

河南人才

目 录

人才论坛

- 1●郑州市技工院校师资队伍管理探讨
- 4●高校“导师制”人才培养模式探究——以郑州财经学院
土木工程学院为例
- 7●当前农民工工作的五难五盼

调研报告

- 10●关于打造“互联网+智慧党建”融平台的思考分析
- 13●2020年平顶山人才市场供求信息分析

简讯

- 17●省人才交流中心召开2020年度述职大会及领导班子
民主生活会
- 18●省人才交流中心召开党史学习教育动员大会
- 18●郑州市人才交流服务中心开展“讲文明礼仪”文明实践
主题日活动
- 19●郑州市公共就业人才服务中心开展“文明之城 志愿郑州”
学雷锋志愿服务活动
- 20●郑州市公共就业人才服务中心举办“迎新春就业援助月
特殊群体专场招聘会”
- 21●聚焦招才引智 推动创新创业 焦作市人才交流中心召开
全市人才服务工作会议
- 22●信阳：聚智大别山 引才助发展

2021年第1期
(总第59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
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：印婷
印刷日期：2021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

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

- 23●福建省安排专项资金支持创业创新
- 23●昆山开设劳动者就业创业“首选课堂”
- 24●宁夏：“十个新”确保大中专毕业生就业率
- 25●青岛支持国家留学人员回国创业 最高资助 50 万
- 25●山西：大学生想在山西就业创业？最新政策都在这了
- 26●上海徐汇：基层扩大区域高校毕业生就业联盟
——助力职场“New 人”成“牛人”
- 27●浙江宁波：推出“金融支持人才 17 条”为人才创业提供全周期服务

创业聚焦

- 28●创业第一步 创业者的必备条件，你适合创业吗？
- 31●这五年 敢闯的年轻人站到创业风口中

求职面试

- 33●既要工作，也要诗和远方——看年轻一代的职业选择
- 36●骗术升级 看看伪招聘的新套路

职场人生

- 38●工作压力大节奏快 谁来保障职场“打工人”身心健康
- 42●想在职场混得风生水起？这 12 个技能很重要

热点解读

- 44●就业新风口下 年轻人如何乘风破浪

郑州市技工院校师资队伍管理探讨

郑州市职业技术培训教研室 李红娟

职业教育虽然不同于普通教育，却同样为我国经济社会发展提供了有力的人才和智力支撑。郑州市技工院校担负着培养大国工匠、能工巧匠的重担，培养人才，关键在于教师。但从目前来看，郑州市技工院校师资队伍建设存在教师队伍数量不足、师资队伍整体素质有待提升、教师科研能力欠缺等问题，这些问题与师资队伍管理密切相关。因此，本文利用赫茨伯格的双因素理论提出充实教师队伍、实施分层次培养的制度措施、落实教师发展保障与激励机制等措施优化师资队伍管理，在一定程度上为提高郑州市技工院校整体发展水平和发展能力以及提高河南省技能人才培养质量提供了重要借鉴。

一、郑州市技工院校师资队伍现状

(一)师资队伍数量情况

郑州市共 25 所技工院校，专业课及公共课教师包含在编、合同制、人事代理、聘用等不同性质共 3400 余人。郑州各技工院校借助国家兴办教育的政策红利，招生规模在不断扩大，师资队伍也随之增加，但是师资增长的速度比不上学生增长的速度。

(二)师资培训

郑州市职业培训教研室依托全民技能振兴工程

项目，近年来每年都安排教师进修培训，培训形式包括企业实践、教研教改、教学技能提升等，培训对象有校领导、专职教师、教育教学管理人员、班主任等，各个院校也都有自己的师资建设培训计划。但这些培训力度和定向度还不够，与郑州市技工院校的需求还有一定差距。

(三)教师待遇及教科研情况

郑州市技工院校的专任教师分为编制内教师和合同制教师，专任教师工资主要由基本工资、课时费、各种补贴组成，虽然工资每年也都有增长，但总体增长水平不高。近年来，随着市级优质课、优秀论文评比、公开课等各种教研活动的开展，技工院校教师的教学科研水平得到明显提升，但成果转化率比较低，社会知名度不高，教科研水平有很大的提高空间。

二、郑州市技工院校师资队伍管理问题分析

(一)教师数量尤其是专业课教师数量不足

在国家政策引导下，郑州市技工院校快速发展，在校人数迅速增加，与此同时，技工院校教师缺口也得到一定补充。经统计，目前整个郑州市技工院校

专任教师数量在 3000 人上下,基本满足日常教学需要,但各专业教师比例失衡,尤其是社会需求比较大的专业教师数量缺乏。为了教学质量和育人水平的提升,郑州技工院校主管部门和各院校通过招教补充了一部分教师,也鼓励企业专家来校兼职任课,但兼职教师队伍不稳定,流动性强,难以保证教科研工作的连续性和有效性。出于种种原因,郑州市技工院校存在着相当一部分教师兼任学校管理工作或临时性工作,从而分散了精力,影响了教学质量。

(二)师资队伍整体素质有待提升

技工院校肩负着培养和造就社会生产、管理、服务一线急需的技能人才任务,拥有较高素质的理实一体化教师是技工院校培养技能人才的基本办学条件之一。培养任务要求技工院校教师不仅有扎实的专业知识,而且应当有实际的生产管理经验。郑州市技工院校拥有一批在全省乃至全国都有一定影响力的大师,但总体数量较少,这些学科带头人的带动作用正在起作用,但需要一个过程,总体教师队伍素质有待提升。另外,郑州市技工院校专业发展不均衡,烹饪、汽修、机电、电力等一体化教师相对充足,但河南龙头产业和主打专业教师整体素质相对缺乏。近年来的教师培训在很大程度上提升了教师素质,但培训工作尚未全面铺开,教师素质提升仍然需要开辟新的路径。

(三)教师科研能力欠缺

党的十八届五中全会强调,要把创新摆在发展理念的首位,但目前郑州技工院校教师普遍存在“产、学、研”积极性不高的情况,业务主管部门在科研立项、成果转化等方面的引导也稍欠缺。教师的创新意识不够势必会影响实际科研工作,从理论到理

论的现象存在,在郑州市各项招标课题研究方面明显乏力,难以产生一批影响大、质量高、效益好的科研项目。由于客观原因,技工院校一直存在着招生难的问题,也存在着部分院校全员招生的情况,当教师能腾出来科研时间时,往往被学校的招生宣传工作占去,所以,技工院校教师的科研时间相对缺乏,不能保证科研质量,也使得教师科研能力提升较慢。此外,就学校管理而言,相当一部分院校没有出台有关科研的激励措施,教师搞科研很大程度上是为了评职称,自身积极能动性缺乏,也客观限制了技工院校教师科研能力的提高。

三、优化郑州市技工院校师资队伍管理的措施

(一)充实教师队伍

随着国家对职业(技工)教育和人才培养越来越重视,资金投入逐步加大,尤其是全民技能振兴工程的实施,体现了中央、人社部,以及省、市政府对中原地区经济建设和技能人才崛起的重视和信心,院校在硬件建设、设备购置、软实力提升等综合能力建设上得到了长足的发展和提高。特色校建设、各类大师工作室的成立,以及一大批具备不同功能和特色的基地建设项目正在逐步推进和完善,其目的就是通过建立和打造各类、各个层次、各具特色的人才培养平台,并利用河南人口大省、郑州交通枢纽、中原地区的核心辐射带动作用等有利条件,推动中原地区人才崛起,改变人才结构,实现向技能人才、高技能人才、应用型人才、复合型人才输出的跨越式发展。因此,郑州市技工院校要充分利用河南省大力引进人才的红利,除了本校教师外,可以聘请合作单位的

能工巧匠到学校,利用他们实践经验丰富的优势为学生进行“传经送宝”。

(二)实施分层次培养的制度建设

新时期师资培养应首先作为郑州市师资培训一项重要和共性内容来抓,技工教育生源及就业的特殊性,要求我们必须把师德教育放在首位。能力培养是一个长期积累和沉淀的过程,尤其在信息和科技高速发展的今天,科技进步和知识水平的更新已远远快过师资专业能力水平提高的速度。专业建设作为院校发展和定位的核心,教师的专业素养、技能水平、综合能力需要进一步提高。由于教师行业的特殊性和时间的固定性,过多地进行集中培训存在诸多现实问题。因此,教师的专业能力提升培训应以院校为主,政府可以提供政策和资金上的支持,由各院校根据专业建设和需求灵活安排。市级集中培训应重点突出新专业、重点特色专业、德育等共性专业的能力提升为主。

(三)落实教师发展的保障与激励机制

1.加大投入,改善教师待遇。首先需要政府加大对技工院校的财政投入力度,切实提高技工院校广大教师的薪酬待遇,只有物质层面上的需求满足了,郑州技工教师队伍才能稳定。其次,郑州各技工院校要结合本校实际,积极探索、设计适合本校实际情况且符合广大教师利益的薪酬考核制度。教师员工薪酬可采用基准工资加平时绩效考核,每月依据签到考勤、出席参加会议、学校督导查课情况、学生教师教学反馈情况等对每个教师进行绩效考核,促使教师本人更加努力工作。最后除了物质待遇外,还可以通过安排技工院校教师参加外出培训,增长他们的见识,开阔他们的视野;对于困难的员工给予关怀和

经济补贴,解除教师的后顾之忧,使他们以更饱满的精神投入工作。

2.做好教育教学管理中的系列工作。做好年度部颁教学大纲及教学计划的检查落实工作,加强师资培训、教师优质课评比、论文评比、师生职业技能大赛、师德演讲比赛、学科带头人选拔认定、专家库建设等工作,组织技工院校参与部、省组织开展的会议、培训、竞赛等教研教改活动。特别是竞赛工作,要以赛促提升,助力名师、名校建设,尤其通过世赛的举办,政府奖励及各级各项荣誉表彰是院校提升人才培养水平的动力之一。政府和主管部门层面,应着力抓好相关政策的制定和落实,建立科学的引导激励机制和宣传带动机制,在政策范围内给予资金上的支持,从而在全市相关院校、企业内部逐步形成技能人才“比学赶帮超”的学习氛围,使大赛在提升、带动、促进师资队伍建设中的作用得到充分发挥。

3.注重教师的精神需求。郑州市技工院校不仅要满足广大教师的物质需求,还要关注他们的尊重和自我实现需求。首先,郑州市技工院校要在全技工领域营造尊师重教的氛围,让教师意识到他们在付出劳动的同时赢得社会和学生的尊重。其次,创造良好的工作环境。安静舒适的工作环境可以提高教师工作的效率,并且激发教师工作的主动性和积极性。因此,学校可以提高教师的办公和教学条件,以此来提升教师工作的舒适度和便利性;塑造积极和谐的工作氛围,使教师可以积极发挥个性、展示自身才华,并对表现优异的教师给予一定名誉或奖励,以此来鼓励教师再创佳绩;领导或老教师应对教师队伍多加关注和鼓励,增强与基层教师的交流沟通,及时掌握教师的教学状态和心理,并进行鼓舞和疏导。

高校“导师制”人才培养模式探究

——以郑州财经学院土木工程学院为例

郑州财经学院 徐媛媛 郭荣航

近几年,高校扩招引发人们思考人才培养质量问题,加快了高校进行教育教学改革的步伐。现阶段本科导师制在诸多高校中暂时还未推广,只有少数院校尝试利用导师制来促进教育教学的改革。本文所涉及的“导师制模式”是将英国创立的导师制体系和我国传统的师徒体系相结合,形成本科学生个性发展和分类培养的一套全新教学模式。我国高教大计“以本为本”强调把本科教育育人放在人才培养的核心地位、教育教学放在基础地位、新时代教育发展放在前沿地位,强调高校要对学生因材施教,充分利用教学资源。导师制的建立在促进学生个性化发展中起到了促进作用,因此在“以本为本”的视角下,进行本科生导师制度显得尤其重要。

一、传统教学模式与“导师制”下人才培养模式的区别

传统教学通常是以教师占据传授知识核心地位,是知识的权威者,学生属于信息的接收者,多数处于被动的学习状态。学习过程中,强调学生对知识的记忆、理解和掌握知识所对应的相关技能,且一般只在教室或实验室进行不同方面的学习。本文所涉及的本科导师制采用全新的项目教学模式,根据学生个性不同将其分类培养,将实现学习与现实生活

相结合,培养学生的协作精神、创新精神,利于培养学生的动手能力和解决问题能力。

传统教学模式中学生所掌握的知识和技能一般是教师已经掌握的相关内容,而加入导师制的学生技能和知识通常是在参与项目过程中学习的,与教师所掌握的知识和技能没有直接关系,并且不同于传统教学模式强调掌握知识、考出高分,导师制教学的学习目标是培养学生的综合能力和终身学习的能力。导师制教学更看重过程和学习过程中学生采取什么方法、有怎样的收获和掌握解决问题的能力。

导师制采用的是任务驱动教学法,对比传统教学法,这种培养模式在激发学生学习动机方面有巨大的作用。不同的学生对于传统课堂往往有着各自不同的反应,增强传统课堂教学效果需要恰到好处的课堂模式和问题设计,但是传统教学过程又必须依照知识点固定的逻辑顺序来安排需要讲授的知识。而以任务驱动主导的教学方法不再单纯以知识点为线索,而是以任务为线索,将任务所涉及的模块串联成教学内容,并将工作中遇到的问题打包浓缩赋予到任务中去,使学生在任务中寻找问题,寻找需要的知识内容,将找到的知识内容运用到解决实际问题中去。这种教学方法相较于平铺直叙的传统教学方法更能提高学生对问题的感知、激起学生学习的念头,将解决问题的选

择扩展到“ABCD+”,使学习过程中既有对解决问题的冲动,也有对探索解决问题方法的好奇心理,能够充分全面地发挥学生的主观能动性。

二、“导师制”开展现状

(一)本科生导师制的建立

导师制建立的初衷是改善现阶段教育培养中存在的一些问题,自2016年导师组成立以来,每位导师每年都会在一二年级中招募不超过5名作为自己名下的学生。新生入校后导师与学生通过双选原则,即一位学生与一位导师达成学习与指导意向后,利用非课堂时间由导师直接一对一对学生进行相关指导和培养。导师在指导学生过程中充分发挥培养作用,针对专业知识提供见解,引导学生建立正确的学习方法,在学业辅导、专业技能培养以及就业等方面提供帮助。与此同时,进一步引导学生处理好生活与学习的关系。

学生在跟随导师学习的过程中参与导师的日常工作和开展相关科研,导师根据学生专业课学习进度制定相关学习内容,且每周和学生有固定频率的沟通,设置固定时间召集全体学生举行集体会议,用以处理阶段性问题和布置下一周期阶段任务。在导师指导期间,带领学生从事系统详细的科学研究内容,提前接触毕业论文课题。培养过程中随时学习实践,使学生在实践过程理解专业内容,夯实实践知识与专业技能。另一方面,导师在与学生长期接触过程中,针对社会的人才需求以及学生的发展方向、考研需求等,利用学校资源对学生实施更加科学合理的专业指导,提升学生的就业竞争能力和专业素质。

(二)导师指导下的专业技能培养

学生在校期间理论知识的学习主要是专业教师在课堂教授,以及在标准课时内完成实验内容。在导

师的指导下,学生在课余科研实践过程中可以参加导师的科研项目,这样学生可以在学习理论知识的同时结合导师的科研方向,将理论与实践相结合,进一步提升自身知识的掌握水平和应用能力。除此之外,导师让学生参加相应竞赛来检验学生的专业技能应用,借助科研平台和教学体系的融合方式,使本科生参与到创新研究、专业学科中来,为将来学生的就业或深造打下坚实的基础。

导师制学习是导师通过对学生一对一辅导,学生在进行调研、查阅文献、分析问题、撰写论文的过程中,使自身能力得到综合的训练和提高。最后,在内部的阶段总结会议中互相交流,并训练表达能力等,形成“任务为主线、教师为引导、学生为主体”的教学模式,是对传统教学模式的创造性改变。

