

# 南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY 南京人力资源和社会保障学会 主办

■宣传法律法规■聚焦人社前沿■关注民生权益■服务人才人事

# 01

## 2021

### 总第 218 期

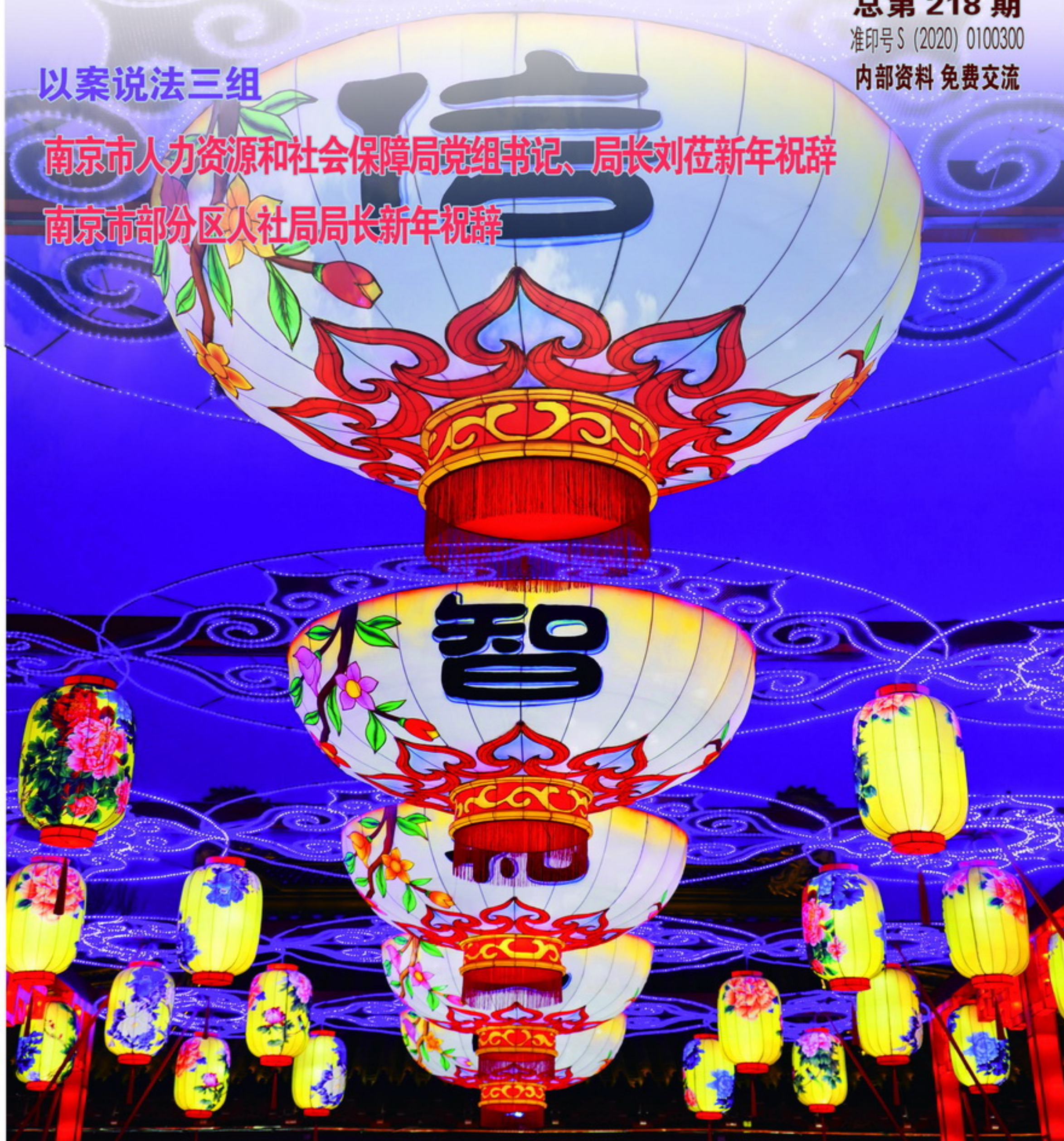
准印号 S (2020) 0100300

内部资料 免费交流

以案说法三组

南京市人力资源和社会保障局党组书记、局长刘莅新年祝辞

南京市部分区人社局局长新年祝辞





# 南京硕博人才“宁聚行”走进 软件与信息服务产业链企业



11月27日,市人才中心组织了第九期南京硕博人才“宁聚行”活动,近50名来自南京理工大学的硕博研究生来到了位于雨花软件园现场感受企业发展,并与企业负责人进行了交流。同学们参观了润和软件有限公司和博智安全有限公司,公司领导向同学们介绍了企业的技术构成和发展前景,热忱欢迎同学们毕业后来公司就职,施展才华。



活动过程中,同学们专注聆听,反响热烈,半天的交流使他们受益匪浅,纷纷表示非常感谢人社部门搭建的平台,让他们有机会到一线感受企业的发展,对于毕业后留在南京发展、融入南京有了更多的期待。活动最后,人才中心相关负责人还向同学们介绍了南京市大学生就、创业优惠政策,下一步,人才中心将继续组织高校硕博人才到“四新”行动、八大产业链相关企业实地观摩交流,以城市经济建设发展的实际成果不断增强南京对人才的吸引力和感召力。

南京市人才服务中心



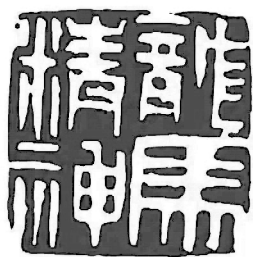
中央给我位,我当更有为,润和从中国软件百强向世界软件百强挺进







封面:《秦淮灯彩》龚文新摄  
封二:南京硕博人才"宁聚行"走进软件与信息  
服务产业链企业  
封三:江北新区公共就业服务项目  
获全国二等奖!  
封四:鼓楼区举办"英才汇  
聚乐业鼓楼"南京大学  
招聘活动



《龙马精神》苗建新篆刻

# 南京人力资源社会保障

## 2021 年 1 月

### 本期关注

- 03 南京市人力资源和社会保障局党组书记、局长刘莅新年贺词
- 04 玄武区人力资源和社会保障局局长袁芳新年贺词
- 05 秦淮区人力资源和社会保障局局长成剑新年贺词
- 06 建邺区人力资源和社会保障局局长张鉴冰新年贺词
- 07 鼓楼区人力资源和社会保障局局长张长青新年贺词
- 08 江宁区人力资源和社会保障局局长杨嘉清新年贺词
- 09 六合区人力资源和社会保障局局长李光辉新年贺词
- 10 溧水区人力资源和社会保障局局长马里兵新年贺词
- 11 经开区人力资源和社会保障局局长罗红玲新年贺词

### 交流研讨

- 12 江苏省医养结合试点的创新实践研究

### 权益维护

- 16 全省工会劳动法律监督十大典型案例(续)

### 以案说法

- 18 如何认定劳动者严重违反用人单位规章制度?
- 19 脑死亡到底算不算死亡?
- 20 上海高院发布《上海市劳动争议典型案例》(续)

### 你问我答

- 23 12333 热点问答

## 南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF  
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2021年第01期(总第218期)

内部资料 免费交流

主 办:

南京人力资源和社会保障学会

地 址:

南京市莫愁路丁家巷 34 号 4 楼

邮 编:

210005

电 话:

(025)86623806

传 真:

(025)86623972

网 址:

[www.njhrss.gov.cn](http://www.njhrss.gov.cn)

电子信箱:

[nj-laodong@163.com](mailto:nj-laodong@163.com)

准印证号:

S(2020)01000300

发送对象:

本市人力资源相关单位

印 数:

3000 份

印刷单位:

南京南海彩色印刷有限公司

印刷日期:

当月十日

### 基层之声

- 24 秦淮区全力做好退役军人就业保障工作
- 24 社保“温度”,编织居民幸福梦
- 25 “最南京”“:秦淮“土专家”亮相省级会展
- 25 六合区召开全区保障农民工工资支付工作会议

### 创业故事

- 26 携程四君子:中国最美创业故事

### 卓越匠心

- 33 王伟:锲而不舍 金石可镂

### 学会活动

- 34 内部资料组稿经验谈
- 36 杂议写作 漫谈体会

### 短讯传真

- 39 新型研发机构专场人才见面会成功举办(等8则)

# 实干创新绘蓝图担当奋进谱新篇

南京市人力资源和社会保障局局长刘莅

岁月不居,朝花夕拾;奋进不懈,春华秋实。

值此辞旧迎新之际,我谨代表南京市人力资源和社会保障局,向一年来拼搏奉献在南京人社各条战线的同志们致以诚挚的问候!向一直以来关心支持人社事业发展的各级领导、社会各界及全体干部职工家属表示崇高的敬意和衷心的感谢!

挥别 2020、迎来 2021,这不仅是两个年份的自然交替,更是“两个百年”奋斗目标的承接递进、从“十三五”收官到“十四五”开启社会主义现代化建设新征程的历史性转换。回顾这五年,我们坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,牢牢把握“民生为本、人才优先”工作主线,服务促进发展大局,致力增进民生福祉,南京人社事业各个方面实现量质提升:城镇新增就业突破 140 万人,就业结构和质量持续改善,在面临复杂严峻形势下始终保持就业大局稳定;人才引育成效显著,青年优才、专技人才、留学回国人才、高技能人才等各类人才队伍不断壮大,人才评价机制改革持续深化,博士后、企业专家工作室、技能大师工作室等育才载体日趋多元,持续为创新名城建设注入强劲动力;城乡一体的社保体系日臻完善,机关事业单位养老保险上线运行,城乡居民基本养老保险实现市级统筹,社保待遇水平稳居全省前列;多元共治的和谐劳动关系建设不断深入,长效抓实权益保障维护,矛盾纠纷多元化解能力显著增强;人社“放管服”改革持续走深走实,“智慧人社”更加有质有感。特别是刚刚过去的一年,面对突如其来的新冠疫情,我们闻令而动、迅速出击,全力做好“六稳”工作、落实“六保”任务,致力改革创新,矢志攻坚克难,逆势圆满完成各项既定目标任务,有力有效保居民就业、保基本民生、保市场主体,助力脱贫攻坚决战决胜,为统筹疫情防控和经济社会发展夺取“双胜利”作出了人社贡献。

展望新的一年,我们将迎来建党一百周年,“十四五”发展将在全面小康如期实现的基础上开启现代化建

设的新篇章。围绕进入新发展阶段、构建新发展格局,全市人社系统更应强化使命担当,深刻把握时代特征和发展要求,深入践行新发展理念,立足职能主动作为,融入大局扎实工作,为落实总书记谆谆嘱托、推动南京建设发展“争当表率、争做示范、走在前列”贡献人社力量。要将稳保就业作为保障和改善民生头等大事,聚焦重点群体,优化营商环境,服务市场主体,发挥创业带动作用,致力实现更充分更高质量就业;要实施更加开放、精准有效的人才政策服务,纵深推进人才体制机制改革,建强创新载体平台,持续优化人才发展生态,以高质量的人才资源引领促进科技创新和产业发展;要完善更加公平普惠可持续的社保体系,深入推进全民参保,创新基金监管运行,构建规范高效快捷便民的经办服务格局;要因势应变大力构建和谐共赢的劳动关系,不断完善协商协调机制,健全多方联动的劳动争议调处机制,提升劳动保障监察执法效能,维护实现好劳动者合法权益;要探索高效能优化治理,健全“一网、一号、一卡、一平台”的人社公共服务体系,力促共建共治共享的人社公共管理服务提升;要紧扣“一体化”和“高质量”,深化人社各领域跨区域一体化发展,更多惠及都市圈、长三角广大群众和市场主体;要与时俱进加强队伍建设,不断提高政治站位和学习力、创新实践能力,营造风清气正的干事创业环境。

希望南京人力资源和社会保障学会充分发挥独特作用,立足自身优势,加强调查研究,把握社情民意,积极建言献策,为南京人社事业不断开创新局面贡献智慧力量,实现共进共赢。

我们有幸身处伟大时代,更当建功奉献伟大时代。让我们秉持初心、勇担使命,凝心聚力、奋发有为,以优异成绩向建党一百周年献礼,在向第二个百年奋斗目标进军的新征程中奋力书写南京人社事业发展的新篇章!祝大家新年快乐、身体健康、工作顺利、阖家幸福! 人

# 牢记使命、主动作为， 推动人社事业再创辉煌

玄武区人力资源和社会保障局局长 袁芳

岁序易，华章新。在这辞旧迎新之际，我们向一直以来关心和支持人社工作的各位领导、各位朋友表示衷心地感谢，希望在新的一年里，玄武人社受到您格外的关注和关心，让我们携手共创玄武人社事业的美好未来。春华秋实，汗水凝成收获，夏去冬来，艰辛换来成功。这一年，我们用汗水浇灌收获，以实干推进高质量发展。一年来，党建引领作用更为突显。始终抓牢党建工作“定盘星”，从严从实贯彻落实上级决策部署，在各项工作中，发挥党员先锋模范作用，筑牢为民服务“压舱石”，形成了以党建为龙头带动业务发展的良好工作格局。一年来，部门职能发挥更为有力。全市首家制定出台《关于疫情防控期间全力做好一线医务人员保障工作的若干措施》，制定印发《关于疫情防控期间支持服务企业发展的若干措施》、《新冠肺炎疫情期间服务企业政策汇编（人社篇）》等文件，有力地推动了疫情防控和复工复产“两促进”。一年来，人社品牌创建有章有法。联合苏宁举办“新生带”——青年主播孵化带货直播大赛暨2020南京创新周玄武创新达人秀活动，发布云端“招贤令”，组织第三届“赢在玄武”大学生创新创业大赛活动，开展线上“公益直播课堂”和“人力资源风控管理论坛”，举办“携手防疫·共克时艰，以案说法”构建和谐劳动关系法治宣传活动，“玄武人社”品牌效应逐渐显现。一年来，全区就业态势稳定向好。面对疫情影响，坚定围绕抓好“六稳”、抓牢“六保”、抓实“四新”的工作要求，推进实施就业优先政策，优化就业创业公共服务，建立企业服务专员制度，制定“一企一策”精准服务措施，为企业纾困解难，全区就业形势稳定向好。一年来，“十万研岗”行动有

声有色。积极贯彻市委市政府“战疫情促就业，十万研究生宁聚行动”，区委常委会专题研究，区人社局牵头推进，各相关单位密切配合，于8月中旬完成见习岗位开发并录入人社专网。围绕岗位匹配，玄武区分别于10月下旬和11月中旬赴北京、武汉、长沙、西安、成都、重庆六地19所高校，开展政策推介活动，营造了重视人才、大抓人才的浓厚氛围。

新故相推，日生不滞。2021年是“十四五”开局之年，我们将认真学习贯彻落实党的十九届五中全会精神，聚焦高质量发展要求，为实现“十四五”发展目标开好局、起好步、谋好篇。玄武区人社局将紧扣高质量发展要求，围绕“民生为本，人才优先”工作主线，坚持用信仰“治心”，牵住能力提升这个“牛鼻子”，坚持用真心“务实”，练好精准服务这套“基本功”，坚持用实干“增效”，抓好业务发展这块“责任田”，坚持用担当“创新”，激活系统谋划这味“助燃剂”，突出“幸福民生”导向，抓好转型提升、特色发展，紧跟新时代步伐，用改革创新思维、方式和手段，推动人社事业发展取得新进步。

一岁辉煌含笑去，无限春光乘风来。回首过去一年，我们完全有理由为取得的成绩而欢欣鼓舞，展望新的一年，我们更要为创造新的辉煌而坚定信心。在新的一年里，让我们以更加振奋的精神，更加高昂的热情，更加顽强的毅力，更加务实的作风，把握机遇，开拓创新，为全面推进人社工作再创佳绩而努力奋斗。

最后，衷心祝愿大家新年快乐，身体健康，阖家幸福，万事如意！



# 奋力推进人社事业高质量发展

秦淮区人力资源和社会保障局局长 成剑

2020年是决胜全面建成小康社会、决战脱贫攻坚之年,也是“十三五”规划收官之年;是推进“强富美高”新南京建设再出发的起步之年,也是应对新冠肺炎疫情冲击等重大考验之年。秦淮区人社局始终坚持提升中心城区首位度的工作导向,牢牢把握“六稳”“六保”和高质量发展的根本要求,以稳就业保民生为重点,围绕援企稳岗政策落实、职业技能培训服务、高校毕业生就业创业、农民工工资清欠、社会保险保障等方面,紧锣密鼓推进、尽锐出战攻坚,各项工作不断取得新成效。

一、攻坚克难就业创业开拓新局面。一是守住“保”的底线。及时应对疫情影响,落实就业优先政策。搭建“三个一”互动平台,主动深入园区、企业开展“就业服务走秦淮”活动。强化“线上+线下”双线招聘,实现“24小时就业服务不打烊”。常态化开展“相约星期五”主题招聘,聚焦精准度。二是夯实“稳”的基础。打出“免减缓返补”政策组合拳,加大政策对冲援企稳岗。开展“一三一”就业援助服务,多渠道促进困难群体就业。优化职业技能培训,发挥政策效应,落实培训补贴,鼓励企业开展岗前培训、岗前技能培训和“以工代训”,加速职工适应岗位,促进企业稳岗保产。三是拓展“进”的态势。抓好高校毕业生在宁就业创业“宁聚新十条”政策落实,推进十万研究生见习行动,开展“职在秦淮?就等你来”直播带岗,走进省内外高校政策宣讲,促进人岗对接。实施“千名大学生创业扶持计划”,完善创业政策、优化创业服务。支持创业载体建设,鼓励社会资本参与。


二、凝心聚力社保服务提升新效能。一是加快实施“宁满意”工程。推出“企业开办一件事”、“新生儿一件事”,入选南京社保经办服务十大亮点工作,真正实现“一窗经办、立等可办、一次办好”。二是持续完善“不见面”办理。通过线上线下多个渠道积极引导企业群众开展网上办、预约办,全方位满足企业和群众的办事需求。三是深入推进“覆盖面”扩大。全面推进全民参保登记计划,落实机关事业单位养老保险制度,推进工程建设项

目参加工伤保险工作,全面落实“同舟计划”,不断提高社会保险覆盖面。

三、标本兼治欠薪维权构建新机制。一是畅通维权渠道,营造治理宣传“浓氛围”。通过互联网、维权电话等服务途径,确保劳动者投诉有门。走访企业工地,发放维权宣传手册,营造不能欠、不敢欠、不愿欠的良好氛围。二是加强部门协作,织牢立体防治“保护网”。建立区、街道、社区联通机制,进一步压实属地责任,形成上下同频,开展根治欠薪专项行动,维护劳动者权益。三是规范监管监测,铺就高效治理“快速路”。对涉及农民工工资的投诉案件优先受理,简化流程,实行不同渠道、统一归口、轮单受理,充分保护劳动者合法权益。

四、深挖潜力引才育才打响新名片。一是人才队伍不断扩大。推进职称制度改革,初步形成设置合理、管理规范、服务全面的专业技术人才评价体系,专业技术人才力量不断增强,能力素质不断提高,专业技术人才队伍结构日趋合理。二是人才服务不断细化。充分利用2020南京创新周活动,多渠道发布我区人才政策,开展海外的人才项目洽谈和对接交流,吸引留学生在秦淮就业创业。稳步发放人才安居补贴,全面推进职称申报、评定、证书发放一体化网络服务,加大乡土人才培育力度,打造人才“强磁场”,加装发展“新引擎”。

天仪再始,岁律更新。2021年,是“十四五”新发展阶段的第一年,其局已开、其势已成,其风正劲、其兴可待。我们将开好局、起好步、尽好责、谋好篇,按照“实现更加充分更高质量就业”、“多层次社会保障体系更加健全”目标,在就业创业、社会保障、维权维稳、人事人才等工作上持续发力,汇聚更加磅礴的力量为推动人社事业高质量发展做出积极贡献。

最后,值此辞旧迎新之际,秦淮区人社局向一直以来关心支持人社事业发展的各级领导及社会各界朋友们表示衷心的感谢并致以新年的祝福! 

