

河南人才

目 录

2023 年第 3 期
(总第 69 期)

人才论坛

- 1●加快建设全国技能人才高地的建议
- 7●让人才事好“办”,把人才事“办”好——新乡市人才交流服务中心采取多种手段,全力保障高校毕业生档案接转工作高效便捷
- 9●拓宽引才新路径 汇聚智力助发展
- 10●以产聚才 以才兴产——招才引智“就”在济源

调研报告

- 12●全省公共人才交流服务机构发展现状分析

简讯

- 15●省人才交流中心党支部召开主题教育专题组织生活会
- 16●省人才交流中心赴信阳市就业创业服务中心开展调研活动
- 17●全省医疗护理员培训就业项目说明会在郑州举行
- 18●第十八届清华大学公共管理高层论坛在济源成功举办
- 19●漯河市出台高层次创新人才“六可选”服务保障措施
- 20●我为群众办实事 暖心送岗促就业——2023 年百日千万招聘专项行动暨第六届中国·河南招才引智创新发展大会平顶山市专场招聘会顺利举行

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

封面摄影:慕腾飞

印刷日期:2023年9月

编委会

主任

李海龙

关磊落

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

张鹏

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。

外地信息

22●北京出台 18 条举措助力高技能人才培养

22●湖南常德:“简历门诊”为毕业生求职“把脉”

23●昆明市出台青年就业创业 21 条措施

24●山东创新出台支持青年群体创业工作十项措施

25●陕西出台 17 条措施支持返乡创业

25●设置创新或流动岗位、实施弹性学制,湖南省助力大学生
创新创业

创业聚焦

27●创新,持续在鹏城高校传承——深圳将创新创业教育融入
人才培养全过程

30●读书和创业,在校大学生可以兼得吗

求职面试

35●毕业季 求职警惕八大“陷阱”

37●先“有份工作”还是坚持“找到理想工作”? 年轻人该如何选择

职场人生

40●报告:八成受访职场青年保持阅读习惯 各年龄段各有所
“读”

42●职场新人,小心这些心理学“套路”

热点解读

44●青年人员“慢就业”及其治理

加快建设全国技能人才高地的建议

中共河南省委咨询组 刘京州

河南省社会科学院人口与社会发展研究所 张晓欣

河南省社会科学院创新发展研究所 李红见

河南省社科院人口与社会发展研究所 韩晓明

河南豫能控股股份有限公司 刘若琪

编者按：自2021年6月以来，省委省政府作出高质量推进“人人持证、技能河南”建设重大决策部署，各级党委政府迅速响应，锚定目标任务，压实工作责任，推动技能人才队伍建设向纵深发展，技能人才工作取得突破性发展，技能人才高地初见雏形。中共河南省委咨询组开展专项调研工作，对我省技能人才队伍的建设现状与效果做出经验总结，系统归纳梳理目前存在问题，并对技能高地建设工作给出全面可行的政策建议。河南省委常委、副省长孙守刚同志做出肯定性批示，河南省人力资源和社会保障厅厅长丁同民同志对政策落实问题予以关注。为了进一步推动河南省技能人才高地建设，现选取材料部分内容进行公开通报，供相关单位、部门交流借鉴，之后新的调研成果会陆续编印刊发。

党的二十大报告提出，“建设现代化产业体系，坚持把发展经济的着力点放在实体经济上，推进新型工业化，加快建设制造强国、质量强国、航天强国、交通强国、网络强国、数字中国。”培养更多的大国工

匠、高技能人才，打造素质过硬的技能人才队伍是支撑中国制造、中国创造的关键，也是实现产业转型升级、推动经济高质量发展的重要力量。河南作为人口大省，劳动适龄人口5700万左右，深入实施技能中国行动、高质量推进“人人持证、技能河南”建设，加快把河南建设成全国技能人才高地，是事关河南经济社会发展全局的重大课题。

一、我省技能人才队伍建设现状

（一）技能河南建设活动高位推进。2021年6月以来，省委、省政府作出高质量推进“人人持证、技能河南”建设重大决策部署，大规模开展“全劳动周期、全工种门类”职业技能培训和评价取证工作。各级党委政府迅速响应，组织相关部门结合本地实际，印发工作方案，锚定目标任务，确定责任单位，压实工作责任，统筹谋划本地区技能河南组织体系建设，推动技能教育各项政策落实落地。多地构建了“市级统筹、人社牵头、部门协同、县区实施”的工作格局，聚焦主导产业、乡村振兴等，建立产业、行业、企业、职

业、专业“五业”联动机制,将“人人持证、技能河南”建设列入重点民生实事,推动技能人才队伍建设向纵深发展。各地围绕河南十大省级人力资源品牌,结合本地区特色产业,将“一县一品牌”作为技能河南建设的重要抓手,将特色鲜明的人力资源品牌打造成为技能人才的就业名片。

(二)职业技能培训量质齐升。“人人持证、技能河南”建设活动开展以来,全省参与职业技能培训及持证人数呈现高速增长态势,技能人才队伍规模明显扩大,技能人才素质显著提升。自“人人持证、技能河南”高位推动、高质量实施以来,我省共开展职业技能培训 1014 万人次,新增技能人才(取证)671 万人,新增高技能人才(取证)245 万人,技能人才占就业人员的比例达 32.5%。截至 2023 年 4 月底,全省技能人才总量达 1571 万人,高技能人才总量达 442 万人。2022 年 11 月,国家统计局河南调查总队对 14 个市“人人持证、技能河南”建设群众抽样调查显示,社会面对“人人持证、技能河南”建设知晓率达 94.5%,培训效果满意度达 96%,其中表示非常满意的占 72%。技能人才队伍呈现数量多、增速快、种类全、分布广、素质高等特点,技能人才的获得感、荣誉感、幸福感也在不断攀升。

(三)职业技能大赛取得新突破。2021 年,省政府印发了《河南省职业技能竞赛管理办法(试行)》,健全完善了我省职业技能竞赛体系,加大了赛事活动统筹、经费保障和表彰奖励力度,营造了劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的良好社会氛围。2022 年度,我省举办了 65 项赛事活动,其中全省综合性大赛 1 项、二类赛 36 项、专项赛 18 项。2022 年我省成功举办了第一届职业技能大赛,围绕重大产业布局、重点领域职业(工种)、技能岗位用人需求等方面,设

置了 45 个赛项,其中比赛项目 35 个、表演赛项目 10 个,大赛有来自全省 18 个代表团的 1412 名选手同台竞技。在省赛的基础上,我省挑选了 5 名选手 3 个项目代表国家参加了 2022 年第 46 届世界技能大赛,其中漯河技师学院移动机器人、河南化工技师学院化学实验室技术两个项目斩获金牌,郑州商业技师学院混凝土建筑项目获得铜牌,金牌数全国排名第四,实现我省世赛奖牌数量和本土金牌选手培养两项新突破。另外,我省在第五届“中国创翼”创业创新大赛斩获一等奖 2 项,三等奖 2 项,优秀奖 4 项,创历届最好成绩。这标志着我省技能人才培养培训质量跨上了新台阶。今年 4 月,第二届职业技能大赛在濮阳落下帷幕,这次大赛设置了 60 个比赛项目、10 个表演赛项目,共有来自全省 19 个代表团的 2221 名选手同台竞技。此次大赛的项目设置数、职业覆盖范围、参赛人数及比赛质量,都较往届有明显提升。河南正在形成以赛促学、以赛促训、以赛促评、以赛促建的良好局面。

(四)人力资源品牌建设初具规模。人力资源品牌建设是推动产业发展、促进高质量充分就业、助力乡村振兴、实现共同富裕的有力抓手。省人力资源社会保障厅积极发挥牵头作用,大力推进省级人力资源品牌建设,瞄准重点领域,结合本省实际,推动康养照护、数字人才等急需紧缺技能人才培养,着力打造“河南护工”“河南码农”“豫农技工”“河南跑男”“河南建工”等 10 个省级人力资源品牌,同时评审通过 60 个省级人力资源品牌项目,省级财政给予资金支持;各地紧紧围绕主导产业、特色产业和劳务经济,重点推进“一县一品”建设,遴选培育“平舆防水”“林州建工”“长垣厨师”“兰考民乐器工”等 100 个区域人力资源品牌,有效促进劳动者在省内外就业增

收。

(五)职业教育规模不断扩大。职业教育是培养高素质技能型人才的基础工程,近年来,我省对职业教育的重视程度大幅度提高。根据教育部公布的最新数据,截至2023年6月,河南省共有高等学校168所,其中本科层次职业学校1所、高职(专科)学校110所,职业学校占比达66.1%,比“十三五”末增加了17所。此外,截至2022年底,全省高等学校在校人数为282.33万人,其中高职学校在校人数达到145.19万人,占高等学校在校人数的51.4%,较“十三五”末增加了21.04万人。职业教育办学规模的不断扩大,为打造规模宏大的高技能人才队伍夯实了基础,为建设现代化河南提供了强有力的人才支撑。

二、建设技能人才高地存在的问题

建设技能人才高地是提升产业发展层次的必由之路,也是缓解就业结构性矛盾、提高收入水平的重要手段。河南人口基数大,人力资源比较优势明显,经过近几年的发展,我省技能人才队伍规模快速壮大、质量逐步提升、结构不断优化。但是,我省仍存在高技能人才总量偏少、高技能人才培育体系不够完善、社会培训机构作用发挥不充分、职业教育发展相对滞后等突出问题。

(一)高技能人才总量偏少,区域发展不平衡。今年2月,省委、省政府印发了《关于加强新时代高技能人才队伍建设的实施意见》,对我省“十四五”时期的高技能人才队伍建设提出了明确目标。到2025年末,全省的技能人才总量达到1950万人,占就业人员的40%左右;高技能人才占技能人才比例达到35%左右,682.5万人。从目前的情况来看,我省现有

高技能人才总量仍然偏低,分布不够均衡,结构不够合理,特别是急需高技能人才不足,无法满足产业结构优化升级需要。

(二)技能培训层次偏低,专业结构不合理。我省在技能培训过程中存在重“数量”轻“质量”、“人才链”与“产业链”不匹配等现象。课题组调查发现,许多省辖市将全年目标任务分解至县(市、区)、各行业部门,全年培训任务能够基本完成,但培训项目未能充分把握劳动者需求,在培训对象的选择上不够精准,重点群体技能就业精准度有待进一步提高。从调查来看,17.2%的人员在培训前未进行就业需求调查,培训课程设置缺乏对参训人员的需求调查,不同群体的技能培训需求存在差异,课程设置存在同质化现象,针对性不强。从培训结构来看,以中式烹饪、家政服务、医疗按摩等第三产业中的居民服务业为主,生产性服务业的培训科目较少,现有技能培训结构与服务制造业高质量发展的培养主攻方向结合度还不够紧密,现有的技能人才数量与支撑“三个一批”项目建设落地存在一定距离。

(三)技能培训形式相对简单,“工学矛盾”解决不理想。我们在调研中发现,部分培训对象从事专业性较强的业务工作,一旦脱岗学习,对企业生产效益产生不利影响,造成“工学矛盾”问题长期存在。技能培训时长平均需要80个学时,约16天,部分技师、高级技师培训项目需要150学时,58.1%的受访者认为工作时间与培训时间冲突,成为阻碍参加培训的最大问题。由于网络学习平台数量偏少、开发的网络专业课程质量偏低、部分理论教学与实际操作脱节等现象,使技能培训的形式拘泥于面授,占用了大量的工作时间,导致大部分企业对组织大批员工集中培训的积极性不高。

(四)培训机构管理偏松,培训市场不规范。社会培训机构是承接社会人员技能培训的主战场。在2019年大规模补贴之前,技能培训的主要群体是失业人员和农民工,2019年后由于国家对于技能培训大幅补贴,加之2021年教育“双减”政策的出台,许多学科类教育培训机构转型为职业教育培训和技能培训。众多培训机构纷纷涌现,“招兵买马”拓展业务,沉寂的民办职业教育培训和技能培训市场呈现井喷状态,培训机构和培训从业人员的数量成倍增长。在实地考察中发现,大部分培训机构的工作人员缺乏稳定性、延续性、专业性,存在业务不熟悉、吃不透政策的情况。有些机构制定的管理制度多是套用照搬上级文件,在培训班的组织管理、资料存档和财务收支等方面缺乏规范性。加之近年来职业培训市场的恶性竞争加剧,多数培训机构自我造血能力不足,对财政补贴资金过度依赖,缺少规划性、持续性资金投入,主动谋划和拓宽产业链的意识不强,一旦政府的补贴力度下降或不再补贴,很多机构将处于一种自在自为、自生自灭的状态。正是由于管理体制的不完善、培训市场的不规范以及管理队伍不够壮大,导致近年来社会冒牌培训机构层出不穷、山寨资格证书花样百出、虚假培训套取政府补贴资金屡教不改。

(五)职业教育发展相对偏后,产教融合不紧密。截至2022年底,河南省共有中等职业学校630所,其中技工学校95所;高等职业学校100所,其中高职(专科)学校99所,本科层次职业学校1所;合计设置11202个专业点,其中第一产业的专业点有369个,第二产业的专业点有3994个,第三产业的专业点有6839个。《2022年河南省国民经济和社会发展统计公报》显示,我省三次产业结构比例为:

9.5:41.5:49.0,而对应专业在校生比例为1.3:27.3:71.4。由此可见,目前我省职业院校培养的第三产业占技能人才比较高,与我省产业结构布局和产业转型升级所需的更多制造业领域技能人才存在一定差距。课题组通过调研发现,部分职业院校对政策规划、生源状况、就业前景、市场需求等因素研判不到位,造成专业设置趋同化、产学“错位”等,最终导致职业院校培养的毕业生与产业需求不匹配。

三、建设技能人才高地的若干建议

(一)加强统筹协调,建立健全技能人才培养体系。一是建立技能人才培养规划体系。根据经济社会发展需要,编制河南省技能人才培养中长期规划,明确技能人才培养的目标、方向和重点任务。二是建立政府统筹协调机制。发挥政府在规划引导、政策支持、公共服务、监督管理等方面的重要作用,推动形成政府主导、部门配合、社会参与的工作机制,构建由行业部门统筹协调、人社部门具体组织、社会力量广泛参与的技能人才培养体系。三是建立企业主体作用发挥机制。引导企业建立健全内部技能人才培养体系,发挥企业在技能人才培养中的主体作用,将企业职工教育经费逐步纳入年度预算;鼓励和引导企业依托现有资源建立健全高技能人才培训基地和技能大师工作室。四是完善职业教育办学机制。坚持职业教育与普通教育协调发展,尽快缩小职业院校毕业生与普通高校毕业生的机会差距。五是大力推行终身职业技能培训制度。推动职业技能培训覆盖全体劳动者、贯穿劳动者学习工作终身,探索适应就业创业和人才成长需求的终身职业技能培训制度,全面激发劳动者持续提升职业技能的内生动力,在

做大技能人才总量的同时,更加注重提升层次、优化结构。

(二)突出重点领域,构建科学合理的技能人才评价体系。一是加快修订《河南省职业资格管理规定》,逐步构建起与新产业、新技术、新业态、新模式相适应的职业资格评价制度,畅通技能人才晋升通道。二是继续扩大职业资格证书制度实施范围,适时将社会需要但不在国家职业资格目录的技能人才纳入国家职业资格目录,为培养更多高素质技术技能人才提供制度保障。三是建立以市场需求为导向的技能人才评价机制,研究制定我省高技能人才评价体系和标准,开展多种形式的职业技能竞赛,支持高技能人才参与科技项目攻关、工程技术项目研究、新产品研发等活动。四是将职业资格证书制度与职业技能等级认定制度有机结合起来,实现“一证两用”“一证多用”。

(三)坚持分类培养,完善不同层次技能人才培养机制。一是按照国家职业分类大典规定,结合河南实际,建立健全技术工人、高技能人才和职业院校毕业生“三位一体”的技能人才培养体系,推动技工教育、职业院校和专业设置与产业需求深度融合。二是推动职业教育与普通教育、高等教育之间的沟通衔接,促进中等和高等职业教育的沟通衔接。三是鼓励支持行业、企业和社会力量兴办技工教育,支持符合条件的企业建设培训基地和培训评价组织,鼓励发展技工院校“双证融通”试点,支持具备条件的院校参与企业新型学徒制培养。在国家认定的国家级和省级高技能人才培训基地、实训基地、技能大师工作室等技能人才培养平台中,优先考虑具有技师以上职业资格或者相应专业学历的人员。

