

北京人才

12月25日
2018年第7期
(总第251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

【领导讲话】

习近平开幕式主旨演讲10大金句 (3)

【政策法规】

办理个税专项扣除只需三步

提供虚报信息将被处罚“个税服务”市场或将扩大 (4)

养老保险费率降低方案正在制定 (5)

今年医疗费手工报销申报下月20日结束 (6)

北京公布40家企业重大劳动保障违法 (6)

个税专项附加扣除下月执行 (7)

【专家论坛】

人力资源市场建设辉煌四十年 (9)

中国改革的八条规律 (13)

广义的民营经济 (14)

中国特色人才制度优势进一步彰显

——党的十八大以来我国人才队伍建设成果述评 (15)

长征精神的当代启示 (16)

【行业建设】

协会承办中国北京人力资源服务产业园通州园区首次招商推介会圆满成功

200家人力资源服务公司为产业园建设献策 (18)

北京人力资源服务行业协会在京

举办第一期薪税师培训班获圆满成功 (19)

协会组织的薪酬税务改革培训班成功举办 (19)

第三次行业企业交流日成功举办2018系列活动圆满收官 (19)

“三个提前、七个专场”西城区公服中心

圆满完成2019年度自主择业军转干部接收报到工作 (20)

昌平区四项工作举措优化营商环境 (21)

市人才中心以零不符合项顺利通过质量管理体系再认证审核 (21)

“2018京津冀博士后人才招收洽谈会”在清华大学举办 (22)

昌平区实现日常招聘会全流程信息化 (22)

西城区2019年上半年单位用人需求调查工作全面启动 (22)

昌平区创新服务方式打造“互联网+公共就业”服务新品牌 (23)

“百姓就业超市”互联网服务平台功能升级 (23)

出台安全隐患大排查“回头看工作方案”

昌平区严格落实行业监管责任 (24)

“2018人才服务公益行公益性政策讲座咨询

(丰台区专场)活动”成功举办 (24)

“2018·留学归国人员现场招聘会”近日成功举办 (24)

西城区职业指导专题讲座走进北京电气工程学校 (25)

昌平公服中心推进“一站式”服务 为群众办事“提速增效”	(25)
昌平区“2019年北京地区高校毕业生 就业服务季活动”圆满结束	(26)
昌平区精准发力优化公共就业服务	(26)
校园双选会2019年毕业生就业直通车启动	(26)
【枢纽型社会组织建设】	
基层党组织称谓的历史嬗变	(27)
市委社会工委与市民政局合署办公	(28)
市社会建设工作领导小组召开会议	(28)
【人力资源经理园地】	
“老首钢”凤凰涅槃获新生 ——参观“新首钢高端产业综合服务区”开展标杆学习活动纪实	(29)
【人物专访】	
他们造就了“新世界七大奇迹”之一	(31)
回应彭斯演讲每个标点都要刺进去	(32)
【以史为鉴】	
张释之执法	(33)
相信人还是相信制度 ——古代选官制度的变迁与变异	(34)
古代科举考试如何保证诚信公正	(35)
古人考进士要背多少书	(37)
广东武状元与清代武科考试	(38)
【史海钩沉】	
关东军当然是侵略军 ——澄清网上为日本关东军开脱罪责的错误说法	(39)
日本是怎样挑起甲午战争的	(40)
“鬼子影帝”成了三八大盖枪下鬼	(41)
鲁迅的公务员生涯	(42)
【小资料】	
为官不接杂宾	(44)
改革浪潮中的一朵“奇葩”：“土皇帝”禹作敏	(44)
民国就有“霸座男”	(45)
吃瓦片	(46)
啥是“严重政治问题的书刊”	(47)
【会员介绍】	
北京众合天下管理咨询有限公司—51社保介绍	(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

发送对象：
市委社会工委领导
市人社保局领导
会员单位
相关人力资源协会
印刷日期：1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

领导讲话

习近平开幕式主旨演讲10大金句

1. 经济全球化是不可逆转的历史大势，为世界经济发展提供了强劲动力。说其是历史大势，就是其发展是不依人的意志为转移的。人类可以认识、顺应、运用历史规律，但无法阻止历史规律发生作用。历史大势必将浩荡前行。

2. 回顾历史，开放合作是增强国际经贸活力的重要动力。立足当今开放合作是推动世界经济稳定复苏的现实要求。放眼未来，开放合作是促进人类社会不断进步的时代要求。

3. 纵观国际经贸发展史，深刻验证了“相通则共进，相闭则各退”的规律。各国削减壁垒、扩大开放，国际经贸就能打通血脉；如果以邻为壑、孤立封闭，国际经贸就会气滞血瘀，世界经济也难以健康发展。

4. 人类社会要持续进步，各国就应该坚持要开放不要封闭，要合作不要对抗，要共赢不要独占。在经济全球化深入发展的今天，弱肉强食、赢者通吃是一条越走越窄的死胡同，包容普惠、互利共赢才是越走越宽的人间正道。

5. 我多次强调，中国开放的大门不会关闭，只会越开越大。中国推动更高水平开放的脚步不会停滞！中国推动建设开放型世界经济脚步不会停滞！中国推动构建人类命运共同体的脚步不会停滞！

6. 中国将始终是全球共同开放的重要推动者，中国将始终是世界经济增长的稳定动力源，中国将始终是各国拓展商机的活力大市场，中国将始终是全球治理改革的积极贡献者！

7. 中国主动扩大进口，不是权宜之计，而是面向世界、面向未来、促进共同发展的长远考量。

8. 营商环境只有更好，没有最好。各国都应该努力改进自己的营商环境，解决自身存在的问题，不能总是粉饰自己、指责他人，不能像手电筒那样只照他人、不照自己。

本期要闻

- ★习近平开幕式主旨演讲 10 大金句
- ★人力资源市场建设辉煌四十年
- ★中国改革的八条规律
- ★党的十八大以来我国人才队伍建设成果述评
- ★长征精神的当代启示
- ★协会承办的中国北京人力资源服务产业园通州园区首次招商推介会圆满成功
- ★协会在京举办第一期薪税师培训班
- ★行业企业交流日系列活动圆满收官
- ★市委社会工委与市民政局合署办公
- ★参观“新首钢高端产业综合服务区”活动纪实
- ★他们造就了“新世界七大奇迹”之一
- ★古代选官制度的变迁与变异
- ★关东军当然是侵略军
- ★啥是“严重政治问题的书刊”

9. 中国经济是一片大海，而不是一个小池塘。大海有风平浪静之时，也有风狂雨骤之时。没有风狂雨骤，那就不是大海了。狂风骤雨可以掀翻小池塘，但不能掀翻大海。经历了无数次狂风骤雨，大海依旧在那儿！经历了 5000 多年的艰难困苦，中国依旧在这儿！面向未来，中国将永远在这儿！

10. 只要我们保持战略定力，全面深化改革开放，深化供给侧结构性改革，下大气力解决存在的突出矛盾和问题，中国经济就一定能加快转入高质量发展轨道，中国人民就一定能战胜前进道路上的一切困难挑战，中国就一定能迎来更加光明的发展前景。

摘自习近平主席在首届中国国际进口博览会开幕式上的主旨演讲

政策法规

办理个税专项扣除只需三步 提供虚报信息将被处罚 “个税服务”市场或将扩大

日前,《个人所得税专项附加扣除暂行办法》和《个人所得税专项附加扣除操作办法(试行)》正式公布。面对这项即将实施的惠民政策,很多人关心:申报操作过程是否会很复杂?如何保证信息真实性?委托报税可否实现?“新华视点”记者采访了权威人士、专家以及多地基层税务人员,回应民生关切。

焦点1 申报操作过程会不会很复杂?

国家税务总局总审计师刘丽坚介绍,纳税人享受“专扣”政策只要走三步:对条件,将个人情况与6项“专扣”对照,看看自己符合几项;报信息,无论纳税人选择在扣缴单位发工资时享受扣除,还是选择在次年自行向税务机关办理汇算清缴申报时扣除,都仅需填报“专扣”信息表相关信息即可;留资料,部分扣除项目需要纳税人留存必备资料。

目前,“专扣”信息表有四种填报方式,一是下载手机App“个人所得税”填写,二是登录各省(区、市)电子税务局网站填写,三是填写电子信息表,四是填写纸质信息表。

纳税人选择在扣缴单位办理扣除的,可以直接将纸质或者电子表格提交给扣缴单位财务或人力资源部门,也可以通过手机App或网页填写后推送给扣缴单位。如果纳税人想直接向税务机关申报,可以在第二年办理汇算清缴时将有关信息提供给税务机关后办理退税。

中国社科院财经战略研究院研究员张斌说,“专扣”政策充分考虑到最大限度降低纳税人的报税成本。例如,除了大病医疗是限额据实扣除外,其他5个“专扣”项目都是定额扣除,纳税人只需把个人基本情况告诉所在单位,单位在计算其

应纳税额时就一并给计算扣除了。

国家税务总局莘县税务局工作人员洪芝芳此前已接受过总局三轮培训。“我在辅导纳税人填表时,没有觉得很麻烦。最多是有的个人信息不掌握,如妈妈的身份证、孩子的学籍号等,问了之后都能及时反馈过来。最近,我们又对莘县有税额的近300家单位的会计进行了培训,反响都不错。”她说。

成都一家科技企业的财务人员告诉记者,申报资料的真实性由纳税人负责,扣缴单位的财务人员也要承担很多前置程序。刘丽坚说,税务机关会竭尽全力帮助各单位克服困难,协助职工及时享受政策红利。

焦点2 如何保证填报内容真实性?

确保填报内容的真实可靠,是纳税人享受改革红利的基础条件,如何保证信息真实性?

