

河南人才

目 录

2020 年第 3 期
(总第 57 期)

人才论坛

- 1●农民工档案管理与依法维权问题探析
- 5●浅析企业人才招聘难问题症结——从企业管理者意识形态层面分析
- 8●人力资源管理角色发展影响因素分析

调研报告

- 11●新形势下流动人员人事档案管理服务探索
- 14●对标先进找差距 敢为人先争一流——关于赴湖州晋江学习考察人才服务工作的调研报告

简讯

- 19●省人才交流中心开展迎“七一”主题党日活动
- 20●河南省人才交流中心工作人员王勇在 2020 年河南人社业务技能练兵比武决赛中荣获省级“人社知识通”第二名
- 20●郑州市人才中心赴新乡先进群体教育基地开展党员党性教育培训
- 21●省人才交流中心到信阳市开展专题调研活动
- 22●焦作市人才交流中心主题党日开展“廉洁从家出发”系列教育活动
- 23●中国·河南招才引智创新发展大会 2020 年平顶山市分会场人才招聘大会顺利举行
- 24●第八届大中城市联合招聘高校毕业生(秋季)河南站巡回招聘会洛阳专场成功举办
- 25●2020 年巩义市民营企业招聘月活动圆满落幕

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 9 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

- 26●福建：高校毕业生到社区就业创业享更多政策扶持
- 26●广东为高质量发展聚才引智 产业链上构建人才链
- 27●湖南湘江新区举办创业就业学院扶持大学生就业
- 28●内蒙古建设“四位一体”就业服务云平台推动就业
- 29●山东高校毕业生八成留鲁 省外生源比例保持40%以上
- 30●浙江：发挥行业优势促就业

创业聚焦

- 31●创业：别再盲目招揽新客户 要重视客户终身价值
- 33●青年创业者需要不断加强三项锤炼

求职面试

- 34●求职季你慌了吗？知名企业被曝裁员 过半职场人跳槽谨慎
- 36●求职“窗口期”就是现在 应届生如何把握

职场人生

- 38●试用期“白用”、培训“被贷款”……“职场小白”需要躲避哪些“坑”？
- 40●职场中容易退化的五大能力
- 42●当“鸡头”OR 做“凤尾”？原来这么多年都选错了

热点解读

- 45●收纳师、密室策划师、自习室社长 新兴职业打开青年成长新空间

农民工档案管理与依法维权问题探析

郑州农村人力资源管理服务中心 顾珂

农民工是中国现代化进程中出现的一个特殊群体,他们为中国经济社会的建设做出了重大贡献。由于农民工没有人事档案、就业档案等历史资料,农民工被侵权问题也日益突出,引发的劳动保障监察案件、劳动争议案件一直居高不下。屡见不鲜的农民工工资被拖欠问题,在一定程度上与档案材料的缺失有关。因此,探讨农民工进城务工档案管理与依法维权问题,事关广大农民工切身利益,关系到维护社会公平正义,保持社会和谐稳定。建立农民工档案,对于做好农民工的科学管理,保护农民工合法权益显得尤为重要。

一、农民工欠薪的原因分析

(一)建设项目管理不规范

1.项目未批先建。建筑领域管理混乱,目前建筑领域的一些工地属于先上车、后买票,在无任何证照的前提下开工建设,在施工过程中工程建设方和工程施工方往往采用口头协议进行发包和承包,以致在价格上产生纠纷,双方都不承担民工工资义务,导致拖欠工人工资行为发生。

2.建设项目层层转包。建筑工地出现的农民工工资拖欠问题,十之八九是因为施工单位将工程分包造成的。施工单位普遍的做法是按照行规,将工程

分包给不具备施工资质的包工头,包工头再逐层分包给施工班组长。工程的层层转包,致使工程建设利润下降,加之很多班组长无资金垫付能力,工程款拨付进度稍不及时,就造成农民工工资拖欠。

3.项目经营人不规范的挂靠行为。在项目建设过程中,一些持有项目建造资质的个人通过各种渠道联系到建设项目,然后挂靠有合法施工资质的施工单位从事工程建设施工,被挂靠单位收取部分费用后,提供其资质证明允许以本企业名义进行工程建设施工。在施工过程中,被挂靠企业不参与施工管理,导致其项目管理混乱,拖欠农民工工资行为时有发生。在项目发生拖欠工资行为后,被挂靠企业在处理拖欠行为过程中能力不足,因为企业对挂靠人制约能力有限,挂靠人不积极筹措资金发放工人工资,被挂靠企业对挂靠人没有制约手段,导致拖欠工资行为长时间不能解决。在解决此类拖欠工资行为的过程中,挂靠人不以被挂靠企业的声誉为重,不考虑社会稳定因素,不积极想办法解决拖欠问题,而是以拖欠为筹码要求工程建设方答应他在某些工程施工过程中所提出的条件或要求。

(二)施工单位用工行为不规范

1.用工单位不按规定签订劳动合同。一些用工企业,特别是大量雇用农民工的建筑企业,由于农民

工流动性大、临时性强、工程层层转包等原因,出现用工管理混乱,大部分施工单位不与农民工签订劳动合同和缴纳社会保险。同时,许多农民工由于缺乏法律意识,对签订劳动合同不够重视,为农民工维权埋下隐患,导致农民工追讨工资无有利证据,为用人单位恶意拖欠工资提供了可乘之机。

2.施工建设单位违法支付农民工工资。在项目建设过程中,项目建设方与施工方往往在合同中约定结款节点(即工程施工达到某要求后在约定时段内兑付工程款),而根据合同要求要达到此节点往往长达数月或半年。施工单位在分包过程中也以同样的方式分包给包工头,因此施工单位以工程未达到工程款拨付节点为理由,无视国家法律法规,不能按月支付农民工工资,恶意拖欠农民工的工资。

3.以讨要农民工工资为由讨要工程款、债务、借贷等。个别“小包工头”等转包人煽动农民工采取静坐、堵路等过激方式,以讨要工资名义讨要被拖欠的工程款。

二、农民工打工时应注意的事项

(一)不要到非法职业中介机构求职

劳动保障部《劳动力市场管理规定》规定,职业中介机构分为各级劳动保障行政部门举办的公共职业中介机构、其他非营利性职业中介机构、营利性职业中介机构。开办职业中介机构或其他机构开展职业介绍活动,须经劳动保障行政部门批准。其中,属于事业单位的,还应到机构编制管理机关办理事业单位登记或备案;属于民办非企业单位的,应到民政部门办理民办非企业单位登记;属于营利性职业中介机构的,到工商行政管理机关办理企业登记注册。职业中介机构应当在服务场所明示合法证照、批准

证书、服务项目、收费标准、监督机关名称和监督电话等。农民工到职业中介机构求职时,应注意观察该机构是否有合法证照、批准证书,不要在没有合法证照、批准证书的非法职业中介机构求职。

(二)外出打工一定要签订劳动合同

一些农民工朋友对劳动合同重视不够,再加上一些建筑施工企业都是季节性生产,人员流动性大,所以造成不签订劳动合同的问题比较普遍。农民工一旦出现合法权益遭到侵害,往往手头没有证据、没有合同,给劳动争议仲裁带来困难。因此,建议农民工朋友一定要高度重视劳动合同。鉴于农民工流动性大、身份难以界定的特点,各级人力资源和社会保障部门要不断加强监理农民工档案管理工作,做到按用人单位分类编号登记到位。将农民工情况登记表、养老保险卡、劳动证明等资料,按就业单位进行分类编号,统一管理。实现按时间分类编号管理到位。将养老保险本等农民工参保凭证,按参保时间统一编号整理。实现计算机查询管理到位。将农民工资料录入计算机,使计算机与档案有效对接,缩短档案查询时间,实现农民工档案动态管理,这样对于农民工依法维权必将起到积极的作用。

(三)农民工在平时的工作中应注意保留有关证据

农民工通过劳动保障监察、劳动争议仲裁、行政复议等法律途径维护自身合法权益,或者申请工伤认定、职业病诊断与鉴定等,都需要提供证明自己主张或案件事实的证据。如果农民工不能提供有关证据,可能会影响自身权益。因此,农民工在平时的工作中,应该注意保留有关证据。主要的证据包括:来源于用人单位的证据,如与用人单位签订的劳动合同或者与用人单位存在事实劳动关系的证明材料、工资单、用人单位签订劳动合同时收取押金等的收条、用人单位

解除或终止劳动关系通知书、出勤记录等。来源于其他主体的证据,如职业中介机构的收费单据。来源于有关社会机构的证据,如发生工伤或职业病后的医疗诊断证明或者职业病诊断证明书、职业病诊断鉴定书、向劳动保障行政部门寄出举报材料的邮局回执等。来源于劳动保障部门的证据,如劳动保障部门告知投诉受理结果或查处结果的通知书等。

三、农民工如何维权

(一)提高自身素质,学习法律知识

国家的立法本意是要化解劳资矛盾,构建和谐稳定的劳动关系。但企业与农民工力量对比悬殊,本来就不平等。面对《劳动合同法》和企业的种种招数,农民工必须认真学习文化知识及相关法律,做到学法懂法、知法用法,增强法制观念,弘扬法治精神,懂得运用法律武器保护自己利益,不断提高自身素质,一旦发生争议纠纷,要及时请工会帮助维权或者聘请律师代理,寻求法律援助。

(二)依法签订劳动合同,维护合法权益

能签订书面合同的,就不要口头约定。签约时,农民工对工作内容、地点、条件和劳动报酬等拥有知情权。用人单位不得设定担保或者收取抵押金,也不得扣押身份证或毕业证书。

(三)加入工会组织,依靠工会维权

工会是“职工之家”,加入工会,就如回到温暖的家,一旦自己合法权益受到侵犯,可找工会组织帮助维权。维护农民工权益是工会的神圣职责。

(四)农民工到当地劳动保障部门举报

县以上各级人民政府都设有人力资源和社会保障局,下辖劳动保障监察部门。劳动保障监察部门要履行《劳动保障监察条例》,该《条例》第十条第二、第

三款分别是:检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况;受理对违反劳动保障法律、法规或者规章行为的举报、投诉。第十一条第六款是对用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况实施劳动保障监察。用人单位拖欠农民工工资就是违反《劳动合同法》的行为,农民工可以向当地劳动保障监察部门投诉,劳动保障监察部门会帮助农民工讨回工资。

(五)农民工可以直接申请仲裁

农民工如果对仲裁结果不满意可以在拿到仲裁书后15天之内到法院起诉。农民工索要工资要具有法律依据,换句话说,农民工必须搜集在该公司或工地干活的证据、公司或工地没有发工资的等证据等。如果没有证据则很可能面临败诉的法律后果,有了充足的证据,当事人的主张才能得到法律的支持。另外,根据国家规定,在仲裁或诉讼的时候你可以要求除在规定的时间内全额支付农民工工资报酬外,还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿金。

(六)农民工可以请电视台等媒体给予帮助

目前很多电视台都设有热线帮助群众解决生活困难和帮助群众调解各种纠纷。农民工讨要工资可以拨打电视台热线电话,很多电视台都会给予帮助,效果也不错。

四、解决农民工欠薪问题对策

(一)不断完善劳动监察法

随着我国法制体系建设的推进,劳动监察法也处于不断完善过程中,但仍然存在一定的缺陷,未能对农民工维权问题加以有效解决。因此,进一步完善劳动监察法体系尤为重要。首先,完善劳动监察法

时,应从农民工权益维护的视角着手,规定相关部门的权利与义务,积极为农民工劳动者提供权益救济。其次,对劳动监察法相关法律法规体系加以健全和完善,如针对各行业的农民工保障细则等,使劳动监察法更具针对性,并充分发挥其促进作用。最后,逐步完善以劳动监察法为基准的法律系统,从社会发展战略视角维护农民工的合法权益。

(二)规范建筑市场管理

建筑市场不规范是造成拖欠农民工工资的一个主要原因。建筑市场普遍存在着低价竞标,由于用工混乱造成用工主体不明、工资支付责任不清,出现承包亏损时,“包工头”往往唆使或雇用农民工以讨要工资名义讨要工程款,甚至采取极端手段给政府施压。有关部门应加强对建筑工程非法分包等行为的监督检查,加大执法力度,严禁建筑施工企业使用无资质劳务队或包工头。进一步加强标后监管及建筑市场监管,严格执法,严厉打击出租(挂靠)资质违法分包转包及恶意拖欠农民工工资行为。

(三)规范企业的用工行为

有些企业用人行为不规范,用工不签劳动合同,解决劳动争议无凭无据,这就为一些企业提供了无故拖欠或克扣农民工工资的可乘之机。因此,要堵塞漏洞,就应健全劳动合同制度,加强劳动合同管理。用人单位在与农民工订立劳动合同时,必须严格按照劳动法律、法规的规定,明确包括劳动报酬、工资支付、违犯劳动合同的责任等内容的有关条款。这样才能为农民工按时足额领取工资提供书面依据,一旦发生劳动争议,便于及时解决。

(四)提高农民工和用人单位法律意识

要深入宣传劳动保障法律、法规政策,增强用人单位和劳动者守法和维权的自觉性。要逐步提高农

民工自我维权意识和维权能力,要让他们懂法、用法,在法律框架下规范自己的行为,自觉用法律武器保护自己的合法权益。媒体应多向其宣传维权知识、方法、程序,加强劳动法规的宣传等。要采取多种形式,对恶意拖欠农民工工资的行为以及解决拖欠农民工工资好的典型及时曝光和宣传,增强新闻舆论监督力度。

(五)建立农民工档案

农民工档案是一种特殊的专门档案,它有特定的活动范畴和专门内容。农民工档案可以作为记录和保存农民工参与社会活动的完整凭证为其维权提供依据,降低农民工维权的成本,农民工档案将发挥相当重要的作用。其种类可依照档案形成的主体分为3种类型,即个人档案、企业档案、相关档案。依照档案来源分为:暂住及流动档案、合同档案、从业档案、技能档案、培训档案、安全生产档案、工资档案、嘉奖违纪档案等。主要作用一是作为查考依据,二是便于规范管理,三是丰富组织信息,四是利于社会服务。

农民工档案信息建设需要国家政府提供资金,制定和完善相关法律、法规,以及工作地单位、公安、劳动保障等多个部门通力合作,共同努力,才能实现农民工档案的顺利建档、有效流转、资源共享。用工单位的上级主管部门、劳动和社保部门作为行业管理机构,工会组织作为农民工的维权部门,档案局作为档案主管机关,都应对农民工档案的建立、完善工作采取长期有效的监管措施。档案部门还应利用互联网技术研发农民工档案管理系统软件,建立全国统一的农民工档案信息数据库,制定统一的格式标准、数据平台,把全国所有的农民工档案信息纳入系统

(下转第10页)

浅析企业人才招聘难问题症结

——从企业管理者意识形态层面分析

南阳市宛城区人社局 刘艳乐

能否招聘到合适的优秀人才直接关系到企业发展和未来的生存,招聘已经越来越受到企业管理者的关注,而招聘难也成为企业管理者急待解决的问题。现从企业管理者意识形态层面查找人才招聘难症结,寻找有效的解决办法。

一、人才招聘过程中遇到的问题

(一)招聘工作没有受到管理者足够的重视

招聘工作是谁的事?众口一词的回答:是人力资源部的本职工作。拟定招聘岗位、招聘人数、岗位要求与落实招聘计划全程工作都是人力资源部门负责,即使是世界 500 强企业,招聘工作也往往是人力资源部门在独自忙碌。人力资源部门要为招聘的成败负全责!这看起来合理,实则本末倒置。招聘作为企业人力资源管理活动的一个重要环节,它是企业获取高素质人才的主要途径,招聘质量的高低直接影响着企业人才输入和引进的质量。招聘不仅仅是人力资源部门的事情,更是涉及企业高层以及所有用人岗位和部门。许多企业却忽视了这个重要环节,导致招聘工作形大于实,和实际需要脱离,要么招不到人,要么招到的人工作能力与期望值严重脱节,招聘效果非常不理想。为之付出大量的人力、财力得不到应有的回报,企业高层为此耿耿于怀,殊不知原因之

一:招聘工作在企业内部各层管理者思想认识上就没有得到应有的足够的重视。

(二)招聘渠道单一,招聘者专业素质不高

随着经济社会的发展,各类信息的获得越来越便捷,单一的招聘方式如校园招聘、人才市场招聘、报纸电视刊登招聘、网络招聘、专业机构招录、内部举荐、猎头公司猎选招聘等模式已经满足不了各类企业新的招聘要求。一块版面,一份招聘简章,一段说明,冰冷简短的文字传递不全招聘意愿的真诚与盛情。招聘团队代表企业外在形象,其个人素质和技能对招聘效果影响很大,要在成千上万的候选人信息中客观地筛选、整理、评价与选拔优秀人才,要求招聘者与时俱进,掌握先进的招聘理念和方法。

