

尚伯（北京）人力资源顾问有限公司于 2015 年 11 月成为北京人力资源服务行业协会会员单位

北京人力资源经理工作委员会三届六次理事会剪影



张宇泉理事长主持会议



副理事长兼秘书长段建国作
2016 年工作报告



副秘书长王东作
财务收支情况报告



协会会长林革讲话



市人保局市场处处长董小华讲话



会议会场



“4D 领导力” 培训



与会人员合影



“行动学习” 培训

摄影：曹来京

国家林业局人才中心召开“两学一做” 学习教育实践和 “四风”问题集中检查部署动员会

3月21日，国家林业局人才中心召开“两学一做”学习教育实践和“四风”问题集中检查部署动员会，中心全体党员和入党积极分子参加了会议。中心领导传达了《国家林业局“两学一做”学习教育实施方案》和“四风”问题集中检查的工作要求。

黄正秋主任作了动员讲话，开展“两学一做”学习教育，是落实党章、加强党员教育，从集中性教育向经常性教育延伸的重要举措，是加强党的思想政治建设的重要部署；开展“四风”问题集中检查，是贯彻落实从严治党，巩固群众路线教育实践和“三严三实”教育成果，推进党风廉政建设的重要举措。

他强调，全体党员要进一步提高认识，学深、吃透实施方案和工作要求，紧密结合人才中心的工作实际，认真落实好“两学一做”学习教育，积极开展“四风”问题整改回头看，不搞形式，不走过场，确保切实取得实效。

（田野）

怀柔 77 家企业集训规范劳务派遣用工

2 月 25 日，怀柔人力社保局举办 2016 年劳务派遣工作会，集中对相关法规政策进行培训，来自全区 77 家劳务派遣及使用劳务派遣人员的企业负责人参加。通过集训形式进一步加强怀柔区劳务派遣企业的管理，杜绝劳务派遣纠纷，构建和谐劳动关系，为创建全国文明城区添力。

随着经济的发展以及劳动法规的完善，劳务派遣作为一种特殊的用工形式和劳动关系，已经逐渐发展成熟。此次培训通过法规普及、案例教学等形式，解读了《劳务派遣暂行管理规定》及最新的劳动用工政策，对劳务派遣政策实际使用过程中遇到的问题进行了咨询解答。

目前怀柔区具备劳务派遣许可企业共 67 家，涉及劳务派遣身份人员达 3200 余人。一直以来，怀柔人力社保局作为劳务派遣业务主管部门，加强对全区劳务派遣行业的规范管理，通过抽查与指导相结合，减少用工矛盾和纠纷。但也出现部分企业使用劳务派遣人员，违背从事临时性、辅助性和替代性工作原则的行为。通过培训，也为违规企业敲响警钟，下一步将通过自查、抽查、畅通举报投诉渠道等，营造劳务派遣行业规范经营的良好局面。

姜楠 王凯

顺义区“人力资源统计管理系统” 二期开发成果顺利通过区委组织部验收

2月24日下午，顺义区区委组织部召开顺义区人力资源统计管理系统二期开发建设工作专题汇报会，对“人力资源统计管理系统”二期开发成果进行验收。区委常委、组织部部长车克欣主持汇报会，副部长、副处级组织员、党建研究会秘书长等参加会议。

会上，人力社保局党组成员、副局长梁勇对系统二期开展情况作总体发言，人才中心副主任张冬辉具体汇报了系统二期开发建设工作开展情况，北京宏华兴业科技发展有限公司介绍并重点演示了系统二期开发增加的海外学人信息采集、数据词典查询、人才地图等全新功能。

会议肯定并原则上通过了系统二期开发成果，车部长补充强调，**一是要**明确指导思想，突出与时俱进、实事求是，在功能设计上不断更新完善，在系统使用上确保数据动态实时掌握；**二是要**转变工作理念，把握好人才统计工作从“管理”到“服务”的转变，将系统打造为服务人才的平台，以服务到位吸引人才；**三是要**适应形势发展，在疏解非首都功能和区域转型升级的背景下，统计工作要重点体现与产业发展方向符合的企业和人才；**四是**加强安全保护措施，与各相关统计单位签订安全保密协议、保密工作责任书，确保信息化建设中个人信息的安全保障工作。

张晓红

顺义区人才市场五项措施做好节后招聘服务工作

春节后，顺义人才市场招聘和求职均实现大幅增长，为了应对节后的用工高峰，确保人才与岗位的有效对接，顺义区人才市场采取了五项措施做好招聘服务工作。

一是广宣传。利用网站、微信公众平台提前一天发布参会单位的招聘信息，让求职者有针对性的参会，提高参会成功率，避免盲目参会；

二是多保障。招聘会前对会场进行安全排查，消除安全隐患。提前做好招聘工作方案及应急预案，招聘会期间增派工作人员进行安全疏导、会场巡视，确保招聘会安全有序进行；

三是分群体。根据企业需求和求职者的专业不同，举办有针对性的、个性化的专场招聘会；

四是紧跟踪。对参会单位及求职个人进行会后跟踪服务，搭建就业服务跟踪平台，时时更新人才信息库，对人才进行岗位推荐。对未招满的岗位，每天进行微信信息发布，根据要求搜索人才信息库，推荐合适人才；

五是重质量。深挖高端、高效、高薪就业岗位，提高区人才就业满意度。

孙倩

怀柔人力社保局部署 2016 年党建工作

2 月 26 日，怀柔人力社保局召开 2016 年党建工作会，会议回顾了 2015 年党建工作，对“三严三实”专题教育开展情况、干部队伍培养、党风廉政建设、行风建设等工作进行了分析，同时部署了 2016 年党建工作，要求全体党员干部要把握“服务中心、建设队伍”两大任务，夯实党建工作基础，突出基层组织功能，强化党员和机关干部的教育管理，为推动人力社保“十三五”转型发展顺利开局提供坚实的思想、政治和组织保障。

怀柔人力社保局 2016 年党建工作，明确了具体目标任务。

首先要狠抓党建工作责任制落实。建立和完善班子成员、科室长、科室工作人员三级例会制度，增强上传下达、落实贯彻的执行能力，确保政令畅通，取得实效。

其次增强党支部的凝聚力战斗力。对现有党支部进行重新划分，突出和强化党支部功能，以服务 and 保障职能发挥、推动和促进业务工作为重点，开展创建“一支部一品牌”活动，促进战斗堡垒作用的发挥。

第三严把党员干部理论学习关。依托“三会一课”、“人力社保大讲堂”制度开展学习，强化依法行政培训，引导党员干部树立法治思维，提高依法办事的能力。

第四持续深入改进作风。深化“三严三实”专题教育成果，深入开展“不作为、慢作为、乱作为”专项治理。采取定期走访、专题调研等形式，深入基层和企业了解民意，听取意见，宣讲政策，解决问题。

第五把党风廉政建设引向深入。优化廉政风险防控措施，完善职权目录、权力运行流程图，通过开展监督检查、谈话诫勉、批评教育等方式，强化对党员干部的监督制约。

姜楠 王再然

昌平区采取措施做好退休审批工作

一是建立“昌平养老”公众号，定期推送养老保险工作动态，转发各类文件、资料，方便参保单位浏览查询，目前已有百余家单位关注；

二是对职工出生年月、参加工作时间、特殊工种等核心信息，采取档案记载与实地调查相结合的方式，通过到职工原单位、户口所在地派出所、档案局等相关部门实地调查核实确保信息准确；

三是实行审批抽查、业务互查，联合基金监督科每月随机抽查提前退休审批情况，及时纠正审批表等留存材料不全、盖章不清晰等问题，实现内部监督和自我纠错常态化、制度化；

四是梳理并解读科室信访案件，提升工作人员政策理解水平和疑难问题处理能力，定期开展疑难问题会商研究，统一审批尺度和答复口径。

（白玉）

昌平区加强区内劳务派遣企业管理。一是组织各镇街劳动监察协管员开展劳务派遣用工摸底调查，详细掌握用工企业性质、劳动合同期限、派遣员工等信息；二是针对 2015 年取得劳务派遣行政许可的企业，开展年度经营情况核验，重点核查同工同酬、工资支付、社保缴纳等情况及时依法纠正和查处违法终止解除劳动合同、克扣劳动报酬、未与用工单位签订劳务派遣协议等违法行为；三是对超比例用工单位发出提示告知书，安排专人根据派遣现状为用工企业提供指导，拟定用工调整方案，协助企业按时做好降比工作；四是通过局网站及时公示取得劳务派遣行政许可的企业信息，加强社会监督。

（韩丹 ）

昌平区多举措确保“两会”期间劳动关系稳定。一是梳理节前节后用工隐患，依托基层网格，排查区域内用人单位的用工情况，确保基本情况清、用工人数清、签订合同清、工资支付清；二是建立“两会”期间突发事件处理机制，成立专项负责小组，将责任落实到人，值班人员 24 小时待命，确保及时处理紧急突发事件；三是畅通监察投诉举报热线，对反映的苗头性问题及时干预，避免事态扩大；四是密切关注外迁停产企业，就职工合理安置问题给出合理化建议，避免群体性事件发生。

赵红颖

昌平区劳动人事争议仲裁委员会 2015 年度工作获市级通报表彰。2015 年，昌平区共受理劳动人事争议案件 3515 件，在案多人少、案情处理难度加大的情况下，全年案件结案率、调解率高达 98.3%、49.4%，分别高出全市指标 8.3 和 14.4 个百分点

（马跃龙 ）

昌平区人力社保局近日启动 2016 年度北京市留学人员科技活动项目择优资助申报选拔工作。资助对象为具有硕士以上学位或获得中级以上专业技术职称，在国外留学一年以上的来京工作人员。申报项目重点为新一代信息技术、航空航天设备、新材料等领域的创新项目。经专家评审、领导小组审定、社会公示等程序，北京市将分为重点、优秀、启动三类对申报项目予以资助，并择优推荐部分项目参加国家层面评选。2015 年，昌平区共有 6 个项目获得资助，资助资金共计 56 万元，占全市资助项目资金总数的 14.7%，在全市各单位、各区县中排名第三。

（陈瑜 ）

2016 年第一期市人保系统干部岗位培训班开班

2016 年第一期北京市人力资源和社会保障系统干部岗位培训班于 3 月 15 日在北京人才大厦开班。培训班由市人力社保局主办、市人才服务中心承办。

为提高培训针对性,市人才服务中心按照学员单位性质,将培训学员编为公务员班(A 班)和事业单位班(B)班分别上课。培训内容主要包括人力资源管理岗位必备的理论知识、法律法规和实务操作技能、方法等。

培训课程主要有:人力资源管理基本理论、公务员法及配套法规、公务员教育培训、人事行政法与事业单位改革、专业技术人员继续教育、高校毕业生就业制度、军队转业干部安置与管理等。培训将邀请人力资源和社会保障局相关业务处室的领导和高校教师来现场授课,培训班总共六天时间,在 3 月 31 日结束。来自本市各委办局、事业单位 132 名人力社保干部参加培训。