# 凝心聚力抗疫情 暖民惠企保民生

建邺区人力资源和社会保障局局长 张鉴冰

2020年面对突如其来的新冠疫情,建邺区紧扣“六稳”“六保”,狠抓减负、稳岗、扩就业等多项举措的落实,实现稳就业、保就业。回首2020,建邺紧跟国家步伐,迎难而上,偕作偕行,改革创新,政策组合拳的精准施效,再次彰显了中国力量,中国情怀。


这一年,建邺抗击疫情守土尽责,精准服务保用工。疫情防控期间,区人社成立社区组、工地组、企业组三个保障组,下社区、进企业,协助保障居民健康,助力企业复工复产。实施“一企一策”清单式服务,深入开展“送政策、送用工、送培训、送服务”四送服务。出台《建邺区支持企业抗击疫情稳定发展的九条措施》,鼓励“共享员工”。开展线上招聘,推出网上视频面试和远程就业指导“空中招聘”服务。实施“万研聚邺”见习行动。全年组织线上线下各类招聘会63场,提供岗位23376个。

这一年,建邺开启“012 科创森林成长计划”,打造大学生创业“0 元载体”。按照国家级标准,建设大学生创业共享空间——“韶华工坊”。从启动装修到项目入驻开园仅用时50天,首期10000平米、1000个精装工位,向怀揣创业志向的青年大学生免费开放。此举受到各级领导的高度关注和充分肯定,《江苏改革简报》将“012”计划作为创新创业典型推介,“0 元”创业模式在全市推广。

这一年,建邺落实社保减免缓缴政策,提升服务水平。落实阶段性减免企业社会保险费,2020年为我区12710多家企业减征社会保险费15亿多元,有效降低企业用工成本,缓解企业经营压力。大力推行“不见面”办公,推进“宁满意”工作,实现企业开办“一链通”。

这一年,建邺完善劳动争议多元化解工作机制,根治欠薪工作初显成效。成立劳动人事争议联合调处中心,完善“五位一体”工作模式,为当事人提供更为便捷、经济、高效的争议解决途径。大力开展《保障农民工工资支付条例》宣贯活动,送法进企业进工地12次,印发口袋书1000本。在处理南京建工集团欠薪案件中,全市率先实现所涉项目欠薪支付到位,处理欠薪工作中的创新举措受到市治欠办的通报肯定。两个工地项目代表南京市参加了国务院对江苏省2019年度保障农民工工资支付实地核查,荣获A级等次。

2021年是“十四五”规划开局之年,我们深刻认识到习近平新时代中国特色社会主义思想对人社工作的重大指导意义,坚持以人民为中心,进一步增强战略思维、创新思维、法治思维。持之以恒抓党建,狠抓系统作风建设,深入推进“互联网+人社服务”。落实各项就业政策,紧盯就业困难群体、重点群体,实现更高质量就业。组织实施职业技能提升三年行动计划,有序推动紧缺技能人才队伍建设。做实做强博士后工作站和企业专家工作室。规范事业单位人事管理。深化社会保险改革,扩大社会保险覆盖面,提升社会保险待遇。聚焦根治欠薪,防控劳动关系风险。全面公开服务清单,持续推进“减证便民”,进一步压缩办事时限,提升服务质量,奋力开创人社事业高质量发展新局面。

最后,衷心祝愿大家新春愉快、身体健康、阖家幸福、万事如意! 



# 守正初心勇担当 砥砺前行惠民生

鼓楼区人力资源和社会保障局局长 张长青


2020年,鼓楼区人社局在省、市、区各级领导下,以疫情防控和经济社会发展为重点,全面落实“六保”“六稳”任务,较好完成了全年目标任务。一是聚焦复工复产,加强复工期间用工指导,保障业务经办,引导农民工理性维权,充分发挥了人社职能保障作用。二是落实六保六稳,全面兑现各项稳岗补贴及优惠政策,拓展就业岗位,帮扶目标群体实现就业,积极开展“研究生宁聚行动”筹岗和人岗匹配工作,吸引优秀人才来宁就业,确保就业形势持续稳定。三是不断扩大社保惠及面,落实社保费减免政策,有序推进养老保险和医疗保险工作,保障企退人员社会化活动正常开展。四是稳妥推进事业单位人事管理工作,规范管理全区评比达标表彰等活动,统筹抓好各类专技人才队伍建设。五是加强风险防范,积极开展企业集体协商,开展双随机巡查和专项检查,推进保障农民工工资支付工作。同时发挥联动机制,建立了区劳动维权服务中心,由人社行政(监察)、仲裁、司法局、工会等部门参与,集法律咨询和援助、监察、仲裁等职能于一体,共同处理劳资纠纷,有效化解矛盾纠纷。2021年,鼓楼人社系统将全力聚焦民生改善,着力维护人民群众最关心、最直接、最现实的就业与社会保障利益,全力确保劳动关系和谐稳定,推进人社事业迈上新台阶。

1、加强就业政策联动,全力以赴稳定就业。利用税收减免、小微企业录用高校毕业生的社保补贴和一次性奖励、单位社保补贴和岗位补贴、稳岗返还等政策,收集各类人员创业及带动就业情况。积极开展各类创业服务,扩大创业政策知晓面,为创业者提供全面优质的创业服务。进一步落实人社服务快办行动,简化各类审批

手续,把简政放权和事后监督相结合,优化营商环境。

2、加强社保精准覆盖,推进全民应保尽保。继续推进全民参保计划,建立未参保个人定期调查核实制度,鼓励引导“断保”群体积极续保、未参保人员充分纳入保障。做好退役军人社会保险费补缴和社会保险关系转移接续工作。持续实施“同舟计划”,推进农民工参加工伤保险,完善部门联动协作。动态跟踪参保情况,确保居民养老保险和居民医疗保险精准扶贫,做到应保尽保。

3、注重用工源头治理,力促劳动关系稳定。按照“在执法中体现服务、在服务中推进执法”的工作基调,持续有计划常态化开展根治欠薪工作,直击欠薪高发领域,对辖区内的在建工程项目及欠薪企业进行全面检查、分块培训、重点跟踪、各个击破,确保全部在建项目及欠薪企业制度健全,有效运行。指导帮促企业完善劳动用工管理制度,加强劳动关系监测预警,主动为企业发展提供服务,应对和不断消化疫情影响,确保企业在“关停并转迁”时不出现因安置不到位而引起的群体性事件。实行劳动关系重大事件“一事一报”的监测机制,完善应急处置预案,确保劳动关系运行总体稳定。继续发挥调处中心作用,从案前调解入手,与行政监察、法律援助、律师咨询联手,进一步加强案前调解力度,将案件化解在源头。同时狠抓仲裁院规范化建设,对立案受理、案件审理进一步规范,提高仲裁工作公信力。

只争朝夕抓人社,不负韶华惠民生。值此新春佳节到来之际,鼓楼区人社局向人社系统同仁致以节日的问候和新年的美好祝福!衷心祝愿您和您的家人在新的一年里新春愉快、身体健康、阖家欢乐、万事如意! 



## 聚焦创新创业 力促共建共享

江宁区人力资源和社会保障局局长 杨嘉清

律回春晖渐,万象始更新。伴随着收获的喜悦,承载着发展的梦想,我们走过了不平凡的2020,迎来了充满希望的2021年。


2020年,是具有里程碑意义的一年,是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年。回顾“十三五”时期,江宁人力资源和社会保障工作聚焦创新创业,力促共建共享,着力稳就业、惠民生、防风险、优服务,先后获评全省人力资源和社会保障工作先进单位、省优秀服务窗口;市创建国家级创业型城市工作先进单位、市创建全国双拥模范城有功单位;区综合考核先进单位、作风建设先进单位等多项荣誉。

我们稳就业,打出组合拳。2017年1月,打造人力资源市场平台,突出重点群体,统筹提升区、街道、社区三级平台,完善政府、社会、企业“三位一体”公共就业服务体系,新增就业、再就业33万人,培育自主创业近万人,带动就业3.1万人。面对突如其来的疫情,主动作为,派驻100名党员干部和人社专员,走访1200家企业,向9省50余市县发送免费“点对点”包车200辆次,接送企业员工4300人,“以工代训”20万人,发放招工奖励、稳岗奖励和劳务输入奖励3414万元,减免3.3万家企业四项社保费30亿元以上,力促企业复工达产。拿出2.8万个见习岗位向硕博研究生等优秀人才发出盛情邀请,2.2万名高端人才来江宁就业见习。

我们惠民生,筑牢社会保障安全网。5年来,累计新增参保单位2.4万家,单位新增参保80万人次,单位养老保险净增缴费122万人。全市率先提供电子社保卡“扫码就医”便民服务。全市首推区级“718+1+1”“放管服”改革,制定7大类18项服务规范,下放34件权利

事项。设立“人社通”专家工作室,建立一套包含10项内容的制度支撑体系。2019年12月26日,人社系统“宁满意”放管服改革措施发布会在区市民中心启动。全国首创,整合工会、司法、劳动监察、仲裁、法院五方力量,创新推出“五位一体”劳动争议调处平台,受理各类劳资纠纷5.5万件,成功调解案件近4万件,追讨工资、社保等待遇计2.2亿元。

我们促发展,筑得良巢引凤栖。将原江宁人才市场提档升级打造成全市首家“创业创新创投”人才服务综合体——梧桐林创聚广场。2017年9月开园以来,打造“金梧桐创投计划”“青梧桐实训计划”“海外留学回国人员服务驿站”“双创服务集市”“梧桐语·HR成长学堂”等服务品牌,开展各类人才服务活动100余场,连续5年举办青年大学生创业大赛,引育126个项目落户江宁。聚焦“3+3+3+1”产业体系和7条重点产业链,发挥105个博士后工作站、35家大创园、企业专家工作室和留创园等平台聚才作用,引领人才方阵扩容升级、抱团成链。江宁人才资源总量达30万人,其中硕士以上高层次人才创新创业人才4.95万人,为江宁高质量发展奠定扎实的人才支撑。

一串串数据记录着江宁人实实在在的“获得感”,也书写了江宁人社局工作5年来聚焦民生的硬核成果。站在新的历史起点,江宁人社将以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,深入贯彻十九届五中全会精神,主动融入新发展阶段,服务构建新发展格局,自觉践行新发展理念,用创新思路和务实举措稳就业惠民生促发展,为江宁经济社会高质量发展再立新功! 



# 凝心聚力促发展 开拓创新惠民生

六合区人力资源和社会保障局局长 李光辉

时光不居,悄无声息,又见一年冬去春来。值此一元复始,万象更新之际,六合区人社局向所有关心、支持我区人力资源和社会保障事业发展的各级领导、各界朋友致以衷心的感谢和新春的祝福!

2020年是极不平凡的一年。一年来,我们始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,统筹疫情防控和人社事业发展,扎实做好“六稳”工作,全面落实“六保”任务,人社各项工作取得新进展。一是就业创业总体稳定。今年1月份,“六合就业”微信小程序上线运行,注册企业700多家,发布招聘需求18976人,浏览量达5289万人次。帮扶特殊群体就业,举办大学生、退役军人、长江退捕渔民专场招聘会,区内三个街道均已实现长江退捕渔民“131”就业帮扶服务。“赢在南京”创业大赛3人获得省级优秀创业项目资助,1人获得市级优秀创业项目资助,推进第二届“十大创业之星”评选,32家企业参与评选。二是社会保障不断完善。落实阶段性减免社保费政策,共计为参保企业减负6亿多元。开展社保扩面和企业全员参加工伤保险专项行动,核查正常纳税未参保单位1246户、个体工商户1164户。全面开展被征地人员进保清零和协议征转用地人员进保工作,全年累计进保1.02万人、征收保费6.60亿元。三是高效服务人事人才。2个项目入选专家服务进基层重点项目,举办智能控制类、医疗卫生类、新材料类3场人才服务基层活动。出台《南京市六合区企业专家工作室资助资金管理办法》,3个企业项目入选2020年度区级企业专家工作室。四是劳动关系保持稳定。通过省根治欠薪督查组实地检查,根治欠薪工作得到上级部门的肯定。收集欠薪预警信息3851条,发布全区企业

欠薪欠保预警通报7期,为689名农民工追发工资1023.36万元。妥善处置轩辕公司欠薪问题,将该公司相关人员移送公安处理。监察大队、劳动仲裁院、劳动关系科共同召开劳动保障政策专题研讨会,切实维护用人单位和劳动者利益。五是服务水平不断提升。结合疫情防控形势,对人社服务大厅业务经办进行管控,大力提倡“少聚集、不见面”的业务办理模式。开展新入职人员、街镇社工业务培训,针对街镇下沉业务薄弱环节,提供一对一随岗学习或上门辅导。推出“企业参保”一件事、“企业注销”一件事、“个人参保”一件事,简约办事材料、简化办事流程、提升办事效率。对区人力资源市场进行全面升级改造,进一步提升公共就业服务能力。

2021年是“十四五”开局之年,我们将坚持以人民为中心的发展思想,深入实施人才强区、就业优先战略,聚焦就业创业、人才建设、社会保障、公共服务等重点领域,坚持开放合作、服务大局、前瞻谋划等原则,结合区情实施机制创新,实现更充分更高质量的就业创业局面,着眼高校毕业生、留学回国人员等人才引进,着力培育提升劳动者职业技能,强化专业技术人才建设,构建全覆盖、多层次、高水平的社会保障体系,推进“宁满意”人社公共服务体系建设,为营造一流营商环境、现代化产业体系和城市创新能级提供服务支持,为建设“创新六合”提供人才支撑和民生保障。

展望2021年,挑战与机遇并存。我们将严格按照区委区政府和市局总体部署,进一步增强做好各项工作的责任感和使命感,鼓足干劲,开拓创新,努力开创六合区人社工作新局面。最后,衷心祝愿大家新春愉快、身体健康、阖家幸福、万事如意! ●



# 创新实干 砥砺前行 奋力推动人社事业高质量发展

溧水区人力资源和社会保障局局长 马里兵

玉鼠辞旧岁,金牛报新春。值此新年到来之际,我谨代表溧水区人力资源和社会保障局全体干部职工,向多年来关心支持溧水人社事业发展的各级领导、社会各界人士表示衷心的感谢,并致以最美好的祝愿。祝大家在新的年里,工作顺利,身体健康,阖家幸福!

过去的2020年是“十三五”收官之年,也是溧水区人社局全体干部职工团结奋战、攻坚克难、砥砺奋进的一年。面对突如其来的疫情,我们在区委、区政府的正确领导下,在市人社局的悉心指导下,春战“疫情”夏助“复工”秋帮“禁捕”冬抢“研岗”,用行动、用努力、用汗水为2020年溧水人社各项工作画上圆满句号。

这一年我们真抓实干,全力完成各项目标任务。扎实做好“稳就业”工作,推进落实“六保”任务,始终把高校毕业生、退役军人、就业困难人员等重点群体的就业创业作为工作重点,积极拓展就业创业渠道,提高职业技能培训质量,确保全区就业形势稳中向好。大力实施全民参保计划和工伤保险“同舟计划”,将新业态从业人员、非本区户籍人员及困难群体等动态纳入社保,城乡居民养老保险和医疗保险实现同城待遇,覆盖全民的社会保障体系得到进一步完善。重视人才引进,不断提升要素集聚和服务能力,集聚高素质人口10万人的目标如期完成。《保障农民工工资支付条例》宣贯有力,建设工程、生产制造等重点领域的欠薪违法行为得到有效遏制,举报投诉案件结案率达100%,全年未发生欠薪引发的群体性事件。

这一年我们积极作为,全力服务中心工作。全局上下团结一心战疫情,积极参与社区疫情防控和企业复工复产工作。在落实“六保”任务,实施“四新”行动中,对标群众期盼,对接企业需求,聚焦主导产业,履职尽责,担

当作为。用足用好援企稳岗政策,通过大数据比对,企业免审批、免申报,为全区6200多家参保企业减免养老、失业、工伤、医疗四项社会保险费超过9亿元。推进落实以工代训政策,支持中小微企业、困难企业和重点行业发展,为700多家企业发放职业培训补贴达1500万元。创新线上线下相结合的招聘模式,为企业和劳动者搭建便捷、高效的就业供需平台,缓解企业招工困难。劳动保障监察和劳动争议仲裁协同配合,建立多方预警调处机制,有效防范化解劳动关系领域的风险隐患,全区劳动关系总体保持和谐稳定。

这一年我们攻坚克难,全力打好“三场攻坚战”。“人口集聚”工作坚持以规划为引领,强化组织领导,积极构建多部门协同发力抓推进的工作格局,充分发挥产业对人口的吸纳功能,不断优化服务环境,着力提升溧水的对外吸引力,全区人才、人口数量保持快速增长,人口结构持续优化。“十万研岗”工作采取内找外引相结合,利用各镇街、各国资平台,教育、卫生等部门的资源禀赋,发挥科技镇长团的高校资源优势和人力资源机构的专业优势,抓住高校秋招机遇,多措并举,高效推进“宁聚行动”的实施。“禁捕退捕”工作按照全覆盖、分类施策的原则,摸清渔民信息,建立实名制数据库,动态跟踪、因人施策,对退捕渔民进行全面安置保障和帮扶救助,确保渔民退得出、稳得住,就业有岗位、生活有保障。

2021年是中国共产党成立100周年,也是“十四五”开局起步之年。新的征程任务艰巨,新的目标催人奋进!新的一年我们将继续大力弘扬“千字当头、只争朝夕”的奋斗精神,创新实干、砥砺前行,奋力推动人社事业高质量发展,为建设“南京南部中心、健康活力新城”作出人社部门应有的贡献! (人)

# 新起点 新征程 书写更多“人社篇章” 贡献更多“人社力量”

经开区人力资源和社会保障局局长 罗红玲

新年伊始,新春将至,在这辞旧迎新之际,我们向一直关心和支持经开区人社工作的各位领导、各位朋友致以诚挚的问候和美好的祝福!

