



易企丰(北京)科技有限公司成立于2016年,同年加入北京人力资源服务行业协会。

协会人力资源经理工作委员会组织会员参加向华为学习研修班

图一

（说

图二

明

图三

词）

图四

（说

图五

明

图六

词）

图七

（说

图八

明

图九

词）

摄影：陈增建

适应会员需要 开展“创新管理”培训

——协会人力资源经理工作委员会组织会员赴华为公司总部学习

7月中旬，北京人力资源服务行业协会人力资源经理工作委员会组织会员单位20余名人力资源管理干部参加在深圳华为公司总部举办的为期三天的“创新管理研修班”。通过听课、实地考察，学习华为公司的先进管理。人力资源经理工作委员会副理事长兼秘书长段建国、北京一轻控股有限责任公司党委副书记洪艳华带队前往参训。

华为公司是一家世界500强的中国民营科技企业。成立近30年来，奋发图强，迅速发展，不仅从最初只有6名员工、2万多元注册资金的小企业，成长为年收入5260亿元的大型通信设备制造厂商，而且形成了颇具影响力的企业文化，具有创新的人力资源管理理念和丰富经验。

为帮助会员单位“学先进、强自身”，人力资源经理工作委员会早在今年年初就商请北京白朗教育有限公司协助做好现场培训安排。北京一轻控股有限责任公司、北京兆维电子集团有限公司单位领导高度重视，积极选派主管领导参加此次培训。

在深圳总部，参训人员首先听取授课。亲历华为成长过程、参与华为重大变革、深谙华为管理之道的华为公司顾问廖维、何新云分别作了“‘华为管理模式的道’与‘术’”及“向华为学什么——打造组织能力与经营目标实现”的专题演讲。他们运用大量案例及实践体会，详细介绍了华为公司的人力资源管理是如何做到与公司不同阶段经营发展战略高度匹配，如何通过持续变革，创新管理理念与模式、推行流程管理、健全人才管理机制等，为公司发展提供强有力人力资源保障的奋斗历程和经验体会。大家凝神听，认真记，努力吸收消化华为公司人力资源管理的精华。接着，参训人员按照培训班统一安排，来到华为公司园区，参观展览大厅、华为大学、研发中心以及展现企业人文关怀的百草园、黑天鹅湖等，领略这个世界级优秀企业的风貌。随后，又到地处深圳大鹏湾的大亚湾核电站进行参观考察。

参训人员普遍反映，这次培训时间短，收获多，真是百闻不如一见，学了先进，看到了差距。大家纷纷表示，回单位后，要结合实际，借鉴和运用华为公司的先进管理理念和经验，创新人力资源管理，为实现本单位经营发展战略目标做出新的努力。

（增建）

红色七月的深切缅怀

—协会组织纪念“七·一”党日学习教育活动

又是一个红色的七月，正值中国共产党建党96周年华诞之时，北京人力资源服务行业协会组织会员单位20余名党组织负责人，赴天津蓟县盘山革命烈士陵园开展党日学习教育活动。活动由协会党建委主任张宇泉同志带队，中国人事科学研究院原院长、中国人才理论专家王通讯教授，协会副会长果强、监事长褚东升，以及王通讯人才工作室负责人，安徽省人力资源管理协会梅冬会长也参加了此次活动。

盘山革命烈士陵园是为了纪念在抗日战争、解放战争、抗美援朝等战争中牺牲的2000余位革命烈士于1959年建成的，是冀东几大烈士陵园之一。烈士陵园主要建筑有烈士纪念碑、烈士墓区、革命烈士纪念馆、盘山抗日斗争事迹陈列馆等，整个建筑富有民族风格，宏伟壮观，肃穆庄严。纪念碑正面由聂荣臻元帅题写的“光荣烈士永垂不朽”八个金色大字熠熠生辉。在园区工作人员的带领下，协会参学人员一行整齐列队向烈士纪念碑敬献了花圈，面对纪念碑在党旗前重温了入党誓词，环绕烈士纪念碑瞻仰一周，向革命烈士表达了深切的哀悼和崇高的敬意。

悼念活动之后，大家又先后参观了烈士墓区、烈士纪念馆和盘山抗日斗争事迹陈列馆。学习团成员一致认为，这次党日学习教育活动，既加深了对盘山抗日根据地军民英勇抗击日本侵略者的斗争历史的了解，又坚定了爱党爱国爱社会主义的信念。有的青年同志还表示，通过这次形象生动的党课教育，要积极学习党的基本知识，用高标准严格要求自己，做一个有理想、有追求的时代青年。东方慧博、融德人才等服务机构党组织负责人表示，要继承和发扬战争年代的革命精神，按照市委社会工委的要求，努力做好“两新组织”党组织建设工作，加强基层支部建设，充分发挥党员的先锋和模范带头作用，为促进首都人力资源服务行业创新发展做出积极贡献。

（钟萍）



学习团一行集体合影



向烈士纪念碑敬献花圈



重温入党誓词



认真听取讲解员介绍



烈士纪念碑前集体合影

“2017 人才服务公益行·留学归国人员（夏季）专场招聘会暨网络视频招聘会”近日成功举办

“2017 人才服务公益行·留学归国人员（夏季）专场招聘会暨网络视频招聘会”于 7 月 22 日在新世纪日航酒店成功举办。

此次公益招聘活动，现场参会单位 79 家，视频招聘线上企业 108 家，共提供针对留学回国人员的就业岗位 3000 余个，涉及信息技术服务、教育培训、金融服务、科学研究和技术服务业等领域。来自英国牛津大学、阿伯丁大学、澳大利亚墨尔本大学、加拿大多伦多大学、美国波士顿大学等院校的 1500 余人次留学人员参加了现场或视频应聘。其中，95%以上的留学人员为硕士及以上研究生。

陈树坚

2017 年第二期北京市人力资源服务业

骨干人才专题培训开班

为贯彻执行《北京市人民政府关于加快发展人力资源服务业的意见》，更好地服务于北京市人力资源服务业发展，2017 年第二期北京市人力资源服务业骨干人才专题培训班于 6 月 28 日在北京市圆山大酒店举行，此次培训由北京市人才服务中心与北京人力资源服务行业协会共同举办。

培训的主题为“中小型人力资源服务企业面临的机遇与发展”，着眼于中小型人力资源服务企业发展，拓宽中小企业的合作领域，创新人力资源服务机构的服务手段，培育创新驱动发展新引擎。

