

北京人才

10月25日
2019年第5期
(总第255期)

目 录

主办单位

北京人力资源服务行业协会

地 址

北京市东城区安外大街185号
(邮编100011)

电话 (传真)

64401186

网 址

www.unihr.cn

电子信箱

unihr@unihr.cn

【领导讲话】

在国家勋章和国家荣誉称号颁授仪式上的讲话 (3)

【第五届中国人力资源服务战略发展大会专题报道】

2019第五届中国人力资源服务战略发展大会在京成功举办 (4)

【政策法规】

传承“师带徒，传帮带”，职业培训机构和职业院校协同开展培训

两年培养1万名企业新型学徒 (6)

“互联网+”医疗服务将进医保 (7)

全国已有北京等19个城市设立国家级人力资源服务产业园 (8)

北京11家单位参评全国诚信机构 (8)

北京这30个岗位请猎头帮选人 (8)

【专家论坛】

高质量发展阶段我国就业形势与展望 (9)

认识到“人文红利”，本身是思想解放；实践“人文红利”

会焕发勃勃生机——人文红利：新时代的新动力 (11)

保护好汉字书写的传统 (13)

“一带一路”建设中人力资源服务业大有可为 (14)

全球经济治理中的G20机制 (16)

【新理论新情况新问题】

“云计算”助力数字经济 (17)

印度注重保障非正规就业 (18)

数字经济时代的“区块链”——专家就“区块链”

技术特点谈多维度应用 (19)

新加坡『三最』吸引全球优秀人才 (20)

培养国家认同 国外怎么做 (21)

【行业建设】

助推产业融合发展新格局 协会积极承办产业园通州园区

服务机构与用人企业专场对接会 (22)

老城区新平台，大数据引良才！

中国·营口人力资源服务产业园近日开园 (23)

深圳市人力资源服务协会近日到访北京协会 (24)

昌平区搭建『四个平台』助力高校毕业生稳定就业 (24)

西城公服中心会同街道调研档案转递及数字化情况 (25)

西城区开展就业扶贫日专项活动

——为门头沟低收入农户转移就业搭建平台 (26)

昌平人力社保局举办『人力社保政策惠企』回天地区专场培训 (26)

西城区人力社保局提前完成2019年度空岗信息采集工作 (27)

尽职尽责服务群众感激赠旗 (27)

昌平区“青年就业启航人员专题职业指导讲座活动”圆满结束.....	(28)
开展窗口业务培训提升政务服务水平	(28)
昌平区人力社保局组织高校毕业生进企业参观体验.....	(29)
西城区多举措服务残疾失业人员	(29)
西城区高校毕业生就业招聘活动首次引入“便捷式”职业测评服务 ...	(29)
西城区召开『扬帆拾贝 启梦陶然』招聘会.....	(30)
西城人力社保局强化开展系统培训提升人力资源公共服务水平.....	(30)
“2019人才服务公益行公益性政策讲座咨询 （丰台区专场）活动”成功举办	(31)
规范单位业务预约机制提升服务效能	(31)
市人才中心组织用人单位赴张家口参加 “首届（2019年）冬奥冰雪产业大型人才交流会”	(32)
西城人力社保局多举措做好“青年就业启航计划”工作	(32)
【枢纽型社会组织建设】	
协会举办“五百年来之新局面的开端 ——对中华民族伟大复兴的理解”专题报告会	(33)
协会近日组团赴山西省宁武县开展就业扶贫	(33)
【人力资源经理园地】	
北京人力资源经理委员会成立20周年纪念大会 暨亚信科技集团标杆学习活动成功举办.....	(35)
星海钢琴集团副总经理朱海燕谈“如何锻造高技能人才队伍” ——北京地区最具影响力百名人力资源经理人“京人奖” 获奖者朱海燕专访.....	(37)
【党的生活】	
弘扬铁军精神 共祝新中国华诞 ——专题党课听刘华苏将军讲述铁军历史.....	(40)
【以史为鉴】	
毛泽东的对美斗争艺术.....	(41)
毛泽东的四个『非凡』	(42)
唐宋科举制的区别	(43)
嘉庆时期八旗子弟堕落史	(44)
【史海钩沉】	
大节处不苟且的陈垣	(46)
中苏论战中的中央反修文件起草小组	(47)
【理论研究】	
关于做好2019年协会理论研究工作的通知	(48)

主管单位

北京市人力资源和社会保障局

主办单位

北京人力资源服务行业协会

顾问

王通讯

编委主任

温沁山

编委委员

张宇泉	温沁山
孙力中	果强
肖茵	张博著
侯纯辉	郭皓
赵晓慧	苏永华
郭晨昇	高勇
孙大元	刘凤英
齐宝春	王治富
王云雷	胡海峰
邓志红	曹晓勇
高蕾	黄小平
张建国	郭盛
曾凡姬	王保光
朱殿智	李云峰
李贤威	吕威
耿进友	蒋廷探
钱建新	巩珊珊
王海	侯正宇
沈志敏	

主 编 张宇泉

责任编辑 康群

编 务 杨帆

发送对象：

市委社会工委领导
市人力社保局领导
市民政局领导

会员单位

相关人力资源协会

印刷日期：11月25日

印数：600份

承印单位

上东博雅（北京）图文设计有限公司

领导讲话

在国家勋章和国家荣誉称号颁授仪式上的讲话 习近平

同志们，朋友们：

今天，在全国各族人民共同庆祝中华人民共和国成立 70 周年之际，我们在这里隆重举行仪式，将国家最高荣誉授予为国家建设和发展建立了卓越功勋的杰出人士和为促进中外交流合作作出杰出贡献的国际友人。

首先，我代表党中央、全国人大、国务院和中央军委，向今天获得“共和国勋章”和国家荣誉称号的英雄模范、获得“友谊勋章”的国际友人，表示热烈的祝贺！致以崇高的敬意！

今天受表彰的国家勋章和国家荣誉称号获得者，是千千万万为党和人民事业作出贡献的杰出人士的代表。他们身上生动体现了中华民族精神和社会主义核心价值观，他们的事迹和贡献将永远写在共和国史册上！

崇尚英雄才会产生英雄，争做英雄才能英雄辈出。党和国家历来高度重视对英雄模范的表彰。今天我们以最高规格褒奖英雄模范，就是要弘扬他们身上展现的忠诚、执着、朴实的鲜明品格。

——忠诚，就是英雄模范们都对党和人民事业矢志不渝、百折不挠，坚守一心为民的理想信念，坚守为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴的初心使命，用一生的努力谱写了感天动地的英雄壮歌。

——执着，就是英雄模范们都在党和人民最需要的地方冲锋陷阵、顽强拼搏，几十年如一日埋头苦干，为国为民奉献的志向坚定不移，对事业的坚守无怨无悔，为民族复兴拼搏奋斗的赤子之心始终不改。

——朴实，就是英雄模范们都在平凡的工作岗位上忘我工作、无私奉献，不计个人得失，舍小家顾大家，具有功成不必在我、功成必定有我的崇高精神，其中很多同志都是做隐姓埋

本 期 要 闻

★习近平在国家勋章和国家荣誉称号颁授仪式上的讲话

★2019 第五届中国人力资源服务战略发展大会在京成功举办

★高质量发展阶段我国就业形势与展望

★“一带一路”建设中人力资源服务业大有可为

★“云计算”助力数字经济

★数字经济时代的“区块链”

★培养国家认同国外怎么做

★协会积极承办产业园通州园区专场对接会

★深圳市人力资源服务协会近日到访北京协会

★协会邀请余兴安院长做“专题报告”

★协会近日组团赴山西宁武县开展就业扶贫

★北京人力资源经理委员会成立 20 周年庆典举行

★毛泽东主席的对美斗争艺术

★毛泽东主席的四个“非凡”

★中苏论战中的中央反修文件起草小组

★关于做好 2019 年协会理论研究工作的通知

名人、干惊天动地事的典型，展现了一种伟大的无我境界。

英雄模范们用行动再次证明，伟大出自平凡，平凡造就伟大。只要有坚定的理想信念、不懈的奋斗精神，脚踏实地把每件平凡的事做好，一切平凡的人都可以获得不平凡的人生，一切平凡的工作都可以创造不平凡的成就。

希望受到表彰的同志珍惜荣誉、再接再厉，

（下转 22 页）

第五届中国人力资源服务战略发展大会专题报道

2019 第五届中国人力资源服务战略发展大会 在京成功举办

2019年10月17、18日，以“守初心、创未来——探寻人力资源服务的核心价值”为主题的2019第五届中国人力资源服务战略发展大会在北京国际会议中心成功举办。来自国内各省市人社部门、各人力资源服务行业协会和国内外人力资源服务机构的近千名专业人士参会。

本次大会由人社部人力资源流动管理司、中国人事科学研究院、北京市人力社保局、北京市商务局指导，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、亚太人才服务研究院、王通讯人才工作室主办，河北、江苏、浙江、广东、重庆及广州、深圳、西安、宁波等35个省市的人力资源行业协会协办，这也是本年度人力资源服务领域层级最高的活动之一。

出席此次战略大会的领导及嘉宾有：人社部人力资源流动管理司司长孙建立、中国人事科学研究院院长余兴安，中国人事科学研究院原院长王通讯，人社部人力资源市场管理司原司长毕雪融，北京市人才服务中心主任林革、北京外企公司董事长王一谔，中国人民大学劳动人事学院院长杨伟国，全国人才流动中心原副主任陈军、北京市人力社保局原副局长张祖德，中国建设劳动学会会长鞠洪芬，北京市人力社保局人力资源市场处处长高永辉，市社工委社会组织工作处处长陈权余，江西省人社厅人力资源市场处处长韩林平，山西省人社厅人力资源市场处处长席曙光，河北省人力资源服务行业协会顾问纪烈雄等。

发展是第一要务，人才是第一资源。新中国成立70年来，我国经济社会发生了翻天覆地的变化，人力资源在其中发挥了不可替代的作用。

70年来，我国的人力资源配置方式也经历了一场巨大的变革。新中国成立时，百废待兴，国家对人才统一计划调配。党的十一届三中全会后，国家仍对人才资源采取行政调整的办法，但随着经济社会发展对人才资源配置提出了新要求。知青返城、外资来华、“下海潮”、人口流动，成为催生了人力资源服务业的四个重要源头。党的十八大以来，人力资源服务业产业规模不断扩大，统一规范的人力资源市场基本形成。

1979年，全国第一家人力资源服务机构——北京外企人力资源服务有限公司成立。至今，人力资源服务业已迎来迅速发展的第40个年头。40年来，党中央、国务院高度重视人力资源市场建设，制定出台了一系列政策措施，健全完善市场机制，加强市场监管，提高服务水平，推进统一开放、竞争有序的人力资源市场体系建设。市场在人力资源配置中的决定性作用得到充分发挥，人力资源创新创业活力得到充分激发。政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人力资源流动配置机制愈发完善。人社部日前公布的数据显示，截至2018年底，全国共有各类人力资源服务机构3.57万家，从业人员64.14万人，全年行业总营收1.77万亿元。

大会开始，人社部人力资源流动管理司司长孙建立、北京市人才服务中心主任林革代表市人力社保局、北京外企公司董事长王一谔分别致辞，对连续五届的中国人力资源服务战略发展大会的成功举办表示充分肯定和支持。随后在上海协会秘书长朱庆阳主持下，大会主题演讲围绕着“守初心、创未来——探寻人力资源服务的核心价值”展开，中国人民大学劳动人事学院院长杨伟国及

中国人事科学研究院院长余兴安应邀作了大会总结发言。余院长对此次大会给予了高度评价，会议可称得上五好：大会形式好，行业形态好，演讲内容好，参会代表好，会议组织好；并用四句话与业内同仁共勉：我们从事人力资源服务业的人们，要有高境界、高追求；要有大格局，不能自说自话；要有真本领，要有高技术赋能；要下苦功夫，要用绝大多数时间的

(2019 第五届中国人力资源服务战略发展大会组委会)

(上接 21 页)

爱国教育并不停留在书本上。为培养新一代“新加坡人”，政府规定从小学到高中每天进行升旗礼、唱国歌。更重要的是，所有学生都会在唱完国歌后宣读《新加坡国家信约》。信约一直是新加坡国民身份认同和国家精神的象征，内容简短有力：“我们是新加坡公民，誓愿不分种族、语言、宗教，团结一致，建设公正平等的民主社会，并为实现国家之幸福、繁

(青木 姚蒙 刘玲玲 梁燕 辛斌)



政策法规

传承“师带徒,传帮带”,职业培训机构和职业院校协同开展培训 两年培养 1 万名企业新型学徒

“师带徒,传帮带”,这是中国几千年来职业教育的主要模式,这种古老而朴素的延续方式是岗位能力得以衔接和传承的重要手段。如今,这一传统正被注入新的活力。市人力社保局昨天召开本市全面推行企业新型学徒制工作会议,今明两年全市将培养 1 万名左右企业新型学徒。

新型学徒将拥有“双导师”

企业新型学徒制是一种政府引导下将企业培训与学校教育相结合的新型教育模式,按照“校企双制、工学一体”方式,共同培养新入职人员及转岗职工。与传统的“师带徒,传帮带”相比,新型学徒制在传统的企业师父带徒这一模式基础上,引入了职业培训机构和职业院校协同开展培训,并由政府进行激励推动,给予政策支持和财政补贴。

企业新型学徒制将建立双导师制度,选拔企业优秀高技能人才和院校优秀“一体化”教师担任学徒培训任务,建立企业导师与培训机构教师的选聘、培训、激励、考核管理制度。

新学徒制以培养中、高级技术工人为主,培训期限 1 至 2 年,特殊情况可延长至 3 年。学徒需要与企业签订 1 年及以上劳动合同并在本市缴纳社会保险,为新招用或新转岗职工,有技能提升愿望。对开展学徒培训的企业按规定给予学徒培训补贴。普通职业,职业等级为中级的每人补贴 5000 元/年,高级的每人补贴 6000 元/年;急需职业,中级的每人补贴 7000 元/年,高级的每人补贴 8000 元/年。

学徒培训期满对学徒进行考核评价,凡在技工院校开展新学徒培训的,毕业颁发技工院校证书,其他培训机构颁发培训合格证书。

学徒制为企业储备专业人才

2015 年、2016 年,人社部与财政部先后分两批在 22 个省启动了企业新型学徒制试点工作。北京市是首批试点之一。2015-2017 年,北京市组

织了 5 家试点企业与 5 家技工院校合作,共同培养了 682 名新学徒。通过试点,各企业形成了新型学徒管理制度,深化了企校融合培养人才模式,创新培训方式缓解了工学矛盾,为试点企业技能人才创造了晋级机会,促进了企业生产效率提升,为全面推行企业新型学徒制提供了实践支撑。

北京一轻食品集团和北京轻工技师学院合作,以糕点面包烘焙工为试点专业,进行了 8 个多月的探索,试点工作出现了不少亮点。比如说,利用新型学徒制进行岗位轮换,解决了季节性用工难题。一轻食品集团旗下拥有义利面包和北冰洋汽水两大生产线,面包和饮料的生产淡季旺季互补且较为明显,饮料旺季时生产任务重,用工压力大,季节性招工难;而进入淡季后,又需要及时缩减生产设备,控制人力成本。面包车间情况相同,但淡旺季时间正好相反。根据这个生产特点,义利面包将少量饮料车间员工招收为新型学徒制学员,与面包车间学徒共同完成理论课程的学习,并利用饮料车间淡季的时间轮岗到面包车间,参加糕点面包制作岗位的实操学习和训练。这样一方面有效解决了季节性用工难题,为企业培养和储备多面手技能人才;另一方面也使员工掌握更多的职业技能。

北京公交集团针对紧缺的新能源汽车维修人员和无轨电车驾驶员两个工种,确定了公交保修分公司和公交车客运分公司作为开展企业新型学徒制开展单位,其中汽车维修专业 80 人(电车和新能源汽车方向),汽车驾驶专业 120 人(无轨电车驾驶方向)。学员均来自于企业内部新转岗员工,即由内燃机维修转岗为新能源车维修和乘务员转岗为无轨电车驾驶员。最终取得职业资格证书且年龄符合要求的人数为 173 人,合格率为 86.5%,获得政府培训补贴 130 万元。

(代丽丽)

“互联网+” 医疗服务将进医保

国家医疗保障局近日出台《关于完善“互联网+”医疗服务价格和医保支付政策的指导意见》,“互联网+”医疗服务价格将纳入现行医疗服务价格的政策体系统一管理,其中定点医疗机构提供的“互联网+”医疗服务,备案后可纳入医保支付范围并按规定支付。