由于每个学生都有不同的学习生涯、生活过往和性格习惯,导致他们有不同的特长、不同的个性与不同的发展要求。通过对学生的特长、个性与发展需求进行充分了解与挖掘,并由学生自主选择升学、就业、创业,并对自己的学习进行设计,参与整个学习过程,最终达到获得知识的目的。另外,可以帮助学生扬长避短,满足自身升学、创业、就业等不同的学习需求,为学生构建更加合适美好的职业生涯做好充分准备,促使学生早日成才。

三、导师制实施与运行

(一)导师制以培养学生个性发展为目的,指导学生学习 and 技能训练

1. 学业指导。目前多数本科生是独生子女,结束紧张的高中学习生活后突然转入相对轻松的大学校园,有些学生会丧失学习的动力,失去学习的压力,加上自控力较弱,导致学生刚步入大学期间不知道

学什么、怎么学。导师应尽快让学生了解属于自己的个性特点,使之尽快掌握一套适合自己在大学期间科学学习的方法,提高学生的潜能和学习效率,养成良好的学习意识,明确自己的定位与目标。

2.生活指导。导师陪伴学生在校期间生活、学习等各个方面,不仅是学生的良师益友,也是学生的后勤顾问。新生刚入校时,导师要尽快使一年级学生融入崭新的大学生活,开展精彩的大学生活,引导学生合理安排大学时期的时间,使之形成正确的时间观念。

3.思想指导。结合日常的接触和每周举行的会议,导师及时了解学生的思想活动,并通过言传身教来引导学生,帮助学生树立正确的三观。在思想指导工作中了解学生的心理动态并对其进行有效疏导,防止学生因为家庭、爱情、学业等原因产生心理障碍而发生“悲剧”。

4.就业指导。导师结合学生选择,引导以就业或创业为目标的学生了解社会发展倾向,并让学生进行人生设计和职业规划。

(二)导师的招选

导师制实施的关键在于导师,所以选择的导师应具备高度的责任心和良好的职业品德,与此同时还应具备科学的教育方法和一定的科研能力。土木专业最大的特征就是重视理论和实践,所以导师在

具有扎实理论基础的同时还要具备丰富的实战经验。制订导师制实施方案、建立规章制度是导师制实施与运行的基础,通过建立相应的制度,调动全院师生的积极性,切实保障导师制落到实处并做到有章可依。明确导师的职责和任职资格等内容,保证导师制工作顺利开展的同时取得实质效果。

四、导师制实施效果

郑州财经学院土木工程学院自2016年9月试行本科生导师制以来,已有11位教师成功入选为导师,每年直接受惠的学生有80余名,直接影响土木工程学院三个年级的学生,促成了BIM协会创立,预计受益学生达到每年1000余人。学生积极参加各级科创比赛活动,成果丰硕。截至2019年7月,学院学生在高层次竞赛中的获奖、论文发表量以及证书考取量等诸多项中均以稳步状态提升,在2019年度国家奖项中有17项属于专业类奖项,占总奖项的73.91%,在专业类奖项中一等奖占17.64%,二等奖占47.05%,三等奖占29.41%,以上成果充分验证了导师制理念的正确性,使得导师更有信心做到长期、有规模、有计划地培养学生。本科生导师制的实行给师生提供了更加便利的交流平台,营造了师生共同开展科研的氛围,提升了学生的科技创新能力。

(上接第9页)

返乡创业提供支持。站在高质量的信息化平台上进行数据比对、定点分析、定性分析,为领导高质量决策提供参考,为区域经济高质量发展提供服务。

三、结语

近年来,周口市各级政府认真贯彻落实党中央、

国务院关于就业创业工作的安排部署,全面实施就业优先政策,全面加强公共就业服务,大力实施职业技能提升行动,多管齐下稳定和扩大就业,多措并举支持返乡创业,着力促进农民工这个大群体就业创业,稳就业保增收,切实兜牢民生底线,人民群众的获得感、幸福感、安全感不断提升。

当前农民工工作的五难五盼

周口市人力资源和社会保障局 陈振奇 李凯 王馨婧

随着我国经济社会不断发展变化,特别是我国进入社会主义新时代和乡村振兴战略的实施,以及当前新冠疫情常态化发展的形势等,农民工就业创业面临不可预期的困难,农民工群体的转移就业、生产生活保障等问题需要引起全社会的高度重视,更加需要从宏观角度出发去系统化地推进农民工工作的开展。面对新的情况、新的挑战,农民工工作面临着“五难五盼”。

一、面临的困难

1.农民工整体素质普遍偏低。文化程度偏低的客观实际是制约该市外出务工人员能否高质量就业的关键问题。当前,农民工的培训内容大多集中在种、养、加等传统专业方面,由于受自身文化程度制约,主动或乐于接受以新知识、新技能为主要内容的技能培训的较少,这是大多数农民工务工领域相对集中在劳动密集型产业的主要问题所在。就全市而言,农村富余劳动力近310万人,转移就业237.6万人,仅有2所技师学校、1所专科学校、2所本科院校、60所规模大小不一、办学水平参差不齐的技能培训机构,使农民工接受职业技能培训的机会少之又少,同时,培训机构专业设置老化,已不能满足当前培训新型职业农民的需求。

2.农民工转移就业获得更高质量的公共就业服务难。农民工就业还存在信息不畅、技能和岗位不匹配、劳动权益保障不到位等突出问题。以周口市为例,全市各级人社部门虽设置有公共就业服务中心和创业服务指导中心,但是没有一个专门统一的农民工服务机构,也没有一所统一集中的人力资源市场。从事农民工工作的人员极少,市级农民工工作科只有3人,县市区最多的也不过2人,大部分只有1人,工作上力不从心,无法满足庞大的农民工群体转移就业、技能培训提升、岗位招聘、创业指导服务和权益维护等众多服务需求。

3.维权难成为农民工转移就业中的羁绊。目前全国尚未出台统一的除工资支付以外的农民工权益保护条例,各地在农民工权益保护方面的政策法规名目不一、措施各异,当遇到复杂问题时,无法可依。同时农民工法律意识和维权能力欠缺,对法律知识了解得少,当自己的合法权益受到侵害时,往往不懂得运用法律武器来保护自己,或是忍受不公正的待遇,或是采取极端方式解决,使矛盾激化,影响自身利益的维护和社会的稳定,急需设定特殊的法律援助。由于农民工法律意识不强,发生问题时往往疏于收集、保全相关证据,增加了维权工作的难度。以周口市为例,每年人社部门受理涉及农民工维权案件

如劳动仲裁、工伤鉴定等近 2000 起,广大农民工经常陷入劳动纠纷之中,浪费了大量的精力和时间,耽误了工作,影响了收入。

4.农民工有心回报家乡,但返乡创业步履艰难。融资难成为农民工返乡创业的“制约瓶颈”。通过调查发现,返乡创业农民工的主要融资渠道来源于个人积累、家庭支持、自有资金、亲戚朋友借款(低息)、合作伙伴入股等,商业银行贷款门槛高且贷款手续复杂,不能有效解决返乡农民工创业资金瓶颈问题。用地难成为农民工返乡创业的“拦路虎”。返乡农民工创办企业用地和厂房主要是租赁扶贫车间、闲置厂房或自建厂房,个体工商户经营主要是租赁门店。部分有创业意愿或者扩大再生产意愿的创业者存在着“一地难求”或者土地租赁费用较高的现象。盲目性是农民工返乡创业的“绊脚石”。返乡农民工创业经验不足,缺少创业指导和相关培训,对创业前景、项目选择、风险预判、资金使用没有合理的规划,且大多创业者急于求成,导致创业项目抗风险能力弱。基层创业环境“弱”是制约农民工返乡创业的“难关”。大多数农民工返乡后将其场址设在乡镇、村镇,但基础设施、营商环境、创业服务平台在政策咨询、创业指导、跟踪服务等方面暂时还不能完全满足返乡农民工的实际需求。

5.农民工工作相关数据统计收集难。当前,农民工工作涉及农民工自身的基本信息、外出务工信息、培训信息、建档立卡信息、技能教育信息、奖补落实信息等,每个月省厅和国家还要求上报各种统计报表和工作台账等信息,而上述信息的获取只能靠市、县、乡、村四级人社部门的工作人员和村级信息员人工统计获取,往往存在着信息不完整、漏报、少报、缺项,信息的全面性、完整性、有效性、及时性等问题普遍存在,效率低下。农民工工作信息化基础不实、信

息化技术缺失、信息化水平较低及对信息化建设的重视等,是造成当前农民工工作服务难以精准化的突出问题,与当前时代的要求和工作现实需要之间还存在很大的差距。

二、相关期盼

1.大力开展技能培训,有效提升农村劳动力整体素质。一是整合财政资源,打破条条框框各自为战的局面,统筹使用财政资金,节约组织、协调、管理成本,增强培训资金使用的效率。二是强化思想引领。引导农村群众提高对技能培训重要性的认识,全民创业、万众创新,参加技能培训同样是成才和谋生的重要路径。三是加大培训力度。在农村“普九”的基础上,建立和完善农村劳动力职业技能教育培训体系,形成以政府主导、市场服务、职教机构为依托的培训链条,积极发展职业教育、电视教育和函授教育等多样化的教育项目,兑现各类政策性培训补贴、生活补贴和交通补贴,使更多的农村劳动力学习和掌握一技之能和新技能,不断提高劳动力素质,增强农村劳动力转移就业适应市场化需求的能力。

2.健全完善服务体系,构建城乡一体化的劳动力市场和网络信息服务平台。一是着力健全和完善制度体系,采取有效措施,增加工作投入,加强城乡一体化融合对接的统一劳动力市场和乡镇劳动保障平台及村级信息联络员队伍建设,逐步完善以政府为主导,以社会化服务为依托,以市场调节为导向的农村劳动力就业服务、培训和管理体系,提升组织化水平和管理水平。二是构建网络信息平台,提升市场效率。充分利用信息化手段,有效连接“供需平台”,通过“互联网+转移就业服务”、手机“APP”应用下载,构建“企业用工+农民工务工”双需互联互通对接网络平台,提升

服务能力和服务效率,切实有效地畅通农村富余劳动力有序转移就业。三是完善相关配套政策,努力形成良好的社会环境,市本级及县市区都要搭建统一的人力资源服务产业园(人才市场)。同时,在人社局现有农民工工作科的基础上成立农民工服务中心二级实体机构,负责农民工的全面工作。实行城乡统筹就业、平等就业,完善农村养老、医疗和失业保险等制度,逐步形成城乡统一的社会保障制度。

3. 出台全国统一的《农民工权益保障条例》,切实维护农民工权益。一是出台全国性农民工权益保障条例,依法维护农民工的各项合法权益,增加农民工的社会定位、落户权益、入职就业、子女就学、法律援助等内容,使农民工合法权益遭受侵害时有法可依。二是各级政府部门要定期举办普法宣传,接受农民工的法律咨询,受理农民工维权案件和其他法律服务事项,为符合条件的受援对象提供法律援助。及时沟通协调、构筑畅通快捷的农民工维权服务渠道,促进农民工维权服务工作健康有序开展。三是实行签订强制性劳动合同制度。农民工和务工所在企业在确定劳务关系时,必须依法依规签订正式的劳动合同,不能流于形式,在农民工合法权益遭到侵犯时,有据可依。

4. 加大返乡创业支持力度,带动更多的农民工在“家门口”就业。一是打通返乡创业农民工“融资通道”。适当降低农民工返乡创业的贷款门槛,降低贷款利率,加大返乡创业农民工放贷额度,有效解决返乡农民工创业融资难的实际问题。二是探索返乡农民工创业用地用房新机制。科学整合农村闲置学校、废弃厂房或者利用率不高的扶贫车间,以政府转租、市场化的方式,有效解决返乡创业者用地难的问题。积极探索“土地超市”或“厂房超市”运行机制,政府牵头运作,鼓励企业以“组团”的方式租赁土地或开

辟返乡创业专设园区等方式入驻产业集聚区(园区)、农民工返乡创业孵化园区等,实现企业节约集约用地,提高企业用地效益,增强产业集聚效应。三是完善创业指导针对性服务。加大创业培训力度,针对不同文化水平、技能水平、就业愿望开展有针对性的培训业务,开设新兴就业岗位培训。拓宽就业创业信息发布渠道,结合传统和新兴平台建立各类用人单位信息库,增加专项招聘活动,加大创业就业政策的宣传力度,鼓励返乡农民工就近就业。加强创业孵化平台建设,为创业人员提供一站式、保姆式综合服务,解决在项目选定、技能培训、风险评估、金融贷款等方面面临的问题。四是进一步优化返乡创业环境。进一步加大农民工返乡创业扶持力度,加强创业担保贷款、创业补贴、税费减免等政策扶持力度,加大对返乡创业农民工创业指导和创业培训力度,精准提高农民工创业能力,进一步优化农民工返乡创业环境,促进企业健康发展,提高其带动就业的能力。

5. 农民工工作插上信息化翅膀,全面提升农民工工作信息化建设和服务水平。夯实农民工工作的基础,做实农民工工作各项信息台账,引入大数据、“互联网+农民工”各项服务等信息化建设迫在眉睫。以周口市为例,作为传统农区,面对农业人口多、农村剩余劳动力多、外出务工人员多、务工分布分散等现实,信息化建设显得尤其重要。要建好农村劳动力信息总台账,剩余劳动力、转移就业、建档立卡劳动力、返乡就业创业分台账等,建成一个“农村人力资源开发服务平台信息系统”,形成一网“互联网+农民工”全覆盖,一热线“人社 12333”全天候接听,一站式“农民工培训、求职、外出、返乡、回引、维权”全方位服务的大数据、信息化平台服务模式,为农民工高质量转移就业、

(下转第6页)

关于打造“互联网+智慧党建” 融平台的思考分析

郑州市人才交流服务中心 侯永庆

摘要：党的十九大提出要深入推进的党的建设新的伟大工程，并要求全党增强改革创新的本领，善于运用互联网技术和信息化手段开展工作。而近年来，随着国家经济社会的蓬勃发展，各类人才在不同行业、地域间的流动性加大，导致流动党员的数量越来越多，党员成分、生活环境及思想意识形态日趋复杂，如何运用互联网平台，加强对流动党员的教育管理，成为当前党建工作不容回避的热点难点问题。基于此情况，论文结合中心管理流动党员队伍基本特征和近年来中心使用互联网技术加强流动党员教育管理的初步探索情况，就如何打造“互联网+智慧党建”融平台问题，提高流动党员教育管理实效进行思考分析的基础上，提出可行性建议和参考。

关键词：流动党员 教育管理 互联网+智慧党建

党的十九大提出要深入推进的党的建设新的伟大工程，并要求全党增强改革创新的本领，善于运用互联网技术和信息化手段开展工作。在当前移动互联网作为一个覆盖广泛的新平台，全面融入社会生产生活，推动宣传和舆论传播格局发生深刻变化的形势下，既对党员教育管理固有传统和工作模式形

成了新挑战，也为我们做好党员教育管理提供了新的资源手段。而近年来，随着国家经济社会的蓬勃发展，各类人才在不同行业、地域间的流动性加大，导致流动党员的数量越来越多，党员成分、生活环境及思想意识形态日趋复杂，如何打造“互联网+智慧党建”融平台，加强对流动党员的教育管理，成为当前党建工作不容回避的热点难点问题。

一、中心流动党员基本特征分析

为了摸清移动互联网开展流动党员学习教育基数，中心从党员年龄、学历层次、分布状况、智能手机使用状况、阅读习惯等多个维度对中心流动党员队伍进行了分析。

截至2020年6月底，人才中心流动党委管理流动党员总数24667人。从年龄结构看，全体流动党员中，80后、90后合计23971人，占总数的97.18%。从年龄心理特征上看，整体接受新事物快、好奇心理强、追求时尚。从知识结构看，硕士以上学历的流动党员2565人，本科学历15072人，专科6882人，分别占总数的10.4%、61.1%和27.9%，学历层次高、崇尚自由、思维活跃。从分布状况看，在郑州市内有较为固定的住址或工作地点的流动党员11815人，占

比 47.9%，其余半数以上的党员分散于省内或其他省份甚至其它国家，人员难集中、时间难统筹、教育管理难开展。在智能手机使用方面，抽样调查 1862 人中，智能手机使用率接近 100%，使用手机上网阅读平均每天 3 个小时左右，阅读方式为碎片化。

