

河南人才

目 录

人才论坛

- 1●围绕“项目为王”集聚人才 促进人才与产业同频共振协调发展
- 4●十年厚积聚英才 智汇怀川创未来
——从“焦作人才这十年”看存在问题及政策思考

调研报告

- 7●郑州市农民工返乡创业面临的新问题新情况

最新政策

- 10●河南省人力资源市场条例

简讯

- 16●焦作市人才中心流动党委举办“弘扬红旗渠精神、奋进新时代征程”主题教育党课
- 17●信阳市参加第五届中国·河南招才引智创新发展大会省外专场线上招聘活动
- 17●鹤壁市着力破解“就业难”、“用工缺”的经验做法获国务院通报表扬
- 18●搭建云端桥梁 优化就业服务
- 19●“四轮驱动”稳住全区就业“底盘”——济源示范区人力资源和社会保障局多措力促高校毕业生就业
- 20●商丘市开展稳保就业“百日攻坚”专项行动显成效

2022年第4期 (总第66期)

内部资料
免费交流

主管：河南省人力资源和社会保障厅
主办：河南省人才交流中心
河南省人才交流协会
编印：河南省人才交流中心
河南省人才交流协会
地址：中国中原人力资源服务产业园区(郑州航空港区华夏大道与通航路交叉口)A座14楼13A27室
邮编：450003
电话：0371-65927770
传真：0371-65927770
E-mail:hnsrclxh@126.com
发送对象：本行业
印刷单位：河南绿野印刷有限公司
印刷数量：600册
准印证号：河南省连续性内部资料[省直]165号
封面摄影：陈根增
印刷日期：2022年12月

编委会

主任

李海龙

副主任

冯以干 邵小英

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●落实档案信息化建设 让便民服务提档升级

22●兰考县出台八条措施发展民族乐器产业人才

外地信息

23●北京:拓宽一次性扩岗补助受益范围

23●湖南:启动2022年稳企业保就业活动

24●山东威海高新区对接供需“订单”育才

24●山西吕梁:打造“吕梁山护工”特色劳务品牌助力乡村振兴

25●天津:出台数字人才培育政策

26●云南:出台措施推进人力资源服务业高质量规范发展

27●重庆:人力资源服务机构管理出新规助推营商环境持续改善

创业聚焦

28●2022,我为什么还在创业?

32●当00后决定去创业

求职面试

36●求职,自我发现和自我超越的修炼

37●求职难过“性格关”?

39●提高面试通过率?招人第一顺位?职场新人不应迷信“
内推码”

职场人生

41●初入职场者需积蓄向上的力量

42●如何面对职场低谷期?

热点解读

45●新就业形态劳动者如何不被“困”在工作时长里?

围绕“项目为王”集聚人才 促进人才与产业同频共振协调发展

中共河南省委咨询组 刘京州

郑州航空工业管理学院 孙兆刚

河南省项目推进中心 袁永波

河南省行政管理科学研究所 韩晓明

河南豫能控股股份有限公司 刘若琪

围绕“项目为王”，将“招商引资”和“招才引智”有机结合，探索“以项目集聚人才”的新思路，将引进项目与引进人才、项目效益与人才效益、项目发展与人才培育、项目要素与人才服务、项目孵化与人才留用相结合，围绕项目产业链布局人才链、依托人才链壮大项目产业链，走产才融合发展之路，会有效破解有关引才、用才、育才、留才的难题，以及推动项目要素供给渠道和供给方式的创新，优化重构资源要素配置机制，探索为重点项目建设提供全链条、全流程保障，做到人才发展与项目进展同向发力、同频共振、同步收效。

一、我省“项目为王”进展情况

2022年，我省深入贯彻习近平总书记视察河南重要讲话重要指示，全面落实省第十一次党代会和省委十一届二次全会暨省委经济工作会议部署，完整、准确、全面贯彻新发展理念，聚焦构建新发展格局、新时代中部地区高质量发展、黄河流域生态保护和高质量发展等重大战略部署实施，突出“项目为

王”导向，持续开展“三个一批”活动。2022年，我省计划投资20167亿，主要聚焦在9大领域，集中力量推进8000个左右项目实施。与2021年相比，项目总数增加423个，总投资增长9%，年度计划投资增长19%。全省重点项目总计2000个左右，围绕创新驱动（142个项目）、新型基础设施（62个项目）、新型城镇化（73个项目）、重大基础设施（154个项目）、产业转型升级（1241个项目）、生态环保（67个项目）、社会民生等领域（55个项目）。其中，142个创新驱动类项目的年度计划投资580亿元，建设嵩山实验室、神农种业实验室、中原科技城、智慧产业创新园等。在1241个产业转型升级项目中，先进制造业项目有845个，占比68%。全省通过重点项目催生调结构突破点、新动能增长点、稳增长关键点，突出高质量发展要求和区域均衡发展，项目分布在安阳市82个、鹤壁46个、济源20个、焦作市77个、开封市86个、洛阳市171个、漯河市80个、南阳市155个、平顶山109个、濮阳市75个、三门峡71个、商丘市72个、新乡市79个、信阳市69个、许昌市86个、郑州市

307个、周口市101个、驻马店126个。各地市锚定“两个确保”、强力支撑“十大战略”的实施。

我省坚持“项目为王,实干为先”,打通项目签约、开工、投产的全链条服务,围绕稳住经济运行、稳住民生底盘、稳住社会大局“固根基”,围绕枢纽经济、现代产业体系、产业链供应链协同“扬优势”,围绕经济动能转换、产业转型升级、产业链缺失环节“补短板”,围绕城乡公共服务、社会保障、美好生活“强弱项”,坚持活动、资金、要素、服务跟着项目走,与开发区主阵地、主战场、主引擎相结合,形成一个完整的工作链条和抓经济工作的完整体系。2021年7月以来,我省先后开展了3期“三个一批”项目建设活动,累计签约项目1058个、开工项目1934个、投产项目1838个,开工率、投产率、达效率分别为82%、58%和98%,为全省带来超过万亿的有效投资,成为我省经济平稳恢复、稳中向好发展的最有力支撑。

受疫情和宏观经济增速下滑的影响,我省部分地方、部分重点项目建设工作仍然存在一些困难和问题,如征地拆迁困难、配套资金不够、服务意识不强、产业配套能力不足、人才支撑不力、项目争取难度加大等制约了项目的顺利开展。总体上看,有影响力、有聚集带动作用的大项目占比较少,延链、强链、补链的大项目不多,引进项目思路不够科学,存在重结果、轻长远、轻人才、缺谋划的现象;企业投资信心不足,异地投资建设持谨慎态度,加上商业银行服务机制呈现被动型、消极性与滞后性,对部分大项目建设产生较大约束。

“项目为王”的鲜明导向要求全省上下形成大抓项目、抓大项目、抓好项目的氛围,形成“谋划一批、引进一批、建设一批、投产一批、储备一批”的项目滚动接续态势,坚持“要素跟着项目走”,围绕土地要素、资金要素、基础设施、审批报批等要素推动项目

落户开工和加快建设。在这一过程中,缺少人才要素的集聚。项目不仅离不开人才,项目还可以培养和造就大批人才。每个项目需要杰出的管理者,需要有创新能力的专家,需要有高素质的技能人才和具有敬业精神的普通劳动者。坚持“要素跟着项目走”可以更加注重人才要素,将“项目”和“人才”充分协同起来,发挥项目效益,集聚各类人才。

二、我省“集聚人才”建设情况

从我省人才储备情况看,2021年,全省151所高校共有13.34万人专职教师,全省毕业研究生和博士16189人,全省研究与试验发展(R&D)人员30.46万人,规模以上工业企业研究与试验发展(R&D)人员20.76万人,全省发明专利拥有量43534件,相对于全省1.15亿户籍人口和9700万常住人口而言,占比较小。总体上看,我省基础研究方面薄弱,高等教育底子薄,本土人才的培养严重滞后,难以满足自身发展需求,引进人才非常重要。

我省从2018年举办招才引智大会已经四届,2020年和2021年,特别是在新一届省委高度重视下,克服新冠肺炎疫情带来的不利影响,创新思路、优化方式,延揽了一批高层次、创新型、引领型人才(团队),促成了一批高质量人才项目合作,先后签约中日友好医院孟化教授代谢减重人才团队项目、北京盛世光明软件股份有限公司区域总部团队项目、严重糖尿病并发多脏器损伤治疗研究及人才培养项目、中药经典名方研发及人才培养合作项目等具有国内外影响力的人才项目,签约落地率70%。

随着人才“争夺战”愈演愈烈,我省在以“项目为王”聚集人才方面还存在如下不足:

第一,引进人才市场化配置不高。在引才初期,政府主导主推可以集中优势资源,实现快速突破,形

成效率优势和示范效应,但过多包办带来的负面影响也显而易见。如人才引进依赖政府机构,市场化配置低,引才计划缺乏对需求情况的精准研判,本地专业猎头机构和专业化猎头机构缺乏参与度。

第二,引进项目与人才引进联系不紧。全省8000个左右的项目及其1800个左右的重点项目,缺乏相应高层次人才需求岗位的目录梳理和公布,缺乏明确的人岗相适、才尽其用的岗位引人和项目留人措施,造成“筑巢”与“引凤”“两张皮”,所倡导的“岗位留人、待遇留人、感情留人”虚化,致使因人才缺失而影响项目进展。

第三,引进人才效果不实。高端人才含金量高不可否认,但不能忽视人才作用发挥的现实基础和客观条件,不考虑资源禀赋、体制机制、产业集聚、项目急需、人岗相适等条件,无闪亮标签的不引,非耀眼光环的不谈,一味追求高大上,导致人才引进适用性较差。

第四,引进人才跟踪不足。包括郑州1125人才计划在内的全省各地市都把人才项目作为吸纳人才的重要载体,通过官方网站发布招聘信息来吸引人才,但有些人才计划、人才项目实施效果并不理想。比如,通过高校宣讲或专项招聘会等渠道引进高层次人才占比较少,有的引才主体为了申报项目而生拉硬引,有的专家入选多地人才项目,有的项目缺乏长期性和连贯性。

第五,人才生态不优。依托项目引进的人才,重政策优惠轻环境营造,重物质奖励轻精神关怀,对人才引进后的环境适应、与本土人才的融合共生以及发展环境优化等缺乏全盘考虑,政策扶持对外来人才极尽优待,对本土人才却不甚关注,导致“招来女婿气走儿”,使本土人才流失;政府的“保姆式”服务难以满足引进人才日趋多元化、个性化、高端化的服务需求,导致人才发展遭遇瓶颈、成果转化困难等现实问题。

第六,用人主体落实不力。坚持项目为王聚集人才,企业是需要人才、吸引人才的主体。但从目前情况看,行政事业单位引进人才相对规范,企业引进人才的工作措施相对松散。目前,我省80%的创新型企业是本土企业、80%的研发机构设立在企业、80%的研发人员集中在企业、80%以上的研发资金来源于企业,但我省颁布的人才政策在企业的实施效果不理想,原因在于企业的相关工作人员配备不足、素质不高、信息不对称等。

如何将“招商引资”和“招才引智”有机结合,积极探索“以项目集聚人才”的新思路,将项目带动作用贯穿人才引进、培养、服务全过程,既能够积极服务于省委“项目为王”的战略举措,也可以大力推进全省人才战略的有效实施。

三、我省围绕“项目为王”集聚人才的建设

第一,人才引进围绕“项目为王”开展。人才因项目而聚,项目因人才而兴。“项目为王”意味着我省栽好了引才的“梧桐树”,正在建设人才“蓄水池”,集聚打造用人“大舞台”、“新高地”、“大中心”。应尽快根据我省项目规划引导,围绕本地重点产业,发挥产业项目优势集聚人才,推动人才与产业项目同频共振,打造高层次人才集聚区、校地合作人才集聚区、企业科研创新人才集聚区。积极组织本地有关单位围绕“项目为王”开展人才需要调研,精准合理编制紧缺人才目录,建立各类人才需求清单,完善人才匹配机制,发布人才需求信息,定期组织用人单位开展招才引智活动,促进人才与项目、人才与岗位高效对接,满足项目用人需求,为项目特别是重点、重大项目提供强有力的人才支持。

(下转第9页)

十年厚积聚英才 智汇怀川创未来

——从“焦作人才这十年”看存在问题及政策思考

郑州工商学院 谢玉洁

十年来,焦作市委市政府认真贯彻落实习近平总书记关于人才工作的系列重要论述,紧紧围绕中央、省委的决策部署,深入实施“人才强市”战略,通过院(校)地合作、人才政策叠加、创业环境营造,人才积聚数量逐年攀升,各领域高层次人才正持续不断地为焦作高质量发展提供强大的智力动能。

一、成效与做法

(一)狠抓顶层设计

焦作市坚持党管人才原则,深化人才发展体制机制改革,以“发展集聚人才,人才引领发展”为思路,先后出台了高层次人才政策、青年人才政策和急需紧缺人才政策,形成了上下贯通、层次分明的“引才聚焦”人才政策体系。针对高层次人才,以《关于引进培育创新创业领军人才(团队)的意见》为指导,加强“1+6”人才政策全面落实;针对青年人才,以扶持高校毕业生在焦创业、促进高校毕业生在焦就业、吸引青年人才来焦落户定居、健全青年人才就业创业服务机制等政策来提高吸引力;针对急需紧缺人才,开辟“绿色通道”加大对人才引进的保障和支持力度。

(二)搭建引智品牌

一是精准引进重点产业急需紧缺人才(团队)。先

后投入扶持资金 1.03 亿元支持 95 个机械装备、化工材料、农业生物等产业发展急需的创新创业人才(团队),将科技创新与产业化相结合,已完成的项目在推进相关领域产业升级、企业科技成果转化等方面发挥重大作用。二是吸引培育青年优秀人才。将河南理工大学引育的高层次人才纳入焦作市人才政策体系,享受相关优惠政策。与河南理工大学共同制订毕业生留焦工作方案,重点通过专项事业编制和龙头企业岗位吸引留住本地人才。三是加快集聚优秀创新人才和优质项目。连续十年举办“海外英才中原行暨焦作创新创业洽谈会”,通过征集并发布人才(项目)需求 767 个,吸引来自美国、日本、英国、俄罗斯等 20 多个国家和地区的 523 名海内外专家携带 515 个技术项目参会,先后对接签约项目 312 个,为企业解决了技术难题 116 个,实现了引进一批人才、落地一批项目、深化一批合作的目标。

(三)探索建立焦作市产业技术科学院

一是创新管理体制机制。实行理事会领导下的院长负责制,市委常委、组织部长兼任理事长,下设科研人才、科技成果转化、创新创业融资、研发平台、数字云等五个服务中心,建立人才引育、科研攻关、项目运行、资金运行、考核激励等机制,打好创新组

合拳。二是优化平台运行模式。充分利用科学院平台条件,协同焦作市各类自有及合作科研资源、科研设备的开放共享,建立中小微企业共享研发平台,提供科研基础设施和大型仪器设备共享、人才培养等公共服务。三是健全考核投入机制。遵循科研规律,突出创新、结果和实绩导向,实行中长期绩效管理和评价考核,构建多元化资金来源渠道,围绕焦作市节能环保、军民融合、创新创业、绿色发展和新兴产业发展,创建了总规模 71.5 亿元的 5 支投资基金;围绕中小科技型企业创新创业发展,与工商银行合作共建总规模不低于 1 亿元的中小科技企业融资担保基金,加速科研成果转化、产业化进程。

(四) 打造良好生态环境

一是营造人才服务环境。在市政务服务大厅设立人才综合服务窗口,建立“一站式”人才服务平台,为引进人才提供安居住房、配偶安置、子女入学、医疗保健等“一条龙”服务。二是引导人才发挥优势。围绕疫情和汛情等突发事件,拓宽应急思路,建立医疗卫生、自然灾害、安全生产等领域专家人才库,彰显人才的社会担当。三是关心关爱人才生活。近年来,市财政已累计拨付 9 批次青年人才生活补贴,共计 6405.7 万元;开展高层次人才认定工作,先后认定 1211 人,并发放人才“一卡通”;高标准组织全市高层次人才健康体检 3000 余人次;先后组织开展 10 期焦作市“人才相约·为爱聚焦”青年人才联谊活动,促成 50 余对青年人才现场牵手成功。

二、存在问题及原因分析

(一) 对人才重视程度不够

有的县(市区)及市直相关部门,口头上高喊重视人才,实际工作中没有具体行动。如个别县(市区)拖

欠青年人才生活补贴、创新创业人才(团队)扶持资金;有的县(市区)还没有出台相关的人才配套政策,人才的生活条件、居住环境、创业环境不够完善,没有形成尊才爱才惜才重才的浓厚氛围。

(二) 人才政策体系不够完善

一是对各项政策之间的联系认识不清,政策之间存在概念模糊等问题,系统性不强,有的政策没有实施细则,在实际操作中不好把握;二是虽有实施细则,但不具体,导致部分政策至今得不到落实,人才的认同感、归属感和获得感不高。

(三) 留住人才的政策措施不够精准

该市人才政策大多集中在人才引进方面,但如何留住人才的政策措施缺乏针对性和精准性。究其原因,焦作作为四、五线城市,既没有区位优势,又没有经济实力,也缺乏高层次人才干事创业的平台,想引进高端人才十分困难。不可避免的是,该市属于人才净流出城市,不仅是人才,人口也在净流出。就高校毕业生来说,该市每年考上大学的学生有 4 万人左右,但每年档案回到焦作的毕业生不足 2 万人,这 2 万人办理报到手续的不足 1 万人。在焦作的河南理工大学,每年也有 20 多名博士流失。

