

河南人才

HENAN TALENT

2025 年
第 01 期

总第 75 期
(豫) LZ401141 号
内部资料 免费交流



河南省推进高标准人力资源市场体系建设的对策建议

《实施弹性退休制度暂行办法》政策解读

2025 全国两会聚焦：打破“35 岁门槛”，立法遏制就业年龄歧视



河南省人才交流协会

河南省人才交流协会（简称“豫人协”），是我省从事人才交流服务业务的社会团体。2005 年经河南省人事厅批准、河南省民政厅登记成立。河南省人力资源和社会保障厅为业务指导及监管单位。

协会会员范围有：省内各级公共人才，就业服务机构，从事人力资源服务的事业单位、企业、社会团体及相关机构、非本省登记但在本省内设有人力资源服务分支机构、开展人力资源服务业务的组织以及与本行业相关的其他组织，本省内高等院校、大中专职业院校、科研机构、培训机构及教育咨询机构，对人力资源服务及人力资本服务事业热心的其他企事业单位和团体等。

协会专家咨询委员会成员范围有：行政事业单位专家、高校教授学者、科研院所研究人员、国有企业管理人员、民营企业家长等。

协会的宗旨是：服务会员、服务行业、服务政府、服务社会。

协会的业务范围有：行业自律、学术交流、人才服务、人才培养、人才引进、人才规划、人才评价、人才测评等等。

协会的发展规划是：以“加强人才服务，搭建人才平台，建设人才强会、服务人才强省”为目标，围绕八个业务范围，以两库建设（人才库、会员库）、两平台建设（人才精准服务平台、人才之家服务基地）、两机构建设（分支机构、直属机构）、一基金支持（人才发展基金）为抓手，加快构建综合型人才服务体系，使其真正成为我省有影响力的人才行业领头军。

以人才为钥，启强省之窗

“梧高凤必至，花香蝶自来。”当创新浪潮奔涌于中原腹地，当产业升级的号角响彻黄河两岸，一个亘古不变的真理愈发清晰：人才，是解码高质量发展的“金钥匙”，更是书写现代化河南的“点睛笔”。

筚路蓝缕，玉汝于成。河南省人才交流协会自2005年启航，廿载春秋，以“党建红”引领“发展路”，以“服务心”架起“连心桥”。从政企对接的拓荒者，到“两库两平台两机构一基金”生态体系的构建者，我们始终坚持以“服务会员、服务行业、服务政府、服务社会”初心为炬，在改革深水区破浪前行。

志之所趋，无远弗届。2025年“春风行动”中，百家名企携2.2万岗位“筑巢引凤”，直播带岗点燃19万双期待的目光；联动多地人社部门，首创“需求-培训-就业”闭环，为制造业“用工荒、用工难”开出治本良方；在协会第五届理事会上，会员单位和专家学者智慧火花碰撞，擘画“引才育才留才用才”新蓝图。这些实践昭示：人才沃土的培育，需聚万众之力，成百川之势。

潮涌中原，风正帆悬。面对“四高四争先”战略机遇，协会将以三大攻坚破题：一是精准服务“筑高地”——深化“人才精准服务平台”建设，让高层次人才、高校毕业生、技能人才、返乡创业者等各类英才都能各展所长、各尽其能，筑牢“就业民生”的坚实根基，激活“第一资源”的乘数效应；二是产教融合“育新苗”——推动校企合作、产教融合

向纵深发展，共建高水平实训基地，培育更多契合河南产业链发展需求的“本土英才”“中原工匠”，为产业升级注入“源头活水”，锻造契合“河南智造”的工匠梯队，为产业链注入“硬核支撑”；三是行业净化“树清风”——严格落实人力资源市场管理要求，强化行业自律、规范市场秩序，破除就业歧视和招聘乱象，倡导良性竞争、反对行业内卷，全力守护人力资源服务行业的碧水蓝天。

《河南人才》杂志作为这场变革的见证者与助推者，始终深耕人才人事服务一线，集中力量做好政策的“翻译官”，聚焦人才政策、人力资源、社保动态等方面进行深度解读与广泛传播；做好行业“风向标”，紧扣行业发展脉搏，精准对接会员诉求，聚焦前沿议题，破解发展痛点；做好资源“链接器”，搭建高效交流平台，促进才智碰撞，催化合作共赢。

“济济多士，乃成大业。”站在新起点，我们愿与八方英才携手：以“仰山”之志攀登高峰，以“凿井”之功深耕沃土，让每一位奋斗者都能在河南——心有所属，才尽其用，梦圆中原！

河南省人才交流协会会长

关磊

2025年2月

河南人才

HENAN TALENT

2025 年第 1 期 总第 75 期

编委会

顾问	刘京州		
主任	关磊落		
副主任	史新建	杨宏伟	闫振伟
	甘全占	王 玳	祁淑敏
	张俊江	马朝麒	
委员	张 波	郭晨蕾	高建华
	田 琳	王彦伟	许宪伦
	何雨颖	褚桂科	李青松
主编	李青松		
副主编	曹 杰		
编辑	刘东伟	孙玉龙	

主管单位	河南省人才交流协会
编印单位	河南省人才交流协会
地 址	河南省郑州市管城回族区东大街 59 号福华大厦 B 座 26 层
邮 编	450099
投稿电话	0371-6536 3970
投稿邮箱	hnrzfzyjy@126.com
网 址	www.hnhra.cn
封面图片	中原人力资源产业园大楼
封图来源	河南人力开发中心
印 数	600 册
印刷单位	河南美图印刷有限公司
印刷日期	2025 年 3 月 31 日
发送对象	人力资源服务行业

目录 Contents

A 卷首语 Foreword

- 01 以人才为钥，启强省之窗 / 关磊落

B 理论交流 Theoretical Exchange

- 02 河南省推进高标准人力资源市场体系建设的对策建议 / 张晓欣

- 05 河南省营造创新人才发展生态问题研究 / 史新建 王珊珊

- 11 创新驱动背景下培育人力资源服务业新增长点的路径研究 / 韩晓明

C 豫见人社 Social Security

- 16 河南省人力资源社会保障工作会议在郑州召开
- 17 《实施弹性退休制度暂行办法》政策解读
- 19 《关于实施“技能照亮前程”培训行动的通知》政策解读
- 23 人社部：我国推出新一轮举措加力扩岗稳就业 / 姜 琳
- 25 初心如磐担使命 奋楫笃行惠民生 / 孙家琪 游 翀

D 协会工作 Association Work

- 30 河南省人才交流协会第五届理事会 2024 年度第二次盛会圆满召开
- 31 河南省人才交流协会赴舞钢市调研——共探人才发展新路径



理事单位

E HR 视界 HR Vision

- 32 2025 全国两会聚焦：打破“35 岁门槛”，立法遏制就业年龄歧视 / 刘东伟
- 33 华为 15 年招聘经验总结：可用之才，必备这 5 个特质！ / 刘东伟
- 35 蜜雪冰城上市背后：HR 数据分析如何成为企业腾飞的“隐形翅膀” / 刘 涵
- 36 胖东来郑州首店落地：一场商业革新与人力资源战略的双重突围 / 刘 涵

F 竞争时代 The Competitive Era

- 38 2025 年中央网信办所属部分在京事业单位招聘笔试真题解析
- 41 结构化面试答题技巧与无领导小组讨论实战策略

G 人才文苑 Talent Garden of Literature

- 04 经典解读——《管子·小问》
- 15 经典解读——《资治通鉴》《贞观政要》
- 24 经典解读——鬼谷子、孔子人才观
- 44 汉文帝屡升谏臣 / 刘 汉
- 45 “选贤任能”：先秦法家的用人原则 / 申渊源
- 46 经典解读——《管子·权修》

河南省人才发展研究院有限公司
河南省人才大市场有限公司
河南育教职业培训学校
河南升环劳务派遣有限公司
郑州宇通集团股份有限公司
河南青松人才科技有限公司
平顶山市鼎一人力资源服务有限公司
河南圆方人力数字科技服务集团有限公司
河南安康应急教育有限公司
智鸟科技有限公司
河南天润健康管理有限公司
郑州发达技术学校
郑州市盛承溪职业技能培训学校有限公司
郑州招才引智教育科技有限公司
国药控股创科医疗技术（郑州）有限公司
河南中原人力资源服务有限公司
河南奇易人力资源服务有限公司
郑州弘依运输有限公司
河南润博人力资源服务有限公司
河南汉檀教育信息咨询有限公司
河南好导师教育科技有限公司
河南藤普教育科技有限公司
河南德优教育科技有限公司
郑州九鼎管理咨询有限公司
河南众驰人力资源服务有限公司
河南今古人力资源服务有限公司
郑州市高技能人才人力资源服务有限公司
河南中原拍卖有限公司
郑州卓天教育科技有限公司
河南三三人力资源服务有限公司

河南省推进高标准人力资源市场体系建设的对策建议

□ 张晓欣

就业是社会稳定和经济发展的基础，人力资源市场体系是涉及就业的综合性系统。高标准人力资源市场体系是对现有人力资源市场体系的全面升级，其高效建设势必推动人力资源要素有序流动、充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用。发挥政府作用，促进人力资源市场效能提升。河南坚持以市场需求为导向，深化人力资源供给侧结构性改革，推动加快建设统一开放、竞争有序的高标准人力资源市场体系，人力资源服务业呈现出快速增长、全面发展、结构优化的良好态势。但是在面对经济全球化冲击、信息技术的全面渗透下，人力资源市场存在供需衔接不够顺畅、新兴技术和产业领域人才缺口较大以及吸纳人才的产业和载体不足等问题，现有人力资源市场难以支撑现代化高质量发展。对此，河南需要立足当前发展实践，进一步厘清高标准人力资源市场体系的现实内涵，聚焦现实问题，提出相应的对策建议。

一、河南建设高标准人力资源市场取得的成效

（一）行业环境持续优化，政策法规逐步完善

在法治层面，2022年9月出台《河南省人力资源市场条例》。《条例》共七章四十九条，从市场培育、市场规范、人才发展、保障与监管、法律责任等方面作了全面规范，为河南省人力资源市场建设管理和人力资源服务业发展提供了更强有力的法治保障。在规划层面，河南省于2022年1月连续出台了《河南省建设高标准市场体系实施方案》《河南省“十四五”人才发展人力资源开发和就业促进规划》等纲领性文件，对河南当前和今后一个时期建设高标准人力资源

市场体系和推进人力资源服务业高质量发展提出明确要求。在此基础上，河南还出台了《深化人才发展体制机制改革加快人才强省建设的实施意见》《关于推动生产性服务业加快发展的实施意见》《关于加快中介服务业发展的若干意见》等一系列配套政策文件，形成了新时期河南监管规范与促进发展并举的人力资源市场法规政策体系。

（二）行业规模稳步增长，服务效能不断提高

河南持续深化人力资源市场领域“放管服”改革，大力营造行业发展良好环境，多措并举培育发展市场主体，人力资源服务业呈现出快速增长、结构优化的良好态势。截至2023年底，河南各类人力资源服务机构超过3500家，同比增长16.4%；从业人员突破4万人，同比增长10.9%；全年营业收入876亿元，同比增长8.4%；人力资源服务业发展核心指标保持健康快速增长。2023年全年，河南各类人力资源服务机构共举办现场招聘会1.49万场次，通过网络招聘发布岗位信息1242万余条，服务用人单位达50.65万家次，为1046万人次劳动者提供了就业、择业和流动服务。各级公共就业和人力资源服务机构开展校园招聘活动940场，服务毕业生76.4万人。2023年，河南连续举办六届招才引智创新发展大会，累计签约达成意向的各类人才30.8万人，其中硕博及副高以上人才15.49万人；共计4.38万人次入场参加高端人才（项目）对接洽谈会，成功实现签约的项目达2539个。

（三）行业平台不断壮大，产业集聚加快推动

河南坚持加大人力资源市场主体培育力度，以提高公共服务效能为导向，以做强做优龙头企业、建强集聚发展平台为动力，逐步完善省、市、县、乡、村五级人力资源市场综合服务场所，基本形成了龙头带动、全省一体、上下贯通的市场服务体系。以中国中原人力资源服务产业园为引领，推动人力资源服务业集聚发展，充分发挥产业园“培育、孵化、展示、交易”功能，坚持引进国内知名品牌企业与培育河南本地企业相结合，注重产业链上下游完整性，形成了以人力资源服务要素集聚为核心的产业生态圈和优质产业集群。中国中原人力资源服务产业园自2018年元月投入运营以来，吸引大批优质人力资源服务企业入驻，累计营业收入超600亿元，纳税超14亿元。河南充分发挥这一龙头引领和示范带动作用，构建“一核心+X分园区（基地）”发展格局，经济效益和社会效益稳步提升，集聚发展效应日益凸显。河南人才集团、河南能源人力资源发展集团等大型国有人力资源服务企业的成立，提升了河南人力资源服务业的整体竞争力，也为人力资源市场注入了新的活力。同时，河南大力发展专业性、行业性人力资源市场，构建焦作矿业、洛阳旅游、南阳中医药、濮阳石油、漯河食品等几家专业人力资源市场，发挥专业市场服务产业发展的作用。

二、建设高标准人力资源市场体系的对策建议

（一）多措并举破解人力资源市场分割

一是缩小收入差距，并保持在合理区间。全面建立和完善工资集体协商机制、工资保障机制，进一步完善最低工资制度。控制行业、部门之间的收入差距，加强对企业工资总额的管理与调控，建立工资正常增长机制。二是深化社会保障体制改革。完善统筹城乡、覆盖全民的社会保障制度，健全适合农村实际的新型农村养老保险制度，完善新型农村合作医疗制度和救

助制度。三是促进教育平等均衡发展。促进人力资源自由流动，减少市场分割的代际延续。保障所有适龄儿童少年受教育的基本权利，提高基础教育质量。提高高等教育录取的公平性，完善招生环节的监督机制。大力发展职业教育与职业培训，提高劳动者的素质技能和就业能力。加快塑造素质优良、总量充裕、结构优化、分布合理的现代化人力资源，营造和谐高效的人力资源供需关系。

（二）进一步完善配套法律法规和政策体系

一是加强人力资源市场顶层设计和总体规划，进一步厘清政府和市场、市场各主体的权责边界，建立高标准的市场法规体系，重点完善市场政策、公平就业与反歧视、市场准入负面清单、保障公平竞争等方面的法规制度。二是在现行人力资源市场相关法规制度架构的基础上，对专项细分的、针对性的、操作层面的法规制度进行修改与完善，可针对经营性人力资源服务机构、第三方劳务派遣、新就业形态等方面进行专项法规制度建设，不断完善人力资源市场制度体系。三是适应人力资源市场快速发展的新要求，及时制订和完善新的配套法规。结合人力资源市场监管面临的新形势、新任务、新情况，对于现有的法规条款与制度规定进行全面梳理，适当增减和调整部分条款内容，以满足新时代人力资源市场发展的内在要求。

（三）规范经营性人力资源服务机构市场行为

一是政府部门加强规范监管，从严查处违法违规行为。加强人力资源服务市场执法检查，维护和稳定人力资源市场秩序。开展跨部门联动和联合执法，真正实现人社、市场监管、工信、税务、统计、公安等多部门大数据比对共享，提高政府监管能力和水平。二是对人力资源服务机构进行信息披露和分类分级管理。实行经营信息披露公开制度，特别是从事劳务派遣、网络招聘、劳务外包等业务的人力资源服务机构，建立全省统一的分类分级管理制度和评价标准，开展

机构分类等级评定和定期复查复评，实现动态管理。三是大力培育和促进人力资源服务行业组织的发展。协助政府制订和实施行业发展规划、产业政策、行政法规和有关法律，制定并执行行规行约和各类标准，协调行业企业之间的经营行为，加强行业自律，维护行业信誉，鼓励公平竞争，打击违法违规行为。

（四）加强人力资源市场软硬件设施建设

一是加强人力资源市场信息化建设。建设全省统一的人力资源市场信息平台，推进市场信息联网发布、资源共享和数据归集。推动跨部门、跨层级数据共享和业务协同，充分利用大数据资源开展人力资源市场政策分析和形势研判。二是全面提高人力资源服务供给能力。不断完善公共人力资源服务体系建设，解决基层人才队伍建设问题，提升现有街道、社区、乡村等基层就业服务网点的服务能力。加快培育骨干企业和创建人力资源服务品牌，提升人力资源服务标准化、规范化水平，推动人力资源服务向高附加值业态发展。三是推动人力资源产业园高质量发展。发挥人力资源产业园示范和引领作用，促进人力资源产业园与区域实体经济融合发展。运用互联网、大数据、人工智能等数字化赋能手段支撑产业园发展，打造不同产业园

特色品牌，提升园区的投融资和运营服务能力，提高产业集聚效应，促进产业园区内集群化发展。

（五）全面提高人力资源市场监管能力

一是加强地方基层监管力量建设。制定省、市、县各级人力资源市场监管能力建设的通行标准，打造一支素质过硬的基层监管队伍，建立统一高效的人力资源市场信息化监管平台，充分发挥好大数据监管的功能，构建信息共享监管网络系统，加强与外部监管平台的互联互通与信息交互共享，形成监管合力。二是创新监管方式提升监管效能。运用“互联网+”等新兴监管方式和手段，减少传统监管方式给市场发展造成的阻碍，注重新兴监管方式与传统监管手段的协同，持续提升监管效能。三是提高社会监管效果。社会监管能够及时和真实地反映现实问题，弥补政府监管的不足，进一步转变政府职能，下放政府的行业管理权力，扶持行业自律组织发展壮大，发挥制订行业标准、开展行业管理等方面的作用，促进行业自律机制的形成。

（作者单位：河南省社会科学院人口与社会发展研究所）

经典解读——《管子·小问》

【原典】《管子·小问》：桓公问管子曰：“治而不乱，明而不蔽，若何？”管子对曰：“明分任职，则治而不乱，明而不蔽矣。”

【注译】桓公问管仲说：“怎样才能做到治而不乱，明察是非而不受蒙蔽呢？”管仲回答说：“分清责任来安排官职，就可以做到治而不乱，明而不蔽了。”

【解读】人事管理，需有明确分工，各司其职，互相配合，才能有条不紊。分工包括纵向和横向。纵

向指的是上下级之间，横向指的是各平行部门之间。上下级之间，各部门之间，职责与权力要明确划分。正如《君臣上》篇所说：“为人君者，修官上之道，而不言其中；为人臣者，比官中之事，而不言其外。”国君要考虑的是如何统御百官，而不要干预百官的具体事务；大臣需要做好自己职责以内的事，不要干预职责范围以外的事务。

河南省营造创新人才发展生态问题研究

史新建 王珊珊



当今世界正经历百年未有之大变局，新一轮科技革命和产业变革加速演进，全球经济格局加速重构。推进高质量发展成为时代主题，国家战略进阶升级，更加凸显了人才资源及其发展制度的战略价值。今后一段时期，我国经济发展进入到一个新的创新驱动、人才引领的历史坐标当中，区域间人才竞争将更趋激烈。人才竞争将由人才数量竞争转向为人才发展的竞争、创新人才价值创造能级和影响的竞争、人才创新创业生态系统的竞争和整体人才生态环境的竞争。

一、创新人才发展生态的研究背景

2021年5月，习近平总书记在两院院士大会中国科协第十次全国代表大会上发表重要讲话，他在论及人才工作时指出：“我们着力实施人才强国战略，营造良好人才创新生态环境，聚天下英才而用之，充

分激发广大科技人员积极性、主动性、创造性。”习近平总书记提出了“营造良好人才创新生态环境”这一重要概念，并强调“要在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的环境”。人才是创新驱动发展的第一资源，只有打造良好的人才创新“生态链”，才能推动人才链与创新链产业链资金链深度融合，使英雄有“用武之地”，激发创新创造活力。

当前，河南正处于战略叠加的机遇期、提质增效的攻坚期、风险挑战的凸显期。河南根据具体省情和战略发展目标，适时推进人才政策的更新换代，构建出立体、有机、全面的人才发展政策体系，出台了一系列重磅政策，坚持引育并举、以用为本着力构建带有河南特色的人才雁阵格局。瞄准关键少数顶尖人才，打造青年人才生力军，打通人才发展绿色通道，打造

人才队伍、产业人才队伍、专业技术人才队伍、乡村振兴人才队伍、高技能人才队伍等多支人才队伍。省委把实施“创新驱动、科教兴省、人才强省”战略列为“十大战略”之首，提出“建设国家创新高地、打造全国重要人才中心”的战略目标。以《关于加快建设全国重要人才中心的实施方案》为引领，配套出台了“1+20”一揽子人才引进等政策措施。

