北京人才

4月25日

2020年第2期

（总第258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】

中央政治局会议首提“六保” (3)

胡春华强调 充分利用网络招聘形式 全力促进就业大局稳定 (4)

【政策法规】

人社部：真金白银为企业减负 (5)

全国清理整顿人力市场秩序 (5)

疫情防控急需的相关职业短缺程度加大

一季度全国招聘求职100个短缺职业排行发布 (6)

北京10项措施保障企业复工复产 (6)

北京将率先推广使用电子劳动合同 (7)

破除体制机制障碍 畅通农民就业渠道 本市首次为农民建立人事档案 (7)

互联网诊疗服务纳入医保 本市参保患者可在线复诊、开药，实时结算 (8)

京津冀人力资源机构等级评定线上咨询30问发布 (4)

【国是要论】

抗疫不是制度竞争，合作没有输家 (9)

发达国家怎样谋求国际话语权 (10)

世界银行前中国业务局局长：“赖”掉欠中国的债，美国敢吗 (11)

【专家论坛】

一个与改革开放相伴而生的行业（续） 余兴安 (12)

潘光旦的人才“位育”思想 王通讯 (13)

展现北京速度用好北京优势发挥北京作用系列政策出台对稳就业至关重要 (14)

“三问”人工智能如何影响我国就业 (16)

【新理论新情况新问题】

“新基建”释放新动能 (17)

“无接触”商业模式加速到来 (18)

电子签约加速人力资源管理智能化 (19)

机器人走向抗疫一线 (20)

选不选电子劳动合同？利弊皆存 应客观对待 (21)

一文看懂补税退税 (22)

【行业建设】

北京人力资源服务行业协会积极引导行业企业复工复产 (24)

2020“云·之巅”管理与人才发展在线论坛圆满结束 (24)

“疫”路有我——记京才人才志愿者抗疫服务 (25)

人力资源服务机构推广“北京健康宝” (26)

北京人力资源服务行业协会建立知识共享平台 (27)

昌平区推出职业指导线上“微课”系列服务 (27)

昌平区多渠道荐岗四个精准服务重点保障企业用工 (28)

大数据“云就业”解用工、就业之难 (28)

昌平公服中心对94家用人单位实行动态跟踪监测 (29)

昌平区三项措施助力精准扶贫劳务协作 (29)

西城区多举措做好疫情防控期间公共就业服务 (29)

昌平区稳步推进2020届毕业生就业服务工作 (29)

昌平区推出“三八妇女节”线上专题职业指导微课 (30)

广外街道“线上招聘”融入职业测评 (30)
昌平区“线上”服务初见分流成效 (30)
昌平公服中心“管家式服务”为重点企业解难题 (31)
前期推广示范 后期扎实部署 做好全区线上公共就业服务工作 (31)
昌平公服中心推行信息发布“容缺审批”服务让企业少跑腿 (31)
昌平公服中心专题招聘助力疫情防控保障企业复工用工 (32)
西城区“春风行动”就业招聘服务“不打烊” (32)
昌平公服中心多措并举做好
《北京市优化营商环境政策3.0版》学习宣贯工作 (32)
昌平区2020年“春风行动暨就业援助月”首场线上招聘会成功举办 (32)
疫情挡不住我们对您的牵挂 (33)
昌平区2020年毕业生春季网络招聘月昌平专场首次线上招聘顺利进行 (33)
昌平区2020年“重点企业”线上招聘会圆满结束 (34)
昌平区：打造求职者“线上N+”服务模式 (34)
拧紧“安全阀” 按下“快进键”西城开启云端就业新模式 (34)
昌平区做好重点地区公共就业服务 (35)
昌平公服中心“不见面”办理档案和社会保险业务8590件 (35)
一季度昌平区招聘求职短缺职业中“快递员”居于首位 (36)
同心协力，共战疫情 融德人T3D展风采 (36)

【枢纽型社会组织建设】

北京人力资源服务行业协会党建工作委员会关于贯彻落实
《北京市行业协会商会综合党委2020年社会组织党建工作要点》的通知 (37)
重塑HR峰会直播标杆 三人行“第十一届中国人力资源学习日”完美闭幕 (37)

【人力资源经理园地】

真情画出最美同心圆，担当筑起抗疫防护墙
——京能集团广泛动员抗击疫情、创新举措推进重点工作 (39)
京能集团在推进融合改革发展干部工作经验做法
获全国及北京市管理创新成果奖 (40)

【党的生活】

“为人民服务”从提出到写入党章 (41)
推进全面从严治党向纵深发展
北京市人力资源和社会保障局今年重点抓五方面工作 (41)
党员吴希泰：让小区的大门成为居民的安全门、放心门 (42)

【以史为鉴】

1953年的形式主义官僚主义整治 (43)
人们为何乐于相信并传播谣言 (43)
人类与瘟疫抗争的脚步 (44)
文学家冯梦龙的为官生涯 (45)

【史海钩沉】

历史上的雄安 (46)
庚款留学：血汗与羊毛 (46)
美媒：美国发展史就是一部印第安人血泪史 (47)

【会员单位介绍】

人事人集团公司介绍 (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
沈志歙
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：5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

中央政治局会议首提“六保”

4月17日召开的中央政治局会议在提到今年一季度的情况时，用了四个字“极不寻常”。会议提到，突如其来的新冠肺炎疫情对我国经济社会发展带来前所未有的冲击。

4月17日上午，我国一季度国民经济运行情况对外公布，一季度国内生产总值206504亿元，按可比价格计算，同比下降6.8%。这是自1992年以来，中国经济第一次出现季度性的萎缩。

但情况正在好转。高层的措辞是：

在常态化疫情防控中经济社会运行逐步趋于正常，生产生活秩序加快恢复。我国经济展现出巨大韧性，复工复产正在逐步接近或达到正常水平，应对疫情催生并推动了许多新产业新业态快速发展。

这次中央政治局会议首度提到了“六保”——保居民就业、保基本民生、保市场主体、保粮食能源安全、保产业链供应链稳定、保基层运转。

“保居民就业”是第一位。尽管疫情冲击严重，但全国没有发生大规模裁员的情况，就业形势总体平稳。

会议明确提到，“要抓好重点行业、重点人群就业工作，把高校毕业生就业作为重中之重。”

“稳”也是一个关键词。会议提到，加大“六稳”工作力度。要坚持稳中求进工作总基调。稳是大局，必须确保疫情不反弹，稳住经济基本盘，兜住民生底线。

“要在稳的基础上积极进取，在常态化疫情防控中全面推进复工复产达产，恢复正常经济社会秩序，培育壮大新的增长点增长极，牢牢把握发展主动权。”

会议要求，要以更大的宏观政策力度对冲疫情影响。这次会议再度提到了提高赤字率——“积极的财政政策要更加积极有为，提高赤字率，发行抗疫特别国债，增加地方政府专项债券，提高资金使用效率，真正发挥稳定经济的关键作用。”

“积极扩大国内需求”也是重点之一。会议提到，要积极扩大有效投资，实施老旧小区改造，加强传统基础设施和新型基础设施投资，促进传统产业改造升级，扩大战略性新兴产业投资。

要支持企业出口转内销。要着力帮扶中小企业渡过难关，加快落实各项政策，推进减税降费，降低融资成本和房屋租金，提高中小企业生存和发展能力。

还有很重要的一句，“要坚持房子是用来住的、不是用来炒的定位，促进房地产市场平稳健康发展。”这是时隔近1年后，中央政治局会议再度重申“房住不炒”。

本期要闻

★中央政治局首提“六保”

★胡春华强调充分利用网络招聘形式，全力促进就业大局稳定

★抗疫不是制度竞争，合作没有输家

★发达国家怎样谋求国际话语权

★“赖”掉欠中国的债，美国敢吗

★一个与改革开放相伴而生的行业

★电子签约加速人力资源管理智能化

★一文看懂补税退税

★北京协会积极引导行业企业复工复产

★协会党建委发出：“2020社会组织党建工作要点通知”

★京能集团抗击疫情，创新推进重点工作

★“为人民服务”从提出到写入党章

★1953年的形式主义官僚主义整治

★人们为何乐于相信并传播谣言

★历史上的雄安

★庚款留学：血汗与羊毛

★美国发展史就是一部印第安人血泪史

胡春华强调
充分利用网络招聘形式 全力促进就业大局稳定

中共中央政治局委员、国务院就业工作领导小组组长胡春华25日赴人力资源社会保障部调研“百日千万网络招聘专项行动”开展情况。他强调，要深入学习贯彻习近平总书记重要指示精神，按照党中央、国务院决策部署，把稳就业放在“六稳”工作首位，利用网络招聘等多种形式帮助更多劳动者实现就业，全力促进就业大局稳定。

胡春华听取了“百日千万网络招聘”平台运行情况汇报，分别与江苏省、重庆市和智联招聘、58同城公司视频连线，详细了解企业开复工、劳动力对接、网络招聘等情况，特别是高校毕业生、农民工等重点群体的就业情况和面临的突出问题。

胡春华指出，受疫情等因素影响，今年就业形势十分严峻复杂，稳就业任务艰巨繁重。各地、各有关部门要在加大援企稳岗和就业困难人员兜底帮扶力度的同时，鼓励各类用人单位提供更多不同类型的岗位。要针对高校毕业生、农民工、贫困劳动力等各类劳动者的就业需求和用人单位需要，开展以线上为主的岗位征集、特色专场招聘、职业指导、职业技能培训等服务，弥补线下招聘的缺失，为劳动者和用人单位搭建便捷的对接渠道。要发挥公共就业人才服务机构和市场机构作用，实现岗位信息共享、线上线下联动、服务优势互补，切实促进稳就业、惠民生。

※ ※

（上接第8页）

京津冀人力资源机构
等级评定线上咨询30问发布

日前，依照人力资源服务京津冀区域协同地方标准，即《人力资源服务规范》（通则和11个业务服务规范）和《人力资源服务机构等级划分与评定》，北京市人才服务中心发布人力资源服务机构等级评定线上咨询30问，目前该30问解答已在北京市人才服务中心微信公众号发布。

据了解，该30个问题主要围绕“全国首部人力资源服务京津冀区域协同地方标准”、《人力资源服务规范》《人力资源服务机构等级划分与评定》的核心内容进行解答。比如，服务机构拟申报等级评定需向哪个机构提出申请？服务机构申报等级评定时，填报的各项数据信息以什么时间为统计节点？高级人才寻访年完成寻访职位数和成功寻访的人数，是以签订服务合同为准吗等等。

市人才服务中心相关负责人介绍，《人力资源服务规范》《人力资源服务机构等级划分与评定》是人力资源服务京津冀区域协同地方标准，于2018年4月24日发布，8月1日起正式实施。这是全国首部人力资源服务京津冀区域协同地方标准。包括通则、11个人力资源服务业态服务规范以及机构等级评定的评价指标体系、分值计算方法。京津冀三地人力资源服务机构均可按照标准规范在本地申请机构等级评定。

（黄伟）

政策法规

人社部：真金白银为企业减负

3月19日，人力资源社会保障部召开专题新闻发布会，介绍人社部门应对疫情有关工作进展情况。人社部副部长李忠通报了有关情况并回答记者提问。

据介绍，面对突发疫情，人社部门坚决贯彻落实习近平总书记重要指示精神和党中央、国务院决策部署，紧锣密鼓地出台了一系列政策措施，实施了关爱抗疫“一线”、重点企业用工调度保障、农民工返岗“点对点”服务、社保助企“免减缓”、失业保险援企稳岗、百日千万网络招聘、百日免费线上职业技能培训等专项行动，取得了积极进展。

据统计，在重点企业用工调度保障方面，累计帮助9138家医疗防护用品生产等重点企业解决招用工37万人。在农民工返岗“点对点”服务方面，累计“点对点”运送农民工超过410万人，有力地推进了复工复产。在社保助企“免减缓”方面，2月份减免养老、失业、工伤三项社会保险费1239亿元，2-6月预计减免额在5000亿元以上，实际减免效果可能还会大于预期。在失业保险援企稳岗方面，已有128万户企业享受到失业保险稳岗返还186亿元，惠及职工4230万人。

疫情发生后，为帮助企业渡过难关，人社部会同有关部门出台了阶段性减免企业社保费的政策，一个月以来减免效果已经显现：1-2月企业养老保险基金征缴收入同比减少了23.3%，减少幅度最高的省份达到了64.2%；各地对2月份部分企业已缴纳社保费都已经或正在进行处理，预计3月底前可以全部完成。

在疫情防控期间，为支持企业稳岗、加强失业人员基本生活保障，人社部会同相关部门出台政策，放宽中小微企业稳岗返还裁员率标准，允许湖北等疫情严重地区进一步扩大受益企业范围，对保障物资供应企业给予更大力度的支持，受益企业户数已经超过了去年全年。同时，对符合领取失业保险金条件的及时足额发放，对不符合领取失业保险金条件的参保失业人员发放失业补助金，1-2月共向219万人发放失业保险金61亿元，为领金人员缴纳基本医疗保险费13亿元。

为帮助农民工、贫困劳动力、失业人员等重点就业人群提升就业能力，人社部持续推进线上职业技能培训，及时跟进出台政策措施，明确了线上培训补贴政策，对各类劳动者参加线上培训并合格的给予培训补贴，对建档立卡贫困劳动力等四类人员在培训期间给予生活补贴；加大线上培训资源供给，遴选了华为、腾讯、京东等50多家线上培训平台；组织实施“互联网+职业技能培训计划”，截至目前，全国线上实名注册培训人数超过341万。下一步，人社部还将加大线上培训工作力度，计划从今年3月下旬至6月底，在全国范围内实施“百日免费线上技能培训行动”。

（谢小杭）

※ ※

人力市场秩序全国清理整顿

日前，人社部、国家市场监管总局发布通知，开展清理整顿人力资源市场秩序专项执法行动。

据了解，相比以往，今年的专项执法行动并未规定统一的启动和截止时间。各地区可根据本地新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署，按照持续时间不少于1个月，结束时间不晚于2020年6月30日的要求开展行动。

专项执法行动将主要集中清理整顿侵害劳动者和用人单位合法权益，妨害有序复工复产和稳就业的人力资源市场违法行为。具体包括三类内容。

一是未经许可或备案从事人力资源服务经营活动，特别是未经许可擅自从事互联网招聘等职业中介活动的行为。

二是人力资源服务机构未依法开展人力资源服务业务，包括参与签订不实就业协议、不履行信息审查义务、发布虚假信息或含有歧视性内容信息、哄抬或操纵人力资源市场价格、扣押劳动者居民身份证和其他证件、向劳动者收取押金、捆绑收取流动人员人事档案管理服务费等违法违规行为。

三是用人单位发布虚假招聘信息，组织虚假招聘活动，骗取劳动者财物的欺诈行为，侵害劳动者平等就业权利，违法发布涉及劳动者户籍、居住地及治愈患者或密切接触者等与疫情相关的歧视性招聘信息。

两部门强调，各地区要加大行政处理处罚力度，对

违法行为的查处结果，要统一归集于市场主体名下，通过国家企业信用信息公示系统依法依规予以公示并实施联合惩戒。同时，要加强线上人力资源监管平台建设，公布省级监管平台地址，通过线上平台宣传相关法律法规规定，发布维权须知、警示信息和其他监管信息，畅通线上举报投诉渠道，保障劳动者和用人单位便捷及时维权。要完善落实应急处置机制，对出现的人力资源市场违法行为新问题、新形式、新苗头，做到防早防小、审慎处置。

（陈茹冰）

※ ※

疫情防控急需的相关职业短缺程度加大

一季度全国招聘求职100个短缺职业排行发布

4月21日，人社部发布《2020年第一季度全国招聘求职100个短缺职业排行》，公布了人力资源市场供求关系较为紧张的招聘、求职需求职业岗位信息。排行显示，疫情防控急需的相关职业短缺程度加大，“内科医师”“医用材料产品生产工”“缝制机械装配调试工”“药物制剂工”“裁剪工”等5个职业新进“排行”。

此次排行数据来源于全国102个定点监测城市公共就业服务机构填报的人力资源市场招聘、求职数据。

排行显示，制造业职业需求仍然偏紧。“通信系统设备制造工”“机修钳工”“电子专用设备装调工”“冲压工”等15个职业短缺程度加大，这与春节农民工返乡及受疫情阻滞无法按时返岗等因素相关。此外，本期“家政服务员”“房地产经纪人”“收银员”等3个职业退出前十，“快递员”由上期第13位跃居本期排行第2位，“营销员”连续三期稳居第1位。

此外，餐饮、酒店住宿、交通等行业职业短缺程度缓解，“中式烹调师”“采购员”“道路客运汽车驾驶员”“客房服务员”“后勤管理员”“收银员”“汽车维修工”等15个职业排位下降明显。

（姚闻）

※ ※

北京十项措施 保障企业复工复产

北京市政府办公厅3月16日印发《关于全力做好疫情防控工作保障企业有序复工复产的若干措施》，围绕企业复工复产的用工保障、疫情防控、餐饮配送、员工住宿、远程办公等方面提出10条措施，包括为成规模、集中返岗务工人员制定返京计划，推动京津冀区域健康码规则互认机制，多渠道帮助企业解决员工临时住宿问题等。

《若干措施》提出，加大企业用工保障力度。由市、区人力资源和社会保障部门建立重点企业人力资源服务机制，精准摸排用工需求，向本市及疫情低风险劳务输出省区市特别是对口帮扶地区推送企业招聘信息，组织线上招聘、远程面试。为成规模、集中返岗务工人员制定返京计划，交通、铁路等部门协调安排开通专车、专列，实现务工人员“出”“行”“到”点对点无缝衔接。推广“就业超市”急聘在线平台，服务企业发布用工需求信息；推广“HELO共享用工”平台，服务企业间“调剂用工”或“共享用工”，解决暂时性用工缺口问题。实施灵活用工政策，企业可综合调剂使用年度内的休息日。

记者获悉，市人力资源和社会保障局在官网搭建了“北京市外来务工人员有序返岗共享服务平台”，各区人力资源和社会保障部门组织区域内重点企业在线填报返岗务工人员信息，实时向用工输出地推送，与输出地联手，组织“点对点”交通运输，实现企业、人员、交通信息共享，帮助外来务工人员安全有序返岗。

除了保障企业用工，《若干措施》还提出，加强企业复工复产风险保障。支持保险公司推出北京市复工复产企业疫情防控综合保险，将承接本市重大工程、重点项目的企业因疫情导致停工停产的损失纳入保障范围，市财政在疫情期间对保费给予50%补贴。同时，鼓励市管企业全资、控股的经济型酒店以优惠价格为外地务工人员提供临时住宿服务，将内部培训中心作为集中医学观察点，市财政给予适度奖励。

（梁蕊）

北京将率先推广使用电子劳动合同

近日，北京市人力资源和社会保障局发布消息，将在本市推广使用电子劳动合同。同时，本市还将结合优化营商环境、开展便民利企服务的相关要求，逐步推广电子劳动合同在不同场景的应用，搭建全市统一的电子劳动合同管理平台。据悉，这在全国也是首开先河。

与纸质劳动合同相比，电子劳动合同则更节省成本，提高效率，有利于优化用工管理模式。

今年3月，人力资源社会保障部向北京市人力资源和社会保障局发出《关于订立电子劳动合同有关问题的函》，文件明确："用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。"允许北京率先开始推广使用电子劳动合同。

据了解，北京市人力资源和社会保障局一直积极推动电子劳动合同的应用。目前，已有部分企业在电子劳动合同上有了初步的探索和应用。

京东集团早在两年前就开发了自己的电子合同管理系统，已经在员工入职、合同签订、岗位调转、员工离职、人事证明等场景中实现了全流程的电子化签署，北京地区的3万名员工全部签署了电子劳动合同。万达集团从去年底开始搭建空中办事大厅，将员工面签转移到线上进行，目前已经覆盖3万名员工，完成了5000人的劳动合同签署。百度公司在2019年建立了内部的电子签平台，并将企业电子签章应用到当年下半年的校园招聘中，今年还计划将电子签约应用到员工入职、续签、转签等更大范围的场景当中。

更多的中小微企业则借助于第三方力量来实现电子劳动合同的应用。

目前，北京市人力资源和社会保障局正在开展调研，深入了解企业自建电子劳动合同签署系统和人力资源服务机构建立的第三方管理平台的运行情况，积极推动电子劳动合同在政务管理服务事项中的应用。相关负责人表示，"理想的状态是，电子劳动合同统一上传至一个平台，在审核相关材料时，各部门可以通过信息互通的方式获取数据，既提高了效率，也省去了办事人员往返奔波之苦。"

（韩婧）

※ ※

破除体制机制障碍 畅通农民就业渠道
本市首次为农民建立人事档案

北京市人力资源和社会保障局4月13日对外发布《关于做好本市农业户籍人员建立人事档案及服务工作的通知（试行）》，为法定劳动年龄内，因到本市国有企事业等单位就业确需建立人事档案的本市农业户籍人员，办理建档手续，提供管理服务。据悉，此举属首开先河。

农民也有了人事档案

在此之前，关于农业户籍人员建立人事档案，尚属政策空白。伴随经济社会发展和民生福祉增强，新时期的农村劳动力已不再是传统意义上"面朝黄土背朝天"的农耕者，他们追求更充分更高质量就业的呼声越来越强烈。

目前，本市农业户籍人员大体可以分成两类：一类是农业户籍大中专毕业生。这部分人员毕业派遣后，本人的学籍材料成为人事档案的主要内容，按照现行政策，由各区人力资源和社会保障局人力资源公共服务中心负责管理；另一类是其他农业户籍人员，此前没有针对这一群体建立人事档案的明确政策规范。

市人力资源和社会保障局对现行政策进行了补充完善。首先，明确了档案管理的性质，对农业户籍人员档案按照流动人员人事档案管理政策中的"其他实行社会管理人员的档案"类进行管理。其次，明确了建档原则和范围，按照实事求是、按需建立、属地管理原则，为劳动年龄内的本市农业户籍人员，因报考本市国有企事业单位等确需建立人事档案的，予以办理建档。新建档案为本人唯一人事档案，其他各类档案材料归入本人人事档案。

按流动人员档案提供服务

由于人事档案的特殊属性，通过优化简化程序，本市农业户籍人员建立人事档案只需简单三步：一是提出申请。到户籍所在区的人力资源公共服务中心提出书面建档申请。二是提交材料。按照现行流动人员人事档案政策要求，提供建档登记表、身份类材料、学历学位和专业技术职务（职称）或职业技能鉴定类材料、党团类材料、表彰奖励类材料等。三是核实建档。由区人力资源公共服务中心负责核实，一般现场办结。需比对、鉴别建档材料的，自受理之日起5个工作日内完成审核。核实无误的，建立人事档案；核实有问题的，告知本人补充材料。完成上述三步，属于农民自己的一份人事档案就建立形成了。

《通知》对人事档案的流转也特别加以规范。农业户籍人员建档后，由区人力资源公共服务中心按照流动人员人事档案提供管理服务。与国有企事业单位建立劳动（聘用）关系的，档案可在用人单位和流动人员人事档案管理服务机构之间直接办理转递手续；终止劳动（聘用）关系的，档案转回户籍区人力资源公共服务中心管理。

关于农业户籍大中专毕业生档案流转，《通知》也一并加以规范和明确，按照规定执行。

创新“互联网＋档案服务”

人事档案与群众利益息息相关。为切实做好档案管理服务工作，市区人力资源公共服务机构推出了一系列便民利企举措。

大力简化优化服务。精简各类证明材料，优化提升窗口服务，推进“一窗办理、一站办结”。

大力推行“互联网＋”和“指尖”服务。在市政务服务平台、市人力资源和社会保障局官网、“北京人社”微信公众号上线开通“互联网＋档案服务”，提供存档信息查询、开具调函、服务预约、出具证明、信息变更多项便利服务。

加快档案服务信息化建设。开展人事档案数字化工作，搭载档案影像，每一卷纸质档案实体都对应一份电子化的影像档案。日常业务办理将不再频繁使用纸质档案，而是应用档案影像，让“信息多跑路、群众少跑腿”。

下一步，全市人力资源公共服务机构将加快推进档案信息化建设和互联网服务，努力构建“管理科学、服务高效、便民利企”的档案管理服务新模式，让群众有更大的获得感、幸福感、安全感。

（代丽丽）

※ ※

互联网诊疗服务纳入医保
本市参保患者可在线复诊、开药，实时结算

4月17日北京市新型冠状病毒肺炎疫情防控工作新闻发布会上，市医疗保障局副局长、新闻发言人杜鑫介绍，目前，本市已有中日友好医院等五家定点医疗机构开通互联网诊疗服务，医保定点医疗机构开展互联网诊疗服务均可纳入医保范围，本市参保患者可在线复诊、开药，线上实时结算。

据介绍，新冠肺炎疫情期间，为避免慢性病患者反复奔走医院，不因开药形成人员聚集，降低交叉感染风险，市医保局与市卫健委协调联动，同步推进，在全国较早启动了互联网诊疗定价、报销及网上结算工作，并开创性的开展了社区卫生服务机构送药上门服务。

2月18日，本市互联网复诊项目价格及医保支付政策出台。医保定点医疗机构经卫健部门审批开展互联网诊疗服务，按照自愿原则，完成信息系统改造，与医疗保险信息系统实现联通，通过市医保局验收合格后，签订《北京市基本医疗保险定点医疗机构服务补充协议书》，互联网诊疗服务按政策规定进行收费并纳入医保报销范围。据介绍，通过签订服务协议，从就医管理、诊疗项目管理、药品管理、信息管理等方面规范互联网诊疗行为，落实实名就医，确保全程留痕，保证医师资质，遵守价格政策，确保数据网络安全及防止数据泄露，保证参保人员医疗质量和就医安全。

