》提出,将大力实施海内外高层次人才来蓉创新创业计划——对诺贝尔奖获得者等国际顶尖人才(团队)来蓉创新创业,给予最高1亿元综合资助;对“两院”院士等专家来蓉创新创业或作出重大贡献的本土创新型企业企业家、科技人才,给予最高300万元支持;鼓励科研人员离岗创业,支持高校院所科技人才在蓉创新创业,给予最高20万元支持;深入实施“创业新星计划”,鼓励毕业5年内的大学生创新创业,给予20万元支持,最高50万元、最长3年贷款期限和全额贴息支持;培育高技能人才在蓉

创新创业,支持企业建立首席技师制度并对设立首席技师工作室的,给予最高10万元支持。

《政策措施》还提出,将推动更多群体投身创新创业,鼓励返乡农民工、高校毕业生、退役军人、妇女、残疾人士等群体创新创业——返乡农民工、高校毕业生、退役军人等领办的小微企业,给予最高200万元的创业担保贷款,财政按基准利率的50%,给予期限不超过2年的贴息。

高校毕业生、就业困难人员、返乡农民工创业成功的,给予最高10万元的一次性创业补贴;大学生创办企业吸纳城乡劳动者就业的,给予最高10万元的创业吸纳就业奖励。

企业招用就业困难人员的,按实际缴纳的基本养老保险、基本医疗保险和失业保险费的100%给予补贴,并按每人每年5000元的标准给予岗位补贴,补贴期限不超过3年。

创业培训机构开展创业培训的,给予最高1600元/人的补贴;开展模拟创业实岗训练的,给予最高800元/人的补贴。完善区(市)县及以下基层就业创业服务体系,组织开展项目开发、方案设计、风险评估、开业指导、融资服务、市场营销、跟踪扶持等“一条龙”创业服务。

支持企业联合攻关产业重大关键技术最高支持1000万元

根据《政策措施》,成都将按照“科技型中小企业—高新技术企业—‘成都创造’领军企业”的培育路径,努力培育一批国内细分行业“隐形冠军”和“独角兽”企业。

引导企业加大研发投入,鼓励进入“全国科技型中小企业信息库”的企业建立研发准备金制度,有计划、持续性地加大研发投入,并按年度研发投入新增部分的一定比例给予支持;对进入“成都创造”领军

企业培育库的企业,实行“一企一策”;支持企业联合攻关产业重大关键技术,带动产业链上下游企业发展,给予最高 1000 万元支持。

《政策措施》还提出,对新认定的国家级创新创业载体、海外人才离岸创新创业基地,给予一次性 100 万元支持;支持各类主体利用闲置资源改(扩)建创新创业载体,给予最高 500 万元支持。

还将深化双创载体国际交流与合作——支持与“一带一路”沿线相关国家开展创新创业合作,鼓励在蓉优质孵化机构发展海外孵化业务,给予运营机构最高 500 万元支持;支持建立海外国际研发中心,给予最高 200 万元支持。

《政策措施》还提出,将建设成都知识产权维权援助专家智库,支持企业开展知识产权维权,加大执法保护和维权援助力度。

将引导设立总规模不低于 20 亿元的知识产权运营基金,重点支持高价值专利池、专利组合和高价值专利培育中心等项目,知识产权运营服务机构、高校院所知识产权转移转化中心、新型产业技术研究院、知识产权交易转化平台等,以及拥有核心技术、以知识产权为核心资产的创新型企业。

(来源:人民网)

重庆优化完善创业“环境” 推进创新创业

为进一步推进大众创业、万众创新,鼓励创业带动就业,重庆市将对全市创业担保贷款政策进行调整和优化,政策惠民效益进一步放大。此次调整主要扩大了对象范围,降低了政策申请门槛,并简化了申请资料、经办流程等环节。

创业担保贷款对象范围进一步扩大。明确为城镇登记失业人员、城乡低保人员、城镇零就业家庭成员、残疾人、复员转业退役军人、刑满释放人员、高校毕业生、化解过剩产能企业职工和失业人员、建档立卡贫困人口、网络商户、农村自主创业农民等 11 类群体。

贷款门槛进一步降低,放宽 5 年商贷记录限制。将创业担保贷款 5 年商贷记录的限制放宽为除助学贷款、扶贫贷款、住房贷款、购车贷款、5 万元以下小额消费贷款(含信用卡消费)以外,申请时本人及配偶无其他未清偿贷款。

放宽经办银行申请条件,建立“宽进严管”动态管理机制。宏观审慎评估(MPA)结果不为“C”档,涉农、小微企业信贷政策导向效果评估结果不为“勉励”档的银行,均可申请成为经办银行。同时对经办银行进行业务考核,凡未按约定履行相关责任、未遵守创业担保贷款政策规定的,取消其经办资格,且三年内不得再次申请。

优化申请资料和审批流程。取消就业创业证、营业执照、社保证明等申请资料,并对审批流程进行精简和优化,在申请人提供完整资料的情况下,整个政策性贷款流程原则上不超过 15 个工作日。

此外,针对创业未超过 5 年的新创业人员,新政策将给予重点倾斜扶持;针对夫妻仅有一方具备申请创业担保贷款资格的情况,新政策将配偶的个体工商户等无限责任市场主体作为已实际创业证明,享受创业担保贷款政策福利;允许符合条件的小型微型企业法人以个人名义申请创业担保贷款,享受个人创业担保贷款相关扶持政策;提高个人贷款授信年限和企业贷款授信年限,其中个人贷款一次性授信最长提高到 3 年,企业贷款一次性授信最长提高到 2 年。

(来源:人力资源和社会保障部)

创业“保姆”、新型学徒制都是啥？ 青年“花式”就业创业渐成热门

从学校出门之后做什么？对越来越多的青年来说，创业已经不再是“非主流”的选择，甚至有不少青年还选择成为孵化创业团队的“保姆”，而“再传统不过”的就业，也有了学徒制、半工半读等种种创新模式。

创业正在成为毕业生“第四条道路”

