

2018年6月

# 《外企党建动态》

## 第十六期

~~本期导读~~

- ★ 外企党建动态
- ★ 党员故事
- ★ 政策热点
- ★ 外服快讯

## 【外企党建动态】

# 贯彻十九大，建功新时代

## ——参加形势政策报告会后的感想

这次宣讲会中，李教授向我们深入浅出地解读了今年两会工作报告的精髓，通过风趣的讲解和举例，让我们对过去一年以及今年即将来到的许多民生工程有了更加直观的了解。

其中不但包含了与我们生活密切相关的房价问题，也有目前中美贸易中的争锋相对；特别是讲到今年全国人大审议的监察法草案，用了一段十分生动的“当监察法遇上孙悟空”的视频短片来让我们更全面的来了解这个重要的反腐败国家立法的震慑力。

当讲到政府将会对现在市场上的 P2P 理财产品加以严格管控的话题时，李教授不是以教科书的方式向我们来解释这种理财方式，而是贴近生活的，生灵活现地来告诉我们这背后是如何操作的，高收益的背后存在着哪些风险。又如在讲到二手房“房价倒挂”的问题时，李教授抛砖引玉，从自身举了不少例子。使无论是否了解这方面咨询的党员们都受益匪浅，捧腹大笑后伴随着热烈鼓掌。

宣讲会中穿插着几段视频，除了讨喜的孙悟空外，几位人大委员在会议间隙在“代表通道”中接受媒体采访的几次讲话也让人印象深刻。其中有谈到人工智能的发展，人大代表、科大讯飞董事长刘庆峰从手上的一个翻译机引出话题，慷慨激昂的表达了我国在人工智能领域从与发达国家跟跑、并跑、到领跑的飞跃性进步，让我感到深受鼓舞。

至始至终，李教授都致力于把提纲式的两会报告决议向我们完整的展开，并且用浅显易懂的方式让大家理解并感同身受，两个多小时的宣讲会十分生动，令大家全情投入。

我觉得，除了要积极地去关注时事，如何有效并且生动的将所学到的新知识，获得新信息，传达给身边的人，也是一项十分必要的工作。这次李教授的宣讲会，一方

面让我深刻的学习了两会工作报告的内容，更重要的是让我体会到了耳目一新的感觉，原来宣讲会还可以这么有趣且贴近生活，对我的启迪很大。

未来，还是希望有更多的机会参加类似的宣讲会，能够使我们对党、政府中新的决议、政策有深刻的理解，深入浅出，并且带到实践中来，同时又能学到更加优秀的宣传方式，从而可以影响到身边的同事、家人们，十分有益。

----日邮物流（中国）有限公司党支部 王 靛

## 与时俱进 贯彻新发展理念

### ——形势政策报告会感想

2018年04月28日晚上6点在青松城大酒店由外服公司举办了贯彻十九大，建功新时代“全国两会精神与经济政策走向”形势政策的报告会。上海住友商事有限公司党支部的部分党员代表前去参加了学习。

此次报告特邀上海市委党校、上海行政学院教授，财政与国家治理研究中心主任李猛教授解读两会精神，讲授宏观经济形势和上海经济发展。李猛教授平易近人地给我们基层党员分析讲解了全国两会精神与经济政策走向。

讲课内容丰富多彩，深入浅出，诙谐幽默。主要围绕社会热点问题以及民生普遍问题进行，有感而发，数据图表视频都非常形象。

以下举例几方面来展开。

就国家税务总局近日接连发布17号以及18号公告关于增值税税率调整的事例，解读了机构改革，让我们了解了改革的范围全面；定位高远；理念明确；目标明确；以及改革逻辑：以政府职能优化为中心进行机构整合，实现一类事项原则上由一个部门统筹，一件事情原则上由一个部门负责。

“乡村振兴，路在何方”，中国恩格尔系数30.1%，2017年GDP达827122亿，并详细解析了中国餐饮业巨头们的营收，来体现必须克服的挑战及食材全球供应，品质一致。



