



北京双高人才发展中心

北京双高人才发展中心于 2015 年 3 月
被评为 5A 级人力资源服务机构

顺义区人才服务中心暨人才市场成功举办成立 20 周年庆典



区人社保局副局长兼人才中心主任郭有斌深情致辞



受表彰人员合影

(摄影：张晓红)

东方慧博公司领导带队参加第 18 届美国 HR Tech 博览会



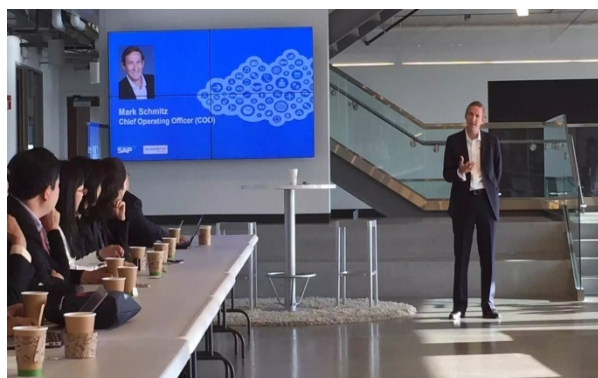
博览会上总经理罗冬与美国同行交流



美国 HR Tech 博览会现场



东方慧博前往美国 SAP 公司交流



(东方慧博供稿)

怀柔档案中心人事档案管理工作实现数字化

含流动人员、退休人员、失业人员人事档案共4万份

日前，怀柔区人力资源档案管理中心在全市率先上线人事档案公共服务管理系统。区档案中心保存管理的4万份实体人事档案，通过扫描上传、电子登记等方式，全部纳入系统，实现信息化、数字化管理。今后，想查阅核实档案，只需工作人员输入姓名和身份证号，就可直接在系统中调阅、打印档案影像信息，减少了去档案室查找、翻阅实体档案的环节，提高了人事档案的检索效率和服务质量。

人事档案是人员与社会管理衔接的一个纽带，记录了人一生中的重要信息，与人事调动、职业发展、退休养老等个人切身利益息息相关。区档案管理中心在实际工作中，常会遇到存档人员因为历史原因、个人原因，造成实体档案丢失、缺失、损坏等情况，为办事人员带来不便。档案管理实现数字化后，档案的每项内容都将在扫描后，以电子信息的形式上传到数据库，这样就确保了档案的安全性与真实性。同时，每份实体档案从接收到入档案室上架，都将通过电子信息在系统中记录，还将分类进行登记，便于查询。此外，档案办理人、办理时间、经办人员等信息也都能在系统中查询。

目前，区档案管理中心共完成4万份人事档案数字化加工，包括流动人员、退休人员、失业人员三类。实现了集大

中专毕业生、企业职工、灵活就业人员等多类群体人事档案使用同一系统管理的工作模式。人事档案数字化后，区档案中心将根据办事人员的不同需求，提供档案接收、转出、借阅、查阅、出具证明、打印材料等多项服务，大多数服务都能够通过信息系统操作完成，提升了工作效率。

怀柔区人事档案公共服务管理系统上线工作在全市所有区县中第一个完成，各区县人事档案都实现数字化后，在办理档案转移调动手续时，除实体档案进行转移外，接收区县将在系统中核查相关档案电子信息。人事档案公共服务管理系统的上线和完善，将有助于提高区档案中心的服务水平，进一步规范业务工作流程，最大限度为档案办理人员提供便捷。

姜楠 高磊

怀柔人力社保局毕业生招聘“校园行”结硕果

累计供岗 552 个 惠及毕业生 850 余人次

10 月 28 日组织区内红牛维他命饮料公司、北京鸿禧香精香料公司等 18 家企业，赴北京京北职业技术学院，开展送岗位进校园招聘活动，共为 2016 年即将毕业大学生及返乡未就业毕业生共 326 人，提供岗位 283 个，达成初步意向 137 人次。

这已是人力社保局今年第二次组织企业赴北京京北职业技术学院进行招聘，为怀柔区高校毕业生不出校园找到工作提供了便利。此外，今年还组织区内优秀企业赴人大、农大、联大等高校按需选材，为企业按需招聘毕业生搭建了平台。今年区人力社保局毕业生招聘“校园行”已累计提供岗位 552 个，惠及毕业生 850 人次，达成初步就业意向 482 人次。

姜楠 何义志

怀柔人力社保局五大举措促就业局势稳定

2015 年怀柔人力社保局坚持就业为先，把握全区优化产业升级的发展大局，积极应对宏观经济形势趋紧、低端产业清退、人口调控的新常态，进一步挖掘就业岗位，推出了五大举措，促全区就业局势稳定。目前全区安置城乡劳动力 4613 人，其中城镇失业人员就业 2239 人，农村富余劳动力就业 2374 人；城镇失业人员登记失业率 2.92%，控制在警戒线以内。就业工作作为促民增收、维稳大局做出了贡献。

落实政策拉动就业。全面贯彻市级和区域性就业政策，加大就业资金投入，放大政策带动效应，全方位促进就业增长。积极落实社保补贴、岗位补贴政策，为 1254 家企业的 3986 人申请市级岗补、社补 4268.48 万元，为 643 家企业的 1330 人申请区级岗补、社补 514.71 万元；加大对灵活就业、自谋职业人员的资金补贴力度，申请个人社保补贴资金 1568.21 万元，帮助 734 人实现灵活就业和自谋职业，就业资金保岗位、促就业的成效显著。

强化培训促进就业。今年以来培训城乡劳动力 3030 人，其中城镇失业人员 952 人，农村劳动力 2065 人，创业培训 13 人；推动培训帮扶倾斜，开展失地失业农村妇女培训工作，

培训失地失业妇女 427 人，为弱势困难群体就业提供帮扶和指导，受到群众好评。

深化服务保障就业。发挥区级、镇乡、社区（村）三级就业服务网络全覆盖的优势，完善市场信息发布和岗位对接制度，对城乡劳动力、应届毕业生等群体提供个性化的就业服务。扩大网络招聘规模，共有 145 家企业参加网络招聘提供岗位 1940 个；做好岗位信息采集工作，采集空岗信息 9226 个；重点对有就业意愿的就业困难人员提供精细化指导，促进 46 人次实现就业；健全大学生就业服务机制，做好大学生就业指导和服务工作，目前已有 1042 名大学生实现就业，就业率达到 90.06%。

创新组织优化就业。推动协管员统筹整合，编印了《怀柔区协管员统筹管理工作手册》，推动全区性的协管员统筹整合工作，目前全区所有乡镇按部署初步完成了整合工作；探索就业困难人员新的就业模式和渠道，每个乡镇都成立了社会公益性就业组织，并完成了工作职能的细化和工作人员选录工作。

保障重点群体就业。对零就业家庭等困难就业群体，完善“认定、援助、消除”一条龙帮扶机制，实行一对一的精细化就业服务，截至目前消除零就业家庭 23 户，援助 24 名零就业家庭成员实现就业。

姜楠

市局档案系统建设工作组到门头沟区进行调研近日，由市局就业促进处、劳服中心、人才中心、档案中心、信息中心及北控三兴公司和国信博飞公司组成的调研组来到我区，就流动人员人事档案公共服务管理信息系统区县上线工作进行调研。区人力社保局副局长王慕华首先向调研组介绍了我区档案管理部门信息系统、机构设置、业务开展、档案数据和档案数字化相关情况。相关科室、中心负责人与调研组就流动人员、档案在街劳动力、社会化退休人员档案管理服务工作、档案数字化完成情况，以及本地平台建设和现有档案系统等方面进行了交流。

张伟

顺义人才市场联手《顺义时讯》为企业招聘开辟新途径顺义人社局为了拓宽招聘渠道，更有效的为企业招聘人才，积极与《顺义时讯》报社进行沟通，从 2015 年 10 月中旬开始，在《顺义时讯》报里新增了“求职•招聘”版块，通过此版块，将用人单位需求的岗位信息发布出去，既丰富了广大读者的阅读视野又使求职者多了一条找工作的途径。《顺义时讯》是由顺义区委宣传部主办、顺义区广电中心承办的一份顺义本土刊物。于 2007 年 5 月 10 日创刊。是顺义人自己的报纸。

汪迪

东方慧博亮相“双创周” 助力中小企业发展

响应大众创业、万众创新号召，10月19日-23日，首届“全国大众创业万众创新活动周”在北京主会场和上海等七个分会场同步举办。

活动受到党中央和国务院高度重视，总理李克强一行参加了启动仪式并来到双创周现场参观考察。百度、阿里、科大讯飞、海尔等100多家知名创新企业参加展览，推动新一轮创业创新高潮到来。

作为专业的人力资源服务商，东方慧博携手北京市中小企业服务平台也参加了此次双创周，并将新产品——我的社保带到创业者身边。作为北京中小企业服务平台的常驻“人力资源服务”指定服务商，为众多创业者及中小企业提供服务，解决切实的社保问题。同时，东方慧博也曾举办社保知识、劳动争议案例分享等系列讲座活动，从人力资源角度助力创业者和广大中小企业的发展。在此次双创周上，东方慧博也与众多创业者进行交流，为他们提供在创业阶段人力资源方面的建议。

