

河南人才

目 录

人才论坛

- 1●促进豫籍留学人才创新创业,打造人才集聚新高地
- 4●聚焦人才促发展 多措并举稳就业
- 7●营造具有地方特色的人才友好生态环境
——学习贯彻习近平总书记中央人才工作会议重要讲话

调研报告

- 10●濮阳市新型化工基地人才需求抽样调查报告
- 13●济源示范区 2011-2020 年度女大学生就业情况调研

简讯

- 15●省人才交流中心党支部委员会召开组织生活会
- 15●省人才交流协会召开 2022 年工作启动交流会
- 16●春风送岗·“郑”等你来——2022 郑州青年人才春季招聘
会在郑州体育馆拉开帷幕
- 17●信阳市人才交流服务中心积极开展新年首次“三服务”
活动
- 18●直播带岗搭平台 为民惠民促就业
- 18●真诚服务赢口碑,企业致谢送锦旗
- 19●万人助万企 我们在行动 济源市人才交流中心全力帮扶
企业解难题促发展
- 20●美好生活看信阳 人社服务添光彩

2022 年第 1 期
(总第 63 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: 2022 年 3 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。

外地信息

- 21●北京：启动企业新型学徒制万人培训工作 重点面向急需紧缺工种
- 21●广西壮族自治区：出台系列举措支持博士后创新创业 来桂留桂将享受激励政策
- 22●湖北：出台扶持返乡创业“新十条”
- 23●吉林：“云”指导高校毕业生就业创业
- 23●天津：举办博士后创业项目与金融机构撮合对接活动 现场签约 5300 万元
- 24●上海升级“青年见习计划”
- 25●山东：选拔技术技能大师，培养高层次复合型人才

创业聚焦

- 26●高校毕业生迎来就业季 创业之路如何走得更远
- 28●给科研 / 技术背景出身创始人的 9 条建议

求职面试

- 31●“双非生”求职遇到隐性“玻璃门”
- 35●二〇二一年，哪些岗位更受高校毕业生欢迎
- 37●面对职场“千层套路”？青年员工如何避坑

职场人生

- 39●害怕找领导签字，看不到职业未来……职场焦虑如何解？
- 42●职场中，如何管理情绪？

热点解读

- 44●秋招进行时 大学生就业难点如何突破？

促进豫籍留学人才创新创业， 打造人才集聚新高地

刘京州 孙兆刚 韩晓明 王智伟

【摘要】针对留学人员的“归国潮”，我省应当抓住这一时机，充分发挥这些人员及其背后的老师资源、同学资源、语言优势、专业背景、跨文化水平入豫创新创业，提高我省“一带一路”建设水平；制定灵活的人才政策，通过先扶持创业，再扶持人才的方式，入豫落户创业、安居乐业，打造一流人才生态，努力建设国家重要人才高地、人才中心。

2021年的疫情持续扩散、逆全球化趋势、针对留学生的暴力事件增加，上述三件事情叠加效应所引发的焦虑让无数留学生家长格外紧张，诸多影响推动了在外的留学生上演“归国潮”。我省应当抓住这一时机，深入学习贯彻习近平总书记关于新时代人才工作的新理念、新战略和中央人才工作会议精神，按照省委要求，把创新驱动、科教兴省、人才强省战略作为“十大战略”之首，制定更加灵活的人才政策，加大人才引进力度。

一、我省近年出国留学人员的基本情况

近五年来，全国已有累计242万留学人员学成归国，占改革开放以来超过回国总人数的1/2，形成了我国历史上最大规模的留学人员归国潮。2015、

2016、2017、2018、2019年出国留学人数分别为52.4、54.5、60.8、66.2、70.3万人，留学回国人数分别为40.9、43.3、48.1、51.9、58万人，归国人数是出国留学人数的近80%。

我省每年1万人左右出国留学，留学回国人数每年在3000人左右，郑州市占总人数的一半多一点。根据留学服务机构调研，我省留学目标国家或地区按照人数主要有美国(25%)、英国(20%)、澳大利亚(15%)、加拿大(10%)、日本(5%)、法国(3%)、香港(3%)、德国(2%)、新加坡(2%)、新西兰(2%)以及其他国家和地区(13%)。出国留学生的专业主要是管理学和商务、工程及相关技术、信息技术、社会与文化、艺术设计类、自然科学类、建筑学、医学健康类、教育学类，本科生攻读硕士学位的出国留学生占比达60%，高中生攻读本科学位的出国留学生占比约20%，攻读博士学位的出国留学生占比约20%。出国留学和回国人员中的本科生、研究生是主流，女生和理工科占比较大，15岁以下和35岁以上的占比较小，年龄结构上呈“橄榄形”。

留学回国的豫籍学生中，约70%选择在北上广或沿海城市发展，每年约30%的人回到家乡。按照教育部要求进行海外学历认证的人数，豫籍留学生回

国人数 2003 年 22 人,2004 年 100 人,2005 年 166 人,2006 年 394 人,2007 年 570 人,2008 年 728 人,2009 年 1107 人,2010 年 1060 人,2011 年 1609 人,2012 年 2124 人,2013 年 2212 人,2014 年 2830 人,2015 年 3100 人,2016 年 4210 人,2017 年 3850 人,2018 年 2940 人,2019 年 4366 人。与出国人数相比,大约是 1:3。从调研情况看,70 后的留学归国人员,主要希望是巧抓商机、忙创业,把中国的原创品牌带到外国,把外国的原创品牌带到中国。80 后的留学归国人员,为学历“镀金”,积攒足够力量,回国好找工作。90 后的留学归国人员,为了学会创造属于自己的生活,更多的选择创业。近两年的留学归国人员,主要是文化环境差异、国内经济发展势头以及国外就业竞争力较大的原因。

通常情况下,国外大学是宽进严出型,完成学业已经不容易,疫情叠加经济下行导致所在国家的学生都存在就业压力问题,留学生就业更加困难。目前出国的多为独生子女,部分学生感到孤独,没有好朋友,没有家人,文化差异大,事业不顺利,导致越来越多的留学生选择主动或者被动回国。我省出国留学人员的家庭大多具有传统思想,注重家庭、朋友圈和生活质量,对国内生活、工作环境有更深入的了解,对家庭与本土文化有着强烈的归属感。郑州中心城市发展强劲,工作生活环境大大改善,经济形势发展向好,乐观的经济发展态势和广阔的职业发展空间使海归潮持续升温。我省应当抓住时机积极引进这些人才特别是豫籍人才。

二、我省归国留学人员创新创业取得明显成效

随着大量“海归”人才回国创新创业,我省先后

建设了河南留学人员创业园(欧美同学会郑州留学报国基地)、河南留学创投创业中心、郑州高新区国家海外高层次人才创新创业基地示范区、洛阳留学人员创业园孵化器等四个具有典型吸引留学归国人员创新创业的基地,吸引了众多领军型留学归国创新创业人才,开发新产品项目、承担国家级项目及其他创新创业项目 500 多项,创办的企业已初具规模。

2020 年,河南留学人员创业园(欧美同学会郑州留学报国基地)新引进企业 45 家,包含留学人员项目 8 家,其中软件信息类公司 24 家,生物技术类企业 13 家,其它企业 8 家;完成固定资产投资约 3526 万元;引进培育创新创业团队 4 个,2 家企业获得人社部留学人员创业启动资金,1 家企业获得国家最具成长性留学生企业。

2020 年度,河南留学创投创业中心新增在孵企业 13 家,累计入孵企业 96 家,其中留学生企业 25 家,科技型中小企业占比 80%以上,产业主要集中在电子信息、智能硬件、生物科技、节能环保等高新技术领域。2020 年企业营收累计达 6 亿元,利税近 5000 万元,带动区域就业人数 3000 余人,新增专利等知识产权申报 178 项,企业拥有各项知识产权共计 279 项,其中发明专利 79 项。累计毕业企业 26 家,现上市挂牌企业共计 23 家。

2020 年,洛阳留学人员创业园孵化器园区累计吸引来自 10 余个国家 50 余位留学归国博士、硕士等人才入园创业,园区进出口总额近 1000 万元,半导体硅材料、镁制品、仪器仪表等产品远销东欧、中欧、中东、非洲各国。当年成功孵化毕业 11 家,累计毕业企业 46 家,毕业企业中高新技术企业 12 家,规模以上企业 3 家,上市企业 1 家,院士工作站 1 个,省级研发中心 2 个,市级研发中心 11 个。

2020年,郑州高新区国家海外高层次人才创新创业基地示范区在孵企业数60家,当年新增在孵企业10家,入驻企业当年总收入3.98亿元。在孵企业当年研发支出1404.5万元,新申请知识产权数92项,知识产权授权94项。在孵科技型企业备案40家,科技型企业占比66.7%,当年新增高新技术企业8家,其中在孵企业4家,毕业企业4家。基地重点围绕孵化空间运营管理、高层次科技人才创新创业及科技成果引进与转化、技术转移、科技金融服务、国际科技合作交流等企业孵化服务。

相对于全国58万、我省1万多人的留学归国人员,入豫落户创业、安居乐业的人数仍然相对较少。我省应当尽快完善留学归国人员储备体系,整合人才梯队,充分利用留学人员的老师资源、同学资源、语言优势、专业背景、跨文化背景,带动更多高层次人才入豫,优化人才政策,积极对接众创空间、孵化器、留创园等创新创业平台或其他园区。

三、进一步优化我省留学回国人员回豫创新创业生态的建议

第一,优化吸纳留学归国人员的人才政策。结合我省的产业特色、人才环境,修订、调整和完善当前的人才政策,建立一套注重系统性、科学性、可操作性和可持续性的人才工作政策体系,从注重引进转向重视其“存活”,乃至发展壮大,明确人才引进后的培养机制,同步考虑对已引进人才的创业环境、工作保障、居住环境等方面的保障,让留学归国人员好接受、好对照。特别是在疫情防控常态化背景下,针对国际留学出入境的必要需求,适时适当地为留学归国人员提供更多的“绿色通道”、“快捷服务”,为国际人才创新创业提供更加开放平等的生态环境,提供

更加便捷简化和人性化的服务。

第二,优化留学归国人员创新创业平台。排解留学创业归国人员的创业困难,搭好创业舞台,提高创业平台的接纳和孵化能力,重视即将孵化毕业的留学归国人才项目加速器建设,让留学归国创业人才有施展才华的平台,相互配合形成一个有机的创业载体网络;通过协会组织留学归国人员参加国内外双创活动,开设项目直通车,创设路演秘书处开展全过程服务,为留学归国人员的优秀项目开展专场路演宣传服务;为留学归国人员创业提供顾问咨询、企业孵化、园区平台、股权投资、创新金融、生产力促进、科技研发、技术转移、人才转化、企业管理等有效服务;组织留学归国人员学习,以专家教学辅导、优秀企业家传帮带等为主体的辅导培训,并为创业项目提供创业经验指导、创造融资机会、解决瓶颈问题等。

第三,优化留学归国人员创新创业项目。鼓励留学归国人员先创业,再申报人才支持项目,增加可选资源数量;建立留学归国人员创业项目的评价体系,明确评价标准和量化指标,将有限的服务资源用在“刀刃”上,真正做到对留学归国人员创业项目“真干真支持、快干快支持、大干大支持”,争取使优秀的创业项目尽早孵化毕业,脱颖而出,做大做强。

第四,优化留学归国人员创业微环境。尽快出台留学归国人员引进的“一网通办”制度,利用大数据比对、前置调阅档案等举措,通过简便、高效的通道办理相关手续。多渠道同发力引进人才。发挥同学会、老乡会、联谊会等NGO组织的人情纽带,推动高端人才寻访企业的市场化运作,持续为豫籍留学人员回豫发展和项目实施牵线搭桥。组建人才引进的

(下转第6页)

聚焦人才促发展 多措并举稳就业

南阳市人才交流中心 徐 斌

南阳市地处豫鄂陕三省交界处,人口近千万,有着得天独厚的地理优势和人力资源优势。近年来,南阳市人才交流中心紧紧围绕“民生为本,人才优先”工作主线,持续优化和提升人才服务效能,着力强化人力资源市场建设,积极推动人力资源服务高质量发展,为南阳市高质量发展提供了充分的人才智力支撑。

一、强化政策支持,完善保障措施

做好人才服务工作,必须政策先行。2021年,南阳籍大中专应届毕业生6万余人,截止目前接收毕业生档案3.6万余份,较去年同期增加5.8%,在毕业生人数持续增加和经济形势下行压力增加等因素叠加影响下,今年先后出台《南阳市人民政府关于做好就业创业工作的实施意见》、《关于印发〈确保2021年城镇新增就业6.1万人以上工作方案〉的通知》、《关于加强全市创业孵化平台建设的通知》等一系列政策文件,形成了促进就业创业的工作合力。通过压缩人才流通环节、扩大企事业单位招聘规模、引导高校毕业生基层就业、多渠道开发就业岗位、提高创业帮扶力度、全天候不间断招聘对接服务等多方面同时发力,最大限度保障高校毕业生充分高质量就业。

为此,南阳市人社局专门成立高校毕业生就业工作专班,紧紧围绕省、市关于做好当前高校毕业生就业工作的目标任务,积极研判就业形势,拓展安置渠道,促进供需匹配,最大限度发挥市场配置人力资源主渠道作用。

二、完善服务机制,提升服务效能

充分发挥社会化公共服务在保障高校毕业生就业中的突出位置,以深化“放管服”改革为抓手,扎实开展“人社服务快办行动”,进一步畅通服务渠道,优化办事程序,积极推进“一窗办”、“网上办”“打包办”、助力服务群众“最后一公里”,为各类人才提供政策咨询、创业指导、人事代理、档案托管、组织关系转接等服务,全力打造以人事档案基本公共服务为核心的社会化人才公共服务体系。以深化“互联网+人才服务”改革为契机,大力推行“网上办、手机办”,为企业和人才提供全链条不间断服务。按照统筹规划、分步实施、安全保密的原则,加快推进毕业生档案信息化、数字化,以此为基础对档案信息进行深度挖掘利用,开展档案信息大数据分析,让“档案说话、数据发声”,为精准化就业指导和服务提供数据支撑。截止目前,南阳市人才交流中心管理流动人员档

案 30.7 万份,全面实现信息化建设目标,满足线上查询、异地通办要求,大大降低人才流通成本,提高人才流动效率和便利性。加大见习基地开发力度。围绕重点行业、重点领域,选取辖区吸纳能力较强的企业,引导鼓励其积极申报就业见习基地,逐步实现见习基地申报行业全覆盖。开展见习岗位进校园、进社区、进市场,集中举办见习专场招募、双向选择洽谈等活动,并在各类招聘会上同步推送见习岗位,搭建见习对接平台。每季度将辖区 16—24 岁办理失业登记人员进行收集,通过就业见习工作群推送给辖区所有见习基地,供见习基地选择吸纳。

三、强化平台建设,促进市场就业

充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用,充分发挥南阳市人才市场管理办公室职能,把市场招聘管理好,把民办人才中介机构联系好,培育和完善的统一开放、竞争有序的人力资源市场。面向重点企业事业单位广泛征集人才需求,建立《南阳市人才需求目录》,为急需紧缺人才提供了精准指引,搭建人岗精准对接平台。适时举办专场招聘会和“春风送岗位”、“招聘服务月”、“民营企业招聘周”、“高校毕业生就业援助月”等大型专项活动。今年以来,我们在做好疫情防控的基础上,利用互联网平台优势,采取线上线下相结合的方式,打造“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”招聘活动,持续为人才求职、单位招聘提供优质服务,今年来累计举办招聘会 124 场,参会单位 3033 家(线上 1692 线下 1341),提供岗位 5.3 万个,达成就业意向万余人次。以“凝聚人才、服务人才、对接企业、推动发展”为宗旨,建设以市人才交流中心为总站,各县区人才交流中心为分站的“人才-驿站-企业”三位一体服务平台,以市重点产业和

重大项目人才需求为导向,将驿站打造成引才纳智的平台、信息发布的窗口、交流对接的纽带,进一步增强人才、企业、政府之间的良性互动。为解决重点产业、重点企业招工难问题,对全市 58 家重点企业开通“无障碍人才服务直通车”,先后走进牧原集团、想念食品、镀邦光电、卧龙电气、南阳鼎泰高科、荥阳实业等重点企业开展“万人助万企 人社在行动”网络云招聘专项活动,通过直播全景式呈现企业工作环境、文化氛围等,为求职者提供更直观了解企业等平台。同时,积极走进驻宛大中专、技工院校开展就业指导,组织学生赴重点企业开展“企业直通车”观摩交流活动,为企业和毕业生搭建更为密切的沟通互动平台,受到企业和毕业生一致好评。

四、搭建引智平台,拓宽引智渠道

整合人才服务职能,建立市、县(区)“诸葛英才服务中心”,建设“一站式”人才服务平台,形成高效便捷的线上线下服务模式,优化人才服务流程,提高人才服务效率。

一是“走出去”,鼓励市重点产业、重点领域的用人单位走出去开展交流合作。近年来,南阳市每年都组织开展“重点产业重点领域联合引智”外出招聘活动,积极参与中国·河南招才引智创新发展大会“2021 招才引智专项行动”,先后组织 400 余家企事业单位参加省内外线上、线下专场招才引智活动,累计提供就业岗位 1.1 万余个,为我市经济发展提供有力人才支撑。同时,为开创我市劳务输出、返乡创业、招商引资、招才引智工作新局面,我市成立南阳市务工创业招商引智服务领导小组,并向北京等省市派驻 11 个服务联络组,搭建供需双方信息交流的平台和枢纽,为我市社会经济大发展“传递好声音、

