

河南人才

目 录

人才论坛

- 1●郑州市推动返乡下乡创业工作举措探析
- 3●人格培育导向下大学生礼仪素养教育探索
- 5●商丘市职称评审权限下放思考与对策

调研报告

- 8●洛阳市流动人才党员党务干部队伍建设的实践与探索
- 12●2021年第二季度平顶山人才市场供求情况及分析

简讯

- 16●省人才交流中心组织员工赴兰考县开展党史学习教育
- 16●中共河南省人才交流中心流动人员委员会庆祝建党100周年暨优秀党员、优秀党务工作者表彰晚会在河南省艺术中心广场隆重举行
- 17●省人才中心:创业要敢拼 创新才能赢
- 18●2021年大中城市联合招聘高校毕业生河南站巡回招聘会暨第四届中国·河南招才引智创新发展大会新乡专场成功举办
- 19●从党史中汲取前进动力 在奋斗中建设美丽郑州——中共郑州市人才交流服务中心委员会庆祝建党一百周年暨流动党员表彰大会圆满召开
- 20●信阳市2021年春季校园双选会成功举办

2021年第2期 (总第60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

编印:河南省人才交流中心
河南省人才交流协会

地址:中国中原人力资源服务产业园区(郑州航空港区
华夏大道与通航路交叉口)A座14楼13A27室

邮编:450003

电话:0371-65927770

传真:0371-65927770

E-mail:hnsrclxh@126.com

发送对象:本行业

印刷单位:河南绿野印刷有限公司

印刷数量:600册

准印证号:河南省连续性内部
资料[省直]165号

印刷日期:2021年6月

编委会

主任

杨昆锋

副主任

冯以干 刘永银

石敦 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。

21●天津市人社局及所属北方人才市场到省人才调研信息化建设
建设工作

22●安阳:学习跃进渠精神,践行使命担当

23●郑州市惠济区优化营商环境,形成人才“引力场”

外地信息

24●北京:今年将新增4万家创业单位 打造“创业北京”品牌
带动就业岗位20万个

24●福建厦门:让大学生留“厦”来

25●吉林:各地政府“上门送工作”助毕业生留省就业

26●江苏昆山:打造就业创业“首选课堂”为劳动者赋能

27●辽宁大连:多项举措吸引人才留连创新创业

27●陕西西安:“创业未央·逐梦未来”未央区举办首届创业
训练营

28●重庆:“一带一路”中新创业创新项目交流会精彩纷呈

创业聚焦

29●创新创业氛围浓厚 人才资金仍是难题

32●创业的每一天,都是劫后余生,如何加大成功概率?

求职面试

36●2021校招大幕拉开:今年就业难不难?有哪些新选择?

39●求职就业攻略助你开启新的可能性

职场人生

41●培养这几种能力,把自己变得更优秀

43●职场上,如何优雅且有技巧地对他人说“NO!”

热点解读

45●新职业缘何既受青睐又让人不敢爱?

郑州市推动返乡下乡创业工作举措探析

郑州市人力资源和社会保障局 牛立勇 张杰 姚志峰 杨光

近年来,郑州市坚持以全民创业促进就业为统领,以农民工返乡创业为重点,以落实农民工返乡创业补贴政策为抓手,通过完善政策激励、广泛宣传造势、加大资金支持、选树典型引领、精细服务帮扶等一系列举措,全力支持农民工等人员返乡下乡创业,以创业带动就业,助推乡村振兴。

一、完善政策激励

充分发挥好政策导向作用,在落实好国家和河南省相关配套政策措施的基础上,相继印发了《郑州市人民政府办公厅关于印发支持农民工返乡创业的实施意见的通知》《关于印发财政支持农民工返乡创业20条政策措施的通知》《郑州市人民政府关于做好当前和今后一个时期促进就业工作的实施意见》等政策文件,进一步完善促进农民工返乡创业的扶持政策,在资金、宣传、场地、培训、荣誉等方面全力支持农民工等人员返乡创业。当前,郑州市农民工等人员返乡下乡创业氛围渐趋浓厚,服务体系基本完善,带动效应明显呈现。截至2019年9月份,全市农民工等人员返乡下乡创业人数累计5.12万人,创办市场经营主体3.7万个,带动就业人数13.62万人。2019年1至9月份,新增农民工返乡创业9438人,完成省定年度目标任务9000人的104.87%。

二、广泛宣传造势

为激发返乡下乡创业热情,郑州市在2019年年初将农民工返乡创业“五个一”专项服务、“乡土人才联络和回归工作”“春风行动”等活动紧密结合,扎实开展“新春走基层”返乡创业系列报道活动,广泛开展政策宣讲服务,大力宣传农民工返乡创业成功典型。组织郑州市电视台、广播电台、郑州晚报等媒体,先后对省级农民工返乡创业示范园区——新郑市西泰山村农民工返乡创业园、中牟县姚家镇春岗村草莓种植特色村,示范项目申家大院生态园和省、市级农民工返乡创业成功典型何适君、尚立宾等进行宣传报道,并在郑州市电视台、郑州市电台新闻中心、郑州晚报、中原网及微信等公众平台上播放刊登50多篇(次)返乡创业典型事迹,吸引和感召更多的农民工等人员返乡下乡创业。

三、加大资金支持

郑州市经济发展相对较好,为使更多返乡农民工享受到经济发展成果,郑州市将返乡创业补贴由省定的每人5000元提高到8000元,将创业时间由6个月缩短为3个月。在连续两年落实农民工返乡创业补贴8000元/人这一扶持政策的基础上,2019

年,郑州市人社局与财政局联合印发《关于进一步做好农民工返乡创业补贴申报工作的通知》,对创业补贴标准进一步提高,对在郑州市区持续创业3个月以上的郑州户籍返乡农民工,统一由市财政给予创业者10000元的一次性创业补贴,吸引更多的农民工等人员返乡下乡创业。2017年以来,全市已发放农民工返乡创业补贴1603人、1273.3万元。加大创业担保贷款扶持力度,为创业农民工提供更多资金支持,将农民工创业担保贷款额度由省定的个贷15万元提高至30万元,利息由市财政全额负担,有效解决了农民工返乡创业资金难题,2019年1—9月份,全市为农民工发放创业贷款6.6亿元。

四、选树典型引领

持续开展农民工返乡创业示范园区、示范项目评选活动,目前,郑州市共认定6个市级农民工返乡创业园区、6个市级农民工返乡创业优秀项目,其中新郑市西泰山村等4个园区被认定为省级返乡创业示范园区,申家大院生态园等6个农民工返乡创业项目被评为省级示范项目。全市农民工返乡创业园区已入驻返乡创业农民工1619人,带动各类人员就业6000余人。2019年4月份,在向省推荐表彰6名“河南省农民工返乡创业之星”基础上,郑州市人社局还在全市开展了“农民工返乡创业之星”评选活动,评选表彰30名“郑州市农民工返乡创业之星”,每人奖励1万元,并举办了授牌仪式。通过抓典型、树标杆,在全市营造出“尊重创业、支持创业、创业光荣”的良好社会风尚,全市有105名返乡创业农民工当选为人大代表、政协委员,227人成为村两委班子成员,创业农民工的社会地位不断提升。

五、精细服务帮扶

认真落实中央和省市“放管服”改革部署要求,牢固树立“让创业者少跑路,服务者多上门”工作思路,取消《社区居住证明》《返乡创业农民工证明》《外出务工证明》等材料,简化审批手续和流程,优化创业政务环境。人社部门将创业培训班搬到创业园区,对商户进行专题政策培训,帮助创业者申请创业补贴。在东区金光花卉农民工创业园区设立郑东新区创贷办公室,开设市创贷中心、郑东新区劳保中心、金光路办事处等办事窗口,为入驻园区创业者提供一站式创业服务;积极探索“创业园区反担保”模式,由创业园区管理方为入园创业农民工提供反担保,解决返乡农民工创贷反担保难的问题。创新组训模式,丰富培训内容,采取“就业+创业”“技能+创业”“创业+电商”等培训方式,帮助广大返乡农民工提高创业成功率。2019年1—9月份,组织返乡农民工创业培训3478人,开展农民工创业辅导服务8316人,分别完成省定年度目标任务的91.53%、154%。

Summer
background



人格培育导向下大学生礼仪素养教育探索

郑州大学旅游管理学院 高伟洁

现代社会,礼仪是我们每个人立身处世的基本准则,“不学礼,无以立”。当前,各种层次、各种类型的礼仪教育、礼仪培训蓬勃兴起,这对于提升人们的文明素养、职业素养,塑造良好的个人形象,起到了积极的推动作用。然而,当前礼仪教育大多停留在“仪”的层面,即形式层面、操作层面,未能真正触及礼的内核,也就谈不上触及灵魂,触及人格。对大学生的礼仪教育应以人格培育为导向,着重推进大学生健全人格的培育及良好文明素养的养成。

一、人格培育是大学教育的重要功能

大学阶段是人格培育的关键时期。大学生处于人生的“拔节孕穗期”,就其生理和心理发展而言,这一时期是一个人迅速走向成熟却又尚未完全成熟的阶段,其人格发展存在明显的不确定性、波动性,易受外部环境的影响。大学教育应当抓住这个人格成长的关键期,努力促进学生身心健康发展,促进其人格的健全与完善,这也正是大学教育的重要功能之一。

健全人格无论对个体还是社会整体发展来说都至关重要。对个体来讲,健全人格是一个人立足社会并获得发展的必要条件。拥有健康人格的人往往内心善良,为人正直,拥有较为和谐的人际关系,能够正确看待自己 and 他人,较为妥善地管理自己的情绪,不做极端的事情。同时,个体健全人格对于整个社会

的发展更具深远意义。著名教育家蔡元培先生认为,国民之完全人格乃是国家兴盛的必要保证。对人格培育的重视在西方国家高等教育中也多有体现。牛津大学多年来一直秉承大学功能不在于职业教育,不在于培养技能,而在于培养人格的教育理念。

然而,相对于大学生人格培育的需求,当前我国高校大学生人格培育现状并不容乐观。长期以来,大学教育偏重于专业知识的传授,而对学生人格培育重视不足。这就使得学生个体的知、情、意、行等发展不均衡,社会行为能力较差。学生在面对同学间激烈的学业竞争和严峻的就业压力时,往往容易出现各种各样的心理问题,这些问题集中体现在人际关系的处理方面。比如不善沟通,不知道怎样和老师、同学和谐相处,不懂得尊敬和包容他人等。这些都会影响其学习和生活的正常进行,更有甚者,还会酿成不可挽回的人间悲剧。没有健全的人格,没有善良包容的内心,一个人的知识、能力只会成为他危害社会、危害他人的工具。大学生是国家建设的生力军,其健全人格培育应该成为高校教育工作的一项长期重要任务。

二、礼仪教育是人格培育的有效路径

人格是人的内在精神性状和外在行为方式整合的综合体现,是人与社会、工作环境的交互作用下,形成和表现出来的带有个体独特性的、相对稳定的

心理—行为模式。人格的培育应从内外两个方面着手,内提道德理性,外塑行为方式,内外联动,才能实现个体健全人格的培育。

礼仪教育正契合了人格培育的特点。生活中我们经常讲“礼仪”,实际上“礼”与“仪”是不同的。中国文化语境中的礼,内涵极为丰富,典章制度、礼节仪式、道德规范都属礼的范畴,可以说,礼是一切的道德理性,礼仪就是“合于理的行为准则”。简言之,礼是内在,是灵魂;仪是外在,是形式。只有形式没有内在,礼仪就好比没有灵魂的躯壳;只有内容没有形式,礼仪的灵魂就无处安放。二者互相依存,不可分离。礼仪教育也需兼顾内外,以礼仪的思想和内核触动心灵,提升道德理性,以礼仪的外在形式塑造行为模式,提高行为水平,最终有效促进健全人格的培育。

大学阶段的礼仪素养教育应以培育健全的人格为导向,礼仪教育应该也完全可以成为人格培育的有效路径之一。然而,令人遗憾的是,我们现在的礼仪教育,无论是学校教育,还是社会培训,教给学生的恐怕多是停留在这个“仪”的层面。“仪”易学且“收效”快,学习之后立马可以践行,自身的素养似乎一下子就提高了。其实则不然。把仪式做得再完美,没有内在的道德理性支撑,充其量只是“仪”,不是真正的“礼”。当然,外在行为模式的塑造对于内在道德理性的提升也有不可忽视的促进作用,但是仅仅关注这一个方面显然是不够的。

三、人格培育导向下的大学生礼仪素养教育实践

1.根植中华礼仪沃土,勉励学生做“君子”。一个社会要正常运行,需要社会成员之间的和谐相处和分工合作,只有这样,才可以形成合力,推动社会不断向前发展。而社会的和谐,需要社会成员之间彼此

尊重,心中长存敬人之心。“和”与“敬”,正是中华礼仪的基本精神。与西方礼仪相比,中华礼仪更强调礼仪背后的道德理性,更强调礼仪教育对人格的培育。大学生礼仪教育,在课程设计上应坚持根植中华礼仪沃土,坚持人格培育导向。在教学内容上要精心选择和切入中华优秀传统文化的内容,在讲解礼仪的操作规范之前,要给学生讲清楚礼仪背后的思想内涵,让学生不光“知其然”,还要“知其所以然”。课程设计要触动学生心灵,让学生真正感知礼仪的内在精神和外在要求,感知中华礼仪之美,这不仅有利于学生健全人格的培育,也有利于培育学生对中华优秀传统文化的温情和敬意,进而增强文化自信。

2.以情动人,情感塑造人格。“礼缘人情而作”。制礼要依据人情,礼才能真正被老百姓从心里接受。反过来,我们在进行礼仪教育的时候,也必须从人的情感切入,才能触动学生的内心。在课程内容设计上,不能仅仅停留在礼节、仪式的层面,而要注重深入挖掘礼的内在精神,力争在情感上触动学生。让学生从情感上接受为什么在家要尊敬父母、长辈,在校要尊敬老师、校工、同学,将来走向社会,要尊重领导、同事,力争让礼仪触动情感,触动内心,以情感塑造人格。

3.教师以身作则,以自身人格魅力影响学生。“上者,下之仪也。”作为礼仪教师,必须以身作则,率先垂范,以自身人格魅力影响学生。教师应在着装、举止、言谈上为学生做好榜样,上课时一定要仪容整洁、仪态端庄、服饰得当、举止言谈得体。要求学生做到的,自己首先要做到;要求学生不能做的,自己坚决不要做。孔子说:“其身正,不令而行,其身不正,虽令不行。”领导者也好,教师也好,一定要以身作则,只有这样,学生才会欣赏老师,看到老师的人格魅力,进而不自觉地模仿老师,想要成为老师那样的

(下转第7页)

商丘市职称评审权限下放的思考与对策

商丘市人力资源和社会保障局 黄盟 邵建伟 魏君

职称评审权限下放是贯彻国家、省、市深化职称制度改革的重要举措。商丘市职称评审权限下放在全省整体改革框架内,积极展开,稳步推进。根据商丘市近几年职称评审权限下放运行情况,结合职称领域“放管服”改革总体要求,进行理性思考,积极主动采取应对措施和对策,推动职称制度改革不断向纵深发展。

一、工作现状

1.上级职改部门向下级部门下放。从2014年开始,商丘市获得中小学高级教师职称评审权限,并从2018年开始对评审通过的高级教师职称证书自行发文、自行办证,在省级职称管理平台备案可查。共评审通过高级教师4500多人,参评数量和评审质量逐年大幅度提高。从2018年开始,将中小学一级教师评审权限由市下放到所属县区,当年县区一级教师评审通过1900多人。

2.省市职改部门向高校下放。自2017年起,市属商丘医学高等专科学校、商丘职业技术学院、永城职业学院3所高校及市委党校先后取得高校教师高级、中级评审权限,按照有关规定自行开展职称评审。同时,为方便开展职称管理工作,省管高校商丘学院、商丘工学院的评审备案审核工作由市政改办负责。各高校根据相关政策要求,结合学校实际,自