关于近期比较热门的中美贸易战的话题展开了一系列的解释分析。

中美贸易争端，是中美经济关系中的重要问题。贸易争端主要发生在两个方面：一是中国具有比较优势的出口领域；二是中国没有优势的进口和技术知识领域。前者基本上是竞争性的，而后者是市场不完全起作用的，它们对两国经济福利和长期发展的影响是不同的。

作为基础党员的我们，应该时时关注社会热点问题，尤其是在贸易公司上班，更应该与时俱进，要贯彻新发展理念，了解熟悉形势问题，夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利，在工作中实现更有质量，更有效率，能积极激发周围同志的创造力和发展活力，

努力成为习近平同志新时代中国特色社会主义思想的积极践行者。

----上海住友商事有限公司党支部 张晓琛

## 从书中汲取营养 提升党性修养

### ——读书体会

为丰富支部文化生活，我们支部于近日开展“党员读书交流汇”活动，让党员从书中汲取营养，开阔视野，提升党性修养，推进“两学一做”学习教育常态化。

党支部全体党员积极响应，全员参与了此次活动。大家根据自己的兴趣选择喜欢的好书，在认真阅读的基础上，把书中的主要内容，推荐的原因、精彩内容以及自己阅读的感受与大家分享。徐炯同志推荐的《习近平总书记系列重要讲话读本》（2016年版），分为十六个专题，全面准确深入阐释了以习近平同志为总书记的党中央治国理政新理念新思想新战略，是党员、干部、群众学习讲话精神的重要辅助材料。胡敏敏同志推荐的《平凡的伟大》，讲述了华北科技学院张秀林同志的先进事迹，多年来他坚守在教学第一线，处处以共产党员的先进性标准要求自己，爱岗敬业、为人师表，是全校师生的楷模。黄云同志推荐的《朝鲜战争》，生动地记述一场战争的历史，带领大家重温一个人、一支军队、一个民族无论什么时候都需要的不屈精神。支部其他

党员推荐的书籍还有《解放战争》、《习近平谈治国理政》、《中国共产党纪律处分条例》“有关规定”速查、《国家安全法实施细则》、《厉行节约，反对浪费——重要论述摘编》、《世界军事》、《论语》，介绍的每一本书，都有各自的闪光点，值得我们阅读学习、深刻领会。

通过开展“党员读书交流汇”活动，为党员学习提供一个交流的平台，同时促进广大党员养成多读书、读好书的良好习惯，营造良好的学习氛围，不断提高支部的凝聚力和战斗力

---三井物产(上海)贸易有限公司党支部 陆 孙

## 日本事业部独立 20 党支部组织生活

### ---会议纪要

活动时间：2018 年 5 月 6 日星期天下午 14:00-16:00

活动地点：千亦（上海）国际旅行社有限公司 会议室

参加人员：吕峰、尹淑君、沈丹凤、蒋怡、张毅、王中杰、周昕、沈琦、高占芹、徐勇刚、谢立芸、顾晓阳、戴伟力、王贝依、王冉、俞洁、陈思佳、曾妮共 18 人

主题内容：①欢迎王中杰和周昕 2 位同志加入独立 20 党支部  
②对当前的国内国际形势政治、时事热点进行讨论  
③党员进行自我评价和自我批评，党员之间互相批评指正

原本打算 4 月 28 日星期天举行该活动的，因为有几位党员同志出差或者有事的缘故，故改在 5 月 6 日星期天下午举行。

首先作为独立 20 支部的党支部书记，由吕峰同志先做了简单的开场白。活动当天正值立夏，所以请会场的人员提前准备白煮蛋发给大家吃，顺便讲了下立夏的由来。

接下来向在座的其他党员介绍了新加入的王中杰和周昕 2 位同志，欢迎他俩加入



独立 20 支部这个大家庭。同时，在座的 16 位党员也重新进行了自我介绍。平时大家都分散在各个部门当中，互相认识的机会不多。通过这次活动，把大家聚集起来，增进沟通交流。

之后我们针对当前的国内国际形势政治、时事热点进行讨。特别是提到了关于中美之间的贸易战，大家的讨论格外激烈。认为美方蓄意严重违反世贸组织最基本、最核心的规则和精神，是典型的单边主义和贸易保护主义行径。我们大家都坚决发对，并且支持党和国家做出的各种积极的应对措施。

