

# 河南人才

## 目 录

2023 年第 1 期  
(总第 67 期)

### 人才论坛

- 1●加强教育评价学习,引导大学生灵活就业
- 5●大学生创新创业与乡村振兴融合发展路径探索
- 8●组建“就业指导师服务团”助力高校毕业生高质量就业

### 调研报告

- 10●商丘市实施百万人就业工程的对策建议
- 13●三门峡市人才交流中心 2022 年度人才供求情况分析  
报告
- 15●平顶山人才市场 2022 年度供求信息分析报告

### 简讯

- 19●河南省人才交流中心举办安全生产和消防工作授牌活动
- 19●河南省双碳培训基地共建座谈会顺利召开
- 20●奋战一季度 确保“开门红”——南阳市 2023 年春风行动  
暨就业援助月现场招聘会成功举办
- 21●人社搭桥校为媒 人才企业双对接——许昌市搭建毕业  
生和用人单位高效对接双选平台
- 22●焦作市人才服务工作会议召开
- 23●鹤壁市人才交流中心开展系统内业务交流培训提升流动  
人员档案管理水平

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:2023年3月

# 编委会

## 主任

李海龙

## 副主任

冯以干 邵小英

郭佩德 王红蕾

马云福 刘争

梁小选 张鹏

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。

23●牵线搭桥为就业 暖心服务稳民生——济源市人才交流服务中心助力优化营商环境,护航高校毕业生走稳就业路

24●郑州市公共就业人才服务中心组织流动党员开展“学习二十大 赓续红色血脉”主题活动

## 外地信息

25●上海立法促进高质量充分就业

25●广西出台措施进一步促进充分就业

26●河北石家庄:20条新政支持就业创业

26●四川:打造人才发展雁阵格局

27●云南省推行高层次人才联名推荐引进人才制度

28●做实“引育用留”四大工程 贵阳打造人才集聚新高地

29●天津:六项利好鼓励在津创新创业

## 创业聚焦

30●创业者的“闯关游戏”:诗和远方,梦想与现实 | 翻过2022

34●农业创业要不断跳出“舒适圈”

## 求职面试

37●毕业生求职面对薪资差距,怎么看、怎么办

## 职场人生

40●担心被降薪、辞退“隐孕”成一些职场女性的无奈选择

42●上班心好累?不妨了解一下情绪劳动

## 热点解读

44●农民评职称,让更多“田秀才”脱颖而出

# 加强教育评价学习,引导大学生灵活就业

刘京州 中共河南省委咨询组

孙兆刚 郑州航空工业管理学院

韩晓明 河南省社科院人口与社会发展研究所

刘若琪 河南豫能控股股份有限公司

习近平总书记对高校毕业生就业工作一直高度重视、十分关心,多次提出明确要求。我省2022年高校毕业生总量和增量均创历史新高,总体较去年增长11.1万人,达81.7万人,约占全国的1/13,无论从总量还是从结构来看,稳就业都面临着很大压力。为此,省委省政府采取了一系列重要举措,使全省就业形势总体稳定并好于预期。2022年5月,省委省政府印发了《深化新时代教育评价改革实施方案》,强调潜心育人的评价制度要更加健全,促进学生全面发展的评价办法要更加多元,教育引导大学毕业生更加充分、更高质量、更加灵活就业,进一步确保就业形势稳定。

## 一、科学认识大学毕业生灵活就业

传统观点认为灵活就业基本等同于非正规就业。新时代下的灵活就业责任主体变得模糊、劳动关系变得隐蔽,就业形式复杂多变,在就业动机、就业属性、就业质量、劳动权益保护诉求等方面都已发生转变。从就业动机的角度看,00后大学生选择灵活就业正在从传统的生存需求或者稀缺就业岗位转变为实现工作自由、收入更高、体现自身人力资本价值

等多目标诉求,从被动选择转变为主动选择,是在多种就业形式下基于自身效用最大化的决策。从就业属性的角度看,表现为从存在于非正规部门及被主流劳动法律法规所排斥的岗位现状转变为依托互联网平台、明确规定进入和退出及奖惩制度的管理模式,随着数字技术的发展,正逐步向正规属性转变。从就业质量的角度看,具有鲜明个性特征的00后大学生正在从关注薪酬待遇和工作环境逐步转变为追求工作时间自由和工作自主性的职业满意度主观感受上。从劳动权益保护的角度看,灵活就业者从传统的生存性、临时性、自营性、对劳动保护诉求没有形成统一社会呼声的岗位类型转变为基于大数据的对劳动者权益保护和社会保障提升方面,并引起社会的广泛关注。综上所述,灵活就业应景从过去的被动型、非正规、注重劳动机会、缺乏就业质量、忽视劳动保障权益诉求的岗位求职演化为基于新经济背景下的主动型、正规化、高质量就业诉求的理性选择。

## 二、国家对灵活就业的政策支持

新冠肺炎疫情的全球大流行使世界经济遭遇历史性衰退,就业市场供需两端均面临较大压力。一方

面,就业岗位供给情况仍受到外部环境复杂多变和  
未来市场不确定性的影响。另一方面,2022年全国  
普通高校毕业生规模又达到1076万人的历史新高,  
灵活就业方式成为就业关注的热点之一。近年来,国  
家多部门发布了关于就业支持的相关政策,核心主  
题聚焦在劳动者就业、行业发展和企业发展三大板  
块。具体包括:支持劳动者选择新业态、多样化的就  
业方式;规范人力资源行业健康有序发展;扶持企业  
发展,多方式增加就业岗位促进就业,税改政策规范  
企业对劳动者的权益保障等。

2020年,国务院办公厅《关于支持多渠道灵活  
就业的意见(国办[2020]27号)》强调了把支持灵活就  
业作为稳就业和保居民就业的重要举措。人社部办  
公厅发布《关于做好共享用工指导和服务的通知  
([2020]98号)》,指导和支撑企业间开展共享用工,  
解决稳岗压力大、生产经营用工波动大的问题。《关  
于支持新业态新模式健康发展激活消费市场带动扩  
大就业的意见(发改高技[2020]1157号)》明确提出  
支持微商电商、网络直播等多样化的自主就业、分时  
就业。2021年,应急部、公安部、人力资源社会保障  
部联合召开会议,要求优化平台算法,重视劳动者身  
心健康,有效防范化解新就业形态安全风险,维护劳  
动者劳动权益。教育部《关于做好2022届全国普通  
高校毕业生就业创业工作的通知》明确要求,引导毕  
业生在数字经济、平台经济等多个领域灵活就业。多  
个省市也提出了推进新产业新业态新商业模式健康  
发展、加强灵活就业人员权益保护的措施。随着灵活  
就业政策的出台,灵活就业市场发展迅速,拥有众多  
市场参与者,具有减少显性成本、缓解裁员压力、转  
移用工风险、降低部分隐性人力成本、精简架构的功  
能,也成为大学毕业生的重要选择路径。

### 三、人口与产业结构变化推动灵活就业

近十年来,我国人口增长逐渐趋缓,老龄化问题  
日益凸显,劳动力数量不再成为红利。第七次全国人  
口普查结果显示,与2010年相比,全国人口增加了  
7206万人,增长5.38%;年平均增长率为0.53%,继续  
保持低速增长态势。0—14岁人口占17.95%,上升  
1.35个百分点;15—59岁人口占63.35%,下降6.79  
个百分点;60岁及以上人口占18.70%,上升5.44个  
百分点。表明少儿人口比重回升,人口老龄化程度进  
一步加深,人口发展存在结构性矛盾,未来一段时期  
将持续面临人口长期均衡发展的压力。但大学生就业  
压力加大,人口素质不断提高,人才红利替代人口红  
利的新优势将逐步显现,产业转型加快升级步伐。

随着我国产业结构的持续调整,第三产业就业人  
数占比由2000年的27.5%上升至2020年的47.4%,  
上涨近20%,更多劳动力流向第三产业。产业结构变  
革激发了灵活就业市场的快速发展。高新技术的发展  
与应用推动制造业转型升级,加剧了创新领域内的专  
业人才短缺,增加了获取成本。在生活类、职能类、专  
业类、生产制造类的就业岗位中,岗位需求灵活用工  
量大、用工时间不固定,易标准化培训上岗,解决这类  
企业用工需求不确定的问题需要依靠灵活就业市场。  
针对技术工匠、律师、IT人才、财务等专职人员等专  
技能强、分布领域广的岗位,要么高薪待遇,要么灵  
活、柔性、共享用工。因此,蓝领群体和白领群体中  
有一大部分人群互换灵活就业的形式。

### 四、科技发展扩大灵活就业者的选择空间

随着人工智能、大数据、云计算、区块链等新一

代数字化技术的发展,依托互联网平台的新经济新业态脱颖而出,从业人员规模和类型迅速扩张,除了传统的快递小哥、跑腿、网约车司机,还有律师、模特、歌手、自由撰稿人、融媒自媒体人、动漫设计师、软件开发工程师等专业技术类人才加入进来,众多的网络主播异军突起,就业形态日趋多样。此外,数字技术作为“引导员”和“中间人”为灵活就业提供保障,运用算法来精准匹配求职意愿和用人单位需求,把人脸识别技术运用于网签,将电子合同与电子数据实时对比,推动就业新模式层出不穷,灵活就业者的需求得到多样化满足。

基于上述分析,大学生灵活就业形式将进入大众化选择阶段。综合调查情况看,大学生选择灵活就业在短期内获得了相对满意的收入,但如果不重视专业技能的学习,就容易被新进入者所替代,导致就业可持续性不强。因此,需要加强对灵活就业者的人力资本投资,在大学生职业生涯规划各个阶段进行引导,既要重视学校的教育教学改革和职业生涯规划教育,为走向社会把好第一道关,又要为大学生提供有针对性的就业咨询服务,可以从以下几个方面考虑优化灵活就业的社会环境。

**第一,政策法规要规范灵活就业。**结合政策扶持、人口结构变化、产业转型升级、求职者主动选择,针对灵活就业者人力资本增值缓慢、工作收入可持续性不强的状况,政府作为社会公共事务的管理者,尽快规范灵活用工,研究社会保障体系与劳动关系脱钩的制度,适时开发针对灵活就业人员的职业伤害保险,有效解决灵活就业人员的工伤保险问题,降低灵活就业人员参保障碍,衔接好灵活就业人员的社保转接问题,以健全的法规制度保护灵活就业人员的权益。

**第二,教育评价关注灵活就业。**教育评价“评什么”,在一定程度上决定了老师“教什么”、学生“学什么”、社会“用什么”。毕业生就业质量比较直观的映射出高等学府所培养出来的人才质量,影响着高等学校的社会声望和其未来所能吸引到的生源质量,同时关联着高等教育是否处在持续健康、协调快速发展的步调当中。《深化新时代教育评价改革总体方案》是指导深化新时代教育评价改革的纲领性文件,提出建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制,培养有德行、有才学、有根基、有格局的大学生,把毕业生发展作为就业质量评价指标。毕业生发展评价指标应当包含高校、企业行业、毕业生、家庭“四位一体”的多元就业质量评价体系,传统的关注签署三方协议的合同数量(即就业率)作为主要评价手段,应当逐步转变为就业率、工作收入、工作地点、工作时间、工作环境的综合评价,在灵活就业趋势下,更应当关注工作稳定性、专业对口性、劳动关系和谐性、发展前景、社会保障完整性等大学生就业的主观满意度。教育评价应当适应经济结构调整和产业升级的需求,把握转型发展对高校毕业生就业质量评价的新要求,遵循系统性、全面性、独立性、关注重点等原则,实施供给侧结构性改革,合理配置就业资源,加大错位评价的占比,重构高校毕业生就业质量评价体系,正确看待就业质量约束要素的区域差异,保障多元参与主体的利益诉求。

**第三,教育教学要正视灵活就业。**由于灵活就业是新的就业趋势和就业渠道,高校的传统培养模式也要随之创新。《深化新时代教育评价改革总体方案》强调树立科学的教育发展观、人才成长观、选人用人观,注重用多把“尺子”丈量学生才华,鼓励多元发展。首先,教学内容不仅要使学生掌握知识,而且

要发展以思维为核心的能力,启发诱导进行推理、证明、探索 and 发现,培养独立学习的能力、分析和解决问题的能力,运用自己已有知识和智能去探索、发现和掌握未知晓的知识的能力,激发求知欲望、进取心和首创精神、意志力与自我实现信心,以适应科技发展的时代要求。其次,在专业教育上,传统的学科逻辑下的专业设置已经不能满足科学和技术发展的需要,应当破除专业性发展的藩篱,适当拓宽知识面,从跨专业中找到职业兴趣,加强自身个性特点与专业学习完美的结合,培养所感兴趣的职业核心能力,树立终身学习的观念,打造适合自己、适合当前社会科技发展的专业知识体系。最后,在专业学习中,课程学习与职业设计相结合,转变观念,拓宽思路,积极提出新思想、新观点、新问题、新方法,不拘泥书本、不迷信权威、不墨守成规,破除课程考试唯分论模式,以已有的知识为基础,独立思考、大胆探索,做到人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的教学场景。

**第四,职业规划要适应灵活就业。**学校的传统职业生涯管理理论正在受到前所未有的挑战,大学生对雇佣关系、职业边界、技能要求、职业成功标准、职业管理责任的认知都出现了颠覆性变化,对企业职责、员工职责、员工心理契约、工作可持续性的态度

发生根本性改变。无论是企业还是大学毕业生,一大部分倾向于主动放弃终生职业的承诺,更倾向于在多职业转换中寻求个人价值的实现,企业也不再强调职业前进机会的供给。特别是00后的大学生更愿意建立在个人心理感受基础上谈论职业生涯规划,注重体验和成就感,注重工作与家庭的平衡,注重工作过程所增加的知识、所增长的能力以及所建立和丰富的社会关系网络等,注重工作与个人兴趣一致之后所感受到的快乐,不愿意接受等级权威和时间限制,不看重薪酬增长和职位提升,无边界职业生涯成为趋势。总之,无论是主动选择还是被动选择,大学生已经被卷入到灵活就业的潮流中。

针对大学毕业生灵活就业的评价维度、内容、方法、标准和手段应当体现着教育价值观的尺度,引导教育教学的价值选择与追求;强化大学生树立大就业观和终身学习的理念,充分意识到只有提高自身的技能水平,才能增强自己参与竞争和抵御风险的能力;在就业指导中增加无边界职业生涯规划,改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价,在教育教学过程中关注灵活就业,按照大学生全生命周期管理观念,释放大学生的学习热情和创造力,享受学习体验,真正高校教育需求与价值观念。

(上接第18页)

力和精力更多用在应付考试上。很多学生职业目标模糊,甚至没有“职业生涯的概念,对自己的优势和劣势,对自己适合做什么、不适合做什么,到了毕业才“临时报佛脚”。近几年,为了应对毕业后的就业竞争,增强职场竞争力,很多大学生纷纷加入“考证大

军。“有证总比没证强”,“证书越多,职场通行证也就越多”,似乎上大学唯一的目的就是考证。把能力、期望混为一谈,造成应聘筛选中的极度困难。大学生的职业目标模糊与准备不足在一定程度上影响和制约了就业市场配置成功率。

# 大学生创新创业与乡村振兴 融合发展路径探索

河南牧业经济学院 吴 梦

乡村振兴战略的实施是解决我国“三农”问题的有效举措,是利国利民的重要战略规划。人才是乡村振兴战略实施的支点,是落实相关政策的重要一环,高校作为人才培养的前沿阵地,可以借助高质量的教育体系来赋能乡村振兴,培育出符合乡村振兴发展的创新创业人才。因此,高校需要充分发挥出办学优势及人才培养职能,不断创新人才培养体系,为乡村振兴输送不同类型的创新人才,为乡村经济振兴开拓发展新路径。当前高校创新创业人才培养与乡村振兴发展存在一定的耦合困境,使得高校人才培养体系不能充分满足乡村振兴人才需求。基于此,文章通过论述大学生创业与乡村振兴融合发展的意义,针对其耦合困境提出针对性解决策略,以此促进乡村振兴战略高质量发展。

## 一、大学生创新创业与乡村振兴的耦合协同性

### (一)实现创新创业人才培养与乡村振兴战略的互哺

乡村振兴战略背景下,政府部门制定更加开放、积极的人才培养政策,为高校大学生创新创业发展

提供了发展平台,乡村发展中蕴含大量的创新创业机会,可以满足高校创新创业人才的实践需求和创新创业项目落地。乡村振兴战略与高校创新创业人才培养具有目标一致性原则,都旨在推动国家社会高质量发展,乡村振兴为高校大学生创业人才培养提供了实践路径及发展机会,让大学生能够在广阔的乡村市场发挥出自身的专业价值,做到学以致用,为学生提供了用武之地。高校通过针对乡村振兴的人才需求,一方面有利于高校创新创业人才培养策略调整,增强人才培养质量;另一方面,借助定向的乡村振兴人才培养计划,能够充分提高高校毕业生就业率,实现高校学生高质量就业,充分发挥出创新创业人才培养的价值意义,让高校学生能够利用其创新创业能力助力社会发展,肩负起祖国复兴的重任,体现出高校人才培养的职能作用。

### (二)推动高校人才培养体系改革

随着“双一流”大学建设的推荐,高校在创新创业人才培养上与乡村发展进行有效联动,有利于拓宽高校的人才培养路径、增强创新创业人才培养质量,有利于高校在人才培养体系中既做到服务乡村经济,也实现大学生创新创业人才培养。并且高校也

