

# 助组织发展 为人才赋能

## 破解双高集团成功密码

■ 本报记者 徐光耀

国以才立,政以才治,业以才兴。党的十九大报告指出,“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”。北京双高国际人力资本集团有限公司(北京双高人才发展服务中心)作为一家集人才测评、管理咨询、社会调查、外包派遣、猎头、培训、智能服务、科技服务于一体的全链条人力资本服务集团,致力于助组织发展、为人才赋能,打造人才服务的领航品牌。在疫情肆虐和世界范围经济下行的双重压力下,实现每年以50%以上的速度逆势增长,不仅为促就业稳就业做出突出贡献,为人才提供管家式的服务,还成为客户信赖的合作伙伴,实现人与组织的价值统一。



首都实业副总经理,双高集团党委书记、董事长彭方军

指出,“要注重高校毕业生就业工作,统筹做好毕业、招聘、考录等相关工作”。中组部、人社部要求“创新招聘形式,以适当方式开展线上笔试、面试”。双高集团展现国企担当,努力提升线上招聘服务能力。双高集团旗下公招网(www.gongzhao.net)于2002年正式上线,是当年北京市局处级领导干部公开选拔的唯一官方信息发布平台,具有宣传推介、信息发布、网上报名、资格审核、成绩发布等多项功能。旨在更好地服务稳就业促就业,构建线上线下全覆盖的宣传矩阵,提供互动性、个性化、定制化的宣传引才服务。

2020年开始,双高集团推出“国企担当、共克时艰”免费招聘活动,减免信息发

布费、系统使用费、系统广告费,降低用人单位招聘成本,千方百计稳定和扩大就业。在此基础上,针对推广渠道窄、不易触达目标人群、异地施考难成本高等诸多痛点,推出“双高招聘甄选平台”,运用互联网、云平台和AI技术,实现线上笔试、面试和心理测评,为求职者和用人单位提供远程一站式人才招聘服务。

与此同时,积极开展职业技能培训,提升人才就业能力。借助国家职业技能培训体制改革,研发线上培训系统,提升培训能力;加强与行业协会、高等院校合作,整合培训资源;建立胜任力模型,增强培训的针对性;推出“咨培测”一体化培训模式,提升培训实效。据统计,疫情三年,双高集团服务138万人就业。

### 打造高端服务平台,服务首都高水平人才高地建设

近年来,双高集团认真落实北京市委提出的率先建成高水平人才高地要求,紧紧围绕人才引进、提高人才培养和人才服务保障三大平台建设,提高人才服务能力。

不断提升人才评价水平和技术工具。自主研发“企业领导人才考试评价体系”“领导力评价体系”,通过职位访谈、职位分析、构建职位素质模型,运用评价中心技术和多种形式的心理测试,在符合选拔干部要求的前提下,结合所属行业特点、单位实际情况和用人需求,帮助市属机关企事业单位完成高潜人才的识别和储备工作。通过双高集团积累的大量领导干部素质能力常模数据,构建高层人才底层画像,以专业化测评手段、市场化引才标准、严谨规范的流程,引进稀缺的战略型、专家型人才和具有国际视野的高级管理人才。

拓宽人才交流与引进的渠道。与组

织、人社、留学服务、高校、国企等部门和单位密切合作,在人才政策的把握、人才选聘与培养、人才交流、人才服务等方面积累了经验。

提升人才一体化综合服务能力。围绕定义、识别、评价、培育、保留人才等关键环节,将高质量发展理念与关键人才培养计划深度融合,通过专业化的人才盘点,洞悉人才队伍现状,以能力构建为牵引,延伸人才队伍培养,为高质量发展提供人才保障,形成了经营管理储备计划、专业型人才发展专题培养计划等产品。

打造人才服务队伍。经过多年努力,双高集团形成一支由300人构成的掌握各类人才评价工具、评价技术,创新实践科技成果转化与人才融合发展的专业能力过硬、实战经验丰富的人才队伍,并建立了在人才评价、荐才、国资国企改革、企业运行管理、人才管理等领域的专家库。

