

河南人才

目 录

2019 年第 1 期
(总第 51 期)

人才论坛

- 1●郑洛新国家自主创新示范区人才建设对策分析
- 4●做好人事代理档案工作的思路与策略
- 7●南乐县推动返乡创业举措探析——以实施“一带一路一园”战略工程为例

调研报告

- 9●2018 年河南全省公共人才服务机构人才市场分析报告
- 13●关于河南省留学人员创业园建设情况的调研与思考

简讯

- 17●李甄副厅长莅临河南省人才交流中心检查指导河南省 2019 年春季大型公益招聘活动
- 17●河南省举办首届生态环保行业人才交流会
- 18●郑州市人才中心召开 2018 年度流动党员管理工作总结暨表彰大会
- 19●2019 年平顶山市春季人才交流大会取得“开门红”
- 21●“迎新春 送温暖”安阳市人才中心新春慰问走进洪泉村
- 21●春季招聘会火爆开场 新春招工求职忙——信阳市 2019 年“名企优才”春季招聘活动火爆开幕
- 22●焦作市人才交流中心组织参加全市年义务植树活动

内部资料
免费交流

主管：河南省人力资源和社会保障厅
主办：河南省人才交流中心
河南省人才交流协会
地址：郑州市经二路北 11 号
(河南人才市场 511 室)
邮编：450003
电话：0371-65927770
传真：0371-65927770
E-mail:hnsrclxh@126.com
承印单位：河南绿野印刷有限公司
印刷数量：600 册

2019 年 3 月

编委会

主任

李甄

副主任

陈广胜 冯以干

石敦 轩振生

王红蕾 郭佩德

马云福 卢宇

刘争

主编

陈广胜 (兼)

执行编辑

马云福 (兼)

声明:本刊所有署名
文章仅代表个人观
点,来稿文责自负。

外地信息

- 23●安徽庐江:引导高校毕业生到基层就业创业
- 23●湖南省湘潭市出台 24 条措施稳就业促创业
- 24●江西南昌:出台新政 16 至 24 岁失业青年可申领就业见习补贴
- 25●四川省攀枝花出台《促进返乡下乡创业二十三条措施》
- 25●天津:支持“海河英才”自主创业
- 26●浙江:退役士兵创业就业享税收优惠
- 27●重庆:出台促进就业创业五大政策

创业聚焦

- 28●创业,你适合吗?
- 30●想创业 要有节制地做创业经营计划
- 32●创业者必看:别心软这十类员工留不得

求职面试

- 34●求职面试技巧:听懂面试官话中话 赢得面试主动权
- 36●为求职者献上“面试锦囊” 走姿坐姿语调都有讲究

职场人生

- 39●你的上司不会告诉你的七条职场法则
- 41●职场来了 95 后 难以适应现实的“硬着陆”

热点解读

- 44●大学生是先找工作还是直接互联网创业

郑洛新国家自主创新示范区 人才建设对策分析

河南成人教育教学研究室 张倩

2016年3月30日,国务院总理李克强主持召开国务院常务会议,会议确定设立河南郑洛新国家自主创新示范区。自此,郑洛新国家自主创新示范区正式成立,成为国务院批准的第12个国家级自主创新示范区。郑洛新国家自主创新示范区依托郑州、洛阳、新乡3个国家高新技术产业开发区,是举全省之力建设的具有较强辐射能力和核心竞争力的创新高地。它不仅是中原地区的高科技产业中心,还是河南省体制、机制创新的重要示范基地。郑洛新新区以及国内其他新区在发展过程中,在人才方面往往会遇到人才结构分布不合理、高层次人才缺口大、人才素质整体不高、人员流动性较高、不注重人才培养等共性问题。郑洛新国家自主创新示范区在建设中也遇到了上述各问题,因此,建设完善的人才选拔、培训、交流、考核、成长交流等体系,就成为保障新区建设的重要举措。

一、郑洛新国家自主创新示范区建设人才选拔体系

1.完善人才选拔任用机制。一是建立示范区人才选拔储备制度,对人才的选拔培养进行科学规划,

设立政府或者民间人才储备中心,中心主要负责收集海内外技术专业领域或高级管理方面的人才信息,将信息汇集到人才资料库,并对人才信息进行跟踪分析,从中归纳出人才培养的规律并实时发掘所需人才与示范区内岗位进行匹配。二是对于示范区发展过程中长期紧缺的技术领域人才,则应对相关专业进行整理以目录的方式列出人才的信息,尽早对此类人才进行选拔与培养,以满足示范区发展的需求。三是郑洛新国家自主创新示范区需建立宽松开放的人才选拔任用政策环境。示范区在选拔海外留学人才时,应简化选拔环节,开设绿色通道便于同海外人才培养机制相衔接。对于留学人才的海外技术资格,示范区应发展国际互认制度,实现与“一带一路”中海外国家的技术资格互认。

2.政府与人力资源机构合作选拔人才。示范区政府应建立人才选拔委员会,委员会通过和国内外人力资源机构合作共同发掘、选拔示范区所需的人才。同时,专业的人力资源机构是顺应当代社会人才流动而产生的,它们拥有大量海内外人才信息,并且具备专业化、规范化的运作流程和丰富的人力资源选拔经验,能够高效地进行人才选拔工作。

二、郑洛新国家自主创新示范区建设人才培训体系

1.“软”“硬”件兼备营造良好的培训环境。人才培训的顺利进行,在一定程度上依赖于培训环境的建设,而环境可以分为“软”“硬”两大方面。“软”环境即指从制度方面完善示范区的相关培训政策,营造谦逊包容的社会氛围。例如,拨专款支持行业内人才参与相关领域的培训活动,定期选拔大量优秀人才到高新技术产业发达的地区进行培训,学习先进的技术与管理模式。“硬”环境则主要指示范区的基础设施建设,以便保障人才的切身利益,为人才培训体系的建设保驾护航。

2.建立郑洛新三地高校协同化培训体系。郑洛新国家自主创新示范区建设的重点任务便是强调郑洛新三地的协同化发展,并建立一体化协同推进机制。郑洛新三地高校数量在河南居多,这将为建设郑洛新示范区提供良好的教育资源。三地高校加强合作联系,确立共同的教育理念,尤其是职业院校间,应更加注重加强技术技能的交流,相互合作进行课程研发改革,着重培养学生的实践操作能力,推动在高校教育中融入现代技术、区域发展所需技术的要求。同时注重加大三地高校“双师型”教师的比例,通过相互之间的学术交流与项目合作,达到教育培训领域的取长补短,相互支持。

3.示范区高校开展校企合作培训模式。针对郑洛新国家自主创新示范区建设与发展过程中企业对从业人员的技能要求,高校在开展教学的过程中可与区域内企业联合开展办学。高校教学能够培养学员较强的理论基础,拓展思维能力,在企业中获取的实践指导课程则能够使学员更加快速地提升动手操

作能力,与当前郑洛新示范区中高新技术含量工作所需人才相契合。

三、郑洛新国家自主创新示范区建设人才考核体系

1.明确人才考核的对象与主体。示范区的人才考核对象包括海外留学人员、专业技术人员、专家学者、科研人员等。而在人才考核主体的选定方面,往往是企业和政府机构,但不应仅仅局限于企业和政府机构对于人才的考核评定。人才的考核主体还应引入市场考核、用户考核以及专业人士考核等主体,可通过建立具备专业资质的第三方机构对人才进行更加科学客观化的考核评定。

2.制定科学的人才考核方式。郑洛新国家自主创新示范区在人才考核方式上应具体根据人才所属的行业属性,针对不同类型的人才运用不同的考核方式。在设置考核标准时不能运用唯学历论或唯资历论等单一化的考核标准,应全面科学地考量人才,将品德、职业能力、科研能力、创新能力等结合人才个人特点综合进行考核,力求最大限度发掘人才的价值潜力。郑洛新国家自主创新示范区对于人才的考核标准应加大科技创新的奖励结构,将运用创新思维、科学技术进行产业升级改造,生产成果转化作为衡量企业竞争力的关键因素。同时对人才进行考核时应做到充分尊重人才的劳动成果,保障人才的专利权益,在对技术人员及科研人员进行考核时应确立专利的重要地位。

四、郑洛新国家自主创新示范区建设人才交流体系

1.构建示范区内部的人才交流体系。郑洛新国

家自主创新示范区是一个协调统一的整体,招募来的示范区人才之间在某种程度上存在天然的相似性和亲密感。因此,我们必须构建示范区内部的人才交流体系,促进这种人才之间的沟通交流,这同时也是一种激励和创新方式。首先可以设立示范区人才交流委员会,统筹管理示范区内部人才沟通交流事宜。比如,可以建立人才协会,定期组织沙龙、讨论会、知识讲座、集中学习等活动。其次可以借助郑洛新示范区的平台为人才交流提供渠道、建立专栏报道等。

2.加强与国内其他示范区开展交流合作。郑洛新示范区起步晚,发展基础相对落后,在政府政策、产业发展、人才培养等方面一定要向国内这些发展好、走在前列的示范区学习。因此,郑洛新示范区应该加强与国内先进示范区的联系,如派驻专人考察学习、共同合作、联合培养人才、定期交流分享经验等。通过加强与国内其他示范区的交流合作,我们的人才可以扩大交流的范围、提高交流的层次、创新交流的成果,最终有效促进示范区人才的快速成长成熟。

3.建立示范区人才与高校和科研院所的交流合作。示范区建设中人才更多的是输出知识和技能的过程,而且随着示范区建设的推进会出现更多实践问题。而高校与科研院所是人才培养的重要阵地,集中了优秀的科研教学人才,他们拥有系统完善的理论体系。通过建立示范区人才与高校和科研院所的交流合作,能够帮助人才很好地将建设实践与理论知识相结合,促进示范区人才知识和技能的提升。同时,示范区也可以与高校和科研院所开展项目合作,在合作过程中交流必不可少,对人才来讲也是一次学习和提升的机会。

五、郑洛新国家自主创新示范区建设人才成长管理体系

1.人才成长期。人才成长期是指从外部招聘进来的人员刚刚进入示范区工作,对示范区的环境和发展模式充满新奇的感觉,准备开启新的职业旅程的一段时间。这个时间段对人才和示范区来说都非常关键,直接影响到人才的职业认知和职业习惯。示范区在引进人才后,要对这个阶段的人才进行培训和引导,促使其尽快融入新环境。

2.人才成熟期。人才成熟期是指人才已经工作了一段时间,积累了一定的经验,已经完全胜任岗位工作,处在比较稳定的工作状态的时间区间。此时,人才的关注点变成了职业生涯的长远谋划,对职位、权力、人脉和个人价值比较在意。在这个时期,示范区对人才的管理要注重稳定、突出公平。比如,及时与人才进行沟通,发现问题及时解决;构建公平合理的考核和晋升制度;鼓励其多帮助指导新人;提供适合的进修机会等。

3.人才衰退期。人才衰退期是指人才在职业生涯末期即将面临退休的一段时间。这类人群对于示范区的发展做出了很多贡献,一定要提供很好的后勤保障,消除其后顾之忧,安度晚年。



做好人事代理档案工作的思路与策略

郑州农村人力资源管理服务中心 顾珂

随着我国社会经济的发展,传统的人事管理制度已经无法适应当前经济形势的变化,人事代理制度有效地解决了单位工作人员对于人事关系及人事档案存放的顾虑,为用人单位和人员提供了更加优质和高效的社会化服务,在用人单位的引进人才、使用人才工作中发挥着重要作用。然而,我国的人事代理档案管理工作还存在着一些问题,本文针对做好人事代理档案工作提出解决思路。

一、现状及存在问题

(一)人事代理档案管理现状

1.“严”。在档案日常管理方面,不断完善转递、查询、借阅和安全保密等各项管理制度,坚持做到收转有记录、查阅有手续、工作有制度。同时安排责任心强、综合素质高的人员专门负责档案管理工作,并加强对档案管理人员的纪律意识教育,保证档案日常管理的规范性和严肃性。

2.“全”。在档案材料收集方面,坚持随时收集、定期收集和重点收集相结合,全面收集代理人员年度考核表、工资变动审批表、学历、党组织关系等反映本人基本情况的材料,不断完善充实代理人员人事档案的内容。对于发现档案材料不全的,立即与代理单位或本人沟通对接,及时补充收集完善,收集材

料需经单位盖章或本人签字的,签字盖章后方可归入档案,确保档案真实和齐全。

3.“精”。在档案日常整理方面,注重把握档案材料的鉴别、分类、审核等重点环节。坚持以“零失误”为目标,严把分类关,做到分类准确、层次清楚。对档案材料中的缺、误、漏等情况及时登记,按规定健全材料,提高质量。对装订成册的档案进行编制电子目录并按单位分柜存放,方便查阅。

4.“细”。在档案存放审核过程中,把学籍验证报告作为审核工作的重点,逐项审核,仔细鉴别。对于信息资料不一致的,及时和代理单位或个人进行核实确认,确保准确真实有效。

(二)人事代理档案管理存在问题

1.人事代理档案管理模式相对滞后。目前,我国传统的人事档案管理模式已经满足不了社会发展的需求,日常工作中对企业各个员工档案的收集、整理、储存、利用等环节都相应地出现了比较严重的脱节问题,注重对档案保密的工作观念使得每一个人的档案信息资源在经济建设过程中和社会发展中不能得到充分的应用,相应的工作档案管理工作开展得不顺利,人事代理档案的利用率相对较低,人事代理档案管理模式滞后,缺乏相应的创新管理模式,现有的管理模式不能适应新形势下社会经济的发展和相

关建设的需要。

2.人事代理档案管理的科学化、信息化程度不高。随着科学技术手段的不断更新,人事代理档案信息管理系统已得到普遍采用,计算机信息化水平也在不断提高,但有些先进的技术手段还没有充分挖掘和发挥,计算机技术还没有在人事代理档案管理中广泛运用,有的人事代理机构只是把个人信息、档案目录输入计算机。资料检索、调阅档案等仍习惯手工操作,无纸化阅档基本没有实施。这样既不利于人事代理档案的保管,又影响工作效率。

3.开发利用人事代理档案不到位。进行人事代理档案管理,最终是为了服务于人事工作。在人事代理制度实施以前,用人单位与档案高度统一,在管人的同时,也保管着人员的人事档案。实行人事代理制度后,人事代理机构一般只对人事代理人员的档案进行收集和管理,并不花更多时间和精力整理档案,更谈不上开发利用人事代理档案的内在价值。人档分离,管理手段落后,运用多媒体技术管理人事代理档案手段欠缺,人事代理档案管理工作不够科学、规范和现代化,制约了人事代理人员档案的开发利用,制约了人事代理档案工作的发展。

4.补充更新档案材料存在困难。在人事档案中记载着人事代理人员的个人学习经历和工作经历,人事代理人员经历中不断补充新的内容,为用工单位选拔任用干部、代理人员职称评定等提供重要依据。现阶段,人事代理人员进单位前的档案一般在人事代理机构,用工单位则保管人事代理人员进单位后形成的材料,人事代理档案材料得不到及时补充和更新,易造成“人档分离”,人事代理机构人员不了解人事代理人员真实状况,而用人单位人事部门的工作人员也没有时间亦不方便经常往返于人事代理

机构与单位之间查阅人事代理人员的档案,不能及时查漏补缺,及时归档,易造成档案内容不全面,不真实,造成档案材料的缺失,不能真实反映当事人的现实状况。

二、思路与策略

(一)提高对人事档案的重视程度,强化服务意识

推行人事代理制度面临新形势、新任务,必须高度重视人事代理档案的管理,从人事代理档案的管理整体性和全局性,不断深化做好人事代理档案整理工作重要性的意识。可以将人事代理档案管理纳入社会公共服务管理体系之中,强化对人事代理档案管理的服务职能建设。因此,人事代理机构中人事代理人员要牢固树立为民服务的工作理念,人事代理机构的上级主管部门要制定好人事档案管理的规章制度,对人事代理档案的建档、归档、传送、查阅等流程要进行规范,不能随意外泄人事代理人员的档案信息。人事代理机构对于掌握的各类人才信息、人才结构、人才的分布领域以及就业状况等信息要进行严格划分统计,为机关单位、用人企业和就业流动人员提供良好的公共服务,对用人单位的人力资源分配、人才的引进质量起着十分重要的作用。

(二)提升人事代理档案管理人员的思想道德和专业素质

不断加强档案管理人员的职业道德和政治思想教育,使其具备较高的政治思想觉悟,具有坚定的政治鉴别力、政治责任感和政治敏锐性是非常重要的。人事代理档案信息化的关键是提高人事代理档案工作人员专业素质和服务意识的培养,需要培养一支既要政治思想过硬又要专业技术过硬的人事代理档案管理人员队伍。随着信息时代的到来,在业务素质