(三)缺乏科学的人力资源规划和招聘管理制度

企业的人力资源规划是运用科学的方法对企业人力资源需求和供给进行分析和预测,判断企业未来发展过程中各岗位的人力资源是否达到综合平衡,包括数量、结构、层次等多方面的平衡。人力资源规划是企业制定人力资源政策和实施人力资源管理活动的依据,企业招聘必须按照人力资源规划要求进行,根据工作阶段需求,有明确的招聘岗位、岗位职责、岗位说明书、招聘流程和标准等一整套相对完善的招聘管理制度。然而现实中的招聘工作往往带有

盲目性、随意性,缺人—招人—离职—再招,人才流失、人员离职,司空见惯、漠不关心;招聘目光短浅,招聘人员一到岗,招聘工作立即结束,而实际招聘效果如何,是否达到招聘要求,是否取得预期的招聘效果,没有统一的评价标准和测评体系,也没有系统的评估、分类的总结,更没有长远的规划。理想的招聘效果离不开科学的招聘管理制度。

二、解决办法及对策

(一)更新观念,重视招聘工作

1.招聘工作不仅仅是人力资源部门的工作。招聘工作实在难,用人部门要人,要立马招人。招到合适的人员是人力资源部门的本分!若招不到合适的人员,是人力资源部门无能!人力资源部门作为专业人士,有保证用人部门有可用之人的义务和责任,要根据企业人力资源规划,负责招聘前期的筹备、招聘全程的落实,负责收集应聘者的专业、工作阅历、个人爱好,客观地评价应聘者的特长、性格,提供专业的意见。但真正要用人的是用人部门自己,对于岗位需求、用人标准、人员素质、专业问题的测试等方面,用人部门把握得会更加精准,从这个角度来说招聘绝不仅仅是人力资源部的责任。谁是人才录用的决策者?毫无疑问,录用员工时决策权当向用人部门倾斜,而不仅仅由人力资源部门或者公司高层领导决定。

2.招聘工作贯穿日常企业管理中。企业应将“以人为本、量才适用、发展人才”的用人理念渗透到企业高层领导、各级管理者和员工的思想言行里。企业的招聘工作和各用人部门紧密相关,将招聘结果在用人机制的建设和实施中践行,投入相应的人力、物力、财力成本,对新进员工进行入职培训、试用期培训、考核及跟进工作,增强员工的归宿感和认同感,营造有利于吸引和激励人才的环境条件,降低人才流失、人才离

职风险。在发展的过程中不断更新招聘观念,深化优秀的企业文化,为人才的选拔和培育提供良好的发展空间,这样才更有利于人才的扎根与成长。

(二)选择合适的招聘渠道

企业招聘渠道不需人云亦云,完全是根据自身招聘实际需要,同时或单一采用内部招聘和外部招聘形式。采用内部招聘可以激发员工潜能,增强员工士气和积极性,利于人才内部成长,减少员工流失率,适合补充内部中层及以上人员。采用外部招聘能及时补充企业急需的普通工、专技工和高层次人才。选择招聘渠道遵循有效性、经济性、实用性的原则,按照招聘需求进行分类招聘,多渠道招聘,例如招收一般员工可用报纸刊登、人才市场、熟人介绍、网络招聘;应届生可用校园招聘;专业性高级人才可用内部竞聘、人才市场引进、猎头公司举荐招聘。

(三)提升招聘团队综合素质

1.企业形象招聘者专业素质。优秀的招聘人员可以让应聘者在第一时间了解到企业的文化及发展前景,因此招聘人员不仅要具备人才招聘的专业知识、技能和谋略,掌握最新的行业动态和政策,熟悉企业各个招聘岗位,具有较强的分析能力、敏锐的判断能力、良好的沟通能力和高度的责任心,同时还要能够根据不同的招聘需要,选择合适的招聘方法、招聘时间和地点,通过合适的招聘途径,将公司的发展前景、文化理念、组织架构、行业状况、整体优势、价值观、人才观以及重大活动、办公场所、员工培训、员工职业发展通道、员工活动等展现给应聘者,让应聘者在有限的时间里直观地感受公司的企业文化,感受企业招聘诚意和期望,对企业和自己所应聘的岗位有比较全面和清晰的认识,更快更主动地接触和融入,从而进行准确的定位和选择,有效杜绝员工进入企业之后在适应期感到盲从和迷惑,第一时间增

强企业人才的吸引力和竞争力。

2.招聘团队要合理搭配全面培训。招聘能力不是天生的,企业组建自己的招聘团队时,需要通盘考虑,针对招聘者个人修养、知识能力结构、个性和年龄层次,使其合理搭配,各尽其责,还要对招聘者进行全面培训,例如个人仪表、提问方式、交谈语气、面试技巧、招聘渠道、招聘流程等。

3.灵活机动,借助外援。企业在招聘高层次专业技术人员或者高级管理职位人才时,内部招聘人员可能满足不了招聘工作实际要求,可以采用聘请外部专家参与或外包猎头公司承担。

(四)建立科学的招聘管理制度

1.制定中长期人力资源规划。科学地制定人力资源规划有助于检验和测算人力资源规划方案的实施成本及其带来的效益,保证人力资源管理各个环节的有力协调和相互支持。企业在招聘之前应当制定相对完整的人力资源需求计划,以使招聘有岗位需求有目标依据;在实施人力资源规划时应重视动态观念,需要具备前瞻性,规划中的人员需求量不仅仅是当前所急需量,还应考虑企业长期发展而建立的人才储备库。

2.建立科学的招聘流程及标准。科学规范的招聘流程是招聘工作有序、有效进行、减少主观随意性的有力保障。一是做好招聘前期工作。岗位说明书制定,招聘团队组建、招聘渠道选择、招聘信息发布等;企业在招聘之前,需要精心准备,明确每一个岗位需要的人才特点和要求,要有明确的人员需求数量和要求、工作内容和标准以及需要特别重视的问题。二是建立科学的甄选标准。不同的企业有着不同的用人标准,但是企业在选人、用人时重在结合自身工作需要,务必做到公正、公平、公开;不同的工作岗位采用不同的测评方法、评价标准、录用标准,在选拔人才时着重考虑

各岗位的人才匹配度,招录最合适的人才而并非最优秀的人才,把招聘工作落到实处而非浮于表面。建立科学的甄选标准,有效降低招聘风险。

(五)建立综合的招聘评估机制

1.招聘效果评估。招聘效果评估包括对招聘目标、招聘主体、应聘者及招聘结果的评估。对招聘目标的评估,包括对照招聘计划检查完成情况;对招聘主体的评估包括招聘者在招聘甄选过程中的表现是否客观、专业;对应聘者的评估需要考虑应聘者的能力、表现、特长等是否与招聘要求相匹配,有无错失人才;对招聘结果的评估就是通过对录用员工的质量进行跟进评估。评估招聘效果有利于招聘方法的改进,有利于优化企业的招聘体系,有助于提高下一轮招聘质量和效果。

2.多角色参与全方位评估。人力资源部门从招聘周期、成本、录用率、人岗匹配度、离职率方面科学评价;用人部门从专业能力、部门融合、人员搭配满意度的角度参与评估;企业高层可以从价值观、工作态度等角度进一步评价。企业应定期检查、落实、评估人才招聘工作,人力资源管理部门还要及时分析总结,不断优化招聘流程,改进招聘措施,必要时对招聘专员及招聘团队进行针对性专业培训。多角色参与,全方位评估是招聘评估工作珠联璧合的体现。

人才招聘工作,从任何角度来讲都是一项专业的工作,随着市场经济的日益激烈,招聘工作面临着越来越多的考验,人员的聘用也变得越来越复杂和多样化,企业管理者从意识形态层面重视人员招聘,从企业的战略出发,渗透企业文化,更新招聘理念、完善招聘流程、健全管理制度,及时获得企业所需人员,减少不必要的人员流失,企业才能持续生产高质量的产品,实现高效率经营,从而在竞争激烈的市场中立于不败之地。

人力资源管理角色发展影响因素分析

河南职业技术学院 王 欢

当今社会是全球化、信息化、市场化的时代,知识是世界的主宰,因此,未来的人力资源管理模式将是构建于 Internet 计算机网络平台上的新型人力资源管理模式。当今世界各个国家都普遍认识到人力资源在国家经济发展中的重要作用,因此对于人力资源管理方面的研究成果也颇丰,尤其是西方资本主义国家在长期的发展过程中形成了很多可供借鉴的理论成果。我国企业在人力资源管理角色研究方面,通过近十几年来发展也有了自己的理论基础,但是全球一体化的经济形势是不断变化的,当前我国在企业人力资源角色管理领域的研究成果,与企业实际面临的发展状况不能够有效对接,在相关的理论和实践研究方面还存在着很多空缺。因此,通过深入分析影响人力资源管理角色发展的主要因素,对企业人力资源管理角色发展展开全面分析与研究,力求找到有利于帮助企业走出人力资源管理困境的途径。

一、相关概念梳理

(一)人力资源管理

人力资源管理是指在人本思想与经济学指导下,通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式,对与组织有关的人力资源进行有效调配,充分保障组织当下及长远的发展需求,既要确保组织目标的高效完

成,又要保证组织内个体发展空间的最大化等一系列活动的总称。主要有六个方面的工作内容:人力资源规划、招聘与配置、绩效管理、培训与开发、薪酬福利管理和劳动关系管理。人力资源管理虽然问世于 20 世纪 70 年代末,是一门新兴的学科,但是人事管理的思想却源远流长,可以追溯到 18 世纪末的工业革命时期。

(二)角色管理

人力资源管理角色是指人力资源管理在实践中所具有的作用、价值和意义,包括战略伙伴、管理专家、员工激励者和变革推动者这四类主要角色。人力资源管理中把人类的劳动力定义为一种资源,也就等同于认为它是存在效益和效率的,是可以作为利润的中心进行管理考核的,因此也就必须对其进行管理和开发。现代管理领域中,人力资源管理的重要性被逐渐提上日程,企业人力资源部门的地位也随之更加重要了。

现代利润中心主义的观点认为,企业在缩减规模大批量裁员之前,首先要确认怎样提高企业的核心竞争力;企业在削减成本之前,首先要确定一点即企业创造利润的能力。因此,科学有效的企业人力资源管理可以把企业的人力资源转变为一种核心竞争力,也可以增强企业的持久竞争优势,增加经济效益。所以,人力资源角色管理应当从成本中心向利润

中心转变,从而使人力资源管理的目标和功能也相应发生变化。

二、人力资源管理角色发展的影响动因分析

(一)影响因素分析——主动视角下

企业人力资源管理角色发展的主动视角影响动因分析发现,企业组织战略和企业组织权利的影响是最主要的两个方面。

1.企业组织战略的影响。组织战略是对企业内部组织结构模式的变化发展作出的长期性规划,主要是企业依据自身的总体经营战略情况、经营方针、环境和组织彼此之间的相互关系来制定的。因此,企业的人力资源角色发展必然会受到企业组织战略的显著影响,不论是维持战略还是紧缩战略都需要企业结合实际发展的情况做出合适的选择。选择与企业发展进程最匹配的而不一定是所谓最好的。

2.企业组织权力的影响。组织权力是组织各部门、各职位在职责范围内决定事务、支配和影响他人或者集体行为的权力。人力资源管理角色的价值实现,需要通过人与人之间的信息传递来判断。因此,有效力的组织权力才能够推动企业人力资源管理角色的发展。

(二)影响因素分析——被动视角下

企业处于社会中必然会与外界环境发生各种联系,并受到来自外界环境的各种影响。这种状况和技术的影响对人力资源角色发展来说都是十分重要的。

1.产业关系体系、劳动力市场结构的影响。以劳动力的市场角度,分析被动视角下人力资源角色的发展结构动因,如果劳动力市场中主体的价值观发

生变化,劳动力市场的结构也会随之发生变化。因此,外界产业关系的考量对企业人力资源角色管理有重要的作用,在政策措施制定过程中必须加入这类因素。

2.技术的影响。在技术层面的影响关系是显而易见的,因为今天的人力资源管理是构建于 Internet 计算机网络平台上的新型人力资源管理。信息技术的使用及信息的流通传递无处不在,这就需要企业员工之间保持畅通的信息传递通道和良好的沟通效果。这里主要涉及影响人力资源管理角色发展有关的技术领域。

(三)影响因素分析——共同视角下

共同视角下的人力资源角色变化的影响因素主要来自于外界环境,这里经常体现在合同方式的变更上。业务外包是现代企业管理中常见的方式,但是企业的人力资源管理者是否能够高效地利用外包业务模式,是当前管理研究的重点。因为很多管理者认为业务外包后就不再对其监管了,而是放权给外包公司管理,这中间一旦出现问题就会对企业的运营产生直接影响。这类问题的出现很大程度上归因于管理者的管理水平,人力资源管理者的水平高低直接影响到企业管理的效率。

企业在自己的良性生产经营发展过程中会逐渐形成自己的企业文化。企业文化使企业具有显著的组织特色,包括企业的宗旨、使命、价值观、精神、愿景及经营理念等,这些理念体现在管理制度、生产经营实践、员工行为方式与企业对外形象等各个方面,能够得到企业所有员工的遵守和认同。效率低下的组织管理者会阻碍企业文化的形成,从而阻碍人力资源角色的发展,因此对于企业的人力资源管理者来说,管理水平、管理能力、管理效率都需要不断协

调与提升。

三、人力资源管理角色发展及优化分析

(一)人力资源管理角色优化配置

在对人力资源管理角色发展影响因素的梳理研究后发现,这些影响因素的变化会对人力资源角色管理的整个过程产生影响,而不是仅对结果有影响,因此管理者应当对人力资源管理角色影响动因一一分析,了解这些动因产生的作用和结果。掌握人力资源管理角色发展的各个阶段会受到来自于哪些因素的影响,将这些因素中的主要因素和次要因素区分开来,通过对这些影响动因的深刻把握细化区分,就能够在实践中认识到不同的动因对人力资源管理角色发展的不同影响力,从而为企业人力资源管理角色发展起到重要的推动作用,也为这一领域提供有借鉴意义的理论依据。

(二)组织战略配适性的提高

通过组织绩效的方式来对人力资源管理角色发展进行评价是当前大多数企业采取的评价方法。但这种方式随着企业和社会的发展必然也会出现一定的弊端,从企业人力资源管理角色的长远发展过程

来看,建议企业可以纳入适合自身情况的其他方式来综合考量。

(三)管理信息系统的高效利用

当今社会的信息化程度普遍提升,但是当下我国很多企业在信息化的人力资源管理方面还相对比较落后,或者是人力资源管理者信息化水平较低。因此,如何有效地利用企业信息管理系统,是提高企业人力资源管理效率的关键因素之一。利用先进的信息技术手段,对有限的资源进行有效配置、协调运作、共享管理,用最小的代价创造最大的效益。把信息和相关的活动纳入可开发的资源,将信息管理转变为管理的一种常态。企业的管理者通过人力资源管理信息系统,来实现对企业信息和经营活动的管理,确保企业目标的实现。

(四)岗位轮换的合理开展

企业管理者通过有效的员工岗位轮换,能够帮助企业员工更加了解企业的经营发展状况,有助于最大限度地开发企业成员的个人潜能,增加企业员工之间的信任度和协作力,有利于增强企业各部门之间的团结协作。高效的人力资源配置会对人力资源管理角色的发展起到良好的推动作用。

(上接第4页)

统一管理,在全国范围内实现农民工档案信息的动态管理、异地交接、快速流转,以及信息的及时更新、便捷查询、随时利用。

农民工档案体现劳动力的资源价值,同时也是农民工在构建社会主义和谐社会的伟大实践活动中的真实记录和原始凭证,并能为其保障自身的合法权益、确定劳动关系、申领社保等提供依据。农民工

档案也是国家档案的一个重要组成部分。建立农民工档案,在促进农村劳动力有序转移的同时,更好地维护农民工利益,避免农民工因自主外出产生的不安全事件,减少不必要的经济损失。有利于加大对农民工市场的监管力度和执法力度。有利于做好农民工维权工作,规范农民工劳动力市场。进一步做好农民工维权工作,对于改革发展稳定的全局和顺利推进工业化、城镇化、现代化都具有重大意义。

新形势下流动人员人事档案管理服务探索

驻马店市人才交流中心

一、背景

流动人员人事档案管理服务涉及就业民生,关系广大人才切身利益,是政府公共服务的重要内容。近年来,各级公共就业和人才服务机构以及经人力资源社会保障部门授权的单位在创新和改进公共服务方面积极探索,取得了明显成效。为更好的扎实推进“不忘初心、牢记使命”主题教育深入开展,按照主题教育总体部署驻马店市人才中心开展了以流动人员人事档案管理的专项调研,通过深入到县区、走访企业,进行访谈座谈,掌握第一手资料。通过调研,真正把情况摸清,把症结吃透,建议提好、打通工作堵点、办好惠民实事。调研了一区一县和市直两个企业,基本情况是:驿城区人才中心管理档案 29219 份,其中企业档案 4866 份,事业档案 2800 份,学生档案 20843 份;遂平县人才中心管理档案 18201 份,其中企业档案 766 份,事业档案 1453 份,学生档案 15982 份;河南骏化发展股份有限公司管理档案 300 余份;驻马店市中业自来水有限公司管理档案 450 余份。就目前流动人员人事档案管理服务中仍然存在手续繁琐、标准不统一、个别机构拒收档案、个别企业依档留人阻碍人才流动等问题,与流动人员的期待还有一定差距。按照《国务院办公厅关

