

河南人才

目 录

领导讲话

- 1●加快推进档案业务互联互通 尽快实现一点存档多点服务
——在全省人才交流服务系统档案业务互联互通信息化建设推进会上的讲话

经验交流

- 4●以档案管理信息化为契机 全面打造“智慧人才”服务平台
6●优化流程 创新服务 持续提升档案业务信息化水平
8●发挥平台优势 服务人民群众
9●用信息化跑出档案管理服务的“加速度”

调研报告

- 11●2021 年第三季度平顶山人才市场供求情况及分析

简讯

- 15●省人才交流中心开展党课教育
15●中共河南省人才交流中心流动人员委员会开展党史学习教育专题组织生活会
16●郑州市人才交流服务中心开展灾后社区救援志愿服务活动
17●信阳市人才交流考务中心党支部召开党史学习教育专题组织生活会
18●郑州市公共就业人才服务中心组织开展 2021 年夏季应急救援消防安全专题培训讲座
18●郑州市人才交流服务中心组织参观郑州市党史学习教育主题展

2021 年第 3 期 (总第 61 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

封面摄影：丁盛昌

印刷日期：2021 年 9 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 杨宏伟

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。

19●焦作市人才交流中心流动党委向博爱县寨豁乡捐助流动
党员抗洪救灾捐款和防疫物资

20●济源市人才交流中心依托党史教育架起党群连心桥

外地信息

21●北京：“3+2+1”政策吸引“两区”急需人才来京创新创业

21●广东：实施高校毕业生志愿服务乡村振兴行动

22●贵州：省总工会举办校园阳光就业暖心行动

23●山西大同：“职”等你来！大同首档“直播带岗”招聘栏目
开播

23●天津：逛逛就业云超市 求职招聘少跑腿

24●浙江绍兴：中国·绍兴首届“乡村人才振兴”全球创新创业
大赛启动

25●重庆：举办农民工返乡创业大赛 42 个团队亮出创业
“金点子”

创业聚焦

26●创业精神是一种综合的管理理念

27●肖冰：投出去 130 亿，总结出创业公司的十种死法

求职面试

31●面试官这样说你得小心了 这工作可能是个套路

33●疫情后跳槽意愿增强 职场“内卷”压力明显

35●高价购买“内推”“保 offer”求职服务靠谱吗？

职场人生

38●年轻人“迷惘”考证 真能获得职场安全感？

40●职场中的八大禁忌

42●这 8 个话题可以拯救你的职场“尬聊”

热点解读

44●半数求职者中意的“宅赚”岗位没那么简单

加快推进档案业务互联互通 尽快实现一点存档多点服务

——在全省人才交流服务系统档案业务互联互通信息化建设推进会上的讲话

河南省人才交流中心主任 冯以干

这次会议的主要任务是,深入贯彻落实全国、省“放管服”改革优化营商环境电视电话会议精神,部署全省人才交流服务系统档案业务互联互通信息化建设工作。刚才,几家档案信息化建设先进单位做了经验介绍,下面,我讲几点意见。

一、档案业务互联互通,是国办、人社部、省政府办的明确要求

《国务院办公厅关于印发全国深化“放管服”改革优化营商环境电视电话会议重点任务分工方案的通知》(国办发〔2020〕43号)要求各省必须于2022年前实现档案接收与转递业务的跨省经办、异地经办。为推进档案信息化建设,深化“放管服”改革,人社部印发了《人力资源社会保障部办公厅关于加快推进流动人员人事档案信息化建设的指导意见》(人社厅发〔2018〕102号)《人力资源社会保障部办公厅关于推进流动人员人事档案信息化建设有关事项的通知》(人社厅函〔2021〕15号)文件,要求全国档案系统实现互联互通。《河南省人民政府办公厅转发国

务院办公厅关于印发全国深化“放管服”改革优化营商环境电视电话会议重点任务分工方案通知的通知》明确要求“各部门要认真学习领会李克强总理在全国深化‘放管服’改革优化营商环境电视电话会议上的重要讲话和国办发〔2020〕43号文件精神,进一步提高思想认识,加强组织领导,加强协同配合,形成改革合力,抓好各项改革任务落地”。2021年6月29日,人社部印发《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》,将推进基本公共服务信息化作为一项重要内容,并明确指出:建立全国流动人员人事档案管理服务系统,构建统一的全国流动人员人事档案基础信息资源库,建设互联互通的全国流动人员人事档案管理服务运行系统,推动流动人员人事档案数据与就业、社会保险、人事人才、劳动关系、国家人口信息之间的对比联动,加强数字化档案建设,实现流动人员人事档案“一点存档、多点服务”。2021年7月16日,全国档案系统互联互通工作会议召开,会议要求各省各直辖市在10月前对本地系统进行升级改造,确保10月可顺利开展互联互通测试工

作,12月底部级经办系统准时上线。会议为互联互通工作提出了明确的时间节点。

二、档案业务互联互通,是省人社厅“十个专项”重要内容

省人社厅2021年人力资源社会保障“十个专项”实施方案将推进人社政务服务“便利办快捷办”作为一项重要内容安排部署,要求建立“全省通办”工作机制。全国深化“放管服”改革优化营商环境电视电话会议召开后,省人社厅印发了《关于落实〈全国“放管服”改革优化营商环境电视电话会议重点任务分工方案〉的通知》,提出了全省档案业务要尽快实现信息联网查询和“一点存档、多点服务”的要求。分工方案为互联互通工作布置了任务图、时间表。

三、档案业务互联互通,是人事档案信息化建设的实际需要

随着互联网的快速发展,群众对网上办事的需求日益增长,传统的线下窗口越来越不受群众尤其是青年群体的欢迎。近些年,“互联网+”各类公共服务蓬勃发展,人社部早在2009年《关于进一步加强公共就业服务体系建设的指导意见》中便提出,要全面推进公共就业服务信息网络建设。针对流动人员人事档案信息化建设方面,人社部于2018年出台了《人力资源社会保障部办公厅关于加快推进流动人员人事档案信息化建设的指导意见》,为流动人员人事档案信息化建设提供了基本遵循。河南省人社厅2020年出台《全省人力资源社会保障网络安全和信息化工作要点》,要求加快推进全省公共人才服务系统数据集中。河南省人才交流中心将加强人事档案

信息化建设列入了《2021年全省人才交流服务工作要点》。互联互通已是顺应形势的必然要求。

总体来看,推进档案业务互联互通既是大势所趋也是民心所向。目前,我省的档案业务互联互通还比较滞后。放眼全国,山东、湖南、广西、四川、重庆均已实现省本级公共人才服务机构业务全面互联互通。而我们河南省各地市中,仅有8家已经使用省级集中档案系统,目前的状态距离10月份的全国系统对接,仍有大量的工作要做。为确保10月份人社部互联互通测试工作顺利进行,我讲几点意见。

第一、互联互通的关键环节是经办业务标准化规范化

“放管服”改革以来,中心不断梳理业务经办事项,精简申请材料、压缩办理时限、简化办理流程,形成了《河南省人才交流中心业务基础工作规范》,并组织全省公共人才服务机构举办了三期业务培训班,有力推进了全省公共人才服务业务标准化规范化建设。但目前各地市人才中心档案业务流程仍不尽统一,部分地市人才中心仍存在对档案进行分类管理及收取人事代理服务费的的情况,不利于推进异地办理、互联互通,下一步各地市人才中心要比照省级业务规范,进一步梳理服务项目,厘清服务清单,规范服务标准和流程,10月之前实现全省同一人才服务事项的同一流程、同一标准、同一格式。

第二、互联互通的重点工作是推进河南人才市场公共服务平台的应用

自2019年全省人才市场公共服务平台推广应用座谈会以来,省人才交流中心致力于在全省范围内推广平台,2020年11月,省人社厅印发《营商环境指标优化提升工作方案》(豫人社办函〔2020〕171

号),明确指出由人力资源流动管理处牵头,加强人才市场公共服务平台建设和应用。目前相较于其他先进省份,我们的系统开发在全国是比较早的,但推广使用环节较慢。为完成国家、人社部、省政府办、省厅的要求,各地市人才中心务必在9月底之前,完成平台装配运维费用的申请、筹措工作,积极与系统开发公司对接;10月底之前,根据目前档案工作的情况,进行档案基本情况信息上报,并对本机构的档案数据按照人社厅发〔2018〕102号文件进行完善、整理、补充、汇总工作,完成初装和调试,充分做好使用全省流动人员档案管理服务平台的各项准备工作;11月底之前,在省中心的指导下各地市实际应用到位;12月底之前,全省各机构完成规范使用全省流动人员档案管理服务平台工作。

第三、互联互通要一体推进档案基础信息资源库建设

人社部提出要建立档案基础信息资源库,目前,大部分地市档案数据录入都不能达到人社部要求的“26项必填”标准。各地市要结合公共服务平台应

用,同步推进档案基础信息资源库建设。对既存档案进行开档盘点,提高数据完整度,对缺失信息,通过多种途径比照社保人口数据库,完善缺失的档案信息项目,尤其是身份证号、毕业院校等必填项目,高标准建立档案信息库,坚持动态管理数据库信息,为档案电子化建设打牢基础。最终,全省将按照人力资源和社会保障部办公厅的要求统一流程、统一平台,将全省档案数据进行集中,减少信息孤岛,实现跨地区、跨层级业务协同以及数据交换,随着全省集中平台的推广使用和完善调优,达到数据集中共享、业务协同目标、互联网业务经办的最终目的。

同志们,档案业务互联互通工作是深化“放管服”改革、优化营商环境的重要抓手,各单位一定要提高政治站位,深化思想认识,在时间紧、任务重的前提下,强化责任担当,加强沟通衔接,抓好任务落实。以档案业务的异地高效办理为营商环境打通人才流动限制性因素,进一步激发市场活力和社会创造力。

谢谢大家。

(上接第8页)

案信息采集后由专人备存并及时上传省数据中心,有力保障了数据信息的安全。二是严格责任分工。按照谁审核、谁负责的原则,科学合理分配人员系统进入权限,安全员定期对网上信息进行更新,对系统安全进行检测,确保各项业务信息严谨、完善。三是加强检查督导。按照“事前制定标准,事中过程控制,事后评价考核”步骤,定期开展安全风险评估,组织人

员对档案信息数据库、档案库房、业务窗口进行业务工作检查 and 安全隐患排查,做到“底数清、情况明”,有力保障了各项工作的有序、有力、有效推进。

周口市人才交流中心的工作纵向看,与上级要求还有距离,横向比,与兄弟地市还有差距。我们决心进一步推进档案管理信息化更广泛、更深入的应用,使我们的服务工作更优质,更便捷,更高效。

谢谢大家!

以档案管理信息化为契机 全面打造“智慧人才”服务平台

焦作市人才交流中心主任 原军营

2019年,省厅印发《关于开展全省流动人员人事档案和求职招聘数据信息联网工作的通知》及省人才中心召开“河南人才市场公共服务平台推广应用座谈会”后,焦作市人才交流中心积极谋划对档案管理和求职招聘系统改造提升工作,提出要以档案管理信息化为基础,打造“业务全覆盖、贯通全流程,联通大数据、服务精准化”的“智慧人才”平台的目标,推动人才服务信息化建设实现大发展、取得新突破,推动公共人才服务效能全速提升。

一、积极推广应用省人才市场公共服务平台,实现流动人员档案和求职招聘数据向上集中

焦作市人才交流中心承担着全市大中专毕业生就业、人才引进政策落实、求职招聘服务、流动人员档案管理等职能,其中管理流动人员档案约16万份。过去虽然也在信息化方面做了一些工作,但基本上是内部管理使用,与其他数据没有联通。省中心座谈会后,我们结合焦作实际,按照“数据向上集中、服务向下延伸、信息全省共享”的原则,率先对接应用省档案管理和求职招聘系统,并根据工作需要开发了部分个性化功能。同时,我们将各县市区流动人员

档案管理纳入进来,整合全市流动人员档案信息资源,统一档案管理标准和 workflows,数据平台、数据接口、数据通道、数据管理与数据代码标准与省人才交流中心保持统一,基本做到了全市共用一个平台,共建一个档案数据库,实现了档案业务数据、招聘求职业务数据的规范归集以及统一管理。

目前,基于全省数据平台,可以实现毕业生网上报到、档案查询、异地调转档案、依据档案开具相关证明等。开通运行全省档案管理系统以来,我们已办理网上调转档案831份,网上审核身份认证信息、出具证明等共2500多条,归集档案信息16万余条,为服务对象提供了极大便利。

二、以推行流动人员档案管理系统为契机,统筹谋划“智慧人才”平台建设

在推行省人才市场公共服务平台之初,我们就提出要统筹考虑人才中心所有业务,建立数据互联互通、精准智能服务的“智慧人才”平台,高质量推进人才服务工作。

经过调研、考察、论证,我们确定了“设计先进、硬件一流,业务可拓展、软件能升级”和“业务全覆盖、贯通全流程,联通大数据、服务精准化”的总体思

路,确定了建设“1123”信息化体系的目标,即通过信息化建设,建成一个权威的官网、一个统一的数据中心、两个协同的工作平台——对外公共服务平台和内部业务经办审批平台、三个方向数据接口——对上与省相关平台联通,实现数据向上归集共享;对下向基层延伸,为群众提供家门口服务;横向与相关部门对接,实现数据跨部门、跨平台共享,业务协同办理。具体内容包括 16 个软件应用系统和 9 大类硬件设备,先后投资 400 余万元,实现了上下业务贯通、数据互联共享、线上线下结合、精准便捷高效的新的服务模式,为人才服务高质量发展开辟了新路子。

三、以档案管理系统为基础的人才工作信息化,为高质量人才服务提供了强力支撑

档案数据是人才服务工作的基础。推行流动人员档案管理信息化以及在此基础上实现的人才服务工作信息化为我们为流动人员服务提供了强力支撑,数字化智能化的成效为工作人员和服务对象提供了良好体验。一是为求职招聘提供自动精准匹配。系统根据岗位供求双方的基本需求,自动进行筛选匹配,并将符合条件的岗位或人选分别进行推送,如果双方均有意向,可以网上发布面试邀约,进行网上远程面试,有效提高了求职招聘双方对接的成功率。求职者登录中心官网直接注册,或者在招聘会现场入口处刷卡或扫描二维码即可生成个人账号,可以在“智慧人才”平台查看企业招聘信息,填写电子简历,在线与企业招聘信息自动匹配。企业收到简历后,对岗位匹配人员网上即可发送面试邀约,进行网上远程面试。二是全域便捷服务。目前,我市六县五区已经实现了全域协同业务办理,在焦作市人才交流中心官网开通了网上自助平台,实现了网上报到、

网上调档、网上开具涉档证明等业务自助办理,简化办事流程,办事者凭身份证或社保卡就可实现“零跑腿”。三是工作效率大大提高。目前我市享受青年人才落户补贴的有 4000 余人,由于落户补贴与户籍、社保等挂钩,每月均需人工进行核对。“智慧人才”平台上线以来,经过大量工作,我们先后与学历认证系统、社保系统、户籍系统等完成对接,相关数据信息由系统自动进行比对,工作效率大大提高,也大大减轻了工作人员的工作量。四是决策更加科学。“智慧人才”平台通过对数据汇总、统计和分析,形成大数据可视化平台,可随时了解我市公共就业和人才现状,为领导制定政策和领导决策提供及时、可靠、准确的数据依据。

各位领导,各位同事,焦作人才服务信息化工作整体起步较晚,与兄弟地市相比还有不小差距。我们将以此次会议为契机,在省人才中心的指导下,积极借鉴兄弟地市的先进经验,进一步完善公共人才服务平台,为人才服务工作在更大范围内共享、协同做出贡献。



优化流程 创新服务 持续提升档案业务信息化水平

新乡市人才交流服务中心主任 陈凌雨

为提升流动人员人事档案管理服务的质量和水平,切实增强办事群众的获得感和满意度。近年来,新乡市按照《人力资源社会保障部办公厅关于加快推进流动人员人事档案信息化建设的指导意见》和省厅的统一安排部署,积极推进“一网一门一次”改革,不断改进服务作风、提升服务效率,从“最多跑一次”,实现了“一次都不用跑”,全力推进档案服务线上线下的深度融合,取得了良好效果。根据会议安排,现将我市的档案业务系统互联互通信息化建设工作汇报如下:

一、高度重视,周密部署,推进档案数据标准化

2019年,我市围绕流动人员人事档案信息化建设工作要求,扎实推进档案互联互通工作。组织力量依照《流动人员人事档案基础信息采集规范》,对117560份在库流动人员人事档案26项必填信息进行集中录入和规范整理,5月份将采集信息上传至省档案管理系统,为实现档案数据全省互通共享和业务一网通办奠定了基础。同时积极与讯丰公司技术人员对接,结合我市业务办理实际需求,及时梳理业务流程、调整系统功能模块,加强技术培训,并进

行了试运行。于2020年8月正式开通档案管理服务平台,完成了数据实时同步,服务对象即可通过网站和微信公众号查询到自己的档案信息。实现了档案业务和党员组织关系接收、转出等高频服务事项网上一次性办结。目前中心大部分业务实现了线上办理,较好的落实了档案数据实时共享和“一网通办”的要求,得到了领导和办事群众的一致好评。

二、突出重点,狠抓落实,推进档案业务经办网络化

(一)积极推行“不见面服务”。在推广应用省人才交流中心公共服务平台过程中,我市结合自身实际,深入推进流动人员人事档案转出业务由“跑一次”升级为“零跑腿”。一是在省流动人员档案系统实现了档案转出业务的“不见面办理”。服务对象无需到现场,只需登录档案服务平台提交申请材料,我们审核通过后,直接为申请人办理档案转出相关手续,并免费为服务对象提供机要邮寄档案转递服务,整个流程网上即可办理完结。二是实现了系统内的档案转递及流转功能。无需进行转出—开具调函—转入操作,以及录入个人信息操作,极大地方便了使用业务经办系统的工作人员。至此,中心的档案转出、

档案查询、开具证明、申请商调函4项传统业务均已实现网上一次性办结,服务对象在异地使用手机端、电脑端可随时查询存档状态、提出服务申请,可随时随地办理档案相关手续,也确保了疫情防控、抗洪抢险等特殊时期服务保障不断线,真正实现了“网上自主办理、不见面服务”,“让数据多跑路,群众少跑腿”、“一次都不跑”成为实实在在的服务体验。

(二)着力拓展网上业务。拓展档案网办业务,延伸服务渠道。将集体代理单位管理、流动党员管理服务工作纳入网办事项,170余家集体代理单位立户信息、800余名流动党员信息全部导入档案系统同存档人员信息有效关联,工作人员依托档案系统即可为集体代理人员、流动党员准确高效办理出、入户手续以及档案接转等业务,省去手工登记或者查阅纸质材料等中间环节,有效避免未办理出户手续先调档或者流动党员组织关系同档案存放不一致的现象,形成安全、便捷、共享、高效的流动人员人事档案信息化管理体系。

三、购买服务,整合资源,推进毕业生档案接收办理规范化

7至9月是大中专毕业生档案接收的高峰期,我市每年会接收毕业生档案20000份以上,为了给高校毕业生提供优质高效便捷的服务,自2019年起,我市每年投入15万元,采取政府购买服务的方式,委托专业机构规范地做好高校毕业生档案接收整理、信息采集、材料归档和档案数据信息实时归集,档案信息的准确性与安全性得到了充分保障。一是缩短了信息采集时间。在此之前,毕业生查询档案信息和办理就业相关手续数据存在滞后等问题,服务对象只能通过电话或现场查询最新到档情况。数

据的不同步给服务对象带来不方便。自从应用了流动人员人事档案管理系统以来,3个工作日内完成档案接收、整理、信息采集、档案编号、档案入库、上传信息,服务对象即可通过电脑端、手机端查询到自己的档案信息,服务窗口通过系统可即办各项业务,极大方便了服务对象调档、证明出具、查询等各项需求。二是动员高校提前做好信息数据采集工作。我市高校较多,为了节省时间,提高效率,在学生毕业离校前,我们将《流动人员人事档案基础信息采集规范》模版提供给学校,提前采集好相关学生信息,经工作人员对数据审核后,即上传系统平台。三是全市档案信息统一采集、统一上传。所属各县(市、区)生源毕业生档案信息由市本级统一进行采集、统一上传系统平台,为下步实现“一点存档、多点服务”、“大数据”档案互联互通奠定了基础。

四、简化程序、优化流程,推进档案服务线上线下一体化

(一)整合经办业务,实行“一窗式办理”。为简化办事流程,切实解决服务对象办事的“堵点”、“难点”问题,我中心打破高校毕业生就业手续和流动人员人事代理界限,通过业务整合、流程再造,变“多科管理”为“一科管理”,变“多窗口办理”为“一窗口办理”。即前来办事的服务对象可以到大厅任一受理窗口申请办理各项档案业务,对申请材料齐的,只需一个窗口就可一次性办结,缩短了群众办事时间,提高了办事效率。

(二)制定工作流程,细化办事指南。一是认真梳理业务。对中心所有经办业务重新进行梳理,在事项和流程上做“减法”,精减材料,优化环节。将流动人

(下转第14页)

发挥平台优势 服务人民群众

周口市人才交流中心主任 李 志

按照会议安排,现将周口市在推进档案信息化过程中的一些体会和做法向大家汇报,不足之处请批评指正。

一、领导重视,组织有力。按照上级信息化建设的相关文件要求,我们中心班子主动向局党组进行汇报,并多次专题就公共服务平台推广应用工作进行讨论,积极组织人员认真学习相关文件,做到思想统一、认识到位、步调一致,并积极争取财政资金支持,抽调精兵强将组成专班,确保档案信息及时上传,确保服务平台推广应用落实落细。

二、科学统筹,明确责任。自全省公共服务平台推广应用以来,我们按照推广先行、精心筹划、严格责任、加大投入的步骤,采取学习为先、培训渐进、落实为重等方式,严格落实层级负责制,一级抓一级、层层抓落实,确保服务平台顺利应用。成立了培训指导组、平台应用组、信息录入组、上传检查组,明确了分工,落实了责任,采取集中学习、分组学习的方法,重点对河南人才市场公共服务平台推广应用座谈会会议材料、平台应用流程等内容进行学习,按照“不少一项、不漏一人”的原则,基本达到了人人会操作,人人会应用,有力提升工作办事效率。

三、方便快捷,便民高效。为使档案信息及时尽快高质量的上传,2018年我中心投入20多万元,采

取服务外包的方式,对2017年和2018年份的53000余份档案进行了信息化处理。2019年以来,每年分步骤有计划的对库存档案及当年新接收的档案基础信息进行核准录入上传。目前,已上传2016年以来约162251份档案基础信息。随着档案信息逐步上传及平台的广泛应用,窗口工作人员的压力减轻了,来办事的群众方便了:一是查询便捷。以前来查询档案,包括现场查询及电话查询,工作人员根据学生提供的毕业证信息找到相应年份的电子名单,对照名字及毕业院校等搜索来确定查询者档案。实现档案信息联网查询后,查询者登录河南省流动人员档案公共服务网或扫描二维码后,即可查到自己的档案信息。二是方便高效。档案查询者通过扫码报出自己的档案编号,工作人员可以快速提取档案办理调出、政审、开具证明等相关业务。特别是办理异地调档,通过异地上网进行认证、上传调档函及相关证件后,我们的工作人员进行网上审核,确定信息正确后,通过机要方式将档案转出,当事人不需往返奔波,努力做到让数据多跑路、让群众少跑腿。今年以来,共有1075人通过网上申请,零见面完成了档案调出业务。

四、严格流程、确保安全。一是筑牢信息安全。档

(下转第3页)

用信息化跑出档案管理服务的“加速度”

鹤壁市人才交流中心副主任 刘 琦

近年来，鹤壁市人才交流中心坚持以习近平总书记新时代中国特色社会主义思想为指导，加快推进人事档案信息化建设，按照“统筹规划、重点突破、分步实施、安全保密”的原则，把推广使用河南省流动人员档案公共服务平台作为重点工作来抓，全力推进档案数据的互联互通，加快实现“一点存档，多点服务”，取得明显成效。下面就从四个方面简要阐述一下我中心的工作思路及方法，不当之处望各位同仁不吝指正。

一、坚持目标树导向，打好工作“主动仗”

加快推进流动人员档案信息化建设，是简化优化档案管理服务的重要抓手，是实现一网通办、跨省通办的前提，也是进一步优化营商环境的重要组成部分，意义重大。为推动该项工作真正落实落好，工作中坚持做到“三个确保”：一是强化组织保障，确保认识到位。2020年4月鹤壁市人社局成立了“提升流动人员档案管理信息化工作专班”，由分管局长任专班负责人，人才交流中心、就业促进科、行政审批科和电子政务中心为成员，成员单位各司其职，协同配合，高效推进目标任务。二是制定工作方案，确保工作有序开展。出台了《关于推进流动人员档案管理信息化建设工作方案》，明确了工作目标、方法步

骤、时间节点和责任分工，要求2020年年底前务必完成系统上线使用工作。三是做好资金保障，确保落实到位。局党组积极协调市财政，并召开党组会研究决定将档案管理信息化建设相关费用从就业专项资金中列支。

按照“时间表”“路线图”，我们对标对表抓好落实，利用窗口期，小步快跑，克服时间紧、任务重、人员少的困难，于2020年11月正式上线使用了“河南省流动人员档案公共服务网”，切实提升了档案管理的信息化、标准化、便民化水平。

二、筑强数据固基础，啃下困难“硬骨头”

“基础不牢，地动山摇”，如果把档案管理信息化比作一座大厦的话，真实准确的档案数据就是这座大厦的基石。为保证档案数据基石的安全稳固，鹤壁市人才交流中心5名工作人员用将近200个工作日对在库的50000余份档案进行数据录入整理。这项工作虽然耗时费力，但也成效颇丰，一方面按照系统模板要求，完成了基础数据录入工作的既定目标；另一方面通过撒网式的梳理，对在库档案，特别是老档案存在的问题建立了清单台账。同时加强与第三方公司对接，沟通系统平台的模块功能、号段规则，建立了符合我市需求的业务模块，并对基础数据及时

校对、上传、更新,确保数据全覆盖、无遗漏、零死角。

三、加强培训塑流程,把握工作“关键点”

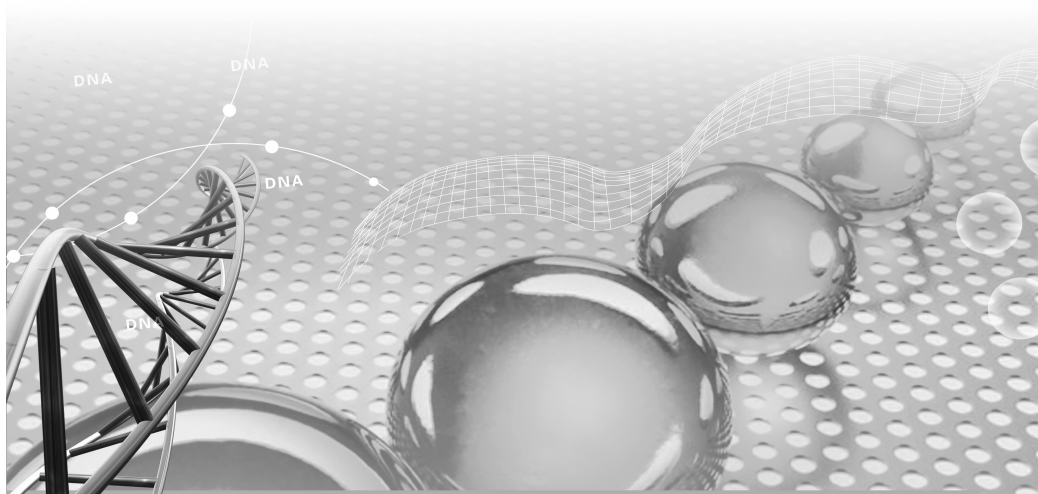
加强窗口建设,强化系统使用规范,优化业务流程是提升政务服务水平的重要保障。系统上线与单位搬迁相叠加,全新的工作环境和工作方式,既是机遇又是挑战。系统平台的使用,让我们受益匪浅:一是变一人办公为协同办公,以前办理业务,使用的一台单机版系统的电脑,无法联网,无法共享数据,多名工作人员办理完业务后需要“等位”,才能把业务数据录入这唯一一台电脑系统。而系统平台使用后可以联网操作,前台窗口和档案室均实现了“实时办理、实时更新”;二是变一人多岗为一人一岗,以前办理业务的办公室紧邻档案室,往往是一名工作人员一件业务办到底,中心搬迁后,前台窗口和档案室距离较远,通过系统平台的岗位设置功能强化每个岗位的系统操作权限,明晰了从窗口受理、后台审核、档案室办结等环节岗位职责,增加了业务流程精准度,更加符合办事规程;三是变线下一办理为线上线下同时办理,以前单机版系统由于不联网,只能现场受理档案业务,系统上线后,办事群众通过系统外网申请即可办理相关业务,通过“互联网+档案管

理”工作,进一步提升了流动人员办理档案业务的满意度。同时为保障系统使用效果,我们邀请讯丰公司分别于系统上线前和上线初期进行了两次实地培训,并对系统使用期间遇到的困难和问题及时沟通反馈,保证系统顺利运行。

四、线上办理再提速,提升服务“新动能”

系统上线后,利用平台共办理档案转出业务1443件,接收档案5442份,依据档案出具相关证明632份,开具商调函168份,服务质效明显提升。特别是疫情期间和我省暴雨受灾后,鹤壁中心利用线上办理的优势,积极推行“不见面,网上办,一次办,快速办”服务,为郑州、南京等疫情中高风险地区,为浚县、淇县等灾区流动人员网上办理档案转递、开具证明、出具商调函、档案借出、档案查询等业务70余件,确保疫情和抗灾期间业务不间断,服务不打烊,做到抗灾抗疫和便民服务同步进行。

作为省内档案转递异地通办试点,下一步,鹤壁中心将继续以时不我待、只争朝夕的精神,以抓铁有痕、踏石留印的干劲,趁势而为、迎难而上,利用平台做好数据的互联互通,通过更优的流程,更简的材料为人民群众提供更优的服务!



