



北京桐封人力资源管理有限公司 2015 年 9 月成为北京人力资源服务行业协会会员单位

融德公司举办 2016 年迎春联欢会



开场舞蹈《张灯结彩》



小品《后宫咖肥传》



舞蹈《落花情》



歌曲演唱《倔强》



表演小品《招聘》



歌曲演唱《你把我灌醉》



公司领导与部分参演人员合影

（融德公司供稿）

怀柔劳动监察强化执法保农民工工资无拖欠近日，怀柔人力社保局劳动监察大队分为4个外勤组，每组配备执法仪，深入辖区域内在建施工、水利、公路等工程工地进行拉网式检查。自2016年春节前农民工工资支付情况专项执法检查工作开展以来，劳动监察大队加大监察和执法力度，确保农民工工资无拖欠。劳动监察大队已对126家用人单位进行了检查，下达《责令限期改正通知书》12份，为461名职工追发工资468万元，其中为369名农民工追发工资358万元。

(姜楠)

案例分析——“绩效考核”引发的年终奖金争议

基本案情：

胡某于 2011 年 6 月 21 日入职某公司，任资讯科技服务部高级项目经理，双方签订了期限为 2012 年 6 月 21 日至 2015 年 6 月 20 日的劳动合同书，2013 年 10 月 16 日，该公司向胡某发出《岗位调整确认函》，载明：“根据公司业务发展及资讯科技部门的工作需要，鉴于未来异地业务团队人员不断增加，经公司研究决定，就岗位调整事宜安排如下：自 2013 年 10 月 16 日，胡某的任职岗位由高级项目经理调整为 IT 工程师（高级经理级），岗位工资自调岗之日起调整为人民币 18000 元（税前）。”胡某在该《岗位调整确认函》上写明“不同意岗位调整”并签名。2014 年 2 月 20 日，该公司向胡某发出《劳动关系解除通知》，载明：“2013 年 10 月 16 日，公司向您发送了岗位调整通知，您的任职岗位由高级项目经理调整为 IT 工程师（高级经理级），您签署‘不同意岗位调整’。2014 年 1 月 24 日公司再次向您发送了岗位调整确认函，向您征询意见，是否同意岗位变动。截止 2014 年 2 月 19 日，公司未能与您就岗位调整事宜达成一致。根据劳动合同法第四十条第（三）项，自 2014 年 2 月 20 日起，公司与您解除劳动合同。”由此引发了胡某与该公司 2013 年度奖金争议。

审理结果：

庭审中，公司认为年终奖不属于双方约定工资，在劳动合同中没有此项约定，年终奖属于用人单位对员工的额外奖励，公司

享有分配权，而享受年终奖的基本前提是绩效考核要合格，据此，公司提供了《**2013** 年度绩效考核实施方案》，通过该方案证明胡某 **2013** 年当年绩效考核是不合格，所以不应当享有该年度年终奖。

胡某则认为，公司确实有发放奖金的行为，**2012** 年发放过奖金，**2013** 年和我职务相当的职工也有奖金，按照同工同酬原则，我应当得到年终奖。公司以考核不合格为由未向我支付 **2013** 年奖金，但公司并未提供对我进行过实际考核的相关证据，所以应当按照其提出的数额计算年终奖。

经审理，仲裁裁决：该公司支付胡某 **2013** 年度奖金 **150000** 元。

一审法院认为：对于年终奖的发放情况，应当遵循有约定从约定的原则，用人单位有权依据其经营状况以及劳动者的表现，自主决定年度奖金发放与否以及发放的数额，现双方订立的劳动合同并未就年度奖金或年终奖如何发放进行约定，胡某亦未提交双方存在年终奖约定的相关证据，该公司现要求不支付胡某 **2013** 年度奖金，理由恰当，法院予以支持，故裁判：“该公司无需支付胡某二零一三年度奖金人民币十五万元整”。

二审法院认为：公司在 **2013** 年年终绩效考核之前通过《**2013** 年度绩效考核实施方案》及其附件对部门员工设定有至少七项考核程序，即：一、部门员工完成《**2013** 年度工作总结和 **2014** 年度工作计划》；二、部门员工与部门负责人共同制定工作关键绩

效指标（KPI），完成《员工绩效考核表》；三、部门负责人建立员工日常绩效台账或工作周 / 月报制度，记录工作和考核内容，作为绩效评分的依据；四、《绩效考核汇总表》经分管领导确认后提交至人力资源部；五、人力资源部汇总各部门员工考核结果，并报总办会，由总办会核定最终考评结果；六、考核结果公布后，各岗位直接上级向考核对象反馈最终考核结果，并进行绩效面谈，填写《绩效反馈面谈表》；七、对考核结果持有异议的被考核人可以书面形式向人力资源部提交《申诉表》，由人力资源部先行协调处理，总办会最终处理。由此可见，该公司制定了周密严谨的员工绩效考核程序，其应当严格按照上述绩效考核程序对员工实施考核并保留实施考核程序的相关证据，以备处理员工申诉或完成举证责任所需。有鉴于此，法院或劳动仲裁机构对该公司实施绩效考核的审查偏重于程序审查即形式审查，如该公司未完整提交实施上述七项程序的相关证据，其认定的员工绩效考核结果之正当性即受到质疑及否定；反之，如该公司完整提交实施上述七项程序的相关证据，其认定的员工绩效考核结果之正当性即应当受到肯定。基于确立的上述审查原则，二审法院对该公司是否按照预设的七项考核程序实施考核进行逐项形式审查。发现该公司提交的证据仅可证明其完成了预设的绩效考核程序的第四、六、七项程序，除此之外的第一、二、三、五项程序均存在不同程度的缺失。由此，基于现有证据判断，该公司并未严格按照其预设的七项考核程序对胡某实施绩效考核，其在程序存有缺失的情况

