

北京人力资源服务行业协会于 2017 年 9 月 22 日在京
召开第六届第一次会员大会
总结第五届理事会工作
提出下一阶段任务
选举产生新一届领导班子
开启协会社会化市场化改革新征程

协会近日召开会长、秘书长会议
研究并通过协会换届大会选举程序及会议议程

图一

图二

图三

(说

明

词)

摄影 康群

顺义举办 2017 年非北京生源毕业生入区教育培训

图四

图五

(说

明

词)

图六

图七

图八

(说

明

词)

摄影 王美玲

用“无形的手”留住企业的核心员工

企业核心员工是企业核心能力的人才载体，他们掌握着关键资源，是企业盈利的第一要素，是企业的核心和代表，是企业的灵魂和骨干，是每一个企业生存发展的必要条件，企业间的竞争归根结底是人才的竞争，确切地说就是核心员工的竞争。

目前，我国很多企业都面临着企业核心员工的流失问题，这给企业的可持续发展带来很大的危害，影响着本企业内部员工的团队士气和凝聚力，间接导致生产能力下降。企业留不住人才，在很大程度上是企业的激励机制出了问题，因此对核心员工激励机制的探讨在今天显得尤为重要。

亚当·斯密被誉为西方经济学的开山鼻祖，在他的不朽名著《国富论》中，他提出了著名的被称为“无形的手”的原理，即经济运行中有一只看不见的手在自动调节，即便每个人都是从个人利益角度出发，其结果也会促进社会的整体利益。为了表述这一原理，他写道：“每个人都在力图应用他的资本，来使其产生品能得到最大的价值。一般地说，他并不企图增进公共福利，也不知道他所增进的公共福利为多少。他所追求的仅仅是他个人的安乐，仅仅是他个人的利益。在这样做时，有一只看不见的手引导他去促进一种目标，而这种目标决不是他所追求的东西。由于追逐自己的利益，他经常促进了社会利益，其效果要比他真正想促进社会利益时所得到的效果大”。这只“无形的手”在核心员工的激励方面，也起着同样重要的作用，是企业制定制度和机制的重要理论基础。企业只有通过运用“无形的手”制定并执

行有效的核心员工激励机制，才能吸引和留住人才，充分激发核心员工的积极性和创造性，使企业立于不败之地。

所谓激励，就是组织通过设计适当的外部奖励形式和工作环境，以一定的行为规范和惩罚性措施，借助信息沟通，来激发、引导、保持和规划组织成员的行为，以有效地实现组织及其成员个人目标的系统活动。

激励的实质，就是运用“无形的手”的原理，通过设计一定的中介机制，以使个人与组织目标最大限度地一致起来，调动个人的精神力，让他们有能动性、积极性和创造性开发利用其人力资源，在劳动工作过程中发挥应有的作用。

运用“无形的手”，企业核心员工的激励应该包含两个基本层面：一是“制度激励”，即设计和建立统一规范的、具有可操作性的激励制度，并在整个企业范围内贯彻实施；二是“管理激励”，即激发其积极性，使企业最大限度地运用其人力资源，为企业生产经营做贡献。相比较而言，制度激励是企业需要建立的一种长期稳定的根本性激励机制，它是管理激励的基础或前提。而管理激励更加强调民主互动，更强调人力资本主权。

运用“无形的手”，企业核心员工激励机制的建立必须从以下八个方面加以综合考虑：

进行有效的绩效评估

有效的绩效考核会对企业核心员工的管理起到很大的促进作用，通过绩效考核可以对核心员工的功绩做出客观公正的评价，可以明确工作目标，引导核心员工的努力方向，并对核心员工形成一定的约束

力。同时，通过绩效考核结果的兑现，可以让绩效优秀的核心员工领到丰厚的绩效奖金和令人羡慕的精神奖励。因此，绩效考核应是核心员工激励机制的一个重要组成部分。

提供有竞争力的薪酬

薪酬虽然不是激励核心员工的最重要因素，但员工仍希望能够得到与其业绩相符的报酬，因为薪酬待遇在某种程度上体现着人才的市场价值，是员工能够充分发挥工作能力的物质保障和动力。核心员工的薪酬可以由基本工资、股份收入、风险收入和期权收入等几个部分组成。其中，股票期权是20世纪80年代以来应用最为广泛、最富有成效的一种前瞻性的激励机制，特别是对于上市公司和准备上市的公司。股票期权是一种风险与机会并存的激励机制，可以把核心员工的个人利益与公司的整体利益联系在一起，只有当公司的市场价值上升的时候，享有股票期权的人才能得益。

安排有挑战性的工作

核心员工都希望能够有展示自己才华的机会，能在工作中体现出自己的价值。因此，企业要根据实际情况，给核心员工搭建好能够充分发挥其才能的“舞台”，即安排富有挑战性的工作，赋予核心员工高于其实际能力的工作目标，激励其挑战自我，超越自我，从中获得一种成就感、认同感、责任感和自我发展感。如果让一位才华出众的核心员工长期做一项没有挑战性的工作就很容易使他感到非常无聊，产生挫折感。时间一长，他或者懒散低效，或者辞职，就会造成企业和个人重大损失。

企业文化激励

企业文化是一只无形的手，规定了员工的基本思维模式和行为方式，体现了企业的核心价值观，被视为集聚人才和留住人才的生命线。优秀的企业文化能够激发员工的创造激情，形成一种精神振奋、朝气蓬勃、开拓进取的良好风气，培育员工对企业的认同感和与企业共命运的精神，发挥出其他管理制度所无法比拟的激励力量，产生超常的激励效率。因此，企业应努力形成以企业文化为核心的“社会场”，使员工产生归属感和整体感，形成一种共有的生活方式，从“为了生存而工作”变为做好工作而生存。

创造发展机会

核心员工更多的是要实现社交、自尊和自我实现的需要，体现自我价值。企业有责任为核心员工的发展创造机会，实现其事业追求，这就需要企业实行充分授权，让核心员工做有意义的参与，鼓励个人积极进取、努力奋斗，容忍“（摸索新方法产生）聪明的错误”和试验，营造一个健康和谐的工作环境和自主创新、具有团队精神的企业文化氛围，促使核心员工和企业共同进步、共同发展，变核心员工对企业的被动忠诚为主动忠诚。

规划职业生涯

有效的职业生涯发展规划是企业留住优秀人才的重要手段，有利于强化核心员工对企业的归属感和忠诚度。企业应根据自身的实际情况，关注核心员工的职业生涯发展，提供职业生涯机会的评估，帮助员工设定职业生涯目标，并制定具体的行动计划和措施，营造企业与员工共同成长的组织氛围，让核心员工对未来充满信心。让核心员工能够清楚地看到自己在企业中的发展前途，这样才能让核心员工与企

业结成长期合作的伙伴关系。在必要时，企业可安排内部创业，满足企业核心员工想当老板的心态，通过制度化的授权，使企业的运作趋于安定。

建立制衡机制

适度的制衡机制可以培养核心员工的企业精神和合作意识，避免他们因受到企业的重视而滋生骄傲自满、自以为是的情绪，这样会造成企业如果继续雇佣他们，就有可能支付过高的人力成本，不利于企业的发展。

保全核心能力

企业应适当分权，不能让某一个核心员工在较长的时间内拥有或控制企业的关键技术和重要权利，这样可避免核心员工因个人欲望过于膨胀而做出有损于企业利益的事情。同时，应当重视企业内部的人才储备和人才梯度的建设，建立良好的企业内部人才培养和选拔制度，给核心员工形成压力和动力。此外，企业还要注意知识产权的保护及相关的法律问题的处理，如在核心员工招聘合同的条款中，要明确阐述双方的责任、权利和义务，做到有备无患，避免在核心员工离开时给企业造成的损失。

总之，核心员工多为知识型、进取型员工，自我实现愿望强烈，希望在企业中获得更多的发展空间，偏好宽松自由的工作空间，勇于承担责任，追求卓越。与一般员工相比，核心员工有自身独特的心理特征及行为模式，这就要求企业运用“无形的手”，建立科学有效的激励机制，一方面，激励核心员工充分发挥自身的潜力，高效的为企

顺义区近日举办第九届社会组织人才专场招聘会

为吸纳优秀人才，促进社会组织快速发展，同时也为求职者提供更多的求职平台，2017年9月9日，顺义区人才服务中心联合区民政局在顺义区人才市场举办了第九届社会组织人才专场招聘会。

此次招聘会精心组织了顺义区慈善协会、顺义区登山协会、顺义区家庭教育协会、顺义区信息化协会等31家社会组织参会，提供包括教师、网络工程师、社工、财务会计等近300个招聘岗位，当天吸引1105名求职者，达成初步就业意向88人。

本届招聘会从三个方面加大了招聘宣传力度：一是会前通过顺义人才跟踪服务QQ平台、才赢天下网、人才市场一层大厅大屏及时发布招聘会、招聘岗位信息；二是会前在关注人数超4.7万的顺义人才市场微信公众号中发布，让更多的人才第一时间掌握此次专场招聘情况；三是提前将招聘单位和职位公布，方便求职者有选择有针对性的参会。

李智超

西城区人力社保局做好存档人员职称备案工作

(1) 结合此业务事项每年阶段性、集中性特点，强化岗前培训，优化业务流程，专人专岗导办受理此项业务。(2) 梳理往年工作台账，分析业务年均流量，按时间节点形成轨迹数据，依此研判本年度业务量并对应配置服务资源。(3) 统筹协调审结部门、技术部门形成业务系统定期运维机制，确保业务操作办理规范顺畅。

丁 涵

北京人力资源服务行业协会 第六届一次会员大会近日召开

协会将与政府主管部门脱钩 全面开始社会化市场化改革

9月22日，北京人力资源服务行业协会在京召开第六届一次会员大会。第五届协会会长、市人才服务中心主任林革主持了会议。

据了解，这是中央提出行业协会商会与党政机关脱钩要求后，北京人力资源服务行业协会的首次换届大会。中国人才交流协会副会长、全国人才流动中心副主任李建敏，中国人事科学研究院副院长李建钟，北京市社会团体管理办公室副主任庞庆涛，北京市委社工委社会组织工作处副处长马兴永，北京市人力社保局人力资源市场处处长董小华等出席大会。北京市人力社保局副局长桂生向大会发了贺信。第五届协会常务副会长张宇泉作理事会工作报告，副会长果强作协会财务收支情况的报告，第五届协会监事长褚东升作监事会工作报告，会员大会通过了以上报告。

会议选举产生了新一届理事会和监事会。第一次理事会投票选举北京外企人力资源服务有限公司（FESCO）党委书记温沁山同志为协会第六届会长；程功等25人为协会副会长；王保光同志为监事长；推举沈志歆同志为第六届协会秘书处秘书长，蒋北麒等8人为协会副秘书长。

多年来，北京人力资源服务行业协会在促进人力资源服务行业发展方面付出了不懈地努力，在支持配合首都、京津冀乃至全国人力资源市场建设过程中也发挥了很好的作用，特别是在推进人力资源市场理论建设、诚信建设、标准化建设、产业发展政策研究和人力资源服务产业园区建设等方面成绩更是有目共睹，得到广大会员单位的信赖，也得到相关主管单位的充分认可，被北京市社会建设领导小组认定为北京市 51 家市级“枢纽型”社会组织之一，为引领行业发展奠定了更加坚实的基础。

桂生副局长在贺信中表示，目前，按照中央关于行业协会商会与党政机关脱钩工作的总体安排和市委市政府部署，相关部门正在推进协会脱钩工作。脱钩不是脱轨，不是脱离关系，市人力社保局将进一步加强和改进对协会工作的指导，与协会共同深入研究、共同促进首都人力资源市场的建设发展。人力资源服务行业协会是落实人才优先发展战略和就业优先战略，促进行业发展的重要社会载体，也是重要依靠力量，市人力社保局一定会一如既往地支持协会的发展，提高认识，转变观念，创新思路，探索新的合作方式。并代表市人力社保局向新选举产生的协会领导班子成员提三点意见：

一是抢抓机遇，迎接挑战。协会按照章程独立运作，按照市场化社会化的方向谋划发展，必然带来理念和工作方式的调整。同时，政府也在转变职能，未来将更多地发挥行业组织的作用，广泛吸收集聚各方面的力量。在当前大好形势下，协会实现跨越

