

河南人才

目 录

人才论坛

- 1●对漯河市中小企业实施人力资源外包战略的探索与分析
- 4●提升区域人才竞争力分析——以增强河南省人才竞争力为视角
- 7●关于加强县(区)级人力资源市场建设的思索

调研报告

- 10●努力打造智力平台 全力助推商丘发展
- 15●新冠疫情下河南省应届毕业生就业情况分析

简讯

- 17●河南省高校毕业生供需洽谈会构建“精智就业”新平台
- 18●郑州市人才交流服务中心开展“我们的节日·清明节”主题活动
- 19●平顶山市人才交流中心“上门服务”受好评
- 20●商丘市人才交流中心到孙福集乡赵楼村开展“三·五”基层工作日活动
- 21●南阳市人社局成立高校毕业生就业工作专班 扎实推进毕业生就业工作
- 21●热心公益 情暖六一 焦作市人才中心到儿童福利院开展慰问活动
- 22●濮阳市顺利完成第三批企业人才服务团成员试用期满考核工作

2020 年第 2 期
(总第 56 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

2020 年 6 月

编委会

主任

杨昆锋

副主任

冯以干 石 敦

轩振生 郭佩德

王红蕾 马云福

刘 争

主 编

冯以干 (兼)

执行编辑

马云福 (兼)

声明:本刊所有署名
文章仅代表个人观点,
来稿文责自负。

外地信息

23●福建采取网络招聘“一对一”就业指导帮助大学生就业

23●贵州:23家国企启动网络招聘活动 为高校毕业生提供 2524
个就业岗位

24●杭州发布新一轮大学生创业创新三年行动计划

25●陕西:做好公益性岗位实名制安置管理

26●四川成都:出台十条措施促进 2020 年高校毕业生就业创业

27●浙江:着力推进领军型人才团队建设

创业聚焦

28●当下投资人,只爱这几种创业者

31●硅谷的顶级创业孵化器 YC 送给初创公司 12 条宝贵建议

求职面试

33●花钱请人催睡,带薪吃遍全球……这些网络新职业,你了解吗?

35●校招频现“奇葩”事——部分高校毕业生面试现象调查

37●因疫情影响 六成受访毕业生就业“求稳”

职场人生

40●别扛着,6招帮你缓解职场压力

41●工作任务大于工作经验“职场小白”该如何坚持下去

热点解读

44●生容易带难!职场妈妈陷入“二孩抚育焦虑”

对漯河市中小企业实施 人力资源外包战略的探索与分析

漯河市人才交流中心 袁 绪

人力资源外包 (Human Resources Outsourcing, 简称 HRO), 指企业根据需要将某一项或几项人力资源管理工作或职能外包出去, 交由其他企业或组织进行管理, 以降低人力成本, 实现效率最大化。

进入 21 世纪, 人力资源外包作为一种提高企业人才管理效率的形式, 受到越来越多的企业管理层和人力资源主管欢迎。目前, 国际的大公司基本上都已经把 HRO 定位为企业基本发展战略之一, 国内许多大中型企业也已经接受了 HRO 对企业的战略意义。因此, 漯河本地的中小民营企业面对人事外包这一新生事物, 不必“敬之畏之”也不可“轻之弃之”要尽快做到“晓之有数、用之有度”, 助力我市企业轻装上阵, 提高内部经营效率, 增强员工的满意度。

一、人事外包压担子

漯河的民营企业, 尤其中小企业如果想将人力资源外包, 应该如何实施是一个很大的课题。民营企业, 特别是中小民营企业, 极少有独立的人力资源部, 即便是有也最多是一到几个人单一负责人力资源的部分功能, 而没有系统的人力资源战略管理制度, 不能为员工提供完备的福利待遇和培训机会, 更

没有战略性人力资源规划。因而优秀员工招聘难, 关键人员流失重, 员工满意程度低, 人力成本再增加, 这些都是制约民营企业可持续发展的问题。而如果民营企业采用人力资源外包, 就可以借助外部资源优势, 提高自身管理水平, 专注业务拓展, 增强市场竞争力。

当然人力资源外包也是有风险的, 特别是对于各方面制度都不完善的民营中小企业来说, 如果处理不当, 不仅会造成人力资源管理的一定混乱, 而且还可能引发新问题。所以, 企业人事外包就成为了漯河市民营中小企业面临的一个不能推也推不掉、需要担又要担得好的“担子”。

二、知难而进找路子

(一) 可外包的人力资源特点

基础性、重复性、通用性是人力资源外包活动的基本特点, 人力资源活动的某个部分要想可能外包, 必须具备这三个特点, 并且是同时具备、缺一不可。

1、基础性: 人力资源外包所涉及的内容是传统人力资源活动的基础部分, 这是人力资源外包活动存在的必要理由。社会进入到 21 世纪, 企业管理也

变为主要是人力资源管理,人力资源管理随即被提升到战略层次,因此客观要求企业必须把这些基础性工作外包给专业机构操作,以便自身腾出时间和精力进行战略层次的思考。

2、重复性:重复性是人力资源外包发展的可能理由,人力资源外包活动的重复性不仅体现在外包活动自身的具体内容中,还表现在企业对人力资源外包服务需求的重复性上。企业对人力资源外包服务重复性需求,才使人力资源外包获得发展的足够动力。

3、通用性:即人力资源外包活动不是针对某一个企业,而是满足于这一类服务需求,这是人力资源外包的社会属性。

(二)中小企业人力资源外包应注意以下四点

1、选择合适外包功能

人力资源工作,包括岗位需求分析、人才招聘、人才培养、绩效考核、薪酬福利、员工关系、员工发展、人才配置等几大方面的内容。其中的很多方面都是人力资源的基础性事务工作,完全可以外包出去。而涉及到企业文化、员工关系、绩效考核等这些都是关系到企业核心竞争力的事务,也即战略性工作,不能轻易外包。

2、选择合适外包机构

确定了什么功能可以外包后,就需要选择外包服务机构。他们的服务直接决定着企业今后管理质量的好坏,对民营中小企业来说更有可能是生死攸关的,所以企业必须重视外包服务机构的服务质量和服务信誉,尤其是可持续的服务能力。一般首先要考虑服务的价格,然后是服务机构的信誉和质量,它将对外包工作的完成乃至整个企业的正常发展起到

决定性作用。以前大中型企业多选择国外的服务机构,现在选择国内的外包服务公司已经是大势所趋,毕竟沟通和本地化是非常重要的,避免“水土不服”。

3、高层重视外包过程

选择了外包服务机构,接下来就必须重视和他们的沟通,尤其是外包过程中,高层必须介入,并保持及时的沟通。同时,高层要充分征求员工的意见,并做好辅助工作,和员工进行合理的沟通,取得他们的信任,让他们了解其在外包中所扮演的角色。当然,高层也必须对外包服务公司的服务质量进行随时监测和评估。

4、做好后续战略规划

企业将部分功能外包后,人力资源将更多地从事战略性人力资源工作,由原来的职能部门逐渐转化为企业的战略部门,将越来越多地参与制订企业战略,扩大业务活动,领导企业变革,同时担当起员工宣倡议者的角色,承担企业社会责任的宣传员角色,并对员工绩效和企业文化负责。因此,人力资源部或者管理者也应逐渐从那种行政后勤中心向业务中心转变,成为企业的学习组织者、教育推动者、高层主管顾问、管理职能专家和变革倡导者的战略性转变。

三、规避风险想点子

(一)利用周期指导外包度

企业按发展阶段可分为创业期、发展期、稳定期、衰退期,不同阶段风险不同,着重处理的业务也有很大差异。

1、创业期:企业规模小,业务不多,前景不明晰,企业文化尚未形成,此时正是管理者与员工建立良

好关系,为企业发展共同奋斗时期,同时企业资金有限,不能对外包商有效评估,对外包风险认识不足,不宜外包。

2、发展期:企业规模扩大,业务增多,人力资源需求增加,这时考虑自身实际情况选择部分业务外包,如招聘员工、社会保障代理等,有助于将更多精力放在核心业务上促进企业发展。

3、稳定期:企业发展趋于稳定,规模和业务平稳增加,人力资源管理工作战略性越来越强。此时企业能得到先进的人力资源管理服务,将人力资源行政事务外包可节约成本与精力,提升企业管理能力,为企业获得更多利润。

4、衰退期:由于技术落后缺乏创新,市场占有率不断下降,竞争力减弱,人力资源活动应由本企业完成,拉近企业与员工关系,使员工考虑到企业文化等因素增加忠诚度。

(二)加强培训提升接受度

引入外包可能使员工不适应,因此,引入外包前,应对员工开展人力资源外包相关培训,让员工理解外包意义,使其从内心接受外包,如:企业可设置宣传栏或以小资料形式发给员工学习,同时聘请专业咨询师为员工开展外包知识培训。外包过程中,应积极跟踪员工满意度,加强沟通,发现问题及时处理,避免人才流失。外包结束后,向员工征集意见,提高员工参与度,为下次外包业务顺利进行打好基础。

(三)选择专业优化适配度

选择外包商时不能只考虑成本最优而忽略外包商能力,好的做法是选择成本与效益双重最优的外包商。首先,企业应做好外包商背景调查,选择专业化、信誉高的外包商,做好成本与效益比分析。其次,

了解外包商文化理念。最后,与外包商进行文化沟通,使文化融合与企业发展一致。唯有如此,才能真正选出最适合的外包商。

(四)熟悉法规增添安全度

目前我国尚无专门保护人力资源外包业务的法规,主要依据法律有《劳动法》《民法通则》《技术合同法》《反不正当竞争法》等零星条文,企业应及时建立商业秘密管理体系,将本企业核心技术和关键信息加密,纳入法律保护范围。与外包商签订保密合同,并在协议中明确企业秘密范围及相互间权利与义务,同时对外包商中熟悉商业秘密的人员离职等做出规定,避免离职人员导致信息泄露时外包商推卸责任。为更好完成此项措施,人力资源部应在签订合约时由本公司律师顾问对合约内容进行审核。

(五)加强监督降低风险度

人力资源外包后并不意味着人力资源部可以放手不管。人力资源部作为外包活动最重要的部门,应对外包商行为全程监督。一是定期对外包商的工作评估,了解外包商任务完成情况,衡量与既定目标发展方向是否一致。二是对员工在外包过程中提出的合理建议与外包商沟通,同时对外包商遇到的问题给予解答帮助。三是为避免机密信息泄露,人力资源部应与各部门协作建立文件管理和信息安全保障机制。四是了解外包商运营状况,防止外包商破产、解散等造成企业损失并做好预警措施。

对于漯河民营中小企业来说,面对人力资源外包这一新形势下的新任务,只有面对压力“接担子”,面对困难“找路子”,面对风险“想点子”,才能真正用上用对用好人力资源外包这一新生事物,助力企业“更上一层楼”。

提升区域人才竞争力分析

——以增强河南省人才竞争力为视角

河南工程学院马克思主义学院 孙寅生

当前的“人才争夺战”,是在创新驱动发展和新旧动能转换背景下,各地人才意识日益增强,争抢新一轮产业竞争制高点的战略抉择。河南省要赢得“人才争夺战”,最根本的是增强河南省的区域人才竞争力。提升区域人才竞争力是一个系统工程,需要运用系统论的方法,把握全局,做好顶层设计,从制度、体制、机制、政策各层次对提高人才竞争力统筹规划;把握系统的开放性,面向全国、全球吸纳人才;把握系统的整体性,全面提升河南省人才竞争力;把握系统与环境的关系,使河南省的人才政策、人才成长和发展环境更具有吸引力。

一、增强河南省人才竞争力问题的提出

一场没有硝烟的战争“人才争夺战”已在全国、全球上演。在“人才争夺战”愈演愈烈的背景下,增强河南省人才竞争力要增强系统工程意识,因为:增强河南省人才竞争力,不是着眼于吸引几个人才,而是着眼于营造吸引人才、用好人才的大环境;在全球人才竞争格局正在发生深刻变化的新形势下,人才竞争已经不仅仅是单纯的薪酬待遇比拼,而日益演变成成为人才发展制度体系和人才发展环境、生态的较

量。因此,必须树立系统工程意识,把握系统的整体性、关联性、结构性、层次性、开放性,全面提升河南省人才竞争力。

增强河南省人才竞争力研究,对于贯彻落实党的十九大报告精神,对于贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》精神,贯彻落实2017年4月13日在郑州召开的河南省人才工作会议精神及《关于深化人才发展体制机制改革加快人才强省建设的实施意见》,贯彻落实《河南省人民政府关于新形势下加快知识产权强省建设的若干意见》及《关于贯彻落实“大人才观”全链条推动人才发展的实施意见》,贯彻落实《中共河南省委、河南省人民政府关于加快自主创新体系建设促进创新驱动发展的意见》等文件精神,研究如何深入实施人才优先发展战略、推进人才发展体制机制改革,研究如何将创新型人才链、产业链与创新创业链紧密结合,按照创新规律和市场规律培养和吸引、集聚人才;研究如何着力构建具有河南特色和更具吸引力的人才制度优势,最大限度激发人才创新创业活力,在更大范围、更高层次上,最大限度地吸引凝聚国内国际人才,在全国、全球的人才竞争、“人才争夺战”中,不断

增强、提升河南省的人才竞争力具有现实意义。

二、增强河南省人才竞争力问题分析

从全球来看,由于人才竞争是国际竞争制高点、经济全球化加速了人才在全球的流动与争夺,在各国政治、经济、军事、科技、文化竞争的背后潜藏着的是人才的竞争。各国纷纷出台吸引人才的政策和措施,提早布局吸纳全球人才。

从全国来看,由于对“人才是经济社会发展的第一资源,人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”已形成共识,各省、各地、各大城市纷纷出台招才引智优惠政策吸引高层次人才落地。人才越来越成为区域竞争力的发展引擎和关键密码。当下的“人才争夺战”是经济发展要素资源的争夺,是赢得发展主动权和竞争优势的争夺。增强河南省人才竞争力,是打造“三个高地”、实现“三大提升”、落实“四个着力”、打好“四张牌”促进中原崛起河南振兴的内在要求。

从全省来看,与建设经济强省的要求相比,河南省高层次人才数量不足,人才质量需要进一步提升;与打造“三个高地”、打好“四张牌”要求相比,我省高层次人才创新能力还有待提高,人才发展体制机制需进一步改革并落实;与实现“三大提升”、贯彻落实“四个着力”的要求相比,河南省高层次人才结构需进一步优化,人才资源需进一步整合,把握系统的结构性,进一步调整优化人才结构,使专业分布、行业分布趋于合理。

三、增强河南省人才竞争力的对策建议

1.着眼加强人才队伍建设,提升河南省人才竞争力。增强河南省人才竞争力最根本的是要大力实

施人才强省战略,把握系统的整体性,加强河南省人才队伍建设。人才队伍建设要进一步增强系统工程意识。因为:加强人才队伍建设,需要培养开发,需要吸引、引进,需要科学评价、需要选拔使用、需要科学管理,需要贯彻落实“大人才观”全链条推动人才发展等。要分类加强各类人才队伍建设,立足专业技术人才、企业经营管理人才、高技能人才、农村实用人才培养,着力打造“中原学者”“中原工匠”“中原英才”等系列人才培养品牌,着力培养一批具有较强发展潜力的高端人才。

2.实施“挖潜、开源、优化”三个举措,提升河南省人才竞争力。把握系统的整体性和关联性,“挖潜”是立足河南培养开发人才资源,把人才资源开发作为一个系统工程来运作;“开源”是为人才发展营造良好的生态环境、千方百计引进真正需要的人才;“优化”是盘活现有人才资源,优化人才资源配置及结构。配合“千人计划”“万人计划”,实施国家级项目人才配套支持计划,进一步加大人才培养力度,争取更多的本地人才进入国家级高层次人才行列。在引进人才的过程中,首先要盘点好河南省的资源和产业,调研、统计清楚缺什么、急需什么人才,从而有针对性地引进真正需要的人才。

3.把握系统的整体性、层次性,着眼“六个着力”,提升河南省人才竞争力。以系统思维加强河南省人才队伍建设,抓住关键着力点“六个着力”提升河南省人才竞争力。其一,着力构建具有河南特色和更具吸引力的人才制度优势,全面提升人才服务水平,构建具有河南特色和更具吸引力的人才制度优势,建立健全全方位、多元化、立体式的人才培养开发体系。其二,着力健全完善区域人才创新创业生态系统,营造有利于人才成长干事创业的环境。其三,

