



今日文章分享（2023-03-05）

目录

- [改善招聘流程的5种方法](#)（来源：大厂人事）
- [金三银四招聘会，企业如何实现降本增效？](#)（来源：大厂人事）
- [从“经济人”转变为“社会人”，我们应该怎么做？](#)（来源：大厂人事）
- [包凡：“讲义气”背后是长期主义](#)（来源：大厂人事）
- [全国政协委员陈季骥：致力为澳门和祖国培育优秀人才](#)（来源：中国人才网）
- [习近平在参加江苏代表团审议时强调 毕业生把握高质量发展这个首要任务](#)（来源：中国人才网）
- [天津滨海新区出台多项补贴政策培育技能人才](#)（来源：中国人才网）
- [陕西西安：“春风行动”提供岗位超30万个](#)（来源：中国人才网）
- [山东：启动2023年“归雁行动”](#)（来源：中国人才网）
- [北京：2023年北京地区毕业生就业服务月活动启动](#)（来源：中国人才网）

改善招聘流程的5种方法

发表日期：2023-03-05

关键词：招聘,人员,候选人,公司,企业

公司应始终对现有流程持批评态度，以便确定需要改进的领域。对于大多数企业来说，招聘是一个持续的过程，公司经常使用招聘会或展会为其组织寻找新人才。即使企业通过这些工具成功招聘，他们也可能成为重复成功实践和忽视流程改进的牺牲品。

在某些时候，候选人库枯竭或发生错误招聘，企业必须适应以竞争顶级候选人。如何[改善你的招聘流程](#)？以下是通过解决5个常见招聘陷阱来改进招聘流程的[方法](#)：

❗ 陷阱1：没有以开放的心态对待招聘

这是所有企业都倾向于做的事情：缩小一个看似完美的候选人的范围。他们创建自己的愿望清单，并试图找到完美的人来填补一个角色。这种方法的问题在于，它假设只有一种类型的人可以在给定的位置上有效地执行。

例如，招聘团队可能会关注候选人在特定行业拥有多少年的经验或个人实习的地点。但是，最佳候选人可能不是在首选行业拥有多年经验的人。

企业需要考虑候选人是否适合公司文化，为空缺职位增加价值或将成为公司内部资产，这并不总是像查看行业经验那么简单。

📌 解决方案

有时，考虑非常规选择对组织是有益的，这是一个不符合完整要求列表但可能具有成为最佳表现者的技能的人，雇用外部人员可以帮助公司改变现状并获得独特的视图。

招聘经理不应忽视的另一个候选人是资历过高的候选人，他们的才能和技能将帮助公司，无论他们选择待多久。对于看起来资历过高或非常规的候选人，公司可以在面试中询问他们为什么申请这份工作。他们的回答可能会让招聘团队感到惊讶，并让他们了解他们为什么喜欢这份工作。

招聘专业人士可以使用一些策略来减轻狭隘的招聘，他们可以从外部请人来审查候选人名单，第二双眼睛对于审查和指出企业内部的人可能忽略的东西很有用，它消除了内部偏见。

外部顾问还可以审查工作委员会中缺少的品质，获得外部观点的另一种方法是仔细审查竞争对手对员工的期望，这样做可以为公司的招聘策略中缺少的内容提供有用的见解。

这里的底线是完美的候选人不存在，招聘经理不应该等待某人勾选工作要求列表中的每个框，这样做只会浪费时间和资源。

❗ 陷阱2：不投资于未来的劳动力

许多企业在有入门级职位空缺需要填补时在大学招聘，他们等到有人准备离开大学才开始筛选过程。然而，企业可以从在学生生涯的早期就接触到这些潜在的新员工中受益。

📌 解决方案

提供实习或影子机会的公司可以在这些人大学毕业后申请工作时获得投资回报。在这样的就业前条款中，潜在的学生可以深入了解工作环境和行业。如果实习生或以前指导过的学生向公司申请毕业后的工作，候选人和组织将拥有做出明智决定所需的洞察力，这些见解有助于降低离职率。

如果影子或实习不太合适，企业可以与当地学校合作，开设一门专门审查简历或了解公司希望未来员工了解的课程，举办此类活动是向社会（以及未来求职者）灌输积极情绪的一种方式。

招聘人员还应该寻找机会在招聘会期间访问校园或与相关高等教育部门建立联系。招聘人员和大学专业人士之间建立信任将使企业受益，专业人士可以将即将毕业的学生指向他们知道对学生和公司非常匹配的企业。

❗ 陷阱3：招聘人员和招聘经理之间的沟通不畅

尽管有些企业在所有部门和个人之间都有公开的沟通，但沟通不畅的情况必然会发生。引入新人或取消职位可能会导致招聘专业人员和招聘人员之间的中断，并增加沟通不畅。

这两个人之间的一些常见问题包括：招聘经理希望招聘人员随时可以选择候选人库;招聘人员希望招聘经理更好地沟通他们对潜在候选人的期望;双方都希望更好地了解他们正在招聘什么工作。

📌 解决方案

当招聘人员和招聘经理之间持续发生沟通不畅时，企业是时候回到原点并重建关系了。

组织应该鼓励人们随时倾听。他们应该让招聘人员与招聘经理面谈，了解他们对候选人的期望。企业还可以利用技术来记录或管理这些对话。

人力资本管理技术现在包括人才招聘和管理组件，以促进招聘人员和招聘经理之间的沟通。通过为两个人提供一个地方，这些技术可以帮助双方了解对方的需求。

📌 陷阱4：不定义招聘流程

在当今的数字世界中，招聘人员有许多新的创新方法来寻找潜在的求职者。如果一种招聘方式年复一年地继续有效，招聘人员可能不会改变它。然而，这种做法导致错失寻找不同或新人才的机会。

📌 解决方案

为企业测试新的招聘方法的一个小方法是在当前做法之外尝试新的东西。例如，除了在工作网站上使用数字广告外，还使用社交媒体广告。

另一个解决方案是聘请招聘顾问，企业可以将其视为学习机会。招聘专业人士还可以扩展旧的做法，并以新方法为他们提供支持，引入顾问可以鼓励组织质疑他们的招聘做法，并为改进公司的方法提供见解。

📌 陷阱5：没有正确评估候选人

突然的人员离职或解雇甚至会使最好的公司陷入混乱，招聘团队可能会对求职者做出快速决定，以填补空缺。然而，从长远来看，这种选择对任何人都没有好处。

紧急决策或大量不合适的招聘表明企业需要审查或改变其招聘流程，这是一个机会，可以审查最终决定雇用某人的因素以及招聘人员如何在整个过程中收集信息。

重新评估招聘流程的第一阶段是退后一步，组织应该回顾他们最近的招聘问题，并问自己一些棘手的问题，这个职位需要快速填补吗？或者，这是内部某人可以填补或分配给其他团队成员的工作吗？

哪些选择导致候选人被录用？招聘团队和招聘人员是否准确定义了工作要求？不匹配的候选人在离开时要说什么？

所有这些信息都有助于公司确定招聘过程中发生故障的位置，它还阐明了何时可以将离职个人的责任分配给剩余的员工。

建立可靠的招聘策略通常不会在一夜之间发生，它需要一个长期战略，流程和清单可以帮助公司为其业务做出正确的匹配。公司还应该对现有流程持批评态度，以便确定需要改进的领域。

