

河南人才

HENAN TALENT

2025年
第04期

总第78期
(豫)LZ401141号
内部资料 免费交流



改革多点突破 人才活力澎湃

政策引路渠道搭桥服务暖心——焦作市全力护航高校毕业生求职路

深化劳务协作共促充分就业——平顶山市人社局“以点带面”实现区域

人力资源协同高效发展



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设有内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“投资于人”为核心 擘画“十五五”民生新蓝图

近期，“投资于人”成为政策制定与社会探讨的核心议题，它不仅是对传统发展逻辑的创新，更是马克思主义理论在当代中国实践中的生动呈现。

“十五五”开局之年，从“投资于物”转向“物与人的均衡发展”，这一转变标志着发展思路的深度跨越——唯有将资源投入到人的全面发展过程中，才能激发经济增长的内生动力，构建民生与经济的正向循环机制。

投资于人，本质上是对未来的投资

中国式现代化的核心要义在于“以民生为根本遵循”，而提升人力资源质量与效率是达成这一目标的关键环节。当前，“人口红利”正逐步向“人才红利”转型，需借助全生命周期服务体系的搭建，消除教育、医疗、养老等领域的潜在隐患，使人才能够专注于创新、踏实奋进。技能培训的精准赋能、收入分配机制的优化、城乡公共服务均等化等举措，均是“人的需求”融入政策设计的典型实践。诚如河南“中原人才计划”“高层次科研人才创新工程”“人人持证技能河南”工程所印证的，当各类人才拥有适宜发展的政治生态环境以及产业发展契机，当城市具备具有包容性的发展空间时，“近悦远来”的人才生态便会自然而然地构建而成。

民生保障水平很大程度上决定社会发展高度

“投资于人”并非空洞的承诺，而是需借助实际的资金投入，以回应民众的迫切需求。养老托育服务

的便捷化、就业增收渠道的多样化、文化服务的普及化，均需要各级党委、政府以高度的责任感推动落实。从下岗职工的技能培训工作，到高校毕业生的就业对接事宜；从新市民的住房保障举措，到乡村创业的扶持行动，每一项具体实践均在诠释：社会发展的终极目标，是让个体于时代发展的浪潮中获取实现自身价值的契机。

“硬性投入”需与“软性环境”建设协同推进

处于“十五五”规划的起始节点，我们更需精准认识到，无论是城市更新进程中的“活力街区”营造，还是乡村振兴工作里的“绿水青山”保育，最终均应以人的获得感作为衡量准则。共同富裕的愿景，亦唯有借助缩小发展差距、拓展增收途径，方可从理想转化为现实。

“投资于人”契合民众意愿、凝聚发展合力、承载未来期许。若始终将人民放于心中最高位置，以赤诚换真情、凭务实赢民心，“投资于人”的人文关怀将惠及千家万户，“十五五”民生建设也将成果丰硕。



河南省人才交流协会副会长
《人才资源开发》杂志社副社长
2025年12月

河南人才

HENAN TALENT

2025年第4期 总第78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
	李忠	王玘	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	hnrzfzjy@126.com
网址	www.hnhra.cn
封面图片	郑州绿地中心双子塔
封面作者	王俊秋
印数	600册
印刷单位	河南美图印刷有限公司
印刷日期	2025年12月26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“投资于人”为核心 擘画“十五五”民生新蓝图 / 史新建

B 理论交流 Theoretical Exchange

- 02 人才资源管理在乡村振兴衔接期的探索——以槐庄村为例 / 孙冰
- 09 改革多点突破 人才活力澎湃 / 冯南

C 豫见人社 Social Security

- 13 让人社力量温暖民生——2025年人社工作综述 / 游翀
- 19 全链条服务引才留才——为高质量发展注入“人才动能” / 袁绪
- 21 政策引路渠道搭桥服务暖心——焦作市全力护航高校毕业生求职路
- 23 深化劳务协作共促充分就业——平顶山市人社局“以点带面”实现区域人力资源协同高效发展
- 25 创新驱动人力资源服务高质量发展——河南升环劳务派遣有限公司实践纪实 / 陈子亮 耿燕

D 协会工作 Association Work

- 27 凝聚共识 共谋发展——河南省人才交流协会成功举办2025年第二期高质量发展研讨会



新增会员单位公示

- 29 协同聚力 共筑风险防线——河南省人才交流协会成功举办灵活用工行业商业补充险优化座谈会

E HR 视界 HR Vision

- 30 从“抢人大战”到“精准匹配”——大厂人才观迭代背后的逻辑与启示 / 刘东伟
- 32 饿了么变身淘宝闪购——一场品牌升级背后的人才争夺战 / 刘东伟
- 34 聚时如火，散时如光——从东方甄选孙东旭的退场看人才管理的高级境界 / 刘东伟
- 36 张一鸣复出首秀：解码过拟合人才困局，揭秘未来创新者的核心素养 / 刘东伟

F 竞争时代 The Competitive Era

- 38 2025 年国家公务员录用考试《行测》真题解析
- 42 2025 年国家公务员考试《申论》真题解析

G 人才文苑 Talent Garden of Literature

- 18 经典解读——《管子·形势解》
- 22 咏石 / 刘汉
- 33 招聘人才座谈会感言 / 刘汉
- 44 刘备求贤“三顾茅庐” / 刘汉
- 46 审时度势 捭阖有道 / 郭福堂

中测高科（北京）人才测评中心有限公司河南分公司

上海蕴和实业发展有限公司中牟分公司

河南优源人力资源服务有限公司

郑州快聘数字科技有限公司

河南久展人力资源有限公司

河南技创未来信息科技有限公司

河南培华人力资源服务有限公司

河南鑫之都企业管理咨询有限公司

郑州牛秀人力资源有限公司

河南省企恒人力资源有限公司

封丘县金石人力资源有限公司

商丘市弘道人力资源有限公司

登封小霖网络科技有限公司

濮阳恒裕人力资源服务有限公司

郑州金马人力资源服务有限公司

四川宏锦志人力资源管理有限公司

河南金凯人力资源有限公司

河南优源人力资源服务有限公司

河南华信企业信息服务有限公司

周口市心民网络科技有限公司

人才资源管理在乡村振兴衔接期的探索 ——以槐庄村为例

□ 孙冰

一、绪论

（一）研究背景

脱贫攻坚是新时代中国特色社会主义的重大历史性成就。经过 8 年持续奋斗，我国如期完成脱贫攻坚目标任务，消除了绝对贫困和区域性整体贫困。但脱贫摘帽并非终点，而是乡村振兴的起点，巩固拓展脱贫攻坚成果、推动与乡村振兴有效衔接，成为“十四五”时期“三农”工作的重中之重。习近平总书记强调：“脱贫的兜底必须是固若金汤的，绝对不能出现规模性返贫致贫。”乡村振兴，关键在人、关键在干，人才短缺是制约脱贫地区向乡村振兴转型的突出瓶颈，如何通过科学的人才资源管理破解这一难题，已成为当前亟待解决的重要课题。洛阳市洛龙区作为中原城市群副中心城市的核心增长极，始终坚持区委“11331”

工作思路，在巩固脱贫成果、推进乡村振兴过程中高度重视人才支撑作用。槐庄村位于洛阳市洛龙区，通过脱贫攻坚实现整村脱贫后，正处于脱贫成果巩固与乡村振兴衔接的关键阶段。该村立足自身区位优势与产业基础，在人才资源管理方面开展了一系列实践探索，既面临着多数脱贫村共性的人才总量不足、结构失衡、留存困难等问题，又结合洛龙区政策红利形成了自身特色，其经验与教训具有重要的研究价值。

（二）研究意义

1. 理论意义

本文立足脱贫攻坚与乡村振兴衔接的特殊时代背景，聚焦乡村人才资源管理这一核心议题，丰富了人才资源管理理论在乡村场景中的应用研究。通过剖析槐庄村的实践案例，构建了脱贫攻坚成果巩固与乡村

振兴衔接背景下乡村人才资源管理的分析框架，深化了对人才振兴与“三农”发展内在逻辑关系的理解，为相关理论的本土化、场景化发展提供了支撑。同时，本文将人才资源管理与防返贫动态监测、产业振兴、乡村治理等具体实践相结合，拓展了乡村振兴理论的研究维度。

2. 实践意义

当前，我国多数脱贫村在衔接阶段面临人才“引不来、留不住、用不好”的困境，严重制约了脱贫成果巩固与乡村振兴推进。本文通过系统研究槐庄村在人才引、育、用、留等方面的具体做法、成效与不足，总结可复制、可推广的经验模式，为同类乡村破解人才困境提供实践参考。同时，本文结合洛龙区层面的政策支持与资源保障，探讨了县域层面如何为乡村人才工作提供支撑，对推动形成“区—镇（办）—村”三级联动的人才工作格局具有现实指导意义。

（三）研究思路与方法

1. 研究思路

本文以“理论构建—案例分析—问题提出—对策优化”为研究思路。首先，梳理人才资源管理、脱贫攻坚与乡村振兴衔接相关理论及政策依据；其次，介绍槐庄村基本情况及脱贫成果巩固现状，分析其在衔接阶段面临的人才困境；再次，详细阐述槐庄村在人才引进、培养、使用、激励等方面的实践探索，评估其成效；最后，总结实践中存在的问题，结合相关理论与政策提出优化对策，形成完整的研究闭环。

2. 研究方法

（1）文献研究法：系统梳理国内外关于人才资源管理、脱贫攻坚、乡村振兴的相关文献、专著及政策文件，构建研究的理论基础与政策背景。

（2）案例分析法：以槐庄村为核心案例，深入分析其在脱贫成果巩固与乡村振兴衔接中的人才资源管理实践，总结经验与不足。

（3）实地调研法：结合洛龙区乡村发展实际，通过走访槐庄村党支部、村委会、驻村工作队、脱贫群众及相关企业，收集人才工作、产业发展、防返贫

监测等第一手资料，确保研究的真实性与针对性。

二、相关理论基础与政策背景

（一）理论基础

1. 人才资源管理理论

人才资源管理是指通过一系列政策、制度和措施，对人才的引进、培养、使用、激励等环节进行系统性管理，以实现人才价值最大化与组织目标达成的过程。其核心包括人才识别与盘点、人才开发与培养、人才配置与使用、人才激励与保留等关键环节。在乡村场景中，人才资源管理需立足乡村实际需求，兼顾本土人才培育与外来人才引进，注重人才与乡村产业、治理、民生等领域的精准匹配，通过科学管理激发人才内生动力，为乡村发展提供持续支撑。贾欣指出，乡村人才资源管理应突出“实用性”与“针对性”，围绕乡村发展实际需求构建人才工作体系。

2. 脱贫攻坚与乡村振兴衔接理论

巩固脱贫攻坚成果与乡村振兴有效衔接是一项系统性工程，需实现减贫战略向乡村振兴战略的平稳过渡。衔接的核心在于传承脱贫攻坚中的有效经验与机制，同时针对乡村振兴的新要求补齐发展短板。其中，人才衔接是关键支撑，需构建与乡村产业振兴、人才振兴、文化振兴、生态振兴、组织振兴相适应的人才队伍，推动脱贫攻坚时期的人才政策向常态化、长效化转型，确保人才队伍稳定与素质提升。

3. 防返贫动态监测理论

防返贫动态监测是巩固脱贫成果的核心机制，通过对脱贫不稳定户、边缘易致贫户及突发困难户的精准识别、动态监测与及时帮扶，防范规模性返贫风险。人才是防返贫监测机制有效运行的重要保障，既需要专业人才开展监测数据分析、风险研判，也需要基层人才落实入户核查、帮扶措施对接等工作，形成“监测—研判—帮扶—巩固”的闭环体系。张雪嫒指出，通过政策落实跟踪审计等方式，可保障防返贫相关人才政策与帮扶措施落地见效。

（二）政策背景

1. 国家层面政策导向

党中央高度重视乡村人才工作，习近平总书记多次强调“乡村振兴，关键在人、关键在干”。中央一号文件连续多年聚焦乡村人才振兴，提出要健全乡村人才工作体制机制，鼓励各类人才投身乡村建设。在脱贫攻坚与乡村振兴衔接政策中，明确要求加强脱贫地区人才队伍建设，通过人才引进、培养、使用等方面的政策支持，破解人才短缺难题，为巩固脱贫成果、推进乡村振兴提供人才保障。

2. 省级与市级政策支持

河南省将乡村人才振兴作为乡村振兴的重要支撑，推动建立健全乡村人才培养、引进、使用、激励机制。洛阳市出台《关于巩固拓展脱贫攻坚成果建立防止返贫动态监测和帮扶长效机制的实施意见》，强调在5年过渡期内落实“四个不摘”，突出就业帮扶、产业带动等重点，其中人才保障是重要内容。洛阳市提出的“1+3”高品质古都文化体验区建设等战略，为城郊乡村人才集聚提供了政策机遇。

3. 洛龙区地方政策实践

洛龙区坚持区委“11331”工作思路，将科技创新与人才引育作为推动高质量发展的重要抓手。在2025年政府工作报告中，明确提出要深入推进百名硕博人才招聘行动，优化“政录企用”引才模式，完善“一站式”人才服务体系；在乡村振兴方面，推进五大集中连片示范区建设，发展农文旅、高端民宿等特色产业，为乡村人才提供了广阔的发展平台。这些政策为槐庄村人才资源管理提供了直接的政策依据与支持。

三、槐庄村基本情况与发展阶段特征

（一）槐庄村基本概况

洛龙区槐庄村位于洛龙区东南方向，距洛龙区行政中心约16公里。全村共2024户、6988人，22个村民组，耕地面积6000亩，人均0.89亩，林坡面积

3500亩，人均0.53亩。建档立卡贫困户261户1093人，监测对象10户43人（其中：风险已消除户9户40人，兜底无劳力保障户1户3人）。主要产业是机械制造、分散式光伏、特色种植。

（二）脱贫成果巩固现状

1. 脱贫质量稳步提升

槐庄村脱贫后持续巩固“两不愁三保障”成果，全村义务教育阶段适龄儿童入学率100%，贫困人口基本医疗保险、大病保险参保率均达100%，住房安全与饮水安全得到全面保障。通过实施特色产业帮扶，261户贫困户全部纳入产业发展链条，其中32户通过参与民宿经营、采摘园管理等实现稳定增收，9户弱劳动力家庭通过公益性岗位获得兜底收入。

2. 防返贫监测机制有效运行

槐庄村严格落实洛龙区防止返贫动态监测和帮扶长效机制，建立了“农户自主申报、村两委排查、部门数据比对”的监测体系。根据最新研判结果，2025年标注风险消除监测户4户，已完成4户监测风险消除工作。通过落实医疗救助、教育补助、公益性岗位安置等帮扶措施，已全部稳定消除返贫风险。同时，槐庄村借助洛龙区数字化建设成果，接入“洛阳市智慧扶贫系统”，实现对监测对象的动态跟踪与精准帮扶，2025年矛盾纠纷化解率达到97.7%，与洛龙区整体水平持平。

3. 项目建设稳步推进

为持续巩固脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，推动集体经济发展，槐庄村2025年实施巩固拓展脱贫攻坚项目2个，一是预计投入资金720余万元的标准化厂房建设项目，计划新建一座3500平方米的标准化厂房及相关的配套建设（其中600万元为中央专项扶贫资金）。该项目目前正在进行办公楼基桩浇筑及道路铺设。二是预计总投资1600余万元的铁路西

一、二、三、四期4个供排水项目。该项目建成后可解决槐庄村内污水横流问题，有效改善村庄环境，提升群众满意度，直接受益1457户。目前已安装入户管网、排水主管网、供水主管网共计4860米，道路硬化恢复3180平方米，深水井钻井已完成。

（三）衔接阶段面临的人才困境

1. 人才总量不足，结构失衡

槐庄村现有劳动力830人，其中外出务工人员410人，占劳动力总数的49.4%，且多为青壮年劳动力。村内留守劳动力以45岁以上人员为主，占比达62%，存在“年龄偏大、学历偏低、技能单一”的问题。从人才结构来看，产业发展所需的民宿管理、旅游服务、农产品电商等专业人才严重短缺，乡村治理所需的规划设计、政策解读等人才不足，防返贫监测所需的数据分析、帮扶指导人才匮乏。

2. 本土人才培养不足，能力有限

槐庄村脱贫户中掌握专业技能的人员不足30%，多数依赖简单体力劳动增收，应对市场风险和就业波动的能力较弱。尽管洛龙区开展了大规模技能培训，但针对槐庄村特色产业的精准培训不足，本土人才培养效果未达预期。

3. 人才引进难度大，留存率低

由于乡村工作环境、薪酬待遇、发展空间等方面与城市存在差距，槐庄村难以吸引外来专业人才。近年来，通过上级选派结对帮扶驻村工作队员123名，一定程度扭转了不利局面；同时，村内缺乏有效的人才激励机制，现有人才的工作积极性和创造性未能充分发挥，人才流失风险较高。

