

焦点关注

规模小,发展前景不确定;部门设置不专业,甚至连基本的岗位职责都没有——

创业公司招人难:“生怕电话被求职者挂断”

本报记者 彭文卓

一边是规模型企业的录用通知,一边是创业公司的诚挚邀请,面对这样的选择,应届毕业生会如何取舍?从招聘网站和高校调研统计数据来看,毕业生加入创业公司的意愿并不强烈。

记者采访发现,大量创业公司尽管求才若渴,却普遍面临招聘难的局面。毕业生们宁愿苦苦等待一个大公司的面试,也不愿意接受待遇优渥的创业团队的邀请,这背后究竟有哪些原因,而这种招聘难的窘境又该如何打破?

创业公司面临招聘窘境

“招聘财务一名,公司上市前景远大,待遇优厚,月薪1.5万元,有年终分红。要求财务相关专业,年龄不限。”这是北京一家创业公司市场部负责人秦凯为该公司发布的招聘信息。

然而令他烦恼的是,经历了1个多月的筛选、面试,最终他们招到的却是一位大专学历、有5年工作经验的女性。“就算不要求名校,原以为起码应该是研究生,为什么毕业生都不爱来创业公司呢?”秦凯疑惑的背后,是创业公司普遍面临的人才困境。

不少创业公司负责人表示,许多同类型企业都面临“招人、流失、再招人”的恶性循环。上海一

家科技类创业公司曾计算过,每年入职的大学生1年后的流失率约为60%。

“好不容易找到一份合适的简历,电话打过去,我们反而比求职者更紧张,生怕电话被求职者挂断。”一位创业公司人力资源部门的招聘者坦言,很多求职者对创业公司不“感冒”,觉得前景不稳妥,即使肯来面试,经常还不到谈待遇的阶段,对方就没兴趣了。

在这1个多月的招聘中,秦凯发现创业公司招人时普遍会遇到几个问题,“首先是没有好的简历来源,其次是职业中介也不愿意接中小创业公司的单,还有就是约好的面试常常被‘放鸽子’,初创公司到面率很低,我们得到的回答常常是一句轻描淡写的‘不来了’。”

“实际上,创业公司的薪酬普遍高于成熟企业或事业单位。以我们公司来说,北京地区招收的应届大学毕业生,入职第1年的平均月薪在1.2万元~1.5万元,还有年终分红和带薪年假。”秦凯说。

上海交通大学城市科学研究院发布的《上海城市区域创新创业生态体系指数报告》显示,58.8%的创业企业的主要成本投入和最大瓶颈都在人力资源方面。

在创业公司上班什么样

陈浩是一所985院校出版专业的研究生,因

为去年毕业没有找到更好的出路,他加入了一家科技类创业公司,由于之前有在多家媒体的实习经历,他在公司主要负责媒体宣传,虽然只有他一个人负责这方面的工作,公司给他的头衔却是“公关总监”。

不过,这位“公关总监”没想到的是,除了联系媒体发稿子,他还得负责公司的后勤,招聘,甚至是帮老板写各种财务报表和PPT,“因为处于初创阶段,人力、财力有限,所以分摊到每个人头上的就是大量繁琐的事务”。

“创业型企业一是规模小,没有专业的部门设置。二是不确定因素多,说不定哪天就关门了,没有安全感。三是很难给人才一个已搭建好的平台。它需要所有员工共同奋斗,如果没有很强的创业意愿,或者说同甘共苦的决心,很难心甘情愿地承受这种落差。”陈浩坦言,在他们班,他的选择算是“另类”,大多数同学的理念都是,“宁在国企混日子,也不在私企创业”,把当公务员、进国企和世界500强作为首选,把进入私企或者创业型企业作为备选。

在网上的几大热门知识社区,关于“毕业后应该先到大公司锻炼一下还是去创业公司”的问题不乏讨论,而排名靠前的回复几乎都是提倡去大公司的;初入职场进大公司,可以学到很多现成的操作模板和沟通技能,毕竟大公司政策制度相对完善,人员配备齐整。



“森林永安”的新守护者

6月22日,永安市森林资源巡防大队的巡护员在安装无人机准备上山巡护。

近年来,福建省永安市创新森林资源管护机制,成立专业的公司充当“森林保安”,按市场化运作、专业化管理,公益化参与的模式,配合林业执法部门开展森林管护。公司下属巡防大队的巡防员既负责山林巡护,又担负森林消防、防火宣传、野生动物保护等多项任务,成为青山竹海的守护者和生态文明的建设者。