式发展、发挥更大作用迎来了更多机遇，希望能抓住机遇，迎接挑战。

二是服务会员，引领行业。行业组织最根本的职责还是服务会员，引领发展。随着经济社会的发展，人力资源服务行业也发生了深刻的变化，越来越需要搭建发展的平台，越来越需要有序的竞争，越来越需要新理论、新技术、新商业模式的引领，越来越需要充分利用更广泛的资源、充分利用大数据、云计算、互联网+、移动互联等新技术，实现行业发展的飞跃。希望新一届协会领导班子多做引领行业发展的顶层谋划，多做服务会员发展的工作，引领行业持续发展，创造出更大更瞩目的成绩。

三是强化能力，规范发展。协会新一届领导班子成员能力强，具有广泛的代表性，也符合大家的意愿。希望协会按照社团管理相关法规条例和相关主管部门的要求，进一步加强党建工作，以党建工作为引领，严格制度，规范管理，加快提高规范化建设水平。同时，也希望协会注意吸引更多的优秀人才，不断加强自身建设，提升素质，提高水平，优化结构，凝聚力量，提升服务会员、引领行业的能力和水平。

第五届会长林革在致辞中表示，人力资源服务业是一个充满生机和活力的产业，目前北京有各类人力资源服务机构 1300 余家，2016 年总营收超 1600 亿元。本人有幸在人到中年时期进入这个领域并结识了这么多同仁，很有些依依不舍。协会这些年，发展会员引领市场，制定了《人力资源服务规范》和《人力资源

服务机构等级划分与评定》两个地方服务标准，推进诚信建设，协助政府推进人力资源产业园区建设，编撰出版了首部《北京人力资源服务业蓝皮书》等做了大量的工作。很幸运自己能够投身于这个行业，更为幸运的是，能够参与协会的工作，通过协会的平台和渠道，与业界同仁广泛合作、相互支持，共同为服务行业、服务社会尽了自己的一份努力。同时，感谢相关部门和机构、感谢广大会员单位和协会秘书处工作人员的支持和信任、指导和帮助，并代表市人才服务中心对广大会员单位多年来给予市人才服务中心的信任和关爱表示感谢。林革说，“本次换届大会对协会来说是一次历史性的大事，协会发展现在也处于一个关键节点。未来，北京人力资源服务行业的产业前景无限美好，协会将有更大的发展空间，舞台无比广大。”他衷心祝愿，在新一届领导班子带领下，协会的工作取得新的更大成绩。

新当选的协会第六届会长温沁山表示，上届协会在市人力社保局、市社工委、市民政局的关心支持下，围绕中心服务大局创造性开展工作，协会建设取得显著成绩。面对工作报告提出的新一届协会的十大任务，我们要站在新的起点上，要有更高的标准，做出更大的努力。要树立大局意识，珍惜难得的历史发展机遇，坚定信心，抓住机遇，用好机遇，加快发展。要树立宗旨意识，积极维护会员的正当权益，为会员搭建交流平台，给予会员更多更优质的服务。要树立自律意识，用更高的标准、下更大的气力抓好标准化体系建设，抓好诚信自律建设，达到行业规范统一，

实现有效自律管理。要树立创新意识，适应新形势、新任务的要求，注意研究带有普遍性的、制约行业、机构发展的瓶颈问题，及时提出解决途径和办法。要树立协调意识，加强与政府部门的沟通，主动反映情况，努力争取更多的政策支持，积极开辟新的服务领域和服务项目。协会的换届和脱钩，迎来一个新的发展时期，我们要认真总结经验，研究问题，科学规划未来，团结一致，凝心聚力，开拓进取，扎实做好各项工作，努力为首都经济社会可持续发展提供强有力的人力资源支撑保障，以优异的成绩迎接党的十九大的召开。

最后，中国人才交流协会副会长、全国人才流动中心副主任李建敏作重要讲话，他指出，协会围绕“就业优先”和“人才强国”等国家战略，贯彻落实人才强国战略和就业优先战略，推动引领行业发展，积极促进高校毕业生就业创业，有效提升了首都人力资源服务业发展水平，增强了协会的影响力，树立了协会的良好形象。多年来，北京协会凭借多年积累的工作基础、宽厚的行业依托、丰富的会员资源，给与了中国人才交流协会大力支持。

今天北京协会召开会员大会换届选举，我们是既表祝贺又致感谢！今后人力资源的发展前景十分广阔和美好，在此对协会新班子提几点希望，一是要坚定信念，坚定信心，与政府主管部门脱钩，既是挑战更是机遇，要强化社会组织职能作用，用更灵活的机制闯出一片新天地；二是要加强工作顶层设计和谋划，转变机制，转变观念，这一切的核心仍然是服务会员；三是要创新发

北京人力资源服务行业协会 第六届第一次会员大会议程

2017年9月22日

一、召开六届一次会员大会

- 1、 主持人宣布开会、介绍到会领导和来宾；
- 2、 主持人宣布应到会人数、实到会人数，符合章程规定的人数，本次会议为有效会议；
- 3、 听取并审议通过理事会工作报告；
- 4、 听取并审议通过理事会财务情况报告；
- 5、 听取并审议通过监事会工作报告；
- 6、 审议通过修改后章程草案；
- 7、 听取第六届理事、监事产生程序的说明；
- 8、 宣布理事、监事名单；
- 9、 审议通过总监票人、监票人、计票人名单；
- 10、 审议通过选举办法；
- 11、 投票表决会费收取和管理办法。

二、大会休会，分别召开六届一次理事会和监事会

- 1、 召开六届一次理事会
 - (1) 选举会长、副会长、秘书长；
 - (2) 表决通过本会内部管理制度等其他事项；
- 2、 召开六届一次监事会选举监事长。

三、会员大会复会

1、 宣布会长、副会长、监事长、秘书长等领导机构成员选举结果；

2、 宣布协会会费收取和管理办法投票结果；

3、 协会第五届会长讲话；

4、 协会第六届会长讲话；

5、 领导讲话。

“2017 人才服务公益行（顺义专场）”活动 成功举办（带图一张）

由北京市人才服务中心主办、北京市人才开发中心与顺义区人才服务中心协办的“2017 人才服务公益行之人力资源和社会保障政策讲座咨询（顺义专场）”活动，于 2017 年 8 月 25 日在顺义区东竹园宾馆会议中心成功举办。市人才服务中心副主任马洪波，顺义区人力资源和社会保障局党组成员、副局长兼顺义区人才服务中心主任郭有斌出席培训会并讲话。

讲座咨询分为“企业劳动关系风险防范”和“社会保险相关业务经办解析”两个主题，是由举办单位前期专门组织的问卷调查结果选取而来，是顺义区用人单位关注度最高、疑问最多的两大领域。讲座咨询取得了良好效果，为人力资源经理解答了工作中的棘手问题，也增强了大家的业务知识，受到了参会人员的一致好评。顺义区 78 家单位 129 位人力资源经理和专员参加了此次活动。



（王海泉 张晓红文并摄）

北京人力资源服务行业协会 第六届第一次会员大会 领导及嘉宾名单

- | | |
|-----|-------------------------|
| 李建敏 | 中国人才交流协会副会长、全国人才流动中心副主任 |
| 李建钟 | 中国人事科学研究院副院长 |
| 袁 方 | 北京双高人才发展中心主任 |
| 庞庆涛 | 北京市社会团体管理办公室副主任 |
| 马兴永 | 北京市委社会工作委员会社会组织工作处副处长 |
| 董小华 | 北京市人力资源和社会保障局人力资源市场处处长 |
| 鞠洪芬 | 中国劳动学会会长 |
| 丁国杰 | 中国人才交流协会标准化处处长助理 |
| 宋淑玉 | 北京市社会组织法律调解中心执行主任 |

怀柔区构建“养老+医疗+医保”新型服务模式

走进怀柔区东方古本中医院，能看到不少老年患者在接受中医针灸、拔罐、药敷等治疗。这所坐落于怀柔区西郊的医院，之所以吸引诸多老年患者，除诊疗条件外，还得益于其本身是一家养老中心，有41位老人在这里接受长期照料。同时还被纳入到怀柔区定点医疗机构，便于老年患者就医实时结算。

像东方古本中医院一样，怀柔区满怀柔情养老院的医务室，也被区人力社保局纳入到定点医疗机构，住在这里的老人，可以足不出院就能享受到持卡结算的就医用药便利。目前，这种“养老+医疗+医保”的服务模式，是怀柔区推进“医养结合”一体化服务的一项新的探索。

为进一步方便老年患者就近就医并实时结算。今年，区人力社保局要求社区卫生院和区级医院医保药品报销范围要统一，凡在大医院能报销的药品，在社区卫生院也能报销，并提高了社区卫生院的报销比例。同时将老年人易患的高血压、糖尿病、冠心病、脑血管病等4种慢性病“长处方”纳入医保报销范围，可享受最多一次开2个月“长处方”的报销便利。便于老年患者灵活选择就医开药地点，不仅避免了反复去医疗机构开药的奔波，还能减少药费开支。

为增加老年患者购药选择，区人力社保局通过分析定点

医疗机构就诊数据、走访社区卫生服务站、社保所入户调查询问等方式，摸底常见病、慢性病老年患者居住地分布情况。结合今年新增定点零售药店工作的开展，联系此类患者较集中地区的周边药店，给他们讲解定点医疗机构政策，鼓励申报定点零售药店，今年共 11 家药店申报医保定点零售药店，下一步将方便药店周边老年患者购药。

此外，针对行动不便、综合病症较多的老年患者，鼓励区内定点医疗机构开展上门医疗。提供测血压、测血糖、肌肉注射、静脉抽血、换胃管、换尿管、心电图、精神病访视、产后访视等项目的服务，发生的医保费用能够实报实销。目前共有 17 家定点医疗机构参与了上门服务，全区 1.5 万余名老年患者足不出户就可享受到“家庭医生”服务。

医养结合、老有所医、就近就诊、就近买药、上门医疗……怀柔区充分将医保报销渗透到老年人诊疗过程中，为老年人提供更全面的便利服务，同时减少老年患者的医药开支，充分享受医保带来的实惠。

姜楠

北京人力资源服务行业协会 第五届理事会工作报告

——适应新常态 把握新机遇 推进人力资源服务行业实现新发展

常务副会长 张宇泉

(2017年9月22日)

各位会员、各位领导：

我受协会理事会的委托，向大会作工作报告，请审议。

一、上届工作的回顾

协会在北京市人力资源和社会保障局（以下简称市人力社保局）、北京市委社会工作委员会（以下简称市社工委）、北京市社团管理办公室的关心指导下，在全体会员的共同努力下，圆满完成了上届协会提出的目标任务，各项工作取得了较好的成绩。

（一）认真修订和实施地方标准，促进行业规范发展

一是协助市人力社保局完成了《人力资源服务规范》、《人力资源服务机构等级划分与评定》地方标准的修订工作。修订标准是为了满足首都人力资源服务业发展需要，也是规范人力资源服务市场建设的重要内容。2012年3月13日，市人力社保局召开“推进我市人力资源服务标准化建设工作会议”，正式启动北京人力资源服务地方标准的修订工作。按照市人力社保局的要求，制定了北京人力资源服务地方标准修订工作方案，成立了标准起草领导小组、标准起草组，确定了起草单位。起草组先后召开14次会议，广泛征求意见，对标准进行了修改。在此基础上，先后召开了协会秘书长会议和会长会议听取意见。召开了“北京人力资源服务地方标准专家论证会”，起草组对专家意见进行了认真梳理和充分吸纳，使标准更加科学严谨。2013

年6月21日，北京市质量技术监督局（以下简称市质监局）批准发布《人力资源服务规范》、《人力资源服务机构等级划分与评定》，并于2013年10月1日起正式实施。

二是开展了贯标培训工作。为了提高人力资源服务机构贯标的自觉性，指导人力资源服务机构按照新标准做好等级评定申报工作，协会与市人力社保局人力资源市场处、北京市人才服务中心共同举办17期“贯彻实施北京人力资源服务地方标准培训班”，有958家人力资源服务机构的3600余人参加了学习培训。

三是召开了北京市人力资源服务标准化技术委员会（以下简称标委会）换届大会。2014年4月16日，组织召开了标委会换届大会。市质监局领导宣读《关于北京市人才服务专业标准化技术委员会换届及更名的批复》，并为第二届标委会委员颁发证书。会议听取了《北京市人才服务专业标准化技术委员会工作总结及工作计划》的报告，将标委会更名北京市人力资源服务标准化技术委员会，并讨论通过标委会章程、标委会秘书处工作细则等文件。

