

河南人才

HENAN TALENT

2025 年
第 02 期

总第 76 期
(豫) LZ401141 号
内部资料 免费交流



人才强国战略下科技人才引育与评价机制创新研究

人力资源社会保障部 中央网信办 教育部联合发布招聘欺诈典型案例

勇担新使命 奋力暖民生——促进高质量充分就业综述



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、人才培训、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。

以协会之为 赋能人才发展 以行业之进 书写河南新篇

盛夏启新程，人才筑根基。本期杂志与大家见面时，河南正以人才强省战略为引领，在高质量发展赛道上加速奔跑。作为记录河南人才事业发展、服务人力资源行业的重要载体，本期内容不仅汇聚政策解读、实践案例与理论思考，更凝结着河南省人才交流协会与全行业同仁携手奋进的初心与担当。

协会始终以“服务会员、服务行业、服务政府、服务社会”为宗旨深耕人才服务领域。从搭建“人才库、会员库”夯实行业根基，到打造“人才精准服务平台、人才之家服务基地”畅通渠道；从推进分支机构与直属机构建设完善组织网络，到以人才发展基金破解资源瓶颈，我们始终致力于构建覆盖“人才引进、培养、评价、激励”全链条的综合型人才服务体系。

本期中，协会的系列实践正是这一体系的生动落地：与郑州汽车工程职业学院共探汽车人才发展新路径，联合开发“汽车+新能源+AI”新职业评价体系，践行“人才培养”职能；应邀加入多省市人力资源服务业高质量发展联合会，推动跨区域人才数据共享与政策协同，彰显“行业协同”担当；成立人工智能专业委员会，为河南AI人才集聚搭建专业平台，响应“人才引育”创新需求——这些行动，都是协会朝着“加强人才服务，搭建人才平台，建设人才强会、服务人才强省”目标迈进的真实写照。

当前，人力资源服务业正处于转型提质关键阶段。一方面，科技革命与产业变革推动行业升级，从本期“科技人才引育与评价机制创新研究”可见，人才服务需从“传统匹配”向“精准赋能”转变，深度衔接产学研协同与数字化转型需求；另一方面，行业仍面临“供需错配”“规范不足”等挑战：平顶山市调研

提及“高技能人才供给与产业创新需求结构性矛盾”，招聘市场中“黑中介”“招转培”等欺诈乱象，都呼唤更专业的服务能力、更健全的行业自律与更协同的治理机制。

值得欣慰的是，本期杂志涌现出诸多行业创新实践：胖东来以19亿“人才投资”构建“利他型”人才生态，小红书取消竞业限制推动管理人性化，字节跳动发布6条人才观明晰招人用人底层逻辑——这些企业的探索，提供了从“管控”到“赋能”的转型样本；《河南省高级人力资源管理师资格申报评审条件（试行）》的解读，为专业人才成长指明路径；人力资源社会保障部等三部门联合发布的招聘欺诈典型案例，为行业规范发展敲响警钟。这些内容既是行业发展的“风向标”，更是我们推动服务升级的“指南针”。

站在年中回望，协会与全省人力资源服务机构一道，见证了河南人才事业的蓬勃成长；展望未来，我们将继续以“人才强省”目标为引领，推动行业从“规模扩张”向“质量提升”转变、从“单一服务”向“生态构建”跨越。期待与所有会员单位、行业同仁携手，在人才引育中注入创新动能，在行业协同中凝聚发展合力，让人力资源服务业成为河南高质量发展的坚实支撑，让每一位人才“各得其所、各展其长”，共同书写“济济多士，河南以宁”的新时代篇章！

河南省人才发展研究院院长

李青松

2025年6月

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
	李 忠	王 珮	祁淑敏
	张俊江	马朝麒	
委 员	张 波	郭晨蕾	高建华
	尤红杰	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	hnrcfzyjy@126.com
网 址	www.hnhra.cn
封面图片	河南艺术中心
封图作者	张浩
印 数	600 册
印刷单位	河南美图印刷有限公司
印刷日期	2025 年 6 月 25 日
发送对象	人力资源服务行业

声明: 所有署名文章仅代表个人观点,
来稿文责自负。

目录

Contents

A 卷首语 Foreword

01 以协会之为赋能人才发展, 以行业之进书写河南新篇 / 李青松

B 理论交流 Theoretical Exchange

02 人才开发的两个维度: 努力工作与追求快乐 / 薛永武

05 人才强国战略下科技人才引育与评价机制创新研究 / 陈向英

11 《河南省高级人力资源管理师资格申报评审条件(试行)》的详细解读 / 杨宏伟

C 豫见人社 Social Security

14 人力资源社会保障部 中央网信办 教育部联合发布招聘欺诈典型案例 / 姜伟伟

18 勇担新使命 奋力暖民生——促进高质量充分就业综述 / 刘祖华 韩向辉 刘序明

23 关于平顶山市人力资源社会保障领域服务科技成果转化工作的调研报告 / 王玉堂 李喜豪

26 2024 年平顶山市人才交流中心流动人员档案管理相关数据分析报告 / 王玉堂 相东娟

D 协会工作 Association Work

29 河南省人才交流协会与郑州汽车工程职业学院共探汽车人才发展新路径 / 协会秘书处

30 河南省人才交流协会应邀加入部分省市人力资源服务业高质量发展联合会 / 协会秘书处



理事单位

31 优化法治营商环境共促人才服务行业规范发展
/ 协会秘书处

32 共话新业态下人力资源服务业高质量发展新路径
/ 协会秘书处

33 河南省人才交流协会人工智能专业委员会成立
/ 协会秘书处

E HR 视界 HR Vision

34 胖东来 19 亿“人才投资”背后：HR 如何以利他之心
重塑商业生态 / 刘东伟

36 小红书取消员工竞业：HR 管理的人性化革命 or 人才
竞争新策略？ / 刘东伟

38 字节跳动首次发布 6 条人才观一次性说清招人用人底
层逻辑 / 刘涵

F 竞争时代 The Competitive Era

40 2025 年国家公务员录用考试《行测》真题解析

44 2025 年国家公务员考试《申论》真题解析

G 人才文苑 Talent Garden of Literature

17 赞“人才九条” / 刘汉

39 拜谒刘邦故里赞高祖重视人才 / 刘汉

45 经典解读——《墨子·尚贤上》

46 刘彻择机重儒士 / 刘汉

河南省人才交流中心
郑州市人才交流服务中心
郑州市公共就业人才服务中心
开封市人才交流中心
洛阳市人力资源和公共就业服务中心
安阳市人才开发服务中心
平顶山市人才交流中心
鹤壁市人才交流中心
新乡市人才交流服务中心
焦作市人才交流中心
濮阳市人才中心
许昌市人才交流服务中心
漯河市人才交流中心
三门峡市人才交流中心
南阳市人才交流中心
商丘市人才交流中心
信阳市人才交流服务中心
周口市人才交流中心
驻马店市人才交流中心
济源示范区人才交流中心
巩义市人才交流服务中心
兰考县就业促进服务中心
汝州市人才交流中心
滑县人才交流服务中心
长垣市人才交流中心
邓州市人才交流中心
永城市人才交流中心
固始县人才交流中心
鹿邑县人才交流中心
新蔡县人才交流服务中心

人才开发的两个维度：努力工作与追求快乐

□ 薛永武

人才开发是一个复杂的系统工程，就个体生命来看，人的生命是运动与静止的统一，也是努力工作与追求快乐的统一。乍看起来，“努力工作”与“追求快乐”看似是矛盾的两个方面，然而在人才开发过程中却自觉不自觉地形成了辩证统一的互补关系：人生既需要努力工作，也需要追求快乐，关键是如何处理好二者之间的平衡关系。

一、概念内涵：两种维度的核心逻辑成就梦想

（一）努力工作：创造生命价值的主体活动

从生命哲学的角度来看，努力工作是人的生命活动的重要内容，甚至是主要内容，人生在世，就需要努力工作。随着人口老龄化的到来，一个人即使退休后，也往往需要继续发光发热，继续为家庭和社会做出应有的贡献。从企业文化和社会文化的角度来看，任何企业和组织，都需要激励员工努力工作，所谓“业精于勤，荒于嬉；行成于思，毁于随”，“宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来”，“凿壁偷光和铁杵磨成针”等历史典故，都是认识努力拼搏的重要体现。

在努力工作中，为了完成组织发展目标，我们每个人都应该主动承担挑战性任务，持续学习行业知识、技术或管理方法，不断提升工作能力，为实现发展目标具备奉献精神，愿意为长期目标牺牲短期舒适。著名文艺理论家、中国社会科学院教授、博士生导师杜书瀛先生是我在中国社会科学院学习时的导师，60

岁退休，今年87岁，他退休后一直笔耕不辍，其研究成果比他在职时还多，令人肃然起敬。中国人民大学教授、博士生导师金元浦先生是全国著名文化创意专家，也是我的博士生导师，今年74岁，依然经常受邀讲座，参加全国许多重要学术活动，并担任多个大学的特聘教授。我国许多科学家、专家学者把主要时间和精力用于努力工作，成为似乎不知疲倦的“机器人”。

（二）追求快乐：心理调节与可持续发展的保障

人生是否应该追求快乐呢？如果从孤立的或者从绝对化的角度来看，人生追求快乐，似乎有享乐主义的嫌疑，而实际上，如果从辩证的角度来看，追求快乐则是维护人的身心健康、促进可持续发展的重要方式，是心理调节与可持续发展的重要保障，也是实现人的本质的重要确证。因为人生需要动静结合、劳逸结合，做到张弛有度。而人生在繁忙工作的同时或者之后，在具备一定条件下，就应该追求快乐，如果说努力工作是“劳”，那么追求快乐则是“逸”，努力工作与追求快乐相结合，就构成了劳逸结合的理想状态。

汉乐府《西门行》诗：“夫为乐，为乐当及时”；李白“人生得意须尽欢，莫使金樽空对月”；《新刊大宋宣和遗事》：“人生如白驹过隙，倘不及时行乐，则老大徒伤悲也”；《三侠五义》第七十七回白五爷

道：“人生及时行乐，也是快事”。古人如斯，行乐也是人生的重要需求，也是人的本质所在。

亚里士多德：“在一个政治修明的城邦中，必须大家都有‘闲暇’，不要因为日常生活所需而终身忙碌不已，但要怎样安排才能使大众获得闲暇，却是一个难题。”（亚里士多德：《政治学》，吴寿彭译，商务印书馆 1996 年，第 82 页。）亚里士多德的意思说，人生固然需要忙碌，但不能为了忙碌而忙碌，而是为了获得更多的闲暇，因为只有在闲暇中人才能得到放松和快乐。

从现代企业管理的角度来看，企业文化建设和人力资源开发，都需要关心员工的即时性的愉悦体验，维护员工的心理健康，激发员工的内在动力，实现工作与生活的平衡。因此，管理中需要注重工作节奏的张弛有度，避免过度疲劳；尽量满足员工的兴趣爱好、社交活动、休闲娱乐，让员工享受和体验生活中的小确幸，追求工作的意义感与个人幸福感的统一，拒绝“无效内卷”，倡导高效工作前提下的生活质量提升。

二、现实意义：人才开发矛盾中的协同价值

（一）单一维度的局限性

1. 过度强调努力工作的弊端。在人才管理理念方面，很多企业片面追求经济效益，注重“5+2”“白+黑”或 996 工作制。“5+2”是指要求员工在五个工作日（周一到周五）基础上增加双休日工作，并配合白天与夜间连轴转的工作安排；“白+黑”或 996 工作制是指早上 9 点上班、晚上 9 点下班，中午和傍晚休息 1 小时，每天工作 10 小时以上，每周工作 6 天的工作制度（“白加黑”）。这种管理模式本质上是疲劳战术，容易产生效率与健康的矛盾，一方面长期超负荷工作导致工作效率下降；另一方面也会严重影响员工的身心健康，容易造成过劳死的悲剧，也违反劳动法，损害了员工合法权益。

如果长期努力工作过度，没有休闲快乐，就会抑制创新思维，甚至影响身心健康。十几年来，全国过劳死者甚多，英年早逝成为触目惊心的事实，已经引起人才学家对人才安全的高度关注。

2. 过度强调追求快乐的弊端从人生哲学高度来看，一个人如果陷入过度追求快乐的温柔陷阱，就会自觉不自觉地消磨和削弱了积极进取的精神，抑制了事业心，摧毁了坚韧的意志，在工作中遇到困难和挫折，就会打退堂鼓，难以应对职场竞争与挑战，客观上必然阻碍个人成才。从组织层面来看，一个组织内部如果形成过度追求快乐的氛围，就可能形成“躺平文化”，损害团队的协作精神和拼搏精神，最终削弱了组织的竞争力、创新力和发展力。

（二）双向平衡的积极效应

从个人发展的角度来看，只有通过努力工作，才能为社会创造物质财富或精神财富，满足个人正当的物质需求和精神需求，也担负起养家糊口的责任，进而实现生命价值，促进人才发展；与此同时，个人也需要劳逸结合，通过追求快乐，才能促进个人的可持续发展，形成“奋斗—快乐—再奋斗”的正向循环，进而获得全面幸福感，既实现了职业价值，促进了事业发展，又享受生活乐趣，符合现代人对“成功人生”的多元定义。

从组织发展的角度来看，倡导员工努力工作的同时，尽量满足员工对快乐的满足，有利于提升人才效能，避免疲劳作战，在提升工作效率的同时，丰富和完善企业文化，增强组织的吸引力，打造“奋斗型+人性化”的组织品牌，吸引并留住多元化人才，实现人的本质。

三、平衡策略：构建动态适配的人才开发体系

（一）组织层面：完善人性化的制度设计

从目标管理优化的角度来看，组织可以设定员工的“挑战性目标+合理时限”，避免过度压榨员工的时间和精力。亚里士多德认为，中庸是最高的善和极端的美。中庸即适度和恰当，因此万事不可过分，努力工作如果过度，这就是一种极端的工作方式，最常见的严重后果就是导致人的职业倦怠，进而引发身心问题，导致慢性病，甚至过劳死。因此，组织管理部门要完善人性化的制度设计，实行灵活的办公政策，允许员工自主安排工作与生活节奏；倡导“高效工作，

“快乐生活”的理念，通过案例宣传，打破“努力工作=牺牲生活”的刻板印象；倡导带薪休假，实施员工健康管理计划，建立员工兴趣社团，积极组织如户外活动、艺术体验，融入自然等团建活动，从根本上实现人与工作环境和大自然的和谐统一。

（二）个人层面：自我调节与能力升级

从个人的角度来看，每个人都要学会时间管理的技巧，运用“番茄工作法”“四象限法则”，在专注工作时段全情倾心投入，休息时段彻底放松自我；设定“无工作干扰时段”，如每日休息1小时、周末休息全天等，保障生活体验的完整性。学会掌握能力迭代策略，掌握AI技能，缩短低效工作时间，为“追求快乐”创造空间；将兴趣与工作结合起来，对工作有兴趣，又通过兴趣激发灵感和创意；自觉进行心理认知调整，摒弃“非此即彼”的二元思维，认识到努力工作是为了更好地享受生活，追求恰当的快乐是为了更高效地回归工作。

四、生存、发展与追求快乐的统一

人类从本性上来看，一要生存，二要发展，三要美乐。企业人力资源管理，不能为管理而管理，而是应该尊重人性，以人为本，关注员工的生存、发展与美乐体验，让员工真正能够体验生活的真善美，体验

做主人的尊严、自豪和快乐。

人生的幸福不但取决于良好的物质条件，而且也需要身心健康；不但需要在工作中获得成就感，而且还要有美感和快乐。从人才强企战略的高度来看，过去企业人才稳定大多注重待遇留人、事业留人和感情留人。从现代心理学的角度来看，在上述三留人同时，还需要增加美乐留人。人怎样才能美乐呢？这就是在待遇留人、事业留人和感情留人同时，每个人在工作或者闲暇时间，还能够获得相应的美感体验和快乐体验，通过欣赏自然美、社会美和艺术美，能够获得各种不同内容和风格的美感，让人不知不觉地沉浸其中，其乐融融，其美融融，陶醉其中；或者通过各种丰富多彩的社会生活和妙趣横生的生活细节，给人们带来各种快乐。

为此，未来的企业需要为员工打造舒适、健康、智能化、美化、快乐的办公环境和良好的工作条件，采用开放式办公空间设计，促进员工之间的沟通和协作；配备人机协同的办公设备，提高员工的工作效率；关注员工的身心健康，设置休息区、健身设施等，缓解员工的工作压力，由此增强员工的认同感和归属感，进一步提升员工的满意度和忠诚度。

（作者单位：中国海洋大学文学与新闻传播学院）



人才强国战略下 科技人才引育与评价机制创新研究

□ 陈向英

在人才强国战略的深入推下，科技人才作为国家创新体系的核心要素，其引育与评价机制的优化已成为提升国家科技竞争力、实现高质量发展的关键。当前，我国科技人才引育面临引进渠道单一、培养体系碎片化、评价标准功利化等问题，亟需通过机制创新激发人才活力。本文从政策导向、实践需求出发，提出构建多元化引才网络、完善产学研协同培养体系、建立多维评价机制等策略，旨在为科技人才生态建设提供理论参考与实践路径。

科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力。习近平总书记强调：“国家科技创新力的根本源泉在于人。”党的十八大以来，党中央高度重视科技创新工作，把科技创新摆在国家发展全局的核心位置。党的二十大首次将教育、科技、人才进行了“三位一体”统筹安排、专章部署和一体谋划，为全面建成社会主义现代化强国指明了前进方向。党的二十届三中全会更是将教育、科技、人才认定为中国式现代化的基础性、战略性支撑，必须深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，统筹推进教育科技人才体制机制一体改革，健全新型举国体制，提升国家创新体系整体效能。所以，如何引进、培育更多创新型科技人才，如何盘活、用好现有的创新型

科技人才，如何充分激发广大科技人才的发展动力和创新活力，是坚定走好创新驱动高质量发展的关键。

一、当前科技人才引育与评价机制存在的主要问题

（一）引才渠道单一，国际化水平不足

科技人才的引进是人才强国战略实施的关键环节，但当前我国在引才渠道和国际化水平上面临显著的结构性短板。从全球化人才流动理论视角看，人才的跨国流动依赖于开放的政策环境、高效的信息交互平台以及多元化的引才路径。然而，我国科技人才引进仍过度依赖传统渠道，如高校合作、招聘会等，这些方式在覆盖范围和效率上存在明显局限性。政策壁垒是制约国际化引才的核心问题，例如，外籍人才在华工作签证的审批流程复杂、居留许可期限短，导致高层次人才对长期扎根中国持观望态度。此外，信息不对称现象普遍存在，海外人才对国内科研环境、职业发展机会缺乏系统了解，进一步降低了引进效率。