陈树坚

乌鲁木齐市开发区人力资源服务中心

近日到市人才中心交流

乌鲁木齐市经济技术开发区人力社保局人力资源服务中心一行四人 3 月 23 日到北京市人才服务中心交流学习。

市人才服务中心介绍了北京市人力资源市场公共服务体系整合情况、公共就业人才服务工作开展情况、信息系统建设及人力资源服务市场化经营业务情况。

双方围绕人才培养、流动人员人事档案服务、互联网公共服务平台开发等工作进行了交流。

陈树坚

第三届跨区域（春季）高校毕业生巡回招聘活动

“北京站”成功举办

由北京市人才服务中心主办，北京市人才开发中心承办的第三届跨区域（春季）高校毕业生巡回招聘活动“北京站”招聘会，3月19日在北京科技大学体育馆成功举办。全国人才流动中心主任王建华等领导到会指导工作。

“北京站”招聘会共有来自北京、天津及山东、广西、江西等5个省级机构，昆明、沈阳、海口、乌鲁木齐等35个城市的公共就业和人才服务机构、260家用人单位报名参会，共提供招聘职位1417个，就业岗位6197个；与去年相比，提供招聘职位与就业岗位数分别增加了4.9%和16.3%。其中，北京市共组织用人单位140家，提供岗位3403个，从北京用人单位职位需求看，排名前五位的行业是：文化教育类、IT互联网类、房地产建筑类、制药能源化工类、旅游餐饮类。

外省市共组织用人单位120家，提供岗位2794个，从外省市用人单位的职位需求来看，主要集中在制药能源化工类、机械制造类、房地产建筑类、IT互联网类、文化教育类等行业。

在北京组织的用人单位中共有40家北京市国有企业进行现场招聘，提供岗位684个。从市属国有企业的职位需求来看，

IT 互联网类、基础设施建设类、文化教育类、制药能源化工类、
旅游餐饮类等行业的岗位需求比较集中。

招聘会当天现场求职个人 2580 人,初步达成意向 260 余人次。

陈树坚

国家林业局人才中心党支部开展 “讲规矩 守纪律” 专题党课活动

按照中央的统一部署和局党组《关于印发国家林业局“两学一做”学习教育实施方案》、《国家林业局开展“三强化两提升”学习实践的通知》文件精神要求，结合人才中心2016年党支部工作要点，3月21日上午，国家林业局人才中心党支部开展了“讲规矩 守纪律”首次专题党课活动。党支部书记黄正秋同志带头讲了专题党课。

本次党课活动的主题是“学好规矩 严守纪律”。黄正秋同志从三个方面带领大家学习。黄正秋书记首先带领大家认真学习习近平总书记重要讲话精神中关于“严明党的纪律”的部分内容；随后又带领大家重温党章中关于“党员义务与党的组织原则”相关条例；同时逐字逐句学习了党的纪律处分条例中对“不遵守组织条例给予相应处分”的有关规定。

黄正秋书记结合中心党员队伍的情况，深刻分析了当前个别党员存在的不良现象。一是在处理个人与组织、公与私的关系上不够恰当；二是在处理个性脾气与组织原则方面存在差距；三是在处理情理与法理关系上认识不到位。根据中心实际存在的问题，黄正秋书记提出了四点要求：一是要不

断强化党员表率意识，时刻牢记党员责任；二是要牢固树立“讲规矩 守纪律”的意识，严格执行各项规章制度；三是要时刻保持清醒的头脑，从严要求自己，养成纪律自觉；四是坚持处理好公与私的关系，坚持“四个服从”，切实做好本职工作。

党员同志就本次党课内容展开了热烈讨论。支部副书记路永斌同志结合党课内容谈了自身感受。他认为黄正秋书记的讲话指出了“知行合一”、“防微杜渐”的重要性，并苦口婆心的强调了一定要从自身做起，从小事做起的深远意义。全体党员一定要养成良好的工作和生活习惯，争做合格党员。

支部纪检委员文世峰同志认为，黄正秋书记对中心的不良现象抓的很准，党员同志一定要对照自身情况，结合工作实际，开展专项分析，及时反省各自工作生活状态方面的问题和不足并加以纠正。

通过此次讲党课活动，全体党员对“讲规矩 守纪律”的内涵有了更深层次的理解。大家均表示在以后的工作生活中一定要严格要求自己，真正做到“严守纪律”、“四个服从”、“公私分明”，做政治上的明白人，更好地为林业人才工作服务。

（ 姜嫫）

怀柔“春风行动”首场招聘会供岗千余个

春寒料峭、乍暖还寒。3月16日，怀柔区以“搭建供需平台、促进转移就业”为主题的“春风行动”首场招聘会在雁栖镇普法公园拉开帷幕。今年“春风行动”除了面向来京务工人员、就业困难人员、有用人需求的企业等群体和单位外，还特别为农村劳动力转移就业设置了诸多涉农岗位，为急需就业的农村劳动力送去了暖意。

春节过后，各地人力资源市场日趋火爆，怀柔也进入了求职者与招聘企业供需两旺的“黄金期”。高校毕业生、来京务工人员、农村转移就业劳动力等城乡各类求职者集聚，数量多且求职愿望强烈，企业的招聘需求也相应高涨。“春风行动”作为怀柔区春节后开展人力资源市场就业服务的重要途径，积极搭建平台，提供精细化就业服务，采取举办招聘会、送岗下乡、开展就业指导、开通春风热线等多种形式为求职人员搭建就业平台。全区共有40家单位携1021个岗位入场引才，涉及146个工种，吸引1500余名求职者应聘，达成初步就业意向510人次。

“春风行动”期间，怀柔人力社保局还向社会发放“春风卡”、《北京市求职地图》、《百姓就业招聘专刊》等各类宣传材料11000余份，同时开通“春风热线”和就业服务

咨询站，日均受理各类咨询 50 余次，以丰富多彩的形式，
免费为求职人员提供就业指导、政策解答等服务。

姜楠

怀柔集中培训劳动保障兼职监察员

为进一步提升劳动保障兼职监察员的业务素质，强化他们对劳动保障法律法规的理解和把握，近日怀柔区人力社保局举办了劳动保障兼职监察员培训班，来自全区镇乡、街道、开发区的60名劳动保障兼职监察员和协管员集中参加培训。

劳动保障兼职监察员，是基层劳动关系矛盾纠纷的第一化解源，他们也是劳动保障监察“两网化”的基层“触手”。采集用人单位基本信息，录入监察系统，并实时更新，兼职监察员成为我区劳动关系底数清、情况明最重要的信息来源。日常工作中，他们还负责巡视检查、专项执法检查、落实各项劳动关系维稳任务，协助解决投诉举报案件等各项劳动关系调控工作，是区劳动保障监察队伍中的重要力量。

为强化兼职监察员、协管员队伍素质，怀柔人力社保局不断完善宣传、服务、监管为一体的工作机制，定期给兼职监察员队伍“充电”。此次培训，对行政法律知识、劳动监察执法实务、疑难案例进行分析讲解，并实地进行了模拟演练。通过培训，充实了劳动保障监察队伍的一线力量 and 提高了履职能力，使他们在履职过程中更加专业、系统，促进基层劳动关系和谐稳定。

姜楠 王现斌

3月16日起怀柔区240名科级干部轮训法律知识为科级干部“充电”法律知识，是完善全区干部队伍培训体系的重要环节，各项惠民政策和为民办好事实事，都需要科级干部在一线指导和实践。因此，增强科级干部的法律知识、职业道德修养、廉政观念显得尤为重要。

本次培训，一改以往“大集中”的形式，采取“小班”轮训教学，安排了“廉政知识”、“职业道德”等提升职业素养的课程，同时还设置了与依法行政息息相关的“新行政法与诉讼法”、“新预算法”等新出台实施且针对性强的法律课程。培训为全区基层干部队伍“七五”普法开好局、起好步奠定基础，同时提升了科级干部自身素质和服务区域发展的能力。

姜楠 张丽丽

携手共建结硕果 精准扶贫送技能

人力社保局为共建村送培训“大礼包”

3月8日一大早，怀柔区人力社保局根据需求为角沟门村送去精准的致富技能。2015年区人力社保局与该村结成了共建对子。几年前的对角沟门村是个众所周知的处于泥石流易发区的贫困村，村民收入主要靠外出务工。随着整建制搬迁工作的推进，如今一座座红砖碧瓦、满乡韵十足的民宅依水而建，生态环境有了极大改善。实现了“安居”，如何提升收入，该村将村民“乐业”定位于民俗旅游产业。

双方携手共建后，结合这一定位，人力社保局加强调研和走访，采集了村民的帮扶需求，很快了解到管理经验匮乏、技能欠缺仍是主要障碍。为此，人力社保局把培训送到了村民的家门口，可以说是一个十足的“大礼包”，从民俗接待必备的客房服务、中式烹调、中式面点、保洁等课程，到养老护理、卫生急救等知识，村民可以充足了电，为民俗旅游接待“整装待发”。下一步人力社保局还将结合村里葡萄园、苹果园开展民俗采摘情况，举办一系列果树工培训等。

作为“一谷一带”规划的重要节点村，对角沟门村民俗旅游的发展牵动了整个喇叭沟门乡旅游经济带，希望通过实实在在的培训，让村民掌握到更多致富技能，力争打造喇叭沟门乡民俗旅游第一村。

姜楠

门头沟区人才中心加强数字证书和 系统权限管理子系统管理工作

为进一步做好北京市人力资源市场信息系统数字证书和系统权限管理子系统的审核、审批工作，门头沟区人才中心采取三项措施加强对数字证书和系统权限管理子系统的管理。

一是请各社保所所长加强对数字证书管理人员工作的监督，及时做好数字证书和系统权限的申请和材料报送工作。请各业务归口部门负责人加强对数字证书管理人员工作的监督，及时做好数字证书和系统权限的审核、审批工作。

二是要求社保所申请数字证书和系统权限，应在系统提交申请后5个工作日内及时提交业务归口部门要求的相关材料，如不能在5个工作日内提交的，归口部门应在数字证书管理系统中退回其申请。请社保所与各业务归口部门应有效沟通、积极配合，避免出现超期审核和超期未审核情况。

三是如有特殊情况导致出现超期审核和超期未审核，请相关归口部门向区人才中心提交纸质情况说明。区人才中心将在每季度对涉及超期审核、超期未审核情况进行通报，以最大限度地促进此项工作。

张 伟

顺义区积极开展“2016年北京地区毕业生就业服务月活动”

一是积极开展专场、网络、平面媒体招聘活动，共举办4场毕业生专场招聘会；组织用人单位开展网络招聘活动，与应聘者通过网络进行视音频互动交流，网上面试；在《北京人才市场报》毕业生专刊登记企业招聘信息；利用才赢天下网、短信、微信、QQ等平台及时发布招聘信息；建立用人单位需求信息库，对毕业生进行就业推荐。

二是组织走进北京信息科技大学、中国人民大学、北京工商大学等6所高校的进校园送服务活动。为高校毕业生提供供需见面、政策咨询、职业指导、求职登记、信息发布、创业咨询、就业见习等综合服务。

