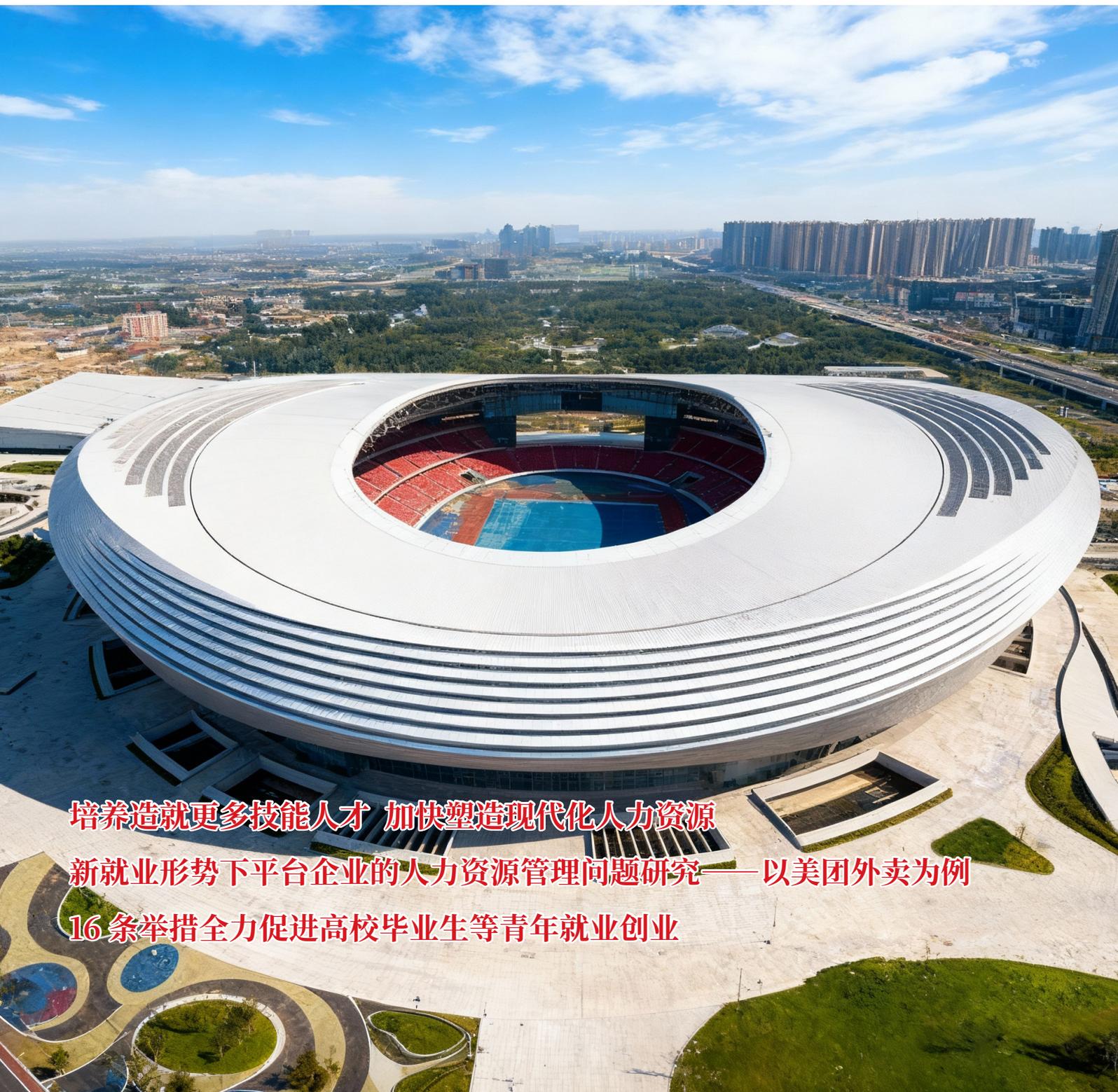


河南人才

HENAN TALENT

2025年
第03期

总第77期
(豫) LZ401141号
内部资料 免费交流



培养造就更多技能人才 加快塑造现代化人力资源

新就业形势下平台企业的人力资源管理问题研究——以美团外卖为例

16条举措全力促进高校毕业生等青年就业创业



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。

在变局中守正出新 于细微处铸就专业

当夕阳的余晖洒落在泛黄的书页上，老子骑青牛出函谷关的身影仿佛穿越千年，为我们留下一把把开启认知维度的密钥。本期《河南人才》以“业道酬精”为精神主线，试图回应这样一个时代命题：在技术加速迭代、产业深度重构、人才竞争白热化的当下，个体与组织如何锚定方向、深耕专业、实现价值？

答案或许就藏在“天下大事，必作于细”的古老智慧中。真正的专业，从来不是固步自封的钻牛角尖，而是以极致专注锻造不可替代的核心竞争力。我们看到，故宫文物修复师借助显微镜解析颜料分子结构，苏州绣娘融合AR技术让传统苏绣溢价50倍，华为“2012实验室”用五年“笨功夫”实现芯片领域的从跟跑到领跑——这些案例无不印证：唯有将传统技艺与未来科技共振，才能在不确定时代中构筑确定性的护城河。

本期“理论交流”板块深入探讨了人才发展战略的系统性构建。河南省人才发展研究院作为本省重要智库，正以前瞻性视野和务实举措，推动人才引进、培养、评价与激励机制的全链条创新。其依托大数据预测人才需求、搭建信息共享平台、开展国际交流合作的实践，为河南迈向人才强省提供了坚实支撑。

“豫见人社”则聚焦民生关切。面对超龄劳动者权益保障这一社会痛点，国家正通过调解、仲裁、司法与行政监察等多维机制，构建起覆盖实体权利与程

序救济的保障网络。与此同时，“十四五”以来技能人才队伍建设按下“快进键”：2亿技能人才、6000万高技能人才，正成为新质生产力发展的基石。从“产教评”一体化试点到企业新型学徒制推广，从技工教育“三转四像”模式到“培训合格即就业”的闭环设计，技能成才之路越走越宽。

而“HR视界”提醒我们，专业精神同样体现在组织管理的细节之中。无论是人才测评工具的科学化，还是人岗匹配的精准化，抑或商业决策中融入信誉、善行与专业所构建的“商业向善生态圈”，都彰显出一种更深层的共识：天道酬勤，地道酬善，人道酬诚，商道酬信，业道酬精——这五重维度共同构成了个人成长与组织发展的智慧生态系统。

站在2026年的起点回望，中华文明最深邃的智慧，恰在于“于无常处见识真章”。进取与无为、竞争与合作、专注与跨界，这些看似矛盾的理念，终将在实践中达成奇妙和解。愿每一位读者都能握紧属于自己的那把密钥，在变化中寻找不变，在细微处成就卓越。

河南省人才发展研究院院长

李青松

2025年9月

河南人才

HENAN TALENT

2025年第3期 总第77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	hnrcfzyjy@126.com
网址	www.hnhra.cn
封面图片	郑州奥林匹克体育中心
封面作者	王辉
印数	600册
印刷单位	河南美图印刷有限公司
印刷日期	2025年9月29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 在变局中守正出新, 于细微处铸就专业 / 李青松

B 理论交流 Theoretical Exchange

- 02 培养造就更多技能人才 加快塑造现代化人力资源 / 王晓萍
- 05 现代企业人力资源开发与管理策略研究——以青岛海尔股份有限公司为例 / 邓砚文 刘博
- 08 新就业形势下平台企业的人力资源管理问题研究——以美团外卖为例 / 公芮涵 张鹏

C 豫见人社 Social Security

- 12 织密就业经纬网 谱写发展新篇章 / 秦绪亮 王贝
- 14 畅通争议解决渠道 依法维护超龄劳动者基本权益 / 范围
- 16 夯牢高质量发展的技能基石——“十四五”以来技能人才队伍建设阔步前行 / 朱亚勤
- 19 16条举措全力促进高校毕业生等青年就业创业 / 豫人社

- 22 创新“红黄名单”机制 实现就业精准滴灌

- 23 河南新乡: “人才夜市”点亮青年求职路

D 协会工作 Association Work

- 24 豫浙携手, 共探人才服务新路径

- 25 聚焦人才健康服务 助力高质量发展新篇章



会员单位

- 27 “新规下的新机”私享闭门会——解码政策红利，赋能行业破局
- 28 河南省康养行业学术交流会暨裁判员与指导老师培训班成功举办

E HR 视界 HR Vision

- 29 小米集团 7000 名应届生入职背后：企业人才观的创新与启示 / 刘东伟
- 31 当互联网大厂开始“卷”公寓：京东的 70 亿是福利，更是人才垄断的密码 / 刘东伟
- 33 雷军识人术：解码顶尖人才必备的四大超能力 / 刘涵
- 35 淘宝首任程序员离职背后：HR 的终极考验，不是招人，而是留心 / 刘涵

F 竞争时代 The Competitive Era

- 37 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

- 15 访伯乐相马处 / 刘汉
- 36 参加人才座谈会有感 / 刘汉
- 44 刘秀创建智囊团 / 刘汉
- 45 五道成功秘钥——从传统文化中汲取正能量 / 高有鹏

河南禾思才景信息科技有限公司
河南升环劳务派遣有限公司
郑州来也信息科技有限公司
智鸟科技有限公司
郑州云聘企业管理咨询有限公司
河南天润健康管理有限公司
上海羚夏科技有限公司
华夏精典（河南）人才服务有限公司
河南佑航软件科技有限公司
河南朴谱教育科技有限公司
河南荟芸教育科技集团有限公司
河南省飞鹰教育科技研究院
郑州市盛承溪职业技能培训学校有限公司
郑州宇通集团有限公司
河南富能人力资源有限公司
河南藤普教育科技有限公司
河南校企人力资源有限公司
河南省人才大市场有限公司
河南永旭人力资源服务有限公司
秒保科技（河南）有限责任公司
河南东工劳务派遣服务有限公司
河南厚泽人力资源有限公司
河南蓝智企业管理有限公司
河南启宏人力资源服务有限公司
河南易晟企业管理有限公司
河南玉德祥人力资源服务有限公司
郑州智远人才服务有限公司
河南驰恒人力资源服务有限公司
河南千朵人力资源服务有限公司
河南沐山人力资源服务有限公司
河南中原劳务派遣管理有限公司
济源市万瑞人力资源服务有限公司

培养造就更多技能人才 加快塑造现代化人力资源

□ 王晓萍

习近平总书记高度重视技能人才工作，多次就加强技能人才队伍建设作出重要论述。党的二十大将高技能人才纳入国家战略人才力量。党的二十届三中全会对深化技能人才发展体制机制改革作出新的战略部署。我们要深入学习领会贯彻，大力加强技能人才队伍建设，着力打造高素质人力资源，为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业提供有力支撑。

一、学深悟透习近平总书记关于技能人才工作的重要论述

习近平总书记关于技能人才工作的一系列重要论述，深刻阐明了技能人才队伍建设的重大意义、重要目标、重点任务和科学方法，为做好技能人才工作指明了前进方向、提供了根本遵循。我们要深刻认识和把握其核心要义、精神实质、实践要求，自觉贯彻落实到技能人才工作各方面全过程。

深刻领会劳动者素质至关重要的重大论断。习近平总书记强调，“劳动者素质对一个国家、一个民族发展至关重要”，“技术工人队伍是支撑中国制造、中国创造的重要基础，对推动经济高质量发展具有重要作用”。这些重要论述，深刻揭示了加强技能人才队伍建设对提高劳动者素质、增强国家核心竞争力、推动高质量发展的重要意义。我们要从战略和全局高度，深刻认识技能人才在党和国家事业发展大局中的基础性战略性支撑作用，切实增强做好工作的责任感使命

感。

深刻领会加快塑造现代化人力资源的重要目标。习近平总书记强调，“加快塑造素质优良、总量充裕、结构优化、分布合理的现代化人力资源”，“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军”。这些重要论述，从数量和质量、结构和分布等方面深刻回答了建设什么样的技能人才队伍的重大问题。我们要锚定目标，蹄疾步稳，加力推进技能人才队伍建设，加快塑造现代化人力资源。

深刻领会健全技能人才培养、使用、评价、激励制度的重点任务。习近平总书记强调，“要健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，大力发展技工教育，大规模开展职业技能培训，加快培养大批高素质劳动者和技术技能人才”，“提高技能人才待遇水平，畅通技能人才职业发展通道”。这些重要论述，紧紧抓住技能人才发展的关键，深刻阐明了推进技能人才队伍建设的重要着力点。我们要紧扣关键环节，进一步深化技能人才发展体制机制改革，推进技能人才工作创新发展。

深刻领会统筹抓好教育、培训和就业的科学方法。习近平总书记强调，“要适应新一轮科技革命和产业变革，科学研判人力资源发展趋势，统筹抓好教育、培训和就业”，“健全终身职业技能培训制度”，“增强人力资源开发的前瞻性、针对性、有效性”。这些

重要论述，着眼提升技能人才队伍建设质效，既提出了“过河”的任务，也解决了“桥”与“船”的问题。我们要遵循人才成长和产业发展规律，坚持系统观念，全方位一体化推进技能人才队伍建设。

二、准确把握技能人才队伍建设面临的新形势新任务新要求

党的十八大以来，党中央深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，持续深化改革，推动技能人才规模不断壮大、素质稳步提升、结构持续优化、收入稳定增加，全国技能人才总量超过2亿人，高技能人才超过6000万人，为经济社会发展提供了坚实的人力资源支撑。当前，我国已踏上以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的新征程，对技能人才队伍建设提出新的更高要求。

加快构建现代化产业体系、推动高质量发展的必然要求。现代化产业体系是推动高质量发展的重要基础。加快构建以实体经济为支撑的现代化产业体系，需要数量众多的技能人才、能工巧匠、大国工匠。当前，传统型企业加快转型升级，战略性新兴产业快速创新发展，未来产业正进行前瞻性战略布局，急需一批新技术、新产品、新业态、新模式领域的高技能领军人才，推动科技创新成果的转化和应用，促进新质生产力发展。这要求我们围绕产业链、创新链布局人才链，加快培养大批高技能人才，夯实现代化产业体系的人才基础。

适应人口发展新常态、提升人力资源开发利用效能的迫切需要。综合国力的竞争归根到底是人才的竞争、劳动者素质的竞争。随着经济社会发展和人口年龄结构变化，我国总体上已由人口增量发展阶段转向减量发展阶段，劳动年龄人口数量从2012年起持续下降，传统的人口数量红利正在逐渐消失。加强人力资源开发利用、培养造就大批技能人才，对充分释放“人才红利”、塑造竞争新优势具有十分迫切的现实意义。这要求我们更加注重“投资于人”，加大各类资金资源统筹支持力度，着力提升劳动者素质，推动我国从人力资源大国向人力资源强国转变。

解决结构性就业矛盾、促进高质量充分就业的关键举措。人力资源供需不匹配，是当前我国就业领域面临的主要矛盾，突出表现为“就业难”与“招工难”并存。随着人工智能技术快速迭代、产业转型升级加快和人民对美好生活的需要不断增长，数字经济、智能制造等新兴产业和康养托育等服务业技能人才普遍不足，重点领域技能岗位的劳动力市场求人倍率常年保持在2以上。与此同时，部分劳动者由于技能不足或技能过时，找合适的工作比较困难。这要求我们统筹人力资源需求和供给，提高技能人才开发适配性，从破解“有活没人干”入手，解决“有人没活干”的问题。

扩大中等收入群体、促进共同富裕的有效途径。实现全体人民共同富裕，关键是扩大中等收入群体比重，形成中间大、两头小的橄榄型分配结构。技术工人是中等收入群体的重要组成部分，加大技能人才培养力度，提高技术工人待遇，吸引更多高素质人才加入技术工人队伍，有利于扩大中等收入群体规模。统计显示，2021年以来，技能人才平均薪酬增长幅度高于管理人员和工程技术人员。进城农民工是中等收入群体的重要来源，促进农民工技能就业、技能增收是巩固拓展脱贫攻坚成果、推进乡村全面振兴的重要举措。这要求我们加强技能人才队伍建设，促进更多技术工人和农民工就业更稳、收入更高，推动更多低收入人群迈入中等收入行列。

三、扎实推进技能人才队伍建设各项工作

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。我们要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大和二十届二中、三中全会精神，聚焦推进中国式现代化，加强人力资源开发利用，全面实施“技能中国行动”，健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，构建党委领导、政府主导、政策支持、企业主体、社会参与的技能人才工作体系，推动技能人才队伍建设不断开创新局面。

实施“技能照亮前程”培训行动。开展大规模职

业技能培训是加快培养造就大批技能人才的有力抓手。2025年到2027年实施“技能照亮前程”培训行动，每年补贴1000万人次以上。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，提升就业创业能力。重点围绕康养托育、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，体现“产业需要什么就培训什么”。推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体项目化培训模式，提升培养培训的针对性实效性。

推进技工教育高质量特色发展。技工教育是培养高素质技能人才的基础工程。坚持为党育人、为国育才，落实立德树人根本任务，实现思想政治教育、知识传授、技能培养融合统一。鼓励社会各方面力量兴办技工教育，发挥龙头企业、大型企业办学主体作用。持续深化技工教育东西部协作，支持提升一批技工院校。组建一批技工教育联盟（集团），拓展校企合作形式和内容，主动吸纳行业企业深度参与专业规划、课程设置等。强化专业建设和教学改革，加强工学一体化师资队伍建设和建设。

发挥企业培养主体作用。需要什么样的技能人才，如何培养，企业最有发言权。支持企业牵头打造产业、教学、评价衔接融通的技能生态链，建设高技能人才培训基地、技能实训基地等。全面推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制，支持“智改数转”企业以订单培训等方式加强数字人才培养。建立健全多元经费投入机制，指导企业按规定足额提取和使用职工教育经费，60%以上用于一线职工教育和培训。

完善技能人才评价制度。科学有效的评价是推动技能人才发展的“指挥棒”。健全职业技能等级制度体系，全面推行“新八级工”制度，畅通技能人才职业发展通道。深化职业资格制度改革，完善职业资格目录，实行动态调整。推动职业资格、职业技能等级与相应职称、学历双向比照认定，积极挖掘培育新的职业序列，及时发布新职业。完善职业技能等级认定机制，支持用人单位自主开展职业技能等级认定，强