从区域均衡发展的角度看，中西部地区与东部沿海地区在引才能力上存在显著差距。区域经济水平、科研基础设施和公共服务配套是吸引人才的关键要素。中西部地区受限于财政投入不足、科研平台薄弱，难以形成对国际顶尖人才的“虹吸效应”。与此同时，

部分企业和机构在引才标准上存在功利化倾向，过分强调论文数量、职称等级等显性指标，忽视了人才的实践能力、跨学科背景与产业适配性。这种单一评价导向与人力资本理论中强调的“能力匹配”原则相悖，导致引进的人才难以真正融入创新链条。

更深层次的问题在于引才机制缺乏顶层设计的系统性，人才引进需与国家和企业的长期战略目标紧密结合。然而，当前许多地方政府的引才政策呈现“碎片化”特征，短期补贴和一次性奖励成为主要手段，缺乏对人才职业发展路径、团队协作机制的全周期规划。这种“重引进轻服务”的模式，不仅难以留住人才，还可能因资源配置失衡导致“人才冗余”与“人才荒”并存的结构性矛盾。

（二）培养体系碎片化，产学研协同不足

科技人才的培养是提升国家创新能力的根基，但当前我国科技人才培养体系呈现显著的碎片化特征，产学研协同机制尚未形成有效闭环。人才培养应是一个多方主体协同、资源整合的生态系统。然而，高校、科研院所与企业之间长期存在“各自为政”的现象。高校教育偏重理论传授，科研院所聚焦基础研究，而企业则更关注技术应用的短期效益，三者目标导向的差异导致人才培养与产业需求严重脱节。例如，高校课程设置滞后于技术迭代速度，学生掌握的技能难以直接满足企业应用转化和转型升级的需求，这种现象在人工智能、量子计算等前沿领域尤为突出。

协同创新理论强调，产学研深度融合是提升人才培养质量的核心路径。但现实中，产学研合作多停留在项目层面的短期对接，缺乏制度化的协同平台。以“订单式培养”为例，部分高校虽与企业合作开设定制化课程，但因缺乏长效激励机制和利益共享机制，企业参与积极性不高，课程内容往往流于形式。此外，科研项目的“重立项轻转化”倾向进一步加剧了人才培养的实践短板。许多国家级科研项目以论文和专利为结题标准，忽视了技术成果的产业化验证，导致科

研人员缺乏市场导向的思维，实践能力培养被边缘化。

此外，科技人才的持续成长依赖于长期、稳定、系统的职业发展支持。然而，当前企业的内部培训体系普遍存在“短视化”现象，大多数企业将培训资源集中在基础技能速成上，缺乏对员工创新能力、跨学科整合能力的长期规划。例如，在半导体行业，企业更倾向于招聘已有成熟经验的工程师，而非投入资源培养潜力人才，这种“用人不育人”的策略不仅加剧了高端人才短缺，也削弱了企业的内生创新动力。与此同时，职业发展通道的单一化进一步抑制了人才的多元化成长，与复杂技术创新所需的“T型人才”（兼具专业深度与跨领域广度）培养目标背道而驰。

（三）评价机制功利化，创新导向不突出

科技人才评价机制是引导创新行为的“指挥棒”，但当前我国科技评价体系存在明显的功利化倾向，制约了原创性成果的涌现。科学的评价体系应兼顾短期成果与长期价值、个体贡献与团队协作。然而，现行评价标准过度依赖量化指标，如论文数量、影响因子、专利授权量等，这种“数论文”模式与科技创新规律存在根本性冲突。基础研究具有周期长、风险高的特点，但现有考核周期通常为1~2年，迫使科研人员追逐“短平快”项目，回避高风险的基础性探索。例如，在材料科学领域，许多研究者倾向于改进已有配方以快速发表论文，而非深入探究新材料的理论机制，导致关键核心技术突破进展缓慢。

动机理论进一步揭示了功利化评价对科研人员行为的影响。当评价体系与职称晋升、资源分配直接挂钩时，科研人员的创新动机会异化为“指标完成度驱动”。这种导向下，论文成为“硬通货”，而技术成果的实际应用价值、社会效益被边缘化。例如，部分高校将SCI论文作为教授评聘的唯一标准，导致研究人员忽视科技成果转化，甚至出现“为论文而科研”的畸形现象。这种现象与创新生态系统理论中强调的“价值共创”原则严重不符，削弱了科技人才对国家

战略需求的响应能力。

此外，评价主体的单一化加剧了机制僵化。现行评价多由行政管理部门主导，缺乏行业专家、市场主体的参与。多元主体的介入能够增强评价的客观性与公信力。但在实践中，行业协会、企业技术专家在人才评价中的话语权有限，评价结果难以真实反映人才在产业链中的实际贡献。例如，某省“高层次人才计划”的评审专家中，企业代表占比不足10%，导致入选者多为高校教授，而一线工程师鲜有机会获评。这种“重学术轻应用”的倾向，进一步割裂了科技研究与产业实践的关联性，阻碍了创新链与产业链的深度融合。

二、科技人才引育与评价机制创新的重要性

（一）增强国家战略科技力量

科技人才引育与评价机制的创新是国家创新体系建设的核心支柱，其重要性根植于知识经济时代下人力资本的核心地位。科技创新能力的提升依赖于知识生产、传播与应用的高效协同，而科技人才作为知识创造的主体，其能力水平与结构配置直接影响国家战略目标的实现。当前，全球科技竞争已从单一技术突破转向系统性创新能力的较量，在此背景下，优化人才引育与评价机制是构建“战略科技力量”的必然要求。人力资本理论进一步指出，高质量的人力资本积累能够显著提升全要素生产率，而科技人才的引进与培养正是人力资本投资的关键环节。通过构建全球化引才网络，国家能够吸引国际顶尖人才，弥补关键领域的技术短板；通过完善评价机制，可精准识别具有战略价值的科研方向，引导资源向“卡脖子”技术领域倾斜。

从战略人力资源管理视角看，科技人才的引育与评价需与国家科技战略高度协同。传统的人才管理模式往往局限于短期需求，缺乏对长期战略目标的动态适配。例如，在半导体、人工智能等前沿领域，技术迭代速度快、跨学科融合需求强，若评价机制仍固守

单一量化指标，将导致人才结构与产业需求脱节。而创新性评价机制通过引入动态分类标准（如基础研究与应用研究的差异化考核），能够实现人才能力与战略任务的精准匹配。此外，战略人力资源管理强调“人才生态”的可持续性，即通过职业发展支持、容错机制设计等举措，降低人才流失风险，确保核心团队稳定性。这种系统性的人才管理创新，不仅能够加速技术突破，还可为国家参与全球科技治理提供人才储备，从而在量子计算、生物医药等战略领域形成持续竞争力。

（二）推动产学研深度融合

产学研协同创新是科技人才培养与价值实现的关键路径，其重要性在创新生态系统理论中得到充分阐释。该理论认为，高校、科研院所与企业构成创新链的三大主体，三者间的知识流动、资源共享与能力互补是提升整体创新效率的基础。然而，当前我国产学研合作仍面临“孤岛效应”，其根源在于人才培养与评价机制的割裂。教育生态学理论指出，科技人才的成长需要理论与实践的双重滋养，但传统培养模式过度依赖高校的封闭式教育，导致人才知识结构滞后于产业需求。通过引育与评价机制创新，可构建以需求为导向的培养体系。例如，建立产学研联合实验室，将企业技术难题转化为科研课题，使学生在真实场景中锤炼实践能力；同时，引入企业导师参与人才评价，将技术转化能力、跨学科协作水平纳入考核标准，从而打破学术与产业间的评价壁垒。

协同创新理论进一步强调，机制设计是激活产学研合作潜力的核心。现行评价体系对科研人员的激励多局限于学术成果，忽视其在技术转移中的贡献，导致大量专利“沉睡”于实验室。若将科技成果转化率、产业合作项目参与度等指标纳入评价体系，可有效引导科研人员关注市场需求。例如，在评价机制中增设“技术应用价值”维度，要求研究人员提交成果产业化路径分析报告，并通过第三方机构评估其经济与社

会效益。这种变革不仅能够提升科研活动的实效性，还可推动高校与企业的深度绑定，形成“研发—应用—反馈”的闭环。此外，培养机制的创新需强化终身学习理念。通过建立跨机构学分互认、职业能力认证等制度，鼓励科技人才在产学研不同阶段流动，从而积累多元经验，成为兼具学术洞察力与产业敏锐性的复合型人才。

（三）激发人才创新活力

科技人才创新活力的激发本质上是动机理论与制度设计的协同问题。动机理论认为，个体的创新行为受内在需求（如自我实现、学术好奇心）与外在激励（如薪酬、荣誉）共同驱动，而现行评价机制的功利化倾向严重抑制了内在动机的释放。例如，过度依赖论文数量的考核方式迫使科研人员追逐短期成果，挤占了高风险、长周期的基础研究投入。通过评价机制创新，建立“质量优先、多维考量”的标准，能够重构科研人员的价值导向。代表作评审制、长周期考核等举措，可减少“为发表而研究”的异化现象，鼓励科研人员回归问题本质，投身于原创性探索。同时，动态评价机制（如阶段性成果跟踪与弹性调整目标）能够缓解短期考核压力，为科研人员提供容错空间，从而释放其创新潜能。

绩效评价理论进一步揭示了机制创新对创新活力的影响机制。传统绩效评价多采用“一刀切”模式，忽视了不同科研领域的特殊性。例如，基础研究需要宽松的环境与长期投入，而应用研究则强调快速响应市场需求。通过分类评价设计，基础研究领域可采用“同行评议+学术影响力”指标，应用研究领域则侧重技术成熟度与产业化价值，这种差异化评价能够精准匹配各类人才的职业发展诉求。此外，引入多元评价主体（如行业专家、企业代表）可增强评价的客观性与导向性。例如，在人工智能领域，企业技术专家参与人才评价，能够更准确地判断研究成果的工程化潜力，从而引导科研方向与产业需求对齐。这种机制

创新不仅提升了评价的科学性，还通过赋予人才更多自主权（如研究方向选择、资源调配），激发其内在创新动力，最终形成“评价—激励—创新”的正向循环。

三、科技人才引育与评价机制的创新路径

（一）构建全球化引才网络，提升人才国际竞争力

全球化背景下，科技人才的国际流动已成为创新资源优化配置的核心特征。构建开放、高效的引才网络，需从制度设计、平台搭建与政策协同三方面系统推进。首先，完善国际化引才的制度框架。依据经济发达国家国际人才流动的经验，政策开放度与便利性是吸引顶尖人才的关键。建议进一步简化外籍人才来华工作审批流程，扩大“外国高端人才确认函”覆盖领域，探索“一窗受理、并联审批”的集成服务模式，降低制度性交易成本。同时，优化居留与永久居留政策，针对战略领域人才设立“绿色通道”，允许其配偶及子女享受教育、医疗等国民待遇，增强长期扎根的稳定性。其次，搭建全球化引才信息平台。借助大数据与人工智能技术，整合全球科技人才数据库、科研项目需求库及政策资源库，建立动态匹配机制。通过海外人才工作站、国际学术组织合作等渠道，精准推送国内科研机构与企业的岗位需求，破除信息孤岛效应。最后，强化区域引才政策协同。针对中西部地区的资源短板，可探索“飞地引才”模式，鼓励东部发达地区与中西部共建跨区域人才合作园区，共享引才资源与政策红利，推动人才分布从“单极集聚”向“多极均衡”转变。

从战略人力资源管理视角看，引才网络需与产业链、创新链深度融合。建议设立“产业链人才图谱”，围绕集成电路、生物医药等战略性新兴产业，绘制全球顶尖人才分布与能力矩阵，实施靶向引才。同时，强化柔性引才机制设计，推广“双聘制”“候鸟学者”等模式，允许海外人才以兼职、短期顾问等形式参与国内科研项目，破解全职引进的刚性约束。此外，需注重本土人才的国际化培育。通过设立国际联合实验

室、资助青年学者参与全球顶级学术会议等方式，提升其国际视野与协作能力，形成“引进—培育—反哺”的良性循环。

（二）完善产学研协同培养体系，破解人才培养碎片化

产学研协同培养是科技人才能力跃升的核心路径，其关键在于构建目标一致、利益共享、资源互通的长效机制。首先，重构人才培养的目标体系。科技人才的成长需兼顾知识深度与实践广度的平衡。建议由教育部门牵头，联合行业协会与龙头企业，制定动态更新的“产业人才能力标准”，将前沿技术需求嵌入高校课程体系，推动学科交叉融合。例如，在工程硕士培养中增设“技术商业化”“知识产权管理”等模块，强化创新链与产业链的衔接能力。其次，建立资源共享与利益分配机制。产学研合作的可持续性依赖于各方核心诉求都能得到有效满足。可探索“人才共育基金”模式，由政府、企业、高校按比例注资，用于共建实训基地、联合攻关项目及成果转化奖励。在知识产权分配上，推行“事前约定、动态调整”原则，明确高校、企业及个人的权益比例，激发多方参与动力。

此外，需强化终身学习体系的制度支撑。科技人才的持续增值依赖于职业全周期的能力更新。建议建立“学分银行”制度，打通高校课程、企业培训与职业资格认证的学分互认通道，鼓励人才通过阶段性学习提升技能。例如，工程师在职业中期可返回高校修读新兴技术课程，所获学分计入职称评审条件。同时，推广“导师联合制”，由高校教授与企业技术专家共同指导研究生，将企业真实技术难题转化为学位论文课题，实现学术研究与产业需求的双向赋能。最后，完善跨界流动的激励机制。通过税收优惠、项目倾斜等政策，鼓励科研人员赴企业挂职或创办科技型企业，并保留其原单位职称评审与岗位晋升资格，破除体制壁垒对人才流动的束缚。

（三）建立多维动态评价机制，强化创新导向

科技人才评价机制改革的核心在于破除“唯论文、唯职称”的路径依赖，构建分类科学、导向清晰、动态适配的评价体系。首先，推行分类评价模式。依据科研活动属性差异，将科技人才划分为从事基础研究的高校科研人员、从事应用研究的企业科研人员和侧重关键技术迭代升级不断实现突破的技能型人员。针对不同创新主体特征，结合不同创新主体专业特点、岗位职责、研究领域，构建分门别类差异化人才评价体系，推动形成科学合理、各有侧重的人才评价标准，让人才评价更加精准有效。基础研究领域采用“长周期考核+代表作制”，重点考察成果的原创性及学术影响力，考核周期延长至5~8年；应用研究领域侧重技术成熟度与产业化潜力，引入第三方机构对专利转化率、市场占有率等指标进行量化评估；对于技能型人才，其评价需突出实践能力与技艺传承效能。其次，强化动态调整机制。根据战略需求变化，建立评价指标的定期修订制度。例如，在人工智能、量子信息等快速迭代领域，可设立专家委员会动态评估技术趋势，及时调整评价权重（如增加伦理审查、社会风险预判等维度），确保评价标准的前瞻性与适应性。

从绩效管理理论出发，需构建“过程—结果”双维评价框架。在科研项目执行中，引入阶段性里程碑考核，重点关注技术路线的可行性、资源使用效率及团队协作效能，而非简单以论文产出为节点。同时，建立“负面清单”与“容错机制”，对因技术不确定性导致的阶段性失败予以宽容，并允许研究人员根据反馈调整方向。此外，深化评价主体多元化改革。推动行业协会、产业链上下游企业、国际同行专家参与人才评价，形成“学术贡献—产业价值—社会效益”三维度评估体系。例如，在新能源领域，可邀请车企、电网公司代表参与技术评审，从应用端反向定义科研价值。最后，强化评价结果的应用衔接。将评价结果与资源分配、职称晋升、项目申报等直接挂钩，对取

得突破性成果的团队给予持续稳定的经费支持，打破“一次性奖励”的短期激励局限。

（四）强化激励机制与职业保障，激发人才内生动力

激励机制与职业保障是科技人才创新活力的制度基石，需从物质激励、精神激励与风险防控三方面系统设计。首先，优化物质激励结构。薪酬设计需体现能力、贡献与风险的均衡。建议推行“基本工资+绩效工资+长期激励”三元薪酬体系。对承担国家重大专项的科研人员，可探索“年薪制”与“项目分红制”结合模式，将其收入与任务完成质量直接关联；对成果转化收益，明确个人及团队分配比例（如不低于50%），并通过税收减免政策降低兑现成本。其次，创新精神激励载体。建立“国家科技荣誉体系”，设立覆盖青年学者、领军人才及终身成就的多层级奖项，并通过媒体宣传、学术巡讲等方式扩大社会影响力。同时，赋予顶尖人才更大的学术自主权，如自主组建团队、决定技术路线等，满足其自我实现的高阶需求。

在职业保障方面，需构建全周期风险防控机制。针对科研人员普遍关注的职业稳定性问题，推行“长聘制”与“弹性考核”相结合的制度。对进入国家实

验室、前沿技术中心的骨干人才，签订5~10年的长聘合同，考核周期与项目周期同步，避免短期压力干扰长期研究。同时，完善社会保障衔接，探索跨地区、跨体制的社会保险转移接续政策，消除人才流动的后顾之忧。此外，强化心理健康支持。依托科研机构设立职业发展咨询中心，为人才提供压力管理、职业规划等专业化服务，构建“事业—生活”平衡的支持网络。

科技人才引育与评价机制的创新路径需以全局性、系统性思维冲破结构性与制度性藩篱。通过全球化引才网络拓宽资源供给，依托产学研协同培养提升能力适配性，借助多维动态评价引导创新方向，辅以激励与保障机制释放内生动力，最终形成“引才精准化—培养协同化—评价科学化—激励长效化”的完整生态链。这一路径不仅是对现行机制的优化升级，更是面向人才强国战略需求的顶层重构，为科技自立自强与高质量发展提供坚实的制度保障。