能借助乡村振兴战略来拓宽大学生创新创业实践平台,与地方政府、乡村企业打造一体化的产经融合中心,形成协同机制,多渠道提升高校人才培养体系,有助于高校充分发挥出自身的办学特点,深化创新创业人才培养体系改革,增强人才培养质量。

### (三)凸显高校学生自我价值实现

高校学生创新创业人才培养模式旨在帮助学生养成良好的创新思维及创造能力,实现专业知识和职业技能的创新发展,从而创造更大的知识价值和经济价值。基于乡村振兴战略背景下,高校需要鼓励大学生走进乡村,将自身专业知识与创新创业能力应用到乡村发展中,做到学以致用,为乡村建设贡献个人价值。乡村振兴背景下,高校创新创业教育更加注重学生的个人义务与时代责任感,借助思想意识塑造、宣传作用来帮助学生养成正确的发展观和社会责任感,从而让高校创新创业人才能够投入到乡村建设中,为乡村经济发展、产业升级注入新活力,借助乡村振兴的发展平台凸显自我价值。

## 二、大学生创新创业与乡村振兴融合的困境

### (一)创新创业人才培养缺乏对乡村振兴深度理解

高校在大学生创新创业人才培养中乡村振兴理念缺失,不能深度理解乡村振兴战略的价值意义及时代背景,这样使得学生在创新创业知识学习中,对乡村振兴缺乏系统化的理解,不能激发学生建设美丽乡村、助力乡村发展的使命感。

部分高校在大学生创新创业与乡村振兴融合中,将学生的下乡实践活动转嫁在创新创业教育中,这样不利于学生深度理解创新创业学习对乡村振兴

战略发展的意义。甚至将学生的就业创业等同于创新创业教育,过度重视学生的创新创业实践,忽视了学生的企业家精神、创新创业素养提升,这样使得大学生就业创业教育难以符合乡村振兴发展需求,造成两者融合的不适应性。

### (二)创新创业人才培养目标与乡村振兴融合目标不匹配

高校创新创业教育是推动大学生助力乡村振兴的重要力量,但部分高校并不能针对乡村振兴战略及创新创业人才培养体系进行顶层设计,深度挖掘两者的耦合性及契合性,为学生提供两者同向同行的人才培养服务,造成这种结果的原因是创新创业人才培养目标与乡村振兴融合目标不匹配。高校需要将乡村振兴发展的相关产业人才需求融入创新创业教育中,这样才能实现高校专业特色与乡村振兴战略人才需求相匹配,从而形成统一的融合发展目标,让高校创新创业人才在乡村振兴战略发展中做到“下得去、用得上、留得住、上得来”,有效推动乡村振兴战略。

### (三)创新创业人才培养与乡村振兴融合过程不紧凑

一方面,学生对乡村振兴战略认知不足,职业发展观出现偏差;另一方面,高校创新创业教育未能充分融入乡村振兴元素,学生在创新创业教育中难以发现乡村振兴战略的创业空间及就业机会,造成创新创业教育与乡村振兴融合过程不紧凑。如大部分高校创业实践项目都落地于城市,很少有创新创业项目扎根乡村,这样使得学生在创新创业项目实践中更加熟悉城市的商业模式和经济发展规律,对回乡村创新创业兴趣不浓,降低了大学生投入乡村振兴战略的热情与积极性。如大部分创新创业大赛都



是围绕城市产业构成,很少具有浓郁的乡村产业的创新创业项目大赛。

### 三、大学生创新创业与乡村振兴融合发展路径

#### (一)加强乡村振兴理念在高校创新创业中的融入深度

高校需要发挥出顶层设计作用,实现乡村振兴理念的全过程、全方位融入,在大一阶段,高校可以将乡村发展内容融入创新创业理论课中,加深学生对乡村发展的认知;大二,借助乡村发展的前景和相关产业进行实践教学,让学生逐渐掌握相关职业技能和乡村特有的经济模式;大三,可以组织与乡村有关的创新创业大赛,让学生更加深度融入乡村发展中,并且通过宣传作用,来帮助学生树立助力乡村振兴的职业发展观;大四,通过乡村创新创业实践项目来提高学生的适应性,让学生有经验、有能力在乡村开展创新创业项目,让学生在自我价值体现的同时,逐渐养成热爱农业、懂农业、愿意建设乡村的职业发展观。

#### (二)完善创新创业与乡村振兴融合发展的课程体系

高校需要将专业课程、创新创业教育、涉农教育等教学课程进行有效整合,形成完善的课程体系,这样才能让学生在乡村振兴平台的创新创业项目走得更远,创造更大的价值。完善的课程体系能够帮助学生更好地了解乡村振兴的知识缺乏程度,让学生能够将

自身的专业知识与创新创业能力落实到涉农知识中,有助于学生更好地挖掘乡村振兴战略中的创新创业机会。

#### (三)创新校企政合作,打造人才共育基地

高校在创新创业教育中会借助产教融合、校企合作等方式来提升创新创业人才培养质量,增强学生的职业实践能力。在大学生创新创业与乡村振兴融合发展中,单一依靠高校力量也难以实现两者的深度融合,因此,结合乡村振兴战略发展特色,需要发挥出政府主导作用,由地方政府牵头,建立校企政合作模式,依托乡村振兴产业打造人才共育基地。一方面,能够为高校创新创业人才培养提供实践基地,让大学生更加了解乡村振兴背景下乡村产业形式和经济规律,增强大学生乡村创新创业的实践能力。另一方面,也有利于实现人才定向培养模式,针对地区农村发展中缺乏的专业人才,借助人才共育基地实现专业人才的定向培养,以此来充分满足乡村振兴战略实施的人才需求程度。

(转自人力资源开发第474期)



# 组建“就业指导导师服务团” 助力高校毕业生高质量就业

洛阳市人力资源和公共就业服务中心 魏 华

2022年以来,在市委、市政府的正确领导下,市人社局认真贯彻执行国家及省市高校毕业生就业工作部署,把促进青年特别是高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置,围绕青年友好型城市建设,以服务大学生留洛就业创业为主线,组建“洛阳市大学生就业指导导师服务团”(以下简称“导师团”),开展相关就业服务工作,让更多的毕业生爱上洛阳、留在洛阳。“导师团”项目相继获得河南省公共就业服务专项业务竞赛二等奖、第二十届中国国际人才交流大会2022亚太人力资源服务“促进就业实践案例”奖,被省委党史学习教育领导小组授予全省“我为群众办实事”100个群众满意度高的实事之一。

## 一、健全组织联动体系,优化提升“聚合力”

市人社局党组高度重视,将高校毕业生就业指导作为“我为群众办实事”实践活动局长领办项目,统筹谋划、高位推进。我们以提升青年大学生就业创业能力为目标,在原有工作基础上,探索创新,面向社会聘请了来自高校、企业和人力资源服务机构的96名经验丰富的人员,组建成立“导师团”,由局主管就业工作的党组成员任团长,驻洛高校领导

为副团长,坚持“引领、陪伴、成长、分享”的理念,从生涯辅导、职场体验、就业推荐、创业引领四个维度出发,打造齐抓共管的就业服务大平台,营造政、校、企多方联动共同促进大学生就业创业的良好氛围,全程化、专业化、信息化的全市高校毕业生就业指导和服务体系逐步形成。

## 二、健全综合服务体系,强化指导“提效力”

着力打造高质量就业指导服务体系,一是在省内首次提出在驻洛高校设立“就业指导服务日”(每月第一个星期四),在助力人才强市、乡村振兴、服务高校毕业生就业创业、促进大学生互动交流、青年就业创业工程等方面落实“131”服务(为每人免费提供1次职业指导、3次岗位信息推送、1次技能培训或1次就业见习机会);二是着重从企业吸纳、基层就业、自主创业、能力提升等八个高频服务事项进行流程优化并编写《洛阳市大学生就业创业政策口袋书》,让青年大学生享受到更加周到、快捷的服务;三是开展百名导师进校园活动,打造特色就业服务品牌,我们配合驻洛高校把就业指导教育贯穿于高校毕业生在校教育的全过程,把就业指导课纳入教学计划,引

导高校毕业生正确认识就业形势,通过导师“出菜单”,高校“下订单”的双选服务方式,安排了就业形势与分析、职业生涯规划、面试实战与技巧等共八大主题就业指导课程,“导师团”成立以来累计开展线上线下就业指导活动25场,吸引了4.3万余人次学生参与。

### 三、健全就业市场体系,提升留洛“吸引力”

一是搭建供需对接“大平台”,持续开展主题为“爱上洛阳·留在洛阳”的公共就业服务进校园活动。组建全市毕业生就业信息网络联盟,优化集就业服务交流、青年HR培训、创新创业项目宣传等为一体的洛阳人才众创空间,依托驻洛高校、洛阳就业网、洛阳人才网、洛阳人才微信公众号,整合相关资源及时发布国家和省市就业政策、毕业生就业办事流程等信息;二是用好中小企业“容纳器”。深入开展“万人助万企”活动,实行“产业+线下+线上+直播带岗”联合招聘,及时收集整理发布重点用人单位和岗位的《洛阳市季度人才需求蓝皮书》,结合我市风口重点产业,举办“才聚河‘洛’·‘阳’帆启航”百校千岗暨大中城市联合招聘高校毕业生和青年群体喜闻乐见的人才夜市招聘活动,促进用人单位和毕业生供需

充分对接,有效助力中小企业留人引人;三是通过“流量”带动“留量”,吹响留洛就业创业的“集结号”。以原创“我在洛阳挺好的”为主题,甄选从驻洛高校毕业生并在洛阳就业创业的优秀学子开展“平凡岗位·精彩人生”视频拍摄和宣传推广,发挥身边典型示范带动作用,引导广大高校毕业生树立正确的择业观、就业观,2022年推出的21个人物故事吸引了14.5万余人次观看。今年将再策划拍摄一批优秀青年人才故事,充分展现我市对待高校毕业生等青年群体的真心实意和暖心之举,进一步提升洛阳在青年高校毕业生群体中的网络传播度、美誉度和影响力。经过各方努力多措并举,2022年助力1.37万余名大学生留洛就业创业。

下一步,市人社部门将以“导师团”为抓手,通过完善管理制度、创新管理模式、优化就业指导服务方式,培育一支专业的就业宣传、示范、指导队伍,充分利用指导师在专业领域相关知识和经验,常态化开展结对辅导、生涯讲座、公益咨询、名企参访、岗位实习(见习)等活动,为广大青年大学生规划、提供更多实用、有效的就业创业指导服务课程,助力高校毕业生“好就业”“就好业”。



# 商丘市实施百万人就业工程的对策建议

商丘市幼儿师范学校 段彩霞

商丘市人力资源和社会保障局 黄静飞 邵建伟

近期,商丘市人社局组织相关人员,针对返乡创业工作和百万人就业工程的实施,采取调查问卷、座谈、入户走访等形式,对全市返乡创业工作和百万人就业工程进行调研分析,并提出相关对策与建议。

## 一、全市外出务工人员基本情况

### (一)年龄状况

转移就业的农民工中,30岁及以下约102.78万人,占比41.9%;31至49岁约100.52万人,占比41%;50岁及以上约41.96万人,占比17.1%。50岁以上的第一代农民工由于年龄偏大、技能偏弱、社保层级偏低,已经出现外出务工难、返乡就业难、自主创收难的“三难”问题。

### (二)文化结构

初中毕业及以下的有120.2万人,占49%;高中毕业及以上的有125.07万人,占51%;文化结构比以前有提高,但全市仍有近一半以上农民工只具有初中文化水平,职业技能和综合素质偏低,难以满足企业用工中的专技岗位。

### (三)就业地区

省内转移就业113.32万人,省外131.95万人,省外地区分布主要呈现“群集沿海,点布西北”态势,以

长三角、珠三角、京津冀为主导,省外就业在东部、中部、西部三大区域分别为65.07万人、45.74万人、21.14万人,人均年收入3.5万至5万元。

### (四)从事产业

全市外出务工人员从事一、二、三产分别为49.21万人、102.59万人、93.47万人,占比为20.06%、41.83%、38.11%,三产从业人员呈逐年递增态势。全市外出务工形势总体呈现出由东去到西进、由传统到新兴、由外出到返乡的三大演化趋势。

## 二、全市返乡创业工作情况

### (一)抓关键,强化政策引领

坚持统筹推进、环境优化、供需匹配、综合扶持工作要求,形成了党委统揽、市县同抓的工作格局。2022年,市政府在引才入商工程基础上,又专门出台了《商丘市政府关于推动返乡入乡创业高质量发展的实施意见》,明确了5个方面36条具体扶持措施。全市设立了5000万元的返乡创业专项扶持资金,建成了商丘市返乡创业综合服务网和各县(市、区)返乡创业服务网,形成网络、手机APP、服务大厅、部门受办“四位一体”的承办平台。市县两级以政策措施化、措施具体化为原则,将国家和省、市有关

支持返乡创业的各类政策系统梳理为创业补贴、金融支持、税费减免等7个类别62条,汇编成《商丘市支持返乡入乡创业政策指引》,形成了政策集成。

### (二)抓重点,强化载体建设

重视发挥夏邑、睢县等6个国家和省返乡创业示范县的基础引领作用,以10大产业集聚区聚合,各类产业园、孵化园、电商园专区承载,各类示范园区、乡村扶贫基地(车间)、新型农业经营主体容纳,供销社网点、农贸市场吸附等,着力培育行业引领型、产业聚合型、三产联动型、能人带动型“四型”返乡创业模式,引导返乡创业企业、资金、人才、技术等要素形成产业化、园区化、集群化聚集,使各类园区成为返乡入乡创业快速发展的主要载体,形成涵盖市、县、乡、村多品类、多业态集合的返乡入乡创业新体系。

### (三)抓机制,强化组织实施

全市正在完善从“市长”到“村长”“一把手”抓返乡创业组织指挥体系。坚持双月统计、双月通报和联席会、调度会等制度,形成一级抓一级的工作推进机制。实行三单推进工作法,正在全面分类登记农民工、高校毕业生、复退军人、科技人员等返乡下乡情况的动态登记,形成主体构成清单;分类登记创业实体和项目,形成业态构成清单;分类了解创业人员真实需求,明确扶持措施,形成任务分工清单。同时严格考核督导,把返乡创业工作纳入政府目标考核,建立统计、监督考核指标体系。

### (四)抓典型,强化示范带动

按照“四个一批”(选树一批典型、推介一批典型、培育一批典型、扶持一批典型)要求,层层培育、选树创业典型并给入选项目和人物具体奖励。现有省级农民工返乡创业示范园区(项目)21个,市级农

民工返乡创业示范园区(项目)40个。2021年,2名创业典型被表彰为“全国优秀农民工”。市县两级共选树创业之星86名,评选示范园区25个,示范项目83个,试点园区32个,落实奖补800万元,发放返乡创业担保贷款5.7亿元。

## 三、实施百万人就业工程的对策与建议

### (一)总体思路

1.就地就近吸纳一批。对标乡村振兴战略实施,重视利用本地优势资源、特色产业及市场农业,实施就地转移措施,开发农村富余劳动力在本地就业岗位。

2.在外人才回归一批。注重以乡情、亲情、友情为纽带,招引在外高校毕业生、外出创业人员、退役军人等群体回归就业创业,最大限度变人力资源为人力资本,实现要素共享。

3.返乡创业带动一批。重点动员市外从业人员和在外成功企业家,顺应产业转移和发展趋势,把适合的产业转移到家乡再创业、再发展。充分运用返乡创业扶持资金、就业补助资金、创业担保贷款等扶持政策,扶持返乡创业企业做大做强,形成多层次多品类创业兴业新格局。

4.招商引资拓展一批。深化与省外相关市县的人力资源和劳务协作关系,具体在招才引智、招商引资(双引双招)、乡村振兴、行业互联、企业互通等方面扩展合作范围。

5.发展产业扩容一批。围绕13个重点产业延链补链强链,在全市培育形成大中小企业协同联动、上下游产业全链条一体发展、具有区域特色与活力的新产业集群,促进产业集聚、品牌成长、价值提升。

6.新兴业态培育一批。扩大网络经济、灵活就业

等新就业形态从业人员规模,破除限制壁垒,培育扶持更多农民工从事生态种植、特色养殖、农村物流、外卖、网络中介、电商微商等新型职业,扶持一批中小微企业特别是农业产业化龙头企业,通过临时性、季节性、弹性用工等形式,吸引各类人员灵活就业。

7.提升技能稳定一批。全面实施“人人持证、技能河南”建设,大力开展技能培训和技能取证,做到应培尽培、愿培尽培,帮助更多的劳动者掌握一门或多门实用技术技能,切实提升就业能力,大力推进职业技能等级认定工作,通过提升技能稳定就业岗位,增加就业收入。

## (二)保障措施

1.摸清底数。目前,全市正在通过大数据归集比对、分级分类统计,形成全市适龄劳动者数据库,系统掌握从业情况和从业意愿。

2.成立工作专班。市县乡三级成立领导组与工作专班,主要领导挂帅,负责统筹实施百万人返乡创业就业工作,制定更优惠、更有力的政策措施,协调解决工作中存在的困难和问题,明确工作责任,建立常态工作机制。