4. 人才使用机制不健全，配置不合理

槐庄村尚未建立系统的人才管理机制，人才使用存在“重引进、轻使用”“重学历、轻能力”的现象。部分引进的人才因缺乏明确的岗位职责和工作目标，

难以发挥专业优势；本土人才因缺乏公平的竞争机制和发展平台，积极性受到抑制。人才配置与产业发展、治理需求的匹配度不高，存在“人岗不适”的问题，影响了人才作用的充分发挥。

四、槐庄村人力资源管理的实践探索

（一）搭建人才引进平台，拓宽人才来源渠道

1. 聚焦产业引才，精准对接需求

围绕村内工业经济、乡村旅游、特色种植三大主导产业，槐庄村采取“项目+人才”的引进模式，引进专业人才。针对农产品销售难题，引进2名电商运营人才，搭建村内农产品线上销售平台，带动30户村民参与农产品电商销售。

2. 感召乡贤回归，激活本土资源

实施“乡贤回归”工程，建立槐庄村乡贤名录，梳理在外创业成功人士、退休干部、专业技术人员等28人，通过春节座谈、实地走访、线上沟通等方式，加强与乡贤的联系对接。截至2024年底，已有6名乡贤回村创业，带动就业120余人，形成了“乡贤带动、本土赋能”的人才集聚效应。

（二）构建人才培养体系，提升人才综合素质

1. 开展技能培训，强化实用能力

结合村内产业需求和村民就业意愿，槐庄村与洛龙区人力资源服务产业园、河南科技大学等合作，开展针对性技能培训。2024-2025年，累计开展民宿服务、旅游接待、农产品电商、家政服务培训16场次，培训村民480人次，其中脱贫户120人次，完成洛龙区下达的技能培训任务。通过培训，150名村民获得职业技能证书，80人实现本地就业，30人通过电商创业增收。同时，针对村两委干部开展政策解读、乡村治理、产业规划等专题培训8场次，提升干部履职能力，推动干部队伍素质与乡村振兴需求相适应。

2. 搭建实践平台，促进人才成长

建立“导师带徒”机制，安排引进的专家、乡贤与本土人才结成帮扶对子，通过“手把手”指导提升本土人才专业能力。搭建创业实践平台，依托村内龙跃公司、种植基地、电商服务等，为返乡青年、创业村民提供实践岗位和创业孵化服务。组织村两委干部、产业带头人到洛龙区西草店社区、龙门香居民宿集群等先进地区考察学习6次，借鉴发展经验，拓宽发展视野。

3. 注重梯队建设，培育后备人才

制定槐庄村人才梯队建设计划，重点培育青年后备人才、产业技术人才、乡村治理人才三支队伍。选拔15名35岁以下优秀青年纳入后备人才库，安排到村两委、产业项目中挂职锻炼；培育20名特色种植、企业管理等领域的技术骨干，成为产业发展的中坚力量；选拔10名有群众基础、责任心强的村民担任网格员、调解员，提升乡村治理人才队伍素质，为乡村人才队伍注入新鲜血液，形成“老中青”合理搭配的人才梯队。

（三）优化人才使用机制，发挥人才核心作用

1. 精准配置人才，实现人岗适配

根据人才专业特长和村内发展需求，对引进人才、本土人才进行科学分工。将农业经济专业人才安排负责产业规划和项目申报，旅游管理人才负责旅游服务和品牌推广，电商人才负责线上销售和品牌运营；将本土种植能手安排负责特色种植基地管理，乡村工匠负责民宿改造和文化建设。建立人才动态调整机制，根据项目推进情况和人才成长状况，及时优化人才配置，确保人尽其才、才尽其用。例如，将擅长市场营销的人才调整至民宿集群运营管理岗位，推动民宿入住率提升20%。

2. 搭建干事平台，赋予人才权责

为人才搭建广阔的干事创业平台，赋予其充分的

工作自主权。在产业发展方面，允许人才自主制定项目实施方案、招聘工作人员、分配工作任务；在乡村治理方面，鼓励人才参与村规民约制定、矛盾纠纷调解、公共服务优化等工作。

3. 推动人才协同，形成发展合力

建立人才协同工作机制，促进不同领域、不同类型人才的合作配合。成立槐庄村乡村振兴人才服务中心，统筹协调产业、治理、防返贫等领域人才工作；组建项目攻坚小组，针对标准化厂房项目、旅游线路开发、防返贫监测等重点工作，整合各类人才力量协同推进。同时，加强与周边村庄人才的交流合作，共享人才资源与发展经验，形成区域人才协同发展格局。

五、优化建议

（一）精准对接需求，提升人才引育质量

1. 精准引进人才

建立人才需求动态监测机制，定期开展产业发展调研，梳理人才需求清单。根据需求清单，采取“订单式”引才模式，重点引进民宿数字化运营、旅游文创开发、农产品品牌营销等高端人才。拓宽引育渠道，加强与高校、科研院所、行业协会的合作，通过举办招聘会、项目对接会等方式，吸引更多优秀人才。充分运用洛龙区“政录企用”“百名硕博人才招聘”等政策，争取更多上级人才资源支持。

2. 优化人才培养体系

制定个性化人才培养方案，针对不同类型人才开展精准培训。加强与高校、企业合作，共建培训基地，开展“订单式”培训，增加实践操作环节，提高培训效果。建立培训效果评估机制，根据评估结果及时调整培训内容和方式。同时，鼓励人才自主学习，为人才提供学习资料、培训经费等支持，推动人才持续成长。借助洛龙区人力资源服务产业园资源，开展针对性技能培训，提升人才与产业的匹配度。

3. 创新引育模式

采取“柔性引才”“项目引才”等模式，吸引城市人才、退休专家等为乡村发展提供兼职服务。推行“校企合作”“村企合作”培养模式，依托村内产业项目，与高校、企业共建人才培养基地，实现人才培养与产业发展同步推进。加强与周边村庄的人才合作与交流，共享人才资源与培养经验，形成区域人才协同发展格局。

（二）健全使用机制，充分发挥人才作用

1. 完善人才管理体系

建立健全人才信息库和管理台账，对人才实行分类管理、动态跟踪。制定科学的人才考核评价机制，构建“品德、能力、业绩、贡献”四位一体的考核指标体系，将经济效益、社会效益、群众满意度等纳入考核范围。建立考核结果与薪酬待遇、晋升提拔、荣誉奖励挂钩机制，充分调动人才工作积极性。加强人才工作信息化建设，借助大数据技术提升人才管理效率。

2. 搭建多元化发展平台

加大产业培育力度，推进民宿集群扩建、旅游线路升级、农产品深加工等项目建设，为人才提供更大的干事创业平台。搭建人才交流合作平台，定期组织人才参加行业研讨会、项目对接会等活动，加强与外部人才、企业、高校的交流合作。建立人才智库，鼓励人才为乡村发展建言献策，充分发挥人才的智力支撑作用。参与洛龙区重大项目建设，为人才提供更广阔的发展空间。

3. 优化人才配置

坚持“人岗相适、人尽其才”原则，根据人才专业特长和工作需求，科学配置人才资源。打破“重学历、轻能力”“重引进、轻本土”的倾向，为本土人才提供公平的竞争机会。建立人才流动机制，根据产

业发展和工作需要，及时调整人才岗位，确保人才配置与乡村发展需求动态匹配。加强人才团队建设，培育优势互补、协同作战的人才队伍。

（三）强化激励保障，提升人才留存意愿

1. 提高薪酬待遇水平

建立与市场接轨、与贡献匹配的薪酬激励机制，适当提高高端人才、紧缺人才的薪酬待遇。完善薪酬增长机制，根据人才工作年限、考核结果、贡献大小等因素，定期调整薪酬水平。设立人才专项奖励基金，对在产业发展、乡村治理、防返贫监测等方面作出突出贡献的人才给予重奖。加大创业扶持力度，为创业人才提供贷款贴息、场地补贴等支持，解决创业资金难题。

2. 优化生活与发展环境

持续完善村内基础设施和公共服务，加强医疗、教育、文化等资源配套，改善人才生活条件。建立人才服务“绿色通道”，为人才提供住房、医疗、子女入学等一站式服务。加强乡村文化建设，营造尊重人才、关爱人才的良好氛围，帮助人才融入乡村社会。优化乡村创业环境，简化审批流程，为人才创业提供便利条件。

3. 加强政策落实与优化

加强对人才政策执行情况的监督检查，建立政策执行台账，确保政策落实到位。完善政策评估机制，定期对政策执行效果进行评估，根据评估结果及时调整优化政策。加强政策宣传与解读，通过多种渠道宣传人才政策，提高政策知晓率。针对洛龙区“政录企用”等政策，加强与上级部门的沟通协调，解决政策落实过程中存在的问题，确保人才权益得到保障。

（四）加强组织保障，完善人才工作体系

1. 强化组织领导

成立村人才工作领导小组，由村党支部书记翟孝

园担任组长，统筹协调人才工作。设立专门的人才工作办公室，配备专职工作人员，负责人才工作日常管理。建立人才工作责任制，明确村两委成员的人才工作责任，将人才工作纳入村两委年度考核重要内容，确保人才工作各项任务落到实处。

2. 加大资金投入

建立多元化人才工作资金投入机制，整合上级财政拨款、村集体经济收入、社会捐赠等资金，加大对人才工作的投入。科学规划资金使用，合理分配人才引进、培养、激励等方面的资金比例，提高资金使用效益。加强资金监管，确保资金专款专用、规范使用。

3. 健全协同机制

加强与洛龙区相关部门、办事处的沟通协调，争取更多人才政策、资金、项目支持。建立“区—办事处—村”三级联动的人才工作机制，形成上下协同、左右配合的工作格局。加强与高校、企业、行业协会等外部机构的合作，构建开放式人才工作体系，为乡村人才工作提供强大支撑。

六、结论与展望

（一）研究结论

人才资源管理是巩固脱贫攻坚成果、推动与乡村振兴有效衔接的关键支撑。本文以洛阳市洛龙区槐庄村为研究对象，通过对其人才资源管理实践的系统研究发现：槐庄村通过搭建人才引进平台、构建人才培养体系、优化人才使用机制、健全人才激励机制等一系列实践探索，初步破解了乡村人才短缺难题，人才资源在推动产业提质增效、提升乡村治理水平、促进民生持续改善、激发乡村内生动力等方面发挥了重要作用，为巩固脱贫成果与乡村振兴有效衔接提供了有力保障。同时，槐庄村人才资源管理仍存在人才引育针对性不足、使用机制不健全、激励保障力度不够、政策落实不到位等问题。针对这些问题，需要通过精

准对接需求提升人才引育质量、健全使用机制充分发挥人才作用、强化激励保障提升人才留存意愿、加强组织保障完善人才工作体系等措施加以优化。槐庄村的实践表明，构建“引育用留”一体化人才资源管理体系，是破解乡村人才困境、推动脱贫与乡村振兴有效衔接的关键路径。

（二）研究展望

本文以槐庄村为个案进行研究，虽然具有一定的典型性，但由于我国乡村地域辽阔、发展差异较大，研究结论的普适性仍需进一步验证。未来可扩大研究范围，选取不同地区、不同发展水平的乡村进行比较研究，总结不同类型乡村人才资源管理的共性规律与个性特征。同时，可结合数字经济、人工智能等新技术发展趋势，探索数字化背景下乡村人才资源管理的新模式、新路径，为乡村人才振兴提供更具前瞻性的理论支持与实践指导。

在全面推进乡村振兴的新时代，乡村人才工作任务重道远。槐庄村的实践探索表明，只有坚持问题导向、需求导向，构建引育用留并重的人才资源管理体系，才能充分激发人才活力，为巩固脱贫成果、推动乡村振兴提供持续动力。相信随着人才政策的不断完善、人才环境的持续优化，越来越多的人才将投身乡村建设，为实现乡村全面振兴、建设农业强国作出更大贡献。

（作者单位：龙门风景名胜区）

改革多点突破 人才活力澎湃

冯南

人才引领发展，创新决胜未来。2025年是“十四五”规划收官之年，也是“十五五”规划蓄势之年，各级人社部门深入学习贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，勇于担当、锐意改革、攻坚克难、真抓实干，稳步推进人才人事工作，一幅人才聚、事业兴的生动画卷在神州大地徐徐铺陈开来。

持续深化——人才评价机制改革

今年以来，重庆市推动增设智能网联新能源汽车专业职称，创新评价机制引导汽车产业人才培养集聚，助力重庆打造“智能网联新能源汽车之都”，加快培育汽车领域新质生产力，引起社会热烈反响。

一年来，人社部门持续深化职称和职业资格制度改革，向用人主体授权放权，全面推行“新八级工”职业技能等级制度，加速构建以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。

完善职称评审标准体系。人社部会同体育总局印发足球教练员职称评价标准，支持各地围绕新兴产业发展需要增设职称评审新专业。上海、浙江、宁夏等地新增数字技术专业职称评审，为数字领域人才

开辟“绿色通道”，凭攻克关键核心技术等标志性业绩，可直接申报高级职称。

健全职业资格制度体系。人社部会同国家统计局修订完善统计等职业资格制度规定，会同有关部门平稳组织实施专业技术人员职业资格考试，全年共有约327万人取得专业技术人员职业资格证书。推进工程师资格国际互认。福建构建台湾地区职业资格直接承认机制。北京建立国际职业资格认可目录，认可国际职业资格163项，引进专业人才600余名。

充分向用人主体授权。江苏向重点民营企业下放高级职称评审权。陕西推动全省111所普通高校、19家大型国企、科研院所以及符合条件的民营企业和三甲医院实现职称自主评审，真正实现“用人的评人、评人的用人”。

完善技能评价体系。“新八级工”职业技能等级制度深入实施，以首席技师、特级技师评聘为牵引，带动职工提升技能等级。全年评聘首席技师、特级技师2200人次以上，超过350万人次取得高级工以上证书，超过25万人次取得技师以上证书。甘肃指导

部分链主企业开展“车间+考核”模式技能评价。广州针对新职业推出“一试两证”评价方式，让技能等级证书和企业认证证书互通互认。

加快制定职业标准。全年发布无人机群飞行规划员等17个新职业、生成式人工智能系统测试员等42个新工种信息。颁布69个国家职业标准。

不断增强专业技术人才——创新创业活力

专业技术人才管理服务改革试点来了！今年6月，人社部明确利用2年时间，开展博士后工作、职称和职业资格等6个方面24项专业技术人才管理服务改革工作，聚焦堵点、卡点、难点，突出解决人才工作“最后一公里”问题。

改革不停步，奋斗无止境。一年来，覆盖全体专技人才的政策制度体系逐步健全，人才成长和发挥作用的环境进一步优化，广大专技人才御风而上、活力奔涌，创新创造热情持续高涨。

——博士后制度提质增效，激励青年人才“挑大梁、当主角”。

博士后制度是培养高层次创新型青年人才的一项重要制度。11月，博士后工作座谈会召开，会议肯定了我国博士后制度实施40年来的显著成绩，明确了新时代新征程博士后工作服务强国建设民族复兴伟业的首要任务。第三届全国博士后创新创业大赛成功举办，吸引3.6万人、8006个项目报名参赛，架起了对接之桥、释放了创新活力。河北、福建、山西、广西等地加快建设产学研融合的博士后创新创业平台，为实现高水平科技自立自强持续输送人才智力。

——继续教育扩面提质，夯实专业技术人才能力底座。

人社部深入实施专业技术人才知识更新工程，新设立20家专业技术人员继续教育基地，遴选组织300期高级研修项目。紧扣人工智能时代需求，广泛开展专业技术人才人工智能通识继续教育。数字人才培养三年行动加快推进，数字技术工程师培育项目稳步实施。天津建设数字技术工程师培育联盟，整合优化培训资源。山东举办数字工程师创新创意大赛，激

发数字人才创新创造活力。少数民族专业技术人才特殊培养实施范围从新疆、西藏及四川、云南、甘肃、青海四省涉藏州县，扩大到东北地区民族自治州县，选拔培养820名急需紧缺骨干。

——专家人才服务精准下沉，助力高质量发展和乡村全面振兴。

专家人才是党和国家的宝贵财富。人社部组织实施100期专家人才服务基层活动，新设立10家专家服务基地，引导高层次专家、留学人才、博士等各类人才深入一线服务基层。聚焦地方特色优势产业转型升级实际需求，以“人工智能赋能现代产业发展”“人才赋能文化和科技融合发展”为主题，举办2期专家创新大讲堂，助力相关领域学术技术创新、成果转化和人才队伍建设。

——不断完善留学回国人才服务体系，吸引更多留学人才回国工作、创业和为国服务。

留学人才是人才资源的重要组成部分。人社部深入实施留学回国人员创业启动支持计划等项目，举办创业导师走进西安等系列活动，支持留学人才回国创新创业。京津冀举办系列活动，为留学人员提供回国发展全链条服务。陕西举办留学回国人员创新创业大赛，激发留学回国人才创新创业热情。

——稳步推进外国专家工作高质量发展，为外国人才来华干事创业、施展才华营造良好条件。

近者悦，远者来。人社部扎实推进外国人来华工作“一件事”，工作许可、职称评审等更加便捷。外国人工作许可证与社会保障卡融合集成在全国落地实施。举办2025年度中国政府友谊奖颁奖仪式、外国专家新年专场文艺演出等，传递党中央和中国政府对外国专家的亲切关怀。举办第23届中国国际人才交流大会，拓展国际人才资源供给渠道。

