

北京人才

6月25日
2019年第3期
(总第253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】

- 我国人力资源服务业发展再上新台阶..... (3)
- 大病保险报销比例由50%提至60%..... (4)
- 京冀签订扶贫劳务协作协议..... (4)
- 人社部推出18项减证便民措施..... (4)
- 国企退休人员将纳入社会化服务..... (5)
- 人力资源服务业进入鼓励发展目录..... (5)
- 46项专业技术资格可直接认定职称..... (6)
- 人力资源服务机构年度报告首次公示..... (6)
- 养老保险单位缴费比例降至16% 社会保险缴费基数也将调整..... (6)

【专家论坛】

- “美国例外”是有害的文明优越论
——双重标准必将失败..... (7)
- 霍金十问试答..... (7)
- 国际秩序容不得任性妄为
——无视规则必将失败..... (8)
- 中国的战略机遇期将会延长..... (9)
- 制造业自动化和人工智能化, 是了不得的革命性变化
——提高劳动生产率尤为重要..... (9)

【新理论新情况新问题】

- 雄安新区由顶层设计转入实质性建设 河北PM2.5平均浓度5年下降48%..... (10)
- 美国政府主导人工智能发展..... (10)
- 5G究竟比4G强在哪儿..... (11)
- 打造5G产业新版图..... (11)
- 人工智能会造成大规模失业吗
——未来就业, 我们该做些什么..... (12)

【行业建设】

- “2019北京人力资源服务高峰论坛”成功举办 北京人力资源服务品牌70强
北京地区最具影响力100位人力资源经理人同时发布..... (13)
- 第四次京津冀人力资源服务座谈会近日在京召开..... (16)
- 王通讯人才工作室近日召开2019年第一次专家工作会议..... (17)
- 怀柔区开展人才政策宣讲进企业活动..... (21)
- 西城区扎实开展“就业政策惠民企
就业服务促发展”民营企业招聘月活动..... (21)
- 开展业务交流保障沟通顺畅..... (21)
- 昌平区举办毕业生就业服务暨海淀公安辅警专场招聘会..... (22)
- 西城区组织毕业生创业园区行..... (22)
- 怀柔区启动2019年“民营企业招聘月”活动..... (23)
- 心系困难毕业生携手跨区送岗位..... (23)
- 西城区人力社保局多举措做好公共就业服务优化营商环境..... (23)
- 北京市人才服务中心参加第二届全国创业就业服务展示交流活动..... (24)
- 西城区“三进一助”做好公共职业指导服务工作..... (24)
- 西城区面向中央在京单位开展《北京市工作居住证》业务培训..... (25)
- “2019人才服务公益行公益性政策讲座
咨询(房山区专场)活动”成功举办..... (25)

西城区多措并举开展劳务扶贫工作.....	(25)
西城区多举措做好京籍留学人员人事代理服务	(26)
怀柔766名应届高校毕业生返乡『寻岗位』	(26)
西城区人社局自企业需求出发多举措做好人事代理服务	(26)
2019人才服务公益性政策讲座咨询昌平专场举办 80家企业人事专员现场“充电”	(27)
西城区扎实做好失业人员管理服务工作的.....	(27)
市人才中心近日在京举办“大同市人力资源服务业骨干人才培训班”	(27)
西城区采取措施落实“春风行动”视频会议精神	(28)
西城区职业指导工作走进电台直播间	(28)
西城区多举措做好灵活就业人员管理服务工作的.....	(29)
西城区多维度做好人事代理退休预审服务的.....	(29)
市人才中心近日举办博士后学术交流活动	(29)
西城强化便民服务多举措做好自持档案人员服务的.....	(29)
【枢纽型社会组织建设】	
加强党建引领 促进行业新发展——协会党建委近日召开党建委工作例会 举办主题党建学习教育活动	(30)
北京市商业服务业行业协会第五联合党委组织 “不忘初心 牢记使命 献礼新时代”主题党日活动纪实	(31)
北京市残疾人就业专场招聘活动成功举办	(32)
2019金融街论坛年会 ——金融人才发展分论坛在京举办	(33)
【人力资源经理园地】	
大型国有企业深化干部人事制度改革创新实践的.....	(34)
【人物专访】	
我与中国人才学科建设 ——访著名人才学研究专家王通讯	(39)
【史海钩沉】	
毛泽东决策西藏平叛	(40)
傅作义西柏坡之行的前前后后	(40)
50年前，解放军智夺T-62坦克	(41)
蒋经国为何选择李登辉接班	(41)
巍巍和他的《谁是最可爱的人》	(43)
【随笔】	
给别人留余地	(44)
“精日”现象内藏历史虚无主义沉渣	(44)
历史虚无主义者如何纂史乱今	(45)
【小资料】	
巡抚、总督谁的权利更大	(46)
『西游记』取名妙哉	(46)
民国时期上大学要花多少钱	(47)
【会员介绍】	
北京鸿联九五信息产业有限公司简介	(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
孙力中	果强
肖茵	张博著
侯纯辉	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
朱殿智	李云峰
李贤威	吕威
耿进友	蒋廷探
钱建新	巩珊珊
王海	侯正宇
沈志敏	

主 编 张宇泉

责任编辑 康群

编 务 杨帆

发送对象：

市委社会工委领导
市人社局领导
市民政局领导

会员单位

相关人力资源协会

印刷日期：7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

我国人力资源服务业
发展再上新台阶

党和政府高度重视人力资源服务业发展。党的十九大提出要加快建设人力资源协同发展的产业体系，要在人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能。人力资源服务业作为现代服务业和生产性服务业的重要组成部分，是实施创新驱动发展战略、就业优先战略和人才强国战略的重要抓手，是构建人力资源协同发展产业体系的重要力量。2018年国务院颁布实施《人力资源市场暂行条例》，是我国人力资源要素市场领域第一部行政法规，从立法层面明确了国家提高人力资源服务业发展水平的法定职责，为人力资源服务业发展营造了良好的市场环境。2018年，人力资源服务业快速健康发展，为用人单位和求职者提供了高效优质的人力资源服务，为经济高质量发展提供了有力的人力资源服务支撑。经对全国公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构进行统

计，截至2018年底，全国共有各类人力资源服务机构3.57万家，同比增长18.37%；行业从业人员64.14万人，同比增长9.89%；全年营业总收入1.77万亿元，同比增长22.69%；各类人力资源服务机构共设立固定招聘（交流）场所3.19万个，同比增长48.51%；建立人力资源市场网站1.33万个，同比增长10.61%。2018年，全国各类人力资源服务机构举办现场招聘会（交流会）23.48万场，同比增长5.29%；现场招聘会提供岗位招聘信息1.14亿条，同比增长9.37%；各类人力资源服务机构通过网络发布岗位招聘信息3.60亿条，同比增长16.84%；通过网络发布求职信息7.29亿条，同比增长16.29%。总的看，2018年人力资源市场和人力资源服务业发展呈现以下特点：

一是机构数量进一步增长。截至2018年底，全国共有各类人力资源服务机构共计3.57万家，比上一年增长5541家。其中，公共人力资源服务机构5180家，比上一年减少79家；经营性人力资源服务机构30523家，比上一年增加5620家。《人力资源市场暂行条例》鼓励社会力量参与人力资源市场建设，各地按照深入推进“放管服”改革的要求，进一步放宽设立人力资源服务机构的准入条件，大力发展人力资源服务业，推动经营性人力资源服务机构数量较快增长。

二是行业规模进一步扩大。2018年行业全年营业总收入达到1.77万亿元，同比增长22.69%，连续三年保持20%以上的年增长率，这与我国经济持续稳定发展的趋势是吻合的。随着我国经济进入高质量发展新阶段，人力资源服务新动能不断形成，现代服务业快速发展，催生了对人力资源服务的旺盛需求。

三是高端业态快速发展。《人力资源市场暂行条例》

本期要闻

- ★我国人力资源服务业发展再上新台阶
- ★“美国例外”是有害的文明优越论
- ★中国的战略机遇期将会延长
- ★5G究竟比4G强在哪儿
- ★北京人力资源服务品牌70强，最具影响力百位人力资源经理人同时发布
- ★第四次京津冀人力资源服务座谈会近日在京召开
- ★王通讯人才工作室召开专家工作会
- ★协会党建委召开党建委工作例会，举办党建学习教育活动
- ★市商业服务业协会第五联合党委组织主题党日活动
- ★吴平文章：大型国有企业深化干部人事制度改革创新实践
- ★王通讯专访：我与中国人才学科建设
- ★毛泽东决策西藏平叛
- ★巍巍和他的《谁是最可爱的人》
- ★历史虚无主义者如何篡史乱今
- ★民国时期上大学要花多少钱

鼓励并规范高端人力资源服务等业态发展，为提高人力资源服务业发展水平创造了良好发展环境。2018年，高端业态呈现快速发展态势，全国各类人力资源服务机构为329万家人力资源管理咨询服务，同比增长27.52%；举办培训班37万次，同比增长15.63%；高级人才寻访（猎头）服务成功推荐选聘各类高级人才168万人，同比增长29.23%。反映经济高质量发展大量需要各

为允许类。允许类不列入目录。

本次修订的导向是，坚持稳中求进工作总基调，坚持新发展理念，坚持推动高质量发展，坚持以供给侧结构性改革为主线，把发展经济的着力点放在实体经济上，促进农村一二三产业融合发展，推动乡村振兴；顺应新一轮世

界科技革命和产业变革，支持传统产业优化升级，加快发展先进制造业和现代服务业，促进制造业数字化、网络化、智能化升级，推动先进制造业和现代服务业深度融合；运用市场化、法治化手段，大力破除无效供给。

(陈茹冰)



46项专业技术资格可直接认定职称

6月5日，市人社局出台《关于建立北京市专业技术人员职业资格与职称对应关系的通知》，结合北京实际，确定了46项专业技术人员职业资格与职称对应，减少人才重复评价、降低社会用人成本、优化营商环境。

在国家及本市职称制度改革要求下，市人社局会同相关行业主管部门对专业技术人员职业资格和职称系列进行了梳理比对，逐一论证，在评价人群相同、评价内容相似、评价难度相近的职业领域，确定了46项职业资格的对应关系，其中包括注册会计师、注册建筑师、勘察设计注册工程师等18项准入类职业资格。比如，职业资格中的一级建造师可以对应中级职称工程师，二级建造师可

以对应初级职称即助理工程师。按照这个对应关系，专业技术人员可直接认定相应职称，并可以此作为申报高一级职称的条件；用人单位也可择优聘任相应的专业技术职务。

专业技术人员可登录市人社局网站“公示公告”栏，查阅相关通知，了解46项职业资格与职称的对应等级关系。

据了解，本市多个系列、专业的社会化高级职称申报工作已于5月底启动。按照对应关系可认定为中级职称的各领域相关专业人员，可按高级职称申报的有关条件和要求登录市人社局网站“公共服务平台用户中心”进行申报。

(王天淇)



人力资源服务机构 年度报告首次公示

近日，北京市人社局对北京市2018年度经营性人力资源服务机构法定公示内容和未参加年度报告的经营性人力资源服务机构名录予以公示，接受社会监督。公示中显示，共有1151家人力资源服务机构按要求提交了经营情况报告，87家机构未参加年度报告工作。

据了解，为深入贯彻落实《人力资源市场暂行条例》，进一步营造更加宽松便利的营商环境，本市于今年2月起组织开展全市人力资源服务行政许可备案报告工作。由市人社局负责外资、港澳台资经营性机构的职业中介活动行政许可工作。各区人社局负责本行政区域其他经营性

机构的职业中介活动行政许可工作。

按政策要求，经营性机构从事职业中介活动的，应依法向市(区)人社局申请行政许可，取得《人力资源服务许可证》。经营性机构开展人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、承接人力资源服务外包等人力资源服务业务的，应自开展业务之日起15日内，向区人社局提出备案申请。经营性机构设立分支机构，变更名称、住所、法定代表人，或者终止经营活动的，应自工商登记办理完毕之日起15日内，向区人社局书面报告。

《人力资源市场暂行条例》规定，经营性人力资源服务机构应当在规定期限内，向人力资源社会保障行政部门提交经营情况年度报告。人力资源社会保障行政部门可以依法公示或者引导经营性人力资源服务机构依法公示年度报告的有关内容。对未按照规定提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款。

(韩婧)



养老保险单位缴费比例降至16% 社会保险缴费基数也将调整

市人社局、市财政局等单位近日联合下发《关于降低本市社会保险费率的通知》，明确本市将降低社会保

险费率，其中包括降低城镇职工基本养老保险单位缴费比例，以及继续阶段性降低失业保险费率。

(下转47页)

为“无”即“有”。既然目前科学也无法判定毁灭的宇宙是什么，我们便只能认定宇宙的毁灭只是它的另一种存在形式，是轮回的一段历程，而不是终点。无终即无始，一切皆为轮回。当科学的探索仍然是瞎子摸象，或者只是一种假说，我们同样有理由相信哲学。

三、宇宙中存在其他智慧生命吗？

有，但没有可能与人类交集，因而没有意义。既然宇宙无穷大，且存在永无始终，其他智慧生命存在的概率便无穷大。无穷接近于有的概率，我愿意认定为有。而在一个时间和空间无穷大的背景上，两种或多种智慧生命交集的可能性则无穷地接近于无。宇宙只是一种存在，意义是人类赋予的。智慧生命作为一种存在的意义，同样需要人类赋予，否则无意义。

六、我们能预测未来吗？

能，但作用有限。有的宗教认为时间轮回，如果时间在无穷的轮回中，那么人类往后看便是往前看。人类多少年来都是既顾后又瞻前的。但预测未来只对有限的现实人生有意义，对宇宙观念上判断没有意义。

五、黑洞中是什么？

是恐惧。在宇宙学意义上，黑洞只是一种场，吞食什么和释放什么，只是一种能量交换方式。它本身是宇宙的一种存在方式，毁灭不了宇宙，即所谓毁灭的宇宙仍是宇宙。对于人类而言，黑洞是一种不可控的毁灭力量，是一种对自然力的恐惧。

六、时间旅行可能吗？

能，其实人类一直都在穿越时空。思接千载，意通古今，都应该是人类进行的时间旅行。人的生命既有肉体也有精神，可以通过不同的方式实现时光旅行。即使肉体的时间旅行成为可能，人类最惯常和重要的时间旅行也是在精神而不在肉体。

七、我们能在地球上存活吗？

已经在，但不可能永远。这既取决于自然规律，也与人

类对物种生态和生存环境的态度有关。“天作孽，尤可违；人作孽，不可活”只有善待自然，人类才能在地球上活得更长久。

八、我们应该去太空栖息吗？

应该，但未必可能。狡兔三窟，何况人类！宗教早就为我们描绘过世界末日和诺亚方舟。但以地球生存环境恶化与人类寻找宜居星体的速度看，人类可能在外太空尚未找到新居所，地球已变得不能居住。如果我们将智能机器人也视为一种智慧生命，到太阳系或银河系生存是可能的。我们可以根据球外星体的环境设计机器人，使其适应球外生存。

九、人工智能会不会超过我们？

会，而且时间不会太久。若就智慧的发达而言，人工智能优化的节律远快于人类进化。人工智能，发达到一定程度，就会摆脱工具性，成为一种自主智力。但这并不意味着人工智能机器人作为一种生命体，整体上超越人类。作为“宇宙的精华”“万物的灵长”，理论上，人类有可能较长时期主宰地球，但仅仅是理论上，客观的威胁一直存在，而且愈来愈近。

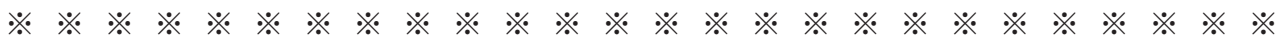
十、我们如何塑造未来？

我赞同霍金的思路，但更强调人类理性和物种意识。我喜欢“塑造”一词，充满了人性的善意与乐观。其实霍金所说的前九个问题，都是铺垫，第十个问题，才是他临终前想向人类所说的话，是他作为一位先知的警示、劝告和指引：“记住仰望星空，而非注目脚下。尝试理解你所看到的，并追寻宇宙存在的原因。保持好奇心。无论生活多么艰难，总有一些事情你可以做到并取得成功。重要的是你不要放弃。释放你的想象力，塑造未来。”

我们面对未来，塑造未来，首要的是培育自己的物种意识，着眼于人类共同的处境，坚守人类共同的伦理。如果把科学和技术比作一头猛兽，那么理性和伦理就是驾驭这头猛兽的缰绳。正是在这意义上，霍金不仅是一位科学家，而且是一位先知。

人类，应该到了“杞人忧天”的时候。

(作者系中南出版传媒董事长)



国际秩序容不得任性妄为

——无视规则必将失败

■ 钟声

在这届美国政府眼中，同各国打交道时，但凡“美国优先”碰壁、霸凌主义行径受挫，就都是别人违反了规则。对这样的霸道逻辑，德国工商大会总干事长万斯莱本有个形象的比喻：美方犹如在一场足球赛中“用手带球，一头闯进球门”，理由却是“依据橄榄球规则”。一年多来，美方肆意挥舞关税大棒，四处挑起贸易争端，犹如一头“闯进瓷器店的公牛”，肆意冲击以规则为基础的多边贸易体制，把规则、秩序玩弄于股掌之中，成为国际社会最大的“麻烦制造者”。

中美贸易争端的实质，是美方绕开世界贸易组织争端解决机制，根据美国国内法挑起国际贸易摩擦。美国在未经世贸组织授权情况下对中国商品大规模加征关税，是对本国承诺和世贸组织规则的无视，是将单边规则凌驾于国际规则之上的任性妄为。

在世界贸易舞台上大秀肌肉的美国，一直不停地玩变脸，时而指责世贸组织规则令其“吃亏”，时而无端给别国扣上“不遵守规则”的帽子，甚至威胁要把他国“开除”出世贸组织。美国喊得很卖力，演得很起劲，但拙劣的表演到头来还是无人喝彩。“基于规则的国际体制正在受到威胁，令人吃惊的是，造成威胁的不是别国，而是主导构

建这一体系的美国。”欧洲理事会主席图斯克这番话道出了世人对美国任性之举的鄙视和忧虑。

视国际规则为玩物，合则用、不合则弃，这是美方的一贯做法。本届美国政府对国际规则的敌视更是令人瞠目结舌，甚至成了当前其外交政策的标签。接连退出联合国教科文组织、联合国人权理事会、万国邮政联盟等国际组织，退出跨太平洋伙伴关系协定、巴黎气候协定、全球移民协议、伊朗核问题全面协议、《维也纳外交关系公约关于强制解决争端之任择议定书》等一系列国际条约，强制要求重谈北美自由贸易协定和美韩自贸协定，美国的单边主义行为，对国际规则和全球治理构成重大挑战。英国前首相戈登·布朗慨叹：“美国在单极世界中一骑绝尘的时代，它还常常通过多边机构行动。而今，世界日益变得多极，美国政府却在一意孤行。”

美国执迷于破坏国际规则，逻辑出发点是以强权手段谋求一己私利。美国国家安全事务助理博尔顿昔日的一句“名言”将这种心态反映得淋漓尽致：“如果今天让我重新打造(联合国)安理会，我会只设一个常任理事国，因为这样才能真实反映全球的力量分布。”自以为可以靠强权压服对手，美方高调宣称，双边施压比多边机制更“高效”、

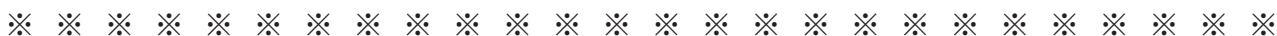
关税大棒比规则建设更“高效”。

美国刻意以强权挑战规则，妄图把规则当橡皮泥任意碾压。但是，比谁的胳膊粗、气力大的霸权时代一去不返，世界上的事情只能由各国商量着办。当前，世界力量格局快速转变、多极化特征日趋明显，在跨国问题日益增多、对全球规则体系需求不断上升的国际形势下，美国抱定单边主义思维，只能是给自己和他国制造麻烦。逆规则肆意妄为，注定要被撞得鼻青脸肿，“再次伟大”的目标只会徒留笑柄。

世界发展大势从来不会以任何人的意志为转移。当美国执迷于破坏规则，另一种“对冲”与“建设”也在悄然进行。有美国媒体发出警告说，时常“移动球门柱”意味着付出代价，美国推翻国际关系准则的做法正导致一些伙伴减少对美国的依赖。还有美国媒体更直白地评论：“在经济领域，

美国依然是那个‘大孩子’，但并不是唯一的‘大孩子’。风险在于，美国可能被视为经常恐吓其他孩子的霸凌者，促使这些孩子联手来想办法躲开美国。”