上对每位人事代理档案管理工作人员提出了更高的要求,因此,要努力使自己成为具有双重知识结构的复合型人才,既懂得计算机管理技术,又熟悉档案管理业务知识,管理人员要将自己的知识面不断拓宽,加强专业知识学习,使文字能力、综合分析能力提高,掌握现代信息管理技术,并且对人事代理档案管理软件知识及计算机操作能力不断加强。

(三)加强人事代理相关部门的监管力度,进行规范化管理

很多人事代理档案在保存中信息散乱、可有可无,阻碍了人事代理档案的管理水平的提升。因此,人社部门要组织好人事代理档案管理工作情况的汇报总结,根据国家出台的人事制度和人事代理档案管理的法律法规,推进人事代理档案管理的规范化和标准化,改善工作条件,完善监察部门的监察方式。人事代理档案管理工作分管领导要在此项工作中发挥带头作用,严格把关和落实人事代理档案的管理工作,建立严格的监督检查机制,对出现的问题要严肃追究责任,并做好整改以及后续的跟踪追查工作。

(四)创新工作模式,加强人事代理档案信息化管理

人事档案不光要注重纸质材料的保管,更要重视档案的信息资源开发,有效提高人事档案的利用率,建立档案信息系统,可以快捷有效地检索档案中的相关信息,利用信息数据综合分析处理,为领导制定政策提供依据。人事代理档案管理运用多媒体网络化手段管理已成为发展趋势,因此,人事代理机构应以人事代理人员档案信息为基础,对原始人事档案信息收集、录入、整理,进行信息化处理,建立人事信息数据库,运用人事档案管理软件系统,对档案信

息进行及时维护更新,档案管理网络化,制作人事档案信息网页,发布信息,资源共享,有利于用人单位、个人、人事代理机构等部门对档案的查询利用,提高人事代理档案利用率。重视人事代理档案的信息化,使人事代理档案信息资源共享,人才合理流动最大限度地开发利用人事代理档案信息资源,同时缓解了“人档分离”增大人事代理档案管理人员工作量的问题。

(五)加大档案部门合作力度,推动人事代理档案创新开展

人事代理档案部门适应现代知识经济发展的标志就是要走出一条开发人事代理档案资源,为知识经济发展服务的创新之路。人事代理档案部门和工作人员要注意不断扩大自己的交流面。加强部门之间、系统单位之间、区域之间的交流合作,不断增强人事代理档案的资源实力。通过交流,学习其他单位利用人事代理档案进行资源转化、知识创新的经验,改变目前交流只局限于坐在一起传达文件、座谈表态的交流方式,采取引进来与走出去的动态交流方式,运用网络、现代通讯等高科技手段,不断增加人事代理档案部门和人事代理档案管理人员的信息源和创新思维,逐步走出人事代理档案事业发展的创新之路。



南乐县推动返乡创业举措探析

——以实施“一带一路一园”战略工程为例

南乐县人力资源和社会保障局 王晓冲

2018年以来,河南省南乐县围绕服务乡村振兴战略,整合县域资源,搭建创业平台,培育发展创业实体,完善支持农民工返乡创业政策措施,通过实施“一带一路一园”战略工程,持续推动人才、资本、技术等资源要素向南乐汇聚。

一、加强统筹规划,实施“一带一路一园”示范工程

南乐县擦亮“国家结合新型城镇化开展支持农民工等人员返乡创业试点县”金字招牌,加强统筹规划,完善扶持政策,优化创业服务,加强创业保障,实施“一带一路一园”示范工程,引领打造返乡创业集聚示范区。以341国道、县城一行路、木伦河路为轴线,集中力量建设元村—近德固—韩张—张果屯返乡创业示范带、县城一行路返乡创业示范路、产业集聚区冷冻产业孵化园。坚持优势资源向“一带一路一园”集中,优秀人才向“一带一路一园”流动,扶持政策向“一带一路一园”倾斜,努力打造多层次、多样化的农民工返乡创业新格局,为加快南乐乡村振兴发展培育新动力。

一带即以341国道为轴线,着力打造元村—近德固—韩张—张果屯镇新型农业经济示范带。种植、

养殖、加工业并举,实体经济与乡村旅游并重,规划建设一批一定规模的农业孵化园区。一路即以一行路为轴线,着力打造县城返乡创业示范路。依托一行路现有各类市场主体和园区,因地制宜建设创业孵化园区。重点建设正大建材创业孵化园、文化产业创业孵化园、新城国际商业广场创业孵化园。一园即以木伦河路为轴线,着力打造产业集聚区冷冻产业孵化示范园。

二、完善政策支撑,形成产业集聚示范引领效应

南乐县加大对返乡创业政策支撑力度,进一步完善政策体系,本着专业发展、抱团创业、优质高效的原则,在“一带一路一园”示范工程中重点布局农业产业、乡村旅游、商贸综合体、商业步行街、电商产业、休闲娱乐及康养产业、实体企业、建材、服装、餐饮等专业孵化园、产业集聚区内冷冻、纺织、会展等专业孵化园及其他优质、就业带动能力强的项目。

1.强化资金支持,加大贷款扶持力度。优先对“一带一路一园”规划区域内符合条件的返乡创业者进行扶持。县财政设立500万元的农民工返乡创业投资基金,对农民工创业项目择优扶持;每年县财政

列入农民工返乡创业专项扶持资金 1000 万元,采取以奖代补方式支持返乡创业项目。对农民工高校毕业生等人员在“一带一路一园”创办的符合产业导向、就业带动能力强、建设规模大的企业、实体和项目,给予一次性奖励 5 万—100 万元,同时在规划区域内发生的物管费、卫生费、水费三年内给予全额补贴。对在“一带一路一园”规划区域内实现就业的普通高校大学生,在工资总额不低于 4000 元的前提下,给予每月 1000 元的工资补助,连续发放三年。进一步加大创业担保贷款支持力度,力争 2018 年全年发放贷款额破亿元目标,对在“一带一路一园”规划区域内符合条件的返乡创业农民工等人员,给予最高不超过 10 万元的创业担保贷款;对合伙经营或组织起来共同创业一定规模的实体,按每人最高不超过 10 万元、总额不超过 50 万元给予创业担保贷款;三年内给予全额贴息。

2.强化要素支持,提供人才用地保障。创新对企业所需人才培养培育引进使用机制。建立人才引进、学历教育、技能培训、实践锻炼等多种方式并举的人力资源开发机制,搭建返乡创业企业与人才的双向对接平台,激励和吸引专家学者、技能人才等回乡服务。2018 年,南乐县将为县内重点企业引进人才 200 名。保障农民工、高校毕业生等创业实体用地需求。通过实施城乡建设用地增减挂钩,将农村闲置宅基地和村庄建设用地整治复垦为耕地的,所腾建的建设用地指标优先用于农副产品加工项目建设。整合现有资源解决创业场地。引导和鼓励返乡农民工利用闲置土地、厂房、农村撤并的中小学校舍进行创业。农民工返乡创办符合环保、安全、消防条件的小型加工项目,允许在宅基地范围内建立生产用房。对通过租赁等流转方式取得集体土地经营权发展种养

业,不改变农用地性质和用途的,按农业用地相关政策,免收相关费用。

3.落实减免政策,改善金融服务水平。全面落实支持农民工返乡创业的各项税收优惠政策。在相应政策执行时间范围内,增值税小规模纳税人销售货物,提供加工、修理修配劳务月销售额不超过 3 万元(按季纳税 9 万元),销售服务、无形资产月销售额不超过 3 万元(按季纳税 9 万元)的,可免征增值税;对年应纳税所得额低于 30 万元(含 30 万元)的小型微利企业,其所得按 50%计入应纳税所得额,按 20%的税率征收企业所得税;对金融机构与小型、微型企业签订的借款合同免征印花税;对按月纳税的月销售额或营业额不超过 10 万元(按季度纳税的季度销售额或营业额不超过 30 万元)的缴纳义务人,免征教育费附加、地方教育附加、水利建设基金。严格执行《国务院关于税收等优惠政策相关事项的通知》(国发〔2015〕25 号)和《河南省人民政府办公厅关于印发河南省推进供给侧结构性改革降成本专项行动方案的通知》(豫政办〔2016〕96 号)以及相关政策规定,确保优惠政策落实到位。加大金融支持力度,加快金融对返乡创业的帮扶作用。进一步拓宽抵质押物范围,加快建立农村林权、宅基地、大型农机具、股权、应收账款等抵质押担保机制,开展将农村承包土地的经营权、农民住房财产权、林地承包(租赁)经营权及林木、畜禽、水产品等活体资产作为有效担保物试点,进一步增加农村资源资产的抵押担保权能,提高农民工返乡创业贷款可获得性。金融部门要建立农民工诚信台账和信息库,对经营正常、信誉较好的可直接给予信用贷款。鼓励金融机构采取多种方式开展“量身定做”特色金融服务,满足农民工返乡创业多样化要求。

(下转第 12 页)

2018 年河南全省 公共人才服务机构才市分析报告

河南省人才交流中心

通过对省人才交流中心、省辖市人才中心、省直管县人才中心等公共人才服务机构为主体的 28 个信息采集点的数据采集,按照抽样调查的要求,共收集到有效样本数据 99880 个,满足样本数量不低于 10% 的统计标准要求,样本具有代表性,反映出了全省公共人才服务机构人才市场(以下“人才市场”均指公共服务机构的人才市场)供需情况。

我省 2018 年度经济发展稳中向好,发展质量持续提升,社会整体就业局势稳定,市场供求平稳。我中心经过对全省各地公共人才服务机构相关数据的采集,对于人才市场整体供求、热门行业、行业薪资、求职人员意向、毕业生就业现状及人才走向等进行集中分析。

一、总体情况

全省各信息采集点共举办各类招聘会 1240 场,组织招聘单位 5.44 万家,提供就业岗位 113.11 万个,现场求职人员 94.44 万人次,现场和网络共收到求职简历 103.56 万份,达成意向率为 40.52%,同比上涨 3.31%。

二、供求分析

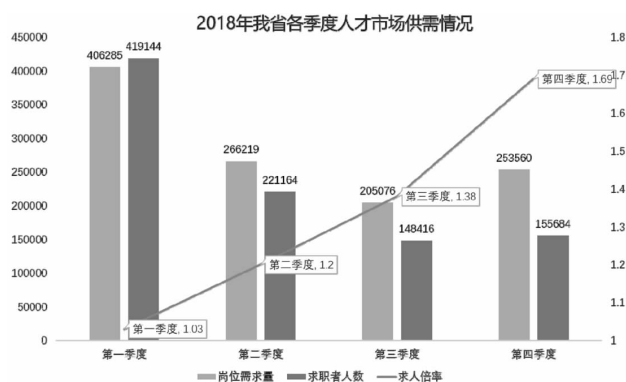


图 1:2018 年我省各季度人才市场供需情况

我省求人倍率为 1.20 (求人倍率=需求人数/求职人数),同比上升 6.19%,市场供求平稳,但是人才市场的供需结构性矛盾依然存在。从一季度到四季度,2018 年求人倍率呈现出上涨趋势,符合人才市场季节性供求变化的规律。

2018 年,由于求职渠道越发多元化、求职方式信息化,民营人力资源服务机构也在助力就业服务,到公共人才服务机构进行招聘的用人单位数量下降了 15.71%,提供就业岗位数量和现场求职人员数量分别下降 19.35% 和 22.82%。对于用人单位而言,人力资源成本逐年上涨,“招人难”成为新常态,用人单位希望通过应用高新技术,提升管理水平,达到降成本、提效能的目的。在这个过程中用人需求的结构发生变化,对高学历、高技能人才需求增加,但对基础岗位需求数量明显减少,造成总体需求数量减少。对

于求职人员而言,新经济各种形态不断涌现,使得就业方向更加广泛,自由职业的规范和发展在一定程度上分流了传统的就业者。随着个性鲜明的 95 后大学生进入就业市场,新生代毕业生在就业过程中更关注企业文化、职业发展前景,更希望实现更高质量的就业,公共人才服务机构提供的岗位短时间内难以满足他们更高质量就业的需求,也造成进场求职人员的数量减少。

三、全年形势分析

1、制造业、教育业用人需求旺盛,贸易、批发和零售业用人需求降低

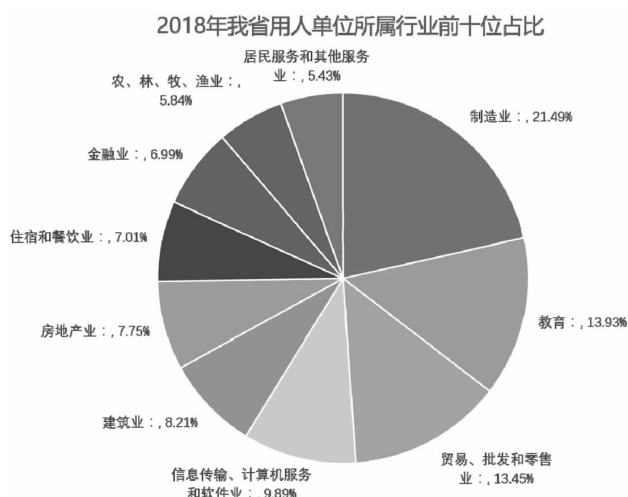


图 2:2018 年我省用人单位所属行业前十位占比

从行业用人单位数量来看,与去年相比,用人单位所属行业前十位没有发生变化,各自的位置有所调整。制造业、教育业,贸易、批发和零售业排名前三。

如上所述,在我省全年经济形势稳中向好的形势下,制造业专业技术性人才的用人需求回到首位,企业希望通过升级生产线来减少用工需求,缓解“招工难”的现状,从而减少用人成本,但这只能解决普通工人招聘难的问题,升级产线容易,专业技术人才难寻。因此,制造业的升级转型中,对技术人员的需求

依然旺盛。

教育行业用人单位数量由去年的第四位上升至今年的第二位。随着互联网时代的高速发展,传统教育转型升级,加之二胎政策的放开,民办教育市场整体规模在不断扩大,民办基础教育特别是幼儿教育发展潜力巨大,民办教育机构需要大量的一线教育人员,提供岗位数量比去年同期上涨 23.73%。同时,在充满变化的知识型社会,全民对于学习知识的热情空前高涨。一方面个人希望能力提升,另一方面用人单位外部培训需求增多,都给社会培训机构发展提供了空间,使得技能培训等成人教育产业用人需求旺盛,提供岗位数量比去年同期上涨 11.32%。

贸易、批发和零售业用人单位数量由去年的第一位下降至今年的第三位。受到中美贸易摩擦影响,我省进出口总额虽然保持增长但出现增速减慢,航空港的跨境电商业务量也出现了小幅下降,因此我省贸易类用人单位的招聘需求与去年同期相比呈小幅下降趋势。传统批发零售行业又面临转型升级,人才需求的结构发生变化,互联网化人才需求依然强劲,但基础工作劳动者的用人数量也呈下降趋势。

2、三、四线城市提供岗位数和求职人数上升

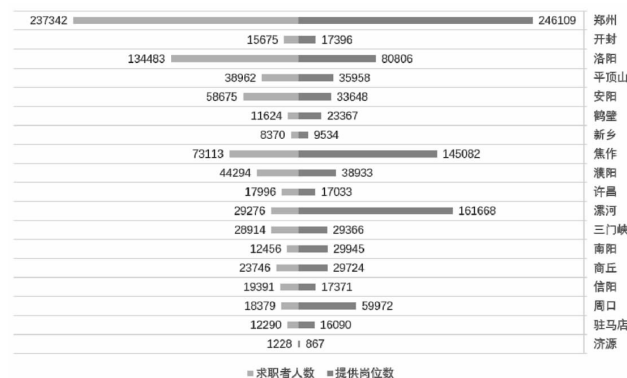


图 3:2018 年我省各省辖市提供岗位数和求职人数

根据采集数据,省会郑州市提供岗位数和求职者人数仍稳居全省第一,在 GDP 破万亿和常住人口

破千万的形势下,用人需求和求职人数仍会保持在高位区间。排名靠前的省辖市中,洛阳工业基础良好、区位优势明显,创新氛围浓厚,加之政府不断放宽人才政策,为各类人才发展提供支持与激励,城市活力不断增强,求职人数较多,求人倍率低于1,岗位竞争性较强。

定位食品城的漯河,岗位需求排名全省第二,释放出强大的产业动能。漯河的岗位需求也从以往基础性岗位向研发、监测、互联网、数据处理等方向转型。可以看出,随着我省三、四线城市在引才政策,城市环境、周边影响力、城市可持续发展等方面的持续发力,对求职者的吸引力不断增强,越来越多豫籍学子愿意回来建功立业。