——持续深化事业单位人事制度改革，事业单位人事管理不断迈向科学化、规范化。

人社部会同中组部指导各地规范开展事业单位工作人员考核、奖励工作。推进部属高校和中央科研院所自主确定专业技术岗位结构比例试点工作。制定出

台《关于事业单位工作人员记大过、降级处分和政务处分年度考核问题的复函》，进一步做好事业单位工作人员处分与考核工作的衔接。山东青岛市为事业单位开展人员试用期考核提供规范指引。湖南上线运行事业单位工作人员培训监督服务平台。

培养造就——更多技能人才

“人员撤离，准备起飞！”无人机“飞手”贾和意轻推摇杆，一架黑色无人机腾空而起，掠过层层林海。谁能想到，38岁的他，一年前竟是一名空调外机维修工。贾和意的转型，正是人社部门开展大规模职业技能培训的生动缩影。

培养造就大批德才兼备的高素质人才，是国家和民族长远发展大计。一年来，人社部门聚焦重点产业急需紧缺领域，打出政策组合拳，为技能人才队伍建设按下“加速键”。

职业技能培训大规模开展——

人社部、财政部联合印发《关于实施“技能照亮前程”培训行动的通知》，明确2025年到2027年底，实施“技能照亮前程”培训行动。北京、吉林、湖北、广东等地推行产教评、订单式、项目化培训模式，提升培训针对性实效性。贵州、辽宁沈阳市围绕康养托育、先进制造等领域开展职业技能培训，加快培育急需紧缺技能人才。

高质量特色技工教育如火如荼——

人社部门全面推行工学一体化培养模式，累计公布103个专业的工学一体化课程标准和课程设置方案，在1000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2.7万余人次；锚定新质生产力发展所需，深化技工院校与龙头企业、产业链链主企业合作，累计建成100个技工教育联盟（集团）；拓展校企合作深度，吸纳企业深度参与专业规划、课程设置等环节。

企业培养主体作用持续激活——

需要什么样的技能人才，如何培养，企业最有发言权。人社部等8部门联合印发《关于推动技能强企工作的指导意见》，支持企业牵头打造产教评衔接融

通的技能生态链，自主培育技能人才，健全多元经费投入机制，推动技能人才培养回归企业主体轨道。北京首批15条产教评技能生态链落地。四川支持企业建设高技能人才培养基地、技能实训基地等培育平台。

人才待遇提升，发展通道畅通——

各地多措并举，强化激励机制，让多劳者多得、技高者多得、创新者多得。河南推动省国有企业建立健全基于岗位价值、能力素质、创新创造、业绩贡献的技能人才薪酬分配制度。新疆鼓励企业将技能人才薪酬与职业技能等级挂钩，并发放技能提升补贴。广西柳州市设立“工匠日”，以专属礼遇致敬技能人才。

职业技能竞赛体系蓬勃发展——

精细木工赛区，木屑飞舞中一丝不苟雕琢；花艺赛区，色彩与线条巧妙组合；美发赛区，剪刀与梳子灵活舞动……第三届全国技能大赛成功举办，3420名选手上演技能领域巅峰对决，劳动之美、技能之光，迸发出耀眼光芒。以世界技能大赛为引领、全国职业技能大赛为龙头、全国行业和地方各级职业技能竞赛以及专项赛为主体、企业和院校职业技能比赛为基础的中国特色职业技能竞赛体系蓬勃发展。

加快塑造——现代化人力资源

行业领军企业、产业园、头部服务平台组团来袭，展示交流、行业对接、商务洽谈一站式搞定……第三届全国人力资源服务业发展大会成功举办，“研、会、才、聘”专项活动惊艳亮相，全方位服务就业、服务人才、服务发展。

一年来，人社部门着眼发展新质生产力，完善制度法规、强化政策扶持、营造良好发展环境，为人力资源服务业提质增效筑牢根基。

促进供需匹配，提升人力资源流动配置效率。各地积极组织人力资源服务机构，大规模开展求职招聘、培训测评等服务，向劳动者提供贯穿职业生涯全过程的就业和职业发展服务。湖南开展“才展三湘”系列活动，加大人力资源开发和有效供给。湖北组织中部地区重点产业专场招聘，搭建求职者和先进制造、现代服务等产业对接匹配平台。

赋能实体经济，为制造业转型升级注入动能。人社部启动人力资源服务业与制造业融合发展试点工作，39个城市先行先试，着力提升制造业人力资源开发利用水平。广东引导制造业链主企业、人力资源服务机构、高校等组建创新联合体。陕西支持制造业企业开展工程领域相关专业职称自主评审，特殊人才“一人一策”申报高级职称。

编制发布人才需求目录，引导人才向重点领域集聚。聚焦国家重大发展战略，发布北京新质生产力、雄安新区、粤港澳大湾区（内地）、成渝地区双城经济圈等人才需求目录，针对重点产业人才需求状况发布“招贤令”，带动相关省份发布行业性、区域性目录。

数智技术赋能，实现服务能级迭代跃升。上海制定措施，支持人工智能赋能人力资源服务业转型升级。重庆人力资源服务产业园开发“工伤智能辅助鉴定大模型”等行业智能体。湖北光谷产业园线上整合辖区资源，为企业提供人才测评、招才引智等服务。

深化区域协同，优势互补发展提速。沿黄九省区逐步织就覆盖沿黄、辐射周边、连接国内外的全国重要人力资源服务网络。京津冀、长三角等区域人力资源服务协同合作和产业交流日益频繁。成德眉资、川南等“五大片区”深化人力资源协同，形成区域联动

格局。

引导高校毕业生——扎根基层服务基层

乡村课堂上，用知识点亮孩童梦想；海岛诊室中，用医术守护群众健康；田野阡陌间，用实干耕耘致富希望……在“三支一扶”计划的支持下，广大青年投身基层、挥洒青春，奏响了一曲曲奋斗赞歌。

“到基层去，到祖国最需要的地方去”。5月，人社部、财政部持续推进“三支一扶”计划，选派4.25万名高校毕业生到基层、到西部从事支教、支农、支医和帮扶乡村振兴等服务。

各地聚焦基层实际，与时俱进，推动“三支一扶”工作创新发展。拓展岗位，扩大规模。新疆、云南深度挖潜，开发农技推广、农村医疗服务等岗位。内蒙古等地扩大招募规模，招募人数均达到3000人。强化培养，健全保障。青海将“三支一扶”人员纳入基层专业人才培养体系。重庆“一人一档”，全程跟踪职业成长。江苏为“三支一扶”人员办理人身意外伤害保险。黑龙江发放艰苦边远地区津贴。西藏、新疆依托对口支援机制，优化人岗匹配度，根据国家规定的倾斜支持政策吸引留住人才。

（摘自：中国组织人事报）



让人社力量温暖民生

——2025 年人社工作综述

游 翀

家事国事天下事，让人民过上幸福生活是头等大事。

2025 年，是进一步全面深化改革的关键一年，是“十四五”规划收官之年，也是“十五五”规划蓄势之年。

回眸 2025 年，全国各级人社部门坚决落实党中央、国务院决策部署，勇于担当、迎难而上，全力抓重点，持续攻难点，积极创亮点，圆满完成各项目标任务，为经济高质量发展和社会和谐稳定作出积极贡献。

这一年，就业形势总体稳定，且好于预期，全年城镇新增就业超过 1200 万人；重大改革任务压茬拓展，继续提高退休人员基本养老金；扎实开展“技能照亮前程”培训行动，加快塑造现代化人力资源；健全劳动关系协商协调机制，新就业形态劳动者权益保障有力推进。

打好“主动仗”全力稳住就业基本盘

就业是经济发展的“晴雨表”、社会稳定的“压舱石”。过去一年，国内外环境错综复杂，受出口结构变化、产业结构转型升级、新技术发展等多方面因素影响，就业形势面临新变化新挑战。

党中央审时度势、科学决策，把稳就业摆在“四稳”之首。人社部党组坚持把稳就业作为第一位的任务，实施稳岗扩容提质行动，多措并举稳定重点群体就业，全力稳住就业基本盘。各级人社部门坚决扛起稳就业重大政治责任，以见事早、行动快的战略主动，有效应对外部冲击，积极防范就业风险，密集部署推工作，攥指成拳抓落实，全面推进政策落实、服务增效。

积极构建就业友好型发展方式。加强产业和就业协同，树立“管产业就要管就业、促消费就要促就业、上项目就要扩就业”的大就业观念；支持企业稳岗扩岗，积极培育新职业新岗位，在数字经济、高端制造、

现代服务等领域发展中创造更多高质量就业岗位。加强就业影响评估和监测预警，综合应对外部环境变化和新技术发展对就业的影响。

——年初坚持能早则早、能快则快，迅速建立工作专班，稳岗返还、社保补贴等存量政策直补快办，提前部署高校毕业生等重点群体就业工作。

——年中抓住用好窗口期，充分考量滞后效应，人社部、财政部及时报请国办出台专门文件，明确加大稳岗扩岗贷款支持、提高稳岗返还标准、扩大社保补贴范围等增量政策，助力稳定就业大局。

——全年深入推进就业支持计划，国务院就业促进和劳动保护工作领导小组首次印发岗位挖潜扩容方案，人社部、国家发改委、工信部等 17 个部门协同参与，将岗位细化到行业、分解到部门，以政策红利挖掘岗位潜力，以部门联动提升稳岗质效，截至 3 季度，共释放岗位超 1600 万个。

一项项稳岗扩岗政策举措落地见效、开花结果：1-11 月，全国城镇新增就业 1210 万人，提前完成 1200 万人的年度目标任务，城镇调查失业率均值 5.2%，低于预期控制目标。

背着双肩包来湖南创业，赴一场创业“湘”约。湖南吸引青年人才创新创业，通过政策、资金、载体、服务多维发力，构建全方位支持体系，让青年创业者轻装上阵。

就业是民生之本，创业是就业之源。这一年，各级人社部门推进创业带动就业，不断健全支持体系，精心打造推广“科技成果+创业”“产业发展+创业”“职业技能+创业”“民生需求+创业”等多元创业模式，成功举办粤港澳大湾区创业大赛，形成百花齐放、各美其美的生动局面。

协作促就业，匠心树品牌。11 月 18 日至 19 日，第三届全国劳务协作暨劳务品牌发展大会在南宁圆满举办，164 个劳务品牌集中亮相。

强化人力资源供需对接，促进高质量充分就业。11 月 28 日至 29 日，第三届全国人力资源服务业发展大会在武汉创新举办，436 家企业带来 4 万个就业

岗位，超 200 个项目达成合作意向。

稳住基本盘，重点群体保障加力——

出台促进高校毕业生等青年就业 17 条政策举措，实施离校未就业毕业生就业服务攻坚行动，为有就业意愿的未就业毕业生提供至少 1 次政策宣介、1 次职业指导、3 次岗位推荐、1 次技能培训或就业见习机会，开展百万就业见习岗位募集计划，募集见习岗位 110 万个，招募“三支一扶”人员 4.25 万名；

促进农民工稳岗就业，强化输入地、输出地劳务对接，全国外出务工农村劳动力 19187 万人，同比增长 0.9%，脱贫人口务工规模达 3316 万人；

聚焦失业人员，开展集中帮扶行动，组织专场招聘会 3 万场，提供就业政策、培训项目、市场岗位、招聘活动等信息，帮助及早就业。

这一年，兜准兜牢失业保障底线。延续实施 1% 的降低失业保险费率政策，降低企业用工成本；延续实施稳岗返还政策，倾斜支持中小微企业；加大对相关重点企业支持力度，将中小微企业返还比例由 60% 提至 90%，大型企业由 30% 提至 50%。

“岗位很丰富，对求职者很便利。”应届大学生冯展鹏通过杭州“就业创业一张图”，顺利找到工作。一张图以 DeepSeek 大模型为支撑，构建人岗智配模型，一次可提供 200 个适配的就业岗位。

为期近 3 个月的“职引未来——2025 年全国城市联合招聘高校毕业生秋季专场活动”近日结束。活动期间，线上线下举办 2.1 万场招聘会，53.7 万家用人单位提供岗位信息 1099.4 万个，参与求职毕业生 1204.5 万人次。

广东实施“百万英才汇南粤”行动计划，吸纳 100 万高校毕业生来粤就业创业，全省上下齐心协力挖潜扩岗、招才引智、强化服务，各类招聘接连不断、持续火热。

数字赋能让就业服务更有感，各类活动高频开展、有声有色。组织“国聘行动”，全年举办 800 多场招聘活动，发布岗位超 80 万个。

推进就业“一库一平台”建设应用，全国就业公

共服务平台上线试运行。构建“AI+招聘求职”服务生态，拓展智能化服务。推进“就业在线”服务，全年日均有效招聘岗位超2000万个，提供招聘求职服务8836万人次，累计注册求职用户1.9亿人。

这一年，在全国39个城市开展人力资源服务业与制造业融合发展试点，帮助制造企业“一站式”解决招人用人需求，聚焦外贸企业用工需求和高校毕业生求职需要，创新开展“小而美”“专而精”专项招聘。

坚持改革创新 推进社会保障制度多点突破

社会保障是治国安邦的大问题。迈上全面推进中国式现代化新征程，社会保障肩负重要职责使命。全国各级人社部门坚持抓重点、补短板、强弱项，循序破题、接续推进社保领域重大改革，改革系统性、整体性、协同性进一步增强。

为扎实推进中国特色社会保障体系建设，人社部组织编写《深入学习习近平关于社会保障的重要论述》并在全国出版发行。全国人社系统更加自觉以习近平总书记关于社会保障的重要论述为指导，把学习成果不断转化为工作实效，努力为群众提供更加充分、更加公平、更有温度的社会保障。

养老保险全国统筹制度扎实推进，全年调剂资金2546亿元，基本养老金按时足额发放有保障，稳步推进规范政策工作，全国养老保险缴费比例完全统一，全国统筹系统稳定运行。

“线上申领新就业形态人员职业伤害保障待遇，报销很快！”山东德州货拉拉司机杨东东搬运冰箱时小腿划伤，花费1000多元医药费，仅11天便获赔。

北京面向外卖员、网约车司机等新业态劳动者群体，推行职业伤害“小伤快赔”，小伤医疗费报销全程线上办，获赔时间压缩75%。

7月1日起，职业伤害保障试点扩围，覆盖17个省份及出行、即时配送、同城货运三个行业的11家平台企业。截至11月底，累计参保人数超过2420万人，参保订单超过619亿单，在试点地区和试点平台企业基本实现了“每单必保、每人必保”。

全面开展工伤保险跨省异地就医直接结算，有关

工伤备案、就医、结算、资金拨付、信息系统建设顺畅平稳。

持续推进城乡居民养老保险高质量参保。中央确定的基础养老金最低标准提高20元，达到每人每月143元。四川等16个省份在中央提标基础上提高本地基础养老金标准。全国28个省份开展集体补助工作，共有8419.2万被征地农民纳入社会保障，1-11月共为2237万困难人员代缴城乡居民养老保险费。

社保基金安全，关系参保群众“养老钱”“保命钱”，关系制度可靠运行。这一年，社保基金管理巩固提升行动持续深化，针对社保领域中介机构欺诈骗保部署专项打击行动，并连续4年在全国人社系统部署开展社保基金安全警示教育活动，多措并举筑牢基金安全防线。

基金投资运营规模持续扩大。基本养老保险基金委托投资运营规模2.7万亿元，企业（职业）年金基金投资运营规模7.7万亿元。

这一年，深化居民服务“一卡通”。全国社保卡持卡人数13.9亿人，电子社保卡领用超11亿人，覆盖78.4%人口。发布社保卡“一卡通”国家标准，内蒙古、广西等14省份通过“一卡通”立法。推动区域“一卡通”协同发展，推进工伤异地就医结算用卡、育儿补贴通过社保卡发放、外国人工作许可证与社保卡融合集成等。

开展“AI+社保服务”建设，线上线下协同发力。完善全国人社政务服务平台、国家社保公共服务平台、全国就业公共服务平台、电子社保卡、掌上12333等全国性线上服务渠道，开通185项全国性服务，1-11月服务204.04亿人次，全国12333热线全年接听总量约1亿次，建设全国12333智能知识库平台。

社会保障工作从全覆盖迈向高质量，社保服务更加精细化、精准化。连续三年举办“社保服务进万家”活动，以“高质量参保智慧化服务”为主题，聚焦缴费水平提档，提供个性化社保测算服务，帮助群众“看得懂、算得清”，探索社保服务数字化、智能化，围绕企业和群众急难愁盼，实现“高效办成一件事”。

这一年，聚焦灵活就业人员、农民工、新就业形态人员等重点群体，深入实施“数据找人”，加强部门间数据共享比对，精准定位不同群体，分类施策，提升参保便利度。

截至11月末，参加城镇职工基本养老保险5.45亿人、城乡居民基本养老保险5.3亿人、失业保险2.49亿人、工伤保险3.05亿人，民生保障网越织越密，覆盖范围越扩越广，兜底防线越筑越牢。

