

河南人才

目 录

人才论坛

- 1●郑州市高技能人才培养方法与途径探讨
- 5●事业单位编外聘用人员管理中存在的问题及改进措施
- 7●民办高校教师培训的问题与对策研究——以某高校为例

调研报告

- 9●鹤壁市高校毕业生就业情况分析
- 12●探索流动党员学习教育的方法和途径

简讯

- 16●河南省人才交流中心组织开展河南人才市场公共服务平台使用情况调研
- 16●河南省人才交流中心赴黄河博物馆开展主题党日活动
- 17●郑州市人才中心开展“我们的节日·重阳”主题志愿服务活动
- 18●广聚英才 出彩新乡——全国第八届大中城市联合招聘高校毕业生河南站新乡专场暨“2020 招才引智专项行动”在新乡成功举办
- 19●助力高校毕业生就业有实效！洛阳市大学生就业指导服务全国获奖
- 20●信阳市举办高校毕业生就业服务周招聘活动
- 21●焦作市人才交流中心赴博爱县知青村开展“追忆初心，砥砺前行”主题党日活动

2020年第4期
(总第58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：郑州市经二路北11号
(河南人才市场511室)
邮编：450003
电话：0371-65927770
传真：0371-65927770
E-mail:hnsrclxh@126.com
印刷单位：河南绿野印刷有限公司
印刷数量：600册
印刷日期：2020年12月

编委会

主任

杨昆锋

副主任

冯以干 刘永银

石敦 轩振生

郭佩德 王红蕾

马云福 刘争

主编

冯以干 (兼)

执行编辑

马云福 (兼)

声明:本刊所有署名
文章仅代表个人观
点,来稿文责自负。

22●开封市引进高层次人才宣讲会在浙江大学举行

23●商丘市人才交流中心认真组织开展 2020 年全国人力资源
市场高校毕业生就业服务周活动

外地信息

24●安徽宣城:开通“人才夜市”扩就业

24●福建省开展创业就业金融服务中心建设

25●广东深圳:出台 18 条举措,涵盖港澳居民在深学习就业
创业生活四大方面

25●山东:20 条举措支持多渠道灵活就业

26●上海:揭晓第二批市特色创业型社区名单

27●云南:21 部门联合发文支持返乡入乡创业

28●浙江杭州:“直播招聘官”助力青年技能人才就业

创业聚焦

29●大学生创业,在试错中不断前行

31●投资人偏好的连续创业者,到底有什么不一样?

求职面试

33●当你出发,面试已经开始

34●就业季,谨防求职路上那些“坑”

36●千里求职遭遇“雁过拔毛” 高薪背后隐藏陷阱

职场人生

38●关于职场晋升的 10 条具体建议

42●那些适应力强的新员工,在入职前都是这么做的!

热点解读

44●从事“新个体”也是真就业

郑州市高技能人才培养方法与途径探讨

郑州市高技能人才公共实训管理服务中心 郜炳军 冯缘

“科学技术是第一生产力”，一个国家的兴旺与否，与一个国家的人才有着直接、必然的联系。国家的繁荣、社会的进步、企业的发展，人才起到了决定性、关键性作用。高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分，是各行各业产业大军的优秀代表，是技术工人队伍的核心骨干，是城市发展进步的助推器。目前，郑州市正是建设国家中心城市的关键期和机遇期，如何培养建设国家中心城市急需的高技能人才是我们面临的难题和挑战。为此，我们认真结合郑州市产业结构和实际情况进行分析和探讨，寻找适合的高技能人才培养方法与途径。

一、建设国家中心城市对高技能人才的需求

(一)高技能人才供求失衡

通过调查显示，在郑州市技术工中，高技能人才远远低于发达城市平均水平，高技能人才供求失衡成为各行各业普遍关注的问题，尤其是在私营企业中，这种现象更加严重。通过统计数据得知，郑州市高技能人才求人倍率在各个时期都维持在大于1的状态，说明人才的供应量小于需求量，高技能人才处于缺乏的状态。但是根据目前的趋势分析，这种供不应求的局面还会持续，在未来很长一段时间内，高技

能人才的供求问题无法得到缓解，甚至还有加大的趋势，长此以往会产生一些严重的负面影响。

(二)影响企业技术创新能力的提升

对于一些高技能人才来讲，除了具备一些专业技能之外，还有着独特的创造力和一定的学习能力。这些高技能人才是建设国家中心城市企业创新能力的重要资源，他们利用自身的专业知识，将学习到的理论转化为实际的生产力。但是，郑州市高技能人才供求失衡，使得在城市建设中技术创新能力还没有得到明显的提高，同时将科技力量转化为生产力的项目也占据很小的比重。

(三)制约经济核心竞争力的提升

随着人力资源成为影响郑州市发展的重要因素，行业间的竞争逐渐转变为人才之间的竞争，企业掌握了高技能人才，就能大幅度提高自身的核心竞争力。技能人才是经济社会发展的活力之源、转型之要，高技能人才更是推动经济“爬坡过坎”的关键一环。在全面实施创新驱动发展战略和人才强市战略的推进过程中，郑州市结合自身实际情况，逐步认识到高技能人才队伍在现阶段区域经济建设中的迫切需求与重要影响。郑州市的快速发展和科技进步的日新月异对高技能人才的巨大需求，成为促进高技能人才队伍建设的内在动力；产业结构的优化升级

对高技能人才的数量质量和结构提出了更高的要求。加快建设国家中心城市更需要建设一支掌握核心技术,具有高超技艺、精湛技能和创新能力的技能人才队伍。

二、高技能人才培养的现状

(一)高技能人才增长比较缓慢

第一,很多人才都到如北上广等大城市上学或者工作,留在郑州市发展的高技能人才非常少,人才流失现象非常严重;第二,教育制度不完善,目前在大中专院校内学习专业技能的比较少,其中教学资源相对缺乏,教师队伍的素质还有待提高,无法完成培养高技能人才的目标;第三,部分企业对高技能人才存在错误认识,重高学历、高职称,从而忽略了高技能人才。

(二)职业培训面临巨大的竞争压力

科技兴国的战略已实施,随着技术性人才的不断增多,将会更加重视高技能人才,对其需求也必然会逐年上升。建设国家中心城市对于高技能人才的需求越来越大,因此合理认知高技能人才培养的现状,对于满足市场需求、促进郑州市职业教育飞速发展起着关键作用。

(三)高技能人才培养有着很大难度

主要集中在资金投入、薪资待遇和政策机制方面,高技能人才在培训上专用经费短缺、培养渠道不畅通,最终通过培训真正达到要求的高技能人才并不多,后备人才不足。

三、高技能人才培养的政策

为加强技能人才队伍建设,全面提升劳动者就业创业能力,适应经济高质量发展,培育经济发展新

动能,推进制造强国建设,人社部印发《技能人才队伍建设实施方案(2018-2020年)》。实施方案分目标任务、基本原则、重点举措和政策措施四个部分,是新时期全面贯彻落实就业优先战略、人才强国战略、创新驱动发展战略、科教兴国战略和打好精准脱贫攻坚战的重要举措,具有以下几个特点。

(一)定方向,明确技能人才队伍建设工作的目标任务

实施方案提出,贯彻党的十九大精神和党中央、国务院一系列决策部署,以做大做强高技能人才队伍为统领,坚持问题导向、能力导向、市场导向,立足特点、聚焦重点、打造亮点,聚合各方力量,聚集政策措施,全面加强技能人才培养、评价、选拔、使用、激励等工作,借机借势借力推动技能人才工作取得新的突破、再上新台阶。

(二)定思路,明确技能人才队伍建设工作的基本原则

1.提高政治站位。坚决落实党中央、国务院关于技能人才队伍建设的决策部署,强化做好做实职业培训、技工教育、技能评价、技能竞赛和表彰激励等各项工作的使命感和责任担当。

2.坚持问题导向。从源头上和机制上找准制约阻碍技能人才工作的问题症结与短板,在解决体制、机制等障碍问题上发力,进一步做好制度和体系“四梁八柱”的顶层设计,提出科学解决实际问题的应对之策和政策措施。

3.整合有效资源。立足人社部门特点聚集政策,整合、细化和升级人社部门促进技能人才队伍建设的政策措施。聚合各方力量,充分调动相关部门、行业企业和地方的积极性,释放政策红利,形成横向合作、纵向联动共同推动技能人才队伍建设的工作格

局。

(三)定任务,明确技能人才队伍建设工作的重点举措

1.加强技能人才激励保障。提高技术工人待遇,完善加强技能人才队伍建设的政策措施,加强高技能人才表彰工作,持续开展高技能领军人才休疗养、研修等活动。

2.大规模开展职业技能培训。推行终身职业技能培训制度,全面推行企业新型学徒制,持续开展高校毕业生、新生代农民工、失业人员和转岗职工等重点培训行动计划,创新职业培训模式,实施重点培训项目。

3.大力发展技工教育。完善技工教育发展政策措施,加强一流技工院校建设,深化校企合作,全面开展一体化课程教学改革,加强专业建设和教材建设,加强师资队伍建设。

4.深化技能人才评价制度改革。改革完善技能人才评价制度,建立职业技能等级制度,加强职业标准和新职业开发,贯通高技能人才与工程技术人才职业发展,推动政府职能转变,突出用人单位在评价中的主体作用,发挥第三方评价机构的重要作用。

5.推动职业技能竞赛发展。完善职业技能竞赛制度,做好世界技能大赛参赛及筹办工作,创新开展技能竞赛。举办“一带一路”国际技能大赛。筹备举办第一届全国职业技能大赛,打造“技能全运会”。围绕重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,每年组织中国技能大赛国家级一类大赛10项左右,国家级二类竞赛50项左右,指导各地、各行业企业积极开展各级各类竞赛活动。

6.加大技能扶贫工作力度。深入实施技能脱贫千校行动,努力实现有就读技工院校意愿的贫困家

庭子女都能免费接受技工教育,到2020年,招收贫困家庭学生12万人以上。开展贫困地区技能扶贫行动,努力实现有培训意愿的贫困劳动力都有机会接受职业技能培训,到2020年,完成贫困劳动力培训300万人次。

(四)定政策,完善2018-2020年技能人才队伍建设的政策措施

实施方案要求,制定出台支持职业教育发展和加强技能人才队伍建设、全面推行企业新型学徒制、开展深度贫困地区技能扶贫行动、深入推进技工院校与国有企业开展校企合作、加强技工院校劳动教育、推进技工院校学生创新创业工作、改革完善技能人才评价制度、工程技术领域高技能人才与专业技术人才职业发展贯通、全国职业技能竞赛管理、社会赞助世界技能大赛参赛工作等多个政策文件。

四、高技能人才培养的方法与途径建议

(一)提高对高技能人才稀缺的重视程度

加强高技能人才队伍建设,以提升职业素质和职业技能为核心,进一步健全培养体系,完善评价使用制度,强化激励保障措施,培养造就一大批数量充足、结构合理、技艺精湛的高技能人才,并带动中、初级技能劳动者队伍建设。

(二)大力支持并开展职业技能培训工作

根据现状,积极探索,努力发掘现有的培训项目、培训场地,扬长避短,寻求校企合作、校校合作,开展职业技能培训新方向。发挥工会“大学校”作用,加快培养一支适应建设国家中心城市经济转型升级的知识型、技能型、创新型高技能人才队伍。

(三)政府引导,建立健全四项长效机制

在高技能人才工作中,注重发挥政府导向作用。

重点是建立健全人才培养机制、人才评价机制、薪资待遇机制、表彰奖励等长效机制。从政策着手,有效解决高技能人才的社会需求。要让高技能人才安心为建设国家中心城市作贡献,就要加大政策力度,实施更为有效的人才政策,从根本上解决高技能人才的家庭生活需求,让其贡献智慧、身体力行之时可以毫无后顾之忧,也让高技能人才背后的无数支持者甘之如饴。

(四)采取走出去、请进来的方法开展培训交流

互相学习、吸取精华,交流借鉴技能创新工作经验,开辟高技能人才培养新途径,实现共赢发展的重要平台。从学习着手,建立更加积极、更加开放的教育学习交流模式,让高技能人才在不断的自我完善中发光发热。发挥好群策群力,集众家智慧,攻坚克难,突破科技壁垒的封锁和瓶颈,让高技能人才从相互交流、沟通、探讨、学习中迸发出更多的创意和新思想,从无到有,从弱到强,发挥其所长所思,引领科技发展的走向,让创新突破变得水到渠成。对于高技能人才来讲,他们的知识储备量本身就相当丰富,要更好地服务于他们,就要建立起更加积极有效的交流学习教育模式,打通地理区域、高校、研究院、企业等不同产业链下的资源共享渠道,让高技能人才想

学即能学、能学即深学,通过不断的学习和交流,进一步提升大家的业务水平,发展自身的同时,改变创新郑州市的未来,为建设国家中心城市贡献力量。

(五)继续开展郑州市“百千万”青年工匠培养计划

为培养建设国家中心城市需要的高水平技术工人和后备人才,注重综合能力与素质的提高,为学员制订年度培养计划,撰写培训管理问题解决方案,促进培训制度及流程的优化等。

(六)继续开展郑州市技能大师“传帮带”活动

从发展需求出发,加强技术骨干和后续技术力量的培养,努力营造“学技术、练本领、强素质”的良好氛围,培养和造就一批技能型、专业型技术人才,使高技能人才早日成为建设国家中心城市的中坚力量,促使郑州市各项事业持续、健康、快速发展。倡导“传”出知识、“帮”出成长、“带”出团队,对高技能人才的培养和巩固发挥出积极有效的作用。技能大师“传帮带”工作是一项双向互动的工作,需要调动帮教师傅和受帮徒弟的积极性、主动性,保证“传帮带”工作的有效性、实效性,让“传帮带”活动在教学科研、文化传播、技能培训、人才培养等方面发挥积极作用。

(上接第8页)

课程形式,提高培训效率,降低培训成本。对于实践性的课程采取实训培训,前沿问题采取专家讲座形式,根据课程性质采取最优的形式,保证培训质量。通过自下而上菜单式培训,保证培训内容满足培训需求,避免培训内容与教师需求脱节。另外,便于教师对学习经验及日常的工作进行交流,可以利用信息化交流平台,引导教师对于培训课程进行讨论交

流,形成良好的学习氛围。

综上所述,民办高校教师培训问题的原因是多方面的,需要从培训体制与制度上加以改进与完善,从培训内容的科学选择,到设置清晰的培训目标、构建多元化的培训体系,来满足不同教师的需求。通过激励制度,发挥激励的动力作用,全方位、多举措提高培训的效果。

事业单位编外聘用人员管理中存在的问题及改进措施

河南省农业科学院 李立

当前,在我国社会经济水平不断提高的背景下,人民群众对于公共服务的要求也在不断提升。这就需要事业单位不断优化自身的公益职能,从而更好地满足人民群众对于公共服务职能的需求。一些事业单位在编制计划以内人员数量固定的情况下,会通过聘用编外人员的方式进行补充,很多编外聘用人员在事业单位中的专业技术或者工勤岗位上都发挥了重要职能,为事业单位发展提供了推动力。但是,在实际的编外聘用人员管理工作中仍然存在一些亟待解决的问题,需要相关部门结合实际提出改进措施,从而使事业单位在公益职能方面的作用能够得到充分发挥。

一、事业单位编外聘用人员管理中存在的问题

1. 事业单位编外聘用人员教育管理力度不足。从与事业单位人员管理相关的统计资料可以看出,当前,从我国事业单位编外聘用人员结构比例与综合素质的角度来看,仍然存在编外聘用人员类型较多、分布的工作岗位面较广的问题。另外,在事业单位编外聘用人员队伍中,年龄层次以及学历水平都存在失衡的现象。我国人民物质生活水平在逐渐提

升,其对于公共服务的职能要求也随之提高,这也在无形中增加了事业单位编外聘用人员的工作压力,并且要求其不断提升自己的工作素养与专业能力。但是,在我国很多事业单位当中,并没有对编外聘用人员的教育培训给予高度重视,教育管理力度不足,无法促进编外聘用人员的综合素质得到明显提高,会在某种程度上对事业单位发挥其在社会中的公共服务职能形成不利的影响。