(四) 人才结构存在“四多四少”现象

一是传统领域人才多、高新技术领域人才少,主要集中在教育、卫生、农业领域,支撑产业发展特别是智能装备制造、互联网、大数据、文化创意、现代金融等方面远远不够。二是继承性人才多、创新性人才少,信息技术、新材料、新能源、节能环保等战略性新兴产业人才比较短缺。三是机关事业单位人才多、企业人才少,大多数高层次专业技术人才都分布在科研机构、高等院校等机关事业单位,非公有制企业人才稀缺,高新技术企业人才缺口很大。四是城市人才

多、乡村人才少,城市人才主要集聚在市区和县城,乡镇以下很少,这种差距仍在不断加大。

(五)创新创业平台不够多

一是创新平台总量不足。焦作市本土创新科技创新资源相对匮乏,没有国家级科研院所,没有央企总部和研发机构,科研实力薄弱。二是企业科技创新基础相对薄弱。科技投入和自主研发能力不够,技术创新人才缺乏。

三、建议及思考

(一)高度重视人才工作

各级人才工作领导小组以及成员单位,要定期研究人才工作,结合工作实际明确不同时期人才工作的重点和举措。各县市区、市直部门也要坚持把创新作为抓发展的“一把手工程”,凝聚创新共识、形成创新合力、打好创新组合拳,将人才工作列入领导干部考核述职内容,定期对各县市区和成员单位人才工作进行考核,切实把以创新引领高质量发展的责任扛在肩上、落到实处。

(二)精心制订“怀川英才”计划

结合省“1+20”人才政策,不断完善优化焦作人才政策,尽快出台“怀川英才”计划,解决焦作人才政

策不系统、不优惠、碎片化问题。突出柔性引才和集聚青年人才两个重点,既解决工作中的技术难题,又为城市发展注入活力,既要引进外来人才、扩大人才增量,又要强力激励现有人才、盘活人才存量。

(三)充分发挥企业在技术创新中的主体作用

鼓励中小企业做大做强,突出产业龙头培育、产业链、产业集群打造,使企业成为创新要素集成、科技成果转化的生力军,完善引导企业加大技术创新投入的机制,支持企业建立研发机构,支持企业推进重大科技成果产业化,完善面向企业的技术创新服务平台,进一步激发企业活力。

(四)营造创新氛围,优化创新环境,打造创新生态

要树立尊重知识、尊重人才、尊重创新、尊重创造的鲜明导向,大力优化科技创新“软环境”,深入推进全面改革创新,在创新主体培育、创新基础提升、创新资源配置、创新环境优化等方面持续用力,健全科技创新支撑服务体系,推进产业链、创新链、供应链、要素链、制度链深度耦合,为高质量发展提供“硬支撑”。

(转自人才资源开发第482期)



郑州市农民工返乡创业面临的新问题新情况

郑州市人力资源和社会保障局 牛立勇 姚志峰 张杰 杨光

近几年,国家和省、市党委政府非常重视农民工返乡创业工作,出台大量的扶持返乡创业政策,郑州市农民工返乡创业基础知识不足、项目少、创业意愿不强等问题基本得到解决,创业环境持续优化,创业能力逐步增强,服务保障得到强化,融资渠道进一步拓宽,农民就业创业增收明显。但在调研中也发现一些新问题新情况,如农业创业项目周期长、投资大、招工难的问题;城镇化推进中大龄农民工技能弱、稳就业难、创业难的问题,支持返乡创业扩大抵押物范围等政策不易落实等。

一、基本情况

郑州市高度重视农民工返乡创业工作,结合郑州实际,2016年以后,市人民政府出台了《关于印发支持农民工返乡创业的实施意见的通知》(郑政办〔2016〕69号)等促进农民工返乡创业的系列文件,设立创业专项资金,对返乡创业农民工给予创业补贴,评选66名省市返乡创业之星,每人奖励1万元,评选20个市级返乡创业优秀项目,每个项目奖励10万元等。2021年又出台了《郑州市人民政府办公厅关于印发郑州市进一步支持返乡入乡创业实施方案的通知》(郑政办〔2021〕13号),进一步完善体制机制、创新政策举措、强化服务保障,持续优化创业

环境、降低创业成本、提升创业带动就业能力,不断推动返乡入乡创业高质量发展。

目前,郑州市郑东花卉市场、二七区樱桃沟特色种植旅游园区等6个园区被评为河南省农民工返乡创业示范园区,每个园区省奖励50万元;郑州市富坤种植专业合作社、登封仙人谷生态农业旅游开发有限公司等11个项目被评为河南省农民工返乡创业示范项目,每个项目省奖励10-15万元;河南伏羲山旅游开发有限公司等7个项目被评为河南省返乡创业助力脱贫攻坚项目,每个项目奖励10-20万元;评选66名省市农民工返乡创业明星,每人奖励1万元;新密市被认定为省级返乡创业示范县,省奖励200万元。

据统计,目前郑州市共有6.5万个返乡创业主体(其中个体工商户5.63万个,专业合作社1150个),带动就业20.59万人。2021年全市新增农民工等返乡下乡创业人员7487人(其中,返乡农民工5894人、大学生173人、其他返乡下乡人员1420人),完成年度目标任务8300人的90.2%;组织农民工创业辅导服务16008人,完成年度目标任务6300人的95.37%。

二、存在的问题

尽管郑州市农民工返乡创业态势良好,但调研

中发现要做好返乡创业促进乡村振兴工作,还有一些需要重点解决和关注的问题。

(一)返乡创业人员对农业项目的创业难度低估,赢利困难

农民种地增收难基本是共识,所以国家鼓励转移就业。近年来,随着国家对返乡创业工作的重视,一些外出经商的农村“能人”响应国家号召返乡创业,通过土地流转,从事农村种养殖项目。付款拿到土地后,发现土地长期肥力不足、板结沙化严重、机井老化,需要投入大量资金改良。引进优良种植品种后,适应当地环境,修剪养护又得需要三年,期间需要大量资金支持。期间如果遇到自然灾害,如大樱桃、优良瓜果等对温度、节气要求高,创业者没有雄厚资金支撑,很难持续经营。如港区某农业种植专业合作社2014年开始土地流转,种植600多亩葡萄、苹果、梨等,前后投资2400多万元,直到2020年才实现当年盈亏平衡,距离收回投资成本路途还很遥远。

(二)农村农业项目招工存在一定困难

农业创业项目需要大量有技术的稳定员工,传统的种植项目和技术要求已不能满足“赢利”需求,同质化的品种经营必然不能持续赢利生存,需要不断的更新品种,提升技术。郑州市经济发展相对较好,企业多,岗位多,工作条件相对较好,薪酬也比“种地”高。现实状况是,农业项目主要从周边农村招用50-65岁的大龄妇女和60岁左右的男性农村留守人员,管理难度大,技能提升困难。农忙时,6-8月份,天气炎热,正急需用工时,却很难招到合适的员工。这种情况虽然说明我市农村收入渠道拓展,农民增收稳定,人员素质提升,但对创业人员来说不是好事。农业项目个人种植因为没有工资付出可能赢利,但对创业企业来说,必须有一批固定的技术员工,土地租金和工资支出,对企业来说是一笔比较大的支

出。2019年,农业农村部、自然资源部部署在全国范围内开展“大棚房”问题专项清理整治行动,坚决遏制农地非农化乱象,这对从事“大棚房”经营的农村农业项目提出更高要求,企业如果要进行“产业链”的延伸,更加需要有懂“互联网+”营销和新产业技术的员工,期盼给予更多人才、技术等政策扶持。

(三)城镇化建设过程中“村改居”人员的创业服务需要进一步增强

据通报,郑州市城镇化率已达74.6%。我市的经济社会发展和城市化进程,虽然让大量村民过上了市民生活,但有很多村民由于缺乏创业条件和就业技能,不得不“被失业”,主要收入来源是集体收益分配和租金收入。如高新区某“村改居”社区,能稳定就业的大部分都是40岁以内的中青年,他们具有一定的职业技能或较高的教育层次,具有追求实现自身价值的强烈愿望,拥有城市化思维,更易于融入现代社会。50岁以上人群,由于文化层次及技能限制,他们就业选择只能在最底层,大多都只能做保洁、门卫或者个体经营,无论是就业层次还是就业收入,都难以满足他们的成就感。城中村改造和农村集体经济股份制改革后,都获得有拆迁补偿款及安置房若干套,每年光靠分享集体经济福利和房租收入就能满足日常需要,这种稳定性的收入,使得相当一部分村民养成了不劳而获的社会心理,弱化了他们就业创业的积极性。这些群体如果通过政府引导,政策扶持,实现成功创业,将会吸纳更多人就业,对推动返乡创业、实现社会文明进步,将是一支重要力量。

三、对策和建议

(一)建议在国家或者省级层面对返乡创业的概念进一步明确

“返乡创业”从字面上理解是指在外地务工或者

经商人员返回家乡创业,但实际在政策落实中,“返乡”是指返回“故乡”“家乡”还是返回“乡镇”?“家乡”是指县域还是指地级市?其实是有争议的。包括农民工的概念,在省以上文件中也没有明确的定义,导致当事人在申请享受相关补贴政策时,基层工作人员畏手畏脚,拿捏不准,影响到相关政策的贯彻实施。

(二)建议地方政府对农民工返乡创业给予更多的实际关注

现在各级政府对重大项目的推进极其重视,尤其是重点公共投资项目建设对改善城市环境,促进

当地经济的全面发展和社会进步起到重大作用。共同富裕是中国特色社会主义的根本目标,深入推动返乡创业是促进乡村振兴和实现共同富裕的重要途径。返乡创业项目多数规模小、层次低,甚至免税,但返乡人员通过创业,通过辛勤劳动,可以实现丰衣足食,也可以吸纳相当数量的基层群体实现就业,实现在小康基础上的普遍富裕。调查中发现,县域内政府投资建设的返乡创业园区很少,建议政府在关注重点项目的同时,给予返乡创业人员更多的土地、资金、项目等政策扶持。

(上接第3页)

第二,人才培养依托“项目为王”带动。项目聚才的难点,就是人才工作的结合点、切入点。要依托各地市重点项目的未来定位,建立工程技术中心、博士后科研工作站、院士(专家)工作站等技术研发机构,带动培养一批项目需要的拔尖科研创新人才,推进项目一线技术攻关,为人才的集聚和培养发挥项目平台的效能。在重点产业项目的延链、强链、补链方向上引进人才和孵化人才,培养一批具有专业技能和创新能力的高素质实用人才。

第三,人才服务围绕“项目为王”推进。各地市在联系挂钩重点项目建设的同时,直接联系重点人才,及时为重点人才所涉及困难帮以解决。解决项目的过程中,协同各职能部门互动联动,为高层次人才开辟“绿色通道”和打造常态化交流平台,听取利益相关的人才对项目建设的建议和意见。

第四,人才机构为“项目为王”服务。鼓励高端人才寻访机构根据产业项目优势制定人才政策,加大专业化猎头机构等人才引进和配置平台建设,绘制

“高精尖缺”人才图谱,促进人才链、创新链、产业链精准对接,通过市场化的运作精准匹配人才供给与产业需求。

第五,人才措施助推“项目为王”落地。坚持项目为王聚集人才,比以往任何时候都更加渴求人才。要根据项目所需,优化创新环境,推出“人才新政”,激发人才活力。比如,进一步破除制度藩篱,增强政策开放度,提高人才流动性,尊重市场经济规律和高层次人才成长规律相统一,针对高科技、高成长性企业引进人才,政府给予一定的贷款贴息、担保费补贴和场地租金补贴,或是后补助,提升流入意愿和实际效用。真正落实一人一策、柔性流动、人才共享、来去自如等精准灵活的具体政策措施,不求所有,但求所用,及时精准引进重大、重点项目急需人才。建立全省互联互通的人才管理数字化手段,打造一流人才环境、人才政策、人才制度,既促进人才合理配置,又要防止人才不良竞争,奋力建设国家创新高地和重要人才中心。

河南省人力资源市场条例

(2022年9月30日河南省第十三届人民代表大会常务委员会第三十五次会议通过)

第一章 总 则

第一条 为了规范人力资源市场活动,促进人力资源合理流动和优化配置,促进就业创业,服务经济社会高质量发展,根据《中华人民共和国就业促进法》《人力资源市场暂行条例》等法律、行政法规,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本省行政区域内通过人力资源市场求职、招聘和开展人力资源服务,以及人才发展,对人力资源市场的培育引导、服务保障和监督管理,适用本条例。

法律、行政法规和国务院另有规定的,从其规定。

第三条 本条例所称人力资源市场,是指人力资源的供给方与需求方通过市场机制实现人力资源交流配置,以及人力资源服务机构为供需双方提供相关服务行为的总和。

本条例所称人力资源服务机构,包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。公共人力资源服务机构是指县级以上人民政府设立的提供公共就业和人才服务的机构;经营性人力资源服务机构是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。

第四条 县级以上人民政府应当将人力资源市

场建设纳入国民经济和社会发展规划,建设统一开放、竞争有序的高标准人力资源市场体系,发挥市场在人力资源配置中的决定性作用,健全人力资源开发机制,激发人力资源创新创造活力,促进人力资源市场繁荣发展。

第五条 县级以上人民政府应当加强人力资源市场工作的组织领导,建立健全促进人力资源市场健康发展的工作机制,协调解决本行政区域内人力资源市场工作中的重大问题。

乡镇人民政府、街道办事处协助做好人力资源市场相关工作。

第六条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门负责本行政区域内人力资源政策落实和人力资源市场的统筹规划、服务保障、综合管理等工作。

县级以上人民政府发展改革、教育、科技、工业和信息化、公安、财政、自然资源、农业农村、商务、退役军人事务、市场监督管理、医疗保障、税务、行政审批和政务信息管理等有关部门在各自职责范围内做好人力资源市场的服务、管理等工作。

第七条 县级以上人民政府及其有关部门应当采取多种形式宣传人力资源市场相关法律、法规和政策,宣传求职者、用人单位和人力资源服务机构中的先进典型,树立正确的就业、用人和服务导向。

第二章 市场培育

第八条 县级以上人民政府应当加强各类人力资源服务机构培育,支持人力资源服务机构做强做优,发展专精特新中小型人力资源服务机构,构建多层次、多元化的人力资源服务机构集群。

第九条 鼓励有条件的地区建设符合市场需求、功能完善、特色鲜明的人力资源服务产业园,发挥集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场的功能。人力资源服务产业园按照规定享受税收、资金、土地等相关优惠政策。

第十条 县级以上人民政府应当落实对人力资源服务机构的财政支持政策。吸纳重点群体就业的人力资源服务机构,按照规定享受社会保险补贴。经营性人力资源服务机构为重点群体提供就业创业服务的,按照规定享受就业创业服务补助;开展就业见习的,按照规定享受就业见习补贴。具有培训资质的人力资源服务机构开展职业技能培训,符合职业技能培训补贴条件的,按照规定纳入补贴类培训范围。

第十一条 县级以上人民政府应当组织税务部门落实对人力资源服务机构的税收优惠政策。人力资源服务机构符合小微企业条件的或者被认定为高新技术企业的,按照规定享受相关优惠政策。

第十二条 县级以上人民政府可以根据本地区重点产业、重点行业、重要领域等方面的人才需求,引导或者委托人力资源服务机构引进人才,并根据引进人才的层次、数量按照规定给予奖励。

第十三条 县级以上人民政府应当将人力资源服务纳入政府购买服务指导性目录,通过购买服务等方式,支持经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务,引进急需紧缺人才、促进农村劳动力转移就

业、服务乡村振兴以及提供其他公益性服务事项。

第十四条 县级以上人民政府及其有关部门应当支持人力资源服务机构应用大数据、人工智能、云计算等新技术进行管理创新、技术创新、服务创新和产品创新,发展人力资源管理咨询、人才测评等高人力资本、高技术、高附加值业态,促进人力资源服务业转型升级。

第十五条 县级以上人民政府应当将人力资源市场发展融入国家重大战略,探索建立人力资源市场区域化发展模式,推进人力资源服务领域交流合作。

鼓励人力资源服务机构与国内国际知名人力资源服务机构开展交流与合作,在省外境外设立分支机构,开拓国内国际市场。

第三章 市场规范

第十六条 个人求职,应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况。个人求职者发现人力资源服务机构、网络运营者违反法律、法规规定或者双方约定处理其个人信息的,有权要求删除;发现处理的其个人信息有误的,有权要求更正或者删除。人力资源服务机构、网络运营者应当采取措施予以删除或者更正。

第十七条 用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、工作条件、基本劳动报酬、福利待遇、社会保险等招聘信息,应当真实、合法,不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

第十八条 用人单位招用人员,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,与劳动者订立书面劳动合同,按照劳动合同约定和国家规定,提供劳动条件和劳动保护,严格执行国家劳动安全卫