招引好人才”。二是“请进来”,通过项目对接会邀请优秀企业和人才返宛发展,持续开展以“南阳籍院士专家故乡行”、“北京院士专家南阳行”等大型人才引进活动,两届共邀约 239 名院士专家参加南阳组团活动,邀约嘉宾数量位居全省前列。近年来,还主动组织开展“国家千人计划专家南阳行”“世界月季洲际大会城市展园招才引智专题活动”“京宛对口协作北京院士专家南阳行”“中国工程科技论坛——第二届秦巴论坛”等一系列具有较大影响力的大型招才引智活动,柔性引进各类高层次人才 1022 人次,其中,两院院士 22 人、外籍院士及外国专家 4 人,达成项目合作 240 个。

五、持续本土培育,提升人力资源素质

南阳地区人口 1000 余万,有着得天独厚的人力资源优势,如何盘活用好这一资源,推动“人口优势”向“人才优势”转变势在必行。

一是提升企业家管理水平。实施“宛商素质提升

工程”,重点开展“百名科技企业家”和“百名青年企业家”培育工作,对我市重点工业企业、省定重点上市挂牌后备企业、高新技术企业等企业经营管理人才,定期选送到行业龙头、知名高校、科研院所学习培训。持续办好“宛商大讲堂”,组织 2200 名企业家参加研修学习。二是加大高端人才培养力度。利用市内现有的院士专家工作站、博士后科研工作站等产学研合作平台,通过设立科学家工作室、改革科研项目管理办法、支持组建创新团队、完善普惠性支持措施等方式,加大培养一批我市经济发展急需的高层次人才和创新团队,先后有 2 人入选国家“万人计划”,7 人入选“中原千人计划”。三是建立联合培养模式。整合政府、高校、企业三方资源联合培育人才,先后组织“想念班”“京东电商班”等各种定向培训班次 120 余个,培养输送各类人才 4000 多人。组织清华、北大等重点高校 400 多名大学生,到产业集聚区、乡镇、县直部门、企业开展社会实践活动,取得良好效果。

(上接第 3 页)

外部监督力量。组建专家团队对豫籍留学人才回家创业的服务进行调研和评价。组建豫籍留学人员服务联盟,提供政策措施解读、技术或项目转化孵化、产业园对接等,为豫籍留学人员提供优质高效的服务。同时,针对当前出国留学已“大众化”的新情况,教育引导归国留学人员克服“海归废物”、“学历成才论”等认识和“平躺”“内卷”现象,正确看待自己,积极肩负起让中原更加出彩的历史使命,使留学归国人员的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流。

第五,优化留学归国人员联谊交友服务。积极探

索留学归国人才数据库建设,探索留学归国人员“联谊+”模式,成立留学归国人员协会以及行业界别组,将入会英才分成若干小组,建立常态化小组交流机制,定期组织开展互学互访、论坛沙龙、对外考察、项目洽谈等活动,优化协会发展;组织外出考察,搭建联动并进、抱团发展、共建共享的交流合作平台;引导海外留学人员及留学人员团体通过副业、合作研究、回国讲学、学术技术交流、考察咨询、开展中介服务等各种适当形式,实现留学归国人员自身价值与社会价值,增强留学归国人员对组织的凝聚力,助力中原更出彩。

营造具有地方特色的人才友好生态环境

——学习贯彻习近平总书记中央人才工作会议重要讲话

焦作市人力资源和社会保障局 陶钧钊

“国家发展靠人才,民族振兴靠人才。”在中央人才工作会议上,习近平总书记发表重要讲话,特别强调要深化人才发展体制机制改革,“做到人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才”,“加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系”。习近平总书记重要讲话为做好新时代人才工作指明了前进方向,也特别为中西部三四线城市营造具有地方特色优势的人才友好生态环境提供指导方针。

一、扩大产业经济发展创新知名度,营造人才友好干事创业发展环境

(一)搭建科技创新平台

以企业为主体,积极运用财税政策,引导和鼓励企业与高等院校、科研院所共建实验室、研发中心、工程中心,联合培养高层次人才和创新团队,实现科技创新链、产业链与人才链的“三链集结”效应。

(二)打造产业发展平台

以产业集聚区为平台,充分发挥其在联系人才,建立产、学、研一体化基地的作用,加快各地传统战略支撑产业,以及新兴产业为重点的新型工业体系的专业园区建设,为专业技术型人才搭建特色鲜明、

领域广泛的创业平台。

(三)建设成果转化平台

政府每年要有财政投入,用于鼓励引导科技人才以项目合作、技术入股等形式,实现科技成果转化。同时,加大科技成果专利申报力度,进一步激发各类人才的创新热情。

(四)搭建人才项目对接平台

河南省自2018年起举办“招才引智”大会,给全省各地引进人才项目提供了很好的平台,取得明显成效。河南各地也都开展人才引进的活动,如焦作为提高人才引进层次和质量,加快推进海内外人才与焦作经济发展项目对接,从2013年起,其已经连续举办十届“海创会”,实现了集聚一批高层次人才、推动一批人才项目合作落地的目标。

二、加强人才政策支持度,营造人才友好政策环境

(一)出台对人才工作的整体意见

着力对人才发展环境,人才创业平台,人才工作机制,人才引进的领域和范围、待遇和资助、管理和服务、引进方式和程序等都作出明确规定,让用人单

位有所依据开展工作。

(二) 出台鼓励用人单位在引人、用人、留人的政策

一是为用人单位进行政策兜底支持，鼓励用人单位在合适的特殊人才的引进使用上有大的作为，敢于突破条条框框；二是对用人单位引进的有分量的人才予以资金补贴，以表明政府明确的支持态度。

(三) 出台以市场为主导的创新创业政策

构建以市场为主导的创新创业体系，大力引进培育创新创业团队和高层次人才队伍，充分发挥创新创业领军团队和高层次人才对经济转型发展的引领支撑作用。

(四) 出台有关人才引进的配套政策

构建具体面向大众的人才引进、人才培养、评价激励、服务保障一整套人才政策体系。重点在于为以大学生为主的青年人才提供一个宜居、宜业、宜于发展的政策保障。

(五) 出台支持人才服务市场主体培育、建设的政策

将人才引进等服务全部引入市场机制，并给予政策和资金扶持等，使人才服务不会因人而异，而是永葆服务活力。

三、提高社会评价公平度，营造富有活力的人才友好激励环境

(一) 出台鼓励各类人才立足岗位建功立业的政策

政府要创新机制，鼓励各类人才立足岗位建功立业，为各单位用好人才、用活人才提供政策指导。要求用人单位在人才培养、流动、任用、提拔、分配等方面完善机制，同时制定了相关的评估指标体系，有

利于推动机制的完善。

(二) 把激励机制建设作为人才生态环境建设的切入点

人才服务部门要将工作重心下移，深入用人单位，动态了解掌握人才工作生活状况，跟踪服务，要求用人单位不仅高度重视激励人才长效机制建设，更要在机制对路完善上下功夫，使人才的优惠政策不仅说着好听，更要能满足人才需求，使人才称心如意。

(三) 机制重在长效，激励重在落实

机制建设的成功与否要在实践中检验，应看其是否能满足人才需求。如在改革分配制度方面，要积极探索适合企事业单位特点的收入分配办法。坚持“贡献第一、效率优先、拉开档次”的原则，将管理、技术、风险、劳动强度等要素一并作为分配因素，向关键岗位和优秀人才倾斜，达到“贡献不同、报酬不同”的目的，起到很好的激励作用。

四、拓宽工作生活便利度，营造拴心留人的人才友好生活环境

(一) 突出人才友好生态环境重点

一是扩展现代化城市发展空间；二是改善城市综合交通建设；三是完善医疗配套服务；四是加强优质教育供给；五是加强保障房供给；六是改善城市市容；七是营造良好政务环境；八是营造良好创新环境；九是完善产业链、引进重大项目；十是加强对外交流。为人尽其才、人尽其用、人尽其职、职尽其能和自我价值实现创造社会基础条件。

(二) 拓宽人才友好生态环境界面

中西部三四线城市政府和各用人单位要把人才的全面发展作为政府和单位发展的目标之一，通过

诚心诚意办实事,尽心竭力解难事,坚持不懈做好事,从就业创业、转行到子女就读、配偶就业等学习、工作、生活的细微之处去关心人才;鼓励用人单位提供良好的人才居住环境。有一定实力公司也应根据人才之所需,建立专门的人才住宅楼,供引进的优秀海内外人才居住,创造条件让人才安下身、留住心,全身心投入工作,同时为优秀人才提供贴心服务。明确津贴补助、职称评定、医疗保健、申报项目、业务进修等多项优惠措施。每年要安排优秀专家、拔尖技术人才学习进修一次,免费健康检查一次,使高层次人才有安全依托感。

(三)深化人才友好生态环境公共服务

中西部三四线城市政府和各用人单位必须从源头上建立能使智力资源转化资本、自我价值顺利实现的政策服务体系,使人才、成果、产权与项目、资本、市场有效“对接”,尊重个人自由发展空间,保护个人合法权益,维护社会公平竞争,培育人际亲和关系,真正使人才无后顾之忧。

五、增强社会人文积极向上融合度,营造人才友好生态人文环境

(一)扩大城市知名度

打造以地域文化品牌为代表的城市形象,扩大城市知名度,提高城市美誉度,打造一个宜业家居宜游的山水文化城市,增加区域文化内涵和文化对人才的吸引力。

(二)建立关心关爱机制

中西部三四线城市政府和各用人单位要建立领导干部联系优秀人才制度,经常介绍城市及单位发展的战略前景、“一对一”联系、跟踪服务,及时帮助解决实际困难,解除其后顾之忧。

(三)加强沟通交流

以社会民间组织、协会为平台,举办企业家沙龙、企业家联谊会、中青年优秀人才联谊会等,加强人才之间的学术交流和感情联络,丰富人才的精神文化生活,切实增强引进人才的感情。

(四)建立荣誉激励机制

围绕让高素质人才有待遇、有荣誉、有地位,在推选各级党代表、人大代表、政协委员以及劳模时,要专门拿出一定比例向各类人才倾斜,着力提高人才的政治地位、政治待遇和政治影响力,真正使人才对城市拥有文化认同感、情感归属感。

总之,人才友好生态环境是系统工程,涉及面广、难度大、见效慢,且一旦各地趋同,就很难发挥独特优势。所以,营造人才友好生态环境,一定要以习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话为指针,一定要将公益服务与市场化运作结合起来,才会有持久不断的动力。高起点、高标准、差异化推进人才友好生态环境建设,努力实现人才资源的可持续开发,最终实现人的全面发展,是人才生态环境建设的最高境界。这将以独特的持久魅力吸引更多人才,壮大人才队伍,提升人才素质,激发人才创新创业热情,从而使全社会出现各类人才立足岗位、建功立业、万马奔腾的局面。

(转自人才资源开发第460期)



濮阳市新型化工基地人才需求抽样调查报告

濮阳市人才中心 吴敬涛 王少飞

根据全局党史学习教育活动专题调研工作要求,结合我中心工作实际,近段时间深入企业开展调研工作,征集企业人才需求、项目需求和技术攻关难题,认真思考帮助企业引进人才的有效对策。现将濮阳市新型化工基地人才需求抽样调查报告如下:

一、濮阳市新型化工基地基本情况

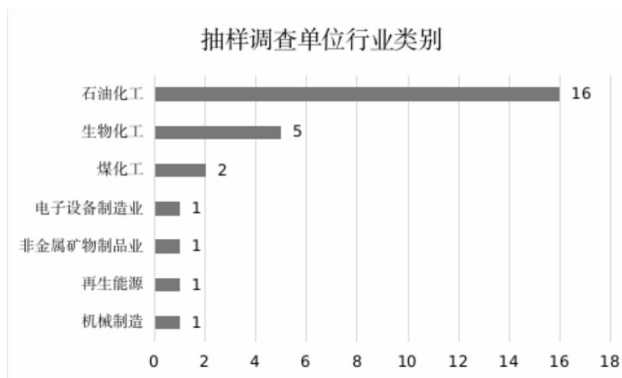
濮阳市新型化工基地依托市化工产业集聚区、濮阳工业园区和范县产业集聚区(濮王产业园),规划建设60平方公里,以炼化一体化为龙头,重点拓展乙烯、丙烯、碳四、苯、对二甲苯五大产业链,培育化工新材料、专用化学品、功能化学品三大产业集群,构建“一基五链三集群”产业发展体系。在空间布局上,我市坚持“统一规划、突出重点、分步实施、有序推进”的原则,构建“两个中心、六大板块”。“两个中心”指两个仓储物流中心,“六大板块”指炼化一体化板块、原料深加工板块、化工新材料板块、专用化学品板块、功能化学品板块和绿色能源板块。按照“打造国家重要的新型化工基地”的战略发展目标,2030年,濮阳新型化工基地主营业务收入力争突破3500亿元。

截止2020年底,全市规模以上石油及化工企业

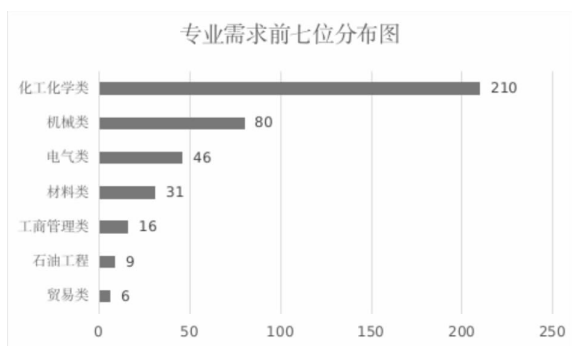
161家。做好人才需求调查工作,为党委和政府部门提供参考,为企业人才引进工作奠定人才保障和智力支持,具有重要意义。

二、人才需求情况分析

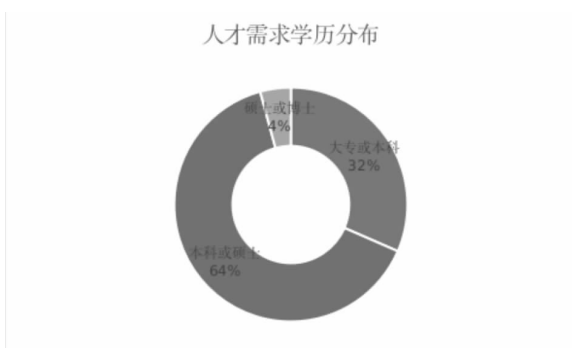
本次调研濮阳市规模以上重点企业共27家,其中石油化工企业16家、生物化工企业5家、煤化工企业2家、电子设备制造业1家、非金属矿物制品业1家、再生能源1家、机械制造1家。征集本科以上岗位需求71个425人。征集企业项目需求17个,技术攻关难题分别为16个。



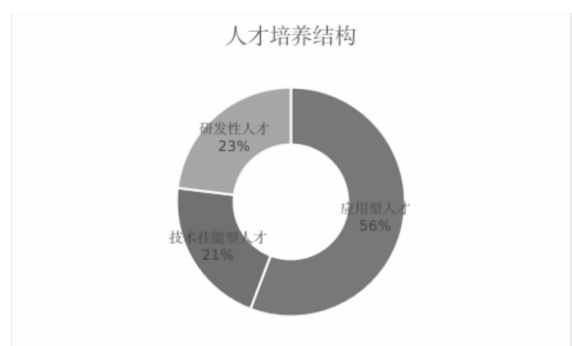
(一)需求专业情况。化工化学类专业需求最多,占比49.41%;其次机械类专业,占比18.82%;电气类专业需求居第三,占比10.82%;材料类专业占比7.29%;工商管理类占比3.76%。



(二)需求学历情况。人才需求按照学历分布:大专或本科需求占比 32%,本科或硕士需求占比64%,硕士或博士需求占比 4%。



(三)岗位需求情况。人才需求按照岗位培养结构分布:研发性人才需求占比 23%,技术技能型人才需求占比 21%,应用型人才需求占比 56%。



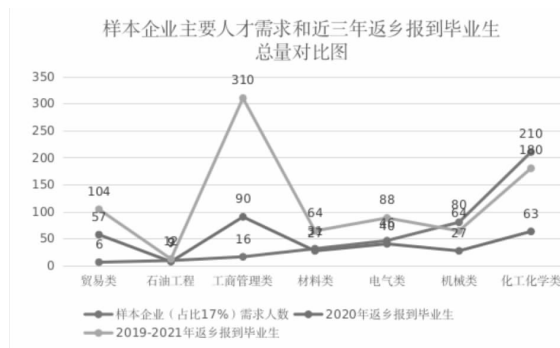
(四)人才需求主要特点。化工化学专业、机械类专业、电气类和材料类专业需求仍然是濮阳市新型化工基地的需求重点。甚至在一些管理岗、销售岗和贸易等岗位,部分企业更为重视化工化学专业的复合型人才担任。在需求学历上,本科人才仍然是人才需求重点。企业对研发工作和核心竞争力越来越重视,在调研的 27 家企业中,有研发岗位需求企业共