中国有一句老话，“利莫大于治，害莫大于乱”。作为当今世界第一大经济体和有影响力的大国，美方有关政策和言行应有最起码的责任感，应该有利于世界的“治”而不是“乱”。维护多边主义和以规则为基础的多边贸易体制，是国际社会的根本利益所在，也是各国的强烈呼声。美国蔑视规则，就是在肆意损害国际社会的共同福祉和世界各国的正当利益。这样的蛮横无理，不得人心，终究也不会有什么好果子吃。倘若美方一意孤行，由着性子定要“一条道走到黑”，那就是选择了一条自弃之路，这条路注定只有一个终点，那就是失败！



中国的战略机遇期将会延长

当前，世界经济增长的动力源正在发生根本变化。二战以后长达几十年时间里，拉动世界经济增长的火车头是美国。但是从2008年之后，中国成为拉动世界经济增长的火车头，2008年到2018年中国经济对世界经济增量的贡献率均为30.6%，是对世界经济增长贡献最大的国家。当前和今后相当长时期，中国都将是世界经济的“稳定之锚”。展望未来，中国经济会延长“四个周期”。

会继续延长战略机遇期 2002年，党的十六大提出，从现在起，未来20年中国处于重要战略机遇期。到2020年，中国的战略机遇期没有结束，新的战略机遇期正在开始。党的十九大和2018年中央经济工作会议指出，我国发展仍处于

并将长期处于重要战略机遇期。和平与发展仍然是时代主题，经济全球化大势并未逆转，新一轮科技革命和产业革命将产生爆发力量，破解世界性难题迫切需要国际合作，中国发展的外部环境并没有根本性改变。

会继续延长经济发展周期 中国经济高速增长和中高速增长的发展周期已持续了40年，40年平均增长速度达9.4%。近3年保持6.5%左右的增速，但每上升1个百分点，就相当于5年前的1.5个百分点、10年前的2个百分点。2019年我国经济增速预计为6%至6.5%，2020年只要完成6%，就可以实现党的十八大人均GDP翻两番的目标。预测未来十年，中国经济发展的周期还会延长，如果发生了颠覆性产业革命或者技术革命，中国经济增长不仅会更

快发展，而且会实现更高质量发展。

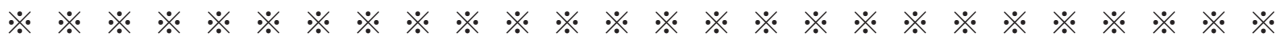
中国经济发展周期会延长，还在于改革开放重塑了经济微观主体，国有企业、民营企业中出现了一批具有国际竞争力的企业，迈入国际一流企业的行列。中国的企业充满了活力、动力和竞争力，这是中国经济长期向好、长期保持发展动力的重要基础。地方政府也是中国经济发展的很大助力和动力。

会继续延长制造业繁荣周期 按照联合国分类的39个工业大类、191个中类和225个小类，中国是唯一拥有所有门类的国家。世界上的发达国家和地区，包括美日欧都没有完整的产业链。中国制造业在2018年已达到全球制造业产值的30%，而且正在稳步迈向中高端。

如果说过去一段时间在产业结构的调整中，一些地方曾经出现了偏差，在三次产业结构调整中，不断缩小制造业比重，增加服务业比重，并以此作为产业转型升级的目标，盲目追求服务业占比。这一次中美贸易摩擦，使我们懂得了一个道理：贸易摩擦是一个表象，而制造业发展水平才是竞争核心。制造业作为强国之基、强国之要、大国之重器受到空前重视，实体经济发展将得到越来越大的支持，中国渐次形成的巨大产能，将成为在新一轮全球竞争中的优势，大大拉长中国制造业的繁荣周期。

会继续延长消费者的生命周期 中国消费者的预期寿命延长将带来消费拉动中国经济增长的新动力。2018年中国人平均预期寿命达到76.4岁，北京、上海超过80岁。按照《“健康中国2030”规划纲要》，到2020年中国人均预期寿命将达到77岁，到2030年达到79岁。中国社会主要矛盾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，而美好生活的需求是人的全生命周期的需求。消费者全生命周期的消费需求，将成为拉动中国不断产生市场红利的基本动因。

(陈文玲)



制造业自动化和人工智能化，是了不得的革命性变化——提高劳动生产率尤为重要

清华大学国家金融研究院院长朱民在“2019金融街论坛年会”上发表演讲指出，中国经济经过40年的改革，人均GDP已经到了一万美元左右，在跨越一万美元的门槛

以后，产业结构的调整是必然的，走向服务业是必然的，提高服务业的劳动生产率成为我们进入高收入阶段最为关键的变量。提高服务业的劳动生产率成为重中之重。

(下转45页)

新理论新情况新问题

雄安新区由顶层设计转入实质性建设 河北 PM2.5 平均浓度 5 年下降 48%

河北省委书记、河北省人大常委会主任王东峰在国务院新闻办回答记者提问时介绍，雄安新区的规划建设有力有序有效推进，现在已由顶层设计转入实质性建设阶段。

王东峰说，在实施建设过程中，除了建设一个现代化的新城之外，更多地从“四个着力”上下功夫。第一，着力创造雄安质量，打造高质量发展的全国样板。首先围绕高质量发展，雄安要当好全国高质量发展的样板，从高质量的指标体系方面，与世界一流对标对表，把质量管理贯穿于雄安新区规划建设的全过程，坚持高标、打造精品工程、标杆工程。

第二，着力推进创新发展，打造贯彻新发展理念的创新展示示范区。全面落实创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念，承接京津创新要素，面向全国和全球整合创新资源要素，布局一批重点国家实验室，引进吸收再创新，推动高端高新产业集约集群发展，使“五大理念”的创新示范区在雄安落地见效，随着工作的推进，造福广大人民群众。

第三，着力发展新一代人工智能，打造全球领先的数字智能城市。现在雄安新区建设先地下后地上，全面采用

北斗卫星、遥感、红外线、大赫兹、人脸识别、大数据、云计算等技术，建设过程实行 BIM、CIM，感应设施设备、光纤光缆都要埋在地下。

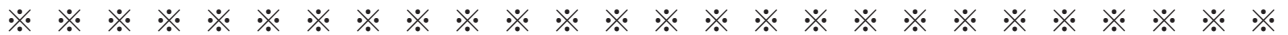
第四，着力抓好改革开放，打造体制机制的新高地。省委、省政府赋予雄安新区经济管理权、社会管理权，同时把三个县全面委托给雄安新区党工委和管委会管理。从市场主体准入、咨询、受理、审批、办理、反馈，打造网上审批“一条龙”，在家里在企业都可以办这些事。

王东峰在发布会上还说，通过京津冀联防联控联治，治理大气污染取得了重要的阶段性成效。去年，河北全省 PM2.5 平均浓度为 56 微克/立方米，与 2013 年相比，降幅 48%，比上年下降 14%。

在人与自然和谐共生、生态环境保护上，王东峰表示，河北产业结构偏重，能源结构不尽合理，特别是钢铁过剩产能较多，要“坚决去、主动调、加快转”。

河北省省长许勤说，在实际工作中，河北省采取多方面措施，包括抓工业污染防治、燃煤污染治理、机动车污染治理、抑尘增绿、重污染天气应对和环境突出问题整治。

(王优玲)



美国 政府主导 人工智能发展

你能想象吗？你点的外卖是机器人送的，餐盒里的蔬菜是机器人种的，这一科幻般景象如今已在美国落地，虽尚处于试验阶段，但让更多人看到了人工智能(AI)未来将给生活带来的便利和影响。

今年1月3日，百事公司在加利福尼亚州斯托克顿市的太平洋大学推出“零食机器人”。人们可以通过零食机器人的应用程序订购食品饮料，订单可送达175英亩校园内的50多个地点。

两年前，美国创业公司 Iron Ox 在加利福尼亚州圣卡洛斯开启了第一个机器人农场，用600万美元开发的自动机器人种植蔬菜，为旧金山湾区的餐馆提供制作沙拉的蔬菜原料，并预计明年向超市销售。

另一利用智能机器人更为成功和成熟的是美国纺织业领域。自20世纪90年代以来，纺织生产逐渐转移到中国、印度、

墨西哥这样的低成本国家，美国纺织工业渐入衰退。但随着十年前机器人的大量使用，美国纺织业出现了触底反弹。2009年至2012年，美国纺织品和服装出口增长了37%，出口额达到230亿美元。出现这种转变正是高效率的自动化技术发展带来的变革；使得美国纺织业即使与中国、印度、墨西哥等国相比也具有相当的竞争力。

2月11日，美国总统特朗普签署了一项行政令，要求联邦政府机构将研发人工智能、加大联邦数据接入程度、培训民众适应人工智能时代等设为“优先级事项”。从整个内容看，美国正式将人工智能上升到国家级高度(即国家未来竞争核心领域)，并强调联邦政府会在未来人工智能的发展中始终处于主导地位。

签署该行政命令并非特朗普心血来潮。去年5月在美国政府首次召开以人工智能为主题的会议上，特朗普就表示将允许人工智能技术“自由发展”，以确保美国维持人工智能研发及相关领域的优势地位。

随着以信息技术为核心的第四次工业革命在世界范围内的蔓延，国家间人工智能的竞争愈演愈烈。美国目前在该领域显示出一贯的创新和实用能力，如谷歌的阿尔法狗、麻省理工学院的四足机器人、特斯拉的无人驾驶……就像去年美国白宫负责科技政策制定的总统特别助理迈克尔·克拉茨奥斯所说的，“要保持住美国人工智能实力在全球的领先水平”。

(路虹)

打造 5G 网络建设先行区。

根据各地公开的商用基站建设目标，未来 3 年，包括广东、河北、上海、浙江、湖北、哈尔滨、江西、天津、重庆、武汉在内的五省五市将建设 5G 商用基站超过 50 万个。

中国国际经济交流中心研究员张影强表示，到 2022 年，全国将投资和建好逾 200 万个 5G 基站。中国信通院则预计，2020 至 2025 年，5G 网络总投资额在 9000 亿至 15000 亿元，同期电信企业 5G 业务收入累计将达到 1.9 万亿元。

不过，冯晓辉也指出，目前 5G 技术和标准尚未完全成熟，如何避免各地推进 5G 发展时在路线选择、早期投入等方面承担过大风险，成为焦点问题。对此，闻库透露，下一步工信部将不断完善政策环境，推动相关企业加强协作，助力 5G 的成功商用。

多方角逐万亿产业集群

中国信通院发布的报告显示，预计 2020 至 2025 年期间，我国 5G 商用直接带动的经济总产出将达到 10.6 万亿元，直接创造的经济增加值达 3.3 万亿元。

厦门大学经济学院副教授孙传旺表示，商用初期，5G 会带动网络等基础设施的建造需求，通信设备行业将成为最大风口；商用中期，终端市场将成为消费主力，结合运

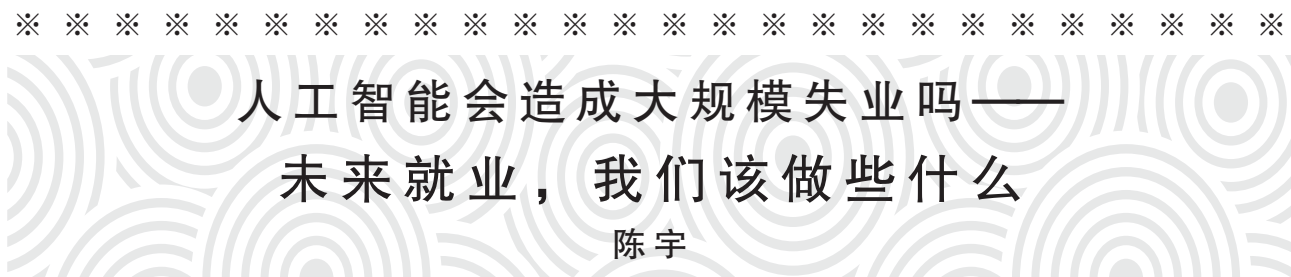
营商的商业推动，下游产业链将充满投资价值；商用后期的增长潜力将集中于软件与信息服务业，大众商业应用与专业解决方案的收入将会显著增加。

地方政府也瞄准 5G 的巨大潜力，加快出台产业规划。如浙江省近日提出，到 2022 年，培育 10 个特色优势产品、20 家骨干企业，实现 5G 相关产业业务收入 4000 亿元，支撑数字经济核心产业业务收入 2.5 万亿元。

当前，快速打通产业链成为各方共同的目标。据悉，三大运营商在加快与地方合作布局 5G 网络的同时，也在 5G+ 医疗、5G+ 交通、5G+ 智慧城市等多方面发力。在智能制造方面，诺基亚贝尔、浪潮等国内外龙头企业纷纷加码国内市场，助推制造业数字化转型，完善 5G 产业链。在 5G 手机终端上，国内外主流手机厂商陆续推出 5G 手机，OPPO、小米等总计 30 多款 5G 终端预计将在今年发布。

盘古智库高级研究员吴琦表示，基于 5G 技术增强移动带宽、海量机器类通信和高可靠通信这三个主要功能，未来，虚拟现实、超高清视频无人机、机器人、智慧城市、智慧工厂等大量应用场景将成为企业竞争的焦点。

(班娟娟 郭倩)



人工智能会造成大规模失业吗—— 未来就业，我们该做些什么

陈宇

未来就业面对的一个最大挑战，也是现在一个最热门的话题，就是所谓人工智能的崛起。有一种观点认为，人工智能、机器人的发展似乎就是专门来挑战就业的，人工智能必然会造成大规模失业。另外一种观点和它截然相反，这种观点认为：每一次生产力的大变革都可能会带来机器取代人的恐慌，许多人会担心人类的工作岗位被科技进步和机械化所取代，但是，长期考察下来，实际的结果并不是这样，实际上带来的都是人类的劳动向深度和广度的进一步突进。

现在新经济、新业态已经影响了至少 8 亿到 10 亿人的就业。然而在 20 年前，我们都不会想到，人类会有这么多的工作、这么多的服务、这么多的产业活动会和数字移动互联网联系在一起，会和智能算法联系在一起。因为在二十年前，数字移动互联网和智能算法根本就没有出现。但是，它一旦出现，就带来了大量新的机会、新的岗位。所以，科学技术和生产力不管怎么发展，人类最后总会创造出无数新的、我们根本就想象不到的岗位。这里，最生动的一个例子，就是被称为计算机之父的冯·诺伊曼。在高性能计算机诞生之前，据说他曾经预测，每秒百万次计算机出现之后，全世界只需要三台计算机就可以解决全人类的计算问题。现在看来，这种预测是不是非常不靠谱？现在一台普通的手机的运算速度都超过了每秒 10 亿次。那么，今天人类的计算机（包括智能手机）够用了吗？回答肯定是远远不够！

今天，当人类拥有了比 1945 年强大无数倍的计算能力以后，人类需要计算的问题，并不比我们所预想的少，而是多得多。未来人类对自己创造性的工作活动和工作岗位的需求也是这样。现在人们没有条件和机会大规模地从事创造性的工作和劳动，人们对这些劳动的产品和服务的

需求也还没有表现出来。但是，将来就不一样。当人类大规模的创造性能力充分涌现出来的时候，人类对这种创造性能力带来的产品和服务会更强烈地、超前地表达出来。所以，未来的就业和未来的工作肯定不会是问题。被机器取代了大部分、甚至全部规则性、可编程的体力劳动和脑力劳动之后，将有数不清的非规则性、不可编程的体力劳动和脑力劳动在等着我们。

说清楚了这些，那么我们剩下需要做的事情有三件：

一是调整教育。传授一种新的方法和新的观念，以帮助我们的孩子能够去适应和从事今天还没有出现的工作岗位，掌握今天还没有出现的技术技能等，以帮助他们自主获得知识、技能并创造性地生活。

二是调整劳动关系。工业化的市场经济制度、特别是工业化的雇佣劳动关系，将被生产力颠覆。在一定意义上，这也证明了马克思的理论的超前性。显然，雇佣劳动关系现在已经完全不能适应未来的职场发展。我们可以看到：以劳动者个人的全面发展为特征的新型劳动关系正在出现。

三是调整分配关系。最终人类社会必将实现让全体人类共享新科技、高科技、人工智能和智能机器人给人类带来的成果和利益，而不会只是让少数人控制这些利益。人类将会创造出一种新的制度，实现全民的基本收入保障。让全民共享未来强大生产力给全人类带来的发展成就。那时，每一个人、不管你是从事什么活动，包括是不是从事市场意义的劳动，都应该得到基本生活保障。现在，在欧洲和美国都在进行这种制度的实验。在每个人都有了最基本的生活保障以后，就会完全改变今天这样的一种生产关系和社会关系。事实上，如果摆脱了金钱的束缚，每一个人都会有努力从事自己认为有意义的自主的创造性的劳动活动的冲动。

行业建设

“2019 北京人力资源服务高峰论坛”成功举办 北京人力资源服务品牌 70 强 北京地区最具影响力 100 位人力资源经理人同时发布

2019年5月28日—6月1日，中国国际服务贸易交易会（京交会）在北京国家会议中心成功举办。5月31日，作为京交会分论坛、由北京人力资源服务行业协会和北京品牌协会共同主办的“2019北京人力资源服务高峰论坛”在北京国际会议中心顺利召开。论坛邀请了业内四位知名专家及人力资源服务企业高管到会作主题演讲并在会上发布“2019北京地区人力资源服务品牌50强”“北京地区猎头品牌10强”“北京地区人力资源服务创新创业品牌10强”及“北京地区最具影响力100位人力资源经理人”，并颁发北京京人奖奖牌和奖杯。这是人力资源服务业首次登陆京交会，也是北京地区首次发布人力资源服务品牌榜单。

高峰论坛由北京人力资源服务行业协会秘书长沈志敏主持，中国人才学理论的主要奠基人、中国人事科学研究院原院长王通讯首先致开幕辞。王院长在致辞中表示，在此次高峰论坛上，我们将公布北京人力资源服务京人奖组委会评选出的2019北京地区“人力资源服务品牌50强、猎头品牌10强、人力资源创新创业品牌10强、最具影响力100位人力资源经理人”。在这里让我们对获奖单位和个人表示热烈的祝贺。我们希望通过此次评选活动，在行业内树立标杆，弘扬正气，促进北京人力资源服务行业快速发展，为首都社会经济的发展提供人力资源的支撑和保障。

王院长强调，目前，我们正处在改革的攻坚阶段和发展的关键时期。人力资源服务行业要实现高质量的发展，需要我们重视对创新意识、创新精神和创新能力的培养。首都人力资源从业者要做改革发展大潮的思考者、实践者，人力资源服务部门要在这场变革中，有所作为，为促进就业、



发展经济，稳定社会，增进人民福祉做出应有的贡献。

在大会演讲时段，人力资源和社会保障部劳动和社会保障科学研究院劳动人事争议研究室主任、研究员李天国作了“HR 该怎样应对人力资本新时代？”

中国国际技术智力合作有限公司外企服务分公司党委书记、总经理李云峰作“新时期人力资源服务如何“更精致”北京众合天下管理咨询有限公司研究中心专家庚鑫作“新业态下，劳动力变革与趋势判断”

路通世纪（中国）科技有限公司人力资源总监张琳作“助力发展只问初心”的主题演讲。与会的300余位业内同仁共同分享了人力资源服务行业发展的经验和体会。

“2019北京地区人力资源服务品牌评选”由《北京商报》和《北京人才市场报》联合发起，共评选出“人力资源服务品牌50强”“猎头品牌10强”“创新创业品牌10强”“北京地区最具影响力





100位人力资源经理人”四个榜单。

评选以各人力资源服务机构品牌为评选主体，各品牌营业收入以企业营业额计算，每个企业只能申报一个品牌参与评选。同时，各参评机构应在三年内未受到行政处罚。北京京人奖评委会由人力资源服务领域业内专家、人力资源领域知名学者、人力资源媒体代表等组成。

国家人社部日前公布的数据显示，截至2018年底，全国共有各类人力资源服务机构3.57万家，从业人员64.14万人，全年行业总营收1.77万亿元。而根据相关部门的统计，本次北京地区“人力资源服务品牌50强”的总营收已达3140亿元，约占全国的17.5%，北京地区共有各类人力资源服务机构1600余家，机构数约占全国的4.48%。评选发起方相关负责人介绍，3140亿元的营收相比以往数据有大幅增加，一方面是因为50强中包含了中央企业和中央在京单位，另一方面是总部在北京的企业包含了京外地区的营业收入。

来自北京地区180余家企事业单位及人力资源服务机构的300名代表参加了当天的论坛活动。

(高峰论坛组委会 供稿)

附件：2019北京地区人力资源服务品牌50强

(以参评企业名称笔画为序)

- 人瑞集团——人瑞人才科技控股有限公司
- 猎聘——万仕道(北京)管理咨询股份有限公司
- 上海外服北京公司——上海市对外服务北京有限公司
- 中国四达——中国四达国际经济技术合作有限公司
- 国际人才——中国国际人才开发中心
- 中智——中国国际技术智力合作有限公司
- 中瑞方胜——中瑞方胜金融服务外包(北京)有限公司
- 汇人聚德——汇人聚德(北京)人力资源有限公司
- 58同城——北京五八信息技术有限公司
- 中关村天下——北京中关村天下人力资源有限公司
- 中科航天人才服务——北京中科航天人才服务有限公司
- 双高集团——北京双高国际人力资本集团有限公司
- 五湖四海——北京五湖四海人力资源有限公司
- 东方慧博——北京东方慧博人力资源顾问股份有限公司
- FESCO——北京外企人力资源服务有限公司
- 四达人才——北京四达人才服务中心
- FA Talent, A FESCO Adecco Company——北京仕邦达人力资源服务有限公司

