

河南人才

目 录

2020 年第 1 期
(总第 55 期)

人才论坛

- 1●新乡市参加第二届中国·河南招才引智创新发展大会情况综述
- 4●南乐县基层公共服务平台建设的实践和探索

调研报告

- 8●2020 年新冠疫情下用人单位春招情况调查报告
- 10●大学生就业结构性矛盾与对策之探讨

简讯

- 16●“凝心聚力抗疫情 线上招聘助复工”河南省人才交流中心开展 2020 年春季复产复工企业网络招聘月活动
- 17●下沉社区一线“交答卷”让党旗在战“疫”前沿飘扬——郑州市人才交流服务中心党员志愿服务队
- 18●最暖就业季,洛阳市开设大学生就业指导“云课堂”
- 18●信阳市人才交流服务中心积极参加疫情防控保卫战
- 20●焦作市人才交流中心召开 2020 年人才系统工作会议
- 20●“义写春联送温暖 墨香扶贫迎新春”——安阳市人才中心新春慰问走进洪泉村
- 21●商丘市人才交流中心流动党员开展爱心捐款助力抗疫活动

内部资料
免费交流

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

2020 年 3 月

编委会

主任

李甄

副主任

陈广胜 冯以干

石敦 轩振生

王红蕾 郭佩德

马云福 卢宇

刘争

主编

陈广胜 (兼)

执行编辑

马云福 (兼)

声明:本刊所有署名
文章仅代表个人观
点,来稿文责自负。

外地信息

22●北京:出台政策鼓励返乡下乡创业

22●上海:搭平台、送服务,助力留学人员创业园疫情防控,落实
支持中小企业相关优惠政策

23●天津:助力创业梦 小微企业春暖花开

24●浙江:成立人才小贷公司助力创业创新

25●云南:“就业彩云南”让数据跑起来,办事更方便

25●广东:首趟免费扶贫专列 帮助贫困劳动力返岗复工

26●重庆:高校毕业生就业率 86.65% 超 6 成在渝就业

创业聚焦

27●创业公司打响融资狙击战:1 年为界,活下来比什么都重要

29●疫情下创业者艰难自救:仿佛突然被按下了暂停键

求职面试

33●平台求职要避开这些“坑”

36●问婚育、问有无购房……企业面试缘何总“扒”隐私?

职场人生

38●《精英律师》揭露的职场内幕,你可以回避但不能不懂

40●九成受访职场人士指出周围入职未满三年就跳槽的年轻人多

42●一位多年职场人,给年轻人的 6 点成长建议

热点解读

44●大学毕业了,你往何处去

新乡市参加第二届中国·河南招才引智创新发展大会情况综述

新乡市人才交流服务中心

发展是第一要务,人才是第一资源。新乡市委、市政府历来高度重视高层次人才引进工作,2019年10月15日至11月23日,积极组织参加第二届中国·河南招才引智创新发展大会,还组织用人单位“走出去”,分别赴北京、上海、广州、武汉、西安、长春6场省外专场招聘活动,取得了丰硕成果,149名博士与新乡达成初步约定,为出彩新乡和高质量发展注入了强劲的人才动力。

一、主要做法

根据省委办公厅、省政府办公厅关于印发《第二届中国·河南招才引智创新发展大会总体方案》的通知精神和统一部署,我市高度重视,多措并举,扎实做好参会的各项筹备工作,高质量完成第二届中国·河南招才引智创新发展大会各项活动。一是加强组织领导。成立了以市委常委、组织部部长张涛为组长、市政府副市长王占波为副组长的领导小组,市直各相关部门负责同志为成员,领导小组下设筹备办公室,市人社局党组书记、局长王学胜任办公室主任,成立工作专班,建立了工作台账,健全了例会、通报、督导等工作制度。二是制定工作方案。印发了《新

乡市参加第二届中国·河南招才引智创新发展大会筹备工作实施方案》,明确工作任务,压实工作责任。三是征集人才(项目)需求信息。将优质、紧缺的岗位和项目需求梳理出来,及时在省官网平台注册发布,编印了《新乡市人才(项目)需求目录》。多次召开征集人才(项目)需求工作推进会,积极征集人才(项目)需求信息,共征集494家有人才需求单位,完成省定目标164%,需求各类人才6818人。在统筹考虑薪酬待遇、学历层次、产业发展等几个维度后,从全市精挑细选出85家企事业单位270人进行现场招聘。四是发布人才(项目)需求信息。在《新乡日报》、省招才引智大会官网平台、市人社局网站、微信公众号、新乡人事人才网分别发布了“新乡市2019年面向国内外引进高层次人才公告”。及时对接企事业单位急需的高层次人才、高技能人才和项目需求,做好嘉宾邀约和人才项目现场签约工作。五是做好省外6个专场招聘活动。制作了宣传片,宣传新乡形象,展示近年来人才工作成果。六是梳理引才政策。市人才办牵头梳理了近几年来我市在人才引进、培养、使用等方面的优惠政策,编印了《人才政策汇编》,在新乡日报、电视台等主流媒体和网站大力宣传,在招聘

活动现场向求职者发放,做到用政策招才、项目聚才、岗位用才。七是做好大会接待保障。围绕嘉宾迎送和车辆保障、食宿保障、证件保障、现场会务保障等工作,制定了详细的《接待工作方案》,压实工作责任,落实中央八项规定精神,遵守接待礼仪,热情周到,展示新乡形象。

二、工作成效

在首届中国·河南招才引智创新发展大会上充分展示了新乡的良好形象,延揽了一批高层次人才,签约了一批人才合作项目,为我市高质量发展注入了强劲的人才动力。2019年,第二届大会集中招才引智,促进人才项目合作,着力集聚一批高层次、高技能人才。大会主场我市设置招聘专区(85个招聘展位)、高层次人才引进绿色通道和综合服务窗口。综合服务窗口负责解答有关人才引进、子女入学、配偶就业等相关政策。此外,组团“走出去”参加了北京、上海等6个专场招聘活动,设立招聘专区,发布人才政策和人才需求,引进高校毕业生及其他高层次、急需紧缺人才。与首届相比,2019年招才引智创新发展大会成果丰硕,特点显著。成功签约了一批重大人才合作项目。招聘现场达成初步就业意向903人,其中博士研究生149人,硕士研究生523人,本科生196人。通过绿色通道现场办理事业单位高层次人才聘用手续31人,其中博士研究生12人,硕士研究生19人。

特点一:精心组织,领导高度重视

全省招才引智创新发展大会筹备工作动员会召开后,市委、市政府主要领导高度重视,对组织参加全省招才引智大会提出了具体要求。7月15日,我市及时召开筹备工作动员会,成立了由市委常委、组

织部部长为组长,市直相关部门及各县(市、区)分管负责同志为成员的筹备工作领导小组。

大会前夕,多次组织召开筹备工作推进会,市领导专门听取筹备工作进展情况,安排部署重点事项,为组织好参会提出了具体的要求和标准。

为高质量完成参会各项任务,市人社局成立了5个筹备小组,局党组定期听取工作进展情况,要求各筹备小组提高政治站位,高标准完成任务。在人员少、任务重、时间紧的情况下,人社局许多同志加班加点,为本次活动取得圆满成功付出了艰辛与努力。

10月26日,市长王登喜率新乡团参加并出席开幕式,市委常委、组织部部长张涛,市委组织部副部长王畅、市人社局局长王学胜到我市招才引智招聘现场巡察指导。在我市招聘展区,张涛部长详细了解部分企业人才队伍建设、引进人才待遇情况及招才引智工作存在的困难,并与求职者、招聘工作人员亲切交谈,了解应聘人员的求职愿望和要求,希望他们抓住新乡求贤若渴的机会,踊跃到新乡贡献才智,实现人生梦想。张涛要求,招聘工作人员要大力宣传新乡的优势和引才聚才的各项优惠政策,高层次人才要“一对一”跟踪服务,真正让人才招得来、留得住、干得好。开幕式上,我市特邀的中国工程院陈温福院士、乌克兰国家农业科学院院长拉迪卡·弗拉基米尔院士、乌克兰国家科研中心土壤与农业化学研究所斯科雷尼克·耶夫戈尼博士等30位高层次人才作为嘉宾参加了大会相关活动。

特点二:需求量大,重大人才合作项目签约多

筹备工作正式启动以来,市人社局组织人员深入各县(市、区)、市直各重点企事业单位,共征集有人才需求信息494家用人单位,完成省定目标164%,共需求各类人才6818人;征集项目需求38

项,涉及新材料、新能源、生物工程、装备制造、健康医药、电池研究等 30 多个领域。在省领导和 1000 多名嘉宾和高层次人才的见证下,大会开幕式上共签订 18 个重大人才科技项目,我市成功签约 3 项。分别为:陈温福院士团队与新乡市农业科学院合作的“水稻研究领域人才合作项目”、河南生物育种中心有限公司与荷兰瓦格宁根大学的“花生主要病害抗性挖掘及重要农艺性状分子设计育种技术研发”项目、新乡市平原示范区与恒大新能源集团的“轮毂电机研发中心建设及高效、节能、轻量化轮毂电机产业化”项目。诺贝尔物理学奖得主、美国康奈尔大学教授谢尔登·格拉肖出任河南茵特赛尔生物技术有限公司首席科学家,这批高层次人才、团队签约落户新乡,将为我市经济社会高质量发展增添强劲动力和人才智力支撑。

特点三:政策优惠,人才吸引力持续增强

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措施,吸引了众多高层次人才来我市招聘展位递交简历,咨询相关人才政策。现场 85 家用人单位提供就业岗位 2330 个,其中计划招聘博士研究生 837 人,硕士研究生 305 人,急需紧缺人才 1188 人。现场设置高端人才招聘区、“招才引才绿色通道”和“综合服务窗口”。两天时间,发放《2019 年新乡市急需紧缺人才需求目录》500 余份、《新乡市人才政策汇编》2000 余份。共计接收简历 2484 份,其中博士研究生 206 份,硕士研究生 1604 份;达成初步意向 678 人,其中博士研究生 84 人,硕士研究生 376 人。

特点四:设置事业单位人才引进绿色通道,现场办理手续

活动现场,设立了高层次人才引进绿色通道和

综合服务窗口,“一站式办理”通道,更好的宣传新乡招才引智政策,搭建对接平台。对符合我们高层次人才分类认定人员、全日制博士研究生、副高级职称以上人员以及其他特殊急需紧缺人才,可享受事业单位人才引进绿色通道相关政策。简化流程,现场设立有编制使用、公开招聘、人员调动、岗位聘用、工资社保等相关业务办理窗口,现场办理手续。通过绿色通道快速办理事业单位高层次人才引进手续 31 人,其中博士研究生 12 人,硕士研究生 19 人。

特点五:开展省外专场和线上会场,广揽各方英才

在圆满完成招才引智大会郑州主场活动外,还积极组织广大高校、科研院所、知名企业分别赴北京、上海、广州、武汉、西安、长春参加 6 个省外专场招聘活动,发布人才政策和人才需求,引进高校毕业生及其他高层次、急需紧缺人才。累计提供岗位需求 1629 个,各类人才需求 4268 人。在北京专场,市委组织部副部长王旻参加了开幕式,并到招聘现场展区,详细了解招聘情况,与求职者进行亲切交流,欢迎学子们到新乡建功立业,实现梦想。6 场省外招聘累计现场接收简历 1167 份,达成初步就业意向 225 人,其中博士研究生 65 人,硕士研究生 147 人,本科生 13 人。

线上招聘持续进行,为了让无法赶到会场的人才也能有机会“挑岗位”,省招才引智大会网络平台(2.0 版)作为大会的线上会场,方便了各地学子随时随地登录对接,为他们提供了更多的就业机会。“到会场的和没机会到会场的用人单位在网络平台上发布岗位和人才需求信息,与人才实现精准对接,提供便捷的线上招聘平台。大会期间,在对接成果展示平

(下转第 15 页)

南乐县基层公共服务平台建设的实践和探索

南乐县人力资源和社会保障局 王晓冲

基层公共服务平台建设是保障改善民生、履行人社职能、满足群众公共服务需求的重要载体。近年来,河南省南乐县加快县级基层公共服务平台整合,推进乡村两级基层公共服务平台规范化建设和管理,初步建立了覆盖城乡的基层公共服务体系。肯定成绩的同时,也要看到在基层公共服务平台建设触角向村级延伸探索中,一些问题和难点需要引起高度重视。

一、南乐县基层公共服务平台建设现状

目前,南乐县县级“一站式”综合保障服务大厅面积 700 平方米,共设有 10 个部门窗口,就业、失业、工伤、医保、养老、信息中心、劳动监察、人才服务等服务基层群众的部门全部在大厅设立了办事窗口,这些办事窗口严格实行“一个窗口”受理、“一站式”服务。339 个乡镇、村基层人力资源和社会保障服务平台基本达到“六个统一”(统一名称和标识、统一管理体制、统一服务场所、统一工作制度和流程、统一工作内容、统一信息化管理)标准。

基层公共服务平台主要承担法规政策宣传、就业服务、人力资源服务、社会保险经办管理服务、促进劳动关系和谐稳定任务。县乡两级人力资源和社会保障服务功能细分为就业、人力资源、社会保障、劳

动关系、调解仲裁、劳动监察和统计调查、政策宣传七大类,村级服务站服务功能细分为就业、人力资源、社会保障、劳动关系协调和统计调查、政策宣传五大类,覆盖全部涉及民生人力资源社会保障业务,初步实现基本公共服务均等化目标,满足人民群众日益增长的就业创业、养老医疗、培训提升等公共服务需求。

二、推进基层公共服务平台经验做法

(一)坚持“三个强化”,统筹推进工作扎实开展

1.强化组织保障。将基层公共服务平台建设作为“一把手”工程,成立南乐县人力资源和社会保障局推进基层服务平台规范化建设工作领导小组,组织协调基层服务平台的规划建设,研究解决基层公共服务平台建设中的重点问题。在机构人员、基础建设和资金投入等方面给予重点支持。

2.强化安排部署。制订《南乐县人力资源和社会保障局关于推进基层公共服务平台规范化建设的实施方案》,明确工作目标,在基础设施建设、规范化建设、服务场地建设、服务内容建设等方面作出明确安排,于 2018 年整体推进完成 339 个基层公共服务平台建设工作。

3.强化考核督察。把推进基层公共服务平台规

范化建设作为年终目标考核和干部评优评先的重要指标,加强对基层公共服务平台日常工作的指导考评力度,建立工作台账,对工作成效显著的集体和个人采用以奖代补的方式给予表彰奖励,对工作不力的乡镇和个人给予通报批评并责令按时按期完成建设任务。

(二)落实“四个到位”,推动基层服务平台建设

1.专业队伍建设到位。一是合理配备工作人员。在综合经济社会发展水平、辖区面积、常住人口、工作任务等因素基础上,各乡镇人社所按照每万名参保人员配备1名专职工作人员的比例配备工作人员,对人员比例达不到标准的,则通过公益性岗位安置、聘用人力资源社会保障协管员、村委两会干部兼职等形式满足工作开展需要。二是选配业务骨干力量。局党组经过民主评议、综合考评为12个乡所配备副所长各1名,协助乡镇所长推动各项中心工作、重点工作有序高效开展,提升管理服务能力。三是优化人员队伍构成。借助实施“三支一扶”计划、“政府购岗计划”、“公益性岗位计划”等服务基层项目,选拔了一批高素质大学生到基层公共服务平台工作,全县12个乡镇人社所目前共有大中专毕业生60余名,占全部工作人员比例的50%以上,极大地提高了基层平台工作人员整体能力素质和业务水平。四是提升人员专业素质。组织各业务经办股室,定期开展“业务知识大讲堂”,为乡所工作人员讲解政策变动、业务流程等专业知识,现场进行软件系统、台账管理等教学,提高了基层平台工作人员的操作技能和服务水平,加强行风建设,严格规章制度,规范工作人员服务行为。

2.所需经费保障到位。一是逐步上调工作经费。各乡镇人社所及承接社保、劳动监察、就业招生、小额贷款审定等各项民生工作,对工作经费的资金需

求尤为急迫,该县采取“费随事转、以奖代补”的形式,确保基层公共服务平台工作经费成逐年上涨趋势。二是合理运用就业资金。实现就业资金效益最大化,切实帮助困难人员实现再就业,全面落实技能培训、岗位补贴等各项就业创业扶持政策,针对各类服务对象开展就业援助活动。

3.规范建设统一到位。贯彻落实河南省人力资源和社会保障厅、濮阳市人力资源和社会保障局有关基层公共服务平台建设的文件精神,推进基层公共就业服务平台建设,严格按照统一名称和标识、统一管理体制、统一服务场所、统一工作制度和流程、统一工作内容、统一信息化管理“六到位”标准要求,建设12个乡镇人社所、322个村级基层服务站。规范服务内容,实现就业、人力资源、社会保障、劳动关系、调解仲裁、劳动监察、劳动保障信息等服务项目“一站式”办理。规范服务标准,制定管理服务制度,落实工作去向告知制、首问负责制、AB顶岗制等各项规章制度。