三是在专场招聘会现场、日常服务窗口设立实名登记窗口，为每名登记的毕业生匹配推荐不少于3个工作岗位，促进毕业生优质高效就业。

四是设置高校毕业生就业创业指导窗口，针对高校毕业生就业形势、就业心态、就业创业政策和就业手续办理等各项问题，进行个性化指导。

五是为困难家庭毕业生提供“一对一”个性化就业帮扶，每月定时了解就业去向，向用人单位重点推荐。

六是做好高校毕业生见习服务工作，对报名参加见习的毕业生积极落实见习岗位，目前全区共有北京现代汽车有限公司等6家见习基地为毕业生提供见习岗位。

七是积极推进大众创业万众创新工作，不定期开展就业创业培训，做好《就业创业证》核发和标注工作，充分发挥创业带动就业的积极作用。

王美玲

西城区加快做好档案电子化工作进程

西城区人才服务中心从细节入手，建立档案电子化加工工作室，与第三方签订保密协议，要求每位工作人员签署保密协议，定期排查安全隐患，指派专人对档案数量、人员信息等情况进行严谨审核，对扫描的档案内容进行抽样检查，并要求审核工作人员与第三方进行签字确认。保质保量进行档案电子化加工工作。

截止到 2016 年 3 月初，共完成流动人员人事档案数字化加工 349972 份，其中西城区人力资源公共服务中心 2015 年（含 2015 年）之前所存档案 206294 份，均已加工完毕；辖区内街道流动人员人事档案已加工 104078 份，剩余 39600 份，已完成总量的 89%。

赵磊

西城区人力社保局做好应届毕业生实名登记工作 为全面掌握本区 2015 年应届毕业生就业状况，及时准确做好应届毕业生实名登记工作，区人力社保局采取（1）对应届毕业生逐一进行实名登记通知，确保无遗漏。（2）对未就业毕业生单独登记，实时接收其档案，做好备案工作。（3）街道社保所对未记录联系方式的毕业生，按档案记录地址入户登记。目前，共对 351 人登记，205 人已就业，占比 58%。

（西城区人力社保局）

杨晋京副局长到昌平区调研公务员

平时考核试点工作进展情况

市人力社保局杨晋京副局长 3 月 15 日带队到昌平区调研公务员平时考核试点工作进展情况，昌平区委常委、副区长苏贵光参加调研。调研组听取了昌平区试点工作总体情况汇报，围绕工作做法、取得成效、矛盾问题及意见建议等分别与区综合行政服务中心、区城管执法监察局等 7 家单位进行了座谈交流。

杨晋京同志在调研结束后指出，昌平区采用信息化的手段，利用政府政务工作平台搭建模块进行考核，模块设置既突出宏观把握，又体现微观差异，在实现全区考核工作一盘棋的基础上又体现了个性差异，基础扎实，做法很好，并取得了初步的成效。下一步，要在公务员考核信息化的基础上再向前推一步，要充分考虑实用性和工作实际，在实现考核工作“简单、好操作、结果可运用”上下功夫；充分考虑各试点单位的实际情况，进一步梳理个性化指标，给予各单位更大的权限细化考核标准；强化平时考核结果运用，通过优秀比例倾斜、干部选拔任用，形成正面导向，激发公务员积极向上的情绪及干事的主动性和创造性；在试点过程中，主动探索、积极尝试，为下一步在全市范围内全面推开积累有

益经验。

市局相关部门负责同志陪同调研。（昌平人社局）

昌平区强化医保基金监管，拒付不合理住院费用同比增长四倍多。一是深入挖掘数据，找到费用异常增长点，针对异常数据以点带面进行重点审核；二是深入现场检查，实地核实定点医院在院患者和检验、治疗、放射等各科室的仪器及人员配备等方面的情况；三是通过现场检查、座谈会及政策培训等方式，重点对 21 批新增定点医院进行“一对一”指导，提高医院管理水平；四是每周定期召开审核例会，互通审核问题，讨论疑难病历，针对审核人员的薄弱环节进行定向培训，提高整体审核水平。截止到 2 月底共拒付住院不合理费用 40.29 万元，同比增长 415.97%。

（王丽）

昌平区人力社保局紧扣区域实际 做好就业工作

一是以高端创新为引领,坚持产业集聚和产城融合发展,紧跟重点功能区、重点企业、重点项目,实时掌握用人单位岗位需求变化,截止目前,累计采集空岗信息 2030 个,同比增长 306.81%。

二是坚持绿色发展,依托农业嘉年华、苹果文化节等区域特色活动,推广“村集体经济组织+企业”、“合作社+企业”和“田园创业”三线发展模式,通过自办农家院、果品采摘等方式促进农村劳动力转移就业。

三是累计投入 1500 余万元,建立昌平区人力资源数字信息平台,实时动态监测全区 29 万劳动力就业状况,打造“两刊”、“两网”、“两微”全媒体就业信息发布平台,形成“一采集、多发布”的数字化就业管理体系,年均发布信息 2 万余条,提高就业服务精准度。

(张鹏)

昌平区 2016 年科级公务员任职培训 3 月 21 日开班。此次科级公务员任职培训首次采用全封闭、军事化集中管理，重点围绕领导科学、综合素质、区十三五规划等内容设置培训课程。培训结束后进行考试，培训情况及考试结果将作为年终考核依据之一。全区 35 家单位 104 名新任科级公务员参加培训。

（赵晓蒙）

2016 年北京市第四届职业技能大赛昌平赛区正式启动

北京市职业技能大赛四年举办一次。此次大赛共有三个特点：**一是**首次将电梯检验员、建（构）筑消防员等一批事关公共安全的职业（工种）引入本次大赛；

二是将首次不区分身份同台竞技，不单独设立学生组和残疾人组，决赛时，入围的学生和残疾人分别可与在职职工和健全人同台竞技；

三是采取多项激励措施并举，决赛各竞赛项目第一名的选手，将授予“北京市技术能手”称号，同等条件下优先推荐“首都劳动奖章”等评选，并对其指导教练颁发传承奖，对获得决赛各项前五名的选手，直接纳入北京市技能人才储备库管理，可免费参加市人力社保部门举办的相应职业（工种）的技师研修班。

大赛初赛、复赛、决赛分别于 6 月、8 月、10 月进行。

（ 夏
淼 ）

昌平区 20 名大学生村官服务保障第四届北京农业嘉年华。3 月 1 日至 5 月 8 日，20 名大学生村官将全面参与宣传活动、规划建设、综合保障、票务与观众服务等保障工作。大学生村官分别来自兴寿、小汤山、流村、十三陵、回龙观等 9 个镇，均已报到并接受系统培训。区人力社保局将通过月度考核、互联互通等措施，促进大学生村官在嘉年华活动中充分发挥作用。2013 年至 2015 年，我区共有 80 名大学生村官集中服务保障农业嘉年华活动。

（张超）

昌平区 2016 年考试录用公务员呈现 4 个特点。27 个单位 50 个职位公开招考 64 名公务员，最终 56 人进入体检考察。此次考录具有四个特点：一是“90 后”渐成主力，平均年龄 28 岁，90 年至 94 年出生的 29 人，占 52%；二是学历层次高，博士 1 人，硕士 21 人，学士 32 人，大专 2 人；三是应届毕业生同比增加一倍，应届毕业生 26 人，村官 9 人，退役大学生士兵 2 人，社会人员 20 人；四是文科专业居多，工商管理、法学等文科专业共 42 人，食品科学、医学等专业 7 人，电子信息科学与技术、机械工程等理工科专业 7 人。

（ 阎佳佳 ）

昌平区参保人员对定点医疗机构满意度较高。近日，区社保中心对总量控制指标完成较好、日常管理较规范的一级及一级以下共23家定点医疗机构组织实施了参保人员满意度调查。调查内容涉及医保工作相关的服务环境及设施、宣传工作、咨询服务、就医流程管理、医保政策执行、服务质量、检查收费合理性及医德评价等方面，23家医院平均得分4.93分，满分5分。

（李宁）

昌平区多举措助推妇女群体就业创业

一是通过劳动力动态监测与服务系统实时掌握妇女群体就业动态，重点关注失业妇女的家庭、职业技能、就业现状等情况，做到人数清、层次和类别清、特长和需求意愿清。

二是围绕妇女就业创业需求，举办实用技能培训班及创业培训班，讲授手工布艺、厨艺、草莓育种、家政服务等实用技能及都市现代农业、小额担保贷款政策、电子商务网络运营等创业相关知识，提高妇女的技能素质和就业创业竞争力。

三是搜集文员、前台等适合妇女的岗位信息，联合区妇联举办春风行动——三八妇女节专场招聘、职业权益等主题活动，发放促进就业创业政策材料 300 余份。

四是积极参与京津冀妇女手工大赛、中国阿联酋妇女论坛、中国南非妇女论坛等国内外活动，搭建妇女创业成果交流推广平台。

（王绘雯）

昌平社保采取措施积极做好银行缴费服务工作。一是以新开户环节为重点加大宣传力度，依托短信平台、声讯平台进行银行缴费业务宣传，要求每个符合条件的新开户单位都办理银行缴费；二是与工商、邮储等合作银行对接，定期召开业务协调会，及时解决扣款失败等常见业务问题，对银行端的柜面缴费处理方式统一解读口径，避免服务对象往返奔波；三是改进银行端自助打印回单的业务种类标注不清晰问题，方便服务对象核对支付类业务明细账目；四是安排专人逐一检查企业账户信息，对批量划拨不成功的企业逐一通知进行网上划转或柜台缴费。截止1月底，全区通过银行缴费方式正常收缴的单位16422家，占正常缴费单位的90.3%。

（原素敏）

昌平区积极落实 2016 年“春风行动”视频会议精神。联合区妇联、区总工会等部门召开工作部署会，传达会议精神，畅通沟通渠道，实现岗位发布渠道、信息宣传渠道等资源共享；依托区镇村三级就业服务机构，多渠道采集企业空岗信息，结合区域功能定位以及产业调整方向，与邻近区构建岗位共享机制，确保岗位、人才双向流动畅通；推进服务下沉，以基层社保所为主体召开小型精品招聘洽谈会，结合农村劳动力的特点和需求，推出有针对性的求职面试、就业观念转变等主题职业指导。

（郑辉）

昌平区采取措施做好劳动能力鉴定工作。一是眼、耳、鼻、喉、口腔等小科别鉴定，以职工需求、专家时间为主，不限鉴定次数及人数，伤（病）情简单的申请将鉴定最长等候时间压缩到1个月内，提高工作效率；开通“昌平劳鉴”微信公众号，围绕参保单位及个人关心的问题，推送鉴定流程等相关信息，开展送政策进工地，重点为各类务工人员等弱势群体现场提供申请流程、维权等方面的咨询解答服务；三是针对病退鉴定须到医院做相关检查的规定，新购置血糖仪、心电图仪等专业医疗设备，根据职工实际病情需要免费提供血糖、血压测量等检查服务，方便群众；四是鉴定过程实施“内外分区，重点封闭”，设置报到区、等待区、鉴定区三个隔离区域，无关人员不得进入鉴定现场，确保鉴定工作不受干扰。截至2月底，共开展6场劳动能力鉴定，提供鉴定服务101人次，同比增长80.4%。

（关键）

东城人才中心组织优质企业参加 北京农学院春季双选会

2016年3月16日，东城区人才服务中心组织北京柯瑞制药等6家东城企业赴北京农业大学参加了由该校组织的“北京农学院春季双选会”。

6家企业为农学院的大学生们准备了包括生物制药、食品检测、新闻、法律等十多个专业的34个职位140余个工作岗位，这是东城人才在落实2016年北京地区毕业生就业服务月暨公共就业和人才服务进校园活动安排，积极为用人单位和高校毕业生搭建供需见面、双向选择服务平台，促进高校毕业生尽快就业而做出的积极贡献。

