河南人才

目　录

2019 年第 2 期
（总第 52 期）

内部资料
免费交流

人才论坛

1●产业发展聚英才　人才服务助发展——洛阳市人才服务中心中高级人才服务工作概述
5●关于做好干部人事档案管理工作的实践与思考
8●信息化在职业教育技能型人才培养中的思考

调研报告

10●郑州市餐饮企业农民工就业及档案管理问题分析
13●关于对新乡高校开展校园招聘情况的调查与分析

简讯

17●全省部分人才交流服务机构流动党组织“共建共享、共同发展”工作座谈会在焦召开
18●平顶山市举行 2019 年春季退役军人就业专场招聘会
18●缅怀革命英烈　追忆红色记忆　弘扬革命精神
——信阳市人才交流中心开展清明节主题党日活动
19●南阳市组团赴郑州开展招才活动
20●洛阳：“让党员在流动中闪光”人才招聘会成功举办
21●三门峡市成功举办 2019 年度大型综合人才招聘会
22●中共商丘市人才交流中心党委举办流动党员支部委员学习弘扬“愚公移山精神”培训班

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：hnsrcjlxh@126.com
承印单位：河南绿野印刷有限公司
印刷数量：600 册

2019 年 6 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●17 项福利 山东青岛给高校毕业生发就业创业大礼包
23●安徽“智慧审批”高校毕业生求职创业补贴 在支付宝、微信、网上均可操作
24●工作有航标 服务有方向——江苏省江阴市打造“5+”公共就业服务体系
24●广东：出台多项政策加强港澳青年创新创业基地建设
25●天津市“131”创新型人才和团队创新意识高级研修班受欢迎
26●云南省按照国家规定高限执行重点群体和自主就业退役士兵创业就业税收优惠政策
27●浙江省金华市以 321 人才“领创计划”激发创新活力 推进成果转化

创业聚焦

28●创业者不得不知的创业失败 10 大原因
29●知道 To VC、To Gov 创业，但你知道还有一种“创业圈创业”么？

求职面试

31●简历屡投不中，自我评价有问题该怎么写？
33●十个建议帮你提高求职的成功率

职场人生

36●姚晨《都挺好》里，藏着同事打死不说的职场心机
40●拥有这三种能力，你就是职场达人
42●职场新人应遵循的 5 个“智慧点”

热点解读

44●基层就业，如何从“趋势”到“常态”

产业发展聚英才 人才服务助发展

——洛阳市人才服务中心中高级人才服务工作概述

洛阳市人才服务中心 余汇川 周 旗

习近平总书记在十九大报告中提出“人力资源是第一生产力”,国家发展、经济增长、城市竞争,说到底还是人才的竞争。2013年起,在省人社厅、市委组织部、市人社局领导指导关怀下,洛阳市人才服务中心开展了“招、用、留”三位一体的中高级人才服务工作,已经成为豫西地区一张人才服务的名片,主要做法如下:

一、“招人才”,以河洛英才计划为引领,大力开展中高级人才招聘活动

一是围绕洛阳经济建设和社会发展,“请进来”。

2013年起,由市委组织部和市人社局主办,洛阳市人才服务中心承办了6届“牡丹文化节”和“河洛文化旅游节”优秀人才招聘会,“首届洛阳市优秀人才博览会”,邀请国内武汉大学、南京大学、哈尔滨工业大学、西北工业大学、中南财经政法大学、西安交通大学、北京科技大学、郑州大学等二十多所“双一流”高校博士和研究生、本科生组团到洛阳参会,参会单位达到567家,提供中高级岗位7874个,最高年薪100万元,达成初步就业意向3159人。此项工作在我省首创了“网络报名、现场预约,封闭洽谈”的人才招聘模式,并对达成就业意向的人才进行路费和食宿补贴。

2017–2019年,根据“开展精准化人才服务”的要求,围绕洛阳市“565”产业集聚区发展共举办了18场不同主题的中高层次人才现场招聘活动,共有530家企业参加招聘会,提供岗位5090个,现场参会9655人次,达成初步签约意向3806人。

二是根据洛阳“565”重点产业规划,针对用人企业中高层次人才短缺问题,“走出去”。

2017年以来每年组团到国内高等院校、人才集中城市参加人才交流大会,组织了洛阳市156家重点单位赴外地参加圆梦中原清华大学、圆梦中原北京大学、圆梦中原中国人民大学、西安硕博人才招聘、大连海创周、深圳高交会、武汉硕博人才招聘、广州海外学子交流会等20多场招才引智活动,线上线下收到人才简历6000份,初步达成就业意向2045人次,发放洛阳市人才+项目需求蓝皮书、“河洛英才计划”、“人才新政30条”、引进人才住房补贴等宣传资料10000余份。

三是以“河南招才引智创新发展大会”召开为契机,打造“洛阳欢迎您”人才引进名片。

以“聚天下优秀英才,创洛阳美好未来”为主题,在创新发展大会现场制作展台,全面介绍洛阳市“1+4”一揽子人才工作政策、“河洛英才计划”、“河洛工匠计划”、创新发展成果、宜居宜业环境等内容,多方位展示洛阳的开放、创新创业形象;按照洛阳市“565”产业发展规划,筛选出184家重点企事业单位参会,提供岗位需求3960人;制作人才需求蓝皮书,创新使用扫描二维码在线投递简历的方式,简历微信在线投递进入中高层人才分类数据库,本次大会共收到人才简历13169份,初步达成就业意向3466人次。

二、“用人才”,以企业人力资源管理难点为导向,积极探索人才服务向用人方延伸

一是服务“565”产业建设,开展人力资源服务走访调研座谈服务活动。

从2016年开始,通过洛阳人才微信公众号、洛阳人才网开展每年线上对300家洛阳市重点用人单位进行当年度人才结构、人才流失情况、紧缺(急缺)岗位情况、赴外引才对口的高校(院校)专业等方面的人力资源调研。通过日常的实地调研走访洛阳9县6区1市、17个产业集聚区和40多家重点企业,搜集第一手资料,和洛阳大学科技园、恒生科技园、清华大学天津高端装备研究院洛阳先进制造产业研发基地、中信重工集团、中国一拖集团等20多家单位建立了紧密的合作机制;组织召开了洛阳市创客联盟、洛阳市归国留学人员、洛阳市先进制造业等多场人才服务座谈会。

二是加强人才政策宣传,建立河洛HR精英微信群,实现实时互联互通。

2016年开始建立人才服务重点用人单位联系制度,汇编整理制作洛阳市“565”重点企业人力资源从业者、国企、科技园区等单位电子通讯录,通过建立洛阳市重点单位人力资源微信群加强日常性服务联系,每天定时群内推送相关洛阳本地资讯和人才需求(项目)、人才政策,3年来发布信息等1万余条,初步建立了定期微信、招聘会、项目需求沟通平台。自2017年开始,收集洛阳市用人单位人才需求信息,每季度印制《洛阳市人才需求蓝皮书》,汇集了洛阳市近年来出台的各种人才人事工作优惠政策,发布洛阳市重点企事业单位需求,共印制发放2万余册,在蓝皮书中制作人才需求二维码,实现在线微信投递简历,提高人才与企业岗位对接适配精准性,搭建起线上人才投递+线下的对接模式,极大提高了工作效率,受到了用人单位的一致好评。

三是围绕“思想碰撞、人才交流、创意汇聚”,开展HR相关沙龙活动。

2017年以来举办“河洛HR智享汇”系列活动13次,来自北京、上海、郑州和本地的资深人力资源专家分享了人力资源相关的组织关键人才管理、战略到执行、中高级人才猎头使用、绩效管理体系优化设计——BSC、KPI、OKR的综合运用、人才测评的使用等内容,包括市委组织部、市人社局领导和来自全市企事业单位人力资源行业450余人参加了互动交流,1500多人次使用了PPIS人才测评服务。

三、“留人才”,推动人才服务向人才前置延伸,围绕“人才+项目”,打造政府、高校、企业共建人才平台

一是组建洛阳市大学生就业指导师服务团。

2017年分别在河南科技大学、洛阳理工学院、洛阳师范学院举办了六场“招聘官进校园”公益就业

指导讲座活动。邀请来自中国一拖、中航系锂电、北京外企、新东方、普莱柯生物等知名企业的资深人力资源部负责人为应届高校毕业生做就业指导，并现场解答同学们的相关问题。从2017年起，围绕“如何更好更实地为高校毕业生提供就业创业服务工作”这一主题，每年召开两次驻洛高校就业部门和企业人资专家参加的座谈会，分别从高校和企业等不同角度来谈想法、谈思路、提建议，提出了很多可行和创新的工作思路与方法。

在前期活动经验和广泛征求意见的基础上，2018年6月通过报纸网络公开报名、资料提交、专家评审，从106名候选人中选出36人组建了洛阳市大学生就业指导师服务团。成立10个月以来，洛阳市大学生就业指导师服务团走进河南科技大学、洛阳理工学院、洛阳师范学院、河南推拿职业按摩学院等高校开展了15次就业指导活动，派出导师50余人次，围绕“就业选择及就业技巧指导”，从职业化态度、职业化技能、职业化形象礼仪和职业生涯规划四个方面展开，结合实际案例为学生指明方向，帮助其进行职业生涯规划，5000人次大学生参与了指导活动。

二是举办洛阳市高校毕业生招聘会和职业规划大赛。

2017年以来，按照省人才《“服务产业集聚区”专项活动方案》要求，近年来持续做好人才服务再提升工作。在提供“四项服务”和打造“四个平台”中，市人才服务中心通过走访产业集聚区活动，为市各产业集聚区内企业提供政策咨询服务、招聘服务、网络服务、人事服务、代理服务、党建服务、就业服务等，开设9场招聘活动和4场人才服务座谈活动，招聘活动参会单位共计263家，提供过万个就业岗位。先后深入到国家大学科技园、恒生科技园、洛阳师范学院、洛阳理工学院等企事业单位开展现场调研活动，深入了解用人单位中高层次、高技能人才、众创空间创业企业需求情况，摸清企业人才资源状况，掌握紧缺急需人才，围绕服务产业集聚区开展相关活动。

2018年依托本地高校洛阳师范学院开展了首届以“精准就业、规划未来”为主题的大学生职业生涯规划大赛。共吸引了21个学院报名，提交作品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。通过此次大赛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。

三是“人才+项目”，推动就业创业结合、校企对接。

根据洛阳市“565”产业发展人才需求，针对性的开展“国内高校校园引才计划”，先后带领洛阳市重点企业负责人参加北京、西安、武汉、长沙、郑州、南京等多地校园招聘活动，和多所高校探讨就业创业和人才合作机制，与人民大学等7所高校达成河南籍毕业生数据共享协议、并与西北农林科技大学就业指导中心达成建立高校-政府人才服务机构-企业三方合作意向，在洛阳市人才服务中心和四家农业企业建立西北农林科技大学见习实习基地，在西北农林科技大学建立洛阳市人才服务工作站。在河南科技大学、洛阳师范学院、洛阳理工学院和河南推拿职业学院建立就业指导基地，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。

四、建设洛阳市中高层次人才数据库

河南籍人才具有稳定性强、文化相通、容易融合等特点，通过赴外招才引智活动制作河洛英才群二维码。一是依托洛阳人才网,运用大数据、云计算等方式分层次建立洛阳市中高层次人才数据库，围绕我市“565”产业人才需求,在本地和赴外的招才引智活动建立专项主题人才库，对各类进库人才信息实时更新、动态管理和资源共享;二是通过“洛阳人才”微信公众号发布洛阳本地引才引智最新政策、招录信息、中高级岗位推荐等形式集聚优秀人才,同时把洛阳产业需求的人才导向，第一时间传递给莘莘学子和优秀人才，定期邀请人力资源行业 HR 提供免费人才测评和“企业实战面试指导大课堂”,促进了毕业生找准就业定位,更好的了解家乡,也更愿意回到洛阳工作生活；三是截止目前已建立包括洛阳人才流动党委党员人才数据库、洛阳市自主择业军转干部、洛阳市招才引智、圆梦中原等主题活动等在内的 9 个专项数据库,共入库 3788 人,其中具有五年以上工作经验专科学历 848 人，三年以上工作经验本科学历 2128 人,硕士 791 人,博士 21 人。此外,以中高层次人才数据库作为后台技术支撑，实现扫描二维码在线立投简历功能，此项功能在河南招才引智创新发展大会、2019 年各种类型招聘活动中推广应用,实现求职人才与用人单位的跨空间交流,使找工作和招聘更加便捷。

下一步，洛阳市人才服务中心将深入贯彻落实党的十九大和市委市政府《关于深化人才发展体制机制改革打造中西部地区人才高地的实施方案》和《关于实施“河洛英才计划”加快引进创新创业人才(团队)的意见(试行)》文件精神,以城市、企业、人才三方需求为导向,本着“务实、创新、共享、高效”的工作思路,继续深入开展“招、用、留”人才服务,促进经济建设和社会发展。

吃药膳需要注意的事项

首先,根据中医学“天人相应”的整体观,自然气候对人体生理影响很大,要按季节选用相应的药膳。如春季万物萌发,宜选疏泄清散的药膳;夏季气候炎热,宜选清凉涤暑的药膳;秋季天高气爽,宜选滋阴润肺的药膳;冬季天寒地冻,宜选温中散寒的药膳。

其次,要注意“因地制宜”。东南西北中,地理环境不同,寒热温凉燥湿各异,要针对不同环境选用相应药膳。

第三,要注意“因人制宜”,要重视药食性味功能的统一。药膳必须依据个人的体质来“量身定制”,然而，现在很多餐馆都是一款滋补药膳百人吃，事实上,一款药膳不可能适合所有的人。从理论上讲,药膳的应用原则是“辨证施膳”,如果一群人吃同样一款药膳,就失去了药膳的意义。

专家指出,近年来药膳在国内外发展十分活跃,但在市场竞争中也出现了混乱和不规范的行为:如不问服食者的情况,乱施补膳;品种配方不符合中医药理论,甚至有相反相畏之品;不依法炮制,使伪药伪品进入药膳;将有毒成瘾的中药加入药膳;以药膳为名,漫天要价,欺骗危害广大消费者,等等。

(来源:360 常识网)

关于做好干部人事档案管理工作的实践与思考

开封市人力资源和社会保障局　宋　进　彭显亮　孟绯嫣　贺　惠

党的十八大以来,我党坚持以“从严治党”作为我党建设的根本方针，党的十九大报告中更是提出了“坚定不移从严治党”的根本要求。从严治党对干部及管理人才提出了更高的要求。领导干部的任免和选拔是党内管理的重要一环。人事档案则是记录干部党内工作经历和功绩的原始记录，同时也是记录干部素质、能力的有效证明材料,在党员干部任免和选拔过程中是重要的原始依据。完善干部人事档案的管理不仅有利于进一步加快全面从严治党的战略步伐,更是能打造出一支素质硬、能力强、效率高的为人民服务的干部队伍。

一、干部人事档案管理工作的重要性

1. 干部人事档案是干部选拔的重要参考材料。干部人事档案的管理是我党和国家选拔人才的基本凭据,更是其中一项不可或缺的环节。良好的档案管理工作是我党人事管理的基础，它为我党人才的选拔和任用作出了重要的贡献，使我党选拔优秀人才的这一职能得以发挥出来。在进行党内干部选拔时，各级组织可以根据人事档案中的记录充分了解到备选干部的事迹,从而判断出其实际的工作能力,并根据档案中记录的材料确定其具体的考查方向和培养方向,为人才培养工作提供可靠的数据支持。

2.优化干部的人事档案管理是我党一项重要的政治任务。对于干部人事档案管理而言,作用不仅在于其为干部人事变动提供相关依据，还有一项重要的历史使命就是保证国家历史资料的完整性和人类历史的完整性。通过研究一个时期的档案,我们可以清晰地辨别出一个国家在这一时期内的发展历程，根据相关历史事件，更能总结出国家党派在这一时期的执政规律和发展方向。所以说,干部人事档案的管理不仅关系到人事任命，更肩负着承载历史为将来服务的政治任务。