与发展现实需要相比，受区域资源禀赋和功能定位的影响，现阶段河南省整体经济发展层次和发展水平仍然相对不高，创新发展的动力和基础仍需加强，人才引育用留机制尚需持续优化，应对区域人才竞争的压力越来越大。对此，立足河南现实发展需要和比较优势，克服思维定式和路径依赖，准确把握人才发展阶段性特征，进行系统性谋划，采取突破性举措，全力打造一流的人才生态环境，提升对存量人才的凝聚力向心力、对外部人才的吸引力和竞争力，实现“聚天下英才而用之”。因此，如何为新时代创新人才营造良好生态环境，成为我省人才资源的理论和实践工作者亟待研究的课题，向我省各级各部门党政决策者提出了新要求，成为我们面临新形势下的战略抉择。

二、国内外先进经验

（一）国外城市先进经验

当前国际影响力、人才竞争力和创新活力处于国际领先水平城市（群），例如美国纽约、旧金山湾区、波士顿、英国伦敦、德国慕尼黑、日本东京湾区和新加坡，在吸引集聚全球优秀创新人才过程中突出重视以平台载体吸引和培养高素质人才，以资源要素保障人才价值实现和营造宜创宜业宜居环境留住人才，其吸引集聚人才的资源禀赋和做法经验可以归为科教资源密集型、产业发展驱动型、资源要素汇聚型、制度环境优化型四种主要模式。

（二）国内城市先进经验

面对新发展阶段，各地纷纷出台促进高质量发展的创新政策，一大批创新型城市深入贯彻新发展理念，深度优化创新生态，全力促进新物种、新群落、新赛道的创生与发展，努力形成新发展格局。

以广州天河区为例，这里集聚了广东全省 50% 的“双一流”高校、43 家省部级以上科研机构、4 家粤港澳联合实验室，48 名院士、超 30 万名各类科技创新人才集聚，人才“磁场”效应独一无二，近年来吸引大量北京高校毕业生来到天河求职就业。天河当前正加速优化完善人才政策体系，聚焦产才融合、人才引领、海外引才等关键环节，修订高质量发展重点人才激励办法，强化对重点发展产业以及科技攻关企业的人才政策支持，针对金融、工业软件等专项人才政策即将出台。

宁波正围绕打造三大科创高地、全球先进制造业基地，对标国内顶尖、世界一流、高水平规划建设甬江科创区，以宁波大学、中国科学院宁波材料所、甬江实验室等为龙头，面向全球大力招引集聚高能级创新机构，加快形成吸引人才、汇聚人才的强磁场；同时加快完善各类创新单元、创新主体间的协同机制，集成打造孵化空间、产业空间、生活空间、人文空间，形成良好的科创生态。

成都市打造人才便利服务系统，开通人才项目线上线上预约申报，实行人才奖励扶持申报“容缺受理”。开发空港英才电子人才卡，推动高层次人才政务服务“一码通”。开通顶尖人才落地服务，为全球来川来蓉的高层次人才免费提供营商环境考察、项目合作指引、人才专车保障等服务。加强人才住房保障，每年新建不低于 1000 套人才保障性住房。优化人才医疗保障，完善人才子女入学、高层次人才体检、定点就医等服务。打造每季度 1 次的“企业咖啡时”人才专场活动品牌。

武汉系统构建“1+5+N”人才发展体系，分层分类完善各类人才政策，夯实人才政策比较优势。围绕人才评价，武汉积极探索试行人才注册制和动态积分制，构筑不唯地域、破除时限的人才吸纳工作机制；围绕人才使用，武汉完善激励人才发挥作用的使用机制，给予武汉英才最高 100 万元一次性奖励资助，提供最高 500 万元产业化配套资助，特殊人才实行“一事一议”综合资助等，在人才引进、评价、薪酬激励

等方面赋予充分自主权。此外，还建立高层次人才专项事业编制周转池，帮助用人主体引进高水平科研人才。

三、河南省营造创新人才发展生态现状

坚持党管人才，完善人才发展的顶层设计。河南省坚决落实中央关于人才工作的一系列重要战略举措，坚持党管人才原则，持续完善全省人才发展的顶层设计，提出建设国家创新高地、打造全国重要人才中心的战略目标，把实施创新驱动、科教兴省、人才强省战略作为“十大战略”之首，展现出大抓人才发展、坚持党管人才的坚强决心。

推进政策迭代，构建立体有机的政策体系。科学合理的政策是创新人才发展的必备条件，河南根据具体省情和战略发展目标，适时推进创新人才政策的更新换代，构建出立体、有机、全面的创新人才发展政策体系，出台了一系列重磅政策，坚持引育并举、以用为本着力构建带有河南特色的创新人才雁阵格局。

深化体制机制改革，打破制约创新人才发展藩篱。创新人才发展体制机制改革是一项系统工程，涵盖创新人才的引、育、管、用等各个方面，链条长、头绪多，加快建设国家创新高地、打造全国重要人才中心，必须向改革要动力、用改革增活力，紧密结合河南实际，把准改革脉搏，理清改革思路，遵循社会主义市场经济规律、人才成长规律“两个规律”，不断破除人才发展所面临的体制性障碍和政策性壁垒。

紧盯产业需求，打造产才融合的闭环生态。河南紧盯产业发展需求，持续打通人才链和产业链，营造产业、人才融合的闭环生态，持续深化创新链、产业链、供应链、要素链、制度链的“五链”耦合，将人才发展充分融入其中，驱动制造业高质量发展，推进传统产业换代升级、新兴产业重点培育、未来产业抢滩破冰，战略性新兴产业、高技术制造业占规上工业比重明显提升，新能源客车、光通信芯片、盾构等产业科技水平和市场占有率均位于我国全国前列。

深化创新人才改革，厚植活力迸发的发展沃土。河南依照人才发展规律，持续深化人才发展体制机制

改革，不断破除创新人才发展面临的体制性壁垒、政策性限制，厚植人才发展沃土，激发创新人才发展活力。

建设引智高地，畅通创新人才国际双循环渠道。河南敞开大门，建设引智高地，广纳天下英才，畅通人才国际双循环渠道，呈现出人才总量稳步增长、结构持续优化、载体更加丰富、效能有效发挥、环境持续优化等良好人才发展态势。

营造良好氛围，打响“老家河南”引才品牌。河南持续营造良好的引才氛围，通过“以才引才、以情引才、以侨引才”的方针，积极打响“老家河南”引才品牌，大力引进重要领域的高层次紧缺人才。深入实施中原英才计划，大力营造识才爱才敬才的人才发展生态环境。全方位、多角度地培养培育人才，引进用好人才，在创新平台建设上，着重服务嵩山实验室、神农种业实验室、黄河实验室等重点实验室，推行首席专家负责制，“一事一议”为人才提供个性化支持，全过程的跟踪服务，以针对性的邀约、同行专家的举荐等方式方法精准引进国际顶尖人才，支持自主组建科研团队，打造国家战略人才的河南梯队，推进重大创新平台建设取得新突破。

四、河南营造创新人才发展生态存在的主要问题及成因

（一）河南创新人才队伍建设中存在的问题

人才流失严重。作为全国第一人口大省，河南拥有庞大的人力资源数量，但总体质量却较低。郑州大学是省内唯一一所211高校，2022届毕业生总人数18365人，初次毕业去向落实率为81.48%。有60.46%的毕业生选择在省内就业，也就意味着近40%的毕业生在省外就业。其中大部分流向了京津冀、大湾区、长三角地区。

人才资源的地域分布不合理。据调查，河南省75%的专业技术人员集中在大中城市，高层次人才80%左右集中在大中城市的党、群、团、科研院所和大中专院校，企业人才严重缺乏，存在大量人才浪费现象，限制了科技进步和经济增长方式的转变。

人才结构不尽合理。高层次人才少，中、低层次人才多；涉工、涉农专业少，长线专业的人才多；基层和企业单位人才少，市区和事业单位人才多。河南高层次人才的专业、行业分布也不尽合理，在专业技术人员的专业和行业分布上，河南的工程技术人员和科学研究人员所占比重明显偏少。人才结构存在的问题突出表现为人才供给的专业技能、素质与企业、组织的人才需求不能对接。

人才的创新和创业能力不强。河南省从事科技活动的人员中科学家和工程师所占的比重低于全国的平均水平。河南省获得科技进步奖项与山东省、甘肃省、安徽省相比相差甚远。河南省的科研物质条件、科技财力投入不足，在全国排名第13位。河南省科技成果产出总量不高，河南省国内发明专利授权专利数量居全国第16位，国内专利申请授权数居全国第12位，国际论文国内论文总数居全国第14位。

（二）河南缺乏人才的原因

相当一部分用人主体对人才问题重视不够，在选进人才时舍不得投入，条件很苛刻。河南在人才政策上，仍停留在户口、住房、职级等具体待遇上，对真正优秀人才已不再具有吸引力。经济发展落后既是河南急需吸引留住人才的客观要求，也是阻碍河南吸引留住人才的先天障碍。伴随市场经济的规模化和多元化发展，高级人才的主要载体正在由传统的文教、卫生、科研院所、党政机关转向多元化的市场经济组织，尤其是大型跨国公司、民营企业、高新技术产业等领域。河南不仅高新技术产业总量偏少，就连效益较好的大型企业也为数不多，国内著名企业更少，其它社会组织规模普遍不大，对人才的吸纳能力小，缺乏容纳人才的载体。缺乏有效的人才培养、管理体制以及人才激励机制、流动机制，缺乏依靠人才资本来提升自身价值的社会环境等。

五、河南省营造创新生态的主要做法、举措及主要成效

近年来，河南把创新驱动、科教兴省、人才强省

战略作为“十大战略”之首来强力推进。为全力构建一流创新生态，建设国家创新高地和重要人才中心，促进人才链与产业链、创新链、资金链深度融合，以源源不断的人才“活水”，推动河南传统产业转型升级、新兴产业快速发展、未来产业超前布局，为推动高质量发展蓄势赋能。2022年6月16日，河南人才集团揭牌成立。这是河南省委、省政府强力推进创新驱动发展和全面深化改革的又一重要举措。

（一）全球引才，向世界发出河南声音

打造吸引集聚高水平人才平台，弥补河南省缺少专业猎头公司、引才手段不丰富等短板，推动形成“天下英才聚中原”的生动局面。

按照“创新资源在全国，孵化落地在河南”的思路，与中国科学院、清华大学等深度合作，打通“院所连接—成果引入—产业转化”的科技创新通道，实现“引进一个院士团队，取得一个前沿突破，引领一个产业发展”。比如，引进长电科技原CTO（首席技术官）梁志忠博士团队在鹤壁落地总投资15.1亿元的先进半导体封装项目。

聚焦前沿科研领域，靶向引进院士团队、领军人才。协助引进西北工大黄维院士团队在河南大学落地柔性电子产业研究院，有效服务“双一流”建设；联系京沪等地豫籍博士圈，为省科学院、龙门实验室等科研院所和知名企业引进人才百余名。坚持市场化定向引才，破解企业发展“人才瓶颈”，累计为省属骨干国企和行业龙头企业引进高端金融人才、紧缺科技人才等236人，定制化服务中原证券在省属金融企业中首家市场化选聘总裁。

加快布局全球引才网络，组建河南唯一国际猎头公司，打造中原国际人才交付中心，建成8个海外引才服务站，签约聘任一批全球引才大使，打造河南省的“海外人才会客厅”，实现人才“全球选、河南用”。

（二）凝智聚力，以高端智库助推产业蝶变

主动对接国家和省创新发展相关战略，广泛链接国家实验室、省实验室等战略科技力量，搭建科研成

果发布平台，为全省引入具有战略性、全局性、前瞻性的重大科技项目，打造“改革的思想库、决策的智囊团、管理的咨询家”。聚合“最强大脑”，与顶尖咨询公司、一流高校和知名研究机构建立合作。在河南省委人才办指导下，会同省社科院编制完成河南省首个人才蓝皮书，全面盘点河南人才“家底”，为人才高地建设建言献策。发挥专业优势，为20余家单位提供咨询服务。比如，为龙门实验室提供体制机制设计咨询服务，为鹤壁、许昌等地开发区提供“三化三制”改革咨询方案等。

积极牵线搭桥，做科技与产业间的接线板。聚焦中试服务，助推河南省科创体系建设。协同省创新投资集团，引入国家创新中心建设河南分中心，促进科技成果从“1到10”转化落地。在河南投资集团新拓洋生物建立中试基地，开展赖氨酸、阿洛酮糖等产品中试。

（三）全链服务，营造留才育才良好生态

把高层次人才服务“关键小事”当作“头等大事”，以人才需求为导向打造高品质综合服务体系，解决人才后顾之忧。

围绕全域服务，一体化铺设人才服务网络。坚持平台思维，搭台组局，聚合要素做生态，在省内服务网络全覆盖的基础上实现向京津冀、长三角和粤港澳大湾区等全国范围延伸。打造全省人才一张网，联合信阳、许昌、焦作、周口、新乡和郑东新区、金水区、中牟县等五市两区一县新组建8家人才集团。

围绕生活需求，完善高层次人才引进配套服务体系。设立省科学院、龙门实验室高层次人才服务中心，为省科学院半导体项目20余名高层次人才提供“离岸服务”。积极打通政府和市场服务资源，整合政策申请、医疗、出行、子女入学等事项，提供一揽子服务，把尊重人才落实为具体行动。

围绕创业需求，开发高层次人才服务后市场。针对高层次人才项目落地、产业运营等需求，帮助出谋划策，让更多“科研之花”结出“产业之果”。协助

参与中国科学院微生物所合成生物技术产业化落地项目，帮助建立中试基地，组建运营团队，对接基金投资和产业资源，促成药用甘露醇等产品在河南转化落地。

（四）就业优先，汇聚万众之心激发创新创业活力

全方位支持人才创新创业，促进企业与求职者供需适配，推进“人人持证、技能河南”建设，助力实现稳就业促生产。

搭建线上招聘平台。自主开发运营国资人才招聘平台“黄河人才网”，承接运营中国·河南招才引智创新发展大会线上招聘官网，全力服务第六届中国·河南招才引智创新发展大会。

以自主研发的“汇用薪”灵活用工结算平台为基础，开发“黄河灵工”灵活就业综合服务平台，累计服务近10万人次就业。设立人才发展事业部和职业技能培训学校，为150余家企业培养应用型专业技能人才超过2万名。

（五）数字赋能，深挖人才数据开发价值

构筑河南省高端人才、专业技术人才和潜力人才“数据资源湖”，提高人才招引“精度”、加大人才培养“力度”、拓宽人才来源“广度”。

打造数字底座，为产业提供“数智导航”。根据省委组织部安排，搭建涵盖两院院士、国家杰青等人才档案的高端人才地图，将人才类型、流向、分布与产业布局有机衔接，实时掌握科研动向、流动趋势。目前，在库人才达151万。助力夯实人才数据底座，为人才招引提供强有力的数据支撑。此外，链接千万量级的全球人才库，主动接轨国内外发达地区人才生态圈。

六、河南营造创新人才发展生态的对策建议

功以才成，业由才广。事业因人才而兴，人才因事业而聚。建设现代化河南，必须要有一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍，而一流生态是吸引人才、留住人才、用好人才的关键所在。

(一) 做强重点产业, 形成“以产为纲、产才相宜”的引才格局

产是才之基, 才是产之魂, 产业发展与人才引育是密切关联、相辅相成的关系, 需要协同联动、一体推进。要突出“产才融合”理念, 聚焦发展所需、企业所急、人才所盼, 抓好“三个同步”, 加快形成“以产为纲、产才相宜”的引才格局, 做好产才融合文章。一是推动产业布局与人才发展同步规划。以此来推动产业人才精准对接, 实现产才“同频共振”。二是推动招商引资与招才引智同步部署。三是推动产业资金与人才资金同步落实。

(二) 做精载体平台, 构建“多方合作、优势互补”的育才体系

要全力推进高水平大学和高水平学科建设, 加大郑州大学、河南大学“双航母”建设高水平研究型大学支持力度, 将河南科技大学、河南工业大学等高校打造成“双一流”建设第二梯队, 提高高层次人才培养能力。以一流创新平台引育一流人才团队。赋予顶尖科学家更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权, 进一步推行“揭榜挂帅”“赛马制”、PI制等项目组织机制, 综合运用公开竞争、定向择优、滚动支持等差异化的遴选方式, 可由领衔科学家自主确定研究课题、技术路线、科研团队和经费使用等, 建立顶尖人才有效整合资金、设备、人才等资源新型科研机制。

(三) 做优双创环境, 营造“渊深鱼聚, 林茂鸟栖”的留才生态

围绕让创新人才安心、安身、安业, 积极开展“一站式服务”“保姆式服务”, 在感情上“厚爱一分”, 在工作上“高看一眼”, 在解难上“多帮一把”, 聚焦创新人才高频服务事项, 覆盖人才创新创业全生命周期, 推进人才有关待遇落实, 想方设法解决人才配偶就业、子女入学、住房安居、医疗社保、出入境和居留等方面的突出问题, 解除人才后顾之忧, 持续增

强各类人才的满意度获得感, 大力营造“此心安处是吾乡。”

(四) 完善发展机制, 以改革红利激发创新活力

向用人主体授权, 为人才松绑, 是人才管理体制改革的要害和关键。要简政放权, 清权、晒权, 并且确保权力在阳光下高效运行。要进一步保障和落实国有企业、高校、科研院所、公立医院等企事业单位和社会组织的用人自主权, 在岗位设置、人员配备、职称评聘、收入分配等方面勇于放权、敢于放权。要着力打通企业和高校院所人才流通渠道, 大力支持高校、科研院所等科研人员带着项目、带着成果、保留编制岗位到企业开展创新活动, 真正把出台的配套政策落实到位。在人才使用上激“活力”。要坚持具体问题具体分析, 针对高校、科研院所、企业等不同用人主体的不同特点和需求, 通过制度、政策手段来“激活”主观能动性, 推进“揭榜挂帅”“赛马”机制, 打破长期存在的论出身、论资历等束缚, 让真正有能力的人脱颖而出。

(五) 完善人才服务, 打造“技术+资本+人才”三位一体新平台

全省上下要进一步完善“线上+线下”人才服务机制, 特别是在地方政务服务大厅要开辟人才“政务服务绿色通道”, 为各类人才提供“一站式多元化”的人才服务。聚焦创新人才对高品质生活的实际需求, 鼓励重点用人单位设立创新人才服务专员, 着力解决子女入学、配偶就业、住房医疗等与人才密切相关的“关键小事”, 消除创新人才创新创业后顾之忧。要打造多系统联动、多部门协同的创新人才管理及服务保障支撑体系, 确保出台的政策可落地、简易办、效果好, 让“黄金政策”发挥“黄金效应”, 不断提高创新人才的满意度和获得感, 让各类创新人才的创造活力在中原大地竞相迸发、聪明才智充分涌流。

(作者单位: 河南《人才资源开发》杂志社)

创新驱动背景下培育人力资源服务业 新增长点的路径研究

■ 韩晓明

人力资源是社会经济发展的第一资源，人力资源服务业已成为劳动者就业和职业发展，以及用人单位招聘和人力资源开发的重要服务领域。随着经济社会的迅速发展，传统的人力资源服务模式已经难以满足人力资源流动和合理配置的需求。国务院总理李强日前对做好人力资源服务业发展工作作出重要批示，他强调：人力资源服务业直接服务亿万劳动者和广大用人单位，对促进市场化社会化就业、助力构建现代化产业体系具有重要意义。为深入贯彻习近平总书记重要指示和党中央关于高质量充分就业的决策部署，要实施以就业优先战略、人才强国战略和创新驱动发展战略为引领，加强顶层设计，强化政策支持，创新供给方式，在人力资源服务领域培育新增长点、形成新动能。

一、人力资源服务业发展现状

（一）人力资源服务行业迅速崛起

改革开放以来，我国人力资源服务业经历了从无到有、由小变大的发展历程，其在促进就业、强化人力资源支撑等方面所发挥的作用日益明显。截至2022年底，我国的人力资源服务机构总数达到6.3万家，从业人员数量高达104.2万人，他们为超3亿人次的劳动者提供各类就业服务，并向超过5000万家的用人单位提供专业支持。人力资源服务行业营业收入从2016年的1.2万亿元增长到2022年2.5万亿元，年均增速达13.3%。

（二）人力资源服务机构向发达城市集聚

根据《第一资源2023人力资源服务机构100强》

榜单，我国人力资源服务机构集聚在北京、上海、苏州、杭州、广州、宁波、深圳等经济发达城市。上海和北京的人力资源服务业最为发达，在我国人力资源服务业版图中位居第一梯队，其中上海人力资源服务业营收超4700亿元、机构超3600家，北京人力资源服务业营收超3800亿元、机构超4000家。