化技能人才评价全链条监管，规范评价机构管理，提升评价质量。

加大技能人才激励力度。激励机制是促进技能人才发展的“加速器”。加快构建技能导向的薪酬分配制度，研究出台加大国有企业技能人才薪酬分配激励的政策文件，推行技能人才薪酬分配指引，引导合理确定技能人才起点工资，推动工资分配向生产一线和急需紧缺的技能人才倾斜，让多劳者多得、技高者多得、创新者多得。提高技能人才的政治待遇和社会地位，推动国家级荣誉适当向高技能人才倾斜。健全高技能人才表彰激励机制，办好中华技能大奖、全国技术能手评选表彰活动。

开展职业技能竞赛。职业技能竞赛为广大技能人才提供了展示精湛技能、相互切磋技艺的重要平台。完善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。健全并落实竞赛获奖选手升学、职业技能等级晋升等政策，鼓励企业对获奖选手建立长效激励机制。高质量、高水平举办第三届全国技能大赛和第48届世界技能大赛。

弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。劳模精神、劳动精神、工匠精神是技能人才成长发展的价值追求。自觉将劳模精神、劳动精神、工匠精神融入技能人才培养始终，培养更多热爱劳动、精益求精的高素质劳动者。通过全媒体大力宣传技能人才的重要作用 and 突出贡献，传播技能文化。结合世界青年技能日等重要节点，深入开展“技能中国行”等活动，发挥先进典型引领带动作用，激励更多劳动者特别是青年一代走技能成才、技能报国之路。

（作者单位：人力资源和社会保障部）

现代企业人力资源开发与管理策略研究 ——以青岛海尔股份有限公司为例

□ 邓砚文 刘 博

一、人力资源开发概述

人力资源开发主要指组织教育和学习方案，目的是帮助员工提高技能，促使员工的态度和行为发生改变。现代企业的人力资源开发由教育、组织发展和职业规划三部分组成，通过教育、培训、奖励和科学管理四个层级来实现。人力资源开发是一个复杂的系统项目，内容丰富，形式多样。在人力资源开发的过程中，人既是开发的主体，也是开发的客体，受到主客观因素的影响，因此要对员工的综合素质进行科学的分析，深入了解员工的工作实际与工作需求，坚持具体问题具体分析，不能一概而论。

二、新发展时代对人力资源开发与管理的需求

新发展时代，中国的宏观经济市场逐渐进入快速增长、高质量发展阶段，市场竞争由以价格为主转向以质量和效率为主。在这样的时代背景下，新技术、新产品、新业态、新商业模式不断涌现，人力资源开

发与管理朝着智能、高效、专业的方向发展，如果企业没有意识到这一变化而采取相应的行动，企业的人力资源管理就会成为企业发展的劣势，使企业在竞争中逐渐被淘汰。

三、中国企业人力资源开发的现状

在过去的十年里，中国的经济、市场需求发生了巨大的变化，十年间企业的发展出现了明显的分化。一方面，一些企业深刻意识到时代变迁所带来的机遇和变革，锐意进取，准确地把握住人才这一核心资源，合理开发，形成良性循环，为企业发展提供动力，推动企业迅速发展成为国际知名企业。如青岛海尔股份有限公司（以下简称海尔集团）；另一方面，一部分企业没能与时俱进，没有更新的业务管理理念，仍然使用简单、机械的人事管理制度，单纯地重视技能培训，忽略了对员工综合素质的提升，导致人才发挥不足。企业尚未形成竞争力，逐渐在市场竞争中销声匿

迹。新时代中国经济的飞速发展要求企业人力资源管理向精细化管理转变，实践证明唯有与时俱进，坚持创新，企业才能获得一定生机。

四、海尔集团的人力资源开发与管理创新

1. 教育创新

1984年海尔集团在青岛成立，经过35年的发展海尔由一个濒临破产的集体小厂发展成为全球最大的家用电器制造商之一。海尔总体的成功经验就是始终坚持以用户需求为中心的创新体系驱动企业持续健康发展。在海尔，人力资源开发与管理一直秉承制度创新和思维创新的教育理念并传播给全体员工。海尔以是非观、发展观和利益观为核心价值观。是非观，即以用户为是，以己为非，要求海尔人要不断地满足用户需求和创造用户需求，不断否定自我，挑战自我，重塑自我，实现以变制变、变中求胜；发展观，即在经营是非观的基础上要求员工具备两创精神，创业精神激励海尔人要具备企业家精神，变被动为自主经营，变不可逆为可能。做自己的CEO，创新精神要求海尔人要不断地创造新的用户资源，创造差异化的价值；利益观，即要全体员工明确海尔是否有利益相关者的海尔，是大家共同努力的成果和奋斗的目标。这三个核心价值观如三股力量汇聚在一起，共同构成了海尔独特的企业文化——同世界改变而改变。顺应时代发展，这也是海尔可持续发展的内在动力，在海尔人中传承。

2. 培训创新

海尔的员工培训分为岗前培训、岗位培训、转岗培训和即时培训。岗前培训主要面向新员工，包括业务技能培训、职业道德培训和企业规章制度培训，使员工在上岗前就能够熟练掌握必备的专业知识和业务流程，尽快树立企业意识，严守职业道德，明确企业规范。

岗位培训主要面向老员工，重点是指导和提高员工的业务能力。为此，海尔集团特别建立了员工培训

基地，保证每一个员工都能定期接受专业技能和业务培训，持续开展员工活动，提升员工素质。海尔集团拥有高素质的员工是竞争第一目标的重要基础。

海尔重视每一位员工的成长与发展，转岗培训为提升员工综合素质，多路径职业发展提供了便捷的途径。转岗培训密切结合科技创新和市场动态，以丰富、创新的营销理念和实战演练提高员工对市场的敏锐度，发掘员工的兴趣和潜质，提升员工科学研究和技术创新的能力和效率。

即时培训是海尔开发的一项创新人才开发策略，基于实际工作和技术创新过程随时随地对员工进行指导培训，并鼓励员工在海尔集团内刊上发表文章，为企业发展、完善管理模式和政策，使海尔集团形成了良好的学习氛围，建立起学习型组织。

3. 奖励创新

海尔认为企业内外有两个市场：满足员工的需求，提升员工的积极性是企业的内部市场；满足客户的需求，提升客户的忠诚度是企业的外部市场。正如海尔所言，海尔是所有利益相关者的海尔，每一位员工在海尔都做自己的CEO，都可以在海尔的平台上创业。海尔一直在向员工传达一个理念，利用互联网技术将形成一个链接全球资源的网络平台节点，使世界成为海尔的研发部和人力资源部。每个员工在这个平台上也是一个节点，可以借助一流的资源做最有价值的自己。海尔以这样的方式来挖掘员工的潜力，激励员工提高工作积极性，最大限度地开发员工的创造力，提升企业的综合实力。

4. 管理创新

海尔强调“人才为本，教育为本”的人才管理原则，坚持企业文化与管理制度紧密结合，创新推行“动态合伙人”制度，突破传统的人才雇佣模式，不仅给员工提供工作岗位，还有创业机会，甚至成为企业的合伙人。海尔坚持以开放的视野，有效整合，运用各方资源创造一个公开、公平、公正的管理体系，建立

起一个可以充分发掘个人潜能优秀体制。“你能翻多大跟头，就给你搭多大的舞台。”海尔认为员工是保证创新的关键因素，每一个员工都可以成为创新的主体。

五、新时代下现代企业创新人力资源开发策略的几点思考

1. 以素质教育为核心的人力资源开发策略

科教兴国战略表明新时代的发展与高质量的教育密不可分，教育是人力资源开发的基础，保证教育投入、提升教育质量才能从根本上提高人力资源的素质水平，而教育的模式要随着时代的发展不断地创新。虽然中国一再强调素质教育，但现实生活中仍然没有走出应试教育这个怪圈，因此新时代深化教育改革，坚持素质教育为核心，提高人力资源的创造与创新能力，使人力资源能够在未来社会的高质量、高速度发展中贡献更大的力量至关重要。

2. 以团队培养为导向的人力资源开发策略

科技的进步使得市场环境瞬息万变，面对复杂多变的外部环境企业需要更为灵活的组织方式提高自身的适应性，团队模式受到企业更多的青睐，以团队培养为导向的人力资源开发策略被现代企业广泛采用。实践研究表明，企业要想在市场上拥有更加长远的竞争优势，必须要培养出最具企业文化与合作精神的团队，利用团队优势互补发挥协同创新效应，获得“1+1>2”的效果。因此，企业人力资源开发可以深入分析企业内部的因果含糊性和企业外部的社会复杂性，以团队培养的方式发挥团队优势，挖掘团队潜力，培养兼具文化氛围和持久竞争力的潜力型团队。

3. 以构建学习型组织为牵引力的人力资源开发策略

现代企业高度重视学习和创新，人力资源开发就是要构筑在学习型组织之上，为企业赢得更大的发展空间和综合效率提升。构建学习型组织的创新平台有两大优势：一是学习型组织可以应对不可预测的外部

市场环境变化迅速做出反应，这是一个巨大的空间，可以将其影响到新的概念、策略、制度融入组织发展和市场操作中，甚至可以将基于学习型组织的创新理念融入到管理体系中，提升企业的自我管理功能。二是学习型组织可以使企业的任何成员成为创新者，因为每一个成员都有学习和创新的能力，也有获取和灵活运用信息的能力。因此，企业如果构筑起学习型组织的应对机制，通过人与人之间的交流与思考，可以激发新的创新思路和创新动力，这将进一步提高企业竞争优势和发展实力。

4. 以科学化的人才评价为中心的人力资源开发策略

以科学化人才评价为核心的人力资源开发模式，评判指标更为精准，对人才能力和绩效的评价也更为客观。它是以业绩为核心，并结合知识和能力等因素进行全方位测评的体系。结合行业特点、企业战略、岗位需求确定关键的测评指标，制定系统的人才评价序列，有利于提高人力资源管理的效率与效果。现代企业的人力资源开发和管理是一个相互贯通、相互依托的系统过程，应始终坚持“以人为本”的管理原则，构建科学合理的人才评价体系，帮助员工发现问题，改进绩效，从而增强企业的凝聚力和影响力。

六、结语

新经济形势下现代企业的发展对于高质量人力资源的渴求越来越迫切，人力资源开发与管理越来越成为企业提升效率与市场竞争的重要环节，甚至对企业的生存与发展起到了决定性的作用。企业唯有跟上时代的步伐，抓住机遇，以智能、高效、专业的人力资源开发与管理策略提升人员质量，激发人员活力，才能增强企业实力，确保企业发展战略的有效实施。

（作者单位：大连财经学院）

新就业形势下平台企业的人力资源管理问题研究 ——以美团外卖为例

□ 公芮涵 张 鹏

随着互联网技术的飞速发展，一种新型的企业形态——平台企业应运而生。平台企业指以互联网技术为基础，采用线上线下融合的商业模式，为供应商和消费者提供在线交易、信息发布、物流配送、售后服务等综合性的交易服务平台，以促进商品和服务的交换。平台企业通常不拥有实体产品或服务，而是依托平台技术和网络优势，为供需双方创造交易机会和价值，因其独特的特点和人力资源管理模式，吸引了众多研究者的关注。本文以美团外卖为例，探讨新就业形势下平台企业的人力资源管理，分析其现状、存在的问题，并提出解决方案，旨在为我国平台企业的人力资源管理提供有益参考，以适应新就业形势下的需求。

平台企业的特点主要表现在以下几个方面：首先，平台企业具有明显的网络效应，即用户越多，平台的价值越大；其次，平台企业有双边市场特性，即供应商和消费者在平台上相互匹配；再次，平台企业有数据驱动的特点，通过大数据分析和算法优化，实现平台运营的高效和精准。最后，平台企业具有去中心化的组织结构的特点，强调分布式协同，将决策权下放至各个业务单元，实现信息共享、快速响应市场变化。

通过对美团外卖相关人力资源管理人员和配送人员的访谈了解到在人力资源管理方面存在如下问题：

招聘选拔门槛过低、培训内容有待提高、晋升发展体系不完善、薪酬福利制度过于单一等。对此应从优化招聘和选拔机制、建立健全培训和发展体系、完善薪酬福利制度、加强企业文化建设等方面加以完善。

一、平台企业的特点及其人力资源管理的特点和 重点内容

1. 平台企业的特点

平台企业通过互联网技术，连接供需双方，提供信息交流、交易撮合、支付结算等一站式服务，核心在于去中心化、开放性和共享性，改变了传统企业的运营模式，推动经济结构的转型升级，平台企业不仅包括互联网巨头，还包括新兴的共享经济企业，如滴滴出行、美团外卖等。平台企业具有以下几个特点：

(1) 信息技术为基础，平台企业依赖互联网、大数据、云计算等信息技术，实现信息的快速传播、资源的整合与优化配置。(2) 双边市场，平台企业连接了供需双方，为双方提供交易场所和便利条件，形成规模效应，提高平台的价值。(3) 跨界融合，平台企业整合了不同行业、领域的资源，实现产业链的深度融合，推动产业升级。(4) 以服务为核心，平台企业以提供优质服务为出发点，满足用户需求，提升用户体验。(5) 开放式创新，平台企业鼓励参与者共同参与平台的建设和运营，形成开放式、协同式的商业模式。(6) 数据驱动，平台企业通过收集、分析和

利用海量数据，实现精准营销、个性化服务和智能决策。(7) 持续迭代，平台企业具有快速适应市场竞争的能力，通过不断优化平台功能，提升服务质量。

2. 平台企业人力资源管理的特点、重点内容

2.1 平台企业人力资源管理的特点

一是以任务为中心的管理模式，平台企业去中心化的组织结构要求平台企业的人力资源管理要以任务为中心，强调任务分配的灵活和高效，员工不再受限于固定的职位和职责，而是根据任务需求进行动态调整，提高了企业应对市场变化的响应速度，具有灵活性和敏捷性；二是以能力为导向的招聘和选拔机制，注重员工的综合素质和个性化需求，提供多样化的培训、发展和晋升机会，激发员工的潜能；三是基于大数据的员工绩效评估，实现精细化管理，平台企业依托人工智能技术对海量数据的挖掘和分析，实现对员工的能力和需求等方面的精准分析，对员工招聘、培训、绩效、薪酬等环节的精准把握，为人力资源管理提供数据支持，提高人力资源管理的效率和效果；四是强调企业与员工之间的合作与互动，提高员工的参与度，忠诚度和企业竞争力。

2.2 平台企业人力资源管理的重点内容

(1) 招聘与选拔管理。在人员招聘与选拔方面，平台企业应更加强调公平、透明、高效。企业可以通过大数据技术，进行智能化的面试和选拔，对求职者的技能、经验、背景等进行全面评估，提高招聘质量。

(2) 培训与发展管理。在员工培训与发展方面，平台企业应更注重提供多样化的学习资源和发展机会。企业可以通过与高校、行业协会等合作，根据员工的职业发展规划，制定个性化的培训计划，帮助员工提升技能和素质，为员工提供更多的职业发展机会。

(3) 绩效管理。在绩效管理方面，平台企业需要强调结果导向，以任务完成情况和客户满意度为主要评价标准。企业可以通过数据挖掘和分析，实时掌握员工的工作表现，实现对绩效的精准评估，同时更注重绩效反馈，为员工提供改进的方向。

(4) 薪酬福利管理。薪酬福利方面，平台企业

的薪酬福利体系要完善注重公平和激励。企业可以根据员工的工作贡献和市场需求，制定合理的薪酬标准，完善福利保障措施，如提供社会保障、员工关怀等，提高员工的满意度和忠诚度。

(5) 劳动关系管理。在劳动关系方面，平台企业相较于传统企业面临重要的挑战，由于企业与员工之间的合作关系较为特殊，容易引发劳动纠纷。因此，企业需要明确劳动双方的权责，建立健全纠纷解决机制，保障劳动者的合法权益。

二、平台企业加强人力资源管理的重要性

1. 提升企业核心竞争力，适应新就业形势的需要

在当今激烈的市场竞争中，人力资源已成为企业核心竞争力的重要组成部分。良好的人力资源管理能够提高员工的工作满意度、激发工作积极性，提高平台企业的生产效率和盈利能力，同时对企业的社会声誉和品牌形象产生重要影响。

以美团外卖为例，一家拥有庞大用户群体和商家资源的平台企业，在完善人力资源管理体系的过程中，不仅能更好地整合内部资源，提高运营效率，还能吸引和留住优秀人才，进一步增强企业的市场地位。新就业形势下，平台企业面临多样的用人需求，需要不断引进和培养人才，但平台企业的劳动者往往具有更高的流动性、更强的自主性，平台企业需调整人力资源管理策略以适应这些变化。因此完善人力资源管理体系，有助于平台企业更好地应对新就业形势下的挑战，实现可持续发展。

2. 优化员工队伍结构

平台企业拥有多元化的员工群体，包括技术人员、运营人员、销售人员等，企业需要针对不同岗位职责，制定相应的招聘、培训、激励等策略，以吸引和留住合适的人才，实现员工队伍的年龄、学历等方面结构优化，实现人力资源的管理布局 and 高效利用，提高整体运营效率和服务质量。

3. 提高员工满意度和留存率

员工满意度和留存率是衡量人力资源管理效果的

重要指标，提高员工满意度和留存率，有助于降低企业的人才流失成本，提高员工的工作积极性和责任心。平台企业可以建立健全多元的薪酬福利制度，确保员工的收入和待遇；加强企业文化建设，提升员工的归属感和认同感；提供培训和发展机会，帮助员工实现晋升；关注员工心理健康，营造积极向上的工作氛围。

三、当前平台企业人力资源管理的实践与问题——以美团外卖为例

1. 美团外卖的人力资源管理现状

美团外卖作为我国外卖行业的领军企业，具有典型的平台企业特征。首先，其人力资源管理呈现出去中心化的特点，大量配送员通过手机 APP 自主注册，与平台签订电子劳动合同，形成弹性化、分散化的劳动力队伍。其次，美团外卖注重培训与发展，为配送员提供各类线上线下培训，提升业务能力和服务水平。此外，美团外卖采用数据驱动的人力资源管理模式，通过大数据分析和算法优化，实现对配送员的精细化管理和调度。