注重“投资于人”加快塑造现代化人力资源

今年政府工作报告首次提出，推动更多资金资源“投资于人”、服务于民生。党的二十届四中全会继而提出“投资于物和投资于人紧密结合”，并把“丰富人才资源优势”列为我国四大优势之一。投资于人成为全年社会关注“热词”。

“十四五”时期，我国专业技术人才超过8000万人，技能劳动者总量超过2.2亿人，其中高技能人才超过7200万人，推动人口红利向人才红利转变取得积极进展。

回眸2025年，人社部门坚持党管人才原则，注重“投资于人”，立足职能职责，深入实施人才强国战略，加强人力资源开发利用，推动建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。

“人社局提供的免费技能培训，让我爱上无人机飞行和维修，也让我顺利找到稳定工作，每月近6000元收入。”西安天鸽无人机技术服务有限公司无人机修理工程师徐佳乐道出成长的喜悦。

从整天为找工作发愁，到对未来充满信心——这背后，源于西安人社部门把脉市场需求，加大资金投入，既开设电工、焊工、汽车维修工等传统工种培训，又增设无人机驾驶、人工智能训练师等新兴技能课程。

这一年，人社部、财政部印发文件，以实施“技能照亮前程”培训行动为牵引，深入开展大规模职业技能提升培训，聚焦先进制造、数字经济、低空经济等重点领域，围绕企业职工、高校毕业生、农民工等重点群体，推行“岗位需求+技能培训+技能评价+

就业服务”的项目化培训模式，推动培训与就业联动。会同行业部门，分领域实施长期照护、养老服务、交通运输等专项培训计划，加强行业技能人才培养。

9月19日至23日，河南郑州，第三届全国技能大赛大放异彩。这是我国赛事规格最高、竞赛项目最多、参赛规模最大、技能水平最高、影响范围最广的综合性国家职业技能赛事，近20万人次现场观赛观展，近20亿人次“云观赛”。大赛期间，同步举办“技能强国”论坛，现场签署产教评人才培养、订单定向培训合作协议，发布《“技能照亮前程”培训行动——河南倡议》《高质量开展职业技能等级认定——郑州倡议》。

大赛设106个项目，包括66个世赛选拔项目和40个国赛精选项目。国赛精选项目中，智能制造、数字技术等新领域赛项占比超过50%，首次设置乡村振兴赛项。

3420名参赛选手中，博士、硕士、本科等高学历选手占比33%，尽显我国新时代技能人才工作新风貌。

这一年，全面推行工学一体化培养模式，建设103个专业、1000所院校，培训教师3.2万余人次，圆满完成“十四五”百千万目标。深入实施“新八级工”职业技能等级制度，支持企业自主评价，全年评聘首席技师、特级技师近3000人次，超过410万人次取得高级工以上职业资格或职业技能等级证书，超过27万人次取得技师以上职业资格或职业技能等级证书。

博创引领四十载，智汇赋能向未来。10月26日至28日，第三届全国博士后创新创业大赛在福建泉州落幕。七大赛道、46支参赛队伍比拼，1700余个项目入围总决赛，产生63个金奖、133个银奖、198个铜奖，一批关键核心和交叉前沿技术项目与市场“面对面”“手牵手”。

今年是博士后制度实施40周年。这一年，新招收博士后约4.6万名，实施博新计划、国资计划（B、C档）、博士后国（境）外交流、博士后科学基金等

重点项目，资助 1.7 万名优秀博士后。“十四五”时期，新招收博士后研究人员 18 万余人。

深入实施海外赤子为国服务行动计划、留学人才回国资助项目，吸引一批高层次留学人才回国工作、创业和为国服务。

这一年，深化专业技术人才体制机制改革，开展专业技术人才管理服务改革试点，加大职称评审“破四唯、立新标”力度，完善职业资格制度，新增取得专业技术人员职业资格证书 327 万人。深入实施专业技术人才知识更新工程，遴选举办 300 期高级研修项目，加快推进数字人才培养三年行动和数字技术工程师培育项目，广泛开展专业技术人才人工智能通识继续教育。

专家人才服务基层提质升级，汇聚高层次专家、留学人才、博士后，统筹实施 100 项服务基层活动，聚焦地方特色优势产业转型升级需要，举办多期专家创新大讲堂，推动专家智力赋能地方高质量发展更加精准有效。

“长宁区跨前一步，不仅缩短办理周期，还充分延长聘用时间。”金杜律师事务所上海分所受聘美籍华人 J Benjamin Bai，符合外国高端人才标准，获得有效期 5 年的 A 类外国人来华工作许可。

外国专家引进使用和服务保障机制更加健全。推进外国人才服务保障综合配套改革试点，完善外国人来华工作许可制度，提升外国人来华工作便利度。成功举办 2025 年度中国政府友谊奖系列活动和第 23 届中国国际人才交流大会。

夯实权益保障 全面构建和谐劳动关系

构建和谐劳动关系，是维护社会和谐稳定的基础，是保障和改善民生的重要内容。

过去一年，各级人社部门积极适应社会结构多样化、利益诉求多元化的形势，坚持统筹发展和安全，切实扛起社会治理政治责任，健全劳动关系协商协调、争议处理、行政指导、监察执法和风险防控机制，结出累累硕果：劳动用工制度、协调劳动关系三方机制不断健全，调解仲裁和监察执法效能提升，治理欠薪

形势持续向好，农民工服务保障进一步强化，劳动关系总体保持和谐稳定。

山东在全省在建工程项目推广设立“安薪之家”，提升工程建设领域农民工工资支付规范化水平，减少薪资纠纷发生。

江西上饶设“E呼即办”专班，推行“线上 24 小时接听、线下 12 小时办结”。直播仲裁庭审单场最高 1.6 万人次观看，审理一案、教育一片，筑牢法治信仰，提升劳动关系治理公信力。

以京津冀、长三角、粤港澳大湾区等六大区域为试点，持续推进区域和谐劳动关系高质量发展改革创新，加强基层劳动关系公共服务建设和劳动关系协调员队伍建设，成功举办第三届国赛劳动关系协调师竞赛。

一年来，人社部门加强企业工资分配宏观指导。完成 2025 年企业薪酬调整和信息发布工作，国家连续 7 年发布分职业、分岗位等级企业从业员工工资价位信息，按季度发布市场热门岗位工资价位信息。持续推进国有企业负责人薪酬制度和工资决定机制改革。

“每月工资能拿到 7500 元，增长 30%！技能等级直接跟工资挂钩，越干越有奔头！”在湖北大冶市灵成工业园一家模具钢企业冶炼车间，胡师傅拿着工资单感慨。

这一年，加快构建体现技能价值激励导向的企业技能人才工资分配制度，印发《关于加大国有企业技能人才薪酬分配激励的通知》《技能人才最低工资分类参考指引》，促进职工增技、企业增效、技能增收。

“不用跑仲裁院，手机上就能解决劳动争议！”湖北黄冈市民周先生借助“劳动关系云调解平台”，30 分钟便与原单位就劳动报酬争议达成一致。

劳动者奔波成本高、企业劳动纠纷处理负担重，如何大幅减少维权时间与交通成本？“不见面”远程调解仲裁，支持信息填报、视频调解仲裁、电子签名全流程线上办理，从“线下跑”变为“线上办”，切实提升数字化治理效能。

出现劳动争议，如何避免劳动者维权“程序空转”？人社部门与工会、法院建立“前端调解、中端仲裁、后端诉讼”的“一体化解决机制”，实现调解、仲裁、审理科学衔接。

这一年，劳动人事争议调解仲裁办案指导进一步加强。会同司法部等部门印发第一批劳动人事争议调解典型案例，总结推广基层不同类型调解组织经验做法。会同最高人民法院发布第四批仲裁典型案例，逐步统一裁判法律适用口径，引导劳动者依法理性维权、企业规范用工。积极推进综治中心规范化建设，人社部门县级综治中心入驻率在行业主管部门中位居前列。开展新就业形态劳动纠纷一站式调解工作，建成“一站式调解中心”3000余家。

着力营造更加公平有序的就业环境，加强灵活就业人员、新就业形态劳动者、超龄劳动者基本权益保障，印发《劳务派遣单位等级评价指南》《企业竞业限制合规指引》等，大力开展新就业形态劳动者权益保障提升专项行动，维护劳动者合法权益。

持续巩固治理欠薪成果，规范人力资源服务活动，

深入开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动。全力推进政府国企项目欠薪问题集中整治，坚持实质性化解，存量台账线索基本清零；联合发改委等部门推进欠薪欠款信用监管联动政策，全国各类欠薪线索动态处置率在90%以上，依托农民工工资监控预警平台开展“数智护薪”行动，扎实推进治理欠薪冬季行动。

2026年是“十五五”规划开局之年，奋进号角已吹响。全国人社部门将坚持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历次全会精神，坚持稳中求进工作总基调，以加强人力资源开发利用为主线，持续推进改革创新，稳就业、强人才、扩保障、促增收、优服务、防风险，全力促进高质量充分就业，精心办好世界技能大赛等重大活动，加快塑造现代化人力资源，不断扩大社会保障和劳动权益保障覆盖面，完善工资收入分配秩序，不断提升人社政策和服务的适配能力，积极承担社会治理责任，奋力开创“十五五”人力资源社会保障事业良好开局，为推进中国式现代化贡献积极力量。

（摘自：中国劳动保障报）

经典解读——《管子·形势解》

【原典】《管子·形势解》云：“明主之官物也，任其所长，不任其所短，故事无不成而功无不利。”

【注译】英明的君主任用臣下，是发挥他们的长处，而不勉强他们做不擅长的事，因此做事没有不成功的，功业没有不建立的。

【解读】管子提出“扬长避短”的用人铁律：

1. 效能优先：聚焦人才的“峰值能力”（如孙臆善兵法而不因其腿残而弃之），而非苛责短板。

2. 动态适配：根据任务需求匹配人才特性（如外交选辩才、工程选巧匠），减少资源错配。

3. 包容缺陷：承认“人无完人”的现实，通过团队分工弥补个体不足，而非强求改造人性。

此观点可视为现代“岗位胜任力模型”的古代先声，对当代人力资源管理仍有直接启示。

全链条服务引才留才

——为高质量发展注入“人才动能”

□ 袁 绪

2025年，漯河市人才交流中心全面发力，锚定“人才强市”战略，致力构建全链条服务体系，以服务保障为基础、以创新引才为突破、以校地联动为支撑，推动人才“引得来、留得住、用得好”，助力漯河经济社会高质量发展。

一、创新引才模式，汇聚优质人才资源

（一）赴外引才建矩阵

以“人才回归”计划为牵引，不断扩大漯河引才“朋友圈”，创新构建“百校联千企引才矩阵”，搭建校企合作桥梁，通过“走出去”“请进来”，为我市引进一批食品、医药、教育等重点行业青年人才。截至目前，已与全国70余所高校建立常态化联络机制，畅通人才供需渠道。2025年以来，先后组织重点中原食品实验室、漯河医专、双汇、卫龙等50余家次重点企事业单位赴北京、南京、西安、新疆等地知名高校开展7批次赴外引才活动。提供优质岗位2500余次，初步达成就业意向近千人，有效为漯河重点行业发展注入了青年人才动力。

（二）特色招聘聚才气

1-9月份共征集我市重点企事业单位引才清单16批次，征集岗位需求3.2万余个。联动市退役军人事务局、市妇联、各县区人才服务机构等，积极开展重点就业群体、主导产业链等特色专场招聘。经统计，年初以来开展线上线下招聘活动104场，参会单位

4000余家次，提供岗位数14.12万个，求职人数5.8万人次，达成意向数1.3万余人；直播带岗6场，参会单位194家次，观看人数30余万次。创新“人才夜市”场景，在万达广场等商圈、街区打造“求职+逛吃”模式，融入休闲元素提升体验感，3场招聘合计组织双汇、卫龙等115家重点企业发布岗位5000余个，开通“直播带岗”及线上岗位发布渠道，现场达成就业意向1400余人次。

（三）校园招聘留漯河

紧抓关键时间节点，利用高校毕业生毕业黄金期，举办校园招聘留住本地人才。先后与漯河食品工程职业大学、漯河职业技术学院、漯河医专、漯河技师学院四所高校联合举办了5场大型校园招聘会和2025年河南省先进制造业青年就业行动系列招聘现代食品产业豫南专场，现场设置政策咨询及就业创业服务指导专区，累计6000余名毕业生与意向企业达成初步意向，有力促进了在漯高校应届毕业生留漯就业创业。

（四）高端平台聚英才

利用好我市现有5家博士后科研工作站、18家创新实践基地高端引才作用，大力度招引博士后等高端人才。今年以来，新招收引进博士后共15名，其中工作站12名、创新实践基地3名，在站博士后达50人。通过平台发挥博士后人才技术优势，促进产学研用相结合，加速科技成果转化，提高企业技术创

新能力，为促进全市经济社会发展发挥了重要作用。

二、深耕人才服务，提升生态软实力

（一）构建档案“全周期服务链条”

主动与 77 所高校对接，并向 1700 余名应届生发送档案入库提醒及线上办理指南，确保“离校即接轨，入职有通道”。通过智能算法赋能，为 1300 余名应届生精准推送岗位。针对多地存档等问题，通过“六维溯源”机制为 150 余名流动人员完成档案定位归档，解决好档案袋里人员最后“一公里”问题。针对灵活就业人员退休手续繁琐问题，提供“手写小纸条”定制化暖心服务，精准指导办事流程。目前中心保管高校毕业生档案 4 万余份，网上受理档案业务办结率 100%，河南省流动人员人事档案公共服务网数据上传率达 95% 以上。

（二）补贴发放“免审即享”优化人才生态

探索推出博士后生活补贴等多项人才政策“免审即享”，通过数据画像精准定位受益群体，全流程零材料申请，资金直达个人账户，推进“人才找政策”向“政策找人才”转变。同时将申报材料由 8 项精简至 3 项，压减比例达 60%，加速推进补贴政策落实，上半年累计发放住房、生活等各类人才补贴 845 人次、共计 1153 万元；通过“一站式”服务平台线上办结补贴申办 1076 件，占全市各部门业务量 85%，进一步打造近悦远来的人才生态。

（三）走近群众“送岗位、送政策、送服务”

广泛定期征集优质岗位信息，打包人才、创业政策印制成册，持续开展“进社区、进乡村、进车站、进广场、进景点、进商超”，“送岗位、送政策、送服务”到群众手中，实现求职与岗位、人才与政策、创业与资金、需求与服务的高效对接，为广大求职者就业创业“搭桥铺路”。

三、解码工作机制，助力人才扎根发展

（一）问计于聪明方向

今年以来，先后组织了重点企业及优秀人才代表，在漯院校就业处负责人、漯籍高校毕业生等多层级有关人员召开专题研讨，就如何进一步强化人才引进、

优化人才服务、发挥人才作用、提高留才比率等问题进行深入研讨，探原因、找路径，为中心各项工作把准脉络，明晰方向，年初以来中心相继出台近 10 项创新举措和改进方法。

（二）补贴提速强保障

为不断强化人才补贴保障，漯河市人才交流中心从“政策”与“服务”两端发力，通过出台《关于人才引进政策的有关补充意见》等文件“打好政策补丁”，有效填补了现有政策盲点；同时大力推行以“减少申报材料、精简办事流程”为核心的“双减”服务，并将人才补贴发放周期从满一年缩短至满半年。这一系列“补丁+双减+提速”的组合举措，不仅完善了人才政策体系，更显著提升了服务效能与人才体验，让引进人才切实感受到我市的诚意与温暖，极大提升了满意度与归属感。

（三）暑期实践促发展

突出漯河食品产业优势，树立将“城市文化、产业优势”等提前植入理念，联合市委组织部、团市委等部门，组织北京大学、西北农林科技大学师生来漯开展暑期实践活动，走进双汇、卫龙、微康生物等重点企业、中原食品实验室等科研平台、许慎文化园、贾湖遗址等文化地标及乡村振兴示范点，获师生高度认可，推动形成专题调研报告，为漯河“三城”建设注入青春力量。

下一步，为更好打造全链条服务引才留才，为沙澧大地经济社会高质量发展注入“人才动能”。漯河市人才交流中心将继续不断优化服务，完善档案服务数字化建设，扩大“小纸条”服务覆盖群体。拓展引才渠道，常态化开展跨省招聘，深耕新疆市场，拓展其他人才密集区域，升级“人才夜市”活动形式。深化校地合作，与北大、西北农林科技大学、江南大学等建立长期合作，推动产学研融合及人才定向输送。完善优化机制，健全人才服务保障体系，确保人才“留得住、用得好”。

（作者单位：漯河市人才交流中心）

政策引路渠道搭桥服务暖心

——焦作市全力护航高校毕业生求职路

“每月 1500 元的生活补贴，让我能安心留在焦作追逐梦想。”今年从河南理工大学毕业的硕士生李媛，如今已成为焦作一家新能源企业的研发工程师。她所说的补贴，正是焦作市推出的青年人才生活补贴政策——本科、硕士、博士毕业生每月分别可获 1000 元、1500 元、2000 元，连续发放三年，标准全省最高。在她看来，这座城市的诚意不仅体现在真金白银的补贴上，更在于对青年人才无微不至的关怀。

