

北京人才

8月25日
2019年第4期
(总第254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】

- 牢记初心使命 推进自我革命..... (3)
陈希在北京中关村调研时强调以更加积极更加开放更加有效的
人才政策聚天下英才而用之..... (5)

【会员大会专题报道】

- 北京人力资源服务行业协会第六届第三次会员大会近日在京召开..... (6)
北京人力资源服务行业协会第六届第三次会员大会工作报告 沈志敏..... (7)
2018年度协会理论研究获奖情况通报..... (11)
关于2018年度协会通讯报道先进单位优秀通讯员的通报..... (12)
关于做好2019年协会理论研究工作的通知..... (12)

【政策法规】

- 职称评审管理新规发布 非公领域人才可同等参与评审..... (13)
人社部推进人力资源服务机构诚信服务主题创建活动..... (13)
和谐用人单位将入信用『红名单』
优先享受人社保相关优惠政策和服务绿色通道..... (14)
本市拓展城市公共服务岗位重大项目 一区一策促就业
上半年10.26万城乡劳动者实现就业..... (15)
3项出入境便利新举措施行外籍高层次人才可兼职创业..... (16)
本市技工院校教师职称分类评价, 设立正高级职称
高技能人才可破格申报职称..... (16)
本市整顿人力资源市场秩序重点检查网络招聘 50家用人单位被责令整改..... (17)

【专家论坛】

- 智能化对中国就业会产生什么影响..... (18)
新的就业机会在哪里
——基于一线调查得出确切分析..... (19)
『颜色革命』没一场有好结果..... (21)

【新理论新情况新问题】

- 第四次工业革命是中国巨大的历史机遇..... (22)
为何选择深圳建先行示范区..... (23)
《新疆的若干历史问题》白皮书:历史不容篡改..... (24)
人工智能正在改变新闻业..... (25)
5G脚步越来越近..... (26)

【行业建设】

- 赋能数字人力, “电子劳动合同司法实践与应用大会”在京举行..... (28)
深化职称制度改革培训班成功举办..... (29)
街道吹哨部门报到..... (29)
昌平区各民办职业培训机构积极开展
《北京市生产经营单位安全生产主体责任规定》学习..... (30)
西城人力社保局多举措做好失业数据动态监测工作..... (30)
昌平区召开促进农民工就业专场招聘洽谈会..... (30)
西城召开公共就业服务机构精细化服务培训会..... (31)
西城区就业指导社区行走进天桥街道..... (31)

昌平区高级职业指导师做客《职场帮帮团》展昌平指导师风采.....	(32)
西城着力开展『档案宣传月』活动.....	(32)
昌平区开通人事档案业务“网上自助”服务.....	(32)
西城区人力社保局多举措保障 暑期高校毕业生人事代理服务.....	(33)
昌平区多举措助力实施『青年就业启航计划』.....	(33)
西城区举办“正青春 一起拼”暑期高校毕业生就业服务月专场招聘会.....	(34)
昌平区多举措推进高校毕业生就业创业工作.....	(34)
昌平区启动“青年就业启航计划”35名青年就业启航导师正式“上岗”.....	(35)
西城区人力社保局多举措做好人才服务保障工作.....	(35)
昌平区正式启动“青年就业启航人员专题职业指导讲座活动”.....	(35)
西城区人力社保局多举措保障高校毕业生就业服务.....	(36)
昌平—顺义首场结对协作专场招聘会成功举办.....	(36)
融德公司全力以赴保障大兴国际机场演练的顺利进行.....	(37)
西城区参与北京市公安局“有困难找组织 铸忠诚保大庆”民警家属专场招聘会.....	(37)
昌平区举办暑期北京地区毕业生就业服务月首场招聘会.....	(38)
“2019人才服务公益行（门头沟区专场）”活动成功举办.....	(38)
阿姨来了举办第五届高端阿姨选拔赛 北京协会张宇泉书记到会祝贺.....	(39)
昌平区职业指导工作室 首期专题讲座成功举办.....	(39)
激发活力 服务企业——怀柔首届科学城创新小镇招聘会圆满结束.....	(40)
昌平区举办“青年就业启航”专场招聘洽谈会.....	(40)

【专题研讨】

就业带动新风	
——怀柔农村地区劳动力就业新模式调查.....	(41)

【枢纽型社会组织建设】

学习理论强信念 不忘初心担使命	
——协会举办习近平新时代中国特色社会主义思想专题报告会.....	(43)

【人力资源经理园地】

北京市城市规划设计研究院人事处长李洪波谈“知识型员工特征及激励需求”	
——北京地区最具影响力百名人力资源经理人	
“京人奖”获奖者李洪波专访.....	(44)

【党的生活】

追寻革命足迹，传承延安精神	
——记北京融德人才咨询服务有限责任公司主题党日活动.....	(46)
怀柔区人力社保局四项举措 做好流动人才党员管理服务.....	(46)

【史海钩沉】

华罗庚致中国全体留美学生的公开信.....	(47)
有操守而无官气，多条理而少大言”	
——曾国藩的择吏之道.....	(47)

【会员介绍】

中国人寿保险股份有限公司北京分公司介绍.....	(48)
--------------------------	------

主管单位

北京市人力资源和社会保障局

主办单位

北京人力资源服务行业协会

顾问

王通讯

编委主任

温沁山

编委委员

张宇泉	温沁山
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
市人力社保局领导
市民政局领导

会员单位

相关人力资源协会

印刷日期：9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

牢记初心使命
推进自我革命

■ 习近平

在“不忘初心、牢记使命”主题教育深入开展之际，今天，中央政治局以“牢记初心使命，推进自我革命”为题进行第十五次集体学习，目的是总结党的历史经验，结合新时代新要求，推动全党围绕守初心、担使命、找差距、抓落实切实搞好主题教育。这也是中央政治局带头开展主题教育的一项重要重要安排。

我们党作为百年大党，如何永葆先进性和纯洁性、永葆青春活力，如何永远得到人民拥护和支持，如何实现长期执政，是我们必须回答好、解决好的一个根本性问题。我们党要求全党同志不忘初心、牢记使命，就是要提醒全党同志，党的初心和使命是党的性质宗旨、理想信念、奋斗目标的集中体现，越是长期执政，越不能丢掉马克思主义政党的本色，越不能忘记党的初心使命，越不能丧失自我革命精神。

我们党的初心和使命是建立在马克思主义科学理论基础之上的。马克思、恩格斯在《共产党宣言》中庄严宣告：“过去的一切运动都是少数人的，或者为少数人谋利益的运动。无产阶级的运动是绝大多数人的，为绝大多数人谋利益的独立的运动。”我们党是用马克思主义武装起来的政党，始终把为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴作为自己的初心和使命，并一以贯之体现到党的全部奋斗之中。忘记这个初心和使命，党就会改变性质、改变颜色，就会失去人民、失去未来。只要我们党牢牢坚持立党为公、执政为民，牢牢坚持为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴，不断检视自己，不掩饰缺点，不文过饰非，坚决同一切弱化党的先进性和纯洁性、危害党的肌体健康的现象作斗争，就一定能够始终立于不败之地。

回顾党的历史，为什么我们党在那么弱小的情况下能够逐步发展壮大起来，在腥风血雨中能够一次次绝境重生，在攻坚克难中能够不断从胜利走向胜利，根本原因就在于不管是处于顺境还是逆境，我们党始终坚守为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴这

本 期 要 闻

- ★习近平讲话“牢记初心使命 推进自我革命”
- ★北京协会第六届第三次会员大会在京召开
- ★关于做好2019年协会理论研究工作的通知
- ★智能化对中国就业会产生什么影响
- ★新的就业机会在哪里
- ★“颜色革命”没一场有好结果
- ★第四次工业革命是中国巨大的历史机遇
- ★为何选择深圳建先行示范区
- ★5G脚步越来越近
- ★“电子劳动合同司法实践与应用大会”在京举行
- ★协会举办“习近平新时代中国特色社会主义思想”专题报告会
- ★华罗庚致中国全体留美学生的公开信
- ★曾国藩的择吏之道

个初心和使命，义无反顾向着这个目标前进，从而赢得了人民衷心拥护和坚定支持。革命战争时期，为实现民族独立、人民解放，我们党百折不挠、浴血奋战，团结带领人民夺取了新民主主义革命胜利，建立了新中国，实现了人民当家作主。新中国成立后，为改变我国一穷二白的落后面貌，我们党迎难而上、艰苦奋斗，团结带领人民确立了社会主义基本制度，取得社会主义建设重大成就。改革开放新时期，为推进改革开放和社会主义现代化建设，我们党解放思想、实事求是、与时俱进，团结带领人民开辟了中国特色社会主义道路，使中华民族大踏步赶上时代，以崭新姿态屹立于世界民族之林。

中国特色社会主义进入新时代，我们比历史上任何时期都更接近、更有信心和能力实现中华民族伟大复兴。我们取得的成就举世瞩目，这值得我们自豪，但决不能因此而自满。我讲过：“功成名就时做到居安思危、保持创业初期那种励精图治的精神状态不容易，执掌政权后做到节俭内敛、敬终如始不容易，承平时期严以治吏、防腐戒奢不容易，重大变革关头顺乎潮流、顺应民心不容易。”我们千万不能在一片喝彩声、赞扬声中丧失革命精神和斗志，逐渐陷入安于现状、不思进取、贪图享乐的状态，而是要牢记船到中流浪更急、人到半山路更陡，把不忘初心、牢记使命作为加强党的建设的永恒课题，作为全体党员、干部的终身课题。

做到不忘初心、牢记使命，并不是一件容易的事情，必须有强烈的自我革命精神。在新的征程上，我们要把党建设成为始终走在时代前列、人民衷心拥护、勇于自我革命、经得起各种风浪考验、朝气蓬勃的马克思主义执政党，就必须牢记初心和使命，在新时代把党的自我革命推向深入。

今年是新中国成立70周年，我们党在全国执政也70年了。古人说：“生于忧患，死于安乐。”我们党作为世界第一大党，没有什么外力能够打倒我们，能够打倒我们的只有我们自己。古人说：“惟以改过为能，不以无过为贵。”应该看到，在长期执政条件下，各种弱化党的先进性、损害党的纯洁性的因素无时不有，各种违背初心和使命、动摇党的根基的危险无处不在，如果不严加防范、及时整治，久而久之，必将积重难返，小问题就会变成大问题、小管涌就会为大塌方，甚至可能酿成全局性、颠覆性的灾难。

党的十八大以来全面从严治党的成效是显著的，全国人民给予高度评价，但我们不能自满。要清醒认识到，党内存在的政治不纯、思想不纯、组织不纯、作风不纯等突出问题尚未得到根本解决，一些已经解决的问题还可能反弹，新问题不断出现，“四大考验”、“四种危险”依然复杂严峻，党的自我革命任重而道远，决不能有停一停、歇一歇的想法。严重的问题不是存在问题，而是不愿不敢直面问题、不想不去解决问题。不忘初心、牢记使命要靠全党共同努力来实现，每一个党员、干部特别是领导干部必须常怀忧党之心、为党之责、强党之志，积极主动投身到这次主题教育中来。

马克思主义是指导我们改造客观世界和主观世界的锐利思想武器。我们党在推进马克思主义中国化进程中，先后形成了毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、新时代中国特色社会主义思想，为推进社会革命和自我革命提供了强大思想武器。我们党继承和发展马克思主义建党学说，形成了关于党的自我革命的丰富思想成果，如坚定理想信念，加强党性修养，从严管党治党，严肃党内政治生活，坚持经常性教育和集中性教育相结合，勇于开展批评和自我批评，加强党内监督，接受人民监督，

不断纯洁党的思想、纯洁党的组织、纯洁党的作风、纯洁党的肌体，等等。这些都是推进党的自我革命的重要经验，在这次主题教育中要分运用并不断发展。

不忘初心、牢记使命，说到底是要解决党内存在的违背初心和使命的各种问题，关键是要有正视问题的自觉和刀刃向内的勇气。无论什么时候，问题总是客观存在的，我们要以“君子检身，常若有过”的态度来检视发现自身不足，做到知耻而后勇。要坚持问题导向，真刀真枪解决问题。讳疾忌医、有病不治，本来可以医好的病症就会拖成不治之症。从实际情况看，党内存在的各种突出问题表现多样，我们要全面查找、全面发力。在党的政治建设方面，要确保党的集中统一，促进全党增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，净化政治生态及时清除两面人等政治隐患，防范和化解政治风险。在党的思想建设方面，要坚持不懈加强理论武装，坚定理想信念，牢记党的性质宗旨，强化党性修养，切实解决一些党员、干部理想信念缺失、宗旨意识淡化等问题，不断增强全党同志党的意识、党员意识。在党的组织建设方面，要健全党的组织体系，整顿软弱涣散党组织，不断增强各级党组织的创造力、凝聚力、战斗力，坚决反对个人主义、分散主义、自由主义、本位主义、好人主义，匡正用人导向，净化用人风气，坚决整治选人用人上的不正之风。在党的作风建设和纪律建设方面，要坚持不懈整治“四风”，抓紧解决群众反映强烈的形式主义和官僚主义、干部不担当不作为，侵害群众利益等突出问题，持续保持反腐高压态势，铲除寄生在党的肌体上的毒瘤，永葆党的肌体健康。这次主题教育列出的8个方面突出问题，都是可能动接党的根基、阻碍党的事业的问题，必须以彻底的自我革命精神加以解决。对党内的一些突出问题，人民群众往往看得很清楚。党员、干部初心变没变、使命记得牢不牢，要由群众来评价、由实践来检验。我们不能关起门来搞自我革命，而要多听听人民群众意见，自觉接受人民群众监督。

我在今年年初召开的中央纪委三次全会上，对党的自我净化、自我完善、自我革新、自我提高的内涵作过归纳。这“四个自我”，既有破又有立，既有施药动刀的治病之法又有固本培元的强身之举。要在自我净化上下功夫，通过过滤杂质、清除毒素、割除毒瘤，不断纯洁党的队伍，保证党的肌体健康。古人说：“天下不能常治，有弊所当革也；犹人身不能常安，有疾所当治也。”治病救人，哪能不吃药，对那些顽症须下点猛药才行，对有病毒扩散风险的肿瘤还得动刀子。要在自我完善上下功夫，坚持补短板、强弱项、固根本，防源头、治苗头、打露头，堵塞制度漏洞，健全监督机制，提升党的长期执政能力。就像人一样，身子弱了就要补，免疫力下降就要加强。如果不管不顾，身体就会每况愈下，到问题严重的时候就追悔莫及，正所谓“蚁穴不填，终将溃堤”。要在自我革新

会员大会专题报道

北京人力资源服务行业协会 第六届第三次会员大会近日在京召开

北京人力资源服务行业协会第六届第三次会员大会于2019年7月4日在北京环球贸易中心召开。本次会员大会应到代表242人,实到181人,人数超过三分之二,符合协会章程规定,会议合规有效。