董泉

怀柔区人力社保局开展学雷锋志愿服务活动在全国学习雷锋纪念日期间，怀柔人力社保局组织青年团员开展了“学雷锋、送政策”志愿服务活动。青年团员来到蓝立方志愿者岗亭，现场解答就业、社保等相关政策咨询 100 余人次，并发放《怀柔区“一老一小”参保须知》、《高校毕业就业政策读本》、购物袋、笔袋等 10 余种宣传材料共 300 余份。

姜楠

尚伯（北京）人力资源顾问有限公司介绍

尚伯（北京）人力资源顾问有限公司（简称尚伯人才或尚伯HR）是一家以尊重和发现为本、围绕企业和个人开展人才寻访和职业介绍为主的多样性、全方位服务的人力资源顾问服务企业。于 2015 年 2 月正式成立，并于 2015 年 11 月加入到北京人力资源服务行业协会。

人力资源服务业在国际上已历经萌芽、发展、成熟的阶段。国内自 1979 年首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以来，经历了 30 多年的发展历程，特别是自 2009 年以来，在建设统一规范灵活的人力资源市场的新形势下，北京人力资源服务业已经呈现相对成熟和良好的发展势头。

同时，企业对于优秀人才的引进、竞争导致在招聘环节上需要有更专业、更专职团队的协助，在对人才进行绩效考核、测评上同样需要集思广益，引进外部技术包括软件，在对企业内部人才的培养、技能提升等方面的需求也形成一股对培训需求的强劲势头。据此，经过近一年的充分筹备、资质的申请，终于于 2015 年 2 月份正式成立了尚伯（北京）人力资源顾问有限公司。

公司名称的由来

“尚”取自古汉语中尊重、尊崇之意，意为互相尊重的基础上携手向前；

“伯”取自伯乐之意，意为以伯乐的精神发现人才并为人才找

到最适合的职场，为企业寻访最需要的人才。

公司理念

我们为创造超越人和企业边界的多种可能性及新的挑战而贡献！

公司口号

『 add value to your style 』

无论谁都有独一无二的“价值”（value）。

无论谁都拥有自己的“梦想”（dream）和个性（style）」。

我们尊重所有人和企业的价值并且希望通过我们共同的努力使其最大化以及产生新的价值。

公司核心价值观

尊重个性、完美细节、锐意创新、国际视野、共同成长。

公司业务范围

人才供求信息的收集、整理、储存、发布和咨询服务；人才推荐、人才招聘服务；企业管理咨询服务；以这些传统的人力资源服务业务为基础，我们谋求在更专业、更广阔意义上为企业围绕“真正以人为本”、实现长期解决人才的“选用育留”问题，结合时代发展的特色，提供能够落地、务实的企业级解决方案，助力企业客户更好地成长和发展；同时在未来人才的个性化发展越来越强的时代，我们谋求能够以与人才共同探索和成长为前提，助力人才提升个人职场价值、提高职场满意度和建造幸福人生，提高个性化和全方位的个人解决方案。

公司未来的发展方向

随着时代的发展，企业和人才面临的环境也越来越复杂，对于我们来说需要始终保持探索、学习、成长的精神。在发展的路上，我们愿意与企业、与人才一同保持良好的关系和成长之心。我们希望能够围绕人的问题，为企业提供多方位、专业化的人才甄选、测评、成长的解决方案，能够为个人提供职业规划、学习、心理成长等全面的个人多维立体成长解决方案，实现企业和个人的双赢，提升职场满意度和职场幸福指数。

公司创始人简介

公司创始人为留日硕士，多年日本留学工作经历，回国发展后历经世界 500 强日企、日系企业人才中介客户经理、美资 500 强人才中介公司 360 度顾问的丰富历程，不仅对各个行业有较深的接触、对欧美外资、日韩企业、民营企业等各类型企业风格也有较好的把握和理解，对于企业的用人特点、部门与职位需求的把控及人才匹配方面积累了丰富的经验并拥有全面且深层又独到地精准解析解读。在对人才方面，经过长期的积累既能够在转职过程中给予合理的分析和建议，也能够帮助人才发现自己的优势、建立明确的职业规划，与众多的中高端人才建立了友好、长期的信赖关系，同时能够带领公司内部团队以创业人的精神不断与世与时与事与人——精进和成长。

北京人力资源经理工作委员会 第三届第六次理事会议工作报告

(2016 年 3 月 18 日)

段建国

各位理事、各位会员：

大家好！今天我们迎着初春的太阳，乘着全国“两会”胜利闭幕的东风，在这里召开人力资源经理委员会理事大会。我代表人力资源经理委员会常务理事会，向大会报告工作。鉴于 2015 年因客观原因未能按计划召开理事大会报告工作，常务理事会决定，这次大会要将近 2014、2015 两年的工作情况一并报告，请与会同志审议。

一、过去两年工作回顾

两年来，我们按照 2014 年 3 月第三届五次理事会议和 2015 年 4 月常务理事会议的部署，认真抓了各项工作的落实，取得了明显成效。主要表现在以下几个方面。

一、持续开展人力资源职业培训，助力会员提升管理能力。近两年来，针对经济发展进入新常态，企业人力资源管理特别是劳动关系涉法问题增多的新情况新问题，我们连年组织“关于劳动关系风险防控系列课程”的培训，为企业会员增强应对能力提供法律知识方面的支撑和服务。重点安排了四个方面的培训内容：一是围绕建立健全人力资源管理风险防控制度，举办了 HR 日常管理流程与必备法律文书撰写、修订与运用技巧，以及人力资源管理者必备的 10 份法律文书和社会保险缴费稽核审计法律等讲座；二是围绕有效预防劳动争议问题，组织了通过劳动争议举证责任看用人单位的管理风险、裁员过程的法律风险防控、特殊员工关系管理法律风险防控、离职员工关系管理及法律风险控制、北京劳动争议案件最新仲裁口径及案例分析等课程；三是针对企业管理中经常遇到的实际问题，联

系安排了三期女员工管理实践、员工假期管理及加班争议风险防控、辞退员工谈判技巧及离职员工情绪控制、从选育用留看企业劳动关系法律风险防控等培训内容；四是着眼于提升职业素质与能力，安排了用激励机制留住员工、招聘“绝招”等讲座。两年举办培训班 34 期，600 多人次参加了相关培训。为使培训取得预期效果，秘书处与授课老师密切沟通，及时了解、反馈会员意见和要求。大家普遍反映，这些课程针对性、实践性强，老师“实战”经验丰富，案例经典、内容实用，对提高解决疑难问题的能力、做好企业人力资源管理工作，确实很有帮助。

在重点组织劳动关系风险防控系列课程培训的同时，我们还发挥组织优势，积极帮助支持有需要的会员单位开展专题培训。先后协助市人才服务中心举办人力资源公共服务机构干部培训班，协助北京市东方友谊食品配送公司培训中层干部。通过参与制定培训计划、挑选授课老师、开展教学访谈等，努力使各项培训达到预期效果，受到主办单位参训人员的好评。

二、坚持“标杆学习”活动，助力会员学先进、拓视野。2014 年以来，我们认真贯彻党中央八项规定精神，按照就近活动、免费参加的要求，先后 4 次在京内进行了“标杆学习”等参访活动，近 300 名会员先后参加了这些活动。在各项活动中，我们注意搞好三个结合，一是把参观访问与学习先进结合起来。在 2014 年 4 月赴二商集团健力食品科技有限公司参访中，首先听取了二商集团人力资源开发管理部原部长刘兴无介绍集团企业领导人员管理考核监督的经验，还请健力食品科技有限公司介绍了人力资源管理工作的工作经验。在同年 10 月经国家电网人才中心联系赴北京电力公司城市照明管理中心参访时，又听取了该公司“规范劳务派遣用工管理”的经验介绍。二是把学习先进与宣传会员结合起来。在 2015 年 6 月参观二商展览馆过程中，常务理事会与会人员比较系统地了解了二商集团不懈拼搏、竭力打造国际一流都市型食品生产商、供应商、服务商的奋斗历程和所取得的辉煌成就，感受到二商集团坚持“食品安全重于泰山”的人文精神和企业文化的强大力量。活动之后，我们运用微信、会刊、网站等方式，传播二商“王致和”、“月盛斋”、“宫颐府”、“白玉”等著名老字号品牌，帮助进行宣传。三是把“标杆学习”与服务会员结合起来。2015 年 3

月，一轻红星股份公司为扩大社会影响，在北京二锅头酒博物馆举办企业文化宣传月。我们先后组织 5 批会员单位人员前往参观，既让大家了解了红星二锅头酒的发展历史，又帮助宣传了红星股份公司企业文化建设经验。通过参访活动，使参访人员开阔了视野，增进了横向联系，做到了有所看、有所学、有所获。

三、举办人力资源管理大讲堂，助力会员增强正能量。为帮助会员了解国家安全形势，增强大局意识、责任意识和发展意识，2014 年 2 月，我们邀请全国政协委员、著名军事专家尹卓将军担任人力资源管理大讲堂演讲嘉宾，作了“国家周边安全形势和钓鱼岛问题”专题演讲。尹将军围绕“中国周边安全形势”这个主题，深入分析讲解了“中美战略力量体系对抗中我战略利益的拓展”、“美全球战略重点的转移与我国战略机遇期的出现”，以及“我方对钓鱼岛问题的认识”等问题。本会会员，以及市属国有企业及双管单位的主管领导和党委组织人力资源部门负责人和人力资源服务行业协会会员单位主要领导等 200 多人参加了这场报告会。二商集团、金隅集团、一轻控股有限责任公司等单位把这期大讲堂当作一次生动的爱国主义教育，组织所属二级单位的领导和人力资源负责人到场听讲。中国石油勘探研究院把大讲堂当作一次重要的党员学习活动，组织支部党员参加了报告会。尹将军的报告内容丰富、信息量大，演讲生动活泼，得到与会听众的赞许，现场不断响起热烈的掌声。一些市属国资系统和中央在京双管单位领导希望，今后多参加协会组织的这类活动。

四、举办专题研讨、参加人力资源管理论坛，助力会员探求工作新途径。为推进员工绩效考核工作，我们在中国恩菲工程技术有限公司协助下，于 2014 年 6 月组织召开了“深化绩效考核专题研讨会”。金隅集团、二商集团、北京瑞丽博达广告公司等 10 余家会员，联系员工绩效考核管理工作实际，摆情况、析原因、寻对策，踊跃发言，共同探讨推进企业绩效考核管理规范、科学、高效运作的途径。研讨会后，我们将 8 位会员的重点发言整理成文刊登在《北京人才》上，促进研讨成果共享。为帮助会员了解新时期人力资源管理新理念、新途径，去年，我们组织

会员单位参加人力资源服务行业协会举办的“2015 中国人力资源服务创新发展论坛”和“互联网+时代下的人力资源管理变革论坛”两次大型论坛活动,20 多家会员单位的 60 余名人力资源管理干部聆听了知名企业领导人的专题演讲,普遍反映开拓了思路,受益匪浅。