刚刚过去的 2020 年,我们坚决扛起疫情防控和经济社会发展“两手硬、两战赢”的人社担当,紧紧围绕工委扩大会明确的“一条主线、三大目标、六项突破”和“十件大事”年度重点工作任务目标,闻令而动,靶向发力,全力以赴,积极作为,交出了一份战疫情、助发展的满意答卷。推动落实疫情期间企业用工保障新举措。我们制定出台疫情期间人社工作“惠企十条”,鼓励人力资源服务机构为企业招工。多渠道发布最新就业创业政策,落实“宁聚计划”政策补贴。组织“名企进校园”等线上线下招聘活动,开展就业导师进校园宣讲。成立疫情期间用工保障突击队,开展政校企对接,打通高校毕业生求职创业“最后一百米”。积极采取小批量多频次相结合的方式推进就业培训,重点打造“空中学堂”学习平台。开展“服务企业、提升技能”政策宣讲,为应届高校毕业生创造岗位 5000 余个,走访近十多所省内外院校开展见习宣讲活动,帮助开发区企业引入优质人才。精心织密疫情期间和谐劳动关系保障网。做好《关于阶段性减免企业社会保险费的实施办法》宣传落实,减免各类社保补贴近 6 亿元。对重点行业企业和领域开展定期巡查,加强政策宣传,提升企业及员工参保意识。成立治理欠薪工作专班,采取集中办公调处欠薪矛盾。通过集中学习、开辟专栏、张贴海报等形式开展《条例》政策宣传,常态化巡查倒逼制度落实。多部门联动配合,妥善处置拜腾、可隆等群体纠纷。高质量组织“春季邀约”行动,推进集体协商扩面提质,联动开展“防疫+”复工复法制宣传座

谈,采取工地宣法、广场咨询、企业座谈等形式,为复工复产企业和职工及时提供法律咨询服务。抓好企业劳调组织建设,进一步完善多元调处大调解格局。组织企业人事管理者参加现场庭审观摩,对接栖霞区司法局推进法律援助服务分中心建设,及时处理华夏易能、盾华交通公司集体案件。人力资源服务产业园服务发展再聚焦。积极筹备首届中国(南京)国际人力资源信息化创新创业大赛。对接市人力资源产业协会,跟进赛事进程,在开发区范围内宣传推广,动员产业园内入驻机构报名参赛。修订《开发区促进人力资源服务业发展扶持办法》,吸引优质人力资源服务机构入驻,建立完整的人力资源服务产业链。制定《产业园管理办法》等管理制度,协助入驻机构申报市人力资源服务诚信机构及申报行业扶持政策。对产业园展厅进行升级改造,将展厅打造成展示发展成果、宣传推介优势、彰显发展信心的窗口,更加高效的展示开发区人力资源服务业整体情况和各项工作,提升产业园对外服务形象。

2021 年,是我国全面建成小康社会、实现第一个百年奋斗目标之后,乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的“十四五”的开局之年。党的十九届五中全会为人社工作指明了方向,提出了新要求,我们将继续坚持为人民服务为中心的发展思想,在新发展阶段牢固树立新发展理念,着力构建新发展格局,把智慧和力量激发起来,把积极性和创造性调动起来,为建设“强富美高”新园区书写更多“人社篇章”,贡献更多“人社力量”! (人)



# 江苏省医养结合试点的创新实践研究

王成 / 文

**摘要：**摘要：本文对江苏省医养结合试点的创新实践进行理论总结和难点研析，并且提出新时期进一步扩大试点的对策建议。

## 前言

十九大报告明确指出“推进医养结合，加快老龄事业和产业发展”。2019年3月5日，国务院总理李克强在政府工作报告中，再次号召各级政府积极改革完善医养结合政策，扩大长期护理险试点。

在江苏省委、省政府领导下，全省各地凝心聚力砥砺，因地制宜克难创新，全省的医养结合试点工作取得阶段性成果。

本文就此进行理论总结和难点研析，提出新时期全面推进医养结合的对策建议。

## 一、全省医养结合试点的概况和经验

长期以来，江苏省委、省政府高度重视医养结合工作。2018年12月26日，省委书记娄勤俭在省委十三届五次全会上强调：要在完善养老兜底保障体系的基础上，适应养老需求由生存型转向发展型的变革趋势，围绕“医养结合”构建多元化、高水平社会养老服务体系，让为老年人服务事业成为推动发展的产业，加快建设“强富美高”新江苏。

江苏是全国最早进入人口老龄化的省份，截至2018年底，60岁以上老年人口1788万人，占户籍总人口的24.06%，老龄化程度位居全国第三位。

省委、省政府坚持“政府主导、部门联动、社会参与、

城乡统筹、示范先行、全面推进”的试点工作思路，全省医养结合试点工作顺利起步和发展。

经过努力，目前，全省试点地区初步形成以居家养老服务为基础，社区卫生服务中心、乡镇卫生院与日间照料中心融合为依托，护理院、康复医院、安宁疗护机构和养老机构内设医疗机构等医养结合机构为支撑，医疗机构与养老机构资源有效衔接的医养结合的大格局。

同时，全省医养结合政策体系、标准规范和管理制度初步建立，覆盖城乡、规模适宜、功能合理的医养结合服务网络开始形成，为老年人提供治疗期住院、康复期护理、稳定期生活照料以及安宁疗护一体化的健康养老服务能力不断提升。

仅到2017年底，全省已有医养结合机构385家，床位6.2万张；护理院135家，入住老人20699人；康复医院99家，床位11313张。2018年12月18日，全省评选出十家“省示范性医养结合机构”。2019年底，国家卫健委和世界卫生组织共同开展2018-2019年度合作项目“医养结合在中国的最佳实践”典型经验征集，我省有十二家地区和单位的经验入选。

总之，我省的医养结合的试点不仅起步早、亮点多、模式新。具体经验如下：

### （一）规划领先，规范实施

我省在开展医养结合试点工作中，始终坚持规划和

政策供给领先,确保试点工作健康发展。

近年来,我省先后出台 28 个医养结合的配套政策。2015 年 12 月,江苏省十二届人大常委会第十九次会议通过的《江苏省养老服务条例》并于 2016 年 3 月 1 日起施行。这是我省率先全国制定的包括医养结合等制度的地方法规。不久,通过出台《江苏省“十三五”卫生与健康暨现代医疗卫生体系建设规划》等系列文件,将医养结合服务体系建设纳入区域卫生规划和医疗机构设置规划,2017 年 7 月,省政府办公厅印发了《关于深入推进医疗卫生与养老服务相结合的实施意见》,为全省医养结合工作绘制蓝图,明确工作坐标,并且确定十家试点地区。

#### (二)需求导向,创新模式

苏州市在推进医养结合工作中,起步早,始终注重以市场需求为导向,探索创新形成以下三种模式:一是“护理院照料”模式。苏州市早在 2004 年就开展护理院建设的探索,已形成卫生执业登记、民政验收入养老机构管理、人社医保定点等制度。全市建有 89 家护理院,护理型床位达到 3.2 万张,占全市养老机构床位总数的 50.1%。二是“医疗机构参与”模式。鼓励养老院通过托管、承包给医疗机构的方式,为入住老人提供养老、康复、护理服务,开设医养并重、以养促医的老年康复护理区。三是“全科医生支撑”模式。为居家老人提供医疗服务。

#### (三)点面结合,积极推进

南京有 60 岁以上户籍老人 141 万多人,全市借助党政重视,强化医养结合政策保障措施,通过以点带面实现了医养结合试点工作的布局。

截止到 2018 年,全市有康复医院 11 家、护理院 34 家、养老机构 228 家、卫生服务中心 138 个、社区卫生服务站 676 个、护理型床位 2 万余张。全市共组建 912 个家庭医生团队,重点人群签约 193.664 万人次,建成省级慢性病综合放控示范区 6 个、社区居家养老综合护理中心 112 个、市级安宁疗护指导中心和三家安宁疗护试点医院,基本满足老人多层次多样化的健康养老需求。

南京除了开展家庭适老化改造、助餐服务等,近年来还推出了不少有特色的医养结合新举措:全市现有 1.5 万名“时间银行”养老服务志愿者,直接服务 2.9 万名老人。还推出“喘息服务”,对由家属长期照护的重度失

能老人,每年由政府购买养老机构服务,为老人提供 15 天的免费照护,让家属得到适当“喘息”。

2018 年,南京还挂牌成立“南京市养老服务质量指导中心”,促进养老服务和医养结合的质量全面提升。

#### (四)借助契机,推进“3334”模式

近年来,南通市抓住长期护理险和医养结合国家试点城市的契机,卫生健康和民政等部门密切协作,扎实推进长期护理险和医养结合试点。南通“打造健康养老三大体系、推进医养一体三种模式、构建医防结合三级服务体系、完善四大保障措施”的医养结合“3334”模式取得阶段性成效。

目前,全市已建成 25 家护理院。此外,医疗机构为老服务能力显著提升,全市 11 家二级以上医疗机构开设老年病科;276 家医疗机构建立了老年人诊疗绿色通道,配备专职的服务人员,为行动不便的老年人提供门诊、住院全程陪同服务。全市二级以上医院全面落实“五减五免二优惠”政策,对农村“五保”老人、城市“三无”和低保老人给予特殊关怀。

#### (五)中医医养,独树一帜。

我省是全国唯一的中医诊疗模式创新试点省,也是拥有“国医大师”最多的省,县级中医院综合实力包揽全国前 3 强。为了发挥江苏中医药特色优势,我省强化中医“医养结合”政策引导,推进中医特色医养结合机构建设,将中医药融入医养结合服务全过程。

目前,我省中医“医养结合”初步形成了四种模式:

一是中医医院和养老机构合作设立医疗机构,如淮安市中医院与市社会福利院合作,在市社会福利院内开设了中医门诊部,为福利院老人提供中医药养生保健服务。

二是中医医院和养老机构提供签约式养老服务,镇江市中医院与“信缘康”护理院签订合作协议,在护理院成立“镇江市中医院信缘康老年病防治基地”。

三是中医医院直接举办养老机构,连云港市中医院出资有偿购买了与医院紧邻的 16.8 亩的土地,已经规划设置为老年康复护理中心。目前,全省有南京、南通如东市,苏州昆山市和徐州市、泰州市等公办的医养结合的中医养老院在筹建中。

四是互联网营运模式。如南京积极筹建十家“互联网医院”。

#### (六)重视社区,倾向特困



我省着力推动医养结合服务向居家和社区延伸,重点倾向特困老年群体。各地全面推进家庭医生签约制度,为老年人提供综合、连续、个性化的医疗护理服务。全省 90% 的乡镇卫生院和城市社区卫生服务中心开展家庭医生签约服务,包括老年人在内的重点人群家庭医生签约率达到 44.8%。

#### (七)国家试点,进展顺利

我省苏州、南通和徐州市是国家长期护理险试点城市,试点工作如期有条不紊地开展,进展顺利。南通市区 2016 年年 1 月 1 日起建立并实施基本照护保险制度,2017 年 2 月和 6 月,徐州、苏州两市也陆续出台了实施意见,并且组织实施。

三个试点城市都将全体城镇职工和城乡居民纳入了长期护理保险覆盖范围,将通过评估鉴定符合一定标准,生活不能自理、需要长期照护的参保人员纳入了保障范围,都建立了政府补助、医保统筹基金以及个人缴费相结合的多渠道筹资机制,南通、徐州两市都按每人每年 100 元标准筹集,其中政府财政补助 40 元、医保统筹基金 30 元、个人 30 元。

## 二、医养结合的难点研析

我省“医养结合”试点从提出到实践探索时间不长,期间伴随着与经济体制、医疗体制深化改革并行,且牵头单位较多、情况复杂,区域经济发展失衡,目前医养结合试点中面临着如下问题

### (一)医养结合体制机制亟需健全

“医养结合”涉及民政、卫生、医保、人社等部门职能的交叉区域,我省医养结合推进机制还在部门协调层面,存在管理“碎片化”现象,各试点地区多以部门联席会议制度推进工作,协调难度较大。全省没有形成医养结合的产学研一体化和产业链。医养结合服务与医保政策的衔接力度有待加强,养老机构内设医疗机构、护理院等医养结合机构纳入医保定点范围的政策有待完善。护理院消防卫生等验收政策有待简化。

### (二)人才队伍建设需要加强

目前我省医疗和养老机构人才极度匮乏,医养结合机构医护人员工资待遇普遍偏低,对医疗、康复、护理、心理等高素质专技人员缺乏吸引力。

医养结合专业人才严重不足,现有人员普遍学历低,年龄大,其中 50-60 岁的从业人员超过一半。医疗、

养老护理行业的工作“脏、累、苦”,从业人员收入低、职业认同感差,人员素质有待提高。医养结合机构人才资源短缺的问题已成为制约医养结合事业的短板。

### (三)社区(村)医养结合是瓶颈

“医养结合”要在全社会覆盖的突破,关键在于社会的医疗资源能不能下沉到社区和行政村。当前社区和行政村的医疗机构难以留住有临床经验的医生,导致社区和行政村提供普通医疗服务的能力下降。近年来,社区医院门急诊量和住院量都在萎缩。同时,家庭医生制度推开需要全科医生作为支撑,全科医生短缺现象严重。

### (四)长期护理险试点缺乏顶层设计

2016 年 6 月 15 日国家试点的 15 个城市启动长期护理险,以后扩大到 50 个城市,但是国家没有制定统一的制度框架,各地试点的筹资渠道有所不同,导致保障范围、受益规模、待遇形式等方面也存在较大差异。国家 15 个试点城市中,5 个城市实行个人、基金、财政共同支出的筹资模式,3 个城市完全从医保基金中划拨。各地筹资来源各不相同。

## 三、新时期全面推进医养结合的对策和建议

新时期,应当以习近平总书记“构建居家为基础、社区为依托、机构为补充、医养相结合的养老服务体系”指示为统领,明确我省医养结合和老龄工作的工作思路和目标,继续从补短板、提质量、固模式、强队伍、重保障着手,努力构建以居家为基础、社区为依托、机构为补充、医养相结合的高质量医养结合服务体系,建设多层次、高质量、可负担的医养结合服务体系,不断满足老年人多层次、多样化的健康养老服务需求。

### (一)将医养结合工作纳入经济社会发展总体规划

各市、县(市、区)应当成立了政府负责人任组长的医养结合创建示范领导小组,建立了政府主导、部门联动、社会参与、协同推进的工作机制。各地应当将医养结合工作纳入国民经济和社会发展规划、卫生事业发展规划,列入政府年度重点工作任务,做到同部署、同调度、同推进、同考核。

按照定点、定量、定序、定位的原则,科学统筹医疗卫生与养老服务设施布局,加快形成覆盖城乡、区域均衡、层级清晰、功能完善、全民共享的“医养结合”格局。

### (二)进一步推动中医中药医养结合工作

一是加强顶层设计。根据区域经济、健康水平以及

社会保障发展需要,将中医药健康养老服务纳入区域服务业发展和医养结合总体规划。

二是进一步落实和完善相关支持政策。支持养老机构按相关规定申请开展中医医疗服务。

三是进一步促进中医医疗机构与养老机构建立紧密联系,促进中医药与养老服务深度融合。

(三)积极开展医养结合和长期护理险试点的创新体制机制的探索

各地要进一步加强和创新理念和创新机制的探索,健全创新创造的激励机制,鼓励基层先行先试,及时上报创新经验成果,促进创新成果在更大范围、更广人群发挥效用。

各地要破除思维定势,突破工作惯性,树立大格局、开阔大思路、善于从全局角度看医养结合,面向未来看医养结合,跳出医养结合看医养结合,推进工作思路创新。

进一步扩大医养结合和长期护理险试点范围,结合政府“放管服”改革,收放适度,把工作搞活。要进一步放宽长期护理险的筹资渠道,提高统筹水平。

(四)强化社区和农村的医养结合推进

一方面,推动医疗卫生服务延伸至社区、家庭。以社区卫生服务机构为平台,各级医院纵向协作,通过居民与全科医生签约的形式,因地制宜地、按需制宜地为居民提供医养结合服务。同时,创新服务手段,全面落实医疗机构老年优待政策,建立老年便捷就医机制。在医疗机构整体推行便老、惠老医疗服务,优化诊疗流程,破解老年人“看病难”问题。

另一方面,针对农村居民多居住分散、路途偏远,就医难度和就医成本较高,医养结合工作开展困难的实际。开展以村级卫生机构为支点,智慧医疗、全程代理、医养结合、签约服务、中医适宜技术和计生服务等6大种类和以个性化服务为特点的“6+X”签约服务,破解医养结合在农村推广难的问题。

(五)多措并举解决医养结合人才难题

一要以激活存量、放大增量的基本思路壮大医护养老队伍,通过多点执业、兼职兼业、外包服务等形式,最大限度地激活和整合现有医护养老的存量人力资源。二要加大对医养服务人员培养和招收力度,不断提升提高医养结合型养老队伍的综合素质和专业水平。三要不断提升医养结合型养老队伍的待遇和发展空间,在薪酬、

职称评定等方面,充分调动医护人员的积极性。四要大力推广南京市时间银行经验,加快培育社会养老服务志愿者队伍,鼓励低龄老人为高龄老人服务,建立志愿者培训、激励和退出机制。

其次要积极开发老年人力资源。全省要推广徐州市老年人才开发的经验,推动公共就业人才服务机构将老年人才纳入服务范围;推行便于老年人参与的终身职业技能培训,深入开展“银龄行动”,加大对公益性、互助性、服务性、专业性基层老年社会组织的培育力度;同时要完善老有所为的激励机制。

(六)积极推进医养结合智能化

探索“互联网+医养结合”的服务新模式,建立省市远程医疗和养老服务平台。

推进医养结合服务模式智慧化。运用互联网、物联网、大数据等信息技术,探索基于互联网的医养结合服务新模式。推进医养结合服务产品智能化,鼓励产学研用相结合,发展适用于医养结合服务的低功耗、微型化智能传感技术、高精度定位技术、高性能微处理器。针对家庭、社区、机构等不同环境,研发健康管理类可穿戴设备、便携式和自助式健康监测设备、智能养老监护设备和康复辅助器具、家庭服务机器人等,促进医养结合服务的便捷、精准、高效。

主要参考文献:

一、养老产业医养一体化人才培养现状分析及对策研究[J].现代医药卫生,2018,34(9):1288-1290魏海斌,徐方明,陈景霞

二、全省“老有所医”课题调研报告 江苏省应对人口老龄化实践与探索,2017年3月江苏人民出版社第246页作者:周传章 陈上应 王成

三、江苏省社会养老服务体制机制改革创新研究 2013年江苏省政府决策咨询研究重点课题成果汇编 2013年12月江苏人民出版社 272页作者:顾介康 周海南 顾建华 王成

四、互联网背景下居家养老发展前瞻性研究 2017年江苏省科学技术协会调研课题项目编号:jskxkt201704作者:张建民、王成、杨永明

(作者简介:王成,江苏省人社厅农村社会保险基金管理中心原主任。原江苏省老龄科研中心副主任。江苏省老年学学会医养结合专业委员会常务副主任,多次参加省委省政府和省老龄办、省老龄协会以及省科协社会养老领域课题组,并且担任主要撰写者。其中“全省老有所医”课题曾经荣获 2013 年全国老龄委优秀论文一等奖。) ●



## 全省工会劳动法律监督十大典型案例(续)

六、连云港市海州区总工会：企业搬迁引争议工会监督巧化解

### 【案情简介】

2018年12月底,3名农民工代表前往连云港市海州区总工会反映,某食品公司因经营方式调整,将关闭他们工作的甲厂区,并将21名职工转到10多公里外的乙厂区继续履行劳动合同,但没有交通食宿补助。职工大多是甲厂区附近的失地农民,95%以上是女性,多数人不愿意到乙厂区上班。而食品公司认为这次搬迁是企业经营发生重大变化,职工如果不愿意到新址上班,就视为自动离职。职工们希望工会来帮助他们维权。

### 【监督处理情况】

区总工会接到反映后,于2019年1月初,委派由工会法律工作干部、人社局劳动监察员等组成的劳动法律监督小组,到该公司调查核实情况。经调查,职工反映情况基本属实。在甲厂区工作的21名职工中,8人同意到乙厂区工作,但就交通补贴和午餐补助数额未能与公司达成一致;另外13人要求解除劳动合同,公司支付经济补偿金,但公司不同意。监督小组向企业负责人指出:企业因经营需要调整厂区,与职工协商一致可以对劳动合同履行地进行变更,并向员工提供交通、食宿等补贴,如无法达成协议,可以协商解除劳动合同,但需依法支付经济补偿金。

监督小组针对职工不同诉求,分别提出解决方案。对愿意到乙厂区上班的8名职工,建议该公司发放每月200元的交通补贴及每天8元的伙食补助。对申请劳动仲裁的13名职工,帮助收集入职时间、工资标准等证据,制作谈话笔录,分析梳理案情。因这些职工均住海州开发区附近,为方便职工,工会与人社部门进行协商,将调解仲裁庭开进企业。经调解,13名职工与公司就领取社会保险补贴、放弃补缴社会保险费达成一致,当场制作调解书,仲裁委确认调解协议效力,公司依法支付经济补偿金等各项费用186万元,一起集体劳动争议顺利化解。

### 【推荐理由】

《劳动合同法》规定企业在劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,可以解除劳动合同,但是应依法给予补偿。缴纳社会保险费是用人单位的法定义务,但一些小微企业因生产季节性强等,与职工协商发放社会保险补贴而不缴纳社会保险费的做法在一定范围内存在。海州区总工会劳动法律监督委员会主动介入,从保稳定出发,分类化解,科学维权,将调解仲裁庭延伸到企业,仲裁委对调解协议书效力予以确认,提高了矛盾化解实效,是平衡服务企业发展和维护职工权益之间关系的生动实践。

七、淮安市清江浦区总工会：促违法企业即知即改助职工维权省时省力

#### 【案情简介】

2018年12月,淮安市清江浦区某商务宾馆因内部装修停业,负责人口头通知宋某等10名员工先回家待岗等通知。2019年3月,该宾馆重新营业,宋某等人接到通知后重新上岗。上班后,宋某等人要求支付待岗期间生活费,企业工会进行调解,宾馆行政方以“没有上班不需支付报酬”为由拒绝。宋某等人来到清江浦区职工服务中心,请求工会组织帮助维权。

#### 【监督处理情况】

区总工会和企业所在街道工会劳动法律监督委员会联合对该企业开展专项监督检查,分别对涉事职工和企业行政方进行了约谈,调阅了劳动合同、企业内部劳动管理制度、2016年-2019年含工资表的会计凭证、企业考勤记录表等书面材料。

调查查明,该宾馆停业并非劳动者原因,而是宾馆进行内部装修;宾馆负责人亲自通知宋某等人放假回家,在此期间也未安排其他工作。根据劳动法律法规,宾馆应当在一个工资支付周期内视同劳动者提供正常劳动支付工资,超过一个工资支付周期仍未安排劳动者工作的,应当支付劳动者生活费。根据《江苏省工资支付条例》规定,生活费不低于当地最低工资标准的80%。如果用人单位按照当地最低工资标准的80%支付劳动者生活费的,用人单位需另行给付劳动者个人承担的最低缴费标准的社会保险费和住房公积金。

两级工会劳动法律监督小组随即约谈宾馆行政方,指出该宾馆在执行劳动法律法规方面存在的违法行为以及相应法律后果。经过耐心宣传讲解,该宾馆认识到了自身存在的问题,愿意与职工进行调解。最后,在街道工会的主持下,双方最终达成协议:该宾馆支付宋某等10名职工2018年12月至2019年2月期间生活费2万余元。

