

北京人才

2月25日
2020年第1期
(总第257期)

目 录

主办单位

北京人力资源服务行业协会

地 址

北京市东城区安外大街185号
(邮编100011)

电话(传真)

64401186

网 址

www.unihhr.cn

电子信箱

unihhr@unihhr.cn

【领导讲话】

习近平在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上强调
毫不放松抓紧抓实抓细防控工作、统筹做好经济社会发展各项工作 (3)

【会员单位抗疫活动专题报道】

关于京津冀三地人力资源服务机构团结协作共同做好疫情防控、确保全面复
工复产工作的倡议书 (4)
北京晨达咨询有限公司奋战疫情 (5)
东方慧博捐款20万元驰援武汉疫情防控工作 (5)
冠华英才——地铁保洁一线——坚守一线，致敬平凡 (6)
惠隆睿和劳务派遣有限公司全力抗击新冠肺炎疫情 (7)
平凡岗位上不平凡的担当——在机场一线奋战的融德人 (7)
双高集团:共克时艰 蓄能发展 (8)
FESCO: 隔离病毒，不隔离我们的温度 (8)
58同城招聘开启企业灵活用工线上专场招聘缓解企业复工招工问题 (9)
易才集团积极投身全国抗击疫情攻坚战 (10)
疫情就是命令，防控就是责任 诚通人力全力打响疫情防控阻击战 (10)
德润鑫丰北京公司全员动员 保证公共服务类岗位一线员工正常运行 (11)
猎聘“员工共享”计划初步实施 (11)
上海外服北京公司 全员动员，奋战疫情 (12)
微知上海北京公司推出创新服务模式 (12)
国际人才一助力小汤山医院改造重建工程 (12)

【政策法规】

促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革 (13)
2019——中国人力资源服务业10大事件 (14)
国家鼓励人力资源服务业集聚发展 (16)
目前国家级人力资源服务产业园目录 (16)
全国人力资源服务机构为脱贫注“才”力 (17)
2019年第四季度招聘求职100个短缺职业排行出炉 (18)
人才市场供需两端竞争加剧 (18)
本市约64万人实现灵活就业 (19)
5G人才北京深圳需求最大 (19)

【专家论坛】

一个与改革开放相伴而生的行业 余兴安 (20)
区块链: 铺就数字社会的信任基石 (21)
工业互联网是怎样的一张“网” (22)

【行业建设】

北京人力资源服务业发展座谈会召开 (23)
隆冬不减宣传热 组团服务促就业 (23)
昌平区建立“全方位摸查+动态跟踪”机制精准服务重点企业用工复工 (23)
西城区积极落实“2020年春风行动暨就业援助月专项活动”
视频部署动员会精神 (24)

昌平区公服中心多措并举稳妥有序推进全区公共就业服务工作.....	(24)
西城区为天桥街道就业工作开展业务指导.....	(25)
昌平公服中心再添新成员“小创”智能服务机器人正式“上岗”.....	(25)
2020年西城区“春风行动暨就业援助月”首场专场招聘会顺利召开.....	(25)

【 枢纽型社会组织建设 】

北京人力资源服务行业协会努力做好抗击新冠肺炎疫情工作.....	(26)
北京金融街人力资源协会近日举办冬奥健身知识科普和冰雪运动体验活动... 开展工作对接 共促人才建设.....	(27)

【 人力资源经理园地 】

国有企业“新生代”人才培养探索与实践 首开集团人力资源部部长 翟羽佳.....	(28)
--	------

【 党的生活 】

毛泽东论斗争.....	(33)
毛泽东的“精神地图”.....	(34)

【 人物专访 】

“中国稀土之父”徐光宪：改变世界稀土格局.....	(35)
---------------------------	------

【 以史为鉴 】

双清别墅：在新中国诞生的前夕.....	(36)
转战千里，中共中央在陕北由被动转为主动，全国战局由防御转为进攻， 奠定了中国革命胜利之基——转战陕北 锁定天下.....	(37)
抗美援朝：气吞山河的英雄壮歌.....	(38)

【 史海钩沉 】

文天祥和他的“粉丝”们.....	(40)
编纂《永乐大典》动用了多少人.....	(41)
前门大街上的百年老字号.....	(42)
老北京人玩蛐蛐.....	(43)
朝宗之桥.....	(44)

【 随笔 】

勿以恶小而为之.....	(45)
家书里的为官之道.....	(45)
文稿起草的经验与方法.....	(46)
我和我的书.....	(47)

【 会员介绍 】

北京万古恒信科技有限公司介绍.....	(48)
---------------------	------

主管单位

北京市人力资源和社会保障局

主办单位

北京人力资源服务行业协会

顾问

王通讯

编委主任

温沁山

编委委员

张宇泉	温沁山
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：3月25日

印数：600份

承印单位

上东博雅(北京)图文设计有限公司

领导讲话

习近平在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上强调

毫不放松抓紧抓实抓细防控工作、统筹做好经济社会发展各项工作



2月23日，统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议在北京召开。中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平出席会议并发表重要讲话。

他强调指出：中华民族历史上经历过很多磨难，但从来没有被压垮过，而是愈挫愈勇，不断在磨难中成长、从磨难中奋起。当前疫情形势依然严峻复杂，防控正处在最吃劲的关键阶段，各级党委和政府要坚定必胜信念，咬紧牙关，继续毫不放松抓紧抓实抓细各项防控工作。要变压力为动力、善于化危为机，有序恢复生产生活秩序，强化“六稳”举措，加大政策调节力度，把我国发展的巨大潜力和强大动能充分释放出来，努力实现今年经济社会发展目标任务。

这次新冠肺炎疫情，是新中国成立以来在我国发生的传播速度最快、感染范围最广、防控难度最大的一次重大突发公共卫生事件。对我们来说，这是一次危机，也是一次大考。经过艰苦努力，目前疫情防控形势积极向好的态势正在拓展。实践证明，党中央对疫情形势的判断是准确的，各项工作部署是及时的，采取的举措是有力有效的。防控工作取得的成效，再次彰显了中国共产党领导和中国特色社会主义制度的显著优势。

在充分肯定成绩的同时，各级党委和政府必须高度警惕麻痹思想、厌战情绪、侥幸心理、松劲心态，继续毫不放松抓紧抓实抓细各项防控工作，不获全胜决不轻言成功。第一，坚决打好湖北保卫战、武汉保卫战。第二，全力做好北京疫情防控工作。第三，科学调配医疗力量和重要物资。第四，加快科技研发攻关。第五，扩大国际和地区合作。第六，提高新闻舆论工作有效性。第七，切实维护社会稳定。

新冠肺炎疫情不可避免会对经济社会造成较大冲击。越是在这个时候，越要用全面、辩证、长远的眼光看待我国发展，越要增强信心、坚定信心。综合起来看，我国经济长期向好的基本面没有改变，疫情的冲击是短期的、总体上是可控的。第一，落实分区分级精准复工复产。第二，加大宏观政策调节力度。第三，全面强化稳就业举措。第四，坚决完成脱贫攻坚任务。第五，推动企业复工复产。第六，不失时机抓好春季农业生产。第七，切实保障基本民生。第八，稳住外贸外资基本盘。

打好、打赢这场疫情防控的人民战争、总体战、阻击战，必须加强党对统筹推进疫情防控和经济社会发展工作的领导。

各级党组织要认真履行领导责任，特别是抓落实的职责，把党中央各项决策部署抓实抓细抓落地。各级干部特别是领导干部要增强必胜之心、责任之心、仁爱之心、谨慎之心，勇当先锋，敢打头阵，主动担当、积极作为。要在斗争一线考察识别干部，对表现突出的干部要大力褒奖、大胆使用，对不担当不作为、失职渎职的要严肃问责，对在斗争一线表现突出的先进集体和个人，要根据情况分层分级予以表彰和嘉奖。

本 期 要 闻

- ★习近平强调一毫不放松抓紧抓实抓细防控工作，统筹做好经济社会发展各项工作
- ★北京协会关于三地人力资源服务机构做好疫情防控，确保全面复工复产工作倡议书
- ★会员单位抗击疫情活动专题报道
- ★促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革
- ★2019中国人力资源服务业十大事件
- ★余兴安院长专论——一个与改革开放相伴而生的行业
- ★区块链——铺就数字社会的信任基石
- ★北京人力资源服务业发展座谈会召开
- ★北京协会努力做好抗击新冠肺炎疫情工作
- ★国有企业“新生代”人才培养探索与实践
- ★毛泽东论斗争
- ★转战陕北 锁定天下
- ★抗美援朝——气吞山河的英雄壮歌
- ★编纂《永乐大典》动用了多少人
- ★勿以恶小而为之

会员单位抗疫活动专题报道

关于京津冀三地人力资源服务机构团结协作共同 做好疫情防控、确保全面复工复产工作的倡议书

京津冀三地人力资源服务机构：

目前全国新型冠状病毒的疫情防控工作仍处于关键时期，三地人力资源服务机构要进一步贯彻落实党中央、人社部、市委（省委）、市政府（省政府）、市人力社保局（省人社厅）的相关要求，切实将各项部署落到实处。各服务机构要聚焦即将到来的全面实现复工复产的关键节点，结合各地疫情发展的不同情况特点，创新服务手段和改进服务方式，确保特殊时期就业局势的总体稳定。北京人力资源服务行业协会、中国北方人才市场（天津市人才服务中心）、河北省人力资源服务行业协会特向京津冀三地人力资源服务机构提出如下倡议：

一、要坚持党建引领，提高政治站位。各服务机构要认真学习党中央国务院关于防控新冠肺炎疫情的指示精神，贯彻落实人社部、市委（省委）、市政府（省政府）、市人力社保局（省人社厅）的工作部署及要求；要深刻认识做好新冠肺炎疫情防控的重要性和紧迫性，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员干部的先锋模范作用，坚决遏制疫情在社会组织领域扩散；要坚定信心、同舟共济、因地制宜、科学防治、精准施策，群策群力、努力奋斗，坚决打赢新冠肺炎疫情防控攻坚战。

二、加强单位内部的防控管理工作，自觉采取必要的疫情防控措施。各机构复工后要坚持办公室的消毒清洁和到岗职工体温检测工作，建立返程工作人员登记和跟踪监测，落实返程工作人员主动自行隔离等防控措施，及时消除引发疫情的各种隐患。要加强防疫知识普及，引导员工学习掌握权威机构发布的科学防护知识和防护技能，配齐配足口罩、洗手液、消毒液等防护用品，优先保障一线员工。为防控疫情，有效减少人群聚集，人力资源服务机构要积极主动配合本省市统一部署，坚决停办一切现场招聘活动，并及时发布信息通告，妥善做好各项善后工作。

三、要加大企业复工复产用工保障力度，全力满足各地复工复产后的用工人员需求，保障就业稳定。组织重点行业农民工有序返岗复工，用好用足援企稳岗政策，

解决好相关企业用工难、用工贵问题，最大限度稳定企业用工。积极开展线上招聘服务，运用互联网技术，精准提供信息，促进人岗对接，要为各类求职重点群体就业提供服务，注重就业技能培训，重点做好就业形势、就业技能、健康安全、公共卫生等方面的线上辅导。同时，人力资源服务机构要妥善处理好疫情防控期间外包员工的劳动关系，维护劳动关系和谐稳定。

四、推动服务方式升级，积极开展线上人力资源服务。

三地人力资源服务机构要有效发挥市场配置人才作用，有针对性地收集发布全面复工复产后用人单位各项人力资源服务需求，利用网络、手机等媒体，搭建线上供需对接平台，常态化开展线上服务。大力推行不见面服务，力争更多事项实现网上办、掌上办、邮寄办，对确须到现场办理的，要科学安排办理流程，简化程序、精简材料，避免出现人员密集办理业务情况，实现快办、即办。

五、加强人力资源市场实时动态科学监测。三地行业协会（人才市场）和各人力资源服务机构要在政府主管部门的支持指导下，密切关注人力资源市场供需变化，跟踪疫情对就业形势的影响，持续做好人力资源市场供求状况统计分析工作，为人社部门研判形势和制定政策提供准确科学依据。

六、相互支持紧密配合，促进京津冀三地人力资源服务业协同发展。在对抗疫情期间，三地行业协会（人才市场）和人力资源服务机构要共同发挥京津冀区域协同发展的优势，开展人力资源需求专项对接，加强线上业务交流沟通。充分利用区域内的资源优势，以京津冀人力资源服务业协同发展为目标，大力创新推广疫情防控及非常时期下的人力资源服务新模式、新思路，并形成新的经验，新的做法，以更好的推动三地人力资源服务业的共同发展。

北京人力资源服务行业协会
中国北方人才市场（天津市人才服务中心）
河北省人力资源服务行业协会
2020年2月17日

北京晨达咨询有限公司 奋战疫情

雪中送炭，为战斗在商超一线的员工送口罩

大年二十九的下午，公司得到项目客户伊利牛奶在商超的促销员紧急报告，一些在商超的员工买不到口罩十分焦急，公司了解到这个情况后，非常着急，立即组织公司的员工，把公司配给大家的口罩纷纷返还给公司，集中到总经办，终于在下午4点半凑足了600只口罩，公司服务团队的员工分头到商超门口给促销员们送去口罩。

疫情期间公司项目管理人员假日无休支持工作在商超一线的伊利奶品类促销员

疫情期间，公司促销员仍然坚持在北京近百个商超卖场为北京市民提供生活服务的工作；项目管理人员通过手机工作平台，与近千名促销员保持沟通，每天在手机平台上发布疫情防护知识和常识，帮助大家在疫情非常时期进行自我保护的同时，也积极帮助卖场的其它

同事及时学习防疫办法；

公司的项目管理人员每天通过手机工作平台，实时了解广大商超促销员的动态，积极为他们解决问题，有的促销员想要医药报销，服务人员就积极协调，帮助他们尽快拿到看病的钱；有个廊坊工作的促销员突发急症，需要住院，公司紧急协调，帮助员工解决了住院一系列的手续；

有些员工所住小区戒严，项目管理人员积极配合，及时为他们开具了证明信，以帮助广大的促销员能够继续坚持在商超一线，为广大北京市民提供生活服务工作。

截至2月13日，公司：

- 1、累计在河北地区募集了近1000人商超工作人员，工作在河北十几个地、市；
- 2、累计向商超一线员工支援了近2000只口罩；
- 3、每天在公司365手机工作平台向在北京、天津、河北工作的近2000多人提供远程线上服务，每天在工作平台上发布多条抗击疫情的防护常识、生活常识，帮助各地员工及时了解安全健康常识；
- 4、帮助一线员工排忧解难近40件工作响应；
- 5、疫情期间，远程帮助客户项目企业新入职员工近千办理了社保报增的工作。

积极搭建网上招聘互动平台

帮助餐饮富裕企业员工转岗到生活服务行业第一线

公司已经开始接洽了几个餐饮企业，协助把他们富裕的或因不能开工的员工组织起来，把这些人员转岗到商超卖场这些生活服务网点，为广大北京市民提供生活服务。

2月份组织5家餐饮企业合计100名员工到公司各个生活服务的商超项目中；

3月份计划组织10家餐饮企业合计200名员工到公司各个生活服务的商超项目中，同时帮助这些餐饮企业的其他员工在公司的网络版本招聘平台上自己选择合适的目标企业应聘。

(北京晨达咨询有限公司)



东方慧博捐款20万元 驰援武汉疫情防控工作

近日，新型冠状病毒感染的肺炎疫情成为全国人民密切关注的焦点，事态发展始终牵动着社会各界的心，面对疫情，大家纷纷接力公益，用自己的微薄力量共筑爱心，驰援武汉。

东方慧博人力资源顾问股份有限公司，秉承“奉献是东方慧博为人的境界”的企业精神和“为社会承担责任促进和谐”的价值观，始终把社会责任扛在肩上，公司积极寻找依法合规捐款渠道，向北京光彩公益基金会捐款20万元，为援助湖北抗击新型肺炎疫情，献出自己的一份力量。

疫情发生后，我们积极贯彻落实党中央国务院和北京市对疫情防控工作的部署和要求，对员工及服务客户的人员信息和动态进行全面摸排调查和日常监控汇报；同时公司内部迅速开展疫情防控工作，成立公司疫情防控小组，形成了内部疫情防控方案，落实各项防控措施和工作部署，确保疫情防控工作落到实处，不留死角，有效减少了人员

聚集，阻断了疫情传播，更好地保障了全体职工及家人的平安健康。

我们深感广大医务工作者的无私和伟大，东方慧博全体员工致敬所有身在一線、日夜操勞、坚守岗位不动摇的“白衣天使”们，是你们用自己的臂膀守护着祖国大家庭的万千小家平安和人们的健康，你们一定要做好自我防护，你们是最美的人！最可爱的人！

众志成城，万众一心，一方有难，八方支援。今后，东方慧博将会持续关注疫情发展，积极配合国家政府各部门工作，做好员工和客户的疫情防控工作，攻坚克难，共同努力抵抗疫情。

最后，感谢所有坚守在一線的工作者，感谢所有为这场防疫战付出的人，我们相信有彼此的守望相助，一定可以共渡难关！

(东方慧博)

冠华英才——地铁保洁一线 坚守一线，致敬平凡

这个冬天，一场突如其来新型冠状病毒感染的肺炎疫情牵动着全国人民的心。疫情迅猛，来势汹汹，打破了千家万户的宁静。全国人民守望相助，共克时艰，充分彰显了迎难而上、自强不息的民族精神。



保障北京地铁的卫生整洁是疫情防控工作的重中之重。冠华英才派遣员工承担了地铁1号线东段、5号线、8号线一期二期三期四期、10号线和亦庄线的保洁服务工作。冠华英才党委书记、总经理齐宝春

高度重视北京地铁保洁的疫情防控工作，指出现阶段必须落实好北京市委及上级部门的各项指示要求，必须确保物资供应充足，确保防控措施到位，确保人员安全健康，全力以赴打好疫情防控阻击战！在齐书记的组织与感召下，大家精诚团结，迅速投身于抗击顽固疫情的战斗之中。



尹梅与保洁员工在一起

灾难面前方显勇毅。在这场攻坚战中，冠华英才地铁保洁工作指挥部的尹梅、尹堂龙等相关负责人和各位

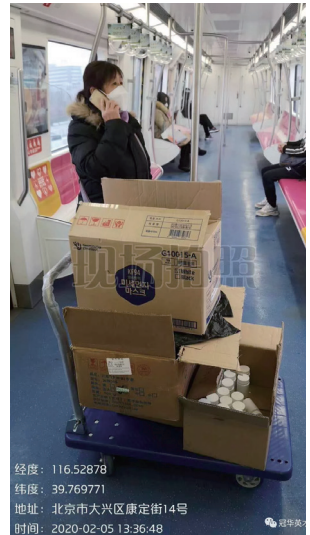


尹堂龙在工作中

一线督导不惧风险，深入一线，积极动员保洁员工高效落实各项防控措施。他们及时采购发放消毒水、口罩及清洁工具等防护物资，督促员工按时测体温，正确佩戴口罩，严格做好清洁、通风工作，细致纠察各项安全卫生问题，并身体力行指导员工对站厅、站台、客服中心等乘客服务公共区域以及站内设备区、通风口、风亭等进行消毒。在此期间，他们与保洁员工一起劳动，清运垃圾，消毒查杀，并及时关注保洁员的

身心健康，为他们解决实际困难。大家立志不计报酬，无畏艰难，共同坚守北京地铁的安全卫生防线。

为保障广大乘客的健康出行，保洁员们坚守岗位，认真细致地做好清洁消毒工作，严格执行每日5次消毒：在出入口喷洒消毒液，用消毒液擦拭电梯扶手、楼梯扶手、直梯内部及按键，做好自动售票机设备与闸机的消毒工作，分拣并单独存放垃圾桶内口罩，安全门、屏蔽门（站台侧）消毒，卫生间消毒……



一线督导在分发消毒物资
经纬度：116.52878
纬度：39.769771
地址：北京市大兴区康定街14号
时间：2020-02-05 13:36:48

疫情期间，北京迎来了两次降雪。为了乘客的安全，保洁员们辛勤工作，积极铲冰除雪。寒冷的冰雪无法阻隔温暖的蔓延。大家都在心里期待着雪尽天晴，云开雾散的一天，也坚信那一天终将到来。

从清晨到薄暮，再到深夜，所有人默默无声地辛勤工作，没有人叫苦叫累，大家都早已把疫情防控工作当做了自己的职责使命！特殊时期，地铁站附近很难买到新鲜饭菜，大家就以饼干零食简单果腹。有位保洁员大姐从家里带来了菜团并分享给大家，吃着这简朴而温情的食物，大家心里暖意融融。



有人说，这世上本没有英雄，被称作英雄的人只是努力挺起胸膛，学着前辈的样子去救治弱者，疗愈世界。伟大而坚不可摧的防疫长城是由无数平凡而勇毅的血肉之躯共同组成的。“岂曰无衣，与子同袍”，疫情面前没有旁观者，隔岸观火终会引火烧身，众志成城方能共度难关！让我们戮力同心，休戚与共，待春回大地之时，繁花似锦之日，一起同享春光，共襄盛世！

(冠华英才)

惠隆睿和劳务派遣有限公司 全力抗击新冠肺炎疫情

疫情发生后，公司即开启应急工作安排程序，春节期间安排员工线上值守，宣传防疫知识，统计员工情况信息。根据北京市政府安排，2月10日公司正式复工，各项业务正常开展，全力做好各项人力资源服务工作。

公司目前所服务的项目中包含药品物流、医院及商超行业，针对重点行业：

一方面：我们第一时间与各重点单位取得联系，了解各单位的工作安排情况，配合做好员工提前复工的安排及员工情况统计，每天与各单位同步交流员工身体状况等信息；

另一方面：时刻关注员工身体健康，各项目建立健康报备沟通群，每个项目安排专人管理统计，每天统计报备员工体温及工作情况。同时积极协调员工在岗期间口罩等

防护用品的发放配备，确保员工在岗工作的安全性。针对在医院等高危区域工作的员工，进行一对一的电话问候。同时准备慰问物品，待疫情结束后，为坚持在抗击疫情一线的员工发放。

作为人力资源服务公司，在疫情面前，虽不属于一线行业，但要做好一线行业企业的坚强后盾，为企业排忧解难，做好后台服务工作。另外，更要做好公司所有派遣员工的管理工作，每日统计健康状况，宣传安全防护知识。在疫情防控期间，做好企业的本职工作，根据国家的各项部署，全力做好疫情防控。

(惠隆睿和劳务派遣有限公司)



平凡岗位上不平凡的担当 ——在机场一线奋战的融德人

疫情袭来，融德公司第一时间启动应急预案，在公司领导的统一部署与安排下，各部门积极响应，认真做好排查，积极调度资源，一线与后勤同心协力，勇于担当、全力保障机场在疫情期间的正常运行和机场疫情防护工作的开展。

北京首都国际机场

客桥运行操作员时刻确保乘机旅客能够及时顺利登机，认真完成对接和撤离、为飞机在地面停留期间接驳电源及空调管，并及时检查。

捷运轨道维修员对捷运列车运行与轨道情况进行日常巡视，以确保发现问题及时抢修，从细节做好服务。

数据审核员们进行票务的录入与审核工作，现场管理人员保证全员每天三次体温测量工作，每天两次办工场所消毒工作，做好安全防护。



北京大兴国际机场

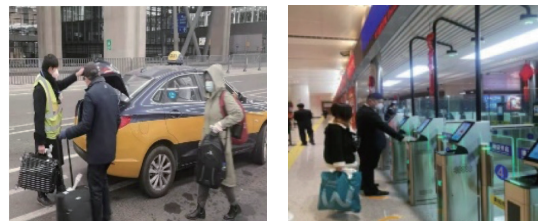
大兴国际机场的出租车管理人员首先在每天工作开始之前，完成个人的身体检查，每日按时测量体温。办公环境按时进行整体消毒，确保一天的工作正常开展。出租车进入蓄车场内，我们对驾驶员进行第一次体温测量。离开蓄车场时，我们进行最后一次测量，随时监测驾驶员的体温，保证送回家的每位乘客都是安全的。

边检工作人员每天工作之前，先列队讲解工作注意事

项；在休息室内，班长带领大家细心的进行消毒工作、擦拭座位及地面卫生，保证休息室干净整洁，确保工作人员的健康安全，只有我们安全，才能为旅客提供安全的服务。大家始终坚守岗位，在做好疫情防控的同时保证口岸管控安全及正常的出入境秩序，力争打赢这场防控保卫战。