2. 事业单位编内人员与编外人员在待遇方面存在较大差距。无论在事业单位发挥其公共服务职能的对外方面,还是在其单位内部发展当中,编外聘用人员都发挥着不容忽视的作用。尤其是一些已经在事业单位相关岗位中工作多年、积累了较为丰富的工作经验并且专业技能与实践水平较高的编外聘用人员成为事业单位发展与改革中的关键支撑力。但是,从实际工作情况来看,事业单位中的编制计划内人员与编外聘用人员在基本工资以及各项福利待遇上仍然存在较大差距,事业单位内部“同工不同酬”的问题并没有得到有效解决。这就会使得很多编外聘用人员由于在福利待遇、工资收入以及身份地位等方面存在差异性而在事业单位中不能找到归属感,无法对事业单位的工作理念形成认同感,也会

影响其在实际工作中的责任感。从这个角度来看,员工待遇方面存在差异的问题已经成为事业单位发展过程中的一项阻力。

3.事业单位编外聘用人员的考核激励体系缺乏健全性。在事业单位中,能够体现公平性、科学性以及合理性的考核激励体系在很大程度上会将事业单位工作人员的主观能动性调动起来。但是,从当前的实际情况来看,很多事业单位在编外聘用人员的考核激励体系方面仍然缺乏健全性。对于一些项目的设置无法体现合理性,特别是在绩效考核这项工作中并没有形成统一的健全机制。对于事业单位编制计划内的工作人员,大多会采用从德行、能力、勤勉、绩效、廉洁等方面对其进行定性评价的方式,而对于编外聘用人员的考核方式是将定性评价与定量评价方式互相融合,这就使在事业单位考核激励体系中的衡量标准与指标体系方面存在很多缺乏合理性的因素。这样不仅会影响编外聘用人员的工作热情,还会使其工作质量与工作效率方面有所降低。

二、事业单位编外聘用人员管理工作的改进措施

1. 强化事业单位编外聘用人员的教育培训管理。从改进事业单位编外聘用人员管理工作质量这个角度来看,相关部门应该认识到促进编外聘用人员成长对于事业单位发展的重要意义,尤其是供职于一些专业性与技术性较强岗位上的编外聘用人员,应该为其提供更多接受教育的机会,使其能够参与和编制计划内人员共同学习以及接受培训当中。在日常工作与管理中接受教育、不断学习,使事业单位编外聘用人员队伍的整体工作能力以及综合素质得到有效提升,能够为事业单位开展其常规工作以

及为社会群众提供公益职能给予推动力。另外,每个编外聘用人员都有自身的价值与工作才能,事业单位应该为其提供逐渐完善自我的平台,能够从综合性角度对编外聘用人员的职业能力与个人素质进行有效分析,将其作为安排工作岗位的主要依据,这样才能够使编外聘用人员的能力得到充分发挥。值得注意的是,编外聘用人员的思想动态以及其政治素养也是事业单位管理工作的一项重要内容,应该引起相关部门的重视。这就需要对编外聘用人员提供必要的思想教育,促进其形成正确积极的思想观念,达到较高的觉悟境界,使其能够在工作当中形成爱岗敬业、诚实守信、积极努力的价值观念。

2. 建立健全事业单位编外聘用人员的激励机制。从对事业单位编外聘用人员实施激励措施方面来看,应该将此项工作的重点放在提高事业单位编外聘用人员薪资福利模式完善性上,尤其是应该大力推进与开展“同工同酬”,使在事业单位中处于同样工作条件、工作岗位,进行同样工作内容的编外聘用人员也能够享受到同样的薪资福利待遇。这样才能够避免因为薪资福利待遇与编内人员存在较大差距而使编外聘用人员在心理层面存在失衡现象,无法积极努力地投入到自己的工作当中,使编外聘用人员能够逐渐形成对于事业单位的工作认同感,并能够更加负责认真地完成自己的工作。另外,应该从全面性的角度考虑与分析编外聘用人员的性质以及工作内容,将其作为主要依据,针对实际工作情况建立科学化以及合理化的考核机制,以此对于编外聘用人员形成激励作用。从职业上升渠道以及自我发展的角度来看,事业单位也可以为编外聘用人员提供更大的提升空间,指导其进行职业发展规划。

(下转第 11 页)

民办高校教师培训的问题与对策研究

——以某高校为例

郑州电力职业技术学院 任明明

一、研究背景

在信息发达的时代,只有不断学习,才能立足世界。百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。高校是培育高素质人才的摇篮,作为知识的传承者——教师,承担着振兴民族的重任。教师是学校的核心竞争力,教师的素质决定着学校的生存与发展。而教师培训是提高教师素质水平的主要途径,因此,教师培训成为学校工作的重中之重。目前,从整体形势来看,高校教师在学历、专业化程度、素质各方面有很大的提高,但与理想状态还有一定差距,还不能完全适应新时代的高校教育。因此,对高校教师培训有待于进一步完善,改革已势在必行。

本文从培训体制、培训目标设置、培训内容、培训形式几个方面进行分析,对高校教师培训存在的问题进行粗略分析,运用人力资源管理的知识,运用目标设置理论、激励理论,找出解决当前高校教师培训存在问题的办法。

二、高校教师培训的现状

1.培训体制不健全。随着市场经济体制的确立和高等教育改革的深化,我国高等教育体制转变为

以市场机制为导向、以政府调控为主导、以学校办学为主体及以社会参与为基础的新体制,其运行机制和资源配置方式也正在发生变化。但相对于经济、社会的迅速发展形势下仍显滞后,有待于进一步改革与改进。大多数高校对教师培训没有完善的培训管理体制和培训制度。由于培训考评体系不完善,培训激励制度不健全,难以充分调动教师培训的积极性,达不到激励教师参与培训的效果,达不到提高教师水平的培训目的。

2.培训内容不能满足教师需求。一直以来,我国高校教师的培训重点放在专业知识的培训,忽视了对教师进行教育理念、职业道德、教育教学能力和教师实践能力的培养,不能全面提升教师的专业素质,进而影响了高校人才培养的质量。由于各学校、专业、职务存在差异,相应的教师培训则需求不同。而当前高校在培训内容上未能体现不同类型学校、不同学科、不同职务教师的差异性,不能满足教师多样化、个性化发展的需求,导致教师明显缺少自主性,培训效果自然收效甚微。

3.培训目标设置不明确。高校培训项目繁多,培训大多具有临时性、随机性特点,高校培训没有明确的培训目标,教师对培训目标不清楚,培训的效果则

难以保证。

4.培训形式不灵活。目前,高校教师培训以讲座形式和网络课程为主,培训模式单调,网络课程缺乏交流机会,忽视了教师的主观能动性及学习的主体地位。教师具备一定的教学经验,有自己的认识,传统的讲座式授课不能解决教师遇到的教学难题,导致培训的内容与教师需求相错位。

5.缺乏激励制度与评估机制。目前,高校鲜有建立培训后的跟踪评估制度和培训的奖励制度。激励制度的缺失,很难调动教师参加培训的积极性和主观能动性;评估制度的缺失,没有对教师参与培训后教学应用进行跟踪评估,没有对教师产生学习的压力。评估制度在某种程度上是压力,激励制度是动力,这两者互相促进,需要密切配合,才能发挥制度的作用。动力与压力的双重缺失,其培训效果难以持久,难以实现学校的培训目标。

三、提高高校教师培训有效性的对策

1.完善培训体制。提高培训有效性、构建新体系的重点在于培训机构建设。教育主管部门应当通过制定培训机构设置标准及相应政策,构建培训机构市场化机制,让培训资质优的高校、科研机构和企业自愿申报、公平竞争,使培训资源有效、合理配置和优化。在体制改进的基础上,制度的改革也要跟进,体制决定制度,制度要对体制起到保障作用。两者密切配合,才能充分发挥其作用。

2.创新培训机制。优化高校教师发展的激励机制。高校教师发展的动力问题,是亟待解决的现实问题。高校应不断完善教师激励制度,树立现代人力资源管理理念,坚持“以人为本”,保证制度能够激发教师内在积极性、创造性。在具体实施中,以教师专业化

为根本原则,以提高教师素质水平为目标,鼓励和吸引高校教师参加在职培训。在制度上,可将教师培训纳入教师工资、晋升、晋职的考核指标之中,从根本上提高培训的动力。从评估制度层面上来讲,需要对教师参与培训过程中的培训表现和教学能力,给予考核评价。结合培训评价,对教师进行荣誉奖励、奖金奖励和工资调档与职称晋级奖励,促进教师整体重视培训、积极参与培训,进而形成学习的良好氛围。

3.设置明确的培训目标。高校教师培训的类型有学历培训、教学培训、技能培训、师德培训等,按内容分为教学技能培训、学术报告培训。根据不同的培训,设置相应的培训目标。目标设置理论认为,明确的、有挑战性的目标能调动教师的积极性。在培训过程中,目标设置要具体、有挑战性,并能根据教师完成情况提供反馈,根据反馈意见进行完善培训设计,从而不断优化培训效果。

4.构建培训网络交流平台,保证培训内容满足教师需求。构建新体系需要利用好现代化网络,网络的发展对社会发展以及学习的方式带来巨大冲击。高校应充分利用网络教育,建设开放性的公共服务平台,提供优质培训资源,实现资源共享,打破壁垒,使网上培训学习成为高校教师自主进修的主营地,缩小地区之间、重点与非重点校院之间的差距。人才培养和人才竞争的国际性已成为资源流动与配置的核心趋向,高校教师培训既要立足国内,又要吸收国外的优质资源,加强和扩大国际交流与合作,提高我国高校人才的国际竞争力。同时,建立网络交流平台,通过构建网络平台,为教师表达培训需求提供渠道,以供培训管理部门搜集信息,对培训进行分类管理。比如对于一些基础的课程,可以选择直接在网上

(下转第4页)

鹤壁市高校毕业生就业情况分析

鹤壁市人才交流中心

一、高校毕业生就业总体情况

近三年来,我市共有高校毕业生约 17000 人,其中就业 9766 人,占总数的 57.5%,其中在鹤就业为 6795 人,占总人数的 39.9%,占就业总数的 69.6%;到外地市就业为 2971 人,占总人数的 17.5%,占就业总数 30.4%。

在我市就业的高校毕业生的数据主要来源于考录至鹤壁市机关事业单位、在我市国企央企就业和与我市企业签订就业协议的高校毕业生;到外地市就业的数据主要是通过商调函至外地人才交流中心(到外地私企工作)、考录外地市机关事业单位和在国内央企工作的高校毕业生。就业数据中不包括准备考公、考研、出国留学的人群,在外地市中小型企业已就业的部分人群以及通过自谋职业、自主创业等非正规就业渠道实现就业的毕业生,预计此类人群占毕业生总数的 35%,人数大致在 6000 人左右,另有 8%左右毕业生成为待业一族。

毕业生在我市就业主要有以下几个方向:一是我市主要大型企业,如河南能源化工集团、天海集团、富士康等企业约 2000 人,占在我市就业毕业生总数的 29.3%,二是通过参加公务员、事业单位等招录考试到机关事业单位就业,人数约为 900 人,占在我市就业毕业生总数的 13.2%,三是市内中小型企业

就业的,人数约为 3900 人,占在我市就业毕业生总数的 57.4%。

毕业生在外地就业的,分为省内和省外:选择在省内其他地市就业 1876 人,占外地就业总数的 63%,其中超六成在郑州市就业;到省外就业的毕业生 1095 人,占外地就业总数的 37%,省外就业主要城市除“北上广深”传统人才高地外,受人才引进政策的影响,到天津、杭州、苏州、西安等地就业人员明显增多。

二、毕业生就业存在的问题

(一)就业影响因素多元化,就业方向仍以稳定为主。毕业生在工作的选择除了关注薪酬外,他们也会关注年终奖、年休假、工作强度、个人兴趣、工作的挑战性以及能否在工作中有自我发展和自我实现等因素。在就业方向方面,政府机关、事业单位、银行、高校、国有企业等传统观念中相对稳定行业仍然是毕业生就业的首选。

(二)“主动失业”的现象逐渐增多。所谓主动失业是指有就业能力和就业机会的毕业生因为各种原因主动选择待业,主要分为两类:一类是职业考试族,他们专注于准备考研或者公务员和事业单位考试,希望通过学业继续深造或者考录到行政机关或者事业单位来解决就业问题。另一类等待观望族,由于各种原

因如专业不对口、待遇低、工作地点偏远、环境差等原因没有找到合适的就业单位,选择暂时不就业。

(三)到基层服务的意识淡薄。毕业生在择业时,由于基层单位效益欠佳,工资待遇偏低,工作条件艰苦,地域偏僻交通不便等因素,与自己的期望值不符,因此不愿意在农村和基层就业。

(四)毕业生自主创业意识不强,实现自主创业人数偏少。为支持大学生创业,我市出台了許多优惠政策,涉及融资、开业、税收、创业培训、创业指导、资金帮扶等诸多方面,但因受传统观念影响及创业风险较大等原因,大学生创业人数偏少。

三、原因分析

(一)90后毕业生的就业择业观念开始转变。近年来毕业生就业人群以90后为主,受成长环境的影响,对通过工作改善生活条件的迫切性降低,不会因为急于找到工作而过多降低自己的职业期望,因此,会选择继续深造或持续观望,等待适合自己的就业岗位。

(二)面向毕业生的就业指导缺乏针对性。目前虽然很多高校设立了专门负责毕业生就业工作的机构,但是专职从事毕业生就业的工作人员很少,教学手段单一,普遍存在“重理论轻实践”的现象,缺乏对学生全程职业指导和深入实践的过程,造成毕业生就业定位不清晰,缺乏自身职业规划。

(三)毕业生创业积极性不高,对于创业的选择更加理性。毕业生的家长受传统就业思想的影响,希望孩子的工作以稳定为主,在创业上给予的精神上和资金上的支持十分有限。部分毕业生对于创业持比较理性的态度,他们更倾向于先通过进入企业积累工作经验,而后再创业。

(四)我市对高学历、高技能毕业生的吸引力较

小。受经济发展、产业结构等方面限制,不论是薪酬待遇还是发展前景,我市与省会城市和东南沿海城市相比还有很大差距,特别是近年来各地市相继出台了人才引进优惠政策展开了“抢人才大战”,一、二线城市对于毕业生的吸引力明显强于我市。

四、解决措施

(一)开展就业创业培训服务,引导毕业生树立新时代科学的就业观念。以就业创业指导进校园等活动为载体,帮助毕业生明确就业规划,提供政策咨询和就业创业指导、宣传就业创业优秀典型和事迹,鼓励毕业生树立“行行可建功,处处可立业”择业思想和多元化的就业意识,引导毕业生在自主创业、企业研发、公益服务等各个方面充分挖掘就业潜力,拓宽就业层面。

(二)加强就业服务信息化建设,拓宽就业介绍渠道。充分运用互联网+就业等信息化平台,发展适合毕业生求职就业的互联网就业服务,拓宽就业信息发布渠道,密集开展就业政策宣传、职业介绍和各类专场招聘会等线上线下就业服务活动。建立毕业生求职信息库、用人单位需求信息库等大数据库,通过供需数据的分析研判,实现求职招聘信息有效匹配及推送,提高招聘求职的效率。

(三)强化政策引导,鼓励毕业生在基层就业。加强政策引导,鼓励更多毕业生到村任职,参军入伍,报考参加“三支一扶”计划、志愿服务西部计划、农村教师特岗计划等各类基层服务项目,并通过定向考录、升学扶持以及服务期满后优待等政策手段强化此类岗位对毕业生的吸引力,充分发挥基层岗位应有的作用。

(四)加强对就业困难人群的就业帮扶和就业服

务。积极鼓励未就业高校毕业生参加就业见习,提升就业能力,扩展就业机会;积极挖掘教育、劳动就业、医疗卫生、社会工作等基层公益服务性岗位,吸纳毕业生就业;将零就业家庭、优抚对象家庭、农村贫困户、城乡低保家庭、困难职工家庭以及残疾等就业困难的高校毕业生列为重点对象实施重点帮扶。

(五)实施大学生创业引领计划,加大对毕业生自主创业的扶持力度。进一步健全政府激励创业、社会支持创业、大学生勇于创业的体制,完善公共创业服务,

通过提供创业服务、落实创业扶持政策,提升毕业生创业能力,帮助和扶持更多高校毕业生自主创业。

(六)引导企业改善用人环境,建立引才用才留才长效机制。指导企业建立健全人才激励机制和培训制度,搭建职业晋升空间,充分发挥人才潜能和创造力,强化毕业生归宿感;鼓励企业建立奖励制度,对在重大项目研究或技术推广、科技成果转化等工作中做出贡献的人才,给以一定的物质奖励,做到靠事业留人、靠态度留人、靠情感留人。

