

河南人才

目 录

人才论坛

- 1●人才强省战略背景下河南省高层次人才队伍建设存在问题与对策研究
- 5●大学生在微信群中充实人力资本的状态分析
- 8●人才大数据视角下的大学毕业生失业问题辨思

调研报告

- 11●以党建工作的高质量推动人才服务事项“放管服”改革及便民服务工作的高质量——省人才交流中心党支部“不忘初心、牢记使命”主题教育专项调研报告
- 15●2019年第三季度河南全省公共人才服务机构人才市场分析

简讯

- 17●中共河南省人才交流中心流动人员委员会召开“不忘初心、牢记使命”主题教育动员大会
- 17●省人才交流中心扎实开展“绿城使者”志愿服务活动
- 18●郑州市人才中心开展“我为祖国读诗”诗歌朗诵比赛
- 18●不忘初心·牢记使命——洛阳人才中心流动党委上海市党总支组织党员赴嘉兴南湖开展主题党日教育活动
- 19●“追忆党的光辉历程、传承革命光荣传统”——焦作市人才交流中心流动党委开展主题党日活动
- 20●安阳市人才中心组织开展“传承弘扬好家风”学习活动

2019年第3期
(总第53期)

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9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。

20●南阳市人才交流中心流动党支部以“学习强国”为载体
增强党支部凝聚力

21●第二届中国·河南招才引智创新发展大会平顶山分会场
招聘活动暨 2019 年秋季人才交流大会圆满举行

22●广聚天下英才 助力信阳出彩

——2019 年信阳市招才引智创新发展专场招聘会

外地信息

23●2019 上海海峡两岸青年创业大赛在金山落幕

23●安徽创新创业大赛吸引诸多以色列高科技企业

24●广东:引导高校毕业生扎根基层

25●杭州出台“人才生态 37 条”

25●山东:启动创新创业共同体建设 破解高质量发展瓶颈

26●天津:十项职称新政 激发人才活力

创业聚焦

28●创业难,不创业更难

31●大学生创业如何先“试水”

求职面试

33●大学生就业多元化 这些职业月薪轻松过万

35●大学生就业有了新动向 二线城市吸引力增加

职场人生

38●身在职场不可忽略的三大职场礼仪

39●职场“小白”年终总结:花盆里长不出参天松

41●职场失意没什么,只需三步就能咸鱼翻身

热点解读

44●39 名高职生缘何成为国企争抢的“宝贝”

人才强省战略背景下河南省高层次人才队伍建设存在问题与对策研究

河南省行政管理科学研究所 张晓欣

高层次人才是实施创新驱动发展战略的领军人物,是推动区域经济增长的中坚力量。特别是在经济可持续发展战略的引领下,人力资本尤其是异质型人力资本作为体现在企业家和科技人力资源等高层次人才身上的知识和技能状况等的总和,其存量的增加和结构的优化可以推动物质资本等生产要素的收益递增以及技术进步,实现生产方式由粗放向集约的转型。所以,走经济可持续发展道路要求必须由主要依赖物质资源向依赖人才资源尤其是高层次人才转变。

对于河南省来说,高层次人才更是人才资源的重要组成部分,是科技创新的主力军,有力推动经济社会的发展。近年来,河南省实施人才强省战略,加快建设高素质科技人才队伍,以培育高层次创新型科技人才为重点,取得了显著成效。

一、高层次人才的界定

1. 高层次人才的特征。纵观文献,不难发现,对于高层次人才的概念和内涵界定大多使用种差界定法进行辨析与厘清。业界学者主要有以下几种观点,其一,高层次人才是各个行业和领域的人才队伍中

层次比较高的那部分优秀人才,或是处于所属学科领域前沿且在国内外同行中具有较大影响力的那部分人才。其二,高层次人才属于人才群体中的精英部分,是处于整个人才队伍结构顶端的那部分特殊群体,分布于政治、经济、军事、科技、教育和文化等各个行业和领域,是通过创造性劳动为社会经济发展和人类进步做出了突出贡献的杰出人才。其三,高层次人才是素质优于一般人才、贡献高于一般人才的那部分佼佼者,同时不同人才所属领域所涵盖的高层次人才范围也不尽相同。例如,高校高层次人才一般是指拥有较高学历和职称,并在所属学科领域具有同行认可的智力、知识和技能的那部分优秀人才;而企业高层次人才则是指在企业的生产经营、技术创新或改革发展的具体实践中发挥全局性影响和关键性作用的那部分优秀人才和管理专家。其四,高层次人才是相对于一般性人才而言的,是指在一定的专业领域和所从事行业中具有较强业务能力、科研水平和战略眼光的那部分高端领军人才。就本质特征而言,作为高层次人才应至少具备“五高”,即工作成效高、专业影响力高、资源稀缺度高、内在创造力高、自我激励度高等。而值得注意的是,尽管高层次

人才往往具有较高的学历层次或技术职称,但这并不构成界定高层次人才的充要条件。同时,也应注意,高层次人才具有空间、时间以及行业上的相对性。

2. 高层次人才的界定。对于高层次人才的界定主要从两个角度展开:一是职位的重要程度,这方面的文献认为高层次人才的队伍范围主要包括了党务行政管理领域的高层次人才、企业经营管理人员中的高层次人才以及专业技术(技能)人员中的高层次人才;二是创造能力的大小,这类文献对于高层次人才范围的框定更多的是从高层次人才所拥有的技术职务(职称)、学历层次、科研奖励、荣誉称号等具体的统计指标加以判断的。因此,高层次人才的外延界定应综合上述两种视角,既考虑高层次人才的创造能力又关注其职位的重要性。大体而言,高层次人才应该一定程度上包含以下群体:①具有国内外认可的名衔的,如两院院士、国外权威学术机构会员、长江学者、(荣誉)学部委员、国务院特殊津贴专家、国家有突出贡献的中青年专家等;②荣获国内外重要荣誉称号的,如国家级教学名师、国医大师、中国工艺美术大师、中华技能大奖获得者、全国杰出专业技术人才、全国技术能手等;③荣获国内外重要奖励的,如国际公认的科技型奖励或学科型奖励获得者,国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖获得者,国家级教学成果奖获得者,中国青年女科学家奖获得者,中国青年科技奖获得者,中国青年科学家奖获得者等;④入选重大人才计划的,如国家“千人计划”人选、国家青年“千人计划”人选、国家“万人计划”人选、“百千万人才工程”国家级人选、中国科学院“百人计划”人选、教育部“新世纪优秀人才支持计划”人选等;⑤承担重要科研任务的,如国家科技重

大专项专家组组长、副组长、项目(课题)组长,国家科技支撑(攻关)计划项目负责人,国家“973计划”项目首席科学家,国家“863计划”领域主题专家组组长、副组长、召集人等;⑥中央或地方政府机关、事业单位、社会团体中的专家型领导和管理型领导;⑦在知名企业担任管理职务的优秀企业家或担任技术职务的专家;⑧基层(乡村或社区)工作中有突出业绩或重大贡献者等。当然,值得注意的是,上述对于高层次人才的范围框定并不绝对,也并不一定全面准确;同时,随着时间、地域和行业等的不同也会存在差别,但总体上,上述高层次人才的内涵和外延界定标准是具有一般适用性的,具有一定的借鉴意义。

二、河南省高层次人才队伍建设存在的问题

1. 河南省高层次人才专业分布、行业分布不合理。河南省高层次人才专业分布和行业分布很不合理。河南省院士、中原学者分布在传统专业和传统行业较多,在河南省十分需要的战略性新兴产业方面分布较少。不论院士还是中原学者,多数分布在高校和科研院所,这种分布结构极不容易激发调动高层次人才的研究创新能力。企业是创新的主体,高层次人才在企业搞研究创新很容易转化为新的生产力,而在高校和科研院所进行研究创新,存在成果转化问题,很多科研成果被束之高阁,无人问津,这是目前我国存在的普遍现象。再看全国创新能力很高的城市当中的深圳,虽然没有几所知名大学和科研院所,但城市的创新能力很高,主要原因就是深圳的高科技企业多,如腾讯、华为、中兴等知名企业,而这些企业拥有大量高层次人才,使得企业有一大批专利和先进技术和创新。目前河南省高层次人才行业分

布现状不利于产业创新。

2.河南省高层次人才政策同构化现象。与周边省份相比,河南省各城市与中部省份许多城市生产布局重复、产业结构同化、特点同化、职能同化现象较为突出,导致各城市的人才政策也趋于相同。人才政策同构化导致不同城市之间对人才的恶性竞争,在资金和人才福利等方面层层加码,不仅无谓地消耗了政策资源,还变相鼓励了一些所谓高端人才,游走于不同城市之间,故意抬高自己身价,以获得额外利益。人才政策的同构化,还导致不同城市间相互攀比,为完成指标而盲目引进高端人才,忽视地方产业特色和经济发展水平,使人才工作走向歧途。同构化的人才政策还在一定程度上减少了城市独有资源,包括交通区位、生活环境、创新创业氛围、人文社会等因素对高层次人才的天然吸引力。城市资源本身在高层次人才引进过程中的边际效用被弱化,无形中提高了人才引进的成本。

3.河南省高层次人才政策系统协调性不足。由于高层次人才引进政策普通民众的参与度不够,导致政策的制定和执行过程中缺少民众的参与和监督,特别是有的企业为了获得政策红利,虚假引进或刻意对人才进行包装,对人才政策公共利益最大化的目标产生负面影响。在人才政策的操作层面,许多城市缺乏政策出台、执行、后期的效果反馈等一整套系统的程序。如河南省许多城市在人才政策中,只列出投入资金的多少,住房补贴以及分配住房的多少等,而对资金后期的流向和具体使用情况,保障体系落实以及考核机制等都未给出明确的交代。

4.河南省高层次人才市场配置不完善。河南省有些城市在吸引高层次人才过程中,过于注重人才政策本身,未能发挥市场对人才资源的配置作用,缺

乏市场与人才政策的深度融合。市场对人才的配置作用主要体现在交通、电力、通讯、供水、工业厂房等基础设施和生活服务设施等硬件环境以及社会包容度、创新创业氛围、人文观念、政策机制等软件条件方面,但河南省有些城市在投资环境的软硬件方面尚有许多不足,从而大大减弱了人才政策本身的吸引力。

5.河南省高层次人才供给与需求信息不对称,造成人才引进困难。高层次人才主要是指在省内外急需的高级管理人才、高级专业技术人才、学术技术带头人,以及拥有较好产业化开发前景的专利、发明或专有技术的人才。高层次人才主要分布在高校科研院所、政府机构、大型国有企业、民营高科技企业。各用人单位根据人才需求建设人才家园,为人才的子女入学、家人就医等提供便利,营造“亲才、扶才、安才、敬才”的良好环境,是贯彻人才战略的重大举措。但是目前各用人单位的高层次人才建设方案,还不能有效开展区域高层次人才引进工程,完善人才引进政策,为人才交流搭建更为广阔的平台。要进一步打破人才区域流动的体制机制障碍,引导人才在区域内产业间的合理流动,缓解目前高层次人才供需信息不对称的情况,为区域协同发展提供优势人力资源支持。另外在探索、出台更人性化的人才引进政策,给予高层次人才更为优厚的待遇方面还应该更具体化、人性化。

三、河南省高层次人才队伍建设的对策

1.抓住“一带一路”战略机遇,明确人才工作重点。人才引进是人才强省战略实施过程中的重要环节,优质人才掌握着创新的技术,而在河南省未来的人才引进工作中,作为省会的郑州,应该全面拓展自

身的门户功能,发挥好综合交通枢纽功能,通过对自身城市形象和城市发展力的展现来实现对优质人才的引进。近些年来,我国在“一带一路”建设方面步伐有所加快,作为河南省,应该抓住“一带一路”建设的重要机遇,融入战略建设中去,通过多种方式实现对人才的集聚,在重点和关键经济领域融入人才合作工作中去。同时,在城市建设过程中,也要注重凸显对重点产业和关键领域的重视程度,加快对新兴产业和高新技术产业人才的扶持力度。同时,在人才引进过程中,要着力引进科技领军人才、现代金融人才等高层次和专业的技术人才,通过多种方式为优秀人才提供空间,实现人才的引进目标。

2.搭建平台为人才提供施展的空间。无论是人才培养还是人才引进,要想留住人才,根本要求还在于要给人提供宽广的施展空间,人才只有在一定的平台上才能够发挥自己的价值,才能够找到自己的创新和探索成长的空间。因此,未来在河南省人才强省战略的实施过程中,要做好对人才发展平台的搭建工作,特别是要充分发挥好协同创新中心、工程实验室、技术转移中心、工程技术(研究)中心、院士工作站等的平台聚合作用,让人才能够在这些平台和空间中有更多的机会去挑战和创新。同时,要做好对省内资源的整合,对于省内的一些创新示范区、科技园等要做好建设,这些国家级和升级经济区的建设是为了提振全省以及城市经济发展而因地制宜设计的,要充分发挥好这些园区的作用,让园区的发展和人才创新力的培养以及技术创新实现资源的结合,让园区成为技术和人才发展创新的平台。此外,为了更好地提升人才的发展积极性,还需要在人才引进和培养过程中,在科研人员激励、科研机构评价、科研管理改革等重点难点领域大胆探索。同时,需要通

过多种方式强化对人才的管理制度,既要留住人才,又要为人才打造上升的空间,激发人才资源在经济建设和技术创新方面的积极性,这样才能够更好地发挥出人力资源对于河南省的建设优势。

3.认真落实人才政策,完善政府监管模式。高层次人才引进工作的重点在于政策的有效执行,应对人才政策实施过程及时跟踪、检查监督、反馈修正,切实落实高层次人才政策,增强人才政策对高层次人才吸引力和影响力。重视人才政策的执行与落实,必需优化、完善地方政府的监管模式。一方面,应加强组织、科技、教育、人事等相关职能部门的协调与沟通,明确职能,通过会商,共同优化、完善高层次人才引进的相关政策,为高层次人才引进建立专门的绿色通道,多样化人才引进方式,简化高层次人才引进的程序,提供更为优厚的待遇,解决他们在住房、家属就业、子女教育等方面的后顾之忧。另一方面,政府加强对引进高层次人才的服务,对创业型高层次人才,根据其创业不同阶段的需求,提供不同的支持。

4.优化市场配置,提高人才使用效率。高层次人才对于推动地方经济可持续健康发展,发挥着不可替代的作用。要充分挖掘高层次人才的效用和价值,政府和企业必须通力合作,不断优化市场配置,为高层次人才创建适合其才能发挥的内外部环境,持续提高人才使用效率。一方面,地方政府应以财政投入为引导,完善基础设施和产业规划,创建良好的投资环境,同时加强政策、文化、制度、法律、知识产权保护等软环境建设,设立具有导向性的高层次人才发展资金,把高层次人才队伍建设作为重要的战略性投资,扶持高层次人才创新创业,积极落实高层次人

(下转第7页)

大学生在微信群中充实人力资本的状态分析

黄河科技学院 张继东

所谓人力资本就是“凝聚在劳动者本身的知识、技能及其表现出来的劳动能力”，而大学阶段是个体通过校园途径充实人力资本的重要阶段，除了通过课堂获取超我知识和自我知识之外，通过依托于手机移动终端的微信群来获得相关的知识、技能或能力也是重要的途径。从人本的角度出发，大学生依托微信群平台充实人力资本同时，其生存状态的合理性就凸显了出来。本研究的数据显示，大学生群体在微信群中通常是以“漂移式”生存状态获取自身需要的知识、技能或能力，进而充实自身人力资本。

一、大学生在微信群中的生存状态

大学生群体依托微信平台入群的行为并不是一次性的，其手机中存在形式多样的微信群，随时随地均可入群、组群。这些微信群均是大学生充实人力资本的重要平台。但是，由于大学生群体手机中微信群的多样性与大学生空余时间的有限性之间存在矛盾，因此大学生会根据自身的需要和自身的实际情况，对不同的群采取不同的态度。本研究数据表明，作为群成员的多数大学生呈现出一种“漂移式”的生存状态。除去 6.56% 的大学生对所有微信群信息采

取屏蔽的方式外，其余大学生对微信群中的信息均进行了关注，其中有 29.45% 的大学生仅关注最常用微信群中的信息，不存在“漂移”行为，但 63.99% 的大学生则处于不同微信群的漂移之中，只是漂移的方式略有不同，42.72% 的大学生总是在几个较常用的微信群之间漂移，而不关注其它群信息，21.27% 的大学生则在所有微信群之间漂移，关注每一个微信群中的信息，因此这 21.27% 的大学生长期处于“高频漂移”状态中。在这种漂移的生存状态中，大学生群体凭借着自己的“超级注意力”，游走在不同的群之间，关注不同的群信息，甚至参与讨论，展示自己。这种行为直接导致大学生群体“聚精会神的状态丢失了，注意力被分散了，思维过程碎片化了”。在这种漂移的过程中，在思维过程碎裂的过程中，大学生群体的大量整块时间也被分解为小块，即其时间也呈现碎片化的状态，进而导致其人力资本充实的效率一路走低。

