

河南人才

目 录

人才论坛

- 1●加大人才引进培养力度 努力为经济高质量发展提供保障
- 5●洛阳市人力资源和公共就业服务中心以“党建+创建”促单位快速融合发展
- 7●大学生就业困境情况分析

调研报告

- 9●郑县农村劳动力转移就业调查报告
- 12●信阳市高校毕业生就业情况调研

简讯

- 15●河南省人才交流中心开展“我是安全吹哨人 查找身边安全隐患”签名活动
- 15●河南省人才交流协会获得国家医疗护理员培训资质
- 16●郑州市人才交流服务中心举办流动人才党员专场招聘会
- 17●焦作市举行2022年残疾人专场招聘会
- 18●小小一封感谢信 为民服务践初心——信阳市人才交流服务中心扎实做好档案管理服务工作
- 19●新乡市多措并举 全力做好离校未就业高校毕业生实名制精准就业帮扶工作
- 20●线上线下齐发力 搭建就业桥梁——中国·河南招才引智创新发展大会许昌市专场招聘会暨许昌市稳就业百日攻坚专项招聘会成功举办

2022年第3期
(总第65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9月

编委会

主任

李海龙

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

副主编

马云福

执行编辑

段永锋 窦 锴

声明：本刊所有署名
文章仅代表个人观
点，来稿文责自负。

21●焦作市人才交流中心开展“弘扬南水北调焦作精神”学习
参观活动

外地信息

22●山东青岛推出 12 条举措服务未就业毕业生

22●江西：出台 20 条举措促青年就业创业

23●天津：拟出台 27 项政策措施 全方位鼓励支持大学生创新
创业

24●云南出台 18 条措施 促进高校毕业生等青年就业创业

25●重庆：出台实施意见“五大计划”支持大学生创新创业

26●辽宁：鼓励引导博士毕业生留辽创新创业

创业聚焦

27●科技强国刻不容缓，新工科教育如何培养创新创业人才？

30●资金支持、全程辅导、优化服务……全方位助力大学毕业生
创业——释放创业热情 启航青春梦想

求职面试

32●大学生“反向背调”雇主：用年轻重塑职场

35●求职、实习都能内推？小心“馅饼”变陷阱

职场人生

37●闯出职场舒适区的年轻人，你后悔了吗

40●职场“西游记”：靠谱程度 决定了你的人生高度

热点解读

43●中山“妈妈岗”缘何叫得响

加大人才引进培养力度 努力为经济高质量发展提供保障

漯河市人力资源和社会保障局党组书记、局长 宋耀生

近年以来,我市持续推进人才强市战略,不断优化和落实人才引进培养优惠政策,大力开展招才引智和人才培养工作,为建设漯河现代化食品名城、创新之城提供有力的人才智力支撑。

一、我市人才队伍基本情况

目前,全市人才总量约 37 万人,专业技术人才总量 7.9 万人,其中高级专业技术人才 1.02 万人,高中初级比例为 13:36:51;技能人才总量 24.4 万人,其中中技能人才 7.6 万人。享受国务院特殊津贴专家 39 人,省政府特殊津贴人员 5 人,市政府特殊津贴 78 人。省级学术技术带头人 21 人,省管优秀专家 15 人,市级专业技术拔尖人才 523 人。博士后科研工作站和博士后创新实践基地 15 个。全市人才总量和质量处在建市以来最多最好、最有活力的时期。主要表现为以下几个方面:

(一)人才优先的体制机制逐步完善。近年来,我市认真贯彻党管人才的原则,建立了人才工作领导小组议事规则,制定出台《中共漯河市委人才工作领导小组及成员单位人才工作职责》《漯河市人才要素

支撑考核评价方案》等文件,细化任务,明确责任,凝聚齐抓共管人才工作的强大合力。聚焦漯河经济社会发展人才要素支撑,2021 年我市出台了《关于实施“百千万”人才计划助力漯河“十四五”高质量发展的意见(试行)》,2022 年又起草了《漯河市高层次人才认定和支持办法》、《漯河市高层次人才和急需紧缺人才职称评聘“绿色通道”实施细则》、《漯河市支持引进高层次人才配偶就业安置实施细则》、《漯河市高技能人才集聚专项行动方案》等 14 个文件,涵盖高层次人才认定、“一事一议”、企业平台引才、招才引智和职称评聘“绿色通道”、人才公寓、配偶就业安置、子女入学、医疗保健等服务事项。随着人才工作机制逐步完善,人才政策整体框架基本形成,我市人才工作的比较优势日趋明显。

(二)招才引智工作成效明显。聚焦“1+8+N”现代产业体系构建,今年以来,我们深入 35 家“倍增企业”、72 家“亿元培育”企业,开展人才和项目需求调研,制作了《人才项目需求目录》。策划开展“清华学子漯河行”“百优计划”人才 2022 年云招聘、直播引才等活动,云端推介我市政策,吸引 300 多名清华、

北大等知名高校学子咨询对接，目前已考察、引进“百优计划”人才13人。在摸清企事业单位人才需求的基础上，先后举办了重点企业专场、高校毕业生专场、技能人才专场、青年人才专场、退役军人专场等大型专场招聘会；组织双汇、卫龙等企业，积极参加西北农林科技大学等国内知名高校网络招聘活动，取得了良好效果。上半年，全市共引进硕士、副高以上人才133人、引进本科学历以上人才744人。市委组织部、市人社局连续两年被省委组织部表彰为“招才引智”工作先进单位。

(三)人才培养力度不断加大。在全省率先出台《关于全面开展企业技能人才评价工作的若干实施意见》，开展企业技能人才自主评价的做法在全省推广。助力乡村振兴，积极探索实施新型职业农民职称评审工作，在全省率先开展职业农民职称认定工作，首批认定105名农艺师、助理农艺师。不断加强高层次人才载体建设，今年申报成功6家博士后研发基地。技能培训培养基地建设稳步发展，漯河技师学院“一体化”教学实训基地项目及46届世界技能大赛数控铣项目、贾湖酒业技能大师工作室等一大批技能人才培养项目顺利获批，为我市技能人才培养奠定了基础。深入推进“人人持证、技能河南”建设工作，全市已开展各类职业技能培训8.8万人次，新增技能人才6.1万人，新增高技能人才2.9万人。在2022年全省第一届职业技能大赛中，我市选手顽强拼搏、奋勇争先，共斩获金牌2块、银牌2块、21个优胜奖，获得金牌数量位列全省第四。作为参加全部赛项的6个省辖市之一，我市荣获“优秀组织奖”。

(四)人才项目合作成果颇丰。坚持“刚性引才”与“柔性引才”相结合，“走出去”与“引进来”相结合，积极对接国内外食品产业人才资源，大力推进产学

合作、校企合作。今年以来，河南(漯河)食品实验室成功与中国工程院院士任发政达成签约，与中国工程院院士孙保国、庞国芳和6个院士、杰青、中原学者等领衔的人才团队达成初步合作意向。市政府与郑州大学达成战略合作，郑州大学、河南工业大学、郑州轻工业大学等高校专家牵头组建12个创新团队，助力食品实验室建设。成功促成中大恒源挂牌成立省级中试基地——“河南省生物发酵与植物提取中试基地”。科研攻关方面，组织开展食品院士专家漯河行活动，7月份，大连工业大学杜明副校长、朱蓓薇院士带领专家团队12人，到我市食品企业把脉问诊，帮助解决技术难题。人才项目合作的有序开展，为我市经济社会发展提供了有力的人才和科技支撑。

(五)人才服务水平稳步提升。一是搭建线上线下一站式平台。以提升人才的获得感和满意度为出发点，进一步集成人才服务资源，启动了“一站式”人才服务体系建设，在市政务服务网站设立人才服务专区、在“豫事办”APP设立漯河市人才服务模块，大力推行线上“一网通办”，线下“一窗受理”，所有业务“一站式”办理，努力营造让各类人才和用人主体顺心、安心、舒心的创新创业环境。二是出台专项服务政策。出台《关于实行住房公积金优惠政策支持“百千万”人才计划实施办法》《关于提高住房公积金贷款最高额度的通知》，“百优计划”引进人才最高贷款额度提高到80万元；印发《漯河市大专学历及技能人才购房补贴发放办法》，对人才购房给予至少1万元补贴；让更多青年人才在漯河留得住、有房住。三是做好全程跟踪服务。坚持为人才当好服务员、店小二的理念，从人才前期对接、到引进聘用、再到来漯后的生活工作安置，都全程参与，定期沟通对接，通

通过电话联系、座谈谈心等多种形式,了解人员的思想动态,帮助解决实际困难,让来漯人才最短时间内熟悉漯河、认可漯河、融入漯河。由于人才环境、人才服务质量的快速提升,在2021年营商环境评价中,我市人才流动便利度指标在全省排名第4,处于全省第一方阵。

二、存在的问题及原因分析

(一)新的人才政策急待出台。当前我市“1+2+13”人才政策正在修订完善,并先后多次征求意见建议,但还没有正式出台,一定程度上影响了招才引智工作进程。

(二)人才竞争优势不明显。当前,人才流动“马太效应”越来越凸显,占据区位优势 and 经济发展优势的一二线城市、沿海发达地区对人才形成虹吸效应,“孔雀东南飞”现象加重。同时,由于我市在地域区位、经济发展、成长空间、薪酬待遇等方面优势不明显,对市外高层次、高学历人才招引难度增大,本地高校培养的人才留不住的问题也越来越严重。

(三)主导产业人才缺乏。我市食品、橡胶、装备制造等产业正处于黄金发展时期,产品研发、经营管理人才需求大。除“双汇”“卫龙”等知名企业外,我市大部分食品企业因受地域、规模、效益、知名度等因素影响,薪酬待遇低、生活不方便,招引留住人才难。而本地高层次人才主要集中于事业单位,企业科研人才占比较小,这种结构性矛盾制约着我市经济社会健康发展。

(四)企业引才留才的主体意识不强。调查发现,受生产规模小、经营模式旧、资金较短缺、科技含量低等因素影响,一些企业创新驱动意识不强,对人才重视程度不够。重模仿轻创新,重招工轻引才的现象

较为普遍。一些企业即使引进了人才,但由于没有足够的发展平台、相关待遇落实不到位,导致人才用脚投票,一走了之。

三、几点建议

(一)加快新人才政策出台。抓紧完善并出台新的人才政策,大力开展好宣传解读等工作,进一步扩大漯河人才工作知名度和影响力。

(二)持续加强人才载体平台建设。统筹各领域人才培养,重点围绕食品产业和新兴产业发展需求,加快培育建设一批国家级、省级高新技术企业、工程技术研究中心、博士后工作站、高技能人才培训基地、技能大师工作室等,吸引和培养一批精通相关领域业务、具有优秀品质、高超技艺和创新精神的高层次专业技术和高技能领军人才。

(三)不断提升招才引智质量。以食品、橡胶、装备制造、盐化工、生物医药等支柱产业、新兴产业为主,持续赴江南大学、中国农大、西北农林等知名高校宣讲我市人才优惠政策,发布高层次人才需求信息,大力引进一批创新创业人才(团队)和高层次人才。针对中小企业人才意识弱、引才难度较大的现状,加强对企业高管人员的思想引导,使其充分认识到企业在引进培养人才工作中的主体地位,以及人才对于企业发展的重要性,鼓励同类企业联合引才、共同用才,促进良性发展。政府部门和各用人单位要有意识的加强对漯河籍人才追踪服务,建立感情纽带,积极动员在外工作的漯河籍高层次人才、漯河籍高校毕业生参与漯河建设、支持家乡发展。

(四)加强校地合作。支持漯河医专和漯河食品学院加强软硬件建设,提升办学内涵,打造鲜明特色,加快升本步伐。推动河南工业大学漯河工学院做强做优,力争建成独立学院。加强其他职业院校、技

工院校食品专业建设,不断提升招生层次和规模,努力实现我市人才结构与产业结构相协调、相适应。全面落实市政府与江南大学、郑州大学、河南工业大学等高校科研院所的战略合作协议,围绕食品、橡胶、装备制造等产业发展需求,争取在人才交流培养、项

目研发合作等方面取得新进展。持续开展经营管理、技术研发人才到知名高校培训活动,着力打造一支规模适当、结构合理、业务精通、素质优良、适应我市经济社会发展的人才队伍。

经常跑步的人要注意这些事项

1、定期体检

对于打算马拉松比赛的人来说,体检是必须的。即使不打算跑马,每个跑步的人,不管是年龄大小,也都应当定期体检。

2、避免在温度过高过低的环境中跑步

户外气温在三十度以上或者零度以下,最好就不要选择户外跑步了。这种环境下,剧烈运动,心脑血管出现意外的可能性很高。

3、及时补水

这一点在开头已经说的很清楚了。这里需要补充说明的一点就是,如果流汗过度,需要大量补水的话,最好选择淡盐水(1克盐配100克纯水的比例)。

4、要慢不要快

为了健康、减肥而跑步,速度不必求快,慢跑最佳。对于大部分跑者来说,如果跑步速度过快,或者突然加速,会导致心肌缺血,猝死的风险会直线上升。

5、要长跑,但不要太长

30公里跑,是大部分人的身体极限距离。马拉松赛场上的跑者,也多会在30公里以后,变成“走跑结合”,其实就是跑不动了。所以,对于日常跑步来说,即使你有心有力,也最好不要超过30公里。对于健康来说,在半小时~1小时之间,慢跑7公里算是最优选择。

6、跑步容易嗨,注意刹车

长期坚持运动的人,往往会在运动中产生兴奋感,特别是长跑。一旦进入一个兴奋点,身上的疲倦会被一扫而空,这种情况下,很容易就会超过身体的极限,这种情况下,要及时刹车,不要盲目继续。

(来源:360常识网)

洛阳市人力资源和公共就业服务中心 以“党建+创建”促单位快速融合发展

洛阳市人力资源和公共就业服务中心 薛旭阳 王 磊

近年来，洛阳市人力资源和公共就业服务中心以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以“文明创建”为引擎，以践行社会主义核心价值观为重要内容，坚持“党建+创建”工作模式，紧紧围绕人才和就业工作部署，立足主业主责，挖掘自身优势，创新开展精神文明建设活动，助力洛阳创建全国文明典范城市和青年友好型城市建设。探索形成了务实管用、科学规范、独具特色的创建体系，促进了单位党的建设和就业创业服务工作高质量发展，实现了业务工作与文明创建两促进、物质文明与精神文明双丰收，文明建设工作成绩斐然。

2021年被国家人社部表彰为“全国人社系统优质服务窗口”、2020年《洛阳市大学生就业指导师服务团》获得全国优秀就业服务项目三等奖；2020年被中国海外人才交流大会组委会授予“2020年海交会优秀组织奖”；2020、2021年被河南省人才交流中心表彰为年度全省人才交流服务工作先进集体”、2021年被河南省公共就业服务中心表彰为“2020年度全省公共就业服务工作先进单位”；2021年中心驻市民之家窗口被洛阳市总工会授予“2020年度洛阳市五一巾帼标兵岗”。

挖掘自身优势 打造特色品牌 激发文明 创建新活力

一座城市文明与否，不仅要看鳞次栉比的高楼，还要看万家灯火的社区。在市、区两级宣传部门的指导关怀下，洛阳市人力资源和公共就业服务中心坚持党的群众路线，深挖自身“服务人才 促进就业 扶持创业”的平台和资源优势，叫响“就业不用到处走 岗位送到家门口”的鲜明口号，打通就业服务“最后一米”，千方百计为高校毕业生、退役军人、残疾人、“4050”人员等就业重点群体送岗位、送服务、送政策、送温暖，全力打造“就业服务进社区”特色创建品牌。

《2022年度洛阳市文明单位创建工作实施意见》提出，把引导共建社区开展文明创建活动作为开展“万人助万企”活动和“我为群众办实事”的具体举措，洛阳市人力资源和公共就业服务中心全面落实开展“稳就业”百日攻坚专项行动，带头履行社会责任，扩大创建覆盖面，切实助力全国文明典范城市创建。

6月28日，洛阳市“就业服务进社区”文明共建系列活动正式启动，活动当天，20家用人单位走进洛龙区古城街道办事处龙兴社区，50家企业在会场展出招

聘信息,提供就业岗位 472 个,现场求职人员 400 余名,162 人与用人单位达成意向。其中,一级残疾的 21 岁年轻姑娘通过招聘会解决了就业问题,6 月 28 日已正式入职河南通达电缆股份有限公司,得到社区居民的一致好评。在同步开展的直播带岗活动中,共有 12 家企业走进直播间,观看人数超 1.4 万人次。