最好的企业知道何时更新他们的招聘和雇用方法，但即使是这些公司也可能成为上述问题的牺牲品，重要的是要知道如何解决这些问题以及如何采用新的方法来招聘人员。

原文链接: <https://www.dachangranshi.com/article-537496.html>

金三银四招聘季，企业如何实现降本增效？

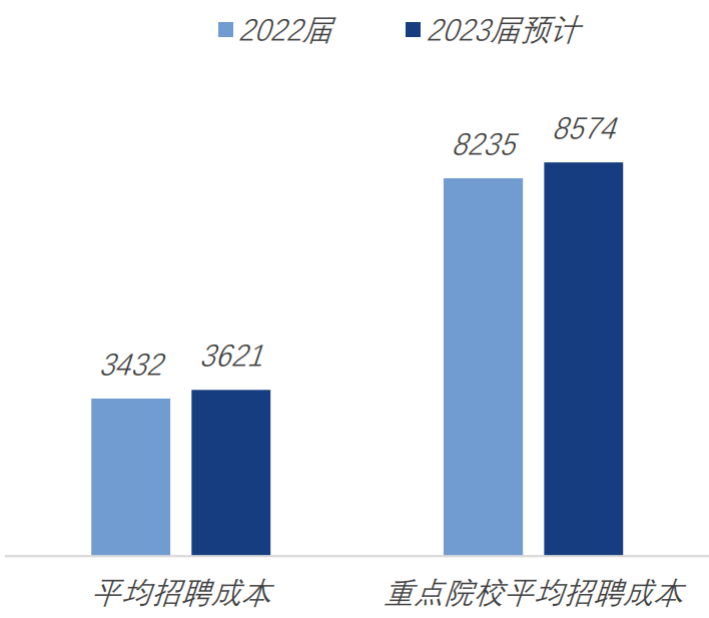
发表日期：2023-03-05

关键词：招聘,企业,平台,远程,人才

一年一度的“**金三银四**”招聘季如约而至，与往年不同，解除了“限制”的第一年，各个**企业**都铆足了劲想要大干一场。

但在后疫情时代的当下，不少企业在现金流、供应链、员工管理等方面都面临较大挑战。为了实现持续健康的发展，除了要拓展业务，提升经济效益外，还要采取有效措施对成本进行控制，使各个环节得以优化，从而保证企业经济效益的稳步提升。

而作为占据企业成本较大的人才招聘成本更是不容忽视。根据前程无忧发布的《2022人力资源白皮书》显示，企业招聘2022届应届生的人均招聘成本为3432元，重点院校2022届 应星生的人均招聘成本为8235 元。预计2023届应届生招聘成本较2022届有所上涨，其中重点院校人均招聘成本预计达到 8574元。



在常态化的当下，中国经济也进入了新的阶段，对于企业来说，人才仍然是企业发展的根基，2023年，企业想要做好业务，就必须注重人力资源的储备，这里甜薪工场也想就招聘这件事和大家聊一聊如何实现[降本增效](#)。

一、利用工具实现增效

最近大火的ChatGPT应该没人不知道了吧，前几天迅速占领热搜，上线2个月已经实现了月活1亿，更有不少企业已经利用ChatGPT来实现效率提升。

根据美国《财富》杂志网站报道：一家提供就业服务的平台对1000家企业进行了调查，结果显示近50%的企业已经在使用ChatGPT，30%的企业表示有计划使用；而在已经使用ChatGPT的企业中，有48%的企业已经让其代替了员工工作，目前来看，ChatGPT得到了公司的普遍认可，55%给出了“优秀”的评价，34%认为“非常好”。

除了工作能力不俗以外，**ChatGPT还能企业节省成本**，48%的受访企业称使用ChatGPT以来，公司节省了超5万美元的费用，11%的公司表示节省下来的费用高达10多万美元。

ChatGPT的适用范围之广，自然我们也可以将其用到招聘工作中去，虽然说它不能够完全的替代招聘工作，但是帮助处理一些事务性的工作还是非常OK的，比如说撰写岗位JD、针对某些岗位出具面试题、了解行业薪资水平等等。

ChatGPT可以通过自动化重复任务、帮助HR从事务性事项中脱离出来，将更多精力放在创造价值的工作上。

比如说我们让ChatGPT来帮助我们写一份新媒体运营的岗位JD：

12

帮我写一份新媒体运营岗位的详细JD，主要负责小红书、知乎的运营，需要3-5年经验

新媒体运营岗位JD

职位描述：

我们正在寻找一位经验丰富的新媒体运营，主要负责小红书、知乎等平台的运营工作。你需要有3-5年以上的新媒体运营经验，并熟悉小红书、知乎等平台的操作流程，能够独立完成平台的日常维护和运营工作。你需要能够根据公司的品牌定位和营销策略，制定合理的内容发布计划和推广方案，提高平台粉丝数量和曝光率，实现品牌宣传和营销目标。

岗位职责：

1.负责小红书、知乎等平台的日常维护和运营工作，包括内容发布、粉丝互动、用户留存等。

2.根据公司的品牌定位和营销策略，制定合理的内容发布计划和推广方案，提高平台粉丝数量和曝光率。

3.通过数据分析和用户反馈，不断

Regenerate response

再比如说我们不了解新媒体的工资范畴，也可以让ChatGPT来找相关数据：



新媒体运营岗位的薪资水平会受到多种因素的影响，例如城市地区、公司规模、岗位职责、工作经验等因素。以下是北京、上海、杭州三个城市新媒体运营岗位的薪资水平的参考范围：



1. 北京：

新媒体运营岗位的月薪范围为8,000元至20,000元不等，其中3-5年工作经验的运营人员的薪资水平大约在12,000元至18,000元之间。一些知名互联网企业和品牌公司的新媒体运营岗位薪资较高，高级岗位的月薪可以达到20,000元至30,000元甚至更高。

2. 上海：

新媒体运营岗位的月薪范围为8,000元至20,000元不等，其中3-5年工作经验的运营人员的薪资水平大约在12,000元至18,000元之间。在上海，一些知名互联网企业和品牌公司的新媒体运营岗位薪资相对较高，高级岗位的月薪可以达到25,000元至40,000元甚至更高。

除此之外，ChatGPT还可以有更多的用处值得我们探索。另外作为企业还可以引入一些数字化的工具来帮助员工提高效率，这里就不过多的阐述，感兴趣的大家可以去自行了解使用。

二、通过招聘渠道降本

对于HR来说，招聘渠道宛如一条主干河流被分为多条支流，原本在主干流里的鱼儿也被分散到各个支流里；因为招聘预算原因，很多公司手里的捕鱼网有限，只能够在一两条支流里捕鱼，没有通行证，进不去其他支流，大大增加了招聘的难度。

对于“不差钱”的企业来说，大可以开通多个平台的账号，多管齐下，将招聘漏斗中的第一环开到最大，获取更多的“小鱼儿”，但事实上，这种“不差钱”的企业少之又少，谁不想要用更低的成本找到更合适的人呢？

其实招聘也并非大家想象中的那么难，只需要正掌握正确的方法，招到优秀的人才并不是难题！

正确的方法是什么？就是找到优质人才聚集的地方，变相提高人员的门槛。

比如说我们要招聘程序员类的人才，就可以向公司相关岗位的同学了解他们平时都会聚集在那些渠道或平台，混迹在这类地方能够帮助我们聚焦目标人群，提高工作效率。

这里甜薪工场也为大家整理了市面上比较热门的招聘渠道，包含了综合类的招聘渠道以及垂直类的渠道，有需要的可以自行选择：

1、网络招聘：

基本就是大家所熟悉的平台啦，包括BOSS直聘、前程无忧、猎聘网、拉勾网等。这类平台属于综合类的平台，优势在于覆盖面广、简历信息丰富，但是想要发布岗位招聘信息或搜索人才库是需要花费一定费用的，年费基本在一万左右，对于中小企业来说显然不太划算。

2、远程招聘：

新型的招聘方式，不受时间地域的限制，能够帮助企业用性价比更高的方式在全国范围内雇佣人才，但是对于没有远程招聘经验的公司来说不太友好，前期花费时间比较长，或许还会招聘到不适合远程工作的员工，导致成本增加，**这里建议初次尝试远程招聘公司可以寻求第三方平台的帮助，比如说我们甜薪工场远程招聘平台。**

