北京人才

4月25日

2019年第2期

（总第252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.unihr.cn

电子信箱

unihr@unihr.cn

【领导讲话】

习仲勋在新华社建社五十周年纪念会上的讲话 (3)

【政策法规】

京津冀人才一体化发展部际协调小组召开第四次会议 (4)

3000多个引才引智项目达合作意向 (4)

人力资源服务业加快发展 118家人力资源机构共商机遇 (5)

通武廊人力资源服务业协同发展示范区成立 (5)

2018年我国留学总人数达66.21万人 (5)

人力机构参与脱贫将获“正面激励” (6)

【专家论坛】

推动就业与经济社会发展良性互动

访中国人事科学研究院院长余兴安研究员 (7)

千万别低估了中国经济 (8)

慧博观点—未来灵活用工将怎样影响我们的生活 (9)

慧博观点——新时代女性的职业发展之路 (10)

东方慧博总经理罗冬谈人力资源服务业发展 (11)

【新理论新情况新问题】

全球5G竞赛背后的政治角力 (13)

如何理解“百年未有之大变局” (13)

被美化的西方政党政治 (14)

欧盟领跑数字人才培养 (15)

5G发展进入冲刺阶段 (16)

【行业建设】

智汇大湾区 赋能新时代：人力资本的新使命

第一届中国人力资源服务业发展广州论坛顺利召开 (17)

2019亚太人力资源开发与服务博览会暨第十五届

中国人力资源服务业高峰论坛在深圳成功举办

北京协会领导带团参加大会并致开幕辞 (17)

协会第六届第四次理事会会议近日顺利召开 (19)

中国人力资源服务业40年大事记 (20)

守土一份责撑起一片天 (25)

怀柔人力社保局对接北京工商大学

组织毕业生走进怀柔科学城“看企业、学政策、寻岗位” (25)

东方慧博畅享2019人力资源管理创新趋势 (26)

北京市人力资源市场从业人员培训工作成效显著 (27)

昌平区四到位推进民营企业招聘月活动 (27)

怀柔再输送农村地区劳动力到东城“上班” (27)

春风送暖 就业送岗 西城区举办“春风活动”专场招聘会 (28)

怀柔 “春风行动”在基层办两场专场招聘会 (28)

2019年“春风行动”昌平·尚义劳务对接专场招聘会顺利举办 (29)

厉行政令 服务军转 不忘初心写担当 (29)

怀柔人力社保局送800就业岗位对口帮扶四子王旗 (29)

昌平区与阿鲁科尔沁旗联合举办“春风行动”暨京蒙劳务对接招聘会 (30)

西城区多举措开展劳务扶贫开年工作显成效 (30)

“2019人才服务公益行公益性政策讲座咨询（通州区专场）活动”成功举办.....(31)
怀柔区开展清理整顿人力资源市场秩序专项检查.....(31)
昌平区与太仆寺旗携手举办劳务对接专场招聘会.....(31)
第六届大中城市联合招聘高校毕业生春季招聘会“北京站”成功举办.....(32)
西城区多举措提高流动人员档案管理服务水平.....(32)
怀柔人力社保局对口帮扶科尔沁左翼后旗举办专场招聘会.....(32)
增强消防安全意识从我做起.....(33)
市人才服务中心举办“2019三城一区专场招聘会”.....(33)
西城区召开2019年引进非北京生源毕业生工作会.....(34)
42名驻昌高校应届毕业生赴民营企业取“创业经”.....(34)
市流动人员人事档案公共服务管理信息系统建设工作组到昌平调研指导工作.....(34)
市人才服务中心近期举办“北京市人力资源公共服务骨干人才培训班”.....(35)
昌平区多渠道促进北京地区高校毕业生就业.....(35)
中国就业促进会评选出“2018年中国就业十件大事及地方就业创新事件”.....(35)
2019年京津冀区域（北京）人才交流洽谈会成功举办.....(36)
昌平两镇联办“春风行动”专场招聘会送岗500个.....(36)
四达人才工会组织纪念“三八”国际妇女节活动.....(36)
昌平召开2019年业务指标分解和职业介绍系统操作培训会.....(37)

【枢纽型社会组织建设】

2018年度协会购买社会组织服务项目结项工作顺利完成.....(38)

【人力资源经理园地】

“2019北京地区最具影响力100位人力资源经理人”完成提名推荐阶段工作.....(39)

【党的生活】

共建绿水青山 共享一片蓝天
记北京市人才服务中心流动人才党员 义务植树主题党日活动.....(40)
阳光新锐科技中心党支部慰问社区两会安保志愿者.....(40)
筑牢防线 牢记使命——市人才中心流动党员党总支
组织流动党员支部书记、纪检委员参观“全面从严治党教育基地”.....(41)
怀柔人力社保局“红马甲”志愿服务扮靓“一带一路”盛会.....(41)

【以史为鉴】

都是朋友圈害的——论诸葛亮用人之失.....(42)
少而精 用而信——刘备用人史话.....(43)
法之不存 德将焉附——古代对官员的约束为何失效.....(43)

【史海钩沉】

“五一口号”使人们感受到“雄鸡一唱天下白”的时刻很快就要到了
“五一口号”何以“一呼而天下应”.....(44)

【小资料】

书院与山长.....(46)
吃亏是福.....(46)
古代“博士”术业有专攻.....(47)
八个民主党派的排序有何讲究.....(47)

【会员介绍】

中瑞方胜金融服务外包（北京）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
沈志歙
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：5月25日
印数：600份
承印单位
上东博雅(北京)图文设计有限公司

领导讲话

习仲勋在新华社建社五十周年纪念会上的讲话

对新华社的编辑业务工作，我提出几点希望，也就是几个字：真、短、快、活、强

■ 习仲勋（1981.11.10）

新华社的五十年，是从无到有，从小到大，艰苦奋斗，胜利发展的五十年。

新华社是党的重要宣传工具，是国家通讯社，是人民的喉舌。现在正在向现代化的世界性通讯社的方向迈进。

这五十年，在党中央领导下，新华社的工作是有很大成绩的，新华社的全体同志都是努力工作的。新华社在世界通讯社当中享有很高的威信。

我代表中央书记处向新华社全体工作人员表示热烈的祝贺，向帮助新华社工作的所有外国专家表示深切的感谢。

我们的任何纪念活动，都不是为纪念而纪念。纪念某一个节日，总是为了总结历史经验，更好地前进。新华社有什么历史经验应该吸取，当前有什么重要问题需要解决？这些是要由你们去讨论的，我只提一点希望。

新华社在延安清凉山驻了十年，这十年是新华社初具规模，逐步成长的十年。清凉山的老同志现在还在新华社的可能不多了，但是清凉山时期那种艰苦奋斗的革命精神，即延安精神，应该继承下来，发扬光大。这对编辑、记者、技术人员和行政工作人员，都是同样重要的。

对新华社的编辑业务工作，我也提几点希望，也就是几个字：

一、真——真的对立面是假。新闻必须真实。延安时代就反对过“客里空”，这几年又反对“假大空”，假字排在第一，所以首先要反假。

二、短——短的对立面是长。新闻、通讯、文章都要短，长了没人看。延安时期，乔木同志就写了《短些，再短些！》的文章，最近又重新发表了。

三、快——快的对立面是慢。新闻报道的时间性很强，不快就成了旧闻了。你们现在技术装备比延安时代强多了，但是仍然有一些新闻实际上不新，变成旧闻了。这说明我们的工作还不适应新的形势。

四、活——要生动活泼，不要老一套，老框框，老面孔，那些没有人看。

五、强——要做到思想性强，政策性强，针对性强。一篇新闻报道，总要给人一点有益的东西，使人们看了受到教育，受到鼓舞，精神振奋，斗志昂扬，团结一致干四化。做不到这一点就是出废品。

总之，希望新华社越办越好。我相信一定能够越办越好。

（作者时任中共中央书记处书记）

本期要闻

★习仲勋在新华社建社五十周年纪念会上的讲话

★余兴安院长谈“推动就业与经济社会发展良性互动”

★全球 5G 竞赛背后的政治角力

★如何理解“百年未有之大变局”

★欧盟领跑数字人才培养

★第一届中国人力资源服务业发展广州论坛顺利召开

★北京协会领导带团参加第十五届深圳中国人力资源服务业高峰论坛

★协会六届四次理事会会议近日顺利召开

★ 2018 年度协会购买社会组织服务项目完成结项评审

★论诸葛亮用人之失

★古代对官员的约束为何失效

★“五一口号”何以“一呼而天下应”

★八个民主党派的排序有何讲究

政策法规

京津冀人才一体化发展部际协调小组召开第四次会议

4月2日京津冀人才一体化发展部际协调小组第四次会议在京召开。北京市委常委、组织部部长魏小东，天津市委常委、组织部部长喻云林，河北省委常委、组织部部长梁田庚出席会议。

会议听取了京津冀人才一体化发展工作实施情况汇报，审议通过了《2019年京津冀人才一体化发展工作要点》，通报了《2019年京津冀人才智力引进活动方案》。北京市通州区、天津市武清区、河北省廊坊市三地共同签署了《通武廊人力资源服务企业联盟合作协议》，“通武廊人力资源服务业协同发展示范区”揭牌。北京市发展改革委、天津滨海-中关村科技园、河北雄安新区负责人交流发言。

魏小东在讲话中充分肯定了部际协调小组成立以来取得的成绩。他说，今年是新中国成立70周年，是全面建成小康社会、实现第一个百年奋斗目标的关键之年，做好京津冀人才一体化发展工作意义重大。要牢牢扭住疏解北京非首都功能这个“牛鼻子”，着力推动人才一体化发展，为雄安新区和北京城市副中心规划建设提供强大智力保障，在冬奥人才发展、交通一体化、产业升级转移、公共服务共建共享等方面加快推动重点人才工程，坚决实施好人才智力精准扶持计划，促进协同发展率先实现突破。

（武红利）

※ ※

3000多个引才引智项目达合作意向

4月15日下午，第十七届中国国际人才交流大会在深落幕。据大会组委会不完全统计，各省市与专业组织、培训机构、留学人员达成引才引智项目合作意向3000多项。截至15日下午3时，两天入场参观洽谈人数达11万人次。科学技术部副部长、国家外国专家局局长张建国，科学技术部党组成员夏鸣九，深圳市副市长艾学峰出席闭幕活动。

本届大会邀请了来自52个国家和地区的4000多家专业组织、培训机构、高等院校、科技企业和人力机构参与，举办各类会议、活动66场。外国专家和海外高层次人才代表8500多人，各省市人力资源、科技、教育部门和各类引智企业代表9300多人参会。

大会共设2105个展位，展出面积达7万平方米，29个省、自治区、直辖市以及香港、澳门特别行政区组团参加，宣介各地引才引智政策与创新创业环境。其中，山东、河北、江苏、广东等省均组织大规模代表团参会交流，澳门特别行政区专场为大会首次设置。大会还在深圳市宝安区、龙华区，广东省珠海市设立分会场，共同探讨新时期下人才需求、人才培养模式及人才生态系统的搭建，倾力打造人才项目与科技合作新平台。

人才招聘方面，大量优质岗位推出，系列专场招聘会连续不断。外籍人才招聘会、海归人才招聘会、“精英天下”中高级人才招聘会、“智聘百强”名企招聘会、“智领未来”全国高校毕业生就业双选会“扎堆”，腾讯、华为、平安、万科、比亚迪等1500多家知名企业，现场面向海内外高端人才提供近4万个职位。参展企业现场共接收简历18万余份，初步达成就业意向人数3万多人。

与往年相比，今年的大会体现了更多创新驱动发展的元素，对粤港澳大湾区国际科技创新中心建设、科技成果转移转化、知识密集型服务业等内容进行了集中展示。

据组委会介绍，据不完全统计，本次大会各省市与专业组织、培训机构、留学人员达成的引才引智项目合作意向达3000多项。大会设置国际技术转移与创新合作展区、国（境）外人才交流机构对接展区，100多家海外机构与全国科技系统和用人单位进行有效对接；邀请200名海外博士参会，汇聚海外优秀人才项目；IT产业校企合作大会组织55所大学与27个人工智能领域的中国领军企业达成了150余项协议。

中国深圳创新创业大赛第三届国际赛作为全国最重要的创新创业赛事之一，已在波士顿、硅谷、伦敦、特拉维夫、东京等9个国家的10个城市举办10场海外分站赛，征集到1850个项目报名。大会期间，137个项目来深圳角逐。目前，已有75个项目达成合作意向，11个项目签订了合作协议。

（闻坤）

人力资源服务业加快发展 118家人力资源机构共商机遇

4月15日为期两天的“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”落下了帷幕。来自全国各地的118家人力资源服务机构、产业园参展，参观人数超过8500人次。

“今年正好是中国人力资源服务业发展40周年，在这个特殊时期，我们规划、设置了150多个展台和展板，共吸引了来自全国各地的118家人力资源服务机构、产业园参展。”据主办方相关负责人介绍，包括万宝盛华、外企德科、上海外服、诺姆四达、智通等中外知名人力资源机构，龙岗、长春、成都、佛山、南京等人力资源产业园，北京数字认证、小爱科技、微知、上上签、安心科技、理才网等人力资源+互联网的科技创新公司，以及山西、福建、山东、湖南、湖北、河北、江苏等30多个省市的优秀人力资源公司参展，展示人力资源服务业的最新产品和最新技术，展示人力资源服务业从业者的精神风貌。

已经举办了十四届的中国人力资源服务业高峰论坛同期举行，今年论坛以“共享机遇，共促发展，共创更加辉煌的四十年”为主题，吸引了250余家单位、500多人参加高峰论坛。论坛将从“势道术人”四个维度展开，22位行业领袖、专家和在一线实践的高管进行专题分享，呈现更多创新性的商业模式、革命性的技术应用；推动中国人力资源服务业加快发展。

（庄端玉）

※ ※

通武廊人力资源服务业协同发展示范区成立

日前，记者自京津冀人才一体化发展部际协调小组第四次会议获悉，“通武廊人力资源服务业协同发展示范区”正式揭牌成立，三地将协商探索建立区域一致的人力资源服务政策保障环境。

北京市通州区、天津市武清区、河北省廊坊市三地选取了20家人力资源产业企业，共同成立“通武廊人力资源服务企业联盟”，并签订《通武廊人力资源服务协同发展合作框架协议》。下一步，三地将进一步提升人力资源服务产业协同发展水平，打造通武廊人力资源服务业协同发展示范区。

据通武廊三地签订的框架协议，三地人力社保部门协商一致，在人力资源服务信息、服务政策、服务提供和服务升级一体化等方面进行合作。三地将协商探索建立区域一致的人力资源服务政策保障环境，根据人力资源服务机构、社会组织的服务活动效能，制定相应的资金补贴、流程简化等扶持奖励政策。依据三地人才政策体系，对区域内交流、安置的人才及劳动力，制定统一的资金补贴、住房安置、资格评审等方面的保障奖励政策。同时，定期举办人力资源服务高端研讨、品牌峰会、招聘会、培训会等各类活动，并为区域内有需求的单位及个人，针对性地提供人才寻访引进、人才服务管理、人才交流共享、人才定向培养、灵活用工、劳动力技能培训、档案管理、战略咨询、职业规划、福利管理等覆盖人力资源服务各类业态的解决方案及服务产品。

市委组织部相关负责人介绍，三年来，三地签订涵盖各领域协议45个，通武廊教育发展共同体、通武廊区域性医联体、通武廊旅游合作联盟、通武廊区域警务合作指挥平台相继启动。2017年9月，京津冀三地人才工作领导小组联合印发《京津冀人才一体化发展规划（2017-2030年）》，将通武廊人才一体化发展示范区建设纳入《规划》，这也标志着通武廊人才一体化发展迈入新的阶段。

（武红利）

※ ※

2018年我国留学总人数达66.21万人

3月27日，教育部公布了2018年度我国出国留学人员总数为66.21万人。从1978年到2018年底，各类

出国留学人员累计达585.71万人，其中365.14万人在完成学业后选择回国发展，占已完成学业群体的84.46%。

据教育部发布的数据显示，2018年度我国出国留学人员中国家公派3.02万人，单位公派3.56万人，自费留学59.63万人。2018年度各类留学回国人员总数为51.94万人。其中，国家公派2.53万人，单位公派2.65万人，自费留学46.76万人。2018年度与2017年度的统计数据相比较，出国留学人数增加5.37万人，增长8.83%；留学回国人数增加3.85万人，增长了8%。

近几年，出国留学人数持续增长，留学在国内已经成为一种常态化。个人能力无疑是留学价值最直接的体现之一。出国留学会接触不同的教育体制、文化和习俗，因此学生的语言能力、生活自主能力都能得到全方位提升。学生还可以利用校园平台建立国际视野、丰富人生经历，这些实际经历比书本上的理论知识更加重要。留学期间学生养成的学习习惯、思维模式以及沟通协作能力在职场中都能够得以运用。总的来说，留学的意义显现在个人能力强化和专业深耕上，毕业后无论回国还是在当地发展，这段留学经历会使你拥有更高的起点和更强的综合竞争力。

这些年，出国留学可谓愈发普遍，随着经济社会的高速发展，很多工薪阶层的家长也能承担起留学费用，让自己的孩子出国留学。因此，也会产生很多家长和学生的盲目跟风。许多学生和家长不了解外国的大学，也不清楚中外教育方式的差异，更没有深入地思考自己为什么要留学、适不适合留学，以及留学后到底要做什么。最后混一张文凭，那么，这样的留学究竟意义何在？国内许多学生觉得出国留学能带来更好的工作机会，更好的发展平台。出于这样想法的家长把孩子送出国当然没错。但换个角度想，一份好的工作机会需要你有什么样的素质？工作中的批判性思维能看到事物的正反两方面，把控风险；开阔的眼界，不固守成规的工作态度；缜密的逻辑思维能力，环环相扣，一步步达成既定目标。每一名学生都要思考自己是否具备了这些能力。其实，当学生走在成长的岔路口时，无需限制自己的方向，也无需盲目跟随所谓趋势，而应是根据个人的兴趣取向、实际条件、生涯规划，理性选择适合自己的路。

（祖璐璐）

※ ※

人力机构参与脱贫 将获『正面激励』

日前，人社部发布《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》。《通知》明确，要进一步开展人力资源服务机构助力脱贫攻坚行动，加强贫困地区人力资源市场建设，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。

《通知》要求，各省区市及新疆生产建设兵团要将人力资源服务机构助力脱贫攻坚工作纳入各级人社部门综合考评体系，专题研究部署，定期推动落实。

人力资源服务机构 可参与“六项行动”

1.人力资源服务机构劳务组织提升行动

依托东西部扶贫协作机制、对口支援机制，发挥人力资源服务机构等市场力量优势，针对贫困地区特别是“三区三州”等深度贫困地区努力扩大劳务输出规模，促进贫困劳动力转移就业，提升劳务协作的组织化程度和就业质量。

对人力资源服务机构等市场主体开展贫困劳动力有组织劳务输出的，可通过就业创业服务补助购买基本服务成果。

2.人力资源服务机构精准对接行动

发挥人力资源服务机构的作用，进一步加强与贫困地区扶贫部门、贫困劳动力需求对接，加强人力资源市场供求信息监测，广泛搜集适合贫困劳动力的岗位信息，建立贫困劳动力就业需求数据库，为贫困劳动力提供精准对接服务。

鼓励人力资源服务机构深入贫困地区，实施定点服务和上门服务。

3.人力资源服务机构专场招聘行动

发动各级人力资源服务产业园、人力资源服务机构召开扶贫专场招聘会，发动有招聘需求的用人单位提供招聘信息，针对贫困劳动力的不同需求，提供有针对性的个性化服务。

组织人力资源服务机构为贫困劳动者送政策、送信息，特别是要让贫困劳动者掌握获取就业创业政策和招聘岗位信息的渠道。

4.人力资源服务机构创业指导行动

依托人力资源服务机构，促进创业带动就业，进一步组织知名专家、企业家、创投人士深入贫困地区，为开展电商、农产品加工、手工艺制作等项目提供创业指导、融资、跟踪扶持等服务。

5.人力资源服务机构精准对接行动

积极依托人力资源服务机构开展贫困劳动力职业指导，组织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职业技能培训，推行项目制培训，针对有劳动能力、有就业意愿的贫困劳动力，采取定岗定向等培训模式，增强培训内容与市场需求的匹配度，增强劳务组织化输出质量。

6.贫困地区人力资源市场援助行动

按照实施区域协调发展战略和建立统一开放市场有关要求，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，大力实施“西部和东北地区人力资源市场建设援助计划”，鼓励各省区市对省内贫困地区开展人力资源市场建设援助计划，开展对口交流合作，建立跨

（下转39页）

专家论坛

推动就业与经济社会发展良性互动

——访全国政协委员中国人事科学研究院院长余兴安研究员

认清就业形势 加强宏观调控

记者：政府工作报告中提出，首次将就业优先政策置于宏观政策层面，请谈谈您的看法。

余兴安：今年政府工作报告提出，首次将就业优先政策置于宏观政策层面，旨在强化各方面重视就业、支持就业的导向，意义十分重大。

就业是民生之本、财富之源。一个人实现就业，便获得了生存的资源，有了自立于社会的尊严。一个家庭中，有一位成员有相对稳定、质量较高的就业岗位，就有了生活的保障。就业的实质是劳动者与就业岗位的匹配，是劳动者进入生产领域、参与社会经济建设的体现。推动社会经济的发展，包含物力、资金、技术等因素，但最根本的是人力因素。我们常讲，稳增长就是为了保就业。反而言之，保住了就业也就稳住了经济增长，稳增长与保就业相辅相成，这也是将就业优先政策置于宏观政策层面的深意所在。

记者：当前在稳就业、促就业方面还存在哪些挑战？

余兴安：近年来，我国在促进就业方面取得了显著的成效。2018 年全年城镇新增就业人数达到 1361 万人，同比增加了 10 万人。2018 年末，全国就业人员 77586 万人，全国城镇登记失业率为 3.8%，全国城镇调查失业率为 4.9%；城镇失业人员再就业 551 万人，就业困难人员实现就业 181 万人。

当前，就业工作面临一些前所未有的新情况、新问题。

从经济发展角度来看，经济增速放缓对劳动力的吸纳会有一定影响，经济结构调整阵痛凸显，动能转换处于进行时。此外，国际环境复杂多变，带来诸多不确定性因素。

从供给方角度讲，劳动者平均受教育年限提高，基本素质和职业技能今非昔比，但劳动年龄人口数量下降、劳动参与 率下降等问题已经显现，需要引起足够重视。

保障就业稳定 推动经济发展

记者：下一步，应如何更深入地做好就业工作，使就业工作更有效地服务于经济建设？

余兴安：就业工作是人力资源工作的重要组成部分，要站在人力资源工作在新的历史时期的新定位上理解和把握。

党的十九大报告提出，要“推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革，提高全要素生产率，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”“在中高端消费、创新引领、绿色低碳、共享经济、现代供应链、人力资本服务等领域培育新增长点。”我们过去讲，人力资源工作要服从并服务于经济建设，在与经济建设的关系中，人力资源工作处于附从性的位置。党的十九大报告将人力资源纳入协同发展的产业体系中，并作为重要组成部分，这就表明人力资源工作也是经济工作的重要内容，这是在经济社会发展体系之中对人力资源工作进行了新的定位，实质上是进一步提升了人力资源工作的价值。

这次政府工作报告明确地将就业优先政策置于宏观经济层面，人力资源工作者应对此加以深刻理解，使人力资源工作更紧密、更具体实在地融入到整个经济社会发展全局中去。

做好下一步的人力资源工作，保障就业优先战略的实施，要做好以下几方面的工作：

一是要在提高人力资源整体素质上下功夫。人力资源工作的首要环节是人才培养，应坚持人才培养质量第一的原则，保障人力资源实现有效供给，整体提升劳动者的科学素质、技能水平、敬业精神等，推进培养由规模增长向质量提升的转变。