二、中心使用互联网技术加强流动党员教育管理的现有做法和问题不足

2011 年起，人才中心借助网站、手机、QQ 等互联网平台，初步构建了“一系统采集、一平台学习、一个群管理”的党建工作模式。

(一)自主开发流动党员管理信息化系统。通过现场采集、网上采集、核查档案、纸质档案转换电子档案等办法，建成流动党员信息库，摸清流动党员底数。

(二)依托郑州人才网和微信公众平台建设“网上流动党员之家”。开设时事新闻、支部活动、网上党校、党务指南、文档下载等 12 个特色专栏，引导党员开展自主学习，并提供党务业务咨询服务。

(三)按照工作生活地域就近原则建立支部 QQ 群。由支部成员担任管理员、流动党总支工作人员兼任专管员，发布学习教育活动、组织生活信息，组织流动党员参与活动，交流体会。

对比中心流动党员队伍特征分析，反思中心运用互联网加强流动党员教育管理实践，还存在着一些问题不足：

(一)创新滞后，没有与时代同步接轨。当前，互联网技术应用已经装进了口袋、流向了指尖，但中心在运用互联网技术加强流动党员教育管理上，还停留在互联网应用的初级阶段，没有及时将最新互联网技术应用于党建工作。

(二)应用不深入广泛，实际效果有待提高。从中心实际看，主要集中在学习教育上，单向推送传播多、互动交流少、学习效果难以反馈体现，且受人员编制和经费保障制约，缺少专业人才，技术改造滞后，网站、公众号独特性不足、吸引力不强。

(三)资源融合不够，服务功能差。新形势下，流动党员也迫切需求足不出户就能够享受到便捷、优质、高效的服务，而由于没有网上交费途径，对于在外流动党员来说，回郑州按月交纳党费，既影响其正常工作生活，且往返花费过高。

(四)自主开发系统兼容互通性差。2017 年中心向全国党员信息管理系统上报流动党员数据时，工作人员从中心系统数据库导出信息，而后按要求进行数据筛选、格式调整、数据分类、信息补录、格式转换，先后制作各类表格近 500 个，连续加班一个月才完成任务。

三、对打造“互联网+智慧党建”融平台加强流动党员教育管理的几点思考

新形势下加强流动党员教育管理，必须积极适应新的形势和流动党员特点，用好互联网最新技术资源，依托和参照现有的“党建云”平台，开发功能齐全、兼容性强、便捷高效、操作简便的手机 APP 终端应用，让党建阵地走进流动党员口袋，将教育管理工作延伸至流动党员指尖。

(一)实名准入、联动管理，切实提高流动党员管理实效。通过平台，为流动党员设立个人帐户，采取验证身份证、绑定手机卡、填写完善基本信息的方式，实行实名注册登记，同时精确获取党员个人活动区域、最新联系方式等信息，便于划分支部和沟通联系。根据个人意愿和常住、生活地域，按照便于集中

统一管理原则,分别纳入网上支部,努力实现党组织对流动党员的全覆盖。依托流动党建云平台和全国党员管理信息系统,建立流动党总支、流动党支部和流入地党组织三方联动管理机制,个人流动申请、党组织审批转接,交接清楚组织关系、党费交纳、现实表现等基本情况,确保党员始终在党组织的有效管理之中。

(二)丰富资源、改进方式,切实提高教育引导党员实效。参照“党建云”平台,开设时政要闻、党章党规、网上党课、学习论坛、体会交流、每日一问弹窗等板块,对相关文字、视频、课件等学习资料进行“直观化”处理、“碎片化”分解,便于党员利用随时随地浏览学习。采取任务积分制,对学习内容、每日一问答题、登陆时间、登陆次数、学习体会、交流次数等逐一设置相应学分,实时量化打分,每月学分达到积分规定要求才能达标,学习统计数据作为评议党员、评选优秀党员的依据,并将学习情况作为使用平台软件办理网上业务的门槛,对学习不合格党员限制使用平台服务功能。通过积分排行榜、阶段性统计数据,结合党员日常表现,综合考量,树立典型,在平台设立专栏进行展示,引导广大党员向典型看齐,做合格党员。

(三)融入生活、方便实用,切实拓展服务党员功能。对业务咨询、缴纳党费、开具证明、档案查阅、组织关系转接、参加特定组织活动等现有流动党员业务,全部开发网上办理模块,党员可以使用手机客户端可以随时随地自主申请、提交材料、查阅办理进度、保存相关凭证,流动党组织后台限时办结回复。开设流动党员与流动党组织直接互动交流专区,设立专门的业务咨询区,采取在线同步回答、工作日定时留言回复相结合的办法,解答党员业务疑惑;完善

困难党员帮扶机制,采取个人网上申报提交资料、流动党组织审核申报的方式,对困难党员实行一定的求助,帮助他们解除生产生活困难。同时,在平台整合融入公安、社保、医疗、银行、电信等各类资源,使党员可以足不出户享受户籍办理、购买机车船票、生活缴费、娱乐休闲等贴近生活需求的便捷服务,让流动党员对平台用得上、离不开。

(四)统一管理、活动经常,切实发挥流动党支部战斗堡垒作用。把平台作为支部组织开展会议、组织活动的主战场,设置支部活动专栏,开通视频会议功能,由支部发布公告主题,党员电子签名参加活动,活动情况存储上传,供不能及时参会人员随时了解掌握活动情况,打破时间、空间、距离对党组织与党员之间的交流限制。对涉及经费审批的,由支部提出网上申请,提供活动方案、经费使用预算等必要材料,流动党组织汇总审批。流动党组织依据支部组织活动、党员学习积分等平台使用情况,进行数据分析,每年对支部履行职能情况进行统一考评打分,评选表彰先进支部和优秀党员,督导支部切实把流动党员凝聚起来。



2020 年平顶山人才市场 供求信息分析

平顶山市人才交流中心

一、总体情况

2020 年全年平顶山人才市场各类招聘活动共组织招聘企业累计 1576 多家，与 2019 年同期相比下降了 51.7%，提供就业岗位 36033 个，同比下降了 43.4%，求职人员约 11182 多人（次），同比下降 75.07%。

其中，各类现场招聘会 26 场次，共有 497 家企业进场招聘，提供就业岗位 15857 个，求职人员约 4266 余人，达成就业意向超过 1487 余人；在平顶山公共就业人才网注册进行网上招聘的单位共有 1079 家，需求人数 20176 个，单位累计收到的个人简历约 6916 多份。

二、供求分析

1、私营企业、个体企业受到了越来越多求职者的青睐。

本年度参加招聘的单位性质以私营企业和个体经营企业为主，占全部参加招聘单位总数的 56.16%，构成了需求人才的市场主力，是高校毕业生主要就业去向。用人单位中国有企业占比较少，只有

6.54%，其他一些经济类型的企业占比较为稳定，共同构建起就业岗位供给市场；由此可见，市场经济下私营、个体、其他企业是市场主力，在人才招聘市场中发挥重要作用。

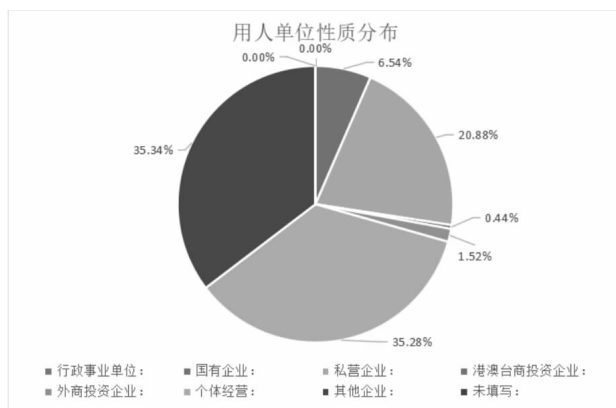


图 1: 用人单位性质分布情况图

对比求职人员意向单位性质来看，国有企业和行政事业单位仍然是求职者的主要意向单位，占比 53.75%，不过仍然有近 32.18% 的求职者愿意进入私营企业、个体企业，可以发现求职者偏好稳定工作的择业观正在慢慢改变，随着经济的发展，有发展前景、薪资待遇好的私营企业正在被越来越多的求职者接受，人才市场也应在以后的工作中更加注重引导高校毕业生树立正确的择业观和就业观。

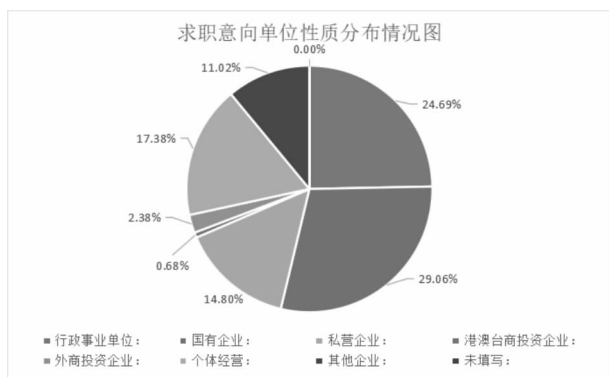


图 2: 求职意向单位性质分布情况图

2、贸易、批发和零售业、信息传输、计算机服务和软件业、房地产等行业继续领航拉动就业增长。

排名前十位的行业所占比例，供求双方分别占其总量的 92.34%和 76.70%。贸易、批发和零售业，信息传输、计算机服务和软件业、房地产、制造业的用人单位较多，占招聘用人单位总数的 52.10%，这与较多的求职人员希望进入制造业、信息传输、计算机服务和软件业行业工作相吻合，而与此同时房地产业在本年度位于求职人员意向排行榜第一，占据本季度求职人才总和的 12.16%，是应届大学生就业意向的新方向。通过对比供需双方在行业类别中的排行，可以发现前十位行业供需双方需求有一定差异，个别行业供需不一致。

表 1: 用人单位行业类别排行榜

排名	前十用人单位行业类别	数量	占比
1	贸易、批发和零售业：	355	22.53%
2	信息传输、计算机服务和软件业：	280	17.77%
3	房地产业：	186	11.80%
4	制造业：	167	10.60%
5	建筑业：	124	7.87%
6	教育：	118	7.49%
7	金融业：	80	5.08%
8	农、林、牧、渔业：	55	3.49%
9	租赁和商务服务业：	46	2.92%
10	电力、燃气及水的生产和供应业：	44	2.79%

表 2: 求职人员意向行业类别排行榜

排名	前十用人单位行业类别	数量	占比
1	房地产业：	1360	12.16%
2	教育：	1283	11.47%
3	信息传输、计算机服务和软件业：	967	8.65%
4	制造业：	954	8.53%
5	租赁和商务服务业：	923	8.25%
6	金融业：	882	7.89%
7	贸易、批发和零售业：	702	6.28%
8	建筑业：	684	6.12%
9	交通运输、仓储和邮政业：	436	3.90%
10	电力、燃气及水的生产和供应业：	386	3.45%

3、普工、技术型人才仍然短缺。

供求双方排名前十位的职位类别占总需求的 79.07%和 68.92%。用人单位对其他类、市场营销/公关/销售的需求人数占总需求人数的 30.91%，其中用人单位提供职位最多的市场营销/公关/销售类，占比达到了 13.18%。求职人员对房地产开发/物业管理、财务/审计/税务、市场营销/公关/销售的意向人数较多，对其他类、普工类职位意向较少。两表对比可见，财务/审计/税务、市场营销/公关/销售类岗位供求基本相当。与此同时，只有 4.90%的求职者意向技工类职位，所以技工仍是用人单位缺口较大的岗位，用人单位对普工的需求与求职意向相差较大，普工类也是一大短板。

表 3: 用人单位职位类别排行榜

排名	前十用人单位行业类别	数量	占比
1	其它：	7829	21.73%
2	市场营销/公关/销售：	4750	13.18%
3	财务/审计/税务：	3085	8.56%
4	教师/培训/科研：	2697	7.49%
5	人力资源/行政：	2527	7.01%
6	技工：	2397	6.65%
7	普工：	2016	5.60%
8	房地产开发/物业管理：	1231	3.42%
9	高级管理：	989	2.74%
10	生产/营运/质量/安全：	968	2.69%

表 4: 求职人员意向职位类别排行榜

排名	前十用人单位行业类别	数量	占比
1	房地产开发/物业管理:	1448	12.95%
2	财务/审计/税务:	866	7.74%
3	市场营销/公关/销售:	853	7.63%
4	高级管理:	738	6.60%
5	教师/培训/科研:	718	6.42%
6	百货/连锁/零售服务:	685	6.13%
7	人力资源/行政:	639	5.71%
8	其它:	625	5.59%
9	通信/电器:	587	5.25%
10	技工:	548	4.90%

4、各专业就业情况仍不均衡。

用人单位对其他类、技校类、工商管理类、土建类的需求量最大,占需求专业总数的 59.49%;求职人员所学专业多集中在经济学、管理科学与工程类、土建类、计算机科学与技术类,占本季度求职人才所持专业总量的 44.45%。从数据上可以看出来,部分专业就业形势仍然不容乐观,各专业就业形势存在差异,轻工纺织食品类、哲学类、水利类专业就业困难,市场需求与人才培养的现状存在差异。

表 5: 用人单位需求专业类别排行榜

排名	前十用人单位行业类别	数量	占比
1	其他类:	6572	18.24%
2	技校类:	6555	18.19%
3	工商管理类:	4956	13.75%
4	土建类:	3356	9.31%
5	机械类:	1861	5.16%
6	经济学类:	1814	5.03%
7	教育学:	1539	4.27%
8	公共管理类:	1490	4.14%
9	计算机科学与技术类:	1286	3.57%
10	电子信息类:	999	2.77%

表 6: 求职人员专业类别排行榜

排名	前十用人单位行业类别	数量	占比
1	经济学类:	1603	14.34%
2	管理科学与工程类:	1178	10.53%
3	土建类:	1162	10.39%
4	计算机科学与技术类:	1028	9.19%
5	工商管理类:	1005	8.99%
6	机械类:	913	8.16%
7	电子信息类:	827	7.40%
8	轻工纺织食品类:	510	4.56%
9	其他类:	487	4.36%
10	物理学类:	250	2.24%

5、市场放宽了对工作经验的要求。

用人单位对工作经验的要求和求职人员的工作经验也存在些许差异。从图 3 来看,本季度用人单位对求职人员工作经验的要求仍然主要集中在应届毕业生,有 1 年以下、和 1-2 年,这三个层次的需求量占需求总量的 80.50%,同时,对应届毕业生的需求人数高达 22.52%,用人单位放宽了对工作经验的要求,对应届生的接纳使得高校毕业生的就业率得到了很大的提高。这其实一方面展现出了供需市场包容性越来越强,同时也从另一方面侧面折射出有经验的专业技术人员的匮乏问题,使得部分企业不得不放宽需求条件。

表 7: 供需工作经验情况对比

经验	用人单位需求		求职人数	
	数量	占比	数量	占比
应届毕业生:	6062	16.82%	2518	22.52%
1 年以下:	9035	25.07%	3833	34.28%
1-2 年:	6379	17.70%	2650	23.70%
3-5 年:	1780	4.94%	755	6.75%
6-10 年:	1291	3.58%	625	5.59%
10 年以上:	602	1.67%	138	1.23%
无:	10883	30.20%	663	5.93%

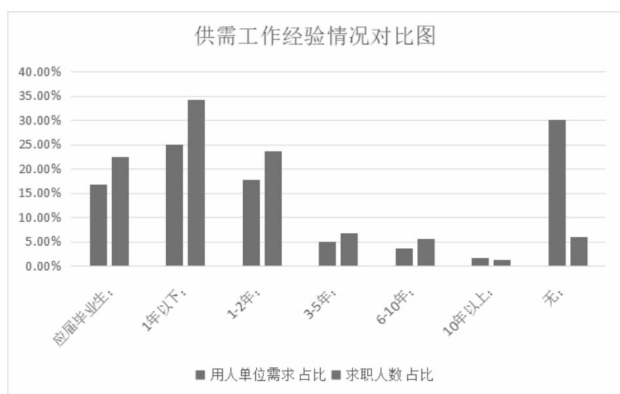


图 3: 供需工作经验情况对比图

6、供需双方的主体学历层次基本一致。

本年度用人单位学历要求中专及以下学历占为 53.60%，求职者中专及以下学历占比 50.46%，大专及以上学历占据主体，占比为 49.54%。其中求职者学历分布中大专学历人员达到了 23.32%，本科学历人员占 22.64%。从表 8 可见，求职者总体学历水平基本可以满足用人单位的需求。