定点医疗机构为患者提供互联网复诊服务时先对其进行电子实名认证，发生的“互联网复诊”项目可在线实时分解、即时结算。患者凭在线医生开具的处方，经定点医疗机构确认后可自行选择到定点医疗机构取药、到定点零售药店取药或药品配送上门服务，三种方式在取药时均可持卡实时结算。

杜鑫介绍，截至目前，本市已有中日友好医院、中国医学科学院阜外医院、宣武医院、北京燕化医院、北京长峰医院五家定点医疗机构开通互联网诊疗服务，截至4月16日，一共为260余名参保市民提供互联网诊疗在线服务。

目前，还有14家定点医疗机构正在进行信息系统改造和与医疗保险联通工作。市医保局将会同有关部门，加强对定点医疗机构系统改造的指导，提升系统验收通过率，积极推进互联网诊疗，使本市参保人员享受到更加便捷的互联网医疗服务。

同时，本市社区卫生服务机构还为65岁以上诊断明确、病情稳定的家医签约老年慢性病患者和诊断明确、病情稳定的家医签约失能老年慢性病患者，提供送药上门服务，打通疫情期间市民求医问药的“最后一公里”。

（李祺瑶）

（下转第4页）

国是要论

抗疫不是制度竞争，合作没有输家

赵穗生

新冠肺炎疫情全球蔓延，以“黑天鹅”面目给全球化带来巨大挑战，加剧了国际社会百年未有之大变局的复杂程度。

首先，疫情给全球化带来非常严峻的现实挑战。当前，全球化和反全球化、跨国合作与民族主义、合作共赢与零和博弈，这两股力量处在历史性的交锋点。从当前形势看，两股力量都非常强大。在人类历史上，这种博弈的结果通常取决于两种因素。一是战争、瘟疫等重大的灾难，人们会对全球化、国际合作、民族利益等问题进行重新思考；二是出现非常有影响力的大国或领袖人物承担领导责任，比如美国的华盛顿、罗斯福、里根，中国的毛泽东、邓小平、孙中山等，他们以其卓越的领袖素质思考全球问题，提出解决方案，改变历史进程。面对波及全球的疫情，灾难呼唤大国承担责任、领袖人物出来改变历史进程。

什么是全球化呢？就是世界上任何一个角落发生的事情对其他地方都会有很大的影响，任何一个国家的决定对其他国家都有影响。这是全球化的重要表现。疫情绝对不是哪一个国家的问题，疫情已经在世界上很多地方出现。疫情会对全球化产生影响，同样也要求用全球化的合作和协调方式来寻求解决方案，汇集全球所有的资源和力量来共同应对。近期，各国的一些学者、政府官员甚至政治领袖都在推动携手抗疫，共克时艰，如举办G20峰会以及一些学术研讨会议等，这表明合作的势头相当强劲。

与此同时，反全球化的势头也很强。一些国家加强国界封锁，民族主义、民粹主义思潮非常兴盛。在全球化条件下，疫情传播有一个过程，总是从一些国家开始，逐步蔓延扩散到其他国家，所以有些国家通过封锁国界、以邻为壑，来应对危机。这是反全球化的方式。

应该看到，这种反全球化的趋势不光是在疫情以后发生的。目前这一波全球化始于20世纪80年代特别是冷战后，其特点之一是每个国家在全球化过程中受益程度不一样，导致一些国家对全球化不满。这种反全球化的力量在一些国家非常强大，甚至可与全球化力量相匹敌，近些年已经导致了全球化在北美和欧洲的倒退趋势。

目前的疫情危机出现在两股力量激烈博弈之时。在最需要全球化解决方案的时候，面对的是反全球化的挑战和全球化的倒退。这个时候就呼唤领袖，需要有远见的大国承担政治领袖的责任。二战以后，美国在历次国际危机当中曾经承担过大国领袖领导责任，但是最近这些年在推卸责任，不断退群。在最需要国际领袖的时候，世界面对的是领袖的缺位。3月27日，中美两国领导人通话，强调两国要排除干扰，加强抗疫国际合作。歧视解决不了问题，因为病毒无国界，它是人类共同的敌人，它不管你是中国人还是美国人，富人还是穷人，黄种人还是白种人，这种时候政治领袖的重要作用表现了出来。

但是中美以及世界各国目前仍然存在对全球化的不同认识。这在很大程度上决定了各国应对疫情的方式。中美对全球化的理解不完全一样：美国是一种自由主义的全球化，强调政治上的民主化、经济上的私有化和市场化；中国的全球化强调政治的多极化、经济的跨国化、文化的多样化。有人认为这是两种政治制度的竞争，我认为这是一种治理方式和文化的差异。治理方式多样化和文化的多元化很重要。这些不同是各个国家不同的历史文化造成的。重要的是应对危机的效率和结果。要尊重不同国家的文化、历史和生活方式，各个国家的领导人要互相交流信息，形成相互尊重、相互合作的各种双边、多边协调和沟通机制很重要。

中美两个大国更应该相互沟通，相互尊重，相互支援。高层领导人之间的交流非常重要，大国领袖一定要从人类命运与共这个角度，找到解决问题的方案，仅仅从本国利益、独善其身的角度，不可能找到解决全球化中出现问题的方案。

其次，疫情之下大国开始重新认识共同利益。传统上的国家安全是军事安全，往往是零和游戏。一个国家军事力量的增长给本国带来了安全感，但是给其他国家带来了不安全感。美国之前的国家安全观强调的是军事安全，认为大国关系是零和游戏。此次疫情危机出现在非传统安全领域，大国关系在非传统安全领域根本不是零和游戏，任何一个国家的安全都与其他国家的安全紧密联系在一起，不可能通过零和游戏的方式解决。过去我们说“安全两难”，指的是“我的安全就是你的不安全”，现在是你的不安全就是我的不安全，只有你安全了我才能安全。在非传统安全领域，包括气候变化、跨国犯罪、核武器扩散等，这些各国必须面对的现实安全问题，基本都是以非传统安全形式存在的。疫情使我们认识到，这个世界其实有很多“非零和”的安全问题，这些问题必须要通过全球合作才能加以解决。

疫情暴发之初，很多人站在旁观者角度用反全球化的方式对待疫情，但最终砸了自己的脚。这次疫情对全球各国的冲击，比“9·11”事件、2008年金融危机甚至比20世纪30年代大萧条影响都要大，只有从全球化的角度合作来找到解决方案。

我现在很担心的是，美国在疫情开始之前就形成了一种“脱钩”理论，主张与中国脱离接触，要对在全球化过程中根据比较优势最优化组合形成的全球价值链进行人为

重组，这种人为重组使得世界经济恢复的成本非常高。虽然这样有些国家可能会感觉安全一些，但在全球化时代，任何一个国家都不可能做到所谓的完全自给自足、自力更生。疫情后会出现一些全球调整，这可以理解，但要人为重组全球价值链极不理性，这就要求大国领导人要按照经济发展规律，寻求解决问题的合作方式。

虽然中国的疫情目前得到控制，经济开始恢复，但是如果其他国家疫情不解决，经济不恢复，中国的疫情不可能完全控制，经济也不可能完全恢复。反之亦然。没有一个国家可以独善其身。

最后，大国一定要发挥领导作用。不管是中国还是美国。目前全球一个很大的问题就是国际公共产品供应不足。像疫苗研发，各个国家几乎都是关起门来自己搞疫苗，像是国力竞争一样。大国要提供国际公共产品，这不光是大国之间的问题，更直接关系到中小国家。中国目前基本控制住了疫情，我想美国动员起来以后，很快也能控制住疫情，但最害怕的是疫情在非洲等欠发达地区蔓延。

目前，我对美国在这次疫情中的表现比较失望。二战以来，美国能在全球得到认可，不光是经济和军事实力强大，也是因为在历次危机中提供了很多公共产品，但是这次没有，因为美国仍在“美国优先论”和单边主义影响下。中国在这方面可以做的更多，展示大国风范、大国风度。近期，中国捐赠给美国纽约州 1000 台呼吸机，美国人民很感谢，中国有能力向更多处在灾难中的国家提供力所能及的帮助。美国在这方面做得有问题。中国也有自己的困难，但是作为大国可以通过各种双边尤其是多边机制合作，如 G20、联合国以及各种功能性组织等，为国际社会提供功公共产品。

当前，美国遇到了很大挑战，但是我认为美国不会很快沉沦下去。有个词叫“wake up call",重新唤醒，美国一开始反应慢，但是它的动员和纠错能力很强。我认为，这完全不是一个制度竞争的问题，而是治理能力的竞争。近些年美国治理能力弱化了，冷战结束后，美国过得太舒服了，这次疫情给美国敲了一次警钟。美国会犯很多错误，但是它终究会纠正自己的错误，找到一个适合自己文化历史的解决问题的方法。美国不会照抄中国的作业，中国也不会走美国的道格。中美之间一定要加强合作，加强理解，共同对抗全人类的共同敌人，通过共同合作来造福世界和人类，包括进一步促进全球化发展。

近日，中国有 100 名学者发表联名倡议，美国也有近百名学者高官联合呼吁放下成见，加强合作，携手抗击疫情。这两件事事先没有任何协调，是一种偶然巧合，这说明两边的有识之士都意识到要真心诚意地加强合作，因为非传统安全领域的合作没有输者，大家都是赢家，任何一国做得好都不仅是对自己有益，对其他国家也有益处，相互指责没有任何意义。

我个人非常认同习近平主席说的这句话：“中美两国合则两利、斗则俱伤。”两国一定要有正常的平等心态来相互合作，合作不排斥竞争，竞争和斗争是两回事，竞争不是把哪一方打败，而是通过一种良性向上的互动来增进共同福祉。

（作者系美国丹佛大学国际关系学院终身教授、美中合作中心执行主任）

※ ※

发达国家怎样谋求国际话语权

掌握国际话语权，是指主权国家依靠正式外交、媒体传播、民间交流等渠道，将蕴含一定文化理念、价值观念和利益诉求等因素的话语“渗透”到国际社会中，通过在国际事务中设置议题、制定规则和标准，并得到其他国家、国际组织、民众的认同和接受。在当今世界，发达国家在国际话语权领域处于优势地位，后来崛起的国家要学习和借鉴发达国家的成功经验，在国际话语权问题上争得自己的地位。

以国家实力为基础谋求话语权

国际话语权反映的是一种国际政治权力关系。以美国为代表的西方发达国家，凭借其政治、经济、军事和文化优势，掌握着国际舞台的话语权，使国际社会在价值取向、法律体系、制度安排、舆论导向等方面，更多地体现着发达国家的意志和利益。

第二次世界大战前后美国之所以积极取代英国成为世界霸主，构建自己主导的国际体系，享有比英国更多且更长久的国际话语权。这一方面是因为美国的利益已经跟随美国大兵遍布世界，美国的利益扩展至全球；另一方面是因为美国有超强的实力，在战争期间美国工业年均增长率超过 15%，战争结束时美国的黄金储备几乎占世界总量的三分之二。第二次世界大战结束以来，美国在诺贝尔奖获奖数量、发表的科学论文的数量和质量、接受外国留学生的数量、排名世界前 100 名的大学数量、世界 500 强公司的数量等方面都牢牢占据了世界第一的位置，这是美国维持其国际话语权的基础。

“话语”内容打动人吸引人

从发达国家的经验看，增强国际话语权不仅靠实力，还要靠话语内容有吸引力，能够得到其他国家政府和人民的认可。这就需要适应时代发展的要求，以促进人类的文明与进步为旗帜。西方发达国家在国际话语权上占有优势与其近代以来主导着世界工业革命和科技革命相关，其倡导的一些理念适应了现代化大生产的要求。

发展中国家群体性崛起之际，发达国家也有危机感。2017 年 1 月就职的美国总统特朗普，在维护美国国际话语权方面以不同于传统政治人物的言行，吸引着人们的注意力。特朗普不管其他国家是什么态度，完全从美国的国家利益出发，服务于其让美国再次强大的目标，其特点是要价高，务实性强。

同时，特朗普善于设置话语议题并掌握主动权，吸引着全世界的目光。面对反全球化思潮，西方发达国家提出了一系列新话语，比如，在国际经济领域从过去强调“自由贸易”到现在强调“公平贸易”；从过去强调“自由竞

争”到现在强调“竞争中立”。特朗普强调各国对美国“不公平贸易”，要为美国的工人争取自由、公平和互惠的贸易协议，要求其他国家开放市场，向美国的标准看齐。如果其他国家没这么做，美国便采取单方面的惩罚措施。

科学利用传播手段

一个国家国际话语权的大小，话语内容只是一方面，另一方面要看其是否具备强大的媒体传播能力。英国、美国等发达国家在崛起过程中，总是动员各种资源，通过多种渠道最大限度地吸引听众，并且用世界多数国家都能理解的方式进行表达，建立自己言辞的信任度，使自己的话语“有人听”。

从当今发达国家话语传播的经验看，新媒体具有快捷、迅速、更易于被受众接受的优点，灵活运用新媒体有助于在国际上传播自己的话语。发达国家也特别重视发挥新媒体的作用。美国技术先进，是新媒体最早出现的国家。脸书、推特等新媒体的崛起对张扬其话语权起了非常大的作用。特朗普充分利用了新媒体，以较少的投入取得了出乎意料的效果。在强势的西方宣传平台的鼓动下，美欧左右着国际舆论风向标，掌握着对国际性事件的话语控制权。发达国家的媒体之所以受到其他国家的重视，很大程度上在于这些国家的媒体都是以独立、自由的面目出现的，被认为是不受政府控制的中立者，被认为是相对客观的。当然，实际情况并非如此。

（左凤荣 刘勇）

※ ※

世界银行前中国业务局局长：
“赖”掉欠中国的债，美国敢吗

新冠肺炎疫情在全球大流行，极大冲击着世界贸易，越来越多的声音开始议论经济衰退及随之而来的各种社会问题。当下国际政治的现实性带来诸多不确定性，比如有人声称要削弱中国在全球供应链体系中的地位，还有人想让中国为疫情导致的经济损失负责。记者近日专访美国卡内基国际和平研究院亚洲项目资深深研究员黄育川，听他分析当下的严峻形势。在美国财政部任过职的黄育川曾出任世界银行中国业务局局长、中国代表处首席代表，担任过世界银行亚洲地区首席经济学家。

疫情引发关注应急物资储备问题

我不认为疫情本身会对全球产业链造成巨大影响，真正影响到布局的还是美中贸易战：关税和进出口限制让一些美国公司越来越难把中国当作面向美国本土和全球市场的生产基地。

本质上，这次疫情引发关注的是一个应急物资的储备问题，比如呼吸机、口罩、药品等的储备。这个问题很难解决，因为企业无法以昂贵的方式进行储备，它们必须由政府从公共利益和安全出发来维护。事实上，由于H1N1大流感、埃博拉等危机，美国的医疗设备库存在过去十年显著减少，且未得到补充，其他国家也一样，缺乏一套体系来确保足够的应急物资库存。

这场疫情会让每个国家重新认真思考未来如何维持某些关键物资的储备，如何确保这些物资的合理分配，以及谁来生产这些物资，并尝试就这些问题达成一个全球性共识。因为如果这些关键物资的生产集中在少数几个国家，那在危机时刻我们将面临很多问题。

另一方面，把关键应急物资的生产分散到多国也是有代价的，它意味着成本大幅提升、效率降低、销售下滑和利润减少，即增长放缓。

我想，这是一个此前没有被世界认真考虑过的严肃议题。它当然可以被视为重组全球供应链的一个方面，但这只是一个极其特殊、和疫情紧密相关的领域，和诸如手机、纺织品、日用消费品等大量商品的供应链的多样化不是同一个问题。至于后者，我的回答是：过去3年，一些公司的确在考虑将它们在中国的供应链转移到越南、印尼、墨西哥等国，甚至有的已付诸行动，但这一流动的规模并不明显。

国际领导出现“真空”让未来更“不确定”

疫情会让贸易战的前景更糟糕。尽管美中领导人通电话试图让两国转向更多合作，但今年是美国大选年，疫情势必成为一个重点话题，白宫很容易把一切责任推到中国头上。这将加剧两国关系的紧张。

关于班克斯（注：共和党议员吉姆·班克斯对媒体声称，美国应要求中国减免国债来补偿美国在疫情中的损失）的话，首先，美国有很多评论员甚至议员会发表一些荒缪的言论，甚至有时候白宫发言人也会如此，人们需要学会忽略它们。其次，美国会继续向全世界出售更多债券，但它不能违背自己还债的义务，一旦美国有任何债务失信的举动甚至迹象，美元作为全球货币的信誉将受到极大伤害。美元也许会崩溃，并带来世界范围内的灾难。

疫情本身并没有导致国际政治经济秩序与权力平衡的根本性转变，它只是强化了一种实际上从10年、15年甚至20年前就已开始的趋势——西方对全球化的担忧，因为全球化被认为并没有给美欧普通民众带来太多好处。

这种担忧表现在各国民众的抗议游行中，表现在他们对自由贸易、多边主义甚至联合国体系的反对中。我们将其概括为民粹主义兴起，而它广泛地发生在世界几乎每个角落。在这一背景下，一场全球大流行的疫情出现了，它强化了一些人有关全球化不符合普通民众利益的观点，也让一些人认为，我们并没有一个全球治理机构和组织来应对特殊情况下的种种问题。需要强调的是，这并非疫情本身带来的变化，而是一个累积很久的问题的再次凸显。

第二个改变或许是美国拒绝或不再情愿行使其以往的领导角色。这次疫情，可以看到特朗普政府正在远离美国一手打造并支持的国际体系，不再为其提供公共产品。这导致一个“真空”，意味着我们正进入一个非常不确定的时期。

我想现在世界正在问自己：中国是否有相应的领导能力，或者它有无意愿在应对疫情中承担一定的领导责任。对此有很多争论。坦率地讲，我不认为短期内有任何国家能填补这个“真空”。或许，这次疫情是对全球体系的一个考验。

（白云怡）

专家论坛

一个与改革开放相伴而生的行业（续）

第十三届全国政协委员 中国人事科学研究院院长 余兴安

人力资源服务行业发展的四个阶段

第一阶段：起步探索期

改革开放初到党的十四大召开前

这一阶段，四个时代因素催生了人力资源服务业的四个源头。

一是知青返城。文化大革命结束后，知识青年大量返城，就业问题随之而来。为此，各级政府在各城市建立了众多劳动服务公司，后来发展为劳动力市场服务机构。这成为公共就业服务机构的前身。

二是外资来华。改革开放初期，国家政策规定，外商不能直接雇佣中国员工，需要通过一个载体或中介机构。1979 年，北京外商投资企业服务公司建立，这是 FESCO 的前身，开人力资源服务之先河。随后，上海外服、中智及各省的外服公司纷纷建立。这些机构从成立至今，一直都是人力资源服务行业最重要的组成部分。

三是“下海潮”。随着乡镇企业和民营经济的发展，干部管理体制被逐渐打破，上世纪 80 年代初，出现了一拨“下海潮”。1983 年，国务院发布《关于科技人员合理流动的若干规定》后，单位人向社会人转变进一步加速。1982 年沈阳、1983 年北京先后成立人才服务交流中心，此后人才服务机构延续发展至今。

四是人口流动。改革开放后，沿海地区快速发展，大量的内地劳动力开始向沿海地区转移，供给和需求的共同作用催生了中介服务。上世纪八十年代后期，有待考证的第一家职业中介机构在温州进行了工商注册，民营人力资源服务机构自此蓬勃发展。

第二阶段：业态开展期

党的十四大到 2006 年

1992 年，邓小平同志在南方谈话中明确指出：“计划多一点还是市场多一点，不是社会主义与资本主义的本质区别。计划经济不等于社会主义，资本主义也有计划；市场经济不等于资本主义，社会主义也有市场。计划和市场都是经济手段。”

随后召开的党的十四大进一步明确，“我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制”。改革进入到一个新的历史时期，人力资源服务业也进入到一个真正的发展时期。测评、培训、外包、猎头、派遣等等业务在这个时期得以开展，很多现有业务形态，都可以理解为此时的业务形态的丰富化或者是技术层面的优化。这也是人力资源服务业拓展服务领域和奠定发展基础最关键的一个时期。

第三阶段：行业成型期

2007 年到 2017 年

2007 年 3 月，《国务院关于加快发展服务业的若干意见》发布，第一次在国家层面提出，“发展人才服务业，完善人才资源配置体系”。人才服务业是人力资源服务业这一表述的前身，这标志着人力资源服务业迎来一个新的发展时代，也明确了人力资源服务业在整个服务业发展体系中的位置和作用。

2012 年 12 月，国务院发布《服务业发展十二五”规划》，人力资源服务业与金融服务业、交通运输业、现代物流业一起，被明确为国家要加快发展的 12 个生产性服务业之一，并进入《产业结构调整指导目录》。这标志着，人力资源服务业这一表述、名称、领域、业务形态获得了国家层面的认可，人力资源服务业正式成为国民经济体系中的一个重要行业门类。

2014 年 12 月，《人力资源社会保障部、国家发展改革委、财政部关于加快发展人力资源服务业的意见》发布，进一步明确了“建立健全专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系，实现公共服务充分保障，市场经营性服务逐步壮大，高端服务业务快速发展，服务社会就业创业与人力资源开发配置能力明显提升”的目标。

在这一时期，互联网、大数据等新技术在人力资源服务中得到充分运用；人力资源服务触角不断延伸，交通出行、健康服务、保险金融与人力资源服务跨界合作、融合发展；人力资源服务业开始进军资本市场，以智联招聘、科锐国际、猎聘为代表的机构登录国内外市场；公共就业和人才服务释放出新的市场，政府购买人力资源服务从弱到强；行业管理更加规范，在标准化、诚信体系建设等方面取得了突

出成就；产业园的示范效应得到充分发挥，从2010年在上海设立第一家国家级人力资源服务产业园，到现在产业园区已在全国各地遍地开花。

第四阶段：融合发展期

党的十九大以来

党的十九大明确提出“着力加快建设实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系”人力资源服务业的发展进入到一个新时期。这是对人力资源服务的一次重新定位，人力资源服务不仅服务经济工作，还是经济工作的重要组成部分。

在新时期，有七个因素将深刻影响人力资源服务业发展变革：一是经济结构调整与转型升级；二是不同业务形态融合度增加；三是人口红利减弱；四是技术变革与人的智力价值愈发凸显；五是政府职能转变与公共服务改革；六是传统劳动人事关系与单位功能的弱化；七是社会转型进入后期，社会运行规范性要求加强。

在新时期，人力资源服务业也将表现出一些新的特征：第一，人力资源服务主体性增强，不再是简单的附生关系，而是协同发展中的重要要素；第二，合规性要求越来越严格，以往打“擦边球”的经营方式将难以为继；第三，服务的专业水平要求将更高，低技术含量、低附加值、低服务费用的服务，市场空间将越来越小；第四，市场的细分程度将进一步提高，不能锁定细分市场的机构有可能面临出局的危险；第五，品牌影响将越来越大，没有好名声或籍籍无名的机构，经营和发展将面临困难；第六，人力资源服务的边界将更模糊，与其它经济领域的渗透会继续加强；第七，行业规模将有大幅度的增长，新的市场环境将带给人力资源服务行业新的发展机遇。

※ ※

潘光旦的人才“位育”思想

——王通讯

我们都知道“德育”“智育”“体育”，甚至“美育”，你听说过“位育”吗？

估计十有八九的人不知道。位，就是一个人在社会上的工作岗位。当然，在一个人读书过程、尚未从事一项工作之前，是很不容易知道自己将来会履于何职、占于何位的。但这并不妨碍他或她有朦朦胧胧的方向感，有一种设想。如果这种设想是正确的，是符合客观实际的，那么，这个人在走上了这种实际岗位后，就容易发展得好，做出较好的业绩。

1932年，潘光旦在《华年》杂志发表了一篇题为《位育》的文章，首次对位育进行了解释。他说，《中庸》上说，“致中和，天地位焉，万物育焉”，这便是“位育”两字的来源。“位”者安其所也，“育”者遂其生也。一个人如果不能安其所，也就不能遂其生。不能与社会相适应者，还不如小动物。针对当时教育界的情况，他大声疾呼：这只是“办学”，而不是“教育”，教而不能使人“安所遂生”，不如逸居而无教，以近于禽兽之为愈，因为它们的生活倒是得所位育的（《华年》1932年第一卷第14期）。

请注意，这里潘光旦讲了一个生物学道理，那就是生物之生存，都是有其生态位的。因此，它们生活得自由——“得其位，遂其生”。由于旧教育严重脱离生活，学生毕业了，找不到工作，或长期适应不了工作岗位之需求，因此为加强“位育”，教育就显得十分必要。说白了，就是要在学校里加强对学生社会职位之教育，让他们在学校里就能够接触社会实际，了解社会对职业的实际需求，以便将来从学校生活顺利地过渡到并适应于日后的社会生活。

潘光旦的“位育”思想无疑是正确的，可惜在那个年月，很难做到；就是到了今天，也属于一个具有相当难度的、正在努力解决的问题。

最近，读到一篇文章，讲述的是一些高中生在填报高考志愿时所遇到的迷茫。他们面对所需填报的大学与专业，感到无从下手，因为他们既不知道社会上众多职业的实际状况，也不知道自己到底喜欢什么类型的工作。这是中国中学生“位育”缺失的典型表现。有鉴于此，有人建议在高中开设职业生涯讲座，甚至希望把职业生涯课开设到大学里面。这是一条正确建议。据了解，美国著名的斯坦福大学的“职业生涯设计”课，是老师讲得最好也是学生最喜欢听的重点课程。据介绍，规划人生，需要首先做好自我评估，接下来要建立自己的人生罗盘，包括事业观、人生观。如果事业观与人生观相冲突，那么你的人生罗盘需要调整了（参见《设计你的人生：如何打造一个充实快乐的人生》）。行文至此，笔者又想到了20世纪80年代有关“自己设计自己”的那场大讨论。到底自己能不能设计自己呢？“自己设计自己”就是“资产阶级的个人主义的主张”吗？