8 月 19 日,联合珠江路街道办,举行 2022 年洛阳市高校毕业生暨就业见习岗专场招聘会。共有 33 家企业进场揽才,90 家企业在会场展出招聘信息,提供就业岗位 2676 个,当天进场求职人数 2560 人,初步达成意向 536 人……线下招聘会火热进行的同时,线上直播间同样热闹,在直播带岗招聘服务专区,15 家企业代表走进直播间开展精准招聘,一个多小时的直播中,7980 人次在线“选岗”。

涧西区武装部到场宣传大学生应征入伍有关政策;洛阳市消防救援支队也亮出“召唤”海报,计划招收 80 名政府专职消防队员。为助力青年就业、创业,招聘现场还设置就业见习、就业创业指导、惠企政策、创业担保贷款、高校毕业生档案服务、高校毕业生就业技能培训等政策咨询处。活动的成功举办,让“就业服务进社区”文明共建系列活动已然成为落实机关党组织、在职党员到社区“双报到、双服务”的重要举措,壮大了社区服务力量,改进了党员干部作风,密切了党群干群关系,让市民充分感受到创建文明城市的变化和成果。

发挥带头作用 履行社会责任 凝心聚力 参与全国文明典范城市创建工作

2021 年以来,洛阳市人力资源和公共就业服务中心认真贯彻落实《洛阳市创建全国文明典范城市

重点工作提升三年行动计划(2021 年—2023 年)》和《洛阳市文明单位参与文明城市创建工作千分制考评激励办法》,把为民靠民利民惠民体现在创建工作各个方面,不仅联合定点帮扶社区开展联建共治,更把目光投射到城市区所有意向社区,摸索出把就业创业服务送到“家门口”的社区文明实践行动。

洛阳市人力资源和公共就业服务中心相关负责人表示,今后将持续发挥自身资源和平台优势,联合更多街道、社区,根据群众需求,创新运用载体活动,将定制式招聘进社区活动引向深入,重点围绕“定制式现场招聘”精准帮扶就业困难群体;送政策、送服务进社区,强化职业技能培训;搭建就业创业平台,多渠道多举措促就业等举措强化文明创建工作。

“定制式现场招聘”精准帮扶就业困难群体。以下沉党员志愿者的方式,通过联合街道、社区入户走访,全面摸清和掌握共建辖区内失业人员、就业困难人员等重点困难群体的基本情况,之后有针对性地推荐匹配度高的就业岗位,开展招聘服务,这样不仅免去求职者的奔波之苦,也增加了招聘单位招到合适员工的概率。在线下招聘会之外,还把“直播带岗”直播间搬进社区现场,通过开展各项就业援助帮扶活动,力争零就业家庭动态清零。

送政策、送服务进社区,强化职业技能培训。为失业人员、下岗职工、退役军人、残疾人、再就业劳动者掌握新技术、新技能提供就业帮扶,利用自身具有培训机构的优势,为双方牵线搭桥,做好培训与求职的供需对接;通过送培训进社区,推进“人人

(下转第 11 页)

大学生就业困境情况分析

卫辉市人才交流服务中心 方琳

大学生就业一直以来是党和国家的“心头大事”，其就业问题关系到国家的经济建设、社会稳定和人民群众幸福感的问题，所以解决大学生就业问题是一项重中之重的任务。

一、当下大学生的就业形势面临的多重困境

(一) 职业规划模糊

近几年来，通过对本市大学毕业生就业情况进行调查了解，多数毕业生在学校埋头苦读，参加社会实践活动的次数比较少，不了解各个行业的具体内容，对自身的未来职业规划不清晰。

(二) 经济环境受限

面对当下疫情的反复，经济发展受到了一定的限制，部分企业在大环境下受到了影响。随之而来的是，部分企业经营面临困境，这打乱了众多即将毕业的高校大学生的原有计划，面对严峻的就业环境，只能选择继续向上攻读硕士和博士学位，或者选择参加国家公务员考获得“铁饭碗”，对于社会职场望而却步。

(三) 社会压力大

大学生从学校门迈入职场门，面对了来自多方面的经济压力，薪资待遇、工作环境、未来上升空间

等等都是他们要考虑的范畴之内，同时由于大学生缺少一定的社会经验，在工作当中遭遇困境容易离职、跳槽、转行等情况。通过对本市发展行情较好的企业银金达彩印股份有限公司进行调研了解，新人离职率一直居高不下。

今年，全国高校毕业生规模首次突破千万人，总量和增量均创历史新高。就业是最大的民生，高校毕业生就业是稳就业的重中之重。经济下行压力下，就业压力也在增大。眼下，高校应届毕业生开始陆续离校。今年大学生就业形势格外引人关注：一是全国高校毕业生人数为历年来最多，多达 1076 万人；二是新冠肺炎疫情改变了当下的就业方式和岗位需求，给大学生就业带来了显著的直接影响。高校毕业生就业是否能够稳得住？当前的就业压力如何突破？各项国家政策措施如何助力毕业生就业？这一项项问题还需我们冷静分析，实实在在的干，干一件是一件，啃下“就业难”这个硬骨头。

二、完善就业信息渠道

(一) 高校落实建立了完备的就业信息渠道

通过电话走访联系各大高校，高校就业指导部门持续在学校官网上发布就业信息；辅导员老师及时向学生们转发各类信息，提出有针对性的建议；学

校会组织不同类型的宣讲会和推介会,帮助大学生与就业单位面对面相互了解;许多线上招聘类网站也会推出直接服务应届生就业的频道等等。应届毕业生也会主动关注有意向的目标行业或企事业单位的官方网站,获取招录信息,各大企业与各大高校毕业生彼此双向奔赴。

(二)科学设置专业设置

目前的高校学科建设也在不断扩大,很多高校专业设置越来越综合化,就业信息与专业设置趋于一致化,学校在搜集和推介就业信息时,没有局限于以本地或者周边信息为主。各地方院校已打破地域限制面向全国招生,提供就业信息地域覆盖面遍布全国,充分满足各个专业毕业生的就业需求。

三、优化就业服务事项

(一)持续开展稳岗就业服务

依托河南省“互联网+就业创业”信息系统,通过毕业生报到接收、电话联系、微信公众号推送等多种主动摸排渠道方式,积极与高校毕业生取得联系,了解他们目前的就业情况。精准锁定服务对象,帮助他们与231家企业牵线搭桥,提供了63种职位,376个工作岗位,以及专业的就业指导,尽最大力度确保高校毕业生毕业后服务不断线,并做好后续跟踪服务和就业指导工作。

(二)全面落实就业优先政策

加强对高校毕业生的服务和援助,确保离校毕业生就业局势稳定发展,积极开展针对毕业年度内离校未就业正在求职的高校毕业生予以发放一次性求职创业补贴、向合作就业见习基地发放就业见习补贴,截止2021年,共有97人符合申请条件,共发放2.91万元求职创业补贴以及就业见习补贴49.5

万元,在原有的4家就业见习基地的基础上提供了90个就业见习岗位,争取在今年新增加1-2家见习基地,扩大就业见习规模。

(三)大力开发宣传就业见习岗位

根据我市产业发展、行业特色和青年意愿,积极确定一批就业见习单位,稳定持续提供见习岗位。宣传就业见习政策,扩大就业见习规模,作为促进青年就业的重要举措。

(四)持续做优线上招聘服务平台

发挥线上平台高覆盖优势,大力发展网络招聘,优化线上平台功能,以更多元化的信息发布方式、更多样化的活动内容、更精准化的供需对接方式,打破“信息孤岛”,盘活全市人才招聘数据,服务和促进人才流动。加大对微信公众号、小程序的宣传力度,提高使用率,探索提供多元化服务内容,为各类人才和用人单位提供智能化就业服务,帮助学校与用人单位精准对接,实现毕业生从学校到工作的平稳过渡。截至上半年公众号上已发布招聘信息36条,浏览量达到7196余次,关注人数1723人。

(五)积极参加中国·河南招才引智创新发展大会

按照大会组委会工作部署和市委市政府要求,积极筹备做好参加第五届中国·河南招才引智创新发展大会各项活动任务和相关工作,全力实施人才引进计划,着力引进高层次、创新型、引领型人才,会上向各个企业讲解了在网站上信息需求注册、完善信息、认证、发布信息等一系列流程,支持符合条件企业通过协议、特聘、兼职、技术咨询等方式柔性引进高层次人才,承担本地常态化引才留才的相关工作。秉持进一步发展产业、提升工作成效理念,积

(下转第14页)

郟县农村劳动力转移就业调查报告

平顶山市人力资源和社会保障局 王许东 郭邦国

为深入贯彻落实关于“六稳”“六保”工作的相关精神，按照常态化疫情防控形势下的稳就业工作要求，确保就业稳定，2021年6月，市人社局相关科室组成调研小组，深入基层一线，重点对平顶山市郟县农村劳动力转移就业情况进行了调研、调查，现将调查情况报告如下：

一、返乡创业的基本情况

郟县位于河南省中部偏西，总面积737平方公里，下辖8镇5乡2个街道办事处，总人口67.15万，其中劳动力总人数37万，是典型的农业大县、劳动力大县。从整体上看，上级出台的涉及农村劳动力转移就业及培训的各项优惠政策，在基层得到了很好的落实，基本上达到了“应培训尽培训、应就业尽就业”的目标，群众比较满意，人社工作为地方经济发展、社会和谐稳定做出了重要贡献。

农村劳动力转移就业成效显著。能把就业工作放在更加突出的位置，并且根据本地实际情况重点推进、稳步推进，以郟县为例，2021年“春风行动”招聘会吸引用工单位330家，参会人数达20000余人，有就业意愿人数为12000余人，其中达成就业意愿人数为6500余人，签订合同人数为1700余人，其中脱贫劳动力730余人。仅2021年前5个月，郟县返乡创业人数达528人，创办市场经营主体540个，带

动就业11939人，转移就业2224人，为促进当地经济发展做出了重要贡献。我们出台的一系列政策，为农民工返乡创业、就业起到了良好的引导和促进作用。

农村劳动力技能培训情况良好。高度重视农村劳动力技能培训，把农村劳动力技能培训作为农村劳动力转移就业、增加群众收入的基础性工作抓紧抓好。例如，2021年以来郟县共举办各类职业技能培训班58期，职业技能培训4002人，其中农村劳动力培训3317人，脱贫劳动力培训685人，有劳动能力、有培训意愿、有培训条件的脱贫劳动力培训率100%，为助力乡村振兴做出了重要贡献。郟县近三年来，创业培训5954人，创业培训率31.29%，创业培训率非常高，创业辅导人数8202人，通过创业培训，群众学到了丰富的创业知识，大幅度提高了创业成功率。

二、好的经验做法

一是抓人，做好队伍建设。例如，郟县利用县政府和各乡镇签目标责任书的机会，把劳动力转移就业培训年度目标任务分配到各乡镇，借助县政府的权威保障了行业目标任务的落实，各乡镇政府充实和加强了对劳动力转移就业工作的领导，配备专职人员，形成了层层有人抓、有人管的工作局面。不断

强化劳动力转移就业培训管理,划出红线,警钟长鸣。

二是抓钱,做好后勤保障。每年为劳动力转移和培训工作安排专项工作和办公经费,充分利用国家政策,加大职业教育培训力度的大环境,做好与财政局等兄弟单位的沟通协调工作,保障各项工作能够顺利开展。

三是抓典型,做好示范带动。在推进农村劳动力转移就业工作中,主动挖掘和培养典型,运用典型表率作用,启发群众积极创业,增强脱贫劳动力增收致富的信心。定期听取劳动力转移工作情况汇报制度,协调解决工作中出现的问题。认真落实国家、省、市有关农民工外出务工的各项优惠政策,鼓励农村劳动力转移就业,解决他们的后顾之忧。

四是优服务,做好劳务输出。县、乡、村联动,为农民工“量身定制”返岗复工爱心直达包车、联系企业专车接送、引导农民工错峰返岗等系列方式“点对点”输送农民工,助力农民工“出家门、上车门、进厂门”,返岗就业。2021年以来共组织点对点输送11趟(次),输送农民工570人赴广东惠州、浙江绍兴、江苏昆山等地返岗复工。

三、存在的问题和不足

一是部分群众观念陈旧,农村劳动力富余量较大。部分农民有着浓厚的守土为本和“小富即安”的思想,仍然抱着“在家千日好,出门一日难”的心态,不愿出门务工,严重影响劳务输出工作的开展。在外务工和从事县内二三产业的农村劳动力还面临就业稳定性的问题,他们中回流的人员还需要重新择业,重新输出,工作任务依然十分繁重。

二是转移就业技能培训工作力度和精准度有待

加强。目前转移就业任务仍然艰巨,技能培训时间短、层次低、培训专业不多,难以形成竞争优势,培训后转移就业率低。

三是服务方式相对滞后,服务能力亟待提升。目前,县、乡、村各级政府就业部门岗位信息源,都是通过打电话或到企业统计,存在信息滞后、人力物力耗费大、匹配率低等问题;绝大部分群众依靠亲戚、朋友找工作,获得用工信息渠道狭窄,外出务工存在盲目性。在我国迅速进入老龄化大背景下,如果能够提高人岗匹配度,能缓解劳动力相对短缺。

四、解决问题的意见和建议

一是加强宣传,转变观念。研究制定农村劳动力转移的方针、政策、工作目标及优惠政策,特别是制定相应的奖惩机制,用以促进农村劳动力转移工作的健康快速发展。积极引导求职者转变择业观念,改变怕苦受累的思想,特别是引导90后,正确认识当前招工难和就业难并存的形势,摒弃观望挑剔的思想,与其无业失业不如先“委屈就业”,要学好技能,掌握一技之长,做到“精一门、会两门、懂三门”,增强就业能力,提高就业的成功率。养成“干一行、爱一行、钻一行”的职业精神,以企业为家,不随意跳槽离岗,为实现人生价值,建设家乡、改变家乡做出积极贡献。

二是实施农村劳动力“就地转移”战略。实施更加积极的就业政策,加大对各类经济园区的扶持力度,使大批农村劳动力进工厂,由农民变“工人”,不断拓宽农村劳动力转移渠道。特别要在资金和政策上给予龙头企业扶持,提高产品的科技含量,增强产品的市场竞争力,不断扩大企业规模,吸纳更多的农村富余劳动力就业。引导有条件的农民从第一产业

进入商贸、餐饮、旅游、娱乐等服务行业。加大农业结构调整力度,通过龙头企业生产基地建设,带动千家万户从事专业化生产,吸收农村劳动力。同时,加快农村经纪人队伍建设,拓展农副产品销售,转移剩余劳动力。

三是以市场为导向,开展有针对性的专业技能培训。将培训与劳动力市场需求紧密结合起来,切实提高培训的就业率,争取在一定地区或一定行业形成有一定知名度的特色培训品牌。加强与用工企业、部门或单位的劳务供需联系,根据用工订单需求,做好订单培训,对农村富余劳动力进行专业技能培训,使他们能够适应订单岗位的要求。制定相应规定,激励劳务输出人员多参加培训,多学技术,对取得相应合格证或资格证书的人员给予一定的学费减免和奖

励,并优先考虑安排就业。抓好培训基地建设,鼓励社会力量办学,实现办学主体多元化。以各镇初级中学为培训据点,充分利用中学的教学培训资源,大力开展“送培训下乡”活动,把培训班送到农村,送到农民家“门口”,方便农村劳动者参加培训学习。认真抓好新生农村劳动力的劳动预备培训,每年针对在校的初、高中毕业生开展培训,将就业观念、就业前适应、职业道德、劳动保护等知识纳入培训课程,提高新生农村劳动力的就业竞争力和社会适应能力。

四是建议有关部门尽快整合数据资源。利用大数据、云服务和人工智能,为群众提供个性化的就业服务和培训服务,最终达到人力资源的最优配置,弱化人口老龄化带来的冲击。

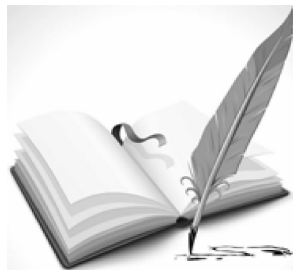
(上接第6页)

持证“技能洛阳”建设,营造技能就业、技能增收、技能成才的浓厚氛围。坚持把支持鼓励创业作为促进就业的重要载体,持续加大对各类创业人群及小微企业的扶持力度,强化政策宣传工作,不断扩大创业担保贷款政策的社会覆盖面,提升广大群众的知晓度。

搭建就业创业平台,多渠道多举措促就业。常态化开展“定制化招聘进社区”“春风行动”“就业援助月”等就业服务活动。积极拓宽就业招聘渠道,创新就业服务举措,举办洛阳市首届“人才夜市(城市区)”“沉浸式探企拓岗”做到线上招聘不停歇,线下服务“不打烊”。