表 8: 供需学历情况对比

学历层次	企业最低学历要求		求职者学历分布	
	数量	占比	数量	占比
高中及以下:	6916	19.19%	2961	26.48%
中专:	12398	34.41%	2682	23.98%
大专:	9303	25.82%	2608	23.32%
本科:	6723	18.66%	2532	22.64%
硕士:	656	1.82%	399	3.57%
博士:	36	0.10%	0	0.00%
无要求:	0	0.00%	0	0.00%

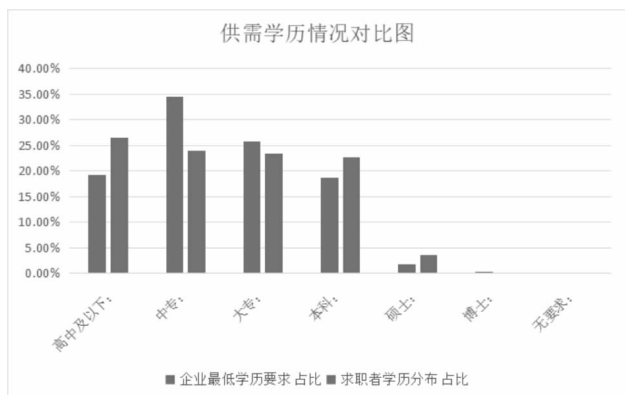


图 4: 供需学历情况对比图

7、企业需求人才分析。

(1)本年度由于受到疫情的影响,虽然网络招聘职位有所上升,企业现场招聘岗位有较大幅度下降,整体上岗位数量同比下降较多,人才市场整体活跃度不高。

(2)随着信息传输、计算机服务和软件业,贸易、批发和零售业等行业的需求不断扩大,专业技术类人才仍然短缺。

8、求职意向分析。

通过对本年度调查数据的分析发现,高校毕业生数量增加,并且求职者多意向房地产、制造业类职位,但用人单位中贸易、批发和零售业行业较多,这样就造成供求结构失衡,供求匹配度过低,用工与就业压力并存。同时受疫情影响,人才市场活跃度不高,求职者多意向国有、企事业等单位,而人才市场以私营和民营企业较多,造成供求双方的矛盾关系,就业达成意向率较低。



省人才交流中心召开 2020 年度述职大会及 领导班子民主生活会



2月4日下午,省人才交流中心召开2020年度述职大会。各部门负责人围绕2020年度工作进行述职,并总结经验反思不足。中心主任冯以干同志对大家一年来的工作进行了肯定,并指出,要总结好过去,计划好来年,扎实做好手头工作,强化责任意识,服务中心大局,以良好的精神状态和务实的工作作风,推动中心各项事业发展迈上新台阶。

述职会后,为落实“一岗双责”,履行管党治党主体责任,中心领导班子召开了民主生活会。为保证民主生活会高质量召开,中心党支部研究制定了生活会工作方案及党员民主评议办法,提前谋划安排相关工作,按照认真组织学习、广泛征求意见、精心撰

写发言提纲三个步骤,做了充分准备工作。1月28日,中心领导落实双重组织生活制度,以普通党员身份参加了所在小组的组织生活会,开展批评和自我批评,充分征求小组党员的意见。2月4日,领导班子民主生活会在中心14楼会议室召开,班子成员全体到会,无人缺席。会议按照兰考标准,不搞一团和气,由中心主任冯以干、党支部书记刘永银带头,班子成员依次开展自我批评,其他班子成员分别提出批评意见,与会人员认真查找了自身在理想信念、工作开展、党风党纪等方面的不足,并表示将对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。

(河南省人才交流中心)



省人才交流中心召开党史学习教育动员大会



3月24日下午,省人才交流中心党史学习教育动员大会在中国中原人力资源产业园区召开,中心全体党员干部参加会议。

会上,中心二级调研员、党支部组织委员郭佩德同志传达了厅党组关于开展党史学习教育的有关文件精神,宣读了《省人才交流中心党史学习教育实施方案》,对中心的学习教育开展做出整体部署。党支部书记刘永银作动员讲话。

刘书记强调,在全党开展党史学习教育是以习近平同志为核心的党中央做出的重大决策,具有深远意义,我们必须要把党的历史学习好、总结好,把党的成功经验传承好、发扬好。一是要提高认识,深刻领会党史学习的重大意义。清晰认识到党史学习是牢记初心使命、推进中华民族伟大复兴历史伟业

的必然要求,是坚定信仰信念、在新时代坚持和发展中国特色社会主义的必然要求,是推进党的自我革命、永葆党的生机活力的必然要求。二是要明确方向,突出党史学习教育的重点。将“学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行”作为我们开展党史教育的基本遵循。三是要创新方法,增强党史学习教育的有效性。把“我为群众办实事”实践活动作为党史学习教育重要内容,努力解决群众的困难事、烦心事。中心每名党员干部要创新方式方法,将自学、集中学、实践学结合起来,科学规划学习日程表,参加形式多样的党日活动,确保学习教育取得实效。

随后,在中心主任冯以干同志的带领下,全体党员干部共同向党旗宣誓。

(河南省人才交流中心)

郑州市人才交流服务中心 开展“讲文明礼仪”文明实践主题日活动

按照首届河南省新时代文明实践推动周活动安

排,3月4日,郑州市人才交流服务中心在人才大厦

12楼多功能厅组织开展了一场文明礼仪培训讲座，中心领导班子成员、各部门负责人和志愿者参加了培训。

此次培训讲座，由国际注册礼仪培训师白欣冉老师以《修炼内在素养》为主题，围绕礼仪认知、形象塑造、社交规则等内容为参会干部职工进行了授课，重点讲述了如何运用咖啡理论、梅拉宾法则、三一定律、三色原则等，还对站姿、坐姿、鞠躬、握手等仪态礼仪进行讲解示范，以活泼生动的语言、精准优雅的示范呈现了一堂引人入胜的礼仪课。

在培训现场，大家都仔细聆听，认真书写笔记。授课结束后，志愿者们纷纷表示，通过此次培训讲座了解了更多实用的礼仪知识，学习到了在开展志愿

服务活动中需要注意的礼仪细节，要将此次礼仪培训的内容学以致用，运用到文明志愿服务的实际行动中，自觉维护中心形象，提升文明服务水平，为公共就业和人才服务事业增光添彩。

(郑州市人才交流服务中心)



郑州市公共就业人才服务中心 开展“文明之城 志愿郑州”学雷锋志愿服务活动



为深入贯彻落实习近平总书记关于志愿服务的重要指示精神，进一步弘扬志愿精神，结合“河南新时代文明实践推动周”活动，郑州市公共就业人才服务中心在3月5日学雷锋纪念日组织志愿者开展“文明之城 志愿郑州”学雷锋志愿服务活动。

中心志愿者们在金水东路地铁一号线B出口及河南出版产业园附近为过往群众宣传习近平总书记关于学雷锋志愿服务的重要指示精神，发放文明宣传材料，提供道路交通引导，部分志愿者还在现场开展“三捡”，摆放乱停乱放非机动车等行动。整个活动持续了三个小时。

通过此次活动，志愿者们身体力行，弘扬传承雷锋精神，为郑州城市文明建设贡献了自身力量。中心下一步将继续把学雷锋志愿活动常态化与精神文明建设相结合，不断探索新的更有特色更能惠及市民和助力郑州中心城市建设的活动。

(郑州市公共就业人才服务中心)

郑州市公共就业人才服务中心举办 “迎新春就业援助月特殊群体专场招聘会”



为营造“温暖人社”，帮助更多残疾人等就业困难群体实现更好就业，1月29日上午，郑州市公共就业人才服务中心在连廊大厅举办了“迎新春就业援助月特殊群体专场招聘会”。

为保证招聘会的成功举办和企业与求职者的高效对接，招聘会前，中心和市残联提前对招聘岗位进行了分析和筛选，最终确定12家知名大型企业参会，涉及贸易、生物、食品加工、餐饮等多个行业，其中三全、思念、百胜、安图生物等上市企业8家，共为残疾人提供就业岗位1200余个。中心根据岗位要求，提前通知符合条件的求职者，实现了精准求职对接。为做好疫情防控工作，招聘会期间，入场人员必须佩戴口罩，扫码测温才可进场，同时安排志愿者在地铁出口、办公楼入口和会场入口做好引导帮扶，安排工作人员在会场做好巡查，时刻提醒场内人员戴好口罩，保持距离。严格控制招聘会入场人数，按照不超过50人同时在场的原则，分批次组织求职者



入场。

招聘会定于上午9点开始，可部分求职人群坐着轮椅8点多就赶到现场，他们积极配合安检、登记，开心的与企业面对面交流。万国优品作为新兴电商企业，为残疾人提供了大量适合的就业岗位，吸引了众多求职者。招聘会结束后，求职者们纷纷表示，感谢政府的精心组织，为他们这样的困难弱势群体提供了这样好的就业平台和就业机会，心中感到十分温暖。本次招聘会累计入场312人，初步达成意向186人。为扩大招聘效果，此次专场招聘会同步在中心官网上进行，并将持续跟进就业意向情况。

郑州市人力资源和社会保障局党组成员、副局长赵树春到现场与企业 and 求职者亲切交谈，详细了解企业运营情况和用人需求，了解求职者所想所需，并鼓励广大企业继续关心关爱特殊群体，为他们提供更多的就业岗位。

(郑州市公共就业人才服务中心)

聚焦招才引智 推动创新创业

焦作市人才交流中心召开全市人才服务工作会议



3月11日上午,“全市人才服务工作会议”在市人才交流中心召开。市人才交流中心党政领导班子,各县市区人社局分管人才工作的副局长、人才中心主任,市人才中心各科室负责同志以及新闻媒体记者参加了会议。

会议传达了全市人社工作会议精神,宣读了2020年人才服务工作先进集体和先进个人表扬通报,沁阳市、孟州市、示范区分别就人才引进、毕业生就业等方面的先进经验和好的做法作了典型发言,会议对下步即将开展的全市性人才服务工作调研和人才流动便利度提升等工作进行了安排部署。

最后,市人才交流中心主任原军营同志总结回顾了2020年全市人才服务工作在疫情防控常态下取得的新经验、新做法和新亮点,肯定了取得的成绩,分析了存在的不足和问题,并结合我市人社工作会议精神,进一步明确了今年人才服务工作的目标和任务。

原主任强调:2021年是“十四五”规划的开局之年,全市人才服务工作要在习近平新时代中国特色社



会主义思想指导下,认真贯彻落实党的十九大及十九届二中、三中、四中、五中全会精神,突出重点,主动作为,围绕立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局,坚持就业为本、人才优先,打造新版“引才聚焦”政策体系、巩固招才引智平台、提升人才服务水平,促进人才引、留、育、用工作高质量发展,再上台阶,为经济社会发展提供强力人才和智力支撑。今年是人才工作跨进新阶段、展示新形象、取得新成效的关键一年,大家要齐心协力,克难攻坚,为新时期人才工作开好头,起好步,为全市经济社会高质量发展提供动能,以优异成绩迎接建党100周年。

会议组织各县市区同志共同参观了市人才中心信息化平台建设情况,介绍了升级改造后的求职招聘系统以及“一窗受理”“一网通办”“综合窗口与业务专窗”办理模式,为下一步推进全市乃至全省人才公共服务业务联网贯通,信息共享、业务协同办理奠定基础。

(焦作市人才交流中心)

信阳:聚智大别山 引才助发展

稳就业助民生,保就业促发展。3月20日,2021年大中城市联合招聘信阳高校毕业生春季专场招聘会暨“2021年信阳市招才引智专项活动”——信阳师范学院2021届毕业生专场招聘会在信阳师范学院篮球场成功举办。市委副书记王新会等亲临现场考察指导,了解招聘情况,分析就业形势,信阳师范学院校长李俊、党委副书记、工会主席王文臣、副校长刘彦明、市人社局党组书记、局长李东升等相关领导陪同考察。

春寒料峭,一大早,招聘会场就热闹起来,等待入场的毕业生已经排起了长队,共有101家用人单位参加现场招聘,提供岗位563个,招聘总人数2320人。为深入贯彻落实习近平关于推动乡村人才振兴的重要指示精神,加强我市基层教师队伍建设,本次招聘会根据信阳师范学院毕业生特点,组织了包括市直及各县区公办学校共43家事业单位,提供198个教师岗位共计394人,并重点向基层一线教

学岗位倾斜,加大本土化优秀人才招聘力度,达到引得进、留得住、用得好。毕业生们根据自身就业期望和求职定位寻找心仪岗位并与用人单位进行交流,现场气氛活跃。据统计,当日现场共接受报名3081人(硕士125人,本科2956人),现场达成就业意向653人。与此同时,招聘现场严格落实疫情防控管理规定,采取了严密的防控措施,确保就业防疫两不误。

市人社局作为承办方,对本次招聘会高度重视,历经近一个月的精心组织与筹划,不仅从参会单位筛选、场地布置、现场组织、宣传推广等各环节层层把关,同时在招聘现场为高校毕业生提供政策咨询、就业指导等全方位、立体式、系统性的就业服务,以实际行动为促进高校毕业生高质量就业保驾护航。

(信阳市人才交流服务中心)



福建省安排专项资金 支持创业创新

为构建更高质量更充分的就业促进机制，省人社厅、财政厅日前出台《关于福建省创业支持资金管理使用的指导意见》，明确2021—2025年，每年从省级就业补助资金中统筹安排5000万元，助力扶持青年创业和初创企业成长，抓好高校毕业生创新创业和返乡入乡人员创业，优化创业扶持政策、培育创业载体平台、提升创业服务能力，助力发挥创业促就业“新引擎”作用，鼓励和支持更多劳动者创业创新。

支持创业平台。组织认定一批有当地特色的创业孵化示范基地，对获评省级示范基地的，每个给予50万元补助；获评国家级示范基地的，一次性再给予80万元补助。同时，鼓励各地组织认定市级创业孵化示范基地。

支持初创企业。鼓励举办初创企业经营能力提升班，每年资助一批有发展潜力的初创企业经营者；对符合条件的群体创办企业（实体、网店），正常运营6个月以上的，给予不超过1万元的一次性创业补贴；鼓励支持个体工商户、初创三年内小微企业吸纳就业，对符合条件的给予总额不超过3万元的创业带动就业补贴。

支持个人创业。对在校生的毕业5年内，在闽创业的大中专毕业生创业项目进行评选，每年择优扶持一批项目，分别给予3万~10万元不等的资助，资助总额500万元。鼓励各地结合本地实际，评选本地优秀创业项目，服务本地特色经济发展。

支持创业服务。支持各地组织开展创业师资培

训、创业项目成果展示交流、创业项目推介、创业创新大赛等创业服务和专项活动。鼓励各地通过政府购买服务的形式，为自主创业人员或初创企业提供信息服务、事务代理、咨询指导等方面服务。

（来源：福建日报）

昆山开设劳动者 就业创业“首选课堂”

3月16日下午，昆山市劳动者就业创业首选课堂在昆山蒲公英科创产业园开课，40多名在昆就业创业者参加学习。首选课堂同时开通线上教学，让更多就业创业者随时随地学习。

“首选课堂紧扣劳动者入城、入住、入职、入户等重要节点，为劳动者提供一套务实管用的就业创业宝典。”市人社局有关负责人介绍，为打造劳动者就业创业首选城市，市人社局邀请全市40多名相关单位的业务骨干，成立首选课堂讲师团，通过线上线下相结合的方式，多角度、全方位地为广大就业创业者解疑答惑，帮助他们更快更好地了解昆山、融入昆山、在昆山成长成才，为昆山市建设劳动者就业创业首选城市注入动能。

“很庆幸，我选择昆山就业创业，这是一座让人觉得温暖的都市。通过首选课堂，我更深入地了解昆山的创业政策和营商环境，相信以后在昆山会发展得更好。”作为首次首选课堂的学员，来自河南省叶县的王治鑫为昆山的暖心举措点赞。首选课堂共有五大主题课程，分别为“初识昆山”“融入昆山”“就在昆山”“创在昆山”和“家在昆山”，以一名劳动者初到昆山、融入昆山、就业或创业、安家落户为主线，通