海关接待处，我们做到个人防护措施安全，为每一位进出海关的旅客，进行体温测量。

航食司机在保障工作正常开展的同时，每日按时测量体温，对车辆进行检查，保证送餐途中行驶正常，保障餐食按时、安全送达，每日列队练车必不可少以及时应对突发情况。



从开封出发，星夜驰骋将物资运往武汉市外，运抵后，再由 58 同城本地服务事业群组建的武汉市内的爱心车队，将物资运往武汉市汉阳区指挥部，一场爱心的接力，既保障了运输人员的健康安全，又快速有效地缓解一线防护物

资短缺的局面。

(58 同城)



易才集团积极投身全国抗击疫情攻坚战

1. 易才集团几年前开始为通州区部分街道提供社区网格巡查员、政府外聘人员以及街道呼叫中心人员。在近期抗击疫情的特殊时期，在通州区街道配置的政府外包岗位的几十名易才员工全部战斗在社区防控的第一线，与街道、社区的其他工作人员一同为北京的疫情防控夜以继日的超负荷工作着。为了更好的稳定队伍，力所能及的提供保障和后勤工作，易才集团特别在此期间额外为所有参与抗疫斗争的政府外包岗位的员工提供每人新型冠状病毒毒导致肺炎的保险一份，同时每人每工作日 100 元的特别补贴并随工资一同发放，所有费用全部由易才集团承担。

2. 易才集团协助云杉科技（美菜网）共同抗击疫情。美菜网派出司机辗转 29 小时将 40 吨菜品捐给了急需的湖北医院和疫情前线，武汉美菜疫情发生后，先后给湖北省疾控中心、武汉市协和医院、武大人民医院等十余家防疫单位提供食材供应。美菜网为了全面缓解歇业员工和无法开工企业的压力，又为保障民生、攻克疫情，近日美菜不顾盈利情况特别发布高薪招募信息，面向全国 40 个城市招聘 10000 名服务人员，包括 6000 名司机、4000 仓配分拣员。鉴于美菜网此举，易才集团伸出援助之手，为美菜网全额垫付超 2200 万元社保款以缓解美菜网的资金压力共同抗击疫情，对解决民生问题贡献一份力量。

3. 东软集团是国内一家大型软件开发和医用设备制造的企业。在疫情发生之后东软集团急国家之所急为疫区捐赠医用诊断 CT 机若干台，此举得到了央视焦点访谈节目的及时报道。易才集团作为东软集团多年的人力资源服务

供应商，为支持客户在此期间的资金压力，主动为客户提供延缓服务费用收取，并且毫不犹豫为东软集团提前垫付全国员工的社会保险费用。

4. 中外运物流有限公司，为中央企业，是长江流域唯一集长江支线承运、货代、船代、仓储、租船、速递服务、汽车运输、供应链物流、工程项目物流、保税物流、物流金融为一体的综合性物流服务供应商。为配合国家关于“社会公共事业企业抓紧复工”的要求，客户复工需要易才的派遣员工也全面复工，易才集团积极响应，不仅为员工及时办理好复工需要相关材料，还特别给属于易才的派遣员工增加配置新冠肺炎保险且即生效，所有费用由易才集团全额承担。

5. 中国邮政集团下属江苏通达科技（主要业务为研发邮政储蓄业务系统软件及综合服务平台）——易才外包员工参与研发邮政储蓄处理系统的软件开发工作，为北京区外包员工提供疫情关怀服务，疫情期间，按照每人每月 100 元的标准发放口罩费用。

6. 易才集团在未正式全面复工之前就已经开始为阿里旗下杭州驿达（阿里巴巴旗下物流服务平台外包公司）——承接菜鸟驿站全国招聘工作，疫情期间为国家物流行业提供人才输送服务，为国民购买消费品配送提供服务保障，目前已开展远程视频面试等招聘工作。

7. 易才集团协助伊利集团提供其武汉区域员工确诊关怀，并积极沟通为伊利集团提供全国范围的疫情保险服务。

(易才集团)



疫情就是命令，防控就是责任 诚通人力全力打响疫情防控阻击战

“疫情就是命令，防控就是责任”，自新型冠状病毒肺炎疫情发生以来，面对错综复杂的疫情形势，诚通人力公司党政班子按照国资委党委、集团党委决策部署，切实提高政治站位，把打赢疫情防控阻击战作为当前重大政治任务，加强疫情防控工作组织领导，压实工作责任；以对员工和客户高度负责的态度，及时采取有力措施，保证客户服务“隔离不隔离”。

全覆盖 1月26日，集团转发北京市政府发布的《关于进一步明确责任加强新型冠状病毒感染的肺炎预防控制工作的通知》，吹响了公司疫情防控阻击战的冲锋号。1月28日，公司主要领导到岗工作，轮班值守，一线指挥部部署疫情防控。1月29日，公司党委成立疫情防控工作

领导小组和领导小组办公室，把疫情防控工作责任落实到部门和具体人，初步建立疫情防控工作责任制。2月1日，连夜制定下发《诚通人力资源有限公司新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作方案》，按照“全面部署全面预防、快速高效科学应对、守土尽责失职追责”的原则，对疫情防控工作进行全部部署，责任全部压实到位。

总动员 疫情防控是全民战争，需要全体员工的积极配合才能确保万无一失。2月3日至9日，根据公司安排，未离京党员干部需到岗工作。各单位负责人、党员骨干主动请缨，坚守防控一线。只要大家齐心协力，坚定信心，勇往直前，相信通过科学防疫，我们终将能迎接新的曙光。在家工作人员，通过微信、电话等方式积极与客户保持沟通，

宣讲科学防疫知识、帮助解决急难问题，努力做到隔离不隔服务，隔离不隔爱。

零报告 公司始终把员工健康作为疫情防控重点，抓好持续跟踪。大年初二，接集团通知后，公司立即启动应急工作机制，部署员工离返京和健康情况统计。公司下发了《出资企业、各部门、各业务单元员工离返京情况统计表》和《出资企业、各部门、各业务单元、分公司被感染人员及被隔离人员情况统计表》，督促进行全员排查，监测其健康状况，每天要求将信息按时零报告，发现有发热、咳嗽等情况及时上报公司并采取相应的防控措施，对密切接触人员进行隔离观察，防止疫情发生。迄今，公司无一例疫情感染报告。

不见面 在做好疫情防控同时，公司积极响应北京市政府关于灵活安排工作的号召，在做好疫情防控前提下，灵活安排员工复工，积极创新“不见面”服务模式。公司全面开启线上“社保公社”、“零工宝”、薪酬服务和档案服务，保证客户延长假期期间的紧急服务需求。密切关注疫情期间休假、隔离、工资、劳动合同等法律与政策及时进行详细专业解读，发布了《疫情期间不可不知的新政策》《抗疫法律法规手册》等专业资讯，研究制定了延迟缴纳社会保险、延迟缴纳税金等针对性服务措施，携手客户共渡难关。

(诚通人力)



德润鑫丰北京公司全员动员 保证公共服务类岗位一线员工正常运行

德润鑫丰(北京)劳务派遣有限公司是一只优秀的高级管理人才和高素质的专业服务队伍，公司现有管理层人员58人，派遣项目80余家，劳务派遣员工4000多人，承担北京市环卫保洁、地铁安检、交通协管、巡防保安、公园管理和北京行政副中心等城市公共服务类岗位就业安置派遣服务管理工作。

此次疫情期间，公司一线人员坚守公共服务类岗位，岗位含保洁、停车管理、停车协管、地铁乘务员等，保证北京公共卫生和公共秩序的工作。

疫情期间，公司响应国家号召，努力做好防控疫情工作，目前为止未发现一例感染病毒人员：

1、成立防控疫情工作群，实施管理一线员工和管理人员的防控疫情工作。

2、购买口罩、消毒液，温度计等防控设备，每天2-3次对员工进行体温测量，宿舍进行消毒。

3、保证员工食堂饭菜质量，及时补给，让员工疫情期间保持愉快的心情。

4、每天观测员工身体状况，如有咳嗽发烧等症状立刻隔离就医，确定为非病毒传染才可继续回到岗位上班。

5、发布疫情防控通知、防控疫情应急方案、工作通报、防控疫情责任书等若干通知，要求全体员工重视并执行。

6、公司总经理亲自到一线慰问员工，鼓舞士气。

通过各种努力，防控疫情和保证公共服务类岗位的正常运行，全体员工和公司领导齐心协力，辛苦付出，目前为止未出现一例感染者。

(德润鑫丰)



猎聘“员工共享”计划初步实施

猎聘于2月4日通过猎聘HRO·励厚人力平台推出“员工共享”计划，助力缓解餐饮等行业人员溢出、成本陡增的压力；同时帮助解决新零售等行业人员紧缺、无人可招的难题。期望通过平台，让不同行业联手并肩，抗击疫情，在保障民生的同时，确保疫时企业的正常运转。

一周以来，已经有盒马鲜生、美团买菜、逸刻EGO、凯淳股份、罗森LAWSON、万科物业、南都物业、京东、路劲地产、百胜集团等50余家来自各行业的头部企业参与；为近千名溢出员工找到了临时的可靠归宿。溢出员工的灵活用工帮无人可用企业快速满编，又让歇业企业经济用工，同时实现了员工个体价值的再造，三方得利，一举多得。

在“员工共享”的过程中，平台根据企业的地理位置、工作岗位及工作内容进行员工和企业的匹配对接，主要通过线上宣讲向员工介绍共享计划中的企业和岗位，员工根据个人意愿做出就业选择。在劳动关系方面，员工和原单位可以选择共享方式(即员工出租)；也可以选择和原单

位解除劳动合同与平台签订劳动合同，由平台派遣至用人单位。

计划开展第一周，猎聘HRO平台已经帮助巴奴毛肚火锅、云海肴、鹿港小镇、乐乐茶等餐饮企业转化溢出员工，其中向罗森便利转化200余人，助其100%满编；向盒马北京、上海、杭州、南京等门店转化500余人，助其100%满编。

根据一周对接情况看，北京地区约有40%的溢出员工愿意去其他企业工作，大部分员工由于地理位置、对疫情的担忧等原因暂不考虑转换工作，计划按北京市政策领取最低工资标准70%的基本生活费。

随着2月10日北京企业正式复工，企业HR逐步回到工作岗位，正在有更多的企业深度参与项目，用人需求和人员转化需求将逐渐清晰。猎聘将持续帮助更多受影响者，一起携手，解决个人就业以及企业用人难题。

(猎聘)

上海外服北京公司
全员动员，奋战疫情

1. 疫情期间，收集、理解北京市政府有关政策，并及时将通知及政策汇编等提供给客户企业，使其第一时间获得政府相关政策信息，助力企业在疫情期间合规经营，共渡难关。

2. 根据北京市政府相关要求，公司自2月3日起，采用轮班到岗和居家办公等相结合的弹性、错峰工作制，坚守岗位，为客户企业和派遣员工提供不间断的社保、公积金增减员、汇缴以及相关衍生业务，保障客户企业和派遣员工的民生权益。

3. 高度关注外来务工人员返京情况，尤其是湖北籍派遣员工，及时配合有关政府部门和协会进行报告。

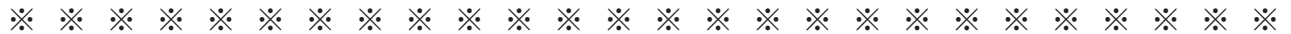
4. 以在线平台、邮件、电话、

微信等安全、高效的远程模式为主，为客户企业和员工提供包括人力资源外包、在线招聘、政策和法律咨询等多方位的服务，同时，每天做好公司办公场所的消毒，为到现场办公的工作人员配备口罩、消毒液、一次性手套等防护用品，并在对外接待服务区间设立卫生告示牌，尽最大程度保障少数到现场的客户企业员工得到安全、高效的服务。

5. 借力上海外服集团优势，为各类有需要的企业免费提供上海外服集多年行业专业经验研发的“简人力（HRIGHT）”线上SaaS人力资源服务平台及常用人力资源管理工具，建立外服生态圈抗疫联盟服务明天，为客户企业提供增值服务和人力关怀，助力客户企业发展。

6. 配合上海外服集团对部分行业重点企业开展复工调查问卷，在了解企业复工情况的基础上，征询企业在人力资源服务方面的需求和企业经营发展方面希望得到的有关支持，并快速及时形成科学的调研报告。

（上海外服北京公司）



微知上海北京公司推出创新服务模式

微知人才共享计划是我们在面对疫情下，很多企业出现人力资源不对称的情况下，联合国内一些知名企业发起的。希望通过资源集合调配，帮助疫情时期员工“溢出”、“在家防疫”的服务型企业可以实现员工共享，让员工在“共疫情”的国情下贡献自己的力量，保障他们的收入，同时也可以缓解企业自身的人力成本压力。同时，帮助目前紧缺劳动力的企业尽快找到劳动力，维持一线生产经营。

目前有京东物流、美团买菜、永辉超市、达达、美菜，

每日优鲜等企业都加入我们，发布了紧急职位需求；水滴保险也加入我们，为计划中的人员每人提供一份价值20万免费的防疫保险。

我们希望在大家面前，凝聚中国企业的大爱、创新、专业，共同抗击疫情，共同承担企业社会责任，共筑新商业文明社会环境。

（微知上海北京公司）



国际人才 - 助力小汤山医院改造复建工程

国际人才派遣客户北京市建筑设计研究院有限公司接到小汤山医院改造设计任务，24小时无休开展改造设计工作，3天完成第一期设计任务的160余张图纸等工作。国际人才作为北京建院部分员工的劳务派遣单位，努力为这些直接抗击疫情的企业提供周到的人力资源服务，制作《2020疫情期间HR操作手册汇编》，从疫情期间员工考勤、工资支付、劳动

关系处理、招聘入职要求、返岗复工前后必须注意的疫情防控事项、疫情期间各类业务办理的政策指引等多个方面为企业提供服务。对派遣员工实时关心他们的身体状况、督促外省返京人员到社区报到、督促测量体温、发送提供防护新冠病毒健康指南、保障派遣员工工资、社保、公积金、医疗报销各类需求。

（国际人才）

政策法规

促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革

近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》，并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。

《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》全文如下。

合理、公正、畅通、有序的社会性流动，是经济持续健康发展的有力支撑，是社会和谐进步的重要标志，是实现人的全面发展的必然要求。党的十九大报告提出，要破除妨碍劳动力、人才社会性流动的体制机制弊端，使人人都有通过辛勤劳动实现自身发展的机会。为深入贯彻落实党的十九大精神，促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革，现提出如下意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，坚持和加强党的全面领导，坚持以人民为中心的发展思想，立足基本国情，把握发展规律，注重市场引领、政府引导，注重改革发力、服务助力，搭建横向流动桥梁、纵向发展阶梯，激发全社会创新创业创造活力，构建合理、公正、畅通、有序的社会性流动格局，引导个人发展融入国家富强、民族复兴进程，促进经济持续健康发展、社会公平正义、国家长治久安。

二、推动经济高质量发展，筑牢社会性流动基础

(一) 实施就业优先政策创造流动机会。坚持把稳定和扩大就业作为经济社会发展的优先目标，将就业优先政策置于宏观政策层面，加强政策协调配合，确保经济运行在合理区间，统筹发展资本密集型、技术密集型、知识密集型和劳动密集型产业，创造更充分的流动机会。培育和壮大经济发展新动能，发展新一代信息技术、高端装备、数字经济等新兴产业，实施传统产业智能化改造提升工程，培育智慧农业、现代物流等产业，提供更高质量流动机会。研究机器人、人工智能等技术对就业影响的应对办法。

(二) 推动区域协调发展促进流动均衡。建立健全城乡融合发展体制机制和政策体系，推进新型城镇化建设和乡村振兴战略实施，引导城乡各类要素双向流动、平等交换、合理配置。统筹区域协调发展，建立区域合作机制、区域互助机制、区际利益补偿机制，支持中西部、东北地区培育优势特色产业，促进区域间流动机会均衡。优化行政区划设置，以中心城市和城市群为主体构建大中小城市和小城镇协调发展格局，拓宽城市间流动空间。

(三) 推进创新创业创造激发流动动力。加强基础学科建设，深化产教融合，加快高层次技术技能型人才培养，开

展跨学科和前沿科学研究，推进高水平科技成果转化，厚植创新型国家建设根基。进一步规范行政程序、行政行为和自由裁量权，营造便捷高效、公平竞争、稳定透明的营商环境，压缩企业开办时间，发挥银行、小额贷款公司、创业投资、股权和债券等融资渠道作用，提高民营企业和中小微企业融资可获得性，促进各种所有制经济健康稳定发展。高质量建设一批创业培训(实训)基地、创业孵化基地和农村创新创业园，鼓励劳动者通过创业实现个人发展。

三、畅通有序流动渠道，激发社会性流动活力

(四) 以户籍制度和公共服务牵引区域流动。全面取消城区常住人口300万以下的城市落户限制，全面放宽城区常住人口300万至500万的大城市落户条件。完善城区常住人口500万以上的超大特大城市积分落户政策，精简积分项目，确保社会保险缴纳年限和居住年限分数占主要比例。推进基本公共服务均等化，常住人口享有与户籍人口同等的教育、就业创业、社会保险、医疗卫生、住房保障等基本公共服务。稳妥有序探索推进门诊费用异地直接结算，提升就医费用报销便利程度。进一步发挥城镇化促进劳动力和人才社会性流动的作用，全面落实支持农业转移人口市民化的财政政策，推动城镇建设用地增加规模与吸纳农业转移人口落户数量挂钩，推动中央预算内投资安排向吸纳农业转移人口落户数量较多的城镇倾斜。

(五) 以用人制度改革促进单位流动。加大党政人才、企事业单位管理人才交流力度，进一步畅通企业、社会组织人员进入党政机关、国有企事业单位渠道。降低艰苦边远地区基层公务员招录门槛，合理设置基层事业单位招聘条件，对退役军人、村(社区)干部等可进行专项或单列计划招录招聘。完善并落实基本养老保险关系跨地区跨制度转移接续办法。

(六) 以档案服务改革畅通职业转换。流动人员人事档案可存放在公共就业服务机构、公共人才服务机构等档案管理服务机构，存档人员身份不因档案管理服务机构的不同发生改变。与原单位解除劳动关系的大中专毕业生，可凭与原单位解除劳动关系证明、新单位接收证明转递档案。加快档案管理服务信息化建设，推进档案信息全国联通，逐步实现档案转递线上申请，异地通办，研究制定各类民生档案服务促进劳动力和人才社会性流动的具体举措。

四、完善评价激励机制，拓展社会性流动空间

(七) 拓展基层人员发展空间。完善艰苦边远地区津贴政策，落实高校毕业生到艰苦边远地区高定工资政策。加快推行县以下事业单位管理岗位职员等级晋升制度，优化基层和扶贫一线教育、科技、医疗、农技等事业单位中高

级专业技术岗位设置比例,根据不同职业、不同岗位,不同层次人才特点和职责,坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性与定量评价相结合,实行差异化评价。

(八)加大对基层一线人员奖励激励力度。创新基层人才激励机制,对长期在基层一线和艰苦边远地区工作的人才,加大爱岗敬业表现、实际工作业绩,工作年限等评价权重。完善新时代劳动模范和先进工作者评选办法,增加基层单位、一线岗位,技能人才评先选优比例。研究提高技术技能人才表彰规格和层级的具体标准和类型,贯彻落实促进科技成果转化法有关规定,研究制定科研人员获得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量、但不受总量限制且不纳入总量基数的具体操作办法。

(九)拓宽技术技能人才上升通道。推进职业资格与职称、职业技能等级制度有效衔接,推动实现技能等级与管理、技术岗位序列相互比照,畅通新职业从业人员职业资格、职称、职业技能等级认定渠道。鼓励用人单位建立首席技师、特级技师等岗位,建立技能人才聘期制和积分量级制度。支持用人单位打破学历、资历等限制,将工资分配、薪酬增长与岗位价值、技能素质、实绩贡献、创新成果等因素挂钩。

五、健全兜底保障机制,阻断贫困代际传递

(十)推进精准扶贫促进贫困群体向上流动。坚持因村因户因人精准施策,聚焦“三区三州”等深度贫困地区和特殊贫困群体,深入推进产业、就业、社会保险、健康、教育扶贫工作,确保如期打赢脱贫攻坚战。积极应对外部环境变化、市场波动、产业结构变化对脱贫地方和脱贫人口的冲击,及时跟进研究针对性扶持政策措施,研究制定收入水平略高于建档立卡贫困户的群体支持政策。

(十一)推进教育优先发展保障起点公平。推进城乡义务教育一体化发展,实现县域内校舍建设、师资配备,生均公用经费基准定额等标准统一,落实国家学生资助政策,保障家庭经济困难学生、残疾学生等受教育权利,健全以居住证为主要依据的随迁子女义务教育入学政策,确保居住证持有人在居住地依法享受义务教育。继续实施支援中西部地区招生协作计划、重点高校招收农村和贫困地区学生

专项计划,职业教育东西协作行动计划及技能脱贫千校行动,在贫困县对口支援建设一批中等职业学校(含技工学校),增加农村地区、贫困地区、贫困家庭学生上大学的机会和接受优质高等教育的机会。

(十二)推进公平就业保障困难人员发展机会。建设统一开放、竞争有序的人力资源市场,保障城乡劳动者享有平等的就业权利,依法纠正身份、性别等就业歧视现象。强化公共就业服务,构建多元化供给体系、多渠道供给机制,逐步实现就业扶持政策常住人口全覆盖,加强就业援助,精准识别就业援助对象,制定个性化援助计划,实施优先扶持和重点帮助。对通过市场渠道难以实现就业的困难人员,可通过公益性岗位予以安置,确保零就业家庭动态“清零”。

(十三)强化社会救助提高困难群众流动能力。推进城乡低保统筹发展,健全低保标准动态调整机制,确保农村低保标准达到国家扶贫标准,全面落实特困人员救助供养制度,进一步加强和改进临时救助工作,切实保障困难群众基本生活。推进未成年人社会保护和农村留守儿童关爱保护工作,加强孤儿和事实无人抚养儿童基本生活保障工作,强化对困境儿童的生活、教育、安全等全方位保障服务。

六、组织实施

(十四)加强组织领导。各地区各有关部门要充分认识促进劳动力和人才社会性流动的重要意义,紧扣人民群众现实需求,聚焦关键问题,形成工作合力,结合实际抓好各项政策措施的贯彻落实。

(十五)强化法治保障。健全促进劳动力和人才社会性流动领域法律法规,清理妨碍流动的法律法规和政策性文件。认真落实“谁执法谁普法”普法责任制,加强促进劳动力和人才社会性流动相关法律法规学习宣传,积极开展以案释法。加强行政执法和仲裁队伍建设,保障劳动力和人才合法流动权益。

(十六)营造良好氛围。开展多渠道宣传,培育和践行社会主义核心价值观,营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围,形成“幸福都是奋斗出来的”舆论环境,为实现“两百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦集聚强大动力。



2019——中国人力资源服务业 10 大事件

一、让创造活力竞相迸发

人社部印发《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》

2019年1月,人社部印发《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》,从健全人才流动市场机制畅通人才流动渠道、规范人才流动秩序、完善人才流动服务体系四个方面提出了十六条有针对性的措施。这是近年来我国人才工作领域首个关于人才流动配置的改革性文件,其出台实施将有利于加快建立政府宏观调控、市场公平竞

争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人才流动配置新格局,努力形成人尽其才、才尽其用的良好局面。

二、贫困地区人力资源市场建设再出实招

人社部进一步开展人力资源服务机构助力脱贫攻坚行动

2019年3月,人力资源社会保障部印发《关于进一步开展人力资源服务机构助力脱贫攻坚行动的通知》,进一步开展人力资源服务机构助力脱贫攻坚行动。《通知》就

发挥人力资源服务机构在助力脱贫攻坚、提高劳务组织化程度中的重要作用,提出了六方面具体措施。

行动的实施,推动进一步加强贫困地区人力资源市场建设,逐步解决我国在扶贫开发中劳务组织化程度不高发挥市场力量不够的问题。

三、加快人力资源协同发展

2019年西部和东北地区人力资源市场建设援助计划项目启动

2019年7月,人社部组织实施的2019年西部和东北地区人力资源市场建设援助计划项目启动。

各地共上报项目32个,经遴选,共确定支持项目16个。2019年的援助计划更加侧重助力脱贫攻坚,在16个项目中共有11个脱贫攻坚项目,其中支持“三区三州”地区相关项目5个。

通过实施人力资源市场建设援助计划,人力资源市场建设、助力脱贫攻坚、提高市场管理人员和从业人员素质得到进一步加强,为加快发展人力资源服务业、建设人力资源协同发展的产业体系和服务高质量发展提供支撑。

