

河南人才

目 录

人才论坛

- 1●优化营商环境 集聚发展动能——安阳市人社局服务经济社会发展纪实
- 4●郑州市农民工返乡创业现状与思考
- 6●广聚天下英才 助力焦作出彩 海外英才中原行暨第八届焦作创新创业洽谈会工作情况综述

调研报告

- 9●河南省企业员工职业培训问题与对策分析
- 13●新形势下如何加强和改进郑州市流动人员人事档案管理和服

简讯

- 18●河南“招才引智”北京专场,现场达成签约意向 3847 人
- 19●省人才中心:创业大讲堂 你我来分享
- 19●郑州市人才中心到豫西抗日根据地纪念馆开展“弘扬革命精神、坚定理想信念”主题党日活动
- 20●2019 广州海交会于 18 日开幕 邀您现场走进洛阳“招才引智会客厅”——洛阳市招才引智组团参加广州海交会活动
- 22●信阳:就业服务搭平台 好工作“职”等你来

2019 年第 4 期
(总第 54 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 12 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。

22●平顶山市人才交流中心举办流动人员人事档案管理服务培训会

23●南阳市成功举办“千名大学生留宛就业创业”暨高层次中医药人才招引活动

外地信息

24●江苏:人才创新创业大赛颁奖仪式举行

24●广东珠海:21个珠澳创业项目签约落地

25●吉林:“吉林籍人才回乡就业创业工作站、联络站”正式在广州挂牌成立

25●浙江:提供“有温度”的创业环境

26●上海举办退役军人专场招聘会 一万多个岗位虚位以待

27●重庆:共青团重庆市委搭建“青创桥”推动青年创新创业

27●四川成都:发布“城市猎头”行动计划 首批20个S急需紧缺岗位等你来

28●黑龙江:大学生创业贷款担保费全免

创业聚焦

29●90后大学生成返乡创业主力军

31●创业团队如何逃脱“毕业即散伙”魔咒

求职面试

35●高校毕业生就业现状:缺乏规划 抱着简历“撞大运”

37●关于求职面试,聊聊这5件事

职场人生

40●热播剧《长安十二时辰》,竟然暗藏这4条职场真相

43●提升职场能力的三大方法

热点解读

45●学历重要还是能力重要?

优化营商环境 集聚发展动能

——安阳市人社局服务经济社会发展纪实

安阳市人力资源和社会保障局 何文森 孙戈

今年以来,安阳市人社局以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,深入贯彻落实市委十一届九次全会精神,紧紧围绕市委市政府各项决策部署,凝神聚力、攻坚克难,通过一系列改革创新举措,优化营商环境,服务发展大局,给市场注入新动能,使企业增添新活力,让人民群众享受到更多的便利。

一、持续深化“放管服”改革,积极打造良好的营商环境

(一)降低社会保险费率。根据河南省人力资源和社会保障厅、河南省财政厅《关于继续阶段性降低社会保险费率的通知》(豫人社〔2018〕26号)要求,从2018年5月1日至2019年4月30日,企业职工养老保险继续执行19%的单位缴费比例。经核算,2019年1-4月,约为全市参保企业减负2800多万。按照河南省人力资源和社会保障厅、河南省财政厅、国家税务总局河南省税务局、河南省医疗保障局《关于降低社会保险费率有关问题的通知》(豫人社〔2019〕13号)要求,自2019年5月1日起,企业职工基本养老保险单位缴费比例降至16%,预计2019年5-12月少征收企业养老保险费约1.7亿元,再加上养老保险缴费基数的调整,预计2019年全年将为

企业减负2.5亿元。工伤保险以2017年河南省全口径城镇单位就业人员平均工资的60%、300%作为参保人员缴费工资的保底封顶线,重新核定了5月份参保人员的缴费基数,预计2019年将为参保单位减负1032万元。失业保险费率继续按1%执行,1-5月累计减轻企业负担3562.46万元,预计全年减征9700多万元,为稳定就业岗位、预防失业,维护社会稳定发挥了积极的作用。

(二)变“群众跑”为“数据跑”。完成全省统一社会保障信息系统上线工作,将人社便民服务大厅现有的经办服务窗口统一调整为综合受理窗口,实现多个险种“前台综合受理、后台分类经办、统一窗口出件”,对外开放网络服务平台,使企业足不出户即可办理业务。全面取消养老保险待遇领取资格集中认证工作,依托社会化服务进行信息核实。劳动保障监察书面材料审查实现网上申报,用人单位报送的材料由13项减至6项,填报内容由89项减至41项,办理时限由20个工作日缩短为5个工作日。原来企业办事至少需要跑三趟,现在全过程实现“零上门”。

(三)社保卡服务提质增效。全市新增25个社保卡经办网点。内黄县新建18个乡镇网点,实现乡镇

服务全覆盖;汤阴韩庄乡基层站所新增即时补换业务;林州市、内黄县新增7个社保卡合作金融机构网点。截至5月底,全市累计制发卡418.31万张,完成全年任务目标的102.53%。电子社保卡通过支付宝、合作银行APP、医快付APP等6个渠道,为4.5万人进行了签发。社保卡应用的电子化,也标志着我市从“卡时代”正式迈入“码时代”。中医院试点实现移动就医、电子报告、移动支付等多项线上便民应用。“安阳社会保障卡”微信平台可提供9项卡业务经办,实现了社保卡申领全程线上办理,目前关注人数已达26.07万人,实名认证10449人。

(四)提升公共服务能力。持续推进“互联网+政务运行”。全面梳理政务服务事项22项,业务办理事项141项。圆满完成“互联网+监管”事项网上录入工作。完成网上市民之家智慧人社——网上缴费基数申报改造开发工作。全面提升12333服务能力,截至5月底,共受理各类咨询12.6万件,综合接通率89.69%,微信回复及交办2153件。举办在线访谈6期,在线提问375件,回复率达到100%。

二、始终坚持就业是最大的民生,加快形成宽松的就业环境

(一)始终紧盯重点群体就业。持续抓好高校毕业生就业创业工作。组织高校毕业生与产业集聚区岗位对接、就业服务进校园等专项活动,统筹实施“三支一扶”等项目。积极推进青年见习基地建设,符合条件的可申请见习补贴,补贴标准由每人700元/月增至1000元/月。持续抓好农村劳动力转移就业,大力开展“春风行动”,积极推行培训、鉴定、就业“三位一体”的农民工技能培训新模式。截至5月底,农村劳动力转移就业16771人,技能培训18081人。持

续抓好就业困难群体就业,通过公益性岗位安置、职业介绍、技能培训等途径,统筹做好退役军人、被征地农民、残疾人、刑释解教等城镇就业困难人员的就业工作,促进10859名城镇失业人员再就业,帮助4476名就业困难人员实现就业。做好“僵尸企业”处置和过剩产能化解中职工安置工作,加强分类指导和帮扶。

(二)大力扶持创业带动就业。启动“导师走基层—创业大讲堂”活动,对200多名创业者进行专业指导。认定创业示范基地35家,累计入驻创业企业商户8524家,带动59044人就业。积极推进农民工返乡创业工作,1—5月,扶持农民工返乡创业12436人,创业培训1671人、创业辅导6364人。截至5月底,全市农民工返乡下乡创业累计人数达到89306人,创办市场经营主体67141个,带动就业49.6万人。大力开展支持农民工返乡创业“五个一”专项服务活动。全市共发放创业担保贷款3.06亿元,扶持2740人创业,带动0.92万人次就业,其中,向2158名返乡创业农民工发放创业担保贷款2.43亿元。

(三)全面加强公共就业服务。深入开展就业援助月、民营企业招聘周等公共就业服务专项活动。截至5月底,共召开用工洽谈会116场,接待用人单位2600余家次,提供用工岗位4.2万余个,达成就业意向2.1万人次,接待咨询5万余人次。认真做好城镇新增就业实名制登记统计工作,加快信息化建设,充分利用我市就业“精细化模块”系统,结合省厅“互联网+就业创业”软件系统应用,提高数据的采集效率。加强企业用工监测,城镇登记失业率控制在3.2%。规范劳务派遣机构管理,做好人力资源服务行政许可与备案管理工作。

三、牢牢把握人才是第一资源,持续培育

卓越的人才环境

(一)不断加大人才交流力度。举办现场招聘会10场,参会单位754家,需求总人数18753人,达成就业意向10930人,进场求职22000人次。大力开展网上招聘,安阳人才网1—5月共注册单位387家,提供岗位4578个,注册简历2243份,达成就业意向1212人,网站总访问量368万人次。做好人事代理工作,签订就业协议书1985份,新增代理1195人,转出档案470份。办理各类手续、套改工资、查借阅档案材料等19200余人次。全面推广使用学历认证网上申请系统,进一步提升学历认证服务水平,共受理学历审验926份。完成好各类执业资格考试和招录考试。做好大中专毕业生档案接收及手续办理工作。

(二)积极培育专业技术人才。评选市级学术技术带头人64名,向省推荐省职业教育教学专家2名,推荐百千万人才工程国家级人选1人。注重对一线和基层高层次人才的培养,多次选派专家参加省厅、人社部举办的高级研修班。组织开展博士后经费申报工作,我市获得科研项目启动经费一等奖1名,三等奖3名,共获得各类经费49万元。为28名享受国务院特殊津贴专家发放津贴13.6万元,为64名市级学术技术带头人发放津贴32万元,为76名新评选专家发放了证书。认真做好河南省职业教育教学专家综合考核工作。圆满完成我市2家省级继续教育基地自评工作。联合8部门选派50名专家,共同开展了“千名专家进百县帮万企绿色发展服务发展活动”。

(三)深入推进全民技能振兴工程。对2018年内黄县省级城乡劳动者转移就业培训品牌基地项目建设情况进行督导,目前,省厅第一批160万建设资金及项目单位配套的80万资金均已到位,内黄县政府正按程序进行招标。做好企业新型学徒制工作,全市

企业共申报培训人员2000人。向省厅推荐汤阴艾灸等五家培训机构为特色培训品牌。做好国盛饮食服务公司等单位申报技师培训补贴审核公示工作。规范民办培训学校管理。开展全市首届技术能手评选活动。做好高级技工学校申报技师学院工作。精心组织职业资格全国统考和职业院校毕业生全省统考。社会化鉴定开展56批次,鉴定4000余人(次),3467人获得职业资格证书。

(四)认真做好职称评审工作。对4300名通过2018年专业技术人员任职资格评审的人员进行备案。对全市4所高校及市委党校自主评审通过的206人进行报备。制作、核发高级专业技术人员任职资格证书1097本,中级3785本,初级1300本。规范职业资格考试资格审查和证书发放工作。对2018年度一级建造师、二级建造师、执业药师、卫生等35个专业职业资格考试进行资格审查,涉及6000余人次。发放2018年度通过考试的卫生、会计、建造师、造价师等资格证书4000余本。

四、积极构建和谐劳动关系,全力营造舒心的工作环境

(一)加大劳动保障监察执法力度。坚持日常巡查和重点检查相结合,积极落实“双随机、一公开”制度,先后检查用人单位694家,立案办结欠薪案件40起,补签劳动合同2639份,为3106名劳动者补发工资1000余万元。欠薪案件举报投诉登记率达到100%,结案率达到96%以上。认真开展劳动保障监察“依法办案规范年”活动。

(二)积极推进劳动关系调整工作。认真做好7家破产、改制企业经济补偿金、职工安置待遇遗留

(下转第46页)

郑州市农民工返乡创业现状与思考

郑州市人力资源和社会保障局 康中超 牛立勇 姚志峰

近年来,郑州市各级党委、政府和人社系统全面贯彻十九大“多渠道促进农民工就业创业”精神,落实全省推进返乡下乡创业电视电话会议精神,持续深入开展农民工返乡创业活动,支持农民工返乡创业,以创业带动就业,有效促进了农村劳动力就业增收。

一、郑州市农民工返乡创业基本情况

目前,郑州市的农民工返乡创业的工作格局基本形成,建立了全市返乡创业领导小组工作机制,出台了相应的配套政策,设立了全民创业资金;多数县(市)区建立了工作机制,细化了政策措施,全市上下合力推动外出务工人员返乡创业的局面基本形成,创业氛围渐趋浓厚,带动效应开始显现。至今年6月底,全市累计有3.53万名农民工返乡创业,创办企业2.08万家,带动就业9.73万人,其中2018年新增农民工返乡创业5740人,新增创办企业5304家,新增带动就业1.19万人。

二、完成的主要工作及取得的成绩

1.不断完善鼓励支持农民工返乡创业的扶持政策。相继出台了《郑州市人民政府关于进一步做好新

形势下就业创业工作的意见》(郑政〔2016〕13号)、《关于做好当前和今后一个时期就业创业工作的实施意见》(郑政〔2018〕31号)、《郑州市人民政府办公厅关于支持农民工返乡创业的实施意见的通知》(郑政办〔2016〕69号)、《郑州市人力资源和社会保障局郑州市财政局<关于印发做好返乡农民工创业补贴发放工作>的通知》、《关于印发财政支持农民工返乡创业20条政策措施的通知》等政策文件,将农民工返乡创业园、农民工返乡创业综合公共服务中心建设纳入政府规划,在财政、场地、税费、金融等方面支持农民工返乡创业。

2.在全省率先落实农民工返乡创业补贴政策。2017年,郑州市规定,对在郑州市区创业的郑州户籍返乡农民工,办理营业执照、持续经营3个月以上且目前仍在经营的,给予创业者本人8000元的一次性创业补贴。今年市政府将农民工返乡创业补贴由8000元提高到10000元。与省里的政策相比,郑州市的政策更加宽松,更加方便外出务工人员返乡下乡创业,得到省人社厅的充分肯定,并在《中国劳动保障报》等报刊上进行了宣传报道,在这次省会议中被通报表扬。2017年下半年,全市已有696名返乡创业农民工享受创业补贴政策,共556.8万元,2018

年上半年,市人社局又完成了819名返乡创业农民工的一次性创业补贴审核工作,市财政局正在核拨补贴资金,两年总计补贴资金1212万元,远超全省其他地市全部返乡创业补贴总和。

3.率先在全省市区建立农民工创业园区。2017年年初,为适应新型城镇化建设需求,郑东新区建成了以花卉为主题的金光花卉农民创业园,投资2亿元,当年入驻创业农民800余户,解决了当地大量失地农民的就业问题,园区创始人刘政伟在全省推进返乡下乡创业电视电话会议上典型发言。新郑市在孟庄镇投资2.5亿元建立了占地210亩的农民创业园,为返乡创业人员提供红枣产品加工、销售、物流等创业服务。这两个园区被省政府认定为省级农民工返乡创业示范园区,新密市残疾农民王惠敏创办的正鑫种植专业合作社占地近千亩,被认定为省级农民工返乡创业示范项目。

4.积极参加2017年河南省农民工“返乡下乡创业助力脱贫攻坚”项目大赛。大赛中,新郑市推荐的郑州市鑫益丰生态农业科技有限公司获得大赛团队组一等奖,金水区推荐的河南回家吃饭餐饮服务项目获得大赛成长组二等奖,经开区推荐的河南天和食品科技项目获得企业组优秀奖,市人社局荣获大赛优秀组织奖,郑州市10多家企业申请享受省返乡创业投资基金。创业典型示范效应初显,今年4月底,25名农民工和95名农民被郑州市表彰为劳动模范,其中多数为农民创业人员。

5.健全完善有利于农民工返乡创业的服务体系。积极推进农民工返乡创业综合公共服务中心建设,为返乡农民工创业提供“一站式”服务。新密市投资1600万元,新建的就业创业服务中心已投入使用。按照市政府要求,大部分县(市、区)在乡镇、行政

村配置就业创业服务专职工作人员或聘用人力资源社会保障协管员,全面提升农村基层平台就业创业服务能力。2017年和2018年,郑州市人社局先后组织就业创业系统400余名工作人员到厦门大学和复旦大学进行培训,进一步提升服务农民工返乡创业的能力素质。

6.积极探索提升农民工就业创业能力的培训模式。新密市主动适应经济发展新常态,大胆探索“三单联动”培训机制,提升农民工就业创业能力。中牟县地方财政支出50余万元,举办职业技能培训11班16期,培训学员1377人,涉及家政服务、中式烹饪、种植养殖、工程机械、挖掘机等多个专业,为农民工返乡创业奠定了技能基础;二七区积极创新培训模式,推出“技能培训相亲项目”,通过政府牵线搭桥,实体店和农民工按照双方自愿的原则互相选择,由实体店通过“以工代训”的形式,为农民工提供“一对一”的见习技能培训。近两年来,全市组织农民工创业培训1.18万人,开展创业辅导1.16万人。