(四)深化产教融合,全面提升技能人才培养质量。一是优化产教融合顶层设计,从管理模式、项目研发、资源共享、平台共建等多方面进行系统谋划,通过完善体制机制,破除产教融合“两张皮”痼疾,建立多方共赢的合作生态。二是共建产教融合人才链,打通职业院校和行业企业共同参与高素质技术技能人才的招生、培养和实习就业等关键环节。通过优化产业布局,开展联合招生,推动人才培养规格层次与行业企业人才需求的精准匹配;通过完善育人方案,创新育人模式,破解“工学矛盾”,提高育人的实效性;通过关注实习就业,健全合作机制,拓宽学生实习就业渠道,切实提升学生就业能力与素养。三是聚焦科技创新,推动职业院校和行业企业在共建平台、共促创新与应用转化等研发合作中,形成以创新为链条,链接校企资源、价值和利益的协同机制,打造行业产教融合研发共同体。四是延展产教融合供应链,充分发挥产教融合互补优势,立足社会需求、区域发展和民生福祉,扩大供给范围,提高供给质量,打造行业产教融合服务共同体。五是推进产业链和人才链深度融合,紧扣我省战略支柱产业,着力构建“以产引才、以产育才、以才促产、产才融合”新态势,让人才与产业发展同频共振。

(五)坚持面向市场,健全技能人才多元激励体系。一是突出市场导向、产业导向、需求导向。聚焦我省先进制造业强省战略部署,以服务先进制造业高质量发展为主攻方向,加大对产业紧缺技能人才、企业关键岗位技能人才的引育力度,使高技能人才引育与经济社会高质量发展紧密结合。二是大力发展技能人才市场。完善人力资源市场供求信息发布机制,建立以需求为导向的技能人才供需平衡调节机制。三是引导企业建立健全以岗位工资为主

体,技术创新和股权激励等为补充的收入分配制度,在工资、福利、晋升等方面与岗位职责、工作业绩和实际贡献紧密挂钩。四是着力完善职业资格证书和职业技能等级制度。加快推进职业资格证书制度,将职业资格证书与学历证书、职称证书同等对待。

(六)强化平台建设,建设高水平技能人才培养基地。一是加大基础平台建设力度。鼓励社会力量参与,推进省级公共实训基地建设,支持有条件的企业建立企业培训中心。鼓励企业建立技能大师工作室,培养更多高技能人才。支持行业协会、专业技术协会等社会组织发挥作用,加强对职业院校、技工院校、各类培训机构等的指导。二是建立省级高技能人才培训基地。支持各级各类高技能人才培训基地、技师工作站等开展职业技能鉴定、职业技能竞赛、技术攻关和技术交流活动,组织开展高技能人才培训和交流,发挥示范引领作用。三是建设一批国家级技能大师工作室。完善国家职业资格目录清单管理制度,支持符合条件的地区建设高水平国家职业资格评价中心。充分发挥技能大师工作室在技能人才培养方面的示范作用,积极开展高技能人才培养项目研究,带动各级各类职业院校建设一批国家级和省级技能大师工作室。四是进一步办好各级各类技能竞赛,健全职业技能竞赛体系,引导带动更多企业职工、职业院校学生积极参加岗位练兵和技能竞赛活动,推动以赛促学、以赛促训、以赛促建,营造全社会尊重劳动、重视技能、精益求精的良好风气,为更多优秀技能人才脱颖而出搭建平台。

(七)加强组织保障,营造有利于技能人才成长的良好环境。一是持续加强“人人持证、技能河南”宣传力度,建立技能成才宣传的长效机制,聚焦各级技

能竞赛、第十六届高技能人才表彰、世界青年技能日、职业教育活动周,加大宣传力度,讲好技能河南故事,形成尊崇技能的社会氛围。二是加大对中高技能培训专业补贴力度,鼓励各类培训主体增加对高技能人员培训专业的开班数,提高中高技能人才师资和培训设施投入;通过校企合作、专业工作室、培训基地等专业化培训形式,加大新技术、高科技、装备制造类等省重点发展行业的培训投入,提高河南人才队伍整体素质,扩大高级工、技师的覆盖面。三是强化对机构和资金的监管,严厉打击冒牌培训机构、山寨资格证书,建立培训机构与资格证书黑名单,并及时向社会公示。强化培训、评价补贴资金的事前审计,对审计合格的机构及时发放补贴资金,正向激励此类机构干事担当的积极性。四是构建河南省技能人才库,完善技能培训数据统计分析,提升对高技能人才的服务水平,通过加强与线上线下招聘平台的互联互通,建立职业技能培训系统与技能人才招聘系统的有效衔接,提高人才培养供给和用工需求匹配度。完善企业劳动力需求调查常态化机制,以市场需求为导向,根据企业劳动力需求动态调整政策,引导课程设计,更新人才培养方向。五是建立健全符合技能人才特点的工资分配制度,大力提高技能人才职业荣誉感和经济待遇。政策制定部门应加强对企业工资分配的指导和服务,用人单位应结合本地经济发展状况及企业实际,探索科学合理的技能人才薪酬分配体系。对于好的典型经验及时宣传推广,引导广大技能人才树立多劳者多得、技高者多得的价值导向,激励更多青年走技能成才、技能报国之路。

让人才事好“办”，把人才事“办”好

——新乡市人才交流服务中心采取多种手段，全力保障高校
毕业生档案接转工作高效便捷

新乡市人才交流服务中心 陈凌雨 胡新慧

为做好 2023 届高校毕业生档案转递接收工作，规范流动人员人事档案服务流程，新乡市人才交流服务中心提前谋划，精心部署，有针对性地打出各类人才档案信息“即采即用即办”、15 项业务“一窗式办理”、流动人才档案业务跨省通办让人才“零跑腿”、全省率先开通流动党员党费网上交纳系统等一套组合拳，以更加开放有力的服务举措来集聚省内外优秀人才，让企业与人才切实感受到“马上办”“网上办”“一口办”的服务效能，助力留新毕业生顺利就业创业。

行动上早一步源于理念上高一头

高峰期毕业生档案信息“即采即用即办”。每年临近毕业季，大批量的高校毕业生档案都会在短时间内集中寄来，毕业生档案的信息整理工作是一道亟需解决的难题。2023 年起，“就业报到证”取消，不再作为办理高校毕业生招聘录用、落户、档案接收转递等手续的必需材料。新政策遇上业务高峰期，如何优化服务模式，更好地服务 2023 届高校毕业生，亟需解决。围绕“如何精准高效地完成毕业生档案整理

服务工作”，市人才中心在加快档案接收管理的信息升级上下足功夫，针对每年新增的高校毕业生档案，专门委托专业机构统一完成档案的接收审核、数据录入、档案入库、上传平台，大大缩短新增高校毕业生档案信息化时限，毕业生办理档案业务无需等待，当场“即用即办”。15 项业务“一窗式办理”。开设人才综合业务窗口，将原分设的专业窗口整合为综合窗口，变“多头受理”为“一窗受理”，档案接收转出、档案查借阅、职称申报等各项业务均在一个窗口即可办结，办事群众到任一受理窗口即可办理各项档案业务。

行动上早一步，源于理念上高一头。这些话在人才中心被反复提起：“把群众当亲人、把群众的事当成自家的事来办”，中心每周讲评业务学习例会上，都会要求全体工作人员要换位思考、主动作为，真正把群众当亲人、把群众的事当成自家的事，遇到特殊情况，采取特事特办原则，在不违反规定的前提下，最大限度地为群众行方便，把群众的急难愁盼尽快解决到位；“看似薄薄的一份档案，背后牵涉到的都是一个家庭”，学生档案，是每位毕业生人生重要

经历的原始记录,关系到毕业生的切身利益。中心通过微信公众号和网站发布《逐梦青春 扬帆新乡一致2023 届高校毕业生的一封信》和毕业生档案转递接收讲解视频,讲清讲明高校毕业生档案的功能、管理政策和办事流程。业务骨干走进新乡人社直播间,解答社会关注的毕业生档案相关问题,广泛宣传档案管理政策和业务流程。窗口工作人员日常办理档案业务,恪守将“耐心、细心、责任心”装进每一份档案,窗口服务全程跟踪回访,建立回访台账,日办结日回访,回访 2300 余次,回访群众满意度 100%。自 2023 年 6 月底以来,我中心陆续收到 2023 年应届毕业生档案 25034 份,截止目前,基础信息已全部录入,上传至省级流动人员人事档案管理系统平台,确保毕业生方便快捷办理档案相关业务。

从民生优先角度筹划发展全局

中心在全省率先实现流动人员人事档案“跨省通办”。为进一步深化“放管服”改革,深度推进“互联网+档案服务”,中心协同各县(市、区),对现存流动人员档案数据进行整理,统一向省级集中,全市流动人员人事档案基础数据全部纳入省端数据库。同时,扎实推进省级集中服务平台在全市各县(市、区)的应用,统一档案数字化技术规范,统一工作流程、标准,积极开展档案数字化工作,做到数据向上集中,服务向下延伸。线上依托河南省流动人员档案管理服务云平台,实现流动人员人事档案网上办、掌上办,建成全渠道覆盖的一体化、标准化、便民化服务体系,打通了流动人员人事档案管理服务“最后一公里”,实现“一点存档、多点服务”“一网通办”及“跨省通办”的“零跑腿”服务模式。今年以来,中心窗口共办理各类网上申请业务 1947 件。

人才管理服务常常打破“常规”

全省率先开通流动党员党费网上交纳系统。围绕流动党员人数多、流动性大、交费不便的问题,中心坚持问题导向、创新工作思路,着力解决难点问题,在全省率先开通流动党员党费网上交纳系统,切实为广大流动党员提供优质高效便利的服务。600 余名流动党员,只需通过手机扫码或微信关注公众号“工银智慧党务管理”登录系统即可瞬时完成党费交纳,获得广大流动党员的一致好评。今年以来交纳党费 14980 元。采取视频会议的方式,创新开展流动党员支部活动。依托钉钉“云”端平台,召开流动党员第一、第二支部视频会议。创新教育管理,通过网站、微信公众号定期转载、发布党章党规、政策法律等工作动态,确保流动党员学习“不掉线”。

人才服务就是吸引力。未来,新乡市人才交流服务中心将持续优化人才服务模式,以更高质量、更高水平的公共人事人才服务模式,服务好各类优秀人才,为新乡经济社会发展提供有力的人才和智力支撑。



拓宽引才新路径 汇聚智力助发展

漯河市人才交流中心 万玮玮 袁 绪

发展的漯河,求贤若渴;开放的漯河,海纳百川。

今年以来,漯河市人社局牢固树立人才优先发展理念,大力实施人才强市和创新驱动发展战略,扎实开展招才引智系列活动,通过创新方式、完善政策、搭建平台、优化服务等,最大限度助力我市“引、育、用、留”各类人才,一批批优秀人才、创新团队纷至沓来,为漯河全力打造现代化食品名城、创新之城、幸福之城提供强有力的人才支撑。

摸清底数,精准施策,充分发挥政府部门在招才引智工作中的引导作用。

底数清方能方向明。为充分发挥政府部门在招才引智工作中的引导作用,市人社部门开展人才摸底调研,摸清人才需求底数,绘制人才需求图谱,找准人才招引方向,制订精准招聘计划,助力漯河招才引智。调查摸底工作与“访企入园拓岗”“高层次人才座谈”等活动同频共振,划区域、分层次对全市行业协会、企事业单位进行人才需求摸底调查,共收集到304家用人单位4142个人才需求。根据摸底情况起草了《漯河市人才需求调研报告》,绘制了全市人才需求图谱,对接了人才急缺用人单位,开展了针对性招聘引才活动。

多措并举,多点突破,充分发挥市场对人力资源配置的决定性作用。

将人才市场日常招聘与“在漯大中专院校校园双选会”“食品领域专场招聘”“百日千万招聘专项行动”等活动有机结合起来,实现“周周有招聘、月月有专场”,充分发挥市场对人力资源配置的决定性作用。今年以来,共举办线上线下各类活动100余场,服务用人单位3000余家次,初步达成意向2.5万人次。在办好常规性招聘活动同时,创新性利用暑期,在全市范围内开展“送岗位、送信息、送政策”服务高校毕业生系列活动;举办“职等你来 就在漯河”暑期返漯高校毕业生招聘周、“人才夜市”等特色活动,让招聘充满烟火气,获得了广大市民一致好评。截至7月底,全市共引进各类人才5931名,其中硕士学历或副高以上职称人才(含柔性引进)662人。

完善体系,优化调整,充分发挥人才政策的杠杆作用。

近两年,市人社局积极配合市委人才办完善修订各类人才政策,提升我市政策优势。发挥人社部门

(下转第46页)

以产聚才 以才兴产

——招才引智“就”在济源

济源市人才交流服务中心 孙喆健

近年来,济源示范区坚持发挥本地产业优势,以“中国·河南招才引智创新发展大会”为载体,多举措促进人才来济留济,为企业高质量发展汇聚大量青年人才,打造济源企业人才集聚创新创业强磁场。

一、打好“暖心”牌:优化人才政策措施,吸引产业人才留济发展。

一是及时调整政策,厚待企业人才。面向企业引进的青年人才、高层次人才出台认定办法、落实生活补贴,每年开展企业急需紧缺人才引进活动,鼓励引导高校毕业生到企业生产管理研发一线锻炼成才,2021年以来在青年人才储备计划中先后认定856名企业人才,按照每月700-2000元的标准累计发放生活补贴1600多万元,引导济源双汇、金马能源等大中型企业普遍建立优才优薪激励机制。二是建立人才政策服务体系,为来济留用青年人才提供生活补贴。结合“人才兴济33条”政策,调整完善应用型、技能型人才分类认定和留用奖补政策,制定配套操作指南,对企业引进的青年优秀人才、青年基础人才和其他青年人才分别给予最长3年期,每年2万元、1万元、3000元生活补贴。截止2022年底,累计认定青年人才1862人,当年发放生活补贴1509.09万

元。三是强化政策引领,为驻济院校培养留济人才提供支持奖励。制定《济源示范区驻济高校毕业生留济就业奖励办法》,抓好政校联动、政策宣讲,支持驻济高校为本地企业定向培养、输送人才,对毕业年度内输送500-1000人的高校,由示范区财政按每人400元的标准给与奖励;对毕业年度内输送1000人以上的高校,由示范区财政按每人500元的标准给予奖励。

二、打好“服务”牌:提升人才服务水平,激励产业人才创新创业。

一是智享流动服务,便利企业人才。整合有关人才工作事项,依托济源“智慧人社”,在人社局网站设立高层次人才“一站式”服务平台,为各类高层次人才提供人才安居、子女入学、配偶择业、政策咨询、人才政策智配、人才在线认定等服务,着力构建功能完善、资源集约,“线上+线下”相结合的“一站式”人才服务体系。全面升级人社官网网页端、手机端小程序服务平台,设立就业创业、社会保障、人才人事和劳动关系四大“一站式”网上服务专区,推广特色应用,实行就业服务、档案转移、社保接续、职称评审等高频事项网上办、即时办、一次办,服务企业人才跨地

区跨行业顺畅流动、就业创业。二是创新服务举措,实施未就业毕业生“131”服务攻坚行动。通过省“互联网+就业创业”信息系统和现场登记等渠道,一对一精准对接为离校未就业高校毕业生提供实时登记、就业推荐、政策宣讲等服务。做好离校未就业高校毕业生实名信息登记录入工作,建立实名制台账,做到“应登记、尽登记”。对在人社部“未就业高校毕业生求职登记小程序”登记的毕业生,安排专人每天登陆后台,及时了解登记毕业生的联系服务和就业情况,做到一人一档、一人一策。根据国家、省对登记毕业5天内进行回访服务的有关要求,结合示范区实际,做到“当天登记、当天联系”。目前登记的毕业生已实现100%联系、100%提供服务。

三、打好“引育”牌:扩宽人才引育渠道,推动产业人才远悦近来。

一是开展专业化、小型化、定制化的招聘活动。积极对接校企,开展系列招聘活动,依托“省招才引智大会”和“互联网+”线上平台,拓展就业创业服务,打造“职”在济源活动品牌。持续开展公共就业服务“六进”校园活动,开设济源公共就业抖音直播间,联合济源传媒中心组织稳就业保民生直播送岗活动。今年以来,通过“18+1”全省联动招聘专项行动重点领域专场和高成长企业专场、“职引未来——大中城市联合招聘”济源春季专场、“职”在河南——高校毕业生就业专场招聘活动、网上招才引智系列专题活动等,提供各类就业岗位3027个,期间共接收高校毕业生简历6530余份,初步达成意向共925人,累计签约达563人。通过“线上线下”相结合,为广大高校毕业生和用人单位提供资源集聚的全程服务。二是强化高端保障,搭建平台储备人才。问需于企、精