- 北京 FASCO——北京外航服务公司
 - 任仕达(中国)——北京任仕达人力资源服务有限公司
 - 51 社保——北京众合天下管理咨询管理有限公司
 - 团兴人力——北京团兴劳动与社会保险服务有限公司
 - 亦庄国际——北京亦庄国际人力资源有限责任公司
 - BOSS 直聘——北京华品博睿网络技术有限公司
 - 智联招聘——北京网聘咨询有限公司
 - 全职招聘集团——北京全聘致远科技有限公司
 - 易才集——北京易才人力资源顾问有限公司
 - 冠华英才——北京冠华英才国际经济技术有限公司
 - 威克逊 & 慧伴社——北京威克逊顾问有限公司
 - 科锐国际——北京科锐国际人力资源股份有限公司
 - 泰来猎头——北京泰来猎头咨询事务所
 - 鸿联九五——北京鸿联九五信息产业有限公司
 - 商壤猎头——北京商壤人力资源有限公司
 - 锐仕方达——北京锐仕方达人力资源集团有限公司
 - 博尔捷——北京博尔捷人力资源管理顾问有限公司
 - 惠隆睿和——北京惠隆睿和劳务派遣有限公司
 - 智鼎咨询——北京智鼎管理咨询有限公司
 - 阿姨来了——北京嘉乐会家政服务服务有限公司
 - 精灵时创——北京精灵时创人力资源管理有限公司
 - 融德——北京融德人才咨询服务有限责任公司
 - 安拓中国——安拓奥古(北京)人力资源服务有限公司
 - Michael Page——米高蒲志(北京)人才服务有限公司
 - 社保通——社宝通人力资源(北京)有限公司
 - 金柚网——杭州今元标矩科技有限公司朝阳区分公司
 - e 签宝——杭州天谷信息科技有限公司北京分公司
 - 诚通人力——诚通人力资源有限公司
 - 智阳·第一人力 & 昊基人力——昊基人力资源服务(北京)有限公司
 - 恒升人力——恒升(北京)人力资源管理服务有限公司
 - 前程无忧——前锦网络信息技术(上海)有限公司北京分公司
 - CDP——薪得付信息技术(上海)有限公司北京分公司
 - 戴斯——戴斯企业管理(北京)有限公司
- 2019北京地区猎头品牌10强**
- (以参评企业名称笔画为序)
- CGP O20——上海仕卿人力资源有限公司北京分公司
 - FA Talent, A FESCO Adecco Company——北京仕邦达人力资源服务有限公司
 - 任仕达(中国)——北京任仕达人力资源服务有限公司
 - 科锐国际——北京科锐国际人力资源股份有限公司
 - 泰来猎头——北京泰来猎头咨询事务所
 - 商壤猎头——北京商壤人力资源有限公司
 - 锐仕方达——北京锐仕方达人力资源集团有限公司
 - 安拓中国——安拓奥古(北京)人力资源服务有限公司
 - Michael Page——米高蒲志(北京)人才服务有限公司

易建 100 建设猎头——易建安盛（北京）教育科技有限公司

2019 北京地区人力资源服务创新创业企业 10 强
(以参评企业名称笔画为序)

全力科技——已赋（北京）科技服务有限公司

小爱科技——北京小爱智能科技有限公司

华夏人才技术研究院——北京华夏人才技术研究院

威克逊 & 慧伴社——北京威克逊顾问有限公司

展招 AI+SaaS——北京展招网络技术有限公司

e 签宝——杭州天谷信息科技有限公司北京分公司

恒升人力——恒升（北京）人力资源管理服务有限公司

法大大电子合同——深圳法大大网络科技有限公司北京分公司

焱腾人力——焱腾（北京）人力资源有限公司

微知科技——微知（上海）服务外包科技有限公司北京分公司

北京地区最具影响力 100 位人力资源经理人

(以姓氏笔画排列)

于永纯 新疆金风科技有限公司 人力资源总监

马永佳 居理新房 人力资源总监

王友华 车好多集团 人力资源副总裁

王 东 国家电网人才交流服务中心 主任

王晓红 国美控股集团 副总裁

王海芳 北京金隅集团股份有限公司 人力资源部副部长

王晓丽 北京科技园建设（集团）股份有限公司集团人力资源部总经理兼任商业研究院培训部总经理

王海波 北京链家房地产经纪有限公司 高级总监

王晓清 普信恒业科技发展（北京）有限公司 人力资源与文化副总裁

王 珺 华拓金服数码科技集团有限公司 人事总监

王盛鹏 中国石油勘探开发研究院 人事组织部长

王 骞 北京京东世纪贸易有限公司 人力资源部高级人事总监

王 巍 蝶和科技（中国）有限公司 人力资源副总裁

叶宏庆 金瓜子科技发展（北京）有限公司 薪酬福利总监

叶 枝 北京富国大通基金销售有限公司 总裁助理

刘凤瑜 微软（中国）有限公司 大中华区人力资源服务总监

朱云鹏 北京一轻控股有限责任公司 人力资源经理

刘 兵 北京水产有限责任公司 人力资源部长

刘 欣 中国自动化集团有限公司 集团人力资源经理

孙国花 北京中软国际教育科技股份有限公司 人力资源经理

刘 莉 韦莱韬悦中国 大中华区人力资源总监

刘振江 北京云杉世界信息技术有限公司（美菜网）招聘高级总监

朱海燕 北京星海钢琴集团有限公司 副总经理

刘 媛 特斯拉汽车（北京）有限公司 人力资源高级经理中国区人力资源负责人

刘 颖 中国联合网络通信有限公司北京市分公司 人力资源副经理

祁燕萍 北京汽车集团有限公司 人力资源管理部副部长

李小凡 北京巅峰智业旅游文化创意股份有限公司 人力资源总监

张广立 中国恩菲工程技术有限公司 人力资源总监

李元松 北京金风科创风电设备有限公司 招聘总监

宋月婷 英仕互联（北京）信息技术有限公司 副总裁

吴 平 首钢集团有限公司 人事组织部部长

苏玉玲 浪潮集团有限公司 人力资源部副总经理

陈 宇 北京安云世纪科技有限公司（360OS）人力资源副总裁

陈 沁 亚信科技（中国）有限公司 资深总监

张牡莲 北京贝瑞和康生物技术有限公司（贝瑞基因）人力资源总监

吴汶铄 思科科技（北京）有限公司 人力资源总监

陈 鸣 分众传媒信息股份有限公司 全国人事行政总经理

陈金兴 兴业银行股份有限公司北京分行 人事监察部总经理

李卓刚 亚太财产保险有限公司 人力资源部副总经理

张建伟 北京二商东方食品集团有限公司 党委副书记

杨建宏 上海卓赞教育科技有限公司北京分公司

(DaDa 英语) 首席人力资源官

张建泉 北京大豪科技股份有限公司 副总经理

张 娜 云南白药集团股份有限公司 人力资源总监

李洪波 北京市城市规划设计研究院 人事处长

杨美婷 北京维通利华实验动物技术有限公司 人力资源部总监

邹涓华 兴泛亚投资顾问（北京）有限公司 首席人才官 董事总经理

李晓梅 豪洛捷医疗科技（北京）有限公司 人力资源总监 中国及亚太新兴市场

李维峰 北京市建筑设计研究院有限公司 人力资源部 部长

李 辉 中国免税品（集团）有限公司 人力资源部 总监

张 琳 路通世纪（中国）科技有限公司 人力资源总监

李 满 北京二商集团有限责任公司 人力资源部长

吴 颖 明志传媒集团 人事行政总监

李 鲲鹏 联想控股有限公司 人力资源总经理

陈 曦 快跑软件（北京）有限公司 人力资源经理

郑云端 贝壳找房 首席人力资源官

范 红 北京能源集团有限责任公司 党委组织部部长

罗 阳 天九共享控股集团 人力资源副总裁

郑绍辉 北京旷视科技有限公司 高级副总裁

房 磊 华夏幸福基业股份有限公司 人力资源总经理

罗 慧 中国邮政集团公司北京市分公司 人力部经理

赵云龙 北京红星股份有限公司 党委副书记、副总经理

侯 杰 网易 HRBP

胡俊军 朴新教育科技集团有限公司 人力资源部总监

赵柳柳 乐学教育集团 人力资源总监

贺 恭 北京陌陌信息技术有限公司（陌陌）人力资源总监

段晓庆 智者四海（北京）技术有限公司（知乎） 人力行政副總裁

赵晨光 唐山冀东水泥股份有限公司 人力资源部长

高叶青 格锐智诚（北京）企业管理有限责任公司 人力经理

徐 驰 祖龙（天津）科技有限公司北京分公司 人力资源与行政高级总监

高 洁 北京世邦魏理仕物业管理服务有限公司 人力资源及培训经理

高 峰 内蒙古蒙牛乳业（集团）股份有限公司 人力共享服务中心总监

耿健 华升富士达电梯有限公司人力资源部长
袁圆 北京控股集团有限公司人力资源部副经理
高晓宇 趣头条高级人力资源总监
盛东海 北京首商集团股份有限公司人力资源部长
康旭芳 紫光集团有限公司高级副总裁兼首席人才官
黄华菁 瑞银集团(UBS)董事总经理/中国区人力资源负责人
曹宇晶 北京瑞玛克咨询服务有限责任公司总经理 & 首席人才官
梁昆 随行支付有限公司人力资源总监
曹洪浩 人教数字出版有限公司人力资源总监
盖晓妍 北京未来橙教育科技有限公司人力资源总监
堵琳 国家开发投资集团有限公司部门经理
章鹏 北京神州飞思信息科技有限公司CEO兼首席人才官
傅申 清控金信资本管理(北京)有限公司薪酬经理
惠朋 北京国电通网络技术有限公司人力资源经理
程娟 罗森博格(亚太)电子有限公司人力资源经理

董阅 物美集团人力资源总监
韩朔 华润双鹤药业股份有限公司人力资源部长
董晓凯 北京福奈特洗衣服务有限公司人力资源副总裁
彭程 北京柯莱特科技有限公司人事总监
鲁新华 中化集团农业事业部人力资源部经理
解修胜 北京乐纯悠品食品科技有限公司人力资源总监
解菲 特斯联(北京)科技有限公司人力资源总监
赖清平 国网经济技术研究院有限公司人力资源部主任
蔡恒 北京智充科技有限公司人力总监
管景蕙 北京北辰实业股份有限公司人力资源部长
潘平 北汽福田汽车股份有限公司人力资源部总监
魏永革 丰田汽车(中国)投资有限公司人力资源部部长
戴瑞祥 中国石油国际勘探开发有限公司总经理助理兼人力资源部主任
籍广军 阳光财产保险股份有限公司人力资源部经理



第四次京津冀人力资源 服务座谈会近日在京召开

2019年4月26日,第四次京津冀人力资源服务座谈会在北京市人才服务中心511会议室召开。北京市人社局人力资源市场处、北京市人才服务中心、北京人力资源服务行业协会与天津市人力社保局人才开发处、北方人才市场、河北省人社厅市场处、河北省人力资源服务行业协会的相关负责同志出席了座谈会。会议就三地人力资源服务业发展情况、贯彻落实《人力资源服务京津冀区域协同地方标准》(以下简称区域协同地方标准)、三地人力资源服务产业园建设、人力资源服务行业协会建设和人力资源服务协同发展合作事宜进行了交流和讨论。

会议研究决定:

一、三地合作继续推动区域协同地方标准的贯彻落实:

1. 按照天津、河北在贯彻落实区域协同地方标准工作上的需要,北京在培训、宣传、信息系统开发方面予以支持;2. 建立三地协调机制,相互通报区域协同地方标准贯彻实施情况;3. 探索《公共职业指导服务规范》《公共职业介绍服务规范》和《公共职业介绍和公共职业指导服务评价规范》三个标准在天津、河北地区的推广问题。

二、在“北京市经营性人力资源服务机构评价体系研究与建设”上加强与天津、河北的深化合作。

三、人力资源服务产业园建设:三地将加强在人力资源服务产业园建设方面的合作,天津市人力资源服务产业园将于5月10日正式挂牌。中国北京人力资源服务产业园通州园区、海淀园区正在招商中,优惠政策近期正式公布。两个园区计划在近期同时挂牌运行。河北省人力资源服务产业园目前正在有关方面协助下积极筹备建设中。

四、人力资源服务行业协会建设:三地人力资源服务行业协会将进一步加强沟通、交流与协作,天津市也将于近期成立人力资源服务行业协会。

五、人力资源服务京津冀协同发展的相关合作:为进一步明确廊坊北三县引进经营性人力资源服务机构的需求、行业方向、相关政策支持,河北要进一步加强与北京的沟通与交流。

出席此次座谈会的北京方面有:

北京市人才服务中心主任林革、北京人力资源服务行业协会书记张宇泉、北京市人力资源和社会保障局人力资源市场处处长高永辉、北京市人才服务中心副主任宋晔、北京人力资源服务行业协会秘书长沈志敏等;

天津方面有:

天津市人力社保局人才开发处副处长刘增勇、中国北方人才市场副总裁魏云;

河北方面有:

河北省人力资源和社会保障厅市场处副处长马云霞、省人力资源和社会保障厅市场处主任科员张帅、河北省人力资源服务行业协会秘书长赵向南;

并特邀中国对外服务工作行业协会秘书长张艳珍、王通讯人才工作室主任唐淑君等共20余业内同仁到会。

(谢琳 康群供稿)



王通讯人才工作室

近日召开 2019 年第一次专家工作会议

2019年4月24日下午，王通讯人才工作室专家工作会议在北京市丰台区人才大厦1203会议室召开。

出席此次会议的有：

王通讯 王通讯人才工作室首席专家、创始人

张宇泉 王通讯人才工作室创始人、北京人力资源服务行业协会书记、创始人

段建国 北京水泥协会会长、北京人力资源经理委员会常务副理事长

高继明 中国航天科工飞航技术研究院科技委常委、经发委常委北京人力资源经理委员会副理事长

李建新 华北电力技术院原副院长，北京人力资源经理委员会常务理事、副秘书长

龚玉书 北京华夏人才技术研究院院长、北京人力资源经理委员会常务理事

张艳珍 中国对外服务工作行业协会秘书长

孙力中 中国国际人才开发中心主任、北京人力资源服务行业协会副会长

果强 中国人才交流协会国家机关分会副会长兼秘书长、北京人力资源服务行业协会副会长

汪允强 北京市丰台区人力资源和社会保障局副局长

唐淑君 王通讯人才工作室主任

沈志敏 北京人力资源服务行业协会秘书长

林彤 中国对外服务工作行业协会研究室主任

刘德刚 北京人力资源服务行业协会副秘书长、北京人力资源经理委员会秘书长

王南 北京华夏人才技术研究院副秘书长

王新艳 北京人力资源服务行业协会办公室主任

康群 北京人力资源服务行业协会编辑部主任

安振辉 华隆鼎业投资管理有限公司董事长

刘春梅 丰台区人力资源服务产业园总经理协会书记张宇泉同志主持了此次会议。

会议首先就工作室2018年工作完成情况作了汇报，与会专家对此给予了充分肯定。

张宇泉代表工作室宣布王通讯人才工作室第四批聘任专家名单，并逐一介绍了各位专家工作履历及任职情况。他（她）们是：

段建国 北京水泥协会会长

高继明 中国航天科工飞航技术研究院科技委常委、经发委常委

李建新 华北电力技术院原副院长

龚玉书 北京华夏人才技术研究院院长

张艳珍 中国对外服务工作行业协会秘书长

孙力中 中国国际人才开发中心主任

果强 中国人才交流协会国家机关分会副会长兼秘书长

董小华 北京市人力资源和社会保障局宣教中心主任

汪允强 北京市丰台区人力资源和社会保障局副局长

随即，由工作室首席专家王通讯为此次新聘任的9名专家颁发专家聘书。

会议就北京人力资源服务行业协会委托工作室承担的中国人力资源研究院科研课题项目《**新经济形势下非标准劳动关系的研究**》的相关情况听取了工作室专家林彤的介绍，就科研课题的研究重点、调研安排、撰写方法、完成日期等相关问题作了认真讨论，对新经济形势下灵活用工等相关问题取得了共识。

会议听取了张宇泉同志对王通讯工作室10名工作人员的情况介绍。

王通讯人才工作室组成人员计有：

张志功 原中央领导秘书 工作室总顾问

王通讯 王通讯人才工作室首席专家、创始人

张宇泉 王通讯人才工作室创始人北京人力资源服务行业协会书记、创始人

唐淑君 王通讯人才工作室主任

樊进生 中国对外服务工作行业协会原秘书长

沈志敏 北京人力资源服务行业协会秘书长

王新艳 北京人力资源服务行业协会办公室主任

康群 北京人力资源服务行业协会编辑部主任

林彤 中国对外服务工作行业协会研究室主任

王爱敏 北京城市学院教授

王通讯在会议上发表《**新机器时代与就业政策调整**》的演讲。

最后，王通讯作会议总结。他要求工作室的同志要干大事，干实事，要做改革发展大潮的思考者、实践者，要为北京市乃至国家的社会经济建设做出实实在在的贡献。特别是要高度关注“新机器时代与就业政策调整”问题，正在到来的第四次工业革命，硬件+软件+数据所必然带来的智能化，会使大量工作消失，会带来全球范围内的失业、贫困和社会动乱。对此，要十分重视研究和肯定非正规就业，这也是适应时代发展需要，适应社会结构变革趋势的明智之举。人力资源服务部门要在这场变革中，有所作为，为促进就业，发展经济，稳定社会，增进人民福祉做出应有贡献。

附：王通讯人才工作室专家名单

第一批：

姓名	工作单位	职务	电话	发证时间
王通讯	王通讯人才工作室	创始人	13901387390	2016年12月14日
张文淼	人力资源和社会保障部市场司	副司长	13911151369	2016年12月14日
余兴安	中国人事科学研究院	院长	13501372829	2016年12月14日
张宇泉	北京人力资源服务行业协会	常务副会长	13901040422	2016年12月14日
杨伟国	中国人民大学劳动人事学院	院长	13910016521	2016年12月14日
张晓初	中关村科技园区海淀园管理委员会	办公室副主任	13701311381	2016年12月14日
刘凤英	玉渊潭农工商总公司	董事长	13901220260	2016年12月14日

第二批：

姓名	工作单位	职务	电话	发证时间
萧鸣政	北京大学人力资源开发与管理研究中心	主任	18610108896	2017年1月19日
杨河清	首都经济贸易大学劳动经济学院	院长	13681309062	2017年1月19日
丁雪峰	民航管理学院	博士	13801039299	2017年1月19日
徐建军	北京青年人力资源服务商会	会长	13901211921	2017年1月19日
林泽炎	全国工商联政研室	主任	13801127481	2017年1月19日

蒋北麒	北京双高人力资本集团	总裁	18911773880	2017年1月19日
胡明	华彬航空集团	副总裁	13911800478	2017年1月19日
	北京青年人力资源服务商会	副会长		2017年1月19日
徐斌	首都经济贸易大学人才系	主任	13801326144	2017年1月19日
钟祖荣	北京教育学院	副院长	13911222650	2017年1月19日
蔡秀萍	中国人才杂志		18618308568	2017年1月19日
丁向阳	中国组织人事报		13671081679	2017年1月19日
罗旭	光明日报		13910837979	2017年1月19日
盛若蔚	人民日报		13910397985	2017年1月19日
周建华	中国人事科学研究院	处长	15910760880	2017年1月19日
黄秋钧	北京新晨阳光大数据公司	技术总监	18501140867	2017年1月19日
王爱敏	北京城市学院	教授	13522898107	2017年1月19日
占德干	中石油人才所		13801382800	2017年1月19日
樊进生	中国对外服务工作行业协会	秘书长	13901025616	2017年1月19日
林彤	中国对外服务工作行业协会	研究室主任	13911992871	2017年1月19日
苏海南	中国劳动学会	会长	13701324746	2017年1月19日

行业建设

莫 荣	人力资源和社会保障部国际所	所长	13501116172	2017年1月19日
唐淑君	王通讯人才工作室	主任	15811382364	2017年1月19日

第三批:

姓 名	工作单位	职务	电话	发证时间
史高尧	陕西省人力资源和社会保障厅	处长	13892869398	2017年10月26日
张瑞琦	陕西省书学研究院	院长	13700272368	2017年10月26日
张英群	陕西省书学研究院	副院长	13509181997	2017年10月26日
郑幼生	陕西省书学研究院	一级美术师	13891806558	2017年10月26日