二是应进一步深化改革，在体制机制上保障广大劳动者自主择业和用人单位合法用工的权益，清除各类不必要的障碍。

三是要制定切实可行的政策，引导人力资源合理流动，引导人力资源向实体经济集聚，鼓励人才创新创业，助力解决特定人群的就业问题。

四是应大力发展人力资源服务市场，解决好人力资源服务体系建设和服务能力的提升问题，促进人力资源服务业向产业链高端延伸，为供需双方提供有效的、高质量的服务。

五是加强教育宣传，引导广大劳动者特别是青年人形成积极的求职择业观念，让“幸福都是奋斗出来的”理念真正深入人心。

（李浏清）

千万别低估了中国经济

2018年的中央经济工作会议在谈及中国经济“稳中有变、变中有忧，外部环境复杂严峻，经济面临下行压力”的同时，特别指出，“世界面临百年未有之大变局，变局中危和机同生并存，这给中华民族伟大复兴带来重大机遇。”

“世界面临百年未有之变局”这个论断，在中央文件层面，还是第一次。这个论断，对于如何研判当下的中国经济，对于如何研判中国战略机遇期的新内涵，以及下一个30年中国经济的大趋势，都具有重要意义。

众所周知，2018年中国经济在面临极其复杂严峻的形势下，外界关于中国经济未来的看法趋于悲观。特别是在中美贸易摩擦的大背景下，国内外的机构大多调低了对2019年中国经济增长的预期。

比如，国际货币基金组织最新一期的《世界经济展望》将2019年中国经济增长的预期从6.4%下调到6.2%，世界银行对2019年中国经济增长的预期也是6.2%。国内机构，包括中国人民大学、中国社科院等普遍认为2019年中国经济增速将低于6.5%。

现在很多机构和专家对中国经济的判断过于悲观了，而这种悲观的看法从过去的历史看绝大多数是错误的。

中国在经济挑战中总是化危为机

从过去40年中国经济经历的困难和挑战看，大的挑战至少有四次，第四次就是本次中美贸易摩擦。

现在很多专家对于当下中国面临的挑战，总是夸大其词。但是，从过去40年的历史看，至少在前三次重大挑战中，中国经济并未被打垮。而是在经历短暂调整后，实现了新的大幅度的跨越，这是历史事实。

而本次中美贸易摩擦，就对中国经济的影响而言，与过去三次大的挑战比，对中国经济的影响是最小的。大家在心理层面为什么预期悲观，一方面是很多专家并未站在历史的大周期去看待这次挑战，从而夸大了中美贸易摩擦对中国经济的影响；另一方面，全球的政治经济的确在经历一个百年未有之变局，这种变局带给中国经济的，既有重大的挑战，也有历史性的机遇。

中国经济下行，问题更多在自身

“全球百年未有之变局”究竟指什么？过去半个世纪全球政治经济的最重大变局就是中国的崛起。经过40多年的发展，中国在积累了巨大的物质财富的同时，也在积极参与全球治理。这给中国未来的发展带来了新的机遇和挑战。

比如，就当下中国经济面临的挑战而言，今年很多机构把其归结为中美贸易摩擦。但事实上，就中国经济的基本面和主要指标而言，中国经济今年下行的压力主要来自中国经济自身。

中央经济工作会议指出：“这些问题是前进中的问题，既有短期的也有长期的，既有周期性的也有结构性的。要增强忧患意识，抓住主要矛盾，有针对性地加以解决。”如果将今年中国经济的下行主要归结于中美贸易摩擦，很显然是对中国经济目前的基本面认识不清，属于严重的误判。

周期转换为中国经济带来更大机遇

中国经济最关键的问题绝不是经济速度的下滑，而是在速度下滑背后，如何实现经济增长引擎“转换”，这是关键的关键。可以说，中国经济正经历一个“发展的三峡”，各种新的挑战相继出现。三峡湾多水急，但如果坚持走下去，走出三峡，后面就一定是“晴川历历汉阳树，芳草萋萋鹦鹉洲”的大好局面。

中国经济当下面临的各种周期的转换绝非仅是挑战，而是新的更大的机遇。若看不到这一点，就易对中国经济得出悲观的结论和预期。

短期稳定经济，我们有经验，也有办法。但当下中国经济的主要问题仍是长期问题和改革问题，需要通过更强有力的改革信号扭转对中国经济长期悲观的预期。

“逆周期”政策是必要的，但逆周期政策的目的绝不是仅仅为了短期稳定，而是为下一步中国经济闯过“发展三峡”创造稳定的环境；供给侧改革也不是主要看指标看数据，而是要为中国经济增长引擎的转换构筑一个体制机制的框架；“六稳”也不是为短期的“稳”而“稳”，而是为顺应百年未有之变局，为中国经济实现高质量发展创造更有利的环境。

慢下来，才能在下一个周期快起来

中央一再强调“我国发展拥有足够的韧性、巨大的潜力，经济长期向好的态势不会改变”，我对此判断完全同意。

关键的是，一定要顺应百年变局，真诚推动改革，为中国下一个30年构建良好的公共治理和制度架构，稳定包括企业家在内的民众的预期。从其他国家的发展经验看，经济增速在这个阶段慢下来并非坏事，面对百年未有之变局，摁一下暂停键，放慢速度，为中国下一步的发展提供反思和思索的时间。

（马光远）

※ ※

（上接41页）

主的获得感。

活动当天，“红马甲”志愿服务队还在早高峰时段，手执交通引导牌开展了文明交通志愿引导服务，劝导行人和非机动车辆文明出行，遵守交通规则，让礼让守序成为靓丽风景线。

下一步，局机关各党支部将以充分发挥“红马甲”榜样、凝聚的作用，积极开展形式多样的主题党日活动，引导传递正能量。

（姜楠文并摄）

慧博观点—未来灵活用工将怎样影响我们的生活

前言：关于灵活用工的说法，区别于和用人单位签订长期固定的劳动合同。灵活用工从字面理解，合作方式、工作时长、包括领取报酬的方式会更加灵活。根据相关数据，美国大约有三分之一的工作人口在灵活用工市场，在日本这个数字也比较高。目前我们国家灵活用工的数量比例在整个人力资源行业不到10%。

近日，东方慧博副总经理李莎莎女士做客北京城市广播《职场帮帮团》栏目，畅谈未来灵活用工将怎样影响我们的生活，以下为东方慧博李总在访谈中的部分观点。

如何理解灵活用工？灵活用工和传统的签订长期固定劳动合同内容方式有哪些不同？

李总谈到：首先我们定义灵活用工区别于全职固定用工的概念，主要指兼职用工、小时工和短期项目制用工。但是从实际经营来看，大家更愿意定义灵活用工是企业根据业务发展需求的波峰波谷而进行的按需配置，不再局限于原来固定的正式的甲方和乙方或者劳方和资方的雇佣关系，所以与传统方式相比较，灵活性是比较突出的特点。另外在高效配置方面也很有优势。从用工的供需两方分析，用工方的用工成本更低，管理机制更加灵活；而对于个人，可选择性机会较多，不再局限于只服务某一家公司，个人与企业的附属性逐步降低。从灵活用工的本身价值来看，灵活用工真正做到了劳动力市场供需两端的高效率配置。

在谈到大众对灵活用工的看法和现状时，李总谈到：目前，就我们传统心态而言，大家都是以稳为主，更喜欢稳定，人性也是如此。灵活用工有一些兼职，有一些是企业从项目角度出发来设置岗位，还有人说灵活用工是打零工。更全面地说，它体现的是就业形式的多样化，从企业的用工管理角度，这是多元化的一种用工机制的便利。根据我们的经营情况，实际上是逐步呈现递增趋势，特别是近几年，很多岗位呈现大比例递增。岗位居多的一方面是商业服务类岗位，比如服务员，包括现代商业的从业人员；第二是文化设计类，或者是会展服务类；第三是互联网类，这种行业领域的就业人群也呈现递增趋势。有一个统计，近几年我们国家灵活用工的复合增长率在年均百分之二十左右，虽然我们的基数和一些发达国家相比偏低，但是增长速度很快，未来这种趋势会更加明显，相信在不久的将来，我们能够像美国日本这样，就业人群的人数会很快追赶上来。

在访谈中，李总还与我们分享了两个灵活用工的客户需求的实际案例：原来我们可能想象不到有些岗位会有灵活用工的需求，但是通过近几年的尝试发现，比如会展服务类，可能突然有一个会议或者展览召开，就会有大量灵活用工人员的需求。并且从北京目前的定位来看，以后文化展销类包括会议类的活动可能会越来越多，所以在某一个项目产生时就一定会有大量的需求。我们曾经做了一个“皇马中国行”的活动，当时需要现场志愿者服务，我们在很短时间内募集到上百名志愿者提供现场服务，这很出乎我们意料，因为我们在此之前做过一个小活动的志愿者服务，只有几十人。但是这个活动因为大型且知名，所以在很短时间内达到人数大比例增加。因此随着活动次数的增多，在会展服务类中的灵活用工人数也会越来越多。同时，灵活用工对于从业者的专业技能会有一些新的要求。我们之前为一家首饰品公司提供项目制用工的时候客户提出明确要求，需要对钻石、4C有一定认知，还需具备一定的销售技巧，或者掌握基本的商务礼仪知识。这是他们最担心的也是他们最需要的地方。

从人力资源角度出发，李总还提到了导致灵活用工的增长比较快速的原因。从我们行业实践看，主要可以从三个角度看待灵活用工的增长态势：**首先是明显的政策变化，**劳务派遣暂行规定政策出台之后，对很多大型企业包括劳动密集型企业在用人需求方面产生一定影响，由于比例和岗位的限制，可能没有办法大规模雇佣劳务派遣人员，但是企业确实有用人需求，所以就会通过灵活用工的方式去解决实际用人困难的问题。

另外市场环境方面，也给在京企业提出挑战，首先是比较热议的用工成本问题，用工成本越来越高，国家管控也越来越严格。这一点对于从业人员是很好的，可以进一步规范用工关系，但是对于企业会产生一定的问题；第二是市场变化较快，大家会担心整个经济大环境，所以就出现了对于业务发展的不确定性，在用工上就更不敢大批量的雇佣长期劳动者。第三是和北京市的核心定位息息相关，像我们刚才提到的第三产业或者现代商业服务业的岗位不断衍生，是因为北京市的核心定位角色的转化。还有一个是，整个互联网行业的发展对于灵活用工岗位扩张也产生一定影响。

最后从就业群体角度来看，现在就业的主力军集中在十八到四十五周岁，之前我们也做过一些调研分析，对十八到三十四周岁的人员来讲，他们更愿意采用灵活用工的方式。一方面可能一部分人在接受例如大专或本科继续教育，另外这里也不乏新生代农村就业人口，他们的就业观念不同于以往的就业群体，他们更愿意找一些新鲜好玩的，但不一定拘泥于某一家公司的工作岗位

去尝试，这对灵活就业的发展也起到一定促进作用。

最后李总还分析了个人选择灵活用工的原因。从一个统计数据来看，灵活用工对于个人来说，赚取报酬、打发时间还有锻炼自身成为很多人选择灵活用工的一个原因，但占比最大的还是赚钱，大大超过了打发时间没事干，这个比例在统计当中占百分之六十八点五，还是有很多人把零工的报酬作为主要收入来源。从我们的角度进行评估，对于个人，他做了综合成本评估，他们的时间更灵活，单位赚取的报酬平均到每一月度的这种报酬进行对比，相对值会高，绝对值上却不一定所有灵活用工岗位都高于长期用工岗位。大家考虑的是综合成本和收入之间的相比即性价比。

※ ※

慧博观点——新时代女性的职业发展之路

近日，人力资源社会保障部、司法部、全国妇联等多家部委印发的《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》，针对社会关注的用人单位在招聘过程中不得限定性别、不得以性别为由限制女性就业，不得询问女性的婚孕情况等问题，北京城市广播《职场帮帮团》栏目近期围绕《什么挡住了女性的求职大门》主题，请到了东方慧博公司慧博研究院院长白贺玲女士与大家分享 --- 新时代女性的职业发展之路，以下为白院长在访谈中的部分观点。

女性在求职时会遇到哪些歧视？

最常见的，就是女性相比男性，会更难获得平等的就业机会。有很多岗位，即便在工作条件、环境、绩效要求等方面对男女都适用，但是企业还会倾向于男性优先。在职场上，会形成这样的现象：高学历的女性不如低学历的男性有竞争力。职场女性如果想获得跟男性相同的职位，需要付出更大的努力。企业里高管人群女性的比例，政坛中的女性领导人，都为少数。有一项针对都市女性职业的调查显示：男性占公司经理层的 57.9%，女性占 42.1%；而在总经理及以上的职位中，男性所占比例约为 83.4%，女性仅为 16.6%。根据联合国妇女地位委员会 2017 年发布的一份报告显示，妇女在教育程度和劳动力市场参与度提高的同时，并未获得更好的工作条件、晋升机会和同工同酬，却承担了过多的无酬照护工作。在全球范围内，妇女的收入比男子低 24%，而妇女从事的无酬照护和家务工作几乎是男子的 2.5 倍。在商业领域，女性 CEO 占比仅为 4%。

为什么近些年企业对女性的婚育状况格外关注？这背后还有哪些深层次的原因？

女性就业歧视在全面二孩政策实施后，显得比较突出。以前，只要女性已婚已育，企业还是愿意聘用。现在，就算求职女性已经生育，企业也会很戒备——他们担心，万一生二孩，那该怎么办？女性还没生孩子，已经被打上“以后要请婚假和生两个孩子、要休很长时间产假的特大定时炸弹”的标签；生育一个孩子的女性，在职场会被贴上“这是个随时生二孩定时炸弹”的标签；已经生完二孩的女性，职场上的标签变成“没有精力工作”。综合看，这跟社会发展、经济运行情况、企业人力资源管理水平等都有很大关系。怀孕后，女性职工受身体变化影响会出现请假的情况；企业受人工成本日益增加的影响，会更加强调投入产出的效益回报。因此，关注女性婚育状况是企业不得不为的行为，被称作是“必要之恶”。

在现阶段，如何才能让企业真正愿意、敢于在招聘女性时，不考虑其个人的婚育问题？除了行政规定，企业还需要哪些支持？

女性承担的婚育责任不仅仅是家庭需要，更是对整个社会进步有重要影响的行为。社会问题不能单纯地靠法制强压企业一方去解决，而是需要全社会共同努力来共建和谐。一方面，女性朋友们要从内心树立积极向上的职业发展观，建立自信心，通过不断学习提升职业能力，通过工作在职场上发挥自己的一技之长，实现个人的社会价值。

另一方面，国家的立法要成体系化，出台政策要有实操性、可执行。在《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》等法律法规基础上，可以探讨更全面的女性孕育支持手段，比如通过生育保险

给予孕期女职工孕期补贴、对于企业在岗女职工达到一定比例后给予税收返还等方式减轻企业负担，认可女职工的社会地位。

每一位女性都有人生出彩和梦想成真的机会和权力。习总书记曾指出："追求男女平等的事业是伟大的，纵观历史，没有女性解放和进步就没有人类的解放和进步。"新时代女性应坚定自我提升，自我发展的信心，不断学习提升职业能力，相信一定会有更加美好的明天。

※ ※

东方慧博总经理罗冬谈人力资源服务业发展

■孟晓蕊

当下，人力资源服务业的发展面临着不断变化的外部环境。经济、技术与政策的诸多因素对人力资源服务业会产生哪些作用？在机遇与挑战之间，人力资源服务行业企业该如何结合自身实际与时代需求做出业务创新？记者近日就上述问题采访了北京东方慧博人力资源顾问股份有限公司总经理罗冬。

记者：从总体来看，人力资源服务行业近年来面临的外部环境如何？

罗冬：我们公司成立已经将近18年了。在这18年中我们作为人力资源服务行业从业者，就深刻地感受

到了行业所面临的形势的变化。

从我们刚成立的2001年到2013年，人力资源服务行业处于一个快速发展的阶段。虽然也经历过金融危机和各种立法的调整，但整个行业都处在上升发展的态势中，但这种发展比较初级和粗放，服务机构在价值贡献上的差异性并不大。

但从2014年、2015年开始，市场不确定性增加了。在技术上，随着行业"互联网+"的进程，这个行业开始面临一些调整和改变。在宏观经济形势上，近两年来GDP增长率的下降，对稳定和促进就业构成一定的挑战，这对与就业形势密切相关的人力资源服务行业提出了新的要求。在国家政策层面，从近两年立法和政策可以看出，国家对人力资源服务业的重视加大、对行业企业的要求也与之前不同。所以，人力资源服务行业的发展现在面临的影响因素比较多，这种复杂性是前所未有的。

在这种复杂的形势下，我们战略规划更新的速度必须加快。举个例子来说，一直以来，我们公司通过高层办公会的形式来研判形势、进行决策。这种办公会以前是每月一次，而现在是每周一次，这样才能及时决策。

当然，要应对挑战，最根本的是必须提升创造性和创新力。原先同质化发展的状况在经济下行期会面临很大挑战，要想持续性发展，必须深耕为客户创造价值的能力。

记者：国家的立法和政策，对人力资源服务行业的发展释放了怎样的信号？人力资源服务行业企业该怎样结合自身实际与政策要求，来规划发展方向？

罗冬：2018年《人力资源市场暂行条例》出台，是人力资源服务领域的一件大事。从内容来看：一方面，《条例》进一步放开人力资源发展的约束，另一方面，《条例》也显示出国家鼓励人力资源服务行业向高附加值、高智力密集的方向发展。这是我们需要特别重视的方面。刚才我说过，现在人力资源服务业的发展水平还处在比较初级的阶段。企业数量不少，服务的内容上差异性却并不大，趋向同质化发展；单一化服务比较多，能给企业提供综合性整体化解决方案的机构比较少。所以整个行业要从走规模经济的路子转向注重范围经济的发展，注重服务领域的纵深化和细分。

记者：确保就业形势稳定是我国当下和未来一段时期的重大民生工作目标和经济社会发展重点工作。您认为，在这个过程中，和劳动力、就业密切相关的人力资源服务企业应该发挥什么作用？如何将承担社会责任与创新业务模式、发挥行业优势结合起来？

罗冬：人力资源服务企业在稳定和促进就业中的作用，首先应该体现在尽可能多地为劳动者发掘和提供就业岗位上。其次，要根据新型就业形态发展的趋势，在技术手段上创新，提供弹性、灵活的就业机会和方式的平台。再次，发挥自身在提供职业培训方面的优势，提供就业培训服务。最后，有一定业务积累的企业，还应该凭借员工关系管理方面的经验，帮助企业客户协调劳动关系、化解争议苗头，提供企业文化方面的咨询和指导，

协助劳动关系双方构建和谐劳动关系。劳动关系和谐，就业才会稳定。

记者：在这些方面，贵公司有什么积极做法吗？

罗冬：我们很重视与稳定就业相关的服务。2015年我们就成立了“慧心博爱企业社会责任促进行动小组”履行社会责任，并参与了很多政府的公益性项目。比如针对东北地区的就业援助招聘活动、京津冀一体化进程中的就业促进项目。10年来，我们坚持为北京市交管局提供交通协管员公益性岗位招聘服务，对在这些岗位上安置的就业困难群体，坚持春节送温暖、夏天送清凉，并利用我们的资源，直接或间接为他们的孩子找工作。

在职业培训方面，我们建立了普华职业技术培训学院，为就业人员提供在职业技能、就业意识方面的培训，让他们顺利进入职场。

2018年，我们还参与北京市朝阳区政府的涉农社区居民市民化项目，为远郊区农民提供就业中的劳动权益保护、如何做文明市民等方面的培训，并帮助他们在我们的灵活就业平台“微工”APP上与企业对接，获得灵活就业机会。在这个活动中，我们深入了30多个乡镇，服务达到上万人次。

记者：您刚才说到了人力资源服务业需要技术手段创新，现在，很多行业都在积极思考或实践如何与互联网、大数据、人工智能等新技术结合以实现转型升级。对此您怎么看？人力资源服务行业能否借助这些新技术找到新的商机？

罗冬：现在有一个通行的说法，就是新技术在为传统产业“赋能”。但是要说为人力资源服务企业带来的是不是机遇，则需要辩证来看。

比如，随着“互联网+”的深入，这个行业中的传统企业面临一些新的竞争对手。他们不是来自于人力资源服务领域，而是来自于IT行业，比如做各种共享平台、SAAS软件的企业。这些公司进入这个领域之后，利用他们的技术优势把原来人力资源行业的传统的常规的项目，如社保代理等，进一步免费化或者低价化了。这就对传统的行业企业造成了冲击。

但我们也可以看到，这些企业也有它们的劣势。人力资源服务行业的属性，决定了它在一定程度上强调人的独特性，不可能绝对的标准化。尤其是高端的服务，比如猎头、战略咨询等，更是需要依靠人的经验。所以我们这个行业的独特价值，在于依据不同客户千差万别的需求提供定制化的服务，也在于通过“人”，提供一种有温度的线下沟通。单纯依靠平台、软件，则无法实现这种服务深度。

所以从这个例子中，我们就能得出这样一个结论：在未来，新技术与人力资源服务行业全面的融合是可能且可行的，但互联网、人工智能等技术不可能完全取代人。人力资源服务企业应该积极拥抱互联网，在保持原有优势的基础上，创新服务模式、提升服务附加值，提高交付成果的质量。这才是我们从新技术浪潮中获得发展空间的真正契机。

记者：贵公司如何借助新技术实现服务模式创新的？能否举例说明？

罗冬：我们从2015年就在技术上开始投入。刚才说到的“微工”APP平台就是从那时起开始建设的。我们将它定位为人才共享平台，当企业或个人有弹性临时的用工或就业需求时，通过我们的平台就可以实现快速匹配和连接。这个平台同时也可以成为企业管理弹性用工人员的平台，从员工注册、考勤管理、支付薪资都可以借助平台实现。

为了方便对劳务派遣人员进行服务和管理，我们还开发了“慧博家”平台。我们长期为企业提供劳务派遣服务，涉及的员工人数常年稳定达到4、5万人。而这个互联网平台，把我们在全国各地40多个城市的派遣员工和我们公司更加紧密地实时连接起来，而且是24小时的联接。劳务派遣员工注册之后，可以随时查阅保险、薪资，还可以通过平台预约，向公司申请办理各种证明、提取相关费用等。这样就让这些员工有了一个比较好的服务体验。

在服务流程上，我们公司自己的业务信息系统也在不断升级，形成了涵盖员工招聘到离职的一个全流程管理平台。对这个系统中积累的数据，我们进行了分类，一部分可以通过“慧博家”分享给员工，还有一部分我们通过开通的客户服务端，给客户做分享。比如对一些月度、季度的管理相关数据分析，客户可以随时在这个服务端上查阅。

记者：那么，贵公司研发的这些平台带来了哪些效益？

罗冬：首先，我们与客户、员工之间的联接更加直接和紧密了。管理中的数据积累，不再是由我们作为人力资源服务企业单方面来进行，实际上已成为包括员工、客户在内的三方共同完成的。当客户把每月的管理数据上传到客户服务端上，就等于和我们进行了一个数据交换，员工要变更一些自己的劳动保障信息，比如定点医院什么的，也可以在平台上变更。这就解决了提供服务时的互动性问题，客户和员工的黏性增加了。

其次，有了这个平台之后，我们所追求的“大数据”有了数据基础。这几年我们和政府部门、高校科研院所陆续进行的一些合作研究课题，比如新型就业形态、灵活用工的调研，就是通过我们“微工”平台上积攒的数据来完成的。我们每年还会借助积累的平台数据做行业性的市场薪酬调查报告。这些平台还可以给政府部门做就业形势监控提供支持。比如我们正在和一些地方政府部门合作，通过“微工”平台做失业人员的就业情况监控，调研他们的灵活就业状态等。这些数据都能给政府扶持失业人员就业一些参考。

最后，对我们公司在降低成本、提升效益上是有明显的积极作用的。这一两年来我们的自有管理员工人数并没有大幅度的增长，但我们的业务收入在稳步提高。从2015年开始，平均每年提高率都保持在10%—20%左右。