协会会长温沁山同志主持了此次会员大会。

人社部原市场司司长、中国人才交流协会副会长、北京人力资源服务行业协会顾问毕雪融,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马洪波,北京市商务局商务服务业发展处副处长孙诺,中国对外服务工作行业协会秘书长张艳珍,北京水泥协会会长段建国,北京金融街人力资源协会会长许樾真,北京品牌协会秘书长夏明,协会书记张宇泉等同志出席了会议。

依照既定议程,在会长温沁山同志的主持下,会议依次完成了以下议程。

一、会议首先听取了协会秘书长沈志敏作的协会工作报告。报告指出,2018年,协会依照法律、法规、规章及其章程,不断提高行业自律规范程度,不断提升行业诚信建设水平,不断提高行业服务质量,对会员服务活动进行了指导、监督,并依法维护会员合法权益,反映会员诉求,促进行业公平竞争。同时,作为市级枢纽型社会组织,协会在社会组织的发展、服务、管理工作中也取得了显著成绩。协会所推荐的优秀党务工作者、党建优秀品牌、党建研究成果受到市社工委的表彰,协会主办的“新芽计划”入选北京社会好人榜。报告提出了2019年工作计划,共包括:

(一) 深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想

(二) 认真贯彻实施国务院《人力资源市场暂行条例》,促进人力资源服务业快速发展

(三) 加强与政府部门沟通协调,促进人力资源服务业发展

(四) 召开协会理事会、会员大会,举办论坛会,组织会员活动

(五) 加强省际交流,推进京津冀人力资源服

务业协同发展

(六) 积极开展就业扶贫工作

(七) 加大宣传力度,深入开展行业诚信建设和品牌建设

(八) 积极推进标准化建设,做好标准的等级评定工作

(九) 积极发挥市级枢纽型社会组织作用,进一步做好社会组织人才发展工作

(十) 探索多元化发展方式,努力做好培训工作

(十一) 北京人力资源经理委员会工作

(十二) 加强自身建设,提高协会服务能力,继续发挥王通讯人才工作室专家的作用等共十二项主要任务。

与会同志一致通过了这个报告。

二、协会监事长王保光作了协会2018年财务收支情况报告。与会同志一致通过了这个报告。

三、协会副会长果强作了关于协会章程修改意见的说明。说明指出,按照《民政部关于在社会组织登记管理工作中贯彻落实<中共中央关于加强党的政治建设的意见>有关要求的通知》精神,社会组织需要在章程中增加坚持党的全面领导的相关内容表述。

据此,建议在原章程第一章总则中增加“第三条 本团体坚持中国共产党的全面领导,根据中国共产党章程的规定,设立中国共产党的组织,开展党的活动,为党组织的活动提供必要条件。”原第三条改为“第四条”,以后条目依此类推。

根据协会发展需要,拟增加吸收个人会员条目,并列举了个人会员的相关条件。要求作为协会个人会员,须具备:遵纪守法,拥护本团体的章程;须是人力资源服务行业领域中的专家、学者、社会知名人士;须是热心和支持人力资源服务行业发展的三个必备条件。

监事长王保光主持参会代表对“协会章程修改意见”进行投票表决程序。大会共发出选票181张,收回选票181张,其中,同意票176张,反对票1张,弃权票4,同意票超过参加投票数的三分之二,投票有效,大会通过了“协会章程修改意见”。

四、温会长在会上宣布成立北京猎头专业委员会，并请毕雪融同志、张宇泉同志共同为专业委员会揭牌。为了积极配合市人社局贯彻落实《关于进一步发挥猎头机构引才融智作用建设专业化和国际化人力资源市场的若干措施（试行）》，协会组建了猎头专业委员会，履行猎头行业联盟职能，集聚国内外知名猎头机构，搭建与行业主管部门、用人单位和国际同行的多方沟通交流平台；为猎头机构提供人员培训、协调组织、业务交流等多种服务，提升猎头机构自我管理、自我发展水平；帮助猎头机构更好地发挥引才融智作用，着力构建专业化和国际化的人力资源市场，为首都“四个中心”建设提供更优质的服务。

随后，协会猎头专业委员会主任委员、科锐集团董事长高勇应邀在会上作了就职讲话。

五、协会副会长孙力中报告协会副会长单位调整意见。根据协会六届四次理事会意见，拟免去副会长中国四达国际经济技术合作有限公司周小凡，副秘书长北京四达人效人力资源服务有限公司何珂、深圳市理才网信息技术有限公司陈谏担任的协会职务。

拟新增中国四达国际经济技术合作有限公司董事、总经理侯纯辉、中国人寿保险股份有限公司北京市分公司副总经理梅岩、兴业银行股份有限公司北京分行零售金融部总经理张卫华三同志担任协会副会长职务。到会同志一致通过了这个调整意见。

毕雪融同志应邀为新晋副会长单位，中国四达国际经济技术合作有限公司董事、总经理侯纯辉、兴业银行股份有限公司北京分行零售金融部总经理张卫华及中国人寿保险股份有限公司北京市分公司代表颁发副会长单位标牌。

六、协会秘书长沈志敏介绍了第五届中国人力

资源服务战略发展大会筹备情况。经大会筹委会两次会议研究，协会决定于2019年10月17-18日在北京国际会议中心继续组织举办2019中国人力资源服务战略发展大会，并于会议期间组织相应的业内交流研讨活动。与会同志表示，将全力支持此次大会的成功举办。

七、通州区委组织部副处级组织员、产业园区主管领导李建国应邀在会上介绍了通州产业园区建设进展情况

八、会议最后，市人力社保局市场处处长高永辉在讲话中，对协会工作给予了充分的肯定和支持，表示将在产业园建设、标准化建设、诚信体系建设、“猎十条”等各项工作的实施中，与协会进一步紧密协作，共同对北京地区人力资源服务行业的发展起到更加积极的推动作用。

2019年是新中国成立70周年，是全面建成小康社会的关键之年，也是人力资源服务业创新发展的40周年，通过此次大会使我们更加明确，全行业要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务业行动计划》，进一步提高全行业服务行为的依法合规性，进一步加强诚信服务体系和标准体系建设，进一步推动中国北京人力资源服务产业园建设，进一步促进京津冀三地区域地方标准的协同发展，进一步做好就业扶贫工作，以更高标准推动首都人力资源服务业高质量发展，为实现首都社会经济高质量发展提供更好的人力资源服务支撑。

最后，温沁山会长宣布，北京人力资源服务行业协会第六届第三次会员大会完成了预定的议程，圆满结束。

协会秘书处 供稿



北京人力资源服务行业协会 第六届第三次会员大会工作报告

沈志敏

2019年7月4日

各位领导，各位代表：

受协会理事会委托，我代表协会向大会作工作报告。

2019年，是中华人民共和国成立70周年，是全面建成小康社会关键之年，也是人力资源服

务业创新发展的40周年。我们要认真学习习近平新时代中国特色社会主义思想，指导工作实践，推动事业发展。继续贯彻落实国务院《人力资源市场暂行条例》、人社部《人力资源服务业发展行动计划》，以高标准推动首都人力资源服务业

高质量发展。

回顾2018年的工作，在市人社局、市委社会工委、市商委、市民政局的领导和指导下，协会各项工作取得了新的进展，人力资源服务业迈上新台阶。

一、2018年协会工作

（一）深入学习贯彻十九大精神，推动人力资源服务业快速发展

2018年协会认真学习贯彻十九大精神，深刻领会十九大报告中提出“着力加快建设实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系”的精神，加强组织领导，狠抓学习培训，组织专家辅导、集中培训等学习活动，在学懂弄通、入脑入心上下功夫，真正用十九大精神武装头脑、指导实践，推动协会各项工作的发展。

（二）认真落实国务院《人力资源市场暂行条例》、人社部《人力资源服务业发展行动计划》，促进人力资源服务业快速发展

《人力资源市场暂行条例》颁布以后，协会积极开展宣贯活动，利用《北京人才市场报》和2018中国人力资源服务战略发展大会的展板集中进行宣传。积极组织会员单位参加市人社局举办的《条例》专题培训会，认真学习和领会《条例》的内容和精神。

协会开展了2017年度北京人力资源服务机构的相关数据和业务发展情况的调研工作。为《行动计划》中要求的政策制定、行业宣传、品牌树立提供公正客观的数据支持。

（三）、加强与政府部门沟通协调，促进首都人力资源服务业发展

2018年2月2日协会与市场处共同召开北京人力资源服务业发展座谈会，就2018年工作进行协调沟通。

2018年4月10日协会与市社工委组织处召开工作协调会。对协会社会组织工作及人才服务绿色通道工作进行了汇报。

（四）积极配合市人社局做好产业园的建设工作

协会协助市人社局推进中国北京人力资源服务产业园的建设工作。配合通州区人社局做好通州园区的功能设计、政策制定、招商运营等相关工作。多次组织人力资源服务机构负责人、企业HR部门负责人参观通州园区。10月受通州区人社局委托，组织专家对人力资源服务企业入驻通州园区进行注册资格审查。

11月2日协会与通州区人社局共同承办了“中国北京人力资源服务产业园通州园区推介会”，京内外200余家人力资源服务机构参加了会议，北京外企等9家机构与通州区人社局、

协会签订了三方战略合作协议。

协会协助海淀区人社局做好海淀园区的筹建工作，协会专程拜访海淀区人社局领导，并组织数十家企业多次赴海淀区人社局，召开海淀产业园区政策与入驻研讨会，受理海淀产业园区相关咨询20余次。

（五）成功举办第四届（2018）中国人力资源服务战略发展大会

9月13—14日，协会与中国外服协会、上海人才协会、亚太人才服务研究院、王通讯人才工作室共同举办了2018中国人力资源服务战略发展大会，来自全国各地600余家行业协会、服务机构1000余人参加了本次大会。人社部人力资源市场司副司长高占胜到会并致辞，市人社局副局长王明山致欢迎辞，中国人事科学研究院院长余兴安作总结发言。中国人事科学研究院副院长、王通讯人才工作室首席专家王通讯，中国人才交流协会副会长毕雪融，全国人才流动中心副主任陈军，市人社局原副局长张祖德，市人才中心主任林革等领导同志出席了本次活动。全国33个省、市人力资源服务行业协会领导参加了大会。本次大会以“新起点、新高度——中国人力资源服务业回顾与前瞻”为主题，邀请了中国人民大学劳动人事学院院长杨伟国等14位专家、学者及知名企业负责人在会上发表主题演讲。大会组委会代表、中国外服协会秘书长张艳珍做大会总结。

9月14日，协会举办全国省级人力资源服务行业协会联席会第十五次会议，中国人事科学研究院院长余兴安出席会议并讲话，全国33个省、市协会的领导和企业代表共计200余人参加了研讨和交流。

（六）积极配合市人社局做好标准的制修订和贯标工作

协会积极配合京津冀三地人社保部门、质监部门推动京津冀人力资源服务地方标准区域协同工作的开展。

4月24日，京津冀三地人社保部门和质监部门在京共同召开新闻发布会正式发布三地区域协同地方标准。市人社局副局长王明山、市质监局副局长姚婷及天津、河北人社保和质监部门的负责人在会上讲话。市人社局市场处处长高永辉、协会书记张宇泉在会上就标准的制修订工作做了介绍并接受了京内外媒体的共同采访。

11月30日，召开等级评定委员会会议，讨论通过等级过渡和评定机构46家。

（七）发挥市级枢纽型社会组织作用，做好社会组织服务工作

1、学习贯彻党的十九大精神，做好新时期党建工作

(1) 3月27日，邀请中央纪委委员、驻人社部纪检组组长耿文清作“认真学习贯彻党的十九大精神，做廉洁自律的模范”专题报告，社会组织、人力资源服务机构、人力资源经理委员会参加了报告会。

(2) 5月12日和12月27日分别组织召开了协会党建委工作例会。社会组织、人力资源服务机构、人力资源经理委员会党组织负责人参加了会议。

(3) 1月组织赴天津开展爱国主义教育，参观了周恩来邓颖超纪念馆和平津战役纪念馆；4月组织赴四川广安邓小平纪念馆、重庆渣滓洞、白公馆等红色教育基地，开展党建学习教育活动；6月组织赴白洋淀、雄安新区、正定古城开展“纪念建党97周年，七一党建主题活动”；12月组织参观了“伟大的变革—纪念改革开放四十周年”大型展览。

(4) 5月，举办了社会组织党建工作人员学习培训班，邀请市社工委党建处李明洪处长作“深入学习贯彻党的十九大精神，全面加强社会组织党建工作”专题报告；12月举办了“新时期党建知识培训班”，邀请了中国社会科学院习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心研究员朱大鹏作“习近平新时代中国特色社会主义思想的几个基本问题”专题报告。

(5) 协会推荐的优秀党务工作者和优秀党建品牌获得表彰。协会党建委和东方慧博党总支报送的两项研究成果分别获得二等奖、三等奖。协会主办的“新芽计划—大学生人才发展工程”一个集体荣登北京社会好人榜。

2、做好购买社会组织服务项目的各项管理工作

完成了2017年度购买社会组织服务8个项目的结项工作和2018年度购买社会组织服务13个项目的立项管理工作。

3、9月参加第四届“北京社会组织公益汇”活动。在本届公益汇上，协会报送的“助力残疾人就业工程”项目，获得第四届北京市社会组织公益服务品牌铜奖；“激扬青春 助飞梦想——高校就业助力行动”项目、“中关村自主创新企业大讲堂”项目、“善远·嘉树—社会组织公益人才培养计划”项目获提名奖受到表彰。

4、做好北京市社会组织人才服务绿色通道工作。在北京外企人力资源服务有限公司和北京善远社会组织能力建设中心的共同努力下，为1400余人提供咨询，为300余家社会组织提供服务。

5、5月，协会组织16所院校毕业生就业指导负责人参加北京市高校社会工作专业毕业生就业

创业座谈会。

(八) 积极探索多元模式，努力做好培训工作

根据会员的需求，协会积极举办各类人力资源相关业务培训。

一是举办了人力资源市场从业人员培训；

二是承接了在京高等院校教师招聘和培训活动项目；

三是开展了外包系列培训、积分落户政策解读培训、人力资源实务能力提升培训等11个专业培训项目；

四是开展了薪税师能力水平评价项目。

(九) 积极开展各类活动，促进行业交流合作

1、2月7日召开协会第六届第二次理事会，会议审议通过了2017年协会工作总结和2018年工作计划。5月31日召开协会第六届第三次理事会，会议审议通过了2018年工作报告。6月1日召开协会第六届第二次会员大会。

2、4月14-15日，协会与中国外服协会、上海人才协会、亚太人才服务研究院在深圳共同举办了“2018亚太人力资源开发与服务博览会、第十四届中国人力资源服务业高峰论坛”，协会组织会员单位参加了会议。