着力人才引进平台建设,建设体现河南产业优势的目标清晰、定位准确、体系完整的产业创新平台、高等院校平台、科技研发平台和各类企业平台,强化平台对人才的吸附效应,让人才找到自己合适的舞台。如依托郑洛新国家自主创新示范区建设、郑州航空港区建设等。其四,着力建设好郑州国家中心城市,发挥国家中心城市人才集聚的“虹吸效应”。其五,着力产业集聚人才,围绕河南优势特色产业发展和重大项目需求,吸引、配置和使用好人才。其六,着力完善人才政策体系,为提升河南省人才竞争力提供政策支撑。

4.把握系统的整体性、结构性、开放性,加快实施人才强省战略。实施人才强省战略,需要创新人才培养开发机制,构建更加科学的引才机制,营造良好的人才环境。引进人才要系统考虑市场经济发展规律、城市发展需要和人才结构优化等综合因素。为此,我省人才工作和人才强省战略实施要做到“三个紧密结合、一个着力”:紧密结合科技创新、紧密结合产业发展、紧密结合行业需求,着力服务河南省区域经济社会发展和科技创新重点领域和河南省发展大局,不断优化人才发展环境。做到使人才管理机制更加灵活高效,使选人用人机制更加精准科学合理,使人才考核评价机制更加全面科学合理,使人才激励机制进一步“激活”和完善,使人才培养开发机制进一步突出需求导向,使人才资源配置机制更加便利科学高效,使创新人才科研成果保障机制进一步规范,使人才开放发展机制更加符合国际人才流动规律。

大力实施人才强省战略,需要全面提升人才服务水平,让各类人才在河南各尽其用、各展其才。开展国际人才管理改革试点,探索建立吸引外国高科

技人才的管理制度,要以“各类人才进河南”引才战略为主要抓手,打造良好体制机制,围绕河南重点发展的产业和行业需求,集聚所需要的各类人才,充分发挥科技园区、企业、高校、医院、科研院所、中介机构等市场主体的积极性和主动性,采用灵活多样的方式引进所需的各类人才并用好人才。我们要借助国内外人才对河南发展的良好预期,实施“各类人才进河南”计划,在落户门槛、创业支持、购房便利等各方面给予优惠政策,激发各类人才来河南干事创业的意愿和激情。加大柔性引才力度,不求所有、但求所用。要不断健全人才服务和保障机制,从建设人才集中服务平台、提供“一站式”服务等多个方面全面提升人才服务保障水平,解除人才来河南创新创业的后顾之忧,不断健全优化人才创新创业生态系统,让天下英才真正体会感受到在河南创新创业的便利服务和和谐环境,并能够在河南充分展示智慧与才能。



关于加强县(区)级人力资源市场建设的思索

南阳市宛城区人力资源和社会保障局 刘艳乐

一、县(区)级人力资源市场发展现状

(一)职能转变不够快

加快推进职能转变,完善人事公共服务体系,提高人才人事工作部门管理和服务水平,是实施“人才强区”战略的前提和基础。县(区)级人力资源市场管理和建设对政府主管部门的依赖性较大,要在激烈的市场竞争中具有一定优势,公共人力资源市场职能必须实现三个转变:由“重人事”向“重人才”的转变、由“以事为主”向“以人为本”的转变、由“重管理”向“重服务”的转变,全面突出人才服务这个中心。

(二)对人力资源重视程度不够

“人力资源是第一资源”“坚持以人为本”的科学人才观、用人观是我们一贯对外宣传的服务宗旨,但在实际工作中我们对人事人才工作的舆论宣传力度远远不够。有不少部门和用人单位对人才引进、培养、使用工作的重要性 and 必要性认识不足,具有“说起来重要,做起来次要,忙起来不要”的现象,对本部门、本单位人力资源现状得过且过,只要还能勉强运转,就没有迫切花费人力、物力、财力、精力去培养内部现有人才,去想办法引进高素质外部人才的愿望;面对人才流失现象见怪不怪,或摇头,或怨天尤人,

或听之任之。“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的氛围不够浓郁,不够具体化。

(三)公共服务水平和服务能力比较薄弱

一是服务项目单一。人力资源市场主要业务集中在用工信息、人才招聘信息的收集、登记、发布上,而对个人求职、招聘信息衍生的深层次信息,如供求预测与调节、人才测评、薪酬设计与分析、职业生涯设计、人才规划等项目基本没有涉及。二是软硬件设施水平不高。限于县区经济发展水平和资金投入水平,县区级人力资源市场无论硬件还是软件水平与省、市级人力资源市场无法相比。一处场地,一排办公桌椅、几台电脑,这样的设施十年前足矣,如今却远远不够。三是信息化服务水平较低。县(区)级公共人力资源市场一般未建立高标准的公共服务网络平台,更没有与省市人力交流平台链接,人力资源动态服务信息难以及时传递给服务对象;市场也难以开展便捷高效的管理服务。如人才招聘信息、人事考试报名、人事业务办理,当事人必须亲自到办公地点查询办理,市场工作人员工作效率难以提高,也给各类人员带来极大不便。

(四)没有完善的政策法规体系为依托

公共人力资源市场建设是一项复杂而长期的民

生工程,涉及政府多个相关部门。目前,国家对于公共人力资源市场服务体系的建设还处于探索、调研阶段,没有一个明确的意见和指导性文件,更没有上升到立法层次的相关规定,致使服务机构在执行公共服务职能时缺乏法律和政策依据,在完善人力资源市场体系,提升人力资源市场化配置功能方面,还需要在不断摸索中寻找出路。

二、对县(区)级人力资源市场建设的建议

(一)转变观念,加强基础性服务

1.强化人力资源市场公共服务职能定位。政府所属的人力资源市场是承担政府人力资源公共服务任务的执行机构,是政府人事部门履行公共服务职能的载体,主要职责是为大中专毕业生、下岗职工、城镇农村富余劳动力等群体提供非营利性就业服务及人事服务,职能定位是“公共性”和“公益性”。

2.加快人力资源服务标准化体系。服务标准化建设是规范服务行业和服务市场的重要手段,建立公共人力资源标准化服务体系是提高公共服务水平、实现公共服务均等化的重要途径。对人力资源服务体系中的工作人员、业务范围、工作流程、基础设施等按照统一领导、统一制度、统一管理、统一服务标准、统一信息系统的要求,与省市人力资源市场紧密协作,合力规划县区级公共就业和人才服务体系,使其达到相应的标准水平,更好地满足公众的服务需求。并通过完善政务公开制度和服务承诺制度,着力打造“阳光人事”,提高市场人事服务的人性化、透明化。积极推行和实施“电话服务”“免费服务”“网络服务”“一站式”服务等多种服务方式,方便群众办事,提高服务效能。

3.坚持“走出去,引进来”原则,实现岗位“供需

对接”制。“走出去”,主动与辖区用人单位联系,建立联系人制度,实行季度空岗报告制度,广泛地收集和储备用工岗位信息,建立岗位空缺信息库和高层次人才空岗信息库。“引进来”是通过开展“春风送暖”“三八温馨招聘”“毕业季送岗位”“产业集聚区岗位招聘”“高层次人才洽谈”等主题活动、特色活动,突出“服务人才”主线,强化人力资源公共服务内涵的支撑,将高层次紧缺人才、求职登记人员、实名报到毕业生、下岗失业人员、农村富余劳动力、乡镇社区调查摸底无业人员吸引来,根据人才专业、特长,意向等要素分门别类建设人力资源信息储备库,为广大用人单位储备人力资源,随时满足用人单位对各类人才的不同需求,化解就业市场的结构性矛盾。

(二)搭建平台,夯实市场服务功能

1.加强硬件设施投入。硬件是基础,没有硬件设施,人力资源服务就没有实体依托,就业服务就失去了支撑载体。因此,积极争取财政资金,加大经费投入,建设人力资源市场,配备基本的硬件基础设施,改善办公条件,根据职业指导、求职登记、招聘登记、职业咨询、现场招聘等职能建立完善市场功能区和办公平台,增添大型电子显示屏、叫号机等现代化设备,提升市场服务功能。

2.建立人力资源网络服务。配备专用计算机及软件系统,建立人力资源数据库、用人单位招聘信息库,定期、不定期对两个信息库数据进行分析,实现两库资源的融合对接。建立和完善信息发布平台和渠道,建立人力资源网站及时发布动态的招聘和求职信息,把招聘信息第一时间传递给求职者,满足岗位需求,确保人人能就业,化解企业招工难。把人才信息及时传递给用人单位,实现人才就业一站式服务。促进供需双方自由选择,让就业服务网站成为名

副其实的网上市场,更好地服务就业。全面推行实体办事大厅功能向网上办事大厅迁移,使人才服务逐步向数字化、网络化转变,打造“指尖上的人力资源服务”。实行人事服务信息网上公开制,如人事档案自助查询、招聘职位发布、信息更新、办事材料网上下载与递交,在线互动交流解答、咨询投诉反馈等服务项目,工作制度、办事流程都在网上发布,既提高工作效率,方便群众办事,又强化了社会化人事服务监督。

3.强化人力资源市场平台作用。一是搭建就业平台。以市场需求为导向,建立一个面对各类就业群体的信息收集、信息整理、信息发布、就业个性化指导的公益性就业服务平台。二是搭建人才培养平台。根据用人单位人才需求情况开展有针对性的职业技能培训,提高求职者的就业能力,满足用人单位对不同人才的专业需求,提高人力资源发展水平和劳动力质量。三是搭建人才引进平台。贯彻落实政府人才引进的政策方案,以优惠的条件吸引人才、以快捷的程序完成人才引进手续、以人性化的服务留住人才,努力打造高素质人才聚集基地。

(三)多渠道扩大人力资源市场的影响力

1.多元化就业指导服务。面对招聘信息,在工作机遇看起来较多的情况下,真正让求职者找一份称心如意的工作并不是一件容易的事,特别是90后的求职者更加追求个性化职业发展,而市场结构化矛盾和多元化岗位让求职者在就业选择中显得十分盲目和被动,不容易选择适合的岗位,反而容易和好的工作机会失之交臂,因此通过开展“一对一”“面对面”的就业指导服务、举办就业辅导老师讲座、为特殊就业困难群体提供就业支援等系列服务活动,强化就业指导服务,贴心为求职人员提供个性化咨询

指导服务,全力促进求职者更高质量就业。

2.媒体宣传。通过电视、广播、报刊、网络等媒体,宣传人力资源市场服务项目、人才服务政策。及时将要举办的各类招聘会、事业单位公开招聘等信息向社会发布,提高政府所属人力资源市场的知名度和影响力。

3.深入基层。通过送岗位下乡、乡镇企业人才洽谈等现场招聘活动,把市场服务延伸到乡镇、社区基层;深入产业集聚区企业、城区企业,宣传公共人力资源市场优质的人才招聘、人才引进、人才测评服务,让群众近距离了解政府所属的县(区)级公共人力资源市场公益性服务职能,加强市场对用人单位的影响,从而让更多的企业主动来市场招工,通过网络发布用工需求,增强辖区用人单位对市场的依赖,形成找工作、招人才主动找政府所属公共人力资源市场的意识,在潜移默化中提升人力资源市场的社会影响力。



努力打造智力平台 全力助推商丘发展

商丘市人才交流中心

智力事业关乎我市经济发展和民生改善大局。市委、市政府高度重视,始终坚持把推进智力事业发展作为纵深发展的重要目标,大力实施智力优先战略,积极深化智力发展和智力平台的改革,努力推动大众创业、万众创新,以创业带动就业。但是,随着我市经济发展进入新常态,智力缺口的短板依然存在,结构性矛盾更加凸显。面对智力短缺的形势,必须着力打造智力培养、智力扶持、智力释放、智力引入的新引擎,实施更加积极的就业政策,把创业和就业结合起来,以创业带动就业,催生经济社会发展新动力,为促进民生改善、经济结构调整和社会和谐稳定提供新动能。

一、近几年我市智力培育状况分析

(一)商丘市高校毕业生基本情况。

1、2012年至2016年我市普通高考录取情况

年度	总数	本科	专科	中专
2012	64667	24430	29744	10493
2013	62626	22033	27985	12608
2014	66320	20560	26515	19245
2015	65490	18794	24226	22470
2016	67952	20891	26484	20577
总计	327055	106708	134954	85393

2、2015年至2019年我市接收毕业生情况(不含师范类)

年度	总数	博士	硕士	本科	专科	中专
2015	19654	15	1006	7770	9819	1044
2016	23038	23	1345	9558	10452	1660
2017	24738	29	1474	10562	11594	1079
2018	22850	21	1515	9376	11250	688
2019	15641	28	1126	6686	7448	53
合计	105621	116	6466	43952	50563	4524

3、2015-2019年商丘本地院校与外地院校毕业生报到统计表

2015年毕业生(商丘院校是指商丘六所高校)

学历层次	商丘院校毕业生	外地院校毕业生	小计
中专	606	438	1044
专科	1733	8086	9819
本科	587	7183	7770
硕士	0	1006	1006
博士	0	15	15
总计	2926	16728	18781

2016年毕业生

学历层次	商丘院校毕业生	外地院校毕业生	小计
中专	1377	283	1660
专科	2012	8440	10452
本科	637	8921	9558
硕士	0	1345	1345
博士	0	23	23
总计	4026	19012	23038

2017年毕业生

学历层次	商丘院校毕业生	外地院校毕业生	小计
中专	751	328	1079
专科	2165	9429	11594
本科	755	9807	10562
硕士	0	1474	1474
博士	0	29	29
总计	3543	21195	24738

2018 年毕业生

学历层次	商丘院校毕业生	外地院校毕业生	小计
中专	519	169	688
专科	2716	8534	11250
本科	817	8919	9376
硕士	0	1515	1515
博士	0	21	21
总计	4052	18798	22850

2019 年毕业生

学历层次	商丘院校毕业生	外地院校毕业生	小计
中专	2	51	53
专科	2114	5634	7748
本科	802	5884	6686
硕士	0	1126	1126
博士	0	28	28
总计	2918	12723	15641

4. 2015—2019 年商丘六所院校毕业生(普通类商丘籍)档案接收数

院校名称	2015 年		2016 年		2017 年		2018 年		2019 年		合计	
商丘师范学院	676	专 183	652	专 174	838	专 294	958	专 375	1305	专 666	4429	专 1692
		本 493		本 478		本 544		本 583		本 639		本 2737
商丘学院	122	专 61	164	专 65	236	专 134	365	专 237	19	专 4	906	专 501
		本 61		本 99		本 102		本 128		本 15		本 405
商丘工学院	127	专 94	211	专 151	391	专 282	320	专 214	362	专 214	1411	专 955
		本 33		本 60		本 109		本 106		本 148		本 456
商丘职业技术学院	1203	中 428	1921	中 1115	699	中 41	753	中 4	298	中 2	4874	中 1590
		专 775		专 806		专 658		专 749		专 296		专 3284
商丘医专	790	中 178	1032	中 262	1491	中 710	1613	中 515	926	中	5852	中 1665
		专 612		专 770		专 781		专 1098		专 926		专 4187
永城职院	8	专 8	46	专 46	16	专 16	43	专 43	43	专 8	121	专 121
总 计	2926	中 606	4026	中 1377	3671	中 751	4052	中 519	2918	中 2	17593	中 3255
		专 1733		专 2012		专 2165		专 2716		专 2114		专 10740
		本 587		本 637		本 755		本 817		本 802		本 3598

(二)从以上数字可以看出我市高校毕业生的特点(不含师范类)。

1、录取数量大,档案回商比例低。

①2012 年至 2015 年共录取本科生 85817 人,2016 年至 2019 年毕业时接收本科生档案为 36182 份,占当年录取数的 42.16%;2013 年至 2016 年共录取专科生 105210 人,2016 年至 2019 年毕业时接收专科生档案为 41044 份,占录取数 39.01%;2013 年至

2016 年共录取中专生 74900 人,2016 年至 2019 年毕业时接收中专生档案 3480 份,占当年录取数的 4.65%。

②2016 年现场实名报到登记数为 6067 人,占当年录取数的 9.51%(2012 年录取本科生 24430 人,2013 录取专科生 27985 人、中专 12608 人,共计 65023 人),占录取数的 9.33%;2017 年现场实名报到登记数为 5222,(2013 年本科 22033 人,2014 年三年

制专科 26515 人、中专 19245 人,共计 67793 人),占录取数的 7.69%。2018 年现场实名报到登记 2290 人(2014 年录取本科生 20560 人,2015 年录取专科生 24226 人,中专生 22470 人,共计 67256 人),占录取数的 3.4%。2019 年现场实名报到登记 3574 人(2015 年录取本科生 18794 人,2016 年录取专科生 26484 人,中专生 20577 人,共计 65855 人),占录取数的 5.7%。