深圳作为人力资源服务领域的后起之秀，其人力资源服务业规模从2016年368亿元增长到2022年1250亿元，年均复合增长22.6%，远高于全国增速，培育出深圳人才集团、千里马国际、展动力、泛亚人力等知名企业，涌现出平安HRX、腾讯HR助手、倍罗等人力资源科技品牌。2023年深圳更是在人力资源服务业精准发力，6月份《深圳市推进新时代人力资源服务业高质量发展的若干措施》正式印发，出台25条创新举措，“真金白银”吸引知名人力资源服务机构落户，助力强化人力资源优势；11月份举办了主题为“激发人力资源动能 汇聚强国建设力量”的第二届全国人力资源服务业发展大会。大会期间，共有294个人力资源服务合作项目进行洽谈对接，涉及的意向金额高达207亿元。此外，在粤港澳大湾区青年人才招聘活动中，线上线下提供了5万多个优质就业岗位。

（三）人力资源服务市场朝多元化扩张

我国人力资源服务业发展至今，规范要求越来越高，政策体系越来越完善，初步完成了横向扩张向纵深发展的转变，人力资源市场更加成熟化，产品类别更具多层次性和多样化。人力资源服务市场的产品主

要分为两大类：人力资源解决方案和其他人力资源服务。人力资源解决方案涵盖了人才访寻服务、招聘流程外包以及灵活用工三大主要服务，旨在有效衔接雇主需求与候选人资源；其他人力资源服务包括劳务派遣、支薪服务、员工培训及发展服务、人力资源咨询以及职业转换等，为企业提供全方位的人力资源支持，从而提高用工效益。近年来，随着我国产业结构的变化及劳动力年龄结构改变，年轻群体成为就业市场主力军，其灵活的就业观推动求职观念变迁，社会对灵活就业接受度有所提高，且伴随着弹性工作文化兴起，求职者为获得弹性工作时间而选择灵活就业，进一步助力灵活用工加速渗透。从《第一资源 2023 人力资源服务机构 100 强》上榜机构看，52 家以服务外包为主营业务的人力资源服务机构中，有 32 家以灵活用工为主营业务。目前全国灵活就业群体约 2 亿人口，阿里研究院预测，到 2036 年我国新型灵活就业者的数量可能会达到 4 亿人的规模。

（四）人力资源服务经济社会发展作用凸显

习近平总书记多次强调，加快构建实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系，在人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能。我国拥有庞大的市场规模和丰富的人力资源，为人力资源服务业创造了广阔的发展空间。与此同时，随着人力资源服务业规模不断扩大和产业体系逐渐完善，该行业在促进高质量充分就业和经济社会高质量发展方面发挥着重要的支撑作用。数据显示，2022 年全国各类人力资源服务机构、从业人员、年营业收入分别是 2012 年的 2.2 倍、3.1 倍和 4.4 倍。2022 年全行业开展人才测评服务 6701 万人次，培训劳动者 3512 万人次，推荐高端人才近 200 万人，为 5268 万家次用人单位提供了人员招聘和管理服务，其中制造业企业占比约 40%，民营企业 78%，有力促进了就业大局的稳定和人力资源的顺畅流动配置。

二、人力资源服务业发展存在的短板

（一）行业发展不平衡不充分

人力资源服务业的高速发展随之带来的是发展不

平衡不充分的问题。一方面是区域发展不均衡问题，这是由我国经济发展区域不平衡导致的。东部沿海省市以及北上广深等经济发达大城市对人才的虹吸效应明显，当地的人力资源服务业开展得也更好，而西部等地区的人力资源服务业发展则相对滞后。另一方面是开放发展的不充分问题。客观来说，我国人力资源服务业发展起步较晚，相比国外已经非常成熟的人力资源服务体系，我国人力资源服务业的整体水平和综合能力还有很大差距。我国中小型人力资源服务机构占比较大，且缺乏具有带动效应的国际知名本土品牌，对外开放合作领域需要进一步扩展。

（二）产品创新能力不足，同质化现象严重

虽然我国人力资源市场提供的服务产品日趋完善，但受制于服务企业的规模偏小及行业从业者素质整体偏低，绝大多数人力资源服务机构仍以基础性服务业务为主，高端精细化的服务相对欠缺，产品创新能力不足且同质化现象严重，难以满足企业多样化、个性化、高端化的人力资源服务需求，行业结构亟待优化和调整。加之我国人力资源服务业准入门槛较低，行业内标准化流程尚未建立，在快速增长的服务需求下，大多数人力资源服务机构处于低价抢占市场份额阶段，缺少自主开发核心产品的意识和团队，无法形成竞争优势，没有形成差异化和品牌化。

（三）信息化建设相对滞后

随着信息技术的发展，“互联网+”成为各个行业发展的趋势，对于人力资源服务业来说，大数据分析、云计算等信息技术的应用对增强企业服务能力、提升行业发展水平有着显著作用。但是从整体来看，我国人力资源服务业的信息化发展尚未跟上时代步伐，数字化转型进展并不顺利。目前，各省（区、市）人力资源市场的信息化建设大多独立运营，缺乏互联互通。同时，不同级别的人力资源市场管理机构和服务机构之间的信息资源难以共享和互用。此外，许多中小型人力资源服务机构因资金成本限制，缺乏必要的信息化软硬件和高端数字化人才，导致利用新一代信息技术提升服务质量的能力不足。

（四）行业高端化国际化进程较慢

根据 HRflag《2023 年全球上市人力资源服务企业市值研究》数据显示，2022 年中国上市人力资源服务企业全球占比 8%，位列第四，排名前三位的美国、日本、英国分别占比 39%、28%、10%。目前，中国人力资源服务机构上市的有 8 家，其中在美股和港股上市的有 6 家，在主板和新三板上市的各 1 家，并且在海外设立分公司的人力资源服务机构数量较少，缺乏国际知名的本土品牌，具有行业带动效应的龙头企业不多。2022 年，全球上市 50 强人力资源服务企业中，中国只有 3 家（上海外服、科锐国际、人瑞人才），且 3 家排名相对靠后（29 名、37 名、47 名）。这与我国的规模巨大的人力资源总量、潜力巨大的经济发展和成长空间不相匹配。

三、创新驱动背景下人力资源服务业的发展趋势

（一）规模化、集聚化是行业发展壮大的前提

党的十八大以来，国家大力发展人力资源服务业，推进人力资源产业园的建设，加强整体从业人员的素质培养并实施人力资源服务业领军计划，人力资本管理和各单位用工的能力得到明显提升，为实施人才强国战略和高质量充分就业提供强有力的人力资源服务保障。近五年我国人力资源服务行业营业收入复合增长率超过 10%，整体处于高速增长期，随着经济持续恢复向好，产业转型升级加快以及各地扶持政策的出台，预计我国人力资源服务业未来将继续保持稳步增长态势，行业规模将进一步扩大。同时，由于经济发达区域对人力资源的虹吸效应，加之各地积极推进人力资源产业园的建设，人力资源服务机构越来越多地向发达地区和产业园区聚集，规模效应愈发凸显。

（二）细分化、专业化是行业行稳致远的根基

近年来随着人力资源服务机构的横向扩张日趋严重，机构向纵深发展不足的短板逐渐显现，对服务对象的个性化、多样化、专业化的需求难以满足。为解决这一痛点，人力资源服务机构逐渐向细分化、专业化发展，通过对服务对象的标签分化、从业人员的素质提升、服务产品和平台的功能完善开发来体现人力

资源服务机构所提供服务的专业性。未来，市场洞察力敏锐、深耕垂直领域、能适应客户个性化需求的人力资源服务机构才能够走得更好、更远，一方面练好提供通用性服务的“基本功”，另一方面习得提供个性化服务的“新技能”，既要能做“专、精、特、新”的服务产品，又要能做综合性服务的整体解决方案。

（三）数字化、信息化将是行业核心竞争力关键

从顶层设计看，国家指出要“推动互联网、大数据、人工智能和实体经济深度融合”，为“互联网+”与当前的人力资源行业指明了方向。从下层市场需求来看，企业需要在成本、利润和效率中平衡关系，人力资源服务机构可以通过互联网信息系统，将人力资源服务专业化、流程化、标准化，从而成为企业降本增效的亲密“合作伙伴”。在新的时代要求下，科技创新与人力资源的融合将进一步深化，技术驱动人力资源发展将是未来的主流。人力资源服务业的数字化、信息化趋势对客户价值、人力资源服务企业的内部管理以及人力资源服务业的商业模式都会产生重大的影响。

（四）品牌化、国际化是行业提升影响力的途径

随着全球经济一体化、贸易自由化和我国“一带一路”建设的持续推进，人才流动呈现出快速化、国际化趋势，这使得人力资源服务业必须紧跟人才流动的步伐，拓展业务范围，提升品牌影响力。2020 年国家取消了对人力资源服务业外资准入限制，为外商投资人力资源服务业营造了更加稳定、公平、透明、可预期的营商环境，大量海外人力资源服务企业通过并购、投资、入股等方式进入中国人力资源市场，我国的人力资源服务企业面对的国际化竞争进一步加剧。此外，全球化浪潮催生了企业对国际化人力资源服务需求的进一步提升，特别是当前跨境电商、新能源等领域企业国际化势头强劲，更需要具有国际视野和品牌影响力的人力资源服务机构帮助企业应对复杂、多样的全球用工需求。

四、人力资源服务业创新发展的路径分析

（一）完善政策体系

人力资源服务业的健康有序发展,离不开宏观政策的方向性指导,以及微观政策、结构政策的协调联动。通过政府层面的宏观调控和有效引导,弥补或减少市场失灵,提高资源配置效率。面对新时代的人力资源发展的新要求和新趋势,完善相关政策体系应主要集中在三个方面:一是健全完善人力资源市场法治体系,贯彻实施《人力资源市场暂行条例》,研究制定相关配套规章制度。二是为行业发展营造良好的政策环境,贯彻落实党的二十大关于实施就业优先战略的总体要求,制定推动新时代人力资源服务业发展的政策措施,建立以财政、金融、税收、人社、人才队伍建设、政府购买公共服务等促进行业发展的相关配套政策举措。三是鼓励各地制定促进人力资源服务业高质量发展的专门政策文件,系统地明确本地区人力资源服务业发展的主要目标、重点任务、任务分解、政策措施等,推动更好发挥本地区人力资源服务机构作用。

(二) 提升产教融合

产教融合是高质量发展的鲜明特征,人才链与产业链的深度融合才能够成为发展的独特优势。随着我国人口老龄化程度的提高和新生劳动力不足的问题导致各行各业面临不同程度的“用工荒”“用工难”和“用工贵”问题。此外,在我国深化供给侧结构性改革、产业结构转型升级的背景下,各行各业在高质量发展过程中对于新型人才、专业人才和高端人才的招聘需求也不断增加。人力资源企业要聚焦城市主导产业、关键产业、新兴产业,引进各领域企业高层次人才,精准补齐人才短板,为客户企业发展提供人才支持。未来,企业需要人力资源服务业能够以更加高效便捷、灵活经济的方式为其进行劳动力的配置,提供人才与产业融合度更高的员工。

(三) 重视品牌建设

品牌是人力资源服务业重点的核心竞争力之一,人力资源服务业的品牌化能有效增强自身的核心竞争力和对原有市场的客户保留率。伴随着人力资源企业的规模扩大,人力资源服务机构的持续经营一方面来

源于成长的行业与市场,另一方面来自较好的客户黏性,重新审视品牌、品牌战略以及品牌建设,真正把品牌作为竞争的利器,有效树立自己的品牌意识,强化自己的品牌形象,将更行之有效地从激烈的市场竞争中稳步前行。

(四) 推动数字服务

在新的时代背景下,数字化转型是各行各业都在经历的且积极探索推进事业。数字化转型不仅是一种技术概念,更是一种全新的思维方式。在人力资源领域,数字化是将人力全流程的业务线上化,打通全场景业务,实现数据贯通,通过全流程、全要素连接,极大释放生产力、提升效率,来应对人力资源复杂、多变的行业需求;是人力资源服务借助数字化方式,例如云招才、人才数据库、在线授课、在线咨询、人力资本在线交付等,让数字为人力资源服务赋能,使人力资源数字服务为企业和社会创造更多的价值。人力资源数据服务是人力资源企业发展观念、组织变革、流程再造、业务模式等方方面面的转型升级,既是战略性转型,又是人力资源企业最精益求精高效的自我突围。顺应时代的发展潮流,用国际化视野探索数字化转型带来的战略价值,不断追求创新和开拓,才能在行业中立于不败之地。

(五) 优化细分市场

随着中国各行业市场竞争的加剧,对人力资源服务的需求不断攀升,对服务价值的期望也在不断提高。为了满足企业个性化、多样化需求,人力资源服务机构在开拓市场的同时,需要更加注重提供“专、精、深”的服务。在服务方式和开拓产品内容、丰富产品品类的设计上更加有针对性,由提供单一类别的服务向提供“一站式”人力资源整体解决方案转变,以帮助客户提高运营效率。细分领域趋势包括:招聘、灵活用工、劳务派遣、职业测评、培训、猎头、管理咨询等领域。

(六) 推进新型用工

在全球经济波动加剧、国内产业升级、人口红利消失、劳动法律环境规范化的背景下,企业用工成本

呈刚性上升趋势，成为制约企业战略调整、盈利能力提升的关键因素。世界经济论坛今年十月份发布的最新数据说，有 84% 的受访的雇主说要加速工作流程数字化，有 44% 的客户要实现远程办公。因此，新型的灵活用工和灵活办公方式成为一种潮流和趋势。灵活用工可以帮助企业平滑用工峰谷波动，灵活调整用工规模，降低用工成本，聚焦主业，提升经营效率同时

控制用工风险。灵活办公的形式，在疫情期间很多企业都已经体验过，随着各种办公软件的兴起，为线上办公形成了良好的条件。灵活办公不仅适应新时代下远程办公的新模式，还能增强工作灵活性，帮助企业节约办公成本，将会是用工方式的新探索。

（作者单位：河南省社会科学院）

经典解读——《资治通鉴》《贞观政要》

【原典】《资治通鉴·后周纪五》“鉴前世之兴衰，考当今之得失”

【注译】借鉴历史上兴盛衰亡的经验教训，以考察现在社会的是非利弊。

【解读】这是北宋史学家司马光编纂《资治通鉴》的核心立意，凝聚了中国传统治理思想中“以史为鉴”的精髓。它并非对历史的简单回望，而是通过梳理过往政权、制度的兴盛与衰亡，提炼规律、反思当下，为现实决策提供镜鉴。这一智慧穿越千年，在现代人才管理领域依然具有极强的指导价值。

不盲目“创新”：任何人才政策的制定，都需先“鉴前世”——看看历史上类似做法是“兴”是“衰”，避免“拍脑袋决策”；

不僵化“守旧”：对历史规律的继承，需结合现代社会特点“考当今”——如将“科举制的公平”转化为“现代竞聘制的科学”，将“军功爵制的激励”转化为“多元激励体系”，实现“传统智慧与现代实践的融合”。

唯有如此，才能在人才竞争激烈的现代社会中，避免重蹈历史覆辙，真正实现“得人才者得天下”，为组织发展、国家兴盛提供坚实的人才支撑。

【原典】《贞观政要》唐太宗说“智者取其谋，愚者取其力，勇者取其威，怯者取其慎，无智、愚、勇、怯，兼而用之。故良匠无弃材，明主无弃士。”

【注译】聪明人用其智谋，愚笨者用其力气，勇敢者用其威势，胆小者用其谨慎，各种人才都能发挥作用。因此优秀工匠不浪费材料，明君不抛弃人才。

【解读】唐太宗的用人智慧，本质是对“人才价值”的深刻洞察：人才的核心价值不在于“全能”，而在于“特质与岗位的契合”；组织的核心竞争力不在于“拥有多少精英”，而在于“能否让每个个体的特质都成为组织的优势”。这体现了用人应不拘一格，根据不同人的特点进行有针对性的任用。智者的谋略、愚者的力气、勇者的威严、怯者的谨慎都有其价值，领导者应善于发现并充分利用各类人才的独特优势，将他们组合在一起，形成一个互补协作的团队。这样的用人策略能够使团队具备多方面的能力，应对各种复杂的任务和挑战，避免因人才单一而导致的决策片面或执行不力。

河南省人力资源社会保障工作会议在郑州召开

豫人社

1月10日，全省人力资源和社会保障工作会议在郑州召开。会议深入学习贯彻党的二十大、二十届二中、三中全会精神，全面落实中央经济工作会议、省委十一届八次全会暨省委经济工作会议、全国人社工作会议部署，总结2024年工作，分析研判形势，部署2025年重点任务。会议传达了孙守刚常务副省长对全省人社工作的批示。省人社厅党组书记、厅长丁同仁出席会议并讲话。

会议指出，2024年，全省各级人社部门坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习近平总书记视察河南重要讲话重要指示精神，落实省委省政府决策部署，全年就业局势总体稳定，社会保险平稳运行，事业单位人事管理不断规范，人才服务政策措施持续健全，人才队伍、平台载体不断壮大，劳动关系更加和谐稳定，扎实开展人社领域群众身边不正之风和腐败问题集中整治，党纪学习教育见行见效，圆满完成各项目标任务。

会议强调，2025年，全省人社系统要自觉用党中央对形势的科学判断统一思想、统一意志、统一行动，认真贯彻省委省政府部署要求，按照人社部统一安排，以加强人力资源开发利用为主线，进一步全面深化改革，持续稳就业、强技能、促增收、防风险，统筹推进各项工作，高质量完成“十四五”规划目标任务，为实现“十五五”良好开局打牢基础。

会议强调，要全面实施就业优先政策，全力以赴促进高质量充分就业。以构建就业友好型发展方式牵引，强化就业优先导向；扎实做好高校毕业生为主的青年群体、农民工群体、就业困难群体等重点群体就业工作，稳定就业基本盘；健全高质量充分就业公共服务体系，提升就业服务保障能力。要稳妥推进社会保障制度改革，持续构建更加完善的社会保障体系。稳妥有序推进渐进式延迟法定退休年龄改革，提升企业基本养老保险全国统筹制度运行质效，增强社会保障可持续性；实施社保高质量参保行动，落实基本养老保险筹资和待遇合理调整机制，增强社会保障可及

性；健全基金安全监管体系，增强社会保障安全性；持续优化经办管理体系，增强社会保障便捷性。要坚持人力资源开发利用主线，加快塑造现代化人力资源。持续优化事业单位人事管理，提高严肃性、规范性、科学性、组织性和便利性；加大人力资源开发利用力度，做大做强专业技术人才队伍，做精做优技能人才队伍，做细做实外国人才队伍；加强平台载体建设，建设高层次博士后科研平台，常态化开展招才引智，提升技能培训实效；加强人才生态建设，进一步加大人才评价开发力度，探索实施青年技能人才培养计划；高标准办好第三届全国职业技能大赛，提升河南竞赛基础和技工教育发展水平。要全面保障劳动者合法权益，深化构建和谐劳动关系。健全工资分配制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障，强化劳动人事争议调解仲裁制度机制创新，提升劳动保障监察执法质效。要深入研判发展环境，加强重大问题研究，科学编制人社系统“十五五”规划。

会议要求，要持续加强党的创新理论武装，切实把拥护“两个确立”、做到“两个维护”体现在增进民生福祉的实效上。全面深化人社领域改革，确保各项工作稳妥有序实施。不断强化系统行风建设，深化“三包三联”活动，锻造“会学、会谋、会写、会讲、会干”的“五会型”干部。系统梳理排查人社领域风险隐患，切实抓好风险防范化解。深入推进全面从严治党，把管党治党工作与业务工作同谋划、同部署、同落实。

会议要求，要切实做好强化工资支付保障、“春暖农民工”服务行动、妥善处理劳动关系领域争议纠纷、安全生产等岁末年初重点工作，抓好一季度重要窗口期，确保实现“开门红”。

在郑厅领导出席会议。厅二级巡视员，厅机关、省社保中心四级调研员以上干部，厅属单位班子成员，各省辖市、济源示范区人社局和航空港区组织人事部主要负责同志等参加会议。

《实施弹性退休制度暂行办法》政策解读

人社 人社部

【原文】

为贯彻落实《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》，体现自愿、弹性原则，切实保障职工合法权益，促进人力资源开发利用，制定本办法。

第一条 职工达到国家规定的按月领取基本养老金最低缴费年限，可以自愿选择弹性提前退休，提前时间距法定退休年龄最长不超过3年，且退休年龄不得低于女职工50周岁、55周岁及男职工60周岁的原法定退休年龄。

第二条 职工自愿选择弹性提前退休的，至少在本人选择的退休时间前3个月，以书面形式告知所在单位。

第三条 职工按法定退休年龄退休的，所在单位应及时为其办理退休手续。

第四条 职工达到法定退休年龄，所在单位与职工协商一致的，可以弹性延迟退休，延迟时间距法定退休年龄最长不超过3年。所在单位与职工应提前1个月，以书面形式明确延迟退休时间等事项。弹性延迟退休时间确定后，不再延长。