在文明创建活动的长期引导下,文明理念已经

融入全体干部职工日常生活的方方面面,逐渐成为一种精神自觉和行为习惯,精神文明建设已经成为洛阳市人力资源和公共就业服务中心考验班子的“试金石”、砺炼干部的“演兵场”、融合发展的“催化剂”和凝心聚力的“能量源”。今后,洛阳市人力资源和公共就业服务中心将以更加坚定的决心、更加务实的作风、更加过硬的举措推动文明单位和全国文明典范城市创建工作再上台阶,努力为洛阳创建全国文明典范城市和实现高质量发展贡献更加坚实的力量。



信阳市高校毕业生就业情况调研

信阳市人力资源和社会保障局 胡全增 赵兵

随着经济社会的飞速发展和高校不断扩招,加上2019年以来,受新冠肺炎疫情影响,就业形势更加复杂严峻,高校毕业生就业难已经成为社会关注的热点和焦点问题。高校毕业生作为国家宝贵的人才资源,如何解决就业问题,是当前党和国家、政府和社会高度关注的问题。习近平总书记指出:“要注重高校毕业生就业工作,统筹做好毕业、招聘、考录等相关工作,让他们顺利毕业、尽早就业。”

为更好的做好高校毕业生就业工作,2021年,我们结合人社工作实际,对信阳市高校毕业生就业状况进行了调研和分析。

一、2021年在促进高校毕业生就业方面所作的主要工作

信阳市人社部门始终把做好疫情防控常态化形势下的高校毕业生就业工作摆在就业工作的首位,坚定信心、直面挑战、精准施策,全力以赴促进高校毕业生就业创业。先后出台《关于做好当前和今后一段时期就业工作的实施意见》《关于实施信阳市三年四千青年见习计划的通知》《关于应对疫情影响做好高校毕业生就业创业工作的通知》等文件,大力实施青年启航计划、基层成长计划、三年四千就业见习计划等活动,促进高校毕业生就业创业。2021年,全市

共举办高校毕业生专场招聘活动90多场,提供就业岗位11.1万个,现场达成初步就业意向1.2万人。全市通过事业单位招聘、公务员招录、三支一扶、政府购买服务等多种渠道促进高校毕业生就业,总数超过1万人。不断加大就业见习力度,将见习补贴范围由离校2年内未就业高校毕业生扩展到离校2年内未就业中专中职毕业生和16-24岁失业青年,2021年共完成就业见习1435人。及时发放求职创业补贴,2021年共发放求职创业补贴3743人,共计748.6万元。在促进高校毕业生就业创业工作上,全市上下深入实施就业优先战略,在促进高校毕业生就业质量不断创新、狠下功夫,保证了高校毕业生的就业稳定,促进了全市就业形势的总体平稳。

二、调研学校的毕业生就业现状

信阳市共有六所高校,分别是信阳师院、信阳学院、信阳农林学院、信阳职业技术学院、新县涉外职院和信阳航空学院,近年来毕业生人数从2018年的2.1万人增加到2021年的2.5万人。调研情况看,前几年我市普通本专科高校毕业生初次就业率一直保持着较高水平,约为90%左右。2020年以来受新冠肺炎疫情的影响,国有企业、小微企业相对减员,全国范围内经济发展致缓,高校毕业生初次就业率受

到一定影响,约下降10个百分点。2021年略有回升。

我们于2021年9月份重点选择了信阳农林学院和信阳职业技术学院两所高校进行了调研。

(一)信阳职业技术学院

2021年有专科毕业生6575人,截止调研日期,共实现就业5167人,总体就业率为78.59%,其中专升本录取811人,占比12.33%。未就业1408人,占比21.41%。

(二)信阳农林学院

2021年共有本科毕业生3089人,专科毕业生1584人,共4673人。截止调研日期,已实现就业4090人,总体就业率为87.52%。

针对未就业毕业生,各高校二级学院辅导员通过电话、微信等各种形式逐一与学生联系核实,并建立了未就业毕业生台账,了解未就业具体情况并分析原因,以期有针对性的为其推送适合的招聘信息,实现“一生一策”精准指导。

三、未就业高校毕业生的原因分析

通过对高校就业处(办)的调研了解,综合毕业班辅导员所掌握的情况分析,未就业毕业生目前存在以下几种情况:

1.约30%的未就业毕业生正在积极求职中,暂未找到合适的工作。

2.约30%的未就业毕业生因疫情反复、洪灾等原因,在家不便找工作,或者原工作单位因疫情原因歇业,导致失业需重新找工作。

3.约20%的未就业毕业生签约中,刚刚与用人单位达成就业意向、准备办理签约手续。

4.约10%的未就业毕业生备考中,准备应征入

伍、入编考试或等待三支一扶、特岗、招教等成绩。

5.约10%的未就业毕业生因个人原因、家庭原因等选择暂不就业。

四、当前高校毕业生就业存在的主要问题

(一)用工难和招工难并存的结构性就业矛盾更加突出。随着高校教育的发展,用人单位也更加注重学历,很多企业为了节省成本,更是将工作经验、技术职称列入招聘标准。这无疑给刚走出校门的毕业生增加了求职的难度。与之相对的,是部分企业给予高校毕业生的待遇相对较低,难以满足高校毕业生的待遇需求。

(二)毕业生就业期望与客观实际冲突严重。求安稳,求职一次到位的传统观念根深蒂固。从调查的情况看,很多高校毕业生都不愿意到基层、边远、贫困等地区工作。首选是国家机关事业单位,工作体面、收入稳定,但逢进必考、竞争激烈。其次是想到大型企业从事管理工作。收入相对较高,而且又能够很好的历练自己,但需要从最基层的岗位做起,绩效考核比较严格,想步入象样的管理岗位同样不容易。第三是缺乏自主创业的意识,不能准确自我定位。或者放不下身架,不愿意冒险自主创业。

(三)疫情对高校毕业生就业影响很大。疫情反复,客观上受疫情防控影响,很多线上线下就业辅导机构歇业,影响毕业生求职进度;主观上导致部分学生及家长恐慌,影响了毕业生求职积极性。同时,受疫情影响,导致高校毕业生择业的“黄金期”延后和丧失。

(四)“慢就业”的新趋势值得关注。从2021年高校毕业生未就业实名制登记总体情况来看,未就业

也无就业计划的慢就业毕业生占比有所增长,“啃老”现象逐步蔓延。这部分毕业生更多考虑的是未来规划和就业质量,而“慢就业”能为他们提供缓冲期,让他们能充分预计自己的工作状态和生活轨迹。同时,随着移动互联网、APP、移动支付等新技术的出现,一部分毕业生也打算进入自媒体、网店等新业态。

五、对做好高校毕业生就业的主要期盼和建议

(一)引导用人单位和毕业生树立正确的用人理念和择业观。加强政策宣传,鼓励用人单位从实际出发,适当降低招聘门槛,不要设置和岗位要求无关的条件,建立正确的用人导向。引导用人单位加强人才的培训教育,为发展储备合适的人员。帮助高校毕业生进行正确的自我就业定位,鼓励毕业生大胆突破传统就业观念的束缚,以积极的心态,勇于到急需人才的企业、基层以及经济落后的地方去就业。

(二)精准帮扶提升高校毕业生就业创业能力。一是不断拓宽就业渠道。鼓励高校毕业生到基层就业,通过为吸纳大学生就业的企业单位给予社会保险补贴、就业补贴等办法,加大对企业的扶持力度,鼓励其更大限度吸纳大学生就业。同时,采取积极措

施鼓励高校毕业生自主创新创业:1.加大创新创业教育和创业培训,将创业培训纳入高校教学计划,提升大学生创新创业能力。2.为高校毕业生创业提供免息创业担保贷款,解决初创企业资金问题。3.支持建设大学生创业孵化基地,成效明显的可申请创业孵化成果补贴。二是不断加强就业服务。统一完善高校毕业生实名制登记制度,依托“互联网+就业创业”信息系统及时记载就业状况、为离校未就业毕业生逐人建立就业帮扶档案,点对点提供不少于3次有针对性的就业岗位推介。加大基层社会管理服务岗位和就业见习岗位的开发力度。三是加强与高校的协同配合。协助高校创新和改革人才培养模式,实现“学力教育”与“能力教育”有机结合,做到人才培养和社会需求相衔接。

(三)创新高校毕业生就业服务模式。贯彻落实“互联网+就业创业”工作模式,充分运用现有的网站、微信等网络平台,结合人力资源市场实体服务,向高校毕业生点对点、多渠道推送和发布招聘会岗位信息、各类招考招聘信息、就业创业政策,为广大毕业生提供就业指导、档案查询、政策宣传等多元化服务,建设方便、快捷、覆盖面广、内容丰富的毕业生就业服务信息化平台。

(上接第8页)

极动员参与大会的120余家各类企事业单位,按需填报人才需求信息表以及项目需求信息表,积极引导各类人才。

习近平总书记多次强调,当前正是高校毕业生就业的关键阶段,要进一步挖掘岗位资源,做实做细

就业指导服务。就业,一头连着万家灯火,一头连着宏观经济,解决就业问题,不仅关系到千家万户的美好生活,又能为经济运行提供人力供给。政策尽早发力,各地区也要把政策要求落在实处,扎实做好稳就业工作,让高校毕业生尽早拿到一份满意的工作,确保就业形势稳定。

河南省人才交流中心开展 “我是安全吹哨人 查找身边安全隐患”签名活动



今年6月份是全国第21个“安全生产月”，为持续壮大“安全生产月”活动声势和影响力，进一步巩固员工责任意识，调动员工参加安全管理的积极性、主动性和自觉性，7月5日下午，河南省人才交流中心举办了“我是安全吹哨人 查找身边安全隐患”现场签名活动。

中心主任冯以干、书记邵小英等领导班组成员一一在活动横幅上签下姓名，履行安全管理承诺，中心各部门安全员以及中心的员工们也都在横幅上签下姓名，响应“我是安全吹哨人 查找身边安全隐



患”的号召。

活动现场，中心主任冯以干就如何当好“安全吹哨人”进行了责任讲解和方法讲授。中心消防安全员权红伟就如何发现安全隐患，如何报告安全隐患和如何消除安全隐患进行了业务讲解和操作演练，进一步增强了在场员工的责任意识、安全意识、防范意识和查找安全隐患的能力。同时大家也纷纷表示，坚决响应中心安全活动号召，树立安全思维，勇做安全吹哨人，积极查找身边安全隐患，为中心的健康发展贡献自己的力量。

(河南省人才交流中心)

河南省人才交流协会 获得国家医疗护理员培训资质

8月30日，国家卫生健康委人才交流服务中心正式公布了2022年医疗护理员培训合作单位的名

单，河南省人才交流协会成功入选。

8月31日上午，河南省卫生健康委考试中心

(河南省卫生健康行业职业技能鉴定指导中心)在省卫健委10楼会议室,组织召开了2022年全国医疗护理员培训项目河南考区工作会议。会上,省卫健委考试中心相关人员宣讲了《国家医疗护理员培训项目河南区域协调管理办法(征求意见稿)》,并就各培训合作机构如何规范管理、统一标准和质量监控提出了具体要求。会议还就如何招生、如何就业及如何高质量开展培训工作进行了讨论交流。

据悉,加强医疗护理员规范化培训和管理是加快发展护理服务业、增加护理服务供给的关键环节,有利于精准对接人民群众多样化、多层次的健康需求,是践行国家卫健委《关于加强医疗护理员培训和规范管理工作通知》要求,丰富医院优质服务内涵,提升医院服务品质,助力医院高质量发展,赢得良好社会效益的重要举措。

河南省人才交流协会秘书长杨宏伟介绍,协会将进一步落实相关文件精神,全力推进我省医疗护理员培训,为养老机构、医疗机构培训合格的护理员,另一方面,还要借鉴学习沿海地区“无陪护”的先进经验,和医院联合建立试点,推进我省护理员培训工作的不断发展。

(河南省人才交流协会)



郑州市人才交流服务中心 举办流动人才党员专场招聘会



7月23日,为进一步提升贯彻落实河南省稳就业保就业“百日攻坚”专项行动质量,郑州市人才交流中心结合提升流动党员管理服务水平,专题筹划

举办了流动人才党员专场招聘会。

为确保本次现场招聘会顺利开展并取得良好的效果,中心先后通过网站、329个网上党支部QQ群、6个支部书记微信群和现场问卷等多种途径,对流动人才党员就业需求进行了充分调研和宣传,并积极对接企业需求,对招聘岗位进行了认真筛选,提升岗位匹配度,确保了招聘活动效果。此次招聘活动共吸引涉及人工智能、文化艺术、财会、制药、物业管理等二十多类行业用人单位,共进场求职者近500人,其中有220余名是流动人才党员。

招聘会现场,中心还组织各业务部门在现场设

置政策咨询台,对流动党员管理、档案管理、人事代理、继续教育、人才引进、毕业生档案接收等相关业务进行了宣传指导。

下一步,中心将继续坚持把贯彻落实河南省稳就业保就业“百日攻坚”专项行动作为年度工作任务

重要抓手,紧紧结合中心“服务就业、服务人才、服务党员”工作实际,优化经办流程,减少办理环节,改进服务模式,积极搭建企业和劳动者双向交流平台,确保稳就业保就业各项要求有效落实。

(郑州市人才交流服务中心)

焦作市举行 2022 年残疾人专场招聘会

7月21日上午,焦作市2022年残疾人专场招聘会在市人才交流中心举行。市委副书记、政法委书记李民生出席并宣布招聘会正式启幕。

此次招聘会是市贯彻落实党中央、国务院及省委、省政府关于稳就业保就业部署要求的务实之举。今年,我市结合实际,制定并印发了《焦作市稳就业保就业若干措施》,推出了援企稳岗、兜底托岗、创业增岗、培训转岗等六方面20条“真金白银”的就业措施,对吸纳残疾人等困难人员就业的企业给予相关补贴,对残疾人等社会困难群体提供免费培训,全市各级残联在促进残疾人就业上想实招、出实力、做实事,取得了良好成效。



李民生沿着招聘展位边走边看,不时驻足企业招聘台前,与企业招聘人员亲切交谈,仔细察看企业提供给残疾人求职者的各项福利待遇,详细询问企

业招聘需求和助残就业情况,并对一些企业助残就业的做法给予肯定。他要求,要进一步做好我市残疾人就业帮扶工作,促进用人单位与残疾人双向互动,持续提高残疾人就业率,实现就业服务精准化、个性化,帮助我市更多残疾人实现稳定就业。



此次招聘会由市人社局、市残联共同主办,市人才交流中心承办,主要针对应届残疾人大学毕业生、未就业往届残疾人大学生、其他有就业需求的残疾人、有残疾人用工需求的企事业单位。招聘会现场共吸引55家企业前来参与,提供操作工、包装工、企业文秘等就业岗位1154个,以满足不同专业、不同类别残疾人多样化求职需求,其中多家企业还为残疾人设立了专职岗位。截至当日上午,400余人次前来求职登记,现场达成就业意向123人,实现了企业用工和求职者就业“双向奔赴”。

(焦作市人才交流中心)

小小一封感谢信 为民服务践初心

——信阳市人才交流服务中心扎实做好档案管理服务工作



信阳市人力资源和社会保障局

感谢信

致信阳市人力资源和社会保障局人才交流中心：

因受疫情影响5、7月两批公务员政审在7月中旬终于开展，却也因为赶上了毕业季，遇到了档案转递的问题。因为学校不提供档案，所以贵局本着信阳市人才交流中心，改军再转递，比较便捷，且档案到达时间非常快，又遇到毕业季，积压了数千份档案，贵人才交流中心的各位同志不畏夏日炎炎的高温，数十个人帮助查找，斗大的太阳在脸上久久未退，贵局是践行群众路线，体现了为人民服务的宗旨，也是以实际行动践行群众路线，不知道通过什么方式可以感谢这些同志的汗水和手上的灰尘，唯有不尽绵薄之力写下一封感谢信，以此解同仁各位领导的后顾之忧，感谢贵人才交流中心领导和同志们，希望万事顺遂，工作顺利！

张宇涵

2022年7月11日

“太感谢你们了，这么热的天，真是帮了我的大忙……”张宇涵是湖北经济学院的一名应届毕业生，7月11日上午，她来到市人才交流服务中心办理公务员档案政审业务，经查询物流信息，其档案于当天上午9时由邮政工作人员送至我中心毕业生档案室。了解到考察组人员由郑州赶来，且当天就要离开，局党组成员、中心主任周晴亲身上阵，带领中心干部职工顶着高温在当天送来的1500余份档案中仔细查找，确保其档案政审顺利进行。面对中心为其提供的热情服务和巨大帮助，张宇涵当场写下一封感谢信，表达了自己的衷心谢意。

