

北京人才

4月25日

2018年第3期

(总第247期)

目 录

主办单位

北京人力资源服务行业协会

地 址

北京市东城区安外大街185号
(邮编100011)

电话 (传真)

64401186

网 址

www.unihhr.cn

电子信箱

unihhr@unihhr.cn

【政策法规】

- 人社部宣布正式推出电子社保卡各类证件电子化提速.....(3)
- 人社部降养老保险费率不影响基金运行.....(4)
- 八成社保业务可网上申办市人社局出台措施方便社保业务办理,
30项业务办理全市统一流程标准.....(4)
- 用人需求缺口上半年达8000人.....(5)
- 本市紧缺急需人才均可引进配偶和未成年子女
可随调随迁 能力业绩突出可放宽年龄限制.....(6)
- 公积金90%业务将能网上办理
系统分期升级后, 查询提取可手机办理.....(7)
- 通告—.....(7)

【专家论坛】

- 推动新时代人力资源市场建设创新发展 孙建立.....(8)
- 加快建设一支新型劳动者大军
——访全国政协委员、中国人事科学研究院院长余兴安.....(9)
- 我国保障和改善民生的政策, 既不同于自由市场主义政策,
也不同于福利国家政策——
“民生国家”明显不同于“福利国家”.....(10)
- 创新是人力资源服务业的必由之路.....(11)

【新理论新情况新问题】

- 加强党的领导是机构改革突出特点.....(12)
- 国务院机构改革“啃硬骨头”.....(12)
- 为什么是海南.....(13)
- 近年来, 人工智能、大数据、云计算、新能源、生物医药等领域的独角兽
企业不断增多——中国独角兽企业爆发的下一个“风口”在哪里.....(14)
- 大数据驱动国家治理的未来图景.....(15)

【行业建设】

- 接受党建学习教育 开展行业考察交流
——协会组织会员单位负责人赴重庆四川深圳学习考察.....(16)
- 协会组织的首场“行业交流日”活动取得圆满成功.....(17)
- 生态智慧潞城—国家人力资源服务产业园规划建设研讨会召开北京人力资源
服务行业协会与万科城镇开发有限公司 战略合作签约仪式举行.....(18)
- 不忘初心助力警辅高校事业东方慧博多年服务获认可.....(18)
- 《顺义区“梧桐工程”人才工作三年行动计划(2018—2020)
(征求意见稿)》专题研讨会召开.....(19)
- 怀柔929.3万元稳岗补贴为企业减压.....(19)
- “严冬送温暖, 关爱永相伴”东方慧博开展困难协管员慰问行动.....(20)
- 西城人社局与张北县就业服务局签订对口帮扶工作《框架协议》.....(20)
- 2018年怀柔区毕业生就业服务月共举办4场招聘会.....(20)
- 顺义区积极开展“2018年北京地区毕业生就业服务月”活动.....(21)
- 西城多举措开展就业援助月专项活动.....(21)
- 西城人力资源公共服务中心荣获市三八红旗集体称号.....(21)
- 东方慧博2017年度石科院项目优秀员工表彰大会成功召开.....(22)
- 顺义区积极搭建信息化服务平台推进“互联网+就业”工作.....(22)
- 西城人社局在河北省张家口市张北县举办就业扶贫招聘会.....(22)
- 怀柔区“春风行动”跨省送温暖2600个岗位送到对口支援县百姓家门口.....(23)
- “2018北京地区毕业生就业服务月暨公共就业和人才
服务进校园活动三城一区专场招聘会”近日举办.....(23)

顺义区开展多样化招聘服务	(23)
西城人力社保局做好区流动人员人事档案管理工作	(24)
顺义区成功举办2018年首场毕业生招聘会	(24)
怀柔280名科级干部接受法律知识轮训	(24)
市人才中心举办“书香月”读书分享会	(24)
东方慧博举办“劳动合同管理趋势”分享研讨会	(25)
退休证件邮寄到家创新服务便民利民	(25)
市人才中心举办“北京市博士后工作管理人员培训班”	(26)
东方慧博2017年度交管系统优秀协管员表彰大会顺利召开	(26)
顺义区全面展开促进高校毕业生就业工作	(26)
2018年京津冀区域(北京)人才交流洽谈会近日成功举办	(27)
西城启动“春风行动”专项活动	(27)
东方慧博积极参加春风行动	(27)
西城采取措施加强企业用工信息采集工作	(28)
顺义区人才市场多举措做好两会期间招聘服务	(28)
东方慧博2017年度邮政速递项目优秀员工表彰大会顺利举行	(28)
市人才中心举办第一期北京市人力资源服务业骨干人才专题培训	(29)
西城区与赤峰市喀喇沁旗举办“春风行动”就业扶贫招聘会	(29)
怀柔将在科学城建人力资源服务中心	(29)
东方慧博亮相2018亚太人力资源服务博览会斩获创新奖	(30)
第五届部分大中城市联合招聘高校毕业生春季专场活动“北京站”成功举办	(30)

【记者访谈录】

北京城市广播《职场帮帮团》专访东方慧博董事长孙大元：开年 开工 开门红！	(31)
节后跳槽不能任性——北京城市广播专访东方慧博猎头合伙人	(32)

【枢纽型社会组织建设】

协会举办“认真学习党的十九大精神，做廉洁自律的模范”专题讲座 特邀中纪委委员耿文清作报告	(34)
市社工委相关领导近日到协会听取工作汇报 现场指导工作	(34)

【人力资源经理园地】

“一支塔影认通州”——市人力资源工作者赴通州参观学习纪实报道	(35)
精兵与强将	(36)

【党的生活】

市人才中心党委组织召开基层党组织书记述职暨第一季度党建工作例会	(39)
春雨纷飞润泽京华大地 流动党员植树再添新绿 ——记市人才中心流动人才党总支组织义务植树主题党日活动	(39)
怀柔人力社保局部署2018年党建工作	(40)
东方慧博组织党员观看纪录电影《厉害了，我的国》	(40)
旗帜鲜明地反对“伪忠诚”“空忠诚”	(41)

【史海钩沉】

谁喊出了第一声『毛主席万岁』	(42)
法学专家讲述宪法 64 年变迁	(42)
一战华工纪事	(43)
唐朝之后的长安城	(44)
我国省份简称趣谈	(45)
1988年十世班禅回西藏	(46)

【会员介绍】

北京惠隆睿和劳务派遣有限公司介绍	(48)
------------------------	------

主管单位

北京市人力资源和社会保障局

主办单位

北京人力资源服务行业协会

顾问

王通讯

编委主任

温沁山

编委委员

张宇泉	温沁山
程 功	孙力中
果 强	肖 茵
张博著	周晓凡
丁跃华	郭 皓
赵晓慧	苏永华
郭晨昇	高 勇
孙大元	刘凤英
齐宝春	王治富
王云雷	胡海峰
邓志红	曹晓勇
高 蕾	黄小平
张建国	郭 盛
曾凡姬	王保光
沈志敏	

主 编

张宇泉

责任编辑

康 群

编 务

王宝芳

发送对象：

市委社会工委领导
市人力社保局领导

会员单位

相关人力资源协会

印刷日期：5月25日

印数：600份

承印单位

上东博雅(北京)图文设计有限公司

政策法规

支付宝刷脸就能领卡

忘带实体卡也不怕

早在2016年6月,社保卡就开始了在线化服务的探索。当时深圳人社局与支付宝合作,率先探索用支付宝绑定社保卡,深圳成为全国第一个实现医保移动支付城市。

人社部宣布正式推出电子社保卡

各类证件电子化提速

随后,各地社保局与支付宝等进行电子社保卡的可行性探索。一年多时间里能把社保卡“放进”支付宝的城市,包括杭州、武汉、深圳等14个。支持用支付宝办理社保缴费的城市有南京、长沙等40多个;可以办理社保查询等人社服务的城市有上海、天津等90多个。

把社保卡“放进”支付宝非常简单。只要在支付宝首页搜索“城市+社保卡”,如“武汉社保卡”,根据提示完成“刷脸”即可领取。以后,老百姓在医院药店就诊买药时,再也不怕忘带社保卡和现金了。此次人社部正式对外发声,意味着电子社保卡在各地的探索应用,得到了人社部认可。人社部相关负责人表示,在支付宝里绑定了社保卡的市民,未来可便捷地升级为符合人社部标准的全国统一电子社保卡。

今年4大电子证件落地

证件电子化明显提速

今年以来各类证件的电子化明显提速。2016年10月,深圳交警部门和支付宝合作推出全国首个电子驾驶证。今年3月,浙江省公安厅和支付宝合作推出电子居住证。

而仅在2018年4月,就先后有国家市场监督管理总局的“电子营业执照”、公安部一所的“电子身份证”、人社部的“电子社保卡”亮相支付宝。落地速度越来越快,宣布推出电子证件的机构也从地方机构升级为国家主管机构。

互联网业内人士表示,证件电子化是“互联网+政务”的必然发展趋势,一是机构之间的数据逐步实现了打通,二是以前需要本人带实体证件到现场办的事,现在在手

本 期 要 闻

★孙建立司长谈“推动新时代人力资源市场建设创新发展”

★余兴安院长论“加快建设一支新型劳动者大军”

★加强党的领导是机构改革突出特点

★国务院机构改革“啃硬骨头”

★协会组织会员单位负责人赴重庆四川深圳学习考察

★协会与万科城镇开发有限公司战略合作签约仪式举行

★协会特邀中纪委委员耿文清作“反腐倡廉”专题报告

★市社工委相关领导近日到协会听取工作汇报现场指导工作

★市人力资源工作者赴通州产业园参观学习

★旗帜鲜明地反对“伪忠诚”“空忠诚”

★谁喊出了第一声“毛主席万岁”

★1988年十世班禅回西藏

机上“刷脸”就能证明“我就是我”足不出户就能办理。借助互联网刷脸认证、安全保障技术,证件电子化将从前几年的小范围探索试点阶段,加速进入全国推广阶段。

(姜樊)

本市紧缺急需人才均可引进

配偶和未成年子女可随调随迁 能力业绩突出可放宽年龄限制

优化营商环境 北京在行动

本市推进人才发展体制机制改革，优化提升人才发展环境，在人才的引进、评价、激励、流动、培养、服务保障等重要环节进行突破和创新。3月22日，本市集中发布了《关于优化人才服务促进科技创新推动高精尖产业发展的若干措施》，凡是符合本市高精尖产业发展方向并达到一定条件的科技创新人才、文化创意人才、金融管理人才、专利发明者和本市紧缺急需的自由职业者，均可引进落户。

海外人才“特聘岗位”扩大范围

将海外人才特聘岗位引才范围从政府机关扩展到事业单位、国有企业及新型研发机构，支持其按需设置特聘岗位，聘请熟知商务、法律、金融、技术转移等规则的海外人才。其中政府机关和事业单位的特聘岗位不受单位岗位总量和结构比例的限制，不对应行政级别和专业技术职务，不占单位编制，可采用年薪制、项目工资、协议工资等多种薪酬分配方式。聘用后在岗发挥作用突出的，可优先入选“海聚工程”，获聘“北京市特聘专家”，并获得50-100万元的奖励。

引智项目申请单位范围从原来的市属单位，扩大到本市行政区域内各类创新主体，同时进一步提升引智项目支持，常规引智项目1年、最高50万元，重点引智项目连续3年、每年不少于50万元。同时，支持科技和文化类创新企业、科研院所等主体引进使用优秀杰出海外人才，聘用“千人计划”外国专家的，最高可给予其工资薪金80%的资助；聘用“海聚工程”外国专家的，最高可给予其工资薪金50%的资助。

鼓励海外人才来京发展。对于符合相关条件的海外科学家、海外科技领军人才、海外投资人、海外职业经理人、海外创新创业服务团队等优秀杰出人才，在人才签证(R字签证)、在华工作许可和永久居留等方面提供便利，提升服务效率。其中，5至10年的多次往返人才签证最快6个工作日可以免费办理完成。

国内人才引进开通“绿色通道”

国内人才引进突破原有以学历学位或职称评价引进人才的“一尺量”模式，开辟了多元化的人才评价引进渠道。

开通“绿色通道”，为“千人计划”、“万人计划”、“海聚工程”、“高创计划”、“高聚工程”等国家和本市重大人才工程入选专家、重要科技奖项获奖人直接办理引进，最快5个工作日办理完成引进手续。

突出“以才荐才”，在京承担国家和本市科技重大

专项、重大科技基础设施、重大项目和工程等任务或进行其他重要科技创新的优秀杰出人才，近3年获得股权类现金融资1.5亿元及以上的发展潜力大的创新创业团队领衔人或核心合伙人，可以为团队成员推荐申请人才引进。

“中国专利金奖”获奖专利的发明人、获得3项以上(含)发明专利的独立完成人、以第二作者及以上身份获得6项以上(含)发明专利的主要完成人，其专利取得显著经济社会效益的可申请办理人才引进。

人才引进政策向科技创新创业人才倾斜。近3年投资高精尖产业达到一定规模的人才，高速发展的文化创意企业的骨干人才，每年应税收入达到一定标准的人才等等，都可申请办理引进。本市紧缺急需的自由职业者，也可按规定和程序申请人才引进。

另外，为更好地为人才松绑放行，解除后顾之忧，人才引进年龄原则上不超过45周岁，“三城一区”引进的可放宽至50周岁，个人能力、业绩和贡献特别突出的，可进一步放宽年龄限制。引进人才无产权房房屋的，可在聘用单位的集体户或聘用单位所在区人才公共服务机构的集体户办理落户。引进人才的配偶和未成年子女可随调随迁。

加大创新团队和人才奖励力度

此外，着力实施对创新创业团队的激励奖励。近3年累计获得7000万元以上(含)股权类现金融资的创新创业团队，可给予最高500万元的一次性奖励；近3年累计获得1.5亿元以上(含)股权类现金融资的创新创业团队，可给予最高1000万元的一次性奖励。

建立与个人业绩贡献相衔接的奖励机制，业绩贡献突出的可给予每年最高200万元的奖励。另外，设立建言献策奖励资金，鼓励社会各界对本市高精尖产业发展提出意见建议，被采纳应用或形成制度性成果的可根据贡献大小给予10万元至100万元的一次性奖励。在京创新创业成绩突出的优秀杰出海外人才，可不受年龄、学历等条件限制，优先入选“海聚工程”，享受相应奖励资助和生活待遇。

继2012年“北京学者”计划后，新设立“青年北京学者计划”，鼓励优秀青年人才积极从事前沿科学研究和原始创新，入选人才可参照北京学者计划享受周期性的经费支持。

(陈琳)

公积金 90% 业务将能网上办理

系统分期升级后，查询提取可手机办理

优化营商环境 北京在行动

4月8日，北京住房公积金管理中心发布《关于系统升级暂停有关业务办理的公告》。从4月23日起到5月9日，公积金系统将进行升级，提取等部分业务将暂停办理。与此同时，公积金管理中心相关负责人也向记者披露，北京公积金系统今年将分期陆续进行升级，未来90%的业务可以在网络上办理，查询、提取业务也可以在手机上完成。

职工取公积金将无需经单位

正在搭建的公积金系统将让未来的公积金各项业务办理更加方便。相关负责人说，这个系统可以实现服务中心由传统柜面向移动互联网转变，服务对象也从过去“以单位为重点”向“个人和单位并重”转变。

正因如此，个人查询和提取公积金也将更加方便。在查询方面，未来可以在手机上通过客户端等平台查询个人的公积金信息，在注册和验证环节可以实现人脸识别。记者了解到，目前人脸识别功能已经基本通过测试。