根据《中华人民共和国个人所得税实施条例》及《个人所得税专项附加扣除暂行办法》的要求,纳税人、扣缴义务人应当按照规定保存与专项附加扣除相关的资料,纳税人需要留存备查的相关资料应当留存五年,税务机关可以对纳税人提供的专项附加扣除信息进行抽查,具体办法由国务院税务主管部门另行规定,税务机关发现纳税人提供虚假信息的,应当责令改正并通知扣缴义务人;情节严重的,有关部门应当依法予以处理,纳入信用信息系统并实施联合惩戒。

北京国家会计学院教授李旭红说,对于纳税人报送的资料,有关部门和单位有责任和义务向税务部门提供或者协助核实。这些部门包括:公安部门、民政部门、卫生健康部门、外交部门、教育部门、人力资源社会保障部门、住房城乡建设部

专家论坛

人力资源市场建设辉煌四十年

人社部人力资源市场司

人力资源市场是重要的生产要素市场，是社会主义市场经济体系的重要组成部分，是劳动者实现就业和人力资源流动配置的主要渠道，是实施人才强国战略和就业优先战略的重要载体。

40年来，我国人力资源市场发展与改革开放进程同步，伴随着社会主义市场经济体系不断健全完善，伴随着劳动人事制度改革不断深化，从无到有、从小到大，在改革中发展、在发展中完善，取得显著成效，实现人力资源从计划经济体制下的统

包统配向市场化配置的根本转变。

我国人力资源市场建设的发展历程

我国人力资源市场建设，历经从局部创新到整体性制度安排、从推动人力资源服务发展到促进市场体系形成、从政策引导市场管理到依法监管的过程。大致经历了五个阶段：

起步探索时期（1978年至1991年）

这一时期的主要特征是统包统配的人力资源配置制度开始打破，企业开始实行劳动合同制，劳动人事部门在全国开展了调整用非所学专业技术人员、人才余缺调剂工作，人力资源配置领域的服务开始发端，市场出现萌芽。

20世纪70年代末，劳动人事部门开始创立并组织劳动服务公司，解决待业人员就业问题，并逐步演进为就业服务机构。1979年北京外企人力资源服务公司（FESCO）成立。1983年沈阳市人才服务公司成立。1984年劳动人事部成立全国人才交流咨询中心，之后各地纷纷建立类似的人力资源服务机构。1987年浙江省温州市出现第一家

民营人才职业介绍机构。1990年国务院制定下发《劳动就业服务企业管理规定》，劳动部和人事部分别下发了《职业介绍暂行规定》和《关于加强人才招聘管理工作的通知》。

全面展开时期（1992年至2000年）

这一时期的主要特征是劳动力市场和人才市场正式确立，围绕就业、人才资源优化配置的各类服务机构规模不断扩大，服务业态不断丰富。

1993年11月，十四届三中全会通过《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》，首次明确提出劳动力市场的概念，提出把开发利用与合理配置人力资源作为发展劳动力市场的出发点。人事部提出将适应计划经济的人事管理体制调整到与社会主义市场经济相配套的人事管理体制上来、将传统人事管理调整到整体性人才资源开发上来的人事工作“两个调整”思路，确立了人才市场化配置方向。1994年8月，中组部、人事部联合下发了《加快培育和发展我国人才市场的意见》，明确提出发展人才市场的总体目标。劳动保障部、人事部分别于1995年和1996年出台《职业介绍规定》和《人才市场管理暂行规定》，确立了市场的管理制度。人力资源服务机构经营模式呈现多样化趋势，服务领域不断扩大，民营性质的人力资源服务机构取得较快发展，外资开始进入我国人力资源服务领域。

改革创新时期（2001年至2006年）

这一时期的主要特征是劳动部门和人事部门都进行了所属服务机构的体制改革，政府管理职能开始从办市场向管市场、为市场发展创造良好环境转变。劳动部门所属服务机构开始向公共就业服务转变。人事部门先后提出了“管办分离”“事企分开”“公共服务与市场经营性服务分离”的改革要求。

2002年、2003年，《境外就业中介管理规定》和《中外合资人才中介机构管理暂行规定》先后出台。2003年底，中共中央、国务院下发《关于进一步加强人才工作的决定》，要求“遵循人

才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革取向”，“消除人才市场发展的体制性障碍，使现有各类人才和劳动力市场实现联网贯通，加快建设统一的人才市场，健全人才市场服务体系”，为建立统一规范的人力资源市场定调。

统筹发展时期(2007年至2012年)

这一时期的主要特征是人事和社会保障部门合并，统一规范灵活的人力资源市场建设全面展开，管理体系日益完善、宏观调控水平不断提升，人力资源服务业形成并快速发展。

2007年3月，国务院印发《关于加快发展服务业的若干意见》，首次将人才服务业作为服务业中的一个重要门类。同年8月，《就业促进法》首次在国家法律层面明确提出“人力资源市场”的概念。党的十七大、国家“十二五”规划先后作出建立健全统一规范灵活的人力资源市场的重要部署，并首次将人力资源服务业写入国民经济和社会发展规划。2008年，人力资源和社会保障部组建后，开始筹划建立统一规范的人力资源市场。2012年12月，《服务业发展“十二五”规划》首次提出建设人力资源服务体系。2010年，人力资源服务产业园建设发端，上海市建立第一个国家级人力资源服务产业园。

跨越式发展期(2013年以来)

这一时期的主要特征是制定法规政策提速，政府管理转向政策制定、产业引领和营造环境，统一规范的人力资源市场体系形成，公共服务与经营性服务分离，服务业独立门类地位完全确立。

2013年，人社部制定的《关于加快推进人力资源市场整合的意见》，首次在全国范围内对建立统一规范的人力资源市场进行正式部署。2014年12月，人社部、国家发改委、财政部下发《关于加快发展人力资源服务业的意见》，首次对加快发展人力资源服务业进行全部署。2017年1月，《“十三五”促进就业规划》提出要培育人力资源服务产业园，实施“互联网+人力资源服务”行动。2017年6月，国家发改委印发的《服务业创新发展大纲(2017-2025年)》提出鼓励发展专业化、国际化人力资源服务机构。2017年9月，人社部下发《人力资源服务业发展行动计划》，对今后一段时期人力资源服务业发展进行谋划和安排。尤其是2018年6月国务院700号令公布《人

力资源市场暂行条例》，首次从立法层面明确了政府提高人力资源服务业发展水平的法定职责，为推动人力资源服务业健康发展提供了法制保障。

我国人力资源市场建设成就

40年来，我国人力资源市场建设伴随着人力资源配置方式从计划分配向市场配置改革的进程逐步形成并发展壮大。产业政策体系基本形成，市场活力充分释放，市场决定性作用充分发挥，在促进就业创业和优化人力资源配置方面取得了突出成就。

一是统一规范的人力资源市场基本建成，形成多层次多元化的服务体系。

统一规范的人力资源市场基本形成。人力资源市场统筹管理是大部制改革的标志性工程。2008年新部组建之后，加速推进人力资源市场整合改革，90%的省份、88%的地市和85%的县区按照“五统一”要求规范了市场管理，省、市、县三级统一规范、上下贯通的公共就业和人才服务体系基本形成，标志着30余年人才市场和劳动力市场管理分割局面的结束。

公共服务与经营性服务分离改革目标实现。各级公共服务机构所属的企业已基本实现“职能分开、机构分设、人员分离、分类管理”，政府与市场的关系进一步厘清。公共就业和人才服务机构将工作重点转到创造良好发展环境、提供优质公共服务上，将分离出的政府服务事项转移到政府购买服务领域，为经营性人力资源服务机构发展进一步释放市场空间，形成多层次、多元化的人力资源市场化服务体系。

人力资源服务企业结构更趋合理。呈现出国有企业、民营企业和中外合资企业三类主体竞争发展、各有侧重的格局。

二是人力资源服务行业地位完全确立，服务业实现跨越式发展。

作为服务业独立门类的地位已经确立。人力资源服务相继写入“六规划、一目录、四意见”等重大规划文件，即：国家“十二五”、“十三五”规划纲要，服务业发展“十二五”规划、“十三五”促进就业规划、人社事业发展“十二五”规划、国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)；产业结构调整指导目录(2011年本)；国务院《关于加快发展服务业的若干意见》《关于加快发

展生产性服务业促进产业结构调整升级的指导意见》，中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》及国务院《关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的意见》。人社部出台《关于加快发展人力资源服务业的意见》《人力资源服务业发展行动计划》，对发展人力资源服务业作出顶层设计，进行全面部署，各省（区、市）纷纷出台加快发展人力资源服务业的意见。这一系列政策文件形成了上下贯通的政策体系。

人力资源服务业蓬勃发展。全行业营业总收入年均增长率在20%左右，行业规模持续保持稳步增长态势。截至2017年底，我国共有各类人力资源服务机构3.02万家，从业人员58.4万人，全年营业收入1.44万亿元，帮助2.03亿人次实现就业或转换了工作岗位，服务企业3190万家次，高级人才寻访（猎头）成功推荐选聘人才130万人。

人力资源服务产业园建设方兴未艾。2010年，开创了在国家中心城市建立国家级人力资源服务产业园这一创举，已先后建成上海、重庆等15家国家级人力资源服务产业园，打造了一批有特色、有活力、有效益的省级产业园，促进了行业集聚发展和产业链延伸。

三是法规建设取得突破性进展，人力资源市场环境不断优化。

立法取得突破性进展。《劳动法》《就业促进法》《劳动合同法》等法律相继出台。2015年，修订了《就业促进法》和《人才市场管理规定》《就业服务与就业管理规定》《中外合资人才中介机构管理暂行规定》《中外合资中外合作职业介绍机构设立管理暂行规定》等部门规章。特别是国务院2018年颁布实施《人力资源市场暂行条例》，这是改革开放以来，第一部系统规范我国人力资源市场的行政法规。

“放管服”改革成效明显。最大限度减少人力资源服务许可，将设立职业中介机构审批、设立人才中介机构及其业务范围审批、设立中外合资中外合作职业介绍机构审批三项行政许可事项整合为一项。明确经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当取得人力资源服务许可证；开展其他人力资源服务的，应当向人社行政部门备案。实行“先照后证”，取消最低注册资本金限额，注册资本实缴改认缴，降低市场准入门槛。创新

事中事后监管，推广“双随机一公开”监管方式，实行年度报告公示制度，注重运用信息公示、随机抽查、信用约束、国家标准、行业自律等事中事后监管手段，构建职责法定、信用约束、协同监管、社会共治的监管格局。

市场运行规范有序。连续十多年持续开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动。自2011年起开展人力资源服务机构诚信主题创建活动，已遴选确定两批233家诚信示范机构，守信激励和失信惩戒的长效机制初步形成。出台高级人才寻访、现场招聘会等18项国家标准，人力资源服务标准化、规范化进程不断推进，技术支撑效应显现。

四是人力资源市场对外合作交流有序推进，对外开放水平不断提高。

自贸区试点政策落地生效。稳步推进自贸试验区人力资源市场对外开放，在上海、天津等12个自贸试验区开展允许外商独资设立人力资源服务机构政策试点。同时，鼓励省（区、市）将在自由贸易试验区内设立中外合资和外商独资人才中介机构的审批权下放到自贸区，报省级人社部门备案。

外资准入试点稳步推进。人社部门在上海浦东新区、北京中关村国家自主创新示范区试点“将中外合资人才中介服务机构外资持股比例扩大至70%”的开放政策，在中关村示范区内取消“中外投资者应当是成立3年以上的人才中介服务机构”的要求，试点“允许外资直接入股既有内资人才中介服务机构”的开放措施。