公务员、国有企事业单位领导人员及其他管理人员，达到法定退休年龄时应当及时办理退休手续。

第五条 弹性延迟退休期间，所在单位与职工的劳动关系或人事关系延续，单位和职工应按时足额缴纳社会保险费，按照劳动合同法、事业单位人事管理条例等法律法规保障职工合法权益。

第六条 职工达到弹性延迟退休时间，劳动关系或人事关系终止，所在单位应按规定为其办理退休手续。弹性延迟退休期间，所在单位与职工协商一致，可以终止弹性延迟退休，按规定办理退休手续。

第七条 弹性提前退休的职工，应达到所选择退休时间对应年份最低缴费年限；弹性延迟退休的职工，应达到本人法定退休年龄对应年份最低缴费年限。

第八条 所在单位应不晚于职工选择的退休时间当月，按规定向社会保险经办机构提出领取基本养

金申请，如实提供退休时间申请书等材料。

第九条 社会保险经办机构应及时对领取基本养老金申请进行审核。职工从审核通过的退休时间次月开始领取基本养老金。

第十条 对已经领取基本养老金的人员，不再受理弹性退休申请。

第十一条 各地区、各单位要严格执行国家规定，充分尊重职工意愿，保障其依法选择退休年龄的权利。用人单位不得违背职工意愿，违法强制或变相强制职工选择退休年龄。

第十二条 各级社会保险经办机构要探索扩展退休服务，主动为临近退休年龄的参保人员提供关于办理退休手续的预先指导和提前受理等服务。

第十三条 机关和国有企事业单位工作人员弹性退休的，应当按照干部人事管理权限和规定程序报批同意。

第十四条 本办法自2025年1月1日起施行。2024年12月31日前已经达到原法定退休年龄的人员，不适用本办法。

【解读】

一、制定这个文件的主要目的是什么？

答：党的二十届三中全会提出，按照自愿、弹性原则，稳妥有序推进渐进式延迟法定退休年龄改革。

《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》（以下简称《决定》）明确，职工可自愿选择弹性提前退休或弹性延迟退休。实施弹性退休，是我国渐进式延迟法定退休年龄改革的一项重要内容，有利于适应劳动者多样化需求，满足不同的工作生活安排需要。改革实施后，职工的退休年龄由原来的一个刚性节点，拓展成为一个弹性区间，增加了职工对退休年龄的选择权。为落实好自愿、弹性原则，切实保障职工合法权益，促进人力资源开发利用，执行好《决定》提出的弹性退休政策，三部门制定了《暂行办法》，明确了弹性退休办理程序、权益保障等内容，对优化社保经办服务提出了要求。

二、弹性退休年龄如何确定？

答：坚持自愿、弹性，是渐进式延迟法定退休年龄改革的重要原则。职工在《决定》明确的法定退休年龄的基础上，可以选择弹性提前或弹性延迟退休。

《暂行办法》规定，职工达到国家规定的最低缴费年限，可以自愿选择弹性提前退休，提前时间最长不超过3年，且退休年龄不得低于女职工50周岁、55周岁及男职工60周岁的原法定退休年龄。职工达到法定退休年龄，所在单位与职工协商一致的，可以弹性延迟退休，延迟时间最长不超过3年。

比如，某男职工，1972年9月出生，《决定》实施后法定退休年龄为62周岁，若满足最低缴费年限，那么可以在60周岁至62周岁之间选择弹性提前退休。若该职工没有选择弹性提前退休，达到法定退休年龄62周岁时，可以退休；如果所在单位与其协商一致，还可以在62周岁至65周岁之间弹性延迟退休。

三、《暂行办法》在弹性提前退休办理方面是如何规定的？

答：《暂行办法》规定，职工自愿选择弹性提前退休的，至少在本人选择的退休时间前3个月，以书面形式告知所在单位。这一规定主要基于两点考虑：一方面，明确告知形式为“书面”，以确保弹性提前退休为职工本人真实意愿；另一方面，明确提前告知的时间，便于用人单位在人员安排上有所准备。

四、《暂行办法》在弹性延迟退休办理方面是如何规定的？

答：《暂行办法》提出，所在单位与职工应提前1个月，以书面形式明确延迟退休时间等事项。弹性延迟退休时间确定后，不再延长。弹性延迟退休期间，所在单位与职工的劳动关系或人事关系延续。这些规定体现了双方协商一致，保障了弹性延迟退休期间的劳动者权益，也有利于稳定用人单位和职工预期。同时，《暂行办法》规定，公务员、国有企事业单位领导人员及其他管理人员，达到法定退休年龄时应当及时办理退休手续。

五、职工选择弹性退休时，最低缴费年限如何确定？

答：根据《决定》要求，职工按月领取基本养老

金要达到国家规定的最低缴费年限。考虑到改革实施过程中，在不同年度退休，最低缴费年限会有差异，

《暂行办法》根据弹性退休政策对此规定进一步予以明确、细化，选择弹性提前退休的职工，申请按月领取基本养老金，应达到所选择退休时间对应年份最低缴费年限；选择弹性延迟退休的职工，申请按月领取基本养老金，应达到其法定退休年龄对应年份最低缴费年限。

六、机关和国有企事业单位工作人员弹性退休在程序上有什么要求？

答：为落实从严管理干部要求，《暂行办法》规定，机关和国有企事业单位工作人员弹性退休的，应当按照干部人事管理权限和规定程序报批同意。

七、《暂行办法》在职工申请领取基本养老金、社保经办服务等方面，有哪些要求？

答：所在单位应不晚于职工退休时间当月，按规定向社会保险经办机构提出领取基本养老金申请，如实提供退休时间申请书等材料。

社会保险经办机构应及时对领取基本养老金申请进行审核。职工从审核通过的退休时间次月开始领取基本养老金。同时，社会保险经办机构要探索扩展退休服务，主动为临近退休年龄的参保人员提供关于办理退休手续的预先指导和提前受理等服务。

八、根据《暂行办法》相关要求，社保经办服务将做哪些方面的优化调整？

答：人社部门将通过社保经办服务模式创新，不断促进社保经办服务持续优化。一是大力推进“退休一件事”工作。组织各地进一步优化业务流程，强化跨部门政策、业务、系统协同和数据共享，实现退休相关联办事项“一表申报、一窗受理、一网通办”，提升用人单位和群众获得感。二是逐步开展退休提醒服务。主动对接临近退休年龄的参保人员，提前提醒参保人员可以考虑选择退休时间，告知参保人员办理退休手续的流程和渠道。三是逐渐推开退休预先服务。提前受理临近退休人员提出的相关档案信息审核或基本养老保险关系归集等业务申请，方便参保人员提前了解自己历年的参保缴费情况。

（来源：人力资源社会保障部）

《关于实施“技能照亮前程”培训行动的通知》

政策解读

人社

【原文】

为贯彻落实党中央、国务院《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》，健全终身职业技能培训制度，支持劳动者就业成才，人力资源社会保障部、财政部决定实施“技能照亮前程”培训行动，推动开展大规模职业技能培训。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，加强人力资源开发利用，围绕促进高质量充分就业，分领域开展职业技能培训，做好经费保障，强化设施建设，引导企业参与，着力提高培训层次，提升培训针对性有效性，支持劳动者以一技之长创造美好前程，实现技能就业、技能成才、技能增收。

二、任务目标

从2025年起到2027年底，实施“技能照亮前程”培训行动，聚焦就业岗位挖潜扩容，面向有就业和培训意愿的农村转移就业劳动者、离校未就业高校毕业生、登记失业人员、就业困难人员等重点群体，积极开展职业技能培训。围绕康养托育、先进制造、现代服务、新职业等重点领域市场需求和职业技能要求，推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体项目化培训模式，推动培训和就业协同联动，促进劳动者实现高质量充分就业。

三、主要措施

（一）适应劳动者需要，摸清就业培训需求。会同行业主管部门，依托公共就业服务机构、人力资源服务机构、农民工就业服务平台、吸纳就业能力强的

行业企业、劳务品牌企业、基层就业服务站点等，通过发布信息征集、企业和劳动者自主申报等方式，自下而上摸清行业企业用工需求、劳动者培训意愿，做好信息登记和梳理汇总。

（二）及时发布培训项目，择优确定培训机构。以人岗需求为基础，充分尊重和了解劳动者就业和培训意愿，按照“用什么、学什么”的原则确定教学内容和课时，形成动态调整的培训项目，纳入职业技能培训需求指导目录，向社会公布技能岗位用工数量、技能要求、培训内容、培训时长、培训方式等。按照“条件公开、自愿申请”的原则，择优确定培训机构开展培训，属于政府采购范围的，应当执行政府采购法律制度规定。培训机构应具备法定资质和良好信誉，引导鼓励职业院校、技工院校、实训基地、龙头企业、链主企业、劳务品牌企业等开展培训。

（三）精心组织实施，确保培训质量。培训项目实行开班备案、过程监督、结果考核制度。开班前，培训机构根据需求按规定提交教学计划、授课师资情况、教材教学资源清单、考核方案、学员名册等材料。培训过程中，围绕典型工作任务、岗位核心技能需要等实施理论和实操教学，将安全知识、安全操作技能等内容融入其中。培训结束，及时组织结业考核或职业技能等级评价。

（四）提供多样化服务，方便劳动者参加培训。在官方网站、政务服务平台等线上平台设置培训专栏，公开培训信息导航图，为劳动者检索培训信息和自主选择培训提供查询等便捷服务。依托技能人才评价工作网，提供证书信息全国联网查验服务。加强就业服

务，及时推送就业信息，帮助参加培训人员尽快实现就业。有条件的地区可结合实际，探索通过电子社保卡向劳动者定向发放职业培训券，提高培训精准性。

（五）引导企业强化培训，促进岗位技能提升。鼓励企业对技能岗位职工开展岗前培训、转岗培训、高技能人才培养、企业新型学徒制培训等。技能生态链链主企业可面向生态链内企业职工开展项目化培训。企业可结合实际确定培训内容、形式、时长、师资、考核评价方式等。指导企业将职业技能等级作为工资分配的重要参考，推动工资分配向关键岗位、生产一线和急需紧缺的技能人才倾斜，实现技高者多得、多劳者多得。

四、支持政策

（六）统筹用好各类培训资金，差异化给予培训补贴。统筹就业补助资金、失业保险基金以及其他渠道资金资源，支持开展重点群体职业技能培训，按规定落实补贴政策。健全市场化投入机制，鼓励社会资本投入，用好企业职工教育经费，具备条件的可采取“政府补一点、企业出一点、个人付一点”培训费用分担模式。政府补贴可根据岗位急需紧缺程度、技能等级、实训耗材成本、训后签订劳动合同或工资流水单据、家政服务协议等上下浮动，实施差异化补贴政策，对培训后一定时间内实现稳定就业并提供相应证明材料的，给予倾斜支持。

（七）用好用足各类政策，提高培训综合效能。统筹与培训关联度高的扩岗就业、吸纳就业、劳务输出、失业保险稳岗返还等政策，形成叠加合力。对培训后取得相应职业资格证书或职业技能等级证书，符合失业保险技能提升补贴领取条件且未领取过职业培训补贴的人员，按规定给予技能提升补贴。

（八）支持打造培训品牌，优化培训资源供给。培育打造有地方优势特色、培训数量大、就业效果好的培训品牌，可以“地名（企业名）+职业（工种）名称+培训”等通俗易传播的方式命名。人力资源社会保障部将适时按批次公布培训品牌，给予相关政策

扶持。鼓励建立师资库、教学资源库，定期开展教学能力研修，不断丰富教学资源，提高培训能力。培训项目实施情况可作为优质技工院校遴选、高技能人才培训基地和技能大师工作室项目建设等重要考量因素。

五、保障措施

（九）提高政治站位，加强组织领导。实施“技能照亮前程”培训行动，提高劳动者技能素质，是促进高质量充分就业的重要举措，有利于劳动者增加收入，有利于扩大中等收入群体规模。要纳入重要议事日程，加大工作力度，健全完善工作机制，强化政策、资金、人员保障，全力将惠民政策落到实处。

（十）加强部门联动，形成工作合力。要构建人社统筹、部门参与、分类实施的工作格局。人力资源社会保障部门要做好就业、人力资源、农民工服务保障和培训、评价组织实施的分工合作，牵头做好培训政策制定、推动实施、统计分析。支持行业主管部门分领域研究制定培训计划，积极配合组织实施。

（十一）强化培训监管，确保资金安全。明确补贴资金使用职责和具体要求，按照“谁实施、谁负责”的原则，压实工作责任。依托全国职业技能培训信息资源库，提供跨地区信息核验服务，加强信息比对。动态管理培训机构信息、组织实施情况、补贴申领情况等，实行补贴发放“凡补必进、不进不补”。指导培训机构对培训全过程及真实性作出承诺并履行，不得发布虚假广告夸大培训效果、转包转让培训项目、弄虚作假骗取套取补贴资金。对发生违规违法行为的机构或个人，严肃查处，追回补贴资金，涉嫌犯罪的，移送司法机关。

（十二）积极宣传引导，营造良好氛围。及时宣传发布有关政策措施、培训项目、培训效果、就业信息等，通过劳动者喜闻乐见的方式扩大政策知晓度。总结推广一批示范带动强、可复制可推广的经验做法，引导带动更多培训项目提升培训质效，营造技能成才、技能报国的良好社会氛围。

【解读】**一、今年政府工作报告提出开展大规模职业技能培训，人社部、财政部迅速印发《通知》贯彻落实，有什么背景考虑？**

职业技能培训是劳动者提技增收的重要途径，也是加强技能人才培养、缓解结构性就业矛盾的关键所在。党中央、国务院一直高度重视职业技能培训，2024年，印发《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》，要求健全终身职业技能培训制度，大力开展职业技能培训。2025年1月17日，国务院常务会议研究促进就业有关政策措施，指出要开展大规模职业技能培训，在培训资金投入、设施建设、企业参与等方面加大支持，分行业领域制定培训计划，提高培训层次和补助水平，培养更多发展所需人才。今年政府工作报告明确要“开展大规模职业技能提升培训行动，增加制造业、服务业紧缺技能人才供给”。同时也提出“加快构建技能导向的薪酬分配制度，提高技能人才待遇水平，让多劳者多得、技高者多得、创新者多得”。这些为劳动者大规模投身技能岗位就业成才坚定了信心，为我们工作指明了方向。

近年来，我国职业技能培训工作蓬勃发展，一直保持庞大规模。企业自主培训、政府支持培训、市场化培训、技艺传承培训等各有特色，服务劳动者多样化技能提升需求，每年约1000多万劳动者得到补贴支持。2024年下半年以来，我们认真贯彻落实党中央、国务院对培训工作部署要求，深入分析研判就业和培训形势，充分考虑广大劳动者希望得到高质量培训、企业希望找到高水平技能人才的迫切需求，着手研究设计“技能照亮前程”培训行动。通过调研座谈走访，多次听取相关部门、企业、专家和地方意见等方式，逐步明确有关措施，形成《通知》。希望通过“技能照亮前程”培训行动的深入实施，支持引导广大劳动者积极参加培训，普遍提升技能，以一技之长创造美好前程，实现技能就业、技能成才、技能增收。

二、《通知》有哪些创新的政策举措？

“技能照亮前程”培训行动是新形势下健全终身职业技能培训制度、开展大规模培训工作的重要抓手和引领，更加聚焦就业岗位挖潜扩容，加大培训和就业协同联动力度，通过项目化显性化方式，突出培训后实现就业、高质量就业的实效性。首次创新明确以下举措：一是推进“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体的项目化培训模式，为劳动者高质量充分就业赋能，助力实现多劳者多得、技高者多得、创新者多得。二是自下而上摸清行业企业用工需求、劳动者培训意愿，形成动态调整的培训项目，向社会公布技能岗位用工数量、技能要求、培训内容、培训时长、培训方式等。劳动者可以先选定就业目标，再根据自身情况确定培训意向，选择适合自己的培训机构。三是在官方网站、政务服务平台等线上平台设置培训专栏，公开培训信息导航图，为劳动者检索培训信息和自主选择培训提供查询等便捷服务。四是具备条件的可采取“政府补一点、企业出一点、个人付一点”培训费用分担模式，为劳动者提供高质量高层次的培训项目。

三、本次行动的主题是“技能照亮前程”，是广大技能劳动者就业从业的心声，在提高行动的针对性和有效性方面有哪些措施？

目前，我国技能劳动者超过2亿人，其中高技能人才超过6000万人，是实施制造强国战略、推动高质量发展不可或缺的重要力量。为支持引导更多劳动者从事技能工作，我们立足民生所需、所急、所想，从劳动者的视角谋划本次行动，确定了“技能照亮前程”这个主题，积极回应社会关切，努力提高行动的针对性和有效性。一是关于提高针对性，将聚焦就业岗位挖潜扩容，面向有就业和培训意愿的农村转移就业劳动者、离校未就业高校毕业生、登记失业人员、就业困难人员等重点群体，积极开展职业技能培训。引导鼓励企业对技能岗位职工强化培训，促进技能提升。二是关于提高有效性，将围绕康养托育、先进制造、

现代服务、新职业等重点领域市场需求和职业技能要求，推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体项目化培训模式。推动培训和就业协同联动，促进劳动者技能提升、工作稳定、收入增加，形成技能成就未来、技能促进发展的社会心理共鸣。

四、劳动者怎么才能参与到“技能照亮前程”培训行动中，增强获得感？

“技能照亮前程”培训行动以人为本，充分尊重并围绕劳动者就业和培训意愿，对重点工作环节提出要求，着力增强劳动者获得感。一是适应劳动者需要，摸清就业培训需求。通过发布信息征集、企业和劳动者自主申报等方式，自下而上精准摸清需求。二是及时发布培训项目，择优确定培训机构。按照“用什么、学什么”的原则确定教学内容和课时，形成动态调整的培训项目。按照“条件公开、自愿申请”的原则，择优确定培训机构开展培训。三是精心组织实施，确保培训质量。培训项目实行开班备案、过程监督、结果考核制度。围绕典型工作任务、岗位核心技能需要等实施理论和实操教学。四是提供多样化服务，方便劳动者参加培训。指导地方在官方线上平台设置培训专栏，公开培训信息导航图。提供证书信息全国联网查验服务。及时推送就业信息，帮助参加培训人员尽快实现就业。五是引导企业强化培训，促进岗位技能提升。鼓励企业开展岗前培训、转岗培训、高技能人才培训、企业新型学徒制培训等。技能生态链链主企业可面向生态链内企业职工开展项目化培训。

五、在激发劳动者从“要我学”转变为“我要学”，吸引和支持他们参加培训方面，有什么实招硬招？

根据现行政策和地方有效实践经验，《通知》明确了劳动者参训的支持政策，稳中求进探索创新，保障不同就业阶段的劳动者提升技能。一是统筹用好各类培训资金，差异化给予培训补贴。通过统筹就业补助资金、失业保险基金以及其他渠道资金资源，对重点群体参训予以支持。用好企业职工教育经费等，具备条件的可采取“政府补一点、企业出一点、个人

付一点”培训费用分担模式。政府补贴可根据岗位急需紧缺程度、技能等级、实训耗材成本、训后签订劳动合同或工资流水单据等情况上下浮动，实施差异化补贴政策，对培训后一定时间内实现稳定就业的，给予倾斜支持。二是用好用足各类政策，提高培训综合效能。统筹与培训关联度高的扩岗就业、劳务输出等政策，以及对培训后取得相应职业资格证书或职业技能等级证书，符合条件的人员，按规定给予技能提升补贴，形成叠加合力。三是支持打造培训品牌，优化培训资源供给。培育打造有地方优势特色、培训数量大、就业效果好的培训品牌，给予相关政策扶持。将培训项目实施情况作为优质技工院校遴选、高技能人才培训基地和技能大师工作室项目建设等重要考量因素，着力提高培训层次水平。

六、“技能照亮前程”培训行动与就业和行业产业发展密切相关，组织实施是个系统工程，将采取哪些措施推进行动？

一分部署，九分落实。我们将以党中央、国务院对就业和培训工作的决策部署为基本遵循，切实抓好“技能照亮前程”培训行动落地落实。一是做好宣传解读。用好中央媒体、部属媒体和新媒体等宣传矩阵，积极宣传发布有关政策措施、培训项目、培训效果、就业信息等，通过劳动者喜闻乐见的方式扩大政策知晓度。二是形成工作合力。我们将积极构建人社统筹、部门参与、分类实施的工作格局。人社系统内部做好分工合作，外部支持行业主管部门分领域研究制定培训计划，积极配合组织实施，构建以本行动为牵引的“1+若干”培训格局，形成开展大规模职业技能培训的工作合力。三是加强工作指导。指导各地人社部门将行动纳入重要议事日程，加强工作的部署推动和统筹协调，强化政策、资金、人员保障，将惠民政策落到实处。我部将适时调度指导，有序推进各项工作，努力使“技能照亮前程”的观念深入人心，在全社会形成技能成才、技能报国的良好氛围。