过线上“屏对屏”和线下“面对面”的方式,向广大就业创业者展示昆山的人文历史、生态环境、公共服务、社会保障、就业指导、创业扶持等,帮助劳动者更快融入、更好发展,力争让更多劳动者来到昆山、扎根昆山。

除首选课堂外,市人社局还发动行业协会、产业园区、创业孵化基地设立“暖心站”,对有意愿、有条件的“暖心站”赋予相关功能,分类分级开展人才项目申报指导、职业技能培训、创业补贴申报等有温度、有力度的人社公共服务。据悉,市人社局正积极组建一支就业指导志愿者队伍,为全市劳动者提供专业化就业指导服务,让劳动者在昆山最被关爱、最能成长,人生更出彩。

(来源:昆山市人民政府)

宁夏:“十个新” 确保大中专毕业生就业率

3月15日,宁夏回族自治区教育工委、教育厅在银川召开2021年全区大中专学校毕业生就业创业工作会议,强调全力做好2021届全区大中专学校毕业生就业创业指导服务工作,确保毕业生就业率稳中有升。

据悉,2021年宁夏回族自治区高校毕业生总数突破3.8万人,总量再创历史新高。为确保毕业生就业率稳中有升,全区大中专学校毕业生就业创业工作将重点在“十个新”上下功夫。

积极拓展就业创业新空间。挖掘平台经济、共享经济中的就业机会,引导毕业生发挥智力优势,到战略性新兴产业就业创业。鼓励毕业生到先进制造业、

现代农业、现代服务业等领域多元化多渠道就业。用好用活灵活就业政策,创造更多灵活就业机会,鼓励自谋职业、自主创业。

主动对接园区岗位新需求。紧盯银川高新技术开发区和宁东基地管委会,主动对接企业需求,细化校地工作方案,给毕业生遴选看得见、摸得着的就业岗位,组织毕业生入园区、进企业,亲身体验就业岗位,实现毕业生更加精准的签约就业。

精准开发区外就业新市场。探索建立高校毕业生“实习+就业”新模式,通过走访调研、对接洽谈,建立校企合作、产教融合新机制,用“走出去”和“请进来”的方式开展深度交流合作,通过建立实习基地的方式带动毕业生更充分就业。

积极挖掘基层就业新岗位。积极对接乡村振兴人才需要,紧盯社区工作、农村电商、乡村工匠、基层医疗、文化旅游等人才需求挖掘就业新岗位。探索通过政府购买服务方式完善“一村一名大学生培育计划”、农村社会工作人才队伍建设、农村经营管理人才队伍建设、农村法律人才队伍建设等人才配备机制,鼓励引导高校毕业生到农村去,到祖国最需要的地方建功立业。

创新建立参军入伍新机制。配合兵役机关“两征两退”改革新要求,加大征兵宣传动员力度,用好用新政策,建立应征入伍新机制,为大学生入伍开辟绿色通道,鼓励更多应届毕业生参军入伍。

与此同时,抢抓科研助理开发新机遇;用好用活升学深造新政策;优化完善智慧就业新平台;做大做强校园招聘新模式;探索创新就业指导新方法,进一步健全完善职业生涯发展教育和就业指导服务体系。

(来源:宁夏日报)

青岛支持国家留学人员 回国创业 最高资助 50 万

为加大对留学人员回国创业的支持力度,山东省青岛市现启动 2021 年国家留学人员回国创业启动支持计划申报工作,将遴选出一批核心技术能力突出、集成创新能力强的留学人员创业企业,在创办初始阶段予以 20-50 万元的资金支持。

申报参加 2021 年国家留学人员回国创业启动支持计划的留学人员创办企业需满足以下申报条件:申报人应为所创办企业的法定代表人;在国(境)外获得硕士或博士学位,或具有一年以上博士后创业经历;拥有自主知识产权,技术创新性强,具有较强市场潜力;熟悉相关领域和国际规则,有较强的经营管理能力,有海外自主创业经验者优先考虑;企业注册时间不早于 2018 年 1 月 1 日;申报人出资额占企业注册资本的 50%以上;申报人现已全职回国,在海外无工作;已获得博士后创新人才支持计划、中国科协青年人才托举工程和其他国家级人才项目资助的留学回国人员不再纳入本计划资助范围。本计划往年入选人员不再重复支持。申报人不得在多个地区同时申报。

符合条件的留学人员请于 2 月 1 日前,按照《申报材料清单》的要求,将中国留学人员回国创业启动支持计划申请表、有效身份证明、留学人员留学经历证明、企业市场主体证明以及企业发展成果证明等申报材料(含电子文档),报送至企业注册地所属区市人力资源社会保障局。

此外,青岛市将推选出 5 家留学人员创办企业

报人力资源社会保障部,参加全国遴选。在全国遴选中取得优秀等次的,国家将给予 20-50 万元的资金扶持。

有申报意向的留学人员也可登陆青岛市人力资源和社会保障局官网,点击进入“专题专栏”—“人才引进”模块,查看《关于开展 2021 年度中国留学人员回国创业启动支持计划申报工作的通知》,获取更多申报资讯。

(来源:齐鲁晚报)

山西:大学生想在山西就业创业? 最新政策都在这了

3 月 12 日,山西省妇联召开女大学生就业创业经验分享会。

山西省人社厅就业促进处负责人杨雪瑜介绍了山西高校毕业生就业创业主要政策。

山西鼓励高校毕业生积极参加就业见习活动,就业见习时间为 3 个月至 12 个月。就业见习期间,见习单位需为见习人员购买保额为 85 万元的人身意外伤害险,见习人员可按月领取不低于当地最低工资标准的生活补贴,见习单位可获得当地最低工资标准 60%的补贴和 240 元的保费定额补助。

离校未就业的高校毕业生还可参加职业技能培训,并获得最高为 4000 元/人的培训补贴。培训期间,贫困家庭毕业生还可获得生活费补助。培训后通过初次职业技能鉴定并取得职业资格证书或专项职业能力证书的高校毕业生,可享受职业技能鉴定补贴。

鼓励高校毕业生自主创业

高校毕业生如选择个人自主创业,可申请最高

30万元的创业担保贷款。正常经营6个月以上的,可给予每年最高2000元、最长3年的场租补贴。创办小微企业的,可申请最高300万元的创业担保贷款。同时均可享受财政贴息。

如果有创新创业成果,还可以参加创业大赛,比如“中国创翼”“创青春”“新农人”等赛事。在省级以上创业大赛获一、二、三等奖的高校毕业生还将分别获得10万元、8万元、6万元的创业奖励。

毕业当年和离校2年内高校毕业生,首次创办小微企业或从事个体经营且正常运营1年以上的,根据创业带动就业人数给予1000元-3000元的一次性创业补贴。毕业5年内的高校毕业生创办小微企业或从事个体经营,可给予社保补贴,补贴标准原则上不超过实际缴纳的社保费的2/3。补贴期限不超过3年。

拓宽高校毕业生就业渠道

山西鼓励国有企业扩大高校毕业生招聘规模,在年度用人计划中单列一定比例的应届高校毕业生专项招聘计划。

对小微企业新吸纳高校毕业生且稳定就业半年以上的,按每人最高1000元给予一次性吸纳就业补助。对招用就业困难高校毕业生的小微企业,按每人每月300元标准给予最长3年的岗位补贴。对招用毕业当年和毕业2年内高校毕业生,并与之签订1年以上劳动合同且足额为其缴纳社会保险费,可按单位实际缴纳的社会保险费给予最长3年的社保补贴。

从去年开始,山西开展对外劳务输出工作,并计划在今年输出3000人。主要是日本、韩国、新加坡等国家和地区。培训费用、出国费用均由政府承担。有意向的高校毕业生可以和所在学校了解情况。

对毕业当年有就业创业意愿并积极求职创业的

低保家庭、贫困残疾人家庭、建档立卡贫困家庭和特困人员中的高校毕业生、残疾及获得国家助学贷款的高校毕业生,按1000元/人的标准给予一次性求职创业补贴。

此外,符合相关条件的高校毕业生在政府投资的创业服务载体可以免费享受基本的生产经营场地,享受由财政贴息支持的创业担保贷款——创办小微企业的,可申请最高300万元的创业担保贷款;个人创业的,可申请最高30万元的创业担保贷款,并均可按规定享受财政贴息。此外,高校毕业生创业还将获得最高5000元的一次性建设补助及税收优惠和税费减免政策,根据创业带动就业人数还将获得1000元-3000元的一次性创业补贴,以及每年不超过2000元、期限不超过3年的场地租赁补贴。

(来源:黄河新闻网)

上海徐汇:基层扩大区域高校毕业生就业联盟——助力职场“New人”成“牛人”

作为促进大学生就业的基层探索,上海市徐汇区“区域高校毕业生就业联盟”近日再次扩容,新加入了25家重点企业,企业和高校毕业生之间有了选择度更大的在线供需交流平台。

据了解,此一“就业联盟”自去年11月成立以来,面向企业和高校毕业生提供在线供需交流平台;推出鼓励企业招用高校毕业生的补贴政策;开发重点行业优质见习基地,推荐区域内高校毕业生参加见习计划;开展“职路导航”校园宣讲等一系列就业服务。此次新企业伙伴的加入,将为区域新一轮的

“吸才引才”提供岗位资源。

上海徐汇区人社局副局长王戎山说，区域内人工智能产业取得了突破式发展，大数据等新技术也在向其他行业快速渗透，这为高校毕业生就业提供了新的空间。“就业联盟”中的微软-仪电人工智能创新院、上海德拓信息技术股份有限公司等重点企业和机构的代表在最新的一次云上直播中，与大学生分享职业发展经验，助力职场“New 人”尽快成为职业“牛人”。

微软-仪电人工智能创新院培训事业部总经理田雨在直播中认为，复合型、泛人工智能人才的缺失，已经成为传统企业进行数字化转型面临的主要瓶颈。人才缺口的出现，同时意味着巨大的就业机会。来自数学、物理、化学、冶金、制造、机械等传统专业的人才，都可以尝试通过人工智能知识和技能的培养，成为复合型、跨专业人才，与社会对人才资源的新需求相匹配。

“就业联盟”还将通过直播平台投放大量的岗位信息，与青年大学生“在线相遇”，大学生只要扫一扫二维码就能了解相关企业的情况并投递简历。

(来源：新华网)

浙江宁波：推出“金融支持人才 17 条”为人才创业提供全周期服务

宁波市政府新闻办公室 20 日召开新闻发布会，介绍金融支持人才创业创新 17 条举措。据介绍，宁波将通过银行、资本、保险、担保、融资租赁等全体系金融组合，以人才企业发展需求为导向，为企业提供

从初创期、成长期到壮大成熟期的全生命周期金融服务。

记者了解到，宁波政府部门将推出“四首一全”，即对人才企业经认定的首笔贷款、首次股权投资、首次登陆资本市场、首次开展融资租赁进行补贴，对“微担通”担保费用进行全额补贴。“这意味着人才企业从落户开始就可申请银行首贷优惠及免费政府融资担保，在发展过程中有融资租赁公司的大力支持和保险公司的风险保障。”宁波市地方金融监管局相关负责人说。

为减少金融机构的后顾之忧，宁波设立总额 1 亿元的人才企业信贷风险池，对金融机构发放的单笔不超过 500 万元、单家累计不超过 1000 万元的人才企业中长期贷款，发生实际损失的，经审核后由“风险池”承担 80% 的损失。对符合首贷户认定条件的首贷金额，发生实际损失的，“风险池”承担比例可提高至 90%。

此外，宁波将支持在中国证券投资基金业协会备案的私募股权基金参与宁波市非上市人才企业的股权投资，对其首次到位不低于 200 万元的投资，按首次到位投资额的 3% 给予基金公司累计最高 100 万元的一次性补贴。鼓励融资租赁公司开发“科技租赁”“租金+股权”等融资产品，为人才企业采购新设备和补充流动资金提供多元融资渠道。

宁波市地方金融监管局相关负责人表示，“金融支持人才 17 条”改变了以往财政资金直接补贴人才和人才企业的模式，着力调动金融机构积极性，通过发挥财政资金引导作用，促使金融机构加大投入，更好地支持服务人才企业。

(来源：新华网)

创业第一步 创业者的必备条件， 你适合创业吗？

一、如何检验自己是否适合创业

一个想要创业的人在创业之前必须了解自己是否具备成功的条件，成功的创业者应该具备的条件包括：

- a.自律
- b.自强
- c.识人能力
- d.管理技能
- e.想象力
- f.口才
- g.毅力
- h.乐观
- i.奉献精神
- J.积极人生观
- k.推销产品(服务)的能力
- l.独立作业的能力
- m.追求利润的方法

当你确定自己适合创业后，你不必急着立刻走上创业这条路，还必须先评估一下你的创业计划是否可行。你可以探索以下一些问题：

1.你能否用语言清晰地描述出你的创业构想

创业的想法必须明确。你应该能用很少的文字将你的想法描述出来。根据成功者的经验，不能将自

己的想法变成语言的原因也是还没有经过仔细思考的表现之一。

2.你是否真正了解你所从事的行业

许多行业都要求选用从事过这个行业的创业者，并对其行业内的方方面面有所了解。否则，你就得花费很多的时间和精力去调查诸如价格、销售、行业标准、竞争优势等等。

3.你是否看到别人使用过这种方法

一般来说，一些经营比较成功的公司，其经营方法比那些特殊的想法更具有现实性。有经验的企业家流行这样一句名言：“还没有被实施的好主意往往可能实施不了。”

4.你的想法能否经得起时间考验

当未来的企业家的某项计划真正得以实施时，他会感到由衷的兴奋。但过了一个星期、一个月甚至半年之后，将是什么情况？它还那么令人兴奋吗？或已经有了完全不同的另一个想法来代替它。

5.你是否有良好的关系网

创业的过程，实际上就是一个组织诸如供应商、承包商、咨询专家、雇员的过程。为了找到合适的人选，你应该有一个服务于你的个人关系网。否则，你可能会误用不可靠的人或滥竽充数的人。

6.你是否明白什么是潜在的回报

每个创业者投资创业，最主要的目的就是赚最

多的钱。可是,在尽快致富的设想中隐含的决不仅仅是钱。你还要考虑成就感、价值感等潜在回报。如果没有意识到这一点,那就必须重新考虑你的计划。

经过自我分析后证明你适合创业,同时你也能正确回答上述的几个问题,那么你创业成功的胜算将会很高,你可以决定着手去创业。但是创业并不是一时冲动的想法所决定的,如果创业前你举棋不定,最好还是选择工作这条路。因为,尽管你现在有机会创业,你的动机不错,想法也很棒,但是基于市场、经济能力或家庭等因素的考虑,现在也许不是你创业的最好时机。

总之,你创业必须要有相当的竞争力,而且只有你自己才能决定怎么做最恰当。成事不易,创业更难。选择创业这条路,自然而然地会憧憬成功的景象,但是,提前预想到创业过程中将会遇到的种种难题应该是创业之初应该考虑清楚的。

二、哪些人不适合创业

并不是所有的人都具备创业素质,究竟哪些人不适合创业?社会心理学家认为以下九种人不太适合创业:

1. 缺少职业感的人

职业意识是人们对所从事职业的认可,它可以最大限度地激发人的活力和创造性,是敬业乐业的前提,如职业运动员、职业演员等,他们具有较强的职业意识。如果你对自己曾经从事的工作都缺少职业意识,只满足于机械地完成自己分内的工作,对自己的要求不高,缺少进取心,工作中缺少积极主动性,那你是**不适合创业的**。

2. 优越感过强的人

这些人自恃才高,我行我素,脱离公司集体,与

公司集体的关系难以融洽。

3. 只会说“是”的人

只会说“是”的人不太适合创业。因为这种人缺少独立性、主动性和创造性,若当了经理,也只能是因循守旧,难以开拓性地工作,对公司的发展不利。此外,这种作风对员工的培养也没好处。

4. 喜欢偷懒的人

如果作为一名员工,这种被称做“工资小偷”。他们付出的劳动与工资不相符,空闲时间过多,只会发牢骚、闲聊,每天晃来晃去,浪费时间,影响工作,这种行为实际是一种变相的盗窃。创业尤其需要勤奋的人,如果这样的人自己去创业,后果可想而知。