今年以来，面对高校毕业生就业新形势，焦作市人社局紧紧围绕保民生、促稳定目标，创新实施“政策筑基、渠道拓展、服务护航”三大工程，全力构建高质量就业服务体系，确保高校毕业生“能就业、好就业、就好业。”

一、立体政策体系，打造引才“强磁场”

为推进政策精准直达，市人社局打造“线上+线下”立体宣传网络。线上通过“焦作人社”“焦作市人才交流中心”微信公众号、抖音号等平台，发布 158 期政策解读短视频，开展 11 场直播带岗活动，累计观看量达 20.8 万人次；线下在招聘会现场设立政策咨询专区，发放宣传资料 2 万余份。

“直播间的朋友们，今天除了带来 126 个优质岗位，还要为大家详细解读生活补贴政策……”在市人社局直播间，主播正通过抖音平台与高校毕业生互动。这场持续 2 小时的直播，吸引 3.2 万人次观看，收获点赞超 5 万。这样的“云端送岗”已成为该市就业服务新常态。

真金白银的投入，彰显出这座城市招才引智的诚意。截至目前，全市已为 7201 名高校毕业生发放生

活补贴 4500.05 万元，为 2129 名高校毕业生发放就业见习补贴 1901.56 万元。

二、多元渠道拓展，构建就业“立交桥”

市人社局发挥职能优势，聚焦“3+13+N”产业链群和“三十工程”建设，建立企业需求动态摸排机制，发布三期 2025 年人才需求目录，涵盖 617 家企业、8058 个岗位。同时，挖掘政策岗位潜力，统筹开发公务员、事业单位等政策性岗位 1405 个，较去年增加 12%。通过创新“见习+就业”衔接机制，动态优化人岗匹配，推动青年就业实现“量质双提升”。

在河南理工大学近期举办的专场招聘会上，机械工程专业毕业生张明宇与心仪企业顺利达成就业意向。“这次招聘会企业质量高、专业匹配度高，让我找到了满意的工作。”张明宇说。这场招聘会仅是焦作市拓宽就业渠道的一个缩影。

对怀揣创业梦想的毕业生，该市同样给予大力支持。全市发放创业担保贷款 2.48 亿元，组织 8992 名高校学生参与创业培训，构建“培训+实训+孵化”的创业生态。

三、精准服务护航，架起暖心“连心桥”

焦作市将就业服务关口前移，与河南理工大学、焦作大学等市内七所高校建立联动机制，定向“送岗

位、送资源、送服务、送政策”。截至目前，已举办校园专场招聘活动 7 场，组织 2207 家次企业参与，提供 10.7 万余个岗位，进场求职 4.94 万余人，达成初步就业意向 1.06 万人。

“多亏‘敲门行动’，让我一毕业就找到了工作。”家住焦作市山阳区的毕业生刘畅感慨道。市人社局建立离校未就业毕业生“一人一档”实名制台账，发动市、县、乡、村四级服务专员开展“敲门行动”，通过电话、短信及入户走访，提供就业创业政策宣传、就业指导、精准推送岗位信息等服务。

针对脱贫家庭、残疾毕业生等困难群体，市人社局联合团市委、市妇联等部门，举办专场招聘会，实施“一对一”结对帮扶，开发公益性岗位兜底安置，确保困难毕业生愿就业尽就业。同时，推进就业见习扩容，征集见习岗位 4319 个，吸纳 1557 名青年上岗实践，形成“见习即储备、见习促就业”的良性循环。

如今走在怀川大地，处处可感受到这座城市对青年人才的渴望与诚意。从真金白银的政策支持，到无微不至的就业服务，焦作正以一座城的名义，为高校毕业生铺就一条从校园到职场的阳光大道，让青春梦想在这片热土上精彩绽放。

（来源：焦作市人才交流中心）

咏石

□ 刘 汉

万载风云融石脉，
千秋古月飞玉苔。
笼统涛天大宇宙，
凤栖祥地小蓬莱。

深化劳务协作共促充分就业

——平顶山市人社局“以点带面”实现区域人力资源 协同高效发展

近年来，市人社局全面落实市委、市政府关于就业优先战略决策部署，以高质量充分就业为引领，强化城乡统筹，坚持区域合作，以平顶山市驻昆山人力资源服务中心（以下简称驻昆中心）为突破口，推动群众就业增收和区域经济发展同频共振，构筑“输出有路、保障有力、返乡有为”的就业服务体系，实现区域人力资源协同高效发展。截至目前，已与39个城市建立劳务协作关系，在4个地区建成劳务协作基地，定向输送农民工7000余人次。

一、以机制建设为“支点”，强协作之基

加强劳务区域合作，做好前瞻性布局，创新跨区域协作路径，持续推动劳动力精准有序输出、高质稳定就业。

一是精准定位，构建跨区域协作战略枢纽。聚焦创建“多元化可持续劳务合作”和“区域式点对点深度合作”劳务协作关系，将劳务协作打造成鹰城和外地的共赢纽带，在成立叶县驻昆山转移就业服务中心的基础上，升级打造平顶山市驻昆山人力资源服务中心。2025年7月人社部授予驻昆中心“中国农民工”徽标，2025年9月省人社厅在驻昆中心建设“豫籍务工人员服务站”，形成以“全国百强县之首”的昆山为枢纽，联动宁波、厦门等39个协作城市，以及新疆、湖北等4个基地“以点带面、纵横联动”的劳务协作网络。

二是强效驱动，打造规范化站点运行模式。构建“市人社局统筹指导+市劳务输出服务中心负责管理”

双层管理体系，出台《平顶山市驻昆山人力资源服务中心管理暂行办法》等制度措施，遵循“懂业务、熟协作、善服务”选派人员标准，建立“专项列支、专款专用、精准核算”经费保障机制，实现“有固定场所、有专业队伍、有贴心服务、有权益保障”实体化运行。

三是锻造品牌，擦亮“鹰城劳务”优质劳务名片。驻昆中心作为全国首家跨区域合作零工驿站、跨区域合作家门口人社服务站、劳动者“务工之家”、转移就业服务中心，连续四年荣获苏州、昆山“优秀合作人社基地”，中组部、中央社会工作部、人社部、河南省人社厅、江苏省人社厅先后实地专题调研，相关工作在国家级劳务协作会议上作典型发言，经验做法在《中国劳动保障报》刊发。

二、以精准服务为“路径”，畅输出之路

围绕“让务工人员留得住、能发展”的核心目标，多向发力，精准服务，全方位保障在昆务工人员就业发展和昆山企业用工需求。一是双轨协同发力，构建就业服务新格局。深度联动昆山市“家门口”就业服务站体系，同步依托我市“一村一人社专员”网格、“丹丹直播带岗”平台、“平顶山人才网”资源，全方位搭建跨区域协同服务网络，累计发布用工信息超2万条，“点对点”定向输送农民工7000余人次。结合昆山产业集群需求和我市优质技工教育资源，打造“企业定制需求、院校适配课程、定向输送人才”全链条培养模式，在平顶山技师学院开设2个科森集团“订单班”，累计培育输送技能人才735人。二是双重保障护航，构建权益维护新模式。联合昆山市司法局、人社局、律师协会组建“豫在昆山”专业化法律服务团，构建“前端法律咨询引导、中端纠纷多元调解、终端强效法律援助”三级维权联动机制，累计为在昆务工人员提供专业法律咨询1100余人次，高效处置各类维权案件32起，涉及金额317.5万元。三是双向服务升级，树立民生服务新标杆。打破行政区划和信息壁垒，健全“跨省通办”机制，以叶县为试点率先实现人社、公安等领域80项高频事项异地便捷办

理。精心策划“麦收返乡专车”“亲情千里团圆”“青春交友联谊”等特色活动，通过技术赋能政务和服务创新关怀的双向联动，打通服务务工群体“最后一公里”。

三、以返乡创业为“跃升”，促发展之环

开展跨区域劳务协作，以劳务输出为桥梁，引导返乡创业，形成“输出劳动力—培育创业者—带动家乡发展”的良性循环。

一是精准政策宣传，畅通返乡创业政策渠道。将政策宣传作为重要抓手，紧扣平顶山籍在昆企业家群体，以“情系鹰城”为情感纽带，累计开展恳谈会、政策解读会110余场次，系统讲解我市财税减免、金融支持、用地保障等一揽子政策。搭建信息直通渠道，建立完善在外创业人才动态化实名制台账，实时更新企业家信息和投资意向，将驻昆中心打造成政策信息高效化集散枢纽。

二是强化平台赋能，加速返乡项目落地见效。依托我市县、乡、村三级2626个返乡创业服务平台，构建“考察、对接、落地、运营”全链条服务机制。常态化推进返乡考察，多次组织意向企业家实地调研，精准对接土地、政策、市场等需求，从项目立项到运营落地全程护航。目前，已成功引回9个返乡创业项目，直接带动210余人就业。

三是突出示范引领，激活乡村振兴发展动能。以返乡创业项目为抓手，形成“引才、育才、用才”的良性循环。项目落地后，持续做好跟踪服务，引导企业家将在长三角等发达地区积累的现代化理念、科学化管理经验注入本土发展，实现“项目进村、理念扎根”。其中，叶县通过政策引导，诚邀返乡创业成功人士担任村党支部书记，形成“能人治村、产业兴村”的良好格局。

（来源：平顶山市人民政府办公室）

创新驱动人力资源服务高质量发展 ——河南升环劳务派遣有限公司实践纪实

□ 陈子亮 耿 燕

近年来，地处河南省郑州市的河南升环劳务派遣有限公司坚持创新驱动，强化服务意识，构建起覆盖求职者、企业的服务体系，为推动实现更加充分更高质量就业、促进共同富裕作出贡献。公司 2021 年来，累计服务企业超 5000 家，帮助 120 万人次实现稳定就业，在薪酬制度创新等领域形成可复制推广的经验。

构建科学薪酬体系留人才提效能。为破解企业留才难的痛点，升环公司从薪酬体系设计入手，通过专业化、数字化手段，打造兼具竞争力与公平性的薪酬解决方案。升环公司组建由劳动经济专家、人力资源分析师组成的薪酬设计团队，通过岗位分析、岗位评价、数据建模三大步骤，构建包含知识技能、工作责任等 12 项核心要素的评估体系，形成覆盖制造业、服务业等 6 大行业的岗位价值图谱。在某新能源汽车零部件生产企业薪酬改革项目中，升环公司使用岗位

价值图谱精准识别出焊接技师、质量检测员等关键岗位存在薪酬价值偏差，重新设计薪酬后，核心岗位薪酬竞争力跃居行业前 25%，为企业关键人才留存与效能提升提供了支撑。

升环公司自主研发“人力云”大数据平台，实时采集全国 36 个主要城市同行业薪酬数据，建立“红黄蓝”三级预警机制，动态调整对标市场薪酬。针对电子装配工等流动性较大的岗位，“人力云”每季度更新薪酬基准值，确保企业用工成本始终处于市场合理区间。

升环公司在劳务派遣领域创建“基本工资+技能津贴+绩效奖金+项目分红”的四元素薪酬结构。其中技能津贴按照国家职业技能等级标准设置 8 级 32 档，最高补贴达基本工资的 50%。

创新服务供给模式赋能企业发展。围绕不同规模、

不同行业企业的差异化需求，升环公司创新服务形态与产品，从“单一用工服务”向“全链条人力资源赋能”转型。在某500强制造企业数字化转型项目中，升环公司帮助该企业建立“三维度”考核指标：60%权重的基础指标聚焦生产效能，30%权重的发展指标侧重技能提升，10%权重的创新指标鼓励技术革新。实施新考核指标后，该企业人均产值增长27%，专利申请量增长120%。

升环公司为服务中小企业人力资源管理，推出“薪酬管家”服务包，涵盖薪酬核算、个税申报、社保代缴等12项核心业务。构建“战略解码—指标分解—过程管控—结果应用”闭环体系，为企业提供从顶层设计到落地执行的全流程支持。开发智能薪酬系统，包含一键生成工资单、自动校验合规性、实时监测风险点功能，累计为217家小微企业规避用工风险132起，挽回经济损失800万元。

针对新就业形态劳动者特点，升环公司制定“即时用工+项目制+共享员工”组合方案。在某电商促销季，通过智能调度系统为32家商户调配临时客服人员1200人次，创新“基础时薪+转化提成+服务质量奖”薪酬模式，使商户客服响应速度提升

60%，客户满意度达98.6%。

数字化转型驱动服务升级。面对数字经济发展趋势，升环公司以技术创新为核心，加大数字化投入，通过平台建设、数据应用与AI赋能，推动人力资源服务从“传统人工”向“智能高效”跨越。

升环公司投入2000万元建设“智慧人社”云平台，集成薪酬核算、电子劳动合同等18项功能模块。通过区块链技术实现薪酬数据全程可追溯，服务效率提升200%。平台上线以来累计处理薪酬业务120万笔，准确率达99.98%。

升环公司拓展大数据应用场景，构建“五位一体”分析模型（岗位需求、薪酬水平、技能结构、流动趋势、风险预警），为政府部门提供决策支持。2024年发布《河南省重点产业薪酬白皮书》，为23个产业园区招商引资提供重要参考。

升环公司深度应用人工智能，研发“AI薪酬顾问”系统，实现政策咨询、方案设计等12项服务的智能应答。在某开发区重点企业薪酬改革中，“AI薪酬顾问”系统自动生成包含27个岗位的薪酬方案，经人工复核后直接落地实施，节省咨询费用超百万元。

（作者单位：河南升环劳务派遣有限公司）



凝聚共识 共谋发展

河南省人才交流协会成功举办 2025 年第二期高质量发展研讨会

协会秘书处

2025 年 12 月 19 日上午，河南省人才交流协会在会员单位（河南升环人力集团）会议室成功举办了“2025 年第二期协会高质量发展研讨会”。会议由协会秘书长主持，协会副会长、各专业委员会负责人、服务中心及会员代表等二十余人参会，围绕新时期协会转型升级、人才工作创新、会员服务提升等核心议题展开深入研讨，共同为协会、行业及会员企业的高质量发展建言献策。

战略引领：从规划中找准方向

会议伊始，秘书长结合对国家《“十四五”规划纲要》与《“十五五”规划建议》的系统分析，指出当前国家人才战略正经历从“人才规模扩张”向“人才引领突破”的根本性转变，人才工作重心也从政府主导向市场协同深化。他强调，协会必须紧跟“一体推进教育科技人才发展”的顶层设计，将服务工作与科技创新、产业升级深度融合，避免孤立开展人才项目。

秘书长进一步提炼出协会未来发展的三大方向：

一是深化产教融合，从“为岗位找人”转向“为产业链配人才链”，深度参与地方产业人才规划；

二是强化数据赋能，积极利用政府公共数据平台，开发人才需求预测、技能图谱等高附加值服务；

三是构建协同生态，主动搭建“政产学研金服用”融合平台，成为资源汇聚与配置的关键枢纽。

群策群力：共绘发展实施蓝图

在秘书长“抛砖引玉”的基础上，与会代表逐一发言，结合各自领域实践，提出了多项具体可行的建议与规划：

在人才引进方面，大家一致认为应重点吸引“贵人、强人、富人、能人”，特别是具有行业影响力、资源整合能力和奉献精神的体制内退休领导、企业负责人与行业专家，充实协会领导岗位与专业委员会力量。

在会员发展与机构建设方面，代表们提出要通过



“个人介绍、专委会拓展、服务中心与服务站联动”等多渠道发展会员，并稳步推进“内部机构、分支机构、人才服务站”三类机构建设，形成覆盖全省、服务多元的组织网络。

在经济可持续发展方面，建议通过“活动变现、资源变现、项目变现、慈善捐赠”等多种方式增强协会“造血”能力，为长期服务提供保障。

在平台建设与项目落地方面，与会代表积极呼应前期规划中提出的具体项目，如建设“河南省人才大市场综合服务基地”、打造“数字人才服务平台”“健康人才服务平台”等综合性服务载体，并推动“中原人才健康管理公司”等服务实体落地运营。

思想统一：从认同到行动的集体决心

本次研讨会不仅是一场战略务虚会，更是一次思想统一、行动动员的会议。与会人员高度认同协会未来应围绕“服务强国建设、赋能产业升级、推动人才引领”的主线，实现从“活动型协会”向“平台型、

生态型组织”转型升级。

大家一致表示，将把会议成果转化为实际行动，尽快落实机构建设、项目推进与会员服务优化等具体工作，共同推动协会在人才引进、行业自律、资源整合、平台赋能等方面发挥更大作用，为河南省人力资源行业的高质量发展和会员企业的持续成长贡献力量。

展望未来：携手共创人才服务新篇章

本次研讨会标志着河南省人才交流协会在新时代背景下迈出了系统性、前瞻性战略布局的关键一步。协会将继续坚持以国家战略为指引，以会员需求为中心，以平台建设为支撑，以项目落地为抓手，不断强化自身能力建设，深化与政府、企业、高校等多方合作，努力成为中原地区最具影响力、最具创造力的人力资源协同服务平台，为中国式现代化河南实践提供坚实人才支撑。