课上，市人力社保局劳动监察处副处长朱砚萍通过典型案例讲解了企业在构建和谐劳动关系上应注意的方方面面，北京股权交易中心市场部高级经理马天诣介绍了中小企业上市的背景条件以及需要注意的事项，学员们听课非常投入，课后仍然围着老师继续讨教。

培训班并安排学员到智阳网络技术（上海）有限公司北京分公司进行了现场教学。公司负责人介绍了企业创建的人力资源服务互联网平台服务模式及公司运营状态，学员们和企业管理人员进行了研讨和交流。丰台区人力资源产业园负责人在会上也向学员介绍了该园区以政府人才机构为引导、

以人力资源服务为主体、发挥政府优惠扶持政策优势、提供管家式全天候服务的情况。

这次培训为期一天，来自经营性人力资源服务机构 45 名高级管理人员参加了培训。大家普遍表示获益匪浅，希望今后能更多地参加这种培训，增加同行之间的交流合作。

陈树坚

冀东军民抗战歌谣摘录

6月30日至7月1日，参加了北京人力资源服务行业协会组织的盘山党日学习教育活动。盘山是冀东、冀热辽抗日根据地的重要组成部分。为了抗击日本侵略者，在长达十二年艰苦卓绝的斗争中，英勇顽强的盘山军民，在中国共产党的领导下，组成抗日统一战线；万众一心，前赴后继，浴血奋战，付出了巨大的牺牲，取得了抗日战争的伟大胜利；做出了卓越的历史贡献，竖起了一面光辉的旗帜。

在参观盘山抗日战争历史陈列馆时，本人摘录了几首当时军民抗日歌谣。让我们从短小的歌谣中，用心的去体会昔日的战火硝烟和军民不屈不挠的抗争，加倍珍惜今天的幸福生活，努力做好本职工作，为祖国的繁荣富强添砖加瓦。

（一）中共蓟县临时县委书记李子光词

马踏春风蓟水急，绿草滩头缴降旗；
当年意气遗豪语，犹是今朝鼓舞词。

（二）抗日民谣三首

两个葫芦一根藤，军民本是一家人；
拿起锄头种庄稼，扛起枪杆打敌人。

地雷像个大西瓜，发开地皮埋上它；
浇上鬼子血和肉，让它开朵大红花。

八月十五秋风凉，农家户户都打场；
消灭日寇老山口，汉奸李午阶叫亲娘。

（夏荷）

重点国有林区森林旅游工作培训班 在吉林露水河举办(带图二张)



7月10日至13日，国家林业局人才开发交流中心联合国家林业局森林旅游管理办公室在吉林露水河国家森林公园举办了重点国有林区森林旅游工作培训班。国家林业局森林旅游管理办公室副主任杨连清、办公室森林旅游管理处处长陈鑫峰、国家林业局人才开发交流中心培训处处长吴学瑞、吉林森工露水河林业局局长赵伟出席开班仪式。来自内蒙古、吉林、龙江、大兴安岭、长白山森工集团公司相关部门负责人，以及所属林业局森林旅游部门的业务骨干共160人参加了培训。

开班仪式上，杨连清副主任介绍了当前森林旅游发展的方向和重点，以及面临的机遇与挑战，希望各重点国有林区抓住机遇、奋发有为，要深入挖掘潜力、积极探索创新，努力提高重点国有

林区森林旅游发展水平。吴学瑞处长说明了举办重点国有林区森林旅游工作培训班的必要性,强调了国有林区改革转型发展中森林旅游人才队伍建设的重要性,并就加强学员管理、强化纪律要求、提高培训成效提出要求。

培训班上,陈鑫峰处长以《全国森林旅游发展现状与趋势》为主题,系统介绍了全国森林旅游行业管理的总体思路和重点工作,并就各级森林旅游行业管理机构、各类森林旅游地如何谋划好、推动好森林旅游工作提出了指导性意见。

来自东北林业大学、中南林业科技大学、江苏省林科院、浙江农林大学、龙江森工总局等单位的专家分别作了《重点国有林区森林旅游发展的问题与对策》《森林旅游产品创新》《森林养生实践》《森林与人类健康的关系》《冰雪旅游产业发展思考》《森林旅游宣传与推介》的专题讲座。吉林森工露水河林业局的有关负责人就森林旅游发展情况作了经验交流。



本次培训班是配合国有林区改革转型发展举办的首期森林

旅游专题培训班。培训内容覆盖行业管理、森林旅游地管理、前沿理论研究、森林旅游产品打造、宣传营销等多个方面。培训班的成功举办,对于进一步提高重点国有林区发展森林旅游工作重要性的认识,更好地把握森林旅游发展大方向,引导重点国有林区森林旅游的健康快速发展具有重要现实意义和积极的促进作用。

国家林业局人才开发交流中心文并摄

怀柔 2017 年初任公务员培训后再上岗

近日，怀柔区 2017 年公务员初任培训班（第一期）开班，首批 53 名即将入职公务员，接受为期 2 周的能力素养培训。培训班分为全封闭军事化培训和半开放式理论集中研讨两个部分进行。共设有团队建设、政治理论、区情教育、行政素养四个学习模块。（第二期）也将于 10 月份开班。

一支高素质的公务员队伍，肩负着服务一个地区发展的重大社会责任。为使初任公务员迅速转变角色，进一步坚定理想信念，增强宗旨意识、大局意识和服务意识。区人力社保局通过调研走访，与机关单位座谈等方式，广泛征求意见，创新培训模式，科学制定了本次培训方案。

除安排初任公务员进行身体素质强化训练外，还在驻训过程中开展了素质拓展培训，进一步培养公务员团队意识和凝聚力。培训还开设了机关公文写作、法律法规解读等理论课程，使参训人员能熟练掌握机关工作的特点、程序和要求，严格遵守法律法规，提升责任和诚信意识。此外，培训班还安排参观怀柔区廉政文化教育基地、参观科学城建设等现场教学，进一步加深初任公务员对怀柔区经济社会发展形势的了解和认识。

（姜楠 张丽丽）

怀柔 2017 年暑期毕业生就业服务月供岗 4000 个

7 月 18 日，怀柔人力社保局举办暑期毕业生就业服务月首场招聘会，北京日出东方凯宾斯基酒店、红牛维他命饮料有限公司等 56 家区内企业，提供 930 个岗位，共有应届、往届高校毕业生及其他求职人员 300 余人参会，达成初步就业意向 250 余人次。现场发放《大学生就业服务指南》、怀柔官方微信招聘指南、毕业生就业联系卡等宣传材料 1100 余份。