准识才。聚焦企业管理型技术型人才短缺等问题,联合人才办、工科委等部门建立人才分层目录。按期发布《济源示范区重点产业及重点领域急需短缺人才需求目录》、《济源示范区国有企业急需短缺人才需求目录》,让人才看得见、用得上、易就业。为吸引更多优秀高层次人才和急需紧缺人才来济创新创业,配合示范区党工委组织部联合开展“智汇济源·筑巢引凤”人才引进提升行动计划,实行首席人才服务官、人才服务代办员制度。2021年以来,联合工科委等部门先后为30家重点企业引进287名硕士及以上学历产业创新人才,加快构建多层次创新人才梯队。此外,围绕示范区重点行业、重点领域、重点产业、重点学科等,邀请享受国务院特贴专家、中原学者、中原名师、青年科技创新人才等举办人才沙龙。向专家学者青年人才全方位、面对面、多形式宣传“人才兴济33条”和40项配套操作指南,1+1政策服务体系。搭建高端人才交流互动平台,激发高端人才创新活力。坚持建立全生命周期的人才服务保障体系,全力打造“近悦远来”人才生态。



全省公共人才交流服务机构发展现状分析

河南省人才交流中心

(2023 年 8 月)

学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育明确要将推动发展贯彻始终,省人才交流中心将推动发展作为开展好主题教育的着力点和落脚点,结合近几年中心人才交流事业发展现状,深入全省 18 家地市公共人才交流服务机构开展调查研究。旨在找准新时代融入人才战略大局的路径方法,扛稳全省人才市场体系建设职能,更好地服务省委“创新驱动、科教兴省、人才强省”战略大局。

一、全省公共人才交流机构发展面临的困境

(一)人才市场业务萎缩

长期以来,政府所属人才服务机构是掌握人才供求信息的主渠道,2008 年前后,公共人才市场举办的招聘会企业展位一位难求、求职者水泄不通。2018 年以来,人才市场业务呈现出两个特点:一是人才流动市场化导向成为大势所趋,政府主导的人才市场行为比重降低。省人才表示:从招聘会数据上看,进场求职人数逐渐减少,人才市场“场内成交率”降低。各地市人才市场业务数据也均有此反映。二是人才市场实现数字化转型。省人才中心 2018 年启动智能招聘平台项目,目前各类招聘会常态于线上举

办,省内各地市人才中心贯彻“互联网+就业”理念,或升级招聘网站、或对接省人才的中原人才网,基本完成了数字化转型,虽然依旧会用线下手段做入口,但核心流程已经线上化。

(二)档案管理经费缺口大

自 2015 年取消档案保管费等业务性收费后,全省各级人才交流中心失去了重要收入来源。虽然根据规定,收费项目取消后,流动人员人事档案基本公共服务相关经费应列入本级财政预算,但由于实际执行时缺乏量化标准的规范性依据,导致经费保障不足。据调研,部分地市由于经费问题,一定程度上影响业务开展。比如漯河市,反映存在库房小、容量爆满问题,档案室是按存放 3 万份档案建设的,目前实际存放档案已达 6.5 万份,但受限于经费问题,无力进行扩建或建设新库房。比如开封市,反映邮寄档案费用负担较大,每年毕业季前后机要邮费达 8 千元左右,经费支出大影响正常业务开展。比如平顶山市,反映公益岗人员工资发放困难,15 名公益岗人员工资在取消收费后,需当地人才交流中心进行补贴,存在经费开支压力。省人才中心同样存在聘用人员工资来源问题。据了解,河南省档案管理经费同级财政拨付的预算资金低于国内其他省份。

(三)协同机制不顺畅

事业单位重塑性改革后,各地市人才交流服务机构职责划分不一。许昌市人才交流中心不开展就业创业指导、职称评审等业务,部分业务职能缺失。原南阳市人才交流中心,整体并入南阳市就业创业服务中心,不再挂牌人才交流中心,他们反馈,并入后与县级人才交流服务机构的工作衔接以及原公共人才服务和毕业生就业指导服务工作开展受到了一定影响。信阳市人才交流服务中心,与信阳市务工服务办公室合并新成立信阳市就业创业服务中心,不再挂牌人才交流中心。周口市人才交流中心,合并至周口市考试中心,不再保留“人才交流中心”名称。另外,目前全省各地市人才中心明确为公益一类事业单位,但工作人员身份不同,有参公管理编制、有财政全供事业编制、有自收自支事业编制,也有大量编外人员,单位内部的不同关系也一定程度上影响了机构运转。

二、困难产生的原因分析

(一)人才流动的市场化需求与政府主导人才市场行为的矛盾导致业务萎缩

省人才中心长期以来亲自办市场、做中介,新时代以来,政事、政企关系逐步明晰,办市场的主力军由企业接棒。Boss直聘、前程无忧、智联招聘、猎聘等招聘平台依托企业独有优势,发展迅速,开启了广告轰炸,获客量突飞猛进。像滴滴、美团,此类平台自身具有很强的人力资源业务属性,甚至掌握了绝大部分人才市场都不曾掌握的庞大就业者数据。一些大的企业,如字节跳动、滴滴、海尔、华为进入新时代后,先后成立了自己的人力资源公司或新增人力资源服务,即使是人力资源行业最新的“委托代征”他们也能玩转。

一些专注于本地招聘、行业招聘的小人力资源公司,也大部分完成了数字化转型。办市场的事交由企业来做后,焕发了无限活力,公共人才市场业务萎缩是必然的。政府主导的人才市场管理办公室工作重心有待重新审视。作为公益单位,至今仍在办市场,没有从事人事公证、没有制定人才市场管理服务的相关规定、没有开展人才价值发现和信用体系建设、没有开展人才社会化事务。人才资源做为国家重要资源,不可能完全自由交易,公共机构必须建立标准,加强体系建设,保障人才市场健康有序运行。

(二)档案管理经费缺口具有财政和历史双重原因

2014年以来,发改委、财政部、人社部等部委相继发文,取消档案管理、集体户口管理、招聘服务等收费项目。按政策取消各种收费后,没有其他收入,原本自收自支的运转模式难以为继。事业单位重塑性改革后,全省各人才交流服务中心均为公益一类事业单位。按照重塑性改革文件精神,“改革后确定的公益一类事业单位,原则上实行财政全额保障”。然而,自收自支的身份性质没有在本次事业单位重塑性改革中转变为财政全额拨款人员,在历史问题消化完之前,除非“开源”,否则只能靠“化缘”度日。

(三)上下贯通的关键在明确职责和理顺关系

2022年事业单位重塑性改革后,省人才中心单位名称明确为:河南省人才交流中心(河南省人才市场管理办公室),主要职能发生了变化。其中,“指导全省人才市场体系建设,负责全省人才市场管理及人才流动动态监测和分析研判工作,指导全省人力资源服务产业园建设和管理工作”是符合新时代人才工作战略定位的新内容,人才市场不能没有体系。“负责流动人才党员组织关系转接和教育管理服务

工作”是全面从严治党战略布局的内在要求,流动党员不能没有党内政治生活和学习教育。新内容需要新规定、新细则,否则上下贯通缺少抓手,与河南人才集团、就业创业中心等就业相关部门的职能交叉部分不容易理清,势必造成与各地市协同工作时存在职能不一致或多头管理现象。

三、改进现状的建议

(一)争取政策

出台政策是加强监管的现实需要。省人才中心的职能提到:“负责人才政策法规咨询”。目前人才政策法规比较缺少。而人才市场尤其是招聘平台的流量很大,通过互联网手段进行招聘活动已经成为主要渠道,线上和传统的线下模式相比,服务模式存在较大的差异,监管的难度也相应较大,而这几年对于线上的相关投诉和意见也是相当突出,比如央视的3·15晚会,披露了招聘平台信息隐私保护问题。需要有政策对于线上开展招聘、培训等人才服务业务的监管有明确规定。

出台政策是建设人才统一大市场的必然要求。2023年初,习近平总书记在中共中央政治局第二次集体学习时强调:“深化要素市场化改革,建设高标准市场体系,加快构建全国统一大市场。”人才是最大的生产要素,人才在较大区域内畅通无阻流动是成熟市场的主要特征。调研发现,省内各地市反映招才引智创新发展大会关注重点企业,对大型国企和事业单位吸引力较好,但对县区效果不大,县区企业难以通过大会招聘到合适的人才,当地的人才中心安排企业去郑州参加大会费时费力不讨好。各县区吸引人才存在壁垒,各地人才市场统筹水平达不到全省,县区依然聚焦本地劳动力,用行政方式令各单位下乡招工。出

台政策有利于人才统一大市场的建立,有利于市场机制发挥作用,让用人企业在更广范围与人才对接。

出台政策有助于提高从业人员素质。优化从业人员素质需要出台从业人员资格管理制度,需要人才行业协会发挥积极作用。人才行业协会能够通过政策加强行业自律,强化行业服务标准建设,提高人才市场服务机构经营能力。

(二)争取项目

档案管理经费需要项目资金支持。目前,公办的人才市场数字中台还没有建立,应当建立共享数字中台,打通数据、节约成本、提高效率。乡村振兴人才服务、养老托幼人才服务培训需求很大,都有立项潜质。人才培养、人才开发、人才评价是重塑性改革赋予的责任,必须履职尽责。私营的招聘平台掌握大量个人、企业信息数据,这些数据是非常敏感的,其数量、细节程度是其他行业很难比拟的,过去也曾发生过企业通过不法交易贩卖、泄露个人隐私的情况,人才市场管理部门在落实“放管服”方面有大量的放权、监管、服务工作要做。

(三)牢牢抓好流动党员管理

非公的人才市场不从事党员管理,公共人才市场必须抓好流动党员管理工作。当前,流动党员基数庞大、流动频繁、涉及面多,有效管理难度大。建议持续推进流动党组织瘦身行动,让党员在合适的地方发挥作用;创新流动党员教育工作,重点强化理想信念教育、意识形态教育、国家安全教育,发挥党组织的战斗堡垒作用;打造流动党员集中活动阵地,让流动党员有投身实践、发挥作用的平台。

省人才交流中心党支部召开 主题教育专题组织生活会



按照省人社厅机关党委关于开好主题教育专题组织生活会的部署,2023年9月11日上午,省人才交流中心党支部召开了支委民主生活会。会议对照主题教育根本任务和具体目标,全面检视差距不足,结合本系统本领域典型案例进行深刻剖析,明确整改措施和努力方向,确保主题教育取得扎实成效。会议邀请驻厅纪检组正处级纪检监察员马智勇到会指导,中心党支部书记邵小英同志主持会议。

为保证专题民主生活会高质量召开,会前,中心党支部开展了集中学习,认真学习领会主题教育专题民主生活会核心任务和具体要求。班子成员同中层干部及一般同志开展了为期两个月的谈心谈话,广泛听取意见、深刻剖析自我,为开好专题民主生活会奠定了良好基础。

会上,邵小英同志通报了中心支委会上一年度民主生活会整改落实情况,并代表支委班子作对照检查,从理论学习、政治素质、能力本领、担当作为、

工作作风、廉洁自律6个方面查找不足,深刻剖析了本系统典型案例,深挖问题根源,明确整改措施。邵小英同志总结强调,省人才交流中心是直接服务群众的窗口单位,必须牢固树立以人民为中心的思想,认真学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想,努力将这一重要思想的哲理入脑入心,进一步牢固树立正确的世界观、价值观、人生观,克服功利主义和交差应付的思想,牢固树立担当意识和责任意识,保持昂扬向上、奋发有为的精神状态,面对新形势、新任务,恪守职责、攻坚克难,不松劲、不懈怠,尽心竭力完成组织下达的任务,交出群众满意的答卷。

随后,邵小英同志带头作个人对照检查,支委成员依次作对照检查,并开展相互批评,做到了敞开心扉、正视问题,达到了提高认识、凝心聚力、改进提高的目的。邵小英同志作总结发言,她指出,本次民主生活会思想认识到位、问题找的精准、根源挖的深刻、整改方向明确,接下来要形成清单、明确措施、承诺践诺、兑现整改。

当日下午,中心召开支部全体党员大会,邵小英同志通报了中心主题教育开展情况、上一年度组织生活会整改情况、本次支委民主生活会查摆问题情况,并安排各党小组于本周内开展党小组主题教育专题组织生活会,要求中心每位党员要对照党员义务,全面查找在政治信仰、党员意识、理论学习、能力

本领、作用发挥、纪律作风等方面的不足和问题,在党小组组织生活会上做批评和自我批评,着力从思想根源上解决问题,进一步统一思想、统一意志、统

一行动,以实干担当践行主题教育成果。

(河南省人才交流中心)

省人才交流中心 赴信阳市就业创业服务中心开展调研活动



为贯彻中办在全党大兴调查研究的指示精神,落实全省人力资源和社会保障工作会议部署,找准人才交流工作上台阶路径。日前,省人才交流中心主任冯以干带队到信阳市就业创业服务中心进行调研,重点围绕事业单位重塑性改革后的机构编制、工作现状、实际困难以及档案管理、公共服务平台运用、流动党员管理、招才引智和年度工作开展情况进行了座谈。信阳市就业创业服务中心领导班子及全体科室负责同志参加座谈。

座谈期间,信阳市人社局党组成员、就业创业服务中心主任胡全增同志向调研小组介绍了相关工作开展情况。冯以干主任在听取了情况介绍后,结合信阳实际,对下步工作提出要求:一是要进一步加强领导班子建设,发挥好领导班子的带头统领作用;二是

要结合事业单位重塑性改革,进一步整合捋顺好相关工作业务;三是要进一步加强业务技能培训,培养更多的业务多面手;四是要进一步凝心聚气,加强团结协作,推动工作迈向新台阶。

冯以干主任一行还分别到省人社厅定点帮扶村开封市尉氏县邢庄乡屈楼村和信阳市潢川县魏岗乡余店村,看望慰问了省人社厅驻村第一书记、村干部、困难党员、退伍军人及结对帮扶户,与余店村退役军人召开了座谈会,参加了“孝善敬老”饺子宴活动。向屈楼村捐赠了1台复印机、10台电脑,向余店村捐赠了10台电脑,向退役军人赠送了纪念品,受到广大村民的热烈欢迎。

(信阳市就业创业服务中心)

全省医疗护理员培训就业项目说明会 在郑州举行

7月22日下午,由河南省人才交流协会举办的全省医疗护理员培训就业项目说明会在郑州举行。

来自郑州、开封等14个省辖市的40余家职业技能培训机构、行业协会等,从事护理、托育、养老、家政、物业、人资的60余名负责人齐聚一堂,共话发展。

据河南省人才交流协会相关负责人介绍,近年来国家高度重视全民健康工作,相继出台多份文件部署相关工作。此次会议,正是结合河南省情,深入贯彻国家有关加强医疗护理员队伍培训和规范管理的政策而召开的。

河南省人才交流协会会长关磊落在致辞中说,医疗护理员培训项目责任重大,意义深远,希望参会者对会议内容要学习领会到位,到地方后抓好落实,助力当地护理水平提升,满足人民群众对美好生活的需要。

培训就业项目负责人王成贇对医疗护理员“百千万”培养工程及“河南康护师”人力资源品牌实施方案进行了系统、全面的讲解,一份份文件,一系列数据,一条条举措,一项项安排,精彩的分享得到与会者认同。

会议期间,组织方还带领与会代表参

观了由中汇医院主导的瑞弘养老院,让大家对医养结合模式有了直观全面的认识。

漯河市弘升职业培训学校的方淑丽刚刚结束西安的学习考察,就奔向郑州参会。方淑丽说:“该项目最大的特色就是扎扎实实让大家学到技能,最大的优势就是拿到证书后还保证推荐就业,对大龄群体来说着实有很大吸引力,对招生工作是很好的抓手。”

邓州市振丹职业培训学校校长赵新峰,还是当地颇有名气的中医领域“非物质文化遗产人”,这次会议他们一早驱车从邓州赶来,全程参加了会议各项议程。她说,医疗护理员的规范培训管理,可以源源不断地为整个行业培养更多的人才。

(河南日报客户端)



第十八届清华大学公共管理高层论坛 在济源成功举办

8月5日,第十八届清华大学公共管理高层论坛在济源愚公移山精神教育基地举行。来自全国各地公共管理学术与实践领域的代表、清华大学公共管理学院的校友和师生200余人走进愚公故里,围绕“产业转型升级与城乡治理现代化”主题展开深入探讨交流,积极为国家治理体系和治理能力现代化建言献策。

清华大学公共管理学院党委书记彭宗超主持论坛开幕式。省委常委、省委秘书长陈星,清华大学校务委员会副主任、校友总会副会长史宗恺,济源示范区党工委书记、市委书记庄建球,清华大学河南校友会会长、河南省人大常委会原常委、教科文卫委员会原主任詹玉荣在开幕式上分别致辞。