主制定评价标准、自主组织评审、自主发文办证、自主考核聘任,实现用人单位人才评价和使用的有机结合。省市两级政府部门不再组织评审、审批评审结果、制发任职文件、办理资格证书,改为事中监督、事后备案管理。

3.市县职改部门向相应主管部门下放。自2019年开始,根据商丘市委、市政府关于深化职称制度改革的实施意见和河南省人社厅、教育厅关于进一步深化人事制度改革、加强教师队伍建设的若干意见要求,将中小学教师职称评审的组织实施工作由人社部门交付教育部门,即副高级职称、市直一级教师职称评审由市教育局负责组织实施,市人社局负责监管;县区一级教师职称评审由县区教育(体育)局负责组织实施,县区人社局负责监管,评审结果在本县区范围内公示。

二、重要意义

1.有利于提高用人单位用才的准确性、针对性。用人单位是专业技术人才使用主体,真正了解人才的实际表现和真实能力,可最大限度有效打破使用人才中的“唯学历、唯资历、唯论文”壁垒和局限,树立“重品德、重能力、重业绩”的人才使用理念,进一步激发人才的创新创造能力。在生活圈、工作圈中,能力突出、人品高尚的人才才是大家普遍认可的真正

意义上的人才。据商丘职业技术学院专业技术人员反映,学院实行自主评审职称以来,参评人员必须更加重视个人师德修养,更加注重实绩表现,只有这样评上的职称才能得到大家广泛的认可。

2.有利于增强职改部门服务的全局性、有效性。

职称管理部门下放职称评审权限后,从具体评审事务中解脱出来,实现了从微观管理到宏观管理转变,实行事中监管、事后备案的新的管理方式和模式,能够更多地在人才体制建设、机制管理上下功夫,在搭建统一人才评价平台上下功夫,以更好地提供人才公共服务。商丘市将政府人社部门的职称科(股)更名为人才评价开发科(股),同时加挂职称改革办公室的牌子,就是要进一步转变职能,在更大广度、深度上做好人才评价、开发工作。

3.有利于降低专业技术人员申报职称的成本和费用。以专业技术人员集中的教师申报职称为例,以前申报高级职称人员必须到登封提交材料,申报中级职称人员必须到市里提交材料,从而产生不少的交通、餐饮、住宿费用。职称评审权限下放后,高级职称申报人员在市里直接提交材料、中级职称申报人员在本县区提交材料,节约了大量的人力、物力和财力。尤其是全市实行基于互联网的网上申报、网上审核、网上评审,更加便利了专业技术人员申报职称。

三、存在问题

1.用人单位重视不够,落实不力。一些用人单位习惯于传统评审方式,过度依靠政府组织评审,对赋予的评审权限难以真正利用。全市包括市委党校在内的4所高校,仅有商丘医学高等专科学校建立了高中级评审委员会,实行了自主评审。其他高校因各种原因,目前没有申请组建各级评审委员会,将本单位职称评审委托外地有评审权的单位进行评审,失

去了自主评审的意义和作用。

2.部分专业技术人员担心权力滥用,证书信用降低。一些专业技术人员认为,在目前行政化体系不变的情况下,下放职称评审权限,会强化单位领导的行政权力,一些不受领导“待见”的专业技术人员受到打压。由于单位自己评审,受各种复杂因素影响,厚此薄彼现象难以避免,评审中难免会出现一些“夹带私货”现象。个别专业技术人员担心,所发职称证书由本单位用印,不再是各级人民政府“大印”确认,证书是否通用,信用是否降低。

3.职称评审费用入不敷出,难以为继。职称集中评审可以有效降低费用,实现专项经费合理调拨、有效使用。目前,职称评审费用仍是2008年已经降低过的标准,近年物价上涨较快,专家劳务费支出不断提高,各种评审所需物品、场地、餐饮费用等居高不下,特别是职称评审普遍增加了讲课(面试)答辩环节,经费支出急速上升,给职称评审带来不少困惑。县区基层收费少、支出多,当地财政以“以收定支”为由不予增加费用,加大了县区职称评审的难度和矛盾。

四、对策建议

1.坚定不移落实职称制度改革简政放权有关规定和要求。认真落实中小学教师副高级职称评审权限,严格按照规定的标准和程序开展评审工作。扩大县区职称评审权限,将中小学一级教师职称评审权限下放到县区的同时,赋予自行确定申报数额等权限。继续支持市属3所高校和市委党校自主开展高级、中级职称评审,协助申报建设高中级评审委员会,稳妥推进有条件的企事业单位申请自主开展职称评审权限。自主评审单位实行清单管理办法,依据社会信用体系动态调整清单。市人社部门对职称的整体数量、结构进行宏观调控。

2.建立多元化职称评价机制。结合职称权限下放的工作实际,根据不同系列专业的特点,设计制定专家评审、以考代评、考评结合、考核认定、讲课答辩、专家面试、实践操作、业绩展示等多种评价方式。探索对基层和应用型专业技术人员运用实际操作和业绩展示等评价手段,增强人才评价针对性。充分发挥用人单位主体作用,提高用人单位评价权重,将用人单位的日常考核及评价鉴定作为职称评审的重要依据。

3. 加强对自主评审单位专家及评委会的管理。健全自主评审专家推荐、管理、使用办法,完善遴选机制,建立健全各系列专业评审专家库,严格入库条件,适时动态调整。积极吸纳高素质人才参加相应系

列专业职称评审,提高评审专家的广泛性和代表性。坚持从专家库随机选取专家组建评审委员会,杜绝人为干扰。强化对评审委员会运行过程的监管,加强对自主评审单位的巡查监督。实行评审结果抽查机制,随机确定抽查单位,随机抽查评审材料,公开抽查结果。

4.提高职称服务水准和能力。按照便民高效原则和“放管服”要求,审视职称评审权限下放的工作实际,梳理职称评审工作流程,减少审查环节,缩短办理时限,进一步规范服务,营造良好的人才成长环境。简化职称申报、审核手续,最大限度减少用人单位和申报人员的事务性负担。

(上接第4页)

人。这些问题看似都是微不足道的小事,但正是“细微之处见精神”,“身教”的育人效果不可小视。

4.学以致用,强化礼仪习惯养成。礼仪学习一定要学以致用,只学不用,道德理性便无法通过礼仪的践行内化于心,这就等于没学。为此,应在课堂上增加实训环节来强化学生礼仪习惯养成。比如,仪态礼仪部分,对站、坐、走、蹲等姿态的训练,在讲解之后,即要求学生分组上讲台进行演练,然后由学生互评,最后教师点评。对于社交礼仪部分,比如人际交往中的介绍、握手、电话、名片使用礼仪的训练等,则采用情景剧的形式,由学生小组自行设计剧情,设定人物关系,将这些礼仪有机融入其中,表演给大家看。这个形式,一直深受学生喜爱。这些实践活动也都会计入学生的过程性考核成绩。除了课堂训练,每一章学习之后有针对性地布置课下实训作业,要求学生反思自己的仪容仪态、言行举止有无失礼失仪现象,自

己的问题出在哪里,下一步如何纠正。经过这个实践与反思的过程,学生进一步端正了礼仪学习态度,并逐渐体会到礼仪背后承载的更厚重的“做人”道理。

四、结语

礼仪教育是大学生人格培育的有效路径之一。人格培育导向下的大学生礼仪教育,应着眼于内外结合的育人方式。一方面要内提道德理性,在礼的精神、礼的内核上下足功夫,首先解决学生思想认识方面的问题,让礼仪承载的道德理性深入学生心灵。要根植中华礼仪文化沃土,并结合时代发展特色,精心进行课程设计,为处于“拔节孕穗”期的青年学子心中“埋下真善美的种子”。另一方面要外塑行为方式,通过典型行为模式塑造,不断提高学生行为水平,由外而内促进道德理性的内化。一内一外,内外联动,促进大学生健全人格的培育,并为其未来的职业发展奠定良好基础。

洛阳市流动人才党员 党务干部队伍建设的实践与探索

洛阳市人力资源和公共就业服务中心 郭建龙 张伟

党务干部是从事党建工作的骨干力量。党的十九大开启了全面从严治党的新征程,加强流动党员基层党务干部队伍建设(下文中所提到的党务干部均指流动党员基层党务干部)建设工作成为全面加强党的建设新命题,也是摆在当前各级流动党员党组织面前必须解决的课题。本文以洛阳人才流动党委抓基层党务干部队伍建设为例,对加强党务干部队伍建设进行分析与思考。

一、流动党员党务干部队伍建设现状及所做的工作

流动党委下属1个基层党委(郑州市洛阳商会党委11个支部)、1个党总支(上海市党总支7个支部)、有122个党支部(含党委、总支支部数量),共配备党务干部335人。管理流动党员4408人,其中从性别上看,男性1915人,占比43%;女性2493人,占比56%。从学历上看,本科以上学历904人,占比20.5%;本科学历2074人,占比47.1%;大专学历1152人,占比26.1%;大专以下学历278人,占比6.3%。从职业分布上看,新经济组织(私营企业、外商投资企业、港澳台商投资企业、股份合作企业、民营科技企业、个体工商户)占比64.55%,新社会组织

(社会团体、民办非企业单位)占比3.17%,自由职业占比19.78%,退休党员占比2.43%,其他占比10.07%,无机关事业单位在编人员。长期以来,洛阳人才流动党委围绕党务干部的选拔和培养进行积极研究和探索,务实创新,通过学习调研、上党课、党务实务培训、网上“三新”大讲堂、面对面谈心谈话,实地家访等大量艰苦细致的工作,提升了队伍素质能力、激发为党员服务的干事热情。

一是以“讲政治”为立身之本,严格选拔任命。“欲知平直,则必准绳;欲知方圆,则必规矩”。洛阳人才流动党委在党务干部选拔之初,就把“政治上的明白人”作为选拔的第一条件,利用3个月的时间,通过持续调阅档案、电话沟通的渠道,对4000多名党员逐一核实本人基本情况。通过个人自荐、组织谈话、档案审查和任前公示,最终选任党务干部294人。这些党务干部政治上清醒,思想上积极,行动上自觉,对党组织充满着归属感、使命感和荣誉感,为下步支部组织架构打下了坚实基础。

二是以“提素质”为强身之道,持续开展培训。“工欲善其事,必先利其器”。洛阳人才流动党委通过采取“请进来、走出去”的形式,每年组织2期新时代党务工作实务培训会,先后围绕习近平总书记系列

讲话精神、党的组织建设、党员教育管理、支部日常工作等内容,邀请市委组织部领导、市委党校教授、市直工委书记为党务干部进行专题授课和活动示范指导,两年来先后4次对368人次的党务干部进行了专业化的党的理论和党务技能培训,让党务干部学好规章制度,掌握方法方式,锤炼过硬作风,为抓好流动党员党的建设提供了人才支撑。

三是以“抓落实”为致用之基,促进实践转化。“纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行”。洛阳人才流动党委精心设计抽屉式活动菜单,每季度围绕贯彻落实十九大精神、习近平新时代中国特色社会主义思想、爱党爱国主义教育、“党建+人才”、河洛党建计划、下社区志愿服务等系列主题,组织理论研讨、参观见学、思想汇报等系列主题党日活动。党务干部利用“主题党日”,自选内容实地组织,把理论知识放到实践中去检验,真正把谋划工作的思路转化为工作实践。

二、流动党员党务干部队伍建设存在的主要问题及原因

洛阳人才流动党委高度重视党务干部队伍建设,7名党委委员全面落实责任制,分别对口指导各自负责的10-20个支部党务干部培养教育,现场观摩指导。党务干部队伍素质在各级党组织的高度重视下,普遍得到了显著提升,党务干部的大局意识、服务意识、责任意识明显增强,但其整体素质与当前党建工作面临的新形势、新任务、新要求相比,还存在着较大差距。

一是从组织领导分析,流动党委自身建设根基较为薄弱。洛阳人才流动党委现有委员7名,1名专职,其余6名委员均为单位正式在编人员兼职,目前

使用公益岗和见习生4人。除了日常本职工作,党委委员还共同负责4000多名党员的党内状况统计和党员信息库维护,负责前台组织关系转接和日常党费收缴,负责线上和自媒体党建阵地维护使用,开展各类党内活动和宣传教育工作。工作琐碎细致工作量大,在党务干部队伍培养教育上往往是应接不暇分身乏术。

二是从市场现状分析,党员流动频繁党务干部流失率大。党务干部主要是新经济组织和新社会组织,非公企业的职员,灵活就业、创业人员,来源广泛,个体差异大,他们的流动日益频繁,呈现出一种松散性特点,流向不固定,其数量、分布状况和活动情况常处在变化之中。2018年,洛阳人才流动党委党务干部流动为16人次,2019年达到24人次,2020年10月份已达28人次,呈现逐年递增趋势。

三是从自身现状分析,党务干部组织活动现实困难多。党务干部均为体制外,他们全是自愿兼职党务工作,他们凭借工作热情,占用工作时间或者休息时间来开展活动,甚至自掏腰包保障活动组织开展。他们集中组织活动沟通协调量大,工学矛盾比较突出,常因为所属支部党员行业相差大、地域分布广、时间难集中等造成的党建工作无法高效推进而产生为难情绪,开展党建工作而热情不高。

以上问题的存在,严重制约影响了高素质专业化的党务干部队伍建设,分析原因:

一是管理体制模式不匹配。当前党务干部均是体制编制外社会各行业人员,无法按照机关党建标准要求党务干部开展各项党内活动,缺少单独的、垂直的管理机构和党建目标体系,以及专职的党委工作人员长期负责日常管理工作。

二是缺少支撑保障机制。要把几千名的党员管理好、服务好,党务干部是关键因素,党建活动经费保障是重要支撑。但目前,流动党委没有党建工作经费,党务干部都是凭借党性觉悟、工作热情来开展党务工作,缺少一种相对完善规范的补助补贴机制,便于党务干部联系党员、组织活动、保证场地。

三是缺乏开放性党建共建阵地。洛阳人才流动党委所属党员分布于全国15个省(直辖市)33个地市,流动性、分散性强,党员群体的差异性大。目前,党委已与洛阳市武汉路、英才路、定鼎门等3个党建先进社区签订了党建共建协议,与郑州市军干四所党总支和辖区社区党支部成立了“三新”讲习所,开展学习教育共建活动,但对照“六有”党员活动阵地的要求,仍缺少社会开放性活动场所和社区相对固定活动场所的联合共用。

三、外地经验做法

流动党委先后前往重庆市、四川、福建、浙江等地学习考察党员管理工作,主要有以下几项做法。

一是学习培训常态化。重庆市和四川省基本上已将流动党员学习教育活动作为党建管理工作中的—项经常性的工作来抓,重庆市流动党委平均每两个月就要组织开展一次学习教育活动,下属党支部1—5月就开展活动18次,有的党支部每年最多的能开展四次学习教育活动。四川省流动党委年度举办各类培训班达6场次,开展了多场学习教育活动。这些举措,有效提升了党务干部的工作能力和流动党员学习教育的覆盖面。

二是教育方法多样化。重庆市流动党委自己创办了双月刊《重庆党员通讯》,每期编印2000册,累计印量达到7.6万余册,每期向市内外400余家单

位、200余名流动党员寄送,供广大流动党员学习参阅,反馈效果非常好。四川省流动党委充分利用自身人员优势,自行研制开发了党员学习教育平台,并通过所有流动党员通过平台缴纳党费这一方式,固定住平台的用户量,确保平台推送的学习教育内容能被全体流动党员学习查看。同时,重庆市流动党委和四川省流动党委也都积极充分利用本地的红色教育资源,开展了众多的实地学习教育活动,党员参与热情度较高,效果较为明显。

三是培训保障机制健全。重庆市流动党委从2015年起,市委组织部、市人社局共划拨经费60万元,2017年市财政专项划拨经费30万元,经费数量较为充足,保证了各类学习资料的购置、配发以及学习教育活动的开展。四川省流动党委通过省人才中心专门安排了30万元工作经费用于流动党员学习教育管理工作。宁波、厦门市流动党员学习场所、教学设施配备齐全,信息化程度高,不仅能满足日常党务工作学习培训,还能为党员开展一些基本技能培训活动。

