

本市10年选聘 24851名大学生村官

本报讯(记者 邱乾谋) 2006年至2016年,北京市共选聘24851名大学生村官。这是记者从北京联合大学日前召开的大学生村官发展论坛暨村官校友会成立大会上了解到的。

北京市人力资源和社会保障局大中专毕业生就业处(大学生村官处)处长刘洪朗介绍,2006年至2016年,本市共选聘24851名大学生村官。其中,2006年至2008年选聘8136名,完成3年选聘8000名大学生村官的任务,基本实现每村两名大学生的目标。2009年至2017年,本市共18917名大学生村官合同期满流动发展,转岗就业率均在92%以上,其中3290人被录为公务员,3819人被事业单位招聘。目前本市在岗老村官人数为2137人,今年合同期满大学生村

官转岗再就业率达97%,为历年最高。

北联大党委副书记周志成表示,自2006年北京开始选聘高校应届毕业生到农村基层担任村党支部书记助理、村委会主任助理以来,10年选聘的大学生村官中,毕业于北联大的大学生村官达2000多人,占全市8%。学校新成立的大学生村官校友会将积极开展“走基层·识北京”活动,在新时代为首都新农村建设奉献智慧和力量。

十年来,本市大学生村官利用自身资源优势,帮助农民增收致富,带动了农村产业发展,推动了农村文化建设。当选为北联大村官校友理事会首任会长的王丽娜,曾获北京市“五四奖章”。她在担任平谷区马坊镇二条街村村委会主任助理期间,积极引进“设施农



大学生村官发展论坛上,大学生村官讲述自己的创业之路。 本报记者 邱乾谋 摄

业”,把二条街村变成“大棚草莓种植村”,村民大棚年均收益达3万元。在她的建议下,村里成立有机果蔬产销专业合作社,筹建了农民学校,建成苗木组织实验室。毕业于北联大的张健,曾担任平谷区马坊镇北石渠村党支部书记助理,后又担任北石渠村村委会主任。他

积极争取资金支持,建成平谷区第一个村级休闲娱乐文化中心,整固村里的11条田间路,创办了两个农民专业合作社,推进了田园式乡村建设。大兴区大学生村官胡建党、陈默等,2008年自筹16万元资金,创办爱农星食用菌合作社,辐射带动300多户农民。

“东升杯”创业大赛落幕

3D打印项目获百万元奖励



参赛选手向评委和观众介绍团队创业项目。

本报记者 许卉 摄

本报讯(记者 许卉) 2017年第五届“东升杯”国际创业大赛年度总决赛暨颁奖典礼上周举行。以3D打印设备与创新材料运用而实现超高速连续3D打印成型工艺的清锋时代项目斩获特等奖,获得100万元创业大奖,以及免费公司注册地址、免费创业空间等奖励。

此次大赛由市人力社保局大中专毕业生就业处、北京科技协作中心、中关村科技园区海淀园管理委员会联合指导,北京市毕业生就业服务中心、海淀区人力资源和社会保障局、中关村东升科技园管委会联合主办。大赛以北京为主赛区,国内设置6大分赛区,吸引了700余个优秀创业项目

参赛;国外设置北美、韩国、柬埔寨、厄瓜多尔4个分赛区,吸引了来自美国、韩国、以色列、加拿大等10余个国家和地区的500余个优秀项目参赛。

经过分行业初赛、年度复赛、国际赛区半决赛层层选拔,来自国内赛区的6个优秀项目及来自国际赛区的2个优秀项目进入总决赛。最终,以3D打印设备与创新材料运用而实现超高速连续3D打印成型工艺的清锋时代项目斩获特等奖,获得100万元创业大奖,以及免费公司注册地址、免费创业空间等奖励。同时,实现针对单一产品定制化包装物流的中包物联网项目夺得一等奖;提供可持续冷却方法的SkyCool

Systems项目、纳博特机器人控制系统获得二等奖;提高电动汽车续航能力的ESTBIKE项目、悉见AR智能眼镜、基于人工智能的健康精细化管理决策辅助系统悦优、跨临界空气源热泵项目获得三等奖,并获得奖金及创业优惠政策等不同形式的奖励。

结合赛事体系,大赛组委会为创业选手打造了丰富的创业培训活动。大赛创业训练营以创业培训为主题,邀请多位创业导师,从品牌、融资、营销、人力资源、商业模式、团队六方面为创业者提供帮助。大赛携手中关村创业创新季举办2017年“东升杯”国际创业大赛医疗健康行业论坛,邀请20余位投资大咖、创业

导师、行业独角兽企业现场与创业者进行分享交流,为创业者打造与业内大型优质企业零距离接触的平台。

主办方表示,大赛结束后,中关村东升科技园的创业服务不会停止,倾力打造的国际双创空间现已全面投入使用。来自全球的优秀创业项目均可对接中关村创业者服务联盟等多个垂直领域孵化器,享受“孵化+培训+投资”的一体化强大支持,促进创新创业项目落地。同时,园区引进第三方专业的众创空间和孵化器运营机构,将为创业项目构建更高水平的创新创业平台和深度垂直孵化环境,打造创业生态圈,推动大学生及地区创业工作深入开展。

如何确定清晰求职目标

北京建筑大学就业指导中心主任 朱俊玲

小韩是一名电气专业女生。朋友把她的简历发给我,让我给她推荐工作,并转述了她的需求:主要推荐设计类单位。

加上微信后,她跟我沟通:“朱老师,有合适的工作岗位的话,麻烦您帮我推荐一下,非常感谢!”