五、利用红色文化资源,服务企业文化建设。2015 年是中国抗战与世界反法西斯战争胜利 70 周年。为帮助会员单位开展相关纪念活动,我们利用与北京八路军山东抗日根据地研究会联系密切的有利条件,先后三次应邀赴山东抗战旧址参观访问。一是 7 月底赴枣庄,参观八路军 115 师抱犊崮抗战纪念园、铁道游击队纪念馆、微山湖抗战纪念园和台儿庄大战纪念馆等,了解、学习鲁南抗日根据地创建发展历史,深切感受到抗日军民浴血抵御外辱的战斗情景;二是 9 月中旬赴肥城,参加八路军第 115 师“陆房突围胜利纪念馆”落成典礼,听取抗战老兵讲述当年故事,拜谒陆房突围战无名烈士纪念墙,具体了解到八路军指战员奋勇杀敌,取得堪与平型关大捷媲美的辉煌战绩;三是 10 月中旬赴连云港,参加纪念抗战胜利 70 周年座谈会,听取著名党史军史专家讲述抗战历史,还听取国防大学徐焰教授所作的“回顾抗战史 实现强国梦”的专题报告,并瞻仰了赣榆县抗日山“抗日烈士纪念塔”,凭吊了抗日烈士墓等,加深了对中国共产党是抗战的“中流砥柱”、新中国成立是历史的必然的理解。

六、坚持制度管理,密切与会员单位联系。两年来,我们秉承办会宗旨,不断改进工作,加强与会员的沟通联系,保持了组织健全和服务功能,保证了各项工作任务落实。

1、适时召开常务理事会,分析阶段性工作情况,总结安排工作,研究解决重大事项。历次会议情况,均以《纪要》通报全体会员,让大家都知道。根据会员单位人事变动情况,及时研究调整了三位副理事长,健全了领导机构,保持了工作的连续性。

2、坚持月度工作计划通报制度。每月工作进展情况和下月工作计划,都于月初汇集成表,通过邮箱、QQ 发送全体会员,让大家了解会内工作进展和计划安排,做到心中有数,以便协调参与。

3、坚持用好《北京人才》“人力资源经理园地”专栏。两年中,先

后刊发各类文字稿件 52 篇，图片 48 张。既及时反映本会工作动态，又注重介绍会员单位工作信息、成功经验和理论探讨文章，发挥了学习、交流和宣传会员平台的作用。

4、为了使各项工作信息及时传递给大家，我们不仅利用邮件、短信、QQ 群，还建立了微信群，增加了新的联络方式，使联系会员工作扩大了覆盖面，增强了便利性、及时性和全面性，促进了工作的开展。

回顾过去两年的工作，之所以取得新的成绩和进步，首先在于会员单位的积极参与、支持和配合，也在于市人保局主管领导和机关，以及人力资源服务行业协会的领导、帮助和指导。我代表人力资源经理工作委员会，向指导帮助和支持配合我们工作的各位领导和部门，以及各会员单位、各位同仁表示衷心的感谢！

在总结工作成绩的同时，我们也要看到工作中存在的不足，主要是：在发挥本会专家优势，深入开展人力资源专题研究工作上下工夫不够，成果不如预期，出版《人力资源管理实践与探索》第四辑的计划尚未完成；在社会组织调整、控制的大背景下，会员数量难以增加，组织的扩大和发展遇到新的困难。在新一年里，我们要抓紧采取措施，解决实际问题，扎实推进本会建设和发展。

二、2016 年主要任务

2016 年是实施“十三五”规划，全面建成小康社会决胜阶段的开局之年，也是推进结构性改革的攻坚之年。会员单位面临新的艰巨而繁重的任务，也对我们服务会员的工作提出了新的要求。我们要以“十三五”规划纲要精神为引领，以服务会员需求为宗旨，以提高服务效能为核心，保持优良工作传统，在为会员单位提高人力资源管理能力，实现企业经营战略目标上，在为人力资源管理者增强职业竞争力，促进首都人力资源服务事业发展上，在保持和增强本会组织可持续发展上，多办实事，努力做出新成绩。重点抓好以下几个方面的工作：

第一、以提升职业能力为重点，继续深化人力资源管理专业培训。开展专业培训，是为会员服务的一个重要内容和基本途径。多年来，我们始

北京人力资源服务行业协会 五届五次理事会工作报告

张宇泉

一、两年的主要工作情况

2014 至 2015 年，协会在北京市人力资源和社会保障局（以下简称市人力社保局）、北京市委社会工作委员会（以下简称市社工委）的指导支持下，在会员单位的共同努力下，圆满完成了年度工作任务。

（一）抓住发展机遇，务实创新，各项工作取得明显成效

1. 做好年度工作的安排部署。协会坚持做到了年度工作早研讨、早规划、早部署、早实施。每年年初与市人力社保局人力资源市场处座谈协调全年重点工作；召开会长联席会，研究制定协会年度工作要点。2014 年 3 月 20 日至 21 日，召开协会第五届四次会员大会暨人力资源经理工作委员会年会，总结部署协会工作，同时举办中国人力资源服务与发展论坛，邀请中国人才研究会副会长王通讯作“大数据时代的人力资源管理”，人力资源专家和培训顾问周万亮作“领导力决定企业未来”的演讲。

2. 推进行业标准化建设。协会坚持把推进行业标准化建设当作一项重要工作抓紧抓实。召开了北京市人力资源服务标准化技术委员会（以下简称标委会）换届大会，加强了标委会的组织建设。成立了北京人力资源服务机构等级评定委员会（以下简称评委会）、评委会办公室、评委会评查专家组。制定了《北京人

力资源服务机构等级评定规程》、《北京人力资源服务机构等级评定过渡办法》、《评查工作人员行为规范》等相关文件。召开了“贯彻实施北京人力资源服务地方标准座谈会”，为申请等级评定的服务机构提供现场咨询服务和集中辅导，举办了 21 期标准知识培训班，有 100 余家服务机构参加培训。召开了 5 次评委会会议，共评出 50 家获得相应等级的人力资源服务机构，其中 5A 级 4 家，4A 级 15 家，3A 级 21 家，2A 级 7 家，1A 级 3 家。在 2015 年度北京市专业标准化技术委员会工作会议上，北京市人力资源服务标委会作了《以标准化建设促进人力资源服务产业快速发展》的经验介绍，并被评为北京市优秀标委会。2015 年，按照中央和市委、市政府对“京津冀协同发展”的要求，协会协助政府部门积极推进“京津冀”三地人力资源服务标准一体化工作，逐步建立统一的三地人力资源服务标准体系。

3. 积极开展诚信建设活动。协会坚持开展服务机构诚信建设活动。组织服务机构学习市人力社保局《关于人力资源服务机构诚信建设的通知》，并签署人力资源服务机构和从业人员两个诚信建设承诺书。指导服务机构积极开展争创“诚信示范单位”等多种形式的诚信创建活动。协助市人力社保局建立健全服务机构的诚信档案。与市人力社保局共同向人社部推荐了 2012-2014 年度全国人力资源诚信服务示范机构 7 家。与市人力社保局共同评出 182 家北京市人力资源服务诚信示范单位，并颁发“诚信示范单位”标牌，其中，国家机关人力资源服务机构 15 家，市属单位 167 家。

4. 开展了市级“枢纽型”社会组织工作。2014年7月，协会被北京市社会建设工作领导小组认定为北京市市级“枢纽型”社会组织，主要负责北京人力资源领域相关社会组织的联系、服务和管理；2015年5月，中共北京市社会工作委员会批准协会成立党建工作委员会。两年来，协会坚持在人力资源领域政治上发挥桥梁纽带作用，业务上发挥引领指导作用，管理上认真履行经市政府授权承担的主管职能，组织会员单位积极参与“政府专项资金购买社会组织服务项目”的申报实施工作。开展社会组织党建工作调研，并逐步建立完善了相关的工作制度。以“纪念中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利70周年”为主题，组织会员赴河北冉庄地道战遗址、狼牙山革命根据地，卢沟桥抗日战争纪念馆、平西抗日战争纪念馆开展革命传统教育学习活动。举办了社会组织负责人提升领导力培训班，120余人参加了专题学习培训。组织了“毛泽东诗词鉴赏讲座”，参观红星酒厂博物馆、“燕京八绝”工艺展、北京社会组织公益汇等学习交流活动，有400余人次参加。组织开展了多种形式的“首都高校毕业生就业创业公益服务活动”。持续开展“新芽计划—大学生人才发展工程”活动，参与企业近百家，受益学生达32260余人；协会联合北京市高校毕业生就业服务中心、东城区就业服务联盟、北京金融街人力资源协会等会员单位，走进北京城市学院，召开了毕业生就业创业专题座谈会；协会主办了2期“高校创业指导师专题培训班”，120余名热心社会公益服务的企业高管参加培训活动。

“枢纽型”社会组织工作的深入开展，发挥了协会参与首都社会

建设和社会治理的积极作用，展示了协会良好的社会形象。

5. 创建了京津冀人力资源服务业协同发展平台。两年来，协会按照中央及市委市政府实施京津冀协同发展规划纲要的要求，创建了京津冀三地人力资源服务业协同发展平台。2014年12月26日在北京组织召开了第一次京津冀人力资源服务协同发展座谈会，三地的人社厅（局）人力资源市场处和协会参加了会议，北京、天津、河北3家协会签署了合作协议，为促进京津冀三地人力资源服务业协同发展奠定了基础；2015年8月18日在石家庄召开了第二次京津冀三地人力资源服务协同发展座谈会，对进一步推动协议相关内容的落实，共创合作发展空间进行了深入研究。

6. 举办了首届《2015中国人力资源服务创新发展大会》——互联网+时代的人力资源服务转型与创新论坛。为应对互联网时代给人力资源服务带来的机遇与挑战，协会于2015年10月22-23日，在北京举办了《2015中国人力资源服务创新发展大会》。全国政协委员、中国人才交流协会会长、人力资源和社会保障部原副部长杨士秋、中国人事科学研究院院长余兴安、市人力社保局副局长张祖德、海淀区委宣传部常务副部长牛爱忠等领导出席了会议，国内人力资源服务机构、企事业单位人力资源管理部门领导、社会组织负责人320余人参加了会议。中国人事科学研究院院长余兴安、小米科技CFO周受资、北京外企人力资源服务有限公司总经理温沁山等11位业内专家在会上发表演讲，从不同的角度，阐述了互联网时代人力资源服务发展的新理念、新思路、

新方法，为促进人力资源服务发展起到积极的推动作用。

7. 发布了首部《北京人力资源服务业发展报告（2014）——北京人力资源服务业蓝皮书》。该书的编辑工作从2014年4月开始启动，2015年3月正式出版发行。全书共30余万字，分为五个部分：北京人力资源服务业发展状况，人力资源市场公共服务发展状况，人力资源服务业态发展状况，相关政策法规对人力资源服务业发展的影响分析，人力资源服务业管理与规范。为社会提供了全面了解和认识北京人力资源服务业发展全貌的信息资料，是首都人力资源服务业发展的全景展示，也为政府制定相关政策提供了参考依据。该书的发布对促进行业内学习与交流、实践与探索、创新与发展产生了积极的影响。

8. 促进人力资源服务行业持续发展。协会坚持开展多种形式的考察交流活动，积极推动了行业发展。与中国对外服务工作行业协会、上海人才服务行业协会、重庆人力资源协会、广州人才交流协会举行合作平台第三、第四次会议，落实协会间的合作项目；为学习借鉴长三角人力资源服务产业园区建设经验，协会两次组织人力资源服务机构主要负责人学习考察团，赴江苏南京、无锡、南通、盐城，浙江杭州，上海考察学习，并参加了两届中国（浙江）人力资源服务博览会，开阔了视野，学到了先进经验；组织召开了全国省级人力资源服务行业协会联席会第十一、十二次会议，交流了经验，研究了新常态下协会转型发展的途径和模式；与中国对外服务工作行业协会、苏州市人力资源服务行业协会共同主办了“中国人力资源外包创新大会”；与中国对外服务