目前，职工提取公积金还需要通过所在单位的经办人；而在新系统中，即使没有经办人，职工也可以自己提取公积金，甚至可以在“北京公积金”的APP完成提取。

个人在提取公积金时，到账时间也将进一步缩短。当前，公积金提取一般需要3个工作日的时间，而未来提取将实现实时结算到账，仅需几分钟时间就可完成。

提取公积金少交9项证明材料

新系统也将配合营商环境改善措施，公积金贷款、归集、提取业务办理过程中也将取消9项证明。例如，今后进城务工人员申请住房公积金账户销户、在外省市购房职工申请提取住房公积金、完全丧失劳动能力并与单位终止劳动关系的住房公积金缴存职工申请提取公积金，都不再需要解除劳动关系证明、职工异地购房证明等。

对于这些证明材料，公积金管理中心将通过信息的互通互联来审核查验单位和个人的材料，这样就可以减少企业和个人“跑腿”，让业务实现一次办结。后期，也将借助移动互联网技术，让多数业务的办理实现“不跑路”，“未来预计有90%的业务可以在网上办理。”

哪些业务可以不跑路？这位负责人举例，在北京市内购房，通过住建部门的网签系统后，在网络上提供网签合同号等信息后，系统可自行核验，一旦通过就办结公积金提取业务，除了身份证外不再需要提供其他材料，也不用再到柜台来办理。

据介绍，今年北京公积金系统将分期升级，各项新

功能预计年内逐步实现。

部分公积金业务暂停办理

根据北京住房公积金管理中心发布的公告，住房公积金、住房补贴、房改售房款、售后公有住房住宅专项维修资金、商品住宅专项维修资金的登记开户、缴存、提取、转移、转存和信息变更等业务，住房公积金个人贷款申请、放款、还款和贷款变更等业务将在4月23日0时至5月9日24时暂停办理，5月10日起恢复正常业务办理。

除此以外，北京住房公积金网单位网上业务，北京市专项维修资金管理系统网上业务（应急支取业务除外），12329住房公积金服务热线自助查询、还款预约和密码重置业务，住房公积金联名卡办卡申请及联名卡银行端住房公积金查询等业务也将在此期间暂停办理。

记者注意到，在此之间仍有部分业务是不受影响、可以继续办理的，主要包括售后公有住房住宅专项维修资金和商品住宅专项维修资金应急支取业务；管理中心下属的18个管理部、贷款中心及受托办理的银行代办网点柜台查询、打印证明类业务；北京住房公积金网个人住房公积金查询、个人贷款查询等业务；12329住房公积金服务热线人工接听服务；住房公积金联名卡合作银行补卡、换卡和销卡等业务。

同时，北京住房公积金管理中心中共中央直属机关分中心、中央国家机关分中心、北京铁路分中心不在此次升级范围内，业务照常办理。

（曹政）

一 通告 一

经协会决定，《北京人才》自2018年第三期起改为双月刊，每期截稿日为双月份的25日。特此告知。

欢迎各会员单位继续踊跃投稿，反映本单位情况，支持协会工作。

北京人才编辑部

专家论坛

推动新时代人力资源市场建设创新发展

■ 孙建立

党的十九大对人力资源社会保障工作提出了新的更高要求，对更好实施人才强国战略和就业优先战略作出了重要部署，特别是有关人力资源市场建设工作的重要论述，为人力资源市场建设工作指明了方向、明确了任务，是我们做好当前和今后一个时期人力资源市场建设工作的根本遵循和行动指南。

当前，中国特色社会主义进入新时代，社会主要矛盾发生新变化，人力资源市场领域发展不平衡不充分问题更加凸显；我国经济发展由高速增长进入高质量发展新阶段，必然需要高质量人力资源服务支撑；人力资源供求呈现新特点，亟须发挥人力资源服务业促进人力资源优化配置作用，推动“人口红利”向“人才红利”转变；科技和产业融合发展出现新趋势，“互联网+”等新兴信息技术在人力资源市场领域广泛应用；“放管服”改革提出了新要求，必然推动人力资源市场管理体制改革向纵深发展。人力资源市场建设工作面临新的机遇和挑战，肩负新的使命和任务，必须加强顶层设计和统筹规划，站在新的历史起点上开创人力资源市场建设工作新局面。

围绕更好发挥市场促进就业作用，建立健全人力资源市场体系。人力资源市场是实现就业的主渠道，市场调节就业是我国就业工作的一项基本方针，必须围绕更好发挥市场促进就业作用，健全人力资源市场体系。建立健全人力资源市场法规体系，加快人力资源市场条例立法进程。建立健全人力资源市场监管体系，持续推进人力资源服务机构诚信体系建设，加强人力资源服务标准化建设。建立健全人力资源市场服务体系。深入研究健全人力资源市场体系促进劳动力人才顺畅流动的政策措施。深化人力资源市场整合融合。更好实施西部、东北人力资源市场建设援助计划，促进全国人力资源市场建设工作协调发展。

围绕更好服务高校毕业生就业创业，建立健全高校毕业生基层服务工作机制。全面落实《关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见》，为实施乡村振兴战略和打赢脱贫攻坚战提供人才智力支撑。完善上下贯通的引导鼓励高校毕业生基层工作政策体系。全面实施高校毕业生基层成长计划，推动引导鼓励高校毕业生到基层服务工作深入发展。实施好高校毕业生“三支一扶”计划，加大招募力度，提升招募质量，精准施策、规范管理、优化服务、提升能力。进一步健全工作机制，加大高校毕业生基层服务项目统筹实施力度，形成引导鼓励高校毕业生到基层服务工作的整体合力。

围绕加快发展现代服务业要求，推动人力资源服务业

繁荣发展。以产业引导、政策扶持和环境营造为重点，以实施人力资源服务业发展行动计划为抓手，全面推动人力资源服务业高质量发展。深入研究加快发展人力资源服务业，在人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能的政策措施。实施骨干企业培育计划、领军人才培养计划、产业园区建设计划，提高从业人员专业化、职业化水平，加快建设一批有规模、有辐射力、有影响力的国家级人力资源服务产业园。推动人力资源服务和互联网深度融合，推动行业发展转型升级、提质增效。

围绕贯彻深化人才发展体制机制改革要求，建立健全人才顺畅流动配置机制。着力破除人才流动障碍，促进人才合理流动有效配置，不断提升人才流动公共服务水平。要加强人才公共服务体系建设，研究加强人才公共服务体系的政策措施，明确人才公共服务的范围、标准、流程、措施等。贯彻落实“放管服”改革，简化优化流动人员人事档案管理服务工作。创新实施急需紧缺人才目录开发项目，引导人才向经济社会发展亟须领域流动，优化人才资源有效配置，推进区域人才一体化建设，为推动区域经济协同发展提供人才支撑。

围绕更好发挥政府作用，提高调配工作科学化规范化水平。优化人才资源合理配置，既需要发挥市场这只“看不见手”的作用，也需要发挥政府这只“看得见手”的作用。调配工作就是更好发挥政府作用促进人才资源优化配置的一个重要手段。要围绕国家重大发展战略、重点工程和重大项目等进行特殊急需人才配置的专项支持。要继续做好特殊急需业务骨干和基础人才的配置服务工作。简化优化调配工作流程，提高调配工作效率。健全监督检查机制，确保中央单位调配和毕业生工作规范有序开展。

（作者系人社部人力资源市场司司长）



加快建设一支新型劳动者大军

——访全国政协委员、中国人事科学研究院院长余兴安

提升劳动者科学素质和技能水平迫在眉睫

记者:今年政府工作报告指出,要建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。当前我国劳动者的整体素质状况如何?

余兴安:当前我国劳动者规模不断壮大,科学素质和技能水平也在逐年提升。根据第八次中国公民科学素质调查,城镇劳动者具备基本科学素质的比例,从2005年的2.37%提高到2010年的4.79%;另据测算,到2020年这一比例将达到14%,据统计,截至2016年底,我国高技能人才总量达到4791万人,占技能劳动者的比例为27%,较2011年提高了1个百分点。

但从劳动力市场情况看,劳动力的科学素质和技能水平仍不能适应市场需求,主要表现为劳动者创新意识和能力不足、职业素质偏低、技能水平与需求匹配程度不够等方面。这与我国建设高素质劳动者队伍的目标还有很大差距。下一步,要着力整体提升劳动者科学素质与技能水平。

记者:为什么要如此重视提升劳动者科学素质与技能水平?

余兴安:党的十九大报告提出,要“推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革,提高全要素生产率”“不断增强我国经济创新力和竞争力”。这就要求我们一方面要加快创新型国家建设,不断推动科技进步;另一方面,要全面提高劳动者科学素质与技能水平,建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,整体提升适应新时代发展需要的生产力。

此外,随着我国产业结构高端化,在世界经济大体系当中,我国劳动者已经开始与发达国家的劳动者进行竞争。产品要与发达国家竞争,产品的制造者和制造者的能力也应当向发达国家看齐,以此来打造我国产业工人和技能人才队伍。与此同时,随着当前科技变革不断加速,即使是原先具备较高技能水平的劳动者,如果不加强学习、吸收新知识,也很快就会落伍,不能适应现代生产要求。

四个“关联度不高”亟待关注

记者:当前在提高劳动者科学素质和技能水平方面,哪些方面需要进一步改进?

余兴安:整体来看,随着生产的智能化、信息化、专业化、精细化程度不断加深,我国劳动者队伍的不适应性正在不断显现。我国在劳动者科学素质和技能水平提升方面,还存在进步空间,主要表现在以下几个方面。

一是学校教育针对在职人员的教育培训关联度不高。学校教育属于学历教育范畴,而对在职人员的教育培训则属于继续教育范畴。从目前情况看,二者并未纳入统一的标准框架内,导致学历教育管理与继续教育管理各行其是,不利于劳动者持续的知识积累和能力提升。

二是知识积累与能力提升的关联度不高。随着我国经济发展方式转变和产业结构转型升级,对实用型、服务型、技能型人才需求量日益增大,而高等教育在对学生知识结构、技能水平和职业素质培养方面,与市场需求差距较大。继续教育方面也是讲理论多,讲实操少,“有知识缺能力”现象普遍存在。

三是科技发明、科技教育(培训)与科技应用的关联度不高。这主要体现在科研、教育(培训)与产业之间没有形成有效衔接,科技研发人员、教育教学人员和产业技术(技能)人员之间尚未实现良性互动,从而使得科技创新和科技实现这两股力量不能形成更强劲的合力。

四是公共教育培训资源与社会培训资源的关联度不高。劳动者科学素质和技能水平的提升,不仅需要公共资源的投入,更需要企业、事业单位、社会团体等社会力量共同努力。而目前我国教育培训主体仍以政府公共资源为主,企业等社会力量持续性投入力度和参与程度明显不足。

整合资源 加强联动

记者:您认为,应当如何尽快整体提升劳动者科学素质与技能水平?

余兴安:尽快整体提升劳动者科学素质与技能水平,应该坚持问题导向和需求导向,整合资源,加强联动。

可以重点从以下几个方面着手:

一是要建立开放的科学知识学习平台。利用现代信息技术,建立科学知识学习公共服务平台,打造便利的知识普及、知识查询、知识测试等各类公共服务产品,为广大劳动者爱科学、学科学、用科学提供精准服务。

二是要健全共享的职业技能实训体系。整合教育、人社和各行业主管部门各类教育培训公共资源以及企业实训基地和中介机构教育培训资源等,建立纵向贯通、横向融通的职业技能实训服务网络,努力实现资源的整合运用与共享发展。

三是要做实互联互通的研教产合作机制。大力推动建立科研、教育(培训)与产业之间的互联互通机制,鼓励研发人员、教育人员(培训人员)和产业技术(技能)人员加强合作交流,真正实现技术创新与技术实现的融合发展。

四是要完善分行业、分专业、分职业的劳动者求职和企业用工需求对接平台。创新人力资源市场信息服务模式,形成分类分区域的人力资源供需对接平台,同时加强人力资源市场监测与预警,为有效的人岗匹配提供便捷的服务。

总体来说,增强新时代劳动者科学素质与技能水平,是一项复杂的系统工程。从政府工作的角度讲,需要科技、教育、人社和工信等部门的共同推动,动员各方面力量,形成全社会广泛参与的工作格局。

我国保障和改善民生的政策,既不同于自由市场主义政策,也不同于福利国家政策—— “民生国家”明显不同于“福利国家”

■ 鄢一龙

党的十九大报告指出新时代中国特色社会主义的基本方略之一就是坚持在发展中保障和改善民生。如何解决民生福祉与经济发展不平衡的问题?党的十九大报告为我们指明了方向,就是要在发展中保障和改善民生,而这条道路可以称之为民生国家道路。民生国家是中国探索出的既不同于自由主义国家,也不同于福利国家的独特道路。民生国家不同于福利国家,主要有以下几个方面。

第一,基本理念根本不同

不同于福利国家保障国民的社会权利、促进不同阶层的团结的基本理念,民生国家基本理念是将保障与改善民生作为社会主义的重要内涵,社会主义共同体需要共同体成员来共同建设,共同分享。

民生国家是以促进人民发展能力为中心的,由个体、共同体与国家共同承担的改善人民福祉的制度。民生问题需要通过个体、集体与国家的力量来共同解决,与福利国家强调个体权利、国家责任不同,民生国家是共同权利与共同责任。社会主义共同体发展的目标是促进人的全面发展,将民生问题基本保障之后,就使得人可以从终生劳碌为解决生存问题的境况中解放出来,追求更有意义的生活,真正去实现人的全面发展。

第二,与发展的关系不同

福利国家主要功能在于再分配,民生国家的功能在于生产、一次分配与再分配都发挥作用,民生国家是以提高人民发展能力为中心的制度安排,它注重通过投资健康、教育对于人民进行人力资源开发,从而提高人民参与市场竞争能力。在就业政策上,不是强调失业救济,而强调就业创造与再就业政策。在贫困人口政策上,也是强调贫困地区与贫困人口的造血功能,通过教育扶贫、就业扶贫、产业扶贫等提高贫困人口的自我发展能力。

民生国家具有双重功能:一是社会保护功能,保障市场经济中弱势群体的生活基本需求;二是经济效率促进功能,即通过人力资源的普及性开发,普遍提高人民参与市场竞争的能力,从而促进经济发展和社会公平。

对于人民的生活而言,国家扮演着不同角色,大致说来,自由主义国家像一个公共服务商店,经典社会主义国家像一个父亲,福利国家像一个保姆,而民生国家则像一个辅导员,辅导员会重点帮助落后的学生,但那主要是为了让他们赶上队伍。

第三,资金来源不同

社会主义的公有资产使得民生国家比福利国家有更多的资金筹集途径。与福利国家只能依靠税收、社会

筹集渠道来为民生问题融资不同,中国有大量的公有资产,能够为民生领域的投入提供新的来源。党的十八届三中全会提出到2020年国有资本收益上缴比例提高到30%,更多用于保障和改善民生。2017年11月国务院印发《划转部分国有资本充实社保基金实施方案》明确要求从2017年开始,选择部分中央企业和部分省份试点,统一划转企业国有股权的10%充实社保基金。

同时,城镇土地国家所有与农村土地的集体所有,使得中国完全有条件可以按照非市场化的方式,以只支付建造成本的方式,来提供民生的保障房,当然,在过度市场化浪潮中,中国没能很好地发挥这一社会主义优势。

