

# “双碳”带火“绿色人才” 技能导向新理念兴起

■ 刘美琳 谢之迎

今年“金九银十”招聘季已经结束。2021年,招聘市场呈现出新的变化和趋势。一方面,“双碳”目标的提出带火了“绿色人才”概念,各行各业对绿色技能越来越看重;另一方面,受新冠肺炎疫情影响,数字化远程办公的常态化对员工掌握技能提出了更高的要求,“以技能为导向”也被越来越多企业认可和运用。

## 绿色技能人才越来越受欢迎

中国进入“双碳”时代,绿色低碳的发展战略成为共识,而智能化、低碳化的产业发展急需更多高水平的绿色技能人才支撑。

一般而言,绿色人才是指在其个人职业档案中明确列出至少一项被归类为“绿色技能”的人才,或是从事被定义为“绿色职业”的人。“绿色技能”则指能够用来防止、监测或清除污染,以及优化管理和维护公司用于生产商

品和服务的自然资源的能力或知识,如可持续商业、能源效率、循环经济、碳中和等。

“这些技能中有较多是高度专业化的,主要集中在传统的绿色职业中,例如环境科学家和野生生物学家等。但在一些传统意义上不被认为是‘绿色职业’的岗位上,专业人员的绿色技能也有不断增加的趋势,例如金融、时尚科技和运输业等。”领英中国人才解决方案事业部总经理王茜表示。

例如在服装行业,生态时尚和污染防治的技能知识的学习在销售人员、设计师和造型师中越来越受欢迎。在环境金融领域,可持续投资技能正越来越多地被投资组合经理和投资分析师所掌握。

## “以技能为导向” 成招聘市场新理念

人力资源和社会保障部发布的

《“技能中国行动”实施方案》显示,劳动力高质量发展的要求愈发突出。传统的教育专业导向、工作经历导向正在被颠覆,“以技能为导向”正在被更多企业认可和运用。

“以技能为导向”正成为招聘市场的最新理念,这一理念呼吁企业基于技能进行人才评估和招聘。领英《2021未来人才趋势报告》显示,79%的企业在招聘时更看重技能,技能已经超过教育背景和工作经历,成为企业在招聘时的首要考虑因素。

相较于根据学历、专业、工作经历评估人才,“职业技能”是一种更动态、更细分的维度。在王茜看来,在以技能为导向的职场,人才将有更多的方式获得新工作,雇主也将有更多的途径实现团队多元化,“注重技能而不是学历证书,将进一步推动社会公平。”

以服务业为例,受新冠肺炎疫情影响,许多线下超市和餐厅暂停营业甚至关张,导致传统服务业招聘需求

降低,很多线下服务人员失去了工作。与此同时,互联网平台经济蓬勃发展,线上消费、外送等方式则带来了新兴职位需求。超过70%的失业服务人员具备客户服务类工作的技能,而平台经济企业同样有客户服务类职位的招聘需求。

## 求职者需作出哪些转变

那么,在“以技能为导向”的新观念之下,求职者需作出哪些转变?

“对于人才来说,我们建议他们在职业生涯中不断提升自己的能力,并且扩大自己的人脉网络。时代在不断变化,你不需要一下子就把所有问题想清楚。每个人的职业生涯中都会遇到职业转折点、挫折和倦怠。因此,与其把注意力放在自己十年后想做什么的工作上,不如多思考自己应该如何在未来十年里不断学习和提升自己。”王茜说。

## 奉节县司法局： 四举措选拔优秀人才

本报讯(通讯员 钟尧 记者 黄仕明)2021年,奉节县司法局结合县域实情,坚持选人用人导向风清气正。牢固树立“有为才有位”的用人观,严格按照德才兼备的标准,摒弃论资排辈的错误观念,把资历浅但本领强、能干事、干成事的优秀青年干部放在恰当的岗位,激发广大青年干部干事创业热情。