陈星代表河南省委向论坛举行表示祝贺。他指出,清华大学公共管理高层论坛致力于研讨交流公共管理领域最新研究成果,总结地方实践经验,探索公共管理创新思路,在联系地方政府、促进理论与实践相结合、服务地方经济社会发展等方面发挥了积

极作用,是我国具有重要专业影响力的知名论坛。希望论坛能为河南发展多提宝贵意见,为现代化河南建设提供更多有益启示。

史宗恺表示,本届论坛在济源举行,让与会代表深刻感受愚公移山精神,重温党的光辉历程和优良传统,有利于进一步坚定文化自信,产生更多研究成果。论坛将在公共管理研究领域打造新的示范,更好促进教学、科研和社会服务,为国家推动现代化建设作出新的更大贡献。



庄建球代表济源示范区党工委、管委会向论坛举行表示祝贺,向与会人员表示欢迎,希望清华大学公共管理学院以论坛举行为契机,对济源产业转型升级和城乡治理现代化探索实践给予更大支持,多为济源的产城融合发展“传经送宝”。

詹玉荣表示,清华大学河南校友将发扬愚公移山精神,积极为河南乃至全国各地高质量发展建言献策,奋力推进中国式现代化建设河南实践,努力谱写中原更加出彩绚丽篇章。

清华大学公共管理学院院长朱旭峰主持主旨演讲环节。中国社科院大学教授、中国工业经济学会会长、国务院原副秘书长江小涓,中国国际经济交流中心副理事长、国务院发展研究中心原副主任王一鸣,中国科学院地理科学与资源研究所二级研究员、国际欧亚科学院院士方创琳,国务院发展研究中心企业研究所副所长张文魁,清华大学文科资深教授、苏世民书院院长、公共管理学院学术委员会主任薛澜分别作《数字时代区域经济发展的新机遇新挑战》《产业转型升级重在提升产业竞争力》《中国式现代化背景下的城市群与城乡融合发展》《产居创聚合圈与下一轮经济增长》《从 ChatGPT 看中国科技创新

体系》演讲。庄建球结合济源实际,作《推进产城融合高质量发展的济源实践》演讲,介绍了济源产城融合发展的实践成果和经验。

论坛还举行了“产城融合与高质量发展”“营商环境与区域协同发展”“共同富裕与乡村振兴”“中华文化与社会治理”4个分论坛,以发言、点评、交流等多种形式,总结地方发展的经验和成绩,对相关领域工作推进中面临的新问题、新挑战提出对策和建议。

吕旅、朱旭峰作了论坛总结。

与会人员还在济源进行了实地考察和交流活动。

(济源市人才交流服务中心)

漯河市出台高层次创新人才 “六可选”服务保障措施

为深入实施创新驱动、科教兴市、人才强市战略,超常规、大力度引进高层次创新人才,漯河市委办公室、市政府办公室联合印发了《漯河市引进高层次创新人才“六可选”服务保障若干措施》,在全市常规性全职新引进人才政策之外,专门为全职新引进高层次创新人才推出六种自主选择支持模式,内容包括解决人才住房、子女入学、薪酬模式、就医保障、编制服务、资金支持六个方面。

按照规定,“六可选”措施适用范围为高层次创新人才,主要包括:在漯A类、B类、C类、D类、E类人才和“百优计划”人才;漯河市全职新引进的F类中的食品等主导产业急需的正高级专业技术资格人才,医疗和教育等领域正高级专业技术资格领军人

才,全日制博士研究生人才,企业引进的全日制硕士研究生人才(本硕博均为“双一流”高校)。

个人住房可任选模式。可免费入住市内任意位置的人才公寓;不愿入住人才公寓的,可在漯河任意位置租房,享受两年每月1500元的政府租房补贴;在按政策享受生活补贴、购(租)房补贴基础上,在漯购买商品房的享受购房总额(以购房发票金额为准)10%的政府补贴,同时享受团购价格并减免契税。在漯购买产权型人才公寓,可享受购房总额(以购房发票金额为准)20%的优惠价,并减免契税。

子女就学可任选学校。高层次创新人才子女在漯河市接受学前教育和中小学教育的(包括转学),政策允许范围内可按其意愿选择幼儿园和中小学就读。

薪酬收入可任选模式。高层次创新人才从事周期性较强、技术含量较高工作的,用人单位可根据其聘期内的岗位职责、目标要求,以协议形式确定收入水平。高层次创新人才承担重大科研项目、工程项目等工作任务的,用人单位可根据其在项目周期内承担的阶段性任务,在项目经费中列支工资。高层次创新人才完成工作目标任务适宜以年度作为业绩考核周期的,用人单位可以年度为单位,根据其岗位职责和工作情况确定年度收入水平。高层次创新人才在漯河市企业工作,其携带或研发的高新技术成果可选择作价入股,取得的股权可暂不缴纳个人所得税。

医疗保健可任选模式。高层次创新人才可自主选择定点保障医院、保健专家、体检医院和项目,可享受医疗门诊、急诊、住院、专家会诊等绿色通道服务。定点保障医院根据高层次创新人才健康需求,选配合适的家庭医生,提供上门巡诊、健康保健服务。A类、B类、C类高层次人才可享受漯河市一级保健服务,D类、E类高层次人才可享受漯河市二级保健服务。A类、B类、C类高层次人才需在省级定点医院就医的,由市卫健委予以协调联络保障。

编制服务可任选模式。设立高层次创新人才专项编制,实行特殊管理。事业单位聘用的高层次创新

人才,可自主选择入编专业对口或方便工作的服务单位;中原食品实验室招聘的全职高层次创新人才,可选择入编漯河市管理的在漯高校、科研院所等任一事业单位;漯河市重点企业全职聘用的高层次创新人才,可选择入编专业对口的事业单位。

资金支持可任选模式。一是可选漯河市人才创新创业基金。根据人才项目实际投资额,基金配套额度最高可提升至300万元。二是可选漯河市科技贷。科技贷额度最高可提升至500万元,贷款期限1年,并可放宽续贷次数至两次。三是可选小微企业创业担保贷款。高层次创新人才领办企业,申请担保贷款额度最高可提升至500万元。其中,300万元以内实行财政部分贴息,超出300万元部分按银行低利率自付利息。四是可选漯河市知识产权质押融资贷款。优先支持高层次创新人才将知识产权等无形资产进行质押融资贷款,可按照不超过知识产权认定或者评估价值的70%上限发放贷款。五是可选创新平台载体奖励。优先支持高层次创新人才领办高新技术企业,工程技术研究中心、技术转移示范机构、创新型科技团队,按照平台载体级别给予10万元至100万元资金奖励。

(漯河市人才交流中心)

我为群众办实事 暖心送岗促就业

——2023年百日千万招聘专项行动暨第六届中国·河南招才引智创新发展大会平顶山市专场招聘会顺利举行

为深入贯彻落实二十大精神,有效破解“求职难”“用工缺”双重困局,全力促进高校毕业生等重点就业群体充分就业。9月6日上午,由平顶山市人力

资源社会保障局主办,市人才交流中心、市就业创业服务中心承办,以“我为群众办实事、暖心送岗促就业”为主题的“2023年百日千万招聘专项行动暨第



六届中国·河南招才引智创新发展大会平顶山市专场招聘会”在河滨广场成功举办。

招聘会吸引了近 200 家人力资源单位进场招聘,涵盖了医药卫生、教育培训、软件机械制造、电气工程、互联网新传媒、金融财会、营销、餐饮等多个行业,提供临床医学、教师、管理岗、机械化工、市场营销等 7000 多个就业岗位(其中 25 家事业单位提供 928 个岗位),近 1.3 万余人次进场求职,现场接收简历 3133 份,其中博士 14 人,硕士 188 人,本科 1535 人,大专及其他 1396 人。初步达成就业意向 1449 人次,其中博士 1 人,硕士 150 人,本科 722 人,大专及其他 576 人。

现场同步进行了网络直播,线上线下协同发力,



也给未能到现场参加招聘会的求职者提供了更多就业机会。整场直播历时 1.5 小时,直播围观人数达到 4.46 万人次,共有 1025 人投递简历,其中硕士研究生 38 人,本科 476 人。

下一步,平顶山市将继续贯彻落实“就业优先”战略,加密线上线下招聘,陆续举办直播带岗系列活动、“平顶山市‘1+10’求才寻才大行动”系列活动、重点企业及科研平台专场招聘等活动、国有企业招聘专场、特小精尖中小企业专场、人力资源服务机构招聘专场、新业态及灵活就业招聘专场,为高校毕业生等青年就业群体和招聘企业提供更多精细化、多元化、专业化的就业对接平台。

(平顶山市人才交流中心)



北京出台 18 条举措 助力高技能人才培养

日前,北京市发布《关于加强新时代首都高技能人才队伍建设的实施方案》(以下简称《实施方案》),聚焦 18 条工作举措,进一步加强北京市高技能人才队伍建设,服务和支撑新时代首都高质量发展。

《实施方案》明确,围绕高技能人才培养、使用、评价、激励等主要环节精准发力,着力强基础、优结构,扩规模、提质量,建机制、增活力。

在人才培养方面,将以市场需求为导向,强化政企社协同、产教训融合。《实施方案》提到,全面推行“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制,重点支持急需紧缺职业(工种)技能人才培养。

同时,加强特色高水平职业学校建设,推动职业学校开展补贴性培训和市场化社会培训,稳定中等职业学校招生规模,加大技工院校特色工学一体化技能人才培养力度,支持职业学校改善办学条件。

在人才使用方面,瞄准关键核心领域“卡脖子”难题,支持建立高技能领军人才“揭榜领题”制度,通过企业出题发榜、高技能人才技术攻关,发挥高技能领军人才在企业技术创新和成果转化中的重要作用。

在人才评价方面,将对设有高级技师的职业(工种),建立“八级工”职业技能等级(岗位)序列,大力推进特级技师、首席技师评聘试点;以日常表现、工作能力、业绩贡献为导向,创新技能人才评价方式,支持对优秀技能人才直接认定或破格晋升职业技能

等级。

《实施方案》还在激励保障上精准施策。从组织领导、资金保障、信息化建设、交流合作、宣传引导 5 个方面保障政策落地实施。《实施方案》提到,企业要按规定足额提取并使用职工教育经费,60%以上用于一线职工教育和培训,落实企业职工教育经费税前扣除政策。

(来源:中国青年报)

湖南常德:“简历门诊” 为毕业生求职“把脉”

“这段经历写得太复杂,要着重突出你的成绩。”“要摆出成绩的亮点数据,这样最有说服力。”“和岗位直接相关的经历要放在显著位置。”……在湖南应用技术学院,一场“简历门诊”就业指导课正在进行。

课上,湖南省常德市鼎城区人力资源市场负责人王彪简明扼要地向同学们讲述了求职、创业过程中的注意事项。湖南云锦集团股份有限公司人力资源部总监冯玲介绍了企业在招聘面试中对求职者简历的关注重点。两位“简历门诊”导师一边仔细查看毕业生的简历,一边提出修改意见。

正值高校毕业生就业高峰期,湖南省常德市人社部门联合常德辖区高校开设“简历门诊部”,邀请企业人力资源主管、就业指导专家“坐诊”,一对一开展就业指导服务,提升大学生就业率,目前就业去向落实率已超 75%。

据了解,常德市 2023 届高校毕业生共 21185

人,较去年新增 1267 人。常德市人社部门针对部分高校毕业生对填写求职简历不重视、没有经验、面对职场信心不足等问题,创新工作思路,整合资源“建门诊”,组织公共人力资源服务机构、公共人力资源市场、人力资源协会、企业及共青团、妇联等单位共建“门诊部”。“门诊部”深入高校、园区调研座谈,分析当前岗位供给、帮扶政策、就业观念等方面实际情况,研究服务举措。

此外,常德还选配了一支由企业人资主管、人力资源管理师、创业导师组成的“简历问诊”服务团队,由团队专家为求职者“把脉”“开药方”,并及时通过电话、微信开展后续跟踪服务,为促进大学生就业提供精准服务。在毕业季,“简历问诊”服务团队的专家们分批次走进高校、招聘会现场、人力资源市场“坐诊”。

湖南应用技术学院园林专业应届毕业生董丽抱着试一试的心态,拿着求职简历来到“简历门诊部”。就业导师万彪面对面为她开出了“药方”:要务实,突出自身能力;明确就业方向,选择自己喜欢做的事,锲而不舍;性格介绍板块要凸显综合素质和能力。

听完指导老师的建议,董丽深受启发和鼓舞,重新设计填写了求职简历,目前她已成功受聘于北京市一家园林设计公司。湖南文理学院电信专业应届毕业生陈奕豪在就业导师胡文玮的指导下,打磨简历,练习面试技巧,顺利与湖南中石油签约。

就业指导专家王彪介绍:“同学们在简历中往往都是体现学了什么、获得什么证书,但是这些不全是用人单位关注的。他们更关注求职者能为企业做什么、创造什么价值,所以简历上一定要突出自己报考岗位所需的能力和成绩。经过我们的指导,80%以上的毕业生都能找到适合自己的工作。”

目前,常德市以及辖区两级人社部门共聘请“简历门诊”服务团队专家 20 名,通过走进高校课堂、举办“夜市”招聘,开展“简历问诊”系列活动 6 场次,为全市 3000 多名大学生进行了一对一的简历诊断和就业指导。

除了开办“简历门诊部”之外,常德市人社部门还对接高校,开展“问卷调查”“访企拓岗”“直播带岗”等一系列就业服务攻坚行动,举办校园招聘会、招聘宣讲会,搭建好供需平台。常德市还充分发挥全市人社部门的公共人力资源市场、职介平台、就业超市等各类线上线下平台作用,设立毕业生服务专区,广泛宣传、精准匹配、全程跟踪,全力促进高校毕业生等青年群体高质量就业。

(来源:光明日报)

昆明市出台青年就业创业 21 条措施

日前,昆明市出台进一步推动高校毕业生等青年就业创业 21 条措施,从稳定就业、创业扶持、吸引留昆、返乡创业、援助帮扶等方面进一步加大政策支持力度,推动高校毕业生等青年群体高质量充分就业。

调整就业创业政策措施。将来昆留昆就业创业扶持扩宽至磨憨。对选择到中国老挝磨憨—磨丁经济合作区就业创业的高校毕业生,符合条件的可享受来昆留昆高校毕业生就业创业落户、就业、租房、购房补贴。同时,加大磨憨高校毕业生就业、租房补贴力度,对选择到中国老挝磨憨—磨丁经济合作区就业的毕业年度高校毕业生,申请来昆留昆就业补贴的,不受

用人单位类型限制。对选择到中国老挝磨憨—磨丁经济合作区就业创业的毕业年度高校毕业生,符合来昆留昆租房补贴政策条件的,在每人 3000 元的基础上按照每人增加 2000 元标准给予补贴支持。

进一步加大创业扶持力度。对毕业 3 年内的高校毕业生在昆明辖区内乡镇、村企业就业,签订 6 个月以上劳动合同,且基层服务期满 6 个月的,给予个人 5000 元的一次性基层就业奖补。对毕业 3 年内有意愿到昆明市行政区域内乡镇、村就业创业的高校毕业生,参加各类职业、创业培训的,参照脱贫劳动力补贴标准给予职业(创业)培训补贴。对毕业 5 年内,初次创办养老、家政服务企业或初次创办农民专业合作社、家庭农场并担任法定代表人的大学生,给予企业最长不超过 3 年、每年最高不超过 5 万元的创业补贴。

强化创业孵化服务。对政府投资开发的各类创业孵化平台安排不低于 30% 的场地免费向高校毕业生等青年创业者提供。支持驻昆高校创办“校园创业孵化园”,对符合市级青年大学生创业园和市级新型创业创新孵化服务园的,经考核由市级财政给予 20 万元的一次性资金补贴。昆明市鼓励有条件的县(市、区)社会机构、市场主体等建设返乡创业园,对符合条件的推荐申报认定省级返乡创业园。

(来源:云南日报)

山东创新出台支持青年群体创业工作十项措施

为进一步推动山东高校毕业生等青年群体创业

创新工作,近日,山东省人力资源和社会保障厅等 6 部门出台《关于印发支持高校毕业生等青年群体创业工作的十项措施的通知》(以下简称《通知》),为高校毕业生等青年群体提供“精细、精准、精心”的创业服务,帮助青年创业者拓宽融资渠道、加速项目成果转化、提升创业能力和水平。