作为一个专业的远程招聘平台，甜薪工场凭借着十余年人力资源从业经验帮助企业在全国范围内严选前3%的优质知识技能型工作者。

为了帮助企业匹配优质的远程工作者，甜薪工场采用简历作品上传、人工电话视频面试、实际交易评价“三重筛选机制”，分别从远程工作意向、经验能力和履约精神上进行筛选，大大地提高了人才质量。

最重要的是，企业不用支付任何平台费用，只需要在甜薪工场发布岗位招聘需求，就有专业的运营人员为您匹配心仪人才。

3、社交招聘：

基于社交平台所产生的一种线上招聘方式，常见的平台包含领英、脉脉、小红书、微博、微信、推特等，这类平台聚集了大量用户，简单来说就是利用大平台的红利来曝光我们自己。

社交招聘最大的优点是传播性强，对于企业来说，潜在候选人活跃在各个社交平台上。无论他是主动求职者还是被动求职者，无论他有没有关注你公司的账号，他都可能通过别人的转发看到你的企业信息和招聘信息，并推荐给其他符合条件的人。

但是社交招聘的方式需要招聘者花费比较多的心思“养号”，这样才能够获取更多的曝光以及流量，将社交招聘的效果最大化。

4、内部推荐：

内部推荐可以激发企业全体员工参与招聘工作，通过员工内推而来的简历或许更加符合岗位，这就大大节省了HR的简历筛选时间；但是要注意，企业员工或高层可能为了巩固自己在公司的势力，故意在关键岗位安排自己的亲信，形成恶性竞争的小团体。

5、垂直类招聘平台

招聘IT程序员人才就去QTCN、eoe android社区、Cocoa China、PHP100这类技术论坛。求职方和招聘方往往具有很高的匹配度。

招聘新媒体人才可以去一些专业性很强的社区或者平台，比如文案策划、市场推广、可以尝试去豆瓣等文艺、创意类的网站；营销类人才可以去马哥笔记；专业运营人才可以去三节课、馒头商学院等平台。

招聘插画师就去涂鸦王国和插画中国.....

招聘PPT设计师就去昵图网、汇图网、千图网.....

招聘找平面设计师就去FOTOR微设计、站酷、UI中国、视觉中国.....

每个招聘平台都有其优劣势所在，作为招聘者需要在充分了解招聘渠道的前提下，根据自身需求选择更加适合的渠道才能事半功倍。

这里也要提醒各位招聘者，不一定是你招不到人，也有可能是你没找到正确的方法；建议HR要善于使用组合渠道策略，千万别局限在单一的信息渠道。

三、雇佣远程工作者的方式来降本

在之前的一篇文章中我们曾经计算过，企业招聘一名基层全职员工，按照最低标准从招聘到入职需要支出20280元左右，当然，这还是在基层岗位和工资不受市场物价影响下的前提下，而同样一名员工，选择远程招聘的方式每月能够帮助企业节省15280元，每年则可以省下183360元。

这也是为什么很多企业都开始转变工作模式，招聘远程工作者的重要原因之一。

成本/月	全职工作者招聘费用	甜薪工场远程招聘费用	对比
人力成本	招聘专员：5000元/月 业务负责人：时薪	业务负责人：时薪	远程招聘对比全职员工可 节省一位招聘专员的费用
平台服务费	BOSS直聘：900元/月 猎聘网：1400元/月 智联招聘：448元/月	费用：0元。	甜薪工场远程招聘 无需支付任何平台费用
时间成本	面试时间/人岗匹配等时间成本	降低50%	甜薪工场通过技能匹配并推荐工作者，大大提高人岗匹配，可 降低50%的时间成本
试用成本	岗位工资：8000/月 五险一金：2732/月 水电成本：1800/月 管理成本/机会成本	岗位工资：5000 管理成本/机会成本	远程工招聘对比全职工作者工资可 降低30% 五险一金、办公设备等成本 每月可节省4532元，每年可节省54384元
合计	20280元	5000元	每月可节省15280元，每年可节省183360元

随着更多企业对经营模式灵活性以及降本增效提出更高需求，一些企业开始尝试灵活办公的方式，这既是企业招聘的挑战，同时也是吸收优质人才机会，尤其在争夺优秀求职者的时候，企业更需要通过多元个性化的方式来吸引人才。

比如更加灵活自由的远程工作方式：

根据IBM调查数据也显示，超过三分之一（35%）的员工表示在求职时不会考虑完全未提供远程办公选项的职位。

可见灵活性对于员工的吸引力有多大，对于知名度比较低、薪酬预算较低的中小企业来说，灵活自由的远程工作方式无疑是当下的最优解。

原文链接：<https://www.dachangrenshi.com/article-537371.html>

从“经济人”转变为“社会人”，我们应该怎么做？

发表日期：2023-03-05

关键词：企业,劳动者,员工,关系,需求

“很遗憾，与泰勒一样，面对劳资关系这样一个禁区，巴纳德没有继续向前探索，研究如何建立企业一体化的关系体系.....而是退而求其次，在不触动企业性质的前提下，强调依靠经理人员的职能，即管理职能，使企业获得持续发展.....巴纳德真正想表达的意思是，企业就是一个社会或社区，就是一体化关系体系。一体化关系体系不存在了，企业也就不存在了。”

——摘自《霍桑实验的故事（G1-2-9-坤）》

什么是一体化关系？在形成一体化关系的时候，我们**应该怎么做**？看看胡适懿同学的学习感悟。

正文

|| 从“**经济人**”转变为“**社会人**”，我们应该怎么做？

作者：胡适懿·重庆事务所

近期学习了包子童小程序关于霍桑实验的故事，从中我也受到了启发，劳动者是“社会人”而不是“经济人”，他们不是单纯地追求收入，还有社会方面、心理方面的需求。正如美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛在1943年所提出，人类需求像阶梯一样从低到高按层次分为五种，分别是：生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。

现如今，我们处于知识经济时代，知识劳动者已经成为主体，连传统意义上的蓝领工人也成了应用技术和知识的劳动者。在这种情况下，企业更应该明白：劳动者和企业之间不应该是对立的关系。要调动工人生产的积极性，还必须从社会、心理方面去努力。

那么，企业应该怎么做？我认为，其实在包政老师的《管理学教育的反思》一书中也告诉了我们答案：改变企业的性质，使每个劳动者成为企业的成员，成为利益共同体的成员，乃至事业共同体或命运共同体的成员，而不是把他们当作雇员，维持着过去的那种雇佣关系，维持企业和劳动者之间的雇佣关系。

企业要在组织层面上做出努力，让人知道并且感觉到企业是员工生存生活的保障，是员工心灵的归属，还有，是员工能够获得在社会上的身份和地位，然后获取个人尊严的这样一个基础或者立锥之地。用稻盛和夫的话简单来说，就是：**企业永远为员工生活的保障和心灵的归宿，并给员工做人的尊严。**

德鲁克也曾告诉过我们：**知识劳动者本质上是自我引导的**。要想依靠福利、薪资等去激励劳动者，可能会在短时间内对其产生一定的影响，但当其所获的薪酬达到某一水平后，最终会发现这会是失效的。所以，最重要的是企业要去开发员工大脑中的大森林和大油田，依靠积极的思考，依靠教育和示范，最大限度地激发每个工作者的主动性和创造性，使他们的天赋和才干充分发挥出来，从根本上唤醒员工的良知和良心，最终让员工和员工按照共同的目标和协同的意愿一起去共创、共享和共有。

其实不仅仅企业需要做出努力，作为知识劳动者，也应该要去弄明白企业和之间的关系。在《卓有成效的管理者》第八章结论中我们记道：今天的社会有两种需要：**对组织而言，需要个人为其做出贡献；对个人而言，需要把组织当成实现自己人生目标的工具**。知识劳动者要一心一意去为这个组织想事情，自然而然就会获得这个公司的立场，同时也就会越来越精到，也叫穷尽方法，然后才能够精于一道，然后才会用心、用命、用力地为这个组织做出更好的贡献。