高校毕业生回商较少,优质人才智力流失相当严重,其主要原因一是高校毕业生尤其是重点院校毕业生选择在就读城市或大中城市就业;二是我市经济发展与沿海地区相比相对落后,待遇较低,高校毕业生选择直接到经济发达地区就业;三是因考研、对口升学或其它原因没有到我市进行就业报到登记。

2、回商高校毕业生学历层次偏低。2016 至 2019 年回商本科生占当年本科生录取总数的 42.16%,回商专科生占当年专科生录取总数的 39.01%,回商中专生占当年中专生录取总数的 4.65%,且以本市几所高校学生为主。

3、专业结构不合理。回商报到登记的文科类毕业生较多,我市经济发展中需求较多的专业,如机械设计与制造、电气工程与自动化、电子信息、临床医学、环保、物流类等工科专业毕业生数量较少,涉外会计、涉外律师文科类毕业生近几年几乎没有报到。本科名校毕业生少,出现了部分专业学生无业可就,部分岗位无人去觅的现象。

4、薪酬低。在企业就业的高校毕业生工资水平偏低,“五险一金”交付比例低,企业不交或拒交现象普遍,高校毕业生工作稳定性很差。

从上述分析我们可以不难看出我市的优质智力流出相当严重,与我市的教育投入不成正比,投入多回报少,大量优质人才智力外流,对我市脱贫攻坚、

乡村振兴、智力兴市影响较大。优质人才智力的争夺战早已打响,如何“留、用”成为当下和长远必须面对的重大课题。如何打造我市智力平台,做好智力培养、智力引入、智力释放、智力扶持,助推我市经济又好又快发展,已成为我市人力资源部门的头等大事。

二、积极开展技能智力培养 实现技能培训就业一体化

高校毕业生是宝贵的人力资源,是推动我市各项事业科学发展的智力支撑,坚持把高校毕业生的技能智力培养和就业工作摆在首位,实现更高质量和更充分就业,关系到千千万万毕业生及其家庭的切身利益。

(一)开展就业技能培训。

1、要将有培训意愿的离校未就业毕业生全部纳入职业培训服务范围,用好就业培训政策,合理使用培训资金,综合运用多种措施,力争实现未就业的高校毕业生在离校到商丘报到登记后就能参加技能培训。

2、要增强就业培训的针对性有效性,对未就业的高校毕业生,根据其所学专业,重点围绕我市主导产业、战略性新兴产业、先进制造业、现代服务业的需求,开展以定向培训为主,弥补技能短板、提高动手能力。

3、对企业拟录用的高校毕业生,重点开展以定岗培训为主的岗前培训,组织我市技工院校与企业合作开设“大学生技能提升班”,提高高校毕业生适应岗位工作能力。

4、鼓励我市高校毕业生见习单位对参加见习的高校毕业生开展岗前培训,掌握必备的岗位知识和技能。要强化工匠精神和职业道德素养,增强高校毕业生的职业责任感和使命感。运用我市优质教学资

源、设施设备和师资力量,根据高校毕业生的特点制定专门的培训方案,确保培训质量,切实提高毕业生的就业技能水平。

(二)开展企业新型学徒制培训和岗位技能提升培训。

1、结合企业新型学徒制的推行,鼓励将与企业签订6个月以上劳动合同的技能岗位新录用高校毕业生纳入新型学徒制培训范围。企业可结合生产实际自主确定学徒培养对象,按照“政府引导、企业为主、院校参与”的原则,采取“企校双制、工学一体”的培养模式,由企业、技工院校、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构采取企校双师带徒、工学交替培养、脱产或半脱产培训等模式共同培养新型学徒,为企业打造高水平的后备技能人才队伍。

2、对拥有一定技能的理工科高校毕业生,正在技能岗位上工作的高校毕业生,企业应结合产业升级和技术进步的要求,通过在岗培训、脱产培训、岗位练兵、技能竞赛、业务研修等多种方式,积极开展岗位技能提升培训,加快培养一批高技能人才。

(三)针对高校毕业生不同阶段求职需求,开展各种类型的服务活动。

1、根据高校毕业生的求职需求,适时开展高校毕业生双向选择洽谈会进校园、企业经理进校园、民营企业招聘周、就业服务月、大中城市联合招聘等专项服务活动。

2、开展专业化、小型化、行业化、网络化招聘活动,推进线上线下联动服务,提高人岗匹配效率。同时对离校后未就业的高校毕业生要进行重点帮扶,特别是对于那些家庭贫困、身有残疾等困难高校毕业生,建立台账,提供专门指导,优先推荐岗位信息,优先参加培训见习,优先提供创业扶持,帮助他们尽

快实现就业。

三、全面落实智力扶持 促进创业就业一体化

大众创业、万众创新是富民之道、强国之举,有利于产业、企业、分配等多方面结构优化;有利于促进创业创新人才流动;有利于营造良好的创业创新生态环境,为做好回商高校毕业生创业工作,需要重点做好以下几个面。

(一)开展离校毕业生创新创业扶持。

1、深入实施大学生创业引领计划、未就业高校毕业生就业促进计划,整合发展高校毕业生就业创业基金,实现基金滚动使用,为高校毕业生就业创业提供扶持资金,对符合条件的足额提供小额担保贷款。对高校毕业生申报从事灵活就业的,按规定纳入各项社会保险,并免费提供人事代理服务。

2、全面落实创新创业扶持政策,加强高校毕业生创新创业培训和实训。针对高校毕业生创新创业的特点和需求,依托培训机构、企业培训(实训)中心,人社局职业培训中心、创业孵化基地、创客空间、网络平台等,开展创业意识教育,加强创新意识培养、企业项目指导、开业指导、企业经营管理等培训。联合相关机构开发创业培训课程,推广成型的培训实训模式,将网络创业培训纳入政府补贴范围。联合在商各高校,相关教育培训机构、行业协会等开发适合大学生的创业培训项目,发挥好企业技能大师工作室、劳模和职工创新工作室对高校毕业生创新创业的指导作用。

技师学院高级工班、预备技师班和特殊教育院校职业教育类毕业生可参照高校毕业生享受相关就业补贴政策。

（二）开展精准脱贫技能扶持。

加大对困难家庭毕业生的帮扶力度，重点了解掌握零就业家庭、城乡低保家庭、农村贫困户、有残疾等就业困难的未就业高校毕业生基本情况，特别要掌握少数民族、长期失业等毕业生的培训需求和就业意愿，建立完善职业培训对接机制，精准提供职业培训服务。做好职业培训的个性化指导，采取订单培训、定岗培训、定向培训等就业导向的培训模式，保证培训质量和就业效果。

四、贯彻落实智力引入政策，促进智力引入与释放一体化

（一）创新引智聚才机制。实施更加积极的人才激励政策，以产业集聚区为载体，通过培育中高端产业引进中高端人才，促进人才队伍向产业集聚、创新创业要素向人才倾斜，加快建设科技创新人才和高技能人才队伍，以人才高地建设产业高地、创新高地。着力打造技术服务、成果交易、创新创业融资服务平台，在住房、就业、薪酬待遇、科研成果转化等方面制定出台支持政策，做优创新创业环境，为推动创新发展提供有力的智力支持。

（二）引领高校毕业生自主创业。要切实抓好创业引领行动的组织实施，力促各项帮扶措施落地见效，为高校毕业生创业提供全方位支持，要综合运用税收优惠、创业担保贷款、就业创业服务补贴、经营场所租金补贴等创业扶持政策，鼓励企业积极吸纳录用高校毕业生，支持高校毕业生自主创业，发挥创业带动就业作用。

（三）做好创业服务工作。强化公共就业服务机构创业服务功能，发挥好现有的创业孵化基地、大学生创业园、创客空间等创业服务载体的作用，扩大创

业导师队伍，为毕业生创业提供咨询辅导、项目孵化、场地支持等服务。组织举办大学生创业大赛、创业项目展示交流、创业主题宣传等活动，联手有关方面构建创业资源对接交易平台、青年创客社区等创业生态系统，主动与全市高校、产业集聚区、扶贫车间、就业基地联系，建立专门工作站，以“随点到位，同步保障，组合支撑，对应服务”为发力点，为高校毕业生提供就近快捷的就业创业服务。推进人才服务由实体大厅服务向网络服务延伸，运用就业创业平台、微信、微博、手机 APP 等平台，多渠道、点对点发布就业信息，精准促进人岗匹配，打造便捷高效的“互联网+就业服务”模式。

（四）严格执行优惠政策，形成聚才引力。严格执行《商丘市人民政府引进人才暂行规定》，对单位已引进的各类人才，各单位要严格兑现承诺及各类待遇，确保各类人才引得进、留得住。按照近几年国务院办公厅关于做好全国普通高等学校毕业生就业工作的要求，切实做好高校毕业生求职补贴发放工作，降低准入门槛，对于来我市就业创业的高校毕业生，从小学入托、住房社保、生活就业补贴诸方面给予全方位的吸引和扶持，做好专家公寓、大学生公寓、青年创业公寓的建设工作，为其创业提供必要的前提条件，所在县区要及时帮助其办理落户及创业相关手续，努力营造鼓励毕业生创业的社会氛围。

（五）做好未就业高校毕业生实名登记工作。会同教育部门做好毕业生离校前后的信息衔接，着力夯实服务基础，健全离校未就业高校毕业生实名信息数据库，规范信息采集、更新、报送等工作流程，动态更新就业进展情况，建立完善的登记信息反馈、信息核查、跟踪服务制度，实现信息共享，确保信息真实准确，服务有效衔接。

新冠疫情下河南省应届毕业生 就业情况分析

河南省人才交流中心

一、疫情致半数以上用人单位春招启动时间延迟，提供的岗位数较去年同期下降幅度较大

河南省人才交流中心在2月份对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并形成《2020年疫情下春季招聘调研报告》。数据显示,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。

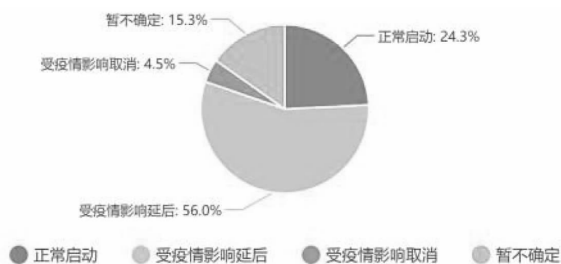


图1:参与调研用人单位春招计划走势图

另据河南人才市场中国中原人才网数据,在2月5日至3月5日河南省春季网络招聘大会上,河南人才市场共有3082家用人单位在线招聘,岗位需求人数64697人,达成就业意向7771人。岗位需求人数较2019年春季活动同期下降8.6%,与2020年

1月份相比上升12.6%。可以看出,一方面由于疫情爆发,导致用人单位复工时间普遍延迟,员工返岗复工率极低,对部分行业的招聘形势产生了不小的影响,岗位整体需求萎缩,招聘计划延期或取消;另一方面,随着疫情逐步好转,加之线上公共就业服务的加强,用人单位逐步复产复工,与春节疫情严重时相比,更多应届毕业生进入人才市场求职。

招聘单位同比及环比变化

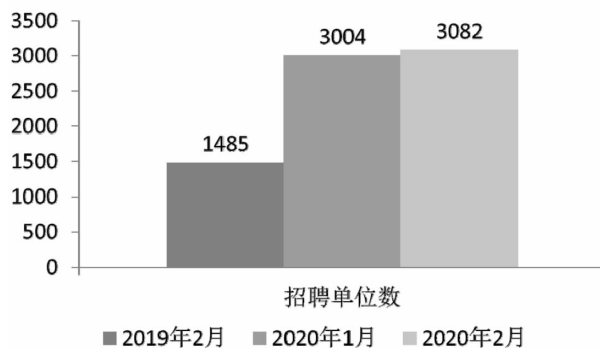


图2:招聘单位数同比及环比变化

岗位需求人数同比及环比变化

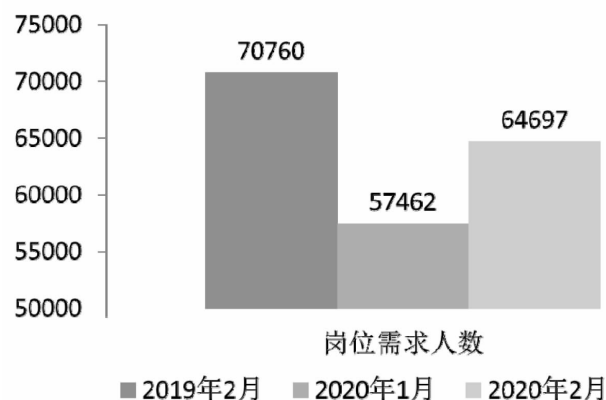


图3:岗位需求人数同比及环比变化

疫情下,企业经营压力普遍加大,尤其是中小企业经营更加困难,再加上餐饮、旅游、酒店、地产等聚集性服务行业受疫情影响最大,不少企业取消或缩减招聘岗位。根据河南人才市场《2020年疫情下春季招聘调研报告》,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%。各种叠加因素使企业接受毕业生能力受限,毕业生就业压力随之加大。

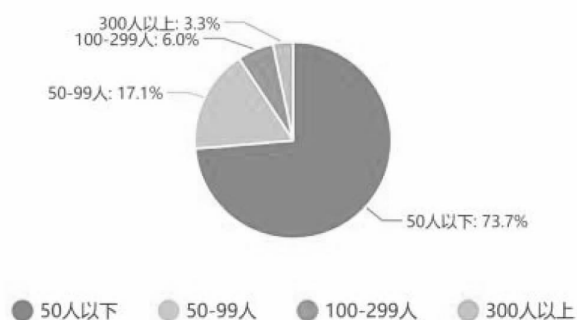


图4:参与调研用人单位招聘规模分布图

二、对应届毕业生有较多需求的行业企业多已复产复工

河南省招聘用人单位所属行业情况

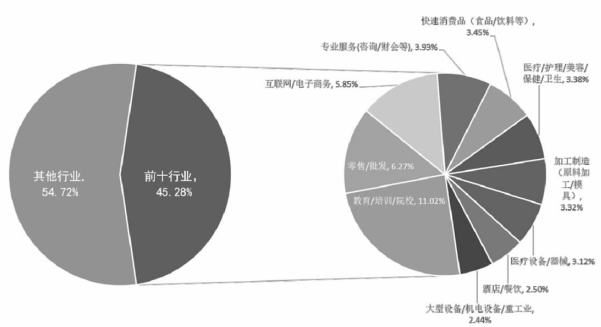


图5:参与调研用人单位行业需求排名

根据河南人才市场《2020年疫情下春季招聘调研报告》,在统计的48个复产复工行业中,前十位的行业占比为45.28%。随着疫情的稳定,2月17日以来,各地逐渐加快复工节奏,越来越多的企业开始复工复产,其中教育/培训/院校行业因为线上教育的发

展,疫情影响较小,复工率已经达到较高水平,是人才招聘需求恢复最快的行业。其次是零售/批发行业,随着疫情拐点的临近,民生需求必须得到满足的要求,以超市等快消品行业为代表的零售/批发行业在政策支持下快速复工,满足群众日常生活需要。互联网/电子商务行业因为工作时间自由,工作氛围轻松,依托人员分散、线上操作和办公的优势,可灵活掌握办公方式,复工率排在第三位。在前十位的行业中,外语培训、中小学辅导、互联网、电子商务、制造业、医疗卫生、咨询服务等行业企业对应届毕业生需求较大,将吸引应届毕业生求职。

三、互联网、教育培训等新兴行业依然受到应届毕业生青睐

2019年第四季度求职者求职岗位前十位	占比
计算机/互联网/电子商务	8.22%
教师/培训/科研	8.22%
市场营销/公关/销售	6.77%
人力资源/行政	5.11%
建筑/机械	4.66%
财务/审计/税务	4.11%
技工	3.44%
医疗/卫生/美容/保健	3.22%
普工	3.22%
百货/连锁/零售服务	3.11%

河南人才市场发布的《河南省公共人才服务机构2019年第四季度才市分析报告》显示,在应届毕业生广泛求职的第四季度,计算机/互联网/电子商务、教师/培训/科研、市场营销/公关/销售岗位位于求职职位选择前三。同时,对于毕业生和青年求职者而言,这些岗位由于实行弹性工作制和线上办公形式,受疫情影响较小,复工时间也相对较早,为毕业生提供了大量相关岗位。2020年第一季度,随着更多应届毕业生进入人才市场,以上这些岗位用人需求依旧很大,依然会成为应届毕业生的首选求职岗位。

(下转第46页)