第四批:

姓 名	工作单位	职务	电话	发证时间
段建国	北京水泥协会	会长	13701335163	2019年4月24日
高继明	中国航天科工飞航技术研究院	科技委常委、经 发委常委	13911198538	2019年4月24日
李建新	华北电力技术院	原副院长	13801086046	2019年4月24日
龚玉书	北京华夏人才技术研究院	院长	13910208779	2019年4月24日
张艳珍	中国对外服务工作行业协会	秘书长	18601358866	2019年4月24日
孙力中	中国国际人才开发中心	主任	18600562186	2019年4月24日

针对这些问题，双方一致认为，要加强省市间人力资源机构的沟通，提供便利服务条件，减少办事阻力，同时针对现有问题，统计总结后及时向上级机构反映，推进相

关补充文件的制定，为办事群众提供更优质的服务。

(黄文静)



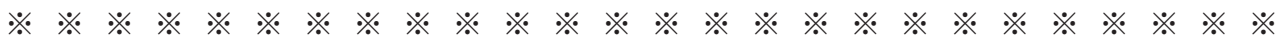
昌平区举办毕业生就业服务暨海淀公安辅警专场招聘会



5月24日上午，昌平区人力社保局举办为期半天的“毕业生就业服务暨海淀勤务辅警专场招聘会”活动。本次招聘会邀请海淀勤务辅警、北京爱康宜诚和北京世纪沃德等18家用人单位参会，提供适合毕业生的勤务辅警、工程师和文员等就业岗位500余个。

为扩大本次活动的影响力，昌平区依托“大学生短信平台”和“昌平就业”微信公众号将优质招聘公告、企业和岗位信息进行预发布，吸引求职人员近400人，120人现场达成初步就业意向。

(昌平公服中心 供稿)



西城区组织毕业生创业园区行

为深入贯彻落实市政府《关于做好当前和今后一个时期促进就业工作的实施意见》，持续优化营商环境，提供贯穿全程的全方位公共就业服务，实现校内校外无缝对接，促进北京地区高校毕业生更高质量和更充分就业，日前，西城区公服中心组织首都经济贸易大学在校生，走进北京普天德胜科技孵化器有限公司参观考察。

参观期间，工作人员对孵化器的运营模式、工作方法及行业前景进行了详细讲解，引发了同学们的极大兴趣。在接下来的座谈中，双方就大学生



创业、就业指导及毕业后的档案及保险问题开展了热烈讨论，同学们都觉得受益匪浅，不虚此行。

(路丹文并摄)



(上接 43 页)

体、真实、惨烈的战斗场面的描写，反映出志愿军官兵同敌人血战到底的战斗精神，的确读之令人动容。第二个事例塑造的是个体的英雄形象，即一个名叫马玉祥的21岁战士，冒着生命危险冲进因敌机扔下炸弹而着了火的房子里，救出父母已被烧死的朝鲜儿童。这既表现了志愿军战士对侵略者满腔的仇恨，也体现了他们对朝鲜人民深深的爱，赞颂了中朝人民血浓于水的友谊。第三个事例则是出了一个“思考者”的士兵形象。作品通过一个在防空洞里吃一口炒面就一口雪的战士，一起讨论关于苦和乐的问题。质朴的战士，朴素的语言，展示出的是一种崇高的境界与宽广

的胸怀。这些战士的形象，对于当时的读者而言，都是崭新的，富于感染力的；对于今天的我们来说，则是一组组净化人的灵魂，提升人的精神境界的历史记忆。

诞生于战火中的这篇英雄赞歌，成为抗美援朝的时代最强音，不仅在当时大大地鼓舞了前后方的抗美援朝斗争，而且数十年传诵不衰；不仅将世世代代激励中国人民发扬志愿军的精神去保家卫国、建设祖国，而且成为宝贵的精神财富。这是《谁是最可爱的人》不可磨灭的历史功勋。

(陈剑晖)

怀柔区启动 2019 年“民营企业招聘月”活动



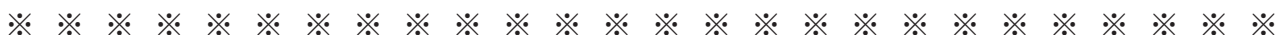
5月7日，怀柔人力社保局举办2019年“民营企业招聘月”首场招聘活动，来自区内的大星发商贸有限公司、森根比亚生物工程技术有限公司、前锋科技有限公司等56家企业，共提供岗位1038个，吸引450名求职人员到场求

职和咨询，最终达成初步就业意向306人，现场共发放就业创业政策宣传品2000余份。首场招聘会成功举办，也标志着我区2019年“民营企业招聘月”活动正式启动。

民营企业用工是吸纳就业的重要渠道之一，“民营企业招聘月”活动是进一步优化营商环境，解决企业用工短缺，帮扶高校毕业生、农村转移劳动力、失地失业人员等就业困难群体实现较为充分就业有效途径。此次“民营企业招聘月”以“就业政策惠民企，就业服务促发展”为主题，前期依托社保所摸排不同群体的求职愿望，深入企业开展用工需求调查，鼓励引导重点企业及劳动密集型企业进场参会，有针对性地挖掘招聘岗位，确保招聘活动取得实效。

此外，招聘月期间还将通过发放宣传品、悬挂横幅、张贴海报、微信公众号发布等途径宣传就业优惠政策，并开展企业用工回访等多种形式的活动，搭建民企与求职者的对接平台，调动民企服务就业的积极性和主动性，进一步拓宽求职者就业渠道。

(怀柔人力社保局 供稿)



心系困难毕业生 携手跨区送岗位

日前，西城区人力资源公共服务中心组织辖区企业赴门头沟区人力社保局民生大厅参加“2019年门头沟区低保、低收入家庭高校毕业生专场招聘会”。

本次招聘会，西城公服中心共组织6家企业为困难毕业生提供23个工种，85个岗位信息。招聘会期间共有18名求职者现场求职，现场达成就业意向12人。



(武磊 文并摄)



西城区人力社保局多举措 做好公共就业服务优化营商环境

(1) 结合日常招聘情况，建立区重点招聘企业工作机制，组织国有、民营企业通过现场招聘、信息展示、网络发布等方式，积极参与促进就业专项活动、劳务扶贫等重点活动，努力提高我区企业招聘效果。

(2) 主动走访区民营企业、中小微企业，采集招聘需求、用工计划等信息，为其建立用工、招聘需求电子档案，

发布、采集全区各类企业空岗信息。实时监测企业用工需求变化，对招聘情况进行跟踪回访，提供人职匹配、用工指导服务。开展政策宣讲，帮助企业了解惠企政策清单。

(3) 结合市里精细化公共就业服务要求，与全区相关企业签订日常服务协议。借鉴猎头公司委托招聘模式，开展委托招聘业务，利用市级职业介绍信息网大数据，提

供求职人员信息，为企业输送人才。

(4) 以市人社保局“百姓就业超市”互联网平台应用推广为契机，为我区企业开通招聘信息发布权限，结

合各类公共就业专项活动专场招聘会，推进线上、线下就业服务充分融合。

(武磊)



北京市人才服务中心参加 第二届全国创业就业服务展示交流活动



6月13日到15日，第二届全国创业就业服务展示交流活动在湖北省武汉市举办。本次活动是2019年全国大众创业万众创新活动周的一项重要内容。活动由国家人力资源和社会保障部和湖北省人民政府共同主办，湖北省人社厅和武汉市人民政府承办。人社部部长张纪南、湖北省省长王晓东等出席了活动。

举办本次展示交流活动，旨在充分展现创业就业服务



领域最新成果，搭建交流平台，引领双创发展，促进创业带动就业。活动分为主题展示和专项交流两个方面，展示项目342个，包括综合展区、就业扶贫、就业服务、创业培训与创业孵化等专题展区，各省、自治区、直辖市、新疆生产建设兵团以及退役军人事务部、全国总工会等单位的主题展区，集中展示近年来各地、各部门就业创业方面



的工作成果，展示就业创业服务的典型经验和做法。专项交流包括“互联网+就业”研讨活动、创业大讲堂等，对接创业实践和理论前沿，开展深度交流，助推创新创业高质量发展。

北京市人才服务中心共有三个项目和一个“就业服务体验区”专题展示项目入选了此次展示交流活动并获得了优秀项目奖，参展项目分别是北京市人才档案公共管理服务中心“创新流动人员人事档案管理服务模式”，北京市职业介绍服务中心“四精准全方位公共就业服务模式”，北京市毕业生服务中心“大创服务平台+大学生创业板”；“就业服务体验区”展示项目为北京市职业介绍服务中心“职业指导五个一工作模式”，并推荐了一名高级职业指导师为大学生专场授课。

(陈树坚 文并摄)



西城区“三进一助”做好 公共职业指导服务工作

(1) 进社区：深入街道社保所、就业援助中心，针对就业困难人员求职等内容，定期开展精细化公共职业指

导服务专题培训。建立全区优秀职业指导人才培养，服务绩效评估，服务质量监测预警工作机制。

(2) 进校园：与北京劳动保障学院合作，为该校大一至大三18个班级，近300余名学生设置职业意识启蒙、职业生涯规划、职场能力培养等职业指导课程。2016至2018三年间，辖区高级职业指导师累积授课近200学时。

(3) 进媒体：依市人社局部署，于北京城市广播电台《职场帮帮团》栏目，录制职业指导系列专题节目，介绍职业指导案例、发布辖区招聘会资讯等内容，创新开展我区公共职业指导品牌建设工作。

(4)助帮扶：利用区优秀职业指导师资源，与对口帮扶地区建立长效合作机制。深入内蒙古自治区鄂伦春旗，举办致富带头人创业培训班1期，参培人数17人。帮助

当地致富带头人提升经营能力、助其发挥示范作用。

(黄敏)



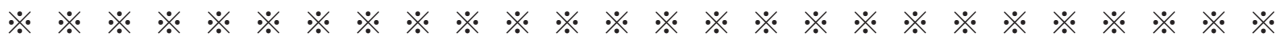
西城区面向中央在京单位 开展《北京市工作居住证》业务培训



6月10日，西城区人力资源公共服务面向辖区内中央在京单位、律师事务所举办《北京市工作居住证》业务培训会，共88家中央在京单位、9家律师事务所120余人参会。

培训内容一是对我区工作居住证办理情况进行介绍；二是强调工作居住证办理注意事项；三是讲解工作居住证的申报流程及管理系统的操作；四是强调日常工作中经常出现的问题。最后的提问环节中，参会人员对常见问题和疑难问题进行了交流讨论，取得了良好的培训效果。

(马晨 文并摄)



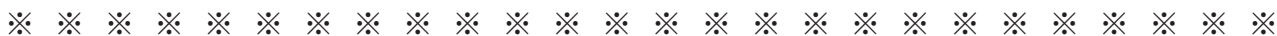
“2019 人才服务公益行公益性政策讲座咨询（房山区专场）活动”成功举办



由北京市人才服务中心主办、房山区人力资源公共服务中心协办、北京京才人才开发中心有限公司承办的“2019人才服务公益行之人力资源和社会保障政策讲座咨询（房山区专场）活动”，于2019年6月14日在房山区人力资源和社会保障综合服务中心成功举办。

本场讲座以《现行市、区就业创业优惠政策解读》《劳动保障政策司法实践之运用》为主题展开，房山区72家单位100人参加了活动。讲座咨询取得了良好效果，受到参会人员的普遍好评。

(陈树坚 文并摄)



西城区多措并举 开展劳务扶贫工作

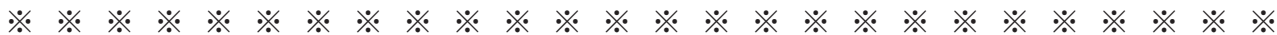
(1)利用“春风行动”专项活动，与河北省阜平县、张北县举办劳务扶贫招聘活动，区内19家企业通过“现场信息展示+网络招聘”方式，为当地求职人员提供最新岗位信息563条。

(2)根据受帮扶地区需求，利用当地和我区培训资源，为当地建档立卡贫困人员举办司炉工、驾驶员、家政及中高等技能培训班。

(3)利用我区建立的“致富带头人实训基地”，拟接待170余名受帮扶地区致富带头人来京实训，提高其带动建

档立卡贫困人员的脱贫能力。

(魏冉)



西城区多措并举做好京籍留学人员人事代理服务

(1)认真研习市里相关文件，及时向市级部门反馈京籍留学人员回京报到出现的各类特殊情况，提出相应处理建议，积极促进政策不断完善。

(2)梳理京籍留学人员报到登记、档案返京、建立档案等人事代理业务内容，明确办事流程，统一咨询口径，开展定期内部培训，设立学生业务专门窗口，专人专岗集

中受理相关业务。

(3)整理10大类23项办事需知，制作京籍留学人员返京、回京报到手续告知单，在办事大厅进行现场告知，通过“西城就业创业服务”网站、官微在线发布，设置区政务服务专线电话咨询，为服务对象提供相关导办资讯。

(丁涵)



怀柔
766名应届
高校
毕业生
返乡
『寻岗位』

今年以来，怀柔人力社保局多措施，多渠道、多途径为高校毕业生特别是愿返乡就业毕业生，搭建人性化服务平台，开展有针对性的帮扶，促使他们尽快实现高质量就业。

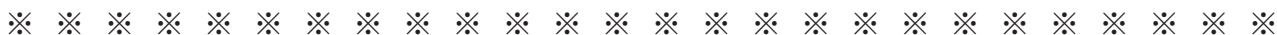
怀柔人力社保局针对愿返乡就业毕业生进行了入户摸底调查，建立了“愿回乡未就业毕业生台账”“困难毕业生台账”“自主创业毕业生台账”等实名制台账，在入户摸底的同时，将《大学生就业服务指南》《北京市普通高等学校毕业生就业政策问答》等政策读本发放到毕业生手中，解答毕业生就业疑惑。此次入户调查

共搜集到1001名怀柔籍应届毕业生信息，其中766人为愿回乡未就业毕业生，家庭经济困难毕业生55名，有创业意愿毕业生6名。本科及以上学历共564人，专科学历202人，所学专业排名前三位的是金融会计类、艺术类、计算机技术类，占愿回乡毕业生总数的45.3%。

依托毕业生就业实名制动态台账，区人力社保局掌握了毕业生就业意愿、培训需求及就业动态等情况，并针对专业特点，精心挑选相匹配的企业职位，引导和鼓励区内优秀企业积极挖掘面向高校毕业生的岗位。积极开展电话荐才直通车、小型推介会等活动，通过灵活多样的就业服务方式为毕业生提供便捷周到的就业推荐服务。

此外，依托网络等媒体开展招聘活动，通过“怀柔人力资源”微信平台、怀柔区2019届毕业生就业微信群等发布就业岗位信息。同时发布促进毕业生就业政策、求职指南等内容，为毕业生搭建网络就业指导服务平台。

(姜楠)



西城区人力社保局自企业需求出发 多措并举做好人事代理服务

(1)整合档案流转、档案查阅、开具证明等3大类服务委托存档单位业务事项，建立“前台综合受理、后台分类审批、统一窗口出件、服务管办分离”的政务服务模式，提高办事效率。

(2)优化办事环节，开设电话咨询、现场预约、大宗档案业务“大户室”，修订区政务服务热线咨询内容知识库。取消委托存档单位立户所需3项主要申办材料复印件，办事单位可申请当时完成立户工作。

(3)以上门走访服务、定期协商例会、建立服务企

业微信群等方式，与委托存档单位形成交流会商机制，采集企业需求，建立服务台账，协助解决滞留档案存档、复杂随调人员档案进京等疑难问题。

(4)与北京首钢特钢公司、北京二商集团公司等区内市属大型国有企业建立联络台账，形成长效沟通机制。指导其协助本企业职工提供原始、规范退休申办材料，规范特殊工种提前退休预审申办环节。

(董宁、殷海梅)

2019 人才服务公益性政策讲座咨询昌平专场举办 80 家企业人事专员现场“充电”



2019 年人才服务公益性政策讲座咨询活动（昌平区专场）于 5 月 23 日在昌平区委党校成功举办。此次讲座活动由北京市人才服务中心主办，北京市京才人才开发中心有限公司与昌平区人力社保局公服中心承办。

活动采取专题授课的形式，邀请北京市第三中级人民法院民三庭法官，就用人单位平时关注度最高、疑问最多的《劳动保障政策司法实践之运用》为主题，从劳动争议案件的审判理念、举证责任和用人单位的法律风险三部分作专题讲座。

来自全区 80 家企业的人事专员、工作人员近 200 人参加了培训学习。为期一天的讲座活动取得了良好的效果，受到了参会人员的一致好评。

（魏蓝蓝 文并摄）



西城区扎实做好 失业人员管理服务工作的

(1) 建立“西城就业创业服务网络平台”，精准关联辖区登记失业人员信息库、就业资金管理数据库。调整取消《企业法人营业执照》《就业失业登记证》等 20 项纸质申办材料，减省用人单位办事环节，为其申报岗位等就业补助资金，提供“线上申请+线下申报”的信息化服务模式。

(2) 围绕区域功能定位，满足安全形势，对接社会功能需求。指导辖区职业技能培训学校开发社区安全员、食品安全员、居家老年生活照护员等 5 个非等级培训项目，优化失业人员培训结构。

(3) 指派专人、劳动保障

协管员，以电话访问、问卷调查、上门服务、定期回访等方式，深入辖区用人单位，深度采集就业岗位信息，实时监测用工需求变化，为用人单位建立用工、招聘需求电子档案，提供人职匹配、用工指导等服务。

(4) 对照行政服务标准化要求，强化审核，实行双岗双查，确保失业金核定零差错。将失业人员自提转档模式，创新简化为区街间集中转档模式，准确转递失业人员档案。通过查询社保、档案流转记录，解决接转档案遗失等疑难问题。

(5) 设立用人单位失业动态监测 QQ 群、微信群及监测专员，公开咨询电话，提供线上培训。落实辖区 220 家用工监测单位，中工工程机械成套公司、东方科仪集团公司等 10 家人社部指定重点样本单位用工监测工作。形成《西城区失业动态监测报告》，辅助相关部门科学决策。

(6) 联动辖区残联、街道、社区，建立基层残疾失业人员专管员微信群，在线提供人力社保政策、业务培训指导。建立残疾失业人员工作台账，进行结对帮扶，提供档案流转、医药费报销、政策告知等上门服务、定制服务。

（郝伟）



市人才中心近日在京举办 “大同市人力资源服务业骨干人才培训班”

为落实大同市政府与北京市人力社保局签订的《大同市人民政府北京市人力资源和社会保障局农业区域合作人力资源方面合作协议》，市人才服务中心于 2019 年 6 月 24 日-28 日在北京市圆山大酒店举办“大同市人力资源服务业骨干人才培训班”。

本次培训内容包括数据时代的创新服务、人力资源服

务创新发展、话语沟通、领导者的情商修养、职业指导在公共就业服务中的应用等。

大同市人力资源和社会保障局及各区县人力资源服务机构骨干人才 31 人参加了培训。

（陈树坚）

西城区采取措施落实 “春风行动”视频会议精神

(1) 成立西城区“春风行动”专项活动领导小组。区人力社保局主管就业的局长任组长，就业、培训、监察体系相关单位及辖区街道公共就业服务机构为组员。研究制定工作方案，提前部署专项活动相关事项。

(2) 区内各公共就业服务机构服务大厅设立专项服务窗口。在做好日常前台求职登记服务的同时，对求职者

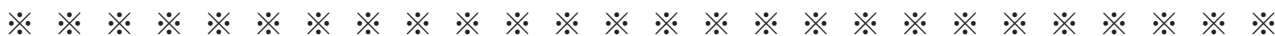
开展求职意愿摸底，准确收集求职人员需求，并及时录入市人力资源系统。

(3) 设立“帮扶地区在京就业贫困人员服务站”，为在京就业的贫困人员提供各项公共就业服务，采取招聘信息展示和网络发布方式与河北省张北县、阜平县举办2场针对建档立卡贫困人员的专场招聘活动。

(4) 活动期间，区人力资源市场及辖区各公共就业服务机构将举办“春风行动”专场招聘会及政策宣讲咨询活动，现场为服务对象提供就业咨询、政策宣传、职业指导、职业介绍等一站式服务。

(5) 利用“西城区就业创业网”以及官方微信公众号等新媒介，广泛宣传春风行动系列服务活动内容，并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。

(魏冉)



西城区职业指导工作 走进电台直播间

日前，西城公服中心受邀参加北京人民广播电台主办的《职场帮帮团》公共就业服务节目录制工作。中心星级职业指导师黄敏、辖区用工企业中国工商银行北京市分行本部服务中心人力资源代表参加节目录制。

直播节目现场，职业指导师为求职者讲解如何增加面试成功几率，同时发布西城中心最新招聘会信息。企业代表现场介绍了热招职位。本次录制还面向全市发布了我区10家用工企业，涉及26个工种的招聘岗位信息146个。