三、郑州市农民工返乡创业工作的特点和不足

1.省会城市的优势和特点对农民工返乡创业既有促进作用,又有抑制作用。由于郑州市是省会城市,城镇化率越来越高,农村劳动力越来越少(据统计,2017年年底,全市农村劳动力只有198.67万人),而且拆迁补偿标准较高,许多失地农民拿到拆迁补偿款后,虽然拥有了创业的资金,但缺乏创业的欲望,担心创业失败。各级政府在产业规划时,考虑的多是大项目,农民工很难融入。郑州市每年接收大学生10万人左右,在“双创”工作中,偏向于高校毕

(下转第17页)

广聚天下英才 助力焦作出彩

海外英才中原行暨第八届焦作创新创业洽谈会 工作情况综述

焦作市人才交流中心 谢长虹

按照省委省政府的统一部署,结合我市实际,我市组织人员参加了中国·河南招才引智创新发展大会,并同步举办了2019年海外英才中原行暨第八届焦作创新创业洽谈会(简称“海创会”),取得了丰硕成果。

一、总体情况

第二届中国·河南招才引智创新发展大会由河南省委省政府、欧美同学会(中国留学人员联谊会)主办,于10月26日至27日在郑州国际会展中心举行,我市组团参加了此活动,取得圆满成功。同时,我市在郑州组织了由省人社厅、市政府主办,省留学人员与专家服务中心、市人社局承办的第八届“海创会”,取得丰硕成果。来自美国、德国等13个国家和地区的49名海内外专家,与我市企事业单位现场签约人才合作项目56个;我市4个博士后工作站对接的9个项目也达成初步意向,正在洽谈具体落地事宜。省人社厅党组成员、副厅长杨韞同志,市委副书

记、市长徐衣显同志,省留学人员与专家服务中心主任张青磊同志,市委常委、常务副市长李民生同志,市委常委、组织部部长路红卫同志等出席了大会开幕式和我市举办的有关活动。

二、主要成效和特点

近几年来,为推进人才强市战略的实施,我市已连续成功举办七届“海创会”,成为吸引人才来焦干事创业的一张靓丽名片。今年,我市组团参加全省大会,同步举办“海创会”,与往届相关活动相比,主要有以下成效和特点:

特点一:精心组织,各级领导高度重视。省大会筹备工作动员会后,市委市政府主要领导高度重视,对参加好全省招才引智大会、办好我市“海创会”提出了要求。根据这一要求,我市及时召开了筹备工作动员会,成立了由市委常委、常务副市长李民生同志为组长,市直相关部门及各县市区分管同志为成员的筹备工作领导小组。全省大会前夕,市政府秘书长

耿可东同志又专门召开筹备工作推进会,听取筹备工作进展情况汇报,进一步细化相关方案,安排部署重点环节,为圆满办好今年的活动提出了具体明确的要求和标准。10月26日上午,市委副书记、市长徐衣显同志和市委常委、常务副市长李民生同志,市委常委、组织部部长路红卫同志一道,参加了中国·河南招才引智创新发展大会,期间到我市招才引智招聘现场巡查指导。在我市招聘展厅,徐衣显市长详细了解部分企业人才队伍建设情况、引进人才待遇情况、招才引智工作存在的困难等,与应聘人员和招聘人员亲切交谈,了解应聘人员的求职愿望和要求等,希望他们抓住焦作求贤若渴的机会,踊跃到焦作贡献才智,实现人生梦想。同时,还要求招聘工作人员大力宣传焦作的优势和引才聚焦的各项优惠政策,敞开怀抱吸引更多的人才来焦作干事创业。为高质量筹备此项活动,市人社局成立9个筹备小组,局党组书记、局长王东林同志定期听取进展情况汇报,要求市人社局参与活动的科室单位及工作人员高标准完成筹备工作任务。在筹备组人员少、任务重、时间紧的情况下,许多同志加班加点,付出了大量心血,使本次活动取得圆满成功。

特点二:需求量大,专家发布项目广。自正式启动筹备工作以来,市人社部门组织人员深入11个县市区135家企事业单位,边发动、边宣讲、边征集,共征集科技项目需求信息115个,完成省定50个任务的230%,涉及新材料、新能源、生物工程、装备制造、健康医药等32个领域,在全省排名第三。这些需求信息向海内外相关网站和媒体发布后,征集到美国、德国、加拿大、英国、俄罗斯等13个国家和地区的259名海内外高层次人才发布270个项目并报名参

会的意愿,较去年增幅172%。

特点三:技术领先,合作项目签约多。今年我市邀请的到场参会的海内外专家49名,超额完成省定20名任务的145%。这些专家,既有外籍院士、国家千人计划人才、海外大型高科技企业的老总,又有国内高校教授学者,其中博士研究生以上学历的专家占98%,且大部分均为高新技术企业的董事长或CEO。本次专家学者发布的270个技术项目在国内领先的占82%,在国际领先的占19%。经过前期的精准对接和筛选,我市第八届“海创会”共达成合作意向56个,并在现场进行了签约,其中市人才交流中心分别和欧美精英创业家协会、北欧创新中心签订了焦作市海外人才工作联络站合作协议,并召开了座谈会,为下一步人才引进和项目对接打下了坚实的基础。

特点四:政策优惠,吸引力持续增强。大会期间,我市通过播放人才政策宣传片、发放宣传手册、现场宣讲人才政策等多种措施,吸引了众多高层次人才来我市招聘摊位上递交简历、咨询相关人才政策。据统计,大会前期,我市征集企事业单位人才需求信息427家,完成省定300家任务的142.33%,招聘人数6567人,完成省定3750人任务的167.63%。参加现场招聘单位90家,提供就业岗位2791个。经过2天洽谈,我市共接收求职简历2212份,初步达成就业意向1113人,较去年1035份略有增加。其主要原因是,我市“引才聚焦”人才政策逐渐深入人心,在接收应聘简历中,本科以上学历毕业生占95%。同时,今年省招才引智创新发展大会组织了6场赴北京、上海、广州、武汉、西安、长春等高校集中招聘高层次人才活动。10月15日和10月19日,已先后在上海、

长春举办了2场招聘会,其余4场招聘会全部在11月份举行。已举行的两场招聘会,我市共有16家企事业单位参加,初步达成就业意向261份,其中博士研究生19人,硕士研究生126人,本科生54人,取得了明显成效。

特点五:求贤迫切,双方洽谈更充分。为使今年的“海创会”更具特色、更有效果,9月16日至22日,市人社局在我市举办第十届中国·焦作国际太极拳交流大赛暨2019云台山旅游节期间,积极参与了2019年焦作工商企业跨境投资与贸易项目对接会,共组织9家企事业单位和12家海外企业进行了洽谈对接。为使全市各界感受省委省政府和市委市政府高度重视人才的良好氛围,今年我市共组织了市人才工作领导小组成员单位、县市区负责人以及大中型企事业单位负责人达300多人参加了“海创会”,超过了历届参会人数。为了让专家与企事业单位在项目合作洽谈阶段更加充分和温馨,我市大会组委会办公室在会场设计方面进行了大胆创新,为各位专家与对接单位营造了面对面洽谈的良好条件。特别是在专家路演环节,很多企业技术老总认真听取每个项目的推介路演,有的听到与自己企业相关的技术项目时,就及时到“项目对接组”进行登记,要求与项目专家进行详细洽谈和对接。一些涉及新能源、生物基新材料、大数据应用、生物医药等处于海内外前沿的科技项目和研究成果,让参会企事业单位技术负责人大开眼界,深感创新的力量和人才的宝贵,纷纷向海内外专家抛去橄榄枝。10月26日下午洽谈会还在进行中,就有16家企事业单位负责人迫不及待地把专家从现场接到自己所在的企业进行实地考察和洽谈。10月27日一大早,又有19家

单位技术负责人从焦作驱车赶到郑州宾馆,将专家接到企业生产一线、实验室,帮助企事业单位诊断、咨询,解决技术难题,开展项目合作洽谈等。

三、下步打算

(一)建立台账。对56个签约项目,市人社部门将建立台账和进度表,按照项目所在县市区明确责任,督促签约单位和海外专家,通过电话、邮件和面谈的方式进一步加强联系。积极争取当地党委、政府的支持,协调相关部门帮助解决项目运作过程中,在融资、场地、工商、税务等方面遇到的困难问题,加快各项目落地进程,每月向市“海创会”组委会办公室反馈进展情况,力争项目尽快落地。

(二)跟踪服务。市人社部门将制定有力措施,明确专人负责,主动上门服务,对重点项目采取一对一服务的方式,大力宣传和落实我市“1+6”人才政策及“引才聚焦”人才政策和措施。对符合引进培育创新创业人才(团队)范围的,积极帮助申报并参加评审,以优惠的创新创业人才政策,鼓励和引导更多的海外专家在我市开展技术合作、技术攻关。

(三)持续对接。一是对“海创会”上尚未签约但科技含量高、符合我市产业发展方向的项目,继续通过各类新闻媒体、网站等方式,宣传和发布专家项目简介,开展精准对接,为企事业单位和海外专家牵线搭桥,力争再促成一批好项目签约。二是按照省大会组委会的要求,对接好各个环节,下大力气组织用人单位参加武汉、北京、西安、广州4场赴省外招聘高层次人才活动,吸引更多高层次人才为我市高质量发展服务。

河南省企业员工职业培训问题与对策分析

郑州大学商学院 李保明 申豫星 刘雪飞

《河南省职业培训条例》(简称《条例》)作为我国在省级层面制定的第一部有关职业培训的地方法规,它的出台,对弘扬“工匠精神”、提升劳动者素质、厚植人力资源优势、规范职业培训活动、推动职业培训工作将产生重大作用。本研究基于《条例》出台的背景,以员工职业技能培训相关理论为立足点,回顾了相关文献资料,采用问卷调查和实地走访的形式对河南省职业培训的现状进行深入的分析,通过收集有效问卷 191 份以及访谈河南省内 4 家代表性企业,对河南省企业员工职业培训存在的问题进行了深入剖析,并借鉴发达国家的职业培训模式以及国内代表性省市职业培训的经验,从企业和政府的视角出发,提出有针对性的员工职业培训对策建议。

一、河南省企业员工职业培训存在的问题分析

(一)领导对培训的认知存在偏差

调查结果显示,多数企业的管理者虽然认识到了员工培训的重要性,对职业培训持积极的态度,但是只停留在感知层面,认识不够全面,对职业培训工作缺乏全局性和规划性,只是盲目跟风组织培训,耗

时耗力。

(二)缺乏深入的培训需求调查

需求分析是进行培训工作的开端,它为企业培训工作提供了运行的基础。然而多数企业在培训中往往忽视培训需求分析,甚至部分企业几乎不开展培训需求调查。结果显示,仅有 4.71%的企业进行广泛的培训需求调查,16.23%的企业开展比较多的培训需求调查,还有 18.32%的企业根本就不进行需求调查。

(三)培训计划的制定不合理

设置科学系统的培训计划,并有效执行是培训取得有效成果的基础。实地走访和问卷调查的结果显示,尽管 89%的企业都制定有培训计划,但是,大多数企业培训计划的制定不合理,缺乏战略性考虑。调查结果表明,30.37%的企业培训计划是根据领导要求来制定的,有 28.8%的企业是根据上岗要求来制定,还有部分企业是依据单位传统来制定培训计划。可见,多数企业制定培训计划较随意,不科学。

(四)培训内容有待完善

一是培训方法过于单一。调查结果显示,77.08%的企业采用的培训形式是课堂讲授,这种培训方式

属于单向讲授,学员以听为主,缺乏互动,难以激发员工的学习热情。二是培训内容不丰富、缺乏针对性。目前,企业的培训内容主要集中于新员工入职、技术知识和管理技能方面的培训,而对新理念、新技术等超前的内容培训涉及较少,忽视培训员工的思维、工作态度、创新能力、职业生涯发展等方面的培训。

(五)培训效果不明显

从调查情况来看,50.26%的企业认为其开展的培训效果一般,仅有6.81%的企业认为培训效果非常好,37.7%的企业认为培训效果较好。可见大多数企业的培训效果是不明显的。这主要是由于大多数单位缺乏一种有效的培训效果评估机制,导致培训效果不佳。

(六)对培训政策的知晓度较低

《河南省职业培训条例》自2018年开始实施到目前为止,大多数企业还不知晓这个政策。调查结果显示,有62.3%的企业不了解《河南省职业培训条例》的政策,在知晓的企业中,能开展该条例的宣传并落实相关工作的单位仅占35.6%。可见,政策宣传力度不够,政策解读不到位,造成大多数企业不了解新政策,没有采取行动落实政策。

(七)政府对企业培训扶持力度不够

目前部分企业在开展培训的工作中,培训成本过大,经费投入较多,这无形中阻碍了企业的职业培训。培训经费除了来自企业内部之外,还可从政府获得补贴,其中有86.91%的企业反映当地政府或者相关部门没有对目前开展的培训工作给予财务补贴或支持。可见政府对于企业培训工作的支持力度还是不够。

(八)培训市场不规范

调查表明,委托社会培训机构开展培训的企业仅占30.21%,我们进一步通过实地走访发现,之所以企业没有广泛地开展对外合作的培训,是因为培训市场不规范,外部培训费用较高,培训服务机构专业水平层次不齐,以至于企业无法准确地选择合适的培训机构。

二、河南省企业员工职业培训的对策建议

针对河南企业员工职业培训存在的问题,本研究通过借鉴发达国家和国内其他省市职业培训方面的做法和经验,结合河南省实际情况,从企业层面和政府层面提出了河南省企业员工职业培训的对策建议。

(一)企业要完善员工职业培训体系

1.树立正确的培训观。企业的管理者应树立正确的培训观念,认识到培训的重要性,要有全局观和前瞻性,把培训作为“投资”来看待,开展培训工作就是投资员工、发展壮大企业。故应把对员工的培训工作放在首位,加大培训力度,提高培训投资在企业预算中的比例。同时,员工也应树立正确的培训观念。当今时代对员工的要求不断提高,员工若不及时充电,必然会被社会淘汰。故员工要清楚地认识到培训的重要性,端正态度,积极、主动地参与公司培训,养成终身学习的观念,不断进步,使公司和自身实现双赢。

2.进行培训需求的调查与分析。首先,进行培训需求的调查与确认。通过问卷调查、实地勘察及访谈等形式来全面了解员工的培训需求、明确各类员工

的培训需求。其次,进行培训需求的分析。可围绕组织分析、任务分析、人员分析,并结合员工职业生涯展开分析,为制定科学、合理的培训计划打基础。

3.制定系统的培训计划。培训计划的制定应基于公司的发展战略和经营目标,考虑企业的内外部环境、企业现有的人力资源状况等因素。同时需要各部门共同参与来保证计划的落地执行。企业在制定培训计划时,需要对培训时间、地点、对象、方式、内容等做出系统的安排。一要加强培训需求的调查和分析,从实际出发,深入分析发展目标与现状的差距,确定培训需求,使培训课程更富有实用性,更具有针对性。二要定期开展培训,挖掘员工的潜能,保持企业的竞争优势。三要丰富企业的培训方式和方法。可借鉴发达国家采用的“案例教学法”“模块培训模式”等方法,同时提倡企业“走出去”,学习和借鉴成功企业的经验。四要壮大内部培训师队伍。五要推行企业新型学徒制。

4.建立科学规范的培训效果评估体系。企业首先可通过问卷调查法了解员工对培训课程的满意度,然后通过对员工的表现、领导的访谈来评估参与培训后员工的变化,最后通过各部门绩效考核来评估培训是否对组织发展起到效果。此外,企业在评估完培训效果后,应根据评估的结果建立相应的激励约束机制,将培训的效果直接与员工的薪酬、职称评定、岗位晋升挂钩,使职业培训与激励措施结合起来,实现培训、考核、激励一体化,逐步在企业内部营造良好的学习氛围,有效地激发了员工的积极性,提高了员工对企业的认同感,推动企业的长远发展。

(二)政府部门应充分发挥支持和引导作用

1.加大职业培训政策的宣传力度,提高政策的

知晓度。一方面,河南省各级政府要扩大培训政策的宣传渠道,多渠道宣传,充分运用好传统媒体和新媒体。同时,政府部门要组织力量做好政策宣讲,邀请各行业的代表企业参加新政策的宣讲会、座谈会,构建与企业沟通交流的平台,使企业从事职业培训人员能够持续理解、掌握和贯彻国家政策。此外,政府要扩大职业培训宣传的范围,使信息接收者不仅局限于企业、培训机构,还要普及到个体,旨在营造一种尊重劳动、崇尚技能的社会氛围。另一方面,政府要强化政策咨询的功能。政府部门应开辟企业培训咨询通道,在省内各区域设置培训咨询办事处,负责企业服务和政策宣传的任务,实现政策的及时宣传、详细解读和精准传递,进一步贯彻落实新政策。