4.信息网络建设到位。一是完备信息硬件建设。购置信息发布屏幕、计算机、社保卡读卡器、二代身份证读卡器、自助服务设备、条形码扫描枪、传真机、打印机、指纹识别设备,为信息化建设打下坚实基础。二是推进信息软件建设。实现县、市数据中心连接,初步实现业务协同处理和信息资源共享。三是构建互联网+服务体系。加强人社就业信息平台建设,实现数据资源内部共享,打造智慧人社,打通服务就业困难群体“最后一公里”,形成线上线下、多媒体互动、24小时服务的12333人社业务咨询服务体系,连通市县乡三级就业网络体系,以各乡镇就业自助服务终端为基础,提供涵盖全市的各类就业岗位,辐射全县城乡劳动力、高校毕业生,去年以来就业自助服务终端已服务近2万人次,帮助3000余名未就

业群体实现就业创业。以社会保障“一卡通”为载体,集成民生事项,打造智慧人社,打通服务群众“最后一公里”,目前已累计发放 40.9 万余张,累计制作发放临时卡 279 张。

(三)聚焦“五项服务”,打造基层公共服务品牌

1.聚焦创业带动就业。整合资源,集中打造“一带一路一园”返乡创业新平台,建设覆盖元村—近德固—韩张—张果屯 4 个乡镇的新型农业经济示范带,以县城一行路为轴线,重点建设正大建材返乡创业园、新城国际大学生返乡创业园、文化产业返乡创业园,以木伦河路为轴线,着力打造产业集聚区冷冻食品创业孵化园。借助“一带一路一园”返乡创业示范工程的实施,全县返乡创业 1.4 万余人次,其中返乡创业农民工 6000 人次,返乡创业大中专毕业生 1500 人次,返乡创业人员创办实体、企业 2800 个;各类返乡创业资金投入达 4.6 亿元,拉动投资 60 多亿元,实现返乡创业带动就业 2 万多人,带动贫困劳动力 2000 余人次实现就业。

2.聚焦重点群体就业。举办高校毕业生就业创业暨千名大学生仓颉故里行活动,各乡镇组织高校毕业生 1000 余名参加活动。聘请省市知名就业指导师、创业成功人士讲解就业政策,集中搜集发布高校毕业生就业见习岗位 300 余个。实施“千名大学生培训就业计划”,通过开展创业培训、就业技能培训,引导高校毕业生群体在本地就业 1000 人以上。以建立“南乐县就业困难人员信息储备库”为载体,畅通“58 到家、春风行动、公益性岗位安置”三个转移就业渠道,形成线上线下、新媒体互动人社就业服务体系,实现“不见面”解决就业新模式。2018 年上半年,提供免费培训、就业辅导等各类就业创业服务 5000 余人次,提供就业岗位 2500 余个,达成就业意向 780 余人次。

3.聚焦构建保障体系。按照人人参与、人人尽力、人人享有的要求,坚持全覆盖、保基本、多层次、可持续的方针,进一步织密南乐县社会保障网络体系,目前已发放社会保障卡 40 余万张,累计制作发放临时卡 286 张,办理各类社会保障卡业务 5326 人次。持续扩大养老保险覆盖范围,持续提升医疗保险保障水平,目前全县城乡居民基本纳入社会保障网络覆盖范围。

4.聚焦和谐劳动关系。加强劳动监察保障队伍建设,成立了县劳动保障监察局和各乡镇劳动保障监察大队。实现“网格化”管理,劳动监察队员两人为一小组定期展开微巡视,不定期开展“全员全域”大巡察,做到“每月两巡视,季度大巡察”,及时纠正查处用人单位违法违规行为;设立投诉举报制度,各乡镇基层服务平台开设劳动维权服务窗口,专人受理劳资纠纷、拖欠工资、劳动争议等问题,及时跟进做好帮扶维权工作。规范工资追讨制度,实行“123”工作法,对经过 1 次电话沟通、2 次登门拜访仍拒不支付拖欠劳动者工资的,第 3 次将联合检察院、法院等司法部门采取法律手段进行追讨,2018 年上半年已为 310 余名农民工讨回工资 267 万余元。

5.聚焦精准脱贫攻坚。构建“五个全面”“五个一批”扶贫体系。一是全面实施创业示范工程,创业带动就业脱贫一批。解决贫困劳动力创业资金短缺难题。设立投资基金和专项扶持资金,采取以奖代补方式扶持创业,同时加大创业担保贷款支持力度。二是全面落实缴费参保优惠政策,养老待遇落实一批。对新增未参保困难群众开展了县、乡、村三级联动的“参保登记和信息排查”工作,为未参保困难群众办理参保业务。三是全面保障困难群众享受医保待遇,兜底因病返贫一批。对患有门诊重症慢性病贫困人口“随时鉴定”,报销比例从原来的 65%,提高到

85%,慢性病病种增加至 19 种。四是全面开展技能培训,实现转移就业一批。以劳动力技能培训和创业培训为抓手,重点打造以家政服务培训为核心的“南乐月嫂”品牌和以餐饮小吃为核心的“小吃技能”培训品牌。五是全面开发人力资源,就业援助安置一批。以春风行动和春芽孵化行动为载体,开展就业扶贫日、贫困劳动力专场招聘会等活动,搭建贫困劳动力和用人单位双选平台,主动将就业岗位送到当地贫困群众家门口。

三、推进基层公共服务平台建设中遇到的问题

(一)人员队伍跟不上新时代发展需求

各乡镇目前在编人员年龄结构老化现象突出,绝大部分都是上世纪 90 年代进入乡镇政府工作人员,在 2008 年划转为人社干部职工,对人力资源社会保障政策和专业技能的掌握上略显不足,进而影响了整体服务效率。各乡镇不同程度存在低学历层次人员多,高学历层次人员少的情况,根据调查,乡镇一级正式人员队伍,拥有全日制本科以上学历的占比不到 30%,无法满足新时代信息化基层公共服务平台的需要。

(二)工作经费不能满足服务保障需要

“上面千条线下面一根绳。”乡镇和村级基层公共服务平台是面对面和人民群众打交道的第一线,需要保障全县 50 多万人民群众就业创业、养老医疗、和谐劳动关系等各种民生权益,目前工作经费全部由县人社局给予解决,缺少县乡两级财政对乡村基层公共服务平台的经费投入。

(三)互联网+人社的服务体系不够完善

各业务经办机构所使用的信息管理系统不统一,造成社保、就业之间数据无法实时有效共享;就

业自助查询服务设备仅有 14 台,设备只能配备到乡镇一级,未能实现自助服务的全覆盖。目前省市尚未统一研发集就业服务、社保缴费、待遇领取等于一体的手机 APP,不能满足群众足不出户即能办理业务的需求。

四、提升基层人社公共服务平台建设的意见建议

(一)充实人员队伍,提升专业素质

增加乡镇一级服务平台人员编制,正式人员配比达到每万名参保人员配备 1 名专职工作人员的比例,村级服务站点采取“专兼结合”的方式,借助公益性岗位安置、政府购买岗位等形式充实人员队伍,增加大中专毕业生人员配比,在乡镇事业编考试、“三支一扶大学生考试”中,招录人员多向基层人社站所倾斜,进而提升人员队伍的整体管理服务能力。定期组织业务知识培训,不断提高工作人员的专业能力和综合素质,不断满足新时代人力资源社会保障事业的人才需求。

(二)增加经费投入,满足保障需求

建议将乡镇、村级服务平台所需经费列入县乡两级财政预算,满足基本经费需求。放宽省及市县就业专项资金使用范畴,可用于基层服务机构开展创业就业培训、政策宣传等公共服务。

(三)加快推进互联网+人社服务体系建设

把就业创业服务、社会保险经办服务等各项人社民生服务事项纳入“金保工程”系统,给基层服务平台配备和完善信息化设备及网络设施,以社会保障卡的发放和使用为载体,尽快实现国家、省、市、县、乡五级业务联网,实现“让数据多跑腿、让群众少跑路”的目标,满足人民群众对人力资源社会保障公共服务的需求。

2020 年新冠疫情下用人单位春招情况调查报告

河南省人才交流中心

一、调研目的

春季招聘是一年中稳就业的基石，新冠病毒疫情下的春季招聘总趋势也是社会关注的焦点之一。无论已经复工还是居家办公，疫情对用人单位和从业者的影响都是深远的。面对疫情，河南省人才交流中心充分利用自身优势，主动对接用人单位需求，对2020年新冠病毒疫情下招聘单位的需求计划、招聘渠道、面试方式等展开问卷调查，以便下一步更有针对性的开展公共就业服务。通过对334份有效调查问卷的分析，形成本调研报告。

二、参与调研用人单位的样本信息

本次调研的334家用人单位中，行业分布覆盖制造业，教育业，贸易、批发和零售业，信息传输、计算机和软件业，建筑业，金融业，农林牧副渔业等近20个行业，具有较为普遍的代表性。

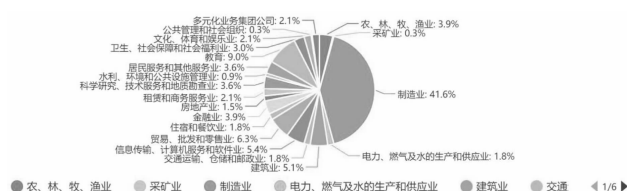


图1：参与调研用人单位行业分布图

从用人单位员工规模看，基本覆盖大、中、小三类用人单位，规模在100人以下的用人单位占比41.3%，100-1000人之间的用人单位占比45.8%，规模在1000人以上的用人单位占比12.9%。



图2：参与调研用人单位员工规模分布图

三、疫情致半数以上用人单位春招启动时间延迟

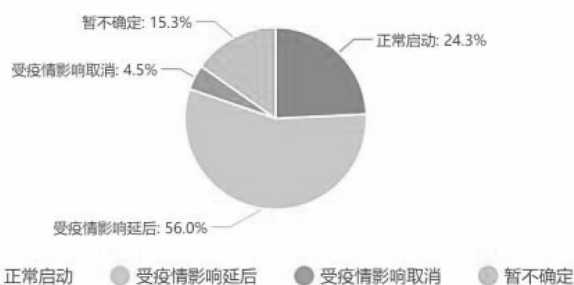


图3：参与调研用人单位春招计划走势图

疫情下，56%的用人单位春季招聘计划延后，19.8%的用人单位则表示取消原定的招聘计划采取观望的态度。可见，此次疫情对用人单位还是具有较大的冲击性。只有24.3%的用人单位表示不会改变

原定的招聘计划,将优化公司人才结构的使命进行到底,为自身发展持续注入新生力量。

四、多数用人单位招聘区域集中在省内,部分用人单位招聘规模缩减



图 4: 参与调研用人单位招聘区域分布图

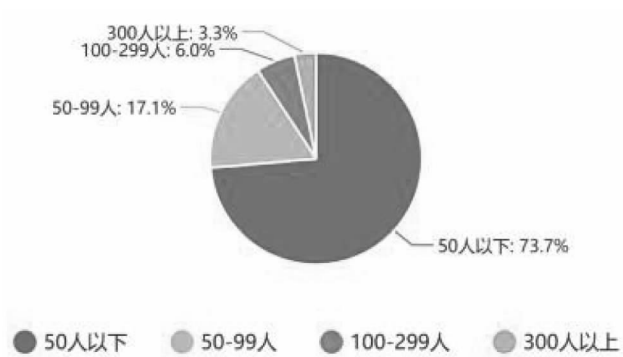


图 5: 参与调研用人单位招聘规模分布图

调研数据显示,56.3%的用人单位人才招聘区域主要集中在用人单位所在地市,同时有 28.4%的用人单位在省内招聘,跨省、全国范围内招聘的用人单位占 15.3%。从用人单位整体招聘规模看,73.7%的用人单位在春招期间招聘总人数在 50 人以下,招聘总人数在 100 人以上的用人单位仅占比 9.3%。可见,疫情下很多用人单位春季招聘规模有所缩减。

五、网络“无接触”是招聘主要渠道

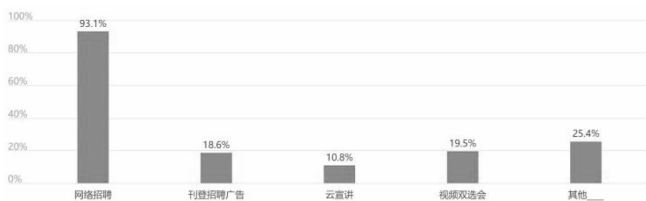


图 6: 参与调研用人单位招聘渠道分布图

为了更好地应对和防控疫情,93.1%用人单位则表示会通过招聘网络开展春季招聘,是招聘人才的主渠道,48.9%的用人单位采用刊登招聘广告、线上宣讲会、视频双选会等方式开展春招,线上“无接触”春招成为主流。

六、用人单位通过线上面试工具表现对员工的人文关怀



图 7: 用人单位线上面试工具运用倾向图

用人单位在开展线上招聘工作时,需依赖各种技术工具,半数以上的用人单位则通过邮箱先接收简历,接收简历后,73.4%的用人单位表示会先筛选简历,21.9%的用人单位则借助人工智能、视频面试等科技手段替代传统的线下招聘,这样既保证了求职者与用人单位“面对面”沟通的效果,又体现出用人单位对员工的人文关怀,这种面试形式基于网络与大数据的精准推送,让求职者与用人单位也实现了高效“牵手”。



大学生就业结构性矛盾与对策之探讨

安阳市人才开发服务中心 孙科选

什么叫就业结构性矛盾?它是指人力资源供给与岗位需求之间的不匹配。目前,我国大学生就业结构性矛盾突出表现为“过剩”与“短缺”。所谓“过剩”表现为大学生就业难、择业难,所谓“短缺”表现为企业招工难、留人难,随之带来了政府“稳就业”确保社会发展稳定的大问题。作为政府人才开发服务部门,我们试图从大学生就业难的原因、我市人才工作的一系列做法和大学生如何从就业预期过高到提升自身素质、技能来积极应对就业难、择业难的问题。

一、大学生就业难的原因分析

数据显示,2017~2019 这三年来国内大学毕业生人数分别达 795 万、827 万、834 万人逐年增加,海归留学生近 3 年也分别以 30 万、48 万和 70 万回国,虽然我国现有大学学历人口占全国总人口的比例不到 10%,但规模大、数量多有其自身的复杂性,大学生就业形势不容乐观。虽然大学毕业生 22~25 岁的年轻人已占同龄人口的 40%,但从每年各高校公布的就业质量报告来看,就业率大多在 90%以上明显水分过大。这方面的原因在于各校三方协议和就业报到证是个好东西,目的是为了各高校攀比、应付教育部检查和就业评比排序之需。实际上 211、985 和重点以上本科毕业生就业率在 85%左右,二

三本科及专科毕业生就业率达 50%就不容易。退一步说即使就业季签了三方协议和灵活就业的很多,但就业层次和就业质量也存在很大差距。

大学生为什么找不到工作或找不到合适的工作?笔者调研发现,诸多原因中主要有高校大面积扩招的原因,也有大学生就业观念、高校自身专业课程设置的原因,更重要的是由于劳动力结构变动与经济结构变动的不相适应,从而导致经济结构与劳动力结构性矛盾加剧。

(一)劳动力结构变动与经济结构变动之间的矛盾。

四年一个周期的高校专业设置决定着专业人才的产出量和这些大学生的就业方向,由原来的精英教育、计划经济条件下发展起来的高等教育,还没有做好大学教育的大众化和市场化的人才需求对接的多种准备,同时也意味着许许多多的大学毕业生也没有走出精英心态,而与人才市场的需求产生严重错位,它们与当前的社会快速发展,企业转型升级、产业结构调整所需专业人才产生着滞后反应,形成了与人才供求市场匹配的时间差,包括供求信息的不对称和对用人市场的前瞻性预测误判。表现在原来还是社会需要的热门职业,转眼又成了滞销专业或被淘汰。

（二）高等教育结构不合理与就业同质化竞争的矛盾。

高等教育结构不合理,发展路径单一,内部学科设置严重雷同,缺乏前瞻性职业教育特色,也是造成大学生就业难的原因之一。普通高校和职业技术学院过分趋同的高等教育模式和教学内容,就必然造成大学层次定位不清,分工不明,造成培养的劳动者千人一面,同质化竞争、“自相残杀”现象严重,大学教育人才培养的不同层次和专业特色的单一设置,失去了劳动力市场的定位功能和甄别功能以及灵活应对功能,在劳动力供大于求的条件下,必然造成人才培养的高消费倾向,也造成了人才的严重浪费现象。

（三）大学生就业观念与适应社会能力的矛盾。

以安阳市为例,近3年上大学学生分别为27080、30295、31000人,但是返回本市的大学生档案分别是14500、15300(含职业学校毕业生1000)、16000(含职业学校毕业生1500)份,看得出来出的多回的少。