第四,责任主体不同

从提供机制来看,民生同家建设是个体、家庭、共同体、国家不同主体共同参与、共同提供。

福利国家的制度是去家庭化的,以个体为基本单元进行考虑。中国自古有重视家庭的传统,在今天家庭仍然是解决民生问题的基本的单元,这是其他任何机制所无法替代的,中国解决教育、养老等问题都是充分发挥家庭成员之间的作用。中国的民生政策是强家庭化的,是要增强家庭在民生上的功能,比如精准扶贫、低保户等都是以家庭为对象识别和帮扶的,再就业政策也是如此,在下岗再就业阶段就提出需要避免“零就业家庭”的政策。

福利国家陷阱很大程度上是由于国家对于公民承担了过多责任,所以不堪重负。毛泽东时代实际上在国家、个体之间有个重要的共同体就是集体,在农村是公社、生产队,在城市是单位。随着集体经济与单位体制解体,原子化的个体被抛入到市场的洪流中,在过度市场化的环境中,随着住房、教育、医疗等民生必需品的价格上升,作为劳动者的个体,很多已经无法靠个人力量来解决这些问题。应该积极探索新型的组织化的共同体解决机制,鼓励就业单位、社区与社会组织等积极承担民生产品的提供。

就业单位要承担重要的民生责任,一方面就业单位是社会保障金缴纳的重要主体,另一方面鼓励有条件的就业单位成为员工福利的重要提供者,提供员工食堂,有条件的单位应该鼓励办幼儿园、办学校,集资建房。例如作为一家民营企业,京东就办了总部幼儿园。

“企业办社会”,“单位办社会”不可以一概视为低效率,与市场机制相比,共同体提供民生产品有其优势所在,可以减少中间环节,更为重要的是长期契约积累的信任资本,这使得它能够以更低的成本,提供更高质量的民生产品。

第五，去商品化程度不同

民生国家要求更高程度的去商品化。福利国家的去商品化程度较高，主要是指享受福利的资格上高度去商品化。民生国家的去商品化主要是指供给机制的去商品化。需要坚持民生领域改革的公益性方向。民生品是极低价格弹性的必需品，民生领域不能作为一个产业来做，而是要坚持民生领域改革的公益性方向，事实上，在这些领域需要推进的改革是去市场化，回归公益性的改革。

要探索基于使用价值的民生品供给方式。中央提出“房子是用来住的不是用来炒的”，核心就是住房要回归它的使用价值。探索基于使用价值由共同体共同承担的民生品配给方式，将使得大量的寻租泡沫挤出。以住房为例，如果对于居民的第一套住房，按照一定条件，采取实物配售的方式供给只允许使用不允许交易的共有产权房，由于土地是公有的，建造成本实际不高，就可以以很低廉的成本，实现“居者有其屋”。

要探索非货币化的基本公共消费制度。可以尝试逐步推行基本公共消费制度设立基本消费的衣、食、住、行场所，网络购物也设置基本公共消费区。创造性恢复票证制度，每个公民按照一定的配额领取基本公共消费券，不能兑换现金，该券只能在基本公共消费区使用，同时公共消费区的商品禁止用货币购买，这种制度安排可以和共享经济、社会服务积分结合起来，避免成为养懒人的制度，富人可以将消费券捐赠或者转让（换取社会服务义务的免除）给穷人使用。

民生国家道路是基于中国特色社会主义制度的不同于福利国家的一条新路，它更好地处理发展与人民福祉改善的关系，从而既保障了人民福利持续地提高，同时也避免了落入福利国家陷阱。

（作者为清华大学公共管理学院副教授、国情研究院副研究员）



创新是人力资源的必由之路

吴帅

习近平总书记在今年全国两会期间参加广东代表团审议时强调，发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力。人力资源服务业是国家确定的生产性服务业重点领域，对于推进人才流动、深化人才服务、推动人才作用发挥等方面发挥着重要作用。

年均增长 20% 的新兴产业

党的十九大报告指出，在中高端消费、创新引领、绿色低碳、共享经济、现代供应链、人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能。改革开放四十年来，我国人力资源服务业从无到有，从小到大，从无序到规范，从传统到创新，经历了一次次的改革

与发展。党的十八大以来，在人才强国战略和就业优先战略的推动下，行业规模、服务能力以及对经济增长的贡献率等均呈现逐年上升的趋势。据《人力资源服务行业发展报告》显示，2016年，全国人力资源服务市场行业全年营业总收入达11850亿元，同比增加22.49%，保持了近几年20%以上的高增长态势；全国各类人力资源服务机构共帮助1.8亿人次实现就业和流动，为2820万家次用人单位提供了人力资源服务，同比分别增长17.7%和15.9%。

党的十九大报告指出，中国特色社会主义进入了新时代，这是我国发展新的历史方位。进入新时代，我国社会

主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。与之相应，人才服务的矛盾也逐渐从服务质量不高、服务供给不足的矛盾化转为服务不平衡，供需不匹配等的矛盾。人才战略要落地，服务是关键。进入新时代，人力资源服务业要想更好地服务于经济社会快速转型与发展，创新是必由之路。

创新是不变的主旋律

综观近年来的人力资源服务业高速发展历程，可以看到创新是贯穿始终的主旋律：

一是创新扩容，市场细分正在培育人力资源服务行业新的增长点。近年来，我国人力资源服务市场细分化程度日益加深，具体表现为纵向和横向两个维度。一方面是基于某一服务点位的垂直细分，如招聘服务板块面向高校毕业生、博士、物流与电商领域人才以及文化创意产业人才等的专业化服务平台；另一方面是基于上下游配套的服务环节细分，如从招聘、猎头中细分出来的背景调查服务。与国际相比，中国目前的背景调查市场潜力巨大。美国1.6亿的就业人口，创造了300亿元人民币的背景调查市场。而中国7.2亿的就业人口，目前的背景调查市场仅为几亿元人民币。《2017中国职场诚信调研报告》中显示，超过33.91%的人力资源从业者认为，有进行全员背景调查的必要性，阿里巴巴、京东、链家这些企业，都已经开始进行全员背景调查。应该说，无论是纵向垂直细分还是横向的流程细分，都给人力资源服务行业带来了新的增长点，同时也助推了市场扩容。

二是科技赋能，新技术与传统服务的结合给人力资源服务业带来新动能。近年来，互联网行业用科技为现代商业注入了新的活力，与此同时，大数据、云计算的运用也

（下转 41 页）

新理论新情况新问题

加强党的领导是机构改革突出特点

中共中央近日印发了《深化党和国家机构改革方案》。方案包括党中央机构改革、全国人大机构改革、国务院机构改革、全国政协机构改革、行政执法体制改革、跨军地改革、群团组织改革、地方机构改革等8部分。方案明确了改革“时间表”：中央和国家机关机构改革要在2018年年底前落实到位。省级党政机构改革方案要在2018年年底前机构调整基本到位。所有地方机构改革任务在2019年3月底前基本完成。

中共中央党校教授张希贤表示：“党和国家机构改革同时并行，并将党的领导置于突出位置，统筹设置党政机构，成为本次机构改革的突出特点。”

组建中央全面依法治国委员会，办公室设在司法部。

中央民族大学法治政府与地方制度研究中心主任熊文钊表示，“过去在推动全面依法治国方面，没有一个专门的机构和抓手，委员会的设立是推进和加强全面依法治国的举措。”至于为何把该委员会办公室设在司法部，熊文钊说，这一设计基于党政统筹考虑，有利于加强党对工作的全面领导。

将中央党校和国家行政学院的职责整合，组建新的中央党校（国家行政学院），实行一个机构两块牌子。

据国家行政学院网站介绍，学院是培训高、中级国

家公务员的新型学府和培养高层次行政管理及政策研究人才的重要基地。国家行政学院教授王伟说中央党校和国家行政学院合一强调了党管干部的方针，因为国家行政学院培训的干部基本都属于中组部直管的干部，至少是在中组部备案的。

将国家公务员局并入中央组织部。

国家行政学院教授汪玉凯表示，过去领导干部由组织部门管理，非领导干部的公务员则由人力资源和社会保障部以及国家公务员局来管理。“把两个业务相近的机构整合到一起，所有公务员都统一由中央组织部来管理，这就实现了领导干部和普通公务员管理的一体化。”强化了党对公务员队伍的集中统一领导。

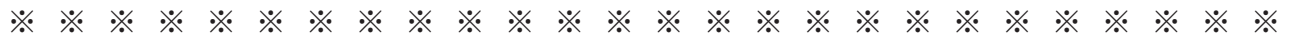
将国家民族事务委员会归口中央统战部领导。将国家宗教事务局、国务院侨务办公室并入中央统战部。

王伟说，建国以前统一战线的工作是把民族、宗教、侨务等内容都涵盖其中。建国以后，统战工作慢慢细化，各管一块有时就出现沟通不够的情况，相对而言力度也不够。现在是党政合在一起，体现了党管统一战线，此举重构了党的大统一战线。

将国家海洋局领导管理的海警队伍转隶武警部队，将武警部队担负民事属性任务的黄金森林、水电部队整体移交国家相关职能部门并改编为非现役专业队伍，同时撤收武警部队海关执勤兵力，彻底理顺武警部队领导管理和指挥使用关系。公安消防部队不再列武警部队序列，全部退出现役。转到地方后，现役编制全部转为行政编制，成建制划归应急管理部。

国家行政学院应急管理培训中心副教授曹海峰表示，消防部队和森林部队从武警部队剥离，并与安全生产等专业应急救援队伍一并作为常备应急骨干队伍，是我国应急救援力量走向职业化、综合化和集中化的重大举措。

（倪伟 郭超）



3月13日上午，《国务院机构改革方案》提交十三届全国人大一次会议审议。根据方案，国务院正部级机构减少8个，副部级机构减少7个，除国务院办公厅

外，国务院设置组成部门26个。

这是改革开放以来的第八轮机构改革，此前7轮机构改革分别发生在1982年、1988年、1993年、1998年、2003年、2008年、2013年。国家行政学院教授、深圳创新发展研究院资深研究员汪玉凯认为，此次改革的思路与以往不同，是改革开放以来党和国家机构职能体系的一次全方位优化和重构。

国务院机构改革“啃硬骨头”

大数据驱动国家治理的未来图景

■ 陈潭

大数据是信息化发展的新阶段。大数据是一种创新技术、一种基础设施、一种生产要素、一种战略资源、一种科技产业，也是一种治理技术。随着互联网技术的迅猛发展，大数据已经成为了组织创新、产业升级、经济社会发展、国家治理能力现代化的核心驱动力。

作为国家治理技术的大数据

作为一种治理技术，大数据通过挖掘、预测、诊断和应用，能够实现政府的科学决策、精细管理、精准服务、精确监管和高效协同，是提升国家治理现代化的重要手段。

大数据具有容量大、增速快、种类多、价值高的特征和描述、规定、预测的功能。大数据种类繁多，涵盖各种来源、形式和结构，数据更新换代速度和数据运算速度快，呈现出指数级增长态势，通过数据挖掘，将其运用到实践中能够呈现出乘数级效应。同时，通过对数据的统计分析，能够描述和揭示事物发展的现象与规律，即利用历史数据建立分析模型和规范化的分析流程，以实现连续数据流的实时分析，通过对数据的深层挖掘构建预测模型，以实现对未来发展趋势的预判。

积极推进大数据战略，有助于培育发展新动力和拓展发展新空间，推进网络强国、数字中国、智慧社会和创新型国家建设。习近平总书记在主持中共中央政治局第二次集体学习时，深刻分析了我国大数据发展的现状和趋势，结合国家大数据战略的实施提出了推动大数据技术产业创新发展、构建以数据为关键要素的数字经济、运用大数据提升国家治理现代化水平、运用大数据促进保障和改善民生、保障国家数据安全等要求。习近平总书记指出，善于获取数据、分析数据、运用数据，是领导干部做好工作的基本功。各级领导干部要加强学习，懂得大数据，用好大数据，增强利用数据推进各项工作的本领，不断提高对大数据发展规律的把握能力，使大数据在各项工作中发挥更大作用。

由此可见，大数据是创新驱动发展的重要引擎，对于经济增长、社会发展和国家治理具有重要创新引领作用。国家大数据战略的推动和实施，对于推进创新型国家建设和国家治理能力现代化具有重要的战略意义和应用价值。

大数据驱动国家治理的作用机理

科学决策。数据是信息的载体，信息是客观事物的表征，大数据技术能够从各种各样类型的数据中快速获得有价值的信息。科学决策区别于经验决策的关键因素

之一就在于对数据的挖掘、整理和分析，即科学决策不仅需要考量大数据的“历时性”，也需要考量其“实时性”，并通过分析智能终端产生的海量实时信息数据形成预测。互联网数据的价值随着海量积累而产生质变，能够对舆情研判疾病防治、灾害控制、交通安全以及经济社会运行规律进行直观呈现，为决策者提供重要数据基础和决策支撑，降低公共决策偏差概率，从而提高公共决策的数据化和科学化水平。

精细管理。大数据技术通过使海量、动态、多样的数据有效集成为有价值的信息资源，为国家治理提供强大信息基础。大数据“精、准、细、严”的特点，能够帮助政府更加充分地应对日益增长的公共需求，推动政府管理走向全面化、专业化、过程化、细节化、动态化和人性化。同时，大数据能够通过原来分散在不同主体、部门、行业的数据进行细化管理、分类管理和整合管理，依据更加全面的数据资料提高工作效率、节约治理成本，突破部门之间的信息隔离，充分实现数据共享和精细管理。

精准服务。大数据所具有的量化、全面、精准的分析功能，无疑对因时、因地、因人制宜的公共服务提供了强大技术支持。通过大数据分析能够充分获取公共服务的公众满意度及其质量评价，提供更加体验化、个性化和便利化的公共服务，使服务的主动性更为增强、服务方式更为灵活、服务内容更加丰富、服务质量更加高效。通过大数据网络化协调平台能够对公共需求开展精准感知与智能定位，对不同地区进行差异化分析，从而为一定地区的居民文化、安全、环境、消费等方面的公共产品和公共服务实行精准供给与配送。

精确监管。国家治理通过对大数据进行恰当地管理、建模、分享和转化，能够使“不可能”变“可能”、使“不可控”变为“可控”。通过搭建智能监管系统，利用大数据增强“小概率”事件的关联性分析，可以有效增强风险预警能力、降低公共危机发生的不确定性，进而有效实施事前控制、事后处置。面对流动性、弱结构性和碎片化的社会结构，国家治理能够通过大数据预测社会需求，预判社会问题，提升社会治理能力。通过利用智能监管平台，监控热点事件，挖掘网络舆情，能够更好地开展网络化治理。通过对人口流动的时空大数据分析，能够有针对性地对基层社会进行有效管理和动态监控，从而更好地开展流动性治理。

高效协同。大数据驱动政府部门之间和社会主体之

(下转 47 页)

行业建设

接受党建学习教育 开展行业考察交流

——协会组织会员单位负责人赴重庆四川深圳学习考察

2018年4月11至15日，北京人力资源服务行业协会组织近20名会员单位负责人赴重庆、四川广安、广东深圳学习考察交流。

今年，正值中国改革开放40周年，协会为了进一步继承革命光荣传统，弘扬改革开放精神，开展人力资源服务行业内的经验交流，组成了以协会书记张宇泉为学习考察团团长，协会副会长郭有斌、孙力中、果强等同志为主要成员的学习考察团，对重庆人力资源服务产业园、深圳南山区人力资源服务产业园；重庆红岩精神教育基地、四川广安邓小平纪念馆；深圳第十六届国际人才交流大会、第十四届中国人力资源服务业高峰论坛等进行了参观学习、交流考察。