3.健全工作机制。各县(市、区)分别制订工作方案与年度实施计划,明确具体任务和工作事项,层层分解、压实责任。专班承办、清单交办、限时完成。采取一企一策、一事一议、承诺办理,动态解决工作推进中的具体问题。

4.形成工作载体。充分发挥现有的河南省农民工返乡创业示范县及国家返乡创业试点县的示范引领作用。重视运用市、县两级回归经济(返乡创业)综合服务网的服务功能,形成从市到村贯通、一网通办的承办平台。加强各类创新创业载体建设,完善创业就业服务支撑体系。

5.选树推广典型。市县两级坚持每年评选命名一批市级回归经济(返乡创业)示范园区、示范项目并分别给予奖励扶持,培育更多的“头雁”带动“群雁”。打响商丘回归经济和返乡创业品牌,促进更多人士来商就业创业,构建良好的促进回归经济发展生态系统。

6.强化目标考核。将百万人就业工程纳入市县各级政府目标考核,强化整体联动,层层签订目标责任书,明确任务责任,严格考核奖惩。实行一月一汇总,一季一排名,半年一总结,一年一考核,以实绩排名次论英雄。

7.组织专项活动。结合技能河南工程建设,开展各类创业和就业技能大赛。结合万人助万企活动,开展冬季专场招聘活动。

8.系统整合。通过整合市县工会、人社等部门在珠三角、长三角设立的农民工工作站,使之转化为回归经济前哨阵地,置入双招双引新功能。

(转自人才资源开发第482期)



# 三门峡市人才交流中心 2022 年度 人才供求情况分析报告

三门峡市人才交流中心

## 一、总体概况

2022 年,三门峡市人才交流中心举办现场大型综合人才招聘会 2 场,参会企业 470 余家,提供各类就业岗位 1.8 余万个,现场求职 1.2 万余人次,达成就业意向近 4000 人;网站及微信公众号发布招聘信息 300 余条,参加网络招聘企业 500 余家,提供各行业各领域的就业岗位 7000 余个,达成就业意向 2000 余人。

## 二、供求状况

(一)从统计情况总体来看,受郑州、洛阳、西安、上海、北京等大中城市的虹吸效应影响,我市高精尖人才依然聚集在教育、医疗、卫生、科技等资源富集的大城市。企业对求职人员的学历层次要求不高,专科生及以下需求是主体,硕士、博士研究生需求量偏小。网络信息、建筑机械、餐饮服务等行业岗位需求旺盛。优秀的新能源专业型人才、建筑机械类人才、中高级技术工人、网络精英、教育工作者、第三产业服务人才等成为“香饽饽”。容易“跳槽”的岗位主要有业务员、销售、普工和服务人员,出现“跳槽”现象的主要因素是一是新入职的员工缺乏稳定的工作心态,对入门薪资待遇期望值过高;二是岗位压力比较

大,主要以提成工资为主,同一业务员之间工资待遇差距较大,心理落差容易引起人员流动。

(二)从学历要求上看,用人单位对学历的要求主要集中在专科及以下,占用工需求的七成以上,用人单位需求与求职者学历层次分布的匹配程度相对较高,在较低学历的需求和较高学历的需求上出现了偏差,高学历研发人才和高技能人才需求紧缺,究其原因,高学历研发人才和高技能人才大都选择在发达地区或一、二线及沿海发达城市就业,广阔的择业空间、优厚的福利待遇和提升学习、信息交流互换等条件是小城市所不具备的。

(三)从工作经验要求来看,根据抽样调查显示,企业择才观念更加务实,企业对人才的学历、职称和工作年限要求比较宽松,更加看重人才的综合素质和实际操作能力。单位的工作经验要求较低,求职者想寻求一份工作还是较为容易的。

## 三、存在的问题

(一)企业薪酬设计有待优化。根据 2022 年全年抽样数据显示,我市七成以上企业提供的最低工资在 2300 元/月左右,平均工资主要集中在 2300—3300 元/月,这与调查的求职者心理期望薪酬有一定

的差距,且不同岗位之间的薪酬差距较大。人才的综合能力素质、工作经验、学历等要求不同,月薪从2300元到25000元不等,其中研发人才和高级管理人才待遇最高。

**(二)结构性矛盾依然突出。**从全年数据来看,虽然岗位和毕业生总数众多,但有效岗位需求不足,毕业生教育结构、就业观念与市场需求脱节的结构性矛盾仍然突出,这点在实体制造业企业体现的更为明显。大量毕业生自身不急于就业,宁可选择在家复习考研或等待更加理想职位,也不愿意到中小型企业、私有、民营企业就业,“慢就业”现象越来越突出。

**(三)高层次毕业生较少。**我市高中毕业生每年能考入“双一流”高校的学生有数百余名,但毕业后绝大部分选择在外就业,优秀毕业生整体呈现净流出态势。

**(四)毕业生流动性过强。**部分企业花费大量的财力物力,从外地招来专业学历层次比较满意的毕业生,但由于人才后续培养、薪酬体系设计等诸多因素,导致招得来、留不住的问题较为突出。一些高校毕业生受传统就业观念影响,即使已经实现就业,也无心本职工作,报名参加体制内考试,形成新一代走读式员工。

#### 四、存在问题原因分析

我市产业结构不够合理、地域优势不够明显,加之近年来西安、杭州等新一线城市掀起的“抢人大战”也在一定程度上加剧了就业结构性矛盾突出的问题。

**(一)地域优势不够明显。**我市西邻西安、东邻郑州,作为典型内陆城市,地域优势不够明显,城市相较而言缺乏竞争力。据历年数据分析,从我市考到外地的毕业生,除去一些走出国门和在一线城市立足

的,其他毕业生即使选择就近择业,有三成以上倾向于郑州、洛阳、西安等城市,仅有不到五成的毕业生愿意回到本地就业。

**(二)产业结构不够合理。**我国经济总体呈现东强西弱的格局,我市产业多为传统资源型,缺乏产品附加值高、产业前景好的经济实体。电动汽车、新材料等新兴产业的优势还未完全发挥出来。经营效益好的大中型企业数量较少,受学生青睐的国有企业数量较少,传统行业提供职位的薪酬待遇不高,高质量的就业岗位数量有限,达不到高校毕业生的心理预期值,不能满足现阶段高校毕业生的就业心理需求。

**(三)层次分布不够均匀。**选择回我市就业的高校毕业生,近六成为本科学历,高层次硕士博士研究生人数极少,有一技之长的职业技术学院及技师学院毕业生人数较少,显现出“两头小、中间大”的局面。从我市企业发布的招聘信息看,企业需求恰恰就要“小”的这两头,结构性矛盾较为突出。

#### 五、下一步的对策及建议

针对当前我市的就业现状,结合人力资源社会保障部门的有关职责,在此提出以下建议。

**(一)强化组织领导。**把高校毕业生就业工作列入重要议事日程,借助我市就业创业工作领导小组的组织力量,协调推进产业结构优化转型。立足高校毕业生就业工作领导小组各成员单位职能,不断加大工作力度,认真研究高校毕业生就业存在的困难和问题,制定相应对策,细化具体措施,把促进高校毕业生的就业工作落到实处。

**(二)加强就业宣传指导。**充分发挥舆论宣传作用,利用报纸、电视、广播、网络等媒体,宣传扎根企业作出贡献的优秀毕业生典型案例,引导毕业生转

(下转第 33 页)



# 平顶山人才市场 2022 年度 供求信息分析报告

平顶山市人才交流中心

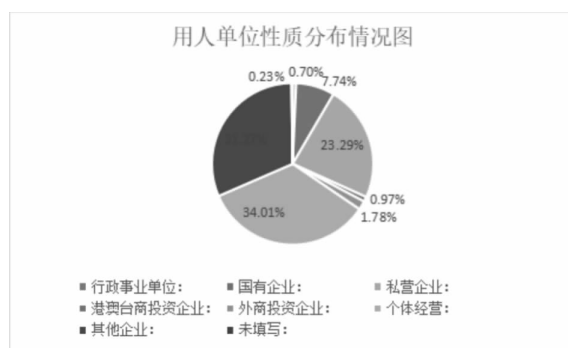
## 一、总体情况

2022 年平顶山市共组织各类现场招聘会 61 场次，共有 1486 家企业进场招聘，提供就业岗位 63206 个，求职人员约 35225 人，达成就业意向 14770 人次；在平顶山公共就业人才网及其它线上（直播带岗等）招聘平台进行网上招聘的单位共有 1498 家，需求人数达到 64648 个，线上求职人员约 43025 人，发布求职简历 43025 份。

## 二、供求分析

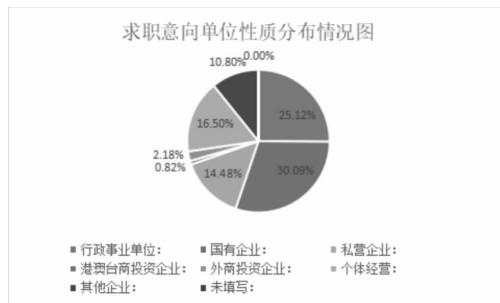
### （一）国有企业和行政事业单位仍然是求职者的主要意向单位

本年度参加招聘的单位性质以个体经营和其他企业为主，占全部参加招聘单位总数的 65.28%，成为了高校毕业生就业的新方向，是高校毕业生主要就业去向。国有企业、行政事业单位通过人才市场和网站招聘的比例仍然较低，其他一些经济类型的企业占比较为稳定，共同构建起就业岗位供给市场；由图可见，市场经济下其他企业、私营、个体、仍然是市场主力，在人才招聘市场中发挥重要作用。



（图 1：用人单位性质分布情况图）

对比求职人员意向单位性质来看，国有企业和行政事业单位仍然是求职者的主要意向单位，占比较为稳定。近两年受疫情的影响，很多毕业生就业的时候考虑更多的是稳定安逸的工作环境、较高的职业发展平台，甚至在就业区域、就业单位性质上都有着较严格的考量目标，找到“公家”铁饭碗的工作成为不少毕业生的就业目标。但仍然有近 30.98% 的求职者愿意进入私营企业、个体企业，有发展前景、薪资待遇好的私营企业和个体企业成为了求职者新的意向。



（图 2：求职意向单位性质分布情况图）

**(二)住宿和餐饮业、交通运输、仓储和邮政业、房地产业成为求职者热门行业**

排名前十位的行业所占比例，供求双方分别占其总量的 90.96%和 79.14%。住宿和餐饮业、交通运输、仓储和邮政业、房地产业的用人单位与去年同期相比仍是岗位需求最多的三个行业，占招聘用人单位总数的 49.77%，表明我市行业用工需求集中度比较高。较多的求职人员希望进入房地产业、教育和交通运输、制造业。通过对比供需双方在行业类别中的排行，可以发现前十位行业供需双方需求有一定差异，个别行业供需不一致，供需匹配情况不理想。

排名	前十用人单位行业类别	数量	占比
1	住宿和餐饮业	671	22.49%
2	交通运输、仓储和邮政业	465	15.58%
3	房地产业	349	11.70%
4	制造业	285	9.55%
5	教育	255	8.55%
6	建筑业	210	7.04%
7	金融业	184	6.17%
8	电力、燃气及水的生产和供应业	108	3.62%
9	信息传输、软件和信息技术服务业	98	3.28%
10	租赁和商务服务业	89	2.98%

(表 1:用人单位行业类别排行榜)

排名	前十求职人员意向行业类别	数量	占比
1	房地产业	10143	12.96%
2	教育	8405	10.74%
3	制造业	7586	9.69%
4	交通运输、仓储和邮政业	6930	8.86%
5	租赁和商务服务业	6610	8.45%
6	金融业	6260	8.00%
7	建筑业	4782	6.11%
8	住宿和餐饮业	4705	6.01%
9	信息传输、软件和信息技术服务业	3573	4.57%
10	批发和零售业	2937	3.75%

(表 2:求职人员意向行业类别排行榜)

**(三)制造业中高技能人才仍然短缺**

供求双方排名前十位的职位类别占总需求的

83.62%和 75.51%。用人单位招聘职位排名前三位的分别是其它、市场营销/公关/销售、财务/审计/税务占总需求量的 54.71%，同比有所上升。求职人员意向职位排名前三位的分别是房地产开发/物业管理、其他、财务/审计/税务，通信/电器、建筑/机械意向较少。两表对比可见，其他、财务/审计/税务、市场营销/公关/销售岗位供求基本相当。目前，不少制造业企业正处在产业升级的转型期，对于掌握熟练技能的高级技工需求量较多，而对于低技术含量的工种需求量减少，但技能劳动者比例偏低且结构不合理，高技能人才匮乏，这造成了制造业供求关系不平衡，达成意向率不高。

排名	前十用人单位职位类别	数量	占比
1	其它	40914	32.00%
2	市场营销/公关/销售	18328	14.34%
3	财务/审计/税务	10706	8.37%
4	教师/培训/科研人员	9415	7.36%
5	人力资源/行政	8803	6.89%
6	房地产开发/物业管理	4255	3.33%
7	高级管理	3874	3.03%
8	百货/连锁/零售服务	3572	2.79%
9	通信/电器	3530	2.76%
10	生产/营运/质量/安全	3522	2.75%

(表 3:用人单位职位类别排行榜)

排名	前十求职人员意向职位类别	数量	占比
1	房地产开发/物业管理	10735	13.72%
2	其它	9169	11.72%
3	财务/审计/税务	6399	8.18%
4	市场营销/公关/销售	5680	7.26%
5	高级管理	5330	6.81%
6	百货/连锁/零售服务	4732	6.05%
7	人力资源/行政	4573	5.84%
8	教师/培训/科研人员	4441	5.68%
9	通信/电器	4271	5.46%
10	建筑/机械	3747	4.79%

(表 4:求职人员意向职位类别排行榜)

**(四)其他类、农学类专业招聘需求较高，求职者**

### 各专业就业情况仍不均衡

用人单位对其他类、农学类、工商管理类、土建类的需求量最大,占需求专业总数的 59.94%;求职人员所学专业多集中在经济学、管理科学与工程类、土建类、计算机类,占本季度求职人才所持专业总量的 45.81%。从数据上可以看出来,农学类招聘比例居第一位,占比 17.03%,其他类招聘比例依然很高,居第二位,占比 16.60%,成为招聘专业中主力。然而求职者中有些专业就业形势仍然不容乐观,各专业就业形势存在差异,轻工纺织食品类、天文地质地理类、管理科学与工程类等较多求职者,但专业需求岗位较少,就业困难现象依然存在,市场需求与人才培养的现状存在差异。

排名	前十用人单位需求专业类别	数量	占比
1	农学类	21769	17.03%
2	其他类	21226	16.60%
3	工商管理类	19825	15.51%
4	土木建设类	13807	10.80%
5	经济学类	6602	5.16%
6	教育学	5784	4.52%
7	公共管理类	4864	3.80%
8	计算机类	4852	3.79%
9	机械类	3996	3.13%
10	电子信息类	3903	3.05%

(表 5:用人单位需求专业类别排行榜)

排名	前十求职人员专业类别	数量	占比
1	经济学类	12243	15.65%
2	管理科学与工程类	8477	10.83%
3	土木建设类	8464	10.82%
4	计算机类	6659	8.51%
5	机械类	6466	8.26%
6	电子信息类	5791	7.40%
7	工商管理类	5057	6.46%
8	其他类	3687	4.71%
9	轻工纺织食品类	3525	4.50%
10	交通运输类	1728	2.21%

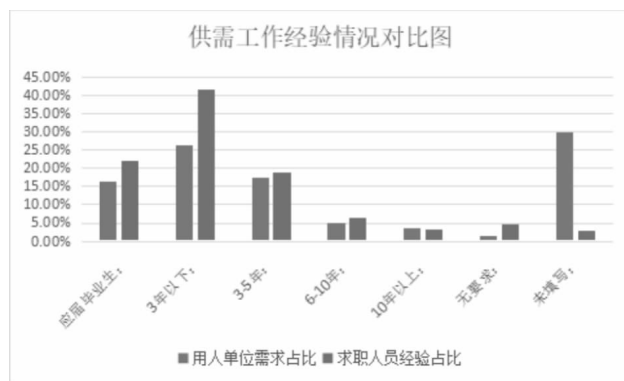
(表 6:求职人员专业类别排行榜)

### (五)工作经验供需双方基本平衡

从图 3 来看,本季度用人单位对求职人员工作经验的要求仍然主要集中在 3 年以下经验,紧随其后的是应届毕业生,这与国家相关政策精神相吻合,应届毕业生需求量占需求总量的 16.58%,用人单位放宽了对高校毕业生工作经验的要求,特别是对应届生的接纳使得高校毕业生的就业率得到了提高。从图表上可以看出,用人单位对工作经验的要求与求职者自身情况基本匹配。

经验	用人单位需求		求职人数	
	数量	占比	数量	占比
应届毕业生	21202	16.58%	17323	22.14%
3 年以下	33722	26.38%	32673	41.75%
3-5 年	22293	17.44%	14796	18.91%
6-10 年	6239	4.88%	5114	6.54%
10 年以上	4478	3.50%	2556	3.27%
无要求	1855	1.45%	3631	4.64%
未填写	38065	38065	2157	2.76%

(表 7:供需工作经验情况对比)



(图 3:供需工作经验情况对比图)