四、人力资源配置更合理

人社部发布《关于进一步规范人力资源市场秩序的意见》

2019年,人社部署开展人力资源市场秩序专项整治工作,并于2019年8月发布《关于进一步规范人力资源市场秩序的意见》。

《意见》从加强日常监督管理、加大劳动保障监察执法力度、健全信用激励约束机制、提升公共服务水平四个方面,对规范人力资源市场秩序提出十二条具体举措。

《意见》的出台,将进一步规范人力资源市场活动,切实保障劳动者和用人单位合法权益,更好发挥市场在人力资源配置中的作用。

五、促进产业集聚健康发展

人社部制定《国家级人力资源服务产业园管理办法(试行)》

2019年9月,人社部制定印发《国家级人力资源服务产业园管理办法(试行)》。

《办法》共五章二十二条,对国家级人力资源服务产业园的概念界定、园区作用、基本原则等内容予以了明确,并对申报设立、运营管理、评估考核等方面进行了规定。

《办法》的贯彻实施,必将规范国家级人力资源服务产业园建设管理工作,为人力资源服务产业园建设及整个行业的平稳、有序、健康发展,提供更加有力的制度保证,进一步促进人力资源服务业集聚发展。

六、服务就业创业辐射经济发展

新建四家国家级人力资源服务产业园

自2010年以来,人社部与相关省市陆续建立了上海、重庆、中原、苏州、杭州、海峡、烟台、长春、南昌、西安、成都、北京、天津、广州、深圳等15家国家级人力资源服务产业园,2019年8月,又新建了长沙、合肥、武汉、宁波4家产业园。

数据统计显示,截至2018年底,入驻国家级产业园的企业超2000家,园区营业收入1680亿元,税收超过50

亿元,为超过315万家(次)用人单位提供了人力资源服务,服务各类人员953万人(次),有效促进了人力资源服务业集聚发展、就业创业和人力资源优化配置。

七、助力中部人力资源服务业创新发展

中国(江西)人力资源服务创新发展论坛举办

中国(江西)人力资源服务创新发展论坛始于2018年,每年举办一次。论坛集协同发展研讨会、创新项目(产品)博览会、供需对接洽谈会为一体,两年来参会人数累计近两千人,吸引了全国知名互联网、智能科技、跨界融合的人力资源服务机构超200家参加,实体企业逾300家现场达成服务供需合作意向近400项。

该论坛在加强交流合作、促进产业招商、对接服务需求等方面成效显著,对促进江西及中部人力资源服务业创新发展发挥了重要作用。

八、打造新时代的幸福职场

2019幸福企业论坛在京举办

2019年10月18日,由人民网主办、北京外企人力资源服务有限公司(FESCO)提供战略合作的2019幸福企业论坛在北京举办。

论坛发布了由人民网编写的《2019幸福企业报告》。

《报告》利用大数据对幸福企业进行特点分析,并提出,幸福企业能够持续、有效地向市场提供产品或服务,并拥有获得盈利和自身发展的能力。在本届论坛上,“2019建设幸福企业优秀案例”同时揭晓。

论坛上,人民网联合中国劳动学会、中国劳动和社会保障科学研究院、中国社科院人口与劳动经济研究所等共同启动“幸福企业建设调研行”。这项活动将不定期组织专家学者、媒体记者等深入企业、走进基层,了解企业在建设幸福企业方面的实践经验。

九、提升技术驱动力展示服务新成果

“2019国际人力资源技术大会”举办

近年来,以技术驱动引领人力资源服务业创新发展已成为人力资源服务行业发展的重要路径。在此背景下,2019年5月14日,人力资源技术博览会美国HR Technology中国峰会—“2019国际人力资源技术大会”在上海世博中心召开。

现场通过5000平方米会议及专业展区以及近40场次内容多元的主题演讲,为来自国内外的6000余名人力资源专业人士、人力资源服务商奉上了一场人力资源科技知识盛宴。

本次活动是2019年度全国范围最大的一次以人力资源技术为特色的大型展览会。大会通过展览展示、专业论坛等方式,对当前人力资源服务领域的新技术、新成果、新思维、新模式进行了集中展示。

十、聚焦协同发展打造人才高地

中智人才银行项目问世

2019年,知名人力资源服务企业中国智公司倾力打造了中智人才银行项目。

中智人才银行功能包括品牌展示、专业服务、智能交互、功能体验等,旨在使人力资源服务产品更实用、对象更精准、链条更完整、内容更具价值。该项目突破“远程

服务”模式，打造人力资源行业“O2O”新生态，是提升人力资本价值的创新型商业模式。

中智人才银行项目的实施，是中智公司落实京津冀协

同发展战略，打造北京城市副中心人才高地，全面助力副中心经济发展的重要举措；是中智公司创新服务体系、提高服务质量，打造人力资源服务线上平台的实体运营形态。



国家鼓励人力资源服务业集聚发展

定义

国家级人力资源服务产业园是经人社部同意，具有功能完善的人力资源社会保障公共服务体系，经营性人力资源服务机构集聚，人力资源服务业及相关产业链集中度高，创新能力强，对全国或区域人力资源服务业及相关产业发展起示范、引领作用的特定区域。

目地

为促进人力资源服务业规模化、集约化发展，规范国家级人力资源服务产业园建设与管理，有效促进就业创业、人力资源优化配置和高质量发展提供更好服务，提高人力资源服务经济社会发展能力。

依据

党的十九大明确提出建设人力资源协同发展的产业体系，在人力资本服务等领域培育新增增长点、形成新动能。国务院印发的《“十三五”促进就业规划》明确提出，要加强顶层设计，建设一批有特色、有规模、有活力、有效益的人力资源服务产业园，充分发挥园区集聚发展和辐射带动作用。人社部印发的《人力资源服务业发展行动计划》明确要求，实施“产业园区建设计划”，大力培育建设一批有规模、有辐射力、有影响力的国家级人力资源服务产业园。

2019年9月5日，人社部发布消息，《国家级人力资源服务产业园管理办法（试行）》已发布施行。

《办法》共5章22条，对国家级人力资源服务产业园的概念界定、园区作用、基本原则等内容予以了明确，并对申报设立、运营管理、评估考核等方面进行了规定。

《办法》明确，国家鼓励和扶持人力资源服务业集聚发展，在省（市、区）建设省级人力资源服务产业园基础上，建设国家级人力资源服务产业园，发挥人力资源服务业在推动形成实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系方面的带动作用。

《办法》要求，国家级人力资源服务产业园建设，要遵循国家区域发展战略布局，考虑东、中、西部人力资源服务业协调发展，坚持政府主导与市场引导相结合、经营性服务与公共服务相结合、人力资源服务与其它产业发展相协调的原则，由省级政府与人社部共同建设。

据了解，自2010年以来，人社部与相关省市陆续建立了上海、重庆、中原、苏州、杭州、海峡、烟台、长春、南昌、西安、成都、北京、天津、广州、深圳等15家国家级人力资源服务产业园，今年8月又新建了长沙、合肥、武汉、宁波4家产业园。

截至2018年底，入驻国家级产业园的企业超200家，园区营业收入1680亿元，税收超过50亿元，为超过315万家（次）用人单位提供了人力资源服务，服务各类人员953万人（次）。

人社部表示，国家级人力资源服务产业园建设，有效促进了人力资源服务业集聚发展、就业创业和人力资源优化配置。《办法》的贯彻实施，必将为人力资源服务产业园建设及整个行业的平稳、有序健康发展，提供更加有力的制度保证。

（陈茹冰）



目前国家级人力资源服务产业园目录

■中国上海人力资源服务产业园区
2010年5月31日人社部复函同意筹建。复函意见：加快体制创新，进一步理顺政府与市场的关系。

■中国苏州人力资源服务产业园
2013年12月2日人社部复函同意建立。复函意见：创新体制机制，完善政策体系，加强基础设施建设，营造良好环境。

■中国杭州人力资源服务产业园
2014年12月16日人社部复函同意建立。复函意见：充分发挥园区整合资源、集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场等功能。

■中国海峡人力资源服务产业园

2014年12月16日人社部复函同意建立。复函意见：立足福建，联动海峡两岸和海峡西岸经济区，明确发展目标和功能定位。

■中国成都人力资源服务产业园

2016年5月6日人社部复函同意建立。复函意见：充分发挥园区“培育、孵化、展示、交易”的功能。

■中国烟台人力资源服务产业园

2016年5月6日人社部复函同意建立。复函意见：立足山东，明确发展目标和功能定位，服务带动环渤海经济区发展。

■中国重庆人力资源服务产业园

2016年11月10日人社部复函同意建立。复函意见：为促进行业健康快速发展提供优质高效服务。

■中国长春人力资源服务产业园

2017年5月15日人社部复函同意建立。复函意见：明确发展目标和功能定位，为东北地区经济社会发展提供有力人力资源支撑。

■中国南昌人力资源服务产业园

2017年5月15日人社部复函同意建立。复函意见：立足江西，为推动中部地区崛起和长江经济带发展提供有力人力资源支撑。

■中国西安人力资源服务产业园

2017年5月15日人社部复函同意建立。复函意见：立足陕西，为推动“一带一路”战略和西部大开发战略提供有力人力资源支撑。

■中国中原人力资源服务产业园

2017年12月12日人社部复函同意建立。复函意见：加强组织引导，健全管理制度，创新政策措施，完善基础设施，加强队伍建设，改进管理服务。

■中国北京人力资源服务产业园

2018年10月10日人社部复函同意建立。复函意见：规划为“一园两区”，即在中国北京人力资源服务产业园的总体布局下，分别建设通州园区和海淀园区。落实首都城市战略定位和推动高质量发展，为全国科技创新中心建设和京津冀协同发展提供更有力的智力支持和人才保障。在服务北京市乃至全国经济社会发展、促进就业创业和优化人才配置中发挥重要作用。

■中国天津人力资源服务产业园

2018年10月10日人社部复函同意建立。复函意见：规划为“一园两核多点位”，更好服务京津冀协同发展战略。

■中国广州人力资源服务产业园

2018年10月17日人社部复函同意建立。复函意见：规划为“一江两岸、双核驱动多点支撑”，立足服务华南、辐射港澳，加快建设粤港澳大湾区人才高地。

■中国深圳人力资源服务产业园

2018年10月17日人社部复函同意建立。复函意见：“一园四区、多点支撑”，立足服务华南、辐射港澳，加快建设粤港澳大湾区人才高地。

■中国长沙人力资源服务产业园

2019年8月20日人社部复函同意建立。复函意见：为全国“两型社会”综合改革配套试验区建设和中部地区崛起战略提供更有力的智力支持和人才保障。

■中国合肥人力资源服务产业园

2019年8月20日人社部复函同意建立。复函意见：更好服务长三角一体化战略、“一带一路”倡议。

■中国武汉人力资源服务产业园

2019年8月20日人社部复函同意建立。复函意见：为中部地区优化人才配置，推动经济高质量发展提供强大动力。

■中国宁波人力资源服务产业园

2019年8月20日人社部复函同意建立。复函意见：为长三角一体化发展和“一带一路”建设提供强有力的人力资源支撑。

(陈茹冰)



全国人力资源服务机构为脱贫注“才”力

2019年3月，人社部印发《关于进一步开展人力资源服务机构助力脱贫攻坚行动的通知》，引导和鼓励各类人力资源服务机构通过劳务输出、精准对接、专场招聘、创业指导等行动，全方位助力脱贫攻坚。2019年共举办扶贫专项招聘会3500余场，提供岗位722万个，帮助实现就业或达成就业意向224万人，为打赢脱贫攻坚战提供了有力支撑。

因地制宜，劳务输出。各地坚持市场主导、政府推动，优化机制、协同推进，呈现了各具特色、整体推进的良好态势。山东、江苏、江西、山西、湖北等地专门制定政策抓落实；广西、内蒙古深化劳务协作，支持劳务输出，推动农村贫困劳动力异地转移就业；湖南等地积极发挥人力资源服务产业园作用、组织园区服务机构深入贫困县对接，组织开展现场招聘、就业技能培训、创业项目帮扶等，增强劳务组织化输出力度。

信息共享，精准对接。各地普遍建立人力资源服务机构、用工企业和贫困地区的沟通协调机制、构建形成常态化岗位信息共享和发布机制。四川利用“一库三名单”对就业贫困劳动力开展逐村、逐户、逐人的彻查摸底；安徽委托

经营性人力资源服务机构托管公共人才市场，开展企业用工调查，送岗位进村，精准匹配贫困劳动力就业。

专场招聘，对口支援。各地发动人力资源服务产业园及各类服务机构采取举办扶贫专场招聘会等多种形式，畅通线上线下等各类渠道，针对贫困劳动力的不同需求，提供多样化、个性化服务。江苏组织各级人力资源市场、服务产业园、行业协会等单位，对口帮扶支援地区举办扶贫专项招聘活动；辽宁各级人力资源市场开展“送政策、送培训、送岗位”三送活动。

指导创业，就业倍增。各地通过推动创业带动就业取得明显成效，尤其是在贫困地区推动创业，发挥出了就业倍增效应，让贫困劳动力通过就业实现脱贫。江西引导人力资源服务机构深入贫困地区，开展创业就业政策宣讲和咨询指导；浙江、广东注重发挥人力资源服务机构创新创业资源优势，开展创业师资培训、农村电商培训；河南确定110余家人力资源服务机构为帮扶贫困县重点单位，组织多家机构与贫困县人社局在全省就业创业扶贫工作现场推进会上签订结对帮扶协议，确保政策落地、落实。

技能扶贫，提升质量。各地鼓励人力资源服务机构联合技工院校、职业培训机构和企业面向贫困劳动力开展项目制培训、定岗定向等形式多样的职业技能培训。江苏、贵州对接人力资源服务机构与对口帮扶贫困地区职业院校，开展校企合作、“订单式”培训等，提升技能人才培养质量；青海结合全省城乡劳动力基层培训计划实施方案，对口帮扶藏区青年劳动力参加学历教育、技能培训。

跨区域交流，开展贫困地区人力资源市场援助行动。聚焦贫困地区特别是“三区三州”等深度贫困地区人力资源市场建设，开展对口交流合作，建立跨区域交流机制，切实助力脱贫攻坚。北京、天津、山东、福建组织人力资源服务机构及企业深入对口支援省搭建常态化就业扶贫协作平台。浙江、吉林两省签订人力资源市场合作协议，并

联合举办有关培训。

近年来，人社部还持续实施了“西部和东北地区人力资源市场建设援助计划”。支持辽宁省实施“百校千企”人才对接计划，举办2场深度贫困县就业扶贫专场招聘会，深入深度贫困县送政策、送培训、送岗位；支持陕西省结合本省就业扶贫政策，以举办人力资源市场服务活动为载体先后在咸阳、安康等地举办了以人力资源服务机构就业扶贫为主题的专项招聘会；支持云南开展了人力资源服务机构“四进”活动，即人力资源服务企业进党校研修活动、人力资源服务机构进高校招聘活动、人力资源服务机构进农村招聘活动和人力资源服务机构进企业对接交流活动。

(张伟)



2019年第四季度招聘求职100个短缺职业排行出炉 快件处理员、道路货运汽车驾驶员、理货员等短缺程度高

近日，中国就业培训技术指导中心向社会发布“2019年第四季度全国招聘求职100个短缺职业排行”。

本次排行100个职业，其中43个属于第四大类——社会生产服务和生活服务人员、38个属于第六大类——生产制造及有关人员，14个属于第二大类——专业技术人员、4个属于第三大类——办事人员和有关人员，1个属于第一大类——党的机关、国家机关、群众团体和社会组织、企事业单位负责人，与第三季度数据结构基本一致。

与第三季度相比，第四季度“排行”总体保持稳定，排位关系出现变动，与市场季节性用工变化特征基本吻合。主要特征为：24个职业新进入排行，76个职业与第三季度保持一致，但排位关系发生变化，其中有34个职业排位上升，有38个职业排位下降，有4个职业排位不变。排行前

十的职业与第三季度基本一致，排位关系略有变化。“快件处理员、道路货运汽车驾驶员、理货员”等15个职业排位上升较明显、短缺程度加大，与四季度消费市场活跃度增强、用工需求加大等因素密切相关。“保育员、育婴员、旅店服务员”等15个职业排位下降较为明显，供求关系有所缓解。

本期数据采集各定点监测城市公共就业服务机构人力资源市场“招聘需求人数”和“求职人数”缺口排名前20名的职业岗位信息，综合考量岗位缺口数量、填报城市数量等因素，经加工汇总整理形成、排在前面的职业需求短缺程度大于排在后面的职业。指标适用于《中华人民共和国职业分类大典(2015版)》的职业分类标准。

(赵泽众)



人才市场供需两端 竞争加剧

据《人民日报海外版》1月15日报道,BOSS直聘研究院近日发布的《2020人才资本趋势报告》显示,当前中国求职市场的整体竞争呈加强趋势,有67.8%的求职者认为求职过程中“明显感到竞争更激烈”。

另一方面,企业面临的人才竞争也在明显加剧。《2020年企业人才需求趋势调查》显示,63.3%的企业认为通过外部招聘补充合适人才的难度“明显变高”。同时,为了应对人才挑战,55%的企业表示将在2020年拓展非传统招

聘渠道,加强协同招聘;37%的企业则表示将更普遍地跨行业、跨岗位招聘。

过去一年中,最低学历要求“高中及以下”和“硕士及以上”的岗位比例分别增加2.9和0.3个百分点。相比之下,招聘专科和本科学历毕业生岗位比例则下降了3.2个百分点,处于“枣核”中间段的这个巨大劳动力群体正在面临更高的就业压力。

新兴大城市更具人才吸引力。2019年,北上广深四大一线城市人才继续流出至成都、重庆、武汉、杭州、长沙、无锡等新兴大城市以及省会城市。这一过程中,京津冀、长三角、珠三角、成渝四大城市群的区域协同特征也更加明显。“城市争夺人才”正在向“区域化争夺人才”转变。

实现灵活就业 本市约64万人

1月16日，市人力社保局局长徐熙在做客“市民对话一把手”节目时介绍了去年人力社保工作的几大亮点：2019年，本市失业保险金的支出为近年之最；2019年的人力资源市场，“灵活就业”是个关键词，本市有约64万人采取了这种就业方式；职业技能提升三年行动计划已完成培训60万人次，计划3年内将国有企业技能岗位职工轮训一遍。

2019年本市失业保险金支出96亿多元

徐熙表示，在稳就业、促就业方面，2019年失业保险金收入近102亿元，支出96亿多元，支出力度为近年来最大的一次。

就业工作体现了三个特点：第一个特点是“实”。政策内容具有很强的针对性，符合企业的实际情况，企业和老百姓都能获得实实在在的利好。比如在支持稳岗方面，一部分企业面临暂时性生产困难，但是坚持不裁员、少裁员，稳定了岗位，按照企业缴纳失业保险金的一半，给企业返还失业保险金。

第二个特点是“宽”。政策覆盖范围更宽，对就业困难群体、失业人员、零就业家庭、困难企业等重点群体，都提供有效扶持措施，比如为失业人员发放失业保险金、缴纳医疗保险，为农民合同制工人发放一次性生活补助费，支持困难企业开展职工在岗培训等等。

第三个特点是“大”。在原有基础上，进一步加大政策扶持力度，提高了补贴标准。比如企业招用困难人员的岗位补贴标准，现在提高到每人每年8000元；灵活就业人员的社保补贴，现在每人每月约930元。小微企业的创业担保贷款最高可达300万元，个人小额便捷贷款最高额度提高到15万元。另外，还扩大了救助范围，比如对就业困难人员和零就业家庭成员在培训期间给予生活费补贴，对生活困难又不符合失业保险金领取条件的登记失业人员，

给予一次性临时生活补助。

去年11万人申请灵活就业补贴

2019年的人力资源市场，“灵活就业”是个关键词。

“灵活就业是个很宽泛的概念，突出就在一个活字。比如在社区从事家政服务，利用周末时间提供婚礼服务，自己在家制作文创工艺品，或是通过互联网提供各类服务等，这些工作没有工作单位，没有固定岗位，也没有固定的工作时间，但只要能够取得合法收入，我们就可以认为是灵活就业。”徐熙说。

据统计，去年，没有用人单位，仅以灵活就业方式为主要生活来源的人员，北京就有约64万人，而这还不包括兼职的人群。

徐熙表示，人力社保部门鼓励大家灵活就业，随着社会的发展，大家的就业观念也在不断转变，对灵活就业的认可度和参与度也越来越高。前几年，北京市每年申请灵活就业补贴的人数不足5万，而去年，这个人数一下子激增到11万左右。目前，全市享受社保补贴的灵活就业人员已达28万。去年支出的96亿多元的失业保险金，有近30亿元是补贴给了灵活就业人员。

灵活就业人员虽然没有工作单位，但是仍然可以以个人身份参加社会保险，每月缴纳社会保险费，符合条件的还可以享受社保待遇。

全市职业技能提升完成培训60万人次

2019年，北京市出台职业技能提升三年行动计划，已经完成了培训60万人次的重要任务。徐熙透露，今年还要继续加大技能提升培训力度，这包括：第一，要大力开展岗位适应性培训；第二，要加大终身职业技能培训力度；第三，着力开展前瞻性职业技能培训；第四，重点开展需求性职业技能培训。

比如说，今年不仅要继续面向失业人员、农村转移就业劳动力等重点就业群体开展技能帮扶培训，促进他们就近就地就业，还要重点面向企业职工开展岗位提升培训、研修培训、转岗培训，计划3年内将国有企业技能岗位职工轮训一遍，不仅给企业培训补贴，还给个人技能提升补贴，提升劳动者岗位素质和技能水平，激发创造活力，带动企业创新发展。

(代丽丽)



5G人才北京深圳需求最大

猎聘近日发布2019年度中高端人才盘点数据报告显示，北京和深圳5G人才需求全国最高，5G细分领域中，5G应用人才需求最旺盛。

从5G领域中高端人才需求分布前十的城市来看，深圳和北京占比分别为18.3%、18.1%，位居第一和第二，上海为13.8%。北上深三个城市构成的第一梯队对5G人才需求总体占比为50.2%，占据全国5G人才需求的半壁江山。杭州和广州人才需求占比为6.0%、5.0%，为第二梯队。其他城市的人才需求占比均在3%以下。

报告分析，深圳、北京、上海的共同特点是经济发达，高科技公司扎堆。其中，北京互联网公司密集，深圳是电信龙头企业华为和中兴的总部，且硬件制造能力强大，因而对

5G人才需求最为旺盛。

在5G的四大细分领域5G应用、终端和运营商、元器件及材料、传输网络中，人才需求占比分别为60.7%、17%、15.69%、6.12%。其中，5G应用因其涉及的领域最为广泛，涉及智能安防、智能家居、智慧城市、工业互联网、AR/VR、3D娱乐、无人驾驶等方面，与个人生活、娱乐场景、城市发展、产业布局等密切相关，市场需求非常旺盛，可容纳的就业机会也最多。

从2019年5G相关的十大热招岗位来看，均以技术性岗位为主，其中，后端开发的人才需求最高，其次是算法工程师。

(孙奇茹)

专家论坛

一个与改革开放相伴而生的行业

第十三届全国政协委员 中国人力科学研究院院长 余兴安

人力资源服务业这个概念是我们提出来的。十余年前并没有这个说法,英文中本也无相应的概念,有的只是我们在进行中译英时选择的表述。

但这个概念不是凭空编造的。在市场经济体制下,市场机制成为资源配置的基础性力量,人力资源的配置也不例外。

行业起源

1978年年底召开的党的十一届三中全会开启了中国经济市场化的进程,中国人力资源(人才、劳动力)配置市场化的进程也相伴而生。然而,在一个大规模的市场体系中,资源配置由一个一个的市场主体之间直接交易来完成并非不可能,但成本极高、效率极低,以至于在现实中难以真正实现。因而一个中介性的服务体系的产生成为必然。

这就是我们看到的,从20世纪80年代初开始,先是政府部门举办的各类人才交流机构、就业服务机构、职业介绍机构的产生,短短的几年内遍及省市县各级行政区域;与此同时,专门面向外资企业人力资源工作的对外服务机构也在各省市陆续建立。自20世纪80年代后期起,各类民营职业中介机构、人才中介机构、劳务派遣机构、培训机构、管理咨询机构等,随着改革大潮的涌动,亦如雨后春笋般勃兴。20世纪90年代后,境外人力资源服务提供者纷纷进入我国市场,由此又产生了众多中外合资、合作的人力资源服务组织。