最近著名教育家顾明远说：“生涯教育主要是告诉孩子怎么了解自己，怎么了解他人，知道自己的优点和缺点，对自己有一个全面的认识，从而提前对将来的学习和人生进行规划。”他还说：“全面素质教育如果失去了对每个学生学涯和生涯的规划，很容易偏离方向。”说到底，位育是围绕学生进行的，是每个学生自己的事。真正的教育是一个灵魂唤醒另一个灵魂。职业规划如果离开了学生自己的积极参与，是不能成功的。那种一谈自己，就是个人主义的论调，早就应该被扔进垃圾堆了！重要的是如何将自己的长处与社会需求结合在一起，为国家、社会做出最

大的贡献。

一位从事学生生涯设计教学的老师说得好："孩子的心智唤醒了，他就会留心发现周围世界，探究其中的道理，并思考怎样与世界发生联系，在这个探索的过程中孩子会自然得到成长力量，并一定能找到生命的意义与方向。"

今天，当我们开展职业生涯设计的时候，不能忘记潘光旦这位最早的启蒙大师。

（王通讯 中国人事科学研究院原院长、研究员）

※ ※

展现北京速度 用好北京优势 发挥北京作用
系列政策出台对稳就业至关重要

应对大考 展现北京速度

记者：为减轻新冠肺炎对就业的影响，北京市出台了系列政策，这些政策会产生怎样的影响？

蒋北麒：这次疫情彻底打乱了社会秩序，对企业的经营活动产生了巨大的负面影响，劳动者的节奏也被彻底打乱了。其影响面之广，影响力之大可谓是前所未有的。

习近平总书记说这次疫情是一次"大考"。我理解这次"大考"在于两个方面，一是如何能够战胜新冠病毒，保障人民群众的生命安全；二是如何尽快恢复经济，继续提升人民群众的生活质量。毫无疑问，第一张"试卷"已经取得阶段性成果，而下一步就是如何尽快恢复经济发展了。疫情发生后，北京市出台了一系列给企业减负，实施援企稳岗的政策，这些政策对于恢复正常的生产经营秩序，帮助企业渡过难关，尽快实现复工复产还是有很大的帮助的。企业稳定了，劳动者的权益也就得到保障了，也就能够实现稳就业的目标了。

我认为这些政策的出台会在几个方面产生明显的作用。第一个作用是有效缓解企业的经营压力，帮助企业渡过难关，特别是中小微创业企业。北京市是全国的科技创新中心，相对来说，创新型的高科技企业比较多。这个群体有一些共同特点，就是处于探索阶段，生存压力大，抗风险能力比较差，在这次疫情中受到的打击也必然较大，他们更迫切地需要外界的支持与帮助。第二个作用是能够有效地调动人力资源服务企业的积极性，鼓励他们充分参与进来，发挥更大的作用。比如由政府安排就业专项资金，在疫情防控期间，向为重点企业提供职业介绍服务的经营性人力资源服务机构给予一次性就业创业服务补助。第三个作用是鼓励企业根据岗位需要组织职工参加职业技能培训，有效提升就业者的工作技能。疫情对企业的正常经营活动肯定会产生影响，在生产活动停滞的情况下，企业可以利用这个时间，加强培训来提升职工的技能，这也是为疫情后的加速发展提前做出准备。北京市在这方面也考虑得比较周到，针对企业设立了一次性技能提升培训补贴，针对本市的失业人员也明确提出可以按照有关规定享受免费培训。

记者：从政策出台的速度、针对性等方面看，北京的就业应对政策有哪些特点？

蒋北麒：新冠肺炎疫情爆发以后，北京市人力资源和社会保障局围绕着"援企稳岗"出台了一系列政策，有很强的现实性、针对性和可行性。

第一点是频度高，速度快，很及时。如北京在全国首个出台缓缴社保政策、首推社保一次性返还政策，率先提出稳定疫情期间劳动关系政策。

第二点是针对性强。针对当前疫情发展中北京市的具体情况，特别是针对当前各企事业单位复工复产的具体情况。同时也充分考虑了北京市作为首都的特殊地位，以及作为政治中心、文化中心、国际交往中心和科技创新中心这样的城市功能定位。

第三点是重点突出。在政策中不求面面俱到，但求好钢用在刀刃上。在企业用工端，除了上面提到过的中小微企业，还重点向两类企业倾斜：一是与"抗疫"相关的企业，包括医用物资、设备及其重要原辅材料生产、收储、物流企业，为"抗疫"提供通讯保障和服务的企业；二是涉及重要国计民生的企业，特别是重要生活必需品生产、配送的骨干企业。在就业群体端，重点关注高校毕业生、农民工和就业困难群体。

第四点是考虑到了北京市人力资源服务产业比较发达，人力资源服务企业众多的优势，充分调动这些企业的积极性。

第五点是与时俱进，体现了"创新思维"一方面倡导与新技术结合，倡导线上招聘，利用网络技术充分降低疫情感染的风险；另一方面鼓励机制创新，宣传"灵活用工""共享用工"等新的用工模式，实现共享发展。

突出重点 用好北京优势

记者：高精尖小微企业、高校毕业生等重点群体在这些政策中能获得哪些帮助？

蒋北麒：这次北京市出台的政策特别注意到了高精尖中小微企业群体，给予了比较大的支持。这类技术创新企业是北京市城市功能定位中发挥重要作用的重点群体，也是受疫情影响比较大的群体，当然应该成为政策支持的重

点。这次北京市在返还失业保险费，缓缴、减免社会保险费上，在给予培训补贴支持企业提升职工技能上，还有开通绿色通道为一些中小微企业优先办理贷款担保和贷款发放相关手续等方面都制定了相关的扶持政策。这些政策有利于中小微创新创业企业摆脱困境，恢复发展。

创新的关键在于人，高校毕业生是创新型企业宝贵的人才资源。这次疫情恰逢高校应届毕业生择业的关键时刻，对于应届生的择业以及企业的招聘都带一定影响。早在1月31日，北京市人力资源和社会保障局就与市教委联合发布《关于做好疫情防控期间本市高校毕业生就业工作的通知》，提出了暂停现场招聘活动、开展线上就业服务、简化优化就业手续、延长业务办理时间等一系列保障毕业生身体健康和就业权益的举措。面对疫情对春季现场招聘造成的影响，迅速将毕业生就业服务全部由线下转为线上，北京市人力资源和社会保障局联合市教委、市国资委等部门搭建了毕业生线上招聘平台，于3月1日正式启为期2个月的“2020年北京毕业生春季网络招聘月活动”。

这些举措在当前防疫形势下，有效地缓解了毕业生的心理压力，让毕业生更好地展示自身实力，更加从容地选择未来的发展，也为企业发展提供更好的人力支撑。

记者：在鼓励经营性人力资源服务机构参与公共就业服务方面，北京有哪些优势？对现有政策执行性、操作性、功效等方面如何评价？

蒋北麒：北京的人力资源服务产业在全国居领先地位，总部设在北京的大中型人力资源服务企业的数量占据了全国的半壁江山，这是北京市自身固有的优势。在这次“抗疫”中，这些企业也发挥了重要作用。

在疫情期间，北京市人力资源和社会保障局出台了多个政策来协调、协同人力资源服务机构参与公共就业服务。这些政策的主旨，我认为主要在于两个方面。第一是鼓励服务，第二是加强管理。在鼓励服务方面，前面也说到了包括设立最高金额可以达到9万元的“一次性就业创业服务补助”，而且在防疫期间，结合重点企业的实际用工需求，除了传统的合同制用工形式以外，季节性、临时性、弹性工作等灵活用工形式也被列入到政策补助的范围之内。虽然在经济上对人力资源服务企业的作用有限，但其导向作用还是很重要的。

春节后，北京市人力资源和社会保障局印发《关于进一步做好疫情防控期间人力资源服务行业相关工作的通知》，针对人力资源服务行业从事前招聘、事中用工、事后服务三个重点环节以及信息监测、行业监管两个方面，提出了明确要求，在做好疫情防控，确保用工安全的同时，为重点企业招工引才提供强有力的人力资源保障。至于加强管理，我个人认为当前我们处于抗疫的特殊时期，在特殊时期，加强管理、维护秩序是很重要的。但同时我们也应该看到，我们当前面对的是“前所未有”的特殊事件，必须用创新思维、创新方法、创新手段、创新工具来解决当前的问题，如何处理好鼓励创新与严格规范，宽容试错与有错问责之间的关系，这是我们面临的一个新的挑战。

推动创新 发挥北京作用

记者：从稳就业、促发展的角度看，就业政策还有哪些发力空间？

蒋北麒：为了更好地达到稳就业、促发展的目的，我个人在健全、完善相关政策方面提出以下几点建议。

一是倡导建立和谐共生的劳动关系。当前的关键是同舟共济，共渡难关。员工的权益来源于组织，没有了组织，也就没有了权益来源。所以现在这个时期，和谐的劳动关系比什么都重要政府机构在制定当前时期的政策时，要考虑多做劳资双方工作，缓和劳资矛盾，促进和谐发展。

二是鼓励劳动关系多元化、灵活化、共享化，并且在法律法规方面也要与时俱进。在这次疫情中还出现了一个新生事物，就是共享用工。这种用工模式目前在法律面还存在着很多瑕疵，疫情后，希望相关部门也能就这种模式进行认真的研究，从法律和政治层面上，对于这种模式给出可行的方案。

三是加速企业与新技术更紧密的结合。疫情对于企业人力资源管理和人力资源服务产业来说，也起到了一种“倒逼”的作用，就是促使一些企业不得不与新技术结合，充分利用新技术来降低疫情对企业经营发展的负面影响。希望政府相关部门更加重视人力资源管理、人才发展与新技术的结合。除了互联网、大数据，未来我相信人工智能和区块链技术也将有越来越多的“用武之地”，特别是在解决人才识别、人才评价方面。

四是重视职工健康，提倡“健康复工”。由于北京市特殊的地位，中央在防疫抗疫方面对北京提出了更高的要求，我们在有序复工复产的过程中，也必须更加重视职工健康。同时，从这次疫情爆发后员工的表现来看，心理健康同样非常重要，同样应鼓励企业关注。以前我们常说“没有员工就没有企业的一切”，现在我们更要强调“没有健康的员工就没有企业的一切”。

五是加强跨区域合作，协同人才供给侧一同发力。从北京的经济发展和功能定位来看，北京市一定是一个人才需求大省。从“稳就业、促发展”的目标来看，仅仅解决需求端的问题是远远不够的。所以建议北京市政府相关部门要加强跨区域合作，与人才输出的重要省市联系，共同发力，实现协同发展，从人才供给侧解决就业难题。

六是给予服务业更多的关注。除了科技创新中心，北京市还是文化中心和国际交流中心。因此，文化服务、旅游服务、餐饮服务，也是支撑北京经济发展的重要力量；同时，在这次疫情中，这三类服务行业也是受到打击巨大、损失惨重的行业。所以在出台政策时，也希望政府相关部门能够关注到这些行业，在政策上有所倾斜，支持他们尽快恢复发展。

（陈茹冰）

“三问”人工智能如何影响我国就业

当前，新技术革命的扩散和广泛应用，正成为新一轮自动化升级中不可阻挡的趋势，以机器人、人工智能技术为主的第四次工业革命已经到来。机器人和人工智能对劳动力市场的影响日益加深，就业结构、工作任务和技能需求、技能回报正发生深刻变化。

“一问”

人工智能如何影响中国整体就业？

华中科技大学经济学院教授韩民春以我国工业机器人进出口贸易额为研究对象，调研发现工业机器人主要对制造业非技能型劳动力有显著的负面影响，而对制造业技能型劳动力没有显著影响。也就是说，工业机器人对我国沿海省份地区制造业就业总量和非技能型劳动力就业存在显著的负面影响，对内陆省份地区制造业技能型劳动力就业的负面影响总体不大。

“这说明在我国，工业机器人总体偏向于制造业技能型劳动力，对非技能型劳动力有替代效应，这种替代效应在沿海地区更加明显。”韩民春说。

日前，中国社会科学院发布《人口与劳动绿皮书：中国人口与劳动问题报告 No.20》。绿皮书指出，从经济发展和技术进步的历史看，机器人、人工智能是延续经济增长过程自动化驱动的新阶段，可能诱发边际规模报酬递增经济的出现，并影响企业的微观行为，人工智能技术能够弥补我国劳动力供给短缺，提升生产效率，促进经济增长。新技术变革的替代效应，使机器人替代体力工作的同时，也增加了对智力工作岗位的替代。

中国社会科学院人口与劳动经济研究所所长张车伟认为，机器人对于普通工作岗位存在替代效应，但并不会带来突出的就业破坏效应。

根据中国社会科学院人口与劳动经济研究所课题组的相关估算，新技术应用对我国制造业普通劳动力岗位替代率为 19.6%，但同时增加了对“人机协作”操作和管理服务的工作岗位需求。由于对劳动力成本与新技术采纳成本的权衡，以及我国区域经济发展阶段的差异，新技术导致我国劳动就业岗位流失的规模，最终取决于人工智能引导传统产业变革的速度和程度。

对此，绿皮书认为，机器人和人工智能是自动化的新阶段，其强调“人机协作”的关系，并非完全的“机器换人”。新技术使操作技能更易掌握，低技能工人不会被直接淘汰，可以主要在企业内部完成岗位转换，不会对制造业带来就业破坏效应。

“二问”

人工智能对就业结构有何影响？

近些年，关于人工智能、机器人等新技术应用与劳动力之间是否存在替代关系的讨论非常多，但是没有形成一致结论。

绿皮书分析指出，新技术的使用正在对劳动力提出更高要求。过去我国制造业的发展依赖廉价劳动力，但目前我国制造业发展对劳动力的需求正面临从过去总量增长向高质量增长的转变。具体表现为：制造业不断升级，原来劳动力密集、技术含量低的岗位虽然逐渐被机器替代，但仍然需要大量的熟练工人和新型人才。同时，很多传统行业、岗位开始消失，但是新经济会创造出新的就业形态和工作岗位。因此，失业的力具有局部性。

张车伟认为，机器人、人工智能的使用，会增加我国制造业从业者的平均工资收益。人力资本水平高、技能要求高的岗位和职业获得工资溢价更高。采纳新技术带来的技术溢价，增加了不同技能和职业之间工资差距扩大的趋势。

新技术革命趋势下，我国劳动力市场的职业变化趋势与技术进步、新技术应用保持一致。1990-2015 年历次人口普查数据计算显示，我国劳动力市场非常规工作任务呈现明显的增加趋势，常规操作型工作任务呈现明显下降趋势，不同类型职业的增减及新职业产生、旧职业的消失，反映了新技术革命正在加快我国劳动力市场就业结构的变化。

“三问”

我们应该做些什么？

科技进步将推动重大和不可预测的变革。国家针对产业、科技创新、技术应用的政策要着眼于长远，扶持和引导企业进行新技术改造和升级。

“应该加快我国制造业劳动力结构转型升级。从 2013 年起，许多地方政府出台了关于推进机器人产业发展的政策，其中大多聚焦在财政、技术研发和高端人才方面的政策扶持，缺少对技术工人培养的关注。”韩民春认为，在“机器换人”过程中，可以通过院校合作、技能认证等途径，加大对技术工人的培养力度，将非技能劳动转化成技能劳动，加快制造业劳动力结构转型升级。

受访专家建议，政府部门要从系统全局的层面，思考如何避免机器人、人工智能带来的负面影响。应对新技术革命应该未雨绸缪，让全社会尤其是教育体系、职业培训体系做足准备，让劳动力资源和劳动力结构适应人工智能时代。机器人、人工智能带来的工作任务和性质的变革，

（下转第27 页）

新理论新情况新问题

“新基建”释放新动能

近年来，5G、特高压、城际高速铁路和城际轨道交通、充电桩大数据中心、人工智能、工业互联网等新型基础设施建设成为新的风口。当前，5G 基础设施建设不断加快，特高压、充电桩项目全面复工迎来建设高潮，大数据等产业签约不断落地……

4 月伊始，随着我国疫情防控阶段性成效进一步巩固，中央企业提速推进“新基建”，用投资和硬核科技驱动“新基建”，释放增长新动能，推动实现我国经济的高质量发展。

新高地做大 5G“蛋糕”

4 月 8 日，中国联通、中国移动、中国电信共同发布《5G 消息白皮书》，宣布启动 5G 消息业务及生态圈建设，被视为做大 5G“蛋糕”、助推产业加快发展的动力之一。华为、小米、vivo、OPPO、中兴、三星、联想等企业均表示将积极推动 5G 消息落地。

5G 消息是终端原生基础短消息服务的全新升级。对个人用户而言，5G 消息将打破传统短信对每条信息的长度限制，突破文字局限，实现文字、图片、音频、视频、位置等信息的有效融合。对企业而言，5G 消息将为其提供与个人用户之间的信息交互接口。企业可通过文字、语音、选项卡等方式向用户输出个性化服务与咨询。

5G 被认为是“新基建”的领头羊。数据显示，截至今年 2 月底，全国已经建设开通了 16.4 万个 5G 基站。

中国移动 5G 基站数已超过 8 万个，并表示力争提前超额完成 2020 年 5G 基站总数达 30 万个的目标，确保年内在全国所有地级以上城市提供 5G 商用服务。中国联通与中国电信签订共享协议以来，在全国 31 个省区市开通了 5 万多个 5G 共建共享基站，5G 覆盖提升率提升了近 60%，力争在 2020 年上半年完成 47 个地市、10 万个 5G 基站的共同建设任务。

工信部预计，今年年底，全国 5G 基站数将超 60 万个，实现地级市室外连续覆盖、县城及乡镇有重点覆盖、重点场景室内覆盖。

重头戏力推特高压充电桩

在“新基建”浪潮下，电网公司此前投资节奏有所放缓的两项“传统业务”——特高压、充电桩，获得了重金力推。

特高压因为投资规模大、产业链长、带动力强、经济社会效益显著等优势，被资本市场认为是“新基建”的重头戏。国家电网将 2020 年全年特高压建设项目投资规模连续上调至 1811 亿元，可带动社会投资 3600 亿元，整体规模达 5411 亿元。

电动汽车充电服务设施是两大电网公司发力布局的另一大领域。据了解，目前，国家电网累计建成充换电站 1.16 万座、充电桩 9.58 万个，覆盖 19 个省、170 多个城市，在高速公路快充方面形成“十纵十横两环”网络，建设经营的全国最大的智慧车联网平台累计接入充电桩 45.7 万个，占全国总量的 85% 以上。

南方电网也在抓紧布局。截至 2019 年 12 月，该公司累计投资 31.8 亿元、建成充电桩 3.16 万个，累计充电电量 4.5 亿千瓦时，并计划在未来 4 年投资 251 亿元建设充电设施，建成大规模集中充电站 150 座，充电桩 38 万个。

“目前，从行业协会摸底调查的情况来看，预计今年全年能够完成约 100 亿元的投资，新增公共桩 20 万个左右，新增私人桩大概能超过 40 万个，公共充电站将达到 4.8 万座。”国家发展改革委产业发展司副司长蔡荣华表示。

新契机 提效智能化变革

新冠肺炎疫情发生以来，以大数据、人工智能、云计算、移动互联网为代表的数字科技在疫情防控中发挥了重要作用，越来越多的企业开始“云办公”“线上经营”“智能化制造”“无接触生产”，“互联网 +”、数字经济的新模式新业态快速发展。

中国中车正在强力推进智能化技术应用研发力度，这将对“新基建”中的高铁轨交领域向数字化制造和创新驱动转型产生变革作用。中国电科也在构建起轨道交通网信技术、产品、标准、服务体系，形成智慧城轨整体解决方案。

中国航发搭建供应链协同云平台，推动上游供应链计划、生产、物流、质量协同，确保物料准时交付。中国石化依托生产管控仿真平台，为勘探、炼化、运输等生产作业现场提供远程专家支持、在线管控和动态监测，为疫情期间正常的生产运营提供保障。

“这既是疫情倒逼加快数字化智能化转型的结果，也代表了未来新的生产力和新的发展方向。”国务院国资委副主任翁杰明表示。他提出，要充分发挥国有经济在重要

行业和关键领域的主导作用，加快建设骨干产业互联网，打造我国经济社会运行的“神经中枢”，深入推进能源、交通、物流等基础设施数字化智能化转型，构建公共服务平台和产业生态圈，促进各类资源和生产要素合理流动和优化配置加快形成更加适应数字经济、智慧社会发展的基础设施体系。

（王璐）

※ ※

『无接触』商业模式加速到来

面对新冠肺炎疫情的冲击，不少企业把业务转到线上，通过线上交易、线下配送、用户自提等方式，实现无人员接触式的商业经营。这种“无接触”商业模式不仅受到消费者青睐，也有利于企业从以往的粗放式经营向精细化、数字化转型，提升增长质量。这对正在复工复产的中小企业来说，可谓发展新思路。

新结构：线上收获更大

春节期间，受客流锐减、门店关停的影响，零售业实体业绩普遍下滑60%至80%。但人们注意到，客流的数字化与门店的线上化，也正在重塑生鲜零售、服装、美妆及百货等行业。

盒马、每日优鲜和银泰喵街能够提供O2O服务（即线上到线下），微信小程序、美团、饿了么和京东到家等能够给线下门店提供线上流量入口甚至配送平台。传统的零售业正在改变销售模式，线上销售能够迅速提升业绩。

直播互动使购物变得更加有趣。在一些服装品牌专柜，导购员穿着样衣展示，更有亲切感，更具互动性。服装品牌太平鸟利用微信线上会员专场、微信秒杀、小程序分销、不同区域轮流直播等形式，连接消费者，使得半数暂停营业的门店也有销售额，日均总零售额超800万元。

为避免聚集性疫情发生，发展外卖业务成为餐饮商户疫情时期的主要经营策略。据统计，近三成受访餐饮商户转向经营线上外卖，42.9%的商户线上外卖占比超过70%。

在办公领域，以钉钉、ZOOM为代表的办公会议软件的使用量也因疫情而增长。钉钉官方公布的数据显示，已有上百家企业启用钉钉“无接触考勤”功能。阿里巴巴社会公益部总监魏鸿表示，2015年，集团内部就开始使用钉钉，这次，钉钉得到了更多企业的肯定。

新转型：线上范围更广

疫情期间，北京公交集团为陆续复工的企事业单位及市民推出了“定制公交”升级版服务，乘客可线上预约公交车，一人一座，快速直达。“北京定制公交升级版”微信小程序已经上线，定制公交通勤线路均可在线查询、在线购票；企业用户的注册员工可以看到该企业专属定制线路，在线完成预订和购票。定制公交通勤车辆均严格执行防疫措施，提前消毒，乘客需佩戴口罩、接受体温测量。

疫情也加速了一些行业的整合进程，数字化程度相对较高、拥有全产业链资源的企业，其优势将愈加凸显。

为了度过寒冬，房企、房地产经纪以及房地产线上交易平台出台了一系列积极自救的措施。互联网、AR、人工智能等高新技术与房地产行业结合，线上化成为主流。2020年可能会成为整个房地产服务行业生态的拐点。

中国社会科学院财经战略研究院副院长夏杰长认为，只有找到迅速提高服务业创意内容和创新产品的方式，才能在疫情中保持抗危机、快回升的能力。服务业企业应该探索并推广“互联网+生活服务业”发展经验，形成“商品+服务”“线上+线下”“体验+零售”“品牌+场景”的全方位生活服务应对格局，加快推进生活服务业向智能化、在线化、清洁化发展。

新前景：线上未来更远

疫情带来的线上交易，能够延续到疫情之后吗？

中国连锁经营协会秘书长彭建真认为，2003年的非典，客观上促进了中国B2C电子商务的全面启动；2020年新冠肺炎疫情的暴发，则会加速线上业务的发展和创新。

受访的企业人士也表示，疫情会使客户形成线上消费习惯，未来将对服务业产生较大影响。疫情之下，电商配送时间、质量保证、货源供给等方面的压力加大，同时也暴露出前后端协调的不足，会促使电商完善供销渠道、配送、服务等环节，提升效率。

彭建真分析，疫情过后，线下快消企业要想办法提供比线上更便捷的商品和服务。比如，对于盒饭和单人加工食品而言，便利店和线下小型商超就比外卖平台更具时效优势。对于快递、外卖行业来说，无接触的取派方式若能延续并普及，将革新传统物流的末端生态。这一过程除了催生新经济、新业态，也会诞生新工种、新职业。

从消费者的角度来看，在这次疫情中，在线教育、远程医疗为人们提供足不出户的优质服务，服装、美妆等业态大幅转战直播平台，不少文旅服务被搬到线上……互联网技术在人们日常生活场景中的丰富和拓展，让众多商业领域找到了延展空间，人们在享受多元多层次的服务体验

之时，也为商家提供着发展机遇。

新冠肺炎疫情不仅意味着人们的健康面临着潜在的威胁，也意味着各个行业都面临着巨大的挑战。若能顺势而为，这场疫情或将成为企业转型升级的助推器。

（屈一平 张一鸣）

※ ※

电子签约加速人力资源管理智能化

电子合同、电子签名、电子签章加速了企业人力资源管理智能化的发展。日前，由北京人力资源服务产业园通州园区和北京人力资源服务行业协会共同举办的“云上圆桌会人力资源管理面临新形势”在线上启动。会议邀请到法大大联合创始人兼首席法务官梅臻律师和飞书客户成功东区负责人冯晓翌，共同讲述电子签约的法律解读以及签约平台的实操方法。