四、流动党员党务干部队伍建设意见建议

新形势下,要按照党的十九大精神和党章的要求,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深化落实《关于印发〈全市非公有制经济组织和社会组织党建“一引擎三规范四先锋”建设实施方案〉(洛组通〔2020〕4号)的通知精神,认真分析党务干部队伍呈现的新情况、新特点,聚焦新任务、谋划新思路、提出新举措、破解新难题,持之以恒、久久为功,把党务干部队伍建设工作抓出成效,促进基层党建工作不断发展。

一是加强统一领导,进一步理顺管理体制机制。

上级组织部门要明确对流动党员工作的统一领导,理顺主管部门和各机构、各党组织之间的工作关系,并纳入到本地区党的建设总体工作布局中来,设立专职工作部门,明确工作职能和职责,通过政府购买服务等方式补充部分工作人员,进一步强化党委与支部、党员的联系,增强对党务干部开展工作的指导性。

二是加强探索创新,进一步建立党内激励机制。

建立流动党委专项党建管理工作经费,便于地开展党建考察、调研、共建等。强化对党务干部的激励保障,加强对党务干部工作表彰激励、关怀帮扶,通过同级财政安排预算、党费适当补助等方式,出台基层党务干部工作补贴政策,进一步提升党务干部抓

党建工作的积极性。

三是加强教育培训,进一步强化党务素养提升。

在工作中实行“传帮带”“老带新”的模式的同时,依托各级党校、行政学院等社会教育资源开展培训工作,建立教育培训机制,采取分层次、分领域、分类型的模式,保证党务干部每年至少参加1次专项党务培训,让党务干部真正实现懂干、会干、敢干,为抓好党的建设提供人才支撑。

四是加强统筹谋划,进一步推动党建阵地建设。

加强政策精神贯彻落实力度,大力推动阵地建设,在联系党员、组织活动、场地保证上,推进与社会各机构、基层各社区的基层党组织结对共创共建,解决党务干部线下组织党建活动的资源瓶颈问题。

午睡睡多久健康

有的人喜欢在中午的时候睡很长时间的觉,甚至是能够达到2-3个小时,如果你是前一天的晚上睡眠时间还是很充足的话,实际上,这样过长时间的睡午觉,不仅会影响你的日常活动,还会让身体越睡越疲倦。

常有的现象是:打哈欠、泪眼朦胧、乏力等,如果你有这些症状,说明你午睡的时间就不适合自己的健康状态了,反而是睡觉过多的表现,当然了,如果你说你前一天晚上的睡眠时间不是很充足,那么你中午的时候,适量的多睡一会儿也是可以的,最好是在1个小时内。

对于睡眠充足的人群来说,控制在午睡的时间在20分钟到半个小时的时间内就可以了,这样睡一觉醒来,既不会感觉到困倦,还有助于提高下午的工作效率以及学习效率。

另外,研究上还发现,对于在大量工作以及长时间的工作面前,中午的时候休息一会,要比当你感觉犯困了之后再小睡一会儿要好的多。

最后提醒大家的是,在办公室午睡的时候,尽量不要去趴着睡觉,这样不仅仅会影响我们的呼吸系统,还会增大我们颈椎的压力,最好的做法是躺在椅子上或者是沙发上睡觉。

(来源:360 常识网)

2021 年第二季度平顶山人才市场供求情况及分析

平顶山市人才交流中心

一、总体情况

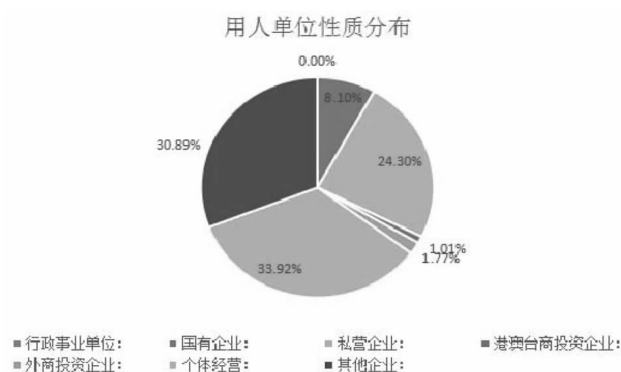
2021 年第二季度平顶山人才市场共组织各类现场招聘会 9 场次,共有 204 家企业进场招聘,提供就业岗位 6770 个,求职人员约 1620 人,达成就业意向 520 人次;在平顶山公共就业人才网注册进行网上招聘的单位共有 191 家,需求人数达到 8095 个,登录网站注册求职会员、发布求职简历累计 2120 份。

从数据来看,本季度我市人才市场现场数据供求双方达成意向率环比有所上升,通过网络招聘活动的开展,网络岗位数持续上升,环比上升将近 2 倍。线上、线下招聘的企业中,私营经济企业 96 家,占比 24.3%。由于私营企业占比大,且受大部分企业规模不够大、管理不够规范、工资福利待遇等方面也稍显薄弱等自身发展条件的限制,在吸引人才、使用人才、留住人才上仍存在短板制约,造成就业结构性矛盾仍然突出等问题长期存在。

二、供求分析

(一)行政事业单位和国有企业仍然是求职者的主要意向单位

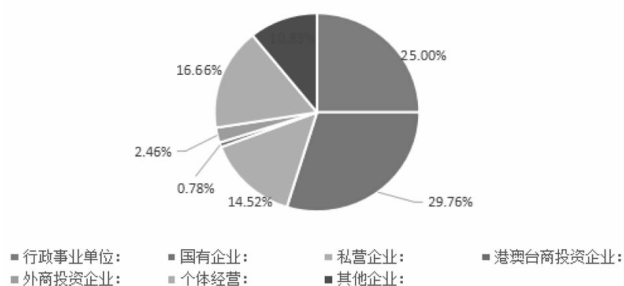
本季度参加招聘的单位性质以个体经营和其它企业为主,比如信息科技类、电气类、机械类等私有企业,占全部参加招聘单位总数的 64.81%,成为了高校毕业生就业的新去向。国有企业、行政事业单位通过人才市场和网站招聘的比例仍然较低,其它一些经济类型的企业占比较为稳定,共同构建起就业岗位供给市场;由图可见,市场经济下其它企业、私营、个体、仍然是市场主力,在人才招聘市场中发挥重要作用。



(图 1:用人单位性质分布情况图)

对比求职人员意向单位性质来看,国有企业和行政事业单位仍然是求职者的主要意向单位,占比较为稳定。有近 31.18%的求职者愿意进入私营企业、个体企业,同比有所下降,私营企业、个体企业在人才引进上的竞争力有所下降。

求职意向单位性质分布状况图



(图 2: 求职意向单位性质分布情况图)

(二)教育、房地产业、制造业成为本季度求职者热门行业

用人单位中排行前三的热门行业较上季度变化不大,住宿和餐饮业、交通运输、仓储和邮政业、房地产业的用人单位占招聘用人单位总数的49.62%,成为吸纳毕业生中最活跃的招聘单位。与此同时,较多的求职人员希望进入教育、房地产业、交通运输、仓储和邮政业,这些行业招聘人才时市场匹配度较高,成为就业领域的主力军。

(表 1: 用人单位行业类别排行榜)

排名	前十用人单位行业类别	数量	占比
1	住宿和餐饮业:	89	22.53%
2	交通运输、仓储和邮政业:	61	15.44%
3	房地产业:	46	11.65%
4	制造业:	37	9.37%
5	教育:	34	8.61%
6	建筑业:	27	6.84%
7	金融业:	25	6.33%
8	电力、燃气及水的生产和供应业:	14	3.54%
9	信息传输、软件和信息技术服务业:	13	3.29%
10	租赁和商务服务业:	12	3.04%

(表 2: 求职人员意向行业类别排行榜)

排名	前十求职人员意向行业类别	数量	占比
1	房地产业:	467	12.49%
2	教育:	416	11.12%
3	制造业:	370	9.89%
4	交通运输、仓储和邮政业:	329	8.80%
5	金融业:	297	7.94%
6	租赁和商务服务业:	295	7.89%
7	建筑业:	228	6.10%
8	住宿和餐饮业:	225	6.02%
9	信息传输、软件和信息技术服务业:	172	4.60%
10	批发和零售业:	144	3.85%

(三)房地产开发/物业管理类仍是热门意向职位

用人单位招聘职位排名前三位的分别是其它、市场营销/公关/销售、财务/审计/税务占总需求量的55.74%,求职人员意向职位排名前三位的分别是房地产开发/物业管理、其他、财务/审计/税务,与去年同季度相比,房地产开发/物业管理类求职人员占比较为稳定,财务/审计/税务类有了较大的提升。

(表 3: 用人单位职位类别排行榜)

排名	前十用人单位职位类别	数量	占比
1	其它:	4856	32.67%
2	市场营销/公关/销售:	2182	14.68%
3	财务/审计/税务:	1247	8.39%
4	教师/培训/科研人员:	1093	7.35%
5	人力资源/行政:	1024	6.89%
6	房地产开发/物业管理:	498	3.35%
7	高级管理:	421	2.83%
8	生产/营运/质量/安全:	399	2.68%
9	计算机/互联网/电子商务:	390	2.62%
10	百货/连锁/零售服务:	385	2.59%

(表 4: 求职人员意向职位类别排行榜)

排名	前十求职人员意向职位类别	数量	占比
1	房地产开发/物业管理:	503	13.45%
2	其它:	443	11.84%
3	财务/审计/税务:	295	7.89%
4	市场营销/公关/销售:	276	7.38%
5	高级管理:	254	6.79%
6	百货/连锁/零售服务:	227	6.07%
7	教师/培训/科研人员:	222	5.94%
8	人力资源/行政:	218	5.83%
9	通信/电器:	204	5.45%
10	计算机/互联网/电子商务:	179	4.79%

(四) 求职者各专业就业情况仍不均衡

用人单位招聘专业较上季度变化较大,住宿和餐饮业、交通运输、仓储和邮政业、房地产业、制造业等的需求量较大,占需求专业总数的 58.99%;求职人员所学专业多集中在经济学、土木建设类、管理科学与工程类、机械类,占本季度求职人才所持专业总量的 45.81%,求职者较多的专业无变化,有些专业就业形势仍然不容乐观,各专业就业形势存在差异。如:轻工纺织食品类、天文地质地理类等较多求职者的专业需求岗位较少,就业困难现象依然存在,市场需求与人才培养的现状存在差异。

(表 5: 用人单位需求专业类别排行榜)

排名	前十用人单位需求专业类别	数量	占比
1	住宿和餐饮业:	89	22.53%
2	交通运输、仓储和邮政业:	61	15.44%
3	房地产业:	46	11.65%
4	制造业:	37	9.37%
5	教育:	34	8.61%
6	建筑业:	27	6.84%
7	金融业:	25	6.33%
8	电力、燃气及水的生产和供应业:	14	3.54%
9	信息传输、软件和信息技术服务业:	13	3.29%
10	租赁和商务服务业:	12	3.04%

(表 6: 求职人员专业类别排行榜)

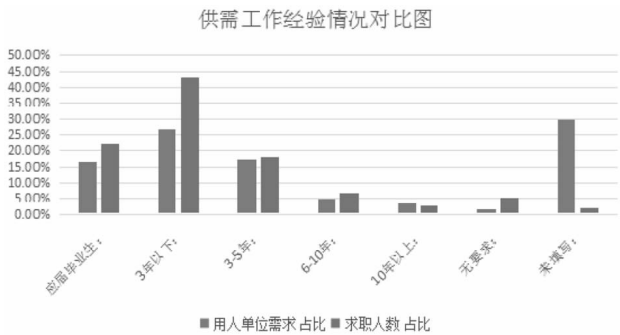
排名	前十求职人员专业类别	数量	占比
1	经济学类:	594	15.88%
2	土木建设类:	406	10.86%
3	管理科学与工程类:	405	10.83%
4	机械类:	308	8.24%
5	计算机类:	307	8.21%
6	电子信息类:	280	7.49%
7	工商管理类:	242	6.47%
8	其他类:	180	4.81%
9	轻工纺织食品类:	168	4.49%
10	物理学类:	83	2.22%

(五) 应继续加大对应届毕业生的招聘力度

从图 3 来看,用人单位对工作经验的要求与求职者自身情况基本匹配。本季度用人单位对求职人员工作经验的要求仍然主要集中 3 年以下工作经验,应聘者 3 年以下工作经验的占比也是最多的,占到 43.1%;但同时应届毕业生需求量占需求总量的 16.54%,而求职者中应届毕业生占比为 22.19%。用人单位虽放宽了对高校毕业生工作经验的要求,特别是对应届生的接纳使得高校毕业生的就业率得到了很大的提高,但招聘力度还需加大,就业政策还需向高校毕业生倾斜。

(表 7: 供需工作经验情况对比)

经验	用人单位需求		求职人数	
	数量	占比	数量	占比
应届毕业生:	2458	16.54%	830	22.19%
3 年以下:	3938	26.49%	1612	43.10%
3-5 年:	2585	17.39%	679	18.16%
6-10 年:	721	4.85%	250	6.68%
10 年以上:	523	3.52%	98	2.62%
无要求:	243	1.63%	201	5.37%
未填写:	4397	29.58%	70	1.87%



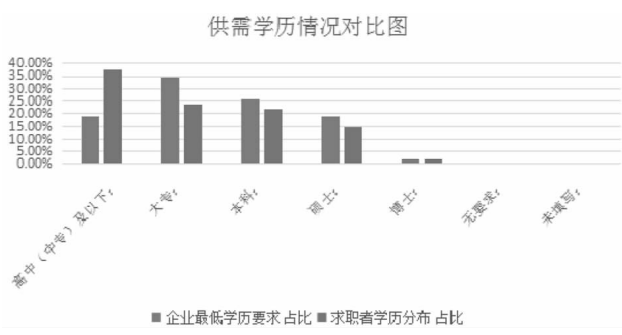
(图 3:供需工作经验情况对比图)

(六)供需双方的主体学历层次不对等

本季度用人单位对专科以上学历求职人员的需求较高,占到了 81.15%,较上季度变化不明显,高中以下学历主体占到了 18.85%,环比略有提高,用人单位对学历层次的要求有所放宽,对比求职者学历分布中,高中以下学历主体占到了 37.59%;从数据上可以看出,供需双方的主体学历层次较去年同期发生了变化,低学历层次供需双方矛盾继续加大,在一定程度上影响了达成意向率。

(表 8:供需学历情况对比)

学历层次	企业最低学历要求		求职者学历分布	
	数量	占比	数量	占比
高中(中专)及以下:	2802	18.85%	1406	37.59%
大专:	5098	34.30%	887	23.72%
本科:	3859	25.96%	823	22.01%
硕士:	2813	18.92%	551	14.73%
博士:	274	1.84%	73	1.95%
无要求:	19	0.13%	0	0.00%
未填写:	0	0.00%	0	0.00%



(图 4:供需学历情况对比图)

第二季度现场招聘会恢复举办后,现场招聘有所好转,但是前来招聘的用人单位依然较少。但我们将不断调整工作计划,充分发挥网络招聘平台优势,深入挖掘网络招聘资源,积极配合省人才交流中心,组织开展网络招聘服务活动,为用人单位和求职者搭建便捷、高效的招聘服务平台!我们会进一步加大宣传力度,加大与各大高校合作,加强与企业的联系,认真组织开展高校毕业生和就业困难人员就业服务工作,以最好的状态做好人才市场供求情况统计和分析工作。



省人才交流中心组织员工赴兰考县开展党史学习教育



为进一步提高党史学习教育效果,省人才交流中心于5月22日星期六组织工作人员赴兰考县专题学习焦裕禄精神。

上午10点,同志们来到焦裕禄同志墓前整齐列队,怀着无比崇敬的心情举行了庄重的瞻仰仪式,感受焦裕禄同志要求忠骨埋热土的深切感情,表达对人民公仆的无限敬仰。随后,大家跟随讲解员参观焦裕禄同志纪念馆,馆内的照片和遗物生动再现了焦裕禄同志带领群众战天斗地的治沙场面、艰苦朴素科学求实的工作态度、迎难而上致死不渝的奉献精神,