(上接第6页)

这样能够在很大程度上为编外聘用人员提供工作动力,调动其工作积极性,从而更好地为事业的发展做出自己的贡献。

3.依据合理性原则设置编外聘用人员的工作岗位。首先,为了使编外聘用人员的工作能力得到充分发挥,实现其工作价值,就应该在对其进行综合性考量后,为其安排合适的工作岗位。从这个方面来看,事业单位的相关部门应该考虑到本单位的体制改革情况以及实际工作内容,对于事业单位编外聘用人员的实际需求进行更加准确的预测,并能将其作为一项依据,结合实际的岗位、任职条件以及对于工作人员专业技能等方面的要求,对编外聘用人员实施合理化的岗位分配,通过这样的方式能够使编外聘用人员的能力在工作中得到有效利用。其次,从事业单位编外聘用人员的管理方面来看,应该侧重于提高其规范化、合理化程度。特别是针对编外聘用人员管理工作建立完善化的机制,并在其中明确编外聘用人员的工作岗位责任、工作内容、工作任务以及绩效要求等。另外,事业单位还应该针对编外聘用人员

的合法权益给予重视,开展有效维护工作,将《劳动法》及其相关规定作为基本原则与编外聘用人员建立劳动关系,为编外聘用人员提供基本的生活保障以及工作支持。这样才能够使编外聘用人员的合法权益得到保障,从而为事业单位留住人才,更能够使编外聘用人员形成工作的使命感,积极认真地投入到自己的工作岗位当中。

三、结语

综上所述,在事业单位实施编外聘用人员的管理工作中,应该以事业单位的体制改革情况以及实际工作范围作为基础,从全面化的角度分析其中存在的问题,并能够结合具体的问题强化事业单位编外聘用人员的教育培训管理,建立健全化的编外聘用人员激励机制,依据合理性原则设置编外聘用人员的工作岗位。通过本文对事业单位编外聘用人员管理中存在的问题及改进措施所展开的一系列浅谈,希望能为促进事业单位实现发展目标,为社会群众提供更加优质的服务给予一些参考。

探索流动党员学习教育的方法和途径

郑州市人才交流服务中心 侯永庆

2019年3月29日,由中共中央总书记习近平主持的中共中央政治局会议强调:“要坚持问题导向,针对不同群体党员特别是流动党员,采取精准有效的教育管理措施。要坚持‘三会一课’、主题党日、集中培训等基本制度,使党员教育管理有力度有温度。要加强改革创新,提高党员教育管理工作现代化水平。”随着市场经济的发展,党员的流动日益频繁,由流动带来的问题日益凸显,如何让党员流动不流失,如何提高党员教育的针对性和有效性,成为新时期党建工作的难点也是热点问题,现就有关调研情况汇报如下:

一、流动党员学习教育现状

2016年党员集中排查活动以来,人才中心已建立了党员联系查找的常态机制,以摸清党员底数;已建立“按照地域划分流动党支部”的方式方法,以持续推进流动党支部建设;已建立“线上+线下,自学+集中学习”的学习教育初级模式,以加强流动党员的学习教育力度,探索出一些经验,取得了一些成绩,但也发现了一些问题,主要有:

(一)难以做到全覆盖

一是党员联系不上。人才中心所属党员,具有工作单位不稳定、居住地不稳定、联系方式经常变化的显著特征,尽管中心流动党组织一再向党员强调,通信地址、联系电话更换,要及时向组织说明、及时更

新,仍然出现活动、会议时联系不到党员的情况;二是党员找各种理由不参加学习。由于组织与党员缺乏地缘、人事、财务关系的连接,一方面确实无法找到一个让所有人都满意都能参加的时间,另一方面也发现一些党员寻找各种借口不参加活动;三是信息传输不通畅。党员人数多,规模大,人员分散,流动无序,流动党组织从党委到支部力量衰减严重,党小组难以建立,联系基本依靠电话、短信、即时通信工具等手段,延迟、遗漏、无回应情况严重,导致各项工作难以推进。

(二)集中培训难组织

一是学习时间难统一。党员工作性质不同,工作地点各异,无论是工作日、工作日晚间、休息日,总有党员因为各种原因无法安排出时间参加培训;二是工训矛盾突出。流动党员大多就职于民营、私人企业,工作压力大,绩效考核严,确实存在单位不批准请假、或者批准请假但需要扣除工资的情况;三是难以硬性指定人员参加。由于不能准确掌握党员实际情况,难以区分党员请假的真实性,无法采取有效措施遏制集中培训请假人员多,党员屡次请假、无故不到会的现象,所以出现了集中培训多是“熟面孔”的情况。

(三)党支部直接教育党员作用弱

一是支部运行模式亟待创新。支部党员缺少内在联系纽带,人员不熟悉不认识,向心力、凝聚力不强,

难以形成合力。人员散布,现有支部管理制度难以得到有效落实;二是支部班子战斗力不够强。流动党员中年轻人多,处于安家立业阶段的人数多,生活、工作压力大,囿于时间、精力、物质,党员担任支委主观意愿不强,党员彼此无交集,加上组织对党员不了解,造成支部委员无法选举也难以指派。另外,因为缺少工作锻炼,培训力度不足,支部书记、委员普遍党务工作能力不足;三是后进党员负面影响大。部分党员意识差,不配合工作或者消极配合,消耗了党委、支部极大的精力,消磨了支部书记、委员的工作热情,阻碍了支部的建设。而这类党员的行为往往又够不上纪律处分的条件,党组织陷入没人没精力予以专门教育,不及时进行纠正又会“传染”、“蔓延”的困境。

(四)考核评估难

一是考核体系难建立。流动党员人员分散化、时间碎片化、主体差异化特征明显,导致考核实施主体、考核内容、考核方式、考核指标、量化标准等均难以确定,难以建立一个客观、科学、准确的考核体系;二是学习成果难外化。党员教育是一个思想塑造的系统性工程,党员是否通过学习得到进步有了提高,很难直观的评价。

(五)单向输出多,双向互动少

一是教育方式主要还是我“发”你看,我“讲”你听,单向输出为主,且学习形式多为自学,输出与吸收脱节,效果难以保证;二是面对面交流少,集中学习少,比学赶帮的氛围难以建立,党员彼此生疏,党员主动反馈意愿不强。

二、流动党员学习教育现有方法及优缺点分析

纵观各地人才机构对于流动党员的学习教育,主要分为线上、线下两种方式,以党员自学为主,以

集中教育培训为辅,线上多以网站、学习平台、即时通讯工具为载体,线下多以讲师授课、专题会议、参观红色教育基地为内容,取得了一定的效果。下面就针对目前常用的学习教育方法进行简要分析:

(一)线上

1、网站

以“流动党员之家”类似名称开设的网站,可以说是目前线上教育最重要的一种方式。它具有传播面广,便于搜索浏览,功能齐全的显著优势。在技术上,可以实现流动党员账号登录、网页浏览、在线学习、活动报名、文档下载、视频观看、留言互动等等。但是,网站的开发周期长,开发、维护成本高,费用无法用党务支出,党员信息数据库与网站链接存在安全风险,需要专人管理、使用,需要专业的技术团队支持,网站建设需要持续投入,仍有较大的提升空间。

2、微信公众号

实践证明,微信公众号是目前流动党员使用频率最高,接受度最高的方式,经过近两年的持续添加,在被注销前,人才中心公众号已关注党员 1.4 万人,日均答疑 120 余条。同时,在技术上,完全可以实现网站所具有的大部分功能。但是,按照规定,人才中心的公众号已被注销。

3、群组推送

目前,流动党支部大多已建立 QQ 群或者微信群,能够进行日常的交流和联络。流动党组织也通过 QQ 群、微信群定期发布学习计划,推送各类学习资料。理论上,这种方式使用最简单,可以实现党员全覆盖。缺点是对各级群管理员要求较高,需要投入大量的精力来进行管理,这也恰恰是目前流动党员所最缺少的。

4、学习平台

“学习强国”学习平台,由中宣部主管,内容权

威、特色鲜明、技术先进、广受欢迎。

平台由PC端、手机客户端两大终端组成,聚合了大量可免费阅读的期刊、古籍、公开课、歌曲、戏曲、电影、图书等资料,内容丰富,使用方便,还有学习积分可以量化考核,是目前党员自主学习的最佳方式。但是,作为党组织开展学习教育的工具来话,缺点是没有后台统计、汇总、分析、数据导出等功能。

5、网络直播或网络授课

基于网络技术进行的在线教育,不受时间、场地的限制,只需要有网络,党员即可参加。在技术的支持下,教师与学员同样可以进行实时互动。而且,绝大多数的线上课程可以进行视频录制,党员可以课后继续观看回放进行学习,能够更好地理解领会教学内容。缺点是作为新生事物,如何利用网络技术平台进行直播,如何购买已有精品课程,如何组织党员进行学习,如何邀请合适讲师进行授课,没有现成政策可以依照,没有既有经验可以参照。

6、视频会议

实践中,已经有部分流动党支部利用“学习强国”学习平台、微信群、QQ群召开视频会议,进行集中学习、讨论交流,召开方便,时间灵活,设备简单,参与党员人数较多,受到党员的欢迎。缺点是使用的平台对参会人数都有限制,同时,政策上不允许形成决议的支部党员大会以线上会议形式召开。

(二)线下

1、党委(党总支)组织,党员自主报名

党委(党总支)人员多为人才中心的正式员工,专职或者兼职负责本中心流动党员教育管理工作,职责明确,党务工作能力较强,经费保障相对更加有力,能够得到上级党组织的支持与帮助,开展各类活动具有先天的优势。缺点是受机构编制的限制,工作人员数量严重不足,组织活动的频次远远达不到党

员学习教育全覆盖的要求。

2、支部自行组织

按照《党章》第三十四条的规定:“党支部是党的基础组织,担负着直接教育党员、管理党员、监督党员和组织群众、宣传群众、凝聚群众、服务群众的职责。”

流动党支部原本应该是流动党员各类学习教育活动的实施主体,但是,班子党务工作能力不足、人员流动频繁、兼职工作精力不足、党员召集难、不配合或消极配合、经费使用难报销难等原因,极大地影响了支部活动的开展和学习教育效果。

3、支部联合组织

单个流动党支部活动组织难的实际情况,催生了支部联合组织各类活动这种形式。在一定程度上,减轻了支部书记、委员的工作压力,增加了单次活动的党员参与人数,加强了流动党员之间的联络,取得了一定的效果,可以进一步完善并坚持。

三、加强流动党员学习教育的几点建议

由流动党员学习教育的现状与现有方法途径可以看出,人才中心所属的流动党员“时间不定、地点不定、情况不定”特征明显,应该以“工作单位所在地、自主创业地、实际居住地”将地点固定,以多种形式的线上学习教育谋求全员覆盖,以高质量的精品课程做好线下集中培训,为此,我们建议:

1、人员的合理划分

《中国共产党党员教育管理工作条例》明确规定:“坚持从实际出发,加强分类指导,尊重党员主体地位,充分发挥党支部直接教育、管理、监督党员作用。”中共中央办公厅印发的《2019-2023年全国党员教育培训工作规划》也明确规定:“党支部要落实抓党员日常教育工作的直接责任。”党员学习教育工作根本落脚点必须也只能是充分发挥党支部作用,

针对流动党员,应该按照“就近就便”的原则,严格落实好属地化管理目标,让党员的工作地、居住地也成为党员活动地,让组织可以了解党员,让党员能够方便地联络组织,把组织和党员紧密的连接在一起。

2、资源的整合与共享

在调查问卷中、座谈会上,流动党支部书记多次反映在支部组织线下学习、培训、会议时,除了人员召集难外,场地难落实、老师难寻找也是重要的制约因素。因此,建议:

一是建立党员教育阵地使用制度。希望能够制作各级党校、党员教育培训基地、现场教学点、党员活动室、党群服务中心、新时代文明实践中心等教育阵地目录,制定或者汇总各场所使用方法,让流动党员能够在经常活动区域就近组织并参加各类活动;

二是建立开放式党员教育师资库。希望上级组

织部门可以选聘一批政治素质过硬、实践经验丰富、理论水平较高的党员教育讲师,能够筛选、组建党员教育培训志愿者讲师队伍,能够打造一批贴近实际、质量较高的精品课程,能够建立沟通联络机制,便于邀请党员教育讲师进行授课。

3、推动党员教育信息化平台建设

针对流动党员,学习教育信息化平台尤为重要,搭建便捷高效的网络学习阵地,运用大数据对党员学习情况进行动态分析、精准推送内容、进行数据统计,能够为党员管理提供强大的助力。因此,一方面希望上级党组织能够进行党员教育信息化建设整体设计,在标准、方式、途径、手段上进行明确,避免重复建设;另一方面在设计时,预留空间,可以由基层党组织根据自身实际情况,进行功能、模块定制,便于使用。

上班族午睡对身体有哪些好处?

1. 降血压

美国阿勒格尼学院研究人员的最新研究发现,如果工作压力大使人血压升高,不妨午睡片刻,这样会有助降低血压。

2. 保护心脏

一项希腊研究显示,每周至少3次,每次午睡30分钟,可使因心脏病猝死的风险降低37%;另有资料证明,在有午休习惯的国家和地区,冠心病的发病率要比不午睡的国家低得多。研究人员认为,这可能得益于午休能舒缓心血管系统,并降低人体紧张度。

3. 增强记忆力

美国研究人员发现,午睡可以令人的精力和警觉性得到大幅度提高;德国杜塞道夫大学的研究则显示,午睡不但可以消除疲劳,还能增强记忆力。

4. 提高免疫力

德国精神病研究所的睡眠专家发现,中午1点是人在白天一个明显的睡眠高峰。这时睡个短觉,可有效刺激体内淋巴细胞,增强免疫细胞活跃性。

5. 振奋情绪,赶走抑郁

美国哈佛大学心理学家发现,午后打盹可改善心情,降低紧张度,缓解压力;美国斯坦福大学医学院的一项研究更是发现,每天午睡还可有效赶走抑郁情绪。

(来源:360常识网)

河南省人才交流中心组织开展河南人才市场 公共服平台使用情况调研



为全面贯彻落实省人社厅《2020年全省人力资源社会保障网络安全和信息化工作要点》要求,全面掌握河南人才市场公共服务平台在全省范围内的推广应用情况,2020年12月省人才交流中心利用两周时间,开展了集中调研工作。省人才交流中心六个调研组分别由领导班子成员带队,采取走访、座谈、实地查看等方式先后赴各省辖市、济源示范区人才交流中心进行了调研。

每到一处,调研组都实地查看招聘服务大厅、业

务经办服务大厅、档案室管理、人才网站等实际情况;全面了解河南人才市场公共服务平台推广使用情况,充分了解已投入使用的单位体现出的优势、发挥作用情况,深入了解未投入使用单位存在的实际困难、原因和下步打算;广泛听取了各地市对档案数据与求职信息实时共享方面的意见建议,切实把信息化建设中遇到的问题搞清楚,并共同探讨了解决问题的方法,提出了加强和推进信息化建设的意见建议。

通过这次调研,全面了解掌握了河南人才市场公共服务平台在各地市人才交流服务机构的推广应用情况,为推进集成服务、创新服务、规范服务,实现全省人才交流服务机构数据整合共享、业务“一网通办”、“异地办理”奠定了基础。

(河南省人才交流中心)

河南省人才交流中心 赴黄河博物馆开展主题党日活动

为进一步树立中国特色社会主义道路自信和文化自信,牢固树立大局意识和看齐意识,深入学习习

总书记黄河流域生态保护和高质量发展座谈会重要讲话精神,贯彻落实黄河流域生态保护和高质量发



展国家战略，弘扬中华民族在治理黄河斗争中展现出的顽强拼搏的奋斗精神，进一步夯实党员干部理想信念，根据中心党支部党日活动计划安排，12月24日，中心组织党员干部赴黄河博物馆参观学习。

参观由一段短片拉开序幕，讲述了黄河的发源地以及形成原因，介绍了黄河流域丰富的资源和丰饶的物产。之后，在讲解员的带领下，中心党员干部依次参观了流域地理、民族摇篮、千秋治河、治河新篇、和谐之路五个展厅。展厅内珍贵的标本、模型、文物复制品、影像图片资料生动的描绘了灿烂的黄河