电子合同法律效力获肯定

3月10日，人力资源社会保障部办公厅印发《人力资源社会保障部办公厅关于订立电子劳动合同有关问题的函》文件明确：用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同，应当使用符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名。用人单位应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足电子签名法等法律法规规定的要求，确保其完整、准确、不被篡改。符合劳动合同法规定和上述要求的电子劳动合同一经订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

政府对于电子劳动合同的政策鼓励和支持，一方面从官方肯定了疫情下借助电子签章、电子合同等新的技术手段助力企业正常运转的重要作用；另一方面，也明确回应了大众对于电子劳动合同是否有效的质疑问题，肯定了电子劳动合同的法律效力，推动了电子劳动合同的普及和应用。

电子签名具备三个要素

疫情期间，企业用工及人力资源管理面临新挑战。尤其是在复工后，企业HR需要提交相关材料都会伴随着加盖各种公章的环节。此外，还需要安排员工签署防疫安全承诺书等文件，打印、快递、签收都有困难，给企业复工带来障碍。法大大联合创始人兼首席法务官梅臻律师表示，其服务的一家大型制造业企业，疫情期间需要和近3万名分布在全国各地的员工签署防疫承诺书。如果通过传统的方式，至少需要一周的时间，并且需要动用整个人力资源中心的人手。通过电子签署的方式，员工只需要在手机端完成注册和实名认证，就可以在线上签署承诺书。HR通过系统后台查看归档管理，签署情况一目了然。更重要的是，完成所有环节的工作，只需要一名HR跟进两天，这两天当中，85%的时间是用于催促员工尽快签署，实际处理文件管理工作仅需几个小时。

在相关政策文件中，指出用人单位与劳动者协商一致，可采用电子形式订立书面劳动合同。那么，如何体现“协商一致”这一原则呢？梅臻表示，可以在入职通知书里提到，将来签订的劳动合同，会采用电子化的方式；也可以在劳动合同里添加即经双方协商一致，本劳动合同采取电子合同的形式进行签订。在签订正式的电子合同时，梅臻介绍到，电子签名要具备三个要素：标识签名人的身份、防止他人篡改的文件、证明电子签字的签署时间。签署人的电子签名制作数据可用于电子签字，且仅由电子签名人控制。对于有改动的签字签名，当事人可以使用符合其约定的可靠条件的电子签名。

梅臻表示，可靠的电子签名与手写的电子签名或者盖章具有同等法律效力，不存在哪一个法律效力更高的问题。同时，通过相关技术的支持，也可防止了电子数据伪造、篡改、抵赖，从而确保其保密性。若员工解除劳动合同、调整岗位协议书等，也是可以使用电子签名。梅臻介绍到，电子签约的这种形式，可以节省约91%的签署时间，同样也节省了83%的签署成本，其签约效益显著提升。

签约系统平台功能全面

在本次云端会议中，飞书客户成功东区负责人冯晓翌表示，传统劳动合同签署方式存在较多痛点，如员工数量庞大，劳动合同签署异地管理工作复杂，续签工作量大，周期长，同时还要进行纸质打印，签署、回收、盖章等，都要付出相关的人力、物力和财力，而电子劳动合同的使用可有效规避相关问题，提高异地签署效率、降低了劳动合同的管理成本、全程无纸化办公，也起到环保的效益提升。

电子劳动合同的签署不仅要满足《电子签名法》等相关法律规定的要求，还需要确保电子劳动合同整个签署环境安全可靠，可靠的第三方电子合同平台成为各企事业单位的首要选择。“在飞书系统中，员工需要进行注册、申请CA证书、人脸识别、录入合同信息、成功签字等一系列流程后，一份正规的电子合同就签署完毕了。”冯晓翌说。在电子合同的服务商考量上，既要选择有合作基础的第三方机构，又要考虑到产品安全及稳定性，以及法律效率的

有利保障。除了能够签订电子劳动合同，这一系统还有日程管理、面试提醒、面试后的信息反馈、预入职信息管理、新员工培训课程推送等功能。

电子签约广泛应用于企业中

今年2月11日，人社部就业促进司司长张莹在国务院召开的疫情联防联控新闻发布会上，明确表示，鼓励网上面试，网上签约。网上签约指向的正是当下正被各行各业所采用的、越来越流行的“电子签约模式”。人社部接连发声“网上签约”“电子劳动合同”，无疑是肯定了这种新兴方式对企业相关工作的帮助和效用，相关政策的出台，也必然进一步加速电子合同在劳动人事管理领域的广泛应用。

当前，疫情催化了企业对电子签约的需求，也加速电子劳动合同的推动作用。从实践来看，电子劳动合同是解决传统劳动合同风险较好的方式。目前国内腾讯、京东、科大讯飞、百度等企业均已采用电子劳动合同。电子劳动合同应用，除了节约企业成本、提高管理效率外，还可以从法律上为企业规避风险，同时，电子签约也加速了企业人力资源智能化。

（祖璐璐）

※ ※

机器人走向抗疫一线

自1月下旬新冠肺炎疫情暴发以来，减少线下接触成为人们的共识，但医疗救援、物资派送和复工复产等工作亟待处理。于是，机器人开始走向抗疫一线，与人们并肩作战。

机器人参与抗疫大战

医疗救治、安防测温、物流配送、制造加工……因防疫需求激增，众多科技企业和机器人公司将他们旗下最新一代的机器人输向了全国各地。

疫情暴发后，上海钛米机器人科技有限公司（下称上海钛米）将30余台消毒机器人运送到了武汉中心医院、协和医院、中南医院；深圳优必选公司启用5G警用巡逻机器人，实时测量周围人员的体温；京东物流使用智能配送机器人将医疗物资送到武汉第九医院；新松机器人完成了全自动平面口罩生产线的技术攻关，启用工业机器人生产口罩。

“国内的机器人市场有一个突出特点，即应用场景多元化。”京东物流X事业部自动驾驶研发部负责人孔旗表示，京东物流机器人便是以物流应用为主战场，使整个物流链条更加高效。

上海钛米创始人潘晶认为，“较之其他行业，医疗机构更愿意为机器人的高可靠性买单。”在医疗领域中，有许多存在危险或较为琐碎的工作。因此，医护人员往往需要更安全、高效的“工具”。

迄今为止，中国已经连续7年成为全球第一大工业机器人应用市场，约占全球市场份额的三分之一。中国电子学会发布的《中国机器人产业发展报告2019》显示，2019年，中国机器人市场规模为607亿元，约占全球机器人市场规模的29.5%。

医疗服务机器人供不应求

近年来，医疗行业正成为服务机器人发展最快的应用领域之一。上海钛米是一家针对智慧医疗场景提供智能机器人解决方案的高新技术企业。截至2020年1月底，上海钛米的近10款医疗机器人产品已经应用到国内130多家大型三甲医院。由于能够解决消毒难、人手紧缺和全面清洁等问题，消毒机器人成为此次战“疫”中的爆款产品，出现了供不应求的状况。

除了消毒机器人以外，上海钛米先后为武汉各大医院输送了钛米自助发热初筛工作站、钛米隔离病房陪伴机器人等，用于在疫情现场确保医护人员安全，以及解决病人的病情筛查、为隔离区病人送药等问题。

“医疗行业本身拥有足够的商业落地场景。”潘晶说道，以消毒机器人为例，其应用场景就包括隔离病房、ICU、手术室、发热门诊等。医疗行业需要更安全、可靠的服务，这些特点正是医疗服务机器人能够商业落地的关键因素。

潘晶还称，深度融合了机器人技术与医疗业务的医疗服务机器人，有三个主要应用目的：一是提高患者就医体验，二是降低医护人员的职业伤害，三是提高医院决策层的决策效率。

经此一“疫”，潘晶对机器人的认知和未来发展有了更多的思考。“机器人的价值是智能化。”他表示，机器人卖的不只是硬件，一个智能机器人的运作需要背后一整套支持系统。

接下来，上海钛米将加大研发，持续迭代机器人产品，比如与AI技术、芯片技术、5G技术结合，不断完善各类机器人产品。

物流机器人加速智能化

2月6日，为了降低疫区配送人员在高危环境中工作的感染风险，京东物流使用智能物流机器人将医疗物资送到了武汉第九医院。该医院距京东物流仁和站约600米，疫情发生后，京东物流机器人几乎支撑起了该医院所有的医疗物资配送工作。

“当前，物流机器人在武汉的工作进行得比较顺利，

遇到的场景跟我们在试运营阶段遇到的差不多。”孔旗表示，此前机器人在北京物资学院进行测试时，已经将人车混流、有人阻挡的情况上传到云仿真系统，而北京团队在后方也可以通过云端处理机器人在武汉工作时遇到的问题。

目前，在武汉工作的京东物流机器人属于试运营产品，而准备正式运营的第一批物流机器人正在生产中。“我们请来了有自动驾驶汽车生产经验的供应商来帮我们生产机器人，他们负责生产外部硬件，我们再把这个机器人的'大脑'安装进去。”孔旗说道，国内春节假期的延长也影响了机器人的生产制造进度，不过，目前这个问题已经得到解决。

孔旗预计，物流机器人的时代将很快到来。“机器人会变得更加自动化和智能化，到那时，将由机器人来完成物流系统中那些简单又枯燥的工作。”

以京东物流机器人为例，它将取代快递员去做跑腿和收寄快递等重复性很高的体力工作，而京东快递员可能会变成后台运营机器人或维修机器人的员工。“从物流行业和自动驾驶技术的发展来看，我觉得这个过程不会超过5年时间，可能比想象的还要快一些。”孔旗说。

（邓雅蔓）

※ ※

选不选电子劳动合同？利弊皆存 应客观对待

鲁志峰

随着互联网和科技的快速发展，实践中已有不少用人单位将劳动合同管理的流程全部电子化。再加上不久前人社部出台《关于订立电子劳动合同有关问题的函》，电子劳动合同更是成为人力资源管理的热门话题。那么，如何认定电子劳动合同的性质？它与纸质合同相比有何优劣之处？签订电子劳动合同该注意哪些问题？

电子劳动合同的法律性质

之前，对于电子劳动合同是否属于书面劳动合同，是否具有法律效力，曾存在不同理解。一种观点认为，书面劳动合同即为纸质劳动合同，电子劳动合同不属于书面劳动合同。另一种观点则认为，书面劳动合同是相对于口头合同而言，纸质或电子劳动合同只是载体不同而已，均属于书面形式，在签订电子劳动合同的前提下，劳动者要求支付未签书面劳动合同的第二倍工资请求不应得到支持。这是因为，《合同法》第十条规定，当事人订立合同，有书面形式、口头形式和其他形式。第十一条进一步明确：“书面形式是指合同书、信件和数据电文（包括电报、电传、传真、电子数据交换和电子邮件）等可以有形地表现所载内容的形式。”《电子签名法》第四条规定：“能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文，视为符合法律、法规要求的书面形式。”

人社部上述文件的下发，结束了上述争论，确定了电子劳动合同的合法性。

实践中，对于电子劳动合同是否具有法律效力之所以存在争议，还有另外一个原因。《电子签名法》第三条规定：“当事人约定使用电子签名、数据电文的文书，不得仅因为其采用电子签名、数据电文的形式而否定其法律效力。前款规定不适用下列文书：（一）涉及婚姻、收养、继承等人身关系的……”据此，有观点认为，劳动关系具有人身属性，不应使用数据电文和电子签名订立劳动合同。但人社部上述文件中关于“用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同”之规定，对这一观点给出了否定的回答。劳动关系兼具人身和财产两方面属性，明确区别于单纯的人身关系，《电子签名法》其实并没有明确禁止劳动合同适用电子签订的方式。

两种合同形式各有优劣

自劳动合同制推行以来，纸质劳动合同便因其天然的优势、证据固定的清晰性以及传统习惯的认可度，在劳动合同中占据主导地位。《电子签名法》虽然施行已十余年，但电子劳动合同的普及与发展仍然比较滞后。

与纸质劳动合同相比，电子劳动合同的优势如下：有利于实现无纸化办公，节省存储空间，降低自然损毁或人为破坏的可能性；能够使劳动关系双方不受时空距离影响；节省邮寄费用。

但是电子劳动合同之所以不如纸质劳动合同那么普及，自然有其局限性。

其一，成本比较高。以一份5页A4纸的劳动合同为例，打印一名职工的两份劳动合同成本为1元左右。但是通过第三方签订的电子劳动合同，其CA认证、电子签名认证等费用加起来，一份合同成本大概在3元左右，甚至更高。

其二，电子劳动合同对当事人的签订设备条件要求高。最简单来说，双方当事人都必须持有电脑或手机设备。

其三，签订过程复杂，技术要求高。在签订过程中需要CA认证、人脸识别、电子印章认证等程序，过程复杂而繁琐，且当事人对技术的掌握需要一个过程。

其四，电子证据虽然也属于《民事诉讼法》规定的证据形式之一，但是从效力对比来看，人们仍然相信纸

质劳动合同的“白纸黑字”可靠。而且目前，电子劳动合同多是商业存储，即由企业存储。如果存储的公司出现了问题，那么，电子劳动合同的公正性和合法性就存在风险。

综合判断谨慎选择

电子劳动合同在解决一些企业因员工众多，或是跨地区、跨国经营而带来的劳动合同签订难的问题方面，有很大的价值和意义。但是，在电子劳动合同的推行过程中，需注意以下事项：

第一，是否推行电子劳动合同，企业要精算成本。使用电子签名势必需要投入相关的技术、设备、人力等成本，若在实际操作中仅在签订劳动合同这一环节中使用，并不见得有一“纸”劳动合同来得节约。因此，若公司拟采取电子签名系统，建议将之与整个公司的管理系统融合，充分发挥电子签名的多重效用，产生系统化的协同效益，也能够将成本平摊，真正在管理上做到精细化、简便化。

笔者建议，排除跨地区经营需要异地签订劳动合同以及类似本次防控疫情时期需减少当面交流这些因素外，用人单位应当尽量签订书面的纸质版劳动合同。

第二，是否订立电子劳动合同要征求职工同意。人社部此次发布的文件明确规定，需在用人单位与劳动者协商一致的前提下，采用电子形式订立书面劳动合同。因此，如果劳动者不愿订立电子劳动合同，用人单位又未与其签订纸质劳动合同的话，用人单位仍将面临支付双倍工资的风险。

第三，订立电子劳动合同要符合法律规定。根据我国《合同法》《电子签名法》等法律规定，有效的电子劳动合同要满足以下几点：实名认证、可靠的电子签名、合同签订时间不可逆、签订行为不可抵赖（时间截）、合同数据内容防篡改，等等。为保障电子劳动合同的有效性，企业应选择国家认可的电子签约平台，保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足法律法规要求，确保其完整、准确、不被篡改。

第四，订立前后主动留存证据。电子劳动合同的证据虽然通过第三方平台保留和提供，但笔者仍建议用人单位和劳动者要主动通过其他渠道譬如电子邮件、内部办公系统、微信等，对电子劳动合同内容进一步确认。由于电子证据的文字证明力显然不如语音或者视频，因此在微信上可以要求对方当事人语音回复同意订立电子劳动合同、认可电子劳动合同订立后的效力等内容；也可在电子邮件等其他可发送语音的网络载体上，要求对方通过语音认可电子劳动合同的订立，给电子劳动合同再加一层防火墙。

总之，应用电子劳动合同尚处在初期阶段，用人单位要需综合劳动者意愿、本企业用工规模、人力管理成本、举证成本、后续法律风险等多方面因素，谨慎选择适合本企业的劳动合同管理方式。

※ ※

我国个税首次年度汇算开启—

一文看懂补税退税

通过手机、网页、邮递等方式均可办理

—陈晨—

“退了三千多块钱的税，幸福指数爆棚”“一顿操作下来，发现不用退也不用补”“看朋友晒退税，我也去弄了下，发现要补一千多”……这几天，“你办税了吗？”成为朋友间打招呼的常用语。4 月 10 日，随着北京、天津、河北开通使用手机个税 App、网页端等远程办理渠道，全国除湖北省以外地区纳税人均可通过手机、网页、邮递等方式轻松办理个人所得税综合所得年度汇算申报事项。

这是我国个税史上首次年度汇算，如果平时预缴税额与年度应纳税额不一致，可以通过年度汇算“多退少补”。为什么要在月度预缴后进行年度汇算？这项政策如何让纳税人收获个税改革红利？对此，记者进行了采访。

关键词：公平

——充分发挥个税的收入分配调节作用

通俗来讲，个税年度汇算就是居民个人将一个纳税年度内的“综合所得”合并后，按年计算全年最终应纳的个人所得税，减除纳税年度已预缴的税款，计算出应退或应补税额，向税务机关办理申报并进行税款结算。说得更直白些，就是按照全年“综合所得”计算年度应缴个税，算出与已预缴税款的差额，多退少补。其中，“综合所得”共包括四项：工资薪金、劳务报酬、稿酬、特许权使用费。

事实上，实行年度汇算是我国综合与分类相结合的个人所得税制改革的重要体现。2019 年 1 月 1 日开始实施

的新个人所得税法，将个税起征点由每月3500元提升至每月5000元，增加了子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息、住房租金、赡养老人等六项专项附加扣除，并首次建立综合与分类相结合的个税征收模式，明确纳税人按照“按月按次预缴、年度终了清算”的方式履行纳税义务。

“之前的个人所得税是分类征收模式，即按个人收入性质分类进行纳税。改革后，将工资薪金、劳务报酬、稿酬、特许权使用费四类由原来按分类按月或按次缴纳个税的收入改为综合征收，其他收入还是按照分类征收，这就是综合与分类相结合的征收模式。”中央财经大学税务学院党委书记、教授樊勇在接受本报记者采访时指出，从原来的分类征收到现在的综合与分类相结合，这种征收模式的变化最主要的特点是更加体现公平，有利于平衡不同收入项目间的税负，更好地发挥个税的收入分配调节作用。“分类征收模式下，上述四类收入由于计税方式不同，就存在税负不一样的情况，综合后适用计税方式相同。”樊勇进一步解释说。此外，个税年度汇算可以全面落实各项税前扣除政策。“很多人平时可能没及时申报专项附加扣除项目，以及大病医疗等年度结束才能确定金额的扣除项目，通过年度汇算就可以填写这些信息来享受个税的税前扣除，从而减轻税收负担，体现税收公平原则。”樊勇表示，年度汇算给了纳税人“查遗补漏”的机会，确保其充分享受改革红利。从这个角度看，年度汇算是个税改革红利集中体现的方式，能让很多纳税人受益。

西南财经大学教授汤继强认为，开展个税年度汇算将通过落实税收公平原则夯实税收“中国之治”的根基，促进国家与纳税人之间，以及纳税人与纳税人之间的公平，让广大中低收入阶层的“获得感”更强。

关键词：贴心

——便利到位的服务让纳税人真受益

“操作真的非常便利。”日前，浙江省开化县的林老师通过个人所得税App很快完成自主申报，退税上千元。

感受到这种便捷和实惠的不只林老师。“受惠于个税改革，我们公司2000多名员工的税收负担比2018年少了200万元。”在广东超讯通信技术股份有限公司财务总监陈桂臣看来，个税改革不仅释放了真金白银，个税App也是个省时省力的“法宝”。“个税App可以查询本人纳税情况和以前部分扣除信息，如果没这个功能，需要一项项手动输入收入、扣除等信息，增加了财务人员的工作强度，现在只要手指一点，收入信息自动代入申报系统，员工只需要核对确认就行了，十分便捷。”陈桂臣说。

如何让居民个人充分享受到个税改革的红利？樊勇认为，税务机关努力为纳税人创造更便利办税条件的同时，纳税人也要更多地了解个人所得税法，了解汇算操作等税务知识。

首次个税年度汇算期间，恰逢以“减税费优服务助复产促发展为主题的第29个全国税收宣传月在全国开展，税务部门采取多项举措，方便纳税人快速便捷办理汇算，进一步增强纳税人的获得感。由于年度汇算人数众多，为便于纳税人有序错峰、高效准确办理，各地税务机关对为期4个月的年度汇算期进行了统筹安排，并通知各扣缴单位办理时间段，提供了办税指南、操作视频等资料，确保纳税人依法应享尽享应有权利。

各地税务部门借助热线电话、微信视频、钉钉网课、抖音直播等广泛开展个税年度汇算政策辅导和操作培训，大力推行“非接触式”办税的贴心服务，通过优化个人所得税App、完善自然人电子税务局等信息化平台拓宽服务渠道，确保纳税人懂操作、会申报、真受益。

关键词：诚信

——维护好公平公正的税收经济秩序

既然是“多退少补”，自然是有人能收到退税福利，也有些收入高的纳税人需要补缴税款。在实践中，有少数纳税人或因误信非官方的“退税攻略”而填报了错误的信息，或主动在填报数额上“动了手脚”。对此，税务部门提醒，纳税人未按规定办理纳税申报，通过填报虚假信息、提供虚假资料骗取退税或申报享受税收优惠，以及不配合税务检查、虚假承诺等行为，不仅可能面临税务行政处罚，而且可能会对个人信用产生影响。

其实，在补缴税款方面也有相应的红利——国家税务总局有关负责人介绍，为进一步减轻纳税人负担、给予纳税人充分的税收优惠，综合所得年收入合计不超过12万元以及应补缴税额不超过400元的纳税人，属于免予汇算情形，无须办理年度汇算也无须补税。

记者了解到，如果纳税人需要退税，那么是否办理年度汇算退税是纳税人的权利，无须承担任何责任。而不符合免予汇算情形、需要补税的纳税人如果到汇算期结束（2020年6月30日）仍没有依法如实办理年度汇算的，则要承担相关责任。

樊勇介绍，需要进行补缴税款而不按时补缴的，税务机关可以按照税收征管法追缴其不缴或者少缴的税款，并加收滞纳金，还可以对纳税义务人处不缴或者少缴税款的50%以上5倍以下的罚款。

对此，纳税人应给予重视。事实上，去年下发的《关于加强个人所得税纳税信用建设的通知》就明确提出全面实施个人所得税申报信用承诺制，纳税人需对填报信息的真实性、准确性、完整性作出承诺，承诺的履行情况纳入个人纳税信用记录。

汤继强指出，维护好公平公正的税收经济秩序，加强个人所得税纳税信用建设是其中应有之义，建立健全个人所得税纳税信用记录，能够有效引导纳税人诚信纳税，公平享受减税红利，让我国公民信用体系建设迈上新台阶。

行业建设

北京人力资源服务行业协会积极引导行业企业复工复产

面对突发的新型冠状病毒感染肺炎疫情，北京人力资源服务行业协会在市人力社保局、市委社会工委、市民政局、市商务局、市行业协会商会综合党委第五联合党委的指导下，充分发挥市级枢纽型社会组织作用，推动行业企业复工复产。

在疫情期间，协会积极贯彻落实政府相关政策文件和部署，提升会员单位政治站位，通过协会的线上媒体平台转发了北京市人力资源和社会保障局、市行业协会商会综合党委第五联合党委的政策要求，发布了协会党建委的通知及行业倡议书；协会及时跟进行业服务，做好相关调研，疫情期间协会发起、联合发起或转发了多项调研内容，全方面了解企业情况及面临的问题；协会发挥行业优势，宣传推广疫情期间人力资源线上服务，协会在公众号上设立“抗击疫情”专题栏目。收集行业企业可提供的在线服务产品、为疫情提供支援的先进事迹。

复工前夕，协会联合京津冀三地协会共同发布了《关于京津冀三地人力资源服务机构做好疫情防控工作的倡议书》。

近日，协会按照市人力社保局、市商务局要求，积极做好企业复工需求调研、企业复工复产防控情况跟进调查等任务，随时了解行业企业动态，为企业复工奠定基础。于此同时，协会按照市商务局安排，了解行业企业复工后口罩需求，为企业协调，尽可能保障企业安全复工。

※ ※

2020“云·之巅”管理与人才发展在线论坛圆满结束

3月28日，为期6天的2020“云·之巅 智慧预见未来”大型管理与人才发展在线论坛迎来与全行业共享多元智慧巅峰之旅的大结局。这场在人才招聘、人才激励、学习发展、转型与数字化、组织危机应对、共享用工与雇佣等领域的头脑风暴和思想盛宴，吸引在线人数累计超过20.5万人次，在人力资源行业掀起狂澜。

2020“云·之巅”管理与人才发展在线论坛是在北京市人力资源和社会保障局指导下，由北京人力资源服务行业协会、北京中外企业人力资源协会（HRA）、中国（北京）人力资源服务产业园通州园区等携手首席战略合作伙伴FESCO，以及中人网、中小企业协会人才建设工作委员会和众多人力资源合作伙伴共同打造。

疫情之下，企业人工成本压力山大，现金换股、股权激励成热点。在3月24日“人才激励”主题演讲版块，德勤管理咨询合伙人、德勤中国高管薪酬研究中心首席顾问王允娟解读当前股权激励政策法规，分享市场实践与典型案例，通过标杆企业应用期权、限制性股票、员工持股工具花样组合，带领大家实现股权激励方案设计实施一站通。

德勤管理咨询合伙人、德勤中国高管薪酬研究中心首席顾问王允娟

中人网合伙人、正念修炼导师曹渊勇

在3月25日“学习发展”版块，中人网合伙人、正念修炼导师曹渊勇带来主题演讲“高潜人才培养的心智修炼之道”，分享高潜人才培养和业务突破的成功案例，解密高潜人才培养的心智修炼模型。