同时，在工作当中，要不断地从事情当中去找到自己的长处，按照自己所喜欢的、合适的方式去做对、做出有效的成果来，从工作中去找到成长和成就的感觉，以此不断激发出自己的主动性、积极性和创造性，最终才会得到自我实现和自我满足。

劳动者和企业是相互依存的关系，不存在所谓的“官僚主义”、“阶级主义”，企业一定要重视“人”的因素，不能将劳动者作为机器的附属，甚至是赚钱的机器，而一定要把他们当作是企业的一员，成为利益共同体的成员，乃至事业共同体或命运共同体的成员。正如《企本》中所说，“企业真正要做的事情是，保留每一个人的自由意志，激活他们的个性，使他们的天赋、主动性和创造性发挥出来，并约束他们为共同的事业与目标做贡献”。

原文链接: <https://www.dachangrenshi.com/article-537539.html>

包凡：“讲义气”背后是长期主义

发表日期：2023-03-05

关键词：华兴·资本·中国·投行·互联网

作者：黄小荣——同心动力高级咨询顾问

来源：同心动力企业文化与管理

2月16日，华兴资本集团创始人兼CEO**包凡**的失联引起了互联网和金融圈的广泛关注，甚至是强烈震动。2月26日，华兴资本联交所公告称，董事会已获悉，包先生目前正在配合中国有关机关的调查。

结果究竟如何，一切留给时间吧。但作为陪伴中国互联网崛起的人，包凡的确“不凡”！

1、包凡是谁

包凡，1970年出生于上海，毕业于挪威经济管理学院，现任华兴资本集团创始人兼首席执行官，有“资本红娘”、“并购之王”的美称。

1993年—2000年，包凡先后服务于国际大投行摩根士丹利和瑞士信贷，拥有七年华尔街投资银行经验，帮助数家领先的跨国企业进行资金募集、银行借贷、兼并收购等工作。

2000年，包凡加盟中国领先的通信软件和服务提供商亚信集团股份有限公司，担任首席战略官，主要负责投资并购等工作。

2005年，包凡离开亚信，创建华兴资本集团，并引领华兴资本成为中国领先的服务新经济的金融机构。

2014年，包凡创立的华兴资本担当联席主承销商兼财务顾问，助力京东商城上市，成为中国公司在美最大IPO，使包凡和华兴资本一战成名。

2015年，包凡入选《彭博市场》杂志“全球金融50大最具影响力人物”，位列第22名。

2017年，包凡荣获中国顶级投资人。

2018年，包凡带领华兴资本控股赴香港上市。

2019年，包凡荣获“中国经济年度人物新锐奖”。

2020年，包凡入选《财富》2020年中国最具影响力的30位投资人。

在华兴资本集团发展过程中，包凡创下了多个“第一”：

搭建中国第一个互联网天使投资平台；

创立中国第一家专攻新经济的投资银行；

成为中国第一家上市的民营投资银行创始人；

成为第一个取得中国香港、美国、中国大陆、新加坡证券业务牌照的民营投资机构创始人。

包凡带领华兴资本发展了将近20年，在投行领域具有现在的“江湖地位”，除了时代带来的机遇，跟他的个人特质及其秉持的价值观密切相关。

在华兴资本集团的官网上，我们看到该企业有四大核心价值观：

- 善良正直（Goodness）
- 分享开放（Partnership）
- 创业精神（Entrepreneurship）
- 追求卓越（Excellence）

2、雄心壮志

打开华兴资本集团的官网，首先映入眼帘的是“华兴资本 专注赋能中国创新经济的领先金融机构”，下面是华兴资本的英文“CHINA RENAISSANCE”。

据说，2005年创业时，一直很喜欢Renaissance（复兴）这个概念的包凡，是先为公司取了英文名China Renaissance，然后再译成中文“华兴”的，包凡很喜欢向别人解释他对华兴命名的由来：China Renaissance，在中国市场复兴传统投行。他立下了这个志向，所以给公司取了个“不平凡”的名字——华兴。

当年他进入摩根士丹利时，“大摩”相当程度上还是很传统的华尔街投行，商业模式是以服务客户为主的。到他后来离职时，“大摩”已经转型为以交易为主的现代投行。而他并不喜欢这一转变。

“实际上，现代投行虽然也为别人服务，但更重要的是为自己赚钱。他为客户服务的时候拿点信息，他自己投资，自己做交易，我觉得这个模式是错的，短期也许能挣点快钱，长期来看没有存在的价值。所以我想重新做一个经典的投行，某种程度上复兴一下传统。”

在他看来，传统投行和现代投行的最大差异在于，它的价值是建立在服务上还是交易上。要做服务，甚至要参与新经济公司的创立，充当它们的长期伙伴，这是华兴资本的一条经营哲学。

包凡也从未掩饰自己的雄心，那就是“做一家中国的世界级投行”。“我创业的时候说，我要做中国人自己的投行。很多人说我疯了，民企不可能做投行。当时，我一没钱，二没关系。”包凡后来在面向创业者的演讲中如此回忆。要知道他想做的事情有多难，看看同一领域的竞争对手就知道了：摩根士丹利、高盛、中金、中信证券……

“目前来说我觉得比较清楚，我觉得中国应该有机会出现世界级的投行。我知道这个东西值得我去争取。争取得到争取不到，看我自己的本事，看我们这个团队的本事，好多事有时要看命的。但如果没有争取，我会觉得很遗憾。”2015年他在接受采访时说。

在华兴资本集团核心价值观之一“追求卓越（Excellence）”里，也有这样的表述：**“我们必须放眼世界，力争成为第一家诞生于中国的世界级金融企业。”**

3、使命初心

包凡在亚信科技工作的4年，正是中国互联网公司的起步阶段，但看到中国互联网无限前景的包凡并没有创立一家互联网公司，而是选择在2005年成立华兴资本集团，为互联网企业做起了财务顾问（Financial Advisor）。

他之所以没有选择互联网创业，一是因为做金融是他的老本行，更加擅长也是自己的兴趣所在；二是，在那个时间点，虽然整个互联网产业蓬勃起步，但明显能感觉到想要推动这一产业大发展，资本至关重要，这正是包凡创建华兴资本集团的初衷，希望通过资本来助力产业的发展。

中国企业的境外上市之旅，最早可以追溯到1992年华星汽车在美国纽交所挂牌。在2004年之前，中国大型国有企业的境外上市业务，基本都被中金包揽，而中国民营企业的境外IPO发行，全部被国际大投行垄断。

国际资本基本上全面掌握了境外IPO业务中的话语权，中国企业在境外上市过程中显得非常卑微，有时候甚至连股票的发行定价都不能过多干预。2010年当当网上市之时，李国庆就曾因发行价过低与公司境外IPO的主承销商摩根士丹利在网上对骂了足足一个多月。

包凡希望改变这种状况，成为中国创业者们在华尔街的代言人。2012年华兴资本从陈旧的“投行+投资”模式转型为全业务投行，布局证券业务。不久，华兴分别拿到了港股和美股的券商资格，华兴海外IPO业务很快发展起来。

2015年，华兴完成了77项海外IPO业务，超越了瑞银、美林等国际资本，成为了中国赴美IPO承销商中第二大的投资银行。

包凡认为，华兴资本的使命，就是通过连接新经济头部企业与多元化的全球资本，快速成长为新一代投行中的佼佼者。

在包凡看来，华兴资本过去十多年就干了一件事——去发现下一个时代的企业家，通过服务成为合作伙伴，与他们同行，创造价值，分享价值。

华兴资本集团将其使命与愿景表述为：“**作为数千名创新经济企业家值得信赖的资本市场伙伴，我们始终致力于探寻最卓越的企业，与之携手共进，共创价值，在蓬勃发展的创新经济中扮演着重要的生态角色。**”