2.发挥政府对企业培训的支持和监督作用。一方面,加大政策扶持力度。为鼓励企业开展职业培训,政府应给予企业更多的政策支持。具体而言,可采取降低补助政策申报门槛、给予企业技能培训补贴、给予企业税收或利润考核上的优惠政策等措施。此外,要加快推动职业培训教育,鼓励校企合作、产教融合,认真落实《关于推行终身职业技能培训制度的意见》,充分发挥企业、院校在技能人才培养中所起的作用。另一方面,发挥监督作用。政府在支持企业开展职业培训的同时,也要充分履行对企业的监管职责,根据法律法规、政策措施的要求,明确企业在职业培训中的职责,规范企业的培训工作,引导培训工作顺利开展,及时纠正培训工作不到位的情况,保证企业培训工作有序、有效进行。

3.搭建劳动者科学素质和技能水平提升平台。一方面,完善公共实训基地的建设。鼓励河南省技工院校、企业、园区和所在区域共建、共享、共管实习实

训基地和培训基地。同时结合河南省产业发展的需求,整合社会资源,将政府的宏观规划需要、企业对人才的能力需求以及院校人才培养的质量需要三者有机结合,不断深化协作培养模式,加强公共实训体系的建设。此外,挖掘优质职业培训资源,建设高水平公共实训基地,重点建设示范性高技能人才培养基地,促进多元化的公共实训集群化建设,完善职业培训的实训基地支撑。另一方面,加强高技能人才的培训。积极推动高技能人才培养体系建设投入机制,鼓励吸引民间资本参与高技能人才培养、搭建高技能人才培养平台。应加快高技能人才专项资金的设立,用于高技能人才的培养、表彰、技能比赛等。同时,为进一步贯彻落实《河南省职业培训条例》,政府要鼓励企业设立首席技师岗位,建立技能大师工作室、大工匠工作室、劳模创新工作室和职工创新工作室,培养技能型领军人才。

4.健全培训市场体系。为保证培训市场健康、有序地运行,政府部门应加快行动来规范市场的培训机构。一方面,政府部门要严格审批培训机构资格,同时可以设定职业培训机构的准入条件、收费标准、评比等级制度等进一步规范市场培训机构,提高培训机构的质量,推动培训机构专业化培训机制的形成,以便于企业能在培训机构中做出合适的选择。另一方面,充分发挥培训行业管理协会的监督作用,监督行业内的一切违规现象,并规范行业内规则。

5.关注区域职业培训,推进城乡统筹发展。河南省是一个农业大省,城镇化进程缓慢,区域发展不平衡,为推进城乡统筹发展、加快城镇化进程,政府要积极构建发展远程职业培训,尽快建立覆盖城乡全体劳动者的远程职业培训网络体系。可通过整合国

内职业培训优质资源,利用现代发达的信息技术,建立培训信息库和培训网络平台,实现培训资源的共享。此外,河南省政府可启动农村职业培训工程,诸如对农村待业、失业人员组织职业培训,帮助他们实现再就业等。同时,河南省政府应督促各县(市、区)尽快实施退役士兵免费职业培训工程,使得多数退役士兵参加培训后能够摆脱失业状态,实现优质就业或自主创业,以达到职业培训对全省全体劳动者的全覆盖目标。

6.完善终身职业技能培训体系。为深入贯彻落实《关于推行终身职业技能培训制度的意见》,河南省应由人力资源和社会保障厅牵头,教育厅等按职责分工负责,可从贯穿职业生涯、普惠性均等化以及动态跟踪产业三个方面入手来着力推动河南省劳动者终身职业培训体系建设。同时,选拔一批行业领军人才、行业杰出人才、青年骨干技术人才,列入高技能人才队伍行列,并加强对高技能人才的培训,力争在全省范围内建成一支高技能人才骨干队伍,以此带动河南省的经济增长,促进产业发展。

三、结语

当前我国经济发展进入新常态,为适应经济新常态、应对新挑战、提升企业竞争力、提升员工的能力、打造一批高技能人才队伍,开展职工培训就成为企业必不可少的一部分。《河南省职业培训条例》中明确指出要充分发挥企业的主体作用,鼓励企业开展职业培训工作,规定了企业在职业培训工作中应承担的职责。《河南省职业培训条例》的出台对于提高员工的整体素质、增强企业实力、促进河南省经济发展、提高国民素质具有重要的意义。

新形势下如何加强和改进 郑州市流动人员人事档案管理服务

郑州市人才交流服务中心副主任 焦艳红

经济的发展、开放、搞活,人才在全国各地流动步伐加快,与之相伴的流动人员人事档案接转更为频繁。以郑州市人才交流服务中心为例,截至目前,在人才中心存放的各类档案近 81 万份,其中人事档案 52 万多份,每年流动人员档案接收量、流出量都非常大,近年年均接收的各类档案 6 万多份,年均转出的各类档案 2 万多份,流动人员人事档案在管理与服务上任务重、压力大、责任强。根据本次调研情况,结合人才中心工作实际,现就新形势下如何加强和改进我市流动人员人事档案管理服务谈一点看法。

一、目前我市流动人员人事档案管理服务工作存在的问题

(一)对人事档案重要性认识不足

流动人员工作地点不固定、工作的单位许多都是体制外的,所以部分流动人员中流行“档案无用论”,甚至认为人事档案的管理职能应弱化或取消,加之当前社会出现档案材料不及时、不齐全、失实,或者个别档案弄虚作假,导致人事档案失去利用价

值,从而造成部分流动人员从内心更加不重视档案。尤其是从高校毕业的很多毕业生不知道如何存放档案,或对个人档案的去到哪里不知道,或将档案甩在人才中心一放了之。

(二)人事档案的多头管理,造成人事档案缺乏管理的严肃性和真实性

人社部中组部关于《流动人员人事档案管理暂行规定》中明确规定,流动人员人事档案实行集中统一、归口管理,其管理机构应该是县级以上(含县级)公共就业和人才服务机构,其他单位不得擅自管理流动人员人事档案,严禁个人保管人事档案。但目前的现状是,解聘的辞职的人事档案仍滞留在原单位中;有的学生档案放在个人手中或存放在原毕业院校,或者存放在没有保存档案权限的非国有企业、中介机构、街道办事处等。这些都影响了档案的接收、保管、转递,档案管理的严肃性和主体责任难以体现。

(三)无主档案增多

高校毕业生毕业后忙于生计,或就业的单位属于私有企业,或离职后重新找工作,对档案在哪里或

存放在哪里不关注不关心,导致人档分离。档案丢失,档案去向不清楚,遇到政审、办理户口、人事档案调动、职称评审、积分入户等需要档案的时候,流动人员如无头的苍蝇到处乱窜(找寻)。据不完全统计,郑州市人才交流服务中心目前沉积在人才中心的学生档案或死档档案近20多万份。其中,从应该缴纳的国家规费看,已办过人事代理的档案还有60%仍无人问津。大量的“死档”、“弃档”为人才中心的档案管理服务带来诸多难题。

(四)档案材料收集难度大,档案的完整性缺失

无论是个人代理的人事档案还是以单位立户存放的档案,大部分人事档案的档案材料主要为学籍档案材料,后续的工作业绩、学历、职称、奖惩等反映个人等经历的材料都存放在个人手中或遗留在工作过的单位里,个人信息的不完整,档案材料的空白,导致人事档案后续利用如查借阅服务、政审服务、证明开具等基本公共服务事项无法准确真实开展。另一方面,档案材料的不齐全,增加了档案前台窗口的解释压力,加之部分群众的不理解,无形的加剧了双方之间的矛盾,无理由投诉也在所难免。

(五)档案信息无法实现共享

政府要求服务群众要一网通办、只跑一次。事实上,我人才中心管理的流动人员人事档案从无到有,从小到大,从原始的人工记录到计算机电子信息录入经历过漫长的过程,在此期间,人为原因造成的信息不准确,以及管理工作上的漏洞带来诸如有档无号,有号无档等部分历史遗留问题,这些问题需要逐步的去消化处理。从调研得知,通过近年后台清理,共发现问题档案2700多份,主要表现为人事档案有档无号或有号无档,学生档案有档无号或有号无档。人事代理系统中存在着大量信息记录不完整问题,

因联系不到本人,或原始资料不健全,又面临信息不能核实再录入的尴尬,据不完全统计,无身份证号7700多份,无参加工作时间5.7万份,无人事代理时间8.3万份,无缴费记录6.2万份,待核档案(即有档案无身份证)1400多份。纸质档案缺失、人事档案信息的不完整,导致人事档案无法向社会公布,办事群众也无法准确掌握个人档案的去向,利用单位也无法真实掌握档案的真实状况。另外,由于人才中心管理档案数量庞大,尤其是档案管理费过去欠缴较多以及2015年档案费取消,中心自有收入紧张,加之近两年地方政府在档案管理人员配备上以及经费上投入不足,导致人事档案未能实现电子化,档案信息还处于原始的管理状态,更无法实现省乃至全国范围的信息共享与信息交换,利用大数据实现网上办理便无从谈起。

(六)档案接转不顺畅

《流动人员人事档案管理暂行规定》以及人社部发[2014]90号文以及人社厅发[2016]75号文明确,档案转递转出机构要出具档案转移单,档案内附《档案材料目录清单》,通过机要通信或专人送达方式专递,不得个人自带档案等。同时明确,“流动人事档案管理的主体”为“县级以上(含县级)公共就业和人才服务机构以及人力资源和社会保障部门授权的单位管理”。但在档案接转实际工作中呈现出各种各样的问题:如高校毕业生档案从学校转出有通过机要渠道的,有通过邮政快递的,有个人自带的,有单位自送的;手续出具上有的出转递单(档案材料目录清单)有的出部分或全部不出;人事档案转递时,有的单位要求密封自带,有的要求机要转递;调函开具上有的出具原始调函,有的持电子调函,甚至有的拿着调函复印件来调动。甚至有些不具有档案管理权

限的单位如中介机构、私营企业等也开具调函要求调动档案。在档案转接上都有明确的规定,人才中心按规定可不予办理,可这一正常的事项却被视为刁难群众或者不作为等等。实际工作中,出于这样或那样的考虑全国各地不同地区、不同单位标准不一、要求各一,各吹各的号、各唱各的调,最后导致档案转出方和接收方都无所适从。

二、提高政治站位,加强与改进流动人员人事档案管理和服

(一)转变观念,把流动人员档案管理与干部档案

原总书记胡锦涛曾指出:“档案事业是一项崇高的事业,是党和国家事业发展不可缺少的方面,借助档案,我们能够更好地了解过去、把握现在、预见未来”。新形势下,干部档案作为反映干部情况的重要依据的作用没有改变,流动人员作为干部的重要组成部分,其人事档案在国家的发展中起到了重要作用。事实上,流动人员的身份时时刻刻都在变化着,今天是私有企业的人员,明天可能会成为公务员;其档案今天在公共就业和人才服务机构保管,明天会在公务员局管理,同理依然。所以人为的按三六九等将流动人员人事档案归为另类是对国家人事档案的模糊认识和歪曲理解,相反,提高流动人员人事档案的地位和作用,切实将流动人员人事档案管理纳入干部人事档案一样的高度来重视和认识,要比照《干部人事档案管理条例》有关要求和规定,尽快从国家层面制定《流动人员档案管理条例》,有法可依,有规可循,保证流动人员人事档案与干部人事档案有机联系有序衔接无缝管理。从而形成全社会都来关注流动人员人事档案、重视流动人员人事档案的良好

氛围。

(二)规范和提升流动人员人事档案的管理与服务

1、严肃人事档案管理的主体责任

人社部中组部《流动人员人事档案管理暂行规定》中明确规定,流动人员人事档案管理实行集中统一、归口管理的原则,其管理机构应该是县级以上(含县级)公共就业和人才服务机构以及人力资源社会保障部门授权的单位管理。按照以上要求,各省市要进一步做好流动人员的人事档案管理机构的清查和清理工作,从当下做起,对不具有或者没有授权的如中介机构、非公企业坚决从流动人员人事档案管理资格中剔除出来,然后再次将严格审核规范后的公共就业和人才机构以及经授权管理的单位在政府官方网站或指定网站公示,并定期更新。一方面接受来自社会各方的监督,另一方面,杜绝没有资格的单位或机构鱼目混珠来管理流动人员人事档案,严肃人事档案管理的主体责任。这样,根据网上公示的人才机构和单位,第一时间准确判断其能否接转档案、由谁接转档案,直接规避了接转责任单位与办事群众的之间的矛盾,最大限度的方便了办事群众,也保证了人事档案的接转安全性与接转权威。

2、规范档案的接转流程,做好档案材料的后续归集,合理使用和利用档案

档案接转上,要按照流动人员人事档案接转要求认真履行好各自职责。如转出方(尤其是高校毕业院校)必须出具《转递单》、《材料目录清单》。为避免人事档案滞留个人手中,同时保证人事档案转递的时效和快捷,可以在原来“通过机要通信或专人送达方式专递”上增加“可以通过邮政 EMS 特快专递方式邮寄”渠道。

档案材料收集上,凡在人才中心以单位名义立户的,应当按照有关要求按时定期无条件的将流动人员的后续材料及时送交人才中心归档,凡以个人名义在人才中心做人事代理的人员,无论在何种性质的单位就业无论在哪里工作,其工作单位要定期无条件的将流动人员的后续材料及时通过“机要通信或专人送达方式”或“通过邮政 EMS 特快专递方式邮寄”送交人才中心归档。

在档案利用上,要严肃档案查借阅的单位范围、人员界定、时限要求,如没有人事档案管理权限的单位就不能借出档案,如不是人事代理单位就无权借阅不属于单位名下的其他人员档案(档案材料)等。另外,为相关单位提供政审(考察)服务时,到现场的必须出具相关介绍信、出示有效证件等,不能到现场的必须通过商调的方式将档案调到单位审核,审核完成后按退档要求及时退还人才中心。彻底杜绝档案谁想看谁就看、谁拿走就拿走的现象。

3、正视问题,立足当前,统筹兼顾,分工协作,全力做好基础数据的收集、补充、完善、更新与管理工作

无论是郑州市当下要求的“四级联动”还是省人社厅(省人才中心)提倡的“数据集中、网上通办”,这一切都离不开数据的支持。人才中心发展几十年,有成绩但遗留的问题也不少,尤其近年来,电子信息技术运用落后于其他先进地市,现有人员仅满足或应付于日常事务,很多业务还依靠原始的方法去完成。前述提到过,有号无档以及有档无号问题,人事代理系统信息不全问题积重难返(不完全统计,无身份证号 7700 多份,无参加工作时间 5.7 万份,无人事代理时间 8.3 万份,无缴费记录 6.2 万份,待核档案(即有档案无身份证)1400 多份)。这些问题不解决,就

无法实现数据上传,更不用说对社会公开。换言之,档案真实情况不予核实,基础数据信息不准确,一旦公开,由此引发的投诉是不可想象的,甚至很可能会引发法律纠纷或负面的群体事件。然而,目前绕不开的是各级政府倒逼人才中心早晚要实行“信息公开一网通办”。因此,人才中心当务之急必须统筹兼顾、统一协调、分工协作,摒弃各自为战,花大力气逐步解决好以下基础性工作:(1)组织人力物力核准核实档案。借助档案库管系统开发契机并利用电子标签,确保所有纸质档案与人事代理系统数据一致。(2)对汝河路档案库遗留学生档案以及部分死档(约 11.5 万份)组织人员全部录入人事代理库并重新编号管理。(3)针对人事代理系统信息新增项目,建议废止《委托存档登记表》,根据省人社厅(省人才中心)所要收集的信息内容要求,结合人才中心实际,统一印制规范的《流动人员人事档案基础信息采集表》。凡到人才中心办理业务的人员无论在哪个窗口办事必须统一提交《采集表》(个人信息填报内容同样纳入诚信范畴)。根据办事群众《采集表》提供的信息再对照人事代理系统,凡不完善的地方由工作人员现场及时补充更新完善。或者为减少办事群众排队等待时间,每日将《采集表》集中归口到档案科后台,另增加配备专门人员在进一步核实档案的基础上统一集中处理。(4)实行新接收人事档案个人信息预登记工作。可借鉴河南省人才的做法,凡在人才中心办理人事代理的人员,在人事代理前必须在网上(或人才办事大厅现场计算机终端)按照我人才中心人事代理系统《流动人员人事档案基础信息采集表》所要填写的内容如实填报(个人所填内容纳入个人诚信范畴)。人事代理再次审核通过后办理人事代理。(5)对人才中心所属业务(党员、户口、社保、立户单位及人