上海市人力资源社会保障局就业促进中心近日发布的调查报告显示，2016年，上海16-35周岁青年的创业活动率为12.4%，相当于每8位青年中就有一位是创业者，而这一数字在2009年时才仅有6.7%。青年将创业作为人生选择，这正在变得主流。

“当年打算创业的时候，身边好多人都劝我不要这么‘任性’。”2016年在新三板挂牌上市的盛视天橙公司，其创始人陈嵩2008年本科毕业时，没有走就业、读研和出国的传统道路，而是选择了“第四种道路”的创业，“最开始搬到漕河泾孵化器的时候，只有一个人、一台电脑、一辆自行车，对各种优惠政策也‘两眼一抹黑’，现在的大学生创业想法成熟很多，创业的环境也更加宽容。”

不再是“非主流”选择的创客概念，甚至还成为大学生校园竞赛的“影响因子”。已经在中国各大高校里举办多年的欧莱雅中国区“校园市场策划大赛”，今年将决赛首次由传统的“演讲+ppt”模式改为了“创客孵化器+创意博览会”的模式。记者在决赛现

场看到，若干张展台绕场一周摆开，13支团队化身竞标的“参展商”，在自己的“摊位”上“各显神通”，直接邀请评委进行面对面、一对一的深入互动。

创客“保姆”：“你的创业，由我来守护”

你选择了创业，我选择守护你的创业。当越来越多的年轻人选择创业，他们中的部分还选择了为同龄人做创业“保姆”。

在上海市漕河泾新兴技术开发区科技创业中心，这里的450多家在孵企业的创业者大多是“80后”，他们的孵化“保姆”团队，平均年龄也不到35岁。孵化团队的负责人王钟澹说，同龄的孵化团队和创业者，沟通更加紧密。

虽然年轻，但这支20多名员工的孵化团队对企业的需求“有求必应”：创业中心孵化团队的“菜单”上，共有16个模块、520多种服务，从工商注册、人员招聘到专利申请、投资路演，涵盖了从企业诞生前、直到做强做大整个阶段的“全生命链服务体系”。得益于“保姆式”的服务，统计显示，创业中心累积孵化的1000多家企业中，成功率（一年生存率）超过91%，远高于行业水平。

几年前获得上海市徐汇区第一届“创业梦之星”大赛第一名的李万万，现在已经是上海市创业指导

（下转第40页）

海归创业： 如何借助高校留创园独特优势



近日,为了搭建企业融资平台,加快海归企业融资进度,由中关村科技园区管理委员会主办,中关村海外人才创业园协会协办,中国人民大学留创园承办的中关村留学人员企业精品项目推介会“三三会”在中国人民大学文化大厦举行。会议主要集中展示了人大留创园的优秀创业项目,吸引了有关投资机构、海创园(或留创园)以及海归企业前来参加,显示了高校留创园汇聚资源的独特优势。

信息与资源优势 帮助海归创业企业破解难题

高校留创园为海归创业企业搭建了一个汇聚各方信息和资源的平台。“中关村的各高校留创园是中关村和高校合作共建的,园区能联络到政府、高校、创业园、企业、投融资机构等各种组织或单位。”中国人民大学留学人员创业园(以下简称人大留创园)副

主任魏丽丽以人大留创园为例介绍道。海归初创企业的最大困难就是场地和资金的缺乏。“人大留创园为海归企业提供注册地和价格实惠的办公场地。”

北京立职教育科技有限公司(以下简称立职公司)是人大留创园正在孵化的优质企业,其核心成员皆为海归。曾在英国布里斯托大学公共关系专业就读的康勿鸣现为立职公司新媒体运营主管,他说:“留创园给我们公司提供了价格优惠的创业场地和融资对接服务,例如刚刚过去的‘三三会’。”

“三三会”是一个为海归创业企业搭建的涵盖融资在内的资源平台,为海归创业企业与政府或民间的组织机构联系创造了条件。

魏丽丽说:“‘三三会’是我们为推动海归创业企业融资的精品活动之一,我们还为企业提供创业讲座、员工培训等其他服务。当然,服务内容并不局限于这些,我们会根据不同企业的具体情况开展形式

多样的扶持活动。”

据康勿鸣介绍,公司创立初期的另一难题是招人难。他说,“即使给出了非常优厚的薪酬条件,也很难招到合适的人才。”作为一家提供留学咨询和海外求职辅导的海归企业,立职公司的业务要求比较高,因此对于加盟人才的素质要求也比较高。对此,人大留创园正在积极协助。

产业集群、智库支持优势 帮助海归创业企业疏通信息渠道

一位立职公司的管理人员表示,一般情况下,园区的海归创业企业独立开展各自业务,但园区内各企业间也经常进行交流,共享信息。“比如,我们公司经常和绮语(北京)文化传媒有限公司交换信息,互相推荐客户和投资人。”

魏丽丽介绍,人大留创园是全国第一家以服务文化创意产业为主题的留创园,目前进驻了30多家海归创业企业,类型相近,形成了独具特色的产业集群,彼此之间的交流比较方便。

文化创意产业是一个注重交流与互动的产业。在线上,可以借助新媒体技术实现互联互通;在线下,通过“抱团取暖”、共享资源,最终实现各自的发展和友好合作。

魏丽丽补充说,高校留创园还有智库的支持。“我们留创园有两个主要研究文化产业的研究院,在文化产业数据及政府规划方面为企业提供数据支撑。例如中国人民大学创意产业技术研究院,是北京市政府和中国人民大学共建的。在人文社科领域,人大的智库优势不言而喻。学校和留创园通过发布会、论坛等形式,为园区内外企业提供文化产业发展的数据和政策信息。”

康勿鸣表示,将高校留创园作为创业公司的运营地,使其拥有了全国最前沿的信息资源和最顶级的创投资源,使得创业团队可以快速地掌握关于产业发展的数据和政策信息,并相互交流,帮助企业进行决策。

凭借资源优势 帮助海归创业企业快速发展

魏丽丽介绍,人大留创园孵化海归创业企业项目超过200个,吸引超过400名硕士以上学历海归入园创业。中关村海创园协会的主要会员单位是北京各重点高校留创园,人大留创园是其中之一。中关村海创园协会官网显示:“在孵留学人员创业企业约3500家,另有1600多家留学人员创业企业已经完成孵化阶段,正在中关村继续发展。”