一件件事迹催人泪下、激励后人。

下午,大家来到焦桐广场,在焦裕禄亲手栽植的泡桐树前认真聆听“焦桐”故事,学习焦裕禄同志“三股劲”。之后,一行人来到东坝头乡张庄村,在这个焦裕禄治沙试验点,进一步了解兰考“三害”形成原因和对群众的影响,见证这里从盐碱内涝到千顷澄碧的伟大转变,实地了解焦裕禄同志的艰辛不易和丰功伟绩。在张庄村“四面红旗”教育基地,中心工作人员还参加了劳动教育,亲身体验焦裕禄树立四面红旗的真谛所在,在挥汗如雨的劳动中切身感受榜样的精神力量。

通过本次学习,中心工作人员进一步了解了社会主义建设史中先烈们披荆斩棘的动人事迹,加深了对焦裕禄同志“三股劲”的认识,大家纷纷表示,今后要自觉对照焦裕禄精神找差距、查不足,立足本职岗位,在实际工作中传承和弘扬焦裕禄精神。

(河南省人才交流中心)

中共河南省人才交流中心流动人员委员会庆祝 建党100周年暨优秀党员、优秀党务工作者表彰晚会 在河南省艺术中心广场隆重举行

6月20日,中共河南省人才交流中心流动人员委员会庆祝建党100周年暨优秀党员、优秀党务工

作者表彰晚会在河南省艺术中心广场隆重举行。省人社厅一级巡视员、厅机关党委书记杨韞、省人社厅



副厅长杨昆锋、省委组织部赵巍楠、省直工委卫文昌、省人社厅机关党委专职副书记马新举等领导同志出席晚会。晚会以“同心向党、礼赞百年”为主题,通过流动党委成立 24 年来的党建回顾、对参加抗疫先进个人以及优秀党员和优秀党务工作者代表的表彰,结合内容丰富的文艺汇演,表达了流动党员对党 100 岁生日的美好祝福,对党 100 年光辉历程的讴歌礼赞。

“同心向党 礼赞百年”活动,是由河南省人才交



流中心、中共河南省人才交流中心流动人员委员会主办,全省 23 家人才服务机构流动党组织共同参与完成的。作为省人力资源社会保障厅党史学习教育活动的一部分,此次活动既充分展示了流动党员的风采,发挥了先进典型的激励作用,使广大流动党员感受到了党组织的强大号召力,也推动了党史学习教育要把解决流动党员的实际困难和问题为目标,进一步走深走实,1200 多名党员参加了活动。

(河南省人才交流中心)

省人才中心:创业要敢拼 创新才能赢



为进一步发挥我中心创业指导优势,满足广大学生对创新创业知识的需要,4月21日,由河南省人才交流中心举办的创业服务进校园系列之——《创业大讲堂》,在河南工程学院(龙湖校区)成功举办,现场三百多名在校大学生参加了此次活动。

此次活动邀请了壹度茶品牌创始人、联信科技创

始人、郑州市创业导师、工信部认证创业辅导师范向阳,本次大讲堂以创业要敢拼,创新才能赢为主题,从大学生的实际情况出发,从要不要创业、创业成功需要哪些必备元素、创业要向高手学习什么精髓、该用什么态度创业四个方面进行了创业经验分享和创业指导。

大讲堂让广大学生对创新和创业有了新的认识,对未来的职业生涯有了更进一步的思考。“创业大讲堂”系列活动的开展,培养青年学生的创造精神、创新意识,提升创业能力,营造浓厚的校园创新创业氛围,为同学们未来迎接新的创业机遇和挑战奠定了坚实的基础。

(河南省人才交流中心)

2021 年中大城市联合招聘高校毕业生河南站 巡回招聘会暨第四届中国·河南招才引智 创新发展大会新乡专场成功举办

在新时代不断奋进，为毕业生实现高质量就业提供更多优质岗位。4月17日，2021年中大城市联合招聘高校毕业生河南站巡回招聘会暨第四届中国·河南招才引智创新发展大会新乡专场在河南师范大学成功举行。有安徽省、福建省、新疆生产建设兵团、洛阳、平顶山、安阳、焦作、濮阳等15个省市公共就业和人才服务机构报名参会，汇聚了全国优质资源行业需求涉及面广。总计有425家企事业单位进场招聘，共提供19500个岗位，吸引了1.1万余人进场求职，3360人初步达成就业意向。

本次活动由人力资源社会保障部发起，由全国人才流动中心、河南省人力资源和社会保障厅、河南师范大学主办，河南省人才交流中心、新乡市人力资源和社会保障局承办，新乡市人才交流服务中心协办，是在河南省举办的全国性大型公益高校毕业生就业服务活动，也是2021年中大城市联合招聘高校毕业生河南站巡回招聘会暨第四届中国·河南招才引智创新发展大会巡回招聘会的第一站，大会全国联动、资源共享，为我省高校学子创造了更多的就业岗位和优质就业机会，同时也为全国各省市高校、科研院所、企事业单位等各类用人单位选拔优秀高校毕业生提供交流洽谈平台，切实拓展就业工作新市场。今年，我们将中大城市联合招聘高校毕业生专场

活动与中国·河南招才引智创新发展大会融合，把这项活动本土化、特色化，现已成为河南省促进高校毕业生就业的一个重要品牌，取得了丰硕的成果，影响力、品牌度不断增强。也让高校毕业生人才的智慧充分涌流汇聚，不断为河南的转型发展积蓄壮大新动能。

招聘会当天，华兰生物、白云纸业、亿星实业集团、科隆新能源股份、能源化工集团等我省不少实力雄厚、行业翘楚企业莅临融才，为求职者提供了丰富的职位，用人单位岗位需求涉及教育、计算机、中文、新闻、行政管理、人力资源、金融、医学等多个专业。优质的岗位匹配度，广阔的职业发展空间和优秀的企业文化在本场招聘会中赋能毕业生高质量就业。招聘活动期间，进场求职的高校毕业生们积极与用人单位沟通交流，了解用人单位需求也明确自身职业生涯规划，此次活动在河师大举行，师范类岗位都热度空前，对于有学科和专业技能要求的岗位都有很多优秀毕业生前来应聘，实现了人岗高度匹配。同时用人单位表示，对于师范类和非师范类毕业生，在职场上都要具有一定的实际工作能力、扎实的专业基础、全面的综合素养。毕业生的参与度也有了进一步的增强，在求职过程中更加理性，注重自身未来职业发展与单位需求的结合，显示出毕业生较强的职



业发展意识，为自己以后的职业生涯做出更好的规划。

为提升就业服务质量，现场还为大学生提供职业生涯规划咨询和就业创业政策咨询服务，为高校毕业生送政策、送指导、送信息、宣传就业创业政策、解答就业创业问题，提供职业生涯规划、精准引导和帮助毕业生树立正确的就业创业观念，现场还宣讲大学生自主创业税收优惠政策，引导大学生自主创业，现场积极解答大学生创业的税收政策问题，围绕第30个全国税收宣传月活动主题“税收惠民办实事，深化改革开新局”，积极把税法宣传税收优惠政策送到、落实到大学校园，以创业带动就业，做好毕业生创业



激励机制，最终实现更高质量、更具有拉动和辐射效应的就业战略谋划。

本次就业专项活动精心组织、全面策划，线上线下同步，运用“互联网+大数据+智能匹配”理念，使供求双方信息实现线上精准匹配，有效提升招聘的服务效率、成功率和稳定性，以更专业的服务手段打造了一流高校毕业生就业服务平台，树立了“优质、高效、精准”的公共就业服务新形象，紧跟步伐，创新方式，扎实推进了我省高校毕业生更加充分更加高质量就业。

(河南省人才交流中心)

从党史中汲取前进动力 在奋斗中建设美丽郑州

——中共郑州市人才交流服务中心委员会庆祝建党一百周年暨流动党员表彰大会圆满召开

6月23日上午，郑州市人才交流服务中心在人才大厦举行庆祝建党一百周年暨流动党员表彰大会，庆祝中国共产党成立100周年，表彰中心在册优秀共产党员、优秀党务工作者和先进基层党组织，旨在引导流动党员争创先进、对标赶超，从党的百年奋

斗历程中汲取继续前进的智慧和力量，让党旗在基层一线高高飘扬，以实际行动助力郑州市高质量发展。局党组副书记王翠玲同志、局党组成员副局长赵树春同志、局直属机关党委委员王剑同志及中心党委领导出席并颁奖，活动由中心党委委员、副主任焦



艳红同志主持。

表彰大会上,中心党委副书记张会香同志就中心2020年度的流动党员管理工作进行了全面系统的总结回顾,对下一步工作任务和自身建设提出了谋划。随后,流动党委书记李世伟同志宣读表彰决定,并号召流动党支部、广大流动党员,以受表彰的先进集体和个人为榜样,不忘初心、学习先进事迹、汲取榜样力量,为助力郑州建设国家中心城市贡献力量。

局党组副书记王翠玲在致辞中代表局党组,向人才中心所属的广大流动党员致以诚挚的问候,向受表彰的优秀共产党员、优秀党务工作者和先进基层党组织表示热烈祝贺!王书记在讲话中充分肯定了人才中心在流动党员教育管理工作中取得的成



绩,同时指出面对流动党员的新期盼、新需求,要脑中有思路、眼里有问题、手上有招数,她还希望广大党员要继续在加强党史学习教育中提高政治站位,强化责任担当,从“四史”学习中汲取初心和使命,进一步发挥好党员的先锋模范作用。

通过本次表彰活动,既增强了党员的责任担当意识,又增强了党员向心力和组织凝聚力。正如优秀共产党员代表赵慧敏的发言讲到:作为一名医务工作者不忘从医的初心和使命,当新冠病毒肆虐时,我向领导主动请缨参战,把党和人民的需求挺在前面,与病毒较量、为生命站岗、共同守护着这座城,这正是一名共产党员的担当。

(郑州市人才交流服务中心)

信阳市 2021 年春季校园双选会成功举办

在这个美丽的季节,4月24日,2021年信阳市招才引智专项活动——千名学子留信工程专场招聘会分别在信阳农林学院、信阳学院、信阳职业技术学院同期举行。学子们怀着激动的心情,了解信阳人才政策,寻觅合适岗位,流露出对革命老区信阳的无限

憧憬。

上午9时左右,在信阳职业技术学院南门广场,参会招聘单位在各自的展位前忙碌,招聘台上摆放着一摞一摞的宣传单和登记表。

早已等候多时的学子们涌入招聘现场,摩肩接



踵的毕业生们在各个招聘单位展位前排起了“长龙”，求职者或是浏览招聘简章，或是咨询薪资待遇等情况……

为了取得更好的引才实效，进一步优化我市营商环境，便捷人才流动渠道，有效解决用人单位“招才难”、基层单位“留才难”和本地高校毕业生“求职难”等问题。市人社局，收集汇总了信阳农林学院、信阳学院、信阳职业技术学院等在信高校 2021 届 17681 名毕业生的专业学科、生源分布、求职意向等情况，通过多种渠道及时反馈给省内外有人才需求的企事业单位，精准开展对接，尽心尽力帮助用人单位通过“面对面”现场招聘招到合适的人才。

当日，现场共接受报名 11383 人，其中，我市事



业单位接受报名 961 人，将于近期组织考试考核；企业接受报名 10422 人，现场有 4452 名毕业生与参会企业初步达成就业意向。

“此次招聘会在 3 所高校同时举办，这种形式在我市尚属首次，组织难度很大。为实现用人单位满意、求职学生满意、支持本地高校发展、整体活动顺利实施的目的，市招才引智创新发展领导小组办公室协调各县区做到‘三个同时’，即在 3 所高校同时设立综合展位，同时发布本县区招聘计划，同时接受符合条件的高校毕业生报名。确保每名符合条件的学子都能就近便捷报名自己心仪的职位。”市人社局人才交流中心主任周晴告诉记者。

(信阳市人才交流服务中心)

天津市人社局及所属北方人才市场到 省人才调研信息化建设工作

6 月 23 日下午，天津市人力资源和社会保障局党组成员、副局长李惠廷、中国北方人才市场总裁于泉等一行 8 人到河南省人才交流中心调研信息化建设工作。河南省人力资源社会保障厅党组成员、副厅

长杨昆锋陪同调研。

李惠廷一行人首先实地察看了中心智能招聘服务大厅、业务大厅及档案库房，重点了解了智能招聘大厅的规划设计、功能场景搭建情况和公共服务平台



台应用情况。

实地参观后，在中心会议室召开了座谈会。会上，省人才交流中心主任冯以干就中心信息化建设主要做法进行了汇报，详细介绍了智能招聘服务大厅的运营情况和实际成效，具体说明了河南人才市场公共服务平台的开发背景和整体功能。李惠廷局长表示，河南公共人才服务事业发展很好，就业和人才服务理念开拓创新，就业信息数据库建设和新技术应用富有经验，此次调研对天津市人才服务智慧园规划大有裨益，希望两家单位今后加强交流，共促



发展。

最后杨昆锋厅长强调，要将信息化作为实现一网通办、只进一次门、最多跑一次的重要技术支撑，加快推进河南省人才市场公共服务平台的应用和优化推广，持续推动省、市、县三级网络一体化工作，实现省内各市业务跨域协作联动，让“数据多说话，群众少跑路”，促进公共就业服务和档案管理服务精细化、标准化、数据化。

(河南省人才交流中心)

安阳：学习跃进渠精神，践行使命担当



2021年4月22日，安阳市人才开发服务中心全体党员干部一行40余人先后来到跃进渠渠首、跃



进渠红色教育基地、跃进渠纪念馆等参观学习，每到一处都认真听取讲解。

中心党委书记、主任陈旗带领党员干部重走蜿蜒的跃进渠大堤和崎岖的山路，实地感受跃进渠修建过程中的艰难险阻。在跃进渠红色教育基地，党员干部观看了修渠纪录片，了解了当时群众编土筐、绞麻绳、烧石灰、造雷管，自己锻打钢钎的艰难施工条件，再一次被“自力更生、艰苦奋斗、科学求实、团结协作、无私奉献”的跃进渠精神深深震撼。随后大家一起参观了跃进渠纪念馆，通过讲解员的讲解，大家了解了一幅幅反映历史的珍贵照片、一件件历经风雨的珍贵史物、一段段震撼人心的英雄事迹，感受到了当年修渠人不畏艰难，不怕困苦，不怕流血牺牲的

崇高精神。在领誓人的带领下重温入党誓词，进行庄严宣誓，牢记使命担当，坚定理想信念。活动最后，全体人员又到分水闸、红旗渡槽实地参观，亲眼目睹了这一举世罕见的宏伟工程，真切感受了“劈开太行山、引来漳河水”的历史壮举。

学习结束后，大家纷纷表示，这次活动很生动，很震撼，很有教育意义。今后一定要立足本职工作，将活动与党史学习教育深度融合，为中心发展作出新贡献。

(安阳市人才开发服务中心)

郑州市惠济区优化营商环境，形成人才“引力场”



近日，郑州市惠济区人社局召开了“2021年职业技能提升行动培训会”，辖区三全食品、黄河迎宾馆等18家单位40余人参加了会议。会上，区人社局同志领学了习近平总书记关于职业教育的重要指示，希望辖区企业以此次培训会为契机，通过技能提升行动这一重点民生工作，为全区培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。



近年来，惠济区多方发力、精准服务，积极落实“引才聚焦”政策，切实为用人单位引进人才提供了政策保障、创造了良好的环境，为郑州市国家中心城市建设、黄河流域生态保护和高质量发展提供了强有力的人才和智力支撑。截止目前，已申办青年人才生活补贴65人，开展“稳岗留工”培训2000多人。

(惠济区人才交流服务中心)

北京:今年将新增 4 万家创业单位 打造“创业北京”品牌 带动就业岗位 20 万个

北京青年报记者从北京市 2021 年就业创业工作新闻发布会上获悉,本市今年将实现新增创业单位 4 万家。市人力资源和社会保障局副局长贺锐表示,北京市就业工作局势平稳,呈现出“人企岗”全面增长的良好态势。1-5 月,就业参保人数稳步增加,5 月底达到 1089.4 万人,同比增加 25.8 万人。