14 家(51.85%),而整体上从事一线生产的应用型人才需求超过一半,是需求重点。在对工作经验要求上,大多数企业的岗位任职资格不再要求工作经验。

三、企业人才引进主要存在的问题

(一)我市企业人才引进难。一是我市经济基础薄弱、总量低,吸纳接收毕业生能力有限,在“人才争夺战”中,弱于发达地市。二是考试公务员和事业单位是很多人职业的首选。三是近三年来大量人才外流,人才总量低。从人才市场抽样调查看,很多毕业生(非师范类,下同)只把档案存放在市人才中心,而人去外地就业。另外还有一种现象,即使毕业生来报到,但很大部分仍然外流就业。近三年来仅有 78 名外地毕业生来我市报到,与本地报到毕业生的总量对比,仅占 0.54%。而这些毕业生很大一部分是通过考录和高学历人才引进来濮阳就业的。

(二)企业人才需求与我市毕业生专业结构化矛盾比较明显。本次调研的样本企业占我市规模以上重点石化企业的 17%,从专业需求上看,化工化学类、机械类需求最多,而毕业生的专业相对则少;工商管理类和贸易类毕业生最多,而企业需求则相对较少,供需结构化矛盾突出。企业最需要的人才市场上供给不足,企业需求较少的人才而供给较多,这既制约了濮阳市新型化工基地企业的人才引进工作,同时也对高校毕业生就业有一定的影响。



(三)企业人才流失现象比较明显。近三年来,通过人才市场调入我市就业的人才 1140 人,而调出我市的人才 1235 人。人才总量明显“负增长”。从返乡毕业生报到情况来看,连续 3 年返乡毕业生报到人数呈下降趋势,3 年来平均下降比率 17.5%左右。从近几年企业人才服务团来看,企业人才流失现象比较明显,接近 24%的成员离职,其中 50%考录机关事业单位。



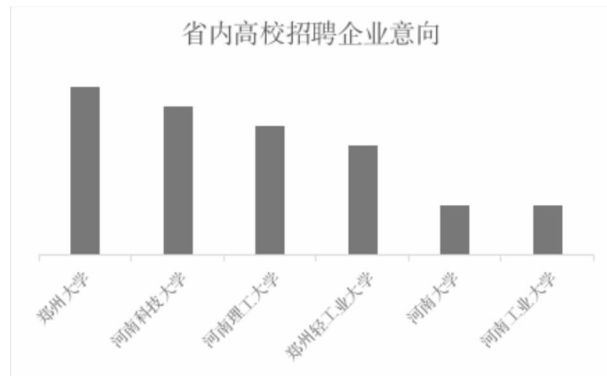
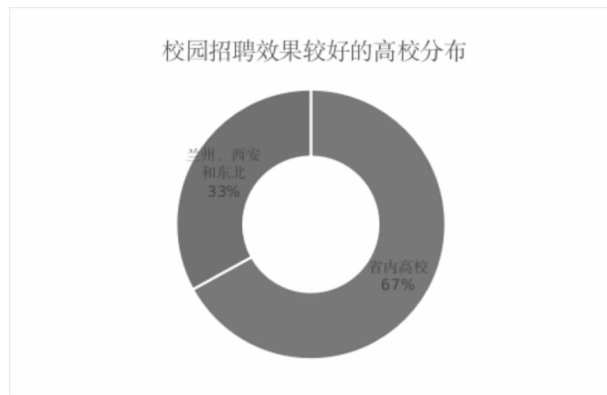
四、加大濮阳市新型化工基地人才引进的对策

近几年,市人才中心充分发挥河南石油化学工业专业人力资源市场匹配人才资源的优势,大力帮扶企业引进人才。但是距离企业的期盼仍然有一定差距,下一步将重点做到以下几点:

(一)持续以开展“招才引智”活动为抓手,为濮阳市新型化工基地提供强有力的人才支撑。招才引智是落实省委省政府人才强省战略的重要举措,2018 年以来,我市共参加了三届招才引智活动,累计组织 204 家企业赴郑州参加了三届高端人才招聘,赴北京、上海、广州、武汉、西安、重庆、成都等 7 所高校参加了 9 场专场招聘,为企业引进人才提供了坚实保障。下一步,将继续做好招才引智工作:一是高质量征集濮阳市新型化工基地人才(项目)需求;二是精心组团企业参加高端人才招聘活动和省外专场招聘活动;三是立足濮阳市新型化工基地,开展符合我市重点产业特色的招才引智活动。目前已和南京工业大学联

系,人才(项目)需求和技术攻关难题已传递给南京工业大学,为进一步合作奠定了基础。

(二)充分发挥组团校园招聘的规模效应,精准的帮扶企业引进人才。高校是人才的聚居地,是助力企业人才引进的重要智力支撑,无论组团招聘还是企业自主招聘都受到高校就业部门的欢迎。本次调研,企业认为效果最好的高校共有 18 所,其中省内高校占比 67%,省外高校占比 33%。省内郑州大学、河南科技大学、河南理工大学、郑州轻工业大学、河南大学、河南工业大学效果最好。省外兰州、西安、东北等西北部地区,如兰州大学、辽宁科技大学、太原理工等效果最好。主要原因分析:一是这些地区的人才意向来河南就业;二是这些高校的专业设置上化工、机械、机电等人才积聚,更加符合我市产业需求。根据企业需求,市人才中心将主动而为,精准的开展校园招聘,宣传濮阳、推介企业,提升校园招聘服务的广度、深度,实现达成意向和人才引进总量双提升。



(下转第 41 页)

济源示范区 2011-2020 年度 女大学生就业情况调研

济源市人才交流服务中心

自我国大学教育逐步走上扩招之路以来，如今的大学教育已经摆脱了精英教育的面纱，变成了大众教育。而高校毕业生也逐渐遭遇到了就业难这个瓶颈，其中一个征象尤为值得我们去高度关注，那就是高校女大学生的就业。随着我国教育制度的一系列变革，大学毕业生分配政策也逐步走向了“双向选择，自主就业”的市场化就业轨道。这种就业机制模式将更有利于发挥市场经济的导向作用，但这种就

业机制也显露出了一些问题，随着高等教育普通化进程的加快推进，我市女大学生的就业难现象已日益突出。

一、济源市女大学生近年来的就业情况：

据统计，2011--2020年，在济源市人才交流服务中心高校毕业生就业服务窗口进行登记的女大学生就业情况如下：

年度	报到登记总人数	报到登记女大学生人数	就业女大学生人数	女大学生就业比例
2011年	1501人	971人	923人	95%
2012年	1587人	989人	910人	92%
2013年	1909人	1078人	908人	84%
2014年	1681人	1011人	931人	92%
2015年	1926人	1069人	877人	82%
2016年	1811人	1047人	850人	81%
2017年	1771人	1045人	911人	87%
2018年	1244人	723人	596人	82%
2019年	1032人	632人	420人	66%
2020年	936人	564人	381人	68%

由以上统计可见,近年来女大学生就业率逐年降低,其就业难的情况有继续加重的趋势。

二、造成女大学生就业难的主要问题:

首先,高校扩招的急剧膨胀,导致学士甚至硕士学位从精英人才沦为大众人才。由于女大学生自身生理前提和学历前提的两重限制使得女大学生就业在学历上呈现出较大差异。

其次,女性职业过于集中是一个普遍存在的社会现状。统计来看,我市高校毕业女大学生就业后的职业分布主要集中于医疗卫生、教育行业、文职类工作等,使女性的视阈和发展空间受到限制。

另外,传统观念的影响也是造成女大学生就业难的一个因素。部分用人单位对女性的能力和价值认识有偏差,过分强调生育、更年期等对女性就业的负面影响,加剧了女性在就业竞争中的不利处境。

三、促进女大学生就业的对策建议:

首先,要建立平等就业机制。通过就业、社会保障等机制的改革与创新,削减消除性别歧视,实现女大学生公允就业的权利。加强对劳动力市场的监督和办理,及时纠正和处理对女大学生就业的歧视行

为。政府要加大宣传力度,逐渐消除用人单位重男轻女的偏见;并对受到歧视或处于不利地位的女大学生给予适当的帮助。

其次,要完善社会保障。一是健全社会保障制度,完善生育保险制度,减少用人单位使用女大学生的成本,从本质上缓解女大学生的就业难度。二是建立社会补偿制度。用人单位接收女大学生就业时形成的性别亏损,政府应给予必要的补偿。三是完善建立女大学生就业的社会服务体系。推动家务的现代化、社会化,重视孩子家教的社区化、双亲化,缓解女性因双重角色冲突而承担的更大负担。鼓励男性主动抚育子女,减轻女性负担,促使女性实现自己的社会价值,奠定消除性别歧视的物质基础,从而消除女大学生就业的性别歧视。

综上所述,保证女大学生就业离不开全社会的参与,这是一项系统工程,只有凭借高度的责任心帮助女大学生就业,不断拓宽女大学生就业渠道,优化女大学生就业环境,才能形成制度化的、长效性的女大学生用工机制,促使女大学生高效率、高质量就业。与此同时,女大学生也务必要发挥自身主观能动性,致力于提升自身综合素质,增强就业竞争力,主动而积极地参与市场竞争,迎接社会挑战,实现就业理想。

(上接第 36 页)

改革开放以来,我国民营企业已经发展成为社会经济的重要支撑力量,成为“稳就业”的重要着力点。大学生应该有更高的眼光,不把自己局限在体制内的工作圈,在民营企业 and 三资企业工作也能为国家和社会做贡献。

同学们要树立这样的观点:只要能发挥个人所

学所长、对国家和社会有所贡献、对他人有所帮助、能体现人生价值的工作都是好工作。因此,对于仍在求职中的应届毕业生,要积极调整就业观念和心态,主动向学校、老师、同学等了解就业信息和求职技巧,按照自己的能力努力求职,相信付出必有回报,最终一定能找到适合自己的“好工作”。

(来源:光明日报)

省人才交流中心 党支部委员会召开组织生活会

2022年1月18日上午,省人才交流中心党支部召开了支委委员组织生活会。会议紧紧围绕学习贯彻党的十九届六中全会精神主题,弘扬伟大建党精神,坚持自我革命,查摆存在问题,提出整改措施,达到了预期效果。

为保证组织生活会高质量召开,中心党支部做了充分准备工作。1月11日,制定印发了组织生活会和民主评议工作方案,详细部署相关工作。1月17日,召开了学习研讨会,重点学习习近平总书记“七一”重要讲话及关于人社领域工作的重要批示指示精神、党的十九届六中全会精神特别是《决议》内容、《党章》和《中国共产党组织工作条例》等党内法规,为开好组织生活会筑牢了思想基础。1月11日至1月17日,党支部书记与班子成员谈心、班子成员之间互相谈心、班子成员与分管部室同志谈心,探讨思想学习,相互交换意见,重点就自身存在问题征

求批评意见和改进建议,做到了敞开心扉、正视问题。

1月18日,支委组织生活会在中心14楼会议室召开,支委成员全体到会,无人缺席。会上,中心党支部书记刘永银代表支部作工作报告和问题自查,并带头开展自我批评。支委成员依次开展自我批评,其他成员就发言人员自查问题提出批评意见。党支部书记刘永银作总结发言,他指出,本次组织生活会问题找的准、根源挖的深,思想认识到位、提出问题尖锐、整改方向明确,达到了畅所欲言、红脸出汗、提高工作效率、增强党性修养的目的。接下来,要对照党中央和上级要求,对照人民群众期待,将会上查摆出来的问题进一步梳理,有针对性地提出整改措施,切实抓好问题整改,在2022年做到互相提醒、帮助提高,团结一致、继续前进。

(河南省人才交流中心)

省人才交流协会 召开2022年工作启动交流会

2月9日下午,河南省人才交流协会在郑州召开2022年工作启动交流会,杨宏伟秘书长主持会议,党建负责人王新生、协会秘书处全体工作人员和

部分会员单位代表参加。

会上,传达了中共河南省委办公厅、河南省人民政府办公厅关于印发《高质量推进“人人持证、技能

河南”建设工作方案》的通知精神,秘书长总结了2021年度协会的基础建设和业务工作,部署了2022年工作计划和安排。党建负责人对协会健康发展提出了新的要求,最后大家围绕协会2022年工作内容进行了讨论和相互交流。秘书长要求大家会后要认真学习下发的各项通知文件并制定详细的工作计划和方案,于下周三前交协会秘书处。

新的一年,河南省人才交流协会将更好的发挥行业协会的职能作用,以“规范办会,汇集资源,搭好

桥梁,精准服务”为工作原则,进一步做好人才引进、人才培养、人才评价和人才输出工作。

(河南省人才交流协会)



春风送岗·“郑”等你来——2022 郑州 青年人才春季招聘会在郑州体育馆拉开帷幕

2月16日上午,由郑州市人力资源和社会保障局主办,郑州市公共就业人才服务中心承办的春风送岗·“郑”等你来——2022 郑州青年人才春季招聘会(首场)在郑州体育馆拉开帷幕。

本次招聘会邀请包括水利水电十一局、河南省煤科院、金星啤酒、东方红航天生物、伊利集团、完达山乳业、妙可乳业、南亚塑胶集团、汤臣倍健、源创基因等在内的国企、央企和知名企业 324 家参加,涵盖 IT 技术、房产建筑、土木工程、教育培训、机械制造、餐饮酒店、文化传媒、生物医药等多个行业,提供就业岗位 1.7 万个。

为做好招聘会期间疫情防控工作,会场入口设置了红外测温仪,入场人员必须佩戴口罩,扫码测温才可进场,同时为避免人员聚集,招聘会现场严格控制入场人数,分批次组织求职者入场。

为全方位做好就业服务,公共就业人才服务中

心在招聘会会场设置“郑州人社服务专区”,邀请资深职业指导专家为求职者提供一对一职业规划和指导,提前收集最新人社政策,印制《郑州市人社部门惠企政策手册》现场宣传发放,并采用专业人才测评软件为求职者免费职业测评,为求职者精准、高质量就业保驾护航。

据统计,本场招聘会累计入场人数 5800 余人,初步达成就业意向 2325 人。针对招聘和求职效果不理想的企业和个人,中心做好信息登记并继续跟踪服务。

局二级调研员康中超,局就业办主任柳志亮,市公共就业人才服务中心主任李娉慧到招聘会现场与企业 and 求职者交流,了解他们的所想所需,勉励广大青年求职者勇于追逐梦想,为郑州建设国家中心城市贡献青春力量。

(郑州市公共就业人才服务中心)

信阳市人才交流服务中心 积极开展新年首次“三服务”活动

为进一步巩固提升“万人助万企”工作成效,持续优化营商环境,提高对企业的服务工作实效,信阳市人才交流服务中心积极开展新春走基层新年首次“三服务”活动,进一步加强与企业的对接,提升公共服务效能。

一是深入企业实地走访。2月7日—2月22日,中心领导班子、科室负责人及相关工作人员对辖区内25家服务企业进行了全面的回访慰问。和企业负责人进行面对面交流,了解企业经营状况,听取企业发展过程中尤其是人才服务、用工保障等方面遇到的困难和诉求,认真听取企业意见建议,并就相关问题给予耐心解答。

二是大力宣传人社政策。回访期间,工作人员向企业送上包含人社惠企政策和优化人社营商环境服务联系卡的人社大礼包,重点加强相关就业创业政策的宣传解读,协助企业通过政策解决人才留

用难题,助力企业发展。同时向企业发放《服务企业优化营商环境调查问卷》,征求企业对人社服务的需求。

三是针对需求精准施策。信阳市人才交流服务中心建立回访台账,结合自身职能对服务企业提出的问题开展分类指导。针对企业反映的“需解决专业人员技能培训”“希望降低创业担保贷款条件”“工伤保险报销程序较繁琐”等涉及社保服务、职工培训、职称申报的问题及时交办相关科室单位,为企业发展提供精准服务。

下一步,信阳市人才交流服务中心将进一步树牢为企业服务理念,主动靠前服务,帮助企业有效对接人社优惠政策,全力解决企业实际发展难题,持续优化人社营商环境。

(信阳市人才交流服务中心)



直播带岗搭平台 为民惠民促就业



2月24日,由驻马店市人社局主办,驻马店市人才服务中心、驻马店市人才交流中心、驻马店广播电视台 FM102.4 经济广播承办的“才聚天中、相约云端”万人助万企直播带岗云招聘活动拉开帷幕。“直播带岗”活动是做好疫情防控期间稳就业工作安排,贯彻落实“万人助万企”活动部署开展的线上招聘活动新模式,打破“招人跟着场地跑,求职跟着摊位转”的传统招聘模式,实现了就业政策、就业岗位、就业服务等多元共享,帮助招聘单位和求职者实现“揽

才”和“求职”的精准对接。

本次活动依托驻马店广播电视台“掌上驻马店”、驻马店经济广播 FM102.4,通过微信视频号、抖音、快手等多媒体进行同步直播,以直播带岗云招聘活动为主要内容,开展大型网络直播招聘。