“回国创业初期最主要的困难是融资和招聘人才。而凭借高校留创园的独特优势,这两个问题已经或正在解决。”康勿鸣说。目前立职公司的微信公众号“英国小队长”拥有超过10万人的海外关注量,处于英国媒体账号的前列。据悉,立职公司已经启动了新一轮融资工作,正在朝着成熟发展的方向前进。在谈到未来的发展规划时,康勿鸣坦言:“未来计划打通中英两国的求职信息渠道,解决不对称问题,让海外学子可以更快地找到合适的工作。”

(来源:人民网)



打破传统职业观 我的职业我做主

随着 90 后的毕业生不断地走向社会,现在的年轻职场主力军已经由 80 后逐步向 90 后过渡。在追求自我和个性、充满叛逆感的 90 后眼里,传统职业选择观念已经无法阻挡他们打破现状、追求工作的新鲜感和幸福感的节奏,根据自己的职业规划和兴趣爱好选择别人眼中另类的职业,已不再是新鲜事。

男生也能做化妆,时尚行业不分男女

2014 年从浙江理工大学艺术设计专业毕业的王晓帅是个文气的大男孩,大学毕业以后他在萧山一家广告公司做 LOGO 设计,虽然工资不高,但是毕竟专业对口。不过,在公司呆了不到半年的他,选择了离职。

“一开始做这行也是怀揣着梦想,满腔热情,但是公司加班氛围浓重,有时候我中午发给领导看的稿子,明明可以在白天正常工作时间内完成的工作,非等到快下班了才反馈给我,让我修改,这一改又是晚上 10 点。更气人的是,在老板的观念里,加班是理所当然的,加班才能证明你是有上进心的好员工。”小王说道。

在一次同学聚会中,他了解到班里有两个女生毕业以后,又去深造学了化妆,现在在做独立化妆师,收入也很可观,关键还非常自由。对于化妆,小王也是非常感兴趣的,毕竟以前自己的专业功底还是不错的,大学的造型设计,服装搭配等课程自己都非常感兴趣。“不就是画在纸上跟画在脸上的区别吗?

女孩子行的话,我为什么不行呢?”小王有了想法之后就跟家里商量,没想到遭到了全家的反对。

“你好好一个男人,做什么不好,要去学化妆,那都是人家女孩子做的工作。”面对父亲责问,小王也是有苦说不出,但是他还是非常看好这个职业未来的发展的。据他了解,杭州许多一线的化妆师,男性占了绝大多数。最后他也是铁了心,不顾家里的反对,拿出自己工作攒下的 2 万元,给自己找了一个行业内资深的老师,配齐了所需要的化妆品开始了他的学习。经过一年多的学习和磨练,小王也慢慢得到了家里人的理解。今年,他和另外一个化妆师在萧山的泰富广场一起成立了自己的造型工作室,走上了创业之路。

“能够做自己喜欢的工作,自由的安排时间是非常幸福的事情,每当我为一个客户化完妆后,看着她们妆前妆后的变化,她们开心地自拍并且分享给别人的时候,我心里都是说不出的成就感。”小王微笑着跟笔者分享道。

美女私教行情好,健康生活两不误

随着运动健身的兴起,国人越发爱上各种健身运动,萧山本地也是遍布了健身房。近年来女性健身者逐步增多,而健身目标转变为不再是练出“马甲线”,而更希望提升健康及改善职业病。不管是男女学员,都希望找女教练进行指导,男学员的目的很简单,有个美女教练做指导,学习动力都会直线上升,

而女学员因为在健身过程中,难免会让教练纠正姿势上的错误,男教练在这时候就有些不方便了。

在这样的市场需求下,女教练就成了抢手的资源。“3年前我开始当健身教练的时候,需要一对一教学的学员并不多,现在请私教的人越来越多。”李敏洁认为,私人教练越来越受欢迎,关键原因是大家越来越看重个性化锻炼方案。

李敏洁从小热爱运动,从初中开始就是体育生。大学的专业是社会体育,同班毕业的不少同学都是去了不同阶段的中小学做体育老师,起初她也在家里的帮助下去到了一所高中做体育老师。“高中生平时学习就比较忙,体育课大家也都当是散步课对待,更别说高三学生了,我完全能想象自己未来的工作状态,于是再三权衡下,我选择了辞职,去从事一个自己真正热爱的行业。”李敏洁说起了自己离开学校的原因。由于自己平时保持了健身锻炼,随后她去了萧山一家连锁健身房当了私人教练。因为热爱,所以努力,半年不到,她成为这家健身房的招牌教练。

李敏洁认为,让健身者感受到运动的效果才是鼓励他们坚持的最好动力。“接手一位新学员后,我第一步就是为其做专门的体质监测,主要包括肌肉力量、耐力、心肺耐力等。然后根据每项指标进行评估,制定训练方案。一段时间后再测,数据肯定有变化,另外他们自己也能感受到体能提高和塑身效果。”在李敏洁眼里,现在的生活状态正是自己所喜欢的,每天与会员们相处的过程亦师亦友,既在运动中赚取收入,也在运动中拓宽交际,帮助他人,感觉生活既充实又快乐。

暖男天使也走俏,护士长为他点赞

提起护士,一般人脑海中总会浮现出一个白衣

飘飘的女性形象。大多数人眼里,护士学院就是个“女儿国”。然而,近年来,在这个以女性唱主角的群体中,加入了许多暖男。他们一个个手脚麻利、精力充沛、胆大心细,以精湛的技艺得到了患者和社会的认可。

萧山小伙韩毅2013年毕业于浙江中医药大学,每天早上8点,他都会准时到达杭州市三医院,穿上白衣开始他一天的护士工作。和同事交接班、检查病人情况、记录病人各项指标等。当初和他一起来的5个小伙伴,有的调到别的科室,有的辞职,只有方磊和另外一个体形强壮的男孩子陈旭坚持了下来。