#### 【推荐理由】

清江浦区是淮安市主城区,商业服务业所占比重较大,生产经营常常会有淡季旺季之分。淡季时,用人单位为节约用工成本,会给职工放一至三个月不等的假,很多中小企业会有“不工作即不需要支付工资”的错误观念。

本案中,区和街道两级工会劳动法律监督委员会以具体案件为突破口,及时开展监督检查,宣传普及劳动法律知识,指出企业用工存在的问题和违法风险,督促企业即知即改,同时,也帮助职工免去了仲裁诉讼的维权成本,化解矛盾省时省力,有效维护了职工的合法权益。

八、宝应县总工会：整改21家企业无效规章制度

#### 【案情简介】

江苏某管业有限公司职工周某,因照顾生病家属一个月出现8次上班迟到现象。2018年7月11日,公司按照规章制度扣罚其工资400元。

周某不服,申请劳动争议仲裁。

宝应县总工会兼职仲裁员在仲裁庭审中发现,该公司考勤管理制度存在多项扣罚员工工资条款,且未见到该公司职工代表大会审议规章制度的相关决议,周某对公司的规章制度也不知晓。调处该案过程中,县总工会与县劳动争议仲裁院联合上门对该公司及所在园区其他2家企业开展了劳动用工风险评估监督。结果发现这3家企业规章制度均不完全符合内容合法合理、制定过程符合民主程序、公示或履行告知劳动者义务等法定要件。

#### 【监督处理情况】

针对这一结果,县总工会在县协调劳动关系三方例会上提出议案,经协商,县协调劳动关系三方会议同意工会牵头开展主题防范监督,对该园区企业规章制度情况进行拉网式评估监督,督促企业整改单方制定的无效规章制度。

县总工会联合县劳动争议仲裁院、县法律援助中心12次进驻园区,对所辖21家企业的规章制度进行了主题防范评估监督。一是坚持问题导向,制定监督实施方案;二是下发“致企业一封信”,表明主题监督服务企业、帮助防范降低用工风险的诚意;三是下发表格指导企业开展自我评估;四是制作职工问卷、印制“以案释法”资料,与企业负责人深入交流,开展评估宣传;五是组织专业人员通过示范引领、专业培训等形式开展评估监督;六是衔接劳动监察大队,进行监察“回头看”。

这次主题监督共督促21家企业整改了无效规章制度,对102项涉及职工惩罚、工资罚款等不合法不合理条款进行了内容调整和程序规范。同时也纠正了对周某上班迟到进行罚款的违法做法。

#### 【推荐理由】

企业规章制度制定、修改在内容和程序上合法有效,并及时公示或履行告知劳动者义务,确实是中小企业特别是小微企业容易忽视的问题。针对此类现象,宝应工会创新维权方式,从一起劳动争议仲裁案件着手,跟进监督指导21家企业,围绕内容合法、程序民主、公示告知等法定要件,规范整改企业内部规章制度,抓前置预警,重源头防范,赢得企业的普遍理解和支持,从源头上有效维护了职工合法权益,促进了企业健康发展和劳动关系和谐稳定。(待续)●

# 如何认定劳动者严重违反用人单位规章制度?

梁田 / 文

## 【案情概况】

符某于2012年6月进入某公司工作。2018年10月22日晚23点,符某与他人外出聚餐后返还公司宿舍时,因大门关闭欲攀爬翻越栏杆,被值班警卫发现并制止。双方因入厂手续问题发生短暂争执后被其他警卫拉开。2018年12月13日,公司以符某对其他员工有暴力行为,符合公司规章第十六项“对公司主管、主管家属或其他同仁实施暴行或重大侮辱之行为者”的相关规定,单方解除与符某之间的劳动关系。符某以公司违法解除劳动合同为由申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁裁决后,公司不服,诉至法院。

法院认为:符某与公司警卫因进宿舍门刷卡事宜产生口角,其行为确有不妥,应予严肃教育。双方虽有身体接触,但接触时间较短,亦未对警卫造成伤害,认定符某行为已经达到“实施暴行”程度并据公司规定予以辞退,无论从其情节还是后果考虑,惩处过重。公司据此解除与符某之间的劳动关系,缺乏事实依据,遂判决公司向符某支付违法解除赔偿金6万余元。

## 【法官评析】

随着现代化企业管理制度的不断发展,公司规章制度作为企业管理制度的重要一环逐步趋于完善。《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。然而,在用人单位依据公司规章制度行使自主管理权时,因不当适用有关处罚条款而引发的劳动争议时有发生。司法实践中,对于如何认定劳动者严重违反用人单位规章制度,人民法院一般从以下几个方面进行裁量:

第一,规章制度的制定程序是否合法?《中华人

民共和国劳动合同法》第四条第二款规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。同时,该条第三款明确,用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。本案中,公司解除劳动合同所依据的规章制度经过民主程序制定并公示,符某应当予以遵守。

第二,劳动者的违纪行为在规章制度中是否有明确规定,规章制度对劳动者严重违纪行为的规定是否公平合理?根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条的规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。本案中,公司单方解除劳动合同,应当具有举证责任。符某与公司警卫虽有身体接触,但接触时间较短,亦未对警卫造成伤害,认定符某行为已经达到“实施暴行”程度并据公司规定予以辞退,无论从其情节还是后果考虑,惩处过重。此外,公司亦无举证证明符某有重大侮辱行为,故符某的行为不属于公司规章制度第十六项所规定的情形。

第三,用人单位单方解除劳动合同的程序是否符合法律规定?《中华人民共和国劳动合同法》第四十三条规定,用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。对于用人单位尚未建立工会的,《江苏省劳动合同条例》第三十一条第二款也有规定,应通知用人单位所在地工会。

(作者单位:苏州市中级人民法院) ㊟



# 脑死亡到底算不算死亡?

徐旭东 / 文

## 【导读】

脑死亡到底算不算死亡?死亡标准是工伤认定中的一个颇具争议的话题。各地对此裁判不一,江苏省则以全省典型案例形式,对这一问题作出了明确的回应。其实,工作时间、工作地点突发疾病死亡,或者48小时内经抢救无效死亡,在排除了过劳等工作原因后,原本不应认定工伤,也不应视同工伤处理。但立法上既然视同工伤处理,可能是这种情形下,死亡原因往往难以清晰辨别。相比之下,死亡时间却容易把握,再设定一个时间标准,体现了法律的确定性。死亡标准的分歧,是医疗诊断对死亡的认识与法律识别的冲突,也凸显行政机关对行政证据的采纳问题。江苏人社部门和法院推出这个案例,是江苏的处理方法。当然,这样的方法,与全国有的地方处理还不一致。

## 【案情】

王某2014年10月30日17时15分突发疾病被送至医院救治,10月31日,医院为王某施行手术。11月1日17:00王某基本成脑死亡状态。11月2日家属要求自动出院。王某出院不久去世。《居民死亡医学证明(推断)书》显示:王某11月2日在家中去世。公司向扬州市人社局提出工伤认定申请,人社局作出《不予认定工伤决定书》。

## 【审判】

职工家属不服,向江都区人民法院提起行政诉讼,要求撤销《不予认定工伤决定书》并重新作出工伤认定。法院认为脑死亡的生命体征恢复具有不可逆性,通过医疗器械所维持的生命体征仅为满足亲情心理的表象特征,不具有延续生命的价值和意义判决,遂判决撤销被告扬州市人社局作出《不予认定工伤决定书》,并责令该局重新作出工伤认定决定。人社局不服一审判决,提起上诉。扬州中院经审理认

为,《居民死亡医学证明(推断)书》可以作为判断公民死亡的依据。医院诊断王某“基本为脑死亡状态”的时间,不能作为王建新的死亡时间。故判决撤销一审判决。职工家属不服二审判决,向江苏省高级人民法院提起再审,该院裁定驳回再审申请。

## 【老徐评案】

能不能依据脑死亡来确认死亡时间,进而以脑死亡时间进行视同工伤认定?这是适用《工伤保险条例》第十五条第一款第一项认定工伤极易产生争议的问题。从现有全国的生效裁判案例看,各地标准不一。

首先,脑死亡是医疗诊断过程记载,而非死亡的法律标准。医学诊断是医疗技术行为,死亡宣告则是依据特定医学诊断做出的具有法律效力的事实判断。现代医学的发达,对于死亡的认识不断有新认知。不过,法律上的判断并不会与最新的医学认知完全一致。

其次,行政证据要求以死亡认定的合法文书为依据进行工伤认定。目前,工伤认定采取的是宣告死亡文书,也即《居民死亡医学证明(推断)书》。医疗机构诊断过程中,会有包含脑死亡状态等诸多记载内容。行政机关做出行政行为对于证据要求是主要证据确实充分,对本案而言“主要证据”应当是死亡证明,而非医疗机构的诊断病案。

第三,因病48小时死亡视同工伤,与“三工”因素事故伤害死亡相比,应从严把握。“三工”因素是最典型的认定工伤情形。“视同工伤”这类情形本不应属于工伤调整范畴,但考虑到其与工作可能存在一定的联系,从而作为工伤对待。这意味着立法者在对待“视同工伤”情形作出立法时,其立法的天平已经有所倾斜。那么执法者在适用“视同工伤”的法律条款时,应从严把握法条内涵,不宜再作扩大解释。

(来源于《苏工视点》微信公众号) 人

## 上海高院发布《上海市劳动争议典型案例》(续)

典型案例之六：劳动者违反竞业限制义务应按约定返还取得股票之利益——某科技公司诉徐某竞业限制纠纷案

【主要案情】2009年4月1日起,徐某在某科技公司从事网络游戏开发运营工作。2009年8月6日,双方签订《协议书》约定:"鉴于乙方(徐某)知悉甲方(某科技公司)的重要商业秘密,乙方特作出本保密与不竞争承诺,作为对价,甲方的母公司授予乙方限制性股票,乙方在职期间不得自营、参与经营与甲方或甲方关联公司构成业务竞争关系的单位;离职后两年内不得与同甲方或甲方关联公司有竞争关系的单位建立劳动关系……乙方不履行本协议约定的义务,甲方有权向乙方追索所有任职期间行使限制性股票所生之收益。若收益数额难以确定的,以采取法律行动当日股票市值计算"。之后,某科技公司的母公司分5次将解禁的限制性股票19220股过户给徐某,其中3388股抵扣税款,实际过户15832股。2014年5月28日,某科技公司为徐某办理了退工手续。2014年6月1日,M公司为徐某办理了招工手续。据查,M公司于2014年1月26日设立,法定代表人为徐某。之后,M公司又分别设立了H公司、Y公司、L公司,法定代表人均为徐某。前述四家公司经营范围均与某科技公司重合。2017年5月27日,某科技公司申请仲裁,要求徐某依据《协议书》支付违约金2300万元。仲裁委以科技公司的请求不属于劳动争议受理范围为由,作出不予受理的通知。之后,因科技公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼。

【裁判意见】经审理后认为,《协议书》系双方真实意思表示,应认定合法有效。徐某设立的M、H、Y、L四家公司,经营范围均与某科技公司重合,故徐某违反了协议约定的"不得从事自营、参与经营与科技公司构成竞争关系的业务"

之竞业限制义务。按《协议书》约定,徐某应返还"行使限制性股票所生之收益"。由于徐某拒不提供交易记录,收益数额难以确定,因此应以某科技公司采取法律行动当日(即某科技公司申请劳动仲裁之日)的股票市值计算。综上,法院判决徐某支付某科技公司1900万余元。

【点评】根据《劳动合同法》规定,用人单位和负有保密义务的劳动者可以通过签订劳动合同或其他协议的方式,约定劳动者在解除或终止劳动合同后的一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或其他竞争关系的用人单位任职,也不得自己生产或经营与原单位有竞争关系的同类产品或同类业务。竞业限制源于劳动者对企业的忠诚义务,该规定对于保护企业商业秘密、保证企业核心竞争力具有非常积极的意义。但从劳动者角度来讲,竞业限制也是对其自由择业权的一种限制,故法律同时规定终止或解除劳动合同后,用人单位需支付劳动者经济补偿。在审判实务中,如何平衡好劳动者与企业两者之间的利益,是法院在审理好此类案件的关键。本案被劳动法学界称为"竞业限制第一案",不仅因为其诉讼金额高达2300余万,同时还因为本案中公司给付劳动者的补偿并非货币而是限制性股票,且违约责任体现为返还限制性股票所生之利益。本案中,双方约定作为徐某保守商业秘密的对价,科技公司授予徐某公司限制性股票;如徐某违反竞业限制协议约定,则需返还限制性股票所生之收益。该约定系当事人真实意思表示,且不违反法律法规禁止性规定,应为合法有效,对双方当事人均具有法律约束力。在收益数额难以确定的情况下,法院通过固定计算股价时点、股数、股价、汇率等方法,确定徐某取得限制性股票收益的具体数额,并依据协议约定判决徐某返还某科技公司上述钱款,有事实和法律依据。

典型案例之七：群体性劳动争议应积极探索多元化纠纷解决路径——上海某塑料公司诉黎某等十七人劳动合同纠纷案

【主要案情】外来务工人员黎某等十七人原系上海某塑料公司职工。因厂房拆迁,2017年4月黎某等人分别与上海某塑料公司签订协议书,约定:因公司拆迁,劳动者与公司协商一致确定双方劳动关系于2017年3月31日解除,公司一次性支付黎某等劳动者相应的补偿款;该补偿款待有关部门将厂房拆迁款全额拨付至公司之日起三个月内一次性支付等。后上海某塑料公司迟迟未能与动迁公司达成拆迁协议,亦未能向黎某等劳动者支付上述补偿款。为此黎某等十七人提起劳动争议仲裁,要求公司支付相应补偿款,并获得仲裁支持。后上海某塑料公司以未获得动迁补偿款为由,起诉要求不支付黎某等十七人补偿款。

【裁判意见】经法院多方协调,黎某等劳动者的补偿款于2018年1月中旬全额发放到位。2018年1月24日,上海某塑料公司以系争补偿款已全额支付,继续诉讼已无必要为由申请撤回对黎某等十七人的起诉。

【点评】该批群体性劳动争议案件涉及人数较多,且考虑到已临近春节,为了能让黎某等外来务工人员安心回家过年,法院借助浦东新区“三级四层”多元化纠纷解决机制,积极主动与当地党委、政府会商化解方案,并在当地劳动保障所、城建中心、动迁公司等部门的共同努力下,最终动迁公司同意以预支动迁款的形式代为清偿上海某塑料公司拖欠黎某等职工的系争补偿款。黎某等外来务工人员也终于在春节来临之前拿到了盼望已久的补偿款,取得了较好的社会效果。

近年来,群体性劳动争议案件时有发生。本案纠纷的成功化解体现了法院在案件审理中始终秉持切实保障劳动者合法权益、彰显司法为民宗旨的原则,紧紧依靠当地党委、政府力量,积极借助多元化纠纷解决机制,快速、稳妥化解矛盾纠纷,取得了较好的法律效果和社会效果,也为法院化解类似群体性劳动争议纠纷提供了宝贵的审判经验。

典型案例之八:互联网+用工模式下劳动关系的认定——施某诉某信息技术公司确认劳动关系纠纷案

【主要案情】2015年10月11日施某与某信息技术公司签订了期限自2015年10月11日至2016年10月10日止的家政服务居间协议。协议约定:施某委托该公司介绍雇主并与雇主协商服务内容;施某为雇主从事家政服务;

施某可以自由浏览该公司平台上的家政服务信息,可以自主选择雇主;劳务报酬由雇主直接支付或是委托该公司代收;公司免费为施某提供家政服务信息,经施某同意可以在平台上披露施某个人信息,供雇主选择;对于公司向施某推送的客户订单,施某可以自由选择是否接受,自由选择提供服务的具体时间;施某选择订单后也有权取消订单和修改服务时间;施某可根据客户要求通过平台帮助客户下单;公司为其代缴《家政团体意外伤害保险》,费用由施某负担。协议履行过程中,该公司代雇主支付施某报酬,并收取共计300元的信息服务费。后施某申请劳动仲裁,要求确认其与信息技术公司于2016年10月11日至2017年6月26日期间存在劳动关系。仲裁委裁决对施某的请求不予支持。施某不服仲裁裁决起诉至法院,要求确认其与信息技术公司之间存在劳动关系。

【裁判意见】经审理后认为,劳动关系是劳动者和用人单位通过合意签订劳动合同,由劳动者一方从事用人单位安排的工作,接受用人单位监督和管理,用人单位一方给付报酬、提供劳动保护等过程中形成的具有经济和人身从属性的权利义务关系。施某与某信息技术公司签订的是家政服务居间协议,从协议约定内容来看,施某可以自主选择雇主、自主选择订单、自行设置可提供服务的时间,选择订单后有权取消订单和修改服务时间,故施某不接受该公司管理和监督。同时,从协议履行情况看,施某实际为雇主提供家政服务,信息技术公司仅通过平台为施某介绍雇主,仅向施某收取信息服务费而非家政服务费。故施某与信息技术公司未形成具有经济和人身依附特征的劳动关系。据此,法院判决驳回施某的诉讼请求。判决后双方均未上诉。

【点评】随着互联网经济的发展,新的用工形态层出不穷,由此产生了许多网约工,如网约车司机、外卖配送骑手、网络主播、网约家政服务员等等。一般情况下网约工不与互联网平台签订劳动合同,互联网平台亦未为这些人员缴纳社会保险费。判断平台与网约工之间是否存在劳动关系,还是应当从劳动关系的构成要件进行分析。本案从双方协议的法律性质、施某工作是否有较强的自主性、在日常工作中是否接受公司的监督和管理、公司是否直接支付施某劳动报酬等角度考虑,进而判定双方未建立具有经济和人身从属性特征的劳动关系。本案的处理对于进一步探索互联网+用工模式下劳动关系的认定,提供了很好的审理思路。

典型案例之九:公司高管严重违纪被解除劳动合同——



## 黄某诉某管理公司劳动合同纠纷案

【主要案情】2015年11月16日,黄某入职某管理公司,双方签订了2015年11月16日起至2017年11月15日的劳动合同。合同约定公司聘用黄某担任中国区副总监,主管国内营销工作。履职期间,某管理公司收到举报称黄某接受经销商的贿赂和宴请,具体包括参加某酒店营业性质的异性陪侍娱乐活动、接受由经销商付款的苹果手机、接受客户饭店宴请等。2017年4月25日,某管理公司向黄某发出解除通知书,认为黄某存在违反公司行为操守和文化要求的行为,属于严重违反公司规章制度,并于当日解除了与黄某的劳动合同。黄某认为公司的解除行为违法,遂申请劳动仲裁,要求恢复劳动关系。仲裁委作出裁决,对黄某的仲裁请求不予支持。黄某不服,向法院起诉。

【裁判意见】经审理后认为,某管理公司提供了举报信和公证件等证据,证据与其待证事实之间存在关联,可以证明黄某履职期间接受经销商宴请、收受贿赂的事实。现某管理公司依据公司规章制度中“在业务活动中行贿或收受贿赂,投机取巧,隐瞒蒙骗,谋取非法利益,此行为属于严重违反公司规章制度,可导致立即解雇”的规定,与黄某解除劳动合同,符合法律规定,对黄某的诉讼请求不予支持。

【点评】劳动合同履行过程中,遵守劳动纪律、遵从职业操守是劳动者应尽的基本义务,也是企业有序开展经营、有效实施管理的基本保障。故法律规定劳动者严重失职、营私舞弊给用人单位造成严重损害的,用人单位可以即时解除劳动合同。对于企业高级管理人员、营销人员等,因工作职务和工作性质参与商务交往、接受经济利益输送的机会高于普通劳动者,对其职业操守的要求则相应提高,其自身也更应把握商务交往中的尺度和界限。高级管理人员享有的权利是用人单位基于信任而赋予的,是为了更好服务于企业发展,而不是其非法谋取自身利益的途径。本案的判决表明了法律对高级管理人员违反劳动纪律和职业操守行为的惩戒态度,同时也警示企业在用工过程中应加强日常监督和管理,谨防员工做出有损企业利益的行为。

典型案例之十:诉请支付劳动报酬因涉嫌虚假诉讼不予支持——章某诉某房地产公司追索劳动报酬纠纷案

【主要案情】2017年9月12日,章某向法院起诉,要求某房地产公司支付2013年7月至2016年2月期间工资25万余元及报销费用3万余元。章某陈述:其于

2011年3月1日进入某房地产公司工作,2013年7月起公司未再支付其工资。2016年2月25日双方解除劳动关系。2016年2月26日,公司总经理以公司名义出具欠薪证明一份,确认拖欠章某上述工资和报销款,同时口头承诺2016年10月底前结清,但嗣后未依约支付。章某据此要求某房地产公司支付工资欠款及报销费用。某房地产公司无正当理由未到庭参加诉讼,亦未向法院提交答辩状和证据。