本次活动中,华中正大、欢乐爱家、后羿制药、鹏辉电源、长荣医疗、昊华骏化等6家知名企业参加此次直播,带来55类960个就业岗位。

直播中,主持人与企业代表围绕企业文化、人才政策、行业前景、发展方向以及薪资福利等方面开展了深入的探讨和交流。直播平台的下方评论区不断刷新,线上线下互动热烈,气氛活跃,直播近两个小时,高峰时浏览量2.2万余人,评论互动留言和点赞1万余条,现场投递简历300余份,活动受到用工企业和求职者的一致好评。

(驻马店市人才交流中心)

真诚服务赢口碑,企业致谢送锦旗

1月25日上午,多氟多新材料股份有限公司相关负责人将一面写着“筑巢育雏、引才聚企”的锦旗送到了焦作市人才交流中心,感谢市人才交流中心长期以来对多氟多公司在人才引进、项目合作、技术服务、人才招聘等方面提供的大力支持和帮助。市人才交流中心主任原军营接受锦旗并与企业座谈。

多年来,伴随着多氟多公司的不断发展壮大,市人才交流中心根据该公司高质量发展对人才的需求,多措并举帮助该公司配置人才、引进人才、招聘人才,取得了明显成效。如2021年以来,市人才交流中心凭借“万人助万企”的东风,在全市大规模开展“千企大走访、政策大宣讲、需求大调查”调研活动,

深入 11 个县市区 416 家企事业单位开展项目征集和政策宣传。针对多氟多提出的人才(项目)需求情况,市人才交流中心一方面同该公司共赴郑州、武汉等地招聘人才,另一方面在中心招聘大厅安排核心展位为该公司招聘大批人才。面对该公司提出的技术需求,市人才交流中心积极联系全国多所高校,帮助该公司寻找技术专家,并第一时间到多氟多公司,通过网络视频的方式,组织该公司技术部门与北京科技大学、北京化工大学、武汉理工大学等 8 所重点高校的 13 名专家进行了网上技术问题对接交流,迅速围绕企业提供的技术项目需求进行洽谈对接,收到了良好效果。面对该公司引进人才的安家费、落户补贴不能及时兑现的问题,市人才交流中心及时帮助协调解决。同时为企业引进人才提供上门温馨服务,专程将高层次人才认定的证书和“一卡通”送到

该公司人才手中等等。

锦旗既是荣誉,更是鞭策。在随后的座谈会上,市人才交流中心主任原军营表示,中心将按照“万人助万企”总体要求,切实将“我为群众办实事”的理念融入到服务企业的方方面面,进一步提高服务质量和水平,不断提升企业和群众对人才服务工作的获得感和满意度。

(焦作市人才交流中心)



万人助万企 我们在行动

济源市人才交流中心全力帮扶企业解难题促发展

为深入贯彻习近平总书记关于支持市场主体重要指示精神,认真落实省委省政府关于“万人助万企”活动的决策部署,济源市人才交流中心主动增强服务意识,多措并举、精准发力,千方百计为企业排忧解难,支持企业做大做强。

近日,济源市市人才交流中心组织中心部分负责人分四个调研组深入河南小浪底黄河三峡景区有限公司等 9 家企业走访调研,发放《人社政策明白卡》、《示范区人才政策汇编》以及中心关于困难毕业生补贴、就业见习补贴和求职创业补贴这“三件实

事”的宣传册等惠企政策汇编材料,开展人才政策宣讲,强化政策落实,让“人找政策”变为“政策找人”,力争所帮扶企业对政策知晓率达到百分之百。各调研组详细了解企业生产经营、发展规划、市场需求、人才储备等有关情况,并围绕企业人力资源现状和服务需求及制约企业发展的困难问题进行座谈。

市人才交流中心主任孔斌表示,要依托“万人助万企”活动深入实地考察了解企业现状,认真倾听企业诉求,给予企业真诚服务,进一步优化营商环境,同企业想在一起,干在一起。

交流期间,各企业的相关负责人详细介绍了企业的发展情况和人力资源状况,不同程度存在人才招引困难、政策信息掌握不全面、高层次人才保留难等实际困难。市人才中心各调研组同志给予专业的建议和相应的解决方案,表示将通过就业见习政策、招才引智平台、专业人才推荐等多措并举协助企业解决发展中堵点难点,同时向企业详细介绍了济源市高层次人才一站式服务线上平台的建设情况。

下阶段,济源市人才交流中心将着力聚焦企业的人才招聘需求,有计划举办重点企业专场招聘会、高层次人才招聘会及信息技术产业、制造行业、服务业专场招聘会等重要招聘活动,摸清用工需求,收集岗位信息,与企业对接,结合实际为相关产业项目和企业“量身定制”专业招聘方案,为企业发展提供强有力的人才智力支撑。

(济源市人才交流中心)

美好生活看信阳 人社服务添光彩

人勤春来早,奋进正当时。为进一步优化营商环境,吸引更多高校毕业生及各类专业技术人才在信阳就业创业,2月26日,信阳市“万名学子回归工程”活动暨招才引智专场招聘会和信阳市2022“春风行动”就业招聘会高新区专场在百花会展中心人力资源市场成功举办。

当天,华中师范大学附属息县高级中学、信阳舜宇光学有限公司、河南三元光电科技有限公司、河南航天精工等65家本地知名企事业单位提供就业岗位2100个,涵盖教师、医护、市场营销、产品研发、光学制造、水电工程、机械工程、业务专员等多个专业类别,月薪平均4000-6000元,最高年薪可达10-20万元,吸引大批求职者前来应聘。招聘现场气氛热烈,秩序井然,前来招聘的企事业单位早早就位,求职人员络绎不绝,驻足于各展位前与招聘人员沟通就业意向,了解岗位信息。据统计,当天共有2229人进场求职,初步达成就业意向603人。

招聘会上,除了“送岗位”,还同时“送政策”“送服务”。会场专门设置了人才与就业创业政策咨询

处,组织业务骨干现场解答各项就业创业政策,发放宣传手册。同时为每家参会企业发放了《优化人社营商环境服务联系卡》,进一步加强与企业的对接,提升公共服务效能,把优化营商环境“服务企业、服务基层、服务群众”落到实处。

“万名学子回归工程”系列招聘活动是落实2022年“万名学子回归工程”十项主题活动的重要组成部分,招聘活动贯穿全年,力争为促进我市经济社会发展留下更多青年才俊,为加快老区振兴,加速绿色崛起,奋力实现“两个更好”提供坚强人才保障。

(信阳市人才交流服务中心)



北京:启动企业新型学徒制 万人培训工作 重点面向急需 紧缺工种

近日,“中国特色企业新型学徒制”万人培训开班仪式在经济技术开发区北京奔驰总部举行。北京市人力资源和社会保障局、经济技术开发区社会事业局、北汽集团、北京奔驰汽车有限公司、北京市工业技师学院等单位代表及学徒代表参加了开班仪式。

启动会上,北京奔驰汽车有限公司与北京市工业技师学院、北京汽车技师学院现场签署了校企合作协议书。合作内容主要是通过新型学徒制项目,发挥企业主体作用,落实企业与院校培训基地“双基地”、企业导师与院校导师“双导师”的联合培养模式,共同做好本次培训工作。培训以北京奔驰汽车有限公司为主体,为期一年,培训重点面向两个本市急需紧缺工种,分别是新能源汽车装调和维修、工业机器人系统操作与运维,这也是为新能源汽车产业转型储备技能人才,预计全市将培训近万人。

“企业新型学徒制”是按照“校企双制、工学一体”的培养模式,由企业与技术院校、职业院校、职业培训机构、企业培训中心等教育机构联合,采取企校双师带徒、工学交替培养等模式,共同培养新入职人员和转岗员工。2015年起,北京率先在全国试点企业新型学徒制,并在2019年全面推行,围绕首都“四个中心”功能定位和《北京城市总体规划(2016年-2035年)》,通过政策引领、搭建平台,重点聚焦特色行业系统,深化产教融合,创新培养人才模式和培训方式,不仅在稳定就业、提高就业质量方面卓有成效,也促进了企业生产和城市运行保障效率有效提

升。

截至目前,全市已累计培养学徒3万余人。企业新型学徒制有效提升了他们的职业素养和生产技能,打通了他们的职业生涯发展通道。下一步,为实施好职业技能提升行动、加强高技能人才培养,本市各级人力资源社会保障部门将密切配合,协同推进全面搭建企业新型学徒制工作平台,助力国家“十四五”技能人才培养计划。

(来源:中工网)

广西壮族自治区:出台系列 举措支持博士后创新创业 来桂留桂将享受激励政策

2021年12月末,第一届全国博士后创新创业大赛在广东佛山落下帷幕,广西2个参赛博士后人员团队获得创业组银奖,3个参赛博士后人员团队获得大赛优胜奖。为进一步激发博士后创新创业活力,日前,广西壮族自治区人力资源和社会保障厅对参加2021年全国博士后创新创业大赛获奖团队进行激励,在人才及职称评价、人才服务保障、创新创业等方面给予支持。

可破格申报本专业正高级职称

对于在2021年全国博士后创新创业大赛中获金牌、银牌、铜牌和优胜奖奖项的在站博士后选手,获奖情况可作为自治区级博士后资助项目、在站期满考核、期满后认定副高级职称等的重要业绩成果。而参赛获奖的已出站博士后选手,已取得副高级职称的,可破格申报本专业正高级职称,不受资历、年限限制。

而对于入选参加2021年全国博士后创新创业大赛的选手,参加职称评审(认定)或人才项目申报

时,项目计划书、申报书等参赛材料,可作为代表性成果提交评审,获奖等相关业绩作为重大加分项。

此外,各级人力资源社会保障部门或各博士后设站单位,对在2021年全国博士后创新创业大赛中获金牌、银牌、铜牌和优胜奖奖项的选手,在申报各类科研和人才项目或者进行高层次人才认同时,予以优先考虑。没有列入各市高层次人才认定目录条件的,可结合当地实际情况,通过专家评审方式重点考虑。

聘用到事业单位工作岗位可亮“绿灯”

对入选参加2021年全国博士后创新创业大赛的选手,列入广西壮族自治区人力资源社会保障厅专家培训、休假疗养对象,并在下一年度予以适当经费激励。对在大赛中获金牌、银牌、铜牌和优胜奖奖项的选手,列入广西壮族自治区人力资源社会保障厅春节专家慰问对象。

同时,对在2021年全国博士后创新创业大赛中获金牌、银牌、铜牌和优胜奖奖项的选手,出站后到事业单位工作的,首次岗位聘用不受岗位结构比例限制;已出站且属于事业单位工作人员的,可结合取得职称情况,不受岗位结构比例限制聘用到相应最低等岗位。

来桂留桂创新创业将享受一系列激励政策

对入选参加2021年全国博士后创新创业大赛的选手来桂留桂创办企业的,可优先入驻广西海内外高端人才创业创新示范基地、广西众创示范基地,享受创业孵化等系列服务。其创办的企业符合博士后科研工作站或创新实践基地条件的,可优先推荐设站。

对在2021年全国博士后创新创业大赛中获金牌、银牌、铜牌和优胜奖奖项的选手,可优先参加广西众创空间联合会创业导师库入库评选,按规定发放创业导师聘书,组织参与相关活动。

值得一提的是,今后参加博士后创新创业大赛并获奖的选手,广西壮族自治区人力资源社会保障厅还将根据人力资源社会保障部相关部署,另行制定激励措施。在新的激励措施出台前,可参照以上激励条例执行,以此不断激发创新创业新活力。

(来源:人民网)

湖北:出台扶持返乡创业“新十条”

日前,省人社厅联合省发改委、省财政厅等十部门共同印发《关于深入实施“我兴楚乡·创在湖北”返乡创业行动计划的通知》,围绕返乡人员创业提出“新十条”政策措施,力争在“十四五”期间,全省新增各类返乡创业人员25万人,带动就业80万人以上。

“新十条”扩大了一次性创业补贴范围,进一步降低申领条件,将补贴对象从“首次创业的农民工、大学生、退役士兵三类人员”扩大至“首次创业的各类返乡创业人员”。各类返乡创业人员5年内在本地首次创业办理注册登记,自注册登记之日起经营6个月、带动就业3人及以上的,给予5000元的一次性创业补贴(已享受过其他一次性创业补贴的除外)。

“新十条”扩大了经营场地补贴范围,有条件的市、县,可将入驻示范园经营实体享受的场租、水电补贴,放宽至各园区经营实体均可享受场租物业费减免、水电暖费定额补贴,可对返乡创业企业自主建设或租赁厂房购置生产设备的给予一定补贴。

结合“返乡创业三年行动计划”实施经验,“新十条”延续实施一批惠民利民的政策措施,包括推进创业平台建设、完善农村物流、加大财政支持、实施税费减免、改善金融服务、提升创业培训、优化创业服

务、保障用地需求等,继续认定一批省级返乡创业示范县、示范园、示范项目,分别给予100万、60万和10万元的一次性奖补扶持。

省人社厅相关负责人表示,“新十条”更加注重创业平台提升改造,将在现有园区基础上,改造提升一批乡情浓厚、产业集中、营商环境良好的产业园,探索“政府引导、企业开发、市场化运作”模式,促进返乡创业园可持续发展。在人才培养与引进方面,“新十条”引导大中专院校特别是职业院校开设返乡创业特色产业相关专业,引导各类培训机构大规模开展职业技能培训,订单式培养急需紧缺专业人员和高素质技能人才等。

(来源:湖北日报)

吉林:“云”指导高校毕业生 就业创业

近日,“‘吉聚人才 留吉发展’——吉林省高校毕业生就业创业服务专项行动宣传周”活动开启。启动首日,相关领导线上解读高校毕业生就业创业相关政策,并现场解答高校毕业生密切关心的留吉发展相关问题。

此次活动以推动高校毕业生实现更加充分更高质量就业为目标,紧紧围绕吉林省“一主六双”高质量发展战略,深入实施“想就业找人社、缺人才找人社”服务创新提升工程,多措并举帮助高校毕业生实现就业创业,促进吉林省高校毕业生就业率、留省就业率“双提升”,为吉林省全面振兴全方位振兴贡献力量。

直播现场,相关专家对“公共就业服务延伸到高校”“离校未就业高校毕业生跟踪服务”等毕业生就业政策进行详细解读,同时,直播现场还特别开

通连线环节,就来电大学生及学生家长提出的“就业见习补贴有多少?”“我如何参加就业见习?”“人才公共服务部门的主要工作职责是什么?”等相关问题进行耐心解答,深度聚焦毕业生及其家长的求职关切和期盼。

据悉,“吉林省高校毕业生就业创业服务专项行动宣传周”直播活动共举办7场,邀请公共人才服务机构相关工作人员、人力资源专家,共同解读最新出台的就业创业相关政策,为求职人才提供职业生涯规划、职业指导和培训等相关内容的介绍。同时,在“吉聚人才云平台”举办主题招聘会,目前已有三百余家企业,发布了招聘职位一万余个。

(来源:中工网)

天津:举办博士后创业项目与 金融机构撮合对接活动 现场签约5300万元

1月27日,天津市人社局成功举办“天津市博士后创业项目与金融机构线上撮合对接会(信创和高端装备领域专场)”,撮合组织天津市金融局、9家金融机构与22家信创、高端装备领域博士后创业企业开展线上视频对接,市金融局、海河产业基金、商业银行分别解读金融政策和产品,重点企业介绍金融需求,天津农商银行、中国工商银行天津市分行与华慧芯科技公司等16家博士后创业企业在线签约意向贷款5300万元。

博士后是最具创新活力的青年人才群体,天津作为全国首批开展博士后工作的省市之一,经过近36年发展,博士后工作形成了“项目引导、以产聚才、产研协同”的天津模式。2021年,第一届全国博士后创新创业大赛在广东省佛山市举办,天津博士

后项目取得6金、10银、13铜和17个优胜奖的优异成绩,项目获奖率达到77%,金奖总数、获奖项目总数均位列全国第2,一大批创新性突出、产业促进程度高、市场应用前景好的优质项目脱颖而出,涉及信创、高端装备、生物医药等我市12条重点产业链和十大产业人才创新创业联盟,彰显了天津博士后人才参与科技创新和产业发展的优势。

本次撮合对接活动旨在持续支持博士后创新创业,主动服务企业解决复工复产融资、贷款难题,精准实现博士后创业企业需求的点与金融机构产品支持的面相结合,打造有呼应、有感受、有成效的良好发展环境,进一步提振高层次人才项目在津发展信心。活动呈现3个特点:

一是金融支持丰富。市金融局重点解读了创新创业金融支持政策,海河产业基金介绍了高成长初创科技型企业专项投资政策,天津农商银行、工商银行、建设银行、浦发银行等4家商业银行介绍了针对博士后创业企业的普惠信用贷、专精特新贷、知识产权质押贷款等最新惠企政策和金融产品,4家投资机构提供融资支持。

二是企业潜力十足。参会的22家信创、高端装备领域博士后创业企业均掌握自主核心专利,项目技术达到国际领先或填补国内空白,科技含量高、项目转化程度高、成长潜力大,是推进天津市产业链高质量发展的生力军。