对外合作交流继续加强。港澳服务提供者在内地设立人力资源服务机构，享受与内地企业同等政策。此外，在我国与其他国家和地区签订的多边或双边的服务贸易协议中，允许部分国家或地区的投资者在我国设立合资人力资源服务机构拥有多数股权。这些开放政策，为人力资源服务业发展创造了良好营商环境。在国际知名的人力资源服务机构纷纷进入中国并取得快速发展的同时，我国人力资源服务机构积极“走出去”，人力资源市场开放程度和水平逐步深化。

五是服务功能日趋完善，促进就业创业和优化人才配置作用日益凸显。

公共服务均等化规范化水平明显提升。建立了覆盖城乡的五级公共服务网络，各级公共服务机构对就业和人才、市场监测、人事档案管理等服务实

行了统一的标准和规范。2014年人社部印发的《关于进一步加强流动人员人事档案管理服务工作的通知》，将流动人员人事档案管理服务纳入政府基本公共服务范围，结束了30余年档案管理收费的历史。全国各类人力资源服务机构2017年共托管档案8084万份，为4646万人次提供了服务。

人力资源服务结构不断优化。行业转向专业化内涵发展，服务产品更加“专、精、深”，服务内容从传统职业介绍等业务，拓展到招聘、培训、测评、高级人才寻访等多层次多样化产品，企业业务逐步由单一业态转向整体的人力资源服务。普通招聘服务呈井喷式增长，劳务派遣正逐步转型到人力资源服务外包。高级人才寻访等高端服务快速发展。在全国11个自贸区开展外商投资人力资源服务机构政策试点，并推行放宽外资持股比例、港澳服务提供者在内地设立机构享受与内地企业同等政策，对外开放稳步推进。

人才流动配置成效显著。人力资源服务机构通过精准的“定制化方案”和高效的市场化机制，在引才、留才、用才方面发挥了重要作用。据不完全统计，2017年，全国共设立固定招聘场所2.1万个，建立网站1.2万个，全年共举办现场招聘会22万多场、参会求职人员1亿多人次、提供岗位信息1亿多条、帮助20269万人次实现就业和流动。

改革开放40年人力资源市场建设的基本经验

改革开放40年，是人力资源市场从萌芽到快速成长壮大成为独立门类现代服务业的40年。总结其历程和取得的辉煌成就，主要有以下经验：

一是在发展定位上，始终坚持市场建设必须更好地服务于发展这个第一要务和人力资源市场化配置方向。

要立足中国国情，围绕服务各个时期经济社会发展大局谋行业发展，不断满足经济社会发展对人力资源总量、素质、结构的要求。要始终坚持人力资源市场化配置方向不动摇，通过不断发展完善市场配置机制，激发用人单位、求职主体和市场服务机构的积极性创造性，解决自身建设中的突出问题，解决服务于发展的问题。

二是在发展目的上，始终坚持以人为本的理念，保证市场配置的有效和公平。

必须把尊敬人民福祉，促进人的全面发展作为

发展人力资源服务业的根本任务，真正建立起统一规范的人力资源市场，促进人力资源合理流动与有效配置。必须坚持提升服务能力，特别是通过信息化手段不断提高服务质量，不断提高市场配置效率，保证市场配置公平。

三是在发展思路上，始终坚持处理好市场决定性作用和政府调控作用的关系。要始终坚持政府引导、市场决定的发展思路，始终注意处理好政府和市场、公共服务和市场服务的关系。政府负责引导发展方向，搭建公共服务平台，培育和规范市场，通过释放活力让市场快速发展，充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用和更好发挥政府的调控作用，“政府搭台、市场唱戏”才是促进人力资源市场建设的根本。要始终一手抓法规制度建设、一手抓监管的执行和落实，用立法和建章立制为市场发展保驾护航，并加强日常监管，确保监管成效，促进市场健康发展。

四是在发展模式上，始终坚持一手抓健全完善公共服务，一手抓经营性机构规范服务。

要推进市场服务发展，不断提高人力资源市场配置能力，必须把完善服务提升水平作为人力资源市场建设的根本手段，必须始终坚持一手构建覆盖城乡、惠及全民的公共人力资源服务体系，一手抓经营性服务产业壮大。坚持多元投入共同发展的模式，发展壮大国有人力资源服务机构，积极吸引民间资本、国境外资本参与人力资源市场建设。形成公有制为主体、公共服务机构为依托、多种所有制共同发展的人力资源服务产业格局，满足市场不同层次需求。

五是在发展创新上，始终坚持用改革助推人力资源服务业做大做强做优。

人力资源市场建设肩负市场整合改革、市场立法、事中事后监管、“放管服”等一系列改革任务，必须坚持解放思想，实事求是，打破思维定势，顺应国际国内形势抓改革促发展。必须坚持目标和问题导向，深入思考人力资源服务业各阶段的突出矛盾和问题，着力破解瓶颈难题。必须坚持顶层设计与尊重基层首创相结合，使各级人社部门和全行业形成改革合力，不断推动人力资源服务业发展壮大。

中国改革的八条规律

■ 邓伟志

中国改革从某种角度上讲是从自发到自觉是“一次伟大觉醒”，是从“摸着石头过河”到运用规律高瞻远瞩，高屋建瓴。那么，中国改革有哪些规律呢？这里初步总结提出以下八条。

第一条：“目标守恒律”

我们进行改革的目的是为了解放和发展生产力，再具体地说，是为了解放和发展社会主义生产力。我们坚信社会主义公有制会解放生产力，会推动生产力大发展。问题是：什么是社会主义？经过很长一段时间的摸索，我们认识到中国正处于并将长期处于社会主义初级阶段。生产关系既不可超越初级阶段，也不可不走社会主义道路。不管以后怎么继续改下去，中国仍然坚持在国体、政体、社会制度不变的前提下进行改革，这是中国改革的第一要义，因此称之为“目标守恒律”。

第二条：“全面覆盖律”

中国的经济改革已实现了从高度集中的计划经济体制到充满活力的社会主义市场经济体制、从封闭半封闭到全方位开放的历史转变。回想当年，国家提出经济改革时，有人说，经济改革只引进资金，不引进管理。后来认可引进管理了，又有人说，不可引进文化。实际上，对外开放以后，对外来的经济、文化都要一分为二，择善而从，不善则不从。中国改革是“牵一发而动全身”的事业。改革具有全面性，必然发展为全覆盖。从农村到城市，从沿海到沿江沿边，从东部到中西部，对外开放的大门始终是大开的。改革的领域也涉及方方面面，从经济领域到政治领域、文化领域、社会领域、生态领域等。

第三条“贫富平衡律”

中国现在有13亿多人口，富裕的程度不会一刀切，不会一个样，总会有一部分人先富起来。对先富起来的人只要不是走歪门邪道违法富起来的，我们都应当为他们鼓掌。与此同时，先富起来的人也应当主动帮后富，从技术、管理、友爱、慈善等角度帮后富，从而实现共同富裕。从当前

改革进展的情况看，我们国家的贫富差距是大了点。贫富差距大必然带来社会矛盾、社会冲突。近年居高不下的群体性事件，大部分是由不公平引发的。要从根本上减少群体性事件，就要从更加公平上下手，从共同富裕上落实，从十九大提出的社会主要矛盾上抓起。

第四条：“快慢有节律”

人们总是希望改革开放的步伐能够快点。可是，由于改革给不同的群体所带来的利益不同，得益少的人难免劲头不足，因此，有时步子快不了。再加上国际上的变数有时是难以预料的，风云有突变的时候。因此，有时候不得不放慢速度。几十年来，国内就“稳”与“进”的关系讨论过多次。如何把握好二者的关系，这里面大有学问。稳中求进是动平衡。

第五条：“进出守则律”

商品进口出口，都要遵守世贸组织的规矩。通常讲：“世界上没有永久的敌人”。因此，和任何国家往来都要按规则办事。这样，在有人耍赖时，在有人搞“双重标准”翻脸不认人时，我们可以拿出规则与之争辩，方能立于不败之地。中国人最讲信用，说话从来是算数的。中国人最讲包容。“有容乃大”是中国的“世界文化遗产”。“和而不同”的名言已在中国流传了两千多年。“和而不同”也是进出的守则。

第六条：“内外有别律”

在提倡对外开放时，总有些人批评过去的闭关锁国，甚至捎带着批评“自力更生”。这种批评只有一小部分道理，基本上不符合实际，没有追根求源。过去的锁国，有一小部分是我们在国门里面锁的，绝大部分时间是人家在我们国门外把我们锁在里面的，我们想出去，而他们迫使我们不能出去。在今天风云多变的国际环境中，人口大国仍然只能是以自力更生为主。在外贸依存度上要把握好分寸。我们不能不警惕搞多边贸易的国家突然搞起单边贸易。在高科技方面，提倡学术交流，可是别忘了1959年和1960年苏联专家突然全部撤走的那段历史，最终还不是靠我们自力更生吗？

第七条：“差异包容律”

改革就是改旧、除旧。要改、要除，可以想象得出，在“旧”里生活习惯了的人、在“旧”里

中国特色人才制度优势进一步彰显

——党的十八大以来我国人才队伍建设成果述评

千秋基业，人才为先。

中国，已成为世界第二大经济体。我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，我们也比历史上任何时期都更加渴求人才。

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央坚持党管人才原则，高度重视人才工作，聚天下英才而用之，推进人才发展体制机制改革，大兴识才爱才敬才用才之风。

6年来，人才发展与伟大事业同频共振，一支梯次合理、素质优良、具有一定开拓创新能力的人才队伍，正在中华民族伟大复兴的新征程上加快集结。

聚天下英才而用之

11月11日，2014年诺贝尔生理学或医学奖获得者爱德华·莫索尔在湖北武汉市东湖高新区（亦称“光谷”）建立工作站，这是武汉市第三个诺奖工作站。2017年12月底，光谷建立了武汉市首个诺奖工作站，引进1988年诺贝尔化学奖获得者哈特穆特·米歇尔；今年3月，2013年诺贝尔生理学或医学奖获得者兰迪·谢克曼的工作站在光谷建立。

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央广开进贤之路、广纳天下英才。习近平总书记指出，要树立强烈的人才意识，寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能。

全国各地各部门，坚持“高精尖缺”导向，积极为全球英才搭建中国舞台，让世界优秀人才流向发生改变。境外来华专家已由2011年的52.9万人次增至2016年的90多万人次。留学归国人员逐年增加，截至2017年年底，我国留学回国人员总数达313.2万人，其中2017年回国人数达48.09万。

美国学者杰伊·西格尔在成为天津大学药学院首位外籍院长之前，用10年时间把瑞士苏黎世大学工艺化学实验室建设成为世界一流的分子设

计中心，蜚声国际。“让天津大学药学院在药物科学与技术方面跻身世界一流。”这是西格尔的中国梦。如今，天津大学药学院的60多名教师中，近半数是国际知名专家，其中包括2016年度诺贝尔化学奖获得者詹姆斯·弗雷泽·斯托达特。