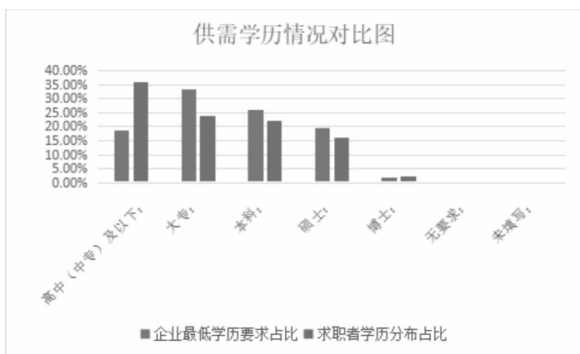
### (六)供需双方的主体学历层次保持稳定

本季度用人单位对专科以上学历求职人员的需求较高,占到了 81.13%,求职者学历分布中,大多也都是集中在专科以上学历,但高中以下学历主体占到了 35.95%;从数据上可以看出,供需双方的主体

学历层次较上年度变化不大,低学历层次供需双方矛盾加大,在一定程度上影响了达成意向率。

学历层次	企业最低学历要求		求职者学历分布	
	数量	占比	数量	占比
高中(中专)及以下	24130	18.87%	28132	35.95%
大专	42737	33.43%	18554	23.71%
本科	33057	25.86%	17186	21.96%
硕士	25215	19.72%	12639	16.15%
博士	2533	1.98%	1739	2.22%
无要求	182	0.14%	0	0.00%
未填写	0	0.00%	0	0.00%

(表 8:供需学历情况对比)



(图 4:供需学历情况对比图)

### (七)企业需求人才分析

1.受就业结构性矛盾、区域性经济发展等因素影响,招聘单位多为本地私营企业,工资福利待遇不高,所开发的需求岗位与求职者个人期待不相匹配,出现岗位需求多、求职人员少的现象。

2.受疫情影响,现场招聘服务活动无法正常开展,尽管充分发挥了网络平台的优势,由于缺少“线上线下”的支撑互补,网络招聘技术还不完善,招聘单位和求职人员活跃度不够,总体上就业达成意向率不是很高,市场匹配效果不佳。

3.从推动高质量发展、构建新发展格局的需求来看,技能人才总量仍然不足。技能劳动者比例偏低且结构不合理,高技能人才匮乏,尤其是高技能人才

短缺的状况短时间内难以改变,用人单位与技能、职业院校的合作需更加深入。

### (八)求职意向分析

1.大学生的就业期望与社会需求之间的巨大反差。现在,虽然社会上大大小小招聘会不断,但是不少毕业生感觉,找份工作不难,但找份合适的工作却不容易。不是位置少,关键是符合学生心愿和想法的太少了。高校毕业生和社会需求之间的各种矛盾,实质是毕业生的就业期望与社会需求之间的巨大反差。长期以来,大学生的身份在很多人的眼里,也直接和体面的职业、较高的收入以及令人尊敬的社会地位相等同。受传统观念、社会舆论等多种因素的影响,很多大学毕业生还没有走出“上大学做人上人”的精英心态,就业的时候考虑更多的是稳定安逸的工作环境、较高的职业发展平台、逐年升高的薪酬待遇等,甚至在就业区域、就业单位性质上都有着较严格的考量目标。部分毕业生对就业岗位挑挑拣拣,预期调整不及时,导致最后错失了合适的岗位,客观上造成了“招聘难、就业难”并存的结构矛盾。

2.大学生职业生涯准备滞后于社会发展的现实需求。很多大学生毕业时并不了解自己的职业方向或规划,往往海投简历,择业盲目草率。多数学生参加人才交流会都有一种“赶集”的感觉,没目标、没准备,能否成功,全凭运气。大学生就业在读大学的第一天就应有思想基础,而大多数学生则是到了大四才开始准备。学生为了能考上大学拼命学习,可上了大学到底需要学什么,怎么学,多数学生很少思考过这个较为深层的问题。有的学生甚至狭隘地认为,凡是与自己所学专业没有直接关系的知识都可以不学,也很少去关注市场和社会需求发生的变化,注意

(下转第 4 页)

## 河南省人才交流中心举办安全生产和 消防工作授牌活动



2023年1月10日上午,河南省人才交流中心举办安全生产和消防工作授牌活动。省消防协会消防宣传与服务中心向我中心颁发了“2022年消防安全宣传先进单位”牌匾和“河南省消防宣传先进个人”荣誉证书。中心主任冯以干、二级调研员郭佩德、河南省消防协会消防宣传与服务中心王博出席活动,中心各部门负责人和安全生产工作有关同志参加了活动。

活动首先集体学习了习近平总书记关于安全生产工作的重要论述,各部门负责人集中签订了《2023年安全生产及消防工作目标责任书》,河南省



消防协会消防宣传与服务中心向我中心颁发了“2022年消防安全宣传先进单位”牌匾,中心权红伟同志获得了“河南省消防宣传先进个人”荣誉证书。

冯以干主任在活动中指出,消防协会对我中心的授牌授证,是对中心消防安全工作的肯定,也代表了社会对我们的肯定,这与大家平时工作的认真细致是分不开的。荣誉既是褒奖也是鞭策,安全无小事,尤其中心肩负着档案库房的安全,牵动着数十万人的档案安全,我们必须时时注意、事事注意、人人注意,保障安全工作不出问题。

(河南省人才交流中心)

## 河南省双碳培训基地共建座谈会顺利召开

2022年1月9日,双碳培训基地座谈会在郑州大学生态与环境学院会议室召开。郑州大学中德碳中和与绿色发展研究院院长候正猛院士、副院长刘建华,生态与环境学院党总支书记张钦、院长

汤建伟、工会主席王克科,河南省人才交流协会专家张中林、秘书长杨宏伟,中碳国科(河南)有限公司张洪涛、王楠等相关人员参加了会议。会议由学院院长汤建伟主持。

学院院长汤建伟就郑州大学中德碳中和与绿色发展研究院、河南省人才交流协会、中碳国科(河南)节能技术有限公司三方联合共建河南省双碳人才培养基地的合作方案进行了解读和说明。中碳国科(河南)节能技术有限公司王楠对我国整体双碳事业发展和双碳人才需求情况做了详细汇报,协会秘书长杨宏伟对我省开展第三方职业技能等级评价和专项职业能力考核项目的申报条件和补贴政策进行了讲解,张中林专家表示三方应发挥各自的优势,推动国家绿色低碳创新基地和人才培养,加强项目、基地和人才协同发展,为河南的山更青、水更绿、地更康、空气更清新做出贡献。

最后,郑州大学中德碳中和与绿色发展研究院院长侯正猛院士肯定了大家的发言和建议,对下一

阶段加快双碳人才培养基地建设提出要求。一是高度重视,加强学习与交流。二是加快与人社部门对接,申请开展碳排放管理员职业技能等级评价和碳排放会计处理、碳排放交易等专项职业能力考核工作。三是协同推进,打造品牌。

(河南省人才交流协会)



## 奋战一季度 确保“开门红”

——南阳市 2023 年春风行动暨就业援助月现场招聘会成功举办



2月2日,南阳市2023年春风行动暨就业援助月现场招聘会在南阳玉都万达坊广场如期举办。此次活动由南阳市人社局联合南阳市总工会、南阳市妇联、南阳市团委、南阳市工信局、南阳市残联、南阳市乡村振兴局共同主办,市政府副市长刘江、副秘

书长张喜雨出席启动仪式,市人社局党组书记、局长郝以昆主持活动。

活动现场,与会领导走进招聘展区,询问企业的生产经营和招工情况,了解企业的岗位需求、用工条件、薪资待遇等情况,与前来咨询的求职者亲切交

谈,了解他们的需求和心声,动员企业全力留住优秀人才,鼓励求职者在家门口放心就业,助力家乡发展。此次活动采取线下招聘和“直播带岗”同步方式进行,活动吸引牧原集团、想念食品、中光学集团、卧龙电气防爆集团等143家用人单位参与,提供就业岗位6500余个,线上线下吸引18.5万人次求职;人社、工会、残联等部门还在现场设置服务台,提供劳动维权、法律援助服务,宣传支持农村劳动者和就业困难人员就业创业、支持企业稳岗拓岗的服务举措,公布政策清单、服务清单和申领流程,努力提高政策知晓度,推动各项惠企、惠民政策落地见效。

人勤春来早,奋进正当时。今年1月以来,全市各级人社部门步履不停,以密集招聘活跃就业市场,

盘活人力资源,保障企业用工,确保全市一季度就业创业“开门稳”,经济建设“开门红”。春风年年起,今时绿不同。人社部门稳就业、惠民生的春风将化雨八方,润及社会,助力更多劳动者过上美好生活。

(南阳市人才交流中心)



## 人社搭桥校为媒 人才企业双对接

——许昌市搭建毕业生和用人单位高效对接双选平台



“我学的是计算机专业,有适合我的岗位吗?”“你们这个岗位每月工资多少?”2月24日下午,“‘职’在河南”许昌学院电气计算机专业专场招聘会现场人头攒动、热闹非凡,用人单位“招兵买马”,求职者络绎不绝。

此次招聘会是许昌市人力资源和社会保障局深

入贯彻落实“人才服务提档行动”的具体措施,旨在搭建人才岗位精准匹配、毕业生和用人单位高效对接的双选平台,全力服务企业人才引进和高校毕业生就业。此次活动,市人社局组织包括上市公司远东传动、森源电气,专精特新企业联桥科技、帷幄电气、瑞尔电气、新能源宏瑞汽车在内的20家企业参加,提供就业岗位110余个,招聘人数540人,涵盖了电力系统、IT专员、信息技术员、软件开发、物联网设备开发等多个专业岗位。许昌学院电气与机械工程学院组织高校毕业生800余人,集中两个小时时间分批次、高密度对接,活动现场气氛热烈,共接收简历480份,其中远东传动、联桥科技、宏瑞等公司收到简历均在70份以上。

据了解,为确保此次活动取得实效,活动前夕,

许昌市人社局深入全市规模以上企业,了解引才需求,结合院校人才培养情况,推进岗位人才精准匹配。市人社局相关负责人表示,此次活动是市人社系统助力高校毕业生就业的系列活动之一,在准确把握用人单位和高校毕业生实际需求的基础上,发挥

校园媒介作用,通过大规模双选会和小型专业专场招聘会相结合的方式,搭建对接桥梁,实现校企人才双流通,为企业发展增添栋梁,为经济发展添动力。

(许昌市人才交流服务中心)

## 焦作市人才服务工作会议召开



为深入贯彻省人社工作会议精神和市人社局党组对人才服务工作要求,2月17日上午,全市人才服务工作会议在市人才交流中心召开。市人社局党组成员、副局长于同文出席会议并讲话,市人才交流中心主任原军营作了题为《坚持目标导向和问题导向、持续推进人才服务工作提质增效》的工作报告。各县市区人社局分管副局长、人才中心主任,市人才交流中心全体党员干部参加会议。

会议对全市2022年度人才服务工作先进单位和先进个人进行了通报表扬,沁阳市、博爱县、中站区、示范区围绕人才服务、人才引进、毕业生就业等工作做了经验交流发言。

原军营回顾了2022年全市人才服务工作亮点和目标完成情况,分析了今年面临的形势和任务,安排部署了全年重点工作。要求全市人才服务机

构要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,认真领会习近平总书记关于深入实施人才强国战略的重要论述,坚定依靠创新驱动发展、依靠人才支撑强市,全面实施“怀川英才计划”,紧紧围绕招才引智和高校毕业生就业,创新性开展服务。提出2023年人才服务工作要实施“八大行动”,从招才引智突破、高校毕业生就业促进、档案管理升级、流动党员管理挖潜、基础工作巩固、干部队伍能力素质提升、作风纪律强化、文明创建优化八个方面发力,推动我市人才服务工作跨上新台阶,为经济社会高质量发展提供强有力的人才和智力支撑。

局党组成员、副局长于同文指出:要强化认识、切实增强做好人才服务工作的自觉性,明确任务、切实增强做好人才服务工作的针对性,以高度的清醒和执着的韧劲,聚焦市委确定的目标任务,确保各项



任务高质量完成。并强调：一是抢抓先机、打牢工作基础，摸清底数，为企业招才纳智、为毕业生留焦提供精准服务。二是突出重点、拓宽引才平台，要结合我市实际，围绕特色产业、立足优势产业、聚焦新兴产业，找准突破口，拓宽柔性引才方式，不断形成人才集聚效应。三是强化服务、树立“第一服务”意识，增强人才的归属感，积极营造近悦远来的良好人才

生态，为我市实现人才活力竞相迸发的生动局面创造条件。四是带好队伍、强化自身建设，切实做到心中有责、心中有畏，在位善为，确保就业和人才工作政策落地、服务见效，为全面建设社会主义现代化焦作集聚更多智慧和力量。

（焦作市人才交流中心）

## 鹤壁市人才交流中心开展系统内业务交流培训 提升流动人员档案管理水平

2月13日下午，鹤壁市人才交流中心组织浚县人才交流中心、淇县人才交流中心相关负责同志及业务经办人员举行了全市人才交流系统业务交流培训会，进一步提升市、县两级流动人员档案管理水平，规范业务办理流程。

此次培训旨在进一步提升市、县两级的流动人员档案管理的规范化、科学化、精细化水平，破除业务经办过程中政策口径不统一、办理要件不一致、业务流程不规范的现象。市人才交流中心工作人员通过PPT图文解析，结合业务办理过程中的具体案例，向参会人员解读了档案管理相关的重要政策文件。在市人才交流中心技术人员的指导下，参会人员

进行了高频办理事项实操演练。

会上，两县人才交流中心主要负责同志分别对各县档案管理、业务办理、平台使用等情况进行了总结汇报，并对日常业务办理中遇到的具体问题和困惑进行了深入交流。“通过业务培训、相互交流，我们准确把握了政策要求，规范了办理事项的相关办理流程，进一步提升了业务能力和服务水平。”参会人员李娟表示。

当日，与会人员还参观学习了市人才交流中心窗口服务、业务办理和档案管理等相关工作。

（鹤壁市人才交流中心）

## 牵线搭桥为就业 暖心服务稳民生

——济源市人才交流服务中心助力优化营商环境，护航高校毕业生走稳就业路

近日，济源市人才交流服务中心以“春风送真情、援助暖民心”就业援助月招聘活动为契机，通过

岗位推荐、见习推送、政策宣讲等手段，努力优化营商环境，为各类未就业高校毕业生就业搭桥铺路。

### 一、讲“好政策”，做好就业操盘手。

围绕“人才兴济 33 条”、人事代理、就业见习和求职创业补贴等内容设立政策咨询专区。市人才交流服务中心工作人员现场为群众讲解最新人才政策和高校毕业生服务内容，向企业和过往群众发放政策宣传资料和《高校毕业生服务指南》，了解群众的需求及意愿等。活动现场共发放各类政策宣传资料 3000 余份，真正实现服务“零距离”。

### 二、推“好岗位”，当好就业大管家。

此次“春风行动暨就业援助月活动”现场，人社部门共征集了 300 余家优质用工企业，提供就业岗位 2 万余个。活动举办两天来，有 6 万余人次进场，线下达求职意向 5026 人，线上收到求职简历

1520 份，直播观看人数达 18.7 万人次。借助活动现场，市人才交流服务中心向未就业高校毕业生等重点群体详细介绍了我市 89 家就业见习单位的岗位情况，惠及对象 3000 余人次。

### 三、送“好服务”，搭好就业连心桥。

本次招聘活动前期准备充分，市人才交流服务中心提前梳理汇总有关就业需求的高校毕业生信息 2000 余人，通过短信群发、电话联系等方式向未就业高校毕业生等重点群体推荐本次招聘会及就业见习岗位。引导高校毕业生通过“线上+线下”、“见习+就业”等不同的招聘形式，与企业实现对接，用“好服务”为企业与学生搭好就业连心桥。

(济源市人才交流服务中心)

## 郑州市公共就业人才服务中心组织 流动党员开展“学习二十大 赓续红色血脉”主题活动

为助推流动党员深入学习宣传贯彻党的二十大精神，引导流动党员立足岗位做贡献、勇于担当比作为，2月27日下午，郑州市公共就业人才服务中心组织流动党员开展“学习二十大 赓续红色血脉”主题活动。

活动共分学习讨论、演讲比赛、发放学习资料和重温入党誓词四个环节，大家在学习交流中碰撞思想，在演讲比拼中展现自我，在重温入党誓词中牢记初心使命。

举办此次流动党员主题活动，进一步坚定了流动党员理想信念，增强了学习积极性，确保流动党员把思想和行动统一到党的二十大精神上来，做到流动党员学习二十大精神“不掉队”。

下一步，中心将围绕学习宣传贯彻党的二十大精神，进一步加强和改进流动党员教育管理服务工作，切实把流动党支部建设成为投身地方建设的战斗堡垒和服务家乡发展的强大力量。

(郑州市公共就业人才服务中心)



## 上海立法促进高质量充分就业

《上海市就业促进条例》25日经上海市十六届人大常委会第一次会议表决通过,将于2023年3月1日起施行。

条例共十一章八十一条,坚持劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业带动就业的立法方针,紧贴实际、适度前瞻,注重将解决当前问题与建立长效机制相结合。

在政策支持方面,条例规定,上海的市、区人民政府应当加强投资、产业、区域、财税、金融、教育、人才等政策对就业的支持,强化与就业政策的协调联动,拓宽市场化社会化就业渠道,增加就业岗位,优化企业用工保障服务,提升就业质量。

