

第 65 期

2005 年 01 月

REN CAI JIAO LIU XIN XI 中国科学院人才交流开发中心主办

工作动态

2004 年工作回顾, 2005 年工作展望

2004 年是人才中心人事代理较大发展的一年，也是市场体系扩展业务做深做精的一年，更是改进服务提高服务质量的一年。

一、人事代理工作

1、更新观念，推动人事代理向纵深发展。针对用人单位对人事代理反映出的问题，中心领导多次召开有关会议，分析人事代理中出现的问题，提出改进措施，并十几个研究所和一人事代理的优越性捷的优质服务。人部、三里河分部、各种困难，主动上单位满意，存档人49个研究所及直属订了人事代理协3000多人。截止中心人事代理立户理总人数18343人。调出1140人。



深入调查研究，走访了些高新技术公司，宣传和必要性，提供方便快捷事代理部、人才服务北郊分部的员工克服门服务，尽量做到用人人员满意。目前京区已有事业单位与我中心签订，人事代理已达2004年12月31日止，单位共456个，人事代全年总调入3856人，



2、从人才的“进出口”入手，建立多元化的用人模式和机制。我中心根据中科院知识创新工程的特点，协助用人单位建立了以岗位为核心的分类管理平台和多元化的用人模式及机制。如京区各研究所对新进大学生、研究生均采取人事代理的方式调入；高能所、文献情报中心、微生物所等对项目聘用人员和“临时工”实行“人才派遣”。随着人事制度改革

的不断深入，各单位不断碰到人员“出口”的难题，我中心利用自身的社会化功能，为解聘人员流向社会牵线搭桥，进行事业单位的工龄认定，建立社会保险，衔接社保关系，排除解聘人员的后顾之忧；根据各单位的要求，开始接收各研究所多年沉积的“死档案”，并千方百计激活“人档分离”的档案，使当事人能够及时了结与单位的人事关系，避免或减少对双方造成的损失，受到用人单位好评。

3、努力为人事代理单位和存档人员做好配套服务。我中心紧紧围绕人事代理工作，遵循客户至上的原则，积极倡导并构建以服务为导向的工作行为模式，开展社会保险代理；办理住房公积金缴存手续；组织专业技术职务任职资格评审；为代理单位接收应届高校毕业生；办理出境政审及手续；出具涉外公证证明书和各类人事证明，同时受理与上述业务相关的政策咨询等工作。2004年养老、失业保险报告期人数1417人，医疗保险报告期人数1320人。为26个院属事业单位300多新进人员和项目聘用人员代收代缴社会保险的服务，同时向研究所提供补充医疗保险的相关咨询。在院人教局的支持下，我中心办理接收应届毕业生317人，其中非北京生源208人，北京生源109人。完成京区研究所应届毕业生落户手续831人，完成2005年度中科院系统接收应届毕业生计划1879人。管理集体户口1951人，其中中关村派出所1870人，月坛派出所81人。2004年职称评审受理申请报告160余人，经评委会专家认真审阅和评审，有132人通过了专业技术职务任职资格，其中高级职务18人、中级职务49人、初级职务65人。

4、加强对流动党员的管理工作。

2004年转入党员299人，转出88人，预备单位转正13人，现共有流动党员1384人，下设党支部27个。为配合党员先进性教育，党总支重点对流动党员的情况进行了专题调研，对各党支部逐一进行了梳理，并设计了“流动党员专题调研问卷调查表”，征求各支部的党员意见。同时重点调研了其它人才中介机构对流动党员的管理情况，最后形成调研报告《对流动党员管理的难点和建议》报京区党委。为配合十六届四中全会文件的学习，开展了集中学习和组织生活四次，重点查找多年不与党总支联系的党员，新组建了七个党支部，并千方百计帮助流动党员解决生活困难。

二、 面向市场的业务

1、努力开拓人才市场。11月5日至6日，我中心在国展中心成功主办了“2004年北京金秋人才招聘大会”，来自京内外七百多家招聘单位提供了近万个职位，吸引了3万多人参会。此次大会继续设立“中国科学院知识创新工程人才招聘专场”，共有32个研究所参会，提供招聘岗位600个，招聘效果较好。为促进大学生就业，解决毕业生就业难题，重点组织

用人单位走进校园召开系列高校毕业生供需见面会。清华大学、北京邮电大学、北京印刷学院、北京科技大学、北京化工大学、北京航空航天大学等高校给予了大力支持。

2、积极培育培训市场。受中科院国有资产公司的委托，5月21日至22日成功举办“企业高层管理人员培训班”，有20多家企业的30多位高层管理人员参加培训。举办两期“人力资源管理师职业资格培训”，约70多人事干部参加，通过率超过70%。10月举办“首届电力商务师资格培训”、“大学生职业生涯规划师资培训”；12月举办“高级人才寻访技能培训”，学员反映很好。