在接受记者采访时，包凡说：

“我有我的梦想。当年我从华尔街回来，中国制造业其实相当发达了，但资本市场的差距相当大。我打内心觉得，一个国家要强，它的资本也要强，那是国力的体现，希望通过金融对国家建设做出贡献，包括公司起名‘华兴’，也有情怀在里面。”

4、江湖义气

与高瓴、红杉、IDG等投资机构相比，华兴资本的管理规模和影响力都算不上顶级；但圈内人提起包凡，大都会尊称一声“包老大”。

在公司，所有人都称他为“包老大”，而老大有老大的担当。包凡认为，创业就是一帮兄弟混社会，“吃苦在前，享乐在后”。用他的话说：

“要做老大，就是每年分钱分得要比别人少，虽然听起来很奇怪，但这就是华兴的文化。不然好事儿都被你占了，烂事儿让别人摊屁股，兄弟们凭什么跟你混？”

包凡个子不高，常常带着一副眼镜，留着一个悍匪式光头。这种掩藏于温文尔雅背后的江湖气质，浸润了包凡和他的战友们，并塑造了华兴资本的投资哲学。

包凡把爱交朋友、[讲义气](#)带到了职场上，在非工作时间喝酒，把友谊先建立起来。他认为，“**讲义气是一种价值观，背后是长期主义。**”

包凡做一桩交易，首先是看这个人值不值得交朋友，他并不希望只做一锤子买卖。“我们跟这个人之间，不说一辈子，至少10年、20年能一起做买卖。”有时再多的钱放在眼前，这个人交不成朋友，宁愿不做。”

王长田说：“**包凡培养的员工能够体现这个公司的文化，看重长远，而不是非要做成一笔生意。**”包凡会告诉华兴员工，“你的眼睛不能盯在明年多做几个项目上，你应该思考这个行业会发生什么变革，哪些人哪些公司能够冒出来，成为最终的胜利者。你们要去找这样的人，也许他们生于毫末，还很小，但确实有潜力。”选择合作项目时，包凡也非常看重是否与创始人意气相投、价值观一致。

“我们在选择客户的时候，一定是看大家是不是价值观接近。我们有我们的底线，撒谎、故意做局、暗地里操控这种事绝不能干。在华兴，我们没有必须做的买卖，我们也没有必须取悦的人。不管对方多牛，我永远可以说NO。”

如果一个企业选择了华兴，华兴就会启动所有的资源去支持他，在他最困难的时候，也会不离不弃。用包凡的话来说，咱们交上朋友了，那就要两肋插刀、肝胆相照。

比如，包凡一直对另一位“江湖莽汉”周鸿祎推崇有加。2006年，华兴帮助奇虎360做B轮融资，当时没人看好刚刚出任CEO的周鸿祎。但包凡认为，周鸿祎的功底摆在那儿，“只要他想干，一定能干出名堂来，只是时间问题”。后来的事实证明，包凡并没有看走眼。

此外，包凡也很欣赏刘强东，觉得“刘强东是个很江湖的人，我也是个很江湖的人，我们都很讲义气”。2010年之后，京东历次融资都由华兴资本操盘，后者一路陪跑至京东赴美上市，成就了一段企业与资本互相成就的佳话。

讲义气、重朋友的鲜明个性，再加上强大的圈内人脉，让包凡四十多岁时就隐然成为了中国互联网“带头大哥”。尤其是在辅佐京东上市后，华兴资本几乎参与了中国互联网行业所有重大并购案，包括美团与大众点评、58同城与赶集网的并购，甚至促成了滴滴与快的两大死敌的结盟。关于华兴在互联网金融服务领域的地位，曾有人形象地说，华兴资本已经承包了手机里90%的APP。

先后创办赶集网和瓜子二手车的杨浩涌曾对媒体表示，“在投行这个圈子里，包凡很有江湖地位。他跟圈内很多人关系都很好，大家也都卖他面子，我觉得这是华兴成功很重要的一个因素。”

2018年9月，华兴资本赴港上市。IPO当天，为包凡现场站台的，有红杉资本的沈南鹏、雪湖资本的马自铭等人。

5、信任无价

“投行是建立在信任基础上的生意。一个好的投资银行家，核心是跟客户建立信任关系。”包凡说，“我是个把信任看得很重的人。别人信任我，我也要対得起这份信任，GPI/P之间更是基于长期信任的关系，这是我做人最基本的原则。”

作为一名创业者，包凡从不讳言华兴与客户合作的基础在于信任：

“我们的愿景是找到真正顶尖的创业家，在初期就与他们并肩作战，支持、帮助他们，并伴随他们一路成长壮大。我们虽然在做项目、做交易，但我们积:累的是信任，正是信任成就了华兴的今天。”

圈内评价，包凡和华兴几乎可以搞定新经济领域的任何交易。无条件的信任，对于包凡来说是一种无形的压力。巴菲特说过一句话，信任是花了很多时间才能建立起来，但可以在一夜之间就毁掉。包凡很认可，“**信任这个东西，要当成你家的银行存款一样，攒了好多，一旦不好好珍惜，就会没了。**”

据《彭博商业周刊》报道，包凡在2005年的时候结识了光线传媒总裁王长田。2007年，华友世纪与光线传媒高调宣布联姻，华兴资本同为双方的财务顾问。在这场几度濒临崩溃的谈判中，包凡一次次力挽狂澜，把双方多次拉回了谈判桌，同时还设计出了被王长田誉为“天才的想法”的全新对赌标准。

尽管最终这场联姻以失败告终，但王长田却能感觉到，包凡并非以促成生意为导向，他会考虑王长田的利益，也会考虑投资方的利益。买卖没谈成，人却成了朋友。包凡在王长田心中种下了信任的种子。

后来光线传媒上市，王长田拉着包凡入股，让他一口气大赚了30多倍的投资收益，而现在光线传媒还是华兴资本旗下华兴证券的二股东。王长田曾说：

“如果一笔一笔地做生意，我付他的顾问费会远远小于股票的利益，但我愿意给他，因为我希望跟他建立长远的关系。他是一个你愿意给他钱的人，你觉得他挣钱是应该的。”

6、利他之心

任何的利己主义都是短暂的，因为这个世界是要所有人一起往前，才有可能进步。人与人与人之间是一种作用力和反作用力的关系，你拉别人一把，别人往前的时候，自然也不会对你放手。

包凡说：“**不要短期贪婪，只赚该赚的钱。做买卖要在桌上给别人留点钱，不要全部拿走。老规矩不会因为时间改变，但技术上不能固步自封。**”

2006年当当网融资的时候，当当网CEO李国庆要找包凡帮忙看看再做取舍。当当网董事长俞渝觉得没有必要，已经谈得八九不离十了。但李国庆说，用第三只眼睛看看更理性。于是俞渝和包凡合作，发现包凡不怕得罪她，如果两人意见相左，他会脾气很大地告诉俞渝，“你不对，我对”。有的财务顾问会顺着客户，但他不会藏着掖着。“他的技术很过硬，但最难得的是，他是诚实的人。有些人管结婚不包生孩子，包凡不是这样的人，他觉得这单生意合作会损害客户长期利益，他不会做。”俞渝说。

58同城与赶集网谈判胶着的时候，58同城董事长兼CEO姚劲波给包凡发微信，问他意见。包凡回，“别干了”。但姚劲波没听，“我是真的劝他别干了，当时的条件对老姚来说太苛刻。但他以为我是激将法，没想到起了反作用，他决心一干到底。”包凡调侃姚劲波，“以后都得这么对付他”。