二、大学生微信群漂移状态影响因素分析

1. 大学生性别不同，在微信群中的漂移状态不同。本研究调查数据显示，在大学生微信群中男生较

之女生更倾向于“漂移式”生存方式。首先,不存在“漂移”行为的男生占男生总数的 29.49%,而该类中的女生占女生总数的 39.09%,因此,不“漂移”的男生比例远低于女生比例;其次,长期处于“漂移”状态的男生占男生总数的 70.52%,而该类中的女生占女生总数的 60.91%,因此,长期“漂移”的男生比例远高于女生比例;最后,处于“高频漂移”状态的男生占男生总数的 28.41%,而该类的女生占女生总数的 17.89%,因此处于“高频漂移”状态的男生比例远高于女生比例。综上,我们认为男生更倾向于在微信群中采取“漂移式”生存方式。

2.大学生年级不同,在微信群中的漂移状态不同。本研究调查数据显示,在大学生微信群中,随着大学生群成员年级的递增,对“高频漂移”方式的选择几率越来越低,而更倾向于选择在常用微信群中有节制地漂移。在对“高频漂移”方式的选择中,大三、大四学生的选择几率明显低于大一、大二学生,大四学生最低,其中仅有 15.79%的大学生选择“高频漂移”,比大二学生的比例低了 7.36 个百分点。但在选择“在常用微信群中有节制地漂移”方式时,大四学生的选择几率明显高于其余三个年级,达到了 50.29%,比大二学生高出了 7.46 个百分点。综上,大学生对漂移状态选择与大学生年级息息相关。

3.大学生入群意图不同,在微信群中的漂移状态不同。本研究调查数据显示,在大学生微信群中,群成员入群意图不同,其在各自微信群中的漂移状态也不同。首先,整体而言,大学生微信群成员在群中倾向于选择“在常用微信群中有节制地漂移”或“在最常用微信群中不漂移”,而前者的选择几率更高,这一选择倾向与入群意图没有直接关联。其次,我们采用纵向关注的方式,会发现入群意图与群成

员在群中的生存方式有一定关联。如同样选择“高频漂移”,以“展现自我价值”为入群意图大学生中做出该项选择的比例较高,达到了 29.22%;同样选择“在常用微信群中有节制地漂移”,以“休闲娱乐”和“结交更多朋友”为入群意图的大学生做出该项选择的比例较高,分别达到了 47.98%、47.40%;同样选择“在最常用微信群中不漂移”,以“与朋友同学联系”为入群意图的大学生做出该项选择的比例较高,达到了 30.63%。综上,大学生微信群中,群成员入群意图不能直接决定其在群中的生存状态,但却是影响其生存状态的因素之一。

三、大学生漂移生存状态原因分析

漂移的原因从深层次上来看,与社会交往的强(弱)关系理论有关。社会网络中的关系分强关系与弱关系,其中,互动频率高、感情力量强、亲密程度大、互惠交换多的关系即为强关系,反之即为弱关系。

大学生漂移式的生存方式很大程度上取决于弱关系的存在。弱关系通常具有三方面的特点:广泛性、异质性、中介性。因此处于弱关系中的群成员数量是十分庞大的,并且该类关系群能够以信息共享等共通性为基础进行进一步的扩充;同时,处于弱关系中的群成员并非真正的志同道合,而是基于某种一致的目的而聚集在一起,因此其打破了传统道德层面的“道不同不相为谋”的社交原则,进而导致群成员的异质性;这些异质的原属于不同层面的群成员在弱关系群中均是信息传播的节点,因此弱关系具有一定的中介性,但这种中介较之于强关系中的成员较为脆弱,这种脆弱使得群成员之间的信任度较低,进而导致了群成员“稍微驻足观望,便悄然离去”的漂移式状态。

四、大学生群体对微信群漂移状态的规避措施

大学生群体在微信群中长期处于漂移状态,不仅会导致大学生时间碎片化程度加剧,注意力难以集中,而且还会对微信群使用力度产生不良影响。

漂移状态对微信群使用力度的影响主要体现在微信群使用时间上。处于高频漂移状态的大学生,更倾向于在微信群中逗留较短的时间而非较长的时间,这种看似节省时间的存在方式事实上减弱了大学生群成员对微信群的使用力度。因为高频漂移容易使漂移者迷失在海量的信息中,最终忘记最初入群目的;而一旦失去目的,漂移者极易对微信群失去兴趣,进而缩短群使用时间。有节制漂移和不漂移的大学生在群中的目标明确,面对的信息量相对有限,因此他们可以根据自己的兴趣决定在群中投入的时间。此外,不漂移大学生所进入的微信群只有一个,即最常用微信群,因此其所面对的信息量有限,多样性不足,因此其在微信群中投入的时间虽然比高频漂移者长,却比有节制漂移者短。

基于微信群漂移状态的消极作用,大学生群体本身已经采取了一些无意识的自我保障措施。如大多数大学生手机中微信群的数量、微信群中好友的数量、常用微信群的大小等均处于较为合理的水平。

1.精减群数。调查结果显示,60.05%的大学生将手机中的微信群控制在3-6个之间,其中以3-4个的居多,占总人数的36.7%,微信群数量合适,将会降低大学生漂移的频率,并缩短大学生漂移的时间。

2.限制群中好友人数。大学生群体微信群中好友的数量不是无限制膨胀的。大学生群体手机中最大微信群中好友的数量在各个数量段呈均匀分布,不同大学生个体,其手机中最大微信群的成员数是不同的,但大多数数量在200个以下,其中最大微信群群成员在21个~50个之间的占20.2%,在51个~100个之间的占20.6%,二者共占总人数的40.8%,群成员数量在200个以上的仅占总人数的13.99%。

3.固定几个常用群。大多数大学生的最常用微信群,通常是小微信群,微信群成员较少。53.66%的大学生最常用微信群群成员的数量在10个及以下,22.1%的大学生最常用微信群群成员数量在11-20个之间,仅有10.02%的大学生最常用微信群群成员数量多于50个。在上述常用的小微信群中,使用量最大的是10人及以下的小微信群,而这种小型微信群通常是大学生群体所拥有的最小微信群,75.11%的大学生手机中最小微信群群成员数量在10人及以下。这样就会大大减少“漂移”行为的出现,进而提高自身人力资本充实的效率。

(上接第4页)

才计划的优惠政策。另一方面,对于创新型人才,当地企业要充分意识到创新型人才在企业转型升级、科技创新中的主体作用。不断增加引进高层次人才投入,按市场行情,为高层次人才提供具有吸引力的薪资、期权和福利保障;同时,企业还应建立研发

平台,加快高新技术产品开发,为所引进的高层次人才搭建施展才干的舞台,为他们的科技研发提供空间。对于创业型高层次人才,则要引导其与当地产业相融合,提供创业企业完善的配套服务,鼓励其做大做强并带动地方产业创新发展。

人才大数据视角下的大学毕业生 失业问题辨思

郑州市人力资源和社会保障局 丁建民 贺名君

近年来,随着高校的不断扩招,大学毕业生数量逐年增加,然而大学毕业生的就业形势却不容乐观。根据人社部的毕业生数据,2018年待就业的应往届毕业生人数将近1500万。如此严峻的就业形势,如果政府不加以干预,必将导致严重后果。本文尝试以人才大数据视角,对大学生就业形势、失业问题的类型和原因等问题进行系统分析,以期从理论上和实践层面运用大数据工具对解决大学毕业生失业问题做出有益探索。

一、大学毕业生失业问题的类型和原因

1.结构调整型失业。结构调整型失业是结构性失业的一种,它是指经济结构的调整导致社会对劳动力的需求结构发生了变化,而劳动力的供给结构不能相应发生变动而引起的失业。举例来说,生物技术、生物工程和生物科学三个专业,对口的工作除了进入生物研究所外,就是进入食品和药品的相关企业负责质量检测或产品研发工作。但是每年生物专业的毕业生数量远远多于市场需求,大量生物专业相关毕业生由于就业形势严峻选择了考研或者出国,还有一部分学生被迫从事其他行业,如证券、保

险等(这部分学生形成了实质上的失业),剩余的部分就形成了结构调整性失业。用一句话来概括就是“僧多粥少”。

2.地区供求不对称性失业。地区供求不对称性失业是结构性失业的另一种表现形式,指劳动力的供给与需求在地区上有差异从而造成的失业。不同地区经济发展水平有差异,这种差异一方面导致人才为追求高收入,由经济落后地区向经济发达地区流动,从而导致落后地区人才的短缺;另一方面,又导致不同地区劳动力素质的差异。例如,信息工程类专业在各大高校普遍开设,但与之相关的互联网就业岗位较为集中地存在于北上广深杭等一线或准一线城市;相对地,师范类专业几乎只有师范类院校才开设,但对口的教师岗位需求最大的则是农村地区和边远山区。这两种情况都会造成地区供求不对称性失业。

3.知识经济发展型失业和教育发展滞后型失业。知识经济发展型失业是指由于知识经济的到来,社会要求劳动者掌握更多的知识,加快知识更新的速度,而劳动者满足不了这一要求而产生的失业现象。教育发展滞后型失业指教育体制落后、教育结构

不合理导致劳动者素质不能及时得到提高或劳动者学非所用使劳动力供给结构满足不了需求结构的要求而引起的失业。无论是哪一种类型的失业,其本质都是学校所教授的知识和社会所需求的技能产生了错位,要么是太过于落后,如软件工程类专业,大量院校所教的知识居然是市场早已淘汰的内容,要么就是太过超前,如材料科学,所学内容在社会中根本没有市场。此外,还有一些实用性较强的专业,如会计、财务管理,理论知识想要转化为工作技能,需要大量的实践训练,而高校往往偏重知识的教导,忽略实际训练,导致了毕业生毕业时无法快速地将理论转化为技能,导致企业招聘时只考虑具有工作经验的打工者而不愿意招聘应届毕业生。

二、人才大数据在就业领域的探索

人才大数据是指收集、整理、存储学生招生、培训、就业等活动产生的相关数据,开展数据分析和数据挖掘,并据此解决学生在教育和就业阶段遇到的实际问题。它由人才大数据和就业大数据两部分组成,前者涉及人力资源市场供给侧的质和量,与学校和学生紧密相关;后者更多关注需求侧的结构和规模,密切关注着市场和企业。

在美国,联邦政府利用现代教育技术革新毕业生就业指导模式,建设了 SIGI、SIGZ、DISCOVERY、PLUS 等计算机辅导系统,其中涵盖了大量的企业项目案例、学校教学资源、技能考试题库等,并邀请企业参与职前辅导评价,为毕业生提供远程辅导、在线考试、在线职业生生涯规划、在线技能训练、仿真职场模拟等服务。

在日本,就业信息的网络化,在每一个学校网站下的子栏目中都建立了专门的就业网站,并提供与

其他相关网站的超链接。通过网站将政府、第三方就业服务中介机构、市场、职业院校、企业等多元主体密切地联系起来,多元主体共享就业信息资源,网站提供了求职招聘信息发布、远程视频面试、就业数据统计、人才需求预测等功能。

在德国,学校会定期对毕业生就业动态进行跟踪调查,建立了毕业生跟踪调查反馈网络系统,其调查内容涵盖毕业生的求职经历、毕业生对于就业单位的满意度、毕业生的岗位变动情况、毕业生在工作中应用的知识、毕业生的岗位与所掌握知识的匹配度等,并形成报告作为人才培养工作的重要参考。

我国重庆市在一年多以前建立了劳动力信息数据库和企业用工数据库,运用大数据手段为企业和求职者进行画像,做到智能匹配、双向推送。同时,按月掌握 3000 余家企业的用人需求,对结构性短缺的岗位进行订单式培训,让数据库中的信息变为真数据、活数据。通过“公共”“市场”两种大数据应用模式,提高人力资源供需匹配度,让岗位和求职者更快地走到一起,实现了人才和岗位的精准匹配。

三、人才大数据解决大学毕业生失业问题的辨思

对于结构调整性失业来说,引导失业风险高的专业学生去学习职业技能,就能在避免失业的同时补充技能人才的缺口,是两全其美的办法。2017 年社会科学文献出版社出版的人才蓝皮书《中国人才发展报告(N0.4)》中就指出,技能人才和高人才仅占全国就业人员总量的 19%左右,其中高技能人才在我国工人队伍中仅占 5%,这一比例在日本是 40%,德国则达到 50%,全国高技能人才缺口近 1000 万人。2018 年江苏省的一场技能人才招聘会上,有企

业甚至给应届焊工专业毕业生开出了 18 万元的年薪,可见技能人才的紧俏。当然,实际操作中还有着诸多困难。首先就是固有偏见,很多人认为学习职业技能以后就要进血汗工厂流血流汗,待遇差薪资低,还要接受资本家的剥削,所以宁愿失业也不愿意去学一门技术;其次,具体引导哪些专业的学生,导向哪些职业技能,在没有数据支持的情况下根本就没有办法做出详细的决策;最后就是这种导向会不会引起新的结构调整性失业出现,导致了转学技术的学生还是面临失业。

站在人才大数据的视角来看,上述三个问题并不难解决。在人才大数据系统的框架下,劳动力市场供给侧的构成和分布一目了然,和需求侧的数据进行对比,马上就可以对结构调整性失业进行判定和预警,在大数据系统内进行调控和引导,完全可以避免新的结构调整性失业出现,此外这种调整可以是宏观的,也可以是微观的,既可以针对整个专业或行业发布预警,也可以针对学校甚至学生个人发出指导意见。最重要的是,人才大数据可以真实地反映技术型人才真实的就业环境和薪资待遇,通过恰当的宣传和引导可以快速地破除固有偏见,扭转一直以来教育发展“瘸腿走路”的困境,让双轨制,即高等教育和职业教育得以和谐、互助地发展。对于地区供求不对称性失业而言,它本质上是信息不对称的结果,即供给侧和需求侧信息在地区间流动不畅引发的地区供求失衡,这种失衡在人才大数据系统的大环境下,只要建立起全国性的学生学业信息数据库,并与各大招聘网站和人才市场相对接,或自建需求侧信息库,地区供求不对称失业的问题就能有效得以解决。

知识经济发展型失业和教育发展滞后型失业是

在微观层面的供给侧和需求侧信息不对称,即学校提供的教育内容和市场的具体需求产生了错位,最终导致失业。想要解决这个问题,人才大数据就必须充当中间人的角色,打通学校和市场的交流渠道,将市场的具体要求告知学校,帮助学校对原有的培养内容和计划进行合理修改,或者人才大数据系统根据实际情况直接开设顶点课程,以帮助学生整合所学知识,培养相关技能。从目前我国社会实际来看,人才大数据系统的建立就需要拥有海量的相关数据,并建立起区域性乃至全国性的数据库。它的建立,需要大量资金的投入,需要恰当合适的数据收集模式和发展理论的指导,更需要国家、教育主管部门、学校和社会的鼎力支持。

综上所述,从理论上讲,人才大数据确实可以解决结构性失业问题,对于我国经济发展和教育改革有着无可取代的重要作用。虽然目前建立人才大数据系统条件尚不完全充足,人才大数据系统的产生和发展存在诸多困难和挑战,但站在宏观和战略角度来说,它已经足以让我们正视发展人才大数据系统的必要性和紧迫性,有必要在人才大数据系统建设方面提前谋划,做出有建设性的探索。



以党建工作的高质量推动人才服务事项 “放管服”改革及便民服务工作的高质量

——省人才交流中心党支部“不忘初心、牢记使命”主题教育专项调研报告

河南省人才交流中心 冯以干 张笑尘

近年来,全省人才服务机构把深化“放管服”改革精神落到实处,进一步精简规范经办业务流程、降低制度性成本,推进线上线下融合、提高办事效率,加强行风建设、增强群众对改革的获得感,为全省人社事业发展增添活力和动力。6月初,厅“不忘初心、牢记使命”主题教育全面展开,厅党组坚持将主题教育与日常工作有机融合、互相促进,在全面贯彻落实中央、省委主题教育部署的进程中,针对全省人社重点工作和人社领域存在的突出问题、群众反映强烈的热点难点问题确定了10类调研题目,中心党支部结合自身工作职责,以“人才服务事项‘放管服’改革及便民服务工作”为题展开调研。在前期广泛收集资料、认真梳理情况的基础上,于7月25日召开全省人才交流公共服务系统窗口作风建设座谈会,对全省各地市有关情况进行了总体进一步掌握,并于8月6日、7日到许昌市与漯河市人才交流中心开展实地调研,深入了解了当地人才服务、窗口作风及党建工作情况。