经查,房地产公司欠薪期间章某未提供正常劳动。又查,工商登记信息系统显示某房地产公司目前营业执照被吊销但未被注销,且涉及大量其他诉讼和执行案件,另有巨额债务尚未清偿。

【裁判意见】经审理后认为,因某房地产公司处于非正常经营状态且有巨额债务未予清偿,而劳动报酬属于优先受偿范围,故某房地产公司对欠薪事实的自认,一定程度上会影响其他债权人的受偿。为防止当事人之间恶意串通,企图通过诉讼、调解等方式损害国家、社会、集体及他人的合法权益,法院应严格审查双方当事人的诉讼行为及背后的动机。因章某提交的证据均无法证实其为某房地产公司提供过正常劳动,故对章某要求房地产公司支付拖欠工资及费用报销款的诉讼请求,不予支持。

【点评】当前司法实践中虚假诉讼时有发生,不仅侵害案外人合法权益,也扰乱了正常的诉讼秩序,损害司法权威和司法公信力。为此,2016年6月20日最高人民法院专门发布了《关于防范和制裁虚假诉讼的指导意见》,要求各法院在审理民间借贷、离婚析产、劳动争议等虚假诉讼高发领域的案件时,要加大证据的审查力度。就本案来看,在某房地产公司无正当理由拒不出庭应诉的情况下,法院根据章某提供的现有证据及法院依职权调取的证据,认为本案无法排除原、被告双方涉嫌虚假诉讼的可能,判决对章某的诉讼请求不予支持,符合上述意见的处理原则和精神。本案的处理对于防范虚假诉讼、树立良好的社会诚信制度、维护正常的司法秩序起到了很好的警示教育作用。(续完)

(来源:浦江天平) (人)

## 一、城乡居民医疗保险怎样参保?

答:城乡居民医疗保险参(续)保须知如下:

(一)首次办理参保手续的居民,可携带户口簿、身份证等材料到户籍地或居住地所在街道(镇)和社区(村)的社会(医疗)保险经办的经办机构(简称“基层经办机构”)办理参保手续。其中本市户籍居民还可通过“我的南京”APP—“智慧人社”—“居民参保”页面办理参保。

(二)已参保居民由市社保(医保)中心和市税务局按规定统一办理续保登记,无需个人办理手续。其中,2020年度,男年满60周岁、女年满55周岁,统一按“老年居民”身份办理续保登记。

(三)下列情形,需个人办理验证或申请:

1、出生日期在2002年8月31日前(含8月31日)仍在我市高中(含高中同等学历)就读的学生,需携带相关学籍证明在2020年12月25日前,到基层经办机构按“学生儿童”身份办理2021年度续保验证;未办理的,按“其他居民”身份办理续保登记。

2、参保居民需停止居民医保的,应由本人或亲属携带相关书面材料在2020年12月25日前,到基层经办机构申请停保;未办理的,将视同参保,正常续保收费。

## 二、2021年度城乡居民医疗保险怎样缴费?

答:(一)缴费时间 2020年11月1日至12月25日。

(二)缴费标准

老年居民430元/人·年(户籍迁入不满5年缴1680元/人·年);

其他居民510元/人·年(户籍迁入不满5年缴1680元/人·年);

学生儿童220元/人·年(父母未在本市参加职工医保的外地户籍中小学生缴1360元/人·年)。

以下两类人群个人不缴费:

1、精准扶贫困难人员。参保居民经本市相关部门认定属于最低生活保障家庭成员、特困供养人员、临时救助对象中的大重病患者、享受民政部门定期定量生活补助费的20世纪60年代精减退职职工、重点优抚对象、享受政府基本生活保障的孤儿、特困职工家庭子女、持有《中华人民共和国残疾人证》的二级以上重度残疾人

以及建档立卡低收入人口,个人不缴费,由财政全额补助。

2、被征地人员。本市被征地基本生活保障待遇享受人员和老年生活困难补助待遇享受人员参加城乡居民医疗保险,个人不缴费,由个人账户资金、基本生活保障社会统筹账户或各级财政负担。

(三)缴费渠道

我市城乡居民医疗保险费由税务部门征收。参保居民在2020年12月25日前,可通过以下方式缴纳2021年度医保费:

1、线上缴费。可通过“我的南京”APP—社区—城乡居民社保—社保缴费办理模块,点击进入,进行缴费操作;支付宝首页,搜索“江苏税务社保缴费”,点击进入“江苏税务社保缴费—服务”,进行缴费操作;微信小程序,搜索“江苏税务社保缴纳”,点击进入,进行缴费操作。

2、业务经办银行柜面实时缴费。在全市范围内中国工商银行、中国农业银行、中国邮政储蓄银行、南京银行和江苏紫金农村商业银行均可经办缴费业务。另外,仅限高淳区增加江苏高淳农村商业银行;仅限溧水区增加江苏溧水农村商业银行,可经办缴费业务。

3、委托业务经办银行(同上)代扣代缴。缴费人按照规定的缴费标准将医保费存入签订委托代扣关系的上述经办银行卡中,由银行统一代扣。

(四)缴费票据打印

缴费人通过线上或线下渠道缴费的,均可以到中国工商银行、中国农业银行、中国邮政储蓄银行、南京银行、江苏紫金农村商业银行柜面打印《国家税务总局江苏省税务局社会保险费电子票据》,作为缴费票证。另外,高淳区缴费人还可以到江苏高淳农村商业银行、溧水区缴费人还可以到江苏溧水农村商业银行柜面打印《国家税务总局江苏省税务局社会保险费电子票据》,作为缴费票证。

南京12333供稿



## 秦淮区全力做好退役军人就业保障工作

一是深入调研主动对接。积极与退役军人事务局、人武部对接,全面了解退役军人的就业情况。同时,主动深入街道社区,安排相关工作人员或社区网格员对退役军人的进行走访统计,将人员基本信息录入公共服务平台,让企业和退役军人能够在网上直接查询招聘信息,达成用工有效对接。二是开展活动促进就业。召集部分退役军人、驻区企业、培训机构代表开展座谈会,了解其就业需求和技能情况,帮助广大退役军人尽快就业。根

据疫情防控常态化特点,联合开展退役军人专场招聘会,为企业和军人牵线搭桥,鼓励企业拿出更多的岗位吸纳退役军人就业。三是优化服务拴心留人。做好省、市、区各项优惠政策的宣传解读,加大对退役军人就业扶持力度,通过线上、线下联动机制,发挥好面向退役士兵的政策功效。优化各类公共服务,紧盯形势变化,注重精准施策,积极筹集开发新的就业岗位,千方百计稳定退役军人就业。 ●

## 社保“温度”,编织居民幸福梦

曹小燕 / 文

一个社区有一个社区的温暖,“社保专干”,作为社区平凡岗位中的一员,用心中沉淀的真情,传递着社保工作的温度,在我们不曾留意的瞬间,上演着小小的温情,编织着属于居民的幸福梦。

“社保专干”主要负责群众的养老、医疗、就业等事项,对于每位群众、每家庭来说,这都是涉及切身利益的事情,容不得懈怠。因此,只有不断学习提高自身业务能力,“实打实”为民办实事,为民办好事,才能成为一名合格的社保工作者。

就业困难人员李女士,通过社区政策宣传了解到灵活就业人员社保补贴这一政策,靠打零工勉强维持家庭生计的她抱着试一试的心态走进了社区,没想到自己果真符合申领条件。从申报、审核到补贴发放到账,李女士不禁感叹政策暖人心。作为社区工作者的我也一直为她留意相关就业培训和招聘岗位信息。

为积极落实富民创业担保贷款惠民政策,推动“大众创业、万众创新”,促进青年大学生创业贷款补贴政策有效落实,为了在疫情期间的按照不见面、少见面的要求,社区工作人员通过微信平台在线为青年大学生进

行有效政策解答,快速有效地为两名青年大学生办理大学生创业项目扶持,后续进一步做好线上跟踪服务。

在今年6月份下乡跑业务的时候,了解到一名刚毕业的大学生小尤,因为受疫情影响,未就业,详细了解她的工作需求后加了微信和联系方式,后期有招聘信息活动都会发给她,也会告诉她留意各个网站的招聘信息发布。通过双向努力,小尤终于找到了满意的工作。

社保的工作性质可以用“平、繁”二字概括:“平”,平凡无奇,按部就班;“繁”,业务繁重,千差万别。这份工作或许就是个良心活,要干好,就要倾注感情,用心来做。要不断协调对接,以及忍受和抗压,只有“心贴心”地去了解民情民意,才能真正获得村民的信任。

在今后的工作中,我将带着爱和温度,始终抱着“多学、多问、多想、多看、多做”的态度,用“诚心、爱心、耐心”服务居民,发自内心地热爱和享受工作,改变着社区温度的同时,也调节着人心的温度。增强居民对社区的认同感和归属感,用实际行动践行“全心全意为人民服务”的宗旨。(作者单位:溧水区白马镇曹家桥村委会) ●



## “最南京”“秦淮”“土专家”亮相省级会展

2020年11月6日上午,由省人才办、省人社厅共同主办的首届中国江苏乡土人才“三带两助”建设成果展暨长三角乡土人才发展论坛在南京国际展览中心隆重开幕。省委常委、组织部部长郭文奇出席有关活动。人社部专业技术人员管理司司长李金生、省人社厅厅长戴元湖等领导和专家视频致辞。中国人事科学研究院党委书记唐志敏、《中国组织人事报》社长张宝忠以及长三角区域合作办公室、上海、江苏、浙江和安徽组织、人社部门领导参加活动。

本次会展,秦淮区人社局推出的乡土人才创作成果中,共有24件作品(项目)参展,3个项目参演,2项成果参加论坛,参展成果数量列全市之首,充分展现了“最南京”的文化元素,浓浓的“秦淮味”吸引了众多观众。

目前,秦淮区至少有25名“土专家”活跃在乡土人才的各个领域,其中获得正高级职称的2名,副高职称的4名。乡土人才队伍在南京主城区规模最大、“三带名人”能手最多、高级职称人才最多、服务基层专家团成员最多。 人

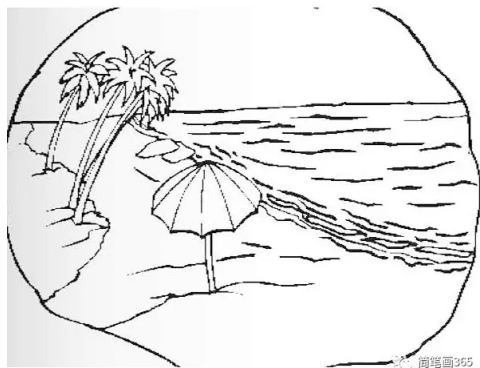
## 六合区召开全区保障农民工工资支付工作会议

李群 / 文

为进一步贯彻落实国家、省、市保障农民工工资支付工作各项部署要求,深入扎实推进春节前根治欠薪工作,六合区日前召开全区保障农民工工资支付工作会议。会上,六合区根治拖欠农民工工资工作领导小组副组长、区人社局局长李光辉通报了国务院根治欠薪冬季攻坚行动动员部署电视电话会议精神,贵州省桐梓县、陕西省镇安县重大欠薪违法案件情况和2020年度六合区企业欠薪案件相关情况,分析了全区当前治欠工作面临的形势和问题,提出根治欠薪工作在现阶段是地区、部门工作的重中之重,各相关单位务必确保排查到位、压实责任、落实具体工作举措、处置迅速到位,合力做好全区根治欠薪工作。六合区委常委、常务副区长徐有俊强调根治欠薪是一项事关农民工切身利益的重要民生工作,全国、省、市均相继召开根治欠薪冬季攻坚行动动员部署电视电话会议,各单位要认真贯彻落实今冬明春根治欠薪各项工作安排,并对我区根治欠薪工作提出四点要求:一是思想上要重视。受疫情和经济下行压

力叠加影响,今年欠薪案件无论从数量上还是处理难度上都不同于往年,形势尤为严峻。我们一定要提高政治站位,强化政治担当,在处理欠薪事件上要积极主动作为,强化属地责任意识,充分认识根治欠薪的重要性,筑牢民生底线,维护发展大局。二是工作上要细致。对现已掌握的欠薪信息,各部门、各街镇(园区)要处置到位。要通过根治欠薪冬季专项行动全面开展进一步排查,及时掌握动态信息,主动出击,朝前一步化解欠薪矛盾,确保欠薪隐患一个不留。三是责任上要压实。各部门要分别成立根治欠薪工作班子,分工明确,责任到人。各部门之间要相互配合形成合力,工作积极主动,遇到问题都往前靠一靠,朝前跨一步,共同做好根治欠薪工作。四是处置上要迅速。务必牢固树立风险防控意识,强化应急处置机制,完善工作预案,明确处置措施和责任,对出现因欠薪引发的突发性、群体性事件,要及时预警,迅速介入,妥善处置,严防事态蔓延扩大,全力确保社会稳定。

(作者单位:六合区人社局) 人



# 携程四君子:中国最美创业故事

何加盐 / 文

导语

梁建章曾经在一个节目上总结携程四君子的特点:季琦激情、范敏专注、南鹏严谨。他的同事帮他补充了一句:建章纯真。有纯真,才有伟大的理想和长久的坚守;有激情,才有锐意开拓的无惧和锲而不舍的坚持;有专注,才能把那些纯真和激情落实下来;有严谨,才能保证干成事而不出事。

在中国,朋友之间合伙创业的公司并不少。我们耳熟能详的有“新东方三驾马车”、“腾讯五虎将”、“阿里巴巴十八罗汉”、“万通六君子”等。

不过,新东方的三驾马车和万通的六君子,最后闹分家的时候都有点不愉快;腾讯和阿里巴巴,则由于核心人物的地位太突出,其他共同创业者基本上从朋友变成了下属。

几人一起创业,以朋友始、以朋友终,不仅共同的事业很成功,分开之后各自闯出一片天地,且还保持很好的友谊的,我看来,只看到一例,那就是:携程四君子。

今天我们就来了解一下梁建章、季琦、沈南鹏、范敏四个人,以及他们

共同的创业故事。

### 1. 梁建章

互联网圈子里天才很多,但梁建章是这些天才之中的天才。

1969年,梁建章出生于上海一个知识分子家庭,父亲是公务员,母亲是国企员工。他从小有“神童”之称,又由于脑袋大,得名“大头神童”。

1981年,12岁的梁建章进入上海育才中学读书。当时,育才正在搞教育试点,学校基本不布置作业,每周有两天可以不用上课,只要考试能通过就行,所以课余时间非常多,学生们可以充分发展自己的爱好。

13岁时,梁建章加入了一个计算机兴趣小组,在中国福利会少年宫,师从上海师范大学校长朱鸿鹄教授学习编程。

梁建章遇到计算机,就像鱼儿遇到水一样,不分日夜地泡在里面。半年以后,他的编程水平突飞猛进,设计了一个利用程序写格律诗的软件,获得了全国中学生计算机程序设计大赛金奖。

在学编程过程中,他遇到很多数学方面的难题,父亲用高等数学帮他

解出来了。他问父亲,要学会这些高等数学需要多长时间?

父亲回答:至少五六年吧,要等你上了大学才能学会。

梁建章说:太长了,我等不及。

然后用几个月时间就学会了。

除了高等数学以外,他还花了很多时间研究诗词格律和人工智能、数据库等知识。这些知识,每一个领域要弄懂,都不是几月之功,而梁建章能在短短时间内就把这些学通并开发成软件,其智商之高,学习能力之强,可见一斑。

1985年,16岁的梁建章以初中生的身份,直接考入了复旦大学少年班,半年后进入复旦计算机系。

与很多人印象中“少年班的孩子”在大学会遇到生活和社交上的问题”不同,梁建章在大学里广泛参与各种活动,交了很多朋友。用他自己的话说:“除了谈恋爱,其他活动都可以参与。”

不过,他在复旦只待了一年。1986年,他又考入了美国乔治亚理工大学,并且用四年时间,读完了本科加硕士。

1991年,正在攻读博士的梁建章,觉得在学校已经没法学到最先进的东西,便放弃了读博,进入甲骨文公司工作。

最初几年,梁建章担任研发工程师,做的是技术工作。但是1996年的一次回国探亲,让他心态发生了变化。

他发现国内出现了火热的创业浪潮和无数商机。回到美国后,他马上向公司申请转岗,从研发部门转到了ERP部门,并于1997年顺利被派回中国,担任了甲骨文中国区咨询

总监的职位。

1999年,在一个名叫万超的朋友介绍下,梁建章认识了季琦。日后,他们将一起开始一段辉煌的创业旅程。

## 2、季琦

季琦是另一类型的天才。

他在学习上没有梁建章这么突出(但对普通人来说,也已经是妥妥的学霸),但是在创业的成功率上,可能整个中国都无出其右者:

他曾经十年内创办三家公司,全部登陆纳斯达克并冲上百亿市值,被称为“创业教父”。

季琦比梁建章大三岁。1966年出生于江苏南通如东县。他是四君子中唯一一个非上海人,也是唯一一个农村家庭出身的。小时候家里很穷,有时甚至连饭都吃不饱。读初中时,在一个风雪交加的寒冷冬天,季琦走了一个小时回到家里吃中饭,妈妈告诉他,家里已经没饭了。季琦只好又空着肚子走一个多小时回到学校,边走边抹眼泪,发誓一定要考上大学,逃离这个穷地方。

高考时,季琦如愿以偿,以全县第二名的成绩进入上海交通大学。他本想报考自动化或者计算机这种一听起来就很时髦的专业。不过老师告诉他:那些专业没前途,报工程力学吧,以后帮包工头算土方,算好了能多拿奖金。

于是季琦就报了工程力学。到了学校才知道,这个专业和算土方一点关系都没有,学的都是怎么计算潜艇的受力、导弹的起飞速度等问题。

当时交通不便,季琦是先坐车到南通,然后从南通港坐了一晚上船到上海的。

当轮船于凌晨时分在十六铺码头靠岸时,这个从农村来的小孩,被大上海的繁华惊呆了。这种冲击是如此强烈,以至于日后在几次人生重大决策关口,“留在上海”都成了季琦做决定的重要理由。

作为一个“乡下人”,季琦在上海的校园里,又穷又土,什么都不如人。大二时,他经历了一次人生的至暗时刻。当时也没有什么特别的理由,他就是突然觉得人生好无趣,觉得自己就像个行尸走肉,所有东西都是外界安排的,没有任何自由意志。

为了排解苦闷。他把大量时间花在图书馆,从哲学、文学、诗歌中寻找人生的答案。最终思考的结果是:人生无所谓意义,只有过程和经历。

1989年,季琦大学毕业。他手里有两个选择:一是继续在本校读研;二是到南通第二设计院工作。

那年由于特殊原因,大学生的分配情况普遍不好。季琦能有单位接收,非常不容易。这也是找了很多关系,好不容易才得到的。而且他们家的家庭情况,也等着他去尽快赚钱。

但是季琦思前想后,最终还是放弃了工作,选择了读研。他心想,我如此艰难才离开南通,去到上海,难道就这样回来吗?