（作者单位：河南省社会科学院）



《河南省高级人力资源管理师资格申报评审条件（试行）》的详细解读

□ 杨宏伟

一、文件背景与目的

（一）政策依据

该文件是根据国家《关于深化职称制度改革的意见》和《关于深化经济专业人员职称制度改革的指导意见》等文件精神，结合河南省实际情况制定的。旨在深化职称制度改革，科学、客观、公正地评价人力资源专业人才的水平和能力。

（二）核心目标

为河南省培养和造就一支高素质的人力资源管理专业人才队伍，更好地服务于本省的经济建设和社会发展。

（三）适用范围

全省各类企事业单位中，从事人力资源管理工作的在岗专业技术人员。

二、职称名称与评价方式

（一）职称名称

副高级职称名称为高级人力资源管理师。它与此前评审通过的“人力资源管理专业高级经济师”具有

同等效力，互相认可。

（二）评价方式

采用“考试与评审相结合”的方式。

1. 考试：需参加全国统一的经济专业技术资格考试（人力资源管理专业），并取得合格成绩。考试工作依据人社部规（2020）1号文件执行。

2. 评审：通过考试后，需满足本条件规定的各项要求，方可申报参加评审。

三、直接认定通道（绿色通道）

这是一个非常重要的亮点，为顶尖实操人才提供了快速通道：

（一）适用对象

已持有企业人力资源管理师、劳动关系协调师国家职业资格一级证书满2年的人员。

（二）认定方式

无需参加全国统一考试，可直接通过考核认定。考核方式为答辩与评审相结合。

四、核心申报条件解读

(一) 基本条件 (必须全部满足)

1. 政治与守法: 拥护党的路线方针, 遵守国家法律法规。
2. 职业道德: 爱岗敬业, 诚信自律, 身体健康, 能履行岗位职责。
3. 考核要求: 取得中级职称 (经济师等) 后, 年度考核均为合格以上。

(二) 学历与资历条件 (满足其中之一即可)

这是申报的“硬门槛”, 条件设置体现了对学历、资历和能力的多元评价:

学历要求	所需中级职称	相关工作年限要求	备注
博士学位	经济师或相关职(执)业资格	满 2 年	
硕士学位 / 第二学士学位 / 研究生班 / 本科 / 学士	经济师或相关职(执)业资格	满 5 年	
大学专科学历	经济师或相关职(执)业资格	满 10 年	
不具备规定学历	需通过考试取得经济师职称	满 15 年	对学历不足者的补救条款
已具备其他系列高级职称	现从事人力工作, 并取得经济师资格	满 1 年且业务考试合格	跨系列申报
(绿色通道) 持有国家职业资格一级证书	企业人力资源管理师 / 劳动关系协调师 (一级)	证书满 2 年	免全国统考, 直接考核认定

重要说明: “相关职(执)业资格”: 指可聘为经济师的资格, 如会计师、审计师、统计师、税务师、资产评估师等 (详见第十一条)。

(三) 工作年限计算

截止到申报当年的职称申报截止日期。

五、评审条件解读 (考核专业能力的核心)

(一) 业务工作能力与经历

申报者需具备系统的专业理论知识和丰富的实践经验, 并至少满足以下 7 条中的 2 条:

1. 管理岗位经验: 主持 (如 HRD、HRVP) 工作 2 年以上, 或作为骨干 (如经理、高级专家) 工作 3 年以上。
2. 政策规划参与: 主持或骨干参与制定地市级以上的人力资源相关政策、规划、标准并被采纳实施。
3. 公共服务贡献: 在政府或社会组织的就业促进、人才配置等工作中做出显著贡献, 解决重大问题。
4. 行业活动组织: 主持或骨干参与组织高层次行业论坛、研讨会等重大活动, 效益显著。
5. 体系建设与创新: 主持建立或革新本单位人力资源管理体系 (如规划、招聘、绩效、薪酬、劳动关系等), 其制度方案被采用且效果良好。
6. 著作与课题: 公开出版人力资源管理著作 (5 万字以上), 或完成地市级以上人力资源管理相关课题研究。
7. 劳资关系协调: 在劳动合同管理、集体协商、劳动争议预防与处理方面成效显著, 获得相关机构认可。

(二) 业绩成果条件 (衡量工作成就的关键)

这是评审的“重头戏”, 需满足第 1 条或第 2-10 条中的任意 2 条:

1. 高级别项目奖: 主持或主要完成人 (前 5) 获得国家级或省部级奖的项目。
2. 政策规划影响力: 制定的政策、法规或发展规划被地市级以上部门采用, 促进发展, 效益明显。
3. 政府行动计划: 骨干参与省、市重要人力资源发展行动计划 (如招才引智、产业园区建设等), 受到认可或表彰。

4. 创新与咨询成果：在管理模式、服务产品等方面取得突破，完成国家级 1 项或省部级 2 项或大型企事业 5 个以上项目可行性报告。
5. 个人荣誉：获得地市级以上优秀管理奖、先进个人称号或业务评比二等奖以上。
6. 知识产权与管理成果：有 1 项以上自主知识产权或创新管理方案，为单位提升管理水平做出重要贡献。
7. 和谐劳动关系：在劳资沟通、劳动争议处理方面表现突出，被调解机构、工会或主管部门认可。
8. 学术成果：（3 选 1）①出版专著 1 部；②在核心期刊发表论文 1 篇；③在公开发行的期刊 / 报纸发表论文 3 篇。（注：论文均要求独著或第一作者，每篇不少于 3000 字）
9. 企业经营业绩：主持 HR 工作 3 年以上，企业主要经济指标（资产、销售、利润、税收等）连续 3 年持续稳定增长。
10. 综合荣誉：获得地市级以上“五一劳动奖章”、“先进工作者”、“劳动模范”等称号。

六、重要注意事项与材料要求

（一）材料真实性

所有业绩成果、论文论著，必须是取得中级职称之后获得的。

（二）材料证明

所有声称的“社会效益”、“经济效益”、“重要贡献”都必须有强有力的证明：

1. 单位鉴定意见 + 地市级以上主管部门 / 行业组织的证明。
2. 课题需提交立项和结项报告。
3. 标准、规划、报告等需提供原稿、原件及采
- 用证明。
4. 个人排名需在前 5 位。

（三）论文著作要求

1. 论文必须在公开发行的学术刊物或报纸上发表（不含增刊、专刊、特刊）。
2. 著作需有 ISBN 书号，科普类、手册类、论文汇编不算。
3. 笔名发表需单位和出版单位共同证明。

（四）评聘分离

取得资格不代表已被聘任到相应岗位。聘任由用人单位根据岗位设置和实际情况自主决定。

七、总结与建议

（一）职业发展路径

1. 对于大多数从业者：路径是“考取中级经济师→积累 5-10 年工作经验与业绩→参加高级经济师考试（人力资源方向）→准备评审材料→通过评审”。

2. 对于顶尖实操人才：如果你已拥有国家一级企业人力资源管理师职业资格证书满 2 年，恭喜你，你可以跳过全国统考，直接准备材料进入答辩考核环节，这是非常宝贵的快速通道。

（二）准备策略

1. 长期规划：注重在工作中“建功立业”，有意识地主导或参与能作为业绩成果的项目。

2. 积累证据：平时注意保留项目文件、获奖证书、采纳证明、个人贡献证明等关键材料。

3. 学术准备：根据自身情况，提前规划论文发表或著作撰写。

4. 仔细核对：申报前务必逐条对照条件，确保自己完全符合申报要求和评审条件。

希望这份解读能帮助您更好地理解政策，并为您未来的职业发展提供清晰的指引。

（作者单位：河南省人才交流协会）

人力资源社会保障部 中央网信办 教育部 联合发布招聘欺诈典型案例

□ 姜伟伟

当前，正处求职招聘旺季，各类求职招聘活动火热举办，积极帮助高校毕业生挖掘求职岗位、拓宽就业渠道，促进高质量充分就业、优化人力资源流动配置。但也有一些不法分子利用网络渠道发布虚假招聘信息，设置“央国企内推”“直签保录取”等骗局，严重扰乱春招市场秩序、侵害求职者合法权益。为加强风险防范，人力资源社会保障部、中央网信办、教育部联合发布招聘欺诈典型案例，揭示不法分子的惯用手法和话术套路，帮助高校毕业生等广大求职者提高风险识别意识，增强自我保护能力。

一、擦亮慧眼，识破“黑中介”

根据《就业促进法》《人力资源市场暂行条例》等法律法规规定，从事职业中介活动、网络招聘服务，应依法向人力资源社会保障行政部门申请行政许可。但一些没有相关资质或者冒用、伪造相关资质的“黑中介”，非法从事职业中介服务活动，通过伪造证件、合同、协议等手段骗取求职者钱财。

典型案例：近期，某市公安局侦破一起团伙诈骗案件，诈骗团伙注册成立专门公司，以能帮助获取央国企及党政事业单位招工、招干为名，通过制作虚假劳动合同、就业协议，并与学校兼职老师串通，虚拟

组织考试、提供岗前培训等，对高校毕业生等求职者实施诈骗，有应往届高校毕业生400余人被骗，涉案金额8000余万元，给受骗人带来重大经济损失和心理伤害。经查，该公司无人力资源服务许可，系非法从事职业中介活动的“黑中介”。

提醒广大求职者：求职有陷阱，远离“黑中介”。通过中介机构求职应首先核验其合法证照，对其发布招聘岗位可通过官网官微等多种渠道查询核实。如就业权益受到侵害，请及时向当地人力资源社会保障部门投诉反映。如遇求职诈骗或个人财物、人身安全受到侵害，请立即向公安机关报警。

提醒各类中介机构：1. 从事职业中介活动，应依法向住所地人力资源社会保障行政部门申请行政许可。2. 开展职业中介活动，应当明示营业执照、服务项目、收费标准、监督机关和监督电话等事项。3. 接受委托开展求职招聘，应依法审核用人单位岗位真实性、合法性，发布招聘信息应当真实、合法。

二、理性判断，辨明虚假招聘信息

按照《网络招聘服务管理规定》《人力资源服务机构管理规定》等相关规定，开展职业中介活动、发布人力资源供求信息，应确保信息真实、合法、有效，

并建立健全信息发布审查和投诉处理机制。但一些不法分子为炒作引流，以提供高薪岗位为诱饵，故意夸大招聘人数、薪酬福利等，同时以不限专业学历、不用笔试等吸引眼球，故意编造虚假招聘信息，达到引流牟利等非法目的。

典型案例：春节后，多个社交平台账号发布“中国XX集团急招几万人，不限专业，基本报名就能进”“急招4万大学生入编”等信息，有些视频博主还标注为“就业规划指导”“央国企规划师”等，利用求职焦虑，炒作引流，造成不良社会影响。对此，该集团官网发布严正辟谣声明，声明集团官网官微为唯一招聘渠道，对招聘活动不收取任何费用，不举办或委托任何机构举办辅导培训班等。

提醒广大求职者：对各类网络平台招聘信息要注意甄别，警惕“话术引流”，对招聘信息可通过官网官微核实，切勿轻听轻信，以免受骗上当。如就业权益受到侵害，请及时向当地人力资源社会保障部门投诉反映。

提醒各类网络平台：要承担应尽审核责任，重点加强“求职招聘指导”类账号审核认证，建立健全虚假信息举报投诉等机制，对虚假招聘信息及时清理。

三、警惕陷阱，严防“招转培”

根据《就业促进法》《民办教育促进法》《人力资源市场暂行条例》等法律法规，从事职业中介、职业技能培训应当取得人力资源社会保障部门行政许可。但一些中介机构未经许可从事职业中介、职业技能培训，并以招聘为名，打着高薪岗位、名企招人的旗号，引诱求职者投递简历、参加面试，之后再以“工作能力不足”“岗位有从业资格限制”等理由，诱导求职者参加入职培训或职业技能培训等，收取高额培训费，培训结束后往往难以兑现承诺，严重侵害求职者权益。

典型案例：某公司通过互联网发布招聘信息，吸引高校毕业生等青年群体应聘。小潘在网上投递简历后，该公司声称可以帮助解决工作，但需进行岗前培训并缴纳上万元培训费用，培训合格后协调安排到大

企业就业。但培训结束后，小潘发现该公司推荐的岗位都是一些已有的招聘信息，并非知名企业且薪酬福利与前期宣传严重不符。

提醒广大求职者：参加求职招聘活动要警惕中介机构以招聘为名变相招生，被坑骗培训费。如就业权益受到侵害，请保存相关证据，及时向当地人力资源社会保障部门投诉反映。如遇求职诈骗或个人财物、人身安全受到侵害，请立即向公安机关报警。

提醒各类中介机构：从事职业中介活动、职业技能培训应依法向人力资源社会保障行政部门分别申请行政许可，应严格遵守有关法律法规，合法诚信经营。

四、拒绝套路，远离“招转贷”

按照《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》等相关规定，人力资源服务机构不得以各种名目诱导、强迫个人参与贷款、入股、集资等活动。但一些不法分子依托互联网平台发布虚假招聘广告并与不良网贷平台勾结，布设“购车贷”“美容贷”等新型招聘陷阱，蒙骗毕业不久、初入职场的求职者。

典型案例：某物流公司在网络平台发布招聘司机信息，许以7000-9000元/月薪资待遇。在求职者通过面试后，该公司并未与求职者签订劳动合同，而是诱导求职者签订相关合作协议、租赁合同、运输承包合同等，向求职者收取高额租车或购车费用，对无支付能力的应聘人员则诱导其签订贷款协议，司机入职后才发现不但难以兑现薪酬，还背上了贷款，遭受重大损失。

提醒广大求职者：应聘过程中要增强防范欺诈意识，不轻信高薪招聘信息，不轻易支付相关费用，对以各种理由要求租用、购买各类工作设备或交钱、贷款才能够安排岗位的，应果断拒绝，以免上当受骗。如就业权益受到侵害，请及时向当地人力资源社会保障部门投诉反映。如遇求职诈骗或个人财物、人身安全受到侵害，请立即向公安机关报警。

提醒各类中介机构：人力资源服务机构应严格遵守有关法律法规，合法诚信经营，不得开展和参与虚

假招聘、借贷等违法违规活动。

五、守住钱袋，抵制违规收费

按照《劳动合同法》《人力资源服务机构管理规定》等相关规定，用人单位招用劳动者，不得以任何名义收取劳动者财物，人力资源服务机构开展相关服务不得牟取不正当利益。但一些不法分子利用求职者求职心切，巧立名目，比如以统一着装为名，收取服装费；以转正为名，收取转正费、风险保证金；还有收取车辆安全保证金、耗材费等，求职者为了顺利入职而选择缴费，个人财物遭受损失。

典型案例：求职者徐某，到一家影视传媒公司应聘时，公司以防止泄露剧组秘密为名，要求交“保密费”“保证金”，徐某为求尽快顺利入职，交了几万元，但最终工作依然没有着落。再如，求职者王某通过中介求职，被告知需要缴纳 298 元押金和路费，才能安排面试，王某缴纳押金和路费后，并未面试到合适岗位，但中介拒绝退回押金。

提醒广大求职者：对于将先交费作为条件的招聘、或入职前收取保证金、办证费、服装费、资料费等都需要谨慎对待，核实有无收费的法律依据。如交费一定要求出具正规发票并加盖单位公章，为可能发生的纠纷维权保留证据。如就业权益受到侵害，请及时向当地人力资源社会保障部门投诉反映。如遇求职诈骗或个人财物、人身安全受到侵害，请立即向公安机关报警。

六、合法维权，打破就业歧视

按照《就业促进法》《人力资源市场暂行条例》等相关规定，劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利，劳动者就业不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。但一些中介机构违规发布含有歧视性内容的招聘信息，侵害了劳动者合法就业权益。

典型案例：某公司发布招聘信息，特别备注“XX 地人员已招满”“XX 地免”等，对特定户籍求职者进行限制，侵害劳动者平等就业权益。又如，某中介发布招聘停车场车辆管理员和凉菜厨师招聘信息，限招男性，两类岗位均非国家规定的不适合妇女的工种

或者岗位，存在性别歧视的情形。

提醒广大求职者：对于招聘过程中发现的性别、户籍、地域、民族、种族、宗教信仰等形式就业歧视，可及时向当地人力资源社会保障部门投诉反映。

提醒中介机构和用人单位：发布招聘信息不得含有就业歧视性内容，不得违反国家规定在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。要建立投诉举报等机制，对歧视性信息及时清理整改。

七、识破话术，拒绝“毒馅饼”

按照《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》等相关规定，人力资源服务机构不得以招聘为名牟取不正当利益，不得介绍单位或者个人从事违法活动。但一些不法分子通过注册公司、入驻写字楼等方式包装成正式公司，或在网络平台精准投放兼职刷单、网络客服等招聘广告，利用时间灵活、高额回报等话术层层设局，诱骗求职心切的被害人成为色情、赌博、传销、诈骗等的“工具人”。

典型案例：受害人小陈在朋友圈无意看到“兼职月入上万不是梦”的招聘广告，声称“可在家办公，日结高薪，月入过万，工作轻松自由等”，于是主动联系，缴纳了近千元代理费，以为可按照协定每日得到 30 元的佣金返还。然而仅得到 150 元的“回报”后，就被对方以各种理由停发“工资”，群内的 500 多名群友也被移出群聊。又如，司法机关破获案件，某传销组织成员陈某在网络招聘平台冒用某公司名义，发布虚假招聘信息，吸引求职者投递简历后，将其诱骗至传销组织并进行人身控制。再如，某公司以招聘总经理助理为名，要求求职者提供“特殊陪伴”“专项服侍”等。还有一些不法分子以招募担任网络客服为名，诱导求职者参与贩卖虚假保健品，从事诈骗活动。

提醒广大求职者：要树立正确的择业观念，破除侥幸心理，对“活少钱多”、“躺平稳赚”等“天上掉馅饼”的“好事”提高警惕，多查多问多防备，谨防“踩雷”“掉坑”。应聘中，应注意保护个人安全，如就业权益受到侵害，请及时向当地人力资源社会保障部门投诉反映。如遇求职诈骗或个人财物、人身安

全受到侵害，请立即向公安机关报警。

提示中介机构和用人单位：1. 开展职业中介活动，不得采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，不得介绍单位或者个人从事违法活动。2. 中介机构要承担应尽审核责任，发现用人单位或合作机构存在违法活动，应当立即暂停或者终止提供有关服务，并向人力资源社会保障及有关管理部门报告。