3. 从严管理干部档案是历史发展的必然趋势。干部人事档案中记载着干部日常生活工作中的重要信息,通过筛选鉴别之后记录归档。管理人员可以通过研究分析不断地精简或是发现问题及时有效阻止。干部档案不仅能够反映出干部档案管理工作改革的成果，更能显现出干部在某一时期的工作方向和目标。近期开展的干部档案再审核工作就是为响

应我党从严治党的号召，积极主动地解决干部档案管理中遗留下来的问题。确保干部档案的真实性、准确性和完整性。

二、干部人事档案管理现状及主要做法

1.干部人事档案存量情况。开封市人社局档案室负责管理局机关及所属 14 家二级机构人事档案，包括科级及以下在职、退休、去世人员档案，合计 717 本。

2.档案室硬件建设及“十防”措施。开封市人社局专设干部人事档案室，为档案室配备了密集柜、防盗门、防盗窗、空调、排风扇、温湿度计、窗帘、灭鼠药等设备，完全达到了档案室的防火、防盗、防光、防尘、防鼠、防虫、防水、防霉变、防高低温的“十防”要求，保证了档案资料存放安全。

3.干部人事档案管理制度建设。干部人事档案管理是一项复杂却又十分基础的工作，为规范管理，开封市人社局明确了“归档制度”“档案保管制度”“档案保密制度”“档案统计制度”“档案借阅(利用)制度”“档案鉴定与销毁制度”等六项档案管理制度的具体内容，并悬挂于档案室明显位置，警示档案管理人员自觉遵守、严格执行。

4.干部人事档案规范管理情况。档案管理人员在档案材料的借阅、收集、归档等日常工作中，坚持履行签字和审批等手续，及时做好台账登记。局所属二级机构借阅档案，须填报“档案查(借)阅审批表”并由主管领导签字。在办理新进人员档案接收、干部调动等手续时，坚持先审核再接收，进出必有封条密封、印章封印。接收新形成的学历、学位材料时，坚持先验证学历、学位证书，再登记进档，防止假文凭、假学历混入档案。对于干部人事档案中“三龄二历一身份”等基本信息记载前后不一致的，严格按照有关政策规定提出认定意见，并要求本人签字认可，提交局领导会议研究后，再归入档案。

5.干部人事档案专审再审情况。开封市人社局高度重视，精心组织，抽调精干力量，严格按照程序开展干部人事档案再审核工作。目前已完成干部人事档案初步审核工作，并根据档案审核情况给予档案预评级。下一步将根据审核结果进行整改，加强再审核工作成果运用，把干部人事档案评级作为干部选拔任用和日常管理监督干部的基础依据，实行动态管理，发现不符合现标准的，及时调整相应层级。

三、干部人事档案管理过程中存在的问题

1.干部人事档案材料不齐全，人事档案材料收集工作需加大力度。在中共开封市委组织部开展“干部档案再审核专项行动”中，开封市人社局组织专人对全系统 369 份档案进行审核。通过认真审核对照干部人事档案自查情况登记表，发现少数干部档案缺少毕业证书(学位证书)复印件、学历(学位)认证报告、年度考核表、干部任前审核表等相关材料。此外，由于局属单位较多，工资晋级晋档、人事任免、奖励荣誉等工作产生的材料较多，新增的个人散材料多达几千份，及时装订难度较大，收集归档工作被动、不及时。

2.缺乏档案管理专职人员。目前，人事档案管理体系有待进一步改进优化，档案管理专职人员缺乏。档案工作是庞大复杂的“隐蔽工程”，档案的取录、管理和存储需要投入大量的人力、物力。目前，开封市

人社局档案管理员仅1人,且身兼多职。工作人员负责档案的整理、归档工作,表面上看似满足了档案管理的岗位要求,可从实际角度来看,却没有做到精准、专业化管理。

3.干部人事档案利用率较低。基于目前的情况,人事档案很少会用到,多是保持尘封状态。人事档案利用率较低。使用人事档案的地方并不多,通常仅仅在调岗晋升、调整工资以及政治审查时才会用到,多是把档案资料作为评价干部的一个参照。这里需要指出的一点是,由于有一些信息在实际中并未发挥出其价值,档案并没有真正起到选拔人才的作用。

四、继续做好干部人事档案管理工作的几点建议

1.完善干部人事档案管理制度。一是要对应找出干部人事档案存在的不足如档案内容失实等,并针对其中存在的不足加以修正改进,要确保档案的内容准确无误,否则就失去了档案的实际价值,也失去了管理的意义。二是对人事档案材料要加以整合汇总。以信息资源层面为切入点,运用新思想、新观念来改进人事档案管理机制。三是转变管理模式,从简单管理到开发型管理模式,将人事档案管理部门打造成干部人才的数据库,为后续人才选拔提供精准信息支持。

2.做好干部人事档案审核工作。坚持边查边改,立行立改。对于缺少年度考核表、任前审核表的立即补充完善;对于缺少重要原始依据材料、档案管理不规范的,按照干部人事档案收集归档、整理有关规定予以补充规范;同时,积极开展学历(学位)网上认证工作。对再审工作中形成的材料进行分类整理,属于干部人事档案收集归档范围内的,逐份登记审核归档。干部人事档案基本情况表、自查情况登记表、干部人事档案再审专项行动工作统计表等其他资料,由人事部门存档备查。

3.加强档案管理人员队伍建设。第一,责任感。从事这项工作要认真对待,坚守初心、不受外界诱惑、保质保量完成本职任务。第二,极度负责的态度。由于档案管理工作性质较为特殊,负责管理的人员要有认真的态度,按照党和国家的要求严格执行管理政策,这也是评判档案管理者进取心、事业心的标准之一。第三,努力提升个人能力。可以利用培训或自学等方式精准把握档案工作的每一个细节,对每一个环节都可以做到认真负责,特别是装档材料鉴别、分类方面。学习先进的科学管理模式,提升管理水平。不断尝试新的管理方法,使人事档案管理机制更加系统化、完善化。

4.加强档案室基础设施建设。在干部人事档案信息网络化过程中,管理权与使用权要处理得当。要设置合理的信息使用制度,如通过验证身份与密码来获取相应信息。值得注意的是,信息保密是档案管理中不可忽视的问题。一方面,管理思维、管理方法上要与时俱进,方能使干部人事档案的价值得以体现出来,真正使人事档案管理体系更为健全完善。另一方面,要根据本单位的发展实况,定向改进档案管理的基础设施,优先添置电脑、扫描仪、监视器等设备,从而使档案管理信息化可以真正落地执行下去,既保证档案资料的完好无损,也确保档案信息的绝对安全。

信息化在职业教育技能型人才培养中的思考

鹤壁工业中专　樊景运

信息化互联网时代已经到来，并且正在改变人才的培养环境，21 世纪是一个以互联网为核心，以数字化为特征的互联网时代。信息化就是全面发展和利用现代信息技术，以提高人类社会的生产、工作、学习、生活等方面的效率和创造能力，使社会物质财富和精神财富得以最大限度的提高。十六大提出以信息化带动工业化，以工业化促进信息化，走新型工业化道路的战略部署；十七大更明确指出信息化与工业化相融合的战略举措，2015 年 7 月 4 日，国务院印发《关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》。明确把大力推进国民经济和社会信息化提高到“覆盖现代化建设全局”的战略高度。

一、职业教育信息化人才培养目标

信息化人才的培养目标是适应 21 世纪经济和社会发展需要的实用性技能型人才，掌握现代管理理论和现代信息技术，具备激烈竞争环境下的再学习能力，在专业系统具有一定专业知识和技能的“鼎”型人才，职业教育的发展须与经济社会的发展相适应，为服务国家战略，支持高端装备制造业、战略新兴产业和现代服务业的发展需求，支持产业结构调整和重大项目、重点工程，为国家经济发展方式转变和现代产业体系建设提供充足的技术技能人才支撑。

二、职业教育人才结构的培养

随着现代通讯与信息技术突飞猛进，信息化成为全球经济发展的重要特征之一。与此过程相适应，企业在组织结构以及劳动过程等多方面均表现出与传统的工业化集中生产所不同的特点：如企业组织倾向于扁平化，发展模式出现小型化、分散化等趋势。劳动力就业的模式也随之呈现出新的特点。这些变化给我国新时期经济增长与就业问题带来了新的机遇和挑战，对当代劳动力就业的影啊主要表现在以下五个方面：

1.劳动的性质与劳动者群体发生分化。在信息技术进步的背景下，与传统工业社会相对应的“脑力劳动”与“体力劳动”的划分，越来越难以反映当代劳动者在质上的差异。脑力劳动者的边界愈加模糊，许多领域存在着大量的从事操作性劳动的脑力劳动者，例如多数企业中从事技术性管理、操作与维护的人员等。实际上，现代企业中最稀缺的劳动资源是具有创新特征的劳动者，其主体是企业的研发人员。因此，在一些高科技行业和领域，传统的脑力劳动与体

力劳动的分类逐渐被创新劳动与一般操作性劳动范畴所取代。劳动者群体的这种新的分化与组合将对今后劳动者个人进行人力资源投资产生重要影响。

2.劳动者的就业岗位数量、结构发生变化。一般而言,技术进步对就业影响的正负效应是不确定的,它取决于就业岗位所需要的技术升级与劳动者实际的技术升级之间的时滞长短。假如技术进步突然降临,大多数劳动者仍然停留在原有技术水平上,结构性失业必然发生;反之,如果劳动者对预期的技术进步事先进行了人力资本投资或接受了相关培训,那么新的技术进步就不一定减少就业甚至可能增加就业。

3.人力资本投资价值凸显。在早期工业化阶段,劳动者与机器要素相结合,在分工基础上进行规模化集中生产。劳动者在生产之外的消费过程中,只要能恢复必要的体力与脑力就可以了,人力资本投资对于工业化生产的影响并不显著。但是,在信息化条件下,技术进步速度大大加快,劳动力群体就业的规模、结构甚至宏观经济的增长都受到人力资本投资的制约,劳动者个体的消费与投资不再是标准化生产过程的附属,而是像物质资本一样具有通过投资实现收益的能力。

4.资本有机构成提高的趋势发生变化。在工业化条件下,随着生产规模扩大,社会化程度不断提高,企业用于不变资本投资的部分越来越高,而投资于劳动力的可变资本部分相对降低,所以工业化阶段资本有机构成是不断提高的。信息化条件下资本有机构成的变动方向出现了新的特点。例如,在一些知识、技术密集的行业部门,由于创新劳动的作用逐渐强化,企业投资于劳动要素部分的份额相对于物质资本更快,从而造成这些行业的资本有机构成没有提高甚至出现下降的趋势。这一趋势将使劳动力的需求数量、需求类型发生相应改变。

5.劳动力的部门转移有了新特点。工业经济时代,各国劳动力转移普遍存在着这样一种现象,即劳动力由第一产业转移到第二产业,等到第二产业有了一定发展后,劳动力又由一、二产业转向第三产业,这种现象在理论上被称作“配第—克拉克定理”。然而信息化条件下,技术进步的不断加速使相当一部分劳动力转移与流动面临技术“门槛”或壁垒。一些对技术水平要求高的部门诸如信息技术、计算机、高新技术行业等,其劳动力需求尽管也有一部分由第二产业转移而来,但更多的却是依靠新增劳动力群体中的高学历、高技能人才来填充,而不是像早期工业化、城市化过程中那样,新兴产业对劳动力的需求主要由前一级基础产业的劳动力转移来提供。

三、信息化人才培养建议

职业教育推进信息化的过程,同时又是职业教育自我发展、自我培养复合型人才的过程。在职业教育信息化建设过程中多层次、多途径、全方位地培养人才,将信息化人才培养计划放入信息化建设规划中,分阶段分层次地对学生进行不同内容的培训,在学校内部建立培养人才的机制。逐渐培养出一支既懂信息技术又认识经营管理之道的复合型人才队伍,可分如下阶段进行培训:

1.加强专业知识及管理理论的培训。首先,努力改变当前大部分人不愿从事信息化工作的心理误区,及时有效地引导和加强人员培训,建立起有序的周期性知识更新培训,结合远程教育,岗前培训,建立起完整的岗位培训、岗位轮训、晋级培训、任职培

(下转第 12 页)

郑州市餐饮企业农民工就业及档案管理问题分析

郑州农村人力资源管理服务中心　何雨颖

农民工作为一支新型劳动大军是在中国特色社会主义大环境中出现的。这一群体干的是以非农产业为主,有的是在农事较少的时候选择去外边务工、亦工亦农,工作稳定性较差,有些人选择长时间在城市工作，显然已成为了当地不可或缺的一部分。在2006年由国务院印发的《国务院关于解决农民工问题的若干意见》中明确指出,农民工是我国劳动力的重要组成部分,其对于我国经济发展、现代化建设和城镇化建设做出的贡献是不可估量的。

近年来，郑州农村人力资源管理服务中心针对郑州餐饮企业用工人员流动性大、企业用工不规范、社会保险率欠佳、用工环境差等情况进行了行业抽样调查。调研以了解就业人员素质、待遇情况,实现权益维护和保障为目的，寻求解决用工单位和就业人员双边关系更好的途径和方法。

一、企业基本情况调查

(一)调研结构情况

从调查情况来看,所调查的22家饭店,有3家是酒店(包含住宿、餐饮),2家是火锅店,9家是连锁经营饭店及部分个体经营饭店。调研结构主要以传统中式餐饮为主，基本囊括了该行业的中餐所有经营类型。

(二)餐饮企业从业人员情况

根据调研,我们发现:餐饮行业从业人员情况有以下特点:一是前厅服务人员比重较大。二是从业人数以20–30岁年龄为主,女性比例多于男性。三是学历以初、高中生为主。四是从业人员基本工资远低于全市在岗职工平均工资。五是企业招聘员工渠道多样，规模较大和正规化管理企业招聘员工的选择渠道较多，部分小企业只能通过门店招聘广告及老员工带新员工进行招聘。六是从岗前培训情况来看,经营规模小或个体餐饮业培训内容主要为培训员工服务技能和服务知识，规模较大和正规化管理的企业会培训员工一些消防知识和食品卫生安全标准操作。七是从职工享受的社会保障来看,大部分企业与员工签订了劳动合同,办理了社会保险。

(三)企业用工过程当中存在的问题

1.文化素质较低。调查显示,因餐饮行业就业门槛低,餐饮一线服务人员学历普遍为初中、中专学历。少数勤杂员工为小学学历,大专、本科学历的从业者算是该行业为数不多的人群,大多从事管理岗位。

2. 从业人员工资较全市在岗职工平均工资要低。从近年来餐饮就业人员平均劳动收入看,餐饮业在所有行业中收入较低,且该行业劳动强度大,虽然招工需求大,但工资水平和用工需求不成正比,未来

餐饮企业继续支付低工资则会持续表现出劳动力供给短缺这一现象。

3.企业用工不规范。从调查问卷来看,22家企业抽样调查的406名员工虽都与单位签订了劳动合同,但也存在着一些单位未与员工签订劳动合同或是员工自己不愿与单位签订劳动合同的现象。有18家单位为员工办理了社会保险,但只有46%的员工享受到社会保险的权益。另外在用工机制上不正规、随意性强,最明显的一点就是在招聘时不是通过正规劳务机构,而是简单在自己饭店门口张贴招聘启事,虽然政府未明令禁止,但确实缺乏良好有效的监督。

4.从业人员缺乏系统技能培训。从调查问卷反映情况来看,几乎所有餐饮企业都对员工进行了岗前培训,但培训内容存在时间短、不系统,培训老师大多是店长或经理,培训不专业。除个别规模较大的企业和连锁店外,大多没有健全的内部培训体系,很多餐饮企业的内部培训由于师资匮乏,难以有效提高员工素质。

5.劳动力供需双方年龄结构错位。有些餐饮企业由于面向顾客群体不同或是档次较高,招工门槛偏高,对应聘者的年龄、文化程度、技能甚至性别规定较多,普遍存在"重女轻男"、避"中"就"青"的现象,希望招聘18–30岁之间的青年务工者。有些传统餐饮企业觉得现在招聘者大都过于年轻或是过于年老,他们更愿意招聘年龄稍大一些的员工,对学历要求也不高,认为应聘者太年轻或是学历较高会眼高手低、怕苦怕累。这些都造成供需双方年龄结构的错位。

