

秋季招聘火热 万岗汇聚引才

本报讯（王楠、张婧）我市秋季招聘掀起了热潮，随着“揽英才 创未来—2025年唐山市赴重点高校秋季招聘活动”和“职引未来—2025年全国城市巡回招聘唐山站暨河北省2026届高校毕业生分区域秋季招聘活动”等一系列招聘活动的深入推进，我市人社局精心策划并组织了一系列招聘活动，为高校毕业生和企业搭建了高效对接的平台，不仅解决毕业生的就业难题，也为企业发展注入新的活力。

在“职引未来—2025年全国城市巡回招聘唐山站暨河北省2026届高校毕业生分区域秋季招聘活动”唐山学院专场活动现场，记者见到了来自唐山学院机械工程专业的大四学生小李。他兴奋地告诉记者：“这次招聘会岗位种类很多，不仅有我们专业的对口岗位，还有很多新兴行业的职位，选择空间很大。我已经投了几份简历，希望能有机会留在唐山发展，为家乡的建设贡献一份力量。”小李的话反映了众多应届毕业生的心声，他们纷纷表示，招聘会提供了与心仪企业面对面交流的机会，大大提高了求职信心，也增强了他们留在唐山发展的信心。

对于参与招聘的企业而言，秋季招聘活动同样意义非凡。中国二十二冶集团的人力资源负责人在接受采访时表示：“我们带来了多个技术岗位，希望吸引一些专业对口、有创新精神的毕业生加入。通过招聘会，我们不仅收到了大量优质简历，还与多所高校建立了联系，为未来的校企合作打下了坚实的基础。”话语中透



图为“职引未来—2025年全国城市巡回招聘唐山站暨河北省2026届高校毕业生分区域秋季招聘活动”唐山学院专场活动现场。 张宇宁 摄

露出企业对高素质人才的渴望以及对未来校企合作的期待。

开滦集团作为我市的老牌企业，也积极参与了近期的秋季招聘活动。该集团招聘负责人表示：“随着企业转型升级，我们对高素质人才的需求越来越大。招聘会为我们提供了一个精准引才的平台，有助于我们优化人才结构，推动企业高质量

发展。”这番话反映了传统企业在转型升级过程中对人才结构的重视和对高素质人才的迫切需求。

唐山学院就业指导中心的老师对今秋的一系列招聘活动给予了高度评价。她表示：“市人社局与我们高校紧密合作，已经共同举办了多场专场招聘会，为学生提供了大量优质的就业岗位。这不仅缓解

了学生的就业压力，也促进了学校与企业的深度交流，为学生的实习和就业提供了更多机会。”这位老师还表示，学校将继续加强与企业的合作，共同培养符合市场需求的高素质人才。

市人社局相关负责人在接受采访时详细介绍了此次秋季招聘系列活动的经验。“秋季招聘活动之所以受到欢迎，得益于市人社局精心打造的‘外引+内留+特色专场’招聘模式。”“我们不仅组织企业赴外招聘精准引才，还在市内高校举办‘一校一场’专场招聘会力促毕业生留唐。同时，依托市人力资源交流大厅，组织了多场特色专场招聘会，满足企业的多样化用工需求。”该负责人说。

据统计，自9月以来，市人社局已组织招聘活动15场次，430余家用人单位发布岗位信息1.43万个，吸引了7000名高校毕业生到会洽谈，达成意向3530人，其中研究生近400人。这一系列数据不仅彰显了我市秋季招聘市场的火热程度，也反映了我市在引才留才方面的显著成效。

随着我市经济社会的快速发展和产业结构的不断优化升级，对高素质人才的需求日益迫切。市人社局将继续聚焦用人单位和高校毕业生的招聘求职需求，不断畅通便捷交流对接平台，吸引集聚更多优秀人才来唐留唐，为我市的高质量发展提供坚强的人才保障。这场秋季招聘热浪，不仅为毕业生和企业带来了机遇，更为我市的未来发展注入了无限可能。