八、严守隐私，防范信息泄露

按照《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》等相关规定，人力资源服务机构应当建立个人信息保护、个人信息安全监测预警等机制，不得泄露、篡改、损毁或者非法出售、非法向他人提供所收集的个人信息，并采取必要措施防范盗取个人信息等违法行为。但一些不法分子通过虚构招聘信息、虚设招聘网站等手段，诱骗求职者提供个人信息，非法牟利。

典型案例：以王某为首的犯罪团伙伪造工商营业执照，在招聘网站发布虚假招聘信息骗取求职者简历，并出售给电信网络诈骗等犯罪团伙牟利。又如，求职者张某在某网站上投递了简历，“客服”告知张某添

加 QQ 群聊并按要求操作才能入职，一步步诱导张某打开银行卡 APP 以及支付宝，点开其发送的陌生链接，导致张某被扣款数万元。

提醒广大求职者：通过招聘网站求职首先要采取多种方式核验用人单位合法证照，对招聘岗位通过官网官微等多种渠道查询核实。不要随意打开陌生网址链接，对于点击进入链接后要求加 QQ、微信等方式进一步“单聊”“详谈”及下载 APP 等高度警惕，不要轻易泄露银行卡、网银等密码信息。如就业权益受到侵害，请及时向当地人力资源社会保障部门投诉反映。如遇求职诈骗或个人财物、人身安全受到侵害，请立即向公安机关报警。

提醒各类中介机构：1. 通过收集、存储、使用、加工、传输、提供、删除等方式处理个人信息，应当遵循合法、正当、必要和诚信原则，遵守法律、法规有关个人信息保护的规定。2. 不得泄露、篡改、损毁或者非法出售、非法向他人提供所收集的个人信息，并采取必要措施防范盗取个人信息等违法行为。

（来源：人力资源社会保障部）

赞“人才九条”

□ 刘 汉

破冰“九条”开先河，
宽阔胸襟谋大略。
打破藩篱选俊才，
奔腾万马凭伯乐。

注：习近平总书记一九八三年二月任河北省正定县县委书记时，率先在全国推出“人才九条”，即《树立新时期的人才观点，广招贤才的九条措施》，引起强烈反响，时之今日，仍具有重大意义。

勇担新使命 奋力暖民生

——促进高质量充分就业综述

□ 刘祖华 韩向辉 刘序明

“就业形势总体稳定，城镇调查失业率下降。”

国家统计局发布的最新数据显示，今年1至4月，全国城镇调查失业率平均值为5.2%；4月份全国城镇调查失业率为5.1%，比上月下降0.1个百分点。稳健的数据，勾勒出就业形势整体向好的走势，展现出我国经济在复杂环境中的发展韧性。

“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。”去年5月27日，习近平总书记主持中央政治局第十四次集体学习时发表的重要讲话，为新时代就业工作提供了战略指引和根本遵循，标志着我们党对就业工作的规律性认识达到新高度，开辟了中国就业理论和实践的新境界，在我国就业事业发展上具有里程碑意义。

思想之旗引领新征程，理论之光照亮前进路。各级党委和政府把就业当作民生头等大事来抓，人社部门着眼新定位、勇担新使命，承压而上、积极作为，扎实推进高质量充分就业，奋力书写中国式现代化的民生答卷。

一、思想引领实践创新，就业政策迎来重大迭代升级

就业，牵动着千家万户的生活，也牵动着总书记

的心。

从党的十八大中外记者见面会深情道出“更稳定的工作”的人民期盼，到多次作出重要指示批示，再到考察调研经常深入群众问就业问收入，总书记始终念兹在兹牵挂百姓就业；从党的二十大提出促进高质量充分就业，到中央政治局第十四次集体学习赋予就业工作新定位新使命，再到党的二十届三中全会部署健全高质量充分就业机制重大改革任务，总书记对就业工作的高瞻远瞩、战略布局不断走向深入。

促进高质量充分就业是家事更是国事。各级党委和政府把总书记重要讲话作为“第一议题”来学习、“第一遵循”来贯彻、“第一政治要件”来落实，提高站位、深化认识，创新思路、务实举措。人社部联合中组部、中央党校举办“塑造现代化人力资源”专题研讨班，召开人社系统高质量充分就业工作推进会和专家、机构、企业、地方专题座谈会，兴起学习贯彻重要讲话精神的热潮。各地人社部门持续深学细悟、融会贯通，切实增强责任感使命感，进一步振奋精神、激发干劲，把学习成果转化成实践成效。

中共中央、国务院出台《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》，党的十八大以来首次

以中央文件的形式对就业工作作出顶层设计、系统谋划和全面部署，从夯实发展基础、突出战略引领、强化政策抓手，再到解决主要矛盾、激发改革动力和加强风险防范，形成清晰的总体布局、工作思路和行动框架，标志着我国就业体系的又一次重大迭代升级。

循着新理念、朝着新目标、探索新方法，把中央文件确定的“大写意”转化为“工笔画”。人社部相继推出先进制造业促就业，发展银发经济，高校毕业生等青年群体就业创业，农民工服务保障，困难人员就业援助，健全创业支持体系，就业公共服务体系，加力重点领域、重点行业、城乡基层和中小微企业岗位挖潜扩容，金融助企稳岗扩岗，技能强企等增量政策，持续落实落细稳岗返还、税费减免、担保贷款、资金补贴等存量政策……增量政策出新、存量政策到底、研究储备政策，拓展政策空间，精准发力方向，涵养就业活水长流。

各地健全高质量充分就业促进机制，落实就业工作“一把手”工程，全面构建高位推动、横向互动、纵向联动的大就业工作格局。浙江制定《就业促进条例》，夯实支撑就业创业的法治基础；山东出台促进高质量充分就业意见，打造区域性就业聚集地；内蒙古实施就业促进行动，积极挖掘开拓新岗位；湖南推出青年就业创业支持计划，加快建设青年就业友好型省份……就业优先的导向更加鲜明，协同发力的机制更加稳固，关心支持就业的氛围更加浓厚。

2024年，全国城镇新增就业超过1200万人，高校毕业生等青年就业总体稳定，脱贫人口务工保持在3000万人以上，成为经济平稳运行、民生持续改善的重要支撑。今年1—4月，就业市场开局良好，全国城镇新增就业436万人，快于时序进度；城镇调查失业率均值5.2%，低于预期控制目标。这份来之不易的就业数据，为实现全年目标夯实了基础、注入了信心。

“从家门到厂门的返岗务工专列，是驶向春天的幸福列车”“招聘会越来越多了，就像热心的红娘牵起就业红线”“挣钱顾家两不误，有种幸福叫家门口

就业”“工资随技能等级水涨船高，技能饭越吃越香了”……来自一线求职就业者的点滴感受和变化，汇聚成高质量充分就业的生动画面。

二、就业“长”在产业上，提高发展带动就业能力

蛇年新春，DeepSeek 横空出世、惊艳全球，也带火了专业领域用人岗位需求，点燃人才引力场。深圳南山区新春大型招聘现场，人工智能行业展位人头攒动，鹏城实验室、优必选、肯綮科技等公司展位前长龙绵延。“起跑春天”杭州青年人才交流大会上，800 多家企业捧出 2 万多个岗位，机器人工程技术人员等新职业炙手可热。

高质量发展释放高质量就业岗位，新质生产力发展蕴藏就业蓝海。坚定不移贯彻新发展理念，因地制宜发展新质生产力，完善现代化产业体系，大力发展战略性新兴产业，构建就业友好型发展模式，高质量充分就业就充盈源头活水。

产业兴则就业稳。一家企业的成长，意味着产业发展多了一份活力；一个产业的壮大，意味着群众有了更多更优质就业岗位。各地积极推动传统产业转型升级，致力壮大新兴产业，提前布局未来产业，培育经济发展新动能，提高发展带动就业能力，形成就业服务产业、产业带动就业的生动格局。

“就业‘长’在产业上，培训跟着就业走。”湖北黄石推进十大产业链供应链建设，汇聚链上关联企业3000多家，带动用工需求年均增长20%以上，引育产业大军超50万人。冰天雪地也是金山银山，冰雪经济发展升温，带火滑雪巡救员、雪鞋维修师、雪道规划师、冰刀维护师、造雪师等新职业，催生大量就业机遇，“冷资源”产生“热效应”。

市场主体是经济发展的重要基石，民营经济是扩大就业的重要领域，是稳就业的基本盘，吸纳就业比重超过80%，承载着数亿人的就业创业。市场主体“青山常在”，就业岗位就“绿水长流”。5月20日施行的民营企业经济促进法，在推动民营经济吸纳就业方面作出明确规定。

人社部门强化惠企政策落实，释放就业补贴、稳岗返还、扩岗补助、社保降费等政策红利，加强金融助力稳岗扩岗力度，支持民营企业更好发展，为稳就业释放更大潜力。今年一季度，阶段性降低失业保险费率为企业减少成本 456 亿元，向 58.8 万户企业发放稳岗资金 35.2 亿元。小微企业稳岗扩岗专项贷款，最高授信额度提高到 5000 万元，小微企业主和个体工商户等个人最高授信额度 1000 万元。

“新职业刷新、新工种亮相！”日前，人社部公示拟新增跨境电商运营管理师、无人机群飞行规划员、电子电路设计师等 17 个新职业；新添黄金鉴定估价师、旅拍定制师、智慧仓运维员、生成式人工智能系统测试员等 42 个新工种。

职业版图的更新扩容，蕴含很大就业空间和发展潜能。随着科技进步和产业升级，大量新产业新业态新职业应运而生，带来职业领域重大变革和就业方式转变。人社部门持续开发新职业标准，及时发布新职业，培育新的职业序列和多元化多层次就业需求，创造更多数字经济等领域创业就业机会，开辟就业市场新风口新赛道，为扩大就业注入新动能，也让劳动者有了更丰富多元的选择。

三、技能之光照亮就业前程，职业技能培训赋能就业“通关”

刘欣茹用极致技艺雕刻面点，书写“甜蜜”篇章；罗自立从迷茫少年成长为世赛冠军，实现人生逆袭；黄波林执木为笔，在木工领域书写新时代中国青年工匠之辉煌……年轻人匠心筑梦、问鼎世界技能之巅的故事，彰显出技能改变命运的力量。

“一技在手，就业不愁。”开展大规模职业技能培训，加快塑造现代化人力资源，既是适应当今时代职业变革的现实需要，也是破解结构性就业矛盾的关键举措。人社部门以技能强企和“技能照亮前程”培训行动为抓手，提高劳动者能力素质，加快培养知识型、技能型、创新型劳动者大军。

各地突出就业导向和市场导向，聚焦有就业和培训意愿的农民工、离校未就业高校毕业生等重点群体，

重点聚焦康养托育、先进制造、现代服务、新职业等就业容量大、供需矛盾突出的领域，推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”项目化培训模式，切实增强培训针对性和有效性，帮助劳动者尽快掌握一技之长，实现技能就业、技能成才、技能增收。

“家政业是朝阳产业，既满足了农村进城务工人员的就业需求，也满足了城市家庭育儿养老的现实需求。”近日，人社部等 6 部门联合推出家政服务职业技能专项培训行动，开展岗位技能提升培训，提升家政服务人员技能水平。专家分析指出，这项行动将惠及 100 万家家政企业和 3700 万人员，缓解家政领域结构性就业矛盾，破解“找家政服务员难、找好家政服务员更难”的问题。

企业是促进职工技能提升的主体。各地积极推动技能强企工作，企业出岗位、出标准、出师傅，学校出学生、出教师、出教学资源，政府出政策、出服务、出管理，打造产教评技能生态链。大力推行中国特色学徒制，支持企业自主培养技能人才，支持企业数字人才培育，自主开展职业技能等级评价，强化技能强企资金保障，引导企业“投资于人”，激发企业培养人才积极性。

“技能是就业市场的通关文书，有技能好就业、长技能就好业、高技能就业好。”贵州组建就业培训联盟，突出技能培训与产业发展精准对接，紧贴重点产业用工需求，持续开展“订单班”培训，实现“培训即就业、结业即上岗”。北京延庆无人机培训促进就业基地，260 多名学员拿到培训合格证后，很快被无人机企业“抢购一空”。

四、用好“市场之手”释放“帮扶之暖”，全力保持重点群体就业稳定

腾讯新增 2.8 万个校招实习岗位，华为拟招聘应届毕业生 1 万余人，百度开放 2 万多个实习岗位……科技大厂抛出力度空前的招聘计划，让高校毕业生感到阵阵暖意。

稳住了高校毕业生、农民工等重点群体，就稳住了就业基本盘。各级人社部门着力完善重点群体就业

支持政策，以鼓励成长成才为重点支持高校毕业生等青年群体就业，以城乡融合发展为契机促进农村劳动力稳岗就业，以促进再就业为目标帮扶就业困难人员和失业人员，全力保持重点群体就业稳定。

坚持市场就业与政府保障并行、岗位开放和政策激励并重、能力提升和服务优化并举，护航青年就业创业和成长成才。优化培养供给、就业指导、求职招聘、帮扶援助等服务，推出十万职业指导师队伍建设、百万见习岗位募集计划、百万青年技能提升计划，既教求职技巧也提就业技能；开展青年就业服务攻坚行动，推行“1131”实名服务，提供至少1次政策宣介、1次职业指导、3次岗位推荐、1次培训或见习机会；高频开展高校毕业生专场活动，提供精准化、多元化就业服务支持。

基层天地广阔，创业是就业之源。扩大“三支一扶”计划、志愿服务西部计划等基层项目，搭建青年和基层、青春与梦想的桥梁。大批高校毕业生踊跃投身基层，把视线投向国家发展的航程，把汗水洒在群众需要的地方。人社部持续举办“中国创翼”创业创新大赛，搭建项目展示交流平台，畅通产业链、资金链、人才链和创新链，多维赋能青年创业；推进“源来好创业”资源对接服务季活动，提供创业信息、场地、融资、培训、政策对接，助力实现高质量创业。

农民工是推动现代化建设的重要力量。各地坚持外出务工和就近就业并重，强化劳务协作、劳务品牌、技能培训、返乡创业四轮驱动支撑，拓宽农民工就业增收空间。劳务协作不断扩容升级，“跨越山海的相会”，只为乡亲们有活干、有钱赚；聚力培育劳务品牌，潜江裁缝、天镇保姆、紫阳修脚师、电力湘军等成了抢手的“香饽饽”，一个劳务品牌壮大一方产业、培养一批技能人才、成就一张就业名片。

帮扶一个困难人员就业，就是支撑一个家庭。从组织“就业援助月”到常态化提供“一对一”精细化

服务，再到打包落实“两优惠、三补贴”政策，各地送岗位、送服务、送政策、送温暖，筑牢有就业有保障的底线，以帮扶的力度托起民生的温度。

五、月月有活动，处处有服务，推动就业服务更加可感可及

就业公共服务是稳定和扩大就业的重要保障。多一分暖心服务，就多一分机会与信心。人社部门持续优化就业公共服务，完善基层就业服务网络，打造覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的就业公共服务体系，推动就业政策和服务更加可知可感、可及可享。

大步迈向数智化时代，全力推进数字赋能就业，“大数据+铁脚板”跑出服务加速度。推进省级“互联网+”就业公共服务模式，综合运用各项技术，支持劳动者“掌上办”“指尖办”，同时初步建成全国就业公共服务平台，39项服务事项实现在线办理。253家人力资源服务机构入驻“就业在线”平台，去年发布就业岗位1亿多个。

推动就业服务体系下沉至家门口，延伸到群众身边，让劳动者在基层看得到点、找得到岗、办得成事。辽宁推广“舒心就业”模式，进高校、进企业、进社区、进村屯、进都市圈、进直播间、进新业态，就业服务泛在可及；江西打造“5+2就业之家”，线上线下齐发力，人找岗位更便捷、岗位找人更精准；浙江构建“浙里就业”基层服务体系，建设服务站点旗舰店、便利店和加盟店，推动“人人有事做，家家有收入”……

“把就业人气聚进来，把求职机遇展出来。”高频开展“10+N”等公共就业服务活动，公共服务和市场机构协同发力，以服务的温度提升市场的热度，努力让就业机会和求职者相遇携手。“职引未来”城市联合招聘走过12个春秋，指引万千高校毕业生顺利奔向职场。春风行动吹拂20多个年头，持续强化劳

务对接，加强点对点、一站式服务，用心用情劲吹就业春风，成为帮助农村劳动力就业的金色名片。

常态化招聘服务不间断，系列专项招聘滚动上线。全国多地推广“妈妈岗”，量身定制弹性工作制岗位，宝妈们实现“带娃就业两不误”。流动的“就业大篷车”，让家庭主妇找到合适工作，从“围着灶台转”到“围着机器转”，规划了未来人生的新图景。乡村就业工厂办到家门口，漂泊异乡的打工者回到老家，顺利进入服装厂上班，既能照顾家人又能赚钱，真切尝到了“家门口的幸福”……

六、扫除就业“拦路虎”，织密扎牢劳动者权益保障网

人社部等5部门联合部署开展专项行动，集中解决一批新就业形态劳动者权益保障方面的突出问题，有效维护新就业形态劳动者就业、劳动报酬、休息、劳动安全、职业伤害保障等权益。消息甫出，引来网友纷纷点赞。

当前，我国新就业形态劳动者超过8400万人，他们工作在“云”上、奔波在路上，链接线上与线下，联通商家与消费者。作为城市“摆渡人”，他们面临职业安全风险高、劳动强度大、保障水平低等问题。

保障新就业形态劳动者权益，人社部门一直在行动。健全完善权益保障制度，印发系列指引指南。通过加大政策宣传、加强行政指导、加强监督检查，指导企业优化平台规则和算法，提高用工管理水平。持续推进新就业形态劳动纠纷一站式化解，及时处置相关矛盾纠纷。扩大职业伤害保障试点，试点省份增至17个，并逐步全国实施，参保人数超过1104万人。不少外卖骑手表示，“整日骑行奔忙，有职业伤害保障兜底，自然安心了很多。”

市场规范有序，方能安心乐业。就业歧视、欠薪

欠保、违法裁员等现象，扰乱市场秩序、损害群众利益。面对这些就业路上的“拦路虎”，人社部门会同有关部门持续清理整顿人力资源市场秩序，重点整顿就业歧视行为，持续曝光欺诈行为，大力整治“假外包、真派遣”等违法行为，使人人都有通过辛勤努力实现自身发展的机会。

