

河南人才

目 录

人才论坛

- 1●“十四五”时期漯河市促进人力资源发展思路和重点举措研究
- 12●简化强化优化 用心用力用情 为高校毕业生和流动人员提供优质高效的服务
- 14●区域经济发展背景下的高技能人才培养

调研报告

- 17●牵手“招才引智”平台,助推濮阳高质量发展——濮阳市招才引智三年来工作概况及存在问题分析报告

简讯

- 19●省人才交流中心多措并举保障疫情期间业务开展
- 19●省人才交流协会举办“职业教育法”政策学习工作交流会
- 20●郑州市在第二届河南省公共就业服务专项业务竞赛中喜获佳绩
- 21●打造沉浸式 体验式 360 度求职招聘平台“万人助万企 人社在行动”——2022 年中大城市联合招聘高校毕业生平顶山市首届云招聘活动第三期成功举办
- 22●省人大常委会调研组到新乡市开展人力资源市场建设专题调研
- 23●信阳市人才交流考务中心党支部召开“支部联支部”专题支委会
- 24●新乡市召开在新高校毕业生就业工作座谈会

2022 年第 2 期 (总第 64 期)

内部资料
免费交流

主管：河南省人力资源和社会保障厅

主办：河南省人才交流中心
河南省人才交流协会

编印：河南省人才交流中心
河南省人才交流协会

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

邮编：450003

电话：0371-65927770

传真：0371-65927770

E-mail:hnsrclxh@126.com

发送对象：本行业

印刷单位：河南绿野印刷有限公司

印刷数量：600 册

准印证号：河南省连续性内部资料[省直]165 号

印刷日期：2022 年 6 月

编委会

主任

杨昆锋

副主任

冯以干 邵小英

刘永银 石敦

郭佩德 王红蕾

马云福 刘争

杨宏伟

主编

冯以干 (兼)

执行编辑

马云福 (兼)

声明:本刊所有署名
文章仅代表个人观
点,来稿文责自负。

25●郑州市惠济区人才交流服务中心组织开展“人社业务技能练兵比武”知识竞赛活动

26●济源示范区人力资源和社会保障局开展高校毕业生就业见习单位检查清理工作

外地信息

27●海南省海口市:发布高校毕业生就业创业政策指南

27●吉林长春:多举措支持高校毕业生就业创业

28●江苏:五大举措促高校毕业生创业就业

29●辽宁省向高校毕业生推送40万个岗位

30●山西省:多举措促进毕业生就业创业

31●上海连续出台多项稳就业促就业措施

创业聚焦

32●二〇二一海归创业 读懂这些关键词

35●让创业就业梦想照进现实

求职面试

37●“专属网络面试间”助力高校毕业生求职

39●毕业生求职群:他们是竞争对手,更是战友

职场人生

42●90后职场生态

43●职场荣枯线:35岁成了跨不过的“坎”?

热点解读

45●个性化服务花样“上新”,走俏如何不走偏?

“十四五”时期漯河市 促进人力资源发展思路和重点举措研究

漯河市人才交流中心 李学甫 王 恒 袁 绪

摘要:2020年是“十三五”的收官之年,是实现“第一个百年”目标的关键之年,也是承前启后即将开启“十四五”帷幕之年。同时也是漯河全面落实“四三二一”工作布局,大力推进“四城同建”,以漯河更加精彩为中原更加出彩增添浓彩,持续推动全市经济社会高质量发展的关键之年。

无论是深化改革,还是经济转型,最终都离不开“人”这个关键因素。“人才”作为人力资源的优秀组成部分,在“十四五”期间优先考虑、优先发展意义重大。在当下全国打响“人才争夺战”的大背景下,要想“集天下英才为我所用”,必须认真分析“十三五”期间我市人才工作的“得与失”,必须立足漯河实际实现“差异化争夺”,必须抢占先机,赢得主动,形成明确的人才发展思路和战略选择。

一、我市“十三五”期间人才工作成效及不足

“十三五”时期,漯河市委、市政府积极秉承“人才是第一资源”理念,大力实施人才强市战略,通过5年的持续发力、陆续完善、连续推动,全市人才工作机制逐步健全,人才政策日趋完善,人才总量明显提升,人

才存量逐渐盘活,人才结构日益改善,“人力资源”向“人才资源”转变力度逐步增大,人才智力对全市经济社会发展的支撑和引领作用得到充分显现。

(一)取得的主要成效

1.人才优先发展格局基本形成

始终坚持党管人才原则不动摇,各级一把手带头抓人才“第一资源”,人才工作目标责任制得到较好落实,实施了“1351”工程(10家市直企业、30家重点企业、50家中小企业、100家小微企业作为重点扶持对象)、“555沙澧英才引进”计划(5年引进博士生50名、硕士生及高级职称500名)等一系列重大人才工程,完善了“漯河市杰出人才”等一系列表彰体系,创新党管人才工作方法、优化党管人才工作环境,市县财政设立人才开发专项资金,有力保证了人才事业发展。

2.人才总量稳步提升

以“沙澧英才引进计划”为统领,积极做好引才育才用才等各方面工作。截止2020年初,全市人才资源总量近30万人,其中专业技术人才8.2万人,高技能人才4.2万人,农村实用人才6.8万人,企业经营管理人才5.1万人,社会工作人才1.2万人。在专业技术人才中,副高级职称以上人员6919人,其中正高级职称

446人。省优秀专家13人,享受国务院特殊津贴36人,省政府特殊津贴人员2人,省级学术技术带头人18人,市级专业技术拔尖人才523人,市城乡高技能人才220人,市青年拔尖人才29人。

3.人才引领作用逐步凸显

五年来我市先后引进博士60余人,硕士2200余人,全市成立高新技术企业130家,其中国家级40家,市级90家;创新型试点企业58家,其中省级21家,市级37家;省级创新龙头企业1家,省级“科技小巨人”培育企业8家;知识产权优势企业28家,其中国家级1家,省级3家,市级24家。全市专利申请量达1854件,万人有效发明专利拥有量达到1.39件,高新技术产业增加值占规模以上工业增加值比重达到35.7%。

4.人才载体建设日益完善

“十三五”时期,漯河坚持“服务博士后成长推动企事业发展促进经济建设”的工作目标,不断加大博士后站建设力度,积极创建博士后创新实践基地和科研工作站,健全人才培养政策,不断提高博士后培养质量。在漯河医学高等专科学校、市中心医院两家单位获准新设博士后创新实践基地之后,市中心医院博士后科研工作实现了“两级跳”,成功通过了国家和省博管办验收批准。目前,我市共获准设立4个博士后科研工作站、8个博士后创新实践基地,形成了一套比较规范、科学的管理制度,培养了一大批高层次创新型青年人才,为推动科技创新、促进全市经济社会高质量发展提供了有力的智力支持和人才保障。同时,通过搭建载体,为各类人才发挥作用提供平台。开展“百名专家服务百家企业”活动,选派百名专家人才进驻百家成长型企业、中小微企业和高新技术企业,共计2批200多人次参与活动,累计帮助企业解决技术难题154项,申报发明专利和实用新

型专利24项,新增经济效益2亿多元。分批次开展了以“服务一个基层企事业单位,联系一名基层青年人才,申报一项科研课题,举办一次专题讲座或学术交流会,提出一条合理化建议”为内容的“五个一”活动,服务基层单位332个,联系青年拔尖人才281人,申报科研课题241项,举办专题讲座或学术298场次,提出合理化建议158条,取得了良好的社会效益、经济效益和人才效益。

5.人才存量逐步盘活

一是大力实施优秀企业家培育计划,先后在北京、上海、深圳、青岛、武汉、杭州、西安等地,举办了企业经营管理人才、农业产业化经营管理人才、招商引资人才、食品产业人才、科技创新人才等各类专题培训班12期,培训600多人次,提升了全市企业家经营管理和战略思维能力。二是率先在全省启动实施青年拔尖人才培养支持计划,引导青年拔尖人才立足岗位实际,积极开展科研攻关,取得了显著成效。目前已评选4批次39人,其中多人多次获得发明专利授权,并荣获河南省科技进步奖。三是积极培育创新型科技团队。着力扶持一批能够开展综合性科技攻关、开发战略性产品、较好发挥产业带动和引领作用的创新人才集体。截至目前,经省科技厅批准,漯河市已组建8个“河南省创新型科技团队”,已培育15个“漯河市创新型科技团队”。四是积极鼓励全市党政群机关、事业单位人员参加在职教育,对获得博士、硕士研究生学位的给予学费补助。2015年以来,全市累计为114名市直单位取得博士、硕士学位的在职人员发放学费补助110.43万元。

6.人才工作环境持续优化

“十三五”时期,漯河先后制定实施了《漯河市人才引进培养激励暂行办法》、《漯河市创新团队扶持培育办法》、《漯河市人民政府关于做好当前和今后

一段时期就业创业工作的实施意见》等一系列政策规定,各项人才发展政策体系逐渐完善。同时,通过加强创业培训、强化资金支持、深入推进商事制度改革等,破解了创业者创业过程中的资金、技术等瓶颈难题,并举办河南省“豫创天下”创业大赛漯河市首届创新创业大赛等。同时,倾力服务人才,解除后顾之忧。实行全方位、亲情化关爱人才机制,倾力为来漯发展的各类人才排忧解难。帮助高层次人才及其随迁父母、配偶、子女在市区落户,配偶暂无工作的帮助推荐就业,子女处于义务教育阶段学习的按照相对就近的原则安排就读。为在漯博士、市级以上高层次人才、地方纳税额 500 万元以上的企业经营管理人才等购买综合福利保险,已累计办理 3 批 543 人次。定期组织优秀专家人才外出暑期疗养,每年组织专家人才健康体检,在春节等重大节日开展走访慰问,营造了关爱人才的浓厚氛围。

(二)存在的问题和不足

1.理念和认识上的不足

一是对人才争夺大环境认识不足。习近平总书记强调“发展是第一要务。人才是第一资源。创新是第一动力”,人才已经成为“十四五”时期推动经济高质量发展最关键、最紧缺的要素。当前,全国各省市纷纷出台吸引人才、留住人才、激励人才的人才鼓励政策,吹响了争相吸引人才的号角,各地区各部门把人才作为发展之基、创新之源,不断加大人才工作推进力度,将招商引资与招才引智并举,甚至招才引智优先,一场没有硝烟的“人才争夺战”已经打响。但我市部分地区和部门对人才工作的重要性认识不足,科学的人才工作理念还没有全面落实到位。二是对人才是产业转型升级根本保障认识不够。推进产业结构升级必须增强自主创新能力,而自主创新、科技进步,关键在人,特别是具有创新能力和创新精神的

创新型人才。创新型人才不仅是经济增长的直接动力,更是促进区域经济社会发展的最有效手段,既是产业转型升级的规划者又是实现者,是产业转型升级的中坚力量。当前漯河正处于产业转型升级的关键时期,在政策制度方面,制定了一系列如“支持工业经济健康发展的 30 条政策措施”、《全市产业转型升级发展攻坚实施方案》等政策措施,但是对于创新型人才的发现、引进、培养、使用都还缺少力度。三是对“人才是城市发展的灵魂”认识滞后。“百年大计、人才为本”,不论是大城市,还是小地方,人才都是最重要的生产力,吸引人才、留住人才才能为经济发展提供智力保障。合理的人才流动是一种很正常的现象,有进有出、有来有往,而单向流动则对流出地来说就很被动,“输血”时间长了,必然“失血”,特别是对像漯河这样的小城市,经济不算发达,如何吸引外地人才、留住本地人才已经成为今后漯河发展的命脉,但是目前还缺少长远的、大局的人才观,漯河现已出台的人才政策更多依靠单纯性的行政手段、经济刺激以期引进外部人才,但缺乏与大中型城市的竞争力,同时忽略了对本地人才的“留、培、用”体制机制,造成高层次人才引不来、中层人才留不好、底层人才往外跑的不利局面。

2.结构矛盾依然存在

一是人才分布不均衡。从产业角度看,漯河市虽然是农业大市,但第一产业的人才偏少,成为农村经济发展“乡村振兴”的制约因素;第二产业的人才往往集中在少数几个支柱产业,而且由于工业企业效益不好,中青年技术骨干流失较为严重,高级专业技术人才后继乏人;第三产业中技术人才主要集中在传统领域,新兴三产中人才较为缺乏。从行业角度看,漯河整体人才分布,事业单位人才数量占总量的比例偏高,而且主要集中于教育、卫生系统,其次是

文化、体育及财务类等传统行业、产业领域,新兴服务业人才数量偏低,金融保险、律师公证等中介组织人才极为缺乏。在漯河,仅教育、卫生、文化三大行业领域就占60%以上,而真正在企业从事科研开发和生产经营的还不到30%。从城乡分布看,人才主要集中在中心城区,县城人才数量较少,农村地区人才更是极为缺乏,而且处于净流出状态,在农村的人才还不足10%。这种状况与壮大县域经济、发展现代农业、推进新型城镇化建设的需求相差甚远。二是人才能力结构差距大。在经济全球化、知识经济的大背景下,经济发展越来越依赖于科技创新,人才的实力应主要体现在创新能力上。那些集科技、经济、金融、管理能力于一身,又有强烈创新意识和求索精神,在经济、科技、文化、管理等领域不断有所发明、有所创造的人,越来越为时代所急需。而就目前漯河现在人才队伍看,由于受传统体制影响较深,从整体上讲,创新能力相对薄弱;继承型、执行型人才多,创新型、开拓型人才少;从事生产、服务的人才多,从事研究、开发的人才少。高校、科研院所以及企业中的学科带头人或专家等高层次人才,在世界或全国同行业中处于领先地位的不多。人才的原始创新能力、集成创新能力和引进消化吸收再创新能力与经济发展需求矛盾突出。三是人才专业结构不合理。漯河市整体人才队伍存在专业、职业结构不合理。在党政人才队伍中,管理、文秘等文科类专业的人才较多,熟悉经济、外贸、金融、法律及涉外等方面知识的人才较少;在专业技术人才队伍中,文、教、卫以及财务和传统产业的人才多,新兴产业和高新技术产业的人才少;在经营管理人才队伍中,运用传统方式管理企业的人才多,掌握并运用现代企业管理方法、懂市场经济和国际规则的复合型人才少;在技能人才队伍中,传统职业技能的人才多,现代职业技能的人才少;在农村

实用人才队伍中,从事传统种、养殖(植)业的人才多,从事现代农业和精深加工业的人才少;在服务业人才队伍中,从事传统服务业的人才多,从事现代服务业的人才少等。上述人才专业(职业)结构存在的“六多、六少”,远远不适应发展现代工业、农业和经济与国际接轨的需求。四是人才自身结构存在问题。传统意义上人才多,传统产业和国有企业的低层次人才大量沉淀,现代化建设急需的高层次、高技能和复合型人才短缺。结构性积压与短缺并存,人才利用率不高。部分地区和企业存在着人才“高消费”的现象,片面追求形象与招牌,盲目追求高学历的人员,造成“人浮于事、高才低用”,人才使用效率低下。人才总量泡沫成分多,很多人才因为工厂停产等原因不在工作岗位上,一些在技术和产业更新中已被淘汰的人员仍被统计在人才总量中。

3.引才的渠道还不够畅通

一是高端人才寻访难。目前漯河市人才市场的市场化程度还不够高,业务范围还不够宽,人才猎头服务尚不成熟,缺少“货源”、缺少流程、缺少经验。不少企业急需高端人才时,不是通过当地的人才市场,而是由公司老板、公司高层通过“圈子”推介、挖取“圈内”的人。二是中端人才引进渠道不畅。漯河作为内陆小城市,高校少、高校毕业生较少、愿意毕业后在本地就业创业的更少;同时,漯河作为中部省份的欠发达地区,就业吸引力度还不是很大。在工资相差不大的情况下,许多本地毕业生更愿意到发达地区经风雨、见世面、长经验。三是技能人才不容乐观。技术工人,尤其是熟练技工还供不应求。虽说漯河成立的有“技师学院”,但毕业生“销路广、销量大”,有的技校学生甚至还没有毕业,就已经被外省、外地“提前预定”,客观上造成了“人才外流”,形成了“墙内开花墙外香”的尴尬局面。普工队伍也不稳定。普工大

致分为两个群体,一个是农村留守人员,这部分普工“半城镇化”特征突出,农闲时进城务工,农忙和节庆期间离厂,由此带来的用工波动较大;另一个群体是指新生代农民工,这部分人员个性鲜明、生存压力小、精神层面上的要求高,已经不再像他们父辈一样是为生计、生存而打工。在薪酬吸引力不大、管理相对严格、职业前景不乐观、企业文化不浓的大背景下,稍有情绪波动就抬腿走人,并且不是一个人走,而是“呼朋唤友”直接“拉走一只队伍”。轻则影响劳动效率,重则造成整条的生产线被迫停产。