当前形势下，美团外卖的人力资源管理呈现以下特点：招聘方面，美团外卖主要通过线上平台进行兼职和全职骑手的招聘，兼职骑手可通过熟人介绍联系当地美团站点进行入职。培训方面，美团外卖为新人提供专门的培训课程，包括配送技巧、安全知识等，新员工入职初期由老员工带领，形成良好的带教氛围。薪酬福利方面，美团外卖采用计件工资制，薪酬与工作量挂钩，有很强的激励作用，也提供一定的福利保障，如全勤奖、意外险、高温补贴等。

2. 美团外卖人力资源管理中存在的问题

尽管美团外卖在人力资源管理方面已有一定的实践，但通过调查发现，仍存在问题。第一，招聘方面，由于人员流动性大，招聘需求频繁且门槛较低，导致招聘成本较高，且难以确保招聘人员素质水平。第二，培训方面，培训内容的针对性和深度仍有待提高，由于培训资源和时间的限制，培训效果难以保证，甚至影响到工作安全。第三，劳动者权益保障问题较为突出，由于劳动关系的不清晰，外卖员在工作中遭受意

外伤害的风险较大，难以获得应有的社会保障。第四，薪酬福利方面，虽然采用了计件工资制，但部分骑手仍表示收入不稳定，压力较大，缺乏安全感。最后，企业文化方面，骑手与美团的绑定关系并不强烈，且对企业文化认同度不高，离职和跳槽现象普遍。

四、优化企业人力资源管理的措施建议

1. 优化招聘和选拔机制

首先，企业需明确岗位需求，制定详细的岗位职责和任职资格，确保招聘目标明确。其次，采用多元化的招聘渠道，如内部推荐、社交媒体、招聘网站等，扩大招聘范围，提高招聘质量，重视求职者的个性化需求，提供灵活的工作制度和福利待遇，增加求职者的满意度。最后，实施公平、公正的选拔机制，以能力为导向，避免任人唯亲和裙带关系，确保选拔的科学性。

2. 清晰界定劳动关系，增强劳动者权益保障

2.1 明确劳动双方权责，完善劳动合同制度

平台企业应当与劳动者签订具有法律效力的劳动合同，明确双方的权益、义务和各自的权责，避免因权责不清导致的纠纷。在合同中，应详细规定工作内容、工作时间、工作地点、薪酬待遇、社会保险等内容，确保劳动者的权益得到保障。同时，平台企业应定期对劳动合同进行审查和更新，以适应不断变化的市场环境和政策法规。

2.2 确保合理工作时长与休息时间

平台企业应合理安排劳动者的工作时长，避免过度劳累。根据《中华人民共和国劳动法》的规定，劳动者每日工作时间不得超过 8 小时，每周工作时间不得超过 40 小时。企业还需确保劳动者有充足的休息时间，定期安排休息日，并遵守法定节假日制度。

2.3 提高社会保障水平

平台企业应依法为劳动者缴纳社会保险，不得从员工工资里扣除，确保其员工在发生疾病、意外伤害、失业等情况时得到相应保障。此外，企业还应关注劳动者的心理健康，为其提供心理辅导和人文关怀，提高其抗压能力，缓解职业倦怠情绪。

2.4 建立健全纠纷解决机制

平台企业应建立健全纠纷解决机制，确保劳动者和企业之间的矛盾能够及时、妥善地解决，设立专门的调解部门处理纠纷，积极参与社会保障部门的调解和仲裁工作，共同维护劳动市场的和谐稳定。

3. 建立健全培训和发展体系

为了提升员工的综合素质和专业技能，平台企业应建立健全培训和发展体系。培训内容涵盖职业技能、安全知识、法律法规等方面，满足劳动者不断更新的知识需求。企业还可根据员工的岗位职责和发展需求，制定有针对性的培训计划，建立员工晋升通道，明确晋升标准和流程，让员工看到职业发展的前景。

4. 改进薪酬福利制度

首先，建立科学合理的薪酬体系，体现员工的价值和贡献。其次，完善福利制度，提供具有竞争力的福利待遇，如社会保险、健康体检、员工活动等。此外，实施绩效考核制度，将员工的收入与绩效挂钩，激发工作积极性。

5. 加强企业文化建设

平台企业应注重培育和传播企业文化，使员工形成共同的价值观和行为规范。制定明确的企业价值观和使命愿景，形成企业独特的文化内涵；加强企业内部沟通，提高员工对企业文化的认同感；举办丰富多彩的企业文化活动，增强员工的归属感和凝聚力。

五、新就业形势下平台企业人力资源管理的创新与改革

1. 创新人力资源管理理念

新就业形势下，平台企业应摒弃传统的人力资源管理理念，树立以人为核心的人力资源管理理念。企业要从关注流程和制度，转向关注员工需求和成长，注重员工的个性化发展，强调公平公开的竞争和开放协作，鼓励员工积极参与企业决策和创新活动，提高员工的归属感和忠诚度。

2. 构建多元化的人力资源管理体系

首先，招聘和选拔方面，企业要突破地域、年龄、性别等限制，选拔具有创新精神和实践能力的优秀人

才。其次，培训和发展方面，企业要根据员工的特点和需求，提供个性化、多样化的培训和发展机会，还需建立健全的激励机制，鼓励员工积极参与企业发展和创新活动。

3. 积极探索新的劳动关系模式

企业可尝试与劳动者签订灵活的劳动合同，明确双方权责，确保劳动者的权益得到保障，建立健全纠纷解决机制，及时处理劳动关系纠纷，维护企业稳定，关注劳动者的心理健康，帮助劳动者适应新型劳动关系。

4. 深化与产业链上下游企业的合作，共享人力资源

平台企业可与培训机构合作，提供专业技能培训服务；与社会保障机构合作，提高员工的社会保障水平；与产业链上的其他企业合作，开展人才交流和共享，以降低企业人力资源成本，提高整体竞争力。

5. 强化企业与员工之间的互动与合作

企业要积极主动倾听员工的意见和建议，鼓励员工参与企业决策，实现企业发展与员工利益的有机结合，加强企业文化建设，营造积极向上、团结协作的氛围，提高员工的凝聚力和向心力。新就业形势下平台企业的人力资源管理模式创新与改革，需要从以上方面进行全面改革，只有不断探索和创新，平台企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

六、结论

展望未来，平台企业应创新人力资源管理理念，构建多元化的人力资源管理体系，利用科技手段提升人力资源管理效率，强化企业与员工之间的互动与合作。政府和社会各界也应关注平台企业的人力资源管理问题，为其提供良好的发展环境。通过不断创新人力资源管理理念，使平台企业更具实力，从而能够在激烈的市场竞争中脱颖而出，实现可持续发展。

（作者单位：辽宁师范大学）

织密就业经纬网 谱写发展新篇章 河南多措并举促进就业质量双升

□ 秦绪亮 王 贝

今年以来，河南省人社系统以习近平总书记关于促进高质量充分就业重要讲话精神为指引，坚持劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业的方针，持续推动就业质的有效提升和量的合理增长。1—5月，全省城镇新增就业56.52万人，为全省经济社会发展稳住了就业基本盘。

一、高站位谋划 强化政策导向

就业是最基本的民生，事关人民群众切身利益，事关经济社会健康发展。河南以构建就业友好型发展方式为牵引，充分发挥省就业促进和劳动保护工作领导小组办公室作用，分解量化重点任务，压实市县政府和行业部门责任，形成“上下贯通联动、部门协同配合”的就业工作格局。

河南印发《2025年促进高质量充分就业工作方案》，用好用足稳岗返还、税费减免、担保贷款、阶段性降低社会保险费率、一次性扩岗补助等政策“工具箱”。2025年1—5月，全省减征失业、工伤保险费28.7亿元，累计为2.66万户参保单位发放稳岗返

还资金2.06亿元。新增发放创业担保贷款38.56亿元，扶持自主创业9800人，带动和吸纳就业5.64万人。

河南实施“人工智能+”高质量就业3年行动计划，实现人工智能应用、高质量就业和紧缺人才培养协同联动，计划年均开展人工智能应用培训5万人以上，开发人工智能应用就业岗位6万个以上，促进不少于4万人在人工智能应用领域实现就业创业。

二、重技能培育 护航重点群体

河南按照人社部统一部署，实施“技能照亮前程”职业技能培训行动，聚焦重点产业链群需求和数字经济、绿色经济、康养照护等就业容量大、供需矛盾突出的行业领域，推行“岗位需求+技能培训+就业服务”一体项目化培训模式，有效增强培训服务就业的精准度。2025年1—5月，全省组织各类职业技能培训127.86万人次，新增高技能人才40.94万人、技师和高级技师7300人。

全省高标准、高质量筹备第三届全国技能大赛，制定工作方案，细化566项工作任务，从全省技工院

校、职业院校及行业企业中遴选 21 家赛项保障单位，确保大赛各项筹备工作高效有序进行。推进河南 97 所技工院校布局、专业结构、培养模式“三个调整优化”，纵深推进工学一体的技能人才培养模式改革，以技工教育联盟(集团)建设促进职业教育产业、行业、企业、职业、专业“五业”联动发展，全省 97 所技工院校与 2000 多家企业深入合作，人才培养的精准度和产业的适应性显著增强。

河南坚持把高校毕业生等青年群体就业作为重中之重，积极实施 2025 年高校毕业生就业促进“432020”计划，即企业吸纳就业 43 万人、政策性岗位招录(聘) 20 万人、自主创业及灵活就业 20 万人，实施面向高校毕业生的乡村振兴村级协理员 5000 人专项计划，招募 3000 个高校毕业生“三支一扶”岗位。截至目前，全省已归集各类企业就业岗位 96 万个、政策性岗位 23.93 万个。

聚焦农民工就业需求，河南坚持外出就业和就地就近就业并重，深入开展“春风行动”“春暖农民工”活动，深化省级劳务协作，动态监测 3065 万农村劳动力节前返乡、节后返岗情况，提供“点对点、一站式”返岗复工服务。在省外重点地区建设“豫籍务工人员服务站”，协助开展省际人力资源协作对接活动。创新开展全省人社系统“三包三联”活动，深入乡镇(街道)、村(社区)开展“就业访民情”活动。1—5 月，全省新增农村劳动力转移就业 37.22 万人。

同时，河南强化就业援助服务，统筹用好 10 万个公益性岗位，重点安置零就业家庭、失业人员、就业困难人员、脱贫劳动力等群体就业。1—5 月，全省失业人员再就业 12.53 万人，就业困难人员实现就业 4.03 万人。

三、提服务效能 夯实权益根基

围绕提高就业公共服务可及性和均等化、专业化水平，河南将“提升就业服务保障能力”列为 2025 年全省十件重点民生实事之首，推进零工市场和“家

门口”就业服务站建设，推动服务下沉。截至目前，全省已建立 263 个县级以上零工市场，新建 1097 个基层零工驿站、336 个“家门口”就业服务站、72 个高校“乐业小站”，就业服务保障能力显著提升。

河南高质量开展就业援助月等“10+N”专项服务活动，组织开展 2025 年全国城市巡回招聘河南站新乡、南阳、平顶山、许昌、华北水利水电大学专场活动和先进制造业青年就业行动系列招聘活动，提供就业岗位超 10 万个。截至 5 月底，全省共举办专场招聘会 2305 场。

为保障新就业形态劳动者合法权益，河南将加强新就业形态劳动者权益保障纳入 2025 年度全省人社系统“十个专项”，开展新就业形态劳动者劳动权益保障水平提升专项行动，通过开展一轮“一对一”行政指导、推进一批补充工伤保险试点地市、鼓励开展一批养老保险参保试点、促进矛盾纠纷一站式解决、组织一次企业“用工体检”、健全一套风险防控体系等 13 条举措，促进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得到有效维护。启动新就业形态劳动者权益保障立法调研，完善新就业形态劳动者权益保障定期会商机制，邀请省委社工部、省委网信办等部门加入会商，不断扩大“朋友圈”。深入推进国家黄河流域“探索创新新就业形态劳动者权益保障制度和措施”9 个县区试点工作，指导试点地区聚焦提供暖心服务、完善用工制度、创新调解模式、畅通维权渠道、强化政策宣传等方面进一步完善工作方案，加大工作力度，形成试点成果。

就业是民生之本、发展之基。河南将以更实的举措、更优的服务、更强的保障，不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感，为奋力谱写中原大地推进中国式现代化新篇章提供有力就业支撑。

(摘自：中国劳动保障报)

畅通争议解决渠道 依法维护超龄劳动者基本权益

▣ 范围

当前，我国超过法定退休年龄后仍有就业意愿的老年人众多。由于无法直接适用现行《劳动法》《劳动合同法》等法律法规，超龄劳动者权益面临法律保障不足的问题。超龄劳动者在维护自身合法权益时，面临依据不明、渠道不畅、体制不顺的问题。为此，《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（公开征求意见稿）》不仅明确超龄劳动者基本权益的范围及其保障水平，而且规定了多元救济保障机制，为超龄劳动者依法维权提供了法律依据，确保超龄劳动者基本权益保障能够落实到位。

第一，司法与准司法的保障。一是自愿调解。调解遵循自愿原则，由第三方居中斡旋、撮合争议双方就纠纷解决自主达成一致。征求意见稿将调解作为超龄劳动者权益救济的方式之一，以提高纠纷解决效率、降低成本，维护用工关系的和谐稳定。二是仲裁前置。劳动争议仲裁是我国处理劳动争议的一项基本法律制度，是中国特色劳动争议处理制度的重要组成部分。与诉讼程序相比，仲裁程序更加简便、灵活、高效，具有准司法性。征求意见稿规定，超龄劳动者因劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障四项基本

权益发生争议的，在向人民法院起诉前须先经过劳动仲裁程序，这可让劳动者在更短的周期、以更低成本维护自身权益。根据劳动争议调解仲裁法的规定，对于仲裁标的额较小和执行国家劳动标准的争议，可适用“一裁终局”的程序，为超龄劳动者提供更加高效的维权机制。三是司法保障。超龄劳动者与用人单位发生争议的，超龄劳动者可依法向人民法院提起诉讼。

第二，劳动保障行政监察和劳动安全卫生行政监督。为了防止用人单位侵害超龄劳动者权益，征求意见稿明确超龄劳动者在工时、工资等方面的权益及其保护基准，该基准具有强制效力。因此，不同于传统的平等主体之间的权益保护机制，除了司法和准司法的救济渠道之外，对于居于弱势地位主体的权益保障，还建立了行政保障机制，以确保基准能贯彻执行。行政救济保障机制具有主动性、及时性、效率性的优点。一是劳动保障监察的保障。传统上劳动保障监察执法以存在劳动关系为前提。征求意见稿将超龄劳动者部分基本权益纳入劳动保障监察范围，具体包括加班费、最低工资以及工资支付保障相关事项，对于用人单位

相应的违法行为，人力资源社会保障行政部门可以依法实施监察。二是劳动安全卫生行政监督管理的保障。劳动安全卫生关乎超龄劳动者的生命安全和健康，这是最基本、最重要的人权。用人单位违反劳动安全卫生方面的法律法规和规章的，负有安全生产、职业病防治监督管理职责的部门应该依法予以处理。

第三，工会监督和支持帮助。工会作为党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，肩负着维护职工合法权益、竭诚服务职工的重要职责。征求意见稿明确工会负有维护超龄劳动者权益的职责，对用人单位保障超龄劳动者权益的情况进行监督，对于侵害超龄

劳动者合法权益的，工会有权提出改正意见或者要求纠正，可以向上级工会和当地政府有关主管部门报告，提出查处建议。工会依法支持和帮助超龄劳动者申请仲裁、提起诉讼。

徒法不足以自行，有权利，必有救济。征求意见稿实现了超龄劳动者程序权利与实体权利的配套、衔接，全方位覆盖了超龄劳动者基本权益和其他合法权益保障，构建了司法和行政部门、工会组织等多部门协同机制，形成了超龄劳动者权益保障的合力，将超龄劳动者基本权益保障落到实处。

（摘自：法治日报）

访伯乐相马处

□ 刘 汉

奉命苦寻古盐卡，慧眼识得千里马。
用之所长驰疆场，雪耻拉盐人皆夸。
自古世间多名驹，可叹伯乐少赏嘉。
量才使用尽贤俊，人岗匹配皆赢家。

注：伯乐相马处，在虞板古盐道上，即今天的运城市平陆县张店镇虞板村青石槽。



夯牢高质量发展的技能基石 “十四五”以来技能人才队伍建设阔步前行

□ 朱亚勤

第一艘国产电磁弹射航母福建舰劈波斩浪，第一座中国空间站“天宫”遨游苍穹，全球第一座第四代核电站石岛湾基地投入商业运行……“十四五”以来，中国制造一次次刷新“上天入海”的新高度，中国创新屡屡突破技术封锁惊艳世界，离不开广大大国工匠、高技能人才的精湛技艺和不懈奋斗。

匠才聚则百业兴，技能强则国运昌。“十四五”以来，习近平总书记多次就加强技能人才队伍建设发表重要论述，为技能人才发展指明前进方向；党的二十大将大国工匠、高技能人才纳入国家战略人才力量，赋予技能人才更高定位；中办、国办印发《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》，为技能人才成长擘画清晰蓝图。

使命在肩，笃行不怠。5年来，各级人社部门瞄准目标、精准发力，强化政策支持，打通机制堵点，优化发展环境，推动技能人才队伍建设阔步前行。截至目前，我国技能人才总量已突破2亿人，高技能人才规模超过6000万人。这支浩浩荡荡的技能大军，

正成为发展新质生产力、助力高质量发展的坚实根基。

一、与产业同频 为劳动者赋能——技能人才队伍培养按下“快进键”

走进广东佛山市顺德区库卡学院，一场聚焦机器人领域的“产教评”一体化试点培训班正在进行。100多名学员正分组忙碌着：接线、零点校准，启动机器人……实训两个多月后，他们就能实现“培训合格即就业”的目标。这背后，是广东创新打造“产教评”技能生态链的持续发力——以龙头企业真实岗位标准为引领，构建技能人才培养新模式。