通过我们公司的例子，新技术和人力资源行业结合的价值所在可见一斑。

新理论新情况新问题

全球5G竞赛背后的政治角力

2019年巴塞罗那通信展(MWC，简称巴展)很可能将载入史册，因为全球5G竞赛在这里发出了最响亮的令枪。一场涉及企业、行业、国家、区域和全球的5G竞赛全速启程。美国政府第一次派出强大代表团，进一步劝说盟友放弃与华为的5G合作，以政治力量给技术合作和市场竞争划出红线。而作为一家高科技民营企业，华为一改过去的低调沉默，直面争议。政治至此走入了一场原本是纯粹市场驱动的展会，走入了技术创新前沿。

富有意味的是，与此同时，美国首都华盛顿正举行美国科学促进会(AAAS)年会，在一场主题为“科学超越国界”的会议上，包括文顿·瑟夫、罗伯特·卡恩以及伦纳德·克兰罗克在内的互联网先驱们，举行了“互联网50年”的纪念活动。纪念50年前的1969年，由美国国防部高级研究计划局(ARPA)资助开发的ARPA网(今天互联网的前身)成功发出第一个信号。同一时间的两场会议，给世界传递出截然不同的价值取向。50年前美国政府资助发明互联网，并在后来几十年时间，不遗余力地吸引各国的学界、业界和政府来一起联网，将互联网推向全球，开启了人类真正的网络时代。50年前后的对比，所呈现的国家意志和时代精神，可谓天壤之别。

由于各国政府对新一轮科技革命的空前重视、生怕掉队，让5G呈现出强烈的国家驱动、地缘政治竞争特征，也让本届巴展由全球顶尖企业最新科技创新的展示会，转而变得格外政治化，成为交锋的战场。

企业的主战场原本在公平竞争，任何一家企业面对政府，都是一场不对称的战争。但是，5G竞赛是人类向往美好网络社会的长跑。技术创新、公平竞争和企业家精神等才是最终决定性因素。政治干预市场，会影响一时，却无法主导趋势。企业和国家在这场竞赛中能否取胜，国家意志是否符合时代精神才是决定性因素。所以，事到如今，在5G技术创新的旗帜下，中国企业必须挺身而出，赢得世界各国的信任，为自己争取应有的发展空间。5G竞赛已经全面开始，面对全世界40亿未上网人口，面对更加值得期待的网络社会下一个50年，推动全球联网，加强人类更加紧密的互联，是时代最宏大的趋势，是人类文明必由之路。不但中国企业要敢于领先，引领技术创新，中国也要在5G竞赛中敢于领先，在国家意志和战略层面，排除干扰，超越狭隘的地缘政治，站在全球更高的视野和格局上，推动技术进步、经济转型和社会发展。5G这场大考，我们要敢于争上游。

50年前，互联网的发明以及开放、自由、创新、平等的互联网精神的倡导，推动了人类互联，为我们这个时代做出了极大贡献。而今天，即便有人背弃自己当年的时代精神，背离自己和全球发展的长远利益，远离自己当年的成功之道，我们也应当秉承当年互联网创始之初的开放创新精神，接过推进人类互联的接力棒，推动网络社会的全面到来。

(方兴东)

※ ※

如何理解“百年未有之大变局”

近年来，国际社会的不确定性和不稳定性因素显著增多，大国竞争也变得更加激烈。面对这一形势，习近平总书记明确强调，把握国际形势要树立正确的历史观、大局观、角色观。

着眼中长期发展趋势，人类社会正在经历许多深刻而又积极的变化：一是经济全球化之变。随着新一轮科技革命和产业革命的不断孕育和成熟，人类的生产模式、生活模式、交往模式必将发生革命性变化，经济全球化也将迈向前所未有的新阶段。二是世界经济重心之变。随着亚太地区的快速发展，延续几个世纪之久的大西洋时代正在走向大西洋与太平洋并驾齐驱的新时代。三是国际格局之变。随着一大批新兴大国和发展中国家的群体性崛起，国际力量对比更趋平衡的态势更加明显。四是全球治理结构之变。随着部分西方国家国际责任意识的明显下降以及新兴国家对全球治理的广泛参与，全球治理的理念、机制和形式都在发生显著变化。五是人类文明多元之变。随着众多亚非拉国家日益增长的经济和文化自信，人类社会的文化、观念、思想和制度正变得日益多元。以一种大历史的视野观之，

世界范围的利益、权力和观念格局正在悄然发生重大转变，自近代以来延续几百年之久的国际秩序正在朝着更加公正合理的方向发展。

这一百年未有之大变局为中华民族实现伟大复兴提供了重要的外部环境，为中国全面参与经济全球化和全球治理并由此提升自身国际话语权提供了重要的历史契机。中国自身的发展本身就是推动国际秩序变化的最重要因素之一，也是从根本上决定中国外部环境的最重要的因素。中国是世界第二大经济体，是世界经济增长的重要引擎之一，是国际战略平衡的重要维护者，也是全球治理的重要参与者和贡献者。正如习近平总书记指出的那样，中国与世界关系发生深刻变化，我国同国际社会的互联互动也变得空前紧密，我国对世界的依靠、对国际事务的参与在不断加深，世界对我国的依靠、对我国的影响也在不断加深。我们要善于把世界的机遇转变为中国的机遇，也要把中国的机遇转变为世界的机遇。

以前我们谈战略机遇期，视野大体上是由外向内的，即着眼于客观外部环境的变化及其对中国的影响。现在谈战略机遇期，眼光则是内外并举的，既要看到国际环境对中国发展的影响，也要看到中国自身实力的增长及其对外部世界的积极影响。经过改革开放特别是党的十八大以来的发展，我们比历史上任何时期都更有能力维护好自身的核心利益，比历史上任何时期都更有能力统筹好国内国际两个大局，比历史上任何时期都更有能力为世界做出更大贡献。随着中国综合国力和世界影响力的不断增长，中国主动塑造战略机遇期的能力显著提高了。当今世界处于百年未有之大变局，我国发展仍处于并将长期处于重要战略机遇期。

（罗建波 徐黎）

※ ※

被美化的西方政党政治

多党制或两党制是西方政党政治的主要形式，构成西方民主的重要组成部分。西方民主观认为，通过自由选举、多党竞争实现轮流上台执政，通过有原则的反对党对执政党起着监督作用，并通过影子内阁为选民提供政策替代，才能实现真正的民主。这是西方政府和学者所夸耀的西方政党政治的优点，也是他们极力向非西方国家推荐的民主信条。但是，这些优点更像是西方美化的结果。

多党林立并非多党轮流执政

多党轮流执政是西方民主和政党政治的主要内容，但是，多党林立并非多党轮流执政，长期以来，多数西方国家政权始终掌握在一两个政党或政党集团手中。

例如，在西班牙，工人社会党联盟和人民党联盟垄断了西班牙政局，两大政党联盟的议席数之和超过全部议席的 2/3。在 2004 年、2008 年、2011 年的大选中，两大政党集团的议席数占全部议席数的比重分别为 89.1%、92.2%、84.6%。在 2016 年大选中，虽然受到另一个政党联盟——“联合起来我们能”的冲击，但是人民党联盟和工人社会党联盟的议席数仍然占全部议席数的近 2/3。在法国，社会党主导的团结左翼与人民运动联盟垄断了法国国民议会。在瑞典，社会民主党与温和党垄断瑞典政局。可以说，两个政党或政党集团控制议会 2/3 以上的议席已成为多数西方国家政治常态，多党竞争、轮流执政、相互制约无从谈起。

一些国家进行西式民主改造后，虽然实行了多党制，同样未见多党轮流执政。更重要的是，这些国家并没有因为移植西方政党制度，就顺利地推动国家发展和现代化，反而由此引发了一系列问题，有的国家甚至陷入无休止的社会动荡，造成了新一轮的“民主之殇”。

西方政党之间并非平等竞争

20 世纪 70 年代以来，西方主流政党党员人数大幅下滑，政党的党费收入相应大幅减少。为了生存，西方政党日益强调与国家的联系，甚至成为国家的一部分，脱离社会，丧失了西方学者所标榜的独立性。西方主流政党通过议会立法，由国家直接为政党提供补贴。在奥地利和丹麦，国家为政党总部提供的资助已经与政党通过其他渠道获得的资金总和大致相等。在芬兰、挪威和瑞典，政党所收到的国家补贴，大大超过了政党从其他途径获得的资金总和。通过这些资源，主流政党不但能确保生存，而且提高了抵制新政党挑战的能力。

在西方国家议会中，主流政党合谋排斥非主流政党、体制外政党、小党，为其发展设置重重障碍。首先，设立议会准入门槛，为其他政党进入议会设置障碍。比利时、德国、冰岛、新西兰和加拿大等国家的议会准入门槛为全国大选得票率的 5%，奥地利、意大利、挪威、瑞典等国家的议会准入门槛为 4%，希腊和西班牙等国家的议会准入门槛为 3%，丹麦的议会准入门槛为 2%。美国、英国、澳大利亚等国家，奉行赢者通吃的“领先者获胜”的规则，大党占有绝对优势。

其次，设立政党获得国家补贴的准入门槛。在西方国家，只有在议会拥有议席的政党，才能获得国家的资助，且补贴的数额以政党的得票率和议席数为依据。西方主流政党力量强，得票率和议席数高，得到的资金就多。新党、小党得票率和议席数低，所得到的资金就少。

此外，西方国家在大选时对媒体资源的分配也是不平等的。尽管新党、小党在提名候选人之后也可以获得国家媒体的一些广播、电视时段，但是，时段往往比较短，而

且大都不在黄金时段。

就这样，西方主流政党利用自己掌握的国家权力排斥体制外的政党、新党，小党，为他们的发展设置各种障碍，这与西方民主观强调的多党平等竞争原则相去甚远。可见，所谓政党的平等与充分竞争，只是西方政治被人为美化的概念。

反对党的存在并未带来建设性效果

西方民主理论认为，反对党的存在是西方政党政治健康的标志，是捍卫民主、防止独裁的必要手段。但是，在当前的西方政治中，为了提高选举获胜的机会，意识形态与政策相近的政党往往组成政党联盟，有原则、建设性的反对党明显减少。例如，在2017年的法国国民议会选举中，法国右翼共和国人党党团、中间派共和国前进党团议席数之和占法国国民议会议席超过2/3，主导了法国政坛，法国的多党制实际上已经演变为准两党制。其他西方国家也存在不同规模的政党联盟。原有单个政党的竞争变成政党集团之间的竞争。集团中的政党就政策、议席分配和内阁职位进行讨价还价，相互妥协，集团内部政党竞争水平接近于零。

尽管不同的政党集团在大选时相互批评与攻击，体现出相互竞争的样子，但是，一旦选举尘埃落定，获得组阁机会的政党集团在执政时，并不会原原本本地实行其竞选时承诺的政策，主要政党集团的政策日益趋同，由此不难理解为何会出现左右翼主要政党集团共同执政的联合内阁或大联合政府、民族联合政府。如2005年、2018年德国联盟党（基民盟、基社盟）与德国社会民主党组织了两届大联合政府。

（向文华）

※ ※

欧盟领跑数字人才培养

欧盟重视实用技能人才培养可以追溯至1957年签订的《罗马条约》，条约明确提出为共同的职业教育与培训政策设立十项基本原则，为欧盟协调成员国进行教育治理、实施职业教育奠定了基础。进入互联网时代后，欧盟很快就意识到互联网对产业变革的影响以及对匹配教育培训的要求，早在本世纪初就曾提出“数字能力”概念，将数字人才的培养作为提升其竞争力、促进经济增长和就业的关键举措。

2016年至今欧盟密集出台《欧洲新技能议程》《数字教育行动计划》等系列文件，不断加大对数字教育的投入。经过多年实践与积累，欧洲培养数字人才的举措已显现成效。欧洲统计局数据显示，掌握基本数字能力的公民占总就业人口比例已由2005年的11%上升到2017年57%。欧盟数字经济与社会委员玛丽娅·加布里尔表示，未来欧盟还将继续加大数字人才的培养力度，以满足数字经济迅猛发展对人才的结构性需求。

完善制度保障，加强教育投入

数字人才培养是欧盟发展数字经济、实现中长期战略的关键一环。欧盟分别在“里斯本战略”和“欧洲2020战略”中将数字人才作为十年发展规划的重要内容，先后公布实施了《网络学习行动计划》(2005)、《21世纪数字技能：提升竞争力、增长和就业》(2007)、《欧洲新技能议程》(2016)等系列文件。2018年1月，欧盟出台《数字教育行动计划》，以数字能力培养为目标导向，在欧盟成员国推广教育标准与评价工具，通过搭建在线教育平台、开发数字课程体系、普及网络安全和人工智能教育等，在各级学校系统培养数字人才。在实施数字能力战略的19个成员国中，已有爱尔兰、奥地利、芬兰等16个国家构建起多层次的数字教育体系，并将数字教育纳入国家教育监督与保障体系，要求教育机构及时披露开设数字教育等情况并进行监督。

为保障制度顺利实施，欧盟将数字人才培养列入欧洲投资计划的优先领域。2014年至2020年期间，欧盟将分别通过欧洲社会基金、欧洲地区发展基金和“伊拉斯谟+”项目投入总额约260亿欧元，用于数字人才培养相关的设备升级、课程与平台开发以及师资培训等。成员国也纷纷加大投入，以奥地利为例，该国连续四年投入16亿欧元，实施“数字技术进课堂”项目，推广计算机编程、人工智能等课程，以帮助“每一位学生在数字化世界生活和学习”。

界定数字能力，指导教育实践

数字能力是评价和培养数字人才的基础，欧盟坚持以能力为目标导向开展数字教育。2013年欧委会正式发布《数字能力框架》，将数字能力定义为在工作、学习、娱乐以及社会参与中自信及创造性地使用ICT(信息与通讯技术)的知识、技能和态度。2016年12月欧委会出台了升级版文件《数字能力框架2.0》，进一步将数字能力量化为数字化内容编辑应用等五大领域21种能力。每项能力在不同学习阶段又可细分为八个层级。

通过对数字能力的界定，欧盟有针对性地将数字能力映射至教育领域，提出了数字教育目标和指导性课程大纲，由此勾勒出数字人才培养的最新图景。此外，为培养ICT领域高层次、专业型人才，2017年欧委会委托欧洲标准化协会，联合欧洲400家行业协会和大型企业制定出台了《数字能力框架3.0》，为不同领域的交叉复合型数字人才培养提供了指南。在欧盟的持续推动下，到2017年底已有19个欧盟成员国实施了数字能力框架以及相应评估标准，为各级教育和培训机构培养数字人才提供指导规范。

贯穿学校教育，强调实践教学

欧盟重视在中小学阶段夯实基本的数字素养，在大学阶段提升专业化能力。按照《欧洲2020战略》，至2017年底，欧盟已有爱尔兰、保加利亚、波兰、葡萄牙等21个欧洲国家将计算机编程纳入大中小学教学课程。其中，德国联邦教育部长约翰娜·万卡于2016年宣布实施“数字知识社会的教育攻势”战略，推动数字企业与行业协会和850所德国中学与职业学校展开合作，依据《数字能力框架》开设专门课程，内容包括计算机编程、互联网的安全使用与数据保护、网络暴力识别与防范等，在真实场景中教会学生们批判、独立和创造性地使用数字媒体，深化其对技术的理解。

自2016年，欧盟在《数字教育行动计划》《人工智能战略》等文件中相继呼吁高等院校开设软件开发、数据分析和网络安全等课程，并在“地平线2020”计划中划拨专项予以扶持。为加强教学的实践性，欧盟还启动了“数字化学徒计划”，该计划依托“伊拉斯谟+”项目，支持欧盟范围内的大学生到数字化企业进行实习培训，培训内容涵盖网络安全、大数据、量子技术、机器学习或人工智能等前沿领域。此外，欧盟还在高校大力推广数字教育理念，通过设立“数字技能大赛”、资助开发数字化培训课程等，营造数字人才培养的良好氛围。

支持多方参与，推动协同共进

作为一种新经济业态，数字经济需要具备数字化思维和能力，又掌握理解企业、行业运作方式的实践型人才。欧盟注重整合多种资源，动员多方利益主体共同参与培养数字人才。2016年12月，欧盟发起成立了“数字技能与就业联盟”，将各成员国教育主管部门、数字化企业协会、高等院校及大学校长协会、培训机构与欧洲投资基金等多个利益相关方纳入数字教育框架，并成立日常管理机构协调推进，为在校学生提供相匹配的数字能力培训与认证。至2017年底，该联盟发展为覆盖23个成员国，拥有360多家成员的大型组织，在欧盟范围内举办了370多万次培训，内容覆盖数字编程、数据分析和网络安全等专业技能，超过700万人次获得了实习和就业机会等。

值得一提的是，欧盟倡导的是培养实践型数字人才，主张企业实训和学校教育同等重要，所依托的是观念、制度和实践较完善的“双元制”人才培养体系，校企双方与行业协会在实习培训目标、计划、内容、方式等方面相衔接，共同实施教学与培训计划。为增强数字教育的吸引力，欧盟在2016年将实习培训所获学分或证书纳入了欧洲学分体系与欧洲资格证书框架，使之在全欧范围内得到广泛认可。

（杜海坤 李建民）

5G发展进入冲刺阶段

当前，我国5G的发展已经进入冲刺阶段。作为一项跨时代的移动通信技术，5G将构筑起万物互联的基础设施，赋予经济增长新动能，支撑智慧社会新发展。

带来高速度

中国信息通信研究院院长刘多介绍，5G具有大带宽、大连接、低时延和高可靠等特点。5G的大带宽使其比4G的速率快10倍，低时延指标可以达到毫秒量级。

5G网络在数据传输上的高效率，得益于5G网络切片技术的应用。如果说数据传输如同车辆在高速公路上行驶，那么，5G则在继续修宽高速公路的同时，还具备了规划道路、实现分流的能力，提高了数据传输的效率。

大唐电信集团总工程师王映民介绍，5G网络切片技术可以根据不同行业、用户需求，自动分配网络。例如，在一栋大楼内，有人通过网络进行远程医疗，有人使用微信聊天，5G网络会通过自动计算，让远程医疗获得更快、更可靠的网络资源。

为推动5G商用的尽快落地，从2018年开始，国内三大运营商已在北京、上海、广州、深圳、雄安等多地开展了5G试验，搭建小规模试验区。“今年下半年，随着试验许可的发放，运营商将从主要城市开始适度部署5G试商用网络。”中国联通集团运维部总经理马红兵表示，试商用用户有望于今年下半年或明年上半年体验5G网络。

开启万物互联时代

日前，国内首个智能网联汽车5G试点项目亮相博鳌亚洲论坛。智能网联汽车配备了激光雷达、高清摄像头等多种传感器系统，使车辆在自动驾驶过程中，遇到红灯会缓慢刹车，遇到急转弯能自动减速然后转向，遇到道路施工可自动绕行。

“通信技术与汽车的深度融合，是智能网联汽车发展的必由之路。”清华大学苏州汽车研究院院长成波认为，5G与智能网联汽车结合，将推动车车协同、车路协同、车云协同等一系列应用。

在4G时代，技术实现了人与人的连接。随着智能连接领域的发展，利用5G的传输优势实现人与物、物与物的连接成为发展趋势。由于5G移动网络在速度和安全性上的优势，很多对传输速度有较高要求的应用场景将得以实现。

全球移动通信系统协会会长葛瑞德认为，5G能给我们带来更快速、覆盖更全面的连接，能够推进医疗、教育、人工智能、物联网等发展。智能连接会改变我们的生活、商业及工作方式。

（下转37页）

行业建设

智汇大湾区 赋能新时代：人力资本的新使命
第一届中国人力资源服务业发展广州论坛顺利召开

2019年4月12日，由广州人力资源服务协会承办的第一届中国人力资源服务业发展广州论坛在广州白云国际会议中心隆重召开。

2019年的人力资源服务业，在机遇和挑战面前，如何创新和突破？如何助推中国产业升级，如何为经济和社会发展提供新动能，是中国人力资源服务业的核心主题。

此次广州论坛，即是聚焦行业热点、把握产业脉搏、具有前瞻性的思想盛宴，是一场大咖云集的行业盛会。

国内各省市人力资源服务协会负责人、联合主办协办机构代表（团）；企业家和专家学者近千人到会。北京人力资源服务行业协会书记张宇泉、协会秘书长沈志歙等5名同志及王通讯人才工作室主任唐淑君等一同出席了此次大会。

广州人力资源服务协会秘书长陈家伦主持开幕式，广州市人力社保局副巡视员陈玉元到会致贺辞，北京人力资源服务行业协会书记张宇泉代表大会主办单位致开幕辞。

中国人事科学研究院人力资源市场研究室主任田永坡应邀代表余兴安院长作主旨演讲。

浙江宁波人力资源服务行业协会副会长兼秘书长潘卫平主持了第五届中国（宁波）人力资源服务创新创业大赛发布会。

上海人才服务行业协会秘书长朱庆阳主持大会演讲。

北京外企人力资源服务有限公司总经理郝杰、北京科锐国际总裁、首席执行官高勇、薪太软上海科技发展有限公司董事长杨鹏博、爱员工创始人赵杨晛、智联招聘集团高级副总裁王戈、人社部劳动和社会保障科学研究院劳动争议研究室主任李天国、猎新传媒CEO把冉、南都大数据研究院大湾区首席研究员黄海珊、中国知名人力成本精算专家方晓、上上签电子签约解决方案负责人潘伟伟、员工关系管理专家白永亮、安心云人事创始人姚笛、人力资源第三方独立观察师吴建华、美世中国区合伙人方维慧等十余位业内专家就当前及今后一个时期的行业发展等相关问题作了精彩纷呈的演讲。

宁波协会潘卫平主持了大会最后组织的圆桌论坛。

4月13日上午，广州人力资源服务协会组织召开了广州国家级人力资源服务产业园发展座谈会。中国人事科学研究院人力资源市场研究室主任田永坡、北京人力资源服务行业协会书记、全国省级人力资源服务行业协会联席会会长张宇泉、协会秘书长沈志歙、王通讯人才工作室主任唐淑君、中国对外服务工作行业协会秘书长张艳珍、上海人才服务行业协会秘书长朱庆阳、深圳市人力资源服务协会秘书长陈阳生、宁波人力资源服务行业协会秘书长潘卫平及广州市人力社保局、局市场处、中国南方人才市场有关领导同志出席了座谈会。

会议就北京、上海、宁波、深圳等城市推进人力资源服务业发展特别是人力资源服务产业园的政策、经验和做法；各地政府、人力资源服务机构和行业协会在产业园发展中的角色和作用；全国人力资源服务行业以及产业园发展的总体情况及最新动态等问题进行了深入的探讨交流。

与会专家并就如何促进广州人力资源服务业发展特别是推进国家级人力资源服务产业园建设提出了诸多政策建议。

（康群）

※ ※

2019亚太人力资源开发与服务博览会暨第十五届
中国人力资源服务业高峰论坛在深圳成功举办
北京协会领导带团参加大会并致开幕辞

此次博览会和论坛的主题是：共享机遇，共促发展，共创更加辉煌的四十年。今年，正值中华人民共和国建国70周年、中国人力资源服务业40周年。在这个特殊时期，举办博览会和论坛，具有特殊的意义——是中国人力资源服务业回顾过去、展望未来、展示成果的最好时机和平台。

博览会和论坛于2019年4月14日—15日在深圳会

展中心隆重举行。北京人力资源服务行业协会书记张宇泉、协会秘书长沈志敏等5名同志及王通讯人才工作室主任唐淑君参加了此次会议。中国人事科学研究院院长余兴安应邀作题为“四十年人力资源服务业发展的回顾与前瞻”大会主旨演讲，张宇泉书记代表大会组委会作开幕致辞，上海协会秘书长朱庆阳、中国外服协会秘书长张艳珍主持了大会论坛。

业内多位知名专家学者、政府领导、企业高管张锦荣、苏永华、张媛媛、汤宏、庄志、周林伟、杨伟国、郝杰、李跃章、潘伟伟、魏亮、杨晓峰、李天国、王云雷、李艳萍、韩志勇、王桂生、方晓、姚笛、刘志斌、朱宁、聂有诚等在两天的大会演讲中，就人力资源服务业的政策变化、国际化、信息化、平台化、融合化、专业化等诸多方面，探讨了中国人力资源服务业的调整与转变，展望了更加辉煌的四十年。