也有部分党员感慨，科技的发展创新仍然是非常的重要。落后就要挨打这个教训不能忘记。

还有就是大家对于朝鲜和韩国的最高领导人在板门店的正式会晤也进行了热议。认为这是一个很好的开始，在座的大家也衷心期待祖国今后也能通过和平的外交手段，把台湾重新归纳到同一个中国的版图当中去。

最后的 30 分钟里面，每个人做了简短的自我评价和自我批评，在座的党员同志也做了互相批评。从别人善意的批评当中，有不少党员意识到了自身存在的不足之处，当场表示愿意接受批评，并且会改正，同时也请在座的其他党员同志监督。

最后由支部书记吕峰做了总结发言。大家因为平时工作比较忙，出差也比较多，互相接触的时间少，各位党员希望今后能定期举办这样的活动。

----丰田纺织（中国）有限公司党支部

## 【党员故事】

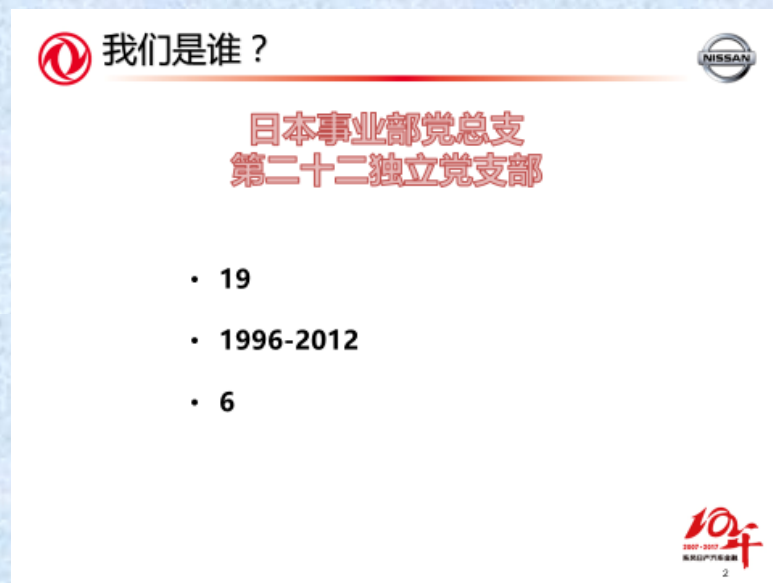
### 回顾过去 展望未来

——记第 22 独立党支部书记葛宇欣同志

回顾历史才能更好的展望未来，东风日产汽车金融独立 22 党支部的同志们在葛

书记的带领下，纷纷响应号召，开展了一次以回顾过去，展望未来为主题的支部活动。

会议开始，3个数字立即吸引了大家的眼球：19，1996-2012，6。



同志们议论纷纷，很快就猜出了第1个数字的含义：我们独立22支部现在共有19名党员在册。

但是1996-2012难倒了大家。揭晓谜底：1996是我们支部党龄最长的1名党员的入党年份，那2012呼之欲出，就是党龄最短的1名党员的入党年份。时光如梭，在积极学习了《新党章》后，大家都觉得受益匪浅，初心未变。

最后的6代表的是在2017年共有6名党员转入我支部。也就是说，我支部1/3的党员都是新加入的。



## 1. 2017年党支部活动回顾



- **业务动员** 2017.3.17
- **自评互评** 2017.3.20
- **健康徒步** 2017.5.6
- **图书采购（交流）** 2017.6.15
- **十九大报告学习（通讯稿）** 2017.10.18
  
- **三看活动** 2017.10-11
- **形势政策报告会** 2017.11.24
  
- **信息采集** 2017.6.20
- **“万名书记进党校”培训考试** 2017.5.19
- **外企党建动态（投稿）** 2017.12.21



3

葛书记带领支部党员回顾了2017年公司的一些党支部活动，有了这个总结之后，大家都觉得原来在2017年一同完成了那么多的项目，度过了那么丰富的支部生活。感觉党组织时刻在身边，一点都不孤单。