4. 育才的机制还不够健全

一是培训缺乏战略高度。部分企业仅仅把培训当作提高眼前工作技能的一种手段,未能将培训工作纳入到企业人力资源开发的战略高度去考虑,政府也缺少从战略角度开展行业座谈会,企业交流会这种促进行业产业整体发展的培训模式。二是培训体系不够完善。目前我市缺少专职培训机制,缺乏专职培训人员,在客观上造成了对培训过程的科学监控和对培训效果的合理评价。三是培训投入不够多。一方面是资金的投入不够。对于培训这种显效期较长的投资,很多企业能省则省,能降则降。另一方面是时间的投入不够。工学矛盾直接造成了培训时间减少,培训效果自然不会理想。四是培训的规模不够大。尽管绝大多数企业都非常重视人才的培育与开发,但是整体开发培育的规模并不是很大。且在培训的模式上,还比较单一。要么是出去听个讲座,要么是到培训机构上几节课,缺乏相对系统的培训。

5. 留才手段还不够多

一是靠薪酬待遇留人的优势不明显。相对于外省、外地市,漯河行业、同岗位的薪资待遇相对偏低,对人才吸引力度不大,即便是暂时引进来,但依然是

“留人乏力”,政策实施捉襟见肘,各种补贴落实难以兑现。在当下的信息时代,“薪资落差”的资讯并不容易隐瞒。二是靠环境留人的优势不突出。环境既包括人才环境,也包括生活环境。虽然漯河相继出台了一系列吸引人才的政策,但与沿海、发达城市依然差距显著,尚未形成人才积聚优势。在生活环境上,工业区、产业园区等位置相对偏僻,且缺乏配套生活娱乐配置,不仅降低了员工的生活乐趣且增加了生活成本。三是靠平台留人的空间不广阔。漯河主导产业是相对低端的食品业,一些企业虽说名气不小,但科研附加值较低,生产多、研发少。还存在“有平台无人才,有人才无平台”的脱节现象,缺少可以真正承载高层次人才的大项目、大课题、大舞台。

一项好政策,激活一池水。政府及用人单位应该找准定位,建立大人才战略,实施留住人才的长效机制和政策,为人才发展提供最广阔的空间,让他们可以大展拳脚、大有作为,工作舒服、生活幸福,创业也就能安心。

(三) 原因分析

1. 人才争夺意识弱

随着人口红利逐渐减少,面对蔓延全国的人才争夺大战,漯河“人才优先发展”的意识还没真正落实到位,我市人才政策还明显滞后,人才投入还明显不足,人才工作体制机制还不够科学。

2. 体制机制不完善

漯河本身就处于区位优势,再加之缺乏创新灵活的体制机制,在人才培养、引进、使用、激励、配置、转化等环节,缺乏形成完备的保障体制政策支持。

3. 资金支持缺力度

漯河作为内陆小城市,受经济实力影响,虽对人才工作高度重视,但投入仍旧有限,致使一些优惠的政策和措施因资金财力达不到而无法落实到位。

4.人才平台有差距

缺乏顶层设计和政府主导的一体化人才开发平台,缺乏优良的人才软硬件环境、科研成果转化平台为人才发挥作用提供舞台,在人才引进、成果转化等方面明显缺乏竞争力。

二、“十四五”时期漯河面对的人才竞争大环境和人才变动趋势

1.人才总量整体有限各地呈现此消彼长

新一轮人才争夺战的号角就已经吹响。国内多个城市陆续出台人才政策,频频向各类优秀人才抛出“橄榄枝”,送户口送房子,简化各类手续办理流程……新兴城市想尽办法招揽人才,“人才争夺战”上演到现在,“战火”已点燃全国。但是,我们必须清醒地认识到,一定时期内,人才总数是个定量。既然是定量,就必然存在一个“此盈彼消”“此消彼长”的铁律。在中国经济转型升级的背景下,人才成为了中西部城市追赶东部城市的重要砝码。但与此同步出现的问题却是,在人才向部分优势地区集中的同时,中西部欠发达地区人才劣势也逐步叠加。愈演愈烈的人才争夺战直接导致中西部城市呈现两种走势:一方面是具备人才吸引能力的城市,有望借助大量的人才落户增强经济实力、增大发展潜力;另一方面,一些欠发达的区域,其人才招聘难度或进一步增加,甚至面临“人才空心化”的危机。过去中国产业结构较为低端,人力资源消耗是当时产业的主要特征,因此当时经常发生的用人荒,而不是人才荒,但随着全国范围内的经济的转型升级和调整,各地的产业发展都需要大量中高端人才去引领、去支撑。这也是本轮抢人大战的直接诱因。对此,我们要有危机感、紧迫感,要切实看到人才对结构调整、对经济转型、对实现创新驱动的重要意义。

2.面临刘易斯拐点准人才储备备受关注

人才竞争的本质就是“赢得发展战略主动权”。习近平总书记深刻指出:“综合国力竞争归根到底是人才竞争,哪个国家拥有人才上的优势,哪个国家最后就会拥有实力上的优势。”人才争夺战中,各级政府出台新政不仅针对“高精尖缺”创新人才,也开始立足大规模的准人才储备,这主要与城市人口结构的变化关系密切。有研究认为“人口红利”是中国实现经济快速发展的重要原因,而近年来的经济增长减速则与“人口红利”的衰减密切相关。有数据显示2017年,在中国全面放开二孩后,全国出生人口总计1723万人,比2016年减少了63万人,这一数据比之前各方的最低预测更低;2017人口出生率比2016年下降了0.52%,只12.43%,这一数据比日本的出生率还低,人口自然增长率下降5.32%的低生育水平。这反映出我国的老齡化严峻与“少子化”危机同时加剧人力资源结构性矛盾。当刘易斯拐点来临,“人口红利”日渐衰减时,劳动力供给形势发生变化,不仅是人力资本的质量,还包括人力资本的数量都将呈现出两极分化的现象,劳动力成本会显著上升,从而影响经济竞争力;养老、医疗负担加大也会影响积累和投资等,从而影响经济发展。我国15~59岁劳动年龄人口从2012年开始下滑后,“人口红利”就开始下降,“十三五”时期正是经济活动“人口红利”开始下降的拐点。除此之外,许多城市还将面临养老的巨大压力,根据2016年社保报告,全国城镇职工养老保险抚养比为2.75:1,有些省份已经到了1.3:1的严峻局面。人口结构得不到调整优化,人不敷出是一个必然的结果。而这次“人才争夺战”发生的特殊性就在于城市人口普遍出现“青黄不接”,劳动适龄人口不断减少,整体人口极度老化和急剧萎缩,只有保证了人口量,才能蕴藏更多准人才,才能培养出更多

人才,也就决定了一个城市未来发展的出路。所以面对人口拐点,漯河要提前谋划,提早布局,从“人”而非仅仅从“人才”入手,提高人口增量,扩大人口数量,为后续发展鼓足后劲。

3.人才结构性矛盾问题突出

当前人才结构性矛盾突出,“就业难”和“用人难”并存,高校毕业生等青年就业压力较大,但技能人才特别是高技能人才仍然短缺。随着经济发展进入新常态,新旧动能转换加速,新技术新模式特别是人工智能、“机器人”广泛运用,给劳动密集型岗位带来一定冲击;新兴产业、现代服务业蓬勃发展,又带来就业弹性提高、智力型岗位激增。在这样的大背景下,我们国家是两头缺,一头就是产业性工人,现在很多地方就是缺工人,工资水平这两年也涨得很快,但就是找不到人。另一头就是高精尖人才,高级管理人才、高级专业人才也是奇缺的,比如大企业的CEO以及合格的专业经理人,而且挣的薪金都很高,比如一些专业的证券、金融行业,以及专业的医生都是非常短缺的。人才结构矛盾突出,直接导致就业形势高不成低不就,很多青年人觉得自己掌握了一定的知识,想达到一个很高的层次,却不太容易实现。低层次的东西,上了这么多年大学,如果只做基础性工作,专业又不对口,自己心里也不甘,所以造成了很大困难。因此,“十四五”时期,我市在大规模引进人才人口的同时,还要提前谋划人才与城市发展的匹配度,高端人才与普通人才、科技人才、技术人才与其他人才之间合理布局的人才结构,争取实现“人尽其才、才尽其用”,从而避免因人才同质化造成结构性失衡、人才浪费、过度竞争管理成本增加等不良后果。

4.高层次人才行业分布失衡

高层次人才行业分布,体制内人员远远大于体

制外。调研显示,高校毕业生,倾向于在党政机关、事业单位和非企业单位工作的占36%,倾向国有经济部门和集体经济部门的有30%,倾向在私营、外资和港澳台投资企业工作的有34%。整体来看,倾向于体制内就业的比例达到66%。体制内人员即“泛指公务员、参公管理人员、事业单位、国企编制内员工等代表国家权力或依靠国有资产获得收益的群体。”而这其中,公务员处于最核心圈,事业单位处在中间状态,国有企业则在最外围。相比其他工作,体制内相对来说更有安全感、福利更齐全、被裁员的压力也更小。有数据显示,自1996年实行辞退制度至2003年的8年间,全国公务员辞退率仅0.05%,人员流动率为1.25%,是中国“最稳定的群体”,也是“幸福感最高的群体”。这样一个群体,始终是求职排行榜上的热门,从每年公务员、事业单位报名考试的火爆程度上便可见一斑。2019年应届高校毕业生高达834万人,面对就业环境偏紧的市场,政府机构、事业单位等体制内单位体系由于发展空间以及薪酬待遇具备成熟的标准和体制管理,故而成为毕业生最具吸引力的首选。漯河籍全日制本科以上学历高层次人才的就业首选依旧是进入体制内,否则就会选择异地就业甚至安家落户,如何在体制内行业以外,创造更多的令人满意的就业岗位,留住更多的人才,是一个绕不开的话题。

5.创新创业团队领军型人才缺乏

中原传统文化里“小富即安”、“求安稳、惧变革”的性格基因,很不利于河南企业开展技术创新和企业制度变革。在新科技革命和新工业革命来临之际,河南多数企业对重大技术路线变革、产业组织变革和商业模式创新缺乏应对意识和策略,甚至一些企业主至今没有意识到由投资驱动向创新驱动转变是经济发展的大趋势,没有认识到新科技革命与新工

业革命给企业发展带来的影响是长期的、变革性的,仍然把企业摆脱经营困境的希望寄托在传统产业的筑底回升上,对新技术、新产业、新设备、新工艺、新产品、新模式等的投资意愿不强。部分领导干部也没有完全建立起来创新发展的意识,在招商引资、项目审批中仍然聚焦于传统产业项目、聚焦于大项目,把有限的政府资金补贴在传统产业、新兴产业的低端制造环节,致使河南工业明显地向产业链、价值链的低端倾斜。漯河作为河南中南部地域面积小、人口数量少、产业基础差的小城市,问题更是十分严峻。领军人才是城市产业发展方向的领跑者。领军人才对一个城市的经济社会发展方向起着决定的作用。就我市来说,正是因为有了像万隆这样的产业领军人物,才有了像双汇这样的肉食品产业“航母”,才成就了我市“首家中国食品名城”的美誉。领军人才是创新发展模式的先导者。科技创新是一个城市转变经济增长方式、创新发展模式、突破人口、资源、环境制约的必由之路。领军人才作为科技创新、产业创新的主体,在推动产业结构升级、提升企业竞争力等方面发挥着引领和先导作用。近年来,全国各地都在纷纷出台相关政策争夺领军型人才。其中,江苏省起步最早、发力最大、政策最优、取得成效也最明显。漯河作为中原小城市,必须积极借鉴、主动参与,学习先进经验,规避自身劣势,在领军人才争夺战中奋起直追,方能继续保持在省乃至整个中部地区的竞争主动权和后发优势。

6. 优质劳动力人才东南飞

优质劳动力人才指在相关行业与领域内具有扎实专业知识,能够满足企业发展对人力资源需求的人才;特点是相较前者较年轻,群体内学历与专业技能职称跨度大,不具备单个创业能力,但形成群体后对于企业提升竞争力意义巨大。目前来看,优质劳动

力人才与创业领军型人才一样,已经成为各个城市追逐争抢的目标。结合漯河实际来说,如何留住漯河本地优质劳动力比引进优质劳动力现实意义更大。针对这部分人才,我们不能仅仅满足于从收入、户籍、住房、医疗保障、子女受教育等方面,为人才需求创造良好条件。还要考虑到年轻人的发展需要和自我价值实现的需要。也就是说,人才来到一个城市,绝不仅仅是为了增加收入和改善住房,过一种安逸的生活,他们更渴望有自己干事业的平台和渠道,渴望在自己热爱的事业中充分发挥自身的潜力,并不断取得成功。就基本生存条件而言,一线大城市并不一定比二、三线城市优越,但由于发展空间大,成功机会多,依然吸引了大批人才。因此,最终吸引人才并能留住人才的并不仅仅是房子、户口,而是使人才真正认识和体会到自身发展与城市发展的有机结合,是实现自我价值的空间和舞台。因此,想要留住本土人才,不能仅靠“乡土情结”或者亲情羁绊,还要坚持“人本思想”,从年轻人成长成才的角度去努力,不仅要关注人才的当前需要,还要关注人才的长远需要;不仅要关注人才的自然需求,更要关注人才的社会需求。只有满足了人才的自我实现需求,才能引进人才并留住人才,真正把人才优势转化为发展优势。

三、“十四五”漯河引才聚才用才思路、目标及举措

(一) 引才聚才思路

认真学习贯彻中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》及省实施意见,结合我市实际提出落实的具体举措。着眼建设区域性“人才驱动发展引领区、人才环境建设先行区、人才价值实现示范区”的目标,认真学习借鉴中关村、郑洛新等国家自主创新

示范区的经验做法,着力提高我市人才工作制度机制的竞争力,可重点从五个方面推进。

1. 建立健全符合人才成长规律的培养开发机制。适应经济社会发展的新形势新任务,突出创新意识和实践能力,不断改革优化人才教育培养机制,促进全市各类人才队伍的规模、结构、质量与发展需要更相匹配。与在漯高校深度合作,支持各高校以发展需求为导向,调整学科专业设置,开展创新创业教育,培养造就富有创新精神、勇于承接风险、符合地方需要的青年人才。支持新型科研机构建设,鼓励人才自主选择研究方向、组建科研团队,开展原创性基础研究。对于能够破解发展瓶颈的领军型人才,赋予更大的人财物支配权和技术路线决策权,充分释放他们的创新才能和带动作用。高度重视“人才强企”工作,研究制定《推进人才强企工作的实施意见》和《企业类人才基地认定管理办法》,切实发挥企业等用人单位在人才工作中的主体作用。

2. 健全完善更开放更便捷的人才引进使用机制。放眼市外海外,突出“高精尖缺”导向,不论年龄学历地域,只要拥有本领,都欢迎来漯创新创业,都支持“赢在漯河”。认真研究全市人才工作的重点难点问题,修订我市《创新创业人才引进计划实施办法》,形成上下联动、定位清晰、具有特色的引才体系。推进招才招商“双招联动”,加强市、县和各类园区“双招”力量整合,努力实现高层次人才引进培养、高科技创新成果转化、高新技术产业发展互促共赢。招才引智享受招商引资出国审批政策。坚持产业引才,支持各县区、园区、骨干企业和各类用人单位根据产业需要自主引才,差异化开展招才引智活动;坚持以才引才,鼓励“千人计划”、“双创人才”等领军人才参与人才引进,吸引集聚更多海内外优秀人才;坚持柔性引才,加强海内外人才智力合作,在海外更多

设立人才联络机构,实现海外引才工作常态化。

3. 着力构建科学化市场化的人才评价发现机制。改革传统的人才评价办法,注重考察市场对人才的评价认可情况,真正把市场的决定性作用落到实处。扎实推进人才分类评价。基础研究和前沿技术研究人才,以同行评价为主,突出中长期目标导向,适当延长评价考核周期,着重评价研究质量、原创价值和实际贡献。应用研究和技术开发人才,突出市场评价和第三方评价,着重评价目标完成情况、成果转化情况和技术成果突破性。实用型人才根据职业特点,灵活采用技能鉴定、考核考评和业绩评审的方式进行评价。推进政府评价与社会评价有机结合,探索对用人单位、投资机构人才评价结果直接认定。分层分类推进职称制度改革,积极争取职称改革试点,逐步取消行政主导的职称评审制度。鼓励人才服务产业发展,引进培育猎头公司,发挥社会机构在人才评价发现方面的作用。

4. 不断完善充分体现人才价值的激励保障机制。改革完善科技人员收入分配政策,强化人才创新劳动与其利益收入相匹配,让贡献大的各类人才“名利双收”甚至“一朝致富”。支持科技创新成果产业化,赋予高校院所科技成果自主使用权、处置权和收益权,科技成果转移转化所得收入全部留存单位。完善事业单位绩效工资制度,支持大幅度提高科技人员成果转化收益分成,用于人员激励部分不纳入绩效工资总额基数。鼓励企业通过股权、期权、分红等方式,调动研发人员的创新积极性。调整科技人才激励办法,对“漯河市杰出人才”等人才培养类项目,一律推行从“人才激励”向“成果奖励”转变,引导扎根一线建功立业。对市人才引进类项目,试点推行创新类项目从“奖人才”向“奖企业”转变,更加准确地评价人才价值,切实激发企业引才育才积极性。