2021 年第三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 年第三季度平顶山人才市场共组织各类现场招聘会 7 场次,共有 68 家企业进场招聘,提供就业岗位 1467 个,求职人员约 238 人,达成就业意向 74 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 231 家,需求人数达到 8896 个,登录网站注册求职会员、发布求职简历 1164 份。

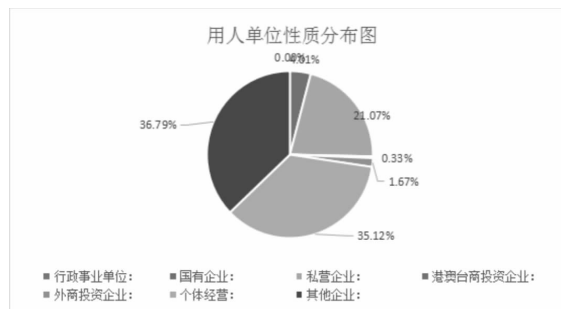
从数据来看,本季度我市人才市场现场数据供求双方达成意向率环比有所上升,通过网络招聘活动的开展,网络岗位数持续上升。私有企业因规模不够大、管理不够规范、工资福利待遇方面也稍显薄弱等自身发展条件的限制,在吸引人才、使用人才、留住人才上仍存在短板制约,就业结构性矛盾仍然存在等问题长期存在。

二、供求分析

1、国有企业和行政事业单位仍然是求职者的主要意向单位

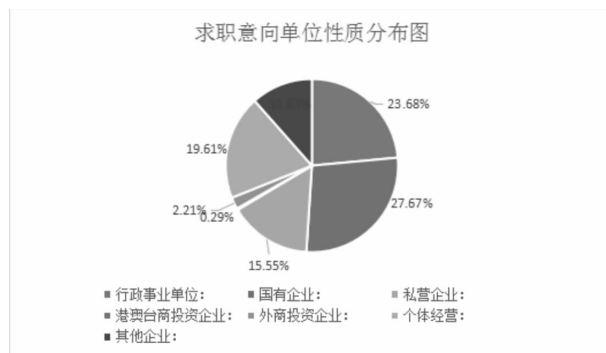
本季度参加招聘的单位性质以个体经营和其他企业为主,占全部参加招聘单位总数的 56.19%。国有企业、行政事业单位通过人才市场和网站招聘的

比例仍然较低,其他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,市场经济下其他企业、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 35.16% 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、个体企业的竞争力有所下降。



(图 2: 求职意向单位性质分布情况图)

2、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用人单位总数的52.51%。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,行业方面供需矛盾不大。

(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:	67	22.41%
2	交通运输、仓储和邮政业	54	18.06%
3	房地产业:	36	12.04%
4	制造业:	31	10.37%
5	建筑业:	22	7.36%
6	教育:	21	7.02%
7	金融业:	13	4.35%
8	租赁和商务服务业:	11	3.68%
9	农、林、牧、渔业:	9	3.01%
10	信息传输、软件和信息技术服务业	9	3.01%

(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	教育:	193	13.77%
2	房地产业:	140	9.99%
3	交通运输、仓储和邮政业:	107	7.63%
4	金融业:	105	7.49%
5	制造业:	104	7.42%
6	住宿和餐饮业:	99	7.06%
7	租赁和商务服务业:	93	6.63%
8	建筑业:	85	6.06%
9	信息传输、软件和信息技术服务业	78	5.56%
10	批发和零售业	60	4.28%

3、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64.39%,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、市场营销/公关/销售,与去年同季度相比,房地产开发/物业管理类求职人员占比下降 1.95%,但仍居第一位,其他职位类别占比较为稳定。

(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:	4054	39.12%
2	市场营销/公关/销售:	1773	17.11%
3	财务/审计/税务:	892	8.61%
4	教师/培训/科研人员:	768	7.41%
5	人力资源/行政:	728	7.02%
6	房地产开发/物业管理:	370	3.57%
7	生产/营运/质量/安全:	226	2.18%
8	计算机/互联网/电子商务:	219	2.11%
9	采购/贸易/物流/仓储:	150	1.45%
10	设计/创意/美术/广告:	146	1.41%

(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:	150	10.70%
2	其它:	149	10.63%
3	市场营销/公关/销售:	118	8.42%
4	教师/培训/科研人员:	111	7.92%
5	财务/审计/税务:	98	6.99%
6	百货/连锁/零售服务:	92	6.56%
7	人力资源/行政:	84	5.99%
8	高级管理:	77	5.49%
9	计算机/互联网/电子商务:	74	5.28%
10	通信/电器:	70	4.99%

4、求职者各专业就业情况仍不均衡

用人单位招聘专业同比变化较大,对其他类、

农学类、工商管理类、土木建设类等的需求量较多,占需求专业总数的 73.66%;求职人员所学专业多集中在经济学类、管理科学与工程类、土木建设类、占本季度求职人才所持专业总量的 37.59%,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,轻工纺织食品类、物理学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	其他类:	2454	23.68%
2	农学类	2284	22.04%
3	工商管理类:	1731	16.70%
4	土木建设类:	1165	11.24%
5	经济学类:	411	3.97%
6	公共管理类:	343	3.31%
7	教育学:	292	2.82%
8	计算机类:	233	2.25%
9	机械类:	205	1.98%
10	管理科学与工程类:	179	1.73%

(表 6:求职人员专业类别排行榜)

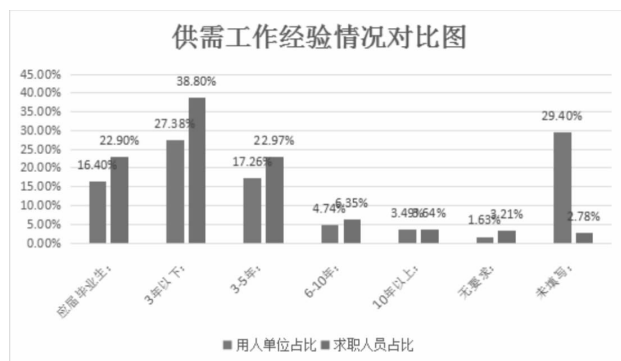
排名	前十求职人员专业类别	数量	占比
1	经济学类:	219	15.62%
2	管理科学与工程类:	155	11.06%
3	土木建设类:	153	10.91%
4	计算机类:	116	8.27%
5	机械类:	116	8.27%
6	电子信息类:	108	7.70%
7	工商管理类:	92	6.56%
8	其他类:	80	5.71%
9	轻工纺织食品类:	64	4.56%
10	物理学类:	32	2.28%

5、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在 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,占比 61.7%;但同时应届毕业生需求量占需求总量的 16.4%,而求职者中应届毕业生占比为 22.9%,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		求职人员	
	数量	占比	数量	占比
应届毕业生:	1700	16.40%	321	22.90%
3 年以下:	2837	27.38%	544	38.80%
3-5 年:	1789	17.26%	322	22.97%
6-10 年:	491	4.74%	89	6.35%
10 年以上:	362	3.49%	51	3.64%
无要求:	169	1.63%	45	3.21%
未填写:	3047	29.40%	39	2.78%



(图 3:供需工作经验情况对比图)

6、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 81.36%,较上季度变化不明显,高中

以下学历主体占到了 18.95%,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 31.46%,企业需求占比 18.95%;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:	1964	18.95%	441	31.46%
大专:	4419	42.64%	335	23.89%
本科:	2767	26.70%	317	22.61%
硕士:	1163	11.22%	276	19.69%
博士:	76	0.73%	40	2.85%
无要求:	7	0.07%	0	0.00%
未填写:	0	0.00%	0	0.00%



(图 4:供需学历情况对比图)

目前,按照疫情防控工作要求,8月1日以来暂停了现场招聘会,我们有序开展了“万人助万企”专场招聘活动和“万人助万企 青春汇鹰城”暨“百校千岗”青年线上招聘月网络招聘服务活动,为用人单位求职者搭建便捷、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。

(上接第 7 页)

员人事档案管理服务、人事代理服务、普通高等学校毕业生就业手续和存档人员党员组织关系接转等 27 项业务,精简为 15 项。二是再造业务流程。本着优质高效的原则,对 15 项公共服务事项的业务流程办理环节、办理材料、办理时限进行了精简和压缩。统一服务流程、统一服务标准,编印《业务手册》,对中心全员开展业务培训,提升服务能力。

(三)设立机要专员,免费邮寄档案。为打通流动人员人事档案管理的最后一公里,我中心免费为流动人员提供档案机要邮寄服务,将机要邮寄费用纳入财政预算。并安排机要专员每周定期办理机要邮寄业务,服务对象足不出户即可申报档案转出,

大大提高了办事效率,减去了办事人员的来回奔波,得到服务对象的欢迎。

各位领导,我市档案业务系统互联互通信息化建设工作在省人才交流的正确领导下,虽然取得了一定成效,但同省中心的要求还有一定距离,和兄弟地市相比,工作基础仍比较薄弱、信息化发展相对滞后、服务质量和水平还需提升。下一步,我们将认真贯彻落实全省人才交流服务系统档案业务互联互通信息化建设会议精神,积极学习兄弟地市的经验做法,进一步强化市县联动,持续深化档案管理业务网上服务功能,推进流动人员人事档案业务信息化建设工作再上新台阶。

省人才交流中心开展党课教育



为深入推进中心党史学习教育,7月14日上午,河南省人才交流中心开展党课教育,中心流动党委书记石敦同志授课。

石书记以《以高度的政治责任感和使命感,坚定

扛起流动党员的管理和服务》为题,以学党史、办实事为出发点,结合中心实际工作,向大家讲述了中心流动党委破解流动党员管理服务难题所进行的探索和创新;带领大家回顾了在完成专项任务、打赢“四场硬仗”过程中涌现的先进事迹;总结出了克服困难做好流动党员管理服务的四项做法。

通过党课学习,中心全体党员更加清晰地看到了身边典型,总结学习了工作过程中形成的宝贵经验,坚定了使命担当,为更好地开展下一步工作凝聚了精神力量。

(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 开展党史学习教育专题组织生活会

8月26日上午,中共河南省人才交流中心流动人员委员会D2独立支部开展——学党史、悟思想、办实事、开新局”专题组织生活会。

会上紧扣思想主题,紧密联系实际,通过征求意见、谈心谈话、集中学习研讨、自我检查、开展批评和自我批评,并结合防洪、防疫等现实情况,党员如何在过程中发挥模范带头作用,并在过程中有哪些心得体会进行分享。

会上,支部党员分别结合学党史、悟思想、办实

事、开新局作了分析交流。大家开诚布公、开门见山、直奔主题,自我批评深刻严肃,相互批评直指问题,触及灵魂深处,明确努力方向和整改措施,切实增强独立党支部的凝聚力和向心力。

最后,生活会主题总结:一要从讲自身工作的角度观察问题、研究问题、分析问题,不断提高判断力、领悟力、执行力。二要不断提高本领,坚持深入学习,通过向书本学、向同事学、向实践学,努力增强学习能力、政治能力、组织协调能力、文字综合能力。三要坚

持良好的工作作风,常行务实之举,主动承担工作,做到脑勤、眼勤、腿勤、手勤,不断提升履职能力和工作效率。四要充分发挥党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,继续保持昂扬斗志和良好作风,脚踏

实地、真抓实干,做到政治过硬、能力过硬、作风过硬,推动各项工作再上新台阶。用实际行动践行使命担当,为建党 100 周年奉献自己的一份力量。

(河南省人才交流中心)

郑州市人才交流服务中心 开展灾后社区救援志愿服务活动



随着河南灾后重建工作全面开展,恢复群众生产生活刻不容缓,按照市人社局党组统一部署,市人才中心第一时间了解对口帮扶紫荆社区紫荆尚都小区受灾情况和生活需求,组建了灾后救援党员志愿服务先锋队,加入到为受灾群众服务的行列。

7月24日,市人社局党组成员、副局长赵树春和市人才中心党委班子成员、副主任焦艳红、杨忠民带领20余名志愿者来到紫荆尚都社区,了解到小区多为25层高层楼房,灾后一直处于停水停电状态,无法保障群众正常生活,社区居民急需饮用水,现场有些群众尤其是老年人情绪比较激动,场面一度混乱。根据这一情况,中心党委立即向市人社局汇报,经多方协调,共募集到纯净水、饮料、方便面等1493

件救灾物资。

上午8时20分左右,第一批救灾物资到达小区,极大地缓解了居民们的急躁情绪,同时志愿者们和2名心理咨询师一起安抚居民情绪,进行心理疏导,劝导群众耐心等待后续救援物资。接到救援物资后,赵树春、焦艳红、杨忠民三名同志迅速安排好物资发放事宜,而后穿上红马甲,以普通志愿者的身份蹲在运输车上递送饮用水,站在人工传送流水线上搬运物资,还不时为志愿者们鼓劲加油。当天,天气炎热难耐,前来领水的社区居民众多,志愿者们不辞辛苦、分工协作,高效搬运物资,有序组织居民以家庭为单位登记领取饮用水,确保救援物资分发到户,避免了哄抢物资的情况。经与社区工作人员交流和群众反映,该小区有多名独居老人、孤寡老人和行动不便人士,志愿者们和社区工作人员一起为他们将饮用水送到家中。

7月25日,灾后社区救援志愿服务活动仍在继续。在结束紫荆尚都小区救灾物资发放工作后,党员志愿者们来到紫荆小区,继续组织居民以家庭为单位登记领取饮用水,确保当天募集到的200件饮用水有序发放到居民手中。

连日来,中心党员志愿者们积极发挥模范带头作用,不畏辛苦,持续奋战,有效解决了受灾群众的燃眉之急,得到了广大群众和社区工作人员的一致认可。紫荆社区书记王智渊说:“看到红马甲来了,我

们感觉心里就有底了。感谢你们第一时间赶来救援”;有的社区群众说,“看到送来的水,我们就不慌了。你们是扎扎实实为老百姓服务了”。

(郑州市人才交流服务中心)

信阳市人才交流考务中心党支部 召开党史学习教育专题组织生活会



8月27日下午,信阳市人才交流考务中心党支部召开党史学习教育专题组织生活会,围绕“学党史、悟思想、办实事、开新局”主题,认真贯彻“学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行”要求,交流学习体会,查找差距不足,明确努力方向。局党组成员、市人才交流服务中心主任周晴以普通党员身份参加会议。

会上,大家首先学习了习近平总书记在党史学习教育动员大会上和在庆祝中国共产党成立100周年大会上的重要讲话精神。支部书记郭宏涛代表支部委员会报告了半年来支部工作开展情况,尤其是党史学习教育开展情况,通报支部检视问题情况,剖析产生原因,明确整改方向。随后,全体党员围绕党史学习教育谈体会、找差距,开展批评与自我批评,制定整改措施,共同经受了一次深刻的党性锻炼。



周晴同志结合工作和思想实际进行了发言,交流分享了学习习近平总书记在庆祝中国共产党成立100周年大会上的重要讲话和指定书目学习的感悟收获,并对照党史学习教育目标要求,深入查摆自身存在的问题,对照党员先锋模范作用发挥方面进行了检视,深刻分析原因,提出了努力方向和改进措施,并对支部工作提出意见建议。

郭宏涛强调,对于今后的党史学习教育:一要深入学,学出坚定自觉;二要持续严,严出规范自律;三要加油干,干出精彩自豪;四要认真改,改出满意自信。要把党史学习教育转化为实实在在的成效,齐心协力投入各项中心工作,为推动我市经济社会高质量发展做出应有的贡献。

(信阳市人才交流服务中心)

郑州市公共就业人才服务中心组织开展 2021 年夏季应急救援消防安全专题培训讲座



为落实省市关于消防安全相关要求，加强和提高员工消防安全意识，2021 年 7 月 6 日上午，郑州市公共就业人才服务中心组织开展以“落实安全责任，推动安全发展”为题的 2021 年夏季应急救援消防安全专题培训讲座。

河南应急救援协会安全专业委员会谷中原主任以提升全体职工消防安全意识，增强消防法制观念，提高防火灭火技能，具备基本的逃生自救常识，强化消防安全管理，从而达到最大限度预防火灾的发生

为目的，分别从单位、家庭用电、用火，发生火灾处置办法，灭火器的使用方法，针对不同火灾场景如何正确开展安全疏散与逃生的知识等消防安全宣传内容向大家进行深入浅出的讲解，同时对消防栓用法进行了现场教学。

谷中原主任借助 PPT 课件演示，提问互动等形式，通过触目惊心的图片、视频，一个个真实而又发人深省的案例，用“血的教训”警示干部职工高度重视消防安全，教育干部职工在单位及家庭无人时要关闭电源、燃气等设备，定期检查消防设施，积极主动做好单位及家庭的消防安全工作。整场讲座内容丰富、形式多样，让在场所有干部职工进一步认识到了关注消防、珍视生命的重要性，进一步增强了中心干部职工的消防安全意识，提高了火灾自助自救能力，加强了自我防范意识，对切实做好火灾的防范工作具有深刻指导意义。

（郑州市公共就业人才服务中心）

郑州市人才交流服务中心 组织参观郑州市党史学习教育主题展

为提高党史学习教育活动成效，7 月 9 日下午，中心组织党员干部和流动党员代表赴郑州市党史馆参观“奋斗百年路 启航新征程”郑州市党史学习教育

主题展，市人社局党组成员、副局长赵树春参加活动。

在讲解员的带领下，党员们认真观看了党史及郑



州发展的纪录片,从人民的胜利、艰难的探索、辉煌的跨越、崭新的时代等四个篇章参观了此次展览,全方位、全过程、全景式了解了在中国共产党领导下郑州从黑暗统治到全面解放、从社会主义建设到改革开放、继而步入新时代走过的艰辛历程,重温了郑州从县城发展成为特大城市的沧桑巨变和历史成就,在一个个历史事件中重温革命先烈的艰辛历程,通过一个个革命人物感受为信仰而奋斗的赤诚之心。