未经批准不得向患者收费

依据规定,非营利性医疗机构依法合规开展的“互联网+”医疗服务,

医疗保障部门主要按项目管理,未经批准的医疗服务价格项目不得向患者收费;营利性医疗机构提供依法合规开展的“互联网+”医疗服务,可自行设立医疗服务价格项目;互联网医院则按其登记注册的所有制形式和经营性质适用相应的价格项目政策。

国家医疗保障局负责规范立项原则、项目名称、服务内涵、计价单元、计价说明、编码规则等,指导各省级医疗保障部门做好医疗服务价格项目工作。各省级医疗保障部门负责根据医疗技术发展和本地区实际,设立适用本地区的医疗服务价格项目。医疗机构将已有线下项目通过线上开展,申请立项收费的,由地市级医疗保障部门受理,符合准入条件的,提交省级医疗保障部门集中审核决策。

直接服务患者才能收费

意见明确了设立“互联网+”医疗服务价格项目的五大准入门槛。即应属于卫生行业主管部门准许以“互联网+”方式开展、临床路径清晰、技术规范明确的服务;应面向患者提供直接服务;服务过程应以互联网等媒介远程完成;服务应可以实现线下相同项目的功能;服务应对诊断、治疗疾病具有实质性效果。不得以变换表述方式、拆分服务内涵、增加非医疗步骤等方式或名义增设项目。

仅发生于医疗机构与医疗机构之间、医疗机构与其他机构之间,不直接面向患者的服务;医疗机构向患者提供不属于诊疗活动的服务;以及

非医务人员提供的服务,不作为医疗服务价格项目,包括但不限于远程手术指导、远程查房、医学咨询、教育培训、科研随访、数据处理、医学鉴定、健康咨询、健康管理、便民服务等。

“互联网+”医疗服务价格项目按公立、非公立实行分类管理。公立医疗机构提供“互联网+”医疗服务,主要实行政府调节。非公立医疗机构提供“互联网+”医疗服务,价格实行市场调节。

线上复诊按普通门诊收费

公立医疗机构提供“互联网+”医疗服务,价格包括了一个项目的完整费用,并按照属地化原则,由公立医疗机构或其所在地区的省级医疗保障部门制定。医疗保障部门和医疗机构不得因服务对象、服务区域不同制定不公平的价格标准。

公立医疗机构提供检查检验服务,委托第三方出具结论的,收费按委托方线下检查检验服务项目的价格执行,不按远程诊断单独立项,不重复收费;公立医疗机构开展互联网复诊,由不同级别医务人员提供服务,均按普通门诊诊察类项目价格收费;公立医疗机构依托“互联网+”提供家庭医生服务,按照服务包签约内容和标准提供服务 and 结算费用,不因服务方式变化另收或加收费用。

意见中明确,定点医疗机构提供的“互联网+”医疗服务,与医保支付范围内的线下医疗服务内容相同,且执行相应公立医疗机构收费价格的,经相应备案程序后纳入医保支付范围并按规定支付。属于全新内容的“互联网+”服务,并执行政府调节价格的基本医疗服务,由各省级医疗保障部门按照规定,综合考虑临床价值、价格水平、医保支付能力等因素,确定是否纳入医保支付范围。



(刘欢)

全国已有北京等 19 个城市
设立国家级人力资源服务产业园

新中国成立 70 年来，人力资源服务行业从无到有，从弱到强，已经成为国民经济体系中的一个重要行业门类。

党的十九大提出，要建设人力资源协同发展的产业体系，在人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能。国务院印发的《“十三五”促进就业规划》明确，要加强顶层设计，建设一批有特色、有规模、有活力、有效益的人力资源服务产业园，充分发挥园区集聚发展和辐射带动作用。

自 2010 年以来，人社部与相关省市陆续建立了上海、重庆、中原、苏州、杭州、海峡、烟台、长春、南昌、西安、成都、北京、天津、广州、深圳等 15 家国家级人力资源服务产业园，今年 8 月又新建了长沙、合肥、武汉、宁波 4 家产业园。

截至 2018 年底，入驻国家级产业园的企业超 2000 家，园区营业收入 1680 亿元，税收超过 50 亿元，为超过 315 万家（次）用人单位提供了人力资源服务，服务各类人员 953 万人（次）。

参评全国诚信机构
北京11家单位

近日，市人力社保局发布通知，北京11家人力资源服务机构被推荐参评“全国人力资源诚信服务示范机构”。

据了解，根据《人力资源社会保障部办公厅关于深入推进人力资源服务机构诚信服务主题创建活动的通知》要求，按照本市人力资源服务机构日常监管情况和年度报告情况，结合人力资源服务地

方标准等级评定结果、北京市人力资源诚信服务示范单位评定结果和相关单位意见,11家人力资源服务机构经各区人力社保局遴选推荐。

11 家机构分别是北京亚四达人才交流服务有限公司、北京市朝阳区人力资源公共服务中心、北京华品博睿网络技术有限公司、北京精灵时创人力资源管理有限公司、北京众合天下管理咨询有限公司、全美在线(北京)教育科技有限公司、北京市丰台区人力资源公共服务中心、北京市石景山区人力资源公共服务中心、北京今日东方人力资源服务有限公司、北京亿莱顿信息技术有限公司和北京市顺义区人力资源公共服务中心。

(代静然)

北京这 30 个岗位请猎头帮选人

日前，北京市人力社保局首次发布“使用猎头机构选聘人才岗位需求”，共计30个岗位。

本次发布的需求内容包括：用人单位名称、岗位名称、基本工作职责、联系人及联系方式等。人

力资源服务机构可与用人单位联系,进行沟通对接。

据了解，按照《关于进步发挥猎头机构引才融智作用建设专业化

和国际化人力资源市场的若干措施（试行）》的规定，本市主管部门负责搭建用人单位与猎头机构的供需对接和精准匹配平台，定期面向各类用人单位征集优秀杰出人才需求信息，并

(下转 36 页)

专家论坛

高质量发展阶段我国就业形势与展望

莫荣 陈云 曹佳

做好就业工作，不仅是当前经济工作的重点任务，也是推进供给侧结构性改革和实现高质量发展的关键所在。我国未来就业形势将在较长一段时期内呈现就业总量高位承压，结构矛盾常态常新，总体局势稳中有忧、稳中有变的基本态势。劳动力总量供给趋减、人口老龄化进程加速、宏观经济不确定性增加以及新业态发展等都将给就业带来新的挑战 and 机遇。

未来就业形势面临的机遇与挑战

就业总量高位承压，就业增长模式由增量转向增量存量开发并重。

未来相当长一段时期，我国劳动年龄人口供给进入下行通道。一方面，目前我国仍然是世界人口最多、劳动力最多、科技人才最多的国家，这是经济社会发展最大的潜力所在。在未来相当长一段时

期内，我国的劳动力供给总量仍然巨大，就业总量仍将处于一种持续中高压状态。另一方面，自 2012 年开始，我国的劳动年龄人口数量出现持续下降。2018 年的劳动年龄人口比 2013 年减少 2225 万人。这些变化表明，我国劳动力要素已经由以增量投入为主转向增量存量开发并重。在这种情况下，我国就业形势将面临双重挑战：一方面要以适度的经济发展维持规模巨大的就业人口，实现社会比较充分的就业目标；另一方面又要充分开发劳动力资源潜力，为保持经济持续稳定发展提供必要的人力支撑。

人口老龄化加速发展对就业影响将日益凸显。

老龄化带来的人力资源结构变化，主面体现为青年劳动力人口减少，劳动力资源大龄化趋势明显，老年人口规模快速扩大。这种人口结构的变化，将对就业格局产生广泛而深刻的影响。

劳动力大龄化固然有劳动者经验技术积累增厚、社会稳定性增强的好处，但大龄劳动力接受新知识、新技术的能力较弱，一旦出现失业问题，则大龄劳动者的转岗、转业、就业会更加困难。

青年劳动力的减少，也可能导致劳动力市场出现活力不足、创新意识减弱等问题。

开发利用规模日益扩大的老年人力资源，是应对老龄化社会的必然选择，也是需要面临的直接挑战。在当前劳动力供给总量仍处高位的条件下，开发老年人力资源就业将在一定程度上增加就业的总量压力；受劳动力市场内部结构分级分层限制，老年人力资源的开发并不能完全冲抵青年人力资源减少的影响，老年就业人口的增长，需要新的就业岗位和途径。

新一轮科技革命“双刃剑”效应给就业带来新机遇和新挑战。

科技革新对就业的影响既有创造效应，也有替代效应，且两种效应正在我国劳动力市场上叠加显现。从创造效应看，新技术的发展会使就业市场发生积极变化，直接创造新的岗位需求；从替代效应看，新技术的发展对就业的影响逐渐扩大，以“机器换人”等形式直接替换劳动，势必导致一些岗位被淘汰。

新技术革命会使劳动力市场岗位需求结构有所调整和优化，在一定程度上缓解普工需求的问题，也会为高校毕业生创造更多更匹配的就业机会，但同时也对人力资本提出了更高要求。如果高等教育、职业教育改革不能及时跟进，技术技能人才培养规模不能有所扩大，就业难的问题仍将难以化解。

新经济和新就业形态发展带来大量就业机会，也对劳动者权益保障提出新挑战。

共享经济等新业态的发展，营造出新的就业

增长空间，也呈现出未来劳动力市场的“新常态”：形成以开放共享随机协同为特征的新的就业资源与机会配置机制，从根本上改变了社会生产的方式和关系，为新的就业形式的出现提供了内在动力和基础。

但也要看到，这种发展同样带来了一些潜在矛盾和现实问题。例如，平台经济从业人员职业发展不稳定；人力资本支撑不足、技能结构矛盾日益突出；劳动力市场主体间权利义务的法律关系不清晰；从业者劳动保障面临诸多困扰等。为此，不仅需要抓住新经济发展机遇，开发大量适应新生代劳动力就业取向的高质量岗位，而且要避免新产业、新业态发展过程中的不稳定性带来的失业风险，防止部分低知识技能水平劳动者被甩出正规劳动力市场。

外部经济环境变化为就业带来新挑战。

当前的世界局势风云变幻，世界经济结构也处于调整与变革并进的阶段。世界经济环境和国际市场环境的剧烈变化，必然会对我国经济发展产生一定程度的冲击，进而对就业领域产生影响。其中，主要体现在两个方面：一方面是贸易摩擦对外贸导向型企业会产生直接影响，由关税增加带来的运营成本提升可能导致部分企业在短期内出现经营困难从而减少用工；另一方面，贸易摩擦的持续发展，可能导致全球价值链的重构，部分跨国企业会在全球范围内进行业务调整，给原来的就业市场带来冲击。

我国的就业形势如何适应这种大变局，如何主动作为，合理配置和高效利用人力人才资源，为我国在新一轮全球竞争中获得新的比较优势，也是急需解答的重大课题。

政策建议

虽然当前我国整体就业形势稳中有进，为经济平稳运行和社会和谐稳定作出了积极贡献，但依然需要看到我国有13.95亿人口，其中有约9亿劳动力，就业总量压力和结构性矛盾将长期存在，影响就业局势的新因素在增加，就业问题的复杂性、艰巨性、长期性依然存在。解决好就业问题是长期面临的一项重大战略任务。为此，需要针对重点和难点问题，采取有效的措施来加以解决，才能扩大就业并提高就业质量。

坚持经济高质量发展，加快培育新动能产业，

夯实就业增长的经济基础。

经济发展是就业增长的基础，要坚持保增长就是保就业的思路，以稳定、持续和高质量的经济发展为实现就业局势稳定、推进更高质量和更充分就业目标提供最坚实的保障。近年来，我国经济结构不断优化，经济韧性和回旋空间大，第三产业占比持续提高，乡村振兴战略和区域发展战略的深入实施，促进城乡区域发展更加平衡协调，消费扩大和升级拓展了国内市场，新产业、新技术、新经济蓬勃发展，落实创新驱动发展战略、持续提升大众创业、万众创新水平，为稳定就业局势提供了有力支撑。与新技术进步相伴而生的，是新产业、新业态、新模式的经济部门和经济活动的繁荣，并基于此产生能够推动和带动经济发展的新动能。在新一轮科技革命和产业变革机遇中，新动能产业对就业的促进作用尤为明显，新的产业结构和形态也得以产生和发展。为此，需要努力实现经济转型升级与就业提质扩面的互促共进，在拓展新的、更广阔的就业空间的同时，进一步提升传统行业就业岗位的质量，同时催生一批新服务、新模式、新业态。

完善就业优先政策，帮助重点群体实现稳定就业。

坚持就业导向、坚守就业底线，进一步完善就业优先政策内容和工作机制，理顺、制定和实施就业优先政策的体制机制。按照保障兜底、稳定岗位、扩容增长、优化结构、提升能力、防控风险等方面的要求，不断完善政策体系，丰富政策工具箱。在宏观层面，要将财税、金融等经济政策与就业政策衔接配套，宏观政策和其他经济社会政策的制定、调整和实施，都要将就业作为政策设计和评估的重要考量因素，为促进就业提供有效的政策支撑和保障。就业优先政策要突出重点，让重点群体实现稳定就业。

深化劳动力供给侧结构性改革，积极化解就业结构性矛盾。

从劳动力供给总量来看，要适时调整人口政策和退休政策，调控劳动力市场总量供给。在目前二孩政策基础上，进一步放开生育政策，保障未来青年劳动力的可持续供给。适时出台弹性退休制度，提高老年人口劳动参与率。研究制定老年群体重新进入人力资源市场的法律

如进一步深化市场化改革，最大限度开发就业资源和机会，重点是加快垄断行业的市场化进程，开放更多经济领域。为此，需要进一步完善创业创新扶持政策体系，提高政策可及性、针对性、有效性和延续性，让政策落地、落细、落实。

为更好地应对新技术变革和结构调整的挑战，要根据现代化经济体系建设的人力资源需求，加快培养知识型、技能型、创新型劳动者大军，化解结构性就业矛盾。加大教育培训体制的改革力度，改进教育内容和方式，加快建立终身职业培训体系，提高劳动者转换职业能力。实现职业技能培训与市场需求的良好对接，实现岗位需求和专业技能的相互匹配，提升关键业务和岗位的技能培训，使其能够真正满足市场需要。此外，还要充分发挥企业等用工主体的作用，引导职业培训更适应产业升级和企业岗位的需要。加强职业精神的培养，大力弘扬劳模精神和工匠精神。加大人事人才制度改革力度，在人才培养、使用、评价、激励等方面减少制度约束，发挥市场配置资源的基础性作用，扩大用人单位自主权，让科技人才和各类专业技术人才能够人尽其用。

健全公共就业创业服务体系是提升高质量就业的重要抓手，推进覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的全方位公共就业服务，搭建多方参与的高效协同机制，打造一张高效率公共就业服务网络。完善服务标准和服务流程，推进就业信息互联互通，大力提升就业服务标准化、智能化、便民化水平，加强就业帮扶和援助，增强劳动者获得感。

把握创新型国家建设新机遇，在资源供给、政策扶持、环境优化和能力提升等关键问题上加油使劲。推动创业工作升级，深化“放管服”改革，进一步减少资质资格审批项目，落实阶段性降低社保费率等降成本措施。同时，创造更加开放和包容的体制机制和经济社会环境，

要加快完善就业监测和失业预警体系，加强对社会就业情况的跟踪监测，及时了解劳动力流动趋势。加强就业形势监测分析，建立对重点地区、重点行业 and 重点群体的就业监测体系，建立预警机制，为国家相关政策的出台提供有效的支持和建议，防止系统性、规模性失业风险的发生。

人文红利：新时代的新动力

杨 斌

久深入的一个概念

人们最早使用“人口红利”（更准确的翻译应该是人口结构红利）这个概念，主要是描述一个国家中劳动年龄人口占总人口比重较大，抚养率较低，对社会保障支出的要求较轻，从而为经济发展创造了有利的人口条件，工作岗位对于劳动力的吸引力相对更大，整个国家的经济呈现高储蓄、高投资和高增长的有利局面。

而当人们担心中国的出生率下降、老龄化提

前，劳动年龄人口占比下降、社会保障负担快速增长，“人口红利”即将消失的时候，学者们提出了“人才红利”的新概念，来描述劳动年龄人口中的受（高等、专业）教育者比例较高，人的素质与质量较高——因此称之为人才——能够构成进一步经济增长、创新发展的动力源。

“人文红利”，则是这一系列概念的第三层，是从经济学的宏观视角，深入到管理学的微观视角。如果说人才红利之于人口红利的区分更多是劳动力因为教育提升而带来的劳动力产出的倍增的话，那么“人文红利”所描述的劳动力的素质不仅是能力和知识这些劳动基础，更看重的是劳动者的精神面貌、心智品格（对于劳动产出的重要影响）；不仅看到劳动者平均产出提升的贡献，更看到劳动者以什么样的方式组织起来形成合力的贡献。“人文红利”是更加往人的内在去看的一个概念，是从精神层面去发掘中国经济社会发展的动力，是比人口、人才更持久深入的一个概念。