5. **积极创新有利于释放活力的人才流动配置机制。**优化人才资源配置,清除人才流动障碍,促进各类人才跨地区、跨行业、跨体制自由流动。鼓励高校院所等事业单位科研人员在履行岗位职责的前提下,到企业兼职从事科技成果转化和技术攻关。对经单位同意离岗创新创业的科研人员,可保留人事关系三年,工龄连续计算,正常参加专业技术职务评审和聘任。鼓励符合条件的科技企业家和企业科技人才到高校院所兼职。积极承接用好中原经济区和淮河生态经济带发展的人才政策,加快建立人才创新创业载体和人才服务体系,改善引才聚才环境,加强与郑州、洛阳等人才工作先进地区的交流合作,可与临近兄弟地市许昌、周口、平顶山、驻马店组团发展。配套制定相关政策,鼓励引导人才向基层一线岗位流动,对到农村和艰苦岗位的人才给予政策倾斜。

(二)引才聚才举措(打造十大工程)

“十四五”期间,全市人才工作可持之以恒地打造“沙澧英才计划”。市级各项重点人才工程、各地各部门的人才工作项目,都是“沙澧英才计划”的有机组成部分,目标取向各有侧重,实施路径分别确定,但都要在“沙澧英才计划”的总框架下,为进一步做好引才育才用才工作服务。笔者建议市级层面可从以下“十大工程”着手,努力为我市经济社会发展提供人才支撑。

1. **创新型企业家培育工程。**接续市原有“大众创业万众创新工程”。着力培养既通科技又懂市场的复合型创新创业人才,建设一支站在产业科技前沿、创办企业经营良好,在全市乃至全省全国同行业中发挥先导和引领作用的创新型企业家队伍。通过选聘产业发展顾问、开展高端定向培训、协调综合配套服务等方式,进行定制式培育和针对性扶持,优先推荐申报国家和省人才科技项目。在现有基础上,每年新

增10人左右,到2025年总量累计超过100人,其中企业销售“亿元级”的创新型企业家不少于100名。

2. **主导产业人才培养工程。**扎实推进政产学研金等方面的深度合作,分层级、有针对性地做好人才教育培训等方面工作。持续推进中国食品名城建设,把制造业高质量发展作为主攻方向,做优食品产业,做好化工、装备制造等其他产业,做大做强服务业,充分发挥载体平台作用,培育壮大企业群体,不断开创产业转型新局面。同时积极引导企业、高等学校和科研院所等建立机制灵活、互惠高效的产业技术创新战略联盟。鼓励和支持企业将科技创新成果转化成为技术标准,作为项目评审和成果评价的重要依据,推动科技创新成果产业化。到2025年,全市产业高端人才力争达到2万人以上,其中战略性新兴产业高端人才达到1000人。

3. **高层次创新创业人才引进工程。**对接国家“千人计划”和省“高层次人才特殊支持计划”(《关于加强河南省高层次专业技术人才队伍建设的实施方案》),接续市原有“创新创业团队扶持培育计划”。围绕食品、盐化工、造纸、电子信息、生物医药、电子商务发展等我市主导产业和新兴产业为重点,持续实施创新创业团队扶持培育计划和“555沙澧英才”引进计划等人才引进重大工程,吸纳更多高层次人才携技术项目来漯创新创业。集聚一批优秀科技领军人才和创新创业人才,培育一批具有核心技术的创新型企业,突破一批核心技术,转化一批重大创新成果。到2025年,力争引进创新创业团队50个以上。

4. **优秀人才选拔工程。**对接国家“万人计划”和“省811青年人才工程”。突出本土化、代表性、引导力,紧紧围绕我市经济建设发展需要和市人才发展规划纲要重点领域,向从事前沿科技研究的高层次专业技术人才倾斜,向支撑企业提高自主创新能力

的创新创业人才倾斜,向有团队支撑能够领导团队攻克技术难关的优秀骨干人才倾斜,向基层一线急需紧缺人才倾斜。每三年评选100名左右为我市经济建设和社会发展做出重要贡献、发挥突出作用的专业技术人才和企业经营管理人才为“漯河市专业技术拔尖人才”;5名活跃在当代科技技术前沿,从事科学研究或技术开发工作,能够为全市经济社会发展持续做出更大贡献的优秀人才为“漯河市杰出人才”;实施项目奖励政策,推动优秀专家和拔尖人才一线建功立业。

5.全民技能振兴工程。对接省同名人才工程,接续市原有“城乡优秀高技能人才培育工程”。积极推进漯河职业技术学院、漯河医专等院校提档升级,完善“3+2、3+3、3+4”中职、中专、本科联合培养模式,广泛开展企业新型学徒制试点,完善工学结合、校企合作、顶岗实习等人才培养模式,培养社会急需的高素质技术技能人才。加强高技能人才培训载体建设,五年内新建成一批实训基地、培训基地和技能大师工作室,创建一批省级示范性技师学院和技工院校。组织开展市级职业技能大赛、职工技术创新竞赛,遴选资助一批高技能人才技术创新项目,推动各个行业广泛开展岗位练兵,带动广大劳动者技能成才。积极组团参加“河南省高级院校技能大赛”等技能赛事,获奖情况逐步提升。支持鼓励省级以上开发区和骨干企业开展高技能人才引进和海外培训。今后五年,全市技能型人力资源总量逐步增加到30万人,高技能人才增加到10万人以上。城乡优秀高技能人才评选。

6.“引凤还巢”工程。依托近几年我市开展漯河籍人才活动的良好基础,进一步丰富工作内容、明确发展目标。挖掘用好漯河籍在外人才资源,建立高层次人才信息库,鼓励能力影响大、家乡情结重的高层

次人才回漯创新创业、开展项目合作,争取五年内陆续引回领军人才30名左右。加强与漯河籍人才的沟通联络,借助他们的力量,市县联动开展“海外博士家乡行”、“名校优生看漯河”等活动,有针对性地组织海外专项招聘等活动,努力改变我市优秀学子外流状况,引领更多人才回到漯河、扎根漯河。加快建设人才公共服务体系,切实解决高层次科技人才医疗卫生、子女入学、配偶就业、学术交流等问题,加强人文关怀,全面营造有利于科技人才发展的环境。

7.海外人才智力引进工程。突出急需紧缺,采取柔性引进、项目引进、专项资助引进等方式,大力引进国外人才和智力。加强海外交流,着眼高端引领,以重大科研项目、重大人才工程、重点学科建设为载体,深入对接国家“外专千人”计划和省“外专百人”计划,力争引进3名以上世界知名的外国专家。支持鼓励骨干企业开展海外引智活动,争取每年入选省级国外智力引进项目的数量有明显增加,五年累计达到20项以上。注重加强引智成果推广体系建设,切实扩大引智成果受益面。

8.大学生创业帮扶工程。认真贯彻落实市委、市政府鼓励大学生在漯创业的意见,在创业的资金、场所、环境等方面,不断加大扶持力度、完善配套措施,积极鼓励在漯高校毕业生自主创业,广泛吸引各地优秀毕业生来漯创业。聘请企业家、投资人、专家学者担任创业导师,为大学生创业提供有针对性的创业辅导。加快众创空间、大学生创业园、大学生创业示范基地等创业载体建设,五年内发展到20家以上,其中市级重点众创空间发展到5家以上。每年新增大学生创业企业10家以上,五年孵化毕业企业力争达到100家。

9.研究生企业集聚工程。通过财政资金引导、激

(下转第16页)

简化强化优化 用心用力用情 为高校毕业生和流动人员提供优质高效的服务

鹤壁市人才交流中心 刘琦

鹤壁市人才交流中心坚持把“放管服”改革和优化营商环境作为推动中心发展的“先手棋”和“当头炮”，在简化流程上作“减法”，强化管理上作“加法”，减轻负担上作“除法”，优化服务上作“乘法”，切实为高校毕业生和流动人员提供优质高效的服务。

一、简化办理方式，推进改革创新

坚持“简”字当头，持续推进“放管服”改革，优化营商环境，让办事群众得到真正的实惠。一是简化就业报到手续。“放管服”改革优化营商环境电视电话会议中关于报到证、就业协议书签订和就业手续办理等作出调整和改革后，当省内其他地市仍在进行政策观望时，鹤壁市率先摒除“等靠要”的思想，在吃准吃透政策后结合我市实际，于2021年4月1日通过市人社局官网发布了《@高校毕业生，报到证和档案业务，你关心的问题都在这儿》，向社会公布取消人才服务机构在就业协议书上盖章，取消报到手续办理，接收档案可由《档案转递单》代替报到证等最新政策，用明白易懂的文字向广大高校毕业生进行了政策宣讲，该文章的阅读点击量超1万人次，就业协议书签订量也由2020年的955人次下降至2021年的63人次（当年1-3月份数据），为高校毕业生提

供了便利。二是简化业务办理模式。结合“局长科长走流程”活动，紧紧围绕办理流动人员档案业务的各个环节进行再梳理、再研判；在“减环节”上，要按照“能精简的坚决精简、不能精简的合并优化”的原则重建办事流程，由业务办理的5个环节减至3个环节；在“减材料”上，按照“凡无法律法规规定不需提供、凡其他业务渠道可以并联查询的不提供”的原则，全年共减少办理要件和各种证明1900余份；在“压时限”上，最大限度地为服务对象提供便利，所有业务办理时限均为即办件，办结结果立等可取。以出具调档函为例，以前需要到原存档单位办理存档证明，再回到鹤壁办理调档函，浪费了大量时间和精力，现在只需通过平台查询并确定其档案所在地，即可为其办理调档函，免去了往来奔波之苦。

二、强化互联互通，推动快速发展

坚持“强”字为先，以档案管理信息化建设为抓手，推动流动人员档案管理的信息化、规范化、科学化水平。一是强化省内档案转出异地通办。中心充分发挥作为全省流动人员档案转出省内异地通办试点效应，通过系统平台升级、信息数据交互等方式，加强与省人才和兄弟地市单位之间的对接，办事群众

只需一张身份证,工作人员只需在平台上点击“申请转入”,档案即可通过机要通道转来,流程更优,时间更短,要件更少,切实为流动人员办理业务提供便利。二是加强互联互通。流动人员档案管理的信息化改变了以往传统的办理模式:变一人办公为协同办公;变一人多岗为一人一岗,变线下一办为线上线下同时办理,通过“互联网+流动人员档案管理”,加强中心内部互联、系统内部互通、信息之间互信、办理结果互任,深入推进了“一网一门一次”改革。

三、优化管理方式,提升服务水平

坚持“优”字为要,采用多模式办理,打造品质化服务。一是网上办,办理有速度。依托“河南省流动人员档案公共服务网”,积极推行“不见面”服务,线上为流动人员办理档案转递、开具证明、出具商调函、档案借出、档案查询等业务。所有网上办理业务,均实现事前沟通、事中确认、办结回复的“一对一”管家式跟踪服务,并将每件业务的办理和审批时限缩短

至1个工作日。特别是防汛救灾及疫情防控时期,为受灾地区和疫情中高风险地区流动人员网上办理业务约150余件,做到疫情防控和便民服务同步进行。二是现场办,办理有温度。对于现场办理业务的群众,坚持首问负责制和限时办结制,所有业务均为即办件,不断缩短办事流程,简化办理要件。对于代办业务的老年人,提供绿色通道,不用排队,优先办理,为办事群众提供温暖贴心的服务。三是预约办,办理有精度。开通电话预约和平台预约,提前通过网站平台或指定邮箱提前审核提交材料,将审核工作前置,有效预防了办理要件准备不准确、不齐全的现象发生,提高了政策解答和业务办理的精准性、针对性和有效性。

系统平台上线以来,共办理转出档案2276份,接收档案7602份,依据档案材料出具各类证明894份,收集整理归档材料520份,开具调档函232人。鹤壁市人才交流中心将继续用心用力用情以新担当新作为书写流动人员档案管理高质量发展新篇章。

(上接第18页)

2、高层次人才数量较少。濮阳高科技企业、高端科研平台相对较少,高层次人才吸引力不足。

3、企业引进的高层次人才流失率较高,特别是博士学历人才流失率为66.7%。

4、组团企业单位参加现场招聘会有时存在效果不太理想,事业单位与企业单位同时招聘,企业没有竞争力,参会积极性受挫。

5、指导性分配参会单位数量方法欠妥。应根据企业实际需求自愿参加。

意见建议:

1、根据城市吸引力、发达程度分时段、分区域开

展招聘活动。省外专场增加二本及以下高校,吸引更多的技能型、应用型人才。在做好郑州主场招聘会和省外专场招聘会的同时,每个地市可结合本地实际开展特色的招聘活动。

2、量化招才引智活动效果。将招才引智工作落实、落细,避免形式化,走过程。将县级以上政府将招才引智工作作为年终考核指标之一。

3、建立“人才之家”。对近三年我市引进的人才根据行业建立“人才之家”。举办专业技能培训,加强政治业务素质教育,增强引进人才的归属感。对优秀人才典型进行宣传报到,加大物质奖励,营造爱才、惜才的氛围。

区域经济发展背景下的高技能人才培养

周口市人才交流中心 尹东兵

高技能人才是指技能水平精湛的骨干人才,能够在生产活动中创造更多的劳动力,劳动成果对促进社会经济发展起到重要的助力作用。我国社会经济的发展,高技能人才在区域经济发展中发挥的作用越来越突出。本文针对高技能人才的培养与区域经济发展之间的关系进行分析,评估我国经济发展现状为高技能人才的培养提供指导思路,促进高技能人才培养与区域经济发展实现有机结合,促进两者之间的资源共享和互帮互助,从而达到国家整体经济发展目标,为培训更多高技能人才奠定基础。

一、高技能人才在区域经济发展中的价值分析

(一)有利于促进区域经济发展模式的转化

高技能人才是促进技术创新、推动技术进步、实现科学技术发展的基础,也是推动经济发展优化升级的重要力量。加强对一线人员开展培训,是提高人才职业技能和专业素质的关键手段,也是促进新技术发展的基础保障。目前,我国的经济发展模式从粗放化发展转变为可持续发展,要达到这一要求,就需要重视对高技能人才的培养,提高人才对技术的掌握能力。通过高技能人才能够实现经济发展形势的转变,实现从投资拉动向技术进步转变、技术引进

向自主创新模式转变,为推动我国区域经济发展奠定基础。

(二)有利于推动区域经济产业结构的优化

高技能人才是将创新技术、先进科研成果转变为生产力的基础,有利于提高产品的质量和功能,因此要求高技能人才具有专业、先进的技术。高技能人才是促进产品更新、完善产业结构升级的基础保障,若是没有高技能人才的技术支持,就无法保证产品的质量,区域经济发展的产业结构优化也无法达到要求。区域经济发展进程中,重视高技能人才的培养,能够促进高技能人才团队的构建。生产中要充分发挥高技能人才的优点,有利于推动产业结构的优化,以此来保证区域经济发展水平。

(三)有利于促进区域经济发展中技术创新及科研成果转化

高技能人才在生产建设中有助于推动技术创新、实现先进成果的转化等。要推动区域经济的发展,在培养高技能人才的基础上,还要重视提高人才的研发能力和生产技术等,满足当前区域发展的需要。要保证技术得到创新和发展,就必须培训一支技术过硬、专业能力过强的人才团队,不仅能够实现生产技术的创新,还能实现科研成果转化为生产力。生产技术的优化是保证企业发展的基础,区域企业的

发展也为提高区域发展进程提供助力。要提高企业在市场中的核心竞争力,就要重视高技能人才的培训,满足区域经济发展要求。

(四) 高技能人才是提高区域经济发展的基础保障

在市场经济发展的进程中,各行各业的竞争力都明显提高,各个企业也只有不断提高自身综合实力,才能在开放的竞争环境中得到稳定、健康的发展。区域经济发展进程中,高技能人才直接给区域经济发展水平带来极大的影响。区域经济发展中,是否给予高技能人才绝对的重视,直接决定了区域经济发展水平是否能够获取源源不断的动力,也决定了区域经济发展能否在经济发展中抓住机遇,应对各种挑战。经济发展进程中,要重视对人才的挖掘和培养,也要促进人才的合理应用,从而为经济发展提供技术保障。

二、区域经济发展与高技能人才培养协调促进的现状

(一) 区域经济发展的特点

一是经济体制较为落后,产业结构不够合理。在计划经济体制的情况下,区域经济体制转变也存在落后的情况,企业无法构建顺应市场发展的经济运行机制,导致企业生产效率较低,经济增长速度也因此受到制约。二是资源短缺导致企业发展水平较差。国家致力于某些区域的资金投入,固定资产投资较为不足,企业长期盈利水平较差,企业的自我创新、自我发展能力不足。三是县级区域经济落后严重。县级经济作为区域经济发展的基础,若无法重视县级经济的发展,就会影响区域经济的发展。总的来说,体制不完善会导致经济缺乏助力,产业结构优化力