3、5月28日，协会参加北京市第五届京交会，协会推荐的14家人力资源服务企业入选“北京市商务服务业自主品牌百强榜”。

4、6月7日，协会与中国人事科学研究院到广州市南沙区调研产业园建设等问题。

5、6月8日，协会在上海参加CDP举办的“融创创新，生态合作2018论坛”。

6、9月26日，协会参加了“2018中国江西人力资源服务创新发展论坛”。

7、10月23日，协会参加“2018中国（浙江）人力资源博览会”、“第三届中国人力资源服务产业园联盟座谈会”。

8、10月26日，协会在上海参加“融合创新集聚发展 中国人力资源服务产业园峰会”。

9、10月28日，协会参加“2018国际人力资源服务产业园扬州园开园仪式”。

10、11月8日，协会组织会员单位参加“2018中国（宁波）人力资源服务创新创业大赛”。

11、11月17日，协会参加东营市人力资源服务产业园开园仪式暨人力资源论坛。

12、12月3-4日协会与中国外服协会、上海人才协会、苏州人力资源协会共同举办“第五届中国人力资源服务业创新大会”。

13、12月13日协会组织会员单位参加在重庆举办的“2018西部人力资源服务创新大赛总决赛”。

14、12月21日，协会参加“鄂尔多斯市人力资源人才资源开发座谈会”，并与鄂尔多斯市市政

府签订了战略合作协议。

15、2018年协会分别在北京外企、科锐国际、珀丽酒店组织了3次行业企业交流日活动。

（十）认真做好北京人力资源经理委员会工作

1、整合资源，为会员提供多种形式的有效服务。

做好2018年度会员单位人力资源管理需求调查；发挥微信群平台的作用，加强与会员单位的日常联系；开展了为会员免费送书、订报活动。

2、继续做好人力资源管理专业培训。

开展了“关于劳动关系风险防控系列课程”的15个专题培训；举办了《最新政策解读：2019社保费改税后企业如何应对》专题讲座；组织开展了一轻集团系统内训。

3、组织“标杆学习”活动。

组织会员单位参观北京城市副中心规划馆、通州产业园区、石景山“新首钢高端产业综合服务区”。

4、继续做好人力资源管理大讲堂活动。

邀请全国政协委员、中国人事科学研究院院长余兴安作“从人口红利到人才红利”的专题报告。

5、完成了北京人力资源经理委员会换届工作，产生了新一届理事会领导班子，成立了专家顾问组。

6、走访了金隅集团、首钢集团和国家电网等12家会员单位。了解会员单位人力资源管理的新经验、新做法；编辑《领军人谈第一资源》专辑。

（十一）充分发挥王通讯人才工作室的作用

发挥王通讯人才工作室专家的作用，为人力资源服务业提供理论支持，打造人力资源领域的服务品牌。2018年，组织编写完成《顺义区人力资源发展报告——蓝皮书》工作。召开王通讯人才工作室专家座谈会，加强工作室专家队伍建设，扩大研究服务领域。

（十二）不断加强协会自身建设

1、巩固创建学习型社会团体。全年协会共参加中国人事科学研究院、市社工委、市商委、市民政局、市社团办举办的各类培训班。

2、协会及时做好会员的发展和管理服务工作。2018年新发会员单位46家，全年拜访和接待人力资源服务机构150家。

3、组织会员单位参加市社工委组织的2018北京非公有制企业履行社会责任评价活动，猎聘网入选百强榜。

4、积极做好理论研究和会刊编辑发行工作。使用微信公众号，优化了系统信息的流通渠道，加强了与会员单位的信息交流。

二、2019年工作计划

（一）深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想

认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，这是当前和今后一个时期的首要政治任务。

要紧密结合“不忘初心 牢记使命”主题教育，开展多形式、分层次、全覆盖学习教育活动。

（二）认真贯彻实施国务院《人力资源市场暂行条例》，促进人力资源服务业快速发展

《条例》是改革开放以来，我国人力资源市场领域第一部行政法规，对健全完善人力资源市场体系，推动人力资源服务业健康发展，促进人力资源有序流动和优化配置，更好服务就业创业和高质量发展，具有重要意义。

（三）加强与政府部门沟通协调，促进人力资源服务业发展

1、召开北京人力资源服务业发展座谈会，配合政府做好2019年人力资源服务行业工作。

2、召开社会组织工作协调会，向市社工委汇报社会组织人才工作要点，落实全年社会工作计划，做好社会组织人才队伍建设工作。

3、召开商务服务工作协调会，与市商务委商务服务业发展协调处做好协调沟通工作，承接北京市商务服务业领军人才引进项目。

4、配合市人力社保局继续做好中国北京人力资源产业园工作。

（四）召开协会理事会、会员大会，举办论坛会，组织会员活动

1、召开六届四次理事会，总结2018年协会工作，研究确定2019年工作计划。

2、召开六届三次会员大会，通过2019年协会工作报告、调整协会领导班子、通过协会章程修改意见。

3、4月14-15日，与兄弟协会在深圳共同举办“2019亚太人力资源开发与服务博览会、第十五届中国人力资源服务业高峰论坛”。

4、5月31日，在中国国际服务贸易交易会上举办“2019北京人力资源服务高峰论坛”。

5、10月17-18日，举办第五届（2019）中国人力资源服务战略发展大会。

6、计划开展2-3场行业企业交流日活动。

（五）加强省际交流，推进京津冀人力资源服务业协同发展

加强省际协会的交流与合作，组织会员单位负责人京外学习考察人力资源服务业发展情况。

4月26日，在京召开了第四次京津冀三地人力资源服务发展座谈会，建立“京津冀”三地人力资源服务网络信息沟通平台，做好人力资源服务区域协同地方标准的宣传贯彻和等级评定工作。

（六）积极开展就业扶贫工作

计划在山西省、河北省等地区开展扶贫就业合作项目。协会拟组织会员单位东方慧博、融德人力、阿姨来了、BOSS直聘等多家人力资源服务机构赴当地招聘剩余劳动力外出就业，并为当地搭建互

联网劳务输出平台。

(七) 加大宣传力度，深入开展行业诚信建设和品牌建设

按照人社部、市人力社保局的要求，积极开展诚信教育、诚信服务制度建设和诚信典型示范创建活动。

在市商务局的指导下，配合北京人才市场报、北京商报、华夏人才研究院开展了2019北京地区人力资源服务品牌企业50强、猎头机构品牌10强、人力资源创新创业企业品牌10强、最具影响力100位人力资源经理人的评选活动，并于5月31日，在中国国际服务贸易交易会上举办的“2019北京人力资源服务高峰论坛”上颁发北京“京人奖”奖牌和奖杯。

(八) 积极推进标准化建设，做好标准的等级评定工作

认真贯彻落实全国人力资源服务标准化技术委员会会议精神，提高政治站位，把握新定位，强化以人民为中心，发挥人力资源的作用，进一步推进人力资源标准化建设。积极探索和开展团体标准的研究和制定工作。

完成标委会的换届工作。做好人力资源服务区域协同地方标准的等级评定工作。

(九) 积极发挥市级枢纽型社会组织作用，进一步做好社会组织人才工作

继续组织开展党建传统教育、党建活动品牌创建活动；认真做好政府专项资金购买服务项目的管理工作；积极开展公益服务活动；推动社会组织人才服务绿色通道各项工作的开展。

(十) 探索多元化发展方式，努力做好培训工作

举办各类人力资源相关业务培训，邀请有关专家对会员单位相关人员进行辅导授课；举办人力资源市场从业人员培训班，不断提高培训质量；开展薪税师能力水平评价项目、人力资源高级管理专业培训；继续做好高校教师招聘和培训工作。

(十一) 北京人力资源经理委员会工作

1、为会员单位开辟便捷有效的服务通道，提供一对一和点对点个性化服务。

2、充分发挥和利用好线上“人力资源经理委员会会员群”，把新政策、新经验和新方法及时传递给会员；开辟《回首20年》纪念专栏；为会员单位免费订阅《北京人才市场报》。

3、为会员提供多种培训渠道和培训资源。

4、全年开展两次“标杆学习”和一次人力资源大讲堂活动，围绕经济形势和国际贸易变化邀请国内知名专家作专题报告。

5、组织会员参加金隅集团、一轻集团的“国企开放日”活动，体验优质品牌企业的产品生产过程和企业文化与精神风貌。

6、搞好人力资源经理委员会成立20周年纪念活动。

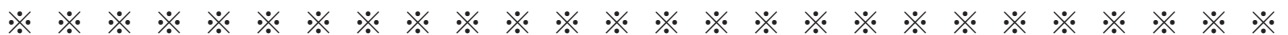
7、编辑出版《人力资源管理实践与探索（第四辑）》。整理汇编《领军人谈第一资源》文集。编辑出版《走过20年》纪念册。

(十二) 加强自身建设，提高协会服务能力

加强自身学习教育，优化员工队伍年龄和知识结构；做好网站的维护改造，提高协会工作效率。加强理论研究和会刊出版发行工作，编辑出版《人力资源市场的发展与创新》第6集。扩大会员服务的覆盖面，建立行业供应商推荐名录；与有关律师事务所合作，为人力资源服务机构提供法律援助。

发挥王通讯人才工作室专家的作用，为人力资源服务业提供理论支持，打造人力资源领域的服务品牌。加强工作室专家队伍建设，扩大研究服务领域，承接产业园建设规划设计及人力资源服务理论研究课题。

新时代已经开启了新征程，让我们不忘初心、牢记使命、砥砺前行，共同做好2019年协会的工作，努力推进首都人力资源服务业的快速发展。



2018年度协会理论研究获奖情况通报

2018年协会理论研究工作取得较好成绩，收到会员单位上送论文23篇，7篇论文获优秀理论研究成果。为进一步做好协会理论研究工作，现将获奖情况通报如下。

一、诚通人力、东方慧博获得理论研究组织奖

根据会员单位上报论文数量和获奖数量，经协

会理事会研究决定，给予诚通人力资源有限公司、北京东方慧博人力资源顾问股份有限公司理论研究组织奖。

二、《新时代背景下促进残疾人就业策略研究》等7篇论文获优秀理论研究成果奖

根据理论研究《评审参考标准》要求，按照初选、评委打分、评委会评审的程序，产生优秀理论研究成果奖7个。其中，一等奖2个，二等奖2个，三等奖3个。具体获奖情况是：

一等奖（2个）

《新时代背景下促进残疾人就业策略研究——基于人力资源从业者视角》

作者：诚通人力资源有限公司 赵玉 赵茜茜
《“一带一路”沿线国家劳动政策初步探究》
作者：北京东方慧博人力资源顾问股份有限公司
二等奖（2个）
《顺义区“梧桐工程”引进干部人才研究》
作者：顺义区人力社保局 张尚强 郭有斌 杨柳
张晓红 王霞
《灵活就业人员申办特殊工种提前退休问题研究》
作者：西城区人力资源公共服务中心 殷海梅
王东皓

三等奖（3个）
《企业文化风格评估与塑造》
作者：北京东方慧博人力资源顾问股份有限公司
《西城区《北京市工作居住证》办理现状分析》
作者：西城区人力资源公共服务中心 王建红 路丹
马晨
《顺义区人力资源公共服务体系建设调研》
作者：顺义区人力资源公共服务中心 池明 张雪晶
北京人力资源服务行业协会
2019年7月4日



关于2018年度协会通讯报道先进单位 优秀通讯员的通报

协会各会员单位：

2018年，协会通讯报道工作取得了好成绩，《北京人才》全年共刊登通讯员来稿220篇，照片318张，较好的反映了会员单位的工作，交流了经验，推动了协会及人力资源服务业的发展。为鼓励先进，进一步激发通讯员写稿、投稿的积极性，经研究，决定对2018年度一个通讯报道先进单位和一名优秀通讯员予以通报鼓励。

一个通讯报道先进单位是：
北京市西城区人力资源公共服务中心

一名优秀通讯员是：

北京市人才服务中心 陈树坚

望各会员单位继续高度重视通讯报道工作，鼓励支持广大员工和通讯员写稿、投稿，及时反映首都人力资源服务业的新情况、新发展、新成果。也希望各单位和个人珍惜荣誉，再接再厉，为本单位和协会的发展做出更大的贡献。

北京人力资源服务行业协会
2019年7月4日



关于做好2019年协会理论研究工作的通知

各会员单位：

协会2018年的理论研究工作，在会员单位的积极参与支持下取得重要成果。全年完成理论研究成果23篇，目前已完成专家评审工作。2019年协会的理论研究工作，要认真贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，按照协会2019年的工作任务和要求，紧密联系行业和人力资源服务机构工作实际，深入搞好研究，积极指导人力资源服务工作实践。

一、研究的重点课题

- 1、创新服务方式，提升服务效能，创建人力资源服务自主品牌相关问题研究
- 2、人力资源服务产业园建设发展相关问题研究（管理运营模式、政府政策支持、提供综合服务、提升管理水平等）
- 3、积极搭建“一带一路”人力资源服务国际交流合作平台相关问题研究（国际用工风险防控、沿线国家劳务、劳动工资政策等）
- 4、中美贸易摩擦背景下，境外高层次人才回归情况及对人力资源服务业的影响相关问题研究

（下转27页）

资源服务行业的健康有序发展。

通知强调，各地要鼓励支持人力资源服务机构建立完善信用管理和教育制度。要围绕活动主题开展系列活动，推动服务机构遵章守约、诚信经营，引导从业人员诚信服务，树立良好职业道德。鼓励人力资源服务机构面向高校毕业生等重点就业群体提供有针对性的服务，进一步发挥作用助力脱贫攻坚。要集中整治诚信缺失突出问题，建立有效的监

督查处机制，及时发现和纠正人力资源服务领域违规失信问题。要选树诚信服务示范机构、示范窗口、服务标兵等先进典型，发挥示范带动作用。

通知要求，各地要高度重视诚信服务主题创建活动，切实加强组织领导，认真选树诚信典型，加大活动宣传力度，动员广大服务机构积极参与，努力营造良好舆论氛围。

(孙忠法)



优先享受人社相关优惠政策和服务绿色通道
和谐用人单位将入信用『红名单』

为构建新时代北京特色和谐劳动关系，市人力社保局、市总工会、市企联、市工商联8月5日召开全市协调劳动关系三方委员会工作会，今后，市级和谐劳动关系先进单位将纳入北京市社会信用体系“红名单”，并享受相关激励政策。

本市将评选和谐劳动关系先进单位

全国构建和谐劳动关系先进表彰会日前在北京召开，牡丹集团、中国书店等15家北京市企业获评“全国模范劳动关系和谐企业”，顺义科技创新产业功能区、中关村软件园孵化器被评为“全国模范劳动关系和谐工业园区”。接下来，本市还将开展2016-2018年度和谐劳动关系先进单位和先进个人评选表彰，拟评选190余个和谐劳动关系先进单位和大约100个先进个人。同时，本市还将持续推进区级和谐劳动关系单位和街道(乡镇)“双百双规范”单位达标命名活动，切实提升和谐劳动关系创建活动的社会认同度、企业参与度和职工支持度。