2017年11月28日，两年一度的中国科学院院士增选结果公布。16位新科外籍院士中，有15位外国院士、两位诺贝尔奖获得者和一位图灵奖获得者。这份闪亮的外籍院士名单，折射着我国“聚天下英才而用之”的骄人成果。

中国特色社会主义进入新时代，朝气蓬勃的古老中国，正在为全球范围内的外国高端人才施展专业才能、实现事业梦想提供广阔舞台。

敢为事业用人才

拥有怎样的人才资源，决定着一个国家的未来。而怎样使用人才，则彰显着一个国家的智慧。习近平总书记指出，人才是第一资源。古往今来，人才都是富国之本、兴邦大计。要把我们的事业发展好，就要聚天下英才而用之。要干一番大事业，就要有这种眼界、这种魄力、这种气度。

6年来，中国政府积极遵循国际人才流动规律巩固和拓展高层次引才引智渠道，充分尊重、放手使用国内外高层次人才，在开发利用人才和智力资源方面取得丰硕成果。

10月20日，湖北荆门漳河机场，我国自主研发的首款大型水陆两栖飞机——“鲲龙”AG600水上首飞成功。AG600的陆上、水上成功首飞，是我国继自主研发的大型运输机运20实现交付列装、C919大型客机实现首飞之后，在大飞机领域取得的又一个重大突破。

中国大飞机事业的发展，是我国创新驱动发展的一个缩影。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央加快人才强国建设步伐，推动我国人才事业蓬勃发展，不断开创人才工作新局面。

国家重大战略推进到哪里，人才工作就跟进到哪里——根据“一带一路”建设，加快重大基础

设施建设人才、企业经营管理人才、非通用语种人才和国别区域研究人才培养;支持上海、北京建设具有全球影响力的科技创新中心,为创新驱动发展战略、“中国制造2025”、自贸区建设以及国家重大项目和重大科技工程量身打造人才政策;编制京津冀人才一体化发展规划,着手研究制定支持雄安新区建设人才举措;鼓励各类优秀人才投身国防事业,促进军民深度融合发展。

围绕服务国家发展重大战略,在创新实践中发现、培育、凝聚人才,使得我国人才队伍建设迎来密集回报期——人才资源总量达1.75亿人,全国专技人才总量新增860万,选拔享受政府特殊津贴专家近1.5万人,1200余人入选国家百千万人才工程,人才资源规模、科技人力资源以及研发人员数量等指标居全球首位、创历史新高。人才对经济社会发展贡献率大幅提高,2015年达到33.5%,人才优势更多更好地转化为创新发展优势。

用改革释放创新创业激情

2016年3月,哈尔滨工业大学航天学院谭立英教授牵头成立了哈工大卫星激光通信技术股份有限公司,注册资金2亿元,其中科研成果知识产权作价入股1.332亿元,占66.6%。而且,学校决定,将85%的知识产权收益奖励给谭立英科研团队。

“守着金饭碗要饭吃”曾是不少国内高校和科研院所的写照。集聚着大量人才和海量成果,但由于限制多、管得死、缺少有效激励,科研人员对产业化积极性不高,大量科研成果在实验室里“沉睡”。

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央围绕我国人才事业和人才工作,作出一系列重要指示、提出一系列关键命题。这些论述,着眼民族复兴梦想,聚力创新驱动发展,立足改革释放活力,为我国的人才工作创新发展指明了方向、提供了遵循。

2016年3月,中共中央颁布《关于深化人才发展体制机制改革的意见》,全面发力加快推进人才培养、评价、流动、激励、引进等重点领域和关键环节的改革,为人才发展注入强大动能。《意见》剑指禁锢事业单位已久的体制内外壁垒,让很多“研有余力”的专技人才彻底放下思想包袱,政府、企业、智库融合的人才流动“旋转门”逐步变成现实,高层次人才开始合理合法享有创新收益。

2017年1月,《关于深化职称制度改革的意见》正式出台,有力破解了职称制度体系不够健全、评价标准不够科学、评价机制不够完善、管理服务不够规范等存在已久的问题。

今年7月初,中办、国办印发了《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》,聚焦人才评价领域深层次问题,提出一系列精准、务实的改革举措,进一步让全国专业技术人才受益。

各地各部门也积极推动人才工作领域改革,以政策突破带动体制机制创新,不断优化人才发展环境。改革释放的活力,持续激活着人才创新创业的一池春水。人才创新能力明显增强,我国科研水平从跟跑向并跑、领跑转变,创新成果从量的增长向质的提升转变,涌现出量子调控、中微子振荡等一批基础研究重大原创性成果,载人航天、探月工程、深海潜器、超级计算等战略高技术领域取得重大突破,高铁、4G移动通信、核电、新能源汽车、杂交水稻等重大创新成果加速应用、引领世界潮流。

随着中国特色人才制度的优势进一步彰显,“天下英才纷至沓来、源头活水驱动创新”的愿景正逐渐演变为现实,人才事业更加蓬勃发展,广大人才正迎来新的春天。

(罗旭)



长征精神的当代启示

刘统

红军不怕远征难,万水千山只等闲。”红军

长征,不是一次轻松的旅行,而是一条历尽艰辛的求生之路,铸就了伟大的精神。今天,回顾长征历史,我们感慨万千。长征精神的当代启示,主要有以下几点:

第一,方向和路线是决定一切的。历史,往往在曲折中前进。长征开始,也是走一步看一步,后来慢慢探索出了正确的道路。1934年10月,

行业建设

协会承办中国北京人力资源服务产业园通州园区 首次招商推介会圆满成功

200家人力资源服务公司为产业园建设献策

11月2日，中国北京人力资源服务产业园通州园区首次组织招商推介会。9家人力资源服务企业与通州区人力社保局、北京人力资源服务行业协会签署了战略合作协议，共同致力于推动副中心乃至整个京津冀地区的人力资源服务产业发展。通州区人力社保局已经会同区发改委、区商委、区投促局以及北京工商局通州分局成立联席会，为一期入园企业提供相关行政服务与评估备案，共同保障园区企业注册工作。推介会当天，中国国际人才开发中心、智联招聘、猎聘网等200家人力资源服务公司参会，并对园区建设提出了意见和建议。据悉，中国北京人力资源服务产业园通州园区将于近期建设完成，并投入使用。

本次推介会由通州区人民政府主办，通州区人力社保局与北京人力资源服务行业协会共同承办。园区投入使用后，中国北京人力资源服务产业园通州园区以“专业化、智能化、生态化和国际化”为方向，以服务京津冀、培育新增长点、形成新动能为目标，努力打造“国际一流”和“国内领先”的国家级人力资源服务业示范园区。

园区将探索“政府+资产管理+专业运营”的管理运营新模式，由政府宏观监管、全面引导政策，提供公共服务；由产权方履行楼宇建设、资产管理等职能，并委托专业运营机构负责园区的市场化运营。园区公共服务平台汇集了政务服务窗口、企业创新展示、银行金融等各类服务设施，为企业提供更加高效、便捷、舒适的一站式公共服务环境。

今后，通州区将着力打造集政府公共人力资源服务与人力资源产业发展于一体的“四区两平台”园区架构。其中，“四区”是指充分发挥通州区作为京津冀“桥头堡”的区位优势，打造京

津冀人力资源服务区域协同示范区；以北京打造全国科技创新中心为支撑，促进互联网、大数据、云计算等现代信息技术与人力资源服务业深度融合，打造中国人力资源智慧服务创新区；充分借助城市副中心建设的有利契机，围绕国际人才社区建设，全方位营造国际人才宜居宜业的“类海外”环境，打造人力资源服务国际化建设培育区；结合特色小镇建设，定期开展人力资源行业研讨、培训，集聚战略咨询规划、高级人才寻访、新型智库等核心要素，打造人力资源高端要素集聚区。

“两平台”是指中国人力资源服务行业权威信息发布平台、人力资源公共服务平台，通过这两个平台，积极举办大型人力资源服务业行业峰会，定期对行业热点问题或趋势性问题进行讨论，发布行业内权威指数；适时开启通州园二期建设方案，形成区域联动、协同发展的集聚态势，从而构建多层次、多元化的人力资源服务体系，促进区域经济发展，建设高水平城市副中心。

为深入贯彻党的十九大关于人力资源和人力资源服务有关工作的新要求，落实人社部《人力资源服务业发展行动计划》，通州区政府计划到2022年，中国北京人力资源服务产业园通州园区培育出一批人力资源服务产业知名品牌和拳头产品，打造功能突出、优势明显、效益稳定的国家级人力资源服务产业园区。到2025年，初步建成“国际一流、国内领先”的国家级人力资源服务产业园，形成完整的人力资源服务产业链条和集聚生态。到2035年，园区人力资源服务业与互联网、大数据、人工智能、区块链等新技术深度融合、蓬勃发展，充分实现产业园区的专业化、智能化、生态化和国际化。

出台安全隐患大排查“回头看工作方案” 昌平区严格落实行业监管责任

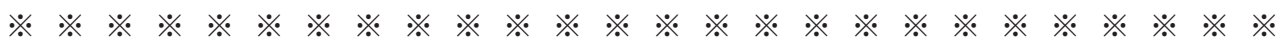
为加强人力资源服务机构和民办职业技能培训机构日常监管，全面部署各项安全工作，2018年，昌平区组织召开“昌平区人力资源机构与民办职业学校安全工作培训部署会”，全区44家人力资源服务机构和20家职业技能培训学校参加会议。

会议传达了《安全隐患大排查“回头看”工作方案》《关于进一步加强民办职业技能培训机构党的建设思想德育建设和安全管理有关问题的通知》等文件精神，详细部署安全隐患大排查工作。会议当天，还邀请区消防支队贾卫东参谋为与会

人员就消防安全相关知识进行了培训。

截至目前，昌平区人社局相关科室已按照“全覆盖、零容忍、严执法、重实效”的总体要求，分为五个专项小组深入全区64家机构开展了人力资源服务机构及民办职业技能培训学校的地毯式安全检查，及时发现安全隐患和工作中的薄弱环节，进一步加强重点区域的防范力度，有效防止各类安全事故的发生。

(魏蓝蓝)

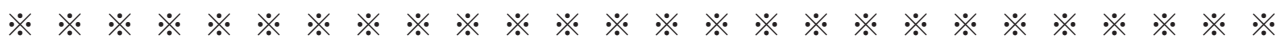


“2018 人才服务公益行公益性政策讲座咨询 (丰台区专场)活动”成功举办



由北京市人才服务中心、市人才开发中心与丰台区人力资源公共服务中心共同举办的“2018人才服务公益行之人力资源和社会保障政策讲座咨询(丰台区专场)活动”，于2018年11月7日在北京市丰台区社会保险基金管理中心报告厅成功举办。丰台区122家单位145人参加了此次活动。讲座咨询取得良好效果，受到参会人员普遍好评。