在北京人力资源服务行业协会

五届五次理事会上的讲话

(北京市人力资源和社会保障局副局长 桂生)

各位会长、各位秘书长、各位理事：大家下午好！

前不久，市人力社保局调整了局领导分工，我分管人力资源市场方面的工作后，还是第一次参加人力资源服务行业协会的活动，感到非常高兴。在座的有许多老朋友，也有一些新朋友，对于北京人力资源服务行业协会的工作，从以前各个方面得到的信息反映，我们在推进人力资源市场和人力资源服务业发展方面取得了显著的成绩，做出的贡献功不可没。前一段到协会调研，宇泉同志给我详细介绍了协会的工作，今天参加这个会议，听了宇泉会长代表大家做的工作报告，对协会工作有了更深入的了解。协会作为“枢纽型”社会组织，较好地发挥了桥梁纽带作用，做了很多凝心聚力、开拓创新的工作，我在这里代表市人力社保局对协会五届五次理事会的召开表示衷心祝贺，对大家长期以来的辛勤工作表示诚挚的谢意！宇泉会长的报告我非常赞同，希望大家同心协力，开拓进取，继续肩负起促进行业发展的使命，做出更大的成绩。借此机会，我提出三点希望，或者说三点建议，供协会各位领导和同志们参考。

（一）总结经验，巩固优势

第一句话叫“总结经验，巩固优势”。多年来，协会一直站在行业发展的前沿，工作有思路，干事有激情，发展有成效，在推进产业发展、行业交流方面，在推进理论建设、标准化建设、诚信建设、队伍建设以及自身建设方面都取得了显著的成绩。这些成绩的取得，很大程度上来自于我们的优势，我看至少有四条：一是北京作为首都的特殊地位，“四个中心”的定位，首都经济社会的发展给人力资源市场和人力资源服务业提供了得天独厚的发展空间，这是我们的客观优势；二是由于我们的积极主动和不断创新探索，北京协会的工作不仅在北京社会组织发展中得到了肯定和认可，入选“枢纽型”社会组织，而且在全国同行中也一直处于排头兵的地位，在全国行业发展中具有重要的影响力，这是我们的主观优势；三是我们的机制优势，北京人力社保部门、行业协会和市级服务平台之间、会员单位之间的团结协作、紧密配合，起到了较好的组织协调作用，形成了工作的合力；四是我们的环境优势，我们离部里最近，得到的具体指导支持很多，北京还聚集着行业内顶级的专家学者，北京的市场秩序规范、业态多样、知名机构云集、市场需求和发展潜力巨大。这些都是我们的优势，谋求新的发展，要依托于这些优势，巩固和发扬这些优势，还要不断创造新的优势。希望协会认真总结经验，总结协会建设的经验，总结理论建设和推进行业发展的经验，总结发挥“枢纽型”社会组织作用的经验，这些都是支撑我们继续发展的宝贵财富。

（二）围绕中心，服务大局

第二句话叫“围绕中心，服务大局”。推进人力资源市场和人力资源服务业建设，根本目的是促进人力资源的开发配置和科学管理，促进更高质量的就业，促进社会和谐、经济发展。在当前我们贯彻落实“四个全面”战略部署的过程中，要深刻领会“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展理念，牢牢把握“民生为本，人才优先”的原则，在围绕中心、服务大局中实现新的发展。大家要看到，目前我们面临的就业形势依然严峻，连续几年来我国城镇新增就业都在1300万人的高位以上，2016年预计高校毕业生达到765万人，青年就业群体达到1500万以上。淘汰化解落后产能也可能带来很大数量的职工下岗。再加上经济下行、结构调整的压力，以及跨国企业收缩战略的影响，就业压力有增无减。但是，我们也要看到，新的形势也有新的机遇，只要我们坚持“围绕中心，服务大局”，认清形势，明确定位，就能够有所作为，有所突破。我们正在按照中央提出的京津冀协同发展战略，全力疏解非首都功能，全面构建“高精尖”经济结构，加快建设以首都为核心的世界级城市群，打造中国经济发展新的支撑带。正在按照“四个中心”新定位，全面展开落实“十三五”规划的各项工作的努力，努力率先建成小康社会，努力实现国际一流的和谐宜居之都建设目标。这就是我们开展工作所服从和服务于的大局，只有明确这个大局，围绕这个中心谋划我们的工作，才能真正推动整个行业在大局下行动，在大局中发展。现在我们的经济总量比过去大多了，即使是6.9%的增速在世界范围内也是一个比较高的速度，我们的产业结构也

发生了很大变化，正在逐步向高端化迈进，过去 GDP 每增长一个点，从全国来看大概拉动 100 万人就业，现在能够拉动 170 万就业，北京可能还要再高一点。并且，经济下行，就业结构变化，就业再就业和提升转换岗位能力的需求增大，这正是我们人力资源服务业可以发挥作用的巨大空间和机遇。总之，作为人力资源服务行业的从业者，或者是组织者、引领者，既要看到困难和问题，更要看到机遇和发展，要善于把握形势，善于把握大局，善于抓住机遇，善于创新解决问题的思路 and 办法。

（三）发挥作用，促进发展

第三句话叫“发挥作用，促进发展”。今年是落实“十三五”规划的开局之年，全市经济社会发展的思路、目标和任务已经明确，关键是抓好落实，为实现全面建成小康社会决胜阶段的艰巨任务打下坚实的基础。春节前我们召开了全市人力社保工作会议，对全年工作进行了部署。应该说，进一步推进统一规范灵活的人力资源市场建设，促进人力资源服务业全面发展是全市人力社保工作的重要内容，有不少重要工作需要积极推进，比如说加快建设国家级人力资源服务产业园区，促进人力资源服务业集约化发展；比如说推广试点经验，加快建设区级人力资源市场公共服务体系；比如说加快推进行业标准化建设，深入推进京津冀人力资源市场一体化发展，重点做好京津冀人力资源服务地方标准的协同发展；比如说继续贯彻落实好市政府《关于加快发展人力资源服务业的意见》，抓好政策落地。还要进一步推进

人力资源市场立法、加强人力资源市场规范管理、推进行业诚信体系建设等等。这些工作都需要行业协会积极参与，发挥更重要的作用。

协会作为行业发展的自律组织，要多给会员单位提供信息，引领思路，嫁接合作机会，搭建发展平台，要多向政府反映行业诉求，密切政府与服务机构之间的联系与沟通，真正成为主管部门重要的依靠力量，成为会员单位信赖的“娘家”。同时，作为“枢纽型”社会组织，就不仅仅是人力资源服务行业，还要在更广阔的范围内发挥作用，广泛联系与人力资源服务行业有关的相关社会组织，有力地促进京津冀区域乃至全国人力资源服务行业的协同发展，成为人力资源服务行业联系各类产业、服务社会的重要的桥梁和纽带。协会已经取得的成绩为今后的发展奠定了良好基础，特别是在中央对行业组织深化改革提出新的要求的情况下，在新的形势和新的定位面前，更要抓住发展机遇，敢于创新，勇于开拓，使各项工作取得新的成效。宇泉同志刚才的报告已经明确了各项工作任务，希望协会在以下几项重点工作中给与更多关注，共同为人力资源服务业发展出实招、谋实事、求实效。

一是积极参与国家级人力资源服务产业园区的规划建设研究，特别是在研究园区管理运营模式、园区扶持政策等方面，集合专家的智慧，反映服务机构的呼声，多出好的意见建议；

二是和主管部门一道加快推进行业标准化建设，积极组织开展人力资源服务机构等级评定，探索地方标准修订工作，共同研究推进京津冀人力资源服务地方标准的协同发展，加快京津冀人力资源市场一

市档案管理中心成功举办“微课堂”系列讲座培训

为建设“学习型”、“创新型”部门，提升职工队伍整体综合素质和能力水平，为群众提供更加优质高效的服务，市档案中心于2月26日举办了“微课堂”业务培训开班式及系列讲座第一讲。王晓茹主任做开班动员并提出学习要求。

“微课堂”突出三个特点：一是授课人身份普通，既不是专家学者也不是领导，都是中心普通干部、职工；二是授课内容接地气，讲解的都是为百姓服务中很细微的环节和事例；三是受众机动灵活。

承担系列讲座的授课人员均为业务骨干，紧贴工作实际，自主设计授课内容，将各项业务的历史沿革、执行政策法规依据、日常遇到的突出问题、解决问题的经验方法、案例及前瞻性建议等都融入其中，受到参训人员的普遍欢迎，感觉

收获颇大。

通过培训，使大家了解到流动人员人事档案管理的历史发展进程及老一辈档案人勤勤恳恳、默默无闻的奉献精神，激发了年轻职工爱岗敬业的工作热情，培训取得了良好实效。市人才中心及所属管单位近 60 人参加了培训。

(冯邻桥)

关于表彰 2015 年度协会通讯报道先进单位、优秀通讯员的决定

协会各会员单位：

2015 年，协会通讯报道工作取得了好成绩，《北京人才》全年共刊登通讯员来稿 594 篇，照片 365 张，较好的反映了会员单位的工作，交流了经验，推动了协会及人力资源服务业的发展。为鼓励先进，进一步激发通讯员写稿、投稿的积极性，经研究，决定对 2015 年度两个通讯报道先进单位和两名优秀通讯员予以表彰：

两个通讯报道先进单位是：

北京市昌平区人才服务中心

北京市东城区人才服务中心

两名优秀通讯员是：

北京市怀柔区人才服务中心 姜楠

北京市人才服务中心 陈树坚

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

北京人力资源服务行业协会

二〇一六年三月二十五日

2014~2015 年协会活动大事记

2014 年

二月

2 月 21 日，协会与市人力社保局市场处举办 2014 年北京人力资源服务发展座谈会。

三月

1、3 月 4 日，林革会长主持召开会长、秘书长会议，讨论研究召开 2014 年协会年会、编写北京人力资源服务业蓝皮书、人事任免等事宜。

2、3 月 7 日，湖北省人力资源和社会保障厅人力资源市场管理处处长朱世荣等一行 7 人来协会学习调研。

3、3 月 20 日—21 日，北京人力资源服务行业协会五届四次会员大会暨人力资源经理工作委员会三届五次理事会在涿州中石油集团东方地球物理公司物探技术培训中心召开。大会举办了“人力资源服务与管理论坛”，中国人才研究会副会长王通讯作《大数据时代的人力资源管理》演讲，人力资源专家和培训顾问、人力资源经理工作委员会副秘书长周万亮作《领导力决定企业未来》演讲。

4、3 月 26 日，中国对外服务工作行业协会与北京人力资源服务行业协会在北京天坛饭店联合举办“解读劳务派遣暂行规定”专题会议。

四月

1、4月17日，北京市人力社保局召开《北京人力资源服务业蓝皮书（2014）》课题研究启动会。

2、4月16日，北京市人力资源服务标准化技术委员会召开换届会议暨第二届标委会第一次会议。北京市质量技术监督局标准化处处长赖东宣读北京市质量技术监督局《关于北京市人才服务专业标准化技术委员会换届及更名》的批复，并为新一届标委会委员颁发证书。