“名博士”不来，“土博士”难进！ 为何部分西部高校人才招聘错配？

周盛盛 张龙

长期以来，西部高校面临“孔雀东南飞”的人才流失困境。近期，记者走访了解到，一些西部高校在人才招聘中又面临错配窘境：一方面，这些高校想吸引东部名校博士生以补强师资，但由于地处偏远、资源有限，应者寥寥；另一方面，本校培养多年的博士生熟悉团队研究方向，却因“出身”达不到招聘要求，“名校博士不愿来，本校博士进不来”的学历错配现象愈发突出。

高不成低不就，人才引进陷入两难

“8年招不到合适的人才”——这是西北地区某高校下辖研究所面临的现实难题。据介绍，该研究所拥有研究人员15人，有4个专业实验室，主要开展青藏高原特色农产品研究。研究所结合青藏高原不同地区的海拔、气候、土壤条件差异，成功培育出多种特早熟双低甘蓝型油菜品种，推广种植后使得当地油菜单产大幅提高。

“随着研究深入，我们团队的人才缺口越来越大，但是学校要求引进博士的毕业院校必须是985，我们也跟一些东部高校博士生接触过，没什么人愿意来西北工作。到今年，我们团队已经8年没有引进新人了。”该研究所负责人说，自己团队也有从硕士开始就在团队参与科研工作的学生，现在博士毕业因为学校出身达不到招聘门槛，想留也留不下来。

记者查询发现，多所西部高校2025年教学科研岗位招聘明确要求，博士必须“毕业于海内外知名高校或科研机构”或“毕业于国内顶尖高校或具有海

外名校留学经历”。然而，招聘的高门槛并没有吸引来足够多的高层次人才加盟。

“东部名校的博士，大多倾向于留在东部发展，即便我们给出优厚待遇，愿意来的也很少。”一位西部高校学院院长说，学院去年获批3个年轻教师招聘指标，但是由于要求候选人毕业院校专业的教育部学科评估结果在“A-”以上，投档的博士生中符合要求的寥寥无几。

“我们这个专业本来就是西部地区特色专业，很多东部985大学没有设置此类专业，所以来报名的除了本校的学生，还有邻省高校的博士生。”这位院长说，最终学校觉得条件不合适，就没有招聘。

“我所在的学校是一所211院校，没有明确说只招聘985院校毕业的博士，但是学院层面在应届博士面试人员的简历筛选时，会标注其本硕博毕业院校是否为985、211院校，特别关注第一学历和是否有海外留学经历。”陕西一位大学老师表示，来学院报名面试的人并不少，但由于学校对引进教师的毕业院校卡得比较严，学院上报拟录取人选后，学校的通过率非常低，各个学院多有怨言。

错配背后多重因素

西部高校人才招聘错配现象产生的原因复杂。一方面，各高校之间竞争日趋白热化，“卷学术成果”先从“卷招聘门槛”开始。半月谈记者走访多所西部高校了解到，在“双一流高校”建设背景下，西部高校面临较大的发展和竞争压力，对高层

次人才的需求迫切，不少西部高校纷纷提高人才招聘门槛。

此外，一些西部高校为提升学校的综合排名和学科竞争力，盲目追求高层次人才，忽视了自身实际需求和本校人才的培养。“现在一些高校就面临这种问题，引进人才时过分注重学历而削弱了对其学术能力和实践经验的考量。”青海师范大学法学与社会学院院长马旭东说。

另一方面，东西部高校间学术资源、发展空间、薪资待遇差距进一步拉大，人才招聘“马太效应”凸显。一些受访院校负责人认为，东部地区经济发达、科研资源丰富、发展机会多，对名校博士有着天然吸引力。相比之下，西部高校在地理位置、科研条件、生活待遇等方面存在明显劣势，难以与东部高校竞争。

部分业内人士表示，东部高校博士毕业生不愿到兰州以西的地方工作，其中工资待遇和学术资源是重要因素。“对比下来，东部地区一项省级科研项目的经费可能比我们高出近10倍。”马旭东说。

科研环境也是影响人才流动的重要因素。东部高校拥有先进的科研设备、丰富的科研项目 and 学术资源，为教师开展科研工作提供了良好条件。“对于文科青年教师来说，想要评职称、拿项目，论文发表数量和质量至关重要。”一位受访高校教授说，“很多东部高校自己就有全国顶尖的学术期刊，当然更容易出成果。”