生保护标准,向劳动者及时足额支付劳动报酬,依法为劳动者缴纳社会保险费,维护劳动者合法权益。

对于依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、互联网营销师等新就业形态劳动者,符合确立劳动关系情形的,平台企业应当依法与其订立劳动合同;不完全符合确立劳动关系情形但平台企业对劳动者进行劳动管理的,平台企业应当与劳动者订立书面协议,合理确定企业与劳动者的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等,按照民事法律调整双方的权利义务。

新就业形态劳动者权益保障的具体办法,由省人民政府制定。

第十九条 公共人力资源服务机构应当根据政府确定的就业创业和人才工作目标任务,制定公共人力资源服务计划,执行就业创业和人才政策,开展人力资源市场调查分析,组织实施就业创业和人才服务相关项目,办理就业创业和人才服务的相关事务。

第二十条 公共人力资源服务机构提供下列服务不得收费,所需经费由财政予以保障:

(一)人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训等信息发布;

(二)职业介绍、职业指导和创业开业指导;

(三)就业创业和人才政策法规咨询;

(四)对就业困难人员实施就业援助;

(五)办理就业登记、失业登记等事务;

(六)办理高等学校、中等职业学校、技工学校毕业生接收手续;

(七)流动人员人事档案管理;

(八)县级以上人民政府确定的其他服务。

第二十一条 经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的,应当依法向登记地县级以上人民政

府人力资源社会保障部门申请,取得人力资源服务许可证。人力资源社会保障部门应当自收到申请之日起二十日内依法作出行政许可决定。选择告知承诺制申请行政许可的,人力资源社会保障部门应当按照有关规定予以办理。

经营性人力资源服务机构开展人力资源供求信息收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、人力资源服务外包等业务的,应当自开展业务之日起十五日内向登记地县级以上人民政府人力资源社会保障部门备案。

第二十二条 经营性人力资源服务机构设立分支机构的,应当自登记办理完毕之日起十五日内,书面报告分支机构所在地县级以上人民政府人力资源社会保障部门。

经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动的,应当自变更登记或者注销登记办理完毕之日起十五日内,书面报告登记地县级以上人民政府人力资源社会保障部门。

第二十三条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员,或者大众传播媒介、公共场所管理者、电信业务经营者以及互联网信息服务提供者等接受用人单位委托发布招聘信息,应当要求用人单位提供招聘简章、营业执照或者有关部门批准设立的文件、经办人身份证件、用人单位的委托证明,并对所提供材料的真实性、合法性进行审查。

第二十四条 人力资源服务机构不得有下列行为:

(一)以欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段开展人力资源服务;

(二)以招聘为名牟取不正当利益;

(三)介绍单位或者个人从事违法活动;

(四)泄露、违法使用所知悉的商业秘密和个人信息;

(五)发布虚假或者违法的求职、招聘信息;

(六)为无合法证照的用人单位提供人力资源服务;

(七)伪造、涂改、转让人力资源服务许可证;

(八)扣押个人身份证件和其他证件;

(九)向个人收取或者变相收取押金等财物;

(十)其他违反法律、法规规定的行为。

第四章 人才发展

第二十五条 县级以上人民政府应当深化人才发展体制机制改革,建立健全人才培养、引进、流动、配置、使用、评价、激励等方面的体制机制,以人才优势激发人力资源市场活力。

第二十六条 县级以上人民政府应当根据本地区经济社会发展需要,建立健全符合社会发展实际、符合人才成长规律的人才培养制度体系,加快培育重点行业、重要领域、战略性新兴产业人才,加大急需紧缺人才培养力度,全面建设人才成长梯队。

第二十七条 县级以上人民政府应当高质量推进人人持证、技能河南建设,提升职业技能培训和评价质量,实施技工教育提升工程,促进劳动者提高职业技能,建设全国技能人才高地。

第二十八条 县级以上人民政府应当健全引才聚才政策体系,结合当地发展需求开展人才引进工作。建立重点领域、重点产业人才需求预测预警和引才目录定期发布机制。畅通高层次人才引进通道,创新兼职挂职、技术咨询、项目合作等引才方式,吸引聚集高层次、高技能和急需紧缺人才。

第二十九条 县级以上人民政府应当建立以创

新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系,畅通人才评价渠道,建立高层次和急需紧缺人才评价认定机制,分类别、分层次进行评价。

县级以上人民政府应当深化职称制度改革,有序向符合条件的企事业单位下放职称评审权限,落实高层次和急需紧缺人才职称评聘政策,健全基层专业技术人才定向评价、定向使用机制,推进新兴职业领域职称评审。

第三十条 县级以上人民政府应当构建顺畅有序的人才流动机制,破除户籍、所有制、地域、身份、学历、人事关系等制约,畅通人力资源在机关、企业、事业单位、社会组织之间以及城乡、区域、不同所有制之间的合理流动渠道。

省和设区的市人民政府应当提高艰苦岗位和基层人才保障水平,鼓励、支持人才向优先发展的行业、基层和欠发达地区流动,并在职称评审、人才招录和工资福利等方面给予扶持、补助。

第三十一条 县级以上人民政府应当构建以人为本的人才激励机制。深化工资分配激励机制改革,构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制,鼓励用人单位通过股权、期权、分红等激励方式激发人才创新创造活力;完善人才表彰激励机制,对作出杰出贡献的科技领军人才、创新创业人才、高技能人才等,按照有关规定进行表彰奖励。

第三十二条 县级以上人民政府应当建立线上线下一站式人才服务平台,加强人才服务专员队伍建设,畅通高层次人才服务通道,推行人才服务事项网上办理、限时办结,构建集人才政策、人才业务办理为一体的人才服务窗口和网上人才服务平台。

县级以上人民政府应当建立人才发展优先保障机制,把人才发展支出作为财政支出重点领域予以

优先保障;完善人才住房保障机制,创新货币补贴与实物配置相结合的人才安居保障方式;优化分层分类的人才医疗保障体系,完善高层次人才和特殊一线人才医疗保健和健康体检制度。

第三十三条 县级以上人民政府应当建立健全责任明晰、措施具体、程序严密、配套完善的人才发展改革容错免责机制,建立容错正面清单和负面清单制度,营造鼓励创新、宽容失败的良好环境。

第五章 保障与监管

第三十四条 县级以上人民政府应当将公共人力资源服务经费纳入本级财政预算,人力资源社会保障部门应当依法加强公共人力资源服务经费管理。

县级以上人民政府及其有关部门应当统筹利用现有资金渠道支持人力资源服务业发展。鼓励设立人力资源服务业发展资金,在人力资源服务产业园建设、诚信示范机构评选、骨干企业培养、服务产品创新等方面给予资金支持。

鼓励社会力量参与人力资源市场建设,引导各类社会资本进入人力资源服务领域。

第三十五条 县级以上人民政府及其人力资源社会保障部门应当建立覆盖城乡和各行业的人力资源市场供求信息系统,完善行业调查统计制度和市场信息发布制度,分析、预测人力资源市场供求变化,定期发布人力资源市场信息,推动人力资源数据归集融合、合理流动和开发应用,为求职、招聘提供服务。

人力资源社会保障部门依法采集人力资源市场供求情况等数据信息,人力资源服务机构应当予以配合。

第三十六条 县级以上人民政府应当建立健全覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的全方位

公共就业服务体系,提升公共就业服务均等化水平。

县级以上人民政府及其有关部门应当聚焦高校毕业生、农民工、退役军人、城镇困难人员等重点群体就业,坚持市场化社会化就业与政府帮扶相结合,创造就业机会、增强就业持续性、提升就业质量。

县级以上人民政府应当支持零工市场建设,完善服务功能,强化规范管理,支持劳动者多渠道灵活就业。

第三十七条 县级以上人民政府应当强化创业带动就业作用,加大创业政策供给和融资支持力度,落实场地支持、租金减免、税费优惠、创业补贴、培训补贴等扶持政策和创业担保贷款及贴息政策,建设特色化、标准化、专业化的高质量创业平台载体,营造有利于创业创造的发展环境。

第三十八条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当为用人单位、求职者等市场主体提供用工指导、劳动关系协调等服务。支持市场主体采用灵活用工机制,引导有需求的市场主体通过用工余缺调剂开展共享用工。

第三十九条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当加强人力资源市场诚信建设,建立健全信用记录和信用评价机制,将经营性人力资源服务机构及其从业人员的信用信息纳入信用信息共享平台,依法实行守信联合激励和失信联合惩戒。

第四十条 省人民政府人力资源社会保障部门根据需要推动制定人力资源服务地方标准。

县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当加强人力资源服务标准的推广与应用,发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用。

第四十一条 县级以上人民政府人力资源社会

保障部门应当畅通对用人单位和人力资源服务机构的举报投诉渠道,公布电话、信箱等举报投诉方式,依法及时处理举报投诉并反馈处理结果。

任何组织或者个人对违反法律、行政法规和本条例的行为有权举报投诉。

第四十二条 设区的市和县级人民政府人力资源社会保障部门应当通过日常检查、年度报告公示、信息共享等方式,加强对经营性人力资源服务机构的监督检查,对服务不规范、违法违规风险高、投诉举报集中、发生违规失信行为的人力资源服务机构相关负责人进行约谈,督促其及时整改。

人力资源社会保障部门应当及时向社会公布对经营性人力资源服务机构的监督检查情况。

第四十三条 县级以上人民政府人力资源社会保障、发展改革、市场监督管理、公安、医疗保障等有关部门应当按照职责分工,建立健全部门协同、区域协同机制,加强对用人单位以及互联网平台企业等新就业形态企业的监管,督促其落实保障劳动者合法权益各项法律、法规规定。

第四十四条 人力资源服务行业协会应当健全行业自律规范,推进行业诚信建设,提高服务质量,指导、监督会员的人力资源服务活动,依法维护会员合法权益,促进行业公平竞争。

第六章 法律责任

第四十五条 违反本条例规定的行为,法律、行政法规已有法律责任规定的,从其规定。

第四十六条 县级以上人民政府有关部门及其工作人员有下列情形之一的,对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分:

(一)不按照规定落实人力资源市场各项政策措

施的;

(二)不依法作出行政许可决定的;

(三)在办理行政许可或者备案、实施监督检查中,索取或者收受他人财物,或者谋取其他利益的;

(四)不依法履行监督职责或者监督不力,造成严重后果的;

(五)不依法处理举报、投诉,造成严重后果的;

(六)其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的情形。

第四十七条 公共人力资源服务机构违反本条例规定的,由上级主管机关责令改正;拒不改正的,对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十八条 违反本条例第二十一条第一款规定,未经许可擅自从事职业中介活动的,由县级以上人民政府人力资源社会保障部门责令关闭或者责令停止从事职业中介活动;有违法所得的,没收违法所得,并处一万元以上五万元以下的罚款。

违反本条例第二十一条第二款规定,开展人力资源服务业务未备案,或者违反本条例第二十二条规定,设立分支机构、办理变更或者注销登记未书面报告的,由县级以上人民政府人力资源社会保障部门责令改正;拒不改正的,处五千元以上一万元以下的罚款。

第七章 附 则

第四十九条 本条例自2023年1月1日起施行。1995年12月8日河南省第八届人民代表大会常务委员会第十七次会议通过的《河南省劳动力市场条例》和2000年9月27日河南省第九届人民代表大会常务委员会第十八次会议通过的《河南省人才流动条例》同时废止。

焦作市人才中心流动党委举办 “弘扬红旗渠精神、奋进新时代征程”主题教育党课



为了深入学习贯彻党的二十大精神 and 习近平总书记视察安阳重要讲话精神,12月16日下午,焦作市人才交流中心举办“弘扬红旗渠精神、奋进新时代征程”主题教育,邀请安阳市委党校马克思主义基础理论教研部主任杜光华教授上专题党课。本次党课采取现场+网络教学,市人才交流中心和流动党委部分党员代表28人现场参会学习,市人社局机关党委组织其他支部的党员进行了线上直播观看讲课活动,流动党委还有近1300名党员通过线上参加了学习。

杜光华教授以《红旗渠精神的时代价值》为主题,从世界奇迹、民族之魂、时代价值三个方面入手,通过生动的图片、鲜活的事例,再现了红旗渠修建的艰苦历程和涌现的感人事迹。林县人民在物质条件极度匮乏的困难状况下,发扬“自力更生、艰苦创业、团结协作、无私奉献”精神,不仅通过红旗渠的建设,造福了一方百姓,创造了新中国的奇迹,也给后人留



下历久弥新的宝贵精神财富,正如杜光华教授所讲:红旗渠的这些人 and 事,都在诉说着一种精神,诠释着党的宗旨。

红旗渠是一座纪念碑,红旗渠精神是一面旗帜,给人启迪、催人奋进。通过党课,同志们思想上得到升华、精神上受到洗礼,对共产党人的初心使命有更深层次的认识。大家一致表示,党的二十大报告是奋进新征程、开创新伟业的政治宣言,是初心映民心、党兴耀复兴的行动纲领,作为共产党员更应肩负起历史责任,认真学习领会二十大精神,坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践,牢记伟大建党精神,弘扬红旗渠精神,弘扬“踔厉奋发”“特别能战斗”等焦作精神,发扬特别敢创新、特别重落实的焦作新风,把力量凝聚到市委市政府确定的各项工作任务上来,踔厉奋发,勇毅前行,为焦作高质量发展做出积极贡献!

(焦作市人才交流中心)

信阳市参加第五届中国·河南招才引智创新发展大会 省外专场线上招聘活动

为积极响应省大会组委会的号召，不断加大招才引智宣传力度，加强我市人才队伍建设，12月10日我市成功举办第五届中国·河南创新发展大会省外专场线上招聘会。

本次省外招才引智线上招聘活动是我市今年招才引智专项行动的重要组成部分，也是宣传我市人才政策、延揽优秀人才的重要内容，以中国·河南招才引智创新发展大会官网为载体，在VR人才招聘平台搭建信阳展区线上会场，为各类人才和用人单位提供沉浸式、可互动、便捷高效的对接洽谈环境。从投递简历、面试试讲、签约等环节都可以通过线上完成，求职者和用人单位足不出户就能完成招聘过程，既助推企业和求职者实现无缝对接，降低选才求职成本，又为特殊时期毕业生稳定就业提供保障。

前期筹备工作中，市人才交流中心负责牵头全市企事业单位人才需求征集工作，积极动员并组织优秀用人单位参会，并与企业做好沟通对接，及时掌

握岗位需求、薪资待遇、达成意向情况，力争招揽更多优质人才在信阳建功立业，施展才华。

根据统计汇总，此次线上招聘聚焦我市重点行业、新兴产业、重大战略人才需求，共征集信阳农林学院、信阳职业技术学院、信阳中心医院、文新茶叶、舜宇光学、华中师范大学附属息县高级中学等51家用人单位参加北京、上海、武汉、西安、长沙、昆明6个省外专场，提供招聘岗位363个，用人需求720人（博士74人，硕士162人，本科347人，其他专业技术人员137人）。本次招聘线上简历投递持续至12月31日，截止目前，已初步达成签约意向175人（硕士72人，本科及其他层次103人）。本次线上招聘会创新发展“互联网+就业”模式，不断支持鼓励高校毕业生回乡就业创业，为加强推动“万名学子回归工程”奠定了坚实的基础。

（信阳市人才交流服务中心）

鹤壁市着力破解“就业难”、“用工缺”的经验做法 获国务院通报表扬

近日，国务院办公厅印发通报对国务院第九次大督查发现的典型经验做法给予表扬。其中，在稳就业保民生方面，鹤壁市供需两端发力，着力破解“就

业难”、“用工缺”的经验做法上榜。近年来，鹤壁市坚持“四个重在”，精准发力，一头抓经济发展，从需求侧提供更多就业岗位；一头抓调整优化，从供给侧提

供与需求相匹配的人力资源，高效实施一揽子政策措施，就业形势持续向好。

一是重在搭平台，让就业创业者大显身手。按照“1+N”模式建设人力资源服务产业园，搭建“兴鹤聚才”服务体系和网上对接平台，组建全省第一家省市共建的人才集团，举办鹤壁人才节，规划建设了53平方公里的科创新城，京东、华为、阿里、360、航天宏图等数字经济头部企业落户鹤壁，有力实现高质量就业。二是重在拓渠道，让就业创业者一路绿灯。强化企业用工对接服务，在乡镇(街道)、村(社区)设立零工驿站、技能就业服务站，创新“共享员工、员工共享”模式，今年以来共组织共享用工8470人次，实现工资性收入5102万元，同时开发公益性岗位和见习

岗位3200个、暑期大学生实习岗位600个，促进高校毕业生尽快就业。三是重在育主体，让就业创业者点燃激情。在全省率先出台促进重点产业发展“人才新政12条”，开通“鹤必达”政策直通车，线上线下相结合开展“企业招聘进乡村”、“云招聘”直播带岗等招聘活动100余场次，为企业招聘新员工3.52万人，切实保障了企业用工需求。四是重在提技能，让就业创业者活力迸发。高质量推进“人人持证、技能河南”建设，整企整村推进劳动者素质提升，加大对突出贡献技能人才的宣传激励力度，持证人员占从业人员的比例达到54.1%，被确定为全省唯一的中组部人才工作联系点。

(鹤壁市人社局)

搭建云端桥梁

为深入学习党的二十大精神，贯彻落实习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措，助力高校毕业生实现就业，满足各类用人单位的招聘需求，11月7日--11日，由信阳市人力资源和社会保障局主办，信阳市人才交流服务中心、信阳市中小企业公共服务平台联合承办的“信阳市2022年中大城城市联合招聘高校毕业生秋季网络招聘专场活动”成功举办。