原因在于从象牙塔中走出来的大学毕业生还没有走出“天之骄子”的心态,就业期待与人才市场需求产生严重的错位。供需错位主要表现为:大学生就业意向集中在沿海发达地区、大中城市以及福利待遇优厚的政府部门、外企等单位,而广大中西部地区、中小城镇、以及福利待遇较差的民营企业则备受冷落,往往是在这些企业呆上一段时间又孔雀东南飞。过分趋同的就业去向,加重了沿海发达地区的就业压力,加剧了就业的结构性矛盾。从经济结构和个人能力上看,原来过多依赖中低端劳动力需求为主导的制造业、建筑业及传统服务业,大学毕业后他们是低不就,嫌弃待遇低、工作环境差;现如今以大学生需求为主体的中高端制造业、IT、新能源和新型现

代服务业发展的新兴行业和岗位,一些大学毕业生又不具备这些专业技能做不了、高攀不上,表现为眼高手低、能力不足。

二、我市人才部门近年来的一些做法

（一）积极配合上级部门修订完善人才引进实施办法。

近年来,市人才开发服务中心为落实市委市政府提出“一个重返、六个重大”目标任务,将人才作为支撑发展的第一资源,把创新作为引领发展的第一动力,对标人才强国、创新驱动等战略部署,紧紧围绕大局谋划工作,自觉做到重大战略部署到哪里,人才工作就跟进到哪里,始终紧密配合上级部门在人才队伍建设、人才引进选拔等方面出主意想办法,加强调研和论证,为建设新时代区域性中心强市提供智力支持和人才支撑。

大力实施人才强市战略,把大人才观的理念和引才政策有机结合,优化营商环境和优惠政策来吸引人才、留住人才。2019年4月我市印发《关于深化人才发展体制机制改革加快人才强市建设的实施意见》、《关于贯彻落实“大人才观”全链条推动人才发展的实施意见》两个最新人才政策文件,遵循人才开发规律,从人才引进、人才培养选拔、人才发挥作用、人才保障措施等4个方面出台政策,体现抓关键抓重点。根据全市人才发展体制机制改革任务需要,市委组织部牵头协调有关职能部门、科室承担具体配套操作方案,内容涵盖人才分类评价、职称评定、高层次创新创业人才(团队)引进、人才专项编制使用等工作。

目前安阳市有“两院”院士1人、国家引进海外高层次“千人计划”专家1人、国家“万人计划”专家3人、国务院津贴获得者累计92人、省管专家3人、

市管专家 337 人、市级学术带头人 680 人,各类专业技术人才 10.2 万人,企业经营管理人才 8.6 万人,技能人才 10.9 万人,农村实用人才 14.6 万人。全市共引进设立院士工作站 9 家,博士后工作站 6 家,博士后研发基地 14 家,省级创新型科技团队 8 家,认定包括 3 个国家级企业技术中心和工程实验室在内的 77 个省级以上企业技术中心和工程实验室。种下梧桐,筑巢引凤,为高层次人才引进搭建平台,为他们创新创业提供优质服务。

(二)围绕人才强市大局加强人才需求调研。

为了更好地服务我市经济社会发展,进一步促进“人才强市”战略实施,落实《关于进一步加强人才引进工作的实施意见》要求,2015 年 3 月安阳市委组织部、市人力资源和社会保障局联合发文,对全市企事业单位各类人才需求进行了一次大规模摸底调查统计。

这次调查活动,主要面向全市规模以上企业及有发展后劲的创新型企业、事业单位、科研院所、高校等数百家部门和单位开展调查,分别从所需专业、学历、职称、人数及待遇,是硬性引进还是柔性引入,来征求收集各类人才需求情况。从我市实际出发,按四大主导产业和三大优势产业分九大类入手,事业单位按教育、卫生、农林水牧、文广新、规划住建及外国专家智力等六大类入手进行调查统计,汇总归类。从统计的情况看,2015 年全市企业人才需求 122 家共 4047 人,2015 至 2017 年全市企业人才需求 101 家共 5379 人;2015 年全市事业单位人才需求 121 家共 3389 人,2015 至 2017 年全市事业单位人才需求 114 家共 7643 人。

2018 年 5 月我们再一次面向全市企事业人才需求进行重点调研,通过“中国·河南首届招才引智创新发展大会”网上招聘会我市共发布各类人才需

求 2075 人。其中包含事业单位 18 家,提供人才需求 435 人;企业 62 家,提供人才需求 1640 人。其中,需求博士 409 人、硕士 232 人、本科 1277 人、高技能人才 157 人,涉及医学、教育、工学、计算机等 107 个专业。今年,为迎接 10 月底“第二届中国·河南招才引智创新发展大会”在郑州成功举办,我市人才中心相关人员正积极筹备、扎实推进。

(三)积极主动为企业搭建人才服务平台。

2018 年 10 月 27 日至 28 日,首届“中国·河南招才引智创新发展大会”在郑州举办,市委李公乐书记到会参加活动并现场视察指导。我市组团参加中国·河南招才引智创新发展大会,由市委组织部牵头、市人社局具体承办,事前做了大量细致有效的工作,广泛征集我市各企事业单位人才需求,通过省大会官网和微信公众号等平台发布,参加大会网上招聘。在大会现场,我市设特装展区 1 个,集中展示我市近年来人才兴安、人才强市的突出成果和发展前景,发布我市人才优惠政策和人才需求目录。在招聘展区,布设招聘展位,组织我市 80 家企事业单位现场进行招聘。开设了事业单位高层次和急需紧缺人才招聘绿色通道,由人社、编制等部门,为我市事业单位引进和招聘的高层次和急需紧缺人才现场办理入编、聘岗、工资等手续。组织参加了海外高层次人才暨项目对接洽谈专场、高技能人才招聘专场、博士后科技服务团暨留学回国人员河南行等 3 个专场活动。

在省辖市招聘专场,我市 80 家企事业单位共提供岗位 1845 个,其中博士 369 个、硕士 83 个、本科 989 个、大专及其他 404 个。招聘现场约 6000 人次咨询求职,通过特装展位和招聘展位现场共发放人才政策汇编、人才(项目)需求汇编、宣传册等 7500 余份。各用人单位共接收简历 1042 份,其中博士 6

人、硕士 590 人、本科 431 人、大专 15 人。初步达成意向 343 人次,其中博士 6 人、硕士 175 人次、本科 162 人次。我市安阳建工集团参加了高技能人才招聘专场,现场收到简历 42 份。这样的大型招聘活动每年省里组织一次,为我市引进更多更好的人才提供了一个非常广阔的平台。

除了上述组团大规模招聘,我们还采取多种方式为企业引才,为大学生就业搭建平台,为企业招聘急需人才主动出击,为企业排忧解难上门服务。如每周六在人社局二楼人才市场为用人单位提供招聘服务,充分利用校园招聘、专场招聘、电视台“赢在职场实现理想”现场招聘等形式,利用安阳人才网(官方网站)平台积极探索招才方法,提高服务水平,加大宣传力度,提高市场知名度。他们分别在亚太广告,安阳日报云报纸、安阳广播电视报上发布企业招聘信息,为我市招才引智贡献一份力量。

三、大学生就业心态的转变和应对能力的提升

我们看到,2019 年我国大学毕业生 834 万,加之海归留学生总量达 900 万之多。教育部称今年投入一千三百多万个就业岗位,按常规计算,每年考公务员占 1%,能进入事业单位 7-8%,50%的毕业生招工到企业,多年积攒下来没有稳定工作的大学毕业生至少也有两千万之众,也同样是僧多粥少的问题。大学毕业生应持什么样的心态、具备什么样的知识技能来应对就业难呢?

(一)大学生主动适应形势要求,认清大众化教育对就业带来的巨大影响。

目前,我国高等教育早已完成由“精英教育”向“大众化教育”的转化,大众化教育必然带来大众化就业。高校毕业生的就业观念必须适应“市场导向,

政府调控、学校推荐,学生和用人单位双向选择的就业机制”。

毕业生就业规模增大是就业难的主要因素,从现象上看是过剩了,但这种过剩并不是大学生总量的过剩,也只是一结构性过剩。另外,社会变革的多元化,也对大学毕业生的就业带来了心理预期与心理认同的巨大变化,“就业难”并不是难在岗位的缺乏,而是难在毕业生对未来方向、社会需求的认知错位及自我缺乏了解产生迷茫。也就是说,就业难,既有客观的实际因素,也有自身认知上的观念因素。这就需要高校毕业生必须提高求职意识和职场竞争能力,以积极主动的心态应对,树立“先就业后择业”的新型就业观念,即先求生存,后谋发展。

“就业难”是不争的事实,但“就业难”又是相对的。据国家权威部门统计公布,我国经济正处于快速上升的发展阶段,每年可提供约一千万个就业岗位,特别是高技能型实用人才十分缺乏。在这个职业大市场中,大学毕业生无疑是最优秀的群体。我们相信:是金子总会发光,是珍珠不会漂在水上。每一位毕业生只要转变就业观念,凭借自己的学识、技能和素质,一定能凭本事求得一份相对满意的工作。

(二)强化自身素质,转变就业观念,是解决大学生就业难的必由之路。

我们主张毕业生“先就业后择业再创业”。从人才的发展和成才规律来看,任何事业有成的人无一不是从基层、从工作第一线摸爬滚打成长起来的。而好高骛远、眼高手低、华而不实、躺着做梦而不实践躬行的人最终只能是一事无成、抱憾终生。所以,作为当代的大学毕业生,必须要认清就业的大众化和市场化,正如习总书记说的“打铁还须自身硬”,必须要强化自身的素质,要知道用人单位选用什么样的人。用人单位的用人原则必然是挑选最能胜任本

工作岗位的人选,所以,毕业生既需要有扎实的专业知识,又要有实践技能,更要有很高个人综合素质。同时也不要存在过分自卑心理,要勇于有所作为,求职路上磕磕绊绊实属常事,“尺有所短,寸有所长”,经营好自己的长处,积极面对,大胆而主动地推销自己,可以说对待就业选择既眼望星空又要脚踏实地,因时而宜、因地制宜、因人而异。

(三)准确角色定位,抓住就业主渠道,尽快实现从学校到社会的角色过渡。

据调查,在择业过程中,毕业生依次看好的岗位是发展前景好、利于施展个人的才干、福利待遇好、工作稳定、经济收入高、符合自己的兴趣爱好、工作单位的声誉好、能获得权力和社会资源、对社会的贡献、工作自由舒适、劳动强度低、工作单位在大城市、大单位、大企业且能够解决户口问题等因素。由此可知,毕业生最看重的是个人发展和福利待遇问题。

一份针对我国东、中、西部地区 21 个省份的 30 所高校,回收有效问卷 15060 份的调查显示,毕业生认为的影响就业的主要因素按照影响程度从重到轻的排列顺序为:1、工作能力强;2、有相关实习和工作经历;3、了解自己,扬长避短;4、了解求职岗位的要求及特点;5、形象气质好;6、学历层次高;7、应聘技巧好等等。

上述统计结果表明,工作能力、实习经历、求职技巧等与就业直接相关的因素最为重要。学校名气、热门专业、学习成绩等与高等教育直接相关的因素的重要性一般,排在中间位置。亲朋好友、党员干部、性别等与社会资本、政治资本、人口特征等相关的因素最不重要,这个结果值得我们深思。

我们难以评判大学生的择业观念和要求的对与错、高与低,但我们可以从积极的方面去思考:追求个人发展的空间,本身无可厚非,但凡事需要切合实

际,量力而行,准确定位,了解社会,厚积而薄发,奋发而有所为。

(四)完善促进大学生就业服务体系,充分发挥高校与人力资源管理部门的主渠道作用。

大学毕业生求职与用人单位聘用毕业生是一个互动的过程,在此过程中,毕业生需要通过各种渠道获得就业信息,并需要通过一定的途径向有关单位发出求职信息。调查显示,已确定单位者的求职渠道被选的比例由高到低依次排列为:1、学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息 34.0%;2、网络招聘信息 27.0%;3、父母、亲戚介绍的信息 8.8%;4、朋友或熟人介绍的信息 8.1%;5、从企业得到的招聘广告 7.8%;6、在人才洽谈会获得的信息 4.7%;7、实习单位提供的信息 4.4%等等。由此可以得出结论,学校就业指导机构在大学生的就业问题上起着主渠道作用,网络招聘的作用也越来越不容忽视。

作为人才培养基地的高校,更应该把毕业生就业工作摆在更加突出的位置,以更积极的态度,更有力的措施,更扎实的行动做好就业指导和服务工作。注重对毕业生就业咨询与指导,广泛搜集信息,形成信息传递快速及时的网络平台,建立并完善大学生毕业实训基地和人才招聘市场。同时,在改革教育模式、调整专业设置、推进教育创新上下功夫;特别是高职院校,把社会发展需要什么样的人才和能力作为教育教学的风向标,把如何培养出高素质、高质量的技能型实用型人才作为其最终目标来坚守。

2019 年 10 月 12 日,教育部下发《关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》要求,坚决淘汰不能适应社会需求变化的专业,建立健全高校本科专业动态调整机制,以新工科、新医科、新农科、新文科建设引领带动高校专业结构调整优化和内涵提高,使学生就读专业与市场需求相适应,提

升高校毕业生就业能力、满足企业需要的人才之目的。

作为政府管理部门要加强宏观调控和政策引导职能,人社部门要进一步建立健全以促进就业为导向的工作机制,制定配套的深化人才发展体制机制改革加快人才强市建设的实施办法,进一步融合全社会的就业服务力量,拓宽全方位的大学生就业渠道,建立全程的就业指导服务模式,培育强有力的就业指导队伍,完善就业服务体系,强化公共就业服务功能,加强必要的经济调控手段和必要的行政制约,为高校毕业生提供更多、更好的免费就业信息和各

类就业服务,特别是为二、三本院校毕业生就业创造更大的空间。政府对用人单位和高校同样要加以指导和管理,尤其是对高等学校的专业设置、教材与师资的整合。加大与高校毕业生就业相关的劳动人事制度、就业分配制度、户籍制度和社会保障制度的改革力度与统筹等。

总之,大学毕业生就业难,看起来是群众的事、烦心的事,它也是民生的事、政府的事,只要大家转变观念、理性应对,凝聚智慧、齐心协力想办法、谋长远,一定能够把这个民生工程、民心工程、根基工程做实、做细、做好,实现更高质量和更充分的就业。

(上接第3页)

台上,新乡市在线求职人数一直排在全省第一位。

特点六:第二届高博会精彩绽放,收获丰厚

2019年10月25日-26日,在新乡举办的第二届高校院所河南科技成果博览会是“中国·河南开放创新暨跨国技术转移大会”唯一一个不在省会郑州举办的综合性专场活动。本次高博会参会嘉宾1456人,其中,诺贝尔奖得主1位,国内外院士52位,参会单位599家,举办25场论坛,洽谈签约的科技合作项目,既聚焦了世界前沿技术,更是新乡创新发展所急需,展现出了最新科技成果和新乡市蓬勃的科技实力和创新活力。

在第二届中国·河南招才引智创新发展大会和中国·河南开放创新暨跨国技术转移大会上,新乡市共推荐中国电子科技集团第22研究所、河南科技学院、新乡市百合光电有限公司等8家科技型企事业单位参展,展出了一大批高科技成果,展现了郑洛新

自主创新示范区新乡片区建设的阶段性成果,也展示了新乡创新之城的崭新风貌。

三、跟踪服务

第二届中国·河南招才引智创新发展大会新乡收获颇丰,这充分展现了市委、市政府对高层次人才引进的重视,围绕人才推出的积极政策、重大项目、重点措施等,让各路贤才感受到了来自新乡的热切期盼。高质量发展离不开人才这个“第一资源”,下一步,市人社局将盘点总结前期招聘情况,督促各单位人才项目精准对接,对已签约的高层次人才进行跟踪服务,协调有关部门解决引进人才的落户、住房、配偶就业等各类问题,让人才切实感受到新乡广揽人才的诚意。同时,大力宣传人才政策,抓好人才跟踪服务工作,切实落实好各项待遇,让各类人才在新乡落地生根,发挥作用,建功立业,助推新乡经济社会高质量发展。

“凝心聚力抗疫情 线上招聘助复工” 河南省人才交流中心开展 2020年春季复产复工企业网络招聘月活动

春风送暖、共同抗疫。为全力做好疫情防控期间我省就业服务工作，满足省内复产复工企业人才需求，河南省人才交流中心将于3月2日-28日在中国中原人才网(www.zyrc.com.cn)开展“河南省2020年春季复产复工企业网络招聘月活动”。活动期间，预计将有3000多家用人单位参会并在线通过网站发布岗位需求，大力拓宽求职者就业空间，确保我省就业形势总体稳定。

