

# 逾20省份“试水”聘任制公务员 有猎头开出三倍工资挖人

近日,新疆发布公告,为自治区地矿局、乌鲁木齐高新区、昌吉农科园招聘9名聘任制公务员。记者发现,仅10月份以来,已有四川德阳、河南开封、山西省、新疆四个地区发布招聘聘任制公务员的公告。据不完全统计,截至目前,全国至少已有21个省份“试水”聘任制公务员招聘。

中办、国办不久前印发《聘任制公务员管理规定(试行)》,对聘任制公务员的招聘、管理、出口等方面进一步明确。打破公务员“铁饭碗”的聘任制将如何实现“常态化”?

## 专业门槛高 是聘任制公务员岗位共同特征

专业门槛要求高是聘任制公务员岗位的共性特征。山西省大数据产业办公室招聘的两名聘任制公务员,明确要求有5年以上大数据相关行业从业经历;新疆地矿局主任工程师岗位要求具备10年以上相关工作经历,且具有相应专业高级工程师及以上职称;河南开封市招聘的地方海事局船舶检验师,要求具备注册验船师(C级以上)资格,具有两年及以上船舶检验或同类工作经验。

据了解,目前,我国公务员有选任制、委任制、聘任制三种类型。聘任制公务员源于2006年1月1日起施行的公务员法,其中提出机关根据工作需要,可以对专业性较强的职位和辅助性职位实行聘任制。

2007年,深圳、上海浦东两地在全国率

## 中保协发布2017保险行业 人力资源报告

日前,在第三届中国保险业人才发展高峰会期间,中国保险行业协会发布《2017年中国保险行业人力资源报告》。报告显示,中国保险业人力资源发展指数稳步增长,2016年指数数值较2015年增长7%,其中从业人员规模指标增幅最大,达到15.76%。

中保协相关负责人介绍,中国保险行业人力资源发展指数以2014年作为基准年份,将该年的人力资源发展指数设定为100,2015年人力资源发展指数测算结果为108,2016年指数测算结果为116。相比前两年,上述报告重点充实了保险公司绩效管理、职业生涯管理、企业文化价值观、行业人才吸引力等方面的数据。

该人力资源发展指数指标包括四项分指标,有从业人员规模指标、从业人员素质指标、人力资源效能指标、人才发展潜力指标,此四项指标2016年维度得分分别为124.1、95.4、131.5、107.7,除了从业人员规模指标增幅达到15.76%,其他三项指标增幅依次为3.58%、9.40%、6.11%。人力资源效能、人员素质、人才发展潜力均有不同幅度提升,代表中国保险业人才建设工作持续在改善。

报告内容直接取材于广泛的从业者调查问卷,险企的定向数据采集和直接访谈,旨在真实客观地反映保险行业人力资源现状,增强未来工作的前瞻性和主动性。

在从业人员规模指标方面,报告指出,增幅最大反映的是保险行业职工人数和营销员(含代理人)人数都有较大幅度的增长。人力资源效能指标同上一年度相比增长了9个百分点,反映了保全行业保费收入规模、从业人员薪酬水平和行业效能的提升。此外,从业人员素质指标和人才发展潜力指标较2015年都有一定程度的上升,反映了保险行业人力资源稳中有进的发展态势。

保险公司大部分专业序列员工主动离职率分布在10%左右,相对较高主动离职率出现在销售(非代理)、投资管理、精算(含产品、研发)和人力资源管理序列,主动离职率近15%或更高,而相对较低主动离职率出现在业务管理及办公行政管理序列。对比不同规模的公司,大型公司员工主动离职率总体较中小型公司更低,特别是在业务管理、法律事务、稽核内审和教育培训上有较为明显的差距。

(陈婷婷)

先开展聘任制公务员试点,此后试点范围陆续扩大到北京、江苏、湖北等地。

2015年,武汉大学建筑与土木工程专业硕士毕业生朱立伟通过公开招聘成为武汉市首批聘任制公务员。他在新洲区阳逻开发区管委会建设运营主管岗位上,全程参与开发区两个PPP项目谈判、签约、落地推进。“我是2015年10月签约上岗,合同聘期是3年,聘期结束后可以考虑续聘,或自由求职。”朱立伟说。