劝人散的事，包凡干过不只这一次。他回忆，当年奇虎360要买搜狗，他在最后一分钟劝老周（奇虎360董事长周鸿祎）别干了，老周听了，“当时整合的风险太大，而且抗拒性很强，万一整合不成功，就是竹篮打水一场空。”包凡说。

正如在核心价值观“善良正直（Goodness）”中表述的：“**过去十几年，我们坚守自己的道德指南针，只赚该赚的钱，绝不作恶。**”

在公司里，包凡追求那种哥们儿、兄弟的感觉：

“我希望我的成功不是一个人的成功，而是一群人的成功，我希望跟我一起混的这帮兄弟姐妹在业内是最优秀的，房子是最大的，车子是最好的，小孩可以去最好的学校，这样我就很有面子。”

利他之心其实是眼界和格局的体现，当一个人足够大气的时候，自然能够吸引更多的人向自己靠拢。彼此都有利他之心，自然是共同进步。

原文链接: <https://www.dachangrenshi.com/article-537361.html>

全国政协委员陈季敏：致力为澳门和祖国培育优秀人才

发表日期：2023-03-05

关键词：澳门,大学,发展,科技,人才



3月2日，全国政协委员陈季敏在澳门科技大学。新华社记者 张金加 摄

新华社澳门3月2日电（记者李寒芳 刘刚）全国政协委员陈季敏2日赴京，即将首次参加政协大会。谈及“履新”感受，来自澳门的她表示：“无上荣光，更觉重任在肩。”

成为新一届全国政协委员，陈季敏心潮澎湃：“这份沉甸甸的责任鞭策自己不断加强学习、调研。”

陈季敏是新一届全国政协委员中的“新面孔”。不过，此前她相继担任江西省政协委员、天津市政协常委，努力推进澳门与江西、天津各项交流合作，积极参与“一国两制”实践。

担任天津市政协常委期间，除参政议政、建言献策外，陈季敏还组织“澳门青年企业家天津行”，加强澳门青年人才培养，促进“爱国爱澳”精神薪火相传，推动澳门与天津的中学结成姊妹校，参与组织承办“港澳青少年国情教育空中课堂”等活动。

“我一直践行这样的理念，必须将个人追求与澳门发展、国家大局紧密联系起来，将个人理想融入社会整体发展与国家民族大业之中。”陈季敏说。

澳门回归祖国以来，“生逢其时”的陈季敏得以在更大舞台上发挥才干、施展抱负。她先后参与创办澳门科技大学、澳门发展银行，推进澳门高等教育、现代金融业发展。

面对澳门人才培养的迫切需求，澳门社会贤达于2000年创办澳门科技大学，陈季敏参与了整个筹办过程。2003年至今，她出任澳门科技大学基金会行政委员、校董会秘书长。

“创校伊始，我们便将培养‘爱国爱澳’优秀人才作为办学宗旨。”陈季敏说，澳门科技大学较早开办宪法和基本法课程，同时也注重中国历史文化的传授、研习，还组织了许多爱国主义教育交流活动。23年来，澳门科技大学为澳门特区和国家培养、输送了一批又一批人才。

陈季敏表示，回归祖国后，澳门同胞拥有了创业建功的广阔舞台，以耕耘奋斗的成果证明“一国两制”的强大生命力。

中共二十大报告深刻阐述中国式现代化内涵，陈季敏在学习中不断深化认识，认真思考澳门应当如何更好担当自身的责任。

她认为，在中国式现代化进程中，澳门应积极配合国家战略部署，充分利用自身特殊地位，发挥政策、区位、经济、文化等方面独特优势，主动参与、融入中国式现代化建设，书写“一国两制”新的绚丽篇章。

“教育是民族振兴、社会进步的重要基石，人才是粤港澳大湾区发展的基础性资源。今年全国两会，我将聚焦教育、人才等方面的内容。”陈季敏说，她围绕澳门开展“一国两制”成功实践教育的课题进行了调研，认为不但要在澳门继续深化“爱国爱澳”教育，还要讲好“一国两制”成功实践的故事。

她的另一项课题是探索建立“大湾区人才共享”机制，希望以此提升粤港澳大湾区的吸引力，引进、用好、留住人才，最大限度发挥人才效益，更好推进粤港澳大湾区建设。

“我将与其他政协委员一道，积极建言献策，履职尽责，不辱使命。”陈季敏说。

原文链接: <https://www.newjobs.com.cn/detail/1632548023409152001>

习近平在参加江苏代表团审议时强调 牢牢把握高质量发展这个首要任务

发表日期: 2023-03-05

关键词: 发展,建设,现代化,创新,体系



3月5日，中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平参加他所在的十四届全国人大一次会议江苏代表团审议。新华社记者 李学仁 摄

新华社北京3月5日电 中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平5日下午在参加他所在的十四届全国人大一次会议江苏代表团审议时强调，高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。必须完整、准确、全面贯彻新发展理念，始终¹以创新、协调、绿色、开放、共享的内在统一来把握发展、衡量发展、推动发展，必须更好统筹质的有效提升和量的合理增长，始终坚持质量第一、效益优先，大力增强质量意识，视质量为生命，以高质量为追求，必须坚定不移深化改革开放、深入转变发展方式，以效率变革、动力变革促进质量变革，加快形成可持续的高质量发展体制机制；必须以满足人民日益增长的美好生活需要为出发点和落脚点，把发展成果不断转化为生活品质，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感。

习近平来到江苏代表团，现场响起热烈掌声。

江苏代表团审议认真，气氛热烈。许昆林、刘庆、单增海、魏巧、张大冬、吴庆文等6位代表分别就服务全国构建新发展格局、大力推进区域协同创新、坚定不移向制造业高峰攀登、当好新时代“新农人”、为党育才、当好中国式现代化建设排头兵等问题发言。习近平不时插话，同大家展开交流。



3月5日，中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平参加他所在的十四届全国人大一次会议江苏代表团审议。新华社记者 黄敬文 摄

在认真听取大家发言后，习近平作了发言。他首先表示赞成政府工作报告，充分肯定江苏五年来经济社会发展和党的建设各方面取得的成就，希望江苏继续真抓实干、奋发进取，在高质量发展上继续走在前列，为谱写“强富美高”新江苏现代化建设新篇章实现良好开局，为全国大局作出新的更大贡献。

习近平指出，加快实现高水平科技自立自强，是推动高质量发展的必由之路。在激烈的国际竞争中，我们要开辟发展新领域新赛道，塑造发展新动能新优势，从根本上说，还是要依靠科技创新。我们不能知期全面建成社会主义现代化强国，关键看科技自立自强。要坚持“四个面向”，加快实施创新驱动发展战略，推动产学研深度合作，着力强化重大科技创新平台建设，支持顶尖科学家领衔进行原创性、引领性科技攻关，努力突破关键核心技术难题，在重点领域、关键环节实现自主可控，要强化企业主体地位，推进创新链产业链资金链人才链深度融合，发挥科技型骨干企业引领支撑作用，促进科技型中小微企业健康成长，不断提高科技成果转化和产业化水平，着力打造具有全球影响力的产业科技创新中心，要深化科技体制改革，大力培育创新文化，健全科技评价体系和激励机制，为创新人才脱颖而出、尽展才华创造良好环境。

习近平指出，加快构建新发展格局，是推动高质量发展的战略基点，要把实施扩大内需战略同深化供给侧结构性改革有机结合起来，加快建设现代化产业体系。要坚持把发展经济的着力点放在实体经济上，深入推进新型工业化，强化产业基础再造和重大技术装备攻关，推动制造业高端化、智能化、绿色化发展，加快建设制造强省，大力发展战略性新兴产业，加快发展数字经济，要按照构建高水平社会主义市场经济体制、推进高水平对外开放的要求，深入推进重点领域改革，统筹推进现代化基础设施体系和高标准市场体系建设，稳步扩大制度型开放。