本次活动共征集了82家企业，涵盖贸易、房地产、制造、建筑、计算机服务等多个行业，提供职位需求285个，招聘2461人。活动中，高校毕业生和各类人才积极参与，求职咨询人数4200余人，达成就业意向176人。

同时，为促进高校毕业生更充分就业，11月11日上午，本次网络招聘活动直播专场举行，宣传就业

优化就业服务

创业政策，为求职群体和企业搭建线上沟通的“云端桥梁”。直播中，信阳舜宇光学有限公司、河南泰宇医疗科技有限公司、信阳中部半导体技术有限公司、携程网四家企业招聘负责人依次走进直播间，向观众详细介绍了公司的基本情况、招聘要求、工作内容及薪资待遇等，并实时与观众互动，解答相关疑问。直播过程中实时与观众互动，开展线上互动交流，接受高校毕业生求职咨询，吸引了2.6万余名网友观看。

在本次网络招聘专场活动中，市人社局结合实际，打破地域局限，积极打造“互联网+就业”服务新模式，同步搭建线上直播招聘平台，以更大力度、更新思路、更实举措推进高校毕业生等重点群体就业创业。

(信阳市人才交流服务中心)

“四轮驱动”稳住全区就业“底盘”

——济源示范区人力资源和社会保障局多措力促高校毕业生就业

今年以来，济源示范区人力资源和社会保障局坚决扛起稳就业保就业政治责任，始终把稳就业摆在优先位置，坚持政策宣传引导、岗位信息征集、平台精准服务、活动定向招聘“四轮驱动”，打好稳就业扩就业“组合拳”。

一、推进政策落实，下好优化服务“先手棋”

(一)出台人才新政，强化就业保障。配合组织部出台了“人才兴济33条”——《济源示范区构建高质量人才发展体系若干措施》，支持驻济高校为本地企业输送人才。其中明确：在毕业年度内，对驻济高校输送的毕业生，以签订劳动合同并连续缴纳企业养老保险记录为依据，给予驻济高校一次性奖励。采取“点对点”形式，形成就业资源间的互补效应，在服务企业引才、就业协作对接方面达成深层次订单式合作，促进高校专业人才培养与就业供需无缝对接，实现产学研协同、政校企互通。

(二)创新服务举措，延长服务链条。立足本职，把高校毕业生就业摆在就业工作首位，以就业促进、创业引领、基层成长为着力点。印制《高校毕业生服务指南》，理清业务流程，主动深入高校，切实做好为毕业生推荐就业见习、为用人单位推荐人才、为毕业生落实求职创业补贴这三件实事的定向定点宣传

推介工作，实现高校毕业生对服务政策应享尽知。扎实落实“政策进校、服务进校”工作机制和校企对接服务，深化就业政策指导进校园、进市场、进园区，上门送政策、送服务、送要素、解难题，确保相关政策宣传、执行、兑现三到位。

二、强化岗位征集，筑牢供需对接“稳定器”

深入发动、广泛动员，积极组织各开发区、镇、街道申报人才(项目)需求信息，定期统计汇总用人单位岗位需求清单，建立岗位台账。全方位获取岗位信息数据，通过比对分析人才库数据、动态跟踪供需情况，精准提供技能培训指导、人岗匹配对接服务。按照“按需设岗、按岗招人、双向选择”的原则，切实提升供需服务效能，在岗位上对接教育、医疗部门和全区各大重点企业，深挖岗位需求1389个，覆盖80家企业单位和5家事业单位，热门岗位包含企业管理类、专业技术类、财会金融类、文职文秘类等20余种专业类别。通过人社局官网官微、集中宣讲、发放《人才需求信息一览表》宣传手册等多形式多渠道向广大毕业生等重点群体求职者推荐发布。

三、优化平台模式，用好精准服务“助推器”

扎实落实“131”服务实名登记工作模式，一对一

精准为离校未就业高校毕业生提供就业指导、职业介绍等服务,摸清掌握毕业生就业状况和需求,并及时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%,同时建立纸质台账,严格把控实名登记数据质量,健全“日核查、周通报、月总结、年考核”工作机制,并定期对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形势保持平稳。

四、突出活动特色,打造定向招聘“梦工厂”

抢抓高校毕业生求职窗口期,以“智汇济源”计

划为依托引领,积极筹备多场次、专精新的专场招聘会,重点面向驻济和回济求职毕业生开展特色招聘服务,举办“济济人才·源源涌留”为主题的济源招才引智系列活动,围绕人才奖补政策、申请就业见习、就业培训指导、就业扶持政策、招聘岗位信息等一系列为高校毕业生顺利就业提供全方位多形式服务。在全区举办家门口系列招聘会,大力开展就业招聘月、直播带岗和公共就业进校园等就业服务活动,累计组织 314 家企事业单位参与,搭建人才对接洽谈平台,达成就业意向 2956 人,观看直播人数达 5.5 万余人次。

(济源市人才交流服务中心)

商丘市开展稳保就业“百日攻坚”专项行动显成效

商丘市人社部门积极落实稳经济一揽子政策措施,扎实开展稳保就业“百日攻坚”专项行动,稳住了就业基本盘。

一是全力促重点群体就业。持续开展高校毕业生“百日千万网络招聘专项行动”,举办“职在商丘”国有企业专场、中小企业专场等系列招聘,统筹开展直播带岗、政策宣讲、职业指导等活动,加大高质量就业见习岗位募集力度,鼓励支持高校毕业生自主创业、多渠道灵活就业,全市城镇新增就业人员已达 6.14 万人。成功举办“2022 年中大城市联合招聘高校毕业生暨民营企业招聘月”网络直播招聘会和“民营企业招聘月暨及残疾人就业帮扶”网络直播招聘会,400 多家优秀民营企业提供就业岗位 8500 多个,达成就业意向 3000 余人。

二是释放政策红利促就业。统筹实施“选调生计划”、“农村教师特岗计划”、“三支一扶”计划等基层项目,鼓励更多毕业生到基层就业。挖掘基层就业社保、医疗卫生、养老服务、社会工作和科研助理岗位优先招聘高校毕业生。同时,加大高校毕业生补充教师队伍力度,招聘更多高校毕业生到中小学、幼儿园、中职学校特别是到急需教师的高中和幼儿园任教,落实教师资格先上岗再考证阶段性措施。落实村医专项计划,通过县管乡用、乡聘村用等办法吸引更多医学毕业生到基层服务。全市共举办线上线下招才引智活动 137 场,征集岗位需求人数 3.63 万人,签约人数 2.03 万人。

三是突出困难群体就业。加强劳务协作和信息对接,引导农村劳动力有序外出。推广“以工代赈”方

式拓展就业,加大临时性公益性岗位开发安置力度。在困难人员就业方面,适度开发公益性岗位,将防疫宣传、防疫消杀、疫情监测、医护辅助岗位纳入临时性城乡公益性岗位开发安置范围,临时性岗位设置时限不超3个月。全市共开发农村公益性岗位6.11万个,其中人社系统6789个。

四是大力推动创业带动就业。加大创业培训力度,充分利用疫情窗口期、学生暑假期、“两后生”毕业期、农民工夏收返乡期,加快开展创业培训。加大返乡创业支持力度,落实推动各类人才返乡创业若

干措施。全力发展回归经济,对标该市产业倍增计划,发展产业、双招双引,围绕“七个一批”开展工作,吸引更多外出务工人员返乡就业,感召各类人才来商创业,推动回归经济深入发展。

截至目前,全市发放创业担保贷款5.83亿元,其中新增发放返乡农民工创业担保贷款4.43亿元,新增返乡创业3.13万人,新增回归就业创业人员28.17万人。

(商丘市人社局)

落实档案信息化建设 让便民服务提档升级

“抱着试试看的态度,我在网上提交了人事档案转递申请,没想到点点鼠标档案就从外地转到许昌,真是省时省力啊!”近日,王先生在市人才交流服务中心办理人事代理业务时说。

前不久,市人才交流服务中心档案室工作人员收到了一条来自“河南省流动人员档案公共服务网”的商调函申请。申请人王先生由于工作单位调动,想将人事档案从开封市人才交流中心转到许昌市人才交流服务中心。工作人员收到网上业务申请后,“第一时间”进行了审核并开具了商调函,按照网上业务办理流程为王先生办理了档案调转手续。一周后,市人才交流服务中心便收到了开封市人才交流中心通过机要转递来的档案,实现了存档人员“足不出户、异地调档、线上办理、一网通办”,极大地方便了人民群众。

王先生足不出户办理异地调档,仅是市人才交流服务中心落实档案信息化建设的一个缩影。据了

解,市人才交流服务中心紧紧围绕深入实施人才强国战略和就业优先战略、加快落实“互联网+政务服务”的要求,组织专人对在库的4.2万余份流动人员人事档案中的26项基础信息进行了采集,在全省率先完成了纸质档案扫描、图像处理、数据存储备份等工作,为档案管理信息化建设奠定了坚实基础。在开通河南省流动人员档案公共服务平台后,市人才交流服务中心实现了“让数据多跑路、群众少跑腿”的目标,极大缩短了群众办事时间,提高了群众的办事效率,提升了群众满意度,也有力促进了人事档案信息化管理工作的科学化、制度化、规范化。

下一步,市人才交流服务中心将进一步探索“小前台、大后台”的新工作布局与工作机制,依托河南省流动人员档案公共服务平台,进一步提升人才流动便利度,为许昌引才用才提供更佳的环境和更优的服务,助力经济社会高质量发展。

(许昌市人才交流服务中心)

兰考县出台八条措施发展民族乐器产业人才

一是民族乐器产业引进国内“双一流”建设高等院校、国内独立设置非“双一流”建设高等音乐院校、省支持争创“双一流”建设高校的全日制本科及以上学历毕业生,按照本科生参照硕士研究生、硕士研究生参照博士研究生的学历层次享受《兰考县机关事业单位及重点企业引进高层次急需紧缺人才八条激励措施(试行)》规定的相应待遇。引进的其他全日制本科及以上学历毕业生,参照享受《兰考县机关事业单位及重点企业引进高层次急需紧缺人才八条激励措施(试行)》规定的相应待遇。

二是鼓励县内民族乐器企业建立大师工作室,柔性引进国内知名民族乐器技能大师,每季度至少到兰考开展一次活动的,县财政每年给予企业两万元资金奖励(连续5年)。支持兰考三农职业学院、兰考县高级技工学校将知名民族乐器技能大师聘为客座教授,开展教育教学辅导或联合开展科研攻关,帮助提升院校办学水平。

三是县政府每年确定一批重点扶持的民族乐器企业,每家企业推荐1名在同行业领域内认可度高、有较强专业技能的优秀人才,经县政府审核同意后,按照“双一流”建设高校全日制本科生标准,参照享受《兰考县重点企业引进高层次急需紧缺人才八条激励措施(试行)》中除编制岗位外的其他激励措施。

四是每年从全县民族乐器产业从业人员中选拔10名以上年轻有潜力的专业技术人员,到国内高等音乐院校脱产参加半年以上的带薪专业培训,所在企业负责学习培训期间的食宿费用,县财政负责学

习费用。将县内民族乐器企业负责人及业内人才纳入兰考县民营企业健康成长工程,每年对其至少开展一次素质提升集中培训。

五是对近五年在民族乐器产业方面获得省级及以上科学技术一等奖前三完成人、二等奖第一完成人层次奖项,且在县内民族乐器企业工作满两年以上,符合事业单位招聘规定的,经考核纳入企业所在地乡镇(街道)或县民族乐器发展服务中心全供事业编制管理。

六是每年举办一次兰考县民族乐器产业从业人员制作技能比赛,获得前3名的授予“兰考民族乐器工匠”称号,在县内从事民族乐器产业期间,参照“双一流”建设高校本科生标准,享受《兰考县重点企业引进高层次急需紧缺人才八条激励措施(试行)》中除编制岗位外的其他激励措施。

七是在人社部、中国乐器协会组织开展的民族乐器赛事中获得一等奖、二等奖、三等奖的县内民族乐器产业人才,一次性给予8万元、5万元、3万元奖励;对在省级民族乐器赛事中获得一等奖、二等奖、三等奖的县内民族乐器产业人才,一次性给予3万元、2万元、1万元奖励。县内民族乐器企业或剧团创作的剧曲作品获得国家级、省级奖项,分别给予20万元、10万元奖励。

八是对在民族乐器产业发展中解决重大工艺技术难题或重大质量问题技能高超、业绩突出的一线职工,经考核符合条件的,打破学历、资历、年龄、比例等限制,直接认定高级工职业技能等级。

(兰考县人社局)

北京:拓宽一次性扩岗补助受益范围

近日,北京市拓宽一次性扩岗补助政策受益范围,从原来的招用毕业年度北京市高校毕业生扩大至2022年毕业的全国普通高校毕业生。另外,在用人单位招用毕业年度北京市高校毕业生给予一次性扩岗补助的基础上,如果招用离校两年内未就业普通高校毕业生和登记失业的16至24岁青年,符合条件的,用人单位也可以享受1500元/人的一次性扩岗补助,进一步促进青年就业。

其中,离校两年内未就业普通高校毕业生,是指2020年7月份后、2021年7月份后,在实名制未就业普通高校毕业生数据信息中的人员;登记失业的16至24岁青年,是指在北京市办理失业登记、2022年1月1日后被用人单位招用,且签订劳动合同时年龄在16至24岁的劳动者。

用人单位申请一次性扩岗补助时,同一人员只能享受一次,不得重复申请。用人单位要注意三种情况:一是全国范围内任何用人单位已经通过符合条件人员享受了一次性扩岗补助的,北京市用人单位不得再通过该人员重复申请。二是同一用人单位通过符合条件人员享受了一次性扩岗补助后,又按北京市相关规定通过该人员申请享受了岗位补贴的,须从岗位补贴中扣除一次性扩岗补助;同一用人单位已通过符合条件人员申请享受用人单位岗位补贴的,不得再重复通过该人员申请享受一次性扩岗补助。三是对不符合规定享受一次性扩岗补助的,区人力资源社会保障局将予以追回。

用人单位申请一次性扩岗补助时,既可以在网上申请,也可以现场办理。审核通过后,经公示无异

议的,补助资金将于备案后次月中旬拨付到用人单位银行账户。对在北京市办理登记失业的16至24岁青年,网上申请系统将于11月24日完善后正式上线。

新规还明确,本次一次性扩岗补助政策的执行期限自发布之日起至2022年12月31日。考虑到政策受益范围人员应足额缴纳失业保险费至少1个月等因素,用人单位提交申请期限将延长至2023年3月31日。

(来源:中国政府网)

湖南:启动2022年稳企业保就业活动

近日,湖南省2022年“稳企业保就业”活动启动。将通过“百名导师进校园”“百堂微政随身听”“百家名企云宣讲”“百场活动云招聘”“百位典型全媒推”等五项系列活动,助推高质量充分就业。

“百名导师进校园”即搭建线上线下导师指导平台,面向省内各大高校、职业院校、技工院校,开展政策解读、求职准备、面试技巧、职业兴趣、职业技能、职业规划等“面对面”指导服务。“百堂微政随身听”梳理省本级就业创业有关政策,将100个政策采用音频等形式进行解读,同时制作H5“湖南就业政策导图”,让各类服务群体对就业政策“一点即得”。“百家名企云宣讲”邀请100家用人单位通过“线上宣讲平台”,详细介绍公司业务、岗位需求、福利待遇、办公环境、发展规划等,求职者同时可在互动区留言或者直接投递简历。“百场活动云招聘”通过就业云超市平台举办20场带岗直播活动、20场线上行业专场招聘、60场重点企业专场招聘,向全省各市州精准征集1000余家重点招聘企业,发布岗位信息不低

于2万个。“百位典型全媒推”挖掘湖南就业创业典型、公共就业服务典型事例,汇聚50个就业典型人物故事、50个创业典型人物事迹,树选榜样,营造良好的就业创业氛围。

启动仪式上,“百堂微政随身听”正式向全省发布,“百名导师进校园”首场活动同步举行。近年来,湖南各级人社部门不断强化就业优先政策,持续健全就业公共服务体系,全面加强重点群体就业支持,全省城镇新增就业稳步增长,就业结构持续优化,就业局势总体保持稳定,被国务院评为2020、2021年度促进就业工作真抓实干先进地区。

(来源:湖南省人力资源和社会保障厅)

山东威海高新区 对接供需“订单”育才

“来威高实习这一个月,学到了很多在学校和书本中学不到的东西,我感觉这样成长很快,和同事相处也很融洽,希望能通过这一年的实习,让我的能力快速提升,最终能够像学长们一样留在威高集团。”近日,山东药品食品职业学院与威高集团合作共建二级学院“威高学院”的孙佳等100多名大三学生进入企业开始为期一年的实习。据了解,今年是“威高学院”首批学生毕业,有20多名毕业生通过“订单”式培养实习并正式入职企业。

近年来,山东威海高新区积极推动“产教融合、校企合作”,大力引导龙头企业与驻区高校联合办学、“订单”育才,实现产业配套定制化人才培养,切实满足企业人才需求。

以产促教,实现育才“精准化”。按照产教融合发展理念,聚焦电子信息和医疗器械两大主导产业需求,引导企业与高校建立校企合作关系,由区管委与

驻区高校共同成立“高新学院”,重点企业分别与院系共建“二级学院”,学校与企业对学生进行联合培养,开设机械电子工程、机密医疗器械等特色课程,让学生提前掌握就业“真本领”,实现“入学即入职、毕业即就业”。