中国人事科学研究院原院长吴江说,聘期制是聘任制公务员与委任制最大的区别。委任制公务员只要工作不犯严重错误,就能一直干到退休,是“铁饭碗”。“聘任制公务员聘期一般是1年到5年,聘任到期后就可能不再聘任,若年度考核不称职就会被解除聘任合同。”

## 并非全是“高薪”, 有猎头开出三倍工资挖人

聘任制公务员是否是公务员队伍中的“高薪”群体?记者采访发现,不同地区、不同部门聘任制公务员待遇水平存在较大差异。

山西省大数据产业办公室此次招聘公务员,列出的年薪为30万到40万元。新疆维吾尔自治区地矿局主任工程师岗位年薪为13万到15万元,乌鲁木齐高新区招聘的人力资源规划师、招商运营总监、国有资产监管专员3个岗位,年薪均为15万到25万元。而武汉

市首批公开招聘的聘任制公务员,给出的年薪为税前16万元。当地干部表示,这个薪酬水平确实比一般公务员要高,但也仅属于略高于副处级的水平。

委任制公务员的工资水平由职务和职级决定,国家与地方都有明确标准。聘任制公务员的薪酬待遇如何确定?武汉市人社局副局长徐冬先表示,聘任制公务员实行协议工资制,由招聘单位结合市场因素和公务员工资水平综合考虑。聘任机关确定的招聘职位工资额度,需报同级人社、财政部门核定。

北京市一位聘任制公务员介绍,聘任制公务员岗位需要的金融、法律、工程领域专业人员,往往在人才市场上也很抢手。因此,尽管公务员岗位具备一定的工作平台优势,但也有一些岗位由于地方政府开出的待遇太低,报名人数太少而被迫取消。

一位基层人社部门负责人介绍,有的聘任制公务员聘期还没有结束,就被猎头公司盯上,开出三倍薪酬水平挖人。“这些既具备操作经验又熟悉行政事务的人才特别受青睐,不少单位担心留不住人。”

## 从试点走向常态化 需进一步细化待遇、出口等

一些受访人士介绍,新规的出台,对聘任制公务员的定位、路径、出口都进一步明确。比如,明确达到聘期满五年、年度考核均称职等条件,经批准可转为委任制公务员;县级以

上地方各级公务员主管部门负责本辖区内聘任制公务员的综合管理工作,这意味着今后聘任制公务员将从试点走向常态化。

记者梳理发现,前期“试水”招聘的公务员,多集中在各地新区或开发区,涉及经济运行、园区建设、海事管理、交通物流、信息数据等专业领域。一位聘任制公务员介绍,这类岗位通常与市场衔接紧密,相应的专业性人才很难从体制内直接培养。

“随着现代社会的发展,对公务员队伍的专业化要求越来越高,有些发达国家聘任制公务员占比超过50%。”吴江说,聘任制打破了公务员职业的“铁饭碗”,有助于政府部门从市场中遴选专业人才,提升综合管理水平。

部分基层人社部门负责人介绍,国家出台的规定使聘任制公务员岗位吸引力大幅提升,同时赋予各级公务员管理部门相应综合管理职能。各地将陆续出台实施细则,今后聘任制公务员将更常见,岗位也更多元化。

此外,一些业内人士也指出,相对于委任制公务员招录的“逢进必考”,聘任制公务员的招聘无疑自由空间更大,要警惕个别通过聘任制进行“萝卜招聘”,转而变成委任制,最后实现公务员身份的“曲线救国”。

国家行政学院教授汪玉凯等表示,随着聘任制公务员范围与数量的扩大,应加强对招聘全过程的审核与监督,提高透明度,对聘任制公务员的工资增长机制、转任委任制职级等重要环节明确实施细则。(新华网)

## 鞍钢集团人力资源服务公司 举办大型招聘会

25日,鞍钢集团人力资源服务公司联合鞍山市人力资源服务协会在鞍钢体育馆举办了以“搭建人力资源服务平台 携手走进新时代”为主题的大型招聘会,这是该公司打造人力资源经济增长点的又一重要“动作”。