于简化优化服务流程方便基层群众办事创业的通知》(国办发〔2015〕86 号)和《人力资源社会保障部关于加强和改进人力资源社会保障领域公共服务的意见》(人社部发〔2016〕44 号)有关精神,为进一步简化优化服务流程,创新和改进流动人员人事档案管理服务,切实解决流动人员存档过程中的问题,市人才交流中心特开展此次调研。

二、存在的问题

1、流动人员人事档案没有全部归口到位。按照档案管理规定,流动人员人事档案由人事部门所属人才服务机构来管理,但实际上有相当部分的档案没有集中统一到人才服务机构管理,造成档案管理混乱。主要存在以下几种情况:有些没有保管档案权力的单位自行保管单位人员的档案;有的个人私自保管本人或他人档案;有的单位、部门没有及时将辞职、辞退人员的档案转到人才服务机构。

2、档案材料不齐全、有些档案未得到规范整理。致使无法了解和考察流动人员的学习、工作和思想等现实情况。个人和个别单位档案管理意识不足,思想不够重视,产生新的档案材料时,不能及时将其交至档案管理部门进行归档。

3、人档分离、弃档不用的人员数量不断增加。随

着社会的发展,特别是随着人才资源配置市场化,人才流动日益频繁,越来越多的“单位人”变为“社会人”,人才的流动造成人档分离,弃档不用的人员越来越多。现市本级人才中心就无人认领档案 2443 份。

4、部分单位对人事档案管理的重要性认识不够。人事档案工作是一项默默无闻的工作,不像其他工作那样容易引人注目,也不是容易取得明显成绩的工作。长期以来,相当一部分人员包括部分领导干部对人事档案工作的认识都存在一些误区,认为人事档案工作就是抄抄写写、保管的事务性工作,不是单位的主要工作,不能给单位创造社会效益,只要“守好摊”,不丢失,不泄密,能应付外调、查档就行了。因此,一些单位领导往往容易忽视人事档案管理工作,未把人事档案管理工作纳入到议事日程,形成“说起来重要、排起来次要、忙起来忘掉、用起来需要”的状况,这样会导致人事档案工作长期处于被动应付的状态,难以高质量地为干部队伍建设服务。

5、有些不具有档案保管权限的单位私自接收毕业生档案,造成人员档案流动困难。《中共中央组织部人力资源社会保障部等五部门关于进一步加强流动人员人事档案管理服务工作的通知》中要求:“流动人员人事档案具体由县级以上(含县级)公共就业和人才服务机构以及经人力资源社会保障部门授权的单位管理,其他单位未经授权不得管理流动人员人事档案。严禁个人保管本人或他人档案。”但是部分企业对档案管理相关政策缺乏学习,私自接收毕业生档案,造成人员档案流动困难。

6、档案管理专职工作人员少、硬件配备不齐全和人员配备不到位现象。普遍存在未按照《干部人事档案工作条例》配备专业的工作人员,从业人员少,档案管理专业知识不系统,工作人员超负荷开展工

作。在档案接收、管理、整理、利用和服务上不够细致、不能满足群众需求。设备配置不齐全,存放场地受限制,不能很好拓展档案服务,存在不安全因素。个别县区人才机构存在编制人员少和领导空缺现象,如西平县、确山县机构改革中心主任调整,目前两个中心新的领导未任命,无法拓展工作业务。其中确山县正式在编人员 2 人,中心主任调整,只有 1 名工作人员负责全部中心事务。

三、对策和建议

1、加强流动人员档案管理政策的宣传。为引起用人单位和个人对流动人员人事档案管理工作的高度重视,并促使其将保管的流动人员人事档案主动送归到人才服务机构,强化政策搞好宣传,提高社会关注度。要长期深入相关的部门、单位进行流动人员人事档案的监督检查和政策宣传;要充分利用报纸、电视、互联网等媒体或其他渠道,积极宣传流动人员人事档案管理的意义、作用、政策法规,流动人员人事档案的构成,档案服务机构信息和办事指南,提升个人与用人单位对档案法律法规、档案管理常识和重要性的认识。宣传要突出强调,档案材料为公道正派地选人用人及为维护流动人员合法权益提供真实、全面的依据。

2、重视档案材料的收集和鉴别。流动人员人事档案材料不全,是最严重的问题。而全面收集和鉴别档案材料这项工作,任务艰巨,意义重大,各部门要引起高度重视。人才服务机构要科学谋划、奋力攻坚。一要设法建立健全流动人员人事档案材料收集网络。由于大多数流动人员单位不固定,工作流动性强,加之有的用人单位和个人还不愿配合,很难收集到完整的档案;二要参照干部档案确定需归档的材料及范围,定时、定向、跟踪收集需要归档的材料,丰

富和扩大档案内容,建立收集流动人员档案材料的长效机制,确保档案内容的齐全和完整;三要根据有关规定认真鉴别收集归档材料,核对材料有关信息,确保归档材料真实准确、规范完整、文字清晰、手续完备,坚决杜绝假材料,以确保档案的真实性;四要及时登记缺少的有关材料,并设法收集补齐。

3、加强流动人员档案管理队伍的自身建设,增加档案管理人员数量,提高档案管理人员素质。人事档案工作是一项政策性和业务性较强的工作,它集服务性与保密性于一体,因此,各级公共就业和人才服务机构要注意加强流动人员人事档案工作队伍的建设。根据中共中央办公厅印发的《干部人事档案工作条例》第十六条,“组织人事部门应当明确负责干部人事档案工作的机构(以下简称干部人事档案工作机构),每管理1000卷档案一般应当配备1名专职工作人员。有业务指导任务的干部人事档案工作机构,还应当配备相应的业务指导人员。”人员素质建设上应选政治可靠、作风正派、责任心强的共产党员从事流动人员档案管理工作,注意对他们的教育培养,关心他们工作、生活,充分发挥他们的积极性和创造性。主管部门应定期组织培训业务知识,让他们掌握新的知识和先进的管理技术,进一步了解管理档案的重要性,增强责任心,提高档案管理的技术水平。档案员要勤奋学习,提高自身素质与政治觉悟,踏踏实实地做好本职工作,为档案事业建功立业。

4、加强与人才服务机构之间的沟通。应积极关注并加强与社会其他部门之间的联系与交流,特别应重视与人才服务机构之间的沟通,认真研究流动人员人事档案在新形势下的管理方法,制定流动人员在从事各项工作中形成的档案材料的要求与收集制度,并及时收集他们在工作形成的德能勤绩等归档材料,使新形成的各类流动人员的人事档案符

合管理要求,以便提供利用。

5、实行档案接收告知承诺制。档案管理服务机构在接收档案时,要本着实事求是、便民利民的原则,对缺少材料的实行告知承诺制。要认真审核和甄别档案材料,对缺少关键材料的,一次性告知所缺材料及其可能造成的影响,经本人作出书面知情说明、承诺补充材料后予以接收,或与原工作单位协商退回并补充材料。对缺少非关键材料的,采取先存后补方式予以接收。关键材料一般是指用于核定存档人的出生日期、参加工作时间、入党时间、学历学位、工作经历等重要信息的材料。

6、加强流动人员人事档案管理现代化和信息化建设。人事档案是人才信息资源库,合理利用各种资源,使其最大限度地发挥作用,必须把先进的科学技术手段应用于人事档案管理,以达到提高工作效率和延长人事档案寿命的目的。实现人事档案管理现代化,是人事档案服务于人事工作、人事制度改革与发展的需要,也是为了满足人民群众对档案信息、数据共享、数据互联互通的需要。这就要求档案管理部门进一步提高工作效率,准确、及时地传输人事信息,提高人事信息管理的时效性。要提高工作效率,就需要对人事档案实行计算机辅助管理,利用计算机、扫描仪等现代设备和现代技术,将档案资料整理输入计算机,通过相应的技术处理,将文字、图片、声像等资料转变成数据资料,实现人事档案纸质与数据格式并存,根据需要,通过屏幕查阅有关内容。同时要充分利用计算机网络技术来进行人事档案管理创新,通过网络,可以实行不属于保密范围的档案信息的社会共享,向社会提供优质高效的人才档案信息服务,以实现人事档案信息资源的有效共享。既方便利用者又提高了人事档案工作的效率和质量,并大大提高档案的利用效率。

对标先进找差距 敢为人先争一流

——关于赴湖州晋江学习考察人才服务工作的调研报告

焦作市人才交流中心 谢长虹

为深入贯彻落实全市“学湖州晋江、促高质量发展”动员大会精神,7月16日至21日,市人社局一行7人赴湖州晋江两地学习考察科技创新、人才政策、乡村振兴、人才载体、服务平台等方面的先进经验。考察组通过实地参观、座谈交流、个别访谈等多种方式,看到了湖州晋江两地人才工作发展的强劲势头,领略了“两山”理论和“晋江经验”的磅礴之力,感受了“敢为天下先、爱拼才会赢”的拼搏精神,开阔了视野、启迪了思路、看到了差距,明确了方向,对进一步提升我市人才工作具有较强的现实意义。现将有关情况报告如下:

一、主要经验和启示

启示一:推动人才工作高质量发展,必须进一步强化组织领导。湖州晋江人才工作之所以有今天的成功,最重要的是领导高度重视,始终把人才工作作为全市战略发展规划的重中之重进行安排部署。湖州提出了以打造“高端人才青睐之城、青年人才友好之城、人才生态最优之城”的目标,成立了以市主要领导亲自抓,全市上下齐落实的工作机制,定期召开协调会,统筹协调各部门及时解决人才工作中遇到的问题。比如:对于大学生难以提供租房补贴发票的问题,市主要领导当场决策、简化程序,大刀阔斧地破除制约人才发展的藩篱壁垒。据浙江省最新报告

显示,湖州“人才发展现状”指数居全省第二位、“人才发展潜力”指数居全省第一位。该市已连续七年获浙江省党政领导人才工作评议考核优秀单位(全省每年仅有四个地市优秀名额)。晋江每年对突出贡献的高端人才、纳税大户和尊才爱才的用人单位进行隆重表彰。同时,整合科技、工信、人社、工商联等部门,实行“党建(人才)+经济(产业)+科技+商协会”的运行模式,构建了市镇(街道)互动协同、上下联动、左右贯通、资源共享、整体推进“大人才”的工作机制,全市人才工作始终走在福建省前列。

启示二:推动人才工作高质量发展,必须进一步提升和完善人才政策。近年来,湖州晋江两地从政策、资金保障上持续发力,人才集聚呈现虹吸效应。湖州人才引进数量从2017年的不足3万人,到2018年的5.8万人,再到2019年的11.3万人,其中新引进顶尖领军人才240名,大学毕业生9.3万人。一是政策领先。湖州在对长三角26个城市人才政策系统研究的基础上,今年又对原有政策进行了全面完善,推出了“人才新政4.0版”“湖九条”等,包含人才引育、平台建设、环境优化等28条具体措施,覆盖了人才“引、育、用、留”各环节,人才政策在全省位居前列。晋江市连续出台了《关于实施博士助力产业创新升级“远航计划”的意见》等16个人才政策和措施,制定全国首个集成电路产业人才认定标准,培养

专业化人才,按同类标准 150%兑现扶持资金。二是资金保障。从 2017 年起,湖州把人才科技资金预算由 5 千万元提高到 5 亿元,单个项目最高可达 2 亿元;对青年人才安家、购房、生活等补助进行叠加,其中博士最高 66 万元、硕士最高 36 万元、本科生最高 21 万元;对本地企事业单位参加全国各地招聘会的单次差旅费补助为 1000 至 3000 元,对到湖州参加招聘会的全国各地应届毕业生,给予 500 至 1500 元差旅费补贴。晋江设立了 7.61 亿元科技成果转化资金,1 亿元人才专项资金及 5 亿元产业创投引导基金,加大资金保障力度。三是校地合作。2019 年,湖州市组织 300 余家重点企事业单位到全国 40 多个城市 80 余所高校推介大学生就业创业政策,累计举办政策宣讲会 280 场,综合型招聘会 230 场,达成就业意向 7.2 万余人。截至目前,累计建立各级人才工作站 154 家,签订人才合作协议 336 个,有效拓展人才招引渠道。四是政企协作。摸清全市产业特点和企业用工需求底数,紧盯产业发展需求招贤引才。突出企业引才主体作用,指导企业做好自身形象宣传、薪酬福利标准、招聘专员培训等工作,为企业量身定制个性招聘方案。

启示三:推动人才工作高质量发展,必须进一步强化特色产业和载体平台建设。湖州晋江两地在特色产业、科技平台集聚人才等方面积累了丰富的经验。2019 年湖州的 GDP 增速居全省第 4 位,财政总收入和地方财政收入增速均位居全省第 1 位。晋江作为县级市,人多、地少、资源贫瘠,但晋江发挥侨乡优势,以乡镇企业起步,综合经济实力连续 19 年位居全国前 10,连续 26 年位居福建省县域首位。为给人才提供丰富的发展载体支撑,湖州构筑了“众创空间+孵化器+加速器+产业基地+人才飞地”的全链条人才平台体系。计划投资 28 亿的国际人才大厦于今

年 6 月份奠基开工,重点引进总部研发、高校研究院、创新中心、人才项目孵化等平台,致力于打造全国知名、省级标杆的人才发展综合体。2019 年,湖州在长三角首家成立人才发展集团,探索人才工作市场化运营模式,全力打造人才招引、人才园区、人才投资、人才培养、人才公寓、人才服务等六大业务板块。目前,该集团已在上海投资 10 亿元设立湖州全球招商引才中心,在北京、深圳设立分中心,采取“在湖注册、离湖孵化”方式,累计布局人才飞地 12 个,加快推进区域人才智力共享。湖州市推进长三角人才一体化工作的做法评获全国人才工作十佳创新案例。

启示四:推动人才工作高质量发展,必须进一步创新服务理念和服务措施。湖州为打造人才“引、育、留”体系工程,重点做好“国际化”“本土化”“乡贤库”三篇文章,引进了一大批世界科技前沿、引领新兴产业发展的海外领军人才和大学生。投资建设了“中国·南太湖国际人才社区”,打造集智能管理、5G 网络等为一体的“五星级”人才公寓,实现“上管老、下管小”,全面优化提升人才创业融资、上市辅导、住房租房、老人看护、子女教育等各方面服务,让人才更加安心、舒心、暖心地留在湖州,全市人才发展综合指数居全省第三位,在全国 19 个支撑绿色发展型城市中排名第一。今年,晋江全市机关单位安排 40 多名服务专员,为人才提供全程跟踪服务。同时,通过整合全市人才服务资源,打造了“一套运行机制、一个联席会议、一个驻港(人才港)小组、一个创业驿站、一个服务专班、一个工作微信群,一条服务专线”的全链条服务措施,为人才打造方便快捷的创新创业环境。

启示五:推动人才工作高质量发展,必须加快推进乡村人才振兴工程。人才聚则乡村兴,乡村振兴的

核心是人才振兴。为推进乡村人才振兴,2019年湖州出台了《关于推进乡村人才振兴的实施意见》,总目标是:到2022年底,全市遴选“南太湖特支计划”乡村振兴领军人才60名,培育专业精英400名以上、乡村创客1000名以上、能人乡贤3000名以上、工匠能手5000名以上,乡村人才资源总量达到8万人以上。人才引进、培养、评价、激励、流动等机制逐步健全完善,乡村人才综合竞争力在全省全国领先,率先建成乡村人才振兴标杆市。该市还积极引导大学生、外出农民工、经商人员、返乡青年等围绕现代农业、农产品加工、休闲农业与乡村旅游、农村电子商务等回乡创业兴业。探索建立工匠能手认定发证制度,支持组建技能大师工作室,培养传统技艺文化传承人,打造一批吴兴名点师、南浔渔技师、德清钢琴匠师、长兴紫砂名师、安吉茶艺师以及湖羊繁育师、湖笔制作者、湖州绣娘等湖州特色工匠品牌。作为湖州市级众创空间,“谷堆乡创”不仅是游客追捧的休闲旅游打卡地,更是民间“造乡运动”中一块匠人匠心集聚地。被盘活的废弃粮仓,引入酒吧、休闲吧、手工馆等城市元素,成为乡村一道亮丽风景线。创客与村民互利共生,乡村生态与产业效益齐头并进,从一村一景到一村一产业,通过人才聚集和产业带动,助力乡村振兴。

二、主要差距和短板

近年来,我市高度重视人才工作,出台“1+6”人才系列政策、打造“引才聚焦”工程、评审表彰奖励四批高层次领军人才(团队)、连续举办八届“海创会”、面向国内外引进高层次急需紧缺人才、开展高层次人才认定、兑现高校毕业生落户补贴,上述一系列活动在社会上引起了较大反响。但是与湖州晋江相比,我市在思想观念、政策机制、具体措施、工作方式上

还存在一定差距,主要表现在以下几点:

(一)尊才爱才的氛围不够浓厚。一方面,引才观念滞后。有的部门和县市区对人才工作不够重视,存在重招商引资轻招才引智、重项目引进轻人才引进的现象。比如,个别县市区拖欠人才引进安家费、落户生活补贴、创新创业人才(团队)扶持资金。另一方面,人才留用氛围不浓。我市虽搭建过青年人联谊社交联谊会、座谈会等,但与湖州晋江开展的“生根计划”、人才节、人才驿站、人才公园、人才沙龙、人才助推乡村振兴等活动相比,我市举办的活动不够频繁、载体不够丰富,人才之间没有形成相互联系的社交圈,影响了人才在我市扎根。

(二)创新创业的平台不够完善。从人才生态规律看,高端人才看重的是事业发展的平台和环境。近年来,虽然我市各级政府在特色产业和平台建设方面取得了一定成效,但与湖州相比,我市能够承载国内外领军人才的大平台、大项目、规上企业依然偏少。截至2019年底,我市拥有省级院士工作站20家,湖州拥有市级院士工作站93家,省级院士工作站23家,国家级示范站6家;焦作现有博士后工作站6家,湖州2018年以来新设立博士后工作站33家;我市拥有国家高新技术企业176家,湖州拥有国家高新技术企业758家;我市规模以上工业企业1073家,湖州全市规模以上工业企业2483家。特别是我市人才产业园、人才公寓等项目建设进展缓慢,仍存在部分高层次人才来焦后没有良好的居住条件、项目孵化和创新创业环境等情况,人才“引、育、留、用”的整体氛围仍需提升。

(三)政策机制还不够完善。一是政策机制不够健全。有的政策缺乏内在的联系性、系统性,落实过程中出现政策棚架、空置的情况。二是政策惠及面不广。2018年以来,晋江在短时间内陆续出台了16个

人才政策,覆盖各领域、各层次、各方面的人才。我市在政策细分上存在一定短板,目前大中小企业共用一套人才标准。比如,人才引进安家费,每年只有十多家企业享受,覆盖面较窄。同时,在海外留学人才、太极拳人才、柔性引才、人才扶贫、鼓励企业引才等方面缺乏政策支撑。三是政策上下协调不到位。我市的人才政策出台后,有的县市区既没有自己的人才政策,也没有与市里相配套的政策和措施。而湖州吴兴区政府在出台《全面推进大学生就业创业的实施意见》的基础上,出台了12个配套办法,具有很强的实效性,值得各县市区借鉴。

(四)相关部门衔接度不够高。一是部分政策落地缺乏协调性。目前,我市部分政策尚处于“边实施边探索边兑现”,存在“走一步看一步做一步”的状态。如在鼓励创新创业人才(团队)方面,侧重对现有人才项目的扶持,缺乏对新引进落地项目初期的启动支持和个性精准服务。二是园区配套服务缺乏。目前,我市现有的各类创业园包括解放区的人力资源产业园在内,多数停留在租赁场地、政策咨询、业务代办等传统模式上,缺少基础实验设施、公共服务平台、高端商务、科技金融等硬性服务。有的园区运营存在专业性不强、日常管理、考核机制不规范不健全等问题。三是人才项目落地通道不畅。近年来,市人社部门通过“郑焦融合”“海创会”等平台引进了部分人才项目,但有的部门和单位在协调资金、场地、注册办证等方面缺乏责任意识,存在政策兑现滞后甚至不到位的情况,致使有的团队已离开了焦作,有的人才项目进展十分缓慢。

三、对策和建议

(一)进一步强化担当意识,在提升人才理念上下功夫。湖州晋江的经验再次证明:一个地区、一座

城市、一个单位要想高质量发展,就必须拥有一批高层次人才优秀人才来支撑。市委书记王小平同志指出:“面对新时代新任务,落实高质量发展要求,建设‘四个焦作’,我们比历史上任何时期都更需要把人才工作作为基础性、战略性、支撑性工作来抓,更需要用战略眼光、全球视野广开进贤之路、广纳天下英才,更需要充分吸纳和用好人才这‘第一资源’”。因此,我们要以敢为人先的勇气和担当,转变思想观念,牢固树立“抓人才就是抓发展、抓人才就是抓经济”的战略思想,建立主要领导干部要亲自抓、各级各部门共同负责的引才机制,压实人才“引、育、留、用”责任。同时,要完善人才协调机制。人才工作涉及人社、科技、财政、公安、教育、卫生、农业、房管等多个部门,建议市领导定期召开人才工作协调会,研判人才政策落地情况和工作动态,解决人才工作遇到的各类问题。

(二)加快打造更多平台载体,在营造人才氛围和环境上下功夫。当今世界,人才竞争格局正在发生深刻变化,人才竞争已不仅是单纯的薪酬待遇比拼,而是日益演变成人才发展环境的较量。从湖州晋江吸引人才的秘诀看,薪酬待遇已不是重要因素,创新创业的整体环境则是关键所在。我市在产业、平台、环境等方面缺乏明显优势,要正视差距,结合实际,补足短板,营造内陆地区引才聚焦的新亮点。一是优化政策环境。要在吸收先进地区人才政策和措施的基础上,进一步梳理、完善和整合我市现有的人才政策和措施,着力破解束缚人才发展的体制机制瓶颈。建立人才专项基金,及时足额兑现项目扶持、落户补贴、安家补贴等人才待遇,激发人才干事创业的活力。二是优化生活环境。主动为人才,特别是引进到县市区小微企业和条件艰苦的人才排忧解难,倾听人才需求,帮助他们解决住房、子女入学等实际困

难,切实做到引得进、留得住、用得好。三是优化创业环境。要进一步推动市人力资源产业园(国际人才城)等重点项目建设,大力支持企业建立更多的工程技术研究中心、院士工作站、重点实验室、科技孵化器、新型研发机构等省级以上创新平台,依托重点园区、重大项目、重要学科和实验室等引进高层次领军人才。帮助各类人才打通干事创业所面临的阻碍,令其舒心、安心地创新创业。四是优化社会环境。要定期召开全市创新创业领军人才(团队)座谈会、茶话会等,交流经验、展示成果,在全社会形成尊才爱才重才敬才的良好氛围。五是优化服务环境。要全面提升服务标准,优化“一站式”服务项目和流程,为人才送政策、送服务,和人才交心、交友,做到“不叫不到,随叫随到,服务周到,说到做到”,为人才解决好后顾之忧,着力打造“近者悦、远者来”的引才环境。

(三)持续打造“引才聚焦”品牌,在工作创新上下功夫。一是着力打造“海外英才中原行暨焦作创新创业洽谈会”和“郑焦融合人才项目合作洽谈会”金字招牌,持续加大海内外高层次创新创业人才(团队)的引进力度,确保海内外专家参会人数、项目签约落地数、岗位征集数、人才招聘数等有新突破。二是强化刚性引才和柔性引智相结合的方式,推动市校共建、校校联合、校企合作,通过兼职挂职、技术入股、项目合作、客座教授、学术交流等多种形式,大力引进高层次人才。三是积极鼓励海内外人才中介、社会团体和猎头公司,采取市场化的手段帮助用人单位引进高端人才和项目。四是尽快建立和完善全市统一的人才资源信息数据库,实施“乡情引才”工程,充分发挥以才引才的作用,凭借现有人才或焦作籍在外地工作的优势,协助我市引进高层次人才。五是持续开展“进企业、进高校、进社区”人才政策宣传活动,按照产业布局和重点项目分布,宣传解读人才引

进待遇、创业扶持政策以及家属安置、子女上学、解决住房等企业和社会关心的热点问题,让政策惠及更多人群、赢得更多口碑、吸引更多人才。

(四)大力实施乡村振兴人才“助推工程”,在工作实效上下功夫。乡村振兴关键在人才。目前,我市乡村人才队伍建设总体上还存在乡村专业技术服务人才不足、农业生产经营人才素质不高、乡村治理人才基础薄弱等诸多问题,需要从新的高度对乡村人才振兴工作进行规划。一是加强资源整合。形成系统化乡村人才工作机制。建立健全乡村人才振兴工作机构、乡村人才振兴工作推进制度,制定乡村人才振兴工作考核指标,纳入全市乡村振兴考核内容,凝聚工作合力,实现乡村人才振兴工作统筹协调推进。二是加强乡村人才队伍建设。围绕乡村旅游、休闲农业、特色产业、文化遗产、农村电商等新兴产业,因地制宜开设特色人才培养项目,探索建立培训考核和资格认定相结合的专业人才培养制度,逐步规范各类乡村实用人才队伍。三是发挥专家引领作用。建立一支农业农村急需的专业技术服务队伍。举办乡村人才项目对接会、乡村振兴论坛等系列活动,充分发挥专业人才优势,邀请省内外大学教授、本地优秀人才进行授课。四是开展校企对接。吸引大学生、返乡青年回乡下乡创业兴业。定期举办涉农企业人才招聘会,每年组织本地企业到校园开展专场招聘,从乡村创业青年中选出一批优秀创客组成创梦导师团,深入高校举办分享会,引导大学生来焦留焦投身乡村建设。五是培养乡村工匠能手。联合农业农村部门、市总工会以及行业管理部门定期举办各类技能大赛。围绕乡村旅游讲解员、农村种养能手、农村规划建设人才、农村文体协管员、传统手工艺者、非遗传承人等重点群体挖掘培养,遴选出一批有一技之长的能工巧匠予以表彰,打造焦作特色工匠品牌。

省人才交流中心开展迎“七一”主题党日活动



为庆祝中国共产党成立 99 周年,用党的光辉历史引导全体党员回顾入党初心,激发党员创先争优和干事创业热情,6 月 30 日,省人才交流中心党支部开展迎“七一”主题党日活动。

活动首先由中心党支部纪检委员王红蕾同志带领中心全体党员重温入党誓词,回忆初心使命。接着由中心党支部组织委员郭佩德同志带领大家学习党史名篇《为人民服务》。郭佩德同志指出,在“放管服”改革进一步深化的背景下,在当前“六稳”、“六保”的新形势下,面对新的机遇和挑战,我们中心的全体工作人员特别是党员干部,要积极践行全心全意为人民服务的宗旨,进一步细化和规范中心工作,勇于担当作为,忠诚履职尽责,在新的时代更加出彩。会上,中心党支部全体党员对是否确定严立伟同志为发展对象进行了讨论、表决。最后,中心党支部书记冯以干同志以“中国共产党的奋斗历程与基本经验”为

题,讲解了中国共产党从建立新中国到建设新中国再到改革开放走进新时代艰苦卓绝的奋斗历程,解读了中国共产党发展的历史变化和历史经验。冯以干同志表示,历史是最好的教科书,认真学习党史、国史、改革开放史、社会发展史,了解我们党和国家的来龙去脉,有利于我们知史爱党、知史爱国,通过汲取党和国家的历史经验更好的开创未来。历史经验让我们明白只有坚持

科学理论的指导,坚持党的领导,坚持紧紧依靠人民,才能推动国家发展。我们中心全体党员也要以史为镜,从自身做起,从细微之处做起,严守小节、守好四观,以“功成不必在我,建功必定有我”的胸怀与担当投身到社会建设中去。相信在党的领导下,我们全体党员群策群力,中华民族一定能再创辉煌。活动结束后,各党小组分别开展交流讨论,进一步研讨本次党课和党史的教育精神。

(河南省人才交流中心)



河南省人才交流中心工作人员王勇 在 2020 年河南人社业务技能练兵比武决赛中 荣获省级“人社知识通”第二名



人社系统业务技能练兵比武开展以来，省人才交流中心始终以“优化窗口服务、提高窗口队伍能力”为目标，聚焦打造政治过硬、本领过硬、作风过硬的高素质人社队伍，采取不定期督查、通报学分等多种措施促进工作人员加强学习，取得了良好效果。

9月22日，2020年全省人社窗口单位业务技能

练兵比武决赛在中国中原人力资源产业园区举办。本次比赛以“练兵比武强技能，人社服务树新风”为主题，通过笔试和现场竞赛两个环节，考察选手综合素质和业务技能，比赛内容涵盖就业创业、社会保险、人事人才、劳动关系等方面人社业务。竞赛现场，参赛选手个个精神饱满，场上你追我赶，竞争激烈，一个又一个赛点不断把现场气氛推向高潮，为观众呈现了一台高水平的技能竞赛，充分展现了人社系统干部昂扬的奋斗姿态和练兵比武活动成果。我中心王勇同志通过笔试晋级赛，获得晋级赛个人得分全省第二名的好成绩，荣获省级“人社知识通”荣誉称号。

（河南省人才交流中心）

郑州市人才中心赴新乡先进群体教育基地 开展党员党性教育培训

9月中下旬，按照市人社局“万名党员进党校”的工作要求，郑州市人才中心组织党员干部和流动党员代表分两批分别赴新乡先进群体教育基地开展了为期一周的“践行初心使命 传承红色基因”党员党性教育培训活动。

此次培训采取课堂教学、现场教学、音像教学与讨论交流等多种形式相结合，注重强化党员干部先锋模范作用，发挥党员先进人物的引领和示范作用。在9月14日上午举行的开班仪式上，中心党委书记、主任张怀仓进一步强调了培训纪律和要求，



要求全体参训人员按照教育基地的课程安排认真学习,严守培训纪律,同时要结合当前疫情防控形势做好个人卫生防护,坚持科学佩戴口罩,确保培训安全顺利进行。

此次培训课程丰富多样,在新乡先进群体精神教育基地工作人员的精心安排和组织下,参训党员先后到唐庄、刘庄、回龙村、裴寨等地进行了参观学习,系统学习了“最美村官”裴春亮,“2002年感动中国十大人物”张荣锁,“全国乡镇党委书记的榜样”吴金印和“全国农村党支部书记的榜样”史来贺等同志的先进事迹,使参训党员切身体会先锋人物的奋斗



历程,实地感受了新农村在脱贫攻坚战中取得的丰硕成果。

通过一周的学习教育,全体参训党员对新乡先进群体精神有了深刻的认识,无不被吴金印、史来贺、裴春亮、张荣锁等同志心系群众、大公无私、战天斗地、艰苦创业的精神深深感动,都纷纷表示,在以后的工作中,要以新乡先进群体为榜样,密切联系群众、不断开拓创新、改进工作作风,立足自身工作岗位,为郑州国家中心城市贡献智慧和力量。

(郑州市人才交流服务中心)

省人才交流中心到信阳市开展 专题调研活动



为贯彻全省人力资源社会保障工作会议精神,落实《2020年全省人力资源社会保障网络安全和信息化工作要点》文件要求,9月15日下午,河南省人才交流中心主任冯以干、副主任王红蕾等一行4人来到信阳市人力资源和社会保障局,就全省公共人才服务系统建设和使用情况开展专题调研,市人社局党组副书记、副局长朱恒、市人才交流服务中心班子成员参加调研座谈会。

会上,市人才交流服务中心副主任郭宏涛向调研组一行汇报了我市落实信息系统(平台)建设进展情况;朱恒就系统建设过程中的遇到的困难和问题提出了意见和建议。冯以干充分肯定了我市在信息化建设方面所做的工作,对我市在第一届、第二届招才引智创新发展大会上取得的成绩给予了高度评价。当前互联网快速发展,冯以干从人才交流中心的本职工作和长远发展两方面阐述了建设全省公共人才服务系统的重要性和必要性,并围绕当前工作遇

到的困难分析研究对策。冯以干强调建设全省公共人才服务系统要遵循统一建设、统一标准,最终实现数据共享,希望我市在当前基础上继续提高认识,确保信息系统(平台)建设工作顺利进行。

朱恒表示全省信息系统(平台)服务于高校毕业生,是一项民生工程,我市将按照省里要求,认真贯彻落实冯主任指示精神,加快进度,进一步做好信息化平台建设。

(信阳市人才交流服务中心)

焦作市人才交流中心主题党日开展 “廉洁从家出发”系列教育活动

2020年8月13日下午,焦作市人才交流中心“廉洁从家出发”主题教育系列活动开展。为保持良好家风,中心党支部副书记靳刚代表单位向两位党员同事的女儿分别赠送了家风家教、人生奋斗等学习书籍,祝贺高考顺利,勉励她们面对人生新的征程,奋发学习,报效国家,不负韶华。



随后,中心党支部、流动党委组织党员以及家属、子女共赴温县招贤乡安乐寨村司马懿故里“兄弟书屋”参观学习,接受传统文化和廉洁家风教育。目

的是促进党员干部树立良好家风家教,增强廉洁干事创业意识和拒腐防变能力。



安乐寨村兄弟书屋是焦作市廉洁从家出发教育基地,温县重点文物保护单位。村里74岁的王老从历史悠久、民风淳朴、红色基因、薪火相传、改革开放、铸就辉煌等方面对安乐寨村进行了生动讲解。在兄弟书屋,从王老讲述中了解到兄弟书屋的由来,大家对王梦奎兄弟受到良好家风熏陶,在各自领域取得卓越成就报效国家,并心系家乡捐赠老宅建立兄弟书屋,传承家风家训的事迹赞叹不已。