3、大力开发现代人力资源。2月我中心联合北京高校毕业生就业指导中心在海南三亚成功举办“全国首届拓宽大学生就业渠道高级研讨会”，来自高校、人才服务机构和HR研究机构等约180名代表共济一堂，商讨大学生就业渠道拓展大计。11月我中心联合清华大学就业指导中心在昆明举办了“构建大学生就业服务体系高级研讨会”，并发起成立“中国大学生就业与创业促进联合会”。10月我中心成功举办了“2004’HRD国际高峰会议”，来自美国、日本知名HRD专家、国内人力资源管理方面权威人士以及200多名代表，就人力资源开发等主题进行了研讨。

4、探索中高级人才市场。中高级人才部坚持为客户提供超价值服务的原则，不断丰富人才资源库。目前中高级人才库的有效个人简历已超过8000份，涉猎行业包括科技IT/通信、医药、房地产、投资、汽车等，已与多家用人单位达成合作，成功为多家大型企业推荐管理人才，包括总经理、运营总监、销售总监及中层管理人才。

三、 加强内部管理和信息系统建设

1、为提高员工素质，一方面严把“进人关”，增加了招聘新进人员的面试、测评等内容，坚持先培训后上岗，并实行“淘汰制”，择优录用；另一方面建立健全各项规章制度，严格内部管理，相继制定了工作周报制、员工考核办法、文书档案管理办法、薪酬和奖惩制度等。

2、为实现人事管理业务的信息化、办公服务的自动化，我中心设计开发了新一代网络版的人事管理信息系统(MIS)，实现了“一网一库”。MIS系统经过近两年的调研、设计、开发，不断对业务流程优化，部分模块修改，使之更适合当前状态下的工作程序，其后又进行了十几次测试，如今已达到了可保证各项人事档案管理业务的需要。为配合人事代理业务，个人或单位均可从中科人才网上直接下载“人事代理协议书”、“人事代理登记表”、“招工登记表”、接收毕业生表格、职称评审表格、外籍人员就业表格等。待二期开发后，将为用人单位或个人提供网上人事代理业务，实现更加方便快捷的服务。

3、做好对外宣传工作。除接受新闻媒体的采访报道外，全年编辑发放 6 期《人才交流信息》，向院内外各种刊物发送多条简讯和稿件，及时宣传和报道中心的各项工作。2003 年 9 月我院成立了人力资源开发联合会。在不收取会员费用的情况下，我中心出资主办了多次现代人力资源讲座、论坛及小型交流会，并组织策划和编制相关的培训增值套餐服务。

四、 存在的主要问题

1、由于各种原因，人事代理在京区各研究所进展缓慢，目前代理总人数只有 3000 人，与院提出的 2005 年人事代理的人员要达到 50% 以上的目标相差甚远。除人事代理的重要意义还没被有些领导干部所认识接受、社会保障体系不健全等因素外，也与我中心人事代理的工作范围和业务内容过于狭窄，员工市场开拓意识不强、服务意识不高有关。

2、面向市场的业务缺乏严密的前期规划和调研，项目实施的目标化管理工作不到位。面向社会招聘员工把关不严，在选人、用人、育人、留人方面缺少适应企业现阶段的机制和相应措施，致使员工队伍缺乏稳定性，业务开展缺乏连续性。

五、 2005 年工作安排

2005 年工作指导思想：巩固和发展人事代理业务，努力开拓面向市场的业务，以提高员工整体素质为重点，加强内部统一规范管理的力度，全面提升管理水平和核心竞争力。

1、推动人事代理向纵深发展。年底实现净增 3000 人的目标。除做好日常人事代理工作外，还要为用人单位排忧解难，推动现代人力资源开发，增加人力资源规划、岗位分析、绩效考核、薪酬设计、人才派遣、人才培养等相关代理业务。

2、始终把改进和提高服务质量放在首位。要制定服务标准，加强对员工服务标准培训，提倡优质服务，做好热情周到、方便快捷、专业化服务。

3、巩固和发展人才市场。全年要主办 2 场大型人才招聘会，协办一至二场大型招聘会，参与 7 场小型招聘会；继续做好 2 场专场和 5 场综合校园招聘；重点开发网上专业人才市场，力争全年实现网上有效个人简历达到 10000 份，招聘企业达到 100 家。人才派遣力争实现派遣业务新增 15 家，派遣总人数达到 300 人。加强行业高级人才的寻访，建立时效的中高级人才数据库，重点寻访总监级中高级人才。

4、培育和开发培训市场。推进建立咨询式的为用户量身定制的内训课程，整合组织、渠道、客户及讲师资源，设计具有前瞻性的多系列套餐培训课程，以年卡的方式销售经营，力争基础客户达到 30 家企业和事业单位。在继续授权开展国家人力资源管理师职业资格培训、鉴定工作的同