（来源：人力资源社会保障部）

人社部：我国推出新一轮举措加力扩岗稳就业

■ 姜琳

就业连着收入，事关千家万户。

为有效应对外部环境和国内经济运行变化对就业影响，促进高校毕业生、脱贫人口、农民工、退役军人等重点群体就业，国务院就业促进和劳动保护工作领导小组3月27日发布方案，推出一揽子举措加力扩岗挖潜扩容、支持重点群体就业创业。

“方案充分体现了经济发展与就业促进的有机结合，体现了产业政策、重大项目与就业政策的有机结合。”人力资源社会保障部就业促进司副司长陈勇嘉表示。

一方面，在岗位开发上，重点聚焦产业发展、扩大消费、重大项目和民生服务领域，为劳动者广开就业门路。另一方面，在政策举措上，重点强化减负稳岗、扩岗激励、创业支持和人岗匹配等，促进重点群体就业创业。

“一系列更为积极、针对性更强的政策措施，将构建起促进充分就业和提升就业质量的综合政策体系，形成合力促进高质量充分就业。”对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员李长安说。

制造业是稳定就业基本盘和拓展就业新增长点的重要方面。

根据方案，我国将实施新一轮十大重点行业稳增长工作方案，研究保持制造业合理比重投入机制，稳住制造业就业规模；持续开展先进制造业促就业行动，培育智能装备、电子信息、生物医药、低空经济等就业新空间；实施“人工智能+”行动，增强新兴技术创造就业效应。

在围绕扩大消费方面，方案提出，推动消费新热点转化为就业新渠道。同时在放大重大工程项目建设就业增量上，加大以工代赈实施力度，增加以工代赈中央预算内投资规模，吸纳更多低收入群众就地就近务工。

围绕保障重点民生服务促进就业，方案要求壮大

养老服务产业，加快建立养老服务师职业资格等制度。推进医疗卫生强基工程，加强护士队伍建设，吸纳各类卫生健康人才。增加普惠托育服务，更多吸纳就业。

着眼于拓宽劳动者城乡基层服务空间，方案提出，加大社区专职工作人员岗位供给；适当扩大“三支一扶”计划、“西部计划”招募规模；引导法学专业毕业生、律师职业实习人员等到西部基层提供法律援助服务。

针对诸多求职者关注的机关事业单位和国有企业招聘，方案提出一系列新举措，包括盘活各地教育类、卫生类等事业单位编制资源，加快招聘组织；推动高校设立助学助管岗位或就业见习岗位，支持相关单位加大科研助理岗位开发力度；鼓励国有企业带头吸纳就业等。

约1.9亿户经营主体承载着数亿人的就业创业，是稳就业的关键一环。

继续实施阶段性降低失业、工伤保险费率政策；加大对不裁员少裁员的劳动密集型企业等促进稳定就业的企业金融支持力度；研究将符合条件的社会组织纳入一次性扩岗补助政策范围；延续国有企业一次性增人增资政策实施期限至2026年底；鼓励有条件的地方提高创业担保贷款额度……方案以一系列务实举措，加大减负稳岗支持力度，发挥创业带动就业的倍增效应。

“今年以来，我国就业形势总体稳定。同时也要看到，面对复杂严峻的外部环境，仍有部分企业经营存在一定困难。政府拿出‘真金白银’，及时兑现税收优惠、担保贷款、就业补贴等各项政策，将鼓励企业更多吸纳就业。”李长安说。

今年应届高校毕业生1222万人，脱贫人口务工规模需要保持在3000万人以上，还要保障相当数量农村转移劳动力稳定就业。总体看，就业总量压力不减，结构性矛盾更加突出。

李长安认为,方案部署开展大规模职业技能培训,对解决结构性就业矛盾至关重要。“随着产业转型升级加快,企业用人要求也在变化提升。只有提高劳动者的素质和技能水平,才能真正提高劳动者的竞争力和就业质量。”

方案还提出,合理调整最低工资标准,保障低收入

劳动者劳动报酬权益。持续开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动,依法查处就业歧视、黑职介、招聘欺诈等违法行为。专家表示,相关举措将推动劳动者合法权益保障,助力高质量充分就业。

(摘自:新华社)

经典解读——鬼谷子、孔子人才观

【原典】鬼谷子曰:

审察其所先后,度权量能,校其伎巧短长。

审定有无与其实虚,随其嗜欲以见其志意。

微排其所言,而捭反之,以求其实,实得其指。

【注译】通过观察对方的行事逻辑(先后顺序)、衡量能力与实力,对比其技能优劣。

通过顺应对方的喜好和欲望,观察其真实意图。

使用反向提问或对立行为测试对方反应。

【解读】鬼谷子的人才观,本质是“尊重人的差异性,追求‘人-岗-志’的三维匹配”。在现代人才管理中,企业常陷入“标准化管理”的误区(用同一套招聘标准、同一套培养方案、同一套激励方式对待所有员工),导致“人才错配”与“价值浪费”。而从“审察先后”辨价值观,到“审定虚实”评能力,再到“捭反求实”验本质,鬼谷子的方法始终围绕“人”的本质展开——人才不是“标准化产品”,而是“有价值观、有能力、有志向”的个体。现代企业若能借鉴这种“精准洞察、按需匹配”的思维,便能从“被动招人”转向“主动识人、科学用人”,真正实现“人尽其才,才尽其用”,在激烈的人才竞争中占据优势。

“审察先后”“审定虚实”“微排反捭”三句,以“观人-辨人-验人”为逻辑链,构建了一套系统的人才甄别方法论,对现代人才管理中“精准识才、科学用才”具有极强的借鉴意义。

【原典】哀公问曰:“何为则民服?”孔子对曰:

“举直错诸枉,则民服;举枉错诸直,则民不服。”

——《论语·为政》

【注译】鲁哀公问:“怎样才能使百姓服从呢?”

孔子回答说:“把正直无私的人提拔起来,把邪恶不正的人置于一旁,老百姓就会服从了;把邪恶不正的人提拔起来,把正直无私的人置于一旁,老百姓就不会服从统治了。”

【解读】孔子提出的“举直错诸枉”,不仅是一种用人之道,更是一种治理智慧。正如管理学大师彼得·德鲁克所言,“选对人,是领导者最重要的决策”,用人应重德为先,选拔品德端正者担任关键岗位,形成风清气正的组织文化。从治国到管理,从古代到现代,“举直错诸枉”的智慧始终未变。它告诉我们,无论是治理一个国家,还是管理一个组织,核心都在于“用人”——用对了人,便能凝聚人心、树立正气,实现长远发展;用错了人,则会涣散人心、滋生歪风,走向衰败。在当今时代,我们更应传承这一古老智慧,将“重德为先”的理念融入用人选择中,让正直者得到重用,让贤能者有用武之地,唯有如此,才能构建更加公正、有序、充满活力的社会与组织,真正实现“民服”“众服”的理想境界。

初心如磐担使命 奋楫笃行惠民生

□ 孙家琪 游 翀

中国式现代化，民生为大。

2024 年，是中华人民共和国成立 75 周年，是实现“十四五”规划目标任务的关键一年，是人力资源社会保障事业发展历程中具有里程碑意义的一年。

这一年，各级人社部门以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，不断加强思想政治引领，更加深刻领悟“两个确立”的决定性意义，更加坚定把“两个维护”落实到人社工作全过程各方面，积极实施就业优先战略，千方百计促进高质量充分就业，持续建设具有鲜明中国特色、世界上规模最大、功能完备的社会保障体系，不断加强专业技术人才和技能人才队伍建设，健全外国专家引进使用和服务保障机制，完善工资收入分配制度，统筹好企业发展与维护劳动者合法权益的关系，不断增强人民群众的获得感幸福感安全感。

加快促进高质量充分就业

“促进高质量充分就业，是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。”5 月 27 日，中共中央政治局就促进高质量充分就业进行第十四次集体学习，习近平总书记主持学习并发表重要讲话，为做好新时代新征程就业工作，促进高质量充分就业提供了战略指引和行动指南。

9 月 25 日，《中共中央国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》发布，这是进入新时代以来首次从中央层面出台促就业综合性文件，明确提出实施就业优先战略、促进高质量充分就业的总体要求和重要举措。

就业是家事，更是国事。一系列密集部署推动，

体现习近平总书记对就业这一最基本的民生高度关切、念兹在兹，全面开启新时代就业改革发展的新篇章。

人社部党组把学习贯彻习近平总书记关于就业工作的系列重要论述精神和学习领会中央文件要求结合起来，切实增强促进高质量充分就业的责任感使命感紧迫感，第一时间召开会议，研究部署贯彻落实工作，党组书记、党组理论学习中心组在《求是》等媒体发表《实施就业优先战略 促进高质量充分就业》《坚持和发展新时代促进高质量充分就业的宝贵经验》等学习体会文章；在中央党校举办各省（区、市）、新疆生产建设兵团和相关部委分管负责同志等人员参加的专题研讨班，带动全系统干部职工学深悟透，切实把思想和行动统一到党中央决策部署上来。

沿着总书记指引的方向，各级人社部门牢牢把握新时代新征程就业工作的新定位、新使命，以促进高质量充分就业为目标，以实施就业优先战略为引领，以强化就业优先政策为抓手，以深化就业机制体制改革为动力，持续促进就业质的有效提升和量的合理增长。

坚持就业优先政策，使高质量发展的过程成为就业提质扩容的过程。江苏将就业优先政策纳入宏观调控政策，强化产业、财税、外贸等政策对就业的支持，实现与就业政策协同联动；山东增强现代化产业体系就业协同性，健全因地制宜发展新质生产力体制机制，实施高质量就业“3+2 行动”……各地人社部门发挥就业促进和劳动保护领导协调机制作用，积极推进就业政策与各方面政策协同联动。

援企、减负、稳岗、扩就业并举，就业局势实现

总体稳定。2024 年以来，再次推出一揽子援企稳岗政策，延续实施 1% 的阶段性降低失业保险费率政策，减收失业保险费 1309 亿元，支出就业补助资金 802 亿元；继续对不裁员少裁员的参保企业实施稳岗返还政策，向 266 万户企业发放稳岗资金 204 亿元，惠及职工 5605 万人；重启一次性扩岗补助政策，向 17 万户企业发放 9 亿元，惠及 62 万高校毕业生等青年群体；延续实施技能提升补贴政策，向 219 万人次劳动者发放技能提升补贴 36 亿元。

促进高质量充分就业，必须破解人力资源供需不匹配这一结构性就业矛盾。人社部门统筹抓好教育、培训和就业，健全终身职业技能培训制度，建立人力资源需求预测机制，加强招聘需求分析，及时发布急需紧缺职业需求目录，强化供需对接；支持劳动者技能就业、企业技能转型，向农民工等重点群体 1200 多万人发放职业培训补贴，15 万人次企业新型学徒享受补贴政策；创新培养方式，充分发挥企业培养使用的主体作用，推动技工教育高质量特色发展。

协作促就业，匠心树品牌。参展规模、品牌数量创历史新高，2024 全国劳务协作暨劳务品牌发展大会进一步深化东西部劳务协作机制，更大范围优化配置劳动力资源，推动劳务品牌高质量发展，促进更多农民工实现技能就业，为经济社会高质量发展注入强劲动力。

“今天投出 6 份简历，很快就收到萧山一家公司的 offer。”日前，在浙江省 2025 届高校毕业生技能型人才专场招聘会上，杭州职业技术学院服装设计与工艺专业毕业生小茹开心地说。

稳住重点群体，就稳住了就业基本盘。这一年，人社部门紧盯高校毕业生、农民工、失业人员等重点群体，完善就业创业支持政策，打出系列“组合拳”——强有力促进高校毕业生等青年就业，落实新一轮就业创业支持政策，实施就业服务攻坚行动，为超 200 万困难毕业生发放求职补贴，募集见习岗位 132 万个，

选派 4.3 万名高校毕业生到基层从事“三支一扶”等工作；促进脱贫人口等农民工就业，深入实施防止返贫就业攻坚行动，脱贫人口务工 3296 万人；加强对大龄、残疾、较长时间失业等就业困难群体的帮扶，确保零就业家庭至少一人实现就业。

“入职很顺利，岗位很符合我的需求，薪资待遇和福利保障都挺满意。”6 月，在湖南省长沙市开福区视频文创零工市场，30 多岁的陈小敏万万没想到，轻而易举找到一份新媒体运营工作。

健全就业公共服务体系是促进高质量充分就业的必然要求。这一年，设立北京、上海国家公共就业服务区域中心，建立全国统一的“一库一平台”“就业在线”平台联合 25 个省份开展直播带岗 27 场次，招聘求职跨地区服务跃上“云端”，在全国各地普遍建立“就业驿站”“就业之家”“零工市场”，使求职者畅享便捷高效的“15 分钟就业服务圈”。各地积极开展春风行动等“10+N”品牌活动，组织创业资源对接服务季，举办“中国创翼”创业大赛暨创业成果展示活动，开展“贷你创业”助力行动，实施《公共创业服务规范》行业标准，持续优化就业创业公共服务。

优质高效的人力资源服务是促进高质量充分就业的重要支撑。这一年，各地深入开展人力资源服务机构促就业行动，举办“国聘行动”“全国人力资源市场高校毕业生就业服务专项行动”等品牌活动，创新提供招聘对接、直播带岗、在线培训等专业服务，不断提升人力资源供需匹配效率。

这一年，人社部会同国家发展改革委等部门出台《关于加强人力资源服务助力制造业高质量发展的意见》，围绕制造业等实体经济人力资源需求，提供招聘用工、人才引育等服务，推动产业升级、就业促进和劳动者全面发展高效协同；会同中央网信办出台《关于进一步加强人力资源市场规范管理的通知》，优化人力资源服务许可管理服务，开展专项整治行动，

发布求职风险提示，为劳动者就业流动提供良好的人力资源市场环境。

一项项政策持续发力，一件件实事落地见效，在全国各级人社部门的共同努力下，高质量发展的民生之本愈发夯实。

深入推进社会保障制度改革

改革的深度，民生的温度。

党的二十大、二十届三中全会对延迟退休改革作出重大部署。第十四届全国人民代表大会常务委员会议第十一次会议审议通过《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》。这是事关经济社会发展全局、适应人口发展新形势、促进人力资源开发利用的重大改革。

人社部党组认真学习贯彻党中央决策部署，围绕加强人力资源开发利用，坚持凝聚社会共识推动改革前行。各级人社部门“全国一盘棋”，全力以赴，协同配合，改革进展顺利。

老百姓关心什么、期盼什么，改革就要抓住什么、推进什么。这一年，人社部进一步深化社会保障制度改革，促进制度成熟定型；各地人社部门多点发力，积极推动社会保障体系建设高质量、可持续发展，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感。

养老保险全国统筹制度实施3年以来，政策进一步统一规范，地区间基金结构性矛盾在制度层面得到解决，全国范围内统筹使用养老保险基金，基本养老金按时足额发放更有保障，参保人员办理业务更加便捷。调整退休人员基本养老金，惠及1.4亿人。

4月1日，为切实解决工伤职工异地就医“就医垫资高、报销往返跑”等痛点问题，人社部会同财政部、国家卫健委印发文件，启动工伤保险跨省异地就医直接结算试点，让工伤职工权益更有保障。

今年是《工伤保险条例》实施二十周年，工伤保险持续推进制度广覆盖，实现将有稳定劳动人事关系的职业人群都纳入制度保障的目标，参保人数超过3

亿人；积极推进职业伤害保障试点工作，试点群体总体应保尽保，参保人数突破1000万人。工伤保险预防、补偿、康复“三位一体”制度体系更加完善，实施阶段性降低工伤保险费率，服务大局作用明显。

12月15日起，个人养老金制度从36个先行城市（地区）推开至全国，从“开门红”走向“满堂红”，标志着我国多层次多支柱养老保险体系全面建立。

今年是城乡居民基本养老保险制度建立十周年，全国基础养老金最低标准提高20元。中央财政按比例对东、中、西部地区给予提标补助，下拨提标补助资金187亿元。四川、河北等14省份和新疆生产建设兵团在中央提标基础上提高本地基础养老金标准。江西第一时间落实中央提标工作，43个县区自行提高基础养老金标准，实现“省级五连调、市县自主调”，“十四五”期间待遇水平“翻番”。

小卡片，大民生。这一年，贯彻落实国务院“高效办成一件事”有关要求，全面推进社会保障卡居民服务“一件事”。积极落实就业与人力资源、社保服务、就医购药等应用场景，推动相关部门将政务服务、旅游观光、惠民惠农财政补贴发放等更多民生服务浓缩至社会保障卡，为群众提供高效便捷、线上线下融合的“一卡通”应用。截至11月底，全国社会保障卡持卡人数13.88亿人，其中10.56亿人领用电子社保卡，电子社保卡累计开通全国服务105项，属地服务千余项，提供服务170.5亿次。

社保基金监管“棱角分明”“长牙带刺”。这一年，各级人社部门扎实开展社保基金管理巩固提升行动，筑牢政策、经办、信息、监督“四位一体”防控体系，强化人防、制防、技防、群防“四防”协同，织密扎牢社保基金安全网。健全基金安全监管制度，加强检查核查，强化社会保险基金监管系统部署应用，推动社保信息系统全险种业务“大管控”建设，全面纠治基金“跑冒滴漏”。

制度改革乘风破浪，社保覆盖由“广”向“全”

历史性转变。截至11月底，基本养老保险、失业保险、工伤保险参保人数分别达到10.76亿人、2.46亿人、3.04亿人，困难人员基本养老保险应保尽保成果持续巩固。

谱写新时代人才强国华章

伟大事业呼唤人才，伟大时代造就人才。

这一年，专业技术人才和技能人才队伍建设持续加强，表彰奖励选树宣传和服务保障工作取得新进展，外国专家引进使用和服务保障机制不断健全。

36金、9银、4铜和8个优胜奖，再次登顶金牌榜、奖牌榜和团体总分第一……9月10日至15日，在法国里昂举办的第47届世界技能大赛上，中国代表团取得历史最好成绩。2011年第41届世界技能大赛，中国首次出战仅获1银5优胜。从寂寂无名到独占鳌头，中国在世赛舞台屡创佳绩，彰显党的十八大以来技能人才队伍建设的丰硕成果。

第二届“一带一路”国际技能大赛、第二届乡村振兴职业技能大赛成功举办。各类技能大赛蓬勃开展，成为选拔人才和展示工匠精神的重要舞台，推动技能人才队伍从量的积累迈向质的飞跃。

培养规模宏大的技能人才队伍，改革培养模式、评价方式势在必行。这一年，各级人社部门持续推进工学一体化技能人才培养模式，累计公布103个专业的一体化课程标准和课程设计方案，在679所技工院校推行工学一体化教学模式，培训工学一体化教师1.8万余人；全面推行“新八级工”职业技能等级制度，大力开展职业技能等级认定，累计备案4万余家用人单位和社会培训评价组织，累计评聘特级技师、首席技师4000余人。

技能之光，照亮未来。这一年，引导企业落实《技能人才薪酬分配指引》，建立符合技能人才特点的工资分配制度，及时发布不同岗位、不同技能等级的工资价位信息，引导企业合理确定和提高技能人才工资水平，激励和引导更多劳动者提升技能。

12月18日，第一届武汉博士后“英雄杯”创新创业大赛决赛圆满收官。从芯片研制到人工智能，从新能源到生物医药，一批“硬核”参赛项目向质而行、向新发力。

博士后是青年科技人才的重要力量。2024年，全国人社系统广泛开展博士后创新创业活动，优化实施以“博新计划”为重点的国家资助博士后计划，资助培养4200多名优秀博士后，中国博士后科学基金资助博士后超1万人，全年新招收博士后近4万人，新设643个博士后科研工作站。

“以往3天干的事情，现在1天就能完成，效果还能持续跟踪和评价。”重庆钢铁股份有限公司数字技术工程师李莹欣喜不已，他熟练运用数字技术远程掌握炼铁、炼钢等生产数据，推动生产流程优化升级。

专业技术人才肩负国家富强、民族振兴的职责使命。这一年，深入实施专业技术人才知识更新工程，推动落实数字人才培育三年行动方案，持续开展数字技术工程师培育项目，高质量开展2024年享受政府特殊津贴选拔，进一步做好留学人才回国服务工作，不断培育壮大国家战略人才力量。