三十余年间,一项全新的事业在中华大地产生并蓬勃发展。

概念提出

但是,我们一直缺乏一个合适的概念,既能体现这一领域的功能特点,涵括各种业务形态、各类组织机构,各种服务行为,又能与现代市场经济相适应,并明确其在国民经济和社会事业体系中的地位。

长期以来,我们使用“人才市场建设”或“劳动力市场建设”作为我们工作的总概念。但是,“市场”一词在不同场合下含义是不同的。从宏观意义上讲,它指的是平等交易的资源配置机制,而在实际运用中,往往又是指一种组织形态,在很多时候讲到“市场”时还仅仅说的是一个空间意义的场所。

所以,在十多年前,一些业内人士通过反复讨论,提出使用“人力资源(人才)服务业”这个概念来作为我们这个工作领域(行业)的称谓,并努力使之写入中央文件之中。

现在看来,我们的这个概念转换工作是做对了。

首先,人力资源服务所涵盖的各种业务形态的确具有同质性。这个共同的质的规定性就是促进各类劳动者与生产劳动即工作岗位的有效结合,促进人的智能、体能的有效发挥与生产事业的发展,按文件上的表述就是“为劳动者就业和职业发展,为用人单位管理和开发人力资源提供相关服务的专门行业”。所以,把它归为一个行业门类并非硬性整合。

其次,这种服务具有广泛的社会价值和经济价值。人力资源服务总体来看是做生产要素——人力资源,这个最重要的生产要素的配置工作的,这种配置工作是任何一种社会活动,尤其是生产性社会活动离不开的。同时,这种服务行为又能为服务提供者自身带来经济效应,而且可能是可观的经济效应,对服务提供者有强劲的激励作用。这使得人力资源工作不仅为经济建设服务,而且本身也成为一项经济工作,这是与传统的劳动、人事工作有本质意义上的不同之所在。

再次,这的确是一个相对广阔的服务领域。现在我们一般列举的各项业务形态,包括招聘服务、职业指导、人员培训、人才测评、劳务派遣、猎头服务、人力资源社会保障公共事务代理、人力资源业务外包、人力资源管理咨询、人力资源信息软件服务等,林林总总,不一而足。数十万人从业其中,为数以亿计的劳动者和数百万的各类社会组织提供服务,每年产生数千亿元的营业额,称之为一个行业,正是名副其实了。

行业确立

2007年3月,国务院印发《关于加快发展服务业的若干意见》,明确指出,“发展人才服务业,完善人才资源配置体系”。

2010年发布的《国家人才中长期发展规划纲要(2010—2020年)》,对此做了进一步的明确。

2011年发布的《产业结构调整指导目录》《国民经济和社会发展规划“十二五”规划纲要》《国民经济行业分类(GB/T 4754-2011)》等文件中,开始使用“人力资源服务”或“人力资源服务业”的表述。

2012年12月,国务院发布《服务业发展“十二五”规划》,将人力资源服务业列为生产性服务业中要重点发展的十二个门类之一,与金融保险、交通物流处于并列的位置,对人力资源服务业的行业地位做了明确界定。

2014年12月,人社部、国家发改委、财政部联合发布《关于加快发展人力资源服务业的意见》,按照“十二五”规划精神,系统、全面地提出了促进我国人力资源服务业发展的基本方针、目标任务、支持政策和具体措施。

现在,我国的人力资源服务业无论从业务形态的发育、组织体系的构建、服务产品的开发,还是在国民经济与社会事业总格局中的定位、国家管理法制与产业政策的制定等方面,均已规模初具并渐臻于完备。总体上讲,我国的人力资源服务业已走过了它的产业形成期,正进入对内全面夯实行业发展根基,不断向世界先进水平迈进;对外努力适应时代变革,更好地服务于经济社会事业发展新需要的新的历史时期。

(未完待续)

区块链：铺就数字社会的信任基石

——王延川

信任是一个社会存续发展和长治久安的必备条件。信任不但可以促成社会交互，保证预期，而且可以降低成本，提高效率。但信任并不会自然产生，而是要借助外力。传统熟人社会的信任依靠血缘、亲缘、地缘等催生。在以陌生人交互为主的现代社会，传统信任催生因素逐渐式微。政府、法院、银行、交易所等作为信任催生机构在社会交互中发挥重要作用。但是，它们在信任催生过程中始终受到区域、阶层、技术等因素的限制。

随着网络社会到来，交互者扩及全球让本国政府鞭长莫及，匿名交互让政府难以追及交互者的真实身份，以政府为主导的信任架构运行效率降低，社会治理面临严峻挑战。

2019年10月24日，中共中央政治局就区块链技术发展现状和趋势开展集体学习。习近平总书记指出，区块链技术应用已延伸到数字金融、物联网、智能制造、供应链管理、数字资产交易等多个领域，强调要加快推动区块链技术和产业创新发展，积极推进区块链和经济社会融合发展。随后召开的党的十九届四中全会上，习近平总书记强调加强和创新社会治理，完善科技支撑的社会治理体系。

当前，如何借助区块链实现社会治理模式创新，助推社会善治，成为摆在我们面前的突出问题。

信任缺失与社会治理困境

传统社会治理模式有两种：一是民众自我管理，二是法定机构管理。民众自我管理的最大问题是集体行动困境。在规模不断扩大的社区里，由于自然信任架构的缺失，不利于人们形成合作关系，即使产生合作也可能随意违反，容易产生欺诈和掠夺。由此，人们开始选择法定机构以催生信任。譬如，通过登记机关确立和转移产权、缔结合约、设立公司，通过金融机构融资和转账，通过政府机关管理身份和资格信息，通过慈善机构接受捐赠，通过法院解决纠纷等。这种通过外力保证社会交互的方式即为中心式信任架构，人们之所以放心交互，主要不是相信对方会守信，而是相信管理者会强制执行约定，惩罚违约、打击欺诈和掠夺行为，这也是当前全世界主流的社会治理模式。

在社会治理过程中，中心机构成为各种交互信息的存储节点。但是，信息单一存储节点的问题在于，一方面，信息容易被人为破坏、篡改甚至销毁，虽然通过防火墙与持续备份机制可以维护交互记录，但这种层层设计是否会抵挡信息损害值得怀疑。另一方面，掌握信息的人可以利用信息优势谋取私利，滋生腐败。总体来说，传统社会治理属于一元治理模式，民众参与社会治理的成本较高。区块链的出现，让“人人有责、人人尽责、人人享有的社会治理共同体”图景愈加清晰。

区块链的实质：分布式信任架构

形式上，区块链是由多个节点（计算机）连接而成的网络。实质上，区块链是承载社会交互的底层技术，具有分布式、开源、透明、防篡改等性质。在传统的社会交互中，

用户只知道储存在机构中自己的信息，譬如存储在银行的存款数目、经登记的不动产面积和位置等，却无法知道其他用户的信息。

区块链技术改变了中心式的信息存储方式。用户之间的交互通过一种共识算法验证后形成“区块”，记录信息的“区块”加盖时间戳，按照顺序在链上的所有节点自动生成。在区块链上，没有中心信息存储节点，用户可以查看节点上的所有信息记录。区块链上的记录难以篡改，某用户可以篡改自己节点上的记录，却无法篡改其他所有节点的记录。区块链上的节点被损害，只要还有一个节点保存记录，当链接重新建立后，所有节点上的信息又都可自动恢复。

借助于分布式技术，区块链改变了传统的社会交互模式：首先，交互不再依赖中心机构，中心机构不再影响社会交互。其次，交互节点同时生成交互记录，交互者不再需要信赖相对人，相对人也无法影响社会交互。通过区块链形成交互关系，形成了“无须信任的信任架构”。

信任架构助推社会善治

无论是民众自我管理，还是法定机构管理，都无法完全解决底层信任架构问题，而区块链这台“信任机器”可以扬弃上述两种治理模式。普通民众通过充当区块链“节点”，可以无须彼此信任而直接参与社会交互，同时，民众只要在区块链平台注册，就能查看链上信息，对相关的社会交互事务进行监督。这种民众参与社会治理的便利机制有助于实现社会治理共同体的理想。

区块链分为公有链、私有链和联盟链，前者由众多用户自发组织成立，中者由特定机构建立并适用于机构内部，后者由用户通过协议组建，可以作为社会治理的底层技术，运用于身份认证、公证、税务、知识产权、审计、域名、物流、医疗、邮件、签证等领域，保证交互透明，实现用户监督，保持信息真实，简化交互流程，提高社会治理效率。

区块链透明和防篡改性质让交互信息始终保持真实状态，降低甄别和纠错成本。通过区块链存储毕业证书、发票、贷款和纳税文件等信息，可以让相关机构即时在线验证证书或凭证的真实性。区块链也可以用来监控商品从工厂到消费者的全流程，通过在每个中间交付点对商品包装、认证并加盖时间戳，简化商品分销管理，为消费者认证商品，打击假冒、辨别过期商品以及防止价格操纵提供便利。

区块链分布式性质可以让民众有效监督社会事务。政府囿于人力、物力不能时刻在线监管社会事务，当问题出现后再介入则为时已晚。区块链可以补充政府监管的不足，譬如，针对捐赠、社会福利发放和精准扶贫等事务，区块链存储所有信息并时时监控流程中的关键节点，作为节点的利害相关人可以在线即时共享和查看相关信息。

区块链可以打破信息孤岛，简化交互流程，提高办事效率。信息孤岛是社会治理中的一道难题，老百姓办事常要去几个部门调取信息，耗时费力。将交互流程的不同部门作为节点纳入区块链之中，可以解决这一问题。譬如，医疗保险程序复杂，通过区块链将患者、医院、药房、保险公司和其他相关公司链接在一起，保险公司节点上自动生成医疗信息，不再需要患者四处采集信息。

区块链也是一把“双刃剑”

技术是一把“双刃剑”，区块链概莫能外。区块链所具有的开源、透明、防篡改等特点，既能够提高社会治理效率，也可能给社会治理带来挑战。

区块链的防篡改性质可能被不法利用。由于区块链上

存储着大量公共信息，很可能成为黑客攻击目标，黑客如果完成51%的节点攻击，就可以修改区块链记录。另外，凡是软件或程序都存在漏洞，区块链也不例外。区块链漏洞会被人利用来篡改交互记录，错误记录一旦形成则难以更改。针对区块链记录被篡改问题，可以由政府发起建立区块链社区平台，一方面对于区块链进行持续检测，保证区块链无漏洞运行，另一方面组织强大的技术力量对抗黑客的进攻。

区块链的开源性质容易导致隐私泄露。有些交互信息不具备隐私性和敏感性，可以共享，有些则反之。然而，用户只要在区块链平台上注册，就可以通过APP查看和下载所有的存储信息。目前防止隐私泄露的方法主要是用户假名和加密，但是通过大数据挖掘，依然可以找到信息和用户

之间的相关性。可利用信息分离机制，对于那些敏感性和隐私性信息，在区块链上不放入原始信息，而是放入信息的证据，这既可以确保区块链节点信息的真实性，也可以保留基础数据的隐私。

当前，我们正处于第四次工业革命的重要历史关头，顺应科技与社会融合趋势，以科技支撑社会治理是明智选择，也是必然选择。区块链不但解决了民众的交互信任问题，还可以让公众积极参与社会治理，形成协同社会治理模式，最大限度保障公众利益，助推社会善治。

(作者系陕西省中国特色社会主义理论体系研究中心特约研究员、西北工业大学人文与经法学院教授)



工业互联网是怎样的一张“网”

高质量发展的重要推手

近年来，我国制造业取得的发展成就有目共睹。然而，我国制造业整体信息化水平不高，导致信息化与工业化进程不匹配、不适应不平衡，制造业“大而不强”“全而不优”的现象依然存在。

当前，以工业互联网推动制造业高质量发展，已经成为全球的共识。德国拥有深厚的工业积淀，率先提出了工业4.0概念，目的是通过互联网来提升制造业的信息智能化水平。美国拥有世界上信息化水平最高的龙头制造企业，在发展设备数字化率、联网率方面具有领先优势。我国与美、德几乎同步发展工业互联网，具有自己独特的优势，但也面临着一些挑战。

北京理工大学校长、中国工程院院士张军认为，我国发展工业互联网的优势主要有三个方面。第一，我国是互联网强国，世界百强互联网企业中，中国企业占有重要地位，具有雄厚的实力。我国在工业互联网发展中如果能够借助这方面的优势，尤其是以消费领域为突破口，将会抢占先机。第二，目前，世界上还没有一个国家把人工智能、大数据、云计算、网络安全作为重大科技专项实施，这将成为我国实现弯道超车的最佳机遇。第三，我国拥有非常强大的制造业群体，在建设工业互联网方面已经掌握了一定的核心技术。

张军认为，工业互联网首先是联网，但更重要的是赋予工业设备感知的能力。下一步，如果把工业互联网与智能制造相结合，将会使我国工业互联网发展实现巨变。

开启全新的工业革命

工业互联网的本质和核心，是通过工业互联网平台把设备、生产线、工厂、供应商、产品和客户紧密地连接、融合起来。

从企业角度来看，工业互联网就像现代工业的智能助手，企业通过工业互联网平台提供的数据分析，能更精准、更高效地了解工业研发设计、生产制造、经营管理等领域的知识，从而开启一场全新的工业革命。

十三届全国政协经济委员会副主任刘利华表示，工业互联网帮助一些企业减少了用工量、压缩了运输成本，提高了产品质量，有利于优化存量、降低企业的综合成本。与此同时，发展工业互联网，有利于扩大增量，可以帮助企业拉长

产业链，形成跨地区、跨系统、跨厂区、跨设备的互联互通，从而提高效率，推动整个制造服务体系实现智能化。

另外，工业互联网还有利于推动制造业融通发展，促进创新创业。刘利华认为，按照传统的工业生产方式，很难实现制造业与服务业之间的跨越发展，但通过互联网就可以使工业经济各种要素资源能够高效共享，这样就能够推动先进制造业和现代服务业的深度融合。

平台建设已初具规模

目前，全球范围内的工业互联网平台在数量、体量、行业覆盖等各个维度上的规模都在不断扩大。国内不同领域、不同地区的企业也在加快平台布局，相关领域呈现出“百家争鸣”的格局。

根据工信部的数据及中国信息通讯研究院的统计，我国现在已经有269个工业互联网平台类产品。其中，具备一定产业影响力的工业互联网平台超过50个。

与此同时，消费互联网领域的阿里巴巴集团也在试水工业互联网。该集团副总裁刘松认为，如今，光靠生产已不能赢得未来，人工智能和区块链等技术可以扩大服务半径，制造业将从规模化、标准化走向智慧化、个性化和定制化。

当初，在看到媒体《为高铁钢轨整容”国产铣刀难堪重任》的报道后，富士康攻坚克难，生产出了具有自主知识产权的国产铣刀。富士康工业互联网公司董事长李军前表示，这件事让富士康意识到，目前，国内还有很多企业身处信息孤岛之中，技术和需求得不到有效对接。因此，急需构建工业互联网，为更多制造企业创造价值生态圈，使其能在平台上实现信息和利益共享。

“目前，工业互联网面临的最大壁垒之一是数据安全，很多企业不愿意上云分享数据是因为担心数据分享了就失去了价值。”北京兮易信息技术有限公司董事长陈广乾的一番话，道出了很多企业的心声。

陈广乾指出，工业大数据要想有更好更快的发展，一方面必须努力提供良好的法律环境，另一方面则要增强政府及企业开放、共享基础设施与数据资源的意识。在数据共享的大趋势下，标准先行、机制保驾、工业互联网才能够发挥应有的作用。

(姜天骄)

行业建设

北京人力资源服务业发展座谈会召开

2020年1月9日，北京人力资源服务业发展座谈会在北京人才大厦511会议室召开。市人力社保局市场处处长高永辉、副处长张晓媚、主任科员张望红，北京市人才服务中心主任林革、副主任马洪波、中心规划发展部主任付红、副主任张磊，北京人力资源服务行业协会书记张宇泉、秘书长沈志敏及协会秘书处全体工作人员参加会议。

会议由北京人力资源服务行业协会书记张宇泉主持。

协会秘书长沈志敏介绍了协会2020年工作安排，市人才中心副主任马洪波介绍了市人才中心2020年相关工作计划，市人力社保局市场处处长高永辉通报了市场处2020年工作安排。

市人才服务中心主任林革、市人力社保局市场处处长高永辉传达部署了2020年人力资源服务业的工作要求和重点工作。通过与会同志的交流讨论，明确了2020年推

动本市人力资源服务业发展的几项重点工作：

1. 进一步落实北京地区的稳就业服务工作；
2. 发挥协会的作用，促进人力资源市场的供需平衡；
3. 经过充分的调研论证，推动《北京市人力资源市场管理条例》的颁布实施；
4. 总体布局、明确定位，推动北京人力资源服务产业园区的建设和发展；
5. 继续贯彻落实“猎十条”，发挥协会的作用，筹备成立“北京猎头行业联盟”；
6. 进一步发挥协会人力资源经理委员会的作用，加快推进各级人力资源经理委员会建设；
7. 按照市人力社保局领导的要求，积极做好第六届中国人力资源服务战略发展大会的筹备工作。

(康群 王新艳)



隆冬不减宣传热 组团服务促就业

——西城区开展“春风行动暨就业援助月”宣传活动

日前，西城区人力资源公共服务中心联合德胜街道市民服务中心在人定湖公园举办了2020年西城区“春风行动暨就业援助月”专项服务活动。活动邀请区就业促进科、街道劳动科、妇联、广安门中医院德胜门诊部共同参加，



将就业援助活动、民生保障政策、便民利民服务结合宣传，以组团服务、内容丰富、形式广泛为特色，现场进行就业政策宣传、指导和材料发放等服务，吸引了辖区居民积极参加。

此次宣传活动以“帮扶先行，当好就业的‘春天使者’”

为思路，主要面向辖区内建档立卡贫困劳动力、就业困难人员、残疾登记失业人员等劳动者以及有用工需求的用人单位，充分利用春节前许多人赋闲在家的有利时机，通过开展政策宣传、推荐就业创业项目等措施，提供有针对性的公共就业服务，落实就业扶持政策，满足劳动者就业和用人单位的用工需求。

下一步，我区将充分运用互联网、官微及传统纸媒、宣传栏等多种渠道，形成线上线下立体宣传矩阵，为后续“春风行动”招聘会营造良好政策宣传声势。此次宣传活动，累计500人参加，发放各类宣传材料2000余份。

(黄敏 文并摄)



昌平区建立“全方位摸排+动态跟踪”机制

精准服务重点企业用工复工

为加大辖区企业用工复工服务保障力度，切实做好疫情防控、公共事业运行、群众生活必需等重点企业各项服务，昌平区建立“全方位摸排+动态跟踪”机制，精准服务重

点企业复工用工。

一是及时成立《昌平24小时重点企业用工调度保障小组》，对全区千余家企业开复工及用工需求等情况进行全方

位摸查。尤其针对区内口罩生产、便民商超等 572 家生活性服务业重点企业进行摸底排查，锁定疫情防控期间重点服务保障企业 57 家，采集空岗信息 1200 余个。其中，涉及生产新冠病毒抗体检测产品的北京万泰生物药业股份有限公司，以及生产防护服的北京英特莱科技有限公司等急需用工企业 41 家，筛选出涉及生物医药、物流配送等相关岗位 900 余个。

二是建立重点服务保障企业动态跟踪服务机制，实施“一企一策”精准帮扶。由 7 名服务专员通过信息发布 QQ 群、电话、微信等多种线上渠道，每天“一对一”沟通对接、不间断提供公共就业服务。全面了解企业动态和用工诉求，掌握其当前生产经营状况、职工规模和用工状况，精确统计缺工情况和招工需求。同时，利用“昌平就业”

微信公众号、“北京昌平”APP、QQ 求职直达号等线上服务平台实时记录监测招聘信息数据 2361 条。

三是联手对口帮扶地区搭建“互联网+劳务输转”对接平台。根据掌握的受援地建档立卡人员的就业需求，结合当前疫情防控期间辖区重点企业用工需求，向受援地定期输送岗位需求订单，推进两地资源信息互通、精准对接。目前，已向内蒙古阿旗、太旗输送用人单位岗位信息 47 家。

四是依托百姓就业超市、区政府 app、微信公众号及就业保障直通车等平台，打造“疫情防控期间重点服务保障企业岗位信息发布组合包”，实现重点岗位信息多平台同步共享。目前，已为其中 6 家企业同步推送岗位信息 179 条。

(昌平公服中心)



西城区积极落实 “2020 年春风行动暨就业援助月专项活动” 视频部署动员会精神

一、成立专项活动领导小组，制定工作方案；通过短信、“西城就业创业服务”网站、官微和办事大厅 LED 屏等渠道，向帮扶对象介绍促进就业政策。

二、组织街道社区工作者、劳动保障协管员，通过电话、上门摸底调查等方式掌握就业困难人员就业创业服务需求、职业技能培训需求，对有就业意愿的帮扶对象提供 3 次以上岗位推荐服务。

三、加强与辖区工会、妇联、残联合作，拓展岗位信息获取路径和渠道，广泛收集适合服务对象的岗位信息。

加大街道、社区公共就业服务机构对帮扶对象抽样回访力度，通过定期跟踪回访方式，依帮扶效果适时调整援助方案。

四、组织辖区公共就业服务机构举办专项招聘活动，辖区街道利用自有场地举办公共就业招聘及公共职业指导等咨询服务活动。

五、多种渠道征集辖区企业中符合贫困人员就业的岗位信息，以信息发布的形式与帮扶地区开展招聘信息共享工作，协同帮扶地区人力社保部门召开专项招聘活动。

(武磊)



昌平区公服中心多措并举 稳妥有序推进全区公共就业服务工作

为加强新冠肺炎疫情防控工作，阻断疫情传播，更好保障人民群众生命和身体健康，同时满足 2020 年春节后劳动者就业创业需求和单位用人用工需要，昌平区公服中心在暂停节后各类现场招聘会的基础上，依托各类网络平台以“互联网+线上”招聘的服务模式稳妥有序推进全区公共就业服务工作。

一是充分发挥互联网+公共就业创业服务招聘优势，举办网络招聘、网上求职等远程招聘，并依托市人力社保局“就业超市”集中发布个人求职信息、单位招聘、创业指导等公共就业和人才服务信息。

二是推行零接触采集空岗信息。加大区、镇(街)两级公共就业服务机构空岗信息采集力度，以电话联系、微信沟通、qq 互动等“零接触”方式继续采集空岗信息。

三是多平台发布招聘信息。依托“昌平就业”微信公众号平台、“昌平就业保障直通车”、小创通平台、北京昌平 app、《职来职往》专刊、“百姓就业超市”等各类信息平台及时发布空岗信息，满足用人单位招聘需求，让求职人员足不出户即可随时了解最新招聘信息。

四是全方位提供求职服务。开通“QQ 求职直达号”，专门用于为广大求职人员提供求职咨询、简历投递等各项就业服务；同时，还将通过“QQ 用人单位交流群”为有用工需求的招聘单位提供匹配推荐、视频招聘等就业服务，通过网络为用人单位及求职人员搭建对接平台。

五是推进“小创通平台”上线。加快推进平台上线运行实现网上对接，便于企业网上招聘，优化营商环境。

(昌平公服中心)

西城区为天桥街道就业工作开展业务指导



日前，为进一步落实市、区、街促进就业工作，西城区天桥街道举办就业综合能力提高培训班。此次培训以政策培训、街道招聘会及智慧社区友好交流相结合的方式

进行，以夯实街道就业工作人员业务基础，提升辖区失业人员就业率，拓展就业思路为目标予以开展。

活动邀请西城区人力资源公共服务中心两位指导师针对“2020年就业工作思路”及“如何开展团体职业指导---市区优惠政策”为两大主题，对就业工作人员进行就业综合能力指导，使就业工作人员对未来工作开展方向有了较为清晰的认识，也使其自身综合能力得到了提升。



(黄敏 文并摄)



昌平公服中心再添新成员

“小创”智能服务机器人正式“上岗”

2020年1月2日，昌平区人力资源公共服务中心正式启用名为“小创”的智能服务机器人。“小创”利用人工智能技术为办事群众提供政策咨询服务，既有利于提升便民服务水平，又分流了人工咨询的业务量。目前，“小创”已经“学会”回答100多个常见问题，涵盖个人委托存档人员社会保险、求职招聘、人事档案以及毕业生户籍管理等多个方面。“小创”具有智能语音识别功能和丰富的表情互动，当办事