通过本次节目录制，进一



步扩大了西城区公共就业服务工作覆盖面，提升了西城公服中心知名度。

(黄敏 文并摄)



(上接 39 页)

成才规律”“扬长避短规律”“累积效应规律”等等。要想在这方面有所突破，需要广大学者不断努力，要立志有所作为，为国争光。为此，我有一个小的建议，就是一定要在科研方法论上深下功夫。方法论上如有突破，将大有益处，呈现全新的局面。

问：当前，国际上的人才研究动态如何？

答：国际上的人才研究一直比较热，人才作为一种战略资源一直深受关注。但是，他们的研究思路、研究方法往往与我们不一样，各有各的特色。美国上世纪早就开展了对天才人物的研究，对科技人才的专门研究，这些年则对准了硅谷。美国学者认为，人才研究固然重要，人才制度建设更为重要，所以在这方面花了很大力气。最近美国出版了《天才地理学》《创意阶层的崛起》《人才资源管理大数据》等新书。尤其值得一提的是，美国还成立了人才管理协会，出版了《人才管理手册》，而且每年都举办学术活动。这与上世纪只研究“人力资源”已经大不一样。最近英国出版了一本《包容性人才管理》的专著，突出强调人才概念蕴含的人才多样性，其实就是主张对待人才要有宽容的态度，这与我们国内讲的道理一模一样。中央强调的人才体制机制改革，说透了也是这个道理。还有一本名叫《才经》的书，作者是阿根廷人，说明国际人才研究者的队伍在不断壮大。总之，世界上的人才研究热，持续持久，而且相互影响。

前一段时间，联合国教科文组织决定将中文“人才”列入联合国的工作语言。这是一条利好消息。因为这反映

出中国的人才研究影响正在日益扩大。

对人才矢志不渝

问：你一生致力于人才研究，40多年不停步，是什么力量在支持着你？

答：早在1985年，我就在我的著作《宏观人才学》封面折口上留下一段心语：“把我的一生贡献给伟大祖国的人才开发事业”。几十年来，我初心不改，一直坚持这样做，2008年4月12日，中国企业评价协会、中国人力资源开发研究会、中国人力资源管理大奖组委会为我颁发了2007-2008“第三届中国人力资源管理大奖”，颁奖词题目为“开山学者”，那上面说：

“开山，词书上有四个注解：开山筑路、打开禁地、创立学术流派、名山建院。王通讯研究员作为一个学者和开山对应的记载：中国1979，与人合作发表人才学研究的开山之作，使‘人才学’犹如一道闪电，冲破了被文革封闭了的‘人性’和‘自我’的禁地，为千百万青年人打开了成才之路。从此，人才学研究畅行中国大地，自我设计、人才流动，创造力开垦，走入中国的词典。一个开山学者，以他的睿智和勇气，成功地站在中国改革开放40年历史的地平线上，成为中国人才学理论的主要开拓者、奠基人和目前国内最有影响力的人才学者。我们祝愿王通讯研究员，及早实现开山词书上的第四个注解：名山建院，建立一座人才科学的宏伟大厦。”

我一直在为此而努力。

(张圣华)

西城区多措并举做好灵活就业人员管理服务工作

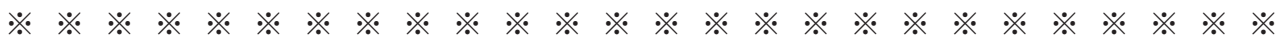
(1) 制作灵活就业政策补贴工作流程模板、申办材料清单，以办事大厅现场告知，网站、官微在线发布，社区入户上门讲解等方式，进行侧重宣传。

(2) 召开工作会，就“北京市人力资源市场”业务系统，灵活就业业务模块优化升级后，有关缩短办结时间，减少申办材料，实现信息推送等功能，对全区各街道进行培训讲解。

(3) 制订《落实灵活就业档案规范化管理办法》，统一全区 6 千余份灵活就业档案留存标准、装订程序，形成标准、规范材料依据，保障政策补贴资金安全使用。

(4) 根据灵活就业人员年龄、学历、技能等实际情况，以开展“就业援助月”等就业专项活动为契机，积极宣传落实技能培训、社保补贴、小额担保贷款等扶持政策，提供有针对性公共就业服务。

(殷海梅、魏冉、吴述伟)



西城区多维度做好人事代理退休预审服务工作

(1) 对照行政服务标准化要求，自主研发“人事代理退休预审管理系统”，可利用二代身份证读写机具，精准采集申办人信息，形成业务信息数据库。具备查询、统计等自动化功能，可全流程实时监控、核对辖区相关业务情况。

(2) 将退休预审档案分为 A 类：材料齐全档案，B 类：材料轻微欠缺档案，C 类：材料严重缺失档案。实行侧重分类审核，提升预审效率。以基金监督、养老保险等多部门联审会商工作机

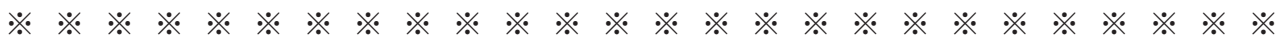
制，对 C 类问题档案，集中出具处理意见。

(3) 与北京首钢特钢公司、北京二商集团等辖区市属大型国有企业建立联络台账，形成长效沟通机制，要求其提供本企业职工原始、规范退休申办材料，解决特殊工种提前退休问题档案居多情况。

(4) 以辖区人事档案数字化扫描工作为契机，对退休预审档案进行纸质档案、电子档案比对复核备案。杜绝问题档案因预审不通过，对纸质档案人为篡改再次申办等现象。

(5) 为服务对象设立“退休证邮寄到家”自选服务，通过自退休预审受理环节，采集申办人员邮寄地址，于其退休申办成功次月，以快递形式，将退休证寄发服务对象本人。

(关乙菁)



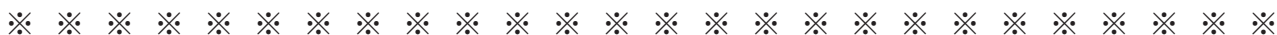
市人才中心近日举办博士后学术交流活动

6 月 24 日，北京市人才服务中心在圆山大酒店举办了主题为《走近量子科技》的博士后学术交流活动。活动邀请清华大学微电子学研究所副教授、北京量子信息科学研究院兼聘教授、日本理化学研究所客座教授、日本物质材料研究所客座教授、中国材料研究学会分会委员李铁夫作主题演讲。李铁夫就 1900 年普朗克提出的量子论到量

子的霍尔效应，从波粒二象性到遂川效应，深入浅出讲述了量子论的发展史和现实意义，并与到场的博士后人们就有关专业问题进行了现场交流，取得了较好的效果。

来自北京部分高校、企业、科研单位的 64 名博士后及博士后工作管理人员参加了此次活动。

(陈树坚)



西城强化便民服务多措并举做好自持档案人员服务工作

(1) 召开工作会，结合我市政策梳理档案滞留个人手中原因，就自持档案材料认定、接转申请等事项出具相关办法，解决自持档案人员工龄核算、参保退休等实际问题。

(2) 设立自持档案服务窗口，专人专岗、定期集中受理此项业务。关注舆情，强化办事大厅现场咨询服务，注重政策解读引导工作。

(3) 建立自持档案业务工作台账，规范接收要求，结合档案清单记录及政策适用范围，就档案原始材料进行双岗同时确认，完成档案初步查验、登记、复核工作。

(4) 设立养老保险、基金监督等多部门联审会商工作机制，集中出具审批意见，确保处理结果客观真实，及时向服务对象反馈审核结果。

(丁涵)

枢纽型社会组织建设

加强党建引领 促进行业新发展 ——协会党建委近日召开党建委工作例会 举办主题党建学习教育活动

为贯彻落实市社工委、市民政局《2019年北京市社会组织工作要点》，迎接中华人民共和国成立70周年华诞，纪念中国共产党建党98周年，进一步激发会员单位创新创造活力，推动行业新发展，北京人力资源服务行业协会党建委于6月18日至19日，组织举办了“加强党建引领，促进行业新发展”主题党建学习教育活动，同时召开党建委上半年工作例会。协会所属人力资源服务机构、社会组织和企业HR等40余家会员单位的党建工作负责人参加活动。协会党建委主任张宇泉同志主持本次活动，协会秘书长沈志敏参加活动。

本次学习教育活动主要内容有二：一是召开协会2019年上半年党建委工作例会。张宇泉主任向与会人员报告了2018年协会“枢纽型”社会组织工作完成情况及2019年工作计划。他在报告中强调：过去的一年，协会在市人力社保局、市社工委、市民政局、市商委的指导下，认真履行“枢纽型”社会组织引领、服务和管理的职能，各项工作取得了新的进展。2019年，协会“枢纽型”社会组织工作要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以爱国主义教育为主线，以市社工委、市民政局《2019年北京市社会组织工作要点》为重点，继续推动《人力资源市场暂行条例》和《人力资源服务业发展行动计划》贯彻实施，把握新时代人力资源服务业的发展机遇，积极促进首都人力资源服务业高质量发展。报告明确提出了2019年要完成的八项主要目标任务。中国人才交流协会国家机关分会、中国对外服务工作行业协会、顺义区人力资源和社会保障局、华夏人才研究院、北京金融街人力资源协会、北京锐仕方达人力资源集团公司、北京融德人才咨询服务公司、北京威克逊顾问公司、BOSS直聘、阿姨来了等会员单位负责人，在会上交流了本单位党建工作情况和主营业务发展情况。



二是参观平北抗日战争纪念馆和中国长城博物馆。平北抗日战争纪念馆是中宣部、民政部和北京市政府命名的爱国主义教育基地，馆名由原八路军冀热察挺进军司令肖克同志题写。学习参观团一行跟随讲解员进入展厅，边听边听取了“日军侵占冀热察边”“八路军第四纵队东进”“创建平北抗日根据地”“巩固发展平北根据地”“反扫荡反蚕食反‘无人区’斗争”“平北军民坚持抗战”“攻占张家口，光复平北”“平北英烈名垂千古”等内容讲解；观看了展厅中陈列的平北抗日军民使用的武器、生活用品以及书籍等文物，深刻感受到在中华民族伟大的抗日战争中，平北军民那段气壮山河英勇抗争的斗争史实和不屈的民族精神。



19日上午，学习团一行抵达位于八达岭长城景区的中国长城博物馆参观。中国长城博物馆是一座展示长城悠久历史和深刻文化内涵的博物馆，馆名由中共中央前任总书记、国家主席江泽民同志题写。循着展馆设计的独特展线，大家顺序浏览了“历代长城”“明代长城”“装置装备”“长城征战”“经济文化交流”“民族艺术宝库”“爱我中华，修我长城”“名胜之首，友谊长虹”等陈列内容。对长城产生和发展的基本脉络、长城建筑结构与布局，历史上发生在长城内外的重大战役及长城沿线分布的历史名胜、人文景观，以及兄弟民族长期共同发展、民族相互交融的史实有了更多的了解，并从中体会到长城作为中华民族伟大象征的博大精深和灿烂辉煌。

大家一致反映：通过此次学习教育活动，加深了会员之间的工作交流和相互学习，激发了“不忘初心，牢记使命”，把握新时代、新机遇，积极促进人力资源服务业发展的决心和信心。

(钟萍文 曹来京 摄)

北京市商业服务业行业协会第五联合党委组织 “不忘初心 牢记使命 献礼新时代”主题党日活动纪实

为纪念中国共产党成立98周年，深刻领会习近平新时代中国特色社会主义思想精神实质，推动“两学一做”学习教育多样化鲜活化，6月21-22日，中共北京市商业服务业行业协会第五联合委员会组织所属党支部、优秀党员企业家、入党积极分子共21人赴河北省内丘县开展“不忘初心牢记使命献礼新时代”主题党日活动。河北省邢台市委常委、副市长张强同志，内丘县委书记张辉同志与联合党委一行见面交流，内丘县人民政府副县长路阔同志，工业园区党工委副书记、管委会副主任张占江同志，县投资促进局局长张建华同志参加此次活动。



21日下午，联合党委一行抵达内丘县后，即乘车前往李保国教授扎根的岗底村，参观岗底村村史馆、李保国墓地，学习李保国同志先进事迹，富岗集团总经理杨振宇全程陪同。1981年，李保国教授作为首批课题攻关组最年轻的成员走进最难开发的大行山干旱丘陵岗地，35年如一日，完成山区开发研究成果28项，推广林业技术36项，独创了128道苹果生产管理工序，打造了全国知名品牌“富岗苹果”，带领岗底人民走出了一条经济社会生态效益同步提升的扶贫新路，在他的带领下，太行山10万群众脱贫致富奔小康。

作为一名共产党员，李保国同志始终牢记共产党员的神圣使命和责任担当，奋战在科技兴农、扶贫攻坚和教书育人第一线，坚持把山区农民脱贫致富奔小康作为自己工作的出发点和努力方向，他用自己的方式，完成了一个新时期共产党人的“以身报国”。习近平总书记称赞李保国为“新时期共产党人的楷模，知识分子的优秀代表，太行山上的新愚公”。

联合党委一行来到北京听大洋集团内丘生产基地，与河北省农业农村厅畜禽屠宰与兽药饲料管理处张庚武处长、郭文娟副处长，邢台市农业农村局副局长马东邦，听大洋集团李光智董事长、听大洋内丘生物科技有限公司核心团队座谈交流，了解在疏解非首都功能背景下，民营企业如何加强自身建设、产业调整转移，积极为京津冀协同发展贡献一份力量。

22日上午，联合党委召开“不忘初心 牢记使命 献礼新时代”主题党日活动。北京天富莱溢佳科技有限公司总经理陈宏主持，内丘县人民政府副县长路阔致欢迎辞。



联合党委汪秀艳书记首先讲了题为《努力探索，不负重托，力争走出一条新时代社会组织党建之路》的主题党课。她介绍了今天的党日活动是北京市商业服务业行业协会第五联合党委组建后第一个党日活动，安排在距京300公里的河北省邢台市内丘县，源于这里是孕育“新时期共产党人楷模，知识分子优秀代表”李保国精神所在地，源于这里是党风政民风风爱党爱国逐梦脱贫的样板地，源于这里还是政府各部门高效落实“京津冀一体化战略”、重塑品牌企业的放心地。五个部分内容，着重介绍联合党委需要探索的四个具体突破：以党建为抓手，搭建业务发展的平台；以组织建设为主线，搭建党员及积极分子成长的平台；以各协会商会党建典型引路，搭建品牌支部建设的平台；以党的重大会议、重大节日或科技创新的重大突破为契机，搭建优秀共产党员或优秀企业、企业家交流的平台。

为了纪念建党98周年，北京科为博生物科技有限公司党支部书记、总监王国卿，北京天富莱溢佳科技有限公司总经理陈宏创作了精彩诗篇《不忘初心 为梦前行》，王国卿、宋楠、苏砚芸、徐亚波等四同志表演了配乐诗朗诵：“不忘初心要不忘入党初心，进退留转时须铭记初心；不忘初心要不忘入职初心，功成名就保持创业精神；不忘初心要不忘为官初心，发展向上时防微杜渐；不忘初心要不忘为人初心，保持平常心和感恩心。”

优秀党员企业家代表、北京市饲料工业协会副会长、北京听大洋科技发展有限公司董事长李光智分享了自己在部队卫国戍边的经历、从研究所下海白手起家创业的初衷和听大洋集团的发展。他讲述了自己带领师特务连严格刻苦训练，将全连100多名战士带上保家卫国前线，参加中越边境老山保卫战毫无伤亡凯旋归来的骄傲；介绍了在对越作战期间艰苦奋斗，在猫耳洞中经历的血与火的考验。从而，我们感受到了战士们肩负保家卫国沉甸甸的责任，感受到了在前线战斗进与退之间的坚定抉择，每个参会人员都心情澎湃，身临其境。李总表示，感谢多年来党对他

的培养和教育，才使他有更广的视野、坚定的信念，能带领企业不畏艰苦、砥砺前行，向着一个个既定目标奋力攀登。

优秀共产党员代表、内丘县投资促进局局长张建华分享了他如何立足本职工作，用实际行动推进优化内丘产业结构，扩大就业、增加财政收入，为内丘人民谋幸福、为内丘经济谋发展的初心和使命。张建华局长将承诺给企业的事情一件件兑现，从每一件小事入手给企业搞好服务，更把每一件为企业服务的事都做到极致，真正实现了“不忘初心，牢记使命”。



随后，在陈宏同志的主持下，各党支部书记、协会负责人分享自己的入党、入职初心，并分别用“服务”“协同”“资源”“沟通”“做强”平台人才等关键词来畅想未来。

内丘县工业园区党工委副书记、管委会副主任张占江用“敬佩”“感谢”“希望”“祝愿”四个词，表达自己全程参与联合党委主题党日活动感受，表示，各党支部书记、负责人的思想境界、入党初心都值得内丘工业园区的党员干部认真学习。

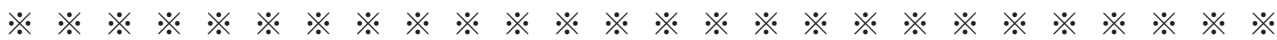
北京市农业局党组纪检组老书记阚世洪最后在会上的讲话，他强调，开展“不忘初心 牢记使命”主题教育，一定要牢牢把握守初心、担使命、找差距、抓落实，要达到理论学习有收获、思想政治受洗礼、干事创业敢担当、为民服务解难题、清正廉洁做表率的目标，通过生动具体的爱党、爱国、爱民教育，把爱国奋斗精神转化为实际行动，为决胜全面建成小康社会、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利、实现中华民族伟大复兴中国梦而不懈奋斗。

此次“不忘初心 牢记使命 献礼新时代”主题党日包括学习改革先锋先进事迹、重温入党誓词、参观优秀企业、组织党课、党员分享、“初心”交流，形式多样、内容丰富充实，参与活动的人员都深受教育。

北京市商业服务业第五联合党委是最后一批组建的党委之一，团结协作的五名党委委员工作深得上级党委认同。社会组织党建工作任重道远，联合党委班子全体成员将不忘初心，努力探索，不负重托，力争走出一条新时代社会组织党建之路，以凝聚社会组织“听党的话，跟党走”的实际行动，向中国共产党建党98周年、中华人民共和国建国70周年献礼！

北京人力资源服务行业协会党支部委员、协会编辑部主任康群同志应邀全程参加了此次主题党日活动。

(第五联合党委 供稿)



北京市残疾人就业专场招聘活动成功举办



5月26日，由北京市残疾人社会保障和就业服务中心主办，北京尚格人力资源服务有限公司“新芽计划—大学生人才发展工程”项目组承办的残疾人就业专场招聘会在北京理工大学国防科技园成功举办。

此次招聘会旨在进一步贯彻落实2019年全国第29

个助残日提出的“自强脱贫，助残共享”活动主题，进一步发挥行业优势，积极扶持残疾人实现就业，加快推进首都全面建设小康社会进程。

参加这次招聘会的企业包括佳能(中国)有限公司、IBM、新浪网、丰田(汽车)中国投资有限公司、东陶机器(北京)有限公司、四川长虹佳华信息产品有限责任公司、北京元六鸿远电子科技有限公司等近80家知名企业，提供了财务、计算机、设计、运营、策划等工作岗位600余个。

招聘会现场为求职人员提供了求职登记、职业测评、



心理辅导及残疾人才艺展示等区域，配有专门的手语翻译和志愿者服务团队，为用人单位与残疾人求职者之间搭建了一个更好的互动交流平台，畅通了“人岗匹配、岗位对接”

的渠道。

(马玉川 文并摄)



2019 金融街论坛年会 —金融人才发展分论坛在京举办

2019年5月29日，由北京市人民政府主办，北京市地方金融监督管理局、北京市西城区人民政府承办的“2019金融街论坛年会—金融人才发展分论坛”在京举办。



人才集聚区建设、金融全球化背景下国际化人才的培养与开发、人力资源赋能金融产业高质量发展、创新经济与创新型人才培养等话题展开主题演讲。

北京市地方金融监督管理局党组成员、副局长张幼林，中国证券业协会秘书长张冀华，深圳前海金融管理学院副院长兼猎头事业部总经理桂穗湘，清科集团创始人、董事长倪正东等围绕如何科学评价金融人才、构建符合我国金融行业发展的金融人才评价体系、推动金融人才区域性集聚和高质量发展等话题展开圆桌对话。



金融街论坛自2012年创办以来已成功举办七届。此次论坛举办正值“北尚贤才 京彩有你——首届北京人才宣传周”开幕之际，以“培育集聚优秀杰出金融人才，推动金融业高水平开放、高质量发展”为主题的金融人才发展分论坛，突出了首届北京人才宣传周“讲透人才政策、讲清人才环境、讲好人才故事”的宣传主线，聚焦服务国家金融管理中心建设，重点介绍北京金融街世界优秀杰出金融人才集聚区建设发展情况，彰显首都金融人才高地的发展特色。