(陈树坚 文并摄)



“2018·留学归国人员现场招聘会”近日成功举办

“2018·留学归国人员现场招聘会”11月9日在北京丽亭华苑酒店成功举办。本次招聘会由北京市人才服务中心主办、北京市人才开发中心

承办。60家单位现场招聘，提供职位311个、岗位1811个，现场洽谈700余人次，达成初步意向156人次。

枢纽型社会组织建设

基层党组织称谓的历史嬗变

在党的组织制度体系中，基层组织是党在社会基层组织中的战斗堡垒，是党的全部工作和战斗力的基础。97年的发展历程中，基层组织的称谓经历了数次变迁，这种变迁折射出中国共产党的发展壮大过程。

建党初期，党内没有关于基层组织的称谓。党的一大召开前夕，全国只有50多名党员，没有必要建立复杂的组织体系，因此一大决定只设立中央和地方两级组织：中央局和地方委员会。一大通过的党纲规定“有五名党员的地方可建立地方委员会”。

一大召开后，我们认识到党不能是“知识者所组织的马克思学会”，也不能是“少数共产主义者离开群众之空想的革命团体”，党必须“到群众中去”，必须组成一个大的“群众党”。为了保障党的一切运动都必须深入到广大的群众里面去，组织内部必须要有能够适应革命需要的组织体系。鉴于此，二大通过的党章规定，各农村各工厂各铁路各矿山各兵营各学校等机关及附近，凡有党员三人至五人均得成立一组，每组公推一人为组长。这一时期党的组织系统分四个层次：中央执行委员会、区执行委员会、地方支部和组。组是党的基层组织的最早称谓，这样的组，当时共有70多个。

第一次国共合作后，党员队伍不断发展壮大，由一大时期的50多人发展到四大时期的994人。为吸收工人和贫农一般的革命分子入党，扩大党在国家政权和革命中的影响，四大党章对党的基层组织作出调整，“我们党的基本组织，应是以产业和机关为单位的支部组织”，将“有五人以上可组织一小组”改为“有三人以上即可组织支

部”。党的基层组织的称谓也由“组”变为“支部”。支部的工作不仅仅是教育党员，吸收党员，更要做好宣传群众和教育群众的工作。

1945年7月，刘少奇在党的七大作了《关于修改党章的报告》，第一次提出把党的基层组织从党的支部扩展到党的总支部和基层党委。七大前夕全国共产党员发展到121万，这就决定了必须按照生产单位和群众的集合点来建立党的基础组织。刘少奇指出：“党的基础组织，一般称为党的支部，特殊地称为党的总支部或党的工厂、机关、学校委员会。”在有党的总支部或有党的委员会的工厂、机关、学校等，为便于开展工作，也应当设立党支部，但是这种总支或委员会，仍是一个生产单位或工作单位中的基础组织。但是，七大通过的党章沿用了过去的惯例，规定“党的基础组织，是党的支部”。

八大通过的党章正式将党的基层组织定为基层党委员会、总支部委员会和支部委员会。新中国成立后，党员和党的组织有很大的发展，1949年底党员数量450余万人，到八大召开前夕全国党员增加到1000余万人。根据之前规定，党的基层组织最小的可以只有三个党员，而最大的却可以有上万个党员。因此，邓小平在八大《关于修改党的章程的报告》中指出“它的组织形式，需要有很大的伸缩性”。八大党章把党的基层组织分为三类：第一类是党员超过一百人的基层组织，成立基层党委员会，下面设立若干个总支部或者支部；第二类是党员超过五十人的基层组织，成立总支部委员会，下面设立若干个支部；第三类是党员不足五十人的基层组织，可以成立支部委员会。八大之后，党的基层组织的形式被固定下来，一直沿用至今。

（杨云成）

人力资源经理园地

“老首钢”凤凰涅槃获新生 ——参观“新首钢高端产业综合服务区” 开展标杆学习活动纪实

2018年11月23日，北京人力资源经理委员会组织会员单位主管人力资源领导以及人力资源经理等五十多人在常务副理事长段建国同志带领下走进石景山“新首钢高端产业综合服务区”参观学习。天气虽然有些寒冷，大家怀着对老首钢的变化期待和关注之情，准时来到首钢园区陶楼大厅。

首钢集团人事组织部副部长孙炜、首钢园区总经理兼规划设计师白宁和人事组织部小姜等同志热情接待参观学习成员，周到细致安排参观路线，组织车辆接送参观成员，全程陪同介绍讲解首钢园区的新变化和建设进展。

孙炜同志介绍，近几年，首钢集团在新的历史起点上加快首钢转型发展，以高度的文化自信和强烈的责任担当，展示自强首钢、创新首钢、绿色首钢、文化首钢的新形象。首钢人精心设计和打造的“新首钢高端产业综合服务区”成为国人瞩目的新标杆、聚焦北京城市复兴的新地标，展现了新时代中国大国的崛起与文化自信。

作为亲历和主持首钢园区规划设计工作的白宁同志，给大家讲解首钢园区规划设计和建设过程，如数家珍。首钢园区是首钢石景山厂区停产后的老工业区开发建设定位命名而来，位于长安街沿线最西端，距离天安门18公里，占地面积8.63平方公里。园区环境优美，景致独特，紧邻北京母亲河永定河，背靠西山山脉，拥有石山、湖水、秀池、高炉等工业和自然景观，已被列为北京市绿色生态示范区。园区规划“十年磨一剑”，成果达到国际先进水平，成功入选英国皇家规划学会“2017国际卓越规划奖”，获得国际绿色建筑大会“2017年绿色建筑先锋大奖”，荣获“2017年中国人居环境奖”。目前北京园区已纳入国家

首批城区老工业区改造试点、国家服务业综合改革试点区、国家可持续发展实验区、中关村国家自主创新示范区、国家级智慧城市试点，成为国内首个C40正气候样板区。

2017年4月北京市委书记蔡奇同志主持召开的新首钢高端产业综合服务区第四次领导小组会议批复了园区北区详细规划。首钢集团正按照市委、市政府要求的成为具有全球影响力的“城市复兴新地标”目标和“首钢工业遗存利用改造要保留工业建筑主体结构和特色，让工业遗迹与现代化办公环境相互融合，充分展现首钢园区特有的文化韵味”指示精神，加紧组织实施园区开发建设。

在空间建设方面，服务保障冬奥，完成约10万平方米工业遗存改造，北京冬奥组委顺利入驻，受到国际奥委会主席巴赫高度评价；服务冬奥备战，将精煤车间改造为国家队冬训中心，单板滑雪大跳台落户园区；东南区一级开发取得立项批复，正加快建设水电气热等基础设施；推进海外院士专家北京工作站落地园区，启动国际人才社区建设，与知名侨商合作建设世界侨商创新中心。

在产业规划方面，遵循市委、市政府对首钢园区“传统工业绿色转型升级示范区、京西高端产业创新高地、后工业文化体育创意基地”的定位，规划建设体育+、数字智能、文化创意三个主导产业，消费升级、智慧场景、绿色金融服务三个产业生态和建立海归院士工作站首钢国际人才社区在内的“三产三态一社区”的产业体系。

参观学习过程中，段建国常务副理事长深有感触讲到，首钢集团是北京人力资源经理委员会主要发起会员单位，是委员会副理事长单位。多年

以来，首钢集团历届党政主要领导及人力资源干部关心、关注和支持委员会工作，以举办标杆学习、大讲堂等多种形式积极承担各项活动，为大会会员交流学习提供了样板和借鉴，受到人力资源界同仁的赞赏和好评。这次在首钢集团领导大力支持下，举办参观“新首钢高端产业综合服务区”标杆学习活动，让我们感触和学习到首钢人吃苦耐劳，与时俱进，敢为人先，目标远大，专心致志，追求卓越的精神，使我们受益匪浅，感慨良多。

交流座谈会上，孙炜同志系统介绍首钢人才建设和人力资源管理方面新理念和经验。为适应首钢发展战略的要求，首钢全面推进经营管理，专业技术和技能操作人才队伍建设，按照人才成长发展规律，为各类人才的成长与发展搭建了干事、创业的平台，开通了职业发展的“绿色通道”，完善了相应的激励机制。通过调整人才结构，优化人力资源配置，为实现首钢转型发展提供了坚实的人才保障。

一是从首钢转型发展的战略要求出发，全面建立三支人才队伍成长的“绿色通道”，为各类人才提供更加广阔的发展空间。形成了具有首钢特色的岗位素质要求，上岗资格条件、培训开发、考核晋升、薪酬待遇等人力资源开发体系。把个人与企业的发展目标有机的结合起来，实现人才与企业共同发展。

二是开通三支人才队伍晋升发展的“绿色通道”，为想干事、愿干事、能干事的职工提供了施展才华的舞台，每名职工可以选择自己的成长道路，进一步激发广大职工立足本职、勤奋学习、勇于创新的愿望和心气，全面提高职工队伍素质。把职工的理想与实际工作有机的结合起来，促进各类人才在首钢转型发展中建功立业。

三是结合“三支人才队伍”的建设，建立以知识、能力、业绩为导向的薪酬制度和有效的激励机制。建立和完善科学的绩效考核办法，坚持不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，重在实际业绩和贡献。通过绩效考核，使职工找准自己在本岗位的“定位”，找出自己的努力方向，进一步激发职工的劳动热情和创业激情，超越自我，追求卓越。

四是按照各类人才的岗位性质和特点，建立经营管理、专业技术、技能操作三个系列。其中，

经营管理系列实行职务职级一体化管理，按照L1至L9建立内部职务职级体系；专业技术系列按照总公司技术专家、高级主任师、主任师、主管师、主管员、助理员设立职业发展晋升通道；技能操作系列按照总公司级技能操作专家、厂级技能操作专家、高级技师、技师、高级工、中级工、初级工设立职业发展晋升通道。三条通道“纵向晋升，横向互通”，实现人力资源的优化配置，促进人的全面发展。

五是开展全员绩效考核。考核结果分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格五个档次，并与职务评聘和职级工资晋升挂钩，年度考核结果优秀的人员，可择优晋升职务，考核结果良好及以上的择优晋升职级工资。

六是强化分类培训。技能操作系列强化以提高技能操作水平为主的培训；专业技术管理人员强化以提高现代企业管理、创新能力等方面的培训；经营管理系列强化以提高领导人员政策水平、综合能力等方面培训。通过强化三支人才队伍培训，提高职工队伍整体素质，使各类人才在“绿色通道”中发展。

参观学习成员中的一轻集团、二商集团、航天集团、中石油物探局等主管人力资源领导先后以“震撼”、“惊喜”、“期待”、“收获”的心情和感受畅谈这次深入实地参观学习的成果。对首钢集团重视人才、培养人才和人才梯队建设体系的宝贵经验表示要认真学习 and 借鉴。