5. 片面与傲慢的人

有的人只注意别人的缺点,看不到别人的优点,或明知别人的缺点,却不能向好的方面引导。有的人喜欢贬低人,抬高自己,总认为自己是最强者,自我本位,搞自我中心,人格方面存在很大的缺陷。这两种人弱点明显,即使有能力,也可能会给公司造成很大的负面影响。

6. 僵化死板的人

这种人做事缺少灵活性,对任何事都只凭经验教条处理,不能灵活应对。习惯于将惯例当成金科玉律,不能适应迅速变化的形势和环境。

7. 感情用事的人

处理任何事情都要理智,感情用事者往往以感情代替原则,想如何干就如何干。不能用理智自控。这对公司的工作是极为不利的。

8. “多嘴多舌”与“固执己见”的人

多嘴多舌的人,不管什么事,都喜欢插话;固执己见的人,从不倾听别人的意见。不过,要把这两种人与有独立见解,坚持正确意见的人区别开来。

9. 虚伪的人

这种人表里不一,表面上恭维人,待人非常礼貌客气,内心却完全相反,看不起别人,背地里我行我素,创业者需要打造一个优秀的团队,需要进行各种业务上的交往,显然,这种性格的人也不适合创业。

三、你是否对自己创业充满信心

如果想创业成功,首先要对自己充满信心。如果对自己创业都没有信心,那创业就是很危险的了。

请看下面这个案例:

一个创业者咨询公司曾经对八名创业者做过一个很有趣的实验:让他们穿过一段很黑的道路。这八名创业者都勇敢而顺利地通过了。

这时实验人员打开这段道路上方的盏灯。在昏暗的灯光下,创业者们惊讶地发现:那并不是一条平坦的道路,而是在下水道上面搭建的一个小木桥,小木桥下面是脏兮兮的污水。他们正是在毫不知情的情况下,从那个相当狭窄的悬浮的小木桥上走过去的。

实验人员看到他们惊异的表情,问:“现在,你们谁

还愿意再次走过这段路?”沉默了几分钟,才有两个人举起了手。其中一个小心翼翼地走了过去,速度比先前慢了许多;另一个走到半路就像试验人员求救返回。

实验人员打开了早已经准备好的灯。在明亮的灯光下他们看清:其实小木桥下方装有一个颜色很不醒目的安全网,他们刚才都没发现。

“现在,谁愿意通过这座小木桥?”实验人员问。这次有四个人站了出来。“你们几个为什么不愿意呢?”实验人员问没有站出来的其他四个人,他们几乎同时问道:“这安全网安全吗?”

创业的确是有一定风险的,就像上面案例中小木桥下的下水道。但是,创业能否成功,比拼的既不是对风险的无知,也不是对风险的全知,而是在知道有危险存在下仍然敢前行的信心。

比较完美的创业者的最大特点就是对自己充满信心。对任何想创业成功的人来说,自信心是清单上最重要的东西。如果一个创业者对于走哪条道路拿不定主意,这会对企业上下的所有人都产生影响。

(来源:简书)

教你如何巧妙擦玻璃

- 1、窗上玻璃或玻璃镜有陈迹和油污时,可用布或棉花滴上少许煤油或白酒,轻轻擦拭,就会光洁明亮。
- 2、镀有金边的镜框、像框或玻璃有污垢,可用毛巾蘸刺啤酒擦拭,能除去污垢,使其洁净光亮。
- 3、玻璃、镜子上沾了油漆、尘垢,用醋很容易擦净。
- 4、用软布或软纸,在加有酒精或白酒的水里浸湿后把镜子先擦一遍,再用干净布蘸些粉笔末再擦一遍就非常干净了。
- 5、在水里放些蓝靛,会增加玻璃的光泽。
- 6、擦洗玻璃时,先涂上粉笔灰水或石膏粉水,干后再用干布擦,既易擦去污垢,又易擦亮。
- 7、玻璃上有大面积油污,先用废汽油擦洗,再用洗衣粉或去污粉擦洗,然后用清水冲洗即可。
- 8、先用湿布把尘土揩去,再把废报纸搓成团在玻璃上擦,报纸的油墨能很快把玻璃擦净。
- 9、用洋葱片擦玻璃窗,不但能去掉污垢,且特别明亮。
- 10、玻璃板或镜子上有蜡的痕迹,可用加有几滴氨水的热肥皂水擦洗。注意别让水渗入到镜子的背面,否则会浸蚀背面漆,继而破坏反射层。
- 11、用残茶擦洗镜子、玻璃等,去污好。

来源:360 常识网

这五年 敢闯的年轻人站到创业风口中

5年前,当时26岁的陈宽从美国回国创业,奔向人工智能的蓝海。

他创立的北京推想科技有限公司杀进了用人工智能辅助医学影像学的领域,5年内获得了4次融资。在胡润研究院发布的一份榜单上,推想科技被评为人工智能领域3年内最有可能达到10亿美元估值的高成长性企业之一。

在陈宽决定回国创业的2015年,政府工作报告首次明确提出,要将“大众创业、万众创新”打造成中国经济发展的“双引擎”之一。一大批年轻人的创业梦被点燃,精彩的创意被呵护成长。

以北京为例,据北京市发改委公布的信息,“十三五”期间,与双创相关的多个数据实现了翻番,包括每日新设科技型企业数量、国家级高新技术企业数量、独角兽企业数量和整体估值等。

对陈宽和他的创业伙伴来说,祖国的市场足够大,让他们可以安放创业梦;在鼓励年轻人大胆创业创新的北京,他和团队获得“保姆式”创业服务;而当国家需要他的时候,创业所积蓄的能量可以承载他的责任。

创业由“众”而积厚成势

2016年,陈宽提出要利用人工智能辅助医学诊断的创意时,未能得到认可。当他和团队被一家医院给了尝试机会而艰难进入2017年时,国家出台了

《新一代人工智能发展规划》,人工智能一下子成为风口,投资方闻风而动。推想科技在这一年获得了A轮融资,年轻的团队走上了发展的快车道。

截至去年9月,推想科技人工智能医疗的执行点已经覆盖全国33个省级行政区,在拓展国内医疗市场的同时,也完成了北美、亚太以及欧洲的战略布局,医疗人工智能服务已覆盖全球10个国家。新冠肺炎疫情来袭后,推想科技将人工智能嫁接到新冠肺炎患者的早期发现的贡献,多次被《柳叶刀》杂志所点评。

一位投资人分析说,推想科技之所以能在短时间内成为全球人工智能医学领域的翘楚,关键是这家公司在国内有足够多的运用场景可以积累经验。

广阔的市场与运用确实是近年来众多创业者可以迅速成长的重要基石。

6年前,北京海淀图书城以“中关村创业大街”的新身份重装亮相,之后,这个内地第一条以创新创业为主题的特色街区,成为数以千计创业青年开始圆梦的地方,累计孵化创业团队3841家。

2017年,27岁的任艳玲在中关村创业大街的创业孵化器——北大创业训练营开始了她的创业人生。她和几位志同道合的年轻人把目光投向了青少年冰雪项目培训。她的目标很清晰,就是要搭上2022年北京冬奥会的顺风车,“3亿人上冰雪”的市场前景十分广阔。

2018年,任艳玲从孵化器出来正式运转的第一年就获得500万元的收益,与北京多所中小学建立合作关系,还组建了自己的冰球俱乐部,在业界小有名气。去年上半年受新冠肺炎疫情影响,公司业务受损,但随着疫情形势的平稳,冰雪培训又火了起来。在任艳玲看来,在这个足够大的市场里,没有过不去的冬天。

创业由“众”而积厚成势。众,既是我国巨大的市场潜力,又是生生不息的创业群体。北京市发改委有关负责人介绍,“十三五”期间,在北京,创新创业的主体从小众走向大众,科研人员、高校教师、企业高管、军转干部、医生、大学生等创业者广泛参与,高知识创业者成为主力军。

创业一代展现出充足的活力与韧性

去年10月19日,国家统计局发布数据称,前三季度,我国国内生产总值同比增长0.7%。分季度看,一季度同比下降6.8%,二季度增长3.2%,三季度增长4.9%。

有分析认为,我国经济能够稳住基本盘、较快实现恢复性增长,上亿市场主体的强大韧性发挥了基础支撑作用,尤其近几个月来,新增市场主体、初创企业大幅增长,有力支撑了就业。

在疫情期间,近年来一直活跃的数字经济创业企业,完善了从网络购物到无接触配送,从居家办公到线上教育、健身,从大数据到“宅经济”的经济生态,创造了更多的就业岗位,发挥了不可替代的作用。

去年7月10日,北京趣活科技有限公司在美国纳斯达克交易所挂牌上市,当天高开近70%,短时间内三度触发熔断,成为当天中概股中最闪耀的星。

这家成立于2012年的公司在“互联网+”成为风口

的“十三五”期间迅速成长。公司的主营业务是为美团、饿了么、滴滴等大型生活服务平台提供“共享”员工,也同时为平台上的劳动者提供个人成长和技能提升机会。

后疫情时代,趣活科技在纳斯达克上市并受投资者青睐,与疫情期间市场释放的业务需求相关。投资者分析称,未来国内将来会有更多如美团、滴滴的即时消费平台采用趣活提供的灵活用工方式。

“十三五”期间,与创业热潮涌起相伴的是以新技术、新模式、新业态、新服务为特征的新经济蓬勃发展。

以北京为例,2019年,北京新经济实现增加值12765.8亿元,较2016年增长57%,占全市地区生产总值的比重为36.1%,较2016年提升3.4个百分点。

呵护每一个破茧成蝶的创新与创业

这5年,年轻的创业者任艳玲、陈宽和创业团队在创业道路上都有遮风挡雨的地方,都有在困难时被人拉一把的经历。

推想科技副总裁陈炳澍说,公司成立不久就被纳入“北京市专精特新中小企业”名单,政府为名单中的企业发放服务券,为企业参加展会、培训等服务提供补贴,让中小企业在发展初期能运转起来。

去年,作为北京市海淀区的抗疫重点企业,推想科技获得了政府提供的增值税减免、房租减免、贷款贴息等政策性扶持。针对年初湖北籍员工无法复工的困难,北京市还为企业湖北籍员工提供每人每月1450元补贴,共发放3个月。

陈炳澍说,海淀区专门建立了服务企业的微信群,工作人员不时在群里询问企业的需求。

(下转第41页)

既要工作,也要诗和远方

——看年轻一代的职业选择



对于年轻人而言,传统职业还是求职的第一选择吗?初入职场的不适应要用何种方式化解?职业与生活之间,能否“不做选择全都要”……作为职场新力量,当代青年择业观的变化,一直受到社会各界广泛关注。

记者调查发现,社会转型与技术进步正在推动当代青年择业观转变。立稳脚跟、期待“独立行走”的同时,他们追寻着自己的喜好与梦想。年轻人涌入职场海洋,既拥抱新型职业,造就了享受双重生活的“斜杠青年”,也存在着一言不合就“闪辞”等问题。

新型职业:年轻敢“尝鲜”

备好脚本,摆开道具,调整灯光。“3,2,1……”

“95后”余毅涵开始了新的拍摄。去年大学毕业后,广告专业的他没有坐进格子间成为一名白领,而是选择将自己的爱好变为工作,当起了全职美妆视频“UP主”。

“读大学的时候,我开始尝试做美妆视频,浏览量一般只有几百人次。但毕业前发的一条视频突然

‘爆红’,很快被顶到视频平台首页。”余毅涵告诉记者,“我意识到,凭借努力也能有被大家关注的一天,于是下定决心全职当‘网红’。”

不过,对于视频“UP主”的工作,余毅涵保持了相当的冷静与理性。“我觉得‘UP主’是互联网时代产物中一份普通的工作,和之前所有传统行业一样,也需要不断学习、不断努力,通过学习行业领头羊的特色和优势来不断改进提高自己。”

目前,余毅涵最受欢迎的一则美妆视频已有近24万的播放量,作品也多次被推上视频网站首页。

近年来,像余毅涵这样从事新型职业的青年并不少见。社会科技发展的脚步越来越快,“三百六十行”之外的新型职业大批涌现。

《2019年生活服务业新职业人群报告》显示,在新型职业从业者中,“90后”占据了“半壁江山”,“95后”的占比超过22%。他们大多处于刚毕业或毕业不久的状态,新职业为处于择业期的青年提供了更加多元的就业选择。

中国社科院大学经济学院教授黄敬宝认为,青年

对新型职业的青睞有经济和非经济两个层面的原因。“从市场的角度来看,新型职业代表全新或更高级的消费需求,有更大的发展潜力和更好的发展前景。”同时,黄敬宝指出,新型职业更符合青年具备的创新精神和冒险精神的特点,因此受到年轻群体的追捧。

不过,一些新型职业从业者也面临“成长的烦恼”。比如,行业“风口”变化快、职业发展不稳定、社会认可度不高等。

谈及自己如何从一名机械工程专业的毕业生转身为桌游馆老板,赵文鹏认为是爱好与行业“风口”共同使然。“2015年,我准备创业。在资金预算很少的情况下,我一点点缩小范围,最后觉得桌游是一个不错的机遇。”

入场近6年后,赵文鹏对桌游行业却隐隐有些担忧。“桌游这个领域已经处于一种比较饱和状态,市场竞争比较激烈,经营的利润也相对较低。”随着“风口”的变化,他计划以桌游市场来试水社交行业,准备下一次创业。

面对新型职业,一些父母也戴上了“有色眼镜”,认为这样的工作“不正当”“不稳定”。比如,余毅涵的父母至今对于儿子从事的工作还保留不同的声音。“他们对我这份工作是什么、如何盈利等都了解得比较模糊。”余毅涵说。

不过,这些问题并没有冷却年轻人投身新型职业的热情。一项调查显示,在2000名青年受访者中,96.1%的人认为如果有机会,愿意去从事新型职业;62.5%的受访者认为新型职业能激励劳动者从更多角度拓展个人价值。

“斜杠青年”:要工作也要爱好

写字楼白领、健身房教练、电台主播、自由撰稿

人……这些看似毫不相关的身份,在当下的年轻人身上却可能随机组合出现。这种拥有多重职业和身份的人,被称作“斜杠青年”。

小辉白天的身份是一名出版社编辑,下班后,他则是一名电台主播。说到自己的双重职业身份,小辉认为这是一个“在工作和爱好间折衷的选择”。

对于国学专业出身的他来说,出版社的工作专业对口,也是了解行业发展与拓展人脉的宝贵机会。而电台工作则能满足自己当主播的爱好,同时还有另一份薪水。

《中国青年报》社会调查中心对1988名18-35岁青年进行的一项调查显示,52.3%的受访者确认身边有“斜杠青年”。《2019年两栖青年金融需求调查研究》报告则指出,全国年轻群体中有主业的兼职者、创业者已超8000万人。

“斜杠生活”为什么受到年轻群体的青睐?