7-9月是高校毕业生档案接收和相关业务办理高峰期，为持续优化营商环境，深化“三服务”活动，市人才交流服务中心多措并举，周密安排，扎实做好

档案接转工作，为毕业生提供优质高效便捷的服务。

一是提前谋划，广泛宣传。在毕业季来临前，中心主要领导高度重视，提前谋划，通过网站、微信公众号和官方抖音号等方式发布《2022年高校毕业生报到及档案转递须知》，内容包括档案邮寄地址、毕业生报到、报到证改派、党(团)组织接收等实用内容。今年5月份，中心开通了官方抖音号，用更加喜闻乐见的方式创新线上服务模式，当前发布的档案相关视频播放量已达23000次。

二是集中接收，认真整理。当前正值研究生、招教、三支一扶、事业单位、公务员等考试录用高峰期，为确保毕业生档案相关业务顺利进行，中心全体干部职工加班加点对接收的毕业生档案进行整理，仔细核对档案内容，在档案系统内录入姓名、身份证

号、毕业院校、户籍所在地等基本信息。目前,中心平均每天接收档案 900 余份, 现已接收档案 13000 余份, 已基本录入档案系统并及时向县区人社部门转递, 切实解决毕业生就业后顾之忧。

三是服务下沉, 互联互通。根据人社部和省人社厅的工作要求, 中心在年初积极督促和指导各县区

人才交流中心使用省级集中系统, 为省级集中系统与全国跨地区平台对接提供数据支持。目前, 我市各县区省级流动人员人事档案信息化系统均已开通, 实现信息在全省范围内互联互通和无障碍传递, 打通档案服务“最后一公里”。

(信阳市人才交流服务中心)

新乡市多措并举 全力做好离校未就业 高校毕业生实名制精准就业帮扶工作

为深入贯彻落实党中央、国务院“六稳”“六保”政策, 扎实做好国务院大督查“迎检”和高校毕业生精准就业帮扶工作, 新乡市把高校毕业生就业工作摆在更加突出位置, 多措并举, 更好的掌握离校未就业高校毕业生的就业创业需求, 全面落实高校毕业生“131”服务, 精准联系服务高校毕业生达到 100%。

一是强化具体措施, 压实工作责任。8 月 19 日, 新乡市人社局党组成员、副局长时水利及时召开专题会议, 安排部署 2022 年全市离校未就业高校毕业生实名制精准就业帮扶工作, 下发了《新乡市人力资源和社会保障局关于做好 2022 年全市离校未就业高校毕业生实名制精准就业帮扶工作的通知》, 对 16540 名离校未就业高校毕业生按属地进行任务分解; 各县(市、区)公共就业和人才服务机构成立工作专班, 明确分管领导、具体工作人员, 分工到人、责任到人, 建立台账、跟踪服务、系统录入、统计调查等。

二是主动联系服务, 完善实名信息。通过利用电信、移动、联通短信平台 2 次向全市 16540 名离校未就业高校毕业生推送公益短信, 逐一进行电话回

访、上门走访、多部门联动及信息比对等多渠道开展实名制调查登记, 宣传就业政策, 开展就业服务, 进一步更新完善毕业生实名台账信息, 摸清其就业状况和就业需求, 精准掌握每一名毕业生的就业愿望和就业需求, 并将毕业生实名信息录入系统, 进行跟踪服务, 确保联系服务率 100%, 促进高校毕业生顺利就业。

三是提升服务水平, 分类精准帮扶。通过各类媒体、平台多渠道发布《心想是城 筑梦新乡——致在新高校和新乡籍毕业生的一封信》, 进一步宣传就业创业政策, 鼓励支持高校毕业生通过多种形式灵活就业, 并给予相关政策扶持。充分发挥新乡人事人才网、智能化招聘平台、就业“鹤桥直播间”作用, 开展不断线、不打烊的线上线下持续服务, 及时推送岗位信息, 开设网络招聘专区。对离校未就业特困人员、脱贫人员、城乡最低生活保障家庭、残疾等困难毕业生实施结对帮扶和公益性岗位安置。

四是严把数据质量, 夯实服务台账。通过开展“131”服务实名登记工作, 及时将服务时间、服务内容和毕业生就业状况、就业需求实时更新至河南省

“互联网+就业创业”实名制信息系统,同时建立纸质台账。严格把控实名登记数据质量,坚持“日核查、日通报、周评比、月总结、年考核”工作机制,并分片包

干定期对每一个毕业生联系服务情况进行抽查,建立抽查台账,确保高校毕业生就业局势保持平稳。

(新乡市人才交流服务中心)

线上线下齐发力 搭建就业桥梁

——中国·河南招才引智创新发展大会许昌市专场招聘会暨

许昌市稳就业百日攻坚专项招聘会成功举办

为坚决贯彻许昌市委市政府关于高效统筹疫情防控和经济社会发展、奋战三季度、跑出加速度的指示精神,结合许昌市稳就业百日攻坚行动部署安排,8月27日,中国·河南招才引智创新发展大会许昌市专场招聘会暨许昌市稳就业百日攻坚专项招聘会在万达广场拉开帷幕,为期两天。旨在进一步搭建用人单位和求职者双向选择平台,促进许昌高校毕业生和各类人才就业。



此次招聘会由许昌市人力资源和社会保障局主办,东城区人力资源和社会保障局、许昌市公共就业服务中心、许昌市人才交流服务中心承办,避开了高温天气和繁忙的工作日,选择了人流聚集、年轻人较多的万达广场,并统一设立了招聘岗位信息宣传架,共吸引了河南德佰特机电设备制造有限公司、河南

宏瑞汽车科技有限公司等62家企业参与,提供了包含电机工艺工程师、质检员等283个就业岗位。

活动中,许昌市人社局党组成员、副局长王博,许昌市万人助企活动办副主任、市工信局党组成员、副局长张廷山,许昌市公共就业服务中心主任张金国亲临现场,了解参会企业经营情况、用工需求及面临困难,积极向企业宣传就业见习补贴、创业担保贷款等惠企政策。现场还设置了就业办、公共就业服务中心、人才交流中心、创业贷款担保中心等4个政策宣传咨询展位,全方位服务招聘企业和各类求职人员。



本次活动还通过许昌日报社,“许昌时刻”抖音号、视频号、西瓜视频、今日头条进行了线上同步直播,详细介绍企业文化背景、岗位信息、应聘要求等,破除地点和时间限制,扩大双向选择范围,取得了良

好效果。据统计,许昌时刻视频号观看 8629 人,许昌时刻抖音号观看人数 3.8 万人,西瓜视频观看人数 3.8 万人,今日头条观看人数 3.6 万人。为许昌求职者和高校毕业生带来一场不同凡响的线上线下同步大型招聘活动。

与此同时,万达广场门前,两块新矗立的电子大屏上,正在滚动播放人社惠企政策申报指南,这是许

昌市人社局联合东城区人社局开展惠企政策宣传,精准有效服务企业招聘和个人求职的创新举措。接下来,各级人社部门将进一步创新宣传方式、搭建求职平台、改进就业服务,为推动我市经济社会高质量发展提供坚强有力的人才支撑。

(许昌市人才交流服务中心)

焦作市人才交流中心开展 “弘扬南水北调焦作精神”学习参观活动

为强化党建引领、弘扬时代精神,持续推进党史学习教育,7月29日上午,市人才交流中心组织单位党员干部和流动党员代表到我市党建文化园,参观焦作市党群服务中心和“国字号”地标——国家方志馆南水北调分馆,感悟“特别能战斗精神”,学习“忠诚担当、顽强拼搏、团结协作、无私奉献”的南水北调焦作精神。



在党群服务中心,同志们分别参观了党群服务大厅、党史展览馆、党员组织生活馆等党建阵地建设场馆,全过程了解 1921 年至今焦作党组织团结带领焦作人民不懈奋斗、不怕牺牲、为民造福的壮阔历程。

在党群文化广场,面向党旗,大家庄严宣誓,集

体重温入党誓词。活动中,中心主任、流动党委书记原军营,流动党委副书记谢长虹向流动党员发放了政治生日贺卡和学习书籍,并勉励大家要加强学习,强化党性意识,真正发挥先锋表率作用。

走进南水北调分馆,大家仔细观看南水北调工程建设的整体规划、前期筹备、移民搬迁等历程展示,认真聆听讲解员讲解南水北调工程沿线民众和工程建设者可歌、可泣、可颂的事迹,从中感悟他们的牺牲和奉献精神。南水北调工程的建设,充分体现了社会主义制度协同作战的优越性,描绘了一张人与自然和谐发展的生态画卷,唱响了新时期爱国主义的主旋律,弘扬了社会主义道德的时代风尚,铸就了万古不朽的中华魂!

通过学习参观,全体党员深刻感受到建设南水北调工程的伟大历史意义和忠诚担当的教育意义,纷纷表示要传承好“特别能战斗精神”,发扬南水北调焦作精神,立足岗位做奉献,在焦作现代化建设中积极贡献力量,以优异成绩迎接党的二十大胜利召开。

(焦作市人才交流中心)

山东青岛推出 12 条举措 服务未就业毕业生

落实中小微企业吸纳高校毕业生相关补贴,发放高校毕业生灵活就业社会保险补贴,发布不少于 10 万个就业岗位,日前,青岛市启动 2022 年离校未就业高校毕业生服务攻坚行动,推出 12 条举措促进高校毕业生就业,力争到年底就业率达到 90% 以上。

为全力促进高校毕业生就业,日前,青岛市启动 2022 年离校未就业高校毕业生服务攻坚行动,针对 2022 届离校未就业高校毕业生和 35 岁以下登记失业青年,推出“鼓励企业创造岗位、加快公岗招聘进度、支持多渠道灵活就业、提供创业政策支撑、提升创业带动效应、实施就业见习扩容计划、开展职业指导活动、公开服务清单、拓宽就业渠道、强化重点帮扶、强化权益保障、强化典型引领”等 12 条举措,确保全市离校未就业高校毕业生联系服务率保持在 98% 以上,力争到年底就业率达到 90% 以上。

出台一次性吸纳就业补贴、一次性扩岗补助政策,对中小微企业吸纳 2022 届高校毕业生就业的,可享受一人 1000 元或 1500 元的补贴。同时,落实小微企业吸纳高校毕业生就业社会保险补贴政策、就业见习补贴政策。

鼓励高校毕业生从事新业态就业,对离校 2 年内未就业高校毕业生从事网络直播、在线教育、在线医疗等灵活就业的,发放高校毕业生灵活就业社会保险补贴。购买意外伤害保险,符合条件的,可享受互联网平台灵活就业商业综合保险补贴。

落实创业补贴和创业担保贷款政策,对政府出资或认定的创业孵化基地(园区)安排 30% 的场地向高校毕业生免费提供。同时,打造政策、培训、孵化、赛事、服务“五位一体”的创业扶持体系。计划年内引领大学生创业 3000 人。

实施就业见习扩容计划。落实“青岛市就业见习万岗募集计划”,全市就业见习总体规模扩大到 5000 人,新增见习基地 300 家,募集发布岗位 1 万个以上。加大对 16-28 岁失业青年就业帮扶,积极吸纳参加就业见习。另扩宽就业渠道,接续举办百日千万网络招聘、金秋有约、高校毕业生就业服务周、国有企业专场招聘等活动,全市发布就业岗位不少于 10 万个。

此外,针对失业青年等群体,开展“就业帮扶行动周”活动,主动上门送政策、送岗位、送服务、送培训。对失业人员身份认定、待遇资格审核、岗位推介等以“零打扰”方式动态跟踪服务。聚焦脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭以及残疾、较长时间未就业等有特殊困难的未就业毕业生,提供精准就业援助。

(来源:齐鲁晚报)

江西:出台 20 条举措 促青年就业创业

近日,江西省政府办公厅印发《关于做好当前和今后一段时期高校毕业生等青年就业创业工作的通知》(以下简称《通知》),从多渠道开发就业岗位、简化优化求职就业手续等五方面,出台 20 条举措,缓解高校毕业生等青年就业创业压力。

根据《通知》，今年江西省将力争引进百亿级项目 10 个、“5020”项目 180 个左右，扩容产业就业基本盘，推动国资委监管企业系统梳理汇总今后 3 年岗位用人用工需求，科学统筹计划招聘招工，面向应届高校毕业生岗位比例不低于 40%。

今后一段时间，江西每年将从乡镇公务员招录计划中拿出 10%至 15%的岗位面向基层服务项目人员定向考录和招聘。对在养老服务机构连续从事养老护理工作达到规定年限的高校毕业生，给予入职奖励或补贴。将到城乡社区就业创业的高校毕业生纳入当地人才政策扶持范围，对符合条件的，提供住房、医疗、落户等支持。

《通知》规定，对脱贫家庭、防止返贫监测对象家庭、低保家庭、零就业家庭高校毕业生，以及残疾和长期失业高校毕业生，需按照“一人一档”“一人一策”开展精准帮扶，为每人至少提供 3-5 个就业岗位信息，优先组织他们参加职业培训和就业见习，及时为其兑现一次性求职创业补贴。对通过市场渠道确实难以就业的困难高校毕业生，可通过公益性岗位兜底安置。

《通知》明确，从今年起，取消高校毕业生离校前公共就业人才服务机构在就业协议书上签章环节，取消高校毕业生离校后到公共就业人才服务机构办理报到手续。对延迟离校的应届高校毕业生，相应延长报到入职、档案转递、落户办理时限。推进入职体检结果互认，简化优化求职就业手续。

根据《通知》，江西对招用毕业年度高校毕业生或离校两年内未就业高校毕业生，与之签订 1 年以上劳动合同并为其缴纳社会保险费的企业，将给予相应的社保、吸纳就业补贴或扩岗补助。对吸纳高校

毕业生就业达到一定数量且符合相关条件的中小微企业，在安排纾困资金、提供技术改造贷款贴息时予以倾斜。

《通知》从多方面鼓励和支持高校毕业生自主创业和灵活就业，如实施创业培训“马兰花计划”，政府投资开发的众创空间、科技企业孵化器、大学科技园等创业载体，安排 30%左右的场地免费向高校毕业生创业者提供。

根据《通知》，江西将募集就业见习岗位不少于 3 万个。支持企事业单位、社会组织、政府投资项目、科研项目等设立见习岗位。对吸纳见习对象参加就业见习，并支付见习期间基本生活费、人身意外伤害保险的见习单位，按规定给予就业见习补贴。见习补贴标准提高到当地最低工资标准的 80%。见习单位在今年年底前与见习人员签订 1 年及以上劳动合同且见习期满 1 个月但未满约定期限的，给予见习单位剩余期限见习补贴。

(来源：中国青年报)

天津：拟出台 27 项政策措施 全方位鼓励支持大学生创新创业

从天津市教委获悉，市教育两委近日研究制定了《天津市进一步支持大学生创新创业的若干举措（征求意见稿）》，围绕提升大学生创新创业能力、优化大学生创新创业环境、推动落实大学生创新创业财税扶持政策 and 金融支持政策等方面提出了 27 项政策措施，涉及房租补贴、社保补贴、岗位补贴、医保参保、税费减免等。

优化大学生创新创业环境方面,降低大学生创新创业门槛,鼓励孵化机构面向大学生创新创业团队开放一定比例的免费孵化空间,降低大学生创新创业团队入驻条件。对大学生租房创业的,按规定给予创业房租补贴,每月最高2500元,最长可享受24个月。落实大学生创业帮扶政策,对毕业2年内从事个体经营或灵活就业的本市高校毕业生,按规定给予灵活就业社保补贴。对有求职创业意愿的本市院校毕业学年困难学生,按规定给予每人3000元的求职创业补贴。对在津首次创办企业并担任法定代表人的本市全日制高校在校生、毕业5年内的高校毕业生,按规定给予最长3年五项社保补贴和1年岗位补贴。

完善大学生创业社会保障机制方面,本市将支持和鼓励大学生创新创业期间,以灵活就业人员身份参加本市基本医疗保险,不受户籍限制。在本市以灵活就业方式创业的,参加本市企业职工基本养老保险不受户籍限制。毕业后创业的大学生可按规定缴纳“五险一金”,以无雇工个体工商户方式创业的,可按照20%的费率缴纳企业职工基本养老保险费。

创新创业财税扶持政策方面,高校毕业生在毕业年度内从事个体经营的,自办理个体工商户登记当月起,在3年内按每户每年14400元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。

此外,创新创业金融支持方面,本市高校毕业生个人创业担保贷款最高额度拟上浮至50万元;对高校毕业生设立的符合条件的小微企业,最高贷款额度300万元,并按规定享受贴息支持。