四是开展了等级评定工作。2011至2017年期间，北京人力资源服务机构等级评定委员会先后召开11次会议，对申请等级评定的人力资源服务机构进行审议，53家人力资源服务机构达到了相应等级标准。其中，5A级4家，4A级18家，3A级20家，2A级8家，1A级3家。这是贯彻实施标准以来，首次评出4家5A级人力资源服务机构。

标委会获得2015、2016、2017年度北京市优秀标委会荣誉称号。

（二）加强诚信体系建设，优化人力资源市场环境

一是参加了人社部《加强人力资源服务机构诚信体系建设视频会议》。作为人力资源服务行业的代表，协会在会上作了题为“诚信为

本服务至上，引领人力资源服务业健康发展”的发言。

二是与市人力社保局共同开展了人力资源服务机构诚信建设工作。按照市人力社保局《关于加强人力资源服务机构诚信建设的通知》的要求，协会制定并下发了《北京人力资源服务行业诚信自律倡议书》《北京人力资源服务行业诚信自律公约》、《北京市人力资源服务机构诚信自律承诺书》、《北京市人力资源市场从业人员诚信服务承诺书》。与市人力社保局共同评出 182 家人力资源服务诚信示范单位，并颁发“诚信示范单位”标牌。其中，国家部委所属人力资源服务机构 12 家，市属人力资源服务机构 170 家；协助市人力社保局向人社部推荐了 20 家人力资源服务诚信示范机构。树立了典型，弘扬了先进，规范了服务，营造了依法经营的良好氛围。

三是召开了人力资源服务机构诚信建设与经验交流大会。2013 年 4 月，中国对外服务工作行业协会、北京人力资源服务行业协会、上海人才服务行业协会、广州人才交流协会和重庆市人力资源协会在山西太原市召开了人力资源服务机构诚信建设与经验交流大会，发布了《人力资源服务机构诚信服务自律公约》，人力资源服务机构的代表在会上介绍了经验，人社部人力资源市场司副司长张文森出席大会并讲话，中国人才研究会副会长王通讯在会上作专题演讲。会议对加强人力资源服务行业诚信体系建设起到了积极的推动和示范引领作用。

（三）开展市级“枢纽型”社会组织工作，发挥行业引领协调服务作用

2014 年 7 月，北京人力资源服务行业协会被北京市社会建设工作领导小组认定为北京市市级“枢纽型”社会组织，主要负责北京人力资源领域相关社会组织的联系、服务和管理工作，在政治上发挥桥梁纽带作用，业务上发挥引领指导作用，管理上履行经市政府授权承

担的主管职能。

一是开展政府购买社会组织服务项目的申报和实施管理工作。协会按照市委社会工委的要求，指导和帮助会员单位做好政府购买社会组织服务项目的选项、立项工作，邀请业内专家为会员单位重点辅导项目申报的相关知识。对获市委社会工委批准立项的《新芽计划-2016高校社团公益行》、《北京高校毕业生实践交流与金融机构人才需求对接服务》等项目，发挥社会组织会员参与首都社会建设和社会治理的创造活力。

二是举办系列学习培训活动。协会紧密结合新常态下，京津冀协同发展的需求，组织举办了“当前国际国内形势发展趋势”、“有效疏解非首都功能，推动京津冀协同发展”、“4D卓越团队建设”和《关于深化人才发展体制机制改革的意见》政策解读等系列学习讲座，社会组织和人力资源服务机构会员参加了培训活动。

三是成立了北京社会组织人才服务工作专委会。协会不断创新工作机制，按照市委社会工委“北京市社会组织人才交流服务平台”的要求，协会于2016年10月中旬成立了北京社会组织人才服务工作专委会，为社会组织提供档案存放、人才招聘、人才交流、人才培养等服务，发挥协会作为功能型市级枢纽型社会组织优势，为首都社会组织人才队伍建设提供专业化的人力资源服务。组织撰写了《北京地区社会工作专业人才研究报告》，得到市社工委领导的肯定。

四是组织参加了“北京社会公益汇”活动。按照市社工委要求，2015、2016、2017年，协会参加了市社工委组织的“北京社会公益汇”活动。在第二届公益汇活动开幕式上，市社工委、市人力社保局领导共同为“北京市社会组织人才交流服务平台”揭牌；由协会主办，北京尚格人力资源服务有限公司承办的“新芽计划—大学生人才发展工程”公益项目，获得了2016年“北京市第三届社会组织公益服

务品牌”金奖。

五是开展首都高校毕业生就业创业公益服务活动。协会持续推进“新芽计划—大学生人才发展工程”公益服务项目实施，全年共举办高校毕业生专场招聘会、职业导航课、宣讲课、暑期职业发展特训营、企业认知行等公益服务活动 21 场次，直接受益的高校学生达 6500 余人。

协会与北京城市学院联合举办了“高校毕业生就业创业座谈会”，深入探讨京津冀协同发展大背景下，促进高校毕业生就业创业的有效途径和办法。北京市毕业生就业服务中心、东方慧博人力资源服务公司和北辰会展集团人力资源部领导应邀参加，并重点介绍了当前北京高校毕业生就业面临的形势及薪酬状况、劳务派遣用工模式及市场应用优势、北辰会展集团人才的需求与培养等情况；城市学院介绍了应届毕业生情况。经协会推荐 10 位业内专家担任该校“高校毕业生就业指导专家”，城市学院领导在会上为专家们颁发了聘任证书。

六是扎实做好党建工作。经市社工委批准，协会于 2015 年 5 月成立了“北京人力资源服务行业协会党建工作委员会”，建立了工作机构、制定了工作制度；积极筹备成立北京人力资源服务行业协会党委。

2016 年根据市委组织部、市社工委关于在全市非公有制企业和社会组织党员中开展“学党章党规、学系列讲话，做合格党员”学习教育活动的要求，协会结合实际组织开展了“两学一做”学习教育活动。通过深化学习教育，不断增强党员的政治意识、核心意识、大局意识和看齐意识，促进了协会年度各项重点工作任务的完成。

组织社会组织和人力资源服务机构的党组织负责人，赴井冈山革命老区、韶山毛主席故居、盘山革命烈士陵园、怀柔区庙上村第一党支部旧址等，开展“缅怀先烈，坚定信念”的革命传统学习教育活动

怀柔区引进人才工作成效明显

今年以来，按照怀柔区人才发展规划及年度人才引进工作的重点安排，围绕怀柔区重点发展领域和重点产业项目，积极采取有效措施加大人才引进力度，并进一步优化人才发展环境。1—8月我区共引进各类人才97人，分布在全区经济社会发展的重点领域，成为行业的生力军。

截至目前，怀柔区上报市人力社保局并批准引进国内外埠高层次人才22人，均为硕士及以上学历，其中高级职称1人，企业高管9人。在优化人才发展环境方面，区人力社保局通过网上宣传、入企培训、现场解答等多种形式，积极宣传北京工作居住证政策，为优秀人才办理《北京市工作居住证》共计1322件，办理《北京市工作居住证（留学人员）》事项14件，解决夫妻两地分居5件。此外，结合企业需求与区域发展，为怀柔区重点企事业单位引进2017年度非北京生源优秀高校毕业生共75人，其中博士4名，硕士68名，本科3名。另约有70名非京籍优秀毕业生的引进手续正在办理过程中。

姜楠 杨云妃

北京人力资源服务行业协会 第五届监事会工作报告

监事长 褚东升

(2017年9月22日)

各位会员：

协会第五届监事会在本届理事会和全体会员的大力支持配合下，认真履行《北京人力资源服务行业协会章程》赋予监事会的工作职能，坚持“全面关注、重点监督”的工作方针，充分发挥了监事会各项监督作用，在监督力度和监督成效上有了明显进步，为协会的规范运作和发展起到了积极作用。现将本届监事会的工作报告如下，请各位会员予以审议。

一、完善加强监事会的自身建设

为充分发挥监督作用，监事会定期召开会议，集中讨论协会的相关问题，保证协会各项工作合法合规，顺利进行。监事会对理事会作出的决议执行情况都要进行跟踪，发现执行不力的，及时向理事会提出，使理事会、监事会的决议做到有效落实，使监督职能达到了促进工作的目的。监事会成员列席了协会召开的全部重要会议，对协会领导班子执行会员大会和理事会的决议、履行工作职责进行了全面监督，为协会各项工作进一步规范化和制度化建言献策，对我会工作的开展起到了更好地推动和促进作用，也为协会的健康发展提供了更广阔的服务空间。

二、积极配合理事会的工作开展

监事会在行使监督职权时，注重主动配合支持理事会工作。监事会围绕协会工作，积极向理事会进言献策、参与各项具体会务活动，对人力资源服务机构等级评定、从业人员培训、境内外考察、理论研究和通讯报道先进单位和个人评选等重大事项活动进行了广泛监督，保证了这些会议、活动和改革不违背协会章程、不损害会员利益。理事会也为监事会参与协会事务监督提供了保障，使监事会的监督力度进一步加强，监督范围更广，从而也有力地促进了理事会工作的开展。

三、有力监督协会财务的正常运作

监事会坚持以“促进财务运作规范化、加强监督措施经常化”为目的，积极配合理事会、秘书处落实财务收支计划，特别是对应收的会费款项，监事会都强调要按时收取，合理使用。在监事会的监督下，使财务工作符合国家会计法规及财务制度，财务工作公开透明，有力地保证了协会各项工作的正常开展。

四、认真监督和积极支持秘书处工作

监事会非常重视秘书处的工作，经常了解、检查秘书处工作开展情况，对秘书处工作中存在的不足，及时予以指正，提出改进意见，使秘书处工作更规范、运作更有序、服务更到位，较好地完成了各项工作任务。

同志们，本届监事会总体认为，第五届协会领导班子严格执行国家的有关方针政策，认真贯彻落实民主集中制，实行科学决策，规范运作，有效地履行了协会《章程》和规章制度以及上级业务指导部门的相关要求，工作成绩有目共睹，行业影响日益扩大，使协会在全国成为一个具有较高影响力的人力资源服务行业协会。希望新一届监事会，紧紧围绕新一届协会工作任务开展监督工作，重视会员利益，聚焦行业发展，不断创新监督模式，改进监督方法，为促进北京人力资源服务行业协会健康发展，作出积极的贡献。

谢谢大家！

姜楠

党建为引领 党员做先锋 党心连民心

怀柔人力社保局党建促服务，架起民生“连心桥”

民生无小事，枝叶总关情。人力社保工作一头连着民生，一头牵着民心，关系着千家万户的福祉，事关社会和谐稳定。一直以来，怀柔区人力社保局始终以党建工作为引领，强基固本、守正笃实，强化服务型党组织建设，推进“两学一做”学习教育常态化、制度化，从群众关心的细微处着手，打通服务群众“最后一公里”，亮出人力社保服务民生、保障民生、聚力民生的品牌。

党建领航 强服务 促凝聚

“民心是标尺、民生为己任”，在区人力社保局这不是简单的一句口号，这是一个需要人力社保工作者踏踏实实践行的对群众的承诺。人力社保局有大量服务群众的工作，就业失业人员、社会保险参保人、引进人才、外来务工人员……面对各行各业的服务对象，工作人员要提供优质专业、热情周到的服务，这其中党员就要树榜样、做表率，保持先进性。

近年来，人力社保局在做好基础工作的同时，开展了“三整一树”主题实践活动，即：整顿作风、整顿纪律、整治环境、树立形象，旨在达到改进工作作风、提高服务水平、提升机关形象、完善管理制度、改善服务环境、促进整体工作六大目标。在行业系统内开展了“最美人力社保人”的评选，

选出了忙碌在一线，服务群众工作生活的优秀工作人员，传递岗位“正能量”，树立行业标兵。

今年，为抓好“两贯彻一落实”，把党心民心凝聚起来，人力社保局党组在全体党员中开展了“微笑服务、情系群众”主题教育活动。查找当前干部队伍在作风建设上存在的问题，明确改进的方向和目标，进一步拉近和服务群众的距离，提升服务管理水平，塑造人力社保队伍的良好形象。

在此次主题教育活动中，各科室都召开了座谈会，围绕“微笑服务、规范服务用语、提高工作效率”开展自查，逐级开展谈心谈话，听取意见和建议，最终撰写自查报告，从思想根源上认识到服务水平的不足。