以用为本,实现育才“定制化”。为进一步提升人才企业匹配度,确保“毕业就能就业,接手就能上手”,“威高学院”引进威高集团的高级工程师参与实践课程教学,结合企业需求共同编制集应用、实用于一体的活页式教材,保证学生所学必能所用;在授课过程中,以企业的实践项目为案例,保证学生的动手能力和综合实践能力,真正实现人岗匹配。

以干代训,实现育才“实用化”。开展校内外“跨界课堂”教学模式,校企共建拥有10条生产线的实训基地,其设备价值超2亿元,构造真实的生产实训环境,以企业生产项目案例及知识模块内容组织教学,训练学生的实践动手能力和综合运用能力,全面保证学生从理论到实践的提升。

除此之外,威海高新区还分别建设了“迪尚学院”“新北洋学院”“双桥学院”等多个产业学院。高新区相关负责人说:“下一步,将继续坚定‘以产引才、以才促产’的人才发展理念,依托驻区高校丰富的人才资源,强化‘订单’培养的育才机制,鼓励支持更多企业与高校建立人才共育机制,高标准培养创新型、复合型、应用型高素质技术技能人才。”

(来源:中国组织人事报)

山西吕梁:打造“吕梁山护工” 特色劳务品牌助力乡村振兴

山西省吕梁市是革命老区、资源富区,也曾是全国14个集中连片特困地区之一。吕梁将打造“吕梁

山护工”劳务品牌作为深入贯彻落实党中央坚决打赢脱贫攻坚战的一项重要举措,成为帮助农村劳动力掌握技能、实现就业、脱贫致富的有效途径,在打赢脱贫攻坚战,有效衔接乡村振兴上蹚出了一条富有吕梁特色、可借鉴、可推广、可复制的新路子。截至目前,全市累计免费培训吕梁山护工 83079 人,实现就业 45524 人,带动 10 万群众稳定脱贫。

一是高位部署推动,优化工作体系。深入贯彻落实省委、省政府确定的“培训就业扶贫专项行动”部署,提出“一个核心、两个保障、三个关键、四个到位”总体工作思路,建立“组织领导、政策扶持、宣传发动、技能培训、就业保障”五大工作体系,形成一套完整科学的运行机制和工作链条,搭建起“高起点谋划、市县乡联动、高效率运转”的工作格局,帮助更多贫困人口实现就业脱贫。

二是强化技能培训,提升能力素质。坚持市场需求导向,不断健全培训流程、培训内容、评价考核等机制,实施精准化、精细化培训。开设养老陪护、病患陪护、月嫂育儿嫂、家居保洁 4 大重点培训专业,采取订单式培训方式,开设校企合作班、医疗陪护定向班等,提升培训专业化程度。发布《吕梁山护工培训导则》《居家养老护理员培训规范》《母婴护理员培训规范》等,完善培训机制,创新培训方式,推出吕梁山护工“互联网+培训”模式,实行分专业集中定时授课的办法,开展理论培训和素质提升培训,切实提高吕梁山护工的技能水平和综合素质。

三是拓宽就业渠道,促进富民增收。坚持政府推动、市场导向、企业运作的运行体系,以做强山西本地市场为基础,巩固京、津、冀和陕、蒙等华北市场,积极开拓长三角、珠三角地区以及日本海外市场。与国内 13 省 29 市的 330 家家政公司签订了合作协议,就业范围覆盖北京、上海、广东等十余省市和二十多个城市,有的还踏出国门赴日本就业,基

本实现“一人培训、全家受益,一人就业、全家脱贫”的目标。

四是坚持品牌引领,助力乡村振兴。出台《吕梁山护工“三转五化”实施方案》《吕梁山护工培训就业工作五年规划(2021—2025)》,提出“十四五”期间完成 6 万名吕梁山护工初级培训、1 万名吕梁山护工技能提升培训、200 名赴日介护培训,确保实现省外就业 2 万人、本地就业 3 万人、国外就业 100 人的目标。着力发挥劳务品牌示范引领作用,认定“吕梁山护工”为“省级劳务品牌”,注册“吕梁山护工”品牌商标,通过央视等主流媒体对典型经验予以宣传,营造良好氛围,不断提高吕梁山护工社会地位。

(来源:中国人力资源和社会保障部)

天津:出台 数字人才培养政策

近日,天津市人力资源社会保障局和财政局联合发布数字经济领域技术技能人才培育项目实施方案,打通项目落地“最后一公里”。实施方案以产业数字化与数字产业化为核心,以服务天津产业人才创新创业联盟、重点产业链为重点,围绕人工智能、物联网等数字技术工程应用领域,推出数字人才培养项目,制定了项目培训、管理、保障的一揽子措施,公布大数据等 10 个数字经济新职业的培训补贴标准,形成数字人才培养的天津标杆。

实施三个层级培育。针对天津市行政区域内在岗或拟从事数字经济领域工作的各类从业人员(含新就业形态劳动者、自由职业者)、普通高校全日制毕业学年学生,由人力资源社会保障部认定的培训机构、评价机构分别按照国家职业标准和教程开展培训与考核,并颁发全国统一制式的专业技术等级

证书。到 2030 年末,培育数字经济技术技能人才 1 万人以上、数字经济工程师 5 千人以上、数字经济卓越工程师 1 千人以上,形成数字经济专业人才“金字塔”,打造国内有影响力的数字人才高地。

贯通三个工作体系。一是贯通继续教育体系。数字人才培养项目的培训学时可登记为继续教育专业课时,全国有效。二是贯通职称体系。获得数字人才培养项目初级、中级、高级专业技术等级证书的,可相应认定或评审为助理工程师、工程师、高级工程师,其中,高级工程师作为数字经济卓越工程师。三是贯通职业技能培训体系。将数字人才培养项目纳入我市职业技能提升行动“两目录一系统”,适用相关政策。

强化三类激励措施。一是经费补贴激励。符合条件的数字人才培养项目培训合格并取证人员,可按职业技能培训费补贴最高标准享受补贴,以及一次性生活费补贴。用人单位可按国家及天津市有关职工教育经费规定的最高额度提取培训经费。二是职称评价激励。构建数字经济职称专业体系,对应大数据、云计算等新职业,分别设立职称专业,打通各类数字经济领域技术技能人才职业成长通道。三是职业发展激励。鼓励单位设立首席数字官,技术技能竞赛优先奖励,支持高技能人才参训并享受职称贯通政策,建立数字经济卓越工程师人才库等。

建立三个工作机制。一是市区协同机制。天津市人力资源社会保障局负责项目的统筹协调与组织实施,天津市财政局负责统筹安排补贴资金,各区人力资源社会保障局负责相关工作宣传推动及培训机构日常检查。二是社会参与机制。发挥天津继续工程教育协会宣传、服务作用,设立服务专员队伍,送政策上门,开展咨询、指导。与重点产业链、人才联盟的重点企业共建师资培训基地,开设数字经济技术技能人才“订单班”“冠名班”。三是监督管理机制。严格规

范项目培训,参照天津职业技能培训监督管理规定,对培训资质、学员招收、培训过程、补贴发放等实施重点监管。

(来源:天津市人力资源社会保障局)

云南:出台措施推进人力资源服务业高质量规范发展

近日,云南省人力资源社会保障厅联合省发展改革委、省财政厅、省商务厅、省市场监督管理局印发实施《云南省推进新时代人力资源服务业高质量规范发展的十条措施》,提出新时代推进人力资源服务业高质量规范发展的务实举措。

《措施》明确了“十四五”期间人力资源服务发展的总体目标,到 2025 年,全省人力资源服务机构数量达到 3500 家以上,规模以上人力资源服务企业达到 90 家以上,人力资源服务行业从业人数达到 4.5 万人,人力资源服务行业年营业收入达到 460 亿元。

《措施》要求把创新驱动作为行业发展的重点方向,推动人力资源服务管理创新、技术创新、服务创新、产品创新,实施“互联网+人力资源服务”行动,创新应用大数据、人工智能、区块链等新兴信息技术。鼓励发展高级人才寻访、人力资源管理咨询、人力资源测评等高人力资本、高技术、高附加值业态。

《措施》提出培育骨干龙头企业,认定为云南省人力资源服务行业骨干企业的,由省级财政给予一次性补贴 50 万元,在联系服务、典型宣传等方面提供政策支持。到 2025 年,重点培育 10 家有核心产品、成长性好、具有区域性国际竞争力的综合性人力资源服务骨干企业。鼓励人力资源服务企业上市和开展市场化融资,对人力资源服务企业上市、挂牌按规定给予相关政策支持。

《措施》明确强化从业人员素质,省级行业主管部门每年组织一批人力资源服务机构负责人赴省外发达地区研修。开展云南省人力资源服务行业领军人物认定工作,对行业领军人物由省级财政给予一次性补贴10万元。到2025年,重点培育认定20名云南省人力资源服务行业领军人物。

《措施》强调推进产业园区建设,鼓励州(市)、县(市、区)因地制宜、科学论证、统筹规划,建设一批有特色、有效益、有活力、有规模的人力资源服务产业园。到2025年,建成3至5家省级人力资源服务产业园,支持昆明市按照“一园多区”的模式,于“十四五”期间建成中国(昆明)人力资源服务产业园。对获批省级、国家级人力资源服务产业园的分别给予200万元、1000万元一次性开园补贴。

(来源:云南省人力资源和社会保障厅)

重庆:人力资源服务机构管理出新规助推营商环境持续改善

2021年1月1日,《重庆市人力资源市场条例》正式实施,近日,重庆市人力资源和社会保障局印发《关于进一步做好经营性人力资源服务机构行政许可备案及管理工作的通知》,推动许可审批权下放、统一规范办事流程、夯实机构信息管理、强化全市执法统筹,持续优化人力资源服务业营商环境,助推“千亿跃升”行动计划。

人力资源服务许可证、劳务派遣经营许可证办理更方便

《通知》明确,全市人力资源服务机构、人力资源服务业务都由注册地区县人力资源和社会保障局负责,市人力资源和社会保障局不再经办人力资源服务许可事务。管辖权的调整,人力资源服务主管单位更

为清晰,避免造成群众误解。而且在注册地区县人力资源和社会保障局办理相关事项,不仅可避免群众多跑路、跑远路,更有利于提高市场管理服务效能。

人力资源服务许可条件放宽,机构设立更容易,最快1天拿证

《通知》取消了对固定场所面积、开办资金数额规定,将专职工作人员的要求从拥有职业资格放宽至拥有职业技能即可,有效降低行业准入门槛。同时,《通知》细致规定了人力资源服务许可告知承诺审批流程,适用告知承诺,人力资源服务许可审批不再开展实质核查,结果当场公布,最快当天即可拿证,极大方便人力资源服务机构许可设立。

人力资源服务服务机构信息轻松查,黑中介无处藏

《通知》规定,重庆市人力资源和社会保障局将通过官网实时公示机构管理系统登记的人力资源服务机构信息,向社会机构、求职群体开放查询,是否黑中介一查便知。据了解,目前这套系统已经上线,而且系统不仅公示了人力资源服务机构许可、备案情况,还提供机构违法违规、获奖、诚信积分情况查询。未来,这套系统还将提供人力资源服务机构从业人员所属查询,让实施职业欺诈的“串串”也无处藏匿,压缩市场违法违规活动空间。

市场监管执法更有力,违法违规中介将面临出局

《通知》明确了行业监管与“行政处罚归口”并行的规定,理顺了行业管理和行政处罚分工配合机制,进一步强化相关部门责任意识。同时,《通知》对人力资源服务、劳务派遣许可撤销、吊销进行规定,并给出了处理操作流程,让管理部门更有底气严格执法,及时淘汰违法、劣质机构,净化市场环境。

(来源:重庆市人力资源和社会保障局)

2022,

我为什么还在创业?

“无风可乘、无浪可借”,2022年,被很多人认为是创业最难的年份。

这一年,疫情反复,国际局势动荡,全球经济进入下行通道,消费意愿低迷,捂紧口袋成为了市场的一致选择。

曾经靠PPT就能融资、全民创业热情高涨的年代已经过去。2022年,投资人热情退却,唯一还在疯狂下注的赛道似乎只剩下了硬科技,但这一赛道的另一面是门槛高,非专业背景者难以进入。

2022年,市场几乎没有跑出一个公认的黑马公司,也少了很多传奇的创业故事。种种迹象都表明,这个年头,创业几乎没有利好。即便如此,在大多数人开始接受“不投资就相当于赚钱”的今天,依然有一部分人在近两年主动走上创业路,明知山有虎、偏向虎山行。

与四位创业者沟通后,深燃发现,他们选择的赛道都不是当下一线投资机构疯抢的赛道,有的在做消费创业、有人做的是to B的SaaS系统、有人在做直播带货。创业不具备天时地利,但这些创业者相信,在绝大多数人畏首畏尾的时候创业,正是打地基的时候,正所谓“别人恐惧我贪婪”。

在不确定性持续叠加的2022年,这些创业者更

加明白,创业有风险,变化是常态,只有挺过了苦日子,才有可能迎来爆发期,他们都相信自己会是那个最后跑出来的“厉害角色”。

离开大厂、副业转正,创业者在想什么?

徐沐和阿赛都是今年年中从互联网大厂离职后,开启了创业之路。徐沐盯上了数字化改革的大趋势,做的是to B的SaaS系统,阿赛选择在短视频平台做直播电商。

创业之前,他们也曾受到无数劝阻,也听到过诸如“你疯了,2022年还创业”等类似的不解,更深知,2022年的大环境不适合创业。

今年上半年,大厂裁员此起彼伏,降本增效成了许多互联网公司的关键词。过去一年,作为曾经的大厂程序员,徐沐眼看着公司里同行的伙伴越来越少。

阿赛也是在这样的环境里,心态开始波动。尽管他和徐沐都没有被列入裁员名单,但相较于“苟在大厂”求稳,他们觉得是时候出来创业了。这不是一时兴起,而是“蓄谋已久”。

徐沐和阿赛今年都是26岁,从走出大学校门的那一刻,他们就打定主意将来要走创业的路。也因此,过去四年的大厂经历,都是在为创业做积累。

今年,当猎头朋友告诉徐沐,“现在超过 32 岁的简历,甲方是不收的”,他就知道,必须要加速出来了,“90%的程序员都面临 35 岁这道坎,现在这道坎已经前置到 32 岁了,我离这个坎儿已经很近。”

徐沐用了将近一年的时间选赛道、找合伙人、见投资人。等真正辞职创业时,他已经做好了市场调研,定好了方向,而且核心团队已经搭建完毕。

做了多年电商平台小二的阿赛,认为自己对赛道已经非常熟悉,选择此时创业,是因为他判断今年是短视频直播电商的红利期,而下半年几乎每个月都有大的电商节点,直播电商竞争激烈,如果今年不创业,就要再等一年。

在过去一年里,资深人力资源专家朱聚鹏接触了七八位计划或已经从大厂离职创业的人,他提到,大厂已经不再像以前一样能够提供大量上行通道。当天花板显现时,很多大厂人会觉得,在大厂卷来卷去反而是一种消耗,倒不如自己出来做点事情。选定了细分垂类赛道,靠着之前的资源积累,也并非没有机会。

王楠和李腾去年下半年开始创业,下场更早一些。当时市场转冷的迹象就已经出现,教育、地产等行业监管趋严,消费领域估值倒挂严重,一级市场的投资开始谨慎出手,中概股赴美上市遇冷、大厂已经出现过冬信号。

即便如此,王楠和李腾还是选择了消费领域。王楠从兴趣出发,创立了轻珠宝品牌 Glow&Flow(光流涌动)。李腾则是在新式茶饮里确定了椰子饮品的细分赛道,创立了椰子饮品品牌 COCO ISLE。

从北大光华管理学院 MBA 毕业,王楠先是在消费投资领域积攒了几年经验,逐渐也萌生了创业的想法。2016 年起,她就开始凭着兴趣爱好做自媒体,

业余时间写公众号、发小红书、做抖音。她逐渐发现,副业相关的品牌运营,才是她喜欢又擅长的事。裸辞之前,她就在“盘市场”、选赛道。

一般而言,创业者理性选赛道的方式是,会先看大盘,筛出一个市场增速快、品牌集中度低,能够有机会快速跑出头部品牌的赛道。但做消费投资多年的王楠想打破常规,“第一次创业,还是打算从自己最感兴趣的方向入手”。

王楠对服装和配饰有浓厚兴趣,加上在读 MBA 时,遇见了一位合伙人,曾从事过多年的珠宝品类品牌运营,也有珠宝供应商的资源。于是,她去年 9 月裸辞,10 月就开启了轻珠宝创业。

00 后李腾去年决定创业时,选择了新式茶饮这个当时风口浪尖上的赛道。这并非他第一次创业,上大一时,李腾就开过酒吧,到大四时,他去消费品公司实习后才明白,创业更能做出一番事业,也更适合自己。

创业很难,但对于这些创业者而言,All in 创业是当下人生阶段最好的选择。

在“最难的年份”下场,是祸还是福?