3月5日，中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平参加他所在的十四届全国人大一次会议江苏代表团审议。新华社记者 黄敬文 摄

习近平强调，农业强国是社会主义现代化强国的根基，推进农业现代化是实现高质量发展的必然要求。要严守耕地红线，稳定粮食播种面积，加强高标准农田建设，切实保障粮食和重要农产品稳定安全供给。要把产业振兴作为乡村振兴的重中之重，积极延伸和拓展农业产业链，培育发展农村新产业新业态，不断拓宽农民增收致富渠道。要优化镇村布局规划，统筹乡村基础设施和公共服务体系建设，深入实施农村人居环境整治提升行动，加快建设宜居宜业和美乡村。要强化科技和改革双轮驱动，深化农村土地制度改革，巩固和完善农村基本经营制度，发展新型农村集体经济，发展新型农业经营主体和社会化服务，发展农村适度规模经营，为农业农村发展增动力、添活力。

习近平指出，人民幸福安康是推动高质量发展的最终目的。基层治理和民生保障事关人民群众切身利益，是促进共同富裕、打造高品质生活的基础性工程，各级党委和政府必须牢牢记在心上、时时抓在手上，确保取得扎扎实实的成效。要健全基层党组织领导的基层群众自治机制，加强基层组织建设，完善网格化管理、精细化服务、信息化支撑的基层治理平

台，健全城乡社区治理体系，为人民群众提供家门口的优质服务和精细管理。要坚持和发展新时代“枫桥经验”，完善正确处理新形势下人民内部矛盾机制，及时把矛盾纠纷化解在基层、化解在萌芽状态。要紧紧抓住人民群众急难愁盼问题，采取更多惠民生、暖民心举措，健全基本公共服务体系，着力做好重点群体就业帮扶、收入分配调节、健全社会保障体系、强化“一老一幼”服务等工作。要抓实抓细新阶段疫情防控工作，认真落实“乙类乙管”各项措施，持续加强公共卫生、疾病防控、医疗服务体系建设。

习近平最后强调，推动高质量发展，必须坚持和加强党的全面领导，坚定不移全面从严治党。各级党委要牢牢扛起全面从严治党主体责任，切实加强党的二十大精神学习宣传贯彻工作，加强换届后各级领导班子和干部队伍建设，加强各领域党建工作，深入开展学习贯彻新时代中国特色社会主义思想主题教育，为奋进新征程、建功新时代提供坚强有力的政治引领和政治保障。

蔡奇、丁薛祥、何立峰等参加。

原文链接: <https://www.newjobs.com.cn/detail/1632545986650935298>

天津滨海新区出台多项补贴政策培育技能人才

发布日期：2023-03-05

关键词: 技能,培训,滨海新区,补贴,开展

新华社天津3月5日电（记者王井怀）国家级新区天津市滨海新区日前出台政策，通过发放企业补贴、培训机构补贴、生活费补贴、技能大师工作室建设补助资金等多种方式，全方位吸引和培育技能人才，力争到2027年高技能人才总量达到21万人以上。

日前，滨海新区出台《滨海新区深化产教训融合发展加强新时代“技能滨城”建设的实施办法（试行）》。其中提出，滨海新区支持开展重点产业项目定制培训，对于国家职业资格、技术等级等基本培训制度未涵盖但在天津市或滨海新区重点发展的产业项目，鼓励企业组织开展项目定制培训，按照每人1000元标准给予企业补贴支持。

滨海新区还鼓励产业（人才）联盟依托或联合职业学校、高等学校等各类培养载体设立产业学院，对经各类培训载体定向就业培训后稳定就业的，按照每人500元标准给予培训机构补贴。

同时，滨海新区鼓励各开发区开展数字技能人才试验区创建，分职业、分方向、分等级开展数字技能培训工作。符合条件的人员在享受培训费补贴的同时，可以在一年内申请一次性1000元的生活费补贴。

此外，滨海新区支持企业设立技能津贴，鼓励技能人才在岗位上发挥技能、带徒传技，优先在产业（人才）联盟中开展“滨海新区技能大师工作室”遴选工作。滨海新区每年遴选30个技能大师工作室，分别给予20万元建设补助资金支持。（完）

原文链接: <https://www.newjobs.com.cn/detail/1632546364025049089>

陕西西安：“春风行动”提供岗位超30万个

发布日期：2023-03-05

关键词: 服务,就业,企业,群众,辖区

“我原来一直在南方打工，听说咱街道有招聘会就来看看，发现这个岗位很适合我。已经和企业谈过了，薪资满意，更重要的是离家近，既有稳定收入又能照顾家庭。”近日，在西安国际港务区“春风行动”临港产业园专场招聘会上，党家村村民陈刚找到了自己心仪的工作。

深入基层 带着工作去“找”人

今年西安市“春风行动”将触角广泛延伸至基层，各区县、开发区大力开展各类进社区、进街道、进园区活动。市民群众在逛街、赶集、买菜甚至下楼遛狗时，与招聘会“不期而遇”，顺道找工作。

曲江新区把现场面试、就业指导、岗位推荐等叠加服务送进了社区，为居民搭建与社区周边3公里范围内企业的沟通平台；雁塔区在人流量较大的商场以及返乡人员聚集的城南客运站办起线下招聘会，场面十分火爆；作为周至县周至水街举办的招聘会吸引了全县20个镇街的乡亲们，一边看热闹喜庆的文化惠民演出，一边找工作；临潼区“就业巴士”带着职业技能培训和名企岗位，开进了辖区主要街道；蓝田县白鹿广场举行的招聘会岗位类型丰富，吸引了近万名群众现场求职；长安区在城隍庙前广场举行的招聘会，不仅“送岗”1200多个，还为现场群众免费义诊……

今年西安市“春风行动”招聘活动场次多、频次高、岗位匹配更精准。西安市人社局大力整合各方资源，在春节后和“金三银四”找工作旺季，为求职者和企业提供高质量服务。

多方联动 促进上岗精准适配

莲湖区“社区职通车”“开”进街道、社区，向周边群众提供家门口岗位。截至2月28日，莲湖区“社区职通车”已开展16场次，每场活动都会联合街道、社区提前宣传，通过线上线下渠道广泛征集辖区群众就业需求，再根据这些需求针对性地邀约企业。

西咸新区辖区内有9家技工院校，为了让更多学生毕业就能就业，同时为辖区重点企业输送所需人才，西咸新区人力资源服务中心联合各镇街、院校将招聘会与职业培训相结合，融合院校培训课程、企业订单班预约、就业指导、人社政策辅助，形成“政企校地”四方联动，提供全方位创业服务。

为了提升就业服务质量，人社部门对求职群体的分类更加精细。近年来，雁塔区多个城中村拆迁改造，失地农民数量增加，雁塔区人社局大量收集失地农民的就业意向，同时对辖区企业用工需求，组织培训机构进行相应工种培训，让这些群众在掌握一定技能后上岗。

创新做法 群众求职更便捷

疫情防控转入新阶段后，各地核酸检测亭闲置，雁塔区就地改造让核酸亭实现了“再就业”，在辖区人流量较大的街道路口选取了十余个闲置核酸亭，打造为就业工作站。从2月8日起每天下午2点到5点，由专人值守工作站，向市民群众提供政策宣传、招聘送岗、求职登记等服务。截至2月27日，就业工作站为534人现场推荐了岗位，为2328人进行了求职登记，512人达成就业意向。针对已登记群众，联合第三方机构在两个工作日内进行回访，为群众提供至少1次职业指导和3次岗位推荐，并协助联系相关培训。

为了让辖区群众对家乡的变化发展更有“实感”，西安国际港务区组织实施了入企参观、已入职员工宣讲、大学生园区行、大学生社会实践等就业服务活动。从而更愿意留在家乡就业、发展。