标杆学习活动结束，参观学习的全体成员带着满满的收获和对首钢发展前景的关注，离开首钢园区踏上归途。



(德刚文 来京摄)

人物专访

他们造就了“新世界七大奇迹”之一

2018年10月23日，港珠澳大桥开通仪式在广东珠海举行。这座大桥跨越伶仃洋，东接香港，西接广东珠海和澳门，总长约55公里，集桥、岛、隧于一体。

被国外媒体誉为“新世界七大奇迹”之一。近日，记者对港珠澳大桥建设团队进行采访，了解大桥建成背后鲜为人知的故事。

天降大任

2005年，那一年建设港珠澳大桥计划刚刚提出，但现实情况是，在沉管隧道领域，中国的技术还无法望及国际水平。如此情况下，国外媒体都特别关注港珠澳大桥，其实就是因为一个字：“难”。

在当时，全国江河沉管隧道总长不超过4000米，而在此基础上，光建立一个长5664米的外海沉管隧道，其费用之高、难度之大、风险之大，就吓退了无数前来应标的公司！可这个重担，偏偏就落在了工程师林鸣身上。

为了准备这个工程，2007年，林鸣带着工程师们，去全球各地桥梁工程考察，当时世界只有2条超过3公里的隧道，一个是欧洲的厄勒海峡隧道，还有一个是韩国釜山的巨加跨海大桥。当时，韩国一家公司在主持这个项目，但在安装的部分却全靠欧洲人提供支持。当林鸣带着团队来到釜山时，就向接待方诚恳地提出，能不能到附近去看一看他们的装备，却被拒绝了。

林鸣团队找了当时世界上最好的一家荷兰公司合作，人家开了个天价：1.5亿欧元！谈判过程异常艰难，最后一次谈判时，林鸣妥协说：3亿人民币，一个框架，能不能提供给我们最重要的、风险最大的这部分的支持。但是，荷兰人戏谑地笑了笑：“我给你们唱首歌，唱首祈祷歌！”

跟荷兰方面谈崩了之后，林鸣和他的团队也就

只剩下最后一条路可以走：自主攻关！

2013年的5月1日，历经96个小时的连续鏖战，海底隧道的第一节沉

管成功安装。然而，第一节的成功并不意味着后面32节安装都可以简单复制。在第15节沉管安装的时候，他们碰到了最恶劣的海况。命是捡回来了，可E15的安装计划却就此搁浅。

第二次安装在2015年大年初六，为了准备这次安装，几百个人的团队春节期间一天也没休息。

2017年5月2日早晨日出时分，最后一节沉管的安装，终于完成了，船上一片欢呼，世界最大的沉管隧道——港珠澳大桥沉管隧道——顺利合龙。

此时的林鸣，在焦急地等待最后的偏差测量结果。偏差16公分，这于水密工程而言算是成功。而中国的设计师、工程师、包括瑞士、荷兰的顾问……大多数人也认为滴水不漏，没问题。但林鸣说：不行、重来！几乎所有人都想说林鸣罢手。这时，林鸣内心出现一个声音：如果不调整的话，会是自己职业生涯和人生里一个永远的偏差。他把已经买了机票准备回家的外方工程师，又“抓”了回来。经过42小时的重新精调，偏差从16公分降到了不到2.5毫米！

偶然发现解决难题

港珠澳大桥从可行性研究到最终通车历时14年。大桥主体工程总设计师孟凡超告诉记者，在大桥修建期间遇到的比较大的坎儿是珠海和澳门对登陆点的分歧。出于城市利益的考虑，珠海希望设置在穿过澳门的横琴岛，澳门则希望设置在珠海的情侣路，很难协调。

孟凡超说，有一次，我从澳门返回珠海时，发现珠澳两个关口间有一片宽阔的过渡地带。我没带尺子，就用脚步去丈量，大约60步，作为登陆点正好合适，事情也就解决了。

台风“山竹”来的时候，有传言说大桥只能抵挡16级台风。对此，孟凡超说，大桥建设和设计

以史为鉴

张释之执法

提起张释之，现在很多人可能不知其何许人也。但在西汉初年，他可是非常有名。

张释之出身低微，靠捐纳做了小官，后来一步步升迁，最后官至廷尉。廷尉是九卿之一，掌刑狱，大致类似于今天的最高法院院长。张释之坚守法律至上，对上不畏，对下不欺，《汉书》评价他说：“张释之为廷尉，天下无冤民”。

有几个故事，能鲜明地体现出张释之是如何恪守律法、依法办事的。

一天，太子刘启（后来的汉景帝）与梁王刘揖同乘一辆车入朝。按照官卫令，进宫者到了皇官外的司马门应该下车，但他们没有这样做。当时，张释之担任公车令，掌管司马门，他疾步追上太子和梁王的车驾，阻止其进宫，并将其“过司马门不下车为不岁敬”的罪名奏报汉文帝。最后，太后出面下达特赦令，太子和梁王才得以进入宫中。

张释之当上廷尉后，谨守律令，行事更加讲原则。即便是对他恩宠有加的汉文帝，若行事不符合律令，张释之也会指出、匡正。

有一次，汉文帝出巡经过中渭桥时，一个人突然从桥下跑出来，惊吓到拉车舆的马匹，导致文帝差点摔下来。汉文帝非常恼火，当即命侍卫抓了此人，交给廷尉处理。张释之第一时间审问了肇事者。那人说：“我是长安乡下人，听说要清道、禁止通行，就藏在桥下。过了很久，以为皇帝的车队已经走了，才从桥下出来。没想到，皇帝的车队正在经过，这才跑了起来。”张释之认为此人是无心之失，根据汉律将肇事者判为“冒犯车驾，罚金四两”，并上奏朝廷。

对这样的判决结果，汉文帝很不满意。张释之解释：“法律是天子 and 百姓应该共同遵守的，不应

偏私。法有定规，如果加重处罚，如何取信于民。廷尉是天下公正执法的带头人，如果廷尉不公正，地方也会不公正，百姓就会惶恐不安！”思虑再三，汉文帝说：“廷尉的量刑判决是对的。”

还有一次，高祖庙里的玉环失窃，窃贼被抓后，汉文帝要求张释之严肃处理。依据汉律，张释之奏请判处弃市。汉文帝大怒，说，“此人无法无天，居然敢盗先帝庙的器物。我将他交给你，是要让你判处其灭族之罪的，而你只是按照法律的僵硬规定将其判处死刑，实在有违我敬奉先庙的本意”。张释之没有借坡下驴，依然不卑不亢地说：“这样治罪已经足够了。况且，罪名相当时，要考虑犯罪情节的轻重。若偷盗宗庙器物就要处以灭族之罪，今后万一有愚蠢的人挖了长陵一捧土，陛下将用什么刑律判处呢？”案子搁置了一段时间，汉文帝最后还是认可了张释之的判决。

在皇权时代，法律往往会沦为权力的附庸，像张释之这样严格依法办事的执法者，少之又少。那么，是什么使得张释之能够如此硬气呢？

除了汉初政治清明、汉文帝乃一代明君这样的外部因素外，张释之自身的品质和操守是重要的内因。

有一次，汉文帝在登霸陵时，生出死后以北山之石为椁、以苕麻塞椁缝、再用漆水沾涂其上的想法，左右都称善，只有张释之直言劝谏：“使其中有可欲者，虽固南山犹有郄；使其中无可欲者，虽无石椁，又何戚焉！”他的意思是说，不要在坟墓里放太多珍贵的东西，不要为保住珍宝而制作特别的棺椁，以免加重百姓负担。汉文帝听从了他的意见，放弃了最初的打算。

人们常说，一个人能在事业上取得成就，与其操守密不可分。像张释之这般刚正之人，做一般的行政官员，他定会悲悯苍生；做司法官员，他自会恪守法律、执法公允。

（游宇明）

相信人还是相信制度 ——古代选官制度的变迁与变异

大唐名相张九龄说“治国之本在治吏”，吏治则国治。“吏治”的首要任务就是用什么人，“治吏”的实质是怎么用人。“用什么人”不仅关乎对人才的价值评判问题，而且是现实政治状况下多方利益博弈妥协的结果；“怎么用人”则涉及选官制度的贯彻实施。这两个问题交织在一起，不仅造成了中国古代选官制度的制度变迁，而且导致了这一制度的变异流弊。仔细梳理下来，从察举征辟到论资排辈，再到抽签选官，制度的变迁与变异看似荒诞不经，实则发人深省。

《礼记·中庸》记载：鲁哀公问政于孔子，孔子曰：“文武之政，布在方策。其人存，则其政举，其人亡，则其政息”“故为政在人，取人以身，修身以道，修道以仁”。孔子旗帜鲜明地提出“为政以德”，后世许多人据此认为儒家主张“人治”。今人言“人治”“法治”，犹如古人言夷夏之大防，似乎是水火不相容之两极。荀子曰：“不患无治法，而患无治人。”康有为云：苟无其人，则虽有良法美意，亦文具空存而已。据此而言，人在历史上的主观能动性绝对不容忽视。

在司马光看来，治国理政的关键，没有比用人更重要的了。因此他主张：“为治之要，莫先于用人。”他的观点与唐太宗的“为政之要，惟在得人”一脉相承。问题是“知人之道，圣贤所难也”，司马光认为，如果仅仅用口碑和声誉作为评判人才的标准，那就很难杜绝个人的爱憎和好恶，必然导致贤才和庸才的混淆；如果完全用政绩来考量，又很难杜绝一些人的弄虚作假。所以他说，“是故求之于毁誉，则爱憎竞进而善恶浑殽；考之于功状，则巧诈横生而真伪相冒”。

那究竟该怎么办？

还是应该相信制度建设的力量。就宏观层面的制度设定而言，柳宗元在其名作《封建论》中提到一个很有意思的现象：秦“有叛人而无叛吏”，秦之亡，“非郡邑之制失也”；汉则“有叛国而无叛郡”，反而更说明秦之废封建郡县之高明；唐时则“有

叛将而无叛州”，说明郡县制的设立可谓万世法。但是唐之痼疾在于藩镇割据、尾大不掉，其出发点本是为了加强对基层郡县政权的督察管理，结果却如钱穆先生所言：“中央的监察官变成了地方行政官，这是一大缺点。而由军队首领充当地方行政首长，则更是大毛病。唐之崩溃，也可说是即崩溃在此一制度上。”