一是开门选人,引进优秀人才。立足岗位需要、人员及编制情况等实际,今年以来,共转任到该局公务员2名,遴选事业编制2名,遴选参公人员1名,事业单位调动调入1名。二是规范有序,推进职级晋升。2020年印发了《奉节县司法局一级主任科

员及以下职级晋升方案》,按照方案,今年有序开展并顺利完成公务员的晋升工作,今年拟晋升3人(等待组织部审批)。三是严格标准,选好用好干部。坚持新时期“二十字”好干部标准,按照干净担当的要求,今年以来,中层备案7人,轮岗1人。推荐“五类人员”提拔为县管领导干部1人。四是大胆选用,激发干事积极性。充分认识培养选拔青年干部的重要性和紧迫性,通过让青年干部在工会、团支部等群团组织中担任重要职务,让青年干部负责重要业务、负责重大活动等方式,把优秀青年干部选出来、带出来、用起来,赢得广大干警的欢迎。

## 求职技巧 毕业生面试 常见问题及回答技巧

**问题一:**你觉得没有工作经验不是你的一个劣势?

**回答技巧:**“我在校的时候,曾经在课余时间做过……也从中悟出了一些相通的道理,我知道这离您所指的具体经验还有距离,不过不能说一点基础没有,而且我无论做什么,都能很快进入角色……”

“我觉得有时候,经验是必不可少的,但有时候,经验也会给人的思维带来束缚,或许我会通过对这个岗位的自我理解,制定出更有新意的工作方案来,当然具体还需要我的上级和同事的指导和把握……”

**问题二:**谈谈你的一次失败经历

**回答技巧:**人人都经历过失败,说自己从没失败过,是不可信的。回答这样的问题时,不要自作聪明把自己的那些明显的成功之处说成失败,并且要切记你所叙述的经历不会对眼前的这场应聘造成不良影响。在叙述自

己失败经历的过程中,自然而然地表达出自己的失败主要是由于外在的客观原因所致,而在这个过程中自己又是如何尽心尽力,失败后是如何敢于面对迎接以后的挑战的。

**问题三:**我们为什么要录用你?

**回答技巧:**这个问题回答起来应该包括三方面的内容:基本条件、对这份工作感兴趣、有足够的信心。“我的个人条件完全符合公司在这个岗位上的用人要求,这样的工作也是我的兴趣所在,并且我有足够的信心把工作做好……”

“作为应届毕业生,在工作经验方面的确会有所欠缺,但我有较强的责任心、适应能力和学习能力,而且比较勤奋,所以在兼职中均能圆满完成各项工作,从中获取的经验也令我受益匪浅。请贵公司放心,学校所学及兼职的工作经验使我一定能胜任这个职位。” (本报综合)



## 工伤职工违纪被解除劳动合同 是否影响工伤待遇

### 案情

吴某系某公司的员工,签有无固定期限劳动合同,并缴纳各项社会保险。2013年8月,吴某在工作中不慎将手臂割伤,被认定为工伤。2013年12月,吴某被鉴定为十级伤残。2014年3月,公司向吴某支付了一次性伤残补助金。此后,公司安排吴某从事库管工作。2014年10月,公司发现吴某私自将仓库物品卖与他人,并将所得收为己用,公司于2014年11月1日以吴某违反公司规章制度、严重违纪为由,向吴某送达了《解除劳动合同通知书》。

事后,吴某要求公司支付一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。公司则认为吴某是因严重违纪被解除劳动合同,不需要向其支付一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。

这种情况,公司向吴某支付一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金吗?

### 分析

公司向吴某支付一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。

根据《工伤保险条例》第三十七条规定,职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,劳动、聘用合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动合同、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

本案中,吴某违反用人单位的规章制度,用人单位有权与之解除劳动合同,但解除劳动关系并不能改变职工发生工伤的事实,即已认定工伤,就不能因此而免除工伤职工应享受的工伤待遇。

(来源:人力资源社会保障部政务微信公众号)