下得出的绩效考核结果之正当性应当予以否定，即公司对胡某作出的 2013 年度绩效考核“不合格”认定结论应予否定。在此基础上，胡某是否应当获得 2013 年度年终奖金，原审法院判决该公司无需支付胡某 2013 年度奖金 150000 元不当，本院予以变更。

法官释义：

一、用人单位对员工的年终考核属于其行使用工管理权和用工自主权的范畴，用人单位实际掌握员工全年的工作表现及完成工作业绩的情况，因此员工的年终考核结果是否合格应当由用人单位根据员工全年的工作表现和工作业绩作出客观公允的认定。

二、对工作业绩目标未以数字化形式进行量化的特定工作，员工难以提供证据证明其达到用人单位设定的工作业绩目标，在此情况下，法院或者劳动仲裁部门并无可能对员工的工作业绩和绩效指标进行对比并得出员工绩效考核是否合格的结论，因此法院和劳动仲裁部门对用人单位认定考核结果的实体依据是否进行审查应当慎之又慎。

三、用人单位对员工作出的考核结果认定应当建立在考核实施之前即已预设的考核程序之上，用人单位是否严格按照严谨设定好的考核程序对员工进行实体考核，直接影响到员工考核结果是否客观公允。因此，绩效考核程序对于用人单位公平公正行使用工管理权，以及保障员工与考核相关的利益均具有重要意义。鉴于考核程序所具有的重要价值、公开透明且便于第三方评判的属性，因此在司法程序中，法院和劳动仲裁部门应当对用人单位

实施的考核程序进行审查。

四、“程序正义”即为“看得见的正义”，这源于一句法律格言：“正义不仅应得到实现，而且要以人们看得见的方式加以实现”。这句格言的意思是说，案件不仅要判的正确、公平，并完全符合实体法的规定和精神，而且还应当使人感受到判决过程的公平性和合理性。就劳动关系而言，虽然用人单位与劳动者系在平等自愿、协商一致的原则上建立劳动关系，但双方劳动关系建立后劳动者即对用人单位产生从属性，用人单位必定通过一定程序对劳动者行使劳动管理权。而本案所涉及的用人单位对劳动者的年终考核，实际上属于用人单位对劳动者全年工作业绩的一种单方判断权，系用人单位行使的自主管理权之一。用人单位行使此种单方判断权，应当通过预设的考核程序进行，上述考核程序还应当给予劳动者必要的参与权以及申辩的权利。只有让用人单位严格按照预设的考核程序实施考核，才能防止用人单位随意滥用单方判断权及由此可能带来的对劳动者考核相关利益的损害，才能让劳动者在考核过程中感受到公平公正对待，这就是用人单位劳动管理的“程序正义”。上述劳动管理中的“程序正义”对于激发劳动者的工作积极性，优化用人单位的人文环境，进而提升用人单位的人才竞争力都具有重要意义。

五、就本案而言，该公司在年终考核实施之前预设的考核程序较为严谨，其中由企业员工与部门负责人共同制定工作关键绩效指标等考核程序赋予了劳动者参与考核程序的权利，而员工可

怀柔“十二五”期间构建和谐劳动关系成效显著

查处劳动保障违法案件 703 件、解决拖欠工资案件 414 起、追缴拖欠工资 5172.1 万元、受理劳动争议案件 7447 件……实实在在的数据显示出，“十二五”时期，怀柔人力社保局始终把为民解忧，促进劳动关系和谐稳定作为重要职责，不断推陈出新，加强执法检查力度，提升劳动者幸福感。

“十二五”时期，随着经济社会持续稳定发展，怀柔区最低工资标准随全市进行了 4 次调整，从 1160 元调整为 1720 元。区人力社保局严格建立工资支付监控制度，深入到企业督促检查，把用人单位落实最低工资标准情况纳入日常监管之中，在劳动力密集的服装制造、餐饮服务等行业实行抽查工资发放表制度，使用人单位的工资发放情况得到有效监控。五年来，区人力社保局广泛开展法制宣传培训，培训企业法定代表人和劳资人员 4000 余人次。推进劳动合同和集体合同管理工作，集体合同覆盖企业 450 家、5.96 万名职工，劳动合同签订率年均 96.2%。

在全区乡镇建立了劳动监察“网格化”管理体系，覆盖用工单位 6770 家，实现了主要区域和重点行业的监控预警。建立了企业用工情况信息采集机制和常态化的工作机制，所有乡镇都配备了 1 名专职、2 名兼职管理人员，构建了“横向到边、纵向到底”的劳动监察网，从源头上稳控劳动关系。