为了表彰在中国人力资源服务业发展40年来做出卓越贡献的人物和单位，“亚太人力资源开发与服务博览会和中国人力资源服务业高峰论坛”组委会经过单位、各协会和专家推荐，评委会审定，评选出40位“最具影响力人物奖”、1位“终身成就奖”、22位“卓越成就奖”、9位“行业伯乐奖”和33位“创业新星奖”等个人奖项；评选出26个“知名互联网平台奖”和33个“最佳实践案例”等单位奖项。

获**最具影响力人物奖**40人为（排名不分先后，按照姓名或单位首字拼音顺序排列）：

1、陈伟力：中国国际技术智力合作公司原总经理

2、董保华：华东政法大学政治学与公共管理学院教授、博士生导师、中国劳动法学研究会副会长，上海市劳动学会劳动法专业委员会主任委员

3、董立勤：青岛人才中介行业服务协会原会长、青岛市人才中心原主任

4、范本鹤：上海人力资源服务产业园区党委书记

5、高门中：苏州汇思人力资源有限公司董事长

6、高勇：北京科锐国际人力资源服份有限公司董事长

7、顾家栋：上海人才服务行业协会名誉会长、上海市对外服务有限公司原总经理

8、顾伟忠：光辉（上海）人才咨询有限公司董事总经理

9、韩光耀：北京市人才服务中心原主任

10、韩敬民：北京外企服务集团有限责任公司原党委书记、董事长

11、柯建刚：澳门国际人才交流协会主席

12、李栋：东浩兰生（集团）有限公司副总裁，上海外服（集团）有限公司党委书记、董事长

13、孟庆伟：中国人才研究会副会长、沈阳市就业和人才服务局原局长

14、彭剑锋：中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师、华夏基石董事长

15、钱瑞智：福建人力资源劳务派遣行业协会会长

16、沈荣华：上海公共行政与人力资源研究所名誉所长

17、盛南方：广东省人才交流协会专职副会长

18、石磊：中国国际技术智力合作公司原副总经理、中智上海经济技术合作公司原总经理

19、苏永华：诺姆四达集团 总裁、董事长

20、孙扬先 ：北京市外国企业服务总公司 (FESCO) 原总经理

21、汤宏：中国就业促进会副会长、湖北纳杰人力资源有限公司总经理

22、王光军：河北诺亚人力资源开发有限公司总经理

23、王桂生：关键人才公司CEO、任仕达中国区原董事总经理

24、王通讯：中国人事科学研究院原院长，王通讯人才工作室首席专家

25、王旭东：中国国际技术智力合作公司原总经理

26、王一谔：北京外企服务集团有限责任公司党委书记、董事长

27、吴若萱：台湾精英人力资源股份有限公司原总经理、Manpower大中华区原总经理

28、吴克俭：世界人事管理学会联合会前主席、亚太区人力资源协会前主席、香港人力资源管理学会前主席

29、肖茵：诚通人力资源有限公司董事长、党委书记、总经理

30、熊坚：红海人力集团战略委员会主席

31、徐苏安：江苏领航集团人力资源服务有限公司董事长

32、叶菁：广东智通人才连锁股份有限公司董事长

33、袁建华：万宝盛华大中华区首席执行官兼总裁

34、曾湘泉：中国就业研究所所长、中国人民大学劳动人事学院原院长

35、张建国：中华英才网原总裁，上海人惠商务咨询有限公司CEO

36、张宇泉：北京人力资源服务行业协会党委书记

37、赵乃真：：中国对外服务工作行业协会原秘书长

38、甄荣辉：“前程无忧”总裁

39、朱庆阳：上海人才服务行业协会秘书长

40、庄志：英格玛人力资源集团董事长兼总裁

中国对外服务工作行业协会原秘书长、北京外企人力资源服务有限公司原副总经理樊进生获**终身成就奖**。

陈谏、朱殿智等22人获**卓越成就奖**。

高翔、周德生等9人获**行业伯乐奖**。

曹红娜、王云雷等33人获**创业新星奖**。

保准牛互联网保险平台：保准牛、薪太软（上海）科技发展有限公司：薪太软等26家获**知名互联网平台奖**。

科锐国际一带一路成功案例——助力中国IT服务企业首次出海告捷、福建省人力资源服务有限公司成功案例——劳动争议处理实践案例等33个案例获**最佳实践案例**。

深圳大会的间隙，在协会张书记的带领下，北京诚通

人力资源服务公司、王通讯人才工作室及承德市人力资源服务行业协会会长胡适、北京协会等8名同志到访广州泛亚人力资源服务公司交流考察，受到泛亚人力靳站斌董事长等同志的热情接待。

（康群）

※ ※

协会第六届第四次理事会会议近日顺利召开

北京人力资源服务行业协会第六届理事会第四次会议于2019年3月15日在北京人才大厦五层多功能厅顺利召开。本次理事会议应到理事47名，实到37名，到会理事人数超过三分之二，符合协会章程的规定。

北京市人才服务中心主任林革、北京市人力社保局市场处处长高永辉应邀出席了会议。

协会书记张宇泉同志出席了会议。会议在会长温沁山主持下，就协会2018年来完成的工作进行了认真总结，对2019年协会的重点任务进行了研究部署，并讨论通过了以下决定。

一、会议听取了协会秘书长沈志歙所做的2018年协会工作情况汇报及2019年协会十二项重点工作的报告，到会同志讨论并通过了这个报告。

二、会议讨论通过了关于协会领导职务调整的意见，决定增补以下8名同志为协会副会长：

中国国际技术智力合作有限公司外企公司总经理李云峰

北京劳动就业报社副社长赵清华

江苏久诚人才咨询集团有限公司董事长钱建新

北京中科元创集团有限公司董事长巩珊珊

北京易才博普奥管理顾问有限公司业务中心副总裁崔艳

北京京才人才开发中心有限公司执行董事王海

上海博尔捷企业集团有限公司创始人、董事长侯正宇

山西慧源人力资源集团有限公司董事长朱殿智

决定北京尚格人力资源服务有限公司董事长邹悦担任协会监事会副监事长

增补以下5名同志为协会副秘书长：

上海韧力投资管理有限公司（第一资源）创始人刘红

北京盛世三人行企业管理有限公司董事长兼CEO惠鹏

杭州今元标矩科技有限公司公共关系部总监陈博

北京小爱智能科技有限公司CEO谈华芳

北京人力资源服务行业协会人力资源经理委员会秘书长刘德刚

增补以下2名同志为协会理事会理事：

国投人力资源服务有限公司业务总监堵琳

上海微知软件科技有限公司商业运营总监谢春雷

免去以下2名同志协会副会长职务：

中国国际技术智力合作有限公司总经理程功

智阳网络（上海）有限公司总裁王颖娜

免去以下2名同志协会副秘书长职务：

北京尚格人力资源服务有限公司董事长邹悦

上海韧力投资管理有限公司（第一资源）原总经理程海涛

免去国投人力资源服务有限公司总经理孟书豪的协会理事会理事职务

三、会议听取了秘书长沈志歙关于成立北京人力资源服务行业协会“北京猎头专业委员会”的意见。

为了积极配合市人力社保局贯彻落实《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）》的通知精神，协会拟组建北京猎头专业委员会，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。

猎头专业委员会的组织架构为主任委员1名，副主任委员3名，

委员10-15名，一般成员为协会会员单位中开展猎头服务业务的机构。

专业委员会办公室设在协会培训部。

会议审查通过了猎头专业委员会主任委员、副主任委员、委员的组成。

主任 委员 北京科锐国际人力资源股份有限公司董事长高勇

副主任委员 北京海德思哲国际咨询有限公司总经理郭皓

猎聘网猎头端产品负责人赵雅玲

北京任仕达企业管理有限责任公司北区猎头负责人胡望霖

委 员 中智国际人才资源有限公司总经理张卓

北京外企人力资源服务有限公司第一事业部总经理曹联华

诚通润物（北京）管理咨询有限公司总经理杜文红

北京网聘咨询有限公司（智联招聘）卓聘高端事业部运营经理房晓琳

北京泰来猎头咨询事务所猎头咨询部，合伙人许庆林

北京华品博睿网络技术有限公司（BOSS 直聘）人才猎寻部高级总监穆阳

北京双高国际人力资本集团中高端人才发展事业部副总经理尹健

北京锐仕方达人力资源集团有限公司北京业务副总经理李婧

北京展招网络技术有限公司合伙人 /VP 潘天贵

浙外人力资源服务（北京）有限公司猎头事业部总监宗杰

北京仕邦达人力资源服务有限公司总监王鹏

北京维克多咨询有限公司副总经理王坚

并通过了猎头专业委员会近期拟开展的 6 项重点工作。包括：

1、协助市人力社保局宣传相关政策，推动《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）》的实施。

2、实施猎头机构领军人才研修计划。依托著名高校、职业院校、大型企业、跨国公司，组织猎头机构骨干人才开展学术交流和研修活动。建立行业领军人才库，及时准确全面掌握猎头机构领军人才情况，提供后续跟踪服务。

3、打造猎头机构优质服务品牌。加大品牌创建推介力度，开展猎头机构等级评定，公布猎头行业企业排行榜，对依法诚信开展服务、取得良好社会效益和经济效益的机构予以大力宣传。

4、搭建多方沟通交流平台，以培训、沙龙、座谈会等多种形式进行行业交流，鼓励相互促进共同成长。

5、拓宽融资渠道，促进社会资本对猎头机构的投入，帮助猎头机构实施兼并重组，支持猎头机构创造上市条件。

6、为猎头机构提供法律援助，保护猎头机构合法权益。

四、会议研究讨论并通过了于 5 月末 6 月初在北京产业园通州园区召开北京人力资源服务行业协会第六届第三次会员大会的有关事项。

五、秘书长沈志歙向会议通报了于 10 月 28-29 日在北京国家会议中心召开 2019 第五届中国人力资源服务战略发展大会相关筹备工作进度。会议对大会筹备进度表示满意，并表示将动员全力支持协会办好第五届盛会。

六、秘书长沈志歙向会议通报了北京人力资源服务行业协会医疗健康专业委员会相关筹备工作情况。

与会领导应邀在会上分别讲话。

市人力社保局市场处高永辉处长就市场处 2019 年推进法规建设、产业园区建设、服务机构年报及登记许可证等重点工作做了说明。

协会书记张宇泉就推进猎头专业委员会的工作、产业园区建设、服务机构品牌评选等工作开展的关键点做了强调。

市人才中心林革主任首先通报了市人力社保局近期机构调整的情况，并就 2019 年如何做好协会工作提出 4 点意见：一是坚持政治引领作用，加强协会党支部及党建委的建设；二是发挥枢纽型社会组织作用，创造促进行业、企业发展的良好环境；三是切实加强省际行业、企业间的交流合作，推动能力提升，行业发展；四是加强协会自身建设及规范化建设。

协会会长温沁山最后表示，在各位理事、全体会员单位的支持和监督下，协会一定能在坚持服务会员、促进事业发展、完善自身建设诸方面取得更大成绩，推动北京地区人力资源服务业更好更快发展。

（康群）

※ ※

中国人力资源服务业 40 年大事记

第一阶段 起步探索期（1979 年至 1989 年）

● 1979 年 2 月 13 日，《人民日报》刊登了上海市徐汇区设立劳动服务公司。这是在报刊上首次出现“劳动服务公司”的名称。“劳动服务公司”是“职业介绍所”的前身。

● 1979 年 6 月 14 日，财政部下发《关于劳动服务公司组织的生产、服务等单位纳税问题的通知》（〔1979〕财税字第 77 号）。

● 1979 年 10 月 29 日，北京市革命委员会下发 574 号文件，批准成立“北京市友谊商业服务总公司”，1983 年 8 月 6 日“北京市友谊商业服务总公司外事服务公司”变更为“北京市外国企业服务总公司”，现为“北京外企服务集团有限责任公司（FESCO），人力资源服务为集团主业，以北京外企人力资源服务有限公司名义运营。1979 年 11 月 16 日，FESCO 向日本一代表处派出第一名雇员，这一天确定为 FESCO 的纪念日。

● 1980 年 8 月 2 日至 7 日，中共中央于在北京召开全国劳动就业工作会议，会议提出了在国家统筹规划和指导下，实行劳动部门介绍就业、自愿组织起来和自谋职业相结合的“三结合”就业方针。

● 1980 年 10 月 30 日，国务院发布《关于管理外国企业常驻代表机构的暂行规定》。

● 1982 年 6 月，根据上海市人民政府进出口办公室批准成立上海市外国企业常驻代表机构服务部（即：上海市对外服务有限公司前身）。

● 1982 年 9 月 15 日，劳动人事部关于发出《关于劳动服务公司若干问题的意见》的通知。

● 1982 年 11 月 15 日，广州市友谊劳动服务公司经

广州市人民政府批准正式成立，后更名为广州市友谊对外服务有限公司。

● 1983 年 1 月 12 日，沈阳市人才服务公司成立，1987 年成立沈阳市人才劳务市场。

● 1983 年 7 月 13 日，国务院发布《关于科技人员合理流动的若干规定》（国发〔1983〕111 号文）。

● 1983年7月16日，广东省人才交流服务中心成立。

● 1984 年 5 月，劳动人事部成立专门的人才流动服务机构——“全国人才交流咨询服务中心”，是全国人才流动中心的前身。

● 1984 年 6 月，北京市人才交流服务中心成立。

● 1984 年 8 月，上海对外服务有限公司成立。

● 1986 年 7 月 9 日，国务院发文《关于促进科技人员合理流动的通知》（国发〔1986〕73 号）。

● 1986 年，国家劳动人事部成立中国华龙国际劳务合作公司(现更名为中国四达国际经济技术合作有限公司)，开启了我国海外劳务派遣业务的先例。

● 1987 年 6 月，中国国际技术智力合作公司成立。

● 1988 年 4 月，北京市人事局、市计委、市高教局在天坛公园举办首届北京高校毕业生供需见面双向选择招聘会。这次活动让毕业生“双向选择”的端倪露出水面，最初显现了毕业生就业市场雏形。

● 1988 年 12 月 1 日，中共中央组织部、人事部《关于加强流动人员人事档案管理工作的通知》（人调发〔1988〕5 号）。

● 1988 年中国人力资源研究会成立，是全国性的、最早成立的一家人力资源协会。

● 1989 年 1 月 25 日劳动部颁发《关于劳动服务公司发展和建设中若干问题的意见》。

● 1989 年 12 月 15 日，中国对外服务工作行业协会成立，是全国性社团组织。

第二阶段 全面展开期（1990 年至 1997 年）

● 1990 年 1 月，劳动部颁发我国第一个职业介绍方面的行政法规——《职业介绍暂行规定》，县以上劳动服务公司所属的劳务市场，统一更名为“职业介绍所”。

● 1991 年 10 月深圳市人才智力市场开业，成为全国首家常设型的人才市场(工作日都营业，后更名为深圳人才大市场)。

● 1991 年成立的“全国部分大中城市人才中心主任联席会”，涉及二十多个主要城市，会长单位是北京人才服务中心。

● 1993 年 3 月，北京泰来猎头咨询事务所成立，中国第一家猎头公司。

● 1994 年 7 月 5 日，第八届全国人大第八次常务委员会审议通过《中华人民共和国劳动法》，自 1995 年 1 月 1 日起施行。

● 1994 年 9 月 16 日，国家人事部与沈阳市政府共同组建了全国第一家国家级区域性人才市场——中国沈阳人才市场。1994 年 9 月 28 日中国北方人才市场开张剪彩;1994 年 10 月 20 日中国上海人才市场挂牌成立；1995 年 9 月 13 日中国南方人才市场成立；1995 年中国武汉人才市场；1995 年 12 月 28 日中国成都人才市场中国成都人才市场挂牌开业；1996 年 7 月中国西安人才市场建立。

● 1995 年 11 月 9 日，劳动部出台了《职业介绍规定》（劳部发 [1995]408 号）。

● 1995 年，著名人力资源服务公司、世界 500 强企业 Adecco 进入中国。

● 1996 年 1 月 29 日，人事部颁布了《人才市场管理暂行规定》，明确人才市场中介机构的服务范围。

● 1996 年 5 月 15 日，《中华人民共和国职业教育法》由中华人民共和国第八届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议修订通过，自 1996 年 9 月 1 日起施行。

● 1996 年 10 月 8 日，北京人力资源服务行业协会成立，其前身为“北京人才交流协会”，是全国第一个成立的省级人才交流协会。2006 年更名为北京人才服务行业协会，2008 年 12 月更名为北京人力资源服务行业协会。

● 1996 年 12 月 9 号《新闻报》刊登了《人才服务 -- 上海应大力发展的新型产业》的文章国内首次提出了“解决上海人才问题必须实行人力资源配置和再配置市场化，使人才服务成为上海的一大产业”的论点。

● 1996 年，香港人力资源管理学会与亚太人力资源管理协会及世界人力资源管理协会联合会于香港合办 1996 年世界人力资源管理会议。

● 1997 年 1 月 13 日 重庆市人才大市场在重庆市工商行政管理局登记注册，成为国内第一个以人才市场登记注册的企业主体。

● 1997 年 8 月，“中华英才网 ”在北京成立。

● 1997 年，“智联招聘”成立，它的前身是 1994 年创建的猎头公司——智联 (Alliance) 公司。

第三阶段 改革创新期（1998 年至 2006 年）

● 1998 年到 2002 年，香港太平绅士吴克俭担任世界人事管理学会联合会主席。

● 1999 年，“前程无忧”成立。2004 年 9 月，前程无忧成为首个在美国纳斯达克上市的中国人力资源服务企业。

● 2000 年 12 月，劳动和社会保障部颁布《劳动力市场管理规定》，取代了 1995 年的《职业介绍规定》。

● 2000 年，著名人力资源服务公司、世界 500 强企业 Manpower 进入中国。

● 2001 年 9 月 11 日，国家人事部、工商行政管理总局发布《人才市场管理规定》。

● 2001 年 11 月 6-8 日，经国务院批准，国家外国专家局创办“中国国际人才交流大会”，国家外专局和江苏省人民政府在南京举办 2001 年中国国际人才交流暨项目洽谈会。2007 年 11 月 30 日至 12 月 1 日，中国国际人才交流大会首次移师深圳。国际人才交流大会是唯一“国家级、国际性人才交流大会”。现永久落户深圳，2018

年大会期间举办了各类会议、活动127场，两天入场参观、洽谈人数近10万人次。成为国内乃至全球最大规模人才及项目交流大会。

● 2001年11月20日，中国人才交流协会成立。

● 2001年，中国南方人才市场自投300万资金，在全国首创社会化评价选拔奖励精英人才活动，资助选拔的20名精英人才落户广州。时任国家人事部副部长徐颂涛亲临指导并领奖。

● 2001年上海市对外服务有限公司在浦东税务部门支持下，率先试点“扣除有关代收代付费用后的余额依服务业—代理服务”征收营业税的方案后；2002年8月发起建立国内第一家外企服务全国联盟，标志着中国对外服务系列的公司走向全国的发展；2003年1月15日，财政部国家税务总局才发文明确全国实行，为全国人力资源服务业企业互为代理创造了有利条件。

● 2001年11月1-3日，由中国上海人才市场举办的“上海及长三角地区学生就业高峰论坛暨首届校企合作洽谈会”在上海举行，共有200余家大中专院校负责人参加，是国内最早举办的大规模校企合作洽谈会。

● 2002年2月，中国南方人才市场率近百家内地名企赴香港招览国际化优秀人才，把现场招聘会模式引入了香港，1万2千多各类人才拥跃应聘接受面试，引起全香港极大反响和国际关注,推动了香港人才北上就业的热潮，中央电视台新闻联播第一时间予以报道，美国、英国、法国、日本、新加坡、马来西亚、香港等新闻媒体全面报道，是香港开埠400年之首创。

● 2002年3月日，劳动和社会保障部颁布《关于进一步加强劳动力市场建设完善就业服务体系的意见》。

● 2002年4月9日，上海人才服务行业协会成立。

● 2002年5月，中国上海人才市场将拆分为行政和市场两部分,走向市场的部分——成立“上海人才有限公司”。

● 2002年5月，时任中国南方人才市场党委书记的盛南方受世界人事管理学会联合会邀请出席了在墨西哥举行的第九届世界人力资源交流大会，是中国大陆唯一的代表。

● 2002年5月14日劳动和社会保障部、公安部、国家工商行政管理总局令第15号颁发《境外就业中介管理规定》，自2002年7月1日起施行。

● 2002年8月，中国南方人才市场在全国首创两岸精英大讲堂活动,搭建起两岸四地(广州、香港、台湾、澳门)人力资源培训合作互动平台。

● 2003年1月15日，财政部和国家税务总局发文《关于营业税若干政策问题的通知》（财税[2003]16号），解决了劳务派遣差额纳税的问题。

● 2003年8月，[美]库克著、吴雯芳翻译的《人力资源外包策略》出版。

● 2003年9月4日，人事部、商务部、国家工商行政管理总局《中外合资人才中介机构管理暂行规定》。

● 2003年11月26-28日，“首届跨地区人力资源派遣研讨会”在上海召开，是国内人力资源派遣、外包服务领域第一个行业论坛。2004年取名“中国人力资源派遣（租赁）理论与实践研讨会”，经过多次演变成为现在的“中国人力资源服务业高峰论坛”，已举办十五届。自2015年又增加了“亚太人力资源开发与服务博览会”板块，已举办五届。

● 2003年12月，全国人才工作会议召开，中共中央、国务院制定下发了《关于进一步加强人才工作的决定》，提出科学的人才观，并要求“加快建设统一的人才市场。健全专业化、信息化、产业化、国际化的人才市场服务体系。”

● 2005年，劳动保障部把福建省确立为全国劳务派遣唯一的试点省份，福建省劳务派遣服务有限公司（现更名为“福建省人力资源服务有限公司”）成为全国的典型。

● 2003年上海人事局第一次市场化公开招聘上海人才行业协会专职秘书长，朱庆阳同志当选。

● 2004年2月26日，人事部发布《关于加快发展人才市场的意见》。明确要推动人才中介服务机构能力建设。

● 2004年3月14日-15日，劳动和社会保障部在南京召开“中德合作妇女再就业项目经验交流会”。中德两国政府在南京开展了中国劳动就业领域内的第一个政府双边合作项目，在南京鼓楼人力资源服务中心设立了“中德合作人员租赁项目实施机构”，在中德双方项目办专家的指导下，以全新的人力资源管理理念，全新的用工形式——人员租赁模式（现称“劳务派遣”），帮助南京市下岗失业妇女再就业。

● 2004年4月28-30日，在北京召开“中国就业论坛”上明确提出：“中国政府鼓励劳动者通过灵活多样的方式实现就业，积极发展劳务派遣组织和就业基地，为灵活就业提供服务和帮助”。

● 2004年4月23日，澳门国际人才交流协会成立。

● 2004年4月28日，全国省级人力资源服务行业协会联席会在广西南宁成立。

● 2005年Randstad进入中国市场，2006年完成与上海人才有限公司的合资。

● 2006年2月，丁薛祥主编《人才派遣理论规范与实务》一书出版，是国内劳务派遣方面第一本正式出版的书籍。

● 2006年10月8日，北京人力资源服务行业协会发布了全国第一部人力资源服务标准。

第四阶段 规范发展期（2007年至2013年）

● 2007年1月1日深圳市人才交流服务中心转制为企业，并于2009年正式更名为深圳市人才交流服务中心有限公司。

● 2007年3月19日，国务院下发了《关于加快发展服务业的若干意见》，提出要“发展人才服务业，完善人才资源配置体系，为加快发展服务业提供人才保障”。

● 2007年6月29日，颁布《中华人民共和国劳动合同法》，以特别规定的形式确定了“劳务派遣”在中国的法律地位，对人力资源服务专业化、产业化具有特别重要的意义。

● 2007年8月30日，《中华人民共和国就业促进法》由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议于通过，2008年1月1日起施行。首次在国家法律层面明确提出“人力资源市场”的概念。