在去年成功举办首届金融人才发展分论坛基础上，今年的分论坛继续深化主题，紧扣中央对深化金融供给侧结构性改革、增强金融服务实体经济能力、防范化解金融风险、推进金融改革开放等提出的明确要求，围绕落实首都城市战略定位，增强国家金融管理中心功能，就金融人才的集聚培养展开深入对话，形成发展共识，为推动金融业高水平开放、高质量发展提供更有力的智力支持。

论坛由中央财经大学经济学院副教授徐翔主持，西城区委常委、组织部部长程昌宏，北京市地方金融监督管理局局长助理王颖，北京市人才工作局副局长刘敏华，中国社会科学院人口与劳动经济研究所所长张伟伟，中国银行国际金融研修学院院长甄逸秋，平安银行总行人力资源部副总经理边亚宁，银保监会公司治理监管部公司治理处处长刘鹏等出席论坛，围绕推进北京金融街世界优秀杰出金融

为深入落实首都城市战略定位，更高水平全力服务国家金融管理中心建设，培育集聚世界优秀杰出金融人才，西城区将重点做好以下三方面工作：

一是坚持首善标准，构建开放包容、高效便捷的人才服务体系。紧紧围绕提升国家金融管理中心服务能级的要求，按照“政府授权+跨界共治+专业运作+市场机制”的架构模式，加快建设金融街合作发展理事会、金融街服务局、金融街服务中心有限公司、金融街论坛“四位一体”的服务支持体系，大力培育专业化人才服务主体。充分发挥金融街各类社会组织桥梁纽带作用，丰富人才发展服务内涵，促进共商共建共治共享，提升综合服务能力和水平。加快建立优秀金融人才培育体系，充分统筹区域资源优势，立足金融人才发展需求，搭建金融专业人才培养平台。精心构建“互联网+人才”服务体系，加强金融人才服务信息化建设，建立集政策宣传、资讯交流、线上招聘、培训服务、项目申报等功能为一体的“金融人才服务管理系统”，打造统一、规范、高效的“金融人才之家”网上平台，实现线上线下相互补充、相互促进。

二是坚持政策创新，营造更加富有活力的人才发展环境。人才工作的本质是服务人才，西城区将对标国际标准和世界水平，加快营造国际一流的人才发展环境。紧紧围绕推进世界优秀杰出金融人才集聚区、国家金融科技示范区建设，建立人才引进绿色通道，大力支持引进金融科技、

(下转 48 页)

人力资源经理园地

大型国有企业深化干部人事制度改革创新实践

■ 吴平

首钢始建于1919年，是一家具有近百年历史的大型国有企业集团。进入21世纪以来，首钢率先实施搬迁调整战略转型，在河北省建成了具有国际先进水平的现代化钢厂，成为了京津冀协同发展的先行者、实践者和示范者。通过实施跨地区联合重组，形成了3000万吨钢以上生产能力，钢铁主业竞争能力显著提升。2014年以来，随着首钢北京老工业区和曹妃甸发展示范区的开发建设，冬奥组委、世界侨商创新中心、中国第1个（全球第19个）C40正气候项目、国家体育产业示范区等相继落户北京园区，一批新产业项目先后投入运营，标志着首钢已进入了转型发展新阶段。目前，首钢已发展成为以钢铁业为主，兼营矿产资源业、环境产业、静态交通产业、装备制造业、建筑及房地产业、生产性服务业、海外产业等跨行业、跨地区、跨所有制、跨国经营的大型企业集团。

党的十八大以来，中央、北京市委对全面深化国有企业改革，优化完善干部人事工作机制提出了一系列新思路、新论断、新要求，首钢作为国有企业改革的一面旗帜，必须要通过深化改革，激发领导人员队伍活力，适应新时期转型发展需要，为提高企业发展效率、效益和价值，全面完成集团“十三五”规划各项战略目标任务奠定坚实的基础。为适应集团化管控需要，首钢于2016年初实施了大范围组织机构调整，在集团成员单位党组织关系、产权关系、管理关系不统一的前提下，精简了总公司直管成员单位范围，先行规范明确了集团成员单位管理关系，建立了总公司—平台公司、直管单位—授权管理单位的管理链条。随着集团化管控体系改革的深入，首钢领导人员管理工作暴露出了一系列矛盾和问题，归根结底还是由于干部人事制度改革不深入、不彻底，体制机制不完善、不先进。本课题聚焦制约首钢转型发展的现实问题，围绕干部人事制度改革进行了一系列创新实践，取得了显著工作成效。

一、深化干部人事制度改革实施的背景

（一）是深化国有企业改革的必然需要

干部人事制度改革是国家、北京市对国有企业深化改革战略部署的重要组成部分，总公司党委《关于首钢全面深化改革的指导意见》，提出要深化干部人事制度改革，实现领导人员“能下”的新突破，坚持党管干部原则与董事会依法选聘经营者、经营者依法行使用人权相结合，合理增加经理层市场化选聘比例，探索引进职业经理人制度，建立科学的领导人员选聘、考核、奖惩和退出机制。

（二）是加强集团化管控能力的必然需要

首钢全资、控股、参股企业544家，副处级以上领导人员1800余人，中层领导人员队伍庞大且情况复杂。因投资企业的管理关系和资产关系不统一，导致领导人员管理权限与企业经营决策权限不对等；领导人员管理长期沿用工厂式管理模式，对基层单位党委授权不充分。随着首钢推进集团化管控体系改革，务必要赋予基层单位党委更大的用人决策权，促进管人、管事、管资产统一。

（三）是适应市场经济发展的必然需要

1992年首钢实施集团化改革，中层领导人员扩大为

部厅级、处级2个层级，近年来，随着首钢新建和联合重组企业大幅增加，企业职级也按照部厅级、处级设置，个别兼并重组企业与首钢行政级别相当，导致中层领导人员规模和管理层级进一步扩大。原有的以行政级别为主线的职务职级体系，与市场化选人用人要求脱节严重，影响了干部队伍的活力。上述问题要求首钢必须加快职务职级改革步伐，为企业发展提供机制保障。

（四）是新形势下干部人事工作的必然需要

2014年以来，首钢明确了做优做强钢铁业的同时，构建城市基础设施、节能环保、健康医疗、文化体育、金融服务、房地产6个潜力业务板块的战略发展目标，因历史上“钢铁业独大”，集团对非钢产业人才梯队建设投入的资源不足，导致领军人才严重短缺。同时，领导人员年龄结构不合理，平均年龄接近49岁。上述问题亟需通过深层次、系统性的改革举措加以解决。

（五）是充分发挥考核激励作用的必然需要

首钢原有的考核分配机制在工厂化管理阶段能够较好发挥作用，但随着形势变化，实际应用效果逐渐减弱。集中体现在：中长期激励机制不够完善；领导人员薪酬制度不统一，自定薪酬制度的现象客观存在；管理授权不科学，个别成员单位领导人员薪酬制度仅考虑自身行业特点，未考虑集团分配关系；有的成员单位薪酬制度不完善，制约了企业的经营发展。上述问题，需要通过深化领导人员薪酬分配制度改革加以解决。

二、深化干部人事制度改革的内涵

（一）推行领导人员任免权力清单

解决领导人员任免决策权与企业管理权错位的问题，确保领导人员绩效目标与任免机关组织绩效目标高度统一，借鉴国际上流行的管理手段，推行领导人员任免权限清单式管理，以集团成员单位管理关系为基本依据，形成科学的授权管理体系，提高决策效率，激发管理活力。

（二）推行领导人员职务职级改革

推行领导人员职务职级改革，去行政化，取消现行的企业行政级别体系；简化职级称谓，推行符号化职级，设置L1-L9九个职级；职级依据职务的职责权限以及管理关系确定，实行职务职级一体化，强化职务的功能，以职务职级确定薪酬福利及履职待遇；为领导人员横向交流、能上能下提供机制保障。

（三）完善职业经理人管理机制

解决领导人员队伍专业结构不合理的突出矛盾，和社会化引进人才能上不能下、能进不能出，重引进轻管理、重数量轻质量、重日常轻规划、重激励轻约束问题，制订实施职业经理人管理办法，依靠市场化手段，吸纳行业领军人才服务于首钢转型发展。探索搭建体制内领导人员与职业经理人的身份转换通道。

（四）完善绩效考核、薪酬分配制度

完善组织绩效评价手段，提高领导人员考核分配与组织绩效评价结果的关联程度，以日常重大事项考核、年度经营目标责任制、三年任期目标责任制绩效评价为抓手，

引导领导人员既关注短期经营成效、又关注年度预算指标兑现和中长期发展,建立起适应市场经济要求的激励机制。与职务职级改革相结合,一揽子解决领导人员的薪级标准、履职待遇、职级待遇问题。

(五) 优化领导人员年龄结构

强化能者上、庸者下、劣者汰用人导向,综合运用多种考核评价手段,对精神状态不好、业绩不佳、群众公认度不高的领导人员,及时进行调整。严格执行领导人员按龄退休、到龄退出职领导岗位制度,为年轻同志担任领导人员职务创造条件。强化优秀年轻人才的培训、培养力度,举全集团之力举办领导人员、青年干部特训班,对后备干部进行集中考察、全脱产学习培训。综合运用挂职锻炼、交流任职、提拔任用手段,大胆启用年轻骨干人才,加速领导人员队伍年龄结构优化。

(六) 完善领导人员管理制度

按照中央、北京市委、市国资委党委对国有企业领导人员队伍建设的一系列新要求,坚持党管干部原则与董事会依法选聘经营者、经营者依法使用人权相结合,实现市场化选人用人 与党管干部政策要求有机融合,对领导人员选拔任用全流程工作进行规范,形成一套科学完备的领导人员管理制度体系。

三、深化干部人事制度改革的主要做法

(一) 编制领导人员任免权力清单

依照任职单位、企业的体量和职务重要性划分领导人员管理权限,赋予总公司部门、平台公司、直管单位党委更大的用人决策权,推动平台公司权责对等,激发领导人员队伍活力,规范和理顺领导人员任免管理。领导人员任免权力清单编制过程见图 1。



图 1: 领导人员任免权力清单编制过程示意图

1、明确编制思路及方法。为保证权力清单的编制思路与集团改革发展思路一致,总公司董事会先对“关于总公司部门和钢铁板块领导人员任免权力清单编制思路的汇报”进行审议,为开展覆盖全集团领导人员任免权力清单编制奠定基础。权力清单采取“上下结合,先自上而下,再自下而上”的方式进行编制。总公司将领导人员任免权力清单下发基层单位征求意见,针对反馈意见,对权力清单进行修改完善,提交总公司党委审定,并以总公司党委文件形式下发执行。



图 2: 领导人员任免权限设置维度示意图

2、合理设置组织范围、管控或管理层次、领导人员维度。具体思路见图 2。

3、规范领导人员任免事项办理方式。(1) 决定任免。

总公司党委决定的任免事项,发起单位为总公司党委,主管部门为总公司党委组织部,经分管组织工作的总公司党委副书记审核、党委书记办公会议研究、党委常委会决定后,履行任免程序。(2) 任前审批。向总公司党委组织部实行任前审批的,任免事项发起单位、主管部门为基层单位党委和其组织(人事)部门,总公司党委组织部汇总意见后经总公司党委书记办公会议研究后提出审批意见,基层单位党委依据审批意见履行任免程序。(3) 任后备案。实行任后备案的,任免事项发起单位、主管部门为基层单位党委和其组织(人事)部门,向上一级党委组织部备案。

4、确保与上级党委要求和现行管理制度相匹配。如:按照《北京市市属国有企业选拔任用领导人员暂行办法》(京国资党发[2012]7号)等制度要求,总公司总经理助理、党委组织部部长任免需报市国资委党委任前备案。纪委副书记、监察部部长任免需征求市纪委(监察局)、市国资委党委意见,并经由上级纪检监察机关考察。市国资委确定的首钢 5 家重要子企业(股份公司、京唐公司、中首公司、房地产公司、京西重工)副职及以上领导人员调整,需报市国资委党委审批或备案。按照《首钢领导人员选拔任用工作制度》(首党发[2016]27号)要求,下级单位助理、纪委副书记、审计及财务部门负责人任免需报上级单位党委实行任前审批,并征求上级组织(人事)部门及相应专业管理部门的意见。

5、提出企业投资关系、管理关系、党组织关系不匹配问题的解决方案。(1) 依据重要程度设置董事会、监事会成员的任免权限。明确编制权力清单重点解决领导人员本职(人事关系所在单位的职务)的任免事项,领导人员在人事关系所在单位之外的职务视为兼职(含出任其他单位或企业的党委会、董事会、理事会、监事会、经理层成员职务),兼职的任免依照首钢领导人员兼职有关规定执行,兼职事项的任免权限依照领导人员主职的任免权限确定。明确对总公司党委直接任免副职及以上领导人员的单位,其董事会、监事会成员任免事项由总公司党委常委会决定。对总公司党委直接任免党政正职领导人员的单位,其董事会、监事会成员任免事项由授权管理该单位的平台公司、直管单位党委报总公司党委组织部,实行任前审批,由总公司党委书记办公会议审定。对平台公司、直管单位党委任免领导班子成员的单位,其董事会、监事会成员的任免事项按照兼职规定执行。

(2) 完善授权体系。因投资关系、管理关系、党组织关系不匹配或与地方党委组织部、国资委党委、合资方有明确约定的,由总公司党委组织部制订完善授权管理目录清单,规范领导人员任免事项的工作流程,并按照原管理模式协助出具涉及领导人员任免的相关函件。

6、有序衔接、平稳过渡。考虑到各平台公司(党委)处于组建初期,在领导人员管理方面的专业业务需要不断完善,一些管理关系还没有理顺,同时总公司部门于 2015 年底进行了大范围机构人员调整,各层级领导人员配备到位时间不久,为确保工作延续、规避管控风险,设立领导人员任免疫控事项的过渡期,2016 年底完成由过渡期模式向目标模式调整,总的方向是总公司党委直接任免领导人员范围逐步缩小,管少、管好、有效。考虑到集团外埠钢铁企业的规模和地方隶属关系等因素,水钢、长钢、贵钢、通钢、伊钢副职及以上领导人员任免事项过渡期适当延长至 2017 年底。

《首钢领导人员任免权力清单》对各成员单位、各层级领导人员的任免权限及决策流程做出表单式说明,具体表单示例见图 3。

(二) 推行领导人员职务职级改革

制订《领导人员职务职级改革试点管理办法》,淡化行政级别,推行符号化职级体系、职务职级一体化管理,形成能上能下的合理流动机制。

1、合理确定试点范围。考虑到首钢领导人员队伍数

相关人才储备，亟需市场化引进人才加强企业经营决策能力的产业、行业。经研究，选取首钢基金公司、财务公司、房地产公司、环境公司、建设投资公司、曹妃甸协同发展示范区建设投资公司、京西重工、体育文化公司、首钢医院等9家单位作为推行职业经理人制度的试点，并明确试点范围可经总公司研究授权后进一步扩大，为集团确定的六大潜力业务板块和国际化经营单位的改革发展奠定了制度基础。

2、加快市场化选聘职业经理人步伐。截至2016年底，外部引进、内部领导人员转换职业经理人共13人，充实了首钢钢铁、财务、基金、房地产、城市服务、医疗养老、体育文化等领域的领导人员队伍。其中，开创性地为首钢财务公司、首钢房地产公司、首钢体育文化公司、首钢城运公司等集团重要业务板块企业的总经理岗位选聘职业经理人，开创性地将2名体制内领导人员身份转换为职业经理人。

3、强化职业经理人业绩考核评价。通过签订《聘用协议书》、《任期目标责任书》和《劳动合同书》，明确任期经营目标和责权利等经营管理规范，明晰人员管理、财务资产管理和竞业限制等相关权利和义务。实行职业经理人聘任试用期制度，为期一年。聘任试用期满，按照管理权限，由组织人事部门组织对聘任的职业经理人进行考察，胜任岗位工作的正式聘用，不能胜任岗位工作的予以解聘，有效规避选人用人决策失误风险。综合运用民主测评，分管领导评价，聘用协议书、年度或任期目标责任书量化考核评价形式，细化考核评价标准和程序，固化考核评价机制。

4、鼓励更大范围内的职业经理人改革试点。利用京西重工推进国际化经营改革试点有利契机，全面推行职业经理人制度，除党委书记、董事长、纪委书记外，所有领导人员均纳入职业经理人管理，采取市场化聘用，不设职级，能上能下，能进能出，收入能增能减，原首钢调入领导人员与京西重工重新签订聘用协议。授权京西重工自主制定职业经理人制度，结合企业经营发展需要选聘职业经理人。

(四) 深化薪酬分配制度改革

以“提高效益、提高效率、提升价值”为目标，结合集团管控体系和职务职级改革，聚焦主要矛盾和问题，建立适应市场经济和首钢转型发展要求，具有首钢特点的薪酬分配激励机制，实现“内部职级规范、管理层级压缩、职务职级能上能下，薪酬能增能减”的改革目标。

1、制订颁发《领导人员薪酬体系设计方案》，分层分类实行年薪制、岗薪制相结合的薪酬体系。与职务职级改革相结合，合理确定领导人员的宽带薪酬标准。总公司党委管理的领导人员实行年薪制，按照职级L3至L7（L1、L2为总公司领导，其薪酬标准由市国资委核定）共设23个年薪标准。各职级的年薪标准详见表3。

表3：各职级领导人员宽带薪酬标准汇总表

职级	领导人员	年薪标准(单位：万元)																							
		等别	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
L3	总公司总经理助理	标准	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52	54	56	58	60	64	72	80
L4	正职：平台公司、重要管理单位、重要直管单位、集团总部部门																								
L5	副职：平台公司、重要管理单位、重要直管单位、集团总部部门																								
L6	正职：其他单位																								
L7	副职：其他单位																								

2、合理确定领导人员的年薪标准。按照正职领导人员的职级和所任职务的重要程度、管理幅度等因素，在宽带薪酬内核定年薪标准。副职依据分工责任，按正职年薪标准0.6至0.9核定，平均分配系数不得超过0.8。

3、合理确定领导人员的薪酬结构。L4、L5领导人员的薪酬结构为“基本年薪+绩效年薪+任期激励收入”。各部分的比例关系如图4所示。

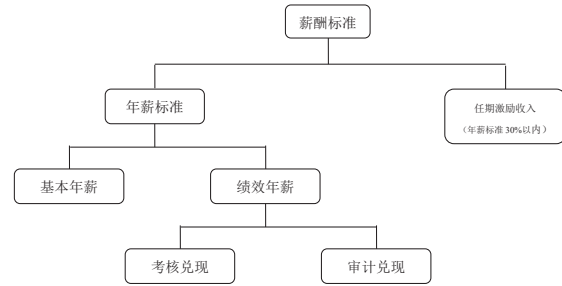


图4：领导人员中长期激励机制薪酬结构示意图

L6、L7职级领导人员薪酬结构为“职级工资+绩效工资”，其中，职级工资占岗薪标准的30%，绩效工资占70%，并按照成熟一家、推进一家原则，在试点单位推行中长期激励机制。

4、完善考核办法。领导人员的考核采取年度考核与任期考核相结合的方式。进行。(1)年度考核办法。依据年度《经营目标责任书》指标任务完成情况，考核兑现绩效年薪。其中，绩效年薪（年薪标准的50%部分）半年考核时原则上只扣不加，最多扣减绩效年薪50%；年度考核时有加有扣，最多增加绩效年薪幅度不超15%；另一部分绩效年薪（年薪标准的20%部分）审计后兑现，原则上只扣不加。(2)任期激励考核办法。按照企业发展战略、全面深化改革的总目标制定《任期目标责任书》，依据任期目标任务完成情况，逐项考核兑现任期激励收入。建立领导人员任期激励收入否决机制，在安全生产、节能环保、党风廉政等方面出现问题、造成重大影响时，扣减或取消任期激励收入。

5、规范职务职级待遇。领导人员的职务职级待遇主要包括两部分：(1)与职务挂钩的履职待遇（公务用车、办公用房、业务支出等）；(2)与职级挂钩的车改补贴、通讯费等。明确领导人员的履职待遇按照总公司《业务活动费用管理办法》执行，职级待遇按照内部职级体系进行规范，具体标准见表4。

表4：领导人员职级待遇标准

职级	车改补贴	通讯费	住房提租补贴	体验标准
L4	2500元/月	480元/月	105元/月（不再执行）	3000元/年
L5	2250元/月	480元/月	100元/月（不再执行）	3000元/年
L6	2020元/月	280元/月	90元/月（不再执行）	2000元/年
L7	1820元/月	280元/月	90元/月（不再执行）	2000元/年

注：当上级部门对领导人员车改补贴有新政策时再进行调整。

(五) 优化组织绩效考核评价机制

1、完善组织绩效考核评价体系。(1)坚持以效益为中心。以效益预算为刚性标尺，严格利润（控亏）挂钩分配，工资总额与企业效益同步增长；加大转型提效力度，在岗职工收入与劳动生产率同步增长。(2)坚持战略导向。考核指标的设置有基于“十三五”规划分解的年度经营计划为基础，突出战略指标考核，支撑集团战略落实。运营类指标列为监控、评价指标，总公司不再直接下达、考核。