指导镇乡、街道、开发区共建立了 18 个基层调解组织，实现了全区覆盖，提高了劳动争议案件处理效能，深受劳动者欢迎。

在劳动者“工资无拖欠”方面，区人力社保局实行零容忍制度。先后出台了一系列制度和办法，通过实行“守土有责”式管控，将“无拖欠工资”列入对乡镇的考核，逐级签订责任书，构建了区、乡镇、行政村三级责任体系；设立了处理拖欠工资案件投诉举报窗口，开辟了维权绿色通道。五年来查处劳动保障违法案件 703 件，完善打击欠薪区级联动机制，会同公安、住建委等部门解决拖欠工资案件 414 起，为 7563 人追缴拖欠工资 5172.1 万元。2014 年，劳动监察大队被评为全国优质服务窗口，并获得人社部表彰。

劳动争议采取“调裁并举”取得较好效果。与企业建立了约谈、协商机制，加强源头防控和前置调解，通过早介入、早预防、早处理的方式，怀柔区劳动争议工作实现了“前置预防、重调轻裁”的重心转移。受理劳动争议案件 7447 件，年均结案率 98.8%、调解率 71.7%，结案率和调解率双双排在全市前列，仲裁部门连续被市仲裁委评为综合工作先进单位。

劳动关系和谐，整个社会才能和谐。让劳动者体面地工作、有尊严地生活，已经逐渐成为政府、企业和全社会的共识。五年来，怀柔人力社保局有效维护了劳动者和用人单位

的合法权益，圆满完成了 APEC 会议、电影节等重大活动保障工作，树立了劳动关系“放心区”的良好形象。 姜楠

怀柔举办就业援助月专场招聘会

近日，怀柔区举办主题为“就业帮扶、真情相助”的就业援助月专场招聘会，针对我区失业人员、残疾人、家庭困难人员等就业困难人员开展。共涉及北京恒阳食品有限公司、北京西餐食品有限公司等 16 家单位 57 个工种的 206 个岗位，现场共有 200 余人参会。

招聘会现场，各家招聘企业都设立了宣传展板，准备了招聘信息传单，不少应聘人员积极与招聘单位沟通，填写就业意向表。对于大多数就业困难人员来说，这样一个方便、快捷的招聘平台成为他们了解就业形势、找到中意工作的途径。

作为 2016 年就业援助月专项活动的一项重要组成部分，专场招聘会在为求职人员和企业搭建沟通桥梁的同时，还向企业和求职者发放就业政策材料 300 余份，更好地令用人单位和求职人员了解就业帮扶政策，进一步帮助就业困难群体尽早找到理想工作。

就业援助月专项活动于 1 月中旬启动，主要对我区各类就业困难群体进行摸底帮扶，并对就业政策进行广泛宣传。活动分为三个层面，一是送政策，及时将市里和区里出台的就业政策和救助政策送到企业和求职者手中；二是从经济救助层面，我们对全区 180 多名下岗失业人员给予了政策范围内的经济救助；三是除了专场招聘会，在春节之前通过企业对接，进行职业介绍外，春节后还有一系列的春风行动，继续推行原来岗位的补助和社会保

险补助，更好地为全区人民服务。

姜楠

怀柔三部门获市人社系统“优质服务窗口”称号

近日，怀柔人力社保局社会保险事业管理中心、泉河街道社保所、北房镇社保所被评为 2013—2015 年度北京市人力社保系统“优质服务窗口”，市人力社保局进行了通报表彰。这是对怀柔区人力社保系统“优质服务窗口”创建工作的认可，同时也对三家窗口部门在为群众提供优质、高效、便捷服务等方面给予了充分肯定。

近年来，怀柔人力社保局结合全国文明城区创建工作，要求人力社保系统各窗口部门按照作风建设的总体要求，增强服务意识，改进工作方法，提高工作效率，改善人员素质。进一步提升了参保单位和个人的满意度，树立了社保经办服务窗口新形象。

获评“优质服务窗口”的社会保险事业管理中心，以打造“敬业型、学习型、服务型、勤廉型”经办机构为抓手，激发活力，创新服务，多层次、个性化地为办事群众提供便利，先后被北京市和共青团中央评为“青年文明号”；泉河街道社保所通过改进便民服务设施，规范服务行为，推出社保经办预约、提醒服务，三年来收到锦旗 7 面，表扬信件 21 封，窗口服务赢得居民广泛认可；北房镇社保所通过精简办事流程，推出工作人员要有“进取心、敬业心、服务心、细致心”的四心服务，先后承接了区内多项窗口经办试点工作，并取得成功，受到各界好评。

姜楠

市人才中心主任林革近日带队到怀柔区进行专项检查

近日，市人才中心主任林革带队到怀柔区对就业工作完成情况进行专项检查，听取了区人力社保局及社会保障和就业工作领导小组相关成员单位的汇报。副区长鲍晓健参加汇报会。

2015年，怀柔区就业再就业工作从解决企业和群众切身利益的民生问题着手，积极适应新常态，实施落实新的就业政策，超额完成了各项任务指标。全区城镇新增就业人员8292人，城乡劳动力就业6571人，分别完成目标值的148.07%、119.47%，城镇登记失业率控制在2.86%。城乡就业困难人员就业5035人，完成指标的148.09%；零就业家庭援助50户54人，实现动态为零。纳入我区实名制就业台帐中未就业的1157名毕业生中，已经有1136名实现就业，就业率达到98.2%。