此外，本市还将制定完善和谐劳动关系评价指标体系，明确符合北京实际的和谐劳动关系创建标准，包括劳动用工管理、劳动争议调处、工资福利、职业技能培训、劳动者权益维护、和谐劳动关系环境等多个方面；并

将市级和谐劳动关系先进单位，纳入北京市社会信用体系“红名单”，在享受人社相关优惠政策和服务绿色通道等方面予以优先考虑，并作为企业代表参评劳动模范和优秀企业家的重要参考依据，营造全社会共创共建共享和谐劳动关系的良好氛围。

为农民工“护薪”

工资争议仲裁30天审结

相关国家机关近日下发了《关于实施“护薪”行动全力做好拖欠农民工工资争议处理工作的通知》，提出要集中限时办结超审限拖欠农民工工资争议仲裁案件，将仲裁审限缩短至三十日内，并对重大案件实行仲裁机构负责人挂牌督办制度。同时强化拖欠农民工工资争议案件审判、执行和保全，将拖欠农民工工资争议案件作为重点民生案件纳入速执程序，及时给予执行救助，对农民工追索工资案件申请财产保全的，一般不应要求担保。

今年，本市也将加强仲裁工作规范化标准化建设，制定仲裁办案基本制度目录清单；发挥仲裁建议书作用，引导用人单位合法用工、劳动者依法维权。

另外，本市还将实施工程建设领域“全流程管理、全环节管控、全周期联动”管理新模式，加强对企业工资支付情况的日常监管，依法惩处拒不支付劳动报酬等违法犯罪行为，保障职工特别是农民工按时足额领到工资报酬。同时，严格劳动保障监察执法，加大对列入本市严重拖欠农民工工资“黑名单”的用人单位和个人的联合惩戒力度，持续保障农民工的合法权益。

将出台政策

保障快递从业者权益

“互联网+”等新技术、新业态、新模式拓宽了就业空间，带来了多种新型灵活用工形式，对劳动关系工作提出新的挑战。为此，本市将根据国家有关文件精神，研究探索新业态用工指导服务管理模式，凝聚政府、工会、企业代表组织以及新业态企业、行业协会、劳动者等多方合力，健全和完善协同治理机制，指导和帮助新业态企业规范用工行

务活动，走进校园为毕业生送政策、送岗位、送信息、送指导、送培训，并通过“北京地区毕业生就业服务月”“暑期服务月”等服务项目，陆续开展就业服务活动400余场。其中，本周启动“暑期服务月”，预计参加招聘的用人单位将达到1400余家，提供就业岗位2.1万个。本市进一步完善大学生创业服务平台和大学生创业板服务功能，打通大学生初创企业所需的资金链、人才链、政策链，累计服务创业大学生万余人次，上板企业达105家，融资达5.5亿元。

下半年，针对高校毕业生就业创业特点，改善

就业环境，建立健全促高校毕业生就业创业的长效机制；落实就业见习计划，让有见习意愿的青年都能获得职场练兵的机会，提升就业能力。

市人力社保局积极开展互联网+调解工作试点，为当事人提供便利调解服务，目前已受理在线调解申请229件。加大信用监管力度，分两批公布了工程建设领域不良信用企业名单，并向社会公布了51家企业的劳动保障重大违法行为，其中3家拖欠工资企业被纳入联合惩戒“黑名单”，向司法机关移送涉嫌违法犯罪案件23件。

(王天淇)



3项出入境便利新举措施行 外籍高层次人才可兼职创业

从8月1日起，有3项出入境便利措施在本市施行，在国内重点高等院校、科研院所和知名企业工作的外籍高层次人才，经单位同意并备案后，可兼职创新创业。3年来，本市已为外籍企业家、投资者、技术管理人员等签发签证、居留许可2万余人次，受理在华永久居留1000余人次。

国家移民管理局日前部署向全国推广服务促进自由贸易区建设的12项移民与出入境便利政策。其中9项内容本市从2016年起已经先试先行，比如外籍高层次人才、有重大突出贡献以及国家特别需要的外国人可申请在华永久居留；有重大突出贡献以及国家特别需要的外国人，可推荐其带领的工作团队外籍成员和科研辅助人员申办

有效期5年以内的长期签证或居留许可等。

还有3项政策是首次在京实施。在国内重点高等院校、科研院所和知名企业工作的外籍高层次人才，经工作单位和兼职单位同意并向公安机关出入境管理部门备案，可兼职创新创业；国内知名企业和事业单位邀请来中国实习的境外高校外国学生，凭邀请单位函件和高校就读证明等材料，可向公安机关出入境管理部门申办有效期1年的签证进行实习活动；根据政府间协议来华实习境外高校外国学生，可按规定申办工作类居留许可。

市公安局出入境接待大厅、中关村外国人接待大厅和朝阳、石景山、通州、顺义外国人服务大厅等本市6个外国人出入境接待场所可接办这些业务。下一步，本市还将在外国人较集中的地区推进建立移民事务服务中心(站点)，搭建移民交流互动平台，为常住外国人提供政策咨询、居留旅行、法律援助、语言文化等社会融入服务。

市公安局相关负责人提醒，外籍高层次人才签证证件自受理次日起3个工作日办结，其他人群签证证件自受理次日起7个工作日办结。永久居留申请审批期限为180日，中关村外籍高层次人才永久居留申请审批期限为50个工作日。涉外企业和外籍人员可登录“网上北京市公安局”，或拨打全市统一服务电话010-84020101咨询和了解政策详情。

(任珊)



本市技工院校教师职称分类评价，设立正高级职称 高技能人才可破格申报职称

为加强技工院校教师队伍建设，发挥好人才评价“指挥棒”作用，市人力社保局近日印发《北

京市深化技工院校教师职称制度改革实施办法》，这是本市深化职称制度改革以来，出台的首个分

专家论坛

智能化对中国就业会产生什么影响

■ 李宗泽

智能化是信息技术体系的创新,目前正在加速发展,并改变经济社会形态。智能化引发就业形态整体变迁,就业替代和就业创造同时发生,长期的就业数量和质量双提升。随着人工智能、机器学习等智能化最新技术的逐步成熟,产业就业转型会加速,智能化的职业体系将建立,劳动者将转而从事体现自身优势的工作。

数据化就业替代

就业变迁跟随着技术创新同步推进,呈现三个趋势:其一是现有产业技术升级,会导致技术替代就业;其二是新产业、新市场、新消费迭代开发,岗位不断创造;其三是制造业向服务业的转型升级过程保持持续,新形态就业不断出现。

智能化技术会实现就业替代。世界经济论坛发布的《2018未来就业》报告分析,未来的低层次劳动形态将大幅减少,大部分涉及常规认知任务的传统中低端技能,包括部分高学历员工的就业岗位技能将会自动化。

技巧性过强或者需要灵活应对的职业,仍以人工为主,难以替代。对创造性、环境适应性、任务裁量权、社会技能和隐性认知能力依赖性较高的服务和职业受自动化的影响较小,这些工作往往需要善于思考、交流、组织和决策的人来完成。

中国制造业智能化转型最令人瞩目,就业替代的潜力最大。中国制造业中低端岗位存量巨大,智能化转型空间巨大,大量劳动密集型的岗位具备替代潜力。但总体上来看,一段时期内的自动化岗位转型趋势平稳。目前,制造业智能化对就业总量影响较小,未来制造业岗位减少幅度轻微。在广东制造业问卷调查中,通过对实施智能化的企业升级前后对比发现,当前企业智能化反而使雇员总量增加2%,将近74%的被调查企业的员工人数变化在5%的增减范围内以内。未来2年,

制造业雇员总量预计将减少1%-4%。

智能化就业创造

智能化新技术创造新的生产工具和生产技术环境,形成新的产业链,需要新的工作任务流程和组合、工作方式,具体新岗位开发将随着新技术的成熟和推广而大规模出现。

一是劳动生产率的提高促进就业。

首先,智能化技术刺激经济总量持续扩张,对劳动力的长期需求增量要明显大于被替代的规模。产品和服务市场扩大,社会分工进一步高度细化,在增加社会总收入的同时,创造新岗位总量也在上升。其次,智能化新岗位创造的速度要更快,增量更显著。例如,20世纪80年代以来,移动互联网对传统电报电话产业就业的替代和扩张,电子商务平台对传统批发零售业的替代和扩张,都是智能化转型中的成功例子。未来这一模式还将在物联网、无人驾驶、智能机器人等领域复制。

二是职业体系创新的规模效应更强。

首先,智能化岗位辅助技术在扩大就业能力和领域。例如,网络机器人已广泛替代客服岗位,但客服就业人员依据机器人数据分析转而增加了销售、延伸服务、个性化服务等新职能。

其次,未来智能化发展需要大量中低端数字化岗位。除了部分核心数据高技术性岗位外,傻瓜式数据化操作仍将是新岗位的普遍模式,需要充分发挥人的灵活性和主动性优势。

再次,智能化本身就是服务化的过程。智能化自动化的实现,会使人的服务需求空前增长。

最后,新网络技术平台实现规模化灵活就业。新业态由于工作时间灵活,自由活动空间大,收入水平较高,吸引了大量年轻劳动力。

三是中国总体就业转型升级趋势平稳。

中国多种经济社会转型趋势叠加,产业结构升级与技术升级过程同步,第三产业扩大、智能化、城市化、老龄化多重进程叠加,产生显著而持续的经济和社会变迁。就业转型面临良好的战略机遇期。

中国制造业智能化和服务业扩张并行,就业岗位从第二产业向第三产业转移。服务业升级,生产服务分工高度细化,新就业领域不断开发,这为劳动者转岗流动提供了相对充分的空间。

人工智能产业有内在的创造新岗位的巨大空间。首先,智能化产业处于扩张期、发展速度快,吸纳就业明显。广州306家进行就业登记的人工智能企业,2018年7月底就业人数44871人,

高校毕业生在第三产业就业的潜力比较大，且第三产业也比较适合大学生用已学的知识开展创新。

我们在上海做过一个调研，共发放一万份问卷，把不同届别的学生进行对比后发现，85.8%的毕业生在第三产业就业，在第一产业、第二产业就业的比例分别是0.1%和14.1%，这也符合一个国际趋势：在发达国家，第三产业的就业率一般是75%到80%，有的甚至达到90%。

产业转型升级能够催生新的高薪职业

最近，人力资源和社会保障部公布了两个新的职业，叫做工业机器人系统操作员和工业机器人系统运维员。这两个职业现在很火，相关的培训收费也很高，但是培训结业以后很快能够找到工作，收入也很高。这得益于企业自动化的发展，用很多机器手臂、人工智能替代人力，需要这些工程师来做系统设计。同时，还需要在现场进行维护的工程技术人员。这些人既要懂机械，还要懂计算机软件，因此，对劳动者的素质提出了更高的要求。

未来就业市场谁是最大赢家

在高质量发展阶段，产业结构升级，教育、医疗等现代服务业的发展给我们增加了大量的就业机会。大家最关心的，就是哪些行业对就业最有利。今年新出的数据显示，软件工程行业对就业率帮助最大；其次是工程管理行业，这个行业既要求懂工程，还要懂经济学、管理学，这说明我们国家仍然在大规模地搞建设，土木工程相关行业的人才也很缺乏，而且是就业率很高；再次是电气工程及自动化行业，既要懂电气工程，还要懂自动化，所以就业率也很高；第四是信息管理与信息系统行业，现在各个部委、各个部门都在搞信息管理、信息化；最后是护理学，进入老龄化社会以后，需要大量护理老人的护工，放开“二胎”以后，需要大量的月嫂，护理学的社会需求量较大。

那么，我们看就业比较差的专业，首先是音乐表演，大家可能觉得搞音乐很高大上，但是也容易被新媒体代替；其次是法学，目前法律职业大学生的供给比较多，就业率在下降；最后是生物、心理学、化学等等。像这些专业，它的就业率相对低一些，因为它跟我们现在产业结构转型升级的结合不够紧密，或者是供给太多，导致就业率相对较低。

相比较而言，高职、高专的就业率比较高。排名第一的就业行业是从事学前教育的专业，现在这块儿需要大量的人，就业率非常好；排名第二的是汽车技术服务与营销行业，不管是卖汽车的还是修汽车的，还没毕业就被抢定一空。当然还有就业率比较低的专业，如语文，初等教育、法律事务，这些方面人才供给相对来说比较充足。

适应新变化才能抓住新机会

产业转型升级带来的另一个方面，就是工作岗

位内涵发生了变化。过去员工都是跟一家单位签订合同并在这接受考核，这家单位给员工上保险，发放福利。但现在通过互联网把工作细分了，一个完整的工作分成一百个工艺，本来一个人要学会这一百个工艺，可能需要一年、两年甚至更多的时间，但是现在把它分给一百个人做，每个人就做一件事，极大地提高了劳动生产率。最后劳动者发现，虽然工作难度降低，工作时间还是八小时，但是收入仍然比较高。

不仅工作内涵在改变，工作方式也在变化。我们可以抓住第四次工业革命信息化、互联网+、线上线下、人工智能的机会，不断提高劳动效率，大力发展技术密集、知识密集、资金密集的行业，这也是未来发展潜力比较大的一个方向。

创业现在成为就业的一个新增长点，现在每天有1.83万个企业注册，高校毕业生、退伍军人和农民工等占比不少。比如，贵州的正安县曾经是贵州劳务输出大县，农民工返乡以后，在当地把吉他产业做成了世界最大的吉他产业园。我调研了解到，农民工在广东打工，学会了做吉他，后来广东产业转移，做不下去了，他们就回来在当地做起了吉他生意，最后这里成为全球最大的吉他出口基地。我在河南调研的时候说，全世界很多女同志用的美容毛刷子都是我国生产的。这次我在武汉看到了，试了试质量真的特别好，他们也是农民工打工返乡创业的一个范例。大量的人创业，就产生了一些新的就业机会。就业机会在哪？在这一次工业革命中，要多跟工业革命尤其是信息化接触，从中寻找商机。

当前，我国经济下行压力仍然存在，稳定就业显得更为重要和紧迫，不仅要解决每年新增就业人口的问题，还要处理好原有存量的结构性矛盾，压力和挑战巨大。为此，2019年以来，党中央和国务院持续加大对大学毕业生、农民工、退役军人等重点群体的就业帮扶，并从失业保险基金结余当中拿出1000亿元来加大职业技能培训，并对生产经营中不裁员、少裁员的企业给予支持，通过各种措施促进就业稳定。