本次活动由河南省人力资源和社会保障厅主办，河南省人才交流中心承办，以“抗疫情、促就业”为主题，积极开辟疫情期间用人单位引才新渠道，以复产复工企业网络招聘专场、女子专场网络招聘、高校毕业生网络招聘专场、热门行业网络招聘专场、紧缺专业人才网络招聘专场为服务载体，将强力打造智能匹配、线上移动招聘新平台。

本次网络招聘活动共分五个时段，兼容五个主题。随着我省各行业企业复工节奏的加快，第一个时段将于3月2日-6日举办“河南省复产复工企业网络招聘会”，为复产复工企业提供紧缺人才保障，参会单位将涵盖制造业、教育、互联网、房地产、建筑、物流等多个行业；为拓宽女大学生就业创业渠道，疫情期间充分凝聚女性智慧力量，第二时段将于3月6日-12日与河南省妇女联合会共同主办“河南省女

子专场网络招聘大会”，为女大学生和各类女性精英人才送岗位、送服务，为广大女性朋友提供线上求职平台，招聘单位将提供行政、会计、出纳、人力资源、客服、教师等诸多适合女性就业的岗位，并在线上开展就业指导、职场应对、求职技巧、法律援助等咨询服务，营造关爱女性、尊重女性的社会氛围，进一步优化女性求职环境；为缓解我省高校毕业生就业压力，为毕业生挖掘更多就业岗位，特定于第三时段3月9日-13日举办“河南省高校毕业生网络招聘专场”，为疫情下大学生实现充分就业构筑平台。

此外，河南人才市场还结合疫情期间春招调研报告和热门专业、行业人才需求情况，将分别于3月16日-20日和3月24日-28日，举办“生产制造/教育培训/建筑房产/租赁和商务服务/信息传输、计算机服务和软件行业网络招聘专场”和“技工/化学化工/土建路桥/机电机械/经贸管理/电子商务专业人才网络招聘专场”活动，以满足疫情下用人单位热门需求行业对不同专业、不同层次人才的多种需求。一系列特色主题招聘活动将为高校毕业生和各类人才提供精准化、专业化就业服务。

活动期间，用人单位可通过PC端、手机微官网、手机APP、微信小程序进入中国中原人才网注册号，注册成功后登陆账号按提示完善单位基本信息

并上传营业执照副本原件、法人身份证原件(或经办人身份证复印件加盖公章),审核通过后即可发布招聘信息并对符合岗位要求的求职者进行面试邀约。河南人才市场官方微博、微信等新媒体矩阵将同步发布大会岗位信息,并做好来自各种渠道的咨询,满

足疫情下各类人才线上无接触微求职的要求。河南省人才交流中心将全力坚守战“疫”防线,为您送去就业春风。

(河南省人才交流中心)

下沉社区一线“交答卷” 让党旗在战“疫”前沿飘扬

——郑州市人才交流服务中心党员志愿服务队



新春伊始,一场新型冠状病毒肺炎疫情阻击战在全国打响。这既是一场没有硝烟的“战场”,也是检验党员干部初心使命的无声考场。郑州市人才交流服务中心党委积极响应党中央和省委市委及局党组号召,组织党员干部积极投入新型肺炎阻击战这个无声考场中。

随着郑州市委和局党组一声令下,小孟砦这个与中心从来没有任何交集的社区进入了中心党委班子的视野:这是个无主管楼院较多的社区,占地0.23平方公里,管辖33个家属院,83栋居民楼,共有居民5230余户,13075多人,社区仅有工作人员21名,人员成分复杂、流动性强、防控难度大。“疫情就是命令,防控就是责任!疫情面前,我们必须扛稳防



控责任。”中心党委决定组建党员志愿服务队,坚决完成疫情防控任务。

“防疫有我,党员有责”,一封倡议书在中心党员干部中引起热烈反响。“我是负责人,我报名!”、“我家里没多少事儿,我先去!”、“我家住得近方便,随时可以上!”,一封封请战书纷至迭来。倡议书发出短短30分钟,中心81名党员干部全部报名参加。经过中心党委慎重筛选,有68名党员组成的志愿服务队正式建立。

疫情前沿彰显党员本色。2月6日凌晨,郑州突降大雪。但这小小的风雪又岂能阻挡党员们的热情!8时30分,第一批4名党员齐刷刷地来到了社区门前。没有多余的客气寒暄,根据社区安排,队员们立

即投入到紧张忙碌的工作之中。“喂,您好,请问您是***吗?您家有几口人?有没有去过武汉?接触过武汉方面来客吗?”队员们耐心地询问每一户居民,短短半天,就打了150多个电话,录入信息80余条。随着志愿服务的深入进行,党员们承担的任务越来越多,打电话、测体温、做登记、贴封条,进门入户排查疫情,逐一询问进入人员,视情劝返外出居民。不管社区安排什么任务,都一丝不苟、坚决完成。

面对疫情,一个个身影奔波在一线,一枚枚党徽闪耀在前沿,每一名党员都是一面旗帜!疫情防控战打响以来,中心党员干部勇于担当、任劳任怨,帮助社区构筑群防群治的严密防线,用实际行动践行了共产党员的初心和使命。

众志成城、共渡难关,我们一定能打赢这场疫情防控阻击战!

(郑州市人才交流服务中心)

最暖就业季, 洛阳市开设大学生就业指导“云课堂”

2月20日,洛阳市人力资源和公共就业服务中心为助推高校毕业生在疫情防控期间顺利就业,加强就业指导工作,推出了“洛阳市大学生就业指导云课堂学习平台”,涵盖生涯规划、就业指导、创新创业三大类课程,生涯规划、就业指导类课程包括生涯规划意识的建立、职业规划的具体步骤、就业创业能力的提升、求职择业技巧指导、职场适应等内容,课程体系完整、内容生动、形式多样。创新创业类课程有创新思维、创业认知、创业团队、创业机会、创业资源、创业实务等板块,课程内容新颖、教育资源丰富、知识点实用。就业指导“云课堂”学习平台还提供职业潜能测评和在线问答板块,聘请了洛阳市大学生

就业指导服务团的46名职业指导师在线互动,帮助同学们进一步认知自我,科学开展生涯规划。

就业指导“云课堂”在驻洛高校的河南科技大学、洛阳理工学院、洛阳师范学院、洛阳职业技术学院、河南推拿职业学院等高校微信公众号等媒体同步推出,受到高校老师和学子的一致好评,截至目前已登陆1139人次,在线时长47818分钟,平均在线时长41.9分钟,课程播放点击1578次,在线职业潜能测评150人次,导师团在线回答有关就业指导、职业规划方面的问题58人次。

(洛阳市人力资源和公共就业服务中心)

信阳市人才交流服务中心积极 参加疫情防控保卫战

“疫情就是命令,防控就是责任。”在疫情发生后,信阳市人才交流服务中心高度重视,深入学习领

会习近平总书记关于做好疫情防控工作的重要指示精神,认真贯彻落实上级安排部署,进一步提高政治

站位,切实把疫情防控作为重大政治任务、当前最重要的工作,坚决扛起疫情防控政治责任,同时按照省政府“一手坚决抓好疫情防控,另一手统筹抓好经济发展”的要求,根据省人社厅关于新冠肺炎疫情防控期间大力开展线上招聘服务的通知,积极开展疫情防控和网络招聘服务的工作。

一、领导高度重视,党员职工积极参与疫情志愿服务

为了贯彻落实以习近平同志为核心的党中央关于打赢防控阻击战的重要部署要求,贯彻落实习近平总书记关于做好疫情防控工作的重要指示精神,坚决打赢疫情防控阻击战,信阳市人才交流服务中心高度重视,积极组织党员志愿者参与疫情防控工作。

自疫情发生以来,局党组成员,人才交流服务中心主任周晴同志带头参与疫情志愿防控,并积极组织党员干部职工前往所在社区报到参与宣传公告张贴、出入人员登记消毒等各种形式的疫情防控志愿活动。截至2月29日,人才交流服务中心共组织党员志愿者参加疫情防控志愿工作20余人次,累计服务时长144小时。

同时根据《信阳市人力资源和社会保障局关于包片指导羊山新区推进新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的方案》,周晴主任多次到所负责的南京路办事处了解关于疫情防控防治决策部署落实情况,并对各项工作方案、预案、措施、制度等制定和实施情况提出建议。确保了南京路办事处片区的宣传、防控、人员排查等各项工作有序进行。

二、贯彻省厅通知,组织名企优才网络招聘

信阳作为河南疫情的重灾区,为了贯彻国家关于新冠肺炎疫情防控有关工作要求,减少人群聚集,有效防止新冠肺炎疫情扩散和蔓延,根据河南省人力资

源和社会保障厅《关于新冠肺炎疫情防控期间大力开展线上招聘服务的通知》(豫人社办〔2020〕12号)有关要求,结合我市实际情况,为帮助求职者和用人单位搭建线上交流平台,信阳市人才交流服务中心举办了“信阳市2020年春季名企优才网络招聘会”。

自网络招聘服务开展以来,信阳市人才交流服务中心高度重视,上下联动,联合各县区人才通过各种形式组织线上招聘,积极组织辖区内企业参与网上注册,为求职者提供了大量职位。截至2月29日,全市共注册单位1126家,提供用人岗位23566个(其中省内需求14846个,省外需求872个)。提供的岗位中,要求硕士及以上的15人(占比2%),要求本科学历的3265人(占比13%),要求专科学历的7651人(占比32%),其他的12635人(占比53%)。招聘服务期间共计57456名求职者通过招聘网站浏览了招聘信息,累计投递简历15086份,初步达成就业意向4463人。

通过网络招聘服务,让有招聘需求的单位和有就业意向的求职者足不出户就通过网络完成了面试,缓解了疫情防控期间的就业压力。

(信阳市人才交流服务中心)



焦作市人才交流中心 召开 2020 年人才系统工作会议



3月27日上午,焦作市人才交流中心召开2020年人才工作会议,旨在传达全市人社工作会议精神,回顾和总结2019年全市人才工作经验,表扬先进单位和个人,安排部署2020年工作。来自各县市区分管局长、人才中心主任、相关企事业单位人事科长、人力资源部长、市人才中心科室负责人等50余人参加了会议。市人社局副局长申纪平出席并讲话。

会上,首先由市人才中心流动党委副书记靳刚宣读《焦作市人才交流中心关于表扬2019年人才工作先进单位和先进个人的通报》,随后由沁阳市人社局副局长揣艳霞、孟州市人社局副局长刘更生、多氟多公司人力资源部部长王千金,龙鳞佰利联公司人



力资源部高晓攀先后进行了经验交流发言。

市人才交流中心主任原军营结合全市人社工作会议精神,总结了2019年全市人才工作取得新亮点、新经验和新做法,分析了工作中存的不足和问题,进一步明确了今年我市人才工作的目标和任务。

就今后人才工作,申纪平强调,一要强化人才理念,做好人力资源大文章,增强人才的危机意识,认清差距,主动作为;二要创造良好环境,找准自身定位,积极探索引才、引智新举措,为提升人才吸引力,为留住人才、培养人才夯实基础。

(焦作市人才交流中心)

“义写春联送温暖 墨香扶贫迎新春”

——安阳市人才中心新春慰问走进洪泉村

2020年1月17日,安阳市人才中心副主任崔振斌带领中心部分党员干部一行7人前往林州市临

淇镇洪泉村督导脱贫攻坚工作,开展“迎新春,送祝福”扶贫义写春联和慰问活动。

春联书法家由人才中心开发科科长孙科选、培训科科长张爱国、后勤科科长张向伟组成。活动现场,书法家们挥毫泼墨,热情地为贫困户和过往群众书写一副副满载着新春祝福的春联,前来领取春联的群众络绎不绝,有的在春联前驻足欣赏,有的围在书法家的周围,排队等候写春联。书法家们按村民的要求写上不同的吉祥语句,一副副喜庆春联成了抢手的“精神年货”。前来领取春联的村民派发春联纸、晒春联,活动现场充满着喜气洋洋的新春气象。本次活动共为该村贫困户及广大村民义务送上春联 300 余幅。

活动后崔主任一行先与村两委干部、中心驻村第一书记进行了座谈,听取一年来的脱贫攻坚工作情况汇报,一道谋划新年扶贫工作计划。崔主任代表中心领导班子向村两委干部以及中心驻村第一书记表示敬意。

随后,崔主任一行在第一书记的带领下,先后来到老党员李章喜、贫困户李荣伏等家中,详细询问贫

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

(安阳市人才开发服务中心)



商丘市人才交流中心流动党员开展 爱心捐款助力抗疫活动

2020 年新年伊始,一场由新型冠状病毒引发的疫情,牵动着全国人民的心。随着全国各地新型冠状病毒感染的肺炎确诊病例不断增加,许多地方正面临医疗物资、生活物资紧缺,防控压力倍增。

抗击疫情,人人有责,3 月 7 日,商丘市人才交流中心认真做好疫情防控的同时,组织动员各支部流动党员为抗击疫情捐款。在短短两天的时间里,商丘市人才交流中心共收到 829 名流动党员自愿捐款

共计 49463 元,现已如数汇至市直机关工委捐款账号。

疫情无情,人有情!商丘市人才交流中心将继续密切关注疫情发展,积极响应号召,坚定贯彻上级党委指示精神,尽己所能,众志成城,共克时艰,坚决打赢这场没有硝烟的战争。

聚沙成塔,集腋成裘,为武汉加油,为中国加油!

(商丘市人才交流中心)

北京:出台政策 鼓励返乡下乡创业

市人力社保局、市农业农村局联合发布《关于支持返乡下乡人员创业就业的实施意见》,鼓励高校及科研机构专业技术人员、种业科技人才、优秀高校毕业生等城市各类人才带着资金、技术下乡创业发展。符合条件的返乡下乡创业人员,可享受创业担保贷款、一次性创业补贴、社补岗补等政策优待。

市政府多部门联手从发展乡村产业、建立创业创新园区、提供创业补贴支持等方面,搭建和优化乡村创业就业支撑平台。

对符合条件的返乡下乡创业人员,可提供最高30万元的个人创业担保贷款;合伙或组织起来共同创业的,可提供最高100万元的个人创业担保贷款;对符合条件的小微企业,可提供最高300万元的小微企业创业担保贷款。其中个人创业担保贷款由财政部门据实全额贴息,小微企业创业担保贷款由财政部门按照贷款合同签订日贷款基础利率的50%给予贴息。

返乡下乡人员(含非京籍)首次创办企业(个体工商户),正常经营且依法纳税1年以上、招用人员达到一定规模的,可申请享受一次性创业补贴。返乡下乡人员创办的企业(个体工商户)招用本区农村劳动力和登记失业人员,依法签订1年(含)以上期限劳动合同、按规定缴纳职工社会保险、按月足额发放不低于本市职工最低工资标准1.2倍工资的,可申请享受最长5年的岗位补贴和社会保险补贴。

《实施意见》结合本市特点,根据高素质农民、科

技人员、青年人才三类人才特点,开辟了专业人才培养、科技兼职在创业、多条创新创业渠道。鼓励从事种业科研、推广的非营利性研究开发机构和高等学校采用转让、许可、作价入股等方式开展种业科研成果转移转化,成果转移转化所获收入全部留归种业科研单位,纳入单位预算,实行统一管理。转化收益的70%及以上比例经批准可用于对科技人员的奖励和支付报酬,但不纳入本单位工资总额基数,转化收入中给予科技人员的现金奖励,符合条件的,可按50%计入科技人员当月“工资、薪金所得”,依法缴纳个人所得税。科研单位以股份或出资比例等股权形式给予个人奖励的,科技人员所获科技成果技术入股股权归个人所有。

《实施意见》还明确,对在农村初始创业失败后生活困难且符合本市社会救助条件的人员,给予最低生活保障或低收入家庭救助;符合本市相关社会救助条件的,可享受医疗、教育、住房、就业、采暖等专项救助和临时救助。此外,农村创业就业人员可在创业地按相关规定参加社会保险,按照相关规定缴存并使用住房公积金,其子女符合参保条件的要纳入城乡居民基本医疗保险参保范围。

(来源:中国政府网)

上海:搭平台、送服务, 助力留学人员创业园疫情防控, 落实支持中小企业相关优惠政策

为贯彻落实上海市委、市政府做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控的重要决策部署,市人社局所属上海市人才服务中心主动对接本市11家留创园,

搭建平台、精准对接、跟进服务,积极开展防疫措施,落实支持中小企业相关优惠政策,切实关切留学回国人员创办的中小企业。

疫情防控信息的“联络员”

市人才服务中心第一时间建立留创园疫情防控工作机制,组建防控微信工作群,形成了“中心-留创园-留创企业”一级服务一级的工作模式,通过微信群及时了解各留创园疫情防控工作情况,分享疫情防控经验及为企业的服务举措,进一步筑牢各留创园战疫防线。

疫情防范队伍的“组织员”