数、缴费、职称、继续教育等)全面清理。集中人力物力精力,分工负责,分类排查清查,澄清数据,摸清家底,堵塞漏洞。

4、顶层设计,源头治理,线上线下结合,提升档案管理和效率

实现人事档案信息共享,让群众少跑路,数据多跑路。应在国家层面上建章立制,将电子档案和纸质档案并行,并从建立电子学籍档案这个源头抓起,在转移纸质档案的同时,要把各时期各单位形成的电子档案(数据)连同纸质档案一并转移归集到具体的档案管理部门,实现所有转接环节的有形对接和无缝覆盖。

针对已形成的档案,比如人才中心已存放的档案,借助本次档案库管系统的开发契机,充分利用好电子标签功能,投入部分资金,招聘部分见习人员,集中时间集中精力对所有人事档案(档案材料)进行全面排查核查,对发现的问题档案能当场核实解决的及时解决,不能解决的划分类别分轻重缓急分类处理,最大限度保证档案实物、人事代理系统材料真

实、数据准确。在此基础上,政府进一步投入资金进行信息加工,借以全部实现所有存放人事档案的电子信息化。同时,建议:从顶层建立涵盖全国范围的人事档案信息数据共享库,通过层级授权,实现网上电子档案的查借阅、证明开具、政审。另外,取消和杜绝个人办理档案接转手续,单位或人才机构间可直接通过全国人事档案数据库,实现线下纸质档案和线上电子档案(数据)的同时转移,减少办事程序,提高接转效率,确保档案安全与保密。

5、增加资金投入和配备人员,为档案管理和提供后台支撑

目前人才中心直接管理档案的员工仅有23人,合同制员工居多,分管档案已近81万份,导致档案管理人员匮乏,管理不到位。按照《干部人事档案工作条例》要求,每管理1000份干部档案须配置1人,比照上述规定,人才中心需要配备800人。以此来看,增加人员编制,改善员工待遇,稳定员工队伍,提高员工素质以达到精细化管理目的迫在眉睫。

(上接第5页)

业生和科技人员,农民工不是关注的重点。但是由于郑州市经济发展好,财政支持力度较大,对农民工返乡创业又起到了积极的促进作用,如郑州市的返乡创业补贴落实工作全省的先进典型。

2.受制于资金、思维、环境、项目等因素影响,郑州市农民工创业总体格局不大。农民工总体文化程度不高,科技思维先天不足,导致农民工创业规模小、层次不高。郑州市企业多、岗位多,虽然工资水平

在全国不高,但在全省还是靠前的,考虑到创业的风险,更多的农民工还是选择了就业。

3.创业服务不够到位,部门之间还没有形成真正合力。农民工返乡创业,涉及人社、财政、工商、税务、银行、农林、国土等多个部门,尽管各部门开展了一些扶持工作,但配套服务滞后,合力不足。如返乡创业园区建设可以为返乡创业人员提供很多政策支持,但仅靠人社部门很难将相关工作落实到位。

河南“招才引智”北京专场,现场达成签约意向 3847 人



11月9日,第二届中国·河南招才引智创新发展大会北京专场在北京大学举行,这是河南省招才引智创新发展大会的第四场省外专场招才引智活动。活动现场收到简历5130份,其中博士1641人,硕士2571人。现场达成签约意向总数3847人,其中博士1260人,硕士1879人,具有硕士以上学位的占达成意向总数的81.6%。通过绿色通道现场直接办理事业单位聘用通知54人。

活动开始前,河南省委常委、组织部部长孔昌生与北京大学党委书记邱水平进行了会谈交流,并就省校开展合作事宜进行了商谈。开幕式上,北京大学党委副书记、纪委书记叶静漪致辞,孔昌生同志介绍专场招聘活动有关情况并宣布启动,河南省人力资源和社会保障厅厅长、党组书记、省委组织部副部长刘世伟主持开幕式。省委组织部(省人才办)、省委编办、省教育厅、省科技厅、省人力资源社会保障厅、省卫生健康委、省政府驻北京办事处等负责同志参加开幕式。

开幕式后,河南省委常委、组织部部长孔昌生走进招聘现场展区,与用人单位、求职者进行交流,详细了解招聘情况。之后,孔昌生和有关省直单位负责

同志与北京部分高校就业工作负责人、教师、相关领域专家,以及豫籍学生代表进行座谈,认真倾听大家对河南招才引智工作的意见建议。

本次活动现场共设展位151个,现场招聘单位131家,提供岗位1220个,需求14067人,其中博士5903人、硕士1744人、本科4877人、高级专业技术人员1543人。11个省辖市综合展位发布91家用人单位招聘信息,提供岗位2733个。

本次北京专场招聘活动,是第二届中国·河南招才引智创新发展大会的重要组成部分。北京高校云集、人才荟萃,河南作为北京各高校的重要生源地,举办本次专场招聘,一方面是为方便在京英才就近就地对接需求岗位和合作项目,另一方面也为豫籍高校毕业生“回家”就业创业提供便捷化平台。参会单位涉及教育、医疗、科研、互联网、能源、石化等20多个行业,省内各高校、博士后流动站、科研院所、医院、国企、民企的负责人带队参加,现场面试洽谈,现场签约。

据统计,活动当天通过扫码进入会场的求职者总数为6184人。现场收到简历5130份,其中博士1641人,硕士2571人,具有硕士以上学位的占比82.1%。现场达成签约意向总数3847人,其中博士1260人,硕士1879人,具有硕士以上学位的占达成意向总数的81.6%。通过绿色通道现场直接办理事业单位聘用通知54人。办理博士后直接进站人员14人。此外,通过网上投递简历数2045人,其中博士100人,硕士1593人。

(河南省人才交流中心)

省人才中心：创业大讲堂 你我来分享



11月21日，由河南省人才交流中心举办的创业服务进校园系列之“创业讲堂进校园”活动，在河南中医药大学(龙子湖校区)成功举办，活动得到了河南中医药大学的大力支持，现场两百多名在校大学生参加了此次活动。

活动邀请了锦尚企划创始人、轻创商学院创始人、品牌顶层设计师、创业导师——柴洋，以“无奋斗，不青春”为主题进行了创业经验分享，向大学生们传授创业成功的“密码”。

柴洋现场讲到，从自己二十多年艰辛的创业路程为出发点，以内心的引领为主线，通过自己在创业过程中领悟到的“角色转换、调整心态，认清自己、优

势思维，明确方向、坚持不懈，不负青春、拥抱时代”四个方面向在场的广大学子进行了分享，大讲堂设计了分享、互动、体验、总结等环节，赢得了现场广大学子们全身心的投入人格体验。

活动结束后，有的同学余意未尽，找到导师就创业想法、创业政策等方面问题进行交流探讨，现场一位同学表示，“我自己一直想创业，有意去创办奶茶店，大讲堂增加了我去创业的信心，创业的思路也更加清晰了，知识储备上也更丰富了，这场课确实超值。”

创业大讲堂活动是省人才交流中心开展创业就业培训内容的重要组织部分，是为创业大学生提供与创业导师接触交流学习的平台，提高创业者综合素质，加深对创业政策的理解，为创业的大学生提供创业政策咨询、创业经验分享等服务，助力大学生有意愿创业者走出一条适合自身发展的成功创业之路。

(河南省人才交流中心)

郑州市人才中心到豫西抗日根据地纪念馆开展 “弘扬革命精神、坚定理想信念”主题党日活动

为扎实推进“不忘初心、牢记使命”主题教育，在党员中深入开展爱国主义教育、理想信念教育和革命

传统教育，10月15日，郑州市人才中心党委书记、主任张怀仓、流动人员党委书记李世伟带领中心党员干

部和流动党员代表共 60 余人来到豫西抗日根据地纪念馆、豫西抗日根据地先遣支队司令部旧址和登封市革命烈士纪念馆开展了“弘扬革命精神、坚定理想信念”主题党日活动。市人社局主题教育领导小组办公室第一指导组徐立新、李宁一同参加了活动。

在豫西抗日根据地纪念馆和豫西抗日根据地先遣支队司令部旧址,全体党员在讲解员的解说下,通过大量照片、文物、和文字介绍,揭露了侵华日军轰炸、焚烧、抢掠、屠杀、残害妇孺的滔天罪行,再现了豫西抗日根据地军民同仇敌忾、浴血奋战的拼搏精神和视死如归、保家卫国的牺牲精神。党员干部认真聆听了讲解员的介绍,仔细观看展出的每一幅历史照片和资料,深入了解革命先烈的的事迹和卓越贡献,

深刻感受共产党人的初心和使命。

在登封市革命烈士纪念馆,全体党员怀着无比崇敬的心情向革命先烈敬献了花篮,向革命烈士纪念碑三鞠躬,吊唁革命先烈,现场听取了解革命烈士皮定均和徐子荣等人的感人事迹,中心党总支书记赵超带领全体党员面对党旗重温了入党誓词。

通过此次主题党日活动,使广大党员干部接受了一次深刻的思想教育、灵魂洗礼和精神激励。大家纷纷表示,要不忘入党初心,牢记入党誓词,铭记历史经验和教训,以良好的精神风貌、扎实的工作作风,为郑州公共就业和人才服务事业贡献自己的一份力量。

(郑州市人才交流服务中心)



2019 广州海交会于 18 日开幕 邀您现场走进洛阳“招才引智会客厅”

——洛阳市招才引智组团参加广州海交会活动

由教育部、科学技术部、中国科学院、欧美同学会(中国留学人员联谊会)、中共广州市委、广州市人民政府共同主办的 2019 中国海外人才交流大会暨

第 21 届中国留学人员广州科技交流会于 2019 年 12 月 18 日-19 在广州·白云国际会议中心举行,本届海交会以“面向海内外、智汇大湾区”为宗旨,重点

聚焦新一代信息技术、人工智能、生物医药、新能源、新材料、先进制造、海洋经济等七大领域,促进人才对接和项目落地。

洛阳市已经连续3年在广州海交会现场设立特装展位,今年以“才聚河洛”为主题,集中展示洛阳市“1+X”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分6个板块12个灯箱、3个显示屏进行动态展示。

为持续做好洛阳市招才引智工作,中共洛阳市委副县级组织员尚维志、市委组织部人才工作一科科长王杰峥、洛阳市人社局党组成员、洛阳市人力资源和公共就业服务中心书记、主任张松建、办公室主任余汇川等一行带队前往参加海交会各项活动,组织了河南科技大学、洛阳国家大学科技园、洛阳理工学院、欧美同学会洛阳等单位现场参会,并携带了《洛阳市人才(项目)需求蓝皮书》中的200家用人单位和64个项目需求通过大会官网进行现场发布交流。

洛阳展位吸引了大量身在外地的“家乡人”和海外人才,两天的时间接待咨询800余人次,其中工作在香港30年,老家在洛阳的张女士通过洛阳的特装展位了解到洛阳近些年的变化和发展,由衷的感叹,

要支持自己的子女回到洛阳发展。说着“流利汉语”来自巴基斯坦留学生伊特巴尔,打算明年到河南实地走访,为自己的就业和项目合作找寻“落脚点”。

截止大会结束,共收到个人简历信息160份,接待外地城市和各类人才政策、项目交流咨询1000余人次,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条等宣传用品1000余册,在19号下午举办的2019广州海交会成果发布会上,洛阳市整体参会交流、发布、对接协调等工作被广州海交会组委会授予优秀组织奖。

广州海交会是洛阳市2019年赴外地招才引智系列活动的最后一站,也为全年“请进来、走出去”的引智工作画上一个圆满的句号。今年以来我们先后组织洛阳市“565现代产业体系”重点企业487家次前往北京大学、人民大学、西北农林科技大学、武汉大学、西安理工大学和第二届河南招才引智创新发展大会,广州海交会等招聘活动,共发布人才需求1.8万余个,与各类人才达成初步意向7812人次,广邀四海英才来洛就业创业、持续助力打造中西部人才高地建设。

(洛阳市人才服务中心)



信阳:就业服务搭平台 好工作“职”等你来

为深入贯彻《人力资源社会保障部关于开展2019年全国公共就业服务专线活动的通知》精神,切实做好2020届毕业生就业工作,充分发挥高校在毕业生就业工作中的桥梁纽带作用,12月7日,由信阳市人力资源和社会保障局和信阳职业技术学院联合协办的“2019年全国人力资源市场高校毕业生就业服务周河南省信阳市人才招聘大会”成功举办。

寒冷的天气阻挡不住学生们求职的热情,不到9点,学院图书馆北门就业招聘大厅门口已经站满了准备入场求职的毕业生。本次双选会共吸引了近210家企事业单位来到现场招贤纳士,提供7500多个就业岗位,涵盖了临床医学、护理、学前教育、计算机技术、市场营销、电子商务、酒店管理等多个专业,涉及专业广、岗位数量多,为毕业生提供了充分的选择空间。共到场万余名校内外高校毕业生及专业技术人才前来应聘,毕业生们主动向用人单位投递简历,并详细咨询用人单位的基本概况、个人发展前景、薪酬待遇等信息,积极寻求就业机会。890余名

求职者现场与用人单位签约或达成就业意向。市人社局在招聘会现场设立了“政策咨询处”,提供政策咨询并开展志愿者服务活动,为毕业生和用人单位提供精细化服务。

信阳职业技术学院2020年毕业生共计6912人。为确保本次人才招聘大会顺利举办,信阳市人力资源和社会保障局、信阳职业技术学院提前准备,充分发挥部门优势,有计划、有目标地开展好本次招聘活动,抓住校园招聘的机会,为毕业生做好就业服务工作,实现毕业生精准就业、充分就业。

(信阳市人才交流中心)



平顶山市人才交流中心举办流动人员 人事档案管理服务培训会

为全面落实平顶山市优化营商环境的工作要求,保证“四级六同”工作执行到位,切实提升档案管理服务规范化质量,2019年12月18日,平顶山市

人才交流中心举办了流动人员人事档案管理服务培训会,全市各县(市、区)人才交流服务机构分管档案工作的领导及业务骨干共计30多人参加了此次培

训。

本次培训内容主要有四个方面：一是深入学习贯彻流动人员人事档案管理服务相关政策法规文件精神；二是参考政策文件和国家标准，结合市人才交流中心档案管理服务工作的实际状况对流动人员人事档案基本公共服务经办规范进行详细的讲解；三是就政策文件、讲解内容以及在流动人员档案管理服务 and 人事代理工作中遇到的问题开展讨论，统一认识；四是按照市优化营商环境工作要求，围绕档案管理服务工作，提出要加强档案管理政策宣传和落实“一次性告知制”、“档案接收告知承诺制”、“委托办理制”和档案管理服务业务“四办”等要求，让企业和群众办事更便捷。

通过此次培训，全市各级人才交流服务机构工

作人员对档案政策和业务规范有了更深入的理解，明确了今后档案管理服务工作的重点和方向，有效地增强了档案管理服务人员的工作责任感，为促进我市的营商环境不断优化，提升档案管理服务质量，提供了坚实的保障。

(平顶山市人才交流中心)



南阳市成功举办“千名大学生留宛就业创业”暨 高层次中医药人才招引活动

11月2日，“千名大学生留宛就业创业”暨高层次中医药人才招引活动，在南阳理工学院西北校区体育场举办。

活动当天共有365家人才需求单位参加现场招聘活动，涉及机械、电气、互联网、电子、食品、教育、文化传播、旅游等行业提供近4000个职位。据统计，“千名大学生留宛就业创业”暨高层次中医药人才招引活动入场人数超过8000人次，接收简历4273份，初步达成意向1479人次。

此次活动为第二届中国·河南招才引智创新发展大会南阳专场，由南阳市委、市政府主办，市委组

织部、市人力资源和社会保障局、南阳理工学院、河南中医药人才市场、市卫生健康委员会、市中医药发展局承办。

(南阳市人才交流中心)



江苏:人才创新创业大赛 颁奖仪式举行

12月8日下午,为期两天的第七届中国江苏人才创新创业大赛总决赛在张家港市圆满结束,省委组织部副部长、省公务员局局长李伟,省人力资源和社会保障厅副厅长朱从明,张家港市市委副书记、市长潘国强等出席颁奖仪式。

第七届中国江苏人才创新创业大赛由省人才办、省人力资源和社会保障厅主办,张家港市市委市政府承办。大赛累计有3000多名海内外选手报名参赛,最终推荐122名优秀选手参加总决赛。