DDI 华北区
董事总经理朱彦昌

DDI 华北区董事总经理朱彦昌表示，疫情的全球蔓延为企业带来严峻的挑战，很多企业在探索商业模式的创新、转型，意味着【组织力】的亟待调整，做强。非常时期，领导者是否能够将最新战略成功转化为可执行的任务、带动团队成功达成目标，他们更需要在不确定中找到团队方向与自我突破。

毕马威人才与变革
咨询副总监赵芳

在 3 月 26 日“转型与数字化”版块，毕马威人才与变革咨询副总监赵芳发表主题演讲“组织与人才变革，点亮数字化之旅”，分享了数字化转型成功案例、数字化转型框架体系、数字化组织人才变革、数字化转型路径等，通过案例与实操阐释企业数字化。

FESCO 共享服务
业务部总经理
赵春东

FESCO 共享服务事业部总经理赵春东表示：随着企业架构扁平化、管理线上化，人力资源职能也在悄悄发生变化，逐渐从原来的管理职能向服务职能转型。传统的计划式、官僚式、流程式的协作方式慢慢不被客户们认可，然而将人力资源服务化、产品化才是未来的方向。FESCO 人力资源数字化平台可以有效提升人力资源部门的服务，保障人力资源顺利转型和变革。

FESCO 弹性福利
事业部资深顾问杨松

新冠肺炎疫情暴发以来，全球经济面临很大不确定性，企业员工福利预算也面临不确定性。越是在这种时刻，员工心理受到疫情影响，更需要企业福利发挥团结员工的作用。FESCO 弹性福利事业部资深顾问杨松分享了科技与关怀结合的解决方案，帮助企业实现在有限福利预算的情况下大限度提高员工的满意度，让员工与企业有更加紧密的联系，同时提升福利发放效率。

专伟绩腾信息技术公司
总经理及首席顾问
陈德金

专伟绩腾信息技术公司总经理及首席顾问陈德金分享了“OKR 助力非常时期业务与战略落地”：公司战略方向制定后，各业务条线自下而上制定团队 OKR，并具体落地至月、周、日工作；季度 OKR 制定过程中，分析其背后的业务逻辑，而不仅是指定 KPI 数字；帮助管理层与业务团队基于业务计划与外部环境变化，进行晨会、周会、月度复盘以及季度评估。

ADP 北亚区国际
业务总监方堃

随着越来越多的公司寻求将其运营扩张到国外的新市场和领域，很多公司都经历了增长盲点——如果不解决人力资源运营领域的问题，则可能阻碍业务增长。在 3 月 27 日“组织危机应对”版块中，ADP 北亚区国际业务总监方堃发表主题演讲“人力资源与国际扩张”，基于经济学人智库对全球 1,000 名人力资源主管的研究，帮助 HR 识别容易出现全球增长盲点的人力资源领域，并分享了克服这些挑战的建议。

赉擘斯 Labours
合伙人星光

疫情这只“黑天鹅”考验出组织短板，也考出了管理未来的发力方向。中国战略劳动关系管理专家赉擘斯 Labours 合伙人星光，在收官一讲中，从员工关系的视角分析了后疫情时代，企业组织变革面临的法律挑战与管理机遇。

连续 6 天的在线论坛为全行业带来了真知灼见和案例实操，让在线的观众受益匪浅，扫码可收看回放，再次与全行业共振。

※ ※

“疫”路有我——记京才人才志愿者抗疫服务

2020 年初全国各地爆发新冠疫情，疫情防控工作刻不容缓。为继承发扬“为人民服务”的雷锋精神和“奉献、友爱、互助、进步”的志愿服务精神，在京才人才党总支领导下，公司党员带动团员青年志愿者第一时间投入到抗疫行动中。

疫情期间京才人才 25 名党员在社区抗击疫情一线打头阵、当先锋、树形象，积极发挥先锋模范作用，他们不畏严寒、不惧风雨、坚守执勤岗位。社区物资短缺、人手不足的特殊时期，协助社区当好稳定群众的“宣讲员”，健康检查的“测温员”，安全保障的“守门员”，防控疫情的“冲锋员”，挺身而出、英勇奋斗、扎实工作，得到了社区工作人员的肯定与感谢，用实际行动在抗疫战场上检验了京才人才党员的初心和使命。

在集团团委开展的支援社区疫情防控志愿服务活动中也涌现出了一批优秀团员青年，李川、王郑建、孟蕊三名同志积极响应，分批次奔赴疫情防控一线。在每人为期一周的脱产服务期间，他们积极对接物业工作人员，详细排查入园车辆、测量出入园人员体温、耐心劝返访客、做好园内巡视、紧盯社区医院就诊人员情况等工作。辛勤的付出与务实的作风赢得了集团领导及小区物业的赞扬与肯定，同时也收到了集团团委发来的感谢信，用实际行动彰显国企团员青年力量。

李川同志服务瑞和园项目

王郑建同志服务建材城东二里项目

孟蕊同志服务嘉业一期项目

党旗所指，团旗所向！面对疫情防控，青年人有责任有义务在党和人民需要的时候出列，当逆行者，做排头兵。京才人才团支部组织开展了“学雷锋、战疫情、保复产”志愿服务活动，共有11名团员志愿者参加其中，帮助建达物业实实在在解决问题、高质量完成分配的服务工作，得到了一致好评，彰显了京才人才团员风采和良好精神面貌，为京才人才公司建立良好公众形象做出贡献。

2020年注定是不平凡的一年，但我们相信在金隅集团党委、公司党总支正确领导下，在全体员工的共同努力下，我们有能力做到防疫、经营两不误。只要我们万众一心，齐心协力，就一定能够很快打赢这场防疫阻击战！我们以爱之名，为中国加油！

（京才人才团支部）

※ ※

推广“北京健康宝”人力资源服务机构

日前，北京人力资源服务行业协会发布《关于鼓励支持人力资源服务机构推广使用“北京健康宝”小程序的倡议书》。号召人力资源服务机构尽快推广和使用“北京健康宝”小程序，以保障疫情防控和复工复产的顺利推进。

在新冠肺炎疫情防控的关键阶段，复工复产推动经济高质量发展与疫情防控同等重要，而复工复产离不开人力资源的支持。劳务派遣机构和人力资源服务机构为全市各类用人单位输送了大量劳动者，做好这些劳动者防疫工作是疫情防控和复工复产的重要环节。

对推广和使用“北京健康宝”小程序的倡议，FESCO表示，将在派遣、外包和推荐的人员中推广使用“北京健康宝”，并以“北京健康宝”生成的健康码作为电子健康档案的重要内容，作为员工入职和工作的重要健康状态标识，作为向用人单位输送劳动者实名动态管理的重要一环。

智联招聘表示，已号召员工注册并使用“北京健康宝”，推广通过“北京健康宝”生成的健康码作为电子健康档案的重要内容，作为员工入职和工作的重要健康状态标识。

北京人力资源服务行业协会负责人介绍，在发出倡议后，相关会员单位和人力资源服务机构已表示将推广使用“北京健康宝”，同时，协会也会加大推广和使用的工作力度。这位负责人表示，在疫情防控期间，人力资源服务

机构要切实把住用工安全的入口关，严防出现盲区死角，确保不出现任何闪失。

据了解，“北京健康宝”微信小程序由北京市经信局主办，腾讯云提供技术支持。市民及进（返）京人员需要通过“北京健康宝”小程序进行实名认证。只需输入姓名和身份证号之后进行人脸识别认证，即可实现登录。人脸比对的认证方式能够确保个人健康信息真实、准确、有效，且不被冒用。同时，根据接入北京卫健委相关健康数据，市民在认证成功后，即可获得代表健康状态的健康码。

（陈茹冰）

※ ※

北京人力资源服务行业协会建立知识共享平台

2020年在市人力资源和社会保障局的指导下，中国（北京）人力资源服务产业园通州园区与北京人力资源服务行业协会牵头，在疫情期间整合协会会员单位和行业知名专家资源，组织开展多种类型的线上活动，建立“知识共享平台”，向全社会提供人力资源服务和人力资源管理的网络课程与网络活动。

平台的建立旨在通过甄选鉴别后将更多优质资源提供给有需要的企业和个人，通过团聚专家资源研讨当下热点话题并引领行业发展方向，通过形象展示与树立标杆的方式向社会各界介绍人力资源服务行业的发展情况。

平台主要涵盖知识点集、知识课程、对话交流、沙龙研讨四种形式的网络活动。在专业内容方面，协会邀请业内知名机构策划网络课程，分享行业专业知识、先进做法和工作经验；在网络活动方面，协会邀请知名专家进行热点话题研讨，为行业发展提供方向引领的建议。

平台于2020年3月15日上线，目前已有10家机构提供了大约42小时的网络课程，同时发布了协会举办的第一次云上圆桌之共享员工这件事的沙龙活动。全平台内容覆盖面较广，欢迎社会各界关注学习。

（陈茹冰）

※ ※

昌平区推出职业指导线上“微课”系列服务

近日，昌平区依托线上平台开设《职业指导微课》专栏，为求职人员定期推送由首席职业指导师、国家高级职业指导师及职业指导师团队录制的主题突出、资源丰富的职业指导“微课”视频，以及经典指导案例回放、职业指导师撰写的求职辅导课件等。与此同时，昌平区还将线下职业指导室搬到线上，同时开通了“QQ求职直达号”和业务咨询专线，求职者可以通过QQ、电话等“零接触”的形式与职业指导师进行线上咨询指导。

截至目前，已累计服务求职人员1535人次；推送“微课”18期；匹配推荐求职人员263人次，2人成功就业。

（昌平公服中心）

※ ※

（上接第16页）

要求政府对社会保障制度进行适当调整，以健全更公平、可持续的社会保障制度。

对此，张车伟说：“尽管机器人、人工智能短期内不会对制造业企业现有的普通劳动力造成就业冲击，但是减少了对低技能劳动力的长期需求这一点是确定的。同时，人工智能的大量应用，对低技能劳动力工资增长将产生明显的负面影响。”

“人工智能时代的劳动关系更加微妙，收入分配问题也更加复杂，目前业界热议的‘机器人税’， 从构想走向全面实施，可能还需要较长的路程，但不失为新技术时代重构收入分配格局的重要探索。”张车伟建议。

（李小彤）

昌平区多渠道荐岗 四个精准服务重点保障企业用工

为满足新冠肺炎疫情防控期间重点企业用人用工需要，昌平区推出“四个精准”服务。

一是精准采集用工需求。建立《重点服务保障企业摸查清单》全方位摸底57家重点企业开复工状况、返京务工人员状况及用工需求等，采集完成空岗信息2216个；

二是精准推送招聘信息。以“齐心战疫架金桥，春风送暖稳就业”为主题在微信公众号“昌平就业”“智联招聘北京职场联盟”开通《疫情防控保障企业专题招聘》专栏。为北京瑞健高科生物科技有限公司、北京阳光诺和药物研究有限公司等重点服务保障企业推送岗位信息589条；

三是精准对接劳务协作。积极主动与对口帮扶地区人社部门对接，建立对口帮扶“专项通道”，结对地区贫困劳动力的就业需求实时推送就业岗位3000余个，参与内蒙古阿旗地区网络招聘会1场，有力推进重点企业跨区域定向招聘和输转；

四是精准服务岗位供需。建立重点服务保障企业“用工需求台账”，指定服务专员“一对一”对接联络，掌握企业动态和用工诉求，利用多种线上手段开展政策解读、用工指导及岗位推荐等服务。截至目前，已采集49家重点企业用工需求1086个。目前已有13家重点服务保障企业收取求职人员简历600余份，170余人完成初试，49人成功录取并入职。

（昌平公服中心）

※ ※

大数据“云就业”解用工、就业之难

民生连着千万家，在确保疫情防控到位的前提下，推动非疫情防控重点地区企事业单位复工复产，恢复生产生活秩序，是当前新的挑战与考验。为有效应对新冠肺炎疫情对西城区企业带来的影响，区公服中心创新服务方式，引导人力资源有序流动，对辖区人力资源市场供需变化进行了分析并及时采取了一系列可行性促就业措施。

一、大数据调查用工需求

疫情防控期间，西城区人力社保局迅速建立企业用工需求台帐，分类登记企业用工动态数据，及时掌握疫情对就业形势的冲击，把握企业复工复产的需求，全面掌握辖区内企业生产经营状况、缺工人数、空岗结构等。通过近期摸查，在126家对接企业中，准备增员的企业为35家，涉及45个工种、217个岗位，主要需求岗位为理货、店长、销售主管等。详细的数据，为解决复产复工过程中的阶段性问题提供了良好的基础。

二、建立重点企业动态监测

对属于生产、销售、运输疫情防控急需物资和生活保障重要物资的企业，区人力社保局设立人社服务专员，建立点对点联系，随时了解掌握重点企业用工需求和反馈。截至2月24日，对全区重点企业梳理结果显示，16家有招聘需求的企业招聘工种主要涉及拣货员、理货员、管理员等39个工种，招聘人数共计227人，招聘条件要求身体健康，能够胜任该工作岗位即可，招聘方式以线上招聘为主。

三、“不见面”招聘安全高效

面对防疫防控期间应避免人流聚集的特殊情况，区人力社保局搭建供需对接平台，开展“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”的网络在线服务，实现就业服务“全流程”网上办理。在西城人社公众号、西城就业创业公众号、北京市西城区就业创业服务平台上，定期更新用工需求信息。

疫情期间，西城区通过网络共举办“2020年春风行动暨就业援助月线上专场招聘活动”8场，发布125家企业岗位信息5784个，公众号岗位信息的点击量8000余次。同时，西城区借助北京市“就业超市”急聘模块发布用工需求信息，截止2月25日已发布11家企业、29个工种、1753个岗位信息。

四、建立职业指导“空中微课堂”

区公服中心充分发挥大数据优势，做好全区公共就业服务机构线上服务的组织、部署工作，以“微问题、微服务、微课程”为传播形式，以“不见面”非直接接触服务为主，通过微信、网站发布《疫情期间远程面试技巧》《疫情期间应届毕业生应该做哪些岗前准备》等职业指导相关文章，破解求职人员、企业HR在求职和招工过程中的各类困惑。特别邀请我区国家级高级职业指导师录制《疫情期间如何求职招聘》《电话求职如何与HR沟通》等音频专题职业指导内容。并将相关政策通过空中微课堂及时传递给辖区企业，方便企业足不出户了解政策、享受政策、办理业务。

（黄敏）

昌平公服中心对94家用人单位实行动态跟踪监测

为全面落实市人力社保局《关于建立24小时重点企业用工调度保障机制的通知》精神，进一步强化对疫情防控保障企业用工保障工作，解决疫情防控保障企业缺工问题。2月以来，昌平区在全面摸排疫情防控保障重点企业需求的基础上，对94家用人单位实行动态跟踪监测，以建立对接台账、指定服务专员、动态跟踪需求等形式实施精准化服务。

截至2月底，94家用人单位中复工企业67家，复工率71.3%；全部应返京人员数量5083人，已返京人员数量3330人，复工率为65.5%；空缺岗位累计1232条，需求较大的岗位涉及配送、普工、家政人员、技术人员等。

（昌平公服中心）

※ ※

昌平区三项措施助力精准扶贫劳务协作

一是收集就业需求。昌平区主动与受援地对接沟通，收集就业岗位，及时准确掌握结对地区贫困劳动力的就业需求，并分类汇总、按需推送。

二是按需匹配空岗。对全区包括北京万泰生物药业股份有限公司、北京阳光诺和药物研究有限公司在内的千余家企业用工需求等情况进行全方位摸查及动态跟踪，按受援地的需求匹配空岗3000余个。

三是做好劳务输转。加强与受援地合作，利用网络平台推进两地资源信息互通、精准对接。参加帮扶地区网络招聘会1次，推送物流快递、超市服务生等就业岗位3000余个，大力招用阿鲁科尔沁旗、河北尚义等非疫区劳动力，保障企业安全用工。

（昌平公服中心 何云）

※ ※

西城区多举措做好疫情防控期间公共就业服务

一、成立复工复产工作专班，对接区发改委、商务局、金融街服务局等20个行业主管部门，向辖区企业制作发放“复工复产疫情防控服务卡”，公布区疾控中心、社区卫生服务中心等医疗机构相关信息，指导采取弹性办公、远程办公、AB岗等方式，帮助辖区一线民生保障领域用人单位，金融街重点金融机构有序复工。

二、建立辖区企业用工需求台账，设立人社服务专员，与辖区24家重点企业建立点对点联系，开展用工需求摸查，实施24小时用工动态监测，全面摸查重点企业员工总数、缺工人数、空岗结构等。利用服务企业微信群，专人专岗实时提供政策咨询、用工指导等线上服务。

三、依托网络、微信平台，为企业提供招聘材料备案、提交岗位信息、预约网络招聘会、预约上传微信发布信息、线上反馈招聘情况等“全流程”网上服务；为求职者提供微信个人求职专区、网络在线登记、扫描二维码等“多渠道”求职登记等服务。

四、与部分市区共享辖区企业用工需求信息。推荐域内北京团兴劳动与社会保险服务有限公司等4家经营性人力资源服务机构，发布岗位信息，参与辖区重点企业用工保障。依托“西城就业创业服务”官微、网站，北京市“就业超市”急聘模块，发布辖区企业招聘信息。

五、邀请国家级高级职业指导师，依托北京市“百姓就业”官微“战疫”栏目，录制发布《疫情期间如何求职招聘》、《电话求职如何与HR沟通》专题音频职业指导“微课程”。利用辖区公共就业服务机构“西城家园”、社区通等网络平台，为求职者提供“一对一”线上职业指导及岗位推荐服务。

（黄敏）

※ ※

昌平区稳步推进2020届毕业生就业服务工作

为切实做好疫情防控期间2020届毕业生就业服务工作，昌平区四项措施保障毕业生服务工作不断档、不掉线。

一是精准对接需求。积极对接重点服务保障企业，与58家重点防护物资及生活必需品生产供应企业进行一对一沟通对接，采集适合高校毕业生岗位364个。

二是优化服务方式。在业务大厅推行“一窗式”办理方式的基础上，推出预约办、错时办、电话办、延期办、邮寄办等线上不见面服务方式。截至目前，线上累计接待毕业生咨询、档案查询、非京生源存档等业务250余人次。

三是做好网络“招聘”。依托“互联网+毕业生就业”服务新模式，启动“2020年北京地区毕业生春季网络招聘月”活动。于3月18日、4月2日、4月15日举办三场毕业生专场网络招聘会，真正做到就业服务不断线，网络招聘不停歇。

四是持续推送岗位。充分利用“昌平就业”微信公众号、实名登记系统和毕业生工作群广泛宣传政策和岗位信息10余条，并针对2019年有就业需求的172名毕业生点对点对接服务，促进人岗匹配、精准就业。下一步，昌平区还将依托“QQ求职直达号”及昌平就业微信号、北京昌平app等线上平台，结合《职业指导微课》专栏为毕业生开展求职辅导、面试技巧、简历解析等线上指导和服务。

（昌平公服中心）

※ ※

昌平区推出“三八妇女节”线上专题职业指导微课

值此三八妇女节来临之际，昌平区依托“QQ求职直达号”线上优势，针对辖区女性求职人员推出三八妇女节专题职业指导微课，“零距离”指导女性职场技巧知识。

与此同时，集国家首席、星级于一身的高级职业指导师、国家高级职业指导师及有着丰富经验的职业指导老师组成专业的职业指导团队做客“QQ求职直达号”，为女性求职者在线提供“一对一”的求职咨询、简历投递、匹配推荐等多项公共就业服务。

（昌平公服中心）

※ ※

广外街道“线上招聘”融入职业测评

日前，广外街道红居街社区许大姐通过“智慧广外”微信公众号平台发布的《广外街道2020年“春风行动”毕业生春季线上招聘会》信息，找到了适合自己的工作岗位。

生命重于泰山，面对突如其来的疫情，按照市、区人力社保局工作安排，取消现场招聘活动，改为网络、微信等线上招聘服务。广外街道市民服务中心以“王君就业工作室”为平台，充分发挥线上招聘优势，将职业指导工作前移，与西城区公服中心携手引入“便捷式”职业测评工具，通过图文并茂、简单易行的线上测评方式，开展“火线指导”，以测评职业兴趣和职业定位为切入点，帮助求职人员迅速找到职业定位，既省时又省力，也增强了单位应聘的针对性。

此次共有7家企业参加线上招聘，提供就业岗位210余个，涵盖文员、数据统计分析师、运营主管等多个专业，满足求职者不同学历、专业等多方面的需求，网页浏览量达250多人。

（黄敏）

※ ※

昌平区“线上”服务初见分流成效

一季度，昌平区公服中心现场办理人事档案和社会保险业务6311件，与2019年一季度相比减少现场业务办理5685件，较去年同期下降47.4%。“线上”服务初见分流成效，有效减少群众等待时间，有效缓解办事人员工作压力。

下一步，中心将深入推进线上“不见面”服务并形成常态化，真正实现数据多跑路、群众少跑路，进一步优化营商环境，提升群众满意度。

（昌平公服中心）

为重点企业解难题 “管家式服务”

昌平公服中心

为做好疫情防控、公共事业运行、群众生活必需等重点企业疫情期间各项服务，昌平区以服务保障企业复工需求为落脚点，通过复工复产服务专员为企业“跑腿、跑堂”，帮助协调解决政策问询、用工需求、劳动关系及技能培训等一揽子人力社保相关问题，全力为企业复工复产排忧解难。

连日来，通过8名专员点对点跟踪服务，坚持以“把底数精准摸排到位、把供需精准对接到位、把服务精准落实到位、把政策精准宣传到位”四个到位为服务目标，“一对一”对接联络摸排企业动态和用工诉求，利用多种线上手段对全区58家重点服务保障企业开展政策解读、用工指导及岗位匹配推荐等服务500余次，协调解决企业人力社保政策等咨询需求36个，为重点企业和求职人员匹配推荐岗位413个。

针对企业用工短缺问题，昌平区在利用“用人单位交流群”线上服务的基础上还同步开通了“重点企业服务专线”，为有用工需求的重点企业提供“零接触”的公共就业服务。并通过在微信公众号“昌平就业”“智联招聘北京职场联盟”“北京昌平”APP等线上媒体开设《疫情防控保障企业专题招聘》专栏，累计为重点服务保障企业发布岗位招聘信息2912个。目前，580余人完成初试，499人成功录取，其中89人已完成入职。

（昌平公服中心）

※ ※

前期推广示范 后期扎实部署 做好全区线上公共就业服务工作

在应对新冠疫情关键时期，广外街道“王君就业工作室”作为西城区就业社保引领示范、经验推广的全新工作平台，以“智慧广外”公众号为依托，通过设立“王君就业工作室之微课瞭望台”栏目，充分发挥大数据优势，以“微问题、微服务、微课程”为传播形式，以“不见面”非直接接触服务为主，将线下受理改为线上服务，全面推广“网上办、手机办”等线上宣传服务方式，以疫情期间市、区最新就业社保业务调整规定、岗位招聘信息、就业指导等内容为着眼点，将相关政策及时传递给辖区百姓，方便群众足不出户了解政策、享受政策、办理业务。“微课瞭望台”首期上线，便深受广大居民欢迎，起到了良好的宣传示范作用。

下一步，区公服中心将进一步借鉴广外街道先期经验，在招聘信息推送、公共职业指导、就业工作动态发布等几个方面，做好全区公共就业服务机构线上服务的组织、部署工作，为抗击疫情、保障就业夯实基础。

（黄敏）

※ ※

让企业少跑腿 “容缺审批”服务 推行信息发布

昌平公服中心

疫情防控期间，为避免人员聚集，同时有效解决企业发布招聘信息的问题，昌平区人力社保局针对因疫情防控期间急需办理信息发布但未注册及递交资质材料的企业，实行不见面“容缺审批”服务。有信息发布需求的企业仅需通过线上方式提交电子版《营业执照》或《法人证书》副本、《信息发布承诺书》等资质材料即予以办理信息发布服务。“容缺审批”服务的推行，打破了传统的“申请材料齐全且现场提交受理”方式的束缚，极大的方便企业在疫情期间办事需要，为其最大限度节约了办事时间和成本。

截至目前，已收取企业电子版资质材料34家，累计为企业发布岗位信息1229个。下一步，昌平区将进一步简化办事程序，为优化营商环境及服务企业需求提质增效。

（昌平公服中心）

昌平公服中心专题招聘助力疫情防控 保障企业复工用工

为进一步强化对疫情防控、民生保障重点企业用工保障力度，日前，昌平区充分发挥“互联网+公共就业服务”平台优势，依托“昌平就业”微信公众号推出“疫情防控保障企业专题”栏目，精准服务重点企业复工用工。截至目前，已相继推出专题招聘8场，涉及生物科技专场、物流专场、食品企业专场、物业专场、医药及医疗器械专场等公共事业运行、群众生活必需等重点企业34家，累计发布岗位信息1281个。

下一步，昌平区还将以“疫情防控不松动，就业服务不断线”为主题，针对重点企业继续开展“一对一”帮扶，“点对点”服务，全力为企业顺利复工复产保驾护航。

（昌平公服中心）

※ ※

西城区“春风行动”就业招聘服务“不打烊”

为做好新冠疫情防控工作，进一步减少人员聚集，阻断疫情传播，同时保证“就业援助月暨春风行动”工作顺利开展，西城区广外街道市民服务中心携手西城区公服中心，扩大宣传覆盖面，通过区、街微信公众号、“社区通”等线上渠道发布岗位信息，集中开展互联网招聘活动，着力打造“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”的“线上春风行动”。

网上招聘活动共组织午泽恒业人力资源、莲花物业、东方银安等在内的8家单位，带来销售助理、文员、综合维修、防损员等170多个岗位信息。经首日在线发布，当日浏览量就达260人次。