怎样实现更高质量和充分的就业

实现高质量就业，第一，要有充分的就业机会；第二，要有公平的就业环境；第三，要有良好的就业能力，接受过职业培训，拥有良好的职业精神和技能都很重要；第四，要有合理的就业结构，未来第三产业会给大家创造更多的就业机会；第五，要有和谐的劳动关系，企业和员工之间、企业之间、员工之间都要和谐。

更充分就业还要服从四个特征：一是人力资源得到充分有效的开发利用。我们要在人力资源领域创造出一些新的增长点；二是就业渠道畅通。想在北京就

新理论新情况新问题

第四次工业革命是中国巨大的历史机遇

■金灿荣

中国工业化的成功对人类工业化进程所作的贡献要大于欧美

生产力决定生产关系，近代人类的生产力是工业能力，而工业能力的进步主要通过工业革命，所以工业革命是理解近代人类进步最重要的一个视角。迄今为止，人类社会已经经历了三次工业革命，即蒸汽时代、电气时代、信息时代。18世纪60年代末，英国人詹姆斯瓦特制造出人类第一台有实用价值的蒸汽机，从此人类的生产力真正得到了解放，从农业时代进入到了工业时代，西方真正地确立了对非西方的优势。

在蒸汽机出现以前，人类打仗或者生产都是靠人力，可人的力量是有限的。在蒸汽机出现以后，人类可以通过蒸汽机把地下的化石能源如煤炭燃烧之后变成蒸汽动力，这个效率是人力比不了的。由此，西方国家可以造出大机器，从而获得了超越非西方的力量。

西方崛起的真正关键就是工业革命。在蒸汽机之后，19世纪60年代，美国又实现了电力的广泛使用，并且开始使用第二种化石能源——石油，这就进一步拉大了与非西方的差距。1946年，美国生产出人类第一台二进制计算机，自此人类进入计算机革命时代。

显然，这三次工业革命有一个共同的特点——全部都是西方搞出来的，其结果就是让西方一直保持生产力的领先。反观中国，人类社会的三次工业革命一次都没有完整地抓住，所以生产力落后，结果中国经过多年努力仍然是发展中国家。当然，说中国完全没有抓住三次工业革命也不完全准确，其实我们抓住了第三次工业革命的尾巴，即计算机革命的“网络化”阶段，这是今天中国崛起的技术基础。

如今，中国现代化初步成功。可以说，中国工业化的成功对人类工业化进程的贡献要大于欧美。因为在中国工业化成功以前，世界上只有10亿多一点的人口成功掌握了工业化，不到世界人口总数的1/7。然而，中国的人口有13亿多，也就是说中国工业化的成功意味着世界1/5的人口实现了工

业化。而且，中国取得工业化的成功仅仅用了70年时间，较西方国家的几百年少得多，并且没有对外侵略和殖民。从这些角度来说，中国工业化的成功对人类工业化进程所作的贡献要大于欧美。

现代制造业是立国之本，中国崛起是因为掌握了现代制造业

500年前的地理大发现，使得人类开始从农业时代向工业时代迈进，工业文明开始取代农业文明。今天，我们处在工业文明时代，决定国家命运的是工业化水平，其核心是制造业水平。欧洲因为率先掌握了现代制造业，所以在经济效率、军事效率上碾压其他地区。日本崛起，也是因为掌握了现代制造业。今天，中国崛起也是因为掌握了现代制造业。现代制造业是现代国家的立国之本，谁有现代制造业，谁就能屹立于现代民族之林。

人类现代制造业90%集中在北温带的三个地区东亚、西欧、北美，这里面包括不到20个国家，是全人类200个左右国家和地区的1/10。这说明，不是每个国家、每个民族、每个文明都能进行工业化的。值得庆幸的是，中国是1/10国家当中之一，而且是块头最大的一个。英国工业化仅1000万人，美国工业化1亿人，中国的工业化却有14亿人。所以，当今世界最伟大、最重要的事实就是中国工业化。

如今，中国的工业化达到了中后阶段。2019年，中国有三个工业指标在世界上没有争议了：第一，中国的工业规模特别大，制造业总产值2010年超过美国，2016年超过美国和日本之和，2018年超过美国日本、德国三国之和。2018年，中国制造业增速是6.1%，是15年以来最慢的增速。但是，美国、日本、德国的平均增速是0.4%。按照现在这个速度，到了2030年，中国制造业占全世界的比例一定会超过50%。所以，2030年之后，从制造业角度讲，这个世界上只能有两个国家，一个叫中国，一个叫外国。第二，中国的工业体系特别完整。第三，学习能力超强。

第四次工业革命对中国来说是最大的历史机遇

《新疆的若干历史问题》白皮书：历史不容篡改

新疆从来不是“东突厥斯坦”；新疆是中国神圣领土不可分割的一部分；当前新疆发展处于历史最好的时期

国务院新闻办21日发表《新疆的若干历史问题》白皮书。

白皮书表示，中国是统一的多民族国家，新疆各民族是中华民族血脉相连的家庭成员。在漫长的历史发展进程中，新疆的命运始终与伟大祖国和中华民族的命运紧密相连。

白皮书强调，历史不容篡改，事实不容否定。新疆是中国神圣领土不可分割的一部分，新疆从来都不是什么“东突厥斯坦”；维吾尔族是经过长期迁徙融合形成的，是中华民族的重要组成部分；新疆是多文化多宗教并存的地区，新疆各民族文化是在中华文化怀抱中孕育发展的；伊斯兰教不是维吾尔族天生信仰且唯一信仰的宗教，与中华文化相融的伊斯兰教扎根中华沃土并健康发展。

白皮书指出，当前，新疆经济持续发展，社会和谐稳定，民生不断改善，文化空前繁荣，宗教和睦和顺，各族人民像石榴籽一样紧紧团结在一起，新疆处于历史上最好的繁荣发展时期。

1 新疆是中国领土不可分割的一部分

自汉代开始，新疆地区正式成为中国版图的一部分。汉朝以后，历代中原王朝时强时弱，和西域的关系有疏有密，中央政权对新疆地区的管治时紧时松，但任何一个王朝都把西域视为故土，行使着对该地区的管辖权。在中国统一多民族国家的历史演进中，新疆各族人民同全国人民一道共同开拓了中国的辽阔疆土，共同缔造了多元一体的中华民族大家庭。中国多民族大一统格局，是包括新疆各族人民在内的全体中华儿女共同奋斗造就的。

1949年中华人民共和国成立，新疆和平解放。1955年成立新疆维吾尔自治区。在中国共产党领导下，新疆各族人民同全国人民共同团结奋斗，新疆进入历史上最好的繁荣发展时期。

2 新疆从来不是“东突厥斯坦”

中国历史上从来没有把新疆称为“东突厥斯坦”，更不存在所谓的“东突厥斯坦国”。19世纪末20世纪初，“泛突厥主义”“泛伊斯兰主义”思潮传入新疆以后，境内外分裂势力将这个地理名词政治化，将其内涵扩大化，鼓噪所有使用突厥语族语言和信奉伊斯兰教的民族联合起来，组成政教合一的“东突厥斯坦国”。所谓的“东突厥斯坦”论调，

成为境内外民族分裂势力、国外反华势力企图分裂中国、肢解中国的政治工具和行动纲领。

3 新疆各民族是中华民族的重要组成部分

新疆地区自古就同中原地区保持着密切联系。近代以来，在中华民族面临生死存亡的危急关头，新疆各族人民同全国人民一道，奋起反抗、共赴国难，共同谱写了可歌可泣的爱国主义篇章。新中国成立以来，新疆各民族关系进入平等、团结、互助和谐的新时期。

目前，新疆共生活着56个民族，是中国民族成分最全的省级行政区之一。

新疆地区民族关系的演变，始终和中华各民族关系演变相联系。各民族有隔阂冲突更有交流融合，团结凝聚、共同奋进始终是主流。包括新疆各民族在内的中华各民族，分布上交错杂居，经济上相互依存，文化上兼收并蓄，情感上相互亲近，形成你中有我、我中有你、谁也离不开谁的多元一体格局是一个大家庭里不同成员的关系。

4 维吾尔族是经过长期迁徙融合形成的

历史上，维吾尔族先民受突厥人奴役，两者是被奴役和奴役的关系。维吾尔族先民回纥早期受突厥统治，在唐朝军队支持下，起兵反抗东突厥汗国，并先后攻灭西突厥汗国、后突厥汗国。西突厥汗国灭亡后，一些使用突厥语族语言的部落向西迁徙，其中一支长期辗转西迁小亚细亚，融入当地诸族。维吾尔人不是突厥人的后裔。

近代以来，一些“泛突厥主义”分子以西迁的部分使用突厥语族语言的部落融入当地诸族为借口，把使用突厥语族语言的各民族都说成是突厥人，这是别有用心。

5 新疆各民族文化是中华文化的组成部分

新疆各民族文化始终扎根中华文明沃土，是中华文化不可分割的一部分。早在伊斯兰文化传入新疆之前，包括维吾尔族文化在内的新疆各民族文化已在中华文明沃土中枝繁叶茂。

中华文化认同是新疆各民族文化繁荣发展之基。新疆各民族文化要繁荣发展，必须与时俱进，树立开放、包容理念，坚持与中华各民族文化交流融合，与世界多民族文化交流互鉴，建设各民族共有精神家园。

6 新疆历来是多种宗教并存的地区

新疆地区历来也是多种宗教信仰并存，一教或两教为主、多教并存是新疆宗教格局的历史特点，

交融共存是新疆宗教关系的主流。

新疆全面贯彻国家宗教信仰自由的宪法原则，既尊重信仰宗教的自由、又尊重不信仰宗教的自由，决不允许在信教和不信教、信这种教和信那种教、信这教派和信那一教派群众之间制造纷争。新疆始终坚持各宗教一律平等，对所有宗教一视同仁，不偏袒某个宗教，也不歧视某个宗教，任何宗教不得享有超越其他宗教的特殊地位。

7 伊斯兰教不是维吾尔族天生信仰且唯一信仰的宗教

维吾尔族先民最初信仰原始宗教和萨满教，后来相继信仰过祆教、佛教、摩尼教、景教、伊斯兰教等。唐宋时期，在高昌回鹘王国和于阗王国，上至王公贵族、下至底层民众普遍信仰佛教。元代，有大量回鹘人改信景教。直到今天，仍有一些维吾尔族群众信奉其他宗教，也有许多人不信仰宗教。

伊斯兰教既不是维吾尔族天生信仰的宗教，也

不是唯一信仰的宗教。

值得注意的是，20世纪70年代末80年代初以来，特别是冷战结束后，受国际宗教极端主义思潮影响，宗教极端主义在新疆滋生蔓延，导致暴恐案事件多发频发，给新疆社会稳定和人民生命财产安全造成极大危害。新疆借鉴国际经验，结合本地区实际，采取坚决措施，依法开展反恐和去极端化斗争，沉重打击了暴恐势力的嚣张气焰，有力遏制了宗教极端思想的滋生蔓延，满足了新疆各族人民对安全的殷切期待，保障了基本人权，维护了社会和谐稳定。新疆的反恐、去极端化斗争，是人类正义、文明对邪恶、野蛮的斗争，理应得到支持、尊重和理。国际上有的国家、组织或个人，奉行反恐和人权“双重标准”，对此横加指责，胡说八道，完全违背了人类公理和基本良知，这是一切爱好正义和进步的人所绝不能答应的。



人工智能正在改变新闻业

谈及人工智能，我们首先就会想到拥有人类感情、能够自主学习的机器人或者更加人性化的操作系统等。虽然很多科学设想还无法短时间内变成现实，但人工智能实际上已经通过内容推荐、即时翻译和声音识别等方式融入现实生活。

新闻业也没能躲过人工智能的突袭。一个崭新的未来前景在创造无限机会的同时，也让很多人感受到深深的不安。

2013年美联社开始利用自动化洞察力公司开发的机器写作软件，在海量数据的基础上撰写稿件。

起初只涉及一些体育报道，随后智能软件开始撰写企业报告。而《华盛顿邮报》则利用机器人撰写政治新闻和体育新闻。与此同时，《洛杉矶时报》的新闻生成系统能在地震发生后生成即时新闻。使用人工智能的媒体名单上还有美国有线电视新闻网、《福布斯》和《华尔街时报》等媒体。正如美联社在其《智能机器时代新闻编辑部生存指南》中所言，很多媒体都在致力于培训自己的媒体工作人员，使其掌握分析数据、识别模式、将数据转化为内容的能力，进而提高报道速度、准确度和多样性。

如何保证 AI 新闻的准确性

然而，人工智能在新闻业的应用引发了一系列与新闻价值相关的争论。是否存在片面性就是主要问题之一。对于人工智能技术能够保证完全客观公正这个问题，很多研究人士的答案都是，人工智能是人类设计的，而人类自身都免不了犯错误。如果为人工智能提供的数据库足够好，那么人工智能系统就会更好。确保数据来源的准确性和保障人工智能系统的客观性同样重要。

自主学习指的是一个系统能够在没有受到人类指令的情况下，自动展开自我调节的能力。因此算法是随着实践经验的逐步积累而不断发展进步的。因此，如果系统能够自行决定，就难免出现片面性的问题。

只要算法数据库不受意识形态方面的干预或者被编程者刻意扭曲，人工智能新闻业的准确性就有可能得到保障。专家指出，搜索数据时必须坚持准确性原则。搜索更加严谨准确的数据，同时甄别不同的数据库是避免错误和鉴别假新闻的最佳途径。

谁来负责 AI 新闻的价值观

到底谁来为人工智能产生的新闻负责是另一个棘手的问题。要为此负责的是算法的自主学习过程，抑或是最初的设计者？在设计算法时，设计者的标准至关重要。专家指出，人类创造了人工智能，并将价值观输入人工智能的代码。人类必须为人工智能负责，因为技术永远掌握在人类手中。

因此必须加强对系统的监管控制。而监控权必须掌握在有血有肉的记者手中。虽然人工智能比人类更聪明和高效，一篇由人工智能系统生成的新闻稿件绝对不是准确性的代名词。专家指出，算法基本上不会犯书写错误和计算错误。算法的

中国移动副总裁简勤表示，中国移动 5G 流量单价不会高于 4G，将根据客户不同用途采取不同的收费标准，并将推出网龄计划——用户网龄越长，优惠越大，用户无需换卡或换号就能开通 5G 服务。

5G 不是“4G+1G”

近日，北京积水潭医院院长田伟在机器人远程手术中心通过远程系统控制平台与浙江省嘉兴市第二医院和山东省烟台市烟台山医院同时连接，成功完成了全球首例骨科手术机器人多中心 5G 远程手术。此次手术借助中国电信 5G 网络和华为通信技术成功实施，标志着我国 5G 远程医疗与人工智能应用达到了新高度。