二、员工基本情况调查

(一)从业人员情况

从员工填写的调查问卷内容来看,餐饮人员的来源地、从事该行业的时间、月工资收入、工作情况均有涉及。主要特点如下:一是从来源地来看,河南省内人员占绝对优势,大约占到调查用工人数的90%以上。二是从从业时间来看,有经验的占有优势。三是从劳动报酬来看,月收入集中在2200左右。员工个人调查与企业员工最低工资标准略有差距。

(二)对当前工作的态度及劳动权益保障的情况

在调查中,餐饮行业从事的岗位劳动强度较大、劳动报酬较低、社会保障不足,他们在择业时看重因素依次为收入水平、社会保障、职业稳定性、发挥专长或有发展机会。超过五成员工还愿意继续从事该行业,超过六成以上的员工愿意与企业签订劳动合同。在缴纳社会保险方面,大多数员工希望单位能为自己办理社会保险,特别是医疗保险和养老保险这两种保险,也有部分员工认为工作地点不固定、时机不成熟,不愿意参加社会保险。

(三)侵权及维权

通过调查发现,大部分员工都曾遇到过拖欠工资的情况。遇到劳动权益受到侵害时,70%以上的员工选择与老板协商解决,27%的员工选择到相关部门投诉,3%的员工自认倒霉;当被问及是否愿意到郑州农村人力资源管理服务中心寻求帮助维护权益时,八成以上员工表示愿意,还有部分员工表示不愿意或是不太了解维权知识。

三、餐饮行业档案管理现状

随着社会的不断发展和进步,外来务工人员的数量一直呈上升趋势。很多企业人事部门建立了用工档案管理制度,使工作效率大大增加,填补了企业对于外来务工人员档案管理的空缺。

但是,城市外来务工人员流动性较大,且务工人员素质参差不齐,其档案管理问题也日益突出。该阶段存在的问题主要有:流动人员人事档案转递混乱、

移交不及时或不移交时有发生；流动人员人事档案材料严重残缺不全或丢失、或不入档、或不真实，使人事档案不能真实、客观地反映一个人的全貌；流动人员人事档案材料收集、补充、续写难；个人存放档案现象普遍存在。

经过研究分析提出对策为：加强流动人员人事档案管理和有关政策的宣传力度；严格制度，规范管理；建立流动人员人事档案材料的收集、补充、续写归档制度，保证档案的完整齐全；对流动人员人事档案管理的混乱现象进行整顿；强化流动人员人事档案管理的业务监督指导。

四、对策建议

通过调查，餐饮企业存在许多问题和不足，如餐饮企业从业人员现状满意度不容乐观、人员流动性较大、合法权益依然不乐观、企业用工不规范和劳动者对劳动合同认知不够等，这些问题需要企业及时解决。

(一)结合行业实际，研究制定有利于行业发展的政府支持工作措施

近年来，政府对行业用工的了解基本上都是通过调研的形式开展，调研方式及内容基本相同，但行业发展每年都有不同的状况。建议政府相关部门通过调研实际，研究出新的方式方法，结合企业、个人和社会实际，为企业提供实质性的帮助。

(二)加大宣传力度，拓宽企业用工招聘途径

一方面，通过电视、报纸、广播等宣传媒体，对政府招聘部门进行宣传，特别是各政府招聘机构组织的招聘会，要加大力度提前宣传。另一方面，通过组织工作人员到企业宣传、学习劳动保障法律、法规、政策等形式，宣传政府招聘途径，有针对性地进行企业招聘指导，为企业用工提供帮助。

(三)政府与企业合作，建立公共就业服务平台

针对餐饮企业用工存在的问题，站在政府的角度，从企业和员工的立场出发，为企业建立完善的劳动用工规章制度，建立愿意从事餐饮服务业工作的人力资源储备库，及时掌握企业用工信息，为企业与就业者之间架起桥梁，提高劳动效率，避免冗员和及时补充招聘人员，对员工进行系统、专业培训，为就业者提供就业信息和劳动维权等服务。

(上接第 9 页)

训等，定期有针对性地进行知识更新和业务技能学习培训，逐步提高所有人员的业务技能和个人素质。其次，信息化程度越高，对人才的需求也越高，因此信息化建设关键在人才。推进工商行政管理信息化，就要建立健全与新时期工商信息化建设相适应的人才保障机制，通过专门培训、对口培训、手把手培训和岗位应用、实际操作以及管理理论的培训，使基层教学人员能熟悉和适应基本电脑应用环境，在系统上独立进行基本应用操作，并正确应对软、硬件常见的异常与安全性问题。

2.改变部分现有考核机制。推进职业教育信息化建设，首先要敢于通过引入机制，大力加强引入信息化人才的力度，还可以打破常规广纳信息化人才，要通过公开招考和选调，引进和培养一批能适应先进信息技术、调控系统信息化发展、具有网络及安全维护能力、处理信息化建设中出现的各类问题的高层次应用人才；其次，使用机制，要用制度、机制来营造有利于吸引人才、留住人才、用好人才的良好环境。

关于对新乡高校开展校园招聘情况的调查与分析

新乡市人力资源和社会保障局　王学胜　时水利　王立奎

就业是最大的民生。高校毕业生就业事关广大学生及其家庭切身利益,事关社会主义现代化建设,事关社会和谐稳定。2018 年全国高校毕业生达到 820 万人,为做好高校毕业生就业创业工作,教育部专门下发《关于做好 2018 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》,明确了促进高校毕业生就业创业的十七条措施。那么,究竟落实效果如何?我们对驻新河南师范大学、新乡医学院、河南科技学院等 9 所高校开展校园招聘情况进行了调研, 并对就业形势进行综合分析。

一、基本情况

2018 年驻新河南师范大学、新乡医学院、河南科技学院、河南工学院等 9 所高校毕业生共有 44789 人,总体就业率 90%以上,其中:留新就业创业 5830 人,占 13%。全年组织校园招聘会 614 场,参加招聘企业 8476 家,提供就业岗位 220947 个(人均岗位约 5 个),达成就业意向 25658 人。其中:新乡市辖区企业 2212 家,提供就业岗位 34574 个,校园招聘会为高校毕业生提供了就业机会。

二、主要做法

1.组织大型招聘会,面对面选择就业岗位。各高校在 2018 年 3 月份、9 月份前后, 利用学生毕业未离校和返校办手续期间, 组织召开两场大型的招聘会,这是全年最主要的招聘会,参会单位和求职学生也最为集中,普遍达到 1 个学生平均有 8–10 个岗位选择,招聘效果也最为显著。河南工学院举行的大型招聘会用人单位到校 1190 家,提供招聘岗位 44241 个,每个学生平均有 9–10 个岗位可以选择;河南师范大学承办“河南省 2018 届师范类毕业生就业双向选择洽谈会”两场,全国 1530 余家用人单位提供就业岗位 3 万余个,8000 余名学生初步达成就业意向;新乡医学院分别举办了春季和秋季“河南省医学卫生类大中专毕业生就业双向选择洽谈会”,共吸引省内外 1.6 万余人次医学类毕业生参加, 来自全国 18 个省份的 1200 余家用人单位提供就业岗位 4 万多个,其中,新乡市的用人单位 163 家,提供就业岗位 1500 余个,占总岗位数的 3.75%。新乡职业技术学院 5 月、11 月组织两场大型招聘会, 共吸引用人单位 800 家,提供岗位 3 万余个,参会企业有不少是世界 500 强、央企、上市公司等省内外知名企业,还有金龙铜管、中航工业新航集团、心连心、卫华集团、立白集团、华兰生物工程、科隆集团等新乡企业,招聘取得了良好的效果。

2.组织专场招聘会,有针对性地推荐就业。根据

用人单位需求和所属行业的实际情况，开展中小型企业的专场招聘会。河师大充分发挥校园就业市场的主渠道作用，组织校内小型行业专场招聘会584场次；积极搭建省外招聘平台，和新疆墨玉县教育局签订“实习+就业”合作协议，和厦门市人才服务中心初步达成就业服务平台合作协议。河南工学院组织了浙江金华百家名企专场招聘会，电缆专业专场、制造类专业专场、商科类专业专场招聘会；河南科技学院组织了农化类、工科类、营销管理类、动物科技类、师范艺体类大型专项招聘会5场，中小型专场招聘会227场，为毕业生提供就业岗位28600多个；新乡职业技术学院举办名优用人单位专场招聘会近百场，特别是上海浦东新区卫生计生委、深圳市卫计委、珠海市卫计委、南阳市卫计委、许昌市卫计委、漯河市卫计委等多个政府机构特地组建招聘团队专程来新乡医学院招聘相关专业毕业生；该校还举办了以“搭建平台帮就业·真情帮扶助脱贫”为主题的原阳县卫计委专场招聘会，解决了临床医学、护理、影像等多个急需专业和紧缺岗位人才需求，此次专场招聘会提供就业岗位200余个，签约数10人。

3.开展网络招聘，实现供需匹配就业。各高校能够充分利用网络平台辐射面广、互动性强等特点，发挥网络招聘平台的补充性作用。每所高校都运用了“全国大学生就业信息服务一体化系统”，结合各高校自己的招聘软件、微信平台、公众号等，将岗位、人才相互推送，利用网络提供岗位达到现场招聘岗位的2倍以上，提高了招聘效率。河师大新联学院创建就业创业服务微信公众号“就业创业妙潭谈”，提供就业岗位共13万余个；河南科技学院建成智慧就业信息平台，以“互联网+大数据+智能匹配”理念为指导，将学生就业意愿信息数据库与用人单位岗位需求进行对接，智能化匹配学历、专业、岗位、地域等重要信息，提高招聘的成功率和稳定性。建成半年来，智慧就业平台在线注册用人单位905家，发布招聘公告1152条，提供就业岗位36700余个，网上成功对接专场宣讲会108场。河南师范大学以“全国大学生就业信息服务一体化系统”为依托，组织开展了“河南省2018年毕业生暑期网络双选月”活动。

4.开展校企合作，实现无缝对接选择就业。各高校能够积极主动联系省内外知名企业，收集发布岗位信息，河南师范大学、河南科技学院、新乡医学院等院校积极开展调研活动，了解省内外专业需求和用人形势，为招聘会圆满举办打下了良好基础。新乡医学院走访新乡市和河南省内外医疗卫生机构50多家，在确保新乡市医药卫生人才需求的基础上，维护好省内和国内人才需求，与上海市浦东新区，浙江省杭州、金华、台州，广东省的广州、中山、江门、深圳等地市卫生人才交流中心建立了业务联系，与费森尤斯医药用品有限公司(上海)等多家单位取得人才输送合作共识。河南科技学院发挥校友的作用，借助校友资源推荐学生，创造对外合作条件，与吉利汽车、中铁隧道集团等知名大型企业建立联系，并来校组织专场招聘会。各高校在招聘中都能够严格审核用人单位资质、岗位信息，重点审核就业中介机构和境外用人单位，严密防范招聘陷阱、就业欺诈、培训贷、传销等不法行为，切实维护学生的合法权益。河南师范大学、河南科技学院还对2018年毕业生的就业状况进行就业质量追踪调查，分析毕业生适应社会需求情况，为下一步招聘工作提供依据。

三、工作成效

校园招聘为学生提供的就业岗位最为直接高

效,且学生对学校组织招聘的企业信任度比较高,容易达成就业意向。2018 年各高校毕业生近 4.5 万人,总体就业率在 90%以上。其中河师大就业率为 91.62%,河南工学院就业率为 94.53%,新科学院年终就业率达到 96.25%,新乡职业技术学院二次就业率达 95.70%。对河南师范大学 2018 届毕业生就业服务的满意度调查结果显示,学生对学校开展招聘活动的情况满意度达到 90.59%,河南工学院 2018 届毕业生转正后薪资水平 5000 元以上占 18.1%,转正薪资 3000 元以上的占 70.53%,学生对招聘就业满意度达到 85.42%。据了解,2018 年驻新高校毕业生中有 5830 人留新就业创业,为新乡经济社会发展做出了积极贡献。新乡职业技术学院毕业 2537 人,留新 1033 人,占 44%,河南工学院留新 1800 余人,占毕业生 37.5%,河南师范大学、河南科技学院、新乡医学院等高校留新就业毕业生在 10%~15%。

四、就业形势与问题分析

据悉,2015 年到 2019 年连续五年全国普通高校毕业生人数分别达到 749 万、765 万、795 万、820 万、843 万,2019 年高校毕业人数创历史新高,是高校毕业生人数最多的一年,比 2015 年多 94 万,也是“史上最难就业季”,外加往年未找到工作的毕业生,可以说需要就业的毕业生远远高于 843 万这个数字。在当下国内化解过剩产能造成一部分职工下岗、经济下行压力及企业用工不足等大背景下,高校毕业生数量逐年增加,大学生面临的就业形势更加复杂、任务更加艰巨,毕业生的就业受到前所未有的挑战,大学生在毕业后能否就业已成为全社会普遍关注的热点问题。

1.高校专业设置结构失衡,供给与需求矛盾突出。有些高校的办学理念和市场意识不强,专业设置与人力资源市场需求脱节,且高校毕业生所学习的专业与用人单位需求的专业不相匹配,导致高校毕业生找不到适合自己的工作,而用人单位招聘不到所需要的专业人才,加上经济增速放缓所带来的就业岗位不足,每年的高校毕业生数量远远超过用人单位所需要的岗位数量,供大于求的矛盾仍然长期存在。

2.用人单位招聘条件苛刻,影响大学生就业。用人单位选人挑剔,只是对“985、211、双一流”及学历高、专业人才看好,还有很多用人单位动辄要求大学生必须具备 2 至 3 年的工作经验,许多应届高校毕业生往往没有工作经历或因缺少实际工作经验而被拒之门外。行政事业单位招聘条件高,大多数岗位要求本科以上学历才能报考,而大量的大专学历学生都失去了报考行政事业单位的机会。

3.大学生就业薪水偏低,与期望值有一定差距。多数企业工资待遇偏低,社会保险参保率不够高,“五险两金”难以得到保障,而高校毕业生刚刚踏入社会,就希望自己的薪水高出社会现实水准,就对一些企业相对较低的薪水不屑一顾,他们期望找到体面的工作、极高的薪水、住房有补助、交通有补贴。据了解,到北上广就业的大学生月薪都在 8000 元以上,甚至有的专业技能人才年薪在 30 万以上,有的还提供住房补助、交通补贴、生活费补贴,甚至还提供免费公寓;而在新乡就业的大学生月薪只有 3000~5000 元,住房、交通、社保等待遇也没有保障.与想留新就业的大学生期望的薪金标准还有一定的差距。相比较而言,新乡的工资水平远远低于北上广的工资水平,福利待遇也没有北上广的优厚,这是难以留住大学生在新乡就业的主要原因。

五、下一步工作措施与建议

1.高校要深化教学改革。一是加快教育结构调整。引导高校构建与学校定位和办学特色相匹配的学科专业体系,增设经济社会发展和民生改善急需专业,更新升级传统专业,优化人才培养结构,建立专业设置、学生就业与重点产业人才需求相衔接的预测机制。二是加快教育与教学改革。不断改进教学内容和教学方法,改变过去重理论轻实践,重知识轻能力的培养模式,开设具有专业特点,实践性强的课程,重点培养研究型、应用型、复合型人才,激发大学生创业创新动力。三是加强就业指导工作。高校要建立一支高素质、专业化的就业指导队伍,将就业指导贯穿于大学生的整个学习生涯,而不仅仅局限于临近毕业的学生,做好每个学生的职业规划。

2.大学生要转变思想观念。一是要转变就业观念。大学生应从实际出发抛弃“社会精英”的情结,树立基层意识、事业意识和奋斗意识,到基层锻炼自己,“三百六十行,行行出状元”,只要勤奋工作,平凡岗位也能做出不平凡的业绩。二是提高自身素质。面对严峻的就业形势,大学生的素质、能力、专长和团队精神将是主导毕业生择业的重要因素,只有不断提高自身素质,掌握过硬的本领,才能在就业竞争中占据主动地位,谋取自己理想的职位。