“上大学就选择了护理专业,觉得这个专业应该好就业。因为现在中国男护士比例还是很低。毕业后,很顺利地找到了工作,现在干得也挺开心的。”相比方磊,陈旭的工作更加艰巨,因为他是一名ICU的男护士。一个护士管理两个病人,每天忙得喝水吃饭的时间都没有,高强度的工作也让陈旭偶尔感到腰酸背痛。但他很乐观:“ICU是一个与死神抢夺时间的地方,只要患者有百分之一的希望,我们就应该做百分之百的努力”。

护士长对于这几名小伙子也是赞不绝口:“护士是一个劳动强度很大的职业,男护士相对女护士还是有一定优势的。遇到紧急情况时,男护士具有较强的理性判断能力,比女护士更加适合急诊室和抢救现场。男护士胆大心细、沟通能力和对新鲜事物的接受能力也比较强,仪器操作和重症护理等方面的工作,男护士便成了不二人选。”

“和女护士一起干活习惯吗?”面对笔者的询问,陈旭笑着说:“男女搭配,干活不累。大家在一起配合得很好,久而久之也能形成默契,我们就像是战友。”

(来源:钱江晚报)

简历像一张脸面， 当你越重视，就会越有价值

前段时间，在我的邮箱里收到一份简历，也是一份非常典型不符合录用要求的简历，其中有诸多的不足，看看究竟问题出在哪里？如何改正？才能获得更多的面试机会……

问题点 1. 照片

有些公司要求应聘者在简历上附上一张单寸免冠照片，可是偏偏有些职场新人，不走正规路线，来一张“大头贴”，自我感觉特美、特酷，孰不知，适得其反。

你可知道规范企业的面试官要求严格，如此一张美照，叫人情何以堪。你又不具备像范爷、汤唯的美貌容颜，随便摆个 pose 就能惊艳全场。使用不标准的照片，不仅不会给你加分，反而认为你个性化太强、不懂规矩。你会被以不符合企业文化要求之名，直接把简历搁在一边，石沉大海，继续寻找靠谱的候选人，记得穿上你的职业装，使用标准的单寸免冠照片。

问题点 2. 个人兴趣爱好

这一栏的填写应该说是最简单的，个人爱好如：旅游、音乐、足球、乒乓球、阅读……

但是有人直接填个“没有”，这是什么意思？好像要与世隔绝的节奏？没有一点爱好，那是不可能的事，这样做相当不理智，因为面试官一般会问：“你

的兴趣爱好是什么？”哪怕真的没有特别感兴趣的，填个喜欢阅读、足球、篮球都可以，人家也不会去调查。万一碰到面试官是篮球迷、足球迷，你就有话题可聊，你就假装向他请教，你就可以暗自窃喜，你就有工作机会。这叫灵活，不叫拍马屁，你的目的不就是要通过面试获得 offer。你可好，非得让面试官给你扣上一个没有激情、不热爱生活的帽子，直接 ps 掉。

问题点 3. 工作时间段

工作时间段这在简历中是相当重要，一般面试官会重点看。如果你是 2 年工作经验，换了 4 家单位，对不起直接淘汰，不会和你浪费时间。有经验的面试官会测算你下一次的跳槽时间，因为你的跳槽频率是每 6 个月一次，这相当频繁了。

你说有什么经验可谈，只会产生负面印象——不稳定。企业招的是有一定职业素养的员工，给人踏实稳定的感觉。不然就象众多逛菜市场的路人，只是一个匆匆过客。所以千万要记住，没有在一家企业呆上 3 年以上，不要轻易跳槽，因为你没有更多的经验和业绩，是不会增值和升职的。你的处境只会是这样：不是正在跳槽，就是在跳槽的路上。

问题点 4. 岗位

在你的简历上出现五花八门的岗位，如话务员、

检验员、仓管员、技术员。那就会很尴尬,一个人能精通这么多岗位吗?面试官就会联想到你是个没有任何职业规划,没有任何目标的人,犹如无头苍蝇,到处乱撞,最后弄的自己遍体鳞伤。

老师说过要“干一行爱一行,行行出状元”,似乎你把这话抛在了脑后。面试官会看上你吗?没有专业知识,没有想法,不宜培养,直接 out。你要想博得面试官的青睐,就必须在某一领域有所特长,专注于一个岗位,只要做到“人无我有,人有我优,人优我精,人精我绝”的程度,你就会有更多更好的机遇,职场通道才会更加顺畅。难道不是吗?

问题点 5. 自我评价

你在简历上来一句“比较笨、不会说话,老实人,喜欢独来独往”的自我评价。面试官就会看着你,这人是否弱智,是否有精神问题,居然敢如此明目张胆地写出真实的自我。自然他也不会过多地测试你的专业知识。他会很委婉向你了解非工作的事情,只是想打发你的时间,和你调侃一下,毕竟跑一趟路面试不容易。他甚至送你出门前,会送你一句话,以后在简历上写自我评价的时候,一定要想好再写,知道不。不必这么“老实”,不然会比较难找到工作。

你如果真的想写好自我评价,例如可以这样:“本人沟通能力良好,乐于助人,团队意识强;为人诚实,工作勤奋认真。”这样至少能让面试官感觉你的团队意识不错,为人也善良,不要小看这点,大多数企业还是很喜欢团队意识好的员工。记住多一些正能量的词语,会起到画龙点睛的作用,也能得到意外的惊喜。

问题点 6. 其他要求

你为什么要写“最好不要加班、时间自由”?你摆明向面试官提出要求,我拒绝加班的意识,对不起!你爸不是李刚。企业不是你家开的,还要谈条件,没有一点敬业精神,这样的人,不录用。企业上班时间是要求的,所谓“国有国法,家有家规”。只有遵守制度,才能符合企业的用人标准,否则就会遭受淘汰。

你要么不写,要么可以这样写“提供晋升平台、培训机会、享受五险”等福利性的。这就会给面试官带来,你这人有上进心,爱学习,有潜力的感觉,在你的面试过程中会锦上添花,赢得好感。

简历就像人的一张脸面,当你越重视自己,就会越精雕细琢;你越精雕细琢,就会越有价值。

(来源:中人网)