展会期间，中国电信面向政企类客户，发布了媒体、医疗、教育、金融、物联、视频六大 5G 行业云网方案。据了解，目前，中国电信与合作伙

伴开展的 5G 应用创新实践已涵盖 10 余个垂直行业重点应用场景，联合试验客户超过 200 家。

“5G 是移动互联网的最新成果，5G 真正为产业而生，将云、网、数、物、智融为一体，为行业带来了无限可能，从而推动产业互联网进入全新阶段。”中国电信副总经理陈忠岳说。

在展会上，中国移动特别设置了虚拟足球赛、趣味电子渔场、智慧电厂、智能工厂等动态场景模拟展台，让参观者亲身体验制造业、金融业、农业、媒体行业、工业能源等各领域的 5G 智慧应用。

显然，5G 不是简单的“4G+1G”，其将更具革命性、呈现更高价值，能够为跨领域、全方位、多层次的产业深度融合提供基础设施，充分释放数字化应用对经济社会发展的放大、叠加、倍增作用。

(黄鑫)



(上接 12 页)

5、推进京津冀人力资源服务协同发展相关问题研究（三地标准宣传贯彻、人力资源服务机构等级评定、行业合作、协会交流等）

6、5G 时代下人力资源服务发展相关问题研究（电子商务、大数据、云计算、人工智能与行业发展等）

7、适应新时代发展要求，推动人力资源服务转型升级相关问题研究（人力资本服务新增长点、猎头行业正规化、规模化建设、投融资渠道、智能技术引进等）

8、就业扶贫攻坚期农民工进城务工、返乡创业相关问题研究

9、促进大学生就业创业及大学生就业见习基地建设相关问题研究

10、推进首都社会组织基层党组织建设及社会工作人才队伍建设相关问题研究

二、研究方式与步骤

研究方式：实行参照协会重点课题与自选课题研究相结合、协会部署的研究与机构主管部门部署的研究相结合、自行组织研究与协会组织研讨交流相结合的研究方式。

研究步骤：10 月底前个人完成阶段性研究成果，由所在单位初审并进行修改。11 月 25 日前按报送要求将理论研究成果上报协会秘书处，12 月份协会进行筛选，翌年 3 月份召开评委会进行评审。

三、具体要求

1、以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九大精神，发扬改革

创新、求真务实精神，努力为机构建设服务，为行业发展服务，为首都经济社会发展服务。

2、选题方向正确，紧密结合行业和机构实际，抓住当前行业建设中的重大问题和制约行业、机构发展的瓶颈问题进行研究，努力从理论和实践的结合上探求解决方法。

3、论据翔实，论证充分，能从定性和定量、理论和实践的结合上进行科学论证，具有一定的深度。结构严谨，层次清晰；主题突出，逻辑性强；文通字顺，言简意明。

4、单位和个人的署名在课题题目下方、正文上方；注明参考的资料，引用原话要注明出处（著作名称、作者姓名、出版社、出版时间、页码等）；报送电子版；题目用小 2 号黑体字，正文用 4 号字，字体用仿宋体；论文字数要严格控制在 3000~8000 字左右。

5、各单位要高度重视理论研究工作，列入议事日程，指定专人负责，重点课题成立课题组，做到组织、人员、课题落实。各单位有好的经验和建议，也请及时向协会秘书处提出。

协会地址：北京市东城区安定门外大街 185 号京宝大厦 310 室

邮编：100011

电子信箱：kangqun1120@126.com

联系人：康群 联系电话：64400558

该通知可在协会网站下载。

网站地址：www.unihhr.cn

北京人力资源服务行业协会

2019 年 7 月 4 日

行业建设

赋能数字人力，“电子劳动合同司法实践与应用大会”在京举行

8月13日，由北京市通州区人力资源和社会保障局指导，北京人力资源服务行业协会、中国北京人力资源服务产业园通州园区主办，法大大协办，薪太软特别支持的“电子劳动合同司法实践与应用大会”在通州园区举行。

会议邀请了行业研究观察员、劳动法专家、各人力资源公司负责人及企业HR一百余人，结合电子签名与电子合同的法律法规、实际判例和应用，共同探讨人力资源行业的数字化实践及未来。

大会由北京人力资源服务行业协会秘书长沈志敏主持，协会书记张宇泉到会致辞，通州区委组织部副处级组织员、通州园区主管领导李建国就产业园运营及相关政策做了介绍，国内知名HR共享服务和信息化专家左葆瑜，法大大联合创始人兼首席法务官梅臻律师，薪太软董事长杨鹏博等出席演讲。

据国家统计局年初数据，国内劳动年龄人口总量近9亿人，就业人口总量达7.8亿人。2018年末，北京地区15-59岁劳动年龄人口近1563万。劳动力资源的丰富，意味着劳动契约数量的庞大、签订的高频。而随着“互联网+”和“数字化”的推进，作为现代服务业和生产性服务业重要组成部分的人力资源服务业，“信息化”被写在行业发展行动计划中，行业对于电子劳动合同的需求正在逐渐普及。

电子合同在提升企业效率、节约行政成本、降低司法风险上相较于纸质合同有着先天优势，电子证据在司法领域的应用也随着信息化的普及而成为趋势。随着政府层面对电子签名认可信号的频频释放，越来越多的用人单位开始使用电子劳动合同，电子合同的有效性认定、电子证据如何依法采纳以及应用前景开始受到广泛关注。

左葆瑜认为，电子合同是实现人力资源服务数字化的重要工具之一，“电子合同是解决传统劳动合同风险最好的方式，现在国内的一些领先企业都已经在使用，或者说准备使用电子劳动合同。”

“事实上电子合同的法律效力早已获得实际判例支持，以法大大为例，平台目前出证报告已突破

1400份，相关法院和仲裁委认可的判例超过700余个。”梅臻律师补充道，作为电子合同底层技术的电子签名，其法律效力早在2005年就得到了《中华人民共和国电子签名法》保障。“数字签名远程化、人力档案管理电子化、面谈远程化，特别是电子劳动合同应用，可以从法律上为企业避免风险、节约成本、提高管理效率。”

劳动法律师唐薇认为，电子劳动合同的实名及意愿认证、签署提醒、区块链分布式存证等技术，可以有效解决当下企业面临的需保证本人在合法期限内签署、合规材料保管等劳动合同及相关文件签署难度大的问题。

薪太软董事长杨鹏博从企业管理、企业融资、互联网科技平台的创建和如果更好的服务于人力资源行业结合薪太软公司的业务实践，在会上作了题为“用科技和金融赋能人力服务行业”的主题演讲。



法大大HR事业部总监李祥莎主持了圆桌对话，从左到右依次为：北京市通州区劳动人事争议仲裁院立案调解庭副庭长孙爽，法大大联合创始人兼首席法务官梅臻，薪太软董事长杨鹏博，中国国际技术智力合作有限公司外企服务分公司法律服务中心负责人张家玮，北京人力资源服务行业协会秘书长沈志敏

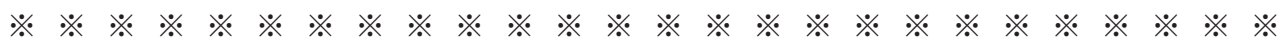
在圆桌对话环节，中国国际技术智力合作有限公司外企服务分公司法律服务中心负责人张家玮例举了一次有法院及仲裁委参与的内部论证结果，指出：电子劳动合同不存在法律效力的问题。使

用电子劳动合同应该考虑的问题不在于法律效力，而在于管理是否能跟上，在于取证成本目前仍然较高的困境。

北京人力资源服务行业协会秘书长沈志敏表示，随着技术的发展、应用的普及，传统的人力资源服务业已

经发生了变化，作为核心的人力资源服务企业也应与时俱进，善用新技术进行信息化转型，未来电子合同将可能成为北京地区人力资源服务行业标准的一部分。

(大会组委会 供稿)



深化职称制度改革培训班成功举办

2019年7月31日，协会组织的“深化职称制度改革培训班”在北京市劳动就业报社报告厅成功举办。协会邀请中国人事科学研究院谢晶老师授课。谢老师多年来致力于职称和职业资格、人才选拔与评价等方面的研究工作，本次讲授课程涵盖职称的政策背景、发展历程、改革重点、各系列改革情况和暂行规定解读这五个方面，深入分析了北京市在这次改革中的政策特点和具体做法。现场有来自42家单位的80余名学员，大家认真学习积极提问，纷纷表示本次学习收获颇

丰，为本单位在职称评定方面的工作带来了新的启示。

目前北京市正值产业结构升级，大力加强技能人才队伍建设的重要时期，职称评定作为人才选拔与人才分类评价的关键依据，正快速向社会化、精细化方向进行改革。

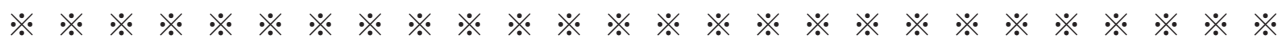


人科院谢晶老师授课



培训现场学员认真学习

(孙悦文 康群 摄)



街道吹哨 部门报到

近期，西城区人力资源公共服务局负责人及相关业务工作人员受邀参加了西城区月坛街道市民服务中心在中建雁栖湖会议中心组织召开的“月坛社区专管员社保政策培训会”。会议同时邀请区社保、医保、劳服中心负责人及街道社区主管书记参加，月坛街道市民服务中心主任林英主持了会议。



会上，西城公服中心失业人员管理服务科及社会保险服务科工作人员就“失业人员档案接转”、“存档人员手工报销”、“灵活就业人员等待期社会保险接续”、“239 保险补缴”等政策及办

理流程进行了讲解。参会社区专管员一致表示，通过培训受益匪浅，一定将政策融会贯通，更好地为辖区居民服务。

(殷海梅 文并摄)



昌平区各民办职业培训机构积极开展《北京市生产经营单位安全生产主体责任规定》学习

《北京市生产经营单位安全生产主体责任规定》于2019年7月15日起施行，为督促我区民办职业培训机构落实安全生产主体责任，防范生产安全事故，昌平区人力资源公共服务中心在第一时间将《规定》全文下发至我区22家民办职业培训机构，要求各培训学校结合行业工作实际，积极开展《规定》的学习。

接到通知后，我区各民办职业培训机构纷纷在本单位全面开展《规定》宣传。主动采取公开课、大讲堂、案例分析、隐患排查以及安全检查等方法，

开展《规定》宣贯培训活动，营造浓厚的学习氛围。同时，各培训机构以此次学习《规定》为契机，对照《规定》深入开展本单位安全生产规章制度、安全生产资金保障、安全生产教育培训、场所和设备设施安全管理、安全生产日常管理、风险管控和应急救援以及安全生产法律等方面责任体系的自查自改工作，及时完善本单位安全生产责任体系，切实提高培训机构落实安全生产主体责任的自觉性。

(昌平公服中心)



西城人社局 多措并举做好失业数据 动态监测工作

一、按照行业类别、企业规模等相关要求筛选确定232家能够反映我区产业结构特点、市场化程度高的企业作为监测样本企业，其中中工工程机械成套有限公司、东方科仪控股集团有限公司等10家企业为人社部指定重点样本企业。本年度新增样本企业20家，筛查清理“僵尸企业”15家。

二、联动街道深入了解属地企业基本情况，主动联系指导企业

指派专人负责失业动态监测，明确目标任务、强化工作落实，对企业用工增减情况、失业预警情况进行重点监测。每月做好监督催报工作，保障监测工作有序开展。

三、建立“失业动态监测QQ群、微信群”，公开咨询电话，提供监测工作解读、在线答疑等线上培训活动50余次，向企业邮寄培训资料120余份，强化企业监测专管员培训指导，解决企业填报问题，规范失业动态监测数据上报。

四、注重数据运用，每月配合市人社局对上报的监测数据进行汇总分析，依企业用工劳动力构成情况，全面掌握企业减员类型及原因。对出现的异常监测数据，着重分析成因，形成数据分析报告，为就业形势研判及经济运行分析提供参考依据。

(吴波)



昌平区召开促进农民工就业专场招聘洽谈会

为进一步做好农民工就业工作，“昌平区2019年促进农民工就业专场招聘洽谈会”于8月6日上午在区人力资源公共服务中心成功举办。

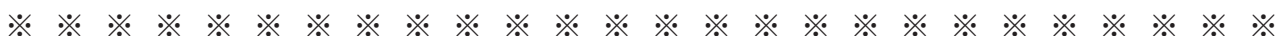
本次招聘会邀请到碧水未来实业有限公司、乐普药业(北京)有限责任公司、北京食惠康餐饮管理有限公司等40家用人单位参会，提供司机、



面点、保安、保洁、库管、维修、普工、收银、文员、销售、中控、财务、各类技工和管理岗等432个适合农村劳动力的就业岗位。

招聘会现场设立职业指导咨询台，提供政策咨询百余次，免费发放各类宣传材料200余份。据统计，本次招聘会共有300余名求职人员参会，达成初步意向96人。

(昌平公服中心 供稿)



西城召开公共就业服务机构 精细化服务培训会

近期，西城区人力资源公共服务中心组织辖区公共就业服务机构召开“西城区2019年公共就业服务机构精细化服务培训会”。邀请市职介中心各相关科室的主管领导讲解2019年新就业形势下北京市对公共就业服务工作的要求及日常服务中的工作重点。区公服中心就业服务科负责人结合区内实际情况，对辖区各机构的系统操作、指标完成情况及日常工作中的工作重点等方面进行了业务指导。

培训会特别邀请了我局对口帮扶地区门头沟区公服中心相关领导和该区公共就业服务部门业务骨



干来我区进行学习交流，此次培训取得较好效果。

(武磊 文并摄)



西城区就业指导社区行 走进天桥街道

为进一步落实就近就地就业政策，推进大众创业、万众创新，“搭建服务平台实施精准帮扶”。日前西城区人力资源公共服务中心携手天桥街道市民服务中心联合举办北京地区高校毕业生就业招聘会，并派出高级职业指导师黄敏，为广大毕业生提供简历诊断、协议签订、政策咨询等专业服务，开展就业指导社区行。

此次招聘会共有惠佳丰，京同达，中国邮政，京阳集团等十余家企业参与，吸引近百名求职者现场应聘，初步达成就业意向19人。活动现场，

工作人员还收集了未找到合适职位的高校毕业生的就业意向信息，会后将通过各企业宣传活动和重点



推荐等方式，及时为这些求职毕业生提供相应的就业信息，让毕业生早日找到适合的工作岗位，开启自己职业生涯的美好篇章。

(黄敏 文并摄)

西城区举办“正青春 一起拼”暑期高校毕业生就业服务月专场招聘会

日前由西城区人力资源公共服务中心主办，西长安街街道协办的“正青春，一起拼”毕业季专场招聘会在西长安街市民服务中心如期举行。

活动共组织9家企业参会，提供运维工程师、自动化技术员、茶饮店店员、文员、会计等78个工种350个岗位，满足了不同年龄和不同学历求职者的就业需求。区公服中心高级职业指导师黄敏，现场对求职者进行了就业指导。