怀柔区 2017 年暑期毕业生就业服务月以“搭建服务平台，实施精准帮扶”为主题，截至 8 月底结束。期间区人力社保局将举办 5 场现场招聘会，预计累计提供岗位 4000 余个。依托怀柔电视台、怀柔信息网、怀柔人力资源网、怀柔人力资源微信公众号、毕业生 QQ 群、短信、招聘会外悬挂条幅等方式，提前将招聘会信息广而告知。

服务月期间，除举办现场招聘会外，区人力社保局还开设暑期毕业生就业服务“绿色窗口”和困难帮扶窗口，为高校毕业生提供存档、就业指导、心理疏导、创业培训等服务。针对毕业生管理类、经济金融类专业较多的特点，向企业挖掘人力资源管理、会计、财务专员等岗位，进行“一对一”推荐。

针对家庭生活困难毕业生，建立怀柔区困难毕业生实名

制统计台账，与台账中 50 名困难毕业生“一对一”提供就业推荐、就业指导，联系区民政局、区社工委招聘 2017 年社会工作者，为困难毕业生设立专岗，16 人报考，11 人通过面试。目前已帮扶就业 40 人。

据悉，怀柔区 2017 年共有 1229 名本区生源高校毕业生纳入实名制工作台账，其中愿回乡未就业高校毕业生 1025 名，目前已就业 723 人，就业率为 70.5%。

姜楠 王力鑫

怀柔大学生村官（选调生）培训突出“三个并重”

7月23日，怀柔区2017年选聘的30名大学生村官（选调生）完成为期8天的全脱产培训，正式走上工作岗位，奔赴基层建设第一线。对大学生村官进行岗前培训，是使这些刚刚走出校门的大学生尽快熟悉工作、了解环境、掌握技能的有效途径。今年，选调生招录与大学生村官选聘工作顺利“并轨”，岗前培训更具针对性，较往年大学生村官培训增加了时间、调整了项目，突出了“三个并重”。

团队意识培养与个人素质提升并重：培训安排了提升执行力与团队建设的素质拓展训练，提升参训人员的耐力、沟通协调能力的同时，重点培养团队意识、大局意识。同时8天的培训班严格采取驻训形式，规范地选出了班委，定期开展班务活动，培养了学员的管理能力和纪律意识，还开设了提升自身素质的政务礼仪培训、公文写作等课程。

工作能力培训与心理健康培训并重：培训中为了让大学生村官（选调生）迅速了解怀柔和基层，掌握工作能力，开设了怀柔区情介绍、农村党的建设和创建活动等方面内容的课程。同时注重心理健康的引导，聘请专家讲解青年人的心理健康与调适，每天开展交流谈心活动，让青年学员们相互了解沟通，疏解烦恼解决问题。

现场教学与案例教学并重：培训组织大学生村官（选调

生)到怀柔科学城开展了“科技引领怀柔发展”的现场教学活动,使学员迅速了解怀柔科学城的建设和发展前景。还开展了雁栖龙潭惨案纪念徒步活动,使未来的村官们了解历史,增添爱国情怀。此外,采取案例教学,由专业讲师引导,学员模拟演练了如何与群众沟通,做好群众工作。通过现场教学和案例教学相结合,使大学生村官(选调生)更直观地了解怀柔、了解基层,取得了更好的培训效果。

姜楠 邢翔实

怀柔区打造高技能人才高地培育“怀柔工匠”

成立领导小组、出台奖励政策、评选首席技师……近年来，怀柔区不断加强高技能人才培养力度，完善培养奖励机制，充分发挥高技能人才的创新引领作用，多举措打造高技能人才培养高地，致力培育“怀柔工匠”。

高技能人才是产业创新的中坚力量，是一个行业发展的基石。怀柔区始终把高技能人才队伍建设纳入全区人才队伍建设的目标加以统筹规划，并为此成立了“高技能人才培养领导小组”，负责规划及实施高技能人才培养工程。对高技能人才的培养、考核、选拔、评价等做出具体部署，并以此推动技能人才队伍的整体建设，带动各类初、中、高级技能人员结构梯次发展。

为稳定怀柔区高技能人才就业发展，培育更多的“怀柔工匠”，区人力社保局出台了完善的高技能人才培训政策，进一步发挥企业培训高技能人才的主体作用。明确参培人员和培训企业经费补贴标准，对企业申报且培训鉴定后取得高级工、技师、高级技师国家职业资格证书的高技能人才，给予最高 5000 元/人的经费补贴。给予企业最高 1200 元/人的奖励金，企业奖励金每年限申领一次，申领上限为 15000 元。目前参培对象为具有北京市户籍，所在企业在怀柔注册并在辖区内生产经营，在企业一线岗位直接从事技能工作，且具

备相应报考条件的正式职工。2016 年怀柔区共有 6 家企业完成培训，共计培训高技能人才 65 人，拨付补贴资金 15.54 万元。

为进一步了解怀柔区企业高技能人才的培养需求，区人力社保局就业促进科、流动调配科、教育培训科、社保中心等部门联合成立高技能人才对接企业工作组，对福田戴姆勒汽车有限公司等高技能人才集中的大中型企业进行调研，结合企业对高技能人才培养提出的培训、资金支持等相关问题，上门提供政策指导。

此外，为提升技能人才的自信心和进取心，怀柔区结合区内行业实际特点，通过企业推荐、行业评选、区首席技师评审委员审核等环节，开展首席技师评选工作。首席技师在管理期内，按每人每月 800 元发放首席技师津贴，如连续选拔为首席技师的，每月津贴为 1000 元。目前该区已评选 4 届共 26 人次，集中在技能型人才较集中的汽车配件、食品饮料、科技化工类等行业，均发挥着专业技能领军人才的巨大作用。

姜楠

怀柔区街道办事处城市管理综合执法中心正式启动

6月28日，怀柔区举行街道办事处城市管理综合执法中心启动仪式，并完成街道执法队、常驻部门人员及挂牌部门联络专员的人员交接。副区长李志遂主持启动仪式，区委副书记姜泽廷出席并讲话。区编办、区人力社保局、区财政局、区民政局、区城管执法监察局、龙山街道、泉河街道主管领导及街道执法队、派驻机构工作人员参加。

街道办事处城市管理综合执法中心以街道城管执法队为主体，区公安分局、区食药监局、区工商分局等7个常驻部门人员，区市政市容委、区住建委、区文化委等10个挂牌部门联络专员联合参与组成。主要负责辖区公共安全和环境秩序等领域的日常综合执法工作。综合执法中心的成立，有利于统筹落实街道执法职能，提升街道综合执法能力，推进政府行政执法力量下沉，是我区创新社会治理、加强基层建设的又一全新尝试，是落实“放管服”改革，优化政府职能的又一举措。