新华社记者 林善传 摄

懂技术、会写作、能策划,为阅读量绞尽脑汁,为“吸粉”创意频出——

新媒体小编养成记



新兴职业人

本报记者 刘旭

他们为了“10万+”的阅读量绞尽脑汁,为了吸引广告客户创意频出。

懂技术、会写作、能策划是他们的“必备技能”,他们负责在新媒体平台对内容进行编辑制作,他们是活跃在互联网空间的新媒体小编。

随着内容创业逐渐驶向深水区,新媒体的行业格局正悄然发生变化,而这些改变也将影响身处其中的编辑们人生。

半路入行做小编

每个工作日,原嘉唯吃过早饭后第一件事就是查看公众号阅读量和粉丝量的变化。

原嘉唯此前是一名纸媒记者,几个月前,辽宁省总工会正式开通微信公众号,她便开始了小编生涯。新媒体编辑,常自嘲为“小编”,他们负责在新媒体平台对文字、视频等内容产品进行编辑策划。《2017年中国自媒体从业人员生存状况调查报告》数据显示,94.7%的从业者入行时间不超过5年,大部分是“半路出家”。

夏安就是一位“半路出家”的新媒体小编,他的转行遭到了父母反对,觉得他“把体面的工作弄丢了”。

两年前,他主动从事业单位辞职,跳槽做起了小编。出于职业习惯,他每隔几分钟就刷一次手机,长辈们都说他得了“手机依赖症”。“其实我在更新信息热点寻找话题。”夏安说。

也许需要面对家人的不理解,但是依然有越来越多的职业人走进新媒体行业,尤其是大量刚毕业的年轻人。据艾媒咨询的调查显示,新媒体从业者年龄在30岁以下的占80.5%,学历为本科以上的占73%。

懂技术、会写作、能策划

“负责网站文章的撰写、整合、优化”“熟练使用微博、微信、H5等新媒体排版工具”“负责粉丝互动、话题制造、活动执行”……记者搜索招聘网站上对新媒体小编的职位描述发现,无一例外地要求小编懂技术,会写作、能策划。

“动画制作、网页编辑、网页图形设计、修图、视频剪辑这些都要会一些,新媒体排版工具要熟练使用,还要灵活运用网络语言和表情包。”公众号“汽车友帮”的编辑莫峰这样概括新媒体小编的必备技能。沈阳农民工公众号“爱异客”的编辑赵昕在原创内容上下足了功夫。她参考了大量文章,遇到好文章立刻收藏。每天她都会翻阅大量报纸,学习适合农民工的文本表达。截至目前,“爱异客”发布信息动态154条,发起的“优秀新市民投票”,参与人数达1.7万人。

为增加粉丝量,策划活动也是新媒体小编的必备技能。赵昕策划了朗读家书、大篷车演出、猜灯谜等线下活动“吸粉”。现在,“爱异客”的粉丝数已达14万人。

事实上,大部分小编都在超负荷工作,多数小编

都要身兼多职。不过,他们的收入并非高薪,艾媒咨询的数据显示,新媒体小编月薪在5000元以下的占71.2%,月薪过万的仅占12.2%。

机遇与挑战并存

据统计,2014年我国新媒体从业人员有146万,在2017年,这一数字达到了260万,增长43.8%。截至目前,全国有公众号2000多万个,经认证的媒体类微博有37398个。新媒体迅猛发展导致的同业竞争加剧,使得机遇与挑战并存。

“新兴行业红利多,谁跑得快,谁就赢了。”曹莹莹是“居家宜”生活类公众号的运营经理,公众号定位白领主妇,推送精致生活用品,实用家居装饰等内容,吸引了30多万粉丝。2016年8月,“居家宜”拿到了第一轮融资200多万元,她的年薪也涨到了30万元。

不过,莫峰面临更多的是“涨粉”压力。据他介绍,汽车类公众号全国有上万个,排名第一的“微信路况”粉丝有140万,而他就职的公众号粉丝活跃度只有3.6万。“大的汽车经销商不会在小平台做广告,我们面对的多是汽车配件店和小型洗车场。”莫峰介绍说,一旦平台导流量减少广告商就会撤资,自己几个月的奖金就泡汤了。