参观结束后,党员们纷纷表示,这是一堂生动的党课,更是一次思想的洗礼和精神的升华,要以党史学习教育活动为契机,在珍贵的历史资料和难忘的历史瞬间中,找寻为民族谋复兴、为人民谋幸福的不变初心,深刻感悟百年党史的真理伟力和实践伟力,不断发扬党的优良传统,为人民群众办好事、办实事,谱写好公共就业和人事人才工作的崭新篇章。

(郑州市人才交流服务中心)

焦作市人才交流中心流动党委向博爱县寨豁乡 捐助流动党员抗洪救灾捐款和防疫物资



8月12日上午,焦作市人才交流中心主任、流动党委书记原军营一行来到博爱县寨豁乡政府,将上海党支部流动党员的捐款1.96万元捐助寨豁乡,



用于群众灾后救助,并捐赠一批防疫物资。博爱县委常委、宣传部长孙学峰,副县长陈路喜,县人社局、寨豁乡负责人参加了捐助仪式。

本次捐款均为焦作市人才交流中心流动人员上海党支部流动党员捐助。7月下旬连日强降雨,给我省多个地市带来严重灾难,我市部分地区也遭受较大洪涝灾害,在焦作市人才交流中心流动人员上海党支部号召下,上海支部的流动党员身在外地,心系家乡,积极踊跃参与,共有78名党员捐款19600元,其中博爱籍的党支部书记孙伟利个人就捐款10200元。上海党支部将捐款汇总交至焦作市人才中心流动党委,委托流动党委进行捐助。焦作市人才交流中心了解到博爱县寨豁乡多个村庄因受灾农作物绝收减产,为帮助受灾群众缓解燃眉之急,重建美好家

园,又购买口罩、酒精、消毒液等防疫物资连同流动党员捐款一起捐助寨豁乡,用于灾后重建和困难群众救助。

危难之时显真情,同心协力建家园。在灾情面前,焦作市人才交流中心流动党委分布在各地流动党员通过所在单位、红十字会、基金会等多个途径进行爱心捐助,还有的党员积极参加志愿服务,驰援抗洪救灾,充分展示出党员的模范带头作用和新时代青年的良好精神风貌。

(焦作市人才交流中心)

济源市人才交流中心依托党史教育 架起党群连心桥

为深入学习贯彻习近平总书记关于党的群众路线的重要论述,认真落实党中央和市委对做好群众工作的要求。近日,市人才交流中心积极开展党群连心工程,与时俱进惠民生、解民忧,切实增强人民的获得感、幸福感和安全感。

一是鼓励中心所有党员及时向所在社区报到,制定“一党十民”的具体任务,即一名党员要主动联络十名群众,了解群众情况,立足群众需求,切实解决困难群众反映的问题。形成“群众点单,党员接单”的服务模式,把问题发现在社区、消化在基层,努力构建和谐有序的社区环境。

二是市人才交流中心为确保在服务时间上不断档,推行“AB岗”工作制度,即一个岗位或环节由两人兼顾,保证服务无缺位。有效解决了以往因开会、

休假、外出等原因下出现暂时无法为群众办事的问题,进一步提升为民办事的服务水平。

三是以党史教育活动为契机,市人才交流中心服务窗口推出“为民办实事”有效举措,畅通服务群众的“最后一公里”。立足工作实际,重点优化高校毕业生求职创业补贴申领、就业见习人员申请、用人单位招聘登记等多项工作的办理流程,切实提升窗口的服务效能,群众深刻感受到“态度好了,程序少了,办事顺了”。

市人才交流中心多措并举推进党群连心工程,切实做到民有所呼,我有所应;民有所求,我有所帮。不断提高群众满意度,以服务群众的实际成效为我们党的百年华诞献礼。

(济源市人才交流中心)

北京：“3+2+1”政策吸引“两区” 急需人才来京创新创业

近日,北京市人力资源社会保障局、市人才局联合发布《国家服务业扩大开放综合示范区和中国(北京)自由贸易试验区建设人力资源开发目录(2021年版)》(以下简称《“两区”境外职业资格认可目录》),覆盖82项境外职业资格,包括金融、教育、建筑与工程服务、科技服务、医疗健康服务等10个本市“两区”建设的重点领域。对持有这些职业资格的专业人员提供“3+2+1”支持政策,吸引他们来京创新创业。

“3”是出台3项便利举措。对持有《“两区”境外职业资格认可目录》中职业资格的外籍人员,其境外从业经历可视同境内从业经历;在办理工作许可业务时,不受学历、学位、工作经历限制,年龄可放宽至65周岁,高精尖产业领域可放宽至70周岁;在办理出入境业务时,可办理有效期5年以内的多次签证或居留许可,符合条件的可纳入办理永久居留便利通道,口岸签证政策恢复后可向公安机关口岸签证部门申请口岸签证。

“2”是给予2项人才保障。对持有《“两区”境外职业资格认可目录》中职业资格、与在京单位建立人事劳动关系的中国籍人员,符合条件的纳入本市人才引进和工作居住证办理范围;对持有《“两区”境外职业资格认可目录》中职业资格的专业人员,本市相关行业部门在创新创业、人才培养、社会保障、评价激励等方面将给予支持和保障。

“1”是搭建1个查询平台。市人力资源社会保障

局会同北京外企人力资源公司搭建了国内首个省级境外职业资格查验服务平台,通过境外网站、邮件、电话等渠道,免费查验《“两区”境外职业资格认可目录》中的职业资格,查验时间最短可缩至5个工作日,验证结果可作为单位用人、办理工作许可和停居留、人才引进等的重要依据。

据介绍,《“两区”境外职业资格认可目录》向全球释放了北京“两区”建设急需国际专业人员的重要信号,吸引鼓励他们来京工作,并为用人单位在全球寻访专业人才提供了指导。下一步,市人力资源社会保障局还将会同市人才工作局、市公安局出入境管理局、北京海外学人中心、北京外企人力资源公司等部门,细化相关业务的经办流程,为办事人员提供更为便利的服务;同时根据“两区”建设需要,适时升级完善《“两区”境外职业资格认可目录》,积极探索更多的应用场景,支持更多国内外专业人员来京创新创业。

(来源:北京市人力资源社会保障局)

广东:实施高校毕业生 志愿服务乡村振兴行动

近日,广东实施广东大学生志愿服务山区计划广东高校毕业生志愿服务乡村振兴行动(以下简称“志愿服务乡村振兴行动”)。为进一步做好高校毕业生等重点群体就业工作,引导和鼓励高校毕业生到基层、到乡村工作,积极投身乡村振兴,2021年度“志愿服务乡村振兴行动”计划实施规模1000人,主要面向三类高校生,可登录微信小程序“粤省事”的“群体服务-志愿者服务”页面进行报名。

本次行动招募对象主要为自愿到农村基层工作的普通高等学校 2021 年应届毕业生或在职研究生以及符合广东省择业期政策的往届毕业生。根据广东省乡村振兴驻镇帮镇扶村工作安排,以粤东粤西粤北地区 12 市、肇庆市以及惠州市龙门县的乡村为重点,按照乡村振兴战略部署,围绕产业振兴、人才振兴、文化振兴、生态振兴、组织振兴五大方面,凸显基层服务导向,服务内容涵盖乡村规划和产业发展、农产品电子商务推广、农业技术推广等方面。服务期原则上为 2-3 年。

岗位类别包括乡镇党政群机构、镇村公共服务机构、驻镇帮扶工作队、村居“两委”等办事员(助理)。专业对口的志愿者,可到现代农业产业园、农业科技园区、高素质农民培育示范基地、农产品出口示范基地、农业龙头企业、农村生态环境治理机构等从事专业技术服务。2021 年招募的志愿者原则上安排在驻镇帮扶工作队工作。服务地点具体包括:汕头、韶关、河源、梅州、汕尾、阳江、湛江、茂名、肇庆、清远、潮州、揭阳、云浮、惠州龙门县的乡村。

据悉,“志愿服务乡村振兴行动”是大学生志愿服务山区计划的专项之一,按照《关于印发<2021-2022 年度广东大学生志愿服务西部(山区)计划实施方案>的通知》(团粤联发[2021]18 号)规定,志愿者根据实际服务年限享受机关事业单位考录(招聘)、就业、创业、升学等优惠政策。同时志愿者将享受一系列服务保障,在补贴方面,按照每人每月 2300 元的标准发放生活补贴、每人每年 1000 元的标准发放交通补贴(分两次发放)、每人每年 500 元的标准发放节日补贴;为志愿者缴纳社会保险、购买商业保险;并鼓励有条件的地区、服务单位为志愿者

提供适当的补助,提高保障水平。

(来源:新华网)

贵州:省总工会举办 校园阳光就业暖心行动

9 月 14 日,由贵州省总工会、省妇女联合会主办的“金秋送岗位 就业暖人心”2021 年高校毕业生校园阳光就业暖心行动在贵州财经大学举行。线下 32 家企业进园招聘,提供就业岗位 1277 个。贵州省总工会党组成员、副主席魏俊,省妇联党组成员、副主席龙丽红出席。

为贯彻落实全国就业创业工作暨普通高等学校毕业生就业创业工作电视电话会议,关于“突出抓好高校毕业生、退役军人、农民工等重点群体就业工作”的指示精神,特举办此次招聘活动。本次招聘会主要面向应届高校毕业生,以及往届有就业意愿的离校未就业高校毕业生、退役军人。

活动现场,贵州省工会服务职工中心还开展了相关劳动法律法规的有奖竞猜互动活动,为求职者提供法律法规、职工保障等咨询服务。现场还为即将踏入职场的大学生设立了“简历诊断所”,邀请资深人力资源专家一对一为学生修改简历,实施就业指导,吸引了大批高校毕业生积极参与。

此外,为了给用工企业与求职者之间搭建一个沟通交流的平台,扩大覆盖面,省总工会还充分发挥网络便捷优势,通过贵州人才信息网、微信、抖音等线上平台开展招聘活动,帮助求职者足不出户了解岗位信息,提供特色化、多样化和精细化的服务。据统计,截至现场招聘会结束,投递简历 516 人,达成

就业意向 155 人。截至 9 月 14 日,线上招聘活动参与招聘企业 92 家,提供各类岗位 973 个,求职者投递简历 9498 份,浏览量达 34473 人次。

(来源:中工网)

山西大同:“职”等你来! 大同首档“直播带岗”招聘栏目开播

8 月 18 日 8 时 30 分,大同市首档“直播带岗”招聘栏目《云中揽才》在大同广播电视台 FM98.7 开播。这是大同市人力资源和社会保障局、大同市就业和人才服务中心服务民生、促进就业的又一重要举措。

栏目采取线上“直播带岗”的模式,通过空中电波为供需双方搭建服务平台,实现用人单位和求职者快速对接、人岗匹配,应聘不见面、送岗零距离。

首期节目中,大同市就业和人才服务中心工作人员和“云中声谷”大数据基地入驻企业上海润讯负责人做客直播间,与听众互动。他们对当下就业形势和政策进行讲解剖析,对用工单位完善用工体制与薪酬福利标准给出建议,同时指导求职者如何合理择业。期间,求职者可根据自身情况拨打直播间 3 路热线,与招聘单位负责人直接对话。

大同市就业和人才服务中心有关负责人介绍,《云中揽才》栏目旨在创新思路、多措并举,突破时间空间局限,为企业发展揽才、为人才求职提供便利,打造具有大同特色的“互联网+公信力媒体+就业”新渠道。

(来源:新华网)

天津:逛逛就业云超市 求职招聘少跑腿

津南区人力资源和社会保障局持续打造数字化人力资源供需对接平台“就业云超市——津南区人才云招聘管理系统”,全面建立起“线上智能匹配,线下精准对接,线上线下联动”的就业服务体系,让企业和求职者享受到快捷、高效、智能、精准的就业对接服务。

27 岁的小韩,擅长新媒体运营和视频剪辑,希望找到一份新媒体行业工作。在中国天津人力资源服务产业园津南园区,工作人员向他推荐了“就业云超市”。小韩按照工作人员的提示,关注了“就业云超市”公众号。不久,小韩就在其中找到了合适的工作。

津南区公共就业(人才)服务中心人才交流服务部副部长赵志强告诉记者:“以前,津南区的招聘工作基本都是通过区里的实体‘就业超市’和各街镇的分店进行,应聘者和工作人员往往要翻看厚厚的招工簿子,后来工作人员可以在数据库里为求职者调取适合的岗位了,但求职者仍然需要来往奔波。”为了解决这些问题,让就业信息化、智能化,津南区去年 8 月投资 200 余万元建设“就业云超市”,同年 11 月底投入运行。通过该系统,企业可以发布岗位和面试等事项,还可以建立自己的数据库,求职者也可以搜索职位、投送简历等。除了 PC 端,“就业云超市”还开设了微信公众号,并每天通过视频号和抖音号发布职业指导和企业招聘信息等内容。系统正式运行以来,累计注册企业 2100 余家,提供就业岗位 2.7 万个,收到求职者投递简历 1.5 万余份;组织线上线

下各类招聘专场 60 场,利用系统关联公众号、抖音短视频、腾讯视频号为 340 余家次企业专题推送人才招聘信息。

(来源:今晚报)

浙江绍兴:中国·绍兴首届 “乡村人才振兴”全球创新创业 大赛启动

9月9日,中国·绍兴首届全球“乡村人才振兴”创新创业大赛启动。本届大赛围绕农业科技、农机装备、种子种苗、基因技术、数字农业、文化创意等涉农产业,面向全球征集特色鲜明、创意独特、竞争力强的创业创新项目参赛。

近年来,浙江绍兴纵深推进乡村振兴战略,积极推进新时代美丽乡村建设,全市已累计建成省级新时代美丽乡村 848 个,创成五星达标村 1404 个、3A 示范村 151 个。绍兴市农业农村局相关负责人表示,绍兴正积极推动乡村振兴“五星达标、3A 争创”迭代升级,全力建设有绍兴辨识度、有引领带动作用的乡村振兴先行村,力争把绍兴建成乡村振兴先行市、共同富裕示范区。

乡村振兴,关键在人。近年来,绍兴把乡村人才振兴作为实施人才强市战略的重要内容,制定出台《关于人才赋能现代化美丽乡村,全面建设乡村人才振兴先行市的实施意见》,全面提出“建设乡村振兴先行市、共同富裕示范区”的目标。通过建设乡村人才创业园、孵化基地和乡村人才综合体,举办标志性的人才赛事和活动,拓宽“链主型”企业人才吸纳通道,实施乡土人才赋能工程,着力集聚引育一批高素

质乡村人才,全面提升乡村人才综合竞争力,为高水平推进乡村振兴提供强大智力支撑。

为拓宽乡村人才招引渠道,在推进政策指引的同时,绍兴推出一套机制灵活的市场化引才机制。“以赛引才是我们招才引智的新策略,目的是希望增加高层次人才、高科技项目与涉农产业的黏合度,加深彼此了解,拓宽合作空间”,大赛相关负责人介绍。据悉,首届“乡村人才振兴”全球创新创业大赛以“农业双强、才聚乡村”为主题,共设四场选拔赛,分别围绕农业科技、农业机械、乡村新兴产业、海外农业项目等领域,通过视频路演的形式,邀请专家评审,遴选产生一批优秀项目参加总决赛,探索乡村人才振兴新路径、新模式和新未来,积极推进科技强农、机械强农,高质量夯实乡村共同富裕的产业基础。

为了实现“引得精、引得准”的办赛目标,本届大赛将贯彻“走出去,请进来”的引才模式。调研走访小组已对绍兴御茶村茶业、海丰花卉、小精农机等一大批农业企业进行实地调研,充分了解分析绍兴现代农业产业的技术、人才、项目需求情况,同时利用分站赛路演活动吸引产业相关人才了解绍兴、走进绍兴、落地绍兴,推动绍兴农村农业产业进入快车道。