三是对接洽谈有效。16家企业与金融机构现场签约,与会企业家均表示,此次政府部门组织银行、投资公司等金融机构对接洽谈,深度了解了最新支持政策和金融产品信息,对企业在银行贷款、创业投资、上市服务等方面帮助很大,感受到了天津温度,有的银行在疫情期间已经完成在线尽调等工作,更体现了天津速度。坐落于天津市津南区的凯尔测控技术(天津)有限公司现场与银行达成贷款意向,企

业负责人表示这笔贷款为企业及时复工复产起到了重要作用,希望以后能够帮助企业对接更多更好的要素资源。

下一步,天津市人社局将深入贯彻落实中央人才工作会议精神,按照市委、市政府部署要求,加速推进第一届全国博士后创新创业大赛获奖项目成果转化和产业化进程,联合各职能部门,调动全社会资源,聚焦12条重点产业链,继续组织生物医药、新能源新材料等博士后创业企业金融撮合对接活动,不断创新高层次人才培养措施,强化人才项目服务,充分发挥博士后在促进产学研融合中的重要作用,为推进天津高质量发展提供更加坚实的人才支撑。

(来源:天津市人社局)

上海升级“青年见习计划”

为提高见习质量、增强青年和毕业生就业创业能力,日前,上海市人社局等单位联合发布《关于进一步加强本市青年就业创业见习工作的通知》,并已全部启动实施。新政启用“学员推荐制”等新举措,这是“青年见习计划”实施近20年来的又一次优化升级。

见习是政府为提升青年就业能力,组织青年到政府确定的见习基地的特定岗位进行实践锻炼的一项就业准备活动。以往,青年见习计划实行市场化招录见习学员的方式,无形中为就业困难青年设置了较高的准入门槛。为解决这一痛点,新政首次引入“学员推荐制”,旨在解决就业困难青年被见习基地招录难度较大的问题,提高公共就业服务机构在见习学员招录环节的参与度。

何为“学员推荐制”?记者了解到,这是由各区人社部门职业(创业)指导人员根据基地见习岗位类

型、规模等情况,为有见习意向的未就业青年推荐与其自身条件相匹配的见习岗位。对于人社部门推荐的见习对象,见习基地原则上均应予以录用。

不仅如此,本次见习新政还特别对“一次性带教费补贴”条件进行优化,鼓励见习基地正式录用推荐制学员。这对失业青年而言又是一大利好,在同等条件下,增加了推荐制学员见习结束后被正式录用的可能性。

根据政策规定,凡是直接提供就业见习岗位的就业见习基地及外派单位,与各区人社部门推荐的见习学员签订1年及以上劳动合同并办理用工登记手续、依法缴纳社会保险费满3个月,可按实际留用人数给予见习基地5000元/人的一次性带教费补贴。

(来源:中工网-工人日报)

山东:选拔技术技能大师, 培养高层次复合型人才

为全面贯彻新时代人才强省战略,加快卓越工程师和高端技术技能人才培养,山东省人力资源社会保障厅会同省财政厅制定出台《山东省技术技能大师选拔认定管理办法(试行)》,加快培养适应山东省高质量发展需要的高层次复合型技术技能人才。

《办法》规定,从2022年起,从山东省各类院校、科研院所和行业企业中,每2年培养选拔不超过100名在教育教学、科学研究、生产经营等一线工作,同时具备副高级以上职称和高级技师职业资格,具有较强创新创造能力和社会影响力的优秀技术技能人才,认定为山东省技术技能大师。

山东省技术技能大师享受一次性津贴2万元。当年认定的山东省技术技能大师津贴于次年发放。

山东省技术技能大师作为山东省高技能领军人才进行管理,可申领“山东惠才卡”享受高层次人才绿色通道服务。

经认定并取得“山东惠才卡”的山东省技术技能大师,享受高级职称评审“直通车”有关政策待遇。用人单位可以参照企业经营者实行年薪制、协议工资制,其技术成果转化所得收益,应按照一定比例分配给个人。企业在聘的山东省技术技能大师,符合条件的可按规规定评聘到特级技师岗位,按照企业正高级工程师兑现工资待遇,并在人才服务、政策支持以及参与社会事务等方面,与正高级工程师享受同等待遇。

山东省鼓励山东省技术技能大师所在单位建立“山东省技术技能大师工作室(站)”,为山东省技术技能大师在生产管理、技术革新、项目攻关和人才培养等方面发挥作用提供平台。支持山东省技术技能大师承担或参与政府、行(企)业及院校组织的技术攻关、技能革新、技术协作、技能研修、教学科研等项目。《办法》提出,有关部门和用人单位要积极创造条件,有计划地安排山东省技术技能大师脱产学习、参观考察、参加同业技术技能交流。山东省技术技能大师在申请科研项目、申报新技术推广应用时,有关部门和所在单位要优先给予支持。

同时,《办法》明确了山东省技术技能大师的职责和义务。山东省技术技能大师要积极开展技术技能融合性研究,参与产学研协同攻关;发挥技术技能优势,积极参与技术攻关、技能革新、发明创造等活动,帮助企业解决生产操作、技术工艺等方面难题;积极参加行业性、区域性技术技能交流会议、演示活动,及时总结推广创新成果和具有特色的生产工艺规程、技能操作方法。

(来源:大众日报)

高校毕业生迎来就业季

创业之路如何走得更远

春节过后,高校毕业生迎来就业季。2022 届全国高校毕业生预计 1076 万人,为助力高校毕业生等重点群体创业就业,国家发展改革委等 8 部门近日联合印发《关于深入实施创业带动就业示范行动 力促高校毕业生创业就业的通知》。高校毕业生创业就业有哪些新趋势、新特点? 相关政策支持力度如何? 高校毕业生创业面临哪些困难? 记者在部分省份进行了调查。

更多创业梦想从校园起飞

哪里有创业,哪里就有就业的活力,创业带动就业的乘数效应愈发凸显。

今年 26 岁的袁建在贵州大学学习设计,是一名即将毕业的研究生。原本本科学习计算机的他,因兴趣爱好结缘轻奢文具,并开启了自己的创业之旅。

袁建和合作伙伴于 2018 年开始创业,贵州大学国家大学科技园就是他们创业梦起步的地方。经过几年发展,袁建和自己的团队创建了自主高端钢笔品牌,将纯银雕刻、陶瓷制作、漆器工艺等技术融入钢笔设计,形成了具有东方美学气质的产品。如今他们已自主开发近 20 款产品,备受市场青睐。

目前,在贵州大学国家大学科技园里像袁建一样的在孵企业有 108 家,其中学生创业在孵企业 36 家。

创业走向大众、创新来自万众。记者在采访中了解到,越来越多大学生选择创新创业,创新创业的数

量和质量稳步提高。

上海市青年创业就业促进会高校双创导师团专家、上海第二工业大学招生就业处处长经晓峰表示,高校毕业生创业呈现鲜明特征:结合经济社会发展需求,在乡村振兴等国家战略、攻克“卡脖子”技术等领域找到定位;与高校人才培养目标相契合,带着技术和专利创业更多涌现;公益服务类创业逐年增多。

帮扶政策提供保障和动力

华南农业大学团队的“未来农机-无人农场的领航者”项目,在 2021 年举办的中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛上,荣获高教主赛道师生共创组金奖。

目前,团队已经在广东增城和三水建成了水稻无人农场和花生无人农场,与传统生产方式相比,无人农场经济效益显著提高。

和华南农大团队一样,各地大学生成功创业,离不开多举措优化大学生创新创业环境,为创新创业提供保障。

湖北省人大代表、武汉岱家山科技企业加速器有限公司总经理助理邓培说:“创新创业并不是某个单项工作,而是一项系统的工作,系统性的支持政策可为高校毕业生创新创业提供一定的保障和动力。”

记者调查了解到,在帮助大学生创业就业方面,各地从优化环境、提升能力、强化服务等方面出台了

系列扶持政策措施:以创建示范为抓手,发挥示范基地带动作用;以课程建设为着力点,将创业教育融入人才培养全过程;以项目和大赛为依托,搭建创业实践锻炼平台;以优化大学生创新创业环境为保障,强化创业资金扶持,支持大学生创新创业等。

地处改革开放前沿的广东,近年来支持大学生创新创业频出实招硬招。其中,发挥各级各类双创赛事的引领和承载作用,仅过去七届中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛广东省分赛,就有超1万个参赛项目成功孵化落地创办企业。在系列政策的助力下,涌现出了图匠科技、有米科技、荔枝微课、九尾科技等一批由大学生创立的高新技术企业,带动一大批高质量就业。

创业之路如何走得更远

总体来看,目前大学生在毕业前后选择创业的比例并不高,更多毕业生选择继续深造或就业。有关人士认为,要以创新驱动为导向,以“敢闯会创”为核心要素,支持大学生创新创业。

贵州大学国家大学科技园副主任王爱华分析,一方面是因为创业不易,门槛较高,刚走出校门的大学生往往缺乏资金和经验;另一方面是大众创业的

土壤还不够“肥沃”,很多政策需更加细化更有针对性,才会更精准有效地帮助大学生创业。

2020年6月,武汉市武昌理工学院大学生武汇创办了武汉易点拾光科技有限公司。她的创业项目从传统的花卉义卖开始,经过不断转型升级,已发展成为一家成熟的企业。

“目前,大学生具备良好的创业环境,不少身边同学在校期间都会参与各类创业项目。但因能力有限、资源欠缺,加之对政策了解不足等原因,很多同学的创业项目只是停留在想法层面,难以转型落地,最终成了‘空壳’。”武汇说。

经晓峰表示,大学生创新创业能力不强及企业管理运营经验不足、高校创新创业实训不够等问题仍然存在。除高校要进一步做实创新创业课程、实训、指导之外,政府也要加强“管家式服务”,为大学生提供更多便利。

武汉理工大学创业学院院长肖静表示,创业是一个艰难的过程,创业之路若想走得更远,不仅需要在心理上做好准备,同时还要做好“硬技能”和“软技能”的双重准备。“任何领域的创业都不可能单打独斗,只有依靠团队才可能基业长青。”

(来源:新华网)

(上接第30页)

实场景问题,并前置做好补齐预案、建议,这也是我们最近在提炼的“投后场景化”概念。我把这些建议们发出来,第一是对自己的提醒和自勉,第二也是希望更多科技类创始人能看到。

这九条建议可能对对应到个人的只有2、3条,但是只要能把自己真正认可的几条,花时间去变成一个结构化、流程化对自己的优化提升路径,那对科研

属性创业者自己的成长就一定是有帮助的,对科研属性的创业公司也一定是有加分的。

不期盼这九条建议能收获多少认同,更期待真的有科研属性的创业者在读完这些建议后,在想清楚后有所动作,一时的触动远不如立即的行动。哪怕这些建议最终只帮助到一家公司,那我们这个整理也是有意义的。

(来源:经纬创投)

给科研 / 技术背景出身创始人的 9 条建议

科学家创业时代已经到来。对于科研或技术出身的创业者而言,技术是敲门砖,长板非常之长。但与之相对的,他们在诸如市场、销售等方面,也可能面临有短板的问题。

经纬张颖在微博上分享了他给科研/技术背景出身创始人的 9 条真诚的干货建议。核心是,从找到真核合伙人、战略级 HRD、相信专业机构的力量、系统性设计自己的全面成长、不设限地与不同领域创始人碰撞等等角度出发,加速科研/技术背景出身创业者的自我成长与迭代。

经纬近年投资赛道切换明显,在大医疗、硬科技、企业服务、智能汽车生态上我们都投入了很多。和这些科研属性出身的创始人接触下来,我清晰、深刻感受到他们和 5、6 年前的移动互联网创始人是很不一样的。

科研或技术出身,他们在专业领域权威,技术积累深厚。但也往往因为出来创业相对较晚,年龄较移动互联网创始人创业相对偏大一点。也因为科学导向、技术导向较强,在科学之外会有一些不擅长。年龄和严谨的科学思维,也会带来性格的相对固化,容易单线钻研、思考等。

因为我们在持续、深度和他们打交道、帮忙、赋能,看到了很多发展非常好的优秀公司最好的一面,同时,也看到了这些创始人中有因为自己的专业很专、但商业不够全面,在创业过程中发生一系列比较

遗憾的事件。

在这个过程中,我们有了很多思考。同时,为了更严谨一点,我也和芯驰科技的 Maggie 总、三迭纪的成总讨论了一下,她们也贡献了自己的思考。

我们把这些思考整理出来,对经纬来说,是面对这些技术和科学属性的创始人时,我们整个平台如何在理解本质后,对他们做更有效的帮忙和支持。我想也可以公开发出来,供大家参考:

1. 找到值得占有一定股份的商业合伙人、联合创始人。

很多科研出身创始人的商业化能力都比较弱,需要有人能补足对商业模式探索的工作,有时还要包括公司运营、资金筹募,甚至所有科学以外的事情都需要这个人来补足。

如果找到了这样合适的人,可以给出原有创始人所占股份的 1/5 到 1/3,因为你要认可这个人是同等的伙伴,而不是下属。科学家搭配上这样的伙伴能让你们的事业如虎添翼、快速发展。

当然,针对万一人错了的情况,也要有一定的保护机制,这个在第 3 点会聊到。

2. 找到有战略高度、能长期作战的、在创业公司证明过自己的 HRD。

这个人不是简单听命去执行招聘动作,而是要

有前瞻性、懂人性,能快速融入这个行业,理解这个行业的趋势,了解这个行业的人才所在,除了能配合创始人在找专业人才上发力、加速之外,更要知道如何匹配其他行业溢出的专业人才,去补充这个团队。同时对于组织的成长,也能给出自己的建议。

这个人也几乎是一个合伙人的状态,虽然他的职能是 HRD,但在合作默契的情况下,也会渗透到公司运营的其他方面。这个人一定要高配、超配、前置配,合适的情况下,也应该在做好保护机制的前提下给予一定的股份。

战略级 HRD 和第 1 条中的商业联创都是重要得不能再重要的人,是一个团队的真核。这两个人选也非常难找,但这种执着找到这些人的精神,这种要付诸行动而不是停留在说说而已的重视,必须从公司的最早期,成立的第一天就要有。

3.相信专业的力量,相信前置的严谨能避免很多坑。

不懂的东西就要用专业的态度去面对,所以从创业的第一天开始,就要在财务、法务、股权期权等方面找专业的机构去做好设计。在劳动合同、期权协议、老股回购、员工离职等敏感点上做好前置准备,填好漏洞,避免踩坑。

哪怕是前面提到的最核心的合伙人出现跟不上进度或其他撕扯的情况,也要能在规则内解决。同时,在给了人选择以后,不要做价值判断。

4.系统性设计自己的全面成长。

要有心胸和视野,留出一定比例的时间去体系化地学习和补足自身在市场、销售等各方面的认知。

如果自己不能做好学习设计,那就找到志同道

合的创始人共同学习。这些志同道合的人可能是来自不同行业的、快速发展的、同阶段的创业公司一把手。我们认为只有跟这种差不多阶段的一把手聊天,才会有真正同频的认识和收获。

可以通过自己的方法,或者投资机构介绍,或者参加类似亿万这样的学习型组织去找这些一把手,可以先列出 7-15 家,定期以周为单元去进行交流、碰撞,这种系统的交流式学习对自己的全面成长会有极大的帮助。亿万二期同学,安歆集团创始人徐早霞就在结业时展示了她的拜访计划表,满满一大张,有人物、有主题、有时间,而她一直以来的成长我们也是有目共睹的。

另外,如果是一家优秀的公司,融资两、三轮了,那股东里都至少应该有三、四家投资机构,要注意去差异化对待每个投资机构的每个投资人。在这些投资人里提炼对自己真正有帮助的人,放弃那些对你成长意义不大的人,把自己的时间、精力聚焦在这些少数人身上,让他们帮你成长。这种成长一定是少数人对你的贡献和帮助,几十倍于大多数人给你的边缘化建议。

5.不设限地与不同领域创始人碰撞。

在第 4 点的延展下,我们强烈建议科研背景的创始人也能更多和其他领域的同阶段或一二个轮次之后的创始人交流。不仅是从别人身上学习,更要去聊他们的创新,去探讨他们的业务,去没有边际地碰撞,这期间有很大可能会商量出新的合作形式、新的商业模式、新的科研成果转化和 IP 商业化的机会,甚至是弯道超车的方法。

头部的机构一般都有大量优秀的公司,完全可以通过他们去介绍兄弟公司的创始人。可以通过设

置好自己的学习需求点,把这类交流变得更加高效。

6.先知识产权,后论文。

科学家喜欢把新的研究成果发论文,但从商业角度讲,一定要让知识产权、专利先行,知识产权一定比论文更重要。你应该在知识产权进展到了一定程度后再有策略、有计划地发论文,这样在商业和学术上才能都站得住脚。

一定要用商业模式来决定知识产权的布局、申报的节奏,用知识产权的布局来安排发论文的节奏。因为你的公司已经是一个商业的组织,必须重视商业的严谨性、商业的秘密,必须思考如何与竞争对手拉开距离。在科技推进一切的基础上,知识产权的布局就是命门,就是护城河。