大家又走进招贤乡中辛村幸福苑-党建综合体“百米服务圈”参观学习时,共同感受到了在党的带领下,群众决战脱贫攻坚决胜全面小康的努力奋斗成果,同时领略了古色古香民间传统文化、民宿文化和新农村人居环境。

通过此次“廉洁从家出发”主题党日活动,全体党员思想上深受洗礼,活动中党员张奎刚表示非常感谢这次学习机会,深刻感受到这次学习带来的心灵洗礼。在今后的工作和生活中大家都表示从自身

做起,从小事做起,廉洁自律、营造一个良好的家风家教环境。

活动最后,流动党委对参加组织活动的在焦各支部和党员代表赠送了《中华人民共和国民法典》学习资料,同时指导各支部以此为契机,通过多种途径灵活开展好学习法律法规,传承好中国优秀家风家教,促进家庭事业共同进步。

(焦作市人才交流中心)

中国·河南招才引智创新发展大会 2020 年平顶山市分会场人才招聘大会顺利举行

提供 3221 个岗位,达成初步意向 900 余人次

为贯彻落实《中国·河南招才引智创新发展大会“2020 招才引智专项行动”平顶山市参会组织工作方案》(平电[2020]45 号)精神,大力实施人才优先发展战略和人才强市战略,全力推进稳就业、保就业举措,经中国·河南招才引智创新发展大会平顶山市组委会研究决定,9 月 25 日,中国·河南招才引智创新发展大会 2020 年平顶山市分会场人才招聘大会在平顶山市河滨广场举行。此次大会由中国·河南招才引智创新发展大会平顶山市组委会主办,平顶山市人力资源和社会保障局具体承办。大会当天,共有 128 家用人单位到场布展招聘,提供岗位 3221 个,进场求职者 4300 余人次,达成初步就业意向 900 余人次。

会场采取封闭式管理,南北各设一个出、入口。为确保招聘现场疫情防控措施到位,用人单位和求职人员需佩戴口罩、扫码登记、测量体温、出示健康

码方可入场,且全程必须佩戴口罩。现场同时配备志愿者服务队,协助服务台和进出口管理,引导求职人员有序入场,合理控制场内人员密度,对随意摘除口罩、随地吐痰等不符合疫情防控要求的人员及时进行劝诫,负责场内卫生保洁等志愿服务工作,维持现场服务秩序的同时也为全市创建全国文明城市增添一抹红色。

参会单位大多以私营企业为主,由于疫情影响,私营企业复工复产需求大,稳岗压力不减,大会前一周,展位已被预订一空,这次大会的举办可为企业搭建供需平台,帮助缓解用工短缺问题。但也不乏平煤神马集团、平高集团、河钢集团等国企,还有平顶山市传染病医院、舞钢市人民医院等事业单位。其中中国平煤神马集团,共有 20 家单位参会,占总参会单位的 15.6%,提供岗位 269 个,涵盖采矿类、安全类、电器类、机械类、工程技术类等多种岗位类别,且需



求层次多为双一流本科及以上,呈现出参会单位多,岗位需求大,需求层次高的特点。

大会现场,有应往届大中专毕业生、毕业研究生等各类专业技术人员、经营管理人员、高技能人才和其他各类人才,场内人数动态控制在 1000 人以内。128 家参会单位提供的就业岗位,涉及矿业、贸易、批发和零售、教育、卫生、社会保障和社会福利业等多个行业。其中行业排行前三的是采矿业,贸易、批发和零售业,教育行业,岗位需求数排名前三的是教师/培训/科研、生产/营运/质量/安全、市场营销/公关/销售,其中教师/培训/科研类岗位多达 493 个,占总需求岗位的 15.3%。



此次大会是 2020 年疫情以来首场大型现场招聘活动,一定程度上缓解了平顶山市复工复产企业用工短缺问题,也为求职招聘搭建平台、稳促就业、保障生产和经济发展发挥了有效作用,达成了良好的社会效果。现场同步设置各县(市、区)人社部门服务台、公安执勤、医疗保障、人才新政咨询和大会综合服务台等十个公共服务展位,接待咨询 1000 余人次。

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

(平顶山市人才交流中心)

第八届大中城市联合招聘高校毕业生(秋季)河南站 巡回招聘会洛阳专场成功举办

9月26日上午,第八届大中城市联合招聘高校毕业生(秋季)河南站巡回招聘会洛阳专场在河南科技大学举行。本次巡回招聘会是中国·河南招才引智创新发展大会“2020招才引智专项行动”洛阳专场活动的一项重要内容,也是全国性巡回招聘会首次

进入洛阳。

本次活动由人力资源社会保障部发起,全国人才流动中心、省人力资源和社会保障厅、洛阳市政府、河南科技大学主办。活动汇聚了全国大量优质资源,各地国有企业、上市公司、高新技术企业、行业领

军企业和事业单位、高等院校、科研院所等各类用人单位及政府所属人力资源服务机构组团来洛。

活动启动仪式由市人社局副局长刘克见主持,河南科技大学党委副书记李清代表学校致欢迎辞,市政府副秘书长李振刊代表市政府致辞,省人才交流中心主任冯以干宣布活动开启,来自省内外 32 个地市人社部门领导、企业代表和我市县市区人社部门负责人负责同志参加了启动仪式。

本次巡回招聘会共吸引了 1202 家省内外用人单位报名参加,其中,880 家省内外用人单位现场招聘,322 家企业线上参会,共发布岗位需求 34620 个,是我市今年以来举行的最大规模的招聘会。招聘



会吸引了我市河南科技大学、洛阳理工学院、洛阳师范学院及其他院校的应往届毕业生参加。截至当天招聘会结束,共有 1.2 万多名高校毕业生进场求职,线上线下共达成就业意向 4990 人次,现场就业指导 1200 人次。

启动仪式后,省内外 14 个地市人才服务交流机构负责人举行了人才和公共服务机构协同发展研讨会,会上就加强城市人才流动、人才引进、大学生就业等形成一致意见,其中洛阳城市圈城市计划下一步建立常态化合作机制,在人才服务各领域展开广泛合作。

(洛阳市人力资源和公共就业服务中心)



2020 年巩义市民营企业招聘月活动圆满落幕

按照河南省人力资源和社会保障厅、河南省教育厅、河南省总工会、河南省工商业联合会《关于开展 2020 年全省民营企业招聘月活动的通知》(豫人社函[2020]100 号)精神,巩义市人力资源服务中心于 7 月 1 日至 31 日举办了以“职”在民企,“就”有未来为主题的“2020 年巩义市民营企业招聘月暨高校毕业生线上招聘会”活动,并于 7 月 28 日在人社局五楼直播间进行了“直播带岗”专场招聘活动,现场主持人与企业招聘负责人一问一答、互动交流,使

本次招聘月活动达到了高潮。

本次招聘月活动参会企业 33 家,提供各类就业岗位 1650 个,发放招聘信息彩页 2000 份,累计浏览量达 20588 人次,达成就业意向 135 人。其中共有 6 家企业参加现场“直播带岗”活动,招聘岗位 413 个、咨询人数 341 人、投递简历 150 份、面试 87 人、达成就业意向 31 人。

(巩义市人力资源服务中心)

福建:高校毕业生到社区就业 创业享更多政策扶持

日前,省委组织部、省人社厅、省民政厅、省委文明办、省教育厅、省财政厅、省卫健委等七部门联合印发通知,要求畅通高校毕业生到城乡社区就业创业渠道,强化保障,健全机制,引导和鼓励高校毕业生面向基层工作,提升城乡社区治理和服务水平。

通知明确,城乡社区工作者空缺岗位优先招用高校毕业生,或拿出一定数量岗位专门招用高校毕业生。加强“五社联动”机制建设,鼓励社区社会组织为高校毕业生提供和开发更多的就业岗位。

通知要求,落实税费减免、场地支持、政府购买服务等政策,支持城乡社区服务机构(含社区服务类企业、社会组织等)发展,创造更多岗位吸纳高校毕业生就业。支持高校毕业生投身城乡社区服务领域创业,对初次创办养老、家政服务企业的大中专院校在校生和毕业5年内毕业生,各地可因地制宜加大创业担保贷款支持力度,并按规定给予补贴。

离校未就业高校毕业生到城乡社区服务领域灵活就业的,向公共就业服务机构申报就业并以个人身份缴纳基本养老保险费、基本医疗保险费的,按不超过其实际缴费额2/3的基本养老保险费、基本医疗保险费给予补贴,补贴期限不超过3年。

到城乡社区就业创业的高校毕业生纳入当地人才政策扶持范围,对符合条件的提供住房、医疗、落户等支持。同时,强化基层和实践导向,加大从优秀城乡社区工作者中招录(聘)公务员或事业单位工作

人员特别是街道(乡镇)干部力度。

(来源:福建日报)

广东为高质量发展聚才引智 产业链上构建人才链

近年来,广东聚焦推动产业转型升级,优化人才发展环境,厚植人才发展优势,为实现经济高质量发展提供人才保障。

对标产业发展需求,校准人才工作导向。为解决产业发展关键核心技术“卡脖子”问题,坚持“基础研究、技术攻关、平台建设、人才团队、成果产业化”一体化部署,大力引进培养高水平创新研究团队,聚焦重大项目、重大工程和重点产业发展,重点突破一批颠覆性技术和前沿引领技术;探索实行人才“揭榜挂帅”制度,按照结果导向、放开过程的原则,广泛征集原创思想和解决方案;积极推进“广州—深圳—香港—澳门”科技创新走廊建设,与港澳共建各类合作园区和科技成果孵化基地,推动科技成果在粤落地转化。围绕构建具有国际竞争力的现代产业体系,着力打造国际高端生产性服务集聚区,引进国际国内高端金融智库、顶尖金融机构联合培养高素质金融人才,全面提升工业设计人才素质,加强培养现代物流专业人才,建设知识产权、人力资源、会展、律师、会计等专业服务人才培训基地;出台关于强化全省制造业高质量发展人才支撑的实施意见,围绕重点培育发展十大战略性新兴产业集群、十大战略性新兴产业集群,统筹推进经营管理人才、创新研发人才、专业技术人才、技能人才等各类人才队伍建设。

制定人才开发路线图,靶向寻访高精尖缺人才。改变漫天撒网、坐等上门的引才方式,制定战略性新兴产业人才开发路线图,以产业发展路径和技术难题攻关为指引,探索运用专利导航和大数据分析方法,搜索掌握关键核心技术的科研机构及领军人才,引导用人单位按照需求靶向引才,实现人才链、技术链、产业链无缝对接。2012年起,先后研究制定了半导体照明(LED)、高端新型电子信息、新能源汽车、绿色低碳、新一代信息技术、高端装备制造、绿色低碳、生物医药、数字经济、新材料、海洋经济、现代农业等重点产业人才开发路线图,把引才目标精准到人才个体和研究开发实体机构。

聚焦重点产业,优化人才工程。“珠江人才计划”围绕重点发展的战略性新兴产业,制定《申报领域分类指导目录》,重点引进从事前瞻性、原创性研究或从事关键核心技术、颠覆性技术研究的顶尖人才团队。“广东特支计划”有侧重地对重点领域、重点专业人才加大扶持力度,将新一代信息技术、高端装备制造、网络安全和信息化、现代种业、精准农业人才纳入重点支持对象。“粤东粤西粤北地区人才发展帮扶计划”聚焦当地主导支柱产业或特色优势产业,依托骨干企业、重大项目、产业园区,全方位、全链条加快重点产业人才队伍建设,集中资源打造某一细分领域“单打冠军”。

树立南粤品牌,打造技工大军。实施百万高技能人才振兴计划,推进“广东技工”“粤菜师傅”“南粤家政”三大工程,培养高素质技工大军。2019年,开展“广东技工”培训超过100万人次、“粤菜师傅”培训超过1万人次、“南粤家政”培训超过16万人次。例如,实施“广东技工”工程,组织开展了服务现代产业、发展技工教育、提升职业技能、创新评价激励机制

制、培育技能菁英、技能就业创业、弘扬工匠精神七大行动,重点建设10所国家级示范性技师学院、20所国家级重点技师学院和高级技工学校、50个国家级高技能人才培训基地、50个国家级技能大师工作室,着力培养数百万高技能人才。

强化校企协同,定向培育人才。加快建设职业院校,强化校企协同育人,培养适应现代化产业需求的高素质人才。在学科专业设置方面,与产业精准对接,加快建设机器人、大数据、人工智能等新工科专业,组建跨学科、跨专业的产业学院。完善校企双制办学模式,促进技工院校与企业在专业建设、课程改革、师资培养、技术研发、技能评价等方面深度合作。推动校企联合搭建实践平台,推行面向企业真实生产环境的任务培养模式,开展学校与企业、专业与企业、班级与企业等多层次合作办学。推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制,由企业、技工院校、职业培训机构、企业培训中心等培训机构合作,组织企业技能岗位新招用和转岗等技能人员参加学徒培训,重点培养符合企业岗位需求的中高级技能人才。

(来源:中国组织人事报)

湖南湘江新区举办创业就业 学院扶持大学生就业

8月下旬,湖南湘江新区创业就业学院组织了来自中南大学、湖南大学、湖南师范大学等15所高校的200余名高校“准毕业生”开展了为期六天的集中培训。

作为湖南湘江新区管委会联合高校、企业共同

打造的大学生创业就业促进平台,湖南湘江新区创业就业学院通过组织高校“准毕业生”到新区内开展参观考察、集中培训和暑期实习,为高校学子成功就业打下坚实基础,同时吸引高校毕业生在新区就地高质量就业。

集中培训是湖南湘江新区创业就业学院提升学员职业素质和专业技能的重要环节。在此环节,学院在课程铺排、师资邀请、环节设置等方面,紧扣企业用人需求和职场实际需要进行。

暑期实习能够提升学生职业能力,同时也是湖南湘江新区创业就业学院提升学员职业素质和专业技能的关键步骤。据了解,在此次集中培训之前,已有超过70%学员利用暑假时间,深入新区各企业单位开展了为期1-2个月的实习锻炼。

为尽可能多地为学员提供实习和求职锻炼机会,暑假到来之前,学院面向企业及相关单位征集了600多个实习岗位,并组织学生开展了简历制作和面试技巧线上专题培训。暑假放假后,学院立即组织实习单位和学员举办线上实习双选会,140余名学员找到了理想的实习岗位。目前,大部分学员已结束实习陆续返校报到,少数学员继续在企业实习,据了解,学院将为在新区内实习的学员发放实习补贴。

接下来,湖南湘江新区创业就业学院将组织举办专场招聘会,推荐学生就业。学院还将对2021年9月30日前在新区成功就业的学员发放就业奖励。

据调查,今年上半年毕业的2019期106名学员中,有超过51%的学员留在长沙就业,共有65%的学员走上就业岗位。

(来源:新华网)

内蒙古建设“四位一体” 就业服务云平台推动就业

记者从内蒙古自治区人力资源和社会保障厅了解到,为推动就业,内蒙古“四位一体”就业服务云平台9月9日正式启用,向求职者和用人单位提供精准就业服务。

据了解,“四位一体”就业服务云平台是由内蒙古自治区人力资源和社会保障厅于2020年1月组织建设,由信息采集、培训对接、就业对接、跟踪服务四个模块组成。

“四位一体”就业服务云平台将开展企业用工需求网上调查,及时汇总全区各类企业的空缺岗位、用人需求和岗位条件;同时还开展求职者网上调查,掌握求职愿望、技能培训需求等信息。做到企业岗位信息准、劳动者求职意愿清,促进用人单位和求职者精准对接。

同时,“四位一体”就业服务云平台,将企业、职业院校和社会职业技能培训机构纳入就业服务信息系统,对培训机构和劳动者培训意愿进行智能化数据分析,根据求职者的技能培训意愿、培训地点等需求,及时向劳动者推送技能培训机构和技能培训相关信息,也向培训机构推送劳动者培训需求,实现技能培训精准对接、精准培训。

在全面准确掌握企业用工需求和劳动者求职意愿的基础上,“四位一体”就业服务云平台还通过对相关信息智能分析,根据求职者的意愿有针对性地推送企业岗位空缺、用工需求,同时根据企业的用工条件,向企业有针对性地推送求职者信息,为用人单

位招工、劳动者求职牵线搭桥,实现精准对接,提高劳动者求职和企业招聘成功率。此外,该服务云平台对企业招工和劳动者求职、技能培训等进行跟踪服务,及时维护技能培训对接、人岗对接等信息。

(来源:新华网)

山东高校毕业生八成留鲁 省外生源比例保持 40%以上

促进高校毕业生留鲁就业是山东新旧动能转换的重要支撑和人才工作的重要内容。记者从山东省人力资源社会保障厅获悉,2017年以来,山东省高校毕业生年均总量保持在60万人以上,其中留鲁毕业生占80%左右,总体呈逐年增加态势,超过九成的省内生源高校毕业生选择留鲁就业,省外生源毕业生留鲁就业比例保持在40%以上。今年相比前3年有明显增加。