“红色窗口”展风采 树形象

区人力社保局一直注重党员的示范带动作用 and 联系群众的工作作风。在服务大厅设立了“红色窗口”。在全局党员中掀起了“党员亮身份，示范树形象”的热潮。要求每名党员都要佩戴党徽，亮出党员身份，一方面增强荣誉感，严格要求和约束自己，强化责任意识、自律意识和服务意识；另一方面，自觉接受群众的监督，树立党员和窗口的优质服务形象。人力社保局还要求全体党员在工作中要主动服务在前、解决问题在前、倾听民意在前，争当服务先锋。

“党员示范岗”突出党员的先进性和示范性。在党员亮身份的同时，在一线的关键窗口，区人力社保局依据工作职

责、工作表现评选出 17 名党员，配备了“党员示范岗”的标识牌。通过党员示范，打造一流的模范服务窗口，创造群众百分百满意的服务环境，通过示范带动，提升一线窗口工作人员的服务热情和服务水平。以党员带全局，以示范为引领，全局党员队伍建设始终与服务群众结合起来，将“两学一做”的“学”与“做”在服务上体现出来，时刻把群众利益放在首位，得到群众的称赞和好评。

除了设立“红色窗口”，人力社保局还按照业务分工对党支部进行了重新划分，并在党支部中发起“党员服务进一线”活动，增进党员和群众之间的感情。局第一支部以就业创业相关科室为主，他们以招聘会为平台，开展“志愿服务、帮扶就业”主题党日活活动，设立政策宣传台，发放《怀柔区促进就业政策汇编》、《大学毕业生就业指南》、《怀柔区创业政策》等一系列宣传品，并现场解答群众关心的毕业生报到证、档案转移、小额贷款申领、岗补社补等问题；劳动监察和仲裁等法制相关科室组成的第七支部，变监测企业违法违规苗头为进企业送法规、送政策，把合法合理用工的意识送到一线，从源头防控违法行为出现；社保中心党支部将社保业务下沉到全区所有社保所，方便社保办事人员可就近办理社保业务，并开展了医改、医保政策“三进”活动，即进企业、进定点医疗机构、进社区（村）。

从“心”开始 抓制度促规范

“硬件可以用物打造，服务须从心开始”。人力社保局要求全体党员必须要坚守为民谋福祉的初心及对党的事业的忠心，在服务群众中要连民心。针对群众常常抱怨办事大厅设施不合理、办事流程繁琐、服务手段单一等问题，他们精心布置，所有对外服务窗口进行统一合理布局，将社保、就业、劳动关系等相关业务窗口优化整合；全部采取无障碍低柜台开放式窗口办公；在休息等候区，贴心配备了舒适的座椅、自动饮水机等设施和一些便民用品；为了避免办事群众较多时，长时间排队，大厅还新添置了自助叫号机。下一步，还将在社保服务大厅添置打印机、传真机等设备，切实为群众便利着想。

党心连民心，更要求党员干部要有自我约束力，强化教育培训，增强职业情感和对单位的归属感。为此，区人力社保局进一步完善各项制度，汇编成《行风管理手册》，做到人手一本。明确规定了工作人员行为规范、对办事人员的承诺、接听电话的规范、服务群众的文明用语等。其中，《服务大厅领导带班制》要求针对办事群众反映较多的大厅服务的问题，在大厅设立领导带班台，领导班子成员每天轮流到大厅带班，维护秩序、检查纪律、服务群众，发挥示范作用；《首问负责制》、《办公环境管理规定》则细化了在接待群众和办公环境上的标准，使各项工作都有法可依、有据可查、有章可循；对工作纪律、行风建设考核细则也都作出了明确

姜楠

规定。

强基固本正发力、海阔天空好扬帆！区人力社保局以党的建设为根本，以服务民生为己任，凝聚和传递“正能量”，营造廉洁、公正、高效、为民的队伍氛围。一个支部一面旗，一名党员一盏灯，在党旗的引领下、党员的带动下，不断提升劳动力就业水平，健全社保体系建设，落实各项改革工作，打造人才工作品牌，促劳动关系稳定，一项项务实举措落地落实，从而以优异的成绩迎接党的十九大胜利召开。

姜楠

北京人力资源服务行业协会章程

2017年9月22日

第一章 总 则

第一条 本团体定名为：北京人力资源服务行业协会（以下简称本团体）。英文名称是 Beijing Human Resources Consulting Association，缩写 BHRCA。

第二条 本团体由北京地区的人力资源服务机构、企事业单位人力资源管理部门、社会组织自愿联合发起成立，是经北京市社会团体登记管理机关核准登记的非营利性社会团体。

第三条 本团体的宗旨是：遵守国家的宪法、法律、法规和有关政策，遵守社会道德风尚，代表和维护行业的共同利益和会员的合法权益。履行行业管理，行业协调、行业服务、行业自律职能，为会员服务、为行业服务、为政府服务，促进北京人力资源服务行业健康发展。

第四条 本团体接受业务主管单位北京市人力资源和社会保障局、社会团体登记管理机关北京市民政局、党建领导机关、行业领导部门的业务指导和监督管理。

第五条 本团体的办公住所：北京市东城区安定门外大街185号。
本团体网址：www.unihhr.cn

第二章 业务范围

第六条 本团体的业务范围：

（一）为会员组织开展多种形式的活动，增进会员之间、本团体与国内外其他团体之间的交流，推介会员单位形象及产品，搞好各类培训，加强业务合作，促进共同发展；

（二）开展行业调查研究，掌握行业动态，积极向政府有关部门反映会员的合法诉求，提出涉及行业利益的意见和建议，积极协调会员遇到的利益纠纷，维护会员合法权益；

（三）接受政府部门的委托，参与人力资源服务地方标准研究制定，协助组织人力资源服务地方标准的贯彻实施和服务机构等级评定，提升服务质量和效率，获得人力资源服务业最佳秩序，促进人力资源服务持续健康发展；

（四）推进行业诚信建设，履行行业自律和行风监督职责，加强行风评议监督，严格行业自律，维护行业信誉，反对各种欺诈、不正当竞争行为，维护人力资源服务市场的良好秩序；

（五）办好协会网站，编辑出版协会会刊，受政府部门委托进行人力资源供求信息统计，开展业务咨询，为政府有关部门制定人力资源和社会保障政策法规提出意见和建议；

（六）开展人力资源理论研究，编辑出版优秀论文集，指导人力资源服务实践；

（七）履行北京市市级“枢纽型”社会组织的职责，做好北京地区的相关社会组织的联系、服务和管理工作的。

(八) 开展社会公益活动，依托“北京市社会组织人才交流服务平台”，为社会组织提供人才招聘、人事代理、人才素质测评、政策咨询、人力资源培训等人力资源服务，促进社会公益事业发展。

(九) 开展青少年成长、残疾人就业、扶贫脱困等社会慈善活动。

(十) 履行社会组织党建工作委员会职责，做好社会组织基层党建工作。

(十一) 做好政府购买服务项目等有关工作。

第三章 会员

第七条 本团体由单位会员组成。

第八条 申请加入本团体的会员，必须具备下列条件：

(一) 拥护本团体的章程；

(二) 有加入本团体的意愿；

(三) 持有政府部门颁发的《人力资源服务许可证》、工商营业执照（事业单位法人证书），依法经营，照章纳税的法人实体，以及与本行业有关的单位、团体和社会组织。

第九条 会员入会的程序是：

(一) 提交入会申请书；

(二) 提交有关证明材料，包括：

1、营业执照（事业单位法人证书）

2、《人力资源服务许可证》

(三) 经理事会讨论通过；

(四) 由理事会授权的秘书处颁发会员证，并予以公告。

第十条 会员享有下列权利：

- (一) 选举权、被选举权和表决权；
- (二) 参加本团体的活动权；
- (三) 获得本团体服务的优先权；
- (四) 对本团体工作的批评建议权和监督权；
- (五) 入会自愿、退会自由。

第十一条 会员履行下列义务：

- (一) 遵守本团体章程，执行本团体的决议；
- (二) 维护本团体的合法权益和声誉；
- (三) 完成本团体交办的工作；
- (四) 按规定交纳会费；
- (五) 向本团体反映情况，提供有关资料。

第十二条 会员退会应书面通知本团体，并交回会员证。会员一年不交纳会费或不参加本团体活动，视为自动退会。

第十三条 会员如有严重违反本章程的行为，经理事会表决通过，予以除名。

第四章 组织机构

第十四条 本团体的最高权力机构是会员大会，其主要职责是：

- (一) 制定和修改章程；
- (二) 选举和罢免理事、监事；
- (三) 审议理事会、监事会的工作报告和财务报告；

(四)决定重大变更和终止事宜；

(五)制定和修改会费标准；

(六)决定其他重大事宜。

第十五条 会员大会每年至少召开一次会议。会员大会须有 2/3 以上的会员出席方能召开，其决议须经到会会员 2/3 以上表决通过方能生效。

第十六条 会员大会每届四年。召开会员大会30日前，应将换届准备材料送至社会团体登记管理机关审查，确认符合换届条件后方可召开。因特殊情况需提前或延期换届的，须由理事会表决通过，报社会团体登记管理机关批准同意。但延期换届最长不超过1年。

第十七条 理事会在会员大会闭会期间执行会员大会的决议，领导本团体开展日常工作，对会员大会负责。

第十八条 理事会的职责是：

(一)执行会员大会的决议；

(二)选举和罢免会长、副会长、秘书长；

(三)筹备召开会员大会；

(四)向会员大会报告工作和财务状况；

(五)决定会员的吸收或除名；

(六)决定办事机构、分支机构、代表机构、实体机构的设立和办公住所的变更；

(七)决定副秘书长、各机构主要负责人的聘任；

(八)领导本团体各机构开展工作；

北京人力资源服务行业协会 第六届理事会成员名单

1	北京外企人力资源服务有限公司	党委书记	温沁山
2	中国国际技术智力合作公司	总经理	程功
3	中国国际人才开发中心	主任	孙力中
4	国家电网公司人才交流服务中心	主任	果强
5	诚通人力资源有限公司	总经理	肖茵
6	北京四达人才服务中心	主任	张博著
7	中国四达国际经济技术合作有限公司	市场品牌部总监	周晓凡
8	有色金属工业人才中心	主任	丁跃华
9	北京海德思哲国际咨询有限公司	董事长	郭皓
10	北京润安信息顾问有限公司（前程无忧）	总经理	赵晓慧
11	诺姆四达集团	董事长	苏永华
12	上海市对外服务北京有限公司	总经理	郭晨昇
13	北京科锐国际人力资源股份有限公司	董事长	高勇
14	北京东方慧博人力资源顾问股份有限公司	董事长	孙大元
15	北京市玉渊潭股份经济合作社	董事长	刘凤英
16	北京冠华英才国际经济技术有限公司	董事长	齐宝春
17	中国石油集团东方地球物理勘探 有限责任公司	党委副书记	王治富
18	上海优尔蓝信息科技股份有限公司 (优蓝网)	董事长兼总裁	王云雷

19	万仕道（北京）管理咨询股份有限公司 （猎聘网）	副总裁	胡海峰
20	北京融德人才咨询服务有限责任公司	总经理	邓志红
21	中国航天科技国际交流中心	人才服务事业部 部长	曹晓勇
22	北京任仕达企业管理有限责任公司	负责人	刘晓明
23	锐仕方达（北京）人力资源顾问有限公司	董事长	黄小平
24	人瑞集团	董事长	张建国
25	北京网聘咨询有限公司（智联招聘）	CEO	郭盛
26	北京易才人力资源顾问有限公司	业务副总裁	曾凡姬
27	北京双高国际人力资本集团有限公司	总裁	蒋北麒
28	北京市科学技术委员会人才交流中心	主任	陈宝龙
29	北京四达人效人力资源服务有限公司	总经理	何珂
30	北京尚格人力资源服务有限公司	总经理	邹悦
31	北京中关村玉渊潭互联网文化创意发展 有限公司	总经理	刘宇峰
32	北京卧虎藏龙网络科技有限公司（椅子网）	董事长	孙兆华
33	深圳市理才网信息技术有限公司	董事长	陈谏
34	北京五八信息技术有限公司（58同城）	CEO	姚劲波
35	北京中科航天人才服务有限公司	总经理	杨志
36	北京市国际经济贸易人才开发服务公司	党委书记	解龙