文化画卷，诠释了黄河的自然史、文明史，再现了华夏儿女几千年来治理水患的奋斗历程，展示了黄河的过去、现在和未来。

通过本次参观，中心党员干部感受到只有节约与保护相结合，促进人水和谐，才是科学治理黄河的必由之路。大家纷纷表示，将积极响应习总书记号召，立足本职工作，讲好黄河故事，传播好黄河文化，为治理黄河、保护黄河贡献力量。

（河南省人才交流中心）

郑州市人才中心开展 “我们的节日·重阳”主题志愿服务活动



在传统佳节重阳节到来之际，为弘扬中华民族尊老、敬老、爱老、助老的传统美德，10月23日上午，郑州市人才中心组织志愿者来到中原区四季园社区，开展了“九九重阳节 浓浓敬老情”主题志愿服务活动。

活动中，志愿者们来到四季园社区，有的拿起理发器为老人义务理发，有的走进老人家中帮助打扫

家庭卫生,还有的根据自己的特长为老人们维修起破损家电,女志愿者为老人们梳头、剪指甲,陪老人们聊天谈心……一幕幕真诚的行动让老人们感到了实实在在的关爱。最后,志愿者们向老人们表达了重阳节祝福,祝愿老人们健康长寿,阖家团圆。活动结束后,大家纷纷表示要自觉传承尊老爱老美德,关心

关爱身边老人,传播社会正能量。

通过开展此次志愿活动,既弘扬了中华民族尊老敬老的传统美德,营造了浓厚和谐的节日氛围,也使中心干部职工更加深刻地感受到肩负的责任与使命,进一步激发献身人事人才事业的工作动力。

(郑州市人才交流服务中心)

广聚英才 出彩新乡

——全国第八届大中城市联合招聘高校毕业生河南站新乡专场暨

“2020 招才引智专项行动”在新乡成功举办

11月7日,全国第八届大中城市联合招聘高校毕业生(秋季)河南站巡回招聘会新乡专场暨广聚英才 出彩新乡“2020 招才引智专项行动”在新乡学院举行,省人力资源和社会保障厅副厅长杨昆锋宣布活动启动。新乡市委副书记王占波;新乡学院党委副书记、校长刘兴友、副校长张丽伟、夏新颜;省人才交流中心主任冯以干、二级调研员郭佩德;新乡市人社局党组书记、局长王学胜、副局长时水利出席启动仪式,并到招聘现场巡察指导。

省人社厅副厅长杨昆锋在讲话中指出,通过城市联动实现资源整合和规模效益,通过信息共享实现招聘活动的集约化发展,大中城市联合招聘高校毕业生专场活动已成为全国人社系统促进高校毕业生就业的一个重要品牌,本次大型巡回招聘活动为各省市有关单位来新乡招募优秀毕业生搭建了平台,对毕业生资源配置起到一定的导向作用。招聘会现场还组建了资深专家导师团开展高校毕业生职业规划和就业创业及人才政策宣讲,促进新乡高校毕

业生实现高质量充分就业。

新乡市委副书记王占波在致辞中,向各位领导、嘉宾和省内外企事业单位表示欢迎和感谢。他说,新乡拥有高校11所、中等职业技术学校25所,在校学生达24.2万人,是中西部地区高校数量最多的非省会城市。本次招聘会在我市举办,为我市高质量做好高校毕业生就业创业工作提供了宝贵的机遇和平台,我市将积极为企业和高校毕业生搭建起精准对接供需信息平台,建立毕业生求职意愿和用人单位岗位需求信息数据库,拓宽高校毕业生就业渠道,落实好各项人才政策,为高校毕业生就业创业和人才发展提供全方位指导和服务。

新乡学院院长刘兴友在致辞中说,我院致力于培养“专业知识好、实践能力强、综合素质高,上手快、可持续”的高素质应用型人才。现有国家级一流本科专业1个、省级一流本科专业10个,组建了全国第一个本科层次3D打印学院,连续3年年终就业率保持在95%。本次大型招聘活动,是为驻新高校和全省



高校的毕业生“牵线搭桥”，为企业和毕业生提供的优质双选平台。

本次活动由人力资源社会保障部发起，全国人才流动中心、河南省人力资源和社会保障厅、新乡学院主办，河南省人才交流中心、新乡市人力资源和社会保障局承办，新乡市人才交流服务中心协办，为高校毕业生跨区域求职提供便利，进一步加大高校毕业生实现高质量充分就业力度，为各省市有关单位来新乡招才引智搭建广阔平台。来自省内外的 646 家用人单位进场招聘，涉及信息技术、装备制造、医疗卫生、新能源电池、经济管理、教育等 37 个行业，为毕业生提供各类就业岗位 14766 个，其中博士需求 297 人，硕士需求 780 人，本科需求 10610 人，其



他人才需求 3079 人。

招聘会现场人气火爆，来自我省各高校的 10937 名毕业生前来应聘，招聘单位引才效果好于预期，现场共接收简历 7206 份，其中本科 6748 份，其他人才 458 份；初步达成意向 1945 人，其中，本科 1839 人，其他人才 106 人，达成率为 26.9%。

招聘会期间，省人力资源和社会保障厅副厅长杨昆锋主持召开了稳就业保就业座谈会，新乡市副市长王占波，省人才交流中心主任冯以干，新乡市人社局局长王学胜、副局长时水利，市人才交流中心主任陈凌雨等参加了座谈会。

(新乡市人才交流服务中心)

助力高校毕业生就业有实效！ 洛阳市大学生就业指导服务全国获奖

在刚刚结束公共就业服务专项业务竞赛评选中，市人力资源和公共就业服务中心选送的“洛阳市大学生就业指导师服务团”获得优秀就业服务项目三等奖。本次公共就业服务业务竞赛由人力资源和

社会保障部就业促进司指导，通过竞赛的形式，总结和推广全国公共就业服务先进经验和成果，共评出优秀就业服务项目、成果和案例三大类共 115 个奖项。

我市大学生就业指导服务开始已有十余年，2018年探索成立洛阳市大学生就业导师服务团，面向社会聘请了导师45名，分别来自人社部门、高校、企业和新型研发机构人力资源高管等，其中研究生19人、博士7人、副教授以上5人，平均年龄39岁，三年来就业导师团开展线上线下就业指导活动116场，派出就业导师190余人次，高校根据就业政策宣讲、职业规划、就业指导等类别下“订单”，导师团按需求派出导师开展精准就业指导，8587人通过PPIS职业潜能测评平台进行大学生职业测评，

3.5万余人次参与了指导活动。

今年，为了进一步做好疫情防控期间就业指导工作，我中心积极谋划，创新开展了在线就业指导和心理咨询，推出了“洛阳市大学生就业指导云课堂学习平台”品牌，45名就业导师通过“云课堂”职业潜能测评和在线问答板块，指导高校毕业生9154人次，受到高校、毕业生和用人单位一致好评。

(洛阳市人力资源和公共就业服务中心)

信阳市举办高校毕业生就业服务周招聘活动



12月6日，我市“2020年全国人力资源市场高校毕业生就业服务周河南省信阳市招聘大会”在信阳职业技术学院学校图书馆北门就业招聘大厅举行。共有190家用人单位报名参会，提供各类就业岗位6500余个，豫南地区各高校毕业生、实习生及往届毕业未就业学生均可免费入场求职。

本次招聘会由市人力资源和社会保障局、信阳职业技术学院联合举办，是今年高校毕业生就业服务周专项活动之一，旨在深入贯彻党中央、国务

院关于稳就业保就业决策部署，充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，增强高校毕业生就业创业服务的针对性、有效性，更好促进高校毕业生市场化社会化就业。活动现场不乏美的、羚锐、比亚迪、文新茶叶、圆创磁电、中部半导体等众多知名企业，征选了涉及医药、教育、市场营销、财会、电子信息等对高校毕业生有吸引力的优质岗位信息。凛冽的北风挡不住学生的求职热情，招聘大厅内气氛热烈，市人社局设立了政策咨询处，积极开展“就业指导进校园”活动，为求职人员提供相关政策解读，同时免费发放就业政策服务宣传单，为入场求职的高校毕业生提供多样化、便利化的就业服务。据了解，当天有近万名高校毕业生入场求职，达成初步就业意向800多人。

(信阳市人才交流中心)

焦作市人才交流中心赴博爱县知青村开展 “追忆初心,砥砺前行”主题党日活动

为继承和发扬战天斗地、不怕万难的革命精神,激发流动党员以奋进的姿态、昂扬的斗志,立足岗位、主动作为,10月29日上午由中心领导原军营带队,市人才交流中心党支部、流动党委市区各支部30名党员同志走进博爱县知青村参观学习,接受红色教育,感悟勤廉文化和革命传统。

博爱知青村是在国营博爱林场旧址基础上,对老场部院内建筑物修复加固,形成的以知青核心文化区为中心,知青旧居、知青连部、知青广场、知青文化展示馆、知青纪念馆、语录林等多种功能区的红色教育基地。40年前,来自河南新乡的知青们与国营博爱林场的职工共同生活、学习,一起参加生产劳动,在一座座山头上挖坑担水,植树造林,以“改天换地”的气魄让林场焕然一新。在讲解员的带领下,党员干部职工聆听知青故事,体验知青生活,进一步了解了当年知青艰苦奋斗的动人故

事。随后,在知青故居,大家重温入党誓词,不忘初心使命。

在知青村参观学习期间,一个磨盘、一个钟、一口老井、一眼眼窑洞、一件件的实物、一句句红色标语是知青村给大家最直观的印象,它们无一不在诉说着当年知青生活劳动的情形,同志们也纷纷去体验知青们推磨、敲钟、打水的生活。参观结束,大家无不为广大知青们在广阔天地里,战天斗地,搏击风云的气魄所感动、敬佩。

第十流动支部书记朱新来同志由衷感慨:知识青年上山下乡,接受贫下中农再教育,是共和国成长年轮中一段特殊的时期,像我们六零后的人还有点经历和记忆,许多年轻人不知道,今天能体验参观知青生活,有难得的纪念意义。

通过此次红色教育活动,深刻体会当年知青们“为祖国、为人民奉献青春”无私奉献的宝贵精神



价值,进一步坚定了大家不忘初心,牢记使命,为党和人民事业奋斗终身的革命信念,激发了大家在今后的工作、生活中再接再厉加油干更出彩的

动力。

(焦作市人才交流服务中心)

开封市引进高层次人才宣讲会在浙江大学举行



12月1日,由中共开封市委、开封市人民政府主办,中共开封市委组织部(开封市人才工作领导小组办公室)、中共开封市委机构编制委员会办公室、开封市人力资源和社会保障局承办,浙江大学协办,以“广聚天下英才 助力开封出彩”为主题的中国·开封“2020招才引智专项行动”在浙江大学玉泉校区顺利举办。

开封市招才引智团队带着464个优质岗位,满怀诚意的向浙大学子发出邀约。开封市人社局党组书记、局长李保果,市委编办主任苏惠娟、副主任王晖,市人社局副局长高展、杨振法出席宣讲会,宣讲会由市人社局局长、副局长高展主持。活动期间,2名博士,6名硕士高层次人才当场达成了求职意向。招才引智名校行是我市招才引智系列活动的延伸拓展,也是我市大力实施人才优先发展战略、人才强市战略和创新驱动发展战略,助推古城开封转型发展重要举措。同时,也把招才引智活动当成是展示城市形象的一次重大机遇,吸引更多优秀人才来汴就业创业大展宏图。

首先,浙江大学就业指导与服务中心董世洪主任

代表浙江大学致辞。董世洪主任从杭州和开封的历史渊源讲述了两个城市之间的古今经济文化的交流,又从浙江大学的悠久历史讲到市校之间的深层次交流合作,并代表浙大对我市搭建双选平台,推动浙江2021届毕业生高质量就业表示了感谢。随后,市人社局党组书记、局长李保果面向师生从我市人居环境建设、招才引智政策及渠道、人才服务体系等方面介绍了开封市的优势和特色。他希望通过此活动,能够与浙江大学达成更深层次合作,建立更深友谊,让更多的优秀学子了解开封、走进开封,并最终选择开封。推介宣讲现场,市人社局副局长高展向师生重点推介了开封市情、招才引智情况、产业集聚区结构分布及重点企业,并播放了相关宣传片,宣讲现场气氛热烈、掌声不断。

为期半天的活动中让现场的浙江大学莘莘学子更为直观地了解了开封的历史文化、自然风光、发展环境和人才政策。在会场外,工作人员通过咨询台、宣传展板、发放宣传册等方式开展宣传推介活动。本次活动共发放了《开封“汴招英才”人才政策汇编》和《人才需求蓝皮书》600余册,发放宣传单500余张。在互动环节,我市相关工作人员热情地与同学们进行互动交流,耐心细致地解答了同学们关于开封发展、人居环境、薪酬待遇、职称评定等各方面的的问题,让同学们对开封有了更加清晰明确的认识。双方互动频繁、交

流深入,现场气氛十分活跃。来自浙江大学紫金港校区的开封籍 2021 届硕士研究生张弈然同学专程坐了一个多小时的车赶来参加,直言不虚此行、很有收获,并现场递交了求职意向表。浙江大学专场宣讲会是在开封“走出去”招揽优秀高校毕业生来汴就业创业的品

牌活动之一。下一站,市人社局还将走进厦门大学,继续推进招才引智工作,加快人才集聚,为助力开封出彩提供雄厚的人才基础和智力保障。

(开封市人才交流中心)

商丘市人才交流中心认真组织开展 2020 年全国人力资源市场 高校毕业生就业服务周活动



为深入贯彻党中央、国务院关于稳就业保就业决策部署,充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用,增强高校毕业生就业创业服务的针对性、时效性,更好促进高校毕业生市场化社会就业,根据《商丘市人力资源和社会保障局关于积极组织参加 2020 年全国人力资源市场高校毕业生就业服务周活动的通知》,我中心根据人社会部通知要求,于 2020 年 11 月 23 日至 12 月 6 日,利用商丘人才网在线上举办了“全国人力资源市场高校毕业生就业服务周”活动,并于 2020 年 11 月 25 日(周三)、11

月 27 日(周五)举办了 2 次现场招聘会。

现场招聘会共有 19 家(次)企业参加招聘,提供就业岗位 331 个,参加现场招聘会毕业生约 100 余人,达成就业意向 64 人。此次服务周,中心领导高度重视,事前进行了认真准备,召开会议,明确分工,并在商丘人才交流中心一楼人力资源市场招聘大厅悬挂了“2020 年全国人力资源市场高校毕业生就业服务周商丘招聘大会”会标,服务周采取了线上线下同步进行的方式。因受疫情影响多数企业参加线上招聘,致使现场招聘会企业参会、提供就业岗位较少。

服务周期间,商丘市人才交流中心与商丘各本科、大专院校进行对接,让高校毕业生及时掌握获取就业创业政策和招聘岗位信息,及时为高校毕业生提供政策咨询、流动党员管理,个人求职等服务,营造良好的高校毕业生就业、创业环境,激发高校毕业生就业、创业、创新的热情。

(商丘市人才交流中心)

安徽宣城:开通 “人才夜市”扩就业

今年8月以来,宣城市人社部门创新就业服务思维,将求职招聘和夜间经济相结合,开创“人才夜市”就业服务新模式。截至目前,该市共举办“人才夜市”5场,参会企业220余家,提供就业岗位3600余个,涉及销售、技术员、财务、设计师、工程师等多个岗位,吸引求职者入场7000余人次,达成就业意向1150余人。

宣城市充分利用市区商圈晚间开放、氛围轻松、人流量集中等优势,开通“人才夜市”,让招聘者像摆地摊一样亮岗位,求职者像逛夜市一样找工作,提升求职体验和招聘成功率。招聘现场,该市人社部门专门设立政策宣传服务站,采取定点服务和流动宣传相结合,扩大政策宣传服务覆盖面,现场解答群众关注度高的灵活就业人员缴纳社保、失业金申领、退休待遇、创业担保贷款等政策疑问,发放就业创业政策宣传材料5500余份。

为更好地促进求职人员精准就业,该市还在“人才夜市”现场开展就业指导、就业帮扶、创业咨询等“一站式”服务,现场提供职业指导200余人、求职登记服务570余人、创业指导服务470余人、技能培训指导服务110余人。

(来源:中工网)