据贺锐介绍,本市专门出台《关于支持中小微企业和个体工商户做好常态化疫情防控加快恢复发展的若干措施》,延续实施失业保险返还、以工代训扩围等减负稳岗扩就业政策。截至 5 月底,累计补贴资金 27.92 亿元,惠及 109.7 万人次。稳定了就业岗位,全市企业职工劳动合同签订率达 98.6%,城镇职工劳动合同续订率达 92.1%,城镇调查失业率持续低于 5% 的年度预期目标,就业形势整体稳中向好。

据北京市毕业生就业服务中心主任赵琳介绍,本市为切实解决离校未就业毕业生在求职中遇到的困难,帮助他们尽早实现就业,将进一步强化政策和服务保障,多措并举促进市场化就业。如支持企业吸纳。对于在北京市行政区域内参保的企业,招用毕业年度内本市高校毕业生,符合条件的将给予不超过 3 年的社会保险补贴。还将民办非企业单位、社会团体以及个体工商户等各类用人单位纳入支持范围,鼓励释放更多的就业岗位。同时,对于离校 2 年内的高校毕业生,初次就业是灵活就业的,可以申请灵活

就业社保补贴,最长可按标准享受 3 年。对于那些从事自由职业毕业生,即使没有用人单位,也可以享受养老、失业和医疗保障,为毕业生解除后顾之忧。据统计,目前高校毕业生申请灵活就业超过 400 人。

(来源:北京青年报)

福建厦门:让大学生留“厦”来

今年 4 月,厦门大学迎来了百年校庆。借此东风,厦门市委、市政府联合厦大启动了厦大校友“南强兴鹭”计划,号召校友倾情回归,带动更多发展资源汇聚厦门、建设厦门。

为此,厦门专门下发《关于进一步支持厦门大学校友在厦发展的通知》,从打造校友创新创业集聚区、加大校友创业融资支持、鼓励创设基金支持校友投资兴业、推出专项人才礼遇政策等 6 个方面为校友提供暖心支持。对投身厦门创新创业的校友,厦门还将提供全方位的服务保障。

在厦门,类似“南强兴鹭”的人才政策层出不穷。厦门始终把人才作为支撑和引领特区发展的第一资源,致力于集聚人才、留住人才、帮助人才成长发展。毕业生工作有补贴,初入职场有房住……厦门推出的一系列引才政策正持续发力,吸引各地高校毕业生近悦远来。

“刚就业就可以申请到 3 万元生活补贴,还有市场价七折的地铁口公租房。初入职场就有房住,让我可以安心奋斗。”毕业于厦门大学的安踏集团员工俞晓燕说,目前安踏集团共有 200 余名新员工居住在位于厦门市翔安区洋塘的保障租赁房,公司还专门配备了两辆大巴车往返接送。居住不难、通勤不愁,员工幸福感满满。

细数这些年，厦门关于人才发展方面的政策、“绿色通道”一个接一个。尤其是2019年以来，厦门连续实施“三个五”“三个六”“三个七”引才工程，其中提出每年接收高校毕业生5万人、6万人、7万人，坚持一手抓外地院校引进来，一手抓本地高校留“厦”来，通过定制留厦政策、拓展市校合作等方式，提升本地高校毕业生留厦就业率。

近3年来，厦门市当年接收毕业生就业人数分别首次突破4万、5万、6万，年均增长保持在20%左右。其中，厦门大学、华侨大学毕业生整体留厦就业情况保持在22%左右，集美大学超过40%，厦门理工学院等超过50%。

“这几年厦门人才政策诚意满满。”厦门市高层次人才发展中心主任王鹏表示，“总的来说，来厦门，住房不愁、落户不愁、子女教育不愁，我们对人才的承诺就是‘厦门C位无限量’，只要大家愿意来，厦门就是最理想的舞台，任何时候都不晚。”

除了吸引本地高校毕业生留厦，厦门市还创新引才模式，联合各区“组团式”赴各人才大本营集中地、各重点高校开设现场专场招聘，变被动为主动。今年以来，厦门市委组织部、市人社局携手市国资委组团走进上海，向复旦大学、同济大学在校大学生抛去“橄榄枝”；思明区走进太原理工大学举办专场引才推介会，携手十点读书等企业开展外出推介招聘；集美区邀请厦门工学院、集美大学等10所高校，走进优尼康国际互联网时尚产业园，畅谈校企合作……

“反响很热烈，不少学生纷纷前来咨询交流，当场就收到了不少优质简历。”十点读书品牌公关总监张铭泉连连称赞，这得益于厦门市的毕业生引才政策体系。来自复旦大学国际公共政策专业的2020级

研究生王若楠说：“活动现场体现出厦门对人才引进工作的重视，我身边的同学都对厦门印象特别好。”

（来源：经济日报）

吉林：各地政府“上门送工作” 助毕业生留省就业

为了让高校毕业生留在省内就业，今年4月起，吉林省面向各高校举办了“创业有你‘就’在吉林”集中宣传推介活动，通过各地政府上门对接就业信息、高校与企业深度融合，让毕业生感受到诚意、热情和机遇。截至目前，吉林省内高校毕业生留省就业的意愿同比提高4.1%。

“未来吉林省在现代新型汽车和零部件以及农产品深加工领域会有更多投资机遇。这对经济专业学生来说，值得欢欣鼓舞，我们留在吉林就业创业的信心更足了。”吉林大学经济学院学生王婧仪日前参加宣传推介活动后感慨。

为了留住高校毕业生，今年吉林省各地政府纷纷进入高校“抢抓”人才。“过去是我们到各地跑市场，今年各地政府上门来送工作。”吉林农业大学招生就业工作处处长于运国说。

各地政府在与高校的对接中也在推进产学研的深度融合。近日，白山市在推介当地食药产业及康养产业时，引起了长春大学的兴趣。“我校的老年服务与管理专业可以与当地的康养产业合作，未来学院可以派学生进入企业实习就业，助力其产业发展。”长春大学就业创业指导中心主任袁旭东说，该校已与白山市签订合作框架协议，推动院地合作。

梅河口市为了发展农业，专门拿出20个事业编

制吸引农学专业人才。吉林农业大学园艺学院学生胡月通过层层选拔,成功签约。“一毕业就能直接进入事业单位,这机会太难得了!”胡月说。

为了留住人才,吉林省部分企业拿出了更多优质岗位。长春大学机械与车辆工程学院学生薛科叙的梦想是研发汽车,去年11月已签约南方一家企业,后来看到长春富奥威泰克汽车底盘系统有限公司提供的设计研发岗位,于是放弃了去南方发展的机会。记者问他“为什么南方企业给的安家费不要,缴违约金都要留在吉林”,他回答:“我更看重发展前景。”

截至目前,吉林省高校已召开留省专场招聘会260场,其中线下招聘会175场,参会省内企业9111家,提供岗位25.5万个,同比增加近3倍。

(来源:新华网)

江苏昆山:打造就业创业 “首选课堂”为劳动者赋能

今年,昆山市人社局推出劳动者就业创业“首选课堂”,为城市发展、劳动者成长赋能。目前已完成全市11个区镇分课堂的设立,结合各区镇特点和实际需要,面向在职职工、求职人员、创业人员、在校实习生等各类人群,以及企业、科创产业园、培训机构等单位,开展系列特色课堂,惠及750余家企业的劳动者。

“首选课堂”通过组织昆山市人社局业务骨干力量,走区镇、进企业,开设“就业技能培训”“创业培训”等系列讲堂,根据劳动者职业生涯全周期不同阶段的问题导向,建立政策宣讲+“你问我答”的互动式课堂,进一步提升劳动者就业创业能力。同时,通过

课堂发放“政策包”1000余份,进一步推广昆山市“20+20”人力资源合作计划及“企业用工余缺调剂政策”,扩大政策宣传力度,传递人社服务温度。

在首个“苏州工匠日”,“首选课堂”举办了“走昆山之路看百年辉煌,学劳模精神做时代楷模”五一劳动节专题活动,邀请全国人大代表段俊和全国劳动模范徐维贵与劳动者作交流分享。劳模的干劲、闯劲、钻劲激发起劳动者昂扬向上的斗志,鼓励更多人投身到创业、创新、创优的事业中去,形成人人学习劳模,人人争当劳模的良好氛围。

昆山市通过将课堂开到蒲公英科创产业园、智谷创意产业园、高新技术创业服务中心等机构,组织机构内创业者与自主创业者共同参与,搭建互学互鉴平台。另一方面,通过组织劳动者参观产业园区,向有创业意向劳动者提供专业指导,激发干事创业积极性,形成“大众创业、万众创新”的生动局面,为建设劳动者就业创业首选城市赋能。

除组建人社系统就业创业讲师团外,“首选课堂”另邀请全市相关部门业务骨干充实讲师力量,紧扣外来劳动者“入城”“入住”“入职”“入学”“入户”五个重要环节,将市情市貌等融入课堂内容,加强昆山人文历史、生态环境、公共服务等城市文化宣传推荐,积极营造劳动者最能融入、最受关爱、最能成长的就业创业环境,让更多劳动者扎根昆山、圆梦昆山。

据了解,昆山市人社局还将继续强化“首选课堂”建设,结合人社惠企服务“暖心访”、职业指导服务,践行“我为群众办实事”,通过系列特色惠企惠民活动,以更大力度送出就业创业“政策包”、打出“组合拳”,为全力建设劳动者就业创业首选城市再添新力。

(来源:中国新闻网)

辽宁大连:多顶举措 吸引人才留连创新创业

出台高层次人才认定办法、针对部分行业企业技术技能人才短缺问题研究制定解决方案、积极举办各类人才招聘会……今年以来,大连市大力实施人才强市战略,聚焦城市高质量发展要求,多措并举,积极吸引和培育技术技能人才来连留连创新创业。

近日,《大连市高层次人才认定办法(试行)》《大连市城市紧缺人才认定办法(试行)》(以下简称《办法》)人才评价政策同时出台,明确大连理工大学、大连化学物理研究所等13个重点用人单位,以及市卫健委、教育局、国资委3个行业主管部门可自主认定高层次和紧缺人才。待遇落实方面,对于紧缺人才的薪酬补贴、高层次人才津贴,两个《办法》明确财政局要7个工作日内办结资金审核工作,由大连市人社局协调人才认定地区、行业主管部门和用人单位,5个工作日内将补贴发放至人才个人账户。对高层次人才的安家费、子女入学、医疗保障等待遇落实,对于紧缺人才的租房购房补贴、薪酬补贴等待遇兑现,两个《办法》均规定了对接部门和办理时限。

截至目前,大连市新引进高层次人才258人、城市发展紧缺人才451人;举办了大连市就业创业博览会等各类人才招聘会110场、提供岗位18.35万个次、求职者13.24万人次;实施吸引知名大学生在连创新创业项目,给予622人学费补偿或国家助学贷款代偿市级财政补助资金730万元;为412名引进城市发展紧缺人才发放薪酬补贴1932万元;实施博士后创新人才集聚工程,对1家博士后建站单位、

343名博士后给予2253万元资助;选拔了55名大连市政府特殊津贴和市特聘专家突出贡献奖人选;开展职业技能培训80319人次,开展企业新型学徒制培训1891人。

(来源:辽宁日报)

陕西西安:“创业未央·逐梦未来” 未央区举办首届创业训练营

为汇聚未央区创新创业磅礴力量,搭建聚才引智、创新创业服务平台,激发青年创新创业热情,6月16-18日,由西安市未央区委组织部、未央区人力资源和社会保障局主办,西安创业大学承办的“创业未央·逐梦未来”暨西安市未央区首届创业训练营,经过为期3天的系列“实践+理论”教学于18日在陕西科技大学圆满结营。

为期三天的创业训练营,通过五个专场主题,未央区委、区政府与西安交通大学、西安电子科技大学、陕西科技大学、西安邮电大学、中共西安市委党校(西安行政学院)西安社会主义学院、华为云(西北)创新中心、中航富士达科技股份有限公司、西安四腾环境科技有限公司等7所高校、5家企业开展合作。

本届创业训练营通过高校授课、集中实训、专家指导、实地参观、案例分享、经验交流等形式,进一步激发创客创业活力、提升创业能力,将创业向更大范围、更高层次和更深程度推进,与经济发展深度融合,以创业促就业,让创业成为扩大和稳定就业的有力支撑,让未央区企业家以更广阔的视角、更宽的眼界,重新审视和定位企业的新时代发展。

据悉,未央区首届创业训练营是一次高质量、高层次的实用型精准培训和为企业发展赋能,旨在厚植爱党爱国情怀,牢系相望相守纽带,创造更美更好未央,为经济发展和转型升级提供新动能,吸引更多国内外优秀人才、技术、项目和资本落地未央,来自未央区 50 余名企业家、青年创业者代表一起感受了创业盛宴。

未央区副区长杨永峰表示,未央将以创业实践活动为载体,以创业意识为核心,以创业能力为动能,以培养新时代具有创业精神和社会责任企业家为目标,为“奋战一三五 建设新未央”,助力“十四运”成功举办贡献未央力量。

(来源:新华网)

重庆:“一带一路”中新创业创新项目交流会精彩纷呈

解决广场舞扰民的定向发声技术、刷牙可转化为有趣的游戏、通过检测可确定试管婴儿胚胎最佳着床时间……5月20日,“一带一路”中新创业创新项目交流会在重庆举办。会上,中新双方各自展示5个创业创新项目,并设置项目1对1交流环节,让彼此从技术、人才、产业等多维度进行深度沟通。

据了解,此次交流会由重庆市人力资源和社会保障局、重庆市中新示范项目管理局共同主办。交流会以“互联互通,创新发展”为主题,旨在通过“云推介”“云签约”“云路演”等系列活动,吸引更多新加坡优质创业项目、人才到重庆落地扎根,也帮助重庆的创业项目走进新加坡谋发展。

记者在现场看到,中方路演项目主要聚焦于生

物医药、智慧城市、智能家居、电子商务、中国文化等领域。其中,“定向听博士”项目格外令人关注,其特有的定向发声技术可以从声音的源头改变传播方式所带来的困扰,从根本上解决主动声环境下的声音污染问题。

“简单来说,就是通过超声波搭载技术,让声音像探照灯的光束一样可控。”“定向听博士”项目负责人宋韧说,这样一来,就能控制声音的“照射”方向、角度、面积等,而“照射”范围外的区域,则听不到声音。

该项技术可以用于交通、校园、广场等多个场景。宋韧举例说,比如,市民很关注的广场舞扰民问题,就可以通过该项目得到较好的解决。“我们可以将多套定向音响进行声场设计,形成一个在指定区域能清晰听到伴奏音乐的广场舞区域。”宋韧说,采用这项技术,目标区域内的舞者能在指定区域听到音乐并欢快起舞;而区域之外的人则不会受到声音干扰,只会看见一群无伴奏的舞者。

在新加坡的路演项目中,Faithful Empire 主要是通过检测 miRNA 的 biomarkers 来确定试管婴儿胚胎最佳植入的着床时间。“这次交流活动搭建了一个国际化的平台,促进了双方企业交流。”该项目负责人表示,交流会后,会考虑将产品生产落地重庆,期待与重庆相关生产企业合作。

重庆市人力社保局相关负责人表示,重庆将与新加坡“强强联手”,促进两地企业交流、合作,不断优化创业环境,切实帮助重庆创业创新项目落地新加坡、走向国际;推动新加坡创业创新项目落地重庆,促进重庆经济发展,带动更多人实现优质就业。

(来源:重庆日报)

创新创业氛围浓厚

由经济日报社中国经济趋势研究院、中国社科院数量经济与技术经济研究所共同编制的《创业企业调查(三期)报告》已经发布。本期调查对象仍以中小微企业为主,被调查企业中,资产规模低于2000万元的企业占88.0%,55.6%的企业资产规模小于300万元;96.8%的被调查企业员工人数少于100人,73.4%的不足20人;82.9%的企业销售收入低于1000万元,销售收入少于50万元的企业占30.5%。与前两期调查相比,本期调查强化了对中部和西部地区的关注,新增了对东北地区的调查。