这也给中国的各个层次的管理者、带队伍的人，提出了一个很有想象力的发力空间、用武之地。在人口条件、人才水平一定的情况下，人文成为了竞争的新红利之源；企业和企业、地区和地区、国家和国家之间的竞争，也就有了人文之较量！这里所说的国与国之间的人文之较量，是整体性的，关乎整个国家的经济社会发展，不同于西方学者提出的“软实力”的概念——软实力更多描述的是国际关系领域中一个国家依靠政治制度的吸引力、文化价值的感召力和国民形象的亲和力等对他国所形成的无形影响力及带来的外交优势。

近年来，中国社会更加重视人心的力量、人文的力量，重视精神力量向物质力量的积极转化

习近平总书记在2018年两会闭幕时提出，“中国人民的特质和禀赋，不仅铸就了绵延几千年发展至今的中华文明，而且深刻影响着当代中国发展进步，深刻影响着当代中国人的精神世界。中国人民在长期奋斗中培育、继承、发展起来的伟大民族精神，为中国发展和人类文明进步，提供了强大精神动力。”他特别讲到中国人民的伟大创造精神、伟大奋斗精神、伟大团结精神、伟大梦想精神，这些高屋建瓴的概括与把握，对于我们理解和践行“人文红利”

的概念，提供了指引和依循。

近年来，中国社会一个显著的变化是在改革开放促进经济发展、解放生产力、理顺生产关系的同时，更加重视人心的力量、人文的力量，重视精神力量向物质力量的积极转化。在以下几方面尤其突出：

一是信仰带来的“人文红利”。我们现在需要站在更高的层面来重新意识到信仰所带来的重要的“人文红利”。它带来的力量、带来的团结性、带来的社会行为改变，使得当人们到达彼岸后回顾的时候再去看它，这个信仰本身就具备了非常强大的现实意义，应该讲在那个时候它是对现实的一种超越。

二是愿景带来的“人文红利”。当一个组织、一个国家有这种非常清晰的、得到人们的相信并愿意付出各自巨大努力的愿景的时候，这种力量是超乎想象的。愿景要基于现实，更要发掘人们内心对于美好生活、对于共同命运、对于实现梦想充满向往的心理动力机制。空泛的过于抽象的目标很难产生出愿景动力，少数人的愿景如果不能共识化对组织也产生不了多大价值，拥有远大的愿景也要善于把它分解成看得见摸得着的里程碑成就感，这些都值得我们去思考去实践。

三是洞察人性、尊重人格所产生的“人文红利”。人口红利，说白了，是把人当人手；人才红利的人才，也不过是本领更高、产出率更高的人手。而人要被当作发展的目的、发展的主体来看待时，就实现了升华。实事求是地说，在改革开放的前期，当时增长的压力巨大，劳动力温饱问题尚未解决，存在着将人作为实现目的的工具、确保增长的手段的权宜之计。得益于改革开放打下的基础，我们有了在此基础上达到更高阶段的可能性。洞察人性、尊重人格的“人文红利”是需要一些基础的，否则只是清谈、奢望而已。

说到“人文红利”，我想到了一组词——领导力、企业家精神、工匠精神、体育精神、主人翁精神等。这些词都抽象地概括了优秀者、卓越者所具备的一些特质、特征。这些词也都寄托着人对于更美好的人、更美好的生活的一种向往、一种追求。

我们不该把这些词神秘化、专属化、传奇化、

天赋化，它们都不是少数人的专属，也不是天赐特权，而应落实到每个人的培养和发展中，使之成为“人文红利”的力量。

借用“红利”这个经济学概念来探讨人才红利和“人文红利”，实际上已经不是“红利”概念本身所能涵盖，但因为人口红利概念深入人心，成为人们解释中国奇迹的一个术语、一

个逻辑，所以才借用“红利”这个词，并延伸这个逻辑。认识到“人文红利”，本身是思想解放；去实践“人文红利”，会焕发勃勃生机。新时代，发掘利用“人文红利”大有可为，应该着力而为，使之服务于中国梦的伟大实践。

(作者为清华大学副校长、经济管理学院教授)

保护好汉字书写的传统

近日，相声演员岳云鹏在社交媒体上发布了一则手写的招聘广告：女儿的作业，尤其是英语作业，让他崩溃，故想找一名辅导老师。在众多留言中，岳云鹏的搭档孙越的话让人莞尔：“顺手再找个语文老师……”原来，岳云鹏在写“聘”字时，涂了又写、再涂再写，最后仍没写出来，不得已写了汉语拼音。孙越调笑的是，岳云鹏自己应该补习一下语文。

岳云鹏曾言及，他初一就辍学了。但作为很多人喜欢的艺人，尤其表演的还是展示汉语表达魅力的

相声，岳云鹏连这短短几十个常用字都不能正确、流利地写出来，确实不足称道。不过，我们每个人扪心自问一下，即便你经历了从小学到中学再到大学的系统学习，甚至于你日常从事的就是编辑、校对等直接与文字打交道的工作，让你手写一段文字，你能做到没有纰漏地写出来吗？

书写是一种要求很高、也很重要的认知能力。在认知科学中，有一个词语叫“失写症”，是指脑损害引起的原有的书写功能受损或丧失。在教育学中，“读写困难症”也很常见。有数据显示，全世界有 10%-20% 的人存在不同程度的读写困难。

“失写症”“读写困难症”都是人在生理和心理方面存在的认知障碍，而在信息时代，随着人们越来越依靠电脑和智能手机中以字母为

基础的输入法，“提笔忘字”成为了更加普遍的书写障碍。有人说，计算机已经成为“手写体的诅咒”。当前，越来越多的人通过快速、便捷的键盘敲字代替一笔一画的书写，电子邮件、短信、图片等标准、高效的信息传输方式让手写体显得愈发稀缺甚至有点另类。难怪有观察者说，“字体失忆症”已经成为各种文字书写遇到的重大困扰。

对于汉字而言,由于自身的特点,“提笔忘字”的现象可能更加突出。语言文字学家将文字的发展分为三个阶段:表形、表意和表音。在应用较为广泛的文字中,拉丁字母、斯拉夫字母、阿拉伯字母、印度字母等皆属于表音文字,汉字则属于表意文字。表音文字一般是通过字母的排列组合来读、写,有很强的规律性。比如,我们学习英语单词时,学会了拼读规则,很容易就能掌握。而汉字是一套独特的符号系统,其音、形、义有诸多讲究,读、写规律性不强,人们识字、写字主要就依靠反复的读写训练。正因如此,汉字、汉语被认为是世界上最复杂、最独特的语言文字体系。

不过，汉字本身的复杂，不应该成为一些人“提笔忘字”的借口。作为中国人，能进行基本的汉字书写是最起码的文化要求，保护、传承汉字书写传统是每个人应该承担起来的职责和文化使命。

每一种文化的形成、演进，都离不开认知革命。我国古代典籍记载，仓颉用汉字完成对天地万物的编码后，“终止结绳，天降谷雨，鬼哭龙藏”，中国文化向前跨出了一大步。

此后，甲骨文、金文、篆书、隶书、草书、楷书、行书等次第登场，从车同轨、书同文到唐诗、宋词，再到今天的网络用语、独特表达，汉字像丝线把中国文化完整地串了起来，又似

胶水把中华民族牢牢地黏合在一起。

而每一个时代的中国人，不管是两千年前私塾里手握毛笔开蒙的幼童，还是今天学校中用铅笔学写汉字的一年级学生，都是从一笔一画开始，逐渐完成自己中国文化传播人的身份确认。我们常说：“字如其人，人如其字。”对于每一个中国人而言，汉字书写赋予了其文化上的规定性。

信息时代，我们迎来了又一次认知革命。不管是电脑上的实体键盘还是智能手机上的虚拟键盘，未来其使用频率会大大超过笔的使用频率。而且随着语音识别技术的发展，人们将来或许连拼音输入法都不需要了。每个汉字都有特定的笔画，汉字书写需要牢记笔画顺序并进行反复练习，如果根本不需要写了，书写所承载的文化遗产又该如何延续？可以说，重视、应对文字记录方式发生变化带来的“汉字失忆症”，是当前及未来

文化保护、传承中的重要议题。

俗话说：“用则进，不用则退。”要减缓“提笔忘字”现象蔓延的速度，最好的方法就是多进行书写练习。很多人的书写习惯都是在学校，尤其是中小学养成的，因而，学校的写字训练非常重要。有学者建议，可以在语文考试中适当增加汉字书写类的题目。除此之外，还应加大关于汉字的知识和审美教育。如今，书法已经走进不少地方的中小学课堂，一些学校还开展甲骨文讲座、书写比赛等，这些都是激发学生书写兴趣的有益方式。

对于成年人来说，闲暇之时不妨放下手机，将写字作为缓解压力、陶冶情操、提升审美感知的方式。几千年的优秀传统文化是我们的文化宝库，而汉字就是打开这个宝库的钥匙，我们要保管好这把钥匙。

(方泽谭)

人力资源服务业大有可为
“一带一路”建设中

自 2013 年“一带一路”倡议提出至今，“一带一路”建设不断深化。截至 2018 年末，我国累计同 122 个国家、29 个组织签署了 170 份政府间合作文件，通过双边合作、多边合作、贸易协定、资金融通等多种方式，在政策、贸易、资金、设施、民生等多方面取得显著成果。今年政府工作报告中多次提及“一带一路”建设，相关政策持续发力。

“一带一路”建设在给各行业带来巨大发展利好的同时，也给人力资源服务行业带来了新机遇、新要求。人力资源服务行业企

业应当抓住机遇，在助力客户企业获得政策和产业红利的同时，也为自身赢得发展先机。

人力资源服务与“一带一路”建设中的哪些行业有关联

受益于“一带一路”的行业主要为基础设施建设、

家电、机械、能源、高端制造、贸易、物流、旅游业等。其中，与建筑及基础设施建设、交通运输、机械设备及配套设备制造、原材料相关的行业受益最多。2019年“一带一路”峰会后，建筑、建材、机械、交通运输等行业上市公司的海外订单有望迎来持续上涨。

那么，上述行业需要哪些类型的人力资源服务呢？

从“一带一路”利好行业来看,基础建设、家电、机械、能源、高端制造、贸易、物流、旅游业等行业,均与人力资源服务行业高度相关。

与基础设施建设相关的是人力资源服务中的劳务输出与基建承包服务。“一带一路”的基础设施建设所涉及的建筑、建材等细分领域，需要大量的基建劳务工，人力资源服务行业中不乏与基建行业龙头企业有合作机会的机构，甚至有些人力资源服务机构有相关基建资质，这就有了与基建龙头企业合作、开展基建业务的可能性。所以，人力资源服务行业不仅仅有劳务输出的业务机会，还可能有基建承包的业务机会。

与物流行业相关的是劳务输出服务。从“一带一路”进出口产品的体量来看，物流行业起着重要的作用。物流行业是与人力资源服务行业高度关联的行业，并且在很多人力资源服务

机构业务中，涉及物流行业的业务占比份额较大。目前，人力资源服务机构与物流企业的合作，主要是在投递、揽包等环节。因此，人力资源服务机构在物流行业积累了大量的经验，且拥有大量的物流行业外派员工。从长远来看，物流企业在“一带一路”沿线布点，涉及到货物清查、货物运输、货物搬运等环节，需要大量的劳务用工。人力资源服务业就可以利用积累的经验和人力，对在“一带一路”沿线布点的物流企业输出大量有物流工作经验的外派员工，助力物流行业蓬勃发展。

与高端制造行业相关的是劳务输出、解决劳动争议、战略咨询等服务。制造业也是与人力资源服务高度相关的行业。在“一带一路”建设过程中，高端制造企业沿线布局国际业务，一方面需要人力资源服务机构帮助引进高端技术人才，另一方面也需要人力资源服务机构输送会基础操作的普工，更重要的是，需要深谙当地劳动用工法律、商业政策的人力资源服务机构，帮助企业解决劳动争议、提供发展战略咨询。这对人力资源服务机构提出了较高的要求。

“一带一路”为人力资源服务行业提供了何种机遇

人力资源服务行业与“一带一路”建设相关的各行业都有充足的业务合作空间，在这个背景下，人力资源服务业应从中看到新的机遇和新的要求。

其一，受益于“一带一路”建设，沿线国家市场逐渐开放，离岸外包市场规模迅速扩大，具备离岸业务资质的人力资源服务机构迎来“走出去”良好时机。我国服务外包市场中，离岸外包业务占据较大份额。2017年，我国离岸外包市场占比为63%，业务范围扩大至200多个国家和地区。随着优质中国企业沿线布局业务、沿线国家市场逐渐开放、企业的海外经营对跨国人力资源的需求变化不断加快，具备离岸业务资质的人力资源服务机构可在沿线国家设立分支机构，大力开拓国际市场，构建全球服务网络，为我国企业走出去承接国际服务，提供有特色、精细化的人力资源服务。

其二，与国内的基建、物流、交通行业等行业的企业有深度合作的人力资源服务机构，可跟随客户单位同步“走出去”。“一带一路”

建设对国内基建、物流、交通、电子商务等行业是重大利好，国内某些人力资源服务机构与这几个行业中的某些龙头企业前期有深度合作。客户单位若因“一带一路”建设走出去，与该客户单位有合作的人力资源服务机构便可随机走出去，实现双赢。

其三，人力资源服务机构可充分发挥人才引进与培育的桥梁作用，为“一带一路”建设物色合适人才，打造国际化人才高地。“一带一路”必定推动更多的中国企业走向世界舞台，不同的中国企业就会产生不同的人力资源管理问题。这其中，不仅仅表现在能否为项目招聘到合适的人才，还表现在能否留住人才、培养人才。正是由于在“一带一路”大背景下，不同企业在人力资源管理上存在差异化需求，所以人力资源服务行业不仅要发挥人才补给的作用，还要能够提供更加多样化的人力资源服务。此外，人力资源服务机构还要具备物色稀缺人才的能力，为高端制造业提供高技能人才。

人力资源服务行业如何助力客户企业发展

随着“一带一路”建设的不断推进，我国企业海外经营对跨国人力资源的需求变化不断加快，跨地区、跨行业的中小企业发展越来越多地受到人力资源问题的影响。人力资源服务机构应相机而动，围绕社会和市场的需求，打造综合服务平台，为各行各业提供人力资源保障。

开展专题培训。人力资源服务企业要为客户提供就业政策准入、技术标准、人才供求信息等方面的咨询和培训服务；围绕客户关注的焦点问题，开展多层次专题培训，帮助客户企业提升经营管理水平和国际竞争能力。

开展“中国品牌海外推广计划”。人力资源服务企业可以围绕提高中国品牌的海外影响力，为客户提供战略咨询、人力资源规划、涉外法律服务咨询等专业服务。可以先考虑从某一个或几个方面的专业服务入手，如专门进行培训、咨询、外包、人才寻猎、评鉴等，再扩展为“一站式”综合服务平台，为客户提供优质服务、核心动力和高附加值的支持，引导客户增强品牌意识，提升品牌管理能力。

建设“一带一路”劳动用工法律法规库，引导企业规范境外经营行为。由于“一带一路”沿线涉及到多个国家，各个国家劳动用工法律不一，

中国企业无论是走出去承接国际业务，还是沿线跨国承接国际业务，皆需了解承接业务所在国家的劳动法律法规。由有经验的人力资源服务企业构建“一带一路”劳动用工法律法规库便显得相当重要。国内人力资源服务机构可联合沿线国家人力资源服务机构，共同构建“一带一路”劳动

用工法律法规库，为客户和沿线国家、企业开展业务合作提供法律服务与支撑。其中包括：引导客户遵守所在国法律法规，尊重当地文化、宗教和习俗，保障员工合法权益，做好风险防范，坚持诚信经营，抵制商业贿赂，等等。

(胡小玲)

G20 机制
成立于 1999
年，前 9 年
仅为每年一
次的财长与
央行行长会
议，未能

全球经济治理中的 G20 机制

堡峰会发起设立了《强劲、可持续和平衡增长框架》，做出多项承诺。G20制定了中

在国际经济体系中发挥实质性作用。2008 年国际金融危机爆发后，G20 机制升级为领导人峰会，成为全球经济治理的首要平台，并在多方面取得丰硕成果。

加强政策协调，有效应对国际金融危机

国际金融危机爆发后，G20 于 2008 年 11 月召开首次领导人峰会，通过峰会形式加强政策协调，探讨金融危机的全球性解决办法。在短期政策方面，G20 达成共识，在保持有助于金融可持续性发展政策架构的同时，利用财政和货币政策措施刺激国内需求；帮助新兴市场和发展中国家在金融困难时期获得资金支持；发挥国际货币基金组织 (IMF) 在应对危机中的重要作用，要求其提供短期流动性支持。