7.转换市场思维,不要自嗨,适当放下心中的骄傲。

科研背景的创始人选择创业,其实本质是进入了另一个领域,要能打破一些条条框框,要接地气,甚至要有狼性。科研的归科研,商业的归商业。

科学家往往是顺向思维,喜欢从技术路线去思考产品形态,但市场往往需要的是逆向思维,要根据商业需求去倒推技术匹配。身份的转换也标志着成就评价方式的转变,不能因为在研究和技术上处于前沿和有新突破而自嗨,要能够从市场的角度来评价每项成果,客户认可才是最重要的,要放下一些作为科学家的骄傲。

8.以创始人为主导去主动学习和了解政策。

和政府相关部门的沟通、互动一定是长期的积累,正向的积累,只有这样才会让相关部门、监管部门

对你的公司有了解。在一些关键的节点上,不管这个关键点是好是坏,才可能让相关部门给你更多赋能,或更多沟通的边际。没有这些积累,就不可能期待当真遇到关键时刻,就能获得相关部门的支持或理解。

政府鼓励科技创新,给予了大量的引导、扶持、激励政策和措施,科研背景的创始人一定要主动学习和了解。在早期,创始人一定要自己来主导,以身作则,去花一定程度的时间,有方向、有节奏,与政府相关部门沟通,寻求长期交流和协作,在相对成熟、稳定后可以引入 GR 同事来帮忙。

9.懂人性,允许灰度的存在。

科学家的世界往往是非黑即白的,是喜欢坚持真理的。但在公司的实际运营中,灰度的存在是必然的,要有妥协和包容。这些灰度可能会存在于对员工的处理,对商业合作的妥协,对条款的容让,与对手的竞合。

因为并不是所有事情都能真的对事不对人,科学家喜欢琢磨事儿,不喜欢琢磨人,但很多事情背后还是人在决定的。同时出现摩擦的时候,要想解决问题,就不要纠结对错,而是从人性出发去做换位思维。

怎么去综合理解人性,能跟不同个性的人有效沟通,达到商业目标,获得发展,我们不奢求大家都八十分以上,但要有意识去提升这块的心力,才能把自己从一个科学家转换成企业家这条路走得更稳、更远、更长。

上面这些观点和建议是基于过去我们经历的真实案例和真实交流,做出的一些总结,一些思考和调整,一些赋能的方法。

经纬能做的,也许就是在系统性赋能科技创业者的过程中,不断思考创始人们可能遇到的各类现

(下转第 27 页)

“双非生”求职遇到隐性“玻璃门”

100多份简历石沉大海,李其芳开始怀疑自己。

李其芳就读于甘肃一所普通本科院校农村区域发展专业,大四下学期,考研失败的她决定直接就业。但大小招聘会上,她受到了接二连三的打击——“学校是普通院校,专业就业面也比较窄,一些岗位还有工作经验要求,甚至连不限专业的企业也拒绝了简历”。

近年来,应届高校毕业生数量一直在急剧攀升,从2019年的834万到2020年的874万,再到2021年高校毕业生规模以909万又创历史新高。“受疫情、回国潮、留学难等因素影响,相较于双一流的毕业生来说,我们这样‘双非’高校的毕业生想要找到一份满意的工作更是难上加难。”李其芳的困境,也是不少普通“双非”高校毕业生面临的现实难题。如何调整心态、审时度势找到适合自己的岗位,不少年轻人用自身的奋斗经历给出了答案。

比名校毕业生更艰难的求职路

“我大约8月就开始各种海投,9月底之前大概投了五六十家。‘双非’学校到底受不受歧视呢?答案是:确实会。”

毕业于安徽省某高校财务管理专业的任彦洋在某问答社区上,就“双非本科应届生找工作真的很难吗?”的问题,敲下自己的感受。

虽然在一所普通高校就读,但大学期间,任彦洋

一直在很努力地丰富自己的履历。临近毕业,他拥有5份实习经历,包括世界五百强、金融公司、八大会计师事务所等;ACCA(国际注册会计师证书)也过了10门。可即便这样,他给心仪的公司发出简历后,连网申的第一关都很难通过。“大多数公司对学历背景很看重,都喜欢要名校学生”。

回忆起一边实习一边参加秋招的经历,任彦洋坦言,那一段时间日程安排得满满当当,经常是头一天参加A公司的初面,当晚又赶高铁参加第二天B公司在异地的面试。苦苦奔波并没有带来如期的收获,看着他同样专业,在“双一流”高校就读的同学,早早找到了理想的岗位,令他既羡慕又郁闷。

同样自信受到打击的,还有毕业于重庆某“双非”高校英语专业的陈锐。

大学期间,陈锐尝试过不少和自己专业相关或是不相关的职业,他做过livehouse摄影师,做过唱片厂牌的文案写手,做过个人翻译,还做过食品贸易。最初,本着探索兴趣爱好想法,他自荐入伙新兴行业的年轻创业团队,但后来创业理想最终还是被现实打败。

几经辗转后,陈锐决定到昆明一家知名教育培训机构求职,经在该机构就职的朋友介绍,他成为一名雅思培训教师。“受疫情影响,学习雅思课程准备出国的学生数量相较前几年大大减少。我现在还不是完全正式的讲师,还在试用期。”

“工作量很大,工作压力也很大。说实话,我对这份工作并不满意。但是疫情当前,就业形势太不乐观了,我没有把握能够找到更好的岗位。”陈锐无奈地说。

“作为‘双非’高校的毕业生,进入比较正规和大型的企业或公司有很大难度,我们只能自己去摸索门路去找,有的企业在招聘签合同同时挺乱的。我自己是男生还好,身边有的女同学在求职过程中还遇到了被骚扰等不愉快的事情。”谈到求职路上的坎坷,陈锐长叹了一口气。目前,陈锐暂时安顿下来的公司本应将签署的合同一式两份,有一份给到陈锐手中,但他至今都没有收到应该为员工所有的那份合同,询问再三,得到的却是敷衍的搪塞。

就读于沈阳一所工科院校安全工程专业的许媛今年毕业,大四时,她就线上线下双管齐下投入到找工作中,可求职过程并不像她期待的那样顺利。

“我读的专业偏工科,也不是学校的特色优势专业,加上性别的因素,找工作确实有难度。”许媛记得,好几次参加校招,招聘方一看就学背景,就会告诉她,这个专业从重点大学毕业的还好,大多从事管理工作,普通院校毕业生大都会跑工地,天天要跟工人打交道,工作条件相对艰苦,女生不太合适。

在参加的各类招聘会中,许媛真切体会到,“双非生”再加上专业工作对性别的要求,求职中非常不占优势。在一场招聘会上她发现,尽管专业对口的岗位有四五家公司,但他们更乐意要专业竞争力强的高校毕业生,“哪怕是女生,那些名校、优势专业的也比我们更有优势”。

“虽说名义上就业门槛规范了,不能歧视女性应聘者、直接明确写不招收女生,但这些隐性的‘玻璃门’和明确拒绝招收,又有什么结果上的不同呢?”经历多了,许媛就会对这样的软拒绝习以为常,只得尝

试非本专业的招聘岗位,但很多还是以“专业不对口”的理由拒绝了。四处碰壁、兜兜转转,求职大半年,她只得拜托学兄学姐推荐,才找到了一份专业对口的工作。

是漂在大城市,还是回基层就业

很多知名企事业单位都在北上广等一线城市,对就业市场容量相对有限的中西部地区高校毕业生而言,一线发达城市就业容量大、就业质量好。面对潜在的就业机会,很多中西部高校毕业生走进了北上广等一线城市,寻找就业机会。

网申和专业测评过后,任彦洋迎来了自己秋招的第一场面试,抛开舟车劳顿的疲惫不谈,他最心疼的是光来回路费就花费了1000多元。但任彦洋还是非常高兴。他得到了北京一家知名企业的面试机会。

“真是山外有山人外有人,到北京才知道人才之多。”在面试中,他和众多北京知名高校的学生同台竞技,感触良多。最终,这次应聘他还是被婉拒,其中一个重要原因就是学历背景不亮眼。

因为学校和学历被婉拒并不是令任彦洋最沮丧的,他更加不满的是招聘公司的“区别薪资”。

在另一次北京一家公司的面试中,从宣讲会的1分钟面试,到无领导小组讨论面试,从单独面试再到高管终面,任彦洋凭借着自己过硬的面试技巧和丰富的实习经历一路过关斩将,顺利地拿到了offer,但最终他还是决定放弃这个来之不易的机会。

“我们地区面了几十个人,不乏CPA考了多科的,211、985研究生,最后只发了两个offer。最让我不满的是不同层次的学校的薪资不同,明明同等要求面试,我拿到offer说明我比他们有一定优势,可尽管都是本科生,就因为就读学校是‘双非’院校,入

职工工资要比名校生低很多,我无法接受这样的区别对待。”任彦洋说。

大学毕业首次去北京就要找工作,面对陌生的环境,甘肃女孩袁丽的求职过程可谓一波三折。

“省上的媒体就业机会不多,加上本省在外就读学生的竞争,空间很小。”2019年毕业于甘肃某二本院校新闻专业,经历了在省内媒体实习、求职后,袁丽一无所获。听说北京媒体单位多,文化传媒业发达,最后她还是选择了进京求职。

“安顿生活就是个难题。”为了能租到合适的房子,袁丽和一同去北京的同学脚底都磨出了水泡。“有的价格太高,有的地方太偏,有的和人合租担心安全问题。”最后,她们在昌平的一个老旧小区找了一个单间,两个人睡上下铺,一个月花800元。

找工作更是煎熬的过程。北京招聘会比地方明显多,专业相关的就业岗位也多,可每次网上投简历,都是石沉大海,快到通知面试的截止日期,袁丽心有不甘,打电话过去询问,都让看邮件回复,每天盯着邮箱,也一无所获。

在等待了一周后,袁丽实在坐不住了,凡有线下的招聘会,就主动出击。“一到现场,真是长见识了,我们那点读书和实习经历真是拿不出手。”在招聘会上,稍微正规一点的单位,都是人满为患,除了在京高校的学生,还有全国各地的高校毕业生都在找工作,也不乏海归。

“很多招聘人员连我的学校名字都没听过,对投出去的简历也是爱搭不理,有些简单一看,就随手放在一边,和重点考虑应聘者的简历不在一起。”一场场招聘会,袁丽都是满怀希望而去,却一次次受打击,败兴而归。最后,实在熬不住了,到北京20天后,就在一家小文化公司谋得了一份工作,没有任何保

险和补助,每个月收入4000元。

公司在城南的丰台,住在北边的昌平,每次上下班倒地铁,袁丽就得花两小时左右。中午吃饭为了省钱,她都是早上自己做好,中午在办公室简单热一下对付。“时间一长,胃口也不好了,身体明显消瘦”。

在北京坚持了两年后,今年6月,袁丽回到了甘肃,在离家不远的县级融媒体中心上了班。“我都不好意思给人说去过北京,没待住又回来的。”回首过去的两年,袁丽十分感慨,经历过后,她才发现,对于一所西部普通院校毕业的学生,在北京这样的大城市就业困难太多,专业成长也十分有限。

“学校和专业至少一个得有点竞争力。”袁丽也有高中同学在北京找到了事业单位的工作,但大学上的都是甘肃省的双一流高校或双一流专业,且相比文科专业,普通高校的特色理工科在就业市场更有优势。目前,袁丽正全身心投入到县融媒体中心的工作中,她打算“先靠努力赢得单位和领导的认可,再找机会继续求学深造”。

从事学生工作多年,甘肃一所二本高校团委书记坦言,这些年见了很多像袁丽这样经历的学生,在她看来,在目前情况下,普通二本院校的毕业生确实要审时度势,要么放低身段,面向基层去就业,要么入大学就要做好打算,厚积薄发,努力进一步深造,提升自己的就业竞争力。

“普通二本开设的很多专业都缺乏竞争力,尤其一些文科专业,名字听着很时髦,设立一个专业门槛并不高,质量也可想而知。而就业是系统工程,读书的学校、专业在行业中的竞争力,都对学生求职至关重要。”在这位团学干部看来,作为普通高校,面临严峻的就业形势,一方面学校要优化专业布局,下大力气加强专业建设,“这是对学生的未来负责”;同时,

学生也要有所规划,根据自身情况设计自己的大学生活,充分做好知识和能力储备,如此,才有机会赢得更好的未来。

生活有点闷,昂首向前才有风

刚刚结束学生生涯,手中没有积蓄,长时间找不到工作,对处在就业困境中的“双非”毕业生而言,如何支撑自己的生活开销,是首先要面临的问题。

“我基本上都是自己做饭,外卖太贵了。”陈锐蜗居在租住的公寓里,一日三餐都是自己动手。“我一点儿都不喜欢做饭。”他调侃自己,“有钱有闲的人享受烹饪,而我是忍受生计所迫的负担。”

回想起刚到昆明求职时的情形,陈锐十分感慨。“找工作那段时间压力很大,身心双重疲惫,哪里还有心思花在吃饭上呢?随便吃一口,不饿就行了。”没找到工作时,陈锐租房和求职的一切费用都是家里贴补,虽然家人不说什么,但他还是有很重的心理负担。最近,陈锐刚刚找到能暂时稳定下来的工作,为了房租租金能低些,陈锐租住在离公司很远的郊区,每天上班下班来回一趟需要两个多小时。

“公司前辈同事对新入职的员工帮助很大,有些社交是不得不做的。”刚刚入职,陈锐觉得,运营好人脉关系对他在陌生城市的工作生活很重要,他每个月要在社交上花不少钱,这又是一笔负担。“每个月工资4000元,扣去房租1200元,每天的通勤费乘上一个月30天,再除去自己的生活花销和必要的社交花费,就没剩多少了。”陈锐计算着每一笔支出,备感压力。

工作既不在家乡,也不在大学所在的城市,家人也担心陈锐远在他乡的新生活,经常邮寄一些家里自己做的腊肉、酱菜之类的。“每次收到家里寄来的食物或者衣服,我都感觉那是最幸福的时候,可每次

打电话却是报喜不报忧,说我在这边一切都好,很怕家里人担心我。”还在试用期的陈锐工资微薄,妈妈深知他一个人在外漂泊不易,经常以各种各样的理由给他发些节日红包,希望能补贴儿子的生活。

同样面临经济压力的还有李其芳,自从大学毕业以来,生活中的每一笔开销都压在李其芳的头上,可她始终不愿向家中求助,孤身一人在城市中寻求立足之地。

房租是李其芳要面对的最大压力。“回农村老家找工作无门,出来找无论是住宿还是吃饭都要花钱,尤其是房租,负担很重。”李其芳说,兰州大部分业主租房都要求押一付六,租一间十几平方米的房子,房租一次性要交七八千元,这对刚刚毕业手中没有积蓄的她来说是一笔天文数字。

“只要房租到期,当天房东就会停水停电。”从奔波在求职途中的同学们口中了解到租房中的种种经历,让李其芳一度对校园之外的社会生活感到恐惧,但她仍然咬着牙坚持了下去。

李其芳是幸运的,房东体谅她的难处,让她先住着,等找到工作领到第一份工资时,再交3个月房租。尽管这段艰辛的岁月已经过去,但提及这位善良的房东阿姨,李其芳仍然充满了感激。

“我要去新加坡读研了,刚申请下来。现在能找到的工作,和我预想的差太多了。”在求职中遭遇了种种不公平,任彦洋逐渐认识到,在如今激烈的就业竞争中,“双非”本科生想要找到一份理想的工作实在不易,他决定再次背起书包,去国外深造,“希望留学归来,能找到一份满意的工作”。

(应受访者要求,文中李其芳、任彦洋、陈锐、袁丽、许媛均为化名)

(来源:中国青年报)

二〇二一年,哪些岗位更受高校毕业生欢迎

2021年的就业形势究竟如何,北京大学“全国高校毕业生就业状况调查”课题组于2021年6月起对高校毕业生进行了问卷调查。样本包括我国东、中、西部地区19个省份的34所高校,样本量超过2万人。统计结果显示,2021年我国高校毕业生就业形势总体平稳。具体情况如下:

2021年“慢就业”的观念略有增加

从总体落实率来看,2021年与疫情前的2019年相差不大。2021年毕业生的去向结构与2019年也基本相似,已确定单位、升学、出国出境、自主创业、自由职业、其他灵活就业的比例都没有大幅度的变化。其中单位就业比例为32.1%,比2019年降低了5.3个百分点。高等教育人才“蓄水池”的作用显著,升学比例为29.3%,比2019年提高了4个百分点。自由职业比例略有增加(上升0.8个百分点),自主创业的比例基本一样,出国出境和其他灵活就业的比例比2019年都略有下降。

数据也显示,2021年“慢就业”“缓就业”“懒就业”的就业观念略有增加,有7.9%的毕业生选择了“不就业拟升学”或“其他暂不就业”,比2019年提高了1.8个百分点。如果这些毕业生选择积极就业,那么总体落实率还会进一步地提高。

毕业去向存在显著的学历差异。硕士生和博士

生在单位就业上的优势明显,比例分别为64.5%和54.6%;受研究生扩招的影响,本科生的升学优势显著,为35.3%;专科生在自主创业、自由职业和其他灵活就业方面的比例显著高于其他学历毕业生,合计比例为24.0%。