欧阳修在修《新唐书》时就指出：“（唐之官制）盖其始未尝不欲立制度、明纪纲，为万世法。而常至于交侵纷乱者，由其时君不能慎守，而徇一切之苟且。故其事愈繁而官愈冗，至失其职业而卒不能复。”欧阳修指出了—个制度建设的规律：恰恰是制度的制定者对制度造成了无以复加的破坏。历史何以至此？顾炎武的高论可以看作是对欧阳修上述观点的注解，他在《日知录》中说：“前人立法之初，不能详究事势，豫为变通之地。后人承其已弊，拘于旧章，不能更革，而复立—法以救之，于是法愈繁而弊愈多，天下之事日至于丛脞，其究也耗而不行，上下相蒙，以为无失祖制而已。”前人立法其实就不是尽善尽美，留有隐患，后人因循守旧，不敢彻底扬弃，只能补丁上面摞补丁，甘作裱糊匠，最后的结果就是睁着眼睛说瞎话，还觉得问心无愧。

宋代要汲取唐之教训，所以“国家因唐五代之极弊，收敛藩镇之权尽归于上，—兵之籍，—财之源，—地之守，皆人主自为之也。欲专大利而无受其大害。遂废人而用法，废官而用吏，禁防纤悉，特与古异”这样做貌似对症下药、防微杜渐，但实际实行下来，却出现了“人才衰乏，外削中弱，以天下之大而畏人，是一代之法度又以使之矣”。（宋·叶适《水心别集》）在叶适看来，宋代的“外削中弱”盖由其国家制度设定而导致。至于他所说的“人才衰乏”问题，叶适还作了进一步的分析：“今内外上下，—事之小，—罪之微，皆先有法以待之。极—世之人志虑之所周决，忽得—智，自以为甚奇，而法固已备之矣，是法之密也。然而人之才不获尽，

全身搜检方入场

唐、五代以来,科场就已经有了禁止携带书籍、传递答案等规定,并对入场考生进行解衣检查。随着宋代印刷术、出版业的不断发展,市场上出现了大量可供考生夹带作弊的雕印小册子,考场夹带之弊呈现水涨船高之势,官方要求举子在参考时,必须做到诚信为本,因之搜检制度也越来越严格。如清顺治二年(1645),朝廷明确规定考生入场若携带片纸只字,先于场前枷号一个月,问罪发落,搜检人员知情不报者同罪。因此在检查过程中让考生“脱衣露体”也不足为奇,有的举子因为不堪忍受此种检查形式而放弃考试。但是严格的搜检制度确实起到了维护考场秩序的作用。清乾隆九年(1744)顺天府乡试中,由于搜检威慑,大量夹带小册页就被考生遗弃在考场外,等到第二场点名的时候,竟有2800余举子不敢考试。

考场纪律须严守

进入考场后,考生按照事先安排的座位表寻找号舍,开始撰文应试。为防止考生入场后交头接耳、越舍抄袭,朝廷也做出明文规定。如清林则徐在江南贡院设置的《考场规约十二条》中规定,考生在经过搜检程序,领过试卷后,必须听从巡绰官指挥,各归本号舍。考场官员不许至号口与考生接谈,考生亦不能在号口招呼喧嚷。等考生都坐定后,即刻封门,号官将各管号内何人现坐何号,逐一查明,呈报提调官、监考官,提调官、监考官要前往考场进行抽查。若发现乱入号舍的枪手等冒考人员,立即进行处理。在整个考试过程中,巡绰官等要在考场内经常巡查,以维护考场秩序。

唐代时,如果考生在白天没有答完试卷,可以在夜晚继续作答,由官府给蜡烛三支,烧完为限。但后来发现此举不仅容易引发火灾,作弊现象也容易出现。为此,宋真宗时期开始严禁继烛,考试须在白天进行。

批改试卷规矩多

考试结束后,为防范考官偏私,评定等第不公,朝廷在阅卷工作方面实行了弥封制、誊录制、异色笔制度等一系列措施。由考场内的收卷官统一收取试卷,并交由弥封官,弥封官在监临官的监督

下将试卷中有关士子本人的姓名、籍贯、年龄等一切相关内容,经折叠反转后以空白纸覆盖弥封,并加盖弥封官和监临官关防。弥封后的试卷统一交给誊录官,由其分交各位誊录生将试卷如实誊写一遍。誊录好的试卷交由对读官,分发给对读生负责校对,确认誊录无误后,由对读官加盖关防,转交给考场外的收卷官,才送往同考官进行阅卷。在评定试卷过程中,各房同考官评选出的试卷须经过各房同考官一致认可后,方能上报主考官,由主考官最后裁定录取人选。

与此同时,为进一步理清阅卷过程中的分工与职责,自元代开始实行异色笔(五色笔)制度。考生答卷用墨笔,故称墨卷,誊录生用朱笔,故称朱卷,考试官用青笔,内外监试、提调、受卷、弥封、外收掌等官用紫笔,同考官、内收掌官用蓝笔,这样阅卷工作就变得责权清晰、归属明确。

录取结果要复核

为防止错失人才,朝廷规定主考官有搜检、重校落卷的职责,即如果发现好的落选卷,需要重新拣选、批示并举荐。与此同时,为进一步增强科举考试的公平度与透明度,朝廷推行“会同拆卷”制度,即在监考官、知贡举官与试官的共同见证下,依朱卷字号比对墨卷字号,开拆弥封,确认录取考生。并且会对录取考生的试卷进行复核,对被举报有作弊嫌疑的考生进行复试,有时为慎重起见,甚至在复试之后,还要令九卿等官员对复试试卷进行评定,为保障科举取士的公平公正提供充分的保障。

作弊与防作弊是中国考试史上一项恒久的博弈,防止舞弊从一开始就是科举制度中的一项重要内容。如何最大限度地发挥考试制度的作用,使其真正成为选拔人才的诚信公正方式,任重而道远。在“诚信考试”已成为一种社会共识的背景下,如今的考试管理工作一方面要注重帮助个人,尤其是青少年树立“诚信考试”的自觉意识,另一方面也要从考前准备、考场监管、录取把关等各环节加强考务工作管理力度,与此同时还要制定、完善相关法律条文,从法律的角度净化考试环境,执行诚信制度。

(作者系南京中国科举博物馆馆长)

古人考进士要背多少书

科举制是中国古代选拔人才的重要制度，隋唐以后，读书人一般都要通过科举考试进入仕途。正因如此，古代官员们往往都有着扎实的书本功夫，他们熟读了不少经典，写了不少文章。

明清时期，科举考试的选题范围一般在“四书五经”之内，这就要求读书人必须熟悉这些经典。那么，要熟悉到什么程度呢？我们能从蒲松龄的《聊斋志异》的一则故事里看出端倪。

《聊斋志异》的第一篇文章叫“考城隍”，讲的就是科举考试。

明朝末年，有个叫宋焘的书生。一天，他因病在家休息，两个使者来到家里，催他去赶考。他纳闷地说：“现在还不是赶考时节呢，是不是弄错了？”使者不回答，只管催他上马。宋焘跟着使者来到考场后，发现主考官是三国名将关羽。考题下来后，宋焘一看，是“一人二人；有心无心”，他提笔就写，并很快答完、交卷了。后来，宋焘写的文章深得关羽赏识，他也因此当上了城隍。

通过这个故事，蒲松龄表达了对科举制度的不满，希望有关羽这样大公无私的人物来主持科举考试。

这个故事中的“一人二人，有心无心”，很可能出自《孟子》，因为《孟子》中有这么一段话：“弈秋，通国之善弈者也。使弈秋诲二人弈，其一人专心致志，惟弈秋之为听；一人虽听之，一心以为有鸿鹄将至，思援弓缴而射之。”这段话讲的是二人学围棋的故事，其中一人一心一意学围棋，另外一人则怀有二心，学棋时还想着射天鹅。可见，如果对《孟子》不熟悉，这个题目根本就看不懂，更不要说自由发挥了。

那么，在古代，一个读书人要考上进士，得背多少书呢？南宋进士郑晔老曾做过统计，《论语》一万一千多字，《孟子》三万四千多字，《尚书》两万五千多字，《诗经》将近四万字，《礼记》有九万多字，而《左传》则将近二十万字……这些书籍加起来有四十万字，而且还不包括注释。如果还要考诗赋的话，那就得背《昭明文选》等文学书籍，这样算下来，至少要看五六十万字。

要背这么多书，对于记忆力是个很大的考验。唐朝名将张巡，虽然是个武将，却也是科举进士出身，他的记忆力就很惊人。据史书记载，有一次，有人考张巡的学问，随便问了一句《汉书》上的话，张巡马上就能指出来，这是哪一章哪一页上面的。提问的人一翻《汉书》，果然如此。

科举考试对读书人的功底要求很高，一个人能熟悉文本、熟悉经典，当然是件好事，但如果一切以此为标准，难免会有弊端。

清朝时，成绩稍好的读书人，背诵“四书五经”肯定不在话下，但要把注解也背下来，却不那么容易。例如“四书”，一般需要背诵南宋朱熹所作的注解，因为考题有时候就从这些注解里出。结果，有些人忙着背注解，却不怎么背原文，最后也无法考出好成绩。

不过，强调背书也会让那些记忆力超强却又不好学的人捡了便宜。乾隆九年（1744年）十一月，河南布政使赵城上奏说：“浮夸躁进之徒，剽窃拟题，购求坊刻，割截成篇，临时强记塞白……凑助完卷，剿说雷同，千篇一律，及至出闱之后，有叩以经义而茫然不知所出者。”他认为，科场上固然有许多博学精通之人，但也有不少投机钻营之徒，这些人平时不怎么读书，在考试前几个月就到处找过去那些已经上榜的人的试卷和文章，并在临考试前将这些试题和文章死记硬背下来，然后，据此来答卷，居然也有考中的。考完之后，去问这些人关于“四书五经”的内容，这些人竟然一句话都答不上来。

明清时期，读书人除了要背“四书五经”、背经典注释外，还要背参考书。所谓参考书，就是那些专门为应付八股文的模拟题目，因为写八股文是有套路的，把这些套路背熟了，考上举人和进士就有希望了。因此，《儒林外史》里有人说得好，就算是孔子生活在科举考试时代，也得老老实实去读八股文。

在《儒林外史》里提到，有一个叫马纯上的人，他就是靠编写科举考试参考书为业的。一天，马纯上遇到一个叫匡超人的人，当时，匡超人手里正捧着一本《三科程墨持运》。《三科程墨持运》，就是一本科举考试参考书。