河南省高校毕业生供需洽谈会 构建“精智就业”新平台



在新冠疫情的大规模突发及连锁反应之下,大学生就业工作较往年而言面临更大的压力。为助推我省高校毕业生尽快实现就业,河南省人才交流中心迅速反映,积极应对,于6月19日在中国·中原人力资源产业园区智能化招聘大厅举办了河南省高校毕业生供需洽谈会,充分发挥省级公共就业人才服务机构集聚优势,畅通高校毕业生就业渠道,力求实现精准化帮扶。

格力电器、爱民药业集团、省城乡规划设计研究总院、珠海瑞捷电气股份有限公司等33家知名企业事业单位参加了本场招聘会,共为毕业生提供销售代表、会计、出纳、电子商务、网络编辑、新媒体营销、销售内勤、文秘、人事助理、总经理助理、网络维护、客服专员等2434个各类就业岗位。招聘单位行业涵盖

机械制造、通信、电器、互联网、医药、商贸等行业,岗位需求涉及大数据应用、人工智能、软件开发、电子商务、市场营销、人力资源、会计、法律、机械、通信工程、电气自动化等多个专业,为即将走向职场的2020届高校毕业生构筑了高效就业洽谈平台,共有655人进场求职。所有新媒体矩阵本次活动相关信息客户浏览量总计达到26566次,其中网站浏览量5463次,微博阅读数11839次,微信订阅号阅读数9264次。

招聘会以精准性为主要追求目标,以实效性为主要评价标准,借助智能化招聘系统充分搜集、梳理并掌握供需双方的需求,并在此基础上对双方的需求进行匹配性分析和归纳,保障了就业工作效率的最大化,通过“端对端”的一键点击,实现了就业需求与招聘需求的精准掌握,就业信息与招聘信息的精准推送,从而为双方创造了更多的接触和选择机会,为毕业生提供了更为优质的就业洽谈平台。在洽谈会现场,河南人才市场就业指导员充分发挥贴近高校毕业生、了解学生、服务学生的职业优势,积极为前来应聘的高校毕业生提供更为详实、细致、人性化的一对一指导咨询服务,助力和支持他们早日顺利叩响职场之门,实现对美好生活的新期待。

招聘活动期间,求职者可通过微信扫码进入微

官网快速完成简历注册,并可在线进行岗位匹配。河南人才市场微信公众平台和中国中原人才网官方网站也同步在线发布最新招聘活动信息,提供招聘会热选、精选岗位,开展求职指导、就业咨询等线上服务,确保招聘信息、人才资讯即时传递、高效流转,为用人单位和各类人才打造全方位、智能化无缝对接服务平台,满足当前形势对公共就业服务机构提出的更高要求,为徘徊在就业十字路口的高校学子导航,帮助每个人成就最好的自己。本次高校毕业生供需洽谈会对于保障大学生顺利就业、对于稳定学生

群体和缓解疫情下被凸显和放大的大学应届毕业生的就业压力都具有至关重要的现实意义。

为确保本次高校毕业生供需洽谈会顺利举行,我市场在招聘会期间仍加强组织、疫情防控、压实责任,制定有效的新冠肺炎防疫措施,所有入场人员均进行体温测试,全程佩戴口罩,场内参会人员保持一米以上安全防控距离。由于措施得力,组织到位,本次线下人才交流洽谈活动圆满完成。

(河南省人才交流中心)

郑州市人才交流服务中心 开展“我们的节日·清明节”主题活动



为传承和弘扬中华民族传统文化,缅怀革命先烈,继承革命传统,引导广大干部职工积极践行社会主义核心价值观,4月3日,郑州市人才中心组织干部职工在人才大厦开展了“感怀清明节 网上祭英烈”系列主题活动。

根据当前疫情防控形势,为避免人员聚集,此次

活动分散到各科室内进行,首先为牺牲在抗击新型冠状病毒疫情一线英雄们进行默哀,然后全体人员通过《中国文明网》“网上祭英烈”活动页面进行网上祭扫,向革命烈士鞠躬献花,抒写感言寄语,表达哀思。

通过此次主题活动,使全体干部职工得到了一次很好的党性教育和心灵洗礼,让大家对革命先烈们坚贞不屈的革命精神

和抗击疫情英雄们的奉献精神有了进一步的理解,大家纷纷表示在今后的工作中要继承和发扬革命先辈的光荣传统,牢记初心、不忘使命,以忘我的奉献精神做好新时代人事人才工作。

(郑州市人才交流服务中心)

平顶山市人才交流中心“上门服务”受好评



2020年新冠肺炎疫情期间,平顶山市人才交流中心在做好疫情防控工作同时,认真贯彻人力资源社会保障部“关于开展‘人社服务快办行动’通知”精神,严格落实疫情服务保障工作,进一步落实服务保障细节,抓好中心窗口服务,为服务对象近距离提供“不打烊”贴心服务。5月19日,平顶山市人才交流中心组织窗口服务工作人员前往平顶山市第六人民医院开展人事代理办理、人事人才政策、业务流程等咨询服务,“暖心服务送上门”备受好评。

平顶山市第六人民医院是平顶山市新成立的一所专科医院,于2020年1月19日才开诊,疫情期间被确定为接收新冠肺炎患者的指定医院,为平顶山市防疫、抗疫工作做出了突出贡献。由于医院刚成立,从事人事及档案管理的工作人员临时配备,无相关人事及档案管理工作经验。疫情期间,平顶山市人才交流中心工作人员多次通过电话、网络等为该院提供人事代理、档案管理等人事人才相关政策、办事

流程等咨询服务。疫情情况稳定后,平顶山市人才交流中心及时与第六人民医院联系,通过电话预约、现场办理等方式为他们办理相关人事代理、档案接收等手续。

由于医院刚刚开诊,方方面面工作有待完善,为了帮助医院尽快完善新聘用人员的人事代理手续,使医务人员能够安心工作,快速提升医院有关业务人员人事人才工作业务水平,促进医院尽快走向规范管理,5月19日下午,平顶山市人才交流中心三名业务骨干来到平顶山市第六人民医院人事科开展上门服务,针对他们业务办理中遇到的问题,现场进行了业务咨询指导和相关业务沟通、交流。现场服务中,中心工作人员还就六院人事工作人员提出的关于档案转递、保管、档案材料相关内容、社保、医保接转、聘用合同签订等问题一一做出了详细解答,并对以后的工作提出了相关建议。工作人员还对四名没有时间前往中心办理手续的医务工作者现场审核了档案。

通过此次咨询、沟通、交流,平顶山市第六人民医院人事工作人员对人事工作和档案管理政策和业务规范有了更深入的理解,明确了今后工作的重点和方向,有效地增强了工作人员的工作责任感,提升了工作人员的业务素质和工作效率,为今后的工作提供了坚实的保障。平顶山市人才交流中心贴心的服务,受到了服务对象的赞誉。

(平顶山市人才交流中心)

商丘市人才交流中心到孙福集乡赵楼村 开展“三·五”基层工作日活动



根据市委办公室统一安排 2020 年 5 月 25 日上午,商丘市人才交流中心党委书记、主任谷智,带领副书记、副主任张新军及工作人员杨启峰同志,到梁园区孙福集乡赵楼村开展“三·五”基层工作日活动,并与该乡驻村干部、村“两委”班子和该村相关人员进行了交流座谈。

要求该乡驻村干部和村“两委”班子:一是要做好脱贫攻坚问题的整改工作。认真扎实做好脱贫攻坚各项资料的整理归档工作,查漏补缺,举一反三,全面整改,确保不留空白,不留盲区,不留死角,真正拔根治病;要协同做好扶贫信访问题的处理工作,要认真对扶贫信访情况进行逐一排查梳理,有针对性的制定化解措施,确保群众合理诉求的得到解决,诉求无理的得到教育,生活困难的得到帮扶,行为违法的依法处理,固强补弱,切实把“两不愁三保障”等上级扶贫政策落实到实处。二是要切实加强组织建设,全面强化基层党建引领。要认真学习传达习近平总

书记在陕西考察时重要讲话精神,自觉增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”。落实好党员积分管理制度,分类别设置积分标准,鼓励引导党员创先争优。推行好以“党员编组、定岗位、定责任、定奖励”为主要内容的无职党员“一编三定”工作,促进农村党员牢记身份,践行宗旨,主动服务,切实发挥先锋模范作用。三是要认真做好信访稳定工作,认真排查化解矛盾纠纷。要充分认识全国“两会”前夕信访工作的严峻形势,全力做好信访维稳工作,要对本村近几年重信重访案件进行“回头看”,主动约访依法维护群众的合法权益,及时了解掌握不稳定人群、各类重点人员的动态,发现有影响稳定的苗头和隐患,要及时解决,及时稳控,坚决做到社会安全领域不发生大规模赴省进京集体信访事件。要坚持“矛盾不上交、就地化解”原则,引导民事民议、民事民管,将矛盾化解在基层。四是要认真做好夏收夏种工作做到颗粒归仓。要加强麦收期间安全防火教育,确保麦收安全,要坚决杜绝露天焚烧,防止各类火灾事故发生。要加强对农田排灌、节水设施、农机装备为主的农田基础设施建设,进一步提高农田综合生产能力,为增产增收奠定好的基础。要在“六一”到来之际积极开展关爱少年儿童主题活动,勉励广大学生传承红色基因,树立远大理想,珍惜美好时光,刻苦学习,奋发有为,积极向上,争做社会有用人才。

(商丘市人才交流中心)

南阳市人社局成立高校毕业生就业工作专班 扎实推进毕业生就业工作

当前正值高校毕业生求职择业的关键时期,受经济下行压力和新冠肺炎疫情叠加影响,高校毕业生求职困难增多,就业形势严峻复杂,为进一步做好南阳市高校毕业生就业工作,促进毕业生更加高质量更加充分就业,南阳市人力资源和社会保障局决定成立高校毕业生就业工作专班。

该专班由南阳市人社局局长苏定堃同志任总负责人,副局长、党组成员李军同志任负责人,市人才交流中心、人社局就业促进办公室、人力资源流动管理科、事业单位人事管理科、专业技术人员管理科、再就业办公室、小额贷款担保中心、职业介绍中心、就业训练中心等单位(科室)负责人为成员。专班办

公室设在南阳市人才交流中心,由市人才交流中心主任柯其锐同志兼任办公室主任。

南阳市人社局高校毕业生就业工作专班主要负责传达落实中央、省、市各级党委政府关于高校毕业生就业工作的决策部署,统筹协调全市普通高校毕业生就业政策落实,指导督促完成省人社厅下发的高校毕业生实名制工作任务,指导驻市大中专院校毕业生就业,督促相关科室(单位)、各县(区)人力资源和保障部门扎实开展高校毕业生就业工作,统一收集发布全市高校毕业生就业工作信息并定期向上级部门提交南阳市高校毕业生就业分析报告。

(南阳市人才交流中心)

热心公益 情暖六一 焦作市人才中心到儿童福利院开展慰问活动



为迎接六一儿童节的到来,焦作市人才交流中

心部分志愿者于2020年5月29日上午前往市儿童福利院开展慰问活动。志愿者为孩子们带来了面粉、纸巾、油、奶粉、洗衣液、花露水等物品,以实际行动,给予孩子们关爱与温暖。

鉴于疫情防控期间慰问小组并未面对面见到可爱的孩子们,只能通过监控大屏幕看望,但受到了福利院负责人热情的接待。通过福利院负责人的介绍,大家了解到疫情期间福利院从上到下精心部署了各项

防控措施,慰问小组并不时询问他们的生活养育和康复护理情况,孩子们的各项生活未曾受到大的影响。

在中心发起爱心捐款倡议后,全体员工积极响应号召,中心领导班子率先垂范,各科室部门踊跃参与献爱心活动,红包雨不断!

靳刚副书记表示,关爱困难儿童是我们每个人应尽的责任和义务,让我们都献出自己的一份爱心,以更多的公益活动温暖更多的儿童!

做好困境儿童关爱保护工作,是以习近平同志为核心的党中央作出的重要决策部署,是我们党贯

彻全心全意为人民服务宗旨的重要体现。在疫情之下关爱困境儿童的社会工作,显得尤为重要。

这次活动,是市人才中心连续多年坚持开展的关爱儿童活动。中心希望通过此次活动,号召更多的爱心人士关注福利院儿童,助力更多需要帮助的人。让我们一起携手,向福利院的孩子们以献爱心的形式去创造快乐、收获感动、体验幸福,用我们的一片小爱,汇集成对福利院儿童的关爱,为我们的家园增添一笔爱的厚重。

(焦作市人才交流中心)

濮阳市顺利完成第三批企业人才服务团成员 试用期满考核工作

根据《濮阳市企业人才服务团(第三批)成员试用期满考核工作方案》,4月28日至30日市委组织部、市委编办、市人社局、市工信局组成五个考核工作小组,对我市第三批12家企业20名服务团成员进行了试用期满考核。结合企业生产经营实际,各考核组通过采取个人述职、民主测评、个别谈话、实地考察、领导评价、企业研究、组织讨论等程序步骤进行,重点从服务团成员德、能、勤、绩、廉五个方面综合考评。整个考核工作做到了公开、公平、公正,得到了企业认可和服务团成员的认同,提高了企业的认识水平和服务团成员的工作积极性。

企业人才服务团是我市围绕“人才兴濮”战略,聚焦我市工业企业“引才难、留才难”的问题,采取“政府引才、企业使用、财政保障”的模式,虚拟一个事业单位企业人才服务团,政府根据全市重点企业需求,引进企业所需的高学历、高职称人才,到规模

以上企业开展服务工作。服务期五年,服务期间由政府按照事业单位专业技术人员管理有关规定宏观管理,企业具体负责日常管理,期满后自主选择继续留企业或安置到事业单位。

通过组建“企业人才服务团”派驻到企业服务,为企业引进了一批高层次的专业技术人才,解决了我市工业企业引进人才难、留住人才难的问题,确保了人才“引得进、留得住、用得上”,建设了一支专业齐备、素质过硬的企业人才骨干队伍。同时人才到企业一线接受锻炼,用基层实践锻炼培养一大批懂技术、善经营、会管理的企业人才,为我市经济社会发展储备了一大批优秀复合型干部。自2017年以来,通过公开招聘高层次的优秀人才,我市共引进了106名(硕士53人、本科53人)优秀人才在濮耐、天能等35家工业企业服务。

(濮阳市人才中心)

福建采取网络招聘“一对一” 就业指导帮助大学生就业

为做好高校毕业生就业,记者从福建省教育厅了解到,福建省教育厅会同福建省人社厅推出了促进高校毕业生就业“20条措施”,动员全省事业单位今明两年空缺岗位主要用于招聘毕业生、国有企业扩大招聘毕业生规模,增加中小学教师队伍补充毕业生计划,鼓励大学生到农村到基层到企业就业创业,动员更多高校毕业生应征入伍,适度扩大研究生和专升本招生规模等举措,重视高校的毕业生就业情况。

省教育联合省人社厅举办“春季百日网络招聘活动”,鼓励毕业生和用人单位通过网络进行供需对接,开展人岗信息智能匹配、精准推送,实现网上面试、网上签约。截至目前,共举办网络招聘会155场,提供招聘岗位20万多个,10万多毕业生报名应聘,做到“日日有招聘,时时有服务”。

对家庭经济困难和湖北籍毕业生这两类特殊群体重点关注,开展“一对一”就业指导和精准帮扶。联合中国海峡人才市场开展“助力圆梦”活动,举办家庭经济困难毕业生专项网络招聘会。截至4月23日,报名参会单位280家,需求岗位7729个,高校毕业生注册5429人,投递简历数4202份,达成就业意向近1000人。同时,开展向家庭经济困难毕业生发放受疫情影响困难补助和上网流量补助等活动,共发放流量补助资金295万元,惠及2.1万名家庭经济困难学生。

采取适当延长录用接收和办理就业手续时间措施,引导用人单位推迟面试体检和签约录取时间,办理就业手续时提交毕业证书时间本专科毕业生延迟至8月底,研究生延迟至今年底。离校时未就业毕业生可按本人意愿,将户口、档案在学校保留两年或转入生源地公共就业人才服务机构,以应届毕业生身份参加用人单位考试、录用,落实工作单位后参照应届毕业生办理相关手续。

就业是学校校长、书记的一把手工程。省教育厅要求高校院长、书记加强对各院系、各级组织对就业工作的领导。强化一对一的辅导,毕业班的辅导员、班主任一对一做好学生的就业辅导工作,做好就业引导,帮助毕业生就业。其次实行全员促就业,发动专业教师,其他的老师包括退休的老师以及发动了全社会、校友等各种资源帮助学生就业。

(来源:东南网)

贵州:23家国企启动网络招聘活动 为高校毕业生提供2524个就业岗位

4月29日,为落实党中央“保居民就业”工作要求,给省内外高校毕业生创造早就业、好就业条件,贵州省国资委23家监管企业“抗疫情、保就业,贵州国企勇担当”高校毕业生专场网络招聘活动正式启动。为确保活动质量,本次网络招聘活动时间为4月29日15时至5月29日17时,历时一个月。