副区长鲍晓健向检查组介绍了怀柔区经济社会发展形势及就业工作面临的新常态，肯定了就业工作扎实有效的举措，并对今年工作寄予新期望。市检查组对怀柔区就业再就业工作完成情况给予充分肯定，并希望我区继续加大就业政策的探索和实施，并加强制度和资金保障，在新常态下做好就业工作，同时继续推进协管员统筹、社会公益性就业组织建设等卓有成效的就业举措。

检查组一行还实地检查了雁栖镇就业工作完成情况，并查看了社保所业务经办情况和社会公益性就业组织建设等。

姜楠

门头沟人才发布 2015 年第四季度区人力资源市场数字证书

使用情况通报为进一步落实《北京市人力资源市场信息系统数字证书管理办法》，门头沟区人才中心对区人力资源市场信息系统数字证书使用情况进行了通报，截止 2016 年 1 月 28 日，全区数字证书总数 340 个，全区超期未登录数字证书占数字证书总量 38.24%，没有出现超期审核情况，数字证书清理工作取得初步效果。但数字证书可清理空间仍然很大，存在较严重的安全管理隐患，需要解决。

(张伟)

顺义区多举措促进 2016 年高校毕业生就业

一是与高校、社保所多方联动，摸清毕业生底数，实时掌握毕业生就业情况；二是开展专场、进校园、网络、平面媒体招聘活动，为供需双方搭建平台；三是建立未就业毕业生实名登记台帐并至少推荐三个以上就业岗位；四是深入挖掘适合高校毕业生就业岗位，建立用人单位需求信息库，并在《北京人才市场报》毕业生专刊刊登，对毕业生及时匹配推荐；五是加强信息化建设，进一步开发才赢天下网毕业生就业服务模块，及时更新共享就业岗位信息，掌握毕业生就业、创业动态；六是对困难家庭毕业生进行“一对一”个性化就业帮扶，向用人单位重点推荐；七是做好就业创业政策宣传及指导工作，针对高校毕业生就业形势、就业心态、就业创业政策和就业手续办理等各项问题，进行个性化指导；八是积极推进大众创业万众创新工作，不定期开展就业创业培训，做好《就业创业证》核发和标注工作，充分发挥创业带动就业的积极作用；九是做好高校毕业生见习服务工作，对报名参加见习的毕业生积极落实见习岗位。

王美玲

融德公司举办 2016 年迎春联欢会

1 月 31 日，北京融德人才咨询服务有限责任公司在顺义区和园景逸大酒店举办了以“携手共进，赢在猴年”为主题的迎春联欢会。

本次联欢会共有 15 个节目，包括舞蹈、歌曲、小品、三句半等，均为各部门员工自导、自演，晚会节目精彩纷呈，高潮迭起。

舞蹈《张灯结彩》一开场就博得喝彩，全场沸腾；小品《后宫咖肥传》根据当下潮流的古装剧改编，一经上台，就赢得了台下掌声阵阵；歌曲《倔强》、《你的微笑》欢快的节奏点燃了员工的热情；三句半《大拜年》将欢乐气氛传达给了每一位员工；其中小品《招聘》结合工作实际，节目编排张弛有度，表演“剧组”演技超群，获得本次联欢会的“最佳节目奖”。

为烘托节日气氛，在节目表演过程中公司还安排了抽奖环节，将联欢会气氛推向高潮。

最后，在全体员工合唱《相亲相爱一家人》的歌声中，2016 年融德公司迎春联欢会画上了圆满的句号。“因为我们是一家人，相亲相爱的一家人”，在 2016 年的新征程中，融德公司全体员工将充满生机、一路欢歌，携手共进，赢在猴年。



图为开场舞蹈《张灯结彩》



图为小品《后宫咖肥传》



图为人事代理部江家亿演唱歌曲《倔强》



图为员工服务部表演舞蹈《落花情》



图为招聘服务部段雨微演唱歌曲《你把我灌醉》



图为业务发展部表演小品《招聘》



图为公司领导与部分参演人员合影

昌平区2015年社会保险扩面完成情况。全区以职工养老、医疗、失业、工伤和生育五项社会保险为核心，以城乡居民养老保险、城镇居民医疗保险和老年保障为辅助的各项社会保障制度覆盖人群已经达到214.05万人次，比去年同期增加10.96万人次，同比增长5.40%；各项社会保险基金累计收支规模达117.18亿元，比去年同期增加13.48亿元，同比增长13%。其中，累计收缴60.35亿元，累计支出56.83亿元，结余3.52亿元。

（申岳）

昌平区多举措做好农民工工资支付保障工作

一是加强属地管理，提前开展拖欠隐患重点监控工作，实行各镇街日报群体性事件、周报日常咨询来访情况、月报工资支付检查情况，实现全区监管无盲区；

二是畅通诉求渠道，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、农民工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；

三是整治重点行业，重新摸排辖区建筑工地施工情况，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；

四是开展“春节”前农民工工资支付情况专项执法大检查，截至目前已检查用人单位 265 家，涉及农民工 2600 人，发放宣传材料 5000 余份。全年共为 1400 名农民工追回欠薪 2600 多万元。

（张鹏）

昌平积极落实 2016 年

市人力资源和社会保障工作会议精神

一是跟进乐多港假日广场等重点项目和重大工程，培育新的就业增长点，依托中关村核心区和北京青年创业园的创业平台，制定实施本区高校毕业生、大学生村官创业扶持政策，强化推进创业带动就业；