东方慧博

新常态下人力资源企业如何转型创新

——访东方慧博公司总经理罗冬

随着当前经济进入新常态，人力资源服务企业面临哪些新问题，又将如何实行转型和创新。日前，东方慧博总经理罗冬接受劳动就业报专访，就上述问题发表自己的观点。

罗冬：东方慧博人力资源有限公司自 2001 年成立以来，围绕着“让人才感动世界”的愿景，秉承着“以专业打造品牌，以智慧成就发展”的经营理念，致力于成为人力资源服务行业的领跑者。如今，东方慧博服务客户超过 2000 家、外包员工人数超过 50000 名、年猎头招聘人才超过 3000 人、服务网络遍布全国 50 个城市。

目前东方慧博主要服务金融投资、能源环保、IT 高科技、商业零售、地产建筑等行业，针对高端精英、专业技术、中层管理、基层岗位、实习生等各类人才，东方慧博提供顾问咨询、人才测评、猎头服务、招聘外包、人事代理、劳务派遣、劳务外包、福利外包、企业培训等服务。在提供规范、专业服务的同时，也十分注重社会责任的发挥，热心公益，企业内部积极开展慧心博爱慈善活动，汶川地震时组织员工为灾区捐款；爱心义卖为贫困地区小学捐款；员工一对一的资助贫困学生；夏日送清凉——每年为外派员工送去茶叶、绿豆、西瓜等防暑物资；同时还助力北京市中小企业平台，致力于为小微企业提供公益性、扶持性服务，为小微企业提供急需的法律咨询和人力资源管理实务的系列讲座及相关服务。

罗冬表示，公司自成立以来，十分注重专业研究，为此专门成立了慧博研究院。研究院以市场和客户需求为导向，关注理论发展前沿，

跟踪行业和专业发展动态，研发创新技术工具，为企业人力资源管理在产业发展、组织变革进行数据及理论支持。

她认为，当前人力资源行业在发展中存在如下问题：一是市场上有特色、有品牌的人力资源服务机构较少，需要人力资源企业精准把握客户的新需求，根据客户产业结构的调整，进行服务产品的调整；二是如何在人力资源服务行业中找准自己的特色和服务的定位，提升服务品质，为客户提供个性化的服务，是人力资源企业需要考虑的问题；其三作为人力资源公司，除了帮助客户寻找人才、搭建团队外，也要注重自身人才的培养和保留，打造自己的核心团队。

罗冬表示，在当前经济新常态情况下，产业结构转型升级，人力资源行业在新常态下的发展也会有所转变。配合产业结构的调整，人力资源行业则需要从经营模式和服务产品两方面进行创新，以不断满足企业产业转型升级的新的用工需求。

面对经济新常态这一背景，她期望相关政府部门能够出台一些有利于人力资源发展政策，如 2011 年人社部发布的《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》，2014 年 9 月北京市发布了《北京市人民政府关于加快发展人力资源服务业的意见》，从总体思路和发展目标、产业布局和机构发展、促进扶持和环境优化等各个方面全面系统的进行部署和指引，这是促进行业发展的一个重大利好政策，人力资源行业很受鼓舞，也看到了发展的希望，但是政策如何落地实施，企业如何能享受到落地的政策，还需要具体的实施计划，同时政府的优惠、扶持政策要透明，公开；最重要的是政府角色的转变和服

务意识的加强将更有利于行业的发展; 希望在税收上能有一些优惠政策。

此外，在品牌宣传上，建议政府部门多了解企业发展的情况，将办的好的企业信息多渠道发布，从而让整个社会了解人力资源行业的发展状况，促进人力资源行业健康发展。

记者

东方慧博参加第 18 届美国 HR Tech 博览会世界上最大最全面的人力资源技术产品和服务的世界级博览会——美国人力资源技术展在拉斯维加斯举办。

东方慧博团队前往沟通交流，学习来自 100 多个组织超过 450 名代表的人力资源管理及人才服务的实战经验。了解全球 HR 技术领域最新的前沿科技、感受科技是如何帮助企业达到更新的高度、全方位解决职场中的各项挑战；同时，东方慧博新产品——微工作为中国人力资源行业的创新代表，亮相美国 HR Tech 展。技术服务于人力资源管理，人力资源管理服务于人。这是一场依托移动互联技术，引导企业人才创新、支撑企业技术创新、服务企业转型升级的技术之旅。

企业家精神 —— 如何自我塑造与升华

步入互联网+时代，中国企业家群体在市场化改革进程中孕育和茁壮成长，逐渐走向成熟，形成了具有中国特色的企业家精神，而对于互联网快速催生的新生代企业家来说，他们的精神核心在于创新、敬业、责任与价值，这代企业家精神的践行将成为互联网+的常青藤。

近日，东方慧博人力资源有限公司董事长孙大元接受记者专访，以咨询管理专家和企业家的双重身份谈企业家精神该如何去自我塑造与升华。

在互联网时代下，新生代企业家精神如何塑造？如何找准定位，肩负时代责任？

孙大元：我觉得企业家精神自古以来就有，从计划经济到市场经济，企业家精神得到了真正的释放，主要是制度，比如从大包干到包产到户。另一方面就是思想开放，从计划经济的突破到外贸制度的放开，在企业管理上国家管得越来越少了，同时也体现在文化发展上。文化的多样化，丰富化，激发了市场很大的活力。

过去的企业家追求自我价值的实现，主要看资源和背景。而今互联网时代主要看市场需求，相对更公平，整合开放思维，真正对新一代企业家有价值，企

业家的诚信度也更高。

互联网时代经济发展的第一要素是人。企业家主要关注人的问题，在企业发展过程中从最初的关注业务到财务，到最后关注人，关注团队的建设 and 人员的发展。因为人是最具创造力的，最有魄力的企业家都是成就他人，为优秀人才搭平台。作为一家专业的人力资源服务公司，东方慧博一直秉承着“让人才感动世界”的愿景，以人为本是我们的基本理念。

企业家作为企业的掌舵人，在互联网时代下，更应该走在时代的前列。新生代的企业家精神包含了创新、合作和资源整合，应运而生的新生代企业家应该在保持正确的政治方向和把握经济发展趋势的前提下，找准定位，在创新和合作方面进行再塑造，肩负起时代的责任。

正是在这种理念的指导下，我们东方慧博开始做互联网+创业，结合自身的资源优势 and 市场需求，创立了“我的社保”和“微工项目”，选择自己深耕细作多年的领域进行了创新和跨界。“我的社保”是东方慧博旗下为创业企业提供社保人事服务的平台。“微工”是灵活弹性用工平台，企望改变当前兼职实习市场的乱象，企望能给个人和组织搭建一个诚信、透明的互联网平台。

中国企业家应该如何自我激发精神、发挥才能？

孙大元：企业的发展有不同阶段，而不同阶段均与国家发展、社会经济发展息息相关。就如人的一生，有四个阶段：生存，生活，生命，生死阶段，企业家看到了四个阶段，才能升华。

首先是生存阶段，创业是生存，主要是让企业活下来，要解决物质方面的需求，在这个阶段企业为了生存可能会不择手段；第二个阶段是生活阶段，就是让生活有精彩，有活力。可以说是实现个人或者是小团队的目标，让生活更精彩。这还停留在自我满足上，这里边有人文层面，但仍是处于低级阶段。第三是生命阶段，命是天赋之责，能否把自己做企业跟自己生命结合在一块，做企业时不论遇到委屈还是困难都没有抱怨，只想着如何推动企业、带领团队向前发展，同时也关注社会价值，关注国家发展。

当企业家有了要将企业做成百年老店的欲望，就要有生死观，到了这个第四阶段，就是企业家自我毁灭、自我颠覆、自我创新的阶段。明白了生死，这企业就不会灭，企业传承的是紧随时代进步，会保持鲜活的生命力。

2008年经济危机，三一集团、盛大网络、中国人寿等企业纷纷宣布不会通过裁员、减薪来过冬。这正是有

担当、重责任的企业家精神在关键时刻发挥了作用。您怎么看待这个问题？

孙大元：不裁员应该是每一个企业基本的社会责任，如果企业想把员工和组织的命运紧紧相联，遇到这种情况，更不会抛弃，放弃员工。可以通过降薪，或是给员工搭建新的平台，创造机会来解决问题。

好的企业会积极寻找突破口，不会受外在影响，作为有担当的企业家，就应该通过其它的方式来保持企业的发展，会想办法积聚更多的资源和力量来共同面对难关。东方慧博公司在金融危机期间，也并未裁掉任何一名员工，而且东方慧博正是 08 年改制，从国有企业改制成股份公司，正处在一个活力释放的时机，那年也是我们公司业务增长最快的一年。