落实率存在显著的学历、学校、学科、地区差异。分学历看,硕士生的落实率最高(82.2%),本科生的落实率最低(74.4%),专科生(80.6%)和博士生(77.9%)的落实率分别排在第二位和第三位,各学历毕业生的落实率都达到70%以上。分学校类型看,一流大学建设高校的落实率最高(82.2%);其次是高职高专和一流学科建设高校,落实率分别为81.4%和81.0%;民办高校/独立学院和普通本科高校的落实率相对较低,分别为70.8%和71.6%;各类高校的落实率都达到70%以上。分学科看,工学和理学的落实率显著更高,分别为83.6%和79.3%;教育学、医学和农学的落实率较低,都在70%以下,分别为66.3%、68.3%和68.9%。

就业收入比疫情前的2019年有小幅增加

从客观收入反映的就业质量看,人力资本的价值在就业市场上得到了有效的体现,学历越高收入越多。2021年博士、硕士、本科、专科的月起薪算数平均值分别为14823元、10113元、5825元、3910

元；中位数分别为15000元、9000元、5000元、3500元。各学历层次毕业生的平均收入均比疫情前的2019年有所增加，反映出就业质量不仅没有下降，而且稳中有升。

月起薪存在显著的学校、学科和就业地区差异。分学校类型看，一流大学建设高校的月起薪最高，为10827元；其次一流学科建设高校，为7346元；第三是普通本科高校，为6043元。分学科门类看，工学、理学和交叉学科位居前三名，分别为8341元、7909元和7838元。在高考志愿中受热捧的经济学和管理学并没有在收入上显示出特别的优势，表明各个学科门类的毕业生都有市场需求。高考填报志愿应该基于个人的兴趣和特长选择学科和专业，这样才会提高劳动力市场的人职匹配效率，从而促进经济高质量发展。分就业地区看，东中西地区的月起薪分别为7620元、5868元和5512元，东部地区就业的收入相对较高。

就业分布与疫情前的2019年基本相似

从已确定单位毕业生的就业分布看，我国劳动力市场结构非均衡化的特点比较显著。地区、城乡、行业、单位、职业等分布的非均衡化特点显著。与疫情前的2019年相比，毕业生就业的城乡分布、行业分布、单位分布等各种结构都没表现出很大的波动性。

从城乡分布看，省会城市或直辖市的就业占比超过一半，为54.9%；其次是地级市，占比为27.3%；县级市或县城的占比排在第三，为12.3%；乡镇和农村的占比很低，分别只有4.1%和1.5%。县级及以下地方也是毕业生大有作为的工作天地（比例为17.9%）。我国已经建成小康社会，全面消除了贫困人口。十九大提出实施乡村振兴计划，未来要实现共同

富裕。因此，毕业生去县级及以下地方就业，既有新时代社会发展的机遇，也是大学生奉献社会义不容辞的责任。

从行业分布看，行业就业集中度较高的特点依然存在，经济转型发展和产业结构调整使得行业就业的排序发生了显著变化。2021年，教育、制造业、信息传输、软件和信息技术服务业（以下简称“IT”）、金融业、科学研究和技术服务业成为占比最大的5个行业，占比分别为15.1%、14.5%、13.1%、8.5%和7.4%，合计为58.6%。与2019年相比，教育仍然保持第1位，制造业由第3位上升至第2位，而IT业由第2位下降至第3位，金融业仍旧排在第4位，科学研究和技术服务业取代建筑业排在第5位。

今年的《政府工作报告》提出要“保持制造业比重基本稳定”，从毕业生就业的行业分布看，这一目标得到很好的落实。制造业不仅排名上升，而且比例比2019年提高了2.6个百分点。面对动荡不定的国际形势，提升自主创新能力、突破关键技术，是构建我国新发展格局的一个关键问题。“十四五”期间，我国将进一步增加研发投入，吸纳毕业生就业。这一举措使得科学研究和技术服务业的占比相比2019年提高了2.7个百分点，首次排进前5位。

从单位性质分布看，企业是吸纳毕业生就业的主要单位，在已确定工作单位的毕业生中大约四分之三去了企业（73.8%）。民营企业的占比最大，吸纳了超过三分之一的毕业生（35.2%）；国有企业的占比排在第2位，为25.0%；三资企业的作用也不容忽视，占比为6.6%。到体制内单位（国有企业、党政机关、事业单位）入职的高校毕业生接近一半（49.3%），其中到中小学和高校工作的合计占比为9.0%。

（下转第14页）

面对职场“千层套路”？

青年员工如何避坑

2019年春天,有7年工作经验的青年设计师奈可跳槽去西南某市一家外企,签了3年劳动合同。起初,奈可觉得新的工作环境有先进的办公设备和办公流程,能接触到“洋气”的大客户,自己可以快速学到新东西。但没过多久,频繁超时加班、被主管语言软暴力,让她觉得自己遭遇了难以破解的“千层套路”。

入职后,奈可很快就发现工作压力大得超乎想象:在办公室忙到没时间和同事寒暄;为及时回复客户的信息,需要整天带着办公电脑待命,工作与生活无法区分,常常失眠;由于和客户有时差,在家开视频会议也是常事。更令她难以忍受的是,主管总是指责员工们能力差、效率低,态度居高临下,说话带脏字儿、侮辱人格,呵斥的声音大得整层楼都能听见。

奈可认为主管的管理方式过于老旧和粗放,与公司高级、洋气的软硬件环境形成讽刺性的巨大反差。她说,公司有规范的加班制度,员工需要加班时向部门主管申报,经审批后填进系统,之后按照记录的加班小时数发加班工资。但公司的“鸡贼”之处在于,主管总灌输说加班是工作效率低的体现,不批员工的加班申请,导致一些员工不得不无偿超时工作。

“我们部门每周开例会、每个月出排名表。主管如果看到谁工作时长、项目少、好评度低、排名靠

后,就会在例会上详细地询问原因,暗示这个人给团队拖后腿了。但其实我们的工作需要和国外客户沟通繁琐细节,有时没法保证效率。所以很多员工只能把10小时、12小时的工作时间填成8小时,不但没了加班工资,团队中还逐渐形成了所谓‘内卷’的氛围,大家工作压力越来越大。”

奈可回忆,在职将近一年半,她所在的十几人团队因为这种高压氛围辞职走了一半,“有来公司一两周发现气氛不对马上走人的,有试用期两三个月被辱骂和高压逼走的,也有工作了一两年被无偿加班的制度压垮走的”。为了“填坑”,公司不断招聘新人,尤其偏好刚毕业的大学生,几乎每周都有人来报到、培训。

奈可觉得很委屈,多次想过辞职;但想到这是一家许多年轻同行梦寐以求加入的大公司,还是坚持了下来。“回想起应聘时,面试官反复问我是否愿意加班、能连续多长时间加班,其实就是我后来将要遭遇的事了。”她苦笑着说。

去年夏天,人事部门要求奈可签署一份“绩效改进计划”,导致她终于下定决心提出辞职。“HR说我在团队中排名比较低,为了加强对我的训练,要求我完成1.5倍于原来工作的任务量,其中还包括我以前从未接触过的内容。这个计划不在我的劳动合同

内,我问不签的话会怎样,HR没有正面回答,只是反复强调别的员工都签了。后来回想,公司的套路其实就是逼员工主动提出离职,这样公司不用支付补偿金。”

第二天,奈可通过电子邮件向人事部门递交了离职声明,要求公司解除劳动合同,并支付加班费、由于公司布置的不合理工作使她不得不离职的经济补偿金。

之后的几天内,奈可在加班加点完成手上工作的同时,以她能想到的方式收集了自己超时加班的证据,包括显示工作内容的电脑屏幕照片、打车行程单、与主管沟通时的录音等。她还找到公司廉政部门,要求调查主管职场霸凌的事实,但被对方以“主管只是一时冲动”为由,否认职场霸凌的存在。

交付完工作,人事部门找奈可谈话,告诉她必须按流程填写辞职申请表才能拿到离职证明,但表格里没有欠薪相关内容。“当时没想太多就填表了,办公电脑也立马被收回。现在才知道,在法律上这份文件证明是我主动提出离职,所以一分钱补偿金都拿不到。”

奈可说,生活中的她“轻易不惹事,但遇事不怕事”。为了争取加班费和补偿金,她聘请了律师,并向当地劳动人事争议仲裁委员会提交了仲裁申请。但后来她的申请被驳回。“主要是因为我加班的证据不充分,这与公司机制和工作性质有关。比如我没有加班审批的记录;平时在公司上下班时间灵活,打车行程单也只能证明打车时间,不能证明加班;工作邮件用的都是英文,如果按要求翻译的话费用高昂,得不偿失。”

奈可觉得,自己维权失败的经历算是“交学费”,希望给年轻员工们提供“反面教材”。“现在回想,我

其实可以拒绝签绩效改进计划,之后每天在公司待够8小时;平时加班应该发个分组可见的朋友圈证明,和主管开会、沟通时录音;工作邮件尽量用中文发。”但她也感叹:“平时工作就够忙的了,谁能记得做这些事呢?”

事实上,奈可的困惑在职场上很常见。上海市政协委员、劳动法专家、律师陆敬波告诉中青报·中青网记者,涉及加班费的争议是当下劳动争议中一个很大的类型,发生概率非常高,通常与其他劳动争议相伴而生。原因是现在企业加班的情况非常普遍,而完全按照法律支付加班费或者给予其他加班待遇(如调休)的情况并不多。

陆敬波说,在关于加班费的争议中,员工的败诉率比较高,主要原因就是证据欠缺。“打官司无非就是以事实为依据、以法律为准绳。关于加班费的法律规则并不复杂,关键在于法律事实。劳动者主张支付加班费,应承担加班事实的举证责任。法律事实不等于客观事实,如果确实加班了但没有证据,加班费也就不存在。”

陆敬波给劳动者的建议是,平时必须提高证据意识,增强取证和保留证据的技巧,提前做准备,“没有证据上法庭,就相当于没有武器上战场,只能被别人欺负。”

以奈可的遭遇为例,陆敬波说,如果上班时间灵活,没有考勤记录,员工可以注意保留其他各种工作记录。“比如会议通知,活动安排,电子邮件,谈话录音,微信上和同事、上级交流的记录,微信朋友圈关于加班的记录等,都可以作为法律依据。”此外,前同事、现同事的证人证言也是劳动争议中常用的一种证据形式。

(下转第43页)

害怕找领导签字,看不到职业未来……

职场焦虑如何解?

害怕找领导签字,看不到职业未来,担忧技不如人被淘汰……不少年轻人感觉在职场如鱼得水并不容易,时常会产生焦虑情绪。如何能有效缓解职场焦虑或者与其和谐共处?

职场焦虑面面观

“我刚入职时,最焦虑的是到一个陌生的环境中,如何与他人相处。记得当初到单位面试,我在门口徘徊了很久,甚至都不敢进去。”90后李想进入职场有6年多了,坦言焦虑几乎无时无刻都在,但他觉得,环境上的焦虑其实比较容易解决,真正令人头疼的是工作上遇到的难题,尤其是对所要从事的领域不熟悉,不知道应该做些什么,更不清楚能做成什么样,“这种恐惧感会让自己时常处于焦虑之中”。

中国青年报社社会调查中心的一项针对1513名职场青年的调查显示,83.0%的受访青年坦言在职场中感到焦虑。最让受访青年焦虑的场景,与领导谈话排在第一位,之后是业务考试、绩效考核,被分去做不擅长的事,进入不熟悉的工作环境,找领导签字等。

在北京工作的95后贺瑶觉得,与领导打交道最容易让人焦虑。入职两年多的她,已与周围同事打成

了一片,但一提到找领导办事,不自觉地就会感到忐忑,总会想领导是不是没时间,会不会嫌烦,“感觉和领导之间存在一道看不见的障碍”。

人的一生会遇到层出不穷的问题,以及各种不同的压力。兵来将挡水来土掩,遇到问题最重要的是直面解决它。也许,在90后眼里的死结,在其他人的眼里不是这样呢?与领导打交道最让职场青年感到焦虑,那领导如何看待职场年轻人的焦虑?《参数》栏目组特地安排几位职场新人敲开了资深前辈办公室,直接请4位领导谈谈他们对职场焦虑的看法,并帮职场“小白”缓解焦虑支支招。

领导也焦虑

“不只是年轻人有职场焦虑,领导其实也很焦虑。”已担任部门负责人的王女士坦言,职场焦虑依然存在,尤其是身处信息爆炸的时代,每天都需要不断学习新的知识,“现在年轻人看的東西太多了,经常会觉得自己有点‘过时’,会担心跟不上年轻人的步伐,不知道他们在想些什么,这一点让自己比较焦虑”。

对于当下年轻人面临的职场焦虑,王女士觉得,有焦虑其实很正常。她坦言,自己作为新人时,最怕

与人沟通,有些“社恐”,每次联系采访对象都要酝酿很久,经常打退堂鼓,更害怕领导的询问,能不跟领导打交道就不打交道,这种心态严重影响了工作的开展,“所以只能逼着自己去克服,让自己的脸皮变得厚一点”。

“一个新人有点焦虑,说明他是有上进心的,有想做出些成绩的愿望,有这种愿望才会有焦虑。”但她也提醒,年轻人要注意调节焦虑的阈值,不能让这种压力把自己压垮,影响自己的行动,“在工作中找到一个平衡点十分重要”。

对于年轻人害怕与领导打交道,王女士觉得,养成职场思维很重要,“职场上讲究高效沟通,有时候你不说,领导很难了解到工作的进展,要始终秉持解决问题的意识,以促成问题的解决为目标”。

适合自己的赛道比盲目坚持重要

“我刚入职场的时候,不是焦虑,而是轻度抑郁。”姜女士说。听到这句话时,很难将面前这位热情、有生命力的女领导与抑郁联系在一起。

入行十几年的姜女士介绍,自己毕业后的第一份工作,是在大学当助教,稳定、体面,但一成不变,“进去没多久,就发现自己未来几十年的生活已经被安排好了,是一眼就能望到底的,这与自己的设想背道而驰,觉得非常压抑”。经过激烈的思想斗争,姜女士辞去了这份令人羡慕的工作,投身到充满未知和挑战的行业。

“有的人喜欢走高速,有的人迷恋乡间小道,有的人喜欢坐动车高铁,有的人喜欢坐绿皮火车。每个人对自己的职业诉求不尽相同,选择的道路也不一样,重要的是要找准适合自己的赛道。”姜女士觉得,现在很多职场年轻人之所以会产生焦虑,一方面是

工作压力大,能力或时间上很难满足工作的需求,另一方面是对自己的定位不够清晰,不断与自我对抗、自我内耗,更容易感到焦虑。所以当自己的焦虑值超出了合理范围,就要思考是哪儿出了问题,如果是环境不匹配,就考虑换个适合自己的环境,没有必要一条道走到黑,“但这一定要建立在理性判断的基础上,盲目选择反而会加重焦虑”。

姜女士在与许多年轻同事交流时发现,很多年轻人喜欢给自己设限,比如说把自己归为“社恐”,就去刻意避免与他人接触,结果就是自己很焦虑,别人也不舒服,“想要克服职场焦虑,就要把格局打开,把心胸打开,用自己最舒服的状态去迎接挑战”。

困在小圈子里会让自己压力更大

在行业深耕近30年的吴先生,荣誉等身,对于职场上的困难应对起来已是得心应手。他笑着说:“总结起来,就是开不完的会,审不完的稿,写不完的材料。”

吴先生觉得,当下年轻人面临的职场焦虑与以前相比发生了巨大变化,有着这个时代独特的社会背景,尤其是互联网时代的来临,工作节奏加快,行业间的竞争不断加剧,年轻人需要付出更多时间、投入更多精力才能在职场站稳脚跟,还要面临被淘汰的风险,这种对未来的不确定感加剧了职场年轻人的焦虑。

移动互联网时代的到来,网络交流成为常态,也会导致很多人忽略线下交流,让自己更加封闭。吴先生说,在职场中,沟通交流是工作的基础,困在小圈子里会让自己压力更大,要学会熟悉环境,融入环境,放开自己,多与人交往,这会缓解你的焦虑。

明确职业发展目标，为工作赋予意义和价值

在职场奋斗多年后，闵先生如今已是一家公司的领导。在公司一些年轻人眼中，他气场强大，仿佛能解决各种难题。但闵先生坦言，他并不像别人看到的那么淡定，也会有职场焦虑，只不过与年轻人经历的焦虑有些不同罢了。“我刚进职场的时候，焦虑的主要是如何做好工作，现在焦虑的是如何带好团队，在完成工作的同时，去为大家争取更好的收入”。

闵先生谈到，进入职场，最需要明确方向。人一旦为自己的工作赋予了意义与价值，就会能量倍增。比如我们常说的小我和大我，虽然听起来比较高深，但其实是很现实的，只追求小我，很容易失去动力，

而如果是为百姓、为国家，这种使命感建立起来，克服困难的动力完全不一样，就不会纠结于一些细节。要战胜职场焦虑，关键是要让自己的内心澎湃起来，产生“碾压性”的强大精神动力后，把困难逐一击破，焦虑的情绪也将会随之淡化。