精细落实,降低青年创业者融资成本。《通知》提出,鼓励各市对高校毕业生等青年群体申请创业担保贷款进一步降低反担保门槛或取消反担保。借款人因自然灾害、重特大突发事件影响流动性遇到暂时困难,可申请展期还款,政策期限在 2023 年 12 月 31 日到期后再延长半年。对符合条件的高校毕业生等青年群体落实“创业提振贷”政策,个人最高可申请 50 万元贷款。

精准推送,确保青年创业者应享尽享。精准宣传创业政策,各级人社部门积极组织创业政策“进校园”“进课堂”集中宣讲,帮助大学生了解政策、熟悉政策、享受政策。精准对接孵化平台,各级人社部门要与各高校加强联系,积极对接优质大学生创业项目,优先签订入驻孵化协议,推动大学生创业项目快速转化落地。精准见习积累经验,鼓励市级以上创业孵化基地(园区)提供一定数量的创业见习岗位,招用有创业意向的高校毕业生,帮助其了解创业流程,为创业做足准备。

精心服务,激发青年群体创业活力。联合金融机构高管走访高校,为大学生创业项目及团队开辟金融服务绿色通道。针对高校毕业生等青年群体创业无担保、无抵押的困境,引导全省名单内政府性融资担保机构对符合条件的创业项目实行优惠担保、再担保费率。鼓励各级金融机构积极推出专属信贷产

品,优先办理信用贷款,并提供注册登记、营业执照领取、融资等“一站式”服务,提升办事效率,鼓励支持高校毕业生等青年群体投身创业。

(来源:央广网)

陕西出台 17 条措施 支持返乡创业

日前,陕西省人民政府新闻办公室举办新闻发布会,陕西省乡村振兴局副局长贺军平解读陕西近期制定出台的《支持返乡创业推动乡村振兴的若干措施》(以下简称《若干措施》)。

《若干措施》包括“坚持规划引领、加强信息对接、优化行政审批、强化服务保障等 17 条具体政策措施,主要体现在“两个通道、一个环境、三大支持、三项保障”等方面。

通过发布各行业支持返乡创业政策,建立外出人员联络机制,打造镇村招引通道,同时发挥驻外机构、商协会等社会资源,针对陕籍在外创业人员广泛开展形式多样的招商引资活动,打造县级招引通道。

在人才培养方面,陕西根据实际需求,依托公共实训基地开展各类创业培训,对参加返乡创业培训的农民工、脱贫劳动力、大学生和退役士兵等人员,按规定落实培训补贴;在创业项目孵化方面,建设县域创业孵化基地和返乡创业园区,开展示范平台创建,支持引导各类创业示范基地、创业孵化基地及园区,针对入驻创业实体提供低租金或免租金的经营场地,开展政策咨询,创业培训,融资贷款,跟踪指导等创业服务;在商贸流通方面,改造提升

县城综合商贸服务中心、乡镇商贸中心、新型乡村连锁便利店,推进农产品供应链体系建设,科学布局农产品冷链物流基地,建设一批面向城市消费的生鲜食品低温加工处理中心;在行政管理方面,全面实施市场准入负面清单制度,加快推进政务服务“一网通办”。

同时,陕西对返乡创业群体提供资金、金融、税费减免三大支持,对符合条件的落实奖补,向符合条件的返乡创业人员或企业提供 20 万元、100 万元、300 万元不等的贴息担保贷款,在税费减免上,简化办税流程,压减市场主体办税时间,有效减轻纳税人办税负担。

在用地保障上,旧宅基地腾退节余指标和村庄建设用地整治复垦腾退指标,村集体存量建设用地,优先用于返乡创业生产经营;在科技保障上,推进科技特派员科技服务乡镇全覆盖,选派千名“三区”科技人员,对口帮扶县域龙头企业、农业专业合作社和家庭农场,支持科技特派团对接帮扶 11 个国家乡村振兴重点帮扶县,将 15 个省级重点帮扶县同时纳入支持范围;在公共服务保障上,深化户籍制度改革,落实非户籍常住人口均等享有教育、医疗、住房等基本公共服务。

(来源:人民日报客户端)

设置创新或流动岗位、 实施弹性学制,湖南省助力 大学生创新创业

日前,湖南省人民政府办公厅制定印发《湖南省

推进以创新为支撑的高校师生创业就业三年行动方案(2023—2025年)》,多方面、多举措支持大学生创新创业。

支持政策将围绕五方面展开,包括正向激励、财税支持、金融赋能、人才支撑和平台搭建。

在正向激励方面,高校可以根据需要,设置一定比例的创新或流动岗位,吸引有实践经验的企业家和企业科研人才到本单位兼职;高校科研人员在履行岗位职责、完成本职工作的前提下,经所在单位同意,可以到科技企业兼职,为实现高新技术成果转化、技术攻关提供有偿服务,并获取兼职报酬等。

此外,实施弹性学制,放宽学生修业年限,允许调整学业进程、保留学籍休学创业;高校对休学创业的学生,可以单独规定最长学习年限,并简化休学批准程序;设立合理的创业创新学分,完善创业创新学分认定与转化管理办法;加大对创业失败大学生的扶持力度,按照规定提供就业服务、就业援助和社会救助;毕业后创业的大学生可按照规定缴纳“五险一金”。

在财税支持上,一方面,省高校“双一流”建设专项资金要加大对高校重大科技创新平台、成果转化、创业创新的支持力度,省预算内投资专项予以倾斜支持,连续3年,每年安排5000万元,专项用于高校师生创业创新公共平台和早期项目等建设;另一方面,高校转化职务科技成果以股份或出资比例等股权形式给予个人奖励,获奖人在取得股份和出资比例时暂不缴纳个人所得税等。

金融赋能包括支持符合条件的高校毕业生申请创业担保贷款;对符合有关文件规定条件的企业,省

级和实施区域按1:1比例共同设立科技型企业知识价值信用贷款风险补偿资金,风险补偿资金原则上承担不超过贷款本金损失的70%,单户贷款额度不超过500万元;推动设立省级天使母基金和大学生等重点群体创业投资基金,省创业投资引导基金要加大对高校师生创业创新投入力度。

在人才支撑方面,3年遴选支持150名左右科技创业领军人才、150名左右科技创新领军人才;实施湖南省杰出青年基金和湖南省优秀青年基金项目,遴选省杰出青年、省优秀青年各300名左右,不断提升高层次人才服务湖南成果转化和创业创新的贡献度。

在平台搭建方面,政府投资开发的孵化器等创业载体应当安排30%左右的场地,免费提供给高校毕业生,鼓励有条件的地方对高校毕业生到孵化器创业给予租金补贴;建立面向中小企业研发共享服务平台,为高校师生创业创新企业提供研发设计、检验检测、样品制造、中试生产等全链条、开放式共享服务,省级相关专项资金给予倾斜支持;支持湖南湘江新区建立面向全球科创资源的科创项目路演中心,为科创企业提供创业辅导、资源对接、融资等专业服务。

根据上述方案公布的目标,湖南力争到2025年全省高校技术合同成交额累计过百亿元,科技成果在湘转化率达40%,大学生接受创业创新教育覆盖面达100%,带动百万师生参与创业就业实践,培育发展市场主体1万个以上,实现高校师生创业率稳步提升,推动大学毕业生高质量充分就业。

(来源:新京报)

创新,持续在鹏城高校传承

——深圳将创新创业教育融入人才培养全过程

人才是第一资源,创新是第一动力。在全面建设社会主义现代化国家的道路上,伴随新一轮科技革命和产业变革的推进,身处全球百年未有之大变局,我国对创新型人才的需求十分迫切。为党和国家培养引领未来的创新型人才,是高校的历史使命,也是时代赋予的重任。

深圳,是改革开放的“探路者”、蜚声国际的创新之城。高校第一次打破毕业生包分配制度、第一个教育成本分担制度、第一个奖学金制度、第一个大规模勤工助学制度在这里诞生;大学校园“商店店长”“洗衣厂厂长”“客舍经理”“实验银行行长”等“高管”学生,催生了深圳高校第一批投身商海的创业先锋,孕育了深圳高校最早的一群校园创客——马化腾团队、史玉柱、梁光伟等都是他们当中的佼佼者。

2019年8月18日,中共中央、国务院印发《关于支持深圳建设中国特色社会主义先行示范区的意见》,支持深圳强化产学研深度融合的创新优势。创新的基因持续在鹏城的高校传承,成为一种共识、一种文化。近年来,深圳抢抓一流大学和一流学科建设机遇,将创新创业教育纳入高校人才培养的全过程,进行全面的教育改革和创新探索,构建了多主体参与、多要素共振的创新创业教育完整系统,努力书写高等教育中国式现代化的新篇章。

改革制度,释放创新活力

八月,盛夏的鹏城骄阳似火,却没有阻挡深圳学子们利用暑假积累知识和经验、提升自我的脚步。深圳大学光电工程博士王书龙不是在实验室做实验,就是忙着去见投资人。

“我的目标是将增强现实(AR)显示技术真正产业化!”王书龙告诉记者,眼里满是对未来的憧憬。

王书龙硕士毕业之后,就一直从事增强现实领域的研发工作。2021年,他经过一番考察后,选择来到深圳大学深造,一边继续在光学领域积淀技术,一边努力追逐自己的创业梦想。

王书龙看重的,正是深圳高校提供的丰富的创新创业资源。“无论是在技术领域的资源,还是创业指导,学校都充足地匹配给学生。”王书龙说,“不仅是科研当中交叉学科的资源打通,在制作样机时,深圳大学微纳光子学研究院的中国工程院院士范滇元老师还提供了微纳加工的帮助,学科联动、协同创新的效率非常高!”

如今,他首创的“超透镜+光波导”技术方案,是全球最轻量的增强现实显示技术,已经在各类创新赛事中斩获不少奖项,获得了天使轮的投资,可以说初步实现了技术和产业的融合发展。

像王书龙这样的多元化创新型人才，是实现中国式现代化道路上所需的。正因如此，深圳大学等一批深圳高校，特别注重与产业前沿的紧密结合，以培养高水平的复合型、国际化以及能够适应产业前沿发展的创新人才。

目前，深圳全日制在校生达到 15.5 万人，如何让创新创业教育在如此庞大的学生规模中普及开来，首要的发力点就是专业制度层面的改革，而这些改革的本质特点都是让“以教师为中心、以教材为中心、以课堂为中心”的教育模式向“以学生为中心，以知识建构、能力培养和品格塑造为中心”转变，教学方法从灌输式向自主、合作、探究式转变，用制度改革释放学生创新发展的活力。

在南方科技大学，入学的学生不分专业，采用大理工通识教育平台上的专业课程体系，在经过 1~2 年的学习后，学生对各专业的情况有了全面的了解，再根据个人兴趣自由选择专业，有效避免了高考后立刻选专业的盲目性。

深圳大学则进行了完全学分制改革。不同于学年制管理模式，学生按学校规定好的课程、步骤进行学习，完全学分制下，学生需要学多长时间、每学期学什么课程、攻读一个学位或两个学位、是否跨专业选修课程等都由学生自己选择。学生选课就如同在“教育超市”里选购商品，可以根据自己的兴趣爱好、学习潜质自主安排学习。

为了使这项制度更加完善，深圳大学同时制定二十多项制度文件，包括 3 至 8 年的弹性学制、学业预警和淘汰制度、创新创业学分认定与转换机制，让高校学子实现自主化、个性化学习。

重构体系，融合创新元素和专业教育

据了解，目前深圳的高校当中，除了面向全体学

子普及创新创业教育，还会整合各类创新创业资源和育人要素，重构创新创业课程体系，根据人才特点鼓励学生早早进实验室自主实践，实现创新拔尖人才的特色培养。

在南方科技大学，本科生可以在导师的课题组中从事为期至少 2 年高强度、长周期的科研实践活动；深圳大学则建立了创新实验班等系列制度，让教师在日常的教学过程中树立科学的创新创业教育理念，让创新元素与专业教育深度融合。

“从大一开始，创新实验班就强调交叉学科，数理化生四个方向都会学，还可以根据自己的兴趣选择专业导师和实验室。到了大三，我已经确定了今后的研究方向，再去补充和生物、医学相关的课程和知识。”深圳大学高等研究院材料工程与科学专业研二学生陈灏说，得益于大一“进组”，目前已经有 6 年生物医用材料领域的研发经验、10 篇 SCI 论文发表和 1 项国家发明专利授权——拥有这个成绩即使在博士生中，也会被同学们称为“大牛”。

陈灏说，在这种鼓励创新的模式下，他的同学们大部分在本科毕业前就已经有了文章发表或专利申请。

据介绍，这种模式的好处可以说是一举多得。首先是人才培养的时间足够长，和导师、课题研究方向整体联系都很紧密；同时这种灵活的培养方式有的放矢，培养出的人才理论知识和实践经验都很扎实。还有一个明显的优点，就是和产业紧密结合，可以跟许多相关企业合作，直接研发最前沿的产业应用。

正是由于这种创新的人才培养方式，学生的创新热情和科研兴趣被极大地激发——本科生很多都选择读研，研究生中更是不乏前往普林斯顿大学、威斯康星大学麦迪逊分校等国际名校读博深造的优秀人才。

为了培养高素质的应用型、创新型人才,满足深圳乃至大湾区对高技能人才的强烈需求,深圳职业技术学院将创新创业教学设计作为必备模块纳入每个专业的人才培养方案,校企合作共同制定课程标准、开发“双创”课程,将产业需求融入“双创”教育各环节,并将教育成果服务产业发展。

深圳技术大学所采用的则是“学历教育+企业实训+工程项目”的培养模式,学生入学后即可进入实验室跟随教授学习专业技术,专业课程中实践性课程学分超过 60%,学生均需参与学校或企业实践项目,畅通双证人才(毕业证、专业资格证)培养渠道。

“我们的定位,就是培养企业最需要的一流工程师、设计师和精算师,让学校教育和企业需求精准对接,让学生在创新链中高度匹配。”深圳技术大学相关负责人告诉记者。

完善生态,营造校园“双创”文化

蔡元培先生曾说:“教育者,非为已往,非为现在,而专为将来。”创新人才培养久久为功,无论对深圳,对粤港澳大湾区还是全国来说,都承载着夯实创新地基、提升创新能力、完备创新链条的重要功能。要让其发挥更大、更持久的作用,就必须构筑良好的创新生态圈。

罗显博,一名正在创业的 00 后。今年,他和团队拿到了第一笔 125 万元的订单,一家小企业被成功孵化。作为深圳职业技术学院机电工程学院的学生,罗显博说:“如果不是在深职院,我们这样的草根团队,恐怕很难实现从‘0’到‘1’的突破。”他表示,创业之路充满艰辛,学校日臻成熟的“双创”教育体系就是自己最坚固的后盾。

为了让学生在学习中萌发的创意、在比赛中触动的灵感,转化成能接受市场风雨洗礼的实实在在

的创业项目,深圳职业技术学院建立了“校级创业园+院级双创基地+校外双创基地”的创业实践平台,提供“从苗圃到孵化到加速器”的全链条孵化服务。

“我们把创新当做育人的理念在培育,重视校园文化引领,最终的目的是希望提升学生们的‘双创’意识和‘双创’精神,帮助他们成长。”深圳大学创新创业教育中心负责人黄凯珊说。截至目前,深大无偿支持学生创业的资金超过 3000 万元,共孵化企业 430 家,销售额或市值 1 亿元以上的企业有 5 家,1000 万元以上的企业超过 35 家。

同时,厚植“双创”教育文化,营造“双创”氛围也是开展创新教育改革的重要一环。“学校积极承办了多项创新创业比赛,还成立了竞赛俱乐部,专门为学生创新创业服务,为参加赛事的同学们请来全国知名的创业辅导老师,还组织对接基金平台,帮忙从商业、财经等专业匹配学生组建团队。”深圳大学工学博士朱松说。

在学校的辅导和帮助下,朱松团队研发的水务水利基础设施智能检测监测装备斩获了 2022 年第八届中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛广东省金奖、2022 年度中国发明创业奖创新奖一等奖和 2023 年日内瓦国际发明展铜奖等多项海内外大奖,申请了国内外专利 27 项、国际 PCT 专利 1 项,产品已经成功应用于四川两河口水电站。

这种“以赛促创”的模式,通过积极引导支持学生参加科技创新项目竞赛,极大程度在赛事中培养和锻炼学生们创新创业的能力,营造了校园浓厚的“双创”文化。

“我们希望,通过创新创业教育的改革和普及,最终让更多学子能够‘人尽其才、才尽其用、人皆出彩’!”黄凯珊说。

(来源:光明网-《光明日报》)

读书和创业,在校大学生可以兼得吗

“女大学生边读书边创业营收 1800 万”的消息近日上了热搜,令人惊叹。曾几何时,在很多人心目中,学生就该一门心思做学问,不好好学习就是不务正业。现如今,这种观念还符合社会发展潮流吗?对于在校大学生来说,读书和创业是否能够兼得呢?