参与本次招聘活动的用人单位包括贵州盘江煤电集团有限责任公司、中国贵州茅台酒厂(集团)有限责任公司、贵州省农村信用社联合社、七冶建设集团

有限责任公司等 23 家省国资委监管企业。

招聘领域涉及食品、化工、能源、投资运营、商贸物流、冶金、建筑、交通运输、金融等,共向省内外高校毕业生提供 2524 个就业岗位,涉及市场营销、财会金融、人力资源、经营管理、科技研发等多个专业。其中,盘江煤电集团、茅台集团、省农信社、七冶集团分别提供了 997、390、347、203 个就业岗位。

毕业生可通过贵州省国资委官方网站和微信公众号浏览招聘信息,或扫描省国资委监管企业“抗疫情、保就业,贵州国企勇担当”高校毕业生专场网络招聘活动二维码进入“贵州省国资委监管企业招聘清单”查看企业的招聘信息。具体办理方式及要求,可登录相关企业官方网站查询详细信息,并通过网络在线填写或上传个人简历。招聘企业收到应聘资料后,按程序开展招聘后续相关工作。

据了解,此次招聘活动是省国资委组织的首场招聘活动。下一步,按照省委、省政府部署,省国资委将督促更多国有企业为高校毕业生、农民工、退役军人等群体就业挖掘更多的岗位,举办更多场次高质量招聘活动,彰显国有企业使命担当。

(来源:新华网)

杭州发布新一轮大学生 创新创业三年行动计划

广聚全球青年英才,杭州诚意满满。日前,杭州重磅发布《杭向未来·大学生创新创业三年行动计划(2020—2022 年)》。

按照计划,杭州将实施百万大学生杭聚工程、双

创项目支持工程、双创人才培育工程、双创平台提升工程、双创服务优化工程等 5 大工程。到 2022 年,全市将新引进 100 万以上大学生来杭创业创新,形成充满活力的大学生创业创新体系,成为大学生“双创”人才集聚地、“双创”成果转化地、“双创”文化引领地。

整合 30 余项政策

进一步优化人才生态

自 2008 年以来,杭州已滚动实施四轮大创三年行动计划。本轮计划持续聚焦大学生就业创业无资金、无场地、无经验、无服务的“四无”难题,整合提升应届毕业生生活补贴和租房补贴、高层次青年领军人才和大学生工匠培养、众创空间创新平台等 30 余项“大创”政策,从人才引育、项目扶持、平台提升、服务优化等方面优化人才生态。

比如,对来杭工作的全球本科及以上学历应届毕业生发放一次性生活补贴,其中本科 1 万元、硕士 3 万元、博士 5 万元;对来杭工作的本科及以上学历应届毕业生,在杭州市无房且未享受公共租赁住房、人才租赁房等住房优惠政策的,每户每年发放 1 万元租房补贴,可发放 3 年,期满后收入低于城镇居民人均可支配收入的,可继续享受,最长不超过 3 年。

针对“无资金”难题,既有暖心贴心的生活补贴,也有诚意满满的创业资助。本轮计划将在市全球引才“521”计划、市“万人计划”、市领军型创新创业团队等人才计划中设立青年人才专项,入选市全球引才“521”计划青年人才项目给予 50 万元安家补助,入选市“万人计划”青年拔尖人才给予 50 万元支持,入选市领军型青年创新创业团队的给予最高 300 万元资助。

突出创新引领

(来源:杭州日报)

发明专利、博士后来杭有补贴

创新是引领发展的第一动力。本轮计划将通过加大博士后工作站建设、打造大学生创业工匠、加大知识产权创造资助等多种方式,助力大学生创新。

为鼓励发明创新,本轮计划加大知识产权创造资助——符合条件的大学生创业者,在杭注册的企业获得国内职务发明专利授权后每件资助 7000 元;获得国内非职务发明专利授权后每件资助 2500 元;获得美国、日本和欧洲发明专利,每件最高资助 20000 元;参加“市长杯”高价值知识产权创新创业大赛,其单位或个人获金奖、银奖、铜奖、优秀奖的,分别给予 30 万元、15 万元、5 万元和 2 万元资助。

此外,加大博士后人才引育力度,给予新设立的国家级博士后流动站、工作站 100 万元资助,省级博士后工作站 50 万元资助。每年招收博士后 300 名以上,在站期间给予用人单位每人两年 16 万元日常经费和 5 万元科研资助经费,给予博士后每人每年 12 万元生活补贴。对出站留杭(来杭)工作的博士后,给予每人 40 万元补助。

发挥市场作用

鼓励社会机构培育大创人才

在政府提供大学生创业公共服务基础上,本轮计划将注重发挥市场主体作用,广泛集聚资源,鼓励社会机构从人才培养、创业指导、品牌活动打造等方面着手,合力服务大学生创业创新。

其中,加强创业导师库建设,发挥社会专业创业人士帮扶、指导作用;每年评选 10 项左右社会组织主办的大学生“双创”品牌活动;发挥大创促进会、大创联盟、创业陪跑基金会等社会力量作用。

陕西:做好公益性岗位实名制安置管理

近日,陕西省人社厅、省财政厅联合印发通知,要求进一步做好公益性岗位开发管理工作。

在强化岗位管理方面,要建立公益性岗位实名制数据库,对安置非就业困难人员、虚报冒领骗取补贴等违法违规情形要及时纠正查处。

在科学设置岗位方面,重点开发满足公共利益和就业困难人员需要的非营利性基层公共服务类、公共管理类岗位;逐步减少机关事业单位工勤保障类公益性岗位数量,不得以公益性岗位代替机关事业单位正常用工,不得以公益性岗位补贴解决单位临聘人员待遇。

在明确安置对象方面,要对就业困难人员提供个性化援助,通过市场渠道难以实现就业的纳入公益性岗位兜底安置对象范围;建立安置对象排序机制,优先安排符合岗位条件的距离法定退休年龄不足 5 年人员和零就业家庭成员。乡村公益性岗位要用于安置“无法离乡、无业可扶、无力脱贫”且有能力胜任岗位工作的建档立卡贫困劳动力。

在保障在岗待遇方面,指导用人单位与公益性岗位人员依法签订劳动合同或用工协议、劳务协议等,及时落实岗位补贴和社会保险补贴。关于补贴期限,对从事公益性岗位政策期满通过其他途径仍未实现稳定就业的,岗位补贴和社会保险补贴政策享受期限可延长 1 年,实施期限截至 2020 年 12 月 31

日;对补贴期满后仍然难以就业的特殊困难人员,可再次按程序通过公益性岗位予以安置,累计安置次数原则上不超过2次。

通知指出,要为公益性岗位补贴期满退出人员提供实施后续扶持。对距享受补贴期满不足半年人员,及时提供职业技能培训、职业介绍等服务;对其中的高校毕业生,引导其参加基层项目、报考机关事业单位等;对退出公益性岗位后仍未实现就业的生活困难人员及家庭,纳入社会救助范围。

对于疫情防控期间临时性公益性岗位,通知要求社区(村)优先招用辖区内就业困难人员和无法返岗农村富余劳动力,岗位补贴期限最长不超过6个月。

(来源:人力资源和社会保障部)

四川成都:出台十条措施促进2020年高校毕业生就业创业

临近高校毕业季,如何扭转受疫情影响的就业状态,引导高校毕业生顺利毕业、尽早就业?5月12日,成都市多部门联合印发《成都市促进2020年高校毕业生就业创业十条措施》,从扩大岗位供给、鼓励创新创业、提升就业能力、优化招聘服务、保障困难家庭毕业生就业等五个方面提出了十条实实在在的措施。

扩大岗位供给

6大类岗位接收高校毕业生就业

《十条措施》明确,今年将从党政机关筹集选调生岗位1000个,从以教育、卫生为重点的事业单位

筹集岗位2800个,从国有企业筹集岗位2000个,从“一村一大计划”“农村特岗教师计划”“基层卫生支医计划”筹集岗位3000个,从社会管理和公共服务领域筹集公益性岗位10000个,从党政机关、企事业单位筹集见习岗位5000个,总共23800个岗位专门用于接收高校毕业生就业。

同时,为鼓励支持企业招用应届高校毕业生,《十条措施》明确,民营企业招用应届高校毕业生并签订1年以上劳动合同、稳定就业满12个月后,可按4000元/人标准享受一次性岗位补贴,以及不超过12个月的社保单位缴费部分全额补贴。

鼓励创新创业

给予最高50万元“创业贷”

《十条措施》积极鼓励支持高校毕业生自主创业,并给予了一系列真金白银的扶持。

符合条件的高校毕业生创业团队可享受最高50万元“创业贷”和最长3年的全额贴息。创业团队入驻产业功能区市级及以上“众创空间”的,可享受免半年以上租金,以及享受灵活就业社保补贴。

创业项目入驻市级及以上青年(大学生)创业园的,可享受最长3年的租金减免。创业带动就业的,可按3000元/人的标准享受吸纳就业奖励。到农村创业的,可享受农业职业经理人社保补贴。

提升就业能力

发布成都就业创业“机会清单”

编制发布成都就业创业“机会清单”,全面释放城市就业创业场景和机会。将编制发布成都市人才开发指引(成都人才白皮书)、成都市新职业岗位需求目录、成都市产业功能区重点企业及重大项目人才需求清单、成都市各行业工资薪酬水平调查报告、

成都市众创空间及创新创业政策清单,帮助高校毕业生求职创业。

此外,成都还将从职业技能提升培训专账资金中安排不低于5000万元,举办高校毕业生岗前培训、创业培训、技术技能培训。培训合格并取得相应证书的高校毕业生,可享受相应补贴。

优化招聘服务

全力保障困难家庭毕业生就业

《十条措施》明确将密集组织高校毕业生专场招聘活动500场,促进高校毕业生与用人单位有效对接,提高求职成功率。搭建“天府招聘云”平台,集中发布人力资源服务机构岗位信息,方便高校毕业生“一键求职”。

对城乡低保、贫困残疾人、建档立卡贫困等困难家庭的毕业生和残疾毕业生,《十条措施》明确将开展针对性的就业援助和托底安置,并将一次性求职创业补贴标准从1200元/人提高至1500元/人。

(来源:新华网)

浙江:着力推进领军型人才团队建设

近日,浙江出台《关于推进浙江省领军型创新创业团队引进培育计划的若干意见》,进一步完善工作机制,更大力度支持带技术、带项目、带资金来浙创新创业的一流团队。

坚持高端引领,着力补齐短板。紧扣数字经济“一号工程”,聚焦打造“互联网+”和生命健康两大科创高地,依托高新技术企业、高校院所,引进和培育

一批能够突破关键核心技术、引领带动传统产业转型升级和战略性新兴产业发展的高水平团队,在涉及多学科发展的前沿、新兴领域,组建一批跨学科、交叉融合的基础研究创新团队。鼓励聘用单位建制或通过长期合作协议方式引进创新团队。鼓励柔性引才,增加团队组成的灵活性。力争到2025年,新引进培育150个左右技术路径清晰、创新成果显著、预期效益明显的领军型创新创业团队。

注重结果导向,完善评价方式。加强绩效评价,以合作解决重大科技问题为重点,更加注重人才标志性成果的质量、贡献和影响力。坚持个人评价与团队评价相结合,对基础研究、应用研究和技术开发、科技管理服务和实验技术等人才实行分类评价。完善团队管理运行机制,推行首席专家负责制,赋予科研领衔人员更大的科研项目资金自主支配权。鼓励持续创新,团队在建设期内申报科技计划项目不受申报限额限制。建设期满后,鼓励继续申报、承担国家或省级科技计划项目,优先推荐、立项。

加强协同创新,营造最优生态。实行差异化政策支持,增强政策的精准性、有效性。对创新类团队实行分档资助,由团队所在地政府给予相应支持。对创业类团队给予市场化支持,建立政府、金融、保险联动支持机制。深化“最多跑一次”改革,推行“全过程电子化”。建立容错免责机制,改革“非共识”创新项目监管方式,加大对自主创新技术和产品的支持与宽容力度。优化人才服务,对团队负责人、核心成员及其随迁配偶和未成年子女,在落户、住房、就医、入学等方面提供便利化服务。

(来源:中国组织人事报)

当下投资人,只爱这几种创业者

如何判断新环境、寻找新出路,是广大中小企业在疫情之后,渡过恢复期最关键的问题。它不仅决定了能否平安过渡,也决定了未来10年的生存之路。为此,5月9日-11日,黑马大学APP推出黑马企业共生计划之直播+,聚焦“打赢恢复战”。

本轮直播也是黑马大学在线新产品“黑马共生会”的免费试听,共邀请了6位实战大咖导师担任主播。11日第一场直播嘉宾为黑马导师、远望资本创始合伙人程浩,分享了他对疫情当下创业者的资本观的理解。

以下为直播内容精选,与诸位共享。

01

VC的风向变化

其实,即便没有疫情,资本也是寒冬。

从VC的角度来看,随着市场的不断降温,大家的心态也纷纷从FOMO(错失恐惧)变成了Precision(追求精准)。

形象一点来讲,过去的VC是重机枪,有大把的子弹,一片扫射下来肯定能命中好的目标。而如今的VC是狙击枪,每一发子弹都十分珍贵,每一次出手也都异常谨慎,力争每一枪都能打中目标。

因此,VC的风向变化主要集中在这三个方面:

第一,更喜欢离钱近的赛道。离钱越近,企业就越有机会养活自己,而且也不容易烧钱。现在VC最

怕的事情就是刚投完,就要马上帮企业张罗下一轮融资。最理想的状态,就是VC一笔钱投进去,企业就可以产生现金流的正向滚动,或者接近收支平衡。

第二,更关注资本效率。谷歌上市前累计融资1亿美元,如今市值8000亿美元,基本可以认为投资谷歌的资本效率为1:8000。反观某个打车软件,前后融了200亿美元,现在估值500亿美元,效率就只有1:2.5。这样的效率意味着只有早期投资人能够赚钱,后来者就只能赚点吆喝。

第三,更关注To B赛道。过去由于C端坐拥流量红利,企业利用资本快速跑马圈地是常态。不仅如此,粗放的运营与高昂的人力成本也是隐患。而如今随着各种红利的消失殆尽,To B企业无论是资本效率还是人效的优势开始显现。另外,美国的To B与To C市场可谓是并驾齐驱的,因此中国未来的趋势亦是如此。

但是,即便是资本寒冬,对于创业者来说也不完全是坏事。

首先,市场竞争会变少,寒冬下绝大部分有创业打算的人直接怯场退出了。其次,由于融资的钱少,企业的业务就必须做的很聚焦。不能再像某些公司又做互联网电视、又做手机、还做汽车。每一个都不是行业领头羊,每一个又都很烧钱。另外,寒冬会帮助企业回归商业常识,那就是先追求效益再寻求扩张。过去是资本逼着企业去做规模、做发展,而现在

则是一个好好修炼经营模式，细细打磨运营管理能力的绝佳时机。

因此，鉴于资本市场的变化，企业最重要的是要做好长期过冬的心理准备，无论是业务还是融资，都要打出更大的富裕，给自己多留一些时间。

02

寒冬的融资要点

提醒一下当下的创业者，融资只有两个状态，money in bank(钱到账)和 money not in bank(钱没到账)，没有中间状态！所以只有钱到账了，才算成功融资。

以往企业在融资的时候，往往会从四个方面去考量、排序。第一是打钱速度；第二是投资机构带来的额外价值，如产业资源、投后等；第三是机构品牌，假如红杉、IDG 等大牌投资，哪怕估值低一些可能都要优先考虑；第四是条款，要注意估值、对赌、董事会席位等细节。

但是，在今天的市场环境下，这四点创业者该如何排序呢？我认为，第一是打钱速度，第二是打钱速度，第三是打钱速度，第四还是打钱速度。

千万不要以为签了 TS(投资意向书)、SPA(认购协议)，就可以松一口气了，最后不打款的例子也有很多。任何融资都只有两个阶段，一钱没到账，二钱到账了。

我创办过迅雷，如今做投资人，创投的甲方乙方都经历过。因此，结合我的过往经历，结合当下的市场环境，站在创业者的角度去看融资，我的建议是：但凡在钱还没到账的时候，该勾搭其他投资人，还是要尽可能多的去勾搭。一条不变的原则肯定是，企业活下去才有价值。

但话又说回来，如今的 VC 如何去判断企业是否具有价值呢？主要在这五方面：

第一，项目是否刚需。要么极大提升效率，要么极大降低成本。下载一个游戏原本需要 1 个小时，用了迅雷只要 5 分钟，这就是极大提升效率。如果企业做的事，只比原有方案提升了 10% 的效率，或者降低了 15% 的成本，只能称为渐进式创新。而所有渐进式创新都是给行业老大打工。

第二，市场容量有多大，未来趋势是什么。如果市场总共 10 个亿的规模，即便企业一家独大也没有太大的投资价值。而无论企业做的有多好，如果行业是夕阳的，也很难获得投资人的青睐。

第三，怎么赚钱。商业模式怎么闭环，主营业务与收入能否成型，是必须要回答清楚的问题。如果羊毛出在猪身上，最后一定得有人来买单。

第四，为什么是你。通常创业者都是在一个行业里深耕多年，突然发现一个细分市场机会，选择自己出来创业。因此，企业必须除了要证明自己是问题的发现者，同时还要证明自己是最佳解决方案的提供者，否则仅凭初心与背景，是无法打动投资人的。

第五，护城河是什么。中国的项目比较扎堆，商业模式创新的话，再快快不过三个月。企业今天的优势，很快就会成为大家的基础。要么是网络效应、要么是技术垄断，总之，企业必须建立一个属于自己独有的护城河，才能长久的处于领先地位。

03

融不到资怎么办

其实无论有钱没钱，企业都应当学会使用更精益的试错方法。

在市场好的时候，拿了 1000 万投资，用了 1 年

时间,花了500万,最终方向没有跑通,还可以再试错一次。但是在市场不好的时候,只拿到500万投资,如果还用同样的方法,那就意味着彻底失败了。

所以,为什么大企业创新很难,为什么成长型企业找第二曲线很难,为什么创业企业生存很难?都是因为在做创新业务和产品的时候,不懂得如何用最小的成本和最短的时间来快速验证需求。

给自己留更多的机会,就是企业必须要学会精益的原因。而精益的核心就在于MVP(最小可行性产品)。

如果企业打算做一个产品,产品包含10个功能,其中有9个功能有很大的确定性,但是有1个功能还不确定用户需不需要或自己能不能实现(有需求实现不了也白搭)。如果是你,这时候你会怎么做?