与此相关的，支部同志们又一同打开了外服的台账，一起分享了外服台账中记录的内容。

最后，党支部2018年的一些任务和组织生活内容进行了详细的说明与分解，党员们都表示会积极的参与与支持支部的工作和活动，包括按时缴纳党费；积极参加外服集团党组织的“三看活动”、“形势报告会”；完成党组织交给的其他任务等。

2018年，相信在葛书记和全体党员的努力下，东风日产汽车金融公司党支部将会以更积极，更正面的态度来做好党建工作，党员们将更紧密的团结在一起，努力工作，努力生活，努力学习！

---第22独立（东风日产汽车金融）党支部



## 【政策热点】

# 2018 人力资源管理 10 大关键词

伴随全球社会经济环境的剧变,经济数字化转型推进迅速,人力资源领域的思维、技术、产品与服务也在不断地推陈出新,人力资源已经成为影响世界经济发展的第一资源。我们发现在过去的一年间,人们对人力资源的需求满足和趋势洞察比以往任何更加紧迫。为此,笔者总结和预测 2018 年 HR 领域十大趋势关键词。

### 1. HR-Tech (人力资源科技)

更多的以员工为中心 HR SaaS、Paas 云平台被引入人力资源领域,移动化、社交化在企业人力资源服务应用中越来越广泛;微信、钉钉等 APP 平台将植入大量人力资源应用。人力资源大数据将记录包括基本人口信息、薪酬信息、考勤信息、健康信息、绩效评估信息、学习信息、职位发展信息、职业兴趣信息、性格信息、情绪模式信息、关系信息、幸福感信息等多重人才画像信息,构建企业完整的人才档案仪表盘,让更多维度的人才分析触手可及。HR-Tech 将敏捷响应业务的变化和调整,保证企业人才供应和发展。更多的以员工为中心 HR SaaS、Paas 云平台被引入人力资源领域,移动化、社交化在企业人力资源服务应用中越来越广泛;微信、钉钉等 APP 平台将植入大量人力资源应用。人力资源大数据将记录包括基本人口信息、薪酬信息、考勤信息、健康信息、绩效评估信息、学习信息、职位发展信息、职业兴趣信息、性格信息、情绪模式信息、关系信息、幸福感信息等多重人才画像信息,构建企业完整的人才档案仪表盘,让更多维度的人才分析触手可及。HR-Tech 将敏捷响应业务的变化和调整,保证企业人才供应和发展。

### 2. HR-Robot (人力资源机器人)

基于人工智能的 HR Robot (HR 机器人) 以其强大的数据分析和机器学习能力,进入人力资源领域。HR Robot 将会提供基于关键字和模糊查询的员工政策查询应用指南,通过文字输出、系统交互、语音互动等方式提供更便捷的员工自助服务;在招聘智能化应用中,HR Robot 运用自动和机器学习算法筛选候选人,并与候选人初步自动沟通;VR 技术也将应用于丰富求职者的在线资料以展示自己的胜任力,应用于

交互式面试，并向求职者展现招聘雇主的工作场所和文化场景；在培训领域，HR Robot 会将学习材料分段化，并且设定不同标签，以流程方式推动学习碎片化和个性化。在员工调研方面，HR Robot 将融合实时敬业度调查系统、情绪分析软件、价值观呈现等开放式自动反馈工具，帮助更好地分析和收集员工意见和建议，提升员工幸福感与敬业度，促进人力资源共享服务中心机器人化。

### 3. 人才结构性短缺（结构性短缺）

职场人士长期雇佣意愿下降，服务业全面崛起，服务型人才、高技能人才短缺趋势明显，社会结构性失业矛盾明显。鉴于目前技术发展的速度，知识和技能的迭代更新非常迅速。中国正不断加速推进数字化转型，科学、技术、工程和数学人才的短缺问题严重，相关领域的高端人才将拥有更有吸引力的价值定位和优厚的薪资福利待遇。随着数字化技术（人工智能、大数据、网络平台和交互计算机）在工作场所的迅速普及，对低技能工作岗位的需求将减少，而对涉及到诸多非重复性工作的高技能岗位的需求将增多，对服务业的人才需求也将增多。除了技术人才之外，很多企业来说，他们需要寻找拥有卓越领导力、强大沟通能力的人才。人才流动和人才短缺的速度将超过薪酬调整和组织变革的速度。