3、我省用人需求本科以上学历人才所占比重均稳步上升

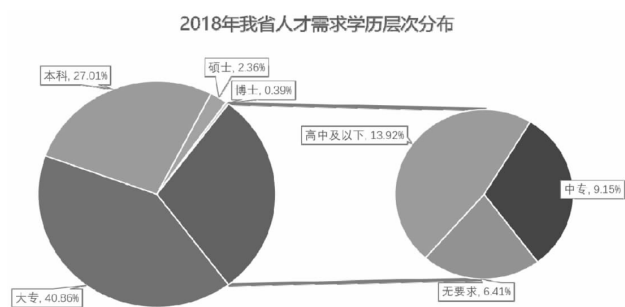


图 4:2018 年我省人才需求学历层次分布

从用人单位岗位需求学历分布情况看,专科及以上学历人才所占比重呈上升趋势。其中本科学历人才需求量占比同比增加 4.97%,连续两年保持增长。博士需求量同比增加 45.54%。可以看出,虽然各个季度对高层次人才的需求占比有所波动,但用人单位依然对高层次人才有很大的需求。与此对应的是,中专、高中及以下和无学历要求的岗位需求占比均不同程度下降,用人单位对学历要求正在不断提升。

4、行业发展带动相关专业就业

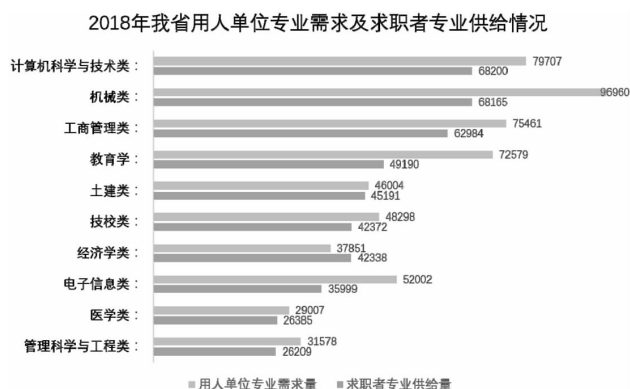


图 5:2018 年我省用人单位专业需求及求职者专业供给情况

从 2018 年全年用人单位需求人才专业和求职者专业来看,供需双方专业门类排序基本对应。从数量来看,与制造业相关的机械类专业人才缺口接近 3 万人,缺口比例达到 29.70%,成为人才缺口最大的专业,而随着我国制造业的转型升级,“中国智造”的逐步深入,高端技术人才缺口将继续扩大。教育行业的高速发展也带来了用人巨大的需求,高新技术产业相关的计算机科学与技术类、电子信息类专业人才,以及工商管理类人才的缺口都超过 1 万人。在供需专业前十位中,经济学类专业是唯一供给超过需求的专业门类。

5、用人单位对应届生需求提升

与去年相比,今年全省用人单位对应届生需求量占比同比提升 4.33%,涨幅为所有从业经验分类中的第一位。与此对应,工作年限 3-5 年、6-10 年和 10 年以上从业者的用人需求量均出现下滑。在国家相关政策的支持下,应届毕业生就业率总体平稳,而随着先进制造业和现代服务业的快速发展,传统产业的优化升级,为应届毕业生提供了广阔的就业空间。小微企业、高新技术企业的出现,更需要优秀的懂技术懂管理的年轻从业者。在国内外经济下行压力作用下,用人单位更倾向于提前化解人才使用中

的风险,试图通过长期时间、感情、金钱投入,培养人才、留住人才。

6、更多行政事业单位进入人才市场

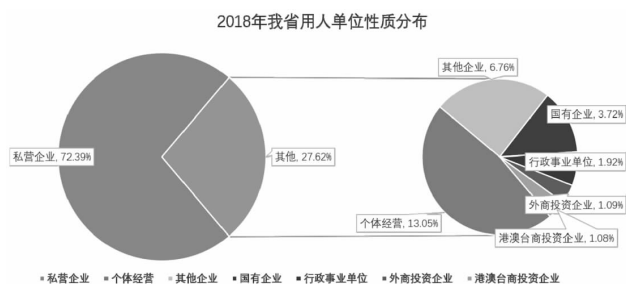


图 6:2018 年我省用人单位性质分布

从用人单位性质来看,私营企业仍稳居用人需求第一位,需求占比为 72.39%,同比上升 3.89%。在各类用人单位中,行政事业单位需求量上涨 49.47%,随着我省机构改革的完成,行政事业单位更多进入人才市场进行招聘,为满足服务社会寻求更多更全面的人才支撑。

(上接第 8 页)

三、建立健全激励机制,构建返乡创业综合保障体系

1.建立专门组织机构。南乐县立足服务,成立返乡创业综合服务中心,开辟创业工作党员服务岗窗口,开通创业绿色通道,简化办事流程、缩短办理时限,为返乡成功人士、返乡农民工、大学生等创业群体在人才引进、技能培训、社保经办、创业贷款等方面,实行“包办式”“一站式”服务,“一窗受理、一站办结”,让数据多跑腿,返乡创业者少跑路,确保创业好政策能够落地生根见实效。

2.强化示范引领带动。对评定的孵化功能完善、管理制度健全、孵化服务到位、孵化效果突出的省级、市级、县级农民工返乡创业示范园区,省、市、县财政分别给予一次性奖补 50 万元、20 万元、20 万元;对获评返乡农民工创业省级优秀示范项目,除省财政给予一次性奖补 2 万—15 万元外,县政府另外再给予 1 万—10 万元奖励;对获得全省返乡农民工

“创业之星”的,除省财政给予一次性奖励 1 万元,县政府另外再奖励 1 万元;每年评选全县返乡农民工“创业之星”10—20 名,县政府给予每人一次性奖励 1 万元。

3.营造浓厚社会氛围。加大表彰力度,县政府每年对“一带一路一园”工程规划区域内农民工等人员返乡创业典范、促进返乡创业的先进单位及个人进行表彰。对在返乡创业中做出突出贡献的农民工,在劳动模范、三八红旗手、五一劳动奖章等评选中给予倾斜。充分利用广播、电视、网络、微博、微信等媒介,广泛宣传支持农民工返乡创业的相关政策和措施。加强农民工返乡创业典型宣传,引导全社会共同关心和支持农民工返乡创业工作,积极营造创业、兴业、乐业的良好环境。

关于河南省留学人员创业园建设情况的调研与思考

焦作市人才交流中心 谢长虹

为了加快推进我省留学人员创业园建设,打造更具特色的引进海外留学人才的平台,2018年11月下旬至12月上旬,我和省人社厅的相关同志一行4人,通过查阅资料、座谈交流、实地查看等多种方式,先后对河南留学人员创业园、港区留学人员创业园、南阳留学人员创业园、平顶山留学人员创业园、漯河留学人员创业园、许昌留学人员创业园等6个园区的建设政策措施、服务制度、软硬件设施、园区企业活跃程度、引进海外人才量等方面进行了全方位、多侧面的调研。现将有关情况报告如下:

一、基本情况和特点

(一)高度重视,机构健全。从领导重视程度看,大部分地市党委政府特别是人社部门、开发区(经开区、示范区)党工委、管委会高度重视留学人员创业园建设,大部分园区主管领导和共建单位主要领导都能亲自出面汇报园区建设情况,对这次检查调研工作给予了高度重视;从机构设置方面看,河南留创园、漯河留创园、许昌留创园、平顶山留创园在人员编制、办公场所紧张的情况下,专门为留创园管理中心配置办公用房,建立了领导小组,配备了6名左右

专职或兼职工作人员,在行政服务大厅设置留学人员服务窗口,为留学人员入驻园区创业提供“一站式”、“一条龙”服务。河南留创园实施人员培训机制,园区10名工作人员中已有9人拿到了科技企业孵化器从业人员资格证书,提升了服务能力,增强了服务品质。漯河成立了由区管理委员会副主任为主任、区人社局、财政局、科技局等21个职能部门为成员的留学人员创业园发展领导小组。

(二)制度完善,功能健全。从检查调研的六个园区看,制度和功能比较完善和健全的排序分别为:河南留创园、漯河留创园、许昌留创园、平顶山留创园、南阳留创园、航空港留创园。一是各项制度全。许昌留创园制定了《开发区留学人员设施创业园管理制度》、《开发区留学人员创业园入园认证规定》、《开发区留学人员创业园管理暂行办法》、《开发区留学人员入园创业服务指南》等,规范园区服务工作流程和入园企业经营行为,为园区企业的快速健康发展提供制度体制保障。河南留创园出台了《中国河南留学人员创业园管理暂行办法》,从企业设立、管理服务、优惠政策、项目配套等方面给予了规定。为加强留创园的管理,出台了《创业园招商工作管理办法》《企业

发展扶持基金管理办法》《创业孵化苗圃管理办法》《入孵企业管理办法》《毕业企业管理办法》等,留学人员只要携带企业入园,都有专业的服务公司为留学人员提供从办理工商、税务手续到企业后期服务的“一站式”服务。二是服务能力强。为加强服务力度,河南留创园着力从企业发展的各个阶段提升服务能力。从苗圃期—孵化期—成长期—产业化期分别导入政策、资金、人才、管理等方面的孵化因子,区管委会对入孵企业进行科研经费资助、房屋租赁补贴;为企业辅导的创业导师达20人,包括国家级创业导师5名,免费提供创业辅导;投融资顾问团为在孵企业提供投融资服务,涉及新兴产业多个领域;以政府购买服务的形式为在孵企业提供各项免费服务。漯河、许昌等留创园规定了企业入驻的严格程序,每个程序都有对应的责任人,实行了首问负责制,采取一对一服务的服务措施,使入园或退出较为规范。三是功能定位准。河南、平顶山、许昌、漯河留创园基本功能定位于孵化、服务、示范、聚集,按照科技部对科技企业孵化器“苗圃—孵化—加速—产业化”的要求,设立了创业苗圃,基本打造了企业创新创业服务通道和服务平台、设立了人才引进培训机制、成立了园区公共实验室、组建创业导师团队,积极辅导扶助初创期的科技企业加快发展。

(三)科学规划,布局合理。从各留创园的建设规划方面看,大部分留创园和当地的科技孵化园同步建设、同步规划,都有较为科学的规划蓝图、合理的场地布局、明晰的产权界定、齐全的基础设施,能为在孵企业提供研发、中试、生产经营的场所,建设有集交通、通讯、办公、商务和生活于一体的服务设施。如许昌留创园占地237.8亩,建筑面积16.6万平方米,其中用于企业孵化园区共有孵化面积2.4万平

方米,目前运营主体为中原电气谷河南省许州电力装备孵化器有限公司。园区目前在孵企业21家,其中高新技术企业3家,省级科技型中小企业17家,留学人员企业8家;在孵企业就业人数1223人,在孵企业2017年度销售收入7.6亿元。漯河留创园规划总面积1000亩,按照“一园多址分步实施”建设思路,分三期进行建设,其中一期规划占地500亩,目前已建成一个总部三个基地的发展格局,即:一个总部创业大厦,引入总部经济和孵化加速器,一个小微企业孵化基地,一个新兴材料发展基地,建有流体产业园和中小科技产业园,一个规模以上食品企业发展基地。园区拥有可自主支配综合孵化场地面积8000平米,建成用于留学归国人员创新创业的场地面积20万平米。河南留创园购买位于经开第二大街58号的兴华科技产业园二号楼(创业大厦)由留创园专门用于引进留学回国人员创业企业以及科技型中小企业,孵化场地面积约45000平方米,具备办公家具、网络、共享商务设施等功能,并引入了包括券商、咨询公司、投资公司、律所、会计师事务所等中介服务机构。下一步,经开区管委会规划约100亩的瞪羚园,分割成10亩左右地块,进一步为企业提供产业化服务,留创园企业景安网络、润德光电、五方工程、碧水环保、河南基蛋生物等5家签订协议拟于2018年上半年动工建设。为吸引到更多、更优的项目,经开区管委会拟规划200亩左右的产业用地,由留创园建设和使用,目前正在选址。南阳投资3.2亿元建设南阳中关村创新创业园,经过2年多来的建设,1400平方米的中关村领创空间、2200平方米的软件创业空间、3.4万平方米的创新创业中心、1.5万平方米的火炬大厦已经建成投用,4.8万平方米的综合厂房7月份即将建成,初步构建了融合“众创空

间—孵化器—加速器”的孵化链条。

(四)政策优惠,集聚力强。为吸引更多的海外留学人员入园创业,使企业加快成长,大部分园区都结合现行国家政策,制定了吸引留学人才和项目的优惠政策,加大对海外留学人员创办企业的资金扶持、“一站式”服务力度,经过现场测评,各园区入住企业满意度较高,其中非常满意达 88%,满意达 91%。漯河留创园在税费优惠、资金扶持、用地用房补贴以及对留学人员本人、配偶及未成年子女在生活、教育、医疗、保险等方面都提供了绿色通道和优惠政策,近年来,开发区共为入园留学人员企业在企业注册登记、资金扶持、税费减免、用地用房、子女落户上学等方面,落实各项优惠政策 20 多项,营造了良好的政策环境。南阳留创园采取补贴房租、奖励项目发展资金等方式,免费为科技型企业和创业团队提供场地,降低创业门槛。目前,创新创业园已入驻企业 20 多家和创业团队 20 多个。其中,南阳高新区管委会与北京中关村领创空间科技服务公司,合作建设的“南阳·中关村领创空间”先后吸聚了北京微函工坊、奇观技术、安科优创教育、日本理光软件检测中心等一批软件产业项目入驻基地。河南留创园累计引进留学人员创办企业 191 家;累计引进留学生 236 人;先后有 5 位海外高层次人才入选国家“千人计划”、4 人入选河南省“百人计划”、第一批“智汇郑州 1125 聚才计划”获得者 7 人、第二批“智汇郑州 1125 聚才计划”6 人;获得“中国留学人员创业园百家企业最具成长性创业企业”称号 4 家、“2016 中国留学人员创业园百家企业最具创业潜力企业”3 家、“国务院侨办重点华侨华人创业团队”6 家。目前,留创园拥有主板上市公司 1 家,新三板挂牌企业 3 家,高新技术企业 9 家;企业拥有的各类重点实验室、工程技

术中心、研发中心等 21 家,院士工作站 2 家;在省科技厅备案中小科技型企业 77 家。为进一步活跃创新创业气氛,促进企业之间横向沟通交流,留创园举办“名企参访暨 CEO 分享交流会”;为加强企业之间横向沟通交流、实现资源共享,举办入园现代农业项目和生物医药企业创始人对接会;举办“围猎人才强根基 育留人才谋发展”的分享会,分享招人、育人、留人秘籍,为企业发展输血护航等。

二、我市与外地市相比存在的主要问题

经省人社厅批准,2013 年 12 月 27 日焦作市留学人员创业园在示范区挂牌成立。园区按照“一园多址分步实施”建设思路,2013 年 12 月先期挂牌于焦作卓林数码材料有限公司,作为园区建设过渡期,辐射示范区所有用人单位。为加快园区发展,于 2016 年 1 月,又在焦作腾云电子商务产业园区挂牌建设。

近年来,我市留学人员创业园建设工作,在国家人社部的大力支持下,在组织保障、机构场所、制度建设、创业服务、创业成长、特色活动、基础设施等方面都取得了一定成效,特别是我市成功举办了七届“海外英才中原行暨焦作创新创业洽谈活动”,吸引了美国、德国、加拿大、英国、日本、俄罗斯等 20 多个国家和地区的 410 多名海内外高层次人才携带项目报名参会,其中包括院士、海内外大型高科技企业的老总等高端人才。开展技术服务、技术攻关 120 多项,发布高新技术项目 416 个,签订项目合作协议 152 项,其中,在国际上领先的技术占 38%,在国内领先的技术占 62%,为留学人员回国创新创业提供了良好的环境和平台。但与其他先进地市相比还有一定差距,存在发展速度不快,发展质量不高的问题。

(一)创业园软环境建设相对滞后。一是园区缺乏专门的留学人员优惠政策,对留学人员来我市创新创业缺乏一定的吸引力;二是创业园制度和办事流程不够完善,也没有上墙;三是缺乏留学人员企业就业指导,为留学人员创业就业“一站式”服务不太到位,效率不太高。

(二)创业园基础设施建设不够健全。从园区建设看,园区基础设施不够健全,缺乏孵化、中试、生产经营的处所,特别是园区缺乏医疗、公寓、就餐等生活设施,园区的企业代表提出了这方面的意见和建议。