最精益的方法是专门做一个MVP,这个产品只包含这个不确定的功能,然后推给用户收集反馈。无外乎两种结果,其一效果不错,证明这个功能可行,那就可以把剩下9个功能加上,正式推向市场;其二效果很差,证明用户没有这个需求或这种解决方案没有跑通,这样另外9个功能就可以不用做了,赶紧换条路再试。

以迅雷为例。最早迅雷的产品要做三部分:第一是BHO,负责从浏览器里拉起迅雷。这个功能可以鉴别不同的浏览器,区别左右键操作,识别不同的文件类型等,是个很复杂的事情。第二是下载,要根据不同的协议如BT、HTTP等进行下载;第三是下载管理,哪个下载优先,是否需要限速,要不要下完关机等等。

如果把这三个部分都做了,至少要用半年时间,而且成本很高。于是当时我们问了自己一个问题,做迅雷究竟是要满足用户哪个痛点?BHO和下载管理

都是在提升用户的使用体验,并且其他竞争对手都已经做了,只有下载速度这一块是用户最痛的点,如果迅雷下载做不到比别人更快,就没有存在的意义。

于是,当时迅雷的MVP只有下载一个功能,另外两个都不支持。用户需要创建下载任务,需要手动复制链接再粘贴在迅雷里,同时下载开始后也做不了任何管理。尽管体验不是很友好,但是下载速度确实很快,用户完全不在意前后这些繁琐的操作,不仅为迅雷快速积累了一批忠实用户,同时也给了我们后续把功能补齐的机会。

其实,这种精益的思维,每个企业都一定可以用在自己身上,哪怕是一个很小的业务创新。就如同微商卖面膜,大部分微商都是这样一个流程:先花几千块买个代理,再花几千块囤些面膜,再学一些网络营销技巧,然后开始卖面膜。

而卖面膜这件事本质上需要验证两个问题,其一是朋友圈里有多少人会买,其二是在朋友圈卖是否长久。因此,一个懂得精益思维的微商,其实前期一分钱都不用花,只需要复制别的微商的一组图和话术,发在自己朋友圈,就可以验证了。如果没人咨询,这事儿就可以不用干了;如果有人下单,从其他微商那里倒买倒卖一下,继续观察;如果有大量人下单,再去买代理权、囤货也来得及。

因此,MVP是一种非常高效的验证商业逻辑是否可靠的手段,它既可以为企业节省大量成本,同时也能为企业带来巨大的价值。未来在做任何创新之前,一定要想一想这个事最想验证的核心是什么,不要一上来就做大而全的东西,小而美才是最精益的产物。

(来源:i黑马)

硅谷的顶级创业孵化器 YC

送给初创公司 12 条宝贵建议

有些时候我们会惊讶地发现，有些初创公司技术做的挺好，但寿命却不长。探寻这背后的原因时，我们才发现，很多时候公司忽略了一些最基本的策略。而今天，我们就给大家来讲述一下这些容易被忽视的，但却极为重要的原则。

比起做出完美的产品，“趁早推出”更重要

我们总是告诉创业者，第一件要做的事就是马上推出自己的产品。原因很简单，这是唯一能够充分了解用户问题和产品是否符合用户需求的方式。我知道这很令人惊讶，但尽快推出一个不算顶尖的产品，然后根据用户反馈进行迭代，好过等待构建“完美”产品的漫长过程。

这是真的，只要产品对用户来说能够解决一个痛点，那这款产品就会被用户所使用。

保持敏捷：先做一些小规模的事情

我们建议创业者先不要太大规模去操作。许多创业导师所要求的创业规模，在我们看来为时过早，这种大规模的扩展需要技术和流程上的构建来支持，如果过早，就会浪费时间和精力，往往会导致企业失败，甚至死亡。

相反，我们会告诉公司，在这个阶段，其实最好的

办法就是直接和客户沟通。比如，Airbnb 创始人最初提出为了让出租房屋的图片对租房者更具吸引力，他们会提供“专业化”的照片给早期提供房源的客户。然后，他们从一小部分的优质房源入手，盘活整个网站。这样，一方面可以跟客户及时沟通，另一部分能根据小范围内反馈迅速调整。这种成功可能难以复制，然而至少可以证明学习如何构建一个充满活力的市场有多重要。

找到 90/10 的解

与用户交流通常需要事先准备一个冗长、复杂的列表。而 YC 的合伙人 Paul Buchheit(PB) 建议，在这种情况下去寻找 90/10 的解决方案。意思是寻找一个方法，用只有 10% 的工作/努力/时间去完成 90% 的你想要的结果。如果你努力寻找，总是有这种解决方案的。最重要的是，一个 90% 的能真正解决客户问题的方案是总是比 100% 的解决方案节省大量的时间。

早起尽量避免大型会议 请关注编写代码和与用户沟通

随着企业开始增长，经常伴随着大量的潜在的问题。会议、宴会与风险资本家或大公司的会议，追逐新闻报道等等。YC 创始人 Jessica Livingston 创建

了一个非常全面的针对错误举措的表格。我们总是提醒创业者不要忽视公司早期阶段最重要的任务：编写代码和跟用户沟通。对于任何公司,软件很重要,这意味着人们想要什么东西,你就必须推出什么,跟你的用户沟通,看看产品是否满足了他们的需求,然后把他们的反馈更好的迭代。这些任务应该占据了几乎所有的时间,成为焦点。

这个周期是大公司永远的核心。同样,随着公司的发展,会有很多时候,创始人被迫选择发展多个方向。Sam Altman 指出,人们几乎总是会选更有野心的路走。它实际上是创始人多次设法避免解决这些问题和关注其他的事情的特别方法。山姆称之为“假工作”,因为它往往实际工作有更多的趣味。

有时你需要反过来去解雇你的客户

很多创业者并没有意识到他们还可以去选择客户,就像客户可以选择他们一样。我们常说,一小群深爱你的顾客远胜于一大群只是有点喜欢你的客户。帮 10 个客户完美地解决一个十万火急的问题远比泛泛服务 1000 个客户要好。

而当你一开始选择客户时很容易没有原则,所以有时事后反过来去淘汰一批顾客显得更为关键。一些客户消耗你们的成本远远超过他们可以支付你们的报酬。例如, Justin.tv/Twitch,当他们远离那些试图只是复制他们现有文字内容的用户,专注于视频游戏广播时,才成为一个成功的节点。

不要盲目扩展你的团队/产品 直到你推出了人们想要的功能

对初创企业来说,增长一直是一个焦点,因为创业公司迟迟没有增长通常就意味着失败。然而,如何

以及何时该扩张经常是一个误区。我们反对为了推动企业成长不惜一切代价,鼓励公司跟他们的用户多沟通,制造他们想要的东西,并且快速迭代。如果成功地做到这三件事,那么经济增长是一个自然的结果。反过来,一味地追求增长并不总是正确的选择。

如果你还没有做出你的客户想要的东西——换句话说,发现产品适应不了市场,就没有多少发展的意义。同样,如果你有一个无利可图的产品,公司增长只是消耗公司的现金,是没有意义的。对单位经济这一事实不要感到惊讶,但太多的创业者们似乎忘记这个基本的定律了。

不要一味追求和大品牌公司合作

创业者的直觉总是会更好地起作用,而通常经过反复推敲过的策略总是效果不佳。例如,创始人往往倾向于追逐一些大牌的公司。然而,大公司和小公司之间的沟通机会是很少的。花太多时间,花费太多,结果却完全失败。

不要太担心会有问题

当创业者们听到他们不该为了公司的一些挫折感到担心时他们会很惊讶。事实证明,几乎每一家创业公司都有深刻的、根本的问题,甚至那些最终会成为十亿美元的公司。成功并不取决于你是否在一开始就能立即解决,而在于创始人如何处理这些不可避免的问题。你作为一名创始人的工作,常常会不断地纠正一艘时常快要倾覆的船,这是正常的。

在初期请别太把你的竞争者当回事 你更可能死于自杀而不是谋杀

(下转第 39 页)

花钱请人催睡,带薪吃遍全球……

这些网络新职业,你了解吗?

每天人工催你早睡;制定学习考试、减肥运动计划,还包人工监督,帮你“管住嘴迈开腿”;装修调解师(搭配师)年入百万……网络世界无奇不有,无钱不赚,这样的网络计划师、催睡师、搭配师竟然真的开了淘宝店,你会花这个钱请别人来管自己吗? Z世代(指在1995年-2009年间出生的人,统指受到互联网、即时通讯、智能手机、平板电脑等科技产物影响很大的一代人)青年的生活特性,成为滋生这些网络新职业的独特土壤。

名校博士催睡催学,帮你戒玩手机

记者在淘宝上搜索了一下,发现不少淘宝店都提供人工监督服务,而监督服务的类目也是五花八门:有自称名校博士,帮你制定学习、减肥健身计划,并每天人工下达“催执行单”的;有人工监督帮你戒玩手机的;有人工催你早睡早起,养成良好习惯的……而每次监督的收费也从1-10元不等。

翻阅评价发现,购买这些服务的人居然很多,有买家评价说,“体验下来觉得挺好,感觉有人在带动自己学习生活,对拖延症患者绝对是对症下药”;还有网友评价说“人工监督的小哥哥声音实在太好听,不早点睡都对不起他。”网友“懒泡”叙述的监督过程令人捧腹:经常熬夜的他虽然购买了监督服务,被店小二每天催着定好几个催睡闹钟,到点还人工提醒,但是他总是放不下手里的游戏,结果有意思的是,小

二哥专门加了他游戏好友,每次他回复“睡了睡了”的时候,小二哥就在线上“等候”他,发现他仍然在玩游戏后,会继续很温柔地线上线下对他“催睡”,最后他居然真的戒掉了每天凌晨三四点才睡的“毛病”。

网络监督员其实很忙,记者查询一些网店发现,为了保证监督质量,每位监督员都只有3-4个监督位,如果需要特定的自己喜欢的监督员还需要提前预约。

对此一位网络分析师告诉记者,有报告显示,中国人均睡眠时长6.5小时,68%的人称每天根本“睡不够”。而大多数人“睡不够”的原因其实不在别人而在自己,面对网络世界缺乏自控能力,花钱请人来监督自己也是一种渠道,而有需求的地方就有商机,就像家务钟点工一样,也是一种人工劳务方式。不过也有网友对此职业的可持续性表示质疑:难道网络催睡师自己不用睡觉了吗?

“装修调解师”专治“家具搭配困难症”

如果说网络催睡师赚的是积少成多的辛苦钱,那近来在网上开始出现的“装修调解师”就令人眼红了:因为有线上原创家具商家竟然挂出了“百万封顶招聘装修调解师”的牌子。什么是“装修调解师”?为什么能有百万年薪?

对此,相关负责人张凡解释称,在卖家具的过程中,他们碰到过不少消费者,“因为家庭成员偏爱的

风格不同,或对空间安排有异议,最终导致定制的产品不得不退货。”“装修调解师”就是为了解决这一问题而诞生的。

事实上,“装修调解师”就是“搭配师”,他们会根据消费者的喜好和户型情况,给出专业的家居家装搭配建议,甚至帮他们“配齐”一个家。行内人士告诉记者,这也是最近几年来淘宝极有家上越来越抢手的新职业,他们具有专业的审美、设计能力,专解“搭配困难症”,据说此前有网络平台数据统计,这些搭配师在两年期间挽回了近 100 对因为装修意见不统一而濒临分手的情侣或者夫妻。

家具搭配究竟有多难?某家具网店运营人员温先生告诉记者,他们店铺里现在超过八成消费者买家具的方式都是一套搭配好的场景家具一起买,自己店里每年搭配好卖出去的“客厅”超过两万个。而佛山一家家具电商负责人吴杰也表示,他们会有专门的搭配师给消费者免费画设计图,在各自的场景中组合不同的家具,甚至会细化到“哪个东西摆放在哪个位置”。

带薪出游吃遍全球,年底新职业井喷

帮忙催睡、装修搭配这些新职业的出现,跟现在人们的生活消费方式改变和对美好生活的期待值提高有关,而更多的网络新职业虽然我们并不一定都能直接接触到,但其实都在网线那一端影响着我们的日常生活,还能拿着令人羡慕的薪水——“上班就是看秀”、“带薪出游吃遍全球”、“工作就是群里聊天”……

近日,有人才机构发布《年底互联网择业指南》,今年天猫双 11 诞生的淘宝群聊师、水果猎人等 5 个新职业入选 2020 年最有“钱”景工作。这些新职业看似“不务正业”,实则很有前景,部分人才缺口达近百万人,月薪轻松过万。

什么是群聊师?淘宝群里不卖货,只聊养生和育儿;一个宠物店的群,网友却在晒自己刚出生的宝

宝;一个卖文具的群里,每天都在算数学题……这样看似“不务正业”的一群人,通过话题策划、消费答疑,在天猫双 11 期间带动了近百亿的成交。据粗略统计,在电商平台,群聊师的缺口约百万。

现在提到网购就想到了直播带货,而直播选品师则是幕后“决定主播卖什么的人”,什么样的商品能进入直播间、谁能成为下一个爆款、同类商品谁更值得被推荐……这些都是他们来拍板。

以前不少旅行网站炒出的“试睡员”令很多人羡慕能带薪睡遍全球星级酒店,而现在的“水果猎人”则可以带薪吃遍全球:今年双 11 前,“水果猎人”牧轲从智利飞往西班牙,在全球寻找更适合中国消费者的水果。这些水果猎人会到处去品尝新鲜水果,尝试把新品种引入国内。

黑科技不断改变生活,也不断带来新的岗位需求。带着 AI 一起去世界各地看时装秀,给 AI 上课,并和 AI 进行激烈的“讨论”和“观点交锋”……这是 AI 训练师亦声每天的工作。训练的目的是让 AI 看懂世界各国的时尚风格,并根据数据洞察预测未来半年到一年的中国流行趋势。为了让 AI 迅速成长起来,亦声和她的团队每天要花上数个小时回答 AI 提出的时尚难题,比如针织长裤流行的年代?坎普风指的是什么?或者究竟多宽的裤子可以被定义为阔腿裤?今年双 11,她的 AI 学生交出了第一份答卷:通过 AI 预测的一系列秋冬新款不但登上了纽约时装周,还在双 11 热卖。

对于这些新职业,智通人才招聘研究院院长王茜说,生产力的不断进步推动着生产关系的更新和消费模式的迭代,大批新职业的涌现也正反映了社会经济的活力。2019 年度《中国就业发展报告》(就业蓝皮书)也指出,数字经济作为非常重要的就业领域,将影响未来 20 年就业形态的变化。