4月11日，活动第一天中午，学习考察团一行飞抵重庆，就冒雨赶到位于两江新区空港国际新城的中国重庆人力资源服务产业园区，受到重庆市人力社保局市场处蒋嘉陵副处长，产业园管委会办公室主任、运营公司董事长兼总经理刘杨等产业园领导的欢迎。在参观了产业园已建成投入使用的一期工程南、北两区后，在产业园运营公司副总经理魏建主持下，考察团与重庆同仁进行了近两个小时的座谈交流。

中国重庆人力资源服务产业园区是全国第二个、西部地区第一个国家级人力资源服务产业园，也是全国规模最大、功能最全的人力资源服务产业园区。产业园位于重庆两江新区空港国际新城，项目占地158亩，总建筑面积32万平方米，总投资近20亿元。已建成的一期工程20万平方米，分为南区（产业发展区）北区（公益事业区）。二期工程为12万平方米，全部为产业发展区。他们坚持把发展人力资源服务产业和推进人力社保公共事业有机结合起来，将行政中心、公共服务中心与产业基地进行一体化设计，打造了一个产业与事业联动融合、互利双赢的多功能园区。产业发展区已入住人力资源服务机构73家，包含了人力资源服务的七大业态，实现了95%的签约率。

重庆同行的工作魄力、敬业精神和创新思维，给北京考察团同志留下了深刻印象。

12日一早，学习考察团乘车出发，赴重庆以北

140余公里的四川广安邓小平同志纪念馆参观。广安邓小平故居，是全国爱国主义教育示范基地和革命传统教育基地，是中国改革开放总设计师的故居。

在陈列馆导游的带领下，大家依次参观了小平纪念馆、小平故居陈列馆及小平铜像广场，对小平同志的生平和毕生贡献有了更加深入的了解。

13日，学习考察团来到重庆沙坪坝区歌乐山下的渣滓洞、白公馆参观，学习和缅怀革命先烈的精神和遗志。在观看了刑讯室、牢房、地牢，烈士们手绣的五星红旗，被国民党特务关押和屠杀的数百位革命烈士照片后，大家心情沉重，缅怀和崇敬之情在胸中激荡。特别是在白公馆墙上看到烈士遗书——“狱中八条：防止党的领导成员腐败；加强党内教育和实际斗争的锻炼；重视党员领导干部的经济、生活作风问题及严格进行整党整风……”，使我们极为震撼：这“狱中八条”，时下的意义丝毫不逊于当时，作为培养干部品德和反腐倡廉的生动教材，我们要牢记历史，追求正义，严惩腐败，将革命先辈奋斗毕生而未竟的事业接过来，传下去，进行到底！

14日，学习考察团同志集体参加了在广东深圳国际会展中心召开的第十六届中国国际人才交流大会及第十四届中国人力资源服务业高峰论坛。考察团团长、协会书记张宇泉并为第十四届中国人力资源服务业高峰论坛致开幕辞。

中国国际人才交流大会是经国务院批准，我国目前唯一一面向外国专家组织、培训机构、专业人才开放的规模最大、规格最高，集人才、智力、技术、项目和管理为一体，国家级、国际化、综合性的人才与智力交流盛会。作为大会组成部分的“2018亚太人力资源开发与服务博览会”，此次主题为“培育人力资本服务新增长，建设产业协同发展新体系——阔步走进中国人力资本服务新时代”，共设置100个展位展板。本届“高峰论坛”在“阔步走进中国人力资本服务新时代”的主题下，围绕“培育人力资本服务新增长，建设产业协同发展新体系”为主线，邀请了包括中国人事科学研究院院长余兴安、人社部劳动科学研究院研究室主任李天国、中国人民大学中国人力资本审计研究所副所长宋洪峰、万宝盛华集团

生态智慧潞城—国家人力资源服务 产业园规划建设研讨会召开

北京人力资源服务行业协会与万科城镇开发有限公司 战略合作签约仪式举行

2018年3月30日，生态智慧潞城—国家人力资源服务产业园规划建设研讨会在通州区潞河镇政府北楼会议室召开，会议就中国北京人力资源服务产业园区通州园二期可行性及规划建设等问题进行了热烈讨论，并就一系列问题达成了广泛共识。

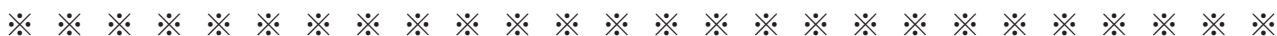
研讨会由潞河镇副镇长高翔主持，通州区人力资源服务产业园筹备办主任李建国首先就通州人力资源产业园工作进展及布局规划情况向与会同志做了介绍，中国人民大学劳动人事学院院长杨伟国就产业园的业态模式、管理形态、运营方式等问题提出了建设性的意见。北京人力资源服务行业协会秘书长沈志敏，万科集团城镇开发有限公司总经理王焱，潞河镇党委副书记、镇长吴孔安等与会同志纷纷发言，就产业园二期建设落地潞

河的可行性及地域、产业优势等条件作了说明和论证。

通州区人社局局长杨连元在会议总结中，提出了通州产业园今年5月挂牌、10月正式运营的工作目标，并对二期规划的生态智慧潞城—国家人力资源服务产业园建设表示了极大的信心。

研讨会最后，举行了北京人力资源服务行业协会与万科城镇开发有限公司战略合作签约仪式，双方郑重承诺，将在通州产业园二期潞河园区的规划开发建设中精诚合作，与通州等各方紧密协调，共同为首都人力资源服务业的更大发展贡献力量。协会秘书长沈志敏、万科城镇开发有限公司总经理助理王星汉在合作协议上签字。

(康群)



不忘初心 助力警辅高校事业 东方慧博多年服务获认可



近日，北京市公安交通管理局车辆管理所政委程战忠、科长李翔宇及相关警辅管理人员一行将印有“专业服务 七年始终如一；不忘初心 助力警辅事业”的锦旗送至东方慧博公司，以表达对东方慧博多年人力资源服务的高度肯定与赞扬。



沟通会上，车管所政委程战忠表示：辅警队伍还是一支刚刚发展起来的队伍，需要与东方慧博公司共同探讨切实有效的管理办法，将北京辅警队伍打造成全国一流的辅警队伍。双方就辅警团队拓展、人员职业培训、职业长远规划等人力资源管理方法进行了深入探讨。

东方慧博公司为北京市16个区县车辆管理所提供人力资源服务已七年有余，服务员工数万人。每年开展特困辅警新春慰问，夏日送清凉、冬季送温暖等活动，定期与车管所组织年度优秀员工评选活动，强化人文关怀，提升归属感，力求为员工、为客户提供最优质的人力资源服务。

“严冬送温暖，关爱永相伴” 东方慧博开展困难协管员慰问行动



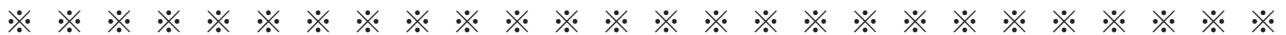
北京时值隆冬，天气严寒，而交通协管员们依然坚守在工作岗位上，全心全意保障市民们的安全出行。东方慧博公司与北京市公安局公安交通管理局各级领导一

行走访了北京市 16 个区县，对困难执勤协管员进行慰问，送去了冬日的温暖。

东方慧博公司党总副书记、总经理罗冬同志携项目组成员，会同北京市公安局公安交通管理局属地板块（执法行动）协勤办领导魏杰及各支大队主管领导深入困难协管员家中，与他们亲切交谈，详细了解他们的身体健康状况和工作生活情况，鼓励他们保持乐观心态，为他们送去慰问品及新年的祝福。

东方慧博始终关注外派员工的工作、生活情况，将发挥企业社会责任视为己任，现已连续 10 余年开展针对困难外派员工“冬日送温暖，夏日送清凉”慰问行动，累计走访外派员工数千名，用实际行动为困难外派员工送去了关怀。

(东方慧博 供稿)

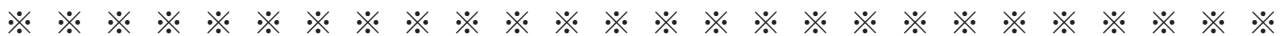


西城人力社保局与张北县就业服务局 签订对口帮扶工作《框架协议》

双方商定在多方面进行合作：（1）建立双方招聘信息网络交流共享平台，按月向张北县提供我区招聘信息，以当地自有设施向求职人员发布。（2）结合春风行动、高校毕业生就业援助月等就业专项活动，每年组

织我区招聘单位参加张北县举办的专场招聘活动。（3）协助张北县与部分北京市就业基地及西城区重点企业接洽，做好就业扶贫、供需对接工作。（4）针对张北县创业孵化基地建设需求，联系接洽当地大学生创业园区入驻企业与我区创业孵化基地企业开展交流学习。（5）利用我区优质师资力量，对张北县帮扶对象进行培训，增加其技能水平。

(魏冉)



2018 年怀柔区 毕业生 就业服务月 共举办 4场招聘会

3月中旬至4月底，怀柔区开展了“2018年北京地区毕业生就业服务月”活动，在地下招聘大厅共举办4场招聘会，为用人单位和求职个人搭建便捷沟通交流平台。

4场招聘会举办的时间分别为3月20日、3月27日、4月3日和4月10日，连续4周的每周二上午9:30—11:00。招聘活动面向全体高校毕业生及其他未就业求职人员。

据了解，除现场招聘会外，区人力社保局还组织了为期一个月的网络及微信招聘会，凡参加现场招聘会的企业均同时参加微信招聘活动。区人力社保局并将企业招聘岗位信息同时发布在了“怀柔人力资源”微信服务公众号上。

(姜楠 王力鑫)



顺义区积极开展 “2018年北京地区毕业生就业服务月”活动

为促进2018年高校毕业生多渠道就业创业，顺义区积极开展以“搭建综合性服务平台，促进毕业生充分就业”为主题的“2018年北京地区毕业生就业服务月”活动。

一、开展现场专场和网络专场招聘会，集中提供就业信息。于3月24日、3月31日、4月14日、4月21日举办4场毕业生专场招聘会，及1场网络招聘会，搭建供需就业平台。

二、开展“进校园、送岗位、送信息、送指导、送培训、送政策”活动。于3月15日、3月21日、3月27日、4月3日、4月12日、4月18日，带领区域内企业走进中国人民大学、北京信息科技大学等6所高校，为高校毕业生提供供需见面、政策咨询、职业指导、求职登记、信息发布、创业咨询、就业见习等综合服务，已带领7家区域内企业，走进中国人民大学等3所高校，提供毕业生岗位97个，初步达成意向105人。

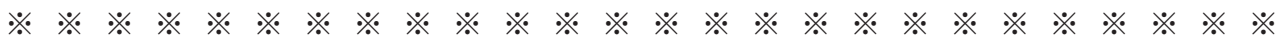
三、在招聘会现场及日常服务窗口设立应届高校毕业生求职登记窗口，为51名毕业生提供求职登记并匹配推荐三个以上工作岗位，为106名毕业生提供就业创业政策现场咨询和指导，同时发放《北京市普通高等学校毕业生就业政策问答》等毕业生就业创业政策宣传材料106本。

四、通过才赢天下网、微信平台、短信平台、人才市场QQ群等多渠道为2911名毕业生发布招聘信息。

五、做好困难家庭毕业生一对一就业帮扶，建立一人一册，优先重点推荐就业。

六、做好有就业见习意愿的未就业高校毕业生就业见习工作，共有北京现代汽车有限公司等6家见习基地为毕业生提供见习岗位。

(王美玲)



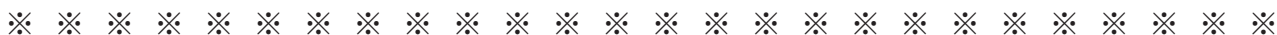
西城多举措开展就业援助月专项活动

(1)成立专项活动领导小组，确定辖区街道专项活动联络员，对本辖区就业困难人员提供送政策、送岗位、送技能、送指导等服务。(2)辖区各公共就业服务机构设

立专项活动服务窗口，提供就业指导、政策咨询、援助登记及自助式求职等服务。(3)登记认定未就业困难人员，积极帮助其实现就业。认定零就业家

庭，帮助零就业家庭至少一人实现就业。

(魏冉)



西城人力资源公共服务中心

荣获市三八红旗集体称号

日前，在第108个“三八”国际妇女节到来之际，北京市妇联在民族剧院举办“巾帼心向党·建功新时代”——首都各界妇女风采展示活动，展示首都各界优秀妇女风采，表彰2018年北京市三八红旗奖章获得者和三八红旗集体。西城区人力资源公共服务中心荣获“北京市三八红旗集体”称号。

近年来，以我区人力资源公共服务市场整合为契机，西城区人力资源公共服务中心全体女职工团结协作，爱岗敬业，提升服务效率，打造服务品牌，展现巾帼英姿，解决群众需求。通过完

善制度建设、理顺服务规范、严肃工作纪律、强化监督考核、开展业务培训，建立了整套的长效管理机制。为积极打造群众满意的公共服务平台，建设国际一流的和谐宜居之都做出了不懈努力。

她们的事迹，充分展示了首都妇女博爱、执着、坚毅和顽强的高尚品质以及在中国特色社会主义伟大事业中的奉献担当的风采。我中心将不忘初心，牢记使命，立足新征程、建功新时代，在本职岗位上做出更大贡献。

(王征)



项目优秀员工表彰大会成功召开 东方慧博2017年度石科院

2月9日，东方慧博公司与中国石化石油化工科学研究院（石科院）共同召开2017年度优秀员工表彰大会，以表彰在工作中涌现出的优秀个人。中国石科院副总工程师、人力资源处处长汪银胜，人力资源处副处长杨惠斌；北京东方慧博总经理罗冬出席了此次会议并讲话。

东方慧博总经理罗冬在讲话中提到，石科院是专业的综合性科学技术研发机构，评选出的优秀员工都是工作中的佼佼者，是大家学习的楷模和榜样，鼓励大家再接再厉，切实发挥典型模范带头作用，争取在新的一年里作出更好的成绩。

石科院副总工程师、人力资源处处长汪银胜表示，东方慧博与石科院的合作已经有十

余年，外派员工的工作涉及到了石科院的方方面面，是不可缺少的一支队伍。2017年已经过去，充满希望和挑战的2018已经到来，希望各自在工作岗位上发挥“工匠精神”，再创佳绩。



东方慧博有4万余外派员工，他们在各自岗位上辛勤工作，用实际行动证明了在平凡的岗位上也能做出不平凡的贡献。东方慧博也将以更加周到的人力资源服务，让外派员工免除后顾之忧，为助力企业成长贡献力量。

(东方慧博 供稿)



一是对公共就业网络服务平台进行升级，在“才赢天下”网站优化高校毕业生专栏，毕业生可在线进行档案到档查询，未就业毕业生实名登记、毕业生见习申请等功能；在“绿港就业快车”网站新增“地图找工作”“京津冀人力资源服务”“网上预约高师指导”等功能，并实现与手机移动终端、微信公众号三网同步。

顺义区积极搭建信息化服务平台

推进“互联网+就业”工作

求信息更全面、更精准。

三是“顺义人才市场信息”与“顺义人力资源市场”微信公众号每日更新并利用第三方软件实现人一岗对接，使求职者通过扫描用人单位专岗专用“二维码”实现简历投递。截止目前，两公众号关注人数共计8.8万人，发布信息3371条，共有5606名求职者成功投递简历。

(张晓红 张雪晶 张宇)

二是实现招聘会网上预约和求职者前置数据采集，企业预约招聘会上传岗位需求信息，求职者扫描招聘会专用“二维码”，上传个人求职信息，供双方数据直接进入网站后台，形成供求数据采集库，实现了市场供