盐的妙用

妙用一:用盐养植物

家里水养的植物里放一点点盐(千万不要多放),可以让植物长得更好,花期更长。

妙用二:防止抽筋

脚抽筋而发冷时,可将盐炒热,用布包裹后,在四肢来回擦拭数次。

妙用三:清热解毒

中医认为,盐有清热、凉血、解毒的作用。据《本

草纲目拾遗》记载,盐能调和脏腑、消宿物、令人壮奖。因此,清晨起床后空腹喝一杯淡盐水,有利于降火益肾、保持大便通畅、改善肠胃的消化吸收功能。

妙用四:去茶垢

玻璃杯里结了茶垢也可以用盐擦洗,去污效果非常好。

(来源:360 常识网)

频繁跳槽

警惕“职场能量”归零

何谓“职场能量”？

跟一切物体一样,我们的职业也积聚着特有的、无形的能量,这种能量,并不能简单地用通常所谓的“职业经验”来概括,它还包括了我们在职场中所积淀下来的精神、气质、眼光、胸怀、直觉等等无法用“经验”来代替的东西。每当你在职场中扮演一个角色,一种特定的“职场能量”就迅速在你身上汇聚起来,并且与你形成一个整体,换句话说,你加上那种“职场能量”,才造就了职场中一个完整而真实的“你”。你和你周围的朋友常常会发现,当你经历了一种新的职业之后,你的某些方面似乎发生了变化,你和以前有点不太一样了,什么原因?其实并不是你自己发生了什么变化,科学地说,正是你现在特有的“职场能量”促使你不由自主、潜移默化地改变了。

频繁跳槽损耗“元气”

就职业转换而言,最危险的一种情况,莫过于在一次次的跳槽和创业中,让自己在以往的职业生涯中好不容易积蓄起来、沉淀下来的职场能量一次次地“归零”。在生涯职业咨询机构的个人咨询客户中,有一部分人正持续犯着这样的错误。职业规划师们常常遇到这样的案例:一个工作经历已有七八年的

职场“老人”却说不清自己到底在从事哪个职业——他们今天做这份工作、明天做那份工作,但前一份工作和后一份工作几乎毫无关联度——使得他们本该已经是某个领域的资深人士了,却可能还在为找工作而犯愁,或者是还停留在职业探索期,对未来一片茫然。正是盲目的转换,使他的历史职场能量无法对他目前的职业经历提供任何的帮助,导致他在以往经历中积累下来的职场能量在这样的转换过程中化作了零,他又重新变成一个职场新手!表现出来的后果是,过去的职场能量不但无法给自己以信心暗示,更无法给别人以信赖感。

职场能量的归零,并不仅仅是工作经验的问题——工作经验可以迅速地获得,但业已归零的整体职场能量要让它重新恢复,却需要大费周折,更何况,有人出于种种原因频繁、盲目地转换职业,不止一次地将职场能量归零。

必须意识到,每当你将职场能量归一次零,就好比在自己的“职场大陆”上投下了一颗毁灭性的原子弹,你的生涯就将因此遭受一次重大的创伤。多次的职场归零,带来的最终结果只有一个,就是你的职业生涯将由于多次“地震”丧失能量,冲击力和抗击打力变得大大的弱化,再加上年龄、生活、环境等等诸多客观因素的干扰,你将会在自疑、抱怨、气馁的消

极情绪中,越来越同别人拉开职场中的差距。

重视职场能量积累,提升职业能级

因此,明智的职场斗士,他们会在进入职场生涯的一开始,或者在面临职场转换的起始时刻,就将“职场能量积累”作为最重要的一条,纳入个人的整体职业规划表中,他们决不容许自己的职业前后脱节,决不容许自己的职场能量莫名其妙地释放、僵化、归零,他们总会用尽一切办法,把每一次职场的转换,链接到他前一次到达的驿站轨道上,这样,职场转换对他们来说,是一种升级,而不是 Format。

职业能量的持续积累会产生“职业能级”的变化。职业能级的提升并不代表“职级”的提升,也不直

接代表薪资的提升,但它充分表明了具备了更高职级更高薪水的基础,只要时机合适,这些都不是问题,你会更加受赏识,会有更多的机会,更大的选择余地,你会得到更多。

当然,职业规划专家进一步指出,这不是说你的一生只能待在一种同样的行业、重复一种同样的工作、做好一件同样的事情。一生当然要做好至少一件事情,但是,当你有效地避免了职场能量的归零,当你努力地将自己的职场能量在每一个阶段都积累到了最大化,你就能够利用这种积累,有实力去做一连串“相关”的其他事情了——电视节目《财富人生》中受采访的每一位职场成功者,都最好地印证了这一点,不是吗?

(来源:青青岛人才网)

(上接第 32 页)

专家志愿团的一员。“创业者在初创阶段经历的问题和‘阵痛’有其共性,我当初遇到的问题及对策,也许能给今天的创业者启发。”成立于 2000 年的上海市创业指导专家志愿团,现有专家 635 位,十多年来累计服务创业者逾 46 万人次,帮助 10 万余名创业者成功创业。

“花式就业”提升着青年就业的竞争力

对现在的“新新人类”来说,“再传统不过”的就业也能玩出花样:新型学徒制、半工半读等“花式就业”正在提升着青年就业的竞争力。

上海市首批企业新型学徒制试点单位强生出租车公司的人力资源经理戴明晨介绍,试点以来,公司新录用的首次加入出租汽车行业的驾驶员,通过师傅带教,让新员工快速适应工作环境,掌握工作技能。“完成全部课程和带教后还将参加专项职业能力技

能鉴定,考试合格颁发证书。”

“有啥不懂都能问师傅,出车的时候特安心。”“85 后”青年于巧立是新型学徒制试点的首批受益者。刚入职时的于巧立,对道路的熟悉度不足,每个月“吃”的违章罚单不少。“加入学徒制后,师傅帮我熟悉道路,手把手教车上设备的使用方式、出车前的检查保养等,就连如何服务外国人和特殊乘客等事项也一一教授,现在我不仅违章少、开车顺畅,与乘客的关系也更加和谐。”