### 4. 招聘市场刚需

伴随着社会用工需求的多样化需求，人才流动进一步加大，人们对职业发展的诉求更大，结构性失业矛盾明显，可以洞见招聘市场将加速崛起。谁能迅速用最优渠道招聘到最合适人才，谁就取得发展先机；同样地，在人力资源服务业，人力资源公司的发展瓶颈是招聘，谁能占据招聘市场，谁就能有更持久的客户粘度。从人才供应链角度来看，校企合作模式将持续升级，线上+线下的蓝领招聘备受追捧，高端白领招聘市场迎来利好。基于在线测评系统的招聘评估考核将受到越来越多地应用到招聘中，招聘市场的主流趋势转变为“寻找和吸引”，招聘技术与营销技术融为一体，雇主品牌管理成为构建人才引力场地核心区分力。猎场的热播助推了大家对猎头行业的认知，也增强了求职者个人品牌包装的需求。求职者通过将文字、图片、视频等多样化形式嵌入微信、邻英等社交网络，从而提升个人职业品牌，增强职场发展可能性。

### 5. 灵活用工



伴随技术及互联网模式的兴起，分享经济取得了长足的发展，长期雇佣的比例将逐步降低，自由职业者、短期合同工和零工为主体的灵活用工模式将大幅增加。Steelcase 以 17 个国家的 12,480 名员工为样本的研究结果表明，如果职工可以自主选择工作地点和方式，员工在工作中的投入程度会增加 88%。在美国，就有 6 000 万独立工作者（自由职业者），而日本、英国等国的灵活用工的采用比例也快速盛行，预计这一数字只会继续增加。广义的灵活用工包含劳务派遣、外包用工、非全日制用工、退休返聘、实习生等劳务用工，以及其他招用短期或临时性人员的用工方式。越来越多的企业将采用零活用工，越来越多的人力资源公司将推出零活用工解决方案、劳动力管理软件系统以及税务处理解决方案。

## 6. 员工体验

员工体验就是站在员工的视角看待问题，并根据他们职业生涯的每一瞬间角色需求给予最佳匹配的激励。组织设计的核心将从雇佣关系到联盟关系，重在增强员工的主人翁体验。《未来职场》和 Beyond.com 在共同研究中发现，83%的 HR 领袖认为“员工体验”对团队获得成功是重要的，而他们选择更多地投资于培训（56%），改善工作环境（51%），及给予更多的奖励（47%）。

随着人才短缺趋势的加剧以及职场心态的变化，创造具有吸引力的员工体验将成为争夺并留住人才的激励核心。越来越多的公司将任命员工体验负责人，并基于行为心理学和经济学边界来积极打造员工体验新策略，通过收集员工位置的移动、情绪、心率等数据，分析并保持积极的员工体验。HR 的工作重点将专注于员工体验而非过程设计。对员工行为模式的改变方式也将更多从心智模式的底层进行突破。在无人监督的情况下组织自发产生的隐性行为模式及激励系统，是从组织文化和敬业度角度衡量员工体验的最佳指标。

## 7. 个性化学习（个性化体验）

传统课堂学习、传统的涂鸦式讲课的受欢迎程度正快速降低，各类组织积极重构学习旅程与体验，拥抱高频、碎片、新鲜、个性、多样的学习新时代。组织需要采用移动学习、微学习和开放的视频学习平台，人力资源部应将更多焦点放在构建知识工厂和自我导向学习体系的构建，更重视在组织内部建立学习文化。基于心理学和科学

职业发展理论的教练辅导、职业对话和职业发展项目是建立学习型组织的基础。具有 AI 和 VR 技术的现代化 LMS “微型学习平台”，可为员工提供学习指导与建议，并可以让他们寻找学习资源与共享学习内容。同时，职场人士可以通过新型学习系统将找到那些自己真正感兴趣的东西。组织学习真正的变革在于拥抱“自我导向学习”以及真正全面提升员工个体的“学习体验”。

#### 8. 员工心理资本

频发的职场员工自杀事件，让整个社会对员工的心理素质的关注持续增加。心理资本简称：PCA (Psychological Capital Appreciation)，是指个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态，是超越人力资本和社会资本的一种核心心理要素，是促进个人成长和绩效提升的心理资源。