几乎每一位创业者,都能感受到创业环境变了,而宏观经济环境和融资环境的变化,也让 2022 年的创业者,多了几分悲壮。

环境的变化,给创业者们带来的最直接的影响,是业务量的降低。缩减开支、降低成本成了首要目标。

原本,王楠和合伙人制定的年度目标是,追上竞品的销售额。但她发现,今年上半年,疫情之下,人们的消费意愿持续走低,而珠宝对于很多人而言不是刚需,尤其是今年 618,原本的销售旺季,今年却十

分惨淡。

王楠预计,今年只能实现目标的30%左右,“我们的目标制定得过于激进,即便抛开上半年的疫情影响,目标也就能达成50%”。

创业以来,为了缩减开支,王楠能请外包团队来完成的工作,就绝不招人。但遇到的问题也很多,比如外包团队“撂挑子不干”、新品上线前一天外包团队突然要求涨价等。她作为创业者,能做的就是随机应变。

这一点,李腾也感同身受。他原本制定的2022年计划是快速铺开线下店,完成A轮融资。但北京新开的线下店,今年上半年因为疫情歇业了三个月。原本,他还抱着“市场不景气,更应当加仓抄底”的想法。好在,投资方的建议是及时止损,“2022年,最好不要过度扩张,要谨慎行事”。

扩张计划不太乐观,融资环境也愈发严峻。李腾的项目在快速获得天使轮融资后,A轮、B轮融资就不再那么顺利了。

李腾告诉深燃,曾经拿融资、快速在线下跑规模的计划,在去年做市场调研、接触投资人时,是可以实现的目标。但没有想到形势变得很快。今年上半年,李腾几乎把一线VC见了一遍,但结果是,“一线投资机构对于消费领域的关注在下降,愿意投资我们项目的很少,即便是有点意向的,估值也会压得很低,现在并不是融资的好时机”。

今年上半年,投资机构纷纷裁减消费线口,压缩消费投资的份额,已经不是新鲜事。一位消费投资人对深燃表示,即便自己所在的基金是专门看消费的,但在当前的环境下,出手也变得非常谨慎。

无奈之下,李腾只能放缓开店计划,最大程度地合理利用账上现有资金。原本计划2022年开上百家

店、再放开加盟的李腾,现如今,全国线下店只开了五六家。

徐沐在创业时,也同样感受了融资艰难。他的创业方向是做to B的自研SaaS系统,这意味着需要研发人员的长期投入,要在一年左右才能有所进展。他原本设想,如果能够获得融资,创业第一年可以让一个小团队专注搞研发。

当他去见投资人时发现,“现在的环境下,产品没有做出来之前就想拿到融资,是非常困难的”。没拿到融资的他,只好重新搭建了一个团队,专门接一些外包项目,以此来养活研发团队。“现在首要考虑的,就是生存下去”。

当然,低谷期对于创业者而言并非全是劣势。据朱聚鹏观察,在一些特定的区域和赛道,现在的环境下,办公成本和人力成本能够下降三分之一左右。

多位创业者也表达了类似观点。徐沐告诉深燃,招聘时,很多程序员愿意接受30%的降薪入职。李腾也提到,受疫情影响,一些地区的房租也在下降,比如,重庆线下店的租金,相较去年下降了20%左右。

做最周全的考虑,想到最坏的结果

经历过四五年前“全民创业热潮”的人,见证过彼时的疯狂。那时,投资热潮下,创业者们只要有新想法、新模式,拿着商业计划书就可以开始创业。那时还是移动互联网的黄金创业期,资本追捧的新风口,最后往往都会留下“头号玩家”。

一位连续创业者提到,2017年就像是互联网创业史的一个转折点,O2O是互联网时代最后的疯狂,共享单车的最后结局是一地鸡毛,没有出现真正意义上的赢家。从这之后,降本增效就渐渐成了大厂的关键词,资本对互联网的模式创新也热情不再。

进入 2022 年,从融资环境来看,创投圈已经全面进军硬科技,但半年多过去,似乎只剩下新能源项目还处于火爆阶段,就连半导体芯片也无法延续去年的火热。

有些人或许是出于无奈最后选择创业,但朱聚鹏提到,近两年内开始创业的人,很多都属于务实派,都是在职期间就做好了规划,搭建好了核心创业团队,计算好了各种成本开支,在创业初期一到两年内,有足够的资金维持运营,即便失败也承担得起最坏的结果,考虑周全后才走上创业这条路。

创业的另一面是高风险。而在早期第一步,创业者们要做好的心理准备,就是收入大幅缩减。

在早期,王楠和合伙人就先投入了大量资金,用于早期的供应链,团队的人员开支、外包团队的费用等等。时至今日,王楠表示,也只能保持基本的盈亏平衡,但要继续拓展渠道矩阵,通过短视频做营销,还需要大量支出。“要实现裸辞之前的收入,还非常遥远。”

徐沐也是如此,现有公司的收入都用在了员工工资和场地费用上。不过,他比较庆幸自己还没有到“上有老下有下”、处处受掣肘的中年时期,即便自己背着房贷,但金额在可承受范围内,正是因为有这样的底气才敢创业。

王楠还提到,创业第一年,往往是创业公司们调整定位的一年。

很多创业者会觉得,调整定位,可能会违背初心,但市场环境充满不确定性,每个创业者都必须不断求变、试错和调整。就像泡泡玛特创始人王宁曾说的,创业就是刚开始做 A,最后做成了 B,然后有一天在 C 成功,但是也许你会在 D 变得伟大。已经下定决心要创业的人,唯一要做的,就是不要给自己设

限。

创业者们今年最大的调整,就是放缓脚步,维稳为主。

阿赛告诉深燃,从上班族转为创业者,最看重的就是“稳”,所以前期会更加关注创业整体的抗风险性,选择的细分赛道也不会太激进。李腾提到,消费创业者们把重心放在了供应链基础的打造上,他自己的情况是,尽管在国内线下短时间内难以铺开,但公司已经在东南亚承包了种植园、种植椰子,希望等到时机来临时,能够快速跑起来。

抛开外部环境,从这些创业者各自的人生规划层面来看,创业这一步,必须要迈出去,而 2022 年的创业者们,一入商海便是深潜。但是,“不浪费每一次危机”,尽管这条路上会遇到各种困难、意外和阻碍,但只有先上路,才能持续发现问题、解决问题,一步步接近自己的目标。

应受访者要求,文中徐沐、阿赛化名。

(来源:微信公众号 深燃(ID:shenrancaijing))



当 0 0 后 决 定 去 创 业

你认识的 00 后是什么样子？

“拒绝加班、反向背调、仲裁公司、个性张扬……”网络上流传着各种对 00 后的认知标签。

2022 年,00 后开始大规模走入职场。同时,这一年,应届高校毕业生总人数达到 1076 万,创下历史新高。

而踏入社会的第一年,这一批 00 后面临的还包括:疫情、大厂裁员等“难关”。

但也有这么一群人,在同龄人忙着面试,忙着考公考编、忙着继续读书深造的时候,已经获得投资机构的青睐,拿到千万元融资,当起了老板。

用他们的话说则是,不愿屈居于焦虑气息蔓延的职场,也不甘心种种“好玩”的想法被束缚,更愿意通过努力,以创业作为实现理想的途径。

而投资年轻人,在 VC 圈已成趋势。

00 后创业项目已获千万融资

2021 年,还在卡内基梅隆大学读计算机的凌天格做了一个任性的决定——开发一款剧本杀 App“HALO 剧本杀”。那时,他刚满 20 岁。

做这件事的理由很简单他相信自己有能力做一款更好的。“线上剧本杀不仅仅是个游戏,核心在于体验感,我自己喜欢玩,对剧本杀有一些独特的理解,也算是迷之自信。”

为提升用户体验,HALO 剧本杀邀请了专业声

优做 DM(剧本杀主持人),还在技术上做了创新,结合大量声音玩法给大家更多体验,比如提高音效实现剧本沉浸、结合内容和环境特色营造临场效果,独创语音自动读本解救了很多有阅读烦恼的用户。

2021 年 9 月,HALO 剧本杀正式在北美上线 iOS 版本,开启限量测试。几乎同一时间,凌天格提前完成学业,回国继续这份事业。

今年年初,HALO 剧本杀在国内上线。如今,凌天格的创业公司格子互动已经发展成规模近 40 人的小团队。

不久前,这个“少年感”很强的团队还获得了源码资本数百万元的投资。

在对外介绍中,格子互动用元宇宙公司定位自身。“我的理解,在元宇宙中,一个很重要的元素是‘交互’。HALO 剧本杀本身就是一种元宇宙的探索,它提供的元宇宙社交内容让玩家沉浸于故事中,和其它角色‘互动’。”凌天格对全天候科技表示。

作为真正的互联网原住民,00 后们一出生便与互联网相伴,他们的成长伴随着互联网的崛起。但随着互联网高速增长神话结束,他们开始在 Web3 领域(包含 crypto:加密、NFT、元宇宙、DAO:去中心化自治组织等)寻找新机会。

例如,在今年 5 月播出的《奔跑吧》节目中,节目组为嘉宾 Angelababy、张大大、沙溢、郑恺等人设计了虚拟服装,并展示了上身效果。6 月,艺人何洛洛

也在微博发布了自己身着虚拟时装的效果图。7月,综艺《追星星的人》节目收官发布了吴奇隆等艺人置身虚拟元宇宙空间站的海报图。

这些营销事件背后的主导者是00后胡雅婷创办的元宇宙3D虚拟厂牌AVAR,属于北京云可科技有限公司。

还在北大上学时,胡雅婷参与了一个角色建模相仿的社区,在参与了一些活动后她发现传统互联网的机会可能会越来越少,现阶段已有的社交平台的交互很浅,因而想要获得高速增长,参与新兴赛道是最好的办法。

“所以我快毕业的时候就主要在看新的方向,但当时会想很多比较宏大的事情,比如说每个人都需要有自己的虚拟形象,未来都是虚拟场景、虚拟空间。当时想的时候可能确实还不知道这些要怎么实现。”胡雅婷说。

好在她很快找到了支持这个想法并愿意为之“买单”的人。去年9月前后,胡雅婷和团队决定先从虚拟人项目入手,同时拿到了唯猎资本百万元种子轮投资。不久前,AVAR又宣布完成数百万美元的天使轮融资,由华创资本领投。

目前,AVAR不仅推出了云可可、云达达等原创虚拟人和虚拟潮玩产品,打造了虚拟时尚品牌,还搭建了可以用程序化算法快速生成大3D数字资产的工具:“数字艺术生成器”。

不仅元宇宙世界,在硬科技领域,00后创始人也已崭露头角。

今年3月底,高功率半导体器件封装热沉材料研发生产企业——苏州博志金钻科技有限责任公司(下称“博志金钻”)宣布完成A轮融资交割,由苏州高新投领投。在这之前,这家公司已经拿到500万元

天使轮融资和1000万元Pre-A轮融资。

博志金钻的创始人潘远志出生于2001年,并在2020年入选当年的福布斯中国30岁以下精英榜。

和凌天格、胡雅婷、潘远志有较强的学历背景不同,2002年出生的定慧高中毕业后没有继续读书,尝试过的创业方向却很多元,包括教育创新、新媒体代运营、付费社群等,但都未成功。“大部分死在Demo中了。”

因为连续失败的次数太多,也没赚到钱,定慧对自己有些许失望。今年春天,他有了想继续读书的想法,申请到了一所国外的学校。但几乎同时,他接触到了Web3领域,再次创业的想法打败了去读书的想法。

“我感觉我看到了新的机遇。”定慧对全天候科技说,近期,他打算系统性提高一下自己的英语和编程水平,并计划和新认识的朋友创办一个精品社区项目。

不是整顿职场,而是做好玩的事

胡雅婷很小的时候就预想自己要创业。上初中时,她会将长大后想做的产品记在本子上,“可能写了上百个。”拿到新书包,她会想如何“二次创作”让它变得与众不同。

但高中、大学时期,繁重的课业、忙碌的实习让她和同学一样,陷在“卷”绩点、简历、实习的循环中。

在大厂实习遇到现在的合伙人李恩童后,她创业的想法再次被唤醒,也开始意识到传统互联网已经“没有太多可玩的了。”

为了公司战略方向、技术研发进度、产品上市时间,她和团队经常需要第二天凌晨才下班,但在胡雅婷看来,她们在创造,这种加班使她快乐,也是有意

思的事。

与互联网公司给投资人描述典型用户画像不同,没有哪一个 00 后是典型的,或许并不存在一个通过数据和标签贴出来的典型 00 后。但在对创业这件事的看法上,凌天格和胡雅婷的看法达成了一致:创造、好玩。

“创业就是我自己追求做好玩的事,并让用户玩好。我觉得好玩是一种竞争力。”凌天格说,前辈们创业提升了效率,而 00 后创业者要做好玩的事。

显然,与父辈们相比,00 后多数有着更优越的教育背景和良好家庭条件,更追求精神层面的需求而不是物质。好玩、趣味性成为他们做事的重要考量标准之一。

哔哩哔哩与智联招聘联合发布的《2022 青年求职行为洞察报告》(下称“报告”)也证明了这点。

根据《报告》,去年一年,76%的 00 后愿意或正在从事新兴职业。密室 NPC、剧本杀编剧、注册营养师成为 B 站投稿量增速前三的新兴职业。

同时,大量不同职业的故事备受关注,年轻人也可以在 UP 主们的视频中,体验 300 多种职业的不同人生,例如乡村教师、调酒师、一线电工、机长、警察、动物饲养员等等。

凌天格和胡雅婷的公司员工偏年轻化,也有不少 00 后。即便作为 00 后,如何管理“整顿职场的 00 后”也成为他们逃不掉的命题。

自知管理经验不足的凌天格在挑选合伙人时选择了拥有丰富运营、市场经验的人。“我比较信任我的队友,既然我缺乏管理经验,那就选择放权,让有经验的人管,让擅长的人做擅长的事。”

胡雅婷的做法则是让团队成员先理解共同目标,再将目标拆解,制定合理、清晰的流程,定时提交

结果。“这样每个人的完成度都很高。”

实际上,与“前辈们”不同,00 后更看重的是工作能给予精神上的成就感和及时反馈。

大学生就业实践平台刺猬 CIWEI 发布的一份“Z 世代青年 DNA 研究报告”显示,在工作中,00 后最在乎的不是金钱,而是有没有晋升空间。也就是说,00 后可以忍受现在的辛苦,也可以忍受对薪资暂时不是很满意,但是要给他一个通道,能通过自己的努力感受到进步和成就感。

社交媒体上“00 后整顿职场”的论断传播甚广,但在凌天格和胡雅婷看来,这其实是一个伪命题。

“我身边的 00 后普遍偏‘努力派’,大家加班是为了更好地做成一个事情,而不是为了加班而加班。”凌天格说。

投资人盯上 00 后创始人

越来越多的年轻创业者站到台前。

经济日报社和中国社科院 2021 年联合发布的《创业企业调查报告》中,中小微企业创业者的年龄分布在 20-78 岁。其中,75%的创业者年龄为 26-44 岁,26-35 岁的创业者又占到 35.4%。而 6 年前,中小企业创始者的平均年龄为 44 岁。

尤其 Z 世代创业者的登场,正是资本市场期待的新故事。

00 后意味着朝气、有活力、创新,但同时也代表稚嫩、缺乏经验、任性。

作为创二代,凌天格有自己的优势。

由于父亲凌海是一位互联网创业老兵,凌天格小时候经常会到父亲公司玩。问及父亲对自己的帮助,凌天格毫不避讳地承认,父亲对自己有很大影响,“他告诉我所有遇到的困难是注定会遇到的,那

是每个人的任务,所以人一定要有韧性。”

回顾短暂的创业经历,凌天格觉得自己很幸运,但同时他也没有辜负这份幸运。“好运是需要努力来助力的,要看得清内心,借助好运往上攀登。”

几个月前,源码一粟团队负责人张星辰从北京飞到上海见了凌天格。“我俩吃了一顿饭,在饭桌上我介绍了项目团队的情况,吃完饭他就拍了板投资,前后不到两个小时。”凌天格对全天候科技说。

为何要投资 00 后创始人?