欠薪无小事，枝叶总关情。持续开展治理欠薪行动，撑起“安薪伞”，确保劳动者劳有所得。今年一季度，各地人社部门劳动保障监察机构共办结工资类案件15.1万件，为66.15万名劳动者解决工资80.72亿元；公布重大欠薪违法行为506件，482户欠薪主体纳入失信名单管理，移送公安机关案件689件。

构建高质量和谐劳动关系，是劳动者权益保护的治本之策。开展和谐劳动关系高质量发展改革创新试点，京津冀、长三角、粤港澳大湾区等6大区域先行先试，积极探索新经验新范式。持续推进新时代和谐劳动关系创建活动，组织开展全国和谐劳动关系创建工作先进集体和先进个人表彰；完善政府、工会、企业三方协商协调机制，打造企业与职工的利益共同体、事业共同体、命运共同体。强化劳动保障监察执法，防范化解矛盾纠纷，织密扎牢劳动者权益保障网。

大道之行，壮阔无垠；大道如砥，行者无疆。

有习近平总书记领航掌舵和习近平新时代中国特色社会主义思想科学指引，坚持党对就业工作的全面领导，用好“九个坚持”宝贵经验，不断完善政策工具箱，迎难而上、积极作为，高质量充分就业的新图景必将逐步变成现实。

新时代高质量充分就业之路，越走越自信、越走越光明！

（摘自：中国组织人事报新闻网）

关于平顶山市人力资源社会保障领域 服务科技成果转化工作的调研报告

□ 王玉堂 李喜豪

为系统评估我市人力资源社会保障系统服务科技成果转化的工作成效，找准问题，提出对策，我局组织开展了专题调研。调研表明，通过实施“鹰城英才计划”、深化人才评价机制改革、搭建公共实训平台、强化激励保障等措施，我市在人才引育、评价激励、平台建设等方面取得了阶段性成效。当前存在的核心问题包括：技术经纪人队伍薄弱且职业发展通道不畅；高技能人才供给与产业创新需求存在结构性矛盾；成果转化的内生激励动力机制尚不完善；跨部门协同机制有待加强。借鉴天津、成都等先进地区经验，建议后续工作：加快构建技术经纪人职称评价体系；强化产教融合型技能人才培养；完善成果转化收益分配与股权激励政策；建立跨部门协同与信息共享机制，系统性打通成果转化“最后一公里”，为发展新质生产力提供坚实的人才与制度支撑。

一、调研背景与意义

科技成果转化是推动新质生产力发展的核心环

节。人力资源社会保障部门虽不直接主导科研项目，但在人才供给、评价激励、技能培养、服务保障等方面发挥着关键性的支撑作用。为全面评估我市人社系统在服务科技成果转化中的实际成效与瓶颈问题，我们整合了近期多项调研数据与政策文本，聚焦人才引育、评价改革、平台建设、激励保障四大维度，形成本调研报告，以期为市委、市政府后续决策与政策优化提供科学参考。

二、工作成效与现状分析

（一）人才引育规模持续扩大，结构不断优化

1. 高层次人才集聚加速：深入实施“平顶山鹰城英才计划”，累计认定高层次人才 2146 人，发放津贴 2000 余万元。博士后科研项目获省级资助 20 万元，市级配套出台《平顶山市博士后经费管理实施办法（试行）》，对符合我市新材料、先进装备制造等主导产业发展方向、具有应用和经济价值的科研项目给予 10 万元经费支持。

2. 青年与专项人才引进有序推进：常态化开展招才引智活动，落实市属高校、科研院所和公立医院引才自主权。2025年已为尧山实验室、河南省科学院平顶山产业技术研究院引进硕士研究生以上人才9人，另计划为农业科学院、市属公立医院引进硕士研究生（副高级职称）以上高层次人才77人。

3. 技能人才底座夯实：实施“技能照亮前程”专项行动，大规模开展职业技能培训，累计培训189万人次，高技能人才总量达48.91万人，为科技成果转化提供了坚实的技能人才支撑。

（二）人才评价机制改革深化，导向日趋合理

1. 拓宽评价范围：于2024年5月出台《平顶山市工程系列科技专业中级职称申报评审条件（试行）》（平人社〔2024〕21号），首次将科技普及、科技成果转化、科技服务（咨询）、科技信息化管理等相关岗位纳入职称评审范围，拓宽了科技服务人才的职业成长通道。

2. 突出实绩导向：在评价中坚持“破四唯”与“立新标”并举，突出对技术创新能力、自主知识产权、技术突破与成果转化、产业实际贡献等方面的评价，引导科技人员面向市场、服务发展。

（三）平台载体功能拓展，产教融合初见成效

高质量运营市公共实训基地，推动其功能从单一技能培训向“产学研训赛”一体化拓展。通过“政企校”合作模式，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接，为科技成果的中试熟化和技能适配提供了平台支撑，助力更多创新成果在平顶山“落地生金”。

（四）激励保障机制逐步完善，服务生态持续优化

1. 稳步推进事业单位薪酬制度改革，探索建立符合行业特点、体现创新价值的收入分配机制。

2. 不断完善新就业形态劳动者权益保障机制，并积极向上争取，将我市列入职业伤害保障试点，努力为包括科研人员、技术技能人才在内的各类劳动者营造安心工作、放心创新的良好环境。

三、存在的问题与挑战

（一）技术经纪人队伍薄弱，职业发展通道不畅

1. 队伍以兼职为主，专业力量不足：截至2025年6月，我市共有初级技术经理人643名，中级121名。其中，约55%的从业人员为兼职，专职从事科技成果转化的凤毛麟角。

2. 职称体系缺失，职业认同感低：技术经纪人职业尚未纳入国家职业资格目录，河南省相关职称评审工作仍处于探索阶段，全省乃至我市均未出台统一的职称评审标准，导致该职业缺乏官方认可的晋升通道，影响了队伍的专业化和稳定性。

3. 复合型人才匮乏：从业人员中本科以上学历占比虽高（76%），但既懂技术又懂市场、懂法律、善经营的复合型人才严重短缺，难以满足日益复杂的技术转移市场需求。

表1：平顶山市技术经纪人（技术经理人）队伍结构现状表（截至2025年6月）

指标类别	人数	占比 / 备注
初级技术经理人	643人	
中级技术经理人	121人	
本科及以上学历	489人	占总人数76%
硕士 / 博士学历	120人	占总人数20%
兼职从业人员	约354人	约占总人数55%
已取得其他专业职称者	约354人	其中中级以上占比42%

（二）高技能人才供给与产业需求存在结构性矛盾

技能人才培养的前瞻性和针对性有待加强。特别是在智能制造、数字经济等新兴前沿领域，既懂技术原理又能熟练操作维护高精尖设备的复合型、创新型技能人才仍显不足，一定程度上影响了先进科技成果的快速落地和熟练应用。

（三）成果转化激励机制不健全，政策落地存在堵点

1. 事业单位科研人员职务科技成果转化的收益分配、股权激励等关键环节的政策落地细则尚不健全，部分单位和科研人员对参与转化存有顾虑，“不敢转、不愿转”的现象在一定程度上存在。

2. 全市取得科技成果转化专业中级以上职称的专业技术人员数量极少，专家储备严重不足，制约了相关评价、评审工作的深入开展。

(四) 跨部门协同机制不畅，资源整合力度不足

人社部门与科技、工信、教育等部门的沟通协作机制虽已建立，但常态化信息共享和业务协同的深度与效率仍有提升空间，人才政策、培训资源与重点科技成果转化项目需求之间的精准对接和同频共振有待加强。

四、对策建议

(一) 加快构建技术经纪人职称评价体系，畅通职业发展通道

1. 积极向上建言献策：主动向省人社厅、省科技厅建议，借鉴天津、成都等先进地区经验，探索建立全省统一的技术转移人才职称评价体系。

2. 争取试点先行先试：争取将平顶山市列为技术经纪人职称评价试点城市，在工程技术系列中增设技术经纪专业，由市科技局牵头组建评审专家库，市人社局联合制定评定办法和申报评审条件，开展初级、中级职称评审的先行先试。

(二) 强化产教融合型技能人才培养，提升供给精准度

1. 动态调整培训目录：紧密对接我市“七群十二链”现代化产业体系发展和科技成果转化需求，动态调整和发布《平顶山市职业技能培训目录》。

2. 深化“订单式”培养：依托市公共实训基地，大力开展“订单式”、“定向式”的高技能人才培训，特别是针对新兴产业和重大转化项目所需的“精尖缺”技能人才，实施精准培养。

(三) 完善成果转化收益分配与股权激励政策，

激发内生动力

1. 细化配套薪酬政策：会同财政、科技等部门，研究制定成果转化后的现金奖励、股权激励等配套薪酬政策的实施细则，明确收益分配比例和操作流程。

2. 推动激励模式创新：鼓励有条件的单位探索“收益分成+岗位聘任”双激励模式，将成果转化成效与科研人员的职称评定、岗位晋升和绩效考核更紧密地挂钩。

(四) 建立跨部门协同与信息共享机制，形成工作合力

1. 建立常态化会商机制：建立与人社、科技、工信、教育等部门的季度会商机制，定期通报重点科技成果转化项目进展，共同研判人才与技术技能需求。

2. 建设统一信息平台：推动建设“平顶山市技术转移与人才服务信息平台”，整合发布科技成果、专家人才、企业需求、政策信息等资源，实现人才政策、培训资源与产业需求的精准对接和智能匹配。

五、结论

平顶山市在人力资源社会保障领域服务科技成果转化方面已形成一定的工作基础，但在人才队伍结构、评价机制效能、激励政策落地与跨部门协同治理等方面仍存在亟待解决的系统性问题。下一步，应聚焦技术经纪人职业化、技能人才精准化、激励政策制度化、部门协同机制化四大战略方向，着力构建“引一育一评一激一服”全链条人才支撑与服务体系，为我市高质量发展和现代化鹰城建设提供持续而强劲的人才动能。

(作者单位：平顶山市人才交流中心)

2024 年平顶山市人才交流中心流动人员档案管理相关数据分析报告

□ 王玉堂 相东娟

一、统计分析背景和目的

为深入贯彻落实国家关于“加强流动人员人事档案管理服务”的决策部署，进一步提升流动人员档案管理公共服务精准化水平，优化档案管理服务全流程，为规范高效开展档案管理工作提供坚实依据。本次统计分析将依托 2024 年我中心所用“平顶山市流动人员人事档案公共服务平台”数据，对流动人员档案管理数据开展简单的统计分析，精准掌握流动人员基本情况、流动趋势及档案服务需求，定位管理与服务中的短板，为后续优化档案管理服务，完善就业配套政策，推动人力资源合理配置提供数据支撑。

二、数据基本情况

时间范围：2022 年至 2024 年数据

数据范围：我中心档案数据（“平顶山市流动人员人事档案公共服务平台”数据、纸质记载数据）。

对象范围：我中心存放管理的流动人员档案，覆盖高校毕业生、企事业单位人事代理人员、灵活就业人员、待业人员、留学归国人员等群体。

三、统计分析情况

（一）流动人员档案数据基础情况

截止 2025 年 9 月 18 日，我中心流动人员档案经办总量为 63103 份（现存档总量与累计转出之和）。现存在库档案 57774 份（人），性别方面：男性

24763 份（人），占比 42.86%；女性 29259 份（人），占比 50.64%；有 3753 份（人）性别无录入，暂无法统计，占比 6.5%。年龄方面：年龄不详的有 18494 份（人），占比 32.01%；剩余部分中，35-44 岁的 22838 份（人），占比 39.53%，为占比最高群体；25-34 岁的 13448 份（人），占比 23.28%；25 岁以下的 963 份（人），占比 1.67%。学历方面：未知学历 52761 份（人），占比 91.32%，原因主要有两方面，一是新老业务平台数据衔接迁移，学历信息未能有效同步更新至新业务平台（“平顶山市流动人员人事档案公共服务平台”），造成统计困难；二是早年间档案管理平台功能有限，档案数据采集工作量大，采集录入不全面，有的录入毕业学校，但无学历分类，难以批量统计。在新平台上显示学历的 5013 份档案中，本科和大专学历占比较高，其中本科 2370 份（人），占比 47.3%（占总档案的 4.10%）；大专 1928 份（人），占比 38.5%（3.34%）；硕士研究生 495 份（人），占比 9.9%（0.86%）；中专 141 份（人），占比 2.8%（0.24%）；博士研究生 34 份（人），占比 0.68%（0.06%）。

（二）档案转出、接收数据情况

2024 年档案净增长 254 份，其中接收 1251 份，转出 997 份。已转出档案中转至省内的 705 份，占总转出的 70.7%，在平顶山范围内转递的 349 份，占转

至省内的 49.5%，这一定程度上反映出大家在“家门口”就业的意愿更强烈。转至河南省外的 292 份，占总转出的 29.3%，其中转至上海的 68 份（占转至省外的 23.3%）、北京 25 份、天津 15 份、广州 7 份、深圳 7 份、重庆 7 份，转至以上城市的占转至省外的 44.2%，属于转出较热门城市，其中上海占比最高，对人才的吸引力相对明显。

2024 年第三季度接收和转出档案量占全年的 35%，8 月、9 月为全年档案接收和转出高峰期，9 月转入和转出档案量为全年最多，8 月次之，这与第三季度为大学生毕业季及招聘求职高峰期有很大关联，第三季度为业务办理高峰期。

（三）档案查询、开具证明、线上转档数据情况

2024 年档案查询共计 17861 次，其中窗口查询 14857 次，占比 83.18%；线上查询 3004 次，占比 16.82%。2024 年开具证明 2871 份，其中窗口办理 2739 份，占比 95.4%；线上办理 132 份，占比 4.6%。档案转出 997 份，线上办理 341 份，占比 34.2%。

2023 年档案查询 25303 次，其中窗口查询 22285 次，占比 88.07%；线上查询 3018 次，占比 11.93%。2023 年开具证明 3544 份，其中窗口办理 3427 份，占比 96.7%；线上办理 117 份，占比 3.3%。档案转出 1216 份，线上办理 356 份，占比 29.3%。

2022 年档案查询 8618 次，其中窗口查询 6108 次，占比 70.87%；线上查询 2510 次，占比 29.13%。2022 年开具证明 3991 次，其中窗口办理 3915 次，占比 98.10%；线上办理 76 次，占比 1.9%。档案转出 1530 份，线上办理 200 份，占比 13.1%。

年份	线上查询档案占比	线上开具证明占比	线上办理档案转出占比
2022	29.13%	1.9%	13.1%
2023	11.93%	3.3%	29.3%
2024	16.82%	4.6%	34.2%

从以上图表可以看出，自 2022 年至 2024 年，除“线上查询档案占比”外，“线上开具证明”“线上办理档案转出”办理占比有逐年增加趋势。

（四）窗口涉档业务（归档、政审及查阅、借阅、复印）办理数据情况

2024 年办理归档业务 940 人，归档材料主要有以下几类：非全日制学历材料、教师资格证有关材料、工作材料（如劳动合同、年度考核表、工资表等）、党组织材料。

2024 年政审及查阅档案 304 人，因政审需求查阅档案的 92 人，占比 30%，其中因参加工作政审（包含考公、事业编）的 77 人，因考研、考博政审的 15 人；因办理居住证积分来函查阅档案的 29 人，占比 9.5%。

2024 年借出档案 493 份，借档主要用于工作单位审核档案材料和退休办理，也有少量用于社保业务办理、辞职办理等。

2024 年复印档案材料 80 人，主要有两类：复印党组织材料用于党组织关系转接及复印大学成绩单和毕业生鉴定表等用于考研升学。

三、档案数据分析总结

以上是流动人员档案各项数据情况，通过对这些数据进行分析，主要得出以下总结：

（一）档案管理与服务工作整体规范有序，我中心所提供的各项档案管理服务如接档、查档、借档、调档、开具证明等可以满足办事群众在入职、考编、升学、党组织关系转接、社保、退休等多方面需求，在一定程度上可以为群众提供便利，满足生活和工作需求。档案业务高峰期与毕业季、就业季、考研、考公等关键节点关联，在此时期进行查档、调档服务的频次较高，业务量较大。

（二）档案数据整体情况方面，目前存在以下问题：一是部分陈年档案数据信息完整度不高；二是受业务平台功能所限，部分档案数据统计较难；三是部分档案查询和录入需要新老平台配合使用，否则容易引发数据丢失担忧。一方面是在早年间使用老平台录入信息时，部分档案录入信息不全面，如只录入了姓名等基础信息，无身份证号、毕业时间等，增加了后期查询档案的难度，如遇重名等情况无法确定是否为本人档案，需查看纸质档案方能核对确认。另一方面是在 2021 年启用河南省流动人员人事档案公共服务平台后，新老平台数据迁移，因新老平台功能不完全一致，一些数据未能适配（如备注信息），导致新平

台上部分档案信息不完整，在查询时，需要新老平台配合使用，否则容易出现漏查、误查情况。

2021年启用新平台后，新接收的档案在数据录入上提高了录入标准，数据录入尽可能准确全面，信息涵盖存档人员的姓名、身份证号、户籍地、学历、毕业时间、毕业院校、所学专业、政治面貌、联系方式等，既可以提高档案查询的精准度，提高查询效率，又便于了解掌握、统计分析所存档案人员的年龄、学历等有关情况，在开展人事人才相关工作时提供数据基础。

（三）我中心开展档案管理业务始终以“服务群众、便利群众”为原则，采用线上加线下同步开展的模式，业务主要集中在接收、查询、转出、借阅、开具证明等方面，线下可办理以上所有业务，在线上办理的主要有档案查询、商调函开具、档案转出和开具证明几项。自新平台启用后，我中心大力宣传业务网办，通过引导群众线上办理各项业务实现便捷群众的服务目的，让群众少跑腿，享受数据化平台带来的便利，提高效率。通过“线上查询、开具证明服务数据情况”可以看出，网办业务占比逐年提高，反映出对于业务网办的宣传工作初见成效，但仍需继续加大力度，让更多群众知晓并线上进行业务办理，实现让群众少跑腿的服务目标。