最小20岁,最大78岁, 创业主体年龄跨度大

与前两期调查相比,尽管受过高等教育的中青年男性依然是创业的主体,但创业者分布出现了较为明显的多样化特征。

其中,女性创业者的比例达到27.1%,为三期调查中最高。与前两期调查相比,本期调查创业者年龄结构具有跨度大、分布广的特点,年龄最大为78岁,最小为20岁,年龄跨度达到58岁。

同时,虽然中青年仍是主要创业群体,但年龄分布更为分散。其中,36岁至44岁的创业者占39.6%,26岁至35岁的创业者占35.4%,两个年龄段的比重较为接近。

人才资金仍是难题

学历方面,最高学历为本科的创业者占52.3%,在创业者中占据绝对优势,拥有硕士及以上学历的创业者占比达到18.3%,比例有所上升。创业者出生地分布广泛,一线城市占18.57%,省会城市或计划单列市占17.53%,地级城市占23.38%,县级城市占11.37%,农村占34.09%。

此外,愿意与他人合作以及外向仍是创业者的主要性格特征,分别占比64.3%和51.0%。

有市场机会才有创业, 有工作经验才有创业方向

综合三期调查,可以初步勾勒出影响创业的一些共同因素。

把握市场机遇是创业最重要的因素。本轮调查中28.1%的企业将市场机会作为创业首选因素,其重要性综合评价也明显高于其他因素。

拥有知识产权并非创业的关键。与前两期调查类似,虽然超过一半的企业认为知识产权是创业的重要因素,但64.5%的企业创始人和合伙人并不是知识产权的发明人或作者,61.9%的企业创始人和合伙人并不是知识产权的所有人。

相关领域的工作经验对于创业具有重要作用。本期调查中84.8%的企业至少有一位合伙人有相关行业的工作经历。构建团队是创业的重要条件。在三

次调查中,创业企业平均合伙人均超过3人,绝大多数企业在创业初期即组建了团队。

本次调研还针对企业经营满意度进行了调查,超过35%的企业对经营状况比较满意,53%的企业认为经营状况一般,对经营状况不太满意的企业占比为11%。

2018年,57.1%的创业企业销售收入实现增长,占比相较2017年略有提高,29.7%的企业销售收入增幅超过30%,21.5%的企业销售收入增幅超过50%,销售收入增幅达到或超过一倍的企业比例达到9.3%。2018年创业企业员工人数增长速度较2017年有所放缓,但仍有近六成创业企业员工人数有所增加,占比达到58.5%,17.9%的企业员工人数增长超过50%。2018年,创业企业员工收入明显增长,超过九成的企业员工月平均工资超过1万元,占比达到91.2%,比2017年大幅提高。

从城市来看,东北和中西部城市收入水平偏低。长春创业企业月平均工资超过万元的比重仅为61.2%,为所有调查城市中最低。郑州和西安月平均工资超过万元的企业比重也均低于90%,分别为82.2%和86.9%,明显低于东部地区。

不过,需要注意的是,在规模扩张的同时,创业企业赢利能力还有待提高。2018年60.5%的创业企业利润为零增长或负增长,从行业来看,现代农业、生物医药、新材料、信息技术、文化创意领域利润增长停滞或下降的比重均超过六成。

七成调查对象研发投入无增长, 高级人才仍欠缺

创新和创业密切相关,实现创新带动创业、创业促进创新的良性循环是“双创”的基本要求,但目前

创业企业整体创新水平相对较低。

在本期调查中,85.5%的企业没有发明专利,82.4%的企业不拥有非专利技术,88.3%的企业未参与行业、国家或国际标准的制定,94.8%的企业不曾拥有国家或省部级奖项。科技成果转化效果较弱,85.5%的企业未产生企业技术交易费用。相比较而言,新产品或新业务收入情况较好,2018年,25.3%的企业新产品或新业务销售收入超过50万元,但仍有56.8%的企业没有新产品或新业务销售收入,比重略高于2017年。

与前两期调查一致,资金和人才是制约企业创新的最主要因素。本期调查中分别有56.3%和48.7%的企业,将资金和人才列为主要制约因素。

调查显示,企业创新资金投入明显不足。

2018年,89.5%的企业研发经费增速低于30%,而研发经费零增长或负增长的企业比重高达71.6%,与前两期调查相比,企业研发经费投入增速明显下降。就具体研发费用类型而言,2018年,85.5%的企业技术引进费用不足10万元,科技合作费用低于10万元的企业比重更是高达89.6%,自主研发投入好于技术引进和对外合作,但仍有超过一半的企业自主研发投入低于10万元,比重为57.0%。

在人力资源方面,创业企业高级技术人员相对欠缺。

创业企业研发人员占比整体较高,本期调查中,60.3%的企业研发人员占比超过10%,其中27.7%的企业研发人员占比超过50%,明显高于前两期调查。然而,仍有34.1%的企业研发人员占比不足1%。创业企业人员的学历结构和职称结构出现较大差异,本期调查中,74.9%的企业拥有本科及以上学历员工

的比例超过 30%，其中 21.6%的企业 80%以上的员工拥有本科及以上学历，但在被调查企业中，仅有 18.3%的企业员工拥有高级职称比例超过 10%，超过 50%的比重只有 3.0%。

学历结构和职称结构的差异一方面与创业企业员工年龄结构和实际工作经验有关，另一方面也在一定程度上反映了民营企业职称评定和高级人才引进中面临的困境，完善职称考评和人才流动机制仍是我国创新制度改革的重要内容。

六成调查对象满意， 创新创业环境持续改善

近年来，我国出台了一系列政策推动创新创业发展。

2017 年 7 月，国务院印发《关于强化实施创新驱动发展战略进一步推进大众创业万众创新深入发展的意见》对加快科技成果转化、拓展企业融资渠道、促进实体经济转型升级、完善人才流动激励机制、创新政府管理方式等方面进行了部署。

2018 年 9 月，国务院印发《关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》提出着力促进创新创业环境升级、加快推动创新创业发展动力升级、持续推进创业带动就业能力升级、深入推动科技创新支撑能力升级、大力促进创新创业平台服务升级、进一步完善创新创业金融服务、加快构筑创新创业发展高地、切实打通政策落实“最后一公里”等措施。

本期调查中，62.1%的企业对我国创新环境表示满意，63.6%的企业对我国创业环境表示满意，比前两期调查明显提高。

在创业制约因素调查中，主要制约因素的影响

整体下降，特别是资金和技术的制约作用明显减弱。对于创业基础设施满意度，在 9 分满分情况下，63.0%的企业打分超过 6 分，打分超过 8 分的企业比重达到 26.3%。调查显示，59.2%的企业对地方出台的“双创”配套政策有所了解。

在整体环境有所改善的同时，调查数据显示，我国创新创业环境依然有较大改善空间。

在被调查企业中，66.0%的企业认为没有享受到创业税收优惠，这可能与企业对税收优惠的认识有关，但在享受税收优惠的企业中，认为税收优惠政策力度大或较大的比重高达 68.9%。高达 84.7%的企业没有享受到科技资源共享服务，而与税收优惠类似，在享受相关服务的企业中，64.1%的企业认为科技资源共享效果“非常显著”或“比较显著”。此外，知识产权保护环境还需要完善，49.9%的被调查企业认为产品存在被复制的可能，45.1%的被调查企业对产权保护表示忧虑。

2020 年，突如其来的新冠肺炎疫情对正常的生产生活秩序造成较大冲击，但我国经济长期向好的发展趋势没有改变。《国务院办公厅关于提升大众创业万众创新示范基地带动作用进一步促改革稳就业强动能的实施意见》提出，进一步提升双创示范基地对促改革、稳就业、强动能的带动作用，促进双创更加蓬勃发展，更大程度激发市场活力和社会创造力。

2021 年是我国实施“十四五”规划、开启全面建设社会主义现代化国家新征程的第一年。客观把握创新创业企业规律，对于我国推动创新创业高质量发展具有重要意义。

（来源：经济日报）

创业的每一天,都是劫后余生, 如何加大成功概率?

最近有一句话触动了我,叫做:“创业的每一天,都是劫后余生。”

什么是劫后余生?又如何管理劫后余生,让自己的成功概率更大?

今天我们来聊聊。

1、创业是一件高风险的事

为什么说创业的每一天,都是劫后余生?

什么叫“劫”?

我们说,创业者和打工人是在两个池子里分钱,一个池子叫优先,一个叫劣后。

意思是,分享收益的时候,员工拥有优先权,老板拥有劣后权。

不管今年公司赚钱还是亏钱,员工是先拿工资。老板是后拿钱,赚了都拿走,亏也是亏自己的。

这是优先和劣后。

优先是相对来说风险较小,但收益也小。反之,劣后的风险更大,但收益也可能是巨大的。

有一组数据显示,中国企业的平均寿命只有 3.9 年,中小企业的平均寿命更短,只有 2.5 年。

很多创业公司活不过三年,这是现实。

而如果换做打工,打不过三年也挺难。这家公司不行,可以换下一家,打一辈子工理论上是可行的。

这也意味着创业的每一天,你都要从劣后的池子里拿钱,有可能盆满钵满,但更有可能血本无归。

所以说,创业是一件高风险的事。

换言之,创业失败是大概率事件。为什么?

2、创业能否成功,是一个概率问题

马云说,阿里巴巴成功是靠运气,并非靠勤奋;

雷军说,企业成功,85%靠运气,顺势而为;

马化腾说,创业初期,70%靠运气。

即便是这么成功的人,他们的成功依然需要运气降临,需要概率。

可见,一个人想创业成功,大概是 1 分的天赋,加 9 分的汗水,再加上 90 分的颜值,然后剩下的 900 分就交给运气了吧。

900 分运气,指的是对时代机遇的把握、宏观的格局、勤奋和努力都必不可少。

为什么成功这么难?

因为我们大多数的决策,都是“不完全信息决策”。

如果确定选 A 能赚五块钱,选 B 赚不到钱,不用想,肯定选 A 啊。这叫“完全信息决策”。

但现实往往不是这样。真正的现实是,选 A、选 B 能赚多少钱,谁都不知道。还有没有更好的 C 选

项,也不知道。

你再聪明再努力,都有可能决策错误。因为这个“可能性”,这个失败的“概率”,来自于信息的不完全。

你能做的决策都是基于你已经掌握的信息,而我们不知道的信息太多。

竞争对手做了什么?你的产品消费者喜不喜欢?你并不真的知道。

你发明一个产品,是不是有人已经发明出来了?

这个商业模式,下一轮能不能拿到足够的融资,让自己跑得足够快?

国家会出什么政策?

等々等。

你的心中有很多问号。

而大大小小的决策,你几乎每天都要做。同时,你还需要在信息不完全对称的情况下做决策。

这有赌的成分在里面。

假设你做的每个决策,有 50%可能失败,50%的概率正确。

那么每做一次决策,就相当于抛硬币。

落在反面,猜错了,失败。

正面!天哪,真是松一口气。

祝贺你,又劫后余生。

可第二天、第三天,面临新的决策,你依然有很多硬币要抛。

每次都要选中,精准的踏上那 50%正确的道路。

简直每天都是劫后余生。

当然,失败的原因很多,比如疫情这种突发状况,但只要你活下来了,就是一场劫后余生。

所以,创业能否成功,这是一个概率问题。

那,怎么让自己劫后余生的概率更大一点?如何

加大成功概率?

3、选行业就像赌大小,看个人的风险偏好

第一,尽量进入一个总体成功概率更大的行业。

以掷骰子举例。

行业里成功的概率,有的像“赌大小”,有的像玩“三个六”。

“赌大小”是个不需要策略的纯概率游戏。一个骰子掷出去,压大(最高概率,赢率 50%)如果得大,赢一倍。

可如果你直接压“三个六”(最低概率,赢率约 0.5%),得中,赢 150 倍。

什么意思?

做产品是赌大小,50%概率成功,50%失败。成功了也就只能挣一倍。

做平台是玩 3 个 6,掷到 3 个 6 的概率是 1/216。如果幸运押中,就是很大的成功。

所谓高风险、高收益。做平台叫“一将功成万骨枯”、赢家通吃,胜的辉煌、输的壮烈。

想要更安全,你就做产品,不要做平台。

如果你很害怕劫后余生,又想创业怎么办?

越是集中的行业,你发现这个行业越容易出现寡头,越不要轻易进入。

因为这个行业里面虽然看上去很成功,但它是小概率事件,降临在这些人头上。

而选择进入一个相对低风险、低收益的行业。这是一个很重要的方法论。

越是分散的行业,越具有这种属性,尤其是服务业。

当一个国家经济发展到一定程度,服务业一定

会越来越大,因为它能养活更多人。

我们说服务业是一个就业池,原因就是不容易死掉。

比如餐饮业。

你可能会说,餐饮业也不容易。确实不容易。但如果和做互联网行业相比,可能好很多。

10个人开餐饮店,也许有5家能活个几年。搞互联网公司,最后可能什么都不剩。

做互联网行业成功需要的运气是远远大于在服务行业里面成功的运气。

这是第一个办法:

进入总体成功概率比较大的行业。比如,分散的行业、服务业,尤其以人的时间占用为趋势的行业。

4、同一个赛道里,总有人跑的更快更稳

第二,不断提高个人的成功概率,成为行业里那个运气更好的人。

什么意思?

不管进入什么行业,失败可能还是大概率的,但你可以努力提高个人的成功概率。

如果行业内的成功有概率,假设是7%、8%,你通过管理概率,有机会一步步把概率提升。

如何提升?

比如,你在行业里呆的时间更久,更了解行业环境,也更了解外部的趋势,那你所掌握的信息准确度就会更强。

这时候,你成功概率就相对提高了,从8%提高到12%、13%。

如果你有幸又接受过高人指点,他的思维框架、人生经历、因果链(什么行动会带来什么结果)的储蓄非常大,他分享给你了。

你会少做一些错误的决策,少走弯路。这样你的成功概率又提高了,从13%提高到25%。

再来,你能团结更多人了,你的团队里更加集思广益了。靠大家的共同智慧加持,你的成功概率又从25%提高到30%、35%了。

所以,创业者一定要不断提升自己,始终虚怀若谷。

方法是向高人请教、不断学习参访、更多去了解市场的行情,到处跑,学习一些被验证过的思维框架,然后招更好的团队、集思广益,找到好的合伙人,等等。

所有这些努力,都是为了提高个体生存概率,成为更幸运的人。

同一个赛道里,总有人跑的更快更稳。

可是,即便这样,你还是不能把失败的概率全部给扼杀掉。

比如全社会平均成功概率是20%,你选择了30%成功概率的行业,因为你个体的努力,把概率提高到了50%。

还是有一半的概率要失败。怎么办?

5、世界上只有一种失败,叫半途而废

第三,多做几次。

用大数定律来对冲个体的不确定性。

什么意思?

做一次,失败概率是50%,成功概率也是50%。

那么如果做两次都失败,概率是 $50\% \times 50\% = 25\%$ 。

反过来看,两次中至少成功一次的概率有75%。

如果三次都失败呢?是 $50\% \times 50\% \times 50\% = 12.5\%$ 。

也就意味着,三次中至少成功一次的概率增加

到 87.5%。

四次失败呢？ 6.25%。

你只要连续做四次，连续创业四次，你至少成功一次的概率提升至 93.75%。

从 50%到 93.75%，你成功一次的概率大大提升。

这是用大数定律来对冲个体的不确定性。

用吴伯凡老师的话说，这叫“延长自己的故事线”来提高成功的概率。

人类改变运气，除了巫术、祈祷、作弊，还有一种能力叫“反脆弱”。

反脆弱的意思，其实是在延长游戏的时间，将偶然性在时间中稀释。从而加大成功概率。

就像有一个笑话说的：

有人从小的愿望是，拥有一架直升机。

好消息，他的愿望实现了；

坏消息是，他第一次飞行时，直升机就出故障了；

好消息是，他有降落伞；

坏消息是，当他准备跳伞求生时，伞打不开；

好消息是，飞行高度较低，下方有一个巨大的草堆；

坏消息是，草堆里有一个大石头；

好消息是，他刚好没撞到石头。

.....