(3)坚持以领导班子考核为重点。对二级单位领导班子从严考核、全面评价，除效益挂钩考核外，还考核集团部署重点任务落实情况。除年度绩效考核外，以三年为周期，制定任期激励考核办法，跟踪、评价、考核中长期任务完成情况。(4)坚持差异化考核。根据集团各单位所处发展阶段和功能定位，设置差异化考核指标：钢铁业各单位以效益、资金、风险、劳产率考核为主；非钢单位重点考

核效益增长、规模扩张、外部市场、新产业培育，一企一策设定个性化考核指标。(5)坚持放权授权。充分发挥平台公司作用，钢铁业月度监控、季度考核等日常管理下放至股份公司，总公司重点对半年、年度进行考核把关。

2、强化绩效考核刚性，持续促进绩效改进。围绕年度、任期考核，建立单位自检“交账”、总公司半年督导、年度综合考评、考评结果发布的动态评价工作机制，发挥绩效考核的“指挥棒”作用，促进绩效改进。

(1)建立“红绿灯”绩效评价的管理模型。对重点工作考核从单纯加扣分向综合评价转变，按完成进度、质量亮红、黄、绿灯，使考核结果不仅应用于薪酬分配，还应用于绩效改进。重点跟踪集团关注的转型提效、资金归集、钢铁板块存货资金占用、劣势企业退出等事项完成情况，采取“红绿灯”形式开展评价。2016年上半年共亮绿灯38个，黄灯26个，红灯10个。通过检查督导，在集团内进行发布、予以风险提示，有效地促进了绩效改进。如，某下属子公司2016年上半年向集团财务公司资金归集工作完成不力，半年考核中亮红灯、考核班子5分，下半年迅速整改，全年资金归集率达到了90%。通过“红绿灯”警示管理，下半年各单位绩效进一步改进，年度考核共亮绿灯90个，红灯26个，完成任务项目比例大幅度提高。“红绿灯”绩效评价模型见表5。

表5：绩效评价管理模型

类别	评价	考核
按节点完成、取得阶段性成效的任务	亮绿灯	半年考核中亮绿灯表扬不加分，年度完成亮绿灯加分
未按进度计划完成的任务	亮红灯	半年考核中亮红灯扣分，年度仍未完成扣年度分，年度完成只扣上半年分
进度计划为下半年完成，但上半年完成有差距的项目	亮黄灯	半年考核亮黄灯风险提示，不加分；年度仍未完成亮红灯扣分；年度完成不再亮灯

(2)完善年度考核结果公开公示的管理方法。2016年四季度，集团层面成立由系统优化部、战略发展部、经营财务部、人力资源部，及审计、监察部门组成的评价小组，对各单位年度绩效任务完成情况进行综合考核评价。2017年1月在集团职代会上，现场发布30余家单位的绩效考核结果，大屏幕展示各单位领导班子、在岗职工年度考核分，亮红灯、绿灯项目，把各单位的绩效考核结果在一个平台上“亮相”，对完成任务较好单位的领导班子予以表扬、肯定，对任务完成有差距的单位起到了“红红脸、出出汗”作用，使绩效考核管理不但应用于薪酬分配，也发挥了精神激励作用，有效促进了绩效改进。

(六) 加大优秀青年干部培训、培养、选拔工作力度

总结前两期首钢领导人员特训班办学经验，2016年举办首期首钢青年干部特训班，从基层单位党委推荐的122名建议人选中择优选拔87人参加全脱产培训，平均年龄33岁。特训班结业后，择优选拔外语基础好，综合素质较高的25名学员开展英语强化培训，从中选拔20名学员参加海外研修班。对参加培训的青年干部跟踪好、使用好，安排46名结业学员跨单位、跨专业挂职，初步形成了年内组织完成青年干部特训班、海外研修班、挂职锻炼、交流轮岗的人才培训工作机制。严格执行领导人员到龄退休、退出现职岗位规定，全年共25名领导人员退休或改任调研员，为年轻人才的选拔任用创造条件，新提拔领导人员27人，平均年龄44岁，优化了领导人员年龄结构。

(七) 修订完善领导人员管理系列制度

认真学习贯彻中央、北京市委、市国资委党委干部路线方针政策，着力构建符合首钢全面深化改革要求的选人用人机制，坚持好干部标准，提炼首钢转型发展新时期好干部标准时代内涵，系统梳理和修订了12项领导人员管理制度，于2016年集中颁发，形成了较为完备的领导人员管理制度体系。《首钢领导人员选拔任用工作制度》及配套管理办法的施行，对中层领导人员的任职资格条件进

行了明确，突出体现了重学历不唯学历、重年龄不唯年龄、重台阶不唯台阶、重分不唯分等一系列新思想、新要求，严把政治关、品行关、廉洁关，强化党委、分管领导和组织人事部门领导人员选拔任用责任落实。

四、深化干部人事制度改革取得的效果

通过项目实施，取得了以下六个方面的管理效益：

(一) 选人用人工作效率显著提升

通过制订领导人员任免权力清单，去除了企业党组织关系、产权关系、管理关系不匹配对领导人员任免的障碍，按照下管一级、分类管理、管好管住要求，赋予基层单位党委更大的用人决策权，释放改革活力，建立形成领导人员分类分层管理体系。2015年底，总公司党委直接管理领导人员近500人，2016年底精简至358人，将100余名领导人员的管理权限下放到基层单位党委，促进了企业管理权和人事任免权的统一，提高了干部人事决策效率。同时，总公司党委得以抓住管理重心，更好地发挥干部人事制度建设，关键岗位人选选拔，领导人员队伍结构优化、能力建设、干部监督等战略管控职能。

(二) 企业职务职级体系更加科学规范

通过制订颁发《首钢总公司职务职级改革试点管理办法》，有效破解了领导人员行政级别不规范、不接轨，企业职级行政化，职务职级不匹配的突出矛盾，明确试点范围内领导人员的职务职级对应关系。对原副处级以上领导人员的企业职级、行政级别、改革后企业职级、参照管理行政级别进行了逐一核定，明确了薪酬福利待遇与职务职级的对应关系，为领导人员进出、横向、纵向流动和个人价值提升扫清了障碍。

(三) 提升了对社会优秀人才的吸引力

引进高层次职业经理人，带动了企业内部市场化竞争和契约化管理文化建设，对新产业的发展起到了积极的促进作用，适合职业经理人施展才华的环境土壤已初步形成。同时，职业经理人管理机制创新也向社会传播了首钢开放的选人用人的理念，为社会优秀人才提供了良好的干事创业平台，提升了首钢在社会人才市场的竞争力。

(四) 领导人员薪酬制度更加规范，激励约束机制更加完备

通过深化领导人员薪酬制度改革，进一步规范了分配秩序，理顺了分配关系，引导领导人员积极面对严峻的外部市场形势，眼睛向内、增收节支、补齐短板、提质增效，更加关注企业发展的质量和效益。特别是在经济发展“新常态”下，通过建立领导人员中长期激励机制，引导各级领导人员把工作重点转移到企业的持续、健康发展上来。通过完善绩效考核结果公开公示管理方法，强化了领导人员的问题导向和交账意识，有效促进了绩效改进，激发了管理活力，为实现首钢“十三五”战略规划目标奠定了坚实的基础。

(五) 领导人员梯队建设更加完善

2014年以来，总公司党委相继举办了二期领导干部特训班、一期青年干部培训班，全脱产培训学员272人，通过培训，这些干部的政治理论、党性修养、作风意志、管理知识和领导方法等方面素质能力水平得到很大提高，推动了领导人员队伍思想、组织、作风建设，为首钢顺利平稳地完成领导人员新老交替提供了保障。

(六) 干部人事工作科学性、规范性显著提升

领导人员管理制度颁发以来，通过加强宣传引导，严格履行程序，提高了各单位党委对领导人员选拔任用工作的重视程度，也为基层干部人事工作提供了明确、具体的工作标准，各单位党委严格执行考察预告、民主推荐、人事任免票决制等选拔任用工作程序的效果得到明显改善。

(本文作者系首钢集团人事组织部长，2019北京地区最具影响力百名人力资源经理人获奖者。)

人物专访

我与中国人才学科建设 访著名人才学研究专家王通讯

王通讯是中国人才学理论研究的标志性人物。他从1978年起一直坚持人才研究，先后担任国家科委人才资源研究所副所长、国家人事部人事与人才研究所所长、中国人事科学研究院院长，中国人才研究会学术委员会主任等职务。

近前，他就我国人才学发展走过一个什么样的历程，当前我国人才研究在国际上处于什么地位，接受了记者采访。

人才学科的建立

问：一个学科的建立，应该有怎样一个标志？

答：一般而言，国际上认为，一个学科的建立应该具备四个条件：一是要有一批高水平的研究学者，二是要能够登上大学讲坛，三是要有发表此类文章的学术刊物，四是要有以此为研究兴趣的社会组织。这些年来，如上一些条件我们都已具备。所以，目前人才学已经从三级学科上升到二级学科。这是国内广大人才研究者和人才工作者长期不懈努力的结果，实至而名归。

问：人才学作为一个新的学科体系，它是怎样建立起来的？

答：这就好像盖房子，你首先必须具备大量砖石，还需有一个大致的体系结构的设想，还要有自己独特的建造风格。这些年来，包括我在内的一批人都在为此而思考、努力。学科基本概念就好像一块砖石。举例子来说，什么叫“人才”？这是最基本、最重要的一个概念。在《人才学通论》里我给出的定义是“人才就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动，在某一领域、某一行业，或某一工作上做出了较大贡献的人。”这里突出了“创造性”“进步性”和“贡献”。有的人也提出了自己的定义。不同怎么办？这不要紧，可以争鸣、讨论。比如雷锋是不是人才，是什么人才，当时认识不大一致。1981年3月16日我在《人民日报》发文说：人才是个集合的概念，而具体的人才是有多样性和层次性的。依人才类别之不同，其创造性表现的方式也不一样。鲁班的创造性表现在他高超的建筑艺术上；雷锋的创造性表现在以其高尚的共产主义道德、完全彻底为人民服务的精神，开创了一代新风，影响了千万青年，成为全国学习的楷模。这是一个了不起的创造，如若以人才的主要贡献来分类的话，雷锋是一个杰出的道德型人才。”基本概念如砖石，砖石出了问题，建筑肯定倒塌。80年代，国家自然科学基金名词审定委员会致函于我，要求提供人才学学科基本概念，我联合国内叶忠海等几个学者为之提供了几十个最重要的名词概念。

所谓体系结构，就是学科的理论框架。上世纪80年代初期，国内学者提出的有代表性的框架有三种。一种叫“一脉三说”，即有一条思想修养主旋律贯穿起人才成长过程、人才成长要素、人才开发方法而构成，以人才成长和人才管理为主体，构成人才理论雏形；一种叫“一轴四论”，即以“创造性”为主轴，生发出基础论、成长论、发展论、开发论，围绕主题，多方吸收，自成体系；一种叫“一线三观”，即

以一条“历史唯物主义”为主线，统御微观的“人成其才”，中观的“人尽其才”，以及宏观的“人才辈出”。1985年9月，由中国人才研究会会长王康和我出面，牵头主编《人才学基础》，集中了当时国内人才学研究骨干叶忠海、于文远、彭文晋、王建新、李树喜等，联合攻关，共同完成了一项学术价值较高的集体创作。

至于“建造风格”就是写作风格、文风格调了。大家追求的目标是既体现中国风格、中国气派，又借鉴学习世界先进文化、多学科科学理论。

人才学科的发展

问：这之后随着研究的深入，又有了新的发展吧？

答：是的。进入80年代中后期，人才战略研究兴起。

我最初是1984年与人一起研究我国西部人才战略，到了1988、1989年参加并继而主持了国家计委下达的国家人才发展战略课题。也就是说，我们是提前很多年为实施国家人才战略进行了预热研究。包括什么是人才战略、人才战略的构成、人才战略的制定、人才战略的阶段、人才战略的智慧等等。毫无疑问，人才战略的研究极大地丰富了当代人才研究的内容，拓展了人才研究的领域，特别是为人才研究找到了一个很好的与社会主义建设实际相结合的切入点。这样，当2000年党中央提出“要实施人才战略”的时候，我们很快就上手了。可以特别强调，中国的人才战略研究是世界没有的，是中国人自己独创的。国人应该有自己的理论自信、文化自信。

问：就学科体系而言，至今又有那些变化呢？

答：除了“人才战略”这块，新增添的内容还包括了“人才价值”“人才生态”“人才配置”“人才权益”几个部分。我认为，这都是人才实践不断前进推动人才研究日益深化的结果。人才价值的重要性不言而喻。我们要以价值回报价值，这样才能集聚人才、留住人才。人才生态指的是人才在一个区域里的分布与生存状态。我们的目的是构造一个适合人才发挥作用的好环境，以激发人才的创造潜能。人才配置是一门大学问，配置的好，人以一当十，配置的不好，“老牛落进水井中，有劲使不出来”。人才权益过去研究很少，如若加以关注，能够出新出彩。

问：人才学到底属于哪个学科之下的二级学科？

答：按照现行颁布的标准，人才学既属于管理学下属的二级学科，又属于社会学下属的二级学科。当时考虑，多几条路发展有好处，有利于学科发展。按照我的想法，放在社会学下比较好。这是因为，过去我国著名的人才学家潘光旦先生就是研究社会学的，而且成就卓著。第二，放在社会学下，视野广阔，有利于学科拓展，而放在管理学下，难以对社会普遍关注的问题进行探讨。研究人才学的人，应该具备较广的知识结构，最好是复合型人才。如果个人才能不够，可以实行人才组合，通过团队建设完成。

国际人才学研究

问：人才学研究的难点重点在哪里？

答：我认为，难点重点在人才规律上。当然，人才规律是分层次的，有宏观规律、中观规律、微观规律之分。无论哪一个层面，哪一种规律，能够将其揭示出来都是不容易的。正如毛泽东所说，社会科学规律不同于自然科学规律，它强调的是“基本如此”，就是大多数情况下就是这样。这些年，国内学者总结提出的人才规律大致有“最佳年龄规律”“十年周期规律”“综合效应规律”“聚焦

(下转28页)

史海钩沉

毛泽东决策西藏平叛

1959年3月10日，西藏上层反动集团利用达赖到西藏军区看文艺演出之机，发动了叛乱。消息传到北京，指导西藏平定叛乱成了毛泽东的当务之急。

毛泽东三会达赖喇嘛

“事实上，自1951年5月23日，中央人民政府和西藏地方政府在北京签订《中央人民政府和西藏地方政府关于和平解放西藏办法的协议》（以下简称《十七条协议》），宣告西藏和平解放以来，围绕在达赖喇嘛身边的西藏反动上层集团就一直在暗中策划叛乱活动。”中国藏学研究中心历史所副所长、研究员冯智道，这些叛乱分子勾结外国敌对势力，发动了大大小小的数次叛乱。

为维护西藏地区的稳定，毛泽东、周恩来做出了很多努力。

《十七条协议》明确规定，有关西藏各项改革，中央不加强迫。

1954年9月4日，达赖喇嘛和十世班禅来到北京，参加第一届全国人民代表大会。11日，毛泽东接见了达赖喇嘛和十世班禅，对他们说：“西藏决定不成立军事委员会而成立西藏自治区筹备委员会。”毛泽东又特别对达赖喇嘛说：“我们不会因为你有兄弟逃到外国而不信任你。”

1955年2月23日，达赖喇嘛和十世班禅特意回到北京欢度新年。这一天，毛泽东又接见了他们。3月8日，毛泽东亲自到御河桥达赖喇嘛的寓所为他送行。达赖喇嘛非常感动，他说：“经过和主席的几次见面谈话，我的内心起了极大的变化。我回去之后，一定要把这些指示变成行动，一定打开局面，真诚地互相帮助，共同努力工作。”

1956年4月22日，西藏自治区筹备委员会成立，中央开始对西藏进行试点改革。这引起了围绕在达赖喇嘛身边的反动分子对自身政治地位不保的恐慌，随之，“康巴叛乱”爆发。达赖喇嘛给毛泽东写了两封信，反映西藏上层人士对改革的担心。毛泽东采取了十分审慎的态度。

为缓和民主改革试点带来的担忧，1956年9月4日，党中央正式做出西藏地区“六年不改”的决定。

周恩来三劝达赖喇嘛

1956年，印度举行释迦牟尼涅槃2500周年纪念活动。

印度政府向达赖喇嘛和十世班禅发出访问邀请，达赖喇嘛欣然同意。在达赖喇嘛动身去印度之前，毛泽东分析：让他去，还是不让他去？要估计到达赖可能不回来，甚至宣布“西藏独立”要“从坏的方面着想”，做出对策。

11月25日，达赖喇嘛抵达印度。居住在噶伦堡的反动分裂头子夏格巴、达赖喇嘛的二哥嘉乐顿珠以及从美国赶来的长兄当才活佛纷纷鼓动达赖喇嘛留在印度，达赖喇嘛开始动摇。

11月28日，周恩来、贺龙到印度进行国事访问。周恩来敏锐地感受到了达赖喇嘛所处的氛围，为此，周恩来3次同达赖谈话。

达赖喇嘛对中国驻印度大使潘自力说，这次出来，自己没有主见，曾经动摇过。经周总理谈话后，思想稳定了，随行的大部分官员也稳定了，中央完全信任他，是否回去由他自己做决定。最终，达赖喇嘛于1957年2月上旬离开印度回到西藏。

“悔过认罪之后，才可以回来”

叛乱发生后，西南局根据中共中央和毛泽东的指示，迅速作出部署，决定“以二野之十八军担任入藏任务，以张国华为统一领导的核心”。毛泽东连续三次打电报向中央提出他的看法。他在电文中写道：“照此形势发展下去，西藏问题有被迫（这种‘被迫’是很好的）早日解决的可能”“西藏工委目前策略，应是军事上采守势，政治上采攻势，目的是分化上层，争取可能多的人站在我们一边”。毛泽东还特别指出，如果达赖喇嘛及其随从逃走时，我军“一概不要阻截他们”。

3月17日，叛乱分子裹胁着达赖喇嘛奔向印度。毛泽东立刻批示：“一、宣布为叛国者，以后只有在他悔过认罪之后，才可以回来；二、宣布为被人挟持者，仍然希望他脱离叛众，早日回来，罗布林卡位置及人大位置，仍给他留着。”达赖喇嘛的全国人大常委会副委员长和西藏自治区筹备委员会主任的职务，一直保留到了1964年。

3月20日凌晨，叛乱武装发起全面进攻。只有1000余人的解放军驻拉萨部队，经过三天两夜的战斗，就彻底打垮了集结在拉萨市区的7000余名叛乱武装。

毛泽东在4月15日最高国务会议上说：“我们希望达赖回来，还建议这次（第二届全国人民代表大会）选举不仅选班禅，而且要选达赖。”

达赖喇嘛最终还是背叛了祖国。1962年3月，西藏的平叛斗争全部结束。

（李璐璐）



傅作义西柏坡之行的前前后后

1949年1月22日，傅作义在《关于和平解决北平问题的协议书》上签了字，古都北平宣告和平解放。同年

2月22日，傅作义随同上海人民和平代表团前往中共中央驻地西柏坡，拜见中共中央领导人，时间虽短短几天，

军BTR-60PB装甲车较量过，中方预见到苏军要采取坦克突击，所以提前在冰面上布设用白布伪装的反坦克地雷。苏军坦克出现后，解放军立即用无后坐力炮和火箭筒攻击，这本是概略性袭扰射击，由战斗英雄杨林指挥的炮班打出的炮弹奇迹般地在545号车炮塔左侧下方打出缺口。吓坏的545号车组慌忙向岛西南方转移，在离岛约400米的河汊冰面上触雷，左侧履带被炸断。545号车组经车底安全门弃车逃离，其中列昂诺夫与545号车驾驶员库兹明被击毙，其余两辆坦克慌忙南撤。

当T-62坦克触雷丢弃时，苏军第135师慌忙在乌苏里江东岸摆开一个完整的师属炮兵团，用60门火炮向中国境内纵深5-7公里，正面3-5公里范围进行火力覆盖，同时用该师第199团第2营集团冲锋，试图控制545号车并将其拖回，但均被解放军击退。此后两天，中苏两军只要发现对方接近坦克就猛烈射击，其间只有两国侦察兵能趁天黑摸到坦克旁边。

硬抢不能奏效，苏军决定将545号车爆破炸毁。从3月30日起，苏军先后两次爆破，但每次都只能把炸药放在坦克下面而不是坦克内部，爆炸冲击波仅把坦克炸得跳了几下。无奈之下，苏军从乌苏里斯克调来几门240毫米重型迫击炮，对T-62所在江面反复射击，试图炸开冰面，让坦克沉入水下。然而，苏军的企图并未得逞。