北京人力资源服务行业协会 第六届监事会成员名单

1	北京柏卓人力资源开发咨询有限公司	董事总经理	王保光
2	北京汉星人力资源有限责任公司	总经理	尹海雄
3	北京市中关村玉渊潭科技商务区	办公室主任	郭志红

顺义举办 2017 年非北京生源毕业生入区教育培训

8 月 14-15 日，顺义区人力资源和社会保障局毕业生部举办了为期两天的非北京生源引进高校毕业生“知顺义、爱顺义”入区教育培训班，共计 198 名毕业生参加。以使引进的毕业生尽快熟悉顺义的经济和社会发展状况，激发他们热爱顺义、投身顺义经济社会建设的热情。培训形式为集中授课和实地参观相结合，培训内容包括区情教育、入职礼仪培训，参观爱国教育基地——顺义区焦庄户地道战遗址，参观北京现代汽车二厂和燕京啤酒集团两家知名当地企业。

区人力资源和社会保障局副局长郭有斌在开班仪式上做了动员讲话，他首先对大家来到顺义区工作表示热烈的欢迎，接着为同学们介绍了近几年顺义区引进毕业生情况及顺义区经济发展状况，最后鼓励大家不断学习、积极进取，为顺义的经济社会建设贡献出自己的力量。

顺义区一直以来高度重视非北京生源毕业生的引进和稳定工作，这已是连续 23 年举办此类培训，对顺义的人才稳定起到了非常重要的作用，这也是我区引进的毕业生与其他区县相比流失率最低的主要原因。

王美玲

北京人力资源服务行业协会 第六届会长、副会长、监事长、秘书长、副秘书长 当选人名单

序号	协会职务	单位	职务	姓名
1	会长	北京外企人力资源服务有限公司	党委书记	温沁山
2	副会长	中国国际技术智力合作公司	总经理	程功
3	副会长	中国国际人才开发中心	主任	孙力中
4	副会长	国家电网公司人才交流服务中心	主任	果强
5	副会长	诚通人力资源有限公司	总经理	肖茵
6	副会长	北京四达人才服务中心	主任	张博著
7	副会长	中国四达国际经济技术合作有限公司	客户市场品牌部总监	周晓凡
8	副会长	有色金属工业人才中心	主任	丁跃华
9	副会长	北京海德思哲国际咨询有限公司	董事长	郭皓
10	副会长	北京润安信息顾问有限公司（前程无忧）	总经理	赵晓慧
11	副会长	诺姆四达集团	董事长	苏永华
12	副会长	上海市对外服务北京有限公司	总经理	郭晨昇
13	副会长	北京科锐国际人力资源股份有限公司	董事长	高勇
14	副会长	北京东方慧博人力资源顾问股份有限公司	董事长	孙大元
15	副会长	北京市玉渊潭股份经济合作社	董事长	刘凤英
16	副会长	北京冠华英才国际经济技术有限公司	董事长	齐宝春
17	副会长	中国石油集团东方地球物理勘探有限责任公司	党委副书记	王治富
18	副会长	上海优尔蓝信息科技股份有限公司（优蓝网）	董事长兼总裁	王云雷
19	副会长	万仕道（北京）管理咨询股份有限公司（猎聘网）	副总裁	胡海峰

20	副会长	北京融德人才咨询服务有限责任公司	总经理	邓志红
21	副会长	中国航天科技国际交流中心	人才服务事业部部长	曹晓勇
22	副会长	北京任仕达企业管理有限责任公司	负责人	刘晓明
23	副会长	锐仕方达（北京）人力资源顾问有限公司	董事长	黄小平
24	副会长	人瑞集团	董事长	张建国
25	副会长	北京网聘咨询有限公司（智联招聘）	CEO	郭盛
26	副会长	北京易才人力资源顾问有限公司	业务副总裁	曾凡姬
27	监事长	北京柏卓人力资源开发咨询有限公司	董事总经理	王保光
28	秘书长	北京人力资源服务行业协会	秘书长	沈志敏
29	副秘书长	北京双高国际人力资本集团有限公司	总裁	蒋北麒
30	副秘书长	北京市科学技术委员会人才交流中心	主任	陈宝龙
31	副秘书长	北京四达人效人力资源服务有限公司	总经理	何珂
32	副秘书长	北京尚格人力资源服务有限公司	总经理	邹悦
33	副秘书长	北京中关村玉渊潭互联网文化创意发展有限公司	总经理	刘宇峰
34	副秘书长	北京卧虎藏龙网络科技有限公司（椅子网）	创始人兼 CEO	孙兆华
35	副秘书长	深圳市理才网信息技术有限公司	董事长	陈谏
36	副秘书长	北京五八信息技术有限公司（58 同城）	CEO	姚劲波

顺义区积极开展高校毕业生就业服务月活动

一是深入查找历年未就业毕业生。采取入户走访、到档查询、窗口登记、信息比对、窗口登记等多种形式进行彻查，建立信息详实的未就业毕业生实名登记台账；二是和困难家庭毕业生进行面对面座谈，了解帮扶需求和就业意向，提供“一对一”“面对面”的精准帮扶；三是采取举办职业技能培训班、专场和网络招聘会、匹配推荐毕业生就业和加强就业政策宣传等措施进行帮扶。9月4日至6日已经举办了为期三天的提高毕业生就业技能的培训班，将于9月20日23日举办毕业生专场招聘会。

董丽娟

北京市人力社保局桂生副局长给北京人力资源服务行业协会
第六届一次会员大会的贺信

各位同仁，各位朋友：

欣悉北京人力资源服务行业协会召开第六届一次会员大会，总结第五届理事会所做的工作，换届选举产生新一届协会领导班子，这是我市人力资源市场建设发展值得祝贺的一件大事，我谨代表北京市人力资源和社会保障局对协会付出的努力和取得的成绩表示衷心的感谢！对选举产生的新一届领导班子表示由衷的祝贺！对协会未来发展致以美好的祝愿！

协会一直以来的发展，得到了人社部市场司、全国人才流动中心、中国人才交流协会、中国人事科学研究院、市民政局社团办等各有关单位领导的重视、支持和关爱，在这里，我也代表北京市人力社保局向各有关方面的领导和莅临今天大会的领导、专家表示衷心的感谢！

多年来，北京人力资源服务行业协会在促进人力资源服务行业发展方面付出了不懈地努力，在支持配合首都、京津冀乃至全国人力资源市场建设过程中也发挥了很好的作用，特别是在推进人力资源市场理论建设、诚信建设、标准化建设、产业发展政策研究和人力资源服务产业园区建设等方面成绩更是有目共睹，得到广大会员单位的信赖，也得到相关主管单位的充分认可，并被北京市社会建设工作领导小组认定为北京 51 家“枢纽型社会组织”之一，为引领行业发展奠定了更加坚实的基础。

成绩来之不易，前路任重道远。大家都知道，中央 2016 年发布了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，对建

设统一开放的人才市场体系，发挥市场配置人力资源的决定性作用提出了新的更高的要求。人社部等三部委联合印发《关于加快发展人力资源服务业的意见》，特别强调了行业协会在促进人力资源服务行业发展方面的积极作用，应该说，无论是人力资源服务业，还是人力资源服务行业协会都迎来了难得的历史最好发展机遇。

目前，按照中央关于行业协会商会与党政机关脱钩工作的总体安排和市委市政府部署，我们正在推进协会脱钩工作。脱钩不是脱轨，不是脱离关系，前一段市局党组会专题研究了脱钩工作，明确要求要创新工作方式，进一步加强和改进对协会工作的指导，和协会共同深入研究、共同促进首都人力资源市场的建设发展。请大家放心，协会是落实人才优先发展战略和就业优先战略，促进行业发展的重要社会载体，也是重要依靠力量，市人力社保局一定会一如既往地支持协会的发展，提高认识，转变观念，创新思路，探索新的合作方式，和协会一道，共同为行业的发展而努力！

借此机会，我也代表市人力社保局向新选举产生的协会领导班子成员提三点意见，仅供参考：

一是抢抓机遇，迎接挑战。行业协会脱钩，是挑战，更是机遇。协会按照章程独立运作，按照市场化社会化的方向谋划发展，必然带来理念和工作方式的调整，但是更应该看到政府也在转变职能，更多地发挥行业组织的作用，更多地通过政府购买广泛吸收集聚各方面的力量。按照习近平总书记两次视察北京重要讲话精神，全市上下都在牢固树立“四个意识”，努力适应经济发展新常态，积极推进疏解非首都功能、围绕“一核两翼”和全国科创中心建设加快推进城市副中心建设、三城一区建设，全力支持雄安新区建设，全面

落实京津冀协同发展战略。党的十九大就要胜利召开，北京市城市总体规划即将颁布，在当前大好形势下，落实人才发展体制机制改革和人力资源市场建设发展的各项要求，协会实现跨越式发展、发挥更大作用迎来了更多机遇，希望大家抓住机遇，迎接挑战，努力适应新的形势，为行业发展做出新的更大的贡献。

二是服务会员，引领行业。行业组织最根本的职责还是服务会员，引领发展。随着经济社会发展对人力资源服务的需求日渐旺盛，我们的行业也发生了深刻的变化，越来越需要搭建发展的平台，越来越需要有序的竞争，越来越需要新理论、新技术、新商业模式的引领，越来越需要充分利用更广泛的资源、充分利用大数据、云计算、互联网+、移动互联网等智能浪潮时代的创新技术，实现行业发展的飞跃。协会联系各方，资源聚集能力强，视野开阔，在促进行业交流、争取资源支持、促进理论技术应用推广、区域协同发展方面都有得天独厚的优势，希望新一届协会领导班子多做引领行业发展的顶层谋划，多做服务会员发展的工作，引领行业持续发展，创造出更大更瞩目的成绩。

三是强化能力，规范发展。这次换届，协会对新一届领导班子人选进行了反复酝酿协商，并将拟推荐候选人报市局党组会进行了研究。今天六届一次会员大会通过了协会章程、选举办法，六届一次理事会选举产生了新的会长、副会长、秘书长，六届一次监事会选举产生了新的监事长。应该说，此次换届工作在市社团办和市人力社保局的指导下，严格按照社团管理条例和协会章程办事，依法依规，程序规范，为脱钩后自主运作开了一个好头。选举产生的新一届领导班子成员能力是很强的，具有广泛的代表性，也符合大家的意愿。

相信新领导班子成员能够带领协会一班人和整个行业，把协会建设的更好。希望协会按照社团管理相关法规条例和相关主管部门的要求，进一步加强党建工作，以党建工作为引领，严格制度，规范管理，加快提高规范化建设水平。同时也希望协会注意吸引更多的优秀人才，不断加强自身建设，提升素质，提高水平，优化结构，凝聚力量，提升服务会员，引领行业的能力和水平，继续担负好促进行业发展的重任。

最后，再一次感谢出席大会的各位领导和专家，再一次感谢在座所有会员单位的积极参与支持，祝贺第六届协会一次会议的召开和圆满成功！

谢谢大家！

疏解区域就业压力，促进人才高效就业

为积极搭建供需就业服务平台，促进人才流动和高校毕业生的高质量就业。截止目前，顺义区人才服务中心共计为顺义区安全生产监督管理局、顺义区食品药品监督管理局、北京顺义市政控股有限责任公司等 10 余家知名企事业单位提供了协助招聘服务 13 场次，提供岗位有专职安全员、食品药品监察员、会计、审计员、企业管理员等中高端职位，适合大专、本科、研究生等不同层次人员就业。共计为我区 278 人解决就业，其中本区城镇 223 人，农业 55 人，解决应届毕业生就业 31 人。

杨蕊

开拓创新 锐意进取

努力提升人力资源服务行业发展水平

——在北京人力资源服务行业协会第六届一次会员大会上的讲话

第六届协会会长 温沁山

(2017年9月22日)

同志们：

在大家的共同努力下，北京人力资源服务行业协会第六届一次会员大会圆满完成了各项既定议程。大会总结了上届协会的工作，提出了本届协会工作的发展思路和目标任务，明确了未来四年的努力方向；选举产生了协会新一届理事会和领导班子，加强了领导机构建设。会议时间虽短，但效率很高，可以说，我们这次会议是一次总结经验、规划未来、承前启后、继往开来的大会，也是一次团结求实、鼓劲前行、加快人力资源服务行业发展的大会。

上届协会在市人力社保局、市社工委、市民政局的关心支持下，在全体会员的共同努力下，深入实施人才强国战略和就业优先战略，围绕中心服务大局创造性开展工作，协会建设取得显著成绩。站在新的起点上，我们要有更高的标准，做出更大的努力。在这里，我还要感谢与会代表对我的信任，推选我为第六届协会会长，自己深感岗位光荣，责任重大。我将和历届会长一样，积极团结新一届理事会，认真履行会长职责，奋发进取，潜心工作，为人力资源服务行业的发展做出自己的努力和贡献。