科举考试的本意是要求学子掌握圣人经典，却变成了试题习作，这的确有点令人啼笑皆非。难怪曾国藩在考上进士后，再也不看那些八股文了。

（刘黎平）

广东武状元与清代武科考试

自从唐朝创立武科考试以来，一千多年间，广东总共出过五个武科状元，其中清朝就占了四个。

广东武状元的传说

传说林德镛父母双亡，是个孤儿，靠卖苦力养活自己。因为偶然给一个进京赶考的武举当仆人，又因为武举到京城后生了病，不能参加考试，林德镛替他上考场，结果中了状元。

传说康熙喜爱林德镛，不但宽恕了他替考的罪过，还让他当上贴身侍卫，将他接入皇宫，跟自己同吃同睡。

皇亲国戚和亲贵大臣见林德镛如此受重用，人人羡慕嫉妒恨，密谋在他饮食里添加蜂蜡。当时人们认为，长期食用蜂蜡会让人看起来油光水滑，实则内虚，且饮水易膨胀，时日久了，能要林德镛的命，相当于慢性中毒。有一回康熙打猎，一只白兔带着箭跌到水里，林德镛自告奋勇下水去捞，由于天冷水冷，肚子里的蜂蜡凝到一块儿，把他给毒死了。

这样的传说肯定不同于真实的历史，但也不能说全是空穴来风。

从康熙二十九年(1690年)起，清朝武进士名列前茅者，一般都会被皇帝选作侍卫。所以林德镛考上武状元以后，确实有可能会给康熙当侍卫，只不过不可能有机会与康熙同吃同住罢了。

清代考取武进士，必考弓马和刀石。刀是大刀，按照重量分为三种：八十斤、一百斤、一百二十斤，考生可以挑选一种。石头也是大石头，也按重量分为三种：二百斤、二百五十斤、三百斤，也让考生自选一种。

考上武状元有多难

传说中的武状元，都要武功超群，十八般武艺样样精通，一个能打几十个。实际上，清廷对武状元的要求很低：第一，会骑马；第二，会射箭；第三，力气要大；第四，有基本的背诵和书写能力。至于会不会武术套路，有没有实战能力，并不做具体要

求。在清朝一百多届武科乡试、会试和殿试当中，外场考试永远都是一个个考生单独演练，从来不让他们两两搏斗。像周星驰电影《武状元苏乞儿》里演的那样，两个成绩最好的考生捉对厮杀，胜出者为武状元，那是艺术上的虚构，不是真实的历史。

但即使不考实战，普通人也考不上武状元，因为没有那么大的力气。

以乾隆年间的武科会试为例，考生射箭，可以选八力、十力和十二力的弓。一“力”将近十斤，八力即八十斤，十力即一百斤。考生搭弓射箭之前，先要拉满三次。如果你选的是十力弓，前两次拉满，第三次没拉满，立即淘汰。

如果三次拉满，可以参加马射和步射。考生翻身上马，在跑道上纵马两个来回，在距离箭靶三十五步开外的地方停住，搭箭弯弓，连射九次，中靶四次以上算及格。步射则需要站在距离箭靶五十步开外的地方，连射六次，中靶二次以上算及格。

清朝的“斤”比现在的“市斤”稍大，当时一斤将近六百克。“步”也有固定标准，一步为五尺，一尺大约三十二厘米(比现在“市尺”稍短)，所谓五十步开外，就是八十米以外。

前面说过，清代考生要用大关刀，有八十斤、一百斤、一百二十斤三种。选一把大刀，完成“雪花盖顶”、“前后刀花”等几个动作，可以及格。我们听起来简单，其实对普通人来说，能提起这么重的刀就不容易了，再来一个“雪花盖顶”，可能会砍伤自己的脑袋。

石锁项目更不用说，对体力的要求更高，三百斤重的大石锁，先提到胸口，再左右翻转，一般人能做到吗？恐怕很难。

当然，体力不占优势的考生可以选择二百斤的石锁，但是考官打分的时候，考生选择的石锁越重、关刀越重、弓力越大，越容易得高分。别人用十力弓射箭，你用八力弓射箭，虽说都中了靶，你的得分肯定没人家高，怎么可能中状元呢？

从基层做起

考场如此严格，考试如此艰难，考中武状元之

(下转8页)

史海钩沉

关东军当然是侵略军 ——澄清网上为日本关东军开脱罪责的错误说法

高士华

近几年网上有一些关于日本关东军的错误说法：1900年八国联军进北京后，俄罗斯乘机出兵占领了中国东北全境，当时清朝政府打不过俄罗斯，和俄罗斯谈判俄方又蛮不讲理，于是不得不向日本请求帮助。日本应中国政府请求先后派出30多万日军到中国东北和俄军作战，以“牺牲”14万日军生命的代价，打败了俄军，把东北从俄罗斯手中夺回来交还给了中国。中国为了感谢日本的帮助，决定把满洲铁路及沿线地区以及旅顺、大连等地方划归日本管理，允许日本在东北移民屯田开垦，并允许日本在东北驻军，以防范俄罗斯的再次侵略，这就是日本关东军到中国东北来的原因。

这种解释漏洞百出，站不住脚。要弄清这些问题，需要从日俄战争开始说起。

在日俄战争中，交战双方无视中国的存在，在中国大打出手

1900年八国联军侵华期间，沙俄以保护铁路、侨民为借口，派十几万军队侵占我国东北。1902年4月8日，清政府与俄国订立《中俄交收东三省条约》，要求俄军分三期在18个月内撤走，但1903年春俄国不但没有按期撤军，反而增兵并向中国政府提出由俄国独占东北等无理要求。这样一来，俄国独占东北的计划就与怀着同样野心的日本发生了直接冲突。

日本明治维新后，开始走上资本主义道路，实行“富国强兵”政策，大力发展军队，对外实行扩张。1894年日本发动甲午战争，打败清朝，强迫清政府于1895年4月17日签订了《马关条约》，

其中一条就是中国割让辽东半岛给日本，后来由于三国干涉还辽，清政府增加三千万两“赎辽费”才把辽东半岛“赎回”。在三国干涉还辽中，最活跃的是沙俄。深感屈辱的日本卧薪尝胆，经过几年的积极准备后，决定与俄针锋相对武力对决。1904年2月10日，日本正式对俄宣战。这场战争完全是交战双方为了争夺殖民霸权进行的一次非正义的帝国主义战争。软弱无力的清政府发表所谓“中立”上谕，对日俄的侵略行为局外旁观。交战双方根本没把中国的“中立”放在眼里，完全无视中国的存在，在中国的土地上大打出手。

1905年9月5日，认输的沙俄与日本签订了《朴茨茅斯条约》，向日本转让辽东半岛的租借权和南满铁路及其相关权益。需要说明的是，这个条约的谈判清政府没有受邀参加，是日俄间的私相授受。日俄订约后，日本又强迫清政府承认《朴茨茅斯条约》中有关中国的各项规定。日俄战争后日本从1906年开始派兵守卫南满铁路沿线，10月设立关东都督府，府内设陆军部统管驻军。1919年4月4日日本将原关东都督府陆军部升格为关东军司令部。从此，关东军正式命名。到现在，有些日本年轻人还会奇怪，为什么属于日本陆军的关东军，其名字来自中国，反而和日本的关东地区毫无关系。1931年关东军有一万人左右，九一八事变就是这支部队一手策划的。后来规模继续扩大，到全盛时期的1941年前后，自称拥兵百万，是日本陆军中最精锐的部队。

仍需加强对日本侵华史的整体研究，有力回击一些错误历史认识

会员介绍

北京众合天下管理咨询有限公司—51 社保介绍

51 社保是中国互联网社保开创者，致力于从顶层用工设计的角度为企业提供社保、商保、薪酬、残保金等综合解决服务方案。51 社保采取独特创新的 4S 模式（“方案 Solution+ 系统 System+ 共享服务 Shared Service”），依托更透明、更高效、更放心的 51 社保全直营服务体系，帮助广大企业控制用工风险、降低人工成本、提升员工福利。

我们的服务理念—直营服务更放心

51 社保秉承“直营服务更放心”的理念，坚持提供高品质的全直营 SSC 服务，开创了中国人力资源服务行业“京东模式”。51 社保是目前国内唯一一家全直营互联网人力资源服务商。目前 51 社保在全国拥有 109 家直营分公司，覆盖所有主要城市，为客户提供高品质、高效率的直营服务。

我们的业务—更高质量的互联网人力资源服务

传统人力资源服务公司的劳务派遣、社保代理、薪酬代发等产品，均是单点的解决方案，而且严重依赖人工跑腿办事，服务过程不透明，服务品质不稳定。在“金税三期”、“五证合一”和“社保入税”全面实行后，单点解决方案本身存在极大的合规风险，企业除了传统服务模式带来的品质问题之外，还面临上市合规审计的挑战。

51 社保基于企业经济劳动用工前沿发展趋势，创新设计并推出了一系列综合解决方案服务，基于企业风险之源——用工关系进行顶层设计，进而为企业提供社保商保薪酬等一体化解决方案，并通过先进的互联网技术和高品质的全直营服务体系，最终帮助企业达成控制用工风险、降低人工成本、提升员工福利的目标，让企业的人力资源工作真正“高枕无忧”。

目前，51 社保拥有针对标准用工、共享经济灵活用工、特殊人才三大综合解决方案。

保险大厅—极致好用的共享服务云平台

51 社保将先进的互联网理念引入人力资源服务，推出永久免费的人力资源共享服务平台——

保险大厅，并致力于成为行业的顶级底层云服务提供商。51 社保已获得国家级高新技术企业认证，是唯一获得多项国家核心专利技术的社保服务商。我们开创了互联网社保服务，目前仍是行业内唯一一个支持所有服务唯一编号可查询、所有记录全流程线上可追溯、服务结果 100% 截图验真、全流程满意度评价的互联网社保服务商。我们原创研发的软服一体自动化机器人极大提高了整体服务效率和质量，目前我们正利用智能化系统进一步降低风险提升用户体验，让企业乐享极致好用的互联网共享服务。

资质荣誉

51 社保已获得多轮顶级 VC 投资，商业模式、创新产品和服务倍受赞誉。51 社保已获得团中央和国家人社部颁发的国家级奖项“中国青年创业奖”、“2015-2016 大中华区人力资源服务创新大奖”、“2017 中国最具投资价值企业风云榜 50 强”等各项荣誉。

51 社保于 2018 年 5 月成为北京人力资源服务行业协会会员单位，并被推举为协会副秘书长单位。

我们的客户

51 社保，正在成为“企业标配”。

51 社保目前已经服务了 30000+ 企业客户，既包括 Boss 直聘、3W 咖啡、E 袋洗、爱空间等高成长型企业，也包括携程、学而思、红星美凯龙等行业龙头企业。同时，51 社保也是阿里钉钉、猪八戒等顶级平台唯一接入社保服务商。

目前通过第三方数据统计，51 社保服务了大概近 1/3 的创业公司；同时也服务了一些大中型企业，目前已经有 400+ 上市公司客户。

51 社保客户 NPS（净推荐值）调查长期超过 70%，达到国际领先水平；同时第三方调查显示，51 社保客户口碑美誉度超过行业平均水平 2 倍以上，处于大幅领先地位。