拓宽就业渠道,近七成高校毕业生到企就业

为拓宽毕业生就业渠道,山东支持鼓励企业吸纳高校毕业生留鲁就业,创新出台了高校毕业生一次性吸纳就业补贴、社会保险补贴等“真金白银”政策,近七成高校毕业生选择到企业就业。实施高校毕业生基层成长计划和“三支一扶”等基层服务项目,率先实行“三支一扶”人员期满转事业编政策,共选派近3万名高校毕业生到基层服务。扩大国有企业、事业单位等招聘规模,明确今年事业单位招聘应届毕业生比例不低于70%,今明两年国有企业新增岗位招聘应届毕业生比例不低于50%。

支持青年人才发展,博士后累计招收破万

山东围绕新旧动能转换重大工程,重点聚焦新

一代信息技术、高端装备、新能源新材料、现代海洋、医养健康和高端化工等十强产业领域,以及乡村振兴战略、海洋强省战略等对人才的需求,面向全球TOP200高校、全球自然指数排名在前100名的高校与科研院所、国内一流大学(一流学科)的博士,主持国家自然科学基金青年项目等国家级重点项目的青年学者实施“青年优秀人才引进计划”,累计招聘海内外知名高校博士生619名。在培养和使用方面,由省自然科学基金和省社会科学规划研究专项每年分别安排不低于45%和30%的项目支持青年人才,入选省级以上重点人才工程的“青优人才”可直接申报正高级专业技术职务资格。

2020年度“山东博新计划”结合国家实验室等重点科研基地,瞄准国家和山东省重大战略、战略性高新技术和基础科学前沿领域,优先重点资助理学、工学、农学和医学学科门类且符合山东省新旧动能转换重大工程聚焦的十大产业领域项目,遴选10名应届或新近毕业的优秀博士,进入省内博士后设站单位从事博士后研究工作。由省财政给予每人两年40万元的资助,博士后设站单位配套给予每人两年不低于20万元的配套资助。同时实施“企业博士(后)集聚计划”,累计招收博士后“破万人”。

招引高端人才,7300多名“双一流”高校毕业生来鲁就业

为集聚海内外人才来山东创新创业,举办“中国山东海内外高端人才交流会”,已吸引5000余名海外留学人才来鲁创新创业,引进高新技术项目3500多个、留学人员创办企业800多家。组织实施来鲁“双一流”高校毕业生倍增计划,在“双一流”高校设立“青鸟驿站”,今年已引进“双一流”高校毕业生7300多人。打造“山东—名校人才直通车”服务品

牌,2017年以来,已累计举办活动31场,吸引5200多名名校毕业生来鲁就业,今年克服疫情影响已组织重庆、西安、杭州、上海等多场活动。

此外,为吸引省外高校毕业生来鲁就业,促进省内高校毕业生留鲁发展,山东全面放宽落户限制,实行高校毕业生“先落户后就业”。济南、青岛等市出台了人才公寓、购(住)房补贴等政策措施,帮助高校毕业生降低生活成本、解决实际困难,高校毕业生集聚效应逐步显现。

(来源:齐鲁网)

浙江:发挥行业优势促就业

近年来,浙江省人力资源服务业得到快速发展。截至去年底,浙江共有人力资源服务机构4133家,为226.37万家单位提供服务,帮助实现就业和流动1052.61万人次,解决建档立卡人员实现就业47.2万人。今年以来,该省人力资源服务机构围绕“六稳、六保”任务,在稳就业、助脱贫方面发挥重要作用。

建设灵活就业平台,高效配置人力资源。疫情期间,浙江发动人力资源机构先后开发了“海兼职”“求职地图”等20多个灵活就业平台,共享用工217万人次,帮助企业缓解用工压力,帮助员工实现个人价值最大化和个人权益保障最大化。其中,嘉兴市人力资源产业园邦芒人力集团开发的“企业复工招募平台”,被推广到四川、云南等10省28个市。

建立省域合作机制,搭建劳务对接桥梁。浙江省人力资源服务机构深入开展“十省百市千县”省际劳务合作,全省共派出361个工作组、1601人赴外省强对接、签协议、建机制,并引导两地机构、协会、产

业园全面建立劳务合作关系,建立分公司、分园区、分协会和劳务工作站,帮助32万人在浙江就业三个月以上,其中“三区三州”和52个未摘帽贫困县地区的1.8万人。

制定保障用工政策,助力企业复工复产。出台人力资源机构助力企业复工复产专项政策,对机构推荐或派遣一人就业,给予500元的服务补贴;对机构在对口地区举办的招聘会,给予每场不超过3万元的综合服务补贴;对机构帮助建档立卡人员实现在浙江就业3个月以上的,给予1000—1500元/人的职业介绍补贴。在政策的鼓励带动下,疫情期间发动3000多家机构服务企业23万家次,匹配员工近百万人次。召开全省推进人力资源机构助力企业用工保障电视电话会议,开展“千家人力资源机构志愿服务活动”,涌现出一大批讲爱心、讲责任、讲奉献的人力资源机构,免费服务价值5000多万元。

发挥培训机构作用,提升就业创业能力。一方面,发动机构开展线上线下优质培训服务,开发在线学习、直播课堂、热线辅导等产品34个,培训工种500余个,在线培训176万人次;发动培训机构联合技工院校、企业,开展岗前培训、回炉培训、订单培训,培训职工32.9万人,以训稳岗、以训扩岗。另一方面,发动机构开展就业创业指导服务,为加快发展地区提供网店运营、民宿运营、直播带货等领域课程培训,提供创业指导、招聘用工、经营管理、社保管理、薪酬管理等创业指导;同时,号召机构、园区广泛开展创业创新大赛等活动,邀请投融资机构、创业导师深入交流,以服务创业有效带动促进就业。

(来源:中国组织人事报)

创业：别再盲目招揽新客户

要重视客户终身价值

在创业之初，每位管理者都胸有成竹。他们根据客户反馈，对业务进行了多项重要分析，似乎知道自己的公司能否能够生存以及怎样生存。

但是，创业依然九死一生，现实中失败案例比比皆是。

来自麻省理工学院的研究表示，管理者普遍忽略了一个重要指标：客户终身价值(lifetime Value of an Acquired Customer)——如果你从一个客户那里获取的全部销售收入，达不到客户获取成本的3倍以上，贵公司将无法顺利地活下去。

网上宠物产品服务商 Pets.com 成立于 1998 年，创业者发现很多人开始愿意为宠物花钱，而在线运营可以节省掉实体零售店的建设成本，这看起来是一项可以持续盈利的业务。管理团队很快从投资方那里筹到了几百万美元的资本，通过各种渠道大肆投放广告，其中包括耗资不菲的 2000 年超级碗比赛广告，但他们并没有对投入产出比进行严格测量。

由于产品利润低、广告成本高，Pets.com 的客户开发成本不像其他企业那样慢慢下降，而是保持不变，结果造成一边吸引新客户一边赔钱。面对现金流的日益紧张，管理层坚信等客户数量变得足够多时，业务一定会扭亏为盈，因此没有采取任何行动。结果，客户越多，公司亏损越厉害。2000 年 11 月，Pets.com 终于倒闭。

Pets.com 的血泪史告诉我们，光凭一腔热血无

法解决问题。创业者在对企业投入大量时间或资金之前，必须老实地进行单位经济性分析，确定自己获取每位新客户的成本，远低于每位现有客户所提供的价值。

Helio 公司的尝试很顺利。它致力于开发一种薄膜技术，在车辆玻璃上加装一层防结冰涂层。管理层将市场切入点瞄准企业和政府车队后，确定了自己的经营策略——不断提高顾客的更新率。

1 年之后，他们开始估算客户的终身价值。Helios 假设此业务每年有 5% 的价格增长、90% 的顾客更新率。由于企业争取到低成本启动资金，其资金成本率仅为 40%。最终，测算出来的客户终身价值为 10 万~12.5 万美元，而客户获取成本已经逼近 5 万美元。这意味着即便 Helio 在第 1 年实现了大量收入，但存在后继无力的风险——向新的车队拜访、销售总需要付出巨大的时间和精力。

于是，Helios 公司决定调整商业模式和定价方案，寻找更好的收入方式。他们还通过添加产品功能，如利用智能手机应用程序激活除冰系统等方式节省人力成本，从而转危为安。

如何确定自己的客户终身价值？

麻省理工学院创业家协会(Martin Trust Center for Entrepreneurship)总裁、麻省理工学院斯隆商学院高级讲师比尔·奥莱特(Bill Aulet)在其新书《有序创业 24 步法》中表示：“如果无法准确得出客

户终身价值远大于获取成本的结论，你就无法解决产品开发、财务、管理和营业支出等其他成本问题。”

同时他强调，“我们的计算结果可能是一个范围而不是精确数字。”

奥莱特为测量客户终身价值时需要考虑的各种因素，列出了一份清单——

1.一次性收入。如果你的产品采用的是一次性预付费模式，实现的就是一次性收入。

2.重复性收入。服务维修费和耗材的重复采购都属于重复性收入。

3.附加收入。无须附加付出即可向客户销售附加产品。

4.每种收入来源的毛利水平（产品价格减单位产品生产成本所得之差）。这里的成本，不包括销售和市场成本（此项计入客户获取成本）以及研发和行政支出等管理成本。

5.客户保留率——愿意重复付费使用产品的客户比例，通常以月保留率或年保留率表示。

6.产品生命周期。对于每一种一次性收入，客户重新采购或停止继续使用产品之前，预计可持续的时间。

7.二次采购率。当前产品使用寿命结束后，愿意继续向你采购同一产品的客户比例。

8.企业的资金成本率。这指的是企业以负债或权益形式，向投资者借贷所支付的成本。

最终，客户终身价值将以单位客户的金额体现。这个数字本身无法说明你的业务是否盈利，你还需要确定自己的客户获取成本——

客户获取成本=销售和市场期间总成本-后期支持期间成本/期间新客户数量。

假设每个客户的终身价值是1万美元，获取成

本是1000美元，那说明你的业务很赚钱；如果客户获取成本是5000美元，你的业务就存在风险，充其量是不赚不赔。它对于创业者的重要作用在于，能有效避免盲目乐观，帮助你根据真实数据做出判断，同时深入了解推动企业实现收入的具体来源。

风险资本家大卫·司考克(David Sko)在其个人博客中，总结了他最简单直接的经验——客户终身价值和获取成本之比至少应达到3:1。首先，客户获取成本不包括企业的很多其他成本，如研发、财务管理和其他日常开支，这些成本会挤掉一部分利润。其次，尽管我们追求真实准确，但是管理者估算客户终身价值和获取成本时仍难免过度乐观，3:1的比例可以为这个误差留出部分空间。最后，初创企业的发展充满各种不确定因素，定这个比例，可确保企业有能力应付各种突发状况，如产品延迟、竞争反应、行业萧条等。

当然，如果你能实现比3:1或更高的比例，企业的长期发展将充满曙光。因此，你需要通过不断开拓商业模式、提高产品黏性、加强客户忠诚度，来提高每位客户的终身价值，而不是如无头苍蝇一般盲目招揽新客户。

（来源：界面）



青年创业者需要不断加强三项锤炼

“大众创业、万众创新”是当前中国最响亮的主旋律之一，越来越多的有志青年正满怀激情融入时代潮流中。我们在为之叫好的同时，也应清醒看到，创业不是光凭热情和梦想就能轻轻松松取得成功的，而是一条艰辛路。在这条路上要想走得从容、走得扎实、走得更远，创业者除了具备扎实的专业技能外，还呼唤一个能与各种不确定性挑战相匹配的强大内心世界。而持续的文化修养、心志修养、爱的修养等则是构建丰富、强健心灵的必由之途。在这些方面有意识地不断精进应成为年轻创业者的日常必修课。

文化修养决定创业的广度。创业对创业者各种能力的要求很高，从确定方向、创新产品，到带领团队、洞察市场等等无不需过硬本领。掌握过硬的专业技能和具备良好的文化修养是青年开启创业之旅的基础。在自己熟知的领域创业，观察、理解、思考、研究、分析、提炼等智力活动会更加行云流水，产品、服务或方案更容易推陈出新。除掌握专业知识外，创业者若能跨界文理、广泛涉猎经济、政治、历史、哲学、管理、技术、会计、人性、消费、用户、美学等方面经典书籍，创业更会如虎添翼。如果熟悉的领域越多意味着选择越多，施展才华的空间越广，一旦时机成熟，多点并发，出人意外的创新爆发力自然水到渠成、滔滔汨汨。奇思妙想之发动机往往就蕴藏在深厚的日常知识储备之中。所以青年创业不在于早，也

不能急于求成，做好文化知识准备是个重要前提。在自身能力具备之际，才是不早不晚刚刚好的创业时间节点。

心志修养决定创业的厚度。数据显示，创业成功率不超过5%，中外皆然。过来人常用“九死一生”来形容创业经历。可见，没有良好面对失败的心态，没有一颗抗压较强的心灵，不能勇敢迎接创业路上风风雨雨、挫折障碍，做不到坚韧不拔、攻艰克难、愈战愈勇、坚持不懈，就不要轻易谈创业。所以，青年创业之前需要反复问自己，内心有没有做好迎战一切的勇气。如何锤炼出一颗强大的内心？首先，从培养大格局和大气度入手，摆脱脆脆“玻璃心”。海纳百川，有容乃大。“我善养吾浩然之气”“富润屋，德润身，心宽体胖，故君子必诚其意。”永葆赤子之心，用大格局、大视野看待所遇，任凭风吹浪打，潮起潮落，我自目标坚定。其次，学会与问题相处。因为每解决一个难题，能力就会同步提升，自信会日渐建立，发自内心的笑会越多，与周围人的关系会更融洽，看待世界的目光会更新颖。第三，学会与苦难相处。因为“天有不测风云，人有旦夕祸福”，假如不幸遇上，一定要坚信“苦难有多深，人类的荣耀就有多远。”经过命运捶打的生活才是深刻而充满张力的。生命的丰盈、人生的幸福注定不会在花前月下、浑浑噩噩、吃吃喝喝中实现。另外，学会辩证看待一切。正确对待成功与失

(下转第 37 页)

求职季你慌了吗？

知名企业被曝裁员 过半职场人跳槽谨慎

在这个特殊时期，有人体验了一把在家“云办公”的感觉，也有一些人被迫面临企业裁员的窘境。日前发布的一份职场跳槽报告显示，四分之一的企业有裁员动作；此外，在被问及疫情对跳槽是否有影响时，超六成职场人表示肯定。求职季来了，你慌吗？

过半求职者谨慎择业

据智联招聘发布的春季白领跳槽调研报告，在被问及疫情对跳槽是否有影响时，表示肯定的职场者占比 66.24%，其中 52.19% 的白领会在跳槽时谨慎行事；在回答“无影响”的白领中，“个体情况因人而异”与“疫情只是暂时的”为主要原因，这部分职场人对自我和大环境都比较乐观。

智联方面向中新经纬透露，此报告是智联平台上的随机问卷调查，当下有跳槽意愿和行动的白领占比达到 94.59%，其中，已收到 Offer 与正在找工作的“行动派”占 67.96%。也就是说，超过 9 成职场人想要跳槽，7 成已经在行动了。

马云曾有一句话被广为流传，员工离职无外乎两个原因：一是钱没给到位，二是受了委屈。现实依然得到了印证。

上述报告指出，尽管跳槽理由各异，但有一半以上的白领是因为薪酬原因选择跳槽；而企业发展、职位晋升与福利待遇则依次排后，成为白领递上辞呈的导火索。

对于跳槽的选择，有网友直言，“想和做之间还是有距离的。真的很想跳槽，但要考虑的也很多。”

“十字路口”的选择

面对突如其来的疫情，春节假期结束后，“减薪”“裁员”“跳槽”这些词愈发频繁地出现在社交平台上，成了徘徊在职场人心头不得不面对的现实选择。

中新经纬客户端在某职场社交平台上看到，一位自称“金融民工”的职场人感慨：“今年跳槽太难了……”，据他自述，入职时被要求签了天价的业绩承诺，老板则答应会想办法帮忙完成，本来还有三个月转正，但因为没完成业绩半年未转正，工资打折，不禁自问“到底还要耗下去吗？”

在北京一家事业单位工作的王女士称，自从复工以来几乎就没有休息过，“周一到周五有两天加班到晚上 10 点多，周六加班一下午，周日从下午加班到 9 点。疫情严重期间，我春节只休息了七天就上班了，之后也没在家办公过，并且公司没发年终奖，甚至到现在一月份的工资都没发。”

“面试通过了，就是还没去上班呢公司就倒闭了”——最近网络上这个段子很火，乍看搞笑的背后，应该有不少职场人都会纠结，现在是不是跳槽的好时机？

在一位从事人力资源工作的职场人看来，一场疫情打乱了原本的节奏，使得所有行业面临大洗牌，

现如今的形势并不适合跳槽,但也分情况,如果内心十分想换工作,那就另当别论了。

前述报告显示,虽然今年春季白领跳槽意愿提升,但行动下降,超2成的受访白领仍处“观望期”,该群体较2019年春季扩张7个百分点。可见,面对不确定性,职场人对待跳槽的态度也趋于保守。

实际上,大多数人对于离职原因都无法做到潇洒为之。在此前发起的“疫情结束后,你会跳槽吗?”的话题之下,有网友评论:“现在不是跳槽的好时机,已经是十年来全球经济最危险的时刻了。”

还有网友表示,“有些企业动不动就说疫情,薪资说减就减,对半减,平常超业绩倒是不见多发钱。员工能不心冷么?”