2月以来,市人才服务中心向各留创园区发出倡议,鼓励留创企业在做好复工复产的同时,积极投身抗击疫情第一线,协助留创园为打赢疫情防控阻击战贡献自己的力量。同时,在“上海留学人才网”微信公众号增设“留创聚焦”专栏,积极宣传本市留创园及留创企业在疫情防控工作中的实际行动。通过倡议,广大留创企业纷纷投入战疫一线防控。如莘闵留创园开展党员志愿者服务,杨浦留创园开展“管家式”服务,留创企业“巨哥电子”为交通要道及楼宇提供红外热像仪,海外人才创办企业“奥然生物”研发创新病毒核酸检测产品直降疫情诊断压力。

疫情防控政策的“宣传员”

市人才服务中心将人社部和市人社局出台的各项扶持政策和便民措施,汇编成册后以电子版的形式提供给各个留创园,并实时推送相关政策解读和操作指南,便于园区相关部门、窗口服务单位的经办同志熟练掌握这些政策措施,准确详尽回答留创企业关心的问题。

疫情防控工作的“服务员”

市人才服务中心为各留创园配备了一对一的服

务专员,进一步加强与各创业园工作对接,主动关心留创企业复工情况及企业面临的实际困难,做到24小时在线,有问必答,有求必应。一方面,为企业牵线搭桥,对接相关资源,有效解决了部分留创企业缺乏防控物资的燃眉之急;另一方面,做好政策解读,积极落实疫情防控期间各项支持中小企业的优惠政策。

(来源:上海人力资源和社会保障局)

天津:助力创业梦 小微企业春暖花开

眼下,“百行进万企”系列活动在天津扎实展开。全市70多家银行都积极行动起来,为实体经济输送金融“活水”。记者捕捉到了生动一幕——

位于红桥区的津港澳青年创业园小剧场里,一个名为“普惠金融直通车”的小微集群服务中心揭牌成立,16家小微科创企业现场获得了50万元到200万元不等的授信额度……小剧场里荡漾着创新创业的春潮。

“我们企业的业务与物联网和智能制造密切相关,主要给工厂做数据采集、智能控制等,还为一些高校实验室做环保监控与应对。这次拿到了100万元的授信额度。”微梦无界的法人代表孔维斌告诉记者。之前,他从没跟银行打过交道,“我们目前确实需要钱,因为做物联网相关的配套设备,前期资金投入越来越大。如果没有园区做信用担保,没有金融机构的创新支持,就不会有今天的好事儿。”

在青创园一楼一个名为“融智新媒”的创新空间里,大胡子陈琛自豪地介绍着自己的一幅幅得意之

作。他是做服装图案设计的,当今很火的一些明星,如贾玲、沙溢等衣服上的服装图案不少出自他的团队之手。刚刚拿到 100 万元授信额度,他准备怎么用呢?“跟别人签完合同之后,我们需要先付一部分抵押金,这笔钱现在不用愁了。此外,搞文创少不了采风,还要推出文创产品的样品,这些都需要钱。”陈琛也从来没跟银行打过交道。

按照传统的银行准入标准,像孔维斌、陈琛这样的科技及文创型小微企业,轻资产、没抵押物、没跟银行打过交道,也就是说缺少资金往来流水和信用信息,确实很难获得银行的授信支持。那么,“普惠金融直通车”为何敢给他们融资呢?

该业务模式的缔造方之一,北京银行天津分行行长助理孔维军解释,该行与作为园区运营、管理方的天津青年创业园管理有限公司深度合作,通过“天津青创 APP”,实时掌握在园区注册并经营的 2000 余家企业的生产经营、人员变化、政府补贴、专利注册、纳税申报、管理动态等信息,通过大数据分析,筛选出有科技含量或文创实力、发展前景好、有融资需求的小微企业予以支持。这一次,该行一共给予园区内企业总金额 1 亿元、单户不超过 200 万元的循环信贷额度。

园区负责人刘文亮告诉记者,这种集群业务模式也有助于规范创业型企业的日常经营行为,帮他们做好信用积累,对其以后的融资、竞标都大有好处。

青年创业园还为银行提供了日常办公场所,银行派专人入驻,为园区内企业提供咨询、准入、审批、签约、核保、贷后等一站式金融服务。

(来源:天津日报)

浙江:成立人才小贷公司 助力创业创新

浙江人才小额贷款有限公司 8 日在杭州未来科技城梦想小镇开业。该公司将为在浙各类人才从生活、投资、创业、创新等领域提供差异化、高效率的金融服务。

浙江人才小额贷款有限公司由浙江理想小额贷款有限公司作为主发起人,联合浙江股权服务集团有限公司、浙江梦想小镇投资发展有限公司等共同出资设立,注册资本 1 亿元。目前共推出人才贷、英才卡、按揭余值循环贷和链易贷等四款人才贷款产品。

其中,“人才贷”主要针对高层次人才创新、创业企业提供用于生产经营的贷款,免担保,最长期限 1 年,最高贷款额度 300 万元。“按揭余值循环贷”可为各类人才在杭州市的按揭住宅办理余值二次抵押,并在授信范围内随借随还、循环使用,最长授信期限 5 年,最高授信额度 500 万元。

浙江人才小额贷款有限公司总经理沈黎明表示,人才小额贷款相比银行的优势在于决策链短、机制灵活、服务效率高,可解决人才及人才企业短期、多频、小额、急用、个性化的融资需求,与传统金融机构形成错位互补。

当天,浙江雷拉激光科技有限公司联合创始人宋君收到浙江人才小额贷款公司发放的第一笔 30 万元贷款,计划用于公司采购设备,“提前做好授信,一旦需要资金,只需发送手机短信,3 秒即到账,而且可以全天 24 小时随借随还,非常方便。”

据介绍,浙江人才小额贷款服务将从杭州未来科技城试点,逐步拓宽至浙江省,今后将为人才入驻创业、规范培育、股权融资、投贷联动、上市辅导等提供更多便利服务。

(来源:新华网)

云南:“就业彩云南” 让数据跑起来,办事更方便

近日,以“服务便捷化、业务标准化、应用智能化”为定位的“就业彩云南”公共就业服务信息系统在云南昆明正式上线。

“就业彩云南”系统综合运用“互联网+”和“大数据”技术,打通业务专网、互联网和移动互联网“三网”渠道,形成业务受理、经办、审核闭环,实现公共就业服务“一点登录、全网通办”,实现一部手机即可找工作。

“就业彩云南”公共就业服务信息系统核心业务覆盖就业失业登记、创业服务、创业担保贷款等 11 个领域。通过各级公共就业服务窗口、网上办事大厅和微信公众号,向云南省各类就业服务对象提供一体化、全过程的公共就业信息化服务,同时进一步整合各类政务数据资源,拓展大数据应用,逐步实现劳动者和用人单位申报公共就业服务事项“争取不用跑,最多跑一次”。

云南省人社厅利用多种数据资源,长期开展就业失业动态监测和农村劳动力转移就业情况等统计分析。“就业彩云南”公共就业服务信息系统在整合就业业务数据的基础上,共享并互联外部数据资源,汇聚形成覆盖全省城乡劳动者的公共就业大数据

库,综合运用数据资源开展分析应用,对服务对象识别、服务主动推送、就业形势分析、重点领域监控等提供强有力的信息支撑。

(来源:中国劳动保障报)

广东:首趟免费扶贫专列 帮助贫困劳动力返岗复工

2月26日18时24分,从云南昆明发出的D3812次免费专列,载着云南怒江州贫困务工人员顺利抵达广东珠海站。据了解,专列上的乘客全部来自云南三区三州深度贫困地区,大多数是怒江州泸水市的建档立卡贫困户,大部分为节前已在珠海就业的企业员工。这是广东和云南两地人社部门联手打造的首趟扶贫专列,共“点对点”帮助 611 名贫困务工人员返岗复工。

云南怒江州的贫困劳动力大多地处偏远地区,出行困难。受新冠肺炎疫情影响,贫困务工人员节后“返岗难”成为突出问题。返岗受阻,不仅影响企业的复工复产,还可能影响贫困务工人员脱贫奔康。广东各级人社部门积极联合云南人社部门,在做好疫情防控的前提下,克服各种困难,努力帮助贫困务工人员返粤返岗。截至目前,共组织粤滇返岗专列 6 趟,帮助 3374 名员工有序返粤,其中贫困务工人员 1890 多人。

节后到目前为止,广东各级人社部门与广西、云南、四川等主要劳动力输出大省,聚焦重点企业和贫困劳动力,合作组织专列 19 趟,开展专车服务 621 次,组织 3.76 万名劳动力有序返粤返岗,其中帮助 1.5 万名贫困劳动力有序返岗。

一是“实名制”服务。积极推进贫困劳动力就业服务实名制,对贫困劳动力精准识别,动态跟进,跟踪服务。二是“造血式”帮扶。从隔断贫困代际传递考虑,把技能扶贫作为造血帮扶创新点,深入推进受援地“两后生”入读广东省技工学校,努力提升劳动者就业能力。三是项目化带动。将“粤菜师傅”“南粤家政”导入省际扶贫协作,采取职业培训与学制教育相结合、“接进来”与“走出去”相结合模式,促进劳动力就地就近就业和来粤就业。四是有组织转移。积极加强与受援地合作,建立无缝对接机制,推进就业扶贫安置基地、扶贫车间等载体建设,积极引进受援地劳动者来粤就业。五是政策性倾斜。出台就业扶贫和劳动协作有关政策,将外省在粤贫困劳动力全部纳入覆盖范围,在劳务输出、职业培训、扶持创业、智力扶贫等方面,通过奖补加大帮扶力度。

接下来,广东各级人社部门还将在全力以赴抓好疫情防控的同时,进一步加大大专列专车的服务活动,帮助贫困劳动力安全有序返岗,创造有利于贫困劳动力就业增收的良好环境,防止因疫失业返贫,通过稳定就业实现脱贫奔康。

(来源:人力资源和社会保障部)

重庆:高校毕业生就业率 86.65% 超 6 成在渝就业

1月4日,市教委发布《重庆市2019届普通高校毕业生就业报告》(以下简称《报告》):截至2019年8月31日,重庆市2019届普通高校毕业生就业率为86.65%,教育学就业率居本科就业率榜首,超

六成毕业生选择在重庆本地就业。

《报告》显示,2019年,重庆市有普通高等教育毕业生的院校共计67所。全市共有普通高校毕业生22.4万人,比2018届增加约2500人,增幅约为1.15%。

其中,毕业研究生分布在12个学科大类中,占比最大的是工学,为30.36%;本科毕业生也分布在12个学科大类中,其中工学和管理学毕业人数所占比例均在20%以上;专科毕业生涵盖了19个专业大类,其中财经商贸大类毕业人数占比最大,为22.03%;另外电子信息大类、装备制造大类毕业人数占比均在10%以上。

从就业单位的性质来看,毕业生主要在各类企业(含国有企业和非国有企业)就业,占已就业毕业生的71.74%。其中,在非国有企业就业的比例为61.67%,在国有企业就业的比例为10.07%。

从毕业生就业单位所在的区域来看,重庆市毕业生就业区域主要为西部地区,占已就业毕业生的比例为80.18%,其中在重庆本地就业的毕业生占比为65.74%。

从各学科大类的就业情况来看,管理学、工学和经济学位列研究生就业率前三;本科毕业生就业率位列前三的是教育学、工学和文学;专科就业率位列前三的是轻工纺织大类、能源动力与材料大类、农林牧渔大类,其中畜牧兽医的就业率达到100%,老年服务与管理专业就业率达到97.69%。

(来源:重庆日报)

创业公司打响融资狙击战：

1 年为界，活下来比什么都重要

“项目可能撑不过3月了，能帮我借点钱吗？”
2020年2月初的一个凌晨，天使投资人周冰接到了被投企业的来电。

与圈内多见的“冷静派”不同，周冰评价自己“和每个创始人都能处成哥们，极其讲义气，但容易感情用事”。2018年，周冰投资的互联网医疗项目资金链断裂，账上的钱撑不过一个月。“很想帮忙，但项目又不符合投资机构再投一轮的标准”，纠结了两天后，周冰拿出300万元，以个人名义借给了创始人。

“当时刚结束创业转做投资人，听到创业者撑不住就难受得不行。现在，心态渐渐稳下来了，应该不会再做‘自掏腰包’借钱的事情了，即便这次的疫情‘黑天鹅’对创业者而言比以往更具有挑战性。”周冰告诉投中网。

“对于被投企业，救是肯定要救的。”周冰表示，“对接资源之类的事是投资人都在做，但我们心里都清楚，企业最刚需的其实是‘钱’。”

拿到钱谈何容易？

“再次投资是需要重新尽调的，是一次正规的投资决策，和投新项目是一样的。投资人不会因为是被投企业，就冲动决策。”周冰感慨称，“其实说到底，在资本市场，锦上添花的多，雪中送炭的少。”

创业狙击战：“在坠落中逼自己长出翅膀”

收到“求救”讯号的投资人不止周冰一人。疫情

“黑天鹅”的突然来袭，将多数创业企业推到了生死一线。

假期延长，“停业、停课、停市”等大面积消费服务停摆，营收大幅下滑、房租人力成本重压，“咬紧牙关，每天算账”，几乎是所有创业者的真实写照。

“持续至今的疫情，给众多中小企业带来了巨大影响。不管是企业运营、业务拓展还是融资节奏，公司都面临着严峻的挑战。”服务型公司创始人刘斌对投中网直言，尤其是流动资金的短缺，公司存在着严重不确定性。

中渡、YANKER创始人王渡升也对投中网表示，因为疫情影响，预计公司第一季度的整体营收下降超过50%。

事实上，只是当下现金流这一项指标，就足以成为压倒创业企业的最后一根稻草。在这场战役中，多数创业者的“子弹”都薄如蝉翼。

根据“清华、北大联合调研995家中小企业”报告，受疫情影响，29.58%的企业2020年营业收入下降幅度超过50%，58.05%的企业下降20%以上。从现金流来看，34%的企业只能维持1个月，33.1%的企业可以维持2个月，17.91%的企业可以维持3个月，只有9.96%的企业能维持6个月以上。

换言之，如果此次“无烟斗争”持续3个月以上，仅靠账上现金流，大多数创业企业将难以为继。赛富亚洲投资基金创始管理合伙人阎焱在近日投中网举

办的线上沙龙上就表示,疫情过后,中小企业可能面临更大的经济危机。

而为了活下去,“开源节流”便成为了创业企业此刻唯一的“救命药”。

对于“节流”,每日黑巧联合创始人周彧告诉投中网,为降低运营负担,首先会坚决砍掉一部分长尾的SKU,同时调整2020年原本规划的新产品计划,减少规格单价高、周转慢的产品线。与此同时,与工厂协商延长付款账期。

除延长账期外,刘斌提到,也在充分利用地方政策,争取减免租金、税收和社保政策,并争取本地银行的金融支持,以渡难关。

“开源”方面,“融资”成为了创业者的头等大事。

王渡升提到,2020年春节前后,公司一直在持续进行融资。尽管最近一直跟投资机构按照节前的计划往前推进,但融资的困难性还是要比正常时期高了许多。

无独有偶,正在为公司进行融资的刘斌也对此深有感触。“我们的B轮融资已经到了关键阶段,按照计划本来2月完成交易。但目前来看,投资人的投资节奏有所放缓,推迟交易是肯定的。”刘斌称。

“只要有助于企业活下去这件事的,都要尽全力去尝试。”周彧对投中网感慨称,创业本身就是一件九死一生的事,“作为企业创始人,我们不只有‘跳下悬崖的勇气’,还要尽全力‘在坠落中逼自己长出翅膀’。”

融资卡位赛:1年为界,生死殊途

虽然“活下来”是一切的前提,但对于创业者来说,“立刻融资”的决策是否理性还需从长计议。

“各企业所在的行业、竞争压力、成本等均不相同,有的行业项目生命周期较短,对于他们来说现金流失非常重要,需要短时间内大量资金投入才能达

到最终目的;相反,一些需要时间沉淀的项目,需要首先去完成很多基础性的工作。”在王渡升看来,如今特殊情况下,创业企业如果一味融资,不仅会在无形中增加融资成本,还会影响公司估值。

投资人则相信,现金流决定一切。

周冰建议称,对于疫情重点波及的行业,若企业现金流小于1年,则建议立即启动融资,并将融资作为当前阶段的第一要务;若企业现金流在1-2年间,则建议主抓业务,修炼内功,并实时观察疫情走向:若其间疫情影响无法消除,则在现金流剩余6个月时开始启动融资;若其间疫情影响逐渐消除,则在消除后的1-2个月再启动融资。

德联资本合伙人肖然同样认可以现金流的“1年”为界作为融资节点的划分。

“现金流在1年以上的总体上会相对健康一些,但也要仔细评估和应对疫情对2020年业务的影响。”肖然对投中网表示,“现金流在1年以内的风险就比较大了,特别是半年以内的,上半年Close融资还是非常有挑战的。”