响应时代呼唤，“十四五”以来，各级人社部门聚焦重点产业急需紧缺领域，协同推进、多元施策，技能人才队伍培养按下“快进键”。

职业技能培训大规模开展

从职业技能提升三年行动到“十四五”职业技能培训五年规划，从技能中国行动到“技能照亮前程”培训行动——5年来，人社部紧扣新质生产力发展需要和民生领域需求，掀起一轮又一轮大规模职业技能

培训热潮，累计组织开展补贴性技能培训 9200 多万人次。“国家帮咱提技能”成为劳动者的暖心共识。

企业培养技能人才动能加速激活

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、自主培养技能人才、加强数字人才培养，建立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上。各地全面推行企业新型学徒制，建设高技能人才培训基地和技能大师工作室，深化产教融合、校企合作，提高了培训效率，有效解决了工学矛盾。

高质量特色技工教育风生水起

技工院校全面推广工学一体化技能人才培养模式，进一步提高技能人才培养质量，帮助学生从学校学习到就业工作紧密衔接，山东、江苏、广东、广西等地引导技工院校开设“订单班”“冠名班”，量身定制企业急需紧缺技能人才。“校长围绕厂长转、专业围绕产业转、教学围绕生产转，学校像工厂、教室像车间、老师像师傅、学生像徒弟”，安徽阜阳师范学院探索的“三转四像”特色办学模式被多地借鉴推广。截至 2024 年底，全国共有技工院校 2440 所，在校学生 428.7 万人，每年向社会输送超百万名毕业生，毕业生就业率 97%，成为技能人才培养的重要阵地。

“技能在手、前程无忧”。普通一线工人参与培训后，成功转型为数控技术骨干，职业前景一片光明；曾困于“学渣”标签的技校学子，实习时便被企业提前一年“预定”；为生计发愁的农村女性，通过技能培训蜕变为月薪过万的“金牌月嫂”……从繁华都市到乡镇村落，从传统产业到新兴领域，越来越多劳动者凭借技能打开职业新图景，人生绽放别样光彩。

技能的高度决定产业的高度。郑州航空港区比亚迪基地，“一分钟下线一台新能源整车”的产业奇迹，得益于校企合作的人才托举。杭州数字经济蓬勃发展，离不开年均超 5 万人次数字技能人才的培训供给……中国制造业由大入强、攀高向优，充沛且专业的技能人才堪称核心密码。

二、拓展空间 提升待遇——技能人才成长添动力增活力

“我现在的收入仅次于分厂主要负责人，这不仅物质奖励，更是精神激励。”徐工集团徐州重型机械有限公司数控车工孟维评上特级技师后，干事创业的劲头更足，很快带领团队向全地形起重机的“全球第一吊”新纪录发起冲击。

成长通道狭窄、上升空间受限，待遇水平低、社会认同度不高等问题，曾是制约技能人才队伍活力的关键瓶颈。5 年来，人社部门直面痛点、靶向施策，让技能人才的干事热情与创新活力充分迸发。

改革评价机制，打破天花板、构建立立交桥。

人社部修订发布新的职业分类大典，全面推行“新八级工”制度，推动职业资格、职业技能等级与相应职称双向比照认定，支持用人单位开展自主评价。各地纷纷出台配套措施，强化评价全链条监管，提升评价质量。“十四五”以来，全国累计取得职业技能等级证书 4400 多万人次，评聘特级技师、首席技师 6000 多人次，一批技能人才通过“双向认定”获得职称，成长之路越走越宽。

提升待遇水平，推动实现技高者多得、创新者多得。

围绕技能人才待遇提升，人社部建立与“新八级工”匹配的待遇机制，出台技能人才薪酬分配指引、加大国企技能人才薪酬分配激励等文件，发挥示范带动作用，引导企业将工资分配向技能人才倾斜。浙江打造技能人才“增技增收”先行区，重庆推动企业设立技能津贴、班组长津贴、带徒津贴，福建鼓励国企实行岗位薪酬与岗位价值、技能等级双挂钩机制，增强技能人才获得感。

大力评选表彰，让技能人才“有为又有位”。

2021 年七一前夕，湖南华菱湘潭钢铁有限公司电焊工艾爱国获颁“七一勋章”。2024 年国庆前夕，山东青岛港产业工人许振超又被授予“人民工匠”国家荣誉称号。国之荣光尊国之栋梁，这一幕幕令无数技能人才心潮澎湃。“十四五”期间，面向生产服务

一线的能工巧匠，人社部选树 60 名中华技能大奖和 588 名全国技术能手，各省市及行业也同步开展表彰。在各级“两代表一委员”、劳动模范等推选中，技能人才的身影越来越多，技能人才的社会地位和荣誉感日益增强。

技能之路越来越好走，技能人才成了“香饽饽”！在广西汽车集团，在技能一线干了 20 多年的郑志明想都没想到，刚评上特级技师又评上了高级工程师，“我们职高毕业的工人，也有了好出路。”在中石油渤海钻探公司，跟油井打了 30 年交道的工人技师赵增权带上了博士生。在鞍钢集团，首席技师不仅有工作室，还有专项津贴和科研支持，可以承担科研项目，参与技术改造……

成长有通道、待遇有保障、价值有认同，技能人才干事创业的热情如泉水般涌流，职工增技、技能增收、企业增效的良性循环在各行各业加速形成。

三、竞赛搭台 典型引领——技能人才绽放时代华彩

5 名“00 后”技能小将，走上了国务院新闻办新闻发布会的演讲台——2025 年 1 月 16 日，国新办举行“技能成才技能报国”中外记者见面会，第 47 届世界技能大赛的金牌选手代表李宏宇、刘欣茹、张宇鹏、鲁静怡、龙伟杰，向中外媒体讲述自己技能成才的故事，不仅成为无数青年的奋斗范本，更让“技能改变命运”的信念深入人心。

技能成就人生，匠心铸就辉煌。5 年来，各级人社部门不断完善竞赛体系、加强典型宣传、厚植工匠文化，让崇尚技能的社会氛围愈加浓厚。如今，越来越多青年主动选择技能赛道，“白领变蓝领”投身技能岗位成为新热潮。

竞赛搭台，给技能人才提供“人人能出彩”的机会。

2022 年和 2024 年，人社部组团参加了世界技能大赛特别赛和第 47 届世界技能大赛，共获得 57 金、12 银、8 铜和 13 个优胜奖，金牌榜、团体总分蝉联世界第一，中国技能健儿在世界舞台上展示卓越风采。全国技能大赛、“一带一路”国际技能大赛、乡村振

兴职业技能大赛、行业职业技能竞赛等蓬勃开展，每年有近千万人次参加各级各类技能竞赛，在切磋中砥砺技艺、在比拼中尽展才华。

宣传典型，让“技能明星”引领风尚。

中国火箭“心脏”焊接第一人高凤林，“油井神医”史昆，“高铁数控弯管大师”苏健……各级人社部门组织全媒体平台，创新宣传手段，讲好技能故事，推出了一批大国工匠、高技能人才典型。他们高超精湛的技艺、生动可感的故事在荧屏内外、线上线下广泛传播，让“学技能、当工匠”逐渐成为社会共识。

活动铸魂，催动工匠精神落地生根。

从东南沿海到西北疆漠，从技工院校到中央企业，“技能中国行”“世界青年技能日”等品牌活动持续开展，以技能展示、技术交流、成果展演等形式，将技能成才、技能报国的种子洒遍神州。青岛、扬州、苏州、沈阳等地设立“工匠日”，以城之名向工匠致敬。

“我们赶上了重视技能人才的好时代。”沈阳飞机工业有限公司钳工方文墨的感慨，说出了千万技能人才心底的共鸣。“在大有可为的新时代大有作为”，已成为无数技能人才的自觉追求。

编一套程序，数控铣工马小光将高端装备的精度控制在丝毫之间，守住核心部件的品质底线；持一把焊枪，电焊工魏风云让船舶分段焊接“天衣无缝”，筑牢大国重器的钢铁基底；握一把剪刀，“95 后”姑娘沈文青在发丝间勾勒潮流，雕琢出百姓喜爱的时尚发型……点点匠心恰如星火，在千行百业次第绽放，汇聚成现代化产业体系建设的磅礴动能。

弦歌不辍，匠心永续。面对当前新一轮科技革命与产业变革浪潮，持续壮大技能队伍、激活工匠活力，必将不断夯牢高质量发展的“技能底座”，开拓中国经济高质量发展的壮阔征程。

（摘自：中国组织人事报）

16 条举措全力促进高校毕业生等青年就业创业

豫人社

高校毕业生等青年就业事关民生福祉、经济发展和国家未来。为贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府关于促进高校毕业生等青年群体就业的决策部署，聚焦“两高四着力”，按照《人力资源社会保障部教育部财政部关于做好2025年高校毕业生等青年就业工作的通知》要求，现就有关工作通知如下。

一、支持市场吸纳就业。围绕发展新质生产力，实施先进制造业、现代服务业、现代农业和人工智能产业青年就业行动，编制发布分地区、分领域人才需求目录，归集重点产业企业用工岗位需求50万个。延续实施失业保险稳岗返还、一次性扩岗补助和阶段性降低失业、工伤保险费率政策至2025年12月31日，落实社会保险补贴政策，支持企业吸纳高校毕业生等青年就业。深化“书记校长访企拓岗”专项行动，拓展市场化岗位规模。对招用毕业年度及离校两年内未就业高校毕业生和16-24岁登记失业青年，签订劳动合同，并按规定为其足额缴纳3个月以上的失业、工伤、职工养老保险费的社会组织，参照企业享受每招用1人按1500元的标准发放一次性扩岗补助，所需资金从失业保险基金支出，政策执行至2025年12月31日。

二、稳定公共岗位规模。统筹用好本地事业单位编制存量，重点面向高校、中学等教育类事业单位和基层医疗卫生机构等医疗卫生类事业单位挖掘岗位资源，主要用于招聘应届高校毕业生（含择业期内高校毕业生）。加快全省事业单位，特别是县（市、区）、乡事业单位公开招聘进度，8月底之前完成面向2025届高校毕业生的招聘工作。优化国有企业岗位资源配

置，加大校园招聘力度，稳定扩大其招聘高校毕业生规模。延续实施国有企业一次性增人增资政策，政策执行至2026年12月31日。

三、拓宽基层就业空间。统筹推进“三支一扶”计划、农村教师特岗计划、乡村医生专项计划等基层服务项目实施，建立城乡基层岗位归集发布机制，动态发布就业社保、医疗卫生、养老服务等城乡社区就业岗位。按照每万城镇常住人口拥有社区工作者18人的标准，配齐社区工作者，社区工作者招聘岗位向2025届高校毕业生倾斜。支持普通高校、职业学校等开发行政管理类、教学和学生工作助理类等过渡性岗位。启动“乡村振兴村级协理员”专项计划，面向高校毕业生，招用5000名乡村振兴村级协理员。实施“万名大学生助企服务”专项计划，组织1万名高校毕业生到企业开展服务。面向2025届毕业生，在高校、企业开发科研助理岗位4800个。

四、鼓励青年自主创业。强化青年创业服务保障，加强创业培训、创业贷款、创业孵化、创业服务“四创联动”扶持体系建设。启动直播版网络创业培训项目，鼓励大学生利用课余或假期参加“马兰花”创业培训，为小微企业提高创业质效赋能。支持各地依托现有产业集聚区、工业园区、大学科技园区等各类园区，打造功能完备、环境优良的创业孵化载体。政府投资的创业孵化载体应安排30%左右的场地，免费供高校毕业生创业者使用。符合条件的高校毕业生创业项目，按规定支持最高30万元创业担保贷款额度，合伙创业的，最高不超过符合条件的个人创业担保贷款额度之和的110%、且不超过400万元。遴选有资

金需求、带动就业多的高校毕业生创业项目，组织“政企银担”交流活动，开展形式多样的融资对接服务。

五、提升就业指导质量。强化就业观念引导，将职业指导、职业规划融入高校教学体系，指导高校每个院系至少配备1名专职就业工作人员。实施河南省就业指导骨干教师“引领”计划，进一步完善就业创业指导教师职称评审标准，鼓励高校按照评审标准和计划为申报就业创业职称的教师倾斜名额，畅通就业创业指导教师职业发展路径。支持高校与地市联合设立大学生就业创业服务站，加强生涯咨询室、职业体验中心等实践教学场地建设，围绕就业创业工作重点、难点、堵点问题，组织开展就业创业研究，做好常态化就业创业服务。办好大学生职业规划大赛和河南省文化创意大赛，引导高校毕业生树立正确就业观，增强青年生涯规划意识。

六、启动数字赋能就业计划。按照《关于实施“人工智能+”高质量就业三年行动计划的通知》要求，开展AIGC直通车进高校活动，鼓励高校完善培训课程体系，提高大学生掌握和运用人工智能技术的能力。完善人才需求预测和岗位归集发布制度，定期了解重点企业人才需求、招聘计划和用工情况，及时采集岗位信息，建立人工智能高质量就业岗位资源库。加强岗位信息发布和推送，建立高校毕业生等青年群体岗位对接机制。鼓励媒体、龙头企业等社会各方宣传普及AIGC基本知识和应用方法、举办AIGC竞赛活动，营造有利于人工智能行业发展和高质量就业的良好生态。

七、推进青年求职能力实训营项目。加快全省求职能力实训师队伍建设，鼓励优秀人才参与师资培训，打牢求职能力实训营项目基础。举办求职能力实训师培训班，全面开展青年求职能力实训。将毕业年度高校毕业生、离校未就业毕业生、失业青年纳入实训范围，组织企业参观、跟岗锻炼等体验活动，开展简历修改、形象礼仪等课程教学，帮助提升求职能力。

八、实施十万见习岗位募集计划。修订《河南省就业见习管理暂行办法》，优化见习单位结构，丰富

岗位募集渠道，围绕高端装备、智能制造、健康照护、医疗服务等重点领域龙头企业和高校、科研院所、社会团体等单位，重点开发适合高校毕业生发展的管理类、技术类、科研类等高质量见习岗位，全年募集不少于10万个见习岗位。强化见习岗位归集，依托河南省就业创业服务网，动态发布岗位信息。开展就业见习专场对接活动，鼓励毕业生积极参加岗前锻炼，全年组织不少于3万名大学生参与就业见习。对见习期未滿与见习人员签订劳动合同的给予剩余期限见习补贴，政策执行至2025年12月31日。

九、实施“技能照亮前程”培训行动。发布政府补贴性职业技能培训项目（工种）指导目录和培训评价机构目录，对有培训意愿的毕业年度高校毕业生和符合条件的青年开展企业新型学徒制等职业技能培训，并按规定落实职业培训补贴。聚焦高校毕业生等青年特点，加强数字人才培养，开发一批人工智能、大数据、智能制造等领域技能培训项目。加大公共职业技能培训基础能力建设投入，支持公共实训基地重点对高校毕业生等青年进行岗位核心技能、关键技术实操培训，提升其技能水平。

十、落实就业能力提升“双千”计划。鼓励高校围绕未来产业和战略性新兴产业发展、传统产业转型、数字经济、绿色经济、低空经济以及民生服务保障等人才急需领域，开设“微专业”和职业能力培训课程，重点支持人工智能应用赋能就业培训。高校要组织“红黄牌”提示专业就业质量不高、社会需求减少的相关学科专业点学生参与“微专业”或培训课程学习，优化知识和技能结构，通过考核后给予学分认定或提供相关学习证明。鼓励高校建立更灵活的学习制度，允许近年持续就业状况不佳相关专业学生按规定转专业或辅修其他专业。推进急需学科专业核心课程与教学内容实质性更新迭代，根据需要超常规增设一批学科专业点，推动高校专业设置与就业市场需求联动。

十一、开展“职在河南”系列就业服务活动。各级公共就业人才服务机构会同教育部门持续组织政策宣传、招聘服务、就业指导、创业服务、职业培训、

困难帮扶等“六进”校园活动，强化活动实效，开展多元化交流指导。对就业工作任务重、压力大的高校，开展人社局长定点联系、定期走访、定向服务活动，针对性提供职业指导、推送岗位信息等服务。加密招聘活动频次，利用百日千万招聘、城市联合招聘高校毕业生、人力资源市场高校毕业生就业服务等专项行动，组织开展“职在河南”、“豫荐未来青春启航”等系列招聘活动，高校毕业生集中的城市每周至少举办1次专业性招聘，每月至少举办1次综合性招聘。严格落实现场招聘活动属地管理责任，加强招聘风险研判，制定应急处置预案，确保各类现场招聘活动安全。

十二、实施离校未就业毕业生就业服务攻坚行动。

做好毕业生离校前后服务衔接，7月份教育、人力资源社会保障部门完成有就业意愿的离校未就业毕业生实名信息交接，对有就业意愿的未就业毕业生，通过上门走访、电话访问等方式，摸清毕业生求职意向、服务需求等信息，普遍提供至少1次政策宣介、1次职业指导、3次岗位推荐及1次培训或见习机会。支持有条件的地市，统筹各类资源要素，依托现有资源设立家门口就业服务站，为青年群体提供一站式就业服务，全年建设不少于400个。鼓励各地扩大“青年驿站”覆盖范围，简化申请流程，延长免费入住天数或实行租金折扣、阶梯式减免，为跨地区求职高校毕业生提供住宿优惠便利服务。

十三、推行就业创业一件事办理。优化整合就业与人才相关服务事项办理，推出高校毕业生就业一件事、个人创业一件事、企业用工一件事等一批“高效办成一件事”，持续做好精简申报材料、优化办理流程，推进就业落户、社保办理、公积金缴纳、补贴申领、创业扶持等就业创业服务事项“一件事打包办”。各地利用“河南就业网上办事大厅”、“豫见就业”小程序等平台，及时发布就业创业政策清单、资源清单，广泛开展就业创业资源对接活动。充分利用全省高校毕业生就业信息系统服务功能，为高校毕业生提供线上线下融合、精准高效的政策推送和政策兑现。