● 2007年9月上海市对外服务有限公司、北京外企和中智作为国内人力资源服务企业获得“2006年度中国商务服务业纳税百强”称号；上海对外服务有限公司以纳税36670万元，列“中国代扣代缴个人所得税企业百强”排行榜第二名（华为第一）。

● 2007年11月上海市对外服务有限公司和北京大学人力资源开发和研究中心合作编写了《中国人力资源服务产业白皮书》第一版。

● 2007年11月15-16日，2007中国人才服务业博览会在上海举办。

● 2007年12月23日，中央电视台“新闻联播”中播出了由福建省劳务派遣服务公司提供的新闻报道——“劳务派遣消除了我的打工烦恼”。

● 2007年，为贯彻国务院珠三角发展规划纲要，中国南方人才市场牵头组建珠三角城市群人才交流一体化战略联盟，并进一步推动了香港、澳门、台湾与珠三角九城市的战略合作关系，促进了两岸四地人力资源服务机构资源共享、政策协调、制度衔接和服务的贯通。

● 2008年12月12-14日，胡锦涛总书记考察沈阳期间，专程考察沈阳人力资源市场。

● 2008年8月30日，中国企业联合会、中国企业家协会公布中国企业500强，人力资源服务企业中“中国国际技术智力合作公司”“上海兰生(集团)有限公司（上海外服的上级公司）”进入500强；2009年“北京外企服务集团有限责任公司”进入500强，加入上海外服和中智，中国企业500强中有三家人力资源服务公司。

● 2009年9月28日宁波保税区人力资源广场正式揭牌运营，是浙江省仍至全国第一个多功能人力资源服务广场，是中国人力资源服务产业园区的雏形。

● 2010年4月1日，中共中央、国务院印发了《国家中长期人才发展规划纲要（2010－2020年》（中发〔2010〕6号），这是我国第一个中长期人才发展规划。

● 2010年10月28日,《中华人民共和国社会保险法》颁布,这是新中国成立以来第一部社保领域的综合性法律,并于2011年7月1日正式实施。

● 2010年11月，中国上海人力资源服务产业园区于2010年11月正式挂牌成立，中国上海人力资源服务产业园成为全国第一家国家级人力资源服务产业园区。之后，全国各地加快人力资源服务产业园区建设，现有国家级人力资源服务产业园15个。

● 2010年12月3日，北京外企人力资源服务有限公司（FESCO）与全球知名人力资源服务公司Adecco联合成立了北京外企德科人力资源服务上海有限公司(FESCO Adecco）。

● 2011年1月1日，国家质检总局正式批准发布《高级人才寻访服务规范》，这是中国人力资源服务行业首个国家标准。

● 2011年4月29日,国家质量监督检验检疫总局、国家标准化管理委员会修订发布并于2011年11月1日起正式施行的《国民经济行业分类》（GB/T4754-2011）首次将“人力资源服务”纳入国家产业目录。

● 2011年6月2日，人力资源社会保障部发布的纲要通知《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》，明确要“加快建立专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系，实现基本公共服务充分保障、市场经营性服务产业逐步壮大、高端服务业务快速发展、人力资源开发配置和服务就业能力明显提升。”

● 2011年6月30日，全国人大常委会通过《全国人民代表大会常务委委员会关于修改＜中华人民共和国所得税法＞的决定》，于2011年9月1日施行。

● 2011年7月1日，《中国人民共和国社会保险法》开始施行。

● 2011年9月6日，人力资源和社会保障部发文《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》，自2011年10月15日起施行。

● 2011年12月16日，国务院常务会议讨论通过了《促进就业规划（2011-2015）》，要求“大力发展人力资源服务业。加快建立专业化、信息化、产业化的人力资源服务体系，逐步实现基本公共服务充分保障，市场化服务产业逐步壮大，服务社会就业与人力资源开发配置能力明显提升。”

● 2012年2月3日，国务院温家宝总理率国务院部分部委办主要领导视察了中国南方人才市场，并与企业代表和招聘会现场求职的大学生座谈，面对面听取意见。

● 2012年4月24日，中共江苏省委办公厅、江苏省人民政府办公厅发文“关于加快人力资源服务业发展的意见”（苏办发[2012]22号）。

● 2012年6月17日，中国人才交流协会成立第一个行业分会——高级人才寻访专业委员会。

● 2012年12月1日，国务院下发《关于印发服务业发展“十二五”规划的通知》（国发〔2012〕62号）

● 2012年12月28日，全国人民代表大会常务委员会发布《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》。自2013年7月1日起施行。

● 2013年3月6日，人力资源社会保障部下发《关于加快推进人力资源市场整合的意见》（人社部发〔2013〕18号）。

● 2013年10月31日，58同城在美国纽交所挂牌上市。

● 2013年12月20日，人力资源社会保障部第21次部务会审议通过《劳务派遣暂行规定》并公布，自2014年3月1日起施行。

第五阶段 转型升级期（2014年至今）

● 2014年1月，国家工商行政管理总局商标评字

【2014】第 00038 号文件，“FESCO”商标正式被国家工商总局认定为“中国驰名商标”。

● 2014 年 4 月 2 日，国家工商行政管理总局商标评字【2014】第 009572 号文件，“中智”商标正式被国家工商总局认定为“中国驰名商标”。

● 2014 年 8 月 26 日，国务院发布了《关于加快发展生产性服务业促进产业结构调整升级的指导意见》(国发〔2014〕26 号)，明确人力资源服务业作为重点发展的生产性服务业之一。

● 2014 年 12 月 10 日，中共中央组织部 人力资源社会保障部等五部门发布《关于进一步加强流动人员人事档案管理服务工作的通知》（人社部发〔2014〕90 号）。

● 2014 年 12 月 25 日，人社部与国家发改委、财政部《关于加快发展人力资源服务业的意见》。

● 2015 年 3 月 21 日，中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》。

● 2015 年 4 月 17 日，58 同城发布公告称，公司战略入股分类信息网站赶集网，2015 年 5 月 8 日宣布并购中华英才网。

● 2015 年 11 月，由中国人事科学研究院、宁波市政府主办的“中国（宁波）人力资源服务创新创业大赛”在宁波举办。

● 2016 年 1 月，余兴安主编的《人力资源服务概论》出版。

● 2016 年 3 月 20 日，中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，明确要“大力发展专业性、行业性人才市场，鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，放宽人才服务业准入限制。积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。”

● 2016 年 3 月 23 日，财政部 国家税务总局发文《关于全面推开营业税改征增值税试点的通知》（财税【2016】36 号）。

● 2016 年 4 月 30 日，财政部 国家税务总局发文《关于进一步明确全面推开营改增试点有关劳务派遣服务、收费公路通行费抵扣等政策的通知》（财税【2016】47 号）。

● 2016 年 4 月，第一届中国国际人力资源服务产品与技术大会由中国四达国际经济技术合作有限公司引入亚洲落地中国。

● 2016 年 7 月 6 日，人力资源社会保障部关于印发人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要的通知，明确要“大力发展人力资源服务业，推进人力资源服务产业园建设。加强人力资源服务业从业人员职业培训，实施人力资源服务业领军人才培养计划。”

● 2016 年 11 月 30 日，“王通讯人才工作室”在北京成立。

● 2017 年 5 月 22 日，诚通人力牵头制订的国家标准《高校毕业生就业指导服务规范》发布。

● 2017 年 6 月 5 日，人社部发布统计数据，2016 年人力资源行业营业总收入越万亿，人力资源服务机构 2.67 万家，同比减少 1.5%；行业从业人员 55.3 万人，同比增加 22.7%；行业全年营业总收入 11850 亿元，同比增加 22.4%。

● 2017 年 6 月 8 日，北京科锐国际人力资源股份有限公司上市，是人力资源服务行业在A股资本市场的第一股。

● 2017 年 7 月重庆市人才大市场建立国内首个家庭服务业实训体验中心，占地 1700 平米，开展育婴，养老等各类家服人员实景培训。

● 2017 年 9 月 29 日，人力资源社会保障部印发《人力资源服务业发展行动计划的通知》（人社部发〔2017〕74 号）。

● 2017 年 10 月 18 日，习近平在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告：决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利，明确提出要“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”，要“在中高端消费、创新引领、绿色低碳、共享经济、现代供应链、人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能。支持传统产业优化升级，加快发展现代服务业，瞄准国际标准提高水平。”

● 2017 年 12 月 18 日，人社部、财政部印发《企业年金办法》(人力资源社会保障部令第 36 号，以下简称《办法》)。2004 年 1 月 16 日发布了《企业年金试行办法》(劳动和社会保障部令第 20 号，以下简称《试行办法》)。

● 2018 年 3 月 21 日，中共中央印发了《深化党和国家机构改革方案》，明确：为提高社会保险资金征管效率，将基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费等各项社会保险费交由税务部门统一征收。

● 2018 年 5 月 29 日，中国国际技术智力合作公司、上海瑞力投资基金管理有限公司等联合发起成立人力资源服务行业为主线的产业投资基金——中智瑞力人力资源产业基金，目标总规模 30 亿元。

● 2018 年 6 月 29 日国务院颁布《人力资源市场暂行条例》（国务院令第 700 号），自 2018 年 10 月 1 日起施行。

● 2018 年 6 月 29 日，猎聘正式在香港联合交易所上市。

● 2018 年 7 月 1 日，科锐国际收购英国领先招聘服务供应商 Investigo。

● 2018 年 8 月 1 日，全国第一部区域协同地方标准——京津冀人力资源服务区域协同地方标准在京颁布。

● 2018 年 8 月 31 日是，全国人民代表大会常务委员会“关于修改《中华人民共和国个人所得税法》的决定”，自 2019 年 1 月 1 日起施行。

● 2018 年 9 月 15 日，江西省人民政府发文《关于加快人力资源服务业发展的意见》(赣府发〔2018〕27 号)。

● 2018 年 12 月 13 日，国务院发布“关于印发个人所得税专项附加扣除暂行办法的通知”(国发〔2018〕41 号).

● 2018 年 12 月 18 日，国务院颁发“中华人民共和

国个人所得税法实施条例（国令第 707 号）”。

● 2018 年 12 月 5 日，人力资源和社会保障部、国家发展改革委、财政部联合下发《关于推进全方位公共就业服务的指导意见》（人社部发〔2018〕77 号）。

● 2018 年 12 月 25 日，上海东浩兰生集团携同旗下企业上海外服，联手国内投资领域的战略合作伙伴共同发起成立——上海东浩兰生人力资源产业基金，基金总规模 50 亿元人民币，首期规模 10 亿元人民币。

● 2019 年 1 月 11 日，人力资源和社会保障部发布人力资源和社会保障部《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》（人社部发〔2019〕7 号）。

● 2019 年 1 月 22 日，万宝盛华大中华有限公司向港交所递交主板上市申请。

● 2019 年 1 月 24 日，国务院关于印发《国家职业教育改革实施方案》的通知（国发〔2019〕4 号）。

● 2019 年 1 月 25 日，中国机构编制网发布《人力资源和社会保障部职能配置、内设机构和人员编制规定》，“人力资源服务业发展”写入国家人力资源和社会保障部工作职责——拟订人力资源市场发展规划和人力资源服务业发展、人力资源流动政策，促进人力资源合理流动、有效配置。另外，“人力资源市场司”调整为“人力资源流动管理司”。

● 2019 年 2 月 1 日，人力资源社会保障部、财政部联合印发的《企业年金办法》正式施行。

● 2019 年 2 月 18 日，中共中央、国务院印发了《粤港澳大湾区发展规划纲要》，“人力资源服务”列入加快发展的五大现代服务业之中。

● 2019 年 2 月 27 日，人力资源社会保障部、教育部、司法部、卫生健康委、国家医保局、全国总工会、全国妇联、最高人民法院印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》。

● 2019 年 3 月 5 日，国务院总理李克强代表国务院向十三届全国人大二次会议作政府工作报告时表示，明显降低企业社保缴费负担。下调城镇职工基本养老保险单位缴费比例，各地可降至 16%。3 月 15 日，李克强总理答中外记者问上，明确：5 月 1 日就要降社保费率，全面推开。

● 3 月 22 日，人力资源和社会保障部与广东省人民政府在广州签署《深化人力资源社会保障合作 推进粤港澳大湾区建设战略合作协议》。

● 2019 年 3 月 23 日，澳门人力资源报创刊。

以上“大事记”内容截止 2019 年 3 月 31 日。

《中国人力资源服务业 40 年大事记》编写组

※ ※

守土一份责 撑起一片天

《这里是军转干部温暖的家》《“军转之家”寒冬里的暖流》《自主择业军转办 2019 年工作全面再出发》《厉行政令 服务军转 不忘初心写担当》……最近《国防教育》杂志、《解放军画报》官方微信公众号等多家媒体，连续报道了西城区自主择业军队转业干部管理办公室为自主择业军转干部服务的系列工作：

走访慰问生活困难的军转干部家庭……

一站式报到和适应性培训……

双拥音乐会……

走访慰问困难军转干部及已故军转干部遗属遗孀……

春节前，一天内完成 2200 封慰问信的邮寄工作……

多名军转干部送来锦旗和感谢信……。

“一站式服务”细心周到，让军转干部能够快速顺利办完各项手续。每年定期安排体检、在八一建军节前送上小礼物、组织医疗专家上门义诊慰问……我区自主择业军队转业干部管理办公室的同志们用一件件小事、一项项细致入微的工作，打动着自主择业军转干部的心，也用自己的责任和担当传递着正能量！

（武胜）

※ ※

怀柔人力社保局对接北京工商大学 组织毕业生走进怀柔科学城“看企业、学政策、寻岗位”

4 月 17 日，怀柔人力社保局搭建平台，北京工商大学 30 名应届毕业生来到怀柔科学城管委会，对接科学城驻城企业，全面了解怀柔区和怀柔科学城就业创业、人才引进等政策，举办小型招聘推介会，进行了一次“亲密接触”。

怀柔科学城作为北京市“三城一区”建设规划的重要组成部分，始终以包容、开放、多元的态度，不拘一格的形式，吸引、接纳各领域人才加入，为科学城企业、配套服务业的发展做出贡献。此次在市人力社保局的指导下，

区人力社保局积极与北京工商大学就业创业指导中心对接，开展了高校人才走进怀柔科学城活动。

毕业生参观了科学城展厅、沙盘，观看了科学城的宣传片，全面直观地了解了怀柔科学城的建设情况及未来发展前景。在宣讲会上，相关工作人员详细讲解了怀柔区情和科学城企业发展情况，同时为参会企业介绍了北京工商大学的基本情况和毕业生状况。在随后的招聘推介会上，怀胜城市建设开发有限公司、科玛化妆品（北京）有限公司、金田麦国际食品等 16 家区内企业共提供了 73 个与到场毕业生专业相匹配的岗位，共收取毕业生简历 36 份。现场，区人力社保局还就毕业生引进、档案、就业创业等政策设立了咨询岗，现场解答毕业生问题。

此次活动加强了科学城与高校间的互动与联系，搭建了企业与高校毕业生沟通的桥梁，达到了宣传、推广怀柔，提升科学城招贤引才集聚效应的目的。下一步，区人力社保局还将深入挖掘怀柔科学城引才聚才形式，结合民营企业招聘月、暑期毕业生就业服务月等活动，开展一系列招聘、推介活动和服务。

（姜楠）

※ ※

东方慧博畅享 2019 人力资源管理创新趋势

2019 新年伊始，东方慧博特邀知名员工关系管理专家、人力资源管理咨询大咖、世界 500 强高管举办“不凡下午茶”HR 沙龙，回顾 2018 人力资源热点，畅享 2019 人力资源管理创新趋势。

东方慧博公司副总胡爽雨女士首先就 2018 备受关注的国企改革、组织发展、人工智能三方面做主题分享。

第二位主讲嘉宾韦宇波老师作为世界 500 强高管，为到场的嘉宾分享了世界 500 强企业是如何顺应抢人大战、新生代、新领导力。

2018 年人力资源迎来多项变革，其中个税改革、社保代征以及企业降薪裁员备受关注，白永亮老师就以上问题进行了深入探讨。

活动最后，东方慧博总经理罗冬女士对本次活动进行总结，并向大家送上 2019 年新春祝福。东方慧博作为人力资源整体解决方案服务商，将举办更多互动交流沙龙，在 2019 年为企事业单位提供更加专业的人力资源服务。

（东方慧博供稿）

北京市人力资源市场从业人员培训工作成效显著

2019 年 2 月 27 日，北京市人力资源和社会保障局组织的 2019 年第 1 期 / 总 117 期、2019 年第 2 期 / 总 118 期北京市人力资源市场从业人员培训班在北京服装学院成功举办。

两期培训共有来自北京地区 150 余家人力资源服务机构的 500 余名人力资源服务从业者参加。此次培训从人力资源服务业的基本概念、基本思路、发展现状、发展机遇和发展趋势五个方面讲解了人力资源服务行业的总体情况。通过培训加深了参训人员对人力资源服务业的全面理解，提升了自身的行业技能与服务水平。

近年来，北京市人力资源市场从业人员培训班受到市场热捧。为满足市场需求，仅 2018 年全年就举办了 16 期培训，共计培训了 7300 余人，为首都的人力资源市场建设提供了人力资源保障。

（冠乔文　康群摄）

※ ※

昌平区四到位推进民营企业招聘月活动

一是统筹谋划到位。积极协调区总工会、工商联等成员单位及时召开 2019 年北京市民营企业招聘月动员会，成立招聘月活动领导小组，共同研究制定活动方案，确保招聘月活动有序推进。

二是宣传动员到位。积极发挥线上宣传，扩大宣传效应，发行《昌平区职来职往 ·2019 年民营企业招聘月》专题特刊，同时利用区工会和区工商联的网络平台发布民营企业招聘月的相关活动内容。同时，依托北京昌平 app、昌平“就业保障直通车”LED 电子屏、昌平用人单位交流 QQ 群和各镇街道广播的形式等多角度、全方位地宣传此次活动。

三是专场招聘到位。根据区域的求职人群特点，以优质就业岗位、提高就业服务质量为宗旨，计划组织开展专场招聘洽谈活动 3 场次，其中两场为“昌平区工商联企业专场招聘会”和“昌平区工会会员单位专场招聘会”，招聘现场并设立“民营企业招聘月”政策咨询台，提供就业创业政策、技能培训项目推介、劳动保障维权等咨询服务。

四是服务对接到位。在组织辖区内高校毕业生等群体参观公共就业创业和人才服务机构、创业孵化基地，开展模拟求职应聘、现场观摩等体验式教学活动的基础上，还针对民营企业、初创企业、中小微企业特点，积极为企业提供政策宣讲会、培训会等服务。

（昌平公服中心）

※ ※

怀柔再输送农村地区劳动力到东城“上班”

3 月 30 日，怀柔人力社保局举办城市公共服务类岗位专场招聘会。结合怀柔区农村地区劳动力就业实际情况，此次招聘，区人力社保局积极与结对协作区——东城区开展对接，开发征集了 100 个城市公共服务类就业岗位，当天共有 300 余名农村地区劳动力到场参会，符合条件参加

面试137人，面试合格60人。

为促进农村地区劳动力就业增收，2018年我区共成功输送1176人到东城、海淀、朝阳、丰台等区的公共服务类岗位实现就业，月工资均在5100元以上。

此次招聘，是2019年首场输送农村地区劳动力到城市公共服务类岗位就业专场招聘会。怀柔、东城再次携手，落实结对共建责任，东城区提供停车管理员及配套服务人员、行政文员等岗位100个，享受五险社保待遇，薪酬待遇不低于5300元，同时还提供宿舍、工作服等其他福利。

下一步区人力社保局还将结合实际，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。

为进一步提升农村地区劳动力就业水平，实现长期稳定的转移就业，怀柔区人力社保局还设立了城市公共服务类岗位劳动力就业服务岗，开通热线电话和咨询通道，解答相关就业政策。针对就业后可能产生劳动纠纷等情况，安排专人给予相关法律援助和心理疏导。

（姜楠）

※ ※

春风送暖 就业送岗
西城区举办“春风活动”专场招聘会

3月7日，由西城区人力社保局和区妇联联合举办的西城区“春风活动”专场招聘会在区人力资源公共服务中心塔院办公区如期举办。招聘会共组织北京苏源大厦有限责任公司、北京森泰电器有限公司、北京大观园酒店等15家企业，提供业务经理、讲解员、行政专员、人事助理、服务员等47个工种，岗位信息181个，活动当日共有200余名求职人员参加招聘会，当场达成就业意向48人。

参加活动的群众表示：“虽然现在找工作有好多途径，但是这种面对面招聘会的形式最好，给老百姓搭建了平台，以防老百姓上当受骗，而且还提供了大量的工作岗位，政府没有忘记我们老百姓的需求，心里感觉高兴！”

据悉，2019年西城公共服务中心将继续秉持服务为民的宗旨，将便民、惠民、利民的宗旨坚持到底。

（武磊文并摄）

※ ※

怀柔『春风行动』在基层办两场专场招聘会

人勤春来早，春风送岗忙。怀柔人力社保局于近日启动2019年“春风行动”专项活动，期间将通过集中开展各类就业服务活动，把就业政策、岗位、技能等送到劳动者身边和手中。2月28日、3月7日在雁栖镇文化广场、杨宋镇仙台村举办了两场专场招聘会，为求职者和用人单位搭建对接平台。

2019年“春风行动”主题为“促进转移就业，助力脱贫攻坚”，活动的服务对象包括：有转移就业意愿、创业愿望的农村劳动力，重点是本地区低收入农户劳动者；农村建档立卡贫困劳动力，重点是与本市建立对口支援、帮扶协作关系地区的有劳动能力和转移就业意愿、来京务工的农村建档立卡贫困劳动力；在2019年就业援助月专项活动中被确定为帮扶对象且未实现就业的劳动者；其他有就业创业意愿的劳动者；有用人需求的用人单位。

活动期间，除开展招聘服务外，区人力社保局还结合地区实际，在务工人员较集中的区域设立“公共就业服务站”“就业服务政策宣传材料领取点”等，重点做好就业引导、政策宣传等服务工作。并引导外来务工人员等求职者了解相关法律法规，进一步提高依法维护劳动经济权益的意识。

此外，积极开展线上就业服务，充分依托“怀柔人力社保”“怀柔人力资源”2个微信公众号，汇集全区就业服务资源，引导求职者了解就业创业政策法规，发布个人求职、单位招聘、职业培训、创业指导等公共就业和人才服务信息，使劳动者和用人单位能够足不出户享受政府高质量的就业服务。

（姜楠）

2019年“春风行动”昌平·尚义劳务对接专场招聘会顺利举办

昌平区人力社保局与河北省尚义县于2月26日联合举办2019年“春风行动”昌平·尚义劳务对接专场招聘会，现场气氛热烈、交谈融洽。活动以“搭建供需平台，推进城乡就业；促进转移就业，助力脱贫攻坚”为主题，推进两地公共就业服务共建共享。

昌平区人社局精心筛选出北京静之湖度假酒店、北京二商大红门肉联公司等8家企业提供适合尚义地区大中专毕业生、有转移就业意愿的农村劳动力等不同层次劳动力的就业岗位257个，涉及餐饮、教育、计算机、旅游服务等行业。当天共600余人参加招聘活动，83人达成初步就业意向。

（昌平人社局供稿）

※ ※

厉行政令 服务军转 不忘初心写担当

厉行政令

春节前，西城公服中心自主择业军队转业干部管理办公室接到上级单位通知，要求在春节到来之前把《致广大官兵和优抚对象的慰问信》送到转业干部手中，而由于临近春节，各快递公司已不再对外接收大宗邮件。为保证在规定时间内圆满完成任务，军转办的同志们第一时间全员行动，各司其职，积极想办法推进该项工作。最终，联系到中国邮政EMS，在一天时间内完成了2200份《致广大官兵和优抚对象的慰问信》的包装、递送工作。

全心服务

不久前，一位我区自主择业干部携其爱人给军转办的同志们送来一面锦旗。原来是我区2019年度接收的自主择业军转干部韩亚娟，在办理转业报到手续时因其相关材料有所缺失，导致接转工作无法正常进行。为解决困难，军转办的同志积极联系其原部队，就具体问题进行协商，最终确定解决方案，使其在规定时间内顺利办理了报到接转手续。