启动会上，区编办就建立综合执法中心的有关规定和街道执法队下移后的相关办法和要求做具体说明。相关部门负责人和代表做表态发言。区委副书记姜泽廷、副区长李志遂为龙山街道、泉河街道城市管理综合执法中心授牌。

随后，区委副书记姜泽廷在讲话中指出，各部门要认真

领会落实街道统筹执法职能的重要意义，集中力量从源头开展执法工作，实现城市管理规范化、法制化；要切实抓好街道城市管理综合执法中心建设，理顺管理体制，健全协调机制，强化队伍建设，做到便民利民；要全力确保街道城市管理综合执法工作取得实效，明确责任分工，加强依法履职，积极主动作为。

姜楠 刘瑶

怀柔人力社保局

一把手讲党课强化党员“四个意识”

6月27日，在中国共产党建党96周年来临之际，区人力社保局开展“一把手”讲党课活动。局党组书记、局长蒋富以“强化“四个意识”，发挥党员先锋作用”为主题为全局党员讲了党课。同时进一步传达了北京市第十二次党代会精神。

2016年，中共中央政治局提出党员干部要增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，习近平总书记多次重申了“四个意识”的重要性。本次党课，蒋富同志讲解了“四个意识”的产生过程和科学内涵，并结合人力社保实际工作，要求党员干部要切实把“四个意识”落实在工作中，牢固树立服务发展、民生至上的理念，多站在群众的角度，设身处地为群众着想，让群众少跑路，为群众多办事。工作中要做好五个方面的表率，即做好勤奋好学的表率、爱岗敬业的表率、团结协作的表率、敢于担当的表率、遵规守纪的表率。

此次党课针对学习贯彻落实北京市第十二次党代会精神进行了再部署，以习总书记视察北京重要讲话精神为指引，增强“四个意识”，把人力社保工作放在首都大局中去思考、去推动。围绕“疏解非首都功能”，加大就业服务工作力度；围绕“怀柔科学城”建设，加大人才服务工作力度；围绕治理“城市病”，加大“放管服”改革工作力度。姜楠

怀柔区首批大学生村官（选调生）正式上岗

进入七月，怀柔区选调生招录与大学生村官选聘工作“并轨”后，首批大学生村官（选调生）正式与任职单位对接上岗。30名来自不同高校的优秀毕业生将扎根怀柔，成为服务基层的光荣一员。据悉，合同期满考核合格后，这些大学村官（选调生）将直接进入镇乡、街道公务员队伍。

本次我区招录的大学生村官（选调生）选拔条件，较往年大学生村官选聘工作有大幅提高，需大学本科以上学历，满足中共党员、三好学生、优秀学生干部和校级奖学金等荣誉和奖励的其中一项才可报考，且参加北京市考试录用公务员统一笔试，成绩达110分以上。

从今年起，选调生成为怀柔选聘大学生村官的唯一来源。大学生村官（选调生）与用人单位签订劳动合同，合同期为3年。实行工作实绩和群众满意度量化积分考核，考核结果与任职定级、奖惩、选拔使用等挂钩。

今年怀柔区的30名大学生村官（选调生），有研究生学历21人，占总人数的70%；中共党员有23人，占总人数的76.6%，分别来自中国农业大学、北京师范大学、中央民族大学等15所高等院校。

大学生村官（选调生）的任职，是扩充基层人才队伍，着力培养熟悉基层、贴近群众的年轻干部队伍的重要举措。

姜楠 邢翔实

顺义区企业对高素质人才需求不断增长

2017 年上半年，顺义区人才市场共接待用人单位 594 家次，提供就业岗位 27622 个，其中对大专以上学历人才需求为 5630 人，占总人数 20.38%，所占比例与去年同期相比上涨 24.42%。本科及以上学历人才需求为 1003 人，同比增长 53.36%。高学历人才需求主要集中在人事管理、市场销售、建筑工程、机械仪器、广告设计等行业。

赵宇姗

顺义区人才市场第二季度 接待求职登记人员环比第一季度明显下降

顺义人才市场上半年共接待求职登记人员 1747 人，其中第二季度接待求职登记 742 人，比第一季度求职者下降了 26.17%；其中男性 929 人，女性 818 人；男性居多，占总人数的 53.2%；研究生以上学历 4 人；本科 253 人，大专 488 人，大专及以上学历占求职总数 42.64%；年龄以 20-30 岁居多。

李瑾

顺义区全方位开展暑期就业服务月活动

顺义区于 7 月 10 至 8 月 31 日积极举办以“搭建服务平台，实施精准帮扶”为主题的暑期就业服务月活动，并于 7 月 15 日、29 日、8 月 12 日、26 日举办四场毕业生专场招聘会，以招聘 2017 届高校毕业生和期满村官为重点，同时结合现场招聘、网络招聘、微信招聘等全方位、多渠道搭建服务平台，让毕业生就业更加便捷、高效。

7.15 日首场活动，共组织企业 52 家，为高校毕业生提供岗位 460 多个；共有 143 名高校毕业生签订就业（意向）协议；发放就业政策等宣传材料 421 份。活动现场专设展位为高校毕业生提供政策咨询、就业指导、实名登记等服务。

另外，在活动现场为家庭困难高校毕业生提供“一对一”精细化服务，优先重点帮扶，确保家庭困难高校毕业生实现高质量就业。

付雄

顺义人才市场 2017 年 各项数据比去年略有攀升

截止 6 月 30 日，顺义人才市场 2017 年上半年共举办招聘会 34 场，比去年同期少 2 场。参会单位 1629 家次，比去年减少了 3.5%。计划招聘岗位 27622 个，比去年增加了 11%；会上收到简历 13439 份；达成初步面试意向 10914 人次。入场人数 56836 人次，与 2016 年相比，升幅为 6.18%。与去年同期相比较，各项数据整体稍有增长。

2017 年招聘需求排名前五位专业为：1. 市场/销售类；2. 技工类；3. 人事/行政/管理类；4. 酒店/餐饮/旅游/服务类；5. 贸易/物流/采购/运输类；与 2016 年需求排名大体相同。说明技术型人才和营销类人才的需求量仍然较大。

汪迪

网聚天下 双创人才

第二届“中关村人才创客大赛”全国总决赛收官(带图二张)