我们坚信，只有艰难时期与员工同甘苦、共患难，才更能赢得员工对企业的认可和付出。企业家精神不是只在口头说说，而是需要用行动去践行。

市场经济一方面是以经济主体追求自身利益最大化为内在动力的竞争经济，另一方面它又是以不同利益的主体相互依存，相互关联的具有道德价值的制约经济。企业家如何平衡二者关系？

孙大元：经济发展与道德责任二者既相互独立又相互制约。企业作为盈利性组织，创造价值和利润是企业

的责任。追求自身利益的最大化是企业发展的需要，长久而言，只有企业发展了，员工才得以发展。

企业家在企业的运作管理过程中，一定会遇到道德底线和法律底线的纠结和冲突，我们能做到的是同流而不合污。我可以跟你打交道，但我有自己的原则和底线。有信仰的人会看清因果，会有所为而有所不为。成功的企业家应该要有利他利世的信仰，但凡成功的企业家，对物质的追求会少，对精神、灵魂的要求会高。

企业竞争中，不只是策略、技术和创新的竞争，最后决定胜负的关键，往往掌握在品德手上。这也恰如中国的那句老话：“小胜凭智、大胜靠德”。道德的制约对于企业发展非常必要，一家没有社会责任感的企业是不会长远的。

我认为，企业家身上要流淌着道德的血液！企业要长久发展，需要兼顾经济效益与道德责任。围绕着“让人才感动世界”的愿景，东方慧博公司一直注重社会责任的发挥，倡导行业自律，为政府、协会积极建言献策；坚持市场数据追踪研究，为行业、企业提供一手调研数据；坚持规范经营，搭建人才与企业的桥梁；我们倡导行业自律 坚持诚信服务。我们热心公益，在实践运营中传播正能量。本人就是公益的践行

昌平区人力社保局加大劳动人事争议案件调处力度。一是加强仲裁办案规范化、标准化管理，力争实现普通仲裁案件 45 天内结案，疑难案件在 60 天内结案。二是建立和完善集体争议处置机制，10 人以上立即向主管领导汇报，30 人以上立即启动应急机制，及时、稳慎处理集体争议。三是建立“2+3”绿色通道，即对农民工、残疾人的劳动报酬、医疗费和工伤赔偿争议设立绿色通道，快立、快调、快审、快结。四是通过召开研讨会、组成合议庭等形式，加大案件处理中疑难问题研究和解决力度。1-3 季度，共受理劳动争议案件 3049 件，结案 2144 件，妥善处理集体争议 174 件，涉及职工 911 人。

昌平区努力做好就业困难人员就业帮扶工作

一是强化就业困难人员动态管理，依托劳动力动态管理系统，统计每月新认定的就业困难人员人数，采取电话咨询、实地走访等方式了解就业援助对象基本情况，制定帮扶计划，实行“一对一”重点跟踪帮扶；

二是针对大龄就业困难人员文化水平低、技能缺乏的特点，调整职业培训课程，重点开展保安、保洁、绿化、物业管理等便于操作和就近就业的技能培训，促进转移就业；

三是及时对接世纪晓明家具等拟清退企业，统计失业人员培训及再就业意愿，提供转岗培训、定向推荐等针对性服务，做好产业转型、化解产能过剩过程中失业人员的再就业工作；

四是创新职业指导形式，将职业指导课堂引入单位面试现场，提前准备适合就业困难人员的就业岗位，让就业困难人员出了职业指导课堂，直接进入用人单位面试现场，提高求职成功率。1-9月，城乡就业困难人员实现就业5438人，完成全年指标的100.7%。

（郑辉）

昌平区打造“一带多点”绿色就业新格局。（1）发挥山前暖带果品种植业的独特优势，依托昌平国家登山健身步道规划，串联起十三陵镇、南口镇、延寿镇的著名旅游资源、旅游项目和民俗村落，打造绿色就业示范带；（2）依托会展农业助推都市型现代农业发展，促进周边镇村 2500 余名农户就业增收，带动周边草莓观光采摘收入 1.58 亿元、民俗旅游收入 0.93 亿元，均创历史新高；（3）打造昌平“枣文化节”休闲旅游品牌，推动西北部山区乡村旅游产业发展；（4）依托“我最喜欢的昌平礼物”评选活动，助推旅游类经济实体创新发展，深挖绿色就业岗位潜能，“多点崛起”的绿色就业格局初具规模。1-9 月，共开发绿色就业岗位 1440 个，促进 1395 人实现绿色就业，新增绿色就业经济实体 128 家，促进 606 名城乡劳动力实现“签合同、保工资、上保险”的正规就业。

（王绘雯）

昌平区多举措加强社保内控监督工作。一是制定《社保业务科室内控监督管理办法（试行）》，每科室确定一名兼职内控员，开展日常监督及按不低于 10%的比例对本科室业务进行定期抽查；二是对内控检查项目涉及到基金支付业务 100%检查，重点核查养老月报外支付、生育待遇核定等业务，对社保基金支付超过 5000 元的业务实行逐级审批制，确保社保基金安全；三是组织内控监督员深入业务科室，从政策执行、材料申报等方面开展专项指导，降低业务经办风险；四是制定内控考核细则，根据发现问题的严重程度，对出现问题的业务经办人员进行扣分，考核结果与年底评优挂钩。截至目前共检查社保业务 8.7 万笔，发现业务问题 15 笔，均已整改。

（原 素

敏 ）

昌平区多举措加强社保内控监督工作。强化内控队伍，从每个业务科室抽调 2-3 人担任兼职内控人员，将社保卡发放、档案管理等非重点检查项目纳入监督管理范围，实现社保经办业务全覆盖；每月根据区情和时事热点，及时研判群众关注的社保热点业务，并进行 100%核查；汇总问题业务，制作《内控监督检查业务问题单》、《内控监督检查意见反馈单》并下发至相关业务科室督促整改；组织内控监督员深入业务科室，针对检查发现的问题，从政策执行、材料申报等方面开展专项指导，降低业务经办风险。目前共检查社保业务 14.73 万笔，发现问题业务 44 笔，均已整改。

（昌平区人力社保局）

昌平区采取措施积极推进创业工作。一是探索“基金+孵化器”模式，协调设立总投资额为 5000 万元的融科汇智创业投资引导基金，现已培育区级科技企业孵化器 18 家，全区科技型中小微企业突破 2500 家；二是结合昌平国家登山健身步道规划，依托旅游景区（点）及采摘园，形成以农家院、果品深加工为主要形态的绿色创业示范带，新增绿色经济实体 128 家；三是开展“双创周”昌平园系列活动，推出“创客 100 开放日”、大学生创业者经验分享会等品牌活动，搭建创客交流平台，通过营造创业氛围重点吸引青年创业者来昌创业；四是协调区科委、团区委等创业工作领导小组成员单位，成立专业服务团队，根据单位职责，为科技人才、青年等重点群体提供专业化创业指导服务。

（张鹏）

昌平区采取措施做好“无拖欠工资”工作。一是依托劳动监察网格化监管平台，实施监察员与企业定点联系制度，建立信用档案，作为企业评优评先、享受政策优惠的重要依据；二是配合人口调控工作，对流动人口比较集中的村实行村庄社区化管理，建立农民工法律援助工作站、服务管理中心等机构，协调处理农民工劳务咨询、讨薪上访等问题；三是对案件多发重点企业，联合区信访办、区总工会共同到企业现场办公，提供上门指导服务，及时化解劳动争议和拖欠工资隐患；四是联合区住建委，重新摸排辖区工地施工情况，更新工地备案台账，推行建筑工地实名制用工管理，重点加强对建筑施工企业的监控。截至目前，共处理讨薪类突发事件19件，为600余名劳动者追回工资报酬1500余万元。

（张鹏）

昌平区基层劳动人事争议调解组织建设成效明显

一是强化与区企联工作对接，重点推进宏福、福田等大中型企业劳动争议调解委员会组建工作，目前共建立基层劳动人事争议调解组织 66 个，实现辖区各镇街、大中型企业全覆盖；

二是联合区工商联等部门，开展 2 期调解员业务培训，主要培训法律知识和调处技巧，在企业较集中的回龙观镇举办流动庭审活动，邀请调解员观摩调解程序，学习规范文书格式；

三是制定《基层劳动人事争议调节组织工作职责（试行）》等三个规范性章程及调解流程图，通过统一标识、统一名称、统一工作职责、统一调解员行为规范，推进基层调解工作规范化建设；

四是制作调解组织及调解员名册，通过网站向社会公布，宣传调解成功典型案例，邀请群众代表到基层调解组织观摩指导，不断提升基层调解公信力。截至目前，全区各基层劳动人事争议调解组织共受理调解案件 6284 件，成功调解 5284 件，成功率为 84%。

（ 王海群 ）

市人才中心完成 2015 年 对口支持西部地区人才培养任务

随着今年第 8 期“北京市对口支持西部地区人才培训班”于 10 月 19 日至 25 日在北京圆山大酒店的成功举办，由北京市人才服务中心承办的北京市对口支持西部地区人才培养任务顺利完成。