度不足也阻碍了经济的整体发展情况,若问题无法得到解决,就会影响国家经济的整体发展水平。

(二) 区域经济发展与高技能人才培养的现状

影响区域经济发展的因素除了经济因素,还有社会因素,人才培养在社会因素中的占比较大。针对我国某省的经济发展与高技能人才培养之间的关系进行分析,某省的经济水平较差,但是高技能人才培养力度较高,造成这一现象的原因为区域经济发展与高技能人才培养之间的关系未能做到合理协调:一是人才培养专业情况。高校在人才种类和专业设置上无法根据当地经济发展情况确定,导致人才培养规模与市场经济发展相背离,导致教育资源的浪费。二是人才资源分布应用存在问题。人才资源分配不均,各种专业人才基本都集中在该省的主要城市,县级及以下地区缺乏专业的技术人才,从而阻碍了区域经济发展水平。

三、区域经济发展与高技能人才培养协调促进的对策

(一) 促进地方政府的建设

一是政府要积极转变自身职能,实现统筹协调。深入实施“人人持证、技能河南”建设人才倍增计划,要认识到高技能人才培养的重要性,将高技能人才的改革发展与地方经济发展结合起来,保证高技能人才能够适应区域经济发展情况。二是地方政府要构建完善的机制、政策,为高技能人才的培养提供良好的环境。首先,要为人力资源的开发、应用等构建良好的环境,形成开放式的人力资源流动性战略发展模式。其次,要促进激励机制的强化,营造科学、轻松的科研氛围,从而能够留住更多的人才。三是促进科教兴县政策的落实。要提高县级经济发展进程,那

么科技的创新和发展则发挥积极的作用,要制定优惠政策,构建灵活、有效的人才资源应用机制,将优秀的干部分配到各个地区的管理中,从而推动县级领域的经济发展。

(二)重视培养高技能人才

一是积极转变培训理念,建立高技能人才培训机制,从而满足市场经济的发展,让高技能人才能够更好投入到区域经济发展中。二是针对区域经济发展对人才的需求,制订个性化的高技能人才培训方案。走个性化发展道路,促进资源的合理配置,通过区域经济发展的要求来协调高效的专业配置,一切从经济发展的实际情况出发,针对产业结构及其变化规律开展人才的培养。三是高校要与政府、企业构建交流沟通机制,推动校企合作办学,促进理论与实践的结合。不仅能够推动学科的发展,也能为拓宽学校资金来源渠道奠定基础。企业要将高效的人才转化为生产力,这样不仅保证了企业发展,也推动了区

域经济发展水平。

(三)完善综合服务体系,优化高技能人才返乡创业环境

加强完善综合服务体系,并优化返乡创业环境,是促进吸引更多高技能人才回到家乡创业的有效措施。对此,相关政府部门要针对返乡创业人员提供合理的服务,以坚强的后盾保障其顺利实施创业目的,完成创业目标。在优化返乡创业环境这一发展方案的构建过程中,可以结合创业项目的具体信息进行分析,设计针对性的扶持政策和方案,从而推动实现优化创业环境的发展目的。另外,要为高技能人才返乡创业提供完善高效的行政服务保障,避免过于繁琐的证件办理流程影响创业效率。因此,在以强化区域经济发展为核心目标的高技能人才吸纳工作过程中,加强完善综合服务体系、优化返乡创业环境是科学有效的基本措施。

(转自人才资源开发第460期)

(上接第11页)

励政策扶持,引导硕博士等高学历人才来我市创新创业、向我市企业集聚,通过评审给予专项经费支持和生活补贴。加快建设企业博士后工作站、研究生工作站等各类创新创业平台,吸引研究生到企业开展流动服务、参与项目开发。积极承办全省相关活动,邀请相关专家来漯,为我市企业提供科技咨询、项目合作、技术攻关等服务。每年新吸纳硕博士研究生不少于200人,五年内,市级重点资助到企业工作并取得较好业绩的研究生500人左右。

10.行业人才协同发展工程。统筹我市各领域人才项目。按照“一行业领域一人才工程”的总体布局,发挥行业主管部门集聚专业人才的职能作用,每年

在自然科学、哲学社会科学和文化艺术等重点学科领域遴选出10名左右青年拔尖人才,着力打造规模适当、结构合理、业务精通、素质优良的行业专门人才队伍。大力实施“中原名师培育工程”、“中小学名师培育工程”等项目,造就高素质的教育人才队伍。不断深化“人才强卫”工程,造就高素质的卫生医疗人才队伍。重点培养农村实用人才和农村生产经营型人才,不断提高我市农业科技创新能力,为“乡村振兴”贡献力量。积极研究实施社会工作、法治工作、文化艺术、建筑设计、质量监管、知识产权、电子商务、体育竞技等多项人才项目。合力办好“豫创天下”系列赛事,促进各领域人才项目发展,引领全社会投身创新创业。

牵手“招才引智”平台,助推濮阳高质量发展

——濮阳市招才引智三年来工作概况及存在问题分析报告

濮阳市人才中心 吴敬涛

栽下梧桐树,引得凤来栖。自2018年以来,濮阳市以“中国·河南招才引智创新发展大会”为载体,优化人才引进政策,拓宽人才引进渠道,提升人才服务平台,完善人才保障体系,以真招、实招、新招延揽人才、留用人才、服务人才,真正实现事业留人、感情留人、待遇留人、制度留人,为濮阳高质量发展提供智力支撑。2018年以来,濮阳市共引进优秀人才6323人(博士3人、硕士895人、本科2986人),引进人才项目28个,柔性引进人才180人。

一、主要做法

(一)拓展引才渠道,着力“引才”。一是积极参加中国·河南招才引智创新发展大会。开展高校、科研院所、企业技术和人才需求征集调查,收集化工、金融等专业人才需求信息,在大会官网提供各类岗位10268个。先后组织濮耐、惠成电子、市人民医院等累计164家企事业单位参加郑州主会场招聘会和省外专场招聘会。开辟大会招聘专区“绿色通道”。先后赴深圳、东莞、宁波、河南理工大学开展产学研对接活动4次,达成合作意向8项。面向清华大学、北京大学定向招聘报名27人(其中博士1人、硕士23人、本科3人)。二是实施“濮上英才计划”。出台《“濮上英才计划”实施

办法》(濮人才[2020]3号),围绕“三大三专”主导产业、战略性新兴产业和高成长性现代服务业,引进领军型、高层次、紧缺型高端人才和科技创新型企业,2020年引进领军型人才2名、高层次人才8名、紧缺型人才20名、科技创新型企业30名。三是实施濮阳籍“万名学子”回归行动。用好盘活编制和岗位资源,针对经济社会发展和重点民生领域,组织高校毕业生集中招聘,吸引青年人才来濮就业发展。全市党政机关和事业单位引进人才5055人。四是开展“才聚濮上”柔性招才活动。柔性引进省派博士服务团成员12名,科技副县长2名。以项目为依托招才引智,柔性引进高层次人才180名(博士101人、硕士26人、本科45人),其中项目核心人员64人。五是实施企业人才服务团招聘工作。创新人才引进方式,为企业引进高层次人才,三年来我市共引进了99名(硕士49人、本科48人、副高职称2人)优秀人才,分布在市、县32家重点工业企业服务。企业人才服务团成员深入企业服务和锻炼,现已经涌现出一大批懂技术、善经营的优秀人才。

(二)建设人才平台,着力“聚才”。以濮阳转型发展、优化产业结构为契机,以人才项目建设为平台,努力聚集高层次人才。一是积极征集人才项目。广泛动

员市直有关单位、县(区)征集项目,共征集到北京中科院链大数据技术研究院投资 15 亿元的 YottaChain(尧它)濮阳生态基地、迈奇化学与上海有机化工所合作的丁内酯聚合做可降解塑料技术项目等优质高端人才项目 36 个,其中有 3 个项目在省大会组委会开幕式现场签约。二是督促签约人才项目落地见效。加强共建智能化工研究院,共建院士工作站等人才签约项目的跟踪督导,推动落地落实。28 个项目全部落实到位,人才项目落地率 100%,已产生经济社会效益人才项目 20 个,占人才项目数 71%。三是着力搭建人才发展载体。加大技术中心、研发中心和重点实验室建设力度,新增省工程技术研究中心 27 家、获批省星创天地 7 家、省级重点实验室 2 家,建成创业孵化园 30 家。四是邀请国家级“科技服务团”专家学者围绕黄河流域生态保护和高质量发展来濮调研论证、谋划项目。组织我市经济金融、产业发展等领域人才成立专业研究团队,开展“黄河故道濮阳行”活动,助推黄河流域生态保护和高质量发展活动。

(三)完善人才政策,着力“容才”。一是健全人才政策体系。出台《濮阳市高层次人才认定和支持办法》、《关于分类推进人才评价机制改革的实施意见》(濮人社〔2020〕65 号)、《关于加强濮阳市社会人才工作队伍建设加快推进社会工作发展的意见的通知》(濮民〔2020〕60 号)和《濮阳市优秀专家人才激励办法》等配套文件。二是完善人才服务制度。先后出台了《关于做好高层次人才子女入学的通知》、《濮阳市人才公寓使用管理办法(试行)》(濮人才〔2019〕8 号)等文件,为引进的各类人才在创新创业、激励评价、子女入学等方面提供政策支撑。三是开展人才管理改革试验。协调市委编办出台《关于年度专项周转人才编制数量及使用事项的通知》(濮编〔2019〕43

号),为市直满编事业单位引进高层次、高学历和特别急需紧缺人才提供专项周转人才编制 200 个,同时为部分单位引才新增加事业编制。四是落实人才激励举措。发挥财政资金撬动作用,坚持鼓励创新创业鲜明导向,落实人才项目奖补资金。

(四)营造服务环境,着力“留才”。一是优化成就人才的工作环境。针对我市重点行业、重点产业、重点领域的引进的高层次人才的招引、培养、使用、服务和队伍建设等工作中存在的问题,面向社会公开征集人才工作“金点子”。将近三年引进的人才归类市级专家人才信息系统,做好在线申报、服务受理、需求互动、资源共享等工作。二是优化关爱人才的服务环境。着重抓好人才公寓、社保医疗、配偶就业、子女入学、创业扶持等政策落实落地,有效解决制约人才发展的“关键小事”,让引进的人才切实感觉到家的温暖。三是优化尊重人才的社会环境。着眼于讲好濮阳人才故事、树好濮阳人才形象,大力宣传和表彰我市优秀人才先进典型,营造尊重人才的舆论氛围,让引进的各类人才各得其所、大展其长。

二、招才引智工作中存在问题及建议

通过我市开展调研工作和抽样调查,多数企业通过招才引智大会引进了急需的专业技术人才,促成了一批高层次、创新性、引领性项目,为企业发展注入了创新发展的动力。特别是今年引进人才数量逐渐递增,说明了招才引智大会的示范效应逐年增强,但我市也存在以下几方面问题。

1、我市企业人才吸引力相对较弱,因濮阳交通、经济总量等因素,对人才吸引力不强。引进来的多为本地生源和周边地区的人才。

(下转第 13 页)

省人才交流中心多措并举 保障疫情期间业务开展



面对新一轮的疫情形势，省人才交流中心坚决落实疫情防控常态化政治责任，坚持中心工作和疫情防控两手抓、两不误，采取多种措施保障业务正常开展。

一是完善业务线上平台，优化网络办理流程。进一步完善档案查询、档案转出、开具涉档证明、申请商调函、户口与社保代办线上办理功能，形成高效的业务在线申请、审批、办理机制，做到停窗口不停业务，保障了中心各项窗口业务在静态管理时期的正

常开展。

二是满足港区解封群众的业务需求。航空港区率先解封后，中心安排港区工作人员在配合社区疫情防控 and 做好自身安全防护情况下，投入窗口值班。值班同志克服人员短缺困难，努力做到一岗多能，认真值守、主动承担，为解封办事人员提供及时服务，并做好大厅窗口、档案库房、办公场所等重要区域防疫消杀。

三是保障咨询渠道畅通。通过办公电话呼叫转移、PC端远程控制等手段保证在疫情封控期间及时回复群众咨询，做到居家不误办公。通过“我要说”板块，领导干部居家期间正常处理群众投诉。疫情期间，接听人员做到了不漏接、不拒接，细心解答办事群众档案有关问题，热心宣传网上办业务操作方法，助力全省抗疫大局，践行人民至上理念。

(河南省人才交流中心)

省人才交流协会举办 “职业教育法”政策学习工作交流会

4月25日下午，省人才交流协会举办了“职业教育法”政策学习工作交流会。会议通过文件学习、

条款解读、重点探讨、相互交流等多种方式对“职业教育法”进行了系统性、全面性学习和交流。协会各

部门负责人、分支机构负责人及其它相关人员做了交流发言。

会议经过两个多小时的学习与交流,主要从职业教育的实施主体、职业教育的宗旨、职业教育的成果、职业教育的组织形式、职业培训的内容和承办主体、职业教育支持的受教育群体、行业组织可参与的工作、政府给予的政策支持、对行业组织、职业培训机构和企业等开展职业教育的规范要求、职业教育招生制度、职业教育重点发展行业、职业教育重点培养人才等 12 个方面进行了深入学习和交流,大家从中涉取了不少政策红利。

协会党建负责人要求大家应认真学习“职业教育法”每一条款内容,结合协会自身发展,从中找出一条适合自己发展的道路。

(河南省人才交流协会)



郑州市在第二届河南省 公共就业服务专项业务竞赛中喜获佳绩



6月8日,第二届河南省公共就业服务专项业务竞赛活动决赛在线上举办。此次比赛在省人力资源和社会保障厅设主会场,各参赛地市设分会场,采用视频连线方式与主会场同步直播,来自全省各省市的 21 名选手在各分会场展开云端较量。

郑州市职业介绍中心程黎,新郑市人力资源和社会保障局赵珮宇,二七区京广路街道办事处王琥飙、彭煜贤 4 名选手代表郑州市参加了决赛。此次决赛包括“个人工作亮点展示”和“咨询服务方案设计”两个环节,选手们要在规定时间内,分享个人在公共就业服务工作中的经验和案例,通过现场情景模拟展示,考验综合业务素质和实际操作能力。4 名选手赛前精心准备,赛场上精彩发挥,取得了优异成绩。最终,程黎荣获职业指导组一等奖、赵珮宇荣获职业指导组二等奖;王琥飙、彭煜贤荣获基层服务组二等奖,充分展现了郑州市基层公共就业服务工作人员的能力和风采。

“能够获得职业指导组一等奖,心情特别激动,

也很荣幸能够作为郑州市公共就业服务人员的代表在全省展示,我也将继续全力以赴备战全国赛,为河南争光!”程黎在赛后表示。

据了解,程黎总成绩为职业指导组第一名,她将与同基层服务组第一名一道代表河南省参加随后举办的全国赛。

就业是最大的民生。做好公共就业服务工作,尤其是做好基层服务工作,为更高质量更加充分就业

提供坚强保障,是每一位公共就业服务工作者的职责和使命。下一步,郑州市人社局将以这次竞赛为契机,以获奖选手为典型示范,不断提升公共就业服务人员业务能力和工作作风,打造一支数量充足、结构科学、业务精干的基层就业服务工作队伍,推动全市公共就业服务工作高质量发展。

(郑州市公共就业人才服务中心)

打造沉浸式 体验式 360 度求职招聘平台 “万人助万企 人社在行动”——2022 年中大城市联合 招聘高校毕业生平顶山市首届云招聘活动 第三期成功举办

为深入贯彻市委、市政府“万人助万企”活动部署,落实人社部、省人社厅关于 2022 年中大城市联合招聘高校毕业生任务安排,持续优化营商环境,牢固树立“服务企业就是服务发展、服务大局、服务民生、服务自己”的理念,进一步提升人社系统在深化就业服务,改善营商环境,解决企业难题,提高企业满意度、获得感等方面工作实效,“万人助万企 人社在行动”——2022 年中大城市联合招聘高校毕业生平顶山市首届云招聘活动第三期于 4 月 1 日上午 10:00 上线。该期云招聘打造沉浸式、体验式、360 度求职招聘平台,深入企业、研发平台、车间、岗位直播带岗,由具体用人单位(部门)与毕业生视频及网络互动交流沟通,使毕业生通过直播形式了解企业

用人需求、体验岗位要求、感知企业文化、确定就业意愿。

此次直播带岗深入 9 家企业,依次是平高集团、贝特药业、河南盈科新材料有限公司、逆流网络科技有限公司伟太公司、中国平煤神马集团帘子布公司、叶县伟强公司、河南真实生物科技有限公司、华拓电力装备集团公司。该期直播的 9 家企业提供涉及产品研发、工程技术、企划、车间管理、运营管理、客服销售、法律事务及财务管理等 30 余个岗位 1200 多个人才需求信息,同时滚动播放 60 家企业 4000 多个人才需求信息。通过直播网络,有关企业和平顶山市人社局相关部门回答毕业生关注的岗位信息和就业政策。整场直播直播间访问量达 10.84 万人次。