3.搭建校企合作平台。由政府筛选一批新乡的优秀企业,搭建高校和企业联系沟通平台,使这些企业提前介入高校宣传发动,让学生对这些企业有一定程度的了解,提升招聘效果,提高学生留新就业人数。政府要加强与驻新各高校的沟通联系,建立高校毕业生联席会议制度,定期分析研究留新高校毕业生就业创业工作,协调解决推进过程中的疑难问题,让高校围绕新乡市经济发展需求去培养人才,为新乡经济发展做出更大的贡献。

4.加大政策扶持力度。当前,人社部门对高校毕业生有创业担保贷款、创业开业补贴以及创业园内的房租水电补贴、创业项目扶持资金等扶持政策,工商部门也取消了工商注册登记费用,都有效降低了大学生的创业成本。但是,目前大学生创业还需要缴纳公章刻制费 (大学生创办一个企业需要刻制企业公章、财务章、合同章、发票章、法人章等五个章支付费用 800 元),还有印花税、城市维护建设税、教育费附加等收费 1000 元左右,对于刚毕业的学生来说仍是一笔不小的开支,建议政府进一步完善创业扶持政策,加大补贴扶持力度,减少直至免除相关费用,实现零成本创业,助力学生创业成功;政府还要为大学生提供住房补贴、交通补贴、生活费补贴、免费公寓等补贴政策,实施人才引进,让大学生留得住、安心工作;用人单位要降低招聘门槛,相应提高工资福利待遇,营造大学生留新就业的良好环境,解除大学生留新就业的后顾之忧。

全省部分人才交流服务机构流动党组织“共建共享、共同发展”工作座谈会在焦召开

5月17日，在省人社厅领导的关心和支持下，全省部分人才交流服务机构流动党组织“共建共享、共同发展”工作座谈会在焦作召开。此次会议是为了落实去年12月份召开的全省人才交流服务机构流动党组织党建工作会议精神以及签署的《共建共享、共同发展》党建协议。会议以共同提高为目标，通过经验交流、难题讨论，为提升全省人才交流服务机构流动党组织党建工作整体水平做出了努力。

上午，郑州、开封、洛阳、焦作等23个市、县的流动党组织代表分别进行了发言，就流动党建工作的经验、做法和面临的难题，进行了充分交流讨论。会议决定成立河南省流动党建辅导团，拟在年内举办全省流动党员专场招聘会。下午，与会同志到武陟县“何塘家风”廉政教育基地进行了参观学习。

会议指出，要提升政治站位，充分认识加强流动党员管理服务的重要性，强化政治统领，重点抓好流动党员管理和服务。要主动担当作为，共同推动“共建共享、共同发展”机制的落地生根。会议强调，签署协议的23家流动党组织，要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导，落实新时代党建总要求，积极响应省委号召，创新思维，转变工作方式，做好流动党员的服务，引领好广大流动党员在新形势下发挥先锋模范作用，为实现中原更加出彩贡献力量。

（河南省人才交流中心）

平顶山市举行2019年春季退役军人就业专场招聘会

为拓宽退役军人就业渠道,提高全市退役军人就业服务质量,更好地满足退役军人就业需求,切实建好退役军人与用人单位直接洽谈的渠道及平台,促进退役军人有序就业,4月24日,由市退役军人事务局、市人才交流中心联合举办的2019年春季退役军人就业专场招聘会在市人才市场智能化招聘大厅举行。1800余人次进场求职,达成初步就业意向785人次。

省内外60家用人单位面向我市退役军人招贤纳才,提供岗位2400余个,涉及计算机/互联网/电子商务,百货/连锁/零售服务,市场营销/公关/销售,人力资源/行政,生产/营运/质量/安全,房地产开发/物业管理,教师/培训/科研等多个职位类别。招聘全程无纸化,用人单位网上注册发布需求岗位,求职者网上注册完善个人电子简历,供需双方招聘应聘更加便捷和精准。

招聘会现场交流气氛十分热烈,参加本次招聘会的退役士兵由于经过部队的锻炼和培养,具有政治觉悟高、身体素质好、组织纪律严、执行力和使命感强等优势,有的还具有一定的专业技能,有最少两年的部队工作经验,有自己独特的优势,深受用人单位欢迎。某用人单位负责人说,“这样的招聘会既为退役军人搭建了就业平台,也为我们企业提供了‘招兵买马’的好机会。相信有了他们的加入,公司的发展前景会越来越好,从而实现我们所期待的互补共赢。”

此次招聘会是平顶山市退役军人事务局成立后举办的首次全市规模的退役军人专场招聘会,是关心重视退役军人就业的具体行动,希望更多的企业切实承担起稳定就业的社会责任,为退役军人实现更高质量和更加充分就业提供更多的机会,为他们今后安居乐业提供保障。

(平顶山市人才交流中心)

缅怀革命英烈 追忆红色记忆 弘扬革命精神

——信阳市人才交流中心开展清明节主题党日活动

翠柏青松伴英烈,清明祭扫寄哀思。在传统节日“清明节”到来之际,为了缅怀革命先烈的丰功伟绩,继承和发扬革命优良传统,4月4日,市人社局党组成员、市人才交流中心主任周晴同志与十余名中心党员、中心流动党支部党员代表来到新县鄂豫皖苏区红色首府,参加市人社局组织开展的“缅怀革命英烈,追忆红色记忆,弘扬革命精神”清明节主题党日活动。

一行人首先来到鄂豫皖革命根据地首府旧址纪

念馆参观。一幅幅反映历史的珍贵照片、一件件历经风雨的珍贵史物,大家在工作人员的细致讲解中,近距离的了解了革命烈士的奋斗历史,亲身体验革命前辈的革命历程,浓厚的爱国主义情怀油然而生。

公祭革命先烈活动中,局党组成员、人才交流中心主任周晴同志向烈士纪念碑敬献花圈,全体党员同志鞠躬致敬,表达对革命烈士的无限哀思。周晴同志代表全体党员献词,深情缅怀先烈们的奉献精神,表达新时期党员全身心投身本职工作拼搏担当的坚定决心。

在纪念碑前,面对鲜红的党旗,周晴同志作为领誓人,带领全体人员,庄严地高举右手,重温入党誓词。随后全体人员怀着崇敬的心情,依次瞻仰革命烈士纪念碑,追思先烈,深切缅怀。祭奠活动结束后,大家还来到丁李湾村清理卫生,开展志愿服务活动。

通过本次主题党日活动,大家接受了一次红色精神洗礼,党员的责任感、使命感及自豪感得到增强。同志们纷纷表示,要继承先烈遗志,珍惜幸福生活,不忘初心,牢记使命,以实际行动为新时代人才事业发展贡献力量。

(信阳市人才交流中心)

南阳市组团赴郑州开展招才活动

4月27日,“第六届全国大中城市联合招聘高校毕业生(春季)巡回招聘会河南站”活动在河南财经政法大学举办,南阳市委组织部人才办、南阳市人才交流中心组织30家有较高知名度和影响力的企业参会,提供岗位768个,涉及智能制造、电子信息、机械工程、食品科学、中医药等多个专业。

招聘会上,我市投放人才政策展板,宣传推介我市正在实施的“诸葛英才计划”,吸引广大毕业生到南阳创新创业。省内外2.6万名高校毕业生参会,3100余名毕业生到我市招聘专区咨询洽谈,我市参会企业接收简历960份,达成初步意向216人。

此次活动旨在主动外出引才,宣传我市人才政策,帮助企业引进、储备、用好人才。下一步,将进一步创新人才引进方式,拓宽人才引进渠道,结合企业发展需求,探索开展装备制造、新能源、中医药等专项引才活动,提升引才的效率和精准度。

(南阳市人才交流中心)

洛阳:“让党员在流动中闪光”人才招聘会成功举办

5月10日,由中共洛阳市委组织部、洛阳市人力资源和社会保障局主办,中共洛阳市人才服务中心流动人员委员会承办的“让党员在流动中闪光”专场人才招聘会和洛阳市城市党建共建服务座谈会在黄河路人才市场成功举办。

此次招聘会共收到30家用人单位的报名申请,筛选出包括科大讯飞语音云创、洛阳建龙微纳新材料股份有限公司等在内的20家用人单位赴现场参会,其中包括行业领军企业、上市公司以及“565产业”重点企业等,按照用人单位所属行业进行划分统计:五大主导产业15家、六大新兴产业2家、五大特色产业3家,共提供99个工作岗位,人才总需求306人。招聘会当天进场求职481人次,共收到线上线下简历229份,现场达成初步就业意向186人次,提供就业指导服务30余人次。

本次招聘会采取“公益性现场招聘会+信息化服务平台+政策咨询+就业指导服务”的形式,依托洛阳市中高层次人才数据库线上收集未就业党员和困难党员的简历,并向企业重点推荐。

招聘会中,流动党员积极与招聘单位的人员进行交流,主动了解用人单位的工作环境、工资福利等情况,通过扫描二维码进行PPIS职业潜能测评,5分钟快速了解自己的潜在能力和适配岗位。同时,招聘会现场设立了洛阳市人才服务中心流动党员咨询台,为流动党员提供相关政策咨询服务,包括组织关系转接、创业扶持政策以及就业指导服务等内容。

与此同时,中共洛阳市委组织部组织洛阳市人才服务中心流动党委、武汉路、开元路、古城路等街道党工委和参会单位代表围绕“洛阳市城市党建共建服务”这一主题在党建阵地建设、党建活动开展、人才就业服务等方面开展座谈交流分享。

此次招聘活动,充分借助洛阳市人才服务中心自身职能和业务优势,是实现“党员就业、企业引

才、党建发展”三赢目标非常有益的常态化工作之一。整个招聘活动主要采取现场招聘和网上收集简历来完成，切实把为未就业流动党员提供有效就业援助服务落到实处，根据用人单位需求，优先推荐流动党员中各类管理和技术人才就业，使流动党员“流动不流失”、“流动有归属”，为流动党员提供更多便捷服务，真正实现“党建引领新发展，人才聚集新高地”。

（洛阳市人才服务中心）

三门峡市成功举办 2019年度大型综合人才招聘会

为充分发挥人才市场在人才资源配置中的主渠道作用，促进我市各企事业单位人才合理流动，搭建校企人才服务平台，促进高校毕业生的精准就业。6月1日，由三门峡市人力资源和社会保障局主办，三门峡职业技术学院承办，三门峡市建筑业协会、共青团三门峡市委、陕州区人力资源和社会保障局协办的“2019年度三门峡市大型综合人才招聘会”在三门峡职业技术学院体育馆成功举办。

一、本次招聘会受到河南省相关部门的高度重视和媒体广泛关注。

河南省人才市场管理办公室主任轩振生一行5人亲临会场，在三门峡市人力资源和社会保障局党组书记、局长倪爱武、党组成员、副局长苏占云等人的陪同下，与参会企业招聘负责人和求职者进行了亲切交谈，深入了解本年度毕业季的就业形势。大河网、中原人才网、三门峡日报社等媒体对招聘会现场情况进行了跟踪报道。

二、参会企业数高达297家，省外多家企业加入本次招聘会参会企业大军。

与往年招聘会有所不同，河南省人才交流中心、渭南市人才交流中心携17家企业参会，洛阳中收机械装备有限公司、想念食品股份有限公司、西北大学高乘培训、陕西振彰食品有限公司等省外企业为本次招聘会增添了新鲜活力。

三、行业种类超过30个，多样化的择业类目让求职者的选择更加自由。

据现场统计：网络技术、食品加工、汽车服务、酒店餐饮、教育培训等行业成为本次招聘会的主力军。全场提供岗位数9800余个，吸引包括大中专毕业生及各类技能人才近1.2万人入场应聘，共有4200余人初步达成就业意向。

四、企业“择才观”和求职者“择业观”趋于理性化。

通过采访“郑州肯德基有限公司”、“河南骏通车辆有限公司”、“三门峡化工机械有限公司”等30余家企业和50余位现场求职者发现：技能性、实用性人才倍受欢迎。企业在招聘过程中改变了以往的“拔尖式择才观”，不再一味地追求名校和学历，也不再过分强求工作经验，而是更加注重人才的匹配度和可塑性，考核求职者是否具有适应工作岗位的专业

技能。多数求职者在择业时将个人职业发展规划和公司发展前景放在首位，薪资待遇和福利等方面的考虑因素放在次要地位。七成左右的求职者期望薪资为3000-5000元，与参会企业招聘简章中的薪酬设计相吻合。

下午三时，三门峡市人才交流中心积极联络市职业技术学院相关部门，安排了重点企业宣讲会，为企业和大学毕业生“开小灶”，希望通过进一步沟通，搭建好招聘应聘桥梁。会后，人才交流中心继续采取调查问卷、微信平台互动等形式对达成就业意向的应聘者和用人单位进行跟踪访问，真正把人才服务工作做到实处。

（三门峡市人才交流中心）

中共商丘市人才交流中心党委举办流动党员支部委员学习弘扬“愚公移山精神”培训班

为认真贯彻党落实十九大精神，加强流动党员支部委员党性修养，提高流动党员支部委员素质能力和流动党员管理水平，凝聚力量，履行职责，经人社局机关党委和市直工委同意，报市委组织部批准，中共商丘市人才交流中心委员会于2019年4月17日至19日、4月24日至26日分两批对所辖10个支部46名委员进行了学习弘扬“愚公移山精神”专题培训。

这次培训将专题理论学习、现场教学、体验式教学、交流研讨融为一体，内容丰富，形式多样，培训中，全体人员现场观摩了愚公移山精神发源地，参观了愚公村村史馆及当代“愚公移山精神”的典范小浪底工程，重走老一辈无产阶级革命家朱德同志出太行小道，课堂上聆听了济源职业技术学院肖合全教授《愚公移山精神及其当代价值》的专题授课，实地去济源市人力资源和社会保障局交流学习，通过现场教学、实地参观、亲身体验，全体培训人员深深体会了“敢想敢干、勤劳勇敢，自强不息、艰苦奋斗，坚忍不拔、团结奋斗”的愚公移山精神，也领会到不同时代赋予了“愚公移山精神”的不同内涵。

学习中我们始终把安全放在第一位，把学习放在第一位，把纪律放在第一位，把团结放在第一位，支部委员通过培训加深了相互之间的了解，增进了友谊，提高了素质，圆满完成了学习培训任务，达到了预期目的。

（商丘市人才交流中心）

17 项福利 山东青岛给高校毕业生发就业创业大礼包

又到毕业季，众多高校毕业生选择在山东省青岛寻觅一份心仪的工作；面对莘莘学子，青岛也张开了热情的怀抱。5 月 14 日，青岛市人力资源社会保障局发布高校毕业生就业创业政策指南，汇总了包括住房补贴、小微企业就业补贴、一次性创业补贴等在内的四大类 17 项政策。

就业政策方面，本科以上学历毕业生在青岛小微企业就业，可以享受每人每月 400 元的小微企业就业补贴；招用就业困难高校毕业生的用人单位及招用毕业年度高校毕业生的小微企业可申领五项社会保险补贴和岗位补贴；离校 1 年内未就业普通高校毕业生从事灵活性就业，可申领每人每月最高 500 元的社会保险补贴。基层就业方面，青岛市深入实施“三支一扶”计划，面向毕业三年内未就业的青岛生源全日制高校毕业生招募基层公共管理和社会服务岗位。

创业政策方面，在青岛创业的高校毕业生可享受一次性创业补贴、一次性小微企业创业补贴、一次性创业岗位开发补贴、创业担保贷款、小微企业创业担保贷款等多项补贴政策。此外，青岛市通过开展大学生创业培育“海鸥行动”，为有创业意愿和创业培养需求的大学生开展创业集训、举办创业大赛、提供创业服务。