对于职场焦虑，国家注册二级心理咨询师文华指出，想要与其和谐共处，首先要正视焦虑的存在，不要因此带来更多心理压力；其次，有些潜在焦虑不易被感知，却体现在了身体的各种不适和疼痛上，推荐使用冥想等方式，提升自己对于焦虑的觉察感知，并确认清楚焦虑的来源；最后，尝试将焦虑转化为生产的工具，保持自己对节奏的掌控，在行动中自然而然地消解焦虑情绪。

（来源：中国青年报）

（上接第 12 页）

（三）多形式多途径帮扶高校毕业生就业，培育到企业建功立业的热情。一是充分调研毕业生就业心态，正确引导毕业生到我市企业就业。据今年央广网的一项报道，很多毕业生选择“慢就业”、或“不将就，找到好工作为止”；“比起高薪更注重稳定”、“更看重公司抗风险能力”；“一线城市仍是首选”。我市新型化工基地的主力是民营企业，普遍个头小、规模小，知名度不高，毕业生了解不足。而这些企业正是施展才华的广阔舞台。让更多的毕业生深入了解濮阳支柱产业、重点企业（项目），培育建设家乡的热情则显得尤为迫切。这些企业中不乏工资比一线城市还要高待遇还要好的岗位，而不少优秀人才仍前仆后继的选择一线城市。需要下大力气，让传统招聘形

式和现代网络媒体宣传优势互补，各部门联动，全方位讲好我市产业，推介好我市企业。二是持续帮助高校毕业生就业。2020年，市人社局共帮扶1294名困难高校毕业生，实现就业率达到95%。今年，将继续多项式多渠道帮扶困难高校毕业生就业，引导更多的困难高校毕业生到我市新型化工基地企业就业。同时全力做好高校毕业生就业服务月、“百日千万网络招聘专项行动”等各类线上线下招聘活动。

“潮平两岸阔，风正一帆悬”。相信在市人社局党组的正确领导下，市人才中心将以更澎湃的激情、更有力的举措、更雄劲的步伐，务实勤干，奋发作为，为实现濮阳市新型化工基地高质量发展提供坚实的人才支撑！

职场中，如何管理情绪？

如今，从职场到日常生活，“情绪管理”成为一个热词。近日，“职场中需要管理情绪吗”登上了热搜。

在很多人的印象中，常常会把“情绪管理”等同于性格好、情商高，但实际上，也没那么简单。在专家看来，所有人都需要管理好自己的情绪，负面情绪的长期积累，有害无益。

情绪管理是什么？

“这个人情商太低！”“我认识一个人，情商很高”……日常聊天，“情商”是人们常听到的一个词，在各种“鸡汤文”里也十分常见。它跟“情绪管理”，有着千丝万缕的联系。

广东外语外贸大学南国商学院心理学教授宋广文说，情绪管理属于心理学问题。情绪包括原始情绪，即与生理需要相关的情绪，喜怒哀惧悲恐等等，人与动物共有。

此外，人还具有情感。“这里情感主要定义为社会性情感，也叫高级情感，主要包括人的道德感、理智感、美感三大方面。偶尔也有人把情操归到情感里。”他解释。

情绪大致分为积极情绪、消极情绪，“快乐”就是积极、肯定性情绪，而且对人的活动起增加力量的作用。

而像悲伤一类的情绪，就会被归类为消极、否定性情绪，对人有伤害，但是也可能增力。比如，恐惧也可能增加一个人逃跑的力量。

1995年，美国学者戈尔曼在他出版的一本书中，提出一个明确而专业的词汇，即“情绪智力”，强调人除了具有观察力、记忆力等以外，还有一种管理情绪的能力，即后来常说的“情商”。

后来，这个词应用范围越来越广，逐渐成为一种大众化的概念。

情商高就是脾气好吗？

无论在工作中还是生活中，平和的情绪是处理问题的一大利器。不过，情商高并不完全等同于“脾气好”。

人是追求满足的动物。无论生理需要、社会需要，或者物质需要、精神需要，只要得到满足，人就能够获得积极的情绪、情感。

说一个人情商高，实际上就是说这个人的社会化程度高，在有些方面比一般人做的好。比如情绪管理水平高，不代表这个人的需要一定比别人弱，或者说不会产生情绪。

一个修养很高的人，受到侮辱或欺骗时同样会有愤怒的情绪，但至于是否在公共场合发泄怒气等等，那就涉及情绪管理的问题。

“所以，我们讲情商高低时，一般说一个人能够认识自己的情绪，了解自己的需要，知道自己情绪的变化与这种需要的关系，这是情商高的表现。”宋广文说。

另外,情商高的人更容易识别别人的情绪,决定如何跟他对话,比如看到一个人闷闷不乐,就不去跟他开些不合时宜的玩笑,避免“讨人嫌”。

在工作中,擅长情绪管理的人,往往也能够察言观色,找准解决问题的合适时机、合适的对象,最后做到“事半功倍”。碰到麻烦,也能迅速将不良情绪宣泄出去。

负面情绪的长期积累,有害无益。比如夫妻之间,如果对对方要求过高,就永远不会满足于对方的行为,厌烦情绪随之持续,很可能导致矛盾升级。反之,则会“知足常乐”。

所以,一个人情绪管理水平高的人,我们会认为他“性格好”。就是说他的主导心境是快乐的,情绪反应的强度、持续时间可以跟引起情绪的原因、条件对应起来。

“换句话说,情绪管理是争取让积极情绪增加,这样有利于健康,又让自己感觉到生命的快乐、喜欢工作,同时还能给别人带来快乐,所谓阳光心态,就是如此。”宋广文称。

幸福,就是拥有很多快乐

至于职场和人际关系,曾有网友把它比作一个“谁比谁能忍”的游戏,要与戴着不同面具的人斗智斗勇,情绪管理那是一个成年人的必修课。

宋广文说,做好情绪管理,不妨学学“加减乘除”。在生活乐趣上做加法,多交益友,增添生活的活力,让日常工作充满积极情绪。

同时,对外界的期待做减法,不对别人有过高期望,也不对自己的需要能否得到满足有过多期待,减少消极情绪。

做乘法,就是把积极情绪攒起来,由小的快乐到大的快乐,积少成多;遇到工作上或其他的不顺心,就学会做除法,及时向人倾诉,把不良情绪分类瓦解,降低心理压力。

幸福没有客观标准,但幸福的人一定是表现为拥有更多的快乐,许多个快乐加起来,那么,你终究会成为一个人幸福的人。

(来源:中国新闻网)

(上接第 38 页)

在今年 1 月举行的上海市两会期间,陆敬波提交了《关于有效规制超时加班问题的建议》。他认为,目前的劳动法对工作时间的认定缺乏具体标准,裁判中往往通过劳动强度、工作内容来判断,而工时法律规制僵化,难以兼顾不同用人单位的现实需求。

他建议,我国可以吸收部分发达国家的经验,在认定加班时间时,不过度关注工作强度,而应从雇主支配的程度来判断,对标准工作时间之外的工作

强制培训、受支配程度达一定程度的值班时间要认定为加班,杜绝企业假借培训、值班之名行加班之实。对于难以认定为加班的待命时间,也应设定上限,防止对劳动者健康产生危害。

另外,还应完善工时审批制度,可采取“承诺+审批”相结合的方式,轻审批、重事中事后监管。实施中,一旦查明企业承诺不实,或以申请特殊工时为名、行侵犯职工行为之实,予以严厉处罚和失信惩戒。

(来源:中国青年报)

秋招进行时

大学生就业难点如何突破?

“一直在等提前批 offer 的材料审核通知，身边同学都陆续通过了，我迟迟未收到，今天终于接到审核通过的电话了。”心仪的公司有了消息，广东某学校的一位微博网友心里的“石头”总算落了地。“虽然‘跑’的场子并不多，但真能体会到秋招人每天奔赴面试的身心疲惫。偶遇的一个女生，一天奔赴三场面试，中午只能在滴滴上吃面包，同为秋招人，听着就很心疼。”

线下专场招聘，线上直播带岗，“国聘行动第三季”“宏志助航计划”……年终岁尾，袭人的寒意未能挡住毕业生和用人单位秋招“赶场”的热情。机遇与挑战并存，一些企业在疫情后复工复产增加了新的机会，然而，应届毕业生群体总量也在继续增长。据教育部数据，2022 届高校毕业生规模预计达到 1076 万人，同比增加 167 万人。教育部、人社部也多次召开会议部署相关工作。那么，此次秋招呈现哪些值得关注的新特点、新趋势？毕业生身处人生的“十字路口”，面对徘徊与抉择，如何“遇到更好的自己”，收获新的成长？记者进行了采访。

“抢人大战”提前启动，线上宣讲双选成常态

“招聘职数 1，需求人数 9，已面试人数 12，等待 1。”打开北京高校毕业生求职信息网的“招聘会”专

栏，动态实时显示的是北京市西城区某幼儿园相关职位的线上双选“排队”情景。记者发现，无论是分行业、分企业类型的专场招聘会，还是高校专场双选会，受疫情影响，线上进行的占了大多数，但不能亲临现场的局限，并未浇灭毕业生“跃跃欲试”的热情。

“投简历大概是 2021 年 10 月中旬开始的，感觉 10 月下旬到 11 月中旬是秋招的重头，有大量的企业来宣讲、发布职位，甚至会出现某一天某个时间点几个知名的企业同时宣讲的情况，自己还要犹豫下该去哪边。”上海交通大学生命科学技术学院硕士生杨林(化名)作为加入秋招大军的一员，感觉 2021 年秋招的高峰“早了一些”。

相关统计数据佐证了杨林的“感受”。据梧桐果校招平台对近两年校园双选会情况的分析，2021 届校园双选会场次最多的月份出现在 10、11 月，大多数优秀的企业可以满足其 80%左右的需求。中智管理咨询有限公司联合预才网校园招聘平台发布的《2022 高校应届生秋季校招趋势报告》也显示，参加秋招的企业中近四分之三在 2021 年 9 月就拉开了招聘大幕，相比上年同期，32%的企业 2022 届校招需求增加，其中四成民企的应届生招聘需求扩张，高于其他类型企业。

“2021 年的‘秋招季’时间较往年又进一步提前。往年秋招大部分单位都抢占‘金九银十’的秋招

黄金时段开启,但2021年从8月份开始,很多单位就集中启动了2022届毕业生校园招聘,开始线上的‘抢人大战’。”北京理工大学就业指导中心主任林骥佳分析道,“另外,疫情后用人单位招聘方式也更加灵活和多元。以北理工为例,从秋季开学至今,共举办各类空中宣讲会184场,数量是上年同期的2.1倍。空中宣讲较线下形式,不受时间、城市、场地因素制约,能同一时间大范围的覆盖毕业生群体,增加单位的宣传效果。”

供需矛盾愈加凸显,求职自我定位很重要

记者注意到,多重准备、梯度选择是不少毕业生的求职“策略”。“目前我国企、私企都有投递,还在同时准备重庆的选调生考试。但选调生要到2022年1、2月份才能确定,所以我会统筹考虑,自己会列个表单把握时间。”杨林表示。

中智咨询发布的报告显示,从行业角度看,招聘需求和应聘者数量呈现出很大不均衡性,医药、生物工程、IT、互联网、汽车、电子(半导体)行业需求大于求职人数;制造、运输物流、金融、机械机电、工程、零售批发、建材行业需求小于求职人数。从岗位类型看,企业对研发工程师、销售人员和一线技能人员的需求较大,其招聘难度也较高;财务、人力、行政等职能类岗位的简历投递热度较高,招聘需求量却无明显提升,因此求职竞争将更加激烈。

从单位属性讲,公务员、事业单位等“体制内”岗位报考人数众多、“上岸”难度更大也是不争的事实。“受疫情等因素影响,今年学生的求职心态发生变化,更倾向于寻找稳定、有保障的工作。如公务员、事业单位、大型央企国企是学生求职的首选。以各省市

的选调生为例,截至目前已报名1900人次,人数已经比上年同期翻倍。”林骥佳介绍。

“我最关注的是企业和岗位的发展前景,第二可能侧重于工作强度,第三是薪资待遇。”杨林这样对记者讲述对自身的求职定位,“从岗位上讲同专业的同学选择业务类和管理行政类都有,基本上一半对一半,我自己可能不太倾向于选择科研相关的岗位,更倾向于管理类。对于专业匹配度,我自己还是倾向于选择和专业有一定相关度的,但也不是只局限于生物领域,如咨询类的企业,有时也会投递。”

“我想,供给需求不平衡的情况,既有经济发展状况的原因,也有高校专业设置结构自身的因素,具体到每个学校每个专业可能都不一样。”林骥佳表示,同学们求职的时候要了解行业的需求情况,但也没必要因为机构的调查结论吓着自己。“以我们的经验和观察来看,毕业生在求职时只要充分了解自身的情况及岗位需求,应聘中不‘随大流’,不‘眼高手低’,发挥自身优势长处,还是可以做到充分就业的。”

你愿意做一天“职场新青年”吗?天津市创新学生就业指导形式,录制了“职场新青年”这样一档类似于真人秀的就业主题节目,请名校大学生在企业“角色体验”一天,企业的人力资源主管结合学生的表现为他“量身定做”其未来职业发展的规划和建议。

“我们既选择了民营制造型企业、文化类企业,也选择了知名度高的传统大型国企。针对现在学生‘懒就业’‘慢就业’现象不同程度存在,这样的活动可以引导学生真实了解企业情况和职场环境氛围,增强学生就业的主动性和积极性,把握好自身求职目标。现在节目正在制作即将推出。”天津市教委学

生思想教育与管理处副处长满荣表示。

新兴行业、城市机会涌现,细了解慎选择不可少

茶艺、厨艺、营养师、理发……在天津,只要是全体毕业年级学生,就可以不用花钱学一项小技能。满荣介绍,2021年秋招天津继续开展“爱津城·促就业·强技能”职业提升就业指导培训,学校根据学生需求、兴趣爱好和未来发展,依托人社部门对接承接职业技能培训的培训机构,在相应机构免费学习。学习环节包括“线上+线下”、理论学习与上机学习进修,还有名企参观。“‘小技能’有可能是专业相关,也有可能只是个‘加持项’,但能帮助学生提升综合竞争力。”

为拓宽学生就业渠道,天津市还充分发挥数字经济、平台经济、共享经济的优势,同“云账户”“猪八戒”等平台开展合作,给高校毕业生开店加盟免收会费年费的优惠,还会安排专家帮助指导毕业生如何开网店、如何做好经营等,帮助学生提升创业能力。此外,还为毕业生个体经营户在网上平台交易提供上牌照、经济补贴、账户管理等服务,为其创业提供流程上的便捷和风险保障。

多种形式的灵活就业方式打破了传统就业形态的局限,而新兴行业、城市机会的涌现,也为毕业生提供了新选择。中智数据显示,新一线城市企业的应届生扩招趋势最为明显;前程无忧平台统计2022届毕业生需求最多的10个城市,北京、上海、广州一个招聘岗平均收到简历数40.3、36.2、26.9,而武汉、杭州、成都仅分别为10.4、17.8、24.7。从行业种类来看,随着技术革新、产业升级的深化,与数字化、研发创新相关的岗位不断涌现且招聘需求量较大,如大数

据分析师、自动化控制工程师、工业机器人系统操作员、芯片工程师、反欺诈算法工程师、云计算工程师等等,“供不应求”趋势明显。

“我和同专业大多数同学对于工作地点大概是一个考量方向,一个是学校所在地的上海,毕竟一线城市机会比较多,资源也比较丰富;另外可能是自己家乡所在省份、地区的城市,例如我是四川人,可能更多考虑到成都或重庆发展。我自己可能更以上海为主,但也不会拒绝成都、重庆的机会。”杨林告诉记者,“至于新兴行业和岗位,同专业会有同学选择投快销类企业。对不少同学来讲也不会有‘北上广执念’,如果新一线城市有好的机会,还是比较开放的。”

“新兴城市、新岗位类型背后是新的发展机遇,给毕业生带来了更多的选择。但对毕业生尤其是‘热门’专业学生来说,重要的是知道自己‘要什么’,知道‘什么是适合自己的’,而不是一股脑地投身到新兴城市和新岗位的竞争当中,这样才能不会被那些眼花缭乱的人才政策弄得无所适从。”林骥佳建议,毕业生在选择城市前应该充分分析,了解城市产业集群优势,应聘岗位与自身专业结合情况。可以通过实习实践、走访参观等形式实地了解所在城市的人文、环境、生活、人才政策等方面因素,更多排除不确定性,从而更加合理地选择就业地域。

“个人认为学生要勇敢尝试。目前我们统计的情况显示,在研究生、本科生、职业院校学生三个群体里,本科生就业是相对推动难度大的,希望学生能够在秋招多尝试,前期努力准备,后期要抓住机遇、放弃‘执念’,先就业后择业,在社会磨炼中一步步发现自我,实现自我成长,达成自己的职业生涯规划目标。”天津市教委学生思想教育与管理处处长杨明说。

(来源:光明日报)