（武胜文并摄）

※ ※

怀柔人力社保局送800就业岗位对口帮扶四子王旗

3月12日，怀柔人力社保局组织福田戴姆勒、碧水源、统实饮品等24家区内企业，携800个就业岗位，远赴内蒙古乌兰察布市四子王旗，举办京蒙劳务协作现场招聘会。

早春的内蒙还伴着阵阵凉意，料峭的春风并没有挡住求职人员的热情，招聘会在四子王旗哈撒儿广场举办，吸引了包括当地建档立卡低收入户、农村地区劳动力、边牧民等各类求职人员近500人参会。

此次招聘，怀柔区与四子王旗开展了前期对接，征集了四子王旗地区劳动力的求职意愿，现场提供了酒店管理、

餐饮服务、行政后勤、基础服务等岗位796个，最终达成初步就业意愿33人。

本次活动，是怀柔区与四子王旗地区落实京蒙劳务协作扶贫行动协议的一次重要实践。下一步将建立常态对接机制，推进两地在就业服务、职业培训、劳动维权等领域的交流合作。

（姜楠）

昌平区与阿鲁科尔沁旗联合举办“春风行动”暨京蒙劳务对接招聘会

为全面落实精准扶贫、精准脱贫工作部署，3月14日，昌平区人力社保局联合内蒙古阿鲁科尔沁旗政府在天山镇温州友谊商城举办阿鲁科尔沁旗2019年“春风行动”暨京蒙劳务对接招聘会。此次活动，10家北京企业为对口帮扶地区的城乡劳动力、应往届大中专毕业生、建档立卡贫困家庭劳动力、农村牧区有转移就业需求的劳动者提供了就业岗位共计794个，涵盖了电子类、制造业、服务业、管理类等多个行业。

招聘会现场气氛热烈，企业招聘展台前吸引了众多求职者，企业代表就工资待遇、员工福利、权益保障等事宜与求职者进行积极洽谈交流。当天，3000余名当地求职者现场求职，50人与北京企业达成就业意向。

（昌平公服中心供稿）

西城区多举措开展劳务扶贫开年工作显成效

西城区人力资源和社会保障局依托2019年“春风行动”专项活动，与河北省阜平县、张北县举办劳务扶贫招聘活动。

我区19家企业通过“现场信息展示＋网络招聘”的方式，为当地求职人员提供最新岗位信息563个。当地近2000人参加招聘活动，现场达成就业意向87人，其中建档立卡贫困人员9人。

根据受帮扶地区需求，区人力社保局还利用当地和我区培训资源，为当地建档立卡贫困人员举办司炉工、驾驶员、家政及中式烹饪等技能培训班。利用我区建立的“致富带头人实训基地”，将接待约173名受帮扶地区致富带头人来京实训，提高其带贫脱贫能力。

（武磊文并摄）

“2019人才服务公益行公益性政策讲座咨询（通州区专场）活动”成功举办

由北京市人才服务中心主办、通州区人力资源公共服务中心协办、北京京才人才开发中心有限公司承办的“2019人才服务公益行之人力资源和社会保障政策讲座咨询（通州区专场）活动”，于2019年4月11日在通州区东方宾馆会议中心成功举办。

本场讲座以《企业用工风险防控与实操》为主题。通州区83家单位106人参加了此场活动。讲座咨询取得良好效果，受到参会人员普遍好评。

（陈树坚文并摄）

※ ※

怀柔区开展清理整顿人力资源市场秩序专项检查

4月18日，怀柔区开展2019年清理整顿人力资源市场秩序专项检查。区人力社保局劳动保障监察队、就业促进科、法制办等部门成立专项检查组，随机抽查了北京普铭威管理咨询中心、北京红螺食品有限公司等企业，对营业执照、行政许可、内部制度和社会保险缴纳情况进行了详细检查。

按计划，此次专项检查活动将持续到4月底，集中对全区人力资源服务机构、未经许可或登记但实际从事职业中介和劳务派遣活动的组织和个人、各类招工用人单位进行全面清查整治。对人力资源服务机构未严格履行招聘信息审查义务、发布虚假信息等违法违规行为，情节严重的，将吊销行政许可。对未经许可，擅自从事人力资源服务和劳务派遣活动的组织或个人，将依法查处，没收违法所得并处罚款。对诱骗劳动者从事传销活动、违反规定将“乙肝五项”作为体检项目、未经授权保管流动人员档案等其他违法活动的用人单位，严格责令改正，并依法予以行政处罚；涉嫌构成犯罪的，移送公安机关依法处理。

近年来，怀柔区不断加大人力资源市场规范管理力度。2018年，区人力社保局、城管、公安等职能部门共派出检查人员260人次，检查各类用人单位64家。2019年，怀柔区将持续加强监督执法检查，进一步规范人力资源市场秩序，有效遏制职业中介领域的违法行为，为劳动者就业创业营造更加良好的市场环境。

（孟丽娟）

※ ※

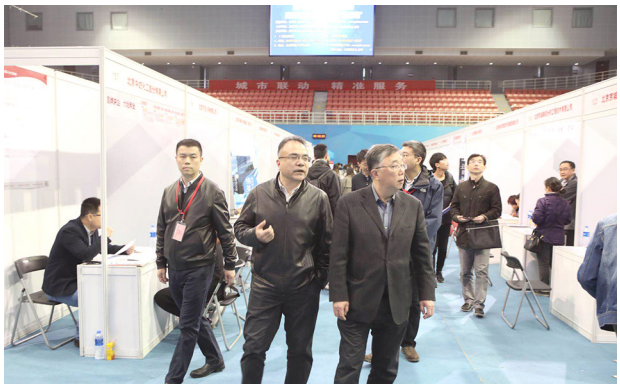
昌平区与太仆寺旗携手举办劳务对接专场招聘会

为贯彻落实北京市昌平区与内蒙古太仆寺旗《劳务协作协议》精神，全面推动昌平区与太仆寺旗对口帮扶、真情互助，3月2日，昌平区和太仆寺旗联合举办的2019年春风行动暨昌平·太仆寺旗劳务协作大型招聘会顺利召开。此次活动以“促进转移就业、支持返乡创业、助力增收脱贫”为主题，为太仆寺旗地区大中专毕业生、有转移就业意愿的农村劳动力等不同层次劳动力精心筛选出北京

振远护卫中心、北京二商大红门肉联公司等7家企业，涉及生产制造、押运、计算机、销售、行政管理等就业岗位640个。当天共有1000余人参加招聘活动。

（昌平公服中心供稿）

第六届大中城市联合招聘高校毕业生春季招聘会“北京站”成功举办



第六届大中城市联合招聘高校毕业生春季招聘会“北京站”3月22日在北京科技大学体育馆成功举办。

本次招聘会由市人才服务中心主办、北京京才人才开发中心有限公司承办。共有来自北京、武汉、石家庄、承德、沈阳、许昌、铜陵等20个城市的267家用人单位参会，提供岗位7000余个。1200余名高校毕业生参加了招聘会，现场收集简历1838份，达成初步意向408人次。

全国人才流动中心主任王建华、市人才中心主任林革等参加了春季招聘会“北京站”活动。

（市人才服务中心供稿）

※ ※

西城区多举措提高流动人员档案管理服务水平

一是针对社区“两委”换届等工作产生的大量档案查阅需求，开设电话咨询、现场预约和大宗档案业务“大户室”，依托档案数字化影像集中为辖区企事业单位提供信息化档案服务。

二是建立“高校毕业生档案信息库”，记录毕业生姓名、身份证号、学校、联系方式及档案快递号等档案信息，与“西城就业创业服务”网站、官微共享数据，方便毕业生查询档案转递信息。

三是关注高校毕业生档案流转情况，形成“毕业生档案流向统计分析表”，掌握毕业生就业动态信息，为做好毕业生就业服务提供数据支持。

四是实地走访北京银行股份有限公司、中华联合财产保险股份有限公司等辖区企业，收集企业档案服务需求，通过定期例会协商、创建服务企业微信群等方式，畅通与立户委托存档单位协商渠道，协助解决滞留档案存档、非京生源毕业生档案保管等问题。

通过采取以上措施，较大地提高了流动人员档案管理服务水平 。

（赵磊）

※ ※

怀柔人力社保局对口帮扶科尔沁左翼后旗举办专场招聘会

3月16日，怀柔人力社保局组织区内16家经营状况好、信誉度高、招聘需求大的企业代表远赴内蒙古通辽市科尔沁左翼后旗，与当地政府联合举办了京蒙扶贫协作专场招聘会。这是继四子王旗后，一周内与内蒙古对口帮扶

地区举办的第二场专场招聘会。

此次招聘，经过怀柔、科左后旗双方前期调研，根据当地劳动力特点和就业需求，特选取了北京福田戴姆勒汽车有限公司、北京统实饮品有限公司、北京西餐食品有限公司等大型企业，提供包含行政后勤、车间装配工、基础管理等多种类型岗位 435 个。

招聘会共吸引 2500 余名求职人员到场对接咨询，与怀柔企业达成初步就业意向 85 人，其中建档立卡贫困户 12 人。对于成功来怀柔区就业的人员，区人力社保局将保持后续跟踪，帮助其签订劳动合同，在工作、生活上给予照顾，确保建档立卡劳动力来得了、干得好、住得惯、留得下。

活动期间，双方领导还为“怀柔 - 科左后旗对口协作就业扶贫培训（实训）基地”揭牌，协助为科左后旗劳动力特别是建档立卡贫困户开展技能培训，帮助提升就业技能，有效促进增收。

（怀柔人力社保局）

※ ※

增强消防安全意识从我做起

3 月 22 日，西城区人力资源公共服务中心，组织中心工作人员和物业安保、服务人员参加了“全民参与 防止火灾”消防安全知识讲座。

北京消防教育宣传培训中心李尽美老师，通过展示火灾现场真实的视频、图片和讲解等方式，以一幕幕惨痛的画面为我们敲响警钟。通过这堂消防安全培训课，使我们感到，此前我们掌握的消防安全知识和安全意识太少了！消防安全培训工作太重要了。

也使我们认识到，从众多小火亡人的案例中总结经验，增强防火安全知识和意识，掌握现代科学的防火防护工具，传播防火安全知识。

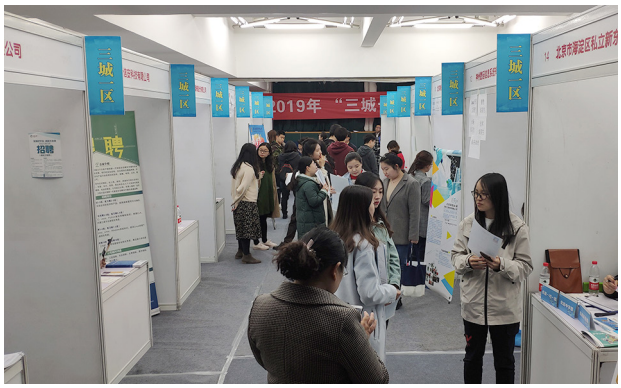
珍惜生命，保护家人，增强防火安全意识从我做起！

（马燕娟文并摄）

※ ※

市人才服务中心举办“2019 三城一区专场招聘会”

为积极推进“三城一区”建设，加快人才要素集聚，北京市人才服务中心于 4 月 10 日在中国社会科学院大学西三环学区万叶体育中心举办了“2019 三城一区专场招聘会”，共设展位 28 个，神州数码信息公司、北大软件工程公司、北京碧水源膜科技公司、中科三清科技公司等 30 家来自“三城一区”的用人单位参加，提供就业岗位 259 个。现场有



400 余名毕业生参会求职，用人单位共收取简历 404 份，

初步达成就业意向 108 人。

此次招聘会旨在加强市区联动，联合海淀、昌平、怀柔和北京经济技术开发区人力资源公共服务中心，组织辖区内相关用人单位参加，取得良好效果。

（陈树坚文并摄）

西城区召开 2019 年引进非北京生源毕业生工作会

3 月 4 日，西城区人力资源公共服务中心召开 2019 年引进非北京生源工作会，共 65 家单位参会。会上对 2018 年引进非北京生源工作进行了总结，布置了 2019 年引进非北京生源预申报工作。公服中心主任对 2019 年引进非北京生源工作提出了要求，一是要加强重视程度；二是要严格在规定时间内完成工作；三是要加强沟通。

（路丹文并摄）

42 名驻昌高校应届毕业生赴民营企业取“创业经”

为促进高校应届毕业生多渠道就业创业，昌平区人力社保局结合“民营企业招聘月”活动于 4 月 25 日组织中国石油大学、华北电力大学、北京交通职业学院 3 所驻昌高校的部分应届毕业生赴辖区极东未来产业园开展参观交流活动。

活动中，参会的创新民营企业分别从不同角度分析、分享了其在创业、就业过程中的故事及心得，用实例证明在创业就业过程中“用心、专心、恒心”的重要性。当天，共 42 名应届毕业生参加本次活动。

（昌平公服中心供稿）

市流动人员人事档案公共服务管理信息系统建设工作组到昌平调研指导工作

日前，市人才档案中心副主任田景兵、就业促进处副处长张晓明带领流动人员人事档案公共服务管理信息系统建设

工作组一行到昌平区公服中心就人事档案信息系统上线工作进行了实地调研，昌平区人力社保局副局长巩月进陪同调研。

工作组认真听取了昌平区档案数字化完成情况、本地平台建设和运行情况、档案业务开展以及数据清洗情况、存在的问题等的情况汇报，并围绕流动人员、档案在街劳动力和社会化管理退休人员档案数字化完成情况，本地平台建设和运行情况，档案业务开展以及数据清洗情况等方面内容进行了座谈。

田景兵副主任对昌平区公服中心人事档案信息系统上线前期准备工作给予了肯定，同时希望昌平区持续做好档案数字化、数据清洗和培训等相关工作，稳妥推进流动人员人事档案公共服务管理信息系统在昌平区顺利上线。

（昌平区公服中心）

※ ※

市人才服务中心近期举办“北京市人力资源公共服务骨干人才培训班”

市人才服务中心3月20日至21日举办“北京市人力资源公共服务骨干人才培训班”。培训班旨在进一步提高我市人力资源公共服务骨干人才能力素质及服务水平，助力就业优先战略和促进就业政策贯彻落实。

培训内容包括疏解北京非首都功能政策解读、推进全方位公共就业服务工作实践与思考、互联网技术促进就业服务等。来自北京市人力资源公共服务机构的骨干人才共计40人参加了此次培训。

（市人才服务中心）

※ ※

昌平区多渠道促进北京地区高校毕业生就业

为提升高校毕业生就业服务水平和服务质量，昌平区多渠道促进北京地区高校毕业生就业。

一是强化宣传、营造氛围。充分利用昌平人才网、昌平就业微信公众号、北京昌平APP等媒介发布毕业生专场招聘会岗位信息2470余条，提高服务的针对性和实效性。

二是搭建平台、现场招聘。招聘月期间，组织开展毕业生专场招聘洽谈会3场次、特色招聘活动3场次，累计提供就业岗位584个，175人现场达成初步就业意向。

三是绿色通道、精准服务。在招聘会现场及一站式服务大厅设毕业生服务窗口，免费提供档案托管、职业介绍、职业指导、政策解答等服务，发放各类宣传资料500余份。同时，畅通“毕业生就业服务绿色热线”，确保服务不断线。

（昌平区公服中心供稿）

※ ※

中国就业促进会评选出“2018年中国就业十件大事及地方就业创新事件”

在2018年地方就业创新事件“人力资源服务手段不断加强，人力资源协同产业发展工作机制得到有效推进”中，

“京津冀三地发布人力资源服务京津冀区域协同地方标准，求职者在三地都能享受同样标准的人力资源服务”得到充分肯定。

（市人才服务中心）

2019 年京津冀区域（北京）人才交流洽谈会成功举办

为加强区域合作，充分发挥京津冀三地人力资源公共服务平台作用，促进人才合理流动，由北京市人才服务中心、中国北方人才市场、河北省人力资源市场服务中心共同主办，北京京才人才开发中心有限公司承办的“2019 年京津冀区域（北京）人才交流洽谈会”，于 2019 年 4 月 12 日在中国人民大学世纪馆成功举办。三地共组织 270 家用人单位进行现场招聘，提供就业岗位 6000 余个，求职个人 1100 余人，收取简历 890 份，达成初步意向 306 人次。

（陈树坚文并摄）

昌平两镇联办“春风行动”专场招聘会送岗 500 个

2 月 28 日上午，结合沙河镇周边用人单位多，用工需求量大，而百善镇城乡劳动力充足，求职者较多的特点，昌平区沙河镇、百善镇社保所联手举办了一场“春风行动”主题专场招聘活动。

招聘会共吸引北京煜邦电力、京武盾劳派公司、北京宝德仪器有限公司等 45 家用人单位参会，现场提供商务助理、会计、电气工程师等 500 余个岗位。沙河及百善地区 400 多名求职者前来参会。招聘会现场设咨询服务台，求职者积极进行求职登记，认真阅读用人单位招聘简章，主动同用人单位进行交流。经统计，此次专场招聘会共促成 229 人与企业达成就业意向。

（魏蓝蓝文并摄）

四达人才工会组织纪念“三八”国际妇女节活动

在“三八”国际妇女节前夕，四达人才工会以“倾情礼赞新中国 巾帼奋进新时代”为主题，组织在职女干部职工开展了座谈交流会和红酒品鉴知识沙龙活动。

在专题座谈会上，首先又一次学习了习近平总书记同全国妇联新一届领导班子成员集体谈话时的重要讲话。大家就女性在当今社会、单位和家庭中所处位置和所能发挥的作用进行了热烈讨论，并结合公司业务发展和各自实际谈了体会。大家认为，四达人才职工中女同

志占一半以上，作为企业基层党组织要重视女干部职工的思想教育引导工作，宣传正能量，弘扬正气，养成良好工作作风，凝心聚力，为公司的业务发展做出贡献。

会后，为号召妇女走在时代前列，发挥妇女在社会生活和家庭生活中“两个独特作用”，树立新时代精神面貌，四达人才工会组织开展了“红酒品鉴”知识沙龙活动。

通过这次活动，使女性干部职工初步了解了红酒的起源、种植、酿造工艺等知识，熟悉了酒会礼仪，在培养女性自信和文化引领，全面提升女性素质方面起到了很好的效果。

（陈春梅）

※ ※

昌平召开 2019 年业务指标分解和职业介绍系统操作培训会

按照《2019 年度区人力资源和社会保障主要业务工作目标》要求，聚焦考核内容和考核标准的变化，昌平区人力社保局于 4 月 23 日组织召开 2019 年业务指标分解和职业介绍系统操作培训会，为全区社保所负责职业介绍和职业指导的工作人员深入解读《北京市精细化公共就业服务实施细则》文件精神，并就业务工作目标任务、业务操作流程进行全面梳理和培训，着力推进各项业务工作目标有效落实，优化提升公共就业服务效能。

（昌平公服中心供稿）

※ ※

（上接 16 页）

《中国无线电管理年度报告(2018 年)》显示，2018 年，我国物联网业务收入比上年增长 72.9%，物联网及智慧家庭等新业务增长迅猛。与此同时，阿里巴巴、华为等企业涌入物联网行业，加速推动物联网逐步走进人们的生活。

赋予经济增长新动能

2018 年年底，辽宁率先将 5G 技术引入工业制造企业。截至目前，两个 5G 试验产业园落地沈阳和大连，沈阳新松机器人、沈阳机床、华晨宝马三个厂区已经完成 5G 基站覆盖。

中国移动辽宁有限公司政企客户部重要客户中心行政总监祁立恒表示：“目前，我们与新松机器人进行了 5G 机器人智能巡检的示范项目，通过 5G 网络可以完成对机器人的远程操控和视频监控回传。”

辽宁的实践经验表明，未来，5G 可以成为传统企业转型升级的重要带动力量。

北京邮电大学教授吕廷杰认为，5G 对物联网、车联网和工业互联网的应用和支撑，使它能够对国民经济基础设施，对互联网拥抱实体经济产生非常重要的赋能作用。

“5G 对企业级市场的影响力或将远远超过消费级市场。”联想集团董事长兼首席执行官杨元庆认为，5G 最先应用的行业是制造业，所有工厂都会因为 5G 而插上翅膀，“中国制造业应充分抓住 5G 产业机遇，大力发展以智能物联网为代表的创新技术，释放更多‘效率红利’，推动中国经济高质量发展。”

工业和信息化部总经济师王新哲也认为，5G 的普及应用将赋予经济增长新动能，支撑智慧社会新发展，拓展民生福祉新内涵，为经济发展、社会进步和民生改善提供有力支撑。

近年来，我国高度重视 5G 发展，在搭建研发平台、强化政策保障、加强国际合作等方面做了许多工作，5G 正扎实、有序发展。但与此同时，我国 5G 商用仍然面临产业有待进一步发展、融合应用有待进一步深入等诸多挑战。王新哲表示，工业和信息化部将尽快启动 5G 商用，深化 5G 融合应用，大力推动 5G 与经济社会各领域深度融合。

（姚亚奇）

枢纽型社会组织建设

2018年度协会购买社会组织服务项目结项工作顺利完成

北京人力资源服务行业协会按照市社工委的工作部署，自2018年7月下旬起，开展了购买社会组织服务项目工作。经过项目申报、项目初审、专家评审等环节，有人才队伍建设类、就业服务公益类、社区公益服务类、扶贫公益服务类4个类别的13个公益服务项目成功立项。

2018年11月，协会对13个项目实施情况进行了中期检查。检查内容涵盖了项目进度、项目执行情况、项目效果、财务支出等问题，并逐一督促整改，保证项目的顺利实施。

2019年1月，协会开展了项目结项工作。向项目实施单位下发了结项通知及结项材料制作模板；协会社会工作部对上报的《结项报告书》逐一进行初审，并将发现的问题第一时间与项目实施单位沟通了解，并督促整改或补充材料。

2019年2月22日，协会召开了2018年购买社会组织服务项目结项评审会。由中国人事科学研究院原院长王通讯担任评审组组长，中国人事科学研究院院长余兴安、中国人才交流协会副会长毕雪融、北京人力资源服务行业协会书记张宇泉、国家电网人才交流中心原主任果强、中国国际人才开发中心主任孙力中、中国对外服务工作行业协会原秘书长樊进生、北京尚德社会组织服务中心主任俞陈锋等同志作为评审专家，对13个项目进行了全面的结项验收考核。

通过专家审核，13个项目均顺利通过专家评审会。其中北京品牌协会“2018年知名品牌进社区公益宣传服务系列活动”项目，西城区悦群社工事务所“社区低保人员个性化帮扶”项目，怀柔区信慧残疾人康复服务中心“情暖夕阳红—养老护理人才培养”项目，分列专家考核前三位。由协会主办，北京恒尚社会组织能力建设中心承接的“新芽计划—大学生人才发展工程”项目，在此次评审会上获得专家们的好评。

评审会后，协会社会工作部根据专家在评审考核中提出的问题，分别向有关项目实施单位进行了反馈，并指导和督促有关单位进行了整改完善。

截止2019年3月，协会上年度购买社会组织服务项目各项工作均已顺利通过考核，完成结项工作。协会将认真总结工作中取得的经验和存在的问题，学习吸取其他“枢纽型”社会组织项目管理的好经验好做法，推动政府购买服务项目管理工作再上一个新台阶。

（亦言）

※ ※

（上接47页）

这样的排列顺序是根据各民主党派及其代表人物参加民主爱国斗争的历史与行动，并经过充分协商的结果。

1948年，人民解放战争取得节节胜利，为了迎接新中国的诞生，中共中央于4月30日发布纪念“五一”劳动节口号。根据各民主党派响应“五一口号”的顺序，形成了民革、民盟、民进、致公党、农工党、救国会、民促、民联、台盟、民建的排序。