今年 4 月至 10 月底，北京市人才服务中心共举办了 8 期北京市对口支持西部地区人才培训班，培训主题包括“能源开发与可持续发展专题”、“新农村建设与农业产业化”、“非物质文化遗产保护专题”、“法制建设与依法行政”、“文化产业发展专题”和“社会管理与社区建设”，学员来自西部 12 个省、自治区、直辖市和新疆生产建设兵团及 3 个民族行政州（湖南湘西土家苗族自治州、湖北恩施土家苗族自治州、吉林延边朝鲜族自治州）共 16 个地区。每期培训周期 8 天，参训人员 50 人，共有来自西部地区的 400 名干部参加了培训。

陈树坚

“十堰市公务员管理能力建设培训班”于 2015 年 10 月 26 日至 30 日在北京圆山大酒店举办。培训班由市人力社保局主办，市人才服务中心承办，旨在加强十堰市公务员管理能力建设，提升人才管理服务水平，为十堰市经济发展提供人才服务保障。来自十堰市人力社保系统干部 35 人参加了培训。

陈树坚

2015 年博士后招收洽谈会 11 月 7 日在清华大学举办京津冀三地 61 家博士后设站单位提供 746 个岗位，招收博士毕业生进站开展科研工作。来自清华、科技大、北工大等 20 多所高校 450 余名博士毕业生参会洽谈，达成意向 403 人次，其中 43 人当场洽谈成功。

陈树坚

“北美枫情杯”评选活动候选人院校 推荐工作顺利结束

截止到 2015 年 11 月 4 日，“北美枫情杯”2016 届全国林科十佳毕业生评选活动候选人推荐环节已顺利结束。

本次评选活动面向全国 300 多所涉林院校 8 万多名 2016 届应届毕业生开展，有关院校采取个人自荐、院系推荐及综合评议等多种形式进行选拔。在从班级到院系到学校，层层选拔推荐的基础上，最终共有 16 家研究生培养单位、20 家本科生培养单位和 11 家高职生培养单位推荐了 431 名候选人参加全国评选。活动组委会严格对照资格条件对推荐的候选人材料进行了资格审核，最终确定了正式候选人，研究生组 118 名、本科组 202 名、高职组 101 名。正式候选人名单将在活动微信平台予以公布。

11 月 6-15 日评委会面向公众进行微信投票，各组得票前 50 名的候选人进入专家综合评审环节。

（李卉）

怀柔区公开遴选科级及以下人员 11月4日，怀柔区2015年科级及以下人员公开遴选工作正式启动。为优化机关干部队伍结构，构建来自基层干部的培养选拔机制，进一步提高执政能力和水平。区直机关工委、区政府办公室、区红十字会3家单位，在全区机关事业单位内遴选具有两年以上基层工作经历的科级及以下人员7人。此次公开遴选的报考范围是怀柔区在编在岗的科级及以下公务员、事业单位工作人员、纳入工资规范管理事业单位工作人员。

姜楠 秦振云

怀柔人力社保局多举措强化人才队伍建设

人才资源是第一资源，是经济和社会发展的不竭动力和智力保证。怀柔区坚持“人才强区”的理念，把人才队伍建设视为构筑竞争优势，推动科学发展重要力量。今年以来，围绕区域发展和企业需求，怀柔人力社保局多举措强化人才队伍建设。

抓好高端人才引进和推荐。围绕区内重点行业和企业需求，成功引进外埠成熟型人才 30 人，为区内企业发展提供了人才支撑；做好高端技能人才推荐申报工作，2 人通过我区高端领军人才专业技术资格推荐委员会考评，并最终获得高级工程师（教授级）专业技术资格；选拔推荐 2 名专业技术人才，参加“百千万人才工程”国家级人选的申报，并获得批准；申报 6 名高端领军人才参加“享受政府特殊津贴”评审，其中 2 人获得批准。高端人才队伍不断扩大。

做好高技能人才培养。主动走访区内重点企业，了解企业对高技能人才的需求，收集企业的培训意愿，根据培训需求情况，制定发布2015年度高技能人才培训通知，目前4家企业计划培养技能人才100名，已培训完成40人。

抓好大学生村官队伍建设。做好 2015 年度的大学生村官招聘工作，制定了《2015 年选聘大学生村官工作方案》，选聘大学生村官 115 人。开展合同期满大学生村官再就业工作，推动合同期满人员流动发展的常态化管理。

加快人才平台建设。落实创新实践基地的相关管理制度及实施细则，指导“博士后（青年英才）创新实践基地”有序开展。目前工作站总数达到6家，站内青年英才6名。姜楠

顺义区加强长期失联流动人员人事档案管理按照市里要求精神，人事档案管理机构对长期失去联系超过 5 年的人事档案要以适当形式予以公示。2015 年，顺义人才中心共对 934 名“长期失去联系超过 5 年的存档人员”进行网上公示及再次催缴，每月定期通过北京人才市场报，北京市人才档案公共管理服务中心网站，区人力社保局局政务网站进行公示，做到了及时、准确公示人员名单，公示正确率达到 100%。同时加强对他们的激活管理工作，目前已有 112 人激活档案，受到存档人员好评。

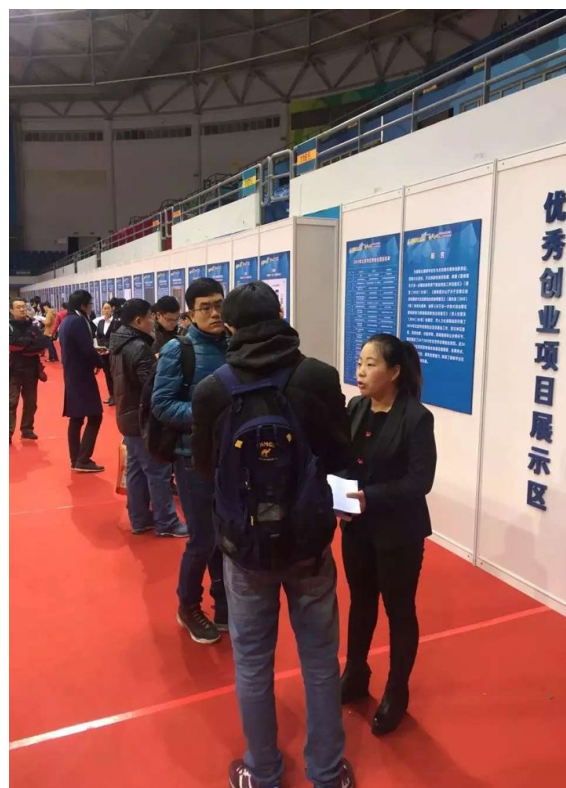
朱晓莉

“2015 人才服务公益行·北京首届创业企业优秀创业项目展示暨人才交流双选会”成功举办

11 月 21 日，由北京市人才服务中心主办、北京市创业指导中心协办、北京市人才开发中心承办的“2015 人才服务公益行·北京首届创业企业优秀创业项目展示暨人才交流双选会”，在北京工业大学奥林匹克体育馆成功举办。

160 家创业企业、中小微企业以及创业孵化基地现场招聘，提供就业岗位 3800 余个；1000 余名以高校毕业生、留学生为主体的青年求职者进场洽谈。本次活动除人才招聘洽谈外，还集中展示了 2015 年北京市优秀创业项目；同时，在活动现场开通了“职业规划直通车”，受到了青年学生及学生家长的普遍欢迎，从始至终成为活动的亮点。

陈树坚



中央党校林业系统处级领导干部培训班开班

中共中央党校林业系统处级领导干部培训班 2015年11月 北京



11月19日，中央党校林业系统处级领导干部培训班在中央党校开班。本期培训班是国家林业局人才中心与中央党校干部教育学院密切合作共同举办的第六期培训班，此前举办的两期司局级和三期县处级领导干部培训班，都取得良好效果，得到派员单位和学员一致好评。中央党校干部教育学院院长王洋、国家林业局直属机关党委常务副书记高红电、局人才中心副主任路永斌出席开班式并讲话。开班式由中央党校干部教育学院副院长仲平主持。

王洋院长对国家林业局连续第六年组织领导干部在中央党校培训表示欢迎，介绍了中央党校的发展历史和干部培训的独特优势，要求学员要尽快实现从领导到学员的转变。高红电书记对学员提出三点要求，一是在学习上要有新进步，二是在本领上要有新提升，三是在作风上要有新转变，确保学习取得实实在在的效果。路永斌副主任希望学员们珍惜学习机会，利用党校优质资源，认真学习，积极思考，学以致用。

本期培训班是在全党全国学习贯彻习近平总书记系列重要讲话和深入开展十八届五中全会精神学习的热潮下举办的。国家林业局人才中心和中央党校干部教育学院充分发挥中央党校在干部培训方面得天独厚的优势，以习近平总书记的系列重要讲话精神为主题，结合“十三五”规划编制和林业系统领导干部队伍建设的实际需要，精心设计培训课程和安排师资，为林业系统处级领导干部培训班成功举办打下了良好基础。