在中长期内，G20 承诺采取行动，为金融业建立更强有力的、更具全球一致性的监管框架。G20 建立了金融稳定理事会，由其与 IMF 合作监测全球宏观经济和金融风险，并提出解决方案；同时，努力构建全球金融安全网。在为国际金融机构扩充资源方面，2009 年伦敦峰会同意为 IMF 和世界银行等多边金融机构提供总额 1.1 万亿美元资金，其中 IMF 资金规模由 2500 亿美元增至 7500 亿美元；2012 年洛斯卡沃斯峰会上，G20 再次向 IMF 增资 4560 亿美元。

设立《增长框架》，推动世界经济持续复苏

国际金融危机爆发后，G20 各成员为恢复世界经济增长而共同努力，形成了有史以来规模最大、协调性最强的财政和货币刺激计划。2009 年匹兹

期政策框架，共同评估各国国内政策框架整体上对全球增长水平和模式的影响。在相互评估结果的基础上，领导人考虑并同意采取行动以实现共同目标。在 2014 年的布里斯班峰会上，G20 制定了到 2018 年使 G20 整体 GDP 额外增长 2% 的目标。

改革国际金融机构，提升新兴经济体代表性和发言权

G20 持续推进布雷顿森林机构改革，使其能够更加充分地反映各国在世界经济中不断变化的权重，提高其有效性。历次 G20 领导人峰会均强调，IMF 份额分配应更好地反映 IMF 成员国在世界经济中的相对权重，并保护最贫穷成员国在 IMF 中的发言权和代表性。匹兹堡峰会决定，将新兴市场和发展中国家在 IMF 的份额至少提高 5%，在世界银行的投票权至少增加 3%。在 2010 年的多伦多峰会上，G20 核准了世界银行投票权改革方案，使发展中国家和转轨国家投票权自 2008 年以来增加 4.59%，并承诺继续推进改革，最终实现发展中国家和发达国家平等分享投票权的目标。G20 达成了“所有国际金融机构领导人和高级领导层均由公开、透明、择优的程序任命”的共识，并推动国际金融机构加强职员多样性。G20 要求，IMF 特别提款权 (SDR) 货币篮子的构成应反映各国货币在全球贸易和金融体系中的作用。2016 年 10 月，人民币将被正式纳入 SDR。

多措并举，促进贸易与投资

贸易和投资是促进增长、提高民众生活水平

(下转 25 页)

新理论新情况新问题

“云计算”助力数字经济

流动无人售货车会避让行人；只要扫一扫脸，无人物流驿站就会自动开门，并在屏幕上显示快递包裹位置；混合现实交互系统能体验虚拟花洒水压、按摩浴缸力度甚至温暖水流……作为数字经济领域的盛会，每年的阿里巴巴“云栖大会”都是中国云计算产业的一次集体亮相。数据显示，今年已成为云计算产业“拐点”，在云上的资源消耗比重首次超过了线下数据中心的投入。

过去10年间，云计算已经在关键技术和应用规模上实现对传统IT的全面超越，云、大数据、智能物联网和移动协同正在引领时代发展。以数据为中心的云计算，为如今以数据为关键要素的数字经济架设起了一座桥梁。

“芯”之所向的新能量

阿里巴巴首颗自研芯片亮相，是今年“云栖大会”的重头新闻。阿里巴巴集团首席技术官张建锋现场展示了这款名为“含光800”的人工智能芯片，在业界测试中，它的推理性能比目前业界最好的人工智能芯片性能高4倍；能效比是第二名的3.3倍，可谓“最强大脑”。

张建锋介绍，“含光800”已开始应用于阿里巴巴内部核心业务，“拿‘拍立淘’功能来说，打开手机淘宝，拍张照片，就能在淘宝上找到类似商品。‘拍立淘’商品库每天新增10亿张商品图片，使用传统GPU（图形处理器）算力识别需要1小时，使用‘含光800’后可缩减至5分钟”。基于“含光800”的人工智能云服务随之上线，比传统GPU性价比提升100%。

为什么需要更强大的芯片？“含光800”的“生身父母”——平头哥半导体研究员孟建熠表示，“大智云联”（大数据、人工智能、云计算、物联网）快速推进，数据时代正加速到来，“第

三方研究机构数据显示，到2025年，每人每天与包括手机、智能家居、车联网等在内的联网设备互动次数将高达4800次，产生65G数据。数据已成为未来产业的基础原材料，拥有强大的‘芯’才能推动数据服务加速创新”。

数据打通的“样板间”

“云上未来”，算力提升只是基础，更重要的是“算什么”，也就是数据如何在云上产生价值，先行一步的智慧城市成为数据打通的“样板间”。浙江省大数据发展管理局局长金志鹏介绍，“比如申请往来港澳再次签注，以前要填写3项信息、提交4项材料，办理要半天时间；如今只要身份识别后就可以瞬间申请成功。只要凭一张身份证，在浙江就能办理385项民生事项”。

“数据跑腿”得益于云上“打通”，浙江42个厅局全系统建在云上，172亿条数据归集起来。

“过去，到A部门办事需要B部门出具证明；现在，两个部门都在云上，只要数据打通，老百姓就不用再重复提交证明材料。目前，浙江一个月发生1200万次共享数据调用，这就意味着少开了1200万份证明。”金志鹏说。

云上数据的价值还体现在社会成本的降低。杭州市委书记周江勇表示，杭州有200多家医院实现了先看病后付费，“从实践来看，1万多笔就医费用只有两笔没有按时付费。这背后就是信用体系在发挥作用，老百姓看病的时间成本减少了，社会治理成本也大幅度降低了。

云上数据产生价值，还意味着决策水平提高。红杉资本合伙人车品觉认为，通过对智慧城市中庞大数据的挖掘和分析，能形成新的“智慧”。阿里巴巴集团数字政府事业部负责人许诗军则表示，数据打通意味着基层公共服务也能拿到其所需数据，从而有助于决策。

向智能化进军

以算力为基础，以数据为资源，“云上未来”正向智能化进军。如今，人工智能每天在阿里巴巴被调用超1万亿次，日处理图像10亿张、视频120万小时、语音55万小时、自然语

灌一次。”该公司董事长马铁民表示。

智能化技术甚至可以完成“不可能的任务”。蚂蚁金服总裁胡晓明介绍，“我在西安吃羊肉泡馍，店主告诉我，他在网商银行贷了8万元，不用求人借钱就能做生意”。网商银行是国内第一家“云上”银行，通过大数据和云计算构建的信用体系，甚至可以给路边摊贷款。未来，云计算将对数字经济产生巨大影响。



根据国际劳工组织的定义，非正规就业是指雇员缺乏劳动合同、社会保险和带薪假期的雇佣状态，包括兼职、临时、自雇、外包、家庭工人和季节工等雇佣形式。

根据国际劳工组织的研究，在人均 **GDP** 较低的发展中国家，非农就业中的非正规就业比例相对较高。2017 年，印度的人均 **GDP** 不足 2000 美元，非正规就业比例达到 90% 以上。非正规就业大量出现的主要原因包括以下几点：一是印度人口的大量增长和很多人口从农村向城市迁移，造成了劳动力市场的工人过剩，并

的关注来解决。

为了解决非正规就业的各种问题，印度政府成立了“国家非组织化/非正规部门企业委员会”。该委员会在2007年发布了《关于非正规部门生存状况和工作条件的报告》，提供了印度非正规就业的整体情况分析，并提出了包括逐步建立健全非正规就业领域的社会保障制度、实施非正规就业人员的特殊帮扶计划和设立“非正规部门国家基金等在内的13条具体政策建议。针对女性在非正规就业中的弱势地位，印度还成立了“自雇及非正规部门女性劳动者国家委员会”以进行相关对策研究。

在立法方面，印度通过《同等报酬法》和《非组织化部门社会保障法案》等法规，以制度框架维护非正规就业人员的工资收入和其他权益受到一定保障的权利。在社会共济的保障体系方面，互助型的公众储备基金、非正规部门行业工会的健康福利项目、地方设立的非正规就业人员的福利基金等，可以为非正规就业人员提供养老金、医疗补助金、生育补助金、伤残补助金和死亡抚恤金等社会支持。

印度还组织实施了专门的项目，如“农村劳动力公共工程就业项目”“总理农村计划项目”和“职业技能开发项目”等，以支持非正规就业人员获得更多的就业机会、更多工资收入以及技能培训机会。印度还存在一些社会性的团体致力于改善非正规就业人员的工作和生活状况，比如“自雇妇女联合会”是在律师、学者、社会服务机构人士等的支持下成立的，用以解决非正规就业女性的订单不足、工资过低和缺乏社会保障等问题。

(范璐璐)

数字经济时代的“区块链” ——专家就“区块链”技术特点谈多维度应用

中共中央政治局 10 月 24 日就区块链技术发展现状和趋势进行第十八次集体学习。中共中央总书记习近平在主持学习时强调，区块链技术的集成应用在新的技术革新和产业变革中起着重要作用。我们要把区块链作为核心技术自主创新的重要突破口，明确主攻方向，加大投入力度，着力攻克一批关键核心技术，加快推动区块链技术和产业创新发展。

什么是区块链？区块链现在有哪些应用？区块链产业前景如何？就这些读者关心的问题，记者采访了相关专家。

新的产业形态正在形成

“‘区块链’这一概念，早在 2008 年就提出来了。作为分布式数据存储、点对点传输、共识机制、加密算法等计算机技术的新型应用模式，区块链具有去中介化、可追溯性好、难以篡改等特点，近年来受到全球的广泛关注，新的产业形态正在随之形成。”中国电子学会数字经济研究室副主任凌霞告诉记者。

“区块链产业的形成，一度与比特币的诞生和发展密不可分，但区块链并不等于比特币等数字货币。在比特币等虚拟货币的热潮逐渐消退后，各国已开始意识到区块链作为新兴底层计算技术的真正价值所在，纷纷加快战略布局。”中国电子学会研究咨询中心主任、区块链分会秘书长李颀说，从全球来看，区块链应用场景已基本实现从起始的数字货币和矿机制造向金融服务的延伸，目前向着供应链、数字版权、食药可追溯等多个领域发展。

据中国电子学会统计，2017 年全球区块链产业规模为 52 亿美元，2018 年为 78 亿美元，预计 2019 年全球产业规模将达到 120 亿美元左右，从 2013 年至 2019 年的年均增长率超过 60%。

蚂蚁金服副总裁蒋国飞表示：“区块链”是数字经济时代的产物，“当前全球正快速进入数字经济的时代，各行各业都在数字化。在此

过程中，区块链让数字资产实现可信流转，智能合约在区块链中发挥了重大作用，上链量将是数字经济发展的重要指标。”

在数字票据、物流航运等领域有应用空间

“区块链产业主要由围绕区块链技术及其衍生出的产品、应用和服务。”凌霞介绍，区块链产业既包含区块链本身的硬件制造和软件研发，也包含应用区块链技术所形成的一系列细分行业，涉及制造、金融、医疗、供应链、物联网等多个领域。

“美国、德国、荷兰、新加坡等国家已经开始围绕区块链部署多维度应用，物流跟踪、生产制造、能源结算、慈善管理都是其中的重点领域，将区块链与实体经济发展、社会福利增加等公众需求紧密结合在一起。”李颀说。从我国来看，数百家以区块链为主营业务的企业涵盖了产业链上游的硬件制造、平台服务、安全服务，产业链下游的产业技术应用服务。

“据中国电子学会统计，2017 年我国区块链产业规模为 21 亿美元，2018 年为 29 亿美元，预计 2019 年将达到 42 亿美元左右，2013 至 2019 年的年均增长率超过 65%。”李颀表示，伴随着数字票据、资产托管、物流航运、食药安全溯源、数字内容版权等领域区块链应用及改造需求的大幅增加，众多区块链解决方案提供商将展开激烈的竞争。

浙江省财政厅财政票据资深专家蓝一鸣表示，区块链在数字票据方面的应用前景广阔。因为票据在流转方式上与区块链天然契合，近些年，政府一直在考虑利用区块链进行票据电子化改革。以浙江省为例，税务发票、财政票据的平均每年开票数量高达 8 亿份。

技术框架仍处“婴幼儿”阶段

据了解，区块链技术诞生有 9 年了，但在全球的商业化应用规模还有限。对此，李颀表示，区块链技术框架相比 5G 等技术而言，仍处于“婴

“另外，区块链的基础设施建设及规模化应用尚需时日。区块链的正常运行要涉及诸多同步优化和实时转化问题，在区块链上记录相关信息也需要多方参与并数据同步。从目前情况来看，相关硬件和软件的建设仍需较长时间，超大容量的区块链存储系统暂时还难以实现。”李颀说，而且区块链的去中心化和去中介化特质使得行业监管更加困难，其技术特点决定了不能够被任何单一的个人或机构拥有和控制，即使从法律上确认区块链组织或项目的创建者必须承担所有可预见损害的连带责任，但也很可能因为创建者的匿名和数量众多而难以确定主要责任人。有可能难以追踪有计划的洗钱活动，也对现行税制的严密性构成挑战。

“全球主要国家已经开始围绕区块链技术，在物联网、智能制造供应链管理、数字资产交易等重点领域积极部署应用。”中国电子学会数字经济研究室主任张雅妮表示，我国区块链

李颀表示，推进区块链和经济社会融合发展，应该加强基础理论与技术研究，重点支持区块链存储、加密、共识和跨链等关键性技术的研发与应用，着力促进关联区块链技术的跨学科共性基础研究与交叉学科应用研究。另外，要高度重视技术生态培育，整合政府、高校、企业、行业组织等资源优势，建设完善区块链创新生态。加快推动 5G 与区块链融合发展，充分发挥 5G 的低时延、高速率、低成本的特点，提升区块链系统效率。

“还应该加强法律法规与行业监管，增强区块链技术的可控性和对区块链平台的自主掌控权。进一步研究推出区块链在投融资、智能合约、资产证明等领域的法律法规，维护区块链产业生态的良性运转，降低相关企业的合规性风险。”李颀表示，应该持续加强规范国内数字货币交易所，严控场外交易，严厉打击洗钱、诈骗、传销等行为，加快研究推出数字货币交易监管措施。

发本国现有人才资源, 另一方面通过多种措施积极从海外招才引智, 同时通过加强国内的人居环境吸引人才。

“人才立国”，充分开发本国人才资源。新加坡政府自独立之初，就一直重视教育和培训，并全面致力于培养三支队伍。重视基础教育和继续教育，培养高素质的劳动力队伍；重视“精英教育”，培养高层次精英人才队伍；重视将科技成果转化成为生产力，培养本地科技企业队伍。新加坡拥有众多学府和研究机构，而且加强了行业、学院和研究机构的长期紧密合作。

-20-

“宜人环境”，吸引人才居住。新加坡有着完善的城市规划、宜人的生活环境、良好的治

培养国家认同 国外怎么做

为培养本国国民对祖国的认同，为给民众上好爱国这一课，很多国家都有比较突出的做法。

据统计，2018年德国共有2080万人拥有移民背景，其中1090万已加入德国籍。“不管是什么动机移民德国，德国政府都会从他们一进入德国就开始国家认同教育。”德国社会学者马塞尔说。

德国中小学把“国家认同”纳入课程。一是从宪法等内容入手，让孩子们有国家观、价值观。二是从幼儿园到小学，老师会通过常识课，让孩子们认识家乡的街道、河流、古迹等。

安环境和先进的医疗条件，这些都为吸引人才提供了良好的人居环境。最近，新加坡被著名的美世人力资源咨询公司评为亚洲生活质量最高的城市。而根据环球人力资源信息及顾问机构的一项调查显示，新加坡是最适合亚洲外籍人士居住的城市。

这些人才战略帮助新加坡政府引进和培养了大量国家高层次科技人才，大大提升了新加坡在科技等多领域的领先地位，促进了经济的飞速发展。目前新加坡正致力于建立知识型经济发展模式，其最新的人才发展目标是建立熟练知识性劳动力群体，提升人力资本结构，加强创新成果的交流与应用。

(马晓东)

建设和家园部”，突出“家园”概念。这一改名能让人立即联想到德国啤酒、香肠、莱茵河、阿尔卑斯山等文化要素，显示德国政府希望民众有国家认同感。

对于今年 10 岁的马里兰州小学生里奥来说，早上参加学校组织的效忠宣誓活动是他每天上学必经的一个环节。全班学生在老师带领下，面对国旗，右手放在左胸前，宣读誓词：“我谨宣誓效忠美利坚合众国国旗及效忠所代表之共和国，上帝之下的国度，不可分裂，自由平等，全民皆享”。里奥的课程中并没有思想政治教育，不过从一年级开始，里奥所在学校就开设有“社会研究”课程，其内容实际上就是基本的国民教育、政治和历史教育，比如“五月花”号轮船、独立战争、总统与政府的职能等。