落户及住房保障政策方面，目前，派遣期内有在青就业意向的全日制本科学历或学士学位的人员可“先落户后就业”，据了解，该条件今年有望进一步放宽。根据今年出台的住房补贴和一次性安家费新政，对在青岛行政区域内就业，取得全日制研究生、本科学历且获得博士、硕士、学士学位，具有本市户籍的毕业生，分别按照本科毕业生 500 元/月，硕士研究生 800 元/月，博士研究生 1200 元/月的补贴标准给予最长不超过 36 个月的住房补贴；2018 年 6 月 6 日以后，在青岛市行政辖区内就业或创业并在青岛购买首套商品住房，具有本市户籍的，按照博士研究生每人 15 万元、硕士研究生每人 10 万元标准给予一次性安家费。

职业能力提升方面，在青高校在校大学生可申请就业能力提升补贴、大学生综合职业能力培训补贴，离校 2 年内未就业高校毕业生和 16—24 周岁失业青年还可享受青年就业见习补贴。

（来源：新华网）

安徽“智慧审批”高校毕业生求职创业补贴 在支付宝、微信、网上均可操作

“我通过微信小程序申请和审批，不到几分钟就搞好了。1000 元求职补贴很快就打到了我的银行卡里。”日前，安徽建筑大学 2019 届毕业生张亚飞说。

今年一季度，安徽省共有 33666 名 2019 届困难高校毕业生获得求职创业补贴 3366.6 万元，领取补贴人数与去年同期相比增长了 20%。其中通过支付宝、阳光就业网和省政务服务网、微信小程序“智慧审批”渠道的申请人数，分别占审核通过总人数的

50%、30%和20%。符合条件的高校毕业生申请时不需要提供任何纸质证明材料,基本实现“网上一分钟申请、系统一分钟自动审批和推送结果、申请程序零跑路”。少数信息不准确、网上审核校验未通过的,可进行线下人工审核。

为扩大政策知晓度、覆盖面,安徽省还采用了动漫小视频方式宣传解读政策。重点宣传补贴发放的对象、申请环节时间安排及注意事项,让高校毕业生轻松了解政策、及时准确申请,确保符合条件的高校毕业生都能申请到求职创业补贴。

(来源:中国劳动保障报)

工作有航标 服务有方向

——江苏省江阴市打造“5+”公共就业服务体系

今年以来,江苏省江阴市通过打造服务+援企稳岗“护航”,服务+就业扶贫“远航”,服务+就业招工“试航”,服务+创业带动“领航”,服务+职业培训“续航”的“5+”公共就业服务体系,已提供就业岗位1.3万个,城镇新增就业1.06万人,解决困难人员再就业1920人。

围绕服务+援企稳岗“护航”,江阴市持续加大对困难企业的扶持力度,出台了促进就业创业新文件,在继续落实好失业保险、工伤保险阶段性降费率政策的基础上,重点落实稳定岗位补贴和技能提升补贴政策,进一步降低企业用工成本,支持企业稳定发展。

围绕服务+就业扶贫“远航”,当地创新就业扶贫举措,加大对口就业扶贫力度,重点做好与延川、霍城等地结对帮扶工作,并进一步拓展中西部劳务基地,举办多场赴外专场招聘会和“培训+就业”对接活动。

围绕服务+就业招工“试航”,他们加强对重点行业、企业用工的动态监测服务,及时掌握用工需求。该市推进校企合作对接,探索新的就业招工服务模式,帮助企业缓解“招工难”问题,今年已经组织特色校园招聘、春季用工专场招聘、日常招聘等各类招聘活动40余场。

围绕服务+创业带动“领航”,江阴市加大创业帮扶力度,筹备新一轮创业大赛,结合招聘活动举办创业宣传活动10余次,发放宣传资料2000余份,鼓励支持各类城乡劳动者投身创业,带动更多人就业。同时,进一步扩大创业贷款规模,今年已发放创业贷款2720万元,扶持自主创业1350人,带动就业6169人。

围绕服务+职业培训“续航”,该市深入开展“菜单式”培训,推动“互联网+培训”,优化创业大学培训课程,开展特色创业培训。

(来源:中国劳动保障报)

广东:出台多项政策加强港澳青年创新创业基地建设

日前,《广东省人民政府印发关于加强港澳青年创新创业基地建设实施方案的通知》正式印发。《方案》从政策支撑、打造平台、营造环境、建立机制4个方面,提出加强港澳青年创新创业基地建设的主要任务和措施。到2025年,广东将构建以粤港澳大湾区(广东)创新创业孵化基地为龙头的“1+12+N”孵化平台载体布局。

到2020年港澳青年入驻基地创新创业成为常态

建设港澳青年创新创业基地是《粤港澳大湾区发展规划纲要》的重要内容。《方案》提出,要分两个阶段将基地打造成为粤港澳青年创新创业活力区、融合发展示范区、安居乐业试验田。

到2020年,在广州南沙、深圳前海、珠海横琴三个自贸片区打造创新创业基地,充分发挥三个基地的引领示范作用,实现港澳青年进入基地创新创业的政策障碍基本消除,资金、信息、技术、服务等瓶颈问题得到解决,政策衔接和服务协同初步实现,粤港澳创新创业交流合作进一步深化,港澳青年入驻基地创新创业成为常态。

到2025年,广州南沙、深圳前海、珠海横琴港澳青年创新创业示范基地辐射带动效应进一步发挥,珠三角9市各建设至少一个港澳青年创新创业基地,以粤港澳大湾区(广东)创新创业孵化基地为龙头的"1+12+N"孵化平台载体布局基本建成,创新创业生态链进一步完善,港澳青年的国家认同感、文化归属感、生活幸福感得到全面提升。

支持港澳青年购买共有产权住房

为促进港澳青年在粤创新创业,《方案》还提出构建全方位多层次政策支撑体系,推进创新创业政策协同。来粤创业的港澳青年可与本省青年同等享受创业培训补贴、一次性创业资助、创业带动就业补贴、租金补贴、创业孵化补贴、初创企业经营者素质提升培训等各项就业创业扶持政策。广东还将积极与港澳沟通,将港澳科技创新基金、青年发展基金等优惠政策措施覆盖至在粤创业的港澳青年。

吸引港澳青年来粤创新创业,宜居宜业的工作生活环境是根本。为满足港澳青年多层次住房需求,《方案》支持符合条件的港澳青年租住人才住房、入住人才驿站;有条件的地区可提供租房补贴。探索多种方式,对具备购房能力及符合购房条件的港澳青年,支持其购买商品住房。将入驻创新创业基地中符合条件的港澳青年纳入当地公租房保障范畴。探索发展共有产权住房,对符合相应条件的港澳青年,支持其购买共有产权住房。

为便利港澳创业青年交通往来,《方案》支持有条件的深港口岸、珠澳口岸开通无缝快速接驳创新创业基地的交通运输渠道,向往返粤港、粤澳公共交通开支超出规定水平的港澳创业青年定期提供交通费用补贴。探索与港澳通讯运营商合作发行专属用卡,实现三地通讯资费"同城化"。

(来源:人力资源和社会保障部)

天津市"131"创新型人才和团队创新意识高级研修班受欢迎

为推进天津市创新高地建设,促进"131"人才提升创新意识和能力,日前,市人社局在苏州成功举办为期一周的"创新型人才和团队创新意识高级研修班,来自天津市企业、教育、卫生等领域的107名"131"人才参训,受到普遍欢迎。

培训内容立足前沿。立足打造精品化、高端化教学,围绕产业转型升级和数字经济时代背景,邀请国内外著名专家学者,采用专题讲授和互动交流相结合的模式,重点对科技创新与战略性新兴产业发展、区块链技术支持下的互联网金融,以及创新团队沟通管理等内容进行全面讲解和研讨。

现场教学紧贴实际。在苏州工业园区智能制造

创新服务中心以及综合性一站式服务平台，中国新能源行业领头企业——苏州协鑫集团控股有限公司，开展现场教学活动，使学员们切身感受到苏州工业园区先进的管理理念、高效的服务水平和创新创业氛围，加深了对创新的理解和未来发展趋势的认识。

跨界融合学学相长。高研班学员人数多、行业广，涵盖了城建规划、农业环保、教育医疗、社科艺体等多个领域，培训期间专门围绕“131”人才跨界融合发展主题，组织学员开展结构化研讨活动，学员们各抒己见、畅所欲言，通过思想碰撞、跨界交流、协同创新，进一步拓展知识面、开阔视野、增进友谊，实现深度学习。

经过培训，参训学员普遍感到收获很大，纷纷表示将在各自岗位上积极创新创造创业，践行引领创新使命，勇做创新发展的“领头雁”，为天津高质量发展贡献更大力量。

（来源：天津市人力资源和社会保障局）

云南省按照国家规定高限执行重点群体和自主就业退役士兵创业就业税收优惠政策

经省人民政府同意，近日，省财政厅、省税务局、省人社厅、省扶贫办、省退役军人事务厅联合印发通知，出台我省贯彻落实重点群体和自主就业退役士兵创业就业税收优惠政策。根据国家重点群体和自主就业退役士兵创业就业有关税收政策规定，在省级权限内，我省对符合条件的重点群体和自主就业退役士兵创业就业的限（定）额标准税收扣减额度执行国家规定的上限，有力地支持重点群体和自主就业退役士兵创业就业。

符合条件的重点群体包括纳入全国扶贫开发信息系统的建档立卡贫困人口；在人力资源社会保障部门公共就业服务机构登记失业半年以上的人员；零就业家庭、享受城市居民最低生活保障家庭劳动年龄内的登记失业人员；毕业年度内高校毕业生（以下简称重点群体人员）。

从事个体经营的重点群体人员，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。

企业招用符合条件的重点群体人员就业的，在3年内按每人每年7800元的定额标准依次扣减增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和企业所得税。

自主就业退役士兵从事个体经营的，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。

企业招用自主就业退役士兵，符合条件的，在3年内按实际招用人数每人每年9000元的定额标准依次扣减增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和企业所得税。

以上税收优惠政策执行期限为2019年1月1日至2021年12月31日。税收优惠政策在2021年12月31日未享受满3年的，可继续享受至3年期满为止。

此项政策是对促进创业就业税收优惠政策的延

续,同时加大政策的优惠力度,此轮税收优惠政策的限(定)额标准比上一轮优惠政策提高50%,即支持重点群体人员和自主就业退役士兵从事个体经营的限额标准从9600元提高到14400元,企业招用符合条件的重点群体人员就业定额标准从5200元提高到7800元,企业招用符合条件的自主就业退役士兵就业定额标准从6000元提高到9000元。

(来源:中国政府网)

浙江省金华市以321人才“领创计划”激发创新活力推进成果转化

近年来,金华市大力实施321人才“领创计划”,通过培养选拔、成果推进、综合考评、科研资助、培训服务等举措,加快推进该市各类人才服务重点产业发展、重点学科建设的创业创新成果转化或落地。实施以来,全市321人才工程培养人员累计获得国家和省级科学技术奖、社科成果奖等各类奖项156项,承担国家和省部级重点科研项目366项,获授权并投产发明专利212项,各类重点科研成果转化后产生的经济效益达160余亿元。主要做法是:

一是建立了一套培养考评激励体系。明确321人才培养目标,每五年培养选拔30名左右,在国内或省内学术和技术领域具有较高知名度,引领本学科和产业发展的高级专家;培养选拔200名左右,能够代表该市科学优势和学术、技术水平,能支撑该市学科建设、产业发展和科技创新的专业技术人才;培养选拔1000名左右,在各自学科领域有一定学术造诣和技术水平,在本行业起骨干作用的年轻优秀人才,作为学术和技术带头人的后备人选。已先后开展六轮选拔,共选拔有第一层次培养人员41人、第二层次培养人员357人、第三层次培养人员1150人。

二是培养了一批专业技术型领创人才。每年市财政安排专项经费用于321人才工程培养人员学术交流、专题培训,组织高层次人才到厦门大学、北京大学、中国人民大学、中山大学、深圳大学等高校进行为期一周的学习研修活动540余人次,开展“百名专家服务三条廊道建设”“农业博士暨321人才兰溪行”等系列活动20余次,组织专家参与服务460余人次,帮助基层和企业解决医疗卫生、农业农村、基础教育、技术创新等方面难题150余个。通过搭建成长平台、落实培养举措、开展基层锻炼等,近五年该市已有40余名321人才晋升为享受国务院特殊津贴专家、省有突出贡献中青年专家、省151人才工程培养人员等国家级、省级专业技术领创人才。

三是推进了一批创业创新成果的转化。将入选第二层次以上的321人才按入选年份分成企业理工、农业技术、社科文化、医疗卫生等18个专项小组,确定组长和召集人,定期开展专题研讨、高峰论坛、项目展示、成果推介等活动,重大活动经费由财政予以保障,全力助推人才各类项目成果提炼转化、落地见效。截至目前,全市321培养人员累计获得国家和省级科学技术奖、社科成果奖、农业丰收奖等奖项156项,承担国家和省部级重点科研项目366项,承担50万元以上横向合作项目576项,获授权并投产发明专利212项,各类重点科研成果转化后产生的经济效益达160余亿元。

(来源:浙江省人力资源和社会保障厅)

创业者不得不知的

创业失败10大原因

做任何一件事都会有成功和失败之说，创业更是如此，我们经常看到，总有一些人因为创业失败导致自己穷困潦倒，但也有一些人踏踏实实，一步一个脚印，最后成为创业大佬，因此对于成功的人来说，当然是件好事，但是那些失败的人，是不是也该认真总结自己的经验教训呢?

第一点：创业者的经验不够。

最近十家在美国上市的中国互联网企业，其CEO在创业时的平均年龄是33岁，同时创新工场内拿到A轮的公司创始人平均年龄也约是33岁。中国特殊的教育体系和创业环境可能导致年轻的创业者面临更多的创业挑战，相比美国创业者，他们需要更多时间培养自己的情商、管理能力和社交能力，也需要更多时间积累人脉、加强执行力及组建、培养自己的创业团队。同时，中国互联网创业者还需要有足够的心态和经验去应对大公司涉足自己的创业领域。所有这些都是非常年轻的创业者很难具备的素养和经验。

第二点：创业者缺乏主人翁心态。

真正的创业者要内心强大，有很强的自控能力，把公司当作自己的baby，无论公司出现任何问题都能让员工有激情的继续工作下去；而不能试图先做一个公司，再请一位外部的职业经理人做CEO。

第三点：团队缺乏信任和能力的互补。

创业团队如果由2–3个彼此信任、有默契、价值观相同且能力互补的创始人构成，则可以在创业之路上彼此扶持，提高创业的成功率。需要提醒的是，为避免未来发生矛盾，创始人之间需要尽可能熟悉彼此的价值观和能力特长，并且在创业之初就谈好利益分配。

第四点：创业者的执行力不足。

创业成功的关键不在于点子，而在于能否很好地执行。创业者的执行力强意味着能够深入思考自己的产品，追究每一个细节;同时有一个团队共同运营这个产品，使产品能够快速迭代。创业公司应比业内大公司更加拼命努力，而大公司出来的创业者有时会有打工者心态，总有被动完成任务的惯性，缺乏主动思考、寻找和解决问题的能力。

第五点：心态浮躁，经不住诱惑，缺乏耐心，甚至只是为了钱而创业。

这样的创业公司会缺乏信念、耐心，经受不住诱惑和寂寞，甚至急于卖掉自己的公司以套现。以赚钱为唯一目标的创业者很难在创业中胜出。

第六点：创业者有太多点子、不够专注。

（下转第35页）

知道 To VC、To Gov 创业，但你知道还有一种“创业圈创业”么？

当一个事情成为潮流的时候，便自然会促生出怪相。“双创”也是如此。

对于创业模式，此前曾有过的概括是，To B、To C、To VC、To Gov（为了骗政府各种名目的补贴）。在“双创”大潮下，后两者自不少见，但与其伴生的另一种模式则更值得警惕，即“创业圈创业”。为什么？且听思达派专栏作者一一道来。