下面，我就做好协会工作讲几点意见。

一、树立大局意识

树立大局意识，就是善于从全局高度、用长远眼光观察形势、分析问题，紧紧围绕党和国家的大事认识和把握大局，自觉做好本职工作。作为人力资源服务行业，就是要深入贯彻实施人才优先战略和就业优先战略，认真抓好《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》、《首都中长期人才发展规划纲要(2010~2020年)》、国家三部委和北京市《关于加快发展人力资源服务业的意见》的贯彻落实，把思想统一到国家和北京市文件精神上来，把工作放到大局中去思考，去定位、去部署、去落实。当前，人力资源服务业发展机遇与挑战并存，困难和希望同在，我们要看到各种有利条件，珍惜难得的历史发展机遇，坚定信心，抓住机遇，用好机遇，加快发展。要认清工作中存在的差距和不足，扎扎实实地改进工作，不断增强做好人力资源服务工作的责任感和使命感，努力推进首都人力资源服务行业建设新发展。

二、树立宗旨意识

协会的基础是会员，协会的宗旨是为会员服务，服务是协会的立会之本、生存之基、发展之道。树立宗旨意识实质上就是树立服务意识。

树立宗旨意识，就要积极维护会员的正当权益，充分反映会员的诉求，使他们的合法权益得到保护；树立宗旨意识，就要为会员搭建交流平台，深入搞好调查研究，了解和掌握会员在想什么、做什么、需要什么，做到想会员之所想，帮会员之所需，把好事办好，实事办实；树立宗旨意识，就要给予会员更多更加优质的服务，提供更多更好的帮助和便利，让会员得到实实在在的好处与实惠，使会员单位得到更快发展。只有这样，在会内才能形成较强的凝聚力，把协会办成

会员可以信赖和依靠的温馨之家，使协会规模和效益得到更大提升。

三、树立自律意识

自律性是行业协会的基本属性，自律则是行业协会最重要的职能，加强自律管理是实现协会规范化发展的重要保障。怎样做好自律？最重要的就是加强行业管理，严格规范行业行为。而管理的重要手段则是制度。

“没有规矩不成方圆”。规矩就是制度，制度就是规则。为加强行业管理，在市人社保局的领导下，制定了人力资源服务地方标准，53家人力资源服务机构通过了等级评定；加强了制度建设，协会制定了行业自律公约，制定了机构和从业人员承诺书，与市人社保局共同评出了182家诚信示范单位，并向全国推荐了7家诚信示范机构，对行业健康快速发展起到了积极的推动作用。今后，要用更高的标准、下更大的气力抓好标准化体系建设，抓好诚信自律建设，完善各项规章制度，达到行业规范统一，实现有效自律管理。

四、树立创新意识

创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力，也是一个行业发展的源动力。创新是行业生存之本、发展之源。

以创新求发展，首先要有创新的理念。理念是行为的先导，没有理念的创新，就不可能有行动上的突破。只有摒弃落后的思维方式，用科学发展的思维方式思考问题，才能形成新思路，找到加快行业发展的新方法；以创新求发展，要善于抓机遇。2014年，国家三部委和北京市政府先后下发了《关于加快发展人力资源服务业的意见》，对人力资源服务

业发展做出了全面部署，对促进人力资源服务业健康快速发展产生了积极影响。我们要认真学习，吃透精神，创造性抓好落实工作。机遇无处不在，机会对大家均等，关键是看我们有没有敏锐的洞察力，能否抓住机遇加快发展；以创新求发展，还要加强理论研究。适应新形势、新任务的要求，注意研究带有普遍性的、制约行业、机构发展的瓶颈问题，及时提出解决途径和办法。比如，如何在京津冀协同发展的大局下推动首都人力资源服务业创新发展、协会与政府脱钩后带来的影响和对策、如何运用互联网、大数据提升行业建设水平、怎样增强造血功能做大做强协会，等等，都需要深入研究，寻求解决之道。同时，还要加强对战略性、全局性、前瞻性重大问题的研究，用科学的、发展的、超前的眼光去思维和谋划未来。

五、树立协调意识

作为行业组织，协会是政府部门的参谋和助手，是联系政府与会员的桥梁与纽带，也是增进政府与企业关系顺畅的润滑剂。因此，协会理应把协调工作做好做实做出成效。

做好协调工作就要加强与政府部门的沟通，主动反映情况，努力争取更多的政策支持，积极开辟新的服务领域和服务项目；当好政府与企业的桥梁和纽带，就要积极向政府部门反映行业、会员诉求，帮助会员解决实际困难和问题；当好政府部门的参谋助手，就要深入会员企业，对行业的热点、难点问题进行调查研究，积极参与政府法律、法规、宏观调控和产业政策的研究、制订，适时提出行业发展和立法方面的意见和建议；积极组织会员间、行业间、国际间的交流与合作，特别是要做好京津冀三地同业间的沟通与协调，为多

层次、多方位、多形式的交流协作牵线搭桥，努力促进不同企业、不同行业、不同地区间人力资源服务业的发展。

同志们，协会迎来一个新的发展时期，我们要认真总结经验，研究问题，科学规划未来，团结一致，凝心聚力，开拓进取，扎实做好各项工作，努力为首都经济社会可持续发展提供强有力的人力资源支撑保障，以优异的成绩迎接党的十九大的召开。

谢谢大家！

顺义区积极做好“2017年暑期 北京地区毕业生就业服务月活动”

一是利用人才市场微信平台、顺义人才跟踪服务QQ平台、才赢天下网、人才市场一层大厅大屏及时发布招聘会、招聘岗位信息；二是梳理分析招聘单位招聘岗位，为提供毕业生就业岗位的参会单位开设单独的招聘大厅，方便毕业生求职；三是招聘会现场设立毕业生就业咨询台，免费为毕业生提供实名登记、就业创业政策咨询等服务，累计进行实名登记和政策咨询104人次；四是分别在7月15日、7月29日、8月12日、8月26日举办毕业生专场招聘会，共有195家次参会单位参会，提供岗位3585个，入场求职人数4829人次，达成初步面试意向837人次。

赵宇姗 李智超

2016 年度协会理论研究获奖情况通报

2016 年协会理论研究工作取得较好成绩，收到会员单位上送论文 44 篇，15 篇论文获优秀理论研究成果。为进一步做好协会理论研究工作，现将获奖情况通报如下。

一、顺义区人才服务中心获得理论研究组织奖

根据会员单位上报论文数量和获奖数量，经会长会议研究决定，给予顺义区人才服务中心理论研究组织奖。

二、北京市职业介绍服务中心等 15 个单位和个人获优秀理论研究成果奖

根据理论研究《评审参考标准》要求，按照初选、评委打分、评委会评审的程序，产生优秀理论研究成果奖 15 个。其中，一等奖 2 个，二等奖 4 个，三等奖 9 个。具体获奖情况是：

一等奖（2 个）

《关于开展就业困难人员分类指导的若干思考》

作者：北京市职业介绍服务中心

《加强首都“互联网+”人力资源服务发展研究报告》

作者：北京市门头沟区人才服务中心 王慕华、张伟、赵卿腾

二等奖（4 个）

《基于“云技术”的人力资源服务业创新发展研究》

作者：诚通人力资源有限公司 王羽、史晶玮

《人才项目科技创新成效评估指标体系研究》

作者：北京双高人才发展中心 王勇、卢长江、任慧、马君

《供给侧结构性改革视角下的顺义区就业结构优化问题研究》

作者：北京市顺义区人才服务中心 郭有斌、王海泉

《北京临空经济核心区人力资源现状调研》

作者：北京市顺义区人才服务中心 郭有斌、张冬辉、杨柳

三等奖（9个）

《心理弹性量表的开发与应用》——以北京部分高等学校专业教师为例

作者：北京双高人才发展中心 刘倩、谷向东

《对核心区政府及相关机构劳务派遣形式用工的实践思考》

作者：中关村人才市场 张铁民、姚望南、董乐婷

《微信体系打开流动党员管理工作新局面》——怀柔区当前互联网党建工作的探索与实践

作者：北京市怀柔区人才服务中心 孙建杰、杜建华、郭小东、郭亦勤

《探索海淀区建立流动人员“集体户口公共库”的可行性分析报告》

作者：北京市海淀区人才服务中心 刘树英、赵福生、马瑞、杨墨殊

《关于新媒体招聘与传统招聘发展前景的调研》

作者：北京市顺义区人才服务中心 郝逸凡、赵宇姗

《当前有色金属行业技能人才队伍建设面对的两个突出问题》

作者：有色金属工业人才中心 王南 李蕊 蒋瑄、张振花

《促进海外留学人员精准回流的政策建议》

作者：诚通人力资源有限公司 赵玉、赵茜茜

《商业银行现状与人才流动分析及建议》

作者：北京东方慧博人力资源顾问有限公司慧博研究院

《“全面人才管理”是人力资源管理发展的必然》

作者：北京诺姆四达人力资源测评咨询服务有限公司
苏永华

三、理论研究工作表彰每两年进行一次

根据上级要求和“协会每两年对理论研究工作进行一次表彰”的规定，2016年度与2017年度的理论研究表彰工作一并进行。2017年的理论研究工作，按照协会2016年3月23日下发的《关于做好协会2016年、2017年理论 ze 研究工作的通知》（京人协[2016]5号）进行。该文件可在协会网站 WWW.unihr.cn 下载。

北京人力资源服务行业协会

2017年9月22日

顺义区举办毕业生就业创业指导培训班

为促进离校未就业毕业生尽快找到适合自己的就业岗位就业，顺义区人社局人才服务中心于9月4日至6日组织了为期三天的毕业生就业创业培训班。培训班以促进毕业生高质量就业为目标，紧密结合当前就业形势，从职业生涯规划、找工作的方法与渠道、沟通与谈判技巧、求职礼仪、面试技巧、目标与时间管理等多方面加强对毕业生择业、就业、创业的指导，有百余名毕业生参加了培训。9月20日将面向参加培训班的毕业生组织专场招聘。

截止目前，顺义区已举办毕业生双选专场招聘会12场，网络招聘会5场，毕业生就业率已达到95%。

董丽娟

关于表彰 2016 年度协会通讯报道先进单位、优秀通讯员的决定

协会各会员单位：

2016 年，协会通讯报道工作取得了好成绩，《北京人才》全年共刊登通讯员来稿 501 篇，照片 363 张，较好的反映了会员单位的工作，交流了经验，推动了协会及人力资源服务业的发展。为鼓励先进，进一步激发通讯员写稿、投稿的积极性，经研究，决定对 2016 年度一个通讯报道先进单位和一名优秀通讯员予以表彰：

一个通讯报道先进单位是：

北京市昌平区人才服务中心

一名优秀通讯员是：

北京市怀柔区人才服务中心 姜楠

望各会员单位继续高度重视通讯报道工作，鼓励支持广大员工和通讯员写稿、投稿，及时反映首都人力资源服务业的新情况、新发展、新成果。也希望受到表彰的单位和个人珍惜荣誉，再接再厉，为本单位和协会的发展做出更大的贡献。

北京人力资源服务行业协会

2017 年 9 月 22 日

西城区做好集体存档单位退休预审工作

一、就审批进度、问题及结果，向退休申报单位及时反馈、提供建议、一次性告知，确保档案信息真实可靠，退休申报事项顺利办结。

二、统筹协调申报、审批部门协作关系，把握原则、活用政策，对延误申报、生活困难的服务对象，特事特办、提前审批，确保其按时退休。

三、提高业务窗口经办支撑能力，结合政策实际与群众利益，主动提供方法建议，有效照顾群众需求感受，及时化解矛盾争议。

四、创新服务模式，将原来一单位一申报模式简化为预审部门集中预审、集体申报新模式，有效杜绝了人为伪造、涂改、抽取档案材料等违法行为。使办事人员少跑路，方便群众服务。

袁 曼

西城人力社保局“两个确保”做好失业人员服务工作

一、确保失业人员档案移交工作不出差错，统筹相关部门，优化协作关系，发挥区街联动机制，将本区失业人员自提转档模式创新简化为区街间集中转档模式，规避个人转档风险，方便群众服务。