(来源:今晚报)

云南出台18条措施 促进高校毕业生等青年就业创业

近日,省政府办公厅印发《关于进一步促进高校毕业生等青年就业创业若干措施的通知》,提出增加岗位供给、精准开展就业服务、简化优化求职就业手续、强化青年就业创业帮扶等5个方面18条具体措施,千方百计促进高校毕业生等青年就业创业。

在增加岗位供给方面,提供吸纳就业倾斜政策,对吸纳高校毕业生就业人数达到企业职工总数10%以上的中小微企业,在安排纾困资金、提供技术改造贷款贴息时予以倾斜。给予吸纳就业补贴,对招用毕业年度高校毕业生的中小微企业,按照每人5000元的标准给予一次性吸纳就业补贴。

在精准开展就业服务方面,给予学费补偿和助学贷款代偿,对到我省艰苦边远地区、老工业基地县以下基层单位就业的毕业生,给予学费补偿和国家助学贷款代偿、高定工资等政策。“先上岗、再考证”,对受疫情影响严重地区,实施中小学、幼儿园、中等职业学校教师资格“先上岗、再考证”阶段性措施。实施高校毕业生青年高端职业培训,使用就业补助资金、职业技能提升行动专账资金,围绕新兴产业和重点产业发展需求,对高校毕业生进行培训。精准困难帮扶,把脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭高校毕业生,以及残疾高校毕业生和长期失业高校毕业生作为重点对象,提供“一人一档”“一人一策”精准服务,优先组织参加职业培训和就业见习。同时,推行实名服务不漏一人,实现对系统内已登记的未就业高校

毕业生 100%联系到位,提供 1 次职业指导、3 次岗位推荐、1 次职业培训或就业见习机会。

在强化青年就业创业帮扶方面,对自主创业的高校毕业生,按照规定给予不超过 3 万元的一次性创业补贴、创业担保贷款及贴息、税费减免等政策。免费提供场地支持创业,政府投资开发的创业载体安排不低于 30%的场地免费向高校毕业生创业者提供。提升招聘服务能力,建设“博士直通车”和“硕士立交桥”,建立高校毕业生就业岗位归集机制,构建权威公信的高校毕业生就业服务平台,密集组织线上线下专项招聘服务。

简化优化求职就业手续,从 2023 年起,不再发放就业报到证,不再将就业报到证作为办理毕业生招聘录用、落户、档案接收转递等手续的必需材料;取消毕业生离校后到公共就业人才服务机构办理报到手续;应届毕业生可凭学历证书、劳动(聘用)合同或就业协议书在就业地办理落户手续。同时,推进体检结果互认,高校毕业生近 6 个月内已在合规医疗机构进行基本健康项目体检的,用人单位应当认可其结果,原则上不得要求其重复体检等。

(来源:云南日报)

重庆:出台实施意见

“五大计划”支持大学生创新创业

8 月 17 日,市政府公众信息网发布《重庆市人民政府办公厅关于进一步支持大学生创新创业的实施意见》,提出重庆市将实施能力提升、平台提质、服务增效、项目扶持、成果转化等“五大计划”,培养更

多创新型人才,推动实现大学生更加充分更高质量就业,为建设具有全国影响力的科技创新中心提供强大的人才智力支撑。

据了解,这“五大计划”共涉及 18 个方面。其中,在能力提升方面,将把创新创业教育贯穿人才培养全过程,把创新创业教育和实践课程纳入高校必修课体系,面向全体学生开设不低于 2 个学分、不少于 32 学时的创业基础课程,其中实践课时须达 50%。选择 10 所左右具有基础条件的高校,开展本专科“3+1”“2+1”、研究生专业硕士融合创新创业教育等不同层次类型的创新创业教育模式改革试点,着力培养创新创业专业人才。

此外,全市每年培训 1 万名准备创业或正在创业的大学生,并按规定给予培训补贴。选聘 1000 名技术技能专家、创业成功者、风险投资人等到高校兼职或挂职任职,承担专业课、创新创业课授课或担任创业导师。培育高校创业导师 1000 名。到 2025 年,全市建成由高校和行业企业专家组成的 2000 人双创导师库。

在平台提质方面,加快推进西部(重庆)科学城大创谷建设,建强 1 个核心园、建好 6 个特色园、建成一批卫星园,构建形成“一核六园”统筹引领、“卫星多点”支撑联动的高校双创孵化体系。力争到 2025 年底,围绕全市高校重点打造布局科学、协同发展的环大学创新生态圈 15 个以上、国家级孵化载体 10 个以上。大学科技园、创业园等校内孵化平台要面向在校大学生免费开放,政府投资开发的孵化器等创业载体应安排不低于 30%的场地免费提供给高校毕业生。

服务增效计划要求,各高校要建立健全大学生创新创业教育和指导服务专门机构,配齐配强创新创业教育与创业就业指导专职教师队伍。加快推进

大学生创新创业“一件事”联办,打造大学生创新创业“一站式”服务平台。毕业2年内登记失业的高校毕业生首次创办小微企业或从事个体经营且正常经营1年以上3年以下、带动就业3人以上并按规定缴纳企业职工基本养老保险的,给予8000元/户的一次性创业补助。

项目扶持计划提出,实施“优创优帮”项目扶持计划,每年择优遴选50个左右大学生创业项目,给予一次性不低于2万元的扶持资金,并安排导师跟踪帮扶1年。实施“渝创渝新”创业启航计划,每年择优遴选100个左右高校毕业生创业项目,根据项目质量给予最高10万元的资金补助。通过精心指导帮扶,力争在“十四五”期间成功培育打造500个以上大学生成功创业典型示范项目。

成果转化计划提出,重庆市将成立“重庆市高校科技成果转化服务中心”,打造“政产学研金介用”全要素一体化服务平台。支持行业企业面向大学生发布企业需求清单,引导大学生精准创新创业。推动高校建设一批成果转化服务机构或基地,培养不少于200人的技术经纪人队伍。

(来源:重庆日报)

辽宁:鼓励引导博士毕业生 留辽创新创业

为加快推进新时代人才强省建设,吸引、留住更多优秀青年高层次人才在辽创新创业,省委组织部、省人社厅决定在全省开展博士毕业生留辽创新创业专项行动,精准推进人岗供需对接。

建立重点产业、重点行业、重点项目人才需求征

集发布机制,广泛征集有博士需求的高质量岗位。建立博士毕业生实名制登记台账并动态调整,逐人掌握就业创业意愿,确保就业创业服务、用人单位人才需求与博士毕业生就业创业意愿精准匹配。

积极搭建交流对接平台,开展送服务进校园活动。开设线上博士毕业生留辽创新创业信息专区,集中、实时发布省内优质岗位信息和相关政策、活动信息,定期开展直播带岗,及时组织有博士需求的用人单位走进直播间与博士毕业生互动交流。深入开展线下交流对接,重点面向博士毕业生,每月至少组织一次校园、行业、区域等专场招聘引才活动或创业项目交流活动,在日常举办的各类大学生专场招聘会中,开设博士毕业生招聘引才专区。深入各高校,集中开展政策推送、省情宣讲、招聘服务、就业创业指导等活动,鼓励引导博士毕业生留辽创新创业。

畅通引进人才“绿色通道”,加大博士毕业生留辽创业扶持力度。持续落实事业单位人事管理自主权,允许高校、科研院所、公立医院等事业单位结合科技创新和科技成果转化等工作需要,自行制定公开招聘引才方案,设置招聘引才岗位资格条件,随时发布招聘引才公告并采取考核方式自主组织实施博士毕业生招聘工作,其中在招聘、引进国内“双一流”高校、具有本行业专业特色的国家重点院校、国外知名院校的博士毕业生时,可自主开展“校园招聘引才”,采取考核方式,现场签约。及时受理博士毕业生申请创业担保贷款信息,精准推送一次性创业补贴、创业场地补贴、创业培训补贴等政策,加强创业指导、创业培训等服务,全省政府部门兴办的各级创业孵化示范基地为有创业意愿的博士毕业生安排一定比例的免费场地,按规定落实场地支持政策,支持创业项目落地。

(来源:辽宁日报)

科技强国刻不容缓，

新工科教育如何培养创新创业人才？

在科技强国战略指引下，当下中国走到了提质增效、跃迁升级的关键时刻，“硬科技”赛道的创新创业正如火如荼。从人工智能到新能源、新材料，科技与产业、资本碰撞出了一曲曲激动人心的全新变奏，越来越多的产业老兵、学界大咖成了这股创新创业大潮的中流砥柱。

作为我国开放程度最高、经济活力最强的区域之一，在粤港澳大湾区诞生了一大批立足于硬科技的创新型企业，并走出了一支“学院派创业军团”。在大疆创新、李群自动化、逸动科技、固高科技等“独角兽”、“准独角兽”企业的背后，有一位共同的推动者——香港科技大学教授李泽湘。

他是机器人与自动化领域的专家，近年来致力于推动硬科技创新创业与新工科教育的深度融合，力图从教育源头着手，求解新时代创新创业人才培养的时代命题。

由李泽湘教授担任创始院长的深圳职业技术学院未来技术学院(研究院)，正是粤港澳大湾区以培养高水平硬科技创新创业人才为目标的全新平台，在课程体系、教学方式上将如何颠覆现有模式呢？

科创之问

原创力、品牌力的不足，一直是中国制造的一大

痛点。

“能不能借助大湾区或者中国制造业强大的供应链体系，打造一批世界品牌？”这个“科创之问”，一直萦绕在李泽湘心头。

在深入调研、反复论证之后，他给出了肯定的答案：“过去40年的发展，让我们有了大湾区这样得天独厚的制造生态链，我们有能力和速度去迭代产品。这就为后面的物联网时代、智能时代、机器人时代打下了良好基础。”

然而，创新首先需要超越工程能力、具有设计思维和创新思维的高层次人才。我国高等院校当前推行的工程教育，却普遍面临着专业细分化、知识碎片化、实验形式化、方法单一化等问题。

李泽湘教授认为，在这样的体系下，难以培养出既能够洞察新兴市场需求，又能够将需求与科技深度融合起来的科创人才。

这一结论，既源于多年观察，也源自李泽湘的切身经验。自1992年起便在香港科技大学任教，他对当下工程教育的瓶颈深有感触，“学生对板书、作业加考试的‘三板斧’模式越来越不感兴趣”。

直到2004年，李泽湘为参加亚太机器人比赛而开设了一门项目课程。这门课上，学生要学会定义问题(明晰比赛规则)，以团队形式运用各种工具将系

统进行分解,之后再设计和制造每个子系统,集成、测试并不断创新、迭代。此外,学生还得去深圳采购零部件,做 PCB 和机械加工。

“这种新颖的学习模式把学生的积极性充分激发出来。学生没日没夜地‘泡’在实验室,赶都赶不走,不少学生后面跟我讲,这门课让他们学到了比本科四年还多的东西。”李泽湘教授回忆说。

也正是在这门课上,走出了大疆创始人汪滔,Zuvi 原里创始人、前大疆创新研发副总裁王铭钰,逸动科技 CEO 陶师正、逸动科技副总经理潘宗良等一众高科技创业者。

新工科教育

李泽湘教授的这门课程,实际上正是对新工科教育理念的应用。在他看来,新工科教育涉及创新者基本素质、产品设计方法、硬科技创新创业完整流程、系统思维应用这四个基本环节,可以为“科创之问”提供最重要也最宝贵的人力资源支撑。

能否对传统工程教育进行大刀阔斧地改革?李泽湘认为,“要在现有的课程体系上进行根本性改革是非常困难的,即便在世界顶尖工科院校,其工科教育改革还是受到多方面的约束。”

“唯一系统、全面地把新工科教育做到位的是美国欧林工学院。”据悉,李泽湘曾花费大量时间和精力去研究欧林工学院。“这里有一个完全不同的创新环境与氛围,实验室与教室整合在一起,教室里到处贴着学生的想法和成果。”

结合中国国情与科技发展水平,探索出一条有中国特色的新工科教育之路,也成为了他的期盼,“希望一些有条件的大学也能做出大胆的探索,哪怕规模小一点。”

这个想法,与深圳职业技术学院(以下简称“深职院”)探索教育改革的目标不谋而合。作为中国高等职业教育的“一面旗帜”,深职院一直以培养适应智能时代需要的复合式创新型高素质技术技能人才为目标。

近年来,深职院曾与企业共建华为信息与网络技术学院、ARM 智能硬件学院、比亚迪应用技术学院、阿里巴巴数字贸易学院、平安金融科技学院等 14 所特色产业学院,综合实力、影响力位居全国职业院校前列。

“回答‘科创之问’不只是我们的初心,也是我们这一代人义不容辞的责任。”秉持这份使命担当,李泽湘教授开启了担任深职院未来技术学院(研究院)创始院长的全新征程。

学院派硬科技

在李泽湘教授的主导下,未来技术学院(研究院)将聚焦于消费电子、智能制造和智慧医疗三大领域,致力于培养以设计思维定义问题并融合多学科知识解决工程技术问题的创新创业人才。

据悉,基于学院发展目标及对国内外新工科教育的深入调研,未来技术学院(研究院)的课程体系包含了数学与科学课程、工程核心课程、人文艺术与商业创业课程四大方面。

其中,6 门产品设计课程占据核心位置(占比超过 20%)。该课程体系以真实项目为载体,多学科内容深度融合,培养学生掌握面向产业或者市场需求、结合多种设计工具,解决现实世界的工程问题。

未来技术学院(研究院)利用项目制课程设计模式,构建了四大培养特色:

首先是学科交叉融合,以科学工程、设计和人文

商业为三条主线,为提升学生的创新思维赋能。

学院不设置系部,完全打破学科壁垒,只提供电子信息工程技术、人工智能工程技术、智能制造工程技术等3个“主修”专业,支持学生跨学科挑选专注的领域,如“工程+机器人”、“工程+医疗”、“工程+创业”等。

对于那些有明确发展定位及方向的学生,学院允许他们根据自己的特长和兴趣,在教师的指导下自主设计专业方向和学习计划。

同时,学院提供科学、工程、设计和人文深度融合的课程体系,强调多学科交叉融合,激发学生兴趣,引导学生不断探索、验证、改进和加深理解,培养学生提供创新性解决问题的能力。

其次是以项目驱动学习,实现从课程端到产品端的转化。学院每学期开设4门核心课程,本科四年完成约25个项目,所有项目均由2名以上教师共同指导。

学生4-5人一组,通过市场调研掌握行业 and 用户痛点,发现和定义问题,提出产品设计方案,运用跨学科知识、技术和各种软硬件工具快速验证、迭代和优化产品,最后整合供应链资源快速推向市场。

其三是团队化教学,组建跨专业的结构化校企“混编”导师团队,打破传统高校各门课程‘画地为牢’、教师单打独斗的局面。

通过将专业课程分成若干单元(课程群)的形式,导师团队根据学习成果和目标对单元内各模块课程的知识点、能力点、教学内容、项目、资源进行重构设计,解决课程设计与课程教学之间“两张皮”的问题。

其四是以成果为导向的评价体系。与传统高等院校以交作业、写论文来验收学习成果的方式不同,

未来技术学院(研究院)检验学生学习效果及教师教学成果的依据是市场成果。

学生通过开展创新实践、发表论文、获得专利、参加竞赛和自主创业等方式,可以申请免修课程、置换课程、替代学分。同时,学院实施弹性学制,放宽学生修业年限,允许调整学业进程、保留学籍休学创新创业。

据悉,学院鼓励学生将好的构想落到实处,对于具有市场接受力的项目,学院将予以大力支持,学生可依托项目创办公司、依据市场反馈动态调整项目及学习方向,以此为社会创造更大的价值。

为此,学院(研究院)正积极探索前沿技术的工业化转化模式,建立“端”到“端”的硬科技创新创业支撑体系——

其中包括:联合供应链建立产品试制中心,为科研团队和中小微企业提供设计、试制、验证、检测等快速验证服务;整合粤港澳大湾区制造业供应链体系,建立供应链管理中心,保障零件采购、样机生产、批量生产;联合清水湾创业投资(合伙企业)基金等创投资本,提供宣传推广、导师指导、种子基金等金融服务。

【结语】

作为硬科技创新创业的核心力量,学院派创新创业是创新驱动增长战略下至关重要的一环。

李泽湘教授及深圳职业技术学院未来技术学院(研究院)正在开展的新工科教育探索,或许能为时光深处的“科创之问”给出新时代的响亮回答。

(来源:央广网)