进入高中，历史课更加深入。有调查显示，在欧美发达国家中，美国人对祖国的认同感和自豪感最强。这种认同感是从小开始培养的。以童子军为例，它是对美国青少年产生影响较大的校外组织之一，也是美国国民教育的一部分。起潜移默化作用的还有很多。美国 10 个全国性公共假日，一半与爱国主义有关。独立日、阵亡将士纪念日、退伍军人日、马丁·路德·金日等，与众多以杰出人物命名的地名、建筑

-21-

老城区新平台，大数据引良才！ 中国·营口人力资源服务产业园近日开园

硬实力、软实力
归根到底要靠人才实力！
为全力打造人才引进高地
促进城市人才集聚和产业升级
营口人力资源服务产业园应运而生！



辽南首个人力资源服务产业园——中国·营口人力资源服务产业园，于10月28日上午举行开园仪式，52个服务业优质项目投入运营。市委书记、市人大常委会主任赵长富，市委副书记、市长许桂清等领导出席开园仪式。北京人力资源服务行业协会创始人、协会书记张宇泉，上海人才服务行业协会秘书长朱庆阳等应邀出席开园仪式。

营口人力资源服务产业园位于站前区的原营口市“老三馆”，即营口市图书馆、档案馆、科技馆迁出后的闲置楼宇。产业园打破“政府大包大揽”的引才惯性，搭建人力资源服务产业平台，靠专业化、市场化，打造氛围更好、服务更精的“人才港”。

园区建筑面积2.4万平方米，共分“公共服务区域”“BPO职场区域”“总部经济办公区域”“综合服务区域”等四个区域。“公共服务区域”内有人才劳动力市场、税务所、就业大厅；“BPO职场区域”面向从事服务外包的企业；“总部经济办公区域”设人力资源中心、商务商贸结算平台；“综合服务区域”设有报告厅、会议室、培训室。

已投入运营的52个项目涵盖众多细分业态，23家人力资源公司、12家综合保险机构、16



家商贸和网络科技结算平台及1家财务管理公司在“一幢楼”集结，形成业务相互对接的完整产业链。园区内上海人瑞BPO产业基地正承接新浪、小红书、美团等互联网平台的呼入呼出、数据处理审核等流程外包业务，5000个坐席已经集聚了7000个大专以上学历的各类人才。

营口人力资源服务产业园暨站前区人才资源交易平台的启动，进一步补齐了全市人才服务平台的短板、丰富了人力资源产业的业态，标志着我市人才工作正式开启专业化、规范化、信息化、产业化的新篇章。



在开园仪式之后举行的平台经济灵活用工峰会论坛上，国内人力资源行业知名专家和企业人士表示，以站前区的环境、政策、服务为“土壤”，以营口全市上下对人才的重视为“空气”，以人力资源服务产业园为“水源”，一个开放、活跃的人力资源新生态将迅速形成，并辐射美丽富饶的辽南大地。

（营口人力资源服务产业园 供稿）

深圳市人力资源服务协会 近日到访北京协会

2019年10月18日下午，刚刚来京参加了2019第五届中国人力资源服务战略发展大会的深圳市人力资源服务协会常务副会长兼秘书长梁雨钝，执行秘书长彭军红、刘艳及协会办公室会员部主任张良一行4人，来到北京人力资源服务行业协会考察交流。

北京协会书记张宇泉，协会秘书长沈志敏，办公室主任王新艳及编辑部主任康群等在协会热情接待了深圳同志。

张书记首先向客人们介绍了北京协会 20 多

年来的发展历程，并就协会具有开创性的几项工作，行业标准的制定、京津冀行业协作及区域协同地方标准的贯彻实施、全国省级人力资源服务行业协会联席会的活动、王通讯人才工作室建立的初衷及开展的主要工作情况逐一做了介绍。

秘书长沈志敏就至今已连续举办五届的战略发展大会的组织运作情况，协会近年开展的主要培训项目做了进一步交流。

深圳梁会长等同志表示，今后要多走动，多交流，进一步促进北、上、广、深几家行业协会及省际协会的交流协作，共同推动粤港澳大湾区人力资源服务业的更大发展。

两地协会就拟开展的一系列合作项目达成了广泛共识。

(康群)



助力高校毕业生稳定就业
昌平区搭建『四个平台』

为做好高校毕业生就业服务工作，昌平区积极搭建“四个平台”，全面实施精准帮扶，助力高校毕业生多渠道就业。

一是搭建公共就业供需平台，加强招才引智。利用企业交流 QQ 群，在 7、8 两月共组织四场“2019 年暑期北京地区毕业生就业服务月昌平专场”活动。吸引了乐普（北京）医疗器械、华润三九药业、温都水城等 100 余家企业参会，为求职者提供了行政助理、质检员、销售专员、会计等 307 个适合毕业生的就业岗位。据统计，招聘活动共计 1000 余人参与，共发放

求职登记表 230 余份，大学生就业创业宣传资料 550 余份，初步达成就业意向 110 余人。

二是完善实名登记信息平台，精准帮扶困难毕业生。8月当月，已通过社保查询、档案查询、



电话联系等方式核实毕业生就业情况，共完成毕业生实名登记信息维护**472**人。截至目前，已累计提供服务政策咨询、就业指导、就业见习等**1000**余次。经过与本人一对一联系，确定**2019**届**15**名困难高校毕业生已有**10**人解决了就业，另外**5**人均已摸排了解就业意向并提供了相应的就业信息宣传服务。

三是搭建面对面交流平台，开展就业创业指导活动。通过在招聘会现场设立咨询台，为毕业生提供简历诊断、政策咨询、实名登记等服务；8月28日，到回龙观镇社保所开展就业指导工作，帮助辖区内未就业青年了解就业市场，制定个性化求职计划；

高校毕业生实现就地就近就业。

下一步，昌平区人力社保局还将继续充分发挥公共就业和人力资源服务机构积极作用，为促进全区离校未就业毕业生提供多渠道、更优质、更便捷的服务平台。



A group of people, including students and staff, are seated around a large, dark wooden conference table in a meeting room. They are focused on documents and papers in front of them, with some writing and others looking towards the center of the table. The room has a modern feel with a large window in the background.

服务一科副科长丁涵带领部分科员前往西长安街街道办事处，与办事处市民服务中心牵头人张博及各业务负责人进行座谈，就失业人员档案管理、灵活就业人员档案转递、档案数字化信息化的发展设想等方面展开沟通，听取了街道方面目前档案工作的“疑难杂症”，并提出了解决问题的构想。

下一步，档案一科将针对此次调研收集到的问题进行问卷调查、群众走访，对解决问题方案进行可行性分析，以更好开展下一阶段的调研工作。

和创造就业的强大动力。G20 承诺通过降低成本、简化海关程序、减少监管负担、加强有利于贸易的服务等改革措施，促进贸易便利化。G20 持续促进竞争、创业和创新，降低新建企业和投资的准入门槛。G20 坚持反对贸易保护主义，承诺不出台新的贸易保护措施并努力取消既有保护措施。G20 强调开放、以规则为基础、透明的多边贸易体系的重要性，维护世贸组织（WTO）在全球贸易治理中的核心地位；努力确保双边、区域和诸边贸易协定相互补充、透明、包容，与以 WTO 规则为基础的多边贸易体制保持一致，并为强化这一体制做出贡献；支持在需要能力建设援助的发展中国家实施“促贸援助”等机制。

G20 致力于消除贫困，促进发展，确保其政

策举措有利于低收入和发展中国家的包容、可持续发展。2015 年安塔利亚峰会核准了《G20 和低收入发展中国家框架》，以加强 G20 在发展领域的对话和参与。G20 正制定行动计划，积极落实 2030 年可持续发展议程，为全人类创造一个包容、可持续的未来。G20 在清洁能源生产利用、提高能效和应对气候变化等方面不断加大投入，为向绿色经济转型提供融资支持。

G20 还在促进就业、加强基础设施建设、反避税、反洗钱、反腐败、完善全球能源治理、加强粮食安全等方面取得成果。总体来看，G20 机制自国际金融危机以来取得丰硕成果，有效维护了世界经济增长和金融稳定，夯实了其作为全球经济治理主要平台的地位。

-25-

西城区开展就业扶贫日专项活动 ——为门头沟低收入农户转移就业搭建平台



为拓宽就业渠道，促进郊区劳动力实现跨区域就业，2019年10月16日西城区人力资源公共服务中心携手广外街道“王君就业工作室”、什刹海街道、展览路街道、金融街街道、月坛街道的市民服务中心及15家招聘单位组成了以职业指导、政策咨询、岗位推荐匹配为核心的服务团队，为门头沟区军庄镇、王平镇开展就

业援助手拉手专场招聘会活动。此次招聘活动，岗位信息涵盖了物业管理、财务会计、会议服务、邮政快递等热门行业。

近一时期，通过各方的共同努力，实现了资源共享、实地合作，解决了当地村民的就业愿望和需求，实现了零距离手拉手就业帮扶，共组织现场招聘会2场，参会单位15家，提供岗位362个，参会人数450人，达成就业意向94人。组织政策宣讲活动2次，参加人数360人，发放宣传材料390份。

同时，街道市民服务中心就业工作人员也会对求职登记人员进行跟踪服务，以确保求职成功。据悉，西城区将通过把区内企业“送出去”、区外劳动力“请进来”的方式，拓展就业空间，促进求职人员实现跨区域就业。

(黃敏 文并攝)



对就业、社保、人才等相关政策的理解与掌握，提高企业对人力社保服务的满意度，进一步优化本区营商环境。

2019 年度空岗信息采集工作

访情况提供人职匹配、用工指导等公共就业服务。对岗位信息较多的企业，提供求职人员批量推荐服务。

四、依托“春风行动”、“民营企业招聘月”等系列专项活动，掌握区内企业用工需求。利用北京市人力资源子系统、“西城就业创业服务”官微等媒体资源，结合日常招聘活动，线上、线下及时发布企业用工信息，拓宽供需双方接洽渠道。

截至9月底，西城全区公共就业服务机构共采集空岗信息60088个，提前完成全年指标任务。

工手续，档案一科和失业科采取联合办公方式，安排业务骨干加班加点，用三个工作日就完成了全部档案的审核、录入、核定失业金、档案转递街道等手续，为该单



(黄文静 文并摄)

(昌平区公服中心)

A group of students in white uniforms are seated around a large, dark wooden conference table in a meeting room. They are engaged in a discussion, with some looking at papers and others looking towards the center. The room features a large glass partition in the background displaying various awards and certificates. A potted plant is visible on the left side of the room.

(黄文静 文并摄)

昌平区人力社保局组织高校毕业生进企业参观体验



(昌平区公服中心 供稿)

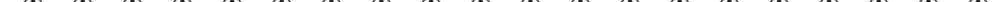
(武磊、杨丽娜、罗开国)

西城区高校毕业生就业招聘活动 首次引入“便捷式”职业测评服务

-29-

活动共组织北京弘博华劳务派遣有限公司、北京京同达劳务服务有限公司等5家用人单位参加，提供涉及人事专员、综合会计、文员在内的21个工种，122个适合高校毕业生的就业岗位，吸引80余人参加应聘，初步达成就业意向24人。

(黃敏)



陶然亭街道负责人表示，要以此次招聘会为契机，深入实施就业优先政策，切实为各类人员创造就业平台、提供就业信息，营造良好的就业环境，搭建好企业和求职人员沟通互助的桥梁。

(黃敏 文并攝)



三、加强涉企服务指导，组织区内 88 家驻

灵活就业、退休预审等业务进行重点讲解，提升政务服务水平。开展“档案宣传月”活动，于办事大厅向服务对象现场宣传解答、系统普及档案知识，方便群众服务。

(黄敏、丁涵、马晨)

A wide-angle photograph of a large conference hall filled with people attending a public policy lecture. The audience is seated in rows of dark wooden chairs, facing the front of the room. Many individuals have water bottles on their desks. At the front, a man in a light blue shirt stands at a podium, addressing the group. Behind him is a large white projection screen and a red banner with white Chinese text that reads "2019·公益性政策讲座咨询活动(丰台区专场)". The room has a high ceiling with recessed lighting and potted plants on either side of the stage area.

丰台区 111 家单位 113 人参加了此场活动。讲座咨询取得良好效果，受到参会人员普遍好评。

(陈树坚 文并摄)

西城区人力资源公共服务中心人事档案管理服务一科单位委托存档业务部，目前已有委托存档单位 9509 家，单位委托存档 100429 份。自 2016 年 10 月起，全面实行单位业务大户预约制，分批次分时段由专人负责办理，受到了委托单位的好评。

规范了单位业务预约服务范围及流程，对预约服务对象、预约服务方式、预约服务要求等提出了进一步的规范要求。

现在，预约成功后，经办人携带有效身份证件按照预约时间带齐业务所需材料准时到达中心单位业务大厅，经办人在约定时间内未到达服务中心办理相关事项的，办事窗口不再另行受理，视为自动放弃预约。

窗口将结合当日现场业务量和预约业务量合理调配窗口，落实好服务人员，有效保证经办人在预估时间范围内办结业务，提升经办效率和服务水平，努力为企业提供更方便、更高效、更优质的服务。

(黃文靜)

市人才中心组织用人单位赴张家口参加
“首届(2019年)冬奥冰雪产业大型人才交流会”

(陈树坚 文并摄)



西城人力社保局多举措做好 “青年就业启航计划”工作

(黃敏)

中在农村剩余劳动力、下岗失业人员、未就业毕业生等三个群体中。在宁武现有的 16.9 万人口中, 农业人口 12 万多, 农村劳动力 5.4 万, 外出务工 8644 人, 农村剩余劳动力 18890 人; 同时, 还有 14 家破产改制企业, 再加上煤炭企业兼并重组带来新的失业人数, 下岗失业人员累计达 7000 人; 此外, 大中专院校毕业生未就业 1438 人。目前, 宁武县劳动力在本地工作的月收入在 3000 元左右, 有外出就业需求的大约 4000 人, 劳动力输出地除本省的太原以外, 主要为北京、内蒙、江苏、山东等省市。

在此次活动举办前，北京人力资源服务行业协会与山西省就业服务局进行了充分的对接沟通，14家北京地区人力资源服务机构带来了36家用人单位的招聘需求，提供的职位大多对学历、技能要求不高，并提供食宿或住宿，月薪多在5000元左右。同时，为鼓励农村贫困劳动力跨省务工，宁武县表示，将对劳动者从输出地到输入地单程交通费给予一次性补贴，按照票价实报实销，最高不超过800元。

北京人力资源服务行业协会书记张宇泉表示，前段时间，人社部办公厅印发了《关于进一步开展人力资源服务机构助力脱贫攻坚行动的通知》，本次活动即是落实通知要求的一项具体行动。下一步，北京协会将重点落实“建

立正面激励机制，将参与助力脱贫攻坚机构与享受优惠政策、评选诚信机构及龙头企业挂钩”的要求，引导更多人力资源服务机构积极参与助力脱贫攻坚行动。

北京人力资源服务行业协会副会长单位、山西慧源人力资源集团有限公司董事长朱殿智等也积极参与了本次活动，并对活动的组织实施提供了诸多的支持与便利。

参与此次扶贫活动的服务机构计有：

山西慧源人力资源集团有限公司

中国国际人才开发中心

北京冠华英才国际经济技术有限公司

北京融德人才咨询服务有限公司

北京京才人才开发有限公司

北京四达人才服务中心

国投人力资源服务有限公司

北京华品博睿网络技术有限公司 (BOSS 直聘)

企工保（北京）科技有限公司

北京嘉乐会家政服务有限公司（阿姨来了）

北京中创劳务派遣有限公司

德润鑫丰（北京）劳务派遣有限公司

北京邦成顺达人力资源有限公司

北京创新永盛人力资源服务有限公司

北京鹏翼时代人力资源开发有限公司

(陈茹冰)

[illegible]

(上接 40 页)

刘华苏将军说，“铁军”精神就是“铁一般的信仰，铁一般的信念，铁一般的纪律，铁一般的担当”，在和平年代和没有硝烟的战场仍发挥重要作用。今天，我们要认真学习贯彻习近平总书记关于新时代属于每一个人，每一个人都是新时代的见证者、开创者、建设者重要讲话精神。作为一名普通的党员干部，在学习和工作中不会再经历枪林弹雨的生死考验，但是树立正确的人生观仍不可忽视。我们要向革命先辈学习，逐步树立利人利己、先人后己、舍己为人的人生观，摒弃损人利己的错误人生观，在工作中尽职尽责，勇于担当，发挥党员干部模范带头作用。