群众向其询问时，“小创”会根据问题内容进行关键词检索，并耐心细致的解答，成为办事大厅工作人员的得力助手。为进一步提升政务服务效率和体验，昌平公服中心将不断提高小创的“智商”，即通过丰富“小创”的内置题库，优化关键词设置等操作，提高问题的覆盖面和准确度，更好地服务于办事群众。

(昌平公服中心)



2020年西城区“春风行动暨就业援助月” 首场专场招聘会顺利召开



新的一年，新的开始。日前，西城区人力资源公共服务中心携手天桥街道联合举办“2020年春风行动暨就业援助月”专场招聘会，此次活动

为求职人员提供政策咨询及求职技能指导。此次招聘会共有惠佳丰、今日东方、京同达、京阳公司、房修一、物美便利店6家企业参与，共提供岗位50余个，吸引130余人参加活动，现场达成就业意向11人。此次专场招聘会作为2020年就业工作的开篇，让辖区居民能够就地就近就业，努力解决失业人员就业问题，体现了西城区公共就业工作者的初心和使命。此次招聘会不仅为百姓就业提供了“绿色通道”，也为早日实现“就地就近充分就业”目标夯实了基础。

为辖区失业人员搭建了街、企沟通平台，公服中心职业指

(黄敏 文并摄)

枢纽型社会组织建设

北京人力资源服务行业协会努力做好 抗击新型冠状病毒肺炎疫情工作

面对突发的新型冠状病毒肺炎疫情，北京人力资源服务行业协会在市人社局、市委社会工委、市民政局、市行业协会商会综合党委第五联合党委的指导下，充分发挥市级枢纽型社会组织作用，近期重点完成以下五个方面的工作。

一、积极贯彻落实政府相关政策文件和部署， 提升会员单位政治站位

在疫情防控期间，协会通过微信公众号转发各类政府文件，号召广大会员单位要坚持党建引领，提高政治站位，坚定信心、同舟共济、科学防治、精准施策的要求，群策群力、努力奋斗。

1、协会通过微信公众号，转发北京市人力资源和社会保障局《关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知》《关于进一步做好疫情防控期间人力资源服务行业相关工作的通知》，转发市行业协会商会综合党委第五联合党委发布《关于做好社会组织党组织疫情防控工作的通知》。

2、协会党建工作委员会及时制定并转发了《关于做好社会组织党组织疫情防控工作的通知》，要求协会会员单位基层党组织及广大党员，在疫情防控工作中，坚持党建引领，发挥先锋模范作用，为抗疫工作多做贡献。

3、协会发布《关于做好新型冠状病毒肺炎疫情防控工作的倡议书》。

二、及时跟进行业服务，号召企业参与捐款， 做好相关调研

1、协会发挥枢纽型社会组织作用，号召各会员单位参与捐款、捐物，助力抗击疫情，截止2月11日，协会副会长单位中智集团捐款500万、协会副会长单位科锐国际捐款100万、协会副会长单位博尔捷集团捐款300万、协会副会长单位中国航天科技国际交流中心和上级单位(中国航天科技集团有限公司)捐款2500万元、协会会员单位佩琪人才捐款30万元、协会会员单位汇人聚德(北京)人力资源有限公司捐款1000元。

2、应对疫情，协会开展各会员单位健康情况调研工作，截止2月11日，20余家单位对本单位员工的健康情况进行了调查统计，20000余员工均身体状况良好。

3、协助政府及会员单位宣传各项调研，协助转发中国劳动和社会保障科学研究院、58同城、智联招聘、猎聘网等单位开展的多维度的调研工作。

4、根据人社部、市人社局的指示，收集行业内企业通过自身业务为抗击疫情所做贡献的案例。一方面通过发布宣传海报广而告之，另一方面，经协会内部筛选出20多家重点会员单位逐一电话沟通。目前这部分沟通企业已有一半企业反馈需要报送。

三、发挥行业优势，宣传推广疫情期间人力资源线上服务

1、在协会公众号上开辟了“抗击疫情”专题栏目。收集行业企业可提供的在线服务产品、为疫情提供支援的先进事迹，并通过微信公众号义务为大家做宣传，截止2月11日，已发布了各领域人力资源服务机构的相关宣传内容40余篇，内容包含电子合同、远程办公系统、人力资源服务系统、线上招聘会、员工共享计划、公益直播课等服务产品。

2、协会工作人员对专题栏目内的具体内容进行定向转发，扩大宣传途径。

四、配合市委社会工委、市民政局、联合党委的工作， 协同社会组织共同做好疫情防控工作

1、对接市委社会工委、市民政局、市行业协会商会综合党委第五联合党委的工作部署，统计上报协会防控工作基本情况。

2、向第五联合党委报送了协会秘书处离(返)京人员的基本情况。

3、向市社工委报送“北京市志愿服务联合会会员代表推荐表(1名，协会秘书长)。

4、1月29日，协会作为第一批联合发起单位，参与了由北京公益服务发展促进会联合北京市社会组织向全社会共同发出的“北京社会组织发起支持抗击新冠肺炎疫情的倡议书”活动。

5、面向全市社会组织宣传和推送人力资源服务行业，在抗疫期间创新的服务产品。主要是通过“北京市社会组织人才交流服务平台、北京市市级枢纽型社会组织工作群、北京市商业服务业第五联合党委工作群、北京市

社会组织公益会展群、中关村社会组织工作群、首促会会员工作群等 10 余个较大的微信工作群及时宣传推送，并收到较好反响，在非常时期，有效提升了行业和协会的社会影响力。

五、利用线上资源做好疫情期间的专业培训工作

1、从业人员培训

(1) 为着急办理人力资源服务许可证的企业开具报名有效的证明；

(2) 安排培训内容转为线上授课，协调技术支持；

2、认证培训

(1) 薪税师认证方式转变，调整新版招生简章进行

发布；

(2) 变更网络学习模式，修改报名系统细节；

(3) 沟通安排建立薪税师人才库，确认网站修改细节。

3、知识共享平台

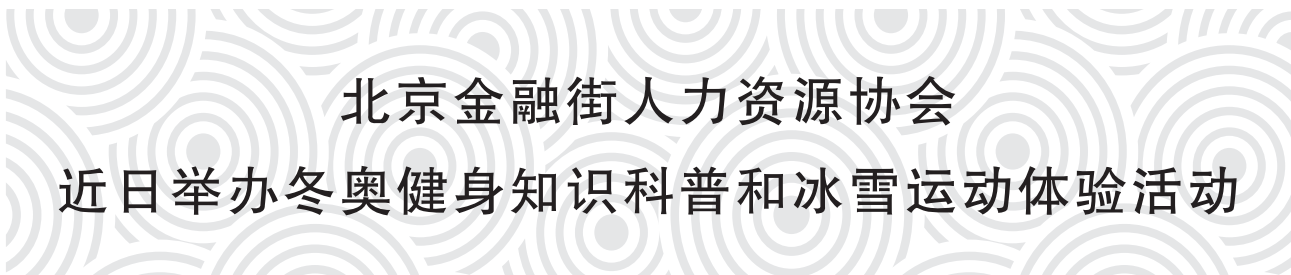
(1) 沟通授课讲师，确认讲师合作名单和方式；

(2) 沟通授课内容，安排具体的授课模式和内容；

(3) 联络讲师试讲第一课，并进行跟踪反馈。

北京市市级“枢纽型”社会组织

北京人力资源服务行业协会



北京金融街人力资源协会

近日举办冬奥健身知识科普和冰雪运动体验活动

为营造全民参与冰雪运动的良好氛围，加强各单位金融人才之间的交流沟通、增进友谊，1月11日，北京金融街人力资源协会、金融街海外学人中心在西城区体育局和白纸坊街道冰雪体验中心的大力支持下，组织开展“冬奥健身知识科普，冰雪运动体验活动”。来自中国证券登记结算有限责任公司、中再资产管理股份有限公司、中国期货业协会等单位的 30 多位金融人才参加此次活动。

金融界同仁们首先参观冬奥知识长廊，并参与冬奥知识科普竞答，近距离学习了冬奥会发展历史、奥运文化、

冰雪运动健身常识等有关知识。随后，在专业教练的指导下，大家还体验了冰蹴球、滑雪机、攀岩等运动项目，感受冰雪运动乐趣。

本次活动使驻区金融人才在运动健身、放松身心的同时，加深了对世界冬奥会有关知识理念的认识，初步掌握了冬季科学运动健身技能，提升了参与冰雪运动的热情，也增强了区域人才交流沟通，提高了区域金融人才队伍凝聚力。

(韩一雄)



开展工作对接 共促人才建设

2020 年春节临近之时，北京人力资源服务行业协会与北京社会工作者协会，联合召开了“2020 年度工作对接座谈会”。在座谈会上，北京人力资源服务行业协会张宇泉书记，北京社会工作者协会常务副会长、秘书长沈小平，分别向与会人员介绍了各自协会 2020 年的工作规划。会议还就共同推进北京市社会组织人才交流服务平台工作、进一步加强社工队伍人才培养、为社工人才提供高

品质人力资源服务等问题，深入座谈讨论，达成了初步的工作意向。

北京人力资源服务行业协会社会工作部、培训部和编辑部负责人，北京社会工作者协会副秘书长、办公室主任和会员部负责人一同参加了座谈会。

(仲萍)

人力资源经理园地

国有企业“新生代”人才培养探索与实践

首开集团人力资源部部长 翟羽佳

北京首都开发控股(集团)有限公司(以下简称首开集团)是一家拥有四十年发展历史的国有大型房地产企业,业务范围涉及房地产项目投资与开发、酒店及持有型物业经营、物业管理与服务、资本运营、建筑施工、非经资产接收与管理等相关领域。2014年以来,集团积极参与京津冀协同发展规划实施,配合北京市疏解落后项目,调整提升产业效益,致力于老旧城区和棚户区改造;积极介入公租房、共有产权房、长租房及城市副中心、冬奥会建设;同时积极投资创办首开寸草养老社区机构,承担国有企业的社会责任,具有良好的口碑和影响力。

随着国家对房地产行业宏观调控政策的颁布和实施,首开集团业务整合、企业转型的步伐不断加快,对知识型、创新型、复合型青年人才需求也上升到前所未有的高度。从2015年开始,以培养入职七年以内的新生代员工为核心,以综合评估、导师制、“虚拟岗位”挂职锻炼、萃取技术与方法应用于青年员工培养(岗位经验沉淀、优化、分享、传播)等一系列手段,探索推进“百人工程”招聘计划向人才培养方向拓展和延伸,在加速新生代员工能力培养与成长方面进行了一些尝试,也取得了初步成效。现将我们的具体措施和工作成效归纳总结如下。

一、人才盘点,摸清底数

要建立一套“新生代”青年人才培养体系,实现将人才“招进来—育出来—用起来—留下来”的目的,就需要首先定义“什么是新生代青年人才”,以及回答“新生代人才目前状况如何”的问题。

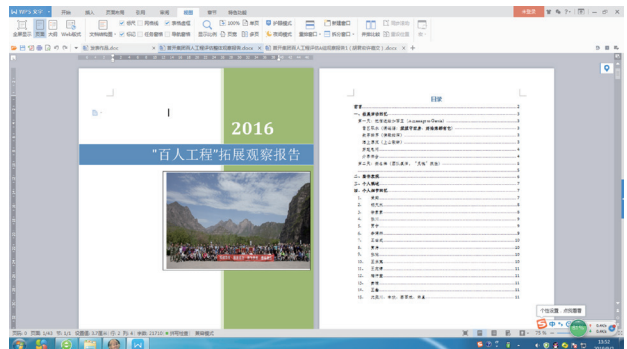
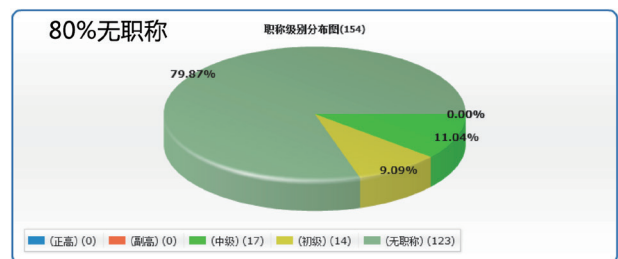
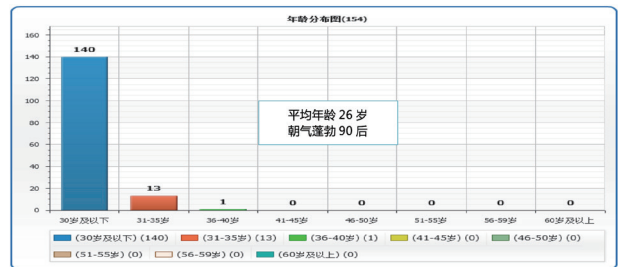
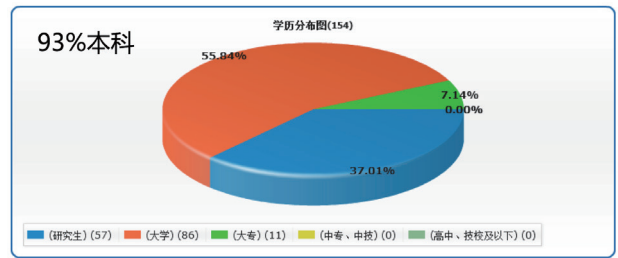
首开集团是2005年底由原城开集团和天鸿集团合并重组而成的企业,在重组之后的前5年,集团人力资源工作的重点是组织重构和冗员消化,并未进行统一的应届毕业生招聘,“十二五”初期也就是2011年恢复校招,到2015年“十二五”末期,累计招聘应届高校毕业生150余人,已形成一定规模。鉴于这一历史背景,我们就把“新生代”的时间节点锁定在了2011年,把培养对象确定为应届大学毕业生这一群体。在定义清晰的基础上,我们开始对青年人才进行盘点,更准确地说是进行综合评估。工作内容包括对总量、结构等人员基本情况的盘点;更主要的则是对人才发展状况和能力素质进行逐一分析。

1、盘点方法:多种方法相结合进行盘点,用数据分析法,对总量和结构进行盘点;采用活动观察和情境模拟法,通过组织三天的集中培训和实践活动,营造一系列情境,对学员行为进行记录并通过量表进行评估;通过学员提交个人入职以来的工作总结和与员工本人进行面谈的方法,对员工进行深入的了解评估;采用360度评估法,通过与员工周围同事、上级领导等进行背对背谈话进一步了解员工表现;同步进行测评表打分。

注:实践活动观察测评量表(下表一)及360度评估

量表(下表二)见后

2、成果:通过盘点获得了总量和结构数据;形成了两份测评结果报告,对团队和每个人都进行了描述与评价,其中第一阶段活动观察测评结合活动中的表现将全部学员划分为四个类型(组织引领型、骨干精英型、团队润滑剂、团队跟随者),第二阶段则根据工作表现进行写实性评价,同时根据个人总结和面谈对总体评价进一步修正。



表一：实践活动测评表

项目	评分标准				得分
1	态度 (30分)	责任心	主动热情, 积极参与每一项活动, 勇于承担责任	认真努力, 能参加每项活动, 分配下能承担责任	能够参加活动, 在督促下能完成任务, 但有些敷衍
		15	10-15	5-9	1-4
		纪律性	严格遵守纪律, 没有任何违规行为	基本能遵守纪律, 偶尔出现违规行为	不能遵守纪律, 经常出现违规行为
		15	10-5	4-9	1-4
2	能力 (30分)	学习能力	接受新知识速度快, 并能较好地应用实践, 改善业绩	能主动学习, 能适用新的工作要求	能根据任务需要, 学习必要知识和技能, 但很少主动学习
		10	7-10	3-6	1-3
		解决问题能力	能够迅速从复杂问题中发现关键环节, 并采取有效的解决办法	对已经出现的问题能想办法解决, 但是抓不住关键环节	遇到问题束手无策, 没有办法解决
		10	7-10	3-6	1-3
3	团队精神 (40分)	适应度	能快速融入团队, 反应灵敏, 独立且能带领团队完成任务	基本适应团队环境, 能跟上团队完成任务速度	不能适应团队环境, 跟不上团队完成任务的速度
		10	7-10	3-6	1-3
		合作精神	主动配合团队其他人工作, 愿意与人分享和交流信息, 对完成团队任务起很大作用	必要时能够提供对其他人的帮助, 对完成团队任务有一定作用	不愿意与人合作, 影响团队任务的完成
		20	15-20	8-14	0-7
4	强/弱项评价	吃苦耐劳	勤劳踏实, 吃苦耐劳, 有韧性	能坚持, 服务任务安排	不能坚持完成任务, 常抱怨
		10	7-10	3-6	1-3
总得分 100分		评分分数 =			
4、强/弱项评价		1、列出受评人表现出众, 具有优势的三大强项(按期程度顺序陈述)			
		2、列出受评人的缺点和需要改进的地方			

考评人签字

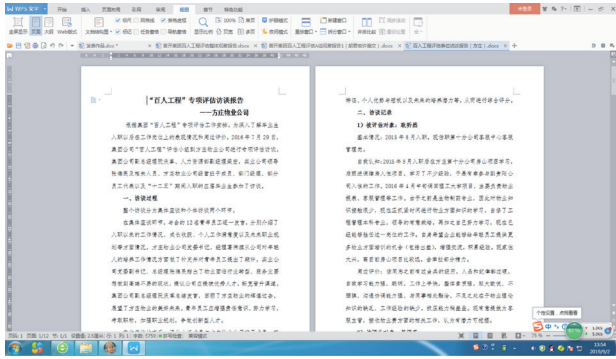
日期: 年 月 日

表二：单位访谈专项评分表

所属单位:

评估要素	主动性及执行力(5)	团队合作意识(5)	沟通影响能力(5)	工作抗压能力(5)	洞察与分析问题能力(5)	
要素说明	* 关注最终目标结果, 系统、有序地工作; * 始终将完成计划目标放在首位; * 在工作中积极行动;	* 与他人通力合作; * 认同、支持和关心他人; * 和他人分享信息和专业技术;	* 清晰地表达观点、信息和争论的关键所在; * 适时调整策略, 有效影响和说服他人; * 进行富有技巧和充满自信的表达和演说;	* 在压力环境下富有成效地工作; * 遇到挫折与批评不消极、不抱怨;	* 能抓住问题的关键, 思维敏捷, 条理清晰, 逻辑严谨; * 通过掌握的信息和分析作出合理的判断; * 针对问题能提出切实可行的解决措施;	
评分标准	评分区间	0~5分	0~5分	0~5分	0~5分	
评估对象	编号	姓名	得分记录			
	No.1					
	No.2					
	No.3					
	No.4					
	No.5					
	No.6					
	No.7					
	No.8					
	No.9					

29 评分者签字: _____ 评分日期: _____



总之，盘点阶段的工作让我们对青年人才的现状有了深入和细致的了解，人才培养机制建立的方向进一步明确，对接下来拟采取的具体措施也做到了心中有数。

二、建立机制，持续跟踪

2017年底，在前期工作基础上，出台了《首开集团“百人工程”专项培养计划》，计划进一步明确了培养对象、培养目标和培养思路，设计了“建立人才成长追踪管理机制”，并提出了“加强人才培训平台建设”、“职业导师计划”、“轮岗交流计划”、“挂职锻炼计划”、“交流研讨计划”、“内训师计划”等一系列培养举措。为加强对培养对象个人职业发展的引导和培养过程管理，我们借鉴2016年人才盘点和专项评估工作经验，建立了基于五至七年培养期（一般为七年，表现特别突出的可以五年）的人才成长追踪管理机制，通过定期进行考核评估，追踪人才成长轨迹；根据评估结果为培养对象未来发展提供个性化指引。结合集团工作实际，将培养对象七年期发展规划划分为三个成长阶段（探索与适应期、成长与定向期、成熟与加速期），每个成长阶段赋予不同的使命，分别是：引导培养对象积极融入新组织、熟悉新岗位、适应新角色；帮助培养对象不断明确个人职业发展定位和努力方向；助力培养对象走上职业发展“快车道”并向更高目标迈进。在三个发展阶段分别设置六个评估时点，每个时点设置相应的考评任务，进而明确考评结果之后的培养跟进措施。（接29页图一、表三）

几年来，集团及所属企业累计组织各类评估活动四次（同一评估时点各单位分别组织的活动统一记为一次），评估人才315人。在实施评估过程中，各企业也积极探索不同的工作方法，其中X公司在集团支持下尝试采取从优秀青年人才胜任力建模访谈问卷入手，对员工就个人能力素质现状和当下所思所想进行调研，据此设计评估笔试和面试题，对青年人才进行测试，同时采取专家评审（单位领导班子和员工所在部门领导）的方式对员工进行评定，最终形成基于胜任力模型的个人评价报告。整个过程，一方面达到了综合评估的目的，为组织进行选拔、考核、培训提供依据；同时也让员工知晓了自身存在的不足，进一步明确了职业规划和改进方向。

三、聚焦培养，促进发展

每一阶段评估的目的不是仅仅为了一个评估结果，而是要跟进相应的培养开发措施，最终促进青年人才与企业共同成长。集团及所属各单位有效实施了包括萃取技术应用用于员工培养，职业导师制，虚拟岗位挂职锻炼，以及优秀青年“特训营”系列培训等在内的各项培养措施，取得了比较好的培养效果。截至2018年底，“百人工程”计划内涉及“新生代”青年人才总计315人，其中取得初

职称22人，中级职称41人，高级职称6人。几年来，共有398人次进行了轮岗交流（含部门内部岗位间流动）；7人获得虚拟岗位挂职锻炼机会；31人被任用至基层管理岗位（集团中层以下的相当于科级、副科级岗位），通过双向选择为150余人安排了职业导师。

在众多培养举措中，我们选取较有特色的“将萃取技术应用用于青年员工培养”方案，介绍具体做法和成效：

1、聚焦问题，确定萃取任务，突出价值取向。通过调研访谈，了解需求，主要采取的方法：一是收集工作手册，搞清工作职责、发展通道、考核办法；单位领导对员工的期盼、评价和员工具体承担的任务和挑战性工作；二是问卷调查，了解入职时间、学历、从事专业情况及岗位满意度状况和普遍关注的热点；三是组织相关研讨会，梳理关键岗位、关键流程、关键事件，找出以碎片形式零零散散分布在员工身上的高价值的知识、核心方法、管理经验、关键行为，包括可借鉴的案例和场景。

2、组建“老带新”萃取团队，激活新生代员工活力。新生代员工培养和组织经验萃取活动紧密相连的关键就是萃取团队的组建。首开集团以“内训课程开发实验室活动”为载体，吸引、招募2011年以来入职的新生代员工（普遍出生于1988年及以后）加入到课程开发团队，由富有经验的专家级员工任组长，充分发挥老员工传帮带的作用。

在专家级员工的带领下，新生代员工要针对课程开发目标，首先定位受训人群；然后在集团科技成果中寻找具有普遍性和重要性，可以提炼、复制的场景和方法。在这个萃取的平台上，新老员工完全超脱了原岗位、级别的界限，在一起共同探讨、分享自己的成就，相互合作。新生代员工虚心接受老员工的指点，认真梳理企业积累的宝贵经验；同时也能有机会系统梳理自己在承担重要项目、任务中积累的经验。

3、将价值观贯穿萃取始终，提升新生代员工对企业使命的认知和归属感。在组织经验萃取活动中将专业技能、综合素质提升，目标、使命、价值观贯穿其中，让青年员工在活动中用心去领悟首开集团企业文化理念和价值观涵义，让他们懂得“责任”与平时工作中的“主动”是息息相关的；“价值观”与平时工作中“高效、坚持、成长”是相匹配的。由此激发了新生代员工的内生动力，参与兴趣，自发地在干中学，学中干，在实践中不断领悟首开集团的“城市复兴官”战略内涵与“传承首都城市文化”使命感，同时也提升了企业的凝聚力和新生代员工的归属感。

4、量化成果，激发学习张力，助推新生代员工能力提升。为将萃取成果转化内训课程，提升质量和掌握萃取方法，首开集团采取混合式“授课+实践+辅导”行动学习的方式对萃取开发团队进行了培训，在培训中尝试课程结构搭建，按照不同主题采取不同的结构方式。在结构框架之内，按照对象、方法、场景、效果等四要素撰写萃取内容，以保证课程知识点有效传播给学习者。

课程制作需要符合时代的偏好，既要能够有效进行经验复制、推广和传承，也要能够让学员们利用碎片时间便捷地学习专业知识。因此，仅靠开发团队中新生代员工原有自身的知识是无法完成的，需要再自主学习掌握新的制作课件的方法。如编制学员手册、讲师手册、制作课程PPT和微课形式，经常会用到动漫、配音、PPT等多种知识技能，才能更容易被接受、传播和复制，并满足线上微课和线下授课两种形式需求。因此，“经验萃取”是将原