在创业扶持方面,条例明确创业扶持措施、创业培训、创业服务、创业载体建设等内容。例如,要求财政、人力资源社会保障部门应当完善创业担保贷款和贴息政策,逐步扩大担保对象范围,提高担保额度,提升获取创业担保贷款的便利度;规定上海的市、区人民政府及相关部门应当推动构建覆盖不同创业群体、不同创业阶段的创业培训体系,开展有针对性的创业培训。

为发挥灵活就业对稳就业和保居民就业的积极作用,规范新就业形态发展,条例明确,上海的市、区人民政府及相关部门应当加大对个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活就业方式的支持力度,拓宽灵活就业发展渠道,优化灵活就业环境,强化政策服务供给,清理取消对灵活就业的不合理限制,创造更多灵活就业机会。

同时,条例从灵活就业服务、灵活就业人员职业技能培训、灵活就业人员权益保障等方面细化保障

措施,明确互联网平台企业依法合规用工等内容,并要求建立和完善新就业形态劳动者职业伤害保障制度。

为缓解结构性就业矛盾,提升劳动者职业技能,条例还明确健全终身职业技能培训制度,并就职业技能培训政策扶持、用人单位和相关培训机构职业技能培训、产教融合培训、公共实训、职业技能等级评价以及相关补贴措施等方面作出规定。

(来源:新华网)

## 广西出台措施 进一步促进充分就业

2月10日,记者从自治区人力资源社会保障厅获悉,自治区政府办公厅于日前正式印发《关于进一步促进充分就业增强市场活力的若干措施》,进一步促进充分就业、驱动多元消费、增强市场活力、保障改善民生。

《措施》提出,释放消费潜力拓宽就业渠道。开展各类促消费活动,扩大重点商品消费,加快文旅市场复苏,鼓励各地围绕节假日发放消费券,合理增加消费信贷,促进消费提振复苏,创造更多就业岗位。

激发市场活力稳定就业岗位。实施市场准入负面清单制度,制定促进个体工商户发展专项政策,探索实施部分高频经营许可事项“一证多址”改革,鼓励企业新招用员工,发放一次性补贴鼓励企业新招用员工,支持商贸企业拓展分销业务,支持物流企业为小店降低物流成本。

鼓励支持创业促进新增就业。实施重点群体创业推进行动,加大对高校毕业生、农民工、返乡入乡人员等创业支持;鼓励发展夜间经济、“后备箱经济”以及小摊小店等特色经营,引导创办投资少、风险小

的创业项目;利用再贷款再贴现、普惠小微贷款支持工具等货币政策,促进小微企业融资。

促进重点群体就业。实施高校毕业生留桂就业计划,鼓励中小微企业和社会组织吸纳高校毕业生就业,支持毕业生到基层就业,继续推进乡村振兴村级协理员专项计划;推动农村劳动力转移就业,加强岗位推送、劳务输出等服务保障,开展防止返贫就业攻坚行动,扩大以工代赈规模;加大对长期失业人员、残疾人等就业困难群体的就业援助。

大力支持灵活就业健康发展。加强对新就业形态和灵活就业支持,支持网约车、网络送餐、网络直播、快递物流等吸纳就业较多的新业态经济规范发展,支持小摊小店发展;灵活就业人员可在就业地参加企业职工基本养老保险、医疗保险。

推行柔性执法促进就业创业。坚持依法行政,实施包容审慎监管,相关行政执法部门可视情制定并落实轻微违法行为从轻处罚、减轻处罚、不予处罚和可以不采取行政强制措施等清单,在法定权限、范围内给予经营者容错纠错空间;建立执法人员履职尽责容错机制。

此外,《措施》还围绕加强技能培训、提高公共就业服务质量、保障劳动者合法权益等方面提出一系列举措。

(来源:广西日报)

## 河北石家庄: 20条新政支持就业创业

日前,河北省石家庄市人社局、发改委、财政局、农业农村局、乡村振兴局联合出台了二十条政策措施,进一步支持农民工就业创业。

据了解,石家庄将加强政策扶持,稳定拓展农民

工就业岗位。全面落实阶段性社保费缓缴、稳岗返还、社会保险补贴等政策,重点支持农民工就业集中的建筑业、制造业、服务业企业渡过难关,加速推进吸纳农民工就业数量较多、成效较好的项目落地。

树立劳务品牌,提高农民工就业质量。围绕36个重点产业集群,结合本地资源禀赋、文化特色、产业基础等优势,打造一批全国知名劳务品牌,创建一批省级、市级劳务品牌。借助品牌效应扩大劳务输出规模,发挥示范引领作用,助力县域经济发展。

全市将建强服务载体,推进有组织劳务输出。在农民工及脱贫人口输出较多的县、乡、村和就业集中地区,合理设置就业服务站点,扩大就业服务供给。充分发挥人力资源服务机构促就业作用,为农民工提供高效率、低成本、全流程的劳务输出服务。

同时,实施重点群体创业推进行动,为返乡创业农民工提供政策咨询、开业指导等专业化服务,推动创业担保贷款等政策“打包办”“提速办”。

下一步,石家庄市还将优化零工服务,加快推进零工市场建设。创新搭建“从人找工作到工作找人”的线上招聘服务平台,加大零工信息归集推介力度,建立“即时快招”服务机制,推广“隔屏对话”“无接触面试”“直播带岗”等线上线下服务新模式,满足农民工求职就业需求。

(来源:中国工会新闻网)

## 四川:打造人才发展雁阵格局

2月23日,四川省政府新闻办举办“加快构建全省人才发展雁阵格局推进新时代创新人才集聚高地建设新闻发布会”,重点介绍了四川省加快构建人才发展雁阵格局的创新举措和相关部署。

为深入贯彻落实党的二十大精神,跟进落实省

委决策部署,破解人才发展难题,近期四川省委办公厅、省政府办公厅印发了《关于加快构建全省人才发展雁阵格局 推进新时代创新人才集聚高地建设的实施方案》,明确到 2025 年,全省人才发展雁阵格局基本形成,科技创新主力军集聚水平显著提升,高能级人才发展平台数量大幅增长,人才作为第一资源的作用得到充分发挥,在全国人才竞争中的比较优势稳步增强,全省创新人才集聚高地建设取得标志性成果。

加快构建全省人才发展雁阵格局,是四川省积极融入国家人才高地和人才平台建设布局的战略抓手,也是四川省加快建设创新人才集聚高地的重大举措,它是以“1+3+N”作为主要的功能布局。

“1”即成都作为“头雁引领”,发挥核心引擎作用,加快形成全省创新人才集聚高地的主要承载区;“3”即“三翼驱动”,绵阳、宜宾—泸州组团、南充—达州组团建设省域经济副中心,紧随成都之后,加快建设国防科工人才高地和区域创新人才集聚地,共同形成全省创新人才集聚高地的重要承载区;“N”即“多点支撑”,其他市(州)加快建设特色产业人才集聚地,共同形成全省创新人才集聚高地的多个支点。围绕这些定性目标,分区域确定相应的、可比较的量化指标。还将在“1+3”条件较好区域重点建设若干核心区,引领带动雁阵格局整体成势。

省委组织部副部长、省委人才办主任李国贵介绍,四川省将从四个方面进行重点推进。一是突出“头雁引领”,明确成都要重点围绕电子信息、装备制造、新型材料、航空航天、生物医药等产业,深入实施“蓉漂计划”“蓉城英才计划”,高水平建设成渝(兴隆湖)综合性科学中心、西部(成都)科学城,积极承接更多国家人才政策改革试点,打造高品质人才发展生态环境,在全球范围内加快汇聚创新人才和创新

资源。二是强化“三翼驱动”,明确绵阳围绕国防科工重点领域,优化实施科技城人才计划,构建集聚国防科工人才的平台体系,完善高层次人才评价激励机制,加快壮大国防科工战略人才力量。宜宾—泸州重点围绕白酒、电子信息、高端装备制造、动力电池、数字经济、现代医药等产业,加快建设大学城科创城、西部工匠城,建强各类产学研协同创新平台,加快汇聚产业高端人才和创新创业团队。南充—达州重点围绕汽车汽配、能源化工、食品饮料、新材料、农产品加工等产业,制定产业人才支持政策,深化校院企地合作和人才飞地建设,建强产业人才发展联盟,加快提升区域人才竞争力和影响力。三是夯实“多点支撑”,明确其他市(州)要立足发展定位、发挥比较优势,重点依托高新区、经开区和产业园区,大力建设各类人才创新载体,加快汇聚产业高端人才和特色产业人才。发挥县(市、区)人才工作先行区的“排头兵”作用,鼓励先行区积极探索创新,用足用好人才政策,示范带动所有县(市、区)人才数量、质量和效能均实现显著提升。四是强化支持保障,聚焦破解人才发展体制机制难点堵点问题,将在“1+3”核心区域率先试行 20 条有针对性的支持政策,涵盖编制使用、岗位管理、职称评审、学科设置、科技成果转化、科研经费管理、人才服务、住房保障等相关内容,通过不断探索总结经验,逐步形成在全省范围内可复制可推广的政策措施。

(来源:中国组织人事报)

## 云南省推行高层次人才联名 推荐引进人才制度

近日,云南省委人才工作领导小组办公室印发了《云南省高层次人才联名推荐引进人才实施细则

(试行)》,将通过“以才引才、以才荐才、以才聚才”的方式引进急需紧缺人才。

根据《实施细则》,具备推荐资格的高层次人才联名推荐引进符合条件的优秀人才,可通过简化评审认定程序,直接进入“兴滇英才支持计划”相应专项评审获得支持。

推荐人资格条件为“两院”院士,国家级奖励获得者,国家级人才计划项目入选者,以及在滇设立省级院士(专家)工作站的院士专家,“兴滇英才支持计划”科技领军人才、云岭学者等高层次人才。推荐对象资格条件为在云南省外工作,或被推荐之日前1年内到云南省工作的省外、国外人才。3位推荐人可联名推荐1名引进人才,推荐人为“两院”院士的,1位院士即可推荐1名引进人才。

《实施细则》特别明确,推荐对象未达到“兴滇英才支持计划”相应专项要求的职称、学历等申报资格条件,但推荐人认为其所取得的成果达到相应专项学术技术要求的,可纳入推荐申报范围。

为鼓励各方面高层次人才积极帮助引进人才,云南省将给予推荐人“引才伯乐”激励。推荐对象入选科技领军人才、云岭学者专项的,每入选一人给予推荐人共10万元奖励;入选高端外国专家、产业创新人才、首席技师、教学名师、名医、文化名家、创业人才的,每入选一人给予推荐人共5万元奖励。

(来源:云南日报)

## 做实“引育用留”四大工程 贵阳打造人才集聚新高地

贵阳不断推进人才兴市战略,坚持以用为本,大力实施人才引、育、用、留“四大工程”,持续深化人才发展体制机制改革,加快补齐人才工作短板弱项,更

好地把各方面优秀人才集聚到“强省会”行动中,最大限度为高质量发展赋能增力。

“选对了!”2月24日,回想当初选择来贵阳创业的决定,贵阳丽天昌泰科技有限公司负责人李天维如是说。

作为自带资金、技术、项目从深圳来贵阳发展的高层次人才,得益于政府对高级人才实施的优惠政策,李天维享受到了免费“拎包入住”人才公寓的福利。“这里休闲绿地、健身跑道、生活超市、地下停车场等配套设施一应俱全,生活起来很方便,贵阳厚爱人才、重视人才的氛围也是我愿意留下来的关键。”

以海纳百川的气度引才聚才,贵阳人才环境被越来越多来黔创业兴业的产业人才、专业人才认可。2022年,贵阳市新增制造业产业人才2.25万人、大数据产业人才2.03万人、农村实用人才1.3万人;新增留筑高校毕业生11.08万人,达到历年新高。

“我们以人才关心的落户、住房等需求为导向,全力建设人才公寓,构建奖励赠予、免费入住、租售并举、租金补贴相结合的住房保障体系。目前已建成‘拎包入住’人才保障性租赁住房1.6万套,并提供20%租金优惠。筹集可优惠购置房源1.26万套、‘无中介’市场化租赁房源2.72万套,为毕业生提供最高10%购房优惠和2400元至9600元租房补贴,切实降低人才住房成本。”贵阳市人社局相关负责人说。

广开门路引才。2022年贵阳市圆满完成第十届省人博会承办任务,组织469家用人单位12631个岗位参会引才,6家用人单位发布“揭榜挂帅”项目,收集人才投递简历7万余份,签约人才2944人,其中:博士16人、硕士1436人;大力建设中国贵阳人力资源服务产业园,引进优质人力资源服务机构54家,园区机构服务用人单位7.31万家次,提供就业

岗位 101 万个,促进人才资源流动配置,实现经济社会效益双提升。

多措并举育才。依托技能大师工作室、技能人才培训基地,持续培育产业发展所需各类人才;开展职业技能培训 4.7 万人次,打造大数据、焊工、护理 3 个“甲秀技工”技能培训品牌,新增取得高级工以上职业技能等级证书 0.6 万人,发放证书补贴 1991 人 106.67 万元。

科学合理用才。加强政企合作,围绕“1+7+1”重点产业和乡村振兴领域,制定专项人才发展规划,将产业人才纳入“强省会”行动目标;以重点产业企业为支持对象,落实“强省会”人才政策,兑现人才政策资金 1.19 亿元;鼓励科研人员到贵阳贵安创新创业,发布岗位需求 548 人,26 家重点产业企业通过兼职或项目合作的方式引进 74 名科研人才。

用心用情留才。鼓励企业吸纳就业,引导人才向产业集聚、向基层流动,兑现发放各类政策支持资金 1.24 亿元;做好“筑人才”App 运营管理,累计下载安装 29.78 万次,“96567”累计受理咨询 5226 人次,“一站式”网上办事平台办结服务事项 3613 件,办理人才子女入学 1262 件,44591 名人才加入黔籍人才库,认定发放人才服务绿卡 459 人。

(来源:贵州日报)

## 天津:六项利好 鼓励在津创新创业

从市人社局获悉,天津市不断强化就业优先政策,完善促进创业带动就业的政策措施,初步形成了面向高校毕业生、“海河英才”、留学回国人员、农民工、退役军人等各类群体,贯穿创业培训、创业贷款、创业补贴等全过程、全方位、一揽子帮扶政策,鼓励

和引导更多群体参与创新创业,发挥创业带动就业的倍增效应。

据了解,在提供免费创业培训方面,我市全日制高校在校生、毕业 5 年内高校毕业生、落户 5 年内“海河英才”、农村富余劳动力、登记失业人员等 16 类群体,可参加免费创业培训。有创业意愿人员可参加“产生你的企业想法”等创业意识培训,准备创业和创业初期人员可参加“创办你的企业”和创业模拟实训等创业能力培训,已经成功创业人员可参加“改善你的企业”和“扩大你的企业”等企业经营培训。

同时,给予创业房租补贴。对我市全日制高校在校生、毕业 5 年内高校毕业生、落户 5 年内“海河英才”、“项目+团队”成员、就业困难人员等群体租房创办企业和个体工商户的,给予每月最高 2500 元房租补贴。

加大创业担保贷款支持力度。在津创业的各类人员,可申请最高 30 万元创业担保贷款,高校毕业生等重点创业人群可申请最高 50 万元贷款,小微企业可申请最高 300 万元贷款,并按规定享受贴息扶持。

发放一次性创业补贴。普通高等院校(含港澳台)毕业离校 2 年内的毕业生、登记失业 6 个月及以上的我市户籍人员、在我市涉农区创业的返乡入乡人员,在津首次创办企业且正常生产经营满 1 年的,可享受 3000 元一次性创业补贴。

另外,将兑现岗位补贴社保补贴。对我市全日制高校在校生、毕业 5 年内的高校毕业生、落户 5 年内的“海河英才”、就业困难人员首次创办企业的,给予最长 3 年五项社保补贴和 1 年岗位补贴。

(来源:新华网)

## 创业者的“闯关游戏”：

# 诗和远方，梦想与现实 | 翻过 2022

一代人有一代人的使命，创业者也是如此。

回望 2022 年，创业的主题是在不确定中寻找生机。这一年，他们变得更务实，丢掉创业者常有的“改变世界”的幻想，做着并不“性感”的事情。

“这里省下几万，那里再省下几万”，是众多中小创业者的真实写照。为了最大限度节约成本，有人将“性价比”不高的业务砍掉，有人将快递盒的尺寸缩小 10%，只为省下 2 元成本。

创业者也不再过多关注 GMV（商品交易总额），而是着眼于 ROI（投入产出比）、客单价，甚至是每天新增的几十个新客户、多卖出的 100 多单。

许多企业诞生并成长于疫情期间，它们受制于疫情带来的不便，同时，疫情也帮它们筛掉竞争对手，给了它们更多磨炼，而它们也将变得更“抗打”。

“诞生于冬天的孩子，长大后比较皮实，或许会有更强的生命力。”有创业者说道。

### 1- 走向务实

疫情下成长起来的这一代年轻创业者，变得更务实了。他们不再过多关注“诗与远方”，转而着眼于“现实”。

前几年，在消费升级浪潮下，品牌们为了塑造品牌形象、提高客户体验，往往砸重金在一些附加项业务上。

比如很多新消费品牌的线下门店，设置客人休

息区、萌宠区、娱乐打卡区。在寸土寸金的核心商圈位置，这是资金实力的体现。

一位茶饮创业者表示，5 年前，他们花费 400 万元邀请一位当红明星拍宣传片，成片里，该明星仅出镜 8 秒。而如今，他却“再也不敢乱花钱”。

从经营角度看，这些加分项实在算不得性价比很高的投入。他们不仅挥刀砍掉这样的支出，在业务上，也更加“精打细算”。

2022 年下半年，零食品牌“食实验室”的创始人孙思达，把部分快递盒的尺寸缩小了 10%。这样一个小小的改动，每单运费可节省 2 元，每月就能省下十几万元。

“我们可能会花更多时间做类似的改进，虽然它们听上去不够‘性感’。”孙思达表示，“以前我们想快跑到达终点，现在想走得更稳当一点。”