据投资界报道,源码对凌天格的评价是“有强烈的信念感和目标感,身上有一股冲劲和狠劲,拥有浓烈的创业者气质。”在他们看来,00 后是一群很鲜明的创业者,身上大多有着相似的“信念一跃”。

而行业中,已经有投资机构专门组建团队为了挖掘 00 后创业项目,00 后成了香饽饽。

回归到商业层面,项目自身的自负盈亏能力和造血能力也是必不可少的考量因素。

据凌天格介绍,目前 HALO 剧本杀已有稳定营收,可自负盈亏,月营收可达几百万元。同时,HALO 剧本杀也在不断给公司积累大量的声音资源,提升对于优质声音的认知,完善声音和场景的匹配逻辑。

“我们希望格子互动不只做好线上剧本杀。利用

积累的声音资源,公司接下来会开发虚拟声音引擎,能够成为元宇宙社交中的虚拟声音 infra (底层基础架构)。”凌天格说。

同时,00 后所关注的赛道更贴近前沿趋势,这也是投资人衡量项目的重要标准之一。

前不久,创业仅一年的 AVAR 融到了第二轮资。领投方华创资本的投资人张金曾对媒体表示,她非常看好 AVAR 及所在的虚拟内容生成赛道,并指出元宇宙是其正在重点关注的投资方向。

相比年龄大的创业团队,在技术水平相当的情况下,00 后创业团队潜力、未来成长性更高。这也是投资人对胡雅婷团队的反馈。

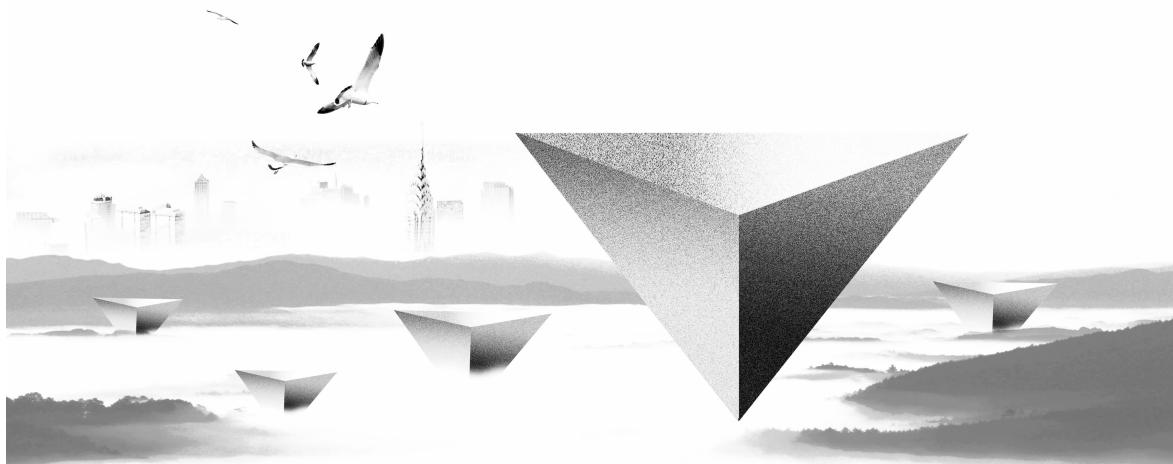
AVAR 的短期商业化路径是通过 C 端销售数字资产,再从 B 端去联名项目以获得曝光和收入。

“公司虽成立时间不久,但是它短期的商业化路径和落地路径是非常清晰的。”张金说。

00 后已经成为创业大军中不可忽视的力量。

虽然在他们之中谈“巨头”为时尚早,但随着互联网红利消失,探索新时代的任务,恐怕不得不指望 00 后了。

(来源:全天候科技)



求职,自我发现和自我超越的修炼

今年夏天,1076万名大学毕业生走出校园。人生的十字路口熙熙攘攘,考研、考公、求职、创业……年轻的他们有何梦想?未来的人生如何启航?我们关注高校毕业生就业,它事关一个年轻人的未来,事关千家万户的幸福,事关国家繁荣、社会发展。今年,再创新高的毕业生数量叠加疫情影响,给就业带来了一些不确定性。为此,国家、政府制定一项项政策,将毕业生就业作为头等大事;各地、各高校因地制宜,为毕业生搭建桥梁……如何帮助高校毕业生顺利就业?他们对工作有怎样的取舍和考量?我们邀请了来自部分领域的应届毕业生讲述自身的求职故事,同时也邀请了专家、评论员等畅谈就业相关话题。

毕业求职季,很多年轻人面对着人生最重要的选择:考研还是找工作?求稳还是创业?“骑驴找马”还是慢就业?兴趣重要还是薪酬重要?一些毕业生讲述了他们的求职故事,开烘焙店、做游戏策划、进入烟草公司、做传媒工作、在欠发达地区做志愿者……这些年轻人在职业生涯的第一道门前小心翼翼地尝试,在兴奋与惶恐、期待与焦虑之间反复横跳,最终踏出了他们的第一步。

面对当下的就业环境,这些年轻人的选择颇有现实意义。从数据上看,今年的就业形势确实不乐观,2022届高校毕业生1076万人,规模和增幅均创新高。疫情影响下的就业市场还没有完全回温,部分企业吸纳就业的能力也有所下降。所以,下调期待

值,先勇敢迈出去,是这些年轻人的共性。

当然,找到了工作就是成功吗?不一定,无论是岗位内容、工作环境还是薪资待遇,大概率存在着“你以为”和“实际上”的矛盾。当下的选择一定是最好的吗?也不一定,排队时永远觉得另一条队更快,这是很难克服的常人心态。

但千万不要小瞧求职经历本身带来的成长价值,这是一次自我发现之旅。很多人在大学选专业时并不一定是从喜好出发的,也未必做过清晰的职业规划,到了求职阶段,是又一次观照内心的契机。有创业开烘焙店打算的年轻人,非常明确自己的热爱,即使距离开店还有相当的距离,但现在的每一步都是为了靠近理想而做的努力。拿到了烟草公司录用通知的年轻人学的是法律,岗位与专业并不对口,但他在几个可选项摆在面前时,更看重的是工作内容是不是自己喜欢的。

这也是一次自我定位的机会。好几位年轻人都提到了克服焦虑的过程,找工作时的心态忽上忽下忽左忽右,容易被集体氛围影响,什么样的工作机会是“好的”,不取决于自己是否喜欢或是否适配,而是站在他人视角去评判是不是“体面”,是不是“稳定”。这在很多陷入迷茫的年轻人中,是挺常见的现象。无论选择什么方向都无可厚非,但重要的是,自我定位别轻易飘移。

(下转第44页)

近期,MBTI人格测试的相关话题登上热搜。一些企业在招聘时用类似测试对求职者进行快速筛选,有不少求职者表示自己因性格测试没通过被拒绝录用。专家认为,这类测试中很多问题都涉及与劳动合同无关的劳动者个人隐私,此外,进行人格测试并据此不招录特定劳动者,是用和工作没有关联的抽象标准对劳动者进行排斥,有就业歧视倾向。

“笔试、面试都过了,性格测试却没通过”“测评结果显示我忧虑指数高,不适合这份工作”……7月,正值招聘季,在一些求职论坛中,不少人分享出自己因性格测试没通过而求职失败的经历。

今年4月,MBTI人格测试的相关话题登上热搜。这种性格测试以4个维度组合出16种人格,并被一些企业用在招聘时对求职者进行人才画像。除了MBTI人格测试,一些企业还会运用大五人格、霍兰德职业兴趣、性格颜色测试等各类性格测试对员工进行测评。

求职者若因性格测试被拒聘,是否合理?性格测试被应用于企业用工管理时,其法律边界在哪里?

求职者:性格内向就不适合技术岗?

范鸣没想到,他因为一个性格测试在求职时碰了壁。

去年6月,范鸣在跳槽求职时,面试了一家北京公司的技术运维岗位。面试通过后,HR向他发来一套100多道题的在线性格测试,题目与MBTI测试设置十分相似。令他没想到的是,自己最终因为“性

格测试不合格”而应聘失败。

“如果说销售这类岗位需要性格外向、善于交际的人,那技术岗位需要什么样性格的人呢?”范鸣说,测评显示自己性格内向,人际关系方面的分数不达标。“原以为技术过硬就可以了,做题时没想到会因此被刷,也没有想过去造假”。

记者了解到,如今,企业在招聘环节加入性格测试并不鲜见,大多为线上测试。有的测试是在投递简历之后、面试之前,也有的会把性格测试安排在最终轮的面试前后。

与此同时,一些营销号或黄牛借机收取咨询费,号称可以付费请教知名企业通用的“性格测试”题库。还有人在网上分享如何“打造职场人设”通过测试的心得,“比如做题时要强调自己乐观向上,代入这个虚拟的性格,前后口径一致”。

“MBTI等国际知名的性格测试工具,在当前招聘过程存在着被误用的可能。”华东师范大学两岸人力资源中心执行主任、工商管理学院教授易凌峰认为,MBTI不应被HR固化成为认识候选人性格的唯一工具。性格测评本身具有局限性,例如候选人存在造假的可能;性格测试本身具有不稳定性,一些候选人再次测试时性格类型发生改变也被研究证实。

企业:用性格测试快速筛选求职者

为何一些企业热衷于对员工进行性格测试?

一家科技公司研发部门的从业人员告诉记者,由于其公司工作任务繁重、压力较大,招聘时设置性格测试,重点是为了考察应聘者的情绪是否稳定、抗

求职难过「性格关」?

压能力如何。如果应聘者性格积极向上、能抗压,说明其大概率能够胜任岗位;反之则说明其可能无法很好地处理压力。

有 HR 表示,性格测试结果在招聘时仅作为参考,但也有快速筛选作用。“性格测试像是一种通用的语言,可以让企业迅速对应聘者有一个大致了解,并与面试相结合。”在一家大型企业从事人力资源管理的何鸥对记者表示。

有专家认为,由于 MBTI 测试结果不稳定,它和多数市面上常见的性格测试一样,并不适合作为选拔人才的工具。

“专业的性格测试需要有合理的心理学理论支持、足够的证据,还要解决测量问题,才可以考虑作为选拔工具。”香港岭南大学商学院管理学系讲师王崇巍对记者表示,“专业的性格测试可以在一定程度上辅助招聘,但是不应作为招聘选拔的主要指标,而需要与能力测试相结合。”

易凌峰也表示,企业用工管理中要慎用性格测试。“性格是看不见的东西,在不理解测试目的、测试工具的理论基础和适用范围的情况下,很容易在识人选人时误用测评技术。”因此,性格测试对 HR 提出了更高的测评理论和技术要求。开展测评前要深入学习相关的测试理论、技术与案例,这样才能在招聘中结合更多有关候选人信息进行正确判断。

专家:应警惕就业歧视倾向

“从血型到星座,事无巨细,还涉及‘色彩心理学’,恕我直言,这根本不是冲着招聘来的。”求职论坛里,有网友分享自己经历的非专业“性格测试”。

比起上百道测试题的性格测试,还有的公司采用“原创测试”“奇葩测试”,利用血型、星座等信息,

或选择没有科学依据的理论分析求职者的性格特征。

北京市中银律师事务所高级合伙人杨保全律师告诉记者,根据个人信息保护法、劳动合同法相关规定,用人单位在考察劳动者时可以获取劳动者与岗位要求有关的信息。MBTI 等性格测试中很多问题都涉及与劳动合同无关的劳动者个人隐私,单位强制要求劳动者提供,涉嫌违法。

“例如,试题中‘有时候我也讲假话’‘有时候我也会说别人的闲话’等此类内容与劳动合同无关,劳动者可以拒绝用人单位获取这些信息。”杨保全说,实践中,不宜任意扩大用人单位知情权的范围,进而侵犯劳动者的隐私权。

中国劳动关系学院法学院院长沈建峰也认为,并不是所有劳动者都要进行职业性格测试,人格倾向对大量普通的工作来说并无太大影响。

“进行人格测试并据此不招录特定劳动者,等于是用和工作没有关联的抽象标准对劳动者进行排斥,有就业歧视的倾向。”沈建峰说。

杨保全也持相同看法。他表示,根据劳动法、就业促进法等关于平等就业的基本原则,用人单位不得对劳动者与生俱来的特征和品性进行歧视。“在一定程度上,性格是与生俱来的,仅仅通过个体的努力是难以改变的。因此,除非有直接明确的岗位要求及说明,用人单位不得另设就业条件,尤其是设置人与生俱来不能改变的录用条件。”

“如果用人单位仅仅以十几道性格测试题目的结果对求职者一票否决,劳动者可以通过仲裁、诉讼等方式维权。”杨保全说,“届时企业面临的不仅仅是法律赔偿,还有对声誉的负面影响。”

(来源:工人日报)

提高面试通过率？

招人第一顺位？职场新人不应迷信“内推码”

“名企招人第一顺位”“提高面试通过率”，在小红书搜索“内推码”，就有近 8000 篇笔记，求职公众号上多数求职信息都会标注“有内推码”。

内推码是由企业内部员工提供的一串编码，求职者网申时填入内推码，即可通过内推通道参与招聘。目前已经有互联网、游戏、快消等多个行业使用内推码进行招聘。而在就业市场竞争越发激烈的大环境下，面对不确定性，内推码也成了很大一部分求职者的“救命稻草”。

但是，这样唾手可得的内推码，真有这么神奇吗？

内推码并不稀缺

哪一个才是最好的？

今年参加秋招的 2023 届应届生小马已经向 6 家公司投递了简历，其中就有 4 家使用了内推码，均通过微博超级话题发帖询问、求职类公众号分享等公共渠道获取。“现在内推码不是什么稀缺资源，也不一定要通过熟人获取，网上一搜一大堆。”小马说。

在她看来内推码能提高 HR 看到自己简历的概率，以此降低她的求职焦虑。“作用大或者作用小，对于我们求职者来说也不好判断，但有总比没有好。”事实上，使用了内推码投递简历的 4 家公司仅有一家向她发出了笔试邀约。与小马的经历相似，参加了

2021 年秋招的小黄在向 3 家公司投递简历时也使用了内推码，但与其他求职者相比，自己并没有因为内推码而提高简历的审核速度。

同为 2023 届应届生的小朱也总结了获得内推码的几个渠道：一是通过在目标公司任职的学长学姐获取；二是通过自己加入的各类秋招社群内成员互相分享获得；三是从求职机构在社群和公众号推文中获取。此外小红书、知乎、微博等社交网站，牛客网之类的招聘网站甚至各类公司小招聘推送的评论区里也有大量内推码分享内容。

相比通过公共渠道获取内推码，去年参与秋招的应届毕业生小李更倾向于熟人内推。在她看来，内推码最大的作用是能够通过公司员工的内推系统，第一时间了解到一些不会在应聘页面显示的流程，如简历是否已被意向部门“捞”进候选池。在求职初期，内推码帮助她更加了解自己的求职进度，为可能到来的笔试、面试提前做好相应准备。由于她与同期参加秋招的朋友们都有各行业的实习经历，她便与朋友们建立了一个小社群，互相分享自己拥有的内推资源，互帮互助共度校招难关。

内推码只是敲门砖

更重要的依然是个人能力

据社交平台上的校招经验帖介绍，通过内推参

与校招的简历会被分到单独的渠道,被 HR 优先筛选,能大大提高简历被 HR 看到的概率。然而据曾在某互联网大厂人力资源岗位实习过的小平回忆,自己是在校招期间收到的简历,通过填了内推码投递的简历并不会被分到另外的渠道,只会在 HR 查看简历时能看到“内推”标识,这样的简历并不在少数。“其实作用也没那么大。”不同公司看待内推码的态度不一定相同,但是确实会因此酌情考虑。如果应聘者的笔试成绩稍差,可能会因为内推码而“放一点点水”,但如果差得很多也没办法进入到面试环节。

使用了内推码,但简历还是石沉大海,最根本的原因,还是因为近年来校招岗位一直处于供小于求的状态。而使用内推码的快消、互联网、游戏等行业又属于近年来最受年轻人青睐的行业类型,每年校招 HR 收到的简历更是多如雪片,想要脱颖而出是难上加难。

在某互联网大厂工作了两年王女士也常与身边有求职意向的学弟学妹分享内推码,但至今仍未成功内推过。她认为,内推码只是个敲门砖,现有渠道获得内推码的方式很多,也意味着如何杀出来,更重要的还是贴合岗位的实习经历。

“其实我觉得比起内推码,更重要的‘内推资本’是我的院校、实习经历、个人未来职业规划和运气。”在某视频网站实习半年后,22 届应届毕业生小魏通过使用内推码成功入职同公司另一个部门。

HR 说法:

内推码没有优劣之分

某互联网公司 HR 刘先生介绍,内推无论是从人才的匹配度、粘性还是入职成功率都比其他渠道

更好。因此其所在公司为鼓励员工积极参与内推,也会对参与内推以及成功内推入职的推荐者有响应激励政策。一些互联网公司也设立了内推积分制度,根据员工内推的求职者的应聘进度和最终入职的岗位给予不同积分,可用积分兑换相应奖励。

不少求职机构也会利用求职者的焦虑心理,在各类社交平台上发帖,以内推码“可以优先查看简历”“直通面试”等说辞,同时自己可以提供各大公司内推码为噱头,吸引求职者加入社群,推销自身求职培训课程。

对于一些求职培训机构“内推码会因为被太多人使用而导致简历石沉大海”的说法,刘先生并不认可:“求职通过率低大多是因为参加过太多面试,有可能在系统里留下了非常多的面试评价,如果留下的大量不良评价,就会在后续的岗位投递中影响面试官简历筛选的判断。”因此他也建议各位求职者切忌盲目海投,综合考量自身条件与岗位的匹配度再投递,慎重地对待简历投递和面试并认真准备,这才是提高面试通过率的最好方式。

此外,不少求职培训机构表示可以为求职者提供比内推码更优质的内推渠道,只需付费成为学员,即可获得更多的优质资源。对此,北京市东卫律师事务所律师王玮琨在接受媒体采访中表示,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。

(来源:中工网)

初入职场者需积蓄向上的力量

朋友毕业后入职一家国企,工作不到两年,却萌生了离职的想法。他告诉我,刚进公司时,自己也是想着能大展拳脚有所作为,但领导交给他的却都是一些小事,巨大的心理落差让他打起了退堂鼓。

初入职场,不少年轻人都会面临这样的困境:象牙塔里,个个都意气风发。但走出校门步入社会,却往往不得不接受现实:激烈的竞争挫了锐气、庸常的生活耗了朝气、角色转换的不适应磨平了心气。