为了加快优秀项目落地的成果转化效率,大赛设置人才政策“直通车”,总决赛获奖项目只要符合人才认定条件,可以直接认定为绍兴市“名士之乡”英才计划相应 A、B、C 类,项目落地后最高可获得 500 万元的资助。参赛及获奖项目在绍兴落地后,组委会将建立专人服务团队,定期回访项目团队,针对项目发展情况提供奖励政策兑现、项目资助申请、创业创新指导等相关配套服务。

奋力打造高质量发展建设共同富裕示范区市域范例,主战场在“三农”。当前,绍兴正以“三乡三创”

为抓手,推动乡土、乡贤、乡创人才全面激活乡村创业、创新、创意,实现乡村人才振兴工作迭代升级、系统集成,为全面推进乡村振兴、促进共同富裕提供强大人才支撑。

(来源:新华网)

重庆:举办农民工返乡创业大赛 42个团队亮出创业“金点子”

“我小时候在农村长大,当时条件不太好,所以毕业后就想在农村创业,让乡亲们过上更好的生活。”来自重庆市蕴盈现代农业开发有限公司的姜国强带来“蚯蚓粪+数字化营养应用水果番茄技术”。9月6日,重庆市第四届农民工返乡创业大赛举行,涉及生态种植、乡村旅游、农村电商、农产品深加工等诸多领域的42个优质项目团队登上竞演擂台,亮出创业“金点子”。

据了解,本次大赛采取“6+2+1”模式展开现场路演,即项目PPT路演6分钟,评委实时点评不超过2分钟,点评结束后1分钟内评委现场打分,参赛项目涉及生态种植、乡村旅游、农村电商、农产品深加工等诸多领域。

重庆市巴南区接龙镇碑垭村村民袁广超和团队带来自主研发的采摘设备——果园单轨运输车。46岁的袁广超长期从事机械行业工作。他在调研中发现,种养实现规模化、产业化后,搬运工作成了一大难题,于是萌生了用机械代替人工搬运的想法。

“说起来,还是重庆的单轨列车给了我灵感。”袁广超说,其单轨运输车项目可以实现无人操作,降本增效。在搭建时利用地形地貌设计线路,不用开路、

伐树,在保护自然生态环境同时减少劳动成本。

“截至2021年8月底,重庆返乡创业经济实体累计约40万户,累计吸纳城乡劳动力就业百万人以上。”重庆市人社局党组书记、局长黎勇介绍说,自2018年以来,重庆连续举办四届全市返乡创业大赛,共吸引300余个项目参赛,通过以赛促宣、以赛促用,先后推介53个优质项目更高质量发展。可以说,农民工返乡创业在带动就业稳定增长,推动农村经济社会发展方面成效显著。

最终,经过现场PK,农村电商助力乡村振兴项目荣获大赛一等奖,中国元宝枫、蚯蚓粪+数字营养水果番茄项目获得大赛二等奖,肚菌菌种及羊肚菌种植园、村嗨cunHi.com、鱼米之乡六悦天项目获得大赛三等奖,蜜之甜中蜂产业数字化生态链、重庆市大足区惠农花椒乡村振兴示范基地、鑫轩冬菜、水雾栽培智能控制系统——快速实现高品质农业发展项目、黔江土黑猪品种保护与生态养殖等5个项目获得优胜奖,江津、丰都、南川、沙坪坝、长寿、潼南等6个区县获得优秀组织奖。综合成绩前五名的项目将代表重庆市参加第二届西部农民工返乡创业大赛。

黎勇表示,近年来,重庆人社系统把引导扶持农民工返乡创业工作作为带动就近就业、促进农民增收、落实乡村振兴战略的重要抓手,不断完善支持农民工返乡创业的组织领导、政策扶持、平台支撑、培训服务等体制机制建设,通过出台和落实“稳就业、促创业”一系列政策措施和服务,引导和支持农民工就近就业、返乡创业,让农民工返乡创业之路越走越宽、越走越稳。

(来源:中工网)

创业精神是一种综合的管理理念

什么是创业精神?或许你认为,只有咬文嚼字的教授才会问这种多余的问题。但实际上,和“战略”、“商业模式”等词汇一样,“创业精神”的涵义并不固定。说到创业精神,有人会想到风投打造的初创企业,另一些人则用它谈论一般小公司。“具有创业精神的企业”对一些人来说是鼓舞人心的口号,另一些人则认为这个说法本身就自相矛盾。

探究“创业精神”一词的来龙去脉,是相当引人入胜的工作,学者们也确实仔细梳理了它的涵义。不过,我不打算详细介绍他们的研究成果,而主要讲讲我们在哈佛商学院采用的定义。霍华德·史蒂文森(Howard Stevenson)教授是哈佛商学院创业研究领域的教父,他将创业精神定义为:追寻现有资源范围以外的机遇。

“追寻”指绝对专注的态度。创业者能察觉转瞬即逝的机遇,在有限时间内展现实力,吸引外部资源。时间一分一秒过去,真金白银不断流失,因此创业者有一种紧迫感。而成熟公司拥有稳定的资源,面临机遇时选择更多,往往缺乏紧迫感。

“机遇”指在以下一个或多个方面有所作为:1.推出创新产品;2.设计全新商业模式;3.改进已有产品,使其质更优、价更廉;4.发掘新客户群。创业者完全可能兼顾这些方面,例如用全新商业模式推出一款创新产品。以上列举的这些并未穷尽企业可能把握的机遇。企业仍可通过提价或灵活雇用更多销售

代表提升利润,但这些手段并无新意,与创业精神无关。

“现有资源之外”指突破资源限制。初创企业刚起步时,创始人只能掌控现有的人力、社会和财务资源。很多创业者主张自力更生,节衣缩食,万事不求人。固然,有些新创企业可以仅凭一己之力生存下来;但为了长远发展,创始人必须设法引进生产设备、分销渠道、营运资本等外部资源。

创业者不断追求新机遇,但缺少必要的资源,因此面临四大类风险。需求风险:消费者可能对新产品或服务不买账。技术风险:创新方案能否得到技术支持。执行风险:创业者能否聚拢执行力强的团队。财务风险:能否合理引入外部资金。创业者应承认风险存在的客观性,同时力图驾驭各种不确定性因素。

创业行动容易陷入死循环:控制风险需要资源,资源却更倾向于进入低风险区域。例如,若想开发推广一款产品,需要向投资人证明技术和市场风险可控,但降低风险本身就需要外部资金投入。为避开这个死循环,创业者有以下四种对策:

精益测试,采取最小规模的行动,以最低代价迅速评估风险、测试商业模式可行性。

分阶段投入,将困难各个击破,在实现阶段目标之前,不占用计划外资源。

(下转第 43 页)

肖冰：投出去 130 亿，

总结出创业公司的十种死法

自成立以来，达晨创投投资的金额，超过 130 亿元。看过的企业，超过百万家。做过尽调的企业，超过 10000 家。成功投资的，超过 350 家。最终上市的，达到 53 家。

这个样本足够大，有成功案例，也有失败案例。通过这些样本数据，我们总结了创业公司的十种死法，非常具有参考价值。

第一种：创始人不行

中国有句古话，叫做“相由心生”。我们将达晨系的成功创业者，弄出一个图谱，反复看，天天看，不断修正算法，最终得出：成功的创业者，他们都具有这些气质：

第一、像唐僧。创业者一定是义无反顾的。就算所有人都动摇，都觉得没有前途，他依然是意志坚定的。目标远大，心无旁骛，勇往直前，不管杂音，坚定往前走。

第二、还像刘邦。现代企业竞争非常激烈，单打独斗只能做一门小生意，要想成就一番事业，必须得有合伙人团队。怎么组建合伙人团队？有没有能力培养合伙人？别人愿不愿意跟着你干？这些都很重要。

第三、情绪稳定。成功的创业者，气定神闲，很难看到他大起大落的情绪波动，跟他接触觉得很舒服。男人的心是被更多的委屈撑大的，创业者每天面对

很多委屈，很多压力，很多乱七八糟的事，如果不具备这种素质，肯定会情绪波动，肯定没办法面对，早就失败了。创业是反人性的，为什么女性创业者比较难成功？因为女性更接近人性的本质，更容易情绪化，所以很难成为成功的创业者。

第四、长期成功看人品。人品很重要，成功的创业者，真正意义的企业家，人品一定是不错的。真正好的企业家，特别低调、朴素、谦逊。外表很低调，内心非常强大，基本上说到做到，做的永远比说的好。

第二种：业务不专注

从业务上，我们发了一个问卷调查给达晨的业务合伙人，你们这么多年的投资里面，业务上共同的特点是什么？问卷的回答，第一条是专注。

我们可以看看达晨系最成功的三个案例，分众传媒、网宿科技和爱尔眼科。

爱尔眼科市值 360 亿，开了差不多 200 多家医院，他是唯一一个 IPO 上市的民营医院，理论上可以做很多别的专科，可以做牙科、心脏科等。很多人找他做，很多地方政府，把一些国营医院，很低价的要送给他。我们反复讨论，最后还是决定选择不做，选择还是只做眼科。因为爱尔眼科虽然做得这么大了，但是只占据了我国眼科市场不到 10% 的比例，中国的市场太大了，把这个事情做好就不错了，眼科还有

巨大的空间。因为他很专注,股票就没跌过,一直往前走。

网宿科技上市到现在,市值增长了30倍,现在是500亿的市值,最高的时候600亿。我们当年是无法想象这个公司的,当时只是一个非常小的公司,甚至是非常一般的公司,这么多年就专注做一个业务,利润也做了差不多10亿,我们投的时候利润才3000万左右,增长了这么多。但是他还是集中做一个,做大做强。

分众传媒在美国上市的时候,江南春当时收购了几十个公司,进入了无数的行业,最后的结果怎么样?把主业都搞丢了,市值也一塌糊涂。最后他把那些全部砍掉了,那几十个收购的公司,全部砍掉了,回归到他核心的楼宇广告,现在看起来非常正确,利润30亿,还在增长,市值1000多亿。

第三种:抓不住资本市场机会

成功的创业者,坚定不移的抓住了中国资本市场的机会。

很多机构说,自己投了多少超过10亿美元的独角兽,达晨从来没有提过。达晨其实有34家公司,现在的估值超过10亿美元。我们的估值是可流动的,可变现的,是实实在在的,而不是虚的估值。原因是什么?就是因为中国资本市场给了我们很好的机会。

很多人诟病中国资本市场,但是我的结论是,中国现在的证券市场,资本市场是中小企业最好的上市市场。我们的中小企业的估值,是全世界最高的;我们的中小企业上市以后的市场流动性,是全世界最好的;我们的中小企业每年上市的家数,是全世界最多的。

所谓的独角兽公司,很多在海外是没办法上市的,甚至上市以后的估值可能是现在的十分之一。我

们这些企业,抓住了中国的资本市场,通过资本市场迅速做大自己。

有两个公司,做了同样的业务,一个是网宿科技,当时的市场,网宿排名第二,市场上一度认为网宿好象不行啊,是不是我们这个公司就完蛋了?流言蜚语特别多。

但是我们上市以后,因为中国市场很给力,很高的估值,一直往前走,利用好这个市场,把我们的股权激励,定增都做好,这么多年发展下来,网宿的市值,现在是另一公司的差不多100倍了,这就说明了选择比努力重要。

第四种:没有创新能力

创业成功者的共同特质,首先是创新能力。如果你的公司,和其他同行没什么差异,是同质化的,肯定是没有生存能力的,肯定是要打价格战的,肯定是不赚钱的。

差异化可能是在技术上,可能是在商业模式上,可能是管理上,反正要跟别人不一样。

有的创业者说,人家是新兴行业,肯定要不断创新,咱们一个传统行业,怎么创新?没办法创新啊!

我们投了一个养鸡场,马上要上市了。这应该是最传统的行业了吧!这个老板养鸡,每天在琢磨,怎样从鸡身上,多赚一分钱。

这个老板觉得,咱们的鸡,鸡翅膀卖得贵,鸡骨头卖得像垃圾一样便宜,他一定要把这个鸡骨头,卖出高价来。

没人要鸡骨头,怎么办?他就研发了一个叫骨肉相连的产品,把鸡骨头变成一个产品,这个产品推荐给肯德基、麦当劳,告诉你们可以这么卖鸡骨头。后来他的鸡骨头,价格卖得比鸡肉还贵。他通过创新,把一只鸡的价值,发挥到最大。

第五种：把握不住节奏

达晨的样本足够多。一星级公司，完全失败的有 11 个；二星级公司，接近失败的有 18 个；三星级公司，可能会失败的有 47 个。加起来几十个亿，总数已经很大了，但我们的基金，回报是很好的，因为我们的总数，越来越大了。

我们发现，创业的节奏很重要。有的公司，做起来行云流水，感觉节奏上特别顺畅，每一步都踩准了。有的公司很努力，也很聪明，很勤奋，但是好像老是踩不到点，要不就是踩错了，跑得很累。

节奏有轻重缓急。所谓轻重，什么时候该轻资产发展，什么时候该重资产发展，这是要把握好的节奏。搞错了可能就死了，也很危险。

什么时候该快？什么时候该慢？不该快的时候，坚决退一步；该快的时候，坚决往前冲。

创业是一场马拉松，跑马拉松的时候，可能有一些人是短跑选手，开始的时候跑得很快，你可能被他干扰了，你可能被你的竞争对手的节奏干扰了，他扰乱了你自己，你乱了，你就完了，他完了你也完了。所以说把握节奏要有定力。

第六种：盲目学大公司

我们在机场书店，看到很多大公司的畅销书，都被创业者买走了。华为怎么干的，Google 怎么干的，咱们就怎么干。

学习不能盲目地学，要因地制宜，因时制宜。要学习大公司小的时候怎么做，而不是学习大了以后怎么做。大了以后都是戴着光环的，要学就学死了。

有些创业者，认为自己的机会太多，自己的能力很强，管理能力很强，调动资源的能力也很强，一个业务根本满足不了他。他说我的每个项目都融资，将

来每个项目都上市，这个上中小板，那个上主板，还有一个去美国，这是很多企业家的梦想。

达晨投了这么多公司，发现特别喜欢多元化的，没有一个成功的，全部失败了。我们建议，创业者如果控制不住多元化欲望时，先想清楚这三个问题：

第一、你现在的业务是不是足够安全？很多公司第一个业务还在半坡爬，还有很多竞争对手，还有死亡危险的时候，就开始搞新业务，肯定是不对的。

第二、你现在的业务是不是行业第一了？很多公司还没有到行业第一，他就开始去上新项目了。

第三、你这个行业还有没有上升空间？是不是已经到天花板了？其实行业很大，中国的市场很大，全球市场很大，为什么要上这么多新项目？

好几家公司融资之前日子过得好好的，也赚钱，现金流也不错。融资后，账上多了很多钱，就特别冲动，赶紧扩张。一下子收不住了，管理也失控了，一下子巨额亏损，资金链就断了。

第七种：挑战 BAT

我们还看到一个规律，企业一开始的目标，就是要挑战 BAT，打败 BAT 的，基本上都完蛋了。

这些创业者，想的都是伟大的事情，过程中可以商业化变现的，赚小钱的机会，全部不干。他们说，我赚那个小钱干吗？我们是要做伟大公司的。

他们认为，投资人会永远支持他伟大的梦想，我有这么好的想法，投资人肯定会支持我。永远不赚小钱，资本市场一变化，就死了。

这一轮资本泡沫以后，是到了回归商业本质的时候了，首先要活下去，如果都活不下去，就别谈大公司了，先把公司活下去，再做成伟大的公司。

到底怎么赚钱？商业模式讲不清楚，创业者说得特玄乎，搞得我们都怀疑是不是自己智商不够。我们

交了那么多学费以后才发现,商业模式特别复杂的公司,基本上都死了。

第八种:性格决定命运

一个共同的规律是,失败的创业者,基本都是性格问题。创业者的性格,是创业成功与否的决定性因素。

有些创业者特别强势,在企业里一言九鼎,像皇帝一样,说什么都是圣旨,不允许有反对的声音,这种企业肯定不行。

有些创业者特别弱势,什么主意都没有,大事小事都找投资人商量,这种人肯定有问题,拿不定主意。

有些创业者文人情怀特别多,理想特别大,每次都谈情怀,谈理想。后来我们说打住,这次不谈情怀,这次谈数字,谈财务报表,谈项目进度。创业就是一件很俗的事,就得一个一个趴着干,一块一块赚回来,每天都得关注现金流、报表、库存、CPI,不看这些,整天谈情怀,企业早死了。