在强生公司所在的上海市静安区,一些企业还推出了“半工半读”等特色项目,为青年就业助力。这一项目的参与者不仅可以能上静安区业余大学、上海工程技术大学开设的大专、本科学历班,参加政府补贴的职业技能等级培训,还能在取得执业等级证书后进入企业进行对口的实训。

(来源:新华网)

新人入职首条潜规则是称呼： 叫“姐”行“姐姐”不行

每年暑假期间,因为应届毕业生的涌入,各家单位办公室燃起蓬勃朝气。可除了清流之外,总有人会遇到一些让人说也不是,不说也不是的“泥石流”——比如,只比你小一岁的姑娘,打招呼都称呼你一声“姐姐”。

“我是1992年生的。今年,办公室里来了个1993年出生的姑娘。这姑娘开口就喊我姐姐,快一个月了都不改口,搞得我比她大了七八岁一样。”来吐槽的吴姑娘很是郁闷——按办公室约定俗成的规矩,新人一般称呼老员工为“老师”。

职场菜鸟们,初涉办公室的第一条规则,为何就是要学会喊人?

钱报记者调查了不同行业的几十个企事业单位,归纳出如今最流行的职场称呼;记者发现,如何称呼同事,其实和时代、行业都有挂钩。

同事之间

从师傅、老师,变得多样化

“我们那个年代,单位喊人就两种情况,一种是喊师傅,一种是喊老师。”1981年就在杭钢工作的杜师傅回忆,很能代表一个时代,“一般的工人,我们都前面加个姓,喊师傅。我姓杜,就是杜师傅,听起来特别有‘我们工人有力量’的感觉。但如果是有点文化气息的单位,就喊老师——比如曾经杭钢有个教育处,那里的同事我们都喊老师。”

杜师傅说,还有一种比较特殊的情况,是新人进工厂时,会有个一对一、传帮带的师傅:“这个师傅,

等于是带你入门的人,那么就是喊师傅的时候是不加姓的,显得亲切。”

钱报记者通过西湖区欧美中心(EAC)楼宇集群党委,调查了不同行业的50多家企业,发现如何称呼同事,和行业有很大关系——

●很多阿里系企业都喊“花名”,类似代号。

很多人接触了好几年,也只知道对方的花名,而不知道真实姓名。不少从阿里出来的创业者,公司里也有这样的花名文化。这样的企业,入职时,人力资源的同事,会要求你给自己取个花名,一般同事间都是称呼花名的。

●全外资企业,每个人都有个英文名。

“我们这里有几家外企,每个人都有个英文名。你喊中文名,或者问李经理是哪一位,同事都不认识的。一般都是称呼英文名,就连内部邮箱都是用他们的英文名。”欧美中心(EAC)楼宇集群党委的工作人员说。合资企业比较多样了,有些是英文名,有些就是喊姓名。

●做工程的企业,因为工程师比较多,互相间的称呼多喊“姓”加上“工”,比如姓潘就喊“潘工”。而对于高级工程师,就会喊“姓”加上“高工”,就变成“潘高工”。

那“师傅”一词,是不是已退出职场了呢?其实,在有“传帮带”氛围的公司里,“师傅”还是存在的。比如,泰隆银行杭州分行的胡女士说:“业务部门员工初入企业会有拜师敬茶的仪式,带他入行的老员工,一般就称‘师傅’。”

(下转第46页)

职场进阶从悟透

“白 纸 理 论”开始



白纸是职场白领接触的最多的物品之一，用的最多，浪费也最多。至于白纸对白领的重要性，却很少有人去关心。

职业生涯的早期，我所供职的公司总经理一句话点醒了我。

那天去总经理的办公室给他送会议纪要，这是我第一次独立完成一份会议纪要。总经理给我的文件做了一番点评之后说，小赵，可别小看了这样一张白纸，我们白领所有的贡献都体现在这一张纸上。你的水平高不高，肚子里有没有东西，知识丰富不丰富，对问题的看法准不准确，都能通过你做文件的这张白纸体现出来。

这张纸在你写上东西之前，是一张白纸，但在写上东西之后，它就被赋予了生命，就实现了价值增值，你的水平和能力全都一览无余地体现在里面。

白领的人生就是一张张被赋予生命白纸的累加，积累的白纸越多，说明你做的工作越多，白纸上的内容写的越好，说明你的水平越高，这张白纸就是见证并帮助你走向成功的最好佐证。

仔细品味总经理的话，不觉连声叫好。总经理谦虚地告诉我，这不是他个人的观点，是管理学大师的经验总结。最后，还没忘了告诫我：“小伙子，好好练吧，未来的路还长着呢，你的职业生涯才刚刚开始，一切都值得期待。但是，你记住了，要善待每一张白纸，写好它们，让它们帮你成功。”

走出总经理的办公室，我依然沉浸刚才的谈话中。我认真回顾了我刚参加工作的时候。

那个时候，我什么都不懂，甚至连一些基本的办公软件都用不好。当领导要求做一份文件的时候，只能调出以前文件的底版，进行一般性的修改补充，而

且每次都要经过反复修改,多次打印,浪费大量纸张、油墨和时间才能完成任务。

那个时候的自己不就像一张白纸一样吗?上面什么东西都没有,随便哪个人都可以在上面写东西,随便写什么都行。所以那时很忙,谁喊就跟谁去,谁让干活就跟谁干,让干什么就干什么,尽管许多的时候很不情愿。所以那时有人戏称我的腿长,跑腿跑的勤。

可是不做有什么办法,一张没有写字的白纸还不是谁愿意用谁就拿去用?想怎么用就怎么用?如果写过字,而且还有领导签字,看你还敢随便用?恐怕不是不得以,谁也不敢轻言调用的!