7月15日,由中关村人才市场主办的“第二届中关村人才创客大赛”全国总决赛正式开赛。最终凡米科技有限公司的凡米智能芯片项目、普诺思博团队的服务机器人通用智能平台项目赢得了评委和现场观众的青睐,分别赢得了实践组和创意组一等奖。现场数十家知名企业高管、社会投资机构及相关领域专家观摩大赛。

高校学生创业热情高涨

“中关村核心区的双创发展之所以能够走在全国前列,正是得益于创新创业人才的不断聚集和涌现。”总决赛上,区委常委、组织部长周志军到现场鼓励场上的参赛选手。她表示,人才是创新创业的第一要素,大学生创新型人才更是持久创新创业的基石。中关村核心区未来的发展,离不开创新型人才的支撑。欢迎全国的大学生创新创业人才到海淀感受创新创业热潮涌动,到中关村核心区寻觅机遇、寻求发展。

本届中关村人才创客大赛依托“中关村百校联盟”的平台优势,通过政府引导、市场运作的模式,提升创业水平、营造创业氛围,促进科技和资本相结合,从而实现规模化,未来三年将把“中关村人才创客大赛”打造成“中关村百校联盟”中的核心品牌。第二届“中关村人才创客大赛”规模有所扩大,在第一届大赛的基础上细分资源,优化流程,扩大了高校覆盖面。

自今年3月第二届中关村人才创客大赛启动以来,全国百余所高校反应热烈、报名踊跃,高校学生创业热情高涨。大赛在全国设立17个大赛区35场赛事,覆盖北京、天津、黑龙江、湖南、浙江、香港等15个地区及省份,哈尔滨工业大学、北京邮电大学、电子科技大学、香港中文大学、天津大学、首都师范大学等985、211、香港地区高校及创业示范高校近百余所,覆盖创业团队近万支。另外通过“才创汇”官方网站及中关村人才市场公众账号面向社会征集实践团队,覆盖合作园区、创投孵化器、加速器20余个,合计报名参赛团队超过4000支,参与学生近10万人。

与此同时,百校联盟组委会与电子科技大学、浙江财经大学、长春理工大学、东北师范大学等7所高校共同建立创客空间,形成创业团队持续引进、创新创业人才持续培养的长效合作机制,本次大赛过程中已在部分高校的创客空间开展了针对创业团队、创业项目的专题培训指导。

39个项目角逐引进中关村

大赛组委会于天津、香港、威海等地的创投机构、孵化器、创业园挂牌建立创业实训基地,实现以中关村为核心的多地创新创业协同发展。经过4个月的时间,各地高校相继开展校级、区域赛事,选拔出一批具有科技性、创新性、专业性、地域性的优秀创新创业项目进入全国总决赛文审。文审中,专家评委从项目的可持续发展性、可推广性、商业可延展性等多个方面综合考量,最终从近300个优秀项目中,精选出来自全国24所高校的39个顶尖项目。7月15日,这些顶尖创业团队在中关村人才市场分创意组、实践组分别角逐。最终优胜团队将被邀请直接引进中关村园区孵化。

总决赛分为“实践组”及“创新组”。实践组比赛是团队已初具规模并具有较强的盈利,希望加速发展的创新创业团队。该组别团队不论从成果转化到技术创新优势都具有一定的代表性。创意组比赛团队主要以创新创意,有一定市场潜力但未注册公司的创新创业团队。该组别团队的市场潜力巨大,有落地孵化的直接优势,大多数具有技术创新的特点,需要与投资机构及孵化器深入对接。

决赛团队真正百里挑一

本次大赛团队涵盖互联网+、智能制造、物联网、大数据分析、尖端医疗、新能源扩展等科技创新领域项目，大多数团队拥有不同数量的专利。所在团队中更不乏有千人计划、两院院士等领军人才带队指导的顶尖项目。中关村人才市场表示，“这与第一届大赛 700 多支团队参赛、30 多支团队进入国赛评审，不论从数量上还是科技创新程度都有巨大的飞跃。大赛从区域复赛团队选拔出来的 300 余支优秀团队进一步筛选，最终选拔近 40 支顶尖团队进入全国总决赛，这之前报名超过 3000 支的团队比较，真正做到了百里挑一。”

而选拔团队的专家，更是全部由园区孵化器负责人、风投机构负责人、国家级创业导师建立的评审专家库中抽选而担当评委，不论从专业性、技术性、还是对团队未来的影响都具有积极的作用。现场还邀请到高层次人才、知名企业家观摩。这与第一届创赛的办赛形式与评审团相比都更具专业性与创新性。



据悉，本届大赛利用优质团队资源，组委会与中关村地区多个孵化器、加速器直接对接，获取丰富的孵化及投资资源。目前合作孵化器超过 20 余个，风险投资机构超过 40 家。后续通过创赛资源将会吸引聚集更多的顶尖创业团队及项目落户中关村、落户海淀，为海淀的创新发展做出积极贡献。

中关村人才市场文并摄



易享未来公司简介

易享未来(北京)科技有限公司是一家专注于为各行业中小企业和商户提供一站式场景金融科技、企业人力财税优化服务解决方案的科技公司。

公司依托易宝集团行业支付、金融、征信和庞大的企业用户等优势资源，凭借在 IT 领域的技术经验以及对企业成本优化的行业痛点感知，融合征信大数据、SaaS 平台、云计算、移动互联网等技术，建立了以消费场景金融服务与企业人力、财税优化为双核心的商户服务系统及大数据征信平台，旨在利用场景、数据和技术手段构建更加高效的中小型企业商户一站式解决方案。为中小企业及商户提供系统服务、金融场景搭建和大数据风控，为金融机构提供线上化、自动化、数据化的行业风控场景渠道。

出身“名门”

易享未来隶属于知名互联网公司易宝集团旗下，是易宝系核心子公司之一。

2003 年 8 月 8 日，易宝支付成立，总部位于北京。2013 年，成立十周年之际，易宝开始集团化运营。易宝集团发布了“支付+金融+营销+数据”的集团发展战略，引领移动互联和互联网金融发展大潮。易宝集团以移动支付和数据技术助力企业互联网化，并为万千商户及个人创新交易体验。如今，互联网不仅影响企业的营销环节，更将深入地切入企业的研发、生产、物流、客服等全环节，我们已迎来全新的“互联网+”时代。易宝集团秉持开放、共享的互联网理念，输出模式、技术和解决方案等创新，帮助企业互联网升级，推动“互联网+”理念普及的进程。