（四）通过2024年我中心档案业务办理情况，可以反映出目前档案用途主要集中在就业、升学、社保等方面。日常在办理业务接受档案查询时，通过与群众沟通发现部分群众对“档案该存放在哪”、“档案有什么用途”、“什么时候能用到档案”等问题不了解，或因“档案没啥用”等错误认知对档案不重视、不关心，导致出现各种问题，如一些群众自行保管档案多年，在需要转递时遇到困难；还有一些大学生毕业后不关心档案问题，不知道档案存放地，需要使用时找不到档案；一些单位代理人员在辞职后不及时办理档案转出手续，时间过长依然保留在单位户下，在需要流动时难以及时提供相应证明材料；还有一些企业人事工作人员对档案管理工作不了解，出现出具不合规定的商调函、不按规定办理档案转递或整理不及时造成档案材料缺失等档案管理不规范的情况，这也

反映出我们在档案管理常识的普及宣传方面工作还不够到位，需进一步加强。

四、对策建议

通过对档案管理数据与档案工作开展情况进行系统分析后，我们发现档案管理服务工作中有成效亦有短板，下一步将以问题为导向，针对性补强弱项，优化管理流程，提升服务质效，力争工作再上新台阶。

（一）严格工作制度，提高档案管理精准化水平

严格按照档案管理有关文件、制度，扎实开展好档案管理服务各项工作。大力做好档案信息平台建设，认真审核所接收档案材料，及时、准确、全面录入各项数据信息，完善信息库，方便群众线上顺利办理涉档业务。对于需在线下办理的业务，认真审核手续材料，严格遵守办事流程，及时做好材料甄别、登记，确保档案管理保密、安全。积极探索高效工作方法，减少、简化非必要程序，切实让群众收获办事便利感。

（二）做好宣传普及，确保群众办事高效便捷

积极利用官方网站、公众号等宣传渠道，或在为群众办理现场业务，接受群众咨询时，宣传普及档案相关常识，如档案用途、哪些材料有必要归集、如何正确转递等，引导群众正确认识并重视个人档案管理，及时维护好个人档案材料，保证档案完整度，为后续使用奠定坚实基础；宣传推广业务网办服务，尤其是异地群众，帮助群众熟悉了解线上办理功能，在有需要时能够第一时间想到线上办理，体验业务网办的高效和便捷。

（三）创新数据共享，促进人事人才工作协同配合

主动联动中心内部科室，强化信息共享。针对流动人员，在做好专业、学历等信息登记后，及时与人才交流科共享数据，当用人单位有对应专业需求时实现精准推荐，搭建高效沟通桥梁。对前来存档的流动人员，同步询问就业情况，为未就业人员推荐本地工作群及“公共就业人才网”等求职平台。同时，加强与各县（市、区）人才交流，统一工作标准，在共性难题上互学互鉴，推动档案管理工作提质增效。

（作者单位：平顶山市人才交流中心）

河南省人才交流协会与郑州汽车工程职业学院 共探汽车人才发展新路径

□ 协会秘书处

2025年4月8日上午，河南省人才交流协会会长关磊落一行赴郑州汽车工程职业学院参观交流，双方围绕“汽车行业人才供需”主题展开深度研讨，并在人才培养、产学研融合等领域达成多项合作共识。郑州汽车工程职业学院校长薛培军及校领导班子热情接待，活动取得丰硕成果。

聚焦行业需求，共谋人才发展

座谈会上，薛培军校长详细介绍了学院办学特色、专业布局及产教融合成果。作为河南省汽车领域职业教育标杆，学院近年来通过建设智能化实训基地、深化校企合作等举措，为行业输送了大批高素质技术技能人才。

关磊落会长则重点阐述了协会在搭建人才供需平台、推动产才对接、优化评价体系等方面的实践经验，并强调：“汽车产业向新能源、智能化加速转型，亟需构建更精准的人才培养与输送机制。”

实地考察拓思路，产教融合引关注

会后，协会一行参观了学院新能源汽车技术实训中心、智能驾驶模拟实验室及校企共建的研发基地。现场观摩学生实操，与企业工程师交流后，关会长高度评价学院“教学与产业无缝衔接”的育人模式，认为其“为破解人才供需结构性矛盾提供了重要参考”。

多领域达成合作意向，共筑人才生态圈

经深入探讨，双方在以下领域形成合作框架：

1. 人才供需对接：联合开展行业调研，建立动态人才需求数据库，定向培养紧缺人才；



2. 协同育人机制：共建“双师型”教师队伍，开发行业认证课程体系；
3. 人才评价开发：共同开发“汽车+新能源+AI”行业发展下的新职业评价体系；
4. 产学研协同创新：推动校企联合技术攻关，促进成果转化；
5. 国际交流合作：引入海外优质资源，助力人才国际化能力提升。

关磊落会长表示：“此次合作将充分发挥协会的桥梁作用与学院的育人优势，为河南汽车产业高质量发展提供强有力的人才支撑。”薛培军校长亦指出，此次联动是职业教育主动对接行业升级的关键一步，未来将加速推动合作项目落地。

本次活动标志着河南省人才（人力资源）服务与职业教育协同创新迈入新阶段，双方将以此为契机，持续深化合作，为区域汽车产业转型升级注入新动能。

（河南省人才交流协会）

河南省人才交流协会应邀加入部分省市人力资源服务业高质量发展联合会

□ 协会秘书处

河南省人才交流协会应邀加入部分省市人力资源服务业高质量发展联合会，杨宏伟秘书长出席第二次联席会议并签署战略协议。

2025年5月22日，部分省市推动人力资源服务业高质量发展联合会第二次联席会议在山东济南隆重召开。河南省人才交流协会作为新一批成员单位正式加入联合会，协会秘书长杨宏伟应邀率团出席本次会议，与全国行业同仁共商人力资源服务产业升级大计，助力区域协同发展。

本次会议以“深化区域协作，赋能实体经济”为主题，汇聚人社部人力资源流动管理司司长张文淼、山东省人社厅领导、全国20余省市行业协会负责人及媒体代表。联合会自2024年成立以来，首次扩容吸纳新成员，旨在强化跨省市资源互通与标准共建，为制造业转型升级提供专业化人力资源支撑。

会上，杨宏伟秘书长代表河南省人才交流协会签署了三项关键文件：《联合会新一批成员单位战略合作协议》《部分省市人力资源服务业高质量发展诚信公约》《部分省市人力资源服务业助力制造业高质量发展合作协议》。

在参会代表交流环节，杨宏伟秘书长从河南省人才交流协会设立“人才服务站”“人才发展基金”等特色做法进行了讲解说明。同时，他代表河南向联合

会提出了两项建议，一是建立跨区域人力资源数据共享与政策协同机制，二是联合开发“产教融合+精准服务”标准化体系建设。

在交流环节，与来自北京、上海、重庆、山东、江苏、广东等地协会负责人达成多项共识：一是联合开展“制造业技工培优计划”，二是2025年为三省重点企业定向输送5000名高技能人才；三是建立跨省市人力资源服务“白名单”互认机制，破除人才流动壁垒；四是共推“诚信服务机构”认证，提升行业公信力。

最后，人社部流动管理司司长张文淼在总结发言中强调，联合会要成为全国人力资源服务业高质量发展的“反应堆”与“连接器”。他指出，新成员的加入，将为联合会注入新动能，助力构建“南北联动、东西互济”的行业发展新格局。

会后，全体参会人员随团考察了中国济南人力资源服务产业园及头部机构，深入了解智能化招聘系统、产教融合实践等创新成果。

本次联席会的圆满召开及新成员的正式加入，标志着区域人力资源服务业协同发展迈上新台阶，为赋能实体经济提供了更强合力。

（河南省人才交流协会）

优化法治营商环境 共促人才服务行业规范发展

□ 协会秘书处

为进一步规范人力资源行业行政执法行为，助力优化法治化营商环境，2025年5月26日，郑州市二七区行政执法监督小组张涛组长带队赴省人才交流协会开展专项调研。协会会长关磊落携工作人员参会，双方围绕人才服务行业法治化建设展开深度交流。

一、政企联动聚共识

会议伊始，张涛组长介绍了行政执法监督组成员及调研背景，强调本次调研旨在“听真问题、找真办法”，通过政企面对面沟通切实打通执法监督“最后一公里”。王勇作为协会法律顾问从强化制度建设、筑牢法治根基，规范业务开展、践行法治要求，深化法治宣传、提升法治素养和加强协同联动、凝聚法治合力四个方面向工作组汇报了协会在人才服务领域法治建设情况。杨宏伟秘书长代表协会向工作组的到来表示了热烈欢迎，并系统汇报了协会发展历程、行业服务规模及标准化建设成果。

二、直击痛点破难题

在交流环节，与会代表聚焦四大行业关切展开研讨：一是针对“乱收费、乱检查”等行政执法不规范现象，建议建立“综合查一次”清单制度，避免多头重复检查；二是针对异地执法标准差异问题，呼吁完善跨区域执法协作机制；三是就“数字执法”转型达成共识，提出推广“非现场执法”和“风险预警”智能化监管模式；四是强调执法温度与力度并重，建议



建立“首违不罚”“轻微免罚”事项清单。

三、风险防控筑根基

围绕人才服务全链条业务，工作组相关人员结合典型案例，重点剖析了人才测评资质认证、职业培训合同履约、学历提升信息审核等八大风险防控点。

四、长效机制谋发展

会议形成三项成果：一是建立“季度会商+紧急响应”沟通机制，开通行政执法监督直通车；二是联合制定行业自律公约书；三是启动“法治体检”专项行动，由工作组选派公职律师为会员单位提供免费合规审查服务。

本次座谈会标志着政企协同共治进入新阶段。正如关会长所言：“法治是最好的营商环境，协会将当好政企的桥梁与纽带，引导行业从被动合规转向主动风控，为我省人才高地建设注入法治动能”。

（河南省人才交流协会）

共话新业态下人力资源服务业 高质量发展新路径

□ 协会秘书处



2025年6月6日下午，河南省人才交流协会组织召开了人力资源服务行业专题座谈会，吸引来自全省20家左右的头部人力资源服务机构参加了本次座谈会。

本次座谈会聚焦行业发展核心议题，旨在搭建高层次交流平台，凝聚行业智慧，共商新形势下人力资源服务业面临的机遇与挑战。会议核心议题主要围绕三个方面进行了深入探讨：一是从劳动关系认定实务与风险防控方面进行了讨论（主要深入剖析当前实践中存在的难点、热点问题，探讨构建和谐劳动关系、有效防范法律风险的有效策略）；二是从社会保障服务优化升级方面进行了讨论（主要围绕如何更高效、精准地服务企业与劳动者，聚焦社保参保、转移接续等关键环节的优化，探讨提升服务效能、完善保障体系的可行路径）；三是从行业自律与诚信体系建设方

面进行了讨论（主要共议强化行业自律机制、倡导诚信经营、提升行业整体形象的有效举措，为构建规范有序、公平竞争的市场环境建言献策）。

会议期间参会单位代表们就以上三个议题进行了深入发言交流、自由讨论聚焦共性问题及解决方案等议程，力求倾听机构心声、凝聚行业共识、探讨解决之道、促进互利合作，大家都提出了很多宝贵的意见。

最后，协会秘书长表示，此次座谈会是提升我省人力资源服务行业整体服务水平与专业能力的关键一步。期望通过集思广益，共同探索创新服务模式，为河南省经济社会的高质量发展持续注入强劲、专业的人力资源支撑动能，展现人力资源服务行业的责任担当与核心价值。

（河南省人才交流协会）

河南省人才交流协会人工智能专业委员会成立

□ 协会秘书处

2025年6月21日，河南省人才交流协会人工智能专业委员会成立大会在郑州隆重举行。专业委员会的成立标志着河南省在人工智能领域的人才交流与协同发展迈出关键一步。

成立大会由河南省人才交流协会副秘书长何雨颖主持。河南省委咨询组研究员、河南省公务员局原局长、河南省人才交流协会原会长、中国人才交流协会原副会长刘京州，省政府教育督导团原副总督学、省教育厅原副厅级干部、省人工智能学会专家吴廷伟，河南省人才交流协会会长、省人社厅原二级巡视员关磊落，郑州市人社局原党组成员、二级调研员康中超等30余位参与专业委员会筹建的领导、专家及嘉宾出席。

会议伊始，与会代表共同学习了习近平总书记关于人工智能发展的重要论述，为专业委员会工作指明了方向。河南宇杭人工智能科技有限公司在现场进行了四足机器人功能演示，其灵活精准的动作赢得了与会者的高度关注。

随后，大会进入核心议程：

一、授牌仪式：河南省人才交流协会会长关磊落代表协会向人工智能专业委员会正式授牌。

二、颁发聘书：关磊落会长为康中超同志颁发人工智能专业委员会主任聘书，并发表致辞。他强调了专委会在推动AI人才队伍建设、服务河南高质量发展中的重要作用。

（河南省人才交流协会）



胖东来 19 亿“人才投资”背后： HR 如何以利他之心重塑商业生态

□ 刘东伟

2025 年 4 月 8 日，胖东来官方发布声明，公布了对永辉超市、步步高等企业的帮扶数据：直接投入 8300 万元，因自有品牌成本价输出导致整体销售损失 19 亿元，毛利额损失 3.8 亿元。这份看似“亏到离谱”的账单，却引发了商业界对人力资源管理新范式的深刻思考。

胖东来的这一举动，表面上是财务上的损失，实则是通过人力资源的生态化布局，构建了一个以“利他”为核心的商业生态系统。

胖东来的 HR 部门在这场帮扶行动中，扮演了至关重要的角色。他们不仅是执行者，更是生态构建的设计者和推动者。

通过一系列创新的人才管理和组织协同策略，胖东来成功地将短期损失转化为长期价值，为行业提供了人力资源管理的新思路。本文将从胖东来的实践中，探讨 HR 如何以利他之心重塑商业生态。

一、人才观的重塑：从“雇佣关系”到“生态共生的合伙关系”

（一）帮扶行动的核心：人才流动与能力输出

胖东来的帮扶计划并非简单的资金支持，而是通过人才的深度流动，将先进的管理理念和实践经验传递给被帮扶企业。这背后，是胖东来对人才观的深刻理解：

“利他即利己”的人才观：

胖东来将帮扶行动视为提升行业整体水位的机会，而非单纯的商业竞争。HR 部门通过选拔优秀人才组成帮扶团队，将“尊重、信任、认可、鼓励、帮助”的五要素管理理念植入被帮扶企业。

能力输出的高效机制：

帮扶团队不仅输出管理经验，还通过标准化手册和情景模拟培训，快速提升被帮扶企业的管理能力。例如，在步步高湘潭九华店的调改中，帮扶团队通过“员工座谈会制度”，使一线员工的建议采纳率从 5% 提升至 78%。

（二）“自然型人才”的筛选与激活

胖东来的 HR 部门将员工分为“可燃型”“不燃型”“自然型”三类，而帮扶行动的核心目标是筛选并激活“自然型”人才：

价值观匹配机制：

帮扶团队在入驻时，通过情景模拟和价值观测试，筛选出与企业文化高度契合的团队成员。例如，步步高湘潭九华店调改中，首批团队成员的淘汰率高达 30%，仅保留认同“真诚服务”理念的核心成员。

激励机制的创新：

胖东来通过“服务创新积分”和“荣誉奖励体系”，激发帮扶团队成员的主动性和创造力。永辉超市帮扶团队中，3 名员工因提出“鲜食损耗率优化方案”获得“生态贡献之星”称号，其事迹被纳入企业内刊。

二、HR 战略的三大突破：构建利他型人才生态系统

（一）人才供应链：开放共享的“活水计划”

胖东来的 HR 部门通过人才供应链的开放，实现了企业间的协同发展：

跨企业轮岗机制：

帮扶团队成员在完成帮扶任务后，部分被留在被帮扶企业，继续推动后续的调改工作。例如，原步步高梅溪店店长调任永辉超市后，将“商品淘汰七步法”引入新岗位，使滞销品处理效率提升 65%。

知识共享平台的搭建：

胖东来通过“生态学院”开放 8 万页标准化管理文件，帮助被帮扶企业快速学习和应用先进的管理模式。步步高通过学习“客诉处理 SOP”，将客诉解决时间从 24 小时压缩至 4 小时。

（二）激励体系的创新：超越 KPI 的“双螺旋激励模型”

胖东来的 HR 部门设计了一套“横向激励 + 纵向激励”的双螺旋模型，打破了传统 KPI 考核的局限：

纵向激励：

帮扶团队的绩效与公司整体帮扶目标挂钩。例如，永辉浦江店调改后，员工平均工资从 4000 元提升至 5000 元，带薪年假从 7 天增至 10 天。

横向激励：

设立“协同价值分”，鼓励不同部门之间的协作。例如，技术、运营和供应链团队因打通会员全链路，共享 500 万元奖励。

（三）文化重塑：从“执行文化”到“共创文化”

胖东来的 HR 部门通过文化渗透，推动了组织基因的生态化转变：

战壕共享机制：

帮扶团队与被帮扶企业员工同吃同住，共同研发解决方案。例如，在步步高梅溪店的调改中，双方团队联合开发“商品结构优化算法”，使货架周转率提升 41%。

容错文化的引入：

胖东来允许帮扶方案在一定范围内的试错，鼓励创新。永辉超市将 30% 的预算用于 A/B 测试，最终形成了“会员日 + 社区拼团”模式，首月销售突破千万。

三、19 亿“亏损”背后的长期主义价值

胖东来的“战略性亏损”并未削弱企业的竞争力，反而通过人力资源的生态化布局，构建了一个长期可持续发展的商业生态系统。

（一）行业水位的整体提升

胖东来的帮扶行动不仅提升了被帮扶企业的经营能力，还推动了整个行业的服务标准。例如，步步高和永辉超市的调改门店营业额显著增长，带动了区域性消费升级。

（二）组织能力的溢出效应

帮扶行动中形成的管理经验和人才资源，被胖东来内化为自身的组织能力。例如，帮扶团队在永辉超市开发的“鲜食损耗率优化方案”，被胖东来部分门店借鉴后，损耗率从 1.8% 降至 1.2%。