问题 1 国家鼓励在校大学生创业吗?

大学生创业园免租金入驻

北京航空航天大学团委书记 庄岩

党中央、国务院高度重视大学生创新创业工作和高校毕业生就业创业工作。国务院近年来先后出台了《关于进一步支持大学生创新创业的指导意见》《关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》等政策性文件,从提升大学生创新创业能力、优化创新创业环境、加强服务平台建设、落实财税扶持政策和金融政策支持等方面提出明确要求和具体措施,推动各级各类众创空间、孵化器、加速器、科技园、产业园等全链条基地平台面向大学生倾斜支持开放,千方百计畅通高校毕业生就业创业渠道和资源条件支撑。

北京立足首都功能定位,把握国际科技创新中心新使命,加快打造世界主要科学中心和创新高地,出台支持高校毕业生就业创业的 16 条措施。团市委成立青年创新创业工作专班,探索出创业项目培育、

孵化、融资、场地、激励的“五个联动”创业服务体系,在大学生创新创业方面始终走在前列;项目培育方面,搭建创业“大舞台”,将“挑战杯”“青创北京”等大赛作为服务大学生成长成才和首都发展的重要品牌,2022 年共吸引全市 74 所高校的 1.8 万个学生创业团队报名参赛,项目总量创历史新高;孵化落地方面,创建“青创北京-中关村 U30”品牌,通过创新创业大赛、创业训练营、创业私董会等形式,吸引了 15000 余位青年创新创业者参与,219 位创新创业大赛年度优胜者获得再融资 110 次,再融资金额超 125 亿元;融资补贴方面,加强了大学生创业板、北京市科技创新基金组织子基金对接大学生创业项目,落实创业担保贷款及贴息政策,给予一次性创业补贴等资金支持;场地支持方面,将大学生创业园最长免费服务年限由 2 年延长至 3 年,政府投资开发的孵化基地等创业载体,其中 30%左右的场地免费提供给高校毕业生;激励机制方面,鼓励高校综合运用允许休学创业、创业成果计入学分、参赛获奖推优推免等政策予以支持。

北京航空航天大学探索出“一院一园一课堂、平台激励全保障”的创新创业支撑体系。作为首批国家级创新创业学院建设单位,学校开设了 63 门校内创新创业课程,打造“实验室开放日、微课题、科研导师”三位一体的“科研课堂”,连续 33 年组织“冯如

杯”竞赛,基本实现了本科生科创实践全覆盖;选拔、培育、孵化创新创业团队参加高水平竞赛,是唯一连续十七届捧得全国“挑战杯”竞赛优胜杯的高校并三次捧得最高荣誉“挑战杯”,夺得“互联网+”创新创业大赛首届全国总冠军及两届亚军;打造北航学生创业科技园,为学生创业提供强有力保障,学校的柏彦大厦、世宁大厦、唯实大厦、致真大厦对学生免除或降低入驻费用,积极推动学生科技成果转移转化和学生创业孵化培育;建设学生创新创业大数据服务平台,学校在科技部、工信部、北京市科委等支持下,建成科技资源开放查询平台、创新方法公共服务平台、小微企业创新创业服务平台和科技成果概念验证平台,助力学生实现创新创业信息找得准、查得全、用得好;实施一系列激励保障政策机制,如面向学生创业项目设立专项支持基金,学生在校就读期间可以申请休学创业,在两年内保留学籍,无任何负担和影响。

问题2 在校大学生有创业积极性吗?

多数学生乐于“练手”

北京化工大学党委学工部副部长 李浚

大学生创业一直是社会广泛关注的话题。特别是近年来,随着“大众创业万众创新”的浪潮,各级政府和各高校也都给在校大学生创业提供了政策支持和资源保障服务。虽然“女大学生边读书边创业营收1800万”等热门话题会受到很多人关注,但实际上,大学生创业并非蜂拥而上,大多数学生还是比较理智和慎重的。

首先,高校创新创业教育稳步升级,创新精神培养越来越得到重视。2014年起,高校就陆续全面开设了纳入学分管理的创新创业教育专门课程。随着

课程内容的不断升级和教育理念的不断完善,大家越来越感受到,高校“双创”教育更应聚焦在培养学生创新精神、创业意识和创新创业能力上,而不是简单地鼓励、指导学生开展创业活动。教育部牵头举办的中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛、北京市积极构建的“一街四园多点”北京高校大学生创业园孵化体系以及高校校内建设的“创业园”等竞赛、实践平台,让学生在创业的过程中更好地培育了自己的创新精神。

其次,大学生对创业项目的选择更加慎重,“练手”心态超越“事业”心态。麦可思研究院发布的《2022年中国大学生就业报告》显示,2021届本科毕业生中选择自主创业的占比只有1.2%。同时,这份报告还显示:自主创业群体的生存挑战持续增加。2018届毕业后选择创业的本科毕业生中,三年内超过半数退出创业,仍在坚守的比例只有41.5%。越来越多有创业意愿的高校在校生发现:结合学科专业特点、拥有自主知识产权类的创业项目展现出更加持久的生命力和更加良好的发展态势。单纯以在校同学为受众的简单服务类创业项目,很难有效辐射到社会面。因此大家的选择更加慎重,盲目地选择休学创业等方式,不如在校期间利用学校资源和小微项目去“练手”,积累创业经验、捕捉创业机遇。

第三,大学生对创业梦想的实践路径更加理性,“先就业再创业”成为更多学生的选择。虽然政策支持、投资环境和社会氛围给大学生创业提供了良好的土壤,但刚刚走出象牙塔的年轻人还是普遍存在工作经验欠缺、资源积累不足等情况,因此先在计划创业的领域找一份工作成为更多有创业意愿学生的选择。随着近年来高校应届毕业生人数的逐年攀升,就业压

力凸显。“先就业”既解决了个人生计问题,更重要的是能够在实践中巩固专业知识、掌握专业技能、了解行业生态,为将来自己创业打下坚实的基础。

创业成功的光环很美,但在追寻创业梦的过程中,大学生们应当更加理智。创业是人生的一种历练,但选择如何创业更是对自己的考验和锻炼。

问题3 孩子边读书边创业是不务正业吗?

创业要与学业相得益彰

学生家长 冀希

当今时代,在校大学生创业已经越来越成为一个趋势性现象,作为家长,我认为我们应顺应趋势,予以鼓励,同时也要和学校一起,引导孩子稳妥处理好创业与学业、专业之间的关系,做到相互促进,防止顾此失彼。

首先,同中小學生一样,学习是大学的首要任务,学业是大学的首要工作。如果大学生在校期间不认真学习,不努力钻研,导致完不成学业,甚至因此不能毕业,决不是一个合格的大学生。至于放弃学习、荒废学业而去创业,即便开了公司、办了企业,挣了大钱,也决不应该成为倡导的榜样。这样的例子在现实生活中并不鲜见,这也是一些家长担心孩子在大学期间去创业是“不务正业”的隐忧所在。

其次,与中小学阶段不同,大学是人生道路上的一个特殊阶段,门内是校园,门外是社会,大学生从大学毕业、走出校门就进入了社会;由学堂进入到职场,身份也就由学生变成了社会人,进入社会就要找工作、就业。而要更顺利地实现这个身份的转变,更好地就业,找到心仪的工作,客观上要求大学生在校期间完成好学业的同时,要积极主动投身创业,以便为随之而来的职场生涯做好准备。

事实上,鼓励大学生在校期间投身创业、大学毕业后自主创业,通过创业带动就业,是国家行之有效的一项政策,各级政府也出台了很多的优惠政策和激励举措。其中最具影响力的就是教育部等组织的中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛,至今已经成功举办了八届,越来越多的高校和大学生参与其中,也有很多大学生通过这个平台成功孵化出了创业项目,实现了自己的创业梦想,找到了自己的就业之路。

面对越来越严峻的就业压力,各高校也越来越重视大学生就业、创业教育,积极为创业学生提供场地、经费、政策、服务等支持,鼓励学生申报项目,开展创业实践,通过创业实践提高创新创业能力,为日后就业积累经验,打下基础。现在,无论是高校还是大学生都越来越认识到,大学阶段既要注重知识性学习,也要强调技能性训练,还要加强实践性锻炼,三者虽各有侧重,但不可偏废。

再次,大学生在校期间开展创业实践,除了可能孵化成功项目、找到就业方向、落实就业去向外,还有很多的益处,特别是能够得到多方面的锻炼。比如有助于更好地树立就业观念、发掘自身潜能、培养市场意识、提高实践能力、加强人际交往、了解相关政策、增强法纪观念与诚实守信美德等。纸上得来终觉浅,况且这些都不是书本上能够学到的,而这些对于大学生在日后的职场中少走弯路、少受挫折,则具有很好的导引作用。

当然,作为家长,最希望的还是大学生要将创业与学业、特别是专业结合起来,依托所学专业来培养创业兴趣、发掘创业项目,通过运用专业知识来实现成果转化,提高实践技能。这样才能真正做到学有所用、学以致用、用有所得,也才能真正实现创业就业

与学业专业的有机结合、相互促进和相得益彰。

问题4 读书和创业矛盾吗?

善读书者创业可行

中国教育科学研究院研究员 储朝晖

在就业形势严峻的情况下,创业受到更多人关注,于是大学生一边读书一边创业的信息就更吸引人,而在习惯于传统方式读书的人看来,这似乎是天方夜谭。

当举出比尔·盖茨、乔布斯、马斯克等人就是边上学边创业的例子,有人可能说那是外国的例子,而且是极少数人的例子。而根据一项调查,中国读书最多的人群不是教师和学生,而是在商界打拼的人。这一统计结果说明,在中国确实存在一个读书兼创业的人群,而且是读书较多、创业较好的人群,他们为了应对创业中的各种问题,自觉地通过读更多的书来拓宽视野,提升能力,进而说明在基本原理上,读书与创业是可以兼行的,而且需要兼行。

事实上,边读书边创业才是高效阅读,才能更好地创业。追溯历史,这样的例子还不少,明清的读书人经商,比未读书的人经商不只是略胜一筹,他们经过一段时间洞明事理又超过仅仅读书而不实践的人。曾考中状元的张謇,正是看清其中的内在关系,放弃一千余年读书做官的老路,转而从商办实业。陶行知办工学团,阐明“工以养生,学以明生,团以保生”的道理,也是认识到追求并实现幸福生活的有效路径在于工学结合。

现实当中,受思想观念、学校管理体制与机制、教育评价标准与方式等多重因素的影响,产生了大量只顾读书、罔顾践行,不想将自己所读的书拿到实践中检验一下,未能想到将所读之书与所行之事放

在自己所确立的人生目标之下融为一体,未能找到客观上存在的阅读变现最直接的路径等问题,于是出现了一些信息化时代的书呆子、网呆子,他们几乎永远不会尝试在上学的同时去创业。

对于人生而言,任何书都仅仅是个工具,读书或上大学则属于通向自己人生目标的途径与过程,那些将途径与过程当作目标的人,或将上什么大学当作目标的人,不仅在大学里不会创业,即便大学已经毕业了,找到某个岗位就业了,也很难走上真正属于自己的路。

善于读书者,仅仅把书当作自己探求真理的参考,解决问题的材料,追求自己理想人生提升智力的原料。读书与练习、践行从起点到全过程都需要深度耦合,才能体会到实操过程中的起起落落,才能激起内心真实的改变、激情和动力,才能检验出书的真伪,才能有效选择自己接下来需要读什么书。只有所有这些环节都是自主、明确的,书才能读得更有效,读书才不会仅仅是为了拿一纸学历文凭,在读书期间创业就会成为不足为怪的常态。

真正用心想做一件事、实现一种目标的人,就必须切身体验过、感受过、失败过、探索过,才能深刻理解做这件事的规律,才能认清自己,才能理解和包容别人。这些都不是看书听课就能学会的,在这个过程中不读书与读书之间的差别在于能否获得体验以外的资源支持自己,善读书与不善读书之间的差别在于将读书与践行各自放在什么位置,产生什么样的效能。学任何东西,读任何书,缺少实践都是残缺不全的。

由此可见,把读书跟创业结合,不仅仅能更好地实现变现,还能将书读得更深更精,让市场验证和实践检验自己的学习效果。这一方面能够快速改进自

己,提升能力,让自己不断增值;另一方面也让自己长久保持热情,拥有源源不断的行动力,不断成长。

创业故事

在校大学生创业不是梦

北京建筑大学学生 李艺之

我是一名在校就读的研三学生。我的母亲是陕西省渭南市剪纸非遗传承人,受她影响,我从小就热爱剪纸艺术,学会了许多剪纸技艺。

大学期间,我就读于西安美术学院学习中国画。到北京建筑大学读研后,我在建筑与城市规划学院主攻“设计学视觉传达设计”专业,有幸师从现代剪纸大师赵希岗教授。在他的启发下,我对剪纸艺术的创新发展产生了强烈的兴趣。我寻找了有优秀设计能力的同学共同加入到“新剪纸”现代艺术的创新中,我们以传统非遗剪纸文化为精神内核,以现代艺术为表现形式,通过创作新剪纸文创和绘制新剪纸插画,设计了涵盖海报、画册、装饰、生活用品等多种类型、累计达到 50 余种的文创产品,希望让传统剪纸焕发时尚的生机与活力。

最初,我们试着通过举办展销会的方式将自己

设计的文创产品在校内销售,但我们对销售毫无经验,只有寥寥几名同学来参观,销售额近乎为零。后来我们改变销售策略,通过校园微信公众号和朋友圈进行宣传,同时提供部分定制服务,销售情况迅速改善。这次销售经历让我们明白,创业之路并非一帆风顺,需要不断学习和调整。然而,受疫情影响,很多业务无法顺利开展,线下见面常常困难重重。在这种情况下,我们又迅速调整了方向,开始线上召集绘画、设计能力优秀的人才,通过网络居家办公的方式为有需要的人群和企业定制设计服务,包括插画、品牌视觉、宣传画册、游戏设计等业务。因为办公方式灵活、设计质量良好,不到一年时间,我们团队的收入达到数十万元。

如今,我们的团队已发展到 30 余人,其中,20 多人是设计师,多数人毕业于美术院校,具有一定的艺术设计能力和文化修养。我打算毕业后成立一家工作室,在传统文化与现代设计结合发展的道路上继续前行。如果筹备顺利,今年 4 月中旬就可以完成注册。

(来源:北京日报)

(上接第 39 页)

过实习知晓自己在社会中的“行情”,丰富个人简历,帮助自己更好地进行职业定位和准备。

面对“先有份工作”和“找理想工作”之间的选择,毛宇飞认为,理想的工作应该是年轻人长期奋斗的目标,需要求职者在学历、经验、技能、绩效等方面达到高水准,而这些是刚刚毕业的求职者很难达到的。

他说:“相比于追求长期的理想目标,应届生首先需要在短期里有一份工作,知道自己想要的和不想要的,深入了解行业所需的核心竞争力及完整的上下游产业链,积累人力资本、专业技能、数字化技能、人际沟通能力等,为理想工作打好基础。”(应受访者要求,张炎、吴星允、陈西木均为化名)

(来源:中国青年报)

毕业季

求职警惕八大“陷阱”

现在正值求职季,高校毕业生即将走向职场。求职不易,还需警惕求职骗局。近日,人社部发布了毕业生八大求职“陷阱”及避“坑”提示。

黑中介陷阱:一些非法职业介绍机构以介绍工作为名,向求职者变相收取各种名目费用。他们的典型特征是没有人力资源服务许可等相关资质,以冒充或伪造相关资质骗取求职毕业生信息。这些非法中介机构即便提供了岗位信息,往往也是与高校毕业生需求不匹配甚至虚假的就业岗位。

防范提示:高校毕业生求职时,应当优先选择公共就业人才服务机构和正规市场中介机构,对市场中介机构应了解其经营范围是否包含职业介绍业务,是否具备《人力资源服务许可证》。与市场中介机构签订协议时,不要轻信其口头承诺,一定要看清签约的内容,不要盲目签字。

兼职陷阱:一些诈骗分子打着高薪兼职、点击鼠标就赚钱、刷单返现等幌子进行诈骗。其特点是门槛较低,号称轻松兼职、薪酬丰厚。

防范提示:高校毕业生不要轻信既轻松又赚钱的好差事,应当了解当前岗位的市场薪资水平,明白天上不会掉馅饼,掉下的往往是陷阱。同时注意个人信息安全,不要轻易泄露银行卡、网银、支付宝等密码信息,不要随意打开陌生网址链接。