据介绍,此次招聘会是鞍钢集团人力资源服务公司紧抓人力资源服务行业发展机遇,积极拓展业务,及时准确把握和储备外部市场用工信息,为鞍钢集团培育新的效益增长点的又一次有益尝试。招聘会期间,来自鞍山市各行业近200家企业提供的1000余个用工岗位吸引了5000余名求职者,现场气氛活跃。

据了解,今后,鞍钢集团人力资源服务公司将依托鞍钢集团公司整体人力资源优势,积极开展对外合作,根据市场需求组织鞍钢专家人才队伍对外开展企业管理咨询、工程技术咨询和实际操作咨询等业务,发挥平台作用,实现人才资源共享,帮助鞍山市广大中小企业解决发展过程中面临的人才、管理、技术瓶颈问题,助力中小企业快速发展。明年3月中下旬,该公司还将与鞍山市人力资源协会再次举办类似大型招聘会,不断完善招聘平台,更好地服务鞍山用工企业和广大求职者。

(周军 叶舟)

## 合肥经开区 人力资源产业园开建

胡歌主演的电视剧《猎场》正在热播,如何吸引高端人才,发现和挖掘高端人才引发人们热议。11月28日,记者从合肥经开区获悉,合肥经开区人力资源产业园启动建设,建成后包括档案中心、培训中心、劳动争议仲裁中心、社保征收中心、人才公寓等,让人才有一个好的“猎场”。

“项目紧邻合肥大学城的核心区域,周围有17所高校,在校大学生有15万人。”据项目负责人介绍,合肥经开区人力资源产业园项目用地位于锦绣大道与莲花路交口,在天鹅湖工业园以南、天鹅湖以西、联亚制衣合肥工业园以北、可口可乐(二期)以东区域。

产业园项目总投资7.05亿元,占地75亩,总建筑面积12.74万平方米。项目建设内容包含产业发展区、人才公寓区、配套服务区、公共服务区,构建产业发展与公共服务一体化的综合性人力资源产业园。

据介绍,人才公寓区提供四人宿舍、套房宿舍,两栋楼共可解决近1400人居住需求。

记者了解到,该园将打造“立足合肥市、服务安徽省、辐射长三角”的综合性国家级人力资源产业园。

首先,对经开区内近120家人力资源服务机构进行筛选、培育,鼓励规模较大、发展较好或有较大发展潜力的企业进驻产业园。同时多渠道鼓励企业入驻园区。还将面向大中华区100强人力资源服务机构,实行精准定点招商。而入驻的企业,“足不出园”即可享受全程公共服务。

“我们将在合肥市促进全市人力资源产业发展的基础上,制定经开区促进人力资源产业发展的相关政策。研究制定产业园入驻企业优惠政策。”经开区人力资源相关负责人介绍,同时还将制定产业园人才公寓入驻政策,产业园商业配套出租(出售)有关政策。

产业园建成后,将促进人力资源服务业与其他产业深度融合,拓展人力资源服务领域。在产业园招商过程中,还将配套引进金融、律师、会计师、培训等机构,不断完善产业链。“人力资源培训、人才测评、高级人才寻访、人力资源外包、人力资源信息软件服务等。”该负责人介绍,将充分利用互联网、云计算、大数据等新技术,打造“互联网+人力资源服务”的一体化服务平台。力争产业园运营三年内获批国家级人力资源产业园。

(李文婧 朱磊)

## 郑州“重金”引才:博士毕业生首次购房获10万补贴

郑州日前公布“智汇郑州”人才工程“1+N”政策体系。围绕建设国家中心城市对人才的需求,郑州市推出“智汇郑州”30条,通过实施“智汇郑州”七项人才计划,着力构建多领域、全链条的人才发展体系。

新出台的《关于实施“智汇郑州”人才工程加快推进国家中心城市建设的意见》明确实行“重金”引才,对全职引进或新当选两院院士以及同等层次顶尖人才,除国家和省政府奖励外,将获500万元奖励和不超过300平方米的免租住房。对全职引进或新培养的国家“千人计划”“万人计划”专家以及同等层次的国家级领军人才,除国家和省政府奖励外,给予200万元奖励和不超过200平方