西城人力社保局在河北省张家口市张北县 举办就业扶贫招聘会

3月5日，西城区人力社保局与张北县就业服务局举办2018年精准扶贫劳务协作暨春风行动现场招聘会。北京惠佳丰健康产业集团公司、北京市仿膳饭庄有限责任公司、北京首源物业管理有限公司等13家企业

参会，为当地求职人员提供医疗护理、餐饮服务、物业助理、工程维修等64个工种1151个岗位信息。当地近400名求职人员参会，现场初步达成就业意向158人。

(魏冉)

怀柔区“春风行动”跨省送温暖 2600 个岗位送到对口支援县百姓家门口

春寒料峭，乍暖还寒。春节过后，一年一度的“春风行动”就业帮扶专项活动如期而至，为节后就业创业的劳动者及用人单位送来了阵阵暖意。怀柔区 2018 年“春风行动”专项活动以“促进转移就业，支持返乡创业，助力增收脱贫”为主题，通过举办专场招聘会、采集企业空岗信息、开展就业创业政策咨询等多种形式，做好就业服务工作。

与往年不同的是，今年怀柔区“春风行动”针对不同的服务对象，精准施策，提升就业服务效率，延伸就业帮扶触角。2018 年怀柔“春风行动”的服务对象，包括对口支援地区有劳动能力和转移就业意愿、来京务工的农村建档立卡贫困劳动力。为此区人力社保局提前着手准备，调查企业用工需求，分析区内外来务工人员就

业形势，最终与对口支援地区河北省丰宁县人力社保部门建立联系，并联合举办了“春风送暖”跨省专场招聘会。

区人力社保局结合“春风行动”开展情况，将服务关口前移，通过跨省招聘会把岗位送到对口支援丰宁县百姓的家门口，一方面能搭建与我区企业对接的平台，另一方面也把怀柔区的就业形势、就业政策等情况送到丰宁去，避免劳动者无目标、无头绪就离家赴怀打工。

本次跨省招聘会，怀柔区共有 44 家优秀企业参会共提供岗位 2600 余个，当天共有 5000 余人次参会，达成初步就业意向 1100 余人次。还借助招聘会发放了《怀柔区促进就业政策读本》、春风联系卡等宣传材料 8000 余份，同时解答当地求职人员就业创业问题 280 余个。

(姜楠)



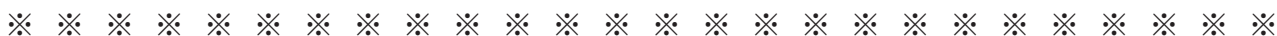
“2018 北京地区毕业生就业服务月暨公共就业和人才服务进校园活动三城一区专场招聘会”近日举办

“2018 年北京地区毕业生就业服务月暨公共就业和人才服务进校园活动三城一区专场招聘会”4 月 12 日在中国社会科学院大学西三环校区举办。市人才中心主任林革、副主任马玉田；中国社会科学院大学副校长张树辉亲临现场指导工作。

神州数码服务股份有限公司、北京双鹭药业股份有限公司、北京爱康宜诚医疗器材有限公司、乐普(北京)医

疗器械有限公司等近 30 家三城一区用人单位参会，提供就业岗位 117 个，1000 余名毕业生参会，三城一区参会单位现场收取简历 82 份，达成初步就业意向 23 人次。活动现场还组织了职业指导师进校园，为参会毕业生提供简历诊断、面试指导、就业创业指导、政策咨询等综合服务。

(陈树坚)



顺义区开展 多样化招聘服务

一是针对就业困难人员开展“微专场+观摩+洽谈”专场招聘会，组织应聘人员先去企业实地观摩、感受工作环境、了解工作岗位，再进行现场洽谈，提高招聘洽谈成功率；

二是针对离校未就业高校毕业生开展就业指导培训班+专场招聘会，从职业生涯规划、求职渠道、面试技巧与礼仪等方面进行培训，在专场招聘会设立就业指导窗口，

发放就业创业手册，去年为 1000 余名高校毕业生提供就业指导；

三是针对重点群体和重点区域企业需求，举办随军家属退役士兵就业专场招聘会、第九届社会组织人才专场招聘会、退出分流企业职工专场招聘会及低收入农户劳动力专场招聘会等 42 场。

(张晓红 张雪晶 张宇)

西城人力社保局做好 区流动人员人事档案管理工作

(1) 统一区划, 统一流程, 统一台账, 统一系统, 解决了自我区人力资源公共服务市场整合以来, 因档案存放管理方式不统一带来的诸多问题。(2) 落实岗位责任, 强调专人专职, 轮岗值守, 准确登记, 建立规范的档案接收、整理、归档、转递工作机制。(3) 做好我我区、街两级库存档案数字化扫描工作, 筹备贯通市、区、街、

社区四级服务体系, 实现“一点受理, 多点办理”的信息化服务模式。(4) 设立档案室专职安全员定期巡检制度, 突发事件应急处理制度, 形成档案消防安全管理长效机制。(5) 开展党性教育、业务培训、工作交流等各类教育培训活动, 提高工作人员政治素质和业务能力。

(孙建伟)



顺义区成功举办 2018 年首场毕业生招聘会



3月24日, 顺义区成功举办2018年首场毕业生招聘会, 共有51家企业参会, 提供岗位556个, 入场求职人数1825人, 达成初步面试意向295人次。为51名毕业生提供求职登记, 发放《北京市普通高校毕业生就业政策问答》等毕业生就业创业政策宣传材料106册, 为106名毕业生提供就业创业政策现场咨询和指导。

(赵宇珊 文并摄)



怀柔 280名科级干部 接受法律知识轮训

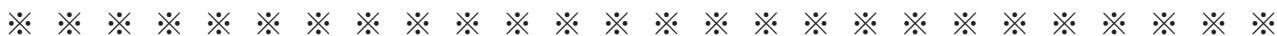
3月份, 怀柔人力社保局举办全区科级干部法律知识轮训班, 轮训班共分为4期, 全区73家单位的280名科级干部参加, 培训于3月底结束。通过培训进一步提高了全区科级干部依法行政、依法办事的能力和水平, 增强了基层干部队伍学法用法的责任感和紧迫感。

将法律知识培训纳入科级干部能力水平建设, 是进一步完善

我区干部队伍培训体系的重要环节。各项惠民政策和为民办实事, 都需要科级干部在基层指导和实践。因此, 增强科级干部的法律知识、职业道德修养、廉政观念显得尤为重要。

此次培训开设了《习近平总书记治国理政新理念新思想新战略》《学习习近平新时代中国特色社会主义思想》《坚持全面依法治国》等课程。同时还布置了《习近平谈治国理政》《中华人民共和国宪法》等自学课程。以进一步强化科级干部依法行政和依法履职意识, 同时提升了科级干部自身素质和服务区域发展的能力。

(姜楠 王慧玲)



北京市人才服务中心4月23日举办“书香月”读书分享会。“书香月”读书分享会以“沐浴书香 品味经典”为主题, 17名书友依次上台分享了自己的读书体会, 内容涉及政治、经济、哲学、文学、历史等众多领域。北京市人才服务

市人才中心举办“书香月”读书分享会

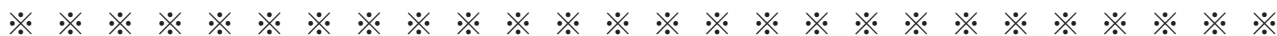
中心及所属(管)单位干部职工近100余人感受了这场

市人才中心举办“北京市博士后工作管理人员培训班”

市人才服务中心3月16日在北京圆山大酒店举办“北京市博士后工作管理人员培训班”。培训主要围绕《关于改革完善博士后制度的意见》(国务院办公厅发〔2015〕87号)、《关于贯彻落实<国务院办公厅关于改革完善博

士后制度的意见>有关问题的通知》(人社部发〔2017〕20号)贯彻落实情况进行了宣讲解读。来自市属设站单位的190位博士后工作管理人员参加了此次培训。

(陈树坚)



东方慧博2017年度交管系统优秀协管员表彰大会顺利召开

为充分发挥典型先进引领作用，表彰在辅警工作岗位上做出突出贡献的二十二个支(大)队的55名协管员，东方慧博公司与市交管局于近日共同召开了2017年度优秀协管员表彰大会。东方慧博总经理罗冬、副总经理关秀梅、交管局协勤办领导、各支(大)队协勤办领导出席了此次会议。

市交管局协勤办领导首先在会上发言，他表示2017年各项工作硕果累累，协管员的工作更是得到了市局和广大人民群众的认可，优秀业绩的取得离不开广大协管员的辛勤付出，此次的55位优秀员工作为从全市6200多名协管员中评选出来的标杆和榜样，希望在即将到来的全国“两会”安保中，继续发挥能吃苦、能奉献的精神，以饱满的工作热情投入到首都的交通安全防护中去，为人民群众的安全出行做好有力保障。

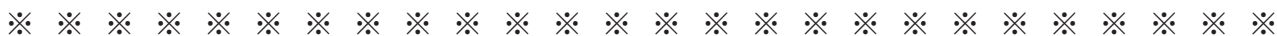
东方慧博总经理罗冬对获奖的优秀协管员表示了祝贺，对他们工作中战严寒、斗酷暑的艰苦拼搏精神给予了肯定，同时对各协管员在2018年的工作寄予以下四点希望，第一是敬岗爱业，继续发光发热；第二是提高综合业务素质；第三是发挥模范带头作用，影响到身边的每一位员工；第四是提高安全保护意识。新的一年，

新的挑战，希望他们再接再厉，做出更好的成绩。



东方慧博领导、局协勤办领导向广大协管员致以新春祝福，希望他们在新的一年里身体健康、家庭和睦，鼓励他们在工作岗位上取得更好的成绩。广大协管员活跃在交通管理一线，他们在交管局警辅工作岗位上兢兢业业、任劳任怨，为首都的交通管理工作做出了极大的贡献，真正成为了首都交管工作的补充力量。

(东方慧博 供稿)



顺义区全面展开促进高校毕业生就业工作

一是通过各街镇的就业协管员对辖区内的高校毕业生进行入户就业信息摸底，全面掌握每个毕业生的就业意向、就业需求、培训需求及取得技能证书情况等信息；

二是与辖区企业加强联系，实时掌握单位动态用人需求，重点开发高端、高薪岗位，提高毕业生的就业质量，并进行岗位推介，鼓励企业积极吸纳应届毕业

生就业；

三是对困难家庭毕业生进行一对一重点帮扶，优先推荐就业岗位，优先培训就业技能，定时回访；

四是通过举办毕业生专场招聘会、网络专场招聘会，进高校、送岗位、送服务等多种途径搭建供需双方对接平台，促进高校毕业生积极就业。目前正在组织4场毕业生招聘专场和6次进校园活动。

(董丽娟)

2018 年京津冀区域（北京）人才 交流洽谈会近日成功举办



为加强区域合作，充分发挥京津冀三地人力资源公共服务平台作用，促进人才合理流动，由北京市人才服务中心协同中国北方人才市场、河北省人才交流服务中心联合举办的“2018年京津冀区域（北京）人才交流洽谈会”，于2018年4月21日在北京航空航天大学体育馆圆满结束，三地共组织248家用人单位进行现场招聘，提供就业岗位近7000个，收取简历748份，求职个人700余人，达成初步意向251人次。

（陈树坚文并摄）

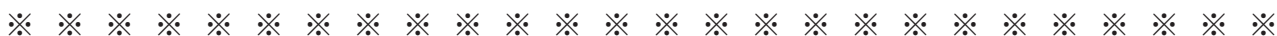


西城启动“春风行动”专项活动

(1)成立活动领导小组，研究制定工作方案。(2)通过《西城就业报》、“西城就业网”、官方微信等媒介进行广泛宣传，对外发布相关企业招聘信息，为服务对象搭建线上求职平台。(3)设立专项活动服务窗口，对求

职人员开展求职意愿摸底。(4)期间，区人力资源市场及各街道将举办6场“春风行动”小型专场招聘会，现场为服务对象提供一站式服务。

（魏冉）



东方慧博积极参加春风行动

为响应政府促进就业号召，同时满足客户补员、招聘需求，今年3月，东方慧博公司积极参加由北京市举办的2018年“春风行动”专项活动。主动面向有转移就业意愿、创业愿望的农村劳动者以及本地区低收入农户劳动者等重点就业困难人员，对他们进行集中帮扶。

在招聘洽谈会上，东方慧博参与范围覆盖朝阳区、丰台区、房山区，共计参与14场，带去45家来自央企国企、政府机关事业单位的47个优质岗位，其中辅警、协管员、行政类、技工类岗位吸引了众多的应聘人员。招聘会现场气氛热烈，人流涌动，工作人员一边登记，一边与应聘人员亲切交谈，共计有200余人咨询相关岗位的求职事项，100余



人有意向应聘相关职位。

就业是国计民生之本，人民有了稳定的就业，解除了看病等后顾之忧，家庭抵御风险能力变强，社会才会和谐。东方慧博作为具有公共就业服务资质的职业中介机构，累计为10余万人提供了就业机会。公司始终践行“让人才感动世界”愿景，为创建和谐社会、保障社会稳定、践行企业社会责任，东方慧博一直在行动。

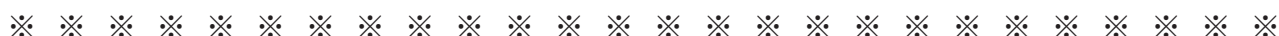
（东方慧博 供稿）

市人才中心举办第一期 北京市人力资源服务业骨干人才专题培训

为深入贯彻党的十九大提出构建和谐劳动关系的精神，建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系，推动首都人力资源服务行业的健康、高效发展，3月29日北京市人才服务中心在北京市丰台区人才大厦举办了“2018年第一期北京市人力资源服务业骨干人才专题培训班”。

本次培训内容包括：劳动用工法律法规与典型案例分析，规范劳动管理、构建和谐劳动关系。培训班为期一天，来自经营性人力资源服务机构和部分人力资源公共服务机构的48名管理人员参加了培训。

(陈树坚)



西城区与赤峰市喀喇沁旗 举办“春风行动”就业扶贫招聘会

西城区灵泉文化公司、北京融工会议中心、深圳大厦等8家企业以及喀喇沁旗百余家企业，为当地求职人员提供市场策划、会服、客房服务等50余个工种的岗位信息5000多个，其中我区企业提供岗位309个。

现场吸引喀喇沁旗千余名求职人员参加，达成初步就业意向200余人。下一步，我区将为喀喇沁旗创业孵化基地、技能培训学校建设等扶贫项目提供多方面支持。

(魏冉)



建 怀柔将在科学城 人力资源服务中心

怀柔区将围绕科学城发展建设区级人力资源公共服务中心，设置对外招聘大厅、职业素质测评室、社保业务综合服务窗口等，助力科学城引进高层次人才，促进本地劳动力就业。

“春风行动”怀柔生态涵养区就业促收专招会”日前在怀柔区人力社保局举办。北京福田戴姆勒、北京红星股份、碧水源等59家企业拿出1200余个岗位，主要面向低收入农村劳动力，同时服务各类就业困难人员和应届毕业生等群体，共计招聘1257人。

据怀柔区人力社保局相关负责人介绍，为促进本地低收入农户、困难群体就业，怀柔区出台相关政策，凡该区行政区域内的企业、民办非企业单位、事业单位、社会团体及个体工商户等各类用人单位，招用怀柔区登记失业人员、农村就业困难人员及其他人员，依法签订1年及以上期限劳动合同，按规定缴纳职工社会保险，按月足额发放不低于当年本市职工最低工资标准1.2倍的工资，可申