1948年11月25日，中共同各民主党派代表人士对召开新的政治协商会议达成了共同协议。 协议认为新政协筹备会应由中共及赞成中共中央“五一口号”第五项的各主要民主党派、人民团体及无党派民主人士的代表组成，计有23个单位参加，其中党派参加单位为：中国共产党、民革、民盟、民进、致公党、农工党、救国会、民促、民联、民建、无党派民主人士。此时的各民主党派排列顺序与中共在《关于召开新的政治协商会议诸问题》提出顺序完全一致，证明各民主党派对这一顺序是认可的。

1949年9月21日，中国人民政治协商会议第一届全体会议在北平隆重举行，参加会议的46个单位中有党派单位14家，除中国共产党、中国新民主主义青年团外，各民主党派的排列顺序调整为：民革、民盟、民建、无党派民主人士、民进、农工党、救国会、民联、民促、致公党、九三、台盟。

1949年11月，在北京举行的中国国民党民主派第二次代表会议，决定将民革、民联、民促和国民党其他爱国民主分子统一成为一个组织—中国国民党革命委员会。因此，之后的党派排序中不再出现民联、民促。救国会在中华人民共和国成立后，认为其政治主张已经实现，遂于1949年12月18日在北京宣告结束，从而退出了民主党派的序列。

至此，最终形成了目前的中国各民主党派排列顺序。

人力资源经理园地

“2019北京地区最具影响力100位人力资源经理人”完成提名推荐阶段工作

由北京商报、北京人才市场报、北京华夏人才技术研究院共同发起“2019北京地区最具影响力100位人力资源经理人”活动，北京人力资源经理委员会经过近两个月初选和推荐人选工作，现已经产生20名候选人。

此项评选活动也是今年五月北京市政府和国家商务部主办的“京交会”上重要活动之一。将于2019年5月29日，由北京人力资源服务行业协会、北京人力资源经理委员会、北京品牌协会负责举办北京人力资源行业高峰论坛上宣布，论坛期间由北京商报、北京人才市场报、北京华夏人才技术研究院共同发布“2019北京地区最具影响力100位人力资源经理人”，并由与会领导颁奖。

为了配合发布机构做好“2019北京地区最具影响力100位人力资源经理人”的评选，北京人力资源经理委员会秘书处于三月开始布置和开展会员单位推荐候选人工作。

秘书处根据评选方案，甄选会员单位评选条件，确定参评企业（或事业）单位范围，安排推选单位报送推选名单，秘书处初审推选人选后再由推选单位正式填写盖章推荐表，由秘书处汇总推荐人名单报评委会评审。

推荐的20名候选人主要来自于北京地区首钢集团、金隅集团、一轻控股集团、北辰实业股份、国家电网、中石油等会员单位从事人力资源管理岗位，深耕多年和业绩成果突出的人力资源经理人，他们在人力资源管理规划、体系建设、及人才队伍培养上有显著贡献，在人力资源管理理论与实践结合过程中，有独到见解或经验总结，他们积极参加人力资源专业活动，传递人力资源管理经验，在北京地区人力资源管理业界有一定的影响力。

现将北京人力资源经理委员会“2019北京地区最具影响力100位人力资源经理人”20名候选人公布于下：（排名不分先后）

吴　平　（首钢集团人事组织部部长）
王海芳　（金隅集团人力资源部副部长）
赵晨光　（金隅集团冀东水泥股份人力资源部长）
王　东　（国家电网人才交流服务中心主任）
赖清平　（国网经济技术研究院人力资源部主任）
朱云鹏　（一轻控股集团人力资源部人力资源经理）
赵云龙　（红星股份党委副书记副总经理）
朱海燕　（星海钢琴集团副总经理）
张建泉　（大豪科技股份副总经理）
管景蕙　（北辰实业股份人力资源部长）
张广立　（中国恩菲工程技术有限公司人力资源总监）
李洪波　（北京市城市规划设计研究院人事处长）
李　满　（二商集团人力资源部长）
张建伟　（二商东方食品集团党委副书记）
曹洪浩　（人教数字出版有限公司人力资源总监）
王盛鹏　（中石油勘探科学研究院人事组织部长）
韩　朔　（华润双鹤药业股份人力资源部长）
盛东海　（首商集团人力资源部长）
耿　健　（华升富士达电梯有限公司人力资源部经理）
刘　兵　（北京水产有限责任公司人力资源部经理）

（德 刚）

※ ※

（上接6页）

区域交流机制，加强贫困地区人力资源服务机构与发达地区人力资源服务机构合作，建立常态化合作机制。

支持鼓励东部省份引导人力资源服务机构到贫困地区设立分支机构，加强人力资源服务机构合作，加强劳务对接，参与劳务协作，切实提高劳务组织化程度。

参与脱贫攻坚行动将获得“正面激励”

《通知》要求，各地要健全工作机制，加强与扶贫、财政等部门协同配合，形成工作合力，提高工作效率，支持鼓励经营性人力资源服务机构积极参与各项行动。

要坚持目标导向、问题导向，进一步完善工作措施、加大工作调度，加强人力资源市场建设，大力发展人力资源服务业，充分发挥人力资源服务机构在助力脱贫攻坚中的作用。要结合实际，制定针对性强、操作性强的人力资源服务机构助力脱贫攻坚行动实施方案，找准工作的切入点和着力点，全力推动人力资源服务机构助力脱贫攻坚。

要建立正面激励机制，将参与助力脱贫攻坚机构与享受优惠政策、评选诚信机构及龙头企业挂钩。对人力资源服务机构助力脱贫攻坚涌现出的先进典型，要采取多种形式、多种渠道，大力宣传推广。

（陈茹冰）

党的生活

共建绿水青山 共享一片蓝天

——记北京市人才服务中心流动人才党员义务植树主题党日活动

4月13日(周六)上午，在新中国设立植树节40周年之际，北京市人才服务中心党委组织流动人才党员党支部书记、委员共130余人，来到大兴区黄村镇孙村新建公园内，开展了“共建绿水青山，共享一片蓝天”义务植树主题党日活动，这是人才中心党委长期坚持组织的公益活动，中心党委书记刘俊京同志、副书记陈永强同志共同参加了植树活动。

人才中心党委副书记陈永强同志在讲话中希望各支部书记通过植树活动加强沟通交流，互帮互助，进一步促进支部规范化建设。并提出了三点要求，一要遵规守矩，严格要求自己，不忘全面从严治党；二要从严管理，履行好书记职责，对支部的流动人才党员多提醒、多要求；三要加强学习，用好学习强国平台，掌握党的建设新思想、新理念。

活动过程中，同志们自发组成了一个个植树小组，分工协作、配合默契、干劲十足，扶苗、对齐，培土、踩实，浇水.....每一道工序都一丝不苟。经过1个多小时的奋战，成功种下50余棵龙爪槐、100余株丁香，原本空旷的场地变成了一片小树林，显得生机勃勃。

此次活动安排在周末休息日进行，许多流动人才党员党支部书记为参加此次活动，克服了工作、生活中的种种困难，体现出很强的组织观念。

活动结束后，大家纷纷表示，党员要能够自觉为全社会作出表率和示范，积极引导和动员广大群众成为植绿爱绿护绿的践行者、推动者。同时希望人才中心党委能组织更多的集体活动，提升党员归属感和凝聚力。

（陈树坚）

※ ※

阳光新锐科技中心党支部

慰问社区两会安保志愿者

3月14日上午，北京市阳光新锐科技中心党支部书记焦正辉带领杨丽杰、王莉莉等党员代表和入党积极分子，慰问了海淀区甘家口街道的工运社区和水科院社区坚守于一线岗位的146名社区两会安保志愿者们，向他们表达了崇高的敬意和感谢，并为他们送上果粒橙和矿泉水，表达党支部的一份爱心。

工运社区党总支书记杨萍、副书记汪霞和水科院社区党总支书记谢萍、副书记宋世宇和其他工作者全程陪同，志愿者们对阳光新锐科技中心党支部一行的到来表示欢迎和感谢，决心继续坚守在第一线，值好班站好岗，把本职工作做好，为确保全国“两会”胜利召开做出自己应有的贡献。

一位80岁的志愿者阿姨说：“全国“两会”是全国人民关注的一件大事，安保工作

责任重大。我希望能够发挥自己的余热，做些力所能及的事情，完成政府交给的光荣任务，确保全国“两会”的顺利圆满完成。”

听着一句句暖心的话语；看着一处处守望岗点上，穿着志愿者服装，戴着红袖箍，精神饱满认真执勤的身影；感受着他们早8点到晚8点，牺牲个人时间，风雨无阻不畏严寒无私奉献的精神，让我们深受感动和教育。

通过此次活动，党员们增强了作为一名党员的自豪感和使命感，入党积极份子更加增强了对党组织的归属感。阳光新锐科技中心于2012年成立，属于集体所有制单位，是北京人力资源服务行业协会的会员单位，主要致力于首都教育科技人才开发服务。2018年1月18日，在市社工

委两新党建处的领导关怀下，在协会党建委的指导下，经中共北京市海淀区委甘家口工委批准，成立了北京市阳光新锐科技中心党支部，在推进中心党支部阵地建设中，我们从树立党员形象，展党旗、戴党徽、亮身份这些具体的事抓起，取得良好的效果。

2019 年我们将在实际工作中继续探索、积极行动，在业务中加强党员的服务意识，陆续开展“国家战略新型产业政策及专项申报高级研修班”“工信部中小企业领军人才培训”和与有色金属工业人才中心合作开展“赴美国攻读高级工商管理硕士（EMBA）”项目，配合市财政局为北京财务人员开展继续教育等服务。争取把中心的党建工作、业务发展和人才培养等结合起来，做出中心自己的党建特色。

（北京市阳光新锐科技中心供稿）

※ ※

筑牢防线　牢记使命
——市人才中心流动党员党总支组织流动党员支部书记、纪检委员参观“全面从严治党教育基地”

为深入推进全面从严治党，扎实做好反腐倡廉教育工作，按照北京市人才服务中心党委关于全面从严治党的部署和要求，3 月 29 日下午，市人才中心流动党员党总支组织近 50 名流动党员党支部书记、纪检委员参观了“北京市全面从严治党警示教育基地”，中心党委副书记、流动党员党总支书记陈永强同志参加了此次活动。

在教育基地讲解员的引导下，同志们首先观看了“总书记的告诫”专题片，学习了习近平总书记的重要论述，然后分别参观了“挺纪在前、筑牢防线”“以案为鉴、知畏知止”“不忘初心、牢记使命”三个部分主题展览，并立足体验区感受高墙铁网内的心灵忏悔、观看“六大纪律”教育视频和学唱党歌。最后，所有党员在党旗下重温了入党誓词。

通过此次参观学习活动，进一步坚定了党员同志们的理想信念，绷紧了纪律之弦，筑牢了法律底线。在回程车上，同志们纷纷表示，通过参观，亲身感受到十八大以来党中央从严治党的决定和力度，内心很振奋，回去后要把感受写下来，并在支部大会上把心得体会告知到每一名党员，要求党员们都要做到知敬畏、存戒惧、守底线。

（市人才中心流动党员党总支）

※ ※

怀柔人力社保局“红马甲”志愿服务
扮靓“一带一路”盛会

4 月 25 日，怀柔人力社保局开展“当好东道主，做文明有礼的怀柔人”主题党日活动，局机关党委以党支部为主体，党组成员带头、党员干部齐参与，集聚 50 余名“红马甲”志愿服务成员，在包街责任区开展市容巡查、垃圾清理、文明宣讲、交通引导等志愿服务活动。在“一带一路”国际合作高峰论坛召开之际，展示了东道主风采，为盛会举办增添了靓丽的“一抹红”。

“红马甲”党员志愿服务队一行对责任区卫生死角进行了清理；沿街、入户开展文明宣讲，倡导市民绿色出行、文明礼让、遵纪守法；督促沿街门店合法、安全经营，严格落实“门前三包”责任制，对责任路段乱倒垃圾、占道经营等不文明行为进行劝导和制止；同时发放了《“一带一路”国际合作高峰论坛——当好东道主、热情迎嘉宾倡议书》增强市民的荣誉感和责任感及作为盛会举办地东道

（下转 8 页）

以史为鉴

都是朋友圈害的
——论诸葛亮用人之失

黄朴民

中国传统政治中的一个重大弊端，是山头林立，党同伐异。一个人是否可信，是否能在政治上委以重任，很大程度上不是根据他的才能本领，而是看他是否是自己圈子里的人。这种用人上的圈子意识，不仅普通人摆脱不了，而且连睿智杰出的政治家也无法摈弃。

诸葛亮为何器重马谡

诸葛亮对马谡的器重与任用，非常典型地透射出这种经营自己势力、打造自己圈子的政治意识。诸葛亮与荆襄宜城马良兄弟关系十分密切。《三国志》本传裴松之注透露了这一点："臣松之以为良盖与亮结为兄弟，或相有亲；亮年长，良故呼亮为尊兄耳。"这种亲密关系，自然要在政治安排上体现出来。马良在先主朝即深受重用，官至郎中。但不幸的是，在夷陵之战中，马良殁于阵中。诸葛亮失去马良，恸痛之情可以想见，于是把更多的关爱倾注到其弟马谡身上。

马谡也是了不起的人物，史称其"才器过人，好论军计"。诸葛亮对他是器重有加，尽管刘备早已指出马谡"言过其实，不可大用，君其察之"。但诸葛亮的偏爱与私心，使得他不以刘备的提醒为意，重用马谡不避任何嫌疑："犹谓不然，以谡为参军。"

诸葛亮与马谡的亲密，早已超越了工作关系的范畴，而进入到了私人隐蔽的空间："每引见谈论，自昼达夜"。这是一般部属无法想象、无法企求的殊遇。马谡自己也承认他与诸葛亮之间的亲密关系："明公视谡犹子，谡视明公犹父。"

这种特殊的关系，加上马谡本人的才能，使诸葛亮对马谡寄予深切期待。而马谡在诸葛亮平定南中之役中建议采用"攻心"之策，为诸葛亮的取胜提供了最佳方案，使诸葛亮得以顺利平定南中地区的叛乱，消除了北伐的后顾之忧。通过这件事，诸葛亮更加欣赏马谡的才能，认定他是继承自己事业、保持荆襄势力在朝廷政治主宰地位的最佳人选。

为何加快使用马谡

为了巩固荆襄势力圈子，诸葛亮加快了起用马谡的步伐。诸葛亮知道，要进一步提拔重用马谡，光凭马谡充任副手（参谋长）这样的资历是不够的。马谡必须有充任主官、独当一面，并在战场上立有赫赫军功的经历与成就，才可以堵塞天下悠悠之口，为马谡日后担当诸葛亮事业接班人创造必要条件。这样的圈子意识，使得诸葛亮在任用马谡问题上犯下致命错误。这就是在第一次北伐中原时，他弃魏延、赵云等能征惯战的宿将不用，而任用马谡充任前敌主帅。

问题在于优秀的参谋人才，不一定是合格的主帅人选。马谡作为参谋人才，参襄军事、辅佐主将无疑是合格的，但担当一军统帅却力有不逮。而他又偏偏遇上像张郃这样的名将，于是街亭一战，马谡损兵折将，丢失战略要地街亭，使蜀汉整个北伐作战陷入全线被动，"进无所据"。诸葛亮不得已下令还军汉中，轰轰烈烈的第一次北伐就如此以失败告终，而马谡本人也因此战役丧失了性命。

马谡失街亭，固然有拘泥兵法教条、不善于具体指挥作战的问题，但关键原因是诸葛亮本人在马谡的任用上没能做到"量才节任，随器付业"，把马谡放置到了他无法适应、无法践行的岗位之上。诸葛亮如此英明的人物，却会犯这般愚蠢的错误，"授任无方"，其根源是他脑子里的圈子意识太浓厚，私心太重，在荆襄势力集团经营上过于投入，导致迷惘糊涂的结果。

在马谡任用问题上摔了大跟头

诸葛亮因经营荆襄势力集团小圈子而在马谡任用问题上摔了大跟头。然而后来的历史演变表明，他似乎并没有从中真正汲取必要的教训。在荆、益两大势力的平衡方面，很显然他还是依托荆襄集团而有意无意地贬抑益州集团。所以他宁愿起用凉州天水人姜维，而不愿将实权交付到有益州集团背景的人手中。应该说，诸葛亮的所作所为对日后蜀汉政治演变趋势产生了深远的影响。蜀汉政权作为以荆襄人士为主体的外来政权，与当地人士的磨合协同似乎一直存在着问题。巴蜀之地的名流、官绅、豪强、士人对它的认同拥护程度很可能是有一定保留的。

当日后司马昭派遣钟会、邓艾诸将统兵攻蜀时，诸葛瞩（诸葛亮之子）战死绵竹。而巴蜀等当地出身的官吏（如谯周等）却积极鼓动刘禅献城投降，就多少透露出个中的端倪。道理很简单，占主导地位的荆襄集团不甘心丧失自己的权益，自然要殊死抵抗。而对长期受压，甚至多少被边缘化的益州利益集团来说，既然蜀汉政权从本质上来讲，并非自己的政权，那么对它的生死存亡也就不必过于关心，改换门庭，转由曹魏来统治未必就是灾难。

（作者为中国人民大学国学院教授）

少而精 用而信
——刘备用人史话

刘备虽然号称中山靖王刘胜的后裔，自己却不过是靠贩卖草鞋为生的草民。仅凭这一点，刘备就与曹操、孙权不在一个起跑线上。相形之下，刘备就更有传奇色彩。从刘备的用人谋略看，走的显然不是曹、孙的多多益善路线，而是少而精的策略。

刘备与关羽、张飞在年轻时就交情深厚，有无桃园三结义，正史无载。但三人情谊非同一般，却是青史有誉。关张可谓德才兼备，二人无论是领军还是独战，俱是一把好手。其后，刘备又得常山赵子龙。赵云当初投奔的是公孙瓒，刘备“见而奇之，深加接纳”，至于如何“深加接纳”，正史也无载，如《三国演义》般演绎，或在情理之中。于是，赵云便随刘备，为其统领骑兵。于刘备而言，这是挖别人的墙脚，于赵云来说，则是择主而事。

公元194年，刘备救援徐州牧陶谦，陶谦上表推荐刘备担任豫州刺史，后陶谦病逝，刘备便兼任徐州牧，至此也算是稍有立锥之地。刘备在徐州没安稳两年，便于196年被袁术、吕布合谋而攻，徐州被吕布占驻，吕布又反过来要求刘备和他一起进攻袁术。后来吕布虽解了袁术攻刘备之围，却又因见刘备集合起万余人部队而觉威胁，再转头攻打刘备。其后，才有刘备败走而奔曹操，才有有人劝曹操杀刘备，又有郭嘉劝曹操别杀，否则会得“害贤之名”，曹操因此而拨给刘备军队及粮草以抗吕布。这一段情由，怎一个乱字了得。此时的刘备，可谓惨淡。原因就在于缺乏诸葛亮这样的大贤辅佐，所以只能东跑西颠。此时唯一可慰者，就在于他赏识的人才对他忠心耿耿。当初刘备在豫州时推举陈郡人袁涣为茂才，袁涣被吕布扣留后，吕布想让他写信辱骂刘备，再三强迫而不从，吕布以剑威胁，袁涣“颜色不变，笑而应之”，一番慷慨陈词让吕布“惭而止”。这从一个侧面佐证，刘备所赏识的人才，都是金子而不是脓包。

诸葛亮是山东琅琊人，寄居在湖北襄阳隆中。此时刘备正在荆州，向襄阳人司马徽寻访人才，于是才开启了刘备与诸葛亮的伟大相遇。水镜先生司马徽对刘备说：“儒生俗士，岂识时务，识时务者在乎俊杰。”于是推荐了卧龙与凤雏，即诸葛亮与庞统。历史上，雄主与大贤的关系，名为君臣，实则为朋友，二者相互依赖。甚至，是雄主有求于贤才更多，因为贤才未遇雄主，宁可“穷则独善其身”。刘备三顾茅庐，最终见到了诸葛亮。具体细节在《三国演义》里很精彩，在《资治通鉴》《三国志》里都是一笔略过：“凡三往，乃见。”于是便有了著名的《隆中对》。

刘备对自己认识深刻：“欲信大义于天下，而智术浅短，遂用猖獗（连遭挫折），至于今日。然志犹未已，君谓计将安出？”其实隐含的话没说，就是缺少大贤，却用这次问计的行动溢于言表了。诸葛亮便献了天下三分的大计：曹操拥百万之众，挟天子以令诸侯，此诚不可与之争锋。孙权据有江东，已历三世，国险而民附，贤能为之用，此可与为援而不可图也。荆州乃“用武之国”，刘表不能守，此殆天所以资将军也。益州“智能之士思得明君”。如果能占有荆州、益州，“结好孙权，内修政治，外观时变，则霸业可成，汉室可兴矣”。

大贤的眼光，就是能够“不畏浮云遮望眼”，几句话就把天下大势看得一清二楚，同时更为刘备的大业画出了蓝图，指明了方向路径。

（陈家兴）

※ ※

法之不存 德将焉附
——古代对官员的约束为何失效

刘绪义

古代官德考评有一个显著特征，就是官德考评制度化无形中与儒家的德政传统扭结在一起，给官员形成一种巨大的压力与约束。一方面确实产生了一批好官，另一方面也出现了一些不好的现象。由于官德考评无法量化，特别是唐宋以后有意识地将官德考评分等评定之后，迫使官员不得不更加注重考评结果，导致出现造假倾向。

古代官德考评从制度到文化都给了官员巨大的约束与压力，然而，并不能阻止官员的道德堕落甚至腐败丛生。官德考评制度化的约束失效更为普遍，其原因有三。

官德考评取决于上司爱憎，导致唯上倾向更为明显

从历史上来看，官德考评在制度上存在一个根本缺失，就是被考核的对象没有申述的可能。制度上没有规定被考核的官员如果对考核结果不满意可以申述。这样一来，就导致魏征所说的“取舍在于爱憎，轻重由乎喜怒”，历史上有名的“贞观之治”，在亲历者魏征看来，是“君私于上，吏奸于下”。唐代考评官员程序分司考（州考）和总考两步。司考由本司或本州长官主持，总考由考功郎中和员外郎主持，尚书仆射和侍郎负责。另外还派专人监督。考核每年定期举行一次，按优劣、分品由主司、吏部、尚书省和皇帝加以奖惩黜陟。对地方官员的考核，主要由州郡进行。可见，官德考评的权力都掌握在上司手里，上司的喜怒爱憎直接决定被考核官员的升降奖惩。不少官员不得不迎逢上司，或奔走送礼，或暗结行贿，助长腐败风气。

清代季振宜公开批评，外官考满从州县由府厅至督抚，

（下转45页）

史海钩沉

“五一口号”使人们感受到“雄鸡一唱天下白”的时刻很快就要到了——

“五一口号”何以“一呼而天下应”

杨红运

1948年4月30日，中共中央发布了纪念“五一”劳动节的口号，提出“各民主党派、各人民团体及社会贤达，迅速召开政治协商会议，讨论并实现召集人民代表大会，成立民主联合政府”。这个政治主张很快得到了各民主党派和社会各界的积极响应，标志着各民主党派自觉地接受中国共产党的领导，也标志着中国的民主政治建设和政党制度建设揭开了崭新篇章。“五一口号”可谓那个时期的最强音，它使人们感受到中国共产党海纳百川的博大胸怀，感觉到“雄鸡一唱天下白”的时刻很快就要到了。回顾历史，民主党派何以从高赞“第三条道路”到让位于愿在中共领导下，献其绵薄，共策进行，以期中国人民民主革命之迅速成功”呢？