此外,准备跳槽的员工若被同事无意间知道了,那又是另外一个故事了。

“朋友被公司的同事辱骂了,因为准备跳槽到竞争对手公司,薪资比现在高一半,他们纷纷指责我朋友忘恩负义见钱眼开,朋友感到很委屈。”有人在网络上如是讲述。

争议的裁员

2020年在充满不确定性的经济与社会环境下开场,除了跳槽以外,裁员也成了职场人头顶高悬的“达摩克斯之剑”。事实上,自2019年底以来,网易、小米、360等互联网公司纷纷因裁员事件而陷入争议。

据公开报道,小米3月初被员工指其涉嫌“暴力裁员”,即便小米官方给出“合同已到期”的回应,但显然无法平息舆论风波。无独有偶,360日前又被传裁员15%至20%,不过官方随后否认了该传闻。

前述报告显示,24.33%的白领所在企业有裁员现象。在裁员规模上,27.55%的企业只辞退了个别人员,还有2成企业采取5%以内的小比例人员优化,

裁员率在“20%以上”的受访者占比21.49%。

4月1日出版的2020年第7期《求是》杂志刊发了人社部党组题为《全力以赴做好应对疫情稳就业工作》的文章。文章指出,受疫情影响,今年春节后,企业开工复工时间普遍推迟,劳动者返岗就业延迟,招聘用工总量下降。就业主要指标出现波动,就业增长放缓,1—2月城镇新增就业人数108万人,同比减少66万人;失业水平有所上升,2月份全国城镇调查失业率为6.2%,环比上升0.9个百分点。

放眼海外,裁员潮更是席卷多国,多个行业领域难以幸免。根据彭博统计的数据,自新冠肺炎疫情暴发以来,美国零售业宣布的临时裁员人数已超过50万,预计将有更多员工面临被临时裁员或解雇的命运。美国零售巨头梅西百货、GAP与Kohl's宣布,将临时裁减大部分门店员工。

你准备好了吗?

随着国家出台积极稳就业政策,地方返岗复工保障加快推进,就业形势正在转好。

3月25日,人社部副部长游钧在国务院政策例行吹风会上介绍,在前期扩大中小微企业享受失业保险稳岗返还政策受益面的基础上,对那些不裁员或少裁员的中小微企业,返还标准由原来的企业及其职工上年度缴纳失业保险费的50%,提高到最高达100%,对湖北可以放宽到所有的企业。也就是说,失业保险稳岗返还的政策,不仅降低了门槛,还提高了标准。

他表示,截止到目前,今年就已经有146万户企业享受到了失业保险稳岗返还,金额达到222亿元,共惠及到了4951万职工,受益企业的户数已经超过去年全年。

(下转第39页)

求职“窗口期”就是现在 应届生如何把握

在疫情防控的背景下,往年“金三银四”的春招旺季有所延后,当下正是2020年应届毕业生又一轮求职“窗口期”。

从5月初到8月中旬,教育部、人力资源和社会保障部、工业和信息化部、国资委、中央广播电视总台、共青团中央等6部门,共同开展2020届高校毕业生就业“百日冲刺”行动。上周,中国青年报社社会调查中心联合问卷网(wenjuan.com),对1925名应届生进行的一项调查显示,95.5%的受访应届生觉得今年求职的压力大。63.6%的受访应届生建议多下功夫,做好求职准备工作,63.3%的受访应届生认为要敢于吃苦,去基层锻炼自己。

63.6%受访应届生建议做好求职准备工作

浙江某高校设计类2020届毕业生赵乐(化名)说,之前找到的一家工作单位,告知自己新录用的员工要分批次实习,自己被安排得比较靠后,感觉不确定性较强,所以这段时间还在寻找其他工作机会。

当看到一些企业已经开始招录2021届实习生时,赵乐的心中难免有些着急,“投了很多简历,感觉都石沉大海了。有时面试路上要花很长时间,但就交流了几分钟。”

调查中,95.5%的受访应届生觉得今年求职的压力大,4.3%的受访应届生觉得一般。

“我之前考研失利了,找工作相对较晚,加上疫情的原因,一度觉得找工作挺难的。”天津某高校应届毕业生刘亮(化名)坦言。

刘亮最近报考了两家位于北京的事业单位,其中一家已经通过面试,正在进行体检和政审,刘亮说如果能顺利通过,就准备签约这家单位了。“虽然我更心仪另一家,但招考进程相对慢一些。我觉得不能等一个不确定的答案,有了条件还不错的单位就先签约”。

已经签约某教育机构的英语专业应届生应晴(化名)觉得,在线上求职更为普遍的当下,应届生也要注意在更为安全、可靠的平台上投递简历。

对于应届生求职,你有哪些建议? 63.6%的受访应届生建议多下功夫,做好求职准备工作,63.3%的受访应届生建议敢于吃苦,去基层锻炼自己,47.8%的受访应届生建议不要急于一步到位,先就业后择业。其他建议还有:做好定位,不要眼高手低(45.4%),把国家发展和个人目标结合起来(45.3%),以及多了解政策法规,保护自身合法权益(25.5%)等。

“应届生应把握好求职的‘窗口期’”

某高校辅导员刘强(化名)表示,他们专业应用性较强,平时也会注重产、学、研相结合,以提升学生的实践能力。“有的学生整体成绩一般,在校期间也

没有学生干部等经历,我就会推荐他早找实习,哪怕是不实习补贴,也要去一些企业跑跑腿,观摩学习一下人家的工作,体验职场生活,为之后求职积累经验”。

“据我了解,前几年有相当比例的学生不愿进入体制内,但今年选择体制内就业的学生比例增加了。一方面,这类单位抵御风险的能力比较强。另一方面,通过抗击疫情,年轻人也逐渐被体制所吸引。”刘强表示,与学生择业观念转变相对应的是,高校就业指导工作的调整,“我们也会鼓励学生在求职时,选择与国家大政方针相结合的岗位,比如今年公务员、事业单位、‘三支一扶’等对应届生有倾斜,我们会鼓励学生多手准备”。

“今年我们遇到了席卷全球的疫情,应届生要把心态放平,结合实际状况去思考出路。”北京某人事技术研究所黄亨煜博士分析,“不是你一个人晚了,是整个社会的招聘都推迟了。据我了解,今年各事业单位的招聘数量要比往年明显增多,因此应届生进机关事业单位的几率更高。当然,仅靠事业单位扩招消化毕业生还是远远不够的,因为社会总体的招聘数量是减少的。所以应届生要多投简历,多准备考

试”。

对于应届生求职,天津某高校就业工作老师周翰(化名)建议,首先要明确自身的优势和不足,尽快补足短板,在求职过程中,最大程度地发挥自己的优势。第二,要合理调整个人期待。“在求职过程中应该综合考虑经济发展形势、不同地区、不同行业的特点,以此来规划和设立自己的就业期待,切勿眼高手低,否则可能会浪费很多宝贵的就业机会”。

“虽然今年应届生求职时间拉得长,但在心态上仍要保持紧张的状态。个人认为,尚在求职中的2020届毕业生的最后一段求职好时机,集中在6月、7月、8月,进入9月后,用人单位将会开始招聘2021届应届毕业生,到时也会增加2020届毕业生的竞争压力。”周翰说。

周翰提醒,应届生在求职中不要逃避,要勇敢面对。“我们接触到的一些毕业生,手头并不是没有机会,而是对现有的工作机会并不十分满意,处在一种迷茫、徘徊的状态。应届生应把握好求职的‘窗口期’,建立先就业、后择业的观念”。

(来源:中国青年报)

(上接第33页)

败、竞争与合作、短期失利与长期获益、局部与整体、付出与所得等关系。懂得恶是善与美的陪衬,图画的阴影可以帮助显示美好的事物。不要一言不合,团队就散了,朋友就不做了;一遇到挫折,就任性甩手不干了。

爱的修养决定创业的价值大小。爱是人间最美妙、最神奇的力量之一。有大爱才能做成大事业。许多伟大的创新公司取得成功的核心驱动力大多与创始人孜孜以求造福社会和人类的崇高梦想紧密相

关。洋溢着爱的创业者会自带正能量的气场,其四周会散发出迷人的光芒,充满个人魅力。内心充盈着爱的创业者,其创业的初衷是利他、是为了让同类生活更幸福,其创业之帆是为了解决市场难点、堵点以及空白点而扬,他所研发的产品和服务会以用户为本、以市场为导向,他会妥善处理竞争与合作关系,会善待万事万物。世界会因为他们的创新、创造、创意、努力、奉献变得更美好。

(来源:人民网)

试用期“白用”、培训“被贷款”……

“职场小白”需要躲避哪些“坑”？

进入8月，应届毕业生们开始迈入职场成为一名“社会人”，但刚刚走出大学校园的他们却很容易落入职场“隐形陷阱”。从试用期“白用”，到培训课“被套路”，“职场小白”们需要躲避的“坑”不少。

刘洋是今年的应届大学毕业生，经过一番“海投”终于找到了工作，并和公司商议试用期3个月。“疫情期间工作不好找，公司说试用期没工资，我想着熬一熬就过去了，于是便答应了。”但让他无法接受的是，试用期结束公司却拒绝给他转正，也不支付任何工资。刘洋不愿再耗下去，选择了离职。

“之前的工资很难要回来，就当长个教训吧。”刘洋说。

上海锦天城(天津)律师事务所合伙人王忠琦律师表示，试用期“白用”是初入社会的毕业生们最常遇到的情况。但实际上法律明确规定，劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。“否则就可以申请劳动仲裁。”他提示。

王忠琦说，在试用期内，用人单位可以以“劳动者在试用期间被证明不符合录用条件”为由解除劳动合同，但应有充分依据。如存在随意解除合同之嫌，法院在审理时会要求用人单位对“不符合录用条

件”承担举证责任。若不能举证，不排除为违法解除劳动合同。

“还有一点值得注意，试用期也有时间期限。”王忠琦介绍，劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。而且，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

记者调研发现，职场还有花样繁多的“陷阱”，甚至披上“隐形外衣”，专“坑”职场新人。

安徽的应届毕业生小张告诉记者，他怀疑自己在不久前遭遇了“培训贷”。小张说，自己大学毕业后通过网络招聘平台应聘了一家通信工程公司，公司说为储备所需人才，会安排小张进行相关业务实训，但培训费要小张支付，公司再以补偿的形式分两年补给小张。为了顺利拿到offer，小张与公司签订了一份《就业保障及实训合同》。

小张回忆，当时刚毕业没钱交培训费，公司就推荐小张贷款，并通过公司与贷款机构签约。“这笔钱由贷款机构直接打进公司账户，我要负责分24期偿还本息共1万余元。我当时考虑，公司会以补偿的形式把这笔钱还我，还承诺试用期有2500到3500元

的工资,每月几百元的贷款本息也在我的偿还能力之内,所以就同意了。”小张说。

随后小张被公司派到外地工作,其间公司以微信转账的形式给小张转了培训补助 1300 元,但一直未发放约定的工资。“询问后,经理却说之前的 1300 元就是工资,至于培训补偿对方则提都不提。”

该拿的钱没拿到还背上了上万元的贷款,小张很憋屈,“但我没有那么多时间和精力去纠缠这个事,只能认栽。”

除了“培训贷”外,记者调研发现各类“职场歧视”也是招聘过程中普遍存在的问题。记者在知乎等平台搜索发现很多关于“职场歧视”的吐槽,其中包括性别歧视、身体缺陷歧视、地域歧视、学历歧视等。

今年 5 月,一名女大学生就因招聘中的“性别歧视”将公司起诉至法院,最终获得公司赔偿的精神损害抚慰金 2000 元。

有受访法官表示,法律明确规定:劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。“但在实践中,用人单位常直接以歧视性的事由对劳动者歧视对待,甚至还有通过隐性的差别化方式歧视劳动者。”

专家表示,近年来职场陷阱种类繁多,并不断更新。的确有一些公司利用毕业生急切找工作的单纯心理,为其“量身打造”骗局。

王忠琦介绍,“培训贷”就是以高薪为诱饵吸引

毕业生,在刚入职员工“培训费”上做手脚。一些“被贷款”的毕业生甚至会按公司指示,以劳动者个人名义向借贷软件进行贷款,如没有如期还款,还会接到贷款公司的催收电话,也曾出现过贷款公司恐吓、威胁贷款人及其亲属的情况。

多位专家、高校就业指导老师表示,今年受新冠肺炎疫情影响,不少毕业生通过网上招聘、网上签约等方式获得工作,更要保持警惕,了解清楚公司背景,保障自己的权益。工资条、考勤表、视频、语言、文字、图片等,都应作为证据保留好。

多位专家也坦言,目前毕业生劳动权益保障依然存在诸多不足。一方面毕业生法律意识欠缺,很少用法律手段保护自己;另一方面,处罚力度不强、违法成本太低、诉讼成本较高等,也造成毕业生很难通过法律渠道解决劳动争议纠纷。“一个劳动争议案件,拖个一年半载很正常,毕业生们耗不起。有时一个案件的赔偿金额只有几千元,如果学生在外地,往返的交通费都不够,而对企业来说顶多就是‘把该给你的钱给你而已’。”

王忠琦等认为,高校应增加劳动法规和劳动者权益保护方面的教学内容,使学生系统地掌握劳动和社会保障等方面的知识。此外,人才劳务市场以及网络招聘平台等组织机构也应在招聘时增设相关法律法规知识的宣传,强化应聘者的维权理念。

(来源:新华网)

(上接第 35 页)

“各地人社部门和公共就业服务机构将会加大政策支持,提供贴心服务,帮助大家找工作、提技能,相信实现就业的春天很快就会来到。”游钧称。

疫情之下,无人能独善其身,站在“十字路口”,希望、恐惧、无奈、心酸都交织在了一起。无论是跳槽还是坚守,面对未来的种种不确定,你准备好了吗?

(来源:中新经纬)

职场中容易退化的五大能力

曾经有人戏言，人生中智商的最高点永远停留在高考那一刻了。虽是一句玩笑话，但也从侧面说明了，我们的学习能力，以及和学习相关的逻辑能力、分析能力等等都大有退化的趋势。想想刚刚步入职场的时候，谁不是朝气蓬勃、满怀信心，恨不得能征服全世界，但随着岁月的流逝，时间这把刀，消磨了我们的锐气，不再自负，可也趋于平庸。没有激情的人生注定碌碌无为。

一、工作激情减弱

很多人在一刚毕业的时候，对工作充满了期待和激情，但随着时间的推移和职场经历逐渐累积，工作流程和模式慢慢形成，工作就没了当初的新鲜感，工作的激情就会逐渐“退化”。这样的状态很容易演变成工作倦怠、无成就感，随之创造性和主动性都会降低，进而严重影响工作绩效。原地踏步、安于现状就成了他们身上的标签。

解决对策：职场如逆水行舟，不进则退。激情减弱，会直接导致工作倦怠，身处职场的激流中，自我懈怠，迟早会被淘汰。此时，你需要认真考虑个人的职业定位，自己是否能够在本职业上有新的突破，如果突破不了，观察周围是否有更适合我发展的空间。如果对一个职业有一定的厌倦了，可以适当的转换行业，保持职场激情，这样也未尝不可。

二、学习能力退化

很多人刚开始工作时，工作完全在他的掌控范围内。但随着工作内容逐渐增多，他发觉需要看书的次数也越来越多，但自己却时常感觉精力不够，有的内容要看很多遍才能掌握，已经不能像以前一样反应迅速了。从生理变化的角度来看，随着年龄的增长，记忆力减退，学习能力会出现一定程度的下降。再加上部分职场人安于现状，学习意识薄弱，因工作忙碌而忽视了持续的学习，就会出现学习力退化的现象。

解决对策：因生理因素带来的学习能力下降，并不影响你随时摄入新的知识和技能，你可以结合实践经验，使之与理论知识相互促进，相互增长，以自己的职业定位为中心，参照个人职业规划的需要，定期参加一些相关的学习培训，保持阅读习惯，让自己处于学习状态之中，是提升个人竞争力的有效途径。

三、危机意识消退

在一个工作环境里呆久了，熟悉了工作流程，熟悉了周围的人和事，危机感就会慢慢懈怠，习惯安于现状。然而，有很多人在一家公司工作了不少年头，以为升职的机会会轮到自己，可惜结果往往不能如愿以偿。当自己的能力没有得到提升，而底下新进来

的员工又比自己年轻,而且能力也很突出,且薪水还拿的比自己少。这一刻,很多人才意识到自己危机的到来。

解决对策:当意识到自己职业上处于一定瓶颈的时候,切莫做一个职场的老油条。一定要在工作上不断给自己订立新的工作目标,不断优化工作流程,提高工作效率,最好每天都有一点进步。这样不仅让自己保持良好的工作状态,还可以提升自己的核心竞争力,避免同样的经验重复八年十年,最终落得被下属取代的下场。

四、书写能力退步

现代化办公设施和通讯设备日益发达,机器在很多方面可以代替人手操作。在这样的环境下,职场人的“动手”能力明显减弱,甚至消失。大多数人只会坐在电脑前敲键盘,不少职场新人连复印、发传真都不会,这也从侧面反映出部分职场人综合能力弱的缺陷。

解决对策:提高个人综合胜任力,提高动手能力。在个人职业生涯的发展初期,多做力所能及的事,动脑的同时多动手,对自己的职业发展会有积极

影响。

五、身体素质下降

高强度的工作任务还是需要有一定的体力和精力来扛,这让很多上班族难以抽出时间去锻炼,有时只能补睡眠,因此身体机能和体质都在持续下降。像腰椎间盘突出、颈椎病等疾病正在日趋年轻化,越来越多的办公室白领处于亚健康状态。

解决对策:身体、精神状况会直接影响工作状态,容易滋生疲惫、烦躁的心情,因精力不充沛,处理事情时就容易草草了事,影响效率也会降低质量。生命在于运动,工作再忙碌,也要抽出时间安排运动或健身,对恢复身体机能,保持积极良好的心态非常重要。

综上所述:职场竞争激烈,优胜劣汰的游戏规则要求我们必须始终向更强、更好的能力方向进化。从长远发展来看,职场人要平衡好自己的工作和生活,做到张弛有度,围绕自己的职业定位做好长、短期的职业规划目标,不断提升个人的综合能力。记住,可持续的职场发展远胜一时的辉煌。

(来源:优米网)

(上接第 44 页)

的选择。

对一个人而言,可能做这件事当“鸡头”更好,而换另一件事后做“凤尾”更合适。

当“鸡头”还是做“凤尾”,关键要从你自身的特质,以及你想做的事出发去思考。

从自身特质出发,你要考虑你是高成就动机型的还是低成就动机型的,你是依赖型的学习风格还

是自主型的学习风格。

从要做的事出发,你要考虑当前环境的天花板是否低于这件事的要求,这件事更依赖于环境中的基础资源还是更依赖于排位。

将这两个维度思考清楚了,你也就能做出正确的选择了。

(来源:You Core)

当“鸡头”OR 做“凤尾”?