这个故事可以停在每一条消息上，得到一个好结局或坏结果。

但是，故事也可以不断往下发展。只要故事还在继续，最终的结局可以是非常棒的。

我们常说，世界上只有一种失败，叫半途而废。

永远不要害怕，不要下牌桌，失败了再来，接着

干，你总有一次会成功的。

不怕失败，多做几次。

把一次成功，变成总有一次成功。

最后的话

创业的路，每一天都是劫后余生，怎么走？

先选择一条路。可以走宽敞平坦的大道，尽量进入一个总体成功概率更大的行业。当然，也可以过独木桥，搏更大收益，选风险更大的行业。

你的选择没有绝对对错。

然后在你选的路上，尽全力走快一点。不断提高个人的成功概率，成为行业里那个运气更好的人。

努力扩大成功面。

如果跌倒了，就爬起来，跌到了再爬起来，不管是艳阳高照，还是电闪雷鸣，一直走下去。

这是用大数定律的方式，多做几次来对冲掉失败面，把一次成功，变成总有一次成功。

世界上只有一种失败，叫半途而废。

劫后余生虽难，也可让人脱胎换骨。

祝，成为幸运儿。祝，成功。

(来源：i 黑马)



2021 校招大幕拉开：

今年就业难不难？有哪些新选择？

“我打算找金融方面的工作，之前上网关注了一些企业，正好今天可以现场和 HR 面对面交流，正式投了简历。相比起薪资，我更看重企业的成长性，希望能学到一些经验。”在 4 月 7 日举行的北京工商大学校园双选会现场，该校电子科学与技术专业的本科生高同学早早来到会场，和用人单位招聘人员攀谈起来。

这届春招不平凡。据教育部数据统计，2021 届高校毕业生总规模将达到 909 万人，同比增加 35 万人，面临的就业形势严峻复杂。教育部、人社部多次召开会议部署相关工作，多措并举为毕业生顺利求职提供便利。对于寄希望于春招的毕业生，如何迈好走向社会的第一步，也将是他们面临的一次大考。那么，今年就业难不难？春招将呈现出什么样的新趋势，又将给毕业生带来怎样的新选择？记者走进了大学生中间。

1.“直播带岗”，新途径拓展新可能

“2021 年关于高校毕业生的公共就业服务专项活动有哪些？”“我省关于大学生就业创业有什么利好政策？”“公共人力资源服务机构提供哪些免费服务？”面对直播过程中网友提出的问题，湖南省人社厅就业促进和失业保险处处长李日新为求职的高校毕业生一一解疑释惑。据媒体报道，3 月下旬，2021

年中大城联合招聘高校毕业生春季专场活动（湖南分会场）第一期“直播带岗”活动正式开播，仅一天时间，累计观看量就达 10 万余人次。

不仅“直播带岗”悄然兴起，去年疫情期间兴起的线上双选今年也继续火热。记者打开“北京高校毕业生就业信息网”，显示有三场网络双选会正在进行，点开其中一场，能看到“参会单位 249、可投职位 1024、招聘人数 14625”的数据。在“面试中企业”一栏，记者注意到有 10 余所企业正在开启在线面试，所参会企业的已面试人数、等待人数数量也随时更新。

信息技术、互联网的发展让用人单位、求职者双方信息更加透明、互动性更强，各种平台和智能化的服务也让信息匹配度更高、即时性更优。据悉，在由广东省人力资源和社会保障厅、广东省教育厅联合主办，广东省人才服务局、南方医科大学共同承办的“2021 届普通高校毕业生医学类急需紧缺人才专场供需见面会”上，依托广东省急需紧缺人才供求信息平台和广东省高校毕业生就业创业智慧服务平台，系统可智能匹配岗位并显示岗位对应的展位号，求职学生根据指引即可“对号入座”。“求贤若渴”的用人单位和信心满满的应届毕业生之间牵起一条条“红线”，搭起一座座桥梁。

因疫情好转而逐渐重启的线下双选会同样体现

了“精准匹配”。3月16日,清华大学年度规模最大的校园招聘会——2021届毕业生大型就业洽谈会启动。据悉,现场洽谈的会期由以往的1天延长到4天,分大国重器、金融行业、文化与学术就业、信息技术、基础设施建设、综合类企事业单位等多个行业专场,以便于学生更加精准地找到就业行业。此外,清华大学还依托行业专场招聘,举办大国重器、信息技术和基础设施建设等主题的行业人才合作座谈会,与相关企业人力资源部门负责人、专业对口院系教师深化校企合作,进一步密切双方在人才培养输送等方面的互动。

“我们全校毕业生都在一个微信群中,有专门的老师推送招聘信息。”中央民族大学博士生次林央珍一边说一边打开手机微信,“学校会不定期举办一些招聘会,和我同专业的不少同学都在关注,还开展了职业辅导相关讲座,院领导也多次组织和就业相关的会议,我从中了解到求职中的一些常见问题,如该怎么选择和取舍,笔试、面试的技巧和注意事项等。”

在中央民族大学招生就业工作处副处长张继伟看来,“春招”目前呈现的火热与疫情缓和、经济形势平稳向好、用人单位需求增大有关。“我们同部分人才中介做了一些交流,从他们的反馈来看,依往年惯例春招的节奏应该要比秋招慢一点,但他们现在的工作压力还挺大的。按他们的说法是,今年春招招出了秋招的节奏,可见经过疫情以来一段时间的压抑,用人单位的需求还处在逐步释放的阶段。”

2.线上经济,新业态催生新路径

“来之前以为自己的工作会是天天看论文、做实验,但来之后很快就接触到实际项目,参与到重点研究课题里,已经上手‘实战’了。现在觉得这项工作很

有意思,有自己在开发一款游戏的感觉。”北京理工大学2020级硕士毕业生、目前在中科院电工研究所可再生能源发电系统研究部当助理工程师的刘婧这样描述自己入职后的状态,“目前我从事的工作主要是以光伏、风能等应用场景为主的虚拟现实软件开发。虽然说和专业相关,但现在从事的工作是之前从未做过的,目前从事的人也还比较少,所以更多的是自我成长,在工作中不断督促自己自我提高。”

刘婧的选择并不是个例。据职场社交平台“脉脉”发布的2021春招人才流动新趋势显示,“新经济”正成为新的就业增长引擎。人工智能成为人才求职活跃度最高的新经济领域,游戏、新生活服务、智能硬件、新教育培训等新经济领域就业竞争度最小。大型招聘平台智联招聘在3月底发布的《2021年春招市场行情周报》也显示,线上经济人才需求已经超越疫情前的2019年。

“这些新的业态,一方面给学生制造了很多就业机会;另一方面更引导着产业经济的未来发展方向。学生选择这些行业是考虑到行业发展的前瞻性,另外这些行业的薪水也不乏吸引力。”张继伟分析道,“近年来观察到部分互联网企业在校内的招聘的‘攻势’越来越强。以教培机构为例,以往我们的学生多会选择传统线下培训机构,现在越来越多同学会选择在线机构。”

在刘婧看来,新经济业态的开放性、跨学科人才需求可以更多地吸引多专业学生加盟,拓展更多的就业路径。“传统的电气相关的公司,会很明确需要电气方面的人才,而现在我们的工作首先要会大数据工具,需要用物联网监控云台电站数据。而自己的所长可能更偏向于软件,计算机、可视化方面。所以可见,和传统相比新业态的人才需求更多元化,要

‘软硬结合’。”刘婧表示。

除了突破行业限制,就业形态越来越灵活的新趋势也越发明显。“现在有另一个趋势,自由职业的学生比例在提升,北京市去年达到了10%左右的比例,还是比较高的,这种自由职业不仅包括传统的翻译、家教等,还有开网店、网络直播等等。从这代大学生的观念来看,他们越来越不喜欢被一些东西所束缚,更追求自我个性化的发展,所以我认为今后这一比例可能还会提升。”张继伟表示。

3.毕业生应认清自我定位理性选择

不仅求职途径更丰富,行业、就业形式在扩展,记者发现,“后疫情”时代的就业更多打破了以往对地域、薪资的过分“执念”。从就业地域上看,近年来在京重点高校毕业生留京率不断走低,随着不少“新一线城市”人才引进政策的出台,其就业市场饱受青睐。随着脱贫攻坚的“收官”、乡村振兴的推进,回乡就业也形成了新的吸引力,“留在北上广”不再是大多数毕业生的选择。从对新工作的期望上来看,智联招聘等提供的相关调查数据显示,61.2%受访者表示更看重企业文化和员工福利,52%更注重劳逸结合。

“我接触到一个学生,他考了北京和老家的公务员,老家公务员考试结果还没出,北京公务员已经显示考试通过了。但是他看样子还是不太打算留京,尽管留京的待遇可能会更好。”张继伟分析道,中央民大毕业生留京率本来就较低,而从之前数年的情况看每年还要降低一两个百分点。“这也反映了如今学生职业发展选择更明确、更具体,也反映了随着城镇化的深入、地方城市群的崛起,各地至少在硬件方面的差距在缩小。”

“当然,在北京、上海各类信息比较发达,相关学术资源比较丰富,有助于今后的学术研究。从自身条件讲,我是云南人,大学和研究生都在昆明,就业可能比较方便,所以在昆明的工作机会也会同等考虑。个人认为求职中最重要的因素是看专业的性质,以及单位对我们的学科是否足够重视,能让我们看到学科、领域的发展前途,其次也会综合考虑待遇。”次林央珍表示。

“个人认为求职过程是一个不断发现自我的过程,不断发掘自己需求的过程。开始求职时目标还是比较混乱,处于‘什么都想体验’的状态,一度还对互联网金融很感兴趣,还学习了不少与金融相关的知识。后来,我逐渐发现自己还是愿意从事一份比较稳定的工作,比较喜欢实验室氛围,也不想放弃自己这些年所学的知识和技能,最终选择了科研院所。所以还是要问自己的内心,未来的生活想要怎样的?奔着这个目标选定就业单位,适合自己的就是最好的。”刘婧表示。

“第一,对待求职不能有‘一劳永逸’的想法。第一份工作确实重要,但是不要用第一份工作把自己限定得太死,如果不能一步达成,要不断地去积累,接近你的目标。第二,应该把自己的发展同国家、民族的需要联系到一起,这样将来工作的时间越长,越能体会到工作的意义和价值。第三,我认为现在很多学生求职还是存在跟风现象,要多想一想自己的优势、自己未来的发展,形成自己独立的见解,不要总用一些不必要的条件给自己施加压力,保持心态的平和。”张继伟这样建议。

(来源:光明日报)

求职就业攻略

助你开启新的可能性

调整心态,看起来是降低要求,似乎有些消极。其实不然,人生从来都是一个起伏多变的过程,每一次的蹲下也都是为了更好地起跳。

雨桐大四,这段时间本来应该是考研之后忙就业的时候,却多半时间要憋在家里,今天听到师兄说自己心仪的企业不打算招人了,雨桐心里突然没了希望,一脸茫然。

严庆是一位新晋培训师,年前刚跳槽到现在的公司,还未在岗位上站稳脚跟,眼看着疫情对于培训的冲击,他很担心公司有调整,自己职位不保。

后疫情时期,大多数人重返工作岗位,复苏的人才市场出现了不同往年的变化,企业用工压缩,人才需求骤减,求职者和今年的毕业生都感觉到了前所未有的压力。如何面对现实的挑战,缓解变化带来的焦虑,成为求职者和职场新人面临的首要话题。

疫情后求职更需努力,做好细水长流的准备

疫情后求职,短期内已经无法重复年前的方式,招聘会、人才市场求职的形式都无法呈现。现在更多的企业已经转向了网上招聘,而且,定期招聘可能变为时不时释放的用人信息,这就需要我们抓住每一次机会,应聘者的思路也要随之转换。

简历要更清晰明了。网上求职减少了面对面的

解的机会,求职简历和求职信的准备要更加充分。尤其对于关键词的描述要精准、简洁,对于自己的相关实践经历要突出描述,并多用动词,比如“组织”“设计”等,还要写清楚每个实践的结果,比如获得了什么样的成绩,组织了多少的人,收到了什么样的评价,等等。

求职手段需更丰富。比如短视频、拍摄相关的作品等,力求用更丰富的手段来向企业证明自己的专业能力。

运用好人脉资源。研究表明,所有的求职方式当中,熟人推荐是成功率最高的方式。在这样的特殊时期,若有熟人推荐,求职的难度就会下降许多。一定要把自己的需求广而告之,为自己争取更多的推荐机会。

当然,努力也需面对现实。在大环境之下,我们 also 需增强自己的心理适应力。

蹲下是为了更好地起跳——调整心态是第一要务

无论年前你如何踌躇满志,都要首先承认当下的职场现实。众多企业在疫情中遭受了重大的打击,人才市场会出现一段时期的萎缩。在这种情况下,年轻的职场新人和求职者们必须要及时调整心态。

调档定位。根据现实情况,尤其是急需生存满足的求职者,必须要暂时调低档位,保证自己的基本需

要,渡过当下的难关。

转向定位。受疫情影响,一些行业损失比较大,而且复苏需要一定的时间,比如旅游业、传统服务业、面授为主的教育培训业等。如果你的原定位在这些行业,就需要考虑方向的暂时转换。否则,可能等待的时间会比较漫长。

积极求稳。这对于职场新人来说特别重要,业务不精熟的他们很容易成为首批牺牲者。为了提升职场稳定性,就必须提升自己的竞争力。专业上的一蹴而就就是不可能的,因此态度就成了关键要素。许多企业对于年轻人的考察,都是“态度优于能力”。任何企业都希望培养愿意和自己一起走的人。所以,在这个特殊时期,年轻的职业人工作态度一定要更加积极,要有一种与企业共渡难关的决心和信心。

调整心态,看起来是降低要求,似乎有些消极。其实不然,人生从来都是一个起伏多变的过程,每一次的蛰伏都是为了下一个春天积蓄力量,每一次的蹲下也都是为了更好地起跳。

机遇恰在“危险”时——用好职业间隔期

“危机”一词,预示着危险与机遇的同在。疫情使

得就业成为难事,但大浪淘沙,困难也推动着一些年轻人开启自己新的人生篇章。

在常规就业变得希望渺茫后,职业间隔期变得漫长。用好这段时间,对于许多人来说,一方面厚积薄发,一方面可能会开启新的希望。

抓住学习机会。这段时间,网上资源异常丰富,各种平台纷纷免费开放,各行业大咖也相继推出免费课程,为年轻人增加了许多学习的渠道。一些有方向的年轻人,早就给自己作了规划,抓住几个课程,让自己再上一个台阶。更有一些年轻人利用学习的机会寻找专业的圈子,让自己扩大人脉,为未来创造机会。

转化就业机会。当网络交流变成人们的每日所需,各种服务纷纷转向线上,也为年轻人带来了新的机会。部分年轻人开始了直播事业,也有一些人则拾起了多年的业余爱好,转战新的领域。有一位多年从事科普志愿活动的年轻人,借此机会在家里开了儿童科学实验的在线课程,受到许多家庭的欢迎,为自己赢得了一些收入。总之,网上的机会为有想象力和有准备的人们,开启了更多可能性。

(来源:中国青年报)

清明·静

文/紫竹心

就这样吧,双手合十。

任时间,抑或记忆,排序。

高高低低,粗粗细细。

阳光穿透的时候,你思,你想。

而我,只在遥远,只在天边。

缝补一些文字,针线词句。

喧嚣,吵闹,不可以葱茏。

不可以拿着鸡毛当令箭。不可以……

走过,路过,只当一次次聆听。

花开,一朵泪的清明。

叶绿,一片心的匍匐。

蓝色的,粉色的,岁月,轻轻。

有些人之所以优秀，是因为他们身上有优于大多数人的才华和能力，这才得以脱颖而出，成为人中翘楚。那么，有一个问题就来了：

优秀的人，那些真正的高手，他们身上都有哪些能力呢？我认为，有这么三种能力是每一个优秀的人所共同具备的，可以说这是优秀的共性。而每一个试图成长为更优秀的人，都应该去培养这三方面的能力。