（河南省人才交流协会）

协同聚力 共筑风险防线

河南省人才交流协会成功举办灵活用工行业商业补充险优化座谈会

□ 协会秘书处

为积极应对灵活用工市场快速发展带来的新型用工风险，探索建立更为规范、高效的行业风险保障体系，2025年10月31日上午，河南省人才交流协会在郑州成功组织召开了“灵活用工行业商业补充险全流程服务优化座谈会”。本次会议汇聚了多家知名人力资源机构、保险公司、保险经纪及公估公司的代表，共同就如何通过优化商业补充险服务，为新兴用工模式保驾护航展开了深入研讨。

随着平台经济、共享经济的蓬勃发展，灵活用工已成为吸纳就业、服务民生的重要力量。然而，该领域普遍存在的用工关系界定复杂、工伤风险高、保障不完善等问题，也成为制约行业健康可持续发展的痛点。本次座谈会旨在打通保险服务与用工实践的壁垒，从前期风险告知与把控、中期保险购买，到后期理赔服务，构建一个覆盖全流程的风险管理闭环，切实为用工主体和劳动者提供坚实保障。

会议由协会秘书长主持。与会代表们围绕会议主题，展开了热烈而富有建设性的交流。

人力资源机构代表结合一线业务场景，指出了当前在为灵活用工人员配置商业补充险时面临的现实困境，如投保流程繁琐、理赔标准不统一、赔付周期过长等。他们强烈呼吁，希望能建立一套行业公认的标准化产品和服务体系，以降低机构的运营成本与潜在风险。

保险及保险经纪公司代表则从产品设计与服务优化的角度出发，分享了在风险精算、产品创新方面的思考。他们表示，将积极开发更契合灵活用工场景的定制化保险产品，利用科技手段简化投保与核保流程，

并通过清晰的风险告知，提升用工双方的保险意识与风险防范能力。

保险公估公司作为公正的第三方，重点强调了规范、透明、快速的公估流程对于保障各方权益、减少理赔纠纷的关键作用。他们愿意与协会及各合作方共同建立高效的协同机制，确保出险案件能够得到公平、及时的处理。

经过充分的讨论，与会各方达成多项共识。大家一致认为，规范灵活用工行业的商业补充险使用，是防范行业用工风险、降低用工事故率、减轻人力资源机构负担的治本之策之一。下一步，各方将在此次座谈会的基础上，协力推动以下几项工作：

1. 推动产品标准化：研究制定适用于本省灵活用工场景的商业补充险推荐条款或标准，明确保障范围与理赔基准。
2. 优化服务流程：共同梳理并优化从投保到理赔的全链条服务，明确各环节时限与标准，提升服务体验。
3. 加强信息共享与风险教育：建立行业风险案例共享机制，并联合开展面向用人单位和劳动者的普法与风险防范宣传活动。

本次座谈会的成功举办，标志着河南省在灵活用工风险保障领域的探索迈出了实质性的一步。河南省人才交流协会作为连接政府、市场与人才的桥梁，将继续发挥平台作用，凝聚行业智慧，推动共识落地，为构建和谐、稳定、安全的灵活用工生态环境，促进我省人力资源服务业的高质量发展贡献力量。

（河南省人才交流协会）

从“抢人大战”到“精准匹配” ——大厂人才观迭代背后的逻辑与启示

▣ 刘东伟

2025 年的中国人力资源市场，正经历一场静默却深刻的变革。曾经以高薪、落户、房补为筹码的“抢人大战”逐渐降温，取而代之的是大厂们对“精准人才”的执着追求——字节跳动优化校招算法岗比例，腾讯将“文化价值观匹配度”纳入晋升硬指标，阿里启动“人才回流计划”召回离职技术骨干……这些动作折射出一个核心趋势：企业的人才观正从“规模优先”转向“质量优先”，从“争夺存量”转向“激活增量”。

一、热点透视：大厂人才战略的三大转向

1. 从“广撒网”到“靶向招聘”

2025 年春招数据显示，头部互联网企业校招规

模平均收缩 15%，但技术类岗位的精准需求却逆势增长。例如，华为“天才少年计划”将招募标准细化到“在 AI 大模型领域有顶会论文发表 + 开源社区贡献”，美团优选团队则直接进驻重点高校实验室“预订”农业数字化人才。这种变化源于行业共识：粗放式扩张时代结束，业务迭代速度要求人才能力与岗位需求实现“原子级匹配”。

2. 从“能力至上”到“韧性为王”

当经济周期波动加剧，大厂开始重新定义“优秀人才”。京东最新发布的《人才白皮书》显示，抗压能力、跨周期生存能力成为管理层评估候选人的隐形权重；网易游戏事业部则推行“失败复盘积分制”，

将项目受挫后的反思深度纳入晋升考核。正如脉脉高聘报告指出：“能穿越周期的人才，往往具备‘反脆弱性’——既能快速学习新技能，又能在不确定性中保持目标感。”

3. 从“雇佣关系”到“生态共生”

2025年最具颠覆性的案例来自百度的“人才星链计划”：通过内部人才市场开放20%跨部门岗位轮换权限，并联合清华、MIT建立“终身学习学分银行”，允许员工带薪研修前沿技术课程。这种模式打破了传统雇佣边界，构建起“企业——人才——教育机构”的三维生态。领英调研显示，采用类似策略的企业人才留存率提升40%，而离职员工的“软着陆率”（如顾问返聘、项目合作）也达到历史峰值。

二、底层逻辑：人才观迭代的四大驱动力

1. 技术革命倒逼能力重构

生成式AI的爆发式应用，使得基础编程、数据分析等岗位需求锐减30%（数据来源：2025中国数字人才发展报告），同时催生出“AI训练师”“伦理架构师”等新兴职业。大厂不得不重新绘制人才能力图谱——阿里云将“人机协作效率”纳入技术岗面试必考项，拼多多则要求产品经理必须掌握提示词工程基础。

2. 组织进化推动角色转型

扁平化管理与敏捷团队的普及，让“螺丝钉型人才”逐渐失去竞争力。腾讯会议事业部试点“无固定职级项目组”，成员按任务动态领取角色；小米汽车工厂推行“数字工匠”认证体系，蓝领技工可通过技能认证获得与工程师同等的决策参与权。这些实践揭示了一个真理：未来的组织竞争力，取决于人才能否在多变场景中快速切换价值定位。

3. 全球竞争重塑人才标准

当中国企业加速全球化布局，跨文化领导力、合规风控意识成为国际化人才的标配。字节跳动TikTok团队在东南亚市场启动“本土化人才孵化营”，要求中方管理者必须通过当地语言等级考试；吉利控股则在欧洲设立“人才雷达站”，专门追踪新能源领

域的隐形冠军企业高管。

4. 社会价值观变迁影响雇主品牌

年轻世代对“意义感”的追求，迫使企业在人才观中融入更多人文关怀。B站推出的“创作合伙人计划”，允许UP主以灵活身份参与平台内容治理；理想汽车为家庭型员工提供弹性办公+子女教育补贴，这些举措让其在2025年最受欢迎雇主榜单中跃居前三。

三、未来启示：构建动态进化的人才生态系统

1. 人才评估：从“静态标签”到“成长轨迹”

大厂正在尝试用大数据追踪人才全生命周期价值。例如，蚂蚁集团通过内部系统记录员工的跨界学习次数、失败项目复盘质量等隐性指标，构建起比KPI更立体的评价模型。

2. 培养机制：从“标准化培训”到“场景化实战”

华为“将军池计划”将后备干部直接派往非洲、中东等艰苦地区历练；滴滴出行搭建虚拟城市沙盘，让运营人员在模拟极端场景中锤炼决策能力。

3. 激励设计：从“物质驱动”到“价值共鸣”

蔚来汽车允许核心技术人员以技术入股形式参与新业务孵化；米哈游为游戏策划团队设立“创意分红池”，爆款项目的灵感贡献者可获得超额利润分成。

结语：人才观的终极命题是“人”的回归

当大厂们不再迷信“名校光环”或“经验溢价”，转而关注人才的独特性与成长性时，我们看到的不仅是一种商业策略的调整，更是对“人本主义”的重新确认。

在人工智能替代重复劳动的时代，唯有那些兼具专业深度、人格温度与进化能力的个体，才能与企业共同穿越周期——而这，或许才是2025年这场人才观变革给予所有职场人的最大启示。

（作者单位：河南青松人才科技有限公司）

饿了么变身淘宝闪购

——一场品牌升级背后的人才争夺战

▣ 刘东伟

2025年12月5日，“饿了么”正式更名为“淘宝闪购”，这不仅仅是一次品牌焕新，更是一场关于人才战略的深层变革。当蓝色图标变成橙色，当本地生活服务融入电商生态，阿里巴巴正在用一场品牌升级，重新定义即时零售时代的人才争夺战。

一、从“外卖骑手”到“全能战士”：人才角色的大洗牌

过去，饿了么的核心人才是外卖骑手、地推销售、本地商家运营，他们的战场是3公里内的餐饮配送。但“淘宝闪购”的野心更大——它要覆盖全品类即时零售，从超市快消到数码3C，从医药到奢侈品，甚至可能延伸到生鲜、家居。这意味着，人才结构必须彻底重构。

- 骑手不再只是送餐员，他们可能要送手机、送家电，甚至送高端化妆品，这就要求更专业的配送培训，比如3C产品的防震包装、医药品的冷链管理。

- 商家运营不再只对接餐馆，他们要服务品牌旗舰店、便利店、连锁药房，甚至可能涉及跨境电商，

因此懂电商运营、供应链管理的人才成为刚需。

- 技术团队不再只优化配送算法，他们要研究即时库存管理、AI动态定价、用户行为预测，让闪购的“分钟级送达”真正成为核心竞争力。

这场品牌升级，本质上是人才能力的“升维”——从单一的外卖服务，到全链路的即时零售运营。谁能在短时间内培养出“多面手”人才，谁就能在竞争中占据先机。

二、阿里生态“挖角大战”：谁在抢夺即时零售的关键人才？

“淘宝闪购”的崛起，意味着它将与美团闪购、京东到家、抖音小时达正面竞争。而这些对手早已在人才市场上展开激烈争夺：

- 美团凭借强大的地推团队和外卖网络，在本地商家运营上占据优势，但它的挑战在于如何让骑手适应更高客单价的非餐饮配送。

- 京东依靠强大的物流体系，在3C数码、家电配送上更有经验，但它需要解决的是如何让京东物流

的“次日达”变成“小时达”。

• 抖音则用内容电商的逻辑做即时零售，它的优势是流量和营销，但短板在于供应链和履约能力。

阿里巴巴的策略是什么？它不是从零开始组建团队，而是整合内部资源：

- 饿了么的配送网络（骑手、仓储、调度系统）
- 淘宝的电商流量（10亿用户、品牌商家资源）
- 菜鸟的供应链（仓储、物流优化）
- 飞猪的本地生活服务（酒店、旅游等非标品配送）

这意味着，阿里巴巴不需要从外部挖角，而是让现有团队“跨界进化”。比如，原饿了么的商家BD（商务拓展）可能要去谈耐克、苹果的闪购合作；原淘宝的运营可能要学习如何优化30分钟送达的库存周转。

三、未来战场：谁在培养“即时零售时代的顶尖人才”？

即时零售的竞争，最终是人才密度的竞争。谁能让团队更快适应变化，谁就能赢。

• 阿里的“旋风计划”：让员工跨部门轮岗，比如让算法工程师去仓库实习，让市场专员去门店调研，培养“既懂技术又懂商业”的复合型人才。

• 美团的“闪电计划”：重点培养“城市经理”，

让他们既能管商家，又能优化配送路线，成为本地市场的“全能指挥官”。

• 京东的“小时达实验室”：招募AI调度专家，用机器学习优化配送路径，让快递员跑得更多、送得更快。

未来的即时零售人才，必须具备三大能力：

1. 快速学习能力——能适应不同品类的运营逻辑（比如卖手机和卖奶茶完全不同）。
2. 极致效率思维——每一分钟都很关键，如何让配送更快、库存更准？
3. 生态协同意识——不再单打独斗，而是和电商、物流、支付等整个阿里生态联动。

结语：品牌升级的背后，是一场人才战略的终极较量

“饿了么”变“淘宝闪购”，表面是换个名字、换个颜色，实则是阿里巴巴在即时零售赛道上的一次人才大洗牌。未来的赢家，不一定是资本最雄厚的公司，而是能最快培养出适应新战场人才的企业。

这场战争才刚刚开始，而人才，才是真正的决胜关键。

（作者单位：河南青松人才科技有限公司）

招聘人才座谈会感言

□ 刘 汉

登高望远将欲行，
英才回归起和声。
学业有成终念祖，
感人心者莫于情。

聚时如火，散时如光

——从东方甄选孙东旭的退场看人才管理的高级境界

▣ 刘东伟

在企业发展的长河中，人才的进退流转，如同潮起潮落，本是常态。然而，如何面对一位曾身处权力中心、经历风波、最终选择淡出的高管，却能最真实地检验一家企业的格局与温度。

2025年11月，俞敏洪在直播中平静宣告前东方甄选CEO孙东旭正式离职：“他主动提出，我们没有任何隔阂。”这一句轻描淡写，却重若千钧——它不仅终结了一段公众关注的人事悬念，更悄然揭示了一种超越传统、充满人文关怀的现代人才观：真正的留才，不在挽留人，而在留住心；真正的聚才，不在掌控人，而在成就人。

孙东旭在东方甄选的轨迹，堪称一部浓缩的“人才沉浮录”：从CEO高位，因“小作文”风波卸任，退居幕后专注选品与供应链；再到2024年重返直播间，以专业形象重获认可；最终在2025年初选择离开，俞敏洪尊重其决定，送上祝福，承诺“未来适当时候

欢迎回归”。这不仅是一次体面的告别，更是一次关于人才价值、组织包容与文化韧性的深刻示范。

一、不因一时之过，抹杀长期之功

2023年12月，“小作文”风波爆发，孙东旭因“管理失职”被免去CEO职务。在许多企业，这往往意味着职业生涯的“污点”甚至终结。但东方甄选的选择却令人深思：他被调至幕后，继续负责产品遴选与质量把控——这一安排，体现的是对“人才价值多维性”的深刻理解。

俞敏洪明确表示，孙东旭“做事情总是希望做到极致”，在品控方面表现突出。正因如此，即便不再担任高管，他依然被委以重任。这种“去职位化”的用人思维，跳出了“一荣俱荣、一损俱损”的传统逻辑，回归到“以事为本、以能为先”的本质。真正的人才管理，不是看一个人是否犯错，而是看他能否在错误后继续创造价值。

二、尊重选择，成全体面退场

孙东旭的离开，是“主动提出”的结果。俞敏洪坦言，自己曾鼓励他留下，但最终尊重其“认真思考后”的决定。这种对个体意志的尊重，是现代组织文明的重要标志。

在传统职场文化中，高管离职常被赋予负面色彩——或被视为“失势”，或被猜测“内斗失败”。但东方甄选的处理方式却截然不同：公开、坦诚、温情。俞敏洪称其为“小兄弟”，强调“没有任何龃龉和隔阂”，这种超越职位的情感联结，让离职不再是“断裂”，而成为“阶段性调整”。这传递出一个强烈信号：在这里，人不是工具，而是被尊重的个体。企业与人才的关系，是价值共创的伙伴，而非单向依附的上下级。

三、岗位可以流动，价值始终闪光

孙东旭的职业路径，并非一条直线：CEO → 退居幕后 → 直播出境 → 最终离开。这种“非线性”发展，恰恰说明：真正的人才，其价值不依附于头衔，而根植于能力与贡献。

东方甄选没有因他不再担任CEO就将其“边缘化”，而是根据其特长，灵活调整角色，让他在供应链、品控、直播等环节持续发光。这种“动态用人”机制，打破了“官本位”的僵化思维，回归到“人岗匹配”的本质。企业需要的不是“领导”，而是能解决问题、创造价值的人。只要能为企业贡献专业力量，无论身处前台还是幕后，都是宝贵资产。

四、文化是留人的根本：温度比制度更持久

在整个事件中，最动人的不是制度安排，而是人与人之间的温度。俞敏洪与孙东旭之间“保持很好沟通”的描述，看似平淡，实则珍贵。它背后是一种健康、理性、有温度的组织文化：不搞权力斗争，不搞人身攻击，问题归问题，情谊归情谊。

研究表明，员工离职的首要原因，往往不是薪酬，而是“不被理解”“不被尊重”。而东方甄选在这场人事变动中展现出的包容与信任，恰恰是留住人心的关键。这种文化，让在职员工感受到安全感，让离职

员工保有归属感，也让外界看到：这是一家值得尊敬的企业。

五、开放的人才生态：流动不是流失，而是循环

在知识经济时代，人才的“终身雇佣”已成为过去。企业不应再执着于“留住人”，而应致力于“成就人”。当企业成为人才成长的平台，哪怕他们最终离开，也会带着这里的印记，成为品牌的传播者、未来的合作者，甚至是“回流”的可能。