此次招聘会累计服务90余人次，达成初步就业意向34人，填写求职登记表8份，发放就业政策宣传材料100余份。

下一步，区公服中心将通过制定援助计划、宣传帮扶政策、提供就业岗位等有效措施，对符合条件的就业困难家庭进行入户走访、调查登记。



对有实际困难的求职人员，工作人员提供有针对性的政策咨询、职业指导和就业信息服务，帮助其早日实现再就业。

(黄敏 文并摄)



昌平区多举措推进高校毕业生就业创业工作

“2019年暑期毕业生就业服务月活动”启动以来，昌平区开展了以毕业生专场招聘会为主，职业指导、实名登记为辅，困难毕业生帮扶为落脚点的高校毕业生就业服务活动。

一是举办毕业生专场招聘会2场，共邀请参会单位51家，提供面向高校毕业生就业岗位189个，初步达成就业意向71人。

二是搭建就业见习平台，提供相关政策咨询。利用现场招聘会开展契机，设立见习指导展位，广泛宣传就业见习政策及报名方式，使参会企业和毕业生充分认识就业见习的重要意义，积极参与到就业见习活动中去。

三是扎实做好高校毕业生实名制登记及就业服务工作，主动开展就业服务指导。依托实名登记系统，通过电话联系、发放宣传页、发布就业岗位信息等途径，让每一位离校未就业高校毕业生

了解就业政策。开辟未就业高校毕业生就业服务窗口，将毕业生基本信息录入实名制登记信息系统，通过人才网站、昌平就业微信公众号等渠道发布企业招聘信息和毕业生求职信息，搭建双向服务平台。对已实名登记的高校毕业生实时跟踪



服务，及时了解其在就业创业过程中遇到的问题和困难，并积极帮助解决。

四是规范化管理毕业生档案，有效缩短办理时间。对自带或邮寄的毕业生档案，加大人力投入，在第一时间进行档案审核分拣以及信息录入、整理、入库等工作，确保毕业生档案无错收、无遗失、无损坏，以便毕业生能够尽早查询档案，及时办理相关手续。

(昌平区公服中心 供稿)

阿姨来了举办第五届高端阿姨选拔赛 北京协会张宇泉书记到会祝贺

8月3日，知名家政服务平台阿姨来了在北京举办了第五届高端阿姨海选全国总决赛，国家商务部服贸司陈勇、北京人力资源服务行业协会书记张宇泉、北京市朝阳区妇联副主席李革非、北京家政行业协会秘书长徐化愚、朝阳区八里庄街道总工会副站长王洋等嘉宾和北京青年报、北京晚报、北京人才市场报等多家媒体出席了总决赛现场，共同见证“家政之星”的诞生。

此次高端阿姨海选分为地区海选、各地区决赛、

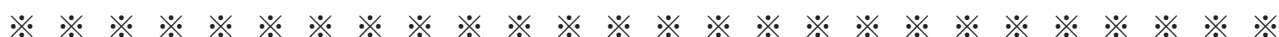


全国总决赛三大阶段，历时三个月，北京、上海、武汉、杭州等全国九大赛区联动，吸引了近千名家政从业者参与，并最终决出5名佼佼者。

随着时代的发展，高素质、专业化的家政从业人员势必成为未来的行业主流，对于高端家政服务人员的需求也会越来越大。

阿姨来了坚持举办高端阿姨海选的初衷，除了发掘优秀的“高端阿姨”，更在于为家政从业者提供展示自己的平台，也让更多人了解家政服务员这一职业，推动家政服务员的职业化发展。

(阿姨来了 供稿)



昌平区职业指导工作室 首期专题讲座成功举办

昌平区职业指导工作室首期课程于8月7日上午在昌平区人力资源公共服务中心正式开课。本期课程主题为“藏在招聘信息里的秘密”，由国家高级职业指导师何云主讲，共有14名求职人员聆听课程并接受职业指导，课程设置及内容讲解受到了求职人员的高度认可和一致好评。

昌平区职业指导工作室有集国家首席、星级于一身的高级职业指导师、国家高级职业指导师等经验丰富的职业指导师组成的专业职业指导团队，设置了“简历制作”“面试准备”“求职技巧”及“劳动关系”



等相关主题课程，为求职人员及用人单位提供有针对性的职业指导。

下一步，工作室将走进回龙观、延寿、十三陵、马池口等九个镇(街)社保所开展职业指导巡讲活动，为有职业指导需求的广大求职人员送去专题讲座。

(昌平区公服中心 供稿)

激发活力 服务企业 ——怀柔首届科学城创新小镇招聘会圆满结束

6月29日，中国首台“超级显微镜”在怀柔科学城启动建设之际，由科学城管委会指导，科学城创新小镇共建委员会主办，怀柔区人力社保局、长城伟业、中关村信息谷承办的人才招聘会在创新小镇举办。此次招聘会旨在进一步聚集创新要素，激发人才创新创业活力，服务科学城建设发展。



本次招聘会是结合怀柔区优秀企业人才需求基础上，组织优秀应届高校毕业生、合同期满大学生村官和社会人才齐聚创新小镇开展的引才聚智活动，给供需双方搭建快速高效的接洽途径，进一步完善创新小镇创新生态服务体系。

当天，24家招聘企业提供了308个岗位，这些企业中不仅有区内国有企业和高新技术企业，还有8家已经入驻创新小镇的企业。共有500余人参会，达成初步就业意向489人次。

创新小镇位于怀柔科学城中心区，由创新中心、政务中心、众创街区、创新广场、创客公寓、科学公园六大功能区共同组成。创新小镇秉承“科学+城”理念，围绕“汇聚创新主体，打通创新链条，激发创新活力”工作主线，探索“三共”运营模式，搭建服务平台，努力打造功能健全、要素完备、充满活力的创新创业示范区。

(怀柔区人力社保局 供稿)



昌平区举办“青年就业启航” 专场招聘洽谈会

为贯彻落实《人力资源社会保障部、共青团中央关于实施青年就业启航计划的通知》要求，做好16-35岁失业一年以上青年的就业帮扶工作，2019年8月13日上午昌平区人力资源公共服务中心举办“2019年青年就业启航专场招聘会”。

此次招聘会共吸引乐普药业(北京)有限责任公司、北京三重华星电子科技有限公司、北京维通利华实验动物技术有限公司等42家域内企业参加，提供技术支持、电子工程师综合管理人员等



369余岗位，吸引280余人参会，124人现场达成初步就业意向，发放宣传材料200余份。

(昌平区公服中心 供稿)



(上接46页)

部书记工作情况积分奖励办法》，为各支部订阅《北京日报》等各类报刊，布置各支部党员安装使用“学习强国”APP，丰富党员管理、学习、教育手段。

四、以“特色化服务、项目化推进、信息化管理、

社会化运作”为理念，推进建立党建活动“党员驿站”、社会领域党务工作者“孵化器”、党建文艺汇演“繁星文化苑”等特色党建创新项目，增强党员凝聚力。

(夏威)

专题研讨

就业带动新风

——怀柔农村地区劳动力就业新模式调查

过去的农民，春种秋收，冬闲仨月，一年到头面朝黄土背朝天，一年吃食全看“老天爷”脸色，到了冬闲，抽烟、喝酒、蹲墙根，玩牌、下棋、晒蔫蔫成为最常见的活动。近年来，随着城乡一体化不断推进，怀柔农民的生活方式悄然发生了改变，有的开起了民俗院、办起了合作社、建起了采摘园自己当了老板；有的当上了协管员、去了村里的公益岗、进了正规工厂全都签合同上保险；有的参加技能培训、走进农民课堂掌握了一技之长为就业蓄力……总之，现如今大部分农村劳动力有事干、有钱赚，让新时期的怀柔农村呈现出一派生机勃勃的景象。

城市公共服务岗捎“薪”风

种种原因，仍有一部分农村劳动力赋闲在家，只能靠着口粮田或到处打零工来养家糊口。为此2018年起，怀柔人力社保局启动了输送农村地区劳动力到城市公共服务类岗位就业工作，联系海淀、东城、朝阳、丰台、通州等区，开发了保安、保洁、绿化、司机、辅警等公共服务就业岗位，到目前共输送了1309名农村地区劳动力就业，月工资在5100元以上。这种就业新模式，不但填补了城里公共服务岗空缺，还把繁华都市的见闻，接触的新鲜事物，先进的社会风气带回了村里，逐渐改变了家风、影响了村风、浸润了民风，让原本生机勃勃的农村变得更加欣欣向荣。

怀柔宝山镇转年村的邓绍风，此前一直在家务农，平时打打零工，年近50的他酷喜饮酒，一天三顿，顿顿不落，生活自觉惬意，从未想过外出工作，以前挂在嘴边的一句话就是“金窝银窝不如自己的穷窝，在家待着挺好，哪也不去”。后来一次意外生病，虽然报销了一部分，但还是花了他不少积蓄，加上大儿子要盖房娶媳妇，小儿子面临上高中，在借了一些钱把房子翻盖后，顿感生活压力加大，想再外出找工作赚钱，无奈年纪学历低没有单位聘用，那时的他急的每日愁眉不展。恰好镇里通知去面试城市公共服务类岗位，他硬着头皮和村里的几个人一起去了，没想到真的通过了面试，安排他去朝阳区某街道担任巡防保安员，为此他戒了酒，每天住单位的宿舍，

一个月5000多的工资几乎都能剩下，很快借的钱就还差不多了。

在城里工作一年多，邓大哥可成了村里的“名人”了，智能手机怎么用、怎么网购、怎么用手机看新闻……待在村里的老人最爱听他聊这些。甚至在镇里上初中的儿子都觉得老爸“洋气”了，常把城里的一些见闻说给同学听。他爱人还当起了村里推行垃圾分类的示范员，把老邓从城里学来的分类知识教给大家。现在的老邓和城里职工一样，也用上了医保卡，享受城镇职工待遇。他最大的愿望就是退休的时候，把社会保险缴足，这样就能顺利拿到退休金了。“真没想到在家里窝了大半辈子，临快要退休竟赶上这好事，没想到和城里人一样，咱也能拿退休金了，现在拿的工资也不低、房子也翻盖了、自己也长了见识了，我这心里别提多高兴了”，提到“进城”就业，老邓的兴奋之情溢于言表。

进村就业改“变”乡风

像老邓家一样，这样的家庭在怀柔区还有很多，通过一人输出就业，整个家庭都发生了潜移默化的改变，更加勤劳、智慧、文明甚至时尚。家风的改变恰能体现一个家庭的见识和素养，推进乡风文明建设。

“以前到了冬天，村子里的气质只用一个字就可概括，那就是懒，三个一群，五个一伙，全在那晒太阳唠闲嗑，自从出去几户进城上班的，现在再看村里全是商量怎么赚钱，怎么报名外出上班，整个村风都变了，那些外出的人带回的讯息，让村子更有活力了，感觉老百姓过起日子都讲究了，”喇叭沟门乡对角沟门村党支部书记季文才对输送劳动力外出就业感触颇深。

一个人外出就业能影响一个家庭的家风，一个好家风能传递正能量带动一片好村风。庙城镇桃山村劳动就业协管员李海艳，在组织输送农村劳动力就业工作中，明显感觉到了这一点，她介绍说：“起初向村民发通知要他们去面试，总有几个人说三道四，说肯定不像说的那么好，工资高还管吃住，估计是骗人的。后来出去了一两户，回来之后从衣食住行都发生了改变，这才带动了更多

村民参与其中。现在我感觉村民的整体素质都提高了，那些之前说三道四的村民还主动找我道歉，让我着实很感动”。整个村子都传递好的风气，乡风、社风也随之发生巨大变化。

“我从部队退役之后一直没有正式工作，没有稳定收入，通过城市公共服务类岗位招聘我到公交集团成为了一名乘务管理员，每月工资5000多元，公司还缴纳了保险，使我的生活有了保障，家庭更加和谐。”怀柔区杨宋镇的隋守涛高兴地说。

就业服务“融”美丽乡村

一年多来，围绕农村地区劳动力就业“走得出去、留得住、成建制”的总要求，怀柔区人社局积极做好农村地区劳动力和城市公共服务岗位的有效对接。一方面，依托社保所和村级就业服务站进行深入摸底调查，统计有外出就业意愿的农村地区劳动力人数，掌握姓名、年龄、技能情况、身体状况、就业意愿等信息，建立精细化就业帮

扶台账。另一方面结合台账主动联系安置区和市人社局认定的劳务派遣公司，积极开发匹配度高的城市公共服务类岗位，并通过集中招聘会、岗位进镇乡、送岗进村等多种形式，搭建服务对接平台。此外，还出台了《促进农村地区劳动力输出就业公共服务类岗位补贴办法》保障输出的农村地区劳动力福利待遇。

目前，怀柔区共输送1309名农村地区劳动力“进城”就业，这背后就有1300个家庭随之在经济、风气上发生了变化，这就意味着更多的村子正在塑造更好的村风村貌。在推进城乡一体化进程上，不仅仅是经济、基础设施的融合，更重要的是乡风、社风的互通和包容。输送农村地区劳动力到城市公共服务类岗位就业，就是促进这种共融的有效途径，这种潜移默化的改变，为推进美丽乡村建设贡献了自己的独特力量。

(姜楠)



(上接47页)

国藩希望湘军将士具足血性而警惕官气。他回复胡林翼，称赞湘军将领叶介唐“有血性而无官气，是有用之才”。他回复左宗棠，称赞属员姚体备“正派而有血性”。二者都决非泛泛之评语。

血性不可无，官气则不可有。曾国藩要去湘军水师检阅将士，派人提前通知水师统领杨岳斌：“国藩赴水营，请阁下诤诚各营，无迎接，无办席，无放大炮……方今东南糜烂，时局多艰，吾辈当摒去虚文，力求实际。”咸丰十年六月中旬，曾国藩回复李元度，信中再论官气之败坏营风，直接举绿营兵为例：“国家养绿营兵五十余万，二百年所费何可胜计。今大难之起，无一兵足供一割之用，实以官气太重，心窍太多，离朴散淳，真意荡然。湘勇之兴，凡官气重、心窍多者，在所必斥。历岁稍久，亦未免沾染习气。”曾国藩对官气保持警惕，多加防范，经常让将领提醒手下办差人员：“不可沾染官气，宜常守朴实规模。”这方面，他的顾虑很多，屡屡形诸笔墨。“有操守而无官气多条理而少大言”，他以此法则衡人，不易走眼。后来，他将这十四字定为择吏之道，“从吏治人心上痛下工夫，涤肠荡胃”，也相当稳妥。

与官气相对应的是什么？是乡气。对官气和乡气如何区别？曾国藩也有好的解释和指点：“求人之道，须如白圭之治生，如鹰隼之击物，不得不休。又如蚨之有母，雉之有媒，以类相求，以气相引，庶几得一而可得其余。大抵人才约有两种：一种官气较多，一种乡气较多。官气多者好讲资格，好问样子，办事无惊世骇俗之象，语言无此妨彼碍之弊。