原来这么多年都选错了

01

上周,一位担任外贸公司总经理的同学跟我说,她想从现在公司离职,换个知名大公司工作,哪怕只干个主管都可以。

我很好奇,就问她为何有这样的想法呢?

她回复说,她自从毕业后就进入现在这家公司,虽然一路晋升到了总经理,但薪资可能还没一个知名大公司的总监高,而且觉得没什么提升空间了,一想到未来心里就很慌。

无独有偶,这周正好有另一位同学想离职出来创业,他是在一家很知名的公司担任项目经理。

我就问了他,为何要离开这家很不错的公司呢?

他说了一句让我印象很深刻的话:“这家公司确实很有未来,做的事也有意义,但意义再大,实现的也是老板的意义,不是我的意义”。

担任外贸公司总经理的同学,做到了“鸡头”,但现在却更想去个知名大公司做“凤尾”。

但同时知名大公司的同学,却不甘心做“凤尾”,想出来做“鸡头”。

那么,我们到底是应该选择当“鸡头”,还是做“凤尾”呢?

在做这个选择前,我们得先知道当“鸡头”和做“凤尾”背后的本质是什么。

02

当“鸡头”的本质

当“鸡头”的本质是更多地依靠自己内在优势的发挥。

一般人会出于两种心理选择当“鸡头”:

1、回避激烈竞争

第一类选择当“鸡头”的人,是想以更低的竞争烈度获得比较优势,从而回避激烈竞争下的压力。

这类选择当“鸡头”的人,因为某些天生的优势或后天的积累,在低层次的环境中,哪怕不怎么努力也能取得领先地位。

相较于在更高层次的环境中当“凤尾”,他们在当前环境中,更自信更有成就感,而且身心更轻松、更快乐。

比如,对有些小孩子而言,进第二梯队初中的实验班,比进第一梯队初中的普通班可能会更合适。

因为他们可以用更轻松自信的心态面对繁重的学业,更有自我效能感,也更能快乐成长。

但这种选择也可能会带来两个弊端:

①容易被消磨斗志,无法充分发挥一个人的潜力。

②成长的天花板相对比较低,发展前景有限。

2、追求高独立性

另一种选择当“鸡头”的人,他们并不是为了回避激烈竞争,而是因为低层次环境中能获得更高的独立性和资源倾斜,可以按自己的意愿或想法来做自己想做的事。

比如,有人宁愿放弃知名公司稳定的职位,也要选择自己出来单干。原因就是这样可以按自己的意愿独立操盘,既能全面磨炼自己的能力,又能找到自身的意义。

当然,利用“鸡头”地位追求高独立性和环境中的资源倾斜,也可能产生两个弊端:

- ①容易坐井观天,盲目自大。
- ②绝对资源相对不足,对个人能力的要求更高。

03

做“凤尾”的本质

与当“鸡头”相反,做“凤尾”的本质是更多地依赖外部环境资源的作用。

选择做凤尾的人主要有两种心理:

1、依附环境水涨船高

第一类选择做“凤尾”的人,更多是想享受优势环境中的普惠性资源,哪怕做吊车尾也无所谓。

举个例子。

老一辈的人会倾向于子女进事业单位或者国企工作,哪怕干个基层也觉得比在一个私企干个经理要强。

这个背后的思维就是想享受事业单位或国企环境中普遍存在的隐性利,比如工作更轻松,工资外的福利待遇更好,退休后的保障机制更好等等。

这类选择的弊端在于,人会过多依赖于环境的给与,应付未来不确定性的自我能力不足,一旦环境发生不如预期的变化,自己就只能跟着环境沉沦了。

2、积累资源厚积薄发

第二类选择做“凤尾”的人,跟第一类人的动机很不相同。

他们进入这个环境的目的是不想终生依附这个环境,而是为了想从这个环境跳出去做得更好。

他们做“凤尾”更多是想:

- ①利用环境的比较压力,逼迫自己更快成长。
- ②利用环境开阔自己的眼界。
- ③利用环境积累所需的必要资源。

比如,有一些想在互联网领域创业的同学,会选择先去 BAT 这样的互联网公司干 2~3 年后再出来创业,这样既学习了这些大公司的做事方法,又给自己积累了互联网圈的人脉资源。

当然这类选择也有它的弊端,主要在于两点:

- ①心气高但位置低,对人的身心会产生额外的压力负担。
- ②当环境内的马太效应(越富者越富的现象)明显的情况下,做“凤尾”很难积累到有用的资源。

04

当“鸡头”还是做“凤尾”?

知道了当“鸡头”和做“凤尾”的本质以及利弊后,那我们到底如何判断该当“鸡头”,还是做“凤尾”呢?

这就需要从你个人的特质,以及你想做的事这两个维度来综合分析了。

1、个人特质分析

一个人的特质是由很多方面组成的,其中最影响“鸡头”和“凤尾”选择的是以下两点:

①高成就动机与低成就动机

成就动机是决定个体努力程度的动力因素,高成就动机的人会更倾向于追求成功,而低成就动机的人会更倾向于回避失败。

因为成就动机的不同,所以有人适合当“鸡头”,有人则适合做“凤尾”。

以一个低成就动机的人为例。

他可以选择一个不怎么努力就可以保持领先的环境当“鸡头”;或者他也可以选择一个没有淘汰的环境甘居末流做“凤尾”。

这两个选择都满足了他回避失败的低成就动机倾向。

②依赖型学习风格与自主型学习风格

除了成就动机,学习风格对“鸡头”和“凤尾”的选择也很重要。

有人是依赖型学习风格倾向,依赖于被动的安排,依赖于更好老师的指导,依赖于共同学习者的协助或刺激;

而有人则是自主型学习风格倾向,喜欢更多的自主性,自己安排学习节奏和搜索所需的学习材料。

所以,对依赖型学习风格的人而言,选择做“凤尾”成长会相对更好,而对于自主型学习风格的人而言,当“鸡头”或做“凤尾”则都影响不大。

2、具体事情分析

光知道自己的个人特质,还不足以做出当“鸡头”还是做“凤尾”的选择。

比如,一个高成就动机的人,既可以选择当“鸡头”充分发挥自己的主观能动性,又可以选择做“凤尾”在更大的比较压力下促使自己更快进步。

因此,要更准确地做出当“鸡头”还是做“凤尾”的选择,还必须结合具体要做的事来加以判断。

对具体事情的分析同样是两个关键维度。

①环境的天花板是否低于这件事的要求

任一环境为所处其中的人能提供的最大资源都是有限度的,这个最大限度就是环境的天花板。

不同环境的天花板高度是不一样的,比如一个小山村的天花板,比一个大城市的天花板肯定要低得多。

因此,你要判断清楚你想做到的事是否超出了当前环境的天花板。

如果是的话,即使你是当前环境的“鸡头”,你也要考虑换个环境,哪怕只能从新环境的“凤尾”做起。

比如,你想不参加高考就保送北京大学,这就要求你至少要在有北京大学保送名额的高中念书,否则你哪怕是本校的第一名,也得不到这个保送名额。

②这件事更依赖于基础资源还是更依赖于排位

除非某个环境中只有你一个人,否则就必然会面临资源分配的问题。

不同人在环境中的排位不同,所被分配到的资源也会不同。

因此除了考虑环境的天花板之外,你还要考虑你想做的事,是利用环境中人人都有基础资源就行了,还是更依赖于环境中的资源倾斜。

如果更依赖于环境中的资源倾斜,那么当“鸡头”的价值就高于做“凤尾”的价值了。

比如,在微博上手持“祖传”100万的孙晨宇,发现在北大中文系难以冒头后,果断转学到历史系当“鸡头”,就是一个很好的操作示范。

再比如,后起的创业公司在起步时,都会避开大公司的赛道,先从某个大公司无优势的细分领域突破。像拼多多先做下沉市场的“鸡头”,而不先当一二线城市电商的“凤尾”,就是另一个很好的示范。

05

小结

当“鸡头”还是做“凤尾”,本身并没有唯一绝对

(下转第 41 页)

收纳师、密室策划师、自习室社长

新兴职业打开青年成长新空间

正在进行的上海五五购物节掀起了全新的消费风潮。根据美团点评发布的上海五五新兴消费力大数据,新兴玩乐消费在五一小长假期间异军突起,订单涨幅达 249%,位列全国第一。其中蹦床订单量相比节前增长 620%,密室订单量增长 264%,DIY 手工坊订单量增长 260%,这些体验的消费每单数百元甚至上千元。

中青报·中青网记者注意到,上海新兴玩乐消费崛起的背后是一群年轻的新兴职业从业者。

新兴职业从业者中 90 后占一半,95 后占 22%

美团研究院发布的《2019 年生活服务业新职业人群报告》显示,80 后和 90 后成为新职业从业者的主力军,占比超过 90%。其中,90 后占据半壁江山,95 后占比超 22%,他们大多处于大学刚毕业或毕业不久的状态,新职业为处于择业期的青年提供了更加多元的选择。

5 月 10 日下午,在共青团中央的“我和我的家乡”——“青春购”510 专场直播现场,由团上海市委和美团点评共同推荐的 5 位新兴职业者——亮相——冲鸭俱乐部主理人刘嘉雯带着她的萌宠柯尔鸭亮相;整理收纳师林杰潇则现场 1 分钟挑战叠 6 件 T 恤放进杯子的吉尼斯纪录,颠覆“收纳师是家政阿姨”的刻板印象;此外还有密室策划师陈晓明、自习室社长高梦君、宠物摄影师张天航等。

这是他们首次登上全国性舞台,一起讲述上海

都市青春生活的新故事。

团上海市委相关负责人表示,由团上海市委发起的上海五五购物节青年专场——上海互联网青春生活节在美团点评分会场设立了“新青年 新趣玩”主题活动,发现和展示了一批最青春、最时尚的新行业、新业态。这样做,一方面是为了吸引更多年轻人尝试体验新消费模式,另一方面也为青年就业打开新思路、新空间。

“玩转”新兴职业,不要不停地换行业

“我是鹿老板的管家鹿生,老爷失踪了,请问你们几位是?”红墙、烛台灯,复古沙发,时光回到了 1940 年深秋,上海公共租界区巡捕房街道接到一起报案,汇丰银行董事长鹿老板神秘失踪。结伴而来的玩家,化身民国时期的警探、千金小姐、报社记者,通过探索,寻找传承百年的神秘宝物“天子玉”,一场更大的阴谋也逐渐浮出水面……

这场沉浸式密室主题《谋玉》几乎每天都在奇闻密室上演。《谋玉》集合了奇闻密室内容策划部、机电部、运营部的共同智慧。

奇闻密室(上海)策划师兼创始人陈晓明毕业于上海交大。此前,他在一家世界 500 强企业工作,一次团建活动让他走进密室,激发了好奇心和探索欲。从接触到变成副业,再到 2015 年创业,陈晓明开启了自己的密室之路。

记者了解到,这个让很多中年人看不懂的新兴职业,如今已历经多次迭代。从简易探索类到机械电

子类,再到剧情类、沉浸式互动,密室从技术、内容到场景,都在不断迭代。如今奇闻密室不但有机械类的《百年魔法师》《千古罪人》,也有沉浸式的《谋玉》《魔宫》。

从第一家店只有 200-300 平方米,到去年新开的徐汇区的店面已有 5000 多平方米,陈晓明正计划下半年开设第五家店,并把密室版图扩充到北京、杭州。密室甚至还充当起了“相亲会”的角色,陈晓明介绍,每年有六七十对玩家会选择在密室求婚,其中有不少人是通过密室游戏互相认识并发展感情的。

“Hi,来啦。”高梦君站在黑族自习室前台,管理员电子档案,陆续来了两位自习的小哥,朋友般的问候是高梦君喜欢的感觉。这家位于陆家嘴东方大厦的黑族自习室,占地 300 多平方米,小黑屋,阳光屋,沉浸屋,3 间自习室一共有 80 多个工位。黑族自习室去年 12 月运营,这一年,被称为“付费自习室元年”。

高梦君觉得这份新兴职业是为了一群爱学习的青年而存在。她建议青年可以勇于尝试新兴职业,但选择的前提是喜欢并热爱,“认准一个目标一直走下去,如果可以,不要不停地换行业。”

收纳师、撸鸭官等“神仙职业”崛起

除了密室规划师、自习室老板,上海的 90 后年轻人还开拓了整理收纳师、撸鸭师等新工种。

2015 年之前,林杰潇还是一名媒体人,因为看了近藤麻理惠撰写的畅销书《怦然心动的人生整理魔法》,她发现很多收纳诀窍和她的生活习惯如出一辙。兴趣让她辞去工作,专心研究整理收纳,买了很多书籍补理论知识,还开设了微信公众号“嘿姐趣生活”,专门推送与整理收纳相关的内容。家居健身角打造、阳台撸猫专区收纳、厨房收纳好物推荐……一个家角角落落的收纳,都成了她的经验分享。

除了开直播、更公号、线上更新整理收纳课程,

林杰潇还会走进一些委托人家里,根据要求进行全屋或者部分地方的整理和收纳。看过别人家的状态、了解对方需求后,林杰潇可以马上开出“诊断书”——悬挂和折叠的区域分配不合理,最好的方法是把折叠区域变为悬挂式。

“我的梦想是,改变多数人的居家方式及居家审美,通过一些小技巧过上舒适整洁、省时省力的生活。”林杰潇说。

在复旦大学、上海财经大学校门口的大学路上,冲鸭俱乐部主理人刘嘉雯在集齐了猫狗猪鸭等动物后,感觉自己走上了人生巅峰。在冲鸭俱乐部日式风格的房间内,你可以撸到最近成为“网红”的柯尔鸭。这里除了 6 只柯尔鸭外,还有 9 只猫、10 只柴犬和 2 只小香猪,每天轮流陪顾客玩耍。

刘嘉雯原本是一名护士,3 年前自主创业。当时,上海的宠物体验馆还处于起步阶段,她开设了一家加菲猫主题的“猫咖”,没想到很快就成了“网红店”。她采购咖啡机取代手工饮品,确保饮食卫生;引入柴犬和香猪,还专门学习了训犬技巧,取得了中级训犬师资格证。

半年前,这家猫咖变身为“撸鸭馆”,柯尔鸭的到来让她又红了起来,“工作日每天有 30-40 名顾客,周末每天会有 100 多人。”

宠物摄影师张天航的工作更加“仙气十足”,他可以每天一边吸猫、撸狗、逗兔子,一边挣钱。今年是这名 85 后从业的第十一年,拍摄过近万只宠物。你可能无法想象,张天航是一名从英国留学回国的摄影专业硕士,他的研究方向就是“犬类摄影”。

“最开始被认为不务正业,这么多年下来,宠物摄影的盘子越做越大。”张天航觉得,能够记录下宠物奔跑、玩耍,与主人互动的温情一瞬间,是自己的价值所在。

(来源:中国青年报)