易宝集团以支付为切入,依靠大数据技术,做好科技金融风险的经营和控制,推动科技金融生态圈的建设。

消费分期金融服务

易享未来前身为易宝集团消费金融事业部,于2016年10月成功交易第一笔车险分期订单,自此开始公司将前期主营业务定位于消费分期服务中的车险垂直行业业务。

易享未来于2017年3月在石景山中关村科技园区注册成立,随后与众安保险、平安保险、人保财险、太平洋保险、安邦保险、华泰保险经纪、奥创保险经纪、衡度分期、晋商消费金融、金鼎金融、荣盛集团等业内知名公司达成战略合作协议,成为在保险领域率先运用金融科技手段提高保险出单效率、解决行业痛点的科技公司。

不同于银行信用卡分期业务与其他立足于消费金融的小额贷款公司,易享未来由于直接深入保险车险行业上下游企业,解决企业核心需求。联合保险公司、金融机构、场景渠道共同为车主打造全新车险分期服务,真正做到免利息免手续费,为用户解决资金压力的同时提升用户体验。

人力财税优化服务

2017年5月,易享未来成功并购易宝系子公司易企丰及旗下“薪酬宝”项目,同时薪酬宝与人社部直属人才服务事业单位全国人才流动中心达成战略合作。

易企丰(北京)科技有限公司成立于2016年,同年加入北京人力资源服务行业协会。公司前身为易宝支付有限公司(YeePay.com)孵化科技创新项目,旨在以互联网的思维和视角,通过精准大数据分析模型,为企业用户提供集EHR员工管理系统、薪酬管理、社保福利及企业财税成本优化等定制化一站增值解决

方案。

公司现有薪酬宝 APP（安卓/苹果）及微信公众号“薪酬宝”等系列化服务产品，涵盖了：

依据不同行业规模、用工方案、薪酬结构及地区政策进行的人力成本优化服务；

采用全国社保政策及自有专家解读并定制的专属调整方案；

全国 90%以上地区的社保业务网络一站式办理；

遵循国际权威信息安全标准 PCI DSS 进行的安全高效薪酬代发服务；

采用依法合规的财税政策为企业用户定制专属的财税成本优化方案。

企业愿景

易享未来科技针对不同行业中小企业及商户的特性及场景，为保险、教育、运营商等领域客户提供标准化和定制化的双引擎解决方案来适配不同的企业场景。我们是行业消费金融科技及企业福利优化的开拓者，致力于让消费金融场景变得更安全更简单，让企业福利优化更有价值更有意义。成为一流金融科技及大数据应用服务提供商。

北京市人力资源服务标准化技术委员会 在 2016 年年度考核评估中获得优秀

2017 年 6 月 9 日，北京市人力资源服务标准化技术委员会参加了由北京市质量技术监督局组织开展的 2016 年年度全市各类标委会的考核工作。

在北京市人力资源和社会保障局和北京市专业标准化技术委员会的指导下，根据《北京市专业标准化技术委员会管理办法》有关规定，标委会认真梳理 2016 年度工作开展情况，按要求对各项工作资料进行整理，并汇编成册作为佐证材料，制作 PPT 以图片和文字的形式向市质监局、市标协的考核专家组汇报年度工作成果。

2017 年 7 月 14 日，我标委会参加市标协工作会。会议由市标协理事长郭凌清同志主持，秘书长罗桂平同志作了《2016 年北京市标准化技术委员会工作总结及建议》的报告。会上宣布本次考核评估应评 19 家，实评 17 家，其中 4 家优秀，10 家合格，5 家不合格（未评 2 家即为不合格）。我标委会作为 4 家优秀标委会的代表，由标委会秘书处孙悦同志向大会作《积极推进标准化建设 不断提升首都人力资源服务业建设水平》的汇报，总结 2016 年工作，汇报工作做法、工作成果和工作体会，分享连续两年获得优秀的先进经验。

2016 年我标委会主要开展了以下几方面工作，一是坚持开展标准的宣贯培训，提高了行业贯彻实施标准的自觉性；二是抓好标准的制修订，进一步完善人力资源服务标准体系；三是积极开展服务机构等级评定，营造人力资源市场诚信服务、积极向上的良好环境；四是加强京津冀标准化建设，推动了三地人力资源服务行业协同发展。其中京津冀人力资源服务标准化建设是本年度的重点、亮点工作。为落

实京津冀人力资源社会保障合作协议，推进京津冀人力资源服务发展中心工作，2016年初我标委会提出借助科研机构的力量，开展《京津冀人力资源服务标准区域协同发展研究报告》课题研究。为做好课题研究工作，多次召开课题调研工作会议。指导三地63家人力资源服务机构进行实地信息数据填报，为课题研究提供了数据支撑。2016年12月20日，组织专家召开了《京津冀人力资源服务标准区域协同发展研究报告》验收会。通过课题验收，根据研究报告专家一致认为，三地人力资源服务地方标准可在原有的两个标准基础上进行制修订。目前，已经召开了4次三地人力资源服务地方标准起草小组会议，完成了地方标准的初稿。



北京市人力资源服务标准化技术委员会在2016年年度考核评估中获得优秀

会议最后，市质监局的姚娉副局长总结发言，强调标准化在国家

经济发展战略层面的重要地位。要求大家深刻领会习近平总书记多次讲话中提出“标准化是未来社会经济不断前行的基石”的重要思想，标准化工作已提升到关乎国家经济发展大局前所未有的高度，继续全力做好北京市各类专业标准化工作。

（孙悦）

市人才中心组织党员开展 “走进副中心，感受新发展”主题党日活动

6月27日，市人才服务中心党委组织流动人才党支部书记代表和人才中心在职党员共100余名同志开展了纪念建党96周年“走进副中心，感受新发展”重温入党誓词主题党日活动。人才中心党委副书记陈永强、人才中心副主任马峥同志参加了活动。

通过参观北京城市副中心规划展厅，行政办公区建设现场，鸟瞰副中心全貌，体验工程安全项目等活动，近距离感受副中心日新月异的变化，同志们无不为之副中心的美好明天而欢欣鼓舞，为城市副中心建设者们的敬业奉献精神所感染，并对贯彻“五大发展理念”、绘就城市副中心宏伟蓝图充满信心。

陈永强副书记在活动中对党员同志提了三点要求：一是广大流动人才党员要强化党性意识，严格党性标准，争做合格党员；二是流动人才党支部书记要切实发挥自身作用，承上启下、加强联系，切实履行党支部书记职责；三是进一步加强党建基础工作，认真做好支部工作记录，坚持在工作中留痕、留影、留图。确保“两学一做”学习教育常态化制度化有序推进。

(陈树坚)