一、全省人才服务事项“放管服”改革及便民服务工作进展情况

(一)强服务,更加主动地促进就业创业和高层次人才引才。积极打造招聘求职双向交流平台,既抓住春节后、毕业季等重要时机开展大型招聘会,又组织企业深入高校上门服务毕业生就业;既做好日常招聘工作,又加强合作联动,联合妇联、共青团等单位开展特色专项招聘。省中心去年举办各类招聘会165场,组织6257家用人单位进场招聘,提供就业岗位20.02万个,22.86万人进场求职择业,8.91万人达成就业意向;郑州市人才交流服务中心开展了“民营企业招聘周”“归乡学子回家就业”等专场招聘会,去年组织招聘会107场,进场招聘单位1515家,提供就业岗位3.7万个;漯河市人才交流中心组织相关企业赴江西南昌东华理工大学参加“毕业生双选会”,会上135人达成就业意向。多地聚焦高层次人才,在引进急需紧缺的高层次人才上发力。2016年以来,许昌市实施“许昌英才计划”,投入资金193万元建立高层次人才服务中心,为高层次人才提供医保绿色通道、免费体检、免费旅游、免费公交、子女入学、配偶就业、人才公寓、待遇落实、跟踪服务等一站式服务,为引进人才降低门槛。两年间,该中心引进了诸如专精3D打印耗材研发与生产的张伟博士、工

业机器人后台管理的金超博士等一众高端人才,并为9名英才协调子女择校入学事宜和配偶调动事宜,发挥了引才留才的作用。漯河市拓宽引才视野,坚持“走出去”思路,建立了高层次人才需求定期收集与发布机制,依托重点县区大型企业报送和招聘会统计,每月收集分析人才需求,每季度组织人员赴外地高校引才,仅去年达成硕士以上人才就业意向540人,同时监管高层次人才需求沙龙联谊活动,为企业发展方向做正确引导。

(二)增便利,建设智能高效的服务平台。全省人才服务机构结合“三级十同”以及河南人才市场公共服务平台建设要求,全面梳理公共服务事项清单,推行政务公开。省人才交流中心以能简皆简为原则对各项业务经办规程、办理条件等进一步梳理和规范,并全力推广,举办了三期“全省公共人才服务业务培训班”,对全省人才服务机构近500名一线工作人员进行了培训,为推动“一网一门一次”的落实打下基础。2019年7月26日,组织全省人才服务机构有关领导同志召开河南人才市场公共服务平台推广应用座谈会,将平台的开发背景和整体功能做了全面演示,并提出了推广应用的要求。调研中发现,地市对平台应用表现出很高的积极性,纷纷提交申请表,已有类似平台的目前正统一数据接口,努力实现互联互通。

(三)抓党建,打造一流的服务团队。全省人才服务机构加强窗口作风建设,充分发挥党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用,在规范服务行为、提升服务质量上下功夫。省人才交流中心党支部以抓党建促进服务提升,将政治建设作为头等大事,强化思想层面的教育,严肃党内制度和单位管理制度的执行,突出关键少数的引领作用,注重文化的潜移默化作用,有效提升了窗口服务水平和人员综合素质,群

众满意度不断提高。许昌市人才交流服务中心党总支在人员短缺、加班加点是常态的情况下,提出“做深、做细、做实,用心、用情、用智”的理念,以理念认同强化内心,提倡倾心关注、忘我投入,用高昂的工作热情推动便民服务,取得一个又一个工作成绩,被许昌市直工委表彰为2018年红旗党组织。漯河市人才交流中心党支部把党性教育、道德教育、警示教育融入日常学习,把稳思想总舵,筑牢思想根基,在窗口服务中严格实行服务承诺制,领导率先承诺表态,并在考核上注重窗口一线的表现,激发了窗口工作的热情。

二、人才服务目前存在的问题

(一)档案信息化进程缓慢,纸质档案跟不上新时代群众办事的新要求。档案信息化是档案服务部门拓展服务功能、提高服务效率的技术支撑,是发展档案事业服务的长期战略方向。自档案信息化建设提出后,全省一直进展缓慢,原因大致如下:一是档案管理工作建设力度不够。数量上远远达不到每1000份档案配备一名管理员的标准,构成上并非专业的档案管理人员,更非既懂档案管理又懂科学技术的现代化管理人才,档案管理知识多依靠长期培训和工作中积累,实际中从事档案管理的大多是流动性较强的聘用制岗位,造成了对档案业务理解不深,缺乏专业人员对档案信息化的协调和指导,制约了信息化进程。二是信息化系统各地多采取的是独立开发和自我建设模式。五花八门的模式缺陷影响了信息资源的共享共建。三是档案业务的传统惯性做法限制了信息化发展。纸质和电子介质同属存储介质,都是档案信息的载体,但电子档案的保密性和法律效力认可没有明确的政策依据,信息化后的内控体系没有完善,各用人单位按传统做法也依然使

用纸质档案,目前业务本身多依托于纸质档案,对信息化依赖不高。

(二)高层次人才引进吸引力不足。一是引进方式单一。主要是通过引进活动来引才,依靠的是各单位自身的人脉渠道奔走呼号。二是优惠政策不足。高层次的优惠政策不足,除招才引智大会外,其他优惠政策多依靠人才交流中心协调,协调难度大。三是存在人才流失现象。缺少企业、科研机构、高校之间协同合作的基础,高层次人才就发挥不出在技术攻关、技术产业化等方面的作用。

(三)流动党员管理是薄弱之处。由于流动党员的特性,人才服务机构流动党组织对流动党员的管理手段有限,存在组织建设难、开展活动难、发挥作用难的问题。流动党员往村(社区)党组织转出存在障碍。

三、今后的思路

主题教育的关键在检视问题、推动工作,开展调研的目的在于把调研过程转化为深化学习、联系群众的过程,把调研成果转化为解决问题、推动工作的举措。“放管服”改革作为全局工作、民生工作,一直是厅全力推进的重点工作,中心党支部接下来将进一步梳理调研中发现的问题,找准党建与业务的结合点,发挥凝聚力量、服务大局的作用,明确工作思路,推动问题解决。

(一)加快推进人才市场公共服务平台应用与档案信息化建设。树立鲜明的导向,把平台的推广应用作为实现一网通办、只进一次门、最多跑一次的重要手段,作为打出河南人才公共服务招牌的亮点工程。引导全省人才服务机构摒弃五花八门的过时政策,统一执行人社部文件精神,统一业务标准,统一技术规范,制定推广方案,明确时间表和路线图,落实全

省互联互通。夯实档案信息化的基础工作,理清分类和编码,完善电子查阅和归档制度,提高现有档案管理人员素质,积极组织学习先进经验,健全相关流程和管理制度,尽快建设省人才交流中心智能档案库,投入使用后深入总结运维经验,为全省推广建立起统一的范本,为智能化新时代的档案业务办理大力宣传新模式,推动“互联网+”延伸到档案管理领域,逐步实现全省档案信息化。

(二)服务人才、服务大局,全力解决人才后顾之忧。继续发挥党支部战斗堡垒作用,在示范引领上下功夫,将善作善成作为让办事群众满意的第一要求。强化能力培训,采取集中培训、岗位轮训、实践带教等方式,充分发挥业务技能练兵比武在线答题等平台作用,增强培训的针对性实效性。强化服务意识教育,健全对窗口经办人员的考核机制,突出对服务意识、服务能力、服务成效的考核,鼓励对群众办事全程指引,对经办人员在服务中出现的问题综合分析,对勇于担当的给予鼓励,对工作失误的公正处理。在招才引智方面,创新思想观念,注重创业培训,从思想上重视人才成长和作用发挥,并在人才的发掘选拔上加大机制创新,努力构建有利于人才脱颖而出、一显身手的体制机制。发挥人才协会等社会团体作用,发挥民间团体对外联系优势,整合人才信息资源,推进信息联网,为招才引智工作提供更高效的信息服务。增强高层次人才归属感,提供如互相交流、高层见面、研发转化等各方面的信息交流平台,让平台引才,力争做到让各类人才创业有机会、干事有平台、发展有前途。

(三)创新流动党员管理与服务。着眼破解难题,探索管理手段,争取政策支持。一是创新学习教育的方式。利用网站、微信、微博在流动党员中大力宣传贯彻党的光辉历史和党员的先进事迹,学习内容上

精心设计,从兴趣历史过渡到理论知识,逐步引导流动党员向党靠近。经常组织流动党支部书记参加培训,组织约束力不放松,培训重点讲授流动支部开展支部党日活动的意义。二是加强和完善组织建设。继续按地域、行业成立支部,对符合条件的非公有制企业组建独立党支部,做好支部的换届和改选工作,努力配齐支委班子。三是加大对困难党员的帮扶和优秀党员的表彰。继续开展“有困难找组织”活动,扩大对困难党员的帮扶面,让困难党员和优秀党员切实感受到党的温暖。四是争取政策支持。将庞大流动党委(党支部)的党员化解到属地党组织,便于各地党组织开展教育,便于开展党员评议,便于党员行使权利和义务。

(四)以党建的高质量推动人才交流服务发展的高质量。进一步夯实事业基础,凝聚发展合力,优化

服务环境。一是注重主题教育实效。总结推广“不忘初心、牢记使命”主题教育中形成的好经验好做法,同推进“两学一做”学习教育常态化制度化结合起来,形成长效机制,打造守初心、担使命、对党忠诚、政治可靠的干部队伍,为开展工作提供有力保证。二是在岗位建功上进一步发挥党员模范带头作用。继续发挥“党员先锋岗”“学雷锋示范岗”的带动作用,选树出彩先锋,教育引导干部职工将本职工作与时代精神联系起来,倡导在本职岗位上建功立业,结合精神文明标兵单位创建工作,持续开展“学雷锋志愿服务活动”,号召党员身体力行,以实际行动传递奉献精神。三是积极探索“党建+”思维,拓宽党建工作与业务工作的结合点。深入一线开展调研,为群众解决烦心事,为推动工作提出好点子,打通服务群众的最后一公里。

(上接第 16 页)

4、新兴就业形式成为稳就业的重要力量。

互联网时代、数字经济的迅速发展,求职者就业方式不断创新,从固守传统行业到选择多元化就业,各类新兴就业形式成为稳就业的重要力量,与人工智能、数字经济相关的新职业成为人才争夺的焦点。统计数据显示,近 40%的毕业生选择了电子信息科技类职位,一方面表现出毕业生们对于互联网、电子商务、信息科技的热衷与追求,另一方面表现出其自身就业观更加多元化,符合时代新潮流的发展趋势。毕业生不再局限于选择传统的行业,愈来愈多的高校毕业生在新业态发展浪潮中灵活就业和弹性就业。

5、“慢就业”群体不断扩大,已然成为就业现状

的一部分。

本季度求职总人数为 181482 人次,环比上升 4.3%,毕业季求职人数并没有发生大幅度变化,这在某种程度上也反映出了“慢就业”群体在不断扩大。高校毕业生毕业后不立即就业,而是选择旅游、社会考察、继续深造等方式,继续探索人生道路,这样的群体被媒体和社会称之为“慢就业”群体。“慢就业”现象不是偶然的,它是时代发展的产物。新兴行业的出现、居民收入的增加、生活水平的提高、家庭经济条件的改善,为“慢就业”提供了经济支撑。还有随着就业形势的变化,毕业生对薪资、工作环境、工作地点的选择也随之发生了改变,多种因素叠加促成了“慢就业”群体逐步扩大的局面。

2019 年第三季度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 22580 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。

份,达成意向率 37%,环比下降 14.9%,同比下降 11.5%;求人倍率为 1.57(求人倍率=需求人数/求职人数),环比下降 5.4%,同比上升 13.8%。

本季度全省就业局势总体基本稳定,得益于经济持续健康发展、经济结构调整升级带来就业结构的不断优化及创业带动就业。高校毕业生人数持续增加导致就业总量不减、中美贸易摩擦影响就业整体稳定、第三季度求职人员同比出现上升等众多因素影响,就业压力有进一步增大的风险。

一、总体情况

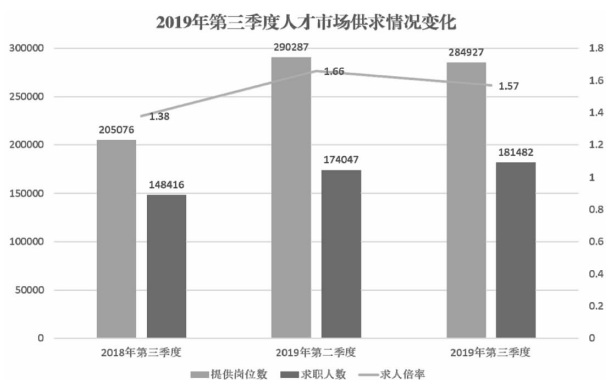


图 1: 求人倍率、招聘岗位、求职人数环比、同比环比对比

三季度全省各信息采集点(其中 16 个采集点同时开展网络招聘)共举办各类招聘会 234 场,组织招聘单位 16632 家,提供就业岗位 284927 个,环比下降 1.8%,同比上升 38.9%;求职人员 181482 人次,环比上升 4.3%,同比上升 22.2%;收到简历 156974

二、供求分析

1、岗位供需匹配,职能岗位供应趋于饱和。

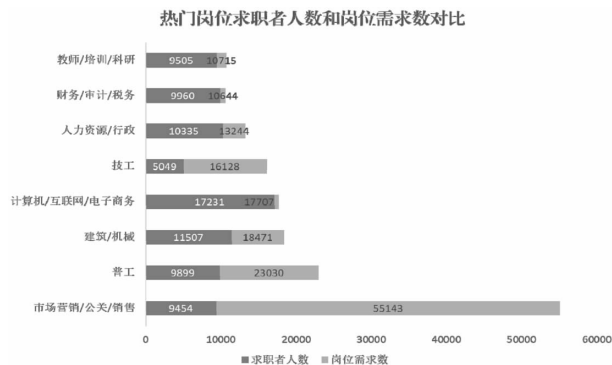


图 2: 热门岗位求职者人数和岗位需求对比图

如图 2 所示,第三季度,用人单位岗位需求前十位和求职者求职岗位前十位来看,有八个类别指标

同时出现在热门岗位求职者和岗位前十。热门行业和岗位带来了大量的就业机会。营销类岗位的需求依然占据榜首,以制造业、建筑业为代表的传统行业中技工、普工、机械等岗位用人量依旧很大。互联网、大数据、人工智能、5G 通讯、电子商务等热门行业的人才缺口依然长期存在,相对较高的薪酬依旧吸引求职者踊跃进入。

同时,以人力资源、行政、财务为代表的职能岗位供求正趋于平衡。随着我省用人单位管理方式不断优化,管理制度不断完善,管理人才不断增加,职能岗位从业人员供求已日趋平衡,以往相对稳定的职能岗位已不再是用人单位的“金饭碗”。在人才供应量达到饱和后,这些岗位整体的从业者质量将会快速提升,求职者进入这些岗位的门槛也将更高。对于这些岗位的求职者来说,针对自身的实际情况,不断提升业务水平和专业技能,才是最务实的做法。

2、随着产业结构不断升级优化,高学历劳动者比重持续增长。

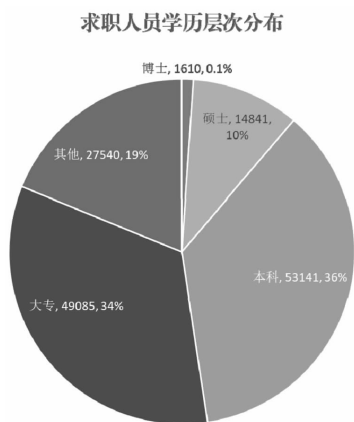


图 3: 三季度求职人员学历分布图

由图 3 数据可看出,全省大专学历的就业人员的比重为 34%,本科学历的就业人员比重为 36%,硕士和博士的就业人员比重为 10.1%,显示我省高学历劳动者持续增长,这与产业结构升级有着密切

的关系。产业结构的升级是产业结构从低水平状态向高水平状态逐渐演变的过程,劳动者素质的高低决定着产业结构调整的方向和进程,发挥着主导作用。同时,高学历劳动者持续增长,意味着我省劳动者的整体素质不断提升,随之而来的则是劳动生产效率的稳步提高和产业结构的持续升级优化。

从近两年我省的就业数据分析来看,大专特别是本科以上的岗位需求在稳步增长。国家尊重人才、重视人才的社会环境,高等教育、社会培训的不断完善,我省招才引智的相关政策,加之工作内容的不断复杂,求职者在面对社会整体的就业压力时选择不断提升自我等原因。高学历求职者正在不断进入人才市场,随之带来的是对低学历求职者工作机会的蚕食,低学历求职者就业将更加困难。