总决赛采用分组赛、路演赛模式,其中分组赛按参赛项目产业类别分成高端装备制造、新材料、新一代信息技术等9个组。经过激烈角逐,共有35名优秀选手脱颖而出,分别荣获大赛一、二、三等奖;省教育厅、科技厅、南京、苏州、张家港等19个参赛单位荣获大赛优秀组织奖。颁奖仪式上,5名一等奖选手、10名二等奖选手、20名三等奖选手受到表彰。现场还举行了项目对接签约仪式。

据介绍,获奖项目可享受张家港市的优惠政策,经张家港市申报入选国家“领军人才计划”、江苏省“双创计划”、苏州市“姑苏计划”的项目,在获得张家港市级财政资助的同时,可叠加享受上级人才项目资助,单个人才项目最高可享受1000万元。

创新创业是发展的活力之源。潘国强在致辞时表示,张家港将坚定不移把创新驱动作为转型升级的强大引擎,把人才引领作为撬动高质量发展的重要支撑,以建设国家创新型县(市)为核心抓手,大力推动“以产

引才、以才促产”融合并进;将依托超百亿元的“张家港基金”、超2亿元的“人才开发资金”、超150万平方米的科创载体,以更加求贤若渴的姿态、更加精准高效的服务,加速构筑各类人才各施所长、产业活力竞相迸发的“双创”新高地。他诚挚邀请专家人才走进港城、选择港城、圆梦港城,在港城新时代“三超一争”的新征程中走出自己的“星光大道”,与百万港城人民携手再创建一个激情燃烧、干事创业的“火红年代”。

(来源:新华网)

广东珠海: 21个珠澳创业项目签约落地

12月7日,第三届高端人才珠海创新创业交流大会暨中国海外学子报国行活动(下称“第三届高创会”),在珠海国际会议中心举办。当天,21个珠澳创业项目签约落地,10家博士后创新实践基地获批授牌,400余岗位对接海内外高端人才,助力珠澳人才交流和产业合作走向纵深。

当天签约的21家企业分别入驻澳门产业多元十字门中央商务区服务基地、华发集团“港澳青年实习交流基地”、横琴·澳门青年创业谷、南方软件园等创业园区。该批创业项目类型涵盖新一代金融服务、大数据服务、生物医药、人力资源、智能制造等多领域。

在开幕式上,珠海还为10家获批博士后创新实践基地的企事业单位授牌。活动同期还举办了“中国海外学子报国行·珠海站”分会场活动,36名携带高科技项目的留学博士参加项目路演。根据政策,通过项目路演落户珠海的海外青年创业项目,珠海可给

予 15 万—100 万元资助，特别优秀项目可享资助 500 万元。

为推动更多港澳青年来珠就业创业，此次活动还举办了珠澳校企招聘会。华发集团、格力电器、远光软件、珠海云航智能、丽珠医药等 40 家知名企业提供 200 余个个人才岗位，为港澳青年施展才华提供优质的岗位选择。

（来源：中国政府网）

吉林：“吉林籍人才回乡就业创业工作站、联络站”正式在广州挂牌成立

12 月 3 日上午，省人社厅在吉林省人民政府驻广州办事处举行“吉林籍人才回乡就业创业工作站”授牌仪式，并与办事处相关同志和广东省吉林商会代表开展座谈。会议由办事处孙树生副主任主持，办事处佟承志主任在会上讲话，表明了推动吉林创新发展、全面振兴，认真落实好广东及泛珠三角区域吉林籍人才回乡就业创业的信心和决心。

12 月 4 日晚，以广东省吉林商会 10 周年庆典为契机，省人社厅专家和博士后工作处处长王一岷同志受厅领导委派，在广州长隆国际会展中心为广东省吉林商会授牌，正式在广州市成立“吉林籍人才回乡就业创业联络站”。吉林省人民政府驻广州办事处佟承志主任出席会议，并诚挚邀请各界有识之士，早日走进吉林，与吉林共谋发展、共创未来、共享成功。新当选的广东省吉林商会张文田会长，对省政府及省政府各部门的支持和帮助表示感谢，表示将继续秉承“重德重义、敢闯敢为、善融善创、思源思报”的吉商精神，建团队、搭平台、聚人脉，动员吉林籍英才早日回乡创

业、报效桑梓。吉林省商务厅副厅长徐勇、吉林省文旅厅副厅长陈守君，吉林省人社厅和吉林省人民政府驻广州办事处相关工作人员，以及广东省吉林商会、泛珠三角区域吉林商会、广东省知名企业代表、新闻媒体等共计 400 余人参加了本次盛会。

为深入贯彻落实省委、省政府《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干意见》精神，推动吉深人才交流座谈会效果不断延伸，吸引更多吉林籍人才回乡创新创业，吉林省人社厅与吉林省人民政府驻广州办事处及商会组织进一步加强沟通联系，积极推进吉林籍人才回乡就业创业工作向深层次拓展。一直以来，省人社厅高度重视组织搭建“吉林籍人才回乡就业创业工作（联络）站”工作，旨在以工作（联络）站为平台，广泛宣传吉林人才政策，改善人才环境，广聚天下英才，为振兴吉林发展提供人才和智力支撑。目前，省人社厅已完成在深圳市、上海市、广州市的“吉林籍人才回乡就业创业工作（联络）站”的设立工作。下一步将继续贯彻落实景俊海省长讲话精神，积极筹划新一轮人才对接工作，于近期组织省内相关部门（单位）在北京、天津挂牌成立“吉林籍人才回乡就业创业工作（联络）站”，吸引更多吉林籍人才回乡创新创业，助力吉林新一轮振兴发展。

（来源：吉林省人力资源和社会保障厅）

浙江：提供“有温度”的创业环境

“这份‘人才创业险’给了我们破釜沉舟的勇气，解决了团队的后顾之忧，就好比给高速行驶的车子买了保险一样踏实。”12 月 9 日，杭州市余杭区一家生物医药创业企业负责人告诉记者。当天，该公司与

太平洋保险余杭支公司签订的“人才创业险”保单正式生效,成为余杭在全省首试“人才创业险”生效的首家企业。

记者了解到,根据保单,该公司每年的保费为5万元。通过对人才、项目评估,保险公司将费率降到3%,这意味着这份保单保额达到167万元。“如果企业创业遇挫,一旦进入理赔环节,经过结算,投保创业企业的实际损失资金将根据保单进行赔付,让创业者手握‘定心丸’。”太平洋保险余杭支公司总经理程蕴告诉记者。

多年来,余杭区一直在探索如何更好服务企业、降低创业者的风险。在余杭区委组织部指导下,未来科技城在全省率先试点“人才创业险”。“推出‘人才创业险’,一是保障创业者的基本生活;二是为他们的第二次创业提供保障。”余杭区委组织部相关负责人说。

未来科技城不仅与保险公司合作推出“人才创业险”,还对符合条件的人才企业补贴保费。目前,未来科技城“人才创业险”有两家首期合作单位,分别是中国人保、太平洋保险。现有40余家企业正在对接。

(来源:新华网)

上海举办退役军人专场招聘会 一万多个岗位虚位以待

11月28日,上海市首次退役军人创业大赛,在上海展览中心启动。长三角地区退役军人上海专场招聘会同时举办。现场招聘得到了大批优质企业广泛响应和积极支持,吸引了包括世界500强企业、国

有企业和骨干民营企业在内的200多家知名企业(含江苏、浙江省企业)参会,提供了1万多个招聘岗位。

此次长三角地区退役军人专场招聘会,实行“线上+线下”模式,为用人单位和退役军人提供高质量就业服务。网上招聘依托上海市退役军人事务局和人力资源和社会保障局官网、微信公众号以及相关招聘网站,组织长三角地区企业进行网上招聘,实现退役军人人力资源精准对接。招聘单位充分考虑退役军人就业意向,“量身定做”了涵盖行政管理、市场营销、党务建设、工程机械、网络科技、电子信息、教育培训、项目管理和技术研发等不同行业不同领域的1万多个岗位需求,为不同年龄、不同学历和不同专业的退役军人提供了较大的选择空间。

现场还设立了政策咨询区、创业成果展示区、先进典型展示区 and 教育培训展示区。全方位一站式为退役军人提供金融、税务、法律等方面专业的政策咨询、贴心的创业就业指导、汇聚针对性的教育培训资源,并特别邀请具有典型性、模范标兵意义的大型军创企业,以坚持服务经济社会发展、服务国防和军队建设的职责使命,着力构建“创新引领创业,创业带动就业”的工作格局。

据了解,旨在激发退役军人奋斗热情,发掘退役军人优质创业项目,培塑新时代退役军人创业先锋的退役军人创业大赛,将于今年11月至2020年6月期间开展,设高行业赛和专项赛,其中,行业赛分传统产业及生活服务业、战略新兴产业、现代农业三个组别,专项赛分精准扶贫和创新团队两个组别,将通过初赛、复赛和决赛决出获奖项目,并给予一系列扶持政策。

(来源:新民晚报)

重庆:共青团重庆市委搭建 “青创桥”推动青年创新创业

11月12日下午,由共青团重庆市委联合重庆市商务委开展的“青创桥”互动交流活动在长安汽车全球研发中心举行。重庆市青年企业家协会、青年商会、青年创新创业促进会100余名青年企业家及创业青年代表参加活动。现场,参会代表还结合自身工作领域及实际,为如何“走出去、引进来”积极建言献策。

据悉,“青创桥”是共青团重庆市委服务青年创新创业工作体系的重要组成部分,通过搭建创业青年群体与政府职能部门之间、青年创业项目与投融资平台之间、青年创新成果与产业园区之间的桥梁,积极推动青年创新创业。

“进博会为重庆发展带来了什么样的新机遇?”“重庆市助推进出口产业有哪些扶持举措?”“海外劳务输出资质办理的流程和资料是怎样的?”……活动现场,参会代表围绕助推重庆共建“一带一路”和加快建设内陆开放高地等主题,提出了关心的问题。

重庆市商务委对外贸易管理处、对外经济合作处相关负责人与参会人员,围绕如何利用好重庆的区位优势参与“一带一路”建设、企业如何把握新机遇创新发展、“走出去、引进来”政策解答等相关话题进行了交流互动。“青年企业家和创业青年积极参与内陆开放高地建设,为我市全面推进共建‘一带一路’和长江经济带发展凝聚青春共识、贡献青春力量。”该负责人表示。

据介绍,下一步,共青团重庆市委将把“青创桥”作为服务青年企业家和创业青年的重要举措。通过定期联动更多的市级部门和资源,搭建政府、市场、社会主体多元参与的公共平台,形成强大合力助推重庆经济高质量发展,进而不断丰富和完善服务创新创业青年的渠道和载体。

重庆市青商会会长、五洲世纪文投集团董事长徐登权表示,重庆全面融入共建“一带一路”加快建设内陆开放高地推进大会的召开,释放了重庆全面加快内陆开放高地建设的强烈信号,坚定了民营企业“走出去、引进来”的信心。

“‘青创桥’搭建起了企业和政府部门的沟通交流平台,让我们更加了解政府的对外开放政策,必将引领广大青年创业者投身重庆内陆开放高地建设实践。”已经享受到开放福利的重庆市青企协会员、渝澳控股(集团)有限公司总裁张晓荣谈到。

“近年来,我们围绕全市创新创业大局积极行动、主动作为,大力构建全链条青年创新创业生态圈,形成了政策链、智库链、人才链、资金链、文化链、信息链等‘六链合一’的服务体系。”共青团重庆市委相关负责人介绍说,举办此次“青创桥”活动,旨在引导全市青年企业家和创业青年主动融入国家战略,为加快形成陆海内外联动、东西双向互济开放格局贡献青春力量、担当青春使命。

(来源:新华网)

四川成都:发布“城市猎头”行动计划 首批20个S急需紧缺岗位等你来

成都市政府新闻办12月4日召开新闻发布会,

公布《关于实施成都“城市猎头”行动计划 of 若干措施》,并发布算法工程师、嵌入式软件工程师等首批 20 个成都市急需紧缺岗位。

以“政府主导+市场运作+业界共治”方式,成都将在全国副省级城市中建立首个致力于人力资源深度开发的成都蓉漂人才发展学院,培育储备一批专业化复合型人才队伍。目前,成都蓉漂人才发展学院已建成高新分院和公园城市人才发展分院,首批签约得到大学、混沌大学等 13 家办学合作机构,已为上万人次开展能力提升类课程。

着眼激励飞地研发人才,成都将优化“蓉漂计划”评选标准,对通过研发飞地柔性引进并为成都发展作出较大贡献的急需紧缺岗位人才,可突破在蓉时间限制,纳入“蓉漂计划”申报范围,入选者可享受最高 300 万元的资金资助。

成都着力打造“蓉漂+”系列衍生产品,创新提出为外地来蓉应聘急需紧缺岗位的人才定制专属“礼包”,提供咖啡馆、伙食团、巴士三大“蓉漂”新产品,提供地铁公交、文化旅游、移动通信等增值服务,提升人才的获得感。符合条件的青年人才在应聘期间优先享受青年人才驿站免费入住服务。两年多来,成都在 23 个区域配套建设人才公寓,建成投用 700 余个床位,人才驿站服务达 2.8 万人次。

(来源:中国政府网)

黑龙江:大学生创业贷款 担保费全免

经省财政厅批准,自 1 日起,取消大学生创业贷款担保费。

据黑龙江省大学生创业贷款担保有限公司相关人士介绍,现行的大学生创业贷款担保费收取方式为“先收后返”,此次调整为不再向大学生创业者收取贷款担保费。

按照《黑龙江省人民政府关于促进大学生创新创业的若干意见》,黑龙江省在全国成立了首家为大学生创新创业专门量身设立的政府性融资服务担保机构——黑龙江省大学生创业贷款担保有限公司,由省级财政投入两亿元,为在黑龙江省创业的在校大学生、毕业大学生和归国留学生提供无抵押、纯信用、免保费的融资担保服务,助力大学生创业梦。省大学生创业贷款担保公司成立以来,坚持政策性定位,充分发挥双创平台作用,通过不断拓宽业务渠道、优化审批流程、开展精准营销、强化风险防控、提升管理质效等举措,在有效防范控制金融风险的同时,着力推进全省大学生创业贷款担保业务拓展工作。

在“互联网+担保”理念下,该公司在全省范围内开通了银担联动服务网点 130 多个,全面开通了网站和移动 APP 业务申请通道,与省内绝大多数高校、孵化器、创业园形成长效合作机制,通过采取无抵押纯信用的便捷操作模式,快速实现大学生创业贷款担保业务的全省覆盖和服务范围的持续扩大,实现了对大学生群体创业融资需求的“应保尽保”。截至 10 月末,已累计为有需求的大学生创业者提供 1.4 亿元创业担保贷款支持,为黑龙江省引进人才、留住人才,助力“双创”工作提供了强有力支持。

(来源:新华网)

90 后大学生成返乡创业主力军

90 后已成返乡创业主力军,女性返乡创业者占比首超男性……近日,一项针对返乡创业大学生群体的专题调研报告,在共青团陕西省委主持下新鲜“出炉”。

“调研结果显示:素质能力较高,同时又拥有蓬勃创业激情和潜能的返乡创业大学生,已成为解决我国‘三农问题’、实现乡村振兴的‘巨大宝藏’。”团陕西省委书记段小龙告诉记者。

这项专题调研,邀请多路专家学者参与,对返乡创业大学生群体的创业意愿、创业现状、创业模式、创业融入、权益保障及社会支持网络等进行深入调查、系统梳理,同时提供了具有参考价值的合理化建议。

出身基层劳动者家庭,创业意愿更强

“90 后”正快速走上前台,成为返乡创业大学生群体的“主力军”。据调查,返乡创业的大学毕业生,年龄主要集中在 19~34 岁,占 78.3%。这其中,29 岁以下的“90 后”人数最多,占 55%。

另一个值得关注的现象,是返乡创业者中的女性占比大幅提升。据介绍,以往所作的调查中,女性创业者占比往往不足三分之一,“但本次调研的结果却超出想象:男性占 44.74%,女性占 55.26%——女

性占比大幅提升,并首次超过男性”。

“这说明,现代女性的自主意识不断加强,过去‘男主外,女主内’的局面正悄然改变,这是社会进步的具体表现,具有强烈的时代特征。”

调研组还对该群体的原生家庭“资源禀赋”进行了调查,发现大学生返乡创业“与父母的职业存在较强关联性”。据统计,返乡创业大学生的父母职业,以“从事农林牧副渔业的劳动者和务工人员(含进城务工及当地企事业单位)”为主,各自占比均超过 50%——“这表明,来自基层劳动者家庭的大学毕业生,具有更强的创业意愿”。