(三)投融资服务渠道不够顺畅。从园区入住的企业看,普遍存在投融资方面的服务,导致许多企业在做大做强上缺乏资金方面的支持。

(四)留学人员创业项目储备不足。从调查了解的情况看,一是我市的留创园软硬环境条件比较缺乏,尚不具备进行大规模地招商引资,导致留学人才资源总量、项目源较为匮乏;二是园区引进的企业入住率较低,引进的高层次留学人才也不多,效果不太理想;三是留学生创业园与电商园相依靠,没有体现出留学人员创业园的地位,真正的留学生资源还是相对较少。

三、对策和建议

这次对我省部分留创园的调研活动,必将进一步推进我市留创园建设和海外高层次人才引进工作,必将进一步创新服务方式,提升服务水平,积极营造吸引人才、留住人才、用好人才的良好环境,用政策、用事业、用感情吸引更多海外留学人员来我市创新创业,为我市高质量发展提供强有力的人才保障。

(一)健全和完善留学人员管理机构。主管部门要加强指导园区建设,特别是在留创园人员配置方面,园区要配备高素质、高层次、热心为留学人员创业服务的兼职或专职服务管理人员。

(二)出台更加优惠的政策,多渠道吸引海外留学人员。重点要制定和完善我市留学人员优惠政策和配套的实施细则,为留学人员提供工作咨询,帮助他们找到理想的工作,安置其配偶就业,子女就学,协调解决留学人员的职称和待遇等问题,努力为留学人员营造良好的创新创业环境。

(三)进一步加大服务力度,理顺示范区、创业中心与留学人员创业园的关系。整合力量,统一协调,为留学人员提供法律、政策咨询、外资审批和工商注册代理,以及税务、海关登记、物业管理、技术培训、商务、信息、后勤保障等等“一站式”服务。

(四)发挥宣传媒体的作用,提高全社会对留学人员价值的共识。要通过新闻媒体,加大留学人员创新创业成功案例的宣传力度,广泛宣传和落实我市“1+6”人才政策和“引才聚焦”工程,让海外学子了解焦作,以良好的投资创新创业环境吸引他们回国创新创业。

(五)争创国家级留学人员创业园。加大对我市留创园的投入和指导力度,进一步完善工作机制和服务体系,争取人社部和省人社厅的支持,积极申报国家级留学人员创业园。力争通过3-5年努力,把我市留学人员创业园建成一个环境优美、设施完善、功能齐备的创业园区,使焦作留学人员创业园成为豫北地区重要的海外留学人才创业基地和发展高科技产业的重要载体。

李甄副厅长莅临河南省人才交流中心检查指导 河南省 2019 年春季大型公益招聘活动



2月13日,省人力资源社会保障厅副厅长李甄到省人才交流中心检查指导2019年春季大型公益招聘活动,省人力资源社会保障厅人力资源市场处处长梅乐堂、副处长王晨阳,省人才交流中心主任陈广胜、书记冯以干等陪同检查。

李甄副厅长听取了省人才交流中心相关负责人

关于本次活动的情况汇报,并深入现场与用人单位和求职者亲切交谈,详细了解今年有关高校毕业生就业的有关情况。与河南能源化工、富士康科技、安阳全丰生物科技有限公司等企业代表和求职者的交谈中,多次询问招聘岗位要求、专业对口情况、工资待遇、招聘求职效果等内容。李甄强调,春季大型公益招聘活动是实现第一季度工作“开门红”的重要工作之一,要做好春季大型综合招聘会的安全、组织工作,不断提升招聘效果,让更多企业招到人才,让广大求职者找到自己心仪的工作。

(河南省人才交流中心)

河南省举办首届生态环保行业人才交流会

3月19日,由河南省生态环境厅、河南省人力资源和社会保障厅主办,河南省生态环境厅行政服务大厅、河南省人才交流中心、河南省环保联合会、河南省环境保护产业协会承办的河南省首届生态环保行业人才交流会在河南人才市场举行。

本次招聘会,旨在消除供需双方信息不对称这一屏障,解决企业发展缺人才、优秀人才就业难这一难题,探索服务企业绿色发展、推动人才就业新模式,为打好打赢污染防治攻坚战提供智力和人才保

障。中原环保、豫光金铅、中部集团、省水利勘测有限公司、省政院检测研究院有限公司等知名环保行业企业参会,100余家用单位共提供岗位1800多个,吸引了1500余求职者进场求职,700余人达成初步就业意向。

省生态环境厅提供的产业调查数据显示,全省环境保护及相关产业从业单位1119个,从业人员13万余人,居全国前列。近年来,人才对环保事业发展的作用和贡献在不断的提高,推动了生态环境保

护向广度、深度发展。环境产业也快速进入到市场竞争阶段,环保企业迎来了蓬勃发展的机遇期。环保产业未来的人才需求缺口巨大,环保行业中高级人才缺口随着行业出现“井喷式”发展。

从专业要求来看,除了环境类专业,环保产业的人才需求重点是会计、经管类、人力资源类、营销类,对热能、机械、电气、土建、化工等专业也有一定需求。环境产业每年提供的就业岗位处于稳定快速增长的趋势。

现场多家招聘企业表示,环境产业需要更多跨界人才。过去大多数员工基本都来自环保圈,如环境工程、给排水等领域的专业人才。但近两年,随着业务的不断扩展与延伸,对员工综合性素质的要求变得越来越高。除了传统的工程、技术等环保专业人才外,营销、投融资、政府与公共关系、项目管

理、运营等领域的人才需求也在增加。生态环保行业企业希望更多的跨界人才能够进入到环保行业中,共同担当环境治理的社会责任与使命,满足当下以及未来环保行业的长足发展。

(河南省人才交流中心)



郑州市人才中心召开 2018 年度 流动党员管理工作总结暨表彰大会

2月28日上午,郑州市人才中心组织120余名流动党员代表,在人才大厦十二楼多功能厅召开了2018年度流动党员管理工作总结暨表彰大会,市人社局党组副书记王翠玲出席会议并发表重要讲话。会议由中心党委副书记张会香主持。

会上,中心党委书记、主任张怀仓首先就中心2018年流动党员教育管理作了总结报告。他表示,2018年,中心党委以习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神为指引,以党章和党规

党纪为基本依据,以党员学习教育和流动党支部建设为重点,按照“强职能、带支部、抓党员”的工作思路,大力强化流动党组织教育、管理、监督职能,严格落实制度建设和不合格党员处置规定,不断创新丰富流动党员学习教育的内容和方式,积极探索新型党员教育管理模式,圆满完成了年度工作目标。他强调,2019年,中心党委将下大力在解决“三难”上做文章,进一步加强党组织建设。通过开展多元化学习活动,探索更加有效的奖惩机制,形成组织与流动党员

之间的无缝隙连接，切实将流动党员的教育与管理
工作落到实处。

中心党建办主任赵志强宣读了《关于表彰 2018
年度流动党员管理工作先进流动党支部、优秀党务
工作者、优秀流动党员的决定》，对 25 个先进党支
部、66 名优秀党务工作者、107 名优秀党员进行了表
彰。部分先进流动党支部代表、流动党员代表上台发
言，总结汇报了一年来在思想、学习、工作方面情况。
中心流动人员党委书记李世伟就 2019 年流动党员
教育管理工作重点从“政治功能、组织生活、支部活
力、支部建设、主体责任”五个方面做了部署。

最后，市人社局党组副书记王翠玲对一年来中
心流动党员管理工作取得的成绩表示了肯定，并对
进一步加强流动人员党建工作提出了三点意见，一
要凝聚合力，在聚思想、聚目标、聚精力上让流动党
组织强起来；二要突出工作重点，在健全制度机制、

创新手段办法和提升服务质量上把流动党员管起
来；要强化担当意识，在流动党员管理工作职责和
骨干表率引领作用上担起来。王书记通过生动具体
的事例，教导大家要充分认清做好流动党建工作的
现实意义和全面加强改进流动党建工作的重要作
用，并号召广大流动党员要努力践行全心全意为人
民服务的宗旨，在实现中国梦的征程上积极工作、无
私奉献。

(郑州市人才交流服务中心)



2019 年平顶山市春季人才交流大会取得“开门红”

提供 4442 个岗位，达成初步意向 2880 人次

每年春节，正是企业招才引智的高峰期，也是大
家求职的“黄金期”。2 月 13 日-14 日，市人才交流中
心在市人才市场一楼智能化招聘大厅成功举办
2019 年平顶山市春季人才交流大会，副市长王朴、
市人社局局长董汉生等同志亲临现场指导工作。会
期两天，共有 120 家用人单位到场揽才，提供就业岗
位 4442 个，涉及 354 个职位类别，进场求职人数达
3720 人次，达成初步就业意向 2880 人次，有效促进
了各类用人单位选人用人和各类求职群体择业就
业。2019 年春节后人才首招，取得了“开门红”。

平顶山市春季人才交流大会依托新建成的平顶
山市人力资源市场信息化项目，通过线上平顶山公
共就业人才网网站、平顶山人社 APP、平顶山人社微
信公众号和线下信息化人才市场大厅、简历自助一
体机、人社一体机结合统一，基于身份证号和社保卡
号的唯一性，实现了一号通用。

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
山公共就业人才网(<http://www.pdsjob.cn>)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。根据市场需求,此次将招聘会时间由以往的1天延长至2天,用人单位可根据企业自身需求安排时间参与招揽人才。会前已有120多家企业报名参加今年的人才首招,13日当天60个展位在年前就已被抢订一空。

适逢雨雪严寒天气,招聘现场却不减热度,人头攒动,市内外各类专业技术、实用型人才、高校毕业生及返乡农民工进场择业洽谈。用人单位与求职者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。今年的春季人才交流会定在了春节上班后的第三天举行,而此时恰恰是在外就读的平顶山籍应届高校毕业生尚未外出,本地高校即将开学,应届毕业生陆续返平。庞大的学生流从一定程度上提升了招聘会的人气。

据统计,参会单位数量前五名的行业为:贸易批发和零售业,信息传输、计算机服务和软件业,制造业,房地产业,租赁和商务服务业,其中贸易批发和零售业最多,占总参会单位比例为14.17%。提供的职位类别,涵括电子信息、行政管理、财务、营销、教育、百货零售服务、技工等,需求量排名前五的依次为:其他类,市场营销/公关/销售类,普工类,技工类,人力资源/行政类,除其他类外,市场营销/公关/销售类职位需求数为549,占总需求数的比例达12.36%。

此次春季人才交流大会呈现两大特点:一是智能招聘,全程“无纸化”。此次大会是全市人力资源市场信息化建设新系统、新市场上线试用以来的首次大型招聘活动,启用全面升级的智能化招聘大厅,招聘全程实现“无纸化”操作,做到让数据“多跑路”,群众“少跑腿”。智能门禁系统、引导屏、智能招聘PAD、

自助简历一体机和社保自助服务一体机等新设备新系统投入使用,用人单位网上注册发布需求岗位,使用身份证或社保卡使用展位、发布信息、面谈初试,求职者网上注册完善个人电子简历,实现了用人单位需求与求职人员意向的智能匹配。系统将根据用人单位发布的用人要求,自动向其推荐较为符合条件的求职人才。求职人员也可以获得符合其意向和个人性格特点的招聘岗位。通过智能化系统,供需双方招聘应聘更加的便捷化、精准化,大大提高了达成就业的成功率。二是人才流动比较频繁。“现今求职者择业表现出较强的自主性,相对于薪酬待遇,个人成长空间已成为大学生理想工作的核心标准”,一个销售类用人单位的招聘人员如是说。在高层次学历求职者择业时,“薪酬未达到期望水平”虽然还是主要原因,但专业或岗位不对口、工作地点不满意、工作时间弹性较小、工作内容不符合个人兴趣等因素,不可避免地出现人才流动较为频繁现象。

交流会现场同步设置求职服务咨询台和自助服务区,提供就业政策宣传和咨询、就业指导等服务,职工居民可使用身份证或社保卡通过一体机浏览政策、查询社保信息、社保卡制卡进度和求职登记等。

(平顶山市人才交流中心)



“迎新春 送温暖” 安阳市人才中心新春慰问走进洪泉村

2019年1月29日,安阳市人才中心副主任崔振斌带领中心部分党员干部一行7人前往林州市临淇镇洪泉村督导脱贫攻坚工作,开展新春慰问活动。一到洪泉村,崔主任一行先与村两委干部、中心驻村第一书记进行了座谈,听取一年来的脱贫攻坚工作情况汇报,深入了解2018年贫困户生产生活以及土地整理、经济林种植等项目进展情况,一道谋划新年扶贫工作计划。崔主任代表中心领导班子向村两委干部以及中心驻村第一书记表示敬意。随后,崔主任一行在第一书记的带领下,先后来到李章

喜等贫困群众家中,详细询问贫困群众生产、生活情况,热情鼓励他们树立信心,积极面对眼前的困难,在党的领导和自身努力下,共同创造美好生活,并为他们送上米面油等慰问物资。

(安阳市人才开发服务中心)



春季招聘会火爆开场 新春招工求职忙 ——信阳市2019年“名企优才”春季招聘活动火爆开幕

“给我一张登记表!”“还有没有招聘摊位?”2月16日,市行政服务中心人潮涌动,信阳市2019年“名企优才”春季大型人才招聘会在这里举行,求职者和招工单位都在急切地“找对象”。

上午8点不到,市行政服务中心一开门,即迎来了众多求职者。各招工单位的展台前都围满了求职者,观看企业的招工信息,了解企业的各方面情况及

待遇报酬,与企业招工人员进行洽谈。

此次招聘会是市人力资源和社会保障局、市工信局和市行政服务中心为满足企业的用人需求,搭建就业平台,促进就业创业,促进人力资源的合理配置和流动而举办的。本次招聘会参会企业共200余家,提供就业岗位万余个。其中河南天扬光电、信阳舜宇光学、羚锐集团、黄国粮业、信阳圆创、河南瑞

孚、河南中联等 105 家我市明星企业,面向高校毕业生及各类专业技术人员招聘。行业涉及教育、法律、金融、销售、经贸、医药化工、机械制造等。其中,以制造业为代表的实体经济人才需求旺盛,仅信阳圆创提供招聘岗位就达千余个。现场还提供了求职登记、职业介绍、创业咨询、就业指导咨询等服务。

面对络绎不绝的求职者,信阳舜宇光学有限公司的招聘负责人说:“我们对应届毕业生的一个基本要求就是要有一个比较好的职业规划,对行业比较

了解,我们才有可能录用。”

招聘会先后有 6000 多人次进场,求职登记 2500 余人次,达成就业意向 1350 人。从此次招聘会看,企业用工待遇明显提高,招工要求有所放宽,不仅在学历、年龄等方面降低门槛,而且在熟练工方面也不作要求,从而使此次招聘活动呈现出供需两旺的良好局面。

(信阳市人才交流服务中心)



焦作市人才交流中心组织参加全市年义务植树活动



万物复苏春光好,植树增绿正当时。2月11日上午,中心一行9人,在副主任李斌的带领下,前往解放区上白作办事处老丁沟,积极参加万人植树活

动,为全市生态文明建设贡献力量。

参加植树的同志们个个激情四射、干劲十足,以饱满的热情投入到播种绿色的植树行动中。有的扶苗,有的培土,大家充分发扬了团结、互助、友爱的精神,经过一上午的辛勤劳动,圆满完成了树苗栽种任务。

通过此次义务植树活动,既发扬了职工不怕苦、不怕累的精神,又强化了“绿色卫士”的责任意识、使命意识,营造了“参与生态环境保护、建设美好家园”的浓厚氛围。

(焦作市人才交流中心)

安徽庐江:引导高校毕业生 到基层就业创业

近年来,安徽省庐江县积极营造有利于高校毕业生立足基层成长成才的良好环境,采取有力措施,多渠道开发基层岗位,为高校毕业生到基层就业创业搭建平台,以实际行动促进高校毕业生扎根基层、服务基层。

一是实施“三支一扶”计划。2018年招募“三支一扶”毕业生54人,为“三支一扶”期满毕业生入编事业单位15人。认真落实“三支一扶”政策规定,在事业单位招聘中,非定向招聘的岗位“三支一扶”人员在笔试成绩中予以加2分。公务员考试中拿出一定岗位比例招考。

二是开发高校毕业生基层特定岗位。吸纳毕业两年内未实现就业的普通高校毕业生到乡镇(街道)、社区从事公共管理和社会服务工作,帮扶未就业毕业生到基层就业。2018年补录基层党务、就业和社会保障、工会基层特定岗位23个,全县基层特定岗位稳定在143个。

三是组织高校毕业生就业见习。组织离校两年内未就业的高校毕业生参加就业见习,增加实践经验,提升就业能力。2018年组织213名毕业生参加就业见习,发放就业见习补贴103万元。鼓励企业见习基地留用见习生,对留用率50%以上就业见习工作规范的见习基地,根据吸纳见习生人数,按照每人1000元的标准给予见习基地一次性奖励。