这就是白纸理论的魅力。

白领在忙碌的工作当中,除了应付大量的事务和人际关系之外,都是通过白纸来表达自己的思想和见解,通过白纸书写的文件使自己的成果被使用和认可。在继续使用的过程当中,不断得到来自各个方面的反馈,在持续的反馈当中,不断改进缺点,发扬优点,不断制造出更多更好的文件,给更重要的领导审阅和参考,最终获得能力的提高,价值的提升。

书写白纸的过程同时也是改善自己,提高自我,超越自我的一个过程。在这个过程当中,我们是在管理者指导帮助下,一个词语一个句子地学习,一点一滴地积累经验,一步一个脚印地成长,在批评中反省,在激励中进步,慢慢走向成功的未来!

白纸书写的好的人无疑会获得更多的机会,会继续书写更重要的文件,继续取得更加重要的职位,获得更大工作权限和更多的工作回报,获得更多的人生体验和成功的体验;写的不好的人,下次领导考虑机会的时候,可能就会慎重一些,机会就会少一些,最后就无机会可写。

我们的人生离不开白纸,但我们也不愿意做那

种谁都可以使用的白纸,我们只希望自己成为书写重要内容的白纸,我们期望自己书写的白纸给重要人物阅读,给更多的读者阅读,影响更多的人,获得更多的赞赏,取得更大的成功。

那么,到底该如何写好每一张白纸呢?我有以下体会,和大家分享。

1.始终保持积极心态

所谓积极心态是指积极主动对待每一项工作任务,当接到工作任务时,首先想到的是这是一个成长机会,先愉快地接下任务,然后再想解决办法。

每一个职场人士在成长过程中都会接到无数的工作任务,这些任务有的是能力范围内的,有的是超越能力的,有的是好办的,有的是不好办,有的是大的,有的是小,不管是什么任务,首先保持一个积极的心态,告诉自己:“嗯,这是领导给的机会,不管怎么样,自己要把它做好,不能辜负领导的信任。”

其实,工作就是一种态度,秉持积极心态做事的人,总能想尽办法把事情做成,获得领导同事的认可和赏识,给自己贴上积极乐观的标签,而凡事退缩,总是想着推脱的人,会逐渐失去领导的信任,远离组织的要求,最终被边缘化,被淘汰出组织。

2.牢牢抓住本职工作,获取成功的立足点

凡是职场人士,都想着晋升、涨薪,有更大权力,管更多的人,做更重要的事,为组织贡献更大的价值。这是人之常情,可以理解。

但是,我们也要看到,凡事都会遵循一个量变到质变的规律,没有量的积累,想要发生质的变化,往往得不偿失。什么叫成功?关于成功的定义不同的人有不同的解读,有人认为富可敌国是成功,有的人认为权倾天下就是成功,还有的人认为成名成家就是

成功。我的观点是把本职工作做好,做扎实,做出出色的成绩就是成功。职场人士的成长都是一步一个脚印地走上去的,而要想做到走上去,就必须塌下心来做好本职的每一项任务。

当我们做好了本职工作的每一个环节,我们的机会就自然到来,就会被领导关注,被同事欣赏,进而获得超越能力本身的更重要的工作任务,就会拥有更高的职位,更大的权力,同时也是更大的责任。

如此发展,我们的职场每一步都是值得回味的,都是为未来的突破所做的准备。

3.多读书,读好书,开阔视野

要想写的好,必须先得读的好,高质量的输出取决于高质量的输入。因此,要想写好每一张白纸,必须不断加强读书学习,围绕自己的兴趣点和本职工作要求不断选好书,读好书。

追求进步的职场人士不可一日不读书,千万别被各种生活压力淹没了阅读的乐趣,不是时间不够,不是年龄问题,不是性别的差异,是自己想不想学习的问题。凡事想学习、想读书的人,总是可以找出时间,总是能从书中发现养分,进而不断补充到自己的知识结构里去。

其实,真正的读书从参加工作的时候才刚刚开始,一切都是起始,而不是结束。每天读书,深入读,沉下心,发现书中的价值,并结合本职工作,把它们转化出来,形成自己的认知和实践。长此以往,你会发现,你的白纸越写越好。

4.从贡献的角度看待白纸

当你领到工作任务时,首先要考虑的是这个任务的要求是什么,目标是什么?当完成这个任务时,什么的目标可以达成,什么样的价值可以实现?

当你从价值贡献的角度而不是任务本身看问题的时候,你对待白纸的心态就发生了变化,就不会当成麻烦,当成头疼的事,而是充满好奇地探索、寻找,用尽心力,全力以赴地想尽各种办法把工作完成好,把白纸写好。

当你这样做的时候,你就会更多关注领导的想法,关注组织的要求,就会把自己的目标和组织的目标结合起来,因此就可以把自己的效能发挥到最大的程度。

5.多总结,多提炼,形成自己的思维逻辑

每写完一张白纸,完成一项工作任务,都会有一些亮点,也会有一些不足。做完工作后,花一些时间,把这些东西找出来,自己回味一下,亮点是什么,不足是哪些,亮点是如何产生,不足又是如何潜藏进来的。

这样做的时候,你就是在和自己对话,就是给自己的成长提供一个缓冲的空间,发现亮点,鼓励自己,把这些做法确认下来,形成模式,为以后的成长提供素材。同时,对存在的不足,也能及时认识,并分析原因,提醒自己下一次可以做得更好。

长此以往,在写好每一张白纸的同时,你也就形成了自己的思维模式和思考逻辑,对问题的看法都会有自己独特的见解和主张,能力的提升也就产生了飞跃,可以在一个新的层次上继续“做好本职工作”,继续获得成长。

结束语:我们希望自己人生履历上每翻过一页都书写着辉煌,所以我们要善待我们面前的每一张白纸,所以我们要慎重下笔,争取写得更加流畅,更加优美,写得更加无可挑剔,更加有分量,为我们人生的每一步都赚取一个加分!