福建省开展创业就业 金融服务中心建设

日前,福建银保监局、省金融监管局、省人社厅、

省财政厅联合下发通知,开展创业就业金融服务中心建设工作。服务中心主要工作包括落实扶持政策、构建促进机制、推广专属产品、建立辅导队伍、提供岗位信息。

根据安排,10月前,第一批在宁德、龙岩先行创建各10个创业就业金融服务中心;11—12月,有关部门根据上报材料研究确定省级创业就业金融服务中心并予以授牌。2021年后,适时将成效显著的创业就业金融服务中心以样板的形式在全省推广。

实行贷款支持政策,将具备产业发展条件和有劳动能力的边缘人口纳入扶贫小额信贷支持范围,贷款申请条件、程序及支持政策与建档立卡贫困户一致。

实行利率优惠政策,4月15日之后发放的个人和小微企业创业担保贷款利率不超过LPR+50BP。12月31日之前发放的个人和小微企业创业担保贷款,继续按照现行办法由各级财政给予贴息。自2021年1月1日起,新发放的个人和小微企业创业担保贷款利息,LPR-150BP以下部分由借款人和借款企业承担,剩余部分由各级财政给予贴息。

实行延期还本付息政策,对于6月1日至12月31日期间到期的单户授信1000万元及以下的小微企业贷款、个体工商户和小微企业主经营性贷款,按照“应延尽延”要求,实施阶段性延期还本付息,还本付息日期最长可延至2021年3月31日。

建立快速审批机制,探索建立创业担保贷款一站式受理服务模式,实行人社部门审核借款人资格、担保机构尽职调查、金融机构贷前调查“多审合一”,避免重复提交材料。中心对返乡下乡创业人员创业就业贷款作出绿色通道、优先审批、限时办结的服务承诺。

(来源:福建日报)

广东深圳:出台 18 条举措, 涵盖港澳居民在深学习 就业创业生活四大方面

记者从 12 月 1 日举行的庆祝经济特区建立 40 周年“共创湾区辉煌 共享祖国荣光”粤港澳大湾区青年论坛上获悉,作为深圳率先落实便利港澳居民政策措施、推进在深圳工作和生活的港澳居民民生方面享有“市民待遇”的重要行动,深圳已出台《关于进一步便利港澳居民在深发展的若干措施》(以下简称《若干措施》)。《若干措施》涵盖港澳居民在深学习、就业、创业、生活等 4 个方面,总共 18 条。

记者从深圳市委大湾区办了解到,立足“中央要求”“港澳所需”“湾区所向”“深圳所能”,《若干措施》提出的 18 项举措,在政策覆盖上力争涵盖港澳居民在深发展的全过程、各方面,通过打造全方位、多层次、一站式的综合服务体系,让港澳居民不仅愿意来,更要留得住、发展得好。其中部分措施比中央提出的“让港澳居民在民生方面享有‘市民待遇’”的力度更大,展现了深圳大力支持推动港澳居民融入“双区”建设、融入国家发展大局的责任担当。

《若干措施》的 18 项具体措施中,学习方面有 6 条,主要涉及港澳青年来深交流、义务教育、高校奖助学金、深港澳职业教育合作、深港澳教育交流与合作、港澳机构来深办学等;就业方面有 3 条,主要涉及港澳学生来深实习见习就业、专业资质认定范围、人才政策等;创业方面有 4 条,主要涉及创业补贴、创新创业活动、深港澳青年创新创业基地、创业引导基金等;生活方面有 5 条,主要涉及居住证政

策、人才住房保障政策、交通优惠、深港澳社会保障合作、打造综合服务平台等。

据悉,在政策力度上,《若干措施》努力实现港澳居民民生方面享有“市民待遇”。在 18 条措施中,与深圳户籍市民同等待遇有 4 条:包括进一步支持港澳学生来深实习见习就业;进一步支持港澳青年参加创新创业活动;为来深的港澳居民提供公共交通优惠;进一步推进深港澳社会保障合作等。与非深圳户籍市民同等待遇有 2 条,包括进一步为港澳籍学生接受义务教育提供便利;进一步落实港澳居民居住证政策。略优于市民待遇的有 7 条,比如,进一步加强高校港澳籍学生奖助学金支持力度;将创业补贴政策覆盖到在深的港澳青年;设立港澳青年在深创业引导基金;进一步完善来深发展的港澳人才住房保障政策,等等。

市委大湾区办副主任曹赛先在论坛上介绍说,《若干措施》中有 13 条措施是中央印发的《规划纲要》和《先行示范区意见》中并没有明确要求的,而是深圳自加压力、主动担当提出来的创新之举,如进一步为港澳学生接受义务教育提供便利的“为港澳考生中考报名资格审核提供便利”等。

(来源:中国就业网)

山东:20 条举措支持 多渠道灵活就业

山东省近日出台《关于支持多渠道灵活就业二十条措施》,明确提出将扩大新就业形态规模,支持微商电商、网络直播等多样化的自主就业、分时就业,通过重点推进“六有”以促进灵活就业。

就业“有岗位”。开展小店经济推进行动,发展城市商业综合体、商联体平台,打造批发市场、现代商圈、特色街区等小店集聚区。支持夜经济等特色经营方式发展,优先安排低收入群体、家庭困难人员。扩大新就业形态规模,支持微商电商、网络直播等多样化的自主就业、分时就业。

创业“有扶持”。允许使用网络经营场所登记个体工商户。从事农副产品、日常生活用品销售,以及从事依法无须取得许可的便民劳务活动,无须办理营业执照。个体工商户免征不动产登记费。鼓励有条件的地方,向新注册个体工商户发放一次性创业补贴。个人、合伙创业,可分别申请最高20万元、60万元的创业担保贷款,按规定给予贴息。

求职“有帮手”。建立线上求职招聘平台,举办灵活就业专场招聘,在社区、村设置灵活就业信息宣传栏。鼓励人力资源服务机构发布短工、零工、兼职及自由职业等需求信息。在零工聚集地规划设置零工市场,提供遮雨、遮阳、信息发布等便利服务。支持有条件的村居设立劳务中介、劳务合作社,促进农村富余劳动力有组织灵活就业。

培训“有专项”。扩大灵活就业人员培训规模,推进“互联网+”职业技能培训。允许灵活就业人员通过人事代理机构申报职称,畅通职称申报渠道。开展新就业形态技能提升和就业促进项目试点,将网约配送员、网约车驾驶员、直播带货员等新就业形态重点群体纳入培训补贴范围。

权益“有保障”。允许个体工商户和各类灵活就业人员按月、季、半年或年缴纳社保费,缴费基数在当地个人缴费基数上下限范围内自主确定。在两个或两个以上单位同时就业的非全日制从业人员,由用人单位分别为其缴纳工伤保险费,享有工伤保险

待遇。建立新就业形态灵活就业意外伤害保险补贴制度,按照购买保险费数额的一定比例给予平台或个人补贴,每人每年不高于100元。

环境“有改善”。全面清理取消对灵活就业的不合理限制和收费,因城施策加大对灵活就业政策支持、服务供给。在技能人才评选中扩大灵活就业比例,加大对灵活就业典型、吸纳灵活就业示范平台企业宣传。

此外,山东省还将鼓励发展便捷化线上办公,打造“随时随地”的在线办公环境;进一步培育产业平台化发展生态,大力发展众包、云外包、平台分包等新模式。

(来源:中工网)

上海:揭晓第二批市特色 创业型社区名单

近日,第二批上海市特色创业型社区名单揭晓,浦东新区张江镇、虹口区北外滩街道、宝山区杨行镇等30个街镇在市级特色创业型社区创建评估中达标。

根据国家鼓励“大众创业、万众创新”的决策部署,上海市连续实施了四轮鼓励创业带动就业专项行动计划,大力推进创业型城区建设。两年来,上海各区积极开展创业型城区创建工作,把创建纳入到区域经济社会发展的整体规划大力推进。各街镇大胆创新,结合自身定位和区域资源禀赋,积极打造一批品牌化、接地气的创业服务项目,取得了显著成效。

为促进街镇创业服务体系不断完善、创业环境

更加优良、创业企业蓬勃发展,更好发挥创业带动就业作用,在去年确定首批 28 家上海市特色创业型社区的基础上,今年三季度,上海市人社局在上海全市范围内开展了第二批市级特色创业型社区创建评估工作。此次市级特色创业型社区创建评估的内容与去年一致,主要包括“定量指标”和“定性指标”两个方面。“定量指标”,包括政策落实和工作满意度两项,通过数据收集和委托第三方调查方式获取分值。“定性指标”,包括组织实施、载体建设、品牌打造、氛围营造、典型培育和特色成效等六项,通过举行现场评审会,由街镇负责人现场陈述专家现场评分方式确定分值。

经过评估,浦东新区张江镇、虹口区北外滩街道、宝山区杨行镇等 30 个创业型社区创建工作基础扎实、特色明显、成效突出的街镇,跻身第二批上海市特色创业型社区。据悉,到 2022 年底全市特色创业型社区将不少于 80 个。

(来源:人力资源和社会保障部)

云南:21 部门联合发文支持 返乡入乡创业

返乡入乡创业者将迎重大利好!近日,云南省发展和改革委员会、云南省民政厅、云南省农业农村厅等 21 个部门联合发布《关于推动返乡入乡创业高质量发展的实施意见》(下称《意见》),提出通过实施六大行动,采取 20 条“硬核”举措,支持农民工等人员返乡入乡创业、稳定和扩大就业。

每年完成扶持创业 8 万人以上的目标任务

《意见》提出鼓励返乡创业人员投资设立人力资

源服务机构,通过考核认定的,给予一次性奖励 50 万元。

此外,实施财税政策扶持行动,每年完成扶持创业 8 万人以上的目标任务。对返乡入乡人员首次创办经营实体并正常经营一年以上的,通过就业补助资金给予不超过 1 万元的一次性创业补贴。对返乡入乡人员创办企业并吸纳就业困难人员的,按规定给予社会保险补贴。对毕业 3 年内返乡入乡创业的大学生,优先给予最高不超过 3 万元的一次性创业补贴支持。

实施税费减免。至 2021 年底,返乡入乡企业招用符合条件的重点群体人员就业的,按每人每年 7800 元的定额标准依次扣减增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和企业所得税。

返乡入乡创业企业最高可获 300 万元创业担保贷款

实施金融服务创新行动,加大贷款支持力度。符合创业担保贷款申请条件的返乡入乡创业企业可申请最高不超过 300 万元的创业担保贷款,贷款期限不超过 2 年,财政部门按规定给予部分贴息。2020—2025 年,每年扶持返乡入乡创业人员 4 万人(户),带动就业 8 万人以上。

支持符合条件的返乡入乡创业企业上市,支持返乡入乡创业企业通过发行公司信用类债券和资产证券化产品等多种渠道开展直接融资。放宽小微企业创业担保贷款申请条件,小微企业当年新招用符合创业担保贷款申请条件的人数占企业现有在职职工人数的比例下调至 15%(超过 100 人的企业降为 8%),符合条件的个人最高可申请创业担保贷款额度由 15 万元提高至 20 万元。

实施创业用地保障行动,加大返乡入乡创业用

地支持力度，鼓励农村集体经济组织与返乡入乡人员共同创办农业休闲观光度假场所和农家乐等，允许返乡入乡人员和当地农民合作改建自住房发展产业。

符合条件的返乡创业人员纳入城镇住房保障范围

实施人力资源支撑行动，使每名有意愿的创业者都能接受至少1次创业培训。全省每年组织培训人数不低于1.5万人，对培训合格的，按规定给予创业培训补贴。

从国内外引进、返乡创业的高层次专业技术人才，符合条件的可按省引进高层次人才和特殊人才职称评审有关规定，申报评审相应系列(专业)高级职称。

全面放开城镇落户条件，对各类返乡入乡创业人员及其共同生活的配偶、子女和父母落户城镇提供便利条件。将符合条件的返乡创业人员纳入城镇住房保障范围。

对于创业失败的劳动者，各地人社部门及时提供免费职业介绍和职业培训，将符合条件的生活陷入困境的创业者家庭或者个人，及时纳入最低生活保障等社会救助范围，以保障其基本生活。

(来源:新华网)

浙江杭州：“直播招聘官” 助力青年技能人才就业

日前，第十六届“振兴杯”全国青年职业技能大赛学生组总决赛在杭州举办。社交电商平台粉象生活创始人恩惠和知名带货主播薇娅等受邀在本

次总决赛招聘中担任直播招聘官，与杭州众多知名企业HR一同交流，助力全国青年技能人才就业服务。

据了解，“振兴杯”全国青年职业技能大赛为国家一类大赛，旨在贯彻落实关于技能人才培养工作的重要指示精神，激励广大青年走技能成才、技能报国之路，并为第46届世界技能大赛营造良好氛围。

这是一场面向全国青年技能人才组织的一场招聘会。招聘会以线上“云招聘”网络直播面试+线下招聘两种形式呈现，招聘行业涉及机械、制造、互联网、IT、电子、通信等。娃哈哈、海康威视、杭汽轮、西子联合等1104家企业，共开放招聘岗位达26493个。

恩惠作为互联网营销师新职业的代表人物，在直播电商领域有着广泛的影响力。作为粉象生活的核心创始成员，在CEO李红星和她的共同带领下，粉象生活平台用户数近4000万，上线仅一年即实现了超20亿元人民币GMV的优秀成绩，上线后第二年的年度平台GMV增长至超100亿元的水平，并累计为用户节省近20亿元，为消费者和B端会员返佣近10亿元。

谈及未来，恩惠表示希望能把粉象生活打造成为一个有温度的社交电商平台，基于信任与真实长期价值的社交推荐方式，持续为中国广大消费者提供价低质优的购买体验，创造大量自主创业和就业的机会。通过粉象这样一个有温度、有人情味的电商平台服务到更多的技能人才，助力每一位青年人才发光发热。

(来源:中工网)

和颖柠生物科技有限公司进行第一次合作洽谈,李菁颇感不顺。刚从大学毕业的她怀揣着创业梦,和十几个校友成立了“一甘擂茶”茶饮项目。

“签合同同时,我发现我们的项目与实际落地所需条件之间差距太大了,由于项目还有很多不完善的地方,导致第一次签合同被迫延期。”李菁说,没有商业谈判的经验,就单签署合同这一件事,许多细节根本无法考虑到。“这也是我们团队成立以来第一份合作协议,理想非常丰满,但我们却深深感受到了现实的骨感。”

创业“升级打怪”也需外挂

中国青年报社社会调查中心曾调研发现:在大学生创业短板中,心理承受能力差(57.8%)、人脉等社会资源不足(51.7%)问题最为突出。同样,在2019年苏州大学生创业调查中,苏州市在校大学生整体创业率为3.14%,而没有选择自主创业的在校大学生中,有49.98%是因为“自身能力不足”。

当下无数年轻创业人似乎永远有一个逃不开的难题:“不懂世故”,他们几乎都在“不谙世事”上摔了跟头。刚走出校门的大学毕业生,对行业经营套路,社会人情阅历及管理执行力的赋能值较低,即使有热血,肯吃苦,也很难在成熟竞争的商业模式下站稳脚跟。

李菁的团队为了躲避所谓的“世故”的坑,在团队的人员组成上一直强调专业经验。例如,人力资源管理专业的学生主管人事,金融专业出身则主管财务,企划部中则多广告学、旅游学和行政管理专业合伙人。为了注重线上推广,电气专业同学也诚邀加入,负责尝试将智能化设备与擂茶结合。他们

中很多人获得过创业大赛奖项并在校进行过创业培训实践,在初创群体中已算是“元老级”。

“即使这样,我们最终还是会选择外聘管理人员。”李菁说,在项目评估阶段,投资人认为我们运营项目的最大风险在于团队核心成员普遍年轻,相对于行业资深人员普遍缺乏管理经验。

“投资人在评估时认为,一方面在创业初期,我们的团队内部结构不完整,可能影响整体效率发挥甚至可能导致公司决策失误;另一方面,擂茶仍然属于新兴饮品,大家没有过多接触,所以进入市场初期时还需要考虑到消费者对于产品口感、文化的接受度。”李菁再三考量后认为,团队在市场调研和推广方面缺乏成熟的执行能力,仍需要外援。

“就目前的情况看,我们可以在前期采取外聘的方式解决问题。”李菁说,但我们首先要解决的是“如何让消费者接受第一杯产品”的问题。

李菁坦言:“如何去运营管理一个项目本身就是创业的必修课,所以未到万不得已的时候,我们不会首先考虑外聘。”她认为,只有当运营过程中遇到了严重的能力阻力和限制时,为了确保各大投资方的利益,才会采取外聘方式。”当然,我们也可以向专业管理团队学习运营,采取短期外聘的权宜之计。