此次活动由平顶山市人力资源和社会保障局联合平顶山市广播电视台主办,以平顶山市人才交流中心、平顶山市职业介绍中心为依托,为本地用人单位和省内外高校毕业生、退役军人、农民工、高技能人才等各类求职者搭建零接触招聘求职云端桥梁。3月12日下午、3月20日下午分别举办了“万人助万企 人社在行动”——2022年中大城市联合招聘

高校毕业生平顶山市首届云招聘活动第一期、第二期,两期共有20家企业参与直播,每期均有60余家企业通过网络滚动播放招聘信息,共提供人才需求岗位信息6000余个,直播间访问量达到13.6万人次。

(平顶山市人才交流中心)

省人大常委会调研组到 新乡市开展人力资源市场建设专题调研



4月18日至19日,省人大常委会副主任乔新江带领调研组到新乡市开展人力资源市场建设专题调研。新乡市人大常委会主任王乐新,市委常委、统战部部长,副市长王占波,市人大常委会副主任鹿建宇,市政府副秘书长王洪建,市人社局局长岳绍琪等一同调研。

乔新江主任一行先后来到新乡市市人才交流中心、华为大数据产业园、慧中大数据职业培训学校、新东人力资源产业园、新乡职业技术学院、新乡白鹭



化纤集团等处,详细了解新乡市人力资源市场建设情况、目前存在的主要困难和问题。同时,征求我省人力资源市场建设及制定《河南省人力资源市场条例》的意见建议。

座谈会上,新乡市市直相关部门负责同志汇报了本部门关于人力资源市场建设工作情况。乔新江主任对新乡市人力资源市场建设工作给予肯定。乔新江主任指出,新乡市人力资源市场建设工作领导高度重视,措施扎实有力,工作成效显著。今年一季

度,新乡市就业工作发展稳、势头好,尤其是流动人员档案业务“网上办”“掌上办”的惠民措施,有效保障疫情防控、抗洪抢险等特殊时期服务不断线,切实减轻了劳动者负担。

就做好下步工作,乔新江主任要求,一是切实提高政治站位。各级各部门要充分认识到做好人力资源市场建设工作的重大意义,提高思想认识,扛稳政治责任,更好发挥政府作用。二是稳步推进重点工作。省人大常委会紧紧围绕中央和省委决策部署,将人才工作和人力资源市场建设工作列入今年立法计划工作,制定《河南省人力资源市场条例》,为我省人力资源市场建设提供法治保障。做好立法工作,要不断发展全过程人民民主,坚持开门立法、民主立法,确保立法符合省委精神、体现时代特点、反映人民意愿;要坚持守正创新,持续探索,及时总结经验做法,使这部法规真正立得住、行得通、真管用;要提升立法质效,扎实开展调研、广泛征求意见,努力使法规的每一条都能反映人民意志、符合河南改革发展需要。就业是民生之本、财富之源、社会稳定之基,各级政府部门要加强组织领导,做好工作对接,提高服务

效力,推进“人人持证、技能河南”建设。要积极营造人人重视、人人负责的良好工作氛围,齐心协力把人力资源市场建设工作推上新台阶。三是持续锤炼能力作风。当前,全省上下正在开展“能力作风建设年”活动,各级人大及其常委会要锤炼过硬作风,努力交出优秀答卷。

王乐新主任表示,本次省人大常委会调研组莅新调研指导,必将对新乡市人力资源市场建设工作更好、更快发展起到良好促进作用。我市将以此次调研为契机,认真对标对表,找准差距补短板,主动把工作定位于促进全市经济社会发展、保障平稳运行的大局中,更好发挥人力资源在促进就业创业、优化人才配置和服务高质量发展中的重要作用。不断拉长服务链条,拓展服务范围,抓好亮点出新彩,突出重点创佳绩,加强人力资源市场的管理,着力健全人力资源市场体系,为全省人力资源建设、就业大局稳定持续贡献力量。

座谈会上,王占波部长介绍了新乡市人力资源市场建设工作情况。

(新乡市人才交流服务中心)

信阳市人才交流考务中心党支部 召开“支部联支部”专题支委会

为扎实推进“支部联支部”工作,根据局统一安排部署,4月12日下午,信阳市人才交流考务中心党支部召开“支部联支部”专题支委会,共同研究下一步联建工作开展事宜。

会上听取了熊俊龙对4月11日上午现场对接的情况汇报,了解结对网格黄湾社区李湾组的基本情况,围绕局下发《近期“支部联支部”工作事项(征求意见稿)》和李湾组居民对联建工作的期望需求和



建议,结合支部和李湾组实际,就下一步工作打算计划和措施展开讨论。

支部联支部,基层有力量。党支部是党的基层组织,是党在社会基层组织中的战斗堡垒,是党的全部工作和战斗力的基础。就进一步做好联建工作,局党组成员、支部书记周晴同志指出:要统一思想,明确责任。“支部联支部”活动是全局乃至全市的一项长期的重点工作,全体党员干部要进一步强化责任担当,包保到户,拼思路、拼实干、拼精气神,以苦干加实干的工作劲头扎实推进活动开展。要在人居环境整治上下功夫。发挥双方党员干部和群众的作用,做



好村容美化、道路修整等基础设施建设,在“净起来、绿起来、亮起来、美起来”上见实效、出成绩。要发挥职能优势。了解当地人员分布、学历层次、特色农业、技术需求等相关情况,发挥支部职能优势,注重相互促进、协调发展,确保通过活动的开展,让党员干部受教育、得锻炼、转作风、强能力,让帮扶群众感受到实实在在的变化。

会议研究通过了支部下一步开展“支部联支部”工作行动计划,并形成对接情况报告。

(信阳市人才交流服务中心)

新乡市召开在新高校毕业生就业工作座谈会

5月13日,新乡市召开在新高校毕业生就业工作座谈会,研究部署促进新乡市高校毕业生就业创业服务工作。新乡市委常委、统战部部长、副市长王占波主持会议并提出要求。市政府副秘书长王洪建、市人社局党组书记、局长岳绍琪、市教育局副局长苏绍彬、市直相关部门及在新12所高校参加了会议。

岳绍琪介绍了今年以来新乡市人社局促进高校毕业生就业工作进展情况,一是积极拓展就业渠道,动员国有企业和事业单位扩大大学生招聘规模;二是完善出台多项就业创业政策,鼓励毕业生在新创业;三是开展多种形式的就业服务,促进大学生充分就业。从加强政校企合作,加大创业扶持力度,提高就业



服务质量三个方面对下一步做好高校毕业生就业工作提出打算。苏绍彬介绍了市教育局今年招聘在编教师情况及促进在新高校毕业生留新有关政策。

会上,河南师范大学、河南工学院等四所高校分别介绍了本校毕业生的基本情况、就业率和本地就业率,结合自身实际,分析当前毕业生就业形势,并对进一步做好我市大学生留新就业创业工作提出意见建议。三家企业代表对今年招聘大学生情况及人才培养情况进行交流发言。新乡市人才交流中心会上介绍了为广大毕业生、用人企业搭建的高质量、信息化、智能化招聘平台和毕业生档案接转等服务“云”办理平台,新乡人事人才网与驻新12所建立“链接”,数据赋能,打造六位一体、线上互联互通就业服务新模式,促进毕业生就业,服务高质量发展。



最后,王占波强调,目前疫情多点散发,经济下行压力大,就业形势严峻。就业是最大的民生,既关乎稳定,又关乎发展,要把提高大学生就业作为“稳就业”的重中之重,指导大学生降低就业预期,先就业再择业;鼓励大学生积极创业,把新乡作为就业创业的首选地,争取留下来。要强化就业创业帮扶,多提供岗位、多出台政策,要把就业创业帮扶政策落实到位。要细化措施,进一步完善我市人事人才网智能平台,优化就业市场结构,打通就业、用工信息渠道,实施精准服务,开展小规模、多频次、点对点对口招聘活动。高校要进一步加强技能培训,提高大学生就业能力,指导学生做好职业规划,帮助毕业生尽早就业,把大学生就业这项民生工作落实落细。

(新乡市人才交流服务中心)

郑州市惠济区人才交流服务中心组织开展 “人社业务技能练兵比武”知识竞赛活动

为进一步提升干部职工整体素质,扎实推进“能力作风建设年”系列活动,打造人社服务品牌。4月

11日下午,郑州市惠济区人才交流服务中心组织人事人才能力提升学习组开展了人社业务技能练兵比

武知识竞赛活动,共二十余人参加。

知识竞赛以闭卷考试的形式进行,试卷包括填空题、单选题和判断题,内容围绕贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神,以及掌握人事人才、就业创业、社保服务等人社政策法规及规范服务行为、协调沟通能力等方面的日常业务知识。经过激烈角逐和严格评选,对取得竞赛成绩前8名的优秀选手进行了表彰奖励。

此次练兵比武知识竞赛,进一步激发了干部职工“学政策、钻业务、强技能、优服务”的思想自觉和行动自觉,有效营造了“练兵比武强技能、人社服务树新风”的浓厚氛围。下一步,

人才中心将继续引导干部职工把做好人社业务技能练兵比武作为提高自身素质和转变能力作风的重要抓手,将学习成果转化为推动各项工作的强大动力,争当人社工作的标兵和为民服务的典范,为更好服务人民群众、推动人社事业高质量发展贡献力量。

(郑州市惠济区人才交流服务中心)



济源示范区人力资源和社会保障局 开展高校毕业生就业见习单位检查清理工作

为进一步加强和规范就业见习单位管理,切实做好2022年度见习工作。近日,济源示范区人力资源和社会保障局组织对全区79家见习单位开展2022年度就业见习单位检查清理工作。

此次检查清理工作一是进一步澄清见习单位及见习岗位底数,督查核实就业见习单位落实见习政策情况;二是清查见习人员的各项待遇落实、考勤登记以及请销假制度落实、技能水平和实践能力提升情况,真实了解见习人员岗位履职情况;三是对就业见习单位的制度建设、师资配备、经营状况、待遇保障、见习场所等方面进行综合考评,全面了解见习单

位运行情况及岗位计划执行情况。

为更好落实高校毕业生就业见习政策,示范区人社局将进一步加强完善就业见习制度,创新培育方式,通过制定培育方案、健全“传帮带”机制等形式,真正让广大见习人员在见习岗位上有所锻炼,提升个人职业能力;鼓励、支持、引导各见习单位勇于承担社会责任,深挖见习岗位,积极拓展适合大学生及失业青年的见习岗位,为广大高校毕业生和失业青年再就业做出贡献。

(济源市人才交流服务中心)

海南省海口市:发布高校 毕业生就业创业政策指南

近日,海南省海口市人力资源和社会保障局发布《海口市高校毕业生就业创业政策指南》,为广大大高校毕业生留在海口就业创业提供政策参考。

《海口市高校毕业生就业创业政策指南》显示,毕业生可通过“海南一卡通”“海南人社”等 App 办理就业报到,在线登记个人需求信息,也可通过登录“海南省政务服务网”进行需求申请,公共就业和人才服务机构根据毕业生需求提供相关职业指导、职业介绍、政策咨询和职业供求信息等服务。

招用离校 2 年内未就业高校毕业生的小微企业或社会组织,满足单位与招用人员签订 1 年以上劳动合同,并缴纳社会保险费,履行合同满 6 个月之日起 12 个月内等条件可申请招用高校毕业生奖励补贴,每招用 1 人给予一次性奖励 2000 元。

自主创业方面,离校 5 年内的高校毕业生(含技师学院高级技工班、预备技师班和特殊教育院校职业教育类毕业生),首次创办商事主体并担任法定代表人或主要负责人,所创商事主体自登记注册之日起,正常运营 1 年以上,同时所创办商事主体注册经营地址在海口市辖区,则每个企业法定代表人或个体经营者可申请 1 万元的一次性补贴。

据了解,符合 2018 年 5 月 13 日后到海口就业创业的全日制 40 岁以下硕士毕业生、35 岁以下本科毕业生条件的,可在海口市申请住房租赁补贴或购房补贴。住房租赁补贴累计发放不超过 36 个月,购房补贴累计发放不超过 3 年,标准根据毕业生个人所取得的

学历及职称证书情况对应额度给予发放。

与去年相比,今年海口高校毕业生就业创业政策存在以下区别:

1、将就业见习补贴对象扩大到“中等职业学校所属毕业学年学生、海南省 16-24 岁未就业青年”。

2、将求职创业补贴对象范围扩大到中等职业学校(含技工院校)符合条件的困难毕业生,补贴时限从目前的毕业年度调整为毕业学年。

3、将创业补贴对象离校 3 年内高校毕业生和就业困难人员扩大到“离校 5 年内高校毕业生”。

4、将小微企业招用高校毕业生享受社保补贴年限从毕业年度扩大到离校 2 年内未就业高校毕业生。

5、招用高校毕业生奖励补贴由“按每招用 1 人给予一次性奖励 1000 元”提高到“按每招用 1 人给予一次性奖励 2000 元”。

6、创业补贴标准由每个法人 6000 元给予一次性补贴,提高到“给予每个企业的法定代表人或个体经营者 1 万元的一次性补贴”。

(来源:人民网)

吉林长春:多举措支持 高校毕业生就业创业

近日,长春市政府常务会审议通过了《关于积极应对疫情影响促进高校毕业生来(留)长就业创业的若干措施》,这是长春市“全力以赴‘稳工业、稳投资、稳消费’和千方百计‘保就业、保民生、保市场主体’”的一项新举措,将对促进高校毕业生就业发挥重要作用。

发挥政策引领作用激发就业活力。开发公务员

与事业单位岗位 4000 个,应届高校毕业生岗位占比均不低于 50%。充分利用国家、省、市高校毕业生服务基层项目增加就业。开发基层工作岗位不少于 6500 个。同时,实施“支持县域经济发展就业计划”,引导高校毕业生到县(区)级以下地区企业就业。

坚持市场需求导向拓宽就业渠道。发挥市场的人力资源配置作用,国有企业招聘新进人员应届高校毕业生不低于总数的 60%。中小微民营企业吸纳高校毕业生就业,可享 1000 元/人的一次性吸纳就业补贴。小微企业吸纳离校 2 年内未就业高校毕业生可申领社会保险补贴。

扶持创新创业带动促进就业增长。高校毕业生自主创业的可享受 2000 元的开办补贴和 3000 元的创业奖励;高校毕业生回乡村创业发展,可给予贷款补贴支持,并优先推荐参加国家和省市优秀项目评选。

加强职业素质培训提升就业能力。开展技能提升培训“春风计划”,每年为 5 万人次提供补贴性培训。开展创业能力培训“雏鹰计划”,扶持一批大学生创业项目,最高给予 100 万元资金支持。开展就业见习培训“蓄能计划”,每年提供 4000 个见习岗位,并给予见习补贴和生活补贴。

优化生活安居支持加强就业保障。首次在长创业或灵活就业的应届高校毕业生,可享受最长 12 个月、每月 400—800 元的生活补贴。为符合条件的高校毕业生分别发放 3 万元、5 万元、8 万元安家补贴。高校毕业生购房安居的可给予 2 万元补贴;申请住房公积金贷款,最高额度可达 70 万元。

提高服务体系效能优化就业环境。启动“长”聚人才毕业季专项行动,为高校毕业生提供全方位就业指导和服务。同时发挥人力资源服务机构作用,帮扶高校毕业生就业,最高可给予 5 万元奖励。

另外,还对就业市场监管和高校毕业生权益保护等工作,明确了各部门责任,为政策落实提供了保障。

(来源:新华网)

江苏:五大举措 促高校毕业生创业就业

省人力资源和社会保障厅、省教育厅、科技厅、团省委、省妇联、省工商联近日联合下发通知,自本月起至今年底,开展“创响江苏”创业就业服务高校行活动。此次活动以“创业促就业 服务进高校”为主题,以部省属高校为重点,以 2022 届高校毕业生及在校大学生为对象,推出政策享受进高校、创业服务进高校、创业指导进高校、招聘服务进高校和培训见习进高校五大举措。

政策享受送进校园。相关部门重点梳理各类资金扶持政策、社会保障政策、招才引智政策,明确政策内容、服务事项、享受条件和申请流程等。推介创业就业“福袋”。举办主题推介活动,通过发布“招募令”、设置“资金池”、吹响“集结号”、设置“加油站”等措施全力支持大学生创业就业。

创业服务送进校园。持续优化大学生创新创业环境,推动各类创业示范园和高校结对共建,为大学生提供孵化、培训、研发、投资等相关支持。遴选优秀项目。募集一批拉动就业强、市场前景好、科技含量高的大学生优秀创业项目,并给予最高 10 万元的一次性补助。办好“创响江苏”“互联网+”“挑战杯”“创青春”等大学生品牌赛事,搭建大学生项目与资金、技术、市场对接平台。

创业指导送进校园。举办 10 场创业大讲堂,邀请省级创业导师与大学生分享创业感受、共话职业生涯规划,拓展大学生创业理念;举办 10 场创业沙龙,邀请省级创业导师与大学生面对面交流,激发创业思维火花;举办 10 场创业模拟营,邀请省级创业导师与大学生模拟企业创建和经营管理,帮助大学生熟悉市场环境、学习商业规则、训练职业技能。