孙东旭的离开，不意味着东方甄选的失败，反而可能成为其人才管理成熟的标志：一个能让人自由来去、体面进出的组织，才是真正有吸引力的组织。未来，企业竞争的不仅是市场份额，更是人才生态的健康度。谁能让人才“来有所得，去有所念”，谁就能在长期竞争中赢得主动。

结语：聚时如火，散时如光

孙东旭的进退，看似是个人选择，实则是企业人才观的试金石。东方甄选用理性、包容与温度，诠释了现代企业应有的姿态：不以职位论英雄，不以去留判成败，不以失误定终身。

真正的人才管理，不是控制，而是赋能；不是占有，而是成就。当企业学会用发展的眼光看人，用尊重的态度待人，用文化的温度留人，它所构建的，将不仅是一个高效的组织，更是一个有灵魂、有生命力的共同体。

聚时如火，燃烧价值；散时如光，照亮前路。这才是人才管理的高级境界。

（作者单位：河南青松人才科技有限公司）

张一鸣复出首秀：解码过拟合人才困局，揭秘未来创新者的核心素养

▣ 刘东伟

2021年5月，张一鸣卸任字节跳动 CEO，留下一封全员信，宣告自己将转向“远景战略”和“系统性学习”。此后三年，这位低调的创始人几乎从公众视野消失，直到2025年10月9日，他现身上海徐汇知春创新中心——一家由他与上海交大俞勇教授共同发起的民办非营利机构。

这场复出并非回归商业战场，而是直指一个更本质的问题：如何打破“过拟合人才”的困局，培养下一代创新者？

一、“过拟合人才”：技术时代的隐形陷阱

张一鸣在演讲中借用机器学习术语“过拟合”（Overfit），犀利指出当代人才的痛点：许多人像过度训练的 AI 模型，在已知领域表现优异，却无法应对未知挑战。“他们掌握专业技能，但面对创新任务时，思维僵化、束手无策。”

这一现象背后是教育体系与职场环境的双重局限：

- 标准化流水线：传统教育追求分数与技能认证，却忽视思维弹性的培养；
- 短视考核机制：企业强调 KPI 达成，导致员工沉迷“局部最优解”，丧失全局视野；
- 恐惧失败的文化：创新需要试错，但社会更奖励“稳妥的正确”，而非“有价值的失败”。

知春创新中心的成立，正是为了对抗这种异化——它不教授具体技术，而是试图重塑人才的底层思维模式。

二、张一鸣的“反脆弱”人才观

从字节跳动到知春中心，张一鸣对人才的思考始终围绕一个核心：如何让个体在不确定性中茁壮成长？他提出三大“解药”（Antidote）：

1. 独立思考：打破“数据依赖症”

张一鸣曾要求字节员工“像 CEO 一样思考”，而非被动执行。在知春中心，这一理念被具象化为“问题驱动学习”：研究员需自主定义研究课题，而非接

受预设任务。这种训练旨在培养“第一性原理思维”——穿透表象，直击本质。

2. 长期主义：与时间做朋友

“真正的创新需要十年视野。”

张一鸣以抖音为例：其推荐算法并非一蹴而就，而是历经多年迭代。知春中心将采用“预备研究员”制度，给予年轻人3-5年成长周期，允许他们“慢速试错”，而非追求即时产出。

3. 平常心：创新的心理基础设施

“放松才能激发创造力。”张一鸣特别强调“反焦虑”心态。中心将引入冥想、心理学课程，帮助研究员建立“压力-恢复”的良性循环——这与他在字节推行“飞书文档替代PPT”的理念一脉相承，都是为减少形式主义对专注力的消耗。

三、知春实验：一场教育范式的颠覆

与传统研究院不同，知春中心的运作模式充满“张一鸣特色”：

1. 跨学科熔炉

招募对象不限于计算机专业，而是面向所有“对AI有热情”的年轻人。张一鸣相信，生物学、艺术甚至哲学背景的思维碰撞，可能催生更突破性的创新。

2. 实战即学习

中心将与企业合作，让研究员直接参与真实商业项目。“就像字节早期，所有人都是产品经理兼工程师。”这种“做中学”模式，旨在规避理论与实践的割裂。

3. 失败保险机制

设立“创新风险基金”，为失败项目提供托底保障。张一鸣直言：“如果所有尝试都成功，说明我们还不够大胆。”

四、启示录：未来十年的人才战争

张一鸣的布局，暗合全球科技领袖的共识：

- 马斯克的Neuralink 倡导“学习速度优于知识



储备”；

- 黄仁勋称“未来程序员需具备生物学思维”；
- 雷军的小米汽车团队半数成员来自非汽车领域。

这些信号共同指向一个趋势：专业化分工时代正在终结，适应力与创造力成为新通货。

知春中心或许只是张一鸣“十年计划”的第一步。若成功，它将证明：

- 人才可以不被“过拟合”诅咒；
- 创新不是天才的专利，而是可被系统培养的能力；
- 中国科技产业能长出自己的“贝尔实验室”。

结语：张一鸣的“未完成交响曲”

从今日头条到TikTok，张一鸣总能在正确时点押注未来。如今，他将赌注压在“人”本身。这场实验的风险不言而喻——它可能颠覆传统教育路径，也可能因理想主义而折戟。

但无论如何，当一位万亿帝国缔造者选择放下商业野心，转身解答“如何培养下一个张一鸣”，这本身就是对时代最深刻的叩问。

“真正的创新者，不是解决问题的人，而是重新定义问题的人。”——张一鸣在知春中心的最后一句话。

（作者单位：河南青松人才科技有限公司）

2025 年国家公务员录用考试《行测》 真题解析

一、常识判断

1. 下列情形不在申请行政复议范围之内的是：

A. 餐馆甲因食品卫生不达标，被吊销餐饮服务许可证，甲不服

B. 建设单位乙在申请建筑工程施工许可证时，因申请材料不全被拒绝，乙不服

C. 公务员丙不能胜任工作，其所属行政机关作出降职处理决定，丙不服

D. 工人丁提出工伤认定申请，当地人力资源和社会保障局作出不予受理决定，丁不服

正确答案选项：C

解析：本题考查法律常识。

A 项正确，根据《中华人民共和国行政复议法》第十一条第一项规定：“有下列情形之一的，公民、法人或者其他组织可以依照本法申请行政复议：（一）对行政机关作出的行政处罚决定不服。”吊销餐饮服务许可证属于行政处罚，餐馆甲有权申请行政复议。

B 项正确，根据《中华人民共和国行政复议法》第十一条第三项规定：“有下列情形之一的，公民、法人或者其他组织可以依照本法申请行政复议：（三）申请行政许可，行政机关拒绝或者在法定期限内不予答复，或者对行政机关作出的有关行政许可的其他决定不服。”建设单位乙在申请建筑工程施工许可证时，因申请材料不全被拒绝，属于对行政机关作出的有关行政许可的决定不服，建设单位乙有权申请行政复议。

C 项错误，根据《中华人民共和国行政复议法》第十二条第三项规定：“下列事项不属于行政复议范

围：（三）行政机关对行政机关工作人员的奖惩、任免等决定。”针对公务员丙作出的降职处理决定，属于对行政机关工作人员的奖惩、任免等决定，不在行政复议范围之内。

D 项正确，根据《中华人民共和国行政复议法》第十一条第七项规定：“有下列情形之一的，公民、法人或者其他组织可以依照本法申请行政复议：（七）对行政机关作出的不予受理工伤认定申请的决定或者工伤认定结论不服。”工人丁提出工伤认定申请，当地人力资源和社会保障局作出不予受理决定，属于对行政机关作出的不予受理工伤认定申请的决定或者工伤认定结论不服，工人丁有权申请行政复议。

故正确答案为 C。

2. 根据《中华人民共和国食品安全法》，下列情形符合法律规定的是：

A. 某食品生产企业自行检验产品后，不再委托专业机构进行检验

B. 某乳制品生产企业以分装方式生产婴幼儿配方乳粉

C. 某食品安全监督管理部门向食品生产经营者收取检验费

D. 某个体工商户仅销售预包装食品，未报食品安全监督管理部门备案

正确答案选项：A

解析：本题考查法律常识。

A 项正确，根据《中华人民共和国食品安全法》第八十九条第一款规定：“食品生产企业可以自行对

所生产的食品进行检验，也可以委托符合本法规定的食品检验机构进行检验。”因此，某食品生产企业自行检验产品后，可以不再委托专业机构进行检验。

B项错误，根据《中华人民共和国食品安全法》第八十一条第五款规定：“不得以分装方式生产婴幼儿配方乳粉，同一企业不得用同一配方生产不同品牌的婴幼儿配方乳粉。”因此，某乳制品生产企业不得以分装方式生产婴幼儿配方乳粉。

C项错误，根据《中华人民共和国食品安全法》第八十七条规定：“县级以上人民政府食品安全监督管理部门应当对食品进行定期或者不定期的抽样检验，并依据有关规定公布检验结果，不得免检。进行抽样检验，应当购买抽取的样品，委托符合本法规定的食品检验机构进行检验，并支付相关费用；不得向食品生产经营者收取检验费和其他费用。”因此，某食品安全监督管理部门不得向食品生产经营者收取检验费。

D项错误，根据《中华人民共和国食品安全法》第三十五条第一款规定：“国家对食品生产经营实行许可制度。从事食品生产、食品销售、餐饮服务，应当依法取得许可。但是，销售食用农产品和仅销售预包装食品，不需要取得许可。仅销售预包装食品的，应当报所在地县级以上地方人民政府食品安全监督管理部门备案。”因此，某个体工商户仅销售预包装食品，应报所在地县级以上地方人民政府食品安全监督管理部门备案。

故正确答案为A。

3. 关于医学检查方法，下列说法错误的是：

- A. 做心脏超声检查，无需患者做憋尿、空腹等特殊准备
- B. 造影利用了造影剂与人体组织密度的区别
- C. 磁共振检查没有放射性，适用于孕妇、婴幼儿等人群
- D. 血清检查是判断幽门螺旋杆菌感染的最佳方法

正确答案选项：D

解析：本题考查科技常识。

A项正确，做心脏超声检查，无需患者做憋尿、空腹等特殊准备。心脏超声检查是一种无创、无辐射的检查方法，主要通过超声波来观察心脏的结构和功能。这种检查不需要患者做特殊的准备，如憋尿或空腹等。

B项正确，造影检查是一种常用的医学检查方法，它利用造影剂与人体组织在X射线下的密度差异来形成对比，从而更清晰地显示病变部位。

C项正确，人们日常生活中常说的磁共振，是指核磁共振成像（MRI），是一种利用磁场和无线电波进行成像的检查方法，因此没有放射性。这使得MRI成为孕妇、婴幼儿等对辐射敏感人群的理想选择。

D项错误，虽然血清检查可以检测幽门螺旋杆菌的抗体，但它并不是判断幽门螺旋杆菌感染的最佳方法。实际上，呼气试验（如C-13或C-14尿素呼气试验）被认为是更为准确、便捷且无创的检测方法。呼气试验可以通过检测患者呼出的气体中是否含有幽门螺旋杆菌产生的特定标记物来判断感染情况。

故正确答案为D。

二、言语理解与表达

4. 人才培养是循序渐进的过程，需认识_____、尊重人才成长规律，坚持“严管”和“厚爱”相结合。人才干事创业中难免有失误，如果培养者因为害怕犯错而顾虑重重、_____，则违背了人才培育的初衷。所以要为人才“松绑”，建立健全正向激励和容错纠错机制，为人才成长创造宽容的环境。

依次填入画横线部分最恰当的一项是：

- A. 把握 因噎废食
- B. 顺应 矫枉过正
- C. 运用 半途而废
- D. 归纳 瞻前顾后

正确答案选项：A

解析：本题可从第二空入手。“、”连接前后表示并列，且根据“如果培养者因为害怕犯错而顾虑重重”可知，横线处所填成语应体现培养者因为

害怕犯错而有所顾虑。A项“因噎废食”比喻因为出了一点问题或怕出问题，就把本来应该做的事情停下来不干，D项“瞻前顾后”形容顾虑太多，犹豫不决，均符合文意，保留。B项“矫枉过正”比喻纠正事物的偏失、错误过了头，而陷入另一种偏失、错误之中，文段中为“害怕错误”而非“纠正错误”，排除；C项“半途而废”指半路上终止，比喻做事情有始无终，未能体现出害怕犯错的意思，排除。

第一空，搭配“规律”，A项“把握”指抓住，与“规律”搭配恰当，且“认识、把握、尊重人才规律”可以很好地体现出三词并列的先后顺序，当选。D项“归纳”指归拢并使有条理，“规律”本身即为归纳的结果，与“归纳”搭配不当，排除。

故正确答案为A。

5. 推进中国式现代化是一个探索性事业，还有许多未知领域，需要我们在实践中去大胆探索，通过改革创新来推动事业发展，决不能_____、守株待兔。各地区各部门要结合各自具体实际开拓创新，特别是在前沿实践、未知领域，鼓励大胆探索、_____，寻求有效解决新矛盾新问题的思路和办法，努力创造可复制、可推广的新鲜经验。

依次填入画横线部分最恰当的一项是：

- A. 刻舟求剑 敢为人先
- B. 坐井观天 踔厉奋发
- C. 望梅止渴 推陈出新
- D. 画地为牢 大展拳脚

正确答案选项：A

解析：第一空，根据“需要……决不能……”可知，横线处应与前文构成反义并列关系，故横线处所填成语应体现不改革创新、守旧死板之意。A项“刻舟求剑”比喻办事刻板，拘泥而不知变通，D项“画地为牢”比喻只准在指定范围内活动，可形容思想受限，均符合文意，保留。B项“坐井观天”比喻眼界小、见识少，C项“望梅止渴”比喻从不切实际的空想中来宽慰自己，均与文意不符，排除。

第二空，根据“寻求有效解决新矛盾新问题的思

路和办法，努力创造可复制、可推广的新鲜经验”可知，横线处所填成语应体现要先人一步，创造新经验之意，A项“敢为人先”指敢于做别人不敢做的事情，符合文意，当选。D项“大展拳脚”指充分施展本领，与文意不符，排除。

故正确答案为A。

三、数量关系

6. 某种机械由3个A模块和2个B模块组成。

甲车间每天可生产6个A模块或3个B模块，乙车间每天可生产1个A模块或2个B模块。现两车间合作生产40台该机械所需模块，问至少需要多少天？

- A. 24
- B. 26
- C. 28
- D. 30

正确答案选项：C

解析：要使所需时间最少，则让两个车间分别生产相对效率更高的模块。甲车间相对于乙车间生产A模块的效率为 $6/1=6$ ，生产B模块的相对效率为 $3/2=1.5$ ，比较发现，甲车间生产A模块的相对效率更高，故先由甲车间生产A模块，乙车间生产B模块。甲车间生产A模块需要 $(40 \times 3) / 6 = 20$ 天，此时乙车间已生产B模块 $2 \times 20 = 40$ 个，还剩 $40 \times 2 - 40 = 40$ 个B模块由两车间共同生产，需要 $40 / (3 + 2) = 8$ 天，故至少需要 $20 + 8 = 28$ 天。

故正确答案为C。

7. 某门店星期一至星期五的日营业额均为1万元，星期六和星期日的日营业额均为2万元。某月1-16日的总营业额为22万元，问该月8日为：

- A. 星期三
- B. 星期四
- C. 星期五
- D. 星期六

正确答案选项：D

解析：根据题意，该门店每周的营业额为 $1 \times 5 + 2 \times 2 = 9$ 万元， $16 / 7 = 2$ 周余2天，即该月1-16日的总营业额包含2个整周加2天的营业额，这2天的营业额为 $22 - 9 \times 2 = 4$ 万元，则多出的这2天只能是星期六和星期日，即该月1-16日包含3个星期六和3个星期日，连续的14天（3日至16日）包含星期一至星期日各2个，则该月1日只能是星期六，该月

8日也是星期六。

故正确答案为D。

四、判断推理

8. 后视错觉是个体的一种认知偏差，是指在一件事情已经发生之后，即使个体之前没有对此做过预判，也认为自己“早就知道会这样”。

根据上述定义，下列符合后视错觉的是：

A. 小瑾是一个悲观的人，她申请升职失败后，灰心丧气地说：“我早就知道，我什么都不如别人，什么也做不好。”

B. 朋友邀阿欣去爬山，阿欣说高温预警不宜爬山，朋友坚持去，才到半山腰就汗流浹背，阿欣说：“我早就说会很热啊。”

C. 晓琳参加一个重要会议迟到了。她懊悔地说：“我早该想到周一早上会堵车，不该按周末的情况预估通勤时间。”

D. 晓菲在股票大跌之后，懊恼地说：“我早就觉察到那些信号了，觉得走势不太好，怎么就没有早卖出啊。”

正确答案选项：D

解析：

第一步：找出定义关键词。

“在一件事情已经发生之后”、“个体之前没有对此做过预判”、“认为自己‘早就知道会这样’”。

第二步：逐一分析选项。

A项：小瑾申请升职失败后，符合“在一件事情已经发生之后”，她说“我早就知道，我什么都不如别人，什么也做不好”，说明她认为自己做不好事情，是一种自我评价，并非针对“申请升职失败”这件事的看法，不符合“认为自己‘早就知道会这样’”，不符合定义，排除；