发现、分析、解决问题的能力

人与人之间的差距，往往是非常之大的，有些个体的力量和重要性，也足以大到令人乍舌的地步。

我认识一个企业的高管，在入职之前，他所在的这家公司每年只有百万左右的营收。

但自从他管理以后，整个公司的面貌焕然一新，业务量也大幅增加，如今一季度的营收就已经高达百万。

团队还是那个团队，人还是那么多人，但因为管理的人不同，结局也大不相同。

实际上，在各行各业，各个领域，乃至在历史上的各个时期，这种凭借一己之力改变整个战局的例子并不少见。

而这些扭转乾坤的人往往都有一种很强的能力，那就是发现问题，继而分析问题，解决问题的能力。

同样一件事，有些人总能一眼就看出问题的所在，能讲到点子上，而且他们还能分析地头头是道，最后再拿出行之有效的解决方案。

而有些人则是发现不了问题，即使有发现，那也是一些不疼不痒的小问题，当然也就更别提分析和解决问题了。

这就是优秀和平庸的差距，也正是这种差距才造成了截然不同的结果。

很多时候，不能发现问题，这才是最大的问题。想要真的有所提升和改善，发现问题是第一步，也是很关键的一步。

大到团队，小到个体，莫不是如此！

持续学习，不断精进的能力

巴菲特的黄金搭档查理·芒格曾说过这样一番话：

我不断地看到有些人在生活中越越好，他们不是最聪明的，甚至不是最勤奋的，但他们是学习机器，他们每天夜里睡觉时都比那天早晨聪明一点点。

很多人应该都听过吴下阿蒙的故事。

这个故事的主角就是三国时期孙权手下的名将吕蒙，当年只是一个学识浅薄的普通将领。

后来在孙权的要求下，吕蒙开始看书学习，才干和谋略大有长进，以至于让鲁肃与其交谈时都大吃一惊。

有句俗语叫士别三日，当刮目相看，说的也就是鲁肃对吕蒙另眼相待的故事。

而在鲁肃临终前，他向孙权举荐吕蒙接替自己，成为东吴的第三任大都督。

优秀的人之所以能成为人中翘楚，往往就是因为他们是学习机器，能做到持续学习，不断地自我精进和迭代，一点点地进步和成长，将大多数人甩在身后。

培养这几种能力，把自己变得更优秀

反过来,一些人之所以越混越不好,越走越往后退,最本质的原因,还不是因为无法做到持续学习和成长,以至于不管是业务能力,还是眼界、格局,在方方面面都落后于人。

这就是优秀和平庸之间存在巨大差距的原因所在。

成功的秘诀,说复杂也没那么复杂,其实就是成长,不断地成长,当你能做到比昨天更好,比身边的人更好,那么你想不成功都难。

我们可以环顾四周,看看那些在职场上光芒万丈的人,有几个不是在背地里慢慢打磨自己,淬炼自己的。

更现实的是,越是站在高位的人,往往越需要持续学习,否则便很容易从高处跌下。

不管是什么时代,什么环境里,持续学习,不断自我精进,都是每一个优秀的人必须具备的素养。

能扛事儿,自我治愈的能力

一个人能站到高处,确实是优秀的体现,但人这一辈子很长,这也对优秀的标准提出了更高的要求。

真正优秀的人,往往都具备强大的抗击打能力,有很强的自愈能力,能扛事儿,不会轻易被击垮。

这也就是我们通常所说的逆商。

在今天这个纷繁复杂,瞬息万变且竞争尤为激烈的时代,真的太需要这种能力傍身了。

作家余华有句振聋发聩的话:年轻的一辈人里面,优秀的人很多,但能扛事儿的人太少。

对此,是真的深以为然!

今天的很多年轻人,包括一些中年人,论业务能力是很优秀的,论起点那也是很高的,但不少人最终都淹没在了人海里,无法走到更高、更大的舞台。

究其原因,有很大一部分因素就是内心不够强大,有着一颗玻璃心,经不起挫折和暴击。

这也是真正的强者与庸者之间的差距所在。

遥想当年,楚霸王项羽是何等威风八面,刘邦被他一直压着打,几次死里逃生,但刘邦能扛事儿,再难也能坚持下去,结果他成了那个笑到最后的人。

反观项羽,他的败其实和其性格有很大的关系,一个内心不够强大,皮不糙肉不厚的人,注定是很难真正走得远的。

优秀,从来不是一个容易达成的高度。

上述这三种能力是每一个优秀的人所必备的才华之一,希望你能拥有这样的才华,走好余生。

(来源:中人网)



职场上，

如何优雅且有技巧地对他人说“NO！”

说“NO”貌似很简单，却又让很多人难以启齿。

职场人小Z在向老王咨询时，陷入了一种自我矛盾。他就是我们常说的那种老好人，因为不想破坏同事之间的关系，每当同事向他提出一些请求时，他就会毫无保留地提供帮助。起初，在帮助同事完成一件事后，都会得到同事的夸赞，这会让他获得了一种心理满足感。时间久了，同事们也都习惯了大事小情都会找他帮忙，他的善良渐渐地成了理所应当。

小Z成全了别人，却让自己忙得像个陀螺，从前的心理满足感渐渐流失，变成了苦不堪言。

小Z不止一次下定决心，要拒绝同事们各种各样的请求。他也曾尝试过拒绝，有的人会在他拒绝之后表现得很失望；有的人会在他拒绝之后，又第二次恳求。最终，因为不忍心对方失望，他还是选择了接受。可接受之后，他又会非常讨厌自己的行为，就这样小Z陷入了一种深深的自我矛盾中。

其实，像小Z这样的老好人，看上去与周围人的关系都比较融洽，但是这种关系本质上却是十分脆弱的，因为它并不是一种彼此需求的关系，它的根基是为他人持续提供价值。所以一旦你不再给对方提供价值，那么这种关系也很容易破裂。

很多人都曾碰到和小Z一样的情况，并有着相似的心态。他们要么不敢拒绝，要么不懂如何拒绝。

不敢拒绝的人，一方面是因为在道德绑架的压

力之下，把拒绝当成了一种罪责，会因此在内心中萌生出一种莫须有的愧疚感。

另一方面，是因为缺乏自信，对人际关系缺乏正确的认识，他们在人际关系中，把自己设定成为一种顺从的弱势角色，害怕因为拒绝对方而导致人际关系破裂。

另一种人是想要拒绝，又不懂如何拒绝。拒绝得太干脆，可能会影响彼此之间的关系。而拒绝得太委婉，又达不到想要的效果，最后还是要被迫顺从。

毕淑敏说“拒绝是一种权利，就像生存是一种权利。”那么如何才能够有技巧的say“no！”？老王建议可以从以下几个角度出发。

1、用客观条件让对方知难而退。

在某次营销活动中，叶先生的上司想要增加一个踩气球的现场互动环节。当时距离营销活动正式开始，仅剩一天时间。

面对上司的临时起意，叶先生先是应承下来。一方面提出本次营销活动中已经有三个互动环节，如果再增加一个，活动环节过多，需要上司决策减掉其中一个。此外，他还提出自己马上要去申请经费，并且，时间比较紧迫，需要上司额外调来4个人帮忙，而且同事们可能需要加班，为此询问了晚餐标准等等。

叶先生的一席话,也让上司冷静下来,增加这个环节需要额外付出较高的成本,认真权衡之下,便打消了这个想法。

老王认为,最好的拒绝方式,是让对方知难而退,像叶先生这种做法就很值得借鉴。无论是面对上司还是同事、朋友,想要拒绝对方时,可以采用这种迂回策略,先答应对方的请求,随后讲明客观条件,让对方知难而退,便可以很轻松地达到拒绝的效果。

2、让对方清楚自己付出的成本。

小荷是一位小有名气的画师,起初她的身边总有一些朋友同学,会向她索要作品。

“小荷,这幅画太美了,能不能送给我,我要把你的大作放在新房的客厅。”

“你的肖像画太漂亮了,能不能帮我女儿也画一幅?”

每当听到这种伸手要画的请求,小荷都会感觉非常恼火,每一幅画她都要付出很多的时间和精力,但在一些人眼里那不过就是用点颜料画个画而已,她曾经还因为拒绝了别人的索求,而遭到白眼,就好像自己犯了什么错误一样。

身边人无度的索求,让小荷苦不堪言。后来,她痛下决心要改变这种状况,再有人向她要画时,她都会先痛快的答应,然后表达自己这幅画需要多长时间构思,多长时间创作,最后附上自己的报价表,以及排单情况。

其实像小荷这种情况,在生活中十分常见。做文案的人,会经常有朋友让他们帮忙想两句词,写点文章等等;做设计的人,会有朋友让他们帮自己设计logo海报等等……

在一些人眼中,别人可以不费吹灰之力就可以

完成他们的请求。但老王认为,这种想要免费获得他人赖以生存价值的行为,是对他人的职业缺乏最基本的尊重。所以,在面对此类人时,你需要保持自己的原则,让对方了解你付出的成本,知难而退,避免无度索求。

3、用提建议的方式回绝。

徐女士是一位资深的撰稿人,到年底时就会有一些人,说自己文笔差,脑子一团浆糊,不知道如何写年终总结,不知道如何写发言稿等等,让她这位资深人士帮帮忙。

每当这种失衡,徐女士一般都会这样回绝,她先是表示自己因为正忙于什么样的项目,所以无法提供帮助。然后再给对方推荐几个不错的参考样本,或者建议对方从哪些角度去完成,给人提供解决问题的办法和思路。

老王认为,像徐女士这样以提建议的方式拒绝,可以让对方感觉到虽然因为客观原因无法提供帮助。但是可以给对方提供解决问题的方向,同时也体现了自己的诚意。

而最终不管这些建议对方是否能够真正的运用,这种拒绝的方式,会让对方感受到你不是在敷衍。

写在最后

不懂拒绝,就只能不断迎合,最终你成就了别人,却只能苦了自己。因为,你的善良给的太容易,就无法得到珍惜。所以每个人都要懂得适度的拒绝,才能保持自己的原则,以自信独立的姿态,从容地应对人际关系。

(来源:世界经理人网站)

新职业缘何既受青睐又让人不敢爱？

随着产业的更新迭代,越来越多新兴职业涌现,养老护理员、电商主播、宠物美容师等新兴岗位,为新生代农民工带来广阔前景和较高收入。与此同时,面对新兴行业,新生代农民工好奇、新鲜之余,也对其稳定性和职业发展有所疑虑。

服装搭配师、电商主播、自媒体博主、试吃试睡员……近来,许多陌生又新奇的职业如雨后春笋,伴随科技创新和文化发展应运而生。记者在采访中发现,特别是物流快递、农村电商、乡村旅游等新业态的兴起,进一步拓展了农民工的就业新空间,新业态成为不少农民工特别是新生代农民工就业的首要选择。

新兴职业受新生代农民工青睐

从四川泸州来渝打工的农村姑娘张丹,因为喜欢吃火锅选择到重庆一家火锅底料厂做销售。去年,她在同事们的鼓励下,尝试直播卖火锅底料,没想到效果不错,半年时间直播近150场,平均每场销售底料超1吨。最好的一次,2个小时就销售5吨多底料,远远超过原来的销售业绩。

疫情期间,以网络主播、电竞赛手、网络作家、快递小哥等为代表的新职业受到新生代农民工追捧。新职业的吸引力主要在于工作更自由,同时可将兴趣作为职业发展方向。此外,岗位缺口大、人才需求量多、薪酬待遇好也是新职业的优势。

来自重庆垫江县的彭红高中毕业后未能考上大学,来到重庆主城一家手机维修部从事接待工作。长

期的耳濡目染加上勤学好问,且对手机应用十分熟练,这些日常的积累让彭红在去年成功应聘渝北区龙塔街道城市管理网格员。

彭红告诉记者,自己的大部分工作都和手机上的两个APP分不开:一个是“渝北网格”,要将网格内人员信息、房屋信息等上传到该软件,并保持实时更新;另一个是“智信”,要将网格内暴露出的各种城市管理问题一一拍照取证,上报到该软件。上报事项涉及道路损坏、占道经营等13个大类160个小类,不能漏报,也不能误报,上报有效率纳入全区社区工作考核。

彭红每天行走在自己负责的网格,无论暴晒还是大雨,微信运动步数都超过1.5万步。随着数字城市管理兴起,像她这样的网格员也越来越多,仅龙塔街道的13个社区就有83名。

记者了解到,诸如养老护理员、垃圾分类员、宠物美容师、幼儿体能拓展教官等越来越多新职业的涌现,为新生代农民工带来广阔前景和较高收入。据58同城《2020家政服务行业报告》显示,我国家政服务市场规模达5400亿元,近88.6%的家政从业者来自农村。在细分行业中,母婴护理占比最大,养老看护增长速度最快,月嫂、护工、保姆的求职人数同比增长40%以上,受广大求职者欢迎。

转型升级塑造职场“新蓝领”

与第一代农民工相比,新生代农民工受教育程

度普遍提高,但随着新兴产业不断推陈出新,对劳动者的素质要求也越来越高。

“要想多卖货,就要胆子大,敢于表现出与众不同。”张丹表示,作为带货主播要熟悉产品的卖点和市场的痛点。

来自重庆奉节县大山里的陈立俊由于家庭经济困难,高中只读了一年便跟着同村学裁缝,先后到过广东、福建、浙江打工,如今在重庆主城的一家制衣厂工作。

1990年出生的小陈表示“想做服装设计师”,而立之年的他因文化水平不高有点自卑,但仍不放弃梦想,“等我攒够了钱,就去服装培训学校学习服装设计。”

调查显示,超过70%的家政服务员年龄超过45岁,低学历、老龄化影响行业健康发展。去年,健康照护师、老年人能力评估师均作为新职业,正式列入我国职业分类大典目录。同时,聚焦从业人员数量不足、职业技能水平不高等实际问题,人社部、民政部、财政部等近日组织实施“康养职业技能培训计划”,拟于2020年至2022年,培养培训健康照护、养老护理、家政服务、婴幼儿照护等各类康养服务人员500万人次以上,其中养老护理员200万人次以上。

“我们还将加强新职业和相关职业技能标准开发,做好人才评价工作,拓宽职业发展空间。对经评价认定合格的,纳入证书查询系统和信息管理服务平台,向社会公开。”人力资源和社会保障部相关负责人表示。

新职业发展窘境亟待破解

据媒体一项调查显示,排在受访新生代大学生最想从事的新职业前3位的,分别是自媒体博主(56.31%)、试吃试睡员(45.90%)、服装搭配师

(31.48%)。

仅有大专文凭、来自万州农村的25岁姑娘沈琳琳梦想成为李子柒,她不顾父母反对辞去镇中心校教师的工作,做起了自媒体博主。沈琳琳的视频属于创意服饰,用麻袋或者绳子做服装的创意,加上亮丽的外形,一度颇受欢迎。由于只有一个人做,没有团队的支撑,仅靠打赏的钱难以满足生活需求。小沈有些无奈,社会认可度不高、家人不支持成为从事新职业的一大难题。

在重庆社科院社会所研究员王永木看来,新职业具有随机、碎片化的特点。“在传统行业,做一个项目是一辈人甚至几辈人来传承,但新职业的生命周期相对较短。”王永木表示,新行业的造富、造星能力吸引了很多青年,但对从业人员的引导和相关培训尚未跟上,如果缺少职业规划方面的教育,这些行业带来的负面效果就会显现。

重庆能源集团90后员工刘巧告诉记者,虽然新兴职业看起来比朝九晚五的工作更自由,但真要让自己从事这类职业,还是有些犹豫,“感觉不够稳定,缺乏安全感。”

出生于1995年的王明高中毕业后跟随父母在重庆一建筑企业打工,他表示技多不压身,希望能考取电工技师等能提高业务技能的证书。这样的想法也代表了不少新生代农民工的心声。

“新职业从业者在劳动合同、五险一金、工作稳定性等方面都有待提升。”重庆长江上游经济研究院研究员莫远明表示,相关部门应根据新职业特点及发展趋势,提出促进新职业健康发展的政策法规体系建设,以保证新行业、新职业未来朝着良性、可持续发展方向。

(来源:工人日报)