招聘服务送进校园。深度挖掘平台经济、数字经济从业机会,动态归集岗位信息清单,通过江苏智慧就业云平台、江苏高校毕业生智慧就业平台、高校毕业生精准招聘平台即时发布;按照属地疫情防控要求,结合“春生夏长 职向未来”就业促进季、民营企业招聘月、江苏招才月、金秋招聘季等活动,多频次举办专场招聘;充分运用“互联网+求职招聘”服务手段,精准匹配大学生求职意愿与企业岗位需求。

培训见习送进校园。围绕信息技术、新材料、新能源、数字经济等我省战略性新兴产业,为大学生开发产业专项类创业培训精品课程;组织导师为大学生提供职业规划讲解、求职技巧指导、职业能力测评等职业指导服务;启动实施就业见习岗位募集计划,多渠道搭建见习供需对接平台。

(来源:新华日报)

辽宁省向高校毕业生 推送 40 万个岗位

高质量完成 40 万个适合大学生就业岗位征集、发布、对接工作,深入实施青年见习岗位拓展计划,在全省募集不少于 2 万个优质见习岗位。辽宁将进一步加大岗位供需对接力度,力争在高校毕业生离

校前再促进一批大学生就业创业。这是记者从 6 月 1 日省政府新闻办召开的新闻发布会上获悉的。

今年以来,全省各级教育、人社部门和高校提早安排、多措并举,积极促进高校毕业生就业创业。省政府办公厅近日将印发《进一步促进高校毕业生等青年群体就业创业若干政策措施》,提出一系列含金量政策措施。

支持创业带动就业,在原有创业培训补贴、创业场地补贴、求职创业补贴和创业担保贷款扶持政策基础上,为首次申请创业担保贷款成功的毕业生发放一次性创业补贴,对高校创业孵化基地和入驻创业毕业生给予重点支持。扩大就业岗位容量,鼓励用人单位吸纳更多高校毕业生就业,在给予社保补贴的基础上,采取补贴预拨等新举措,增强吸纳就业积极性。同时,在公务员考录、事业单位招聘、基层就业岗位开发及征兵等方面向大学生倾斜。

同时,面向毕业离校三年未就业高校毕业生及下年毕业的在校生,开展 3 个月至 6 个月的免费专业转换及技能提升培训,补贴标准为每人每月 1500 元至 2000 元,补贴直补培训机构,增强毕业生适应产业发展、岗位需求的就业创业能力。简化毕业生就业手续,优化三方协议,取消报到证,推进体检结果互认,帮助毕业生顺利签约就业。关注困难毕业生群体,将困难毕业生一次性求职创业补贴提高到 1200 元,鼓励用人单位同等条件优先录用困难毕业生,对确实难以市场化就业的通过公益岗位兜底安置。

下一步,辽宁还将持续推进送省情宣讲、送政策解读、送招聘服务、送就业指导、送创业服务、送职业培训、送工匠精神、送就业典型、送困难帮扶、送权益保障“十送”进校园活动,把各项扶持政策推送到校园里和学生身边。各级教育、人社部门和高校将提早

做好离校前后的衔接,确保就业服务“不断线”。

(来源:辽宁日报)

山西省:多举措促进毕业生 就业创业

毕业季临近,不少高校毕业生加快了就业创业的脚步。为促进高校毕业生就业创业,山西省出台一系列利好政策。这些政策有哪些?毕业生该如何加以利用?4月26日,山西晚报记者进行了采访梳理。

将毕业生纳入职业技能培训范围

山西省将高校毕业生全部纳入职业技能培训范围,对有培训意愿的高校毕业生,结合专业特点和就业需求,应培尽培,并按规定享受职业培训补贴。贫困家庭毕业生培训期间,还可享受每人每天15元的生活费(含交通费)补贴。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。

进一步拓宽高校毕业生就业渠道

连日来,山西省各高校加大网上就业招聘信息的发布力度,进行职业发展生涯线上咨询,为毕业生提供了一对一就业指导。

为进一步鼓励用人单位吸纳更多高校毕业生,山西省为吸纳毕业生的小微企业发放一次性吸纳就业补助、岗位补贴和社保补贴。对小微企业实施阶梯内吸纳就业补助政策,年度内新吸纳各类劳动者(含高校毕业生)100人以下且稳定就业半年以上的,按每人1000元的标准给予补助;100人(含)以上且稳定就业半年以上的,按每人1500元的标准给予补助。

对招用就业困难高校毕业生并签订一年以上劳

动合同的小微企业,按每人每月300元标准给予最长3年的岗位补贴。对招用毕业年度和毕业2年内高校毕业生,与之签订1年以上劳动合同并足额为其缴纳社会保险费的,可按单位实际缴纳的社会保险费给予1—3年的补贴。

与此同时,山西省挖掘高校自身就业空间,鼓励省、市、学校科研项目聘用省内高校应届毕业生担任科研助理;鼓励高校开发校内助管岗位,优先聘用家庭贫困的应届高校毕业生。

今年,山西省继续鼓励高校毕业生到基层就业。围绕社区服务、教育医疗、农业技术等人才紧缺领域开发岗位,稳定“三支一扶”计划招募规模,落实艰苦边远地区基层事业单位公开招聘倾斜政策,让毕业生“下得去、留得住、干得好”。

高校毕业生自主创业有多种补贴

按照规定,高校毕业生自主创业的,可申请最高30万元的创业担保贷款;创办小微企业的毕业生,可申请最高300万元的创业担保贷款。正常经营6个月以上的,可申请每年2000元,最长3年的场地租赁补贴。

毕业年度和离校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元至3000元的一次性创业补贴。

高校毕业生创办小微企业、从事个体经营或实现灵活就业的,可给予社保补贴,补贴标准原则上不超过实际缴纳社保费的2/3,补贴期限不超过2年。对于创业失败人员,再给予最长1年的社保补贴。

对省级评选的大学生创业星火项目、省级优秀创业项目和获得全国性创业大赛前5名且在山西省登记注册的创业项目,根据项目可行性、可推广性和

复制率等给予最高10万元的奖励。

对就业困难毕业生实施托底帮扶

山西省对毕业年度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、原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、中职毕业生,按每人1000元的标准给予一次性求职创业补贴。

对离校未就业的贫困家庭毕业生,教育部门与人社部门在实名信息交接中,同步交接其帮扶台账,记录就业意向、求职区域、存在困难等情况,做到就业服务不断线,帮助其至少熟练掌握一门专项技能,并按规定给予职业培训补贴和生活费补贴。对符合条件的贫困家庭毕业生,有就业见习需求的纳入见习安排,并优先推荐见习单位留用。

(来源:新华网)

上海连续出台多项 稳就业促就业措施

近日,上海多部门连续发布多项文件,密集出台稳就业促就业措施,全力支持困难行业和企业等用人单位发展,持续稳定和扩大就业。记者了解到,系列举措力度大、受益面广、针对性强,部分补贴“免申即享”。

据悉,在《关于给予本市相关用人单位就业补贴应对疫情稳岗保就业的通知》中,上海市人社局、财政局、商务委等部门联合出台两项稳就业补贴政策,支持用人单位稳定就业岗位,帮助重点群体实现就业。该通知明确,对受疫情影响较大的餐饮、零售、旅游、交通运输、文体娱乐、住宿、会展等7类行业中不

裁员少裁员的企业,在年内实施困难行业企业稳就业补贴政策。补贴标准为600元/人,每户企业补贴上限300万元。同时要求,支持失业人员和高校毕业生等重点群体就业,在年内实施重点群体一次性吸纳就业补贴政策。符合条件的用人单位可享受2000元/人的重点群体一次性吸纳就业补贴,补贴以“免申即享”方式发放。

在提升职业学校学生技能水平方面,该市人社局会同市教委联合印发《关于推动职业学校开展职业技能等级认定工作的通知》,进一步健全职业学校学生技能评价体系,完善协同推进的工作机制,加大政策措施的支持力度。在“十四五”期间,上海将坚持产业导向,紧贴市场需求,逐步构建全方位、多层次的职业学校学生职业技能等级认定体系,在全市职业学校范围内培育发展一批运作规范、成效显著的职业技能评价机构,打造一批富有产业特色、上海特点的职业技能评价品牌,职业学校毕业学年学生可参加职业技能等级认定的专业覆盖率达80%,为学生成长成才、就业创业提供有力支撑。通知还首次提出支持职业学校面向本校毕业学年学生开展职业技能等级认定,并制定发布工作指引,在评价实施范围、评价依据方式、备案流程、组织实施等方面做出了具体规定。

此外,为鼓励劳动者参加职业技能评价,取得职业技能证书,实现高质量就业,该市人社局会同市财政局联合印发了《关于本市劳动者申领职业技能提升补贴有关事项的通知》,对该市职业技能提升补贴政策进行修订完善,将与安全生产、公共安全、人身健康、生命财产安全密切相关的技能人员国家职业资格证书,纳入职业技能提升补贴范围。

(来源:央广网)

二〇二一海归创业 读懂这些关键词

对于许多海归创业者来说,刚刚过去的 2021 年是机遇与挑战并存的一年。在这一年里,留学回国人员年轻化、高知化的特点进一步凸显,就业创业地点和领域选择更趋多元化;在这一年里,乡村振兴不断推进,也吸引了更多懂技术、懂经营的海归人才;在这一年里,生物医药等新产业展现出较强实力,成为海归创业的重要赛道之一……

生物医药

去年 12 月,“2021 中国海外人才交流大会暨第 23 届中国留学人员广州科技交流会”(以下简称“海交会”)召开,会上发布了“2021 年度最具成长潜力的留学人员创业企业”。经过全国多个留学人员服务机构和留学人员创业园组织和申报,共收到 26 个省(自治区、直辖市)共 123 家企业的申报材料,专家评审单位从成长性、创新型、经营性、知识性 4 个方面综合评价,遴选出 20 家企业,组成榜单。

其中,生物医药及医疗科技类企业表现抢眼,共有包括天津昌和生物医药技术有限公司、上海臻格生物技术有限公司、江苏一影医疗设备有限公司、湖南思为康医药有限公司等 10 家企业入围,占据榜单的半壁江山。其余入围企业分布于自动驾驶、新材料、区块链、高端装备制造等领域。

据悉,为进一步加大对留学人员创业企业的支

持和服务力度,中国留学人员回国创业专家指导委员会已连续 10 年开展“最具成长潜力的留学人员创业企业”推介活动,上榜企业也已成为判断海归创业新趋势、新特点的风向标。近年来,国内高新技术企业发展势头强劲,生物医药、数字经济等新产业展示出亮眼实力,相关产业也聚集了一批拥有海外名校背景的海归人才。此外,新冠肺炎疫情在全球蔓延,也客观影响着相关专业的海归选择创业赛道,生物医药领域关注热度有所升温。

“十四五”规划中明确,推动生物技术和信息技术融合创新,加快发展生物医药、生物育种、生物材料、生物能源等产业,做大做强生物经济。业内分析人士认为,生物医药在今后很长一段时期内,仍将成为海归创业的重要领域之一。

乡村振兴

随着乡村振兴战略的推进,农业发展前景越来越清晰,一片片希望的田野吸引着越来越多的留学归国人才。他们爱农村、懂技术、善经营,从“外出逐梦”到“回乡筑梦”,带着新的理念和技术来到乡村,将所思所学实践于田间地头。

2021 年 2 月 25 日,习近平总书记在全国脱贫攻坚总结表彰大会上发表重要讲话,庄严宣告,我国脱贫攻坚战取得了全面胜利。同年 3 月,《中共中央

国务院关于实现巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的意见》公开发布,提出打赢脱贫攻坚战、全面建成小康社会后,要在巩固拓展脱贫攻坚成果的基础上,做好乡村振兴这篇大文章,接续推进脱贫地区发展和群众生活改善。

广袤田野,大有可为。如今,海归“入村”早已不是新鲜事,扎根乡村、挖掘产业发展潜力已成为海归创业一个非常值得关注的现象。

转型为“农村创客”带领乡亲勤劳致富的大学生、用青春守护传统工艺的传承人……更多海归人才的加入,使得农村创业创新可以在更高层次、更大范围、更广领域开展,海归成为乡村振兴的生力军。

海归“新农人”将数字设备变成“新农具”、信息变成“新农资”,将更多科技含量高的产品引入农业生产。与此同时,电子商务的迅速发展为海归提供了强劲助力,像是一根红线,一端系着广袤乡村,一端连接广阔市场。海归将传统农业与电商平台紧密结合,打通线上线下,逐渐实现规模化经营,让优质农产品走向更多消费者,在创业中唱响属于“新农人”的田园牧歌。

人才结构

近年来,留学人员回国发展的意愿呈明显增强趋势,海归人才质量优化,进一步体现出年轻化、高知化趋势。

智联招聘去年发布的《中国海归就业创业调查报告》中相关数据显示,着眼于就业市场,从整体求职海归的年龄分布来看,25—34岁群体的占比最高,达64.6%;16—24岁的海归达到27.9%。

海归学历分布也体现出了人才结构的进一步

优化。硕士是国内求职海归的中坚力量,在2019年占样本量整体的70.7%,2020年扩张至72.4%;博士占比1.7%。海归群体所具有的高学历特点更加凸显。

回国就业的人才结构,同样可以为海归创业提供一定参考。以聚集了大量高水平海归人才的上海为例,去年9月,上海市人社局发布了名为《上海海归300指数(2021)——城市软实力与海归创业生态》的报告,解读上海海归创业现状。其中数据显示,目前在沪工作、创业的留学人员已达22万余人,其中90%以上具有硕士、博士学位,超过2000人毕业于麻省理工学院、牛津大学、斯坦福大学、剑桥大学、哈佛大学、帝国理工学院等世界知名院校;而在海归创业者的学历背景中,博士和硕士占比为83.3%。

“她力量”

毕业于伦敦中央圣马丁艺术与设计学院的于新回国后致力于动画作品创作,如今,于新团队的动画作品已走向世界70多个国家和地区;14岁只身前往法国留学、之后回国创业的西安女孩张程程,以“西安味道”香水为载体,投身于中法文化交流事业;曾留学英国的海归张静回到家乡河北省兴隆县,带领乡亲们一起种下山里红,如今已成为当地远近闻名的山楂产业带头人……

过去一年中,女性创业者进一步成为海归创新创业中的重要力量,根据相关机构行业调查报告中的有关数据显示,企业服务、医疗健康、人工智能、消费、乡村振兴等赛道受到女性创业者青睐。在全国妇联发起的“创新创业巾帼行动”持续推动下,女性进一步拥有了多元化的创业路径。

波士顿咨询董事合伙人丁佳川认为,中国是全

球范围内女性创业最活跃的地区之一，女性创业者也能够挖掘出女性消费更多潜力，更好发现和满足女性消费需求的空白。

与此同时，“以赛带创”也是推动女性创业项目更好落地的重要途径。2021年7月，上海、江苏、浙江、安徽共同启动“2021长三角女性科技创新创业大赛”，积极搭建长三角地区女性科技创新创业交流、展示与合作平台，大赛吸引了来自人工智能、新一代信息技术、高端装备制造、新能源等领域的众多女性科技创业者积极参赛，充分展示出科技浪潮的“她力量”。同年10月，海南自贸港女性创新创业大赛落下帷幕，赛事共吸引了来自全省314个巾帼创业项目参与，选手来自于包括留学归国人员在内的多个群体。赛事为桥，整合多方资源，也为女性创业者提供了展示自我和实现梦想的舞台。

海南自贸港

自2020年6月1日中共中央、国务院正式印发《海南自由贸易港建设总体方案》以来，1年半的时间里，海南打出招才引智的“组合拳”，不断释放政策红利，吸引着更多海归人才来到这颗“南海明珠”，共赴“天涯海角之约”。

为做好引才工作，海南积极推进留学人员服务站建设，在海口中小微企业孵化中心园区设立海南省留学人员服务站，为归国留学人员创业提供必要服务和支持。海南省欧美同学会主动协调海南省海外归国留学人员协会，在海口挂牌成立“海归之家”，扎实服务好海南留学人员。海南留学人才创新创业平台建设速度不断加快，推进欧美同学会“海归小镇”项目建设，建设吸引留学人员创新创业的服务平台。

海南还专门出台《关于开展海南自由贸易港国际人才服务管理改革试点工作的实施方案》(以下简称《实施方案》)，根据《实施方案》内容，在创新国际人才引进使用机制方面，海南将建立与国际接轨的全球人才招聘制度，编制发布《海南自由贸易港行业紧缺人才需求目录》，引导国际人才来琼工作和创新创业；搭建国际人才创新创业平台，筹建中国(海南)留学人员创业园，吸引国际人才和优秀留学生到海南自由贸易港创新创业。

“Z世代”

出生于1996年的留英海归向芸蔚回国后开了间美食小店，“95后”留美海归赵勇带着平均年龄不到30岁的团队深耕新能源充电服务、从智利回国的小伙儿徐家杰开了间农家书屋……过去一年里，“Z世代”海归创客已成为留学生群体中一股不容忽视的力量。

“Z世代”是源于欧美的网络流行用语，意指上世纪90年代中叶至2010年前出生的人，即我们常说的“95后”“00后”。

“Z世代”创客堪称互联网的“原住民”，在成长中深受互联网、手机、社交媒体的影响。他们有着张扬的个性和旺盛的精力，他们赶上了我国经济社会各领域改革发展取得巨大进步的时代。

专家指出，异军突起的“Z世代”海归迅速成长，正在多个行业创造出令人瞩目的成绩。而在未来，“Z世代”也将凭借创新产品技术和商业模式，不断探索，更好赋能传统产业。年轻一代的表现值得期待！

(来源：人民日报海外版)

让创业就业梦想照进现实

就业是最大的民生,创业是就业之源。

2021年,景德镇陶瓷大学共有毕业生3721人,截至当年8月31日,毕业去向落实率达89.47%,创业率达9.86%。前不久,教育部公布全国普通高校毕业生就业创业工作100个典型案例,景德镇陶瓷大学案例《创新实施“党建+”创业 大力开展“创业带动就业”》入选,是我省唯一一所入选高校。2020年以来,受疫情等因素影响,高校毕业生就业形势严峻复杂。作为一所艺术院校,景德镇陶瓷大学是如何引导学生高质量创业就业的?