大学生创业,在试错中不断前行

在试错中进行历练和成长

2020年海峡两岸女大学生创业大赛刚刚落下帷幕,厦门市大学生创业促进会副秘书长,发展部部

长施沁作为大赛的组织人员告诉中国妇女报·中国妇女网记者,“许多大学生创业项目的想法很新颖,但缺乏商业思维,没有办法进一步‘造血’。”在比赛中,大学生体现更多的是创新,而不是创业。

施沁认为,大学生在实践上的薄弱是常态,可以在后期培训上进行加强。目前,高校及政府部门、行业协会多尝试创新与创业联合培养的模式,着重加强对大学生的经验管理、决策规划及交际宣传能力的提升。

大学生创业者马赞认为,对于创业中的管理难题,大学生不必为此过于焦虑。“一个没有经验的年轻人,要去管比自己年龄大很多并且有资深经验的工作人员,如何微妙平衡这其中的上下级关系?如何独立作出正确的决策?是非常考验人的。”马赞分析,职场上没有数年的摸爬滚打经验,很难把管理技巧运用得游刃有余。

关于“能力不足”这一点,马赞在创业之初想得很通透:“不懂业务我可以去学,毕竟年轻人的学习能力非常快;虽然不懂经营但我们懂消费,更容易感知年轻人消费群体的偏好。”马赞并不认为“老成世故”是件绝对的好事。相反,这有可能会变成团队合作的绊脚石。“在合伙创业的过程中,大学生们都很单纯,不会耍心机,不论是协商决策,还是合作管理,

工作过程都会轻松简单很多。”

虽然管理及执行能力尚有所欠缺,但大学生创业团队在凝聚力、服从力、协作力上都较为有韧性,这一点弥足珍贵。“即使有数十年从业经验的企业高管,也会为管‘人’而头疼,我们创业的最大优势就是‘听话’,服从管理。”马赞说,如果团队中有一两个有经验的领头人,那么他的威信是很高的,大家都服他,这也产生了这一种和谐的平衡。

大学生创业能力不足是事实,但未必就是“致命弱点”。李菁的团队为了弥补短板,专门邀请大学专业的导师顾问团队,在做出关键决策时给予专业指导,同时充当第三方监督的角色,及时指正运营中的潜在风险和不规范行为。“创业失误是难免的,不必谈虎色变,我们应当吸取教训,在试错中进行历练和成长。”李菁说,“创业能力不足不可怕,可怕的是就此打住,畏惧继续前行。”

施沁认为,由于大学生还未步入社会,实践不足是可以理解的。“国家举办了很多的大学生创业大赛,为的就是培养他们的创业思维,鼓励大学生们大胆创新。在实践上,可以采取和成熟企业合作,优势互补,合作共赢的模式,在合作中提升实践能力未尝不是一种提高。”

(来源:中国妇女报)

(上接第 37 页)

程度上会让受害人放松警惕。近年来,该类网站屡屡“爆雷”,有的泄露求职者信息,也有的发布虚假招聘信息实施诈骗。

“这也暴露出此类网站审核手续过于简单、随意,无法发挥对虚假信息的过滤作用、保护求职者权

益。许多招聘网站不进行验证或只简单验证,即可发布招聘信息,这不仅是技术漏洞,也是管理漏洞。”游洪升建议,招聘网站应当升级技术手段,严格审核、加强监管,整顿行业乱象,避免给经济社会发展带来不良影响。

(来源:中国青年报)

投资人偏好的连续创业者， 到底有什么不一样？

“连续企业者”是一个很时髦的标签，表明这个人这不是创业新手。很多投资人都会说“我们喜欢投连续创业者”，从过往的案例看，马云、雷军、王兴、张一鸣、庄辰超、黄峥都是连续创业者，似乎连续创业者的胜率是更高一些。我们会很自然的把原因归于老司机会开车，随着时间的累积，车技变强，对道路的经验增多。

在国外的多项针对创业成功因素的调查中，创业者将过去的成功或失败创业经历，排在“工作经验”之后，处于第二位。但是，创业者之前的经历是否预测了这次创业的结果，结论并不确定，但投资人有兴趣用过去的成功作为衡量标准。换句话说，过去创业成功的价值可能不在于确保创始人获得必要的知识，而在于投资人猜测其能力的一种方式。

1.从灵感型创业到方法论型创业

第一次创业，创业者往往是做了一款自己喜欢的产品，自己作为用户有很强的体感；或者做了一款自己擅长的产品，能发挥过去的优势。在选择某个商机切入时，往往是灵感驱动，并不一定是深思熟虑的。因为体感强，刚上路时往往开的很顺畅，但难题是，开着开着就遇到了行业的隐形天花板。

随着思考力的增强，创始人对商业机会的发掘能力也在加强，第二次创业往往开始有了自己的思考方法论，或者衡量好金矿的标准。往往是先发现金矿，自己再跳进来做。像“美团”的王兴，在多次创业

中总结出了「四纵三横」理论；“去哪儿”的庄辰超根据 Google 的行业收入占比来分析创业机会。

也有一些有趣的寻找商机的方法，或者思考角度。

比如“考古式创业”模式。寻找那些倒下的恐龙，仔细研究它死在哪个环节，重新构思模式后，去做一样的需求。这个方法很好地提升了 0 到 1 的成功率，创意的切入点很难预测，是试出来的，但如果有一个模式能在短期里快速起量，一定是找到了一个刚需。

送货上门这事是刚需，“爱鲜蜂”是最早一批做送零食水果上门的，一度起量很快，但合作的便利店不是他的，物流配送不是他的，货品把控和物流上都存在隐患，公司最终也是倒在这里。后来的“每日优鲜”和“叮咚买菜”都是自建货仓、自建物流的模式。

还有“解答上次创业中的疑问”模式。有一家消费电子创意公司经过几年发展做得挺不错，但创始人始终有个疑问，智能硬件创业做到最后真的只能是消费电子吗？只能赚电子产品的毛利吗？做什么领域的硬件怎么才能搭载内容，形成入口级产品呢？他带着这样的疑问想了两年，每次想到一个品类就找人讨论，后来找到一个品类确实有这样的可能性，而他也二次创业进行尝试了。

有的 O2O 创业者进入零售行业，继续做送货上门，与第一次创业一脉相承的，但从零售的角度去思考，市场的天花板和单元经济模型比原来好了很多；也有之前给服装厂做 SaaS 的创业者，进入服装生产行业，包产能、做自营。上次创业提出的问题，往往在

下次创业时给出答案。

也有相当比例的二次创业者,愿意选一个全新的领域。一方面,之前的领域趟得太明白了,坑和天花板都很清楚,这时看新的领域总是更美好一些;另一方面,之前的熟悉的垂直领域可能已经长出大树了,要么在相邻的领域找创新,要么横跨全新的领域找创新。

二次创业者的明显优势往往体现在两方面:一是控盘能力,融资、招人、组织建设,这些都操练过一遍,也更懂得把控项目的节奏,知道什么时候增长,什么时候收紧;二是打逆风局的能力,转型、裁员和穿越低谷期,这些都有现成经验,做起来得心应手。

但在业务从 0 到 1 这个环节上,二次创业者的优势比首次创业者可能只多 x%,并不是倍数级的。从 0 到 1 阶段拼的是对业务的理解,尤其是面向 C 端客户的创业,真的是试出来的,该趟的坑一个不会少。

2. 创始人的代偿心理

上次创业在哪儿犯了错,再次创业时通常会加倍纠偏代偿,有时还会矫枉过正。

如果第一次创业融资很苦逼,在估值不高时股权被反复稀释,再次创业时容易上来就融大钱,而大钱到手又容易落入花钱过猛的陷阱。

如果第一次创业是死在花钱过猛、现金流断裂上,再次创业时会超乎寻常的克制和谨慎,核心原则是自己不犯错,等竞争对手犯错,但有时也会过于克制。

如果第一次创业失败是因为没有相信某个超前的趋势,再次创业时很有可能做一个极超前的趋势,做了第一个吃螃蟹的先烈。

如果第一次创业先做了一块活命的业务,几经曲折才做了最终想做的性感模式。再次创业时很有可能上来就做最想做、最性感的模式,组建最理想的团队,试图走最短的路径,风险系数乘 n 倍。

为什么还是会出现这种代偿的情况呢?

从理性层面上,随着创业经验增多,控制的准确度是在增强的。如果是他帮别的公司分析问题,往往拿捏的很到位,不左不右。

但是因为上次创业往往带来一些感性上的创伤——焦虑、自我怀疑、错失几个亿的损失感。如果上次的失败让自己很痛苦,下次创业时,潜意识里会往反方向纠偏,对之前缺失的事情加倍代偿,一不小心动作幅度过大,过犹不及。这种代偿很潜意识,做的时候往往觉得刚刚好,事后才发现是代偿了。

3. 从一步到位到先实现小目标

早在 2013 年创业最疯狂的时候,很多创业者最在意的是公司估值,为了做大规模、抬高估值,有时不可避免的牺牲了业务的健康性,也造成了过多的股权稀释。创业大潮之后,老司机们看清楚了两个现实:

如果以 IPO 论成败的话,那 99.9% 的创业都会失败。

即便 IPO 了,相当比例的上市公司的日子也不好过,上市 10 亿美元,现在 1 亿美元。

这两个现实下,创始人会开始思考什么叫上岸。

最理想的上岸方式肯定是 IPO。做了某个行业的大哥,由创业者升级为企业家,把上市公司打造出第二、第三增长曲线。但遗憾的是,很多时候赛道到了一定的节点,天然失去势能, IPO 时已经是强弩之末。

第二种上岸方式是把公司卖掉,落袋为安。口袋和视野都解放了,再创业做一些更加诗和远方的项目,下次再追求 IPO。如果看到了行业难以捅破的天花板,真不如把公司卖掉。投资机构并不太喜欢中小规模的并购,从里面赚不到太多钱,但对创始人个人来说,可能是很好的上岸、进而更提升一个层次的方式。

(下转第 43 页)

当你出发，面试已经开始

面试遇到迟到这种突发状况，不少 HR 都有遇到过。有些 HR 会认为只要你能提前告知说明，也能理解。而有的人却认为求职面试这种大事非同儿戏，能迟到说明根本不重视机会，时间观念差，一副对人生不负责任的懒散态度，难成大器。那么各位 HR，当你面对候选人面试迟到的情况，你会如何评价和处理呢？会影响最后的面试结果么？

很多求职者会一厢情愿的认为：所谓面试，见了面，才叫面试。其实，高阶的 HR 会告诉你：当你出发，面试已经开始。面试时间：是招聘方与求职者提前约定的，双方进行招聘面谈的时间，如果其中任何一方没有按时赴约，总会使另一方产生不舒服，会影响面试的整体效果。

招聘越来越难做，很多 HR 都会在约定面试时间的前 30 分钟左右，开始关注求职者能否按时到公司进行面试的动向，第一个到来的求职者从某种意义上讲会带给 HR 一定的信心，觉得今天的面试基本可以顺利开展，当然此位求职者也会给 HR 留下时间观念强的印象。面试开始前的 10 分钟，求职者陆续到来，HR 会感到欣慰，甚至会有一定的成就感。反之，如若面试前的 10 分钟，还没有一个求职者到来，HR 一定会打电话一一确认原因及大概可以参加面试的人数，焦虑难免会在内心滋生。或者因为大部分求职者的迟到，面试时间一推再推，正常面试的效果可想而知会大打折扣。

有痛就会有领悟。HR 对求职者的评价，从求职者出发那一刻，就已经开始，或者会更提前。

高阶的 HR 会记录求职者来参加面试的具体时间以及求职者面对迟到这件事所作出的行为反应作为求职动机评价的一部分。提前到、按时赴约、面试迟到、迟到前有给 HR 电话或者信息的形式告知迟到原因及大概能到的时间、明知自己迟到不提前告知、到了公司告知原因、到了公司也不告知迟到原因等情形都会有相应的评价和赋分标准，直接影响到求职者最终的面试成绩。所以求职者，千万不要以为当你迟到，走进面试室时 HR 依然表现为和颜悦色，就是迟到了也没事的反馈，那是 HR 职业化的表现，你的行为其实已经在评价中打上了不守时、不可依赖的烙印。

那么，作为求职者，如何确保按时参加面试呢？

1. 确认面试地点，明确出行线路及出行工具。高阶 HR 一般都会在面试通知中告知面试地点、乘车线路、导航地点、出行注意事项等信息，求职者一定要多加留意。如果面试地点比较熟悉，就留充分的时间，选择适合的交通工具出行以保证能按时参加面试。如果面试地点不熟悉，要通过各种渠道弄清出行线路，并计划好自己的最佳出行工具，以保证能按时参加面试。必要时，打电话联系 HR 了解更多出行注意事项等。

(下转第 35 页)

就业季，谨防求职路上那些“坑”

当就业季撞上疫情期，包括应届毕业生在内的求职之路更是充满挑战。尽管目前就业比较难，但职场新人特别是毕业生，也要注意用人单位在试用期、培训等方面可能存在的陷阱。一旦不幸踩进“坑”，应大胆地通过正常渠道依法维权。

所有劳动合同都可约定试用期，非也！

王某 2019 年 5 月初进入某公司工作，劳动合同约定王某的工作任务为电脑软件设计，完成设计并验收合格时，劳动合同即终止。同时约定试用期两个月，试用期内每月工资 6500 元，转正后月工资 8000 元。

2019 年 11 月底，王某完成了任务，在办理退工手续时，王某要求该公司支付经济补偿。在遭到拒绝后，王某请律师提供法律援助，并得知该公司约定两个月试用期不合法，遂申请劳动仲裁，请求该公司按每月工资 8000 元的标准补足两个月试用期的工资差额计 3000 元，并支付 1 个月工资标准的经济补偿金 8000 元。劳动仲裁委经审理支持了王某的仲裁请求。

点评

并非所有劳动合同都可以约定试用期。

根据劳动合同法的规定，以完成一定工作任务为期限的劳动合同、期限不满 3 个月的劳动合同以及非全日制用工，双方不得约定试用期。

本案中，某公司就电脑软件设计聘用王某，并约

定王某完成这一单项任务时劳动合同就自然终止，因此双方所签的属于以完成一定工作任务为期限的劳动合同，显然所约定的两个月试用期无效。该公司通过约定试用期侵犯了王某的劳动报酬权，理当予以填平，即应当补足工资差额。

另外，根据劳动合同法实施条例第 22 条“以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第 47 条的规定向劳动者支付经济补偿”之规定，仲裁委裁决某公司向王某支付 1 个月工资标准的经济补偿也是正确的。

岗前培训期间没有工资，支付！

郑某被某银行聘用后于 2020 年 5 月 7 日接到参加岗前培训的通知。为期半个月的岗前培训结束后，某银行给郑某办理了入职手续，并签订了劳动合同，其中约定试用期两个月，试用期内月工资 5200 元。但头一个月郑某只拿到了 2000 多元，某银行解释说：岗前培训期间郑某未从事具体工作，也就没有创造经济效益，怎么会有工资？

郑某来到劳动监察部门咨询，监察员听完其陈述后前往调查。经监察员释法明理，某银行如数向郑某支付了培训期间的工资。

点评

某银行的解释明显不合法。

其一，劳动合同法第7条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”由此看出，是否已经办理正式的人职手续、有没有签订劳动合同等，并不影响双方劳动关系的建立。

其二，劳动关系产生于劳动过程中，而职业培训也是劳动过程的组成部分。企业组织岗前培训，是为了让员工上岗后更快、更多地创造经济效益。员工只要完成了培训学习任务，就实现了该阶段的劳动过程。

其三，岗前培训是“开始用工”的一种形式。员工参加岗前培训要接受单位的领导管理，双方之间已经存在着人身隶属关系，显然单位已经开始用工。因此，郑某参加某银行组织的岗前培训，属于已经提供了劳动，某银行理当依法支付培训期间的工资。

试用期内可以不上社保，该上！

刘某于2019年7月1日进入某金属公司从事技术工作，双方签订了3年期的劳动合同，约定试用期4个月。7月底，刘某要求公司为自己缴纳养老等社保费时，公司称：“你还在试用期，等转正后缴。”4个月试用期届满后，刘某再次提出社保事宜，然而公司却对刘某说，因其表现欠佳，试用期延长到6个月了。