我们学习、传承、弘扬铁军精神，就是为了

树立和激发报国之志、为民之心，树立和坚守社会主义核心价值观，在以习近平同志为核心的党中央领导下，不忘初心，牢记使命，从我做起，从自身工作做起，为民族复兴铺路架桥，为祖国建设添砖加瓦！

通过此次专题党课活动，大家都深刻认识到，抗日战争的胜利、新中国的成立，是党领导全国人民通过艰苦卓绝的斗争，经过坚持不懈的努力才实现的。与会人员纷纷表示此次活动受益匪浅，会更加坚定革命信念，坚守共产党人的初心，我们将坚持从我做起，在平凡的岗位上创造不平凡的业绩，让“铁军精神”薪火相传！

(北京科锐国际党委 供稿)

人力资源经理园地

北京人力资源经理委员会成立 20 周年纪念大会 暨亚信科技集团标杆学习活动成功举办

金秋十月，秋风送爽。在举国欢庆新中国成立 70 华诞的大喜日子里，我们迎来了北京人力资源服务行业协会人力资源经理委员会成立 20 周年。2019 年 10 月 18 日，在中关村软件园亚信大厦，北京人力资源经理委员会成立 20 周年纪念大会暨亚信科技集团标杆学习活动成功举办。

出席纪念大会的领导有，中国人事科学研究院副院长李建忠、北京市人力资源和社会保障局原副局长张祖德、北京市人才服务中心主任林革、北京市海淀区人力资源和社会保障局副局长姜大宽、亚信科技集团高级副总裁吕守升等。

大会邀请 20 年来在创会、建会和发展过程中做出显著贡献的老同志以及各会员单位领导、人力资源资深专家、新老会员及特邀代表等 120 多人出席。

纪念大会由协会书记、理事长张宇泉主持。

首先，由吕守升致欢迎辞，吕总在致辞中感谢北京人力资源经理委员会为会员与政府主管部门、国家级人才科研机构、高等学府搭建桥梁和沟通平台，组织各种内容丰富的会员活动，使协会成为人力资源从业者温馨家园，促进同业交流，发挥北京人力资源管理专业组织优势和功能，为会员提供了专业和周到的服务。

常务副理事长段建国作大会工作报告。报告全面总结了委员会 20 年创建及发展过程。指出，过去的 20 年，是人力资源经理委员会各项工作全面展开的 20 年，是人力资源经理委员会各项功能作用全面发挥的 20 年，也是人力资源经理委员会自身建设不断发展的 20 年。

报告提出，将以这次纪念活动为新的起点，不忘初心，继续前行，开拓进取，扎实工作，以新格局和大视野树立新的目标，力争今后三到五年的时间把本会建设成为人力资源管理

领域标杆型专业组织，为首都经济社会发展再立新功！

接着，大会对孙杰等 14 位为本会创立、建设和发展做出显著贡献的会员单位代表给予表彰并颁发荣誉证书。这 14 位同志大多是本会创立发起人并担任过本会重要工作职务，目前多数已退休或调任其他领导工作。大会感谢他们仍在关心支持着本会建设与发展。

大会为新加入本会的亚信科技集团等 17 家常务理事单位颁发会员单位标牌。

大会为新聘的首批专家会员高荣科等 33 名同志颁发证书。根据本会发展目标，力争三到五年的时间建立百名资深人力资源专家库，发挥首都地区枢纽型社会组织作用。

随后，中国人事科学研究院李建忠副院长讲话。李院长祝贺大会成功举办，高度评价北京人力资源经理委员会为首都地区经济发展和人力资源管理建设做出的优异成绩，特别肯定委员会聚集一大批具有实践经验和丰富经历的人力资源专家团队，他们既有理论研究成果又有领导力和执行力，这是企业发展的重要条件和宝贵资源。他表示，今后中国人事科学研究院要进一步加强和北京人力资源经理委员会联系与合作，加强理论与实践研究，共同推动人力资源管理建设和发展。

最后，北京市人力资源和社会保障局原副局长张祖德讲话。他感慨万端地讲述 20 年来一直关注北京人力资源经理委员会的成长和发展，高度评价会员单位对首都经济发展和稳定社会大局发挥的重要作用。他强调，过去的 20 年已经成为历史，时代在日新月异快速发展，互联网大数据、人工智能等新兴技术的应用对人力资源管理不断提出新的要求和挑战，人力资源

管理理念、方法、模式也要不断创新。在继承20年宝贵经验的同时，今后北京人力资源经理委员会一定要大有可为，大有作为，要不断探索创新，推进合作共赢，以新的面貌为会员单位提供多方面的服务。

纪念大会结束后，举办了标杆学习活动。刘德刚秘书长主持了标杆学习活动。

首先，由亚信科技集团业务研发团队专家张良荣女士介绍“智慧HR”案例，给参会者从设计理念、系统结构、数据库建立、运行体系、过程控制、终端结果等多维度立体展示了产品的超前设计思想和便捷操作流程，展示了亚信科技集团强大的客户持续跟进和维护专家团队。参会者一致认同产品高科技含量及应用前景，并希望深入了解具体应用问题。

随后，由亚信科技人力资源资深总监陈沁女士演讲。题目是“亚信人力资源数字化运营模式及实践分享”。

陈沁总监首先简要介绍亚信科技集团成长和发展经历。亚信科技 1993 年，田溯宁、丁健等留美学生在美国创建了 Internet 公司“亚信”；1995 年，亚信科技（中国）有限公司正式成立，先后承建了包括中国电信、中国联通、中国移动、中国网通等六大全国骨干网工程在内的近千项大型互联网项目；2000 年 3 月公司在美国纳斯达克成功上市，成为全国第一家在美国上市的高科技企业；2014 年宣布私有化完成从美国退市；2018 年 12 月在香港交易所重新上市。

亚信科技公司不仅享有“中国互联网建筑师”的美誉，同时也被国家信息产业部认定为“中国重点软件企业”。作为中国电信软件产品及相关服务市场的领军型企业，公司有 13000 多名员工，其中软件开发人员 11000 多名，为各大电信运营商提供平台、资源、技术，为电信

行业提供 IT 解决方案和服务。亚信公司也做跨界融合，在万物互联网、人工智能、大数据、云计算等领域帮助各大电信商做转型，帮助电信运营商响应市场变化，降低运营成本，提升盈利能力。

陈沁总监将亚信人性数据化人力资源管理模式及实践成果归纳为以下十个内容：

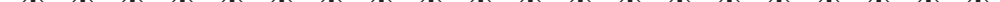
- 1、管理和技术双通道发展。
- 2、立体和多层次培养体系。
- 3、员工和企业共同的使命、愿景和价值观。
- 4、员工工作与生活全覆盖关怀。
- 5、立体完善的薪酬福利与激励机制。
- 6、员工荣誉与认可。
- 7、快捷顺畅无盲点内部沟通的网络。
- 8、数据人性化超越劳资关系。
- 9、事半功倍的员工共享平台。
- 10、挑战课题仍然在。

演讲结束后，进行了互动交流。参会者共同感受到，作为新兴产业行业，亚信科技集团具有典型性和标杆性。亚信企业文化的形成与成熟是企业多年实践的积累和沉淀。企业凭借强大的综合实力和国际视野，为国家高新技术发展做出的贡献值得我们学习。

同时，大家也感受到，目前企业共同的焦虑和新课题是业务整合拓展，人工成本和管理成本上涨，这并非是亚信科技集团独有的焦虑，也是企业共同面临的课题。这就需要北京人力资源经理委员会组织业内人士共同研究探讨解决问题的新途径和办法。

最后，参会人员参观了亚信科技集团展厅，了解企业发展历程和观看产品展示。下午，大家带着庆典的喜悦和满满的收获结束了纪念大会和此次标杆学习活动。

(北京人力资源经理委员会秘书处 供稿)



(上接 8 页)

根据经济社会发展需要，精准制定人才选聘项目清单，面向全市猎头机构发布。每年重点支持用人单位 50 家左右，重点支持人才选聘项目不超过 200 个。

猎头机构依照清单为用人单位选聘人才后，将给予资金奖励。奖励金额为猎头服务费的

50%，单笔奖励资金不超过 50 万元人民币。

猎头机构受托按照人才选聘项目清单推荐选聘人才成功后，参照猎头机构奖励标准同时给予用人单位资金奖励。政府机关、事业单位可将支付的猎头服务费列入财政预算。

(陈茹冰)

人力资源经理园地

星海钢琴集团副总经理朱海燕谈 “如何锻造高技能人才队伍”

——北京地区最具影响力百名人力资源经理人“京人奖”
获奖者朱海燕专访



朱海燕是星海钢琴集团资深的人力资源干部，直到担任副总经理一直主管人力资源工作。朱总陪同我们人力资源经理委员会一行人参观钢琴生产线，从第一道工序板材加工、烘烤开始，六七个生产车间，有的是机械化流水线，更多的是一排排工人师傅切、削、磨等手工作业，精心雕琢。最后一道工序是成品调试，悠扬、清亮、浑厚钢琴声让我们惊叹一台台精美的艺术品——钢琴！

海燕经理边带我们参观，边介绍，说星海是大家耳熟能详的民族音乐家，最具彰显中华民族精神与力量的作品当属《黄河大合唱》，那激越昂扬、气势磅礴的乐符，至今感染和鼓舞着全世界的华人华侨。为纪念冼星海诞生了“星海钢琴”这一品牌。北京星海钢琴集团有限公司于1949年6月1日建厂，历经70年的发展历程，星海已经成为全国乐器产品生产基地之一，其拥有的

“星海”品牌是全国驰名商标，荣获国家商业部颁发的“中国老字号”荣誉称号。

座谈交流，重点听海燕经理介绍钢琴制造高技能人才队伍建设和感受和感受。星海公司从自身不断发展、壮大的实践中深深感悟到，保持企业稳步发展的诸多因素中，人力资源是第一要素，人力资源的开发利用是企业长盛不衰的第一要务。当今世界，科学技术迅猛发展，市场竞争日趋激烈，而激烈的竞争归根到底还是人才的竞争，是人的知识和能力的竞争。谁拥有高素质的人才，谁就掌握了竞争的主动权。

星海公司始终坚持把人才战略作为企业生产经营的第一发展战略，坚持经营管理人才、科技人才、技能人才多头并举、齐头并进。把“培养与引进人才”作为人力资源管理的重点工作，通过“外引内培”，持续锤炼各领域专有人才队伍，使管理、技术、技能人才队伍走上了“精与专”的轨道。特别是在技能人才的培养和使用上具有独到之处。

一、多渠道打造技能人才队伍

截止到2019年5月，星海公司现有职工848人，技术工人582人，取得国家职业资格人数为411人，占技术工人总数的71%。其中：高级技师27人，技师70人，高级技工77人，中级工99人，初级工138人。高级工以上的高技能人才共174人，占技术工人总数的30%。

1、首席技师工作室向基础领域延伸

首席技师作为技能人才队伍中的一面旗帜，在促进企业发展中发挥着不可替代的作用。星海公司拥有北京市市级“首席技师工作室”和通州区区级“首席技师工作室”各一个，其中市级工作室成立于2011年，是北京市首批市级工作室之一。

自首席技师工作室成立以来，在新产品设计

及研制、新材料的开发及使用、生产工艺的改进及提升、技能人员的培养上做了大量工作，发挥了技能人才的引领作用。比如，“市级首席技师工作室”带头人白德刚同志是星海钢琴音源系统制作技术的带头人，近几年他带领钢琴音源系统制作团队，先后完成了高频胎具设备改装等多项技术革新，在钢琴音源系统制造工艺改革、原材料开发应用等方面获得了丰硕的成果。白德刚同志并具有丰富的管理经验，对工人队伍的管理有着独到之处。长期以来，他在音源分厂实行一岗多能的管理方法，使音源分厂职工人人都是技术技能多面手，分厂的班组长全部是高级工以上技能人员，这对推动分厂工作、生产任务的完成起到了很好的人员保障作用。

2、“名师带徒”搭建了高技能人才成长的平台

2006年7月，一轻控股公司发起和组织开展了“名师带徒活动”。十多年来，星海公司先后共有149对师徒参加了此项活动。这149对师徒中的所有师傅都拥有技师以上职业资格，其中有8名高级技师亲自带徒，还有1名是首席技师。为把“师带徒”活动落到实处，公司要求师徒之间通过签订协议来明确双方的责权利。师傅不仅要教技能，还要传理念、保安全。徒弟在师傅的帮助下要勇于发现问题，敢于改革，善于创新。“名师带徒”活动对提高星海公司一线工人技术水平起到了极大的推动作用。

3、坚持参加市级工人技术比赛从中选拔优秀的技能人才

参加职工技能竞赛是提高职工整体技能水平的重要载体，也是高技能人才脱颖而出的快速通道。从1993年至今，星海员工一直坚持参加北京市工业职业技能竞赛，涌现出了一大批高技能人才。2014年，星海公司组建了一支422人的竞赛队伍，参加了第十六届北京市工业和信息化职业技能竞赛。这400余名星海员工分别来自5个钢琴生产分厂、2个西管乐器制作分公司，他们在“钢琴及键盘乐器制作工、管乐器制作”两大工种项目上与北京市其它兄弟企业的职工展开角逐。经过初赛、复赛、决赛，星海公司1人获得高级技师职业资格，13人获得技师资格，27人获得高级工证书，另有15人和80人分别取得了初级工和中级工证书。参加职业技能竞赛调动了星海一线员工学技能、比技术的积极性。

4、借技术比赛东风，开展全员岗位练兵活动

2016年7月，由中国乐器协会、中国就业培训指导中心等多家单位共同举办的全国钢琴调律职业技能竞赛拉开了帷幕。星海公司成为本次调律大赛初赛、复赛赛场之一，这是全国乐器行业对星海公司的认可，也是乐器同仁对星海的考验。为确保竞赛顺利完成，星海公司出台了《关于举办2016年中国技能大赛-全国钢琴调律职业技能竞赛的通知》，无论在资金上还是在竞赛硬件设施配备以及参赛人员组织上，都全力以赴，展现出了星海“团结、拼搏、求实、创新”的企业精神。星海公司把本次比赛作为提高工人素质的一项重要工作来抓，借技术比赛的东风，掀起了全员岗位练兵的高潮。公司要求所有在岗调律工种人员全员参赛，包括一线生产人员、销售人员、售后服务人员等共计56人。明确了初赛前十名、复赛前五名、进军决赛选手及决赛前三名的奖励额度，激励员工全力展示出自己的最高水平。经过初赛选拔，28名星海选手进入复赛，14人奔赴决赛赛场，其中3人进入了调律大赛15强。

以全国钢琴调律大赛为契机，星海公司拉开了“岗位练兵技术比武活动”的序幕。2017年在深入调研、广泛征求意见的基础上出台了《星海公司岗位练兵技术比武方案》。方案的设计不是仅仅从一次比武活动考虑，而是设计成一个以年为周期滚动进行的技能职工工资增长的途径。每年的练兵比武活动都要经过理论和实操培训、职工日常工作考核、理论和实操比武竞赛环节评比出不低于参加活动总人数30%的获奖人员进行奖励，奖励周期一年，其中一等奖占获奖人员10%，每月奖励600元；二等奖占获奖人员30%，每月奖励400元；三等奖每月奖励200元。在奖励周期中同时进行下一周期岗位练兵技术比武活动。现已完成二个周期的比武竞赛。通过比武活动，极大地调动了技能岗位职工的积极性，在职工中形成了比技艺、比绝活、比精品，崇尚大工匠精神的良好氛围，为公司疏解转移到肃宁打下一个良好的技能人才基础。

5、建立动态管理机制，激发高技能人才工作热情

为了杜绝“满足现状不思进取，只享受待遇不发挥作用”思想的滋生，使高技能人才队伍始终保持积极向上的工作热情。星海公司启动了高技能人才动态管理机制，对技师以上高技能人才实行动态管理，出台了“高技能人才动态管理办法”，保证各项工作“有法可依”。高技能人才动态管理打破了职称“终身制”，按业绩定期聘任。公司所有获

得国家职业资格的技术师、高级技师两年一考核，两年一聘任。第一年末考核不合格者给予警告，第二年末考核仍不合格者将降级使用。从2008年至今，已完成了五期考核。动态管理机制激发了广大高技能人才改革、创新的工作热情。

6、利用校企模式，拓展高技能人才培养平台

充分利用社会资源，构建校企合作培养模式，多渠道、多形式、全方位地推进高技能人才的培养，是星海公司培养高技能人才的又一途径。2015年和2018年星海公司在—轻高级技校和—轻控股有限责任公司的大力支持和帮助下组织开展了二次技师研修工作，举办了星海钢琴技师研修培训班，学员来自于星海公司及下属企业的技师、高级技师。2018年更是引进社会上技师一起参加研讨学习，不仅扩大了学习交流面，也宣传了企业。