四是开展公务员、事业单位招聘:面向毕业生招录公务员100名,其中,乡镇65名,县直单位(公检

法等)35人;为基层领导干部充实后备力量,从优秀毕业生中选聘6名选调生到乡镇任职;事业单位招聘毕业生136名,政府购买服务90名,国企人员25名。

五是鼓励毕业生到小微企业就业。对小微企业新招用毕业年度高校毕业生,并与之签订1年以上劳动合同且为其缴纳社会保险费的,按规定给予最长不超过一年的社会保险补贴和职业培训补贴。对与小微企业签订6个月以上劳动合同,并依法缴纳社会保险费的毕业年度高校毕业生,由就业补助资金给予每人3000元的一次性就业补贴。

六是支持高校毕业生创业。开展创业意识、创业实训、创业模拟等培训,发放创业贷款,提供政策咨询、项目推介、创业指导等一条龙服务。2018年为高校毕业生发放创业担保贷款30万元,带动就业13人。为3个符合产业发展导向或带动大学生就业发展的项目向市人社局申报高校毕业生创业项目资助。

(来源:中国就业网)

湖南省湘潭市出台24条措施 稳就业促创业

记者从湘潭市人社局获悉,备受关注的《湘潭市进一步做好稳就业工作二十四条措施》已通过市政府第51次常务会议审议(以下简称《措施》),于2019年2月1日实施。《措施》从实施“三长”联动培育产业链扩大就业、实施三项金融财税措施助推创业、实施三项行动支持企业稳就业、实施三项举措促进创业带动就业、实施三大培训工程提升技能转岗就业、

开展三项公共活动服务就业、实施三项措施着力就业扶贫和强化三项工作机制保障就业等 8 个方面提出了 24 条实实在在的政策措施,打出稳就业促创业的“组合拳”,为湘潭市企业和劳动者带来了一个利好的消息。

《措施》内容丰富,涵盖范围广,措施力度大。首先是经济领域通过实施“三长”(链长、盟长、行长)联动培育产业链扩大就业。其次是金融领域通过实施包括发挥融资担保基金作用、进一步降低企业财税负担、加大创业担保贷款工作力度在内的三项金融财税措施助推就业。三是按规定对不裁员、少裁员的参保企业,返还上年度实际缴纳失业保险费的 50%、给予企业在职职工技能提升培训补贴,以及实施积极的就业创业政策和降低社保保险费率等措施支持企业稳就业。四是进一步重视“双创”工作,通过创业带动就业。对符合条件的首次创办小微企业、民办非企业单位、农民专业合作社和个体经营户,给予不超过 800 元/月(最多 24 个月)的创业经营场所租金补贴、3000 至 20000 元的一次性开办费补贴和 500 元/个(最多不超过 3 个)的商标注册补贴。五是实施重点人群培训工程、企业职工培训工程、特色培训工程等三大培训工程,提升技能转岗就业。六是强化“三送”系列公共就业活动(三送创业者:送项目、送融资、送服务;三送到企业:送培训、送技师、送政策;三送入社区:送岗位、送补贴、送温暖;三送进校园:送政策、送岗位、送服务)服务就业。七是通过补齐政策措施短板,着力解决贫困劳动力转移就业。八是通过建立工作机制、责任机制、考核机制保障就业工作有序推进。

市人社局相关负责人介绍,《措施》中的部分政策不仅扩大了享受对象的范围,还适当提高了补贴

标准,有望为湘潭市企业减轻负担,缓解当前面临的就业结构性矛盾,促进重点人群就业,有力保障全市就业局势总体稳定。

(来源:湖南省人力资源和社会保障厅)

江西南昌:出台新政 16 至 24 岁 失业青年可申领就业见习补贴

1 月 20 日,记者从南昌市人社局获悉,南昌出台了《关于做好当前和今后一个时期促进就业工作若干政策措施的实施办法》(以下简称《办法》),从支持企业发展、鼓励创新创业、开展职业培训、聚焦重点群体等方面推出了一系列举措。

小微企业最高可申请 600 万元创业担保贷款

据介绍,南昌将对不裁员或少裁员的足额参保缴费企业,按规定返还其上年度实际缴纳失业保险费的 50%,对其中面临暂时性生产经营困难且恢复有望的,加大返还力度。充分发挥政府性融资担保基金作用,优先为符合条件的小微企业提供低费率的担保支持,帮助小微企业提供贷款可获得性。

符合条件的个人和小微企业,可分别申请最高不超过 15 万元和 600 万元的创业担保贷款。推进各类创业平台建设,为创业者提供低成本场地支持和指导服务,对在孵化基地内产生的物管、卫生、房租、非生产性水电按规定给予补贴。

符合条件就业困难人员培训期间有生活费补贴

对困难企业组织开展职工在岗培训的,企业职工教育经费不足部分,经所在地人社部门审核评估合格后,由就业补助资金予以适当支持。鼓励符合条件的各类培训主体开展各类培训,对其中符合条件

的就业困难人员和零就业家庭成员在培训期间再给予生活费补贴。将技术技能提升补贴申领条件由企业在职职工参加失业保险3年以上调整至参保1年以上。

16至24岁失业青年可申领就业见习补贴

开发公益性岗位吸纳青年大学生就业,鼓励高校毕业生参加“三支一扶”工作,鼓励其灵活就业或自主创业,并按规定给予补贴。扶持贫困劳动力就业,鼓励建设车间吸纳贫困劳动力就业,支持贫困劳动力参加有组织劳务输出,实施公益性岗位托底安置。实施三年青年见习计划,将就业见习补贴范围扩至16至24岁失业青年。

失业人员可在常住地办理失业登记,申请享受当地就业创业服务、就业扶持政策、重点群体创业就业税收优惠政策。对符合条件的下岗失业人员,及时落实失业保险待遇,并纳入最低生活保障和临时救助范围。

(来源:新华网)

四川省攀枝花出台《促进返乡下乡创业二十三条措施》

近日,攀枝花市结合实际,在全省促进返乡下乡创业二十二条措施的基础上,重点对人社领域的创业扶持政策进行了细化,出台了《促进返乡下乡创业二十三条措施》,加大了扶持力度。

强化创业载体建设。开展返乡下乡创业示范县(区)、示范园(孵化园)打造评选活动,对获得市级、省级和国家级返乡下乡创业示范园(孵化园)认定的,分别给予20万元、60万元、200万元的资金奖

励。根据入驻创业项目数量和孵化效果,对市级返乡下乡创业园区(孵化基地)给予最高20万元每年的奖补。

拓宽创业融资渠道。符合贷款条件的返乡下乡创业者创办个体工商户和小微企业的申请创业担保贷款额度分别由10万元、200万元提高到15万元和300万元,合伙创业的可申请最高30万元担保贷款,按规定享受政府贴息。通过信用乡村、信用园区建设,建立信用乡村、信用园区推荐免担保机制,降低返乡下乡创业融资门槛,探索实施创业贷款免反担保措施。

奖补鼓励吸纳就业。符合条件的返乡下乡创业者创办的企业招用贫困家庭劳动力的,按招用人数给予每人1000元的一次性奖补,并落实社保补贴、岗位补贴等政策。符合条件的大学生返乡下乡创办企业并吸纳就业的,给予最高10万元的创业吸纳就业奖励。

大力培养返乡人才。根据返乡下乡创业者特点和创业不同阶段需求,依托高校、职业院校、培训机构,组织开展创业培训,推广网络创业培训,培养一批返乡下乡创业带头人。支持返乡下乡创业企业创建技能大师工作室,最高给予30万元资助。

(来源:四川省人力资源和社会保障厅)

天津:支持“海河英才”自主创业

为深入实施“海河英才”行动计划,吸引聚集更多人才来津创新创业,我市日前发布《关于支持“海河英才”自主创业的政策措施》,将符合“海河英才”

行动计划人才引进条件,在津落户5年内自主创业的学历型人才纳入创业扶持对象。

“符合条件的可免费参加创业培训机构组织的创业培训。”市人力社保局相关负责人介绍,“鼓励参加创业培训,培训取得合格证书的,按照每人500元的标准给予创业培训机构培训费补贴,对参加培训后半年内成功创业的,按照成功创业人数再给予创业培训机构每人1000元的补贴。”

为“海河英才”提供创业导师授业指导,符合条件的可参加导师授业活动,“按照最高1:3的比例,与创业导师签订不低于6个月的授业协议,通过传帮带,提高创业成功率。协议履行完毕后,按照每人2000元的标准给予创业导师授业补贴;对半年内成功创业的,每成功创业一人再给予创业导师3000元的一次性奖励。”市人力社保局相关负责人说。

在创业贷款支持方面,该负责人说:“可申请最高30万元的创业担保贷款,贷款期限不超过3年,并按规定给予贷款贴息;对已成功创业且带动就业5人以上、经营稳定的,可给予最高50万元贷款再扶持。同时提供小微企业资金支持,对创办的小微企业当年新招用符合国家规定创业担保贷款申请条件的人员数量达到企业现有在职职工人数25%(超过100人的企业达到15%),并与其签订1年以上劳动合同的,可申请最高300万元的创业担保贷款。”

“除此之外,还将对领取工商营业执照且租赁房屋生产经营的,按照每月1800元的标准,给予最长24个月的房租补贴。对成功创业的,给予1年的岗位补贴和3年的社会保险补贴。”该负责人表示,为了鼓励创业带动就业,对创办的企业吸纳我市生源

和我市院校外地生源毕业2年内的高校毕业生,并按规定缴纳社会保险费的,给予1年的岗位补贴和3年的社会保险补贴。支持创办小微、初创科技型企业。对创办的小微企业吸纳我市生源和我市院校外地生源毕业2年内高校毕业生的,给予1年的社会保险补贴。对创办的初创科技型中小企业吸纳我市生源和我市院校外地生源毕业2年内的高校毕业生的,给予1年岗位补贴和社会保险补贴。

据了解,我市还将大力支持创办大学生创业孵化基地。对创办大学生创业孵化基地的,根据吸纳大学生创业企业户数和带动就业人数给予补贴,每个基地在自然年度内最高补贴500万元。对被认定为国家级大学生创业孵化示范基地的,给予最高100万元的奖励;对被认定为市级大学生创业孵化示范基地的,给予最高50万元的奖励。同时,鼓励申报就业见习基地。对创办的企业被认定为就业见习基地的,可按规定申请就业见习补贴。对见习期满留用率达到50%以上的见习基地,每留用1人给予2000元的奖励。

(来源:中国政府网)

浙江:退役士兵创业就业 享税收优惠

近日,记者从省财政厅获悉,为进一步扶持自主就业退役士兵创业就业,我省按照中央授权上浮幅度的最高标准减免自主就业退役士兵创业就业相关税费。

根据《关于落实扶持自主就业退役士兵创业就业有关税收优惠政策的通知》,自主就业退役士兵

从事个体经营的,自办理个体工商户登记当月起,在3年内按每户每年14400元为限额,依次扣减其当年实际应缴纳的增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。此外,企业招用自主就业退役士兵,与其签订1年以上期限劳动合同并依法缴纳社会保险费的,自签订劳动合同并缴纳社会保险当月起,在3年内按实际招用人数,以每人每年9000元的定额标准,依次扣减相应税费。

“这次减税政策本着‘顶格优惠+叠加享受’的原则进行制度设计,最大限度让利纳税人。”省财政厅相关负责人表示,对退役士兵自主创业、从事个体经营的,按国家标准上浮20%;对招用吸纳退役士兵的企业,按照国家标准上浮50%。此外,纳税人已享受浙江省小微企业普惠性税收减免政策及其他税收优惠的,可叠加享受此次优惠政策。

(来源:中国政府网)

重庆:出台促进就业创业五大政策

日前,重庆市印发《关于做好当前和今后一个时期就业创业工作的实施意见》,提出支持企业稳定岗位,促进就业创业,强化培训服务等一系列政策,以确保当前和今后一个时期就业目标任务完成和就业局势持续稳定。

《实施意见》主要通过5个方面举措,确保就业局势持续稳定。

一是支持企业稳定发展,加大稳岗支持力度。对不裁员或少裁员的参保企业,可返还其上年度实际

缴纳失业保险费的50%。2019年全年将对其中面临暂时性生产经营困难且恢复有望的,加大返还力度。

二是鼓励创业带动就业,加大创业担保贷款发放力度,符合创业担保贷款申请条件的人员自主创业的,可申请最高不超过15万元的创业担保贷款。小微企业当年新招用符合创业担保贷款申请条件的人员数量达到企业现有在职职工人数25%(超过100人的企业达到15%)并与其签订1年以上劳动合同的,可申请最高不超过300万元的创业担保贷款。

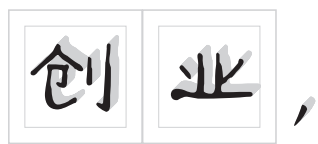
三是促进重点群体就业,实施万名青年见习计划。2019年,将就业见习补贴范围扩展至16—24岁失业青年,组织失业青年参加3—12个月的就业见习,按规定给予就业见习补贴,并适当提高补贴标准。

四是积极实施培训,2019年将支持困难企业组织开展职工在岗培训,企业职工教育经费不足部分,可由就业补助资金予以适当支持。2019年—2020年,对登记失业的低保家庭人员、残疾人、去产能企业职工等就业困难人员和零就业家庭人员在培训期间再给予每人每天50元的生活费补贴。同时,将技术技能提升补贴申领条件由企业在职职工参加失业保险并依法缴费3年以上放宽至依法参保缴费1年以上。

五是强就业帮扶,对符合条件的生活困难下岗失业人员,给予临时生活补助。

下一步,重庆市人社局将通过出台配套文件、加大政策宣传、强化督促检查等措施,确保各项促进就业创业政策落地生效。

(来源:人社部网站)



你适合吗？



对于还没有尝试过创业的人来说，谈到创业往往带着既兴奋又恐惧的心情——“创业肯定很过瘾，不用再看别人的脸色。不过我不适合创业，我受不了那种朝不保夕的生活”。于是，我们经常听到一些职场中人一面抱怨当前的工作，一面大谈创业规划，却迟迟没有行动。

创业到底是怎样一种状态？没尝试过的人当然无法体验个中滋味，尝试过的人又各有各的感受。创业活动本身就充满了悖论，如果从理财的角度来看待创业，别有一番滋味在心头。

1、创业是一种冒险，却又是安全的

人一旦开始创业，就失去了稳固的收入来源，要独自面对难以预测的市场风险。何况在创业初期，无论是从资金、客户、人力上来说，都处在极不稳定的状态。于是，人们自然而然地认为创业是一项高风险的活动。从结果来看，一旦成功创业取得的收益会是数千倍、数万倍，本着高风险高收益的原则，创业自然会被认为是高风险的投资理财行为。

不过，仅仅看到创业的风险而不敢尝试更不足取。创业有风险，难道职场就没有风险了吗？投资就没有风险了吗？如果人到40岁的时候，失去了职场竞争力，那不是更危险的事？投资也是“七亏二平一

赚”，只有10%的可能获利，这难道不是高风险吗？

创业表面上来看有风险，但创业过程中积累的能力、经验以及市场感觉都能让人受益终生，创过业的人假如重回打工位置一般也能做得很好。这样看来，创业反倒是最安全的。因为直面过残酷市场环境的考验，一般的风险已经不在话下了。当然，如果创业失败者既失去了金钱、又失去了斗志，那确实是很可悲的。

2、创业需要规划，但不能囿于规划

创业既然属于广义的理财范畴，必然也是与人生规划联系在一起。何时创业？做什么？怎么做？在创业开始之前一般都有个大致规划，我们也很赞同“不打无准备之仗”，如果能事先把模式、客户、市场、利润都大致圈定个范围当然是最好的。不过创业既然是要开创新的事业，就无法做到按部就班，这是与其他的理财活动（比如定投基金）非常重要的差别。

创业最忌讳的就是先设定一个理想化的目标，然后在执行过程中不顾现实情况，一味的朝这个目标前进却不知变通，甚至连生存都保证不了，到最后还怨天尤人。

对创业者有三句忠告：说了就要做、做了就要坚持下去，还有一句最重要就是先保证自己还活着。创

业者一般都是理想主义者，但理想和现实的差距很大，即使有再好的创意、再缜密的思维，也不可能规划出整个创业过程，所以能随时的积极应对变化和挑战是创业者必备的素质。

3、创业是勇敢者的游戏，成功则属于谨小慎微的人

谁都不会否认创业需要勇气、激情，毕竟要独自面对无法预知的市场风险。但“淹死的都是会游泳的”，对于创业这种勇敢者的游戏，最后的赢家往往是谨小慎微的人。创业最容易失败的时候不是在起步之初，大多数人在创业之初的时候都有一定的资金、渠道、客户储备，所以立刻夭折的可能性不大。但随着事业发展或者原地踏步，就面临着两种风险：一种是盲目扩张，而管理、服务跟不上，导致资金链越来越紧张；一种是安于现状，脚步跟不上市场变化，最终被市场淘汰。这两种风险都源于缺乏对市场的敬畏之心，不够谨慎、有勇而无谋。很多成功的企业家形容自己日常的状态是如履薄冰，比尔·盖茨曾一度强调微软离破产只有18个月，看来谨小慎微与勇于尝试共同融合在创业者的基因里。