党建 + 创业

创业毕业生有了坚强后盾

“发完这批货,我就要准备支部会议的内容了,学习党的十九届六中全会精神,再交流下创业中遇到的问题。”近日,景德镇格馨陶瓷有限公司总经理卢婷一边发货一边接受记者采访。在景德镇著名的雕塑瓷厂商业街,“90后”卢婷算是小有名气的经营者。2013年,从景德镇陶瓷大学毕业后,短短几年时间,卢婷不但将公司发展得如火如荼,还担任了景德镇陶瓷大学创业学院党总支创业二支部书记。

大学期间,卢婷经常利用周末时间拿着自己的课业作品销售。有了历练后,毕业时,卢婷决定创业。设计、烧制、办执照、找市场、跑销路……对于初出茅庐的她,这些都是难关。幸运的是,学校不但给卢婷

提供了免费工作室,供她创作、生产,还有老师对其进行技术、经营等方面的指导,“有了学校这个坚强后盾,我觉得我不是一个人在奋斗”。

让卢婷觉得更有力量的是,这坚强的后盾一直伴随着自己,伴随着和她一样的毕业生创业者们。景德镇陶瓷大学历来有浓厚的创业氛围。2016年,学校设立创业学院,学院党总支专门下设了3个创业毕业生党支部。“吸收在景德镇创业的毕业生党员,将零散的创业力量凝聚起来,不但信息、资源可以共享,遇到困难也可以互相帮助。”创业学院党总支书记、院长陈斌说,年轻人脑子活、干劲足、有冲劲,但也不能蛮干,需要党组织用心去引导、呵护。尤其是其中的党员创业者,要让他们担当前行,让“大创客”带动“小创客”,产生动能、形成合力。

创业支部要做些什么?陈斌向记者作了介绍:每年制定“党建+”创业年度工作计划,将就业创业工作融入“三会一课”及主题党日活动。根据学校安排,3个创业党支部分工协作,积极帮扶创业学生,协助创业毕业生申请一次性创业补贴,为创业学生免费提供创业服务等。对想创业的学生来说,这些都是实实在在的“干货”。

不仅如此,学院党总支还积极“走出去”,组织创业学生参加各地茶博会、展销会。党总支除了给予参会创业毕业生一定的经费支持,还积极与主办方洽谈合作,争取创业毕业生参会费用折扣,大力宣传推

广景德镇陶瓷大学形象和品牌,为创业毕业生拓展销售渠道,搭建展销平台。据了解,2021年3月至12月间,学院组织创业学生参加了深圳、上海、西安、北京等多地的茶博会。

创出就业潜力

高质量创业带动高质量就业

创新是创业的基础和灵魂。走进创业学院的大学生创新中心,VR人机交换平台、电商平台、互联网+创新创意室……在这里,学生们大胆“闯”,一步步实现自己的梦想。

设计出适应当今时代的陶瓷产品,融入当下的潮流圈,将传统青花瓷反向输出给年轻人,这是研二学生刘南圣现在创业的方向。“学校开设了不少就业创业方面的指导课,让我们对未来有清晰的认识和规划。”早在读本科时,刘南圣的第一个创业项目就入选了全国大学生创新创业年会。如今,这个项目已经传承给学弟打理,不断发展壮大,吸纳毕业生加入,提供就业岗位。

以创业促进就业,提升就业能力,是景德镇陶瓷大学促进大学生就业诸多举措中的一项。

“在课程建设中,注重引导学生走进‘第二课堂’,进行创业和就业的学习、实践。”陈斌告诉记者,从入校开始,学校就为学生准备了职业规划、就业指导、双创教育等3门课程。不但在课堂上引导,还为学生提供实践平台与体验空间。在校内外搭建7个大学生创新创业实践基地,设立大学生就业创业咨询室,建设就业创业网站、微信公众号,经常举办大学生职业生涯规划、大学生就业及创业论坛,还组建了一个由成功企业家、人社部门专家、高水平教师组成的大学生创新创业导师库。

“每年毕业季,学校都会以带动就业人数为主要指标,在创业学生群体中评选创业标兵。”刘南圣说,被评上创业标兵的学生,将得到优先入驻创业基地、经费资助等奖励。

一系列创业就业的组合拳成效如何?数据给出了最好的答案:景德镇陶瓷大学每年立项大学生创新创业训练计划项目260余项,近五年来,学校毕业生创业人数年均192人,本科毕业生自主创业率年均5.89%,创业直接带动就业人数年均1100余人。

(来源:江西日报)



“专属网络面试间”

助力高校毕业生求职

受疫情影响，“云面试”成为用人单位招聘、考研复试的重要方式。记者近日在福建、湖南、四川等地了解到，许多高校积极挖掘资源，打造“专属网络面试间”，解决毕业生“云面试”的后顾之忧。

面试间破解毕业生“燃眉之急”

2022年高校毕业生规模预计首次突破千万人，由此带来庞大的面试需求。“你负责面试，其余工作交给我们。”中南大学新校区毓秀楼三楼入口处，大屏上闪烁着这样的提示，一场场面试正在楼内各个网络面试间紧张有序地进行。

记者看到，面试间干净简洁，配备了三脚架、补光灯等设备。一场面试结束后，工作人员会对房间进行消杀。

“环境没得说，各种细节安排也很到位。”中南大学资源与安全工程学院学生于佳诚说，打算把这里推荐给身边的同学，考研、找工作都可以来这里面试。

智联招聘发布的数据显示，受疫情影响，超过六成的企业在今年春招中采用视频面试、视频介绍、线上双选会等可视化招聘方式。此外，多所高校发出通知，研究生复试通过网络远程方式进行。

然而，线上面试对环境、网络等方面的要求，让不少毕业生感到苦恼：“宿舍里人多声杂，一不小心

就有同学‘乱入’，面试时很难安心，直接影响面试效果。”

四川农业大学水利水电学院党委书记侯莉表示，开设面试间就是为了解决学生在求职、升学过程中面临的这些“急难愁盼”，相比宿舍和教室，面试间具有隔音效果好、网络稳定、空间相对独立等特点，受到学生和招聘单位的认可。

“面试间的环境，可以让自己快速进入状态。另外，选择申请面试间进行面试，也给招聘官留下‘我非常珍视这次机会’的好印象。”走出面试间，上海大学2022届毕业生王同学向记者电话分享了这个“意外收获”。

“预约制”提升面试间使用效率

求职、复试关键时期，如何腾出足够的面试间资源？如何提高使用效率？相关高校进行了积极探索。

南华大学招生处处长、就业指导中心主任刘振中介绍说，突发疫情叠加复试、面试高峰期，学校为尽快满足学生需求，充分利用了会议室、心理咨询室、学生辅导室等场地资源，加紧设备购买和调试工作。学校目前已开辟出20个面试间，每天分时段供学生预约使用。

记者从西南石油大学了解到，往年学校也临时搭建过远程面试间，但面对今年更大的需求，通过挖

掘办公室、就业指导和生涯活动教室等空间,在短时间内开设出覆盖全校所有学院的面试间,专供求职和复试的同学使用。

提高面试间的使用效率,需让学生少跑腿、信息多走路。中南大学学生杨雯雯向记者演示:打开学校“就业指导中心选课宝”小程序,“网络面试间”也被展示在选课栏供同学们预约,确定时间段,点击“选课”,对应的面试间便被添加至个人课程表,她只需按时前往即可。

在福建师范大学,面试间可预约时间为每天早8点到晚8点,每2小时为一个时间段,学生可通过填写在线表格进行信息登记,按先来后到的原则使用面试间,要求至少提前一天申请。为做好服务保障,闽江学院等院校还出台值班助理制度,每天安排4名学生助理在面试间值班,现场解决使用者遇到的问题。

有毕业生表示,虽然学校做了很多工作,但目前面试间还是呈现供不应求状态,“每天的各个时段几乎都是爆满的,很难预约得上。”也有学生指出,一些会议室被临时改成面试间,偌大的空间在一个时间段内只能容纳一人面试,空间利用率有待提高。

全过程辅导 为线上面试“加油”

疫情防控背景下,不少毕业生从投递简历到面试、录用,所有环节都在线上进行,要求高校就业工作也要同步切换至“线上模式”。

上海理工大学2022届毕业生李同学坦言,自己曾对“线上面试如何组织自我介绍最有效”“线上面试有哪些礼仪”等众多问题感到心中没底,好在学校就业部门多次把具有丰富线上面试经验的“大咖”们请进直播间,为我们解疑释惑。“如果说开设面试间

是为毕业生提供的‘硬支撑’,专业老师、辅导员的针对性指导就是有力的‘软支持’。”

聚焦学生就业求职能力的提升,中南大学就业指导中心成立了职业选择能力训练实验中心,设置10个实验室,覆盖能力提升全过程。今年,该中心积极为毕业生提供服装、化妆、简历优化、心理调适、面试指导等各项服务,帮助学生在线上面试中脱颖而出。

据了解,将就业工作调至“线上模式”后,多所高校还探索出“线上推介会”“线上双选会”等多种类型“云服务”,千方百计为学生就业搭建有效平台。

上海海洋大学近日举行的一场2022届毕业生线上推介活动,共吸引34527人次收看,评论留言超过6000条。直播过程中,20位毕业生向招聘企业一一介绍自己的优势和就业意向。毕业生江婧告诉记者,多家企业在直播结束后和她建立了联系。

“线上推介活动给高校就业部门提出了更高要求,只有在活动前对用人单位招聘需求、毕业生求职意向等做更充分了解,才能提高岗位适配度,提升毕业生求职的成功率。”复旦大学管理学院职业发展中心主任曹能说。

(来源:新华网)



毕业生求职群：

他们是竞争对手，更是战友

求职不再仅是一个人参加招聘会遍地投简历的单打独斗，微信求职群已成为当代毕业生找工作“必备辅助”。

“互联网笔试刷题监督群”“银行面经分享群”“求职抱团吹水群”……

经济学专业 2022 届毕业生李自掰着手指细数自己加入的七八个毕业求职微信群，每个群涉及的行业和功能不一，但活跃度颇高。“大家在里面‘抱团取暖’，共享岗位需求、求职进展、笔面试经历，有时还吐槽奇葩 HR。”李自觉得，进入求职群仿佛拥有了一大群并肩作战的“战友”，一起朝着工作的曙光奋力前行。

与此同时，竞争也是求职路上难以忽略的一面。当李自遇到参与竞争同一公司却毫无芥蒂共享资料的“良心”群友，感动的同时也很好奇，“明明是潜在的竞争对手，大家为什么还愿意彼此分享？”

秋招“金九银十”刚过，但毕业求职季的进展远未停歇。互联网时代，求职不再仅是一个人参加招聘会遍地投简历的单打独斗，微信求职群已成为当代毕业生找工作“必备辅助”。除了一些机构运营的商业性质社群，有不少同学自发组建起求职群，在拓宽信息来源的同时，小小的群聊更承载着人际沟通的重要使命。

求职长路里，这些人如何做到彼此竞争，却又相

互依靠？北京师范大学珠海分校教育学院副教授高艳认为，在毕业生求职时，友谊大于竞争。他们是竞争对手，更是战友。

“求职战友”：灰暗时刻的精神支柱

在国企工作满两年的张晓雯，是 2019 届新闻学院本科毕业生，对她而言，求职群和群里的朋友们更像是那段灰暗时期的“精神支柱”。

由于没能成功保研，张晓雯决定毕业直接工作。“在那个时候，不保研/考研、不出国的人绝对是少数，一个学院里直接就业的本科生，你用一个手指头都能扒拉出来。”于是，张晓雯和学校里其他找工作的本科生同学自娱自乐、抱团组建了一个毕业生求职群——“本科生就业协会”，“当时我有一种感觉，看似在大群体中非常少数的自己，原来是可以找到组织的。”

群里的气氛很友好，成员们每天汇报自己的最新进展：今天接到了几家公司的邮件，面试到了什么进度，还会把来自四面八方的求职信息和经验共享以备不时之需。“应届毕业生对于社会现实或者公司内部如何运转知之甚少，毕竟大家拥有的信息都是点状的，你跟更多的人交流之后，才会把这些点状信息逐渐归纳整合为面状的立体的信息。”

张晓雯认为，求职群组建的初衷在于缓解大家

的焦虑。一群担忧学历门槛的本科毕业生,聚在一起疏解紧张的情绪,相互吐吐苦水,同时信息交流共享,“这种抱团取暖的感觉特别好,你会感慨,原来自己不是一个人在战斗。”

2021 届统计学毕业生刘彬在校招阶段也加入过不少求职群,性格偏内向的她选择在群里“默默窥屏”。群里有很多积极发言的同学,大家从岗位属性聊到 HR 偏好,从岗位需求谈到面试过程,各类信息令人眼花缭乱。刘彬发现,求职群的好处在于,当你在求职过程中遇到疑惑,但网上又没有查询途径时,在群里说一嘴:“求问有没有小伙伴知道……”一定会有人冒出来回应。刘彬说:“求职群里的大家似乎都毫无保留地在努力帮助对方,尽己所能地提供一些有效的信息,这一点让我感觉特别温暖。”

为什么大家倾向于以“社群”的方式来辅助求职?高艳指出,从心理学层面看,求职群的人际连接能够给毕业生带来许多积极正向的反馈。“人们在心理上有着‘社会支持’的需求,社会支持分为很多种,有来自家人、同学的支持,也有来自同路人的支持。”

高艳认为,当人们在完成某项艰难的任务时,若看到有同样经历的人,便会感知到“不是一个人在奋斗”,相应的痛苦感便会有所减轻,“它能够提供心理、信息、经验等多方面的支撑,减少孤单,获得安慰,并在目睹别人努力的过程中得到激励。”

求职群潜藏“竞争对手”

也有的求职群在具备合作属性的同时,“火药味”在潜滋暗长:不少群内小伙伴报考同一行业甚至同一单位的岗位,竞争感颇强。

刚经历过 2021 年校招的杨奇奇认为,这种强烈的竞争感通常存在于目标明确的求职群中,“比如线

下笔试或者群面结束后,大家建群互通就业进展和求职进度,及时得知自己是否进入下一轮,更高效地调整自己的状态,准备考试。”

杨奇奇发现,在这类群聊里问具体岗位的情况或经验,往往难以获得回复。面对竞争者时,大家的“分享欲”瞬间下降,“都是为了一个目标在努力,自然没有义务为竞争对手提供情报”。

与此同时,“战友”之间的竞争有时也会带来困扰。2022 届传播学研三学生文字说,当与求职群中的好友一同竞争某个岗位,就注定面临矛盾。“比如我跟一个关系较好的群友都报了某岗位,但简历筛选的时候她没有过。前期我们俩一直在讨论岗位、共同交流分享,希望能够一起获得资格。没过简历这件事,让我在面对她时有点尴尬。”文字感到苦恼,“我不知道应该如何去劝慰她,很担心自己的发言给对方造成困扰。”

高艳指出,在这种情况下,摆正位置十分必要。“就算是同班同学,在条件类似的情况应聘同一岗位,一人成功,一人失败,也不意味着是因为选择了这个人,那个人才被 PK 掉的。两人直接竞争的可能性很小,也没有因果关系。更何况站在企业 HR 的角度而言,失败不意味着你不优秀,合适和匹配度更重要。”

有时,求职群带来的压力也不容忽视。“比如说看到别人上岸了,自己没上岸,可能是个打击;看到别人在行动,自己却没有,会让自己更焦虑。不管别人有没有成功,他的行动也可能带来压力。”高艳认为,面临类似问题时,放平心态最重要。