在创业环境良好和资金充足的情况下，创业者往往会不断给品牌增加“附加值”，如今，他们就得做“减法”。

此外，创业者对数据的关注，也变得更务实。

他们不再唯 GMV 至上，而是更关注经营效率、履约效率、毛利率、复购率、新品成功率等体现内在功力的指数上。以这些数据为评判的业务增长，他们将其称作“健康增长”。

“之前我们更注重品牌影响力、消费者口碑，今年我们更注重实际的问题，比如履约效率是否太低



了、毛利还能否提升、包装费是不是还有优化的空间。”孙思达对「创业最前线」说道。

2015年“大众创业、万众创新”政策推出，之后的几年里国内商业环境活跃起来。创投圈流传的是“靠一个PPT拿下融资”的神话，创业者每天讨论的是上千万、上亿元的大笔融资。

现在，创业者关心的数字由巨额融资变成了ROI、客单价，甚至是每天多卖出的100多单、新增的几十个客户。

“这些数字看起来很小，没有那么让人振奋，但是更真实。”功能性食品品牌BUFFX创始人亢乐表示。

从疫情开始，几乎所有创业者都意识到了“现金流为王”的问题。为了延长现金使用周期，他们无奈停掉“性价比”没那么高的业务。

“一个明显的感觉是，2022年向外使力使不出去了。”孙思达称。即便食实验室2022年的业务增长还不错，但是因为供应链和履约能力不稳定，他们也不敢大规模投放。

食实验室有一款“贡献了非常高销售额”的产品，2022年下半年因为工厂封控，有四五个月时间无货可卖。“正常月份退款率是8%，现在已经接近30%了。”

有时候，一款产品的某个原料缺失，且找不到合适的替代品，也会导致缺货。

目前，食实验室仓库里仍有2万个订单无法发货。“这批货大概压了几百万的现金。”孙思达称。

缺货、缺原料、物流不通，在这种情况下停止投放，或许更为明智。

宠物鲜粮品牌“黑米先生”在投放策略上也更注重转化率。

“我们减少了部分线上投放，将重点放在转化率更高、场景更垂直的线下宠物社交活动。”黑米先生联合创始人周梦诗说道。

## 2- 逆境中突围

精打细算，是为了活下来。也有不少创业者，在活着的基础上，小心翼翼地探索扩大产能的可能性。

一些人给出的答案是扩充品牌或者增加产品线。这又有两条路径，一条是增加产品品类，但面向的仍然是同一批消费者；另一条是推出定位不同的产品，服务其他客户群。

亢乐走的是第二条路。BUFFX定位的是一线城市的Z世代人群。这批人受疫情冲击较大，消费欲望和消费能力下降。

2022年，亢乐推出4个新品牌对BUFFX的用户画像做了补充，目前面市的两个分别是主打女性用户的维生素B品牌“今日维她”，和主打下沉用户的早餐品牌“送理”。

“这两个品牌补充了我们的现金流。”亢乐说道，在公司整体的销售额中，BUFFX占比50%，这两个品牌平分另外50%。

相比其他行业，消费品行业还面临的一道难关是物流。2022年，多个城市疫情频发，一些消费品企业因为仓库被封，或者物流网点关停而无法发货。

孙思达是武汉人。食实验室这个品牌诞生于2019年底——疫情发生的前夕。他们的第一批货在武汉的仓库放到了过期。做这个品牌的三年里，他始终做好了最坏的打算。

上海市场占据食实验室业绩的12%。2022年5月上海静默，对其渠道销售造成影响。

食实验室包车捐赠了两批货物支援上海，随后，他们发现物流链被意外地打通了。等到疫情相对缓和的时候，他们利用这条物流进入到天猫超市和京东仓库，恢复正常发货。那个月，他们部分渠道的业绩增长了8至10倍。

对于疫情的不确定性,BUFFX 团队有一套敏锐的风险预警机制,团队能及时获取防疫动向,以便及时分散风险。

在上海封控的前一天下午,其团队就已经获取了消息,仅用半天时间就把仓库从上海搬到了安徽的备用仓。

过去的三年,十分考验创业者制定 Plan B 的能力。比如在多个城市建立备用仓库、选用备用物流公司等。

当原有的计划被拖延或者无法实施时,创业者需要随机应变做出调整。

2022 年 8 月底,原计划在深圳举办的亚宠展,因疫情原因,在开展倒计时 8 小时的时候,被通知取消。众多品牌方丢下搭建好的展台和货品连夜离开深圳。

这无奈又戏剧性的一幕,被周梦诗写下来发在朋友圈,意外引发大量的转发,帮黑米先生吸引了一波流量。

对于宠物行业来说,每年的宠物展都是增加品牌曝光量、吸引全国各地经销商订货的机会。2022 年,各地的展会或取消或延期,影响了品牌的业务进度。

于是黑米先生将更多精力放在了产品研发和升级方面,包括配方优化、整体包装升级、SKU 调整等,在原有犬鲜粮的基础上增加了猫鲜粮。“趁着这段时间,我们就把产品基础做得更扎实一点。”

黑米先生主打宠物处方鲜粮,属于新兴赛道。“市场上做宠物鲜粮的品牌本就不多,我们又是目前国内产品牌里唯一一家有处方鲜粮产品的,疫情虽然拖慢了原本的业务计划,但也拉长了我们的窗口期。既然大家都没有太大的动作,那我们就把自己最有优势的产品线做得更亮眼。”周梦诗说道。

### 3- 磨炼也是宝贵的财富

在疫情期间诞生并成长的这批企业,它们的日子或许过得较为艰苦,但亢乐认为,“诞生于冬天的孩子,长大后比较皮实,或许会有更强的生命力。”

一方面,它们受制于疫情带来的不便,另一方面,疫情也把它们磨炼地更有“狼性”。

“首先,这是历练团队、筛选团队的机会,是从认知和能力层面的多重筛选,会将团队变得更扎实、更有战斗力。”亢乐说道。

其次,疫情消除了创业者身边的噪音,帮他们去除不切实际的资本幻想,或者虚假的繁荣。创业者反而能回归到最真实的状态,着眼于产品本身。

另外,亢乐认为,从竞争态势来看,无论在哪个年代,企业都会面临很多压力。只不过之前是来自于市场的竞争,如今是疫情而已。

疫情帮他们干掉了很多竞争对手,剩下的企业获得了相对宽松和自由的空间。“我觉得诞生在疫情期间的企业,只要能活到春暖花开的那天,市场就会见证它们顽强的生命力。”

“目前能活下来的企业都是有‘两把刷子’的。”亢乐总结了这些企业的共性,在他看来,大致可分为三类。

第一类是高瞻远瞩的企业,它们能提前预判市场,并做出调整。这样的企业一般能延长现金流周期,拥有更高的 ROI。

第二类是脚踏实地的企业,其产品研发、生产、供应链能力都很强,在疫情期间不会受到太大影响,复购率和利润情况也更乐观。

第三类是运气加持的企业,它们在疫情来临之前融到一笔钱,有充裕的现金流储备。

亢乐认为,如果按照“抗打”能力排序,分别是第二、第一和第三类。

很多人认为,这三年并非创业的好时机,也总有一些“创业就是找死”的声音传出。

但即便是在这样的环境中,还是有很多年轻人开始创业冒险。“这种感觉就像在春寒料峭时,一片瓦砾之下冒出密密麻麻的小绿芽。”亢乐觉得,在艰难时期进入的年轻人,尤其会给行业带来振奋和信心。

陈天真就是在2022年自掏腰包创业的90后。她的团队有三位主创,陈天真和一个毕业于牛津大学的合伙人,另一位为浙江大学食品科学系博士后。两位合伙人放弃原本优渥的工作,加入到她的团队中。

2022年4月,他们的功能性食品品牌“本草多多”面市,且冷启动的战绩十分不错。“上线3天售出5000盒,单月售出4w+盒,复购人数占比19.83%,ROI为4+。”陈天真表示。疫情已接近尾声,对于熬过寒冬的创业者而言,一些新的故事和可能性将在

未来展开。

“我们的第一步计划是盈利,第二步是发展壮大。在2022年相对困难的情况下我们能站稳脚跟,明年应该会做出更高的增长。”亢乐说道。

在运营本草多多的同时,陈天真团队还在筹备另一个专注女性健康护理的食品品牌。“这个品牌上线后,我们计划三个月至少做出1000万的营业额。”陈天真表示。

对创业者来说,这段独特的创业经历将暂告一段落。许多年后,回忆起这特殊的三年,除了疫情的压力,创业者们或许会更多地受益于自己不断“闯关”的勇气和因此积累下的宝贵经验,而这些也将成为他们人生中“最特别的礼物”,伴随着他们走向更远的旅途与更好的未来。

(来源:创业最前线)

(上接第14页)

变就业观念,树立正确就业择业观。发挥市场导向就业机制,鼓励高校毕业生到中小型企业、民营企业就业,到基层一线就业。指导企业组织开展岗位技能培训,与职业技能提升、新兴学徒制等国家计划有效呼应,促进企业建立自我培养、按需培养的工作机制。

**(三)扶持创业带动就业。**以服务初创者、初创企业和初创团队为基本定位,把创业孵化基地建设作为促进和帮扶高校毕业生自主创业的重要载体,积极协调有关部门结合实际,多渠道、多形式建设创业孵化基地。培育创新创业土壤,合理引导高校毕业生自主创业,拓宽就业渠道,发挥创业带动就业作用。加大政府扶持力度,综合运用好创业担保贷款、开业补贴、创业运营补贴、优秀创业项目补助等就业创业补助政策。

**(四)优化人才引进机制。**积极配合市委人才机

构,完善我市“1+8”等人才引进政策,健全与我市籍“双一流”高校在校生的联络服务机制。紧紧围绕我市高质量发展需求,结合特色产业、关键行业、民生领域,吸引更多的优秀高校毕业生投身家乡建设。

**(五)提升人才服务水平。**积极开展产业集聚区对接、就业服务行动、大中城市联合招聘等服务高校毕业生就业的有关活动。积极开展实名登记,与未就业高校毕业生建立有效联络通道,将求职困难或家庭困难的登记失业高校毕业生纳入重点帮扶范围,分类施策重点帮扶。整合失业登记、毕业报到、档案管理、就业培训等业务,设立专门的高校毕业生就业服务窗口,利用门户网站及微信公众号等手段,提供职业介绍服务,为高校毕业生推荐适合的用人单位和就业岗位。

## 农业创业要不断跳出“舒适圈”

首次参加广西农村创业创新项目创意大赛,南宁市武鸣区瑞光家庭农场创始人覃伟瑞带着燕窝果项目冲进了半决赛。

“燕窝果和火龙果同科不同属,外观为表面带刺的金黄色果实。”覃伟瑞在比赛现场介绍。他已经和火龙果打了5年交道,此次涉猎燕窝果是一次勇敢跳出舒适圈的尝试。

这次大赛由广西壮族自治区农村农业厅主办。据了解,该比赛自启动以来吸引了超200个来自不同领域的项目报名参赛,覆盖了农产品电商、农业种植新技术等新农业项目。

比赛现场,记者发现不少选手在各自的领域里发展得风生水起,但他们没有仅仅聚焦于自己原有的产品领域,有人自主研发延长产业链,有人凭借经验开拓新蓝海。创新的方法千差万别,但选手们都有一个共同的观念:创业之后的舒适圈如同“温水煮青蛙”,看似温和的市场实际上暗流涌动。农创人需要在温水中尝试跳跃,不断“跳圈”成为他们不约而同的选择。

### 不断“跳圈”的农创人

2017年,25岁的覃伟瑞从房地产公司辞职返乡创业。生于农村的他凭借经验种植火龙果,创办瑞光家庭农场。“种地门槛低,扛得起锄头就算入行了,最开始市场环境好时,一亩地火龙果的利润可达两万

余元。”

瑞光家庭农场采用规模化种植,此种新型模式可以降低管理成本投入,提高管理效率。但规模化种植的弊端也逐渐突出——一旦农产品规模种植量过大,或是生产和销售脱节,就有可能造成滞销。

2020年,第一次与瑞光家庭农场合作的水果销售商在临近交货日期时取消订货,此时覃伟瑞的团队已在农场剪下5万斤火龙果,这么多果该何去何从?覃伟瑞只得四处奔走,最终在山东找到销路,止住了更大的亏损。

舒适圈外是不可控的天时地利人和,舒适圈内是事在人为的理想信条。经历毁约后,覃伟瑞发现不能一味依赖收购商,坐等顾客上门。他在农村创业这一锅看似平静的温水中感受到了危机,实现了第一次“跳圈”——主动接触电商平台,参加电商直播培训,从种植端走向流通端,将生产和销售紧紧扣在一起。

“丰产丰收、风调雨顺”,提到农村创业的理想状态,覃伟瑞如是说。每天,覃伟瑞去果园查看并记录情况、开沟起垄以应对极端天气造成的洪水灾害、与同行之间相互走动……管理好100亩地的果园、自主对接市场就有收成。去年,覃伟瑞的家庭农场因规模化种植被评为城区级、市级示范家庭农场。

瑞光家庭农场的管理逐渐有了起色,但覃伟瑞并没有就此止步不前,开始了第二次“跳圈”。2021

年,他开始尝试种植燕窝果。朋友圈不乏燕窝果的动态,高位嫁接的燕窝果还未成熟之际,他就已然窥见燕窝果的商机。

作为广西区级重点农业产业化龙头企业,创立于1992年的横县南方茶厂同为漫漫创业路上的一员。

前些年,全国范围内的茉莉花市场较为紧俏,横县南方茶厂地处茉莉花之乡,具有得天独厚的创业条件。发展至今,茶厂种植技术和制作技术均位于广西前列,有着大规模无公害的优质生产基地——中华茉莉园,下设4个符合进出口标准的工厂,服务国内外庞大的传统茉莉花市场需求。

其实,获得诸多荣誉、受到市场欢迎的横县南方茶厂也几经主动“跳圈”。“农产品创业首先是要注意产品供应链。以茉莉花为例,如果在全国范围内竞争,横县茉莉花属于龙头,但我们要争当‘龙头里的龙头’。要在遍地都是茉莉花的横县里脱颖而出,第一步就是提高茉莉花的质量。”为了进一步提高茉莉花产量和香味,横县南方茶厂董事长谢大高想尽办法,将东盟国家的其他茉莉花品种引到横州,成功培育出新品茉莉花种苗,既提高了产量和香度,也带动了种植面积,农民实现收入增加。

茶厂也首次参加了广西农村创新创业项目创意大赛。副总经理彭浩在比赛现场自信大方地展示茶厂新研发的茉莉花新式茶饮项目,最终夺得一等奖,之后将面向全国展示广西茉莉花发展中少有的、年轻化的一面。

## 农创人的洞察力与勇气

茶厂光是靠传统茉莉花茶便可在创业路上稳步前行,为何大力开拓年轻群体市场?面对中青报·中

青网记者的提问,彭浩表示,茶叶作为我国的长生命周期产品,处于“强地域、弱品牌”的状态,预包装茶饮市场的头部结构已趋于稳定状态,现场制作的新茶饮是茶叶市场中潜力较大的赛道。

2021年,新式茶饮的市场规模达2795.9亿元。眼看年轻人在新式茶饮市场的占有率逐渐升高,横县南方茶厂一头扎进新蓝海,研发年轻人爱喝的新式茶饮。

目前,他们与部分知名茶饮品牌合作,改变了以往线上电商和线下售卖的模式,将茉莉花茶当作奶茶的茶底为茶饮品牌供货,扩大市场覆盖面。同时,年轻人在新式茶饮上更注重新鲜的口感和原料的卫生质量,为了优化茶饮口感、延长保质期、保证茶叶卫生安全,横县南方茶厂采用了独特的菌种发酵技术,让原本保质期不太长的茉莉花茶越存越香。

项目年轻化是外形,真正的内核是企业年轻化。彭浩认为,与其单纯制作茶叶,继续在原有的产业里固步自封,不如跳出舒适圈,与时俱进。“如果传统物品没有太大市场的话,它可能就会失去原本的价值。”彭浩说。

与横县南方茶厂不同,覃伟瑞光是走进舒适圈就有些筋疲力尽,为何还要“见缝插针”地勘探市场空白,踏入未知的领域?这一切源于覃伟瑞对火龙果产业的洞察。

近年来,火龙果市场份额趋于饱满,“部分地区火龙果价格触底,甚至低于成本价。”在覃伟瑞看来,农产品的市场红利期稍纵即逝,重要的是快人一步、抢占先机。

和广西、云南、海南的同行交流,在网络上查阅相关资料,覃伟瑞了解到,我国每年燕窝果进口量超过50万吨,且每年市场需求量仍在快速增长,售价

在每个 30-80 元，这种利润比火龙果翻了好几番的新品种，种植原理却和火龙果大同小异。

同时，在广西，对于没有采取反季节补光技术的果园来说，火龙果在 12 月到次年 5 月属于空档期，品质优良的燕窝果种植时间通常在 1 月到 3 月，可以利用火龙果的空档期，提高果园土地的利用率。但由于广西还未开发出完整的技术保证产品的质量，许多拥有上万亩地的企业也只敢小种几亩试水。