（三）隐性收益的积累

帮扶行动虽然短期内造成了销售损失，但通过获取跨区域的消费数据和用户反馈，胖东来的 AI 补货模型得到了进一步优化，为企业未来的发展奠定了数据基础。

四、胖东来 HR 的启示：人力资源管理的新范式

胖东来的实践为人力资源管理提供了全新的范式，其核心在于以利他之心构建生态型组织。

（一）人才是生态的核心资产

胖东来通过帮扶行动证明，人才的流动和共享能够激活整个商业生态的活力。HR 部门不仅要关注企业内部的人才管理，还要具备开放的心态，推动企业间的协同发展。

（二）文化是生态的底层逻辑

胖东来的“利他主义”文化基因，是其帮扶行动成功的关键。HR 部门需要通过文化建设，推动企业内部和外部生态的和谐共生。

（三）亏损是生态的战略投入

胖东来的 19 亿“亏损”并非真正的损失，而是对未来的战略性投资。HR 部门需要从长期视角出发，重新定义企业的财务和人力资源战略。

五、结语：重新定义商业与人力资源的边界

胖东来的帮扶行动，不仅是一次企业的利他实践，更是一次人力资源管理的革命。通过开放的人才供应链、创新激励体系和生态文化建设，胖东来的 HR 部门成功地将短期损失转化为长期价值，为行业树立了新标杆。

正如胖东来创始人于东来所言：“真正的商业不是争夺利益，而是创造幸福。”

在未来的商业世界中，人力资源管理的终极价值，或许就在于如何通过人才的生态化布局，构建一个以“利他”为核心的商业生态。胖东来的实践，正是这一理念的最佳诠释。

（作者单位：河南青松人才科技有限公司）

小红书取消员工竞业： HR 管理的人性化革命 or 人才竞争新策略？

□ 刘东伟

2025 年 4 月 24 日，小红书发布全员信，称公司基于信任设计机制，致力于建立与员工的长期关系。并宣布将从 5 月 1 日起，不新增现金或期权竞业，原有的现金和期权竞业全部释放。

小红书全员信还提到：“我们希望点亮一盏小灯，向环境发出不一样的信号——不再通过竞业限制个体流动，仅要求同学履行信息保密和不招揽义务，与大家建立更长期的关系。”

全员信还发布另外两项变化：小红书员工在离职时期权可申请回购；取消隔周周六工作的安排。该两项变化也均于 5 月 1 日起生效。小红书产品的特质是“人 matters”，公司也相信一起前行的伙伴是自驱且优秀的。面向未来的挑战，公司尊重员工“选择在哪里工作的自由”，“与广大的小红书人分享公司成长的价值”，并“鼓励大家找到最能发挥自己创造力的工作方式与节奏”。

这些举措传递出一个清晰的信号——小红书希望以更开放、更信任的方式管理人才，而非依赖传统的

约束手段。那么，取消竞业限制究竟是 HR 管理的人性化革命，还是企业在激烈人才竞争中的新策略？

一、竞业限制：曾经的“人才枷锁”

竞业限制协议长期以来被企业用作保护商业机密和核心竞争力的手段。在互联网行业，尤其是涉及算法、产品设计、用户增长等关键岗位，竞业限制几乎是标配。通常，企业会要求离职员工在一定期限内（通常 6 个月至 2 年）不得加入竞争对手，否则需赔偿高额违约金，甚至面临法律诉讼。

然而，竞业限制的滥用也带来了诸多问题：

1. 限制人才流动：员工即使对现有工作不满，也可能因竞业协议而无法跳槽，导致职业发展受限。
2. 加剧行业垄断：大公司通过竞业协议“锁住”核心人才，中小企业难以吸引优秀人才，影响行业创新。
3. 信任危机：竞业协议本质上是基于“不信任”的管理手段，容易让员工感到被束缚，降低归属感。

在这样的背景下，小红书宣布取消竞业限制，无

疑是一次大胆的尝试。

二、小红书的“信任实验”：HR 管理的新思路

小红书的内部信提到：“我们希望点亮一盏小灯，向环境发出不一样的信号——不再通过竞业限制个体流动，仅要求同学履行信息保密和不招揽义务，与大家建立更长期的关系。”

这一表态透露出几个关键信息：

1. 信任优先于控制：公司不再依赖法律约束，而是通过企业文化、员工认同感来维系人才。
2. 长期关系取代短期绑定：竞业限制本质上是“短期绑定”，而小红书希望建立的是员工自愿留下的长期关系。
3. 尊重员工选择权：强调“选择在哪里工作的自由”，承认人才市场的流动性，而非强行挽留。

这种管理方式的转变，反映了现代职场价值观的变化——新一代员工更看重自主权、成长空间和企业文化，而非单纯的薪酬或股权激励。如果企业仍然依赖“高压管控”，反而可能适得其反，加速人才流失。

三、取消竞业限制：是福利，还是竞争策略？

尽管小红书的新政策被广泛解读为“员工福利”，但从企业竞争角度看，它也可能是一种更聪明的人才策略：

1. 吸引高端人才，增强雇主品牌

在互联网行业，顶尖人才的选择往往不只考虑薪资，还包括自由度、创新空间和企业文化。取消竞业限制，相当于向市场传递一个信号：“我们信任员工，也欢迎优秀人才加入。”这能帮助小红书在人才争夺战中占据更有利位置。

2. 减少法律纠纷，提升企业形象

过去几年，互联网大厂因竞业协议与员工对簿公堂的案例屡见不鲜，不仅消耗企业资源，也损害雇主品牌。小红书主动取消竞业限制，既能减少潜在的法

律风险，也能塑造更开放、更人性化的企业形象。

3. 促进内部创新，避免“人才囤积”

竞业限制可能导致员工因无法跳槽而消极怠工，甚至形成“养老心态”。取消竞业后，企业必须依靠真正的竞争力（如业务增长、文化认同）留住人才，倒逼管理升级。

四、HR 管理的未来：从“管控”到“赋能”

小红书的这次调整，或许标志着 HR 管理从传统的“管控思维”向“赋能思维”转变。未来的 HR 管理趋势可能包括：

1. 弹性工作制成为标配：取消“大小周”只是开始，更多企业可能推行远程办公、弹性工作时间。
2. 股权激励更灵活：允许离职员工回购期权，让股权真正成为“可兑现的激励”，而非捆绑工具。
3. 企业文化 > 合同约束：竞业协议减少后，企业需更注重文化建设，让员工真正认同公司使命。

五、结语：取消竞业限制，能否成为行业新标准？

小红书取消竞业限制的举措，无疑是一次突破性的尝试。它是否成功，取决于几个因素：

1. 公司是否能真正建立让员工自愿留下的文化？
2. 在核心人才流动增加的情况下，如何保护商业机密？
3. 其他互联网大厂是否会跟进，还是继续依赖传统竞业协议？

无论如何，这一变化都值得 HR 从业者关注。在人才竞争日益激烈的今天，企业或许该思考：真正的竞争力，不是锁住人才，而是让人才自愿留下。

（作者单位：河南青松人才科技有限公司）

字节跳动首次发布 6 条人才观 一次性说清招人用人底层逻辑

□ 刘 涵

2025 年 6 月 10 日，字节跳动正式对外发布了其核心人才观，这一举措在业界引发了广泛关注与讨论。作为全球领先的科技企业，字节跳动在短短数年间凭借其强大的技术实力与创新精神，迅速崛起并占据了行业的重要地位。而其背后的成功，离不开对人才的高度重视与独特管理理念的支撑。

此次发布的人才观，不仅是字节跳动多年人才管理经验的总结，更是其面向未来持续发展的战略规划。

一、和优秀的人，做有挑战的事

营造成长环境：优秀人才集聚能形成良好的学习和创新氛围，相互激发灵感，提升整体能力。同时，做有挑战的事可让人才在实践中突破自我，拓宽能力边界，实现可持续成长，也利于公司应对复杂业务和快速变化的行业环境。

吸引人才加入：这种理念对有追求、想成长的人才具有吸引力，让他们看到在字节跳动有广阔的发展空间和实现价值的机会，有助于公司吸引优秀人才。

二、用人看本质，看潜力不看资历

破除传统招聘局限：摒弃单纯依赖资历、经验、职级等外在标签的招聘方式，更关注人才的底层素质，

如潜力、学习能力、好奇心等，能发现那些可能被传统招聘模式忽视的有潜力人才，为公司注入新鲜血液和创新活力。

促进公平竞争：给不同背景、不同资历的人提供了平等的就业机会，无论来自大厂还是小公司，都有机会凭借自身能力获得认可，体现了人才选拔的公平性。

三、敢招比自己强的人

提升团队能力：管理者敢于任用比自己强的人，能快速提升团队整体水平，使团队在竞争中更具优势，推动公司业务快速发展。

彰显领导力：敢于招强于自己的人，考验管理者的格局和胸怀，也是管理者领导力强的体现，能营造开放、包容、鼓励创新的组织文化。

四、为最优秀的人提供最好的回报

激励人才创新：将人才视为投资，注重投资回报率，为优秀人才提供有竞争力的薪酬和回报，能激发人才的工作积极性和创造力，让他们更愿意为公司创造价值。

增强人才粘性：良好的回报机制能让优秀人才感

受到公司的重视和认可，增强他们对公司的归属感和忠诚度，降低人才流失率。

五、激励拉开区分度，不吃大锅饭

精准激励人才：通过拉开绩效区分度，准确识别真正有价值创造的人才，给予充分激励，能有效区分贡献大小，让优秀人才得到应有的回报，避免平均主义导致的激励失效。

保持组织活力：激励机制的差异化能激发内部竞争，促使员工不断提升自己，保持组织的创新活力和竞争力，推动公司持续发展。

六、以能定级，以级定薪，以绩定奖

体现能力价值：以能力作为定级、定薪的主要依据，体现了对人才能力的尊重，让人才的价值得到合理体现，使薪酬与能力相匹配，公平合理。

促进能力提升：员工为了获得更高的职级和薪酬，会主动提升自己的能力，形成良性循环，有利于公司人才能力的整体提升。

人才战略的实践与意义

字节跳动的人才观不仅是理念上的创新，也在实践中得到了有效落实。例如，公司推出了“筋斗云人才计划”和“TopSeed 人才计划”，面向顶尖技术人才开放，同时加大校招和实习生招聘力度。这些举措不仅为公司注入了新鲜血液，也为行业树立了人才管理的标杆。

面临的挑战

管理者能力要求高：要实现“用人看本质”“敢招比自己强的人”等理念，需要管理者具备较高的格局、敏锐的洞察力和客观的判断力，能够准确识别人才的潜力和价值，克服用人上的思维惰性，这对管理者的能力提升提出了挑战。

人才评价难度大：如何准确评估人才的潜力、底层素质等是一个技术难题，缺乏统一、客观的评价标准，可能会影响人才选拔和任用的准确性。同时，对于人才投资回报率的评估也较为复杂，长期投资和短期回报的平衡需要进一步探索。

组织文化与机制配套：人才观的落地需要与组织文化、管理机制等相配套。如要营造开放、包容的文化氛围，让优秀人才敢于表达观点、发挥能力；建立科学的绩效评估体系、职业发展通道等，以支持人才观的实施，否则可能会影响人才观的效果。

从行业角度看，字节跳动的人才观为其他企业提供了宝贵的借鉴。在人才竞争日益激烈的今天，企业需要突破传统思维，更加注重人才的本质和潜力。

未来，随着科技的不断进步和市场的快速变化，企业对人才的需求将更加迫切。字节跳动的人才观将为更多企业指明方向，助力企业在人才竞争中脱颖而出，实现可持续发展。

（作者单位：河南省人才发展研究院）

拜谒刘邦故里赞高祖重视人才

□ 刘 汉

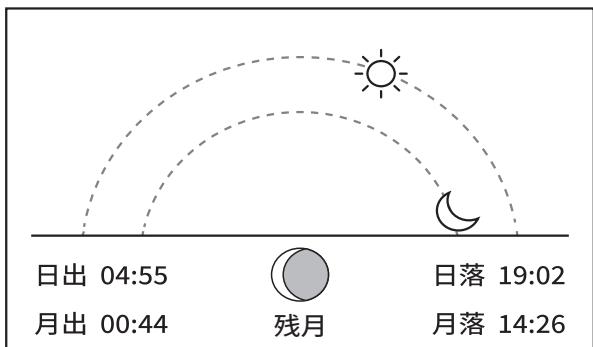
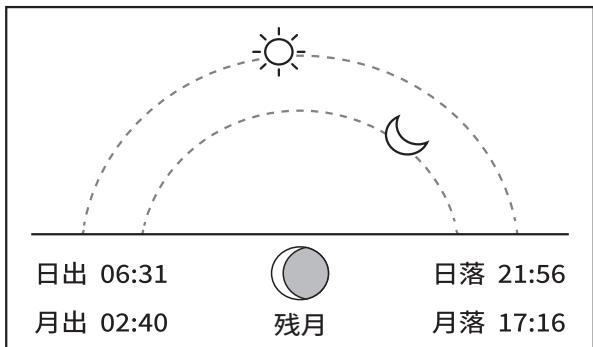
乱世英雄出草陌，三千子弟举樵柯。
知人善任英杰聚，不拘一格将帅多。
谦厚自愚多不胜，广择他计少狂謔。
强国猛士今安在，再唱豪情大风歌。

2025 年国家公务员录用考试《行测》

真题解析

一、常识判断

1. 下图为夏季某天我国两个城市的日月升落时间示意图，下列与之相关的说法正确的是：



- A. 上图城市比下图城市纬度高
- B. 这一天是农历的二十左右
- C. 上图城市比下图城市位置更靠东
- D. 两地的人所看到的月相是不同的

正确答案选项：A

解析：本题考查地理国情。

A 项正确，夏季，太阳直射点在北回归线和赤道之间移动，北半球每天被太阳照到的时间长，照不到

的时间短，所以夏季北半球昼长夜短。而且在夏季，北半球纬度越高，昼越长，夜越短。上图城市的白天时间为 15 个小时又 25 分钟，下图城市的白天时间为 14 个小时又 7 分钟，因此，上图城市比下图城市纬度高。

B 项错误，月亮在公转过程中，它和太阳、地球三者的相对位置不断发生变化，被太阳光照亮的部分，形成周期性圆缺盈亏的各种形状，称为月相。月相变化可粗略概括为：新月（朔月）- 上蛾眉月 - 上弦月 - 满月（望月）- 下弦月 - 下蛾眉月（残月）- 新月（朔月），如此往复循环。图中的月相为残月（下蛾眉月），故这一天是农历的二十七左右。

C 项错误，地球自西向东自转，所以越靠东，越早看到日出。上图城市的日出时间为 06: 31，下图城市的日出时间为 04: 55，下图城市更早看到日出。因此，下图城市比上图城市位置更靠东。

D 项错误，两个城市的月相都是残月（下蛾眉月）。虽然月出和月落的时间不同，但这是由于两地经度不同导致的时间差异，而不是月相本身不同。

故正确答案为 A。

2. 某博物馆想办一期关于中国自然与人文的地理展览，开设以下几个专题，哪个专题所拟名称不恰当？

- A. 长江：稻作文明与鱼米之乡
- B. 都江堰：千年水道神韵再现
- C. 胡焕庸线：中国的“东与西”
- D. 五岳：高山神圣性的代表

正确答案选项：B

解析：A项正确，稻作文明与鱼米之乡形容的是长江流域，尤其是长江中下游地区。长江流域依靠其优越的自然条件，孕育了东亚稻作文明，为中华民族的繁衍提供了稳定的物质条件。长江流域的河姆渡遗址、城头山遗址等考古发现表明，早在1万年前，这里就已经开始了水稻的种植，成为世界稻作文明的发源地之一。

B项错误，继2022年经补水实现百年来首次全线水流贯通后，截至2024年断流百年的京杭大运河已连续三年全线水流贯通，再现了壮美运河千年神韵。都江堰是当今世界年代久远、唯一留存、以无坝引水为特征的宏大水利工程，建堰两千多年来经久不衰，而且发挥着愈来愈大的效益。

C项正确，“胡焕庸线”是1935年胡焕庸在“中国人口之分布”一文中提出的一条人口地理分界线，即今天的“黑河—腾冲线”。中国人口分布以“胡焕庸线（黑河—腾冲线）”为界，呈现出极不均衡的特征，东南多、西北少。同时，“胡焕庸线（黑河—腾冲线）”也是中国东西分界线。

D项正确，五岳是中华传统文化中五大名山的总称，包括东岳泰山、西岳华山、南岳衡山、北岳恒山、中岳嵩山。五岳是具有方位代表性的神圣高山，它们是文明核心地域范围的象征，是华夏文明地理构建中极具特色的成果。

故正确答案为B。

二、言语理解与表达

3. 我们想问题、作决策、办事情，首先要考虑人口基数问题，考虑我国城乡区域发展水平差异大等实际，既不能_____，也不能因循守旧，要保持历史耐心，坚持稳中求进、循序渐进、持续推进。

填入画横线部分最恰当的一项是：

- A. 朝令夕改
- B. 寅吃卯粮
- C. 好高骛远
- D. 一厢情愿

正确答案选项：C

解析：横线处所填成语搭配“想问题、作决策、办事情”，且根据“首先要考虑人口基数问题，考虑我国城乡区域发展水平差异大等实际”以及“要保持历史耐心，坚持稳中求进、循序渐进、持续推进”可知，横线处应体现出“想问题、作决策、办事情”不能偏离实际，而应脚踏实地之意，C项“好高骛远”指脱离实际去追求过高的、难以实现的目标，符合文意，当选。

A项“朝令夕改”形容政令时常更改，使人无所适从，也泛指政策、法制或主张变更无常，文段没有体现政策反复更改之意，排除；

B项“寅吃卯粮”比喻入不敷出，先行挪用、借支，没有体现“不能偏离实际”的意思，与文意不符；

D项“一厢情愿”指单方面的愿望或不考虑客观实际情况的主观意愿，与前文的“想问题”搭配不当，排除。

故正确答案为C。

4. 随着技术经验积累，高空风弹道修正等技术方法能使火箭在飞行过程中有效抵抗风干扰。为了有更强的适应性，本发长八火箭在使用自主抗干扰控制技术等成熟方法之外，还增加了自动滚转减载技术，根据风的来向，会在空中主动滚动调整，使火箭用更稳定的优势面来应对高空风，用“_____”的方式，通过自身的旋转抵消掉高空风的影响。

依次填入画横线部分最恰当的一项是：

- A. 以柔克刚
- B. 以守为攻
- C. 以虚为实
- D. 以退为进

正确答案选项：A

解析：横线处所填成语用来形容火箭飞行的方式，且根据双引号可知此处应为形象化表达。根据前后文可知，面对高空风带来的干扰，火箭不是用强硬的方式应对，而是“根据风的来向，会在空中主动滚动调整”以及“通过自身的旋转”灵活应对，故横线