崇尚英雄才会产生英雄，争做英雄才能英雄辈出。2024年，联合中央单位组织开展部级表彰，表彰2316个先进集体、4008名先进个人，对重大典型予以及时表彰；牵头建立功勋荣誉表彰奖励获得者待遇政策衔接、落实工作机制；组织各行各业先进模范代表参加庆祝中华人民共和国成立75周年系列庆典和休假活动，广泛开展走访慰问，传达党和国家对先进模范的关心关爱；持续推进先进模范事迹进机关、进校园，在全社会积极营造见贤思齐、崇尚英雄、争做先锋的良好氛围。

外国专家是中外合作交流的重要桥梁纽带。这一年，一张“聚英卡”（Join in Card），将外国人工作许可证与社会保障卡融合集成，让“天下英才”在华工作生活“一卡通”行，成功举办庆祝中国人民共

和国成立 75 周年外国专家招待会、2024 年度中国政府友谊奖颁奖仪式、第 22 届中国国际人才交流大会等重大活动，持续优化实施国家外国专家项目，全面重启因公出国（境）培训工作，打造集聚海外高层次人才“强磁场”。

推动和谐劳动关系高质量发展

3 月 19 日，第一届全国和谐劳动关系创建工作先进集体和先进个人表彰暨经验交流会胜利召开，表彰京东集团工会委员会等 100 个先进集体、徐冠巨等 299 名先进个人，凝聚奋进力量。

党的十八大以来，我国构建和谐劳动关系工作取得历史性成就，进一步织密扎牢劳动者权益保障网，推动构建多层次多元化劳动关系协商协调格局，建立健全劳动人事争议多元处理机制，有效防范化解劳动关系领域矛盾纠纷，不断提升基层劳动关系公共服务水平。

5 月，人社部进一步推动区域和谐劳动关系高质量发展改革创新试点工作，各地坚持边试点、边总结、边推广、边深化，创新工作方法如雨后春笋，构建中国特色劳动关系的制度机制和方式方法。天津依托产业链供应链打造“和谐链”，将劳动关系和谐企业作为“起点星”企业，以龙头企业带动产业链企业劳动关系和谐。

我国约有 2 亿灵活就业人员、8400 万新就业形态劳动者。加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障，不仅是各方面关注的焦点，更是改革的重点和难点。近年来，人社部制定实施新就业形态劳动者权益保障政策和系列指引指南，不断完善劳动者权益保障相关政策制度，积极指导平台企业落实政策，推进新就业形态劳动者纠纷一站式调解工作。

“感谢帮我要到 3.7 万元劳动报酬和赔偿款！”得益于“仲裁+工会”联合调解工作站一站式纠纷化解服务，福建厦门上班族郭先生连连道谢。

和谐劳动关系，源头预防协商调解为先。这一年，

基层劳动关系公共服务平台、劳动关系协调员队伍建设以及劳动人事争议协商调解工作大步向前，裁审衔接信息化建设积极推进。各级人社部门不断健全劳动关系协商协调、争议处理、行政指导和监察执法机制，强化基层劳动关系公共服务供给，完善劳动关系三方协调机制，畅通劳动争议处理和举报投诉渠道，基层劳动关系治理能力水平不断提升。

作为产业工人的主体，农民工为经济社会发展作出巨大贡献。这一年，不断加大农民工服务保障工作力度，印发《关于进一步加强农民工服务保障工作的意见》，谋划新时代农民工工作思路，提出具体举措；印发《关于加强家政服务职业化建设的意见》，深入推进家政服务劳务对接行动，加强家政劳务品牌建设；深入推进“春暖农民工”服务行动，广泛开展走访慰问、人文关怀等送温暖活动，春节期间“点对点”运输农民工超 100 万人次。

2024 年是《劳动保障监察条例》颁布实施 20 周年。这一年，各级人社部门在工程建设领域实施“安薪行动”，推动工资支付保障各项制度全覆盖、实运转；组织开展治理欠薪冬季专项行动，优化运行全国根治欠薪线索反映平台；充分发挥农民工工资争议速裁庭作用，提速处置欠薪纠纷。

保障和改善民生没有终点，只有不断前进的起点。全国人社系统将更加紧密地团结在以习近平同志为核心的党中央周围，坚持以人民为中心的发展思想，不断改革创新，唯实惟先、善作善成，全力推动人力资源社会保障事业行稳致远，为推进中国式现代化、实现第二个百年奋斗目标贡献人社力量！

（摘自：中国劳动保障报）

河南省人才交流协会第五届理事会 2024 年度第二次盛会圆满召开

协会秘书处

2025 年 1 月 7 日，河南省人才交流协会第五届理事会 2024 年度第二次盛会在河南省人才发展研究院圆满召开。此次盛会汇聚了协会第五届会长、副会长、秘书长、理事及众多理事单位代表，共襄协会发展盛举，擘画未来蓝图。

会议精心规划为三大篇章：总结与展望、交流与碰撞、归纳与审议。

首篇，协会秘书长以全面而细致的视角，从制度建设、会员拓展、业务深耕、项目推进、活动交流及党建工作六大维度，对 2024 年度的工作进行了深入总结，并基于资源整合、规范管理、项目创新、多彩活动、队伍壮大及标准制定等六大战略方向，为 2025 年的工作描绘了宏伟蓝图。

随后，与会代表纷纷登台发言，贡献真知灼见。讨论焦点汇聚于高端论坛的举办、大学生就业难题的破解、团体标准的开发、党建引领作用的发挥以及创新驱动发展等多个关键领域，展现了协会成员对行业

发展深刻洞察与前瞻思考。

会议尾声，在会长的主持下，经过深入审议与热烈讨论，多项重要议题获得一致通过，涵盖《分支机构管理办法》的修订、《协会工作职责》的修订、《会员管理办法》的修订、《职业能力水平评价项目管理办法》的制定、《人才服务站管理办法》的制定，以及协会换届选举议程、副会长职位的增减调整、新增专业委员会的设立，并原则性通过了专业委员会年度工作质量评估方案，为协会的持续健康发展奠定了坚实基础。

展望未来，河南省人才交流协会将矢志不渝地激发分支机构活力，加速人才服务站的建设与落地，深度整合人才资源与服务项目，持续深化改革创新，探索多元化、高效能的服务模式，为河南省的人才强省战略注入不竭动力，开创人才工作新篇章。

（河南省人才交流协会）



河南省人才交流协会赴舞钢市调研 ——共探人才发展新路径

□ 协会秘书处

2025年3月13日，河南省人才交流协会秘书长一行赴舞钢市人力资源和社会保障局开展专题调研，双方围绕人才供需对接、培养就业协同及招聘模式创新等议题展开深入交流。舞钢市人社局局长刘保全及相关负责人热情接待调研组，并就深化合作、共促区域人才高质量发展达成共识。



聚焦供需对接 破解企业用工难题

座谈会上，双方立足舞钢市产业特点，针对本地企业用工需求与人才输出不匹配的问题展开探讨。协会秘书长指出，当前制造业、新兴产业等领域技能型人才缺口较大，需通过建立动态需求数据库、定向培养等机制，精准匹配企业与人才资源。刘保全局长表示，舞钢市将强化人才市场和零工市场的建设与创新，推动人才与岗位需求的精准衔接，同时依托协会平台拓宽跨区域人才输送渠道。

创新培养模式 激活就业“源头活水”

在人才培养与就业协同发展议题上，双方一致认为需构建“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”的四位一体联动贯通体系，形成从需求挖掘、能力提升到精准就业的闭环生态，实现人才服务的全周期覆盖、全要素整合。协会秘书长强调，将着力打造“人才精准服务平台”——通过建立人才大市场，集成“公共人才服务窗口+多层次人才招聘+职业技能培训品牌孵化+人力资源劳务品牌孵化+人才测评与评价”等全链条生态服务体系；人社局则分享了本地“订单式培养”“学徒制试点”等经验。

直播带岗助力 拓宽招聘新场景

面对传统招聘模式转型需求，协会重点介绍了“直播带岗”“云端招聘会”等数字化实践成果。舞钢市人社局表示，已试点开展“直播探厂”“岗位云推介”等活动，未来将借助协会资源扩大覆盖面，通过可视化、互动化形式吸引青年人才，尤其为返乡就业群体提供便捷服务。

共谋长效机制 服务区域发展大局

河南省人才交流协会秘书长强调，协会将持续发挥桥梁作用，推动政策、企业、院校三方联动，助力舞钢市构建“引才—育才—留才”生态链。刘保全局长提出，希望双方建立常态化合作机制，在人才数据共享、项目对接、品牌活动共创等领域深化协作，为区域经济高质量发展注入强劲动能。

此次调研为舞钢市人才工作提供了新思路，双方表示将以此次交流为契机，加快推动成果转化，共同书写人才赋能地方发展的新篇章。

（河南省人才交流协会）

2025 全国两会聚焦： 打破“35 岁门槛”，立法遏制就业年龄歧视

▣ 刘东伟

在 2025 年全国两会上，“打破 35 岁门槛”成为热议焦点之一。多位代表委员呼吁通过立法手段遏制就业年龄歧视，完善劳动保障法律法规，推动构建更加公平、包容的就业环境。

这一议题不仅反映了社会的广泛关注，也凸显了就业市场中亟待解决的结构性问题。

一、35 岁就业困境：现状与成因

近年来，就业市场中的“35 岁门槛”现象愈发突出。许多企业在招聘时明确设置 35 岁以下的年龄限制，甚至部分岗位将年龄门槛降至 30 岁或更低。

这种现象不仅限制了中年求职者的就业机会，也引发了社会对就业公平的广泛质疑。

全国人大代表蒙媛指出，导致“35 岁+”职场困境的原因是多方面的：

首先，我国劳动保障法律法规存在缺位，劳动法和就业促进法尚未将年龄歧视纳入法定就业歧视情形，导致劳动者难以通过法律途径获得帮助。

其次，劳动保障执法力度不足，执法重点集中在欠薪和劳动权益维护等方面，对年龄歧视的关注度较低。

此外，部分企业用人管理存在“短视”，片面认为年轻员工更具“性价比”和“可塑性”，而忽视 35 岁以上员工的经验和能力。

同时，劳动者自身主动提升意识不强，缺乏终身学习和职业规划，难以适应快速变化的职场需求。

最后，现有就业政策对中年群体的支持不足，缺乏针对性的帮扶措施。

二、两会声音：立法遏制就业年龄歧视

在全国两会上，多位代表委员提出建议，希望通

过立法手段遏制就业年龄歧视。

全国人大代表蒙媛建议，明确将禁止就业年龄歧视写入《劳动法》和《就业促进法》，禁止企业在招聘中设置与岗位要求无关的年龄门槛。她还强调，应加强劳动保障监督执法力度，提高企业违法成本，倒逼企业提升管理水平。

全国人大代表郑功成也指出，在延迟退休政策实施的背景下，就业领域的年龄歧视现象对劳动者就业权益造成直接损害。他建议，相关主管部门应清理原有的带有年龄歧视的政策性文件，制定专项行动方案，营造不因年龄影响平等就业、公平就业的政策环境。此外，他还建议建立就业歧视公益诉讼制度，督促用人单位避免在招聘公告中随意设置年龄等限制性条件。

三、社会共识：打破年龄限制的积极意义

打破“35 岁门槛”不仅是对中年求职者的权益保障，更是社会发展的必然要求。随着我国人口老龄化加剧，劳动力人口平均年龄已达 39.72 岁。在这种背景下，坚持“35 岁门槛”显然已不合时宜。全国人大代表蒙媛指出，中年劳动者往往拥有丰富的工作经验和成熟的专业技能，是企业和社会的宝贵财富。

此外，部分省份已经在公务员招录中放宽年龄限制，起到了良好的示范作用。例如，2025 年国考对于应届硕士、博士研究生放宽到 40 周岁以下。这种政策调整不仅为中年求职者提供了更多机会，也为社会树立了公平就业的榜样。

四、实施路径：构建公平就业环境

要从根本上解决就业年龄歧视问题，需要从立法、执法和社会观念等多方面入手。

首先，完善法律法规是关键。将禁止就业年龄歧视纳入《劳动法》和《就业促进法》，明确企业设置不合理年龄门槛的法律责任。

其次，加强执法力度，提高企业违法成本。劳动保障部门应加大对企业的监管力度，对存在年龄歧视行为的企业进行严肃处理。同时，应建立就业年龄歧视的申诉途径，为劳动者提供便捷的维权渠道。

此外，社会观念的转变也至关重要。企业和用人单位应树立正确的人才观，摒弃“唯年龄论”，注重劳动者的能力和经验。

最后，劳动者自身也应加强终身学习意识，提升自身竞争力。

五、展望未来：构建包容性就业生态

打破“35岁门槛”不仅是对中年劳动者的权益保障，更是构建包容性就业生态的重要一步。通过立法手段遏制就业年龄歧视，不仅能为中年劳动者提供更公平的就业机会，也能为企业和社会带来更多的经验和智慧。

同时，打破“35岁门槛”不仅是就业领域的改革，更是社会进步的体现。2025年全国两会的聚焦，为这一问题的解决带来了新的希望。我们期待在未来的就业市场中，真正实现“人尽其才，才尽其用”的社会目标。

（作者单位：河南青松人才科技有限公司）

华为 15 年招聘经验总结： 可用之才，必备这 5 个特质！

刘东伟

当下活跃在全球化舞台上的领军者们，轮值董事长郭平、徐直军、胡厚崑以及余承东、何庭波、徐文伟、李杰、丁耘、吕克等，都是在 20 世纪 90 年代或者更早加入华为的。

是什么样的素质，成就了他们？

从 2006 年开始，华为在集体面试当中引入了领军人才的五项素质，即主动性、概念思维、影响力、成就导向和坚韧性。这五项素质就是华为人才基因的真正密码。

第一个素质：主动性

这样“蠢蠢欲动”的人，是个宝。

主动性是指人在工作当中不惜投入更多的精力，善于发现和创造新的机会，提前预测事情发生的可能性，采取行动，从而提高工作绩效，避免问题的发生或创造新的机遇。

这种主动不只是简单地积极行动，而是强调要有结果，要有预见性，而且这种预见性要产生好的结果。

主动性可以分成四个等级：

主动性零级的人不会自觉完成工作，需要他人的督促，不能提前计划和思考问题，直到问题发生才意识到事情的严重性。

主动性一级的人能主动行动，自觉投入更多的努力去工作。这类人不需要别人督促，只要分配的工作在他的工作范围内，他就会自觉地投入时间去做。

主动性二级的人能主动思考、快速行动，及时发现某种机会和问题并快速做出反应。

主动性三级是最高等级。这类人不会等着问题发生，而是会未雨绸缪，提前行动，规避问题，甚至创造出机会来。

华为的用人标准是至少达到主动性二级，也就是说，只有能主动思考、快速行动的人才，公司才会录用。

第二个素质：概念思维

真正的聪明人，擅长结构化思考。

我们常说要找聪明人，那么聪明和不聪明的区别

到底在哪里呢？其实最主要的就是概念思维，换言之就是思考方式。

概念思维是一种识别表面上没有明显联系的事情之间内部联系本质特征的能力，也就是说在面对不确定现象的时候，能找到里面的要害，高屋建瓴，一语道破。

概念思维也分成四个等级：

概念思维零级的人不能准确而周密地去思考问题，碰到问题想不清楚，弄不明白。

概念思维一级的人可以进行简单的类比。所谓简单类比，就是根据自己过去的经验，对某个行为进行类似的复制。

概念思维二级的人能触类旁通。触类旁通就是指运用复杂概念的能力，通过掌握事物发展的客观规律，以点带面地思考问题。

概念思维三级的人懂得深入浅出，他们不仅能将复杂事物一眼看破，还能高度总结成简单易懂的概念，让别人也能理解。

第三个素质：影响力

未来的领袖，要有这样的智慧。

影响力就是指施加影响的能力，是试图去说服、劝服、影响他人，留下印象，让他人支持自己观点的能力。

影响力同样分成四个等级：

影响力零级的人不能清楚地表达，说服不了别人。这类人不仅不能有效影响他人，还容易被他人影响，盲从者、从众者就是典型代表。

影响力一级的人采用直接说服的方法来施加影响，通过向别人讲述理由、证据、事实等来直接说服对方接受自己的观点。

影响力二级的人能换位思考。换位思考就是用别人的话去解决别人的问题，这又高出了一个境界。

影响力三级的人用的是综合策略。他会用复杂的策略影响别人，或者通过微妙的手段来使别人接受自己的观点。

第四个素质：成就导向

成就导向指的是拥有完成某项任务，或在工作中追求卓越的愿望。这就是我们经常讲的自驱力。成就导向也有四个等级：成就导向零级的人安于现状，不追求个人技术或专业上的进步。成就导向一级的人追求更好，努力将工作做得更好，或努力要达到某个优秀的标准。成就导向二级的人会自设富有挑战性的目标。他们压根儿不需要上级设定目标，而是会自己给自己设立富有挑战性的目标，并且为达到目标而努力。成就导向三级是最高级，这类人会在仔细权衡代价和收益之后，冒着经过评估的风险做出某种决策，他们为获得更大的成功敢于冒险，这也是我们经常讲的企业家特质之一。

第五个素质：坚韧性

坚韧性是指在艰苦或不利的条件下能克服自身困难，努力实现目标；面对他人的敌意，能保持冷静和稳定的状态，忍受这种压力。

聪明人往往韧性不够，韧性够的人冲劲又往往不足，但最终能成功的人不一定要极为聪明，却一定要能坚持。

坚韧性零级的人经受不了批评、挫折和压力，稍微遇到点压力就选择放弃。坚韧性零级的人很难做成什么事情。

坚韧性一级的人叫“压不垮”。这类人在工作中能够保持良好的体能和稳定的情绪，能顶住压力工作。

坚韧性二级的人叫“干得成”。这类人不仅能在艰苦的环境中顶住压力，重要的是一定能把事做成。

坚韧性三级的人能通过建设性的方式消除他人的敌意或保证自己情绪的的稳定，不受制于压力，还能把压力解除。

结语

对于不同的人才，应该根据其不同特点，充分发挥人才的价值，做到人尽其才，这是五项素质应用的最大价值。

（摘自《华为灰度管理法：成就华为的基本法则》）

蜜雪冰城上市背后： HR 数据分析如何成为企业腾飞的“隐形翅膀”

□ 刘 涵

2025 年 3 月 3 日，蜜雪冰城正式在港交所挂牌上市，市值突破千亿港元。这个从郑州街头小店走出去的茶饮品牌，用独特的商业智慧，重构全球现制饮品市场的版图。

截至 2024 年 12 月，其门店网络覆盖中国及海外 11 个国家，超 4.6 万家门店，超越麦当劳和星巴克，成为全球最大的现制饮品企业。

蜜雪冰城的成功上市不仅是品牌实力的体现，更是其背后人力资源管理策略的成功实践。在这场商业奇迹的背后，HR 数据分析作为人力资源管理的重要工具，为蜜雪冰城的腾飞提供了关键支持。

一、HR 数据分析：助力企业战略决策

在现代企业管理中，数据分析已成为推动企业高效运营和战略决策的重要工具。蜜雪冰城通过建立完善的人力资源数据分析体系，实现了从传统人力管理向数据驱动的经营管理的转变。

通过收集和分析员工绩效、招聘渠道效果、培训成果、人才流动等多维度数据，蜜雪冰城能够精准洞察人力资源现状，为战略决策提供科学依据。

例如，蜜雪冰城通过数据分析优化招聘流程，精准筛选候选人，显著提升了招聘效率。同时，借助数据分析工具，企业能够实时监控员工绩效，及时发现潜在问题并调整管理策略。这种数据驱动的管理模式，不仅提升了人力资源管理的科学性，还为企业快速扩张提供了有力支持。

二、数据分析驱动的员工激励机制

蜜雪冰城深知员工激励对企业发展的重要性，通过数据分析优化激励机制，确保激励措施的科学性和有效性。

公司设立了“青春无畏”和“始于足下”两个员

工持股平台，通过股权激励让核心员工分享公司成长的红利。这种激励方式不仅提升了员工的归属感和忠诚度，还激发了他们的工作积极性。

此外，蜜雪冰城通过数据分析评估激励机制的效果，确保激励措施与员工贡献和公司目标高度契合。例如，公司定期进行员工满意度调查和绩效评估，结合数据分析结果调整激励政策，确保激励措施能够真正激发员工潜力。

这种精准的激励机制，让员工感受到企业的关怀，进一步提升了员工的忠诚度和工作热情。

三、优化培训与人才发展体系

蜜雪冰城通过数据分析优化员工培训计划，确保培训内容与员工实际需求高度匹配。公司利用数据分析工具评估培训效果，根据员工反馈和绩效表现调整培训内容和方式。例如，蜜雪冰城通过“蜜雪商学”和“蜜学堂”平台，为员工提供系统化的培训课程，并通过数据分析监控培训进度和效果。