与此同时,他们的创业行为与在校所学专业的关联度却并“不高”:创业者中,理工、人文、经管等各大类专业均有分布,且占比差别不大。“这说明,创业行为并未受到所学专业太大影响,创业原因更倾向于其他因素”。

“通过自身奋斗,返乡创业大学生为家乡引进了新技术、新方法和新模式,也推动了新观念、新风气的建立。”这一群体,正为当代农村的建设和发展起到重要示范作用。

据统计,大多数返乡创业大学生能够在初创阶段达到盈亏平衡,甚至获得一定收益——70%的创业企业,年收益集中在 30 万元以内,66%的创业企

业带动农户数量在 10~30 户,“这在一定程度上拉动了农村闲置劳动力就业,创造了经济效益”。

对“多元扶持”和“高阶培训”的渴望,最为强烈

“在陕西,返乡创业大学生创办的企业,以‘小规模’为主要特征。”调研组成员表示,现阶段的“小”决定了他们对“多元扶持政策”和“高阶培训”的渴望最为强烈。

调研组发现,这些返乡创业的大学生多集中在传统村落,创业类别仍以劳动密集型产业为主。超过 30%从事种植、养殖和以此为基础的特色旅游业,只有 5.26%做高新技术产业。

其初始团队也有着鲜明共性特征:构成人数较少,2~3 人规模的占 49.28%,且成员多为家人亲戚、同学朋友;初始资金规模小,近半数集中在“10 万元及以下”,仅 3.11%在 100 万元以上;初创资金的来源,61.7%的企业来自自筹和家人支持,仅 26.56%源于银行贷款。

不仅规模小,规模扩张的幅度也较为缓慢。超半数的返乡大学生创业企业,员工人数目前仍在 10 人以下,辐射及带动作用很难得到较大提升。

在受访者看来,影响他们返乡创业的因素中,资金不足占 50.48%;缺乏好的项目、信息平台,占 59.81%;缺乏相关培训、创业能力不足,占 35.41%。此外,传统观念阻碍、政府扶持政策落地不力、缺乏社会关系等因素也占相当比例。

现存问题:政策很好,创业者对好政策无感或感觉不强

“这些返乡大学生创办企业,正处于关键时期。”

调研组专家表示,政府应对这一群体高度关注,帮助他们创业孵化、成长壮大,实现创业企业的良性发展及优化升级。

在延安市黄陵县的走访中,调研组见到了创业者孙超。2016 年,在各种利好政策感召下,孙超辞去深圳的高薪职位回到家乡,自筹 60 万元创办起梅花鹿养殖场。经过 1 年经营,效果良好。

为带动村民共同致富,养殖场需要扩大规模,可是 200 万元的资金却很难解决——银行不敢放贷,政府的扶持资金也无法落实。“我们家只有宅基地和房屋,可是这些银行都不认,拿不到资金就无法形成规模效益,取得更大发展。”谈及这些,孙超满是遗憾。

根据调研掌握的数据,像孙超这样的返乡大学生创业者,创业年限大多在 5 年以下,占到总比例的 82.3%。这些创业企业在成长过程中,面临着诸多风险。

16.99%的创业者,面临“极端天气、病虫害”可能引起的自然风险;53.59%的创业者,面临“市场供求、价格变动、资金链供应”等经营风险;15.55%的创业者,认为存在税收加重、信贷紧缩、土地审批严格、环保要求引起的政策风险;13.16%则需要承担合伙人撤资、倒戈、管理乱象等带来的社会风险。

虽然支持大学生返乡创业的一系列政策已经出台,但专家组却在调研中发现:许多复杂因素,影响了扶持政策的落地执行和推广,“可以说,政策很好,但创业者对好政策无感或感觉不强,落地执行需要强化”。

这样的“脱节”,体现在多个方面。以“贷款”为例:银行贷款需要资产抵押,但农村房产用于抵押时

(下转第 34 页)

创业团队如何逃脱

"毕业即散伙"魔咒

武汉一高校大学生创业者李军(化名)曾在身边看到过“毕业即散伙”的例子:在公司隔壁,一位同城“985”高校学生创业者带着团队打拼了3年,从创业孵化器搬到了光谷大厦,公司已有了10余名员工。

临近毕业时,创始人接到了一家世界百强企业的年薪60万元的邀请,决定离开公司。主心骨一走,公司不到一个月就解散了。隔壁办公室到现在还堆着他们未拿走的杂物。

记者采访多位创业导师时,他们都近乎一致地认为,“创业大学生毕业散伙的现象极为普遍。这些诞生于象牙塔里的学生创业团队,在‘大鱼吃小鱼’的市场竞争中难以扎根成长,历经挣扎,毕业季反倒成为压垮他们的最后一根稻草。”

创业热潮在校园涌动,创业追梦背后更需冷静思考:中国大学生合伙人如何实现从校园到社会的“生死跨越”,从而在社会上站稳脚跟?

“立足专业领域,各司其职”

华中科技大学计算机博士生范小虎花了3年时间,终于啃下了武汉智能家居行业的“硬骨头”。

2011年,范小虎考入华中科技大学计算机学院,结识了谢屈波等3位年龄相仿、志趣相投的博士生同学,上课之余,大家一起吃饭、唱歌、聊技术、聊

人生,成了无话不谈的好朋友。

3年后,一则谷歌高价收购某智能家居公司的消息让他们深受启发,“这不正是我们的研究领域吗?”经过多次商议论证,4人决定针对老年群体打造一款智能家居系统,并成立武汉博虎科技有限公司。

“博虎”是公司两位主创——谢屈波和范小虎名字的组合。主创团队4个人各有所长。谢屈波曾将一个创业公司做到了上市;另外两人在国外读博士后,掌握着行业领域前沿动态;而范小虎自称为“刘备”,能将一帮“大将”聚在一起战斗。

范小虎认为,项目能稳定地运行下去,主要原因在于他们立足专业领域,各司其职,做团队每个人最擅长的事情。“这个行业的水有多深,我们4个人都已经摸透了”。

经过3年的发展,博虎科技逐步确定以年轻人、大型医院、养老院企业为目标客户群体,年收入突破百万元。范小虎也被评为“2017年武汉创业十佳大学生”,入选“3551光谷人才计划”。

武汉科技大学2011级建筑学专业的郭广欣在选择创业项目时,同样考虑到了专业匹配的问题。

2015年,郭广欣组建了3人团队,成立武汉众果科技有限公司。他负责软件开发与设计,另外两人

一人擅长运营,一人主管销售。

他们的创业项目是自助式摄影室。上大四时,郭广欣结合自身的专业背景,开发出单反相机声控拍照感应模块设备,只需摆好姿势,喊出命令,显示屏便出现对应的照片。

这一技术改进极大地“解决了行业痛点”。原本需要遥控器控制拍摄,非常影响照片美观性,如今双手从遥控器中解放出来。“凭借专业能力,我们要在同行中做最有技术优势的。”郭广欣说。

2018年11月,公司新场地装修完成,团队也获得了全国创业大赛银奖,公司则被评为武汉2018年度科技“小巨人”企业。

在华中师范大学2012级动漫专业的黄子豪看来,“团队要走得远,不仅要立足于专业,更要注意瞄准市场”。上大四时,他组建动画制作团队,之后成立木子岚文化传播有限公司。因动画制作成本高,学校师生很难消费得起,但起初扎根学校,一旦脱离这个群体便难以生存。“有老师找我们做动画时,我们干脆不收钱”。

市场调研显示,大多数画师喜欢画人物,但实际上人物岗位是饱和的,真正的市场缺口是场景制作,“我们主打技术过硬的美术外包”,这正是木子岚团队的强项。

“很多大学生创业团队没能在一个细分领域中提高市场竞争力。”黄子豪说,“就我们公司而言,外面很多做动画的公司综合实力很强,但在场景制作这个细分领域我们可能比他们强。这就是我们的创业公司的立足点。”

木子岚以动漫美术为主营业务,参与多个动漫游戏项目艺术制作。在中国最大的动漫类美术外包平台“米花师”上,木子岚已经做到全国第二。

“找合伙人比找对象更重要”

“做社团和创业有很多相通的地方。”范小虎把自己的创业渊源追溯到了读本科时创建学生社团的经历。

大二那年,自幼爱好跆拳道的范小虎创办了山东大学跆拳道协会,发展到7所学校,从社团管理、业务拓展、校外参赛,范小虎觉得“就像拓展分公司一样”。他曾带领这个新生社团在全校400多个学生社团中脱颖而出,获得十佳社团称号。

一次事件让范小虎第一次体会到合伙人的重要性。在跆拳道比赛前一天,黑带二段的他不慎腿骨骨折,无法参加比赛。祸不单行,因在医院休养,无法按时与赞助商家签约,一项社团赞助费也泡了汤。

“大学期间的这些小跟头还是要扛得起的。”他决定在骨折37天后的学校迎新活动中登台表演,腿上缠着绷带,朋友帮忙搀扶着去表演现场。在台上,合作的伙伴悄悄地扶住他,演出取得了意外的成功。

“创业比办跆拳道社团更加复杂,未来可能遇到的意外也会更多。”范小虎记得,有一次,在签融资合同的前一天,对方公司破产,投资项目瞬间泡汤;年前公司账面上一分钱也没有,几个合伙人从家里拿钱,才勉强发了员工工资。

“有时候一个人单打独斗未必就好,有一群跟你一起打拼的伙伴,在遇到困难时才不会孤立无援。”范小虎一开始就明白得找个靠谱的伙伴一起创业。

选择创业合伙人时,他邀请了相熟的同学,4个人的专业能力、为人处事都互相了解。他认为,“找到逆境时出现的朋友”才是创业合伙人的最佳选择。

他算了笔账：每天早上出门前和女朋友说不了1个小时的话，晚上9点多下班后又不到两个小时，中间有8个多小时要和合伙人待在一起。

“找创业合伙人比找对象都重要。”他笑道。

“志同道合”也是郭广欣寻找合伙人的标准。“三个学建筑的伙伴”性格上合得来，都明白合伙人的重要性，郭广欣记得有位合伙人曾说过：“如果一个人开个小公司，那拿100%股权也没太大意义，但如果合伙人一起齐心协力把公司做大做强，我即便占有少量股份，也够多了。”

在股份问题上，郭广欣占有公司最大股份，其他两人毫无异议。“一个人再厉害，毕竟能力是有限的，大家一起发力就可以把公司推到更高的级别。”郭广欣说。

权责明确规避纠纷

范小虎在合伙人的股权分配上有自己的一套办法：“首先合伙人之间的权责利益一定要明确，白纸黑字红章都要有，并且有动态适应调节机制。”例如，4位股东虽然股权平分，但都有相应的销售任务，完成每单业务都可以单独拿提成，遵循多劳多得的原则。“合伙人之间的利益，只要股份、利润分得合情合理，大家一起合作都会愉快”。

这一点，与郭广欣不谋而合。

成立公司前，郭广欣对如何分配股权并没有一个明确的概念，他查阅了大量相关资料，咨询了同校获得千万元融资的创业学长，最终将股份分为1:2:7。

他知道大学生创业公司起步常遇到的问题是：一味地讲哥们义气，合伙人之间平分股权，缺乏主要决策人，到公司发展后期因意见不合而一拍两散的

事情非常普遍。郭广欣认为，在决策中有一个能拍板的人至关重要。

公司刚成立不久，郭广欣想招人扩充业务，但其他两位股东觉得业务还不成熟，可以节省新员工的费用，让每个人多承担部分工作。郭广欣把股东聚在一起，给大家算了笔账，“一个中级业务员8个小时工作可以带来2000元，一旦我们增加了他的工作量，既要做业务，又要负责低级推广，业务收益为1000元，而低级推广只能带来100元收益，那为什么不花500元再雇一个人呢？”用理论和模型数据分析，郭广欣最终拍板为公司招聘了7人。

为了规避利益纠纷，黄子豪创业至今一直是个人独资，“我一个人摊风险，赚了钱是公司的，亏钱了我照样给大家发工资”。他认为，在巨大的社会压力面前，创业之初的热情是极容易消散的，因此没有把股份搞得太复杂。

华中师范大学创业导师丁玉斌发现，大学生创业团队合伙人大多是同学、朋友，这些原本很亲密的关系有的后来反而成为矛盾的导火线。在项目发展阶段，有些人能不要酬劳地一起奋斗，但有了一定成绩后却散伙了。

他介绍，曾有一个3人的创业装修团队，在公司拿到80万元的单子后，一个负责现场施工的合伙人提出分钱，拿走了20元现金，保留了部分股份分红，离开了公司。

武汉理工大学创业学院院长赵北平建议，大学生创业要事前定好游戏规则。在股权、表决权设计上制定相应的规章制度，确定核心人物，把握企业管理的规律，形成较成熟的企业架构，从而维系创业团队的运转。

在大陆、台湾两岸高校创新创业论坛中，台湾中

华大学创新育成中心资深经理许文川曾说,“鼓励大学生创新创业并不是鼓励大学生一个人创业。如果大学生一个人创新创业非常辛苦,那么要鼓励团队创业,尤其是鼓励学生跨系部、跨学院组建团队,提高创新创业资源互补性与抗挫折能力。”

他举了个例子,如在有的高校创新创业团队中,有人是学商业管理的,对财务比较敏感;有的是机电学院的学生,对技术比较精通;还有的来自管理学院、人文学院等,要让每一个学生的专业能力在创新创业中得到充分发挥。只有每名大学生知道自己的长处与短处是什么,在一个团队中所有的短处才有

可能变成长处。

那么在团队作战中,如何增强大学生创业合伙人的凝聚力?

丁玉斌认为,关键在于主创大学生的管理智慧。这要求大学生管理者既要具备较强的领导能力,还要有团队建设能力。掌舵人需具备的业务能力、财务能力以及社交能力是书本上学不到的,需要创业大学生拥有足够的信心,社会也有足够的宽容,让大学生创业者在试错中摸索与学习,与团队合伙人共同成长。

(来源:中国青年报)

(上接第 30 页)

却往往面临产权确认难、评估难、处置难、变现难等问题,所以在现实中,很多贷款机构并不接受农村房产作为抵押物。

再比如:各项创业政策之间存在“各自为政”现象,尚未形成真正的“一条龙”服务;宣传力度不够,部分青年了解、掌握、运用政策不够;税收优惠法律法规过于行政化,操作程序复杂,限制条件多,等等。

破题:三方督导,推进好政策强力执行

“好的政策,必须要高效、强力执行才会产生好的结果。”专家组认为,经过 40 年改革开放,我国城市和农村累积了大量社会资源,要设法激活这些闲置资源,让其发挥更大效用,帮助返乡创业大学毕业生快速起步。

专家组建议:成立由“县乡两级政府代表”“村委会代表”和“返乡创业大学生代表”三方共建的督导小组。根据当地情况,负责起草相关政策在当地落地

执行的方案细则,建立县、乡、村直达返乡创业大学生的沟通管道,督导相关部门扎实、高效推进政策落地。

对返乡创业者而言,资金是最大困难。“这需要各方动员,提出能够满足差异化需求的针对性方案”——如政府加大财政支持力度,对科技含量高、竞争力强的项目进行重点帮扶;对具有示范带动作用的企业,以低息、无息甚至拨款、奖励方式给予支持。金融部门则可根据实际,开发出能够满足这一群体需求的金融产品和抵押方式。

此外,“实效型培训平台”和“强大信息服务平台”的打造尤为重要。“培训内容的设置,要能解决实际问题;培训形式要足够丰富,让返乡创业大学生有更多选择。”同时,建立专业信息服务机构,在为返乡创业大学生提供有效创业信息和技术的同时,面向全社会推广优秀创业企业,以吸引投资,为产品提供更多销售渠道,满足创业企业的多元化需求。

(来源:中国青年报)

高校毕业生就业现状：

缺乏规划 抱着简历“撞大运”

根据教育部预测，今年我国高校毕业生将达834万人，比去年增加14万人，就业形势依旧严峻。进入10月，企业校园宣讲会、各地招聘会相继拉开帷幕，笔者走访招聘会现场后发现，准毕业生们求职过程中存在着缺乏职业生涯规划等问题，而学成归国的海归求职也并非都是一帆风顺。

1

抱着简历盲目“撞大运”

“我学音乐专业的，有什么适合我的岗位吗？”在前不久举办的一场高校毕业生专场招聘会上，笔者见到了这样的景象：一位准毕业生抱着一摞自己的简历，一个展位一个展位地向招聘人员询问，即使看到与音乐专业不搭边的单位，也要递上一份。