随着现代企业竞争压力增强，越来越多的企业管理者意识到，员工普遍存在工作压力和精神压力，迫切需要心理援助。如何在激烈职场环境中塑造积极、健康、阳光的心理状态，如何管理员工心理资本成为了众多组织在激活员工的最大挑战。未来，人力资源管理者需要设计更为全面和精准的福利方案，以提升员工幸福感。更多的外部福利工具平台将被企业所采用，重点也从原来的关注长期保障到减轻职业倦怠，到更具加关注员工的身心平衡健康和幸福度；更多的职业心理、职业发展教练将为员工心理资本发展提供帮助。

#### 9. 人力资源服务业

##### 行业专业化

伴随中国经济转型发展，中国人力资源产业近年来得到了长远的快速发展，服务产品日益丰富，服务能力进一步提升，服务体系基本形成。国家《人力资源服务业发展行动计划》旨在推动人力资源服务业快速发展。根据目标，到 2020 年，人力资源服务业产业规模将达到 2 万亿元，从业人员达 60 万，培育形成 100 家左右在全国具有示范引领作用的行业领军企业，领军人才达到 1 万名左右。截至 2016 年底，全国共设立各类人力资源服务机构 2.67 万家，从业人员 55.3 万人，2016 年全行业营业收入 1.18 万亿元，同比增长 22.4%，行业营收连续几年保持了 20% 左右的增长态势，但与我国经济社会发展对人力资源服务业的要求相比，与世界先进水平相比，还有很



大差距，人力资源服务业在合规化、专业化、信息化、产业化、国际化的道路还有大量的工作可以做。

#### HR 产业园

截止 2017 年，中国拥有 11 个国家级人力资源产业园，近 100 个各级人力资源产业园。可以预见，2018 年，中国人力资源服务产业将持续快速发展，人力资源转型与人力资源共享服务将盛行，跨界进入人力资源服务业的企业将增加，企业自身人力资源部门也将孵化出更多人力资源公司，围绕招聘、猎头、社保缴纳、薪酬外包、税务筹划、培训发展、咨询服务、职业发展、心理咨询、人才测评、HR 社群、人力资源人工智能、人力资源媒体、人力资源基金、人力资源 NGO 等专业展开服务。

#### 10. HR+三支柱

“HR+三支柱”成了人力资源行业的热词，且有“越来越热”的态势。在当今人力资源管理与实践，这个词出现的频率越来越高，这一转变似乎着人力资源管理的重新定位和再次转型有关。IBM 是全球最早实施三支柱的模型，IBM 的每一次变革都伴随着人力资源的变革和人力资源的支撑，基于客户价值，随需而变，人力资源管理始终在通过人力资源的变革去支撑企业的战略转型和系统的变革。

一个企业构建的三支柱模型包括：人力资源专家中心（COE）、人力资源共享服务平台（SSC）、人力资源业务伙伴（HRBP）。而 IBM 推行所谓真正的三支柱模型，它让整个经营模式、商业模式又发生了一次剧变，人力资源开始出现了人力资源共享中心、人力资源业务伙伴和人力资源专业团队。SSC 日益凸显其共享服务的属性，共享的范围日益扩大，甚至包括子公司、关联企业、社区；而 HRBP 按配比，从业的人数将越来越多，也越来越专业。

## 【外服快讯】

### 上海外服成为首家通过“上海品牌”认证的服务业企业

6 月 7 日，在“上海品牌”认证获证企业发布会暨 2018 年世界认可日宣传活动启动仪式上，首批“上海品牌”认证企业名单正式公布，上海外服荣登榜单。上海外

服总裁葛平代表上海外服领取了“上海品牌”认证证书，并作为唯一的企业代表在会上发言。

“上海品牌”认证是上海市政府引领企业高质量发展、高标准运营，加强上海“四大品牌”建设的创新之举，是最具含金量的权威品质认证。通过“上海品牌”认证，意味着组织及其产品或服务在质量、品牌、技术、管理等方面体现国际性、先进性、包容性、引领性等特性，并具有持续满足顾客高端需求的能力。