时，开展电子商务师、文秘、国际财务管理师等其它资格培训。

5、推动现代人力资源开发。要与有关单位合作，联合举办“2005’HRD 国际高峰会议”、“大学生就业研讨会”等具有较大影响的高层论坛。要继续加强与地方政府人才交流机构的合作，实现优势互补，互惠互利，促进院地经济技术合作。

6、加强和改进内部人事与财务管理。要健全人事管理的各项规章制度，优化员工选拔、淘汰的流动机制，加强员工绩效考核，调动员工积极性。2005 年度项目开支实行预算管理和预警监督相结合，项目费用管理实行项目负责人制。

2005 年 1 月 14 ~ 15 日 中心全体员工在总政沙河培训中心举行了一场生动活泼的联欢会并召开了 2004 年年终总结会。会上各部门主任对一年来各部门的工作进行了总结和交流，中心主任周建伟对 2004 年度中心的工作进行了总结，对工作中存在的问题进行了剖析，并就 2005 年工作进行部署。同时，表彰了 2004 年度中心先进个人，他们是：北郊分部主任丁瑞海、人事代理部业务主管金燕、综合事务部会计朱玲芳。

我中心联合清华大学举办 清华大学博士中科院专场招聘会

2004 年 12 月 22 日，清华大学就业指导中心的大小展厅里成功举办了一场独具特色的高端双选会，中科院所属研究所、知名企业和需要引进高级人才的高校等用人单位的负责人在这里和主要来自清华大学的博士生面对面的洽谈。

本次博士生专场招聘会由中科院人才交流开发中心和清华大学就业指导中心联合主办。招聘会现场人流不断，秩序井然，中科院院属单位对博士们非常满意，选择了所需要的研究型人才。参会高校也找到中国教育领域的青年教师，几家大型企业顺利找到了适合的专业技术与管理人才，前来参加的部分博士生也找到专业对口且自己称心的单位。中央人民广播电台、北京晚报、北京青年报、北京人才市场报等新闻媒体到会采访并给予了关注和报道。

中科人才网竭诚为广大用户服务

中科人才网（www.casjob.com）在新的一年里，将继续本着“以人为

本、客户至上”的理念，为广大用户提供服务。我们将为人事代理单位提供免费的在线发布职位服务和其它优惠的相关服务。同时为配合人事代理业务，方便用户，存档个人或人事代理单位均可从网上直接下载“人事代理协议书”、“人事代理登记表”、“招工登记表”、接收毕业生表格、职称评审表格、外籍人员就业表格等，以实现更加方便快捷的服务。

咨询热线：62560538。



业务问答

医保个人费用分担比例有所变化

由北京市劳动和社会保障局下发的《关于调整基本医疗保险有关政策的通知》从 2005 年 1 月 1 日起正式实施。该通知对我市基本医疗保险统筹基金在一个年度内的最高支付限额以及统筹基金起付标准内至 1 万远部分的分担比例进行了调整。

一、基本医疗保险统筹基金的支付范围有：

- 1、住院治疗的医疗费用；
- 2、急诊抢救留观并收入住院治疗的，其住院前留观 7 日内的医疗费用；
- 3、恶性肿瘤放射治疗和化学治疗、肾透析、肾移植后服抗排异药的门诊医疗费用。

二、基本医疗保险统筹基金在一个年度内支付职工和退休人员的医疗费用累计最高支付限额由 5 万元调整为 7 万元。大额互助医疗费

用的最高制服限额还是 10 万元，没有降低。

三、基本医疗保险统筹基金起付标准为 1300 元，保持不变。

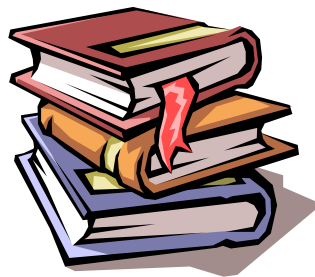
四、基本医疗保险统筹基金起付标准至 1 万元的部分，不同医院基本医疗保险统筹基金和个人分担比例不同为：