通过研修，使学员的理论知识水平得到提高和扩展，长期生产实践中积累的经验得到了升华，理论与实际互相映衬、互为补充，提高了研修人员的技能水平。进一步发挥高技能人才在技能岗位的关键作用，引领带动行业技术水平的提高，提高行业从业人员的整体素质。

7、校企合作，为星海公司调整转折后再发展注入活力

星海公司生产加工环节转移到河北肃宁以后，由于工作地点的变更，北京的技能工人不可避免的面临流失。如何快速解决制造人员的缺口，我们一方面在当地招工，派到北京进行培训；一方面积极联系高职院校，招收应届初中毕业生，开设钢琴制作专业，采取校企联合办学的模式为肃宁公司培养经过系统培养的技能人才。2018年已完成与北京轻工技师学院和肃宁职教中心的合作，各招收了1个班的学生在两地分别进行培养，星海公司从2019年3月开始派驻专业老师到两地进行专业课的教学。2019年将在两地继续招生，目的是将这两个学校的钢琴制作专业打造成—个培养技术工人的摇篮。现星海公司开设的钢琴制作专业在肃宁当地已经小有名气，肃宁的春季招生情景异常火爆，报名人数远远超出招生人数。有了校企合作这个平台，肃宁的技能人才队伍就有了源源不断的保障。

二、技能人才培养工作特点

在职工再教育、培养技能人才工作中，星海公司经过长期摸索，不断总结经验教训，形成了具有星海特色的工作模式。

1、“人和”是办好职工教育的关键

职工再教育培训工作之所以能在星海公司顺利开展，最重要的一个法宝就是“人和”。星海员工的培养，始终得到公司各级领导，特别是主要领导的大力支持。从总经理到各分厂厂长都对职工培训工作非常重视，在经费、人员、场地、时间等方面给予了很大帮助。另外，星海还有一批热爱职工教育事业的组织、服务人员，正是他们忘我的工作，“星海”才拥有了一支稳定的、高技能的职工队伍。

全员参与是办好职工教育的基础。高技能人才培养只是星海职工教育工作的冰山一角。在工作中学习、在学习中进步，树立“终身学习”的理念是星海每一位员工的必修课。公司每年都为各级人员提供学习、进修的机会，技术人员参加国内外大型乐器展，开阔眼界、博采众长；财会人员定期接受业务培训，持续补充专业知识；聘请质量管理专家现场授课，新的质量管理思想武装了星海质量管理人员的头脑……“一个都不能少”是星海职工教育工作的愿望，又是星海职工教育的责任。

2、制度管理是办好职工教育的保障

任何一项工作若想长期坚持下去且取得预期的效果，就要立规矩、查成效，要有严格的监督机制做支撑和保证。星海公司在严格实施《职工培训管理办法》的基础上，还先后颁布实施了《干部教育培训制度》《高技能人才动态考核规定》《高技能人才动态管理办法》《岗位练兵技术比武活动方案》等管理规定。文件明确了各级人员的责权利，规定了严格的考核跟踪条款，做到了培训一次，学员的知识水平、技能水平就能提升一节。职工教育只有起点，没有终点。企业在今后的发展中，要继续把职工教育作为经营管理的重点工作来抓，不断寻找、挖掘职工教育的新形式，使职工教育紧紧与生产实践、工作实践相结合，实现教育指导工作、工作促进教育的目标。促进星海员工管理水平、技术水平、技能水平的普遍提升。

目前，星海钢琴按照疏解非首都功能要求，主要生产厂区搬到外地，现有厂区变身—为以音乐文化创意产业为主要模式，以设计、工艺展示、文化创意工坊、教育培训为主要内容的创新基地。技能人才队伍建设也面临后备人才传承和激励机制跟进的实际问题。这也是当前多数制造加工企业面临的共同课题。

（北京人力资源经理委员会秘书处 供稿）

党的生活

弘扬铁军精神 共祝新中国华诞 ——专题党课听刘华苏将军讲述铁军历史

2019年9月3日是中国人民抗日战争胜利74周年纪念日，为弘扬抗战精神，喜迎中华人民共和国成立70周年，科锐国际党委组织了《弘扬铁军精神 共祝新中国华诞》专题党课活动。活动特别邀请开国少将刘毓标之子、北京新四军暨华中抗日根据地研究会顾问、解放军工程兵指挥学院原政委刘华苏将军到场授课。新四军老战士、解放一江山岛主攻团政委杨明德之女、北京新四军暨华中抗日根据地研究会副会长兼秘书长杨抗美同志一同出席活动。



北京人力资源服务行业协会领导、朝阳区人力资源服务促进会相关领导及会员单位、CBD党工委、科锐国际党员等近50人参加此次活动。科锐国际党委书记崔爱琳同志主持会议，并对与会同志表示欢迎。

刘华苏将军从新四军威武雄壮的军歌开始，讲述了新四军成立、发展、战斗的光辉历史。伴随着一幅幅照片，讲述了叶挺将军以及新四军战士时刻为党和人民奉献一切的感人事迹。新四军战斗在华中地区，在中国共产党领导下



在抗日战争中发挥了至关重要的作用。毛泽东主席称新四军是“华中人民的长城”。



刘华苏将军深情地讲到，在国家危急、民族危亡、人民危难之际，正是千千万万像叶挺、崔义田、王桂林、张一阳、施奇、周山、陈子谷、松野觉这样的铁军将士，无私奉献了他们的青春、爱情、热血乃至生命，才换来了近代以来中国人民反抗外来侵略的第一次完全胜利，开启了中华民族伟大复兴的新纪元。

(下转 34 页)

以史为鉴

毛泽东的对美斗争艺术

既不主动挑事，又不示弱怕事，是毛泽东在对美斗争中一贯坚持的战略指导思想，其具体体现就是“人不犯我，我不犯人；人若犯我，我必犯人”。

新中国成立后，毛泽东多次申明，新中国是爱好和平的社会主义国家，奉行睦邻友好的和平外交政策，愿意与世界各国和平共处，决不会主动挑衅滋事，或者去侵略其他国家。1951年10月，他在政协一届三次会议的开幕词中明确指出：“我们不要去侵犯任何国家，我们只是反对帝国主义者对于我国的侵略。”他在会见外国友人时曾反复谈到，新中国面临着发展经济改善民生的艰巨任务，十分需要和平友好的外部环境，不愿意打仗。因此，在与美国开展具体斗争，特别是军事斗争时，毛泽东采取了十分谨慎的态度。

在当时，由于美国政府派兵协助台湾国民党政府防守东南沿海岛屿，美军的飞机军舰就在我前线附近活动，极易擦枪走火。1954年6月1日，时任副总参谋长的粟裕向中央军委报告说，舟山群岛南部海面发现美军巡洋舰及驱逐舰共8艘，并有飞机伴随，系美舰向我军挑衅。他当即报告军委并告该区我军部队，严密监视美舰情况并随时报告，如美舰不向我开火，我军不得向其射击，以免引起冲突。第二天，毛泽东在粟裕的报告上批示：“处理正确，不要先向美军开炮，只取守势，尽量避免冲突。”一个月后，毛泽东在对军委关于保卫领海主权及护航注意事项指示稿进行修改时强调：我军护航任务仅限于防止国民党军的抢劫行为，对其他任何外国海空军不发生自卫问题，一律不得采

取攻击行动。同年夏，在决定攻击大陈岛时，毛泽东特别提出：“请注意，需确实查清没有美舰美机的时机，方可对上下大陈进行攻击，否则不要攻击。”1958年炮击金门时，毛泽东也十分注意，明确指示只打蒋舰不打美舰。

毛泽东在对美斗争中采取慎重态度不主动挑事，但这并不是示弱怕事的表现。我们是反对战争要求和平的，但这个和平不是没有原则的和平，而是在互相尊重、平等互利基础上的和平。

“我们是坚持和平反对战争的。但是，如果帝国主义一定要发动战争，我们也不要害怕。我们对待这个问题的态度，同对待一切‘乱子’的态度一样，第一条，反对；第二条，不怕。”

毛泽东认为，维护和平要靠斗争，一味退让最终得不到和平。在他看来，帝国主义都是“鱼类”，奉行的是大鱼吃小鱼的社会达尔文主义，弱肉强食是他的本性，你越软弱，他就越是欺负你、侵略你，只有敢于斗争，敢于用战争反对战争，才能有效维护自己的利益，维护和平。1959年3月，毛泽东在会见美国著名记者安娜·路易斯·斯特朗时指出：如果帝国主义一定要发动侵略战争，你害怕也没有用，“你怕也好，不怕也好，战争反正要到来。你越是害怕，战争也许还会来得早一些”。1964年6月，毛泽东在会见越南客人时又说：“还有一个怕不怕美国的问题。如果你怕了，美国就客气，那么怕也好。如果怕了，美国就撤退，那怎么不好？问题是，你越怕它越欺负你，该怎么办？只好不怕，只好干。”

毛泽东是这样说的，也是这样做的。1950年，美国不听中国政府劝告，肆意扩大朝鲜战争并将战火烧到中朝边境。为了保家卫国，毛泽东毅然决定出兵朝鲜，在战场上进行了3年大规模的战争，打退了美军的进攻，也赢得了美国的尊重。炮击金门期间，毛泽东在紧守不挑事原则、只打蒋舰不打美舰的同时，也强调指出，“金门海域，美国人不得护航。如有护航，立即开炮”，如果美军侵入我领海、领空，我必

决策统一党内领导层认识后，对于中国革命最后胜利具有决定意义的大决战全面展开。

当时，国民党军的数量仍多于我解放军，装备更强于解放军。南京政府还统治着全国四分之三的地区和三分之二的人口。但以毛泽东为核心的党中央看透这个表面上庞然大物的虚弱实质，觉察出他们在考虑战略撤退正举棋不定。毛泽东抓住这个稍纵即逝的关键时刻，决定发动战略大决战。

这次大决战，是由辽沈、淮海、平津三大战役环环相扣组成的。大决战首先由辽沈战役拉开帷幕，辽沈决战给国民党致命一击，加速了解放战争胜利进程；大决战的关键之战是淮海战役，这一决战历时**66**天，歼敌**55**万多人；大决战的压轴戏是平津战役。平津战役是毛泽东将军军事斗争与政治斗争巧妙结合的杰作。这次战役历时**64**天，歼敌**52**万余人。

非凡之举：抗美援朝

新中国成立后仅九个月，朝鲜战争爆发了，

以美国为首的联合国军迅速北进，战火烧到鸭绿江边。这就出现了我国是否应朝鲜政府请求出兵援助，“抗美援朝，保家卫国”的问题。

党中央多次讨论，权衡利弊之后决定派遣中国人民志愿军参战，并作好应付最坏局面的准备。彭德怀在接受挂帅出征时表示：出兵援朝是必要的，打烂了，等于解放战争晚胜利几年。后来，他谈到毛泽东这个决策时还说：这个决心不容易下，不仅有非凡的胆略和魄力，最主要的是要有对复杂事物的卓越洞察力和判断力。

我军入朝作战，经过两年零九个月的极其艰苦的军事政治较量，克服种种意想不到的艰难困苦，粉碎了以美国为首的“联合国军”的猖狂进攻，根本扭转朝鲜战局，使不可一世的美国侵略者接受谈判实现停战。志愿军经受了现代战争的洗礼，既打出了人民军队的军威，也打出了新中国的国威。此后，中国人民真正扬眉吐气地站起来了。

(石仲泉)

唐宋科举制的区别

科举制度源于隋，成于唐，盛于宋，至清末1905年废除，共实行1300年。其中，宋朝的科举制度被公认为严密、完备、成熟、有效。

科举制度在唐代基本定型，但当时尚未由考试成绩决定一切。不仅考生的家庭出身、社会关系、个人名声、外貌口才等很重要，而且起决定性作用的往往是“行卷”和“公荐”。“行卷”指考生为求推荐录取而在考试前投送给达官贵人的个人诗文；“公荐”指公卿大臣向主考官推荐人才。

李白未曾参加科举，但他早就声名远扬，因而由玉真公主推荐，应诏入京，供奉翰林。这是推荐保送的路子。白居易《赋得古原草送别》、张继《枫桥夜泊》和杜牧《阿房宫赋》等都是作为行卷而知名的作品，他们也因此获得科名。这是自荐和公荐相结合的路子。

这种考试制度对世家子弟有利，对贫寒子弟则有点不公平。晚唐杜荀鹤出身寒微、屡试不第，《投从叔部阙》中就哀叹：“空有篇章传海内，更无亲族在朝中。”没有做官的亲友相帮，再有才华文名也无济于事。

与唐代相比，宋朝科举有了大变化。首先，彻底取消出身和门第限制。南宋时期，连恶霸、黥吏的子弟及以屠杀为业者都准许应考。其次，禁公荐，罢公卷，以成绩高低定去取。在考试内容上，宋朝科举重能力见解及应用。进士科考试由以诗赋为主转变为经义、诗赋、策、论并重，经义由试墨义改为试大义。考生光凭死记硬背或吟诗作赋已难以取得科第。

唐代士子科举登第后，只取得做官资格，尚不能直接授官，故称“选人”；守选三年期满，方能参加吏部铨选，在吏部身、言、书、判的考试中合格才能做官，这是进士入仕的常规道路。而且，即使进士也只能授予从九品的小官。若非高门出身，又无权贵施援，则难免沉沦潦倒。宋代科举，进士中举后即可授予官职，而且升迁远比其他途径入仕者要快。

在宋朝，许多贫寒子弟仅凭自身努力得以中

举为官。这方面的案例，实在是不胜枚举。

宋初的张雍，安德（今山东陵县）人，逃荒流浪，孤单困苦，时常沿街乞讨，但对《诗经》深有研究，于太祖开宝六年考中进士，真宗时做过财政大臣、开封知府，终以尚书右丞退休。大概是早年穷怕了，他做官后依旧办事勤勉、厉行节约；谢深甫，临海（今属浙江）人，家本寒微，父母靠给人舂米为生，后来父亲去世，更难以存活。但是，他立志苦学，积数年不睡。为了不让自己困倦时睡着，竟然晚上在地上放置一个瓷瓶并灌满水，把脚搭在上面，以警困怠，终在孝宗时登科、宁宗朝拜相。

还有两位大政治家的故事，大家可能听说过。范仲淹，两岁而孤，母贫无依，改嫁长山朱氏，生活拮据。他先是寄居寺庙学习，后泣别寡母，远赴应天府书院，昼夜苦学。史书称，5年里未曾解衣就寝，困了就用水浇面，清醒再学。每天，太阳偏西才吃一点粥，而且经常连粥都匮乏。最后，他高中进士，官至参知政事（副宰相）。另一个是欧阳修，系家中独子。4岁丧父后，与母亲郑氏到湖北随州去投奔欧阳修的叔叔。叔叔家也不富裕，好在母亲郑氏是受过教育的大家闺秀，用芦苇秆在沙地上教欧阳修读书写字。

欧阳修17岁时，首次在随州参加州试，因赋逸官韵被黜落，但有警句传诵。归家复取韩愈集阅读，立志中举后将尽力于斯文。5年后，应试礼部又不中，不得不改习时文。后来，终于举进士甲科，与范仲淹一样，官至参知政事。

两宋时期，读书学习、进京赶考都需要不菲的花销，穷困学子可以通过多种渠道获得资助；官办学校、书院也会给予一定的生活补贴，民间有义学，家族有义庄。士人日常生活、婚丧事如有急需，常可获得政府、社会 and 个人的救助。史料记载，北宋曾给路途遥远的举子发送“公券”，凭此于往返路上可在公家的驿站招待所免费食宿，故又叫“驿券”。

据统计，在新旧《唐书》所载830名进士中，出身望族和公卿子弟者最多，高达71%，小姓为13.1%，寒素子弟仅占15.9%。而在《宋史》有传的北宋1533人中，布衣（平民）入仕者占比55.12%；一至三品官中，来自布衣者约占53.67%，且自宋初后逐渐上升，至北宋末已达64.44%。

宋代宰相里，布衣出身者占比53.3%，超过一半，足证宋朝的权力结构是以庶族士人为基础而建立起来的。

（李贵）

嘉庆时期八旗子弟堕落史

满洲八旗在清朝开国战争中表现出了所向披靡、无坚不摧的战斗力，随着清朝在全国统治地位的确立，八旗军也成了国家的“正规军”，八旗兵成了职业军人，逐渐丧失了生产的职能。国家开始向他们发放军饷、军粮，让他们享有免税权，八旗兵又通过“圈地”获得了大片的土地。八旗男子十岁开始每三年参加一次考试，合格者为“守兵”，领受军饷，此后可以通过考核晋升为“战兵”、“马兵”等，享有不同等次的待遇。