十四、建立就业困难青年帮扶机制。聚焦低保家庭、脱贫家庭、零就业家庭、防止返贫监测对象家庭，特别是残疾、孤儿等困难高校毕业生，组织党员干部、服务机构结对帮扶，逐人建立台账，制定“一人一策”帮扶计划。高校建立健全困难毕业生帮扶电子台账，明确专人结对帮扶，并发动其优先参加“宏志助航计划”就业能力培训项目，提升培训帮扶成效。各地人社部门主动对接高校，开展“家校地合作共育”行动，强化心理辅导，缓解毕业生思想压力和消极情绪。加强就业转失业青年帮扶，畅通本地线上线下求助渠道，全年开放未就业毕业生求职登记小程序，允许失业青年在户籍地、常住地、求职地进行求职登记，持续开展联系服务。

十五、强化就业权益保障。加强就业权益知识普及和劳动就业政策法规宣讲，7月份集中发布防范求职陷阱的专门提示、典型案例、维权警示、投诉渠道，增强风险防范和权益保护意识。加强公共就业服务活动和校园招聘活动参与单位资质及岗位信息审核，避免发布性别、民族等歧视性信息和虚假、欺诈等非法信息。依法查处虚假招聘、违规收费、售卖就业协议、“黑中介”、“培训贷”等违法违规行为。5-7月，集中开展人力资源市场专项清理整顿，规范人力资源市场秩序。

十六、营造就业创业氛围。开展高校毕业生等青年就业创业政策宣传月活动，印发“1131”服务手册，用好《河南省大学生就业创业服务指南》，通过微信公众号、人社直播间、新闻媒体等渠道进行政策宣传，提升政策知晓度，扩大服务覆盖面。选树一批服务重大战略、扎根城乡基层、投身西部地区等青年就业典型，组织好“平凡岗位精彩人生”、“劳模工匠进校园”、“基层就业卓越奖学(教)金”等人物事迹宣传，加大“豫创天下”创业大赛、大学生创新大赛、大学生职业规划大赛等获奖选手或项目的宣传力度，讲好青年就业创业故事，营造青年在河南就业友好氛围。

(来源：河南省人力资源和社会保障厅)

创新“红黄名单”机制 实现就业精准滴灌

为深入贯彻落实稳就业保就业的决策部署，济源示范区人才交流服务中心聚焦近两年在济进行实名登记的未就业高校毕业生，通过“数据建库+分类帮扶+线下对接”等举措，开展未就业高校毕业生就业服务攻坚行动，力促毕业生实现就业。

一、建立人才储备库，夯实就业帮扶工作基石。

济源示范区人才交流服务中心以实名登记台账为支撑，对近两年实名登记的高校毕业生进行全面梳理排查。工作人员通过数据比对、电话回访、走访摸排等多种方式，动态了解毕业生最新就业状况，及时更新相关信息，建立起完善的未就业高校毕业生人才储备库。该人才储备库不仅包含毕业生的基本信息，还详细记录了他们的专业背景、就业意向等关键要素，为后续开展精准化就业服务提供了有力支撑。目前，人才储备库已收录未就业高校毕业生信息 3000 余条。

二、实施红黄名单管理，让就业服务更精准。

根据毕业生学历层次、就业意愿等差异，创新设置“红名单”“黄名单”服务机制。将本科及以上学历、有就业意愿的毕业生纳入“黄名单”，提供“不间断”基础服务，包括政策宣介、岗位推荐、就业见习机会等；对于研究生以上学历或双一流院校高校毕业生、有强烈就业意愿的，则纳入“红名单”，提供“一对一”精准服务。针对这部分优质人才，联合相关职能部门开展针对性的技能提升培训或职业介绍，帮助他们提升就业竞争力，实现更高质量就业。

三、打造线下“暖心窗”，架起就业“连心桥”。

济源示范区人才交流服务中心专门设立高校毕业

生服务窗口，配备专职工作人员，为毕业生提供全方位的就业服务。窗口工作人员不仅负责政策咨询、岗位推送等常规服务，还积极对接有用人需求的企事业单位，搭建起求职者和用人单位之间的沟通桥梁，通过定期举办专场招聘会、组织企业进校园等活动，促进人才供需双方的深度交流与合作，实现求职者和用人单位的双向奔赴。

四、建立定期回访机制，做实做细就业服务。

工作人员主要通过电话方式定期跟踪了解毕业生的就业进展情况和就业需求。同时，注重收集毕业生对就业服务工作的意见建议，不断优化服务流程，提高服务质量。

五、优化部门联动，全方位推进就业帮扶。

一方面，加强与教育部门、高校的沟通协作，及时掌握毕业生就业动态；另一方面，积极动员社会力量参与就业服务工作，鼓励企业提供更多就业岗位，形成全社会共同促进就业的良好氛围。

2025 年以来，济源示范区人才交流服务中心通过一系列扎实有效的举措，持续推进各项就业服务工作，在促进高校毕业生就业方面取得了显著成效，已帮助 2200 余名未就业高校毕业生实现就业。下一步，将继续深化就业服务改革创新，不断完善工作机制，提升服务水平，为实现更高质量和更充分就业作出更大贡献。同时，也将持续关注就业形势变化，及时调整工作策略，确保各项就业政策措施落到实处，切实帮助高校毕业生实现就业梦想。

（来源：济源示范区人才交流服务中心）

河南新乡：“人才夜市”点亮青年求职路

为落实党中央国务院、省委省政府和市委市政府关于“稳就业”决策部署，扎实推进高校毕业生等青年就业服务工作，2025年8月22日，“职在河南职等你来——河南省2025年高校毕业生等青年就业服务攻坚行动暨新乡夏季人才夜市招聘会”在新乡万达广场成功举办。本次活动创新采用“夜市经济+人才招聘”与“线上+线下”结合模式，为高校毕业生等青年人才与用人单位搭建高效对接桥梁。

一、省市区联动促就业 精准服务全覆盖

本次招聘会创新构建了“省级指导、市级统筹、区级落实”的三级联动工作机制，形成了职责明确、衔接顺畅、运行高效的就业服务新格局。同时，发挥全市13所高校就业创业服务站前沿阵地作用，精准推送招聘会信息，实现在新高校毕业生的全覆盖。

二、实名登记精服务 主动对接真帮扶

依托离校未就业高校毕业生实名登记系统，建立健全“一对一”精准帮扶机制。招聘会前，组织各级人才服务机构对登记在册的1.6万余离校未就业毕业生通过电话、短信、上门走访等方式开展全面联系，精准推送招聘会信息及匹配岗位，有效促进了离校未就业高校毕业生高质量就业。

三、名企优岗齐汇聚 夜市招聘显成效

本次活动汇聚华兰生物、豫北转向、科隆集团、米多奇食品、亚都集团等198家优质企业，提供就业岗位4200余个，涵盖生物医药、装备制造、现代服务、电子信息及新能源等重点领域。招聘会现场人头攒动，8600余人进场求职，共接收简历5473份，初步

达成就业意向1726人。夜市招聘的创新形式既满足了用人单位招才引智需求，也为毕业生提供了更加宽松便捷的求职环境。



四、特色服务赋动能 线上联动增实效

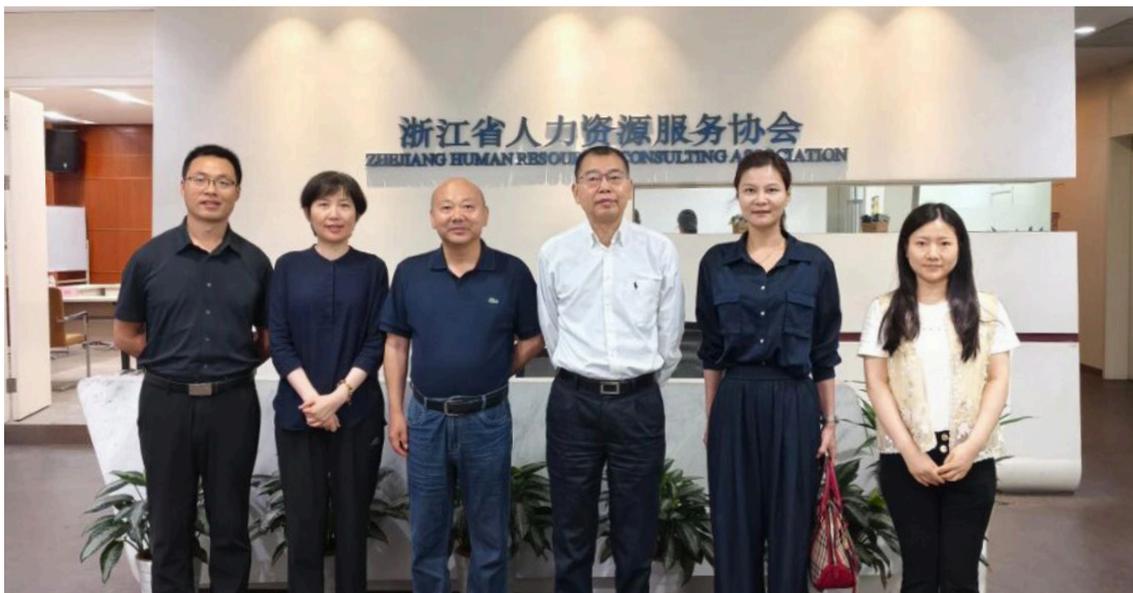
本次活动创新采用“线下精准服务+线上直播带岗”双模式并行。线下现场设立政策咨询、职业指导等特色服务专区，为毕业生提供就业政策、档案知识、职业规划、简历诊断等全方位就业服务；线上同步开展“直播带岗”活动，邀请天力锂电、万达广场等5家重点企业人力资源负责人走进直播间，通过云端连线的方式，向广大求职者详细介绍企业发展规划、岗位需求及晋升通道，线上观看人次累计达5.8万。

本次招聘会通过校地协同、精准服务的创新模式，为高校毕业生和用人单位搭建了高效对接平台。下一步，新乡市人社局将持续完善高校毕业生就业服务体系，深化校企合作，为促进青年群体更加充分更高质量就业提供坚实保障。

（来源：新乡市人才交流服务中心）

豫浙携手，共探人才服务新路径

□ 协会秘书处



2025年7月2日，河南省人才交流协会关磊落会长率协会人工智能专业委员会成员赴浙江省人力资源服务协会开展交流考察活动。此次交流旨在促进两省在人才服务领域的经验互鉴，推动人力资源行业高质量发展。

座谈会上，双方围绕协会发展方向、转型升级、求变求新的创新实践进行了深入交流，并就推动人才交流、促进就业服务、如何更好地发挥行业协会作用等议题进行座谈，就人工智能、数字媒体、职业技能培训等多领域推进合作，助力人才高质量就业。

浙江省人力资源服务协会袁中伟会长以行业愿景与使命、行业文化与精神为切入点，详细介绍了在人才政策创新、数字化服务平台搭建以及高端人才引进等方面的成果。近年来，浙江通过构建一体化的人才

服务网络，实现人才信息高效匹配，助力众多企业解决人才需求。

河南省人才交流协会分享了河南在促进人才回流、服务乡村振兴等特色工作。河南深挖本土人才资源，引导各类人才投身地方建设，为经济发展注入新活力。

此次交流考察为豫浙两省人力资源服务领域的协同发展奠定了坚实基础，河南省人才交流协会人工智能专业委员会将充分吸收浙江省在产业协同、数字化升级及行业服务方面的先进经验，期待双方携手开创人才服务新局面，为两地经济社会发展提供有力人才支撑。

（河南省人才交流协会）

聚焦人才健康服务 助力高质量发展新篇章

□ 协会秘书处

2025年9月9日下午4时，河南省人才交流协会在郑州全景医学影像诊断中心成功召开健康服务中心筹备推介会。协会主要领导、会员单位代表及健康服务领域专家共二十余人参加会议，共同探讨健康服务中心的筹建及发展规划。

会议伊始，与会人员在工作人员的引导下参观了郑州全景医学影像诊断中心，

详细了解了其先进的医疗设备、专业的服务流程以及人性化的诊疗环境，为后续健康服务中心的运营提供了重要参考。

随后召开的座谈会上，协会秘书长杨宏伟首先介绍了健康服务中心的设立背景及筹备情况。他指出，中心设立的初衷源于协会“服务会员、服务政府、服务社会、服务行业”的宗旨，而一切服务的落脚点终归于“人”——唯有服务好人，才能有效推动各方面事业高质量发展。他引用著名学者王立群的观点强调，个人的成功需具备“四行”：自己得行、得有人说你行、说你行的人得行、身体也得行。其中，“身体得行”不仅是个人成就的基础，更是家庭幸福、社会和谐、国家兴盛的重要保障。基于这一认识，协会决定设立健康服务中心，真正将服务人才、关爱健康落到实处。



目前，协会已初步完成健康服务中心的筹备工作，包括制定了《河南省人才交流协会健康服务中心管理规则》，初步组建了管理团队，并出台了健康服务中心的工作简介与服务流程，为中心的未来运营奠定了坚实基础。

接下来，全景医学影像诊断中心负责人黄天生就“全景赋能中心”相关情况作了详细介绍。他表示，全景将充分发挥其在医学影像诊断、专家团队和医疗资源等专业优势，为健康服务中心提供技术支持和资源对接，共同推动人才健康服务高待遇服务。拟任中心负责人闫振伟就健康服务中心的未来发展规划作了汇报。他提出，中心将围绕管理、教育、检测、预防、保健等方面开展相应服务，主要内容有：

一是健康科普教育：定期举办健康讲座、研讨会，普及疾病预防、营养膳食、心理健康等知识，提升会



员健康素养；

二是精准健康检测：依托郑州全景医学检验诊断中心的专业平台，为会员提供精准、便捷的健康体检与检测服务；

三是个性化健康管理：为会员建立专属电子健康档案，提供全年健康规划、亚健康调理方案及动态监测服务；

四是优质资源对接：精选并推荐国内外优质医疗健康服务机构，为会员构建可靠的健康服务网络；

五是便捷就医通道：提供北京、上海、郑州等地知名三甲医院的专家预约、绿色通道及专业陪诊服务，解决“看病难”问题；

六是交流互动平台：组织健康主题的座谈、参访与交流互动，促进会员之间的互动与经验分享。此外，中心还将通过数字化手段提升服务效率，打造全方位、多层次的健康服务体系。

在讨论交流环节，与会人员踊跃发言，就中心的服务模式、资源整合、合作机制等提出了宝贵建议。大家一致认为，健康服务中心的设立是协会服务功能

的重要延伸，对提升人才幸福感、促进经济社会高质量发展具有重要意义。

最后，协会书记王新生作总结发言。他对健康服务中心的筹备工作表示充分肯定，并强调，健康是人才发展的根本保障，协会将以中心设立为契机，进一步深化服务内涵，创新服务方式，真正为会员单位和广大人才提供优质、便捷的健康服务。他希望各方共同努力，将健康服务中心打造成为河南省人才服务的亮丽名片。

本次推介会的成功举办，标志着河南省人才交流协会在服务人才、关爱健康的道路上迈出了坚实一步。未来，协会将继续秉持服务宗旨，为推动河南省人才事业高质量发展贡献力量。

（河南省人才交流协会）

“新规下的新机” 私享闭门会

——解码政策红利，赋能行业破局

□ 协会秘书处

2025年9月16日，由河南人才交流协会、西安人力资源服务行业协会主办，河南中原人力资源管理研究院承办的“新规下的新机”私享闭门会在郑州圆满落幕。本次会议聚焦人力资源行业政策新动态，共汇聚行业高管、专家学者及企业代表138名，通过政策解读、案例分享、圆桌对话式复盘会等环节，为行业破解合规难题、挖掘发展机遇搭建交流平台。

为帮助行业同仁精准把握政策导向，会议特邀人社部法规司原正司级巡视员余明勤、资深政策专家方晓、实战派导师杜成三位权威人士，从政策解读、风险防控、转型实战等维度带来深度分享。

会议开始，曹红娜以主持人身份开场，她简明扼要介绍会议背景：“当前人力政策进入密集调整期，‘合规’是底线，‘新机’是方向，希望通过这场会议，让大家既能读懂新规、避开风险，也能找到转型突破口。”

随后，河南省人社厅原二级巡视员、河南人才交流协会会长关磊落，人社部法规司原正司级巡视员、中国劳动学会副会长余明勤先后致辞，共同为本次会议助力。

会议核心分享环节，专家们带来满满“干货”。方晓老师以《洞悉政策时势解码格局重构——新形势下人力企业突围与风口》为主题，拆解政策核心要点，

解析新规对企业用工成本的影响，帮助企业提前布局；杜成老师则聚焦《多政叠加下人力资源行业的转型与突破》，结合制造业蓝领留存、服务业用工波动等垂直行业痛点，分享标杆企业的用工创新方案，内容兼具实操性与启发性，现场互动频繁，不少嘉宾实时记录关键信息。余明勤副会长围绕《劳动争议司法解释（二）》进行了系统而深入的解读，从法律适用、争议处理到企业合规实操，层层剖析，为与会企业提供了权威的政策指引与风险防范策略。

晚上的圆桌对话式复盘会成为研讨会的高潮。以“破局立新——共创行业新生态”为主题，余明勤、方晓、杜成三位专家结合参会企业提交的实际案例进行实战分析，给出定制化建议。参会企业家们纷纷表示：“本次会议不仅系统解读了最新政策，更提供了可落地的解决方案，真正帮助企业理清方向、规避风险、抓住机遇，收获远超预期！”

本次研讨会成功搭建了政策解读与资源对接的优质平台，得到与会嘉宾的一致好评。未来，中原人力资源联盟将继续联动各方机构，围绕政策解读、合规培训、用工创新等领域开展更多活动，助力河南乃至全国人力资源行业在新规下实现高质量发展，共同挖掘政策红利中的新机遇。

（河南省人才交流协会）

河南省康养行业学术交流会 暨裁判员与指导老师培训班成功举办

协会秘书处

为促进河南省康养行业高素质人才队伍建设，保障省级职业技能大赛的公正、规范与高水平举行，2025年9月27日，由河南省人才交流协会主办的“河南省康养行业学术交流会暨裁判员与指导老师培训班”在河南卫生健康干部学院五楼报告厅成功举办。本次会议以“统一标准，凝聚共识，保障大赛公正规范举行”为主题，吸引了来自全省各地170多名康养行业专家、裁判员及指导老师齐聚一堂。