3、求职者择业地区改变,从专注省会郑州到放眼全省。

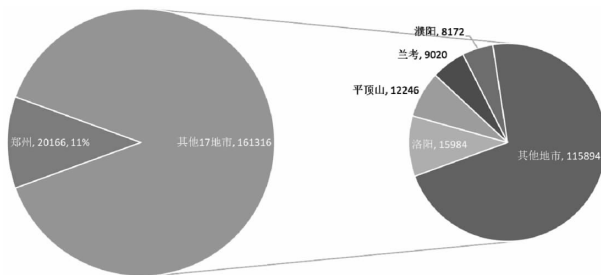


图 4: 三季度求职者意向地区分布图

从本季度求职者意向地区分布图可看出,求职者对省会郑州的就业向往不像以往那么强烈,逐渐用理性的眼光进行择业。洛阳等地发布的人才引进政策、人才落户条例、购房补贴等优惠政策,吸引了众多高校毕业生和各类人才的关注。从图 4 可看出,求职者省会外就业数所占比例为 89%,表现出求职者的择业机会越来越多,获得就业信息的渠道更加广泛,对于就业地区以及工作环境的选择更加多样化。

(下转第 14 页)

中共河南省人才交流中心流动人员委员会召开 “不忘初心、牢记使命”主题教育动员大会



9月28日下午,中共河南省人才交流中心流动人员委员会“不忘初心、牢记使命”主题教育动员大会在河南省人民会堂召开,省直机关工委组织部万贺宾、人社厅机关党委专职副书记姚磊、流动党委书记石敦,党委委员陈广胜、冯以干、轩振生、袁军华出席会议。石敦同志主持会议。会议开始前,石敦同志就关于规范党费收缴相关问题向大家作了解释工作;会议开始后,全体起立合唱“我和我的祖国”庆祝祖国70周年华诞;合唱结束后,在石敦同志的带领

下,全体与会成员重温了入党誓词;第31支部、第186支部、独立第6支部代表现场向大家介绍了主题教育开展的做法及新得体会;冯以干同志代表党委做动员讲话;陈广胜同志宣读了主题教育方案;最后石敦同志对这次主题教育布置具体工作。

冯以干同志在动员中指出,党的十八大以来,党中央做出全面从严治党重大战略部署,全面从严治党,必然覆盖全党,加强流动党员的从严管理也是全面从严治党的重要组成部分。开展这次主题教育,全体流动党员都要认真对待,认真学习习总书记讲话精神,把握核心要义,领会精神实质,采取管用措施,更加自觉投身其中,确保主题教育的质量和实效,自觉运用到实践中去,提高自身本领,为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献力量,在实现中原更加出彩的队伍中走前列、做表率。

(河南省人才交流中心)

省人才交流中心扎实开展“绿城使者”志愿服务活动

为深入学习贯彻习近平总书记致中国志愿服务联合会第二届会员代表大会贺信精神,大力弘扬“奉献、友爱、互助、进步”的志愿精神,省人才交流中心积极响应厅精神文明创建工作领导小组办公室的号

召,支持第十一届全国少数民族传统体育运动会的顺利进行,组织开展“绿城使者”志愿服务工作。

9月11日早上,阴雨濛濛,省人才交流中心志愿服务队队在恶劣天气交通拥堵尤为突出的情况下走

上街头,在纬五路省医公交站牌处引导公交乘客有序上下,文明礼让;在经三路纬五路交叉口协助维持交通秩序,劝导非机动车在停止线后等候信号灯、不闯红灯、不逆行、按规定车道行驶等,积极倡导文明出行。

(河南省人才交流中心)



郑州市人才中心开展“我为祖国读诗”诗歌朗诵比赛



为庆祝新中国成立70周年,表达对祖国的美好祝福,进一步引导广大干部职工增强爱国主义观念,牢固树立爱国主义思想,8月22日上午,郑州市人才中心开展了“我为祖国读诗”诗歌朗诵比赛。

活动中,9名参赛选手依次登台,分别朗诵了《祖国,伟大的母亲》《建国七十周年颂》《我爱你,伟

大的祖国》等满怀深情的作品,他们将自己满腔的热情、信念和激情付诸言语,热情讴歌我们伟大的祖国。选手们时而慷慨激昂,时而舒缓动情,富有感染力的精彩表现充分展现了对祖国的无限热爱。活动现场掌声阵阵、气氛热烈,评委们从字音、技巧、精神状态和流畅性等方面,对参赛选手的朗诵进行了现场打分,评定等次。

此次诗歌朗诵活动,展现了中心干部职工热爱祖国、砥砺奋进的精神风貌,激发了干部职工干事创业的热情,大家纷纷表示要立足岗位、敬业奉献,用更加优异的成绩向中华人民共和国成立70周年献礼。

(郑州市人才交流服务中心)

不忘初心·牢记使命

——洛阳人才中心流动党委上海市党总支组织党员赴嘉兴南湖 开展主题党日教育活动

为迎接建党98周年,为学习贯彻党的十九大精神,重温党的奋斗历史和光辉业绩,增强党支部的凝聚力和战斗力,重温初心,坚定信念,7月21日,洛阳市人才服务中心流动党委上海市总支部组织35

名党员赴嘉兴南湖开展“不忘初心·牢记使命”主题党日教育活动。

烈日炎炎,却依旧抵挡不住大家心中的火热。乘车途中,大家一起分享了《中共一大与嘉兴南湖红船



“红色摇篮”的故事》，并开展了党史抢答竞赛活动，共同学习了《中国共产党党员教育管理工作条例》。

全体同志分别参观了七一广场、南湖革命纪念馆、沿着 98 年前中共一大参会代表的足迹，乘着红船，进行了一场南湖党课，由红船干部学院的老师在红船上给大家上了一节主题为《不忘初心使命·弘扬红船精神》的党课。让大家更加认识到了习近平同志提出的红船精神就是创党精神，南湖就是中国共产党的创立之源！红船精神蕴含着中国共产党人开天辟地、敢为人先的首创精神；坚定理想信念、百折不挠的奋斗精神；立党为公、忠诚为民的奋斗精神！共产党



就是从南湖把红船精神带向全国各地，从此，中国的命运就不一样了，就真正的有了未来！

本次活动，上海党总支参训党员同志们近距离接受了一次革命传统教育，更加深刻地领会了开天辟地、敢为人先，坚定理想信念、百折不挠、立党为公、忠诚为民的红船精神。党员们表示，要始终坚持中国共产党的领导，坚定“不忘初心、牢记使命、永远奋斗、砥砺前行”的信念，积极工作、勇于探索、甘于奉献、努力奋斗，充分发挥党员先锋模范作用，以实际行动践行落实好党的十九大和红船精神！

（洛阳市人才服务中心）

“追忆党的光辉历程、传承革命光荣传统”

——焦作市人才交流中心流动党委开展主题党日活动

9月11日上午，秋雨绵绵，市人才中心流动党委各支部党员代表热情不减，克服困难赶到人才交流中心集合，参加中心组织开展的“追忆党的光辉历程、传承革命光荣传统”主题党日活动，赴示范区苏家作乡寨卜昌村接受红色教育。

在红色教育基地寨卜昌村，首先由流动党委书记、人才中心主任原军营向9月份入党党员发放“政治生日纪念卡”，而后全体党员在流动党委靳刚副书记的带领下，重温了入党誓词。

走进晋冀鲁豫第九纵队司令部旧址、第九纵队

军史博物馆、秦基伟家风馆等场馆，一张张照片、一件件文物、一篇篇记载，见证了当年的峥嵘岁月，这些无不向大家展示着第九纵队的辉煌战功与传奇军史，诉说着革命先烈的舍生忘死和中国共产党人的披荆斩棘艰辛历程，讲述着今天和平幸福生活来之不易和砥砺前行的责任使命。

今年是中华人民共和国成立70周年，在“国庆”“中秋”双节来临之际，流动党委组织这次活动旨在加强党员家国情怀的爱国主义教育和传统文化教育，提高党员爱岗敬业、开拓创新、积极进取、昂扬向

上的精神面貌，促进广大流动党员自觉在各自岗位发挥出党员先锋模范作用。

活动结束后，流动党员靖凌燕、马倩倩等党员纷纷表示：聆听红色故事，接受革命精神洗礼，意义非凡，令人难忘。大家也感悟这次主题党日收获满满，不虚此行，回忆了入党的初心，洗礼了心灵，是一次深刻的党性教育和学习提升过程。

(焦作市人才交流中心)



安阳市人才中心组织开展“传承弘扬好家风”学习活动

为弘扬中华民族优秀传统文化，传承良好家风家训，8月13日下午，市人才中心组织20余名干部职工，由中心副主任崔振斌带队，集中前往市无线电管理委员会家风馆、蒲公英志愿服务站，认真开展“传承弘扬好家风”学习活动。

崔主任一行参观了馆内宣传版面，认真学习了党和国家领导人关于家风家训建设的重要论述，瞻仰了古今名人家风家训，共同品悟了家风家训的光芒和道德精神的力量。参观结束后，大家纷纷表示：忠厚传家家长久，诗书继世世代香。家风家训是一种正能量，我们要时时刻刻严格要求自己，从小家做

起，践行“树家风、传家训、立家规”要求，用实际行动将中华优良家风家训传承弘扬下去。

(安阳市人才开发服务中心)



南阳市人才交流中心流动党支部

以“学习强国”为载体 增强党支部凝聚力

“学习强国”平台上线以来，南阳市人才交流中心根据省人才交流中心流动党委和上级党组织的要求，迅速安排部署、精心推动落实，取得了良好效果。

一是快速搭建组织架构。南阳市人才交流中心流动党支部迅速通过电话、短信和微信群等方式，通

知所有在册流动党员下载注册“学习强国”，安排精通业务的工作人员担任管理员，搭建学习平台组织架构，带头下载学习，耐心细致地解答下载学习中遇到的问题，确保流动党员打破地域限制，尽快下载注册“学习强国”。

二是充分调动学习积极性。指导流动党员每天在微信群交流学习方法和心得体会,流动党支部安排专人每天对流动党员学习情况进行评比,表扬先进,激励后进。通过这种方式,逐渐形成比学赶帮超的良好氛围,大家每天都有新进步、新收获,“学习强国”学习的主动性和自觉性不断增强。

三是注重提升工作实效。通过“学习强国”平台,流动党员分享了学习内容,交流了学习心得,提高了

业务技能,增强了党性修养。大家纷纷表示,要自觉在思想上、政治上、行动上同党中央保持高度一致,在干事创业的路上,勇立潮头争当先锋。

目前,每天登录“学习强国”平台已成为广大流动党员的日常习惯,流动党员聚集起来,相互督促,相互学习,相互帮助,流动党员的组织感、归属感进一步增强,流动党支部的凝聚力、战斗力进一步提升。

(南阳市人才交流中心)

第二届中国·河南招才引智创新发展大会平顶山分会场 招聘活动暨 2019 年秋季人才交流大会圆满举行

提供 4189 个岗位,达成初步意向 1520 余人次



“金九银十”,眼下正是单位储备人才和人才求职的旺季。9月11日-12日,平顶山市2019年最具“人气”秋招活动——第二届中国·河南招才引智创新发展大会平顶山分会场招聘活动暨2019年秋季人才交流大会在市人才市场智能化招聘大厅举办。此次大会由平顶山市人力资源和社会保障局主办,平顶山市人才交流中心具体承办。大会两日,共有120家用人单位到场揽才,提供岗位4189个,进场求职人数3200余人次,达成初步就业意向1520余人次。

大会前期充分利用第二届中国·河南招才引智

创新发展大会的平台和契机,宣传我市人才政策,积极征集调研我市人才需求情况和信息。大会着力突出“互联网+人才”概念,在平顶山公共就业人才网开设大会宣传专区,进行为期两个多月的单位、岗位信息发布预热。另外,通过平顶山公共就业人才网官方微信互动平台、手机APP客户端、新媒体、广播、电视、报纸等多种方式进行各种宣传。

据统计,参会单位提供的就业岗位,涉及制造业,贸易、批发和零售业,建筑业,信息传输、计算机服务和软件业,居民服务和其他服务业等近20个行业领域,其中前五名的行业参会单位数占总数的54.2%。需求排前十位的职位分别为:市场营销/公关/销售、其它、百货/连锁/零售服务、财务/审计/税务、人力资源/行政、技工、建筑/机械、普工、高级管理、生物/制药/医疗器械/化工。其中前五名的职位需求占总需求数的44.02%,市场营销/公关/销售类职位需求占总需求数的15.5%。

智能化招聘更为简洁、方便。大会现场求职者通过扫描二维码或自助简历一体机录入个人简历,求职者到招聘单位应聘时,用人单位即可直接从智能化系统中找到求职者的信息,以达到招聘的高效精准对接,提高招聘效率,实现无纸化办公。同时求职者也可以通过公众号或网上查看当天招聘会的所有单位、岗位、展位图等信息。毕业于鞍山师范学院的小许表示,“用自助简历一体机方便多了,不用一家

家跑,再跟人挤,我把相中的岗位都记下来,等会儿到导引台那里一查各家单位的展位号,直接去找他们面谈就好了。”

大会结束后,未参加此次交流大会的求职者和用人单位,可继续平顶山公共就业人才网开展线上招聘应聘活动,线下智能化招聘大厅每周三的常规招聘活动也照常进行。

(平顶山市人才交流中心)

广聚天下英才 助力信阳出彩 ——2019年信阳市招才引智创新发展专场招聘会



“人既尽其才,则百事俱举”。为进一步大力实施人才优先发展战略、人才强市战略和创新驱动发展战略,助力我市参加“第二届中国·河南招才引智创新发展大会”,8月17日,由市人力资源和社会保障局、市工业和信息化局、市政务服务中心联合举办的“2019年信阳市招才引智创新发展专场招聘会”成功举办。

一大早,在市政务服务中心一楼大厅,用人单位和求职者在招聘会开始前就已陆续进场。据了解,本

次招聘会汇集各类企事业单位91家,提供销售、财务、人事、电子信息、建筑等就业岗位2800个,吸引了2000多人入场求职。络绎不绝的求职大军中,有离校未就业的高校毕业生,也有各类专业技术人员。广大求职者在自己心仪的企业展台前仔细查看招聘简章、询问企业发展情况;各企业负责人也积极主动向应聘人员讲解用工需求、工作环境、薪资待遇等,摩肩接踵的人潮、企业与应聘者热切的交流,构成了这个盛夏最火热的画面。据统计,现场有652人达成初步就业意向。

目前,我市参加“第二届中国·河南招才引智创新发展大会”筹备工作正在紧张有序的进行当中,本次招聘会受到了市人社局领导的高度重视。在招聘会准备阶段,市人社局积极主动对接联系重点企业,积极征集人才需求岗位信息,同时在招聘现场免费向用人单位提供政策引导和用工指导,为求职者提供政策咨询等公益服务,确保本次招聘会取得实质性成效。

(信阳市人才交流中心)

2019 上海海峡两岸 青年创业大赛在金山落幕

用人工智能图像识辨技术抓拍篮球场上精彩瞬间,为体育爱好者留下珍贵记忆;准确记录世界手冲咖啡冠军的冲煮手法和相关指标,让你在自己家中也可享受“冠军品质”的好咖啡……8月30日,2019上海海峡两岸青年创业大赛总决赛在金山区落幕,一批台湾青年带着“脑洞大开”的创意项目,由此踏上通向成功的快车道。

上海海峡两岸青年创业大赛是沪台港联袂主办,海内外青年共同参与的创业大赛。自2016年起大赛已连续成功举办三届,今年已是第四届,累计吸引了1600多个项目报名参加。大赛的持续举办促进了海内外青年创新创业项目交流,涌现了一大批具有潜力和创新力的青创团队和新创企业。

今年5月,大赛在上海、台北、高雄(今年新增)顺利发布,共收到报名项目371个:其中来自台湾的报名项目199个占53.64%、大陆106个占28.57%、香港53个占14.29%、海外13个占3.5%。其中信息技术领域报名项目152个占40.97%、文化创意领域115个占31%、生命健康领域87个占23.45%、无人系统领域17个占4.58%。通过线上初赛、上海、台北、香港分赛区线下路演复赛、创业加速营等环节历练比拼,最终20个项目闯进总决赛。总决赛采用公开答辩、现场亮分的形式,参赛团队根据抽签顺序上台,就用户及需求、产品、商业模式、团队、行业等方面内容进行一一陈述,更有战队导师现身为选手站台助力,一起接受评委们的重重“考验”。