确切地说,我也不清楚对她来说什么是“合适”的岗位。之后,她把简历发给我。根据朋友的介绍,我再次和她确认:“你求职的意向单位是设计院,对吗?”她回复说:不限定,甲方单位、大学或医院的基建处也可以,对具体工作没什么要求。

众所周知,上述三个类型单位的岗位类型差异较大,对人才素质的要求也不一样。地产对综合素质尤其是沟通协调力要求高,大学或医院的基建处主要是辅助性部门。我把她的简历推荐给了A(设计院)、B(地产)、C(民企,做智慧城市的上市公司)。巧合的是,C单位很快回复说:“小韩之前来公司面试过,说不考虑我们单位。”我比较纳闷,问了一下小韩。她说:“我觉得工作地点和待遇都不太合适。”我问:“能跟我说得具体点儿吗?”其实,C单位专业对口,在光伏发电小组工作(她研究生期间的实习和论文都是这个方向),人力资源部工作人员也说发展平台相当好。小韩说:“这个单位工作地点在南五环的开发区,我工作后住在东五环,所以上班距离有点儿远,交通成本高。”

此时,我把她说的“不限定,甲方单位、大学或医院的基建处也可以”复制了一遍发给她,并补充了一句:“所以你可能要调整一下需求,工作地点、待遇大概在什么范围?”她说:“四环内或偏东更远点儿,通州也可以,主要是因为以后会住东五环;月薪5000元以上的国企或8000元以上的民企。”

我给她推荐的B单位(位于东三环的甲方单位)。面试结束后,她说:“B单位能提供工程岗和文员岗。如果是工程岗,需要经常去项目。对于文员岗位,我不喜欢客户迎来送往之类的。我觉得那里不太合适。”

“老师,您之前帮我推荐的A单位有答复吗?”她问。“有答复,电气专业今年不招聘。”听到我的回答,她有点儿沮丧。我跟她说,其实我现在住在北四环,每天到南五环外上班。她听了后悠悠地回答:“房子在东五环,以后住那边,所以想着尽量不要太远。”

从上面的对话中能感受到,除了对工作地点、薪酬有考虑外,小韩对工作的岗位也有要求,比如常驻项目的工程岗位不考虑,以专业为背景的文员岗位不考虑。

“我给你推荐到某集团(国企),恰好他们对电气专业有需求,也满足你对国企、薪酬、地理位置的需求。”

“朱老师,我先考虑考虑……”

到这个时候,我觉得有必要见一面,协助她认真澄清需求,逐渐清晰自己的求职目标。

见面的时候,我说:“我准备把你推荐到某集团(国企),能满足你对国企、薪酬、地理位置的需求。你考虑得怎么样了?”

“朱老师,我有学长在该集团工作,我联系了他们。他们工作都四五年了,基本上还在原来的岗位上,成长空间不是很好。”

到这个时候,除了国企、薪酬、地理位置外,她又提到了成长空间。

“对于一名应届毕业生,把上述四个因素全部赋予一个岗位,你觉得是否实际?”她思索良久,悠悠地回答:“好像不可以。”

“如果从未来三年的发展阶段来看现在的求职目标,在上述四个因素中,你最看重的两个因素是什么?”

她沉默之后说,作为女生,考虑到以后的核心竞争力,她会把专业对口和薪酬放在前两位。当然,在专业对口的情况下,薪酬越高越好,因为她需要它,同时成长性因素就更好了。

到这个时候,她逐步厘清,就业选择时,所有条件都被满足的岗位对应届毕业生来说是不现实的。

“能满足专业对口和高薪酬的会是什么样的单位呢?是国企、民企还是外企?哪种类型的企业会更符合?”

“可能是民企和私企吧!”她如释负重。

其实,对于应届毕业生来说,求职的过程就是不断探索内在需求,逐步清晰和确定求职目标的过程。刚开始选择工作的时候会考虑很多因素,如薪酬、专业对口、职业发展平台、地域甚至是单位规模、性质、岗位职责等。但是随着不断投递简历、面试,会发现有些因素是可以舍弃的,有些是必须坚持的。在逐步坚持的过程中,毕业生要多听学长、父母、老师的意见,同时结合自己的优势和不足加以综合考虑。