请享受岗位补贴和社会保险补贴。

怀柔区社会保险补贴以本市上年度职工月平均工资标准的60%为最高补贴基数，低于本市上年度职工月平均工资标准60%的，按照实际缴费基数予以补贴。其中基本养老保险补贴20%，医疗保险补贴10%，失业保险补贴1%。怀柔区级岗位补贴标准为每人每年4000元。

未来，怀柔区还将在科学城园区内建设区级人力资源公共服务中心，围绕科学城建设和企业用工需求，吸引高层次人才，促进本地劳动力就业，做好人力资源服务工作。

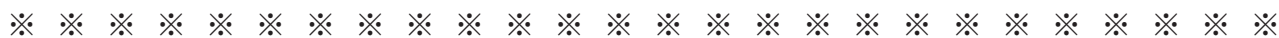
区人力社保局相关负责人表示，规划中的区级人力资源公共服务中心建筑面积可达4200平方米，计划设置6大功能区，分别为对外招聘大厅、综合服务大厅、人才服务大厅、人力资源档案服务大厅、高端人才服务区和人力资源档案库。其中，对外招聘大厅计划设置咨询服务台、自助服务区、信息发布区、人才登记区、职业指导区、等候区、招聘洽谈区等，其中招聘洽谈区占地1974平方米，摆放108个展位，可同时容纳千人参加招聘洽谈会。综合服务大厅计划设立12个对外服务工位，将涵盖大学生就业服务、人才引进、工作居住证、引智、社保、政策法规解读等人才服务业务，可满足区域供求双方的各项服务需求。人才服务区则将设置职业素质测评室、职业指导、远程面试室等，为求职者

员开展针对性就业咨询和指导服务。

此外，怀柔区人社保部门还将围绕科学城未来发展建设，定期收集、整合园区内企业岗位用工需求，为本地劳动力提供有针对性的人力资源培训服务，促进就

业。同时不断总结经验，形成可复制、可推广的模式，逐步向影视文化、会议会展、民俗旅游等行业推广。

(王天淇)



东方慧博亮相 2018 亚太人力资源服务博览会 斩获创新奖

4月14日-15日，东方慧博应邀出席2018亚太人力资源服务博览会暨第十四届中国人力资源服务业高



峰论坛。凭借在人力资源服务领域的多项创新与实践，东方慧博从众多人力资源服务企业中脱颖而出，荣获本次大会“创新奖”。

亚太人力资源服务博览会是由政府搭台的唯一一个国家级的人才及人力资源服务交流大会，是中国乃至全球规模最大的“市场化专业性人才交流会、国家级国际性行业博览会”。本次大会共吸引了来自全国各地的83家人力资源服务机构、产业园参展，超过3700多人次到场展览、交流。

东方慧博携旗下灵活用工平台“微工网”亮相本次大会，吸引了大批参会者驻足咨询。当下人力资源领域灵活用工已成大势所趋，微工网基于平台+SaaS服务，可以为企业提供仓储物流、店面服务、会时服务、数据服务等灵活用工，满足企业瞬时大量短期用工，为企业大幅节省人力成本。

东方慧博专注人力资源服务行业近20年，始终秉承“让人才感动世界”的愿景，以客户及人才需求为导向，力求在行业内树立标杆，锐意进取，开拓创新，为推动人力资源服务业的创新贡献力量。

(东方慧博 供稿)



第五届部分大中城市联合招聘高校毕业生 春季专场活动“北京站”成功举办



2018年3月24日，由北京市人才服务中心主办、北京市人才开发中心承办的第五届部分大中城市联合招聘高校毕业生春季专场活动“北京站”，在北京科技大学体育馆举办。共有来自北京、天津、沈阳、石家庄、洛阳、宁波、厦门、南宁、海口等20个城市的242家用人单位报名参会，提供就业岗位9863个。1000余名高校毕业生参加了招聘会，当天参会单位收取简历1447份，初步达成意向371人次。

(陈树坚文并摄)

记者访谈录

北京城市广播《职场帮帮团》专访 东方慧博董事长孙大元：开年 开工 开门红！



近日，东方慧博董事长孙大元做客北京城市广播《职场帮帮团》栏目，畅谈北京非首都功能疏解的环境下，各行业发展趋势与人才市场需求的变化。以下为访谈实录上篇

《职场帮帮团》：放假结束，大家都陆续回到了工作岗位，什么时候真正开始忙起来？2018年哪些行业招聘需求会比较大？

孙大元：正月十五之后北京市开启招聘高峰，企业招聘需求集中释放。招聘需求较大的行业包括高科技研发，高科技行业的需求量非常大；以及与北京定位相关的文化创意产业人才需求、高端现代商务服务业。

《职场帮帮团》：高新技术人才需求没有减少？还有您提到的高端商务服务业具体包含哪些？

孙大元：北京定位科技创新中心，从我们的客户需求来看，不但没有减少反而有所上升。北京正向着国际化大都市发展，从产业发展角度来说，第三产业，服务业的发达程度恰恰代表着一个城市的发达程度。我们与西方相比服务业比重较小，表现在高端商务服务领域存在一定差距。比如：商标的申请、专利的申请、知识产权的保护，有非常大量的商务服务需求，法律服务、财务的服务、人力资源的服务，都是商务服务的重要组成部分。企业的发展离不开商务服务业，从产品研发到市场营销，商务服务围绕企业运营起到润滑剂的作用。

《职场帮帮团》：为什么现在高端商务服务业需求量这么大，以前没有这么明显呢？

孙大元：这是一个经济社会的发展现象，发展到一定程度会进行专业化的分工。原来是企业自己做，但是由于他自己做，可能人员配置会少一些，以前企业自己里边有个法律事务部，有两三个人，如果你要借助第三方的律师事务所来做的话，他会有几百人为你服务，有丰富的案例资源可以共享，对企业在法律风险的把控上，价值就完全不是一个概念。

《职场帮帮团》：劳动权益还有一个对应的，就是雇佣方的权益，作为企业来说，既不想成为被告，也不想成为原告。

孙大元：对，企业都希望规范用工，但由于企业缺少法律方面、人力资源方面的专业人士，就带来了很多的法律风险。之所以人力资源行业这两年发展得越来越快，也跟这个有关系，我们的客户越来越意识到，用工的潜在风险是非常巨大的。为了规避这些风险，他就会选用专业的法律或人力资源机构来解决问题。

《职场帮帮团》：这几年围绕着创业公司开展的服务兴起，这个也属于您说的商业服务吧？

孙大元：对，它呈现的方式可能是借助于IT互联网的手段，随着人工智能、大数据的发展，高新技术与商务服务业的结合，比如专利检索，过去都要靠人工，现在机器就可以自动检索。这样小企业也可以享受到过去大公司才能享受的服务，降低了企业的风险和成本。

《职场帮帮团》：商务服务业哪些领域相对来说人才更稀缺一些呢？

孙大元：长期以来比如财务专业，学习会计的人才，在市场上是很稀缺的，企业的需求也比较大。大量的财会专业的学生，进入职场后往往做不了多长时间出纳，都希望干一年出纳就转成会计。我们发现这样的职业反而招聘起来更困难。实际上很多大专层面的人才未来的职业选择上，可以在这个方向上去定位自己。

(东方慧博 供稿)

节后跳槽不能任性

——北京城市广播专访东方慧博猎头合伙人



近日，北京城市广播专访东方慧博公司猎头合伙人范宝昌，畅谈节后跳槽问题，以及部分行业发展趋势与高端人才需求的变化。以下为访谈实录节选：

《职场帮帮团》：从国家的层面来说，也会有很多政策的转变，所以说大家要找准方向，看到哪些行业是未来发展的风口，哪些行业可能已经不太适应在北京这个地区逐渐的发展，我们在找工作的时候一定要入对行。对于我们的收入，对我们未来的发展，包括家庭都是非常有帮助的。今天我们的嘉宾一方面要跟大家介绍这些职位，也要跟大家介绍他们背后的一些行业发生的变化。首先问一下范先生，您主要关注的领域都是哪些呢？

范宝昌：我们主要是关注环保、能源、新能源行业。其中节能环保和新能源行业也是国家战略新兴产业。用工需求大概有三个变化。第一：人才需求从市场营销转向投资拓展方向。传统的营销，比如单一设备销售、工程承包会越来越减少，而转向投融资类的。主要是国家PPP政策支持背景下，企业对投资类的人才的需求和投资业务是增长比较明显的。第二：产融结合，我们很多产业企业以前对金融和资本市场并不太关心。现在产业的发展是需要金融来助力的，所以很多这种产业集团通过收购、参股一些银行、证券、信托、保险等公司，成立自己的产融集团，这样可以在资本市场上有所作为，也能保持自己在行业中的竞争地位。第三：海外人才需求是持续升温的，在大的一带一路战略背景下，很多中资企业都走出去，践行国家一带一路战略，跟一带一路沿线的国家去展开对外的经济贸易和投资合作。其实在

人才市场上，海外人才尤其是中高端人才一直是比较紧缺的。不论是海外人才的需求，还是专门做海外人才的培养和输出以及做海外人才资源整合这种人力资源的服务机构其实都面临一定的挑战。

《职场帮帮团》：刚才您谈到的一点，是说有一个销售，现在需求在减少是指哪方面的销售？

范宝昌：以环保为例。我们早期很多企业是通过引进国外的环保技术，贴牌做一些设备，慢慢的将设备和工程结合起来，再去承包工程，这种的业务会越来越减少。现在比较多的还是带投资的，就是你不能只做一个包工头，而是要参与到客户里，包括跟政府、企业客户一起，带着资本，带着技术和整体的解决方案，提供从前期的规划设计、融资方案、到建设、运营等整体的解决方案。

《职场帮帮团》：原来只是一个组装、建造这么一个业务。现在转变了，转变到我们一起去看项目，一起去谈投资，然后再建造包括后续的运营管理。所以这种设备的销售，项目的销售的这种需求量就会稍微的少一些，刚才您谈到的这几个行业，他们本身整体有没有发生一些变化呢？

范宝昌：从行业的角度，环保行业近年还是处于持续快速增长的阶段，每年的增幅大概18%。新能源行业近几年是有一些波动的，这两年在国家大的政策引导下。清洁能源的占比还是需要再在能源结构中持续提升，太阳能、风能也是有比较好的发展。传统能源，应该受这个经济新常态的影响。以电力为例，用电的需求会减少，所以，传统的做火电，也受到了一些比如限制开工等宏观管控的影响。

《职场帮帮团》：清洁能源还是有大型的海外投资建设的。从这些职位所在的行业发展情况来看，您认为未来几年，他们的这种职位需求还会增加吗？

范宝昌：首先环保这个行业是受政策导向比较明显的，尤其“十三五”规划提出要加快改善生态环境，“水十条”、“大气十条”、“土十条”政策相继出台，环保领域的投资需求不断增长。未来环保产业还是比较光明的，目前大概有百分之六十的环境治理的市场还没有被挖掘。尤其是随着市场化、规模化发展，国家也希望环保产业成为国民经济的一个支柱产业。第二个新能源行业，包括刚才谈到光伏，风能，都是在国家

枢纽型社会组织建设

协会举办“认真学习党的十九大精神， 做廉洁自律的模范”专题讲座 特邀中纪委委员耿文清作报告

3月27日，北京人力资源服务行业协会在北京紫玉饭店举行“认真学习党的十九大精神，做廉洁自律的模范”专题讲座，特邀中纪委委员、中纪委驻国家人社部纪检组组长、部党组成员耿文清作专题报告。

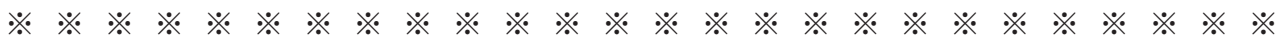
耿文清同志就如何学习好理解好党的十九大精神，特别是结合报告中有关全面从严治党内容的学习和工作体会，从对党的十八大以来从严治党成效的基本判断和评价，下一步从严治党的工作目标，取得以上成绩的经验总结，深刻理解全面从严治党的几个问题做了全面阐述。在接下来的报告中，就如何从严要求自己，做廉洁自律的模范，耿委员结合多年党的纪律检查工作实际，郑重提出了党政领导干部、一切公职人员廉洁自律、反腐倡廉必须严肃对待、从严要求、务必过好的九个关口，

即信仰关、权力关、金钱关、美色关、亲友关、亲情关、俭奢关、面子关、生活情趣关。

历时二个半小时的专题讲座，耿委员信念坚定、立意深远、条理清晰、旁征博引、结合实际、娓娓道来，使到会同志受到了极大的党的理想信念教育和廉洁自律反腐倡廉教育。

协会党建委主任张宇泉同志主持了此次报告会。北京市人才服务中心主任、协会原会长林革，市人社局市场处处长高永辉，协会副会长果强，协会秘书长沈志敏等人力资源服务机构、企事业单位人力资源经理、社会组织等会员单位代表一百余人到会，认真聆听了报告并多次报以热烈的掌声。

(康群)



市社工委相关领导近日到协会 听取工作汇报现场指导工作

2018年4月10日，市社工委组织处王森林处长、马兴永副处长、李立更副处长等四位同志来到北京外企公司，现场听取市级枢纽型社会组织、北京人力资源服务行业协会近期工作汇报并指导下一步工作。北京人力资源服务行业协会书记张宇泉、协会秘书长沈志敏、协会会长单位FESCO党委副书记纪海霞、第一事业部总经理曹联华等近十名同志参加了此次汇报会。

会议伊始，北京外企项目经理孙爽对于已经启动运行的“北京市社会组织人才服务绿色通道”工作进行了全面介绍。“社会组织人才服务绿色通道”作为协会的重点推动项目，协会与项目承担单位北京外企公司FESCO都给予了高度的重视，投入了较大的

人力、物力，保证了绿色通道的快速、高效建设。市社工委相关领导对此项工作的进展表示了充分肯定，并对该项目的后续制度完善、职能拓展等问题表达了信心与期待，同时也提出了一些意见建议。

随后，协会秘书长沈志敏对协会2018年枢纽型社会组织工作计划向市社工委领导进行了系统汇报。沈秘书长从党建、人才、就业三大方面介绍了协会为社会组织提供的多领域服务和多项高品质的工作计划设想；重点汇报了筹备组织的第二届社会组织人才发展论坛、京津冀社会组织人才推介会、社会组织从业人员薪酬状况调查、社会组织发展专项基金会等相关工作计划。社工委领导充分肯定了协会相关工作的设想，并表示会积极支持与推动各项工作的开展。

本次市社工委相关领导的现场办公、检查指导工作，对北京协会此前的工作给予充分肯定，并为今后协会工作提出了指导性意见、指明了发展的方向。必将推动作为市级枢纽型社会组织的北京协会各项工作取得更大更积极的发展。

(亦言)

人力资源经理园地

“一支塔影认通州”

——市人力资源工作者赴通州参观学习活动的纪实报道

“东风吹来满眼春”，2018年4月3日清晨，由市级枢纽型社会组织北京人力资源服务行业协会安排联系，协会人力资源经理工作委员会组织实施的北京地区人力资源服务领域的各专业人士赴通州学习参观团一行60余人，集体乘车奔赴北京城市副中心通州。

沿着京通快速路东行，大巴车一过北关桥，远远便看到波光粼粼的大运河南岸矗立着一座古塔——她就是燃灯佛塔，通州八景之一的“古塔凌云”。古诗云“一支塔影认通州”，多少年来，燃灯佛塔一直是大运河南来航运船只进京的标志和灯塔。

通州，通天下之州也。州通天下，有赖于舟；舟行天下，有赖于水。这水就是三千里京杭大运河。通州位于百里长安街东端，千年大运河北首，通州地处环渤海经济圈的中心地带，是京津冀人流、物流、信息流汇聚地，自古就享有“一京二卫三通州”的美誉，历史上也曾是久负盛誉的水陆都会和盛极一时的皇家码头。