B项：阿欣在爬山前说高温预警不宜爬山，是朋友坚持爬山，说明在事情发生之前阿欣已经对“爬山会很热”做出了预判，不符合“个体之前没有对此做过预判”，不符合定义，排除；

C项：晓琳参加一个重要会议迟到了，符合“在

一件事情已经发生之后”，她懊悔地说“我早该想到周一早上会堵车，不该按周末的情况预估通勤时间”，说明她在对“自己没有想到周一早上会堵车”这件事懊悔，不符合“认为自己‘早就知道会这样’”，不符合定义，排除；

D项：晓菲在股票大跌之后，符合“在一件事情已经发生之后”，懊恼地说“我早就觉察到那些信号了，觉得走势不太好”，说明晓菲认为自己早就觉察到股票会下跌，符合“认为自己‘早就知道会这样’”，符合定义，当选。

故正确答案为D。

9. 直观性：即时性：网络直播

A. 等边性：对称性：等腰梯形

B. 公开性：权威性：行政法律

C. 周期性：延展性：机械钟摆

D. 挥发性：保温性：石棉纤维

正确答案选项：B

解析：

第一步：判断题干词语间逻辑关系。

网络直播具有直观性和即时性，前两词与第三词构成属性对应关系。

第二步：判断选项词语间逻辑关系。

A项：等边性是指图形中各边的长度都相等，等腰梯形只有一组对边相等，不具有等边性，与题干逻辑关系不一致，排除；

B项：行政法律具有公开性和权威性，前两词与第三词构成属性对应关系，与题干逻辑关系一致，当选；

C项：延展性是表示材料在受力而产生破裂之前，其塑性变形的能力，机械钟摆作为一个整体装置，不具有延展性，与题干逻辑关系不一致，排除；

D项：挥发性是指液态物质在低于沸点的温度条件下转变成气态的能力，以及一些气体溶质从溶液中逸出的能力，石棉纤维是天然纤维状的硅质矿物的泛称，不具有挥发性，与题干逻辑关系不一致，排除。

故正确答案为B。

2025 年国家公务员考试《申论》真题解析

历史上的丛江，米业兴旺、漕舟云集，粮食存储自古有之。明朝起，丛江就是长江下游一带主要的粮食集散地之一，具有独特的粮食文化。

20 世纪 50 年代，占地面积 136 亩的今州粮仓在此落成。丛江古称今州，今州粮仓由此得名。粮仓傍运河、临良田，粮食及与粮食有关的营生就成为这里长久以来的支柱产业。新中国成立以后，这里就承担着粮食储存的重任。

今州粮仓作为丛江粮食文化的重要“见证者”，保留了诸多历史记忆。曾经在粮仓工作过的老王指着老照片回忆道：“粮食问题关系着生存问题，粮食的保管至关重要。当时能在粮仓工作，是非常光荣的。我们那个时候技术落后，交粮、搬运、收发货全凭体力。夏天浑身汗，冬天满身霜，叉袋扁担加栲栳，肩挑背负走高跳，这就是最真实的写照。”

20 世纪末，粮仓的储粮功能逐渐弱化，衰落步伐不断加速。后来，粮仓被分给 100 多个小业主，

一个大粮仓里混杂着五金、仓储、广告等好几种业态，经营混乱驳杂。再后来，这些小业态也萧条了。

今州粮仓虽废弃多年，所幸，那些几乎与新中国同龄的“万担仓”被完好地保留了下来，它们是重要的历史文化资源，也有着很大的改造空间。

“当初进来时，这里满眼凄凉与荒疏。”今州粮仓园区负责人老金描述起当时的情景，“空落落的院子里，杂草从水泥地面缝隙钻出。建筑内部，各种箱子、架子、隔板东倚西躺，还有东拖西拉的绳索、电线，以及瓜皮帽样的白炽灯、低低下垂的吊扇等，显得凌乱不堪。”如何通过改造让破败的老粮仓“苏醒”，成为园区改造项目组面临的难题。

大家最初想在粮仓屋顶上搭建可以漫步的云廊。听起来很浪漫，但是设计师不建议这样做。“粮仓才是整个项目的主题和背景，应该保留原来那些朴素的东西。”项目组最后决定不加云廊，而是突出老粮仓屋顶上的青瓦、红瓦，这样，从空中往下看，也颇有

味道。

“老粮仓的基本架构没有改变，尽可能地保留了原貌。”老金说。当年粮仓的墙面依旧沧桑斑驳，墙上的白灰剥脱后透出亮眼的红，也无须填补，粮仓内部也一样，桁条依旧是那根桁条，立柱也依旧瘦削欣长，照明的灯罩还是瓜皮帽的模样，只是灯泡已换成环保低耗的产品。

如今，百年粮仓修旧如旧，外部依旧沧桑感十足，内部却蝶变重生，呈现出一幅现代模样。

步入改造后的今州粮仓园区，映入眼帘的一大片空地是以前的晒谷场，旷远疏阔，视野很好。现在，这里矗立着一个造型独特的雕塑——巨型铁质号角，蕴含着表达诉求、为不同群体发声的意义，传达出多元、沟通的理念。

“远处蔚蓝天空下，涌动着金色的麦浪……”一首歌曲让人们仿佛看到翻涌的金黄在麦田间姿态万千。而今州粮仓就将这“金色麦田”搬了进来。曾经，无数的稻穗在这里成为米粒，无数的麦子在这里被磨成面粉。为了更好地展现粮食文化底蕴，今州粮仓特意打造“云间麦田”展厅，让人们得以通过唯美的场景感悟粮食文化。整个展厅都是一簇簇金黄的麦穗，游客低头就能闻到麦香。扎实的草垛错落地藏麦田里，游客抬头就能看见展厅里特意布置的棉花云，沉浸式感受浓浓的丰收气息。

如今，虽然粮仓的功能与从前不同了，但是粮食文化作为精神食粮将一直保留。昔日农民用来交粮的“吸粮房”，摇身一变成了临河的品茶空间，可供游人伴着清雅音乐闻香品茗；今州粮仓现存数十座完好的旧式粮仓，经过更新改建，有的做了画室，有的变身剧场或展馆，沉浸式演出、画展、爱粮节粮主题日等活动在这里陆续举办；高24米、直径5.5米的标志性景观——筒仓，现在披上了巨幅涂鸦《稻田守望者》——宇航员行走在稻田中，手持水稻，仰望星空，表现了丛江大米航天育种的主题。

在这里，人们除了能触摸到老粮仓的文化历史，还能翻开更多的丛江历史。“丛江自宋代以来便有市

集，诞生时间早、规模大。”老金介绍说，“园区特意策划了文创市集，汇聚当地及周边地区的优秀文创、非遗资源，搭建起了更多优秀的市场化平台。”

人文之风从巷弄中飘散而出，被凝固的旧时光在青砖红瓦间开始续写时代故事。今州粮仓好比一个精美的花园，不仅吸引了名人艺术家纷纷入驻，也吸引了更多的游人前来品茗看展，这里已经成为深受市民游客喜爱的“精神粮仓”。

【作答要求】

今州粮仓计划在本园区入口处设立宣传展板，请你根据“给定资料3”为展板拟写一篇文稿，宣传介绍粮仓的“前世今生”。

要求：（1）紧扣材料，内容全面；（2）条理清晰，语言生动；（3）不超过400字。

【解析】

今州粮仓的“前世今生”

20世纪50年代，今州粮仓在丛江落成，丛江古称今州，今州粮仓由此得名。

历史上，丛江米业兴，漕舟盛。新中国成立之后，今州粮仓肩负着粮食储存的重任。20世纪末，曾经的粮仓储粮功能弱化，粮仓发展按下了“暂停键”。但今州粮仓作为丛江粮食文化的重要“见证者”，保留了诸多历史记忆。

如今，今州粮仓的功能更为多样化，已成为人们的“精神粮仓”。经过改造，外部沧桑十足，内部呈现现代模样。巨型铁质号角传达出多元、沟通的理念；“云间麦田”展厅让人感悟粮食文化；“吸粮房”、旧粮仓改造成文化活动场所；标志性景观筒仓披上巨幅涂鸦表现了丛江大米航天育种的主题；文创市集汇聚优秀文创、非遗资源。在这里，既能触摸到老粮仓的文化，又能感受到丛江历史。

人文之风从巷弄中飘散而出，被凝固的旧时光在青砖红瓦间开始续写时代故事。

刘备求贤 “三顾茅庐”

□ 刘 汉

汉中平六年(189),董卓进京胁迫天子、扰乱朝纲。袁绍、曹操、孙坚等十八路诸侯组成讨伐董卓的“关东联军”,刘备偕义弟关羽、张飞加盟联军。随后关羽“温酒斩华雄”,使刘备在天下诸侯中小有名气。但是,刘备毕竟是布衣起家,一没有稳定的根据地,二没有强大的军队,三没有奇才异士的辅佐。所以,其创业初期几乎是屡战屡败,四处颠沛流离。他先后投靠过公孙瓒、曹操、袁绍和刘表,处处寄人篱下,连个安身之所都没有。

汉献帝建安十三年(208),刘备在曹操的追击之下,不得已投奔荆州刘表。刘表虽对刘备以礼相待,可是背后却处处防着他,使刘备无用武之地。多年的征战失利,使刘备深感个人力量有限,他迫切希望能臣谋士辅佐他。于是,刘备就在荆州到处结交、网罗人才。

不久,刘备有幸与襄阳的大贤司马徽结识,司马徽人称“水镜先生”。刘备曾登门拜访,邀司马徽出山辅佐他成就一番大业,可惜司马徽以年事高婉拒了刘备的邀请。但他向刘备特别推荐了两名人才“卧龙”诸葛亮和“凤雏”庞统,司马徽说“卧龙、凤雏均有

经天纬地之才,得一人便可得天下。”而刘备的第一谋士徐庶也向刘备推荐了诸葛亮,这引起刘备的极大兴趣,他特意备下礼物前往卧龙岗拜访诸葛亮。

诸葛亮居于卧龙岗草庐(草房)之中,此人常自比管仲、乐毅,有匡扶汉室之志。更令人意外的是,当时的诸葛亮年仅26岁,身高八尺(1.85米左右),容貌甚伟。而当时刘备已46岁,比诸葛亮大20岁。且官拜左将军、领豫州牧,可以说是很有名望的一方英雄。一个20多岁的年轻人值得刘备屈身相请吗?关羽、张飞等很多将才都表示怀疑,但求贤若渴的刘备决心要请诸葛亮出山。

刘备前两次拜访,诸葛亮都不在家。又过了几日,刘备打算再去拜访,这下惹得关羽、张飞一肚子火,二人竭力劝说刘备不必再去,并埋怨这个诸葛亮太不识抬举。可是刘备不听,执意前往。当他来到诸葛亮的草庐时,侍从告诉他,诸葛亮正在睡午觉,不便打扰。于是刘备就静静地坐在大厅,耐心地等待诸葛亮醒来。

精诚所至,金石为开。在刘备的虚心求教下,诸葛亮凭借平生所学,为刘备详细分析了天下大势。诸

诸葛亮告诉他，曹操已经基本上平定整个北方，势力正盛，不可与他争锋；江东孙权，霸业已传三代，根基牢固，只可与其联盟；荆州刘表懦弱，胸无大志，且荆州物产丰富，交通便利，可以取荆州。之后诸葛亮为刘备定下了先取荆州，后取益州的发展策略，待拿下这两州之后，一战可定天下。听了诸葛亮的分析之后，刘备茅塞顿开，对诸葛亮佩服得五体投地。在刘备的至诚邀请下，诸葛亮决定出山，辅佐刘备成就一番霸业。

千百年来，“三顾茅庐”的故事已被传为佳话，我们在感叹诸葛亮隆中对精辟之辞的同时，也对刘备求贤若渴的礼贤下士肃然起敬。刘备三顾茅庐，无外乎三个原因：一是志同道合。刘备是皇室后裔，一生志向是匡扶大汉王朝。而诸葛亮平生所愿也是匡扶汉室。二是口碑好。司马徽和徐庶的共同推荐，说明诸葛亮确实有才能。三是刘备的礼贤下士。刘备比诸葛亮大20岁，且二人当时的身份地位相差悬殊。可即便如此，刘备还能屈身三次拜访，古人云：“若非先主垂三顾，谁识茅庐一卧龙。”可以说，正是刘备的礼贤下士成就了诸葛亮的才名。

当前，不少地方和单位都存在着领导以权压人、轻视年轻人的现象。领导以权压人，压制了很多人才

的创新思维，使他们有点子不敢提，有意见不敢说。而轻视年轻人，则会导致有才能的年轻人收入低、地位低，工作积极性不高。试想如果刘备也以年龄论才干，恐怕诸葛亮为刘备养马都不够资格。所以，一个优秀的领导者应该懂得以情驾驭人才，要爱才敬才，不可以年龄、资历作为评判人才的唯一标准。

领导要实行好以情驭人，需要将以下几个方面的工作做深做透：一是要关心下属的生活，为下属排忧解难。领导从下属最基本的生活和心理需求出发，全力帮助他们解决生活中遇到的各种问题、难题，为下属解决后顾之忧，使他们能全心全意地投入到工作中去。二是关心下属的工作，尽量为下属创造一个舒适的工作环境。这其中包括整洁的工作条件、公平的竞争机制、奖勤罚懒的赏罚机制，等等。三是关心下属的兴趣和爱好，给予他们施展才华的机会和平台。当人的低层次需求得到满足后，就会产生更高层次的需求，而且那些高层次的需求多是和兴趣爱好相关。领导者只有了解掌握了下属的兴趣爱好，才能恰当地给予他们施展才能的机会。只有这样，下属才会产生强烈的归属感和认同感，从而安心工作。

（摘自：《用人史话》）



审时度势 捭阖有道

□ 郭福堂

郭福堂，毕业于河南大学，曾留校任教数年，后历任党政多职。现受聘鹤壁市社会科学院特约研究员，担任鹤壁市人大理论研究会会长、鬼谷子研究会副会长等。著有《垄上行诗文集》《调查研究报告文集》《匾额里的中国》等。

【鬼谷原文】“捭阖之道，以阴阳试之。”

——《鬼谷子·捭阖篇》

【白话释意】捭阖的法门，是用高、下两种姿态去揣测试探（对方）并做出基本判断。所以与积极进取、志向宏大的人交流，要用崇高的理念和远大的目标来吸引对方；相对于消极保守、心胸狭隘的人交流，要用微小而现实的利益来影响打动对方。它强调洞察人性的重要性。

【应用场景】华为的崛起与捭阖之道

【案例分析】在智能手机行业竞争激烈的市场环境下，华为公司在拓展业务和合作的过程中，巧妙地运用了捭阖之道。在面对全球市场布局和一些国际大型运营商合作时，华为强调其对全球通信技术发展的责任与使命，以及通过技术创新推动全球通信行业进步的崇高理念。华为致力于推动全球通信行业的数字化、智能化转型，助力打造更加美好的数字世界。这种宏大的愿景吸引了众多国际大型运营商与其展开深度合作，共同推进通信技术在全球范围内的发展和应用。而对于一些关注成本控制和本地化需求的地区运营商，华为则注重从实际利益出发，提供定制化的解决方案。华为深入了解当地运营商的具体需求，如根据当地的网络环境和用户需求，优化手机适配性，降低运营成本等。通过满足这些实际需求，华为成功地

赢得了许多地区运营商的信任与支持，拓展了市场份额。在与其他手机品牌的竞争中，华为既关注技术创新和品质提升，致力于打造高端智能手机，满足追求极致体验的消费者需求，又关注不同消费群体对价格的不同需求，推出具有性价比优势的产品线。例如，华为的高端机型在性能、拍照、设计等方面展现出卓越的品质，吸引了对品质和体验有较高要求的市场群体；而一些中低端机型则侧重于满足大众消费者对基本功能和性价比的需求，进一步扩大了华为手机在不同消费层次的市场覆盖。最终，华为通过这种捭阖有道的策略，在全球智能手机市场中占据了重要地位，成为了具有国际影响力的知名品牌。

【成功秘籍】历史证明：洞察人性是立足社会的不二法门，捭阖之道是企业在激烈市场竞争中立于不败之地的终极秘密武器。友情提示：创业者在面对不同的合作伙伴、客户或团队成员时，要善于分析对方的特点、需求和心态，针对性地调整沟通方式和策略。对于志同道合、志向远大的人，要与之探讨高远的目标和宏大的愿景，激发他们的积极性；而对于注重实际利益的人，则要强化具体的合作利益和实际价值。核心提示：掌握了捭阖之道，无论任何时候都能够无往而不利。

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平台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

1. 【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。
2. 【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。
3. 【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

1. 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。
2. 【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：hnrzfzyjy@126.com
邮寄地址：郑州市管城回族区东大街 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