此外，蜜雪冰城还通过数据分析预测员工职业发展需求，为员工制定个性化的职业发展规划。这种数据驱动的培训 and 人才发展体系，不仅提升了员工的专业能力，还为企业的长期发展储备了大量优秀人才。

通过数据分析，蜜雪冰城能够精准识别员工的潜力和需求，为他们提供更有针对性的培训和发展机会。

四、精准预测与应对人才流动

员工流失是企业面临的重要挑战之一。蜜雪冰城通过数据分析预测员工离职趋势，提前采取措施降低员工流失率。通过对员工离职原因、工作满意度、绩效表现等数据的分析，蜜雪冰城能够精准识别潜在离职风险，并制定针对性的留任策略。

例如，公司通过数据分析发现，员工离职与薪酬

满意度、职业发展空间等因素密切相关，于是通过年度调薪、股权激励和职业发展规划等措施，显著提升了员工的忠诚度。这种数据驱动的人才管理策略，不仅降低了员工流失率，还提升了员工的整体满意度。

五、上市背景下的 HR 数据分析价值

蜜雪冰城的成功上市，为其带来了新的发展机遇，同时也对人力资源管理提出了更高要求。在上市背景下，HR 数据分析的价值更加凸显。通过数据分析，蜜雪冰城能够精准预测人才需求，优化人力资源配置，确保企业快速扩张的同时保持高效运营。

此外，数据分析还帮助企业优化绩效管理，提升员工满意度，进一步巩固企业的核心竞争力。

例如，蜜雪冰城通过数据分析优化绩效考核指标，确保绩效管理与企业战略高度一致。这种数据驱动的管理方式，不仅提升了管理效率，还为企业的长期发展奠定了坚实基础。

六、未来展望：数据驱动的人力资源管理

随着数字化转型的加速，数据分析在人力资源管

理中的应用将更加广泛。蜜雪冰城将继续深化数据分析在招聘、培训、绩效管理和员工激励中的应用，进一步提升人力资源管理的科学性和效率。

未来，蜜雪冰城将借助先进的数据分析工具和平台，实现人力资源管理的智能化升级。通过数据驱动的决策支持，企业不仅能够更好地应对市场竞争，还能为员工提供更优质的发展环境，助力企业在全球市场中持续腾飞。

七、结语

蜜雪冰城的上市是其企业发展的重要里程碑，而 HR 数据分析在这一过程中发挥了不可替代的作用。通过数据驱动的招聘、培训、绩效管理和员工激励，蜜雪冰城不仅实现了人力资源管理的高效化，还为企业长期发展奠定了坚实基础。

在数字化时代，数据分析已成为企业腾飞的重要引擎，蜜雪冰城的成功经验为其他企业提供了宝贵的借鉴。

（作者单位：河南省人才发展研究院）

胖东来郑州首店落地： 一场商业革新与人力资源战略的双重突围

□ 刘 涵

2025 年 3 月 19 日，胖东来创始人于东来宣布，将在郑州高铁东站东广场开设郑州首店，计划于 2026 年开业。这家定位为“艺术特色超市”的商业体，不仅承载着企业跨区域扩张的战略雄心，更将胖东来独特的人力资源管理哲学推向了新的高度。这一事件不仅关乎商业布局，更折射出人力资源管理在现代零售业变革中的核心价值。

一、商业版图扩张：高铁枢纽下的战略抉择

胖东来郑州首店选址郑州东站，总建筑面积超 10 万平方米，涵盖超市、餐饮、图书、咖啡等多元业态。这一选址精准卡位全国高铁网络的“心脏枢纽”，

日均客流超 10 万，且无缝连接地铁 1/5/8 号线，形成覆盖全国的“高铁消费圈”。从商业逻辑来看，胖东来试图通过“交通枢纽 + 艺术化体验”重构人货场关系，将传统车站转化为集消费、文化、服务于一体的复合空间。选址背后更深层的动因是政策支持与市场机遇。河南省委、省政府明确提出“创造高品质生活”的号召，而郑州东站商圈正加速整合华润万象城等高端商业体，形成“郑州第一商圈”的雏形。胖东来的入驻，既是响应政策号召，也是对郑州商业升级的赋能——其“用真品换真心”的理念与极致服务模式，有望倒逼本地商超行业提升服务标准。

二、人力资源管理：胖东来扩张的底层支撑

胖东来的人力资源体系堪称其商业成功的“秘密武器”。根据公开资料，其员工规模超7000人，通过“高薪资、高福利、高成长性”构建了独特的雇主品牌。

（一）极致的员工关怀

员工每天工作6小时、每年带薪休假30天，因工作受委屈可获5000-8000元补偿。这种颠覆传统零售业用工模式的制度，不仅降低了员工流失率（许昌门店员工留存率超90%），更激发了服务创新的原动力。

（二）创新的人才培养机制

通过“内部晋升+职业发展通道”设计，胖东来为员工提供从基层到管理层的清晰晋升路径。例如，新乡时代广场店年销44亿元，其店长正是从基层员工成长起来的。同时，企业每年投入超千万元用于员工培训，涵盖领导力培养、职业技能认证等。

（三）共享式薪酬与股权设计

胖东来推行全员持股计划，员工可分享企业利润增长红利。2024年集团销售额达169.64亿元，其中超市业态贡献81亿元。这种“利益共同体”模式极大提升了组织凝聚力。

三、郑州首店对人力资源管理的挑战与升级

胖东来郑州首店的艺术化定位与多元化业态，对人力资源体系提出了新的要求：

（一）复合型人才需求激增

新店需整合设计师团队（负责空间美学）、餐饮供应链专家、数字化运营人员等跨领域人才。胖东来或借鉴其帮扶永辉超市的经验，通过“内部选拔+外部引进”快速组建团队。

（二）服务标准的异地复制难题

许昌门店以“雨天送伞”“免费加工生鲜”等细节服务著称，但郑州东站客群以商务人士和旅客为主，需调整服务策略。例如，开发“高铁延误应急购物套餐”或“行李寄存+购物”联动服务。

（三）组织文化与区域文化的融合

胖东来强调“公平、透明”的企业文化，但在郑

州需适应更复杂的市场环境。例如，如何平衡本地供应商合作与全国统采策略，如何通过文化活动增强员工归属感。

四、行业启示：从胖东来看人力资源的未来趋势

胖东来郑州首店的落地，揭示了人力资源管理在商业创新中的三大趋势：

（一）从成本中心到价值中心

胖东来将员工满意度视为商业成功的基石，其高福利政策实为降低长期用人成本、提升品牌溢价的关键。未来，企业需将人力资源视为战略投资而非运营负担。

（二）组织敏捷性与人才流动性

高铁经济催生的“TOD商业”模式，要求企业具备快速响应市场变化的能力。胖东来通过“内部推荐+灵活培训”机制，可在3个月内完成新店团队组建，这种敏捷性将成为零售业竞争的新壁垒。

（三）体验经济时代的服务创新

艺术化超市的定位，本质是“商品+服务+场景”的深度整合。胖东来通过员工授权机制（如自主决定退换货政策），将服务创新权下放至一线，这种“自下而上”的创新模式值得借鉴。

五、结语：从区域龙头到全国样本的跨越

尽管胖东来在人力资源管理上优势显著，但其郑州首店仍面临三重考验：

艺术化超市能否被中原消费者接受？

高铁商圈租金与人力成本高于许昌、新乡；

山姆会员店、华润万象城等商业体加速布局郑州。

然而，胖东来的人力资源体系为其提供了破局可能。通过“以文化凝聚人、以激励激发人、以培训提升人”的闭环管理，胖东来有望将郑州首店打造为“商业创新+人才孵化”的标杆项目。这不仅关乎一家企业的区域扩张，更可能为零售业人力资源管理提供可复制的“胖东来经验”——在高速变化的市场中，唯有激活“人”的价值，才能持续创造商业奇迹。

（作者单位：河南省人才发展研究院）

2025 年中央网信办所属部分在京事业单位招聘

笔试真题解析

一、数量关系

1、某行政单位，早晨 8:30 开始办理业务，但很早就有人排队等候，从第一个人来到时起，每分钟来的人数一样多，如果开三个业务窗口，则 8:39 就不再有人排队，如果开五个业务窗口，则 8:35 就没有人排队，那么第一个人到达的时间是（ ）。

- A:7:30
- B:7:45
- C:8:00
- D:8:15

正确答案选项：B

解析：本题考查牛吃草问题。

假设开始排队的人数为 N ，每分钟来的人数为 x ，每分钟 1 个窗口处理数量假设为 1，根据牛吃草公式： $N=(3-x) \times 9$ ①； $N=(5-x) \times 5$ ②。联立解得 $x=0.5$ ， $N=22.5$ ，第一人到达至开始检票的时间间隔为 $22.5 \div 0.5=45$ （分钟），第一个人在 7:45 到达。

故本题选 B

2、一根钢管，如果把它锯成 4 段，需要 24 分钟。照此速度，如果将它锯成 8 段，需要多长时间？

- A:42 分钟
- B:48 分钟
- C:56 分钟
- D:64 分钟

正确答案选项：C

解析：本题考查其他杂题。

根据题意，锯成 4 段需要锯 3 次，故锯一次的时间为 $24 \div 3=8$ （分钟），要锯成 8 段，需要锯 7 次，故需要的时间为 $8 \times 7=56$ （分钟）。

故本题选 C

3、大小两数的差是 49.23，较小数的小数点向右移动一位等于较大的数，则较小的数是（ ）。

- A:4.923
- B:5.23
- C:5.47
- D:6.27

正确答案选项：C

解析：解法一：本题考查基础计算问题。

根据题意，较小数的小数点向右移动一位等于较大的数，则较大的数是较小的数的 10 倍，两数之差是较小数的 9 倍，故较小的数为 $49.23 \div 9=5.47$ 。

解法二：本题考查基础计算问题，用代入排除法解题。

根据题意，代入 A 选项， $49.23-4.923=44.307$ ，不符合题意，排除；代入 B 选项， $52.3-5.23=47.07$ ，不符合题意，排除；代入 C 选项， $54.7-5.47=49.23$ ，符合题意。

故本题选 C

4、甲、乙两车同时从 A 地出发开往 B 地。甲车到达 B 地后立即返回，在离 B 地 42km 处与乙车相遇，甲、乙两车的速度比是 5:4，AB 两地的路程是（ ）。

- A:68km
- B:264km
- C:272km
- D:378km

正确答案选项：D

解析：本题考查行程问题，属于相遇追及类。

解法一：相遇时甲车比乙车多走了 $42 \times 2=84$ km，根据“甲、乙两车的速度比是 5:4”，则甲、乙两车的路程比也是 5:4，相差的 $5-4=1$ 份对应 84km

米，则乙的路程为 $84 \times 4 = 336\text{km}$ ，AB 两地的路程是 $336 + 42 = 378\text{km}$ 。

解法二：用方程法解题设 AB 两地的路程是 s ，则相遇时甲车路程为 $s+42$ ，乙车路程为 $s-42$ ，根据“甲、乙两车的速度比是 5:4”，则甲、乙两车的路程比也是 5:4，可列方程 $(s+42):(s-42)=5:4$ ，解得 $s=378\text{km}$ 。

故本题选 D

二、言语理解与表达

5、将以下六个句子重新排列，语序正确的是 ()。

①向日葵的花粉畏惧高温，气温超过 30°C 。

②因此，到这个时期，向日葵方阵会齐刷刷地面朝东南方向。

③一旦花粉成熟后，花盘始终面向东偏南方向。

④向日葵在开花初期，花盘的确是每日里追着太阳，自东向西。

⑤实际上，向日葵花盘不是始终追随太阳，而是阶段性向阳。

⑥再加上这个时候，生长素分泌量减少，且木栓层形成。

A: ④③①⑤②⑥

B: ③①②⑤⑥④

C: ⑤④③①⑥②

D: ①②③④⑤⑥

正确答案选项：C

解析：观察选项，根据事物发展逻辑顺序，应该先提到④的“开花初期”，然后再是③的“花粉成熟”，即先④再③，先排除 B、D 项。对比 A、C 项，发现④③①在两个选项中都是捆绑在一起的，因为②出现“因此”，优先判断②之前的。按照 A 项，⑤②在一起的话，②中的“这个时期”指代不清，应排除。故答案选择 C 项。

验证 C 项，文段先提出观点强调向日葵花盘是阶段性向阳，后面开始具体解释原因。先是开花初期确实是追着太阳的，但花粉成熟后，花盘始终面向东偏南方向：一是引起花粉畏惧高温，二是这个时候生长

素分泌量减少，且木栓层形成。所以这个时期，向日葵方阵会齐刷刷地面朝东南方向。验证完毕，C 项符合逻辑顺序。

故本题选 C

6、纵览近年来的全媒体发展，从具有社交链接属性的微博、微信____，到以资讯聚合分发为特征的今日头条、一点资讯____，从直播平台映客、斗鱼受到关注，到短视频平台快手、抖音快速崛起……媒体版图变化的一个结果是，主流媒体的“舆论主场”，现在变成了众多跨界者涌入的“舆论____”。

依次填入画横线部分最恰当的一项是 ()。

A: 应运而生 风生水起 广场

B: 声名鹊起 盛况空前 客场

C: 方兴未艾 风靡一时 平台

D: 朝气蓬勃 如日中天 舞台

正确答案选项：A

解析：第一空，是由相同句式引导的并列关系，均体现全媒体的发展过程，且并列的分句之间是顺承关系，故横线处应体现出发展初期的状态，即产生、出现之意。A 项“应运而生”指适应时机而产生，符合文意，当选。B 项“声名鹊起”形容名声迅速提高；C 项“方兴未艾”指事物正在发展，尚未达到止境；D 项“朝气蓬勃”形容充满了生机和活力，但文段强调的是产生、出现，而非强调发展得非常旺盛，均排除。

第二空，代入验证。根据“从直播平台映客、斗鱼受到关注，到短视频平台快手、抖音快速崛起”可知，横线处所填词语对应“快速崛起”，表示“资讯”发展得较为兴盛。A 项“风生水起”形容事情做得很有生气，蓬勃兴旺，符合文意。

第三空，代入验证。A 项“广场”对应前文“主场”，符合文意。

故本题选 A

三、判断推理

7、某次认知能力测试，刘强得了 118 分，蒋明的得分比王丽高，张华和刘强的分之和大于蒋明和王丽的得分之和，刘强的得分比周梅高；此次测试 120

分以上为优秀，五人之中有两人没有达到优秀。以下哪项由高到低的排列符合题干的信息？

- A. 张华、王丽、周梅、蒋明、刘强
- B. 张华、蒋明、王丽、刘强、周梅
- C. 张华、蒋明、刘强、王丽、周梅
- D. 蒋明、张华、王丽、刘强、周梅

正确答案选项：B

解析：由题意可知：①刘强得118分；②蒋明>王丽；③张华+刘强>蒋明+王丽；④刘强>周梅；⑤两人分数小于120分，三人分数在120分以上。AC两项错误，由④⑤可知，刘强>周梅，且分数都小于120分，而蒋明、张华、王丽分数都在120分以上。由③可知，张华分数最高，再由②得，张华>蒋明>王丽>刘强>周梅。

故本题选 B

8、所有的错误决策都不可能不付出代价。但有的错误决策可能不造成严重后果。

如果上述断定为真，则以下哪项一定为真？

- A. 有的正确决策也可能付出代价，但所有的正确决策都不可能造成严重后果
- B. 有的错误决策必然要付出代价，但所有的错误决策都不一定造成严重后果
- C. 有的错误决策必然要付出代价，但所有的错误决策都可能不造成严重后果
- D. 所有的错误决策都必然要付出代价，但有的错误决策不一定造成严重后果

正确答案选项：D

解析：“所有的错误决策都不可能不付出代价”，等值于“所有的错误决策都必然付出代价”；“有的错误决策可能不造成严重后果”，等值于“有的错误决策不必然造成严重后果”。

故本题选 D

9、顺行性遗忘和逆行性遗忘是遗忘的两种形式，可能与外伤、脑震荡、脑血管疾病等有关，应该针对病因进行治疗，顺行性遗忘指的是回忆不起疾病发生以后某一段时间内所经历的事件，逆行性遗忘指的是

回忆不起疾病发生之前某一段时间段的事件。

根据上述定义，下列属于逆行性遗忘的是（ ）。

- A. 某患者摔伤之后，记得自己的生活习惯、节气习俗等，但出门经常不记得带手机
- B. 某患者摔伤之后，记得自己的乳名、家乡，但对各种生活习惯、节气习俗等的记忆越来越模糊
- C. 某患者摔伤之后，记得自己是哪里人，父母叫什么名字，但不记得受伤前他在哪里、在做什么事情
- D. 某患者摔伤之后，记得自己的职业、自己的单位，但不记得自己如何来到医院，到医院后经历过哪些事情

正确答案选项：C

解析：第一步：找出定义关键词。

顺行性遗忘：“回忆不起疾病发生以后某一段时间内所经历的事件”；逆行性遗忘：“回忆不起疾病发生之前某一段时间段的事件”。

第二步：逐一分析选项。

A项：某患者摔伤之后，出门经常不记得带手机，不符合“回忆不起疾病发生之前某一段时间段的事件”，不符合“逆行性遗忘”定义，排除。

B项：某患者摔伤之后，对各种生活习惯、节气习俗等的记忆越来越模糊，没有体现出疾病发生之前某一段时间的记忆，不符合“回忆不起疾病发生之前某一段时间段的事件”，不符合“逆行性遗忘”定义，排除。

C项：某患者摔伤之后，不记得受伤前他在哪里、在做什么事情，符合“回忆不起疾病发生之前某一段时间段的事件”，符合“逆行性遗忘”定义，当选。

D项：某患者摔伤之后，不记得自己如何来到医院，到医院后经历过哪些事情，符合“回忆不起疾病发生以后某一段时间内所经历的事件”，符合“顺行性遗忘”定义，不符合“逆行性遗忘”定义，排除。

故本题选 C

结构化面试答题技巧与无领导小组讨论实战策略

一、结构化面试

这类面试形式经常出现在公务员面试、国企事业单位的面试中。之所以被称为结构化面试，是因为这类面试在面试流程、面试题目和面试评价上，对所有的应聘者都是无差异进行的。

（一）面试过程的标准化

结构化面试的整体流程通常都是程式化的，每一个环节都遵循确定的秩序。

以公务员面试流程为例：

面试报到抽签→候考→进入考场→答题→考生退场→面试结束→下一位考生入场→成绩确认→面试结束。从进场前的抽签确定面试顺序，到入场后答题，到退场出面试成绩，整体流程都是标准化的。

尤其需要注意的是在答题环节，每个考生答题数量、答题时长都相同，所以答题时是可以携带手表，并可以使用现场提供的草稿纸进行思考记录的。

（二）面试题目的标准化

结构化面试题总体上分六大类

1. 职业理解类

包括对应聘职业的工作内容理解、应聘这个职业的动机、自己与岗位匹配程度的理解、职业规划和职业操守等。应对策略：面试前先了解应聘单位，并做好岗位职业要求的拆解，总结自己在兴趣、能力和性格方面与岗位的匹配程度。

2. 计划组织类

通常是以一类项目或活动进行考核，例如单位要组织一次秋游，你会如何计划组织。应对策略：根据5W2H的框架，把握时间、地点、人物、活动内容，活动目的、费用的关系和安排。

3. 专业知识能力问题

主要针对应聘岗位的相关专业知识、技能和经验进行提问。应对策略：对自己在专业方面的知识点查漏补缺，对于实操性的问题，即使没有做过，也可以通过网络检索，了解大概的流程和关键技术点。

4. 关系协调类

主要考察人际关系处理的态度和方式。例如，如果你是一个职场新人，人际生疏，如何与周围同事展开合作。应对策略：懂得换位思考，站在对方的立场考虑问题，积极面对和解决问题，主动沟通和及时汇报是职场上的首要态度。

5. 综合分析类

这类题目比较广泛，包括社会热点、政策分析、漫画或名言警句辨析、材料分析类问题等。应对策略：在日常生活中多多锻炼辩证思维，尝试从一件事情的多面性考虑，从有利和不利、摒弃和崇尚、个人和集体等角度进行全面的分析和解答。

6. 应变和自我控制能力类

这类题目既包括在面试现场对个人情绪把控的能力，也包括突发事件的应对处理能力考察。例如，刁难性问题——“如果我们没有录用你，你觉得可能的原因是什么？”；突发性问题——“一场重要的峰会，你邀请的重要嘉宾因为航班延误无法到场，怎么处理？”应对策略：对于这样的题目，切忌自乱阵脚，一旦出现慌张情绪，不妨略作5秒停顿，厘清思路，从正视问题、积极处理、吸取经验教训的角度进行回答。