(来源:扬子晚报)

校招频现“奇葩”事

——部分高校毕业生面试现象调查

又到一年校招季。记者近日在江西、广东等地调查了解到，在部分高校毕业生找工作面试过程中存在一些“奇葩”现象。

企业假招聘、强毁约、要求不定，应聘者遭遇“花式被坑”

去年9月份，江西财经大学应届毕业生徐震宇找好工作并签订三方协议。他说，他对这份工作比较满意，面试时说得清清楚楚是运营岗，但公司后来以“能力不足”为由把他调到了销售岗。一打听招进去的毕业生都调了岗，因为企业招聘销售岗难，所以在招聘时用了“先引入门、再骗进坑”的手段。

“有一些房地产企业，不打算招人，却在就业季扎堆来学校，以校招宣讲的名义给企业打广告。”徐震宇说，还有企业大张旗鼓地来学校做宣讲，学生投简历时却被告知由于不是211大学，几乎不可能被录用。

遭遇“花式被坑”的还有广东某高校研二毕业生朱小玲。经过好几轮面试，击败了几十个竞争对手，她终于被自己心仪的一家互联网公司口头录取。然而，还没等到录用信，她就被公司告知临时取消了招聘计划，还没就业就失业了。

最近，江西农业大学国土资源与环境学院的应

届毕业生姚冬辉同样郁闷。有着学生会工作经验和实习经验的他，在面试中多次“折戟”。“企业说我能力太强，不适合这个岗位。”姚冬辉无奈，能力太强反成了被拒理由，他有些啼笑皆非。

此外，一些毕业生抱怨企业要求捉摸不定，缺少人文关怀。“经常遇到一些企业招聘，要求高学历。其实他们需要的只是处理常规事务的一双手，却要求至少研究生学历。”南昌某高校应届毕业生胡婷婷说，有些企业则相反，不愿意招收能力强、学历高的学生，怕人员流失。

学生刷经验、凑热闹、能力不足，企业也“受伤”

烦恼的不只是就业季的应聘者，招聘方同样表示头疼。

企业宣讲、招聘，一场接一场，让部分学生“放宽了心”。一些学生没有认真考虑过自己想要什么样的工作，只是抱着“凑热闹”的心态，游走于各个企业的招聘会，逢摊位就投简历，可是只撒网不收网。“有的好不容易来了，面试时连公司名称、主营业务都不知道。”深圳某公司的人事专员戈琦说。

广州某高校大四毕业生小培，刚刚参加校内组织的招聘会，十份简历全投了出去。小培说，自己之

前实习经历比较少,也不知道适合什么工作,只是抱着“海投”心态,面试上哪个算哪个。

“还有一些学生不同。”戈琦介绍,他们能力很强,面试必到,属于“offer收割机”,手握众多录用信为了刷“存在感”,“骑驴找马”的心态不在少数。

此外,代考已经成为一部分应届毕业生心照不宣的求职“小技巧”,这让企业很苦恼。

江西某高校财经专业毕业生小余刚收到一家企业的面试通知,转眼又接到另一家企业的笔试通知。虽然两家撞了时间,但他都不想放弃,便委托同学帮忙代为笔试,还解释说:“其实这种情况比较普遍。”

“我不是一个人在战斗。战场上战斗机出场要带上僚机,找工作也一样,往往是一人面试室友陪跑。”就读于南昌某高校的大四学生小曾告诉记者,面试时互相陪伴,一来有个照应,心里有底气,另外还可以刷面试经验。

初涉校招,学生缺乏面试经验,多尝试几次本无可厚非。然而有些学生重点没有放在提升专业素质上,反而指望通过提高面试能力来“迷惑”招聘企业。

“有的学生深谙面试套路,这增加了我们选人的难度。”南昌某传媒公司负责人周毅博说,有些面试中对答如流、侃侃而谈的学生,招进公司后却难以胜任工作;有些财会专业毕业生居然看不懂最基本的财务报表,专业问题一问三不知。想找合适的毕业生也不容易。

针对面试过程中出现的一些“奇葩”事,业内人士认为,需要加强多方联动,了解彼此需求,破解面试难题。

“面试是一个双向选择的过程,企业在面试应聘者,应聘者也在观察企业。”江西财经大学就业指导老师曹雯说,企业应当尊重学生,多考虑学生感受,不设置不合理门槛,不盲目提要求,而应根据岗位实际需求选择合适的人才;不以研究生的要求来衡量本科生,不能让“小马拉大车”。

针对正在求职的应届毕业生,南昌工程学院就业指导中心主任黄春文提醒,毕业生找工作投简历不能一心指望“广撒网”,面试更要提前做好准备。

黄春文建议,在投简历前,学生应先了解所投公司的具体情况,综合网上信息,多请教老师和同学,再决定是否投简历;获得面试机会后,更应端正态度,积极准备,不以“刷经验”为目的参加面试。否则,毕业生很容易在不断面试中迷失自我,可能最后手握一堆录用信却都不满意。

“在平时的学习生活中,首先应掌握扎实的专业知识,提高个人素质,在面试时才能更有自信。”华南理工大学工商管理学院辅导员徐喜春说。

“学校也不应缺位。”多位业内人士认为,学校可以通过带学生参观企业、邀请行业人员做职业导师等方式,建立起学生与行业之间的联系,增进双方的沟通理解。同时,帮助学生提前构建起职业生涯的意识,树立正确的就业观念。

(来源:新华网)

增加交流、提升能力,多方联动化解面试难题



因疫情影响

六成受访毕业生就业“求稳”

疫情对大学生就业选择有什么影响?上周,中国青年报经济部、社会调查中心联合问卷网,针对应届毕业生(2002人参与)进行的一项调查显示,60.1%的受访者会选择更稳定的工作,25.4%的受访者选择更有挑战性的工作,10.2%的受访者表示没有改变,4.2%的受访者没考虑过这个问题。

受访者中,25.2%的人来自重点一本,47.6%的人来自普通一本,二本和三本的比例分别为20.4%和4.39%,2.2%的人来自高职院校。

疫情对就业选择影响大

李瑜第一次经历如此漫长的寒假,这几个月,她在浙江绍兴的家中感到非常焦虑:一边赶硕士毕业论文,一边找工作。

作为新闻学专业的研究生,她的理想职业是这样排序的:媒体机构浙江分部、媒体机构北京总部、浙江省公务员。疫情发生后,原本排在末位的选项被

加上了权重。在许多人眼中,公务员是稳定的代名词,也是长辈们的心仪之选。李瑜的父母平时总在她耳边吹风,但李瑜看来,这份职业“不够有意思”,可能只是写公文、宣传稿之类。可是不久前,她动摇了。

同学中有人年前参加完招聘单位的笔试,后来接到通知,受疫情影响招聘取消了;有的企业招聘人数缩减到了去年的一半;有的单位原本春季秋季都有招聘计划,现在春招没了,只剩秋招。而今年,毕业生规模创下历史新高,2020届高校应届毕业生规模预计将达到874万人,同比增加40万人。

调查显示,91.5%的受访者认为疫情对自己的就业选择有影响,其中59.5%的受访者认为影响大,32.0%的受访者认为影响小。仅7.9%的受访者表示没有影响。当前应届生更青睐哪种类型的单位?排在首位的是国有企业(28.9%),其次是事业单位(28.3%)、党政机关(13.9%)位居第三。接下来的排序为:外企(13.3%)、民营企业(11.2%)、自主创业

(3.9%)等。

求职排序也印证了这届大学毕业生“就业求稳”的意向。3月20日,国务院办公厅官网发布《国务院办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见》(以下简称《意见》),针对高校毕业生就业问题,提出了5大举措。首先是扩大中小微企业、国有企业招聘高校毕业生规模。《意见》指出,国有企业今明两年连续扩大高校毕业生招聘规模,不得随意毁约,不得将本单位实习期限作为招聘入职的必要条件。

各地公务员岗位进一步向高校毕业生开放。据了解,湖北已明确2020公务员招录计划增加20%,选调生招录计划增加50%;山西加大援企稳岗力度,今年计划招录公务员627人,招聘事业人员1400人,同比扩招131%;海南党政机关岗位需求表已发布预招录1566人,扩招260%;山东公务员省市县乡“四级联考”招考数量比去年也有较大幅度增加,德州市市县乡公务员招录计划要增长140%以上。

薪酬并非受访大学应届毕业生求职首要因素

谈及选择工作首要考虑的因素,南昌大学大四学生周思好坦言,薪酬和个人成长空间是自己最看重的两点,她理想的职业是可以通过努力获得积极的反馈,能进步,能直观地体会到工作带来的成就感。

但年轻人依然渴望“发光”。周思好说,“一份工作可以累,但是不能不让你觉得欣慰。”她不想每天只做“工具人”,“如果自己的创新和创意没有发挥的余地,这样会很磨心志。”

调查显示,当问及大学应届毕业生求职最看重

的因素时,75.7%的受访者首选“个人发展空间”,其次是“薪资待遇”(66.6%),58.7%的受访者选择“企业发展前景”,还有29.0%的受访者看重“地理位置”。

一段时间里,自由度更高的灵活就业让大学生青睐不已。北京大学教育学院的一项调查显示,应届大学生灵活就业的比重不低。2003年,自由职业、自主创业和灵活就业的比重加起来只有4%,到2017年这三项指标加起来接近19%。

不过今年,周思好对进入初创企业和自主创业保持谨慎。在她看来,创业公司更适合实习或者积累了一段工作经验后再去尝试。综合考虑下来,互联网公司的产品运营是她锚定的目标岗位,此前,她已经在几家头部互联网企业积攒实习经验,但她清楚地认识到,要取得竞争优势,必须提升自己的硬实力,她还需要学习python和数据分析技能,同时有针对性地对行业和市场进行了解。

前不久召开的国务院常务会议表示,要对“互联网+”、平台经济等加大支持力度,发展数字经济新业态,催生新岗位新职业。依托工业互联网促进传统产业加快上云上云。聚焦养老、托育、家政等就业潜力大的领域,发展线上线下融合的生活服务业。支持发展共享用工、就业保障平台,为灵活就业者提供就业和社保线上服务。

如何破解大学生就业难点、堵点

中国人民大学中国就业研究所所长曾湘泉认为,除了新冠肺炎疫情等外部突发事件冲击外,中国的就业市场本就面临着经济增速下行、人口老龄化、新技术革命、结构性矛盾等多因素的挑战。

对应届大学生来说,缺乏工作能力是这一群体突出的结构性矛盾。去年,咨询公司麦可思做过一项

调研显示,2011年至2018年这7年间,本科应届毕业生的基本工作能力满足度(毕业时掌握的能力与岗位要求达到的能力之差)从82%提高到84%,变化不大。

而近期中国就业研究所和智联招聘联合发布的《中国就业市场景气报告》也显示,今年45%已获得offer的应届毕业大学生中,56.0%的人有相关实习经历。这些人求职目标明确,社会实践丰富。

曾湘泉分析,没有得到录用通知的学生可能是因为自身定位不准确、未达到招聘要求、简历投递太少等。他建议,对于就业困难群体,要提供专业化的职业指导,帮助学生从学校到就业的成功转变。个人

也需要强化工作搜寻,降低薪酬预期,建立正确的职业观。

企业和平台的堵点也要打通。曾湘泉表示,要降低企业运营成本,减税降费不能仅仅作为短期应急的措施,而应长期化。同时也要将“稳就业”纳入投资环节的评价中,无论是新基建还是老基建,首先要评估究竟一个投资项目能够带来多少就业。

此外,他表示要加强平台信息充分及时流动,提升就业市场效率,这些信息包括各高校的入学规模、毕业生规模,细化至大学新生的学校、学院、专业,不同专业的学生毕业数量等,推动实现高质量就业。

(来源:中国青年报)

(上接第32页)

作为一个初创公司的创始人,要想在竞争上不去花时间是困难的。事实证明,花时间去担心你的竞争对手总是一个非常糟糕的想法。我们喜欢说,创业公司总是死于自杀而不是谋杀。在一定时期,竞争对公司的成败至关重要,但在头一两年内,这种情况不太可能发生。

融资轮不是里程碑 这不是你的钱,估值不等于成功

关于融资的几句话。首先,最好的建议是尽可能地筹集资金,然后再去工作。通过观察一家公司的增长曲线时,通常会很容易看到,当公司的增长趋于平缓时,他们一般正在筹集资金。同样重要的是要明白,估值并不等于成功,甚至仅仅是成功的可能性。对了,记住你筹集的钱不是你的钱,这是很重要的。

你有一个受托人、道德和道德的义务来使用这笔钱,去改善你公司的前景。

睡眠和运动——照顾好自己

在创业生活中,保持清醒也是很重要的。所以我们总是告诉创业者要确保他们休息,有时间要和朋友和家人呆在一起,保证充足的睡眠和锻炼,之后将是一段非常紧张、专注的工作。

创始人关系比你想象的重要

事实证明,大多数公司之所以倒闭,是因为合伙人之间的关系失败了。与你的合伙人之间的关系,远比你想象的要重要得多,创始人之间的坦诚沟通,会避免未来可能会出现崩溃局面。

(来源:界面新闻)

面对工作和生活的双重压力,时而“996”时而“007”地“超长待机”,考验着职场人的身心,疲劳积压逐渐成为常态。日子笑着哭着都是过,能抗压也要适当减压,让自己有空间歇歇脚,再出发时可以“轻装上阵”。接下来,让我们一起盘点减负小妙招。

凡事不必力求完美

很多时候,压力来自于个人当前表现与心中预期存在差距。对自己高标准严要求是好,但罗马不是一日就可以建成的,每个人都在不断地进步和成长。同时自信也是不可或缺的,避免没必要的自我否定,也许我们在某些地方需要改进,但也一定有自己的长技。

劳逸结合,张弛有度

长时间的精神集中会让自己感觉被掏空,劳逸结合让自己喘一口气,毕竟良好的精神状态才能更好应对接下来的工作。培养锻炼的习惯,在运动中释放压力,慢跑、使劲蹬自行车以及猛击沙袋等,都是不错的选择。在办公室养些绿植,心情郁闷的时候浇水散心。留出一段属于自己的时间,听听音乐,闭目养神。

适当地犒劳自己

例如大家常常说的,买一杯奶茶“续命”,有时候为自己准备小礼物也“治愈感”十足。人生需要惊喜,也需要自我宽慰,虽然路途中有坎坷,但我们都咬着牙披荆斩棘地走过来了,适当地犒劳自己,给自己和

生活增添一些幸福感,也能帮助我们舒缓压力。

专注当下

日常工作中,时间的紧迫以及工作量的增多,会令我们感到压力陡增。遇到这样的情形不要慌,先让焦虑别捣乱,理清当下最重要的事情是什么,在规定时间内应该先做什么,这个工作是否有更简便的方法。很多时候我们会被假想中未来不一定发生的事情困扰,解决当下的问题,许多事情就迎刃而解了,活理顺了,压力自然也小了。

表达与倾诉

不要把所有的话都放在心里,把所有的情绪都留给自己,经常我们独自纠结、困惑很久的问题,只要我们愿意说出来,在倾诉的过程中自己就释怀了。有的问题我们无法独自解决,表达出来反而可以收获帮助和他人的经验,孤军奋战很锻炼能力,但合作共赢才能走的更远。

时间管理

每一个没能按时完成的计划都会给我们加上一些压力,然后一点一点地累积。想要变被动为主动,就要合理地时间管理,考虑清楚事情的优先级。自己安排

时间和事务,而不是让工作和 deadline 在后边赶着我们往前走。

(来源:人民网)

别扛着,6招帮你缓解职场压力

工作任务大于工作经验

“职场小白”该如何坚持下去

在人的发展过程中,有些挫折遇到得越早越好。

在职场真人秀《我和我的经纪人》中,一个情节引起不少网友共鸣。年轻经纪人的成长速度,跟不上她所对接的艺人的成长速度。

节目中,这个经纪人知道自己能力不足,但依然边流泪边坚持摸索。这画面令90后姑娘李英极为触动。刚毕业两年,在一家公司担任商务助理,她很能理解年轻经纪人的处境和心情。“容不得你慢慢学、慢慢试错,工作任务永远大于工作经验,职场小白要么死扛下去,要么辞职走人”。

有一类资历较浅的职场新人,身处工作挑战大、容错率低的工作环境。他们的事业“进度条”被拉快了好几倍速,还没机会接受系统、完整的培训,尚未经历完职场过渡期,就不得不肩负起高难度、高强度的任务,并需要承担相应责任。

当工作任务大于工作经验,“职场小白”要不要坚持下去?该如何从“成长时差”困境中突出重围?