“创业圈创业”是种什么病？

“创业圈创业”并非一种创业“模式”，它只是一种现象。

如果说 To VC、To Gov 是创业者有意为之的话，“创业圈创业”是创业者无意中掉入的陷阱，但是因为其中带来的错觉又让创业者欲罢不能。它主要表现形式有：

1、跑会当明星

整天活跃于各种创业、投资圈活动，或当嘉宾、或拜大神，甚至开始扮演起创业榜样和明星的角色，忆苦思甜、各种励志。

2、过多混在创业圈，把创业圈当成派对

跑会在台上，台下就是混迹创业圈。成天与创业者们在一起，参加各种主题聚会、圈子社交。

3、对创业圈的热爱超过创业项目

今天见了哪个投资人，明天和大咖喝茶，后天和人聊又有新收获……其他创业者根据自身的推广运营需要出现在特定的场合，而有的创业者则热衷于每一个场合。除非你是做创业服务的，否则长期扎堆在创业圈里，有害无益。

4、关注创业媒体而非创业所在行业媒体

做健身的创业者应该关注健身杂志或者健身类论坛，专注亲子活动的创业者就应该找妈妈扎堆的地方。但有些创业者置自己所在的领域于不顾，不论是 To B 还是 To C 项目，关注和在意的媒体，除了 36 氪，就是创业家、虎嗅、钛媒体，对其他媒体嗤之以鼻，对行业和地方媒体毫无概念。

“创业圈创业”的病因在哪儿？

既然不是出自创业者的本意，那么掉入这个陷阱的根本原因在哪儿呢？思达派专栏作者认为，受限于自身条件，很多创业者为了获取资源，或者寻找机会时，被热闹的“创业圈”迷失了初心。

从创业者自身来看，不谙世事的初期创业者和职业创业者最喜欢在“创业圈”里。

比如没想好自己要做什么，被“双创”气氛整激动了，就带着发财梦凑热闹出来创业了。最开始混在创业圈是为了学习和加油、互相鼓劲儿；慢慢的就在

其中生出一种满足感而欲罢不能。

所谓职业创业者,和连续创业者不是一个概念,这个群体以创业为生活选择,并不一定是为了追求实现什么结果。他们做的项目方向一般都很热闹、很取巧、有概念,因为熟知创业者和投资人的规则,所以一般活得很滋润,在创业圈里混着脸熟,当着嘉宾,讲着什么初心啊规则啊愿景啊成功的要素啊独角兽啊之类的创业故事。

从外部环境来看,被炒热的"双创"和汹涌的投资热潮是外在病因:新崛起的创业服务机构(众创空间、小饭桌、以太以及各大创业媒体等等)需要聚拢创业者的人气,频繁举办各种创业活动吸引人气;新投资人崛起导致 VC 竞争激烈,各位投资大佬走下神坛与创业者面对面,让创业者如沐春风;新一代创业新锐们(如傅盛如柴可如陈华等)希望借此奠定自己的江湖地位,获取行业的话事权也纷纷为创业站台,与创业者亲切交流。这一切都容易让参与其中的创业者忘了自己的初心。

但是,热闹终归是别人的。创业本身就是一场孤独的修行。别人在创业圈都是有他们的目的的,创业者若沉迷于热闹,就会失去未来。

"创业圈创业"这病怎么治?

毫无疑问,这种自嗨式的"创业圈创业"现象,应该避免。

"大姨吗"创始人柴可分享过一句话,大概意思是,创业做事的节奏非常重要。如果创业者自诊时发现陷入了"创业圈陷阱",那么以下方法可以帮你调整好你的创业节奏,回到正轨:

1、明确创业初心,聚焦创业项目本身

在时间分配上,要把绝大多数时间放在内部。多关注团队建设、产品进程、企业文化建设、员工生活等,如果产品没做好,外面所有的热闹都是假的。

2、跑会不如见客户,虽然不热闹,但关键时候却能救你一命

当然也要拿出一定的时间走出去。但不是打着"见世面"的旗号去参加各种会议,无论多么高逼格的会,你能从中学到的东西都有限,你都只不过是对方的观众而已。就算你去了乌镇,和大佬合了影,对你的项目也没什么卵用。

创业者要多和客户、合作伙伴沟通。你的业务的客户、合作伙伴,用户的需求和反馈,才是作为创业者最应该关注的问题。多去研究他们,多和他们在一起泡着,才是正途。

3、有人问,那我遇到问题怎么办?

想知道怎么打破运营困境、想结识投资人、想知道自己的创业方向有没有前途,不跑会怎么办?

答案是,跑会是不可能解决任何创业的实质问题。遇到任何实际问题,有针对性的求教于身边的高人,胜过会场的三言两语;遇到常识性的问题,问问知乎或者思达派,总有些收获;至于能够和投资人换名片这事儿——还是那句话,项目靠谱,在微博上都能找到投资人;要是不靠谱,换 100 个投资人的名片都没啥用。

而更核心的问题,不是别人教给你的,而是要你来解决的。任何一个创业都是要解决别人没能解决的问题。你才应该是唯一的解答者,不要把责任推到外面去。如果你不能想办法解决问题,就不要创业!

4、什么时候可以跑会、找媒体呢?

可能有创业者会问,如果没有用,为啥大家都会热衷于跑会?客官你误会了,北京创业者千千万,每

(下转第 32 页)

简历屡投不中，自我评价有问题该怎么写？

新入社会的小伙伴说自己投了很多简历，但是一个都没过，想问问简历自我评价到底应该怎么写。社会经验、项目经历、获得奖项都是自我评价里的宝贝，有则加，无则无。你的语言组织能力、信息筛选能力、性格等等，适当地写在自我评价里，便能是自我评价发挥出最大的帮助。

有些面试者把自我评价当作投机取巧的地方，来谄媚 HR，殊不知这只是跳梁小丑。例如这些自我评价：

“您都看到这儿了，给个机会吧！我一定不会让您失望的！”

这种自以为幽默风趣抖机灵的自我评价，HR 能提取的信息除了你的油嘴滑舌，基本为零。你说不会让 HR 失望，凭什么呢？这时候可能会有人三连问：经历不是在其他地方都写了吗？为什么要再写一遍呢？这里不是表诚心的地方吗？

记得一份统计报告说：HR 每天看到的职位简历至少 1000+，每封简历的停留时间不过 10 秒。这么短的时间内，要把自己推销出去，自我评价的价值就出现啦！认真提炼自己重要的经历，充分展现自己的能力，在一段话中，就能够把优秀体现出来，非常重要！这么好的展示自己的机会，就只有这一句，不觉得浪费吗？

“本人爱好广泛，喜欢旅游、美食、听歌、看书、看电影、玩游戏……”

这种自我评价就更呵呵了，你爱好广泛，我也爱好广泛，谁不是爱好广泛呢？爱追剧、爱唱歌、爱睡觉、爱逛街、爱做饭……。写自己的爱好也是可以的，但是试问你写的这么多爱好对面试的这份工作可有半点帮助？没有意义的话少写点，留着写更多有意义的事情。同时注意措辞。

“鄙人不才，曾合作参加过支付宝几个亿的大项目，和百度、腾讯公司是长期深度合作伙伴……（省略 N 字）”

吹啊吹啊我的骄傲放纵~，敢问谁给你的熊心豹子胆让你竟然在光天化日下大言不惭，敢从梁静茹那边借来这份勇气着实让人佩服，可是这牛已经吹破，你拿什么弥补？这里我指点一下大家，简历里适当地美化一下自己的经历也是可以的，但千万别把鸡毛蒜皮的无论什么小事都写上去，当然，更忌不着天际的吹牛。

那么自我评价到底怎么写才是完美得当呢？

首先，其实很简单，就是用简洁的话，概括出你的亮点。也许现在的 HR 都越来越能接受“皮一下”的风格，但是正经展现自己，才能被更多的 HR 所接纳。保险起见，还是不要去冒风险“皮一下”了。

其次,切忌堆积冗杂的文字,忌讳大段大段的对自己描述,容易引起视疲劳。因此,一般自我评价字数控制在 50–100 之间就是很恰当的了。

也给大家举些参考示例:

“2 年线上新媒体运营经验,独立运营双微一抖和头条等自媒体,涉及文案、视频制作、品牌合作、活动组织等。有较强的沟通能力、团队协作精神。”

“10 年大公司互联网运营,长期 20 人以上团队管理经验。主要涉及 app 推广、新媒体、数据库营销、品牌合作、内容产出等。为人稳重大方,责任心、决策计划能力强。”

“本人在校期间担任校文艺部部长、团支部书记,被评为优秀共青团干部,曾 3 次获得学校奖学金。积极参与各类活动比赛,曾多次在省、市级大学生专业比赛中获奖。性格开朗、做事认真、有较强的学习能力和团队协作精神。”

如果真的没有任何经历经验,就写和你所要投递的岗位相匹配的兴趣爱好、求职意向、性格特点吧。比如文案,可以写“善于思考”;销售,可以写“善于交际”;程序员,可以写“逻辑思维严谨”。

总之,自我评价最好根据你所投递的岗位来修改。一个适合文案的自我评价不一定适合销售。因地制宜,取长补短,是最好的办事方法。

(来源:中人网论坛—e 企学)

(上接第 30 页)

家有一次出来讲,市场就火爆非常。但热闹是别人的。

当你的产品上线以后,你需要为你的产品站台;当你准备启动融资,希望能够针对整体的投资人做一个公开的 Pitch;当你想要在行业发声,宣告你的品牌地位;当你想要招人,需要获得一定的声量……时,你可以有选择的走出去,不是为了热闹,而是要帮助你解决问题。

平台选择上,先考虑对创业产品有帮助,再权衡你的宣讲效率,最后选择出合适的“创业圈”。一定要记住:你的合作伙伴在哪,你的客户在哪,你就要在哪儿。除了专门做创业服务的公司外,36 氪这些渠道,并不是应该被主要关注的,而可能是某个生涩的行业媒体,或者你从来不看或者觉得 low 的地方媒体、垂直网络社区才是你应该打入的核心圈。

一定要清楚为什么要做,怎么做才最好。这一点,乔布斯是我们的榜样。乔布斯在世时,从来不凑热闹,只专注苹果自身。但是,一旦到了新产品发布,他就会有选择的接受媒体的采访,或者出席特定的大会,以达到为产品销售推波助澜的作用。

因此,不让创业者跑会,并不是说应该闷头在家里,而是要选择好恰当的时机做恰当的事。掌握好创业的节奏,适当的出现在市场里,不仅可以事半功倍,创业者甚至可藉此起到冷启动,获取部分前期客户。

(来源:思达派)

十个建议帮你提高求职的成功率

对于刚刚毕业的大学生而言，最迫在眉睫的问题就是需要快速找到一份适合自己的工作，但是求职并没有想象当中的那么容易，眼前最迷茫的就是该找什么样的工作，感觉自己什么都能做，但是又似乎什么都做不了，面对这样的情况又该怎么办呢？

其中有的是刚毕业的大学生，更多的是工作了1、2年，2、3年甚至更多的人，原因当然很多：比如不够了解自己、不清楚自己究竟适合做什么，或者没有专业技能，也许是在工作中一直没有找到成就感，所以导致在工作中随波逐流，不能明确的意识到自己的工作目标是什么。当然也就无法知道自己的下一份工作是什么。

如何找到新的工作目标呢？这里为大家提供10种方法，所谓条条大路通罗马，相信你仔细的看了这些建议，一定会让你清晰起来。

一、从性格出发

1.别人最常评价你的性格关键词是什么?你能说出3个吗?

2.你的性格中最大的优点是什么?说出3个

3.你的性格中最大的缺点是什么?说出3个

别看问题简单，事实上你真不一定那么了解自己，找找你身边的人，领导，同事，老师，家长，帮你做个评价，也许会吓你一跳，仔细的分析一下，自己究竟具备什么样的性格优势?把它发挥出来，可以运用到工作中哦，做你擅长的事情，会事半功倍。

二、从兴趣出发

1.想想从小到大最让你有成就感的事情，是否能举例3件?

2.工作中哪些事情可以让你乐此不疲?

3.有没有什么事即使不给钱，你也愿意干?

如果你能找到一件事，它让你做起来不知疲惫，内心很愉悦，它对你很有吸引力，能够激发你的激情和创造力，它能够让你很有成就感，那么恭喜你，让你的兴趣和职业结合起来无疑是最让人快乐的事。

三、从价值观出发

1.工资高、福利好

2.工作环境(物质方面)舒适

3.人际关系良好

4.工作稳定有保障

5.能提供较好的受教育机会

6.有较高的社会地位

7.工作不太紧张、外部压力少

8.能充分发挥自己的能力特长

9.社会需要与社会贡献大

常见的9种价值观，你可以拿出纸来排个序：

1.对你来说最重要的是什么？次重要的是什么？

2.对你来说最不重要的是什么？次不重要的是

什么？

用你最重要的价值观对应，就知道自己要什么？比如你想要工资高、福利好，那就可以直接搜捕这类的职业了，高付出，高收入的，当你明确从工作中想得到什么，也就明确了自己择业的标准，这样对于清晰目标会有直接帮助。

四、从技能出发

包括三个层面的：

1.专业技能

2.自我管理技能

3.通用技能

技能是你直接解决问题的能力，一般来说换工作，最看重的是通用技能。比如英语就是一项通用技能，它可以应用在很多工作中，比如文案能力，也是一项通用技能，可以用在策划中，可以用在编辑中，也许是新媒体中，都可以，所以对自己擅长的技能了如指掌，才能帮你找到真正喜欢的职业。

五、从天赋出发

善于运用你的天赋是一件非常聪明的事情，在天赋的运用中你更容易得到成就感。

如果还没有发现，可以从以下一些方面进行挖掘：

1.语言；2.逻辑；3.视觉审美；4.身体动能；5.音乐；6.交往；7.探索。

仔细想想，你是不是有一些事情天生就会做得比别人好？

六、从经历出发

在职场中比较有显著价值的经历：

1.名牌大学或某领域顶尖院校的学习经历

2.著名企业的工作经历

3.行业开创者或行业顶尖企业的工作经历

4.国外留学或工作经历

5.与著名人物或是业内标杆人物的合作经历

或许这种比较有意义的经历会帮助你打开一扇新的窗户。

七、从人脉出发

盘点一下你的人脉资源，看是否有能够帮助你的人。

八、从机遇出发

职业转换中不得不说也有运气的成分。

比如你的上司要自己开公司，恰好需要人，或者你的上司跳槽，也需要组建自己的团队，或者其他同行业的公司恰好也有职业空缺，或者是你面试的公司恰好面试官和你很投缘，当然这些都是不可预测的，但也是职业选择的一部分，适当的把握机会也是很重要的。

九、从得失出发

如果以上的建议都不能帮你想清楚，那就从上一份工作开始思考：

它为什么会促使你离职？上一份工作你是否喜欢？喜欢什么？不喜欢什么？再次找工作你希望在哪些方面可以得到改善？

你是准备重复上一份工作，还是打算在这基础上做小步的改进？如果你彻底的讨厌上一份工作，那就思考一下，未来的工作要避免出现哪些方面的问题，才会让你满意？

总之,如果你认真总结了,你就会对下一步知道的更多。

十、从需要出发

人所处的阶段不同,需求也不同。

比如有的时期没办法顾及到其他的方面,就像刚毕业时首先考虑温饱,可能顾及不到理想的问题,但是当你发展到一定阶段,可能发展成为最迫切的问题。

所以考虑清楚目前你处在哪个阶段? 最需要什么?挑一个最迫切需要解决的方面去入手,如果鱼和熊掌不可兼得,那就挑一个目前你最急需的。

想要快速找到适合自己的工作, 你还得从自身的角度出发,这样才能找到最适合自己的,也能够提高求职的成功率。

(来源:海门人才网)

(上接第 28 页)

拿到投资的创业者大都是聪明人, 自然有很多好点子, 并会动手实现, 但这样容易分散创业的精力。在互联网创业时代,快速迭代、精益创业是有效的创业路径。而精益创业的核心, 是专注做一个产品,做好后迅速推广,获得用户后,从中学到用户新的需求, 再进行新的产品迭代, 从而形成滚动式发展。能够精益创业的前提是,当创业者做第一个产品时,一定要专注、集中全力、不分心。

第七点:更加关注技术,而没有把用户需求放在首位。

在今天, 越来越多伟大的创新是从用户需求和痛处导出的,以解决用户需求为出发点。不要为了创新而创新,更好的方法是从解决用户需求出发。投资人不会因为创业者有领先的技术或专利而投资,而更关心产品解决了用户的哪些需求、市场有多大、创业者的独特之处是什么, 然后再问创业者用什么技术满足了该需求口。