疫情防控期间，区公服中心协同广外街道等辖区各街道市民服务中心，通过优化经办流程，精简申办材料，采取多种方式开展网上办、掌上办，全面推行“不见面”服务模式，为服务对象提供便捷、高效的公共就业服务。

（黄敏）

※ ※

昌平公服中心多措并举做好《北京市优化营商环境政策3.0版》学习宣贯工作

为做好《北京市优化营商环境政策3.0版》的学习培训，昌平公服中心多举措进行政策宣贯。一是制定为期两月的学习培训计划，运用多种方式做好学习培训。因受疫情影响，暂定采用线上学习培训的方式，做到文件汇编与学习手册相配套，科室集中学与自学相结合。二是设置学习督导专员，做好学习培训成效的督导。每科室设置一名学习督导专员，督促本科室学习进度，在科室完成学习之后上报学习情况。三是探索考核方式，巩固政策学习培训成效。探索开卷考试、学习心得交流、岗位练兵等形式进行学习效果考核，力求将政策学扎实、悟透彻、用到位，进一步优化营商环境，打造高质量的人力资源公共服务机构。

（昌平公服中心 李欣凌）

※ ※

昌平区2020年“春风行动暨就业援助月”首场线上招聘会成功举办

新冠肺炎疫情防控期间，为更好保障人民群众生命安全，同时满足用人单位用工需求，帮助劳动者尽快实现就业，昌平区依托市人力社保局“就业超市”平台于3月13日成功举办2020年“春风行动暨就业援助月”首次线上专

场招聘会。

本场招聘会精心筛选出北京燃气昌平公司、同仁堂科技发展公司和乐普医疗公司等15家疫情期间复工返岗紧缺及保障民生的企业参会，甄选出财务专员、工程师和行政助理等600余个就业岗位。当天，关注9293人次访问，投递简历58份。

此次招聘会是在“春风行动暨就业援助月”及疫情期间昌平区首次利用互联网平台举办的专场招聘会。下一步，昌平区将继续充分发挥区级人力资源公共服务机构引领带头作用，加大全区人力资源机构尤其是“回天”等重点地区举办线上招聘会力度，建立常态化线上招聘会机制。同时，强化企业跟踪回访力度，积极落实好会后跟踪回访等各项服务工作。

（昌平公服中心）

※ ※

疫情挡不住我们对您的牵挂

“罗师傅，您来了！”一位躺在床上的老人抑制不住激动的心情，“我正发愁这些药费单子怎么办呢，没想到疫情期间您还能上门！”“您放心，什么情况也不能耽误我们给您办理药费报销！您看，我戴着口罩呢，做好防护才能更好地做好服务！”这就是西城区公服中心工作人员罗开国和他的“老朋友”周红军老人间的一段对话。

周红军老人家住西城，由于多年的脉管炎和并发症，四肢已全部截肢，经常要到医院挂急诊打针治疗。由于该类病不属于医保实时结算范围，需要定期到中心办理手工报销。从2013年起，罗开国就定期上门为周红军老人办理药费报销手续，多年来他们已成了相互牵挂的“老朋友”。

近年来，西城公服中心一直开展上门定制特色服务，为特困人群提供上门精准服务，现累计提供上门定制服务16人，覆盖了区所属残联终端联络站，服务满意率达100%。疫情期间，中心坚持提供上门服务，解决特困群众的燃眉之急，给这些“老朋友”吃了定心丸。

（罗开国）

※ ※

昌平区2020年毕业生春季网络招聘月昌平专场首次线上招聘顺利进行

为做好疫情防控期间北京地区2020届毕业生就业工作，搭建供需交流平台，昌平区人力社保局于3月18日成功实现首次2020年北京地区毕业生春季网络招聘月昌平专场线上招聘。

为确保本次线上招聘取得实效，昌平区人力社保局通过昌平区毕业生工作QQ群对群内的120余名学生和2000余名2020届毕业生进行了本次毕业生专场线上招聘的信息宣传。同时，依托“昌平就业”微信公众号，挑选出北京泰宁科创雨水利用技术股份有限公司、博奥生物集团有限公司和北京佰仁医疗科技股份有限公司等25家优质企业参与招聘，甄选出电子工程师、人工智能工程师、工程储备干部、销售和研究助理等315个适合应届毕业生的就业岗位。当天，10600余人次访问，投递简历325份，40余名求职者与企业达成初步就业意向。

下一步，昌平人力社保局将进一步依托“昌平就业”微信公众号、实名登记系统和毕业生工作群等为有就业需求的毕业生做好点对点服务，促进人岗匹配，实现精准就业。

（昌平公服中心）

昌平区2020年“重点企业”线上招聘会圆满结束

3月20日，昌平区公服中心依托市人力社保局“就业超市”平台举办为期一天的昌平区2020年“重点企业”线上招聘会，筛选出中国平安人寿有限公司、昌平区供销社和北京民用航空有限公司等15家疫情期间重点企业参会，甄选出会计、项目经理和销售等2400余个就业岗位。共有130余人次访问，投递简历14份。

此次招聘会是在疫情期间帮扶重点企业的就业服务活动之一，一是在疫情期间依托“重点企业服务专员”利用点对点、一企对一策的工作方式对重点企业进行帮扶并稳定其用工；二是积极利用互联网平台举办的专场招聘会，重点加强“回天地区”举办线上招聘会的力度，3月底举办“回天地区”线上招聘会。

（昌平公服中心）

※ ※

昌平区：打造求职者“线上N+”服务模式

日前，昌平区人力社保局在全力抓好疫情防控工作的同时，紧扣节后求职人员就业服务需求，将职业指导、求职登记、匹配推荐等服务搬到了“线上”，以微信、QQ等方式为求职者打造“线上N+”服务模式，提供更接地气的就业服务。

一是线上“微课”助力求职者素能提升。通过在“昌平就业”微信公众、“北京昌平”APP开设《职业指导微课》专栏，累计推送由首席职业指导师、国家高级职业指导师及职业指导师团队的录制的主题突出、资源丰富的职业指导“微课”41期，让求职者足不出户也能享受高质量的职业指导。

二是线上“咨询”精准匹配求职需求。以当好求职者和用人单位之间的“桥梁纽带”为服务宗旨，通过中心业务咨询专线和QQ在线服务的形式，为求职人员提供全方位的“一对一”服务。截至目前，已累计服务求职人员4531人次、提供线上咨询指导756次。

三是线上“投档”足不出户求职应聘。自3月13日启动“春风行动线上行”首场网络招聘会以来，已相继开展“毕业生春季网络招聘月”“重点企业”等网络专场招聘3场，吸引求职人员线上投递简历395份。

四是线上“荐岗”搭建一站式服务平台。将求职登记、匹配推荐等服务由线下向线上转变，以线上“不见面”方式实现求职意愿与企业岗位等高效对接。截至目前，通过“QQ求职直达号”空间发布的形式精选发布重点服务保障企业岗位信息1477条；通过在线推荐、短信推荐等方式为线上求职人员进行推荐岗位643个，成功推荐3人入职企业。

（昌平公服中心）

※ ※

拧紧“安全阀”按下“快进键”
西城开启云端就业新模式

近日，家住新街口街道的小李开始了网上求职之旅，群内各种企业的招聘信息琳琅满目，一条餐饮企业的招聘信息吸引了小李的目光，小李随即添加了企业招聘人员的微信并开始视频通话。“您好，我想应聘餐厅服务员的职位，这是我的个人简历请查看。”小李用微信将简历发送给了招聘人员。“您的简历很符合我们的岗位要求，我们可以就工作方面进一步沟通。”就这样，小李通过网上招聘的形式和企业达成了就业意向。

为做好疫情防控工作，进一步减少人员聚集，同时保证“就业援助月暨春风行动”工作顺利开展，西城区人力社保局日前开启了“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”的云端就业新模式，要求全区各街道市民服务中心优化经办流程，精简申办材料，全面推行“不见面”服务模式。同时，积极走访辖区企业，开展区内就业困难人员和零就业家庭摸底排查工作，并组织辖区各公共就业服务机构加大就业岗位信息归集力度，统筹发布用工需求信息。

在区人力社保局指导下，全区各街道通过多种方式开展网上办、掌上办，在确保防疫工作落实到位的基础上，使居民就业服务“不掉线”。小李所在的新街口街道利用就业服务微信公众号，发布网络就业招聘会信息，并通过新街口就业援助微博同步推广，借

助即时通软件、“新街口就业服务 QQ 群”、互联网 + 就业直通车单位服务群，及时更新发布招聘信息以及求职人员简历，将现场招聘活动及时调整为线上招聘，为企业和求职人员提供就业服务。

什刹海街道市民服务中心利用“西城家园”、社区通等网络平台进行线上服务，求职者只需关注、点击链接就可直接与职业指导师沟通，进行“一对一”职业指导、推荐岗位等服务。

广外街道以“智慧广外”公众号为依托，通过设立“王君就业工作室之微课瞭望台”栏目，充分发挥大数据优势，随时发布市、区最新岗位招聘信息、就业指导等内容。

截至目前，全区各公共就业服务机构累计电话摸查就业困难人员和零就业家庭数 737 户，电话联系返乡农民工 646 人，企业 470 户，组织专场招聘活动次数 20 场次，其中发布企业招聘岗位信息 6545 个，提供公共就业服务 3211 人，帮助就业困难人员 563 人实现就业，帮助就业困难人员享受政策 1003 人，辖区内招用就业困难人员并享受扶持政策企业总数 10 户。

与此同时，针对毕业生招聘工作，区人力社保局广泛收集岗位信息，通过西城就业创业公众号发布北京地区毕业生春季网络招聘月相关信息。目前，共组织、审核北京市地铁运营有限公司、北京市首农种猪科技有限公司、北京六必居食品有限公司等 29 家企业参加今年北京地区毕业生网络招聘会，提供工种 148 个，岗位 960 个。

下一步，区人力社保局将继续保持和重点企业的联系，加强重点企业的用工调度，做好缺口岗位的技能培训，让科学管控精准施策得到更全面有效的落实。

（黄敏 文并摄）

※ ※

昌平区做好重点地区公共就业服务

为有序推动重点地区疫情期间复工复产、进一步帮助“回天地区”劳动力就近就业，促进职住平衡，昌平区进一步提高服务质量和水平，畅通线上服务渠道，以“专项、专栏、专场、专人”为服务手段，全方位做好“回天地区”疫情期间的公共就业服务。

一是开展专项调研摸排需求。以“回天地区职住状况”为课题开展专项调研，精准分析“职住比”系数和“居住者的就业平衡比率”，撰写专题调研报告定向分析，找准劳动力供给方向精准施策。同时，启动新冠肺炎疫情对人力资源市场影响监测机制，并与“回天地区”8 家重点企业建立“点对点”服务机制，及时掌握、积极监测市场供求变动状况。目前，已实时记录监测招聘信息数据 21 条，摸排岗位需求缺口 242 个。

二是开设专栏发布岗位信息。拓宽发布渠道，在“就业直通车”电子显示屏发布专栏的基础上，依托“昌平就业”微信公众号、“北京昌平”APP、QQ“求职直达号”等线上媒体增设《疫情防控保障企业专题招聘——“回天地区专栏”》，不定期推送回天地区重点企业招聘信息，线上线下岗位信息推送全覆盖。截至目前，累计推送就业岗位 400 余个，近 2700 人次访问。

三是举办专场招聘洽谈活动。线上对接需求，依托市人力社保局“就业超市”平台，于 3 月 27 日至 3 月 29 日举办为期三天的“回天地区”专场线上招聘会，使有求职就业意愿的劳动力得到有效的公共就业服务，足不出户就能找到满意的工作。期间，25 家“回天地区”企业参会，甄选出文秘、工程师和会计师等 1400 余个就业岗位，吸引 430 余人次访问，投递简历 32 份。

四是指定专员后续对接跟踪。提供精准服务，设立专员进行“回天地区”专题专案对接进行后续跟踪服务，实时掌握企业需求及社区化就业创业动态，进一步落实“回天地区”三年行动计划，提升回天地区创业就业服务能力和水平。

（昌平公服中心）

※ ※

昌平公服中心“不见面”办理档案和社会保险业务 8590 件

疫情防控期间，为尽量减少人员聚集，降低交叉感染风险，区公服中心推出“一网、一微、一码、一邮箱”线上“零接触”办事途径，充分利用影像档案信息数据，发挥失业人员档案集中管理优势，推进“不见面”档案服务。一季度，线上累计办理完成人事档案和社会保险业务 8590 件，涉及档案、失业、退休申请、代办保险增员减员、变更定点医疗机构等项业务。

（昌平公服中心）

一季度昌平区招聘求职短缺职业中“快递员”居于首位

为精准服务重点企业复工用工，昌平区人力社保局启动疫情防控期间企业用工状况调查，累计对全区1086家企业开展三轮摸排，特别针对区内防疫物品生产、便民商超等572家生活性服务业重点企业进行摸底排查，最终锁定58家重点企业。从招聘岗位需求来看，一共招聘152个岗位共计1318人。其中，快递员缺口最大，总计需求573人，包括昌平百世快递、北京市邮政公司昌平区分公司、饿了么、京东物流等多家便民服务企业。第二是医药技术人员，总计需求159人，包括北京万泰生物药业股份有限公司、北京阳光诺和药物研究有限公司等多家医用检测试剂、药品研发公司。第三是理货员，总计需求135人，包括北京物美商业集团股份有限公司、沃尔玛北京昌平东关店等大型便民商超。一季度职业短缺排位关系，与疫情防控期间人力资源市场特殊用工变化特征基本一致，短缺职业基本属于保障群众生活、城市运行、疫情防控的必须类岗位。

（昌平公服中心）

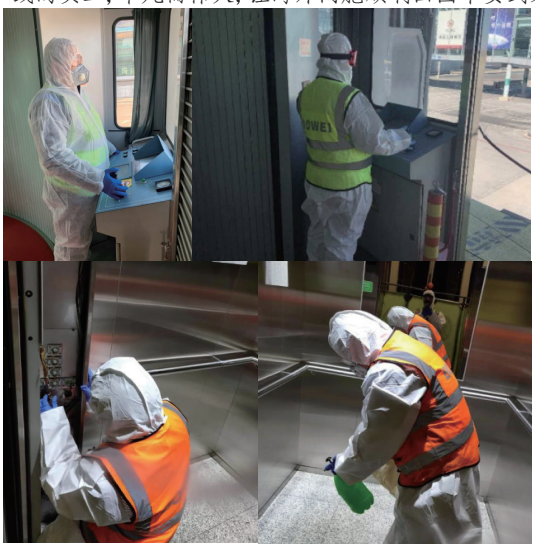
※ ※

同心协力，共战疫情

为进一步阻断新冠肺炎疫情传播、把好航空关口，根据首都严格进京管理联防联控协调机制要求，首都机场从3月10日0:01起正式启用3号航站楼D区作为集中接受疫情严重国家和地区进港航班的处置专区，分区分类、精准实施旅客和行李的集中转运。

接到任务后，31名来自北京融德人才咨询服务有限责任（以下简称“融德”）公司的员工响应号召，在48小时内集结应急小组加入了首都机场T3D突击先锋队，融德公司总经理邓志红第一时间指导部署突击先锋队员的后勤保障工作，要求提供最高级别防护，免费提供工作餐，鼓励大家同心协力，守好国门。

面对严峻复杂的境外疫情态势，突击队员们义无反顾的走上抗疫一线，无私忘我、负重担当。客桥运行操作员须按照飞行区管理部给出的每一个机型、每一个测试点进行试对、测试，根据班组实际需要，参与设备调试、人员防护、隐患预判等，确保运行平稳，圆满完成客桥设备的对接工作。电梯维修员从航站楼到机坪进行设备巡检、消毒，各系统交叉配合完成设备的隐患排查，确保特殊时期设备使用安全，杜绝一切安全隐患，正是有了这些奋斗在一线的员工，平凡而伟大，让海外同胞顺利回国平安到家！



（融德人才公司）

※ ※

（上接第45页）

往上打报告，结果石沉大海，城门还是一直没有。冯梦龙到达县城之后当晚，就听到老虎的叫声很大，因为没有城门，老虎直接溜进城来了，所幸的是当晚没有伤人，但是咬伤了老百姓的家畜牲口。冯梦龙就决定，城门事关老百姓正常生活，一定要修，他打报告，上面仍旧不批钱，冯梦龙就把自己的薪俸捐出来，带头集资，最终凑够了钱，修了城门。城门修好了之后，还要除虎害。冯梦龙经过仔细查访，发现当地有个周姓猎户很擅长捕兽，于是专门请他来制作捕兽陷阱，最终除掉了虎患。

冯梦龙的为官之道还不止于此。

他关心了作为古代县令不一定要关心的问题。比如发现当地人不看病而信巫师，他要过问；当地人搞冬月烧山取灰，他发现这样的烧山很容易烧到山林，还专门去提醒山民。他处理了作为古代县令不一定要处理的问题，比如说移风易俗。他发现当时的寿宁有重男轻女溺女婴的恶习。在封建社会，处理这种民间恶习是很不容易的，但是冯梦龙认为事关民生，一定要管，于是他就出了通告，禁溺女婴，情真意切讲了一通道理，然后还配有行政措施、司法措施。规定如果有人溺婴，周围人一定要举报，如果不举报也要追究，而且还要求各乡定期要来县衙汇报情况。

冯梦龙在短短四年的为官生涯中，有激情，敢担当，不怕劳苦，不怕挫折，尽力而为。他当时已经六十多岁了，经过众多历练，能够从容地应对任职期间的问题。

（王凌）

枢纽型社会组织建设

北京人力资源服务行业协会党建工作委员会关于贯彻落实《北京市行业协会商会综合党委2020年社会组织党建工作要点》的通知

各会员单位:

在全国抗击新冠肺炎疫情工作取得阶段性成果，复工复产形势向好的关键时刻，中共北京市行业协会商会综合党委印发了《北京市行业协会商会综合党委2020年社会组织党建工作要点》（以下简称《工作要点》），提出了2020年北京市社会组织党建工作的目标任务。协会党建委结合行业实际，就贯彻落实《工作要点》提出如下意见，请各会员单位认真参照执行。

一、把握年度党建工作总体目标。2020年，北京市行业协会商会社会组织党建工作要坚持以政治建设为引领，以规范化建设为载体，以活力建设和品牌建设为重点，深化党建业务融合，推动社会组织党建从“建起来”向“动起来”、“亮起来”转向，全力打造政治过硬，运行规范，活力充沛，亮点纷呈”的社会组织党建工作新局面。

二、坚持以政治建设为引领。要紧密结合本单位特点，采取多种形式，继续深入推动学习习近平新时代中国特色社会主义思想，不断增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”；持续深化“不忘初心，牢记使命”主题教育成效，健全完善本单位不忘初心，牢记使命的相应制度机制。

三、坚持以规范化建设为载体。要按照《中国共产党党支部工作条例（试行）》和《中国共产党党员教育管理工作条例》，加强基层党组织建设，建立完善相应的工作机制，推动党支部各项工作规范有序运行。

四、坚持以活力建设为重点。要以纪念“七一”建党99周年为契机，组织举办专题报告会、开展党建知识学习竞赛、参观红色教育基地等系列党建学习教育活动，要发挥行业优势，为国家抗击新冠病毒防控工作服务，为京津冀一体化建设发展提供人才保障，为促进高校毕业生就业创业提供有效服务。

五、坚持以品牌建设为示范。要做好“党建标杆”示范工程建设，努力创建党建项目品牌，扎实推进党员责任岗、党员示范岗、党员先锋岗“三岗联动”和党员亮身份、亮职责、亮承诺“三亮活动”；积极探索开展党群服务中心建设的新途径，充分发挥基层党组织和党员的先锋模范作用。

六、推动党建与业务融合。要树立抓党建就是最大政绩的理念，健全完善党建工作与业务工作衔接机制，推动党建与业务工作同研究同部署同落实；探索“党建+公益事业”、“党建+业务发展”、“党建+人才交流服务”模式，深入推进社会组织党建与业务融合发展。

特此通知

北京人力资源服务行业协会党建工作委员会

2020年3月16日

※ ※

重塑HR峰会直播标杆 三人行“第十一届中国人力资源学习日”完美闭幕

4月25日，由“三人行HR公益联盟”携手“格局屏天下”共同发起主办的《成长的力量——第十一届中国人力资源学习日》线上云峰会完美落幕！

本次峰会在北京人力资源服务行业协会、北京青年人力资源服务商会及上海人才服务行业协会的指导，用友人力云、阿拉钉、平安健康保险、智阳·第一人力的联合主办下，累计将近2万人次的HR通过在线观看的形式参与本次盛会，再一次掀起HR领域思想浪潮！

2020开年伊始，突如其来的变化，让我们措手不及。作为企业组织系统的操盘手，HR面对机遇，迎接挑战，如何赢在新时代、新环境？本次峰会围绕“成长的力量”这一主线，通过4场不同主题的演讲设置，16位HR领域专家的经验集萃，全天12小时超长思想风暴，为HR全面、深入浅出的剖析问题，帮助HR拥抱变化、

积极改变、赢在未来！

四场主题论坛分别从“重塑经营秩序”、“HR数字化时代”、“新十年的组织变革之路”、“不确定时代下人力资源管理新趋势”为切入点，与万名HR产生思想

碰撞，峰会直播间内高潮迭起、精彩纷呈！

匠人——坚守 HR 公益事业 11 载的“三人行 HR 公益联盟”，每一场人力资源峰会、每一个细节精雕细琢！

匠心——长达一个月的课程选题，紧紧把握时代的变革，为 HR 带来当下最需要的新思维、新趋势！

专业——邀请 HR 领域实战专家，力求每一场分享都能够与 HR 产生强烈共鸣，分享的知识让 HR 在工作中落地实施！

创新——积极拥抱新科技，在人力资源行业峰会创造性的使用 AR 技术、分屏技术，让观众获得更加优质的观看体验！

因为坚守、所以专业，“三人行 HR 公益联盟”用倔强的匠人精神，为人力资源领域再次塑造峰会直播新标杆！

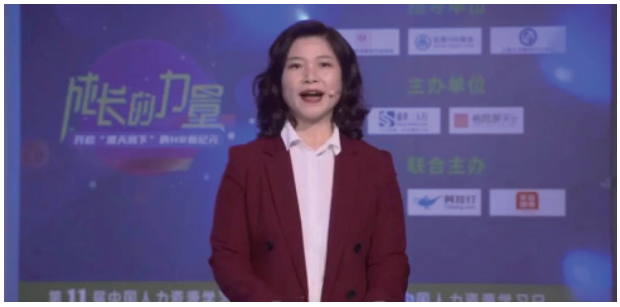
蝴蝶派创始人 /CEO：范范老师，作为本次峰会特邀嘉宾主持人，美丽、优雅、专业的主持，成为本次峰会一道靓丽的风景线！

北京人力资源服务行业协会创始人、书记张宇泉为本次峰会做开幕致辞。

上海人才服务行业协会秘书长朱庆阳为本次峰会做开幕致辞。

大会执行主席、三人行 HR 公益联盟创始人、北青 HR 商会秘书长惠鹏为大会致开幕词。

格局屏天下女性领导力学院院长严明花为大会致开幕词。



中国人民大学劳动人事学院副院长：周文霞教授，为本次峰会拉开了思想盛宴的序幕。她通过远程分享的方式为 HR 带来《新时代人力资源管理的新思维、新挑战》主题演讲。

用友网络人力云业务部总经理：展帮营先生，主题演讲：《赋能员工、激活组织》

万达传媒人力资源总经理：杨晓捷女士，主题演讲：《回归人本——HR 如何助力企业稳步发展及 HR 价值重塑》

顺丰快运首席人才官、原阿里巴巴创新业务政委：刘星女士，主题演讲：《快速发展期的人力资源管理实践》

知乎人力资源副总裁：张瀛女士，主题演讲：《人力资源数字化是场整合战役》

阿拉钉 CEO：魏积慧女士，主题演讲：《电子签约按下人力资源数字化升级快进键》

格局屏天下女性领导力学院院长、前三星集团大中华区人力资源总监：严明花女士，主题演讲：《人力资源管理者自我“数字化”转型路径》（AR 技术植入）

小米谷仓学院总顾问、原京东大学校长 马成功老师，主题演讲：《数字化时代的组织升级与重启》

北控城市资源集团人力资源中心副总经理：张丽女士，主题演讲:《运营管控集团的人力资源体系搭建》(远程分享)

平安健康险北京分公司直销业务总监：张小欢女士，主题演讲：《兼顾成本与创新的企业健康保险福利搭建》

旅悦集团人力资源副总裁：成锴先生，主题演讲：《组织决胜——高维基层团队打造》

北京环球影城主题公园 HR 副总裁：尹冬梅女士，主题演讲：《疫情对企业的责任和价值观的考验》

脉脉联合创始人：王倩女士，主题演讲：《未来人才招聘的新趋势、新玩法》

智阳 · 第一人力 & 昊基人力北区营销负责人：曹建革先生，主题演讲：《疫情期间“共享员工”模式给我们的启示》

搜狐人力行政总监：刘宇先生，主题演讲：《不确定时期与“教无常师”》

天首集团人力资源副总裁：张妍女士，主题演讲：《不确定时期的人才激励与发展》

至此，《“成长的力量”——第十一届中国人力资源学习日》线上云峰会，12 小时在线直播也缓缓落下帷幕，然而云峰会带给 HR 的思想冲击却是越发强烈！

“三人行 HR 公益联盟”与各行业 HR 伙伴相约下一次线上峰会，与 HR 在职场发展的道路上携手前行！

（三人行）

人力资源经理园地

真情画出最美同心圆，担当筑起抗疫防护墙

—京能集团广泛动员抗击疫情、创新举措推进重点工作

当前，新冠肺炎疫情防控工作正处于关键时期。中央、北京市委和市国资委党委连续对疫情防控工作作出重要部署。京能集团党委高度重视、积极落实，在全力扎实做好疫情防控工作的同时，将基层党组织建设、干部队伍建设与抗击疫情重大任务相结合，充分发挥党组织战斗堡垒和党员先锋模范作用，广泛动员党员职工抓好疫情防控保障，创新方法突出抓好重点工作推进，各项工作取得积极成效。