2021 年，覃伟瑞先用 6 亩试验地种植燕窝果，用火龙果的种植技术作为基础和跳板，燕窝果还未完全成熟时就得到了收购商的关注，6 亩试验地的收购价较可观，反响在覃伟瑞意料之外，身边的同行也纷纷试水。目前覃伟瑞已在农场扩种了 50 亩燕窝果。

### “跳圈”后是更为清晰的规划

刚走进舒适圈，又要跳出舒适圈，覃伟瑞对此感到有些无奈。“农产品行业的试错成本较高，气候变幻莫测、技术方面也是摸着石头过河，如果燕窝果因此种植失败，就意味着需要年复一年地重来。”种植期间，覃伟瑞打算多向同行学习交流，避免走弯路。

燕窝果销路窄、价格高等问题也比较突出。为了打开销路、增加宣传，覃伟瑞不仅和收购商保持联系，也将目光放在了电商平台。在抖音挂小黄车、自创并发布搞笑短视频，这不仅拉近了和市场的距离，还让大众了解到农村创业者背后的酸

甜苦辣。

如今，覃伟瑞在使用电商服务平台卖果时逐渐轻车熟路。

“有人说燕窝果在广西最终逃不掉十元三斤的命运。”覃伟瑞有时会戏谑自己的选择，“但这是创业，试都没试，怎么知道结果呢？”

横县南方茶厂与知名茶饮品牌的合作多聚焦在线下实体店，由于疫情，许多区域的人流量减少，茶饮销售量也受到了影响。产能是否会快速消耗？如何找到一个市场平衡点？彭浩一一列举了可预见的风险，并准备引导制定计划，打算按部就班地攻克难题。

广西壮族自治区农业农村厅一级巡视员郭绪全在接受中青报·中青网记者采访时表示，创业是一个不断试错、不断创新的过程，创业者们只有跳出舒适圈，才会有收获更多的可能性。“跳圈需要的不仅仅是勇气和持之以恒的毅力，还需要有对行业发展趋势和探索细分市场的洞察力。”

(来源：中国青年报)



## 毕业生求职面对薪资差距， 怎么看、怎么办

“互联网大厂”2万元月薪“践踏学历”？高职毕业工资还不如农民工？2023年1月，北京某院校一名硕士生发布的一则“吐槽帖”引发热议。无独有偶，据日前广东省发布的2022年高职教育质量年度报告相关数据，广东高职院校毕业生平均月收入3869.21元，比此前国家统计局公布的去年农民工月均收入4615元还低700多元。

2023届高校毕业生总规模预计达1158万人，总量再创新高，就业压力只增不减。秋招已然落幕，春招即将启动，“薪资高低、待遇多少”成为不少高校毕业生议论乃至权衡、纠结的话题。高质量就业，“高薪资”是唯一必备因素吗？面对目标岗位薪资难以达到预期的“心理落差”，毕业生应如何调整心态？记者进行了采访。

### 1.秋招平均薪酬同比提高，离预期仍有差距

“虽然不便公布我校2022年度毕业生具体的平均薪资，但肯定高于3869.21元。”说起今年毕业生就业形势，“求稳求优”成为南京交通职业技术学院招生就业处副处长张毓秋口中的关键词。“目前，学校2023届毕业生中五成有‘专转本’意愿，超四成希望到体制内或者国有企业就业。”张毓秋坦言，虽然学校毕业生月收入在江苏同类院校中居于前列，但就业薪酬预期和实际薪酬之间还是有一些差距。

刚刚过去的秋招，毕业生收到的offer承诺的薪资如何？据某招聘网站公布的2022年度就业数据来看，2022年整体秋招应届生招聘平均年薪比上年同期略有上涨。从各大行业的秋招应届生招聘薪资来看，电子/通信/半导体、IT/互联网/游戏、汽车位居前三，同比涨幅为17.15%、8.44%、12.84%。

“关于薪资，我觉得如果在北上广工作，我希望能比二、三线城市高一些。”天津大学2022届博士毕业生叶展鹏这样谈到自己求职的预期薪资，“当然还要看具体的工作，比如外企可能会高一些，有些体制内工作会稍低一些。要是在二、三线城市，只要具备相应学历条件，拿到的薪资应该也不会很低，在当地应能有一个很好的生活。”

“至于薪资符合不符合预期，我想也和家庭条件有关。”叶展鹏分析，“近几年毕业生求职都考虑得比较实际，有的同学家里条件比较好，可以资助买房，那他可能追求一个比较稳定的工作就可以。但如果家里经济条件不太好，对薪资可能就会特别看重。月薪2万元要在一线城市买房还是很困难的，但在二、三线城市，这是很不错的。”

“学生对薪酬的充分预期，体现的是对美好生活的向往。”张毓秋分析，“而现实往往与此存在差距，这比较普遍，并非某个学校或高职院校特有的现象。”

## 2. 高质量就业, 高薪资并非唯一必备因素

在求职时, 叶展鹏也曾收到东部城市高薪的职位邀请, 但最终还是选择了西南地区某科研院所工作。“薪资相当于用人单位对劳动的回报, 但如果要实现高质量就业, 就要想好什么工作最适合自己的, 在这条路上怎么发展。”叶展鹏表示, “我觉得我在科研过程中有一些自己的想法, 遇到问题该怎么解决, 我会不断思考, 沿着思考的方向去解决问题或实现突破, 所以我最终选择了继续走科研道路。”

“毫无疑问, 薪资并不是衡量就业质量的唯一条件。相对于薪资, 我个人更看重工作本身是不是有意义, 我喜不喜欢、能否胜任? 这些涉及兴趣、能力、价值观与工作的契合度。”北京理工大学就业指导中心主任林骥佳表示, “找工作时纠结于薪资是正常的, 但不要只纠结在眼前的薪资上, 因为它是动态变化的。‘风物长宜放眼量’, 应该更关注长远的发展, 关注个人能力的发挥, 关注我们能为社会做什么, 而不仅仅是‘能赚多少钱’。”

北京师范大学教授、博士生导师王建民认为, 就业的“高质量”, 包括求职人数与职位需求数量相协调、就业人员的岗位胜任力匹配度较高、个人对福利待遇的满意度与用人单位的人工成本在合理区间等因素。“对求职者而言, 最重要的是考虑自己能够为用人单位贡献什么、贡献多少。有贡献, 贡献大, 一般而言会获得高薪资。脱离贡献一味追求高薪, 既不现实, 也不可能, 势必会失去为社会创造价值和实现自我价值的机会。学有所用, 用有所学, 所学知识、技能和能力在经济社会活动中发挥生产要素的作用, 创造出社会价值, 进而实现个人的价值, 这才是真正的高质量就业。”

张毓秋分析, 以南交院不少毕业生从事的汽车

行业为例, 基本的收入形式还是计件制, 大多数企业会采用基本工资加绩效的模式。“绩效哪里来? 主要是和个人能力、吃苦耐劳程度有关系。一方面需要在行业上精进; 另一方面要适当开阔视野, 把握行业未来的发展方向。”

“高薪资的工作, 意味着付出的劳动是高强度的, 一方面对求职者的能力要求很高; 另一方面工作的内容量也会很多。如果内心是能接受的, ‘我能吃得这份苦’, 或者说‘我愿意下功夫’, 那就没问题。但如果只是想在事业上有突破, 但又必须照顾家里的其他情况, 这时候就要考虑一下自己能不能接受这个工作。”叶展鹏坦言。

## 3. 面对薪资差异, 毕业生应先修好“内功”

“高薪”究竟给了谁? 据某招聘网站数据, 从秋招高薪段应届生职位分布最多的行业来看, 电子/半导体/集成电路具有压倒性优势。年薪 20 万至 30 万元、30 万至 40 万元、40 万至 50 万元应届生职位在该行业占比分别是 25.46%、28.19%、27.02%。50 万元年薪以上的应届生职位占比排名第一的行业是通信设备, 占比为 20.97%; 位居第二的是电子/半导体/集成电路, 占比为 16.77%。此外, 计算机软件、互联网、整车制造、人工智能在各高薪段占比也较高。

记者注意到, 承诺的薪资差异不仅存在于同一行业不同岗位, 即使同一类岗位, 不同行业里薪资差异也很大。在猎聘网发布的新发职位增长较快的五大新兴领域的“热招职能 TOP5”中, 芯片领域的第一热招职能是嵌入式软件开发, 招聘平均年薪为 31.16 万元, 而该领域薪资最高的数字前端工程师, 年薪更是高达 55.39 万元。“算法工程师”这一职能在新能源汽车领域招聘平均年薪为 69.91 万元, 而在智能



制造领域,算法工程师招聘平均年薪为 34.11 万元,是新能源汽车同类职能薪资的一半左右。

“在就业市场,行业有冷有热是永恒的现象。最近几年,正如调查数据显示,电子、半导体、集成电路、计算机软件、互联网、人工智能等行业正‘火’,岗位需求大,薪资待遇高,这是事实。但这不代表这些行业永远处于‘潮头’,时代大潮滚滚向前,这些行业也可能被新兴行业替代,那些暂时冷门的行业也有机会‘异军突起’。”林骥佳分析,“所以无论专业对口行业是冷还是热,我觉得应对策略都一样,热门行业对应专业的毕业生同样也要增加自身就业筹码。除了打牢专业基础,也要培养通用能力,尤其是组织、沟通、领导等可迁移能力,同时还要培养良好的心态以及抗压能力,这样才能适应未来行业和岗位的变化。对于毕业生来说,心态调整很重要。要牢记‘初心’,不被潮流所裹挟,不盲目追求薪资待遇,克服浮躁心态,朝着既定的职业发展目标持续努力。”

张毓秋表示,在就业指导课程、专业课上,教师会将行业目前的薪资水平、岗位需求基本情况和学生分享,让学生“心里有个底”;也会邀请校企合作企业行业导师,包括企业人力资源负责人、技术技能岗位“大师”等做专业辅导,还有从事相关工作的优秀

毕业生“现身说法”,让学生对行业有基本定位后,更好地作出职业选择。

“就汽车行业而言,新能源对传统行业产生冲击,毕业生需要在掌握专业技能的同时,及时捕捉行业迭代的信息,抓住新能源汽车发展的黄金机遇,在实习实践中根据行业的发展和岗位的新要求不断提升个人能力,以适应行业发展。”张毓秋表示,面对产业的升级迭代,学校除了开设以传统车型为主的汽车应用维修、汽车销售专业外,还新添了新能源汽车专业。“即使是学习传统车型为主专业的学生,在实习实践中也应着力了解新能源汽车基本情况,并适当涉猎一些上下游行业岗位,如充电站的运营、充电桩的安装与调试、新能源车的维修与保养等,这样在就业选择时就能更加游刃有余。”

王建民建议,高校学生在校学习期间,一定要考虑清楚自己计划从事的专业领域和职业发展目标,以此激励自己,保持学习的动力和效率。在职业选择和学习中,要讲究差异性和竞争性,持续强化自己的比较优势,进而打造自己的核心竞争力,“瞄准职业市场目标,制定自己的学习和职业选择计划并持续奋斗,一定能够在职业市场竞争中实现自我目标。”

(来源:光明日报)

(上接第 41 页)

但生育假期间的工资却由用人单位支付,这样反而加重了用人单位对女员工的排斥。建议由生育保险基金承担生育假期间的劳动者工资,降低企业负担。

薛璐建议,三孩背景下,政府可以在税收、育儿补贴等方面给予一些倾斜性政策支持,社会组织可以定期开展职场女职工心理疏导活动,抚平女职工在职场角色变化过程中出现的心理落差感。

“应加大父亲在生育过程中的责任。”沈建峰表示,要适度均衡男女职工在生育问题上产生的不同成本,比如设置强制性的男性陪产假。此外,沈建峰还建议,加快建立社会化家庭负担分担机制,大力发展提供托育服务、家庭照护服务的社会化服务机构,分担女性抚育负担,帮助女性更好地协调职场和家庭的关系,提升女职工生育意愿。(文中部分采访对象为化名)

(来源:工人日报)

## 担心被降薪、辞退

# “隐孕”成一些职场女性的无奈选择

### 阅读提示

当下，“隐孕”已成为女性的一种不得已的职场生存策略。担心被降薪、辞退、影响试用期转正、升职加薪等，是很多职场女性选择“隐孕”的重要原因。在“隐孕”的另一端，是一些企业对于孕产期女职工可能带来的额外用工成本的担心。专家建议，三孩背景下，应建立合理的生育成本分担机制，打造生育友好型职场环境，提升女职工生育意愿。

“衣服尽量穿宽松一些。”浙江杭州一企业职工王菲菲怀孕后，并没在第一时间与公司同事分享喜讯，而是选择隐瞒。“之前有同事因为怀孕，绩效全被扣了，所以能瞒尽量瞒，等年底评过绩效后再说。”

就这样，直到孕22周，“实在瞒不住了”，王菲菲才告诉公司自己怀孕了。

前不久，“隐孕”话题冲上热搜，有人指责劳动者不诚信，增加了企业的管理负担；有人则认为，劳动者处于弱势地位，有不得已的“苦衷”。近年来，国家和地方不断出台政策鼓励生育、消除职场歧视，在这样的背景下，本是喜事的怀孕，为何成了一些职场女性不愿意公开的秘密？究竟是什么原因让她们“不敢说”“不愿说”？

### 不得已的职场“隐孕”

王菲菲说，从以往同事的经历看，公司年底的绩

效考核对怀孕女职工很不友好，基本拿不到绩效考核奖。

近年来，越来越多职场女性像王菲菲一样，在怀孕后的最初几个月选择隐瞒已孕情况，“隐孕”已成为女性的一种不得已的职场生存策略。

即将临产的姚雨曦也是在怀孕近5个月后，才告知公司。“我是入职后不久意外怀孕的，当时刚换了工作，还在试用期，怕因为怀孕丢工作，只能先瞒着公司。”

接下来的几个月，为了不让领导和同事看出自己怀孕，姚雨曦尽量表现得像往常一样。“工作该怎么干就怎么干，出差，跑业务，一切照常。”好在刚入职，同事们都不熟，让她“小心翼翼”地渡过了试用期。姚雨曦告诉记者，她曾经工作的公司就发生过借故调离怀孕女职工的工作岗位，“逼迫”其主动辞职的事情。

记者在采访中了解到，担心被降薪、辞退、影响试用期转正、升职加薪等，是很多孕期职场女性的主要顾虑，也是她们选择“隐孕”的重要原因。不少劳动者也表示，“隐孕”让她们内心承受道德压力，担心给企业添麻烦。

劳动者是否必须告知单位怀孕情况呢？

对此，北京市安博(郑州)律师事务所律师薛璐解释：“怀孕情况不属于劳动法律法规规定的劳动者应

当如实告知用人单位的内容。”她提醒劳动者,生育信息属于个人隐私,是否告知单位怀孕,劳动者享有自主权。

不过,不少女职工不了解的是,“隐孕”也存在一定的劳动风险。

“如果不告知单位,单位就不能对孕期女职工采取法律规定的特殊保护措施。”中国劳动关系学院院长沈建峰提示到,在单位不知情的情况下,若安排女职工从事高处作业、低温作业、冷水作业等孕期禁忌劳动,可能会危及孕妇和胎儿安全。

### 一些企业担心增加用工成本

针对职场性别歧视损害女性平等就业权的现象,新修订并于今年1月1日起实施的妇女权益保障法明确规定,用人单位不得询问或者调查女性求职者的婚育情况。

然而,智联招聘发布的《2022中国女性职场现状调查报告》数据显示,61.2%的女性在求职中被问婚育情况。此外,38.3%的女性表示婚育影响职场前景,62.3%的女性认为“生育是女性摆脱不掉的负担”。

在“隐孕”的另一端,是一些企业对于孕产期女职工可能带来的额外用工成本的担心。

“对公司来说,女职工孕产期的成本主要是假期成本和不在岗工作却需要公司支付的工资待遇成本。”在软件行业从事十余年人力资源工作的李颖给记者算了一笔账,从北京的情况看,孕产期的假期主要包括,怀孕期8天左右的产检假,98天产假,60天的延长生育假,剖宫产、多胎还有额外产假,返岗后每天1小时的哺乳时间等。“产假工资由生育津贴支付,但延长生育假期间的工资需要公司承担。”李颖介绍说,女职工休假期间的五险一金公司也要正常

缴纳,这也是一笔不小的开支。

除了要支付一定的看得见的用工成本,还有一些企业担心增加管理负担。

徐建涛在北京一家媒体从事视频编辑工作。他团队里4名小伙伴,有3个在近期接连怀孕、休产假,另外1名在岗的同事刚入职不到1年,能分担的工作也很有限。

“同事休假期间,公司不会安排新人进来,只能团队内部分担,最近几乎天天忙到半夜12点多,5个人的活儿一个人干。”徐建涛苦笑地说。

“我们遇到过团队内员工因分担工作过多而离职的情况。”李颖说,也有一些女职工怀孕期间身体不适影响工作状态、平衡不好工作和育儿之间的关系等。此外,女职工如不及时将怀孕情况告知企业,会给企业的工作安排带来不便,也不利于企业为女职工提供劳动保护,带来劳动用工风险。