其失也奄奄无气，凡遇一事，但凭书办家人之口说出，凭文书写出，不能身到、心到、口到、眼到，尤不能苦下身段去事上体察一番。乡气多者好逞才能，能出新样，行事则知己不知人，语言则顾前不顾后，其失也一事未成，物议先腾。两者之失，厥咎维均。人非大贤，亦断难出此两失之外。吾欲以‘劳苦忍辱’四字教人，故且戒官气而姑用乡气之人，必取遇事体察、身到、心到、口到、眼到者。赵广汉好用新进少年，刘晏好用士人理财，窃愿师之。”乡气不佳，官气更差，曾国藩“姑用乡气之人”，说明他对官气之人的好感度甚低。

曾国藩的好友胡林翼也讨厌官气，他说：“吏治之坏，由于官气太重，不复知有民情。”官气还会与客气打成一片。咸丰十年七月下旬，曾国藩回复李瀚章，叮咛再三：“阁下今既补赣南实缺，尤不可必过涉客气，凡正话、实话多说几句，久之人自能亮其心，即直话亦不妨多说，但不可以评为直，尤不可背后攻人之短，除此二戒外，概宜知无不言，言无不尽。”李瀚章在江西办理厘金，颇有实绩，曾国藩欣赏他的执行力，但李瀚章性情柔和，难免处处客气。曾国藩要他多讲正话、实话和直话，便是指点他在务实的道路上还可以迈出更大的步子。日后，李瀚章成为封疆大臣，主人翁意识肯定更足了，但他从未像李鸿章那样顶撞过曾老师，直话总是拐着弯说。他知道，直性子在曾老师面前不会吃瘪，但在别人面前会吃瘪，这仍是官气在暗中起阻碍作用，官气的头号“体表特征”就是世故。

人力资源经理园地

北京市城市规划设计研究院人事处长李洪波谈 “知识型员工特征及激励需求”

——北京地区最具影响力百名人力资源经理人 “京人奖”获奖者李洪波专访

北京市城市规划设计研究院是北京人力资源经理委员会创始会员单位。首都北京的建设和发展，从规划大计到蓝图绘制，再到建设实施，规划院见证和亲历参与全程。如今规划院规划师、设计师等专家投入到国家千年大计重点项目北京城市副中心和雄安新区的建设之中。

北京规划院现有工作人员 300 多人，专业技术人员占到 80% 以上，其中高级技术人员 100 余人，中级技术人员 120 余人，有政府突出贡献专家 4 人，18 人享受国家津贴，形成了专业齐全、结构合理、综合素质较高的规划队伍。

人才的知识和技术含量在所有会员单位中排行头名。知识型员工有哪些自身特征，如何对知识型员工做好激励，这是人事处重点面对和要求解决好的问题。

秘书处一行近日走访规划院，李洪波处长陪同参观项目展示，几乎所有北京重大工程建设都有规划院参与规划设计。新颖别致的办公大楼顶层是休息空间，这里装饰风格凸显设计人的专业味道，咖啡雅座，分布错落有致，墙面有色彩几何图案，有个人手写或简笔画或留言小品，三三两两的设计师在各自雅座里或写东西，或二人在低声交谈，厅内弥漫着咖啡的香气。



我们到相对独立雅座空间开始交谈。秘书处一行和李洪波处长等人边喝咖啡边交流座谈。看过规划院总体介绍投影，李处长开始就知识型员工激励话题谈他的感受和做法。

进入二十一世纪以来，知识已成为第一生产力，知识型工作已成为新经济时代主要的价值创造形式。在现代化企业中，知识的载体——知识型员工越来越成为最核心的资源。

知识经济的发展，使得掌握和运用知识的知识型员工在组织中的作用变得格外突出，知识型员工成为组织获取竞争优势的源泉和不竭动力，因此，如何有效的激励知识型员工，发掘、利用和发展知识型员工的创造力和潜能，提高知识型员工的工作热情，培养他们的责任感和敬业精神，成为现代人力资源管理面临的重要问题，管理和激励知识型员工，使得人尽其才，才尽其用，是智力密集型组织在激烈的市场竞争中立于不败之地的关键。

一、知识型员工的特征

工作自主性较大 知识型员工有头脑，有见地，一般有独立自主的要求，主观上不愿受制于人，不喜欢完全按照上级的计划安排做事。知识型员工的工作更多需要创造性的探索，而探索过程经常需要在独立自主的环境下进行。他们难以接受像流水线上的工人一样被动地被安排工作，难于忍受上司的错误指挥，希望有更多的自主性。他们希望在工作中能够实现“自我管理”，主要表现在工作时间和方式的灵活性，人际关系的宽松气氛以及上级的信任和授权等方面。总之，知识型员工倾向选择那些能够自主支配的工作。

独立性强 知识型员工具备较强的独立性。当今社会信息技术的发展和咨询渠道的多样化改变了技术工作的组织方式，在技术工作中，职位高低并不一定代表决策的正确与否，因此知识型工作者并不崇尚任何权威，而是主要依靠自己的专业知识、技能、思考能力进行工作，不希望受到其他人的干预和上司的权力压制。保持他们的独立自主性是使知识型员工保持创造性和富有成效工作的一大保证。

对成就的渴望感更强烈 知识型员工大多受教育时间长，多达十几年甚至二十几年，掌握较为

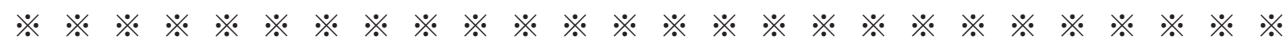
深入的专业知识和技能，希望能够学以致用。因此知识型员工追求个人职业发展，表现自我的欲望强烈，渴望获得一番成就；乐于接受具有挑战性、创造性的任务，愿意发现问题并寻找解决问题的方法，希望自己的工作更有意义并对企业有价值；力争完美结果，借此在工作中展现个人才能，实现自我价值；一旦工作中缺乏充分的个人成长机会和上升空间，会很容易出现跳槽想法，寻求新的职业机会，这一特质决定了知识型员工具有较高流动性。他们对成就的渴望远远大于对金钱的渴望，他们更渴望看到工作的成果，期待自己的工作更有意义，并被组织所认可，成就本身就是对他们最好的激励。知识型员工格外注重社会的评价，强烈希望得到社会认可。

工作量较难评估 知识型员工所从事的工作主要是思维性的知识性工作，劳动过程不拘泥于某种形式，可能发生在任何时刻及任何场所，由于思维过程的无形和不可描述，常规考勤制度等工作过程和工作量的监控难以准确奏效。另外，知识型员工的个人绩效评估有难度，他们的劳动成果本身难以量化，且在团队工作中，难以准确衡量个体在工作团队中的贡献差别，有些工作成果的价值短期内难以作出定论。

二、知识型员工的激励需求主要表现在以下几方面：

物质需求 在我国现阶段，人民生活水平刚刚达到小康型，物质财富的获得对于工薪阶层还是比较重要的一项内容。对于知识型员工而言，获得的薪酬一方面是对自己付出的辛勤劳动的回报，另一方面也是衡量个人自我价值与劳动成果的尺度，它标志着个人在单位或者与社会同类人员相比的重要程度和地位。知识型员工是否能够获得与贡献相当的报酬，是自我价值是否实现的一个重要标志。

个人成长与发展 知识型员工是运用自己的知识创造财富、实现自身价值，因此他们深知对于



(上接 17 页)

市人力社保局相关负责人表示，人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位和个人信息的，不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息；职业中介机构提供职业中介服务不成功的，应当退还向劳动者收取的中介服务费。如果求职者发现职业中介或服务机构存在扣押劳动者的居民身份证和其他证件，或者向劳动者收取押金，为无合法身份证件劳动者提供职业中介服务，违反国家禁止使用童工规定等违法行为，要及时向人力资源和社会保障机构投诉、举报。

知识的获取、更新、积累的重要性，为了提高自身知识水平，他们对个人职业发展的规划和人生价值的实现有着不断的追求。与物质激励相比，他们同样注重能促进他们不断进步，适合自身发展的工作。有时为了追求自身继续进步、能有更好的发展前景，可能暂时将物质激励排在后面。与一般员工相比，知识型员工对个人成长与发展，人生价值实现的需求表现得更为迫切。

工作自主与环境支持 由于知识型员工拥有丰富的知识和专业技能，他们往往喜欢在宽松、自主的工作环境中独立思考、钻研，进行创造性工作，实现工作中的自我引导和自我管理。知识型员工希望管理者能够认可其工作能力，在工作中拥有充分的自主权，能够独立自主地完成工作任务。优良的工作环境、适宜的工作氛围更能激发他们的工作积极性和创造力，适当的人文关怀和精神鼓励也能促进其主动挖掘自身的潜力并更加努力的投入工作。

工作成就 在工作中，知识型员工愿意承担具有挑战性、独立性、多样性和技术性的工作，以利于实现个人价值，提高自我意识，希望自己的工作成果能受到其他人的尊重与肯定。他们拥有专业技能和丰富的知识，因此不喜欢随波逐流，不会单纯信仰权威，而是自身对事物有独立的见解。知识型员工比较在意外界对自己的评价，期待自己丰富的知识和专业技能能够对社会有所贡献，从而获得更多的认可与尊重。

洪波处长最后说，高知识型员工密集，也带来个人成长发展通道问题。高级职称指标化，名额有限，指标少，平行资历和设计成果相当的设计师有顾此失彼问题。得不到晋升的设计师难免有想法，时间一久，得不到晋升容易产生流失或跳槽，这也是现实问题。我们也在研究双通道，职务晋升通道和职称晋升通道，根据能力、业绩、个人特长潜质有机结合力求给知识型员工创造更多机会。形成梯队建设发展模式。

(人力资源经理委员会秘书处 供稿)

同时，市人力社保局也明确，用人单位在招聘人员时，除国家规定的不适合妇女从事的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。用人单位招聘人员，除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病毒携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清指标作为体检标准。

(王天淇)

会员介绍

中国人寿保险股份有限公司北京分公司介绍

中国人寿保险（集团）公司属国家大型金融保险企业。2018年，集团公司合并营业收入7684亿元；合并保费收入6463亿元；合并总资产近4万亿元。中国人寿秉持“成己为人 成人达己”的企业文化核心理念，坚持稳中求进工作总基调，坚持高质量发展，扎实推进保险主业价值和规模协调发展，努力提升投资板块贡献，积极做好银行金融服务，有序开展综合化经营、科技化创新、国际化布局，全面推进国际一流金融保险集团建设。

【历史悠久】

中国人寿的前身与中华人民共和国同龄，是国内最早经营保险业务的企业之一，肩负中国寿险业探索者和开拓者的重任，走过了长达半个多世纪的发展历程，深谙国内寿险市场经营之道。

所属中国人寿保险股份有限公司继2003年12月在纽约、香港两地同步上市之后，又于2007年1月回归境内A股市场，成为全球第一家在纽约、香港和上海三地上市的保险公司。

【实力雄厚】

经过长期的发展和积淀，中国人寿拥有比肩全球的雄厚实力。中国人寿保险（集团）公司已连续16年入选《财富》世界500强企业，排名由2003年的290位跃升为2018年的42位；连续12年入选世界品牌500强，2019年品牌价值达人民币3539.87亿元；

【专业领先】

中国人寿保险股份有限公司在寿险行业始终保持专业领先的竞争优势。公司拥有强大的产品研发与创新能力，不断丰富保险产品和服务的内涵。公司的投资运作高度专业化，是国内最大的机构投资者之一。公司致力于构建新一代信息技术体系，依托先进IT技术培育公司一流的经营管理能力、风险管控能力和客户服务能力。公司厚积薄发的竞争优势在市场上占据先机，市场份额连年第一。

【服务至上】

中国人寿保险股份有限公司秉持“专业、真诚、感动、超越”的服务理念，依托覆盖全国城乡的服务网络，致力于为社会最广泛的大众提供优质的保险产品和服务。专业高效的95519客户服务专线、安全快捷的企业互联网站、众多保险营销员、团险销售人员、银行保险渠道销售代理网点及银行保险渠道销售人员使本公司成为客户身边最近的寿险服务商。

【服务能力】

中国人寿保险股份有限公司向个人及团体提供人

寿、意外和健康保险产品，涵盖生存、养老、疾病、医疗、身故、残疾等多种保障范围，全面满足客户在人身保险领域的保险保障和投资理财需求。中国人寿以其悠久的历史、良好的品牌声誉及雄厚的业务、财务实力吸引了大批国有大中型企业客户，中国工商银行、国家开发银行、招商银行、中国电信集团公司、中国联合通信有限公司、中国移动通信集团公司、中国石油化工集团、中国海洋石油总公司、北京铁路局、济南铁路局、中国第一汽车制造集团、秦皇岛港务局、茂名石化等企业均是中国人寿的客户。全球500强在华投资企业，80%以上都选择了中国人寿。

二、北分公司情况介绍

中国人寿保险股份有限公司北京市分公司是中国人寿在京分支机构，多年来始终秉承“信守承诺，稳健经营”的企业宗旨，坚持“用专业和真诚赢得感动”的服务理念，在完善社会保障、参与社会管理、履行社会责任、服务企业法人客户，个人客户、银行客户等，在促进首都经济发展和社会和谐等方面发挥了积极作用。

中国人寿保险股份有限公司北京市分公司是中国人寿在京分支机构，公司一贯奉行“依法合规 创新驱动”的经营理念 and “诚实守信 客户至上”的服务理念，为社会提供多领域、全方位的保障服务。在保障人民生活 and 身体健康、保障首都经济运行和社会稳定等方面发挥了重要作用。近年来，国寿北分公司陆续开展和推进了计划生育保险、低保低收入人员小额保险、大学生村官保险、老年人意外伤害保险、空地救援保险等惠民项目，同时采用捐赠方式向首都85万平安志愿者提供人身保障。公司坚持与社会共同成长，勇担“以人为本、关爱生命、创造价值、服务社会”的使命，致力在和谐社会的建设和社会民生保障体系的完善和补充方面发挥出大型国有商业保险公司的优势，力求为政府分忧、为群众解难。

在业务快速健康发展同时，公司品牌形象持续提升。近年来，公司先后被授予“首都金融业创建文明行业规范化服务达标单位”、“首都文明单位”、“首都文明单位标兵”、北京市“纳税信用A级企业”、中国质量万里行“A类单位诚信品牌企业”等称号。2018年，公司还被《北京青年报》、《新京报》等知名媒体评选为“金牌品牌价值保险公司”和“2018杰出保险品牌公司”。

中国人寿保险股份有限公司北京市分公司于2019年7月加入北京人力资源服务行业协会，并被推举为协会副会长单位。