第九种:不懂资本运作

创业者与投资机构,要各司其职。对于资本运作,投资机构的专业性,不容置疑。一次失误,差别可谓十万八千里。

有些创业者,觉得自己学习能力很强,觉得自己是无所不能的,觉得自己是专家,资本市场的东西都学会了,不跟你商量,也不跟你咨询,很多方向自己就定了。

有些创业者,选择中介机构时,都是凭自己的感觉,凭身边朋友的主意,不听我们的意见,不和专业机构商量,最后结论是完全不靠谱,交了很多学费。

有些创业者,要不要IPO特别犹豫。要交那么多税,我要不要上市?排队时间那么长,要不要排队?审核那么严?我要不要做?犹豫的时候,一两年过去了,

两三年过去了,他还在犹豫。

资本市场太复杂,作为专业机构的达晨,我们交了太多学费,看了太多案例,我们是专业的。

成功的创业者,相信专业机构的意见,做他自己擅长的事,把自己的业务做好,把自己的业绩做好,这是最好的。

每个人都有自己的盲区。创业者一定要灵活面对这些事情,要突破自己,不要固守,要相信自己不是万能的,你不是那种什么都正确的,你要抱着这个认识。

第十种:盲目转型

过去三五年里,传统产业面临了前所未有的大变局,压力是巨大的。

原来那些很风光的消费品,一夜之间发现自己不行了,为什么?消费的主力人群变了,变成80、90后了,他们不看央视,原来的营销手法,比如投标王、砸广告的路子,一下子不灵了。

制造业同样面临前所未有的冲击,成本上涨,基本上没利润了,原来有利润的,现在都没利润了,顶不住,因为自己的创新能力不够。实体店被电商冲击,移动互联网重构了很多新的商业模式,压力是巨大的,是前所未有的大变局。

盲目跟风转型,结果肯定是死。一下子互联网+,一下子O2O,把自己传统的那一块优质的东西全部放弃了,推倒重来,也死了。本来日子过得还行,虽然没有以前那么好,但是还可以活下去。结果盲目跟风,一下子就把自己搞死了。

不转型,早晚也得死。一些项目型公司,一些周期型公司,当时挺好,没有在好的时候,转型成为一个持续增长的商业模式,后面也不行了。

(来源:投资家)

面试官这样说你得小心了

这工作可能是个套路

最近,“996”成为朋友圈热门话题,职场加班现象也引起全民关注和热议。有不少网友指出,其实公司加不加班,在求职的时候,当你面对面试官时,也许就能看出端倪。

昨日,记者采访了我市多位职场人士,他们用自身经历进行了解读——面试时,这些福利或说法,可能代表着“加班指数”。

“包晚餐”但晚餐时间很讲究

加班指数:★★★

“我刚来公司的时候,面试官告诉我,除了提供午餐以外,还会给员工提供晚餐,我很开心。”27岁的杨先生在南岸区南坪步行街附近的一家传媒公司工作了两年,他回忆当初的面试经历,笑称自己当年“太年轻了”。他说,自己当时是单身汉,得知公司提供晚餐,心里忍不住开始计算了一番,感觉赚了不少,“假设一个月上班20天,每顿晚餐15元,一个月就是300元”。

实际上,杨先生入职后才发现,公司提供晚餐的时间为晚上7点30分,公司下班时间为6点,也就是说,至少需要加班1个半小时才能到晚餐时间,“吃完晚餐以后,大家基本不愿意马上走,可能又会加一段时间的班,套路好深。”

记者了解到,杨先生公司有30多名员工,每天

至少有10人愿意留下吃晚餐。

“不限量供应零食”结果是加班专供食品

加班指数:★★★

徐颖26岁,在渝中区两路口一家建筑设计公司后勤部上班。她说,自己公司有一个零食间,里面有冰箱和食品柜,总是装着各种饮料、泡面、薯片、饼干等零食,她刚进公司的时候,得知这个区域“不限量供应零食”的那一刻,感觉自己“置身天堂”。

实际上,零食间的开放时间是在人力资源部快下班的时候,也就是说,这是“加班专供食品”。徐颖的同事张先生告诉记者,他时常加班到9点多,这些零食支撑他的精力,也让他在这几年迅速发胖。

“租房打车有补贴”其实是“996”或“997”

加班指数:★★★★★

李杰今年25岁,他才从渝北区光电园一家科技公司测试部辞职。他说,他刚入职的时候,面试官告诉他,公司提供租房补贴,此外还有夜间打车补贴,这让初入职场的李杰觉得公司非常人性化,让他这个刚毕业的大学生感到了温暖,“因为工作原因的夜间打车均可报销,每个月的住房补贴还有500元。”

但实际上,在这些补贴背后,是公司默认实行的

“996”甚至“997”工作制度,有时候,员工甚至会加班到次日凌晨零点或1点。虽然按公司规定,加班也有额外加班费,但李杰还是觉得身体和精神都吃不消,“工作了一年多,实在太累了,希望下一份工作,可以少一点加班。”

“能承受较大工作压力?”问你熬得下来不

加班指数:★★★★

吴小姐今年27岁,在解放碑时代豪苑一金融类公司工作。

至今,她都还记得入职时面试官询问她“是否能承受较大的工作压力?”她当时连忙点头,“面试官看到我的反应后,露出了迷人的微笑。”而吴小姐的理解则是:公司喜欢年轻人有拼搏精神和抗压能力。

入职以后,吴小姐发现工作压力真的很大,晚上加班到8点完全是家常便饭,“每年快过年的时候,加班时,往往还有可能是通宵。”吴小姐说,公司的同事后来都说,面试官的这句问话,其正解应是:不能承受巨大的压力,根本干不下来这份工作。

点评

鼓励性加班不一定收到好效果

生涯规划与职场发展顾问谭刚强认为,现在,许多公司都不会明文规定加班,而是用一些套路或福利来鼓励员工加班,希望员工能更多为公司创造价值,也希望员工在加班期间获得更多的成长。但要注意的是,鼓励性加班的背后,并不一定能收到好的效果,因为员工可能变成为了加班而加班。因此,建议在工作的同时,鼓励员工优质、高效地完成工作任务。

此外,谭刚强还提醒,若是公司安排员工延长工作时长,属于法律意义上的加班,决定权还在员工,

需员工自愿原则,并且公司应支付加班工资。

996工作制,违法吗?

早在1995年5月1日,我国就开始实行双休制。而我国的《劳动法》,也对劳动者的劳动时长有明确规定:即平均每天的工作时间不得超过8小时,每周不得超过44个小时。这一工时制度,被称为“标准工时工作制”。

因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的岗位,可实行不定时工作制,这是唯一一种不受标准工作时间限制的工时工作制度。但是,不定时工作制仅适用于法律和行政法规明确规定的部分特殊岗位,如:企业高级管理人员、推销人员、出租车司机等。

根据《劳动法》规定,即使是由于生产经营需延长工作时间的,经与工会和劳动者协商后,每日加班时长也不得超过3个小时,每月不得超过36个小时。未严格执行《劳动法》中对加班工时和加班报酬的规定延长劳动者工作时间的,属违法。

根据法律规定,若安排劳动者延长工作时间,支付不低于工资150%的工资报酬;休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资200%的工资报酬;法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资300%的工资报酬。

“996”是什么?

百度百科这样解释:“996工作制”,是指早上9点上班、晚上9点下班,中午和傍晚休息1小时(或不到),总计工作10小时以上,并且一周工作6天的工作制度,代表着中国互联网企业盛行的加班文化,是一种违反《中华人民共和国劳动法》的工作制度。

(来源:重庆晚报)

疫情后跳槽意愿增强

职场“内卷”压力明显

制造业招工遇冷、互联网就业火热……如今,各地劳动力市场发生着巨大变化。随着国民经济一季度迅速复苏,人才就业市场也迎来“金三银四”的招聘黄金季。从求职者的角度来看,中高端人才市场呈现出哪些新趋势?

跳槽?

更看重求职者资源

跳槽,这是就业市场一个永恒的话题。根据猎聘一季度针对职场人的调研数据,2021 年有跳槽打算的职场人占比为 60.71%,而 2020 年这一比例为 38.53%,前者是后者的 1.58 倍。值得注意的是,疫情缓解后,职场人跳槽对稳定性的诉求降低。调研数据显示,从跳槽原因来看,薪资福利是跳槽时最看重的因素,得票率为 88.24%;“稳定性”位居第二,得票率为 51.39%。

刚刚从一家电子终端公司跳槽到一家头部券商研究所的赵先生告诉记者,随着 A 股市场去散户化的趋势,机构客户比例不断提高,越来越多的券商尤其是中小券商重视研究所业务,目前这部分业务的招聘量较多。

“现在要看学历,还要看资源。”赵先生在前单位主要负责消费电子相关业务,对上游供应链信息、产

销信息,以及整个行业的发展趋势、技术路径演变都比较熟悉,这为他跳槽提供了较大的帮助。他表示,现在企业社招主要看三个方面:教育背景、专业背景、工作背景。以他刚刚跳槽的这家券商为例,教育背景要求硕士及以上,其中本科还必须是综合类 985 或财经类 211 院校,专业背景需与研究行业的专业相关度较大。工作背景更为看重,即前一份工作积累的资源对应聘岗位的助力。

近日,第十九届中国国际人才交流大会刚刚在深圳落下帷幕,其中的“精英天下”中高级人才招聘会的参会人数过万,近 455 家企业提供上万个中高端岗位,最高薪资可达 100 多万。虽然已经跳槽,但华深(化名)还是去招聘会转了转。

“好工作其实也不好找,特别是年纪过了 35 岁。”37 岁的华深原先是一家大型房企新业务部门的人力经理,他跳槽的经历并不顺利:不仅遇到了现在热议的“35 岁现象”,还有高不成低不就的尴尬。经过两个月的物色,他最终决定加入一家刚刚成立不久的互联网创业公司,负责人力板块,也开始了自己的“第二职业”:与朋友合伙在城中村开了一家柠檬茶店。

“其实我挺感谢这家年轻的互联网公司,没有年龄歧视,虽然开出的薪酬比以前少。深圳企业对中高

端人才的需求很旺,但要求也极高,特别是自身的资源。衡量之下,我选择了现在的公司,在小公司工作的自主权比较大。”华深有点感慨,“我就是做人力资源工作,在我看来,企业需要吸引的人才,不仅是年轻的潜力股,也应该重视有着多年经验的人才。”

深圳一家招聘公司的猎头告诉记者,中高端人才目前大量聚集在互联网公司,互联网公司高管的薪酬已经比很多金融机构要高(投行除外)。此外,PE/VC 行业近年来越来越向头部聚拢,头部企业在招聘过程中具有更强的议价权,前端职位更多看重应聘者携带的资源。

“内卷”现象泛滥

2020 年,“内卷”一词成为很多年轻人深深认同的一个流行词汇,其本意是指人类社会在一个发展阶段达到某种确定的形式后,停滞不前或无法转化为另一种高级模式的现象。当社会资源无法满足所有人的需求时,人们通过竞争来获取更多资源。现在很多学生和职场人士用其来指代非理性的内部竞争或“被自愿”竞争,还指某个行业在发展到一定阶段人才过多,但行业发展停滞不前。“内卷”一词能够在 2020 年成为社会热点词汇,恰恰因其击中了职场人群的普遍焦虑,引起了广泛共鸣。

现在,在求职过程中这一现象也越发严重。2020 年秋招季以来,“腾讯校招笔试太难”、“阿里校招笔试太难”等话题多次刷上微博热搜。有毕业生将争取 offer 的过程形容为看电影:“本来大家坐得好好的,突然第一排的人站起来了,后面的人不得不跟着全部站起来。结局是所有人都站着看完了电影。”

刚刚在英国硕士毕业回国找工作的小李也遇到了“内卷”。他告诉记者,自己找工作主要看四个方

面:公司的认可度、薪资和性价比、专业对口程度以及城市。小李认为,第一份工作一般是作为一个跳板,所以会把公司的背书能力和专业是否满足今后发展方向作为第一考虑因素。最终,小李选择了深圳。对于选择深圳就业的原因,一是深圳在一线城市中较容易落户,二是深圳科技类企业多,与自身所学的数据分析专业更为相关。

“现在,自己所处行业的内卷现象越来越严重。”这是小李在择业时最深的感受。他认为,这或许是因为消费互联网行业已经很久没有出现新的增长点,几年前招聘火爆的出行、本地生活、传媒、AI 等领域已经过了快速发展期,处于人员稳定时期,不会像以前大量招聘,所以会导致毕业生进入互联网大厂难度剧增。他表示,产业互联网现在正在发展期,但是产业互联网相比消费互联网门槛较高,所以并没有缓和行业的“内卷”现象。

一位投行工作人员告诉记者,他们团队投递简历的实习生很多,学历至少是世界大学排名前 100 学校硕士或国内 985 硕士,竞争非常激烈,要在七八十份简历中挑选两三个人,但是综合素质高、特别优秀的实习生还是很难招到。“当然这只是公司的要求,在我看来,应当从社会层面改变唯学历论的用人评价体系。”浙江大学公共管理学院教授李实在公开媒体采访时曾表示,伴随中国经济结构的变化,不同行业对相关专业的需求也会变化,一份工作的薪酬持续上涨很难实现。如果岗位需求降低、专业人才供给仍然偏多,就会造成工资短期下降。但个人根据市场需求迅速做出调整,将有利于适应社会变化。比如掌握金融、计算机或其他门类知识的人才,在银行部门工作机会减少的情况下,也能很快转向其他部门求职。

(来源:证券时报)

高价购买“内推”

“保 offer”求职服务靠谱吗？

暑期来临,秋招季即将开始。在大学生尤其是应届毕业生、留学生的网络社交圈中,关于求职辅导、“内推”“保 offer”的广告五花八门。广告描述中,成千上万的大学生通过其专业辅导和特定途径,顺利斩获投行、券商、事务所、互联网等行业的优质 offer。

记者调查发现,这些求职辅导服务机构除了提供修改简历、笔试面试辅导、行业分析、实习机会推荐等服务,多数还承诺能“内推”“保 offer”;价格一般在1万元至10万元之间,少数针对国外顶尖咨询公司的“保 offer”服务费用甚至高达数十万元。

有许多大学生在网络平台发出提问:动辄数万元的“钞能力”真的有用吗?这些机构是真的能帮助大学生,还是在靠渲染焦虑情绪赚钱?