据笔者观察，这并非偶然现象。很多高校毕业生因为缺乏生涯规划，找工作时非常迷茫。他们不清楚自己应该进入哪些行业、从事什么岗位，也不确定自己所学的专业能做什么，大海捞针一样地撒简历，结果收效甚微。事实上，一些高校毕业生当初考大学时抱有“先考上有个学历再说”的观念，至于所学专业是不是自己真正喜欢的，或者说是否适合自己，都没有考虑周全，导致就业时不知所措。

Boss直聘研究院发布的《2019应届生求职趋势报告》显示：今年应届生在求职过程中对行业的定位意识普遍较弱，仅有36%明确了行业方向，超过六成

的人处于行业选择摸索期，没有期望行业或频繁更改期望行业。

一些高校学生反映，找工作不难，但找到适合自己的工作却不容易。出现这种情况的一个重要原因，就是没有明确的方向。业内人士认为，当工作与个人追求不符，就业后会遇到满意度低、频繁跳槽等问题，影响就业稳定性。一些大学生在校期间缺少实践、缺少对行业真实情况和岗位工作内容的了解，常常会导致学生“入错行”。

2

海归就业存在时间劣势

在高校毕业生中，在国外留学、毕业后选择回国就业的海归大学生越来越多，笔者发现：他们在就业时间上处于劣势。

10月20日，由教育部留学服务中心主办的留学英才招聘会在北京举行。上午10时30分，排队等候入场的海归留学生已有几百人，有的人还一脸倦容地拉着行李箱。因为人太多，主办方不得不增设了一个入口。

根据教育部留学服务中心发布的信息，此次共有152家企事业单位和机构参展，提供岗位超过1500个，吸引了2500余名留学回国人员现场求职。大部分职位为校园招聘岗位，工作机会主要集中在北京，还有企业提供驻海外岗位。

为了吸引留学生，多家企业开出了优厚条件。

“落户北京”“提供宿舍”“住房补贴”“七险一金”“超长假”成为招聘现场关键词。在很多热门企业展位,人力资源部门的工作人员被学生围住,有人等待15分钟还没有机会上前说明自己对职位的期待。

除学生外,招聘会上还有不少留学生家长。他们帮着儿女一家一家投简历、索要招聘宣传册。一位家长告诉笔者,他的儿子正在国外读书,明年毕业,他是来打前站的,“现在海归找工作竞争也这么激烈……”这位家长感叹。

据了解,海归毕业生回国求职最大的劣势是时间问题。由于在外学习期间参加招聘和面试不便,很多留学生在校期间无法参加国内针对应届毕业生举办的秋季招聘和春季招聘,所以,相当一部分海归毕业生是在毕业后1至6个月开始找工作的。这样,他们会面临着校招岗位已被国内毕业生“瓜分”完毕的尴尬局面,如果转投社会招聘,又缺乏工作经验难以被录取。

3

新一线城市对本科生吸引力增强

近年来,一线城市生活成本和压力日益增大,成都、西安、杭州等新一线城市则频频提供户口、优惠购房、面试补贴等政策,一些高校本科毕业生开始“转投”新一线城市。

在一场招聘会上,大学生小李说,他只是来北京的招聘会“长长见识”,对山东济南、河南郑州和江苏淮安等地的用人单位更感兴趣。

有数据显示:近年来本科毕业生在“北上广深”就业的比例从2014届的25%下降到了2018届的21%,而在“新一线”城市就业的比例从2014届的22%上升到了2018届的26%。新一线城市对本科毕业生的吸引力出现增强趋势。

一批曾经将“北上广深”当作期望就业地的本科

生,呈现逃离趋势。刚毕业时在“北上广深”就业的本科毕业生中,三年内离开的比例明显上升,从2011届的18%上升到了2015届的24%。在北京工作多年的刘先生,两年前争取到前往西安分公司的机会,顺利落户西安,现在正准备买房。提及离开北京的原因,他表示,大城市确实给予了自己很多机会,但在生活舒适度方面,还是新一线城市更让他感到满意。

4

为就业铺路选择考研

明天,2020年研究生考试报名将截止,教育部门预计这次考研报名人数将超过290万。考研原因有多种,其中,很多大学生是为将来能找到理想工作而考研。

随着社会经济的发展,越来越多的行业对学历的要求正在提高,相当一部分大学生认为,研究生学历可进可退,毕业后若想继续深造,可以选择读博;毕业后若想就业,职位选择范围会高于本科生。基于这种想法,近年来本科生考研比例直线上升。

值得关注的是,在这支考研大军中,选择在国内读研的学生数量也呈上升趋势。麦可思研究院新近发布的调查报告显示,2018届本科毕业生国内读研比例为14.7%,较2017届高0.6个百分点,较2016届高1.3个百分点。在学生读研的高校中,“双一流”院校比例为29.4%,非“双一流”院校比例为11.7%。

学生选择国内读研的主要原因是“就业前景好”和“职业发展需要”。在选择读研院校时,他们最关注“所学专业的声誉”和“学校的牌子”。值得注意的是,在2018届国内读研的本科毕业生中,有27%的人转换了专业。从学科门类来看,2018届管理学类本科毕业生读研转换专业的比例最高,其次是经济学类。

(来源:北京日报)

关于求职面试,聊聊这 5 件事

很多大学生毕业之后都会感到迷茫,一方面因为自己没有工作经验,不知道社会上到底有哪些职业可选择,另一方面对如何将大学里学的知识转化为赚钱的筹码心中并没有数。

其实求职面试,并没有我们想象的那么困难,即使遇到困难,也不要觉得都是自己的问题,而失去自信。

很多时候,是我们的动机和社会环境因素造成的求职不顺利。

下面从 5 个方面,跟大家聊聊求职面试这件事。

1

你为什么要去求职面试?

很多人觉得这个问题还用问吗?去求职面试,当然是为了找一份工作。

但是这其实只是表面的答案。

稍微深度思考一下,你求职面试的目的肯定不是单纯的找工作。

或者是为了赚钱养活自己、在这个城市立足;

或者是为了让自己了解一个公司的运作模式,自己从事创业;

再或者是向父母证明自己是独当一面的;

或者是给向女朋友一个承诺,在 30 岁之前,能自己买房……;

这些答案才是冰山下的真正动机。

那么顺着这个思路再去思考,求职面试时,你是

需要迫切的找到一份工作,尽快入职拿工资,还是需要精挑细选找到一个符合自己预期的岗位,答案就变得更清晰了。

进而,工资高低、岗位工作内容、需要面对的人际关系复杂程度、个人成长晋升的空间等,都可以是你去依据自己的目的、动机,进一步去考察的关键问题。

2

求职面试,除了工作,你还想要获得什么?

上面说的除了工作,你还想获得什么,或者说可以说,除了一份薪水,你还想要获得什么?

现在的年轻人越来越不缺钱,或者说在大家的心里,工作快乐与否,越来越重要。

所以很多人在求职、面试的时候,单纯的想着我要尽快获得一份工作,但是却没有思考过,你亲自挑选的这份工作,很可能并不符合你的价值观。

小丽是个很要强的女孩,985 大学毕业,希望能有一份金融、互联网、或者证券这样时下相对前端的企业就职,所以在投简历的时候,她着重选这方面的公司投简历。

终于,一个新开业不久的技术管理公司看中了她,几次面试下来,通知录用了。

说小丽要强,因为她不像普通女孩那样,只是为了找一份工作养活自己,她还希望在公司里能大展拳脚,所以在选择公司的时候,她也尽量选了创业公司,期望

着以元老的身份进入,再步步高升。所以一开始进公司的时候,老板开出的薪资并不高,她也欣然接受了。

然而3个月不到,还没过试用期,小丽辞职了。

原因是面试时HR为她所描绘的公司愿景,和公司的实际运作模式相去甚远。这个名为技术公司的企业,实际上是一家中介,他们寄希望通过开发一个平台,将技术者的知识产权像股票一样售卖给需要的企业,以赢取中间利润。

小丽入职以来,公司人员复杂,甚至连社保都不给员工按公司要求缴纳,而所谓的运作模式,也只是一个空想而已,公司里的员工每天都迷茫不知自己是干什么的。

显然,这个案例里,小丽降低自己的薪资标准换取到的这个工作机会并不符合她的预期。整个公司的运作和公司的价值理念,也和小丽的价值观不同。这样的情况下,她很难在这里坚持做下去。

关于公司的运作理念和个人价值观是否相符,这个事情很大程度上,需要我们对自身的价值观、对公司的价值观都要有所了解。

小丽认可的是踏踏实实做实业、有真正的产品产出的公司,但她进入的这家公司,显然是仅仅画了一个大饼,空谈理想。

和这个案例类似的是,很多人进入公司以后才发现,公司的企业氛围是任人唯亲,事情的对错判断,以关系的亲疏远近为标准,不符合自己对错分明的价值观,选择辞职。

大部分情况是,在真正进入一家公司工作之前,我们很难清楚的了解到一家公司的具体内幕,只能从官方提供的公司简介和职位要求,以及HR的面谈中了解到一些表面的信息,所以求职后,发现选错了公司是常有的事情。

但是在这里需要提醒求职者的是,求职是个双

向的过程,我们对公司的了解片面有情可原,因为获得信息的渠道是有限的。

但对自己自身有清醒的认识,这个是必须的,也是十分必要的。多了解自己,明确自己的价值观、人生观、交友观,才能相应匹配的去选择适合自己的公司。

3

选择大企业,还是选择小公司?

在选择大公司,还是小公司这个问题上,很多过来人的观点是很明确:

如果你是一个初入社会的求职者,建议选择大公司。

因为初入社会,你是一张白纸,对企业、对公司的运作模式需要一个首次输入的动作。

就像谈恋爱一样,那么只有见过更好的,你才能分辨出什么是不值得留恋的。

大公司基本都具有成熟的组织架构,能够用制度约束和管理人,如果能身在这样的运营机制中工作,即使你是一个微不足道的小兵,没有什么空间的小岗位,但是你所看到的公司全貌、你所经历的体制流程是不变的,这对一个人后面的发展能起到很大的帮助。

就像你攀登过全世界顶级山峰之后,再去攀登一座普通的山,一定是游刃有余的。

但进入大公司不是每个人求职的终极目标。

只有那些起点高、能力强的人才能在大公司有升迁的机会,而如果相对各方面能力、动机没那么强,很可能在大公司激烈的竞争中沦为炮灰。

但这并不代表你就不优秀,在竞争中取胜的因素很多,是否好斗好胜也是一个重要因素,那么我们不能说不好斗,就不优秀。

如果在大公司工作了2-3年,没有很好的机遇,那么建议跳出来,选择相对小型的公司,再找准和自

己的经验、年龄相匹配的位置,不失为一种好的选择。

4

求职面试是一次求职,半生效命的事吗?

这个问题和上文提到的问题一样,求职绝对不是是一次性的行为,需要多次,甚至是在没找到和当下自己的能力匹配的岗位之前,要反复的进行求职。

作为一个初入职场者,千万不要偷懒。一旦偷懒,想着我在这里工作了2年,什么都熟悉了,不想动了,工资少点没关系,我就喜欢稳定,一旦有了这样的想法,很多人就错失机会。

甚至有人的思想是,我要为我所选择的企业效忠,如果公司不炒掉我,我绝对不会主动炒掉公司。

这些都是比较过时和迂腐的思维模式了。

当然,并不是鼓励大家频繁跳槽。

随时自省自己在当下职场的状态,随时关注外界同行业、同岗位的就业情况、薪酬变动情况、岗位需求情况,这是一个打工者必备的眼界和格局。

求职,说到底就是把自己的能力作为一个商品,拿到就业市场上去售卖,待价而沽是必须的。

只要是一个公司、一个企业,他就是一个盈利性的组织,它成立的目的,一定不是慈善,一定是赚钱。

同样的,一个人出去找工作,也不可能只是为了交朋友、或者为找到一个主人为他效忠,一定是为了赚钱,一定是为了实现自己的个人价值。

一旦发现自己的价值高于目前公司给到的福利、薪水、职位,就需要和公司进行交涉,如果交涉未果,有计划性的选择跳槽,是有必要的。

5

求职面试时,你想过公司最看重什么吗?

对于刚刚毕业的大学生来说,即使在学校的时候

从事过一些兼职的工作,但是对公司、对社会的了解还是十分有限的。

大学毕业生最大的特色,仍然是比较羞涩,谈钱色变。

但其实从一个有着十年职场经验的HR的角度来谈,招聘一个员工进来,最希望听到的求职者内心的声音就是我对这份工作的薪酬很满意。

为什么这样说?

如果到了一个公司能安排你去面试的阶段,说明你的各方面基本条件是符合公司要求的。

作为公司、作为一个HR,招聘到一个员工,都希望尽可能的留住这员工,招聘都是有成本的,公司的人员频繁流动一定会带来损失,HR的工作量也会增大。

那怎样才能确保自己招聘进来的员工,能坚持住,在这个公司留下来呢?

HR,只是公司的一个小小的岗位,他们不能改变公司的制度、不能改变公司福利,也不能改变被招聘者所在部门的工作氛围,他们能保证的就是能给你的薪水,是多少钱就是多少钱。

当一个应聘者,对薪水的高低也表示了很浓厚兴趣,那么这个招聘的动作成功的可能性就很高了。

同样,一个人求职的目的,如果明确是为了获得工资,获得这份钱,那么人际的问题、制度的问题、空间的问题,都不再是大问题,都有可能克服和解决,因为他能获得的这份工资,将成为他坚持下来的保证和动力。

所以真的不要谈钱色变,也更不要羞于谈钱,现实容不得你腼腆和害羞,交易就要有筹码、有标价才能完成交易。

以上浅谈,希望给即将要求职面试的朋友提供一些参考和帮助。

(来源:简书)

热播剧《长安十二时辰》， 竟然暗藏这 4 条职场真相

盛唐，长安，十二个时辰，48 集。

组成了这个夏天最让人欲罢不能的国产剧，《长安十二时辰》。

“死囚、不良帅”张小敬，奉命在十二个时辰内查出狼卫阴谋，保卫长安百姓性命，由此展开一段高潮迭起的故事……

《长安十二时辰》，给我们最大的惊喜，是“够真”。

场景真、服装真、妆容真、人物故事逻辑情节真，但归根到底，最本质的东西，是它呈现的人性真。

里面的人物个个有血有肉，做事逻辑动机严丝合缝，足够给我们编织出一幅隐藏颇深的职场谋略图。

为了更连贯，我们先来梳理一下剧中的人物性格，和分别在职场中对应的角色是什么——

李必：好上司、肯揽事、但终归年轻

李必的出身非常好，六世高门望族，七岁与张九龄为友，九岁与太子交，修道十年，二十三岁回来当上靖安司司丞（类似于如今的反恐部门最高指挥官）。

李必有背景有能力，但同时也有太年轻的弊端，正如张小敬所评，“以为自己聪明，就什么都握得住。”

张小敬：靠谱员工，但难以驾驭

张小敬，原本是长安的不良帅，曾一口气杀熊火帮 34 人，被称“五尊阎王”，并因杀了自己的上司被关进死囚牢房。

张小敬黑白两道都吃得开，办事能力强，消息反馈及时，靠谱有责任心，但这样的人也比较自我，做事往往不守规矩，难以控制，给上司和公司挖坑。

葛老：亦敌亦友，深谙人性

葛老，本是长安最底层的昆仑奴，因深谙人性，成为长安地下城的缔造者，背后有强大的各方势力做保护伞，养着一帮娼妓和贩夫走卒互通消息，以此来作交易和买卖。

他从来都不要金钱，如果你想从他那里获取消息，必须以最重要的东西作为交换。

基于以上人物，我们来分析《长安十二时辰》中那些暗含的职场道理——

01

李必，90 后管理者的真实写照

李必的年龄设定是 23 岁，而其扮演者易烱千玺才 19 岁。

虽然年纪轻，但位至长安靖安司最高指挥官。有人觉得，易烱千玺握不住角色，但我觉得他偏偏演出了年轻上位者的那种不安、焦虑、硬着头皮去担事的真实感。

李必的优势其一是，为目标敢担事，敢 All in。

李必一直很清楚自己要做的事，就是查出狼卫，保长安百姓。

但被林右相抓住把柄，下令交出靖安司实权的时候，李必不是没有动摇过，但他很快说服自己，“要知道一条路是否正确，必须走下去才知道。”所以，他孤身一人去了林右相府邸。

最终结果，他成功说服了右相，但代价是，他拿蒸蒸日上的仕途和全副的身家性命做赌注。成，继续当明日之星；败，则成阶下之囚。

选择一条正确的路，并义无反顾，很多职场人都做不到这一点。

李必的优势其二是，对下属足够好。

当知道这事很可能牵连者众时，他第一件事做的，便是除心腹檀棋的奴籍，放其自由。为目标下赌注，这是他个人的事，他不会绑架任何一个团队成员为其决定负责。愿意，便留；不愿意，随时可走。