如今，党中央国务院高瞻远瞩作出千年大计的决策，组建雄安新区和在北京通州建设北京城市副中心的重大布局，即将通州定位为首都北京“一核两翼”的东翼——北京城市副中心。

学习参观团一行来到通州北京城市副中心规划馆，大家一边观看，一边听取规划馆讲解员生动形象介绍北京城市副中心建设的起始和过程。

大家了解到《北京城市副中心详细规划》遵循中华营城理念、北京建城传统、通州地域文脉，形成“一带一轴多组团”的空间结构，突出水城共融、蓝绿交织、文化传承的城市特色，坚持以人民为中心，实现绿色交通、生态市政、民生共享、风貌景观等专项系统的多规合一，形成一张规划蓝图。设计其中的最大亮点是行政服务中心地下综合管廊，管廊内布置给水、再生水、热力、燃气、信息、电力、真空垃圾等市政管道，共纳入8大类18种管线。建设具有世界先进水平的“智慧”综合管廊，为新建的行政办公区提供最安全可靠、集约的市政公共网络。行政办公区综合管廊建成后，将着力打造全国综合管廊建设的示范区，区域协同发展的生命线工程。

参观中，学习参观团成员边看边议论起来，金隅集团原副董事长、党委副书记、资深人力资源专家段建国感慨道，“这是习总书记和中央领导对北京市发展的重

视和英明决策的大手笔，也是中国强起来的标志，这样的发展速度和规模，在其他国家是罕见的，未来的北京副中心将聚焦全世界的眼光，作为北京人我们倍感自豪。国家建设和社会经济发展离不开人才，作为我们人力资源工作者更应责无旁贷地担当起这个使命。”

此次参观给大家的印象和收获可以用“惊喜”、“震撼”、“自豪”、“融入”等字眼描述，大家感同身受北京的建设发展前景，都有一股跃跃欲试参与其中的冲动与激情。

接着，由协会秘书长沈志敏主持座谈沟通会。通州



区委组织部处长兼人力资源产业园筹委会主任李建国如数家珍般的向学习参观团详细介绍通州国家级人力资源产业园的建设进展情况及重点推进打造京津冀“人才高地”，引领京津冀三地人才产业协同发展目标进程。重点讲解了通州区人才引进政策，吸引海外和高端人才的“灯塔计划”和“运河计划”，构建集人才引进培养、使用激励、产业扶持、生活配套于一体的综合政策体系，形成人才招引“强磁场”。政策落地，筑巢引凤，第一批高端人才已经入住通州。力争实现人才引进来，留得住，出业绩，2017全年，通州58家人才初创企业实现销售4.8亿元，较上年增长54.3%。

继而，通州区投资促进局副局长陈勇讲解了通州区产业园的布局和产业支持政策，坚持高标准、高起点建设北京城市副中心，重点打造“行政办公、商务服务、文化旅游、科技创新”四大主导功能，大力构建“高精尖”产业体系。主动接轨城市副中心建设，着力引进高精尖产业项目。

随后，学习参观团听取了知名设计机构的规划设计师讲解通州潞城产业城镇总体设计理念和规划概念方案，重点围绕生态建设、产业发展、组团布局、土地利用、基础设施、环境保护等关键环节进行合理匹配布局。为加深印象，开阔眼界，大家随即参观了万科“城市之光”双创产业基地展示中心，学习到智能高端的城镇设计理念和人文和谐、职住平衡的设计思想。

互动交流时，中国人民大学吴邦正教授重点发言，他讲到“通州作为北京城市副中心是国家千年大计的重大建设项目，人才和资本是建设的两个关键要素，通州区在这两个方面做到了提前布局和规划，产业政策和人才政策相互匹配出台，为人才的引进和高精尖产业的引进制定的目标明确，政策清晰，相辅相成，执行顺畅”。

最后，学习参观团团团长、北京人力资源服务行业协会会长温沁山作总结性发言，言辞恳切地谈了参观学习

的感受和新的见解：

“北京城市副中心的建设，特别是国家级通州区人力资源产业园的建成，使我们更加感受到作为人力资源专业服务者的使命和紧迫感，如何开阔视野，高起点和高标准为北京城市副中心建设出力，需要我们有大局观和新思想，认准前进目标，强化服务意识，提高服务技能，为北京城市副中心建设和产业布局服务，为会员排忧解难，引进“高精尖”人才，为企业服务提供“人才绿色通道”，有效解决企业方面人力资源的难题。这番讲话，引起学习参观团成员的共鸣和响应，代表了全体学习参观团成员的心声。

学习参观结束，返程时，“好雨知时节，当春乃发生”，一场久违的春雨不期而至，给同仁们带来极大惊喜，扫除了身上的疲劳，陪伴着大家踏上归途。

(德刚文 曹来京 摄)



之一 谁是精兵强将？

我理解的总理报告中强调讲“支持企业提高技术工人待遇，加大高技能人才激励。”

简单形象概括为技术工人是“精兵”，高技能人才是“强将”。

技术工人是企业团队中生产操作层面的骨干和尖子群体，实体经济的发展和产业工人的实力，技术工人的数量和质量是主要评价指标，这个群体的规模和结构合理是企业的发展基础。

高技能人才是在生产和服务等领域岗位一线的从业者中，具备精湛专业技能，关键环节发挥作用，能够解决生产操作难题的人员。包括技能劳动者中取得技师和高级技师职业资格及相应职级的人员，主要分布于第一、第二、第三产业中技能含量较高的岗位。他们是我国人才队伍的重要组成部分，是各行各业产业大军的优秀代表。

广义来讲，技能的定义是通过练习获得的能够完成一定任务的动作系统。会计技能，英语口语技能，医生手术技能，绘画，弹琴都属于技能范畴。近年来，央视有展示高技能甚至特殊技能的节目《挑战不可能》，就是高技能人才群体中的优秀代表。

之二 高技能人才的特征有哪些？

我们从电视节目《挑战不可能》和《超强大脑》里领略过出类拔萃高技能人才代表的绝技，这些人才显著特征归纳主要有：

(1) 高超的动手能力。动手能力是所有技能人才共有的特征。但是，只有高技能人才才能戴“技艺超群”这一桂冠，这也是高技能人才最显著的职业形象特征。现代高技能人才高超的动手能力不再只是传统的“手艺”和某些“绝活”，而是通过技能教育和培训获得更多的

现代化理论知识，成为“手脑联盟”的技能劳动者，这种“手脑联盟”将是知识经济社会高技能人才的时代特征。

(2) 突出的创造能力。创造性是一切人才的共同特征。高技能人才的创造性主要表现为在相关技术领域的创新能力，如工艺革新、技术改良、流程改革及发明创造。日常关于这方面的实例举不胜举。心理学研究表明，人是有创造能力的，但不同的人创造能级不同。一般来说，初、中级技能人才主要是掌握熟练技术，从事的是熟练劳动，熟练劳动主要是动作技能的重复。高技能人才则较多地掌握了精密技术，从事的是较复杂的劳动，其心智智能化的程度较高。不仅如此，高技能人才的创造能力还具有个性化特征。

(3) 极强的适应能力。高技能人才有适应工作岗位变动的能力。这种适应能力不仅表现在对同专业(工种)工作岗位的流动方面，也表现在对邻近专业(工种)工作岗位的流动方面。相比之下，初、中级技能人才的岗位适应性远不及高技能人才。

之三 我国高技能人才现状存在的问题有哪些？

近年来高技能人才工作取得明显进展，但仍然存在一些问题：

一是高技能人才培养能力与经济发展对高技能人才需求之间的矛盾突出，高技能人才总量短缺，结构不合理，领军人才匮乏；

二是高技能人才培养投入总体不足，培养培训机构能力建设滞后，人才发展的体制机制障碍依然存在；

三是对高技能人才的认知仍有偏差，重学历文凭、轻职业技能的观念还未根本上得到扭转，企业职工和青年学生学习技能的积极性不高，高技能人才仍然面临发展渠道窄、待遇偏低等问题，人才成长发展的社会环境

精兵与强将

有待进一步改善。

现实状况还有高技能人才评价考核标准尚需科学和完善，分配指标化和职业资格证过热过度化，造成一些高技能人才名实不符滥竽充数，发明创新能力不足、模仿抄袭等等。

作为人力资源工作者要重视问题的存在，练就伯乐一双慧眼，既能在沙里淘金，又能在雾里看花，挖掘和发现真正的人才，量才使用，把好钢用在刀刃上。

之四 高技能人才培养模式有哪几种方式？

中国高技能人才培养模式大致可以归纳为企业培养、院校培养和校企合作培养三种方式，而对于大多数企业来说，对员工进行在职培训无疑是一个最佳的选择。

1、企业培养

目前，企业培养技能人才的方式主要有以下几种：

(1) 企业内培训机构培养。中国多数大型企业都有自己的培训中心，有的还有自己的技工学校。

(2) 在企业内举办短期培训班。这种方式是高技能人才培训中最常见的形式，班级可大可小，大的班级达 40-50 人，小的班级 10 人以内。

(3) 开展技术比武与技能竞赛、组织技能月等活动，为高技能人才选拔和展示技能成果搭建舞台。并通过对优秀技能人才的表彰和奖励，调动职工学习技术技能的积极性、主动性，使技能人才通过自学不断成长壮大。

(4) 以师带徒。通过师徒“结对子”或“拜师学艺”等形式，在工作中安排中级技术人员与高技能人员、技术专家或技术带头人组成工作组，形成技术上的传、帮、带。

(5) 课题攻关。在应用新技术、新设备、新材料、新工艺的生产和科技攻关过程中，将其中的某些难点问题确定为课题，并形成若干攻关研究组，通过攻关研究，培养高技能人才。

(6) 外送研修。一是参加政府部门举办的有关培训项目；二是参加行业协会、学会等社会团体举办的培训项目；三是到院校进行专题研修。

2、院校培养

学校培养高技能人才的具体学制模式主要有四种：

一是招收相关专业中职毕业生，在校学习三年，培养高级技工，即三年制高级工班；二是招收中职毕业生，在校学习四年，培养技师，即四年制技师班；三是招收初中毕业生，在校学习五年，培养高级工，即五年一贯制高级工班；四是招收初中毕业生，在校学习六年，培养技师，即六年制技师班。

3、校企合作培养

校企合作培养，目前可分为三个层面：

一是简单合作，主要是订单式培养。学校根据企业需求量身定做，进行相应的课程开发，学校以企业为实习基地，双方签订合作协议，学校按协议为企业培养合格的人才。

二是中层次合作。学校、企业共同建立由知名专家参加的专业指导委员会，对学校的办学方向、人才培养提供咨询服务，共同研究培养目标，制定教学计划。

三是深层次合作。企业与学校相互渗透，学校针对企业的发展需要进行科研攻关、课程开发和专业设置，经企业认可后实施教学，或企业提供培训课题或课程计划，委托学校具体实施。企业可以充分发挥现有教育培训资源的作用，依托大型骨干企业（集团）、高等院校和培训机构，建设一批高技能人才培养基地。

之五 技术工人如何定义？

前面介绍了“强将”高技能人才的几个内容，下面介绍“精兵”技术工人，技术工人是产业工人群体的重要部分。对技术工人的定义一般有以下儿种表述：

(1) 技术工人是指掌握了一定的技术能力、从事相关技术工作的熟练工人；

(2) 技术工人指的是在产业领域中具有一定的专业知识，掌握一定的工艺和技术，能够独立使用工具、设备进行操作或生产加工的熟练或比较熟练的工人。

目前，我国技术工人分为初级工、中级工、高级工、技师、高级技师五个等级；

(3) 技术工人指那些在生产第一线从事操作类、重复性劳动的非管理专业技术人员，包括在第三产业中从事简单劳动的一部分技术人员。

之六 为什么很多技术工人说：做技术越来越没有前途？

现在听到很多工厂的工人说，做技术不被重视，收入低，感觉前途迷茫。

在这个技术为王的年代，你说做技术没有前途，我感觉可以有以下几个原因：

一、你掌握的技术，是低端的。

你所谓的技术，并不是科技含量特别高，不可替代的技术。简单一学就会，不需要很高深的技能和知识。或者说，现在的技术早已更新换代了，而你还在留在原地，并没有跟上技术发展的脚步，不注重技术更新，慢慢的就被淘汰。

二、你的工厂本身不是以技术为主的。

任何一个行业都是按照：技术主导 -> 产品主导 -> 销售主导的模式进行发展。早期的技术壁垒逐步打破后，会变成产品为重，大家产品都设计的差不多的时候，又会变成销售为重。

如果你是一个主要从事生产加工的行业，需要的技术只是很简单的，技术人员根本不是工厂的中坚力量，自然不会被重视。

这个问题，在什么单位都一样，单位只重视那些能带来效益，创造价值的岗位，其他的都是辅助性的。如果是这样，你就要重新考虑就业的问题了。

三、你是否只是埋头工作，不注意和周围的人处理关系。

很多技术人员，只注重技术，性格孤傲，不合群，不注重人际关系的处理，如果再不是核心的部门，被边缘化是很正常的现象。其实在一个单位，人际关系的沟通与处理是非常重要的，可以为你搬掉很多前进路上的绊脚石。

只有上司关注到了，或者你做出了很大的成绩，你的埋头苦干才有意义。

技术工人不被重视，原因不外乎上面几点，提出两个建议供参考：

一、寻找新的行业。对技术的倚重程度比较高，技术能创造效益和价值的单位，对技术工人自然非常重视。

二、成为不可替代的那一个。通过学习，掌握核心技术，并在行业做几件能证明你实力的几件事之后，自然会有人请你出山。

看看周围那些忙碌在工地有一技之长的瓦工、木工、油工、电工、水暖工，电焊工和起重吊车工等凭手艺和技术吃饭的群体，市场对他们的需求依然紧俏，就是他们的一技之长不是简单能被机械和人工智能所替代。

之七 现状“八级工”仅占6.2%，缺口很大！

目前我国技术工人规模超过1.65亿人，占就业人员总量的21.3%，但其中高技术工人只有4791万人，占就业人员总量的6.2%。

高技术工人即通常所称的“八级工”等技术人员。当前，我国已经初步形成了一支规模日益壮大、结构日益优化、素质逐步提高的高技术工人队伍，但无论总量还是比例仍与经济高质量发展提出的要求有相当差距。

除此之外，我国目前高技术人才还存在结构问题突出、断档等现象。从市场供需来看，近年来，技能劳动者的求人倍率（岗位数与求职人数的比）一直在1.5:1以上，高级技工的求人倍率甚至达到2:1以上，供需矛盾十分突出。

我们的“玉兔”可以探月，“蛟龙”也能下海，可见我国的顶尖技能人才完全可以媲美任何国家。但我们的汽车制造、精密仪器加工、乃至手表、首饰等依旧和世界强国有较大差距。技术人才的队伍规模和素质、工匠精神的传承等，都是其中的关键因素。

之八 技术工人提高技能主要是接受职业培训！

技术工人提高技能方面在传统上大多是“师傅带徒弟”方式，现代工业化和机械操作为主时代主要是接受系统和规范的职业培训方式。

职业培训，也称职业技能培训，是指对准备就业和已经就业的人员，以开发其职业技能为目的而进行的技术业务知识和实际操作能力的教育和训练。职业培训具有以下几个主要特点：

(1) 具有较强的针对性与实用性。职业培训目标、专业设置、教学内容等均根据职业技能标准、劳动力市场需求和用人单位的实际要求确定。经过职业培训的毕

(结) 业生可上岗作业。

(2) 具有较强的灵活性。在培训形式上可采取联合办学、委托培训、定向培训等方式；在培训期限上采取长短结合的方式，可以脱产也可以半脱产；在培养对象上依据岗位的实际需要灵活确定；在教学形式上不受某种固定模式的限制，根据职业标准的要求采取多种形式的教学手段。