对于现金流吃紧(小于半年)的企业,元禾原点总经理、管理合伙人费建江针对不同融资阶段给出了差异化建议。首先,对于春节前已经签署SPA但还没有拿到钱的企业,一定要“赶快拿钱”;其次,对于还没有签署SPA,但前期投资流程基本走完的企业,“讨论SPA不要纠结于某些条款,尽早签,尽快拿钱”;再次,对于已经遇到有较为明确的投资意向的企业,费建江建议,“尽早与投资方讨论,如果拿不到融资,也可以尝试给投资机构一个比较优惠的条件以拿到可转债,去解决现金流的问题”。

“现有股东出手”,是费建江心中的最后一个方案。

(下转第32页)

疫情下创业者艰难自救： 仿佛突然被按下了暂停键

2020 年的春节,疫情突如其来,让创业者们猝不及防。

1 月 14 日,创业公司“十二栋”在武汉试营业了公司迄今为止最大的一家线下夹娃娃机店。

这个名叫“LLJ 夹机占”的门店有 1000 平方米。十二栋本想将其作为样板店,但在运营十天之后,1 月 24 日晚上,它就关停了。

随后,十二栋在北京、上海等其他 7 个城市的十几家门店陆续关停。目前营业的只剩下 2 家,营业时间已大幅缩短,2 月也将全部关停。

这个最早依靠“长草颜团子”表情 IP 获得大量传播,随后成长为卡通形象 IP 孵化运营的公司,线下生意陷入困境。

“LLJ 夹机占好的时候能占公司收入的 60%,关停对我们的现金流造成了非常大的压力。而且,我们还面临门店租金和人力成本等支出压力,如果情况一直不能好转,账上的钱也就能撑两个月。”十二栋文化联合创始人兼 COO 乱乱告诉界面新闻。

因为疫情,像十二栋这样突然陷入困境的企业还很多,餐饮、旅游、线下零售行业首当其冲,和实体相关的行业也受到较大影响。大环境之下,更多行业受到的影响也将逐渐显现。

可以参考的是 2003 年,当年中国四个季度的

GDP 增速分别为 11.1%、9.1%、10%和 10%,其中第二季度受“非典”影响增幅下滑的趋势非常明显。除了餐饮、旅游、线下零售行业之外,国资委的调查显示,2003 年第二季度,65.5%的企业反映“非典”疫情对本企业生产经营活动产生了不利影响,主要集中在企业销售、出口、项目洽谈和建设等环节,其中,认为影响销售的企业比重高达 61.6%。

2 月 2 日,金沙江创投合伙人朱啸虎发表朋友圈称,今年比非典还严峻,对很多创业企业是生死关。

多个互联网行业创业者也均向界面新闻表示,疫情对公司的影响肯定有,具体有多大还需进一步观望。虽然压力很大,但他们已经开始有所行动,打算克服一切困难降低损失,熬到疫情过去。

最焦虑的春节

1 月 19 日,处理完最后一个面试,李欣(化名)的公司提前放了假。2019 年,公司客户量超过他的预期,但人手不足,每个员工都很累,他想让大家趁着春节多休息一下,来年铆足劲儿继续干。

两年前,李欣从一家头部互联网公司的行政部离职,靠着工作中积累下的办公物业和活动场地资源,他创办了自己的办公选址咨询公司。

2019 年是其正式公司化运营的第一年,他给拿下了一个规模数千人的互联网公司客户,还做了一些大型会议的场地选址服务,5 个员工把年流水做到了 500 万。今年,他准备再招几个人,把流水做到 800 万。

1 月初,李欣关注到了武汉发生肺炎疫情的消息,但在当时的环境下,他并没太当回事。很快,随着每天确诊病例的增多,各地防控疫情措施的升级,朋友圈、微信群全是肺炎疫情的消息,李欣也逐渐焦虑了起来。

他很快找到年前谈好的两个客户再次确认生意——不出所料,其中一个计划 3 月要换办公室,说暂时不搬了;另一个原本打算年后大量招人,想租个 8000 平米的新办公室,也因为疫情先不招了,找办公室的计划自然搁置。“年前招的 2 个人因为封村不能来上班了,你都不知道我有多绝望。”李欣对界面新闻说。

疫情像是给高速前进的创业公司按下了暂停键,一切都戛然而止。

乱乱也有这个感觉:原本十二栋的线下衍生品生意是高速流动的,但现在因为疫情停滞了。

十二栋生产出来的衍生品一部分流向言几又、1983 潮玩店等书店和文创店,这部分能占到十二栋线下收入的 40%。2 月本来是销售旺季,年前这些门店已经和十二栋完成了订单交易,十二栋准备了库存,现在这些货品全都滞留在十二栋的仓库中,十二栋还要为此付出一个月 80 万的仓储费。

另一部分产品流向 LLJ 夹机占。年前开完武汉的新店后,乱乱预估春节期间的月流水能做到 3000 万到 3500 万元,而在现在的情形下,流水基本归零。不仅如此,他每个月的房租和人力支出还要 1200 万

元左右。

“我们公司也算是经历了这个行业的从无到有,一直比较有信心,但这次文创产业受到的打击真的挺大的。”乱乱告诉界面新闻。

让他更担心的是,相比于餐饮、旅游这些刚需行业,文创行业的恢复也会更加滞后。“疫情过去后一个月的时间,餐饮和旅游就会恢复,但我们得需要两个月。”乱乱做出这样的判断。

过去两年资本已转入寒冬,创业公司的日子并不好过。泰合资本去年调研了 30 多家头部投资机构在 2020 年的投融资策略,包括战投、美元和人民币机构。调研结果显示,只有 14% 的机构表示他们在未来一年的投资策略会更活跃,有 57% 的机构表示会进一步收缩。

如果说部分创业者还可以靠对行业的前瞻性以及商业模式上的创新在寒冬里找到机会,但这一次的疫情爆发,留给创业者的反应时间太短了。

积极自救

在这个最长的春节假期中,创业者们根本无心休息和娱乐,他们必须马上想解决方案,至少得让公司撑得更久一点。

乱乱和十二栋管理团队首先想到的自救措施是减少开支,房租、人力、库存、装修上都要尽可能压缩成本。

在复工之前,乱乱和管理团队已经有了一些初步的想法。比如,原本计划在三四月开的几家店已经准备暂停,推迟开业;不到万不得已绝不裁掉一个人,但管理团队已经在考虑半薪或者三分之二薪,等公司现金流恢复之后再补给大家。

目前,十二栋面临的最大难题还是租金。乱乱告

诉界面新闻,十二栋已经在和各大商场商量对策,但商场面临的困难也比较大,很难有成效。“我们希望商场能延迟一些时间收租金,但商场也不愿给肯定的答复。还有一些店铺是个人的,更难沟通。”

2月3日,十二栋开工,全员在家办公——无论困难有多大,行动起来才能朝好的方向发展。乱乱告诉界面新闻,把当前要做的事逐项分解以后,反而没有了负面情绪。

在开工之前,十二栋管理层通过各个负责人的群,告诉大家首先确保平安,接着就是保证团队内部稳定。一位十二栋的员工告诉界面新闻,目前他们在家正常办公,同事们还和之前一样在群里讨论问题,大家都挺积极的。

乱乱最大的希望是双11和双12,现在的库存只能通过线上销售,这两个节日是线上销售的爆发期,十二栋已经开始尝试直播带货,为下半年的销售做准备。

经过几天的焦虑之后,李欣也通过恢复工作让自己平静下来。他庆幸去年没大量招人,公司账上的现金还够现在的小团队支撑半年。疫情过去,很多公司还是要扩招和换办公室,只是要等一段时间。“以前要经常去拜访潜在的客户,现在可以换种方式,用微信或者电话先了解潜在客户的需求,等疫情过去掌握主动权。”

17年前的“非典”之下,当时创业型企业的遭遇和现在有些相似。比如,“非典”在北京爆发之后,携程也曾陷入经营的困境。当时,携程创始人梁建章一方面稳住团队军心,一方面趁着业务低迷之际,让呼叫中心员工全部上班,磨流程和培训。疫情过去之后,旅游行业迎来了“报复性”增长,7月和8月的业务量都超过了“非典”之前。当年12月,携程在纳斯

达克上市。

保证现金流,活下去

疫情突如其来,对企业有负面影响,但多位创业者和投资人都向界面新闻表达了同一个观点:它并不可怕。

一位消费行业投资人告诉界面新闻,从其所投资的公司后台数据看,以宠物行业为例,线上单量与去年同期相比并没下降,但是因为员工目前都还在外省家中,未返回北上深等大城市,造成履约效率上有影响,但是相关消费需求并没有明显减弱。

目前,大量的创业公司都面临着现金流的压力,维持6个月以上的现金流被认为是企业能够熬过去的

关键。以受影响最大的餐饮行业为例,疫情短期的影响则分为多种。第一种是以年夜饭作为主打的品牌酒楼,这种酒楼一般年夜饭收入会占到当年收入一半,因此受疫情影响很大。另一种是常规餐饮品牌,例如海底捞等,只要能够维持6个月以上现金流,影响总体是可控的。

“餐饮的成本一部分是房租,现在很多商场都可以谈下来免两个月房租,另外原材料方面也可以用多种方式处置,实际造成的影响并没想象那么大。”前述投资人说,“心理上的影响要更大。”

易凯资本创始人王冉给原本计划在今年6月完成融资的创业公司提出了更具体的建议,包括:开源节流,把健康现金流和最低现金流储备作为头等大事来抓;尽快和股东沟通,寻求急救办法;用好疫情时间,尽量把融资的准备工作通过远程办公的方式提前完成。

经过几天的筹划,乱乱终于把公司开源节流的

措施落实,并于2月4日晚间以内部邮件的形式通知全体员工。其中最重要的一条是包括乱乱和十二栋 CEO 王彪在内的总监级别以上人员半薪发放,同时公司暂停长线研发项目,优先短期内线上开发和销售,减少所有不必要的开支。

乱乱在内部信中表示,在未来的几个月里,十二栋的重点也会是保证“现金流”,保证公司“活下去”。

同时,北京、上海等地的政府已经推出多项措施解决企业生产经营中遇到的困难。比如,北京鼓励大型商务楼宇、商场、市场运营方对中小微租户适度减

免疫情期间的租金,各区对采取减免租金措施的租赁企业可给予适度财政补贴。上海市人社局3日发布四项举措减轻企业负担,包括实施失业保险稳岗返还政策、推迟调整社保缴费基数、可延长社会保险缴费期、实施培训费补贴政策。

“只要疫情能够在两三个月内控制住,所有影响都会是短期的。在这种情况下,企业保持有6个月的现金流,经营就不会有多大问题。”上述投资人表示。

(来源:界面新闻)

(上接第28页)

费建江对投中网坦言,“假设前面的这些方式都不行的时候,我们可能要判断一下公司的情况,决定我们要不要出手,这也是我们的最后一个方案了。”

诚然,求助于原有投资人支持是创始人的一线希望,却并非万全之策。

至临资本创始人姜皓天提到,对于那些基本面还不错、只是短期遭遇困难的公司,原有投资人会给出比较大的支持。“用一个很形象的词是‘救死扶伤’。一些大基金管的项目多,首当其冲需要处理大量这类问题。”

但是,对于投资轮次较多的企业,求助也未尝不是一次博弈。

姜皓天举例称,“比如ABC三轮投资人经常想法不一致,C轮投资人想救,但A轮投资人没钱再出,B轮投资人或许摇摆观望,投资人的出资与获益不成正比,产生利益冲突;又比如不同背景的投资机构,做事方式很不一样,成熟的市场化机构效率比较高,出资出力稳准狠,而一些国资背景的机构,内部

决策的流程时间就很长。”

但是,“企业项目的生存不一定拖得起这个时间”。

在这种情况下,肖然相信,具有自我生存能力、能产生正向现金流的公司或商业模式才具有更强的抗风险能力,也更契合现在投资人对于现阶段项目风险的把控。

然而,值得注意的是,即便没有此次“黑天鹅”的出现,资本市场也已然面对周期性的调整,“抗风险”也已然成为项目方和投资方的必备素质。“这种调整肯定不是投资人单方面的,项目方也在调整,大家逐渐进入到一种共识状态,疫情会让这种共识来得更加迅速。”肖然对投中网表示。

换言之,共识来临前,疫情反而可以消除长期横亘于资方与项目方之间的障碍。在肖然看来,“障碍不一定是创业者自身,甚至有可能会是已经被抬得过高的上一轮估值。”

(来源:投中网)

平台求职要避开这些“坑”



“11月还没有offer(录用通知),还有机会吗?”
“补录都开始了,现在还没有找到工作是不是没机会了?”
“一大拨有转正机会的寒假实习已经上线!”
……

对许多正在求职的高校应届毕业生来说,这些微信公众号的标题并不陌生。点进去,则会发现有些其实是互联网求职服务平台的广告。

眼下正值求职季,本报收到一些同学来信,反映互联网求职服务平台给求职者带来便利的同时,也存在个别平台夸大宣传等问题。记者进行了调查。

培训课程标价数万,声称保证找到工作

“还在等秋招补招?不如看看这份春招预测表!”
11月上旬,上海某高校的于林同学在微信朋友圈转发了一篇“Synet 求职”的文章。“我了解各公司的网申时间,就按要求转发了,感觉他们整理的信息还挺有用的。”

记者发现,领表格需将文章转发到朋友圈,“保留5分钟,不分组,不删除”,也可以给“小助手”转账12.5元直接领取。

文章除介绍“预测表”,还提到“专为海内外大学生量身定制的一对一求职咨询课程”。询问得知,有

的VIP课程收费2万元,服务时长12个月,20个课时,“足够你拿到心仪的offer”。

这是许多平台常见的操作方式。“刺猬实习校招”“班可求职”等也要求,需转发并配推荐语,或付款19.9元,才能进入“寒假实习群”“秋招闹钟群”等。

“我当时就是看了同学转发的信息,关注了一个公众号,进了一个群,里面经常发求职培训广告。”上海某高校的研究生胡可说,去年9月,他求职心切,花6600元报了一个为期3个月的秋招计划,课程大纲包括通过视频了解行业、7小时的线上一对一辅导、笔试面试经验等软实力提升。

然而,胡可却说:“我感觉自己基本上没有得到有实际意义的帮助。”他说,“改简历,淘宝上花几十块钱就行;他们提供的招聘信息、笔试题、面试经验,网上也找得到。”胡可还反映,实际课时数不足,但也没能退款。“不但没有帮助,还给我带来了经济负担和心理压力,秋招被搅和了!”

据了解,不少求职培训项目收费上万元,对大部分学生来说价格不菲。例如,“爱思益”的工作人员介绍,“V计划冲刺offer项目”价格为49800元,“V计划培养项目”为29800元;“懂职帝”的工作人员说,

“名企冲刺计划”的优惠价为10980元;“面包求职”网站显示,“烘焙计划”标价19800元起……

此外,有的培训项目在宣传文案中有类似“保证拿高薪 offer,先拿 offer 再补款,以合同形式 100% 保障拿到 offer”,“爱思益”的工作人员介绍,标价49800元的项目会将目标公司写到合同中,若进不了公司,可部分退款;“面包求职”网站显示,“职场启航计划”有“指定时间拿 offer”的描述。

然而,一些学生参加相关项目后,并未找到满意的工作。北京市海淀区某高校的任星说,她曾花5万元左右参加一个网上平台的项目,但觉得课程性价比低、求职咨询没有实质性作用,还间接地影响了找工作,感到“被坑了”。

一位学生家长说,他的孩子曾购买网上平台的相关服务,后来因不满意效果,解除了协议。“虽然退了费,但给孩子造成了精神上的影响。”

提供“付费内推”,企业实习每月要交上万元

内推,即内部推荐,是许多企业招聘时常用的方式,员工可以通过一定流程推荐符合条件的熟人、朋友。被推荐人如果被录用,有的公司还会给予推荐人一定的奖励。

有不少求职服务平台打着“付费内推”的旗号,称可以有偿“内推”学生去公司实习。情况究竟如何?