从“唯出身”到“重适配”

受访人士建议，需要行业部门、高校和社会各方共同努力，破解西部高校人才

生产线上的“妈妈岗”

刘佳敏



这是江西诚泰新能源科技有限公司“妈妈班”生产车间。

范磊 摄

清晨七点半，江西瑞昌。陈晓庆整理好儿子的衣领，目送他走进校园。十多分钟后，她已坐在江西诚泰新能源科技有限公司的流水线前，熟练地组装电子元件。

走进这家公司的车间，七条“妈妈岗”生产线正有条不紊地运转着。工位上的女工们手法娴熟，她们中有不少人像陈晓庆一样，曾经为了生计远走他乡。

“全市因照顾小孩、老人等原因有就业意愿却未就业的女性，就有2200余人，主要原因就是上下班时间和照顾孩子的时间冲突。”瑞昌市就业创业中心干部李小龙介绍，通过与企业协商，他们设置了一批短周期培训就能上岗的“妈妈岗”，让工作时间与育儿需求精准对接。

现在，陈晓庆每天早上八点送完孩子来上班，下午四点半下班接孩子，月薪从刚开始的三四千元涨到了现在的

五六千元。

“最重要的是，孩子生病、老人有事，请假都很方便。”她很知足。

“最初确实担心弹性工作制会影响生产效率。”江西诚泰新能源科技有限公司生产经理章智华坦言，“但实践证明，‘妈妈岗’员工更珍惜工作机会，她们的责任心和稳定性远超普通员工。”

目前，该公司“妈妈岗”员工占比超过七成，由于表现突出，陈晓庆已从普通员工成长为管理整条生产线的主管。公司还计划新增生产线，再招聘100多名“妈妈岗”员工。

据统计，在瑞昌的工业园内，已有十余家企业开设“妈妈岗”，累计帮助1500余名女性实现家门口就业。

小岗位，连着大民生。“妈妈岗”用一份灵活的工时、一份兼顾的责任，稳稳托举起了千家万户平凡而珍贵的幸福。

据新华社

“社保服务进万家”活动 精准服务惠民生

本报讯（王楠、魏蕾）自10月23日我市2025年“社保服务进万家”活动正式启动以来，全市范围内掀起了社保政策集中宣传的热潮，活动将持续至本月底，为市民带来一场社保知识的盛宴。

本次“社保服务进万家”活动作为全国统一的社保宣传活动，以“高质量参保，智慧化服务”为主题，旨在全面展示“十四五”期间我市社会保障工作取得的显著成就，进一步推动社保事业的高质量发展。

活动的启动仪式于本月23日在主场惠民园社区举行，由市社保中心、路南社保中心及惠民园社区三方携手联办，共同为市民提供贴心、专业的社保服务。活动现场，工作人员不但进行了生动的政策宣传，还现场指导市民办理生存认证、参保登记等业务，让市民在家门口就能享受到便捷的社保服务。据统计，活动首日即发放宣传材料1400余份，提供咨询服务800余人次，受到了市民的广泛好评。

在活动现场，记者随机采访了在场的市民，倾听他们对这次活动的真实感

受。市民李阿姨表示：“我之前对社保政策一知半解，今天听了工作人员的讲解，还现场办理了参保登记，感觉非常方便。这样的活动真是办到了我们心坎上！”另一位年轻市民王先生则说：“作为灵活就业人员，我一直很关注社保问题。这次活动让我对高质量参保有了更深入的理解，也知道了如何利用智慧化服务来管理自己的社保账户，真的很实用。”

随着活动的深入，全市社保经办人员积极行动起来，纷纷走进参保单位，深入参保群众，针对不同群体的需求，提供“零距离”、精准化的政策解读和社保服务。无论是企业职工、灵活就业人员还是城乡居民，都能在这里找到适合自己的社保方案，切实感受到社保政策带来的温暖和保障。

随着活动的持续进行，我市“社保服务进万家”活动将逐步成为连接政府与市民的桥梁和纽带，为构建和谐社会、保障民生福祉贡献力量。未来，我市将继续深化社保制度改革，优化社保服务流程，为市民提供更加优质、高效的社保服务。