(3) 教学与生产相结合。主要体现在一方面教学要紧紧围绕生产实际进行，另一方面要贯彻勤工俭学、自力更生和艰苦奋斗的原则，通过教学与生产经营相结合，既培养了人才，又创造了物质财富，获得社会、经济的双重效益。

(4) 培训方法上强调理论知识教育与实际操作训练相结合，突出技能操作训练。

之九 技术工人和高技能人才激励政策出台！

一、中央政策声音。

中央全面深化改革领导小组第二次会议，于2018年1月23日召开。会议带来了一个实实在在的好消息，会议审议通过了《关于提高技术工人待遇的意见》。会议强调，提高技术工人待遇，要坚持全心全意依靠工人阶级的方针，发挥政府、企业、社会协同作用，完善技术工人培养、评价、使用、激励、保障等措施，实现技高者多得、多劳者多得，增强技术工人职业荣誉感、自豪感、获得感，激发技术工人积极性、主动性、创造性。

二、国务院实施意见。

国务院印发的《关于激发重点群体活力带动城乡居民增收的实施意见》明确，完善多劳多得、技高者多得的技能人才收入分配政策，引导加大人力资本投资，提高技能人才待遇水平和社会地位，大力弘扬新时期工匠精神，培养高水平大国工匠队伍，带动广大产业工人增技能、增本领、增收入。

1、完善技术工人薪酬激励机制。

优化职业技能标准等级设置，向上增加等级级次，拓宽技术工人晋升通道。引导企业合理确定技术工人薪酬水平，促进高等级技术工人薪酬水平合理增长。

加大对技能要素参与分配的激励力度，探索建立企业首席技师制度，鼓励企业采取协议薪酬、持股分红等方式，试行年薪制和股权制、期权制，提高技能人才收入水平。

2、贯通职业资格、学历等认证渠道。

统筹考虑技能培训、职业教育和高等教育，建立职业资格与相应的职称、学历可对照认定制度。完善职业资格与职业教育学历“双证书”制度。

3、研究制定高技能人才与工程技术人员的职业发展贯通办法。

健全青年技能人才评价选拔制度，适当突破年龄、

(下转33页)

史海钩沉

谁喊出了第一声『毛主席万岁』

网络上有一篇《蒋介石为何高喊“毛主席万岁”》的文章，一开头就这么说：

据《北京日报》刊文：1945年，抗日战争胜利后，毛泽东亲赴重庆谈判，在谈判期间，蒋介石曾六次高呼：“毛主席万岁！”中国台湾资深媒体人张友骅说：“那天，站在台阶前迎接的蒋介石见毛泽东走进官邸，就连高喊了三遍“毛主席万岁！”，蒋介石日记里面也写道，他说他很佩服毛泽东。张治中一次大请客，请毛泽东发表演说。毛泽东最后大喊：“新中国万岁！”在高度的热情中，结束了他的演说。毛先生的话音一落，蒋委员长就咆哮般地大喊道“毛主席万岁！”连喊三次，回赠毛泽东。

“毛主席万岁”这个口号表达了广大人民群众对自己伟大领袖的良好祝愿和衷心爱戴。究竟是谁第一个喊出了“毛主席万岁”这个口号，却一直众说纷纭。有人说是黄炎培先生首先喊出来的，也有人说是刘少奇同志在圈阅“五一”节口号时审定的。这一尘封旧闻的披露让我们看到，第一个喊“毛主席万岁”的人，很大可能就是毛泽东的头号政敌——蒋介石。

蒋介石喊“毛主席万岁”，这样的情节，蒋介石出于什么心理，我们无法悬揣，于是，只剩下一个关键的问题：这是第一次吗？

上引文章说得很明确，蒋介石喊出这个口号，是在抗战结束，毛泽东赴重庆谈判的时期。这是1945年8月28日，毛泽东来到重庆之后发生的事情，毛在重庆前后有43天。

那么，此前有没有人已经在公众场合高声喊出“毛主席万岁”呢？有，这个人就是南社诗人柳亚子。

柳亚子喊“毛主席万岁”，绝对是在抗战之中，而不是蒋介石的抗战之后，所以，柳亚子在这方面，实在算得一个急先锋了。

诗人徐迟在《我的文学生涯》一书中说，他在重庆参加过《新华日报》举办的晚会：

报社款待了来宾们一顿丰盛宴饮，许多人都喝得有点微醺了。……到了尽欢之时，终于偃旗息鼓地收场了。正在人影阑珊，纷纷往回走时，突然响起一阵洪钟似的呼喊

“毛泽东万岁！”

大家都吃了一惊，因为这里毕竟是在国民党统治区内，我们还从来没有听到过这样的呼口号声。而且这“万岁”什么的，更不习惯，赶快看是谁在呼叫的，一看是一位老者，鹤发童颜飘着银色的长髯的南社诗人柳亚子先生。那就很自然了。那天晚上他喝得不止是微醺了，他憋不住地高举双手，又叫了一声

“毛主席万岁！”

……

徐迟回忆这段经历，不是要编派柳亚子的不是，而是出于对柳亚子的敬意：大家还是没有跟着他喊这个口号，知道这对报社也不一定很好，我们还是在白区里呵！但心中一样地感到激动，而且感到快活极了。那个晚上的柳亚子先生的形象永远留在我的心里，他的声音也永远鸣响在我的耳中。

徐迟用了两个“永远”来说明对于这个出自柳亚子口中的口号的印象深刻，正好说明虽然是回忆，其真实性却不容置疑。

因此，柳亚子喊“毛主席万岁”，很明显在蒋介石之前。徐迟没有说到这次晚会的具体日期，但说到是在黄苗子、郁风婚礼之前。黄苗子和郁风的婚礼在1944年11月，而柳亚子喊“毛主席万岁”必在此之前。

(黄恽)



2018年3月，全国人大通过了《中华人民共和国宪法修正案》，这是对“八二宪法”的第五次修订。

法学专家讲述宪法64年变迁

法草案。这期间由刘少奇代理毛泽东主持中共中央工作。“下午两点开会，下午四点毛泽东就

有人提议称第一部宪法为“毛泽东宪法”

1953年12月24日，中共中央政治局召开扩大会议，决定党中央主席毛泽东休假一段时间，着手起草宪

带着他的3位秘书——陈伯达、胡乔木、田家英，乘专列离京，前往杭州刘庄，专心起草宪法。”中国政法大学的法学院院长焦洪昌说。在列车上，毛泽东对随行人员说：

“越”又同“戍”，指的是生产“戍”这种兵器的南方部落。在先秦文献中，中原人将生活在长江以南的沿海各部落统称为“百越”，包括吴越、闽越、扬越、骆越、于越等。“粤”是唯一保留下来和“越”文化有关的省份简称。

广东简称用“粤”字起源于南越国，南越国是秦朝南海郡尉赵佗在秦朝末年趁中原混战之际建立的。

而早在南越国建立前的公元前214年，秦始皇曾命令约50万逃亡被捕者、入赘者和贾人进入百越，完成了中原人与当地人的民族融合。可见，南越国是一个已经融合了中原文化的政权。

在商朝，“鄂”通“邠”（音“于”）。《战国策》里提到：“昔者，鬼侯、鄂侯、文王，纣之三公也。”可见，鄂的历史是非常悠久的。据考古专家研究，鄂侯的封地鄂国位于今河南省沁阳县境内，是商朝时重要的封国。西周初年，周王室和鄂国王室关系密切，但到了周夷王时期，周王室衰落，当时的鄂侯起兵反周，周天子遂举全国之兵，灭了鄂国。鄂国被灭后，鄂侯族人不得不南迁，进入今湖北随州、鄂州一带定居。

“江”“浙”“沪”3个简称，从字形上看，说明当地一直都是鱼米富饶之地。

“苏”字的篆文包含草、鱼和稻禾等元素。古代，人们用树枝或稻草穿腮提鱼，以给鱼保鲜，这就是“苏”字的本义。清朝康熙六年（1667年），改江南右布政使司为江苏布政使司，“江苏”之名由此而来。

“浙”字的字形包含斧头，江水和林木等元素，它专指横贯浙江全境、孕育了吴越文化的钱塘江

“沪”字的来历可以从唐朝诗人陆龟蒙的《渔具诗十五首并序》中窥见端倪。这首诗一共介绍了19种渔具和2种捕鱼方法，其中一种渔具便是“沪（滬）”。当时，江南一带的渔民将这种渔具称为“鱼簖”，捕鱼时，在滩涂上密密麻麻列几排竹竿，即“列竹于海滬曰沪”。

在许多人的印象中，安徽的简称应该是“徽”而不是“皖”，这或许是受到了徽商的影响。其实，徽商是在明清之后才形成全盛，发展相对较晚。

真正安徽人的气质和性格用“皖”来形容，再恰当不过。《说文》对“皖”字的解释十分简洁：“皖大目也。”从字形的演义来看，有学者认为，“皖”字象征着黎明时，屋里有人起身，屋外已露白光。所以“皖”字在古代可能指奉晨光为图腾的部落。

我们今天见到的“皖”，出自《汉书》，其中记载了春秋时期的古皖国。当时，古皖国的国君被周天子封于皖地，即今天安徽省潜山县至安庆市一带。皖公执政时期，政治清明，体察民情，为后人敬仰。今天，人们仍然可以在安徽境内看到纪念皖公的地名，如院公山、皖城。

相较于徽商文化，皖文化虽然经商兴财的风气相对逊色，但文质兼备、书院兴盛、人才辈出。有史书记载：“惟皖多君子，经纬区宇，表率邦国者，振振于前，绳绳于后也。”

（狄祉矩）



1988年十世班禅回西藏

1987年底，中央决定安排十世班禅去西藏调研。1988年，1月11日，十世班禅的专机到达拉萨。时任公安部科技司副司长的刘辛和北京市公安局的王君等人一起负责班禅大师这次调研的安保工作，刘辛文章回忆了十世班禅这次西藏之行的经历。

即席演讲三小时警告“藏独”

十世班禅到达拉萨后，第一件事是去大昭寺叩拜唐代文成公主带到西藏的释迦牟尼像，并仁立在像前长时间高声诵经，祈祷众生安乐。

“文革”中拉萨的许多寺庙遭到破坏，不少文物丢失。有些喇嘛、尼姑生活困难。因此十世班禅准备向哲蚌寺、甘丹寺、色拉寺各捐献5万元现金，给拉萨尼姑庵献2万元现金，用来改善喇嘛、尼姑的生活。

1988年1月26日，十世班禅在西藏自治区党委统战部会议室召集各寺庙代表举行仪式。我们对会议室提前进行全面安全检查。捐献完毕后，十世班禅针对“藏

独”的言论，用藏语慷慨激昂地一口气讲了3个多小时。他引用了许多史料阐明西藏自古就是中国的一部分，现在应当在中央政府领导下尽快把西藏自治区建设好，并说：“独立没出路，独立不会有好果子吃！”十世班禅的讲话获得一阵阵热烈掌声。这是在事先没有任何准备情况下的讲话，十世班禅分析问题之透彻、引经据典之丰富，十分令人敬慕。

十世班禅特别关心藏民的生活：在西藏期间，他去牧场参观，指导牧民养好牛、养好羊，改善生活；他去居民家中，关心他们养兔、养鸡等，提高副业收入；他去工厂、药厂，关心西藏工艺品、藏药销售情况。他每次去这些地方，我们都要提前做好防爆安检工作。

一天要为2万信众摸顶祈福

十世班禅每次回到西藏，总会抽出许多时间给信众摸顶祈福。十世班禅坐在较高的椅子上，信众排成长队一个个低头弯腰走过来，他在信众的头上轻轻拍一下或几下，有时还要送个金刚结。摸顶是很辛苦的，

会员介绍

北京惠隆睿和劳务派遣有限公司介绍

北京惠隆睿和劳务派遣有限公司成立于2012年8月，自成立以来，经过近六年的奋斗与积累，目前已具有一定的实力与规模，在人力资源、劳动管理及社会化服务企业中享有一定的知名度。公司于2017年1月，成为北京人力资源服务行业协会会员单位。

惠隆睿和旗下拥有多个人力资源服务品牌，搭建人力资源产业链生态模式。公司在美国设立分公司，并且在全国一、二线主要城市，如上海、广州、重庆、南京、杭州等地与合作伙伴共同打造极为便捷的全国性服务网络。

公司致力于打造人力资源服务生态新模式，区别于以往人力资源服务市场点对点的单一模式，创造性的将公益帮扶项目纳入生态圈，真正为企业实现一站化的人力资源服务，覆盖企业内部管理所需的所有服务和咨询需求，简化企业对接流程，从每个企业的实际需求出发，在国家政策的引导下，帮助企业优化用工成本，增加收益，扩大服务深度，提高客户满意度。

公司下设企业服务部、公益就业部、品牌市场部、人力资源部、招聘部、培训部、财务部、法务部等多个职能部门，各部门均拥有相应的专业人才，在劳务派遣用工模式的各个环节中，为客户提供最优质专业的服务。

公司有一批有知识、有活力、懂政策、负责任、追求服务质量的员工，他们中绝大多数具有本科以上学历，具备相应的人力资源、法务、会计从业资格，并积累了丰富的从事人力资源、社会保障和劳务派遣工作经验。

品牌创造：

惠隆睿和在创立伊始，就十分重视企业品牌形象的打造。公司采取相对扎实的品牌推广策略。

第一，明确以公益就业帮扶，扶持就业困难群体就业为核心任务。

第二，注重口碑营销，做好对企业端和员工端的服务，增加回访频次，提高客户满意度。

第三，严格控制服务产品质量和价格，以优质产品推动品牌价值提升。

企业使命：关注就业帮扶，打造公益就业平台

公司信条：服务企业，帮扶个人

公司精神：至信、至诚、至真、至理

服务理念：为客户创价值，与客户共成长

经营理念：将服务企业为己任，以生态产品筑品牌，用诚心服务创价值

管理理念：打造专业团队，注重工作效率，构建轻量化运营架构。注重员工个人工作能力的提升，呈现高效、专业、团结的组织文化

特色服务：

打造企业一站式服务平台，专注服务中小创新创业企业的初期一站式服务。专家团队直接指导，帮助中小企业从纷繁复杂的企业管理中解放出来，主要从企业人事、行政、法务三个维度为企业提供一站式咨询服务。

惠隆睿和着眼于解决转岗下岗等中大龄职工的再就业问题，满足企业对低端用工岗位的需求缺口，为下岗再就业员工和企业之间搭建起一条沟通的桥梁，打造有特色的就业帮扶通道。

特点及优势

1. 全面、系统，为企业提供一站式服务；
2. 专业性，各模块负责人均为业内专家；
3. 注重服务品质；
4. 品类齐全，包含人事、法务、财务各类事项咨询服务及其他企业周边配套服务；
5. 覆盖面广，社保代理、派遣、薪资代发等专项服务业务可覆盖全国，在美国设有分公司，可对接美国人力资源市场资源及就业需求；
6. 价格低，旨在用帮企业节省下来的成本，支付咨询和服务费用；
7. 通过公益就业扶持的实施，帮助中大龄职工解决再就业难题。

目前我公司已成功为各企事业单位、科研机构输送了万余名劳务人员，并与北京市各街道社保所、各区职介中心紧密合作，掌握就业人员相关信息，充分发掘他们的技能，促进其就业。