第八点:履历漂亮,但是不接地气,技术已经过时。

大公司出来的创业者往往比较官僚而且由于以往工作的业务相对细分,自身缺乏全面的业务能力,甚至有时专攻的技术方向可能已经过时, 相反有时草根创业者会更敢于尝试、善于学习。提醒背景优秀的创业者,不要因为自己的履历很棒,就不去拓展自己的能力,不要因为自己的学历很棒,就不去学新的技术。

第九点:对产品不够热爱和投入、对创业缺乏信念和执着的坚持。

创业者没能投入全力孕育产品和经营公司,创业碰到困难时,就想把公司卖掉,或者总是抱有打工者心态, 希望能达到董事会的要求, 得到董事会认可,而不是主动要冲到创业的前沿,去做自己应该做的事情,以证明自己、得到应得的回报。

第十点:直接山寨,不深入思考。

我们反对纯粹山寨国外成熟的产品,纯粹拷贝;但是不排斥创业者借用国外的产品概念, 采用精益创业的模式, 在产品迭代中发掘本土化的用户需求和自己的创新理念。

(来源:简书)

姚晨《都挺好》里，藏着同事打死不说的职场心机

最近朋友圈的人好像都商量好了，全在刷一套表情包：

苏大强的“我要喝手磨咖啡”。

《都挺好》虽然有很多让人心乱如麻的家长里短，却也成了不少人的快乐源泉。

但在家长里短中，还有很多不可忽略的细节。

今天全给扒出来，每一条，都是不可错过的职场潜规则。

1、发脾气是本能，控制脾气是本事

苏明玉作为一个优秀的职场精英，俨然已经是一架程序稳定设置精准的工作机器。

对于工作，她近乎看不见“人”的存在——是“事件”，是“效率”，是“公司的利益”。

公司面临危机时发生内斗，孙副总联合公司股东，要对公司各部门的账目进行严格审查。

按理来说，集团董事长老蒙病重不在，不能做如此重大的决定。

苏明玉抓住这个理，不同意孙副总查账。

孙副总开始“人身攻击”，说老蒙住院就是因为苏明玉带着同僚上交檄文导致的，说她们是想把公司据为己有。

一旁的人急了，直接在股东董事面前没了好气。

这时候苏明玉摆摆手，稳定身边人的情绪。

又把话题拉回正轨，一下切中对方的要害。

在突发事件来临的一瞬间，情绪稳定的人，才能不被带着跑。

职场上的“强人”，都有一套完美的风险控制与管理方案，所以才总能处理好突发事件。

蒙太带着一伙人来到公司找事。

助理吓得到车库找苏明玉：“明总，蒙太带人来了，明显冲着你来的。”

明玉知道躲不过，与其自乱阵脚，不如降低突发事件的情绪压迫，和对困难的心理预期。

等她上楼时，就顺便带了十好几个穿着制服的安保人员。

嘴里喊着师母，手上端着咖啡，往蒙太脚边一蹲——气势汹汹的火差不多灭了一半。

明玉没有情绪吗？不见得。

怎么忍得住？

原因只有一个：算清楚，划不来。

蒙太闹起来，受损的是公司，彼此都是利益相关者，风险最小化的方式，就是让她走。

之后明玉说的每句话，看起来都在顺着蒙太的意思往下走，又明里暗里地施压。

不理智，受害的可不是眼前的苏明玉，是公司，

也就是蒙太自己。

蒙太一开始还不接茬,说索性大家一起别干了。

苏明玉也将计就计。

蒙太一听傻眼了，公司停工，必定立即造成损失。

所以识相地拍拍屁股走人。

明玉不生气,不代表她服软。

情绪稳定,不仅是一个人的性格决定的,更是工作能力和工作素养的体现。

在这个以“工作”为评价体系的系统里,情绪属于妥妥的干扰项。

是变量,会造成结果的不可量化。

这恰恰是职场的大忌。

端得住的人,才能在职场上站得稳。

2、“事事有回音”暴露一个人的水准

在工作中,“靠谱”是一个人十分重要的品性。

只不过在职场,“靠谱” 与否是用一个人的工作“完成度”来衡量的,具体讲,就是这个人是否有“闭环思维”,即:

当一个人去做一件事,在一定时间内,不管这个人完成度如何,都要认真的反馈给发起人,告知对方自己的状态;

推进下一步工作时,也提前告知已做好的准备。

《都挺好》开局,大哥苏明哲的公司要裁员。

很多人只看到这是时代的背景，认为裁员风波风靡全球是经济下行的必然，难道没有苏明哲个人的问题吗?

本来妻子好不容易和明哲的上司约到一起度假,借机让明哲保住工作。

但苏明哲在接到母亲逝世的电话之后，一心买了机票急忙回国,和领导一起度假的计划只能泡汤。

就连跟上司请假的事情，都是在苏明哲上了飞机之后,让老婆代劳的。

虽然事情本身情有可原，但从领导戴维的角度来讲:

于私,这样的做法不够尊重人;

于公,这叫没有“闭环思维”。

所以戴维没听吴非的解释,就直接挂了电话。

相比之下,苏明玉年纪轻能更“成功”,也能从她掌握了正确职场规则表现出来。

蒙总病倒，苏明玉亲自到公司的二分厂找黄厂长。

黄厂长担忧,自从蒙总生病的消息出来,分厂人人自危,有些人甚至想趁乱有所行动。

苏明玉分析,现在蒙总的病情还不明朗,但她可以保证,无论如何,分厂及分厂的利益不会出一点损失。

苏明玉三言两语的反馈中,有计划、前期沟通成果、解决方案、预计效果。

这也让二厂长,没理由再有任何多余的担心。

职场中，搞定自己的一亩三分地已经有很大考验,但其实更多错误和偏差,是从人与人沟通的环节中产生的。

一个有良好职业素养的人，能在开始一项任务前,搞清任务的关键以及需求,从而明确什么可以优先,会遇到什么问题,有哪些事项一定要注意……先形成一轮自我可控的闭环思考。

进而将相关的进度,告知同事。

计划(Plan)、执行(Do)、检查(Check)、行动(Act)

曾在朋友圈看到HR吐槽,最让人“恨得牙根直痒痒”的,是悄无声息把事情搞砸了的人。

等到需要和领导交待任务进展，如果实在有困

难不能按时完成,就及时沟通,并给出能想到的解决方案,不能营造问题等别人来解救;

完成以后,主动告知领导及同事完成情况,最好附上自我体会和对经验改进的总结。

回归闭环,不仅能说明一个人有完成任务的能力,更体现了合作意识。

说得通俗些,就是靠谱。

靠谱的习惯能让对方放心,他交代的事你一定会放在心上,尽心尽力,并随时反馈,即便出了问题,也能及时补救。

3、凭“我以为”做决定,就是在挖坑

苏明玉从刚毕业的大学生一路升职当上公司总经理,不少观众都觉得女主开了金手指。

即使是像明玉这样在职场身经百战的高管,仍无法避免擅作主张的职场通病。

明玉因为参加母亲葬礼和二哥闹不愉快,不得已与合作伙伴失约,丢掉了大单子,心中倍感愧疚。

于是明玉私自打“飞的”跑到成都,跟对方软磨硬泡。

她连着两天在公共区办公,甚至自带午餐,等公司老总同意见她。

终于,对方老总答应和她一起吃火锅,在酒席上百般为难她。

明玉为了求得合作,甚至在酒桌上一口气喝完一大杯白酒以示诚意。

人家不领情,明玉回到酒店先是狂吐,又睡到浴缸,不醒人事。

明玉不仅没有得到师父的夸奖,反被狠狠骂了一顿。

因为她犯了职场中的大忌讳:

不听上级安排,自以为是。

她明知道师父交代她,不要再管洪总的事。

面对这种大项目中的合作,领导自有安排,可能不会事无巨细地把自己的规划告诉下属。

明玉不知道上司做过什么安排,私自去找对方弥补过错,反而让上司陷入被动。

明玉还想为自己辩解,觉得自己并没有做错,只是在努力积极表明想和对方合作的诚恳态度,也没有实际让利给对方。

可道个歉、把自己灌醉,根本不能解决实质问题。

这是在示弱。

很多时候,感动自己是一种莽撞。

工作中除了解决现实问题,更多的还有处理人情带来的困境。

其实,很多职场新人都会面临相似的困惑:

觉得自己做的明明是对的,却得不到上司的夸赞;

有时候,感觉上司明明是错的,却不得不执行。

除了小概率的“领导犯糊涂”,还有一种可能:领导自有考量。

一般情况下,因为对业务和相关人员有更多打交道的经验,上司总有更深刻的考虑。

看似简单的事,背后或许有更复杂的利益关系。

作为下属,要做到最基本的服从,不是擅作主张。

别轻易小看领导的安排和决定。

看似“不合理”的背后,很多事没有表面这么简单,很多安排可能有你一时想不到的道理。

谋定而后动,多想多看多思考,才能更好地解决问题。

4、“不可替代性”,才是一个人的底气

明玉是大学时在街头发传单遇到了蒙总。蒙总在她最困难的时候给了她机会,让她的人生逆风翻盘。

知遇之恩,明玉一直牢牢记在心上。

得知老蒙病危,为了确定师父的具体情况,在没有任何保护措施的情况下,爬上四楼外墙,就为了一探究竟。

连同事都说他:你为了老蒙连命都不要了。

被原生家庭辜负的她,有老蒙这样一个毫无血缘关系的人给予她家人般的温暖。

同事怀疑她找好下家,明玉斩钉截铁地说:

“我永远都不可能背叛我师父。”

明玉家里出了事,也都是老蒙第一个要站出来给她出头。

其实电视剧里的老蒙是一个被过分美化的人物。

编剧为明玉设置了这样一个如兄如父亦师亦友的角色,来弥补明玉在原生家庭那里缺失的亲情。

原著里的老蒙与明玉,更符合现实中的情况,他们互惠互利、各取所需。

明玉为了逃离原生家庭的纠缠,早早抱紧了老蒙这棵大树;

老蒙重用明玉,与其说是情分,不如说是看中明玉能为公司带来利益。

原著中明玉说,“老蒙的本质是个资本家。”

这其中的潜在关系,她都心知肚明。

老蒙是个多疑的人,明玉的忠心和知恩图报帮助自己赢得信任,但他们之间和平共处其乐融融的根基却在于明玉自身的价值。

职场如战场,不会有人无条件为你的错误买单,也不会有人莫名其妙对你关怀备至。

你在职场所能获得的一切,都是建立在你自己的付出与价值之上。

职场中没有绝对的朋友。

这一点还体现在明玉对老员工老袁的处理上。

老袁提出新计划,被人指出定价过低,可能损害公司利益。

明玉不但不处罚,还给他升职。

这不是明玉顾念旧情,是老袁连续三年的销售业绩占江南公司的60%,直接处罚他,会对自己很不利。

明玉早就对老袁功高盖主的行为心生不满,想赶走他。

苦于老袁手里掌握着江南公司的核心客户资源,担心逼急了他会带着客户跳槽。

明的不行明玉就来暗的,表面给老袁升了职,实际上派了自己人去把他架空。

明玉对待老袁这样劳苦功高的老员工,也丝毫不顾念旧情。

忠心和能力都很重要。

二者舍了哪一种,对于上级而言,这个人都会变成威胁。

职场永远不会是“会哭的孩子有奶吃”,机会只会属于有能力、会争取的人。

男女并无差别。

我们习惯说:听过很多大道理,却依然过不好这一生。

实际上,即使是一个思维方式的小转变,也会作用于你我。

成功往往是万丈高楼平地起,与其做梦,不如从零开始。

我们只需认真做好每一件事,剩下的,就交给时间。

(来源:网易沸点工作室《槽值》栏目)

拥有这三种能力，你就是职场达人

“职场达人”一词，在职场叫得愈发响亮。“职场达人”拥有决定自己职场身价和职场生涯的能力，在企业里如鱼得水，占有天时地利人和。职场达人深受老板的器重、同事的爱戴，不但业绩突出，还很善于结交朋友，帮助同事。如何成为“职场达人”，成为人人心中有，个个笔下无的“职场达人”，培养这三种能力，你就是职场达人。

一、高效的闭环沟通能力

任何组织关系归根结底都是人和人的关系，那么人和人的关系靠什么维护呢？很大程度是要靠沟通来维护的。

职场上最佳的沟通就是高效的闭环沟通，可以分为两点：

第一是高效沟通，跟老板汇报、同事沟通先说结论，并准备好 2~3 个解决方案，然后用合理的逻辑、翔实的数据和材料支撑你的论点；

第二是闭环沟通，要求你牢记自己手上经过了什么事情，在相应的时间节点要主动问询事情进展。要知道很多项目就是被大家“默认周知”断送掉的。

1、高效沟通

在这个每个人都只有 8 秒注意力的时代，一句话说不清楚结论的人，往往还没开口就已经输了。

据说郭台铭曾经要求他的下属，遇到问题，在敲他办公室的门或给他打电话之前，一定要想好三个解决方案。

因为老板雇你不是出难题的，而是解决难题的。

员工要做的是遇到问题之后把问题总结成简单易懂的介绍，并准备好两到三个解决方案，给领导选择。

这件事情看起来不难，但是真正能做到的人却很少。

要知道，职场上任何拉长沟通路径的行为都是在浪费宝贵时间，更是在浪费老板的宝贵耐心。

2、沟通闭环

所谓的沟通闭环，就是“事事有回音”的集中体现。

比如，上级让下属在一周内撰写一个培训方案，那作为下属可能需要和领导对方案的内容和要求进行沟通，达成共识。

后续可能需要进行大量调研，然后撰写符合领导要求的培训方案，然后就通过 OA 系统发给了领导。

那这是否叫沟通闭环呢？

过了几天领导问下属：方案写好了吗？下属一脸无辜地说：领导，我已经发给你了。

这个时候,我们作为旁观者可能突然意识到了,把方案发给领导并不是这件事的目标,而应该通过口头或者电话方式告知领导方案已发,等领导有时间时对方案进行解读并征询领导的修改意见。

在这个案例中,领导也许没有意识到闭环这样的一个理念,但他肯定心理觉得好像这个下属在工作中缺了点什么。甚至他都无法直接批评,因为下属确实把方案发给他了。

但是可能领导在无意识中对于下属的信任和靠谱度上会打点折扣了。

二、有坑必填的执行能力

重要的是把坑转化为成果

职场上衡量一个人水平的永远都是这个人的成绩,而不是过程。

但过程往往决定结果,一项工作难免要踩各种各样的坑,能不能顺利的到达终点,要看你能不能把这些坑填完。

靠谱的人会想尽办法把坑给填平,把问题解决掉,而不是绕着走,或者把问题交给别人。

曾有人这样比喻:“中国企业的管理思想在天上飞,执行能力在地上爬。”

在很多时候你必然会面临各种各样的坑,这个时候不管是抱怨还是撂挑子,都不能解决问题,你唯一能做,也是唯一应该做的就是把你该负责的坑填起来。

很多人指责马云喜欢吹牛,但人家吹的牛很多都实现了。

因为马云有很多“彭蕾”式的员工,善于填坑:无论马云的决定是什么,我的任务都只有一个——帮助这个决定成为最正确的决定。

什么是狼性?这才是真正的狼性!交给我的阵地,哪怕枪林弹雨我也不能丢了,哪怕是真的丢了我也要亲手拿回来。

在这些人的眼里没有所谓的“坑”,只有“保证完成任务”的责任。

三、抗摔耐打的职业精神

越需要呵护自尊的,越算不上人才

作家余华说过:“中国年轻一辈人里面,很多优秀者,但很少能扛得了事儿的人!”

这句话放在职场上,就是抗摔耐打的职业精神,就是看你一次次被否定的时候,你是趴在坑里哭,还是爬起来接着走。

在工作中,我们会遇到来自方方面面的阻力:瞬息万变的市场,激烈的内部竞争,不分昼夜的奔波,客户严厉的拒绝,领导的冷嘲热讽、怀疑奚落等,无一不在考验我们的意志力。面对考验,你是一蹶不振,还是会重新爬起来?