3、4月22日，浙江省人力资源和社会保障厅浙江省公共行政与人才人事科学研究所应建民副所长一行3人来协会考察座谈。

4、4月24日，由上海人才服务行业协会主办，中国对外服务广州行业协会、北京人力资源服务行业协会、广州人才交流协会、重庆市人力资源协会协办的“第二届中国（上海）国际技术进出口交易会—国际人力资源服务业发展主题论坛”在上海举办。

五月

5月8日，中国对外服务工作行业协会与北京人力资源服务行业协会共同举办“过渡期劳务派遣业务操作研修班”。

六月

1、6月11日，组织会员参加浙江省社保厅在京举办的“浙江人力资源服务政策介绍会”。

2、6月12日，北京人力资源服务机构等级评定委员会召开会议，通过等级机构过渡办法、评查启动通知和评查专家组名单。

3、6月19日，北京人力资源服务行业协会联合北京城市学院在北京人才大厦举办了高校学生实习推介会。

4、6月27日，北京人力资源服务机构等级评定委员会办公室建立评查专家组信息库。

七月

1、7月1日，《北京人力资源服务机构等级过渡办法》出台。文件对等级过度的基本条件、申请材料、等级评定和公示授牌作了规定。

2、7月18日，北京人力资源服务机构等级评定委员会在北京人才大厦，对评委会评查专家组全体成员进行了工作业务培训。

3、7月28日，北京市委社会工作委员会召开社会建设半年工作会议。会上，北京人力资源服务行业协会被认定为市级“枢纽型”社会组织。

八月

1、8月18日，协会常务副会长张宇泉参加了由河北省人力资源服务行业协会、河北省诺亚人力资源开发有限公司主办的“8.18首届河北人力资源服务业发展高峰论坛暨首届河北优秀人力资源服务机构产品展示会”。

2、8月26日，协会常务副会长张宇泉参加了“北京市专业标准化技术委员会工作会议”，介绍了协会近年来开展人力资源服务标准化工作的经验。

九月

1、9月8日，北京人力资源服务机构等级评定委员会向人力资源服务机构下发《关于开展北京人力资源服务机构等

级评定工作的通知》，自 2014 年 9 月 10 日起进行等级评定申报，并对申报方式、申报条件、评定依据予以明确。

2、9 月 9 日，全市人力资源协会座谈会在北京人才大厦召开。会议传达了北京市委社会工作委员会 7 月 21 日会议精神及北京市社会建设工作领导小组“关于认定新一批实际枢纽型社会组织的通知”，北京人力资源服务行业协会的主要职责等。

3、9 月 19 日，北京市社工委社会组织工作处卢建处长来协会调研 2014 年新认定的“枢纽型”社会组织建设情况。

4、9 月 30 日，北京人力资源服务机构等级评定委员会利用电子通讯形式召开会议，通过 36 家人力资源服务机构的登记过渡。

十月

1、10 月 10 日，协会在北京人才大厦召开北京部分知名人力资源服务机构座谈会，听取机构对建立北京国家级人力资源服务产业园区的意见和建议。

2、10 月 13 日，协会召开会长、秘书长会议，审议《北京人力资源服务业蓝皮书 2014》（讨论稿）。

3、10 月 14 日，协会、市人力社保局、市人才服务中心在北京人才大厦召开《北京人力资源服务业蓝皮书（2014）》专家论证会。

4、10 月 15 日，协会会长林革、常务副会长张宇泉参加北京市政府《关于加快发展人力资源服务业的意见》新闻发布会并发言。

5、10 月 16 日至 23 日，北京人力资源服务行业协会一行 9 人，赴江苏省盐城市、大丰市人力资源服务产业园进行

学习考察。

6、10月24日，全国省级人力资源（人才）服务行业协会联席会第十一次会议在杭州召开，并参加中国（浙江）人力资源博览会。

十二月

1、12月7日，北京人力资源服务机构等级评定委员会召开会议，通过4家5A级、1家4A级、1家3A级人力资源服务机构的等级。

2、12月25日，北京人力资源服务机构等级评定委员会对2014年评定出的中国国际技术智力合作公司等44家人力资源服务机构的等级予以公示，公示时间为10个工作日。

3、12月26日，京津冀人力资源服务座谈会在北京紫玉饭店举行，会议围绕如何推进京津冀人力资源服务协同发展问题进行研讨，签署《京津冀人力资源服务业发展与合作协议》。

主动助力会员 做好经济新常态下人力资源管理工作

——人力资源经理工作委员会召开三届六次理事会

部署 2016 年工作任务

乘着全国“两会”胜利闭幕的东风，北京人力资源经理工作委员会三届六次理事会议于 3 月 18 日在京召开。会议由理事长张宇泉主持，40 多位理事出席了会议。

会议听取并审议通过了副理事长兼秘书长段建国代表常务理事会所作的 2016 年工作报告。报告回顾了过去两年取得的主要工作成绩，提出了 2016 年工作的总体思路和五项主要任务。明确提出 2016 年要重点抓好人力资源管理专业培训、办好人力资源管理大讲堂、继续抓好“标杆学习”活动、推动人力资源管理研讨、拓展会员学习交流空间五个方面工作，着力助推会员提升职业能力，做好经济新常态下的人力资源管理工作。会议还听取并审议通过了副秘书长王东代表监事会所作的关于 2014 年和 2015 年经费收支管理情况报告。

北京人力资源服务行业协会会长、北京市人才服务中心主任林革，北京市人力资源和社会保障局市场处处长董小华出席会议并作了重要讲话。董小华在讲话中首先代表北京市人力资源和社会保障局桂生副局长，祝贺会议的召开，并充分肯定了人力资源经理工作委员会工作卓有成效，关键在于凝聚力强，坚持了为会员服务的宗旨。他希望，协调好人力资源经理与人力资源服务机构的关系，重视利用人力资源服务行业优势，为提升企事业单位人力资源管理效能服务，进而为推进人力资源服务行业发展多做贡献。

林革会长在讲话中，着重就如何做好下一步工作发表了意见。他强调，一要加强形势研判，紧紧围绕落实“十三五”纲要开展工作；二要利用资源优势，依托行业协会拓展工作；三要按照会议报告提出的 2016 年工作任务，加强组织协调，充分发挥会员的积极性、

创造性，群策群力，抓好各项工作的落实。

张宇泉理事长做了会议总结，他要求各会员单位结合本单位实际，采取具体措施，认真贯彻会议精神，为完成今年工作任务，做出更大的努力。

会议期间还举办了“4D卓越团队领导力”和“行动学习”专题讲座，与会领导和各位理事参加了学习培训。

（简简陈）

北京人力资源服务行业协会五届五次理事会近日召开

2016年3月15日，北京人力资源服务行业协会五届五次理事会在中石油东方地球物理勘探公司北京技术服务中心顺利召开。

北京市人力资源和社会保障局副局长桂生，局市场处处长董小华出席了此次理事会。

会议由协会会长、市人才服务中心主任林革主持，常务副会长张宇泉作《协会五届五次理事会工作报告》，报告总结了协会2014—2015年两年的主要工作情况，找出了工作中存在的主要问题，提出了2016年的十项重点工作：（一）组织召开相关会议，精心谋划和部署2016年工作；（二）组织开展学习交流活动，积极推动行业发展；（三）树立发展新理念，为实施京津冀协同发展战略提供人才保障；（四）推进标准化建设，提升行业发展质量；（五）坚持示范引领，继续开展诚信体系建设；（六）坚持服务大局，做好理论研究和会刊编辑工作；（七）坚持服务会员，组织开展多种形式的培训活动；（八）发挥“枢纽”作用，积极做好社会组织工作；（九）坚持需求导向，认真做好人力资源经理工作委员会工作；（十）加强协会自身建设，提高服务能力和水平；副会长郭有斌作了协会2014—2015年度财务报告；副会长果强就协会近期副会长、副秘书长的任免情况作了说明。

到会的各位理事经过认真讨论、审议，通过了《工作报告》、《两年财务报告》，确认了温沁山（北京外企人力资源服务有限公司党支书

记、总经理)、刘树英(北京市海淀区人才服务中心主任)、张博著(北京四达人才服务中心主任)、刘凤英(北京市海淀区玉渊潭农工商总公司总经理)、周晓凡(中国四达国际经济技术合作有限公司总监)、齐宝春(北京冠华英才劳务服务有限公司总经理)、王治富(中国石油集团东方地球物理勘探有限责任公司党委副书记)、王云雷(天坤国际控股集团股份有限公司董事局主席兼总裁)、张建国(任瑞集团董事长)、胡海峰(万仕道北京管理咨询有限公司副总裁)等十位副会长;陈宝龙(北京市科学技术委员会人才交流中心主任)、邹强(北京市东城区人才服务中心主任)、郭志红(北京市海淀区玉渊潭农工商总公司办公室常务副主任)、仲夏(北京四达人效人力资源服务有限公司总经理)、刘宇峰(北京玉渊潭互联网文化创意发展有限公司总经理)、孙兆华(北京卧虎藏龙网络科技有限公司创始人兼CEO)等六位副秘书长的任职决定;同意了由于退休和工作调动等原因,免去鞠洪芬、王一谔、张建、贺莉、袁泉等五位同志副会长;程宗义、肖辉、高雅楠等三位同志副秘书长的免职决定。

随后,桂生副局长作了重要讲话,在首先表示了对协会五届五次理事会召开的衷心祝贺后,桂生局长对协会工作提出了三点希望:一要总结经验,巩固优势;二要围绕中心,服务大局;三要发挥作用,促进发展。希望协会在逐项推进工作报告中提出的十项重点工作的同时,对以下几项重点工作给予更多关注,共同为人力资源服务业发展出实招、谋实事、求实效:

一是积极参与国家级人力资源服务产业园区的规划建设研究，特别是在研究园区管理运营模式、园区扶持政策等方面，集合专家的智慧，反映服务机构的呼声，多出好的意见建议；

二是和主管部门一道加快推进行业标准化建设，积极组织开展人力资源服务机构等级评定，探索地方标准修订工作，共同研究推进京津冀人力资源服务地方标准的协同发展，加快京津冀人力资源市场一体化发展进程；

三是配合主管部门做好市政府《关于加快发展人力资源服务业的意见》政策落地工作；

四是积极参与研究《北京市人力资源市场条例》的研究制定工作；

五是进一步深入推进行业诚信体系建设，总结经验，宣传典型，推动行业诚信规范发展；

六是一以贯之的重点做好为会员单位服务工作，开展多种形式的学习研讨活动，促进合作交流，促进人力资源服务行业持续发展。

七是认真研究社会组织深化改革条件下行业协会的发展问题，明确定位、厘清发展思路、进一步加强自身建设。

最后，桂生局长明确表示，协会最紧要的工作就是服务会员，作为政府部门，一定做协会、市人才中心、局市场处的坚强后盾，全力支持和协助协会做好服务会员的工作，为大家服好务。

（ 康群 ）

协会近日举办“京津冀协同发展的新进展 与北京非首都功能疏解”报告会

3月9日，北京人力资源服务行业协会在中国石油东方地球物理勘探公司北京技术服务中心报告厅，举办了“京津冀协同发展的新进展与北京非首都功能疏解”专题报告会，首都经济贸易大学城市经济与公共管理学院祝尔娟教授应邀到场作专题演讲。北京人力资源服务行业协会所属社会组织和人力资源服务机构、企业人力资源管理部门等会员单位的主管领导、相关部门负责人100余人参加了报告会。