资金支持、全程辅导、优化服务……全方位助力大学毕业生创业——

释放创业热情 启航青春梦想

关注青年愿望、帮助青年发展、支持青年创业，今年以来，不少地方加大对高校毕业生自主创业的支持力度，完善促进创业的政策，为创业提供更有利的条件，为青年搭建更广阔的舞台。很多大学毕业生锐意进取，在创业中焕发出更加夺目的青春光彩。

资金补贴支持、导师全程辅导、联动资源优化服务……记者走访了解到，今年以来，不少地方加大对高校毕业生自主创业的支持力度，通过完善政策措施，帮助他们释放创业热情、启航青春梦想。

专项资金补贴——

支持范围更广 奖补力度更大

戴好 VR 眼镜，操纵遥控手柄，一架无人机平稳起飞后嗖地一下飞出了窗外，时而高空盘旋，时而俯冲翻转……在江苏南京的一处数字产业基地，南京信息工程大学毕业生袁霄将自己对无人机的兴趣做成了创业项目。

大学期间，袁霄和同学们一边优化设备，一边通过创业大赛积累经验。“当时我参加‘赢在南京’青年大学生创新创业大赛，获得了三等奖。”袁霄说，比赛结束后，他们不仅获得了 30 万元的项目资金和 1 万

元奖金，还享受到南京市优秀人才待遇。

南京持续优化创新创业政策，先后推出了“青年大学生宁聚计划”“宁聚新十条”等举措，构建从开业补贴、场租补贴、创业成功及带动就业补贴、创业贷款、融资配套等一系列创业支持政策。“我们还规定，政府投资开发的创业载体要安排 30% 左右的场地，免费提供给高校毕业生创业者。对遴选出的省级大学生创业示范园和江苏省大学生优秀创业项目，分别给予 60 万元和最高 10 万元的一次性补助。”江苏省人力资源和社会保障厅副厅长张宏伟介绍。

据统计，今年以来，江苏省人社部门共发放各类创业补贴 1.71 亿元，惠及 10.03 万人次，发放富民创业贷 86.63 亿元。1 月至 7 月，共扶持大学生成功自主创业 2.26 万人，其中应届毕业生 2285 人。

“对大学生来说，有了创业的想法后，最先考虑的就是如何解决启动资金的问题。”韩静是海南大学美术与设计学院毕业生，创业之初一度为资金犯愁，但通过完成海南黎族文创产品设计、海南特色景观照明设计等创新创业训练项目，资金问题得到解决。“国家级创业大赛项目能提供 1.5 万元，省级的也有 9000 元。这些项目不仅锻炼了我们的本领，也保障了启动资金。”韩静说。

海南针对大学生创业出台了一系列支持政策,包括创业担保贷款、社会保险补贴、困难毕业生求职创业补贴等,将个人创业担保贷款额度提高到30万元,并对新发放的10万元以下的个人创业担保贷款取消反担保要求。

创业导师指导——

实打实传帮带 点对点解难题

商业计划书怎么做?设置公司股权架构需要注意哪些问题?袁霄曾对此一头雾水。

“赢在南京”大赛期间,当地人社部门为选手们安排了创业导师,帮助他们解决遇到的困难。比赛中,袁霄在创业计划书制作、路演答辩技巧等方面得到了导师的辅导,也了解了南京市的创业政策与环境。

“如果有财务方面的问题,还可以联系导师库里的财会导师。”南京市人力资源和社会保障局的的工作人员介绍,导师库里有业界知名的创业者,还有投融资、财务管理、法律服务等机构的相关负责人。

“在持股比例上,怎样既保证创始人的权益又便于资本进入,导师帮我们做了基本设计,又请做企业服务的团队进行了法律评估。”袁霄说,在创业导师的建议下,公司除了品牌官网的运营,还在各大电商平台积极开设官方店铺。目前,袁霄的团队已经开发出5个产品系列,申请了4项实用新型专利,产品销售到20多个国家和地区。

“江苏人社部门还会同教育、科技等部门组织省级创业指导专家走进高校,积极构建‘周有微课堂、月有基层行、季有圆桌对话、年有创业大赛’的创业服务新格局,为大学生创业提供更好条件。”张宏伟介绍。

海南则以创业大赛为平台,面向企业、投融资机构、高等院校、科研机构等征集创业导师,目前已累计征集7批159人。海南省人力资源开发局局长赵微介绍,海南每年会定期组织创业导师到高校,对参加创业大赛的优秀大学生创业项目进行跟踪指导。

辛军是海南自贸港创业大赛聘请的第一批创业导师之一,针对创业团队组建、项目资金筹集使用、核心竞争力的挖掘、营销策略等,为大学生创业者“做体检”,并联系协调创业者协会等方面帮助创业者解决遇到的问题。创业导师的辅导让韩静收获很大:“创业不仅要有激情,还要根据项目需求组建团队,不断补充各类人才。”

在海南师范大学国家大学科技园,大学生创业者也能享受到专职创业导师的辅导。“这里不仅免费提供可以拎包入驻的创新创业空间,还组建了由专职创业导师、专业教师和企业高管、天使投资人、投融资管理人员等组成的创业导师团队,近年来,已有28所高校师生创办的202家企业在此孵化。”科技园相关负责人说。

专业服务支持——

校内校外联动 多方资源共享

“船舶压载水是外来生物入侵的重要媒介,全球每年有过百亿吨压载水转移,数千个不同物种被带往世界各地,外来物种破坏当地生态平衡,造成很大经济损失。”仓乃梦是海南大学信息与通信工程学院的博士生,也是低洁净度海洋船舶压载水实时处理技术和产业化项目负责人。仓乃梦所在的团队通过多学科协同创新,解决了压载水的实时处理问题。

(下转第42页)

大学生“反向背调”雇主：

用年轻重塑职场

又一个毕业季临近，浙江某高校的硕士应届生周旭已陆续收到了来自多个“大厂”的入职 offer。在同一众用人单位斗智斗勇的过程中，他并没有感受到什么特别的压力。相反，凭借着前期对各个企业所做的“背调”，在这 5 家企业的面试过程中，“基本上所有的问题都在掌控之内”。

事实上，早在去年 6 月的秋季招聘开始前，周旭就已经明确了自己对企业的要求，并对企业的相关情况进行了多方位的了解，并按照重要性从高到低排序：地点、行业、平台大小、薪资水平以及企业文化背景。

基于这一首要需求进行筛选后，摆在周旭面前的就只剩下了五六家企业。而在这剩下的企业各方面条件相差不大时，他最终选择入职一家自己认为更具活力和创新性的公司。

周旭的求职经历不是个例，据媒体报道，大批以 00 后为主体的毕业生即将带着新的言行和思维方式步入职场，他们不仅不迷恋大厂的光环、敢于对加班“说不”，甚至在面试前“反向背景调查”雇主。

反客为主：00 后毕业生开始“反向背调”雇主

在求职过程中，“背调”是一个十分常见的环节。

这是“背景调查”简称，一般发生在面试流程的尾声，用人单位通过咨询应征者的毕业院校、前公司和其他相关人士，对应征者的背景资料进行真实性核查。然而，如今的大学生们，给传统意义上的背调来了个“反攻”。

北京某重点高校的应届本科毕业生陈苒在求职前就为自己今后的就职环境作了设想。她向往比较轻松自由的工作环境，于是排除了大量的传统公司。而作为一个财务管理专业的学生，出于提升自己专业能力的目的，她最终将目标放在了互联网“大厂”以及知名会计事务所。

在此基础上，她一方面通过互联网收集事务所的信息，不仅从官方网站上查询资料，也在各种不同类型的 App 中搜寻更多来自于员工的分享。另一方面，她利用假期在这些事务所中实习，亲身地感受了工作环境、了解了工作内容。借此，她最终和自己心仪的事务所签订了协议并即将正式入职。

“反向背调”带给陈苒的是对于职业发展的更深层次思考。初入大学时，互联网大厂曾非常吸引陈苒，有一种“光环”般的价值。但随着陈苒升入高年级，她开始思考自己真正想要什么。“在最终选择职业时，虽然有‘大厂光环’的吸引，我还是选择了可以

针对性提升自己专业素养的地方。”

在网络上，“反向背调”甚至还被总结出了不同“段位”。最基本的操作，是从各种网络 App 信息中查看公司，去招聘网站了解同类岗位；更进一步，是找师兄师姐或曾经在公司实习工作过的“小伙伴”打听内幕；进阶版的，是去薪资工具里比对薪资水平，从企业查询网站上看公司规模，查老板背景，甚至还要看公司背后的投资人及其投资逻辑。

李栗是北京大学的的大四学生，从大二开始，他有过许多份实习经历。除去第一份实习中，他因尚处于“职场小白”状态而没有做特别的调查以外，在其他的实习中，他都积攒了大量“反向背调”的经验：“一是直接通过电脑、杂志、书籍、文档、互联网搜索等现有二手资料进行分析；二是依靠自己的人脉，在与朋友、同学的交流中，设身处地感受对应公司的环境。其中，后者更为重要。”

“反向背调”在大学生中常见吗？湖南大学辅导员于涵宇在接受中青报·中青网记者采访时表示，“其实这种情况在毕业生中间一直都有，多年来我们在就业指导中也经常会鼓励学生去做‘职业访谈’，就是一种对于用人单位的调研，最常见的就是联系已经在该单位就职的学长学姐，或者是在一些求职的网站、论坛等了解工作具体情况、薪资待遇和职位发展等。”

“但是近年来，随着毕业生群体已经大部分是95后、00后，其中一部分对于用人单位的背调也是越来越多样化、细致和详尽。”于涵宇说，这是因为现阶段毕业生是互联网原住民，对于信息的收集能力和敏感性要远高于以前的毕业生，毕业生就业满意度的组成也更加多元和社会化。

占据主动：“反向背调”后，大学生获得了什么？

在“反向背调”的操作中，不少大学生坦言，这不仅让自己对即将上任的工作岗位有了更深入的了解，也让自己对于职业生涯的发展、人生道路的规划有了更进一步的认识。

当第一次看到“反向背调”这一词语时，李栗感到有些奇怪。在他的认知中，主动地对公司背景进行调查，是“天经地义的”。但他同样承认，在求职过程中，公司或单位处于主导地位，但这并不影响求职者的主动性。

在自己广泛的交流中，李栗发现，并不是所有同学都有着去调查意向企业的主动性。“身边有许多同学习惯于步入大学前的学习生活，习惯于被选拔，而没有认识到自己的选择也是很重要的一点。”

“我们不应是‘求工作’，而是‘找工作’。”在他看来，“反向背调”不仅应该是流行的，而且是必要的。

然而，陈苒身边的同学们同样会很积极地通过各种渠道去了解公司情况。通过“反向背调”，他们不仅能够通过薪资情况、员工特点、企业文化等的情况筛选出自己所期望入职的公司，还能在面试过程中占据一定的主动权。陈苒正是凭借着对公司关注点的调查，既有针对性地准备了面试材料，又积极主动地把面试官引到了自己想向其展示的方面。

让自己在求职中占据主动地位，这是不少“反向背调”的大学生们认可的观点。

胡潘毕业于北京市某高校城乡规划专业，在工作一年后，对自己当初“反向背调”的行为深感庆幸：“求职是一个双向选择的过程，甚至是求职过程中不

可或缺的一环，提前对应聘企业或单位的背景调查可以规避很多风险，让自己宝贵的青春不至于浪费在盲目选择上。”

清华大学学生职业发展指导中心的一名老师表示，“反向背调”证明学生有能力、有把握在求职中处于优势地位。

为什么会出现这样的现象，该老师表示：“首先高校都开展职业辅导课，这让同学们慢慢觉得找工作这件事情很重要。也让他们进行了一次自我反思、自我探索，让自己的个人特质和岗位需求进行‘人岗’匹配。职业咨询过后同学们大概都会产生的一个概念是，既然要达到人岗匹配，自我探索是一方面，对企业的岗位的了解也是一方面。”

重塑职场：用自我表达倒逼职场环境改变

从“反向背调”开始，这届年轻人正在用自己的主体意识，为职场带去新的风气。

面对许多固有的职场传统，这一批大学生也正在以锋芒毕露的方式进行着反抗。比如，面对许多互联网大厂盛行的“花名文化”，李栗的许多同学们将之称为“切断社会联系的一种方式”并加以反对。

甚至于，他们会有更多“不安分”的规划，陈苒虽然成功入职了最顶尖的一所会计事务所，但她计划将在工作三至五年后辞职，继续她的校园生涯。

渴望平等、追求自我表达、重视自身合法权益、敢于提出反对意见……这一切也会倒逼着企业去作出改变，营造出更为合理的职场环境。

来自大连理工大学的辅导员梁老师观察到，不少企业对于“反向背调”这件事并不排斥。“我了解

到，同学会对自己有意向但不了解的企业进行背调，企业其实也挺配合同学的调查，因为企业也知道有些东西公开化之后反而有利于吸引人才。甚至有的企业就说，‘你不要费劲，我把我们的东西直接发给你，你自己看吧’，反而能赢得毕业生的一些信任。”

然而，有高校教师建议，大学生们在进行“反向背调”的同时还需理性认识。

于涵宇表示，她对于“反向背调”的看法是双面的。“确实有部分同学的生涯发展意识比较成熟，对于行业、职业、市场的认知也相对全面，而且能够根据自身的特点来针对性地分析各个岗位的利弊，用发展的眼光去权衡选择，并且进入价值观一致并符合自己发展预期的团队来创造更多的价值，对于这一部分同学的选择，我是支持的。”

“但是我从网上还看到有些学生其实还没有做好自身分析和对外的理性认知，比较单纯和主观地去看一些网上的信息和评价，比如网络上“人均年薪百万”，搜什么企业和岗位都有人劝退等言论。在反向背调的过程中，也是要秉承‘适合自己的才是最好的’这样的观点，不单纯以加不加班、年薪多少来衡量一个岗位。”于涵宇说。

“必须在水中游泳。”于涵宇建议，毕业生如果有机会可以尽量进入目标行业和岗位去进行实习实践，真正体验实际的工作内容，处理相关流程和环节，直面职场人际关系和团队合作可能会出现的问题，体验不同的企业氛围，在实战中调整自己的预期和目标，并且也能进一步指导自己对于信息的收集和分析更科学，更务实。（叶雨婷 刘炎 龚昕冉 应采访对象要求，文中学生为化名）

（来源：中国青年报）

求职、实习都能内推？

小心“馅饼”变陷阱

“金九银十”求职季即将到来，一些中介机构推出的内推服务让不少求职者“心动”。然而，记者调查发现，这些动辄上万元的内推服务实际效果往往大打折扣，衍生出的灰色产业链甚至涉嫌违法。

随着“金九银十”求职季即将到来，“互联网大厂内推”“证券投行实习内推”“企业校招内推”等信息开始在社交平台活跃起来。记者询问多家提供内推服务的中介机构发现，这类内推服务的价格基本在上万元，有的甚至超过了5万元。

所谓内推，是企业通过员工内部推荐招聘人才的一种方式。这些内推机会真的靠谱吗？为实习机会付费合理吗？记者日前对此进行了采访。

收费动辄上万元

经过漫长的“拉扯”，近日，汪维（化名）终于拿回了1.4万元退费。

汪维来自湖南郴州，2021年11月大学毕业，受疫情影响、毕业生规模增加等因素影响，她的求职之路并不顺利。今年2月，通过社交平台，她联系到了一家能提供“名企实习+内推”机会的职前教育服务机构。

“这家机构说，他们有知名企业的内推渠道，还可以通过‘企业在职合作导师’推荐，让网申简历优先被看到。”汪维说，由于她的意向岗位——快消品

企业管培生，一直是抢手职位，竞争激烈，为了增加求职筹码，她便花费2.98万元报了名。

招聘服务创业公司诚需猿创始人李想解释说，走内推渠道的求职者，简历会被优先处理，部分公司甚至会让内推求职者跳过笔试等环节，直接参加面试，但通常内推名额非常稀缺。

“为了在内推时更有竞争力，机构安排了1个月的线上实习。”汪维回忆说，线上实习期间，由一家知名快消品牌公司的项目负责人担任她的实习导师，每周与她对接一次。

实习结束后，尽管机构提供了实习导师的背景资料和联系方式，不过，汪维觉得，“基本就是走了个过场，并没学到真东西，有时1天的实习任务1小时就能完成。”

除了线上实习质量大打折扣，更让汪维感到“被忽悠”的是，她的很多意向岗位实际上并没有设置内推名额，她投出的很多简历也都“石沉大海”。

记者采访发现，挂出内推职位做幌子，然后诱导求职者付费实习，这也是很多机构的套路。特别是在快消、互联网、券商、审计等行业，因为付费实习被“坑”的求职者不在少数。

实习付费不合理

“找实习单位，一般大家都想去头部企业，用‘大

厂光环’给简历‘镀金’。”天津一所普通本科院校的2022届毕业生赵丽雅说出了很多毕业生的实习心理。她告诉记者,特别是像她这样非重点院校的毕业生,更希望通过有分量的实习经历加持,在求职中弥补学历背景上的不足。