二是推广网上申报、网上补缴业务，拓宽“互联网+”社保政策宣传培训模式，丰富网上服务功能，推进“网上社保”建设；

三是依托“三城两区”、回龙观创业社群、创业大街建设，搭建人才创新创业平台，扶持博士后工作站、留学人员创业园、首席技师工作室建设，扶持人才创新创业；

四是建立实施重大疑难案件多部门联动会商机制，推广“公众旁听庭审”和“流动仲裁庭”等办案方式，推进和谐劳动关系建设。

（张鹏）

昌平区积极推进和谐劳动关系建设

一是加强外来务工人员服务管理，采取拉网式普查及重点检查相结合的方式规范用人单位工资发放、保险缴纳等劳动用工行为；

二是以新增小微企业为重点，加强劳动合同履行情况监控力度，全年监控各类企业 1836 家，劳动合同签订率为 99.5%；

三是以防止群体性讨薪事件为重点加强“无拖欠工资”工作，依托各执法分队联合所辖区域的社保所，开展联合普法、联合执法、联合处理，强化对易形成群体性事件的建筑企业的检查，全年共处理群体性讨薪事件 24 起，同比减少 56%；

四是依托基层劳动人事争议调解组织，宣传人事管理和仲裁知识，引导职工通过人事争议调解渠道表达诉求、解决纠纷，全年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。

（张鹏）

昌平区精准服务促进高校毕业生就业。

昌平区采取措施做好高校毕业生就业服务工作。一是依托昌平人才网、就业公众微信号等新媒体，集中发布大学科技园、青创园、回龙观“双创”社区等各级创业孵化基地的相关政策，引导大学生自主创业；

二是根据就业形势、高校和毕业生需求，设定就业指导宣讲主题，走进中国政法、中国石油等驻昌高校开展菜单式“就业指导大讲堂”活动，为高校毕业生提供分类式就业指导；

三是定期收集汇总区内用人单位的高校毕业生需求情况，根据用人单位性质等分类建立岗位台账，及时对接高校就业部门，实时发布就业岗位信息，畅通生源与岗位对接渠道；

四是协调区教委建立昌平生源 2015 届高校毕业生信息库，掌握毕业生基本情况，依托社保所及社保系统实时核实就业状态，2015 年应届高校毕业生就业率为 97.5%。

（张鹏 ）

昌平区强化定点医疗机构管理

严控不合理费用

一是结合本区医保管理特点和年度工作重点，对医疗保险补充服务协议条款进行细化，增加了区内批评、区内缓支、区内中断协议等处罚条款；

二是强化过程监控，每月根据费用申报和总控指标使用情况，对未进入预警名单但超支较多的定点医疗机构进行延伸巡查，重点关注中药饮片、仪器理疗和高质耗材的使用情况；

三是与医保监察分队沟通，根据医保投诉举报案件的多发领域，组织专职外审巡查队开展红光照射、口腔治疗、民营医院等多轮专项检查，共实地检查医院 159 家次；

四是组织新增定点医院的主管院长、医保办主任、医保业务负责人，集中开展医保政策、物价收费、数据上传质量规范等相关业务培训，就新增定点医疗机构门诊及住院费用申报数据进行重点审核，强化对新增定点医疗机构的管理。2015 年，医保费用总额预付指标使用率为 97.35%，同比降低 5.47 个百分点，较全市低 2.18 个百分点。

（原素敏 ）

昌平区强化平台建设带动人才聚集

一是依托“回龙观创新创业社区”，引进腾讯众创空间、乐邦乐成、北大创业训练营等 11 家现有行业领军企业和创投孵化机构，吸纳更多产业孵化器、企业加速器及众创空间，以职住平衡的资源优势回引高端人才创新创业；

二是对获批的市级博士后创新实践基地和区域性博士后科研工作站每年给予 50 万元、80 万元支持，推进全区院士工作站、博士后（青年英才）创新实践基地等高端人才基地建设，截至目前，全区共建博士后及科研工作站 28 家，引进 24 名博士后从事项目研究；

三是引导高端人才与区内 17 家国家级、市级重点实验室、工程技术研究中心、科技研究开发机构等共建协同创新平台，2015 年共支持资金 700 余万元，以协同发展模式吸引高端人才开展产学研合作。

（张鹏）

昌平区围绕产业发展聚才引智

一是利用城镇化改造、征地拆迁后的空间，盘活劳动力安置用房，在回龙观地区整理出 16 万平方米孵化众创空间，建成全国首个“双创”社区，引进 11 家孵化众创平台落地运行，通过整理产业空间引人才；

二是聚焦生物医药、能源环保等具有区域优势的新型产业，协调国家级研究院、跨国公司、高等院校、院士等单位及个人，建立中关村昌平园大健康产业、昌晟能源科技示范应用产业等一批产业联盟，通过打造产业联盟聚人才；

三是推进未来科技城、中关村昌平园、科技商务区等重点功能区建设，依托中移动国际信息港等载体，打造研发服务、信息服务等特色产业区，通过促进产城融合育人才。截至目前，全区各类人才总量达到 21.95 万，其中高端人才 375 人，“千人计划”专家 203 人，“海聚高聚工程”专家 43 人。