收费陷阱:用人单位或者中介机构以招聘为名,

收取高校毕业生报名费、服装费、体检费、培训费、押金、岗位稳定金、资料审核费等费用。毕业生到该用人单位入职时,不法用人单位编造各种理由拒绝毕业生上岗或中途辞退。还有些机构向毕业生承诺提供高薪行业实习岗位,但毕业生必须缴纳相关服务费用。

防范提示:毕业生要谨记,应聘工作本身并不需要任何费用,对于将先交费作为条件的招聘面试实习等都需要谨慎对待,核实有无收费的法律依据。如交费一定要求出具正规发票并加盖单位公章,为可能发生的纠纷维权保留证据。

借贷陷阱:个别中介机构或用人单位以高薪就业作为诱饵,向高校毕业生承诺培训后包就业,但须向指定借贷机构贷款支付培训费用。培训结束后,培训机构往往难以兑现承诺,或推荐的工作与原先承诺相差甚远,毕业生可能会面临身负高额借贷又没有实现就业的不利局面。

防范提示:高校毕业生要增强辨别意识,看机构或企业经营范围是否包含培训内容,看承诺薪资是否与社会同等岗位大体一致,慎重签署贷款协议或含有贷款内容的培训协议,注意保留相关材料。一旦发现被骗,立即向有关部门报案。确有需求参加职业培训的,请到当地人力资源社会保障部门官方网站查询公布的正规培训机构。

传销陷阱: 传销是指组织者或经营者通过发展人员,要求其缴纳费用或者以购买商品等方式,取得加入或发展他人的资格,牟取非法利益的行为。

防范提示: 高校毕业生务必清楚传销属于违法行为,在求职中要了解传销的基本特征,对发展下线的宣传,要保持头脑高度清醒,防止陷入传销设计的圈套中。如果不慎进入传销,在确保人身安全的前提下,第一时间脱身报警。

合同陷阱: 在合同签订过程中,个别用人单位为降低用人成本、规避用工责任而侵犯高校毕业生合法权益。有的仅签订《就业协议书》,或以谈话、电话等口头形式约定工作相关事项,没有签订书面劳动合同。有的合同内容简单,缺少工作岗位、工作地点、工资、劳动条件、合同期限等具体内容。有的以少缴税款为由,同时准备两份不同薪资的“阴阳合同”。有的包含“霸王条款”,要求几年内不得结婚、无条件服从加班、试用期离职不结算工资等。

防范提示: 法律规定,建立劳动关系双方应当订立书面劳动合同。高校毕业生在签订劳动合同前,应与用人单位认真协商、慎重对待,不可草率签订。要注意劳动合同是否具备《劳动合同法》规定的必备条款(用人单位基本情况、合同期限、工作内容和地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动条件等),特别要高度警惕其中于法无据、明显不合理的条款,防止掉入陷阱,难以维权。

试用期陷阱: 有的用人单位超过法定上限约定长时间试用期,或者重复约定试用期。有的用人单位以试用期为由,支付工资低于当地政府规定的最低工资标准,或者不缴纳社会保险。还有的用人单位为了降低用人成本,大量招聘应届高校毕业生,试用期约定较低的工资,等试用期结束后,便以各种理由解

聘,“假试用,真使用”。

防范提示: 任何违反法律规定的试用期约定无效,根据劳动合同期限的不同,试用期有不同的时限限制,最长不超过 6 个月,同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期;以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满 3 个月的,不得约定试用期;劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。试用期期间,应正常缴纳社保,工资水平不低于单位相同岗位最低档工资或者不低于劳动合同约定工资的 80%,并不低于当地最低工资标准。

信息陷阱: 有的用人单位为了增加对高校毕业生的吸引力,往往故意夸大单位规模、业绩、发展前景、工资和福利等。有的用人单位玩弄文字游戏,对招聘职位的工作内容做模糊化处理,将销售员、业务员等职位美化成“市场部经理”、“事业部总监”等有诱惑力的名称。

防范提示: 高校毕业生可通过企业官网、媒体报道、工商登记注册信息等查询用人单位基本情况,仔细甄别各类招聘信息,不要盲目轻信。求职时要详细询问岗位信息、工作内容,不能只看表面,避免入职后发现实际工作与预期有出入,浪费求职时间和精力。同时,可以多种途径了解公司背景,对长时间大量招聘、离职率高的,要提高警惕。

综合上述案例,提醒广大高校毕业生,要通过合法的、正当的、信誉好的信息渠道来掌握和了解招聘信息。多种途径了解用人单位背景,不盲目轻信。一旦遭遇上述情况,请立即拨打 12333 电话或前往人力资源社会保障部门投诉举报。如果人身安全受到威胁或伤害,请立即向公安部门报警。

(来源:中国经济网)

先“有份工作”还是坚持“找到理想工作”？

年轻人该如何选择

一直将考进体制内单位视为理想工作的硕士毕业生张炎,在考编频繁受挫后“看开了”。

最近,她如愿入职了一家待遇还不错的药企,尽管可能是需要穿无菌服下车间操作制药机器的岗位,她也认为“在当下很满意了”。

与张炎的选择不同,西部一所高校艺术专业硕士毕业生吴星允的心态是“高不成也不将就”。在她看来,“学了这么多年,还是想继续发挥专业优势,让硕士学历发挥最大的价值”。

来自教育部的数据显示,2023年全国高校毕业生规模预计达到1158万人,同比增加82万人。7月17日,国家统计局新闻发言人付凌晖就2023年上半年国民经济运行情况答记者问时提到,当前就业的总量压力和结构性问题还是存在的,青年人的“求职难”和部分行业“招工难”并存,稳就业需要持续加力。

像张炎和吴星允一样面对先“有份工作”和找到“理想工作”情况的年轻人都不在少数。他们该如何选择？

“要求可以稍微低一点，但不能完全没有”

今年从中国海洋大学海洋相关专业硕士毕业,张炎觉得,“研究生毕业只要不太挑,其实都能找到

工作,只是大家不想随便找,还是更倾向待遇福利好、稳定的工作”。

在班级群中,老师曾转来一家养殖公司的招聘公告,但并没有几个人有去的意向。张炎坦言,“大部分同学不太想去搞养殖”。在她看来,这样设限只是对自己的工作有要求,“要求可以稍微低一点,但不能完全没有”。

张炎设想的理想工作和许多毕业生一样,考进体制内单位。她参加过青岛市市北区的一次人才引进考试,40人的岗位有1万人报名,报录比高达250:1。

后来,她“看开了”。根据近几年的就业形势,她觉得,未来几年或许情况会越发难以预料。“如果继续保留应届生身份全职考公考编,很可能得不偿失。遇到待遇不错的公司,我会选择先工作,有了保底,压力就不会太大了。”

不久前,吴星允告别大学,搬进了短租屋,备考四川师范大学辅导员的招聘考试。为了发挥硕士学历这一优势,她倾向报考限研究生学历的事业单位和高校辅导员。

除了考编,吴星允也尝试向一些国企投递简历,但由于专业所限,国企招聘中很少有相匹配的岗位。她感觉自己处在找工作“不上不下”的尴尬位置。

实际上,吴星允本科毕业后曾经到一家传媒公司做编导工作。她设想过再回到传媒行业,却“过不去心里的那道坎”。“如果一份工作本科毕业时就能胜任,那我为什么要来读研?我读研的价值在哪里?”

作为一名95后,吴星允买东西追求高性价比。在她看来,“找工作也一样,总是想继续发挥专业优势”。

几年前,陈西木想通过博士后进站避开毕业当年的就业潮,可没想到,本应在去年年底出站的她撞上了更加严峻的就业形势。她不得不选择延期出站。“经历了一圈才发现,博士后出站更难找工作。”

自硕士研究生阶段起,陈西木就把课题方向选在了农林技术领域。9年时间里,她对这一领域的研究也越发深入。“钻研了这么多年,我还是想从事本专业相关工作”。

去年10月完成博士后出站报告,陈西木踏上了求职的“坎坷路”。她发现,很多科研院所、事业单位并不是她想报考就能报考的。她无奈地说,自己甚至不在招聘范围内,“这些单位要么只招应届生,要么针对高层次人才进行招聘。刚出站的博士后既不属于应届生,也还不具备招聘高层次人才所要求的职称和丰富经验,只有极少数单位会明确写出博士后优先。我们这个小群体好像被遗忘了”。

无法应聘自己心仪的科研院所,陈西木又“转战”一些区县事业单位。在严格的专业限制下,她只能报考“三不限”岗位,即不限专业、不限学历(大专以上)、不限户籍的岗位,考试内容和她的科研方向毫不相关。她觉得,“应聘这样的岗位,我肯定没有优势”。

“把握时机,先就业再择业”

张炎也后悔过。她回忆说,自己本科毕业时,一

些与专业领域相关的公司正处于发展初期,急需大量专业人才,“如果当时直接工作,要比现在顺利得多”。

受疫情影响,直到今年3月春招季开始,张炎才在群里陆续看到招聘信息。在线下招聘会现场,她发现,“两排生物医药公司快被挤爆了,每位HR手里的简历都足足有5厘米厚”。

幸运的是,张炎被其中一家公司录取。但那时她并没有给出明确答复,“想用应届生身份试试看能不能考进体制内”。在屡次考编失利的3个月后,她再次联系了对方企业,但被告知“已经招满了”。

她开始给各个药企的岗位“疯狂”投简历。因为错过了企业招聘的黄金期,虽然她降低了薪资要求,但投出去的简历还是石沉大海。

后来,在被她错过的那家企业的HR处,她得到了好消息。“我经常向这位HR了解企业的招聘动态,那天我说还没找到工作,对方告诉我刚好空出一个职位。”

对这一职位,HR并未详细说明具体工作内容。张炎猜测,“很可能需要穿无菌服下车间操作制药机器,这样的基础工作,很多研究人员不愿意做”。

她的想法改变了,“把握时机,先就业再择业,能找到这样的一份待遇还不错的工作已经很满足了”。她如愿入职了。

博士毕业当年,陈西木放弃过贵州省某科研单位的工作机会,这对家乡在河北又结婚定居北京的她来说“太远了”。如今求职失利,她坦言,“有时会懊恼当时为什么没有去”。

现在,她已经不对自己设限了。求职近一年,她打碎了自己隔绝体制内外的“罩子”,决定接受“罩子”外的工作。

陈西木给自己定了一个期限:截止到出站,如果还没找到体制内的工作,那就先找份工作养活自己。但她认为,“这只是我遇到的一个就业坎,我选择了先退一步”。目前,她在等两家企业的面试通知,“事业单位、高校、企业、创业,各种工作机会我都愿意尝试”。

在坚持考编的同时,吴星允也开始向没有编制的专科院校、民办高校投递简历,并放宽了地域限制。尽管遇到就业坎,但她觉得,“永远不可能躺平”。“不论最终能不能签到心仪的工作,都不是终点,都得继续努力,不断提升自己。”

“学历在招聘市场中不是唯一优势”

吴星允觉得自己当下的心态是“不将就”。她说,“不将就的所有源头就是想做自己,想留在喜欢的城市,想过自己喜欢的生活,不想随便作决定。到了这个阶段,还是想找跟自己比较匹配的工作,来体现自己的价值,实现自己的追求”。

但陈西木觉得,是“博士后就应该有份好工作”的高期待让她背上了枷锁。如今,她决定放下枷锁,“调整心态、降低预期、相信自己,同时也要保持奋进、发挥价值”。

北京某高校招生就业工作处一位老师坦言:“现在博士毕业生的学历降维求职情况比较多,主要是因为很多博士毕业生找工作时直接和硕士毕业生错位竞争去了。另一方面,普通院校的博士毕业生就业空间也受到了冲击,造成了心态调整上的问题。”

哈尔滨某高校一名就业指导老师也发现,如果高学历毕业生找不到心仪的科研院所工作,通常会降低自己的标准去匹配其他工作,“当学历、专业、课

题这样的硬性条件达不到,他们就会知难而退”。

“但是也会有一些执着于去国企或考公考编的毕业生,存在应试的惯性思维。”她举例,比如有的同学认为今年没考上只是因为刷题不够,如果好好复习明年就能上,盲目自信;也有部分同学有“只去体制内、只去热门城市岗位”的执念,而这类单位通常招录结果出来得比较晚,知道结果时已经错过了秋招、春招黄金期很多单位的招聘机会。

首都经济贸易大学劳动经济学院副教授、中国人民大学中国就业研究所研究员毛宇飞分析说,高校扩招使得高学历求职者不断增加,招聘市场的需求侧没有释放出更多适合高学历人才的岗位,求职者所具备的能力与企业要求的技能不匹配,都是造成就业压力向高学历求职者传递的原因。

想找一份和自己学历相匹配的工作,这在毛宇飞看来,是把决定提升学历时的判断用在了当下的求职判断中,“这种判断可能适用于几年前的招聘市场,但在今天并不完全适用”。

他提醒,“学历是一个优势,但在招聘市场中不是唯一优势。招聘者还希望应聘者有工作经验、性格、数字化办公等方面的优势”。

上述哈尔滨某高校就业指导老师建议,年轻人在确定求职目标时可以拓宽范围,充分把握求职黄金期主动出击、多方投递,每个人都有追求自己心仪工作的权利,但是职业环境异常多变,单位的招聘规模和要求也随时变化,至少要给自己留好退路;职业生涯发展不是一蹴而就的,第一份工作很难十全十美,可以分几个阶段实现自己的职业理想,先就业后择业;如果时间来得及,最佳的方式是提早谋划,不要到了毕业年级才考虑就业问题,尽早了解职场,通

(下转第 34 页)

报告：八成受访职场青年保持阅读习惯 各年龄段各有所“读”

最新发布的《2023 职场青年阅读行为观察报告》显示,年轻人对阅读的热情持续攀升,八成受访青年保持着阅读习惯。“视频阅读”和“听书”成为一些职场青年的新选择,但“文本阅读无法被替代”这一观点被普遍认可。

八成受访青年有日常阅读行为

为了解职场青年的阅读状况、阅读习惯以及影响因素,人力资源服务商前程无忧基于收集到的问卷信息,对职场人的阅读特征趋势进行分析和解读。

调研显示,八成受访青年有日常阅读行为。在阅读形式的选择上,职场人往往采用多种形式来满足不同场景的需要,大部分被访者倾向于数字化阅读方式,其中,近八成习惯通过手机、iPad 等移动终端网络在线阅读,29%使用电子阅读器阅读。同时,纸质阅读作为“深阅读”的重要方式仍然不可替代,有48.2%的受访青年选择。

互联网科技的发展,衍生出某种另类阅读方式:平台将书本材料二次创作生成视频和语音,提供给用户来代替“阅读”。从名著解读到分享荐书,这种阅读形式开始成为一些职场人的首选。调研显示,分别有33.9%和19.6%的职场青年存在“听书”和“视频阅

读”的习惯。

面对此现象,人们不免怀疑:视频阅读能否替代文本阅读?访谈中得知,大家普遍认同“文本阅读无法被替代”这一观点。受访青年表示,无论视频解读如何贴近文本作者,都无法改变二次创作的作品性质。同时,阅读文本的选择,也以自我意志为先决,这种平等的选择权是视频阅读无法比拟的,所以,一手阅读的价值无法被替代。在信息爆炸的时代,真正能引发思考的依然是好内容,无论载体是纸质或数字,两者皆有自己的生存空间。

四成职场青年日均阅读 1 小时

调研显示,56%的人年均阅读量不足8本,阅读量超过15本的仅占15.3%。进一步分析行业发现,65.2%的“教育人”和58.3%的“媒体人”一年内读书超过10本,位居榜单前列;其次是金融、咨询岗位的从业人员。

从阅读频次来看,2/3的受访职场人每周阅读3天以上。从阅读时长来看,有42.5%的人保持日均1小时以上的阅读时间,而在这部分阅读人群中,90后、00后均占比近半数。另外有40.2%和17.3%的人日均阅读时长保持在0.5-1小时、0.5小时以内。

进一步分析,35.6%的受访者习惯沉浸式读书,通过阅读进入“心流”状态;28%呈现出碎片化阅读习惯,不喜欢严肃题材的深度阅读;22.6%的人总是“快速抓重点”的高效阅读。阅读形式的选择一定程度上影响了阅读习惯,订阅期刊/报纸的用户“看书速度慢,经常上下文反复”的比例(19.4%)高于其他群体,订阅知识付费课程的用户“没耐心看篇幅长的文字内容”比例(14%)略高于其他群体。

出于自身兴趣和爱好,59.8%的职场青年享受阅读;55.2%的人希望通过读书来修身养性,提升内涵;38.5%的人表示在不确定性增加的当下,阅读成为其安放焦虑的庇护所,以获得最小单位的自由。另有54.2%、24.3%、20%的人表示阅读是出于“学习新知识技能”、“满足职业发展”、“增加社交谈资”等功利需求。