1、在三级医院发生的医疗费用，统筹基金支付 85%，职工支付 15%。

2、在二级医院发生的医疗费用，统筹基金支付 87%，职工支付 13%。

3、在一级医院以及家庭病床发生的医疗费用，统筹基金支付 90%，职工支付 10%。

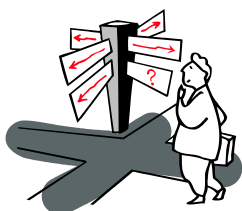
退休人员个人支付比例为职工支付比例的 60%。





人才需求指南

岗 位	专 业	数 量	学 历	条 件
分公司总经理	通信、电子	1	本科以上	本科以上学历，通信、电子类等相关专业；8年以上通信行业市场营销工作经验；熟悉CDMA、GSM基本通信原理，有优秀的市场开拓、沟通和谈判及问题分析和解决能力。
高级软件分析师	计算机	1	硕士以上	有银行相关工作经验，从事银行相关信息系统开发6年以上，需求分析3年以上，熟悉银行经营管理的基本理论基础，了解现代商业银行管理理论；熟悉金融业务，熟悉工程开发规范。参与过大型银行信息系统的需求分析工作者优先。
高级管理咨询顾问	经济、营销、财务、人力资源管理	2	硕士以上	5年以上管理咨询项目工作经验或具有丰富的人力资源管理、营销管理经验；精通人力资源管理、营销管理、企业经营管理等理论和流程并有工作经历；具有优秀的沟通和问题分析及解决能力、敏锐的创新意识和清晰的逻辑思维。
营销副总	管理 市场营销 公共关系	1	本科以上	8年以上企业营销、市场管理工作经历，3年以上营销主管工作经验。对市场营销工作有深刻认知；有敏锐的市场感知、把握市场动态和市场方向的能力；优秀的英语听、说、读、写能力。高度的工作热情，良好的团队合作精神，优秀的沟通、协调、组织与开拓能力；
业务开发总监	法律	2	硕士以上	外籍人士或海归人士；有法律教育背景，兼有法律服务工作经验者优先录用；五官端正，举止得体，善于沟通，有亲和力；工作认真，作风正派，勤奋敬业，具有团队合作和合作意识；可经常出差，能适应较强的工作压力。
行政副总裁	经济、管理	1	本科以上	男性，八年以上中型以上企业高层行政管理相关工作经验。优秀的外联与公关能力，具备解决突发性事件的能力；较强的分析、解决问题能力，具有团队领导才能，亲和力强，能胜任挑战性的工作
质量总监	企业管理 质量管理	1	本科以上	十年以上生产管理及客户服务相关工作经验；熟悉通信行业生产质量和质量监控的标准；具有丰富的全面质量管理经验，良好的沟通能力；具有强烈的责任心和质量意识。



人 才 举 荐

人才需求与举荐由经济协作部、中高级人才部提供 联系电话：62560538 、62555170

编号	性别	年龄	学历	专业特长	本人要求
RC050119001	男	28	博士	电子信息科学与技术 地理科学类	学术/科研/艺术, 计算机/互联网/通讯, 电子技术类科研人员, 高级软件工程师, 讲师
RC050119002	女	28	博士	光信息科学与技术	计算机/互联网/通讯, 电子技术, 学术/科研/艺术类科研人员, 高级软件工程师
RC050119003	男	27	硕士	管理科学 工商管理	金融/银行/风险基金, 咨询业, 其他行业
RC050119004	女	25	硕士	管理科学	学术/科研/艺术, 计算机/互联网/通讯, 电子技术类人事专员, 质量主管, 科研人员
RC050119005	男	26	硕士	信息管理与信息系统 工商管理	房地产及中介, 交通/物流, 金融/风险基金 行业企业策划, 校对, 证券
RC050119006	女	26	硕士	管理科学 交通运输	计算机/互联网/通讯, 咨询业, 交通/运输/物流
RC050119007	女	28	硕士	财政金融 工商管理 信息管理与信息系统	金融/银行/风险基金, 服务业, 其他行业 会计经理/会计主管, 审计经理/主管/专员, 财务主管/总帐主管
RC050119008	男	26	本科	土木工程	建筑/设计/装潢, 学术/科研/艺术, 非盈利机构/政府类行业工作
RC050119009	男	23	本科	给水排水工程	建筑/设计/装潢, 环保, 非盈利机构/政府行业, 科研人员, 工程监管, 工程绘图员
RC050119010	女	28	本科	经济法	咨询业, 旅游业, 教育/培训类, 行政专员/秘书, 专业顾问, 公关人员
RC050119011	男	35	本科	工程管理 行政管理	人事总监, 技工, 公务员, 行业为非盈利机构/政府, 建筑/设计/装潢, 服务业
RC050119012	女	23	本科	音乐、舞蹈、作曲	娱乐/体育, 旅游业, 金融/银行/风险基金, 销售助理, 人事专员, 服装设计师
RC050119013	男	26	本科	数学与应用数学	财务经理
RC050119014	男	26	本科	英语	教育/培训, 非盈利机构/政府 日语翻译

地 址： 北京海淀区北四环西路 25-2 号 **邮编：** 100080 **电话：** 62572638
北京西城区三里河路 52 号 **邮编：** 100864 **电话：** 68597084

网 址： <http://www.casjob.com>

责任编辑： 陈彬 芮扬 李旭晨