（张鹏）

昌平区以产业发展为引擎不断提升区域劳动力就业吸纳能力（1）坚持高端创新发展，注资 1 亿元成立北京昌平科技园发展有限公司，积极培育能源环保、生物医药等“高精尖”产业；（2）坚持产业集聚发展，加快聚焦科技商务、研发服务、信息服务等生产性服务业，建设昌平区综合购物电子平台系统，签约入驻商户 280 家，培育网络消费型业态；（3）坚持产城融合发展，高标准推进未来科技城、沙河大学城、科技商务区等重点功能区建设，已入驻中央企业项目近 200 个。依托重点产业、重点项目、重点功能区，全区吸纳就业规模不断扩大，全年新增经济项目 353 个，新增就业 2.6 万人。

（李燕敏）

近日昌平区成功申请国家职业资格高级（三级）创业咨询师职业（工种）的鉴定权限，成为全市首家可以开展创业咨询师职业（工种）鉴定的机构。

（夏淼）

昌平区人力社保局启动“2016年就业援助月暨就业政策宣传周”
专项活动依托就业网、职来职往微博、就业微信平台、职来职往专刊等媒介，大力宣传鼓励企业吸纳就业、残疾人等特殊群体就业优惠政策；依托各镇（街道）、村（社区）公共就业服务机构，在本地区开展就业愿望摸底工作，将有就业愿望的就业困难人员列入重点援助对象，及时采集求职等相关信息并进行实名登记与建立台账；组织区内用工规范企业，梳理、挖掘一批适合就业困难人员的就业岗位，同时为就业困难群体开展求职登记、职业介绍、职业指导、政策宣传等服务。

（郑辉）

北京桐封人力资源管理有限公司

北京桐封人力资源管理有限公司成立于 2014 年，隶属于山西清华园教育集团。是经北京市人力资源和社会保障局、北京市工商行政管理局批准成立的一家从事人力资源开发与劳务派遣的公司。于 2015 年申请加入北京人力资源服务行业协会，并在协会的支持和指导下，为京、津、冀协同发展提供人力资源全方位定制式服务。

公司下设 6 个项目部、1 个市场开发部、1 个综合管理部、1 个政策研究及法务部，现有职员 45 人。

主要经营业务为：劳务派遣、职业培训、职业介绍、大学生创业园项目开发、SIYB 体系培训、劳动保障法务外包、培训策划服务外包、企业管理咨询服务外包、人事事务服务外包、灵活用工服务外包、云管理服务外包、招聘与猎头服务外包等。

主要服务对象为：京、津、冀、沪、晋各类企业、金融机构、部队医院、民用航空运输、地铁运营安检、4G 网络工程技术、光伏发电、各类幼儿园、家政服务等单位。

派遣的人员层次为：应届大学毕业生、高职院校毕业生、各类中职学校、职业高中实习就业学生以及年龄在 45 岁以下的社会求职人员。

企业文化为：助力企业专注于核心业务，降低管理成本；助力企业拥有出色的人才竞争优势；助力员工实现远大的职业理想。

企业价值观：诚信筑牢基石、责任彰显风范、智慧创新服务、合作共赢未来。

企业愿景：扎根北京，依靠基地（山西清华园教育集团），面向全国，成为跨国企业、国内中大型企业首选人力资源合作伙伴。

公司运营两年来，坚持“人力资源为企业第一资源”的经营理念，通过建立严格的招聘培训，打造集培训、服务和管理于一体的人力资源服务平台；坚持以人为本，以严谨、务实、团结、创新为宗旨，服务企业、服务社会、服务市场、服务人才，以提升企业核心竞争力为目标，不断创新，在追求卓越中为企业和社会提供满意的服务。与 231 家企事业单位（其中机械加工 9 家、汽车制造企业 11 家、铁路系统企业 8 家、民航系统企业 12 家，地铁系统企业 4 家，家政服务企业 7 家，金融系统 9 家、医疗系统 21 家、幼儿园 150 家）建立了供求关系、与 150 余所院校（其中大学 21 所，高职院校 47 所，中职院校 82 所）建立了实习、

就业关系，组成了企业、院校、人力资源服务新型的市场化运作联盟。将《企业文化》、《企业安全生产规范》、《岗位操作规程》引进中职学校；将《企业文化·理念·发展愿景》、《安全生产规范》、《产品生产工艺程序》《GYB 培训》引进高职院校；将“SYB 培训”引进大学校园应届毕业生群体。同时将学校实习教学、技能大赛引入企业，即车间变课堂，通过实习教学、技能大赛双方进行双向选择。

另一方面，企业为学校培训专业技能老师，企业的工程技术人员到合作院校代专业课，全方位互动，夯实了合作基础。两年来邀请企业在校园举办招聘会 89 场，安置和派遣汽车制造与维修专业学生 1745 人、银行客服专员 553 人、部队及京津三甲医院护士 172 人、社区服务中心护理员 211 人、光伏发电企业 47 人、高铁动车乘务乘服 125 人、4G 网络工程技术人员 101 人、民用航空地勤 133 人、地铁安检 341 人、幼儿教师、保育员 570 人、家政服务人员 903 人。为客户营造了一个用工灵活、低成本、零风险的人力资源环境。2015 年被河北省人力资源博览会组委会授予“人力资源服务创业先进单位”。

好风凭借力，扬帆正当时，北京桐封人力资源管理有限公司利用其自身平台，为京津冀协同发展汇聚人力资本、助力中外企业，服务职场员工，在行业协会的指导下推动中国人力资源服务行业的专业化、国际化发展作出应有的贡献。