本次认证经过了自评报告撰写、专家答辩评审以及现场管理成熟度评审和服务测评等诸多环节，上海外服均以高分通过评审。作为首家通过“上海品牌”认证的人力资源服务企业，上海外服还在认证期间积极参与行业先进性标准和认证技术规范的制定，在推动行业标准化发展方面起到了表率带头作用，充分显示了行业领先者的社会责任。

据悉，“上海品牌”正在申请注册商标，获得批准后，企业通过“上海品牌”认证的产品或服务均可打上这一“金字招牌”，并可在政府采购项目中获得优先权及相关政策优惠。此外，“上海品牌”还将尝试与国内外一些认证机构或组织合作，实现品牌价值互认。届时，“上海品牌”认证企业的信用、资质将直接被国内外联盟城市或地区认可，快速进入市场，抢占先机。

葛总在发言中表示，“能够成为上海服务业第一家通过认证的企业，对上海外服而言，既是肯定与激励，更是鞭策与指引。通过‘上海品牌’认证，充分说明了上海外服服务项目的领先度、服务功能的辐射度、服务对象的感受度、服务品牌的美誉度，使上海外服的人力资源服务成为了优质服务、高端服务的代名词。今后，上海外服将继续努力，在更高起点上提升品质、锻造品牌，共同推动高质量发展、创造高品质生活，更好服务‘四个品牌’建设，让上海散发出‘品牌之都’更绚丽耀眼的光彩”！

## 上海外服人力资源咨询公司应邀

### 全程规划并主旨承办 2018 年“静安青年英才开发评选计划”



近日，依托在人才规划与发展领域的专业积累，凭借出色的策划能力和执行能力，上海外服人力资源咨询公司成功中标 2018 年“静安青年英才开发评选计划”项目。不仅全程规划并主旨承办此次活动，还获得了“静安英才百强入围奖”的特别推荐权，将协助静安区委从科技创新、新兴创业、金融服务、专业服务、社会治理、公共事业等六大领域中评选出 100 名“静安英才入围奖”，并从中最终甄选出 30 名“静安英才奖”。

2015 年，原闸北区和静安区两区合并之后，正式确定了“打造上海人才高地，建设上海人才高峰”的目标使命。为了聚拢静安区内各行各业的优秀青年人才，构建静安青年人才智库，为青年英才提供展示和交流的平台，并对选拔出的优秀青年英才进行重点培育、资源对接和职业发展，静安区委组织部、静安区人社局和共青团静安区委员会联合开展了“静安青年英才开发评选”活动。

为了让此次评选活动更具专业价值和社会影响力，静安区委面向社会力量公开招标选拔承办单位。经过三轮激烈比拼，上海外服人力资源咨询公司从众多竞标单位中脱颖而出，与静安区成功签约。作为承办单位，上海外服人力资源咨询公司从宣传动员、推荐申报、选拔评审及人才后续培养提升等多个维度对本次活动进行了全程规划和具体实施。为了便于青年人才参与，上海外服人力资源咨询公司还特别设计了微信端在线报名系统，系统后台可根据人才信息计算基础分值。此举不仅吸引了各类青年人才踊跃报名，还提高了评选活动基础评分的效率，得到了主办方的高度肯定。

截至目前，已有近 500 名青年精英踊跃报名。鉴于此，静安区委进一步提出，希望上海外服人力资源咨询公司基于此次活动所积累的人才数据，就静安区后续的人才规划与发展提供更多咨询服务。

近年来，上海外服人力资源咨询公司已多次与全国各地政府在人才选拔评选领域展开合作，并取得了令人瞩目的成绩。此次与静安区的成功合作更具有里程碑式的意义，将进一步夯实政府关系，树立良好口碑，提升上海外服的品牌形象，彰显咨询服务的专业价值。后续，上海外服人力资源咨询公司将继续依托此项目，在人才战略发展领域探索与静安区更深入的合作，助力政府机构不断提升人才竞争力，调整区域人才结构，优化区域人才环境，为人才高峰建设贡献更多力量。

（供稿 外企党支部 编辑日本事业部党总支）

地址：金陵西路28号 金陵大厦11楼

电话：021-54032020

网站：[www.efesco.com](http://www.efesco.com)

客户热线：4001-962002