### 打造生育友好型职场环境

“用人单位应做好公司内部的工作安排和制度设计,以平衡孕期女职工带来的管理成本。”薛璐建议,同时,用人单位要按规定为女职工缴纳社保,产假期间的工资可由生育津贴承担,降低用工成本。

“此外,企业还应对孕期女职工给予更多的人文关怀。”薛璐认为,打造生育友好型职场环境,能够提升女职工的工作积极性和对企业的归属感,对双方都是有利的。同时,劳动者也应该讲诚信,避免给企业增加管理负担。

沈建峰则认为,要在劳动者、用人单位以及国家之间合理分配女职工孕产期产生的成本。例如,当前,为了鼓励生育,多地在正常产假之上设置了生育假,

(下转第39页)

## 上班心好累？不妨了解一下情绪劳动

《一年一度喜剧大赛》第二季的作品《黑夜里的脆弱》里，那个在职场“卷王”和 emo 模式之间切换的打工人让不少人产生共鸣。在现代社会，情绪已成为一种稀缺资源，无奈在职场中，情绪资源容易被人占用。当领导不耐烦地打断你的发言，你努力挤出尴尬而不失礼貌的笑容；当客户突然提出不合理的需求，你耐心倾听、认真解释、加班完成；当家庭琐事缠身，你调整出元气满满的状态微笑上班……在工作中的某个时刻，我们都经历过情绪劳动——内心极度不适，外表却力图优雅。

情绪劳动被称为体力劳动、脑力劳动之外的第三种劳动。“情绪劳动”这一概念早在 20 世纪就已提出，指的是员工在工作过程中依照组织规则，努力调整并表达出特定情绪，比如服务员热情回应顾客、护士耐心安抚患者等。虽然在很多情况下，情绪劳动是工作的一部分，有助于提升工作绩效，但毫无疑问，情绪劳动是把双刃剑，持续的情绪劳动会让人耗竭。有研究表明，情绪劳动的累积效应有可能是工作不满意、工作倦怠、情绪崩溃甚至离职。

在这个不确定性剧增的时代，“保住绿码”和“保住份工”已成为很多人最朴素的两个愿望。但我也遇到过有同事情绪一下没绷住，当众掀桌怒骂领导，事后为“社死”场面后悔不已。那我们可以怎么做让自己更舒服、工作更顺心、领导更满意呢？

首先，我们要识别和接纳自己的情绪，不管是工

作中的情绪，还是生活中的情绪。心理自助书《为什么没人早点告诉我》提到，“每个人都有情绪低落的日子”，但太多的人选择掩饰、回避自己的情绪，导致他们在开心的事情发生时仍感觉空虚，因为低落的情绪还在产生影响——抗拒情绪会带来更严重的问题。心理学上有个“踢猫效应”，指的是消极情绪沿着社会等级强弱链条依次传递，比如一个人被老板批评，不敢反驳领导，于是回家骂孩子，孩子不敢反抗，于是只能踢宠物猫一脚发泄情绪。其实我们爆发的情绪往往不是来自于眼前的事件，而是来自过去数件你压抑了情绪的事情不断累积的结果。当生活中其他角色的任务及其困扰挤占我们的时间，耗费我们的认知资源时，我们更难调动积极的情绪去应对工作中的挑战。通常工作场合都不适合我们发泄情绪，那我们要怎样照顾好自己的情绪呢？

我们要先保持能对自己情绪负责的信心，因为我们自己是唯一能改变自己情绪的人。我们带着这种信心前行，才能远离感染消极情绪的陷阱，避免把消极情绪传递给他人。情绪聚焦疗法把情绪视为送信人，不管信的内容是好消息还是坏消息，都是源自我们内心的需求。我们经常感受到的情绪，意味着这种需求很重要。而我们想要调节情绪，不仅要识别情绪，还要认清情绪背后的需求，给自己一个安全的空间和足够的时间，充分地表达和体验自己的情绪。我们及时疏导自身的情绪，这样情绪就不至于积压到

不可控的时间和环境猛然爆发。

从长远的视角看,适度的运动、高质量的睡眠、均衡的营养摄入、与人连接都是改善身心状态的“法宝”,如果能把这些要点融入生活,养成规律的日常习惯就再好不过了。但如果需要迅速改善情绪,比如心情不好时马上要见重要的客户,或许可以试试舒展身体、喝热饮、听音乐、看风景、闻喜欢的味道等。当然,如果能在自己情绪平静时,列下甚至准备好让自己感觉安心舒适的东西就更好了,比如一瓶花香精油、一张温馨的合影、一本可以写写画画的小本子。

其次,学会在安全的环境中充分释放情绪,也有利于职场中的情绪劳动。2021年国外的研究发现,开展心理剧活动有助于缓解警察情绪劳动的压力。心理剧就是通过创设可以讨论敏感话题的安全氛围起作用的。人们可以通过角色扮演,更深刻地认识不同角色的情绪和想法,充分地表达自己的感受且不用担心被评判,还能在此过程中找到解决困扰的方法。

如果我们没有条件开展心理剧这样的团体辅导活动,也可以与同行吐槽,甚至扮演遇到的棘手客户或者不友善的同事,在这个过程中识别和表达自己的情绪感受,理解和运用职场的情绪劳动规则。我们可能收获同行的处理建议,通常也会了解到自己遇到的情况并非个例;还可以在此过程中充分地宣泄情绪,在与同行相互支持的安全氛围中疗愈自己。

最后,我们要掌握和恰当使用情绪劳动策略。情绪劳动策略就是进行情绪劳动时使用的方法,可以划分为表层扮演、深层扮演、自动调节三种。表层扮演指员工迫于工作要求,暂时假装一定的情绪表现;深层扮演是员工主动地唤起、体验符合组织期望的情绪;自动调节则意味着员工的情绪体验与组织的情绪表达要求相同时,自然流露出与组织表达规则

一致的情绪。最后一种自然是理想状态,我们可以不费吹灰之力地完成好工作者的角色,但现实生活中真正困扰我们的,是明明自己情绪不佳、工作又需要我们展现积极状态的时刻。这时候,研究者建议我们多使用深层扮演策略。因为多项研究结果均发现:更多地采用深层扮演,而不是表层扮演,更有利于身心健康。例如,幼师即将为调皮聒噪的小朋友授课,比起强颜欢笑,课前回忆小朋友可爱暖心之处,发自内心地期待活泼有趣的课堂互动,对幼师的身心健康发展更有裨益。

具体而言,多采用深层扮演策略,而非表层扮演,对我们的身心健康和工作的效果都有深远的积极影响。研究发现,工作经验更丰富的员工会进行更多的情绪劳动,而且年轻的职场人士会更多地采用表层扮演策略,而年长者则更多地采用深层扮演和自发的真实情绪表达两种策略。这也提醒年轻的打工人,要不断提升自己的情绪调控能力,多尝试从积极的视角对工作场景和工作任务进行重新评价。比如,当我们莫名其妙地被领导骂时,选择立马发泄怒火顶撞领导,或者尴尬假笑都可能让领导更愤怒,更骂得没完没了。我们不妨合理推测:领导可能在家受了气,可怜的他在家不敢发脾气,不得不找替罪羊发泄情绪,等他气消了,自然就好了,而不是自己承接这份怒气,再传递给他人。我们无法控制他人的想法,但我们可以处理好自己的情绪。

情绪劳动是一种劳心费力的付出,但运用得好会为你的工作成果锦上添花。荣格说:“往外张望的人在做梦,向内审视的人才是清醒的。”很多时候我们面临的最大的挑战,不是来自于外界,而是来自内耗。有意识地及时疏导自己在工作 and 生活中的情绪,让情绪自然流淌,便会感受到对自我的滋养。

(来源:中国青年报)

# 农民评职称,让更多“田秀才”脱颖而出

## 编者按

种田也能评职称?没错!近日,河北省石家庄市两位农民如愿获得了新型职业农民初级职称证书,成了响当当的“田秀才”“土专家”。不仅如此,吉林、山东、湖南等多地的相关举措也进入大众视线,引发广泛热议。

远眺千里沃野,无数新农人正为这片大地的丰收挥洒汗水、播种希望。当前,党的二十大就“加快建设农业强国”作出部署,培养更多知农爱农新型人才,是推进农业农村现代化、建设农业强国的必要条件。那么,农民评职称的条件有哪些?其过程是怎样的?如何充分释放这一政策红利,让农业强国建设的人才支撑更有力?我们为您多角度透视。

近日,河北省石家庄市鹿泉区农民李永平获得了一本证书,翻开深红的扉页,“农民助理工程师”几个铅字庄重醒目。消息传开,小村庄沸腾了。老乡们纷纷登门“问计”,话语里满是羡慕:“咱啥时候也能评一个?”

伴随乡村振兴战略全面实施,全国多地在探索新型职业农民职称评定的道路上破冰试水。例如,吉林省日前评选出第二批乡村振兴人才高级职称获得者300名,初、中级职称预计遴选出1700余名,均来自农业生产一线。

一场农民由“身份”到“职业”的转型,正在中国大地上拉开大幕。

## 谁能评:有真本事的农民就能评

45岁的李永平是一位退伍军人,干过养殖,后来转向了种植业。2015年,他成立了家庭农场,经营小麦、玉米、谷子、生姜等农产品,一得空,还去农校学技术。时间一长,他成了远近闻名的田间能手。

李永平翻开小账本,上面记录着农场的变迁:2015年至2022年,种植面积从200多亩扩展到1300亩;务工人员从三五人变为500余人。

一天,他在一个微信群里看到了农民评职称的消息。打开链接后,一阵欣喜,一阵犹疑:啥样的农民才有资格评?自己符合条件吗?

“老乡疑惑很正常。”石家庄市人社局专业技术人员管理科科长付凯说,人们一听“职称”,就想到学历、论文,搞不懂这种“高大上”的事儿怎么能和种田挂上钩。

“其实,只要在农村从事一线生产,具有一定种养殖、农产品加工、农村电商等技能,且产业达到一定规模的农民都能申请。”付凯解释,种养大户、家庭农场、农民合作社、农业企业中的专业技术骨干是重点参评对象。

那么,参评范围是什么?对学历有啥要求?

“给农民评职称,就得因地制宜,要有特色和针对性。”付凯说,参评范围立足粮食、果蔬、肉类加工等产业,设置了作物蔬菜类、畜禽养殖类、农产品加

工类等6个专业领域。对参评者不唯学历,更看重他“种了多少田、技术硬不硬,带动多少人就业增收”等情况。

为了让老乡掌握新政策,付凯和同事们一遍遍上门宣传讲解、答疑释惑。李永平有了信心,在经历网上申请、提交材料、参加评审等环节后,如约收到了一份“厚礼”。

据悉,石家庄已有67位农民申报初级职称,认定24人;133人申报中级职称。目前,报名人数还在增长,认定工作仍在推进。

“职称这张‘名片’,激发了农民的自豪感与创造力,有利于吸引更多人返乡就业创业,打造乡土人才‘蓄水池’。”中国农业大学农民研究所名誉所长朱启臻表示。

华中农业大学经济管理学院教授闵师认为:“职称是对农民职业化的一种官方认证,是对农民专业技术水平的肯定与褒奖,有利于让全社会重视农民、尊重农民的氛围更浓厚。”

近十年来,“培养新型职业农民”已多次在中央文件中出现。无论是2012年中央一号文件提出“大力培育新型职业农民”,还是2018年中央一号文件强调“鼓励各地开展职业农民职称评定试点”等,都从顶层设计上不断完善政策体系,为举措落地实施明确方向、提供依据。湖南、山东、浙江、湖北、甘肃……越来越多的省区市在新型职业农民职称评定方面不断探索,让新农人们的创造力如泉水般汩汩流淌。

### 怎么评:为农民“量体裁衣”定标准

2020年12月一天下午,山东省东营市利津县农民张建利冒着寒风赶往市里,参加副高级职称面试。“一进会场,十几个评委齐刷刷地看过来。我脑子

顿时一片空白,心怦怦直跳,脸上烧得火辣辣。”他寻思着,万一答不上来,多丢人。

“没想到,评委问的,都是咱平常干的事。那当然是对答如流。”张建利底气十足。

如今50岁的他是个老党员,经营着自己的家庭农场。几年前,听说秋葵很有市场,他壮起胆子开始摸索,渐渐“上了道”,还实现了规模化种植。在他看来,要想干得好,两个秘诀不可少。

“一是得多学习、长本事。10多年来,我一直参加县、市、省里举办的农业培训班,脑子里的‘存货’、手底下的技术,越来越多啦。二是得肯钻研、能创新。比如说,直接售卖秋葵,产品太单一。怎么办?我摸索着动脑动手,研发出秋葵酒、秋葵油、秋葵茶,不断延伸产业链。”正是凭着十几年一点一滴的积累,张建利赢得了评委青睐,副高级职称评定顺利过关。

2018年,山东省职业农民职称评定试点工作在东营市启动,如今已经历四年探索。东营市人力资源和社会保障局公共就业和人才服务中心科长高士友介绍,评选工作由人社部门牵头,农业部门具体负责,经两部门协商后敲定标准、出台方案,再经基层推荐、现场面试、专家评议等环节,最终确定结果。

为农民评职称,如何才能“量体裁衣”,符合客观情况呢?

“一定要注重实际运用能力。高手在民间,很多专家解决不了的问题,农民却可以解决。在职称标准制定上要向这些方面倾斜,为进一步培养、发现‘土生土长’的专业人才发挥引导作用。”朱启臻表示。

高士友对此深有感受:“农民干什么,咱们就评什么。”他主张,重点考查参评人的专业技术水平、带动群众致富能力,以及参与农业技术学习等情况,确保评出来的人有专业性、代表性。

一次评审会上,有道面试题的答案令高士友记

记忆犹新。评委问,怎么初步判断一头牛是否健康?一位参评人说,如果有陌生人从健康牛身边走过,它会特别警觉,眼珠转动,很快躲开。但如果是病牛,就会显得很呆,蔫头耷脑的。“你看,多实在的说法。一听就是老乡在劳动生产中观察出来的。”

在翻阅东营市农民职称评定的相关文件后,记者发现了两个特别之处:开辟了一条“绿色通道”,设置了一个“禁入门槛”——有特殊专长、业绩突出的申报人,不受资历等条件限制,可直接申报高级职称;申报人若有违法违规行为,一概不允许参评。

曾参与过农民职称调研活动的闵师,也有自己的思考:部分地方在评定时,对县级以上科技成果赋予较高分值,这项标准学术性较强,普通参评者很难达到要求。此外,他还发现,有些农民经验丰富、技术过硬,但一进考场就讲不出、讲不好。比如,当被问到应用一项嫁接技术能带来多少收益时,有的老乡明明把技术运用得很娴熟,却一时间算不好这笔账。“所以,干得好,也要说得清,这是通过评审的小技巧。”

### 如何用:“田秀才”发挥大能量

“给农民评职称,不能停留在‘一纸证明’的层面,还要搭建高质量平台,盘活人才资源,并给予他们一定的政策红利。”朱启臻认为。

东营市人大代表韩志刚也有类似感受。他曾写下一份建议:农民评上职称,仅仅是一个起点,接下来应为他们创造条件,充分释放乡土专家的聪明才智。

韩志刚自己正是一位拥有高级职称的农民。前些年,他与青岛农业大学专家一起钻研冬枣种植技术,在当地开创了大棚种植冬枣的先例。带着这项技术,他登上多个农民培训大讲堂,以“土专家”的身份

为乡亲们解难题、传技能。

同样忙碌于课堂上的,还有湖北宜昌农民王恩珍。拥有中级职称的她站在了“农民田间学校”的讲台上,为乡亲们讲述自己带领村民经营柑橘合作社的故事。那些一步一个脚印蹚出来的路子,一次次“试错”后领悟到的经验教训,她都毫无保留地教给乡亲们。

记者查询发现,在河北石家庄、山东东营以及湖北、浙江、甘肃等省份的市县中,皆有相关政策强调要完善农业人才使用机制,为其施展才华创造契机。具体方法大致有两点,一是“纳进来”,建立专门人才档案,纳入专家库管理。二是“走出去”,鼓励人才授课培训,带头应用新技术、新模式,为有需求的农户开展技术帮扶,引导周边群众增产增收。

“要想用好人才,激励机制必不可少。”闵师表示,对获取职称的农民,除了给予一次性补助外,一些地区还在贷款担保、技术服务、项目合作、产品推介、财政扶持等方面给予一定倾斜。

比如,东营市为获取初级、中级、高级职称的农民分别发放一次性补助3000元、5000元、8000元;吉林省对获评者给予连续五年的资金奖励和各项补贴。此外,河北、湖北等地还优先推荐此类人才参与各类评选、评优活动,鼓励他们中条件适宜者优先兴办农业技术经营型实体企业;在开展相关有偿服务时,可享受国家税收优惠政策。

“构建农业强国、推进乡村振兴,离不开人才。为农民评职称,有利于促进农业技术的推广与应用,为实现农业高质量发展与农业现代化打牢人才基础。”受访专家表示,只有让更多有真本事的“田秀才”脱颖而出,才能在实现共同富裕的道路上释放出更大的活力与能量。

(来源:光明日报)