会议由河南省人才交流协会秘书长主持。上午9时，会议在庄重而热烈的氛围中拉开帷幕。杨宏伟秘书长首先代表大会主办方，对莅临现场的各位领导、嘉宾以及全体参训学员表示了热烈的欢迎和诚挚的感谢。

开幕式上，河南卫生健康干部学院丁树德院长发表了热情洋溢的致辞。他强调了康养事业对于保障和改善民生的重要性，并表示学院将全力支持大赛相关工作，致力于推动康养人才培养的规范化、专业化和实用化发展。

随后，河南省人才交流协会关磊落会长致辞。关会长从行业发展全局的高度，阐述了举办职业技能竞赛对于选拔优秀人才、推动行业高质量发展的深远意义，并对全体裁判员和指导老师提出了殷切期望，要

求大家统一思想、明确标准，确保大赛的权威性与公信力。

领导致辞结束后，杨宏伟秘书长郑重宣布本次裁判员与指导老师培训班正式开班。

公正的竞赛离不开专业的裁判团队。在随后的议程中，河南省康养行业职业技能竞赛组委会副总裁判长宋亚楠女士登台，详细介绍了大赛总裁判长及核心裁判团队成员，进一步明确了裁判工作的严肃性与规范性，为后续的精准执裁奠定了坚实基础。

在接下来的培训环节中，学员们全神贯注，深入学习了竞赛规则、评分标准及执裁要点。大家纷纷表示，此次培训内容详实、针对性强，对于准确把握大赛标准、提升执裁与指导水平具有重要的指导意义。

本次培训班的成功举办，不仅统一了康养行业职业技能竞赛的评判尺度，凝聚了行业共识，更有效提升了我省康养行业裁判员与指导老师的专业素养，为即将到来的全省康养行业职业技能大赛的“公正、规范、专业、高效”举行提供了坚实保障，必将进一步推动我省康养服务技能人才队伍的建设和行业整体水平的提升。

（河南省人才交流协会）

小米集团 7000 名应届生入职背后： 企业人才观的创新与启示

▣ 刘东伟

2025 年 9 月 4 日，雷军在微博宣布，小米集团 2024 年招聘的 7000 名应届生已全部报到，他们来自全国各地，带着梦想与热情，与小米共同站在新的起点。

与此同时，小米集团总裁卢伟冰透露，小米青年公寓作为公司配套项目之一，旨在让初入职场的新人能够以低成本享受高质量的生活。

这一举措不仅展现了小米对人才的重视，更折射出一家科技巨头如何看待人才、吸引人才、培养人才的深层逻辑。在就业环境严峻的当下，小米为何能吸引如此庞大的应届生群体？企业的人才观究竟如何影响其长远发展？

一、人才是企业最核心的资产

在雷军的公开信中，7000 名应届生的加入被视作小米的“新起点”。这不仅仅是一个数字，更是小米对未来十年甚至更长期发展的投资。

1. 应届生：企业未来的中坚力量

相比社招人才，应届生如同一张白纸，更容易融入企业文化，接受公司的价值观和战略方向。更重要

的是，他们代表着新鲜血液、创新思维和长期成长潜力。

- 小米的“人才储备”战略：7000 名应届生覆盖研发、产品、市场、供应链等多个关键岗位，意味着小米在为未来的技术突破、产品迭代和市场扩张提前布局。

- 长期主义 vs 短期成本：培养应届生需要投入更多时间和资源，但一旦成才，他们的忠诚度和对企业文化的认同感往往更高，成为企业真正的“自己人”。

2. 卢伟冰的“青年公寓”：人才关怀的细节体现

除了高薪和职业发展，生活成本也是影响年轻人选择企业的重要因素。小米提供青年公寓，让应届生以较低成本享受高质量住房，这一举措直接解决了初入职场者的核心痛点：“如何在大城市生存下来？”

- 住房压力是年轻人的最大焦虑：一线城市的高房价让许多应届生望而却步，而小米通过提供公寓，降低了他们的生活负担，让他们能更专注于职业成长。

- 人才留存的关键：不仅是薪资，更是“幸福感”：

一个真正重视人才的企业，不仅会提供有竞争力的薪酬，还会关注员工的居住、通勤、心理健康等细节。

二、小米的人才观：开放、成长、长期共赢

小米此次大规模招聘应届生，并配套青年公寓，背后反映的是一种“开放、成长、长期共赢”的人才观。

1. 开放：不拘一格降人才

• 不唯学历，更看重潜力：小米的招聘不仅面向顶尖名校，也关注有潜力、有热情的普通高校学生。雷军曾多次强调，“聪明、有热情、愿意学习”比单纯的名校背景更重要。

• 多元化背景，激发创新：7000名应届生来自不同专业、不同地区，这种多样性有助于小米在产品、技术、市场等各个领域碰撞出新的火花。

2. 成长：让应届生成为未来的领导者

• “实战式”培养：小米不会让应届生“打杂”，而是给予他们真实的项目机会，让他们在实战中快速成长。

• 导师制 & 内部培训：小米为新员工提供系统的培训体系，包括技术、产品、管理等多维度赋能，帮助他们快速适应职场。

3. 长期共赢：企业和员工一起成长

• “和用户交朋友”的文化延伸到员工：小米不仅关注客户体验，也关注员工体验，让员工感受到自己是公司的一部分，而非单纯的“打工者”。

• 股权激励 & 职业晋升通道：小米为优秀应届生提供快速晋升机会，并可能通过股权激励等方式，让他们分享公司成长的红利。

三、企业如何借鉴小米的人才观？

小米的7000应届生招聘和青年公寓策略，给其他企业提供了重要启示：

1. 人才不是成本，而是投资

很多企业为了短期利润，压缩招聘预算或降低新人待遇，但真正优秀的企业会把人才当作长期投资。小米愿意投入资源培养应届生，因为他们知道，这些人未来会成为公司的核心力量。

2. 真正的人才关怀，体现在细节上

除了薪资，企业还应关注员工的生活体验，比如：

- 提供住房补贴 / 公寓，降低生活成本
- 优化通勤、餐饮、健身等福利
- 关注心理健康，提供职业发展指导

3. 给年轻人机会，而不是只看经验

很多企业倾向于招聘“有经验”的人，但真正有远见的企业会给应届生机会，让他们在实战中成长。小米的7000名新人，未来可能就是AI、芯片、自动驾驶等领域的领军人物。

结语

小米7000名应届生的加入，不仅是一次大规模招聘，更是一场关于企业人才观的深刻实践。雷军和卢伟冰用行动证明：真正伟大的企业，不仅关注技术和产品，更关注人——如何吸引人才、培养人才、留住人才。

在未来的商业竞争中，人才将是企业最核心的竞争力。而像小米这样，愿意为应届生提供机会、降低生活压力、给予成长空间的企业，才能在长期发展中立于不败之地。

对于求职者来说，选择一家有“人才观”的企业，比短期的高薪更重要；而对于企业来说，能否像小米一样，把人才当作未来去投资，将决定它能走多远。

（作者单位：河南青松人才科技有限公司）

当互联网大厂开始“卷”公寓： 京东的 70 亿是福利，更是人才垄断的密码

□ 刘东伟

2025 年 9 月，京东宣布投入 70 亿元建设的 JD YOUNG 实习生公寓正式启用，为异地实习生提供免费入住、拎包入住的福利，配套商业空间涵盖咖啡店、轰趴馆等多元业态。

这一举措并非孤例，华为松山湖“欧洲小镇”、小米青年公寓等案例显示，科技巨头的“人才争夺战”已从薪酬待遇升级至居住保障领域。

京东的实践折射出企业人才观的深层变革：从“雇佣”到“养育”，从“职场支持”到“生活赋能”。

一、京东人才公寓的三大战略价值

1. 破解“北漂痛点”，降低人才落地门槛

北京五环内单间月租超 3000 元，对初入职场的毕业生构成沉重负担。京东公寓以地理便利性（步行 10 分钟至地铁站、15 分钟班车直达总部）和成本优势（免费或远低于市场价的租金），直接解决青年人才的居住焦虑。尤其对实习生而言，免费入住政策显

著降低了异地实习的决策门槛，企业得以在源头锁定潜在优质人才。

2. 构建“生活社区”，强化归属感与留存率

京东公寓的设计远超基础居住需求：

- 硬件配置：干湿分离卫浴、人体工学桌椅、智能密码锁等实现“拎包入住”；
- 社群生态：共享厨房、24 小时自习室、篮球场等促进员工社交；
- 商业配套：5000 平方米商业空间引入星巴克、便利蜂等，满足生活全场景需求。

这种“自足式社区”模糊了工作与生活的界限，通过提升生活品质间接增强员工对企业的黏性。数据显示，京东快递员入住公司公寓后，离职率从 28% 降至 7%，印证了“安居乐业”的长期价值。

3. 智能化场景实验，打造雇主品牌标杆

公寓内识别闸机、固定楼层梯控、智能家居等技

术的应用，既展示了京东的技术能力，也为未来长租公寓市场提供了创新样本。这种“科技+居住”的模式，进一步强化了京东作为技术驱动型企业的雇主形象，吸引对智能化生活敏感的年轻人才。

二、从京东案例看企业人才观的四大演进

1. 从“成本中心”到“战略投资”

传统 HR 将员工福利视为成本，而京东累计 220 亿元的居住投入（含本次 70 亿）被定义为“人才战略的起点”。其逻辑在于：居住保障能缩短员工通勤时间、提升工作效率，并转化为业务成果。例如，分货员王磊因入住公司公寓，每日睡眠时间增加 2 小时，工作效能显著提升。

2. 从“标准化福利”到“个性化体验”

与小米青年公寓侧重“基础保障”不同，京东更强调“舒适性与配套齐全”，甚至规划了幼儿园、游泳馆等未来设施。这种差异反映企业人才观的细分：小米瞄准工程师群体的效率需求，京东则致力于构建覆盖全生命周期的生活支持体系，契合其“先人后企”的价值观。

3. 从“职场管理”到“全场景赋能”

京东为校招生定制“五年成长计划”，而公寓项目填补了职场外的生活支持空白，形成“职业发展+生活保障”的双轨赋能。这种全场景覆盖的福利设计，与谷歌“为创意精英消除一切摩擦”的理念异曲同工，体现头部企业对人才效能的极致追求。

4. 从“企业独奏”到“政策协同”

京东公寓获北京经开区“存量改建纳保”政策支持，未来可能向其他企业开放合作。这表明企业人才战略正与政府保障性租赁住房政策形成合力。国家 2023 年推出的“企业盖宿舍减税”政策，进一步激励企业参与住房供给，缓解社会居住压力。

三、对 HR 管理的启示：人才争夺战的下一站

1. 居住福利需匹配人才密度与业务属性

高人才密度行业（如互联网）：可效仿京东，通过高品质公寓吸引稀缺技术人才；

劳动密集型行业（如物流）：参考京东旧仓库改

造案例，以低成本、高效率解决基层员工刚需。

2. 智能化与社群化是未来方向

京东的三重安防系统（人脸识别、梯控、24 小时巡逻）和共享空间设计，提示 HR 需将安全与社交需求纳入居住方案，而非仅提供“睡觉的床位”。

3. 构建“实习——就业”住房衔接体系

京东规划中的“青年城”项目（4000 套公寓）将与实习生公寓形成衔接，这种长期布局值得借鉴。企业可通过梯度化住房支持（实习生免费→应届生优惠→骨干员工家庭房），建立人才留存的全周期链条。

4. 平衡福利投入与商业可持续性

尽管京东公寓定价远低于市场，但通过规模化运营（全国超 2.5 万套员工公寓）和政策优惠（减税）实现平衡。HR 需测算福利成本与人才收益的 ROI，避免过度投入导致财务风险。

结语：人才观的终极竞争是“价值观共振”

京东 70 亿投资的本质，是将人才视为“目的而非工具”。正如刘强东从渔船少年到打造员工公寓的初心——“为员工浇筑生活根基”，企业人才观的最高境界，是让员工在物质保障与精神归属中，与企业形成价值观共振。

当科技巨头的人才战从写字楼延伸至“床头灯下”，HR 管理的终极命题已然清晰：不仅是雇佣人才，更是滋养人才；不仅是管理行为，更是塑造生活。

（作者单位：河南青松人才科技有限公司）

雷军识人术：解码顶尖人才必备的四大超能力

□ 刘 涵

在科技圈深耕三十余年，雷军见证了中国互联网从萌芽到繁荣的全过程。作为小米科技的创始人，他不仅带领团队创造了智能手机行业的奇迹，更以其独到的眼光发掘和培养了一大批行业顶尖人才。

雷军曾多次在公开场合分享他对优秀人才的深刻见解，其中最引人注目的莫过于他对优秀人才四大核心特质的精辟总结。这些特质不仅是雷军选人用人的黄金标准，更为当代职场人指明了成长的方向。

第一大特质：自驱力——优秀人才的永动机

雷军常说：“优秀的人才不需要扬鞭自奋蹄。”自驱力是雷军最为看重的品质，没有之一。他眼中的自驱力不是简单的勤奋，而是一种源自内心的、不依赖外部激励的持续前进动力。小米联合创始人林斌曾回忆，当年雷军邀请他加入小米时，特别强调“我们要找的不是打工者，而是真正想改变世界的人。”

具有强大自驱力的人才往往具备三个特征：明确的目标意识、持续的学习热情和超越预期的执行力。他们不需要上司的督促，能够主动设定挑战性目标并

为之全力以赴。在雷军的团队中，这样的例子比比皆是——工程师为了优化一个用户体验细节可以连续工作数十小时，产品经理为了验证一个假设会自发进行大规模用户调研。

雷军认为，培养自驱力首先要找到真正热爱的事业。“如果你早上醒来想到要上班就痛苦，那一定不是适合你的工作。”其次要建立自我反馈机制，通过不断的小成就积累内在动力。最后要保持好奇心，将学习视为终身事业。正如雷军所言：“优秀的人才不是被管理的，而是自我管理的。”

第二大特质：聪明度——认知能力的降维打击

在雷军的用人哲学中，聪明度是区分普通人才与顶尖人才的关键指标。但他所定义的“聪明”远不止于智商高低，而是一种综合的认知能力，包括快速学习能力、系统思考能力和跨界整合能力。

雷军特别欣赏那种“一点就透”的人才。在小米早期招聘时，他常常通过一些看似简单却暗藏玄机的问题来考察候选人的思维深度。比如问“如何改进我

们的MIUI系统”，优秀候选人不会局限于功能层面，而是能从用户需求、技术架构、商业模式等多个维度给出洞见。

高聪明度人才通常表现出三个特点：一是能够快速掌握新知识并融会贯通；二是善于发现事物背后的本质规律；三是具备预见性思维，能提前看到别人看不到的趋势。雷军本人就是这种能力的典范，从程序员到企业家，从软件到硬件，每次跨界都能迅速成为行业专家。

提升聪明度需要刻意练习。雷军建议首先要建立T型知识结构，在某个领域深耕的同时广泛涉猎相关学科；其次要培养元认知能力，即思考自己思考过程的能力；最后要保持开放心态，主动接触不同观点和思想。正如雷军所说：“在快速变化的时代，认知优势是最大的竞争优势。”

第三大特质：情商——团队协作的润滑剂

尽管技术背景深厚，雷军却异常重视情商在人才评价中的作用。他认为，再优秀的专业能力，如果不能转化为团队贡献，其价值也会大打折扣。情商高的员工能够理解他人、管理情绪、建立信任，这是任何复杂项目成功的基础。

在小米，雷军特别看重候选人的同理心和沟通能力。他常说：“技术问题可以讨论，但如果团队成员之间缺乏基本的理解和尊重，再好的产品也做不出来。”小米早期创业团队能够从十几人迅速扩展到上千人，很大程度上得益于雷军对高情商人才的重视和培养。

高情商人才通常具备三个特质：一是良好的自我认知，清楚自己的情绪触发点和行为模式；二是出色的社交技能，能够与不同性格、背景的人有效合作；三是冲突管理能力，能在分歧中寻找共识。雷军本人就是高情商的典范，他既能坚持原则，又能灵活处理各种复杂关系。

培养情商需要从自我觉察开始。雷军建议首先要学会倾听，真正理解他人的观点和感受；其次要管理好自己的情绪，不在压力下做出冲动反应；最后要培

养感恩心态，欣赏团队成员的多样性。正如雷军所言：“技术决定产品的下限，情商决定团队的上限。”

第四大特质：担当——责任感的试金石

在雷军的四大人才标准中，担当或许是最难量化却最重要的特质。他多次强调：“我宁愿用一个有担当的普通员工，也不用一个没有担当的天才。”在雷军看来，担当不仅意味着对自己的工作负责，更意味着在关键时刻能够站出来，为团队和公司的利益做出艰难决策。

小米创业初期面临过无数艰难抉择，正是那些敢于担当的团队成员帮助公司渡过了难关。雷军记得，有一次产品发布前发现重大缺陷，是几位工程师主动加班三天三夜解决问题，而不是推卸责任。这种担当精神后来成为小米文化的核心组成部分。

有担当的人才通常表现出三个特征：一是主动承担责任而非推诿；二是在压力下保持冷静并积极解决问题；三是愿意为长期利益牺牲短期得失。雷军认为，担当精神是可以培养的，关键是要给予员工适当的自主权和容错空间。

培养担当意识首先要从心态转变开始。雷军建议首先要认识到“问题到我为止”的职业态度；其次要学会在不确定性中做决策，最后要建立正确的失败观，将挫折视为成长机会。正如雷军所说：“真正的领导者不是不犯错，而是敢于为结果负责的人。”

雷军的四大人才标准——自驱力、聪明度、情商和担当，看似简单却内涵丰富。这不仅是他识别顶尖人才的秘诀，也是每个职场人可以对照提升的框架。

在这个快速变化的时代，专业技能或许能让你入门，但只有具备这些核心特质，才能在职业道路上走得更远。正如雷军所言：“找到具备这四大特质的人，然后给他们足够的空间——这就是小米成功的秘诀，也是任何组织基业长青的关键。”对于渴望成长的现代人来说，这四大特质无疑是值得终身修炼的“超能力。”