记者以应届硕士毕业生身份咨询一家企业的校招岗位时,负责招聘的工作人员也明确表示,“没有和相关企业实习的经历,很难进入招聘面试环节。”

“一些机构正是利用了求职者的焦虑心理,实际上,名企的实习岗位也有一定门槛,求职者以为付费内推可以走捷径,其实很可能“馅饼”变陷阱,求职者要谨慎辨别虚假宣传。”北京市东卫律师事务所律师王玮琨分析称,这类中介机构大多提供的只是相关企业的实习信息,可以收取一定的咨询费用,但动辄上万元的收费显然不合理。

王玮琨表示,根据相关规定,无论是在校生实习还是毕业后正式入职的实习期,实习单位及用人单位都不得向实习生或劳动者收取费用,而且应按规定给予相应的劳动报酬。求职者遇到在实习期或试用期被要求缴纳相应费用的情况,可以向劳动监察部门进行投诉以维护自身权益。

求职更要看实力

经历了求职路上的坎坷,汪维意识到,与内推相比,实力和充分的准备才是更可靠的保障。

张婷在2020年成功入职了北京一家知名互联网企业,她表示,为了能顺利通过公司秋招,她参加了该公司的实习项目。

“实习期间工作量非常饱和,那段时间要平衡论文、实习和求职,每天都感觉身体被掏空了。”在张婷看来,这段实习经历在求职中为自己“加分不少”。

“有经验的人力资源负责人很容易就能判断出简历里项目的真实性和‘含水量’,具备真实的实习经历才能在面试中更有底气,谈到经手的项目时,才有细节可说。”张婷说。

有业内人士指出,实习内推所衍生出的灰色产业链,甚至涉嫌违法犯罪。

记者注意到,1月25日,某互联网公司发布的反舞弊调查通报提到,2021年,该公司员工与外部求职中介合作,安排实习生进行虚假远程实习,并从中介处分得实习应聘者支付的部分费用。该员工被解聘,并因涉嫌犯罪被移送公安机关处理。

王玮琨表示,公司员工与外部求职中介之间的此类行为涉及公司或企业的合规问题,如果因此从事犯罪活动的,可能涉嫌诈骗罪、帮助信息网络犯罪活动罪等刑事犯罪,有关部门应加强公司、企业内部的合规审查,加强市场监管,学校也应当加强对类似问题的宣传和教育工作,做到多措并举,规范相关领域的秩序。

李想还建议,高校就业部门探索建立大学生实习平台,接入第三方招聘模拟技术和就业数据资源,避免不良中介机构从中牟利。

(来源:工人日报)



闯出职场舒适区的年轻人,你后悔了吗

95后女生薇薇踏入职场后,每满两年,内心就会冲出一股改变赛道的力量。每一次努力挑战自我,仿佛是为了“解锁”更多挑战,一刻不停。

“舒适区”,通常指一个人所表现的心理状态和习惯性的行为模式,人会在这种状态或模式中感到舒适。置于职场,这个词的意义因人而异。有人认为,“舒适区”是历经千山万水后的抵达,即终于获得理想的工作状态与内心平衡;也有人认为这个词意味着一种束缚,必须拼命挣脱和离开。

那些走出“舒适区”的青年,后来经历了什么?

舒适区并非贬义,而是一种“掌控感”

“自2019年以后,每天都是更好的日子。”29岁生日那天,若思在朋友圈发了这句话。那一年,她辞去了年薪百万元的工作,开始追随自己眼中有意义的事。

因为靠谱、敢闯、有活力,年纪轻轻的若思在高手如林的金融行业争得自己的一席之地。然而,工作5年后,这个光彩照人的“舒适区”令她厌倦:越来越重复,没有挑战。若思感觉自己的兴趣不是每天去计算收益率,也不是计算业绩排名比别人领先多少。“我有许多金钱和职位以外的追求。我喜欢设计手工作品,喜欢替朋友答疑解惑,希望兑现一些发光的小梦想”。

与若思不同,薇薇跳出舒适区并非因为重复和厌倦。进入一家文创公司后,她负责渠道传播,被上司看中潜力,调去市场部负责品牌。在同一公司“转道”后,两年来也做得顺风顺水。

去年,同事们梦寐以求的升职机会触手可及,薇薇临时决定接受朋友的邀约,出去创业。

同事都感叹,薇薇太有勇气“冲出舒适区”。但薇薇觉得,她从未真正离开过舒适区。“无论是选择换方向还是尝试新东西,每一个别人看来很大胆的改变,都是经过我的评估、观察、总结、学习、请教和准备后,自己能hold住的结果”。

北京大学精神卫生博士汪冰指出,很多“成功学”励志文将“舒适区”和“惰性区”“温水煮青蛙”等消极概念联系在一起。但事实上,“舒适区”这个词原本并非贬义,表现为在一种低焦虑和低压力下,人对自己所做的事情有充分的“掌控感”。

为什么我们在职场中会感受到“舒适区”的存在?

汪冰表示,舒适区的产生,同“挑战(或压力)与能力的对比”有关。当一个人的能力远远大于挑战,就可以在单位时间内通过较少的付出得到较大的回报,这时人心理上会感到很舒适(或掌控感)。不过,职场中的舒适区需要分为两种:“蜷缩型舒适区”和“舒展型舒适区”。

“蜷缩型舒适区,就像婴儿在襁褓里一样,周围的一切都是低挑战、熟悉和确定的,但这种情况下你所谓的掌控感其实是虚假的,你不能有效应对变化和

控制环境,你的舒适来自于环境的舒适稳定;而舒展型舒适区才是真正的自在,你有信心面对各种不确定的因素,在这里你可以发展自我、实现自我。你的舒适来自于对自身能力的信心,不完全依赖于外界。”

汪冰指出,薇薇和若思原先的环境就属于“舒展型舒适区”,她们都是“会因为压力而变得兴奋的人”,这一类人相对更容易也更愿意走出职场舒适区。

挑战新领域,遭遇“当头一棒”怎么办

闯出舒适区,挑战新领域,遭遇“当头一棒”该怎么办?

薇薇做过文案工作,参与主办过各种活动,但从来没有谈商务合作的体验。加入朋友的创业团队后,她的职务是商务总监,这意味着一切要从头开始。

起初她干劲十足,“从前不会的东西,现在慢慢学就行!”但很快意识到,市场竞争激烈,整个团队对她的期待也不是“从头学习”,而是能给团队迅速带来收益。

与此同时,薇薇不仅要“立竿见影”取得成绩,还得殚精竭虑迎合团队其他成员的需求。艰难熬了半年后,薇薇感到意难平,最终选择辞职。

这一段“飞出舒适区”的经历,结果不佳,但薇薇没有丧气,“这半年,就当自己交学费学本事了。”

今年30岁的男生李小车,在国企工作长达10年,自认为已经“摸透行业属性”,应该“去外面的世

界看一看”。

李小车跳槽去了互联网公司,立即迎来半年转正期的严峻考验。

“前同事和朋友们都评价我是很会说话的人、social小天才,现在到了互联网公司,我反而成了最不会说话的人。”原先一切的话语体系、思维方式、为人处世哲学……都在“互联网大厂”被推翻了。半年转正期,他过得胆战心惊。

焦虑过后,李小车心生感悟:很多人自以为的舒适区,可能只是运气好,未必等同于你已具备了该职业的最高技能和水准。也许你没有完全挖掘自己的潜能,并发现自己的缺陷。

在汪冰看来,当我们思考职场“舒适感”时,要先考虑自身能力和挑战的匹配度——究竟是你的能力可以游刃有余地应对挑战,还是环境给了你这个错觉? “以自然界为例,如果我一开始在较小的生态环境中找到了自己的生态位,能占据这个生态位是因为这里物种没有那么多,生存竞争没有那么激烈;但是当我被移植到竞争更激烈或更大的生态系统中时,要成功锁定一个生态位,所要迎接的挑战和与之匹配的能力输出就会很不一样”。

薇薇与李小车都在走出舒适区后,遭遇不舒适的状态。但汪冰肯定了他们的积极心态:“如果把‘不舒适’理解为失败,你就会将这种选择理解为彻底的挫败,并且认为这样的结果只能证明自己错了,这是‘固定型思维’的人的想法。但是,具备‘成长型思维’的人会把不舒适的状态当作一种练习,把失败当作一种反馈,从负面的失败体验中寻找正面的人生经验。”

汪冰将这称为“拉伸区”。“你在做身体拉伸训练

的时候，肯定不太舒服，但是拉伸会提升你的柔韧性，这与我们应对挑战的过程是一样的，但是也要保持对身体的觉察(自我觉察)，警惕过度拉伸带来运动损伤。”

重复和瓶颈，你一个也逃不掉

虽然转正期充斥着未知数，可李小车没被击垮，靠自己的韧性和执著成功等到了转正的那一天。“也许我们离开一个舒适区，是为了寻找另一个舒适区。”他说，即使不离开当前的舒适区，每个人依然可以通过自律和探索，发掘事业新可能。

若思告别“上班时代”后，开启了在线情感课程的创业征程。

“换一个战场，该经历的重复和瓶颈，你一个也逃不掉，只不过痛苦换了新的颜色和口味。”若思说，“重启”事业的前4个月，她整个人处于“如获新生”“恣意生长”的兴奋中。但半年后，一直顺风行驶的航船，终于不可避免地要逆风前进了。

一位前辈告诉她，既然这一次“重启”是以自己为轴心展开的事业版图，一定不要因为“一地鸡毛”和无聊感而轻易推翻。若思自己也发现，这是一个她想深度挖掘和耕耘的“长期舒适区”。

汪冰表示，心理学上有个概念叫“心流体验”，意思是当你做一件事的时候，你仿佛被彻底卷进去了，全然投入，忘了时间，也忘了自己身处何处。

“心流体验在什么时候容易出现？打个比方，假如我们试图摘下挂在树枝上的果子，如果随手就能够着，我们不会有多激动；蹦几蹦够到了，就很有成就感。但如果蹦了半天我们仍够不到，就会很挫败。”

“拼命一下能成功”的状态，吸引我们投入其中。但汪冰指出，这也随之开启了新一轮的循环：当你的能力不断增强，变得和挑战匹配了，你开始游刃有余，但是再下一步能力可能会超过岗位的要求或者岗位提供的挑战，你又会掉入舒适区，掌控感进而可能演变为无聊感。

“从成长的角度，走出舒适区主要与两件事有关。第一个是补你的短板；第二个是增强你的优势。第二个远比第一个重要得多，因为走出舒适区是为了更好地做自己，能定义一个人的是他独一无二的价值，而不是问题。”汪冰认为，当我们在新疆域探索，遇到负面情绪时，要有基本的自我判断，以及确认这份工作对于自己的意义。

在汪冰眼中，冒险和舒适区的关系不是对立的。哪怕你做的工作是一成不变的，每天也要以不一样的方式来做这份工作，或者让业务水平变得精进。走出舒适区是一种成长，留在舒适区我们也可以冒险，挑战自我，这就像有人健身的方式是铁人三项，有人只是下楼散步，找到适合你的成长路径最重要。

“很多人对舒适区的理解是拿鞭子抽自己，我并不认同。我们确实需要时不时推自己一把，但如果一直都拿鞭子抽着自己往前走，而不是找到了自己想要去的地方，不符合你的优势、热情或梦想，那你要去的地方不仅不是舒适区，还可能离你真正想去的越来越远”。(应受访者要求，若思、薇薇与李小车为化名)

(来源：中国青年报)

职场“西游记”：靠谱程度

决定了你的人生高度

那些常翻常新的名著,《红楼梦》是一部,《西游记》也是一部。

不同年龄,能读出不同的感受。少年时读《西游记》,最爱看孙大圣一路披荆斩棘;中年时读《西游记》,知道人生实苦,熬过才是成熟。

如果用职场眼光看《西游记》,它也是一个有关生存法则的故事。师兄弟三人,再加上白龙马,恰恰代表了不同类型的人才,靠谱,则是他们获胜的法宝。



网上有一个热议话题:在职场中,为什么领导都喜欢靠谱的人?有个答案是这样的:因为靠谱的人,无论说话还是做事,都能让人放心。

齐天大圣的靠谱,就体现在专业能力上:再难对付的妖怪,全能搞定。

面对取经路上的种种磨难,他是有底气的:师父是菩提祖师,自己苦熬许多年,学成了七十二般变化和筋斗云,结交各路神仙妖怪,天上地下,人脉非常广。

看久了《西游记》,人们偶尔会调侃,经历了九九八十一难,猴哥真正亲手降服的妖怪没几个,动不动就要去天庭喊人,打不过就只会搬救兵。

这倒未必。很多时候,请救兵是最迅速有效的办法,成功概率也更高。比如对付蜈蚣精,毗蓝婆菩萨一根绣花针就能解决问题,何必一味死磕、耗时费力?不如变通一下,对症下药。

他说过:“若是天魔,解与玉帝;若是土魔,解与土府……是蛟精解与海主,是鬼祟解与阎王。各有地头方向。我老孙到处里人熟,发一张批文,把他连夜解着飞跑。”

猴哥很清楚自己此行的核心任务:保护唐僧取得真经,那些磨难都是到达目的地之前必须经受的。更何况,有些妖怪本就是神仙坐骑或侍从之属,不如卖个面子,叫主人自己清理门户。

做人留一线,来日好相见。

除非像三打白骨精时被迫暂时离线,否则孙悟空始终是取经队伍中的顶梁柱,硬实力与软实力兼具,论降妖除魔,他确实像定海神针一般靠得住。



不过,有时只凭业务能力并不能愉快地解决所有问题。职场人来人往,沟通应酬没有一刻停止,相当考验交际能力。在这一点上,八戒看上去更合格一些。

跟猴哥比起来,二师兄好像懒散了许多:贪吃嗜

睡,能偷懒就偷懒,一身小毛病,很容易让人忘了他曾经也是有名有姓的天蓬元帅。

孙悟空有短板:水下功夫不太好。这正好是八戒的长处,遇到在水里兴风作浪的妖怪时,一般先是猪八戒、沙僧诱敌出战,甘愿为师兄打辅助,配合默契。

一路上,他最有幽默感、最擅长活跃气氛,不像大师兄脾气那么急躁。在因为相貌丑陋吓到别人,被师父吐槽时,八戒不慌不忙辩解:

“不瞒师父说,老猪自从跟了你,这些时俊了许多哩。若象往常在高老庄走时,把嘴朝前一掬,把耳两头一摆,常吓杀二三十人哩。”话说完,气氛一下就缓和了。

孙悟空被黄风吹坏眼睛,打算找灵吉菩萨降妖,嘱咐八戒藏好身,不要出头。他便应承着回了一句:“晓得!晓得!你只管快快前去!老猪学得个乌龟法,得缩头时且缩头。”