2016年,中国手机用户超过13亿,而公众号则以每天1.5万个的速度增长,新媒体编辑行业的人才需求量仍然很大。不过,面对行业的风起云涌,被访小编也有着各自的困惑,每天追热点,创造阅读量,然而面对海量的信息,他们感觉没有了安静思考的时间与空间。

设置五大主题展区 展示“互联网+人社”成果

首届人社信息化创新应用展举办

本报讯(记者王维祺)6月21日至23日,人社部信息中心在杭州市举办首届全国人社信息化创新应用展,展览分为社保卡、业务一体化、人社云、公共服务、大数据五大主题展区,通过展示150多个鲜活的应用案例,并结合多种形式的现场体验,全景式、多角度地向参观者们展示了“互联网+”时代,人社信息化建设的融合、创新、发展之路。

据悉,本次展会的关键词是“创新”,走进应用展现场,体验形式丰富,科技感十足。云计算、大数据、移动应用、人工智能等技术和人社业务有机融合,参

观者可以充分感受到先进技术应用带来的人社服务和管理模式创新。

社保卡展区对社保卡的发行、服务、应用和未来展望等方面进行了展示。参观者身处其中,可以体验到社保卡带来的高效、便捷、丰富的服务;拿着社保卡在“港口村商店”“韶山冲卫生室”感受刷卡应用;利用VR技术现场体验持卡考试、就医一卡通的全流程。

业务一体化展区集中展示了基础信息库、业务一体化,以及人社各业务领域信息化的建设成果。人社云展区介绍了人社云的规划和应用,以及运维管

理、安全管理等方面的内容。公共服务展区从公共服务一体化、12333电话咨询服务、移动应用、生物特征识别、社会服务渠道等方面进行了展示。大数据展区则重点展示人社行业数据资源的应用成效,通过各地典型大数据应用案例让人们了解到人社大数据的应用及发展潜力。

有参观者表示,展览主题明确,内容丰富,让人们人们对人社工作与互联网全面、深度融合的美好前景充满希望,将有助于加深行业内外的交流推广,推动“互联网+人社”进一步创新发展。

如何走出招聘难怪圈

创业公司诚然面临“招聘难”的现实困境,但也有不少求职者表示,很多时候是创业公司在招聘时的表现让他们决定放弃求职。比如,有些创业公司连基本的岗位职责都没有,老板对岗位内容和工作业绩的考核方式都不明晰;比如,定薪定岗过于随意,没有完善的个人成长机制;再比如,初创公司因为招人不易,往往缺乏明确的招聘标准,觉得好不容易招到一个人,即便聘用后觉得能力欠缺,但仍将就着用,无形中降低了招聘标准。

58招聘的北京区域负责人对此建议,创业公司的变动往往很大,所以招聘者需要考察的一个重点是,员工是否能够适应这种不断变化的状态,而求职者也要明确自己是否能适应变化,适应创业公司。“创业公司需要有足够学习能力,并具备一定领导力的求职者。”

专家建议,对于企业而言,完善的制度和流程规范是其人力资源稳态运行的保障。创业企业的特点决定了对个体的自觉性、能动性、创造性的要求实际上比其他企业更高,人员素质对初创企业的决定性作用和影响也更大。面对创业企业招聘难的现状,可考虑通过整合品牌资源,为创业企业声誉背书的方式来解决。

信息

长春

国家级人力资源服务产业园落户

本报讯(记者柳娜)近日,人社部正式批复长春市人力资源服务产业园为国家级产业园区。这是国家批准的第9个,也是东北地区首个国家级人力资源服务产业园。

据介绍,中国长春人力资源服务产业园将按照公共服务与市场化服务相结合的发展思路,建立完善的政策支撑体系,完整的服务体系,切实发挥产业园区集聚带动效应,培育龙头企业,建设高素质专业化的人才队伍,大力推动吉林省人力资源服务产业健康、科学、高效、可持续发展。目前,根据该省产业集聚区建设的总体布局,省人社厅将以长吉图开发先导区建设为基础,突出“一带一路”北线节点的区域优势,结合该省产业发展特色,以国家级园区分园和省级产业园区建设为主要模式,逐步形成以长春为中心,立足吉林,辐射东北,带动东北亚区域的凝聚汽车制造、行走机械等专业的一园多点的产业园区建设体系。