有知识积累升华的过程，也是突破自己，掌握新的更多知识的过程。

5. 成果评审，承受力再度提升，培养成为内训师。随着萃取成果—内训课程雏形的完成，按照集团的开发程序进入评审环节。集团人力资源部从各业务部门聘请专家，从受众员工中聘请代表，从集团、子集团层面聘请主管领导组成评审委员会，针对课程设置、课程内容、教学方法和手段三大方面八个细节进行评审，评审规则规定只对课程提问题、提修改意见，不做表扬。全程对课程结构、内容、可行性、讲授的方式、PPT制作、图示选择都提出修改建议，接受否定和批评，甚至相反的观点，对新生代员工也是一个考验和提升的过程。

在评审环节，每一个团队都要派出试讲人员，每一位开发者又从专业技术人员、开发者转换成为内部讲师。试讲是培养新生代员工成为讲师最好实践机会。最终将有潜力、有授课能力的新生代员工通过筛选和再培养，成为真正的集团内部讲师，在讲授与互动过程中实现了自身能力

的精进，让企业真正成为实现自己人生目标的工具，从而促进人才的成熟与成长。

青年员工在参与萃取的过程中边总结边学习边思考边提高，实现了组织效能与个人成长的双赢。组织方面，获得了良好的管理效果，打造了知识积累的传承机制，摸索了建立学习型组织的有效方法，拓宽了新生代员工的成长通道；员工个人获取了经验，感受到关注，提升了综合素质。几年来，集团已形成以青年人才为主体50人规模的经验萃取团队（内训课程开发和内训师队伍），通过萃取技术提炼出内训课程12门，集团知识管理体系每年都有新的课题和研究成果出炉，未来也将不断萃取形成新的可供传承的素材。

随着“新生代”人才不断进入企业，培养开发工作任重而道远，紧密结合企业实际，开拓思路、创新机制、扎实推进，为人才成长铺路搭桥是人力资源工作者的使命，我们将一如既往，一路前行。

图一

	入职第一年		入职第二年		入职第三年		入职第四年		入职第五年		入职第六年		入职第七年	
	第3季度 (7月)	第4季度 (10月-12月)	第1-4季度	第1-2季度	第3-4季度	第1-2季度	第3-4季度	第1-4季度	第1-2季度	第3-4季度	第1-2季度	第3-4季度	第1-2季度	第3-4季度
第一阶段	第1次评估 入职培训 考评													
	第2次评估	试用期 转正考评												
	第3次评估			破格调整 评估										
第二阶段	第4次评估					二次筛选 评估								
	第5次评估								培养效果 阶段性评估					
第三阶段	第6次评估												关键人才 候选评估	

表三

评估时间	评估目的	评估形式	实施主体	结果应用	主要适用培养机制
入职培训	评估参训表现	现场观察、记录，事后集中评议（填写观察记录表和综合素质考评表）	训练营工作人员	五至七年培养期起始记录，考评结果供各单位分配岗位时参考	无
试用期满 (物业3个月， 其它6个月)	评估是否能够按期转正留用	单位考评会（指标评分+个人汇报，形成两份材料——转正评估表和个人试用期总结）	集团统一要求，子集团统一布置，各单位自行组织实施；单位考评结束后，集团集中安排培养对象座谈会。	按考评成绩给予：转正/延期转正/解除劳动合同同等结果	传统培训（集中授课+网上学习）；导师制（业务导师+职业导师）；集团内部交流研讨

党的生活

毛泽东论斗争

毛泽东的一生是光辉的一生，也是进行不懈斗争的一生。少年毛泽东就具有斗争精神，接受了马克思主义的“斗争学说”之后，在领导中国共产党和中国人民进行不屈不挠革命建设实践中，不仅用马克思主义的立场，观点分析问题、解决问题，还逐步探索形成了独具特色的斗争策略，形成了毛泽东敢于斗争、善于斗争的斗争思想。

毛泽东从小爱看《三国演义》《水浒传》《西游记》等中国古代传奇小说。这些阅读初步培养了毛泽东的斗争意识。目前看到的关于毛泽东对斗争的论述文字，最早应是在湖南一师求学期间的日记中写的那段著名的话：“与天奋斗，其乐无穷；与地奋斗，其乐无穷；与人奋斗，其乐无穷。”这里的奋斗虽然具有斗争的含义，但体现的更多还是“恰同学少年”式的

“指点江山，激扬文字”“到中流击水”。

自从接受了马克思主义理论，走上革命道路之后，毛泽东才开始了真正意义上的斗争历程。在大革命时期，他首次论述了“革命斗争”，在《中国社会各阶级的分析》中，他开门见山地指出：“谁是我们的敌人？谁是我们的朋友？这个问题是革命的首要问题。中国过去一切革命斗争成效甚少其基本原因就是不能团结真正的朋友，以攻击真正的敌人。”如何斗争呢？面对当时党内的右倾错误观点，他提出了斗争的方式方法：“革命不是请客吃饭，不是做文章，不是绘画绣花，不能那样雅致，那样从容不迫，文质彬彬，那样温良恭俭让。革命是暴动，是一个阶级推翻一个阶级的暴烈的行动。”虽然这里没有“斗争”一词，实际上“革命”就是斗争的代名词。

作为文献标题出现的“斗争”一词，则是在中国共产党领导进行土地革命战争时期。在1927年举行的“八七会议”上，毛泽东提出“以后要非常注意军事，须知政权是由枪杆子中取得的”。这里虽然也没有“斗争”一词，但其精神实质已经含有“武装斗争”的鲜明指向。以中央特派员的身份领导秋收起义，就是武装斗争的实践。毛泽东率领秋收起义受挫的队伍上了井冈山后，于1928年11月25日写给中共中央的报告，标题就是《井冈山的斗争》，文章的内容全部围绕“斗争”而展开，充分体现了武装斗争、土地革命（斗争）的实质。

在土地革命战争时期，毛泽东对斗争的论述，已经随着形势的变化，涉及面越来越广，针对性也强了。在1929年12月底召开的古田会议上，毛泽东主张要对红四军内各种非无产阶级思想进行斗争，他说：“红军党内对盲动主义已

经做了斗争，但尚不充分。”又比如针对党和红军内的教条主义，毛泽东主张《反对本本主义》，这里的“反对”其实就是“斗争”，即要与本本主义不注重调查研究的坏作风进行斗争，提出“中国革命斗争的胜利要靠中国同志了解中国情况”。在长征前夕，他还针对中央苏区一些地方苏维埃政权中的官僚主义作风，进行了批评，提出要官僚主义作风进行斗争，具体体现在1934年1月27日写的《关心群众生活，注意工作方法》一文中。

延安时期是毛泽东思想的成熟时期，也是毛泽东对斗争论述最丰富的时期。面对抗日战争爆发的形势，毛泽东提出全党同志要注意斗争策略，他指出：“无产阶级要取得胜利，就完全要靠他的政党——共产党的斗争策略的正确和坚决”。建立广泛的统一战线，是无产阶级政党开展斗争的一条基本原则，“要胜利就要搞好统一战线，就要使我们的人多一些，就要孤立敌人”。“统一战线是一个基本的问题。”毛泽东对武装斗争的历史地位进行了论述，在1939年10月4日写的《〈共产党人〉发刊词》中指出“统一战线，武装斗争，党的建设，是中国共产党在中国革命中战胜敌人的三个法宝，三个主要的法宝。”

对于党的自身建设，毛泽东也用斗争进行了论述。比如《反对自由主义》中，毛泽东指出，“我们主张积极的思想斗争”，来克服党内的自由主义，“每个共产党员和革命分子，应该拿起这个武器”。要通过斗争，清除党内的主观主义、宗派主义和党八股等不良作风，达到实现党的先进性和纯洁性。1942年5月毛泽东在延安文艺座谈会上，针对一些人“在组织上入了党，思想上并没有完全入党”的问题，提出“需要展开一个无产阶级对非无产阶级的思想斗争”，并且要求大家“积极起来参加这个斗争”。

毛泽东还很讲究斗争艺术。毛泽东论述了在抗日统一战线中既讲团结又要斗争的辩证关系，在《又团结，又斗争》中指出：“统一里有斗争，天下万物皆然。如果有人认为只有团结而没有斗争，那他就还没有学通马克思主义。统一与斗争是统一战线的两个基本原则，那末这两者是不是半斤与八两呢？或者说斗争更重于统一呢？回答都是否定的！”1940年3月，在《目前抗日统一战线中的策略问题》中他又提出“在抗日统一战线时期中，斗争是团结的手段，团结是斗争的目的。以斗争求团结则团结存，以退让求团结则团结亡”。对于国民党顽固派，毛泽东提出了灵活的斗争原则，他指出，同顽固派斗争，必须注意下列几项原则：第一自卫原则，第二胜利原则，第三休战原则，就是“有理、有利、有节”，这样“就能发展进步势力，争取中间势力，孤立顽固势力”“就有争取时局走向好转的可能”。

要赢得革命的最后胜利，一定要具有勇敢的斗争精神。毛泽东在《丢掉幻想，准备斗争》中论述指出，“斗争，失败，再斗争，再失败，再斗争，直至胜利——这就是人民的逻辑”。

（祝彦）

毛泽东的“精神地图”

外出视察，毛泽东总要带上一批他想读或常读的书籍，1959年10月23日外出前，他列出要带走的一大批书目，这份书单仿佛是一张“精神地图”，布满毛泽东想要去探寻的地方。他在新中国成立后的博览群书之状和基本阅读范围，从中可看出大概。

马列经典著作

《资本论》《工资、价格和利润》《哥达纲领批判》《政治经济学批判》《国家与革命》等马列著作，是毛泽东常读的书。这里只说下《资本论》。

毛泽东最早接触《资本论》，应当是在1920年经营长沙文化书社的时候，当时他多次向读者推荐李汉俊翻译的《马克思资本论入门》。到延安后，1941年毛泽东写的《改造我们的学习》《关于农村调查》《驳第三次“左”倾路线》等论著，便引用了不少《资本论》的论断。毛泽东还说：资本主义的理论和历史的一致，“模范地表现在《资本论》里面，我们可以从它懂得一点辩证法论理学和认识论一致的门径”。

新中国成立后，毛泽东多次阅读《资本论》。1958年3月，在成都中央工作会议期间，他批示印发《资本论》第3卷中论述商品交换的一段话，还起了一个标题，“从生产出发，还是从交换和分配出发？”在毛泽东的藏书里，有三种《资本论》上面留有他的圈画。一种是1938年读书生活出版社出版的《资本论》；一种是1939年由延安解放社出版的《〈资本论〉提纲》；一种是人民出版社1968年出版的大字本《资本论》，共29册。

马克思主义哲学教材

新中国成立后高校讲授马克思主义哲学，主要是依据苏联教材，并且还请来一些苏联专家教学。长时间没有一本中国人自己编写的马克思主义哲学教材，毛泽东一直存有心结，由此推动胡绳、艾思奇主持编写了一部哲学教材《辩证唯物主义和历史唯物主义》。

1961年夏天，就在《辩证唯物主义和历史唯物主义》准备定稿时，不知出于什么考虑，毛泽东约李达到庐山谈话，嘱他另编本马克思主义哲学教科书，还说：“你的《社会学大纲》就是中国人自己写的第一本马克思主义哲学教科书，起了很大作用，我读了10遍，还做了笔记。”李达接受这个建议，修改《社会学大纲》，改名《马克思主义哲学大纲》，于1965年印出上册，供内部讨论。毛泽东收到书稿，又是一番阅读，还在批语中提出，应该改变过去哲学教科书中把辩证法的三大规律并列的做法，理由是：“辩证法的核心是对立统一规律，其他范畴如质量互变、否定之否定、联系、发展等等，都可以在核心规律中予以说明。”不难推想，毛泽东在新中国成立后关注和阅读中国人写的马克思主义哲学教材，应有突破苏联哲学体系、在理论上创新的用意。

西方人文社会科学著述

毛泽东多次讲，不读唯心主义哲学，就不能真正懂得唯物主义；不读资产阶级唯物主义的书，不能成为马克思主义

者。毛泽东读西方人文社会科学著述，了解得比较多的是古希腊哲学、德国古典哲学和现代英美哲学。1964年2月9日，在同外宾的谈话中他对西方哲学史上的一些代表人物作了整体评论，认为：苏格拉底注重伦理学，注意研究伦理学和宪法；柏拉图是彻底的唯心主义者；亚里士多德是一位大学者，比前面两人的水平高，创立了形式逻辑；康德创立了天文学中的星云学，搞了对立统一的12个范畴，是一个不可知论者；黑格尔是唯心主义者，发展了唯心主义的辩证法，1965年8月5日，毛泽东又同外宾谈道：费尔巴哈是第一个看透神是人的思想意识的反映，他的书必须看。当然，黑格尔的书也必须看。我是相信过康德的。我也看过希腊亚里士多德的书，看过柏拉图的书，看过苏格拉底的书。

中国文史书籍

读中国现当代学术权威的历史、哲学和思想史著作，是毛泽东的一贯兴趣，且多有自己的看法。

关于老子哲学思想的研究，是毛泽东关注的一个重点。他提到任继愈讲老子是“唯物论者”的《老子今译》，提到杨柳桥讲老子是“客观唯心论者”的《老子译话》，提到陈伯达说老子是唯物主义，是指其1939年发表的《老子的哲学思想》。此外，毛泽东晚年印成大字本来读的，还有马叙伦的《老子校诂》，高亨的《老子简注》等。

20世纪初，殷墟甲骨的发现、搜集、保存、考释，开启了现代考古学和历史学的新篇章。这中间，刘鹗、罗振玉、王国维、郭沫若的贡献很大。毛泽东比较关注他们的学术成就，尤其爱读郭沫若的《金文丛考》《青铜时代》《奴隶制时代》等。1974年4月4日，在中央政治局会议上谈到校点注释古籍之难时，毛泽东随口说出郭沫若在日本搞甲骨文研究时，在其《金文丛考》上写的几句话：“大夫去楚，香草美人。公子囚秦，《说难》《孤愤》。我遭其厄，魏无其文。爱将金玉，自励坚贞。”意思是注释古籍，要联系作者的身世遭遇，就像郭沫若说的那样，屈原受贬才写出《离骚》；韩非被秦国囚禁才有《说难》《孤愤》这样的名篇；而郭沫若自己，被迫流亡日本，做金文考古研究，实际上是表达“自励坚贞”的爱国心志。

（陈晋）



人物专访

“中国稀土之父”徐光宪：
改变世界稀土格局

最近的网络热搜词中有一个名字频频出现：徐光宪。他被尊为“中国稀土之父”，在我国成为稀土第一大国的历程中发挥了不可替代的作用。

研究的转向只为国家的需要

1971年，徐光宪从下放的江西鲤鱼洲回到北京大学化学系，从此加入稀土研究行列。这是他学术方向上的一次转折。尽管早期在美国哥伦比亚大学攻读博士学位时，徐光宪的研究方向是量子化学，但1951年回国在北大化学系任教后，他只干了6年就被钱三强点将，抽调出来组建技术物理系，任教研室主任，并开始核燃料萃取的研究。徐光宪曾经回忆：“当时大家都以国家需要为第一，坚决服从组织分配的。”在研究核燃料萃取和讲授原子核物理的工作中，一晃就是十多年。重回化学系，开始研究稀土分离，同样源于国家需要——当时，稀土元素中的错钆分离是世界级的科研难题，因为分离工艺落后，我们只能从国外高价进口，这个难题急需解决。1972年，北京大学接到分离错钆的紧急任务，徐光宪挑起重担。

接下任务时，国际上分离稀土通行的办法是离子交换法和分级结晶法，但这两种办法都存在提取成本高、提取出的稀土元素纯度低、无法适应大规模的工业生产的问题。徐光宪决定另辟蹊径，采用自己在核燃料萃取中研究过多年的老法子——萃取法来进行试验。

粉碎把中国变成“海外工厂”的企图

当时甚至没有人相信萃取法可以用在稀土工业生产中。但徐光宪没有放弃，他无数次地进行试验，探索。仅仅4年时间，1976年10月在包头举行的第一次全国稀土萃取会议上，徐光宪就向与会专家讲解了串级萃取稀土分离理论，当即引起业界广泛关注。

此后几年，徐光宪将这一理论不断完善，并设计出用于工业生产的模型。

1984年7月10日，64岁的徐光宪专程赶到包头。当时，离包钢有色三厂萃取槽和管道流量计等设备试运行只有5天了，徐光宪坚持亲自查看设备和原料，这是根据他提出的原理设计的设备。现场查看后，徐光宪果然发现了问题，

※ ※

(上接47页)

我购买过不少学者的散文日记、回忆录，以及回忆研究晚清至当代学者、学校、学术机构的书，很喜欢这类书，有的书读过不止一遍，有空就拿起一本翻翻。读这类书，即使随便翻翻，内心也充满了愉快。从大的方面可以观察学术史；从个人角度，可以学习前辈学人道德文章，嘉言懿行，常常有“高山仰止，景行行止，虽不能至，然心向往之”之叹。

值得一提的是，我的书架上还有几本烹调书。1989年6月底，我进入经济所工作，即入住集体宿舍，至2002年才搬走。宿舍在五棵松附近某干休所一栋筒子楼(8号楼)

充槽液料的浓度是按正常操作时的浓度配比的，但设备初始启动的充槽条件与正常操作时的条件并不相同。他马上将情况反馈给包钢三厂的负责同志，重新调整设置。7月15日，包头迎来了我国稀土产业发展史上里程碑式的胜利——设备开启，运转仅9天就拿到了合格的纯钆产品。

这次稀土全分离工业试验的成功，使得我国矿企从此绝不可能成为外国企业的“海外工厂”，也为此后的研究和应用打下了基础。

从上世纪90年代起，由于我国单一高纯稀土大量出口，使国际单一稀土价格下降一半，曾长期垄断稀土国际市场的一些国外稀土生产商不得不减产、转产甚至停产。这一现象被国外称为CHINA IMPACT(中文意为“中国冲击”)，影响十分深远。那些曾经站在稀土分离艺顶端傲慢睥睨中国的人突然发现：这个领域的领头羊已不再是昔日的美国、法国和日本了，而是中国。

串级萃取理论将我国稀土分离工艺带到了世界先进水平，但也正因为这一理论具有极强的实践性，一旦管理不善，就容易带来负面效应。北京大学校史研究员郭建荣在采访徐光宪时，曾听他痛心疾首地谈到过稀土资源的浪费和保护意识的薄弱。

这并非一时冲动的想法，早在1999年徐光宪为《中国稀土画报》撰写的一篇文章中，就已经能看到他的焦虑。他在文章结尾处毫不讳言地指出我国稀土生产中存在的问题，包括价格过低、生产分散、集约化程度低、浪费严重等，同时建议生产向集约化转变，大力发展节能产业，提高产品质量，保护稀土资源，加强行业 and 外贸出口管理。2001年教师节，时任国务院副总理李岚清前去看望徐光宪时，他就将这些想法向李岚清汇报。

北京大学化学与分子工程学院副教授王炳武还记得，老师年届八旬时曾亲赴包头调研，两次写信给温家宝总理，一次是呼吁建立稀土国家储备制度，一次是呼吁妥善保护矿产资源、防治污染。

(张丹丹)

※ ※

的二三两层。从1988年开始，经济所、农发所、工经所、财贸所及哲学所等都曾分别租用，大概到2010年代为止。

干休所的食堂饭菜很简单，我们就在筒子楼的公用煤气灶上自己烧菜做饭。由于每层楼只有一个煤气灶，每到晚上排队做饭时，经常会发生一些趣事。那时，我对烧菜产生了浓厚兴趣，于是买了一些烹调书来学习。后来，也能做几样家常菜，味道还凑合。书架上的这几本书，让我回忆起集体宿舍简单、艰苦而快乐的单身生活。“五棵松”，已经成为我们集体的美好回忆。

(封越健)

以史为鉴

双清别墅
·
在新中国诞生的前夕

双清别墅有放生池、梦感亭、大石台、古经幢、石屏、辽王坟、蟾蜍峰、双清泉，称“双清小八景”。而令这里闻名天下的是，70年前这里是中共中央的指挥中心，是毛泽东住过的地方，它见证了“红色进京路”的峥嵘岁月，这里书写了扭转中国命运、决定中国前途的史诗。

双清别墅在香山公园东南麓的半山腰，原是清代皇家园林香山静宜园“松坞山庄”旧址。这里环境幽雅，竹林苍翠、银杏遮天蔽日、松柏挺拔、建筑古朴。院内一座石壁下两眼泉水汨汨，乾隆在泉旁石崖上御题“双清”二字，因此得名，且有香山二十八景之一的美誉。1860年和1900年，这里遭英法联军和八国联军洗劫焚毁而废弃。

后来，熊希龄就地建双清别墅。其人幼喻“湖南神童”，成年后果然才华横溢，1913年为民国第一任民选总理，因反对袁世凯复辟帝制，不久告别仕途。1917年即在此创办著名的香山慈幼院，致力慈善和教育事业，一生爱国恤民。

双清别墅整个院落，约有7000平方米，别墅门楣上阳刻楷书“双清别墅”，字迹端正清秀，正是熊希龄的亲笔。

中国共产党七届二中全会在西柏坡胜利闭幕后，以农村包围城市为战略思想的毛泽东，实现了他的夙愿，提出要大踏步地前进，到北平去！毛泽东风趣地说“走啦，咱们这是进京赶考！”

据史料载，1949年1月19日，中央供给部副部长范离为中央离西柏坡迁北平选址，在北平西郊调查至月底，带着时任北平市长叶剑英写给中央军委秘书长杨尚昆的信，回到西柏坡向党中央汇报信中说：范、刘（刘达）二同志侦察和研究的结果，我们认为地区的选择，以香山为适当，只需牵动一家（慈幼院）就可基本解决。

为确定驻地，中央又派社会部副部长李克农一行13人赴北平全面调查。2月5日，李克农等到达北平，2月7日与北平市警备司令员程子华去香山勘察，本着确保安全、利于逐步过渡、有房子可以安置的原则，确定香山为中共中央、解放军总部的驻地，为保密对外称“劳动大学”。

3月23日，中共中央离开最后一个农村指挥所西柏坡，踏上了“进京赶考”之路。3月25日，中共中央、解放军总部及毛泽东、朱德、刘少奇、周恩来、任弼时等顺利到达北平，进驻香山。毛泽东住进双清别墅，朱德、刘少奇、周恩来、任弼时住在双清别墅北面不远的来青轩。

当天，《北平解放报》发行号外，标题赫然醒目：《中国共产党中央委员会及中国人民解放军总部已于三月二十五日迁至北平》。

从1949年3月25日到1949年8月23日，毛泽东短居于此，虽仅5个月，但这正是新中国诞生的前夕。在

这里，他心系天下，指点江山激扬文字，运筹帷幄决胜千里，不仅建构发展宏图，而且广结统一战线，共商建国大业。这里见证了中国革命从农村走向城市的伟大转折，从胜利走向胜利的光荣历程，此地从此声名远扬。

双清别墅一池清水占院六分之一，池北侧一排坐北朝南三间白色平房，房前有一座六角亭，几把旧式的藤椅和瓷鼓置于亭中。池西侧巨大的葡萄架下是一张石桌、几个小凳。由三间平房向西拾级而上，半山腰的一排平房是毛泽东家属生活的地方，现为陈列室。

三间平房是毛泽东工作生活的地方，现称毛主席故居。有史料说，那时，秘书每天从各地送来的文件、电报等材料中选重要的请毛泽东阅示，文件摞在一起通常有五寸厚。

三间平房中间是会议厅，墙上至今张挂着巨幅《中国人民解放军战略形势图》，图上箭头、圈点，还保留着解放战争时期敌我双方军事力量部署，以及中共中央指挥作战方略的轨迹。影壁墙后的地图，显示着当时解放军的分布情况。

会议厅东侧是办公室。宽大的办公桌上摆放着老式电话、笔墨等；办公室的里侧有一个小间，是小餐厅。会议厅的西侧是卧室，一张宽大的木板床占据了多半间屋子。床边的衣架上，挂着打补丁的中山装和衬裤，磨出洞的皮拖鞋放在床上。

院南侧顺一小径向上，可见一座防空洞洞门。洞口外的水泥护墙上，刻着“中国人民解放军第四野战军工兵第二团三营”“一九四九年三月十五日竣工”的字样。因为没有敌机来袭和突发事件，防空洞并没有使用，只是毛泽东曾来这里视察过一次。

周恩来曾经说：“这是毛主席发布渡江作战、解放全中国命令的地方，要记住这个地方。”