（作者单位：河南省人才发展研究院）

淘宝首任程序员离职背后： HR 的终极考验，不是招人，而是留心

□ 刘 涵

2025年8月1日，淘宝第一位程序员宣布离职，这位陪伴阿里从初创走向万亿市值的元老级员工，最终选择离开，背后的原因或许复杂，但HR的角色必然被审视——真正优秀的HR，绝不是只会筛简历、谈薪资，而是能读懂人心、守护人心。

判断一个HR是否靠谱，其实就看一点：他能不能让员工从“入职”到“离职”的整个生命周期里，始终感受到被尊重和重视。

一、HR的终极能力：不是“招人”，而是“留心”

很多公司HR的KPI是“招聘完成率”，但真正优秀的HR，核心指标应该是“员工留存率”和“离职满意度”。

招聘时：是“筛选”，还是“匹配”？

很多HR在招聘时，更像“把关者”——看学历、看经验、看背调，但很少真正思考：这个人是否真的适合公司文化？他的职业诉求和公司能提供的成长路径是否一致？

淘宝首任程序员这样的元老级员工，当年加入时，

阿里还是一家创业公司，他留下的原因绝不是薪资最高，而是被愿景感召、被团队信任。而多年后选择离开，往往不是因为能力不足，而是公司的发展轨迹和个人期待产生了偏差。

靠谱的HR，在招聘时就会思考：

- 这个人未来3-5年想成为什么样的人？公司能提供这样的机会吗？

- 他的性格和工作方式，和团队匹配吗？

- 如果他有一天要离开，是因为公司不够好，还是我们没做好留存？

入职后：是“管理”，还是“关怀”？

很多公司的HR，在员工入职后就像“消失”了一样，直到离职面谈才重新出现。但真正优秀的HR，会在员工入职后持续关注：

- 新人是否适应团队？有没有人带他？

- 他的工作状态如何？有没有遇到瓶颈？

- 他对公司的感受如何？有没有未被满足的需求？

员工离职的“真实原因”，往往藏在日常细节里——可能是直属领导的管理方式让他压抑，可能是晋升通道不透明让他失望，也可能是公司文化逐渐变得功利，让他不再有归属感。

靠谱的 HR，不会等到员工提交离职申请才去挽留，而是能在日常沟通中发现问题，提前干预。

离职时：是“流程”，还是“对话”？

很多公司的离职流程是：HR 递离职单→走审批→交接工作→拿离职证明。但真正优秀的 HR，会把离职面谈当作一次“公司自我诊断”的机会。

• 他为什么离开？是薪资问题？发展问题？还是团队问题？

• 他对公司哪些地方最不满意？

• 如果可以改变，他希望公司怎么做？

淘宝首任程序员这样的资深员工离职，HR 如果只是走流程，就错过了最后一次了解公司问题的机会。而靠谱的 HR，会认真倾听，并把他的反馈传递给管理层，帮助公司改进。

二、判断 HR 是否靠谱，就看这 1 点：

“员工愿不愿意向他敞开心扉？”

一个 HR 是否优秀，不在于他办了多少入职、谈了多少薪资，而在于：

• 员工遇到问题时，第一个想找的是不是他？

• 员工对公司有不满时，敢不敢和他坦诚沟通？

• 员工离职后，会不会仍然愿意和他保持联系？

如果 HR 只是“执行者”，那他的价值就是流程；但如果 HR 是“人心守护者”，那他的价值就是让公司更有温度。

三、未来 HR 的趋势：从“管控”到“赋能”

传统 HR 的模式是“管控”——管考勤、管制度、管流程。但未来的 HR，应该是“赋能者”，帮助员工成长，帮助公司留住人才。

• 懂业务的 HR：不只是 HR 专家，更是业务伙伴，能真正理解团队需求。

• 懂心理学的 HR：能敏锐察觉员工的情绪变化，提前干预。

• 懂人性的 HR：知道员工要的不仅是钱，还有尊重、成长和归属感。

四、结语：HR 的终极考核，是员工的“心”

淘宝首任程序员离职，或许只是互联网行业人才流动的一个缩影。但背后反映的问题是：再牛的公司，如果留不住人心，最终也会失去最珍贵的人才。

而 HR 的价值，不在于招来多少人，而在于能让多少人愿意留下，并且离开时仍然对公司心怀感激。

判断一个 HR 是否靠谱，就看一点：当员工最需被理解、被倾听的时候，他能不能成为那个真正懂他们的人？

（作者单位：河南省人才发展研究院）

参加人才座谈会有感

□ 刘 汉

皆说万事在人才，叶公好龙实不该。

招人活动雷干打，引智文件雪片开。

的卢少草难飞快，伯乐多忌怎放怀。

重据老臂天公劝，筑巢引凤聚才来。

2025 年国家公务员录用考试《行测》 真题解析

一、常识判断

1. 2024 政府工作报告提出，着力扩大国内需求，推动经济实现良性循环。下列措施有利于扩大内需的是：

- ①完善粮食生产收储加工体系
- ②加大出口信贷和出口信保支持
- ③合理扩大地方政府专项债券投向领域
- ④实施数字消费、绿色消费、健康消费促进政策

A. ①② B. ②③ C. ①④ D. ③④

正确答案选项：D

解析：本题考查经济常识。

①错误，2024 政府工作报告在“三、2024 年政府工作任务”部分“（六）更好统筹发展和安全，有效防范化解重点领域风险”中指出：“加强重点领域安全能力建设。完善粮食生产收储加工体系，全方位夯实粮食安全根基。”

②错误，2024 政府工作报告在“三、2024 年政府工作任务”部分“（五）扩大高水平对外开放，促进互利共赢”中指出：“推动外贸质升量稳。加强进出口信贷和出口信保支持，优化跨境结算、汇率风险管理等服务，支持企业开拓多元化市场。”

③正确，2024 政府工作报告在“三、2024 年政府工作任务”部分“（三）着力扩大国内需求，推动经济实现良性循环”中指出：“积极扩大有效投资……合理扩大地方政府专项债券投向领域和用作资本金范围，额度分配向项目准备充分、投资效率较高的地区倾斜。”

④正确，2024 政府工作报告在“三、2024 年政府工作任务”部分“（三）着力扩大国内需求，推动经济实现良性循环”中指出：“培育壮大新型消费，实施数字消费、绿色消费、健康消费促进政策，积极培育智能家居、文娱旅游、体育赛事、国货‘潮品’等新的消费增长点。”

综上所述，③④符合题意。

故正确答案为 D。

2. 纪录片《何以中国》讲述了多元一体中华民族的形成和中华文明创生的故事。下列哪句解说词不可能出现在《秦汉》一集中？

A. 他登峰山，攀泰山，上琅琊，经之罘，过东观，临碣石，至会稽，巡行之处皆刊石勒铭

B. 武丁左手扶住卜骨，右手持炭棒，灼烧着钻槽，通红的棒头神秘地闪烁，不久后，裂缝在钻槽边绽开，发出脆响

C. 从长安出发时，车马粼粼百余人，回程路上，只有两人，一十三年间，有利益相诱，有武力相胁，温柔乡、囹圄境，却从未丢失身为汉使的旌节，从未磨灭此行的初心

D. 龙首原上，长乐、未央两宫东西并峙，于高处制掣全城。桂宫、北宫、明光宫横列两宫之北

正确答案选项：B

解析：

A 项正确，秦始皇在统一六国后，为了巩固统治，多次进行巡游。这段话描述的是秦始皇巡游的路线和所到之处刻石勒铭的情况，可能出现在《秦汉》一集中。

B项错误，这段话描述的是武丁进行占卜的情景，武丁是商朝晚期的君主，这与秦汉时期的历史背景不符，不可能出现在《秦汉》一集中。

C项正确，这段话描述的是汉代使节张骞出使西域的艰辛历程，是秦汉时期的重要历史事件，可能出现在《秦汉》一集中。

D项正确，这段话描述的是汉代长安城的宫殿布局，是秦汉时期的重要建筑和文化象征，可能出现在《秦汉》一集中。

故正确答案为B。

3. 下列诗句都涉及天体，其中说法错误的是：

A. “卧看牵牛织女星”所涉及的天体不属于太阳系

B. “每依北斗望京华”中的天体不包括北极星

C. “启明星在树梢头”中的行星公转轨道半径较地球更大

D. “岁星渐高辰星光”中的“岁星”属于气态巨行星

正确答案选项：C

解析：本题考查地理国情。

A项正确，太阳系包括太阳、8个行星、近500个卫星和至少120万个小行星，还有一些矮行星和彗星。牛郎星，又名河鼓二、“天鹰座 α ”，是恒星光谱A型中的主序星，不属于太阳系。织女星，或者称为织女一或天琴座 α ，是天琴座中最明亮的恒星，也不属于太阳系。

B项正确，北斗七星，是夜空中的七颗亮星，它们组成的图形象是古代舀酒的斗，故命名为北斗七星。北斗七星从斗身最前端开始，到斗柄的末尾，按顺序依次命名为大熊座 α 、大熊座 β 、大熊座 γ 、大熊座 δ 、大熊座 ϵ 、大熊座 ξ 、大熊座 η 。北极星现在一般指“勺陈一”（小熊座 α ）。北斗七星不包括北极星。

C项错误，金星在中国古代被称为太白金星，清晨在东方天空出现则被称为“启明星”，晚间在西方天空出现被称为“长庚星”或“昏星”。金星是太阳

系的八大行星之一，是从太阳向外的第二颗行星，公转轨道半径比地球小。

D项正确，中国古代称木星为岁星。木星是太阳系中距离太阳第五近的行星，也是太阳系中体积最大的行星。木星是一颗气态巨行星，质量是太阳的千分之一，但却是太阳系中其他七大行星质量总和的2.5倍。

故正确答案为C。

4. 下列与我国的立法权相关的说法正确的是：

A. 强制隔离戒毒、冻结存款的行政强制措施只能由法律予以设定

B. 全国人民代表大会可授权国务院根据实际需要制定法律

C. 法律解释权属于全国人大常委会、最高人民法院及最高人民检察院

D. 行政法规由国务院及其组成部门、直属机构、办事机构予以制定发布

正确答案选项：A

解析：本题考查法律常识。

A项正确，根据《中华人民共和国行政强制法》第九条规定：“行政强制措施的种类：（一）限制公民人身自由；（二）查封场所、设施或者财物；（三）扣押财物；（四）冻结存款、汇款；（五）其他行政强制措施。”根据第十条规定：“行政强制措施由法律设定。尚未制定法律，且属于国务院行政管理职权事项的，行政法规可以设定除本法第九条第一项、第四项和应当由法律规定的行政强制措施以外的其他行政强制措施。尚未制定法律、行政法规，且属于地方性事务的，地方性法规可以设定本法第九条第二项、第三项的行政强制措施。法律、法规以外的其他规范性文件不得设定行政强制措施。”因此，限制公民人身自由（强制隔离戒毒）与冻结存款、汇款的行政强制措施只能由法律予以设定。

B项错误，根据《中华人民共和国立法法》第十条第三款规定：“全国人民代表大会可以授权全国人民代表大会常务委员会制定相关法律。”第十二条规

定：“本法第十一条规定的事项尚未制定法律的，全国人民代表大会及其常务委员会有权作出决定，授权国务院可以根据实际需要，对其中的部分事项先制定行政法规，但是有关犯罪和刑罚、对公民政治权利的剥夺和限制人身自由的强制措施和处罚、司法制度等事项除外。”因此，全国人民代表大会可授权全国人民代表大会常务委员会制定相关法律，可授权国务院根据实际需要先制定行政法规，而非法律。

C项错误，根据《中华人民共和国立法法》第四十八条第一款规定：“法律解释权属于全国人民代表大会常务委员会。”第一百一十九条第一款规定“最高人民法院、最高人民检察院作出的属于审判、检察工作中具体应用法律的解释，应当主要针对具体的法律条文，并符合立法的目的、原则和原意。遇有本法第四十八条第二款规定情况的，应当向全国人民代表大会常务委员会提出法律解释的要求或者提出制定、修改有关法律的议案。”因此，法律解释权属于全国人民代表大会常务委员会，最高人民法院、最高人民检察院只可以作出属于审判、检察工作中具体应用法律的解释。

D项错误，根据《中华人民共和国立法法》第七十二条第一款规定：“国务院根据宪法和法律，制定行政法规。”第九十一条第一款规定：“国务院各部、委员会、中国人民银行、审计署和具有行政管理职能的直属机构以及法律规定的机构，可以根据法律和国务院的行政法规、决定、命令，在本部门的权限范围内，制定规章。”因此，国务院制定的是行政法规，国务院组成部门、直属机构制定的是规章。

故正确答案为A。

二、言语理解与表达

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。

6. 当前，各地纷纷布局，加快形成和发展新质生产力。然而，发展新质生产力是一项系统工程，不能盲目跟风、_____，也不能脱离实际、急于求成，更不能简单复制一种模式，必须坚持从实际出发，从新质生产力的形成条件入手，考虑周全、_____。

依次填入画横线部分最恰当的一项是：

- A. 照猫画虎 厚积薄发
- B. 一哄而上 谋定后动
- C. 拾人牙慧 有备无患
- D. 随波逐流 集思广益

正确答案选项：B

解析：本题可从第二空入手，通过横线前的顿号可知，横线处所填成语与“考虑周全”构成近义并列，需体现出全面思考问题，深思熟虑之意。B项“谋定后动”指谋划完毕才开始行动，C项“有备无患”指事先有准备就可以避免祸患，均符合文意，保留。A项“厚积薄发”指大量地积累，只择其精要少量地表现出来，多用于称赞人学问深厚，学风严谨，也形容经过长时间的积累和准备而获得成功，文段没有体现“长时间的积累”，与文意不符，排除；D项“集思广益”指集中众人的智慧，广泛吸收有益的意见，文段没有体现“集中众人的智慧”，排除。

第一空，通过横线前的顿号可知，横线处所填成语与“盲目跟风”构成近义并列，需体现没有主见，随大流之意，B项“一哄而上”指没有经过认真准备和严密组织，一下子行动起来，符合文意，当选。C项“拾人牙慧”指拾取人家的只言片语当作自己的话，多指模仿或抄袭他人的观点，没有体现随大流之意，排除。

故正确答案为B。

7. 定向能武器是通过定向发射高能激光束、电磁波束、高能粒子束等对目标发起直接攻击的武器。低空无人机飞行速度慢、尺寸小、雷达散射面窄、红外特征弱，普通防空系统难以及时发现和截获，而定向能武器则可利用强激光点杀伤与高功率微波面覆盖相互配合，在低空近程区形成密集拦截网，应对无人机“蜂群”的压制。无人机“蜂群”高度依赖高敏传感器和无线通信设备，飞行越低、密度越大，导航和控制系统越易受外界干扰。此时，定向能武器对其稍加影响，使其联合作战能力受限，即可快速实现对无人机“蜂群”的杀伤。

这段文字主要介绍了定向能武器：

- A. 在无人化战争中的作战模式
- B. 应对无人机“蜂群”的制胜机理
- C. 实现低空作战的基本原理和核心技术
- D. 具有超越普通防空系统的特点和优势

正确答案选项：B

解析：文段开篇通过下定义的方式引出定向能武器的话题，接着介绍了低空无人机飞行速度慢、尺寸小等特点，并指出定向能武器能够在低空近程区形成密集拦截网，应对无人机“蜂群”的压制。随后文段又论述了无人机“蜂群”高度依赖高敏传感器和无线通信设备，飞行低、密度大时其导航和控制系统容易受到外界干扰，接着指出定向能武器可通过对其施加影响，快速实现对无人机“蜂群”的杀伤。故整个文段为并列结构，从两方面介绍了定向能武器如何应对无人机“蜂群”的攻击，对应B项。

A项，文段核心话题为“无人机‘蜂群’”，“无人化战争”话题范围扩大，偏离文段中心，排除；

C项“低空作战”、D项“普通防空系统”均未涉及文段核心话题“无人机‘蜂群’”，偏离文段中心，且仅对应文段前半部分，表述片面，排除。

故正确答案为B。

三、数量关系

8. 某企业今年3月节电量是1月的1.2倍、2月的1.5倍，已知2月节电量比1月少4万度，问今年一季度企业节电量为多少万度？

- A. 48
- B. 52
- C. 56
- D. 60

正确答案选项：D

解析：设3月节电量为 $6x$ 万度，则1月节电量为 $6x/1.2=5x$ 万度，2月节电量为 $6x/1.5=4x$ 万度，根据“2月节电量比1月少4万度”可得： $4x=5x-4$ ，解得 $x=4$ 。故今年一季度企业节电量= $5x+4x+6x=15x=15 \times 4=60$ 万度。

故正确答案为D。

9. 甲、乙、丙3台收割机每小时均能收割2亩小麦，三台机器上午先后开始收割工作，12:00时甲收割的面积是乙的1.5倍，且比丙多收割6亩，16:00时3台收割机共收割了50亩，问乙是何时开始工作的？

- A. 6:00
- B. 7:00
- C. 8:00
- D. 9:00

正确答案选项：C

解析：

12:00至16:00, 3台收割机均工作4小时, 共收割亩小麦, 则12:00之前3台收割机收割50-24=26亩小麦。设12:00之前乙收割机工作了x小时, 收割面积为2x亩, 根据题意可列等式: , 解得x=4, 即乙收割机在12:00之前工作了4小时, 则乙是在8:00开始工作的。

故正确答案为C。

10. 某竞赛由5道次序固定的判断题组成, 参赛者起始为0分, 每答对1题加1分, 每答错1题扣1分。小王作答了所有试题, 答完每道题时当前的得分都不低于1分。问他的答题情况有多少种不同的可能?