我刚感受到打电话的快乐,但领导已经把我踢出去了

今年22岁的毕子琪,2018年本科毕业后去了一家创业类猎头公司。由于前期对这个行业了解不够深入,工作难度又相当碾压个人能力,她坚持10

个月后辞职。

回顾这苦苦支撑的10个月时间轴,毕子琪向本报记者复盘“工作任务大于工作经验”的几个困难节点。

首先是“知识关”。毕子琪最开始对岗位工作内容缺乏足够了解,于是先花费了一定时间恶补岗位要求关键点。“知识性的东西有人教,再加上自己搜索学习,都还OK”。

然后是“沟通关”。这一阶段,毕子琪通过学习和做沙盘模拟,掌握和候选人沟通的话术、模式。但她发现,实际沟通时对方不会如她所愿回答问题,反而带来的干扰信息很多,自己反而被带跑了节奏。

等毕子琪努力熬过这一重难关后,第三重困境彻底击倒她了——有太多复杂、微妙的难点需要搞定,比如,怎样精准、敏锐嗅准对方意愿?怎样完美而得体地传递客户情况、提高职位对候选人吸引力?诸多问题缠在一起,让她手足无措。

在这家公司,一个人要同时负责两三个项目,若无清晰的逻辑,只会越做越乱。“我不太擅长整理文件,混在一起,不能给领导马上提取想要的东西”。

另外,毕子琪习惯单打独斗,和团队交流少,因此领导不了解她的进展,不知道她的问题和解决方案。“我只给他呈现了结果,而他从结果里反推不出

来我的任何过程,比较尴尬”。

“上司的时间比我的时间贵。”身处一家 KPI 至上的公司,上司的耐心是有限的。虽然天天燃烧生命超越自己、在一通电话中屡败屡战,但毕子琪还是没能实现逆袭,无法爬到上司心中的合格线。

如果刚开始就 hold 不住了,那么后面不会再给你机会。“我刚刚感受到打推销电话的快乐,但领导已经把我踢出去了”。

中国人民大学商学院副教授仲理峰指出,在人力资源管理领域,有一个概念叫“现实冲击”(reality shock),即新员工在进入公司后,因预期与真实角色的不符,产生现实的冲击与适应问题。结合毕子琪的案例,仲理峰表示,从学校到职场的过渡期和转换期是必要的,无论这阶段会持续多久,新员工都不能急于求成,一步步来;企业的 HR 和管理人员,也应当给员工一些规划和指导,“为了避免出错、损失,可以让他做一些小的工作,让他有学习,哪怕是试错,然后再承担更重要的工作”。

仲理峰觉得,面临工作要求较高的环境,新员工务必学习如何控制好情绪,摆正心态,“在人的发展过程中,这种挫折遇到得越早越好,你能从挫折中进行思考,积累经验”。

仲理峰强调,年轻员工一定在职场里多问,多向同事虚心请教,通过他人的经历来间接积累自己的经验。他觉得,在职场里态度诚恳地请教别人,还有利于帮助你处理好人际关系,让同事、上司更清楚了解你的工作状况。

不会让老板来问进度条,我会告诉老板我的节奏

今年 25 岁的浩浩,2016 年毕业于湖北工业大

学广告专业,是一名艺人经纪人,也参与了《我和我的经纪人》节目拍摄。他感慨:“经纪人这行其实是越干越值钱的。”而在国内,经纪行业从业者年龄都偏小——文娱产业的爆发式发展,倒逼年轻人快速成长。

经纪人的事业线和艺人完全绑定。能力跟不上艺人“一夜爆红”的节奏,或不能为艺人事业提供一臂之力,这些都是经纪人失职的表现,也就意味着会被淘汰。“一夜爆红的艺人,不一定比工作人员更成熟、心智和状态更稳定,所以工作人员心态上的成长才显得格外重要”。

浩浩对本报记者坦言:“你带的艺人在上升期,你的职业也在上升期,你们两个都在‘被挑选’。可能因为你的年纪很小,所以整个市场对你也会有判断,认为你做不了主;觉得你们团队年轻,不够专业等。”

在按资排辈的行业环境里,年轻经纪人很容易遭遇“以貌取人”的问题,不过浩浩表现出超越年龄的成熟度和专业性,成功扭转别人的“第一眼偏见”,进而顺利配合工作。

之前浩浩带艺人去国外一个时装周,品牌公关看见如此年轻的浩浩,表示出“不信任”。“他们怀疑你了解这个品牌吗?你知道时装周具体要做什么吗?前后那么多工作,你能对接清楚吗?”浩浩说,当他一次次赶在对方之前就做好预案后,对方相信他具备专业实力。

一个 90 后经纪人告诉本报记者,原本以为进艺人团队只要做好分内的宣传工作,结果到后来各种“杂活儿”席卷而来,感觉“严重超纲”了。

浩浩不认同该观点。“永远不要觉得只有一件事情要处理好,因为一定会有 10 件事情等着你做”。

浩浩表示,此前他负责宣传,本职工作是写稿、

约节目、跟通告等。而他当时“超额”思考,艺人作为新人还没有机场街拍资源,而他懂一点摄影,那完全可以自己先去拍摄、修图、发布——这项“分外”尝试得到不错的效果。“你是她团队的一分子,没有什么单纯的‘分内之事’”。

“我不会让老板来问进度条,因为我肯定会告诉老板我的节奏。”面对上司潜在的期待和要求,浩浩倾向于从实际能力出发,不推卸责任。仲理峰认为,置身于充满未知挑战的职场环境,年轻员工作职业规划时,应当分析好自我真实“高度”,尽力发挥优势,明确自身短板,不回避任何弱点。

“我认为实事求是比较好,直接告诉领导自己的难处和挑战,以及到底需要什么支援,有没有可能跟别人一起合作共同完成?你只要是解决问题的角度说这件事,我相信领导是理解的。通过相应的支持和资源来弥补自己的不足。”仲理峰说。

团队合作重大失误,为什么让工作两年的我背锅

90后姑娘李英硕士毕业后,在一家创业公司担任商务助理。以往,部门会有老带新、前辈培养后辈的传统和机制。但因为近一年人事变动,分工不明确,整个部门处于“谁牛谁上”“能者多劳”的状态。

李英因为勤奋、聪明,在整个部门团队里渐渐出头,独立担负起一些重要职责。她感受到“出类拔萃”的喜悦,但也同时面临更多超越她资历和岗位的压力。

比如最近某一天,部门接到一个紧急商务项目,大家习惯性推李英出来作解决方案。李英火速按照个人想法自顾自进行处理,不料后面出现致命bug,险些酿成巨大损失。因此,李英受到公司大领导的严

厉批评和斥责。

李英感到特别委屈,这不是她一个人的部门,也从来没有经验老到的前辈来指引她。那为何所有错误都要她一个人承担?

李英说:“在分工不明的团队里,你容易出头,但如果能力跟不上瞬息万变的挑战,也很容易被打到谷底。你在团队里的位置和能力限度,真的要考虑清楚。”

对于李英的遭遇,在仲理峰看来,企业和个人都存在需要反思的地方。

首先是个人层面。仲理峰指出,承担任务的新员工,每次面对任务,要先掂量和衡量一下自己所能完成的程度,和上司及时沟通,“就怕你开始不说,领导以为你会,结果出了错就是员工的问题了”。

其次是企业层面。如果一个员工总是感到工作任务严重超越工作经验,企业HR也许要反思一下“人岗匹配”的问题。“招聘时候,人和岗位应该有个匹配的过程。招人环节如果做得好,那从起步开始,就能保证这个员工相对来讲是适合的。”仲理峰说,HR在前期选拔工作的到位程度,能让“人岗不匹配”问题大大减少。

企业管理者要给予员工磨合时间,比如实习、试用期,确保有一个能彼此了解、检验和平衡的过程。

仲理峰认为,一个企业进入加速发展期,对员工期待高,固然能理解。但一个管理规范的成熟企业,不应向员工提出过高的要求。“哪怕你的任务再急再重,也不能完全放手让她做,因为她是一个新手。可以用一个团队,或者有‘传帮带’的过程”。

(来源:中国青年报)

生容易带难！

职场妈妈陷入“二孩抚育焦虑”



“如果你家里没老人帮忙照看，我就建议你不要生二胎。”一名“70后”二孩妈妈诚恳地规劝道。

由于帮助子女照料一孩的父母已经老迈，而社会托育行业（为3岁以下幼儿提供托育服务）发展缓慢，诸多职场妈妈正在被“二孩抚育焦虑”袭击，甚至很抓狂。

抚育宝宝成了民生痛点

职场妈妈陷入“二孩抚育焦虑”

谈起生育二孩后的工作生活，海南大学教师闫庆华用“一团糟”来形容。

作为一名“70后”，在全面二孩政策实施后，她和丈夫鼓足勇气生下了二宝顺顺。然而，生娃容易带娃难。生之前答应帮忙照顾孩子的两边老人在带了一段时间后纷纷提出回老家。“他们也确实都年纪大了，体力上难以承受带娃的辛苦。”

在找了几个保姆都不合适的情况下，闫庆华只

能一边上班，一边自己带娃，糟心生活开始了。

“上课时间，把娃放楼下同事家半天，一下课就往回冲，上班则掐着点往单位冲。每天都很紧张，自己辛苦得蓬头垢面，大宝对我充满怨言，我也没时间搞科研。”闫庆华说，“本以为生了二宝，家里来了一个可爱的小生命，此时却像个外来的‘小怪兽’，搅乱了全家的生活。”

30多岁的海口媒体记者陈女士也陷入“二孩抚育焦虑”。她今年5月刚分娩二宝，但新生儿的出现并没给她带来多少喜悦，面对家中两岁多的大宝、嗷嗷待哺的二宝，她急需寻找一家有良心的托育机构，“不然产假后只能带着二宝去采访”。然而，在她目前居所5公里半径内，没有一家机构能收半岁的孩子。

没地方托、不放心托、无财力托

职场妈妈很抓狂

据海南省卫健委调查，在海口，能提供托育服务

的公立幼儿园或普惠性幼儿园寥寥无几。半月谈记者通过走访发现,托育机构少、收费过高、管理极不规范等多种原因让职场妈妈望而却步。

在海口,除了部分园中园招收2岁以上幼儿,能招收0~3岁婴幼儿的多是小区内的小托班、小饭桌、家长互助组,少数月子中心也顺便开设了托幼中心。

在海口禧月汇月子中心,半月谈记者看到,该中心的托幼中心已经装修完毕,专门为2岁以下幼儿提供托育服务,招生手册上印刷的价格显示,1岁以下报名3个月收费5400/月,报名12个月收费4800元/月,招生手册上还印制了孩子在中心时一日三餐的餐食表。

据禧月汇托幼中心负责招生的姑娘巧儿介绍,他们老板是在很多产妇的建议下才着手开办托幼中心的,他们开办托幼机构的优势是,育婴师和护理师经验丰富。至于该中心是按何种标准装修,又使用哪些教具,如何对孩子进行早期教育和培养等,巧儿却说不上来。

在海口,一家从台湾全盘复制管理模式、教育理念的托育机构高米国际受到家长青睐,尽管3岁以下幼儿每月照看费用至少3200元,仍然供不应求,该机构7家分支机构、250个托育学位均已满员。

一些工资收入不高的妈妈向半月谈记者反映,请保姆或送托育中心的费用比她们的工资还高,与其花了钱还不放心,不如自己辞职在家照看孩子。

“收费高是一方面,作为母亲,我最担心的是安全。”闫庆华说,学前教育已经实施多年,管理规章制度已经较为成熟,仍频频发生给幼儿滥喂药、校车闷死幼儿、食品中毒等各种安全事件。“0~3岁幼儿年龄更小,是‘最柔软的群体’,托育机构究竟能否照看

好我的孩子?”

“0~3岁幼儿没有任何抵抗力,开设托育机构,必须在食宿教养等每个环节都将安全置于头等重要的地位。没有严格按照国家标准开设的小饭桌、小托班大多存在安全隐患,容易发生食品安全事故、孩子碰伤磕伤等纠纷。”海南省政协委员、海南省早期教育研究会会长伍苏国说。

规范监管托育行业刻不容缓

有调查显示,目前我国婴幼儿在各类照护服务机构的人托率仅为4.1%,远低于美国、英国等部分发达国家50%的婴幼儿入托比例。

在我国,近80%的婴幼儿是由祖辈参与看护和照料,社会普遍反映家庭婴幼儿照料负担重。有调查显示,二孩养育的时间成本、经济成本和照料负担,被认为是影响育龄妇女生育意愿的三大重要因素。

“过去实行独生子女政策,很长一段时期里降低了托育需求,但如今随着二孩政策的开放和家庭结构的改变,托育难题便显现出来。”海南省卫健委人口与家庭处处长梁江洪对半月谈记者说。

尽管生意红火,高米国际却极力呼吁政府监管。海南高米教育服务有限公司总经理陈泽兴说,2016年初创高米时,国家和其他省市还没有关于托育行业管理的指导性意见,托育行业属于没人管的领域。

“找教育局,教育局称他们只负责3~6岁的学前教育,找民政局,民政局也不管,最后只好去找工商局注册。办食堂也遇到困难,找食药监部门申请,他们称没有托育机构这个门类,最后只能以幼儿园食堂的名义登记。”陈泽兴建议相关部门能尽快对托育

行业进行规范管理。

梁江洪认为,在“无人管”的状态下,一些接收3岁以下幼儿的托育机构的确存在一些安全问题,比如食品安全、环境安全、消防卫生等得不到保障,而且老师大都是学前教育方面的老师,并不熟悉3岁以下幼儿的照看方法。

今年5月,国务院办公厅印发了《关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》,提出到2020年要初步建立婴幼儿照护服务的政策法规体系和标准规范体系,到2025年,基本形成多元化、多样化、覆盖城乡的婴幼儿照护服务体系。随后,上海、南京等地陆续发布了相关指导意见,但包括海南在

内,仍有很多省市的指导性意见仍在筹备当中。

“孩子是不能随便拿来实验品的。”伍苏国认为,政策规范只是第一步,要想把政策落实到位,还需亮出监管利剑。“要本着对家庭、对孩子高度负责的态度,规范发展托育行业。首先是标准要定高,将安全放在第一位,然后是监管从严,促进托育行业从一开始就能良性健康发展,而不是等乱了再去治理。”

伍苏国还建议,应在中职或高校中开设专门针对0~3岁儿童早期护理的专业,在护理类专业里加入早期教育课程;或者在早期教育专业里加入护理内容,以培养更多能够胜任托育服务工作的教职员工。

(来源:半月谈)

(上接第16页)

四、疫情期间春招的求职人数及达成意向率较去年同期均有所下降

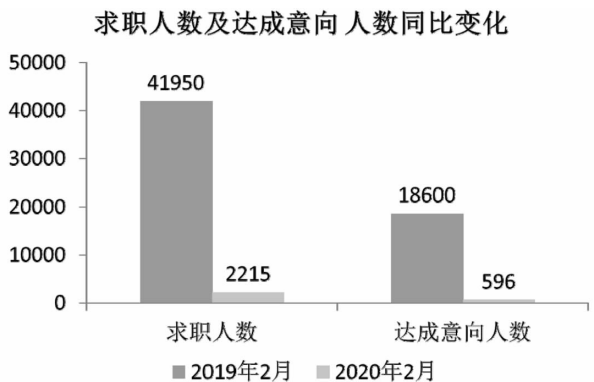


图7:求职人数、达成意向人数对比图

《2020年疫情下春季招聘调研报告》数据显示,疫情期间的春招求职人数较去年同期下降幅度较大,达成意向率也由去年同期的44.34%下降至目前的26.9%。这与疫情期间企业用工需求缩减造成供需错位也有一定的关系,部分求职者只能保持观望或等待的状态。对于缺乏工作经验的应届毕业生,用

人单位2020年工作时间减少,导致培训成本增加,应届毕业生的求职优势更加淡化,进一步增加了求职压力。

五、疫情对应届毕业生来说是一次机会

疫情的爆发,对于应届毕业生来说,求职道路受阻,工作更加难寻。用人单位缩减招聘规模,取消招聘计划已是客观事实,行政事业单位招聘多数推迟,线下公共就业服务也因疫情暂时关闭。对于应届毕业生自身而言,延期的求职时间将于上半年毕业设计和答辩时间冲突,求职难度更大。

但疫情期间,也给了应届毕业生重新审视自我,选择职业道路的机会。应届毕业生将有更加充分的准备时间,利用假期提升自我能力,提前完成毕业准备,加之应届毕业生接受能力强,更能适应当下线上求职与面试的方式,更能寻找到适合自己的岗位并展现自己的优势,增强了自己的竞争力。总之,对于应届毕业生来说,疫情过后,工作可期。