在起用张小敬的时候，虽然其身世背景还有谜团，但他仍选择，既然用，就充分信任张小敬，给其足够的资源和人手。

当然，因为年轻，李必也有很多不足。比如握不住人，在管年龄阅历都比自己多出一大截的张小敬时，气势高下立分，没有一定的社会经历很难看透背后复杂的人性，所以大多时候只能依赖唐朝大案牍术这种“大数据”，来赌上一把。

其实，从李必身上，我们可以看到90后管理者的某些特性。

他们年轻，敢于挑战敢于 say no，有句话说“职场上永远都不会有安全感”，于是他们连安全感都不要，直接问老板要战场，在这个战场上奋力厮杀，成败自担。

这份“勇”，反而可能是在职场上浸淫多年的人所缺少的。

02

怎么才能让他主动去配合你的工作？

我们很难去说清张小敬拼了命保卫长安的动机是什么。

张小敬满身本事，有勇有谋，作为“死囚”的他，在被放出来那天，大可以一走了之，姚汝能、崔器，甚至连李必本人都怀疑过其动机。

有人会说，这是戏，工作不必有动机，有钱赚就行了？

错！如果你还在固执地把复杂的事物用单一的因素去归纳解释，那注定做不了管理和员工激励，也永远无法驱动他人配合你的工作。

我们试想一下，在日常工作中，是不是总接到帝王级命令？比如，“这个需求是老板提的，周一要。”“这个方案张总点名要你做的。”而这种打压式的命令效果往往不如人意。

在职场上，当我们需要他人配合我们做好某件事情时，必须给出对方做这件事背后的动机是什么（需要认可/锻炼机会/积累经验...），ta 才会心悦诚服去完成。

那么要让张小敬这种“刺头儿”员工去保卫长安，李必是怎么做的呢？

他先是用骗。骗过张小敬，要是一天内办好这事，就许以张小敬自由，可以重新在长安城潇洒生活，但很快这个骗局就被猪队友崔器拆穿，李必根本无法给张小敬自由，即使办完差，张小敬还是得死。

至此，军心已动摇，年轻的李必再无筹码牵制张小敬，只好吼出自己做宰相的梦想，试图感染张小敬，但张小敬无动于衷甚至还有一丝想笑。李必牵制失败。

那凭什么让张小敬豁出性命守长安？

导演在采访中给出的答案是：“《长安十二个时辰》主角不是任何人，而是长安这座城市。张小敬要保卫的，是长安，是这种生活方式。”

不管张小敬想守卫的是长安，是价值观，还是

人,他一直都是为自己心中认为值得的东西去拼命,从无改变。

那么,回到现实生活中,我们怎样才能驱动一个人工作?

如果是在团队合作里,需要他人的配合,请认真地解释和沟通清楚做这件事情背后的动机是什么,比如做了这个功能日活可以提升多少,让ta觉得是在做一件有价值 and 意义的事,而不是单纯搬出“老板的命令”来压人。

如果是HR或管理者,我们是否可以赋予岗位的某种价值和意义,让他们主动去工作?

曾经有个玩具生产厂,里面有个质检员的岗位,每天的工作就是一遍遍检查流水线的产品是否有质量问题,重复且枯燥乏味,该岗的离职率一直居高不下。

以前HR的考核方式是,随机抽查,发现不合格的直接扣钱。但新的HR来了之后,她不断组织培训,去说明这个岗位有多重要,还找了很多不合格玩具对孩子危害的案例。

由于在这个岗位上很多都是做了母亲的女工,在看到孩子因不合格玩具造成不可逆伤害的图片和视频后,很多人都感触落了泪,自此每天质检时都特别认真,带动整个玩具厂家的品牌口碑直线上升。

所以,赋予工作价值和意义,是一件很重要的事。

03

等价交换的不二法则,职场要拎得清,别欠人情

职场上那些等价交换、为人处世的原则,被张小敬和葛老那场对手戏,道得淋漓尽致。

张小敬为追查龙波的下落,找了葛老索要消息,代价是供出一个重要的暗桩。而得知此消息的,是一

个葛老养的妓女丁瞳儿,她接触过龙波,不过此刻她正因要与书生远走高飞而被葛老关在地牢。

最后,张小敬获得想要的消息。

但代价是,一个暗桩的生命、一截手指,还有所有暗桩不再为其做事。

虽然代价很大,但还在正常的逻辑范围内,一直让我奇怪的是,为何明明张小敬赶时间,还花大量的心思让那丁瞳儿认清那书生的面目,在分秒必争的追踪里,这样的戏码不是显得很多余吗?

难道导演要让我们认清感情里男人的不可靠?

还是张小敬大发慈悲,看到可怜的丁瞳儿好心提醒?

其实,都不是。

记得张小敬之前做了什么吗?他揭发了自己的暗桩小乙,而葛老当时的反应是什么?他当场抑制不住地背对众人流泪了。

一个能缔造长安地下城,看惯人世间肮脏交易,对人性通透无比的人物,居然流泪了。因为他怀疑过所有人,唯一没有怀疑的就是小乙,多年来把他当成义子看待,花大量的心血培养,打算给自己养老送终。现在,这人背叛了他,一切成泡影。

而张小敬之所以在紧迫的时间里还让丁瞳儿认清书生的面目,是还给葛老一个忠诚可用的人才。

对书生心碎后,丁瞳儿的台词是这样说的:

葛老别杀我。

捧红我会对你很有用。

失去了小乙,还给葛老一个丁瞳儿。

这是张小敬深谙的为人处世原则,职场上亦然。

当我们被指“不会做人”时,其实对方想说的是什么?

在职场上做事,讲求的是你来我往,一味只懂索

(下转第44页)

提升职场能力的三大方法

工作时间久了,越能感受到职场的残酷。理想中的工作总是各种实现自我价值,到达人生巅峰。但更多的是自我的迷茫,不知道自己的竞争力在哪?不知道能力缺失在哪里?今天我们来聊一聊提升职场能力的三大方法。

每个人都希望自己具有竞争力,但前提是得有能力。想知道自己的能力缺失在哪里?如何提升自己的工作能力,身在职场的你就必须要找到方法行动起来。

执行能力

执行是我们职场人每天都在干的事情。不同的人执行能力差异很大,这也是一种工作能力的体现。

什么是执行力?就是完成预定目标的操作能力。说的通俗点就是把领导交给你的事情做好。

真正的执行能力强应该包括以下几点:

更快:用高效率去完成目标;

更轻:在解决问题的时候资源最大化利用,找到问题的最优解;

更强:不但要完成任务,而且要高质量高水平的完成任务。

强大的执行力源自内心的责任,执行力强的人不会在执行的过程中去找借口、谈条件,让外部因素影响自己。他们只会一心向前,尽可能高效率高质量的完成自己的任务。执行力靠的是行动和坚持,也就是说:执行能力是要经得住时间的考验的。

沟通能力

随着进入职场的时间越来越长,接触到的团队和个人越来越多,越来越觉得,如果要把事情做好、不断解决问题的状态,沟通能力是职场最重要的且必须的能力,没有之一。

那怎么样才算是擅长沟通呢?

(一)明确沟通目标

要跟谁沟通,沟通的人是什么行业,要达到什么结果。只有你了解你要沟通的客户。你才知道说什么话,用什么表达方式对方更容易听懂和接受。

(二)认真地倾听

全神贯注听对方要表达的是什么。在倾听过程中需要选择关键字进行询问确认,以达到高效沟通的目的。

(三)能够预知对方表达的意思

沟通能强的人,都是能够在对方可能说了前半部分就知道后半部分,或者对方因自身表达能力的限制并没有完全表达清楚他心里想表达的,而这时要能够准确地领会到对方真正想表达的意思,这样的沟通才是事半功倍。

学习能力

在职场中学习能力是你加薪升职的关键因素。在工作中学习工作方式,在业余时间的学习是提升

技能。如何快速有效培养自己的学习能力,其实也是有很多诀窍的。

(一)明确自己的需求,建立知识框架

学习一定要有目的。无论你选择了哪个专业,我们一定要明白自己需要学些什么?不能随大流,要学习适合自己,对自己有用的知识,不要看别人学什么自己就学什么。围绕技能、思维,这两个方面建立自己的知识框架。

(二)学会思考

孔子说:“学而不思则罔,思而不学则殆”,只学习不思考等于没学。

学生时代应该都看到过这样的现象。同一个班级,努力的同学成绩还不如那些看似不努力的同学,为什么?因为他们缺乏思考。有思考,才能提升自己

的学习能力,否则再努力也是做无用功。

(三)管理时间

每天在有限的工作时间里想提升能力有点难。所以要想精进必须要靠业余时间。在完整的时间里去做系统的事情,在碎片化时间可以去学学自己喜欢感兴趣的东西,增加技能。

为什么有部分人在工作了很多年以后,依然原地踏步?有句话非常适合在这里和大家共勉:一年的工作经验重复了10年,而不是真的有10年工作经验。

对于职场人来说,一定要努力让自己拥有这三个工作能力,这样无论去哪都是香饽饽。当有一天你不用找工作而是工作找你的时候,才是你的竞争力展现的时候。

(来源:中人网)

(上接第42页)

取,那是巨婴。

当你想做一个项目,而不得不让他人作出一些妥协或提供帮忙的时候,记得下次当ta要做项目,一定要作出同等的让步或帮忙,这样的团队合作才会长久且有效。而不是只因老板下了命令,就要求所有人围着你转,无条件配合你。

在职场上,如果有前辈大牛或领导肯耐心教导你,先不要开心得太早,在日后的工作中,你是要慢慢还的,用你的价值去回报(领导请吃饭,请下午茶同理)。把前辈的喜爱或教导当成职场资本任意挥霍,只会被人当成“傻子”。

还清人情,等价交换,才是职场上永恒不变的真理。

在《长安十二个时辰》中,还有很多值得我们学习的职场心法,而个中人物,我们都能从职场中一一找出对应者。

比如林右相,也是个值得挖掘的人物。

虽然以反派角色出现,但他对于官(人)场(性)的通透,在剧中也是数一数二(由于篇幅所限就不再展开写啦,有兴趣以后可以写写何监和林相这两人)。

在欣赏历史的同时,我们可以自省其身,看自己在职场中,在管理中,在工作动机,在团队合作中,有没有犯了不该犯的错误,有没有更好的解决方法?

归根到底,我们的工作、生活,都离不开“人性”二字。

当看懂了人性,我们才能走得更远。

(来源:简书)

04

职场离不开人性

学历重要还是能力重要?

前段时间,两则新闻似乎在网上又引起了人们对学历和能力哪个更重要的讨论:故宫今年在招募新员工时,规定报名者需要有名牌大学硕士以上的学历,最终报名的4万人只有1.7万人参加了考试;华为招聘的8位2019届博士生年薪最低89.6万元,最高201万元。

学历重要还是能力重要?

近些年,“学历更重要,还是能力更重要”的争论经常出现。自高校扩招以来,严峻的就业形势逐年加剧,一些名企偏好名校毕业生、看重学历,导致名校和非名校之间的话语冲突彻底撕裂,也进一步促使公众追问“学历和能力哪一个更重要”。

整体来看,现有的争论大多都是将学历和能力简单对立,但实际上两者的关系要复杂得多。

从概念和内涵的角度出发,学历和能力谁更重要是难以衡量的。学历的含义在我们的思维意识中很清楚:是专科还是本科,是硕士还是博士,是名校还是非名校。然而,谈到能力,往往都是空洞的、模糊的、概括性的话语,很难给它下一个具体、清晰的定义,它既包括学习能力、生活能力,也包括工作需要的各种能力(领导、组织、沟通、交往的能力、技术和本领等),还可以指一个人的综合素质。

目前来看,学校教育和企业岗位对学生的能力要求并不一样,学校教育在本科阶段对学生的考核

偏重理论知识的掌握;在研究生阶段偏重理论思考、科研创新、论文写作能力;而企业对员工的要求又超出了学校教育的范围,导致校企之间存在一定的断裂,没法无缝对接。

学历和能力之所以矛盾对立,根本原因在于招聘阶段企业对非名校毕业生的“歧视”。

工作岗位的资源是稀缺的,真正适合的、优秀的人才并非遍地都是。因此,企业在选择员工时是要付出代价的,包括时间和经济成本。

在高等教育入学率越来越高、毕业生越来越多、个人求职信息不对称的情况下,企业很难依靠面试这一简单的环节锁定合适的人选,因此就需要设定一定的选择标准。设定标准的本就是要区别对待,为了高效率地获得人才,企业只能缩小范围,从整个群体考虑,将对象聚焦在名校,毕竟,优秀群体出现优秀个人的概率更大。

从一些名企招聘的具体岗位来看,对应届生开出百万元年薪的工作岗位,一般都是自然科学范围内高精尖、科技前沿的工作,这类人才当然需要从研究型大学、研究生的层次考虑。不得不承认,非名校也会有科研能力强的学生,但是,重点高校的资源条件、科研实力是普通院校无法相比的,名企青睐名校,不过是为了达成岗位与个人的高效匹配,节约成本。

从经济学的角度思考,企业的这种“歧视”代表

着一种经济性、工具化的过滤程序。企业不是慈善机构,有自由选择的权力,既然法律没有任何规定,仅从道德上去苛求企业别“只看学历不看能力”,并无现实意义。

一般而言,我们对现象的认识、归纳和总结都是不完整的,而是基于一定的规律,有选择性地为自己的论点作出“证成性”辩护。比如,有些文章通过总结一些大企业的总裁和经理人的毕业学校和学历,以得出学历的重要性,殊不知,这种小样本统计的前提就已圈定在名企和高管阶层;还有很多学历不高也能通过个人努力和勤奋而发家致富的案例,在中小微企业、草根创业领域中出现得更多。

换言之,学历和能力哪个更重要,受到个人、企业、岗位、环境等多重因素的影响。

现实社会的复杂性总是超出我们的概括能力,人们对规律的概括和总结都具有一定的局限性,遇到与自己不在一个层面上的讨论,人们总能找出一些漏洞或反例。

现实是,不同人才所具有的学历和能力,既可以结合,也可以彼此割裂,并不只是“学历低能力高”“学历高能力低”这两种非此即彼、二元对立的情况,

还有“学历低能力低”“学历高能力高”“学历一般能力一般”等,在大学毕业生“过盛”的时代,最后一种类型的人恐怕占据人才市场更大的部分。

吊诡的是,尽管有些话语的争论最终会落到“能力更重要”上,但在具体的实践中,人们的行为已经作出了相反的选择。每年高考期间,我们对父母送考、全社会为高考打开便利通道早已习以为常,还有“考研热”逐年升温,已经就业的人也会辞职加入考研大军……凡此种种,恰似说明这是个“学历更重要”的社会。

归根结底,学历是显性的,能力是隐性的。有些能力需要在工作中通过时间来自我发现和历练;有些能力则是天生的,根本没有办法弥补。但是,通过主观努力、刻苦学习来提高学历则是可以实现的。必要时,学历甚至可以掩盖某些能力的欠缺。钱钟书先生曾在《围城》一书中打过的比方或许有些夸张,“文凭,仿佛有亚当、夏娃下身那片树叶的功用,可以遮羞包丑;小小一方纸能把一个人的空疏、寡陋、愚笨都掩盖起来。自己没有文凭,好像精神上赤条条的,没有包裹。”

(来源:中国青年报)

(上接第3页)

问题处理工作。有效推进国企工资决定机制改革和企业薪酬调查。扎实做好迎接国务院及省治欠保支考核准备工作。扎实开展人力资源市场清理整顿,联合市市场监督管理局组成9个检查组,出动151人次,检查单位145家,取缔非法职业介绍机构11家,发出限期整改指令书12份。

(三)持续加强调解仲裁效能建设。截至5月底,

立案处理劳动争议案件316件,涉及3418人,2826.13万元,当期结案239件。接听来电、接待来访6000余人次。信息化建设稳步推进。文峰区积极探索“互联网+调解仲裁”,建立了调解仲裁微信公众平台。加大培训力度,着力打造素质过硬的调解仲裁队伍。汤阴县城关镇劳动争议调解中心顺利通过省厅验收,成为省级基层调解组织综合示范单位。