本届大赛颁奖典礼以“创意改变梦想,创业改变未来”为主题,弘扬海内外青年携手并进、共创未来的创新风尚。决赛阶段,经过激烈角逐,来自台湾的“预防医学研发之医疗级产品发展计划项目”获得一等奖。他们利用温和不刺激的植萃成分,结合4D立体专利水膜磁,以及深次微米金银锌错离子,调配出对幼儿、动物、地球环境皆温和无害,且具有结构性修护和高效杀菌、杀病毒的高品质生医产品。“菁英魔法学院”“LinkSoul智慧楼宇管控系统平台”等19个项目分获二等奖、三等奖和优胜奖。

金山区委书记赵卫星在致辞中表示,希望借助青创大赛这一平台,越来越多的创新创业项目脱颖而出,越来越多的创业合作将在大陆与台港澳青年之间达成,也诚邀海内外优秀青年人才到金山这片充满活力的土地上创新创业,共同书写未来发展传奇、成就精彩人生。

据悉,获胜项目将被择优推荐入驻上海(金山)海峡两岸青年创业基地,提供青年创业者与多家创投机构和众多行业领军人物、投资人进行互动机会。不仅收获大赛奖励,更有一站式落地配套政策和全方位代办服务。

(来源:人民网)

安徽创新创业大赛吸引诸多 以色列高科技企业

“创响中国”安徽省创新创业大赛5日晚在以色列中部城市特拉维夫举行以色列赛区复赛。来自医疗领域的3家以色列高科技初创企业从12家复赛企业中胜出,并将于今年11月前往合肥市参加全球

总决赛,争夺冠军。

这3家公司分别是,致力于研发超声成像设备及自动分析系统的 On-sight 公司、研发植入式心脏微电脑的 Vectorious 公司,以及开发伤口护理产品的 RedDress 公司。

On-sight 公司联合创始人伊泰·凯茹雷尔对新华社记者表示,他们研发的超声成像设备及自动分析系统集多项功能于一体,方便了未经专业超声设备培训的医疗工作者操作。中国医疗健康市场潜力巨大,此次大赛为该公司提供了一次与中国合作的契机。

Vectorious 公司研发的植入式心脏微电脑可以精确测量患者心脏的生理参数,帮助医生管理相关病症,产品已于今年年初在英国、德国、意大利和以色列展开临床试验。公司首席执行官奥伦·戈尔德施泰因说,中国医疗健康市场需求大,而且在高端制造方面优势突出,相信公司将会在中国建立合资企业。

据承办这一大赛海外赛区的中国巴特恩公司合伙人李凌君介绍,相比以往,参加本次复赛的以色列高科技企业更趋成熟,更趋于以技术驱动型、原始创新型为主,更加了解如何以自己的技术满足中国市场的需求,大部分企业甚至已在中国开展业务。

这一大赛由安徽省发展和改革委员会、合肥市人民政府、安徽省科学技术协会和安徽省投资集团控股有限公司主办,此前已举办过两届海外大赛。本届报名参赛的以色列初创企业有 110 家,来自医疗大健康、智能制造、人工智能、大数据等领域。

(来源:新华社)

广东:引导高校毕业生 扎根基层

近日,广东省今年参加“三支一扶”计划的大学毕业生完成岗前培训,陆续奔赴粤东西北基层镇街上岗服务。广东省人社厅结合“不忘初心、牢记使命”主题教育,着力补短板、强弱项,加强调研、推动整改落实,促进“三支一扶”工作迈上新台阶,以引导广大高校毕业生走向基层、扎根基层的实绩,检验主题教育实效。

在云浮支农刚满一年的周永亮最近心情不错,去年他所在的沙木村,仅砂糖桔种植一项总收入就达 500 多万元,人均年增收 1468 元,全村增收 350 余万元。当地农户的增收,与周永亮等人带来的专业知识密不可分。像周永亮这样在“三支一扶”服务工作中专业对口、发展前景好的人还有不少,做到“精准匹配”,得益于今年新的招募形式。据省人社厅有关负责人介绍,今年的招募按照“面向一线、人岗匹配、公平择优”原则,广泛征求基层服务单位意见。同时,采用系统量化评分的方式为报名的志愿者打分评分,并确定招募对象。评分标准向贫困家庭高校毕业生、本县本镇生源倾斜,向学历层次高、在校表现好的大学生倾斜。

结合主题教育,省人社厅将创造有利于高校毕业生职业发展良好环境列入调研课题,到安徽、湖北等地调研学习,并到茂名、肇庆、惠州等地市镇街一线了解相关情况。经过调研发现,必须要进一步加大培养力度,增强大学生对基层岗位的适应性。针对这一问题,广东各级人社部门推动落实整改,安排人员能力提升培训,内容与基层经济社会发展形势、人员

岗位工作和自身发展需求等课题紧密结合。今年上半年,省、市和县(市、区)共举办“三支一扶”培训班39班次,培训在岗服务人员2040人次。

如何让基层人才能够招得进、用得好、留得住?近年来,该省人社厅针对大学生到基层后的待遇、日常管理、成长成才、出路等问题,在省级层面出台28个政策性文件,打出基层人才“进、管、用、留、升”的系列政策性“组合拳”。在待遇方面,该省“三支一扶”人员工作生活补助标准从2006年的每年约1万元提高至2019年的不低于6万元。为解决基层人才出路问题,该省制定公务员定向考录、事业单位公开招聘加分、事业单位直接聘用、服务期内认定工龄等多项优惠政策。

今年,省人社厅还在组织动员、宣传推广上下功夫,利用动画等新形式,深入高校瞄准毕业季,吸引更多青年参加“三支一扶”计划。今年“三支一扶”计划招募2000人,最终报名33523人,比去年增加257%。

(来源:中国组织人事报)

杭州出台“人才生态37条”

记者从杭州市委组织部获悉,杭州近日正式出台“人才生态37条”,就高峰人才引育、体制机制改革、全球人才招引、人才西进等方面,提出四大工程和七大计划,打造全面建设服务全省的人才高地、辐射全国的人才生态最优城市,最大限度激发人才活力共建杭州。

以“高精尖缺”为导向,培养引进高峰人才。杭州此次推出一系列具有首创性和符合地方发展特点的举措。针对拟定攻关的关键核心技术,杭州将探索“揭榜挂帅”,公布相关项目,吸引领军人才、科研团

队前来“揭榜”破解。集中力量招引全球顶尖人才。针对数字经济、生命健康、文化艺术、金融产业等,杭州明确了相关领域领军人才培养数量。如到2022年,要培育数字经济领军人才100名以上、创新创业人才团队50个以上、“数字工匠”1万名以上。

鼓励科技创新,探索体制机制改革。杭州从创新人才评价机制、鼓励科技创新、激发用人主体和人才创新活力、支持人才项目成果转化入手,为科研成果产业化寻找出路。西湖大学、阿里巴巴集团、国科大杭州高等研究院等单位,将试点人才自主分类认定。杭州企业的自主创新成果,在杭实施产业化并获国家、省科学技术奖的,给予一定奖励。

人才优先、精准施策,杭州敞开怀抱吸引各类人才来杭创新创业创造。除了硕士、博士,应届本科生到杭州工作也可以领生活补贴,对出站留杭(来杭)工作的博士后,给予每人40万元补助。注重城乡统筹、支持杭州西部人才发展,给予杭州西部地区人才倾斜支持,西部县(市、区)引进的高层次人才享受主城区同类人才居留落户、购房资格、子女入学等政策待遇。

“希望通过这些政策导向,让杭州不仅是人才高地,更有人才高峰。”杭州市委组织部负责人说。预计到2022年,杭州全市人才资源将从去年底的242万人提高到逾300万人。

(来源:浙江日报)

山东:启动创新创业共同体建设 破解高质量发展瓶颈

山东省启动建设第一批5家省级创新创业共同体,加快促进“政产学研金服用”融合创新,推动科研

成果产业化、新兴产业规模化、规模产业高端化,加快形成科技支撑经济发展、经济反哺科技创新的良性循环。

山东省政府新闻办公室 18 日召开新闻发布会,介绍该省第一批 5 家省级创新创业共同体有关情况。“当前,创新体系不完善、创新要素活力不足、创新效率不高、科技成果转化渠道不畅等问题已成为制约高质量发展的重要瓶颈。”山东省科技厅厅长唐波在发布会上表示,当前亟需通过体制机制创新,打造一批创新创业共同体,全面提升科技创新供给能力,为经济高质量发展提供动力源泉。

据唐波介绍,山东启动建设第一批 5 家省级创新创业共同体,它们是山东省激光装备创新创业共同体、山东省无机功能材料与智能制造创新创业共同体、山东省聚合物新材料创新创业共同体、山东省海洋科技成果转移转化中心、山东省微纳传感技术与智能应用创新创业共同体。5 家共同体分别突出“政”“产”“学”“研”“金”的主导作用,带动全省“政产学研金服用”各要素加速流动、融合发展,形成市场有效、政府有为、企业有利、协同高效的创新创业环境。

记者了解到,山东省无机功能材料与智能制造创新创业共同体落户枣庄并建成运行,该市提出对共同体建设中引进的高层次创新人才及团队,将给予 50 万元(人民币,下同)至 500 万元的资金支持;对建设的国家和省级各类创新平台,给予 50 万元至 100 万元的资金支持。

山东省海洋科技成果转移转化中心由中科院海洋研究所、青岛国家海洋科学研究中心牵头建设,以中科院海洋大科学研究中心为基础,全面整合中科院 13 家院所涉海资源和科技成果,着力解决海洋科技成果创新和转化各环节衔接不够紧密、转化贵、转

化难等问题。

唐波表示,下一步,山东将充分发挥 5 家共同体的样板示范作用,再启动建设一批创新创业共同体,加快推动“政产学研金服用”创新要素有效聚集和优化配置,培育特色优势产业集群,形成创新活力充分迸发、创新源泉充分涌流的创新创业环境,支撑经济高质量发展。

据悉,山东提出建设“1+30+N”创新创业共同体体系,“1”即山东产业技术研究院,“30”即 30 家省级创新创业共同体,“N”即各地建设的不同主体、不同模式、不同路径、不同方向的创新创业共同体。

(来源:新华网)

天津:十项职称新政 激发人才活力

为进一步深化天津市职称制度改革,市人社局推出了十项政策措施,大力精简申报要件、优化申报流程,为天津市人才发展提供更大便利、更多获得感和更广阔空间,为企业赋予更多用人自主权。

减申报材料

居民身份证、继续教育证书、业绩考绩卡片的原件和复印件不再要求提供。具体纸质申报材料一般不超出如下范围:《专业技术资格评审表》《申报专业技术资格人员情况简表》;学历学位证书、已取得的最高级别职称证书、劳动(聘用、劳务)合同(协议)件;本人业绩综述,以及论文、著作、专利、案例、业绩证明函、奖励证书等能够证明本人创新能力、业绩水平和实际贡献的业绩材料。

打破年限层级、减论文

对天津市各类企业引进和培养的海内外高层次人才、急需紧缺人才、优秀青年人才,企业可根据其业绩水平直接申报相应级别职称。其中,与天津市企业签订工作协议1年以上且每年累计在津工作不少于2个月的柔性引进人才,可在天津市申报参评。对企业已聘用的应用型人才,申报职称时可凭企业自主认定的专利、案例、研究报告等成果形式替代论文,对经市人才办认定的战略性新兴产业领军企业中的核心人才,可由企业董事长签署《业绩证明函》,用于替代论文。

减非公人才纸质材料和原件

对非公经济组织人员和自由职业者职称申报服务,申报人在天津市专业技术人员职称管理信息系统在线填写申报信息,并上传佐证材料;取消《职称申报人审核表》《存档人员档案信息核对情况报告》等申报材料;不再提供居民身份证、学历学位证、职称资格证、劳动合同等申报材料的原件,只需在职称系统中提交扫描件即可;申报人按要求提供的纸质材料可以直接邮寄至中国天津人力资源开发服务中心,实现职称申报一次不用跑。

减委托函

驻津单位委托评审的,不再由天津市职称工作办公室出具委托代评函;市人社局为驻津单位的局级主管部门开通职称系统管理账号,由其负责在职称系统中审核申报材料,并直接出具呈报意见。

职业资格人员直接申报

对取得专业技术人员职业资格的人员,可按国家相应职业资格制度规定,由用人单位聘任相应级别职称;对符合高一级别职称申报条件的,可凭职业资格证书和聘任证明直接申报。

工程高技能人才贯通发展

天津市支持工程技术领域高技能人才与专业技术人员职业贯通发展,对符合条件的高技能人才,可申报工程技术系列相关专业职称。

继续教育承诺制

专业技术人员职称申报时,继续教育情况实行承诺制。申报人在职称系统中如实填报各年度继续教育公需科目学时、专业培训学时和总学时数,无需上传佐证材料。用人单位负责对申报人的继续教育情况进行核验。

规范职称评委会管理

各职称评审办事机构按照有关规定建立评委会专家库,每年召开评审会议前,在评委会专家库内随机抽取评审专家组成职称评委会,评委会组成人员应为单数,其中,按照系列组建的高级职称评委会评审专家一般不少于17人,中级一般不少于15人;按照专业组建的高、中级职称评委会评审专家均不少于9人。评委会应设主任委员1名,副主任委员若干名。原则上,担任评委的,不得连续超过两年,每年评委更换比例不低于50%。鼓励评委会实行在线评审。

启用电子职称证书

自2020年1月1日起,全面启用电子职称证书,不再发放纸质职称证书,电子证书与纸质证书具有同等效力。申报人可登录职称系统查询评审结果,通过评审人员可在职称系统直接打印电子职称证书。

取消职称评审收费

自2019年4月1日起,申报人和用人单位无须向职称评审办事机构缴纳职称评审费。职称评审办事机构可根据职称评审工作支出情况,按照财政拨款渠道,向市财政申请相关费用。

(来源:中国政府网)



很多人创业是迫于生存的压力,希望通过事业的成功,创造一些财富,实现财务自由,过上优质的生活。因此,很多创业者在创业之初,是无所谓事业的,创业选择极具盲目性,为创业而创业,进入什么行业,以什么模式来盈利,用什么样的策略来发展都是一片茫然。这些盲目创业的行为,导致每年新创办的企业,至少有 60%在一年之内倒闭,倒闭的主要原因是过多的注重外部因素,忽视了内部的经营和管理。

导致创业失败的因素很多,下面罗列几条,仅供参考,我个人觉得最后一条才是多数创业失败的根本性原因。

一、缺乏资金

很多年轻人在创业时,过多强调资金因素的影响,凭着一个子虚乌有的点子,觉得只要有资金,自己就能一鸣惊人,一跃成为首富,其实不然,创业条件中资金虽然很重要,但并不是决定成败的决定性因素。对一个什么都缺的初次创业者而言,给你 10 万,跟给你 1000 万,或许那个只有 10 万的人,精打细算,合理安排之后,可能活得更长久,走的更远一点。

欲要获得资本对你的青睐,你就要先具备为他人创造财富的能力,若是短时间内不能体现出这种能力,你至少要让对方看到创始团队和企业发展的潜力。唯有在为他人创造财富,创造价值的同时,他

人才有可能帮助你获得财富,实现你的梦想。

对创业者而言,赚钱的能力是最重要的,只要有非常出色的经营能力,自然会找到投资者,实际上绝大多数投资者也都在为寻找合适的、好的发展项目而苦恼。创业者看似缺乏融资的技能,实则缺乏赚钱的能力和把控现金流的能力。

二、盲目跟风

想创业,苦于找不到机会。所能想到的项目往往就是自己身边能看到的项目,看着人家做什么赚钱,你也跟着进入这一行,你能看得到的项目,对你而言已经没有什么机会可言了。什么开餐厅,淘宝店卖服装,但这些项目是人人都能想到的,已有很多人在干,对创业者来说几乎是零优势。

此外,估计多数创业者在创业之前,都说过这样一句话,“有什么好的项目可以做?现在做什么比较赚钱?”感觉自己总是缺少那么一点点机会、好的项目都被人家做了,无从下手,实际上反映了其创业能力的欠缺。“真正具有创业能力的人,总能发现别人看不到的商机。”

三、缺乏运营能力

多数的人认为业务能力才是重要的,没有业务一切都是空谈,话虽如此,但也不能以偏概全。我认

为运营管理能力相比市场开拓能力要重要的多,当一个公司的发展方向及目标市场不清晰,公司制度混乱、工作流程模糊、团队缺乏凝聚力和执行力,毫无战斗力可言。所以我觉得企业要发展,管理要先行。

回想起来,自己第一次创业,满腔热血的自信心,却忽略了创业所带来的挑战性和艰巨性。最后搞得自己身心疲惫、员工也没有积极性;最关键的是忽视了战略的重要性。导致公司发展方向偏移,就像在大海中迷失方向的轮船,无论怎么走,总是不断在顶浪航行,逆风行驶,摇摇欲坠,一不小心就被大浪吞噬。

四、缺乏经验

很多创业者不是知识不够,而是经验不足,在经验不足的情况下,心态又不够好,当心态失衡的时候,就会产生急功近利的过激行为。结果是通过盲目而任性的一系列举措,使自己走了很多歪路,交了很多学费,还摔得遍体鳞伤,甚至一蹶不振,郁郁而终。

当缺乏经验的时候,你只要改变一下自己的思维模式,就会发现有很多可以弥补的方法。首先,你要明确一点,你不是最聪明的,也不是最具商业嗅觉的,你现在正在做的事情,肯定已经有人已经做过,而且也有人已经做成功了。你要做的事情就是找到那个已经成功的人,学习他,模仿他、研究他、把他的东西系统化、在他的基础上加以改进和提升、并对他比较薄弱和不重视的环节进行重点突破,最后超越他。这就是我前几天发的一篇文章中所提的“游击策略”中的“创造性模仿策略”。这种策略对于一个小微企业和初创业者来说,不但解决了因为自身经验不足,避免付出不必要的代价,还可以挖掘他人所看不到的商机。

五、缺乏企业战略观

很多人觉得战略是大公司的事情,自己公司就那么几杆鸟枪,外加几颗手榴弹,哪需要什么战略啊,简直就是多此一举,有战术就够了。也如某大佬说的一样,与其去抓战略,不如先把业务撕开一个口子,迅速见到利润来的重要。殊不知,战略的长远性、全局性就是为了避免企业经营管理的“短视症”而生的,战略执行效果好坏直接关系到企业的生死存亡。常言道,人无远虑,必有近忧,小公司缺乏战略,难有大作为,大公司缺乏战略,举步维艰。

1、什么是战略?