处所填成语需体现火箭应对方式的灵活性。A项“以柔克刚”指用柔软的去克制刚强的，比喻避开锋芒，用温和的手段取胜，能够形象地说明火箭应对高空风干扰的方式，符合文意，当选。

B项“以守为攻”指用防御作为击破敌人的手段，并未体现出火箭为防御的状态，与文意不符，排除；

C项“以虚为实”意思是军事上迷惑对方，使其难辨虚实和真伪的一种战术，文段并未体现火箭使高空风无法辨别虚实和真伪，排除；

D项“以退为进”原指以谦让取得德行的进步，后指以退让的姿态作为进取的手段，文段中火箭并非采取后退的方式应对高空风的干扰，与文意不符，排除。

故正确答案为A。

5. 要提高“临事能断”本领，就要处理好反复权衡与适时决断的关系，既要深入考量、三思而行，又要视情而断、当机立断，不能等待观望、_____、议而不决。当然，提倡在关键时刻善于决断，并不意味着可以_____、我行我素，而是要善于聚民意、集众智，推动科学决策。

依次填入画横线部分最恰当的一项是：

- A. 犹豫不决 泥古不化
- B. 左顾右盼 听之任之
- C. 举棋不定 刚愎自用
- D. 见风使舵 自作主张

正确答案选项：C

解析：第一空，顿号引导并列关系，横线处应与“等待观望”“议而不决”形成近义并列，体现不能决断之意。A项“犹豫不决”指拿不定主意，B项“左顾右盼”指向左边看看，又向右边看看，表示对周围的人或事物打量或窥探的样子，也形容顾虑重重、犹豫不决的样子，C项“举棋不定”比喻犹豫不决，拿不定主意，均符合文意，保留。D项“见风使舵”比喻看势头或看别人的眼色行事，无法体现不能决断之意，排除。

第二空，顿号引导并列关系，横线处应与“我行

我素”形成近义并列，体现不管别人意见，按照自己想法去做之意。C项“刚愎自用”指十分固执自信，不考虑别人的意见，符合文意，当选。A项“泥古不化”指拘泥于古代的成规或古人的说法而不知变通，而文段并未体现拘泥于古代的成规或古人的说法，排除；B项“听之任之”指任凭事物存在发展而不去过问，体现的是放任自流的消极态度，无法表达完全按照自己想法去做之意，排除。

故正确答案为C。

三、数量关系

6. 甲和乙从环形跑道的同一点出发，向相反方向匀速慢跑，乙的速度是甲的一半。两人3分钟后第一次相遇，此后乙加速又跑了正好半圈后和甲第二次相遇。问两人第一次到第二次相遇间隔了多长时间？

- A. 2分10秒
- B. 2分15秒
- C. 2分20秒
- D. 2分30秒

正确答案选项：B

解析：根据题意，赋值最初乙每分钟的速度为1，则甲每分钟的速度为2。环形跑道同点出发反向而行，第一次相遇路程和为一圈，设环形跑道一圈路程为S，则 $S = V_{\text{和}} \times T_{\text{遇}} = (2+1) \times 3 = 9$ 。从第一次相遇到第二次相遇，两人的路程和又是一圈，而乙正好跑了半圈，则甲跑的路程也为半圈，即甲跑的路程为 $9/2 = 4.5$ 。甲的速度始终未变，则两人第一次到第二次相遇间隔了 $4.5/2 = 2.25$ 分钟，即 2 分 15 秒。

故正确答案为B。

7. 某研发小组员工中，60%的人参与了A项目，45%的人参与了B项目，两个项目都参与的人比两个项目都不参与的多2人。问该研发小组有多少人？

- A. 100
- B. 50
- C. 40
- D. 20

正确答案选项：C

解析：设该研发小组有 x 人，则参与了 A 项目的有 $60\% \times x = 0.6x$ 人，参与了 B 项目的有 $45\% \times x = 0.45x$ 人；设两个项目都不参与的有 y 人，则两个项目都参与的有 $(y+2)$ 人。根据两集合容斥原理公式： $A+B-A \cap B = \text{总数} - \text{都不}$ ，可列式： $0.6x+0.45x-(y+2)=x-y$ ，解得 $x=40$ ，即该研发小组有 40 人。

故正确答案为 C。

8. 2024 年甲、乙、丙三人的年龄之和与 2034 年甲的年龄相同，且甲、乙的年龄之差大于乙、丙的年龄之差。已知乙的年龄小于甲但大于丙，问 2024 年甲的年龄最小可能为多少岁？

- A. 13
- B. 11
- C. 10
- D. 9

正确答案选项：D

解析：根据“2024 年甲、乙、丙三人的年龄之和与 2034 年甲的年龄相同”可得：甲 + 乙 + 丙 = 甲 + (2034-2024)，化简为：丙 = 10 - 乙

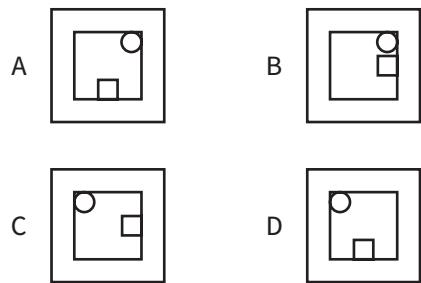
①，根据“乙的年龄小于甲但大于丙”，则乙 > 5。年龄问题优先考虑代入排除法，问最小，按照从小到大依次代入。代入 D 项，当甲 = 9 时，根据“甲、乙的年龄之差大于乙、丙的年龄之差”可得：9 - 乙 > 乙 - 丙

②，将①代入②，解得：乙 < 6 (1/3)，又因乙 > 5，则乙 = 6，丙 = 10 - 6 = 4，满足题干所有条件，无需验证其他选项。

故正确答案为 D。

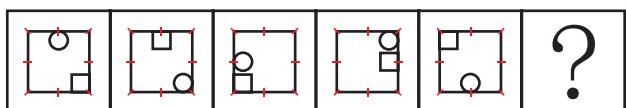
四、判断推理

9. 从所给的四个选项中，选择最合适的一个填入问号处，使之呈现一定的规律性：



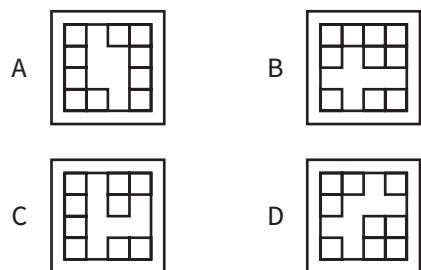
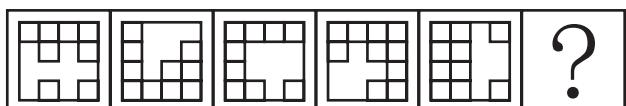
正确答案选项：D

解析：元素组成相同，优先考虑位置规律。如下图所示，在正方形外框上标记 8 个位置，观察发现，圆形每次顺时针移动 3 步，方块每次逆时针移动 3 步，只有 D 项符合。



故正确答案为 D。

10. 从所给的四个选项中，选择最合适的一个填入问号处，使之呈现一定的规律性：



正确答案选项：D

解析：元素组成不同，优先考虑属性规律。观察发现，题干图形均出现规整的空白区域，考虑空白区域的对称性。题干图形空白区域对称轴方向依次顺时针旋转 45°，故问号处应选择空白区域对称轴方向由左上到右下倾斜的，只有 D 项符合。

故正确答案为 D。

2025 年国家公务员考试《申论》真题解析

徐庄位于 F 市山青区海安路街道，历史上其“十字街”的商业十分繁盛，是当时远近闻名的一个富庶小镇。21 世纪初，在城市化浪潮中，大量流动人口涌入，私搭乱建使其环境每况愈下，古镇风貌不再，逐渐沦为脏乱差的“城中村”。2024 年初，徐庄开始推进“城中村”改造项目。

徐庄很有成为“网红”的特质：依托鹭岛，强调生态、生活、生产“三生相融”，可以打造“生态智城”；鹭岛四面环水，保留生态休闲码头，今后来一场环岛漫游，应该不是奢望；生态公园三面环水，林间道路曲折有致，地势时有起伏，颇有野趣。

“我们这儿，不想仅仅成为未来的网红打卡地。”改造项目负责人李主任说，“有些网红打卡地，一夜之间就‘红起来’了，你说好他说好，一时也没人细想好在哪里。待人们热情一过，新的‘网红’抢去了兴奋点，它又一夜之间沉寂，再也没人提起了。”

项目组成员小王认为：“旅游应是放松心情、慢慢品味的事，不是打卡‘完成任务’。同样的，要想让徐庄的‘风姿’变得绰约，鹭岛的‘味儿’变得醇厚，也需要在时间中慢慢沉淀。”经过反复讨论，大家认为不必急于把项目第一时间变成文旅产业，急功近利地从中“兑现真金白银”，只有慢慢发展、慢慢成熟，蓦然回首才会发现：不是产业，竟是产业。项

目组顾问赵教授介绍，“不是……竟是……”的理念，是受古人建造私家园林“竟是山园”的思想启发而来。当时有文士详述了“竟是山”取名的来由：“宅之东北隅，适有累土以成山之形者，触目会心，遂名之曰‘竟是山’。植木其巅，种蔬其麓，于时登临，于时游憩。”智者乐水，仁者乐山。乐与不乐，“在乎性之静躁，而不在乎山之是非也”。

“‘竟是山’这个名字的涵义十分深广。山山水水，其实并不在于它有多大多高，一个土阜、一处累土，即使起伏只有一点‘山之形’，只要人可以在其中涵养性情、寄托情怀，人与情景慢慢交融，就能培育出大家时不时就想去看一看的风景。”赵教授说道，“这种‘不是山，竟是山’的传统建园理念引发我们很多思考。”

“我们进一步挖掘了‘竟是山’的建设理念。在改造‘蓝图’里，未来在鹭岛上，会有‘乐之山、趣之山、蔬之山、光之山、秋之山、春之山、艺之山’，让音乐欣赏、儿童游乐、光影游艺、山野田园等各种文旅内容各得其所，并让时间来自然地养成。”李主任说。

此次改造方案，仍然以“十字街”为中心形成基本骨架，保留了街区内在肌理，附近的老屋、老街以及古桥等也都被保留下来了。“未来，在粉墙黛瓦屋

檐下，将会入驻客栈、书店、茶馆、咖啡店、文化艺术中心等多元业态。”李主任介绍，“要把厚重的历史变成当代语言，符合当代人的审美，变成当代人生活的一部分，难度非常大。以河流为例，这里曾小工厂林立、小作坊混杂，工厂排放的污水导致河流变成了臭水沟。改造时要清淤、要涵养，不能用化学药剂，要用生物菌活化剂自然改造，改造完了后还要建立生态。因此改造这类项目要有一套整合的解决方案，要考虑新特色、新风貌如何根植于这里的文化底蕴，改造项目要像交响乐队一样去协调，需要慢慢地精细化运作实施。”

此次改造中，徐庄的“鹫岛照明产业园”也将同步规划和升级。“F市照明产业远近闻名，我们这里是照明产业的一个重要产业园，从改革开放初期的乡镇企业起步，如今已发展成光能产业，可以说我们一直在‘追光’，因此我们设计了‘追光博物馆’，来记述我们‘追光’的历史与文化。”李主任介绍道。

“海明威曾说，假如你有幸年轻时在巴黎生活过，那么你此后一生中不论去到哪里，她都与你同在，因为巴黎是一席流动的盛宴。同样的，我们也想要打造属于我们这个时代的‘流动盛宴’，将徐庄变成舒适、

温暖、安全、便捷，以及可供人们诗意栖居的心灵家园。”李主任说。

【作答要求】

请根据“给定资料”，谈一谈你对划线句子“只有慢慢发展，慢慢成熟，蓦然回首才会发现：不是产业，竟是产业”的理解。

要求：全面、准确、条理清晰。不超过300字。

【解析】

这句话的意思是在文旅产业发展过程中，要摒弃急功近利心态，通过让各种文旅内容各得其所，让时间来自然地养成，打造出能够涵养性情、寄托情怀的地方，培育出让人时常想去欣赏的风景，再回头看，也就水到渠成地形成了文旅产业。这种理念是受古人建造私家园林“竟是山园”思想启发而来。

实现这种理念要：

1. 保留传统风貌，融入现代多元业态。
2. 建立一套整合的解决方案，将新特色、新风貌根植于文化底蕴，在改造建设过程中协调共进、慢慢地精细化运作实施。
3. 挖掘地方特色文化资源，建设文化设施、场所，记述历史与文化。

经典解读——《墨子·尚贤上》

【原典】《墨子·尚贤上》墨子言：“是故国有贤良之士众，则国家之治厚；贤良之士寡，则国家之治薄。故大人之务，将在于众贤而已。”

【注译】所以国家拥有贤良之士众多，那么国家的治理成效就显著；贤良之士少，那么国家的治理成效就微弱。所以王公大人的紧要事务，就在于使贤良之士增多罢了。

【解读】墨子强调了人才数量对国家治理的重要性。在墨子看来，贤良之士是国家治理的关键力量，他们如同国家机器的零部件，数量充足且品质优良，国家才能高效运转，实现繁荣稳定。这一观点体现了人才资源是第一资源的理念，领导者应把吸引、培养和任用贤才作为重要职责，通过各种措施扩充贤才队伍，为国家的良好治理提供坚实的人才支撑。

刘彻择机重儒士

□ 刘汉

公元前140年，刘彻继位，他便是历史上赫赫有名的汉武帝。汉武帝虽然年纪轻轻，但是他很有抱负，一新想使大汉强盛起来，可惜苦于身边无人辅佐。于是，他便向天下广发“求贤令”，并亲自主持选拔人才的考试，在被选拔的人里就有董仲舒。

董仲舒是当时的一位大儒，精通儒学，他为汉武帝分析了大汉建国以来历次叛乱出现的原因，最终将主因归结为“清修无为”的思想。他认为汉武帝要维护国家的安定，不能再宣扬“无为”的思想，而需要从思想上加强对人们的统治。于是，他向汉武帝推荐用儒家思想治理国家。后来，董仲舒还以儒家思想为核心，集法家、道家、墨家之所长，发扬了“天人感应”的学说。

汉武帝非常欣赏董仲舒，也很推崇儒家思想。当时汉武帝年少，朝廷大权基本被窦太后把持，窦太后是“无为思想”的拥护者。汉武帝不敢得罪窦太后，所以暂未采纳董仲舒的建议，不过他觉得董仲舒是个难得的人才，于是便派他做江都相，等待时机，日后再予以重用。

汉武帝虽然没有推行儒家学说，但他很快起用了三个儒学支持者做三公，他们分别是窦婴、田蚡和赵绾。眼看朝廷最重要的三公都被儒家的人给占据了，窦太后觉得这是儒家学说抬头的迹象，于是她将汉武帝的三公罢免，并且找借口把赵绾处死，还痛斥了汉武帝一番。

汉武帝当时的势力还不足以和窦太后抗衡，他只能眼睁睁地看着自己的人被杀、被流放。但他并没有灰心，他觉得儒家思想只是暂时得到了搁置，将来一旦时机成熟，这种学说肯定会如滔滔江水一发不可收。

公元前135年，窦太后去世。汉武帝没有了绊脚石。于是，他很快就罢免了窦太后设置的三公，任用

田蚡为丞相，在朝廷设置专门教授儒学的五经博士，“罢黜百家，独尊儒术”。

汉武帝的“独尊儒术”，确立了儒家思想在中国传统文化中的正统地位，使得专制“大一统”的思想成为后来两千多年的中国封建王朝的主流意识形态。同时，“罢黜百家，独尊儒术”作为一种成熟的制度流传下来。为此，他制定出了一套完备的仕进官僚制度，为后来的读书人进入官场提供了一条稳定且相对公平的通道。

汉武帝启用儒士，有前期的失败，也有后期的成功。当面临阻碍时，他没有一意孤行，而是选择以退为进的策略，等待时机。从这个故事中不难看出，人才的选用讲究时机，“用在其时”才能发挥人才的作用，而时机不准则会害人害己。有关科学研究表明，人才使用的最佳时期因人、因层次、因岗位不同而有所差异，比如，领导人才的“基本成熟期”为30岁左右，最佳年龄在30至55岁之间；科技人才的“最佳年龄”在25至45岁之间。因此，领导者在使用人才的时候，一定要根据各类人才的不同特点，选择他们的最佳时期，充分发挥人才的作用。

但在现实中，对人才的使用仍存在贻误恰当时机的现象。一是没有“空位”而误才。许多重要的位置被平庸者占据，有能力的人却得不到重用；二是领导者嫉才而误才。由于某些领导者心胸狭窄，总是担心具有真才实学的下属超过自己，而想方设法制造各种借口拖延、干扰对下属的提拔；三是领导者求全责备而误才。这些领导者自身并不完善，却要求选拔对象十分成熟，因而百般挑剔，影响了人才的使用。这些都是领导者对人才的价值、人才效益、人才成长规律缺乏正确认识的表现，从而也错过了人才使用的最佳时期。

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。为企业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。开展高层次人才培训项目，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。为企业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。

《河南人才》征稿启事

《河南人才》作为记录河南人才事业发展、服务人力资源服务行业的重要载体，旨在传播最新理论成果、政策解读与实践经验。现面向企事业单位、高校、科研院所的专家学者征集稿件，欢迎投稿！

征稿方向

- 【理论交流】栏目：区域性人力资源政策探究、人力资源管理领域、人力资源服务行业、各行业人力资源培养和开发等。
- 【豫见人社】栏目：政策落地、人社活动、人才服务、就业促进、实践案例、求职者权益保护等。
- 【HR 视界】栏目：人力资源规划、组织管理、招聘与培训、绩效管理、薪酬管理、劳动关系等企业人力资源管理领域的创新和实践。

投稿要求

- 投稿须为原创文章，优先选择未公开发表作品；已发表的稿件，需在投稿时注明发表渠道及时间。
- 【理论交流】栏目字数 3000 字以上；【豫见人社】栏目字数 1000 字左右；【HR 视界】栏目字数 2000 字左右。

投稿方式

稿件接收人：刘东伟
投稿电话：0371-6536 3970
投稿邮箱：hnrcfzyjy@126. com
邮寄地址：郑州市管城区东大街 59 号福华大厦 26 层《河南人才》编委会



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