来自国家林业局机关和直属单位、地方政府和林业部门、森工集团的96名县处级领导干部参加培训。

（赵佳音）

干部培训出“新招儿” 机关干部成“讲师”

怀柔区机关干部培训后成为干部课堂“讲师”

11月23日，怀柔区“机关干部进讲堂”师资培训班开班。全区推选的15名机关干部走进课堂，接受为期5天的师资力量培训。培训班力争使参训人员在短时间内掌握授课技巧，提高宣讲素养，从而在全区各类干部培训中成为师资队伍的一支重要力量。

“机关干部进讲堂”师资培训班，是为了培养一批能讲课、会讲课，能讲区域经济、社会文化发展情况的师资队伍，使干部培训授课更加“接地气”，身边人讲身边事，使培训更具有针对性。

本次培训班为第二次机关干部进讲堂师资培训班，首期参加培训的19名机关干部，已经有7人站上讲台，在各类干部培训中发挥优势，因地制宜地开展授课，受到参训人员认可。

本次培训共分为专题讲授和实战演练两个模块，通过学习讲课技巧、模拟训练、教师点评等方式，使这些来自各个岗位的机关干部尽快成为专业讲师。同时通过交流学习，使学员对全区的区域定位和产业发展情况有一个全盘的了解和掌握。培训结束后，将安排全体学员进行试讲，并尽快走上干部培训讲堂。

姜楠 张丽丽

怀柔区累计发放社保卡 24.55 万张自推行“持卡就医、实时结算”暖心工程以来，怀柔人力社保局积极做好社保卡办理发放工作，进一步规范医疗行为，为患者就医提供便利的同时，也保障了社保基金安全。截至 10 月份，全区医疗保险参保人数已达 20.76 万人，定点医疗机构总数达到 60 家，随着定点医疗机构向农村、社区的延伸，基本能够满足参保人员基本医疗需要。持卡参保人到定点医疗机构就医可实现实时结算。

姜楠 陈盼

怀柔人力社保局 2015 年重要实事完成情况进度良好

怀柔人力社保局 2015 年承接了就业再就业、培训失地失业妇女、劳动关系调控、社会保险、城乡居民养老保险、城乡无社会保障老年居民养老保障六项区政府为群众拟办的重要实事。一年来人力社保局明确工作任务，狠抓政策落实，彰显了区政府执政为民、关注民生的重要举措，各项实事完成情况进度良好。

在就业再就业工作及培训失地失业妇女方面。截至 10 月底，全区城乡劳动力共实现就业 5611 人；城镇失业人员登记失业率 2.81%；“零就业家庭”累计认定 48 户 52 人，已妥善安置 46 户 50 人。培训城乡劳动力 3416 人，创业培训 13 人。此外累计培训农村及城镇失地失业妇女 483 人。2015 年愿回乡就业毕业生共 1157 人，已就业 1125 人，就业率达 97.2%。

在劳动关系调控工作方面。已对 1233 家用用人单位进行了监督检查，查处违法案件 115 件，其中投诉举报案件 87 件，结案率 100%；劳动争议案件结案率 98.48%，调解率 71.32%。推行工资集体协商工作，区内执行集体合同的企业 327 户，实行工资集体协商专项集体合同的企业 325 户。

在五项社会保险收支方面。截至 10 月底，养老、失业、工伤、医疗、生育五项保险实缴基金 23.33 亿元，收缴率均达 98% 以上；及时足额支付 12.07 亿元。泉河街道社保所、怀柔镇社保所等 8 个社保所实现了业务下沉，进一步提升了社保经办服

务能力和效率，使参保对象切实感受到社保服务的可及性和便利性。

城乡居民养老保险工作方面。发放城乡居民养老保险 2.89 万人，累计发放金额达 5.6 亿元。根据全市社保待遇调整政策，城乡居民养老保险基础养老金由每人每月 430 元提高到每人每月 470 元。

城乡无社会保障老年居民养老保障工作方面。截止目前，共发放老年居民无保障待遇 25.11 万人次，发放福利养老金共 9670 余万元。老年保障福利养老金从每人每月 350 元提高到 385 元。同时做好老年保障待遇领取资格认证制度等各项日常工作。

姜楠

顺义区建立完成 2016 年高校毕业生基础信息库 2016 年有高校毕业生 3356 人，其中本科及以上学历 2063 人；大专 1293 人。目前已着手开展促进 2016 年高校毕业生就业工作。11 月 21 日带领我区小微企业和创业企业走进北京工业大学参观创新创业项目展示和进行招聘，推动我区的大众创业万众创新工作；11 月 28 日和 12 月 5 日在顺义人才服务中心举办两次毕业生招聘专场，为供需双方进行对接；12 月 5 日将带领 20 家招聘单位到老国展参加北京地区高校毕业生研究生招聘专场。

王美玲

顺义人才市场微信被个人和用人单位大幅关注截止到 11 月份，共发布招聘信息 410 条，与去年同期相比增长 22.1%，关注人数增加 12576 人，同比增长 73.6%。从两项数据的快速增长看，越来越多的求职者和用人单位通过市场微信渠道进行求职和招聘。求职者可以随时随地通过手机获得最新招聘动态信息，获得了更大的方便。，市场微信对于用人单位做好跟踪服务，切实巩固招聘成果，每次招聘会未招满的岗位可通过微信平台发布，减少了因同一岗位出现多次招聘的情况，一定程度上避免了岗位空缺时间过长的问題。

梅少辉

人才中心二十载 人才服务大发展

——顺义人才服务中心暨人才市场二十年发展纪实

在计划经济体制向市场经济体制的过渡时期，伴随着干部人事制度的改革，在市领导的关心指导下，在区委区政府的鼎力支持下，1995年8月25日顺义县人才交流服务中心（顺义区人才服务中心前身）正式成立，同年11月18日人才市场正式开业，成为北京市首家区县级人才市场，并在顺义图书馆举办了首场招聘会。

中心自成立以来，始终站在经济体制和人事人才制度改革浪潮最前沿，不断顺应时代发展要求，积极扩大业务范围，目前已经成为“体制健全、功能完备、设施配套、业务精湛、服务高效”的一流人才服务机构。各项业务从无到有，不断扩大，目前业务范围包括人才招聘、人事档案管理、社会保险、住房公积金代理、人才派遣、人才培养、毕业生就业指导、人才素质测评、人力资源咨询顾问、人才网站等多项服务内容。

二十年来，顺义人才中心始终秉承为区域经济发展提供充足的人才保证的理念，与时俱进，不断创新，提供优质高效的人才服务。

人才素质测评方面，2008年与北京大学联合开发“大学生村官”心理测评系统，连续六年累计为全市各区县17933名大学生村官提供专业心理测评服务，为选聘优秀高校毕业生服务农村，促进城乡经济一体化做出了贡献，受到了市局及各区县的好评。

在促进高校毕业生就业方面，2002 年提出“安置一人、稳定一家、富裕一户”的指导思想，通过毕业生专场招聘会、推荐就业、就业指导、创业培训、跟踪扶持等“一条龙”服务，积极促进本区毕业生就业，近十年毕业生就业率一直稳定在 95%以上。引进紧缺急需人才，二十年来引进各类非北京生源毕业生 3595 名，有效的解决了区教育、卫生方面的人才短板问题，缓解了重点产业园区人才紧缺状况，改善了区域人才结构。服务全区企业人才招聘，搭建供需就业平台，积极促进人才流动，2004 年人才市场调整为每周三、六举办固定市场招聘，二十年共举办固定招聘会 1200 场，参会单位 17440 家，求职人员达 950644 人次，初步达成就业意向 253510 人。

在服务区域中高级人才交流方面，2008 年开发“才赢天下网”，现企业会员数 2380 家，个人会员数 37680 人，简历 20600 份，访问量达 794.7 万次。

在服务全区人才工作方面，协助区委组织部共同研究完成区“十二五”时期人才发展规划，开展区人力资源统计管理系统开发建设工作等。服务全区重点经济领域，立足区域产业特色，成立了空港物流分部、人才资源开发管理协会、机场人才服务中心。

经过二十年的精心培育，顺义人才中心取得了可喜的成绩。2000 年至 2005 年，连续六年获得北京人力资源服务行业协会评选的“优秀人才服务机构”；是全市首批 AAA 级人才服务机构。2009 年 12 月通过北京人才服务机构 AAAA 等级

评定，是全市最早的 8 家 AAAA 级人才服务机构之一。2014 年 12 月，中心顺利通过过渡申请，成为【2013 新标准】后的首批北京 AAAA 等级人力资源服务机构。