他和团队中其他人的交流没啥障碍,很少使小性儿,谈笑间就拉近了距离,偶尔被大师兄揪着耳朵骂“呆子”“夯货”,过后依然“猴哥”“猴哥”叫得很顺口,把冲突化解于无形。

算算时间,取经的过程其实很漫长,假如没有八戒的幽默感和厚脸皮,多半会少了很多乐趣。

三

以前,有句形容职场的话比较流行:看似没存在感的老实人,其实缺不得。《西游记》取经团队里的类似角色,可能就是沙僧和白龙马了。

他俩经历不同,但有的地方又很像。论武艺,两个人都不是很能打,既没有孙悟空的本领,也不似猪八戒那般圆滑,胜在任劳任怨,至少表面上看起来是这样。

在影视剧中,沙僧是个吃苦耐劳的形象,挑担、做饭……许多杂活处理得井井有条。他对自己有清晰的定位,不跟大师兄抢风头,不和二师兄争宠,全力做好力所能及的事情。

白龙马一路上也是兢兢业业,驮着唐僧到处跑,毫无怨言。

重要的是,在取经这件事上,两个人信念坚定。唐僧接二连三被妖怪掳走,大家多少有点灰心。枯松涧遭逢红孩儿,孙悟空很难过,说“我等自此就该散了!”八戒也跟着连声附和。

沙僧出来力挽狂澜:我们三人本应将功折罪,但如今说出这样各寻头路的话来,便是违背了菩萨的善果、坏了自己的德行,“惹人耻笑,说我们有始无终也!”一句话,点醒梦中人。

白龙马也是如此。途径宝象国,孙悟空已经被赶走,八戒沙僧不是黄袍怪的对手;他很清楚自己的能力不太行,还是挺身而出,结果毫无悬念地被妖怪打败了。

受伤后,他没有躲起来,转而说服了试图溜号的二师兄,叫他赶紧请大师兄救场。结果皆大欢喜,唐僧得救,误会解开,大师兄回归。

这两位,看似不出众,却是最稳定的基石。有本事的人,多少也有点个性和脾气,不是那么服管。像孙猴子,最开始跟唐僧吵了一架就想走人,还是被龙王劝了回来。

所以说,沙僧和白龙马算另一种意义上的靠谱,是团队的稳定器和粘合剂,值得被信赖。即便不能独当一面,却也可解燃眉之急。

四

从孙悟空到八戒,再到沙僧、白龙马,一部《西游

记》，写出了职场众生相。

大师兄是那种极少数的精英，有能力，有性格；八戒像是大多数的白领，业务水平过得去，同时也有乱七八糟的缺点；沙僧和白龙马本事不够大，但听话，老老实实做好自己的工作。

他们不算完美搭档，胜在各有所长，各司其职时都足够靠谱。所以，这个看上去人才结构四处漏风的团队，最终在磕磕绊绊中到达了目的地。

有人总结，这几个人的靠谱程度，也对应着故事结尾他们得到的不同结局：出力最多的孙悟空也如愿成为斗战胜佛。

这年头，人们习惯讲情商，比高情商更重要的，其实是靠谱。无论为人处世、无论生活工作，靠天花乱坠的忽悠终究不长久。

所谓靠谱，是能把一件事力所能及做到最好，是能让人放心将任务交付于你，事事有回应；也是能给合作伙伴带来某种确定性，有擅长填坑的实力。

这样的态度，同样适用于职场之外。有句话说得很好：做事有头有尾，做人敢于担当，这就是人生的理想境界了。

看似复杂的生活，有时候也就这么简单。

（来源：中国新闻网）

（上接第 31 页）

“科研团队拥有核心知识产权，已经通过校企合作的方式，实现技术转化。”仓乃梦说。

“2020 年以前，海南登记的国际船舶数量仅有 47 艘，这两年新登记国际船舶数达到 89 艘，在国内压载水处理这个领域，海南拥有很好的市场前景。”辛军说，随着高校和创业孵化平台改革创新，产学研对接平台的搭建，一批与自贸港特色产业、优势业态相结合的创业项目开始绽放光彩。

“学校主动对接海南重点产业和重点园区，形成了校内外联动的创新创业机制。”海南大学教务处副处长耿刚说，截至目前，已孵化团队 77 支，累计融资金额 4550 万元，有 6 家大学生创业公司在海南股权交易中心挂牌，年产值 1.3 亿多元，带动就业 2000 余人，“靶向无人船”等一批学生创新成果已经走向了技术转化之路。

为进一步凝聚创业载体发展合力，南京成立了“青创佳”创业园区联盟，通过构建创新、开放、共建、

共享的协作模式实现资源共享。联盟首批有 26 个创业园区，联盟单位紧密联结高校、科研院所、领军企业等资源，为大学生提供项目申报、需求对接、法律咨询等服务，服务大学生创新创业。

（来源：人民日报）



中山“妈妈岗”缘何叫得响

近来,在广东省中山市等地出现的“妈妈岗”颇受关注。顾名思义,这是一种为妈妈们特设的岗位,工作时间灵活,好让妈妈们可以兼顾家庭与工作。换句话说,“妈妈岗”的关键词就是弹性工作、柔性管理。

女性不仅是生育主体,还是社会重要的人力资本。生育问题与就业问题在“她”这里交织叠加。随着“全面三孩”政策落地,减轻家庭的生育成本、缓解女性育儿压力显得更为紧迫。人口红利消退的大背景下,重视“她”这一半的人力资本也实属应然。“妈妈岗”让妈妈们能够重返职场、实现个人社会价值,正是重塑就业环境和性别观念的一种尝试。

那么,“妈妈岗”的弹性灵活用工有哪些形态?又将产生哪些价值和影响?当前的探索有何启示?让我们共同关注。

妈妈们的“既要又要”

在中山市港口镇,29岁的女工黄春花,拿下传送带上匀速出现的一个个音响主机,熟练地在它们底部贴上操作指南。这些音响之后将漂洋过海,出现在欧美国家超市的货架上。

虽然这样的工作她每天要重复几百次,但一个月下来能拿到4000元左右的薪酬。而且工作时间非常弹性,可以随时请假,请假的空缺由现场的全能工补上,耽误的工时可在当月其他时段选择是否补齐。

这让黄春花不用再为接送孩子上下学和工作时

间冲突而经历内心的撕扯。值得一提的是,她该拿的工资收入、该有的福利待遇,丝毫不受影响。

在中山,这种让妈妈们既能工作赚钱又能顾家养娃,弹性安排时间的工作,有个响亮而温暖的名字:妈妈岗。

据了解,在黄春花所就职的公司,像她这样的“妈妈岗”有236个,占全公司一线员工人数约1/3。而在整个中山市,160多家企业设置了“妈妈岗”,岗位数量超4000个,且还在不断增长中。

同时,在广东佛山,250多家企业开设了“妈妈岗”,涵盖电商、商贸、工业生产、家政服务等领域,为3200多名妈妈提供了就业机会。

全国一些地方也有类似尝试。江西吉安峡江县有药厂开设了专门针对留守妈妈们的生产线;在抚州崇仁县,服装企业在学校附近创办缝纫“社区车间”,吸纳陪读妈妈们就业。

近年来,我国生育政策密集调整,逐渐放开,继2016年施行“全面两孩”后,去年5月,“全面三孩”时代正式开启。在此背景下,降低生育成本、缓解育儿压力成为社会关注的焦点话题。

多项关于生育意愿的调研发现,因为女性要花费更多时间照顾家庭,致使职业生涯发展受限、收入减少,导致她们在多孩生育决策上犹豫退缩。

上海交通大学国际与公共事务学院副教授、中国城市治理研究院研究员沈洋援引我国相关研究认

为,在教育竞争的背景下,“密集型育儿”蔓延,加剧了女性所面临的角色冲突。

中央民族大学民族学与社会学学院教授杨菊华认为,降低孕育、生育、养育、教育成本,是完善生育支持政策的重要目标。除了生产阶段外,养育阶段的保障也需关注,其中保障育儿主体返回职场再就业阶段的权益十分必要。

从这个角度来说,“妈妈岗”化解了女性的角色冲突,让那些因生育而被迫中断职业的人得以重返劳动市场,哪怕只是作为特殊时期的过渡,它在一定程度上缓解了生育家庭的经济压力。“这对缓解育龄女性生育焦虑,释放生育潜能具有积极作用。”郑州大学商学院副教授陈梅说。

弹性就业何以可能

黄春花和她的工友们在找到“妈妈岗”工作之前,都遭遇了求职的窘况。“不是工作需要加班或出差,无法顾家,就是公司嫌我们不能全身心投入工作。”

但另一边,在疫情冲击下,外出务工人员加速回流“老家”,用工紧张加剧。面对不断恢复的订单量,不少企业主只能望“单”兴叹。为赶产完成订单,经常急得四处“借人”。

一边是想要工作的女性受家庭羁绊而无法“动身”,另一边是大量用人企业用工紧张。“有没有可能,我们在有用工需求的企业和有就业需求的妇女之间做一个链接?”中山市妇联主席余建思回忆说,基于这个设想,中山市妇联率先向社会倡议推行“妈妈岗”。

2021年5月,“妈妈岗”探索在中山正式启动。中山市人社部门、各级妇联等联合起来,走访用人单位,收集部分企业可弹性工作需求信息,打算从供需信息链接入手。

美发师、喷油工、打枣、普工、客房清洁员、装配

工……很快,第一批用工信息在中山市妇联的微信公众号上发布,这种弹性工作、柔性管理的就业模式被正式命名为“妈妈岗”。

名字一下就叫响了。第一期“妈妈岗”信息发出后,“两三个小时点击量达到六七千,非常少见”,中山市妇联宣教组联部部长张慧说。在下方的评论区,有网友留言:“希望能普及到各个镇区”“建议增加一些编辑校对等有一定文化程度要求的岗位”。“这些反馈让我们看到了女性产后就业的强烈需求,也坚定了继续做‘妈妈岗’的决心。”余建思说。

在推广过程中,有人认为“妈妈岗”就是钟点工、生产工或兼职等。对此,广东省妇联主席许红澄清说,其实并非如此,“妈妈岗”也可以是正常工作8小时、偶尔需要柔性管理的岗位,或者是需要专业技能可居家办公的岗位。

据介绍,经过一年多的探索,“妈妈岗”已发展出至少4种不同的模式。

第一种就是黄春花所在的灵活“妈妈岗”,企业从流水线原有工序中选取纯手工操作或技术门槛较低的工序拆分出来,女职工每天工作5~8小时不等,上下班时间自由掌握。

第二种被称作弹性“妈妈班”,企业根据不同机台的性能和产能,分不同上班时段,女职工可以自主选择。

第三种是外发“流动岗”,对于易携带、纯手工制作的小部件,企业定时上门发料、定时上门收货,对高需求家庭照料的女性非常友好。

相较之下,最后一种则要新潮一些,是工作地点双弹性的“妈妈新业态岗”。如创意设计、文案策划、直播主播、电商运营等新的灵活用工需求。这类工作自主性高、工作方式灵活,且对专业技能有一定要求,正成为越来越多白领妈妈的倾心之选。

在有着“中国花木之乡”美称的中山市横栏镇，在经过为妈妈们专门打造的营销、摄影等系列培训课程后，200多名“宝妈”已化身“探花姐姐”，在当地大大小小的花木档口直播带货。作为IP的“探花姐姐”，正在加速养成中。

“妈妈岗”提高女性劳动参与率

对于设置“妈妈岗”的决策，在采访中，一些企业声称是出于承担社会责任等考虑下的“让利”行为。黄春花所在公司的负责人余清最早也这么认为。

“让利”一说，默认的前提是，雇佣产后女性，企业要为此支付更高的用人成本。就拿黄春花所在的流水线来说，因为妈妈们可能随时会请假，为了不让生产受影响，公司不得不增设“全能工”岗位，以便随时“顶岗”。对于企业来说，工时的损失、对生产流程及管理的改造等等，确实都是需要额外承担的成本。

南开大学经济学院教授李磊也指出，与男性相比，由于生育、幼儿照料等方面的自然分工，使得女性在工作时间投入和工作连续性方面处于劣势，决定了企业在雇佣女性时可能承担额外的成本。

但让余清没想到的是，“妈妈岗”的女工们虽然工作时间弹性，但她们的作业绩却非常坚挺。他们统计过，“妈妈岗”人员流失率低，稳定在5%左右，而其他用工模式动辄15%，在某些季节甚至超过30%。而且因为归属感强，忠诚度高，“妈妈岗”工作效率和产品合格率也都比普工更高。因此，公司放心地把高端产品的生产任务交给了“妈妈岗”员工。

余清的统计和观察，在陈梅和李磊早前的研究中已得到证实。在去年发表的一篇论文中，两位学者研究发现，女性就业份额提升对企业出口规模有促进作用，而且在外资企业、技能密集型企业、女性密集行业、高技术行业和女性受教育水平低地区的影响更大。

更为重要的是，李磊补充道，长期来看，对生育期间女性员工的政策偏向或者照顾，对于企业全面获得员工培训等人力资本投资的未来收益，收获包容、多样性劳动力群体所带来的生产率增长具有积极意义，“而这有利于企业在长期发展中降低单位产出的劳动力成本”。

“当初是打着企业‘让利’的心态来做这件事，企业最终却成了真正的受益方。”余清说，在看到“妈妈岗”的巨大潜能后，公司匀出更多的工作份额用来招聘“妈妈岗”。眼下，新的“甜蜜烦恼”是，公司的用工需求仍在增加，但“附近有需要的妈妈都已经就职了”。

近年来，随着中国经济社会的发展，生育率下降、劳动年龄人口不断减少，人口红利日渐消退且不可逆转。陈梅认为，育龄妇女既是生育的主体，也是重要的人力资源。“需要看到，占我国人口一半的女性，是劳动力的重要组成部分。”她认为，随着人口红利逐步减少，“妈妈岗”等灵活就业岗位的设置，对提高女性劳动参与率，实现对既有女性人口劳动力及技能的利用，促进经济增长具有重要意义。

也正是基于此，不少学者强调我们要从“人口红利”转向关注“性别红利”，并指出，提高女性劳动参与率，实现对既有女性人口劳动力及技能的利用，可以带来新一轮的经济增长，并在经济社会等方面带来广泛影响。

陈梅和李磊都表示，“妈妈岗”这种就业形式的探索，“充满温情与智慧”，“有可能形成员工、家庭、企业、国家的‘多赢’局面”。沈洋也指出，“妈妈岗”的推广有利于从根本上促进女性发展。

共担生育成本

在黄春花任职的公司，“妈妈岗”与其他岗位同工同酬同待遇。这也意味着，除了工资薪酬外，公司每月

要为每一个“妈妈岗”女职工同样缴纳 732 元的社保, 95 元的公积金,按年度一次性购买雇主责任险。

不过几个月后,在“妈妈岗”五险一金缴纳额上,该公司将每月每人省下近 400 元,接近缴纳额的一半。7 月初,中山市政府出台《关于大力推行“妈妈岗”就业新模式的若干措施》,正式将“妈妈岗”工作纳入该市贯彻落实国务院扎实稳住经济一揽子政策措施的实施方案。

这份扶持文件明确了税收减免、培训扶持、就业服务管理等多项“妈妈岗”扶持政策,“含‘金’量很高”,广东省妇联主席许红说。

按照政策,企业每成功申报一个劳动合同用工“妈妈岗”,与劳动者签订一年以上劳动合同并按规定为其缴纳社保,将每月获得 300 元的社保补贴和 100 元的岗位补贴。如果符合条件的劳动者与用人单位签署的是劳务协议而非劳动合同,是以个人身份缴纳社保的,那么前述 300 元的社保补贴则发放给妈妈本人。

此外,无论是劳动合同用工还是劳务用工,成功申报“妈妈岗”的企业,每年都可享受不超过 500 元的精准培训补贴;若就业者为脱贫人口或登记失业半年以上的人员,再叠加享受 7800 元的多种税收优惠。据了解,中山市政府设置的该专项资金达 500 万元。

为推广“妈妈岗”等灵活就业形式,中山人社部开门辟线上线下信息发布及招聘渠道,并依法开展检查监督,督促企业落实劳动法律法规。

此次真金白银的补贴,被认为是政府与个人、企业共担生育成本的切实举措,因而备受好评。

李磊指出,这一公共政策将激发企业支持女性再就业的积极性和热情。全国妇联妇女研究所副研究员杨慧也认为,相关补贴惠及大中型企业高技能、高质量专业技术岗、管理岗位女性,将产生更加积极

的社会效益。

随着生育政策的密集调整,各地都出台了配套措施,如延长产假、增加陪产假等。北京大学社会学系教授陆杰华此前在接受媒体采访时表示,企业作为经济发展主体,可能缺乏主动意愿雇佣女性员工。不过,中山市人社局局长黄学礼认为,可将“妈妈岗”这类产后女性灵活就业纳入省市级和中央就业补助专项资金的支持范畴。目前,前述专项资金的补贴对象以就业困难人群、高校毕业生等为主。

由于一部分“妈妈岗”的就业者属于灵活就业,有人因此为她们贴上低技能的标签。陈梅认为,对此大可不必忧虑。灵活就业虽然看似“不正规”,但并不就等于低技能、低质量就业。未来随着灵活就业规模的扩大、就业质量的提高,以及相关政策保障的强化,相关的歧视将会缓解。

对此,黄学礼也指出,对于灵活就业人群需要进一步加强职业能力培训,从根本上提高他们的就业能力。

“我们要认识到,支持家庭、更准确地说是女性平衡职业发展和育儿责任,更主要的可能还是要靠政府大力发展公共托育服务体系,进一步分担家庭的抚育照顾责任。”中国社科院人口与劳动经济研究所副研究员杨舸说。

“国外及国内一些省市增设男性陪产假、育儿假的经验值得借鉴和鼓励。”杨舸和沈洋均指出,这将有利于引导男性重新调整工作和家庭投入的时间分配,承担起更多的育儿责任。

这个酷热的夏日,黄春花和工友们的孩子,就在妈妈百米开外的专属活动室玩耍,陪妈妈上班。而在其他地方,更多的叔叔阿姨们正积极奔走,为那“半边天”寻找更多可能性。

(来源:光明日报)