这回,对大学专业已经有足够了解的季琦,选择了机械工程系的机器人专业。读研之后,他开始接触计算机,并了解到这个新兴行业的“暴利”,于是下了狠功夫扎进去。

很快,季琦从一个连开机都不知道怎么开的菜鸟,成长为一个熟练掌握电脑使用、装机等技能的达人,甚至还学会了组网技术。

随着找他装电脑和组网的人越

来越多,他干脆和同学开了一家电脑公司,搞起了兼职。等1992年硕士毕业时,他手里已经攒下了好几万块钱。

兼职的同时,季琦的学业也没有放下。他的论文在1992年的国际机器人年会上发表。系主任希望他能留校任教。

在教师办公室里,系主任目光殷切,而季琦却眼盯着那陈旧而凌乱的办公桌,想着如果留校的话,这可能就是自己未来几十年的日子,心里不禁升起了深深的恐惧,赶紧拒绝了主任的好意。

他把简历投给了美国日化巨头宝洁,通过层层筛选,拿到了最终的offer。但得知签宝洁就要把户口迁到广东南海时,他犹豫了。

对留在上海的渴望,最终让季琦放弃了宝洁的机会,而是随便找了一家能落户的上海企业——上海计算机服务公司。季琦很清楚,自己是不会在这里长待的,就是过渡一下,把户口落下,混几个月就走。在入职报到那天,他手握大哥大,腰揣随身听,拍着公司总经理的肩膀说:“胡老板,可能过一段时间我就会走人,公司的这点工资对我来说实在算不了什么。”这位胡老板没有计较季琦的嚣张,反而重用了他,任命他为大项目经理,负责公司大项目业务拓展。

季琦的销售才能在上海计算机公司得到充分的发挥。他骑着一辆自行车,穿行于上海证券交易所、交通银行总行、甲骨文公司等单位,拿下一个个大单,很快成为销售冠军,并当上了市场部和销售经理。他和助理两个人,贡献了公司80%以上的销售额和利润。



更厉害的是，那些给他业务的人，不仅仅是生意上合作的关系，还一个个被他处成了朋友。这一点，让人不得不服。原本说待两个月就走的季琦，过完两个月又是两个月，一直到两年以后才离开。

离开不是因为混不下去，而是因为要出国。那年头，在国内混得好不算本事，能出国才算本事。更何况季琦的老婆在美国上学。1994年，他放弃了单位分的房子，带着1万美元，以陪读的身份去到美国。

1994年9月17日，季琦遇到了他人生的“震撼时刻”。那天，他去硅谷甲骨文公司找同学玩，第一次见到了互联网。当他看到要查询的信息从电脑上显示出来时，不禁惊叹道：“这也太神奇了吧！”如同马云第一次见到互联网的反应一样，季琦意识到，一个新的时代，已经到来。他心里激动万分，模模糊糊觉得，自己未来的生活也许会跟这个东西息息相关。他在美国没有待多长时间。虽然也在那边上学、打工，但是却发现，如果留在美国，日后几十年的日子可以一眼看到底，这和当初留在学校当老师又有什么区别呢？而反观国内这边，正在风起云涌，创业大潮已经袭来。于是，1995年，季琦回国了。回国第二天，一位以前做业务认识的老板正好来上海，晚上叫他一起出去娱乐，听说他刚回国还没工作，就让他到自己的公司来上班。

就这样，季琦成了中化英华公司华东区总经理。他用了一年半时间，以公司给的10万元资金启动，做成了3000多万的生意。成为公司的一棵摇钱树。

但是后来，随着公司整个被别人收购，季琦只好离开。

1997年9月，季琦决定自己创业，不再寄人篱下了。他成立了一家名为“协成”的公司，做系统集成业务。公司的第一个单子来得很顺利。季琦给原来的客户打个电话，说我现在出来自己干了，有业务的话帮衬一下。客户二话没说，就给了他一个百万大单。协成的业务，就这么做起来了。1999年，季琦在甲骨文工作的同学万超介绍了梁建章给他认识，俩人一见如故，很快谈起共同的创业理想。对于创业，他俩倒是很搭配——梁建章懂技术，季琦懂销售和管理。但是还缺一个人，就是财务和融资。梁建章说：我有一个很好的人选。

季琦问：谁？

梁建章说：你的校友，沈南鹏。

### 3. 沈南鹏

沈南鹏与梁建章的关系，比和季琦还要久远。在梁建章13岁获得计算机编程大赛一等奖的那一次，同台领奖的有一个比他大两岁的学生，不过得的是三等奖。那个学生就是沈南鹏。

1967年，沈南鹏出生在浙江海宁。他母亲担任一家大型国企的厂长，平时工作非常忙，没时间照看他，所以7岁那年，他被送到上海姑姑家居住。沈南鹏小时候特别喜欢做数学题，他的愿望是当一个数学家。当梁建章在福利会少年宫学编程的同时，沈南鹏每天都在上海市少年宫奥数班刷题。尽管他在计算机编程比赛中只得了三等奖，但是数学方面的比赛，却拿一等奖拿到手软。不仅是全国中学生数学竞赛一等奖，还参

加了美国中学生数学竞赛，获得海外赛区冠军。1985年，也就是季琦坐船到上海交大上学的那一年，沈南鹏也被上海交通大学录取。不过他不用考试，是直接保送进入教育改革试点班，后来选择了应用数学专业。沈南鹏在大学并不是那种“高分低能”的书呆子，而是积极参加各种社交活动。还当了交大的学生会主席。

1989年，为了追逐数学家的梦想，沈南鹏继续到美国哥伦比亚大学数学系去读博。在此之前，他一直以为自己在数学上有天赋，但是到哥大见识了真正的天才，并且被几次考试成绩打击了之后，他发现，自己靠刷题刷出来的成绩，远远不足以支撑一个数学家的梦想。一年后，在一位教授的指点下，沈南鹏从哥伦比亚大学退学，转到耶鲁大学商学院去读MBA。在进入耶鲁大学之前，沈南鹏对商业的了解完全是一片空白，甚至连《华尔街日报》都没有看过，在美国同学看来，几乎不可思议。

1992年毕业，沈南鹏开始了艰难的求职之路。虽然有耶鲁的MBA金字招牌在手，但是作为一个没有任何商业实践的中国人，要在华尔街谋得一份好职业，并非易事。他被拒绝了无数次，最终还是凭借数学方面的优势，进入了花旗银行工作。

两年后，随着中国概念在美国资本市场开始吃香，沈南鹏进入了职业发展的快车道，中国背景+耶鲁商学位+华尔街履历，让他成为被华尔街公司争夺的香饽饽。在先后经过雷曼兄弟、汉华银行的过度后，他最终于1996年进入德意志银行，担任德意志摩根建富的董事，负责中国资

本市场业务。

在上海，也是经过校友万超介绍，他认识了季琦。当梁建章和季琦开始讨论创业的事情时，沈南鹏成为俩人共同想要拉入伙的最佳人选。

沈南鹏此时已经做投资8年，但是没有自己创过业。他非常看好当时已经风起云涌的互联网行业，只是一直都没有好的机会切入。梁建章与季琦和他一谈，他立马就怦然心动。

1999年2月22日，在季琦的家中，三人凑到一起，开始正式讨论创业项目。他们也考虑过网上书店、网上宜家等方向，但最终都因为物流和网络支付的难点而放弃。最终梁建章提出，可以做一个旅游网站。三人一拍即合。沈南鹏出资60万，占股40%；梁建章和季琦各出资20万，分别占股30%。

由于季琦是自己创业，时间比较自主，由他来全职负责公司的建立，并领每月3000元的工资；沈南鹏和梁建章还在原公司上班，兼职参与公司运营，不领工资。

携程由此开始起步。

但很快他们又发现一个重大问题：由于三人都不是旅游行业出身，除了自己喜欢旅游以外，对旅游生意上的事情一无所知。必须再找一个旅游行业的合伙人才行，而且这个人必须很牛！这是三人的共识。于是分头去找，最后他们找到了“三缺一”的那个“一”：范敏。

#### 4. 范敏

范敏的履历不像前面三人那么光鲜，在大众中的名气也没有那么大。在四人组当中，他一向甘居隐形

人的位置。他的座右铭很有意思：做老实人，说老实话，办老实事。

但在当时，面对梁、季、沈三人，范敏是有优越感的。作为一家国企的老总，他入有房、出有车，走哪都有司机开路，偌大的总经理办公室门庭若市。

范敏在四人中年龄最大。1965年，他出生于上海。由于其刻意低调，外界从来听不到关于任何他小时候的故事。在公开资料上，他的人生经历从1983年开始，那一年，他考上上海交通大学工业管理工程专业。

在大学，范敏当过学生会主席，是沈南鹏的前辈。大四曾经创办过一家公司，但是无果而终。1987年大学毕业，他直接保送本校管理学专业读研。当年全校1000多名应届毕业生，免试读研的只有2人，他是其中之一。1990年硕士毕业，作为上海交大管理学研究生，他有的是好单位可以选，却选择了当时并不吃香的旅游行业，进入上海新亚集团。当时该集团几万人，范敏是学历最高的两人之一。他的理由是：越是人才稀缺的地方，越是容易冒尖。于是，他就进入了新亚旅行社的计调部，负责收发传真、安排旅游团行程、联系供应商等杂活。仅在计调部干了几个月，他就被调到集团办去了，担任办公室助理。虽然名字听着不高，但却是领导身边的人。而范敏在这个位子待了一年半以后，却主动要求调离。他的目标岗位是：新亚集团下属的海伦宾馆见习管理生。在基层干了四年后，范敏作为集团代表，被上海市旅游局派往全世界知名的瑞士洛桑酒店管理学院学习一年。留学回来，范

敏开始官运亨通，先是被提拔为新亚集团酒店管理公司副总经理，后来又进一步升为上海旅行社总经理兼大陆饭店总经理，出入都配备专车和专职司机。可想而知，这样一个人物，又怎会轻易放弃这一切，加入一家新成立的创业公司呢？

1999年3月，上海徐家汇鹭鹭酒家，在朋友介绍下，梁建章三人第一次见到范敏。可惜的是，经过一番游说，范敏不为所动。范敏走后，梁建章和沈南鹏都觉得没戏，说算了，换个其他人吧。季琦说：如果我们自己的校友都搞不定，那其他人更不行。

他们也不是没试过其他人，之前想请春秋旅行社的王正华，就碰了一鼻子灰。如果像范敏这样正值34岁，处于人生最容易焦虑和动摇的年纪，且又是交大校友的人都请不动，那其他人也都不用想了。季琦拿出之前跑业务的尽头，隔三差五往范敏的办公室跑，和他谈人生，谈梦想。当时范敏作为两家国企的总经理，公务繁忙，季琦每次去都要等半天，才能见上一面。甚至有时候，明明办公室没有人，范敏也让季琦等上10分钟，才让秘书叫他进去。不过去的次数多了，季琦发现，自己等待的时间越来越短。后来基本上只要5分钟，就能见上范敏。季琦不失时机地问：校友，考虑清楚没有？这回范敏说的是：好吧！

从那一刻起，后来被誉为中国企业史上“第一团队”的携程四君子，终于组队成功。4人的分工是：沈南鹏担任董事长兼CFO，梁建章担任CEO，季琦担任总裁，范敏担任执行副总裁。

## 5、起步

1999年5月,在上海南丹路天文大厦,携程公司正式成立。150平米的办公区,十来号人。除了季琦为了对外交往的需要而拥有单独的总裁办公室以外,梁建章三个兼职的人,起初连办公桌都没有。

刚开始设想的产品,是一个大而全的产品,框架包括三C:Content(内容)、Community(社区)、Commerce(商务)三个领域,内容涵盖了旅游所涉及的吃、住、行、游、购、娱各方面,几乎等同于今天的携程+大众点评+美团+马蜂窝的总和。梦想非常美好,但是要做这么一个综合型的平台,网站开发、内容建设和业务拓展,所需的成本都是巨大的。原来凑的100万资金,很快就见底。摆在创始人面前的第一个巨大难题,就是资金。

沈南鹏虽然在投资圈已经工作多年,但不管是他自己还是他认识的人,此前开口都是几个亿的生意,对这种初创企业的融资,也帮不上太多忙。最后还是季琦找来一位熟人,IDG的章苏阳。此前他担任中化英华公司华东区总经理的时候,就认识了章苏阳,互相在业务上帮过对方的忙,关系比较熟。季琦向章苏阳介绍了创业方向、产品和团队,梁建章写了10页的商业计划书。后来,章苏阳又叫上另一个合伙人周全,加上一个技术专家,跟四人组吃了个饭。席间,章苏阳三人没有问任何关于商业模式和盈利预期的事情,反而都是问一些“创办携程的目的是什么,10年以后如果携程做大你们想干什么”这些问题。季琦等人便大谈对互联网的

认识,以及想在互联网领域大干一番的梦想。一周后,章苏阳给了准信:IDG决定投资50万美元,给携程的估值是200万美元,IDG占20%股份。事后,章苏阳说,他根本就没仔细看梁建章写的BP,因为他投资的风格是:第一是投入,第二是投入,第三还是投入。一个抱着这种投资理念的人,看到这样的梦幻创业组合,还有什么别的可说的呢?只有“投”一个字啊。不过,章苏阳认的人不是梁建章,而是季琦。在投资人的要求下,季琦担任CEO,梁建章改任COO。梁建章听从了安排,交出了公司管理大权。

1999年10月28日,携程网站正式面世。1999年11月4日,携程拿到了第一张网上酒店订单。当工作人员再三确认这个消息时,整个办公室顿时成为一个狂欢的海洋。但是很快,携程的业务进展,就陷入了困境。

## 6、磕绊

1999年,互联网在中国还是新鲜事物。对消费者而言,大家根本就不知道、也不相信可以在网上预订酒店、机票或者旅游行程;而对酒店、景区、航空公司、旅行社来说,他们也不知道什么是互联网,以及这个东西能给自己带来什么。当时的情况往往是:携程的推广人员刚开口介绍自己的业务,就会被酒店或旅行社的经理轰出去。好在范敏在旅游行业已经多年,且还担任着上海旅行社的总经理,旅游资源比较充足,为携程初期的业务开拓提供了很多便利。但问题是,有了资源,卖不出去也白搭。一个特别狼狈的例子是:当时携程好不容易拿到了上海龙华寺千禧年敲钟门

票的网上分销权,但是在携程网上一张也没卖出去,最后全体员工只好到冒着寒风到现场去充当“票贩子”。

到2000年初,携程面临的情况是:业务进展非常缓慢,盈利根本看不见曙光,50万美元的融资很快将要花光。如果不能解决业务拓展和融资两个问题,公司马上就要倒闭。

不知道一般的创业公司面对这种情况,会采用什么办法解决。而携程四君子的救亡之道,则充分展现了这支梦幻团队的魄力和想象力。他们想出的办法是:直接收购全国最好的酒店预订服务公司,并且用这个作为筹码,去做新一轮融资。2000年1月,携程账上已经没剩几个钱,季琦却开始去和当时中国酒店预订服务的前五强——现代运通、商之行、金色世纪、国信商盟、百德勤,一家家地谈收购事宜。这五家公司,每一家的业务量都远超刚刚成立几个月的携程。与此同时,携程正在和软银谈第二轮融资。目标融资额是450万美元,前提是,携程能够收购成功。

季琦第一个去谈的是现代运通。对方觉得这就是个笑话,他们根本没打算卖,况且携程刚刚成立不久,业务量在业界几乎可以忽略不计。但季琦不死心,一直追着谈。同时也在谈第二家:商之行。刚开始,商之行的老板吴海也是对携程根本看不上眼。但是季琦锲而不舍地找了一次又一次,吴海终于动心,说:那就到携程看一看吧。吴海到了携程,季琦骄傲地向他介绍说:我们每个月的预定间数已经达到900间啦。吴海顿时无语:我们可是3万间啊。尽管瞧不起携程的业务数据,但是季琦的坚持、



携程的团队以及互联网的概念,却让吴海最终还是接受了收购邀约。

3月份,双方签下合约,随后软银领投的450万美元立即汇入了携程的账户。一直处于兼职状态的梁建章、沈南鹏、范敏,在收购案完成和融资到账后,再也没有了后顾之忧,这才终于分别辞去了原单位的工作,全职进入到携程来。

日后看来,这个时间点极其惊险。因为正是这个3月,互联网泡沫破裂,全球互联网公司开始大批倒闭,投资市场风声鹤唳。携程在最后一刻搭上了繁荣期融资的末班车。如果再晚个几天,也许就没有了后来的故事。收购“商之行”,以及搞定450万美元融资后,携程的主业终于确定为酒店预订业务(后来又拓展了机票预订等其他服务)。从此进入了飞速发展的时期。

又过了半年,经过季琦长时间的紧追不舍,现代运通也终于松了口,在《婚礼进行曲》的乐声中,与携程完成了合并。值得一提的是,两笔收购,携程花的现金并不多,主要是凭借互联网的概念,利用携程高估值的股票去置换。而收购现代运通,不仅让携程成为酒店预订行业当之无愧的老大,更是让携程又拿到了以美国凯雷为主投资的1200万美元。这是互联网寒冬时期罕见的一笔巨额融资。

对于为什么携程能拿下这1200万,日后沈南鹏解释道:我们不需要去说服投资商。当时我们给了风险投资商一个财务报表,那上面显示半年以来公司的费用是持平的,但营业额却以每月30%的速度在增

长。风险基金知道这意味着什么,所以他愿意追加投资。

此后,随着互联网在中国逐渐兴起,以及旅游的火热,携程的业务数据大幅上涨。到了2001年10月,携程首次实现了盈利,也成为互联网泡沫破裂之后第一家盈利的互联网公司。2003年,携程在经历过非典的短暂影响后,下半年业务开始报复性反弹,一举把携程送上了纳斯达克股市。

尤为令人“嫉妒”的是,携程的财务数据如此之好、沈南鹏的准备工作如此充分,以至于原本应该无比忙碌和紧张的路演期间,沈南鹏和梁建章无事可干,还在四处约人打桥牌。从1999年2月提出创业想法,到2003年12月上市,携程四君子仅仅用了4年10个月的时间。

他们曾经放弃的国企和外企职位、房子、车子、高薪,此刻得到了丰厚的回报。四个人都成为了亿万富翁。

#### 7、裂痕

与所有的朋友之间共同创业一样,携程四君子之间,不可能没有矛盾,不可能没有争吵。

2000年,携程业务走上正轨后,管理的短板凸显出来。梁建章觉得季琦的开拓能力很强,但是管理能力不行,于是要求公司设立联席CEO,由他与季琦共同担任。后来又进一步要求季琦让出CEO的位置。

我们不知道其中运作的内幕如何,只知道结果是:季琦让出了CEO的位置,回归到总裁的角色。梁建章再次独揽大权。后来,携程决定内部创业,孵化出如家酒店,季琦离开携

程,担任了如家的创始CEO,沈南鹏兼任如家董事长。但是把如家酒店做起来以后,季琦又遭遇了沈南鹏的放逐。2004年底,以沈南鹏为董事长的董事会提出,为了顺利上市,如家应该由一个受过西方教育的职业经理人来担任CEO,季琦被迫离开,由孙坚接任。

虽然季琦仍然是如家的股东和董事,但是作为一个创始CEO被放逐,他的心里受到沉重打击,甚至开始怀疑人生的意义,一度想到过自杀。后来是莫扎特的音乐把他挽救回来。当时他听到莫扎特第三十一号交响曲,觉得人世间还有这么美的东西,还是值得留恋的。平心而论,以季琦对携程的贡献而论,他在携程和如家,两次被夺去CEO职位,似乎很不公平。但是我们又不得不承认,携程这帮人,在做决策的时候,是以完全商业化的逻辑,在理性地处理这些事。感情再好,公司的前途,永远放在第一位。

季琦充满干事创业的激情,适合创业初期的冲锋陷阵,但是未必适合业务稳定之后的精细管理。无论梁建章的夺权还是沈南鹏的放逐,都是从公司利益方面出发做出的决策,不是为个人私利。所以,尽管季琦经历了至暗时刻,但是从感情上,他们几个依然维持了很好的朋友关系。

#### 8、珍重

卸任如家CEO不久后,季琦又振作精神,做起了汉庭。2006年,如家在纳斯达克上市;2010年,汉庭在纳斯达克上市。2020年,由汉庭更名而来的华住,再次在港交所上市,季琦经历了人生第四次敲钟。在

连续创业之路上,季琦已经是一个传奇。

其他三个兄弟,也不遑多让。

沈南鹏

沈南鹏于 2005 年功成身退,创建了红杉中国。有了做携程和如家的经历,他与合伙人张帆,不到两个月就募资两亿美元。

此后,沈南鹏在风险投资的路上,一路颠覆一路开创,成为中国风投之王。阿里巴巴、京东、美团、拼多多、滴滴等背后,都有沈南鹏的身影,号称“凭一己之力,投出大半个中国互联网”。2019 年,美国《福布斯》杂志评出的“全球最佳创投人”榜单(The Midas List),沈南鹏名列全球第一。

梁建章

2007 年,携程已经成为中国市场当之无愧的第一。梁建章把 CEO 的位子交给范敏,自己跑到美国斯坦福大学去读经济学博士。

2011 年,他拿着博士学位,以经济学家的身份回到中国,极力推动中国人口政策改革,成为知名的人口学家。据称中国二胎政策的放开,其中有他的一份功劳。

2013 年,携程在移动互联网的冲击之下遭遇危机,梁建章回归携程力挽狂澜,在携程重新站稳第一的位置后,又飘然而退,把 CEO 位子再次交给孙洁。

目前,梁建章是携程董事长,北京大学光华管理学院教授。

范敏

范敏一直坚守在携程的位子上,任劳任怨。

他做的是最细致却又最不可或缺的管理活。以联合创始人身份,

却长期隐居幕后,甘做隐形人。

当其他人一个个离去时,他默默出来担起了 CEO 的重担。6 年之后,当公司发展需要时,他配合地退位让贤,让梁建章出来“拯救携程”,自己甘愿承受“发展不力”、“无能”的骂名。2014 年起,范敏担任了携程孵化的天海邮轮公司董事长兼 CEO。2019 年,他以 28 亿元位列《2019 年胡润百富榜》第 1385 位。

9、余音

很长时间以来,人们一直在讨论:好朋友能不能一起创业?