一是积极组织开展“热血行动”。在抗击新冠疫情的关键时期，北京各大医院血库告急。为认真贯彻落实市委书记蔡奇同志关于做好疫情防控期间无偿献血工作的指示和上级有关要求，集团党委组织部第一时间组织集团在京企业积极开展“热血行动”，组织动员党员、群众踊跃献血。广大党员、群众闻风而动，积极参与。集团系统 172 人参与无偿献血，累计献血量达 42600cc，在市属企业中位居前列。疫情寒冬里，京能人在为首都奉献光和热的同时，用热血为打赢疫情防控阻击战贡献力量。

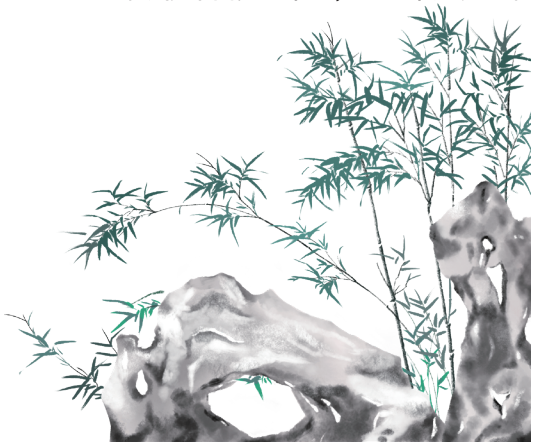
二是积极动员党员支持防疫工作捐款。为响应党的号召，支持新冠肺炎疫情防控工作，根据上级精神，按照集团党委部署，党委组织部认真组织开展集团系统党员支持防疫工作捐款活动。各级党组织、广大党员踊跃参与，集团系统共有 10484 名党员参加捐款，共捐款 86 万 8579 元。面对这场没有硝烟的战争，京能集团全体党员与全国人民一道，众志成城、共克时艰，共同投入这场疫情防控阻击战。

三是精心选派精兵强将下沉社区。打赢疫情防控阻击战，重点在基层，难点也在基层。为进一步组织动员市级机关企事业单位选派干部下沉社区，补充基层防控力量，市委组织部等部门下发了《继续推动市级机关企事业单位干部下沉参加社区（村）疫情防控工作实施方案》。集团党委高度重视，党委组织部迅速组织落实，广大干部踊跃报名，经过层层筛选，将 20 名政治素质好、能力水平高的优秀年轻干部挑选出来，下沉到朝阳区六里屯街道、八里庄街道等基层社区开展社区疫情防控工作，鼓励年轻干部在重大斗争中锤炼党性、磨炼意志、提升能力、贡献力量。同时，为加强组织建设，及时成立了下沉社区临时党支部，把党组织的战斗堡垒筑在工作最前沿，动员选派干部亮出身份、冲锋在前，确保党旗始终飘扬在疫情防控第一线。

四是创新形式高效推进重点工作。今年是落实集团第一次党代会提出的“人才强企”战略的重要一年，是实施集团中长期发展规划的开局之年，也是集团加强干部队伍建设的关键之年。为落实疫情防控有关决策部署和工作要求，减少疫情期间人员的聚集和流动，党委组织部于 2 月中旬及时下发通知，调整工作安排，创新工作载体，将数字化、网络化、智能化的“非接触式”平台应用于集团年度干部考核、日常干部选拔任用各项工作中，保证了各项工作按照计划有序、高效、安全进行。此项工作中，一方面，不再组织线下人员聚集的年度测评会议和干部民主推荐会议，利用线上测评软件系统开展 2019 年度民主测评和干部民主推荐工作。相关材料的公示也集成于线上测评系统之中。党委组织部对参加民主测评和民主推荐的人员范围、结构、比例进行线上审批，并分别建立微信群，就民主测评、民主推荐进行线上部署。目前已完成 5 家平台公司，6 家二级二类企业的测评，同时指导平台公司组织开展对下属集团三级企业的测评和民主推荐工作。

另一方面，为进一步加强集团系统干部工作信息化建设，提升组工干部业务能力素质，党委组织部对全系统负责干部民主测评和民主推荐的 200 余名组工干部，以视频直播演示的方式进行了系统实操专题培训，提升了组工干部用信息化手段推进各项工作的创新思维，切实提高了工作效率。利用信息化手段，有力保障了疫情防控期间各项组织工作重点任务的顺利推进。

（京能集团党委常委，组织部长 范红）



京能集团在推进融合改革发展干部工作经验做法获全国及北京市管理创新成果奖

北京能源集团有限责任公司前身是北京国际电力开发投资公司，按照市委、市政府的决策部署，于2004年与北京市综合投资公司合并重组为北京能源投资（集团）有限公司，又于2011年、2014年先后与北京市热力集团有限责任公司、北京京煤集团有限责任公司合并重组。

但一段时间以来，企业深层次融合不够，“组而不融”问题亟待解决。为了解决这一问题，推进集团融合改革、高质量发展，2017年9月以来，京能集团坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实习近平总书记关于国企改革、国企党的建设一系列重要指示精神，突出抓好“六个坚持”——一是坚持问题导向，把握整体推进和重点突破，抓住领导人员融合这个关键，通过对所属企业重组整合、重塑管理架构，为领导人员优化配置搭建业务平台；二是坚持公平公正、依事择人，打破上下层级壁垒，在全集团大范围交流调整、择优选拔、优化配置领导人员；三是坚持优化体制机制，建立民主推荐、竞争上岗长效机制，为优化配置扩大选人用人视野；四是坚持强化选人用人制度、程序，实现领导人员选拔任用规范、有序平稳；五是坚持正向激励，加强对领导人员政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀，建设风正气顺的优良环境；六是坚持信息化保障，建设领导人员管理一系列信息化平台，提升领导人员配置管理的效率和水平。通过一系列举措，京能集团实现了领导人员融合，大大激发了领导人员凝聚力、向心力，提升了干事创业的精气神，促进了集团业态融合、管理融合、文化融合，实现了企业协同发展、经济效益大幅提升。

集团党委认真总结在深入推进融合改革发展过程中干部工作的经验做法和取得的成效，形成经验材料，分别申报国家和北京市的管理创新奖项，获得了第二十六届全国企业管理现代化创新成果二等奖、第三十四届北京市企业管理现代化创新成果一等奖。

在评审过程中，全国及北京市评审委员会各位专家、学者，对集团党委的干部管理经验做法给予了高度评价，认为京能集团在融合重组中，抓住了领导人员融合这个关键，通过树立公平公正公开、择优选拔干部的用人导向，激发了广大干部干事创业的热情。认为该成果对于新常态下深化国资国企改革、企业合并重组、提升发展质量等提供了经验借鉴，为开展企业管理提供了优秀的研究案例。

（京能集团党委常委，组织部长 范红）

※ ※

（上接第41页）

防控工作取得的成绩，分析了2020年全面从严治党工作形势。

徐熙强调，今年是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年，是决战决胜脱贫攻坚之年，突如其来的疫情给人力社保各项工作带来严峻挑战，反腐败斗争形势依然严峻复杂，正风肃纪反腐依然任重道远。今年我们要从加强政治建设，着力在提升政治能力上下功夫；狠抓疫情防控，着力在服务经济社会发展大局上下功夫；强化党建引领，着力在贯彻落实决策部署上下功夫；把握工作重点，着力在促进基层党组织全面进步、全面过硬上下功夫；压实政治责任，着力在强化纪律监督上下功夫。化挑战为机遇，化风险为契机，化压力为动力，砥砺初心、勇担使命，转变工作作风，坚持求真务实，以高度的政治自觉推进全面从严治党向纵深发展。

会上，北京市人力资源和社会保障局党组成员、市纪委监委派驻纪检监察组组长章建伟传达了十九届中纪委四次全会精神和市纪委十二届五次全会精神，围绕增强使命感责任感、推进全面从严治党各项任务落实、扛起管党治党主体责任等三方面进行了部署，突出强调了坚决落实“两个维护”，助力保障和改善民生，强化对权力运行的监督，巩固拓展作风建设成效，构建一体推进不敢腐、不能腐、不想腐体制机制及持续净化政治生态等六个方面的任务，推进北京市人力资源和社会保障局全面从严治党向纵深发展。

会议采取现场会议和视频会议结合的方式召开，北京市人力资源和社会保障局党组成员、副局长荀连忠主持会议。北京市人力资源和社会保障局局级领导，各处室、事业单位党政主要负责同志，机关党委委员，机关纪委委员出席现场会议，各单位纪委书记、纪检委员参加视频会议。

（邓征宇）

党的生活

“为人民服务”从提出到写入党章

重新梳理毛泽东“为人民服务”概念的提出到形成著名篇章，再到写入党章的历史过程，既能让我们感受他的为民情怀，又能让我们更好理解中国共产党的执政宗旨和初心使命。

1939年2月，毛泽东在给张闻天的信中第一次提出了“为人民服务”的概念：“孔子的知(理论)既是不根于客观事实的，是独断的，观念论的，则其见之仁勇(实践)，也必是仁于统治者一阶级而不仁于大众的；勇于压迫人民，勇于守卫封建制度，而不勇于为人民服务的。”同年12月，他在《大量吸收知识分子》的决定中提出知识分子应该“为工农阶级服务”“为群众服务”，并以能否为群众服务作为区分不同知识分子的标准，也作为吸收知识分子加入中国共产党的考量标准。

1942年5月，毛泽东在延安举行的文艺座谈会上发表讲话，他提出作家是“为千千万万劳动人民服务”，并指出：“对于过去时代的文艺形式，我们也并不拒绝利用，但这些旧形式到了我们手里，给了改造，加进了新内容，也就变成革命的为人民服务的东西了。”1943年10月，毛泽东在《论合作社》中指出，为群众利益着想是“我们与国民党的根本区别，也是共产党员革命的出发点和归宿”。

1944年9月8日，毛泽东在中央警备团战士张思德的追悼会上发表了著名演讲《为人民服务》。他系统阐述了为人民服务思想：一是为人民服务要树立正确的生死观。他将为人民服务的思想融入共产党员的生死观，最高意义就在于无私、忘我地为人民服务。二是为人民服务要正确对待批评。三是为人民服务要搞好团结。此后，毛泽东在不同场合多次题写“为人民服务”，不断展现其蕴含的精神力量。1944年冬，他为党内刊物《书包简讯》题词：“为党即是为人民服务。”1945年5月，他为八路军120师359旅719团烈士纪念碑题词：“热爱人民，真诚地为人民服务，鞠躬尽瘁，死而后已。”1945年9月，他为《大公报》题词“为人民服务”。1953年，《为人民服务》正式成文，收入《毛泽东选集》第三卷。

随着中国革命的进程，毛泽东继续论述“为人民服务”思想，提出了“全心全意为人民服务”。1944年10月4日，他在中央印刷厂礼堂向解放日报和新华社工作人员发表讲话中指出：“全心全意地为人民服务。”

经过理论和实践的充分准备，1945年4月，毛泽东在党的七大报告中正式提出“全心全意为人民服务”，并将其作为党的宗旨。他还精辟地阐述了为人民服务要做到的三个“一”，即“一刻也不脱离群众”“一切从人民的利益出发”“向人民负责和向党的领导机关负责的一致性”。

党的七大将“全心全意为人民服务”的宗旨写入了1945年通过的《中国共产党章程》。党章“总纲”中明确规定：“中国共产党人必须具有全心全意为中国人民服务的精神，必须与工人群众、农民群众及其他革命人民建立广泛的联系，并经常注意巩固与扩大这种联系。每一个党员都必须理解党的利益与人民利益的一致性，对党负责与对人民负责的一致性。”以后的历次党代会都坚持把全心全意为人民服务的宗旨写入党章。

（刘思妗）

※ ※

推进全面从严治党向纵深发展

北京市人力资源和社会保障局今年重点抓五方面工作

4月1日，北京市人力资源和社会保障局召开2020年全面从严治党工作会议。

会议提出，要把思想和行动统一到党中央对全面从严治党各项决策部署上来，积极适应统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展的形势任务，坚持以党的建设为统领，按照党中央及市委市政府的总体工作部署，重点从五个方面推进全面从严治党向纵深发展。

北京市人力资源和社会保障局党组书记、局长徐熙作全面从严治党工作报告。报告系统回顾了全市人力资源和社会保障系统2019年全面从严治党取得的成效，及疫情

（下转第40页）

党员吴希泰：让小区的大门成为居民的安全门、放心门

疫情就是冲锋号，西城区下沉支援社区战“疫”工作的共产党员、区派干部吴希泰闻令而动。他冲在前、干在先，夜以继日、坚守阵地，把防疫工作落到实处。以实际行动践行初心、勇担使命，构筑起疫情防控的坚强堡垒。

西城公服中心区派干部吴希泰（左二）被派驻新华东社区助力疫情防控工作

一、区直机关干部下沉一线，筑牢抗击疫情“防火墙”

吴希泰的家就在新华东社区，对社区的基本情况比较了解。当吴希泰到社区报到时，社区党委书记林宁正在部署24小时封闭式管理工作。他立即参与到防控工作中，充分发挥对社区了解的优势，帮助书记分析问题，解决居民遇到的各种情况，有针对性的开展工作，助力新华东社区在疫情期间合理高效地制订各项工作制度和应急预案，筑牢抗击疫情“防火墙”。

在漫天飘雪中，他主动参与铲冰扫雪工作；当社区紧缺值守人员时，他积极参与其中。执勤时，他严格按照“三查一拦一登记”工作流程，为社区进出居民测体温，仔细查看进出车辆、居民出入证件，严格按要求对外地返京人员进行登记、上报，做到不落一人一车。同时还帮助社区发放小区通行证、张贴宣传海报，尽职尽责。

二、不畏寒冷 耐心细致

连续几天的低温，且值守岗位又设在风口处，增加了他们防疫的难度，但吴希泰与其他社区工作者不畏寒冷，仍耐心细致工作。执勤时发现个别居民防护意识较弱不戴口罩，吴希泰会主动上前劝阻，用微笑和暖心话语去化解居民的“抱怨”。发现测温枪太凉会影响灵敏度，他每次测温时都会用手捂着。因小区内人员较多、车流量大，执勤期间不能空岗，不方便上厕所，他在岗期间就尽量不喝水。尽管天气寒冷，但他依然坚守疫情防控一线，认真细致地做好每一项工作。

三、“快递”小哥已上线 爱心服务送到家

吴希泰还有一项“重要”工作，就是为隔离人员服务。一个多月来，吴希泰主动承担起为留观人员送急需物资、快递，和社区工作人员一起上门测量体温、核实数据、登记、帮助他们清理垃圾。“太感谢你们了，给我们送来急需生活物资！”“不客气，这是我们应该做的，在家注意身体，有急事可以随时找我们帮忙。”吴希泰说。

四、为居民的安全保驾护航

吴希泰不只承担查出入证、为居民测体温等单一查验工作，更是积极分担社区其他工作，努力守护好居民的安全。一次在摸排工作结束返程时，吴希泰发现另一栋楼地下室还住着人，他便主动前去排查，并向社区党委书记反映，最后联合人防科、安全生产办公室和物业公司对该处地下室进行了清理整顿。“疫情严峻，多做一点是党员应尽的义务。”这是他一直挂在嘴边的口头禅。

在疫情严防严控管理工作中，吴希泰以身作则、率先垂范、尽职尽责，为居民的安全保驾护航。

五、耐心沟通信访人

新华东社区有个12345的信访件，为了解决信访人张某反映的事情，吴希泰主动协助社区党委书记一起对信访人耐心细致做好政策解释和思想工作，积极帮助张某解决问题，最终得到张某的理解。“疫情期间，群众的每一件诉求都是大事要事，为居民处理好每一件小事、急事、难事，都是我们的责任。”吴希泰说。

“一个党员是一面旗帜，关键的时候就得站出来，始终践行全心全意为人民服务的宗旨。这次参与社区防控工作，让我切身体会到社区工作的辛苦和繁重。尤其是社区的退休党员，主动要求参与到防控一线，真的令人很感动。”吴希泰说。

在展览路地区，有许许多多像吴希泰一样的党员干部，他们个个勇往直前，冲在一线、坚守岗位，拧成一股绳，用实际行动践行着党员干部模范带头作用及志愿服务精神。坚守在战“疫”一线，让小区的大门成为居民的安全门和放心门。

（吴希泰同志，现任西城区公服中心社会保险服务科副科长。）

以史为鉴

1953年的形式主义官僚主义整治

早在1953年，党中央就曾针对区乡工作中“任务多、会议集训多、公文报告表册多、组织多、积极分子兼职多”的“五多”问题，进行了一次集中整治，以减轻基层负担。

1953年区乡工作中的“五多”问题，首先是中央西北局在农村调查时发现并总结上报党中央的。中央高度重视这个报告，3月19日转发这个报告并向全党发出整治的指示。要求各地区各部门应仿照西北局的办法，深入检查引起“五多”问题的事项，迅速加以清理。

根据中央指示，一些地方和部门进行了专门的调研，发现“五多”问题确实十分严重。第一，不切实际的任务多。长沙一区委书记在报告中说，区委每十天左右虽只布置两三项工作，但区长、专署干部，党、农、青、妇、文教、合作、银行、税收等干部一补充总是十多件。任务不仅多，而且要求完成的时间紧。修塘坝要在一年内“彻底”地一劳永逸地修好，推广双季稻良种要在一年“彻底”推广开，扫盲工作要求三个月内在一个区“彻底”扫除六七千文盲。第二，会议集训多。华北局报告说，河北盐山县农村除随便召开卖豆饼、贷款、卖酒、储蓄、保险等群众大会，孤立地召开各系统的干部会议、业务会议外，还要过各种日：除党日、团日外，还有民兵战斗日、妇女解放日、爱国检查日，所谓“日”，也就是会。第三，公文报告表册多。抽查发现，辽东省在1952年第三季度内，省属11个单位、20个县市和5个区镇就自行颁发316种调查统计表格，计日报11种、三日报2种、五日报31种、旬报31种、月报89种、季报31种、半年报5种、年报8种、一次调查108种，其中发到区村镇报的145种。而且，很多报表互相重复、毫无意义。第四，组织多。西北局检查组发现，陕西咸阳县丰胜乡的14个自然村，每村都设有村长、农会主任、居民组长、互助组长、农会组长及治安、卫生、优抚、防堤、保险、保畜、合作、防旱、护林、卫生检查、读报、通讯、中苏友协等组长，还有民兵小队长等共23种组织。第五，积极分子兼职多。全国妇联调查发现，一个劳模正常情况下要兼五职到十职。山西临津县女劳模郝小女，即担任村团支书、生产大队长、妇代主任、生产委员、县团代表、人民代表等11职。不少劳模因兼职多、开会多影响生产，失去劳模意义；有的因过于劳累而切身问题得不到解决，比较消极。

“五多”问题引起基层干部群众的极大不满，给党和人民事业带来极大危害。一是党和政府的形象受到影响；二是容易影响干群关系；三是工作效率低下；四是不科学的工作决策给执行带来困扰；五是基层干部负担重。比如分工貌似很细，实际上叠床架屋，有的干部迷茫地表示，会议数量多，效果却很差，一些基层干部不得不临时编造数字，用虚假材料应付上级检查，有干部兼职过多，各种任务应接不暇，疲于奔命，影响生产生活。群众对强迫命令、工作流于形式等坏风气深感不满。

为了解决“五多”问题，党中央对症下药，要求各地方各部门“着重地克服领导机关中的官僚主义和分散主义”，坚决废止引起“五多”问题的不良制度和不良办法，并对规定任务、召集会议、调人集训等问题“按照实际可行的情况，加以适当的规定，有些则要由中央作出统一的规定”，着力建立“有领导的统一的和适合情况的制度和办法”。一些地方和部门认真贯彻落实中央精神，从实际出发，也采取了相应的措施。

经过整治，“五多”问题在不同程度上得到解决。此时，党中央没有掉以轻心，1953年6月20日在《批转西北局关于解决区乡工作中“五多”问题的指示》中指出，“一次安排好一切，也是不可能的”，各级党委应将它“当作一种经常的注意事项，不断检查、不断改进，认真克服官僚主义与分散主义，反掉错误的制度和领导方法，随时建立起正确的领导制度和方法，并使之巩固下去”。

不出党中央所料，一些地方“五多”问题很快有所回潮。1960年3月14日，山东历城县委在一份报告中说，基层仍然存在“五多五少”的问题：会议多，联系群众少；文件、表报多，经验总结少；人们蹲在机关多，认真调查研究少；事务多，学习少；一般号召多，细致地组织工作少。毛泽东同志在看到这个报告后，起草了《中共中央关于反对官僚主义的指示》。他还明确表示，“一年要对这个五多五少问题谈两次，至少谈一次”，因为“官僚主义这种旧社会遗留下来的坏作风，一年不用扫帚扫一次，就会春风吹又生了”。

（班和）

※ ※

人们为何乐于相信并传播谣言

为何谣言数千年来与人类社会如影相随，从不会断绝？法国学者让-诺埃尔·卡普费雷的经典研究——《谣言：世界最古老的传媒》这本书解开了谣言的社会心理密码。

谣言的重点并不在于造谣者，而在于传谣者

面对谣言时，我们往往习惯于找出那个最初制造谣言的人，以为切断了这个来源，就可以消灭谣言。然而并非所有的谣言都有明确的第一个“造谣者”，谣言真正的始作俑者，是那些听到这个消息并进行传播的人。理解谣言的重点并不在于造谣者，而在于传谣者。

谣言从本质上看是一种行为，即围绕某个事件出现的“议论纷纷”。它注重的不是事实本身，而是通过一场交织着感情、假定和事实的争论，诞生出某种一致的意见，即舆论，从而形成某个群体对这个事件的主观想法。这是谣言的第一个重要功能——它是一种制造共识的机制。相信一个谣

言，就表示投这个群体的票，效忠于集体舆论。在一个群体中，当大家都相信一件事时，很少有人去核实这件事的真假。

通过在群体中议论某个信息，从而就某个问题达成共识，找到群体归属，实现自我定位与认知，这是人在社会中的生存方式。从这个角度看，谣言成了社会协调一致的有效媒介，参与谣言便是参与集体行动。谣言传播的过程就是制造意义认同的过程，这是社会自身进行整合的一种机能。

中国古代寓言“智子疑邻”的故事

谣言的第二个功能，是给人们面对零碎的信息时提供了一个解释系统，从而能够更好地理解世界。谣言将一大堆零散的信息加以解释，让人们看到它们之间的因果关联，从而产生秩序，感到心安。卡普费雷发现，谣言给人们所提供的解释框架其实就是谣言接受者原有的意义系统，这似乎形成了一个有趣的贪吃蛇游戏一样的永恒轮回：我们只会相信与我们原有的解释框架相吻合的谣言，这些谣言成功吸引了我们的注意，反过来更加有力地验证和强化了我们原有的框架——你看，我早就说过是这样！所谓“事实”，不过是我们选择性感知的显现而已。为了说明这一点，卡普费雷引用了中国古代寓言“智子疑邻”的故事：当你觉得邻居偷了你的斧子时，他无论做什么都像是偷了斧头的样子。

类似一块“集体口香糖”

谣言的第三个功能，在于它能给人带来欲望的满足、情感的慰藉，乃至放松的娱乐。那些层出不穷的关于疫情特效药的谣言无非是大声证实和表达了我们心中暗自思忖或不敢希望的事情，它使人满足的同时又使其合理化。而那些充满离奇情节、令人好奇和惊讶的谣言，则可以令人纵身跃入一个想象的世界中，给人们提供了巨大谈资，它们就如同一块巨大的“集体口香糖”，无法果腹却可以放松。至于那些情节荒谬的负面谣言（例如某种食物或日用品致癌）则证实了人们心中长久以来对某一方面的担忧，将警告包装在谣言中，从而缓解了焦虑不安。

这些重要的情感功能可以解释为什么人们并不特别在意谣言内容的真假，它只是一个我们愿意相信的信息。

“替罪羊”功能

谣言的第四个功能，在于它的转移替代功能，或者说“替罪羊”功能，就是将世间所有的祸害、罪恶，都由一个替罪羊来承担。容易被人们当作这个角色的往往有某个国家、某个政府部门等，当人们把所有的愤怒与怨恨倾泻在它们之上时，心理的恐惧与焦虑会得到极大的释放。

对于谣言，与其只想割除，不如有机治理。除了将辟谣机制常态化、预防化以外，各领域、各地区都有必要建立谣言收集与分析系统，将其分类、解读、区别对待：无伤大雅、有助于社会情绪良性发泄的，不妨让社会肌体自我代谢；事件指向甲，反映的其实是乙类社会焦虑的，不妨把功夫重点放在疏导和解决乙上；来势汹汹，前仆后继的某类谣言，除了即时发声辟谣，更要想到这可能恰恰是社会病灶的表征，要从解决病灶入手。这时的谣言恰恰起到了某种社会预警的作用，提醒我们防范更加深刻的危机与风险。