顺义人才组织 8 家企业参加“北京首届创业企业优秀创业项目展示暨人才交流双选会”为了服务创新驱动发展战略,助力大众创业万众创新,支持新产业、新业态,实现更加充分更高质量的就业,顺义人才组织区内企业参加由北京市人才服务中心主办的“北京首届创业企业优秀创业项目展示暨人才交流双选会”。此次活动是“2015•人才服务公益行”系列活动之一,招聘单位和求职个人均可免费参会。经过大力宣传,顺义区人才中心精心组织了区内 8 家企业,提供 28 个就业岗位,计划招聘 266 人。

汪迪

顺义人才服务中心暨人才市场 成立二十周年庆典成功举办

2015 年 11 月 18 日，顺义区人才服务中心暨人才市场喜迎成立二十周年，人才中心成功举办庆典活动。参加此次庆典活动的有区委组织部、区政策研究室、区人力社保局、原区人事局领导以及人才中心在职、离退休员工等。并邀请了长期合作的部分企业代表出席。

庆典活动在顺义区人力社保局党组成员、副局长兼人才中心主任郭有斌同志的深情致辞中拉开了帷幕，郭副局长对顺义区人才服务中心暨人才市场二十年的发展历程做了简要总结并对未来发展提出了希望。与会人员一起观看了顺义人才市场二十年发展历程的纪录片，会上表彰了 23 名在人才中心默默奉献十年以上的离退休和在职员工，原人事局局长董大明、部分优秀元老、离职员工代表和企业代表上台致辞。庆典活动在“明天会更好”的歌声中圆满结束。

二十年来，人才中心紧扣区域经济发展的脉搏，搭建供需就业平台，积极促进人才流动，共举办固定招聘会 1200 场，参会单位 17440 家，求职人员达 95.06 万人次，初步达成就业意向 25.351 万人。才赢天下网注册企业 2380 家，个人会员数 3.768 万人，简历 20600 份，访问量达 794.7 万次。连续六年累计为全市各区县 17933 名“大学生村官”提供专业心理测评服务。管理流动人员人事档案 41414 份，代理社

会保险企业 22 家，人才派遣客户 25 家，派遣 5000 人。

近十年来高校毕业生就业率一直稳定在 95%以上，为促进社会稳定做出了巨大的贡献。二十年共引进外埠优秀高校毕业生 3595 人，缓解了企事业单位人才紧缺的状况，大大优化了区人才素质结构，引进的毕业生中现为处级领导干部、中高层管理人员、高级专业技术人才比比皆是，极大推动了区域经济社会的发展。

展望未来，顺义区人才服务中心暨人才市场将依托不竭的创新源泉，在区委、区政府的正确领导下、在人力社保局的关心指导下、在社会各界的鼎力支持下，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，完善市场功能，提升服务品质，为区域经济发展持续提供人才保障和智力支持。

张晓红

2000 年北京市委市政府决定成立为各类用人单位选拔配置高级管理人才和高新科技人才的专业开发机构——北京双高人才发展中心（简称：北京双高）。2004 年、2007 年，北京市委市政府又在北京双高的业务基础上分别组建了“北京市领导人才考试评价中心”与“北京市企业经营管理人才开发与评价中心”。2008 年，旨在吸收引进海外高层次人才的专业化、信息化、国际化服务平台——北京海外学人中心成立，与北京双高合署办公。自此形成了党政领导人才、企业经营管理人才、海外高层次人才三位一体的高端 HR 开发与服务体系。为加快市场化发展步伐，北京双高先后成立了北京双高志信人力资源有限公司、北京双高志远管理咨询有限公司、乐相国际人力资源（北京）有限公司、北京云中旗信息技术有限公司，业务覆盖人事外包、咨询与培训、人才寻访、HR 软件与在线招聘等领域。北京双高与朝阳区委组织部共同成立了“北京双高朝阳人力资源开发中心”，在人力资源区域合作方面进行了有效探索。

北京双高拥有以领导力为核心的人才测评体系；30 余种自主知识产权的人才测评工具；分类清晰的高级人才信息库；丰富的行业数据与案例；百余名资深 HR 专家。北京双高通过人才测评、咨询与培训、人才寻访、人事代理、外包服务、国际交流、技术开发、HR 软件与在线招聘八大业务平台，为千余家不同需求的客户提供专业化的人力资源开发与管理技术服务。运用职位访谈、职位分析、构建职位素质模型，运用笔试、结构化面试、半结构化面试、无领导小组讨

论、公文筐测验、情景模拟、面试演讲、资历评价等多种评价方法以及领导力、综合能力、胜任力、人格特质、心理健康、工作压力、工作价值观、团队诊断等多种工具施测，测评总数达 30 万人次。并与百余家客户签订了战略合作协议。受全国人力资源服务标准化技术委员会委托，北京双高依托自身技术优势，牵头起草了《人才测评服务规范》，并已得到广泛使用。2015 年 3 月在北京人力资源服务机构等级评定中首批获得最高等级 5A 级认证。

北京双高先后获得第三届中国自主创新评选活动“自主创新杰出贡献奖”；在首届华尊奖——中国行业标志性品牌颁奖盛典中获“中国人力资源服务十大标志性品牌”；在第八届中国薪酬管理高层论坛上获“中国薪酬管理年度优质服务机构”称号；在第七届中国品牌影响力高峰论坛年会上取得了“中国人力资源行业十大影响力品牌”；在第三届金典奖盛典大会上获得“中国人力资源金牌服务机构”称号；在第五届中国人力资源博览会上获“人才测评类”十佳 HR 服务商诚信机构，获人力资源社会保障部颁发的“全国人力资源诚信服务示范机构”称号；在亚太人力资源开发与服务博览会上获“亚太人力资源服务杰出贡献奖”；在人本中国高峰论坛上获“中国人力资源开发与管理最优服务商”；在北京品牌 100 强发布会上获“北京品牌 100 强”称号。同时还取得了多项科研成果，并获得社会组织、学术机构、组织系统授予的多项荣誉。

十余年的发展，北京双高在人力资源服务行业树立了优质的品牌形象、形成了良好的客户口碑。那么是一种什么力量在推动北京双高

砥砺前行？不断创新是北京双高保持可持续发展的核心动力。

自我开发技术、合作开发技术、引进开发技术是北京双高战略性创新的主要方式。2010年北京双高和北京海外学人中心所属的专业化研究机构“北京第一资源研究院”成立。研究院以应用型研究与开发为主，围绕人力资源，开展人才战略研究、领导科学与领导力研究、人才评价技术工具开发、社会热点问题研究、重大经济社会问题研究等。2012年北京双高与北京师范大学心理学院联合成立了国内首家“政治心理学研究中心”。双方建立长期、稳定的战略合作关系，对领导心理、不同社会群体的政治心理、群体性突发事件防范与处理、领导人才测评工具开发、领导力培训课程开发等方面进行研究。通过学术研讨、学术论坛等形式，共同推进政治心理学的发展与应用。

创新是北京双高生存的保证，是可持续发展不竭的源泉，是取得竞争优势的决定性因素。因此，“创新”的概念表现在北京双高的方方面面：制度创新上不断优化；技术创新方面不断开发新工具；管理创新方面制定了全面的管理办法；努力开发、拓宽人才服务领域。作为中国前沿、权威HR开发、测评、咨询机构，北京双高将积极探索和实践人才工作的新诉求，为各类客户提供更优质服务。

父母之爱子，则为之计深远

每年四五月份，正是大学毕业生签订三方协议的时段，也是我们从事人才服务行业最忙碌的时候。一天，服务窗口来了一位瘦削的女士，四十多岁，身后跟着一个高高胖胖二十出头的男生，手里拿着份就业协议，一看就是那种父母陪着来办事的。工作人员发给他卡片让他填写，那位母亲就在一旁目不转睛地盯着。过了一会，忽然听到女士厉声喝斥她的孩子：***，让你怎么填就怎么填，想找打，说一声……我一怔，起身查看发生了什么事。原来孩子要用圆珠笔而母亲说不行。我想，让他用签字笔肯定是正确的选择，但公众场合，为了这么点小事，就不顾一切地训斥一个成年男孩，这位母亲未免太严厉了一些，让孩子感觉多尴尬呀？偷偷观察了一下那个可怜的儿子，没想到，他脸上竟然没有一点不自然的神色，甚至是有习以为常的样子，继续不紧不慢地写着……

目睹此情此景，让人感慨良多。而今，如何教育子女的话题备受关注，很多为人父母的都听说过“好孩子是夸出来的”这句话，但相当数量的家长仍然反其道行之，他们以为严加管教会得到乖巧顺从的孩子，殊不知，这种环境长大的人，在年幼时会胆小、自卑、懦弱，成年后会严重缺失责任感和自信心，常常表现得自私、冷酷，甚至出现残忍暴力的倾向。我想，那位胖男孩的母亲教育思想陈旧，误以为“爱之深，责之切”、“棍棒底下出孝子”，忽视了子女成长中的真正需要，完全没有为他的未来考虑。