(来源:中人网)

新时代里那些新职业

小职业折射大时代。经济快速发展,生活日新月异,一批新兴职业也相伴而生。旅游体验师、宠物美容师、农场经理人、网络直播……越来越多新兴工种服务着不断升级的市场需求,也成就人们多元的职业选择。互联网蓬勃发展、新旧动能转换,老手艺“风水”轮转,中国人正拥抱精彩纷呈的新职业。

互联网带来新职业

小潘是一名旅游“发烧友”,从银装素裹到碧海蓝天,他的足迹遍布全国,各类酒店住过不少。然而一次不愉快的住宿经历,让他走上了酒店试睡师的道路。

某旅游网站 2009 年曾公开招募 6 名专职试睡员,“只需要住酒店就能拿万元月薪”的推介语一度引发网友追捧。到 2014 年底,兼职试睡员发展到 4700 余名,小潘就是其中一员。酒店服务、硬件设施、餐饮、周边环境、交通条件……图文并茂的酒店点评成了他出行的必备任务。

这份看起来新奇有嘉的职业,正是目前中国新兴职业的代表。职场社交平台 linked-in(领英)统计数据显示,10 年前,大数据架构师、数据科学家、段子手、云服务专家、微电影策划、私人旅行策划师这些职业还不存在,现在却变成了很多企业争相招聘的当红“工种”。据不完全统计,中国目前有职业 2000 余种。

新兴职业多数具有明显的互联网属性。快递员、网约车司机、在线客服、数据分析师、传媒策划师、游戏动漫设计师、酒店试睡员等正是在互联网的带动下出现的。

“这些新职业是随着新的社会需求、商业运行方

式等的涌现而产生的。”中国劳动学会副会长苏海南在接受本报采访时表示,新兴职业有一些新特征,例如,劳动时间不固定;劳动关系更加多样化,包括劳动关系、劳务关系、合作关系等;其劳动产出更适应消费者的特定需求,其提供的产品或服务更便捷、更具备个性化特征等。

新动能孕育新机会

职业变迁素来存在。国家人力资源和社会保障部编制的 2015 版《中华人民共和国职业分类大典》,就比 1999 年第一版减少 547 个职业,其中新增职业 347 个、取消职业 894 个。

而在当下新旧动能转换的中国社会,职业变迁速度更快、规模更大了。

据国家信息中心分享经济研究中心、中国互联网协会分享经济工作委员会联合发布的《中国分享经济发展报告 2017》,2016 年中国分享经济市场交易额约达 3.5 万亿元,比上年增加一倍多;参与提供服务者约 6000 万人,比上年增加 1000 万人;参与分享经济活动总人数已超过 6 亿人。

在分享经济模式下,大量人力、厂房、设备、资金等闲置生产力被激活。人们可以依照自己的兴趣、技能、时间等资源,以自雇型劳动者身份灵活就业。例如,超过 26% 的优步司机此前是下岗失业者。

报告指出,到 2020 年分享经济提供服务者人数有望超过 1 亿人,其中全职参与人员约 2000 万人。分享经济将增加大量灵活就业岗位。

苏海南认为,“新职业就是在‘互联网+’、信息技

术等经济新动能的背景下产生的。我们既要顺应也要引领新动能的产生、发展和变化。既要依托新动能顺势扩大就业,满足市场新需求,缓解就业压力并调整就业结构;也要规避新职业劳动者合法权益受损的情况,及时处理劳资关系、劳动者与消费者之间关系不协调等问题。”

老手艺迎来“又一春”

有新的职业出现,也有职业“摇身一变”。

十几年前遍布街头的自行车修理匠,曾被认为是已经被淘汰的职业之一。而在西安某共享单车维修点,单车维修工每天8小时忙个不停。共享单车变“火”了,修车师傅也成了“香饽饽”。脚蹬子踩坏、链条断裂、车轮变形、车胎报废……除了自行车修理匠,别人还真的没办法。

如今的修车师傅,有的被各大共享单车公司招致麾下,甚至参与技术革新,有了广阔的用武之地。

而以前不被看好的剃头匠、修笔匠、铁匠、皮匠、裁缝、篾匠等手艺人,“精耕细作”,甚至变身成了私人订制的“俏师傅”。

其实,关于老手艺究竟留不留的争论一直存在。回首过去,粮油票证管理员、物资供应员、电影放映员、铅字工、寻呼台传呼员、钉马掌匠等已经成为不同时代人们各自的回忆。审视当下,以“无人驾驶”“农用机器人”“机器仓管员”等为代表的人工智能技术正在崭露头角,逐步取代基础的劳力工作。

但是,“看待老手艺仍要用两分法。”苏海南说,一方面,有的职业可替代性强,终究会萎缩消失,要使这些领域从业者尽快转换职业,掌握新的技能,在劳动市场上重新找到自己的就业位置;另一方面,对还葆有市场需求的某些老手艺要保持传承,尤其是对其中有新需求的,更要巩固、发展和创新,绝不轻易放弃,使老手艺也能迎来“又一春”。

(来源:人民网-人民日报海外版)

(上接第41页)

一字之差

“姐”可以,“姐姐”就不行

在调查中,钱报记者发现目前最流行的职场称呼是“某某姐”,就比“姐姐”少了一个字——这样的称呼流行于有销售部门的企业。在称呼同事时,为了表示亲切,新入职的员工都会管前辈叫“姐”或者“哥”,有些是加在姓或名后面,比如“娜姐”、“潘哥”。

人力资源教练姬泉海介绍,“姐”、“哥”在办公室里的流行,一方面是在北方,这样的称呼非常广,另一方面是一些企业开始盛行“家文化”,“听起来比较亲切。同事之间以家人相称,也是一种关系催眠,拉近与客户、同事的关系”。

但姬泉海表示,“姐”合适,但“姐姐”就不合适。相差一字,相差的是什么呢?

“同事称呼,是办公室文化的组成部分,也是人际沟通第一步。新人入职之初就能紧紧追随这种文化,喊对人,不仅是情商高,也从心理上体现出他对职场的融入度。”姬泉海说,到目前为止,“姐姐”这个称呼还属于很亲密的、有血缘关系的家人间的称呼。对同事贸然使用这样亲密的称呼,是比较唐突的。如果新同事一直改不了口,从某种方面来说,是还没有做好融入职场的准备。比如称呼老员工“姐姐”,潜意识里把自己当成了需要包容照顾的“小妹”。如果意识到对方不接受,新人需及时自我调整,否则就是一种不成熟的人际态度。

(来源:钱江晚报)