（秦露）

※ ※

人类与瘟疫 抗争的脚步

连日来，新冠肺炎疫情的蔓延令人揪心。这并非人类第一次面对肆虐的病毒了——瘟疫简直是挥之不去的梦魇。从古至今，人类其实从未停止抗争瘟疫的脚步。抵抗瘟疫的历史，虽然在很长一段时间都堪称悲壮，却也极大地促成了医学的进步，并且影响了人类文明的进程。

历经长达 3000 多年围剿，世界终于彻底告别天花

大约 3500 年前，天花第一次留下可追溯的痕迹：人们发现三具古埃及木乃伊，身上布满了脓疱留下的伤疤。包括中国、印度和古希腊在内的其他许多古代文明中心，也都领教了这种病毒的威力。公元前 430 年，一场天花疫情席卷雅典，杀死了 1/4 的雅典军人和大量城市普通人。中世纪，十字军从中东归来，也把天花带回了欧洲。每次病毒抵达一个新的地区，当地人对病毒几乎毫无招架能力，病毒的影响也是毁灭性的。1241 年，天花首次登陆冰岛，迅速杀死了两万人，要知道当时整座岛屿也只有七万居民。城市化的进程给病毒传播提供了捷径，天花在亚欧非大陆如鱼得水。1400-1800 年，仅在欧洲，每百年就有大约五亿人死于天花，受害者不乏俄罗斯沙皇彼得二世、英国女王玛丽二世及奥地利的约瑟夫一世等君王。

世界上第一种有效预防天花传播的方法可能出现在公元 900 年的中国。医生会从天花患者的伤疤上蹭一下，然后摩擦到健康人皮肤上的切口里。这种过程称为“人痘”接种，通常只会在接种者的手臂上形成一个小脓疱。脓疱脱落后，接种者就对天花免疫了。人痘接种预防天花的方法沿着丝绸之路向西传播，17 世纪初传入了君士坦丁堡。免疫成功的消息又从君士坦丁堡传到欧洲，欧洲医生也开始练习人痘接种。

当时，自然没有人知道人痘接种为什么有效，因为还没人知道什么是病毒，也没人知道免疫系统是如何对抗病毒的。18 世纪末，英国医生爱德华 · 詹纳终于发明了一种更安全的天花疫苗。詹纳医生听说，农场的挤牛奶女工从来不会得天花，他想，牛会感染牛痘，而牛痘的表现和天花很像，会不会是牛痘给挤牛奶的人提供了保护呢？他从一个叫莎拉 · 内尔姆斯的挤牛奶女工手上取出脓液，接种到一个男孩的胳膊里。这个男孩长出了几个小脓疱，除此之外没有任何症状。六个星期后，詹纳又用人痘对男孩进行了测试——换句话说，他让男孩暴露在真正的人类天花面前。结果完全没有新的脓疱长出来。詹纳把他发明的方法称为“种痘”。此后三年内，英国有逾 10 万人进行了牛痘接种，种牛痘的技术进而又在世界各地传播开来。

随着疫苗的普及，天花不断丢失它们的城池。20 世纪初，一个又一个国家报告了他们最后一例天花。1959 年，天花病毒已经从欧洲、苏联和北美洲全面溃退，只在一些医疗力量相对薄弱的热带国家发挥余威。疫情不断爆发出来，又一次次被击退，直到 1977 年，埃塞俄比亚记录了世界上最后一例天花。整个世界彻底告别了天花。

稳定与安全地攻克黄热病，科学家们探索了近百年

在 20 世纪 20 年代，一场灭除埃及伊蚊的斗争正在如火如荼地展开。这种蚊子是黄热病的传播媒介，在除蚊运动之下，黄热病在美国东部的大城市、南美洲和加勒比群岛几乎绝迹，但该病仍然在非洲大行其道。为了研究并终结黄热

病对人的侵害，全球有志于此的研究人员们开始通力协作，与黄热病进行殊死搏斗。

1927 年，哈佛大学的安德鲁斯 · 塞拉德博士带着十几只亚洲恒河猕猴和一些古巴岛埃及伊蚊来到法国巴斯德研究所。在得到当地卫生部门的支持后，他对黄热病的研究就此开始。研究员们对一位感染黄热病毒的患者进行血样提取并注射给一只恒河猕猴。此外，他们还让 16 只埃及伊蚊叮咬患者背部并在 28 天后放出蚊子去叮咬另一只恒河猕猴。这两只猴子均出现感染黄热病症状，并在五到八天内相继离世。塞拉德将染病猴子的肝脏进行切片和冷藏，并将之分发到世界各地的实验室。他自己也将其带回哈佛，与助手马克斯 · 泰雷尔进行合作研究。

1930 年，离开塞拉德的泰雷尔来到纽约洛克菲勒基金会，在威尔伯 · 索耶教授麾下工作。经过不断探索，他们研制了一种黄热病病毒 - 血清的混合物，没有染过黄热病的志愿者接受注射后获得了免疫性。

然而，泰雷尔其实并不认同索耶将病毒 - 血清混合物作为候选疫苗的想法，同时对塞拉德与让 · 莱格莱研制的一种基于鼠脑制备的黄热病候选疫苗也颇有疑虑。于是，泰雷尔在 1934 年投入了一项雄心勃勃的计划，研发他认为现代且必须安全的疫苗。

他计划采用一种特性完全改变了的黄热病毒。第一步是成功使病毒适应鼠胚胎碎片的培养，而这是在历经 17 次失败尝试后才宣告成功的，之后又尝试使病毒适应鸡胚胎碎片的环境。泰雷尔用去除了头部的鸡胚胎碎片进行多次传代，每一次都对猴子进行测试。在第 89-114 次传代之间，人们惊喜地发现：病毒对猴子不再具有致病性。

经过不断地探索与实验，转眼到 1936 年，泰雷尔已拥有了一个不同以往的候选疫苗，并随之展开了大规模测试。候选疫苗的生产从 1937 年 1 月开始，仅这一年，巴西就有超过 39000 人接种。到 1938 年 9 月已有 60 万人接种该疫苗。然而在这之后，各地开始出现一些疫苗事故，一些人在接种疫苗一两个星期后罹患脑炎。人们调查发现，是疫苗经过的传代过程出了问题。于是毒种批策略诞生，即用传代次数固定的病毒制备疫苗。到了 1984 年，随着一种新的化学稳定剂成功研发出来，黄热病疫苗的制备又迈到一个新阶段。不含禽白血病病毒的稳定性黄热病疫苗问世，并用于大规模接种。直到 21 世纪初，人们还在探索更为稳定与安全的黄热病疫苗，此时的黄热病疫苗 17-D 已声名卓著，被视为最有效的疫苗，只要 1 针即可产生长达十年的保护作用。

※ ※

文学家冯梦龙的为官生涯

冯梦龙是明朝中晚期的著名文学家，他是苏州人，但曾经在福建省寿宁县当过四年的知县，也就是我们俗称的“七品县令”。他已被福建省列入古代六大历史文化名人之一。

冯梦龙的一生主要是搞文学创作，做官只做了 4 年。他十几岁时就考中了秀才，在苏州当地是很出名的秀才，但是后来他考了一辈子始终都考不中举人。这种情况一直持续到冯梦龙 57 岁那年，他实在没办法了，就去补了一个贡生，叫岁贡。岁贡是给他这一类“老秀才”的一个待遇，有点类似于我们如今所说的“同等学历”，冯梦龙这个贡生不能做县令，只能做官吏中的吏，于是他就去了丹徒县（今镇江）做训导，在当地工作了 4 年，得到了一个上司的赏识，这位上司就向皇帝举荐说冯梦龙这个人可用。但是此时的冯梦龙已经 60 岁了，而且他不是举人，更不是进士，硬件条件缺失，于是就决定把冯梦龙派去福建的寿宁县。

寿宁县在当时属于标准的山高水冷之地，城关海拔将近 800 米，非常偏僻。

冯梦龙 60 岁到寿宁做县令，到 64 岁时离任。冯梦龙到寿宁是明崇祯七年（公元 1634 年），在寿宁，冯梦龙做了四年的县令。冯梦龙当时有个朋友，是福州布衣文人同时也是藏书家，他评价冯梦龙是当时福建 57 位县令中工作做得最好的、最有才干的，但是也是最清闲的。他这个评价很有趣，要想做到最清闲，当时就是不要乱作为，不要去给老百姓增加额外的麻烦，更不要动歪念头去搜刮民脂民膏，有空就读点书写点文章，所以冯梦龙这个官做得很清闲。

冯梦龙这个官是如何做的呢？我归纳了六个字：公正，爱民，清廉。

冯梦龙为官，第一个特点就是公正。就是能够公正处理案件和纠纷。那时候的县官，重要职能之一就是断案，当地老百姓评价县官好不好，主要看断案好不好。《寿宁待志》记载了好几个他的断案故事。冯梦龙到了寿宁就任之后，得知当地有个地方叫泗洲桥，那里有一个土豪劣绅叫陈伯进，坏事做尽，无法无天，老百姓都怕他，以前的寿宁县令也想惩治他但是做不到。因为陈伯进有靠山一直保他。冯梦龙首先派了个公差去泗洲桥，通报陈伯进，有人告你横行乡里，你得来县衙一趟。结果陈伯进不给公差开门，还用开水把公差给浇了。公差回来以后，冯梦龙知道对方有势力还有靠山，于是决定智取。他利用去建瓯府城汇报工作返回寿宁的机会，途中突然带着人抄小路到达泗洲桥，一举擒获陈伯进并绳之以法，这一下就振奋了民心。

冯梦龙为官，第二个特点就是爱民。封建社会县令除了能清楚断案，还要能收上来赋税。明代中期以后，皇帝因为各种原因，经常额外加税，老百姓负担很重，苦不堪言。怎么办？冯梦龙也很无奈，他就把从某年开始到某年，上面一共加了多少赋税，老百姓一共累积增加多少负担，向上级报告，希望上级来调查研究，体察民情，为老百姓减轻负担。冯梦龙从“一念为民之心”出发，把“为令之谷”与“寿民之艰”联系起来。

冯梦龙做官，第三个特点是清廉。冯梦龙的清廉比较特殊，不是表现在拒绝别人贿赂上，当时在寿宁这种地方，根本没有人去贿赂他。冯梦龙的清廉是要做事，本来该由县衙拨款的，但是县里财政没有钱，他就自掏腰包。他到寿宁第一天，就看到寿宁这个地方很穷困，县城连城门都没有，这是因为 70 年前倭寇三次袭扰寿宁，把城门给毁掉了。70 年过去了，换了多少任县官，都想修城门，县里却没钱，只能

（下转第36页）

史海钩沉

历史上的雄安

2017年4月1日，中共中央、国务院印发通知，决定设立河北雄安新区，规划范围涵盖河北省雄县、容城、安新三个县及周边部分区域。这是我国继深圳经济特区和上海浦东新区之后，又一个具有全国意义的新区，引起国内外的广泛关注。

悠久的历史传承

据史料记载和考古发现，雄安地区早在新石器时代就有人类生息繁衍，距今最早的文化层约有7000多年的历史。

西周初立时，燕国为周王朝的北方屏障。为了防御西南的中山国、南部的赵国和东部的齐国侵犯，燕国沿易水北岸修筑了燕南长城。燕南长城西起易县太行山下，向东蜿蜒经徐水、容城、安新、雄县、文安等县，直至大城，总长近260公里。

秦统一六国后，置郡县，雄安地区属广阳郡易县。西汉时置幽州刺史部，雄安地区归其管辖。东汉时，该地区又归冀州刺史部管辖。自此一直到北朝，该地归冀州或幽州管辖，或由二者分而治之。

五代时期，雄安地区先后经历了后梁、后唐、后晋、后汉、后周5个王朝的统治。同时，北方少数民族契丹势力不断强大，屡次兴兵南下。后唐清泰三年（936年），河东节度使石敬瑭叛乱，为请求契丹援助，其割让燕云十六州给契丹，雄安地区属于被割范围。

元朝建立后，定都大都（今北京）。1227年春，保州改名为“保定”，寓“保卫大都，安定天下”之意，保定从此成为护卫京师的重镇。雄安地区作为保定下辖州县，成为拱卫京师的重要部分。

明清时期，沿用元制。明军固守长城后，雄安地区的军事防御地位下降。明洪武七年（1374年），雄州被降为雄县。同年，容城被并入雄县。后置容城县，复设安州及新安县，属保定府。清顺治元年(1644年），继续沿用明制。

民国时期，雄安三县一直归保定管辖。这期间，虽然随着形势需要，三县区划多有调整，但隶属保定的大体格局没有再改变。

昔日的边贸特区

澶渊之盟后，宋、辽在边界设立榷场进行物资边贸，分别在雄州(今雄县）、霸州（今霸州）、安肃军（今徐水）、广信军（今徐水西25里）等地开设四处榷场，称“河北四榷场”，就此开启了宋、辽间国家级别的边贸互市。

在这四大榷场中，雄州榷场是设置最早、持续时间最长的榷场。雄州不仅是宋辽之间互通有无的边贸市场，也是宋辽之间正面战争和幕后谋战的重要地点。在宋辽对峙的过程中，雄州榷场在军事、经济、文化等各方面，都扮演着重要的角色。据史料记载，“太平兴国二年，始令镇、易、雄、霸、沧州各置榷务，辇香药、犀象及茶与交易。”雄州榷场设立于太平兴国二年（977年），但从979年北宋伐辽开始，宋辽之间便战事不休，因此宋辽之间的榷场贸易时断时续。直至1120年，宋辽关系恶化，加之其他因素，雄州榷场才停止贸易。

在宋、辽一百多年的榷场边贸中，宋朝输送到辽国的商品主要以农产品、手工制品和海外香料为主。辽国输送到宋朝的商品主要以牲畜、皮货、药材、珠玉、矿物井盐类为主。双边榷场的建立，带动了两国经济的发展，促进了中原文明与北方游牧民族的交流和融合，增进了汉族与女真族、契丹族等民族的文化往来，缓和了两国的紧张对抗局面。

多元的文化特色

在漫长的历史长河中，雄安地区形成了独特的文化，在不同的历史时期具有不同的特质，其中比较鲜明的有燕赵文化、边关文化和畿辅文化。

先秦时期，华夏王朝的政治中心地处中原地带，雄安地区则处在华夏与戎狄之间，兼具草原文化与中原文化的特性。

春秋时期，雄安地区为燕国辖境，雄安区域文化带有鲜明的燕赵文化的特质。汉唐时期，雄安地区的文化则呈现出鲜明的汉文化特征。在容城、雄县、安新等地，发现了很多汉代墓群，这些墓葬的主人多是西汉涿郡或东汉河间国的贵族，出土文物具有明显的汉文化特色。唐时，雄安地区属河北道，深受唐文化的影响。

宋辽金时期是雄安地区各民族文化交融程度较高的时期。女真族建立金朝，灭了辽和北宋后，迁都燕京，同时实行“南迁北徙”政策，女真人迁徙到燕山和华北一带居住，与当地汉人不断融合。雄安地区再次经历了与女真族文化上的融合。

元明清时期是雄安地区以畿辅文化为主要特征的时期。元明清时期，随着北京成为首都，燕赵地域成为畿辅之地。雄安地区受首都文化影响，产生了畿辅文化。清朝康熙年间，曾在白洋淀兴建了圈头、赵北口、端村、郭里口四大行宫。康熙、乾隆也曾多次到行宫驻跸。

雄安地区在漫长的文化变迁过程中，由于处于南北不同文化体系的交接地带，经历了多种文化的碰撞交融，使得该地区的文化具有开放性、兼容性和多样性。

此外，抗日战争时期，雄安人民不畏生死，积极抗日，留下了许多英勇事迹。其中广为人知的有雁翎队、小兵张嘎等。雄安人民还利用地道战、地雷战、挑帘战、单打一、奔袭、伏击、掏窝等灵活机动的战斗形式，在艰苦的环境下，坚持对敌斗争，为抗日战争的胜利作出了贡献。

（刘玉梅）

※ ※

庚款留学：血汗与羊毛

1900年（农历庚子年）义和团运动爆发，八国联军攻入北京，是中国一桩大悲剧。此后中国被迫分39年向八国赔偿白银4亿5000万两，称为庚子赔款。

“支配中国领袖的方式”

清华大学前身是去美国留学的预备学校。美方同意退还部分赔款用在教育上，尤其是挑选学生去美国留学。有了这个先例，中国政府和民间又努力争取其他七个国家退款。为了竞争对中国的话语权，后来好几个国家都有类似的安排。不过所谓“退还”庚款，不是不收取，而是中国每年赔了，由该国再退还，

所以庚款留学，实际上仍是用中国人民的血汗钱去外国读书。

美国为什么要退还庚款，而且提出用于赴美留学呢？这是国际角力之下的结果。那时美国是后起的工业国，又不及日本近水楼台，在欧洲列强及日本加紧谋求瓜分中国的局势下，不免落后一步。如果中国沦为各国殖民地，美国很容易被挤出门外，工业品亦会失去一个东方大市场。因此美国在义和团事变后一直推销“门户开放”政策，谋求平衡格局，不使中国被他国过早瓜分。中国民间负担沉重的战争赔款，容易滋生仇外情绪，也容易产生社会动乱，这对美国不利。因此在中国驻美公使梁诚的游说下，美国退还庚款有了利益基础。

美国提出用这笔钱送学生赴美读书，固然是兴文教，同时也可以培养亲美的中国人才。伊利诺大学校长詹姆士赞成退款，1906年他给美国总统西奥多·罗斯福写的备忘录中说：“哪个国家能做到教育这一代的青年中国人，那个国家就将由于这方面所支付的努力，而在精神和商业的影响上取回最大可能的收获。如果美国在35年前已经做到把中国学生的潮流引向我国来（编按：指容闳安排的幼童留美）并能使这个潮流继续扩大，那么我们现在一定能够使用最圆满最巧妙的方式，控制中国的发展。这就是说，使用那知识上与精神上的支配中国领袖的方式！商业追随精神上的支配，比追随军旗更可靠！”

贸易兴盛：留美学生之功?

1920年美国对华贸易比1915年增加4倍，1909年只有几十人在美留学，到1915年已达1000多人。1931年中美贸易额达到历史高峰，自1932年起美国成为中国的最大贸易国，1934年其贸易额占中国进口的26%,出口占17%。有美国学者承认，中美贸易的兴盛有很多原因，但留美学生的贡献不可忽略。

清华留美生、作家梁实秋晚年在台湾读到上述备忘录，不禁感叹“以教育的方式造就一批亲美的人才，从而控制中国的发展。这几句话，我们听起来能不警惕、心寒、惭愧？”

这笔退款最显著的开支和成就，首先是公费留美的大潮，最终育成清华大学。除了1910年实时选考180人去美国之外，到1925年为止，为留美作预备的清华学堂所招的学生，毕业后都可以留学美国，十多年间达1000多人。但是留美的费用毕竟不便宜，中国人不想片面依从美国的安排，所以参与其事的中国教育家很早就谋求更上一层楼：在中国发展大学教育，而派大学毕业生去美国读研究院。几经波折，这一安排成真，1925年清华学堂转为大学，还聘请四大导师梁启超、王国维、陈寅恪、赵元任开设闻名一时的清华国学研究院，进入一个新阶段。

庚款留美也不只是清华学生或考取庚款生的特权，清华还有发放半官费的制度，补助自费生。只要有美国大学的成绩单证明成绩良好，加上教授推荐，就可以申请。每个月领清华官费生生活费一半，但年限比较短，多是一两年。清华前后向近500人发过津贴。

半官费审核的效率也高，半年就有结果。后来成为作家的冰心就曾申请过。她填了申请表后，只上了九个星期课便病倒了，没有参加期终考试，但几个教授都给了优秀的评语，于是糊里糊涂地得了每月40美元的零用钱。

（张倩仪）

※ ※

美媒：美国发展史就是一部印第安人血泪史

今年是“五月花”号登陆北美大陆400周年，包括美国和英国各地将举行活动纪念这一事件。美国媒体评论称，回顾历史和现实，“五月花”号登陆这一美国历史上具有标志性意义的事件，对于美国印第安人而言却是悲惨时代的开始。从历史上遭驱逐、屠戮和强制同化，到如今陷入系统性贫困和被歧视，原本是这片大陆主人的印第安人在美国社会声音日渐微弱。

华盛顿国会大厦旁矗立的美国印第安人国家博物馆，用文字、图片和实物的方式，展示了印第安人400年来的悲惨遭遇。据博物馆网站介绍，当初面对“五月花”号上的不速之客，印第安人展示了好客天性。在他们的帮助下，白人殖民者定居下来并获得了丰收，他们和印第安人共庆丰收的日子后来定名为感恩节。然而此后，白人殖民者却通过战争、诱骗的方式迫使印第安部落签订了一个又一个不平等条约，从印第安人手中巧取豪夺大量土地。

根据美国人口普查局的估算，截至2018年底，全美有570万印第安人，约占总人口的2%,他们中的22%居住在印第安人保留地。这些保留地主要位于贫瘠的中西部地区，最大的面积约6.5万平方公里，最小的仅0.5平方公里。在白人殖民者到来之前，印第安人几乎分布于全美各处，如今却在东西海岸主要大城市难觅踪迹。

美国印第安人事务协会执行董事兼律师香农·凯勒说：“美国刚建国时，曾承认印第安部落是独立的主权政府，但后来却推行种族灭绝政策，终止了印第安人的治理体系并夺走了他们的土地。现在印第安人保留地大多位置偏远，基础设施不便，缺乏发展经济的基本能力。”

“许多美国印第安人社区非常贫困，一些印第安部落的失业率高达85%。”美国政府在荒凉、人烟稀少、缺乏水和其他重要资源的地区为印第安人划出保留地，当地面临着重重经济挑战和地理隔离。美国印第安人的就业率和高中毕业率在所有族裔中都是最低的。印第安人保留地内的公路系统有超过60%为土路或碎石路。

对于联邦政府承认的573个印第安部落，联邦政府每年会提供一定资金，事实上是作为攫取印第安人土地的补偿。除此之外，其他方面的资助很少。很多印第安人保留地的学校已经破败不堪，教育体系分崩离析。少数州会向印第安部落提供补助资金，但大部分州不会，因为印第安人在美国政治体系中的话语权太小，全美仅有4名印第安裔联邦众议员，没有联邦参议员。

凯勒还表示，美国印第安人最大的期待是获得社会认同。“我们有着多样文化和语言，但却经常不被当作一个族裔来看待，而只是被看作一个政治阶层，基于我们同联邦的条约来取得有限的自治权。美国政府要承认，美国今天的成功是建立在对另外一个种族的屠杀和灭绝基础上，这一历史性创伤今天仍在影响着我们。”

在北达科他州一个印第安人保留地长大的艺术家卢格说，“讲述印第安人的悲惨历史很重要，如果我们不去讲述，谁来记住这道历史的伤痕呢？”

（张梦旭）

会员单位介绍

人事人集团公司介绍

人事人集团创建于2015年，总部位于北京，旗下的人力资源服务机构最早成立于2008年，是中国快速发展的人力资源外包服务机构。人事人服务项目涵盖：人事外包、业务外包、企业招商平台、财税咨询、人事人服务平台等多个企业级服务板块。目前，人事人累计为10000多家客户提供专业的人力资源外包服务，在业内积累了很高的声誉。业务覆盖互联网、IT、物流配送、餐饮、房地产、快消品、共享经济、金融、教育等多个行业。人事人自2015年成立以来，汇集国内多家优秀人力资源服务商，开展全国人力资源服务，并进行集团化管理，不断优化产品服务，为企业、员工提供多元化的服务平台。

人事人拥有超过15年以上的人力资源行业背景高管团队、4年人力资源服务平台运营经验，通过新的交互方式与IT业务支撑系统，为企业提供综合人力资源服务。集团在北京、天津、石家庄、上海、杭州、南京、宁波、苏州、无锡、合肥、广州、深圳等地设立了27家直营机构，同时依托全国110家人力服务友商，业务范围覆盖全国375个城市。

我们的产品

1、 人事外包

依托高效简便的人事人服务平台系统和完善的服务管理流程，为企业提供一站式的社保公积金代理、代发工资、劳务派遣，商业保险及福利等服务，使企业人力资源部门从繁杂事务工作中解脱，专注于人力资源核心业务管理。有助于企业节省管理成本，降低用工风险，享受专业服务的同时节约雇主管理精力，让企业聚焦主营业务，同时给员工提供更多保障，提升员工满意度，降低综合用工成本。

2、 业务外包

业务外包，是在传统劳务派遣业务的基础上，通过商业合作模式的改变，把传统劳务派遣的三方复杂关系变为业务采购的双方关系。从最基础的人力资源外包类服务升级为商业流程服务，满足企业不断瘦身减负的现代企业管理模型。通过招聘、培训、项目管理、质量控制、风险控制等业务定制化方案，为企业提供综合解决方案，有效降低企业经营成本。

3、 企业招商平台

人事人集团根据多年税源地经营经验，联合专业人士研判政策，整合国内优质资源，为企业提供政策资源对接、资源维护、商业注册、落地服务等综合服务，为客户及友商提供多种合理的、可行的政策资源，共享发展。

4、 财税咨询

各类新型产业蓬勃发展，中国海量的线下零散用工需求显著，相较传统的雇佣关系，业务模块分包将成为非常重要的企业经营管理模式。此外，个人生产经营所得类的个所税申报一直为大众忽略，随着灵活用工、共享经济，以及以雇佣为主导的用工模式被自由职业模式打破。人事人提供专业的人力资源财税咨询服务，帮助企业规划用工模式，助推企业发展。

5、 人事人服务平台

人事人拥有4年人力资源服务平台运营经验，为用户提供丰富的线上产品，通过集合人事管理、电子合同签署、薪酬SaaS、灵活用工等综合服务，为企业管理者及员工提供更好的服务体验。