一位曾先后供职于两家求职辅导机构的专业人士告诉记者:“咨询顾问提供的信息大同小异,自己上网多搜搜、多问问已经工作的师兄学姐一样能了解到。花钱买‘内推’入职机会大多会被‘打脸’;‘保 offer’的承诺能否兑现因人而异,如果遇到不靠谱的导师,或者学生自己实力不足、努力不够,都会导致求职失败。”

几万元花费得到的求职服务却很“水”

顾梦瑶本科毕业于国内双非院校、硕士毕业于英国一家排名并不靠前的大学商科专业,2018年9

月她回国求职。

虽然顾梦瑶的目标是去大型龙头企业,但考虑到自己偏弱的学历和实习经历,刚回国的几个月她一直很焦虑。留学期间,她就在微信群、公众号上看过求职服务机构的广告;求职时,网络上一搜一大把的“一对一职前培训”“付费实习”“保 offer”等服务吸引了她的注意。

“既然当年能花钱购买留学辅导服务,也就能花钱买到理想的工作机会。”带着这样的想法,2019年5月,只有一次实习经历、还没找到理想工作的顾梦瑶与上海一家留学生职业教育平台签下了“名企职达计划”合同,付费4.2万元。

这份有效期12个月的合同显示,平台将为顾梦瑶提供定制求职方案,文书准备,行业、公司及职位分析,笔试面试指导等服务,并提供“VIP保 offer 特别辅导咨询”,如无法履行“保 offer”义务,将退款该部分服务费2.32万元。

几个月后,顾梦瑶发现平台提供的服务很“水”,根本不值数十万元的价格。“他们发来的四大会计师事务所和快消公司的网申链接,都是公开信息。在我参加财务类、风险控制类两个不同方向的职位面试前,面试辅导教师竟然是同一个人。于是我开始自己找工作。”她说。

2019年12月,顾梦瑶被自己报考的某银行录

取,打算与平台终止合同,可要拿到退款却阻碍重重。对方先是说合同没到期,后来又以她没有配合该平台的辅导步骤,一直拖延。律师告诉她,平台提供的很多服务都无法量化,很难通过法律途径拿到退款。

在接下来的半年多内,顾梦瑶陷入了和该平台工作人员漫长的“掰扯”过程中。“到2020年8月左右,网上开始出现一些求职服务机构爆雷的消息,我的态度也比较强硬,他们承诺退款2.32万元,但至今我只收到了2550元退款。”她还发现,几个工作人员的朋友圈很长时间没有更新过了。

曾在莫斯科留学的袁正诚遇到了与顾梦瑶类似的问题。2020年年初,考虑到新冠肺炎疫情影响,即将本科毕业的他决定放弃在俄罗斯找工作,将目光投向国内。

在网上搜到一家针对留学生提供“回国求职一站式服务”的公司后,袁正诚被客服所发的优秀案例宣传册打动了。在该公司的北京办公地点,销售人员当面向他表示,公司和全球500强企业有合作,交1.98万元就可获得理想的“内推”机会,违约会全额退款。

尽管合同上的退款条约和销售人员所说的有出入,当时急于求职的袁正诚并未深究。接下来他很快发现,公司派给他的“导师”身份不明,所提供的服务仅限于修改简历格式和发送公开招聘链接,没有提供任何“内推”机会。

2020年6月,袁正诚再三要求全额退款后,根据合同条款,最终拿到退款4000元。他告诉记者,自己在知乎等平台陆续加了10余名有类似遭遇的留学生,签约内容从1.4万元的付费实习到6万元保证“内推”都有。

“我们咨询过律师,得知通过仲裁手段维权,每个人要承担1万元的成本,感觉得不偿失。”袁正诚现在已经放弃追讨其余费用,而是在各网络平台讲述自己的经历,希望广大留学生遇事要谨慎。

一名主动离职员工曝光求职服务行业乱象

2017年,在国外留学、居住多年的王安妮回到国内,入职了一家成立不久的小型留学生求职服务公司,岗位是“前端销售”。创办人之一告诉她,中国每年有约50万名留学生回国求职,遇到信息差、心理差距,找工作不容易,公司能提供给他们很大的帮助。

联想到自己回国找工作的坎坷经历,抱着帮助学生顺利找到称心工作的初心,王安妮工作动力十足。她回忆,公司会在国外最大的搜索引擎上购买关键字,官网很容易被搜到;学生一点进官网,就有客服窗口弹出。而她的岗位类似顾问,即与通过客服加上微信的学生沟通,并对接给相应的后端服务人员。

刚开始,王安妮会很努力与每一名学生沟通,并在学生签下合约后,经常主动询问后端服务人员其求职进度如何。“但入职两三个月后,有件事对我打击很深。一个签下合同的女生告诉我,她仅有的一个秋招季的求职机会,因为我们的后端服务人员忘了帮她投递资料,就白白错过了。”

后来,这家公司让王安妮越来越失望。“我觉得公司更多是为了快速赚到钱,而不是真心想帮助学生。当时公司一个月最多能签七八十个学生,但后端服务人员才40个左右,根本无法保证服务质量。确实有人签约后一两个月就幸运地找到了工作,可还有好多学生一直拿不到满意的offer,开始投诉、要求

退费。所以很快我就离职了。”

不久后,王安妮进入了一家规模较大、提供服务类型更多的求职服务公司。“这家公司为留学生和国内应届大学生提供法律、金融、投行等行业的求职服务,还为大二、大三学生提供付费实习机会。求职服务的平均价格在四五万元左右。”

在这家公司工作期间,王安妮对日益发展的求职服务行业有了更多了解。她估计,真的通过花钱买到“内推”入职机会的不到一成。与此同时,学生、家长前来投诉、要求退费的情况很多。

她分析:“这些机构的导师大部分是在本行业做到了一定位置的兼职导师,他们没必要为了数额不高的‘内推’费用,去招一个不合适的员工。很多人是拿不到‘内推’机会的,而真的通过机构拿到称心 offer 的,靠的也许并不是这种灰色资源,而是本身就符合人家的招聘要求。”

事实上,腾讯、美团、普华永道、中信证券等多家企业都曾发布声明称,从未与任何第三方机构合作,整个招聘和求职过程不会收取任何费用。

越来越多的从业者涌入求职服务行业,乱象随之丛生。王安妮说:“大部分公司的初心难在,努力又负责的从业人员是少数,有些人刚工作没几年就被招去当导师,大多数人以挣钱为主。而之所以他们的服务质量跟不上,还能有那么多客源,是因为每年都有五六十万名留学生回国求职,他们心态焦虑,又对求职机构没有认知,很容易掉入陷阱。”

内心煎熬,又不堪 KPI 压力,2020 年 5 月,王安妮再次辞职,离开了这个行业。

大学生求职不要“懒”

如今回想起自己购买求职服务的经历,顾梦瑶

很是后悔。她觉得自己当时是被各种广告和前期咨询煽动起了焦虑、紧张情绪,总觉得自己实力不够,不可能找到理想的工作,花钱才能买到安心,但事实并非如此。“像我们这样本科学校水平一般、硕士学校还不错、向往大城市优质工作机会的留学生,家里经济条件又还可以的,正是求职服务机构的目标客户。”

顾梦瑶建议大学生,要尽早做职业规划、求职准备,面对各种收费服务,一定要擦亮眼睛。“网上能搜到很多求职课程、面试指导、笔试题库等收费产品,价格从几十元到几千元都有,质量鱼龙混杂,其中有些知识是公开信息,自己多搜搜就可以找到。市面上的确存在靠谱的产品,要辨别清楚后再下单。”

袁正诚觉得,留学生找工作要量力而行,建议在寒暑假尽量到当地企业实习,做自我提升。“在国内找工作,学历只是敲门砖,多学习、丰富经历非常重要,与其把希望寄托在机构上,不如相信自己。”

王安妮与许多不同学历背景、不同性格特点的大学生打过交道,她认为,很多想花钱买“内推”“保 offer”服务的学生,核心是出于“懒”。“我想告诉学生们,求职成功的因素包括个人背景、努力程度、面试现场表现等。自己什么都不做,只靠付钱给机构就想咸鱼翻生,是几乎不可能的。”

王安妮认可,市面上有些求职课程、一对一辅导服务是靠谱的,但建议购买前要明确自己的短板,清晰了解服务内容和作用。如果一定要和机构签约,尽量选择在乎名声的大型求职服务机构,一旦发生纠纷,维权成功的概率更高;在签约前,一定要看清退费条款。

中国社科院社会发展战略研究院研究员孙兆阳

(下转第 46 页)

年轻人“迷惘”考证

真能获得职场安全感?

随着就业压力逐年增加,为提高竞争力,获取更好的就业机会,不少年轻人热衷考证,甚至什么证书“含金量”高就考什么。

盲目考证,并不能给人带来未来的安全感,往往是“后路”越铺越多,对“前路”却越来越迷茫。职场生涯中,最重要的是作出理性务实的职业规划和人生选择,有针对性地提升实际工作能力。

“月入 7000 元不如考消防证,一个人养全家”“不用坐班,时间自由”……看着网页以及短视频 APP 中不时刷出来的考证广告,准备换工作的 29 岁公司职员李欢很动心,正在考虑报班学习。

在吉林市某大学大三学生高明宇所在班级,超过三分之一的学生报考参加了刚刚过去的 2021 年上半年教师资格证考试。

随着就业压力逐年增加,为提高竞争力,获取更好的就业机会,不少大学生和职场年轻人热衷考证,甚至什么证书“含金量”高就考什么,难免浪费大量精力。专家提醒,“镀金”不能仅仅指望证书,更须练“内功”,在科学规划的基础上理性考证,有针对性地提升实际工作能力更为重要。

考证热“高烧”不退,就业焦虑是首因

刚上大一时,高明宇所在班级的班主任就跟大家分享过“考证秘籍”,学校官方微信公众号也会时

不时发布一些类似“大学生必考证书”的推文。在这种氛围的影响下,他也跟着考了几个。

“就业形势太严峻,像我们这种非 985、211 院校的学生只能靠各种证书提升含金量,所以几乎人人都会考,有备无患。”高明宇告诉记者,他身边有不少同学已经考了六七种证书。

梳理网络信息,每年都会有人汇总一些“含金量最高”“必考”的证书,有统计称大学生可考证书种类多达 100 余种。

“最火的就是教师资格证,待遇福利好,收入稳定,有寒暑假,尤其是不喜欢自己所学专业或者专业太鸡肋不好就业的学生,将来当老师是个不错的后路。”高明宇说。数据显示,2019 年,全国教师资格证考试报名人数已攀升至 900 万人。

考证热现象在职场上也不少见。2019 年,为增加就业技能砝码,李欢报了演出经纪人资格证考试。这两年受疫情影响,演艺行业发展不景气,他又准备报考炙手可热的消防工程师证。因为厌倦销售想换一份“不用求人”的工作,32 岁的高爽在两年前参加了成人高考,学习临床医学专业,前不久,她刚考下护士职业资格证。

2017 年造价工程师、2018 年一级建造师、2019 年二级水利水电工程师、2020 年中级职称……在一家建筑公司工作的王红是名副其实的考证“达人”,

今年因为生孩子带娃分身乏术,她才被迫停止考证,不过等产假结束后她还会继续报考建筑行业“含金量”更高的证书。

“有了这些资格证后,我才真正有了安全感,不然感觉在公司就是一个可有可无、随时会被替代的人。”王红说。

盲目追求“含金量”,“高价”可能换“废纸”

“考证确实比较牵扯精力,甚至会耽误正常的专业学习,如果以后用不上就更得不偿失了。”高明宇告诉记者,在班里同学都在疯狂考证时,倍感迷茫的他咨询了几位亲友,得到中肯建议后,大三上学期开始便停止了一切考证学习,专心准备研究生考试。

“大三时很多同学都在考心理咨询师,培训费用挺高,不过就我所知他们毕业后没有一个是从事心理咨询行业的,我自学考下来的证券从业资格证也沦为一张废纸。”公务员王兰兰说,工作后,她还耗费不少精力考取了司法证,目前看来也无用处。

“年过30岁重新上学,很多人觉得我很疯,实际上我自己也挺纠结。花了不少钱不说,原来的工作也相当于是放弃了,学医所需时间和精力太多,将来每步都是坎儿,能不能坚持到最后还是未知数。”高爽说。

当年为了考证,王红破釜沉舟辞掉工作,在家上了近一年网课。但并不是每个人都像她这般“运气好”,她的一位大学室友在北京报班学习,成本高昂却一科未过。

“其实这些证书并不能证明你的实际业务能力

强,更像是一种荣誉。建筑行业的潜规则就是证书可挂靠,像一级建造师、造价工程师一年差不多能给个三四万元,还给交五险,‘含金量’更高的一级结构师挂靠费能达到20万元。”王红坦言,有了证书后,她的收入确实水涨船高,但实操能力不是通过考证就能获得的。

“在职校人人都要考证,一人考三四个都很常见,但很多证书的含金量跟学生的实际技术水平并不匹配,有的学校‘保过’手段非常多,真正有实力、就业岗位抢手的大企业往往是不承认这些证书的,他们会建立一套自己的考核标准,最终看重的还是学生的实际操作能力。”吉林职业技术学院副院长刘洋说。

须有理性务实的职业规划

“目前,证书仍是很多企业招聘的门槛,很多时候会和工资水平直接挂钩,肯定是有用的,但不能盲目考,必须要有针对性,而且要保证证书的真正含金量。”刘洋说,他建议职校生一定要根据自己的职业生涯规划决定考哪些证,多学没毛病,但要有主攻方向,比如数控专业的学生可以辅助考一些编程软件、制图软件等。

“就业压力一年比一年大,毕业生总量每年都在不断增加,考研热已成为常态。”吉林大学就业指导中心副主任李凤春说,该校约一半的学生都在考研,这也是一种就业的缓冲手段。“我认为就业难最核心的问题是学校的培养质量问题,学生就是大学这个‘工厂’里的产品,质量优劣直接决定就业水平。学生如果没有真本事,考再多证书也没用,建议大学生更应该注重打基础、练内功。”李凤春说。

(下转第41页)

一忌：把“没有”挂在嘴上

会上，上级向下属们寻求意见，问所有人“你们有什么意见吗？”下属们纷纷开口说“没有没有”，态度很谦虚，但是说者无心，听者有意。

错把“没有”当谦虚，实则却被理解为虚溜拍马没有主见，总结一句话，“没有”意见不是谦虚，只是没有准备，而一旦被这样理解，那么就危险了，要知道，机会永远都是偏爱有准备的人的。

二忌：常说“我不行”

公司组织文化交流会，领导安排工作，对着自己说了一句“这次工作就由你代表我们团队上去发言吧”，但是却本着不放心与谦虚的原则，自己连忙说：“我不行不行”，于是就这样，好好的机会，就因为自己的不自信和谦虚而错过。

或许在这些表现自己的活动上我们都会因为种种原因而选择低调发展，例如上台露脸必须从上级开始，自己没有大场合锻炼过，害怕自己出现错误等，总之因为各种原因，多数人都选择了低调发展，但上级领导往往不这样看，他推荐你，就是认为你能行，并且你不通过一些表现又怎么来让领导另眼相看呢？

三忌：事毕不回复

对于下级来说“事毕不回复”是职场的大忌，或许领导者会考虑到不想给你造成不信任感所以不会主动询问工作进度，但是这并不代表他对工作不上

心。相反，领导者往往会特别关注下属的工作进度，因为他并不是直接执行者，但是却是责任承担者，所以 he 需要工作情况尽数掌握，这样才能保证工作的完成质量。

所以对于下属人员来说，事毕不回复是一大禁忌，以为只要自己做了，做好了就行，但是你不是第一责任人，许多时候我们自以为正确的标准也不一定准确，因为事毕回复往往会令自己在职场上取得不小的成就。

四忌：开会前不到位

你是主角，你也不是什么大人物，你还没有什么特别重要的事，但是在开会前迟迟不到，这不仅会直接在领导心中造成不好的影响，更会让人觉得你对团队归属感不足，当然，如果你是会议主持人，所有人都到了，就你没到这同样很不好，参会却迟迟不见主人，这会令所有参会人员都有受到冷落和对会议不负责之感，在这样的情绪下，被邀人往往会带有极高的情绪，所以这样的会议效果往往不会好到哪里去。

五忌：拖拉误事

拖延无论在什么时候都会给人造成不好印象，为什么我们强调凡事都要有个轻重缓急？因为我们每天不会只做一件事做到结束，这其中还有其他事，有领导临时安排，有同事寻求帮助，所以孰轻孰重应有一个权衡，有一个安排。并不是说领导交代的事就是最重要的事，许多事都有轻重和急缓的权衡，比如家庭的大事难事，比如突发的

职场中的八大禁忌

事件,许多时候都要及时调整,重新安排。实在对事情把握不准,可直接询问领导这件事的重要程度,然后做出安排。

六忌:当场声辩

例如在前一天发出通知,明天早上上班前需要开一个部门会议,会议内容很重要,所有人必须按时到达,但是在第二天一早,自己迟到了近十分钟,被领导当场批评说“这么重要的会议怎么能迟到!”然后自己声辩到:“本来我一大早就出发的,可是在路上车出了事故,路上又堵”,或许这的确是实情,但是要明白,声辩也要分场合。

当场声辩本质就是不服管理,而对于组织成员,一旦与不服从管理牵扯上关系,那就不再是小问题。

七忌:开小会

开小会,往往体现在会议上,一个大会,下面人员却三两人聚在一起交头接耳,这不仅会直接影响会议的开展,更是对会议主持人员的不尊重,如果有事,一两句可以接受,因为会议本身就是讨论,所以有什么问题,用一两句与身边人分享这没什么问题,但是三五句甚至更多,这不仅表明自己不认真,更容