深圳

人社局作风整顿“百日行动”展开

本报讯(记者刘友婷 通讯员胡世莲)近日,深圳市人社局在全系统启动整顿工作作风“百日行动”,彻底整治工作作风、工作纪律、工作态度、工作落实方面的不良现象,行动将持续到8月底。

据了解,这次专项行动,深圳市人社局采取了7方面的行动措施,包括要求各级党组织以“三会一课”为主要形式,加强党纪教育,践行“四个合格”;要求所有部门和全体人员对照反面案例,全面自查反思,列出自查清单,整改苗头问题;要求倒查工作落实,补课清理积压。此外,还要求所有窗口单位整顿窗口作风,开展集质培训,优化窗口形象;要求各部门负责人充分运用监督执纪“四种形态”,对苗头问题抓早、抓小;加强内部纪检监察,开展明察暗访,强化问责追责;邀请社会监督,查找服务痛点。

晋江

19家企业可进行人才自主认定

本报讯(记者吴锋思)福建省晋江市日前出台《产业领军企业人才自主认定及奖励规定(试行)》提出,向企业放权,探索建立以能力、实绩和贡献为主要依据的企业人才自主评价方式。

根据《规定》,企业获得“人才自主认定权”必须是注册地址在晋江,具有独立的法人资格和完善的人力资源管理制度,且当年度在全市纳税额达1亿元以上或在所属传统产业纳税额位居前两位,以及纳税额达5000万元以上的新兴产业民营企业。根据2016年民营企业企业纳税名单,目前晋江符合条件的企业共19家。《规定》明确,享受认定奖励的人才必须是经营管理人才、专业技术人才或技能人才(不包括企业法人、主要股东),同时与晋江企业签订1年以上劳动合同、上年度连续缴纳社保及个人所得税,且每年在晋江企业工作累计时间不少于9个月。

高青

打造创新创业孵化园

本报讯(记者丛民 通讯员李楠)为加大就业创业工作力度,山东省高青县将创新创业孵化园建设作为新的发展引擎,纳入该县“十三五”发展规划,采取政府主导、市场化运作、专业运营机构管理、社会化服务的开发模式,引入第三方元素参与合作管理,着力打造创新创业孵化园,为创新创业提供落地实践平台。

据了解,高青县创新创业孵化园分为创业创新服务区、创业孵化区、创新提速区、成果转化区及项目合作区5个部分,主要以小微企业创业、大学生创业、科技创新为主,为入园孵化企业提供每期3年以内的创业服务。对进驻企业根据行业特点提供创业孵化场所和办公桌椅,3年内免收场所租金,一次性发放创业补贴1.2万元。加大融资扶持,进驻企业可申请50万元以内两年期的创业扶持贷款。“双创园”目前已引进企业103家,带动2050人就业。

由“补贴机构”改为“直补个人” 青岛“先垫后补” 补贴技能培训

本报讯(记者杨明清)日前,青岛市人社局出台《关于就业技能培训补贴实行先垫后补试点工作有关问题的通知》(以下简称《通知》),其中,首次推出“先垫后补”政策,由原来的“补贴机构”改为“直补个人”,并首次探索推出异地培训政策。

《通知》明确,将首次推出“先垫后补”政策,改变以往职业培训“计划管理、指标考核”的管理模式,变“补贴机构”为“直补个人”,调动培训机构和参训人员的积极性和主动性。培训人员包括法定劳动年龄内、具有青岛市户籍的贫困家庭子女、高校毕业生、未继续升学的应届初中毕业生、农村转移就业劳动者等,符合条件人员每人每年能够享受一次政府职业培训补贴,补贴由个人申领直补个人。

同时,建立培训补贴标准与培训市场价格同步调整机制。利用购买服务方式,委托第三方开展市场调查,根据调查情况和市场需求情况确定各职业(工种)的补贴标准,引导培训机构合理设置培训专业,主动适应供给侧改革和新旧动能转换对劳动者素质的新需求。

对青岛市培训机构开设的培训职业(工种)和等级,不能满足企业对技能人才培训需求的,《通知》明确,将首次探索推出异地培训政策,开展项目式“异地培训”,符合条件的可按规定享受培训补贴。

据了解,本次试点工作充分运用“互联网+”思维,打造职业培训线上报名、智能监管平台,真正实现“让数据多跑路,让百姓少跑腿”。为充分体现便民高效,本次试点打破职业培训时间、空间限制,实现劳动者随时随地、就地就近报名参训。

制图:肖婕妤 文字:王维祺