前些时候，有一档名为《爸爸去哪儿了》的亲子节目很火爆，其中就有台湾影视明星林志颖和他的孩子 KIMMY。小 KIMMY 很可爱，一脸纯真地喊着“喝奶奶……”，让人以为是一、二岁的小 Baby。在最初的几集节目里他和其他小朋友在一起，显得非常害羞、不知所措，一离开父亲就会莫名其妙地大哭，一副孤立无援的样子……。

一位儿童成长教育人士指出，小 KIMMY 的问题很严重，他已经四岁了，竟然还用奶瓶吸奶，这既不符合他的年龄，也不利于颌骨的发育，将来很可能影响到不能长出一口漂亮的牙齿。他的明星父亲很有亲和力，教育方式似乎也很西化，但实际上按西方的育幼理念，父母要从小培养孩子的独立性，避免对父母的过分依赖。要教给他们适合各个年龄段应该具备的生活技能和知识，例如一岁半以后

就要用水杯喝水，两岁半就要自己会穿衣吃饭上厕所，而三岁以后随着记忆力的突飞猛进，正是培养好习惯的时候，要给孩子立下规矩，并且轻易不能打破。中国有句老话“三岁看大”，说的正是父母此时要给孩子送上这样一份大礼——这些好习惯会伴随孩子一生，令其受益终生。

现在很多 80、90 后的年轻父母，都存在类似林爸爸对待 KIMMY 的问题，养育孩子过于“任性”，误以为西方自由开放的教育理念就是孩子想要什么就给什么，想怎么样就怎么样。殊不知这种方式下培养的孩子，成长速度明显滞后于人，长大后往往表现得幼稚不成熟，生活能力极为低下，而且由于养成的不良习惯难以改变，无法建立良好的人际关系和社交圈，严重影响未来的事业和生活。

电视剧《甄嬛传》结尾有一段非常经典的情节，耐人寻味：甄嬛经过精心筹划，力排众议成功扶立并非她亲生的四阿哥弘历登上皇位，自己成为尊贵的太后。不久，出身低微、生性多疑的弘历向她发问，以后会不会废黜他而立自己亲生的儿子为帝？听到这儿，甄嬛略加思索，告知乾隆自己准备将唯一的幼子过继给一位叔王。年轻的新皇明白以后这个弟弟不会与他争位，就此打消了一切顾虑，保证给他一生的荣华富贵……聪慧美丽、饱经磨难的甄嬛用她当机立断的行动，诠释了什么叫做“父母之爱子，则为之计深远。”

其实，父母爱惜、庇佑子女，是天理伦常，但在日常生活中却是知易行难，能真正做到为子女深谋远虑的父母少之又少，更多的是偏颇的理解和错误的做法。还记得因贪腐获罪的刘铁男么？其独子受他牵连，已因非法经营罪另案处理。当这位从前叱咤风云的发改委副主任接受讯问被问及儿子时，忽然泪流满面，老泪纵横，他说，就是因为总觉得小时候工作忙陪孩子时间少，长大了，想为他铺平一切的路……。

呜呼。

赵文星

北京人力资源服务机构等级评定委员会 2015 年第二次会议召开

11 月 27 日下午，北京人力资源服务机构等级评定委员会 2015 年第二次会议在北京人才大厦召开。会议由北京人力资源服务机构等级评定委员会主任委员王通讯同志主持。

会议通过了 3 家人力资源服务机构的等级评定和 1 家人力资源服务机构的等级过渡申请，其中北京市丰台区人力资源公共服务中心评定为 AAAA 级机构，锐仕方达(北京)人力资源顾问有限公司评定为 AAAA 级机构，隆秦博思(北京)人力资源咨询有限公司评定为 AAA 级机构，北京市朝阳区人才服务中心按照《等级过渡办法》过渡为 AAAA 级人力资源服务机构。

至此，北京市已有 50 家人力资源服务机构通过了北京人力资源服务机构等级评定。

(评委会办公室)

融德公司第一届工会委员会选举工作 11 月 6 日圆满完成北京融德人才公司第一次工会会员代表大会顺利召开。工会筹备小组副组长孙倩主持了会议, 32 名工会会员代表参加会议。会议通过差额选举、不记名投票的方式, 选举产生融德公司第一届工会委员会委员 3 人, 其中工会主席 1 人、经费审查委员 1 人、女职工委员 1 人。

选举结束后, 工会筹备小组组长刘京京讲话, 强调工会要维护会员合法权益, 提高会员生活水平, 保障会员合法权益, 切实为全体工会会员办实事、办好事。公司领导对工会的成立和选举工作的圆满完成表示热烈的祝贺。强调公司工会要在上级工会的领导下, 依照法律和工会章程独立自主地开展工作, 密切联系员工群众, 关心员工群众生活, 更好地团结凝聚员工, 为推进公司又好又快发展做出积极贡献。

融德公司



图为工会筹备工作领导小组副组长孙倩主持会议



图为工会筹备工作领导小组成员现场唱票



图为工会筹备工作领导小组组长刘京京讲话



图为融德公司全体工会会员代表合影留念

让公益为推动行业发展助力

11月3日，协会组织会员单位代表50余人前往奥雅会展中心，参加首届“北京社会公益汇”观展活动。

首届“北京社会公益汇”由市社工委和市社会办主办，是“北京市社会组织公益行”活动开展五年以来，全市社会公益成果的集中展示，其中包括了全市36家市级枢纽型社会组织、16个区县开展社会公益活动的成果及100个优秀公益服务品牌。随着参观的人流，会员代表们饶有兴趣地观看了：公益成果展览、公益活动展演、公益制品展示、公益支持展示、“互联网+公益”展示、现场公益咨询服务、公益服务体验等，并在协会送展的展板前拍照留影，同时感受了社会组织公益活动的强大感召力和凝聚力。中关村新跃校企合作发展中心社会实践部主任焦正辉说：这次汇展，为我们今后更好的开展公益服务活动及项目设计提供了很好的借鉴。三人行公益联盟会长惠鹏表示，要紧紧抓住“互联网+公益”的发展契机，开拓工作新思路，不断推动人力资源服务业创新发展。大家议论更多的还是如何让公益成为一种新的社会生活方式，深入到日常生活的方方面面，充分展示首都良好的社会风貌。



融德公司参加 2015 中国人力资源服务创新发展大会

10 月 22 至 23 日，2015 中国人力资源服务创新发展大会暨互联网+时代人力资源服务的转型与创新发展大会在京举行。融德公司人事代理部经理宗菲受邀参加本次会议。

本次会议由北京人力资源服务行业协会、中国对外服务工作行业协会、上海人才服务行业协会共同举办。包括政府有关部门领导、互联网领域社会名人和人力资源领域资深专家及行业代表等 300 人参会。会议中，多位专家发表精彩演讲，深入讲解了在互联网+时代人力资源服务行业的跨界与融合，阐明了行业发展的趋势和方向。

本次会议的召开，坚定了人力资源服务行业向互联网+时代迈进的步伐，为今后的转型与创新奠定了坚实的基础。北京融德人才咨询服务有限责任公司作为北京人力资源服务行业的领军企业，在互联网+时代来临之际，有决心有信心勇于探索、积极实践，在人力资源服务领域继续发挥更加重要、深远的作用。

宗 菲



图为人力资源服务行业参会领导合影留念

面面锦旗彰显融德优质服务

“一心为民排忧解难，热情服务情暖人心”、“精心尽职，服务周到”、“敬业正直无愧标兵，优质服务为民解忧”…这些锦旗上的褒扬之词不仅表达了工伤员工对北京融德人才咨询服务有限责任公司的肯定，也体现了融德公司对待工伤处理工作的热情专业和耐心负责。

融德公司自 2003 年成立以来，本着“以人为本，客户至上”的服务理念，从员工角度出发，设身处地的为员工解决工作中遇到的各种问题，共计解决工伤事件一百余件，大到妥善处理工亡员工的善后工作，小到解决员工在工作中遇到的擦伤、磕碰等突发情况。公司专业、周到的服务得到用工单位及员工的一致认可与好评。

在得知员工受伤后，公司负责人第一时间了解员工受伤经过，确定符合工伤申报条件后，在最短时间内将工伤认定所需材料以书面形式送达至用工单位和伤者本人，并随时与员工沟通解答员工的疑问，确保其申请材料能够一次性提交，在保证工伤认定时效性的同时大大节省了员工的时间和精力。工伤认定工作结束后，积极帮助员工进行伤残等级鉴定、工伤就医、后续康复治疗和费用结算等事宜。

整个工伤申报、鉴定、报销的过程，员工感受到了融德公司认真负责的工作态度、求真务实的工作作风、以及对工伤保险政策的专业解读，多次赞扬我公司领导培养出的铁蹄般的团队，让他们办任何事都无后顾之忧，真正应了员工间流传的那句话——“有困难，找融

德”！响当当、沉甸甸的六个大字，将鼓舞着我们每个融德人继续向前。

（张学艳）



图为业务发展部工伤负责人接受锦旗

北京四达人才党总支

组织参观卢沟桥抗日战争纪念馆

2015年10月31日，四达人才党总支组织全体员工利用周六休息日时间参观了卢沟桥中国人民抗日战争纪念馆，以纪念中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利70周年，重温红色历史，接受爱国主义教育。