战略原是一个军事术语,它的本意是通过收集战争中敌我双方在军事、政治、经济、地理等各方面状况的情报,加以分析、研究、从而对战争全局及其各个局部的关系做出系统的、科学的判断,以此对整个战争及其各个阶段军事力量的准备和运用做出部署。战略对于军事行动具有重要的意义,虽运筹于帷幄之中,决策于千里之外,却能用尽天时、地利、人和来赢取战争的胜利。可以这么说,战争的胜败首先取决于战略的正确与否。相对于商业竞争而言,更是如此。

战略是一种模式或计划,它决定和揭示了企业的目的和目标,提出实现目的的重大方针与计划,确定企业应该从事的经营业务,明确企业的经济类型和人文经济类型,以及决定企业应对员工、顾客和社会做出的经济与非经济贡献。企业在制定战略时,必须确定企业将从事什么事业及为何要从事这一事业。企业必须确定经营性质,比如产品的特性、构造产品系列的技术、产品所占有的市场等等,通过分析企业的经营主线,即目前的产品和市场与未来的产

品与市场之间的联系,来准确把握企业的方向,进行企业内部的管理。

2、战略对企业具有哪些重要意义?

(1)确定企业总体目标和资源分配,使员工能了解自己在规定时间内应完成的任务,从而激励他们积极主动地寻找高效率地完成任务的途径。最直接的反应就是提高员工的执行力和工作效率。

(2)使战略性活动优先得到实施,培养员工的整体概念。

(3)根据战略需要在各部门之间合理分配资源,并以战略目标的实现情况为依据对资源的使用率进行监督和评价。

(4)使企业不仅能对竞争对手、顾客和技术等环境变化做出反应,更能具备影响市场环境、进而主动影响市场变化的能力。

总之,企业战略是根据企业所处环境的特点,对管理部门实现企业目标的方法与途径的说明。它告诉全体人员如何最大限度地利用环境所提供的机会,同时使环境对企业的威胁降到最低。

3、战略的作用

对一个企业来说,战略系统意味着对准一个或几个关键的目标,使用几种手段,集中企业的大部分资源,各部门任务指向明确,行动统一,整个组织行为专注,在一定时间内发挥企业资源的最大效用,达到企业的关键目标。

(1)确定核心目标

很多企业目标不明确,或是目标过多,最终造成眉毛胡子一把抓,导致使企业迷失了方向。

(2)定位

当你无法打垮所有竞争对手时,事实上也不存在任何一家企业能够独占整个市场的能力。在这种

情况下,针对核心目标,选择独特的产品、独特的服务、独特的形象、独特的消费者群体,就成了战略制胜的第一步。

(3)手段

一旦目标得以确认,定位得到清晰,采用何种手段体系达到目标,是一个关键的问题。每一种战略,必须要有配合它的战术,不仅要有它的可实施性,更需要有出奇制胜的招数。

(4)配合

这是最关键的一环。为实现目标,各部门,主要资源的调动和配合就显得尤为重要。比如,营销部门和销售部门在前线冲锋陷阵,开疆辟土,而生产部门生产的产品毛病一大堆,售后服务也跟不上,导致顾客的不良体验,造成企业的负面影响,最终爆发“涟漪效应”,危及公司的形象和利益,公关部门用尽洪荒之力也难以扭转局面。

创业是一项分工合作,密切配合的系统性工程,不仅企业内部需要配合,企业外部更需要亲密的合作伙伴。

另外,眼界决定你的地位,眼里只有技能或技术的多数是过着朝九晚五的员工,以企业为视野的人或许能当个小老板,以行业为视野的人基本上事业小成,以整个商业为视野为人才有可能成就一番霸业,战略就是以整个商业环境为基础做出的一系列决策和行动。所以,战略是商业治理的最高境界。

对创业者本身而言,最大的成本莫过于机会成本和时间成本,一旦发生选择性决策错误,那就是“差之毫厘,谬之千里”,在正确的时间里干了离谱的事情,或者在不适宜的时间里干了靠谱的事情,都是增加机会成本和浪费时间成本的表现。

(来源:简书)

大学生创业如何先

“试水”

在一次“三下乡”的社会实践活动中,长沙理工大学的潘程晨深入认识了湘西大山中的贫困县靖州县:“雕花蜜饯”本来属于特色产物,但当地经济发展水平低、群众的市场观念弱,加上手工传承人数量逐年减少,这一项非遗技艺不仅无法产生经济效益,甚至还有失传的危险。

回到学校后,潘程晨和团队成员组成了“雕花蜜饯”的创业项目小组,除了生产传统的手工艺品,她们还设计出了应季的食品礼盒,帮助当地拓宽销售渠道。这个项目获得了今年湖南省“创青春”大学生创业大赛的金奖。

在2018年全国大学生创业实训营第一期活动的长沙站,潘程晨作为优秀营员代表和来自全国78所高校的120名营员分享了自己的创业感悟。

本次活动由团中央学校部、全国学联秘书处主办,全国大学生创新创业联盟、KAB全国推广办公室、湖南机电职业技术学院等单位共同承办,得到中国青年报社、共青团湖南省委大力支持。

很多人不知道的是,在“雕花蜜饯”项目之前,潘程晨已经参与过10个创业项目了,“这些经历丰富了我的团队管理经验”。

潘程晨有一套自己的想法。她告诉中国青年报·中青在线记者,在创业初期,以成员的身份加入创业

团队学习,有时比直接做项目负责人成长更快:一方面,可以向有经验的前辈学习团队管理;另一方面,也能专注埋头积累专业知识。

这也是湖南大学博士生导师、湖南省大数据研究与应用省重点实验室副主任陈浩想告诉大学生的。7月9日上午,在创业大讲堂的现场,他直截了当地指出,在当前的创业火热期,大学生也需要一些“冷”思考。

在陈浩看来,创业源于九死一生的坚持,并非所有人都适合。他建议,大学生需要合理评估自我,不要盲目投入创业大军;不要一味“求大”,应该聚焦创业过程中的一个个小梦想,学会权衡舍与得;同时,大学生创业早期无需主导创业项目,可以先试试“水有多深”。

“创业项目真正走出校园还要经历多重考验,大学阶段应该更注重创业思维和创新精神的培养。”陈浩表示。

在多位创业导师的眼里,相较于有社会经验的成熟人士,大学生创业存在几点普遍的劣势:团队企业化之后,负责人的角色一下完成了从学生到老板的转变,但相应的社会经验还没跟上,对市场把握不够准确;企业管理方面的知识涉猎较少,股权分配等细节总是摸不着头脑;同时,大学生创业者对不确定

性的应付能力相对较差,项目失败率比较高。

在提问环节,一位营员就提出了这样的困惑。他的学长曾带着自己的项目参加过各种比赛,也接连斩获各项金奖,但一毕业,项目出了问题:因为理想和现实的盈利模式存在极大出入,这个彼时一度被看好的项目一直无法真正落地。

KAB 创业教育(中国)研究所所长李家华认为,“市场的盈利模式与大学时代不同。”他说,创业是“从 0 到 1”的过程,最重要的是在前端,项目的选择要与之前存在的产品和服务存在差异;而“从 1 到 n”的过程,更多是创业后端需要考虑的问题,涉及企业的管理和扩张。

“很多人在创业初期容易把后端问题错当成前端问题。”他指出,大学生创业首先要考虑自己的想法是否唯一和新颖,是不是发自内心地去解决社会的痛点。

他希望大学生能够遵从自己的内心,不要过早和资本对接,也别被市场绑架。“不该用后端推广结果来要求种子导向,创业者不是单纯的商人。”李家华说,“创业公司”是一种职业选择,但大学期间的“创业项目训练和操作”则注重一种体验。

“我从研一开始创业,最开始的追求是很重要的。现在各种模式眼花缭乱,但最后还是要回到为什么要做这件事。”2016 年大学生创业英雄十强、深圳

市中悦科技有限公司创始人王志鹏说。

接触创业教育接近 10 年,哈尔滨师范大学创业培训中心主任涂德虎认为,创业的类型分为“创造价值”和“传递价值”两种,大学生创业者需要明确自己的价值定位,不做“全产业链”;同时,也该多关注创业的“宏观”意义而非只聚焦“微观”得失。

他进一步解释,“创新是基因,创业是精神,创新是通过创业实现的。”他提议,大学阶段应该更注重培养创新思维,即使项目失败,有了创新基因的存在,之后的成功几率也会更大。

其实,大学生创业者也有自己天然的优势。杭州电子科技大学的赵星伦目前已在多项大赛里斩获奖项。他的创业项目聚焦科技类别,核心团队仅有 5 人,承接的业务却多种多样,学校里不少其他专业的“大牛”都给过他技术上的支持。赵星伦觉得,这是大学校园的福利,能够给创业者们提供一个多专业聚合的窗口。

李家华总结,相比于企业的强法规性,大学生创业的特点是弱法规性,团队临时聚合,优势很明显:参与成员年轻,团队组合成本低,团队相对易构;大学容易将不同专业的学生聚合,便于团队成员组成的多样;同时,大学生创业也可以享受一些优惠政策,相对容易获得外界的支持。

(来源:中国青年报)

(上接第 34 页)

越来越多地高校毕业生选择灵活就业的趋势主要有两个方面的重要原因:一是职业本身发生了变化,伴随产业转型升级,一些较为传统的职业慢慢退出实际,一些新兴的职业逐渐开始吸纳就业群体;二是随

着消费水平的提升,消费观念也开始发生变化,个性化定制化的服务产业成为众多新兴职业的发展趋势,影响并改变着高校毕业生的就业择业观。

(来源:21 世纪经济报道)

大学生就业多元化

这些职业月薪轻松过万

当前,新兴产业快速崛起正加速推动高校教育机制,及毕业生择业观念的转变。

4月1日,安徽省教育厅发布消息称,2019年安徽全省33所本科高校(含独立学院)新获批76个本科专业,其中安徽工程大学获批人工智能本科专业,该专业属于全国范围内首次开设的目录外新专业,2019年仅有8个省份的高校获批。

同样,为适应新兴产业的崛起,高校毕业生在就业选择方面也更加具有灵活性。21世纪经济报道记者注意到,如今高校毕业生也不再一味地向往薪资水平高、福利待遇好的“格子间”白领,近年来健身教练、电竞选手、美妆博主,甚至是直播达人等职业薪资“轻松过万”,快速发展并兴起,为毕业生就业多样性提供了各种可能。

在此基础上,21世纪经济报道记者采访发现,高校毕业生选择传统意义上就业“香饽饽”的国企与外资的比例也开始下降,更多的毕业生开始注重更加符合自身个性化发展的中小微企业就业。

受访专家表示,随着高校教育机制体制适应新经济产业的发展调整,当前大学生的就业观念也开始逐步发生转变,这是我国社会经济长期发展的必然结果。一方面新经济产业快速崛起,创造出一批新的就业岗位;另一方面各种经济成分的中小企业发展,也为高校毕业生提供了多样的符合个性化发展

的就业机会。

灵活就业成了新选择

21世纪经济报道记者注意到,就在2019届834万高校毕业生为找工作鏖战之际,多数高校公布了2018年的毕业生就业新去向,其中灵活就业正在成为越来越多高校毕业生的新选择。

所谓灵活就业,又称为非正规就业,一般指非全日制、临时性和弹性工作等就业形式。统计数据显示,2018年北京大学、清华大学和中国传媒大学三所学校的灵活就业率分别达到了28.6%、14.7%和47.5%。

为何高校的灵活就业率开始提升?21世纪经济报道记者发现,在全国范围内,抛开部分高校为满足就业率所进行的“潜规则”设定,目前更是有很多高校毕业生对传统意义上的“好工作”并不买账,当前很多高校毕业生都有自己的个性化、灵活的择业想法。

前程无忧首席人力资源专家冯丽娟解读称,近年来出现的一个趋势是越好的大学灵活就业越多,集中体现企业反映很多顶尖高校的招聘会的实际效果普遍都不好,体现在学生的应聘积极性越来越低。

以2018年11月15日,在上海松江和浦东两地同时举行的七校毕业生联合招聘会为例,其中不乏有世界500强、中国500强和行业领先企业,占比达到了近3成,提供超过了5万余个的工作岗位,覆盖

先进制造业、高新技术、物流和金融等领域。

但出乎意料的是,据媒体报道,招聘会提供的岗位数量却远远超过了应聘的学生人数。在上海市高校最为集中的松江大学城举行的现场招聘会,现场前来应聘的高校应届毕业生仅有五六千人。

上海电机学院原学生工作处教师吴松在接受 21 世纪经济报道记者采访时表示,当前以“95 后”为主力军的大学毕业生,在寻找工作时体现出更加注重自主选择、个性发展与自我发展的特征。传统朝九晚五较为“死板”的就业形态对新生代毕业生的吸引力正在减弱,他们更加喜欢工作地点、工作时间更加自由的就业方式。

在此背景下,记者同时也注意到,选择进入大企业、大单位“签约就业”的毕业生,虽然仍是主流,但伴随新兴经济产业的快速崛起,由此诞生的新型职业也正在成为当前大学毕业生的新选择。

复旦大学外国语学院 2016 级法语系杨同学告诉 21 世纪经济报道记者,通过网络平台感受到如今越来越多的同龄人在从事主播、博主与健身教练等新兴职业。从整体上看,虽然身边的大部分同学仍会优先考虑较为传统的白领职业,但在择业观念上开始变得更加开放与多元化。

“例如很多东北的同学会选择做主播赚外快,还有些同学会毕业去做公众号写手。”杨同学告诉记者,如今很多应届生的择业方向会不断随着市场需求的改变而改变,往往这些新兴职业身后意味着巨大的市场潜力等要素,这也是一部分年轻人所看重的个人发展需求。

就业观念加速转变

事实上,灵活就业观念的转变不仅体现在职业

选择上,还一定程度体现在就业单位性质和就业属性的变化上。

21 世纪经济报道记者注意到,近年来毕业生选择涉及灵活就业的用人单位和工作行业越发明显。仅以上海 2018 年的高校毕业生就业情况来看,高校毕业生从事第三产业服务业的比重明显提高,越来越多的毕业生选择到民营企业就业。

根据《上海市 2018 届高校毕业生就业状况报告》显示,2018 年上海高校毕业生在第三产业就业的比重达到了 88.6%,近年来这一比重呈现出逐年攀升的发展趋势;从不同类型的用人单位吸纳高校毕业生就业的情况来看,民营企业吸纳的 2018 年上海高校毕业生最多,占比约 26.9%,这一比例较 2017 年更是上升了 3.8 个百分点。

诚然,这一现象与近年来以民营经济为依托,服务业相对集中的新兴产业所需的人才需求现实密切相关。

仅以健身教练行业为例,据三体云动独家发布的《2018 中国健身行业数据报告》显示,2018 年中国健身总人口达到了 4327 万人,健身俱乐部达到了 46050 家,其中上海和北京健身房区域分布上更是高度集中,上海工作室规模达到 3556 家,北京为 3121 家。

与此同时,健身教练更是灵活就业岗位中的“年轻高收入群体”。统计数据显示,健身教练的月收入集中在 10000-15000 元之间,二线以下城市则集中在 5000 至 10000 元,而主流城市普遍则在 10000 至 30000 元之间。