易影响身边的人。

八忌:羞于上问

职场不是学习,没有那么多被迫表现自己的机会,如果想要在工作中混得更好,那么敢于上问才是正途。

为什么有人进入职场就进步很大,有人却一直没什么进步?羞于上问是职场员工进步提高不快的重要原因之一。有的员工是不敢接近领导,恐怕有所失误受到批评;有的是不屑请教领导,自恃才高,耻于上问;还有的员工不想被上级看轻,什么都憋着自己捣鼓等,总之因为各种原因,就是羞于上问。

或许你觉得自己可以在书本上学,在实践中慢慢学也可以,但是你想过没有,我们每天接触最多的,就是我们的同事、我们的领导,而他们就是一本活着的书,就是活的实践,他们身上积累着大量从书本和实践中得来的东西,都是很宝贵的东西。

在职场中想要发展,表现自己是关键,所以在这,职场八大禁忌总结奉上,打破枷锁,突破自我,在成就自己事业的同时,更是助力企业发展。

(来源:中人网)

(上接第 39 页)

李凤春表示,用人单位若想招到优秀的求职者,就不应过分强调文凭、职业资格证书、获奖证书等,真正指标应该用实践进行检验。

针对职业资格考试过多过滥问题,近年来,国家相关部门出台了系列政策文件,相继取消了多项职

业资格许可和认定事项。

有专家认为,盲目考证,并不能给人带来未来的安全感,往往是“后路”越铺越多,对“前路”却越来越迷茫。职场生涯中,最重要的是作出理性务实的职业规划和人生选择,有针对性地提升实际工作能力。

(来源:工人日报)

这 8 个话题可以拯救你的职场“尬聊”

我们都碰到过这样尴尬的情形：要和陌生人迅速建立友谊。特别是在一些社交活动、行业会议、慈善活动、晚宴聚会和其他社会职业场合。很多人，尤其是大多数美国人，会问一个相当普遍的问题来破冰：

“你是做什么的？”

但与他人建立友谊的最佳方式可能不是从这个问题开始。事实上，我们最好完全不提工作。

世界人际网络科学和心理学研究结果表明，我们倾向于不仅仅通过一个连接点和他人建立关系。社会学家把这种关系称为多元连接，即角色或从属关系在不同的社会背景中重叠。如果一个同事和你是同一个非营利组织的董事，或者他/她和你一起上当地健身房的动感单车课，那么你们俩就形成了多元连接。

我们更倾向于多元连接，因为研究表明：建立在多元连接基础上的关系往往更丰富、更具信任感和更持久。我们在日常生活中会看到这一点：当你换工作的时候，你更可能和曾经如朋友般的同事继续联系。从另一个角度来看：当人们在工作中至少有一个真心朋友的时候，他们会更喜欢自己的工作。

这让我们回到了使用“你是做什么的？”作为开场白的问题。

假设你已经身处一个与工作相关的社交活动中了，或者因为工作原因与另一个人见面了，那么上面提到的那种开场白很快就会对接下来的对话设

限——对方是来谈工作的。也许接下来你们会发现彼此其他的共同点，进而建立了多元连接。但是这种开场白使它发生的可能性更小。

相反，你可以一开始故意问一些与工作没关系的问题，然后确保将谈话最终引导回工作相关的话题。这里准备了一些作为开场白的好问题。这些开场白更容易建立多元连接，甚至你可以将陌生人转换成朋友：

1.现在什么让你感到兴奋？

这个问题有很多可能的答案。它让对方能给出与工作相关的答案，或谈论他们的孩子，或他们的新船，或者基本上任何使他们兴奋的事情。

2.你在期待什么？

这个问题同理，但是比起回顾更具前瞻性，能让对方给出更大范围内的答案。

3.今年你遇到最好的事情是什么？

与前两种情况类似，但是相反的是：比起前瞻性，着重于回顾。无论如何，这是一个开放性问题，让别人可以作出各种不同的答案。

4.你在哪里长大？

这个问题深入到对方的背景(但是比“你是哪里人？”这个问题更开放且负担更少)。他们可以从童年

的简单细节说起，或者说他们如何走到今天这一步的故事，还有他们正在做什么。

5.你是怎么寻找乐趣的？

这个问题会让谈话远离工作。当然，除非他们很幸运地是靠工作来寻找乐趣的。即便如此，这也被理解为一个非工作性的问题。它的答案更可能建立非工作连接。

6.你最喜欢哪一位超级英雄？

这个问题可能看起来很随意，但这是我最爱的开场白之一。偶尔问这个问题会让我和喜欢同一角色的人产生连接。更多的时候，你会因为喜欢某个角色的原因或者他们不喜欢超级英雄的原因，与对方建立一到两个连接。

7.有没有你支持的慈善事业？

(上接第 26 页)

建立合作伙伴关系，借用其他公司的资源，将风险转移给承受风险能力更高或意愿更强的盟友。同理，新创企业可以放弃购买资产，通过灵活租赁资产，将高额固定成本转化为可变成本。

掌握“讲故事”的艺术，向投资人展示，自己的事业能让世界变得更好。如果投资人被你的故事打动，他们将甘冒风险，支持你的事业。乔布斯就是最著名的例子：他特有的“现实扭曲力场”俘获了众多员工、合伙人、投资人，让他们一往无前跟随他追逐梦想。

或许你会问：史蒂文森对创业精神的定义有现实意义吗？在我看来，答案是肯定的。原因有两点。首先，他把创业精神理解为一种独特的整体管理观念，而非

这又是一个大而开放的问题(假设他们至少支持一种慈善事业)。支持不仅仅是金钱捐赠，更广泛的包括志愿者服务行为和努力引起关注的工作。你们极可能发现共同的背景或者你不知道的支持慈善的动力。

8.对你最重要的事情是什么？

和前面几个问题相似，这个问题也是行之有效的，而且它的答案可从最大的范围内来选取。这个问题看起来有点直接，所以什么时候用它取决于很多语境条件。

不管你选择哪个问题，重要的是问一个足够开放的问题，使对方能够选择谈论跟工作无关的话题。这样做了以后，你不仅仅是在手机上添加一个新的联系人，而且更有可能真正地交到新朋友。

(来源：和讯名家)

将其限定于企业发展的某个特定阶段(如初创企业)、某种个人角色(如创始人)，或某类精神气质(如激进、独立)。按照这个定义，各类企业，包括大型企业，都可能孕育创业精神。如果你相信，创业精神是全球经济增长的引擎、社会改良的动力，这无疑是个好消息。

其次，这个定义为创业行动指明了方向，创业者可据此控制风险，调动、利用资源。我的一位学生曾被要求为积极进取的创业者提出建议，他的回答很精彩：“因为资源极其有限，你必须具有创新精神，善于把握机会，并且掌握说服的艺术。‘追寻现有资源范围以外的机遇’概括了我日常工作的方方面面，鞭策我不断前行。”

(来源：哈佛商业评论)

半数求职者中意的 “宅赚”岗位没那么简单

某视频网站 UP 主能月入上千万元,某主播年入千万元……这样的故事,正成为越来越多 90 后、00 后青年人心中“励志故事”。一家求职网站统计的数据显示,仅 2020 年上半年,就有 6500 万人次的大学生在该网站上投递兼职简历,近一半人次中意的是足不出户、主播类“宅赚”岗位。

今年 3 月,上海骑鲸客文化传播公司筹备已久的“播赞”公益课程开班了。这项课程是用 15 天的时间,把通过人社系统、共青团系统排摸到的大学毕业生尚未就业的“宅家”青年组织起来进行直播培训,教会他们如何做直播。

“目前已经培训了 500 人。很多年轻人并不知道,看上去简单的直播带货、短视频制作,背后有很多细节,他们盲目涌入这个行业,却没做好思想准备。”骑鲸客创始人王霆说。

新职业人才整体上呈现出高增长态势

“Mars 沈”这两天正在紧锣密鼓地为自己旗下的两名主播寻找上家客户。他的 MCN 机构 (Multi-Channel Network, 以盈利为目的的短视频经纪公司通过合作、签约等方式将具有一定粉丝数和影响力的创作者聚合到一起,通过平台化的运作模式,为创作者提供运营、商务、营销等服务,降低其运营成本和风险,实现商业的稳定变现——记者注)刚刚成立

1 个多月,旗下只有两名主播,目前主要为箱包、零食等产品带货。

“两个主播现在每个月大概可以挣到 1 万元左右,我目前还挣不到钱。”“Mars 沈”告诉记者,尽管没啥收入,但他觉得这份事业很有奔头,“我会再找一些主播,再找找需要带货的企业,把机构做大做强”。

很多人不会想到,“Mars 沈”曾经是一名央企的跟船海员,平时不是穿制服在海上工作,就是穿正装坐在办公室里。但他在一年前“实在不想待在一本正经的环境中”,“感觉升职也遇到了瓶颈,不想再做了。”他辞职时,刚好是新冠肺炎疫情刚刚暴发的阶段,辞职后很难再找到其他工作。

如今的他,穿着时尚卫衣、哈伦裤和自己喜欢的大头潮鞋,每天到距家 10 多公里的市中心共享办公空间工作。“这是我喜欢的工作状态,虽然不稳定,但感觉有奔头。”“Mars 沈”说。

中青报·中青网记者注意到,像“Mars 沈”这样的新兴青年,如今已经成为“大多数”。BOSS 直聘研究院数据显示,包括网络带货主播、电竞从业者、无人机飞手等 25 个新职业岗位的积极求职人群平均年龄是 24.9 岁,人才存量同比增长 105%。这些新职业人才整体上呈现出年轻化、高增长态势。

以电子竞技运营师为例,积极求职群体的平均年龄仅为 22.9 岁,在电竞行业爆发的 2019 年,存量

人才增速是全行业均值的 5.2 倍。其中,22 岁和 23 岁的年轻人占比总计达 29.7%。

不仅如此,诸如网络主播等工作机会几乎在全国范围内遍地开花。除北京、上海、杭州等新兴行业蓬勃发展的城市外,包括江西宜春、吉林长春、河南郑州、江苏启东、湖南株洲、山西晋中等中小城市,也都出现了招聘网络主播、主播经纪人、主播星探的公司。

不好玩、没意思的工作,年轻人不想做

“现在的 90 后、00 后,多数家庭条件都不差。他们不是为了找到一份糊口的工作,他们需要的是一个自己喜欢的工作。”骑鲸客创始人王霆 2003 年毕业于上戏导演系,原本一心要拍大片的他,2013 年果断转型做起了小视频。“2001 年那时,一段 3-5 分钟的视频要价 100 万元;2013 年时只有 50 万元;到 2014 年,一个兜里揣着 5 万元创业启动金的小伙子也来找我拍小视频。”

从 2014 年开始,越来越多小得不能再小的创业者来找王霆拍摄小视频。虽然需求旺盛,但对方能支付的费用只有过去的十分之一左右。小视频行业迎来春天,但从事小视频拍摄工作的年轻人却不好找,人才队伍极不稳定。

多年创业过程中,王霆越来越明显地感受到——年轻人求职不再仅仅是为找一份工作,他们更想要职业获得感,“不好玩、没意思的工作,他们不想做了”。

在王霆的工作室里,年轻的员工不想做朝九晚五的“社畜”,想做更加有趣的事儿。“队伍不好带,让他们坐班,说没法产生创意,创意要晚上 10 点以后才能有”。

后来他想了一个办法,让公司里的年轻人自己“组团打怪”。一名一年能接 200 万元生意经验值的总监,可以自行带领一个团队干活,团队成员如何分成、发工资全由总监决定。一个总监带领的团队,就是一间工作室。几个工作室可以自愿结合在一起,变成一个独立运算的小公司,小公司由骑鲸客来投资,“大家一起做老板,更适合这些年轻人”。

用这种方式,目前骑鲸客旗下已经裂变出了一家设计公司、一家活动公司、一家视频公司和一家科技公司。“这些新兴职业,最核心的要素就是人,怎么把这些年轻人用好、用足,让他们自发地奋进,是关键。”王霆说。

青年涌入后的行业培训亟待加强

在“播赞”公益主播培训班上记者看到,主播培训课程包括移动互联网模式介绍、直播套路介绍、话术课程、后期制作、脚本策划等。学员们在 15 天时间里,能把“直播带货”这件事学一个大致。但每一期直播培训课程结束,培训师都会提醒学员,谨慎选择直播这个行业。

“我是一名导演,我特别清楚,一个人能不能在镜头前成名,要看长相,还要看各方面综合素质。15 天,哪怕一个月、半年的培训,也不能帮助你成为一个头部主播。”王霆说,许多头部 KOL(即 Key Opinion Leader,意见领袖——记者注)本身就是某个垂直领域的专家,比如法学教授、烹饪大师、化妆品专柜柜员等,他们能成为直播时代的佼佼者,除了“面相”因素外,更主要的原因是具有极好的“专业素养”,“先深耕自己所在的领域,1 万个小时后再谈放大影响力的问题”。

王霆本人还是上海市就业创业指导专家,他常

以志愿者的身份给青年大学生做职业规划。近年来,他发现,那些“不爱出家门”的大学生毕业生越来越多,“家庭条件都很不错,不少人总想着在家待着当主播、陪打游戏就能挣钱”。

为了给这些青年一个真实的网络直播生活感受,王霆在“播赞”培训课程里植入了沉浸式体验环节——连续多日,要求学员每天坚持10个小时以上在模拟直播环境中进行直播。最终,经该项目培训的、前期有很强的当主播愿望的300个年轻人中,只有约50%的人决定入行。

上海市人大代表、上海柔维材料科技有限公司总经理韩若冰也注意到“新职业”随机、碎片化的特点,“我们传统行业,做一个项目就是一辈子甚至几辈人来做,但‘新职业’的生命周期很短。”他说,新行业有着极强的造富、造星能力,吸引了很多青年,但对从业人员的引导和培训尚未跟上,“他们迫切需要职业规划,如果没有这方面的教育,这些行业带来的负面效果就会显现”。

(来源:中国青年报)

(上接第37页)

分析,求职服务行业的产生与国际经济贸易环境恶化、高教扩招不适应市场发展有关,也与社会上重普通教育、轻职业教育的认知有关。“优质的工作增长缓慢,自认为符合条件的劳动力迅速增加,市场形成供大于求的局面,这为求职服务行业的产生创造了土壤。”

他认为,和改革开放过程中的很多案例一样,该行业的发展正在经历从混乱到治理的过程。“这个市场还不成熟,从定价到服务内容没有标准可言,是一个资本催生的市场。首先,互联网一方面降低了信息成本,另一方面却增加了搜寻成本,海量的信息放在网上,再加上某些公司拙劣的搜索引擎、过于重视广告的运营策略,使搜索有用信息的时间成本极大提升;第二,在我国的教育体系中,职业生涯规划较为落后,很多学生不知道自己学的专业有什么用,不清楚自己将来想从事什么行业和职业,在求职时自然会感到困惑,求职辅导行业乘虚而入。此外,我国消

费者组织力量较弱,政府监管还未介入,都可能导致行业无序发展。”

孙兆阳建议,学校要组织各行各业的专业人士到学校进行宣传,讲解行业、职业的特征和所需技能。“要让孩子从小学就广泛接触各种职业,高中要设立职业辅导,在大学阶段则要多参加实习培训。学校设立统一的职业咨询辅导,不要只是成为摆设。”

而大学生和面临就业的学生要明白,机会都是留给有准备的人,知识、技能靠自己学习,花钱只能提供条件,无法让人直接适应一个工作。另外,在工作中“骑驴找马”应该是一项常规操作。“人的一生要在不断求索中前进,只有很少的人能够一份工作干到底。只有那些在工作中不断总结,为探索未知做准备,提升自身知识和技能储备的人,才有可能取得更多的成功。”孙兆阳说。(应受访者要求,顾梦瑶、袁正诚、王安妮为化名)

(来源:中国青年报)