苏军如此担心T-62落到解放军之手，中方同样明白它的重大政治和技术意义。沈阳军区迅速组成代号“62小组”的坦克抢救分队前往珍宝岛。

3月28日凌晨4时，62小组乘铁路闷罐车到达乌苏里江西侧的东方红车站，29日下午乘坐卡车，带着绞盘、钢丝绳等到达江边的前线指挥部。

苏军当时几乎每天都派米-4直升机在T-62上空盘旋，只要发现中方有什么动静，就马上呼叫苏军开炮。到了晚上，苏军从下米海洛夫卡哨所方向打起大功率探照灯照射T-62

所在冰面，防止中方趁夜抢走坦克。但由于冰面反射的缘故，苏军探照灯很难看清坦克周围的情况。62小组决定在晚上抢拉坦克。

抢拉之前，62小组在中国一侧江边开阔地上安装好机械绞盘，并趁夜色把钢丝绳连接到坦克上。深夜，62小组开始用绞盘拖拉坦克。但由于绞盘声音太大，苏军很快察觉中方意图，一面用探照灯从各个方向交叉照射，一面开炮阻拦。苏军炮火不但砸开了冰面，还打断接好的钢丝绳，使T-62坦克前部沉入江中。为防止中方继续抢拉，苏军又集中火炮对T-62所在江面反复射击，最终令坦克于4月2日完全入水。之后，苏军撤走珍宝岛对岸的炮兵，只留下3挺14.5毫米机枪、探照灯和主动红外夜视仪等装备，不分昼夜对坦克周边袭扰射击，阻止中方回收。

针对前一次抢拉的失利，一条“土办法”应运而生。首先，62小组从农场借来4辆拖拉机，开到江面中方一侧的空地上，日夜不停地垦荒作业，麻痹苏军。10天后，苏军看到对面大片黑土地已初具农场规模，拖拉机还在工作，就逐渐停止射击。其次，面对没入水下的坦克，62小组请来海军潜水员，将钢缆挂到坦克车体牵引钩上，同时又在江底挂上与车体分离的炮塔。为了不使苏军发现，4月28日晚和29日凌晨，我方通过人工绞盘先后将炮塔和车体分别拖到岸上隐藏起来，第二天又悄悄地把坦克炮塔和车身先后运到距岸不远的小树林后面。

4月29日晨，苏联边防军通过高倍观察镜发现乌苏里江中国一侧江岸的泥地上有一道深深的拖拉印痕，说明中国在珍宝岛“坦克争夺战”中取得完胜。

打捞出水的T-62很快就被送到北京展出，用战利品向国内外证明珍宝岛事件真相，中国获得了全世界的同情与支持。

(石宏 张韶华)



蒋经国为何选择李登辉接班

1949年国民党政府败退台湾，当时的台湾重新回到祖国怀抱不过4年而已。在日本实施“皇民化”殖民政策的影响下，台湾人民被迫接受日本教育，大多不识中文，不会讲国语（就是普通话），只会说日语与闽南语。在这种情形下，早年的国民党政府所用各级干部与人才，自然多为从大陆来台的党、政、军人员（即所谓的外省人）。台湾人民限于本身的学识、能力与条件，确实很难进入政府，担任公职。所以在上世纪五六十年代，那是外省人当家统治台湾的年代。

随着教育普及与蒋介石大力推动中国文化运动的结果，占有几乎90%人口的台湾本省人开始逐渐在各行各业崭露头角。蒋经国从1960年代起，已经开始注意到台湾“政治本土化”的问题。他特别交代重庆时期中央干部学校毕业的学生、极受其信任与重用的心腹干部李焕，要在台湾各地发掘

未来足以担当重任的本省精英与人才推荐给他，只要通过蒋经国的面试，确定是可用之才，就可以平步青云、不次拔擢，担任要职，进入中央决策高层。

李焕有机会认识了当时在“中国农村复兴委员会”担任技正工作的农业经济专家李登辉。李焕回忆录《追随半世纪》记载：1972年蒋经国担任“行政院长”，正在筹组内阁时，为了要找位具有农业背景的本省籍专家学者，出任“政务委员”……所以，当经国先生在组阁时，需要一位本省籍的农业专家做“政务委员”，要我推荐人选，我很自然地想到李登辉。

等到1978年蒋经国担任台湾地区领导人时，李登辉又受到蒋经国的提拔，晋升为台北市市长。这时蒋经国开始认真看待这位将来有可能身负重任的台籍精英干部，经常在下班后，亲自到李登辉台北市市长的官邸，与他闲话家常，嘘寒问暖，灌输他“大中国思想”，还经常送有关中国历史地理的书籍，要李登辉好好研读，要他打从心底认同自己是中国人。

日本统治台湾时期留在台湾的闽南人与客家人，基本上分为两种不同对待日本殖民教育的台湾人：一种是坚决抵制“皇民化”教育，坚持自己是汉民族，是中国人。另外一种则是迫于现实向日本殖民统治者低头。李登辉就是属于后者。对于李登辉过去这段“数典忘祖”的荒谬历史，相信蒋经国是心知肚明的，不过蒋经国觉得可以透过自己的潜移默化，加上对他的重视、重用，可以产生影响，改变李登辉的思想与心态。

李登辉深知“伴君如伴虎”的道理，在蒋经国面前，

随笔

给别人留余地

■ 陈世旭

在生活中常常遇到这样的囿事，突然受到无理抢白、嘲弄甚至侮辱，好半天反应不过来，等想到不失体面地恰当回答，事情已经过去，受气的只能吞声。像我这样心胸狭窄，也便对自己的迟钝、口拙恨恨不已，好长时间不能释怀。为此我特羡慕那些反应敏捷、伶牙俐齿的人。

有一年，我把一则用心写出的山水游记寄给一位经常联系的报刊编辑。这是位极认真负责的编辑，显然是因为版面的限制，稿子发表出来，比原稿精炼多了，只是原稿中许多我甚用心的地方没有了。也许为了说明改稿的缘故，他好意给我寄了两册他们以往用稿的作品集，供我作今后给他们写稿的范文。我认真揣摩，终觉难以企及，颇沮丧，在电话里跟另一家报刊的朋友聊起，他大约是怕我因此泄气，把原稿要去重发了一次。

报刊有不同要求，编辑有不同喜好，这很正常，无所谓高下。正因如此，作者和编辑是一种双向选择的关系。多年后，在一次文学活动上我与那位改稿的编辑相遇，特地当着众多同行的面，向他解释这些年因为自知达不到他们期望的文字风格，不敢再给他们投稿。不料他迅即反应：那次你写的是一篇骂人的文章，而我们从不发骂文，只好

退稿。引起一片哄笑。

我一下给噎住了，张口结舌。洁癖如我，因为自知不堪，没有资格非议他人，更别说“骂人”了。这位编辑显然只是随意开了个无伤大雅的玩笑，完全不必当真。事实上，在场的人也没有谁会当真。我如果一定要说出当时的真相，一是扫了大家的兴；二是这样的较劲实在没意思；三是让人尴尬。我于是默认了对方的说法，一笑了之。

如何为人处世，仁者见仁智者见智，但有一点相信大家都会同意：要给人留余地。

一个明智的人，不会凡事都定要证明自己是正确的，揪住某种不上斤两的是非曲直不放，得理不饶人。也许做不到舍弃自己的名誉来成全别人，但可以尽可能杜绝对别人的攻击。遇有可能的争执，主动退让，不斤斤计较，看透但不说透，不让人难堪。这并非明哲保身，而是一种包容。这样，即使不能和别人拉近距离，至少可以在复杂的人际关系中，让自己问心无愧。

与别人抢风头的样子有时候挺傻的。把对方逼到墙角，还顺带着碾压一下他的自尊心，自以为赢了，却把非常美好的人际关系逼到绝境。话说痛快了，事做绝了，得到的只能是对方的疏远。朋友之间的相处，从来都不以对错论输赢。赢了面子，输了感情，并不合算。

我相信，无论面对亲情还是友情，不事事争胜，不处处精明，那么，你给了别人多大的空间，你自己也会有相应的宽阔。

在社交场合，一个人巧舌如簧，与人相争从不吃亏，自然是爽了。但有时候，心怀厚道，尽量让自己的反应慢半拍，缓冲和回避对方给自己造成的困扰，充分理解对方的自我保护，内敛而不逞强，未必就不是好事。



“精日”现象内藏历史虚无主义沉渣

所谓“精日”，即“精神日本人”的简称。这些人极端崇拜日本文化，将其作为自己的精神基因并上升为超越祖国的归属感，贬低中华民族，主动同自己的民族同胞切割分离，伤害民族感情，挑战历史记忆，亵渎历史尊严。

细数这些“精日”言行会发现，“精日”分子否认日本帝国主义的侵略事实，他们坚持依据自身的情感偏好来解读抗战历史，其认识和评价历史的方法带有浓厚的形而上学色彩和主观随意性。例如，南京大屠杀是中国人民世代都会牢记的悲痛史实，在中国历史进程中留下了沉重的一页，也早已被我们写入教科书，为后世子孙所铭记。对于日本帝国主义在南京所犯下的种种残暴罪行，国际社会早有定论，相关档案已经列入《世界记忆名录》，不容任何人篡改和否认。但是，一些“精日”分子却直接否认南京发生过大屠杀事件，认为其是虚构的、根本不存在。他们将历史完全视为个体经验的直观感受，完全不尊重历史事实，肆意歪曲和虚构历史，这种手法无疑是虚无历史的典型表现。“精日”分子严重伤害了中华民族的情感记忆，其言行凸显出对真实历史的无知和诋毁。

“精日”分子不顾起码的历史事实，泯灭历史良知，不惜践踏历史底线，把仇视敌意甚至是侮辱施加到民族同胞的身上，根源在于历史观的错误和扭曲。个人不能失去历史记忆，国家和民族不能没有共同记忆，忘记历史就意味着背叛。在“精日”分子那里，国家记忆和民族情感抛诸脑后，历史的意义和价值一文不值。

为了表达对日本的崇拜与喜爱，“精日”分子不惜为历史打开怀疑主义、相对主义和主观主义的大门，将历史本身、历史事实和历史价值全部虚无化，其本质不过是历史虚无主义的旧调重弹，是历史虚无主义在当下的沉渣泛起。如果任由“精日”言论和行为传播、蔓延，不仅会伤害民族情感与国家尊严，也会涣散中华民族的凝聚力和向心力，更会影响人们形成正确的历史观，因而必须加以反对和控制。当前，消除“精日”现象，要正本清源，从根除滋生“精日”现象的历史虚无主义入手，坚持在唯物史观的指导下深入开展历史研究，用真实的历史事实驳斥“精日”分子的错误言行，着力推进历史通识教育和道德塑造工程，把党史国史革命史作为思想政治教育的重要内容，

同时要用法律捍卫历史底线，不允许任何人践踏、亵渎和侮辱中国人民在历史奋斗过程中形成的宝贵历史记忆和民

族精神。

(杨金华 黄陈晨)



历史虚无主义者如何篡改史乱今

杨军

近些年来，我国理论界对历史虚无主义思潮展开了系统、深入的批判，但它并未偃旗息鼓。2018年，历史虚无主义仍然“借道”多种路径“顽强”地表现自己，在以下三个方面尤为突出。

借助大众娱乐恶搞、消费历史，扰乱社会公众的历史认知

近些年来，历史虚无主义不断借助大众文化的多种形式，如影视剧、微博文章、微信公众号、视频音频、表情包、内涵段子等，选择一些情节性较强的历史片段、英雄人物、红色经典等进行戏说、恶搞，在制造“看点”“笑料”中引发人们对历史的错误性认识。

值得注意的是，从种种戏说恶搞和消费历史的参与者来看涉及公司职员、在校大学生、社会青年、影视创作人员等。或许这些群体并不一定清楚历史虚无主义思潮是什么，或许没有虚无历史的主观意图，但普通大众在不自觉中参与历史虚无主义的喧嚣，显示出历史虚无主义在蔓延中塑造社会心理，同时又以特定社会心理为支持进一步蔓延的路径。

以“精日”言行颠覆历史记忆、消解民族尊严

“精日”行为罔顾民族感情、

目无道德法规，引起社会公愤，但舆论空间中还存在一些为“精日”辩护的声音，或把“精日”淡化为“哈日”，或将其解释为一般性的“嬉闹”“角色扮演”，或是把“精日”视为“与爱国无关”的个人爱好、个人权利和自由等，似乎中华民族经历的深重苦难轻如鸿毛。

“精日”现象的出现固然有多方面的原因，但与历史虚无主义思潮的“熏陶”“培育”不无关系。长期以来，历史虚无主义的种种言论在扰乱人们历史观和价值观上持续发力。其一，美化帝国主义侵华行径，宣称“鸦片战争一声炮响，给中国带来了近代文明”。尤其是为日本侵华“洗地”，宣扬“日本并无亡我之心，只是关注满洲国的归属”，“中国对日外交缺乏理性，导致战争爆发”等，还美化伪满政权。其二，强调认识历史要“客观”“价值中立”，还应该“换位思考”，把抗日战争表述为“中日战争”，把淞沪抗战称为“上海事变”，其实是屏蔽中国抗战的正义性，鼓动放弃民族立场。其三混淆是非，指责中国人民反抗外国侵略为“极端民族主义”“盲目排外”，吹捧抗战期间的汉奸是“为国为民”，要“从人性的角度去评价”，为他们“平反昭雪”。其四，一些抗日“神剧”等节目完全违背历史事实，胡编乱造，恶搞抗日英雄，调侃抗战艰辛。这一切都对普通大众产生严重误导。

以“纪念”改革开放之名歪曲改革开放的性质、否定社会主义建设成就

在改革开放40周年之际，历史虚无主义“纪念”改革开放却表现出两种倾向：一是将改革开放定义为“往西方政治制度的方向改”，并将我国改革开放的成绩归结到“以欧美为师”“向人类文明大道回归”，从而歪曲我国改革开放的性质、否定中国共产党的正确领导和亿万人民的劳动创造。二是无视历史发展的连续性，将对改革开放的“肯定”建立在贬抑、否定改革开放前中国社会主义建设的基础上，似乎当代中国的发展进步是从1978年开始“白手起家”的。



(上接9页)

我们把服务业分为市场化和非市场化两种，市场化服务业包括金融业、酒店、旅馆等等。非市场化的服务业大部分是医疗、教育，当然也包括政府部门。市场化的服务业劳动生产率上升得很快，非市场化的服务业劳动生产率一直停留在低位。这既表明现状，也表明未来的潜力。比如，我们的金融业劳动生产率高于市场，但是，我们的医疗卫生、教育水平，跟国际水平比的话，那相对是比较低的。

推动下一阶段的发展，就要求继续改革开放，服务业的对内和对外开放都特别重要。为了提高服务业的劳动生产率，我们要实现高水平的贸易和投资自由化。比如，健全文化体系和市场体系的开放；对整个医疗卫生体制进行改革，建立中国特色的医疗卫生制度；加快金融开放等。全面的开放要求推进金融、教育、文化、医疗等服务业领域有序开放，电力、民航、铁路、石油、天然气、邮政、市政公用等行业开始逐渐放开。通过对内和对外开放，引进先进的技术，加大竞争，可以提高服务的劳动生产率。

但仅仅开放和竞争还不够，因为服务业劳动生产率的提高，是一个全世界都面临的难题。所以，一个结构的挑战，要用结构的办法来应对。在今天，科技和创新变得特别重要。在整个服务业里面，大规模引入科技，引入人工智能变得

特别重要。为此，国家制定了人工智能的产业发展规划，2020年同步达到世界先进水平，2025年达到世界领先水平，2030年成为世界主要人工智能创新中心。

在工业价值链里面，我们现在看到越来越多的人工智能在推进智能化生产。像海尔这样的企业，通过垂直的人工智能生产把产业链打通，大大提高了效率，这已经变得非常普遍。在生产领域，韩国最高是一万工人使用530个机器人，相比之下，中国只有22个机器人，所以机器人的发展在中国的前景是巨大的。这个巨大的制造业自动化和人工智能化，将是一个了不得的革命性变化。

技术的应用引发了新的技术发展。我们以前技术都是从基础研究出发，人工智能第一次开创了从应用和数据开展研发的通道，这给未来中国的科技赶超找到了一个新模式。我们看中国的电商超过了美国电商所占的比重。规模带来速度，速度带来技术，技术带来创新，我觉得这个新的技术链，也给我们未来以很大的信心。我们有信心通过改革，通过开放，通过创新，不断地赶超。在这个赶超的路上，中国成为世界最强的经济体是完全可能的，核心是提高服务业的劳动生产率，抓手是服务业的科技化和人工智能化。

(王君辑)

会员介绍

北京鸿联九五信息产业有限公司简介



北京鸿联九五信息产业有限公司成立于1995年，2001年正式划归中信集团，现由中信国安信息产业股份有限公司控股，总资产达8亿元。鸿联九五是一家专业的企业综合信息服务解决方案提供商，面向金融机构、电信运营商、互联网公司千家企业客户提供客户联络中心、企信通、云通信等全业务流程解决方案。

鸿联九五经过二十余年的发展和战略布局，形成北京、华北、华东、华南、西南、西北六大业务中心，在全国范围内拥有50多家分子公司，服务网络遍布全国，拥有坐席20000多席，员工18000余人。

鸿联九五具有国家工信部颁发的增值电信业务经营许

可证，可在全国范围内从事呼叫中心业务和信息服务业务，同时，鸿联九五还有丰富的号码资源和通道资源。经过二十多年的发展，已经逐步发展成为专业的企业综合信息服务解决方案提供商。鸿联九五通过建设呼叫中心、企信通等多元化特色渠道，依托先进的云通信技术，营销与服务并重，智能化解决用户问题，为数十家百强企业及千家中小企业提供全业务流程解决方案，让企业与客户紧密相连。

鸿联九五主打为客户提供一站式服务解决方案，对卓越品质和服务价值的追求使鸿联九五在行业中始终保持领先地位，是国内服务内容全面、服务行业覆盖广、对标能力强、影响力高的服务供应商之一。

鸿联九五经历多年的运营管理优化，不断的通过各类体系和权威的认证，如ISO27001安全管理体系认证、ISO9001质量管理体系认证、ISO14001环境管理体系认证、ISO22301业务连续性管理体系认证和OHSAS18001职业健康安全管理体系认证等。同时，获得行业的认可和肯定，成为通信行业、呼叫协会、人力资源行业等理事单位。连续多年获中国最佳外包服务商、中国（亚太）最佳呼叫中心等，荣获客户口碑最佳/行业推荐企业奖，北京市海淀区中关村质量奖等。鸿联九五广泛受到客户的认可与肯定，获得多家合作伙伴的优秀供应商奖等。

鸿联九五于2018年10月31日成为北京人力资源服务行业协会会员单位。

为了实现在飞速发展的移动互联商业道路上不断前行，鸿联九五秉持“服务锲而不舍，品质力求卓越”的服务理念，为每一位客户提供专业、优质的服务。鸿联九五始终贯彻以“诚信”、“凝聚”、“创新”为根本的企业核心价值观，坚持“信息改变未来，服务成就精彩”的企业使命，致力于成为企业综合信息服务领导者。



(上接 33 页)

风险防范等国际高层次金融人才。有效落实《关于促进金融人才发展的奖励办法》，切实加大对贡献突出的高层次金融人才激励奖励力度。着力打造与国际对接的人才服务措施，加强国际学校、公立学校国际部建设，全面提升教育供给能力，建立适应高层次金融人才需求的国际化教育配套。加快提升医疗保障服务水平，支持具有国际医疗保障结算服务的高水平医疗机构在西城落地。未来，西城区将更加注重创建良好生态，改善金融街的人文环境，健全商务、生活等配套设施，积极培育金融街区域文化，不断增强广大金融人才对金融街的认同感、归属感。

三是坚持政治引领，团结凝聚各类优秀金融人才。有效落实党委联系服务专家等人才激励关怀制度，加强金融人才联系走访，切实解决实际问题。充分利用北京金融科技研究院、西城区专家顾问团等智库平台，积极吸纳优秀金融人才参与地方决策咨询，充分发挥金融人才服务首都“四个中心”建设的引领作用。支持金融人才全面发展，

共享区域公共服务资源，积极搭建文化体验、休闲娱乐、公益活动等平台，更好满足广大金融人才多层次精神文化需求。大兴识才爱才重才用才之风，深入开展“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，开展国情研修，培养树立和宣传金融人才典型，充分激发广大金融人才的报国情怀、奋斗精神、创造活力。

为建设世界优秀杰出金融人才集聚区提供更强有力的信息化保障，打造互联网上的金融人才之家，“北京市西城区金融人才服务管理系统”已在本次论坛上发布上线。

北京人力资源服务行业协会创始人、书记张宇泉，北京金融街人力资源协会会长许樾真等应邀出席了此次论坛。

(北京金融街人力资源协会 供稿)