在北京大学研究员靳戈看来,“斜杠青年”的成因多种多样。一部分年轻人选择“斜杠生活”,是因为既无法舍弃本职工作带来的收入保障,又渴望能在兴趣爱好上继续深入挖掘。同时,还有一部分“斜杠青年”选择多面生活,是希望能够多元发展自己的兴趣爱好,渴望在不同的工作中得到锻炼和成长。

“90后”女孩莉莉在某一线城市从事健康顾问和舞蹈老师两份工作。在她眼中,这两份工作并不存在冲突。

“舞蹈老师的上课时间不固定,有许多零碎的闲暇时间。”莉莉告诉记者,“维持健康状态是每位舞者必须的修行,况且健康顾问咨询在线上就能开展。”于是,莉莉舞蹈与健康的“两栖”发展开始得自然而然。

“斜杠生活”作为多种职业体验,既能为广大青年带来更大的挑战和更多的新鲜感,也能带来更多的收入和发展机会。目前,莉莉就打算继续享受自己多元的工作体验,并为下一步的工作转型打下基础。

黄敬宝认为,莉莉这种“斜杠青年”的出现,主要得益于技术打破了时间和空间的限制。“身兼数职,需要协调不同的工作时间,而新技术的应用为远程办公提供了支持。互联网时代,工作的时空限制被打破,很多青年可以在业余时间完成第二职业或第三职业的工作。”

频繁跳槽:不愿在职场“将就”

“领导总是对我的工作这不满意、那不满意,又拿不出直接合理的修改方案。即使有挑不出错的时候,我也不会得到领导的表扬。”聊起自己的工作,小卓一肚子怨气。

去年7月,小卓的新业务策划被要求推翻重来,这成了压垮她的“最后一根稻草”。从上司的批评教育到作出离职的决定,她只用了半天时间。离职时,小卓还撂下“狠话”:是金子总会发光,既然这里不称心如意,还不如寻找下一个栖身之所。

前不久,同为“90后”的小一则选择从入职不足两个月的公司“跑路”。“每天从早10点到晚10点几乎都是待命的状态。如果十分钟内没有回复工作微信,上司的电话就打过来了。”

小一觉得自己躺在家的时间渐渐变成了工作时段,这样的状态让她在不断的高度敏感和紧张中失去了自己的个人生活。

职业社交网站领英发布的“第一份工作趋势洞察”显示,职场人第一份工作的平均在职时间呈现出

随代际明显递减的趋势。“70后”的第一份工作平均超过4年才换,“80后”则是3年半,而“90后”骤减到19个月,“95后”只要7个月。

越来越多的年轻人不愿“将就”工作。许多人认为,自己不喜欢,就不会有工作热情。因此不断切换“赛道”,直至找到令自己满意的工作。时下,“一言不合就离职”“工作不是当初想象的模样就闪退”等“闪辞”现象也屡屡引发社会热议。

在靳戈看来,青年群体“闪辞”行为的背后,反映出社会环境的变化。“新兴行业带来的‘造富神话’引起了年轻群体如何进入薪酬提升‘快车道’的焦虑。‘996’等工作模式也为年轻人施加了更大的职场压力。”同时,社会上职位选择的丰富多元,也助推了“闪辞”现象。

但专家也认为,“闪辞”这一行为在青年群体中的频发,也是一种潜在的风险和隐患。

“理性的辞职或跳槽能增强工作技能和环境适应能力,是人力资本投资的一种形式,有利于青年的职业发展。而‘闪辞’主要体现为工作时间较短而频繁辞职,更多的是基于感性和一时冲动,不利于工作经验和人力资本的积累。”黄敬宝指出,“草率辞职后,如果没有再就业机会、就面临较大的失业风险,可能失去收入来源和生活保障。”

专家们建议,年轻人追随自己的意志自由选择虽好,但同时也要积极调整心态,努力主动去适应职场。当代青年要努力适应工作中可能遇到的压力与问题,熟悉工作中可能遇到的挫折,在选择“逃离”之外,也要努力实现职场生活的自治。可以辞职,但要经过深思熟虑,而不能仅靠冲动。

(来源:人民日报海外版)

骗术升级 看看伪招聘的新套路

想为简历“贴金”却高价办了“山寨”证书;追求高薪工作却陷入“美容贷”骗局;加入“兼职群”却上了当,甚至成了电信网络诈骗帮凶……记者调查发现,一些不法分子盯上急于找工作的年轻人,通过各种手段非法牟利,为刚刚步入社会的菜鸟设置了诸多陷阱。

诈骗链条变长 让人越陷越深

记者调查发现,招聘骗局中一些骗术不但迷惑性大、链条长,还让人越陷越深……

虚构政府网站,颁发“山寨”证书,套牢投机取巧的人。疫情期间,正在找工作的刘先生接到电话,称可以帮助找工作,但刘先生资质较浅,建议办一张国家住建部门认可的“全国建筑工程专业”认证报告,而且这份证书还能在“官方网站”上查询验真。听说报名费300元,通过审核后再交7500元“入库注册费”,审核未通过退还报名费,刘先生便报了名。几天后,工作人员告知他审核通过,为刘先生颁发了证书。而在刘先生应聘时却被告知,根本不存在这个证书,找工作没有任何作用。

记者了解到,全国有上千名像刘先生一样的当事人上当。5月,北京市公安局丰台分局将嫌疑人杜某某等19人抓获,涉案金额近千万元。记者发现,这个所谓的“官网”域名为“www.cncpi.cn”,不但使用了国旗、国徽以及相关领导人照片、讲话文章、政策法

规,还专门设有“查询入口”。

又如,以“兼职”为由骗人入群。记者在一个微信群中看到,有人以免费领取电饭煲为名义拉人入群,并发送兼职广告,称为某些电商平台刷单,而记者根据提示操作后,却发现所谓的“兼职”是在一个名为“玖彩网”的app中跟投下注。

记者在一些投诉网站上看到,不少人反映本想兼职赚钱,却“误入”此类的“彩票”网站,一开始可以提现,但随着投入大到几万、十几万之后便发现不能再提现。

更可悲的是,遭遇招工美容贷骗局后反被“拐”入团伙。毕业后的李女士收到“招聘总经理助理,月薪8万元”的信息,就参加了招聘。“面试官说条件符合,只是形象欠佳,需要做微整形手术,入职后手术费用能报销。”李女士说,在贷款10万元做了整形后,咨询入职事宜时却被百般糊弄,还欠下高额债务。

记者了解到,北京警方今年打掉招工美容贷诈骗团伙10余个。办案民警告诉记者,有的受骗女子因为无力偿还贷款,还被“拐”入团伙当“托儿”,伙同其他成员欺骗其他女孩。

套取信息 相互勾结 施骗更“精准”

收取上岗培训费、服装费等招聘惯用的诈骗方式已是老套路了,现在,骗术升级,诈骗者施骗更“精

准”了。

丰台公安分局刑侦支队民警赵雷告诉记者,在“假证书”案件中,嫌疑人事先冒充建筑公司在招聘网站中发布招聘信息,接受应聘者的简历,随后再以可以办证的名义给投简历的事主打电话,与“广撒网”相比大大提升了“成功率”。

据一位业内人士称,招聘平台上企业数量较多,虽然会审核基本的经营执照、招聘信息内容等,但企业数量太多,而且实际运营状况、招人动机等不可能全部了解,有些不法分子甚至注册了正常的公司,但在平台上发布招聘信息是为了套取简历。此外,部分社交软件群组中还存在倒卖简历的情况,那些除了姓名、性别、联系方式等信息外还包括了微信号、居住地、工作单位、工作经历、教育经历、期望薪资等详细信息的简历售价近 20 元一份。

不法分子还利用年轻人没有积蓄的特点,通过骗局引诱贷款。在招工美容贷的套路中,医美诊所与网贷 app 公司便是合作关系,在一名自称是负责贷款审核员的男子“帮助”下,当事人伪造工作信息申请贷款。办案民警说,一旦产生了纠纷,网贷 app 也会“喊冤”说借款人提供假信息,把责任转嫁给受害人。

记者采访发现,由于一些小额贷款 app 对申请信息审核不严,放款快、利息高,不法分子便引诱当事人进行贷款。一位遭遇过兼职刷单类骗局的受害人告诉记者,在其前期已经被骗 2 万多元、手头已经没钱的情况下,群里的联系人推荐她在小贷 app 上贷款 5 万元,这笔钱也打了水漂。

齐抓共管、提高防范意识方能破解骗术

根据相关机构此前发布的信息,互联网招聘市

场规模快速增长,而涉及招聘类的诈骗黑色产业规模也日趋扩大。受访人士表示,相关部门要不断严厉打击各类违法违规行为,依法查处发布虚假招聘广告、提供虚假招聘信息、以担保等名义收取押金财物、以招聘为名牟取不正当利益、未经许可擅自从事职业中介等违法活动。

中国政法大学传播法研究中心副主任朱巍认为,网络平台理应负有主管责任,对于在平台上发布招聘信息的用户,平台要起到监管责任;如加强事前审核,核实发布者信息的真实性,强化事中、事后的监管与惩治,对于发布不实信息、利用网络平台实行诈骗的,要依据情况做出处罚,或是注销、拉入黑名单等,对于发现涉嫌违法犯罪的,要移交相关部门处理。

受访者还认为,求职者要尽可能多了解应聘公司及应聘岗位信息,对于工作内容、条件、地点、劳动报酬等关键信息无法提供或含糊其词的,应聘者应提高警惕。同时,在求职过程中,应妥善保存招聘信息、聊天记录、邮件往来记录等证据,这样,在发生纠纷时,才能依法保护自身权益。

(来源:新华网)



工作压力大节奏快

谁来保障职场“打工人”身心健康

健康型人力资本面临人口结构和生活方式转变带来的挑战之一,是过度的工作压力、快速的工作节奏导致患病率上升,疾病年轻化态势日趋显著。

近日,中国社会科学院人口与劳动经济研究所发布《人口与劳动绿皮书:中国人口与劳动问题报告 No. 21》(以下简称《人口与劳动绿皮书》)得出上述结论。

根据《人口与劳动绿皮书》,健康是影响整个生命周期的重要人力资本构成。目前广泛认可的健康人力资本概念源于世界卫生组织对健康的定义,即“健康不仅仅是没有疾病或不虚弱,还是身体、心理和社会适应的良好状态”。

《人口与劳动绿皮书》建议,国家应采取更多政策措施,在继续提高就业人口的受教育程度、工作技能水平和劳动生产率的基础上,适度缩短工作时间、增长休闲时间,提倡经常参与体育锻炼的健康生活方式,培养就业人口体育锻炼良好习惯等。

接受《法治日报》采访的专家认为,员工健康管理不仅是保障员工身心健康、预防职业病的需要,也是企业承担社会责任、化解法律风险的需要。改善职场员工健康,亟须多管齐下,完善员工健康管理制度。

工作压力大节奏快

身体健康频亮红灯

手指间歇性抽搐疼痛,颈椎总是酸胀发麻,肩膀

时不时发出预警……这些身体不适的状况,冯女士几乎每天都要经历。今年29岁的她在北京市朝阳区一家民企担任商务专员,已入职3年半。

冯女士说,这些小毛病几乎是在工作第一年就“找上了她”。尽管公司平时不怎么加班,但是工作时间内强度比较大,再加上工作需要久坐和长时间操作电脑,冯女士的手指会时不时疼痛,有时甚至弯曲困难,颈椎和肩膀更是僵硬肿胀,偶尔会疼到无法继续工作。

因为身体上的疼痛,她曾先后两次前往北京交通大学社区卫生服务中心问诊,医生诊断她得了腱鞘炎,通过拍片子发现颈椎并无大碍,但是需要好好休养。

“医生直接告诉我,就是久坐和长按鼠标导致的,让我注意休息,可是工作忙起来根本没办法。”冯女士说。她平时也会通过按摩缓解疼痛,但是效果都不明显,疼痛仍然时有发生,“这年头哪个打工人没点儿身体问题的烦恼”。

《人口与劳动绿皮书》研究显示,人口结构和生活方式的转变,导致健康型人力资本面临的挑战之一,是过度的工作压力、快速的工作节奏导致患病率上升,疾病年轻化态势日趋显著。例如,全国第五次卫生服务调查显示,调查地区居民的每两周患病率达到24.1%,慢性疾病患病率为330.7%,比全国第

四次卫生服务调查的数据有了大幅度提高。

中国社会科学院法学研究所副研究员、社会法研究室副主任王天玉认为，过度劳动所造成的严重的身体透支，应该被视为职场健康问题的底线。

在《人口与劳动绿皮书》研究团队成员、中国社会科学院人口与劳动经济研究所副研究员向晶看来，劳动者身心的损害不仅会引起个人工作时间减少，还会导致其工作生命周期缩短。当劳动者健康水平普遍下降时，不仅意味着家庭的经济支撑能力在减弱，更意味着社会劳动生产效率将会持续降低，弱化经济增长的成果。

心理健康问题严重

尚未得到充分重视

向晶在《人口与劳动绿皮书》中提到，目前广泛认可的健康人力资本概念源于世界卫生组织对健康的定义，即“健康不仅仅是没有疾病或不虚弱，还是身体、心理和社会适应的良好状态”。

在职场健康话题下，心理问题正在困扰越来越多的员工。

“整晚睡不着，躺床上就想吐，头疼得不行，脖子也疼。”栗女士神情平静地对《法治日报》记者讲述自己心理问题严重时的症状，她的头发染成了有个性的紫红色，笑起来开朗又大方，但她在无数个夜晚“头疼得想撞墙”。

栗女士今年30岁，在北京一家税务咨询机构担任商务兼会计。据她回忆，她有上述症状已经一年多了，实在忍不了才去北京一家医院看了医生，医生诊断她患有双向情感障碍，抑郁和躁郁双向，不能控制自己的情绪。

2019年末，栗女士因为账上有一分钱对不上，

她用了整整一周时间找原因，“对账对到干呕”。因为她的工作面对的都是企业客户，所以服务态度要特别好，而且处理的问题都是雷同的，“尤其是前半个月，基本就是重复再重复，感觉永远望不到头”。

如今，栗女士仍需要服用安定类的药物，头和脖子渐渐不疼了，也基本能够确保在半夜入睡，但还是有轻度抑郁症状。

《人口与劳动绿皮书》提到，根据2018年发布的《中国城镇居民心理健康白皮书》，73.6%的城镇居民处于心理亚健康状态，心理完全健康的城镇居民仅为10.3%。

向晶认为，心理压力过大导致的社会适应性降低，无疑会使人的活跃性和创造力降低，进而弱化技术更迭能力，“这样一来，劳动生产率其实是很难提高的”。

中央财经大学法学院副教授李海明告诉《法治日报》记者，现实中，我国对于员工身体和心理问题的重视程度存在差异。比如，我国《职业病分类和目录》没有专列精神疾病，职场心理健康问题所致的精神疾病难以被认定为职业病。

在向晶看来，“心理健康评价机制的缺乏是我们现在面临的一个问题”。当前，有关劳动者的健康评估主要集中在身体健康。同时，我国法律条例等也在职工身体健康损害程度评估的基础上，提出具体的赔偿要求。相比之下，心理健康的评估和应对机制还处于起步阶段。需要有专业评估体系的同时，更要有国家健全职工身心健康保障机制的顶层设计。

职业发展认知单一

竞争激烈压力剧增

职场健康问题频发，原因何在？接受《法治日报》

记者采访的专家从多个角度进行了分析。

向晶认为,职场健康问题背后有三重原因。一是与资本等要素相比,劳动力回报率处于较低水平。对社会大多普通劳动者而言,要保障其工资性收入增速追上社会平均财富积累的速度,就不得不提高自己的工作时间或是劳动强度,以使自己不掉队,这本身就很容易陷入激烈的竞争和焦虑状态。

在向晶看来,我们缺乏对现代职业发展的认知。目前,人们选择职业普遍依赖于对职业的薪资这一功能性认可。很多新兴职业行业兴起,在拉大行业收入差距的同时,也加剧劳动者之间的素质竞争。在北上广深这种超大型城市和开发型城市,新技术、新业态发展得越快,这种竞争也越激烈。竞争过于激烈会引起整个城市内部社会运行的速度加快,所有人的行动方向趋向一致,由此形成的自我评价、公司评价、每个人对自己的发展意识也相对比较单一。最后的结果就是形成一个封闭式的超大型的竞争压力圈,使圈里的人不可避免地感到精神高度紧张。

向晶认为,传统社会职场模式下对于人的发展和评价过于单一。而数字经济高速发展,正在不断打破传统行业、职业之间的界限,尤其是很多新兴职业具有明显的多专业综合性要求。在缺乏有效的职业信息匹配的情况下,很容易出现劳动力培育和职业发展不匹配的问题,导致在新技术时代下的个体选择性焦虑。

“如果把所有的劳动力比作‘水’,那么其实我们要进入劳动力市场就有点像‘开闸放水’,不同的‘闸口’对应不同的行业发展渠道。我们现在面临一个问题,大部分人流卡在某一个‘港口’,没有做到分流,从而导致整体的竞争循环其实是非常集中的,‘泄洪’带来的压力和冲击力就会很高。与此相对应,这

些人的生理和心理健康压力就会很大。”向晶解释称。

健康职场亟须培育 多管齐下完善制度

我国部分法律法规对劳动者的保障健康作出规定,例如《中华人民共和国基本医疗卫生与健康促进法》第二十三条明确规定,国家加强职业健康保护。县级以上人民政府应当制定职业病防治规划,建立健全职业健康工作机制,加强职业健康监督管理,提高职业病综合防治能力和水平。用人单位应当控制职业病危害因素,采取工程技术、个体防护和健康管理等综合治理措施,改善工作环境和劳动条件。

那么,未来应该怎样解决职场健康问题?