（三）面试评价的标准化

不论面试单位是什么性质的，在面试评价中通常都会从礼仪形象、回答问题的逻辑条理和全面性、个人情绪的有效控制以及能力匹配的维度进行考核。

每个面试官的手里都会有一张统一的打分表，并且在面试前都会商定好打分分值的高低标准，以确保在统计面试结果的时候一致有效。

结构化面试通常会招聘中的考核内容进行分解，通过不同维度的考察来确定应聘者是否合格。建议求职者事前做好充分的应聘准备，可以通过模拟面试来优化回答哦！

二、无领导小组讨论

无领导小组讨论是一种测评技术，采用情景模拟的方式对考生进行集体面试。通常由 6-8 个人一组，进行限时讨论，并最终由小组代表公布一致结果。

过程中不指定 leader，由应聘者自行组织，面试官不参与和干预，只是作为观察者直接记录候选人的组织协调、口头表达、说服力等各方面能力和素质，还包括自信度、进取心、情绪稳定性、反应灵活性等个性特点，最终进行综合评价。

（一）无领导小组讨论的题目通常包括五大类型

1. 开放式

例如，您认为什么样的领导才是个好领导？

2. 两难式

例如，您认为能力和合作精神哪个更重要？

3. 排序选择

例如，公司招聘 CEO，有刘备、诸葛亮、曹操、孙权四个人选，请列出优先录用的顺序，并说明理由。

4. 资源争夺

例如，公司只有 50 万奖金，不同部门应如何分配？

5. 实际操作

针对存在的问题设计一个实际操作方案。

（二）面试官评价维度

在无领导小组讨论中面试官通常会从个人和团队两个维度进行考察打分

1. 个人维度

语言表达逻辑条理性、观点是否具有创新性、在讨论中的说服力。

2. 团队维度

有效分工组织、有效推进结果产出、有效协作、有效处理分歧等。

一场无领导小组讨论的胜负并不是根据发言的多少判定，而是从多个维度进行考核。那么，怎么做才能得到更好的结果？带大家弄清楚几个问题，升级认知、提升表现。

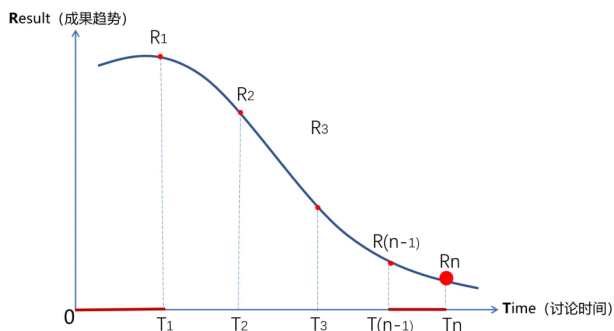
3. 无领导小组的题目是否有标准答案？

答案是否定的。不同团队的讨论答案会有千差万别，所以没必要纠结一道题目是否有标准答案。但通常是需要有完整的思考逻辑框架，无论是排序题还是筛选题，两难问题或是资源分配题，都是可以在讨论的时候确定选择依据。例如：“50 万的奖金，不同部门如何分配？”到底是按照部门对公司的贡献大小，还是部门规模大小？确定讨论的基准很重要。

4. 什么是有效地讨论？

如果将无领导小组讨论还原成一个原始的模型，就是在有限的时间内，通过讨论最终得到团队统一的结果。如图所示，无论起始的讨论是多么无序，无领导小组讨论的唯一目标就是实现结果统一。

所以，判断讨论是否有效，就是看每个人的语言和行为是否都围绕着统一的结果来进行，于是就有了核心的几个分工。



5. 有效的分工和角色

一场讨论通常有以下几个分工：

计时者：有效的计时者能够将时间进行科学划分，分为讨论前的基准确定、讨论规则的建议、讨论过程中对发言人的时间限制，以及讨论尾声提醒结论

的产出；

记录者：好的记录者能够有效统计大家讨论的内容，在做好记录的同时，根据讨论节奏及时共享讨论成果，最终帮助团队消除分歧、达成共识；

汇报者：在有效的汇报中，汇报者所公布的讨论结果代表了所有人的统一共识，汇报者在汇报时的逻辑性和说服力，直接决定面试官对他的评价高低；

领导者：所有人都可以是领导者，所有人都可以具备领导者的心态，为了团队目标的达成做自己力所能及的事情，包括但不限于发言、沟通，还可以是组织分工、消解分歧和冲突、提醒时间等等。

一场无领导小组讨论，表现的优劣不限于发言的多少和质量，还跟参与的人是否能够有效组织协调、把控节奏和进度、促进结果的达成有关系，希望求职者都能带着领导者的心态去应战无领导小组讨论。

三、面试结束后的总结提升

一场面试结束后我们还有哪些可以去做的呢？

（一）跟进面试结果

在面试结束现场及时向面试官获取联系方式，便于在面试后的1-2周内联系对方跟进面试结果。即使被淘汰也可以向面试官寻求反馈，了解他们对你的印象以及哪些地方可以改进。建议根据掌握的联系方式，优先微信/邮件/短信，再考虑电话方式询问，采用书面文字形式询问的好处是可以给对方思考、语言组织的时间，也可以通过编辑、删减将自己的想法完整且全面地表达出来，避免过于紧张而忘记重要的内容。

找工作是双向选择，没必要小心翼翼，也不必过于卑微，只需注意沟通礼节即可。对方有可能不告诉你，但这并不妨碍你去询问，求职的过程就是脱敏的过程，锻炼自己接受被拒绝的抗挫能力。

（二）做好面试复盘

面试问题：记录面试官提的所有问题，包括你觉得回答得好的和不好的。

自己的回答：回顾这场面试中哪些问题自己回答得比较满意，哪些问题不是很笃定，准备是否充分，有哪些遗漏的地方。用客观而不是评判的态度去看待

自己的应答。

当提到复杂的问题、项目，或是遇到不能将面试过程完整回忆起来的情况，只需提炼其中的关键点，将当时觉得难以答复、有卡顿的地方，或者表达不清晰的部分重新进行推演，可以有效降低面试复盘难度、提升效率。

对于现场的表现，可以从三个方面复盘：

（1）沟通技巧：你的沟通是否流畅？回答是否有逻辑条理？是否清晰地表达了自己的观点？

（2）非语言沟通：你的肢体语言、眼神交流是否得体？

（3）情绪管理：面对困难或棘手的问题时，你是否保持了冷静？

（三）调整求职心态

在面试的过程中，比起面试技巧，保持良好的心态，其实是更重要的事情。

（1）积极乐观：在求职的过程中，可能会遇到各种挑战和拒绝，这时候保持积极乐观的心态尤为重要。相信自己有能力克服困难，把每一次失败看作是一次学习和成长的机会。积极的心态可以帮助你更好地应对压力，保持求职的热情和动力。

（2）灵活适应并保持开放心态：求职市场充满变数，需要有灵活适应的能力。不要拘泥于一种职位或行业，要敢于尝试不同的机会，并保持对新知识和技能的学习态度。开放的心态可以帮助你发现更多的机会，增加成功找到工作的概率。

（3）自信与真实：对自己的能力和价值有清晰地认识，并在求职过程中展现出来。在面试中保持真实，不夸大、不虚构，自信而真实地表现自己。

面试结束并不等于求职结束，带着积极的心态，在不断总结的同时寻找提升的方法。把每一次面试都当作学习和成长的机会才是成为“面霸”的绝杀技。

汉文帝屡升谏臣

□ 刘 汉

汉文帝时期，青年张释之从河南老家来到长安，在宫中当了一名小小的骑郎。他每天的职责就是在宫门前站岗，这一站就是十年。张释之为人刚正、诚实，什么事都敢于说实话，实话一多便容易得罪人，因而十年来他都没有得到晋升。

中郎将袁盎很欣赏张释之，他请求汉文帝调任张释之做谒者。张释之朝见文帝后，因向汉文帝陈说秦汉兴亡之道，而被任为谒者仆射。

长安附近有个上林苑，是专供皇帝游玩的娱乐场所，里面有造型各异的假山，有五颜六色的奇花异草，有从各地捉来的珍禽异兽。一天，汉文帝来上林苑游玩，由张释之陪同。汉文帝问管理上林苑的官员：“这些禽兽有没有登记簿？共有多少只？”上林苑总管答不上来。这时，只见旁边一个小吏夸夸其谈地回答了起来。汉文帝见这个小吏口齿伶俐还特别机灵，就让张释之传旨，封这个小吏为上林令，让他总管上林苑一切事务。

再看张释之，他不但未传汉文帝口谕，还莫名其妙地跪下问道：“皇上觉得绛侯周勃是个什么样的人？”汉文帝当然清楚周勃的为人。想当年，周勃随汉高祖打天下，是汉朝的开国元勋之一，后来他又剿灭吕氏外戚，扶汉文帝于皇位之上，可称得上是汉文帝的第一功臣。但是周勃是个大老粗，嘴不仅笨，还经常口无遮拦，想到什么说什么。张释之这么一问，汉文帝不假思索地说：“绛侯是忠厚老实之人，最受人尊敬。”于是，张释之就说：“像绛侯那样的老实人，若论嘴皮子利索，定不如这个小吏，难道就说绛侯不如这小吏吗？当年秦朝灭亡，就是因为秦二世身边有太多耍嘴皮子不办实事的臣子。现在皇上仅因为这个耍嘴皮子好使就要破格提拔，以后朝里的大臣谁还会去办实事，一个个练嘴皮子就行了。”汉文帝觉得张释之言之有理，便收回了成命。

一天，太子刘启和梁王刘揖乘车进宫，在通过司马门时没有下车。当时禁令规定，凡是出入司马门者都必须下车步行。张释之看到后，也不管什么太子不太子了，上前就将车子拦了下来，并向汉文帝告了太子和梁王的不敬之罪。还没等汉文帝处置这件事，薄太后就将汉文帝叫到了后宫，问他怎么处置这件事。汉文帝说：“是儿子教子无方，儿子知道错了。”薄太后这才赦免了太子和梁王的罪，并叮嘱汉文帝：“你当皇帝的一言一行都影响着大臣和黎民百姓。张释之刚正不阿，不会讨好，你要多听这种人的话，才会少出岔子。”汉文帝谨记薄太后的教诲，回去之后就以张释之严格执法为名，加升他为中大夫，后来又封他为中郎将，地位仅次于大将军。

和唐太宗用魏征一样，汉文帝对张释之也能做到虚心纳谏。从古到今，在领导者身边阿谀奉承者多，忠言逆耳者少，而朝代的兴衰也和用小人还是用忠臣有着莫大的关系。领导者身边多一些敢讲真话的人，就不会坐井观天、独断专行。相反，领导者身边如果都是只会顺毛摸的下属，那么再智慧的领导最后也会被捧为一个愚蠢的人。IBM公司的领导人沃森说过：“我宁愿用那种脾气不好，但敢于讲真话的人。作为领导者，你身边这样的人越多，能办成的事也就越多。”

一个优秀的领导者虽然拥有一定的管理才能，可也有自己的不足之处，在工作中也有失误的可能。为了尽量减少工作中的失误，领导者应该善于纳谏，广集良策，择善而从。纳谏就要有纳谏的量度和民主的态度，既要听取下属的进谏，也要听取来自群众的建议，尽可能减少工作中的失误。这样领导者就会像一块磁石，把各种有着尖锐锋芒的人才紧紧地吸引在自己周围。同时，领导者也要像润滑剂，在人才之间周旋，使他们能有效地协同运转。

（摘自：《用人史话》）

“选贤任能”：先秦法家的用人原则

申渊源

先秦法家为实现以“法”治国的宏愿，建构了一套结构严密、运行规范、权责明晰、赏罚分明的官吏选拔机制。在用人导向上，强调“选贤举能”“选贤遂材”“察能授官”“因任授官”。在考核机制上，重视“循名督实”“使法量功”“论功计劳”“迁官袭级”。

培养官吏的道德素质。法家虽也强调官吏人格的挺拔和道德素质的提升，但法家对道德之要求是为全面实施以法治国战略服务的。首先，“四维不张，国乃灭亡。”法律是道德亲情存在的制度保障，道德能为法治的实施提供精神涵养。管子说：“上服度则六亲固，四维张则君令行。”统治者遵守法度，亲戚六族才会亲和稳固；礼、义、廉、耻四大纲领伸张发扬，君主的法令才能得以推行。如果国家没有礼、义、廉、耻，将面临亡国的危险。其次，“洁白公正”的道德修养。为全方位实施以法治国，法家要求各级官吏必须加强自身道德修养，具备廉洁公正、大公无私的优秀品质。管子称他们为“廉洁之吏”“方正之臣”。韩非也说：“修身洁白而行公行正，居官无私，人臣之公义也。”修身洁白、行事公正、居官无私，此乃大臣之公义。又次，“中坚外廉”的优秀品质。据《韩非子·十过》记载：齐桓公问管仲何人能做他的接班人？管仲先后否定了自己的好友鲍叔牙和君主的近臣竖刁等人，最后推荐了隰朋，理由是隰朋做人“坚中而廉外，少欲而多信”。内心坚贞，可以为人表率；

行为方正，能够担当大任；欲望少，可以统驭百姓；讲信用，能够和睦友邻。可见，内心坚贞、行为方正、欲望寡少、信用牢靠的人，才是霸佐之才。最后，“明察劲直”的至上品格。推行法治的“智法之士”与以权谋私的“贵重之臣”在价值立场上截然对立。“智法之士”的重要任务之一就是要惩办“贵重之臣”，所以他们必须具备“远见明察”的洞察力和“强毅劲直”的坚韧性。没有远见明察的洞察力，就不能洞悉群臣的隐私；没有强毅劲直的坚韧性，就不能惩治佞臣的奸邪。

重视官吏的实践能力。第一，“因任授官”的能力导向。法家重视官吏和大臣的实际办事能力，根据能力的性质和高低授予官职或安排任务。《管子·修权》说：“察能授官，班禄赐予，使民之机也。”《管子·立政》又说：“君之所审者三：一曰德不当其位，二曰功不当其禄，三曰能不当其官。”君主治国，必须对三件事加以慎重，品德与爵位是否相称？功劳与俸禄是否相符？才能与职务是否相当？法家一致强调，试用有能力的人，安排合适的官职参验、考核他，有功者重用，无能者免职。第二，具备“以法治国”的能力。管子说：“以法治国，则举措而已。”所以，运用法律处理政务的能力是法家理想官吏的必备能力。

《管子·七臣七主》中的理想大臣是“法臣”，法臣能“法断名决”“名断言泽”。即是说，法臣依法度而断，按刑名而决；是非清楚，狱讼了然。法家又影

响了秦代律法，睡虎地秦简《语书》对“良吏”的界定是“凡良吏明法律令，事无不能毁（也）”。良吏都通晓法律政令，没有他们不能以法办理的事务。第三，“循名责实”的考核机制。《管子》有“循名而督实”“使法量功”“论功计劳”的论断，《韩非子》有“循名责实”“审合刑名”的观点，都在强调君主必须依法按照职位对官吏进行严格的考核，然后再根据功过定赏罚。管子说：“明主之治也，明于分职，而督其成事。胜其任者处官，不胜其任者废免。”韩非亦言：“君以其言授之事，专以其事责其功。功当其事，事当其言，则赏；功不当其事，事不当其言，则罚。”所以法家严苛的考核机制是：“言→事→功→赏或罚”。

完善官吏的任职机制。其一，重视官吏的基层历练。法家主张国家高级干部必须有基层工作的经验，韩非说：“宰相必起于州部，猛将必发于卒伍。”州部是古代地方基层行政单位，卒伍为古代军队基层编制。这句话表明，国家的文臣武将，特别是高级官员和将领，一定要有基层实际工作经验。因为这些人来自基层，更了解百姓的疾苦和战场的形势，也就能够更好地处理政务，领兵作战。如果缺乏基层历练，就

有可能纸上谈兵，空谈误国。其二，按功劳逐级提拔官吏。韩非说：“夫有功者必赏，则爵禄厚而愈劝；迁官袭级，则官职大而愈治。”按官吏的功过定赏罚，做到赏罚分明、公平公正，那么爵位越高俸禄越厚就越能鼓励人们。按功劳逐级提拔官吏，那么官职和职责越大，就越能把政事管理好。

我们党历来高度重视选贤任能，始终把选人用人作为关系党和人民事业的关键性、根本性问题来抓。习近平总书记多次引述“宰相必起于州部，猛将必发于卒伍”这句话，旨在强调基层工作的重要性。在实践中我们善于从基层一线培养选拔干部，这类干部从一线和基层做起，才能更接地气、通民声、懂国情。只有在基层这个改革发展的主战场、维护稳定的第一线、服务群众的最前沿沉下心来，经过一番实干、苦干，干部才能锻炼出真本领、积累出真经验，关键时刻才能站得出来、危急关头才能豁得出去。

（本文系国家社科基金西部项目“近代《韩非子》学术史研究”（22XZX009）阶段性成果。作者系西安财经大学就业指导服务中心主任。）（摘自：中国社会科学网）

经典解读——《管子·权修》

【原典】《管子·权修》篇中说：“察能授官，班禄赐予，使民之机也。”

【注译】根据不同的才能来安排适当的官职，按照不同等级的俸禄标准给予报酬，这是用人的关键所在。即量才录用，是行政领导的用人艺术。

【解读】在现代人才管理用人之时，应该尽可能地考虑个人的才能和能力，而不是被其他非相关的因

素所干扰。同时，也应该鼓励在职人员积极履行职责，为社会做出贡献。

为了实现这个目标，需要建立一套有效的激励机制和监督机制。对于那些在职不谋其政的人，应该及时撤换他们，而对于那些真正有才能的人，应该给予他们更多的机会和鼓励。只有这样，才能真正实现察能授官，班禄赐予的目标。

河南省人才发展研究院

河南省人才发展研究院，作为河南省人才发展领域的重要智库之一，在河南省人才交流协会的悉心指导下应运而生。它肩负着推动人才发展战略实施与创新的重任，以助力河南迈向人才强省为目标，积极探索人才发展的新路径、新模式。

研究院充分依托河南省人才交流协会的丰富资源和深厚行业经验，紧密贴合国内外经济社会形势以及人才发展的实际情况，深入聚焦人才引进、培养、评价、激励等关键环节，全面开展人才理论研究和实践探索，为河南省人才发展战略的推进提供坚实的理论支撑与科学的决策依据。

在政策研究与决策支持方面，研究院深入剖析国家和地方人才政策，精准评估政策实施效果，为政府制定和优化人才政策提供科学依据与切实可行的建议。针对河南人才发展的实际需求，开展专项课题研究，提出兼具前瞻性和可操作性的政策方案。

人才需求预测与规划是研究院的重要工作之一。借助大数据分析和趋势研究，精准预测河南省未来各行业、各领域的人才需求，为政府和企业制定科学合理的人才规划提供有力的数据支持。同时，密切关注人才流动和结构变化趋势，为优化人才布局提供有效建议。

在人才评价体系建设上，研究院致力于构建科学、公正的人才评价体系，研发适用于不同行业和岗位的人才评估工具与机制。为企事业单位提供专业的人才测评服务，助力其在招聘、晋升等关键环节做出科学决策。

人才培养与开发是研究院的核心业务之一。精心设计并推广先进的人才培养方案，积极推动教育改革和继续教育体系的完善。开展高层次人才培养项目，全面提升河南省人才队伍的整体素质。

在人才引进与流动机制研究方面，研究院深入研究制定人才引进策略，优化人才流动机制，持续改善河南省的人才发展环境。为企事业单位提供人才引进和流动的专业咨询服务，帮助其吸引和留住优秀人才。

研究院积极推动国际人才交流与合作，学习借鉴国际先进经验，提升河南省人才的国际竞争力。组织国际学术会议和论坛，促进国内外人才研究领域的深度交流与合作。

数据平台建设与信息服务业也是研究院的重点工作。建立并维护河南省人才信息数据库，为政府、企业和社会提供全面、准确的人才数据支持。搭建人才信息共享平台，促进人才信息的公开透明。

此外，研究院定期举办高层次学术论坛和研讨会，推动人才研究领域的学术交流。与国内外高校、科研机构合作开展人才研究项目，不断提升自身的学术影响力。

展望未来，河南省人才发展研究院将继续秉持创新、务实的理念，不断加强人才理论和政策的创新研究，组织开展重点课题，举办高层次学术活动，推进跨领域人才研究合作，全力打造国内一流的人才理论研究基地，为河南省的人才发展提供全方位、多层次的支持，助力河南省在人才强省的道路阔步前行，实现经济社会的高质量发展。



河南省人才交流协会
Henan Human Resources Association

地 址：河南省郑州市管城回族区东大街 59 号福华大厦 B 座 26 层
电 话：0371-6536 3970
网 址：www.hnhra.cn