高艳建议,大家需要在就业时抱着良性合作的心态,减轻竞争给自己带来的压力。若自己成功而对方没有,不需要想太多,不卑不亢、一如既往地帮他

就好了，“如果他不接受，那是他的问题”。若自己失败了，则可以认清现实，分析原因，并将其当作学习的过程，一次失败并不代表着人生的终局。“重要的是大家并肩作战，共同面对机会和挑战。”

“战友”属性大于竞争对手

在张晓雯看来，求职群战友的属性要远远大于“竞争对手”。“或许大家本科‘段位’相似，不太会存在像研究生在学历上碾压的情况。”张晓雯发现，自己最初以为毕业求职群给她的是信息交流方面的价值，后来才意识到，情感价值更大一些。

张晓雯有一个在求职群认识的好友，两人投过同一个互联网公司甚至同一岗位。有些岗位对方进入了面试环节或拿到 Offer，但是自己没成功。张晓雯一度陷入自我怀疑：“我当时确实会存在一些挫败感，跟你在同一个学校的小伙伴，为什么人家拿到了，我没拿到，是我比不上人家吗？”

好在竞争没有影响求职群内朋友们的关系。当朋友得知张晓雯没有拿到 Offer 的时候，会换着花样来鼓励和安慰她。那一刻，张晓雯感到非常温暖：“这对我而言非常重要，我真的很重视她，她是我的好战友。”张晓雯觉得，在求职时建立的情谊，是最“情比金坚”的革命友谊，“我一辈子都忘不掉这些人”。

文字则认为，虽然是竞争对手，但这并不影响群友之间共享信息。大家会在群里交流一些对具体岗位的看法，讨论一下需要准备什么，遇到一些犹豫的岗位，选择同一岗位的群友会是很好的意见征询方。“毕竟都是朋友，谁能考上都挺好的，一个人找到工作，朋友们都会为他高兴。”在文字看来，求职群就和群面一样，大家合作才能取得好结果，带着“别人不行，就我能行”的心态，并不能获得更多。

“亲和与合作是人的天性。”高艳说，从进化心理学的角度来讲，人类跑得不够快，也没有尖牙利爪，但正是靠合作，才战胜了猛兽，在丛林里生存下来。“人在基因里有合作的天性，愿意去跟别人合作，看到别人好。放到求职群来说，合作性也是大于竞争性的。”

“若抱着纯竞争的心态，就没有必要进入求职群。大家担心自己分享信息后，优势被别人拿走，确实会有这种情况。但真正有实力的同学，就算这个岗位没有上岸，下一个岗位依旧能上岸。”

高艳认为，我们可以更坦然地去面对求职过程中的竞争与合作，降低焦虑，减少“精神内耗”，往长远看，“只有充分合作，信息共享，才可能同时拥有更多机会。”

（来源：中国青年报）

（上接第 46 页）

誉可言，迟早走向没落。期待监管出手纠偏，打掉这股浮躁之气”。

北京星竹律师事务所合伙人郝旭东提示，新业态从业者参加培训、报考证书时要仔细甄别，可到权威网站查询该工种是否纳入国家职业资格目录，若

发现有机构打着官方旗号收费发证，应及时向相关部门投诉。同时，消费者要提高风险防范意识，注意核实服务提供主体的经营资质，并与其签订合同明确权责，确保自身权益不受侵害。

（来源：工人日报）

9 0 后 职 场 生 态

2020年,首批90后正式迈入30岁的门槛,90后在这个社会中的角色也发生了转变,逐渐成为了社会的中坚力量。那么,这批年轻人在各行各业中的表现如何?在职场中的发展又如何?有怎样的择业态度呢?

90后已成职场界实力担当

越来越多的90后人才开始聚集在各行各业中,并且逐渐成为众多行业的中坚力量。数据显示,2019年4月~2020年3月,在文教传媒、互联网和金融三大行业中,90后从业者占比均超过四成,其占比分别为47.58%、46.64%、40.32%。

在当下比较热门的领域中,如直播、电竞、二次元等,90后已经在该领域中挑起大梁。数据显示,在直播、电竞、民宿、二次元、宠物五个领域中,90后从业者的占比均已超50%,占比分别为65.98%、53.04%、52.34%、51.44%、50%。

随着年龄的增长和阅历的丰富,90后不仅成为社会的中坚力量,还在职场竞技场中大展身手。当被问及“你认为自己在团队里是否已经承担起重要作用?”时,76.43%的90后认为自己在团队里已经承担起重要作用。可见,90后有自信、有担当,正逐渐成为职场中的主力军。

而且,90后适应环境的能力比想象要强得多,

调研数据显示,63.69%的90后表示目前自己没有职场危机感,他们在职场上是自信满满的一群青年人;这也和他们从小生活在一个物质相对富足的环境,大多家庭经济压力小有关。

90后职场人的就业观

1.90后更加现实求稳,同样注重个人感受和企业文化

在90后心中,什么才是真正的好公司呢?本次调研中,90后所给出的答案中出现频率最高的十个关键词依次是:有发展前景、福利待遇好、工资高、稳定、公平公正、有责任心、关心尊重员工、氛围好、企业文化好、诚信。

2.只要钱给到位,近八成90后表示996也可以“真香”

目前的职场竞争十分激烈,996工作制已经成为一些公司的办公常态,并时常引发社会热议。90后对于996的态度如何?本次调研显示,78.52%的90后表示“薪资足够高就接受”,而11.98%的90后则表示“无论薪资多少都不接受”;9.51%的90后表示接受,因其“没有办法不接受”。从大部分人的反应看,这种接受是有条件的,即以足够高的薪资来交换,这一点也体现了90后对现实利益的重视。

(下转第44页)

职场荣枯线：

35岁成了跨不过的“坎”？

一位朋友找工作，找得唉声叹气，一问，才知道卡在年龄上了。年过35岁的她，几乎处处受限。

职场上的残酷，在年龄方面表现得尤为明显。四川大学法学院周伟教授曾经以1995年到2005年上海和成都两市30万份招聘广告为样本分析得出，用人单位在招聘广告中所提的年龄普遍在35岁以下。曾有报道称，超过八成的35岁以上求职者都感觉自己在求职过程中遭遇了年龄歧视。

网络戏言，“35岁前是人力资源，35岁后是人力成本。”可是36岁跟35岁有什么本质区别呢？为什么35岁能做的工作，36岁就做不了？

当然，除了“35岁现象”，年龄歧视还有很多表现形式。去年，武汉一菜场发布了一份《入驻须知》，要求菜市场内的女摊贩不能超过45岁，男摊贩不能超过50岁。这让菜市场内的许多商贩人心惶惶，年纪大了，连卖菜都不行了吗？

一份工作需要的，是能够胜任的人，而不是某个年龄段的人。这个道理如此简单，恐怕没有人不明白。可是，为什么一到了设置求职门槛的时候，年龄就成了跨不过的“坎”呢？

然而，硬币的另一面是，我国劳动人口的平均年龄逐年升高。根据《中国人力资本报告2020》，1985—2018年间，全国（不含港澳台）劳动力人口（包括学

生）的平均年龄已经从32.2岁上升到了38.4岁。国家统计局农民工监测调查报告也显示，50岁以上农民工的占比越来越多，而其他年龄段的农民工人群占比大多都出现不同程度的下降。

换句话说，劳动人口的平均年龄在逐渐上升，而职场上对于劳动者年龄的限制，却不见松动。这就让中年人成为“就业困难人群”。

此外，第七次全国人口普查显示，我国60岁及以上人口已达2.64亿，占比达到18.70%，人均预期寿命提高，老龄化程度日益加深。“十四五”规划和2035年远景目标纲要明确提出，将逐步延迟法定退休年龄，促进人力资源充分利用。

这也说明，社会劳动人口平均年龄还将继续上升。那些中年“就业困难人群”，恰恰正是劳动力市场的主力军。

事实上，以现代人的健康水平，即使人到中年，也正是年富力强的时候。何况，年龄的增长还会带来工作经验的增加。“上有老、下有小”的家庭状况，会让他们更加珍视获得的工作。然而，这些“加分项”似乎并不能打动很多用人单位。

从长远来看，每个人都会由年轻而至年老。没有哪个社会能够只靠年轻人来创造财富、推动发展。将年龄作为判断一个人是否适合某一职位的依据，显

然不合理。这不仅是对劳动者个人的歧视,更会造成整个社会极大的人力资源错配和浪费。曾有学者指出,年龄歧视已成为我国就业中最普遍的一种歧视现象。

尽管如此,因为职场年龄歧视而发生的纠纷、提出的诉讼却不多。这或许是因为,目前社会对年龄歧视的认识还不够深,很多时候,人们还没有意识到这是一种歧视,甚至还觉得有一定的合理性。

此外,我国《劳动法》规定了劳动者享有平等就业和选择职业的权利;并指出,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。但是并没有明确提出年龄歧视的概念。这当然不能说明年龄歧视是合理的,只是这个概念没有直接在法条中体现出来。但这也导致了在司法实践中,边界相对模糊,

认定也就相对困难。

因此,这些年来,曾有多位代表委员在两会上提出,对劳动者设置不合理年龄限制,妨碍了社会效率和就业公平,应积极减少就业年龄歧视,建议将禁止年龄歧视写入法律。

在影片《实习生》中,一位70岁高龄的老爷爷应聘成为年轻女老板的实习生,并凭借自己的努力,赢得了同事的信任和好感,故事温馨又励志。年龄本就不该成为就业路上的羁绊,良才善用,能者居之,这才是人力资源流动的合理方向。消除职场年龄歧视,保障每个人的平等就业权,别让现代人一边越来越健康长寿,一边又困在年龄歧视的牢笼中。

(来源:中国青年报)

(上接第42页)

3.择业除了看薪资,90后也注重发展空间和兴趣爱好

对于一份工作,除了薪资90后最看重什么?排名前二的答案是:个人技能是否可以得到锻炼、个人的兴趣能不能得到发挥,其得票率为37.45%、31.94%。“是不是得到他人认同”“是不是能在公司承担更多责任”“对社会有没有意义”这三项位居第三至第五,得票率分别为14.07%、9.51%、5.89%。由此可见,在薪资之外,90后比较看重工作对于个人技能的提升和兴趣的发挥,体现了他们对自身职业成长空间的重视。

90后职场人对创业的态度

敢想敢干,超四成90后条件不成熟也想创业。

如今,“为自己打工”是不少年轻人推崇的一种工作理念。在今年存在全国性疫情的情况下,90后对创业持什么态度?本次调研结果显示,即使条件不够成熟,仍有40.3%的90后抱有创业的想法。显然仍有不少90后有比较热血的一面,他们对未来发展有自己的考量,充满激情。

在40.3%的有创业想法的90后中,当被问及“如果创业,你最想做什么”时,他们想从事的排名前十的项目是:开餐饮店、开服装店、教育培训、开奶茶店、自媒体、养殖业、开网店、物流配送、开甜品店、服装设计。整体来看,很多90后都选择了实现自己的店主梦,希望把爱好变成事业,“甜品热”“奶茶热”也席卷90后群体。

(来源:经理人网)

个性化服务花样“上新”， 走俏如何不走偏？

遛娃师、陪诊员、汽车陪练、整理收纳师……近年来，随着数字经济的发展和社会分工精细化，一批生活服务业新工种蓬勃而起，不断刷新“职业版图”。然而，“新”既代表着空间广阔、潜力无限，也可能意味着标准模糊、无规可依。记者采访发现，不少新职业在准入、服务、收费等方面存在漏洞，甚至挂羊头卖狗肉，在“新”马甲下干着“旧”勾当。生活服务业新工种如何告别野蛮生长？记者对此进行了采访。

门槛模糊 上岗一问三不知

近日，北京市民张女士购买了打理衣橱的上门服务，体验后却大失所望。“两位技师都亮出了‘国字头’单位颁发的‘高级整理收纳师’证书，但大半天过去，连四季衣物都没分好类。”张女士感到困惑：“专业性体现在哪？”

刚考取证书的收纳师胡因因也有同样的疑问。入行不久后，她参加了某机构5880元含证书的培训班，却仍对上门实操一头雾水。“讲的都是很基础的理论，例如器皿要按‘里高外低’原则摆放，对入户服务没有实际帮助，承诺的介绍工作也并未兑现。”

记者调查发现，作为新工种，整理收纳行业尚缺乏准入要求，由此滋生培训考证乱象。发证机构五花八门，或是打着国家机构旗号，或是以行业协会为噱头。据从业五年的收纳师张熙观察，在目前客源不

足、市场定位尴尬的情况下，卖课比接单更赚钱。“很多机构利用初学者渴望‘一证傍身’的心态，办起了三无速成班，证书给钱就能拿”。

相较于收纳界的“证出多门”，在汽车陪练行业，向来没有“从业资质”一说。拿到驾照3年后，王先生成为有车一族，打怵上路的他决定找个陪练。出乎意料的是，对方跟自己一样蒙：“让我调整反光镜减少视野盲区，却弄不明白究竟怎么调，只说靠经验。”

“有车有驾照就能开张。”张宏涛陪驾3年，当初正是看中了门槛低才入行。“去驾校当教练要考证，还对驾龄有要求，倒不如接点陪练的活儿。”但他坦言，有时候挺心虚：“我车技不错，但讲不清原理。有的陪练更过分，用报废车改装成教练车。”

除了准入机制不明确，有的新工种连定位都很模糊，陪跑族就是其中之一。记者在某头部跑友网站上看到，从业者的职业认知参差百态。有人展示了“国家二级运动员”“健身教练资格证”等证书，主打跑步技巧辅导。有人仅强调自己身强体壮，目标客户为需要安全保障的夜跑女性。

服务混乱 收费看人下菜碟

“我报的是500元8小时的陪练课，被层层加价至1000元。”让王先生没想到的是，陪练不仅不专业，更大的坑在费用。在重温过加减档、转弯等基本

要领后,对方重新掏出一张价目表并解释说,网上的报价只是课时费,学习倒车入库、环岛行车等复杂项目要另算。王先生当即提出退款,陪练也很强硬,“那要扣三成违约金”。

记者在某平台搜索发现,陪练每小时的收费在40~120元不等。张宏涛觉得,其中很可能有猫腻:“先低价揽客再变相收费,已经成为业内潜规则。”他无奈地表示,一旦口子开了,市场秩序就此被搅乱。

在收纳行业,收费混乱、不透明的情况也不鲜见。张女士告诉记者,自己跟收纳团队谈好的价格是每人每小时200元,对方保证一天之内完工。然而,两位收纳师到傍晚才理了一半,清出来的衣服胡乱堆着。“他们分工分了半小时,又经常重复理同一堆衣服,最后告诉我第二天接着干。”看着满地狼藉,张女士只得继续掏钱。

“正规机构按照‘延米’收费,也就是用衣橱横向延展长度乘单价。”张熙表示,行业发展仍处在初级阶段,收纳服务通常无合同、无协议,难以评估工作效率、成果,商家得以随意解释服务内容和费用,验收时即便顾客不满意,也有理说不清,缺乏维权证据。

“整理收纳尚属中高端消费,客户多是条件优渥的主妇或追求‘断舍离’的年轻白领,他们对价格不敏感,甚至愿意花钱买‘概念’,这给了不少机构可乘之机。”张熙说。

对于兴起时间更短的陪诊行当来说,收费乱象更为突出。涂琳曾是北京一家二级医院的护士,现为某陪诊团队的专业陪诊员。她向记者透露,由于很多患者是异地就医,有的同行只做“一锤子买卖”,看人下菜碟,“遇见患急症的、赶时间的患者,他们就坐地起价”。更有甚者,一些医托、号贩子App摇身一变成

了陪诊网站,“在新身份的掩护下,继续干着刷号、囤号、卖号的生意”。

助推“小散乱”变身“正规军”

很多生活服务业新工种并非横空出世,而是自传统业态衍生而来,但却游离于政府对母行业的监管之外,处于“无准入门槛,无服务标准,无主管单位”的三无状态。多位受访专家表示,新工种的涌现有利于活化经济、稳定就业,应采取包容审慎的监管方式,尽快对职业行为作出界定,助推新工种在合法合规中走向壮大。

“引领新工种健康发展,亟须从国家层面建章立制。”中南财经政法大学数字经济研究院执行院长盘和林认为,要明确业务主管部门,设定合理的准入门槛,建立统一的职业资格制度,并对从业机构进行审批或备案制管理;出台各行业培训、服务、收费标准,量身定制监管方式,既打击非法经营、恶性竞争,又为新工种发展留足空间。

盘和林建议,可分两个阶段将新工种纳入“正规军”:“行业初启时规模较小,应以平台作为监管支撑点,通过监督平台来规范交易行为、维护市场价格秩序。随着行业成长成熟,主管部门要协助组建行业协会,以低成本的方式将小微企业和个体户纳入其中,完善新业态标准体系,提升服务水平。”

对于从业者来说,摆脱“小散乱”也是共同心声。涂琳希望,陪诊员能尽快有个“名分”。“只有市场规范了,黄牛、医托不存在了,专业陪诊员的价值凸显,行业才能走远走稳。”

张宏涛觉得,对陪练服务的价格管控迫在眉睫。“如果人人都虚标价格再做手脚,这个行业哪还有信

(下转第41页)