华东师范大学职业教育与成人教育研究所李政博士在接受 21 世纪经济报道记者采访时表示,当前

(下转第 32 页)

大学生就业有了新动向

二线城市吸引力增加

近期，全国多个省份及各地高校相继发布了2018年高校毕业生就业质量报告。在“抢人大战”“95后成求职主力军”等浪潮下，高校毕业生的就业选择成为社会关注的焦点。

2018年高校毕业生都去了哪里就业？择业主要考虑的是什么？对于所选工作是否满意？新年伊始，本报进行了采访。

赴二线城市就业毕业生增加

——应届毕业生期望就业地中，二线城市占比上升；民营企业成为吸纳大学生就业主力

“毕业的时候想去新的地方体验，但又不想离开一线城市。上海是一个很有魅力的城市，知名大企业多、生活也丰富多彩，所以就选择了这里。”王晶晶2018年毕业于中山大学，如今就职于上海的欧莱雅总部，对于自己的就业选择，她如是说。

像王晶晶一样有类似就业选择的高校毕业生不在少数。知名职场社交平台领英近日发布的《2018年轻职场人城市流动趋势洞察》显示，对于新毕业的“95后”年轻人来说，一线城市仍是毕业后职场起步的首选。

专家指出，当前，一线城市吸引人才能力仍然很强，但也有越来越多高校毕业生离开一线城市、去往

二线城市就业。

梳理北京市高校毕业生就业质量报告可以发现，北京地区高校已就业的2018届毕业生中，京外就业占37.51%，较上年有所提高。具体从学校来看，多所高校京外就业率超过50%。其中，清华大学全体毕业生赴北京以外地区就业比例已连续6年超过50%并逐年增长。

与此同时，智联招聘、BOSS直聘等机构最新发布的数据显示，由于二线城市推出人才吸引政策等因素，毕业后选择留在当地求职的高校毕业生数量有所增加。BOSS直聘研究院日前发布的一份报告显示，2018年，二线城市应届本科生整体留存率达到64%，同比2017年增加3.5个百分点。智联招聘发布的2018年应届毕业生就业力市场调研显示，期望就业地中，二线城市占比25.94%，同比上升了4.74%。

白舒玮毕业于山西财经大学，毕业后选择了在中海地产集团有限公司太原分公司工作。“太原生活幸福指数高。父母都在这边，生活压力没那么大，再加上我是在这里毕业，就选择了留在太原。”

就业地区之外，就业单位类型也广受关注。不少知名高校2018年签约民营企业的毕业生人数超过了国有企业、三资企业。如清华大学签约民营企业的

占 31.8%，而国有企业、外资企业分别占 29.9% 和 5.4%；上海交通大学签约民营企业的占 27.04%，国有企业、三资企业分别占 19.47%、19.26%；北京航空航天大学签约民营企业的占 39.52%，国有企业、三资企业分别占 22.33%、6.33%。

智联招聘调研报告也指出，从实际签约情况来看，对应届毕业生吸纳能力最强的是民营企业，实际签约比例高达 58.62%。与三资企业较为类似的民营企业成为吸纳就业的绝对主力，从一个侧面体现了我国民营企业的成长正不断加速，虽然雇主品牌的知名度还需要进一步打造，但已经具备了和跨国公司竞争最佳雇主的市场实力。

实现个人价值成为重要考量

——在越来越多年轻人眼中，一份好工作的标准不再是“钱多事少离家近”，而是实现自我价值

值得一提的是，近年来，越来越多的高校毕业生开始选择去西部和基层就业。其中，2018 届北京地区高校（含科研院所）毕业生赴西部就业共 14827 人，在已就业人员中占 9.2%；赴基层就业共 24663 人，占比 15.3%。江苏省 2018 年高校毕业生中，到基层就业的毕业生 33.8 万人，占就业总数高达 62.1%。

中国矿业大学银川学院 2018 届本科毕业生高玉堂，是众多赴西部和基层就业高校毕业生中的一员。高玉堂来自甘肃武威，现就职于新疆维吾尔自治区第三师图木舒克市托云牧场，来到基层工作是他自愿的选择，“在大学期间与学校团委、自治区团委工作接触比较多，之前一次偶然机会听了几个师兄师姐在基层支教的经历，很受感动，当时就决定毕业后也要去基层锻炼，贡献自己的一份力量，实现自我

价值。”

智联招聘调研报告显示，2018 年，大学生在具体求职过程中，最被看重的要素是“实现个人价值”。在越来越多的“90 后”以及“95 后”眼中，一份好工作的核心标准不是“钱多事少离家近”，而是能够在职场中实现自我价值，并从事符合自己兴趣爱好的工作。

具体来看，应届毕业生选择“实现个人价值”的数量，达到了选择“挣钱”的近 2 倍。有 41.70% 的应届毕业生认为，找工作时最看重的因素是“工作是我实现个人价值的重要部分”，分别有 26.97% 和 23.19% 的应届毕业生认为“工作必须符合我的兴趣，做人开心最重要”以及“工作只是谋生的手段，赚钱最重要”。

杨鹏驰 2018 年毕业于郑州大学，如今是中建一局集团建设发展有限公司的员工。谈到为何选择这家企业时，杨鹏驰说：“因为父母都是做建筑的，所以一直对建筑业比较感兴趣。中建一局是央企，在整个系统内的排名很高，实力很强，平台也较大，有很多学习锻炼的机会。”在杨鹏驰看来，兴趣和自我提升是他选择中建一局的主要原因。

白舒玮表示：“之所以选择中海地产，主要也是出于自身发展和兴趣的原因。中海地产是一家很优秀的公司，它在业界一直有着良好声誉。我认为刚毕业能够接受体系完善的培养很重要，而且我对房地产领域一直都很感兴趣，这也正好和本科所学的专业对口。”

第一份工作，先踏实干起来

——去年高校毕业生就业满意度总体较高；

2019年高校毕业生达834万,就业挑战不小

对于自己找的第一份工作,广大高校毕业生是否满意?

本次采访的5名高校毕业生中,有4名均对目前的工作表示满意。高玉堂说:“我很满意现在的工作。薪酬不错,政府也很关心我们的生活,逢年过节领导还会来慰问我们。”

杨鹏驰也表示,对目前的工作十分满意。“公司的福利待遇很好,工资也比较有竞争力,刚入职没多久就赶上公司调整薪酬,涨了不少,比预期薪酬要高很多,而且在这里还有很多学习成长的机会。”

梳理各高校的毕业生就业质量报告发现,2018年高校毕业生满意度总体较高,不少高校毕业生的就业满意度超过70%,有的甚至超过90%。如上海交通大学本科生对签约工作满意度达到94.46%,研究生对签约工作的满意度达到95.06%;东南大学2018届博士生的工作满意度为95.52%;四川大学被调查的已就业毕业生中,93.75%对目前工作岗位基本满意,较2017届的92.50%上升了1.25个百分点。

但受薪酬、未来发展预期等因素影响,也有一些毕业生对目前的工作不太满意,甚至有跳槽的打算。毕业于杭州电子科技大学的硕士研究生徐瑶(化名)现就职于北京的一家互联网公司。她对笔者说:“公司氛围挺好的,工作也比其他互联网公司要轻松很多,没有太大压力。但薪酬较低,因此有跳槽打算,希望将来能找一家工资较高且职业发展空间更广阔的企业。”

不久前,58同城发布的一份调研报告显示,国内应届生平均期望薪资8431元/月,企业平均支付

薪资7915元/月,二者存在一定的差距。其中,大学生期望薪资排名前三位的依次是北京、上海、南京,平均期望薪资分别为12992元/月、12070元/月、9771元/月,对应城市企业支付薪资分别为北京11463元/月、上海10689元/月、南京8743元/月。

业内人士指出,期望薪酬与实际薪酬存在一定差距属正常现象,毕业生对薪酬水平的期望应保持相对理性。从2018年高校毕业生就业总体情况来看,学好专业知识、拥有实习经历、充分利用校园渠道、提前进行职业规划等都有助于大学生就业。此外,大学生择业时可适当多关注热点城市和传统热门行业之外的就业机会,特别是结合国家战略发展重点领域,在时代发展中谋求借力和支持;同时,从自身的兴趣和能力出发进行定位和选择,增强长期职业发展的持续性和稳定性。

从2019年的情况来看,高校毕业生数量达到834万,较2018年增加14万,再创新高。如何更好地促进大学生就业?

人力资源和社会保障部副部长邱小平日前指出,将以实施高校毕业生就业促进计划为抓手,引导毕业生到城乡基层、中西部地区、艰苦边远地区和中小企业就业;扶持高校毕业生自主创业;加强就业服务,持续开展公共就业人才服务进校园、大中城市联合招聘、集中就业指导等活动;开展困难帮扶,对离校未就业的高校毕业生实施实名制的就业服务,落实岗位信息推送、职业培训、创业扶持等措施。

(来源:人民网-人民日报海外版)

身在职场不可忽略的三大职场礼仪

礼仪,无论是职场还是生活,很多礼仪细节都会被我们忽略,但是这些职场细节恰恰却是最能够体现一个人的个人素养的,尤其是在工作中,这些礼仪运用的好的话就可以得到同事和领导的认可,可见是多么的重要。今天小编就跟大家分享你可能忽略的但是应该留意到的职场礼仪。

一、电梯礼仪——里面的学问不浅

电梯虽然很小,但是在里面的学问不浅,充满着职业人的礼仪,看出人的道德与教养。

1. 一个人在电梯里不要看四下无人,就乱写乱画,抒发感想,搞的电梯成了广告牌。

2. 伴随客人或长辈来到电梯厅门前时,先按电梯按钮;电梯到达门打开时,可先行进入电梯,一手按开门按钮,另一手按住电梯侧门,请客人们先进;进入电梯后,按下客人要去的楼层按钮;行进中有其他人员进入,可主动询问要去几楼,帮忙按下。

电梯内尽量侧身面对客人,不用寒暄;到达目的楼层,一手按住开门按钮,另一手并做出请出的动作,可说:“到了,您先请!”客人走出电梯后,自己立刻步出电梯,并热诚地引导行进的方向。

3. 上下班时,电梯里面人非常多,先上来的人,要主动往里走,为后面上来的人腾出地方,后上的人,要

视电梯内人的多少而行,当超载铃声响起,最后上来的人主动下来等后一趟。如果最后的人比较年长,新人们要主动的要求自己下电梯。

职场案例 1:

笔者亲眼所见,一天,正是早上上班时间,写字楼的电梯显得格外忙碌,装的满满的。最后上来的是一位 50 多岁的老白领,刚走进来,超载铃声就响了起来,他只好下来等下一趟电梯。

电梯开到二楼,就停了下来,下电梯的是一位打扮得体、西服革履的小白领,大家的目光一下全扫向他,个个心里在想:这么年轻,还是二楼,为什么不让老白领上来,还影响大家的时间。真讨厌,没教养!

二、洗手间礼仪——无人处的精神境界

1. 在洗手间遇到同事不要刻意回避,尽量先和对方搭话。千万不要装作没看见把头低下,给人不爱理人的印象。但也不要不要在洗手间聊天,影响工作。

2. 不要与上司在同一时间上洗手间,特别是洗手间小的情况下。

3. 有的洗手间采用封闭的门扉,要进去时,先敲一下门,如果没人再进;如果是在里面,当有人敲门时,应回答:“我在里面!”

(下转第 46 页)

职场“小白”年终总结：

花盆里长不出参天松

“焦虑、彷徨、期待”，对于许多初入社会的职场新人来说，这种感受普遍存在。2018年高校毕业生人数达到820万，他们当中部分已离开校园，踏入社会。租房、加班、应酬……曾经意气风发的他们开启了“社会大学”的就读历程，前路漫漫，个中辛酸自有体会。

成长的过程总要付出代价。毕业仅半年，“菜鸟”级新人已经感受到“社会大学”的残酷。他们中，有些人的工作不得不亲眼目睹生死，有些人学会与琐事相处，有些人在巨大的压力和挑战中摸爬滚打，有些人成为时下流行的“秒辞”一族。焦虑感持续来袭，发际线却在日渐升高，职场新人的路注定越走越窄吗？

直面问题才是解决问题的开始。与其在格子间里“拔剑四顾心茫然”，抑郁不得志，不如在对新环境的适应过程中破茧成蝶，实现“丑小鸭”向“白天鹅”的华丽转身。

不可否认，学生到职场人的角色转换注定需要时间的沉淀。一方面，职场的“游戏规则”不同于校园。在学校，一个人只需在所学专业有所建树，再辅以丰富的实践经历，便可成为师弟、师妹心中的榜样。而职场对人的要求大大提高，团队协作、灵活处

事、人际沟通等能力样样不可少。高智商与高情商是在职场站稳脚跟的关键，后者甚至显得更为重要。步入职场，过往的成绩归零。无论你是名校还是“双非”毕业生，无论你的学历是本科还是硕博，在新的跑道上“栽跟头”在所难免。

另一方面，心态也在角色转换过程中发挥着举足轻重的作用。笔者身边就有不少同学一心想着毕业后非“世界五百强”不去，工作后非“大手笔”不干。这种积极进取的心态无可非议，做事需要向前看、向上看的劲头。然而，相比于迅速找到“登上人生巅峰”的捷径，刚入职场的“小鲜肉们”更需认清现实，在職場中找到属于自己的位置。

工作满意度等于业绩除以预期。在专业素养、行业人脉、沟通技巧尚需积累的情况下，脚踏实地远比好高骛远来得实在。刚入职便有过高的心理预期，只会愈发感受到现实的骨感，久而久之甚至会造成焦虑心态的死循环，在挫败中消弭工作的斗志。

此外，职场“菜鸟”都会经历一段或长或短的“蘑菇期”。这段时间里，工作单位会对新人委以重任，仿佛种植蘑菇般让新人独自在角落生长。当此之际，职场新人极易产生坠入“冷宫”的无助之感。

改变不了环境就改变自己，一无所有的日子正是犯错成本极低的时期。面对生疏的工作，你可以选择怨天尤人，也可以选择俯下身子请教前辈；你可以选择自暴自弃，也可以选择在与挫折的正面交锋中磨砺自己；你可以选择随波逐流，也可以选择永葆澎湃的初心。“君子之道，譬如行远，必自迩；譬如登高，必自卑。”身处成长的空窗期，一步一个台阶上，职场“菜鸟”的成就感与存在感自然会与日俱增。

人是社会性动物，完全离开他人寸步难行。工作，正是每一个“天之骄子”各显神通，在自我社会化过程中实现人生价值的必由之路。初入职场，每个人都会出现在“老鸟”看来“小儿科”的失误，每个人都会经历被琐事缠身无法自拔的沮丧，每个人都会为领导的高标准高要求辗转反侧……这一切总在情理之中。

成长的过程必然伴随着走出“舒适区”的阵痛，自身的缺陷正是在麻烦的解决中、在他人的反馈中得以完善。在摸爬滚打中认清社会的逻辑，把握职业的脉搏，终有一天，那些经历的苦楚会被自己笑着说出来。

其实，没有一代人的青春是容易的，每一代人都肩负着属于自己的责任与使命。那些后来被晚辈景仰的先驱者，莫不是将自己最好的时光献给了克服困难的过程。前不久获得国家最高科学技术奖的中国工程院院士钱七虎，早年留学深造，回国后一头扎进防护工程领域。奋斗一甲子，报国六十年。青年时的扎实积累，为他日后开创我国核生化防护工程这一崭新学科打下坚实的基础。在杰出人群中，类似的例子数不胜数。可以说，正是因为明晰了自己所处的历史位置，把握了时代赋予的机遇，他们才能在日复

一日的积累中取得举世瞩目的成就。

正如作家柳青所言：“人生的道路虽然漫长，但紧要处常常只有几步，特别是当人年轻的时候。”今天，象牙塔的莘莘学子有着比先辈们更为丰富的职业选择，也面临着前所未有的诱惑与挑战。互联网的浪潮奔流不息，科技革命的步伐愈加快速，年轻人施展宏图的舞台也变得越来越来。然而，花盆里长不出参天松，庭院里练不出千里马。只有深耕属于自己的领域，在做事的过程中磨炼自己，在水池中学会游泳，职场“菜鸟”才能快速成长为自己理想的模样。

当然，为职场新人提供成长平台的用人单位也应及时调整管理模式，适应95后甚至00后的工作心态。年轻人为所在单位带来了活力与朝气，用人单位也应使薪酬体系、福利待遇与员工付出相匹配，不让新人流汗又流泪。此外，职场前辈通过“传帮带”使新手迅速步入正轨、公司施行更加人性化的激励体制、领导对新人多一分信任……一点一滴的关怀之间，职场“菜鸟”才能缩短环境适应期，早日在工作岗位上创造更大价值。