1949年4月8日，国民党政府拒绝签署国共双方代表团达成的《国内和平协定》，毛泽东和周恩来在双清别墅会见了南京国民政府代表团首席代表张治中。4月21日，由于国共和谈破裂，毛泽东和朱德签发了《向全国进军的命令》，吹响了渡江战役的号角。

4月24日上午，百万雄师一举渡江，占领南京的消息传来时，毛主席正在六角亭休息。秘书叶子龙送来印有“南京解放”标题的《人民日报》，毛主席仔细阅读，这一历史瞬间被摄影师徐肖冰定格。

也在这一天，毛泽东以恢弘气魄写下了荡气回肠的《七律，人民解放军占领南京》，预示着中国即将迎来历史性转折：钟山风雨起苍黄，百万雄师过大江。虎踞龙盘今胜昔，天翻地覆慨而慷。宜将剩勇追穷寇，不可沽名学霸王。天若有情天亦老，人间正道是沧桑。

在这里，毛泽东著文《南京政府向何处去》《向全国进军的命令》《中国人民解放军布告》《中国人民解放军总部发言人为英国军舰暴行发表的声明》《在新政治协商会议筹备会上的讲话》《论人民民主专政》《丢掉幻想，准备斗争》《别了，司徒雷登》等文章，后编入《毛泽东选集》第四卷。此间，另有文章、讲话、信件、电讯稿等多文发出，被收入《毛泽东文集》第五卷。毛泽东还在这里与张澜、李济深、沈钧儒、黄炎培、陈叔通、何香凝、柳亚子等民主人士，共商建国大计。

6月15日，新政协筹备会召开，毛泽东下山赴会，并

到了强有力牵制作用。所谓“中央突破”，毛泽东在小河会议上解释说：蒋介石搞了个黄河战略，一个拳头打山东，一个拳头打陕北，想迫使我们在华北与他决战，可他没有想到自己的两个拳头这么一伸，他的胸膛就露出来了。我们呢？给他来个针锋相对，也还他一个黄河战略，紧紧拖住这两个拳头，然后对准他的胸膛刺上一刀。贺龙指着地图说：太好了！刘邓对着前胸开刀，陈谢打他的肋骨，陈粟击其后背，这不是挺厉害的三把刀么！这个阵势像个品字。

这样，三路大军近40万人马实施战略展开，纵横驰骋于江淮河汉之间，到1948年5月创建并巩固了拥有3000万人口的新中原解放区。这对于改变战争形势起了决定性作用。毛泽东高度评价中国革命已经达到了走向胜利的转折点。实现这样伟大的历史转变，谁能想到是毛泽东在转战陕北那种极端艰苦而险恶的环境中运筹的。

第三奇谋：战场形势好转的曙光刚刚升起，就提出“打倒蒋介石，解放全中国”。这是毛泽东在1947年10月到佳县神泉堡后起草的《中国人民解放军宣言》中提出的。为了实现这个战略目标，他开始以主要精力研究和制定党在各方面的政策和策略，包括土地改革、工商业、统一战线、整党整军、新区工作等。12月下旬，中央纵队转移到米脂县杨家沟，召开“十二月会议”。毛泽东作了《目前形势和我们的任务》书面报告，提出新民主主义革命的三大经济纲领。他告诫全党：现在敌人已经孤立了，但是敌人的孤立不等于我们的胜利。我们如果在政策上犯了错误，还是不能取得胜利的。因此，他提出了“政策和策略是党的生命”，万万不可粗心大意的至理名言。

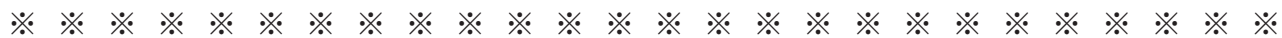
西北战场在敌我力量对比极为悬殊的情况下，采取“蘑菇战术”，与胡宗南部在陕北高原盘旋打转。经过五战五捷，胡宗南精锐之师遭受沉重打击，陕北形势完全改观。毛泽东决定过黄河，去谋划夺取全国革命胜利大方略。

一年转战奠定中国革命胜利之基

解放战争3年多，转战陕北的一年，既是作战最艰难困苦的一年，也是战场形势实现根本转变，奠定中国革命胜利之基的一年。除三支大军逐鹿中原、两翼牵制实现战略反攻外，毛泽东指挥东北战场和华北战场也取得一连串重大胜利，还有解放区土地改革运动的发展和国统区第二条战线的开辟等，从而中国革命形势发生了巨大变化。毛泽东在“十二月会议”上说：二十年未解决的我们党优势问题现在解决了。这是一个伟大的事变。这个事变所以带着伟大性，是因为这个事变发生在一个拥有四亿七千五百万人口的国家内，它将必然地走向全国的胜利。这个事变所以带着伟大性，还因为它发生在世界的东方，在这里，共有十万万以上人口（占人类的一半）遭受帝国主义的压迫。中国人民的解放战争由防御转到进攻，将引起这些被压迫民族的欢欣鼓舞。

转战千里，既使陕北由被动转为主动，又使我全国战局由防御转为进攻，久已企盼的中国革命高潮终于到来。毛泽东在1930年就说过：“它是站在海岸遥望海中已经看得见桅杆尖头了的一只航船，它是立于高山之巅远看东方已见光芒四射喷薄欲出的一轮朝日”。1948年3月下旬，毛泽东东渡黄河，告别他生活和战斗了13年的陕北人民，去迎接这轮光芒四射的朝日了！

（作者为原中央党史研究室副主任）



抗美援朝： 气吞山河的英雄壮歌

说到抗美援朝战争，虽然已过去年近69年，三分之二个世纪，但人们仍关注它，因为这场战争给我国、东亚乃至世界都留下了难以磨灭的印记，其影响至今犹存。人们也会因此思考一些问题：为什么是“抗美援朝，保家卫国”？中国为什么出兵？这场战争打得值不值？中国最后取得胜利了吗？这场战争有什么重要意义？

“抗美援朝，保家卫国”这个口号最早见于1950年11月4日发表的《各民主党派联合宣言》。该宣言是由我们党和八个民主党派以及中国人民政协无党派民主人士、中国新民主主义青年团等11个政治团体联合签署的，这种形式在新中国历史上绝无仅有。

宣言指出：“以美国为首的帝国主义者侵略朝鲜的行动正在严重地威胁着中国的安全。全中国人民早已集中注视美国侵略者在朝鲜的行动以及在中国领土领空领海上的行动”，“全国人民现已广泛地热烈地要求用志愿的行动为着抗美援朝保家卫国的神圣任务而奋斗”。联合宣言鲜明地指出了“抗美援朝，保家卫国”就是反抗侵略和侵略威胁。

同时，联合宣言讲清了抗美援朝和保家卫国的关系。“抗美援朝，保家卫国”两句话八个字，紧密相连，不可分割。有些人对这场战争不理解，要么认为不该进行这场战争，要么认为不值得进行这场战争，甚至否定这场战争，究其原因，

就在于将这两句话完全割裂。

中国为什么出兵

一段时间以来，随着相关档案的公布，越来越多的人了解到，在出兵问题上，中共中央经历了一个艰难的抉择。难在哪儿呢？

朝鲜战争是“毛泽东不希望发生的事情发生了”。翻开新中国历史大事记可以看到，1950年6月我国召开了两个重要会议，一个是中国共产党在新中国成立以后的第一次中央全会一七届三中全会，另一个是中国人民政协一届二次会议。七届三中全会的主题是，用三年时间，争取国家财政经济状况的根本好转，为此，我们不要四面出击，必须在一个方面有所让步、有所缓和，集中力量向另一方面进攻，这另一方面就是国家的财政经济。

全国政协一届二次会议距离第一次会议其实还不到一年，只有9个月，但是因为要搞土改，就适时召开了。会前毛泽东在审阅陈云在会上作的报告稿时，加写了两段话，都是经济方面的。其中一段是“有些人提议由政府制定投资条例或公司法，我们认为有此必要，现正在起草中”。毛泽东在政协闭幕会上发表了1000余字的讲话，其核心是：全中国一切人们，一切党派都要过两“关”，一个是战争关，一个是土改关。“战争一关，已经基本上过去了，这一关我们大家都过得很好，全国人民是满意的。现在是要过土改一关，我希望我们大家都和过战争关一样也过得很好”。毛泽东讲这番话是在6月23日，两天以后，朝鲜战争爆发。刚说战争这一关过去了，可战争又不期而遇。当美国对朝鲜半岛的事态迅速作出反应以后，毛泽东就敏锐地察觉到，它的反应不仅针对朝鲜，也针对中国。因此，原来设想的整

个国家经济恢复和建设的盘子必须重新调整。

中美两国国力相差悬殊。1950年,美国的钢产量为8772万吨,我国只有60万吨,美国是我国的146倍;美国的工农业总产值为2800亿美元,我国是100亿美元,美国是我国的28倍。武器装备敌我优劣更加明显,美军是世界上所有军队现代化水平最高的,仅以火炮一项来看,美军一个师除装备坦克外,有各种火炮959门,其中口径70毫米以上火炮330门,志愿军一个军才有各种火炮522门,其中口径70毫米以上火炮190门。中国志愿军一个军的火炮只相当于美国一个师火炮的一半。这还不算战场上敌有我无的各种飞机、舰船和美国地面部队的全面机械化摩托化等先进装备。刚刚从战火中获得新生的中华人民共和国同世界上头号帝国主义国家决一高下,再次面临血与火的考验,下这个决心需要何等的气魄和胆略。中国出兵会不会导致同美国直接对峙?美国大举轰炸中国的东北重工业基地和内地大城市怎么办?这些都是需要十分慎重考虑的问题。稍有疏忽,后果将不堪设想。

由谁来统兵赴朝作战?中央原本考虑粟裕,但由于粟裕患病,中央最后决定由彭德怀统兵作战。

以上是我国内部因素,外部因素就是朝鲜。聂荣臻当年是代总参谋长,毛泽东是军委主席,那段时间,聂荣臻来毛泽东这里的次数最多。志愿军第一批部队入朝之后,又组织第九兵团入朝,第九兵团的及时参战,对志愿军取得第二次战役胜利起了重要作用,而这个建议就是聂荣臻向毛泽东提出的。聂荣臻有一段话很说明问题:“毛泽东对出不出兵问题考虑很久。最后终于在朝鲜劳动党和朝鲜政府的一再请求下,从维护中朝两国人民的利益、维护亚洲和世界和平的根本立场出发,毅然下定决心。”这点很关键,“抗美援朝”是因为美国侵占我国台湾,把战火烧到我国家门口。“援朝”则是应朝鲜政府的请求,是“师出有名”。

如何看待抗美援朝决策

毛泽东下定决心出兵参战,绝不仅仅是一个单一的决策,还有一系列的政策和策略紧随在后做支撑。比如,如何避免美国同中国公开宣战?毛泽东主张6个字:“要能解决问题”,也就是说,要在朝鲜境内有效地大量地消灭美军,以战胜美军的结果而在事实上结束朝鲜问题。为此,一定要避免两军形成僵局,否则,不但朝鲜战局不稳,美国很可能和我国公开进入战争状态,我国业已开始的经济建设计划就面临破坏。而要大量歼灭美军,就要以4倍于敌人的兵力和一倍半至两倍于敌人的炮火先机消灭敌人有生力量。

又比如,志愿军参战在最初一段时间内“只做不说”,以掌握工作上的主动权。即使有外国通讯社报道我国志愿军、国内也不报道。

还比如,有所为,才有所得。出去了,被打回来怎么办?毛泽东说:“出去了,即便被打回来,也说明我们是局内人;不出去,连入局的可能性都没有”,这个判断问题的眼界确实高出常人一大截。再比如,战争进入双方互有攻守阶段,要不要谈?毛泽东提出“谈还是要谈,打还是要打,和还是要和”,表现出一种从容淡定,随时奉陪的大家气度。

随着相关档案的公布,越来越多的人知道了在中央政治局会上多数人不同意出兵的事实,也因此有人做了过度的解读,夸大不同意见的存在。其实,在决策过程中,与会者经过慎重讨论,反复权衡利弊得失,充分发扬党内民主,最后取得一致认识是正常现象。毛泽东也用充分的理由去耐心说服中央决策层的其他成员。而一旦作出中国人民志

愿军入朝作战进行抗美援朝、保家卫国的斗争的决定,全党上下立即拧成一股绳,兢兢业业,全力以赴完成这一历史使命,党内不再存在任何分歧。

抗美援朝战争胜利了吗

抗美援朝战争经历了从1950年10月25日至1951年6月的第一阶段,该阶段以运动战为主要作战方式。志愿军连续进行5次较大规模的战役,迅速打出了有利的战争局面,将以美国为首的联合国军从鸭绿江边打回到三八线,并将战线稳定在三八线南北。从1951年6月到1953年7月27日为第二阶段,该阶段谈谈打打,以打促谈,以阵地战为主要作战方式。志愿军持久作战,积极防御最终促成停战协定的签订。

从结果看,1950年6月25日,朝鲜战争从三八线地区爆发,1953年7月27日,朝鲜停战协定签字,朝鲜战争又在三八线地区停战。因此有人认为,打来打去,最后又回到起点,我国没有赢得战争。这个看法是不全面的,止于三八线,有其客观必然性。一方面,停止于三八线是战场上交战双方实际较量的结果,双方均已看清,短时间内谁都不可能打破僵局取得彻底胜利;另一方面,停止于三八线是战争双方唯一能接受的选择。三八线在当时已成为美苏两国和两大阵营的利益在朝鲜的分界线。如果不是在这里,而是在三八线以南或以北的其他地区,那么必然会有一方不善罢甘休,停战也就无从谈起。

这是对交战双方而言,对中国则不能这样看,中国在抗美援朝战争中的胜利应从多方面考察。

从战场来看,中国出兵是在鸭绿江边,不是在三八线。志愿军把美军及联合国军从鸭绿江一直赶到三七线,最后稳定在三八线,美军和联合国军再也无力将战线往北推进,这无论从哪个角度看,中国都是胜者。

从战局来看,挽救了朝鲜民主主义人民共和国,稳定了朝鲜半岛局势。当志愿军渡江时,朝鲜战场是什么形势?一个细节可以再现当时的情形。1950年10月19日晚,彭德怀只人单车先于大部队过江后,见到朝鲜外相朴宪永,得知平壤已经陷落,金日成已撤离德川。第二天傍晚,彭德怀、朴宪永乘坐小车,与迎面溃撤下来的朝鲜党、政、军、民的人力蓄力挤成一团,小车勉强通过,但装着电台的卡车却掉了。21日,彭德怀与金日成的会面地点在位于东仓和北镇之间一个叫大洞的小村子里。金日成没带电台,彭德怀的电台又没有跟上,敌情严重不明,只见大批敌机掠空而过,隆隆的炮声越来越近。彭德怀上不通中央,下不联部队,急得在茅屋里踱来踱去。他到房后小山上瞭望,看见的都是沿山路向北逃难的人群。事后得知,麦克阿瑟占领平壤以后,即派美空降兵第一八七团在平壤以北的肃川、顺川地区实施空降。美军如入无人之境,已经绕到彭德怀、金日成所在的后面去了。当时幸亏人少目标小,彭德怀回忆说:“我与金(日成)幸免被俘。”如果美军不是那么骄横的话,事态如何发展真是不敢想象。可见,当时的朝鲜已经岌岌可危,正是我国人民志愿军的参战,在第二次战役中收复了平壤,第三次战役将战线推到三七线,才稳定并扭转了朝鲜战局。这又是志愿军的军事胜利。

从外交来看,中国抗美援朝战争的胜利体现在多个方面。

其一,美国在事实上承认新中国。新中国成立后,美国奉行敌视政策,不承认新中国。但是,一场战争下来,斗争的结果是交战双方坐到谈判桌前,经过谈判最终签订了停战协定。美国不承认我们,却又不得不在谈判桌前与我们

(下转32页)

史海钩沉

文天祥和他的“粉丝”们

740年前,1279年的3月19日,在今天广东江门市新会区南约50公里的崖门镇,箭矢呼啸大海燃烧,一场古代罕见规模的海战已近尾声。当凶悍的元军执刀跳过来,南宋左丞相陆秀夫见了看回天无力,背着八岁的小皇帝赵昺毅然投海,绝望中的十多万宋朝军民亦相继跳海……曾经创造了灿烂文明的宋朝就此悲壮谢幕。

在元军战船上,此前被俘的文天祥痛苦地目睹了这一切。4年后,经历了艰难的意志考验,始终不屈的文天祥在元大都(今天的北京)英勇就义。

“拯救大明于水火”的于谦

文天祥死后115年,杭州府钱塘县,一个叫于仁的中年男子,做了一个奇怪的梦:有位衣着华丽的神仙,告诉他:“我为大宋奔走,却不能救大宋于水火,实在遗憾。我现在看到大明再过几十年,有亡国之忧,我不忍心我华夏民族再遭遇劫难,因此打算投胎来,来做你们于家的子嗣,以待他日拯救大明于水火。”这位神仙,很清楚地告诉于仁:他是文天祥。于仁吓坏了,赶快逊谢说,不敢当,但神仙转眼就不见了。

于仁从梦中惊醒后,听见了婴儿的啼哭声。他的儿子诞生了。于仁给孩子起名叫“谦”,就是“以志梦中逊谢意”。这个故事,见于《先忠肃公年谱》,于谦后人所撰。

这个于谦,是在危险时刻扮演“关键先生”、堪称明朝“一代完人”的于谦。

于谦绝对是文天祥的真粉丝,史载,于谦一生都在家里恭恭敬敬地供奉文天祥的遗像和牌位,就像供奉自己于家的祖先一样,甚至比供奉自家的祖先还要虔诚。

于谦被后人崇拜的,是他在“土木堡之变”后,挺身而出,拯救了大明王朝。“土木堡之变”,发生在距今570年的1449年,当时一个既嚣张且愚昧的太监王振,忽悠皇帝亲征去塞外打仗,行军路线屡变,士兵疲惫不堪,结果被瓦剌(蒙古一部)乘机在土木堡(位于今天的河北省张家口市怀来县境内)包围,明军仓促应战,一败涂地。这是明朝开国以来最窝囊的一仗,20万精锐部队全军覆没,66位大臣(都是精英啊)战死,明英宗朱祁镇当了俘虏。这也是明朝由盛到衰的一个转折点。

明军溃败的消息传来,京城惊恐,似乎末日来临。一面是挟胜而来的瓦剌骁勇骑兵,士气正旺,以为北京唾手可得;一面是留守京城的残余老弱士卒,惶恐不安,不知京城何日沦陷。实力貌似完全不在一个层面。怎么办?有人建议迁都,但时任兵部侍郎(相当于国防部副部长,作为兵部尚书的部长已在土木堡殉难)的于谦站出来,说:不可!他精心组织北京的防御,并亲自披甲出战,在城下击败了瓦剌大军,

确实如他父亲梦中所闻,“拯救大明于水火!”

北京保卫战胜利8年之后,1457年2月1日,一个阴云密布的日子,于谦被冤杀。《明史》评价他:“忠心义烈,与日月争光。”

“托梦而生”的史可法

无独有偶,于谦死后144年,在开封府祥符县(今天的河南开封市祥符区双龙巷),一个男婴诞生了,此前,他的母亲梦见文天祥来到她的屋里而受孕怀胎(见《明史·史可法传》:“妻尹氏有身,梦文天祥入其舍,生可法”),“可法”之名,即效法文天祥。

“托梦而生”,自然也有演绎成分,但无疑寄托着父母对他的期许。跟于谦的时代不一样,史可法出生时大明王朝已经岌岌可危,亟须力挽狂澜之人。

1645年5月20日,在清军红衣大炮的轰击下,扬州城破,南明兵部尚书史可法平静地迎来了死亡,时年44岁。当时清军围城已久,明军分崩离析。清军多次劝降,史可法坚拒,殉难后,在乱军中连遗体都没找到……他一生崇拜文天祥,如果学习自己的偶像,要付出生命的代价,愿意吗?史可法,关键时刻,没做一个口是心非之人。

史可法的故事,广为人知。但在明末清初、山崩地裂之际,史可法不是一个人在坚持,而是有一个舍生取义群体,其中很多人,均以文天祥为榜样。

傅冠,崇祯、隆武两朝的大学士,清军打来时,他已被弹劾致仕在家,因不愿投降,藏身于福建邵武一门生家,却被门生出卖,献给清军。清军将领很恭敬,劝降,坚决不从;再劝他先剃发,坚决不从。清军大怒,此刻站在死亡面前的傅冠,说出了一段话,至今仍荡气回肠:

“汝知千古有文文山乎,我乡先进也。吾乡无叩头宰相,但有断头宰相耳!”

文文山,即文天祥(号“文山”)。傅冠跟文天祥一样,都是江西人。

崇拜英雄的民族

1935年,日寇即将全面侵华国民政府先后从英国和德国进口鱼雷快艇13艘,组建为四个中队,分别命名为“文天祥中队”“史可法中队”“岳飞中队”和颜杲卿中队”。

1940年5月16日,张自忠上将在抗日前线殉国后,忠骸运回重庆北碚,安葬于雨台山麓。墓莹依山而建,冯玉祥亲题隶书“张上将自忠之墓”墓碑,并借史可法扬州梅花岭殉国并葬衣冠墓于岭之义,将雨台山改名为梅花山。

读到这些故事,感慨万分:中国人对英雄的崇拜,如一条无形而又坚韧的长线,贯穿于历史之中,正是破解中华文

老北京人玩蚰蚰

蚰蚰学名叫蟋蟀，又名促织，善鸣，好斗。斗蚰蚰之戏，唐朝天宝年间便有记载。《天宝遗事》中记载，“官中以金笼养促织，置之枕函畔，以听其声。”南宋权相贾似道，“少时游博无行”，掌权后尤喜促织之戏，经常与妻妾在半闲堂斗蚰蚰取乐。他还写过一部专著：《促织经》。

北京人玩蚰蚰，明朝就有了。据《聊斋志异·促织》中说，明朝宣德皇帝爱斗蚰蚰，致使一条蚰蚰价至数十金。宣德皇帝是位太平天子，在位时国家安定有这种闲情逸致十分可能。

万历年间人蒋一葵著的《长安客话·斗促织》中说：“京师人至七八月，家家皆养促织。”作者说，我到郊外，看见大人小孩聚集在草丛里，侧着耳朵，聚精会神地好像在寻找丢失的东西。

无论是茅厕还是烂墙，一旦听到促织叫声，立刻像猫见老鼠那样急促地扑上去！大街小巷，到处是盛着促织的瓦盆泥罐，不论男女老少，都以斗蚰蚰为乐。

到了清朝，北京玩蚰蚰的就更多了。官宦世家、八旗子弟，饱食终日无所用心，多余的精力和钱财要有地方去消耗，玩蚰蚰于是成为一种选择。

玩蚰蚰之人号称“玩家儿”。据崇彝《道咸以来朝野杂记》中说，清代北京内城玩蚰蚰的，“应以后马家厂（今旧鼓楼大街后马厂）杨氏为首，且历数十年不衰。若睿王魁斌、继侍郎禄，亦乐此不疲。……北城小斗家颇不乏人，记不胜数。外城杨荫北京卿尤好之。伶人谭鑫培，每秋来必蓄多种，以与诸士大夫为戏，且为联络计也。”从这段话中可以得到证明：喜欢玩蚰蚰称得上“玩家儿”的，大都是上层人物不是王爷，就是大官，再不就是银行家、京剧名角儿。

蚰蚰是野生的。要想玩蚰蚰，先得把它逮到手——不说“逮”，说“掏”。

过去掏蚰蚰，要到北京远郊区。据金受申先生在《老北京的生活》里说，过去北京专有人从事逮蚰蚰、卖蚰蚰的，立秋之前到各玩家去借盘缠，然后带上干粮和专用工具，到北京西山、北山去掏蚰蚰，一走就是十来天。

掏蚰蚰的专用工具是：一把铁钎子，能用来挖土、撬石、探穴；一个装蚰蚰用的柳罐斗；一个铁丝或是铜丝编的蚰蚰罩子，还有一个竹棍顶端绑着老鼠须子的蚰蚰探子。除此之外，还要预备上水壶。可以想见，要想掏到好蚰蚰，就得往荒山野岭高坡深沟里、潮热如蒸笼的庄稼地里钻，风餐露宿、日晒雨淋、蚊虫叮咬，不是