在清朝初年，一名旗兵的钱粮养十人有余，所以，旗人当兵被称为“铁杆庄稼”。清政府也禁止旗人从事商业、工业，甚至农业生产，

要求他们安心服役，讲究武功。清政府的初衷是通过经济方面的优厚的待遇，使他们永远保持尚武精神，但事与愿违，这种“包养”的体制使八旗子弟成了寄生者。

从康熙晚年开始，出现了“八旗生计”问题，到乾隆年间就已经十分严重了。

平定三藩之乱后，随着清朝统治的稳定，八旗兵的角色逐渐从“征服者”转变为国家的“保卫者”，国家不再允许他们抢占百姓房屋、土地，收入来源比以前少了。国家军饷有定额，兵员有编制，而八旗人口却大量繁衍，八旗子弟当兵的机会相对少了，“钱粮”标准虽然没有降低，但需要养活的人口多了，生活质量自然下降。乾隆时期中国经历了一场“人口爆炸”，到嘉庆年间，物价已经是康熙年间的四至五倍，而八旗兵的“钱粮”标准不能上调，致使其收入大幅度“缩水”。旗人追求“吃喝穿戴、规矩

排场”，领到钱粮很快挥霍一空，甚至沦为乞丐。

嘉庆初年，在围剿白莲教起义的战场上，八旗军丧失战斗力的问题暴露无遗。当时，北京的八旗子弟为了发财而纷纷请缨赴战，但八旗军开到了前线后，根据长期在陕西任职的严如煜记载，这些过惯了城市生活的八旗子弟根本追不上敌人，前方将领甚至请求朝廷赶紧把这些不习劳苦、不受约束、碍手碍脚的八旗子弟调回北京，免得丢朝廷的脸和妨害军事行动的协同一致。

嘉庆帝忧心忡忡，他决定采取措施，挽救这些八旗子弟。在亲政之初，就下令封闭内城戏馆。清初以来，八旗子弟养成了一个恶习——赌博。嘉庆十六年五月底，监察御史韩鼎晋向嘉庆帝揭发京师内城旗人多受赌博之累，嘉庆帝立即命令步军统领大臣禄康严查赌局，结果数日之间，即经拿获三起。

查禁京城赌局的运动取得了很大的战果，很快查禁赌局十六处之多。嘉庆帝考虑到还应该运用教育感化手段，所以，作了个《御制训喻八旗简明语》，谆谆告诫赌博的害处。

在嘉庆帝执政期间，他依然沿用着雍正、乾隆时代的一些做法，尽量照顾八旗子弟的利益。但这些福利性的救济措施只能缓解一时的窘况，无助于八旗生计的解决。最后还有一个办法，即“京旗移垦”——把北京的八旗子弟迁回东北，让他们重新回到祖宗发祥的土地上安家落户，过祖宗的渔猎农耕生活。

嘉庆先把那些犯有过失的八旗子弟送往东北。国家给他们雇了车，考虑到东北冬天冷，每人又赏了十五两白银的“治装费”，并且承

诺改造好了之后依然让他们回北京，但临别之际他们还是个个哭成了泪人。

嘉庆帝决定利用此举扩大影响，将更多的旗人送回东北。但是，来自八旗的抵触依然十分强大。清政府为他们盖房子、置地，甚至提供牲畜、农具籽种，替他们雇好长工依然难以开展正常的生产生活。京旗在吉林等地的垦种实际上大多凭借当地农民之力，京旗垦而不种，甚至雇流民代耕，时间长了，田地遂为民有。最后一算经济账，反而得不偿失，最后嘉庆帝对此也没有信心了。

其实，八旗生计的根本原因在于国家对旗兵的“包养”体制，这一体制使八旗子弟坐享其成，有恃无恐，依赖国家，不思进取。嘉庆二十一年冬，御史罗家彦提出了一个解决八旗生计的新思路——减少国家对八旗子弟的供养。减少供养之后八旗子弟何以为生？罗家彦提出了一个大胆的新思路：让“八旗老幼男妇，皆以纺织为业”，补贴家用。在八旗一致否决了这个建议后，罗家彦受到了降职的处分。

嘉庆帝不采纳罗家彦的建议，不是保守，而是民族立场使然。嘉庆帝最大的利益在于头上的皇冠，尽管保卫皇朝的江山此时主要依赖汉族士大夫的支持，但他感觉政治上最可靠的还是八旗子弟。嘉庆帝把少数八旗子弟下放到关外屯垦，但不可能下决心把他们都迁往东北，也不会允许改变他们的军事使命，改学纺织。

八旗生计是清朝统治危机的一个方面，嘉庆无法改变王朝没落的大势，自然也解决不了很多积重难返的痼疾。

(喻大华)

(上接 47 页)

谈。中方的代表团成员除邓小平、彭真这两个正副团长以及中联部、外交部一行几十人外，“还有一批秀才，因为要准备可能有激烈争论，准备进行针锋相对的斗争，需要准备材料”。这批秀才后来大都成为中央反修文件起草小组成员。1960年11月，81国共产党和工人党莫斯科代表会议，钓鱼台写作班子成员康生、吴冷西、胡乔木、刘宁一、冯铨、乔冠华、熊复、姚溱、张香山、王力都去了。其间，他们的主要任务

之一就是修改邓小平的发言稿。

从1963年至1964年，中共中央给苏共中央的几封复信也是出自中央反修文件起草小组成员之手。

1966年4月，苏共二十三大召开，中共中央决定不派出代表团参加。1966年夏初，中央反修文件起草小组结束了自己的历史使命。小组中的康生、王力留在了钓鱼台8号楼继续工作，参与起草了“五一六通知”。

(韩晓青)

史海钩沉

大节处不苟且的陈垣

陈垣先生与陈寅恪先生并称“南北二陈”，法国著名学者伯希和曾说：“中国近代之世界学者”惟王国维及陈先生两人。陈寅恪则称：“盖先生（指陈垣）之精思博识，吾国学者，自钱晓徵（即清代著名学者、一代儒宗钱大昕）以来，未之有也。”

这个秀才头衔得来不易

陈垣，字援庵，1880年11月生于广东省新会县石头乡。

新会是陈皮之乡，从事中药贸易者多，陈家几

代以此为业。陈垣6岁时，随父陈维启到了广州。

陈垣自小喜读书，及长，参加县试，高中第一。进而赴府试，府试分七场，前两场结束后先发一榜，按例县试第一必入榜，可意外的是，陈垣名列孙山。

当夜，教官来到陈家，要陈垣参加后面的府试，陈垣说已落榜，无继续考试资格。教官说，已将他临时补入名单。原来，县试主持杨介康（时任新会知县）思想开明，而府试主持施典章（时任广州知府）较保守。陈垣答卷不甚遵照八股文规范，杨看重陈有见解，施则认为陈是“危险分子”。在杨介康力争下，陈垣得以参加三试。

三试时，施典章特意找出陈垣试卷，准备当面驳斥。没想到陈因此前失败，这次刻意写得中规中矩。施挑不出毛病，便在卷上批了“直类孙汶之徒”。孙汶即孙文，其时正遭清廷通缉，写成“汶”，有蔑视之意。施典章后又觉得不妥，将“孙汶”二字改成“狂妄”

陈垣最终通过府试，成了秀才。

漫画讽刺总统的女儿

1905年9月，《时事画报》在广州创刊，陈垣是编撰者之一。因美国拒绝废除《华工禁例》，

致中国民间兴起“抵制美货”运动，华侨冯夏威在美驻沪领事馆前自刎，表示抗议。

恰在此时，美国总统西奥多·罗斯福（即老罗斯福）派女儿爱丽丝率多名高官巡游亚洲，表达亲善。

爱丽丝相貌姣好，但性格夸张，行为奢侈，被媒体讽为“爱丽丝公主”。罗斯福用她转移媒体视线，真正目的是让同行的副总统塔夫脱（因体重300多斤，绰号大胖子，后成美国总统，是美国历史上最胖的总统）与日媾和，同意其吞并朝鲜。

爱丽丝到广州时，《时事画报》四处张贴漫画《龟抬美人》，画两只乌龟抬轿子，上坐一美女，鼓动轿工拒绝给爱丽丝服务。清政府震怒，逮捕多人，后惮于民意，不了了之。《时事画报》不久停刊。

于大节处绝不苟且

陈垣与胡适之争，源于治史路径不同。

胡适考据功夫不足，一味强调方法，陈垣则言必有据，承接乾嘉传统。在“五四”后偏重“新史学”的氛围下，陈垣常被误会。其实陈垣治学颇有世界视野，他曾说：“现在中外学者谈汉学，不是说巴黎如何，就是说东京如何，没有提中国的。我们应当把汉学中心夺回中国、夺回北京。”

陈垣治学极勤，曾用10年时间，读完3.6万册《四库全书》，堪称海内第一人。

1937年，北京沦陷，为保护辅仁大学，陈垣无法南下。

当时日本与德国是同盟国，辅仁大学校长是德国人雷冕，罗马宗座在华代表蔡宁也是德国人，辅仁大学因此成了北方唯一未被日伪接管的中国大学。在陈垣先生周旋下，日方同意“文史各科课程仍用原有课本，不用日文教材；门外不悬挂日本国旗；日文不作为必修课。”

在北方沦陷区中，辅仁大学是唯一的、国民政府承认学历的大学，故学子纷纷投考，1943年时，在校学生已增至4000余人。

在沦陷区，陈垣治史方法又有改变，在重考据之外，也强调古为今用，主张用历史教育唤

醒民族记忆、砥砺民族精神。

1949年，北京和平解放前夕，胡适劝二陈南下，陈寅恪与胡一道离去，陈垣却留了下来。

1971年6月，陈垣先生去世，享年91岁。

陈垣桃李满天下，除“陈门四学士”（余逊、

柴德赓、启功、周祖谟）外，史念海、史树青、朱家溍、翁独健、赵光贤、单士元、陈述、台静农、牟润孙、冯成钧、姚从吾、蔡尚思、白寿彝、邓广铭、苏晋仁等大家都曾门下聆训。

(唐山)

中苏论战中的中央反修文件起草小组

20 世纪五六十年代，中苏之间发生了举世瞩目的论战。在这场论战中，苏方发表了 1000 多篇文章对中方进行批评，中方也先后发表了近 30 篇文章对苏方进行驳斥。中方论战文章都以《人民日报》、《红旗》杂志编辑部或者《人民日报》社论的名义发表。近年来随着一些当事人的披露，这些论战文章的操刀者——中央反修文件起草小组浮现在人们的视野中。

中央反修文件起草小组的成立

中央反修文件起草小组是伴随着中苏之间论战的不断加剧而产生的。

1960年4月，中共中央为了准备纪念列宁诞辰90周年的三篇文章，给胡乔木、陈伯达、陆定一分别布置了任务。三篇文章在发表后编成了一本叫《列宁主义万岁》的小册子。

1960年夏，为了回复苏共中央针对中共中央的《通知书》（即6月21日苏共中央给中共中央的信），中央召集吴冷西、姚溱、熊复、邓力群、胡绳、许立群、王力、张香山、范若愚以及外交部的乔冠华、余湛，中联部的伍修权、刘宁一，中央调查部的孔原、冯铨一起到北戴河，负责起草中共中央的回复。吴冷西回忆：“在1960年开始的时候，在北戴河会议前后写《答复书》的主要还是几位秀才亲自动手。”任务完成以后，他们回到各自原来的单位。

1962年，随着中苏两党之间论战的加剧，需要组建一个经常性的写作班子。这个班子是在之前起草反修文章人员的基础上建立起来的。

1962年11月，写作班子中的部分人员就集中在钓鱼台国宾馆8号楼开始办公。

1963年2月，中央工作会议召开，会议“讨

论了反对现代修正主义的问题”。“会议决定：正式成立中央反修文件起草小组，直属中央政治局常委会领导。组长康生，副组长吴冷西。小组成员有廖承志、伍修权、刘宁一、章汉夫、孔原等。”中央反修文件起草小组这一组织正式成立。吴冷西回忆说，随着论战的不断开展，“后来才慢慢增加一些帮手，主要目的是培养人才。一般的稿子先给他们讲一讲，由他们起草，然后再同他们一起修改”。

这个反修文件起草小组的直接领导者是邓小平。据《历史的脚步——人民日报国际部史料集萃》记载：“一般情况下，每篇文章和文件，先由几位秀才负责考虑大纲，由助手们起草初稿，然后康生、吴冷西主持开会集体讨论、修改，往往在8号楼这个范围内就要返工几次，修改几次，达到大家认可时，再送小平同志。小平同志主持书记处会议进行讨论修改，有时当场改好通过，由小平同志送给毛主席和其他常委审阅，更多的时候是听取小平同志和参加书记处会议同志的意见后，再返回8号楼来改写和加工，重新送审。”阎明复也回忆说：“文件起草小组组长是康生，实际上是邓小平领导的。”

中央反修文件起草小组的任务

起草小组的主要任务是反修文章的写作。论战当中，中苏双方领导人往往进行针锋相对的交锋，中方领导人的讲话稿也出自起草小组成员之手。

1960年9月，中苏两党在莫斯科举行了会

(下转 45 页)

理论研究

关于做好 2019 年协会理论研究工作工作的通知

各会员单位：

协会 2018 年的理论研究工作，在会员单位的积极参与支持下取得重要成果。全年完成理论研究成果 23 篇，目前已完成专家评审工作。2019 年协会的理论研究工作，要认真贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，按照协会 2019 年的工作任务和要求，紧密联系行业和机构工作实际，深入搞好研究，积极指导人力资源工作实践。

一、研究的重点课题

- 1、创新服务方式，提升服务效能，创建人力资源服务自主品牌相关问题研究。
- 2、人力资源服务产业园建设发展相关问题研究（管理运营模式、政府政策支持、提供综合服务、提升管理水平等）。
- 3、积极搭建“一带一路”人力资源服务国际交流合作平台相关问题研究（国际用工风险控制、沿线国家劳务、劳动工资政策等）
- 4、中美贸易摩擦背景下，境外高层次人才回归情况及对人力资源服务业的影响相关问题研究。
- 5、推进京津冀人力资源服务协同发展相关问题研究（三地标准宣传贯彻、服务机构等级评定、行业合作、协会交流等）
- 6、5G 时代下人力资源服务发展相关问题研究（电子商务、大数据技术、云计算智能化与行业发展等）。
- 7、适应新时代发展要求，推动人力资源服务转型升级相关问题研究（人力资本服务新增长点、猎头行业正规化、规模化建设、投融资渠道、智能技术引进等）。
- 8、就业扶贫攻坚期农民工进城务工、返乡创业相关问题研究。
- 9、促进大学生就业创业及大学生就业见习基地建设相关问题研究。
- 10、推进首都社会组织基层党组织建设及社会工作人才队伍建设相关问题研究。

二、研究方式与步骤

研究方式：实行参照协会重点课题与自选课

题研究相结合、协会部署的研究与机构主管部门部署的研究相结合、自行组织研究与协会组织研讨交流相结合的研究方式。

研究步骤：10 月底前个人完成阶段性研究成果，由所在单位初审并进行修改。12 月 31 日前按报送要求将理论研究成果上报协会秘书处，翌年 3 月份召开评委会进行评审。

三、具体要求

1、以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九大精神，发扬改革创新、求真务实精神，努力为机构建设服务，为行业发展服务，为首都经济社会发展服务。

2、选题方向正确，紧密结合行业和机构实际，抓住当前行业建设中的重大问题和制约行业、机构发展的瓶颈问题进行研究，努力从理论和实践的结合上探求解决方法。

3、论据翔实，论证充分，能从定性和定量、理论和实践的结合上进行科学论证，具有一定的深度。结构严谨，层次清晰；主题突出，逻辑性强；文通字顺，言简意明。

4、单位和个人的署名在课题题目下方、正文上方；注明参考的资料，引用原话要注明出处（著作名称、作者姓名、出版社、出版时间、页码等）；报送电子版；题目用小 2 号黑体字，正文用 4 号字，字体用仿宋体；论文字数要严格控制在 3000～8000 字左右。

5、各单位要高度重视理论研究工作，列入议事日程，指定专人负责，重点课题成立课题组，做到组织、人员、课题落实。各单位有好的经验和建议，也请及时向协会秘书处提出。

协会地址：北京市东城区安定门外大街 185 号京宝大厦 310 室

邮编：100011

电子信箱：kangqun1120@126.com

联系人：康群 联系电话：64400558

该通知可在协会网站下载。网站地址：

www.unihir.cn

北京人力资源服务行业协会
2019 年 6 月 20 日