双方为此争执不下，后经劳动调解组织调解，该公司撤销了延长试用期的错误决定，并为刘某补缴

了试用期内的社保费。

点评

首先，试用期限经书面约定后不能擅自更改。根据劳动合同法第19条的规定，某金属公司与刘某所签合同期限为3年，本可以约定试用期为6个月，但由于双方当初经协商一致约定为4个月，并已经载入劳动合同中，金属公司无权单方变更合同，擅自延长试用期显然错误，应予纠正。

其次，试用期员工与正式职工的基本权利是一致的。劳动法、劳动合同法相关条款规定：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；试用期包含在劳动合同期限内；用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。也就是说，处于试用期的职场新人同样享有社会保险等劳动权利，在试用期用人单位就应该为劳动者缴纳社保费。

现实中，有些单位和职场新人约定，试用期内不缴社保，试用期满后如果转正了再缴，这显然违法。对于试用期末缴社保的，劳动者在试用期满时无论是转正了，还是因考核不符合录用条件被辞退了，都有权要求单位补缴试用期内的社保费。

(来源：中国妇女报)

(上接第33页)

2.设置闹铃，提前出发，给堵车等意外情况以缓冲时间。一份好工作，对求职者来说，是件大事。求职者不妨提前设置好闹铃提醒。根据自己选择的线路或者出行工具设定自己提前出发的时间，给堵车等意外情况以缓冲时间，能够确保在面试时间之前10

分钟内到达面试地点。

魔鬼藏在细节中，更多的HR会通过诸如是否按时参加面试等小细节对求职者的行为进行评价和打分，作为求职者既然选择了面试，那么就一定要按时参加面试，在面试中展现出完美的自己。

(来源：中人网)

千里求职遭遇“雁过拔毛”

高薪背后隐藏陷阱

今年 21 岁的王宇(化名)压根儿没想到,梦寐以求的高薪工作竟是一场精心设计的骗局。

6 月 1 日下午,王宇在 BOSS 直聘上看到物流公司招聘物流专员,工作内容主要是做物流跟单、配送,要求长期出差,底薪为短途 6000 元、长途 8000 元,加上每天 100-200 元的补贴,月薪能到 1 万元左右。

王宇投了简历,一个微信名为“人事部黄主管”的人跟他联系,介绍了工资待遇和 workflow 要求。对方还告诉他,公司本部在郑州,要去郑州面试。虽然路途遥远,他还是被高薪吸引了。

让王宇没想到的是,这份号称月薪万元的工作竟是在电子厂生产线当普通小时工,赔了长途路费和入职押金不说,起早贪黑干了一个月,他只拿到 830 元工资。

今年 6 月,苏州吴江警方查获了这起以虚假招工为名,诱骗应聘者长途参加面试并骗取钱财的犯罪团伙,涉及受害人 134 名,涉案金额 40 万余元。

高薪背后的陷阱

6 月,吴江警方在办理某网站涉嫌非法利用网络信息案时,发现一名叫“单鹏飞”的男子曾购买过该网站的相关软件制作假证,该男子就职的“国开企服有限公司”以招聘中介为业务,警方研判该公司可能存在利用假证诈骗的嫌疑。

6 月 23 日,当民警赶到该公司办公地点时看到,80 平方米的工作室被分隔成密密麻麻的格子间,20 余名嫌疑人在各自的工位上忙碌地操作着。

警方发现,该公司通过制作假证等手段获取招聘平台账号,由业务员发布虚假招工信息,利用话术诱导应聘者至郑州面试,面试时以交工本费的名义,骗取应聘者钱财。

嫌疑人单某飞介绍,今年 3 月,一直无业的他在朋友介绍下,进入国开企服公司,因有人力资源相关工作经验,他担任经理,负责整个公司业务员的日常考勤和制度管理。

单某飞购买软件制作假营业执照,注册 58 同城、赶集网、智联招聘、BOSS 直聘等知名招聘类网站账号,并根据老板给的模板发布招聘信息,主要是物流专员、叉车工、电工等职位。

事实上,他们并没有提供这类岗位的能力。帖子上写的一个月工作 20 天能拿到 1 万元左右的工资也是虚假的,目的是为了吸引求职者应聘。求职者投递简历后,网站就会自动将简历发送到公司邮箱。公司业务员就冒充招聘企业的工作人员主动联系他们,用老板准备好的话术模板,诱导他们去郑州面试。

层层设计的求职圈套

国开企服公司最开始是吴江一家做正规劳务派

遣的中介公司。嫌疑人陈某介绍,今年4月底,老板娘说形势不好,帮企业招到的工人很多都辞职了,公司赚不到钱。为了给大家增加收入,要转型做新业务。公司专门在郑州租房设面试点,由另一名高管乔某主管。5月29日,他们成功实施了第一单“生意”。为打消受害人的疑虑、统一口径,公司制订了一套话术模板,所有业务员都要进行上岗前的话术培训。

苏州市吴江区人民检察院第一检察部员额检察官游洪升表示,在受害人到达郑州面试前,嫌疑人仅对工资待遇、工作流程和工作要求作介绍,绝口不提交钱的事。在一整套话术诱导下,受害人最终会乖乖掏钱,进入整起诈骗案的核心环节——交费“上岗”。

郑州“面试通过”后,嫌疑人会根据受害人财政状况收取1800元左右的“工本费”,用来办理物流跟单证和押运证,实习期满后公司报销。但实际上这只是个骗钱的理由,根本不会给受害人办理。

受害人签字交钱后,就被分配到各地电子厂做普通产线工人,并被告知一个月“实习”期满后,才可申请转岗到物流公司做跟单员。真实目的是多赚电子厂的返费,而公司实际也没有能力安排这些人转岗。

“实习”期满,受害人无法成功转岗,开始不满甚至发现被骗要求退钱,公司就以各种理由拖着。为防止受害人报警,公司会视他们态度的强硬程度退点钱,闹得越凶退款越多。

乱象何时休

“回顾本案,其实诈骗手段并非有多高明,无非是瞒、哄、拖、压的老套路。”游洪升说,嫌疑人为巩固诈骗成果,将“公司总部”设在与吴江相隔800多公里的郑州,绝大部分受害人即便发现自己被骗,考虑到路途遥远、维权成本高,最后不了了之,无人主动报

案。若不是警方发现,这出诈骗戏码还将继续上演。

近年来,特别是今年受疫情影响,劳动者面临待岗、失业、收入减少等困境,迫切需要重新找工作,这给了一些骗子以可乘之机。

随着求职途径越来越丰富便捷,求职者有了更多的选择,但也存在更多的风险。

苏州吴江区人民检察院第一检察部主任姚界承介绍,如今,诈骗犯罪几乎遍布求职的所有环节。有的玩文字游戏以假乱真,一些不知名的小公司或骗子公司,利用形近字、同音字混淆视听,在招聘信息上把公司名称写得和正规知名大公司名称相近,甚至伪造官网,页面和正规公司官网一模一样,网址也十分相近。有的是“高薪诱惑”“熟人介绍”,以高工资、低要求、熟人可靠为“饵”,诱骗社会经验不足的年轻人前去应聘。还有的则是“虚假面试”“付费入职”,在经过所谓面试后,虚构假合同以获取受害人信任,最后以入职需要缴纳各种费用等为由,要求受害人付费转账。疫情期间,更有以“特殊时期”为由,要求远程电话面试或者缴纳押金保留职位。

姚界承说,公司招聘人才若对求职者毫无要求,其中必有陷阱。“其实,求职者只要多些心眼儿,通过其他途径侧面求证,骗子的谎言就会不攻自破。例如,收集用人单位的背景资料,核实招聘公司的营业执照,求证应聘过程中收费名目是否合规合法等。”

姚界承建议,求职应保持良好心态,求真务实、脚踏实地,结合自身实际选择行业和岗位,切勿相信所谓的高薪职业。一旦发现被骗,要积极维护自身合法权益,与用人单位交涉,无法沟通解决的,要及时报警,保护自己的同时也能防止更多求职者被骗。

另外,正规大型招聘类网站发布的信息,在一定

(下转第30页)

关于职场晋升的 10 条具体建议

有的人工作 10 年,还是原地踏步,有的人工作 3 年,青云直上。

你会发现,除了专业能力很强,这样的人,都特别“职业”,跟他们打交道,会感觉非常舒服。

毫不夸张地说,你的职业化程度决定了你的晋升速度和上升空间。

那么,到底什么是“职业”?

我职业生涯的第一课,叫做 Professionalism(职业化),这门课让我受益至今。

它让我从踏入职场的第一天起,就养成了特别好的职业习惯。

今天,我也想把这些职业习惯分享给你,希望能帮助你在职场晋升的道路上,如虎添翼。

1、对那些“没想到的事”负责

有次和办公室的同学们开会。

我讲完后说:

你们的责任,就是让我从这一秒钟开始,把这件事给完全忘了。就是我对你们的要求。

什么意思?

责任,不是我们一起计划 10 件事情,然后你去做。这不叫责任。

因为再聪明,想得再全面,也一定至少有 20 件事,是我们没想到的。

这样的话,我就要时时想,我们忘了什么没有?我们忘了什么没有?

这时,你没有承担起责任。

责任到底是什么?责任,不是对那些想到的事负责。

责任,是对那些“没想到的事”负责。

在职场上,不仅仅要把事情做好,更要去体会背后深层的意图,并把背后意图的事情都做到。

举个例子,2 个小伙子被派下一个任务,去集市采购土豆。

老板问第一个小伙子,集市上是否有土豆?小伙子回来说:有。

老板又问:有多少家在卖?小伙子赶紧又跑回去问。

回来后,小伙子说:有 10 家。

老板又问:那,平均价格多少?为什么不打听一下?

小伙子很委屈,您交代任务时没让我打听价格呀!只好又匆匆跑回去一趟。

而第 2 个小伙子呢?

同样的任务,小伙子不仅完成了探寻市场有无土豆货源,还详细汇报了价格、竞争对手、土豆供应商,甚至想好了双方可能合作的互惠共赢方案..

一个职业化的人,就是在领导想到的时候,你已经做了,在领导没想到的时候,你已经想到了。

这就需要去琢磨这件事背后需求的核心是什么,公司的价值观是什么,还有哪些可能的外延,然后把这些事情都做了。

不仅仅盯着表象,而是还原需求本质。

2、润物细无声,悄悄把活儿干了

前些日子,办公室招了些实习生。

有次午饭开会,我说:实习生眼里要有活,比如午餐拿外卖,要主动请缨;需要搬东西了,主动起身帮忙。

你帮助的人越多,从你身上穿过的信息就越多。

信息是什么? 信息即权力。

多干活儿不是什么坏事,干得越多,接触的人也就越多,掌握的资源也就越多,在组织中的作用也就越大,价值也就越大,地位也就越稳固。

办公室的老同学们也是,在职场上,你干得越多,掌握的东西就越多,不可替代性就越强。

也别嫌弃我中午老是给你们开会,你们还一脸不期待的样子。

我开会花时间是投资你们,是看到了你们的成长空间,作为长期价值投资。

办公室有什么项目需要帮忙,你又有能力的,主动上。

不要觉得这件事和我没有什么关系,少干点活不香吗?

少干活儿看似自己舒服了,钱也没有少赚,但实际上,会逐渐失去在组织中的位置。

工作几年后你就知道,大部分情况下,职场的壁垒就是经验壁垒,经验越多,你的价值越高,可替代性就越小。

所以很多麻烦的事情千万不要嫌麻烦,组织中和你无关的事情,能帮忙就帮忙。

不要以为这是资本在压榨你们的劳动剩余价值。

商业的本质是交易。价值,产生于交换。

3、不要炫耀自己的功劳

福耀玻璃集团董事长曹德旺有次接受采访时说道:

父亲教导他要滴水之恩,涌泉相报。

你如果帮助了谁,做了什么好事,做完就要把它忘掉,不要记在心上。

记在心上,你会完蛋,会害了你。

你帮了他,你始终记在心上,人家以后无意忘记了或者怎么样,你和他的关系会搞坏掉。

别人帮助过自己就记住,自己帮助过别人就忘掉。

同样的,办公室的同学们,你为组织创造了什么价值,帮助了别人,最好不要自己说出来。

要让别人感激到忍不住说,更不要一直强调自己某次功劳。

有了功劳,立刻忘掉。

木秀于林,风必摧之,低调谦虚,风轻云淡,永远不要太张扬。

4、少抱怨难处,多解决问题

德鲁克曾说过:公司组织是社会的一个“器官”,其存在是为了给社会、经济和个人做出必要的贡献。也就是解决社会问题。

同学们,公司是一个创造价值的地方,请你来是解决问题的,而不是制造问题。

你为公司创造价值,获得公司的尊重和认可,让公司信任的能力背后,是强大的价值输出作为佐证。

如果你不能发现问题,或解决不了问题,你本人就是一个问题。

你的不可替代性和你的价值正相关。

责任越大,能力越大,解决的问题越多,你拿的钱越多。

让解决问题,承担责任的人高升,
让制造问题,逃避责任的人让位,
让抱怨问题的人下课。
如果你能把每件事情都最大限度地做好,
公司每一次问题涌现的时候,都是你的发展机会。

5、站在对方舒不舒服的角度去考虑问题

职业化,是你在商业世界里的教养,具体体现是当别人和你打交道的时候,能感觉到很舒服。

职业化问题背后的思维方式,是要永远站在对方舒不舒服的角度,去考虑问题。

它源自对外的分寸感,和对内的克制力。

在自己的利益与他人的得失之间,要拿捏好分寸。

职场中,每个人都有自己的目标、计划、任务、优先级,甚至自己的困惑。

如果别人正好有空帮到你,你可以选择感激。

但如果别人有自己的事情要做,没能帮你,也不要觉得这个世界伤害了你。

6、惜时如命

守时会给人一个专业的感觉,因为精确。

错字给人一种不专业的感觉,因为不精确。

人对精确产生信任,对不精确、不稳定状态、未知情况,产生不信任。

无论是小组会议、和合作伙伴相约,我们都应该非常守时的出现。

而不是把迟到5分钟作为经验、别人一样不准时作为理由。

对会议的时间要严格遵守,每个人都可能有其他安排要做,所以务必准时结束会议。

如果不能准时,要征求与会者的意见,并表示抱歉。

上班要准时,9点钟之前要踏进办公室,晚到要向经理申请。

要理解并尊重别人的时间颗粒度。

时间颗粒度,是一个人管理时间的基本单位。

一个具备职业素养的商业人士,和别人打交道时,会懂得至少以30分钟为单位安排时间,以1分钟为单位信守时间。

千万不能迟到,这是职业化的基本要求。

7、一诺千金

不要轻易地答应同事、客户、合作伙伴,如果你不确定你能否做到。

如果承诺,我们要恪守承诺。

只有这样才能建立 trustworthy relationship。

休假的时候,队列里的 case 一定要找到同事 backup,并且详细交待来龙去脉。

向紧急问题的合作伙伴在自己离开前要介绍自己的 backup,建立沟通。

答应同事的事情也要尽最大努力完成。

重视 commitment setting,在经由和经理讨论后写入的项目,要定期审视,按时完成。

完全不把自己的承诺当回事,或者超出自己能力过分承诺,是职业化的大忌。

有些人喜欢说“这件事,就包在我身上了”,“放心,你的事,就是我的事”。

可是,第二天酒醒之后,自己说过什么可能全忘了。

这种行为成性,只会损失别人对你的尊重和信任。

8、严格律己

在和本组或其他部门合作的时候,有可能发现不同的观点,发生争执。

作为一个职业人，我们要积极地看到别人观点中的合作点，好的出发点。

并且表示理解，积极地给与响应，并寻找共赢机会，而不是争执对错。

在寻找问题的原因时多从自己身上找原因，不要总归咎于他人和客观原因。

对于问题和挑战，我们要更多地看到问题背后的机会，并抓住机会赢得胜利，而不是消极面对。

职场中的很多分歧，其实不是事实问题。

它很可能只是不同的认知体系之争，这种永远难以说服对方。

严以律己，宽以待人。

9、积极主动

人有两个大的缺点：胆小和懒惰。

这两个缺点让很多人不能迈出重要的一步，一直在原地徘徊。

我对办公室的同学说，你们要不断自我提升，大量学习，在得到上买的课，都可以找我报销一半的钱。

你如果一直在做顺手的事情，你就不会获得进步，因为你一直在使用你以前学会的技能。

只有你遇到了从未遇到过的难题而使你觉得不安、不再信心满满，你才能获得进步。

每个人每天 24 小时，8 小时上班，8 小时睡觉，剩下 8 小时，才是决定你一生的时间。

这 8 小时，庸人用来刷泡沫剧，打游戏。

这 8 小时，职业化的人用来疯狂学习。

下班后的样子，就是你未来的样子。

10、你是在为自己工作

很多同学可能都听到过这句话：

你不是在为公司打工，你是在为自己打工。

所以，小伙子，多加班，多干点活，996 工作制，对你成长有好处。

你一听，心想，丫得糟老头子坏得很，又来剥削我剩余价值了。

很多人觉得，创业是给自己干的，打工是给别人干的。

但是，人的时间成本，是最高的成本。

时间，是每个人最宝贵的不可再生资源。

把时间投入一份工作、一份事业中，是个人在职场中最昂贵的投资。

人一定是为自己工作的，不为任何人。

如果你只是简单地用时间和劳动换取报酬，这个付出的过程本身，并不让你的时间和劳动越来越值钱。

如果你把每份工作做到最好，做出成绩，做出案例，会让你的单位时间和劳动价值快速增加。

最后达到的终极状态就是用工作经验、个人品牌、能力形成作品，同一份时间可以售卖多次赚钱。

或者用钱赚钱，投资企业或基金，雇佣专业团队打理，通过他人的劳动为你赚钱。

在公司上班，本质上是批发自己时间，但你做出的每个成绩，都是自己信誉和能力的背书。

你创造过什么价值，解决过什么问题，积累过什么案例，将会是你未来很多事情的证明。

如果你只是公司交代什么做什么，完成基本职责，觉得公司给的薪水不好，环境不好，资源不够，就去凑合对付。

那么，最后，你的人生也会被凑合对付。

在这个一切将被存档的时代，

请珍惜自己的每一根羽毛。

(来源：创业邦)