二、确保失业金核定差错率为零，对照行政服务标准化要求，加大审核力度，实行双岗双查制度，对失业金材料核定在全面性、真实性、准确性方面严格审核。有争议的失业金核定由主管领导把关落实，确保失业金核定无误。

截至目前，共转递失业人员档案 8400 余份，为失业人员提供失业金核定业务 9870 人次，均无出现差错。

李迎春

西城区人力资源公共服务中心 设立《北京市工作居住证》办理“绿色通道”

为营造西城区人才服务良好氛围，区人力资源公共服务中心积极与市、区两级人社主管部门沟通协调，对《北京市工作居住证》业务办理开辟“绿色通道”，急事急办、特事特办，全力保障非京籍人才子女在京入学报名等特殊需求。

为此，我们采取了多项举措：（1）与公安部门实现数据共享，对区内涉及的1379家单位5700余张居住证按照单位、姓名分类进行整理。（2）在《西城报》、“西城就业网”、“西城就业创业”微信公众号公布领取流程、咨询电话等信息，做好宣传引导。（3）在网站增设证件查询模块，可查询是否应在我区领取证件。（4）为20人以上证件领取单位提供预约服务，前置核对环节，缩减办理时间。

今年五月，我市中小学入学报名期间，已为近20人加急办理了《北京市工作居住证》各类审批、制证等相关事项。

路 丹

西城人力社保局做好高校毕业生就业服务工作

一、与北京市劳动保障学院合作，为该校大一至大三8个班约300余名学生设立职业指导课程，区高级职业指导师亲自授课，今年3至7月预计授课64学时，帮助学生了解自身特点及职业能力，确定合理的择业目标。

二、组织辖区企业走进中华女子学院、北京工商大学、北方工业学院等院校，“面对面”为高校毕业生提供岗位信息和现场应聘机会。

三、参加京津冀区域人才洽谈会等活动，扩大服务范围。利用“高校毕业生就业服务月”活动契机，举办2场大学生专场招聘活动。辖区50余家企业提供岗位1530个，吸引近300名高校毕业生参会。现场收取简历127份，达成就业意向102人。

魏 冉

西城区召开“非公企业 2017 年引进非北京生源毕业生 预需求申报工作会”

会议邀请大成律师事务所等 48 家用人单位及北京市人才中心等 4 大中介机构参加。对 2016 年度我区非公企业引进非京生源毕业生工作做了总结，就市人力社保局部署的 2017 年度引进非京生源毕业生预需求申报工作进行了布置。

同时，对相关新政策做了通报解读。要求各单位高度重视本年度预需求申报工作，须以公平公开原则申报，切实推进新形势下人才服务工作落地见效。

孙雨

西城人力社保局做好存档党员管理工作

一、制定《存档党员党支部书记职责》、《存档党员职责》，明确党员权利义务及党务工作各项职责。

二、推进“两学一做”常态化、制度化，组织各存档党员支部书记参加党务工作培训班；1-8月，共开展存档党员支部主题活动9次，参与党员500余人次。

三、制作发放《存档党员党组织关系转入、转出公共服务事项办事指南》，方便党员办理业务。

四、调查了解生活困难存档党员情况，开展慰问工作。

截至目前，西城区人力资源公共服务中心共建立存档党员党支部129个，存档党员3301人。

张辉

西城区 2017 年下半年企业用工需求调查工作结束

此次调查共涉及区属企业 818 家，其中参保人数 200 人及以上的 442 家企业，样本全部抽取。参保人数在 200 人以下的企业 305 家，样本分层等距抽取。机关事业单位 71 家，样本随机抽取。

工作中，区人力社保局召开专项工作部署会，确定区级督导员及街道调查员，对样本内容、填写方式、调查流程等事项培训。样本回收后，对照调查内容逐条审核。共回收样本数 790 份，回收率 96.58%，样本内容合格率 100%。

魏 冉

西城人力社保局做好 2016 年度 城镇特困职工一次性医疗救助发放工作

- 一、 以电话通知、网络发布、信息推送等方式，及时准确告知参保对象医疗救助金发放标准，使其享有知情权。
- 二、 开展专题宣传活动，现场发布核发审批流程，主动接受社会监督。同时，制作提示告知单、医疗救助宣传资料，对相关政策一次性告知。
- 三、 建立医疗救助金发放台账，做好救助金财务数据核对交接工作，确保核发正确率 100%，使符合申报条件的参保人员享受应有权益。今年审批通过人数同比去年增加一倍，人均享受医疗救助起付标准 1-5 万元。

截至目前，2016 年度城镇特困职工医疗救助金已到账 29 万元，已全部完成核发工作。

罗开国

西城区举办就业宣传月启动仪式

西城区人力社保局携手新街口、月坛街道于区文化馆举办本次活动。区社会保障和就业工作领导小组部分成员单位、部分用人单位、民办培训机构、《北京日报》等媒体、高校毕业生代表、登记失业人员 200 余人参加了本次活动。

活动以发布我区五大类、17 项新一轮促进就业政策为内容，以扩大政策范围，提升政策激励，实现主动就业、促进创新创业为主旨，现场解读了新政策出台背景、特点等内容。

利用发布活动契机，区“2017 年暑期高校毕业生就业服务月”活动也宣布正式启动。活动当日，参会媒体对本次活动进行了报道，区各公共就业服务机构通过张贴海报、设置专栏、窗口咨询、网站发布、微信推送等方式，对新一轮促进就业政策进行了同步宣传，以此搭建区街社三级、线上线下、多维一体的宣传矩阵，为新政策宣传扩大声势。

活动结束后，为进一步深化新政策宣传效果，促进就业政策宣传展板，在区政府、区行政服务大厅、区文化馆、区人力社保大厦等公共服务区域进行了巡展活动。

郝伟

西城人力社保局做好存档人员退休预审工作

一、全市首创自主研发西城区存档人员退休申报预审管理系统，可依照退休预审标准化流程，规范预审工作业务事项，提升预审工作服务效率。

二、以退休预审系统为先导，筹备整合退休预审、审结两大业务模块，形成规范统一的退休业务管理大系统，实现全区养老保险业务数据共享。

三、开发退休申报人员身份证识别扫描系统，可将退休人员基本信息直接导入退休预审系统，规避手工录入数据风险。

四、实行退休申报预审工作人员实名制管理，落实预审工作各环节责任到人、留有痕迹，确保发现问题有据可查、及时更正。

五、借助区人事档案电子扫描契机，先对退休预审档案进行纸质档案、电子档案双重比对复核，再对预审通过档案进行电子扫描备案，消除了纸质档案管理风险及社保基金安全隐患。

今年全区存档人员退休预审业务量近 6000 人次，截至目前，共办理各类相关服务事项近 4000 人次。

关乙菁

西城人力社保局做好失业人员档案服务工作

一、实行工作例会制度，深化业务培训，提升工作人员业务办理能力。

二、合理配置服务资源，提升经办部门业务支撑能力。主管领导岗位前移，配合服务大厅工作人员适时应对业务高峰。

三、统筹相关部门，优化协作关系，发挥区街联动机制，将区失业人员自提转档模式简化为区街间集中转档模式，规避个人转档风险，方便群众服务。

截至目前，共转递我区失业人员档案 8400 份，为我区及外区失业人员提供各类服务 4200 件次。

李迎春 李晗

北京市召开对口支援工作表彰大会

9月11日上午，北京市对口支援工作表彰大会在北京会议中心报告大厅隆重召开。北京市委书记蔡奇、市委副书记代市长陈吉宁、国务院三峡办副主任王伟等领导同志出席大会，并为先进个人和集体颁发荣誉证书。

市委书记蔡奇会上强调，北京的各项工作具有代表性、指向性，要坚持首善标准，以更大的决心、更精准的举措落实对口支援任务。

援藏教师张大力、援疆医生李晟辉、援青项目管理办主任王雪旺、援蒙民营企业北京凯达恒业公司总经理刘长安、首都师范大学京疆学院党总支书记林广成等五位同志在会上介绍了用心用情、尽心尽力做好支援工作的先进典型事迹，他们的亲身经历、切身感受，深深感动了在场的每一个人。

市委书记蔡奇动情地说，广大援建干部职工牢记北京人民的重托，用真情、智慧和汗水全身心投入，生动诠释了“天下没有远方，有爱的地方就是故乡”的志愿情怀，树立了北京的良好形象，不愧是北京人民的好儿女。他强调，中央交给北京市的对口支援和帮扶协作任务是光荣的政治任务，要带头以“四个意识”抓好落实，探索与对接“一带一路”国家战略、疏解北京非首都功能、推进供给侧结构性改革等有机结合，推动产业、资金、技术等向受援地区流动，进一步

增强受援地区发展动力。组织开展好“携手奔小康”行动，把新增的资金、项目、举措集中到深度贫困地区，提高当地群众的参与度、获得感，努力打造民心工程和民族团结工程，深化各民族交往交流交融，努力培育中华民族共同体意识，以优异成绩迎接党的十九大胜利召开。

国家部委和北京市领导陈刚、李昭、张工、魏小东、崔述强、柳纪纲、隋振江、闫仲秋、李伟出席，北京市各区县、机关团体、社会组织代表 2000 多人参加了大会。

北京人力资源服务行业协会也派代表参加了此次表彰大会。

(仁力文并摄)



协会联合外企人力资源服务有限公司(FESCO) 参加第三届“北京社会公益汇”

9月1日，第三届“北京社会公益汇”在中国农业展览馆开幕。这次公益汇活动的主题为“社会公益、汇聚力量、有你有我、共建共享。”北京市委副书记景俊海、市委社会工委书记宋贵伦、副书记陈建领、市社会办副主任卢建等同志到展会参观检查，指导工作。

北京社会公益汇由市委社会工委、市社会办主办，每年一届，活动宗旨是“让公益走进生活”、“让公益成为社会生活方式”，公益汇立足北京、辐射京津冀，努力打造独具特色的公益性质盛会，是北京市社会公益成果每年一度的集中展示。本届展会突出现场体验、交流互动和资源对接三大特点，着重展示同大众生活密切相关的公益服务产品，并融入了“京津冀”、“冬奥会”等元素。公益汇自9月1日至3日共展出三天，超过2000家各类社会组织参与相关活动，现场设置展位近百个。

作为市级枢纽型社会组织的北京人力资源服务行业协会联合外企人力资源服务有限公司(FESCO)参加了第三届“北京社会公益汇”，并设立市级枢纽型社会组织——北京人力资源服务行业协会、北京市社会组织人才服务绿色通道、北京外企(FESCO)展位，开展现场咨询、产品介绍、资源共享

和业务对接等服务活动。

开展当天，市社工委书记宋贵伦等领导陪同市委副书记景俊海莅临协会展位，指导咨询，并与协会常务副会长张宇泉同志亲切交谈。

协会所属社会组织近百名同志参观了此次公益汇展。

（仁力文 康群摄）

在真正的管理学里，人就是全部！

“人是战略和执行的连接点，是战略成败的决定性因素”

近日，在全国组织干部学院，中化集团董事长宁高宁做了一场“组织人事工作如何服务集团战略发展”的授课，结合自己在企业的实践经验，谈了自己对战略、人才的想法。他指出，**创造价值是企业的终极目标，选人用人就是为这个目标服务**。在为何企业管理“人在上”？如何选拔人、培养人、激励人？国有企业经理人应该具有什么素质？宁高宁一一做了自己的解读。以下是宁高宁的讲话摘编。

企业战略从哪里来？

战略不是孤立的，是系统问题。战略目标的确立是一个组织成熟发展的第一项成果。举两家企业例子：阿里巴巴和腾讯。这两个公司每一家的市值几乎等于中国石化+中国移动，超过4000亿美元、差不多3万亿人民币，而中国石化和中国移动都是不到2万亿人民币的市值。阿里巴巴和腾讯的大股东，即真正拥有这两个公司的人，都不是中国人。腾讯的最大股东Naspers，是南非的，占股40%左右，马化腾占10%左右；阿里巴巴的最大股东是孙正义，日本的，占30%股权，马云只占7%-8%股权。我开玩笑说，这是典型的中国人打工打成首富。

为什么会这样？他们在最困难、最需要钱的时候，中国投资者没有人投资，**从战略来讲，没有人认识到这个公司的成长性和未来潜力。这不是赚钱问题，是战略问题。**在战略思考上，有没有真正考虑成长性，思考如何培养业务和发展潜力，而不是不赚钱就赶紧卖掉，这讲的是战略形成的动力。