每一颗种子被播撒进土壤时,都带着开花的梦想,但在破土而出之前,它们要随时准备着承受烈日炙烤、寒潮侵袭,要面对无数的风雨。经不住考验者,永远埋在了土里,而那些奋力向下扎根、时刻汲取养分的种子,则终有一天会绚丽绽放。

初入职场者,应当学着做一颗种子,沉下心、扎下根,积蓄能量、厚积薄发,才能在机会来临时脱颖而出。

接受自己的“平凡”。不想当将军的士兵不是好士兵,但没有经年累月的作战经验,士兵绝不可能当上将军,充其量是纸上谈兵的赵括。同样,初入职场者犹如一张白纸,对自己承担的工作不可能立即得心应手、驾轻就熟,必然要通过一段时间的磨合才能够胜任。要放低自己的期望值,从最基础的工作内容学起,向身边每一个比自己工作经验丰富的人虚心求教,才能逐渐进入状态,在不断磨炼中成就“不平凡”。

坚信干小事蕴含的价值。刚参加工作时,年轻人

往往会被安排做一些非常基础的工作,看似鸡毛蒜皮、枯燥乏味、没有成就感,然而经过一段时间的积累后,你就会渐渐发现,只要全身心投入坚持去做好每一次工作,也一样可以积累经验、增长本领、丰富阅历。纪昌学射,先要用两年时间练习锥尖刺于眼皮而不眨眼,又要用三年时间练成视虱子之小如车轮之大。这个故事虽然有艺术夸张的成分,但道理却是相通的。初入职场者千万不要眼高手低,要沉下心来、从小事干起,练好基本功,才能等到“铁杵磨成针”的一天。

不断积蓄向上的力量。人生是一场马拉松,比的不仅是速度,还有耐力。当你越过起跑线,发现前方已身影重重时,不要灰心丧气,长路漫漫,还有足够的时间供你调整状态。要相信,初入职场的失意、迷茫,只是暂时的。只要放平心态,从工作中汲取经验教训,等你度过这段平台期,就会发现一切便豁然开朗,当初遇到的挫折和失败也可以成为人生的宝贵财富。

在最美好的年纪,初入职场的你可能并没有感受到诗和远方,反而在各种压力下心绪波动,但请不要让一时的情绪模糊了奋斗的底色,不要因理想遥远而放弃追求。要坚信,只要把根基扎牢、坚持顽强生长,你积蓄的能量有一天一定会喷薄而出、令人刮目相看。

(来源:人民网-人民日报小字号)

如何面对职场低谷期？

如果将一个人的职业发展轨迹连线，那一定是一条连续抛物线。高峰时，意气风发；低谷时，举步维艰。

没有人喜欢低谷，却也没有人能避得开低谷。有的人将职场低谷期看作洪水猛兽，打不过就加入，索性躺平摆烂；有的人将它看作一个“暂停键”，给自己一个停下来重新思考职业发展的机会；还有的人则将其当作胜利的冲锋号，愈挫愈勇，愈战愈强。

不论如何看待，低谷期都伴随着低落、郁闷，让人备感不适。那么，我们为何会陷入职业低谷？面对低谷，我们应该怎么做？

“我像一块被放错了的拼图”

詹宇本是北京某互联网公司房产频道编辑。2018年年初，公司重组房产内容生产团队，他所在的事业部被撤销，转岗项目经理。

转岗是詹宇职业低谷的开始。“我像一块被放错了的拼图”，他不适应新工作、新环境，觉得一切都陌生，加之旧同事相继离职，他的孤独感分外强烈。最重要的是，他觉得新岗位根本没有发展前景可言。不久后，他选择“裸辞”，离开北京回到家乡。

詹宇的老家在黑龙江省鹤岗市，是一座边远小城。在这里，别说找到互联网相关工作，就连找互联网公司都困难。他没有继续从事本行业，闲待在家快两年后，他考公成为一名警察。

和詹宇相反，单从工作状况看，海报设计师李郁

在职场上可谓风头无两，根本看不出低谷的痕迹。“能力强”“效率高”是她的标签，只有她自己知道，她停留在低谷期快一年了。“作品被客户认可”是因为她摸透了对方需求，“效率高”是由于她的样本丰富……李郁将自己的设计作品称之为“行活”，即不需要过多思考，通过“模板化”处理便能快速生成的产品。对她来说，这份工作早已失去了挑战性。

同样在职场低谷徘徊的，还有刘大月。她是某公务员考试培训机构的教师，工作十分忙碌。平日里，她不仅要教学、编辑讲义、录制公开课，出差更是家常便饭。最忙碌的一个月，仅有3天是在家里度过的。即便如此，她收入不高，身体还落下了一堆小毛病。

华北电力大学就业指导中心主任、副教授王栋梁表示，职场低谷期是一件平常的事，每个人的情况不同，低谷期的表现也会有所差别。但整体而言，低谷期有一些共通之处：一是收入不稳定，或者长期没有增长，甚至出现下降；二是工作时容易倦怠，不愿意在工作中付出努力，常自我否定，感受不到快乐；三是在自己的能力和素质上面，长时间没有提升。

保持工作热情的秘籍：快乐和幸福感

我们为何会走入职业低谷期？这和宏观环境密切相关。“当一个人所从事的行业与时代大环境的发展水平不相匹配，且自身价值无法在工作中得到体现时，便容易陷入低谷期。”王栋梁举例，在夕阳行业

中,我们会时刻感受到行业的日渐衰落;在超前于时代的行业,个人也会陷入“有劲无处使”的状态。

我们无法左右浪潮的方向,但当浪潮涌来,我们是踏浪而行,还是静待湮没,取决于个人的选择。

赵照毕业刚满两年,工作却已经换了三次。她对所有行业都充满好奇,但到了实践阶段,对每一个都不满意。她不知道自己喜欢什么,所有的选择都是“随大流”:看到室友考研,她也考;看到别人考公,她也去。都失败后,便去找工作。工作量太大、领导不重视,甚至公司离家太远,都是她离职的理由。赵照说,工作中遇到问题,她从不想着去解决,总以为换个地方就好了,可事实并非如此,“新工作也有新的难题”。相比于刚毕业时,赵照现在找工作更难了,“很多公司觉得我不够稳定,我的职业低谷完全是自己作出来的。”

詹宇后来发现,有过多次走出低谷期的机会,他都没能把握住。2021年,“鹤岗房价约300元一平方米”的新闻引爆全网,低成本、慢节奏的生活吸引了许多人的关注,鹤岗一跃成为网红城市。“那时我本可以发挥老本行,去做房产中介的”,由于缺少信息资源,也不相信外地人真的会来买房,詹宇并没有着手行动,“痛失一个亿”。

李郁某天刷手机时,意外发现一位新锐设计师的作品。“他将手绘、光影、拼贴等多种形式结合在一起,很有科技感。”李郁觉得眼前一亮,“原来设计还可以这么做”。后来她才发现,这个她以为的新风格,早已流行一段时间了。只不过她一直都沉迷于“行活”,没有挑战,忽略了新事物。

“大学是我们进入社会、步入职场的一个过渡阶段。”王栋梁说,如果在这一时期,学生未做好职业规划,随波逐流,在入职前缺乏自己的思考,缺少实践

实习的积累和准备,那么在实际工作中,如果遇到自己完全不喜欢也不擅长的工作内容,就容易陷入迷茫和混沌,从而陷入职业低谷期。

与此同时,王栋梁分析,工作中缺乏进取与创新精神,获得感低也是陷入低谷的重要原因之一。“只有从中收获快乐和幸福感,才能让我们持续保持对工作的热情。”在工作中遇到困难,有的人会迎难而上,改善工作方法,从而获得领导和同事的认可,形成良性循环;也有的人过早地“躺平”,慢慢被边缘化,获得感越来越低,从而迷失在工作中。

“低谷期”也是“上升期”

所谓的“职业低谷期”真的只是“低谷”吗?

李郁用行动证明,并不一定如此。她现在不论工作多忙,每天都会花至少一个小时浏览设计网站,研究他人的设计思路。通过不断学习、与同行业小伙伴交流,李郁对设计有了更深刻的了解。如今设计对她来说,不再是各元素简单的排列组合,而是独特的艺术创想。“多听、多学、多看,你以为的低谷期也可以是上升期”。

詹宇将职场低谷期比作“刹车”,它提醒自己,奋斗的路途不是一马平川的,它也是一次“复活甲”,能检查自己的工作是否出现了问题,并在发现问题后及时止损。

王栋梁表示,面对职业低谷期,我们首先要学会摆正心态,坦然面对;其次要去分析问题,总结经验。“不得不承认,在职场中经历低谷期,多少都有一些我们自身的原因。反思自身问题并总结原因,可以尽量避免在之后的职业生涯中发生类似问题。”

为了更好地认清现状、重新认识自己,很多人在低谷时选择开启一段间隔期,赵照和刘大月便是如

此。

从第三份工作离职后,赵照没有着急找工作。她开始阅读各类行业相关书籍,请教行业从业者。由于无法实习,她便接兼职,在实践中感受工作和自己的适配度。最终,她明确了自己的职业规划。

秉持着“身体才是本钱”的理念,工作一年后,刘大月辞职回到东北老家,准备休息一段时间。没想到,这意外开启了她事业的新篇章。

刘大月的老家有着典型的北方乡镇特点:熟人社会、考公热。因此,她回家没过多久,就有朋友找她合作。没想到,在大城市原本平平无奇的考公教学经验,在家乡却成了稀缺资源。刘大月答应了合作,但只兼职,以最小化机构对自己的制约。此外,她还加入了“野课群”,“群内不定期会发布兼职信息,我遇到合适的也会接”。

如今,刘大月收入和之前差不多,休息时间却多了一半。她对自己的现状很满意,“遇到职业低谷期,不要在一个地方死磕。缓一缓,也许你会看到不一样的风景”。

“自我营销的基础和前提是使自己成为有一技

(上接第 36 页)

这还是一次自我超越之旅。一位法学毕业生放弃了律所,选择去欠发达地区做两年志愿者,她的想法是,两年的基层工作锻炼综合能力,也能发掘自身潜能,形成更明确的自我认知,以确定自己更适合哪一种模式的职业道路,所以勇敢地体验一回。这与那些一开始就奔着求稳去的求职者,形成了鲜明的对照。有报道说,在油气开发、城市燃气、火力发电等传统能源领域,生产一线、基层单位都存在较大的人才缺口,但偏偏学采矿的不想下井,学火电的不想去火

之长的人,能创造社会财富的人,是社会需要的人。”

王栋梁建议,我们平时就需要积累并不断提升自己的专业技能,这样在行业不景气时,才有能力更换到其他行业或岗位。

关于间隔年,王栋梁表示,这没有对错,只有适不适合。然而从求职层面看,由于很多用人单位在招聘时,会对毕业生的应届身份有所要求,选择了间隔年的学生在求职时会受到一定限制。王栋梁建议,学生选择间隔年,首先要有一定的物质条件保障,支持其在此期间的规划。其次,学生要明确间隔年求职的目的。“间隔年不能作为对生活和工作的一种逃离,而是应该为未来的学业或者就业打下基础。”最后,学生要有明确的规划和高度的自律。

“越是职场低谷期,反而越能磨炼一个人的心性。”王栋梁说,人的一生,没有随随便便的成功,很多珍贵的感悟和宝贵的经验皆来自于你用实际行动战胜低谷的积淀。(应受访者要求,赵照、李郁、刘大月均为化名)

(来源:中国青年报)

电厂,学土木的不想去工地。担心工作环境艰苦是很可以理解的,但话说回来,年轻最大的资本是时间和精力,初入职场的时候,最应该带着自我超越的预期,释放迎接挑战的勇气。

不妨把求职看成是人生必经的修练,它并非以世俗成功学中的“功成名就”为唯一目标,因为每一份平凡工作也都有自我实现的需要,正如电影《麦兜响当当》结尾那段独白的总结:“奇迹不是什么变成什么,那个一直在走的钟就是奇迹”。

(来源:光明网-时评频道)

新就业形态劳动者

如何不被“困”在工作时长里？

在刚刚过去的“双十一”，快递员、货车司机、网络主播等新就业形态劳动者再次进入超长“待机”状态，他们的相关劳动权益问题也备受关注。

根据平台企业的薪酬设计规则，无论是快递员、外卖员的计件制，网络主播的时薪制，还是网约车司机的在线时长与派单质量绑定，收入水平都高度依赖工作时长，导致新就业形态劳动者不得不超时工作。

当现有的工时制度和劳动定额标准，受到新业态用工方式的冲击，从业者的权益该如何保障？《工人日报》记者对此采访了有关专家。

超长“待机”，少有休息

“没回信就是在直播。”广州带货主播罗阳(化名)在自己的微信名上这样备注。2020年正式入行后，播音主持专业出身的罗阳开始奔波在不同的电商平台、商家之间。“这场直播结束了，得立马赶下一场直播，不是在直播，就是在去直播的路上。”他给记者发来的直播安排上显示，几乎每天都有2~3场直播。

通常，晚饭后、睡觉前是直播观看人数最多的时段，因此，晚上12点是罗阳正常的下班时间，有时也会凌晨2点才下播。赶上“双十一”这样的购物节，每天要连播3场，每场直播3~4个小时。

直播时要始终保持情绪饱满的状态，下班后的罗阳感觉整个人“被掏空了”，一句话也不想再多说。

和罗阳一样，合肥网约车司机陈广(化名)每天收车后也身心俱疲。从早上6点出车一直到晚上八九点收车，他的一天几乎都在车里度过。入行半年多，他很少休息。

清华大学社会科学学院此前发布的《2021年中国一线城市出行平台调研报告》显示，大部分网约车司机都在高负荷运转，日均工作时间为11.05小时，其中，49.21%的网约车司机每日出车8~12小时，27.38%的司机每日工作12~16小时，74.76%的司机一周出车7天。

尽管各平台有防止司机疲劳驾驶的强制措施，然而，对大部分司机来说，每4小时强制休息的20分钟无法真的休息，只能在路上空跑，有的司机甚至会换个平台继续接单。

收入灵活，依赖时长

罗阳没有与直播机构签约，工作相对自主灵活，同时也意味着无底薪、赚时薪，时薪100元~200元不等。即使成交额很高，主播也很少能拿到额外的提成，只能通过拉长时间增加收益。

记者采访发现，不同的新业态行业虽用工模式不同，但多数从业者收入以计件为主。

记者以应聘外卖骑手为由咨询了一家位于合肥市蜀山区的配送站点,负责人表示,基础单价每单5元,入职满3个月,每月出勤28天且跑够1000单,可拿到6.8元/单的最高单价。

在该站点业绩靠前的专送骑手小刘月入近万元,与之对应的是每天上线十几个小时,最多的一个月,他跑了近1800单。

对于新就业形态劳动者来说,更多的时候,他们“想停也不能停下来”。

前述《报告》指出,有司机表示:“如果不出车分会掉,分掉了就会影响接单,因而需要每天都跑。”这种现象也得到了陈广的印证:每天要保证上线至少10小时,活跃值越高,派的单就越多越好,“感觉被在线时长‘困’住了”。

“如果不多跑,可能连租车费都挣不回来。”陈广每天租车费用125元,每单抽成比例18%~30%不等,到手后所剩无多。“单价太低,一口价的单只能挣个起步费。”为此,他注册了多个平台,哪个价格合适就跑哪个。

而对罗阳来说,一旦停下来,可能就意味着被行业抛下。

“一个同行休息了10天,回来后发现,之前合作的平台已经找到了新主播。”罗阳感觉到直播行业越来越“卷”,不断有新人涌入,时薪也在“缩水”。

针对性探索工时规范

中国劳动关系学院法学院执行院长、教授肖竹表示,新业态用工形式灵活多样,部分从业人员与平台或相关方签订劳动合同建立劳动关系,但更多属于“不完全符合确立劳动关系”以及“个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等”的情形,这两

类用工方式目前尚未建立明确的工时保护规则,整体处于失范状态。

安徽昊华律师事务所律师胡敏指出,2021年7月,人社部等八部门共同印发的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》中,首次提出介于两者之间的“不完全劳动关系”。他建议,相关立法要针对“不完全劳动关系”中的权利义务和相关劳动基准等进行明确。

多位受访专家表示,有别于传统的“企业+雇员”模式,劳动者通过平台自主接单承接工作任务并获得报酬,劳动用工任务化、计件制更具有普遍性,对传统工时和劳动定额的制度逻辑产生了强大冲击,需针对数字时代和新业态用工,设计具有适应性的工时规范制度。

中国社科院法学研究所社会法室副主任王天玉则认为,考虑到从业者多平台就业的特性,应探索基于经济从属性的任务计量型劳动基准,在从业者灵活就业总时长无法直接控制的前提下,大型平台可以通过任务连续性和总量的控制来限制劳动机会,防止过度劳动。当从业者达到任务计量基准时,平台应停止派单,否则要承担违反强制性规定的法律责任。

如何根据新业态不同行业、职业的特点,建立针对性的工时规范?

“从根本上来说还是要提高劳动者单位时间的报酬收入,以符合劳动者基本工作收入预期目标,减少收入水平对工作时间的过分依赖。对于网络主播等单一工作场所的单一工作形式的工时规制,则应从劳动者身体健康和职业安全的角度保护其休息权,对其最长工作时间建立强制性规范规则。”肖竹说。

(来源:工人日报)