莲湖区、新城区、碑林区等正在打造“家门口就业社区服务圈”“‘1+9+N’就业服务驿站”“‘一站四码五平台’家门口就业服务信息化网络”等就业生态。通过建驿站、铺网点、拓渠道，开展政策咨询、岗位推荐等常态化服务，辐射周边街道及社区群众，把就业服务送到家门口。

主动服务 营商环境再升级

 为了更好服务企业，推进就业创业工作，全市多区县建立了“一对一就业服务官”制度。雁塔区率先选派业务骨干深入辖区70多家重点企业，定期走访，面对面开展政策宣传、收集企业招聘需求、协助企业发布招聘信息；同时聘用辖区人力资源服务机构、技院校负责人为企业就业服务官并开展相应工作，促进辖区群众高质量就业。

 莲湖区就业服务官在走访辖区重点企业利君制药的过程中，企业提出“申请就业见习基地补贴”“接洽西安高校资源”“去外地专业院校进行专场招聘”等诉求。对此，莲湖区人社部门迅速回应，同步摸排全区同行业企业用人需求，并对接相关高校筹备医药类专场招聘会。

 鄠邑区抽调精干力量组建了“用工保障服务专员”队伍，通过“一金一专员”精准对接，为96家重点企业提供“一对一”用工招聘、社会保障、劳动关系等全方位服务，受到了比亚迪等企业的好评。

 “亲商助企专员行动”是高新区推出的服务企业品牌活动。 在全区400多家规模以上工业企业派驻助企专员200多名，常态化开展信息沟通交流、政策咨询解答、问题协调解决、项目落地推进等服务保障工作，至去年底已累计解决企业诉求1300余项。

 为鼓励企业节后扩大用工，高新区实施春节返岗交通补贴，2023年1月28日至2月10日期间，高新区企业租用大巴车跨省或跨市（西安市行政区划以外）“点对点”组织员工返岗的，按照实际包车费用的50%给予补贴，每家企业最高不超过30万元。对参与“春风行动”招聘活动的企业，按照新招录用工人数给予每家最高10万元补贴。

 为服务群众充分就业、服务群众能力提升、服务案创原和产业发展、服务龙头企业用工需求，西咸新区社会事业服务局联合各新城及街镇就业服务部门、人力资源服务机构、高校院所、企业协会等多方力量，共同组成“就业先锋”。“就业先锋”以新区重点企业、重点项目、重点群体为主要服务对象，构建送政策、送岗位、送技能、送服务“四送”机制，帮助企业各类政策补贴“应享尽享”，通过新区公共就业服务体系及市场化服务机构，为企业精准招聘所需人才，为求职者匹配合适岗位。

 今年1月，西安全面动员部署八个方面重点工作，明确提出着力做好民生保障和社会服务。 扎实稳定和扩大就业。今年“春风行动”预计提供就业岗位超过30万个。3月份，全市还将举办线上线下和校园招聘招聘活动140多场，为农村剩余劳动力、城镇失业人员、未就业高校毕业生等重点群体，和有招聘需求的各类用人单位提供精准服务。

原文链接: <https://www.newjobs.com.cn/detail/163254006864795650>

山东：启动2023年“国聘行动”

发表日期: 2023-03-05

关键词: 毕业生,高校,岗位,就业,招聘

 近日，山东省人力资源社会保障厅等6部门印发通知，部署开展2023年高校毕业生等重点群体促就业“国聘行动”。今年的“国聘行动”以“奋斗有我·国聘行动”为主题，面向2023届普通高校毕业生、2022届离校未就业毕业生等重点群体。通过开展多渠道招聘宣讲、多场次专场招聘活动，开拓更多就业岗位，缓解高校毕业生就业结构性矛盾。

 此次行动聚焦山东省重大发展战略实施及“十强产业”人才需求，充分征集全省知名央企国企岗位需求，组团式“引进人才”。据悉，中国电信山东分公司将面向全省，发布包括网络组织技术支持、数据业务技术支持、云基础维护技术支持、承载网络维护管理等在内的300余个职位，助力山东数字强省建设。中建集团、国家电投、中国移动等数十家央企国企将提供建筑、通信、航空航天、新能源、机械制造等重点领域的优质岗位，数量可观，岗位类型多样。

 为提升人企匹配度，提高活动质效，此次“国聘行动”将分行业分类别举办专场招聘活动，其中包括上市公司专场、航空航天专场、高质量发展专场等，有针对性地解决各专业类别毕业生的就业问题。此外，还将开展多渠道招聘宣讲，为高校毕业生提供职业发展建议，吸引更多地方国企、知名民营企业、社会组织机构积极参与，为高校毕业生提供多元化、多样性、应用型的岗位。

 活动时间2月到6月。期间，高校毕业生和用人单位可登录国聘行动招聘平台、山东省国资委“才聚齐鲁 成就未来”招聘专栏（<http://gxw.shandong.gov.cn>）、山东高校毕业生就业信息网（<http://www.sdgbys.cn>）、山东省教育厅高校毕业生就业网（<http://gxjy.sdei.edu.cn>）等线上平台查询、发布岗位信息，并获取政策解答、简历投递、网上初选、远程面试、网上签约等服务。

原文链接: <https://www.newjobs.com.cn/detail/1632539968042799105>

北京：2023年北京地区毕业生就业服务月活动启动

发表日期: 2023-03-05

关键词: 就业,毕业生,服务,活动,高校

 2023年北京地区毕业生就业服务月活动的首场线下招聘会日前举行，有75家用人单位提供岗位650个。北京市人力资源和社会保障局同步开展“校区对接”活动，组织北京市朝阳区、海淀区、房山区等人社部门的工作人员现场与校方对接，将政策和服务送进校园，帮助毕业生早就业、就好业。

 为深入贯彻落实党的二十大精神，促进高校毕业生高质量充分就业，推动公共就业服务向校园延伸，“2023年北京地区毕业生就业服务月活动”即日起正式启动，将持续3个月。活动由北京市人力资源和社会保障局与北京市教委、市国资委、市工商联共同举办。

 预计6000余家用人单位提供就业岗位10万余个

 活动期间，北京市将充分发挥高新技术产业基地密集、创业产业园区数量较多的优势，积极开发不同类型岗位资源，持续推进资源汇聚，精准对接毕业生需求，提升服务效能。根据毕业生需求，还将走进中国人民大学、北京工业大学、北京建筑大学等校园，组织开展专精特新小巨人企业、医药健康、人工智能等特色专场招聘会。活动期间，北京市将举办百余场线上线下招聘活动，预计将有6000余家用人单位提供就业岗位10万余个。

 本次服务月活动的服务对象不仅包括北京地区高校毕业生，还将往届离校未就业高校毕业生及35岁以下登记失业青年纳入服务范围。另外，求职者还可以通过线上渠道获取相关就业服务，主要有：北京市人社局“北京毕业生就业创业服务

平台”“就业超市”北京市教委“北京高校大学生就业创业信息网”，“好工作”“百姓就业”“成功就业”“京企直聘”微信公众号以及北京市各区和各高校网站、直播平台等。

服务月期间将组织“一进五送”系列活动

在2023年北京地区毕业生就业服务月期间，市人社局根据北京地区高校特点和毕业生就业需求，将组织“一进五送”系列活动，即市区“人社局长进校园”，送政策、送岗位、送信息、送指导、送培训。

后续，还将陆续组织全市人社系统的更多局长走进高校，开展政策宣讲和解读。同时，组织职业指导师、知名企业HR等，配合开展就业指导、直播带岗、空中宣讲等活动，进一步擦亮“职业指导直通车”品牌，通过多种途径，拓宽学生获取政策和岗位信息的渠道，增强高校毕业生对就业市场的把握能力，提升就业竞争力。

原文链接: <https://www.newjobs.com.cn/detail/1632539879593316354>

[今日文章分享](#)