工作研究——部门经理在人力资源中的管理角色

随着企业的快速发展，企业部门经理与人力资源部门的矛盾逐渐的暴露出来，企业人力资源管理出现了问题。部门经理对人力资源部门的人力资源管理怨声载道，将核心人才的流失以及人岗不匹配等问题归结到人力资源部门没有做好制度设计以及人员招聘工作等人力资源管理上，加之自身的管理角色未有扮演好，这些问题都严重阻碍了企业的进一步发展。那么，在企业管理运行中，部门经理应如何扮演好企业人力资源中的管理角色，如何提高部门经理的人力资源管理与开发水平，明确定位部门经理在人力资源管理中扮演的管理角色就成为了企业管理者关注的重点。

H集团于1995年组建公司，经过18年的苦心经营，发展为以工程机械经营为实业的集团化企业。经营产品主要包括工程机械、建筑机械、矿山机械、重型汽车、成套设备、农业机械以及投资、担保、金融实业、职业学校的经营为主营业务的扩展提供服务。公司注册资本8900万元，现有员工800多人，下设9个管理及营业部门，拥有30余个分、子公司，营销网络覆盖整个内蒙地区。

H集团是在总裁领导下，职能管理中心、设备营销中心、配件营销中心、产品服务中心、营运保障中心、全资子公司、分公司和全国各个服务站组成的一个庞大的系统。由职能管理中心下

的人力资源部负责集团公司人力资源系统的搭建及人力资源战略规划的设计等宏观统筹性工作，而集团的人力资源政策的落实及人力资源管理的具体事务则由各个直线经理具体负责。

目前负责财务、营销、IT、法务等业务的直线经理与人力资源部门的矛盾比较突出，有的直线经理抱怨人力资源部门给他们招聘的下属不合格，有的则反映向人力资源部门申请多找些员工却得到以“人员超编”为由的拒绝，还有的则认为人力资源部门的绩效及薪酬设计不合理，导致下属得不到有效地激励而辞职等等。

以上的抱怨与不满给我们的感觉是，一切的人力资源管理的问题仿佛都是由人力资源部门造成的，公司的所有人力资源的事务都应该由人力资源部门全权负责。但事实上，企业人力资源管理应该是全体管理人员都应该承担的责任，是所有管理者日常工作的重要组成部分，管理者必须有意识地去观察、记录、指导、支持以及合理评价下属人员的绩效改善和职业成长，下属人员能力的提供、绩效好坏以及工作满意度的高低应成为影响管理者职位晋升及其他各种待遇的一个重要参考因素。

那么，在H集团公司中，尤其应该从直线管理者的人力资源管理能力的提升入手，如果仅仅提高人力资源部门自身的人力资源开发与管理能力，而不提高人力资源工作最终执行者（直线经理）的人力资源管理水平，再科学、再好的人力资源管理体系也

只能是“空中楼阁”。所以对于该集团公司而言，提高直线业务经理的人力资源管理能力才是根本之道。

为了提高H集团公司直线经理的人力资源管理水平，华恒智信专家团队首先针对该公司直线经理在人力资源管理方面的工作职责进行了详细的梳理，结合公司人力资源部门的工作职责，分析并汇总出相应的人力资源管理工作职责项。

下面我们从战略性人力资源管理、人力资源管理招、育、用、留等方面，具体描述直线经理的人力资源管理工作职责。

（1）参与“人力资源战略规划”的制定，为重大人事决策提供建议和信息支持

业务经理根据本部门发展战略，参与人力资源战略规划的制定与修订工作。参与本部门重大人事问题的决策。汇总本部门人力资源所需的人事招聘、培训、考核和薪酬方面的信息，为人力资源部门做人事决策提供支持。

（2）参与部门“人力资源战略执行”

根据部门情况，配合人力资源部门在制定员工制度、人事管理制度、绩效管理制度、薪酬工资制度、人事档案管理制度、员工手册、培训制度等规章制度、实施细则的过程中的辅助工作，为人力资源部门在制度制定前，与部门员工的工作沟通与访谈提供组织、协调帮助。

根据公司发展规划，配合人力资源部门完成本部门岗位职责设计。

直线经理的基础工作是完成本部门的工作目标，同时在本部门范围内执行人力资源管理的规章制度，并接受公司人力资源经理的指导和监督。

（3）直线部门经理在“招聘”工作中的岗位职责

直线部门经理根据部门职能及实际任务量，按照精简高效的原则向人力资源部门提报人才需求计划。

确定招聘岗位的职责范围和任职条件（能力、素质及个性要求）。

配合人力资源的招聘工作，参与应聘人员的面试筛选工作，对面试人员的相关业务能力水平、综合素质进行评估，并给出合理化建议。

对招聘入职新员工的岗位及岗位职责、岗位工资的确定，直线部门经理需配合人力资源部门完成。

对在岗测试期或试用期的新员工，直线部门经理要对其胜任能力进行考察，并将考察结果反馈给人力资源部门。

（4）直线部门经理在“员工培训”工作中的岗位职责

直线部门经理对所属员工有培训教育责任，通过与员工的有效工作沟通了解其工作能力及专业能力的欠缺，并向员工提供岗位职责/业务流程/专业工作技能及其他与本职工作相关的专业性项目的培训。