李海明认为,员工健康管理不仅是保障员工身心健康、预防职业病的需要,也是企业承担社会责任、化解法律风险的需要。但在灵活就业日益普遍,传统的员工管理模式日益松散的背景下,员工健康管理也应该强调员工自己的责任,强调社会化的健康管理。

李海明建议,在制度设计上,应该加强医疗保险与个人健康管理的结合,完善医疗卫生制度和个人健康管理的结合;同时应加强工时制度的基准立法,以及加强对过劳所致、职场精神压力所致疾病的救济,提升企业管理的人性化和法治保障等。“在法律上,提供一个良好的确保员工健康的权益环境,使员工能够获得相应的救济。”

王天玉认为,除矿山井下等特定行业需要有健康检查外,劳动相关法律很难硬性规定企业都必须提供特定的健康福利。就员工健康保障问题,可以设立集体协商制度,通过地方法规一层一层进行探索,

通过个性化的、企业层面的集体协商不断推进。

李海明还建议,在企业自身方面,企业应遵守劳动法,根据工时制度制定合理的工时管理制度;遵守民法典,确保企业内部良好的管理氛围。

辽宁大学法学院副教授汤阔森在接受《法治日报》记者采访时称:“在全面建成小康社会和常态化疫情防控背景下,企业对员工健康管理首先面临理念转型的问题。福利供给理念应该向健康质量保障供给转变。同时,应顺应大数据信息手段的广泛应用,推动全民健康大数据信息系统的运行。”

她建议,在企业内部形成常态化员工健康风险评估信息系统,以自我健康状况风险评估为主,以信息化推进健康应急管理建设,是未来企业员工健康

管理的趋势;推出多元化员工健康保障方案。如与体检单位合作,除常规体检外,提供突发疫情筛查体检;与社区医疗机构合作,为员工提供便捷、及时、量身定制的医疗支持等。

汤阔森认为,作为企业,应从医疗保险、健康管理与健康保险三个维度,认知自身所负的缴费义务、社会责任与协助作用,将利益获取从短期放置于长远规划,发挥市场主体的积极性和能动性,打造企业与员工共赢的多层次全民健康保障机制。

“对劳动者个人来说,职场健康更多的是一个个人选择的问题。”向晶说,“每一个职场人在工作和健康中,都需要寻找一个很好的平衡点。”

(来源:法治日报)

(上接第 32 页)

与年轻一代的创业热情相一致的是,这 5 年间,政府对新创企业的约束越来越少,提供的服务越来越丰富,甚至还诞生了一些有政府背景的致力于扶持创业企业的平台。

刘延明一直在金融机构工作,2019 年 9 月,他加盟北京小微企业金融综合服务平台。这个平台是北京金控集团设立的全资子公司,为小微企业提供金融服务。

从风险控制的角度,金融机构大多“嫌贫爱富”,融资难也一直是小微企业面临的痛点,但据刘延明介绍,北京小微企业金融综合服务平台则“反其道”行之,专门帮助小微企业对接金融机构和政府部门,为其提供“助贷”“助投”“助保”等金融服务。尤其在去年疫情期间,该平台上线了金融抗疫专区,专门为

助力战疫的企业提供金融服务,既帮助企业渡过难关,又辅助企业及时向市场推出抗疫产品。

在金融机构打拼多年,刘延明的感受是,近年来,社会对初创企业的关注层次更丰富了,除了天使投资外,创业企业可以寻求更多元的支持。

北京市发改委的数据也能支持他的观点,目前北京市拥有孵化器、大学科技园、众创空间等各类众创平台 500 余家,服务创业企业和团队近 5.7 万家,有力地促进了人工智能、集成电路、医药健康等高精尖产业发展。同时,北京汇聚了约 20 万家创业服务企业、近两万名天使投资人、670 多家创投机构,形成了“要素聚合、主体协同、文化融合、环境友好”的创新创业生态系统。

(来源:中国青年报)

想在职场混得风生水起？ 这 12 个技能很重要

无论你是初出茅庐的毕业生，还是想更上一层楼的职场老手，你都必须“软硬”实力兼备。在这个瞬息万变的就业环境中，哪些核心技能才能帮助你立于不败之地呢？

1. 学习能力

我们从学习能力说起，因为学习能力应该是 21 世纪取得成功所需的最重要的技能。未来学大师阿尔文·托夫勒说过：“21 世纪的文盲不是那些不会读写的人，而是那些不能学习、不能抛弃旧知识和重新学习的人。”这是因为，在一个新旧技能飞速更替的环境中，成功与你已有的知识关系没那么大，而更多的关乎于你通过扩大知识面来适应环境的能力，这样无论发生了什么，你都可以运用新知识新技能来应对。

2. 韧劲

挫折和失败是生活的一部分，但选择何种心态来应对挫折对你的成功至关重要。适应力就是在挫折和失败前重新振作的能力。如果你有很强的韧劲，你不会关注那些起起落落。你关注的是你的长期目标，而且你对自己战胜困难的能力永远信心满满。适应力能帮助你面对挑战和困难，从而让你更积极地处理压力。

3. 灵活

随着职场格局的改变，学会灵活成了一项关键技能，因为昨天的方案不能解决明天的问题。灵活的核心就是在时势需要的时候要改变工作方式，灵活应对职场、客户或产业趋势的需求。

4. 合作能力

在我们这个日益高度连通的世界里，人们不能再各自为营。我们的项目变得更加复杂，因此在团队中高效工作的能力也越来越重要。考虑到日益全球化的工作性质，你的合作能力、分享知识的能力以及对团队做出贡献的能力非常关键，这样你的团队才能从多样化的思维和视角中获益。

5. 口头交流能力

你的晋升之路不仅基于你的工作成果。你在职业生涯的某些时候很可能要运用强大的口头交流能力来向别人推销你的想法、产品或服务。无论你是需要在升职面试时阐述自己的价值，还是做团队项目的演示，抑或是在台上发言，你都需要良好的口头交流能力来传达强烈而有说服力的观点。

6. 书面沟通能力

虽然我们生活在推特和语音信息的时代，但良好的书面沟通能力对你的职业发展依然重要。无论你是要发送工作邮件，和客户沟通，提交条理清晰的商业计划，或是其他信件来往，你都应该能够快速、准确和有效地进行交流。

7.同理心

和他人感同身受的能力，或理解别人的情绪和反应，从对方角度看问题，是我们彼此互动的基本组成部分。真诚的交流很重要，因为有时候即使你不同意同事对工作项目细节的看法，你的同理心也能让别人知道自己没有被无视。

8.创造力

创造力是我们都需要的一项关键技能，因为在我们这个瞬息万变的时代，雇主看重的是那些有远见的雇员。有创造力的员工喜欢问为什么。他们提出问题，他们很好奇，这样他们才能萌生新思路、想出新方法。

9.解决问题的能力

善于解决问题很重要，因为雇主看重那些能自己战胜挑战的员工，或通过界定问题、集思广益想出替代方案、分享心得并作出明智决定的高效团队成员。

10.领导力

建设良好的企业文化的重要性再强调也不为过，因此对别人进行引导和激励、调动身边人的积极性使其把工作做到最好，这种能力极具价值。

11.协商能力

无论你是协商薪水，和客户敲定协议，或试图在项目中和组员达成共同意见，拥有强大高效的协商能力都是极为重要的。良好的协商能力可以让你在建立人际关系的同时达到目标，这是获得事业成功的一个重要部分。

12.技术

技术正在以前所未有的速度更新，因此即使新技能超出了你工作所需的范围，跟上技术发展依然很关键，因为这些技术工具能帮助你管理自己的职业生涯，在市场上脱颖而出，树立个人口碑，建立成功路上所需的重要人际关系。

(来源:和讯名家)



就业新风口下

年轻人如何乘风破浪

被疫情“闷”在家太久,学无人机专业的大学生孙钰铤在玩游戏时,过了一把主播瘾,竟玩来了自己的第一份工作。不久前,一家游戏平台把他作为新晋游戏主播签下。

他的同学孙家程则凭着对视频拍摄多年的兴趣,刚刚在一家知名在线教育机构找到了在线视频图文编辑的工作,不打卡、不坐班,唯一的考核是——按时交活儿。

尽管今年的就业季遭遇了新冠肺炎疫情和国内外经济下行的一连串冲击,但“疾风劲雨”的捶打下也萌生出许多前所未有的新生机:云端经济、在线教育、共享用工……各式各样的新业态、新模式也应时而生、逆势生长,给年轻人带来破浪前行的新机遇。

2020年7月15日,国家发改委等13个部门公布了《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》(以下简称“意见”),为15个新业态新模式“正名”,明确支持鼓励网络直播等新个体经济健康发展。

从鼓励“双创”到支持“小店经济”,再到为“新个体经济”摇旗呐喊,政策制定者期待更多年轻人能乘上数字经济的快车,找到自己在新时代的奋斗方向。

传统行业与数字经济加速融合

致力于国际会展业务的圣客国际会展公司刚刚完成一场全球防疫物资线上交易会,这是对传统“面对面”展会的一次革命。

通过“云会展”线上平台,观众足不出户即可开启一场全场景的云漫游,他们能快速找到自己感兴趣的项目,还可以直接“走”进车间,亲眼看到产品的诞生。参展商也省却了四处奔波的成本,还能实时跟世界各地的专业买家互动沟通。这种新形式一经推出,立刻引来了业内的极大关注,后续的“云会展”邀约接踵而至。

圣客国际的创始人、总经理陈曦是80后青年企业家,有着敏锐的市场嗅觉,“实际上,我们从2013年就开始探索往线上延伸,一直在想办法创新技术和模式”。随着中国经济与世界经济的联系越发紧密,国际会展行业也在过去的几年迎来了黄金发展期。

然而突如其来的疫情,让全球会展行业不得不全面停摆。“不断地延期、取消,整个行业损失巨大。”陈曦意识到,传统会展业被迫按下“暂停键”的同时,倒逼线上转型开始提速。

就在这几年,“互联网+”行动和大数据战略等一

系列举措的实施,为数字经济发展铺设了“高速路”;5G、大数据和区块链等新技术快速涌现,加速传统行业数字化转型的脚步。

转型的过程中,陈曦逐渐发现了一些行业的新需求和增长点。通过大数据和人工智能技术,系统可以将各个行业链接在一起,精准挖掘用户需求,并提供个性化定制服务,“我们正在打造一套会展业的线上生态系统”。

与“云会展”一样,受疫情推动的在线教育、互联网医疗、线上办公、共享经济等新模式、新业态层出不穷,传统行业与数字经济加速融合。

对此,国家发改委相关负责人认为,我国数字经济展现出了强大的活力和韧性,众多领域成为数字新技术的“试验场”、新模式的“练兵场”、新业态的“培育场”。

打破传统惯性思维,从问题出发、线上线下融合的新业态新模式,正在成为经济转型和促进改革创新的重要突破口,推动“互联网+”和大数据、平台经济等迈向新阶段。

新机会:激发年轻人多样化潜能

听说儿子当上游戏主播,孙钰铓的父母并没有反对。

孙钰铓是个游戏高手,觉得好玩做了几次直播,“没想到真有不少人来看,还有人直接打赏了1000多元”。这让他意识到,原来自己感兴趣的事也能当一份职业。

父母原本以为儿子对什么事都漫不经心,没想到当起游戏主播却下了大功夫。这几个月来,孙钰铓每天在线直播平均时长10个小时,还要花至少两个

小时做剪辑等后期工作。“本来自己就喜欢,一点不觉得累。”

以网络直播、微商电商为代表的“新个体经济”迅速走红,是这场疫情给就业带来的新变化。就业一直都是最大的民生,在疫情给实体经济带来的巨大冲击下,传统就业岗位纷纷流失;从“六稳”到“六保”,如何实现保就业的第一要务,成为当前各项经济社会工作的关键任务。

中国社科院信息化研究中心主任姜奇平注意到,一部分传统岗位消失了,但互联网数字经济带来的新就业形态反而异军突起。

国家统计局2020年7月16日发布的数据显示,2020年二季度GDP止跌回升,同比增长3.2%。1-5月,实体商品的零售额增长了11.5%,这其中,直播带货、线上拼团、门店到家等新的消费模式,吸引了大批“新个体户”加入,给更多人带来了新的就业机会,也给年轻人带来了前所未有的机遇。

意见首次提出培育“新个体经济”,支持副业创新。对此,姜奇平认为,让创新创业与数字经济紧密结合,实际上是为双创降低了门槛,让更多人可以共享数字化的生产资料,“实质是对生产资料和资本作出了新的制度安排”。

他认为,从前的创新门槛往往比较高,因为生产资料不能分享,提高了资本的门槛;而意见提出探索生产资料共享新模式,提高社会各类资产使用效率,“加大了全社会创新的机会”。数字经济的时代,每个人能获得的机会不仅更多,也更公平,“不仅表现在工作数量的增加,更重要的是,人们有机会从中获得更多从前不敢想象的利润和剩余价值”。姜奇平举例说,有能力的年轻人,完全可以上午做一份工作,晚

上做直播或玩游戏等再挣一份钱。

对于备受关注的副业创新,姜奇平认为支持的政策背后有一层更深远的意义,“从马克思所说的人的全面发展理论来理解这个问题,就是要把年轻人多样化的能力和潜能发挥出来”。在他看来,一系列新政背后有一条主线,即“不是简单纾困,而是把纾困和转型结合;不是简单追求经济复苏或复工复产,而是要抓住新时代的新机遇,推动整个经济的转型升级”。

新挑战:如何找到最适合的差异化生存之路

灵活就业、共享用工等新业态出现,吸引了大量年轻人加入,随之带来的行业规范、劳动权益保障问题如何破解,也备受关注。

美团公司2020年7月16日发布的《2020上半年骑手就业报告》显示,2020年上半年,通过美团平台获得收入的骑手总数达295.2万人,同比增长16.4%。疫情影响下,“兼职做骑手”成为就业新趋势,近四成骑手有其他职业,其中不乏律师、舞蹈演员、导演、企业中层管理者、金融从业者、软件工程师等群体。

一站式灵活用工服务平台“兼职猫”统计数据显示,2020年上半年,共享用工岗位需求同比上涨,同时参与各种兼职的人数也相应增加。这些人年龄层次集中在18-29岁之间,主要是大学生及毕业5年内的年轻人。

很显然这些年轻人不同于上世纪80年代“下海潮”里的个体户。北京大学光华管理学院创新创业中心副主任黄涛教授分析,改革开放40多年,中国的劳动力结构已经发生了很大变化,“农村的劳动力

‘蓄水池’已逐渐消耗殆尽,近10年来一线工人的工资普遍上涨,年轻劳动力越来越不愿意做最苦、最单调的工作。”

随着年轻一代知识的升级和个性化的需求,劳动力市场必须更新换代,黄涛认为,如今的年轻人并非不能吃苦,而是不能接受不符合心意的工作,同时对工作环境、劳动权益保障等,都有更高的要求。

尽管意见提出了对跨平台、多雇主间灵活就业以及“多点执业”方面的权益保障、社会保障等问题,但依旧面临政策“最后一公里”落地的问题。

姜奇平主张采取包容审慎的态度,“让子弹再飞一会儿,可以一边发展一边规范”。

黄涛也认为今天管理的制度和思路,都必须随之升级迭代,“要能充分发挥人的活力,只要不做违法的事,凡是能方便快捷产生好的产品的办法,都是好事”。

今天的“新个体经济”本身就是主流经济体制的一部分,互联网时代鼓励每个人个性的发挥。这恰好符合年轻人敢想敢干的天性。

总有投资人会跑到本科生课堂里去听听大学生创新创业的奇思妙想,在他们看来,只有年轻人才更了解年轻人。黄涛总会对学生说,“你喜欢什么,可能就会变成你的事业。”

这也同样成为摆在年轻人面前的一个巨大挑战——在人人张扬个性的时代,如何找到最适合自己的差异化生存之路,在日益拥挤的“赛场”,活出每个人的精彩。

(来源:中国青年报)