A. 7 B. 6 C. 4 D. 3

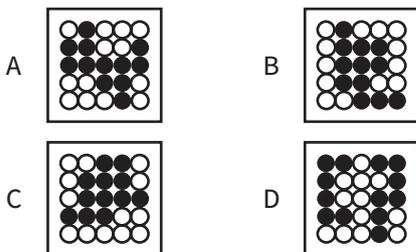
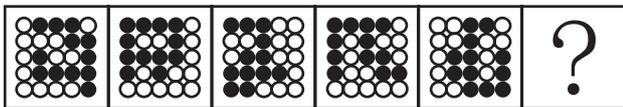
正确答案选项: B

解析: 根据题干“答完每道题时当前的得分都不低于1分”可知, 第一题和第二题均答对, 第三题分情况讨论①第三题答对, 此时有3分, 第四题和第五题不论是答对还是答错, 均能保证答完每道题时当前的得分都不低于1分, 故第四题和第五题答题情况均为2种, 分步用乘法, 有 $2 \times 2 = 4$ 种情况; ②第三题答错, 此时还剩1分, 所以第四题必须答对, 第四题答对后有2分, 则第五题不论答对还是答错均满足题干条件, 有2种情况。分类用加法, 即共有 $4 + 2 = 6$ 种情况。

故正确答案为B。

四、判断推理

11. 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: B

解析: 元素组成相同, 但无位置规律和属性规律, 考虑数量规律。观察发现, 题干图形中黑球和白球分堆明显, 考虑部分数, 题干图形中黑球部分数均为1, 白球部分数均为2, ?处图形也应遵循此规律, 只有B项符合。

故正确答案为B。

12. 三维反求是测量技术、数据处理技术、图形处理技术和加工技术相结合的综合性的技术, 是指用一定的测量方法对实物进行测量, 根据测量数据通过三维几何建模方法重构实物的数字化模型的过程。根据上述定义, 下列关于三维反求工程的步骤, 排序正确的是:

①通过制造样品来验证模型是否满足精度和其他性能指标

②通过一定的算法, 从测量数据中提取零件的设计与加工特征

③使用高精度的三维测量技术获取零件表面各点的空间坐标

④使用计算机辅助设计软件将数据与特征重构为三维模型

A. ①③④② B. ①④③②

C. ③①②④ D. ③②④①

正确答案选项: D

解析: 第一步: 找出定义关键词。

“用一定的测量方法对实物进行测量”、“根据测量数据通过三维几何建模方法重构实物的数字化模型”。

第二步: 逐一对照选项并判断正确答案。

根据定义可知, 三维反求工程的步骤应先“对实物进行测量”, 再“根据测量数据通过三维几何建模方法重构实物的数字化模型”, 故步骤③应位于首句, 排除A、B两项。继续分析步骤①和步骤④可知, 应先“重构三维模型”再“验证模型”, 故步骤④应在步骤①之前, 排除C项。

故正确答案为D。

2025 年国家公务员考试《申论》真题解析

为了带动更多劳动力就业，吸引外出务工人员回乡创业，中国西部 S 市所辖的青溪县积极探索县域经济发展转型之路，大力发展数据标注产业。

2018 年，该市县域第一家人工智能数据标注公司——青溪县祥云公司成立。如今该公司已成为当地最大的用工企业。“AI 不只属于大城市，‘东数西算’也给我们小县城带来了机会。”祥云公司总经理于波涛说。数据、算法和算力是 AI 发展的三大支柱，其中数据是基石。数据标注是劳动密集型产业，许多 AI 公司基于节约成本的考虑大多将数据标注业务外包，这就给祥云公司这样的企业提供了生长空间。在当地政府的支持下，青溪县的数据标注企业正在不断增加。

“我们就像 AI 的眼睛，带 AI 看世界、理解世界，帮助其快速成长。”二十出头的祥云公司数据标注员张扬说，“我正在做‘车道线打点’，就是给无人驾驶进行车道线标注，告诉 AI 虚线时车辆可变道，实线则不可变道等交通知识。”

“数据标注按件计酬，我现在日均收入在 300 元左右，在公司里算是中等水平吧，有些人的日均收入已经能破千了。”张扬笑着说，“开始觉得这活儿简单不费脑子，现在看来我要学的东西还很多。”在青溪县各家数据标注公司里，像张扬这样的数据标注员还有很多。他们大多学历不算高，但愿意学习新技能。大家坐在一排排电脑屏幕前，专注地对文本、图片、语音和视频等数据集作标注。

数据标注师是在教 AI 认识人类社会，让自动驾驶、工业生产等变得更智能。员工培训课上，蜂鸟数据公司总经理任倩一边讲一边带领学员操作电脑。大学毕业后，任倩开过奶茶店、干过网店销售、还做过财务。2020 年，她回到老家青溪县成为一名数据标

注员，2022 年自主创业，创立了蜂鸟数据公司。

“回到家乡从事数据标注，让我找到新的努力方向，创立公司也是想帮助更多人掌握就业技能，参与到我们县的数据标注产业中来。”任倩表示。四年来，从普通标注员、组长到培训讲师，再到自主创立公司，任倩在努力奔跑着。她坦言：“经常需要线上线下学习，我感觉下的苦功夫比上学时还要多。”当然，这也让她快速成长为一名干练的公司管理者。

与蜂鸟公司一样，祥云公司同样从未停止前进的脚步。截至 2023 年底，祥云公司已将业务辐射到相邻区县，陆续孵化了 6 个数字基地，扩大了数据标注员的规模，也帮助其他县发展数字产业。目前祥云公司及其数字基地已先后承接过互联网公司、网商、银行等机构的 90 多种数据标注业务，现有员工 1055 人，2023 年总营收近 4000 万元，成为 S 市数据标注行业的龙头企业。

“随着 AI 被‘喂养’得越来越智能，其数据智能处理能力也逐渐增强，基础性的人工标注会逐步被 AI 自动标注取代，这也意味着我们的订单将会越来越少。”于波涛冷静地分析。2023 年国内一家大型人工智能公司自建了数据标注基地，招募的标注员全是本科及以上学历，这也预示着数据标注行业的准入门槛开始提高，数据标注专业化、场景化、精细化以及定制化或将成为今后行业的发展趋势。

于波涛对公司现状表示担忧：“前几年我们优势还是明显的，有地方政府在资源、政策等方面大力支持，又得到公益基金会数字就业项目的推动指导，还受惠于互联网大公司帮扶订单的‘投喂’，因此在过去这些年，我们不需主动去市场上‘觅食’。但是，如果想要继续更好、更长久地活下去，还必须要靠我们自己。”为了公司长远的良性运转，于波涛迫切希

望寻求更多订单。

2023年11月，于波涛来到东部的H市，想要给公司拿下更多订单。他四处上门拜访，几天后还是空手而归。不过，对H市数据标注产业示范园内大型数据标注企业、数据标注学院和数据标注技术研发中心等考察，还是让他大开眼界，也带给了他很多启发和思考。

“我只是本科毕业，虽然很努力，但面对更大世界、更新知识以及更多专业问题，也未必能完全搞明白、说清楚，在商业谈判、市场开拓和业务管理上也吃了不少亏，交了不少‘学费’。”于波涛说，“公司发展需要有更多人才来支撑。2020年以来，我们一方面鼓励员工继续参加成人自考，拿到更高的学历，另一方面也大力招聘本科及以上学历的人才，但这并不容易，五年前县城里人们争相排队来应聘的火爆场景再没出现。”

与于波涛一样，任倩也感受到了数据标注行业的快速变化。“现在金融、医疗、智能制造等领域的数据标注市场需求大、商业价值高，积极拓展这些领域的业务，可以帮助公司快速发展和壮大。”任倩说，“不过这些标注业务对技术专业度要求很高，此前我参与竞标一个智能制造方面的标注业务，专门挑选了公司里本科学历的5名员工去模拟练习，他们直呼太难了，最后我们也只能放弃这单合同标的很高的业务。”

“标注业务非常注重团队协作，大多优质项目要求人数不低于50人。县里很多小标注公司因此走入死循环：找不到优质订单就养不起员工，养不起员工就发展不起来，也就接不到优质订单，接到的订单往往是分包过好几层的，也就赚不到钱了。”任倩说，“我也在想方设法提高公司的业务承接能力。”

于波涛也坦言：“我们公司虽说已有较大规模，但从长远发展来看还远远不够，尤其是与其他省市同类公司相比，在承接和竞争优质项目方面还存在很大差距。”据他介绍，在S市的各区县，许多数据标注公司也都在努力探索着自身的发展之路。

“现在国家实施‘东数西算’工程，支持西部探

索建设数据标注基地。我们也想着‘借东风’进一步推动产业发展。”青溪县数据局王局长说。

“据我了解，我县和邻县大大小小的数据标注企业也有60多家，如果能以点带面、连片协作，打造一个片区化数据标注产业带，抱团取暖形成合力，更容易形成竞争优势。”于波涛说，“不过这是个庞大的梦想，已经不是我个人力量能实现的。”

【作答要求】

如果你是青溪县数据局工作人员，请根据给定资料，梳理青溪县数据标注企业发展中的问题，并提出进一步推动该县数据标注产业发展的建议。

要求：（1）问题梳理全面、准确，有条理；（2）所提建议有针对性，切实可行；（3）层次分明，有逻辑性；（4）不超过400字。

【解析】

问题：1. 人才队伍不健全，缺少人才支撑。2. 行业准入门槛提高，对技术专业要求高；3. 优势消失，订单减少。4. 企业规模不够，承接和竞争优质项目能力弱。

建议：

企业：第一，打造人才队伍。一是通过多种方式培养人才，如联系专家学者、行业精英

开展培训讲座，提高员工专业技能；鼓励员工提升学历；组织企业人员到企业、技术研发中心等地进行考察，提升管理者在商业谈判、市场开拓、业务管理上的能力。二是通过线上线下渠道招聘高学历人才。第二，主动寻找订单。成立市场开拓部门，调查市场情况，主动出击寻找订单。

政府：第一，督促行业协会组织召开研讨会，研究行业发展趋势，指导企业发掘自身发展优势，拓展金融、医疗等多领域业务，向数据标注专业化、场景化、精细化及定制化等方向发展。第二，落实国家“东数西算”工程，建设数据标注基地，推动产业发展。第三，推动县域合作，以点带面，连片协作，打造片区化数据标注产业带，形成规模化竞争优势。

刘秀创建智囊团

□ 刘 汉

光武帝刘秀从一个默默无闻的没落贵族成长为一代帝王，这与他善于发现人才、使用人才是分不开的。他手下不仅有能征善战的“云台二十八将”，还有一个能为其出谋划策的智囊团。只要有真才实学的人，刘秀都能做到一视同仁，以礼待之。

有个叫卓茂的人，官声很好，爱护百姓，所以老百姓都很感念他。刘秀听说此人后，亲自登门拜访，以“名冠天下，当受天下重赏”为名，拜其为太傅，封为褒德侯。

冯异很早就跟随刘秀打天下，他为人谦和，从不和其他将领争名夺利。每次论功行赏，他都独自坐在大树底下休息，等大家争完了，他才出来。因此，大家都叫他“大树将军”，而刘秀则视其为自己的臂膀。

贾复是位能征善战的将军，有“击退敌军于千里之外”的威名。在真定之战后，贾复受了重伤，刘秀亲自到他家里看望。听说他的妻子怀孕了，刘秀就跟他约定：“如果你生的是女儿，我生的是儿子，将来我一定让儿子娶你的女儿；如果你生的是儿子，我生的是女儿，将来一定让我的女儿嫁给你儿子。”贾复听后非常感动，更加坚定了追随刘秀的决心。

有个叫朱鲋的农民军将领，此人曾参与杀害刘秀的哥哥刘绩。更始帝刘玄继位后，想派刘秀北伐河北（黄河以北），朱鲋担心刘秀有了兵权会对自己不利，就劝更始帝改变主意，更始帝没有听从。更始帝死后，刘秀派兵围困朱鲋驻守的洛阳城。朱鲋坚守洛阳不降，刘秀派人告诉他说：“咱们做大事的人，不能计较过去的个人恩怨，如果现在你能投降，我不仅不会杀你，还会保证你的官爵。我对天发誓，绝不食言。”于是，

朱鲋就命属下将自己绑了，来到刘秀面前负荆请罪。刘秀深受感动，亲自为其松绑，并封朱鲋为平狄将军、扶沟侯。

刘秀的智囊团可称得上是文武兼备，各有所长，上马可征天下，下马可治太平。而刘秀不需要处理具体事务，他的智囊团各司其职，天下就尽在他的掌控之中。

一个有志向的优秀领导应该具备这么一个智囊团。用现在的话说，就是建设现代化的智库。“智库”也称为“智囊团”“思想库”“头脑公司”“思想工厂”或“外脑”等。有了智库，便能在身旁形成一个良性循环的管理机构，为每个部门、每个组织配备得力的人手。要建设一个高效的智库，须注意以下问题：一是智库人员的素质要高。高素质的智囊要具备强烈的事业心、敏锐的头脑、正直的品格和快速分析问题的能力，等等。并善于协调组织上下之间的关系，能在紧要关头及时为领导排忧解难。二是智库的结构要合理。智库的组成人员，既要有经验丰富的中老年人，还要有朝气蓬勃、敢想敢干的年轻人。同时，智库人员应该是各有所长，既要有善于运筹帷幄的人做统筹工作，也要有善于做具体工作、执行力强的人。三是要为智库组成人员的工作创造条件。“思考”是智囊们的专业，“出点子”是智囊们的职责。领导者的目的是从他们那里获得出类拔萃、行之有效的办法，因而领导者要关心他们的生活和工作中，为其创造良好的学习和思考条件，解除他们的后顾之忧。

（摘自：《用人史话》）

五道成功秘钥——从传统文化中汲取正能量

▣ 高有鹏



守在春天的窗户前，当我们翻开《道德经》《易经》等经典著述，穿越历史疑云迷雾，重新解构“自在无为”等被误读千年的道家思想，就会发现那些看似玄妙的话，实则充满了古人的智慧，甚至可以说是留给我们的现代通关秘籍，宛如一盏盏智慧明灯指引着成功的方向。

密钥之一：天道酬勤。奋斗不是蛮干，而是与规律共舞。

《周易》乾卦“天行健，君子以自强不息。”不是催人加班的符咒，而是教我们读懂星辰运转的韵

律。庄子笔下“庖丁解牛”的故事里，刀刃在筋骨间隙游走有余，恰似现代职场人应有的工作节奏。老子说“天道无亲”，不是说努力无用，而是强调要让勤奋符合事物发展的客观规律。就像敦煌壁画修复师王津，四年修复一座钟表，每天工作不过4小时，却能精准复原百年机械的奥秘。真正的勤奋，是懂得在量子计算机时代保持“手动挡”的专注，在短视频狂欢中坚守深度思考的定力。

如果你每周都能够愿意花两天时间让自己“慢”下来、“懒”下来，去观察思考研究你的生活底层逻

辑。那么恭喜，你已经拥有了一把成功密钥。

密钥之二：地道酬善。积善不是狭义地做慈善，而是构建生命生态系统。

《易经》坤卦“地势坤，君子以厚德载物。”指人们要因势而为，广泛地积德行善。老子的“上善若水”，是要我们学会像水一样滋养万物，而不是要我们当滥好人。都江堰工程历经 2273 年依然滋养天府之国，这才是“善行”的最高境界——创造可持续的良性循环。深圳华强北在资助贫困山区学校的过程中发现，向山区学校捐赠 100 台电脑，远没有教会 10 个学生维修技能的效果好。就像拼多多创始人黄峥，把“农地云拼”模式做成农产品交易的基础设施，让百万农户受益。真正的善行，是搭建让善意自我循环的系统。

如果你能够一直坚持五年、十年，去做一件微小的好事。那么恭喜，你又拥有了一把成功密钥。

密钥之三：人道酬诚。真诚是不说假话，自内而外建立完整的诚实人格体系。

老子云“信言不美”指诚实的言语，朴直而不华丽、不粉饰，剥离社会角色的伪装。这种回归本真的自我认知，也将成为抵御“异化”的护城河。中关村的创业者们发现：那些在路演时能清晰说出“我不擅长什么”的团队，其综合竞争能力远超其他团队，其融资成功率能高出 47% 以上。就像日本经营之圣——稻盛和夫，把“作为人，何谓正确”作为决策的底层逻辑，才成就了百年企业。真诚，意味着坦诚面对自己的不足，在清晰的自我认知坐标系里恰当定位。

在纷繁纵横的现代认知中，我们需要打造个人的“真诚账户”，相信你不断付出的真诚和善意会让你再多拥有一把成功的密钥。

密钥之四：商道酬信。信誉不是金招牌，而是数字时代的生存密码。

老子云“富贵以贱为本”。《史记》“货殖列传”，揭示了商业文明的本质规律。胡庆余堂“戒欺匾”的故事在区块链时代有了新演绎——智能合约正在构建无需第三方担保的信任体系，在共享经济中体现得淋

漓尽致。杭州西湖景区取消门票，看似门票收益损失，却直接带来井喷式 200% 的效益倍增。特斯拉开放电动车专利，看似损失短期利益，却重构了全球新能源汽车生态。真正的信誉，是构建价值交换的高速公路。

假若能够用“信用成长曲线”，量化记录你的每一个履约行为，并将契约精神嵌入道德基因，那将会是你的又一把成功密钥。

密钥之五：业道酬精。专业不是钻牛角尖，而是打造不可替代的核心竞争力。

老子云“天下大事，必作于细”。《考工记》“天有时，地有气，材有美，工有巧”就揭示了这一哲学秘诀。故宫文物修复师用显微镜观察颜料分子结构，“工匠精神”在现代已悄然版本升级。科学研究发现，苏州绣娘融合 AR 技术，作品溢价达 50 倍。就像任正非打造的“2012 实验室”，团队埋头芯片领域五年，用“笨功夫”专注细节，从而实现从跟跑到领跑的跨越。真正的专业，是让传统技艺与未来科技共振。

我们完全有理由相信，聚焦一个领域专注深耕，就会不断发现、不断突破。“必作于细”将使你再拥有一把成功密钥。

有资料表明：深圳前海创业者们正在构建“商业向善生态圈”，把信誉、善行、专业融入每个商业决策。天道酬勤，地道酬善，人道酬诚，商道酬信，业道酬精，也将会构成我们个人成长的智慧生态系统。古老智慧正在影响并改变我们的现代生活节奏和方式……

夕阳的余辉均匀地洒在书页上，画面里老子悠然地骑着青牛出函谷关向西而去……他留下的不是供人顶礼膜拜的教条，而是打开我们认知维度的一把把密钥。那些看似矛盾的古老哲学——进取与无为、竞争与合作、专注与跨界，将在现实中达成奇妙和解。这或许就是中华文明最深邃的智慧：在变化中寻找不变，于无常处见识真章。

（摘自：《鬼谷新解之创业经营 72 范例》）

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