华为人才评估体系

拒绝 360 度评估，要奋斗者，而不是老好人！

2016 年，华为实现销售收入 5200 亿，成为 ICT 领域的全球领先者，其销售收入也是国内互联网三巨头 BAT 收入的 3 倍以上。

不搞金融、不炒房地产的华为能够以实业发展至今天地步，很大程度上得益于其一条路走到底的坚持。

华为轮值 CEO 郭平即在新年致辞中写道：“28 年来，我们从几百人对准一个城墙口冲锋，到后来，几千人、几万人、十几万人对准同一个城墙口持续冲锋，从不畏惧，决不屈服，英勇奋斗。我们现在每年投入 1000 多亿人民币（约研发 500 亿、市场服务 600 亿），仍然对准同一个城墙口：大数据传送，终于取得了突破，处在世界领先地位。”

在内部人才和干部管理上，华为坚持了“简单、实用、高效”的方法论，没有太多的理论模型，摒弃复杂的方法论，而使用简单制胜的法则：

一切以业绩结果为评估标准，坚持使用“歪瓜裂枣”，因为歪瓜裂枣看起来并不完美，但它们很甜，可以给企业带来业绩上的突破！

通过 360 度评估来找人是要完蛋的

每到一个考核期，企业管理者和 HR 会绞尽脑汁设计出各种奇葩问题，对大家进行全方位扫描，开始做 360 度评估，上级、下级、平级，滴水不漏！这样的做法理论上不错，对员工全面翔实地考察，发现优势与不足，找出优势与发展路径，克服不足与短板，perfect！

然而华为老板任正非却对此 say NO！

因为，360 度做出来的结论是：老好人得分最高！最后的结果是，引导全公司的人都做老好人！

看看华为老板任正非怎么理解，怎么用 360 度？

第一，想通过 360 度来找完人是要完蛋的。你别指望公司有完人，什么叫完人，“刚出生的小孩就是完人，无所作为的人就是完人，我们认为这个社会，我们的公司不需要完人，我们需要能做出贡献的人。”

第二，360 度应该理解为是一个调查方法，该叫 360 度调查。按任正非的话说，360 度调查是寻找每一个人的成绩，每一个人的贡献。也包括寻找英雄，寻找将军。

第三，企业老板很喜欢把加班放在 360 度里来评估，认为加班多的人就是好，就应该给高分。这一点任正非是这么看的，“他不加班，但他绩效很好，说明他潜力大，应该多给他加担子，而不是打击他”。

第四，360 度不是为了找缺点，找问题。很多企业的 HR 认为找到缺点和问题是 360 度的成功，唯其如此才没有白做，甚至把缺点和问题放大，然后把这个人打倒。

也就是说，360 度不是拿来考核的，而是用来寻找人才，发现某些方面特别有贡献的人。恰恰很多优秀的人，缺点也是很鲜明的。这部分人很容易被 360 度伤害，甚至被干掉。任正非的原则是，任何一种管理办法都不能伤害到“优秀的奋斗者”，即便是那些调皮捣蛋不听话的奋斗者，只要有贡献他就应该得到激励。

在华为，这样的案例数不胜数

任正非：重用余承东

迄今在终端消费 BU 呼风唤雨的余承东，如果按照 360 度全方位评估的话，在任何时候估计都不能得到高分，都不能“被提拔重用”。

因为他是一个出名的“大嘴巴”：善于把企业中的问题和毛病用大喇叭的方式喊出来，让很多人颜面无存；善于“吹牛”，把别人根本不敢想的事情吹的天花乱坠，让人向往；敢于把责任揽到自己身上，敢于骂人，敢于叫板老板，敢于得罪一切人.....

但华为坚决使用这样的人才，哪怕在余承东上台后针对运营商的一系列举措让业绩短时间下滑，也没有听从一些人的“风言风语”把他拿下，而是坚持相信、使用，最终华为手机实现成功逆袭，成为今天的全球前三，中国第一。

尺有所长，必有其短

“尺有所长，必有其短”，职场上能够发挥自我优势最为关键，《现在，发挥你的优势》一书中提到，全世界只有 20% 的职场人士在工作中充分发挥了自己的优势，施展了自己的能力，而绝大部分的上班族正在日复一日地埋没自己的优势，扼杀自己的前途！

大家总是花太多时间模仿、实践别人的工作方法，反而压制了自己与生俱来的独特优势。而成功从来就不是只有一种模式，只要找到最适合自己的“优势角色”，在任何职位上都能获得非凡成绩。

在领导力的研究和实践中发现，一个人领导力素质往往有所长并有所短，一方面的优势越突出，其短板可能越致命！

善于夜间行动外出觅食的猫头鹰，其眼睛并不适应白天的阳光；一个执行力高行动迅速的人，往往不擅长逻辑思考；一个内向羞涩不善表达的人，一般情况下其内在的观察力往往很棒。

所以领导力素质发展的原则是发挥优势，而非均衡发展。偏科出奇才！

领导力素质发展的另外一个原则是发展相关优势，弥补致命短板，取得更大绩效。

据研究，当一个人在“结果导向”这个素质很优秀，但“建立关系”表现平时，他成为卓越领导者的可能性是 12%；当“建立关系”是你的优势而“结果导向”表现一般时，你成为卓越领导者的概率是 14%。但是，如果这两项素质同时都很优秀时，你成为卓越领导者的机会不是 26%，而是 74%。

除了削足适履，还要因地制宜

任何一种管理方法，都有其应用上的不足的一面，任何人才，都有其不擅长的一面，如果形而上学地使用，不加思考地使用，追求理论性地使用，则一定会出问题：

目标管理自上世纪 50 年代被德鲁克提出，迄今已经得到全球绝大部分企业的应用实践，其中以 KPI 为主的绩效管理却得到了很多质疑诟病之声，索尼前副总裁天外次郎的一篇“绩效管理害了索尼”引发地震，于是乎，各种 OKR，BSC 出来，各种“讽刺打击”，业界人士恨不得赶紧撕去 KPI 的标签。

上世纪七八十年代中国企业热衷 ISO9000 等各种体系认证，然而很快就发现，一个证书前后不用一个月，花费最低 5000 元就可以拿到，质量管理体系认证成为墙角、电线杆牛皮癣的时候，各种“专家”又是一阵狂轰滥炸，恨不得踩在脚下而后快。

互联网思维漫天飞的当下，各类“专家大师”们纷纷抛出的“去中心化”、“去平台化”、“去 KPI”等等，两个字“我去”！恨不得跟过去统统说 NO，方能显示自己的特立独行，拿一个个非典型事例，来验证自己“理论”的正确，在 T 哥看来，要么是对事物规律不能客观认知，更多的，则是别有用心！