新东方和万通的经历,似乎在告诉我们,好朋友最好不要一起创业。但是携程的故事提供了另外一个范本。朋友创业,最难处理的是感情、理性和利益之间的关系。携程四人之间,一开始就建立了最高的原则:以共同的事业为大。对于个人利益和权力,他们有足够的格局和智慧,来作出对公司最有利的选择。无论是股权分配还是权力配置,都是如此。而利益和感情被损害者,也能大度地接受结果。

季琦曾经说过:(创业要)先把最危险、最有争执的利益说清楚,才能坦诚相见。如果连把利益问题算清楚的胆量都没有。那还叫真朋友吗?

范敏也曾经说过:(对于利益)刚开始不要计较,杀出一条血路再说。但是到后来,公司上了轨道,就要真计较,不能假计较,一切以商业规则来办事。真计较的一个原则,就是以公司利益为重,而不是个人利益为重。

他们都做到了这一点。

此外,他们四个人之间既有共同的梦想,又各有特点和专长,形成了

完美的组合。

梁建章曾经在一个节目上总结携程四君子的特点:季琦激情、范敏专注、南鹏严谨。他的同事帮他补充了一句:建章纯真。

有纯真,才有伟大的理想和长久的坚守;有激情,才有锐意开拓的无惧和锲而不舍的坚持;有专注,才能把那些纯真和激情落实下来;有严谨,才能保证干成事而不出事。

难怪携程四君子被人称为中国创业的第一团队。

若干年前,携程四君子曾经有一个内部约定:谁都不能单独代表携程写一本书。这不能不说是一件极大的憾事。因为携程四君子的创业史,是现代中国最浪漫的创业故事之一,应该在中国企业发展史上浓墨重彩地记上一笔。

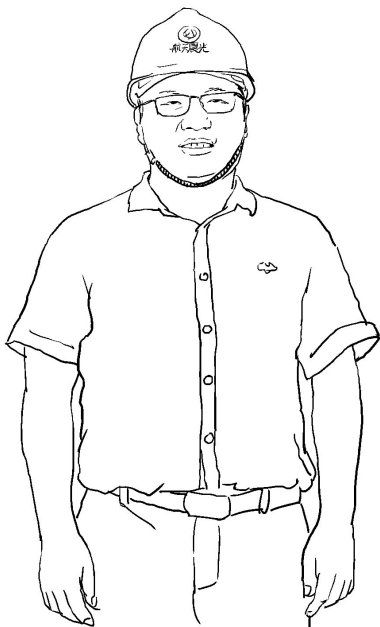
正如财经作家吴晓波的评价:“青春激荡,拍马相聚,商场当歌,所向披靡;一战即胜,呼啸而散,相忘江湖,余音荡漾。这样的创业故事,像不像一个充满了东方侠客气韵的‘中国梦’?”

好在,他们那个约定“不能单独写书”的期限,是 20 年。现在已经是第 21 年了。我很期待,梁建章、季琦、沈南鹏、范敏中的某一个人,能够把那段青春激荡的历史写出来。这个故事,一定会很美。

作者简介:何加盐,一个专门研究牛人的牛人。曾在政府工作,后创立咨询公司,现为咨询顾问,公众号写手。和你一起了解牛人是怎么炼成的,从牛人的经历与方法中,获得思维与认知的提升。 (人)

# 王伟 · 锲而不舍金石可镂

张惠玲 / 文



“郑会计，请查一下中国化学的1630多万汇款有没有到账了？对对对……，加上上个月的1600多万汇款，027号合同这2个月一共回了3600多万，到账我就放心啦！好的，好的……谢谢，谢谢，再见啊！”在中国化学的办公大楼下，今年才调岗到南京晨光东螺波纹管有限公司的销售员王伟挂掉电话，脸上洋溢着抑制不住的笑容，几个月的辛劳与忙碌，此刻都获得了补偿——经过不懈地努力、沟通和协调，晨光东螺公司承制的第一个海外PDH项目“哈萨克斯坦膨胀节项目”按照合同执行节点货款到账了。

年初，突发的新冠疫情给全国的生产经营带来了极大的挑战和压力，原本计划于今年上半年交付的该项目膨胀节也不可避免地受到了影响。

为了取得最好的结果，即使在因疫情被迫“休假”期间，王伟也没闲着。

他密切关注着国内外疫情情况，相关企业的管控措施，预测疫情对公司正在执行的该项目产生的影响。为此，他经常通过电话和总包方、业主方、施工方进行沟通解释，并思索该采取什么措施应对疫情带来的变化。

为配合该项目的总包方向远在哈萨克斯坦的业主提交因疫情原因导致项目执行期延长成本增加的函件，2月中旬，公司刚复工，王伟就带着口罩和护目镜“全副武装”的到公司

忙碌，提供不可抗力因素导致的延期交货说明文件、获批复工复产的证明、身入车间复核复工后的生产进度计划表，撰写交货承诺函等材料，尽自己最大努力去获得客户的谅解与认可。

4月份全面复工复产之后，晨光东螺公司的生产任务进入繁忙期。该项目交货期紧，质量标准高，并对膨胀节技术和生产工序有着非常严苛的要求，任何环节都不能出现差错。

但是，在公司现场统一装配业主指定组件厂家的产品时，发现部分组件密封不严的问题。为此，王伟又“全副武装”地出现在总包方的项目组办公室，详细汇报此事，并与总包方的团队一起奔赴组件厂家见证产品试验情况。

经过几天的反复试验，总包方记录下了安装要领，并分清责任界限，同时要求组件厂家派人到公司指导安装，保证了后续的产品安装与交付。

4月至6月期间，总包方多次派人到晨光东螺公司协调膨胀节的交货进度，王伟每次都冲在最前，不断沟通协调解决生产过程中遇到问题，给总包方留下了专业、认真的良好形象。6月中旬，160余件膨胀节以及相关的质量文件、产品箱单、俄文翻译、哈萨克斯坦的产品认证等资料随产品一件不少地交付到新疆口岸，准备清关后转运阿特劳。

谁知天有不测风云，6月下旬，哈萨克斯坦的疫情爆发，现场施工暂停，货物无法出境导致付款手续停滞。

这可急坏了王伟，他天天跑到总包方的采购经理、财务经理和项目经理办公室进行反复沟通。总包方项目组被王伟的执着与敬业打动，3600多万元的发货款最终全部回收完毕。

该项目的执行只是王伟开展营销工作中的一个缩影。从事营销工作10余年，他凭借诚恳、务实、专业的个人品质，以及锲而不舍的精神，赢得了客户的订单与认可，并及时催回一笔笔货款。仅2020年4月至8月，他就搭乘航班33次，飞行距离3万多公里，奔赴重点客户现场协调合同执行、跟踪项目信息、敦促货款回收。如今，王伟全年个人回款已达7100多万元，为公司度过经济“寒冬”提供最暖的“棉衣”。

（作者系南京晨光东螺波纹管有限公司商务中心主任）



编者按:为加强编作者联络、提升通讯员队伍的业务水准,南京人社学会日前组织《南京人力资源社会保障》通讯联络员召开了座谈会,学会领导对辛勤工作的各区代表予以热情洋溢的鼓励和感谢,会上聘请了业内同行做了业务培训交流,与会者热烈讨论,各抒己见。本期选登两篇会上的发言,以飨读者。

# 内部资料组稿经验谈

叶强 / 文

我是航天晨光内部资料《创新与发展》的责任编辑叶强。很高兴借今天的机会与大家分享我对于内部资料组稿的经验和体会。

航天晨光股份有限公司是中国航天科工集团有限公司控股的大型综合性装备制造企业,是1家上市公司,《创新与发展》这本内部资料2000年5月创办,到今年的11月份已经办了共有247期。这是一份以报道航天晨光管理和技术创新为主的综合性内部资料,强调栏目设置和策划组稿在内容上必须与航天晨光的工作实践相结合,在南京市文广新局举办的南京市优秀连续性内部资料性出版物评比活动中,3次获得一等奖。

每个编辑对组稿编稿都有自己的方法和诀窍,在此我和大家分享一下这几年我们编辑内部资料的经验和体会,不到之处希望大家多提意见。

企业办内部资料和社会办刊不太一样,一是关注的点不同,企业办内部资料,关注的点主要是与企业生产经营、重点任务息息相关的人与事;二是参与的人员有限,写稿的人少,编辑也少,2千多个员工,1个编辑。要在有限的资源里组到好的稿件,还是很多困难的。假如我们把一本刊物看成一只鼎,那么领导、作者与编辑这三只腿,一个不能少,一个也不能软。

### 一、领导的重视与支持

领导的支持对内部资料的建设非常重要。除了稿费 and 奖励的一系列资金要到位外,领导的支持还表现在他对稿件的态度上。

#### 1. 稿件的形成

领导最好能亲自动笔写稿,或者由秘书撰写亲自审核。领导思路的贯彻,除会议和文件之外,这里是一个重要的传达渠道。《创新与发展》有专门为经理层领导设置的“观海潮”栏目,公司高管的管理思路和要求,将在这里传达给员工。

#### 2. 对文章的关注

一本册子和大家见面了,每篇文章的作者都是有所思有所得的,自然希望得到领导关注。领导有所呼应,对作者是莫大的鼓励。另一方面领导可以据此了解员工动态,他们在想什么,做什么,还缺什么。好的给予肯定,不足则解决改善之。这种良性互动,会使作者直接感受到领导关注的目光,切实地体会到写稿对工作提升的帮助,滋长关心企业发展的心性。形成总结工作并思考探索交流的习惯,提升了个人素质,企业的软硬实力也会水涨船高。

### 二、作者参与

能写出好文稿的人是企业中的稀缺资源。我们这样的小册子,如没有一定数量和质量的作者参与,就是无源之水,既办不好也不会长久。编辑要调动一切积极因素,帮作者写好稿,言传身教。写稿无非就是决定写什么、怎么写的过程。适合自己就好。写作的过程通常分为3个步骤:确定主题、收集素材和剪辑素材。

#### 1. 确定主题

我们在约稿的时候,常常会听到这样的回答:“不知道写什么。”或者“没什么好写的。”《创新与发展》倡导文章要扎根于工作实践,身边人写身边事。沿着自己工作

的轨迹去寻找到要写的主题,着重关注工作中的重点、难点,同样的内容,可以通过网络搜寻,先了解别人写过什么,然后尽量选择用独有的视角确定主题,让文章与他人不一样,与以往不一样。也可以把自己做的工作巧妙结合目下的焦点热点,以小见大选择主题。

## 2. 收集和组织素材

主题确定后,就要收集素材。一可通过时间流程以事件的经过收集,或可采访相关的人以宽度收集。然后,以主题为舵,引导对于素材的取舍和组织。其一是按时间轴取舍,按照时间顺序挑选事件节点,在历史的纵深处组织素材。其二是按空间面取舍。凡与事件逻辑相关细节,皆可取用。在宏阔的广度中组织素材。

## 3. 编撰成文

成稿阶段,一定要沿着既定的主线,选择与主题相关的素材,要敢于取舍。少用结论性的语言,让事件和人物本身说话,告诉人们发生了什么。人物通过事件来表现脉络;事件通过人物来展示细节。同时,要善用日常生活的比喻,说明白专业的内容。人们常说“磨刀不误砍柴工”,作者参与的积极性,至少有一部分是来自编辑的培养,当员工慢慢体会到写作的乐趣了,自然就会有源源不断的支持回馈给编辑。

## 三. 编辑思考

企业办内部资料虽然有种种的局限,但我们依旧希望能够以更加艺术的方式描绘出基层员工对工作和生活的那份热爱。编辑的积极思考主要体现在以下方面。

### 1. 要善联想

作为内部资料的编辑,要眼界宽嗅觉灵,能够通过各种公文、学习平台捕捉到为我所用的蛛丝马迹,找到目标选题。比如说:通过每年的安全月活动、质量月活动、知识产权活动,确定当年度的安全、质量、知识产权主题。

### 2. 要勤交流

编辑是架在作者与读者之间的一座桥,首先要保证作者能上桥,要学会与不同作者的交流,良好的交流和引导才会有异彩纷呈的产出,才能让作品顺畅地达到彼岸,为读者接受。比如说:做质量选题的时候,我们会要

求公司经理层(副总经理谈要求)、机关管理层(技术质量部谈系统)、分子公司(有代表性的单位,做得好的谈经验,做得欠缺的谈教训)各自针对自己的重点和特点写稿,这样出来的一期稿件,就比较有特色和个性了。

### 3. 要够灵活

条条大路通罗马,好的选题和创意,必须要通过各种途径执行到位,才算成功。我们也尝试过很多创意,有一部分就因条件不具备,最终没有做成。

大家可以看一下我们有特色的栏目,封面和封底版块,“封面故事”栏目,由一组来自基层的图片和一段文字组成,反映的是企业的精神风貌,偏写实。从2019年开始,该板块改版了“精彩”栏目,由一张图片和一首诗歌组成,每次对应当期的主题,偏写意。封三板块,“影话空间”栏目,主要刊登员工的摄影、书画等作品,并加一段文字,反映员工丰富多彩的文化生活。我们还在“文化建设”板块办过5期“小小螺丝钉”栏目,用绘画对一线员工表达敬意。在近1年的策划准备中,选择了5组丰富的人物,并以手绘插图,最终有了这样的呈现。为保障质量,在“晨光论坛”板块,我们将专题策划与组稿工作作为工作重点。每年至少有一半以上的“晨光论坛”都有一个具体的选题,围绕公司的主责主业,从公司经理层、机关管理层、分子公司层等多角度多层次地进行组稿,来对生产经营中各种问题进行深入探讨。比如“精益生产”“安全大家谈”“两化融合”“工艺创新”“应收账款”“风险管理”等等,立体地呈现出企业发展中的理论结晶、经验交流和企业文化。“文化建设”板块的“一线故事”“青年之声”等栏目,员工身边人写身边事的文章,得到我们的上级报刊《中国航天报》和《南京人力资源社会保障》的认可,多篇文章得到刊发。

企业办内部资料是一个艰苦的工作,在多年的工作中,深深体会到其中的不易。随着企业转型升级、人员更替和新媒体的涌现,目前,我们存在着各种有待解决的问题,比如新领导的重视、内部资料的再定位、稿源不足、稿件质量和编辑水平有待提高等问题,希望能够从在座各位的交流中得到启迪。🙏

# 杂议写作漫谈体会

唐付林 / 文

写文章是机关事业单位公职人员必须具备的素质,说到底,写文章的人,其实就是汉字的搬运工,可是这个汉字搬运工,却不需要用蛮力的,有时候越用蛮力水平越低的,高水平从哪里来?我想,我们可以从习主席提出的“四力”即:“脚力、眼力、脑力、笔力”上就能寻找到答案。下面本人杂议写作,漫谈下体会,供同仁参考。

## 一、调研类文章探索中写

### 1. 写自己熟悉敏感的

这点很重要,很难想象情况不明能把文章写好的,这种事例过去没有、现在没有,将来还是没有。有人要提出来,我熟悉的面比较窄,这么讲还不能写文章呢?!不熟悉有时也需要写怎么办?其实,我认为,熟悉好办,不熟悉也不怕,但是动笔写时,必须熟悉,最大化熟悉,通过各种途径来熟悉,这是写好文章的基础。我曾写的《风口浪尖上不平静的日子》文章,就是把自己当成记者深入了解宇扬集团群体性劳资纠纷处置情况,文章用了“四个千万”比较有力,一是眼光远、目标明,领导“千叮万嘱”定方向;二是观其变、把其脉,理清“千差万别”的诉求;三是咨询会、现场会,接待“千言万语”动真情;四是维权益、保稳定,付出“千辛万苦”也值得。

### 2. 写自己所思所想的

在搞养老保险业务时,我发现在乡镇企业这一块,社会保险业务划分不清,比较混乱,针对这种情况,我进行了广泛调研,走访当时民政部门的农保所、人民保险公司等相关部门,最后写了《从乡镇企业窗口来看,我国社会养老保险“三足鼎立”谁主沉浮?》这篇文章。半年后《中国劳动报》针对这种情况,在全国开展了大讨论,提出了“三龙治水”问题,与我写的文章异曲同工,5年后文章观念和预测结果得到全面验证。

### 3. 写自己创意创新的

2003年我区养老保险扩面工作中,通过上门服务和接待来访过程中,我发现扩面过程中政策存在空档和需要完善的地方,及时撰写了《扩面过程中应注意三个问题》的文章(在省劳动保障杂志发表的),文章一出得到社会多方关注,省、市均有同行打电话进行交流,对文章观点表示赞同,值得庆幸的是:文章的观点、办法,就连细节都写到了,3年后在省劳动保障厅出台政策上得到充分

体现。近10年来,在部里所发的文章,我总结都是在创意上得分才得上稿的。

## 二、论文类文章研究中写

### 1. 明确自己观点

观点不能错,这是大前提、根本点。记得省举办“应对招工难 助推农民就业创业”征文活动。我写的《破解招工难 应从调整分配收入着手》一文获奖。我看到征文并打算写时,常去人力资源市场看看,了解应聘者心里想法,了解招聘企业的想法,通过了解分析,一个观点便行成了,不是招工难,而是招廉价工难,解决这种难,应从调整分配收入着手。

### 2. 罗列佐证事例

观点明确了还不行,还要有说服力的事例才管。我又找到了江苏兴达集团董事长刘锦兰,无锡小天鹅股份有限公司党委书记柴新建,全国政协委员、苏宁电器董事长张近东(不过是从网上找到的,我这个层面也只能从网上找,其他途径是行不通的),把他们“招工难”认识的话为我所用,佐证自己的观点,这样有理有节有说服力。

### 3. 分析说理精当

观点有了,事例有了,才会水到渠成,这个环节不能轻视,要有整体推进的感觉,还需要环环相扣的影子,这点很重要,在这个层面上逻辑性,思维不能乱,一步一步由浅入深,如果是语言精准,层次清楚,神采飞扬那就更好。

以上所讲的也是从大的框架上来说的,大的框架成功不等于文章写成功,就像房子一样,三室二厅二卫结构出来后,还需要装潢,装潢环节也是相当的重要,能否出彩也在于此。

## 三、新闻类文章创新中写

不论那类文章,标题是最抢眼的,因此制作好标题,则成了写好文章关键技术活了,俗话说“看书先看皮,读报先读题”,那如何把标题写好呢?仁者见仁、智者见智,写好新闻类稿件更是如此,我的体会是:

### 1. 从唐诗宋词元曲上学习,向古人索取

我有个体会,凡是标题能够吸引人的,不少跟唐诗宋词元曲有关联,标题制作有韵味、传神,有的属直接引用,有的是间接引用,用的好,文章会增色许多,上稿率也会相应

地提升。

## 2. 在流行歌词里吸取养份,向今人索取

《扬子晚报》B5版,有个《美文拔萃》栏目,上面有不少好文章,我剪报就从那里开始的,学习写文章也是从那里开始的,前后共剪贴了近二十本,我也发现上面有些文章标题,就是直接引用流行歌曲的词,很有意思,且通俗易懂,也能拽住人。

## 3. 从谚语歇后语对联里寻觅,向民间索取

这句好理解。我们每天读报,看书,只要留心都会发现,字里行间会时不时地出现谚语、歇后语、以对联这样的句子,这种事例,可以说举不胜数。这种方法使用好,文章的亲和力大增,魅力指数也随之攀升。

## 4. 在自己的知识库里提纯,向自己索取

写文章完全靠拿来主义,肯定是不行的,还必须在自己的知识库里提纯,这是硬道理。我曾经去原来的南京第三纺织厂采访,于是写了《在织布机上编织希望》长篇报道,这篇报道的每段标题,就是我曾写的《靠自己》歌词的句子,大家看了觉得贴切自然。

## 四、融会贯通才是写好文章的硬道理

明白了道理、懂得了方法,也未必写出好文章,还有个融会贯通、实际操作的问题,一般可采取四步骤搞定:

第一步:吃透主题(最关键地方)。不能出现吃偏、吃歪;第二步:把吃透的主题内容,进行拆分。一般拆分3-6块为宜,不能过粗,也不能过细,要掌握好尺度(因主题需要而定,不是一成不变的);第三步:拆分后3-6块列标题。先进行标题制作,然后为每个标题选用相匹配的素材;第四步:面上处理,整体平衡。语言修饰、体现首尾呼应,突出上下合拍,段段骨肉相联,努力达到语言通畅,思路清晰,说理透彻,这样就是一篇好文章。

要想自己的文章刮目相看,还得要牢记“四个不同”和“五个见”。这可谓经验之谈。一是在相同的题材中寻找不同的立意;二是在相同的立意中寻找不同的构思;三是在相同的构思中寻找不同的角度;四是在相同的角度中寻找不同的语言。这“四个不同”其实就是寻找的过程(就是寻找写好文章与众不同的路径),这是普遍规律,如果能做到以上这四个不同,我想才能做到写文章的“五个见”,实现“平中见奇、旧中见新、浅中见深、小中见大、淡中见浓”,这样写文章才见功力。

## 五、借事说理,阐明主题是写好文章的关键

借事说理,指的是在写文章时借助具体的事例,通过对这些事例的记叙、描述、议论,阐明主题,使读者可以更

好地听懂深刻的道理。

## 1. 由此及彼,提炼主题

莫言的《人生来不及等》:多年前莫言跟一位同学谈话。那时他太太刚去世不久,他告诉莫言他整理他太太的东西时,发现了一条丝质围巾,那是他们去纽约旅游时,在一家名牌店买的。那是一条雅致、漂亮的名牌围巾,高昂的价格卷标还挂上面,他太太一直舍不得用,她想等一个特殊的日子才用。讲到这里,他停住了,莫言没有接话,好一会儿他说:“再也不要把好东西留到特别的日子才用,你活着的每一天都是特别的日子。”是啊!生活应该是我们珍惜的一种经验。其实每天早上我们睁开眼睛时,都要告诉自己是特别的一天。每一天,每一分钟都是那么可贵。

由此及彼,莫言以发生在自己朋友太太身上的一件事为例,由此及彼呼吁读者要珍惜当下美好时光,只要每一天都活得精彩,人生就不会留下大遗憾。

## 2. 由小见大,突出主题

第一次世界大战进入中后期,德、法交战一度陷入僵局。一天上午,一只猫出现在法军阵地山头,被德军作战参谋发现,那是一只昂贵的波斯猫,连续3天都看到这只猫。德军断言在那只波斯猫出没的山头下一定藏着一个法军指挥部,且级别不低。于是,德军调集炮火对山头进行了毁灭性轰炸,将山头夷为平地。第二天,法国军界传播着这样一条黑色消息:东北战区,一个肩负重要使命的地下师指挥部被德军重炮所毁,官兵无一生还。这就是战争中因一只猫带来的胜利,也是由小见大典型案例,其实,写文章的道理就在于此。

## 3. 由劣到优,烘托主题

下面介绍篇文章《“结巴”的话剧大师》。2005年,当时73岁的朱旭应邀参加《鲁豫有约》节目,主持人问他是否记得《哗变》的台词,朱旭当场就脱口而出大段台词,让陈鲁豫和观众听得目瞪口呆。

然而,又有谁知道,朱旭原本是一个天生的结巴。一次朱旭饰演一个群众,只有一句台词“报告工程师,桥出事了”,就是“工程师”的“工”,他就结巴得念不出来了。最终在自己努力和同事帮助下,他却成了话剧大师。借事说理,所选事例一定要典型、真实、有影响力,并要充分挖掘材料和主题的内在关系,只有这样创作,才能让读者品味到文章的情趣和理趣。

## 六、好文章必须具备的条件

好文章的标准是什么?有人说:有趣、有料、有用、有



力。即“四有”标准。这“四有”其实不难理解,如果用事例来说,则更加清楚了。

### 1.《天生神探》这篇短文

内容蛮有趣的,著名侦探小说家柯南·道尔有一次来到巴黎,在火车站雇车去旅馆,“柯南·道尔先生,你要去哪家旅馆”车夫问。他很是吃惊“你怎么知道我的名子”“很简单啊”车夫回答,“我有一天在报纸上看到你要来巴黎,刚刚又注意到你的衣服是英国面料做的”“你真了不起”作家情不自禁大声喊了出来,“是个天生的神探”“谢谢夸奖”车夫回应“我还根据另一个线索看出是你呢”“什么线索”“你看,你的名字就写在行李上啊”这篇短文成功在个“趣”字上,这类文章挺多的,只要大家留心,比比皆是。

### 2.《掷地有声的家训》这篇文章

讲的是家风主题的,家风,就是家庭的信仰。如果一个人从小就受良好家风的熏陶,那么,在生活中、处世上则会有“法”可依、坚守内心。如:南宋诗人陆游的家训,陆游一生写下 26 条家训传给后人,告诫后代:“仕官不可常,不仕则农,无可憾也。但切不可迫于衣食,为市井小事耳。戒之戒之。”意思是说,当官不如务农,一辈子不做官也不要紧。自己耕种,衣食无忧,这样的生活也很好,没有什么遗憾。切记,千万不要为了生存而去做坏事。这篇文章魅力在一个“料”足。

### 3.《墓志铭》这篇全球著名的碑文

下面我介绍这篇全球著名的碑文内容。

当我年轻的时候,我的想象力从没有受到过限制,我梦想改变这个世界。当我成熟以后,我发现我不能改变这个世界,我将目光缩短了,决定只改变我的国家。但是,我的国家似乎也是我无法改变的。当我进入暮年后,我发现我不能改变我的国家,我的最后愿望仅仅是改变一下我的家庭。但是,这也不可能。当我躺在床上,行将就木时,我突然意识到:如果一开始我仅仅去改变我自己,然后作为一个榜样,我可能改变我的家庭;在家人的帮助和鼓励下,我可能为国家做一些事情。然后谁知道呢?我甚至可能改变这个世界。

据说,许多世界政要和名人看到这块碑文时都感慨不已。有人说这是一篇人生的教义,有人说这是灵魂的一种自省。这篇碑文名扬天下得益一个“用”字,文字的作用是无与伦比的,她可以穿越时空,直达人们心灵。

### 4.《讨武檄文》这篇檄文

那是骆宾王的代表作。据《新唐书》所载,武则天初观此文时,还嬉笑自若,当读到“一抔之土未干,六尺之孤何

托”句时,惊问是谁写的,叹道:“有如此才,而使之沦落不偶,宰相之过。李敬业失败,骆宾王下落不明,或说被杀,或说亡命,甚至说在灵隐寺为僧。其一生行迹,颇为诡奇。政变虽然失败了,但《讨武檄文》这篇文章却是成功的,在当时的影响是巨大的,这篇檄文名垂千史得益一个“力”字,文字是有力量的,有时胜过刀枪。

### 七、怎样让文章颜值再高些

文章颜值怎样才能高?不外乎具备二个条件,一是真情实感,唤起共鸣;二是真知灼见,过耳不忘。先讲第一个吧,有作者曾问严歌苓有何写作的“黄金法则”,严歌苓幽默地回答道:“我可以给讲一个白银法则,那就是你要对别人的故事感兴趣。我们生活当中每个人都在闲聊,每个人都在聊一件有趣的事,或者聊天的人认为有趣的事情,所以你要注意地听,能够从生活当中听到哪怕是细节,比如这个人怎么排队,怎么插队的细节。因为细节是最难创造的,所有的故事都可以编,但是细节如果不真实,你编出来的所有东西都显得非常假。这个是听,主要听细节。我是个很好的聆听者,这是我的法则这一。”

严歌苓一番真情实感的回应,不但给作者道出了创作的秘诀,而且唤起了作者的情感共鸣。与人交谈,擅长运用真情实感才能够让你的作品更有穿透力、直指人心。

真知灼见,过耳不忘。谈到如何突破成功的临界点,静波院长说:“一个池塘里的荷花,每一天都会以前一天两倍的数量在开放,如果到第 30 天,荷花就开满了整个池塘,那么请问:在第几天池塘的荷花开了一半?有人回答说是 15 天,其实事实真相是第 29 天才开满了一半。第一天开放的只是一小部分,第二天,它们会以前一天的两倍速度开放,到第 29 天荷花仅仅开满一半,直到最后一天,才会开满另一半。也就是说:最后一天的速度最快,等于前 29 天的总和。所以厚积薄发很重要,这就是著名的荷花定律。

静波院长这番巧借“荷花定律”诠释了积累沉淀的真知灼见,令人过耳不忘,深受启迪和鼓舞。

写到这里本人就像划一根火柴,闪亮一下,就熄灭了。我真希望,这根火柴能点燃一堆火,却可以散发出比一根火柴大十倍、百倍、千倍乃至无数倍的热量。祝愿身边的朋友们都能写出更好文章,思想有多远,文章有多深,天空再辽阔,一颗心便装下……

(作者单位:六合区劳动就业管理中心)

## 短讯传真



## 新型研发机构专场人才见面会成功举办

由南京市人社局主办、南京市人才服务中心承办的 2020 新型研发机构专场人才见面会日前在人才大厦举办。见面会包括网络通信与安全紫金山实验室在内的 41 家新型研发机构。见面会特色,一是行业广泛性。涉及多个行业,提供各类岗位近 170 个,为优秀人才就业提供了更多机会和平台。二是形式创新性。积极创新,线上线下相结合,通过多种形式广泛宣传,帮助候选人提前了解机构。线下提供专场见面平台,在邀约遴选的基础上采用一对一的方式,实现新型研发机构和人才的定向交流;三是匹配精准性。结合新研机构用人需求,通过半个月的遴选,从 6 万名人才库中挑选出 1139 名符合招聘要求的人才,定向邀约其参加见面会,最终有 490 名人才到达现场与机构进行洽谈,共面试 503 人次。现场达成就业意向 116 人。招聘会后,市人才中心将继续跟踪匹配本次参会未达成意向的新型研发机构招聘岗位,并主动对接和收集新型研发机构的反馈意见、对接成效和下一步人才需求,持续发挥为新型研发机构的引才作用。(市人才)

## 雨花台区“潮汐通办”提升公共服务效能

一是推动建设“潮汐窗口”。并联合社保、就业、档案服务 10 多项业务,

推出 14 个通办窗口,根据业务量“峰谷波动”,统一管理、动态开放,提供一站式服务。实行后,大厅取号量由日均 600 余人次骤降至 450 余人次,排队等候现象明显减少,窗口办结时限平均缩短 40%。二是业务经办“一表通”。独立制作业务办理一次性告知书,明确通办窗口业务范围、操作指南对外公布。整合制卡、备案、参保等各项申办表单,合并同类项,让人民群众清晰知悉“怎么办”“在哪办”,并且能够“轻松办”。三是业务培训“一专多能”。选拔“政策吃得准”、经验丰富的业务尖兵成立指导组,组织全体窗口人员“大练兵”,采用传帮带、结师徒的方式提升全员素质,着力打造“一人多岗、一专多能”,“多维互动、上下通达”的全科服务队伍。

## 秦淮区全力做好退役军人就业保障工作

一是深入调研主动对接。积极与退役军人事务局、人武部对接,全面了解退役军人的就业情况。同时,主动深入街道社区,安排工作人员或社区网格员对退役军人的进行走访统计,将人员基本信息录入公共服务平台,让企业和退役军人能够在网上直接查询招聘信息,达成用工有效对接。二是开展活动促进就业。召集部分退役军人、驻区企业、培训机构代表开展座谈会,了解其就业需求和技能情况,帮助广大退役军人尽快就业。根据疫情防控常态化特点,联合开展退役军人专场招聘会,为企业和军人牵线搭桥,鼓励企业拿出更多的岗位吸纳退役军人就业。三是优化服务拴心留人。做好省、市、区各项优惠政策的宣传解读,加大对退役军人就业扶持力度,通过线上、线下联动机制,发挥好面向退役士兵的政策功效。优化各类公共服务,紧盯形势变

化,注重精准施策,积极筹集开发新的就业岗位,千方百计稳定退役军人就业。

## 六合区举办高校毕业生暨园区企业招聘会

南京市人社局、六合区人社局、六合经济开发区、龙池街道在开发区时代广场联合举办“六合区高校毕业生暨园区企业专场招聘会”。本次招聘会提供的就业岗位从学历和技能上看较为全面,使求职者有更多选择机会。活动共组织 60 家企业参加,提供 1100 多个就业岗位,招聘会到场 800 多人,共达成就业意向 316 人,发放各类宣传资料 300 多份。现场解答就业创业、研究生见习、社会保险等政策咨询上百人次。六合经济开发区也在现场提供法律咨询服务。今年以来,为全面落实“六稳”“六保”任务,六合区线上与线下同时发力,线上招聘不断线,线下专场与综合性招聘活动持续开展,全力做好稳就业、保就业工作。(六合区人社局)

## 鼓楼区勇夺市集体协商技能大赛第一

近日举办的 2020 年度南京市职工职业(行业)技能大赛集体协商技能竞赛中,鼓楼区 4 名参赛选手经过 4 轮激烈角逐,获得团体总分第一的好成绩。其中,参赛选手区人社局副局长、区总工会副主席宋建忠获得一等奖(南京市第 1 名),被授予南京市五一劳动奖章;参赛选手华侨路街道总工会协理员王薇,获得三等奖,被授予南京市五一创新能手称号。

## 浦口区实现“放管服”改革再突破

近期,区人社局以“持续推进清减压,人社服务更快办”为主题,组织开展了“人社服务快办行动”,实现服

务对象办事“跑腿”越来越少、材料越来越简、时限越来越短、体验越来越好。一是优化窗口,推进服务事项“打包办”。依托现有“政务服务管理系统”和“金保二期”信息系统,持续推动“一网一门一次”改革。重点围绕服务对象眼中的“一件事”梳理整合,细化完善所涉服务事项清单,规范事项名称,开设全业务通办窗口,形成一个窗口、一个平台、提交一套材料即可一次办理的“打包办”模式。二是压缩流程,推进服务事项“提速办”。聚焦人社高频服务事项,按照“能减尽减”、“可一次办好”、“立等可取”的服务原则,层层明确责任,压实工作举措,对即办事项从受理到办结的各环节进行梳理。修订完善服务指南,明确办理条件、办理渠道、办理时限、反馈方式、监督渠道等,实现即办事项从受理到办结不超过 30 分钟,限时办事项在规定办结时限基础上再提速 50%以上,极大地节约了企业、群众的用时成本,进一步提升了办事效能。三是强化监管,推进服务事项“简便办”。全面清理证明材料,部分事项只需做出符合规定的承诺,不需要再提交证明材料,实实在在让服务对象享受到了“福利”。通过“诚信引领、风险把控、放管结合”方式,依托劳动保障监察“两网化”监管平台和国家企业信用信息公示系统(江苏),以“日常巡查”和“双随机一公开”为监管手段,加大对承诺事项的事中事后监管,实现了告知承诺、审查和监管的有效衔接。

### 凝心聚力从“心”出发

为加强社区党组织思想政治建设,发挥党员先锋模范作用,近日,新街口街道唱经楼社区党委邀请部分

国企离退休党员,开展了一场从“心”出发主题党日活动。座谈会上,社区党委负责同志以新时代加强基层党建的建设、提升社区网格治理水平为主题,学习传达党的十九届五中全会精神和习近平总书记在江苏重要讲话指示精神,认真听取国企离退休党员对做好基层党建工作的意见和建议,鼓励大家继续发挥余热,积极参与玄武区经济社会发展和社区治理工作,永远做到“离岗不离党,退休不褪色”。结合当前垃圾分类工作,社区指导员为大家详细讲解了可回收垃圾、有害垃圾、湿垃圾、干垃圾“四类垃圾”的正确区分和投放,充分了解垃圾分类的重要意义和相关要求。希望广大党员发挥示范带头作用,为共同打造蓝天碧水绿地和构建生态文明做贡献!老党员赵师傅表示:“作为党员,请社区党委放心,一定会以身作则,无条件支持垃圾分类工作”。通过本次学习活动,提升了离退休老党员的凝聚力和认同感,营造了自觉参与社区建设,带头建设“强富美高”新玄武的良好氛围。(新街口街道唱经楼社区劳动保障站)

### 经开区积极推进企业调解组织建设

10月28日下午,经开区调处中心召开园区劳动争议调解工作联席会,高新园、南京高科等 10 家企业及劳动争议调解组织代表参加了会议。会议围绕更好构建与高质量发展新阶段相适应的企业劳动争议调解新机制和格局主题,就进一步深化劳动争议的源头防治、做好调解与仲裁的无缝衔接、加强调解组织机制建设等议题进行了深入研讨和充分交流,取得了较好成效。

会上,高新园和南京高科两家

代表回顾了调解组织自创建以来的工作情况,介绍了开展调解工作的特色亮点和取得的成效,分析了存在的问题和原因,并对如何进一步推进调解对接提出了意见和建议,为促进园区调解组织队伍建设,进一步完善多元调处大调解格局,充分发挥好基层调解在劳动争议多元化解机制中的基础性、前瞻性作用具有积极意义。劳动仲裁部门结合国家人社部和最高院联合出台的劳动人事争议最新典型案例,就疫情期间企业调解组织工作中的焦点、热点、难点、盲点等问题,有针对性进行了典型案例分享和疑难问题答疑。会议还邀请了乐金显示、乐金化学两家企业的资深人事管理专家,和大家交流了自己在工作实践中的经验和体会,并就预防化解劳动争议的有效举措和方法展开了热烈讨论。

最后,人社局分管领导对企业调解组织成立以来取得的工作成效及对园区和谐劳动关系的创建作出的贡献给予了充分肯定和感谢。同时,结合当前劳动争议调解工作所面临的新形势和新特点,对企业调解组织提出了工作建议:一是调解组织要切实履行好职责,从思想上真正把构建良好的劳动关系放在与企业经营发展同等重要的位置上来对待。二是畅通内部沟通渠道,关注并及时回应员工们的合理诉求,自觉依法依规维护员工的合法权益。三是要着力打造企业与员工的利益共同体,营造上下齐心、团结共赢的和谐氛围,培育凝聚人心的企业文化。



# 喜 报!

## 江北新区公共就业服务项目获全国二等奖!



近日，人社部就业促进司、中国就业培训技术指导中心和中国就业促进会联合在公共就业服务专项业务竞赛活动中组织开展了优秀就业服务项目竞赛。由江北新区教育局和社会保障局报送的《江北新区人才港项目（服务产业中心的公共就业服务机构共建模式）》，在众多参赛项目中脱颖而出，荣获全国《优秀就业服务项目》二等奖。

江北新区人才港于2019年5月18日挂牌成立，项目为依托南京集成电路产业服务中心联合打造的人才工作载体平台。新区“人才港”以集成电路产业为基础，秉承开放、创新、共享的理念，围绕人才招聘、人才培养、技能培训、青年大学生就业创业、产业孵化、技能竞赛等，建成管理型和技能型人才的公共实训基地，满足新区产业人才需求，开展多层次就业岗位，创新路径服务区域公共就业，为产业发展提供人力资源保障。

江北新区就管中心 殷凯、张明新





# 鼓楼区举办“英才汇聚 乐业鼓楼”南京大学招聘活动



鼓楼区日前在南京大学鼓楼校区举办“英才汇聚 乐业鼓楼”南京市十万研究生宁聚计划南京大学招聘活动。鼓楼区一直以来与南大都保持着密切的交流与合作，此次活动，鼓楼区邀请到驻区重点企业，拿出优质的招聘岗位敬候英才，既是贯彻落实全市“十万研究生宁聚行动”计划，也是邀请广大学子到鼓楼立业兴业，推动鼓楼区与南京大学的交流合作再攀高峰。在现场招聘环节，博西家用电器（中国）有限公司，毕马威信息技术服务（南京）有限公司，江苏省港口集团信息科技有限公司，南京国电南自新能源工程技术有限公司等10家鼓楼区内重点企业亲临搭台，向南大学子面对面交流推介。除此之外，“鼓楼人社”微信公众号面向硕博研究生和“双一流”本科生，线上发布8000余个见习岗位，广泛招揽学生见习。此次“英才汇聚 乐业鼓楼”南大招聘活动，是在清华、北大、合肥工业大学等院校开展就业见习推介活动之后的又一专场招聘活动，旨在筹集12000多个见习岗位的基础上，进一步强化对接，推动实现“人岗匹配”。