那些适应力强的新员工， 在入职前都是这么做的！

进入新的公司，内心总是忐忑不安的，为了消除这种不安，让自己尽快适应新的环境，可以在入职前做一些准备工作。

小李向 A 公司提出离职后，在接下去的 3、4 周工作交接的时间里，每天整理手头的工作和文档，列出交接清单，将电脑文件分类保存，也开始抽空了解即将入职的 B 公司。

小李当时只是觉得很有必要深入了解一下未来的新东家，于是在网络上搜索，可以说，只要是关于 B 公司的页面和新闻基本上都看了一遍，越来越了解 B 公司，小李为自己新的工作充满憧憬。

小李还专门注册了 B 公司网站员工论坛的账号，这是一个非常开放的论坛，在论坛中他了解了更多关于 B 公司的情况，在论坛里经常有一些争辩，有一些兴趣小组，他也时时活跃其中，留言发表意见，1、2 个星期下来，居然也与论坛中的几个 ID 熟络起来。

正是因为这段时间对 B 公司的广泛了解，让小李在随后的工作中可以更加迅速的融入，缩短了自己的适应时间。

不管是对于应聘者还是即将到新公司报到的新人，你都有必要对你要去的地方再做深入的了解和理解，不要认为拿到了 offer，就认为可以大松一口气，坐等上班第一天。其实，更大的挑战是在入职上班以后，很多职场新人都无法快速融入一个公司，在职场初期就遭遇了滑铁卢。

其实，我们只需要在主动一点，做一些功课，会

对你接下来的目标，不管是通过面试还是快速进入工作角色都大有益处，那么，我们可以提前了解哪些信息呢？

1、公司所在的行业。

首先要更深入的了解他是做什么的，在产业链中处在什么位置，他的客户和下游供应商都是谁？现在的行业竞争与发展前景如何，他在行业中的竞争地位是怎样的。

不同的行业，其管理模式多有不同，了解了行业的特点，你就能对其内部管理和运营的框架有大致的认识。如果可能，找到几份关于行业的研究报告详细读读，你会在较短时间内对企业所在的行业有一个通盘的认识。

2、公司的基本情况。

公司的发展规划、收入规模，地理上的业务布局，组织架构和业务流程等，组织架构尤为关键，通过组织架构，你可以从中读出许多有用的信息，比如内部管理层级，管理范围，汇报关系，管控重点（不同职能部门的地位，如行政和人事是否单列）等。

3、公司的企业文化。

公司的使命和愿景是什么，崇尚怎样的价值观，他提倡什么，反对什么，提倡怎样的用人理念，但凡有企业建立了自己的一套文化体系，都希望能行

为层得到体现,这就决定了你以后的行为行事准则,保持一致性。

4、了解企业领袖。

当时,小李从网络上搜索了很多B公司创始人的信息,有媒体的报道,有接触过他的人的评价,有他的讲话稿。企业领袖的样子就代表了企业的样子,领袖的境界决定了企业能走多远。通过了解企业掌舵人的情况,借此更多的了解这个企业的发展历程、定位并加深对产业的理解。

5、了解你要去的部门和未来的同事。

部门的汇报关系,部门的主要职责,岗位设置情况,人员编制,如果能了解到未来的同事的基本情况就更好了,他们是怎样的做事风格,感受他们的工作氛围。

比如前文中小李在正式去B公司报到前,就已经在B公司的论坛上混迹多时,变成了一个活跃的

ID。到公司报到之后,遇到很多以前在论坛上就交流过的同事,于是能快速熟悉起来。

另外,抓住面谈的机会多了解一些关于部门近期的主要工作任务,可以提前做一些准备,便于在到岗后快速取得工作成果。

当然,了解的信息不局限于上。在网络时代,有很多公开的渠道可以获取相应的信息,有些信息是正面的,有些信息是负面的,需要自己有独立思考的能力。

如果需要短时间识别一个新员工是否优秀有潜力,要看他能否能快速进入工作状态,取得工作成效。试用期三个月,你虽然可以利用积累的工作经验创造出价值,但如果前期一些准备工作做的足够充分,会缩短你的适应时间,让你的价值增值。

实际上,做这些功课并不难,关键在于你的主动意识,做好充分的准备工作。所谓预则立,不预则废,这句话对于任何事情来说,都是有意义的。

(来源:中人网)

(上接第32页)

很多创业者能认清自己的能力边界,也选了一个自己擅长的品类,甚至想好了将来要退出的方式和节点。这也许不适合投资机构进行投资,但从长远的创业上来看,对创始人也许是个很明智的选择。

“拼多多”创始人黄峥离开Google之后,先创业做了一家手机电商公司,年营业额几亿元,后来觉得容易陷入与京东的消耗战,把公司出售了;接着又做了一家电商代运营公司和一家游戏公司,都是很赚钱但天花板有限的公司。在做生意的过程中,孵化出了拼好货,又转成拼多多。

欲穷千里目,先达小目标。

4.进击与困境

前几年创业大潮诞生了很多创业公司,很多已经没有势能了,只是还活着。而在经济下行的环境下,又经历疫情这一波,很多公司在穿越低谷,甚至处在生死线的边缘。很多人也在考虑结束掉上次创业,去寻找新的创业机会。

经过上次创业进化了这么多,下次创业会顺利很多吗?

我们在玩游戏时,随着通关,自身的血条和武力值不断提升,但下一关的难度永远会设置在“刚刚好”的难度上,一不小心就会挂,似乎我们并没有因为升级就感觉一路开挂。好像创业也是同理。

(来源:搜狐)

从事“新个体”也是真就业

带货主播、电竞选手、公众号博主、微商电商……这些一度被不少人认为“只是临时干干,还没就业的”的事情如今“官宣”转正。

近日,国家发改委等部门联合印发《关于支持新业态新模式健康发展 激活消费市场带动扩大就业的意见》,提出鼓励发展新个体经济,开辟就业新空间。同期,教育部发布通知,明确统计高校毕业生就业数据时,在“自主创业”方面包括开设网店,在“自由职业”方面包括互联网营销工作者、公众号博主、电子竞技工作者等。人社部、国家市场监管总局、国家统计局也向社会发布了一批新职业,带货主播等成为“名正言顺”的职业。而这些创业就业的新行当,大多处于“新个体经济”的范畴之内。

7月份连续出炉的3项关于就业的新政策,引起社会关注。新职业能否得到年轻人特别是高校毕业生的广泛接受?哪些人会去干“新个体”?新业态、新个体对就业的带动有多大?

“三百六十行,行行出状元”

——基于数字经济的新职业大多具有自主性和灵活性强的特点,有些没有严格的劳动合同,但收入不错,是较为典型的“新个体”

毕业于北京大学的“90后”小郭在北京朝阳大悦城上班,疫情防控期间,她的上班地点由线下转到了线上。“我在大悦城的APP上做直播,为实体商铺

带货。”小郭告诉记者,今年直播带货火了,自己每做一场直播都能带出较为可观的销售量。“直播带货一直是我们销售的一种方式,听说最近互联网营销师‘转正’成新职业了,我们干这行的也很开心,希望这个职业未来有更好的发展前景。”小郭说。

此次,人社部、国家市场监管总局、国家统计局向社会发布了区块链工程技术人员、城市管理网格员、互联网营销师、信息安全测试员、区块链应用操作员、在线学习服务师、社群健康助理员、老年人能力评估师、增材制造设备操作员等9个新职业,这是中国自《中华人民共和国职业分类大典(2015年版)》颁布以来发布的第三批新职业。

“互联网技术发展,催生了多样化的创业就业模式。”人社部相关负责人表示,在商品市场领域,随着短视频、直播带货等网络营销行业的兴起,覆盖用户规模达到8亿以上,互联网营销从业人员数量以每月8.8%的速度快速增长,大量中小微企业也因网络直销方式激发出活力,直接带来的成交额达千亿元。“这些在数字化信息平台上运用网络的交互性与传播公信力、对企业产品进行多平台营销推广的直播销售员,已受到广大企业和消费者认可与青睐。”

之前,电竞选手等一批新潮职业已率先被纳入国家认证的新职业中。值得一提的是,这些职业大多具有自主性强、工作时长、工作场地灵活的特点,有的没有严格的劳动合同,但往往拥有不错的收入。

“我儿子从初中起就想做电竞选手,但我一直觉得这不是一个正经职业。”家住南京的潘阿姨告诉记者,儿子成绩优异,打游戏也很有天赋。“自从电竞选手成为一门新职业之后,儿子天天跟我科普,现在我觉得打游戏也是一项体育运动,儿子想做运动员,那我就支持他追逐梦想。”潘阿姨说,“毕竟三百六十行,行行出状元,只要他努力,不论从事什么职业都有一番天地。”

在哔哩哔哩弹幕网上,小时是个有着60多万粉丝的职业“up主”。“我上大学之前,就利用课余时间做视频上传到网上,到现在已经5年了。一开始大家都是‘为爱发电’,没想过要靠做视频赚钱。”小时说,“现在我每一个视频的播放量、点赞数量、硬币数量等都可以转化为真实收益,如果一个视频播放量过百万,收益会有四五千元左右。”

目前,中国数字经济发展趋势良好,启动早、环境好、业态活、模式新,对于激活消费、带动就业的潜力巨大。国家发改委创新和高技术发展司有关负责人介绍,大量新业态新模式快速涌现,除了近期有关部门官宣“转正”的新职业外,还催生了大量就业机会,为人们开辟了新的创新创富渠道。国家将积极培育新个体,支持自我就业,包括支持微商电商、网络直播等多样化的自主就业、分时就业,同时鼓励商业银行推广线上线下融合的信贷服务,合理降低这些“新个体”的融资成本,引导互联网平台企业降低“新个体”使用互联网平台交易涉及的服务费。

得到“官宣”转正,凭啥?

——新职业不是人为设计出来的,而是自然产生的,是产业结构升级、居民生活品质提高的体现

近两年,新职业的发布加速。成为一个国家认证

的新职业,需要什么样的标准和认定程序?

“新职业是在向社会公开征集的基础上,经职业分类专家评估论证、公示征求意见后,按程序遴选确定的。”人社部有关负责人表示。记者了解到,每一个新职业的“诞生”都需要通过多个维度的综合考量。其中,“技术性/独特性”一项的权重最高,这代表着职业是否足够新,是否反映了新产业、新业态的出现;权重次高的是社会性,这反映了职业是否能够带动更多劳动力就业、更有市场前景;职业的稳定性一项评判的是劳动者在新职业中的就业环境和发展空间;而职业的群体性则考量了这个新职业现有的从业人员规模和未来发展是否有活力。

人社部有关负责人指出,今年以来,在抗击新冠肺炎疫情过程中,许多相关岗位的从业人员发挥了积极作用。其中,为有需求的老年人提供生活活动能力、认知能力等健康状况测量和评估的老年人能力评估师,运用卫生健康及互联网知识技能为社区群众提供就诊和保健咨询、代理、陪护等服务的社群健康助理员,运用数字化学习平台(工具)为学习者提供个性化、精准、及时、有效的学习规划、学习指导、支持服务和评价反馈的在线学习服务师等新职业应运而生。

新职业的不断涌现,是当代中国经济社会发展与变迁的生动写照。“新职业的产生是一个经济社会现象,更是一个自然历史过程。”中国就业促进会资深专家陈宇在接受本报记者采访时指出,新职业不是人为设计出来的,而是在历史变迁和社会发展中自然产生的。“当前,社会生产的平台在发生变化,数字化产业和产业数字化正在成为未来新的经济基础,大量新职业出现在这个领域,也就不奇怪了。”陈宇说,“新职业的诞生与发展不仅拓展了人们自主选择

业、追逐梦想的空间,也为社会注入了前所未有的活力。”

“未来,新职业将成为传统职业的一个重要补充。”中国人民大学劳动人事学院教授杨伟国认为,数字经济时代新就业形态的涌现,既是新产业、新业态不断发展的结果,也是人们的美好生活需求在就业领域的反映。“依托互联网新业态,未来必将有更多新职业陆续涌现,这些新职业将共同构成服务产业结构升级和居民高品质生活的中坚力量。”

护航“新个体”走稳走好

——适应新就业形态的权益保障政策正加快完善,为新个体、新职业提供成长舞台

在新职业、新个体的带动下,就业在回稳。

中国人民大学中国就业研究所与智联招聘日前联合发布的《2020年第二季度应届生就业市场景气报告》显示,大学就业景气指数随着国内疫情防控的持续向好、国家政策的大力扶持而在逐渐回升,分行业和职业来看,新职业、新基建人才缺口较大,成为应届生就业增长点。随着疫情期间直播经济迅速发展以及“互联网营销师”等新职业的正规化,本季度该行业对于应届生的招聘需求同比、环比分别增加了349%和300%。人社部的数据显示,今年一季度就业开局低迷,二季度随着复工复产稳步推进,稳就业举措全面落地,劳动力市场需求升温,就业形势逐步回稳。

新业态、新职业带来新机遇,但是也面临着收入不稳定、服务保障不全面等实际问题。从事新个体,会不会只是一时站上“风口”?

小时告诉记者,她准备大学毕业后签约公司,做一名职业配音演员。“做全职up主太难了。有时理想

会被现实打败,以为稿件会有很好的反响,但往往不如意。”多多说,“我觉得最主要的问题还是这个职业收入不稳定,一个视频带来的收益太少,接赞助商的推广也需要有一定的粉丝基础,这些都是在不断变化的,并无定数。”

“任何一个职业都有其自身发展的规律,虽然现在许多新职业可能并没有相应的社会保障、相匹配的工资待遇等,但这都有相应的发展过程,需要国家慢慢出台配套政策。”陈宇认为,有些职业在历史发展的进程中可能只是昙花一现,但真正被社会需要的职业会保留下来。随着技术革命加速推进、社会前进步伐加快,越来越包容、开放的人才政策为更多群体打开梦想的大门,也给予新职业更多的成长舞台。

就业新形态对就业服务保障提出了新要求,相关部门已开始着手完善。

“基于互联网平台的就业人员与平台间属于较为灵活的‘合作’关系,对于享受相关保障等也有同样的需求,需要探索适应新就业形态的权益保障政策,进一步激发全社会创新创业创富积极性。”国家发改委创新和高技术发展司有关负责人表示,今后将强化各类形态就业人员权益保护和社会保障政策。通过网络平台开展经营活动的经营者,可使用网络经营场所登记个体工商户;完善灵活就业人员劳动权益保护、保费缴纳、薪酬等政策制度,明确平台企业在劳动者权益保障方面的相应责任,保障劳动者的基本报酬权、休息权和职业安全,明确参与各方的权利义务关系;支持建立灵活就业、“共享用工”服务平台,提供线上职业培训、灵活就业供需对接等就业服务。

(来源:人民网-人民日报海外版)