值得欣慰的是，这届年轻人并非某些人所认为的不堪一击。毕业半年多，他们中有些人已经找准工作的突破口，顺利实现升职加薪；也有人在工作转换之间逐渐发现个人兴趣与职业要求的契合点，明确自己在职场上想要什么。在逆境中成长，这是我们奋斗的青春。

（来源：中国青年报）

职场失意没什么， 只需三步就能咸鱼翻身

布莱恩是公司中一颗冉冉升起的明星。他接连晋升至多个高管职位，很快又被提拔到事业部担任负责人，直接向 CEO 汇报工作。然而，在任两年后，虽然他帮公司赚了不少钱，可还是被老板解雇了。布莱恩被告知，公司正向更开放、专业、全球性方向转型，而他过于凌厉的领导风格并不能体现这些价值理念。

像很多雄心勃勃却遭遇职场重创的经理人一样，布莱恩先后经历了震惊、拒绝接受现实和自我怀疑的感情阶段。毕竟，他从未遭遇过类似重创，因此很难接受自己没有想象中优秀这一事实。最终，布莱恩认识到他不能改变公司这一决定，所以选择重新振作，继续前行。

几个月后，一家大型工业零件制造公司十分认可布莱恩卓越的创收能力，于是雇他担任一个部门的负责人。该职位与之前的职位相比，相当于降级，但布莱恩决定接受它，从而尝试不同的工作和领导方式，学习如何更好地控制自己的情绪及鼓舞员工士气。布莱恩得到了回报：不到 3 年，一家世界 500 强制造企业聘请他担任 CEO。他在任的 7 年里，公司收入增加一倍。

当然，并不是每个人遭到解雇后都能再领导一家大公司。但是我们认为布莱恩的案例很有启发意

义。如果你能正确应对职场挫折，失败就可以成为成功的跳板。

要想像布莱恩一样华丽转身，你要做好这 3 件事：发现败因、看清方向、适时行动。

1

发现败因

我们采访了上百名因公司兼并、重组、激烈升职竞争或自身能力欠缺而被开除、解雇或升职无望的高管，结果发现他们会经历人在受挫后必经的经典情绪阶段（由心理学家伊丽莎白·库布勒-罗斯定义）。起初，他们会很震惊，拒绝接受现实，然后他们开始生公司或老板的气，跟上司讨价还价，接下来会有很长一段时间他们要舔舐自己的伤口，自问还能否再赢得团队或同辈的尊重。很多人没有进入“接受现实”这一阶段。

其中部分原因是因为事业有成者通常会居功自傲，一旦失败，他们往往将结果主要归咎于他人。社会心理学家在长达数十年的研究后已发现这一点，称之为归因偏向的一种表现形式。虽然归因偏向保护了落败者的自尊心，但并不利于其学习和成长，因为他们责备外因或公司政治，而不是检讨自己的不足。

有些人想得到坦诚的意见反馈，却多半是向心存同情的朋友、家人或同事倾诉，这些人只会强化落败者的自我定位（“你应该得到那份工作”），或者为他们打抱不平（“你确实该生气”）。这妨碍了他们反省自己的过失，且不会改变当初导致其职场滑铁卢的有害行为。此外，这还会让他们在未来的工作中重蹈覆辙。

职场失意后还能咸鱼翻身的人则选择了截然不同的路径。他们并没有陷入悲痛之中或不断发牢骚，而是积极探索怎样改进过去的不足，回想从前是否正确考量了经营状况并妥善应对。此外，他们还思考如果重来一次，做法会有何不同。他们也会从多个渠道（上司、同级和下属等）搜集反馈意见，并明确表示希望得到真诚建议，而不是安慰。

比如，布莱恩就同老板、几名下属以及一些信赖的同事多次坦诚沟通。虽然过程很痛苦，但他得知了自己出名的难相处又坏脾气的名声，这正是他职业发展受限的根源。

2

看清方向

接下来，你要客观思考反败为胜的可能方案，是选择本公司内另一职位，还是跳槽到一家新公司或转行。

要想在失败中寻找机遇，你要认真审视自己及内心所求。研究表明很多人职场受挫后会选择逃避现实，有人去旅游解忧，有人则通过疯狂工作、暴饮暴食来麻痹自己，还有人拒绝与亲友探讨自己的想法和打算。尽管这些做法可以让他们情感上有所宣泄，但并不利于自我提升与转变。积极寻找未来发展的多种可能才能重振旗鼓，东山再起。

机会通常不会从天而降，而那些刚刚折戟、正处在悲愤交织状态下的人就更难看到机遇。

变革管理专家威廉姆·布里奇的研究表明，人们在痛苦抉择是维持现状和既定方法还是放弃眼前的一切时，承受着巨大压力。我们提供过咨询的领导者将此称为“曙光期”，指人们处在被彻底打败，不知未来如何才能成功的阶段。

这也就是我们何以要花时间试验一些之后的职业发展方案。你可以咨询职业规划师或参加心理治疗，来确定目标并实现自我提升；也可以暂时离开岗位回学校深造，或在初创公司或非盈利组织做自己感兴趣的工作，看能否继续发展下去。冷静一下可以让落败者在挫折中找到新思路。

我们来回顾一下布莱恩被解雇时是如何应对的：他选择了职位更低的工作，因此得到改进领导方式的空间。或者以宝拉为例，我们认识她的时候正在研究在线广告公司高管在公司重组后该如何自保。当宝拉所在高科技公司的新任 CEO 宣布公司改制时，她觉得自己相对安全，因为她带领的欧洲事业部已经连续 11 个季度业绩达标甚至超标，她本人更是 5 年内晋职 3 次。但后来她才发现自己的职位将被撤销。

刚开始宝拉怨声载道，从公司政治到未能保护她及其团队的老板都在她的指责之列。收到离职通告 3 个月后，她迎来在任的最后一天。宝拉对之后的日子没有任何计划也不想立刻做规划。不过，她开始反思自己的生活与事业，又联系朋友和工作伙伴，用她的话说“并不是为了拉帮结派”，而是要征求人生未来方向的思路和建议。

宝拉会反思与友人的每一段对话，并做笔记，最后总结出她所谓的“我下一份工作的 4 要素”，即向

市场投放新产品（而不是把美国产品换个地区销售）、与客户更直接地交流、效力于一家有独特价值主张的公司，以及与喜欢并信任的同事共事。其后，宝拉根据这些条件展开了工作搜索。

3

适时行动

在制定几个方案后，你就可以选出一个具体实施了。这其中风险很高，特别是对要进入另一未知职业领域的人来说。重新定位职业方向是一回事，实现这一目标却是另一回事。但是记住，你在上一份工作中学到的技能和积累的经验都还有用，而且从失败中吸取的教训也能令你受益。此外，你或许也反复修改过成功的定义，并有了答案。

我们同职业规划师道格拉斯·霍尔合作的研究表明，需求和侧重点会随着时间的推移而发生很大改变。比如人出生以后，会长大，离开家，经历离异或亲人辞世等。儿时的梦想随着人步入中年而渐渐消失，新的理想逐渐抬头。从前的想法和技能过时了，新的人生挑战又开始了。所以正确的职业选择要契合人们当下的所思所想。

宝拉的案例就充分说明了这一点。她的“必有”清单帮她成功面试并赢得一个更高级别的职位——在同行业的一家规模略小的公司担任国际销售副总裁。工作地点为一个欧洲城市。宝拉就住在那里并甘之如饴。

相比之下，布莱恩采取了降级的做法，但他利用职位变动的机会学到了如何成为更好的管理者。他明白了过去让他管理低效和战略不佳的诱因。比如，过去如果下属有任何过失，他会立即揪出来批评。但现在他学会与相关负责人做线下沟通。通过多次使

用这种方法，他已经习惯成自然，能够平和地解决问题。

对于那些想留在公司与员工并肩作战的高管而言，他们要做出的最大改变在于转换思维模式或在心理上接受结果。这是斯坦在专业时尚精品公司工作时的经验：他更为清楚地知道同事如何看待自己，接受了自己的角色定位，因此对所领薪水、职位以及补贴开始感到满意。他还找到提升自己满意度和成就感的新来源，即教导下一代人才怎样赢得新商机。

改变视角像换公司或换工作一样费心费力，如果你不能像斯坦一样在现任工作中找到新乐趣，那就可以根据自身情况，或更多融入家庭生活，或做志愿活动，或培养爱好，从而通过更丰富的个人生活来补偿事业上无法独占鳌头的挫败感。

我们都知道要想事业有成，韧性与适应力至关重要。但并不是每个人都能轻而易举地拥有或天生就具备这些素质。因此在受挫后，做清晰的步骤规划就显得格外实用。

（来源：微信公众号哈佛商业评论）

谁不想咸鱼翻身



39名高职生缘何成为 国企争抢的“宝贝”

目前,许多国有企业尤其是央企在校园招聘时都有学历要求,本科及以上学历几乎是标准配置。在这种背景下,金陵石化2018年年底招聘的39名高职生却成了企业的“宝贝”,这些学生还没正式入职,就被其下属的各家公司盯上了,纷纷申请多要几个。为了防止这39个“宝贝”流失,金陵石化想尽办法,早早把他们“圈禁”起来进行岗前培训,“不给他们更多寻找其他工作的空间”。

堂堂央企内部竟然争抢起高职生,这种现象背后到底有哪些深层次原因?

一线技术岗青黄不接 大学生待不久,职 校生进不来

据金陵石化相关负责人介绍,2019年春节前,这批员工就被企业召集起来培训,而且春节后还在继续培训。这种培训一方面是为了提高他们的业务能力,让他们提前适应工作,另一方面也是防止这批来之不易的人才流失。

金陵石化作为中石化下属的企业,许多本科生甚至硕士、博士生都挤破脑袋要进来,为什么还会这么重视几十名高职生?公司一位负责人告诉《工人日报》记者,目前企业急需一批技术工人,招聘这些高

职生是为了充实一线操作岗位。

作为传统的石油炼化企业,一线工人是企业的主要力量,在生产中发挥着不可或缺的作用。但是前两年,企业转型升级,在招聘中设置了一些硬杠杠,比如至少是本科学历,企业已经两三年没招聘高职大专生了。

企业的发展自然少不了高学历的管理和科研人才,但也不能缺少一线技术工人。实际上,作为一家有着几十年历史的传统企业,目前该企业在技术工人岗位上确实出现了新的矛盾,一线技术工人年龄偏大,许多都已经四五十岁,工人队伍出现了青黄不接的迹象。

据企业的相关负责人介绍,目前有些岗位,老工人退休后新人补不上来,最后不得不一人顶两岗。这也只是权宜之计,为了不耽误生产,还有一些岗位的工作不得不外包出去,但是炼油石化是具有有一定危险性的行业,工作外包也存在不小的风险,企业担负着很大的责任。

另一方面,企业招聘的大学生又在这些一线操作岗位上待不久、留不住,人才流失情况也开始出现。

“所以2018年总部给了这些大专生名额后,我

们非常珍惜,赶紧去了几所对口高职院校,经过笔试面试迅速选拔了39人。”该企业一位负责人说,这部分人才将被充实到一线技术岗位上。

据了解,这些人才刚招聘完,虽然还要等半年才能毕业,但已经被企业下属的各家工司盯上了,都想多要几个“宝贝”。

让新员工愿意坚守一线岗位,要让人干得有希望、有奔头

从前些年该企业招聘员工的情况来看,许多高职生都在技术工人的岗位上做出了很好的成绩,有的进入企业两三年就能在技能大赛中崭露头角。更为重要的是,他们更愿意坚守在一线当一名技术工人。

据专家介绍,在德国等制造业发达的国家,许多岗位的技术工人终身从事这一职业,不会轻易换岗或者转行,这让他们更有条件将工作做得更加精细,这也是为何德国制造能够享誉世界的一个重要因素。

记者在采访中获悉,为了鼓励一线工人坚守岗位,金陵石化工资待遇向一线倾斜已经形成了制度,在这里当一名技术工人,不仅薪水、补贴普遍超过机关岗位,而且企业还为技术工人设置了完善的晋升通道,让他们干得有希望、有奔头。

比如按照规定,企业的顶级技术工人可以享受相当于副总师的待遇,目前企业就有两名技术工人享受了这样的待遇。另外企业还专门为技术工人设置了高级技师、主任技师等职称,目前企业高级以上职称的技术工人近50名,他们中相当一部分都可以享受企业中高层管理人员的待遇。

不仅如此,企业为了给技术工人提供更好的展示机会和舞台,每年都举办很多项技能大赛,获得技能大赛的选手不仅可以晋升职称,还可以获得相应的物质奖励。比如,对在2018年公司举办的技能比赛中获得金奖的职工,公司给予每人8000元的奖励。

记者在采访中获悉,这样的人才培养机制也让许多技术工人愿意一直在岗位上干下去,许多机关干部很羡慕一线倒班工人的待遇。

招70名大学生剩下不到10人 人才岗位错配现象亟待破解

记者在采访中了解到,目前,人才的错配现象在国有企业中并非个例,甚至在一些国家级重点工程中,大学生也流失严重,这让企业感到很苦恼。

国内某在建大型水电站一家参建的央企负责人对记者讲道,该企业四年前招聘的近70名大学生,如今只剩下不到10人,人才流失极为严重。

业内人士指出,这一方面固然因为一些大学生缺少吃苦精神、不满待遇,但主要原因还是人才岗位的错配。

据记者了解,目前在许多国有企业,在技术工人的招聘和培养方面往往片面强调学历,要求本科以上、名校毕业,但这些高学历者往往与岗位很难匹配,尤其是许多大学生不愿意当技术工人。这一方面导致员工的才能无法充分发挥,另一方面又导致一线技术工人断档严重,高学历者留不住,高职、中职生又进不去,企业和人才都很为难。许多企业只能更多使用农民工,然后花费很大功夫去培训,但由于农民工的工作不稳定,企业需要不停地做重复工作,致

使成本较高、效率低下。

记者在采访中发现,一方面管理者抱怨大学生眼高手低,另一方面大学生感觉学不到东西。实际上,在许多企业,一些一线岗位并不需要员工必须具备大学本科学历,有的岗位职校生能干得更好、更长久。相比本科生,职校生的适应性更强,他们愿意吃苦,同时流失率也较低。

目前国内比较著名的技术工人、大国工匠,不少人没有本科学历,相当一部分是技校毕业,但这并不妨碍他们在技术工人的岗位上取得优异成绩,作出突出贡献。如金陵石化的孙同根是中石化集团公司的技能大师,他当年入职时的学历也仅为中专生,但几十年来在自己的岗位上兢兢业业,成为企业顶级技术工

人,如今在金陵石化享受着副总师级别的待遇。

近年来,随着越来越多的国企设置学历等门槛,职业院校、技校学生已经很难成为这些企业的正式职工,这在一定程度上打乱了以往技术工人的培养模式,也加剧了一线技术工人的匮乏。如今,一些国企也在想办法解决技工短缺的难题,比如有的企业规定,农民工在技术大赛中获奖,或者获得劳模等荣誉可以破格转成正式员工。但这种路径毕竟过窄,大多数人很难有这样的机会。

业内人士认为,金陵石化“争抢”高职生的现象正凸现出一种转折:一些国企在人才招聘方面开始变得务实,更接地气。

(来源:工人日报)

(上接第 38 页)

4.方便过后,一定要主动冲厕。

5.在卫生间洗手时,不要把水搞的满地都是,或把纸巾乱丢。

三、垃圾桶的礼仪——无人想到的地方

写字楼走廊或办公室的角落往往放着几个垃圾桶,供大家方便丢垃圾,丢垃圾时,不要随地乱扔,要丢在桶子里面,有的人不管环境卫生,自管将垃圾随手一丢。也不要走到桶子附近,远远投去,丢在垃圾桶周围或外边,害的打扫卫生的阿姨,不断的收拾。

职场案例 2:

笔者亲眼所见,一天,一个漂亮的白领小姐,边走边吃东西,走到垃圾桶前,将包装纸随手一丢,包装纸轻轻地飞了几下,落在走廊上。这个小姐潇洒一笑,就

竟自走开。洁净的走廊白色地砖上,只有那个包装纸象一块瑕疵,不协调的躺在那里。

友情提示:

在无人的角落,是思想境界的最高体现,是人格、礼仪、道德的真实一面,每个职场人士都要自觉遵守,污染环境,就是污染自己的人格,爱护环境,就是爱护自己人格。

职场礼仪当中,不仅显示在办公时期,还应该平常的小细节处留意到,厕所、垃圾桶等,都有可能成为你忽略的地方。

礼仪是个人素养的体现,更是一个人道德品质的体现,这些被你忽略的小细节可能就会为你的工作加分哦。

(来源:海门人才网)