图为惠民园社区主场活动现场。

魏蕾 摄

打破就业年龄上限可喜

刘溪煜

用人观念转型再放积极信号。

近日，中央机关及其直属机构2026年度考试录用公务员报名启动，报考者年龄上限从35岁提高到38岁，其中应届硕士、博士年龄上限从40岁放宽到43岁。此前，四川、上海等地已有探索，在事业单位招聘、执法类公务员招录中放宽年龄限制。

为就业年龄“松绑”既源于现实考量，又有着长远担当。《中国人力资本报告2024》数据显示，我国劳动力平均年龄已从1985年的32.25岁升至2022年的39.72岁。当前劳动力结构发生深刻变化，打破就业年龄“上限”，有利于充分发挥优质人力资源作用，让劳动者的职业生命周期更加完整，体现了按需动态调整就业要求的治理智慧。

9部门提出17项政策促进住宿业高质量发展

黄轲铭 谢希瑶

商务部等9部门联合印发的《关于促进住宿业高质量发展的指导意见》日前对外公布。

商务部服贸司负责人介绍，住宿业是第三产业的重要组成部分，也是服务消费的重要领域。我国住宿业发展面临一些问题和短板，如自主品牌建设力度不足、同质化竞争现象突出、绿色化支持水平不高，亟需发挥部门合力，支持和引导住宿业高质量发展。

指导意见从培育经营主体、扩大品质供给、加快绿色发展、优化发展环境、

公示示范打破“35岁歧视”，有助于引导构建更加包容的就业市场。35至40岁年龄段的就业群体往往处于经验与能力结合的黄金期。公务员、事业单位招聘年龄率先放宽，向全社会传递出“评价人才不限出生年月，更重真才实学”的积极信号，未来应可带动企业等其他用人单位跟进，促各年龄段劳动者施展所长。

人才是第一资源，人才没有“保质期”。让各类人才活力竞相迸发，让更多“千里马”竞相驰骋，消除“35岁歧视”等影响平等就业的不合理限制，是个良好开端，更是一个系统工程。

应落细相关政策，进一步健全以技能、绩效为核心的评价体系，同步跟进衔接配套措施，确保大龄就业者保持学习力、提升竞争力，实现良性发展。据新华社

北京发布支持青年人才创新创业新政策

吴文澜 陈旭

筹集3万套左右交通便利、配套完善的青年人才公寓，免费或低价为青年人才初创企业提供300万平方米办公空间，鼓励各区设立总规模300亿元左右的青年人才发展基金……北京市委教育科技人才工作领导小组办公室17日对外发布《关于进一步支持青年人才创新创业的若干措施》，从生活保障、创业支持、人才培养、政务服务、环境营造等多方面给予政策支持。

在解决青年人才住房和办公场所方面，新政策明确，制定实施青年公寓试点方案并逐步扩大覆盖范围，鼓励各区利用公共租赁用房、保障性租赁住房

和市管企业商办用房等房源，筹集3万套左右交通便利、配套完善的青年人才公寓，定向给予租金减免或补贴。盘活科技园区、商务楼宇，以及市管企业、集体经济老旧厂房等闲置空间资源，免费或低价为青年人才初创企业提供300

万平方米办公空间。

据北京市人才工作局此前调研显示，62.1%的青年人才认为创业中面临的最大问题是缺乏资金支持。新政策明确，鼓励各区设立青年人才发展基金，总规模300亿元左右，引导金融机构创新发展“人才投”“人才贷”“人才保”“人才险”等金融产品，构建覆盖企业初创发展的金融服务链。

在政务服务方面，新政策计划为青年人才初创企业配备3000名专属服务管家，采取“一对一”“直通车”方式，提供政策咨询、业务办理、政府事务对接等服务。

为活跃青年人才的生活氛围，北京市将在高校、科研院所、产业园区等青年人才聚集地，打造20个左右青年人才创新创业街区，融合人才公寓、孵化空间、创业投资、商务配套、体育健身、娱乐消费等多重功能。据新华社