“还为找不到实习而烦心? 名企保 offer 实习直推,名额有限,慢一步就会被抢光!”求职平台“快求职”的求职助手经常在朋友圈发布类似信息,称有大量名企的现场或远程实习岗位,“直推保过,需要一定费用”。

一名求职顾问说,对学员资质进行初步筛选且满足基本条件后,会通过自有的资源将学生推荐到相关企业,越过网申、笔试等,直接进入面试。“简单面试走一下流程后,保过,但是需要收取一定的费用,万一不通过是全额退款的。”

收费则是“一岗一价”。这名求职顾问介绍,例如,某国际大公司现场实习的费用是一个月18000元。此外还有远程实习,某公司市场部远程实习的费用是一个月14000元。10000元以下的岗位则只有两个。

类似项目还有不少。“面包求职”网站显示,“职场启航计划”收费11800元,实习形式为5周的线上实习,“公司举例”里包括四大会计师事务所等。

应届毕业生董明在了解“懂职帝”的求职项目时,工作人员介绍,玛氏、宝洁、联合利华的市场类实习岗位都在20000元以上。然而,“为什么我们去干活,还要交钱?”董明很不解。

“爱思益”的一些求职项目中也包括提供实习机会,去年毕业的陈蕾曾通过项目做过一份线上的PTA(兼职助理)。“他们给了我一家知名公司的财务咨询经理的微信,我帮他做了点事情。不用去公司,也没有实习证明,其实我也不清楚自己到底是不是在那家公司实习。”陈蕾说。

值得注意的是,有企业曾回应并未委托一些平台进行“付费内推”。例如,“BCG 波士顿咨询”微信公众号文章称:“没有委托任何第三方公司招聘,也绝不会以任何名义向应聘者收取任何费用。请同学们擦亮双眼,谨防上当。”

求职平台在宣传时,往往称与各大公司有合作。然而,实际上,有些求职平台涉嫌发布违法虚假广告。今年上半年,上海凯洛格信息科技有限公司因发布虚假广告被上海市长宁区市场监督管理局行政处

罚。行政处罚决定书显示,产品“职业蛙”的宣传册上有“合作企业……会计事务所:……德勤……”等字样,然而,其与德勤华永会计事务所从未开展过任何形式的合作。

应各方联动,降低大学生求职成本

“我观察了一段时间,感觉有的平台的内推模式不太靠谱,就取消关注了。但说实话,一开始确实很动心,他们的课程和内推都很吸引我。”今年刚毕业的白帆说。

实际上,很多学生的确从求职项目中获益,获得了求职信息、提升了个人技能,求职平台也经常发布因为求职项目获得工作机会的同学的评价。“质量和效果是因人而异的,不同同学的态度和努力程度不同,上完课的效果也不一样。”一家求职平台的工作人员说。

付费求职服务平台受关注背后,求职者对求职信息、职业技能培训、求职指导的需求不容忽视。

“我感觉找工作时的信息不对称还是挺严重的,许多行业的招聘过程也很繁琐。有些求职平台会提供行业资料,教你怎么改简历、网申、模拟面试等,对我这种半路转行的人来说,感觉还是挺有用的。”白帆说。

回国求职的留学生丁丛也有同感。“身边很多同学都关注了一些求职平台,主要是因为想进名企。国内企业往往不会到海外招聘,我们也不容易接触到企业。”丁丛说,与免费平台相比,不少付费求职平台号称有内部资源,“如果有企业内部的人介绍一下情况,不是事半功倍嘛!”

而南京大学教育研究院副教授孙俊华说,这些平台抓住了毕业生涉世未深、急于找到好工作的心理。

南京财经大学公共管理学院副教授秦建国认为,有些大学生的依赖性较强,缺乏职业生涯规划,而就业期望偏高,在毕业季希望借助求职培训机构来成就自己。

此外,秦建国说,一些高校的人才培养与市场需求脱节,就业指导服务做得也不够。“缺乏专业技能和就业指导的大学生,容易被个别吹得‘天花乱坠’的求职培训机构蛊惑。”

“我不建议大学生在求职上花费过多的金钱。”清华大学教育研究院副教授李锋亮建议,大学生在求职前要做好充分的求职准备,提高自己求职的针对性,减少盲目性,求职时还可以适当依靠自己的校友、老师等。

秦建国建议,政府、企业、学校、大学毕业生四方联动,共同努力,提高大学生培养质量,完善就业服务,积极监管、规范劳动力市场中中介行为,有效降低大学生的求职成本。

“高校有必要帮助大学生提高求职素养和对不良中介机构的鉴别能力。大学生也要积极学习,主动向有经验的老师、学长们请教,提升求职信息搜集和鉴别的能力。”孙俊华说。

今年7月,人力资源和社会保障部在致2019届高校毕业生的公开信中提醒毕业生,求职中要注意防范中介机构乱收费、用人单位扣证件、培训就业被贷款等陷阱。如遇到上述情况,应向人力资源社会保障部门投诉举报。

“我重新找好工作咯!”前几天,去年秋招时曾购买求职服务但求职未果的胡可对记者说,“今年我心态好了,技术也过关了。以前报那个班是因为太着急了,现在我知道,找工作的压力其实没有那么大。”

(来源:人民日报)

问婚育、问有无购房……

企业面试缘何总“扒”隐私？

“父母是什么职业”“什么时候要孩子”“购房是用贷款还是全款”……正值春招，很多求职者表示在面试时常被问及个人隐私，虽不想回答，但为了找工作又不得不说。

《工人日报》记者近日调查发现，不少求职者表示，找工作时完全没有个人隐私可言，很多企业没有“边界意识”“问得没边儿”。对此，有人力资源管理者表示，这是为了预估企业的用工成本，以确保招进来的人高效工作。但法律人士认为，用人单位无权向求职者提出与工作无关的问题，而应将考察重点放在工作能力上。

求职者：面试时被“扒个底儿朝天”

武汉的李女士最近正在找工作。到一家公司面试时，面试人员接连问了两个让她觉得非常尴尬的问题：你男朋友对你找工作有什么想法？男朋友的父母怎么想？在她看来，如此提问很不专业，“现在的面试官都这么八卦了吗？”

不仅如此，不少求职者还被问及婚恋状况、生育状况、经济状况甚至父母及配偶的职业和收入等信息。

“如果只涉及基本的个人情况、简单的家庭情况还能理解，但有些提问会让人觉得不太友好。”在媒体工作的何荟介绍，自己曾面试过一家医疗健康类媒体，面试人员先是询问了她父母的职业，她爽快地

回答了，但接下来的提问让她大跌眼镜：父母身体是否健康？年龄多大？

随后的沟通中，她得知公司的一些员工会因父母身体抱恙经常请事假，因此人力资源部门要确认应聘者“没有后顾之忧”。但在何荟看来，这种问题不合常理，且很没有礼貌。

前不久，有媒体报道，沈阳的于女士在求职时被要求填写《应聘人员登记表》，除了姓名、性别等，还要求填写是否为单亲或离异家庭。对此，当事公司则回应称，“企业以人为本，对于单亲、残疾、贫困家庭有特殊照顾。”

“有些银行在应聘表中专门设置‘社会关系’一栏，如果亲朋好友社会成就大，应聘者进面试的可能性就会增加。”在湖北一家银行工作的李俊告诉记者，与很多企业关注应聘者个人生活不同，有些金融机构更关心他们能否带来有用的“资源”。

记者在采访中了解到，不少求职者认为，用人单位有顾虑能理解，但被“扒个底儿朝天”甚至“揭伤疤”式提问实在让人难以承受。

用人单位：实为预估用工成本

有就业网站曾就“面试时最不喜欢被问到的隐私问题”为话题发起投票，超六成投票者表示，最不喜欢被问到的依次是上家公司的薪资水平、个人情

感、婚育状况等。

“原则上，这些问题是不应该直接问求职者的，求职者可以拒绝回答，因为涉及到个人隐私。”有着多年人事工作经验、在江苏苏州某企业担任人力资源部门负责人的田婷认为，询问求职者的个人隐私是为了预估企业的用工成本以及求职者与岗位的适配度。

有专家认为，企业过多打探私人生活，容易加重招聘过程中主观判断的成分，对部分求职者来说是不公平的。

2019年2月，人社部等9部门联合印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》，要求禁止招聘环节中的就业性别歧视，不得询问妇女婚育状况，不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件。

但在实际中，一些企业不仅会询问应聘者的婚育状况，还会盘问很多其他方面的隐私。田婷说，不仅仅是女性，男性求职者还会被问到如养老负担、是否购房等，“如果求职者经济压力过大，就会对企业有过高的期望值，可能会影响忠诚度，这样的求职者很有可能被筛掉。”

有人力资源工作者表示，打探应聘者隐私问题并非小企业专属，“考虑到企业的实际用工成本，大企业的资深人事会更有技巧地‘触碰’求职者的生活问题，以确保招进来的员工能更高效地工作。”

在采访中，很多求职者表示，为了得到工作机会，就算被问到隐私，只要不太过分，一般不会拒绝回答。

“与工作无关的问题，用人单位无权过问。劳动者不回答，也不构成不如实说明或不诚信。”北京市道成律师事务所律师谢燕平告诉记者。

《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者时应如实告知工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等。用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

谢燕平认为，根据实践，与劳动合同直接相关的基本情况一般包括：劳动者的健康状况、知识技能、学历、职业资格、工作经历等，而劳动者是否已婚已育、是否有老人需要赡养等都属于个人隐私范畴，用人单位若不能证明这些情况与劳动者所应聘的工作岗位、所从事的工作或履行劳动合同有关的话，就无权要求劳动者必须告知。

中国劳动关系学院法学院劳动与社会保障法教研室副主任宋艳慧告诉记者，用人单位招聘时，应从专业性、胜任度等方面考量求职者，“如果岗位设置明确，工作内容与职责清晰，也有比较客观、完善的量化考核机制，就不需要通过询问应聘者个人隐私来做预判。”

“对于个人隐私类问题，用人单位应摆平心态，将重点放在劳动者的工作能力上来。如果关注点偏离，不仅不能降本增效，甚至可能引发更多争执，对企业的社会评价造成不良影响。”谢燕平表示。

（来源：工人日报）

专家：用人单位无权过问与工作无关问题

《精英律师》揭露的职场内幕， 你可以回避但不能不懂



最近,由靳东、田雨、王鸥等主演的都市律政剧《精英律师》热度持续走高、话题不断,精彩对战、漏洞百出,各种评价褒贬不一。现实生活来讲,该剧虽然很贴合实际,各种官司也都有现实的案例参考,但每小时5万的咨询费、女主怒怼上司、各种文绉绉的诗词朗诵的确不太贴合实际。从电视剧来看,一水儿亮眼明星,男帅女靓,故事精彩。男主活脱脱的“霸道总裁”形象,女主奋斗变凤凰,不失为一部佳作。

抛开各种问题不谈,该剧的确完美呈现了各种职场问题,比如合伙人散伙、办公室恋情、办公室政治等等。今天我们就以此剧来谈一谈办公室的那些事儿!

1、可以热心肠,但要有尺度

女主戴曦是位好姑娘,因为自身的经历,各种同情弱者,也因此连续闯祸,给罗槟惹了不少麻烦。作为员工,热心肠的员工一般都很受欢迎,更何况戴曦

是那种骨子里的好心,而非好好先生。

但是我们不是雷锋,做好事可以不留名,但是要有尺度。特别是和公司有关的问题,你或许只是为了挽回客户或者为了公司的形象,但是客户万千,各种心思应接不暇。你的同事不见得善良,但一定不是恶人,他的客户有问题,他不去解决不代表不想解决,一定另有隐情,如果你冒冒失失的去处理这些事情,往往得到的不是感激,而是失望。

2、公司不是你家的便利店

戴曦因为好心办坏事,没少被罗槟痛骂,因此很多职场新人都替戴曦鸣不平,暗暗地骂罗槟不近人情。可是事实上,越老练的职场人士越明白公私分明、规矩大于人情。

公司可以做公益、慈善,但这都基于公司的形象和发展,不代表你也可以这样干。公司不是善堂、老板也不是慈善家,公司要养活的不只是你一个人,而

是一群。好人让你做,公司没收益,这在哪里都说
不通,所以不要拿公司资源不当干粮,因为所有员工
都指着公司这口锅来吃饭。

3、不要用你的原则去衡量别人

戴曦感觉罗槟不近人情,因为罗槟吃过亏;罗槟
认为何塞太耿直,因为何塞的家庭塑造了他的性格。
每个人的经历不同、生活氛围不同,所以个人价值观
也会有所不同。

公司是一群人的集合地,俗话说“林子大了什么
鸟都有”,公司里面形形色色的人、各种脾气都会有。
同一件事,每个人的理解都会不同,只要目的一致,
总会找到合适的方法。不要总用你的原则去衡量别
人,也别用你的那一套东西框到别人头上,又不是你
儿子,干嘛非要按你说的来?

4、办公室不适合谈恋爱

戴曦公司有一条不成文的规定,办公室不准谈
恋爱,这条规则想必很多公司也都有。虽然显得不近
人情,但也不无道理。

第一,办公室恋情容易把个人感情带到工作中,
两个人分分合合、闹矛盾都会影响工作;第二,异性
员工相互接触容易造成误解,影响同事关系;第三,
如果涉及高层员工,会造成权力失衡,不容易管理。

也有公司对此有明确规定,比如公司内部可以
谈恋爱,但其中一方涉及到高层或者晋升高管,必须
有一个人离开,我想这应该还是比较人性化的了。

5、能力决定话语权

在公司,往往员工的职位和话语权并不是完全
对等,特别是一些不可替代的岗位,比如销冠、比如

技术大牛等。举个例子,微信之父张小龙是一个人才,但此人喜欢睡懒觉,开会总迟到。于是马化腾就
专门为他安排专车,接送他上下班。

罗槟开始还不是高级合伙人的时候,就敢和创
始合伙人顾婕叫板,他的助理只归他用,这就是能力
带来的底气。

这不代表有能力就可以趾高气扬,只是表示你
的能力能够给你足够的筹码,如果你以此要挟去做
一些出格的事儿,那我收回这一条。

6、“背锅”也是一门学问

戴曦为罗槟背锅,罗槟为封印背锅,职场中员工
帮上司背锅的事情比比皆是。背锅并不是一个贬义
词,它代表了一种信任,学会背锅很多的时候可以帮你的
上司解围。

比如经销商、客户和老板在一起的时候,不可避
免的会说一些出格的话,老板也不可避免的做一些
不得已的承诺,这个时候就只能员工背锅,因为老板
说的话做不到会影响公司形象,但客户不会为难你
一个职员,但前期是你有一个值得背锅的好老板。

7、法律不代表道德,制度也一样

罗槟是常胜将军,打官司从无败仗,他也说如果
打不赢,会选择说服双方庭外和解,这的确是一个好
办法。

官司有输赢,但有时候大家都输不起,比如罗琦
对女儿的抚养权案,蓝红的继承案、抗癌药案,或许
法院能够决定最终的胜负,但庭外和解才是最好的
选择。法律往往只是底线,并不代表道德,情和法很
难衡量。

(下转第 43 页)

九成受访职场人士指出周围入职 未满三年就跳槽的年轻人多



职场初期是一个人提升业务水平、积累人脉的重要时期,是整个职业生涯的“基石”。但总有年轻人把握不好这一关键时期,面对职场中的不如意选择消极应对,甚至频繁跳槽。

近期,中国青年报社社会调查中心联合问卷网,对 1984 名职场人士进行的一项调查显示,90.0%的受访职场人士指出周围入职未满 3 年就跳槽的年轻人多。面对职场中的不如意,69.9%的受访职场人士认为职场新人要懂得克服困难的过程也是学习的过程。

90.0% 受访职场人士指出周围入职未满 三年就跳槽的年轻人多

张颖(化名)是北京某教育公司的 HR,她直言很多年轻人在一个单位做不满 3 年就跳槽,“原因各种各样,有的是因为公司经营状况不好,有的是找到了真正兴趣所在,最常见的原因是关于薪资福利待遇、工作内容和职业发展瓶颈的”。

于都是北京某国有银行职员,入职还不满一年,和他一同入职的同事中,有人最近正在办理离职手

续。“这个阶段,很多人看重的更多还是表面的东西,比如薪资福利。这些是应该关注,但我认为更该关注的是自己的成长,能接触到的资源,这些才能影响今后的职业发展”。

调查显示,90.0%的受访职场人士感觉周围入职不满 3 年就跳槽的职场新人多,其中 26.0%的受访职场人士直言非常多。进一步分析发现,机关事业单位中员工稳定性最高,入职 3 年内跳槽的人最少,然后是国有企业。

年轻人跳槽的原因有哪些?调查显示,薪酬待遇低被认为是最主要的原因(65.4%),其他原因还有:对岗位没兴趣(57.1%),升职无望(48.1%),工作压力大(47.7%)等。

在张颖看来,职场新人入职不满 3 年就跳槽很正常,因为员工个人和公司都在不断变化,双方可能在某些方面出现不匹配的情况。“当公司给不了员工想要的东西时,无论是新人还是老员工,跳槽是大多数人的解决方式。只是现在年轻人的跳槽频率在提高”。

于都认为,对于年轻人入职不久就跳槽,要分两

种情况来看。“有些人确实是入错了行,发现公司给不了自己理想的平台,尽快跳槽无可厚非。但更多人属于第二种情况,即不知道单位是否适合自己,在工作中也没学到什么东西,把跳槽当成解决办法”。

山东济南某央企员工王海阔(化名)今年入职刚满3年,他认为,如果一个职场人没有清晰的职业规划,在工作中容易感到找不到目标和动力,在关键节点上更可能做出盲目的举动,比如辞职。王海阔还表示,如今很多年轻人没有家庭方面的负担和压力,做事就没那么上心,甚至敷衍,对机会没那么珍惜。