4、创业是因为不愿打工，打不好工的人也创不好业

有些人选择创业的原因是想摆脱办公室的束缚，不再受制于人。创业确实可以赢得一定的自由空间，不过如果将此作为创业的首要目标，那就谬之千里了。创业者看似自由，实则最不自由。他要替客户着想、为员工负责、受市场制约、甚至看投资人脸色，告别了朝九晚五的枯燥生活，却陷入时刻殚精竭虑的状态。所以说，创业者虽然不再为老板打工，但时

时在为市场、客户、员工打工。如果你不是一个好的打工者，或者说在曾经的职业生涯中没有过成功的经历，在职场中缺乏老板思维，那么也很难成功创业。

当然，也有那种没经过职场锤炼而成功创业的故事，但这样的人也绝不会自由散漫，而是身负使命感和责任感、具有良好职业道德的人。正如一句话所说：自由意味着责任，意味着独自承担命运的作弄，不愿承担责任的人是无法享受到真正的自由的。

5、创业者需要创意，但更多的是模仿

创业就是要发现人们还未满足的需求，然后组织各种资源生产出有竞争力的产品和服务来占领市场。显然，人们的吃穿住行这些基本生活需求都已经充分满足，创业者或者挖掘、创造新的细分市场需求，或者通过组织模式创新提供更好的产品和服务。

比如戴尔通过颠覆传统的电脑销售方式而异军突起，如家通过打造连锁经济型酒店在本已竞争激烈的酒店行业占据一席之地，这都是创新的结果。创新不要求该行业的全新性，但其体系、组织必须是全新的。

创新并不排斥模仿，很多创新是在模仿基础上的创新，微软在发展过程中不断地吸纳别人的创新成果。百度也是模仿谷歌，但它根据中国本土市场的特点进行了一定的创新，反过来在本土超越了谷歌。在开创事业的过程中，哪怕最初的创意是从别人那里借用的，只要最后能成功就算胜利者，当然也必须尊重知识产权。

在创业者中，经常看到的一种现象是先驱成为先烈，这说明创业不是只凭创意就行，还需要综合的

(下转第35页)

想创业

要有节制地做创业经营计划

几乎所有关于创业的教科书都在强调创业经营计划是如何的重要。不可否认,详细的创业经营计划是创业者把握其企业发展的风向标,并且可以随时评估其经营过程中任务完成的情况。对于想要募集资金的创业者来说,一份完善的具有很强说服力的经营计划文本(商业计划书)更是必不可少。潜在投资者在看到一份科学可行的商业计划书后,才可能考虑投资。“口说无凭”,白纸黑字有理有据的分析和计划,才会让人信服。尽管如此,事实上的新创企业60%以上都是没有做过详细的书面经营计划的,其中根本没有做经营计划就开始创业启动并经营的创业者也不在少数。在这些新创企业中,很多也都取得了一定的成功。调查发现,新创企业的生存能力、后天发展与企业开创前有没有做过详尽的经营计划书似乎并没有太大关系。如此看来,是不是创业者努力去做一份经营计划书就没有用了呢?以上我们所说的经营计划书的优点究竟还存在不存在呢?

要搞清楚这个问题,得先明白为什么要做经营计划,如何做经营计划。为了募集资金的商业计划书算不上真正的经营计划。对于很多打算创业的人来说,没有真正运作过企业,商业经验并不是很充足。由于企业还没有开始运营,当然也就没有现有的业务。这样的创业者,要想去募集投资是非常困难的。

事实上,很多小规模创业者也并没有足够的信心去吸引投资,他们的资金来源大多是自己的积蓄或者亲友的支持。他们所从事的创业项目往往也不是什么高新技术产业,而是在自己所熟知的领域里挖掘的一点点空间。甚至只是去做行业中大中型企业不愿意做的事情。对于这样的创业者,他们往往希望自己的企业开创后就能够迅速盈利。在微利时代,要迅速盈利是比较困难的,因此对任何企业来说,寻找适合自己的盈利模式就显得特别重要。而创业经营计划是创业者对自己开创的企业未来一段时间的展望和经营描述。创业者在构思经营计划的过程中必然涉及盈利模式的问题,这样有助于创业者在创业启动前就直接面对如何盈利的问题,而不是仅仅存在于脑海中的想象。

对于创业者或者创业管理者来说,确立明晰的目标特别重要。很多人认为,创业一旦启动,就很难按照当初制定的经营计划去运行,经营计划中的步骤和时限对于创业过程中的实际操作是没有多大意义的。这种看法是完全错误的。创业经营计划不是一份纸面作品,创业者在做创业经营计划的时候,不能只是为了做而做。创业经营计划是为了创业启动后企业能够按照某个方向发展而设立的。首先创业者要为自己确立目标,这个目标越详细越好,最好就是

企业的盈利目标,通俗地说,就是一年想赚多少钱。在此目标指导下,分析自己所经营的业务,每笔业务应该怎么盈利,每个月平均应该盈利多少才能达到目标。明确了这些,再确立经营步骤和时限。也就是说,一份经营计划书应该说明企业要尽力完成什么样的目标,以及达到这个目标应该怎么样去做。企业追求的目标和完成目标所用方法之间的联系越密切,可行性也就越高。创业经营计划的最终目的,是让自己更清晰地理解每前进一步的最佳方式。

明确了目的再去做创业经营计划,就需要搜集很多相关的信息,产品以何种价格出售,如何进行宣传,主要出售给哪些人,如何避开竞争对手,以及资金如何使用等问题,都是创业计划要解决的问题。带着这些问题去搜集信息,这些信息对于创业者来说是非常宝贵的。

接下来我们谈谈,创业经营计划到底该如何做。

上面说过,创业经营计划不只是一份纸面上的作品,而应该把它视为一份活的文件。创业启动后,你不可能预先知道企业具体的发展情况,因此这份活文件可以经常发生变化。正因为如此,创业经营计划在制定的时候必须有所节制,没有必要去花几个月的时间跑图书馆、跑市场然后做出冗长的计划书,再配上大量的数据和假设。如此不仅浪费时间,还可能使得以后在企业发展的过程中发现创业计划里面的大量数据和假设都是与自己企业发展不相符的,甚至是背道而驰,因为这样的创业经营计划往往是由大量的并未证实的假设和假想分析组成。结果会引起失望情绪,导致对整个创业计划书失望,对自己预先制定的目标失望。事实证明,更好的办法是关注自己已知的、比较真实的信息更加重要,这些真实的信息要是关键的,对创业者有帮助的。一旦创业启动

后,根据经营情况,不断修改修正创业经营计划,添加一些新的信息,不断完善,创业经营计划才能更科学合理地指导创业经营。

下面是被许多创业成功者所使用过的经营计划书模式:

- 1、搜集关键信息,准备一份简短创业经营计划
- 2、创业启动
- 3、经营企业,发现问题和经验,修改经营计划
- 4、企业成长发展:管理和销售产品,招聘合适员工等

使用经营企业过程中发现的问题和经验来修改经营计划,是一个不断循环的过程,它贯穿于整个创业过程中。创业前的经营计划以及每一次修改经营计划,都要掌握相关的信息,这些信息要是真实的、可靠的,不要涉及太多的想象和假设。做创业经营计划是一门科学,必须有理有据,不需要太多的想象。想象的东西大多都是比较美好的,但是往往也是靠不住的。

想创业,经营计划是要做的,但是必须有节制地做。

(来源:睦学堂)



创业者必看：

别心软这十类员工留不得

第一种：对分内之事敢说“不知道”的人。撤换理由：对分内之事说“不知道”，原因可能是“没记住”，但最可能的原因是“没干过”。无论是“没记住”还是“没干过”，都属于失职范畴。现实中，“不知道”分内的某些事很正常，但是，一旦把“不知道”三个字说出来就不正常了，那就是在表明一种毫不在意的敷衍立场。但凡一个敬业的人，就算他真的不知道分内的某些事，也不会轻易将“不知道”三个字说出口。

第二种：对分内工作推说“不会做”的人。撤换理由：对分内工作推说“不会做”，原因可能是“干不了”，但最可能的原因是“不想干”。无论是“干不了”还是“不想干”，都与“称职”二字相距甚远。没有人天生就有干成事的能力，都是学过之后才会干，或是干过之后才会做。今天说“不会做”的人，那明天肯定还是会说“不会做”，如此类推。而且，没有干过，则意味着一辈子都不会做。企业支付工资给下属，可不是为了换取一句“不会做”。

第三种：出现问题忙说“不怪我”的人。撤换理由：出现问题忙说“不怪我”，原因可能真的是“不怪他”，但即使“不怪他”，一旦把“不怪我”三个字急忙说出来，急忙撇清责任的时候，其实就是在表露一种不敢担当的心态。有人或许认为这是一种说话艺术，而不是一种是否敢于担当的问题，其实不然。现实生活中，“不怪我”三个字常出于小孩之口，因为小孩没有担当责任的能力，所以才会下意识说出来。作为一

个成年人，如果还要坚持把这三个字挂嘴巴，那就和小孩子的担当能力没有任何区别。

第四种：父母妻儿病重“不请假”的人。撤换理由：父母妻儿病重“不请假”，原因可能是很热爱工作，但最可能的原因是“对家庭的不负责”。有许多人曾经为了国家事业而牺牲了家庭责任，那是因为他们明白“有国才有家”的道理，是一种“舍小家为大家”的崇高精神。但在企业中，并不存在“有企业才有家”的问题，遇有父母妻儿病重而请假是一个正常人应有的状态。反之，如果他缺了这种状态，就算他目前对工作极其负责，但他早晚都会干出对企业极其不负责任的事，因为一个对家庭不负责任的人，鬼才信他会对企业负责。对于这种“定时炸弹”，及早排除为妥。

第五种：受到委屈坚决“不抱怨”的人。撤换理由：受到委屈坚决“不抱怨”，原因可能是“看得开”，但最可能的原因却是“小不忍则乱大谋”。受到委屈坚决“不抱怨”貌似很受上级欢迎，但受到委屈而抱怨是一个正常人应有的心理常态。一旦有人受到委屈坚决“不抱怨”，那他“小不忍则乱大谋”的这种动机就很恐怖，有可能是防止“打草惊蛇”而等待报复，也有可能是在“委曲求全”中等待爬上高位；如果他报复成功，后果绝对很严重；如果他爬上高位，别人过去怎么委屈他的，他今后肯定会“传承”这种委屈人的“传统”，这对企业来说就会形成一种“风气毒

瘤”,后果不是一般的严重。

第六种:登门协调办事“不客气”的人。撤换理由:登门协调办事“不客气”,原因可能是“不知礼节”,但最可能的原因却是“不愿尊重人”。企业工作中,协调工作是件经常性的事务,但总有些人喜欢以“高高在上”的姿态和“下达命令”的口吻协调工作,结果总让人感觉不被尊重而不愿意协调配合,以致工作不能顺利、高效开展。工作出现问题后,责任貌似在配合者身上,但根源却在“不知礼节”者身上。相反,遇到能决定其前途命运的人时,这种人通常会表现得极其“知书达礼”,这时我们就需要在其人品问题上打上一串省略号。

第七种:受人帮助从来“不言谢”的人。受人帮助从来“不言谢”,原因可能是“大恩不言谢”,但最可能的原因却是“认为一切都理所应当”。话说“帮人是情分,不帮是本分”,一个受人帮助从来“不言谢”的人,其实就是一个不懂感恩的人。不懂感恩并不可怕,可怕的是:不懂感恩的人通常会恩将仇报。对于这种具有恩将仇报“潜能”的下属,纵使能力素质空前绝后、亘古未有、史无前例,我们都要谨慎对待,能不留就别留,不愁世上何处无芳草。

第八种:帮过别人永远“不会忘”的人。帮过别人永远“不会忘”,原因可能是“老想起来”,但最可能的原因却是“老想让别人报恩”。世界上有种敲诈叫道德敲诈,一个经常把“我帮过他”“没有我,他早就……”等等挂嘴边的人,心里的真实意图是想通过“道德绑架”对别人进行敲诈勒索。只要别人一天不还他的人情,他就会一直敲诈下去。经常把“没有功劳有苦劳”挂嘴边的人就是这号主,这号主一旦走上领导

岗位,他们就会通过“权”来施恩,然后通过权钱交易、权色交易等方式让别人报恩。

第九种:遭到错误批评“不辩解”的人。遭到错误批评“不辩解”,原因可能是“不想顶撞上司”,但最可能的原因却是“隐忍不发”。为维护自己的权威和尊严,许多上司很喜欢不辩解的人,但任何人遭到错误批评之时,最正常的反应就是辩解,也只有辩解,上级才可能分清是非曲直。一个人遭到错误批评,不可能不心生怨气,但他就是“不辩解”,这就足以说明他已完全不信任上司,甚至已视上司为敌。等到哪天上司有难的时候,头一个落井下石、抱薪救火的人,大多都是这号主。

第十种:看到危险信号“不支声”的人。看到危险信号“不支声”,原因可能是“没想到会有危险”,但最可能的原因却是“等着看热闹”。企业之中,如果多数人等着看企业的热闹,责任肯定在管理者身上的,若只有少数人等着看企业的热闹,那就另说了。所以,企业在查办问题追究人员责任时,除了要揪出“主谋”外,还要在“拔出萝卜带出泥”中把那些“等着看热闹”的“帮凶”揪出来,留着这号人迟早都是个祸害。

(来源:创业邦)



求职面试技巧：

听懂面试官话中话 赢得面试主动权

在实际的面试过程中，会有各种各样的情况和信息，最终会改变 HR 最初的决定，但不管怎么样，当你遇到类似下面的提问或问题时，至少知道自己是不是在面试中被淘汰。

“我们会再通知你”

小赵一个刚从大学毕业的大学生，参加了一家知名网络公司的面试，公司的 HR 之前对于他的专业和实习经验都还算满意，双方谈得都还很愉快，当问及待遇要求时，小赵的回答是：“1.起码能让我在上海租得起房子；2.能够吃饱饭；3.最重要的是给我一个提升空间。”HR 听了小赵的回答后，笑了笑，然后对他说了句，“你的情况我们已经大致了解，我们会再通知你。”

之后，小赵就再也没有接到这家公司的电话。

点评：“我们会再通知你”。不要小看这么短短的一句话，他的意义可重大了。像上面的事例，HR 已经给了小赵暗示，“你已经被 OUT 掉了”。所以如果你在面试中得到了这样的答案，不用再浪费过多的时间，可以愉快的走出大门。

“我们会在几天后联系你”

小张同学去一家人才市场面试，看到一家公司

的招聘信息很适合自己，于是他就向这家公司的 HR 递交了简历。HR 看了他的简历，问了他几个问题：“你好，请问你是想应聘我们公司的什么职位？”

“你好，我是想应聘贵公司的设计人员一职，但是看到这个岗位要求是研究生学历，如果不可以，我就应聘检测人员一职。”小张回答后，就递了一份他的成绩单给 HR，HR 看了看后，笑了笑。说：“其实也并不是这样，你的简历和成绩都非常的优秀，我觉得你应聘检测人员会有点屈才。如果你的绘图能力不错，我推荐你应聘我们的设计人员。我们或许可以对你例外。”

当问及到待遇时，小张回答：“我希望月薪达到 4000 元。”

HR 回答说：“可以考虑你的要价。那你把你的一些成果和软件应用熟练程度写给我们吧，我们会在几天后联系你。”面试官跟他握了握手，结束这次愉快的面试。

没几天，小张就得到这家公司正式就职的通知。

点评：“我们会在几天后联系你”从这句简单的话中其实就可以看出，小张的这次的面试已经通过了。与上面的小赵的情况相反，小张在回答薪资的时候，给 HR 的答案简单明了，十分自信。

或许有人会说，我确实不知道确切的薪资情况

怎么办?没关系,你可以去网上搜索一下你所处城市上年度的月平均工资,结合要应聘的职位的薪酬情况,你就会得到答案。

记住,对你感兴趣的HR一定会仔细询问你所能接受的薪资情况,好进行权衡,否则他们会尽快结束面谈。

“你什么时候能够到岗?”