各年龄段阅读各有所好

在阅读题材的选择上,文学小说(46.5%)、经典名

著(35.2%)、金融经济(34.2%)、教育学习(27.6%)最受欢迎。

不同年龄人群在读物上有不同的偏好,调查发现,“00后”喜欢悬疑/推理小说(33.3%),“95后”倾向于思考性的内容,例如科幻/科技题材(27.7%);商业经管等功能性书籍受到“90后”和“85后”职场人的偏爱(33%)。

从付费态度上看,半数以上职场青年愿为阅读付费,认同“作者付出了劳动,理应获得相应收入”(27%)、“只要价格合理,可以理解付费”(29.2%)。但也有16.6%和3.3%的人认为“非必需品,不必要付费”、“暂无为知识付费的意愿”。剩余人群处于摇摆不定的观望阶段,并表示“大多数作品不值得付费,只为优秀作品付费”(16.3%)、“找不到免费资源,为优质内容付费也行”(7.6%)。在付费方式选择上,“充值读书币”和“购买月卡”是最常见的付费方式。

(来源:中国新闻网)

(上接第43页)

首先,打工人们要警惕引人入胜的“馅饼”,因为你不知道这饼是画的还是真的,尤其要小心背后是陷阱。利益往往也意味着要求相应的付出,“所有命运馈赠的礼物,都已在暗中标好了价格”。

其次,当有多种选项摆在你的面前时,如果时间不紧急,不要着急作选择,待理性地分析不同选项的优缺点后,再作出答复。如果自己对选项所涉及的内容不了解,建议先请教有经验的老员工。

最后,忍让也是有限度的,明确自己的底线。要

预先想好哪些过界行为是你无法容忍的,一旦出现,要如何处理。当发现自身力量薄弱时,要勇于发声求助。如果不敢直接反对,也可以先找值得信赖的朋友帮忙分析。

作为打工人,分内工作身体力行、兢兢业业,集体利益用心维护、荣辱与共,力所能及之事乐于伸出援手。但如果是以自身合法权益为代价的牺牲,就要保持警惕,小心被“套路”。

(来源:中国青年报)

职场新人,小心这些心理学“套路”

大家小时候就听过“朝三暮四”的故事:人称“狙公”的老人养了许多猴子,当食物匮乏时,狙公对猴子说,“我早上给你们3颗橡果,晚上给你们四颗。”猴子们纷纷嫌少,发出抗议。狙公便说,“那就改成早上4颗,晚上3颗。”猴子们以为数量增加了,满意极了。我们小时候对傻乎乎的猴子忍俊不禁,长大后才发现,工作和生活中也会遇到很多极具迷惑性的语言陷阱,“套路”之深,令人防不胜防。

在社会心理学中,有个概念叫“依从”,指的是人们迫于期望或者压力,做出他人想要的行为的现象。接下来本文将结合具体的职场实例,介绍六种经典的依从诱导策略。

1、“登门槛”技术

“登门槛”技术即得寸进尺,先提出别人容易答应的小要求,再进一步提出更大的要求,就像一级一级地爬楼梯,最后再跨过门槛,登上高处。

在职场中,“登门槛”技术的运用很广泛。比如刚入职某公司的新员工小周,愉快地发现工作朝九晚五、周末双休。工作一段时间后,主管说最近有个项目很紧张,大家下班前要开会汇报进度,于是下班时间往后延了一小时。小周觉得,为了项目尽快上线,偶尔加班也是能接受的,便答应了。又过了一段时间,主管说新项目出了点问题,需要紧急处理,于是

员工处理到很晚才下班,而且周末也开始加班。当项目完成后,下班前汇报已成为小周的常规工作,工作时间也从955逐渐变为996。

2、“留面子”技术

“留面子”技术与前面介绍的“登门槛”技术恰好相反,指的是先提出一个很大的要求,被拒绝后,利用他人的内疚和“爱面子”的心理,再提出小要求。砍价先“对半砍”再加价,其实也是“留面子”技术应用的实例。

在某工作单位,为了尽快完成某任务,领导希望员工本周末可以加一天班。主管收到领导的通知后,先给下属们发了一则通知说,“应领导要求,任务紧急需要加班两天,本周末不休息。”下属们看到通知议论纷纷,怨声载道。过了一会儿,主管又发了一则通知,“经过反复协商,我为大家争取到一天休息,周末只加一天班。”下属们感激主管帮大家争取了一天休息时间,就不太不好意思拒绝加班了。

3、“低球”技术

顾名思义,“低球”技术就像对方给你打过来一个很容易接的球,你觉得很简单,就开始和对方打球。“低球”技术与“登门槛”技术有些相似,却不一样。“低球”技术也是在对方接受了一个小要求之后,立即提

出附加条件,即更大的要求。但“登门槛”技术的两步之间有时间间隔,且可能两个要求之间没有直接关联。而“低球”技术两步紧凑且直接相关,就好像你买了一台价格非常便宜的照片打印机,使用时发现它需要特殊的打印纸,而这种适配的打印纸价格昂贵。

在职场中,“低球”技术的运用也数见不鲜。比如领导说:“小田,周末公司有个培训,特别简单,就分享一下你的工作心得就行,有1000元奖金哦!”等小田心动地答应后,领导才告知说培训为期两天,一共4场,整个周末都要培训。

4、“过度理由”效应

心理学家德西通过实验研究发现,对于同样在破解有趣的谜题、解完谜题后没有金钱奖励的两组学生,实验者随机选择其中一组学生提供奖励,每解完一道题即获得一定的金钱奖励。在自由休息时间,有奖励的那组学生大多不再解题,没有奖励的那组反而有很多学生仍在解题,因为这些同学是出于兴趣在持续解题。“过度理由”效应指的是更有吸引力的外在理由(如金钱)会取代本来的内在理由(如兴趣),比如出于兴趣做出某行为的情况下,金钱奖励成了额外的理由,会取代兴趣这个理由,一旦撤销金钱奖励,行为便不再维持。

比如领导看到职员小刚平时常常在朋友圈分享自己的读书笔记,便邀请他在单位微信公众号上编辑分享读书笔记,并给予劳务费奖励。小刚也因此阅读了更多的书籍,以便发布更多的公众号文章。当单位用款改革,取消公众号劳务费时,小刚不需要编辑公众号了,便也不再写读书笔记了。

再比如有些公司会提供大厨制作的美味饭菜、设有免费使用的健身房和娱乐室、发放下午茶和宵

夜、领导常常给予员工赞美,于是员工更愿意在公司待更长的时间,带着轻松愉悦的心情自主完成更多的工作任务。这是“过度理由”效应的反向运用,体现了精神激励比物质激励更为长久、有效。

5、最低要求启动策略

最低要求启动策略即采用最小的要求诱发期望的行为。在慈善活动中,这种策略经常被使用,如宣传“哪怕捐一分钱,也会有很大的帮助”。当人们参与捐助活动后,为了维持自身的良好形象,一般不会只给一分钱,而是捐出更多的钱。

在工作场景中,比如公司周末要举办宣讲会,领导招募志愿者,对员工们说:“哪怕就开场前10分钟来凑个人数、捧捧场也好。”当员工们前往会场后,看到领导在积极地发传单,没法袖手旁观,于是也开始发传单、帮忙布置会场,活动开始后帮忙维持秩序、解答观众的疑问,一直忙到活动结束。

6、被动依从

前面介绍的“套路”都是有人使用依从诱导策略后,走进了精心设计的“陷阱”。但受中庸思想影响,我们待人接物讲究保持中正平和,提倡和气、忍让、团结的美德。如果群体中有人甚至大多数人接受了某些条件,我们就有可能平静地屈从于不合理的要求,这是一种被动依从的现象。

比如某员工讨厌加班,自己当天的工作也已经做完了,但是看到领导、同事都没有下班,还在忙碌地工作着,便不敢下班,也开始加班冲业绩。

依从诱导策略有这么多,更有丰富多彩的变式,我们要怎么应对这些“套路”呢?

(下转第41页)

青年人员“慢就业”及其治理

就业是最基本的民生。7月24日,中央政治局召开会议分析研究当前经济形势和经济工作时,特别强调要加大民生保障力度,把稳就业提高到战略高度通盘考虑。这是我们党着眼于新时代新征程,针对新形势新情况做出的新的重大部署和要求。保障青年就业是稳就业的重要方面。其中,青年人员慢就业现象已经引起了社会各界广泛关注和讨论。综合来看,慢就业主要是指初次进入劳动力市场的青年人员就业过程缓慢,具体表现为找工作时间相对较长,或者以培训、社会实践等方式推迟就业,或者暂回家中等待就业。慢就业相对于传统的出校门进职场、毕业即就业的模式是一种重要的转变变化,有深刻的经济社会根源。

理性看待慢就业模式转变的成因

从技术进步的角度看,慢就业是技术快速变革环境中青年人员不得不直面的一类风险。当前全球经济正处于新一轮快速的技术变革期,新的、更好或更便宜的机器人和人工智能技术正在加速向各行各业渗透。新一轮技术变革对不同技能的需求变化具有较大差异性。某些传统行业的工作岗位可能会被自动化技术或机器人取代,从而减少了相关岗位的需求。与此同时,尽管新兴技术领域的就业机会可能会增加,但这些机会通常需要具备新的技能和知识。

这意味着青年人员需要更具竞争力的技能和教育背景,或者具备适应新环境和学习新技能的能力,才能在就业市场中脱颖而出。因此,对于大量没有职场经验或技能匹配度较低的青年人员来说,他们可能会面临更大的就业困难和慢就业风险。

从经济周期的角度看,慢就业是宏观总需求周期性不足所导致的一类群体性就业代价。当前全球主要发达经济体正处于新一轮货币紧缩周期尾端,紧缩的货币政策在有效控制通胀的同时也抑制了宏观总需求,导致发达国家对发展中国家的进口需求大幅下降。我国作为全球货物出口贸易大国,首当其冲受到发达国家紧缩货币政策副效应的波及,外需回落较快拖累经济增长。当外需下降时,出口导向型产业(如制造业、出口贸易)的需求减少,企业可能会减少生产规模或关闭部分生产线导致劳动力需求减少,跨国公司也可能会减少投资和招聘需求。这意味着外需不振将导致我国从事对外贸易的企业或跨国公司提供的工作岗位会减少,从而对青年人员的就业前景产生不利影响。

从就业心理的角度看,慢就业是青年人员在经济环境影响下基于自身期望和追求的一种自适性调整。2000年以后出生的新一代青年与之前代际的青年时代相比,面临着大为不同的成长环境和工作心态。新一代青年更加注重工作的个人体验,追求工作

的意义和满足感；他们更倾向于从事他们真正感兴趣和热爱的工作，而不仅仅是为了谋生而工作；他们可能会把更多的时间花在寻找合适的工作岗位上，而不是急于就业；他们希望通过工作实现个人成长和发展，而不仅仅是追求经济利益。因此，他们可能更倾向于选择弹性工作时间、远程工作或自主创业等方式，以便更好地平衡工作和生活。当就业市场变得更加紧张和需要花费更多的时间和精力时，这种注重个人体验的心态可能促使青年人员更加谨慎地选择找工作，或者选择“慢充电”等方式“从长计议”，从而延长了他们的就业过程。慢就业可以被视为2000年以后出生的青年一代对于就业心态的自适应调整。

谨防“慢就业”成“不就业”或“躺平”

谨防“慢就业”的青年人员变成“沮丧”的青年人员或“躺平”的青年人员。尽管慢就业是一种毕业后找工作的过程相对缓慢或困难的情况，如果任由其发展可能导致青年人员感到沮丧（认为找不到工作而放弃找工作）和退出劳动力市场，产生多方面影响。如果大量青年人员因找工作过程漫长而退出劳动力市场，这不仅形同人力资源浪费，还可能产生一定的家庭和社会隐患。慢就业的青年人员可能需要依赖家庭支持或陷入财务困境，这不利于提高青年人员的婚育意愿。更重要的是，高质量就业对于青年人员来说不仅仅是经济收入的来源，也是个人价值和成就感的体现。当青年人找不到工作或找到的工作与自己的期望不符时，他们可能会怀疑自己的能力和价值，从而产生“躺平”情绪。

青年人员是国家人力资源的重要组成部分，具有较高的学习能力和适应能力。促进青年人员的高

质量充分就业，可以实现人力资源的优化配置，充分发挥青年人员的潜力和创造力，提高全员劳动生产率，建设人力资源强国。青年人员通常具有较高的创新意识和创业精神，在技术、科学、文化等领域具有较强的创新能力，而通过创新和创业可以推动产业升级和经济发展。因此，促进青年人员高质量充分就业有助于极大激发创新和创业活力。此外，促进青年人员的高质量充分就业，可以减少社会不稳定因素，增加劳动力市场的稳定性。当青年人员能够找到适合自己的工作岗位并获得合理的收入时，他们会更加满意和稳定地参与劳动市场，减少社会不满和不安定因素，促进社会和谐发展。

以积极就业举措缓解慢就业难题

缓解慢就业难题需要从以下几个方面帮助青年人员更好地规划职业发展，提高就业的成功率和职业发展的质量，从而降低慢就业的风险。

一是加快高质量教育体系建设，深入推进校企合作，不断增强毕业生的就业能力。青年人员的受教育年限普遍较高，但是教育质量参差不齐制约了毕业生的就业能力和就业适应性。因此，要以未来社会发展的需求为引领加快高质量教育体系建设，包括各级各类的入学选拔机制、专业化培养体系、职业规划培训等一系列内容都要以增强就业对经济环境变化的适应性为参考。与此同时，要支持学校搭建平台深入推进校企合作，让学生有机会在真实的工作环境中应用所学知识和技能，不断夯实毕业生高质量充分就业的能力基础。

二是完善积极就业政策体系，增强就业政策与财政货币政策、产业政策、科技政策等政策的协同性，不断提高产业发展的就业吸纳能力，以创造更多

就业岗位。面临宏观总需求周期性不足和外需不振的经济环境,要进一步强化就业优先政策。在制定财政货币政策、产业政策和科技政策时,要将就业指标纳入政策制定的考量范围,确保各项政策的实施能够促进就业容量增长和就业质量提升。与此同时,政府要加强对新兴产业和创新领域的支持,鼓励企业增加就业岗位,特别是在高科技、数字经济和绿色经济等领域,为青年人提供更多就业机会;要完善创业支持政策体系,提供创业培训、创业指导和创业资金等支持措施,为青年创业者提供更好的创业环境,鼓励和支持青年人高质量创业带动就业。

三是推进劳动力市场治理能力现代化建设,加

速就业信息的公开和流动,为青年人员提供及时的就业岗位信息和职业发展指导。政府就业指导部门需要加强与学校、企业、行业协会等机构合作,建立数据共享和合作机制,获取更全面准确的就业信息。通过数据分析和挖掘,政府可以协助青年人员更好地了解就业市场的需求和趋势,为青年人员提供更精准的就业信息和职业发展指导。政府可以通过多方合作机制,鼓励企业及时提供招聘信息,组织招聘活动、职业咨询会等,为青年人员提供更多的就业机会和职业发展指导。

(来源:学习时报)

(上接第9页)

职能作用,不断提升相关人才政策的可操作性,细化《漯河市引进高层次人才“六可选”服务保障若干措施》《漯河市“三二一”高层次人才培育计划》等薪酬待遇、高技能人才培养配套政策。按照《漯河市高层次人才认定办法》,首批认定5912名高层次人才。加大政策兑现、执行力度,2023年以来,共发放各类人才补贴1129.12万元;累计发放购房补贴1373万元。在相关政策逐步优化调整到位的基础上,积极牵头打造“人才政策计算器”,搭建“一站式”人才服务平台,为来漯就业创业人才提供更加便捷优质的服务。

两手发力,扩大增量,充分发挥项目对人才智力的承载凝聚作用。

围绕全省招才引智创新发展大会,人社部门坚持“以项目聚人才,以人才带项目”。今年以来,我市成功签约18个人才项目。新增1家博士后科研工作

站,新增中原食品实验室等5家博士后创新实践基地,招引博士后等青年人才9名。开展各类职业技能培训7.8万人次,新增高技能人才2.3万人。一系列措施充分释放了项目对人才的集聚效应和人才对项目的引领效应。人社部门还将在全市范围内进一步征集高端人才项目合作需求,高质量搭建用人单位与高等院校、科研院所的合作桥梁。

下一步,漯河市人社局将全力筹备参加第六届中国·河南招才引智创新发展大会主场活动和9月至11月在长春、北京、上海等地举办的省外招才引智系列活动,助力全市延揽各类优秀人才。