祝尔娟教授是首都经济贸易大学城市经济与公共管理学院教授、区域经济学博士生导师、国家社科基金项目同行评议专家、北京市教育科学规划学科专家、北京市行政区划与区域经济研究会常务理事、北京市经济社会发展政策研究基地执行主任、京津冀大数据研究中心主任。曾获市级劳动模范、全国优秀教师等称号。主要研究方向是区域经济及首都圈发展，主持的国家级及省部级相关社会科学基金项目、自然科学基金项目、软科学技术项目数十项，出版著作15部，其中主编出版的京津冀蓝皮书社会反响很大，已成为地方政府决策的重要参考文献。

报告会上，祝教授围绕报告主题，从宏观背景与战略意义、全面推进与重点突破、有序疏解非首都功能和京津冀协同发展新进展等四个方面做了深入浅出的解读。与会人员普遍反映，祝教授的报告对会员单位提高大局意识、创新意识、服务意识，做好实际工作提供了很大的帮助。很多同志一边听讲，一边认真做笔记；还有部分同志，利用中场休息时间与祝教授深入交流探讨。市人才服务中心高端人才部负责人结合本部2016年承担的调研课题，虚心向祝教授请教相关问题。

北京人力资源服务行业协会副会长、中国国际人才开发中心主任孙力中主持了报告会。他强调本场报告会是协会与市委社会工

委、市社会办联合举办的“学习贯彻党的十八届五中全会精神系列讲座”第二讲，目的是进一步推动《京津冀协同发展规划纲要》的贯彻实施，促进会员单位各项工作深入开展，在实施国家京津冀协同发展的重大战略目标中，做出人力资源服务业应有的贡献。

(钟萍)



祝尔娟教授作专题报告



孙力中副会长主持报告会



报告会现场



报告会现场



报告会现场

祝教授与部分会员代表合影

(摄影 康

群)

秦楼月 贺新年

董小华

山花漫，东风送暖南来雁。

南来雁，沉舟侧畔，浪逐霄汉。

小康自有桃源羨，复兴之梦从人愿。

从人愿，五大理念，四个全面。

情暖孤儿 让爱飞翔

三人行 HR 公益联盟组织发起的“爱心公益活动”圆满结束

3月12日下午，三人行 HR 公益服务联盟创始人惠鹏和秘书长戚影，带领“三人行 HR 义工联盟”的26位爱心会员，前往通州区“365 晨光宝贝之家”，去看望生活在那里的智障残疾的孩子们。

在“365 晨光宝贝之家”，参加活动的爱心会员将带来的儿童药品、衣服、玩具、水果书籍等，分别送给孩子们，让他们分享甘甜的水果，陪他们读书画画，给他们讲故事，拉着他们的小手一起做游戏，帮他们打扫房间、清理垃圾等，与孩子们共同度过了一个快乐的下午时光，让孩子们感受到了“家”的温暖和幸福。

近三年来，三人行 HR 公益服务联盟重视发挥社会组织作用，积极主动参与社会公益服务活动已达6次之多。

(佳艺)

胡莎莎摄影



南京、上海、无锡三地人力资源服务产业园 发展情况的考察报告

——北京人力资源服务行业协会考察团

为促进北京人力资源服务业的进一步发展，推动人力资源服务产业园建设，北京人力资源服务行业协会组织会员单位 12 位主要领导人赴南京、无锡、上海考察团，2015 年 10 月 15 日至 20 日，分别在南京与江苏省人社厅、江苏省人力资源服务行业协会，江苏领航人力资源服务有限公司；在无锡与无锡市人社保局、无锡市人力资源市场，无锡新区人社保局、新区人力资源服务中心；在上海与上海市人才服务行业协会座谈交流；并参观了无锡市人力资源服务产业园、无锡人力资源服务产业展示馆和无锡新区人力资源服务产业园。三地人力资源服务业及人力资源服务产业园的发展情况及经验，对于北京进一步推动人力资源服务产业园的建设发展，推动劳务派遣工作依法合规地更好发展，都具有一定的启示意义。

一、 三地人力资源服务业基本情况

1、10 月 15 至 16 日上午，考察团在南京考察。受到江苏省人力资源服务行业协会会长徐文宝、副会长张铁梅、省人社保厅市场处周军主任等的热情接待并进行了座谈交流。

南京简称宁，地处长江下游平原，是江苏省省会，长江三角洲商业、贸易、金融、旅游、物流中心城市。现辖 2 县 11 区，

总面积 6582 平方公里，常住人口 800 万。南京是一座历史文化古都，与北京、安阳、西安、洛阳、开封、杭州同称为中国历史上七大文明古都，史上东吴、东晋、宋、齐、梁、陈、南唐、明、太平天国、民国在此建都，故有“十朝都城”之称。

作为开放型滨江城市，南京产业特色突出，拥有国家级高新技术开放区、经济技术开发区、化学工业园和江宁开发区。经济结构布局合理，呈“三二一”产业发展格局，是全国首个“中国软件名城”、国家服务业综合改革试点城市、信息化和工业化融合试验区。

南京目前是国家创新型城市 and 科技体制综合改革试点城市。全市研发经费支出占地区生产总值 3.1%。全市有 53 所普通高等院校，105 家独立科学研究与技术开发机构，26 个国家重点实验室、工程技术研究中心。有 78 家省市科技公共服务平台，科技企业孵化器总面积 130 万平方米。他们坚持人才优先发展，推广“创新在高校、创业在园区”人才工作模式，先后出台人才投入优先、人才国际化、产学研合作培养、人才创新创业扶持、引导人才合理流动、促进人才发展公共服务、人才住房保障、人才需求引导八大政策，实施“紫金人才计划”、“321 人才计划”、“钟山青年英才工程”等重点工程。

江苏省人力资源服务行业协会成立于 2012 年 8 月，是具有法人资格的非营利性社会团体，协会在江苏省人社厅、省民政厅的业务指导和监督管理下，秉承协会宗旨、健全协会机构、履

行协会职责。

几年来，协会紧紧围绕科学发展主题和转变发展方式主线，坚持民生为本、人才优先，团结从事人力资源服务事业的机构、团体和个人，加强行业内的自我规范、自我监督、自我管理、自我发展，遵守宪法、法律、法规和国家政策，加强行业诚信建设，推进标准化培训 and 建设，推动实行从业资格证制度，维护行业利益，反映会员诉求，为会员提供良好服务；开展人力资源理论研究、学术交流和业务合作，为构筑全国人力资源服务业高地、推进全省“两个率先”提供强大人才支撑，为率先建成专业化、信息化、产业化、国际化现代人力资源服务体系、加快实现人力资源服务业现代化作出积极贡献。这两年，经过省级、市级评选出的先进机构和个人，一年可获得 40—50 万的奖励资金。

江苏省人力资源服务行业协会共有会员 739 个（包括个人会员 157 人），主要包括全省品牌人力资源服务机构、重点企事业单位和相关领导、专家、学者。按照社团组织登记管理相关规定，共选举产生省人力资源服务行业协会第一届理事会成员 159 人，常务理事会成员 53 人。

2、16 日上午，考察团造访江苏领航人力资源服务有限公司

受到江苏领航人力资源服务有限公司董事长徐苏安、南京市人力社保局市场处巴坤亚处长、公司副总经理汤化冰、刘运军等的热情接待并进行了座谈交流。

江苏领航人力资源服务有限公司始创于 2002 年，经过十余年的快速发展，现已成为江苏省人力资源服务行业领军品牌。江苏领航业务涉及人才外包、人才培养、人才招聘、人才测评与组织优化五大体系，分支机构遍布长三角地区，服务领域覆盖全国 100 多个城市和地区，秉承“为人才发展铺路，为企业兴旺搭桥”的经营理念，架起企业与人才合作的桥梁，引领各类组织和人才走上互利共赢的事业成功之路。作为全国人力资源诚信服务示范机构，江苏领航每年为千余家企事业单位，近十万人才提供高品质人力资源服务，年度营业总收入达到 20 多亿元，赢得业界广泛赞誉。

2015 年被评为全国人力资源诚信服务示范机构；江苏省人力资源服务骨干企业；江苏省中小企业五星级公共服务平台

2014 被评为江苏省中小企业四星级公共服务平台。

为促进行业健康、科学、持续发展，形成良性竞争、规范有序的氛围环境，领航人才等五家人力资源服务机构共同发起，经过四个月的紧张筹备，以“自律规范，和谐发展”为战略思维，以净化市场环境、提升行业社会形象、提高从业机构综合能力为阶段目标的行业组织——南京市劳务派遣人力资源外包行业协会于 2015 年 7 月顺利建立。南京领航人才当选南京市劳务派遣人力资源外包行业协会会长单位。

3、10 月 16 日下午至 17 日，考察团在无锡市考察。

在**无锡市人力资源市场**受到无锡市人力社保局副局长胡逸、市场处处长叶一帆、无锡市人力资源市场副总经理白江等的热情接待并进行了座谈交流。

无锡地处长江三角洲中部，全市总面积 **4788** 平方公里，户籍人口 **464** 万，常住人口 **619.57** 万。现辖江阴、宜兴 **2** 个县级市和锡山、惠山、滨湖、崇安、南长、北塘、新区 **7** 个区。先后荣获中国优秀旅游城市、全国科技进步先进城市、国家可持续发展实验区、创建全国文明城市工作先进城市、全国双拥模范城市、中国十大最具经济活力城市、科学发展优秀城市、中国最具幸福感城市等称号，是一座个性特色较为鲜明的城市。

作为富庶的江南鱼米之乡，无锡自古经济发达，特别是上世纪七十年代末，乡镇企业在无锡异军突起，无锡成为中国乡镇企业的发祥地，创造了闻名中外的“苏南模式”。进入新世纪以来，无锡经济发展环境更加优化，知名商业杂志《福布斯》中文版发布的 **2009** 年中国大陆最佳商业城市榜(不含港澳)，无锡位列榜单第八位。

无锡地处长江三角洲地区和沪宁杭大都市圈的几何中心，近年来，随着京沪高速铁路、沪宁城际铁路等国家重点工程建设的加快推进，无锡以空港、高铁、城铁、高速公路、干线公路、航道为依托的对外大交通格局日臻完善。

近年来无锡经济社会发展一是经济总量和财力跨上了新的台阶。二是经济结构和质量得到了新的优化。三是生态环境建设

协会举办“京津冀协同发展新进展与北京非首都功能疏解”专题报告会



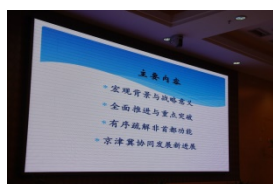
祝尔娟教授授课



报告会会场



副会长孙力中主持报告会



报告会主要内容



120 余人出席报告会

摄影：康群

情暖孤儿 让爱飞翔

三人行 HR 公益联盟组织“爱心公益活动”



摄影 胡莎莎

北京人力资源服务行业协会五届五次理事会近日召开



市人社保局桂生副局长
到会讲话



大会主席台



林革会长主持会议



张宇泉常务副会长作工作报告



与会代表鼓掌通过会议报告



副会长郭有斌作财务报告



大会会场



副会长果强作副会长、副秘书长
任免情况说明

摄影：康群