小烨原是一家小公司的行政,由于她不满意目前工作的薪资,于是想换家薪资高的公司工作,正好前几天在网上看到一家大公司在招聘行政人员,她就投递了一份简历过去,没两天就接到面试通知。当天她穿戴得十分职业化的去面试,面试双方谈得都很愉快,可当HR问到“你什么时候能够到岗”时,她犹豫了,因为她考虑到,还没有向现在的公司正式提出辞职,而且她还不知道自己能否得到这份工作。所以就没有给HR一个确切的时间。

结果可想而知,她失去了这份工作的机会。

点评:像上面的事例,其实HR已经想正式打算聘用她了,只是她没有读懂HR所传递的信号。HR问及到岗的时间,是为了确定求职者是否能够及时到岗并开始工作的信号,因为没有哪个HR愿意花大量的时间在招聘上,除非他一天没事做,闲得很。

HR一旦满意求职者都会要求能够尽快到岗,因为他们也担心如果时间拖长了,你会被其他的雇主给招走,所以,如果有HR向你询问了这样的问题,最好是能够确切的回答,如果你确有其他情况,不妨如实说出来。像小烨那样,大可这样回答:“如果能够到贵公司工作,我能够在几天内(视你辞职的整个流程的时间而定)到岗”。千万别遮遮掩掩,含糊其辞。

(来源:职场百科网)

(上接第29页)

能力甚至包括运气。而创业者另一个非常重要的素质就是学习能力,不会学习就不会模仿,更无法创新。

6、创业者与其说是干一番事业,不如说是选择一种生活

创业是为什么——自由?财富?声望?都对也都不对。前面已经说过,创业者未必如一些人想象中的自由。对于财富和声望,不创业的人也可以得到,还不用承担那么大的风险。这个问题必须得想清楚,否

则就很容易在创业的道路上放弃,而放弃是比失败更可怕的东西。

创业当然是在做一番事业,但如果只是为了实现一个遥远的、功利性的目标就会觉得太苦、太累、不值得。一旦把创业看做是种生活状态:品味失败的苦涩、体验成功创业的喜悦、做自己爱做的事、每天都面对新的挑战、时而又忍受着孤独与寂寞,那么就会享受整个创业的过程。

选择创业,就是选择一种生活,享受在路上的感觉。所以说,创业不适合所有的人。

(来源:简书)

为求职者献上“面试锦囊”

走姿坐姿语调都有讲究

为获得一份工作，面试这一环节必不可少。然而，有人通过，有人落选，面试让几家欢喜几家愁。

近日，记者有幸目睹了一位省内资深面试培训师进行的一场“模拟面试”，发现许多应聘者落选的原因也许正是在面试时犯了那些自己所不知道的错误的。

面试，并非易事。今天，我们通过几位应聘者的面试经历，资深培训师、面试达人、高校老师传授的经验，为求职者献上“面试锦囊”。

※记者目睹 一场纠错的“模拟面试”让“应聘者”受益匪浅

近日，记者目睹了一场“模拟面试”。应聘者是苍南灵溪的许飞(化名)，目前她是厦门大学的一名研究生，即将参加一家国有企业的面试。而此次“面试”的面试官是我省一位经验丰富的资深面试培训师。

短短半个多小时，许飞在这过程中连连犯错，面试培训师一一指正，许飞说，这次经历让她受益匪浅。而看了整个过程的记者，也发现自己曾经在面试中犯了很多错，原来面试还有这么多门道。

当天，面试培训非常细致严格，连走姿都被严格要求。当许飞一迈步，就被培训官叫停。

【面试官指正】走路一定要挺拔，有精气神，女生

如果扎马尾，走路时要让马尾微微摆动，散发一种自信淡定的气场，这才能赢得考官良好的初印象。在他的指点下，许飞走了多遍才通过。但当她一坐下，又被揪出了错误。

【面试官指正】许飞靠坐在椅子上是不对的，只能坐椅子的1/3，不能驼背，表现得谦虚真诚。

除了这些，没想到连许飞说话的语音语调都不能逃过培训官的耳朵。许飞说话比较嗲，容易拖音，声音很轻，她刚说一句“各位评委好”，培训官立马说“NO”(不行)。

【面试官指正】说话一定要铿锵有力，不能拖音，更不能嗲，万一现场有女性考官，见到这么嗲声嗲气的面试者，可能立马就把你out(出局)了。除了说话干脆外，还要有交流感，抑扬顿挫，不能让人感觉是在背书，显得呆板。

就这样，培训官逐字逐句纠正许飞的语言表达，教她该在哪些词句上要加重音，哪些词句要加入感情。之后，许飞说了一段自我陈述，介绍自己的学习和实习经历。在她阐述完后，培训官一一指出其中的不足，培训官称，虽然许飞成绩优异，实习经历也很丰富，却将亮点淹没了，没有说出打动人心的内容。

【面试官指正】作自我阐述时，一定要有关键词

关键字,条理清晰,比如先说学习经历,然后再说实习经历。还要举具体例子,说一两个实习期间的优秀作品,获得了怎样的社会反响,这些才是考官们真正想听到的,才是真正证明个人能力的内容,而不是蜻蜓点水,简单概述。在回答问题时,还要夹杂着个人对社会、对工作岗位的思考 and 想法,突显个人特质,让考官觉得你是一个有想法有思考的人,赢得好感。

首先,面试是一场对个人的综合考评,要想取胜,一要注意走姿等个人仪表,回答每个问题时,都要先说声“谢谢”,一来显得礼貌谦逊,二来可为自己思考赢得时间。其次,个人能力和资质也非常重要,如何表达和展现个人能力也有学问。如果全部按照培训的答案而没有自己的思想,在竞争激烈的当下也很难通过。

※经验分享 他毕业那年通过中国四大银行面试

人物:沈建辉温州大学城市学院经济学专业
2015 届毕业生现任职于中国工商银行

在毕业那年,作为经济学专业的学生,沈建辉向各大银行投去了自己的简历,“网撒得广一些,机会也大一些。”他说,除了中国建设银行是先面试再笔试,其他基本都是从投简历到笔试,会被刷掉三分之一的应聘者,笔试后再刷掉三分之一,进入面试。

而当时,沈建辉一路过关斩将,中国工商银行、中国农业银行、中国银行、中国建设银行四大行的面试他都进入了,并且收到了四大银行的录用通知。

关于面试经历,他说:

我那一年,工商银行是“无领导形式”,3 个主考官将题目给到一组 10 个人后,就等待我们给出讨论结果。我记得当时题目是一个镇里有三家企业,让我

们根据三家企业的情况,排列放贷的先后顺序。这一轮面试主要就在 20 分钟讨论时间后得出统一答案,如果最后无法给出统一答案,整组人都将被扣分。

农业银行的面试是两轮,第一轮一个小组 5 个人进入办公室,面试官有 6 位,面试官人数多于应聘者,这让我感受到了压力。让我们每人自我介绍一分钟;之后进入第二个办公室,依旧是 6 位面试官,会问一些问题,我当时被问到“你认为什么是人才。”拿到题目的时候,我有点惊讶,因为我觉得会问一些与银行或专业有关的问题。

而中国银行的面试则对外语能力要求更高一些。

沈建辉说,对于经济学专业、金融学专业等的学生,从专业对口的角度来讲,一般多会选择应聘银行工作。从中国四大银行来说,统一组织的考试会在每年的 3 月份春招和 9 月份、10 月份的秋招。在这里,他也说了几点经验分享给需要的人:

【准备】有句话说“知道自己去哪里,全世界都会给你让路”,在他看来,面试前一定要有规划,有准备。比如,自我介绍,一旦过了规定时间,就会马上被打断,在面试前,就可以多练几遍,讲给身边的人听,算好时间。

【自信】在面试中,要拿出自己最好的一面,将自己的优点展现出来。同时,面试中要有礼貌。

【请教】如果身边有曾经参与过面试的前辈,要多多请教他们,不论是投简历、笔试还是面试,他们传授的经验都是非常有用的。

※专家解读

昨天,记者从温州大学从事学生就业指导工作的王壮老师处了解到,目前比较常见的面试形式是

结构化和非结构化,结构化面试主要运用于公务员面试等,面试者在相同时间内回答同样问题;非结构化面试常见于私企,形式也比较多样,如会议、聚餐等。同时,还有新形势下产生的电话、视频面试。

你有什么特长,有什么优势和不足,对于应聘的企业、岗位你了解多少,上司交代的工作你无法完成怎么办……这些是面试中经常出现的问题。此外,一些应聘者在面试过程中,遇到了比较创新性的考题与模式,这里我们也请王壮为大家解读出题者的意图。

● 词语联想

应聘者:小陈,男,瓯海人

应聘领域:银行

我是一名大四学生,目前已经签约中国建设银行。说到面试,让我印象最深刻的,要属去年8月份在宁波银行温州分行的那场面试。

当时我应聘的是直销岗位。在此之前,我所知道的面试,都是自我介绍和考官提问,为此我专门准备了一套完美的“自我介绍”,还查询了宁波银行的企业文化,并且背下来。可是面试当天,我准备的竟然都没有用到。宁波银行的面试,并没有考官提问环节,而是抽词,再根据抽到的词说出自己的想法。我抽到的词是“结婚”,那会儿我心里既庆幸又担心。庆幸的是相比其他同学抽到的简单(同学有抽到“矩阵”、“花瓶”、“图腾”等)。担心的是不知道该怎么把结婚与宁波银行的企业文化结合在一起。最后,我说结婚是两个相爱的人走在一起,但是也要有物质基础,我现在正要不断提高自己为以后找到老婆打下基础。

现在跟同学聊起面试的故事,还会经常想到有

趣的“抽词”面试,我们都会笑说,不知道银行这样的面试用意是什么。

【解读】

这种面试形式叫抽词演讲,考察的重点是应聘者的表达能力、反应能力、逻辑思维、发散思维等。考生去面试时如遇到抽词演讲,可以针对所抽到的词进行分析、联想,尽量能跟自己应聘的岗位或行为相结合,把自己原本准备的自我介绍、自我优势、企业文化、岗位特点等等“渗透”到回答中去,非常重要的是不能“就词论词”。小陈抽到“结婚”,可以这样说:把自己到宁波银行应聘就好比寻找对象,如果自己的能力、个性符合岗位要求,认可企业文化,通过这次面试,那么就是进入试用期,好比“谈恋爱”;通过试用期的考核,那就可以是正式签订合同,就好比“结婚”了,领取“结婚证书”。当然,很重要的是,婚姻的继续发展,得益于自己的更加努力的付出等。

● 心理测试、性格测试

应聘者:小金,女,鹿城人

应聘领域:律师事务所

我在华东政法大学攻读完法学硕士学位。学的是法学,我选择了去律师事务所应聘工作。

经过简历筛选、笔试后,我顺利进入了面试阶段。面试时,要经过好几轮,每一轮都会淘汰掉一些人。我当时是这样的,经过两个律师事务所合伙人的面试,还有一个英语口语交流环节。

在第三轮的时候,他们给我做了一份心理测试题,大概是测试工作抗压性、同事间关系之类的。

应聘者:小陈,女,苍南人

领域:外贸公司

(下转第 43 页)

毕业七年,在职场中吃过的亏不胜枚举。从最初的职场菜鸟一路成长到如今,仍然在学习和摸索。这条摸着石头过河的职场之路,曲折蜿蜒,一不小心就会走入困境。

开始带下属之后,经常会跟公司高层还有身边来自各个领域的身居管理职位的朋友请教一个人问题,作为管理层你最看重下属身上的什么特质?

基本上他们的回答的内容估计会让很多身在职场的人感觉到意外。但是这是非常重要的八条职场法则,而且你的上司可能并不会直接告诉你这些。

职场法则一 你能力再强,都不要忘记感恩

问及最看重人才什么特质时,他们的回答几乎都是这个答案。不是聪明不是能力强,而是知不知道感恩。关于这个,我不能赞同的更多了。身边就有这么两个活生生的例子。

小A能力很强,执行力也很强。各方面能力都很不错,但是A基本上从来不会感激团队的人对她提供的帮助,因为觉得自己能力强所以她所负责的所有的项目的所有功劳她都认为是自己的。长期以往,愿意帮她的人越来越少,她做得很吃力也不开心就离开了公司。

小B能力一般,不算是特别灵活的姑娘,但是做事很扎实。因为觉得自己是职场小白所以对于所有给她提供帮助的人她都会表示感谢,因为她懂得感恩所以身边的同事都愿意帮她,她接到的项目越来越多,工作能力也被锻炼的越来越强。在公司三年,在公司里积攒了较好的口碑,所以她被上司

第一个推荐去参加海外研修,回国后便升为管理职。

这个社会没有人有义务要教你什么,你的上司在教你的时候花费了他宝贵的时间。要知道,时间

对于每个人来说都是最珍贵的不可再生的资源。你的感恩,对他来讲是一种对自己所付出的精力的一种尊重。你的同事每天也跟你一样忙的焦头烂额,但是他却肯花时间帮你,他慷慨相助同样值得你尊重。所以学会感恩,用心感谢别人对你的帮助。你会发现,因为感恩你的运气会越来越好。

职场法则二 用行动证明你的责任心

有责任心这个描述经常会出现简历的自我描述上,但是有责任心并不是语言可以证明的,唯有行动才可以证明你的责任心。

怎么看出一个人是否有责任心呢?

举一个很简单的细节,但是估计大部分人都无法做到。从你手上交出去的文件资料你基本能保证它交出去时准确无误。很多人都忽略了这点,但是这个真的很重要!

有一次我准备部门会议的资料,临时有事托一个下属为我准备其中一页资料,结果她为我准备了一张错误百出的资料,从那之后我再也没有让她帮我准备过会议资料。从她手上交来的资料需要我盖章的时候我都

会再三确认之后再盖,所以她的文件盖章会比其他人要等的久些。

你所有的行为构成你这个人立体形象,所以用行动证明你的责任心。

你的上司不会告诉你的七条职场法则

职场法则三 有主见但是不要固执己见

最让你头疼的下属不是懒不是能力差，而是过于固执己见。估计这也是很多外企更愿意招毕业生的原因。

在职场混过几年的人是更容易犯这个毛病，在职场摸爬滚打几年之后会建立一套自己的认知体系。认为自己的体系是最好的，便无法接纳更好的建议，固执到让人觉得无奈。

一个人的心灵开放程度决定了一个人可以成长的高度。如果你才掌握了一点知识就觉得够了不再学习新的东西，不再以开放的心态吐故纳新的话，估计你这辈子也就这样了。

职场法则四 学会稳定自己的情绪 减少不必要的抱怨

一个人在愤怒的时候智商和情商几乎为零。所以在职场中，提高智商和情商的办法就是稳定自己的情绪。刚入职的时候，我的上司告诉我：不要用你当天的心情来工作。学会稳定自己的情绪，这是最基本的职业素养。

另外，抱怨除了可以破坏工作氛围之外没有任何作用。所以管好自己的情绪，管住自己的嘴巴，减少不必要的抱怨。

职场法则五 不要在公开场合顶撞你的上司

如果跟自己的上司有不同的见解，可以私下讨论。私下的讨论即使会出现争论也不过是两个人就事论事的讨论而已。而在公开场合公然顶撞自己的上司只会让你和自己的上司变成他人眼里的笑话。哪个上司愿意继续培养让自己成为笑话的下属呢？

毕竟人与人之间，一旦撕破脸皮，就无法画皮修补。所以，收起你的血气方刚，切记不要在公开场合顶撞你的上司。

职场法则六 讲执行的时候别废话

比起表达能力，执行能力高的下属更让上司喜爱。吩咐一件事情下去的时候，下属的表现通常有两种。

一种下属会想出执行这件事情将会遇到的困难，然后开始滔滔不绝的跟你讲述一遍。因为有困难所以他就有了理由执行的很慢。

另外一种下属就是执行力很强的那类人，他们会执行下去，执行的过程出现困难的时候会积极的想办法去解决，实在解决不了他会客观的跟你阐述困难请求协助。

如果你是上司，你也会喜欢执行力强的对吗？所以需要你执行的时候，别废话，Just do it。

职场法则七 不要抓着别人的错误不放

身处职场之中，无法避免办公室政治，很多人甚至以此为乐，有些人一旦抓到别人犯错，便毫不留情的攻击别人，这是极不可取的一种行为。即便是在职场之中也不要忘记与人为善，“积善之家必有余庆”。宽于待人严于律己，只有这有才不至于在将来逆境之时被他人落井下石。不要抓着别人的错误不放，你的宽容最终还是会反馈到你自己身上。

虽然你知道了这七条法则，但是一定要记住不要刻意去演戏！否则只会适得其反！用心去体会它，自然而然的去改变自己。一个不断学习的人才配拥有更好的将来。

（来源：简书）

职场来了95后

难以适应现实的“硬着陆”