现代职场上一个现象:

越是优秀的人就越扛练,改正错误的能力也就越强;

越是水平低的人就越要求照顾自尊心,也越拒绝改正自己的问题,抗压能力也越差。

这个世界上根本没有什么绝世天才,有的人抗摔耐打,扛过去了;有的人无比玻璃心,稍微有点不如意嚷嚷着要退出。

没有人是一生下来就适合干什么的,都要经历一段摔打,要经过一段磨难。

(来源:中人网)

职场新人应遵循的5个“智慧点”

一个人要取得大成就，什么是最关键的因素？职场中人人都追求成功的时代，这个问题显得尤为重要，使我不得不对它认真思考，做出回答。每当我想到这个问题的时候，当初自己走过的每一步都重新浮现在眼前。我深深地感到：真正决定个人成败的不在于能力、学识，甚至也不是理想，而是在职场中成功的素养及智慧，是用正确的心态做正确的事情。也许职场人生感悟能给读者一些启发。

好工作的定义

人都是要面子的，也是喜欢攀比的，即使在工作上也喜欢攀比，不管那是不是自己想要的。大家认为外企很好，可是好在哪里？他们在比较好的写字楼？他们出差住比较好的酒店？别人会羡慕一份外企的工作？那一切都是给别人看的，你干吗要活得那么辛苦给别人看？找工作究竟是考虑你想要什么，还是考虑别人想看什么？对于自己想要什么，自己要最清楚，别人的意见并不是那么重要。

很多人总是常常被别人的意见所影响，亲戚的意见、朋友的意见……问题是，你究竟是要过谁的一生？人的一生不是父母一生的续集，也不是儿女一生的前传，更不是朋友一生的外篇，只有你自己对自己的一生负责，别人无法也负不起这个责任。

可能，最好的已经在你的身边，只是你还没学会珍惜。人们总是盯着得不到的东西，而忽视了那些已经得到的东西。

快乐与否取决于目标

不快乐的根源，是因为你目标不明确。你不知道要什么，所以你不知道如何追求。或许大多数人对这个问题考虑得不够深，普遍想法只是：我想要一份工作，薪水能高点。你想每隔几年重来一次找工作的过程么？你想每年都在这种对于工作和薪水的焦急不安中度过么？不想的话，就好好想清楚，越是焦急，越是觉得自己需要一份工作；越饥不择食，越想不清楚，越容易失败。你的经历越来越差，下一份工作的人看着你的简历就皱眉头。有生存压力就会有很多焦虑，积极的人会从焦虑中得到动力，而消极的人则会因为焦虑而迷失方向。

职场人生就像马拉松

职场人生好比是一场马拉松比赛，每个人只有一次机会。要知道，有很多人甚至坚持不到终点，只有少数人是跑过终点的。初赛大家刚刚进入社会，大多数实力一般，这时候努力一点、认真一点很快就能脱颖而出。于是有的人二十多岁做了经理，有的人迟

些也赢得了进步,三十多岁成了经理。然后是复赛,能参加复赛的都是赢得初赛的,每个人都有些能耐,在聪明才智上都不成问题。这个时候要胜出就不那么容易了,单靠一点点努力和认真还不够,要懂得团队力量,要有长远的眼光。这个世界总是这样:给你一点成功,然后让你骄傲自满。刚刚赢得初赛的人往往不知道自己赢得的仅仅是初赛,他们以为自己已经懂得了全部,不需要再努力了。决赛来了,赢得复赛的人已经不只是骄傲自满了,他们往往刚愎自用,听不进别人的话,有些人的脾气变得暴躁,心情和身体都出现了状况——最大的敌人就是自己。最后,高手之间的比赛,就看谁失误少谁就赢得了决赛。

关于职场跳槽

职场跳槽决不是解决问题的办法,而且频繁跳槽让人觉得无忠诚可言,而且不能安心工作。很多人跳槽是因为这样或那样的不开心,如果这种不开心,在现在这个公司不能解决,那么在下一个公司多半也解决不掉。一般来说,工作两三年后,很多人觉得工作不顺利,心情烦闷,就想辞职,认为换一个行业就能抛开所有的烦恼。其实这样做只是让你从头开始,到了时候还是会出现和原来行业一样的困难,熬过去就向前跨了一大步,熬不过去就会陷入重复中。这个时候你需要拿出勇气,看清形势,稳扎稳打——因为积累才刚刚开始。

学会等待,入对行,跟对人

很多时候我们需要耐得住寂寞,等待属于你的那一刻。看到了很多如今的功成名就者,你可曾看到当初他们的等待和忍耐?每一个成功者都有一段低沉苦闷的日子。在他们一生中最美好的日子里,他们渴望成功,却两手空空,一如现在的你。没有人保证他们将来一定会成功,而他们的选择是耐住寂寞。

人总是会遇到挫折的,人总是会有低潮的,人总是会有不被人理解的时候,人总有低声下气的时候。这些时候恰恰是人生最关键的时候,因为大家都会碰到挫折,而大多数人过不了这个门槛,你能过,你就成功了。在这样的时刻,我们需要耐心等待,满怀信心地等待。

除了等待,我们职场人生第一件事情是入行,第二件事情是跟人。第一份工作对人最大的影响就是入行,有些看上去很美的行业一旦进入才发现很多地方并不那么完美,只是外人看不见。选择什么行业并没有太大关系,看问题不能只看眼前。有的时候觉得自己这个行业不行了,问题是,再不行的行业,做的人少了也变成了好行业。当大家都觉得不好的时候,往往是最好的时候。有些东西即使一时运气好得到了,还是会在别的时候、别的地方失去的。

跟对人是说,入行后要跟个好领导、好老师,刚进社会的人做事情往往没有经验,需要有人言传身教。所谓“好”的标准,不是他让你少干活多拿钱。多认识一些人、多与比自己强的人打交道,同样能找到好老师,不要和一群同样郁闷的人一起控诉社会、控诉老板,这帮不了你,只会让你更消极。和那些比你强的人打交道,看他们是怎样想的、怎样做的,学习他们的长处。

职场人生最需要的不是规划,而是在适当的时机掌握机会、采取行动。总结职场人生感悟有三个阶段,一是为现实找一份工作,二是选择一份自己愿意投入的工作,三是为理想去做一些事情。

(来源:新浪教育)

基层就业，如何从“趋势”到“常态”

又一个毕业季。各地高校纷纷开启“春招”模式。

促进高校毕业生就业创业，既是民生，也是国计，事关广大群众切身利益，事关社会和谐稳定，事关社会主义现代化建设，事关高等教育健康发展。近年来，高校毕业生人数不断攀升，就业形势日益严峻；与此同时，各地各高校纷纷出台政策意见，拓渠道、稳就业。截至目前，今年高校毕业生的工作找得怎么样了？与往年比，有哪些新变化、新特点？促进大学生就业，哪些问题需要思考？

从今日起，本报将持续关注就业问题，为更高质量和更充分就业的实现建言献策。首期，我们聚焦大学生到基层就业，共同探讨如何构建让大学生“下得去、留得住、干得好、流得动”的长效机制。

24 岁的古丽米热最喜欢的风景，是新疆伊尔克什坦口岸园区的日光。作为北京林业大学 2017 届本科毕业生，两年前她放弃了在北京的工作机会，报名参加“大学生志愿服务西部计划”项目，成为这里的一名基层工作者。

从最初的不适应、苦闷，到工作中游刃有余，如今的她，成了单位同事口中“爱笑的小米粒”。她说，在新疆的每一天，都是奋斗的一天，都是能为自己、为他人创造价值的一天。

近年来，国家积极出台各种鼓励基层就业的政策，越来越多的毕业生把目光投向了基层，就业心态更趋理性、务实。但与此同时，也有不少人对此心存纠结：有人担心发展受限，也有人担心期待与现实落差太大。

那么，如何让大学生下得去、留得下、干得好？引导大学生基层就业，从“趋势”到“常态”，又需要做出哪些努力？记者对此进行了深入采访。

1.大学生基层就业，有数量更要有质量

“请朋友圈各位走过路过的帮我选择一下，A 还是 B？”这两天，上海某高校 2019 届毕业生林然在微信朋友圈里晒出了两份 offer。

“一份是老家基层机关事业单位的文职工作，一份是省会私企的技术岗位，各有利弊。我和爸妈分析了好久，实在选不出来。”随着签订合同日期的临近，她决定在朋友圈求助：“哪份工作被选的多，我就签哪个。”

近年来，就业空间较为宽广、竞争压力相对较小、就业成本相对较低等优势，让基层逐渐成为众多大学生就业的重要选择。根据中国青年报社会调查中心联合问卷网对 2018 年近 2000 名在读和已毕业大学生的调查数据显示，82.3%的受访大学生考虑到基层就业。但在“下得去”的格局已经初具雏形的情况下，“留不住”“干不好”“流不动”等问题也难以回避。

北京大学教育学院副教授蒋承在 2003 年至 2017 年之间 8 次对全国高校毕业生进行抽样调查，归纳了我国高校毕业生基层就业趋势的基本特征。他发现，从生源地与就业地分布来看，高校毕业生基层就业的主体是来自县城、乡镇和农村的学生。而从

人力资本水平与就业地分布来看，选择基层就业的比例与学历层次呈负相关，基层就业的毕业生学历以本科和专科学历为主，且专科生选择基层就业平均率高于本科生；学业成绩排名中下等的毕业生选择到基层就业的人数更多。

“这说明选择基层就业的高校毕业生人力资本水平还有待进一步加强。从趋势到常态，需要实现的是更高质量的基层就业。”蒋承告诉记者。

记者在采访中发现，林然式的迷茫，使得不少大学生在面对基层就业选择时顾虑重重。

北京林业大学招生就业处副处长闻亚告诉记者，这种在“入口”处的不坚定、没想好，是导致基层就业质量不足，甚至人才流失的重要因素：“一部分大学生选择去基层工作，把它当成一个跳板，把自己当作一个过客，而不是真正想扎根基层。还有部分大学生到基层就业是被动就业，工作中的想法如果得不到重视，很容易丧失工作积极性，造成流失。”

2.不下基层，不是怕吃苦，而是担心发展空间受限

为何迷茫？去基层就业，大学生最看重的是什么？最担心的又是什么？

记者随机采访了10余名大学生，发现多数不愿赴基层工作的大学生都担心基层工作琐碎无聊，更有大学生担心未来的人生会在一成不变中度过。

这与原中国青年政治学院就业指导中心主任祝军曾做过的一项针对6500余名大学生的基层就业满意度调查结果相同。他发现，待遇、生活条件和职业发展机会是阻碍大学生基层就业的主要因素，而在这其中，职业长期发展机会越来越被大学生看重。

“实际上基层工作有些方面我觉得是很有挑战的，也相对复杂。”高帅是清华大学2015级毕业生，已经在西藏拉萨达孜区德庆镇工作了4个年头：“工作中我会碰到很多具体问题，比如怎么和群众交流，做好群众工作。我工作的地方，藏民很多，语言、生活习惯方面的问题都比预想要复杂得多。”

但这些基层工作所需要的素质能力，却在大学生择业、基层单位选拔以及后期工作的过程中被或多或少地忽略掉了。

一位地方人事部门工作人员告诉记者，在目前基层人员的招聘中，基本采取统一考试，其题型与国家公务员考试相差不大，并未体现对这些素质的要求。还有的基层用人单位选才过程中盲目追求高学历，致使选拔的大学生在实际工作中专业不对口，无法胜任。

在蒋承看来，今天，去基层工作需要什么样的素质，要认真考虑和定义：“大学生综合素质较高，但并不意味着所有大学生都能不加区别地适应基层工作，它对就业者有着相应的素质要求。特别是基层不同岗位，如公共事务部门、专业技术部门、中小微企业等，对就业者的要求更是有很大差异。但现有政策将大学生基层就业预设成大学生单向度的嵌入基层岗位，认为大学生肯定能适应基层工作，缺乏必要的融入指导，这也埋下了留不住人的隐患。”

此外，缺乏精准的基层就业指导也使得大学生对基层工作认识不足。

记者调研发现，尽管近年来，很多学校加大了基层就业宣传力度，但由于人手不够等原因，其主要精力放在了办手续、开招聘会上。

“我还没确定好工作方向，就要接触大量招聘启事，投大量简历，甚至一天面试好几次。”北京某高校大学生周聪用“懵”形容自己去基层的选择：“觉得工作地点离家挺近，就投简历了，面试也晕晕乎乎过了。学校负责实习就业的老师每天发招聘信息、办就业手续都忙不过来，更别提能帮我们深入分析了。”

除了上述原因外，有专家指出，要实现大学生基层就业的高质量发展，更重要的是对当前政策进行调整。

记者梳理发现，自《2003年就业工作通知》提出“鼓励高校毕业生到基层和艰苦地区工作”以来，中央基层就业政策经历了由笼统到细化、由零散到系统的演变过程。2017年，《关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见》印发，要求进一步创新体制机制，完善政策措施，健全服务体系。但从地方政府角度，对大学生基层就业能力的关注以及后续政策的落实关注偏弱。

“中央政策给出了基本框架，但地方政策不具体、针对性不强、反馈机制不够。”西部某高校就业办教师刘飞告诉记者，近年来，其所在地方政府年年组团去一线城市招人，却收效不佳：“有时就是走走过场，甚至有人带着去年签约的博士去招聘现场重新签约，‘假装’招了人，‘假装’完成任务。”

“一些地方政府在吸引大学生基层就业的过程中制定了一些优惠政策，但内容过于简单，仅是对国家就业政策的嫁接，没有结合地方就业的实际情况。还有些地方政府仅仅口头落实政策，没有为大学生提供便捷有序的就业渠道，导致大学生基层就业期望难以得到满足。”一位不愿具名的地方工作人员告诉记者：“比如，一些地区为了满足农村地区经济转型发展的需要，鼓励本地区学籍大学生毕业后返乡就业，但仅提供了宏观政策，并没有提供精准的就业指导与广泛的就业渠道，导致大学生返乡就业的热情不高。”

3.从“吸引人才到基层”向“为基层培养有意愿、有能力的人才”转变

如何让大学生不仅下得去，更要留得下、干得好？专家们建议，当前，大学生基层就业长效机制的构建迫在眉睫。

有专家表示，应将政策目标由“吸引人才到基层就业”逐步转变为“为基层培养有意愿、有能力的优秀人才”，将促进基层就业政策的着眼点由“毕业生求职时”前置到“人才培养”的过程中。

这需要高校和地方政府的共同努力。通过多年观察，祝军发现，但凡是高校和地方政府互动良好的地区，基层就业人才的流失率较低：“一是在良好互动过程中，学生有了较为充分的渠道了解基层、去基层见习；二是在去基层工作后，有利于学校为毕业生提供长期稳定的支持和关怀。”

在实证分析中，北京大学教育学院副教授马莉萍发现，优惠举措越明确、优惠力度越大的地区，基层就业的情况越好，注重长期职业发展的优惠举措对毕业生基层就业的促进作用较大：“各级政府尤其是地方政府应进一步细化、明确基层就业的各项政策，减少毕业生对基层就业不确定性和风险性的担忧，消除毕业生在基层和非基层地区之间流动和职业转换的各种制度性障碍。”

闻亚建议，长期的跟踪关怀机制必不可少：“基层就业学生需要一个较长的适应期，要及时做好激励关怀、跟踪帮扶，‘扶上马’后，更要‘送一程’。”

“需要注意到一个趋势，民营企业近年来成为吸纳毕业生基层就业的主要单位。”蒋承补充道，“建议继续发挥民营企业吸纳高校毕业生就业主渠道的作用，进一步开发有利于发挥高校毕业生专长的管理型、技术型就业岗位。鼓励毕业生参与企业创新，综合运用国家对中小微企业、创新创业企业的财政补贴、政策扶持，对中小微企业新招用的高校毕业生按规定给予社会保险补贴和职业培训补贴，支持高校毕业生成为企业发展的新力量。”

（来源：光明日报）