件舒服事，也不是件容易事。听说不管到什么地方去掏，出去一天，最多也就能收获一二十条，其中合格的也就十之二三。

北京过去出产蚰蚰的地方很多。西山福寿岭、寿安山，黑龙潭南北二三十里以内，北山的绵山以东七十二个山头，苏家坨、南口关沟、昌平十三陵一带，都产好蚰蚰。

掏回蚰蚰来后，先把上等的蚰蚰送到借他盘缠的玩家儿，玩家儿挑剩下的，再拿到庙会上去卖。北京卖蚰蚰的地方，除了白塔寺、隆福寺、护国寺、土地庙等几个庙会集市外，北新桥、东四牌楼、西四牌楼、天桥、东华门、鼓楼湾、琉璃厂、果子市等地，有常设的卖蚰蚰摊儿。次一等的玩家儿要到庙会上去“拿”蚰蚰——当然不是白拿，得给钱。后来没庙会了，也没人从事专门逮蚰蚰卖钱的营生了，玩家儿们也有自己到郊区去掏的。再到后来北京附近没蚰蚰可拿了，就只好去外地了。

真正的玩家儿拿蚰蚰，没有拿一条两条的；一拿就是一筐。一筐里装十把，一把十四罐，每罐里装一条。这得多少钱呢？一条好蚰蚰能卖两块银元——相当于一袋洋面的价钱，一筐里一百四十条，您说得多少钱吧。所以说，那个年代，蚰蚰不是一般人买得起、玩得起的。

养蚰蚰，得有专用器皿。首先是蚰蚰罐儿。蚰蚰罐儿有瓷的，也有陶的，最好的是用澄浆泥烧制的：高15厘米左右，直径13厘米左右，厚近2厘米。大、深、厚。现在很少有人烧制了。一些玩家儿手里还有不少澄浆泥的蚰蚰罐，大都是半个世纪以上的老古董了。清康熙年间有个制作蟋蟀罐的名手名叫赵子玉。他烧制的蟋蟀罐存世不多，民国时期一个就能卖到一百大洋，放到今天，如果不是仿制品，能卖到几万元人民币。

新烧制的罐儿不是拿来就用，而是得先打底儿：用黄土、黑土、白灰按一定比例混合加少量的水，将其垫在罐里、砸实。没有白灰粘不住；白灰不是有碱性么，等三合土干了还要放在水里泡，把碱性泡出去才能用。

真正的玩家儿斗蚰蚰是很正规的。事先要备好“战场”；要下请帖。得到邀请的玩家儿带着蚰蚰赴约，不能带一两条，少则三五条，多则七八条；还要带上一两个人专门照看自家的蚰蚰。

比赛开始以后，赛场上鸦雀无声，耳听裁判，眼观斗盆，心系各自的蚰蚰。蚰蚄的主人屏住呼吸、心弦紧绷，手心都能攥出汗来。蚰蚄之间的争斗更是激烈。蚰蚄和人一样，每条蚰蚄都有自己的个性。争斗起来，有的勇猛有的狡猾，你来我往，有进有退。两虫纠缠撕咬在一起时，犹如摔跤场上的两名摔跤手。正因为如此，斗蚰蚄才具有高度的观赏性和刺激性。斗胜了的蚰蚄会昂然自得地高唱凯歌，令其主人心花怒放；斗败了的蚰蚄往往会退出战场、落荒而逃。

（宗春启）

朝宗之桥

“秦时明月汉时关，万里长征人未还，但使龙城飞将在，不教胡马度阴山。”——王昌龄《出塞》

秦汉以来，边关战乱连连，戍守边疆成为国家的重要军事活动，为抵御匈奴等少数民族入侵，中原民族在边关修建了雄伟的长城，构建了一道道险固要塞工事。至明朝，明成祖朱棣迁都北京后，塞外的蒙古北元政权时常派兵侵扰边关，戍边卫国打击蒙古势力成为明朝首要解决的问题。为此，明朝在边关修筑大量军事工事，其中便包括京城通往塞北的重要通道——朝宗桥

朝宗桥耸立于沙河镇北沙河之上，北邻居庸关，白羊口，东控古北口，是通往塞北的必经之地。明成祖五次率军亲征塞北皆由此过，朝宗桥与卢沟桥、马驹桥、八里桥并称为拱卫北京的四大古桥。

在明朝时，朝宗桥附近还建有巩华城。巩华城是明朝皇帝的行宫，亦是驻军之所和粮仓重地。巩华城落成之初由勋臣镇守，经过历代变化与扩充，巩华城发展成为了一座集谒陵、驻防、漕运、贸易等多种功能于一身的京畿重镇，与朝宗桥一道成为京城的北大门，保卫着城内的安全。

实际上，元朝时朝宗桥所在位置就建有一木桥。明朝迁都北京后，朱棣连年对蒙古作战，横跨沙河之上的木桥成为征伐军队的必经之地，其军事和政治地位越来越重要。迁都之后，明朝皇帝除英宗朱祁镇外，皆埋葬于天寿山，每年祭祀大典时，皇帝带领满朝官员都要从德胜门往北，经北沙河至天寿山。原沙河上的木桥不堪重负，每逢雨洪时节，沙河波浪汹涌，木桥更是岌岌可危，两岸交通因此受到了极大的困扰。

明代大学士李东阳在隆庆年间《昌平州志》中就曾记载了自己在谒陵途中，途经沙河的艰辛经历：成化甲申年，李东阳同其他官员经过沙河，前往昌平皇陵祭祀，途中遇雨，沙河水涨桥坏，一路上甚是险恶。修建一座能够同时满足军事、民用的新兴桥梁，迫在眉睫。明正统十二年（1447年），北沙河上的旧木桥被拆除，开始修建朝宗桥，同时桥南侧南沙河上修建安济桥。据《日下旧闻考》记载“安济、朝宗，二桥皆正统十二年（1447年）命工部右侍郎王永寿建。”

朝宗桥全长130米，宽13.3米，七孔相连，中间的孔最高，达7.5米，两侧桥孔依次减小。中间拱券券脸石正中雕有镇水兽，水兽两眼怒视水面，姿态威猛，栩栩如生。桥体两侧有石柱63对，桥头云堆抱鼓石，造型古朴典雅，给人以雄浑之感。朝宗桥北的东侧立一汉白玉螭首方碑，高4.08米，宽1.02米，厚0.39米，碑额正方形刻有篆书“大明”二字，碑身线刻双钩有“朝宗桥”，三字苍劲有力。

朝宗桥的命名有两种说法，其中一种是因朝拜而得

名，另一种说法则蕴含了一个小故事。明代定都后，朝廷命两名大臣修建石桥于南北沙河上。而这两名大臣里，一个是兢兢业业、刚正不阿的忠臣赵朝宗，另一个则是贪慕钱财、偷工减料的奸臣。两桥建成后，奸臣污赵朝宗在建桥时偷工减料、私扣公款、延误工期。皇帝不明是非、听信谗言，将忠臣赵朝宗斩首示众，给奸臣升官加封。可是过了几年后，奸臣所建的南沙河桥不抵暴雨的冲击，坍塌于滔滔洪水之中，劣质的施工暴露无遗。而赵朝宗所建北大桥则依然安如磐石，屹立于滚滚浪涛之中。皇帝勃然大怒，斩首奸臣，但对于忠臣赵朝宗的死却无能为力，便赐名北沙河桥为“朝宗桥”，并命人于桥北东侧立一刻有“朝宗桥”的石碑，以纪念赵朝宗，表达自己的愧疚之情。

关于朝宗桥还有一个非常有意思的传说，据说在桥即将完工时，桥正中的一块石格由于尺寸不合，几经更换始终无法将石头装上。在那时拖延工期是掉脑袋的大罪，工匠们急得像热锅上的蚂蚁，四处寻找相吻合的石头。直到有一次工匠们在沙河街上转悠，忽然发现一户人家门口的石条与石格大小极其相似，便找来了这家主人。主人告诉工匠们：“这石条不是我的，是一位老人存下的，并留话说，谁想要这石条必须给十两银子。”工匠们毫不犹豫答应下来，凑足了十两银子，急忙把石头连夜运到桥上，石块正合适，工匠们如释重负。后来大家思量，这位老人一定是鲁班爷，只有他才能做出这样精准的石块，救大家于危难之中。

数百年间，朝宗桥屹立于沙河之上，历经侵蚀不曾倒下。1937年7月，日军进攻北平，炮轰朝宗桥，朝宗桥壮硕的身躯上留下了两块碗口大的伤疤，记录了日本帝国主义的罪行。

1984年，数百年老桥朝宗桥被列入北京市文物保护单位名单。上世纪八十年代，大量超载货车经朝宗桥去往京北方向，老桥的承受力受到极大考验，随时有坍塌的可能。1989年至1990年间，相关部门对朝宗桥陆续进行了钢架桥拱加固加喷混凝土拆装分水泊岸等一系列加固修缮处理。

如今战争的硝烟早已散去，巩华城和朝宗桥再无派兵驻守，明朝皇帝谒陵、北巡也早已成为历史记载，朝宗桥却仍像一位饱经沧桑的老人矗立在北京郊外。朝宗桥是一段历史的缩影，见证了一个朝代繁荣到落寞的变迁，见证了峥嵘的烽火岁月，浓缩了我们这一代未曾经历的历史，蕴含了古人的智慧和技艺，寄托了一代又一代人的情感记忆。文化需要传承，历史应该被铭记，承载历史的文物也应该得到人们的尊重。

（刘焯辉）

随笔

勿以恶小而为之

在现实生活中，随地吐痰的现象很常见。在一些人看来，不就是吐口痰吗，没什么大不了的。但久而久之，小毛病便成了难以改变的陋习。类似的现象值得关注，人们应当记住“勿以恶小而为之”的古训。

《三国志·蜀书·先主传》载，蜀汉昭烈帝刘备去世前给其子刘禅的遗诏中写道：“勿以恶小而为之，勿以善小而不为。惟贤惟德，能服于人。”刘备的目的是劝勉刘禅要进德修业、有所作为，不要因为好事小而不做，更不能因为坏事小而去。小善积多了就会成为利天下的大善，小恶积多了则必然养虎为患。时至今日，这个道理仍对人们有着警示教育意义。

源远流长的中华文明孕育了中华民族的宝贵精神品格，培育了中国人的崇高价值追求。进入新时代，中国特色社会主义和中国梦深入人心，人们践行社会主义核心价值观、传承优秀传统文化的自觉性不断提升，爱国主义、集体主义、社会主义思想广为弘扬，崇尚英雄、尊重模范、学习先进成为风尚，人们的民族自信心、自豪感大大增强，思想觉悟、道德水准、文明素养不断提高，全社会呈现出积极、健康、向上的良好态势。

但同时也要看到，有的社会成员忽视“恶小”，对一些“小的坏事”有意或无意而为之，存在道德失范现象。诸如：在禁烟场所吸烟、随地乱扔烟头；排队加塞，不遵守公共秩序；车辆乱停乱放，阻碍他人通行；在旅游景点乱刻乱画，损坏文物、等等。

因没有做到“勿以恶小而为之”，由“小恶”演变成“大恶”的教训也十分深刻。有的人身上，拜金主义、享乐主义、极端个人主义仍然比较突出；一些人道德观念模糊甚至缺失，是非、善恶、美丑不分，见利忘义、唯利是图，损人利己、损公肥私；造假欺诈、不讲诚信的现象久治不绝……这些问题应引起全社会的高度重视，必须采取有力措施切实加以解决。

“勿以恶小而为之”，道理虽然简单，可坚持做好并不是一件容易事。这需要我们加强自律，自觉规范自己的言行。

谨记“蚁穴坏堤”，防微杜渐。《韩非子·喻老》载：“千丈之堤，以蝼蚁之穴溃；百尺之室，以突隙之烟焚。”三国时期应璩的《杂诗》云：细微可不慎，堤溃自蚁穴。”说的

都是小小的蚂蚁窝能够使堤岸溃决，比喻因不注意细微之处而酿成大祸。

现实生活中，有的人觉得做了些“小的坏事”，没有触犯法律法规，没有突破道德底线，不会有碍。这种想法实在要不得，“小恶”不仅害己，积多了还会造成非常严重的后果。有的人忽视“小恶”，养成了不好的出行习惯，到异国他乡旅游，不文明行为遭到当地人的诟病给国家形象造成极坏的影响；有的人对乱扔烟头的“小恶”不以为然，结果引发火灾，给国家造成巨大损失。故而，每个人在思想上都要有防微杜渐意识，坏事不管大小，都不应该做。

谨言、慎行、律己，切莫因小失大。在《名言妙句“四语集”》中，有这样一段话：“动则思礼，行则思义，细行不谨，必亏大德。”其意为：小事不慎，必失大体，仁厚贤让，必养大德。有的人就是因为过分看重“小利”而一步步失去大节，最终丧失了信仰，丢掉了坚守，在违纪违法的道路上越走越远。因此，一定要心存敬畏、手握戒尺，“吾日三省吾身”，使遵纪守法成为浸在骨子里、融入血液中的自觉修养。

守正、祛邪、立德，提升文明素养。在强调个人“勿以恶小而为之”的同时，要发挥社会规范的引导、约束作用，按照社会主义核心价值观的基本要求，健全各行各业的规章制度，修订完善市民公约、乡规民约学生守则等行为准则，更好发挥其规范、调节、评价人们言行举止的作用，营造良好的社会环境，让“恶小”失去存在的土壤。比如，广泛开展文明出行、文明交通、文明旅游、文明就餐、文明观赛等活动，引导人们自觉遵守社会交往、公共场所中的文明规范；培育健康、理性的国民心态，引导人们在各种国际场合、涉外活动和交流交往中树立自尊自信、开放包容、积极向上的良好形象；引导公民在境外旅游、求学、经商、探亲时尊重当地的法律法规和文化习俗，展现中华民族传统美德，维护国家荣誉和利益，等等。

吴玉章是我国二十世纪杰出的教育家，被誉为“中国现代儿童教育之父”。1940年，毛泽东在中共中央为吴玉章补办的六十岁寿辰庆祝会上说了这样一段话：“一个人做点好事并不难，难的是一辈子做好事，不做坏事，一贯地有益于广大群众，一贯地有益于青年，一贯地有益于革命，艰苦奋斗几十年如一日，这才是最难最难的啊！”这段话是对吴玉章的高度褒奖，也是对所有人的勉励和提醒。勿以善小而不为，勿以恶小而为之，这应当成为每个人的行为规范和道德戒律。

（刘旭刚）

家书里的为官之道

观古鉴今

丁宝桢是晚清有名的廉吏。他曾任江海关监督、山东巡抚、四川总督等职。光绪二年初，其长子丁体常被吏部以知府衔发往山西候补，先后署太原知府、蒲州知府、大

同知府、潞安知府、山西河东道等职。其间，丁宝桢与长子有频繁的书信往来。在家书中，丁宝桢反复强调为官之道，他结合自己的从政经验教导体常如何爱民养民、清正廉洁、勤于司政，使其成就一番功业。

作德于民 永葆仁爱

“民为本”思想是中国古代政治思想中的基本观念。丁宝桢认为，既然戴上了乌纱帽，就要“藉此官势，作德于

民”，把爱民养民作为第一要事。在光绪六年的一封家书中，他建议体常在“丁戊奇荒”后的招垦中广泛发动群众，利于民，并确保赈灾款项发放到老百姓身上。

丁宝桢强调要注重培养民气。所谓“民气”就是人民对国家的精神状态及信任程度。一旦民气遭到伤害，则国家赖以生存的根基就不牢固，易导致民怨四起，乃至倒戈相向。所以，他要求儿子体常认识到培养民气对国泰民安的重要意义，做到“不使一事不可对民一念不可对民”，把老百姓始终装在心里。

“凡有害民者，必尽力除之；有利于民者，必实心谋之”，这是丁宝桢的民生观。同时，他也要求体常永葆仁爱之心，不侮人、不慢人；遇有可行好事，则随时随地为之；公务经费宽余时及时救济穷苦贫民；遇有人难，如己之难；遇有人急，如己之急。如此做官，必能在邦无怨，深得民心。

清正廉洁 分毫不贪

清廉是为官的本分。在体常刚步入仕途时，丁宝桢就反复告诫其必须与“利”划清界限，立志做一清白官，“一惑于利，则日久浸淫，将有流于贪婪而不自知者矣。”体常署理蒲州知府时，当地曾长期流行下属向上司赠送节寿、季规的陋习，体常打算取消节寿，单收季规，以资弥补。得到消息后，丁宝桢认为这两种送礼行为均名目不正，必须全去。

为官当知权责共存。对于秋粮征收中易发增列名目、

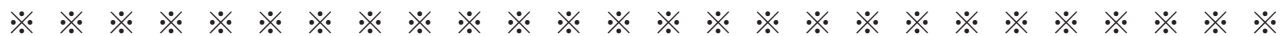
巧取豪夺等问题，丁宝桢建议儿子体常担负起监管职责，直接发文各州县，现场视察监督，以尽力避免地方官员浮收多取等问题。

勤于司政 尽其己

夙夜在公、勤勉工作往往能成就一名好官。丁宝桢认为，要做好工作必须勤于下乡稽查，下乡可以与老百姓直接接触，招垦、词讼、滥权之事可以及时了解与处理。他说，下乡遇到官事，可随地审判，较之在城审案，省却不少花费，为老百姓所感激；下乡可接触各色人等，“遇有绅耆，则问以利弊；遇农夫，则告以力作；遇匪棍，则治以严刑；遇词讼，则予以审理”，这样扩大了知府的活动范围和威严，亦可避免下属欺上瞒下。

丁宝桢认为，要成为一名好官，须有高尚的品行，做到“不怠惰、不推诿、不轻忽、不暴躁，而又谦以处己，和以待人，忠厚居心，谨慎办事”，如此“尽其己”，方谓尽了自己的本分。他还谈到晋升问题，认为对升迁应置之度外，泰然视之。只要立意做好名官并实心去做，不患人不我知。当得知体常在太原候补时已有较好官声，丁宝桢勉励道：“有此声名，大非易易。我闻之喜极，胜于见尔之升督抚、大学士，获银之数数十百万两也。”丁宝桢看官声民声重于高官厚禄，体现了其“为官当为民”的价值追求。

(杜敦科)



文稿起草的经验与方法

文稿写作是党和国家正常运转不可缺少的一项内容

治国理政，要制定法律、法规，要发布文告、文件，要下发通知、通告；上级要布置任务，下级要请示报告，同级部门还要沟通、协调；单位对个人有公函，个人对单位也要报材料；安排工作要有计划，专项事务要有方案；开会要准备发言，领导要发表讲话……诸如此类，都有文案工作，都要有人从事写作。所有这些文件材料在正式形成公文之前，大致上都可以称为文稿。在高层写作班子中，则习惯于将起草中的重要文件、重要讲话统称为文稿。

文稿不可太繁杂，但也绝不可能没有。没有这些文稿，党和国家机器就不能正常运转，一切社会生活都会停滞。为了保证治国理政的科学高效，文稿还必须保证质量，决不可马马虎虎，留下瑕疵。错了一个词，表达有误差，都可能带来严重的后果。为什么机关发文都要精心推敲、反复审核，中央和地方机关都还有专门机构和人员负责核文，道理就在这里。

领导讲话稿，是文稿的一种形式。领导干部按照党和国家的总体计划和安排，会经常在各种场合发表讲话。这些讲话有对党和国家重要决策、重要理念、重要任务的阐释，也有针对某些专项工作的部署和要求，还有对各种情况的分析和总结。领导讲话不可太多，但也绝不可能没有；应该尽量少念稿子，但也不可能全无稿子；最好由领导自己动手写稿子，但篇篇都由自己写也很难做到特别是重要会议的重要讲话，内容非常权威，必须集体研究决定，不能一个人说了算，所以，很多讲话稿都必须有人事先起草，然后由领导审阅、研究、修改、定稿。特别重要的文稿，还必须有一个班子专门组织起草。

这种文稿重要不重要？我曾多次讲过一个道理，作为研究人员，我们自己可能会写很多书、很多论文，也很有价值，但是请问，有哪几个观点和主张能成为国家意志？很少很少，甚至没有。但是，如果我们起草的文稿，被中央认可了，作为文件印发了，或者作为领导讲话发表了，那就转化成了国家意志。其中的某些新概念、新观点、新主张，都立即具有了很大的权威性、指令性，这对于国家、社会乃至个人，将会产生多大的影响？同样道理，地方领导干部的讲话，对于这个区域的工作和群众来说，也具有非同小可的影响。写好了、讲好了，有利工作；写坏了、讲砸了，麻烦就大了。

所以，起草好这类文稿，包括领导同志的讲话稿，是治国理政必不可少的一个环节、一项任务。必须高度重视，确保质量。所有文稿，都是集体智慧的结晶。所有文稿起草人员，都是默默无闻的劳动者、创造者，不可能在文稿上挂上自己的名字。但是，起草人员的素质、能力、水平和工作态度，对文稿的质量水平关系极大。所有的文稿，都要按照中央精神和领导意图起草，同时也融合了起草人员的思想观念和政治智慧。所以，从中央到地方，都需要有一批特别能干的文稿起草人员，俗称笔杆子。笔杆子们要有良好的政治品格、政策水平、思维方式、知识储备和文字功底。所有的起草人员都要以高度的政治责任感，优质高效地完成文稿起草任务，并不断提高文稿的质量。

能够写出高质量、高水平文稿的人不多

不无遗憾的是，从我工作实际和接触了解的情况看，各级党政机关和部门单位中，真正能写文稿的笔杆子并不是很多，能够写出高质量、高水平文稿的人，恐怕就更少了。为什么？原因很多，在我看来，最基本的有两个。

会员介绍

北京万古恒信科技有限公司介绍

北京万古恒信科技有限公司(以下简称“万古人力”)创立于2008年3月,是一家致力于为企业客户提供一站式、全方位人力资源服务解决方案的专业平台,是国内较早从事人力资源外包的专业人才服务机构之一。公司旨在不断追求并刷新解决客户企业与员工在人力资源方面的服务能力,为客户企业与员工的人力发展提供专业化全方位的协助工作。

公司自创立以来,始终以客户需求为导向,为客户创造价值为宗旨,打造以科技创新为基础的人力资源服务平台。自主研发了互联网服务平台万云网以及万古业务管理系统,以独特的线上+线下的服务模式为客户提供专业、全面、高效的综合信息管理解决方案,先后于2017年、2018年荣获“中关村高新技术企业”、“国家高新技术企业”称号。

经过多年业务发展,目前万古人力在全国拥有18家分支机构,300余名专业的服务人员。以北京为总部,在上海、杭州、广州、深圳、南京、武汉、天津、成都等多地设有分支机构,服务网点覆盖全国200多个城市及地区。

我们以丰富的资源、专业的经验为客户提供优质的服务,以灵活用工、劳务派遣、人事代理等各业务种类为主,涉猎人力资源外包服务、外卖配送加盟业务、电动车租赁业务、类金融服务等不同领域,为客户提供专业化的一站式人力资源服务及产品。以实现资源共享和业务多维度协同,建立行业生态服务集团,更好地为企业客户和员工提供服务。

万古人力拥有覆盖全国的服务网络、专业的客服团队、智能的技术平台和卓越的服务品质,为全国企事业单位提供灵活、高效、专业的一站式人力资源服务,帮助企业客户减轻人力资源工作压力、优化人力成本、防范用工风险,从而提升企业核心竞争优势。

近年来,随着经济环境及人力市场的不断变革,万古人力不断完善灵活用工模式,成为公司业务发展的另一突破。不仅在传统零售行业,互联网众包模式

也成为了万古人力灵活用工业务的主要发展方向。通过灵活用工的形式协助企业解决招工、用工难的问题,降低企业用工成本,规避企业用工风险。万古人力经过多年的发展,服务优化成熟,根据不同业务场景,提供不同业务模型,先后承接众多大型企业客户众包项目,涉及不同行业不同岗位,累计服务人数数百万人次。

公司成立10余年,始终秉承客户至上、诚信为本的经营理念。在互联网快速发展的年代,万古人力与客户一路同行,成为客户在人力资源服务模块中的重要战略伙伴。在未来的日子里,万古人力将继续保持初心,不断完善优化现有服务产品,为更多客户提供更优质的人力资源外包服务,致力于成为国内灵活用工模式的领军代表。

通过公司全体员工的努力,2019年万古人力荣获以下奖项:

2019中国人力资源公益服务机构《红花奖》(三人行HR公益服务联盟主办)

2019年度中国人力资源科技最佳服务机构(HRtechChina主办)

2019中国蓝领人力资源机构影响力TOP50企业(中国劳务圈大会)

2018-2019年度创新之星称号(中关村西城园区)

北京万古恒信科技有限公司于2019年9月成为北京人力资源服务行业协会会员单位。