直线部门经理需要将本部门员工的发展和培训需求信息，汇总并及时反馈到人力资源部门；并协助人力资源部门为本部门员工制定培训计划、组织安排培训。

直线部门经理需要对培训员工的培训效果及时跟踪、给予持续的辅导，并将员工培训结果反馈给人力资源部门，方便人力资源部门根据培训结果不断完善公司培训体系。

通过工作合作与沟通，了解下属员工的职业发展需求，并协助人力资源部门完成对下属员工的职业生涯规划。

（5）直线部门经理在员工“绩效管理”中的岗位职责

根据本部门情况，并在综合分析属下的工作经验、能力和潜质基础上，对本部门和员工未来工作成果有所预期，从而为人力资源部门制定部门绩效目标、员工个人绩效目标提供建议。

参与到人力资源部门绩效考核指标/标准/权重的制定中，并为绩效考核指标的完善提出合理建议。

直线部门经理有责任与义务持续不断地辅导下属业绩的提高并给予必要资源支持，从而及时帮助、指导下属朝着既定绩效目标努力。

直线部门经理要在平时每一阶段、每一项目进行过程中，认真记录、收集好下属的绩效表现的细节，形成绩效考核的文档，以作为年终考核的依据。

北京市人力资源市场公共服务工作会近日召开

2016年北京市人力资源市场公共服务工作会1月27日在国家会议中心召开，市人力社保局桂生副局长到会并讲话。

会议总结了2015年全市公共就业和人才服务工作情况，部署了今年的工作任务。顺义、昌平、东城、丰台、房山五个区结合自身2015年工作特点，分别围绕毕业生就业创业服务、就业服务精细化、档案数字化、流动党员教育管理服务和体系整合作了典型发言。

桂生副局长讲三点意见：

一是要对今年及今后一段时间我市的就业形势有清醒认识。由于经济下行、产业结构调整 and 疏解人口三重因素叠加影响，当前乃至未来五年，我市就业形势空前严重，就业工作压力巨大。

二是要对今年的工作任务做到心中有数。今年全市公共就业和人才服务工作的重点可以归纳为“1+4”，“1”即就业困难群体就业帮扶工作，“4”即人力资源市场公共服务体系建设，人力资源服务产业园区建设，创业服务平台建设和京津冀公共就业和人才服务协作。

三是要真抓实干确保各项工作任务落实到位。各区之间要互相借鉴，取长补短，不断改进工作方式，持续提高服务效率和质量。

市局就业处、人力资源市场处负责同志，各区、开发区

主管局长、人才中心、职介中心、毕业生中心主任，市人才中心、开发中心、毕业生中心、档案中心、职介中心领导班子成员，市人才中心部门主任等 90 余人参加了会议。

陈树坚

桂生副局长近日到北京人力资源服务行业协会考察指导工作

2016年2月22日，市人力社保局桂生副局长及市场处处长董小华到北京人力资源服务行业协会调研考察协会工作，并就协会工作提出了指导性意见。

桂生副局长一到协会，即与协会全体工作人员亲切见面，调研了解协会工作状况，并与全体人员进行了座谈。

座谈会由协会会长、市人才服务中心主任林革主持，协会常务副会长张宇泉汇报了协会2015年完成的主要工作，并就2016年筹划的十一项主要工作做了详细介绍。

桂生副局长在座谈中谈到：

一是协会近几年来工作积极、主动、活跃，是人力社保局系统内做得很好的一个协会；

二是2015年协会围绕市人力社保局工作重点，开展完成的九项工作作用很实，效果很好；

三是协会通过自身努力，成为了人社部、市人力社保局工作的重要伙伴和依靠，是在全国范围内有重要影响力的好协会。

并充分肯定了协会与市场处、市人才中心共同运作的好方法，协会包含人力资源服务机构、企事业单位人力资源管理部门、社会组织三位一体的好架构模式。

最后，结合协会当前主要工作，桂生副局长讲了三点意见：

一、协会要进一步结合北京市社会经济发展建设的新形势新要求，研究确定自身工作的着重点，列出工作清单，落实责

任清单，逐一抓紧落实。

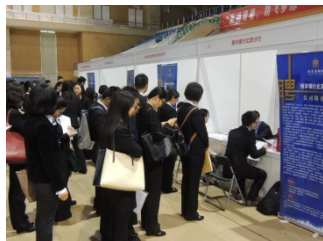
二、协会要以推进首都服务业发展为重点，与市场处、市人才中心进一步加强工作协调对接，以地标贯标、诚信建设、京津冀三地一体化为重要抓手，充分发挥北京地区行业优势、引领作用，推动三地人力资源行业共同发展。

三、作为政府部门，我们要更加尊重、支持、帮助协会，在实现协会与政府脱钩的过程中转型升级，越办越好，进一步扩大影响力，成为政府与协会相互支持配合，共同搞好工作的成功典范。

市场处处长董小华在座谈中就市场处、市人才中心、协会三位一体通力合作的工作情况做了补充说明，对协会近几年的工作给予了充分肯定。

（康群）

北京金融街人力资源协会在中国人民大学举办 “激扬青春·放飞梦想”现场招聘会



(摄影 韩一雄)

怀柔劳动监察强化执法

保农民工工资无拖欠



(摄影 姜楠)

桂生副局长近日到协会考察指导工作



桂生副局长对协会工作提出要求



林革会长主持调研座谈



张宇泉常务副会长汇报协会工作



董小华处长介绍三方合作项目



调研座谈会会场

摄影:康群