中国人民抗日战争，是中国人民反抗日本帝国主义侵略的正义战争，是世界反法西斯战争的重要组成部分。在这场战争中，中华民族同仇敌忾，浴血奋战，创造了弱国打败强国的光辉业绩。在纪念中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利70周年这一特殊时刻，重新审视抗战历史，弘扬抗战精神，在历时8年的抗战中，无数抗日先烈的爱国奉献精神凝聚起了中华民族不屈的脊梁，形成了真正战胜日本侵略者的无坚不摧的力量源泉。中国人民的奋勇抗战为世界反法西斯战争胜利做出了重大贡献也付出了沉重的代价。

通过参观重温了党的光荣历史，缅怀老一辈无产阶级革命家的丰功伟绩，接受了一次深刻的爱国主义革命传统教育。历史虽已过去，我们要记住这一段历史，勿忘国耻，落后就要挨打！今天，当我们走在民族复兴的道路上时，我们应当谨记团结奉献的抗日精神，把满腔爱国之情化为工作中的强大动力，努力而扎实地做好本职工作，为中华民族的伟大复兴而奋斗。

北京四达人才党总支

“新芽计划——大学生人才发展工程”项目组 走进北京交通大学开展校园招聘

11月18日,由协会主办,尚格人力公司承办的“新芽计划——大

学生人才发展工程”项目组,走进北京交通大学“2016年毕业生大型供需双选会(秋季)”现场,为丰台区50余家企业聚才引智。

为确保这次招聘活动取得实效,新芽项目组多次与学校主办方及企业用人单位联系沟通,深入了解供需求情况。在此基础上,项目组印制了丰台区50余家企业254个岗位的招聘需求统计表等宣传材料,通过公众微信号、现场发放等方式,为前来应聘的学生和家长提供极大的方便;同时,新芽项目组还精心组织了20余家企业,在现场设置了招聘展位,与前来求职的学生直接对接;丰台区电视台对这次丰台企业进校园招聘活动非常关注,派出记者现场采访并报道。

此次校园招聘活动从上午9:00开始至下午14:00结束,新芽项目组共收到学生投放的求职简历2450份,有80余人 with 用人企业达成了就业意向。

(刘璐宁)



外校前来应聘的学生在体育馆北门排起了长队



企业解答现场面试

参加 2015 年北京市社会组织党组织负责人

示范培训班学习心得

北京融德人才咨询服务公司 左淑英

北京融德人才咨询服务公司是一家 4A 级民营人才服务专业机构，是北京人力资源服务行业协会的副秘书长单位。2015 年 11 月 4 日-6 日，我作为该机构的党支部副书记，有幸参加了北京市委组织部、北京市委社会工作委员会、北京市委党校二分校共同举办的“2015 年北京市社会组织党组织负责人示范培训班”。

在三天紧张的学习培训中，我认真的听取了四个专题报告：第一是首都经济贸易大学、首都经济研究所所长祝尔娟“有序疏解非首都功能，推动京津冀协同发展”；第二是国防大学战略检验部专家教授孟宪生“当前国际国内政治形势”；第三是国家行政学院社会和文化教研部研究员程萍“贯彻十八届五中全会精神，推动社会组织健康发展”；第四是北京市委组织部部务委员、组织处处长张强“解读中办《关于加强社会组织党的建设工作的意见（试行）》”；与学员们一起到中关村创业大街和文化创新工场进行实地参观考察；积极参与班级和小组的学习交流讨论。总的感觉到通过以上内容丰富的学习培训，帮助我拓宽了视野，收获了许多新知识，为我进一步做好本单位的党建工作增添了新的动力。

下面，我结合市委组织部领导的专题报告和个人工作实际，重点总结一下自己学习中办《关于加强社会组织党的建设工作的意见（试行）》的几点体会；

首先是从思想上明确了新时期加强社会组织党组织工作的重大意义。

随着改革开放不断深入，我国社会组织快速发展，已成为社会主义现代化建设的重要力量、党的工作和群众工作的重要阵地。在协调推进全面建成小康社会、全面深化改革、全面依法治国、全面从严治党战略布局中，社会组织承担着重要任务，同时社会组织在自身发展中也面临许多新情况新问题新挑战。加强社会组织党建工作，对于引领社会组织正确发展方向，激发社会组织活力，促进社会组织在国家

治理体系和治理能力现代化进程中更好发挥作用；对于把社会组织及其从业人员紧密团结在党的周围，不断扩大党在社会组织的影响力，增强党的阶级基础、扩大党的群众基础、夯实党的执政基础，都具有重要意义。

第二是重点把握了加强社会组织党建工作的总体要求是“四个坚持”。

1. 坚持党的领导与社会组织依法自主自治相统一，把党的工作融入社会组织运行和发展过程，更好地组织、引导、团结社会组织及其从业人员；

2. 坚持从严从实，把握特点规律，严格落实党建工作制度，积极探索符合社会组织实际的方式方法，防止行政化和形式主义；

3. 坚持问题导向，着力破解组织体系不够健全、组织覆盖不够全面、作用发挥不够充分等难题，推动社会组织党建工作水平全面提升；

4. 坚持分类指导，根据不同类型不同规模社会组织情况开展工作，正确处理一致性和多样性关系，切实提高针对性和实效性，不断增强社会组织党组织的创造力凝聚力战斗力，充分发挥社会组织党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。

第三是明确了社会组织党组织的功能定位。

地位作用：社会组织党组织是党在社会组织中的战斗堡垒，发挥政治核心作用。政治核心作用体现在6个方面：

一是保证政治方向。宣传和执行党的路线方针政策，宣传和执行党中央、上级党组织和本组织的决议，组织党员群众认真学习中国特色社会主义理论体系，深入学习习近平总书记系列重要讲话精神，教育引导党员群众遵守国家法律法规，引导监督社会组织依法执业、诚信从业。

二是团结凝聚群众。做好思想政治工作，教育引导职工群众增强政治认同，关心和维护职工群众的正当权利和利益，汇聚推进改革发展的正能量。

三是推动事业发展。激发从业人员工作热情和主人翁意识，帮助社会组织健全章程和各项管理制度，引导和支持社会组织有序参与社会治理、提供公共服务、承担社会责任。

四是建设先进文化。坚持用社会主义核心价值观引领文化建设，组织丰富多彩的文化活动，营造积极向上的文化氛围，教育党员群众自觉抵制不良倾向，坚决同各种违法犯罪行为作斗争。

五是服务人才成长。关心关爱人才，主动帮助引导，不断提高从业人员的思想和业务素质，支持和保障各类人才干事创业。

六是加强自身建设。创新组织设置，健全工作机制，严格执行组织生活各项制度，做好发展党员和党员教育管理服务工作。维护和执行党的纪律，监督党员切实履行义务，做好党风廉政建设工作。领导本单位工会、共青团、妇联等群团基层组织工作。

第四是发挥好社会组织党组织功能和党员作用的有效途径。

一是围绕社会组织健康发展开展活动，积极探索开展主题活动等有效载体；

二是贴近职工群众需求开展党组织活动，创新思想政治教育方式，提供群众期盼的服务；

三是突出社会组织特点开展党组织活动，发挥社会组织联系广泛的优势；

四是紧扣党员实际创新教育管理服务，着力保障和落实党员知情权、参与权、选举权和监督权，发挥党员在党内政治生活中的主体作用；

五是贯彻从严要求提高政治生活质量，严格落实“三会一课”等制度。此外，关于社会组织党的建设工作人员、经费等难题，意见也做出了部署。

我相信，随着中办《意见》的深入贯彻实施，经过我们广大社会组织党建工作者的努力，基层社会组织党的建设水平会有一个新的提升。

林业系统处级领导干部培训班在中央党校开班



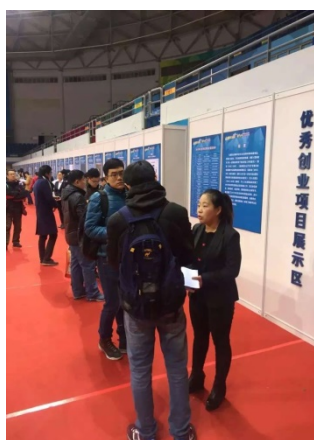
(林业局人才中心供稿)

融德公司第一届工会委员会选举工作 11 月 6 日圆满完成



(融德公司供稿)

“2015 人才服务公益行·北京首届创业企业优秀创业项目展示暨人才交流双选会”成功举办



(市人才中心供稿)

北京人力资源服务机构等级评定委员会

召开 2015 年第二次会议



主任委员王通讯主持评审会



副主任委员张祖德发言



副主任委员陈军发言



评委会办公室主任张宇泉
汇报现场评价情况



委员林革发言



委员董小华发言

(摄影：康群)