米的免租住房。顶尖人才、国家级领军人才在郑州工作满10年且贡献突出的,无偿获赠免租住房。对地方级领军人才、地方突出贡献人才,分别给予50万元、20万元奖励。

同时,郑州市对获得世界技能大赛金、银、铜牌和优胜奖的选手,分别给予200万元、50万元、20万元、10万元奖励。对获得“中华技能大奖”“全国技术能手”和“中原技能大奖”的高技能人才,分别给予200万元、50万元、20万元奖励,增加引才政策的“含金量”和吸引力。

此外,郑州市出台普惠性人才政策,对高校毕业生、职业(技工)院校毕业生、留学归国人员和技能人才实行“零门槛”落户。对新引

进落户的全日制博士研究生,35岁以下的硕士研究生、本科毕业生和技工院校预备技师(技师),3年内按每人每月1500元、1000元、500元的标准发放生活补贴;落户后暂未就业或创业的,按上述标准发放6个月的生活补贴;对符合上述条件的博士、硕士和“双一流”建设高校的本科毕业生,在郑州首次购房分别给予10万元、5万元、2万元购房补贴。

据介绍,到2020年,郑州市将集聚100名国内外顶尖人才,3000名重点产业急需紧缺人才、2000名社会事业领军和专业骨干人才,新增4万名高技能人才,每年吸引20万名高校毕业生在郑州创新创业。

(潘志贤 李南南)

## 做了HR之后,我才发现人生原来如此尴尬……

工谈好解聘协议。

笔者建议为稳定员工情绪,被保留的员工适当加薪。

### 诀窍三:躬先表率

整体裁员时,第一个被减的部门应该是人力资源部。其中的道理就是你先从自己身上动手,再动其他部门底气会足些,这是经验之谈。如果不这么做,无论先从哪个部门开始裁,都有可能面对“你HR部门为什么不先裁?”的质问,到那时解释就是掩耳,会闹得双方都很不愉快,关键在于给工作造成了困境。

笔者经历过全公司减编20%的情况,当时HRD真的是流泪送走了自己的助理和几位部门同事,之后才正式开始解聘工作。HR可以抱着你哭,但是最后你还是得走。我对自己部门的人也没客气。

### 诀窍四:多方在场

除HR和被解聘员工之外,要有第三方在场,可以是员工所在部门领导、法务部同事或者行政部的同事,条件允许要全程录音或者录像以防万一。

### 诀窍五:介绍工作

针对结构性裁员(不是因为员工绩效不合格)。HR应该自己尽所能为员工提供帮助,除了心理方面的辅导之外,提供新的工作机会也是很重要的一项。成与不成是双方缘分,做与不做则是HR的一种态度。诚恳地帮助别人根本上是对自己负责。

### 诀窍六:合法操作

很多公司裁员时不能以遵守劳动法N+1的底线,表面上是HR在给公司省钱,其实造成的隐患未必少。

除了员工会提出劳动仲裁或者法律诉讼之外,裁员的公司很可能还会面对巨大的社会舆论压力。有的时候严格按照劳动法操作的,还引起了轩然大波。更不用说那些裁员时不遵守劳动法的公司。

也许公司老板不准备在行业里待下去,HR还是要给自己留条后路。

### 诀窍七:大巧若拙

就裁员这件事而言,请相信HR用于别人身上的招数,早晚一天会被用在他们自己身上,正因如此做事时才更需要我们正心诚意。裁掉别人时不按劳动法来,自己被老板开除时也拿不到赔偿,只能走上诉讼之路的HR并不少见。

认真对待每一位离开公司的同事,无论是结构性裁员、绩效被不合格被淘汰,还是主动离职。不要花招,依法合规完成每一次离职面试。博弈当中,“最好的策略就是诚实”的道理,被时间证明是非常正确的。大智若愚,大巧若拙,大辩若讷。

掌握以上七大诀窍,裁员这个技术活儿HR应该可以做得更顺手。

也许经济形势我们不能左右,公司的决

定我们不能改变,但是为离开的同事提供几个面试机会应该是HR力所能及的。

### 圈子不大,口碑很重要。

据我公司清算组申报债权债务,经股东会决议决定注销,请债权债务人自公告之日起45日内向我公司清算组申报债权债务。特此公告。

成都欧普尔商贸有限公司清算组

2017年11月30日

成都欧普尔商贸有限公司清算组

2017年11月30日