我到井冈山学习，记着有个例子：毛主席在黄洋界问士兵，“往前看是什么地方”？士兵说是茨坪。“再往远看”？“是吉安”。“再往远看”？“看不到了。”“那不行，我们一定要看到全中国看到全世界。”如果是今天有人说毛主席的这个话，我们不吃惊，但那时候毛主席晚上估计都没饭吃，手里只有几十条枪的军队，**但他的战略性、前瞻性，奠定了中国革命成功的基础。这就是战略形成的动力。**

战略是什么？

战略到底是什么？**我认为，战略根本上是增长和增长方式，战略的起点是市场。**德鲁克提出，战略就是通过最有效的管理，用最小的资源达到最大回报的过程。战略的根本是一种增长方式，我们用什么样的方式、什么样的路径达成企业的增长。**对于多元化集团而言，集团总部指导各业务单元，可以运用战略思考十**

步法形成业务单元竞争战略。每年中化集团都用十步法，把战略过一遍，每年做预算前要回顾战略，看一下战略对不对，怎么做下去，是不是不该做下去了。

人在企业中的作用

在企业里，说到战略，说到任何一个业务决策时，都要假设人的存在，假设人是有力量的。**在真正的管理学里，人就是全部。**为什么？因为人是所有其它管理行为的前提。你拥有了最好的团队、最好的体制、最好的管理方法、最好的企业文化，再来说其他做事情的方法。但我们的问题是，往往这个假设不存在。我们已经决定了应该怎么做，但等我们返回来才知道，从能力到动力、到专业性都不够，这就有问题了。所以说人是管理的起点，也是终点。“以人为本”，“人在上”，“人本主义”，见物一定要思人，这实际是对管理的基本要求。

企业经理人的标准及素质要求

企业里面还有个难题，就是什么样的人是好，这几乎是全世界范围内的难题。很多人去 GE 学习过，我去学习的时候还是韦尔奇的时代，韦尔奇讲 4E，Energy（活力）、Energize（激励）、Edge（胆识和决断）、Execute（执行力），这 4E 是 GE 对人的评价。后来换了伊梅尔特，伊梅尔特把 4E 换成了专业、学习、创新和尊重人，重新解释了他对企业人评价的要求和作用。他把 GE 的战略也转变了，把 GE 过去并购、甚至金融为主的业务，转变成了需要更多的工程师，不需要更多的会计师。伊梅尔特最近被换掉了，为什么被换掉？外界认为伊梅尔特没有跟上数字化、互联网经济时代，虽然他一直非常努力地去跟，但他没有跟上这个时代，GE 的市值、股票一般。那么怎么评价一个人？对企业内部来说标准很多，包括学习、激情、团队、创新、敬业、廉洁，每个人都会说出不同的东西。

标准有什么用？两个作用：

第一，选人时有一定依据。每个标准都可以打分，比如是否诚信、是否有担当，从 1 分到 10 分来做打分，如果大家都是这个看法，就有一定的准确性在里面；

第二，如果不断推动这些标准，让大家觉得这个标准是企业追求的、是企业推崇的人，那么大部分人就会去效仿、学习，这个标准慢慢就会起到作用。

我认为企业经理人 70%是天生，30%是培养出来的。只有有这些特质的人，才能被培养出来。对我来说，**最难的是把管理者换掉，任命的时候要谈话，换掉要说对不起，我比他还难受。**所以，当有了理念性、政策性、宏观性的东西，对人的判断就变成了最难、风险最大、收益也最大的事情。标准分思想素质的标准

和工作能力的标准，这个单子可以列得非常长，企业要有意识地去不断修正、完善、使用、推动这个标准，这和执行战略密切相关。谈到标准，我以前写了一篇文章《你行吗？》，这里面写了134条，什么人可以当经理？什么人有资格做总经理？当时在公司里引起了讨论。

- 1.你精力充沛不知劳累吗？
- 2.你总觉得眼前的一切不够好，你想改变它吗？
- 3.你心里总有一团不灭的火要创建业务发展公司吗？
- 4.你不断爱观察爱学习爱研究对周围的事物有不断深刻的认识吗？
- 5.你有科学专业的原则和精神吗？
- 6.你有科学方法吗？
- 7.你真心虔诚地经历过科学系统的洗礼吗？
- 8.你是最好的专家吗？

……

比如说有一条“你能自嘲吗？”**如果不能以自嘲的方式承认错误、承担责任，你就不能带团队。**你必须和你的同事说：“兄弟，这事你做得不错，是那天我做错了，你干得比我说得好。”这样大家才能有一个可以继续工作的氛围。只有具备这些素质后，才可以尝试去做企业经理，否则不可能在长久、持续的竞争中让团队保持激情。

经理人的几个层次

企业的经理人有五种类型。

第一，守业型。守业型的经理喜欢管大公司，好像他天生就是当官的料。来了之后基本能维持住。他有职责，朝九晚五，对人也不错，不贪污不腐败，什么会都开，发言按稿念，都挺好，没问题，守住规模了。但是守住就是落后，因为别人进步了，市场进步了。

第二，效率提升型。在内部搞管理改革改善，提升效率，比如成本降低、产量提高、销售费用等这些他都管，这是效率型的，这个算不错的经理了。

第三，业务扩展型。经理人必须要有发展欲望，必须要有市场份额，必须要竞争。他会建新的工厂。他说，“你看竞争对手那谁谁谁，又提高产量了，又投资了，人家又建新厂了，我们必须得建，我们不建就落后了。”说的对吗？很对。这就属于扩展型的经理人。虽然没有真正对行业带来革命性的转变，但是也在发展。如果他运气好，所处的行业是一个发展非常快的行业，也能取得一定的成功，但并不都是这样的结果，也不知道哪天行业会转变。

第四，战略转型发展型。这种经理人会研究战略转型，特别是创新技术、行业转型，不断有新的主意出来。这种经理人不会做重复建设，不会打价格战，一定会有新的创新的东西出来，这是非常难得的经理，少见。

第五，可持续发展组织再造型。这种经理人会让组织变成一个学习型、创新型、可持续发展的组织，他在或不在都可以。组织本身从精神理念发展到业务专长的发展都非常完善，这是更少见的经理人。

这就是经理人的五个层次，越高层次的经理人越会对企业进步带来很大的推动作用。

五步组合论

五步组合论我用了很多年，是公司管理的路径和逻辑。企业是浑然一体的，但在 MBA 课程里面，变成战略、财务、人力资源、市场营销、成本会计等等不同的课程。它没有把企业管理中的逻辑关系讲清楚。就是：成本和战略什么关系？人和战略什么关系？团队和成本什么关系？技术和团队什么关系？通过五步组合论，会发现原来企业是这么循环的，有逻辑关系和前后路径。当然这种循环是动态的，同时大循环里面还有很多小循环。

第一步，选经理人。企业里所有活动最终的决策者是企业负责人。企业负责人最大的决策，就是以股东的价值取向和偏好，通过董事会选出经理人。经理人选出来，基本上 80%决定了企业命运，后面所有的事全从这里开始。

第二步，组建团队。选出的经理人一定要有比较强的组建团队的能力，也要给他一定的权利，否则没有发挥余地，做事情就会有借口，动力就减弱了。

第三步，发展战略。为什么战略不是初始就有的？因为团队是初始的，只有好团队才有好战略出来，战略不是天上掉下来，不是某个人定下来的，一定是有机、协同、充满活力的团队制定战略出来的。

第四步，市场竞争力。MBA 的课程 90%都在讲这一块，包括产品、技术、成本、价格、市场、品牌、人才、资金、营运、风险等等。

第五步，价值创造。企业是多目标的，包含了企业本身、社会以及党领导下国有企业属性带来的目标。此外，股东、员工、客户、合作伙伴，公众，资本市场……这些目标都要平衡起来。对企业的评价不是单一的，要从政治、经济、社会、客户、人文等各方面来做评价，从中才能整体看出这个企业算一个好企业或者不好的企业。这样又回到了第一步，对经理人或者团队的评价——是不是做得好？应不应该继续做下去？一旦换人，循环就又开始了。这个循环过程中的每一步都要走好，因为是乘数效应。经理人做对了得 1 分，如果做的不好 0.5 分，后面所有

的就都错了一半。如果到了团队再错 0.5 分，到发展战略就成了零点零几分了。所以企业循环过程中做到均好，才能把战略和组织协同起来。

问与答

提问：在您心目中，一个比较好的人力经理是什么样的？有什么样的特质？

宁高宁：人力资源部在企业里面很受欢迎的情况不多。有几个难处：一是真正的主要决策不是它定，二是有很多程序要遵守，三是心态上，大部分人力资源部是一种管理心态，不是服务心态。

在企业里面，**人力资源部门应该以支持业务的科学管理为出发点，而不应该以批准性的审查部门来定位。应该不断去做组织、文化、培训、疏导、传导，最终目标是支持业务发展。**

提问：您在刚才介绍中提到经理人 70%是选出来的，只有 30%是培养出来的。这个结论跟一般提出的培养人非常重要可能有点不一样。能不能谈谈您的理解？

宁高宁：**企业有战略目标、有激烈的竞争，有胜负之分。**从这个角度来说，任命人是一件非常重要的事。从我的经历来看，每个人分不同角色，有的人非常适合去做参谋，有的人可以管理好一个工厂，却做不好大决策。人们总有一种误区，比如在大街上问一个人，“协和医院缺一个外科医生，你上行不行？”他肯定说不行。“我们公司缺一个董事长，你上行不行？”那他肯定说行，没问题。为什么？因为他觉得没有什么标准，但实际上是有标准的。这就是领导力。

领导力是个非常复杂的系统概念，它要求有战略性前瞻思维、有团队带动能力，有决断、能承受压力。实际上，每年我与公司新入职的毕业生见面的时候就能看出来谁将来可能当经理。因为他有强烈的进取心，是自我激励型。

不是每个人都这样，所以选人非常重要。当然，培训的作用在于提高团队能力。每个人的个性、能力很难去改变，但放到团队中，团队的个性却可以塑造。所谓合适的人，**70%是选的，30%是培养的。真正难的就是把合适的人放到合适的位置上。**

顺义区人力社保局

一项人才工作获全国人才工作创新案例最佳案例奖 (带图一张)

今年上半年，顺义区人才中心积极参加了《中国人才》杂志为了更好展现党的十八大以来人才工作创新发展成果，为党的十九大召开营造良好舆论氛围而开展的“2017年（第三届）全国人才工作创新案例征集评选活动”。近日，《中国人才》杂志揭晓了2017年全国人才工作创新案例获奖名单，我中心的《顺义区人才大数据管理服务实践》荣获最佳案例奖。

为实现人才工作底数清、情况明，顺义区人力社保局人才服务中心按照区委组织部的要求，联合开发公司建立了覆盖全区重点产业、重点领域和重点用人单位的人力资源统计服务系统，为顺义区相关人才政策的制定提供数据支撑和法律依据。

该系统于2012年7月开始研发，同年11月正式上线。系统设置了人力资源数量采集、人才库等模块，可以掌握全区企业人力资源状况、急需人才需求情况、中高端人才信息，并收集企业的意见和建议，自动完成数据分析。2016年对系统进行升级后，结合区域人才特色，建立了“6+X”人才库，如临空经济高端人才库、京津冀三地人才库等，并在全区开

展了人力资源信息核心统计、重点统计和抽样统计工作。区规模以上及重点行业填报企业共计 1750 家，抽查中小微企业 1014 家，人力资源统计总量达 36 万 6439 人。

通过该系统对顺义全区人力资源信息统计，获得了大量第一手统计分析数据，便于区内各单位对人才队伍进行分层分类分析研究。除此之外，该系统并开发绘制了顺义人才地图，可以展示顺义企业和人才的分布，便于宏观掌握我区人才分布。

今后，区人才中心将继续按照区委组织部的人才工作指示，继续完善系统和“人才大数据”采集工作，做好信息化保障；充分运用大数据，掌握人才工作竞争的致胜法宝；制定紧缺急需人才类型目录，指导人才引进工作。

张晓红文并摄

北京协会、中国外服协会近日到访中国人科院
会商召开 2017 中国人力资源服务战略发展大会事宜

图一

图二

(说

明

词)

图三

图四

(说

明

词)

摄影 康群

顺义区举办毕业生就业创业指导培训班

图五

图六

图七

(说

明

词)

摄影 董丽娟

协会积极参加北京市第三届社会公益汇会展
北京市委副书记景俊海莅临协会展台并与张宇泉同志亲切交谈

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 康群