对于一些年轻人没能把握好职场前三年这段成长“黄金期”,76.2%的受访职场人士归因于他们心态浮躁,不够务实;62.9%的受访职场人士认为是没能做好清晰的职业规划;55.6%的受访职场人士指出有的职场新人自恃年轻,认为机会还有很多,工作态度不认真。

69.9%受访职场人士认为新人要懂得克服困难的过程也是学习的过程

王海阔告诉记者,他身边有同事不满公司的某项规章,就从不遵守,还公开宣泄不满。“公司的某些规章可能确实不够合理,但直接对抗并不能解决问题。面对这种问题,个人首先要放平心态,尽量客观看待问题,如果是自己认知错误,要改变看法,如果确实感觉存在问题,可以向公司反映,不能直接对抗”。

于都分析,很多职场新人之所以感觉职业发展不如意,很多时候是因为和别人做了不合理的比较,或者是因为自己一开始想象得太美好,没有客观看待自身的能力。“我觉得初入职场的新人,一定要明白自己是什么水平,这样再面对所谓‘不如意’时,心

态会平和很多。遇到很多问题,也会积极应对,思考怎样通过改变自己去解决”。

职场新人应如何看待职场中的不如意?69.9%的受访职场人士认为职场新人应懂得克服困难的过程也是学习的过程,61.0%的受访职场人士认为明白万事开头难很重要,凡事要有耐心。其他建议还有:要明白在挫折中成长得更快(58.7%),对初入职场出现的困难保持平常心(48.0%)等。

“如果对于职业发展没有正确的认知,在职场初期会有很多不适应,容易产生挫败感。”中国政法大学人力资源开发与管理研究中心主任、商学院教授王霆建议,面对职场中的不如意,职场新人要在职场中找准自身定位,企业也要做好对新员工的职业引导,帮助他们进行职业生涯设计。“目前,有的企业构建了赋能型的组织形态,给了年轻人更多机会,为他们搭建了更自由自主的发展平台”。

受访职场人士中,在国有企业工作的占18.0%,外商、港澳台独资企业的占17.0%,机关事业单位的占13.8%,私营、民营企业的占43.3%,合资企业的占7.0%。

(来源:中国青年报)



一位多年职场人,给年轻人的6点成长建议

每个人都会经历年轻时的焦虑,总觉得40多岁没人要,必须早点成功,快点赚钱,争取几年翻身,之后就去海岛晒太阳,否则就是人生输家。但是真正实现财富自由的人毕竟是极少数,一位有多年职场经验的人给年轻人以下6个建议。

1

别太着急

绝大部分人注定只能慢慢成功,其实人生低开高走,甚至大器晚成是非常不错的局面。

如果你在看这篇文章时还觉得自己不够成功,那么就暂且放弃快快成功,快快挣钱的执念,这个执念会让你不断追求短期利益,追求所谓的热潮,追求所谓的风口。

而绝大部分抱有这种执念的人只能做炮灰,成为历史的注脚。

2

接纳自己普通

成为巨富的梦想人人都有,但是对大部分人而言,那只是一场梦而已。绝大部分人只是普通人,生来普通,注定普通。

但是普通人,未必没有普通人的乐趣和幸福。

很多人把我介绍给朋友时,总要扣几顶帽子,比如什么专家,什么大V,每到这个时候,我总是拦着

他们说:我只是一个普通人。

当然,我的不普通之处在于我总是在分享自己的日常感受,而大多数人选择不说。从某种意义上而言,我开始富有,源自于接纳自己的普通。

3

不做错误的事情

最近看到不止一个年轻人从银行借钱去做所谓的投资,结果钱没有赚到本金却亏掉了,把一家人拖下水。

段永平说:那些你不做的事情,而不是你做的事情,定义了你的人生。

所以他建议每个人都有一个 Stop Doing List,即不做事项清单。

人人都在追求成就与成功,其实对大部分而言,不犯愚蠢的错误,人生就足够成功。

而99%的犯愚蠢错误的人,皆因为追求短期利益。千万注意,人生的大部分陷阱,都以短期极有吸引力的面貌存在。

4

坚持做少数重要但不紧急的事情

比如:

一点一滴打造自己的职场口碑;每月工资量入为出,存有结余;能长期定投指数基金,像买公司

一样去买股票；能花一点钱给自己和家人买必要的保险；每天花时间写写自己当天的心得体会；认真在业余时间发展一个业余兴趣。

能做到以上几点，人生大概率是幸福的。做到这些，不需要太多的能力，也不需要太多的金钱，只需要你有足够长远的眼光和基本的自律。

5

暂且远离那些急躁的朋友

远离那些每天关注虚拟币价格涨跌的人；远离那些告诉你我有一个快速致富项目的人；远离那些告诉你可以轻松获得8%以上投资复利的人；远离那些劝你高杠杆投资的人；远离那些每年都在换新项目的人；远离那些不断告诉你新风口的人。

暂且远离他们，直到他们不再急躁。

6

靠近那些真正值得你尊敬的人

比如90岁高龄的巴菲特和查理·芒格；比如70岁的任正非；比如87岁的经营之神稻盛和夫；比如

70岁的村上春树；比如曾国藩。

观察他们的生活与言行，真正以他们为榜样，你的人生会充满力量，青春也不再以年龄为定义。

有一本书叫《百岁人生》，虽然我还没有看，但能料想其大体想法：

每一代人会越来越长寿，我们必须面对这种挑战。如果人的平均寿命到了80岁甚至更高，那么25到35岁之间有什么好着急的呢？

我们人生真正的挑战，是让自己一生都能有事做。

如果我们能找到可以从事一生的事业，自己愿意倾注精力和热情的事业，这才是人生真正的成功。

当代社会的发展已经让活着不再困难，但同时给我们一个更大的挑战：如何活得有意义，有价值，每天充实有事做？

热潮已经过去了，别再醉心于一夜暴富。希望更多年轻的朋友都能逐步让自己慢下来，安静下来，让青春的热情慢慢发挥，别着急。

（来源：珠江商报）

（上接第39页）

公司制度也一样，为了让大家都公平公正，所以给所有人一个准绳，但并不见得所有人都能接受。

8、有个护犊子的上司很幸福

最后这条我认为是最重要的，跟对人、说对话、做对事三原则，第一原则就是跟对人。封印问罗槟为什么袒护戴曦，罗槟说你以前也这么袒护我。每位员工都希望有个护犊子的上司，捅了篓子可以被罩着，

就像谈恋爱，女的总希望另一半能够护着她一样。

再强大的人也有弱小的一面，都希望背后有一个坚强的后盾，在他低谷时给予支持和安慰。为什么企业高管跳槽经常能够带走一批人，就是因为下面的员工认为这个领导有担当，愿意追随。兵熊熊一个、将熊熊一窝，一个领导如果不能保护下属，那谈什么死心塌地？

（来源：企鹅号—职场图鉴）

大学毕业了， 你往何处去



作为经济社会发展的第一资源，人才尤其是高学历人才一直是各城市和地区争夺的焦点。接受高等教育的劳动者能够为地方带来巨大的经济收益，促进区域创新和经济增长。为此，自2017年开始，各城市展开激烈的“人才争夺战”。

我国改革开放以来的经济快速发展也是以城市为核心的发展。根据国家统计局的数据计算，2017年我国36个主要城市（即31个省会上城市 and 5个计划单列市）的常住人口的占比仅为19.1%，但是创造的地区生产总值（GRP）的占比却高达40.2%，而其他城市及农村以80.9%的人口创造了59.8%的GRP，36个主要城市的生产效率是其他城市和农村的2.85倍。因此，以北上广深为龙头的大城市对高校毕业生的就业极具吸引力。

在各种就业流动中，城际流动是高校毕业生十分关切的流动。那么，高校毕业生在不同城市之间的流动现状究竟如何？毕业生就业中城际流动的影响因素有哪些？流动收益有多大？笔者基于2017年“全国高校毕业生就业状况抽样调查”数据（涉及33所高校18076名毕业生），借鉴新一线城市研究所发布的《2016中国城市商业魅力排行榜》中对城市类型的划分，对上述问题进行分析，以期对高校毕业生个体提供升学和就业决策的参考，为政府进一步开放劳动力市场、鼓励和促进人才合理流动、提高经济发展效率、促进经济快速增长，同时为高等教育改革和

发展提供可资借鉴的实证依据。

高校毕业生流不流、谁在流、怎么流

借鉴非戈安对流动的分类方法，按照家庭所在地、学校所在地和就业所在地的组合情况将高校毕业生的流动分为以下五种类型：一是继续流动，指学生为就读大学从生源地流动到高校所在地，毕业后又从高校所在地流动到生源地和院校地以外的地方就业；二是返回流动，指学生为就读大学而发生了由生源地到高校所在地的流动，毕业后又从高校所在地返回生源地就业；三是前期流动，指学生从生源地流动到高校所在地就学，毕业后就留在高校所在地就业；四是后期流动，指学生留在生源地就读大学，而毕业后流动到其他地方就业；五是不流动，指学生在生源地就学，毕业后仍留在生源地就业，没有发生过任何流动。

总体而言，在根据笔者的调查，有87%的高校毕业生在求学或就业的过程中发生了城际流动，而同年毕业生跨省流动的比例仅为42%，可见有45%的高校毕业生在求学或就业过程中发生过省内流动。在发生了城际流动的学生中，继续流动的高校毕业生占比为32.7%，返回流动占比为21.9%，前期流动占比为28.9%，后期流动占比为3.5%。

从高校毕业生家庭所在城市的类型来看，毕业生流动模式存在显著差异：家庭所在城市的经济发展水平越高，毕业生返回流动和不流动的比例越大，

继续流动和前期流动的比例越小。

具体来说,一线城市毕业生在本地就业的比例达到 72.2%,其中,44.9%的毕业生在求学或就业过程中没有发生过城市之间的流动,27.3%的毕业生在异地求学之后选择了返回家庭所在城市就业;二线城市毕业生在本地就业的比例达到 47.1%,继续流动和前期流动的比例分别达到 22.3%和 27.1%;而三线城市和其他城市的毕业生本地就业的比例不到 30%,更多的毕业生选择了继续流动或在学校所在城市就业。

笔者进一步分析在求学或就业过程中发生过城际流动的毕业生就业去向,发现一线城市和二线城市是流动毕业生就业的主要去向,在这两类城市就业的毕业生比例为近 70%。可见,与三线城市和其他城市相比,一线和二线城市对高校毕业生的拉力作用更强。尽管高校毕业生就业的总体趋势是向上流动,但仍有相当比例的毕业生选择到经济发展水平相对较低的三线城市及其他城市就业,可见积极有效的就业激励政策对吸纳高校毕业生就业发挥着积极作用。

什么因素影响高校毕业生的城际流动

在人口统计特征方面,高校毕业生在城市间的流动表现出显著的性别差异,女性更倾向于不流动,而男性进行继续流动和后期流动的可能性显著更高。民族、是否独生子女和户口对高校毕业生城际流动模式的选择没有呈现显著影响。

从家庭背景因素来看,与农村家庭相比,县镇家庭的毕业生更有可能进行继续流动、返回流动和前期流动,而城市家庭则更有可能选择不流动而非继续流动和前期流动。与家庭人均年收入在 3000 元以下的毕业生相比,家庭年收入在 5001-10000 元之间的毕业生更倾向于继续流动和后期流动;家庭年收入在 10001-20000 元之间的毕业生更有可能发生返回流

动;家庭年收入在 20001 元及以上的毕业生进行继续流动和返回流动的可能性更大,家庭年收入在 20001-50000 元之间的毕业生也更倾向于进行前期流动。

从人力资本因素来看,与没有担任过学生干部的毕业生相比,担任过学生干部的毕业生在城市间进行继续流动、返回流动和前期流动的可能性更大。与本科生相比,专科生进行继续流动、返回流动和后期流动的概率显著更低,研究生进行前期流动的概率显著更高、后期流动的概率显著更低。院校类型是影响高校毕业生进行城际流动的重要因素,毕业于院校“层次”越高的毕业生,进行流动的可能性更高,与原 985 高校毕业生相比,原 211 高校、一般本科和高职高专院校毕业生进行继续流动和返回流动的可能性均显著更低。

从地区经济方面的因素来看,城市经济发展水平和产业结构对于高校毕业生城际流动模式的选择,尤其是继续流动、前期流动和后期流动具有显著影响。就业所在城市对高校毕业生具有显著的拉力作用,就业所在城市的人均 GRP 和第三产业产值占 GRP 的比重越高,毕业生进行异地就业的可能性越大,而进行返回流动的可能性越小;从家庭所在地的经济发展来看,家庭所在地的人均 GRP 和第三产业产值占 GRP 的比重越低,毕业生越倾向于异地就业,这反映了家庭所在城市对高校毕业生显著的推力作用。

高校毕业生城际流动的成本与收益如何

笔者对不同流动模式毕业生的收益和成本进行分析后发现,不同流动模式毕业生的收益和成本存在显著差异。从月起薪来看,继续流动者最高,为 5271 元,前期流动次之,返回流动和不流动者的月起薪较低。从求职成本来看,返回流动的毕业生求职成本最高,后期流动者次之,前期流动者最低。

从毕业生家庭所在城市来看,对于一线城市家

庭毕业生而言,前期流动毕业生的月起薪最高且成本最低;对于二线城市家庭毕业生而言,继续流动和前期流动的月起薪较高,后期流动和不流动的求职成本最低;对于三线城市毕业生而言,前期流动和继续流动的月起薪较高,前期流动和不流动的成本较低;对于其他城市毕业生而言,同样是继续流动和前期流动的月起薪较高,前期流动的成本最低。由此可见,对于高校毕业生而言,选择前期流动和继续流动是获得较高起薪的主要流动模式。

分析结果表明,“就业流动”能显著地提高收入,而单纯的“就学流动”没有显著地提高收入。与不流动的高校毕业生相比,继续流动、返回流动和后期流动的收益均显著更高。其中,后期流动的收益率最高,为14.5%;其次是继续流动的收益率,为10.7%;返回流动的收益率较低,为4.91%。

市场主导、政府微调,鼓励高校毕业生自由流动

笔者认为,实证研究结果对推拉理论的支持表明,市场在高校毕业生的城际流动中发挥着重要作用,经济发展水平越高的城市对高校毕业生的拉力作用越强。因此,应充分发挥市场在劳动力资源配置中的重要作用,健全市场机制、畅通流动渠道、规范流动秩序、完善服务体系,以促进高校毕业生在城市间的合理有序流动。

从世界城市发展的规律来看,经济发展水平越高的国家,城市化率越高。世界银行《世界发展指标》的数据显示,2017年世界平均城市化率为54.8%,高收入国家、中等收入国家、低收入国家的平均城市化率分别为81.5%、51.8%和32.4%。另外,经济发展越发达的国家,从小城市向到大城市集聚的现象越突出。旧金山、洛杉矶、纽约、伦敦、巴黎、东京等主要发

达国家的这些城市人口密度越来越高,高层次人才聚集。美国各州各城市的人口和经济规模的分布非常不均匀,但并没有造成地区/城市发展的巨大差异,人均GDP反而趋同,居民收入差异的基尼系数都不算高。虽然美国的经验未必适合我国的国情,高校毕业生又是一个非常特殊的群体,但是,并没有证据表明高校毕业生就业的自由流动会拉大地区/城市经济发展水平和居民收入的差距。因此,让市场配置高校毕业生资源应该是更有效率的。

同时,笔者认为,由于市场失灵状况的存在,对于特殊行业、特殊单位、特殊岗位、国家和地方经济社会发展的特殊需要等,应积极发挥政府的宏观调控作用,通过出台人才引进政策吸纳高校毕业生就业。特别是对于经济发展水平相对较弱的三线城市和其他城市,除了积极提升经济发展水平外,也可以通过削弱流动壁垒、发布激励政策等方式,积极吸引高校毕业生到当地就业。有为的政府应该为有效的市场创造良好的发展环境,并重点发展市场失灵的行业和部门,力争将有为政府与有效市场进行最佳组合,实现经济和就业的更好发展。

对于高校毕业生而言,人力资本积累是促进流动的重要因素。笔者建议:高校毕业生应努力提升自身人力资本水平,培养与劳动力市场相适应的各项能力,增强流动意愿和流动能力,最大限度地促进人尽其才、才尽其用的实现。特别是对于那些有创新意识 and 创业需求的毕业生,越是大城市越是创新人才集中的地方,技术和资金越丰富,创业的环境越好,成功的概率越大。因此,高校毕业生在选择就业城市的时候,应该考虑是否能将个人的兴趣、专业与工作更好地结合在一起,发挥出个人的所学所长,使个人效用达到最大化,同时也能为社会作出更大的贡献。

(来源:中国青年报)