深谙灰度管理的任正非认为，一个人有缺点反而说明这个人还有很大的提升空间，更应该珍惜这种“努力贡献而不听话”的人。而企业用人，评估人，则更多用绩效成果

视角看，业绩好，哪怕性格上有缺陷，也要认可其贡献，同时用其长处。综合评估让他改善不足，反而会打击员工的士气。总之，任正非认为，360 度主要应该在识别人的能力和贡献角度来用，以此方法来找出真正的“奋斗者”，而不是为了评估出一个完人，一个老好人。

任何管理理论和工具也是需要因地制宜地使用，任何思想都有其情境限制，如果不能根据企业的自身特点和文化环境进行调整优化，则必然“东施效颦”，邯郸学步“。

作者：T 哥

任正非演讲：《不要做一个完人》

在人生道路上，我觉得充分发挥自己优势最重要。比如说我英文不好，但不等于说我英语能力不行，大学时我是英语课代表，同时还自学了日语，都能进行简单交流。但 20 年军旅生涯没有使用这个工具的机会，就生疏了。

当我走向新事业时，虽然语言对我很有用处，但我发现，我最主要优势是对逻辑及方向的理解。如果用过多精力去练习语言，可能对逻辑的理解就弱化了。我放弃对语言的努力，集中发挥我优势，这个选择是正确的。对我来说，可能英文好，在人们面前会挺风光的，但我对社会贡献的价值就完全不一样了。于是，我就集中精力充分发挥我的优点。

我的缺点和劣势是明显的。大学时代，我没能参加共青团，因为优、缺点太明显。我在军队这个大熔炉，尽管非常努力，但也加入不了共产党。我加入是在粉碎“四人帮”以后，上级领导认为我有重大贡献，在其直接干预下，我才加入。我不埋怨任何人，他们的确指出了我的不足。我们公司以前有位员工，后来去了美国，他走的时候跟我说，“你这个人只能当老板，如果你要打工，没有公司会录用你。”

希望大家不要努力去做完人，一个人把自己一生的主要精力用于去改造缺点，等你改造完了，对人类还有什么贡献呢？我们所有的辛苦努力，不能对客户产生价值就毫无意义。

完人的心理负荷太重了，大多数忧郁症的患者，包括精神病患者，他们中的大多数在社会中是非常优秀的人，他们绝不是一般人，一般人得不了这个病，就是因为太优秀了，对自己追求目标太高了，这个目标实现不了，而产生的心理压力。

大家充分发挥自己优点，做一个有益于社会的人，这就已经很不错了。我们为了修炼成一个完人，会抹去身上许多棱角，自己的优势往往被压制，成为一个被驯服的工具。但外部的压制，不会使人的本性完全消失，人内在本性的优势，与外在完人的表现形式，不断形成内心冲突，使人非常痛苦。

我希望你们把优势充分发挥出来，贡献于社会，贡献于集体，贡献于我们的事业。每个人优势加在一起，就可以形成一个具有“完人”特质的集体。

从这个角度说，希望大家能够重视自己优点。虽然不是说不必去改造缺点，但完人的心理负荷太重，他们给自己定的追求目标太高，这个目标实现不了会产生心理压力。

有一首歌叫《铃儿响叮当》，这首歌现在已经成为西方圣诞节里不可缺少的歌，其作者是约翰·皮尔彭特。他的一生从来就是过高地估计自己，他设计的人生目标最后全都失败了。直到 87 岁，那天出去参加人家的圣诞平安夜，在途中，赶着雪橇车的时候，随意哼唱出这首歌，结果这首歌就成了脍炙人口的世界名曲。你看看，过去的失败，就

因为他没有正确对待自己，没有正确对待自己的人生，他浪费了 80 多年不应该浪费的光阴。

所以说，不要努力去做完人，而是要发挥自己的优点。

市经信委人才交流中心流动党员 党总支开展主题党日活动(带图一张)

为深入开展“三进两促”，增强支部凝聚力，加强交流互动，北京市经济和信息化委员会人才交流中心流动党员党总支于7月14日组织流动党员前往北京市房山区青龙湖镇北车营村，开展“结对共建、真情帮扶”主题党日活动。

北车营村位于京郊西南，地处丰台、房山、门头沟三区交界，这里75%以上面积为山区，属喀斯特地貌，农业基本无法灌溉，经济发展相对滞后。

当天，人才交流中心党总支与北车营村党支部的党员同志们进行了座谈，就如何更好地发挥基层党支部的战斗堡垒作用，如何加强基层党组织党建工作，如何发挥党员干部先锋模范作用等方面进行了广泛而深入的探讨。



通过此次参观学习活动，有效增强了党总支的凝聚力，加强了党员之间的学习交流，参加活动的同志分享了他们的心得体会，并表示将在今后的工作和生活中要进一步加强学习，发挥党员的先锋模范作用，不断提高党性觉悟，强化宗旨观念，强化六种意识，提高五种能力，发扬四种精神。

(吕韡)

融德公司开展“七一”党建活动

为纪念中国共产党成立 96 周年，弘扬民族精神和爱国情怀，强化党员干部的党性修养，充分发挥党员先锋模范作用。6 月 27 日，公司组织党员赴中国民航博物馆参观学习。

活动中，民航博物馆讲解员向党员们介绍了 50 余年来中国民航伴随着新中国的成长日益发展壮大的历程，以及民航在国家社会主义现代化建设和对外开放工作中发挥的巨大作用。通过大量珍贵的历史图片和实物，让党员们进一步了解民航发展史，清楚地认识到身为民航人的责任和使命。



本次活动，增强了党员们身为民航人的自豪感和责任感，调动了党员干部为民航做贡献的积极性，激励党员不断加强

学习，持续开拓进取，做“四讲四有”的合格党员，以优质的服务推动融德公司健康发展。



(融德公司供稿)

北京市人力资源服务标委会获 2016 年度优秀奖

图一

图二

图三

（说

明

词）

摄影：孙悦

市经信委人才交流中心流动党员
党总支开展主题党日活动

图四

图五

（说

明

词）

摄影：吕韡

网聚天下 双创人才
第二届“中关村人才创客大赛”全国总决赛收官

图六

图七

图八

（说

明

词）

摄影：中关村人才市场

协会组织纪念“七.一”党日学习教育活动
赴盘山革命烈士陵园祭奠革命先烈

图一

（说

图二

明

图三

词）

图四

（说

图五

明

图六

词）

图七

（说

图八

明

词）

摄影：康群