“近半选择不就业，整天想着当网红”、“宁肯吃土创业，绝不委身打工”……在95后忙着吐槽入职焦虑的同时，就业江湖上也流传着诸多95后的各种“传说”。随着95后纷纷踏入职场，他们与80后有什么不一样的就业观、职场观？“95后可以称为有主见、不盲从的理想主义者，不会将就着寻找职位，但现实的‘硬着陆’让很多人难以适应。”一位企业的HR告诉记者。

故事1

比来比去 越比越不平衡

北京土生土长的95后周宁(化名)，目前是房山区某街道的社区工作者，社区管理与服务专业毕业后，她很顺利便找到了一份对口职业，从事组织档案管理工作。不用租房，日常开销不大，工作清闲，对她来说一月3400多块钱的工资“配得上付出”。但最近因为同事突然离职，基层人手不够，她不得不从同事那里接过“人事管理这一摊事”。

“费力不讨好，我也不是公务员，为什么要管他们的事？”。周宁同事小孙因为考上遴选公务员近期离职，所以原本小孙负责的工资和社保工作就被临时“塞”给了周宁。“他们公务员都不愿意接，工作太

琐碎了，上个月小孙因为给老大爷算错了6块钱工资，被大爷追了一个月，我可不想这样。”周宁一脸愁容，像接到一个烫手山芋。

在被委以重任后，周宁的工作不再清闲，除了接不完的电话，偶尔还要跑到20公里外办业务，由于不是正式编制，她拿不到交通补助，周六日也没有加班费。

“社工委要求我们两年之内不能考事业单位或公务员，所以这两年我还走不了。”由于周宁的工作性质和特殊要求，尽管和公务员在同一屋檐下工作，甚至干更多的活也得不到相同的待遇，她也没法现在换工作，这让她很焦虑。

不过，周宁打算下半年结婚，婚后将换一个社区接着干。“钱多事少离家近”是周宁未来的职业规划，一旦有更好的机会，她随时准备离职。

故事2

算来算去 理想暂放一边

小段(化名)毕业于二线城市的普通大学计算机专业，还没毕业就只身来到北京闯荡，跌跌撞撞终于在社科院某事业单位安顿下来，从事程序员助理工作。从三月份实习算起，到现在有四个月的时间了。

他坦言,这份工作很体面,“合作方的项目经验丰富,许多项目也是一些规模不大的互联网公司难以企及的,成长很快”。但工资待遇直接影响了他的生活水平。

“入不敷出,拆了东墙补西墙吧!”这是同事小韩对这位“奇葩”同事的印象。作为95后,小段的财富安全感相较于85后、90后更高,对生活的品质要求也不低。但5000块钱的工资,租房就要用掉四分之一,除此之外,穿衣、朋友聚餐、夜店生活占据了小段大部分开销。都说“85后存钱,90后不存钱,95后借钱花”,在小段身上比较明显。同事小韩揭了小段一个老底:“大家充个饭卡钱给他,他就先交电话费了,然后回头有钱再补卡里。”

“早起加班,白天上班,晚上加班,周末偶尔不休,每天睡四五个小时。”小段自己也觉得委屈。作为职场新人,工资待遇虽然低,但要学的技术、单位业务、人际关系哪样都没少,不同程度分割着自己的精力。在毕业前他曾上过职业规划班,现在想想,理想就只能搁在一边了。

故事3

转来转去 角色转换难度不小

95后初入职场,远不仅有工资待遇方面的紧张和焦虑,水土不服、角色转换依然是他们的困扰。

与周宁和小段相比,中国传媒大学毕业的小韦(化名)学历背景要高一些,本科传播学专业毕业后,他被一家大电商公司录用,维护商品信息。收入还算满意,但工作氛围让他苦恼。“二本院校毕业,也不是专业人才,就凭有点工作经验,就颐指气使……”这是正在气头上的小韦对老板的评价。他认为,自己虽然刚刚毕业,但实习经验丰富,也有很多

创意想法,本以为找到了可以施展的平台,却屡屡受阻。

他坦言,从学生到职场,角色转换可能还要花费更多的时间,“不是指学生到职场新人,而是学生到社会人士。”他告诉记者,快节奏的社会中很多人都愿意倾听别人的想法,只像一个机器不停运转。尤其是商业社会里的“谄媚”让他觉得自己格格不入,找不到未来的方向。

故事4

95后的父母更焦虑

不难理解,伴随着互联网发展而长大的95后群体,更具创新独特的想法和仗剑天涯的勇气,而这也恰恰是父母的担忧。儿女初入社会,“没有宿舍楼大妈的看护,人身安全怎么保障?”“好不容易找到工作,一不高兴辞职了可怎么办?”刚刚进入媒体工作的李一弘(化名)被身为大学教师的妈妈絮叨得烦不胜烦。

“她上学期间就没怎么在外面实习,大二的时候曾在广播媒体实习,那时候由于业务不够熟练常常工作到下半夜三四点钟,第二天爬起来照常上班。那时候我就不希望她从事媒体工作,太熬人了。”刘阿姨告诉记者,尤其是看到电视上爆出猝死的著名主持人或媒体人,她就后怕,那年暑假她还特意到北京租房陪伴实习的女儿,就为督促她按时吃饭、睡觉,但基本不可能。

“媒体这个行业,节奏快、强度大,尤其是自媒体时代新鲜的东西转瞬即逝,对媒体工作要求越来越高了。”刘阿姨还担心,孩子年纪小,“陌生的环境中能否被集体接受”、“工作中有没有危险”,常常困扰着她,“有时候晚上睡不着觉,有时候半夜两点钟醒

了,想这些事情就再也睡不着了。”刘阿姨说。

HR 的忠告

谁都不可能一口气挖个金娃娃

姜女士是北京一家房地产企业的 HR,“公司给的薪水非常具有竞争力,还有各种租房优惠福利,对毕业大学生应该很具有吸引力。”但是,让姜女士意外的是,自己今年发放出去的 20 个 offer 竟然有 7 个毁约,均为 90 后到 95 后的“新新人类”。

姜女士告诉记者,很多刚来面试的 90 后、95 后都充满了激情,但在试用期投入工作岗位后,发现自己预期与现实不符时,焦虑厌烦的情绪就会蔓延开来。“可能是从小没有太大的生存压力,这一代人并不把高薪看做工作的首要需求,反而希望自己一上手就能独当一面,‘叱咤’职场。”

“但谁都不可能一口气挖个金娃娃。”姜女士认为,对新人来说,积累才是核心和关键,“从量变到质变从来都不是一句空话,而是最真实的职场写照。”据了解,在违约的 7 个同学中,有 2 人毁约后至今没找到理想的工作,属于“前脚踏空,后脚离地”,对他们来说,生活充满的可能就不仅是焦虑不安的吐槽了。

“每个人刚入场时都几乎意气风发,觉得自己无所不能,同时又挑三拣四。好员工指哪儿打哪儿,哪来那么多废话。”曹女士在 4A 广告公司工作多年,每年都有无数新人涌入她所在的行业,“很多浮躁焦虑的新人,就该妥妥地去坐半年冷板凳,把身上的刺和锐气都磨掉后,再来跟我谈拼职场、打江山。”

(来源:北京晚报)

(上接第 38 页)

去之前,我准备了自我介绍、业务方面的知识,因为这家公司是做外贸的,我还特地准备了英语场景的会话。但是,到了正式面试的时候,发现和我想象中不太一样。

面试有两轮,第一轮的时候,给了我一份测试卷,让我在半小时内做好,题目很多,比如你会选择做工程师还是艺术家。我之前有听说一些单位会有类似的性格测试,应该就是测试你适不适合这个岗位吧。

到了第二轮,我以为问我一些专业问题了,没想到第一个问题,竟然是问“你是什么星座”,当时我就愣住了,面试的时候我都会有意识地去思考问题的

意图在哪里,但是问星座,我觉得有些莫名其妙。

【解读】

这两个案例的测试属于职业测评,是现代企业对于人才的选拔和甄别非常重要的手段。通过科学的设置问题,较客观地评估应聘者的职业兴趣、职业性格、职业能力、职业价值观等个人特质,从而做到“人职匹配”,既让用人单位选对人,也帮助应聘者选对单位或者岗位。至于小陈碰到的星座问题,其实仅仅是一个面试的问题而已,因为面试官一般是不会把星座问题作为心理测试(再者前面已经有过职业测试),可能是一个开场的预热,千万不要以此来推测面试官的意图而影响自己的发挥。

(来源:温州网-温州晚报)

大学生是先找工作还是直接互联网创业



早晨在赶去机场的路上,听出租车的广播说,现在毕业生找工作很难。而记者采访企业的时候,企业又讲我们很难找到合适的员工。

一名新毕业大学生的困惑

在我的读者群里有一名刚刚毕业的大学生,他很聪明也很勤奋。在毕业前就参加了各种培训班,学习营销知识、学习写作。他也利用闲暇时间阅读了大量关于营销、心理学、定位等书籍。

毕业前去国内最知名的公关、广告公司实习过,但是最终他选择进入一家小型的4A广告公司工作。原因很简单,因为这家公司的老板很看重他,让他找到了存在感,而在那些已经组织架构超级成熟、层级森严的大型公关广告公司里,他可能很难得到领导赏识。

他已经做好入职这家小广告公司的打算了,但

是自己还是有些担心,因为刚毕业的他手里没钱,租房子、吃饭、交女朋友都需要钱。而北京的消费实在是太高了,毕业了就不能再跟父母要钱了。

他十分迫切需要赚到钱,于是就想到了创业。因为他亲眼目睹了身边的同学,利用互联网和新媒体迅速的赚到大笔的钱,可是自己明明比他努力,比他有知识,为何还要去给别人打工,赚那可怜的实习期工资呢?

他还看到自己曾参加过的培训班创办者,也是拒绝了许多科技互联网大企业的 offer 而选择自己做“科学营销”自媒体,并创办学习班,收取培训费,每个月都有上百万收入。

的确,移动互联网的时代,让许多人不需要进入企业便可以创造惊人的财富。因为互联网就是一个强大而又公平的平台,它为每一个人赋能,让每一个人都能通过互联网与世界各地的人建立连接,交流

信息,产生交易。

但是纵观当前利用互联网平台,不进入公司就能获得不错收入的人,他们其实都找到了自己最具优势、最热爱的一项工作或者技能。有人依靠唱歌、弹吉他加网络直播,成为网络红人。以前去酒吧驻唱,一晚上才给500元,而在家直播唱歌,一小时就收入1万元。

网络直播是没有门槛的,谁拿起手机都能直播。会唱歌的人也千千万,这就意味着直播唱歌竞争十分激烈。当然我们不否认互联网海量用户之下,给更多的直播者带来用户。但是想要做到顶级、优秀,一定是具备唱歌的天赋,并十分热爱唱歌,又有非常好的形象,更好看的上镜,更优秀的舞台表现力。

如果这些条件全都具备,必然会筛选掉一大批人,剩下的就是少数。显然,这仍然符合二八定律,只有少数人才能获得巨大成功。

所以对于那些跃跃欲试想要创业或者做自由职业的年轻人,我的建议是先要思考下你的特长是什么,爱好是什么,优势是什么。这些看似简单,其实绝大多数人并不知道自己的优势和特长,更不知道自己的爱好。

爱好和特长可能是在工作中发现的

写到这里,我想起了10多年前自己从事自由职业的过程。大学毕业后,我也曾意气风发,满心抱负的去找工作。我一直是自信的人,坚信自己不会失败。但是第一次参加面试就失败了。

我记得当时体重只有130斤,1米8的身高,这个体重真的很单薄。我耗费巨资300元从我们老家非常高档的商场里买了一件米黄色的西装,一根红色的领带,然后就踏上了面试之路。

这件西装穿在我单薄的身体上,的确很不合体。

这也是23年来我第一次穿西装,那种刻意装逼的感觉实在太差。至今我也不太明白为何当时的大学生找工作都要买一套西装?300元可是当时大学时我一个月的生活费。

在面试的时候,我非常自信地认为,我一定可以进入海尔这家出色的公司。然而一起面试的同班同学好多都收到海尔录取通知,可是我却并没有收到。我开始怀疑是因为这件黄色的西装穿在我身上像是要猴,导致给面试官留下不好印象。

当时完全没有意识到,之所以不被录取的原因是我过度紧张导致语无伦次,以及毫无面试经验,也包括我超级自负。还记得,大学四年里,同学们经常取笑我。因为五音不全的我竟然在刚入学的第一个中秋节晚会上,在和老师同学都不熟悉的情况下,自告奋勇的上台唱了一首《东方之珠》,我用情的在台上唱着,下面已经笑的人仰马翻。

自此,我得了一个外号“东方之猪”,这次出丑也让100多同学都认识了我,这个外号一直跟了我整整四年。每次同学聚会,大家还会拿出来开玩笑,让我再来一首东方之珠。

这就是我,一个超级自负的人。所以对于面试失败的打击,对我几乎没有影响,因为我不认为是我能力有什么问题。春节过后,海尔再次招聘,我学的是信息管理专业,方向是物流与仓储,于是我报名参加海尔物流的招聘。

我记得这一次是一位很和蔼的女面试官,面试中我谈到上次面试失败,并表达我对海尔,对张瑞敏的崇拜之情,以及迫切想去海尔做事的心情。在面试结束,我就被告知被录取了。

当时非常兴奋,这就如同失而复得的宝贝。这一批海尔新员工一共56人进入海尔物流事业部,这一届新员工海尔非常重视,因为正值海尔20周年庆

典，海尔无论是品牌，还是营收都处于历史最好水平。

我们进行了长达8个月的军训、企业文化、企业管理方面的专业培训。这也是海尔第一次，好像也是最后一次如此兴师动众的培训新员工。至今我还是很感激海尔这8个月的培训，因为当时的我就像是一张白纸，海尔文化、海尔精神在这张白纸上涂上了浓重且永久的一笔。

10多年后，这一批老同事再聚会，他们说对我的印象是“很二、很不可一世”的人。这可能就是我的性格。记得在海尔工作的8个月里，我几乎每月都被评为“希望之星”，这是当时海尔对新员工的一项考核。

我相继做了仓储管理员、采购员两个职位，当领导要提拔我作为科长的时候，我选择离职。因为我与顶头上司吵架了，我记得很清楚，在海尔空调事业部物流办公室100多人的大厅里，我指责领导不看我的总结报告，不尊重我的沟通。

是的，现在想来我就是“二货”的代名词。然后，立即跑到总经理处要求离职。总经理表示，这是我领导的错误，会让领导和我说道歉。但是我坚持必须离职，他开导我整整一个周六下午。当时海尔离职要缴纳违约金，在总经理特批下，我没有缴纳违约金，顺利办理了离职手续。

我承诺在离职后给总经理一份关于如何做好精准采购的流程建议，因为我利用这个流程把此前部门很难完成的精准采购做到了100%，这可能也是总经理挽留我的主要原因。

写这个故事，主要是为了说明每一个年轻人可能都是冲动的。而且自己适合的工作、职业以及爱好并不是开始就发现的。我之前是一名作信息管理的物流经理，为何现在却成了码字的互联网鲁迅？

每个人只有遇到你的爱好，才会持之以恒的去坚持它。我也是在偶然的原因遇到了营销咨询这个行业，偶然的原因开始为媒体写文章，然后就爱上了写文章，并将此作为永久的职业。这其中还有许多的故事，就不在这篇文章里写了，以后有机会再和大家聊。

把工作做到极致，做好80%精力投入的打算

所以年轻人们，如果你静下心来思考自己的爱好、特长时大脑一片空白，这时候你最好的办法是脚踏实地的去找一份工作，并努力去把工作做好，在工作中积累经验，塑造自己，然后你可能会发现自己的特长与爱好。到那个时候，再选择自由职业会更有目标，更加从容。

我们不能这山望着那山高，任何人获得成功的真实原因可能并不是你所看到的。恰恰是你看不到那个点决定了他的成功。最简单且通用的方法是，勤奋、拼搏、努力地把任何交给你的工作做到极致，这才是你具有成功品质的基础。

而且想要获得工作上的成功，就要做好投入的准备。成功者几乎是把80%的精力都放在工作上，因为他们只有在工作中才能找到快乐。而更多的人想的是工作与生活的平衡，各占50%，这种人占据绝大多数。但如果你想要获得工作的成功，就必须牺牲生活，鱼和熊掌不可兼得。

你做好了这种心理准备么？当然任何人的选择都没有对错之分，只要他自己快乐。但是在职场获得成功的必备条件就是70%-80%的精力投入到工作中，这是必要条件。

(来源：和讯名家)