面对国民党军队占领张家口的事实，充当调停者之一的梁漱溟发出了“一觉醒来，和平已经死了”的感叹

1945年8月，随着抗战胜利的到来，以民盟为核心的自由主义知识分子登上了中国政治的中心舞台。从国际上看，战后民主主义浪潮席卷全球，新的民主国家纷纷诞生，世界和平民主团结的强大呼声给各国政党带来强大的震撼，美、英、苏都强调团结和民主的中国对于世界和平的重要性，正如民盟报告所说：“这种国际环境，这种世界潮流，同时亦就确定了中国的前途。明白些说，今后的中国，非成立一个民主国家不可。因为非民主的国家，在今日的世界上，已没有存在的机会。”从国内来讲，民国以来的内外战争使得人们饱受煎熬，疲惫不堪，战后国内民众普遍厌战，迫切要求和平民主，丰子恺所作的题为《炮弹作花瓶，人世无战争》的漫画正是人们内心的真实写照。更为重要的是，国共两党的谈判和对立也促使了“第三条道路”的兴起。抗战结束后，以民盟为代表的中间党派迫不及待地向中国人民描绘一个玫瑰色的未来——“第三条道路”。1945年10月，民盟在临时全国代表大会的政治报告中称，其神圣使命是“把握住这个千载一时的机会”，“把中国造成一个十足道地的民主国家”。那么，如何实现一个“十足道地的民主国家”呢？民盟认为，“国民党既不能用武力消灭共产党，共产党也不能用武力推翻国民党”，“中间性的政协路线”是惟一可能的正确道路，即“拿苏联的经济民主来充实英美的政治民主，拿各种民主生活中最优良的传统及其可能发展的趋势，来创造一种中国型的民主，这就是中国目前需要的一种民主制度。”值得一提的是，民盟所谓的“苏联的经济民主”，其价值取向是以苏联为示范的“平均财富”，保证公共事业与独占性企业的“公营原则”，主张由国家制定统一的经济计划，节制私人商业。这些主张不仅是中国知识分子追随流行的社会主义思潮的折射，也与中国知识分子长期以来耻于与工商精英为伍的历史传统有关。

中间党派仅仅把目光投向城市，忽略危机四伏的乡村，却与中国最大的改朝换代社会资源农民严重疏离，“这就使得自由主义在中国仅仅是一场知识分子的孤掌难鸣的运动而已。”1946年国共内战爆发后，和平民主的前景转为黯淡。面对国民党军队占领张家口的事实，充当调停者之一的梁漱溟发出了“一觉醒来，和平已经死了”的感叹，也说明了中间党派及其“第三条道路”是多么的苍白无力。

民盟主席张澜后来感慨“老蒋的天下，就没中间力量的生路”

全民族抗战以来，国民党政权既没有学会民主与改革的精神，也没有忘记专制与压榨的劣性。1945年日本的投降虽为国民党政权重塑权威提供了最后一次机会，但国民党依然没有把握机会。战后接收是国民党政权送给沦陷区民众的第一个“见面礼”，人们很快感受到了政府官员、军事机关和特务机关的劫掠。国民党大员贪婪搜刮的对象是“五子”：金子、车子、房子、女子和票子，被时人戏称为“五子登科”。甚至国民党大员接收过程的混乱也被人们用这样一段话来形容：“河里漂来的不如地上滚来的（指坐汽车去的比船快）；地上滚来的不如天上飞来的（乘飞机去的，更快）；天上飞来的不如地里钻出来的（原留在沦陷区的特务和汉奸，摇身一变又成为接收人员）。”著名记者陶菊隐用“饥鹰满天飞，饿虎就地滚”来形容国民党大员的种种丑态。曾任蒋介石侍从室少将秘书的劭毓麟后来回忆称：“个人或有五子’而登科’，政府却因此基础动摇。在一片胜利声中，早已埋下了一颗失败的定时炸弹。”

国民党政权带给民众的第二个“见面礼”是通货膨胀和物价暴涨。战后，国民党政权把法币同伪中储券（中央储备银行发行的纸币）的比值定为1:200，造成了沦陷区民众一夜赤贫，国民党接收大员却一夜暴富，故沦陷区民众以“天天盼中央，中央来了更遭殃”来表达对国民党的失望之感。随后，为了筹措内战经费，国民党政权疯狂滥发纸币，通货膨胀之势头一发不可收拾。1947年7月，美联社曾发表一个材料称：1937年100元法币可以买两头牛，1947年100元法币只能买三分之一盒火柴了。通货

膨胀造成了国统区经济的萧条和工人失业的加剧，同时，它也加剧了公职人员的道德沦丧和知识界对内战的强烈反感，动摇了民众对于国民党统治的信心。

即使国民党政权接二连三地让民主党派人士失望，他们对挥霍民心的国民党政权仍抱以幻想。他们认为，国民政府应对目前的局势负责任，这个政府仍有能力进行改革和结束内战。1947年春天，北平、天津585名教授发表联合声明，他们希望国民党能立即停止内战，“诚意地与共产党谈判以谋求和平并建立联合政府。”同年10月，国民政府发言人称民盟为“中国共产党之附庸”，西安警备司令部枪杀民盟中常委兼西北总支部主任委员杜斌丞。10月27日，国民政府宣布民盟为“非法团体”，提出要“严加取缔”。11月，民盟被迫宣布自动解散，民盟主席张澜后来感慨：“老蒋的天下，就没中间力量的生路。”伴随着蒋介石在人们心目中形象的坍塌，民主党派人士对国民党政权的认识经历了从失望到绝望、从呼吁到抛弃的过程。

中国共产党“五一口号”提出后，民主党派人士称此“一呼而天下应”

抗战时期，中国共产党在抗日根据地建立的“三三制”政权，可谓中国共产党领导的多党合作制度的雏形，它激发了广大人民群众的参政热情，逐步赢得了各民主党派的认同与支持。战后，民主党派与中国共产党一起反对国民党内战和独裁，他们批评国民党政府的军纪败坏、任意抓壮丁和赋税征收过程中的官员腐败等，并充分肯定了中国共产党的军纪严明、政治清廉以及改造旧社会的努力。然而，国统区的自由派知识分子对中国共产党了解甚少，他们对中国共产党的政治纲领反应不一，不大认同中国共产党领导下解放区的政治生活。

1947年后，随着国共力量对比的政治天平向中国共产党一方倾斜，自由派知识分子逐渐在国共之间选择了中国共产党。到了1948年底，工人罢工、农民暴动、学生罢课以及知识界持续不断的批评，人民普遍渴望社会公正、政治清廉和生活稳定，这些让知识分子坚定地选择了中国共产党的新民主主义道路。更为重要的是，知识分子普遍看到了中国共产党能够成功地解决国民党以及其它各党派都未能解决的社会问题。

抗战胜利后，中国共产党以山呼海啸般的革命力量席卷着中国，知识分子为中华民族翻身这一刻的到来而激动万分。中国共产党“五一口号”提出后，民主党派人士称此“一呼而天下应”，“召开政治协商会议以解决国是，非一党一派之主张，而是一切民主党派和民主团体乃至全国人民的共同要求。”他们还认为“现在的中国，还是靠共产党把舵”，因为“新中国在东方喷薄欲出了”。几十年后，民盟盟员费孝通对他当年前往解放区参加新政协时的激动心情仍记忆犹新：“公路两旁远远近近行进着解放军队伍，还有那一眼望不到头的老乡们送粮的车队，车队里没有拿枪的兵押着，深夜点了灯笼还在前进。它表明了中国千千万万的老百姓，在共产党领导下，自愿地、自发地在做一件事，这是一股铁流，一股无比的力量！这个景象强烈地震撼了我的心，我被这股‘人民的力量’所折服。石家庄的旅行更加坚定了我同共产党合作的观念。”

就这样，当众叛亲离的国民党政权演绎着西楚霸王的独角戏时，中国共产党与民主党派上演了民主力量大联合的群英会。

※ ※

（上接43页）

前后经过五六个衙门层层剥核，州县势必刻剥小民以贿上官，武官则克扣兵饷，相习成风。

法之不存，德将焉附，这是导致官德考评约束失效的根本原因

深受儒家德政思想的影响，历代帝王大都强调德治，然而，德治必须依赖于法，法之不存，德将焉附？离开了法治的德治，很大程度变成了一种“术”。

宋朝对官德考评实行“磨勘”连坐制，即把官员每年的考课记录累积起来，三五年一个周期综合考评。多次积累考核，使统治者能够全面掌握官员的道德品状。设审官院，主要考核京官；考课院，主要考核外官，并由御史台纠察监督百官。宋太祖时将“四善”分为三等，神宗时用“四善四最之法”，参考令守治行分定为上中下三等，还提高了监察机构的地位，允许御史“风闻弹人”，失当亦不加责。然而，北宋时期却出现了著名的冗官现象，真宗景德、祥符中，文武官员9785员。到仁宗皇佑元年，内外官属17300余员，其未授差遣京官、使臣及守选人不在数内，40年间官员人数约翻了一番。到徽宗宣和元年更是达到48000余人。官德考评本意在约束官员，至少不至于泛滥成灾，然而，导致冗官的原因恰恰在于这一严格的制度却被另一做法“荫补”破坏，大量“惟知饮酒弹琵琶耳，安知民间疾苦”的贵族子弟得以进入官场，官德考评形同虚设。有宋一代贬官不少，但大都不是因为官德考评出问题。

形式主义是官德考评约束失效的助推器

官德考评制度化的一个表现就是考核指标看上去越来越细化全面，然而，指标的设置与比重不合理等容易导致考评时走向形式主义。如明洪武年间制定的百官考核法，分为考满与考察两种。考满是一种按年资、政绩晋升的制度：即三年初考，六年再考，九年通考。考核结果分为称职、平常、不称职三种，决定其升降。考察是普察京外诸官而较其优劣，主要考察其是否贪酷、浮躁、不及、不谨等。

尽管明朝对官德的考核程序较宋完善，但流于形式亦较宋严重。本来老、病这些指标与官德并无关系，却也纳入其中使得官德考评并无多大实效。因此，明代吏部尚书陆光祖提出“实考语”。他直指当时的考评结论荒唐无实。这样的官德考评形同玩文字游戏，实际作用如何，可想而知。而这并非明朝一时的现象。康熙四年，山西道御史季振宜提出停止考满，明确指出这种考评已经流于形式，甚至影响到衙门正常办公。

（作者为长沙税务干部学院教授）

小资料

书院与山长

去年年底，中央网信办等部门启动“文脉颂中华·书院@家国”网络传播活动，嵩阳书院、岳麓书院、石鼓书院等历史上的著名书院再次进入人们的视野。而在一些历史影视剧中，不少观众注意到，书院中有山长一职。比如，在电视《一代廉史于成龙》中，于成龙的岳父就是山长。那么，山长在书院中到底是何职务？

山长一词，源于古代典籍《荆相近事》。五代十国时期，蒋维东隐居衡山讲学，其被尊称为山长。宋、元时期，书院中设山长。到了清代，乾隆曾改称山长为院长。

其实，山长就是书院的一把手。书院作为民间教育机构，其一把手不是产生于行政任命，也不完全靠从民间选拔，而是由官府与乡绅共同商定。官府不包办，乡绅不独断，这样推出来的山长大都德高望重、学识渊博、责任心强，对书院的日常运营和发展延续起着至关重要的作用。这一点，从岳麓书院的发展历程便能清晰地看到。

据考证，自宋初至清末，岳麓书院共有55位山长。这些山长多是大儒或饱学之士，岳麓书院之所以能延续近千年，与他们的苦心经营密不可分。

北宋初年，经学家周式出任岳麓书院第一任山长。任内，周式营造房舍、讲堂、礼殿、藏书楼等，初步奠定了岳麓书院的格局，使其成为与应天书院、嵩阳书院、白鹿洞书院齐名的四大书院之一。

此后，经数年发展，岳麓书院形成讲学、藏书、祭祀、学田四大部分，学生由建院之初的60余人增至100余人。宋真宗对周式的学识和能力极为赏识，书赐“岳麓书院”匾额。这块金字招牌至今悬挂在书院的大门上，成为镇院之宝。

书院是做学问的地方，为营造良好的读书氛围，在山长的掌控下，书院往往都有自己独特的教学内容和教学方法。在岳麓书院，课程以经、史、文为主，山长、先生每十天讲一次课，其他时间以学生自学为主；学生必须把每天的自学情况记在“课程簿”上，以备山长检查。这种教学方法在调动学生刻苦钻研、独立思考方面起到了很好的效果，因而，不少书院的教学质量远在官学之上。

岳麓书院的最后一任山长，是清末学者王先谦。王先谦曾任国子监祭酒、江苏学政等职，在史学、经学上皆有很高造诣，有“清末全面研治经史子集的一代宗师”“通过博览群书走向世界的极为罕见的朴学大师”等美誉。1903年，在新式教育改革的浪潮中，岳麓书院改为湖南高等学堂，作为传统民间教育机构的岳麓书院谢幕，而王先谦为岳麓书院留下了最后一座学术丰碑。

（阮红松）

※ ※

吃亏是福

如今，太多爸妈怕孩子吃亏，从小教育孩子“要打回去”“凭什么让着同学”，似乎自己从小被父母教育太多谦和忍让，实在需要矫枉过正一下。

“吃亏是福”，是我们中国人的古训。因为肯吃亏的人大度、包容、慷慨、友善，尤其能体谅他人的难处，因此与他交往不仅踏实、舒服，而且会感觉安全，他的人际关系自然会很好。此外，绝大多数人心里都有一杆秤，都会在无意识中遵循社会交往的公平原则，因此，会对包容自己的人心存感激，以后有机会也愿意与他分享，甚至是回报他。不仅如此，由于他不计较小事，能够将更多的能量用于成长和发展。于是，吃亏自然就是福了。

而那些从来都不肯吃亏的人会付出什么样的代价呢？对他们而言，最大的代价就是人际关系。他身边的人会对他小心翼翼、敬而远之，会尽可能绕开他行事。时间久了，周围的人就都不带他玩了。

由此生发的另外一些代价可能是，他因为在计较方面耗费了较多的能量，在成长方面的能量自然就少了。最糟糕的是，斤斤计较累积到一定时候，他还可能由被动的不吃亏变为主动的占便宜，从此而断了自己持续发展的机会。

从心理学角度看，不肯吃亏的人有可能是从父母那里习得了绝不吃亏的习惯。还有可能就是因为他早年有过被剥夺的经历，例如他幼年不仅物质贫乏、受人欺凌，而且还缺乏父母之爱。由此养成了对得失过度敏感的防御态度。

对他而言，所有得失，不论大小，都具有重要的象征意义：意味着他又一次被剥夺。这个剥夺，不仅是物质，还包括了精神。所以，为了捍卫自己，他就有可能会比一般人有更强的占有欲，表现出来就是斤斤计较，锱铢必较。

不幸的是，别人不会从他的经历中去理解他，别人不知道一个不肯吃亏的人是由多重因素造成的，而只看到他的过度反应和斤斤计较。

而那些不太在乎得失的人，通常有父母的榜样或者比较优渥的童年，不仅家境好，而且父慈母爱，生活顺风顺水，所以不太在乎一般意义上的得失，不会在一时一事上与人

计较。

当然，任何事情都得有度，过度忍让就不是福，而可能是麻烦或祸害了。比如助长或者诱发别人的贪欲，以至于给自己造成身心方面的损失。而如何把握这之中的平衡，就只有生活可以教给我们每一个人了。

（杨眉）

※ ※

古代“博士”术业有专攻

“博士”一词最早出现在战国时期，指的是学识渊博之人。战国末期，一些诸侯国为了延揽人才，专门设立博士官，“博士”正式成为一种官职。当时，博士官要具备丰富的知识，为国君出谋划策。秦汉时期，皆设博士官这一职位，他们“通博古今”，主要负责咨议、管理图书、执掌礼仪等工作。

“博士”专精一行一艺

魏晋南北朝时期，博士官群体逐渐扩大，职责也开始分化，出现了专门掌管礼仪的太常博士和专门负责教授经学的太学博士、国子博士。此外，还出现了一些专精一行一艺的“博士”。如魏明帝设立“律博士”负责教授法律知识，为国家培养司法人才；晋武帝设立“书博士”，教授书法，为国家培养书法人才；北魏皇帝则设立“太史博士”“太卜博士”“太医博士”等。

唐朝建立了完整的学校体制，在中央设“六学”，即国子学、太学、四门学、律学、书学和算学，在门下设弘文馆，在东宫设崇贤馆，此即“二馆”，太医署、司天台也招收学生传授医学、天文历算等专门技术知识。此外，地方各郡县也设有地方官学。为了培养人才、满足教学需要，唐朝的博士官种类更加丰富，增加了很多专业领域的“博士”，比如研究天文历法的漏刻博士、研究针灸的针博士、研究按摩导引的按摩博士、研究符咒的咒禁博士、研究兽医的兽医博士、研究算术的算学博士以及研究乐器演奏的太乐署博士，等等。

博士官职的设立和扩大，带动了国家教育事业的发展和文化的繁荣，一些专门学科“博士”的设立，也促进了各行业的发展。这些“博士”在相关领域都有高深的造诣，除了在朝廷任职，有的“博士”还教授学生著书立说。

古代如何当“博士”

唐朝“博士”的来源主要有3种：皇帝直接任命、大臣举荐和科举考试选拔，其中，通过科举考试升为“博士”者最多。唐朝对“博士”设置了专门的晋升考核制度，并根据考核情况决定官职升降。还有人建议依据教授的弟子参加科举考试的成绩来考核“博士”，《旧唐书》记载：“旬省月试，时考岁贡。以生徒及第多少，为博士考课上下。”

唐朝的博士官制度基本上被后来的朝代所继承，一般只做细微的调整。如宋朝设立了武学博士，爱好书画的宋徽宗还曾设立书画博士，著名书画家米芾就曾担任过书画博士。明清时期，基本上只保留了负责教育的国子监博士、负责礼仪的太常博士及负责天文历法的钦天监漏刻博士。

明清皇帝对科举较为重视，因此，科举制度十分完备。其中，殿试取中者称为进士。进士第一名称为状元，一般会授予翰林修撰的官职；第二和第三名分别称为榜眼和探花，会授予翰林编修的官职；其余的进士则会授予庶吉士、主事、博士、推官、知县等职。可见，考取进士后，就有机会当“博士”了。

民间常戏称“博士”以提高身价

由于唐朝设立了很多专门学科的“博士”，“博士”在民间逐渐成为对精于某种技艺或从事某项专业之人的一种尊称，被民间百姓广泛运用。

唐朝时，茶圣陆羽就曾被时人称为煎茶博士。后来，茶馆中的伙计也称为茶博士，如《水浒传》第十八回中，宋江与何观察两人走进一家茶坊坐定后，“宋江便叫‘茶博士将两杯茶来’”。与此类似，酒店的店小二被称为酒博士，《东京梦华录》记载：“凡店内卖下酒厨子，谓之茶饭量酒博士。”《京本通俗小说·志诚张主管》中也有“一个人从后面赶将来，叫道：‘张主管，有人请你。’张胜回头看时，是一个酒博士”的情节。在《西游记》第四十九回中，金鱼精灵感大王因为沙僧手持降妖杖，把沙僧错认成了磨博士，他还说：“你不是磨博士，怎么会使擀面杖？”这些都说明，“博士”这一称谓，在民间不再专指教授学生的官员。

这一现象的产生不是因为“博士”的地位降低了，相反，“博士”既是朝廷命官，又学识渊博，因而在社会上很受尊崇。人们为了满足虚荣心，通过互称“博士”的方式来提高自己的身价，正如明朝《吴风录》中所称：“至今称呼椎油做面佣夫为博士，剃工为待诏，家人奴仆为郎中，吏人为相公。”

（刘疆）

※ ※

八个民主党派的排序有何讲究

我国八个民主党派习惯的排列顺序是：中国国民党革命委员会（简称民革）、中国民主同盟（简称民盟）、中国民主建国会（简称民建）、中国民主促进会（简称民进）、中国农工民主党（简称农工党）、中国致公党（简称致公党）、九三学社、台湾民主自治同盟（简称台盟）。

（下转38页）

会员介绍

中瑞方胜金融服务外包（北京）有限公司介绍

一、公司概况

中瑞方胜金融服务外包（北京）有限公司（简称：中瑞方胜）成立于2014年，是由北京中瑞岳华金融服务外包有限公司与北京外企人力资源服务有限公司（FESCO）共同组建的专业金融财税与人力资源外包公司。作为目前国内横跨与融合财税审计和人力资源两大专业服务领域的综合服务提供商，中瑞方胜拥有完备的服务资质，丰富的客户服务经验，熟悉中国境内各地政策法规并拥有良好市场资源网络，精通国际和本土商业运作模式。

依托先进的IT管理系统，专业的服务团队，中瑞方胜为客户提供数据的智能化处理以及规范化操作流程。业务涵盖薪酬、税务、会计、审计、管理咨询、HR BPO、评估与工程造价、系统服务等专业金融财税及人力资源相关服务。

中瑞方胜致力于成为客户首选的金融财税及人力资源综合服务提供商。通过降低客户财务风险及提高客户人事管理效率，为客户提供财税及人力资源一站式服务，助力企业可持续发展，成为企业值得信赖的合作伙伴。

二、服务体系

● **财税专项服务**

依托于独有的财务系统平台，中瑞方胜为企业提供安全、准确、高效、专业的系统支持，同时为企业提供全面、专业、深入的薪酬外包服务解决方案，并助力于方案的落地实施，从而协助企业规范操作流程、降低人工成本、分担潜在风险、实现企业效率最大化。

薪酬服务 / 会计服务 / 税务服务 / 审计服务 / 自然人服务

● **管理咨询专项服务**

专注于为企业提供系统的企业管理咨询与业务解决方案，以战略运营、组织管控、人力资源管理咨询为中心，服务企业的扩张、转型与升级，助力企业的竞争力提升，通过对战略和管理问题的不断改进，帮助客户实现持续、稳定、健康的发展，达成战略目标。

发展战略与组织咨询 / HR管理咨询 / 培训

● **人力资源专项服务**

人力资源专项服务能够极大简化客户的用工程序、减少人员管理成本、降低用工风险、使客户从繁琐的人员招聘、日常管理等工作中解脱出来，更好地关注核心业务。为客户提供灵活的福利解决方案，制定个性化的福利解决方案，使客户在节省福利成本支出的同时，提升福利计划的适应性和满意度。

业务外包 / 招聘服务 / 员工福利外包 / 人员优化与安置

● **综合类服务**

中瑞方胜为处在不同阶段企业提供多元化的支持。在企业初创期，提供商务注册服务；在企业经营变革期，提供包括证券、金融、林业、无形资产、有形资产、股权转让等价值进行评估，以及提供工程立项、洽商、概算等在内的全过程造价跟踪、审计等服务，为企业投资、交易、偿债等经济行为提供科学、客观、公正的价值认定结果。

商务注册服务 / 评估服务 / 工程造价

● **系统服务**

中瑞方胜自主研发的系统平台，紧随政策变化，确保服务结果百分百符合国家不断调整的政策要求，依托先进的系统平台对客户数据进行实时跟踪和监控。在保证数据运行安全稳定、业务报表灵活设定、对客户需求及时反馈等方面具有卓越优势。

薪酬计算 / 专项附加扣除信息采集 / 电子工资单

三、服务地域

依托FESCO与中瑞岳华现有服务网络的支持，服务覆盖中国31个省市自治区百余座城市。集结与整合各方优势资源，为客户提供全国范围的线上线下服务产品链，为企业带来持续发展动力。

四、服务优势

● 丰富的行业经验：拥有多年的专业化积淀和方案解决经验，为包括众多国际知名企业在内，横跨通讯、电子、IT、汽车、石化、医药、金融、快速消费品等多个行业的客户，提供全方位的财税审计与人力资源解决方案。

● 专业的服务团队：具有专业的服务团队，团队成员具备专业素质，丰富经验，能够根据客户的不同需求，提供全面专业的服务。

● 严格的质量管理：完善的内部质量控制对资金的支付、数据的制作及业务报告的生成和传递都制定了独立的内部监管流程。

● 完善的系统平台：中瑞方胜自主研发的系统平台，紧随政策变化，确保服务结果百分百符合国家不断调整的政策要求，依托先进的系统平台对客户数据进行实时跟踪和监控。在保证数据运行安全稳定、业务报表灵活设定、对客户需求及时反馈等方面具有卓越优势。

● 良好的市场口碑：以高水准的服务质量和专业的服务精神赢得客户广泛赞誉，定期对客户进行业务走访及满意度调查，及时收集客户需求反馈，努力提升服务质量，打造具有专业化经验的客户服务团队。

中瑞方胜于2019年1月成为北京人力资源服务行业协会会员单位。