### 优化布局结构,服务人才强国战略

双高集团沿承自北京双高人才发展中心(简称“双高中心”),2000年1月成立,是北京市委市政府直属事业单位,归口北京市委组织部管理,主要承担北京市局处级领导干部公开选拔和竞争上岗工作。2004年9月和2007年4月,在双高中心基础上成立了“北京市领导人才考试评价中心”和“北京市企业经营管理人才开发与评价中心”。2015年10月,双高中心整合优质资源成立双高集团;2017年11月,加入首都实业投资有限公司(原北京外企服务集团),纳入北京市国资管理体系。

双高集团在20余年人才建设工作,尤其是领导干部公招公选服务中,形成了独特的高端品牌价值、服务经验和理论体系,获得5A级人力资源服务机构认证,是人才测评服务业务规范国家标准牵头起草单位;人才测评、外包派遣、社会调查业务通过ISO质量体系认证;“测评智能工作平台”和“人才管理智能服务系统(公招网)”获得软件著作权,“双高测评题库”“领导干部思维倾向测验”获得知识产权认证;拥有30多种测评工具、60万套试题储备、近3000人专家队伍。

20多年来,双高从事事业单位转制为国有企业,从小到大,从弱到强,始终传承着组织工作的基因,把服务人才强国战略作为第一责任。特别是近三年来,双高集团积极推进全国化布局,在北京、天津、陕西、湖南、广东等地设立多家子公司,在上海、深圳、合肥、青岛、太原、包头等多地开设了20家分公司,部分省份设立了联络处或办事处。通过资本、技术、产品等形式开展优势互补、共创共赢的合作模式,增强了人才服务能力。为中央和北京市以及全国各省、自治区、直辖市党政机关、企事业单位提供专业化的人才开发与评价服务,业务覆盖全国31个省、自治区、直辖市。

其中,为北京市各级党政机关和企事业单位完成了逾千次的公开选拔或竞争上岗的测评工作,测评人数60000余人次,成功选拔了4100多个职位的领导人才,其中局级300余人,处级领导2500余人,其他职位1200余人,后备干部15000余人。党的十八大以来,双高又把测评技术重点用于党政机关、企事业单位招聘和竞争上岗工作中,累计测评500万余人次,大批的优秀人才脱颖而出。

### 塑造先进的企业文化,凝聚高质量发展的精神力量

卓越的企业文化,是成就卓越企业的基础。双高集团源于组织系统,干部员工骨子里沉淀着组工干部的基因,始终牢记习近平总书记对组工干部提出的“讲政治、重公道、业务精、作风好”的要求,始终保持着坚定正确的政治方向,坚守公道正派的本色,坚持不断提升服务干部人才的本领,保持脚踏实地、清正廉洁的作风。

双高集团党委书记、董事长彭方军更是在全体党员大会上明确提出,要传承“讲政治、重公道、业务精、作风好”的组工文化,弘扬“诚信、责任、创新、共赢”的核心价值观。要求广大党员要讲政治,不断提升政治能力,在做好人才服务业务工作中,坚持正确的政治方向;要重公道,在组织人才测评、招聘考试、人才评审等工作中,严格坚持标准和程序,做到公平公正,不徇私情;要业务精,熟练掌握人才测评、管理咨询、社会调查等各项业务专业知识、工作标准、业务流程,成为人力资源行业的行家里手;要作风好,敢于担当、自觉奉献、创先争优、团结协作、严守底线、廉洁从业。在此基础上,双高集团设立了突出贡献、营销能手、创新实践等奖项,开展案例评选、技能大赛等活动,建立健全员工激励等五大机制,树立成就事业、成就组织、成就人才、成就双高、成就自己的共同愿景。打造了一支“讲政治、守规矩、懂经营、善管理、有情怀、敢担当”的干部队

伍和具有坦诚相见、包容厚德的诚信精神;坚守岗位、事业至上的担当精神;不舍昼夜、攻坚克难的拼搏精神;主动应变、化危为机的创新精神,积极进取、勇创佳绩的奋斗精神,大局为重、协同共赢的团队精神的员工团队,他们立足本职岗位,主动担当作为,为实现双高集团高质量跨越式创新发展,助力首都高水平人才高地建设和服务人才强国战略贡献了智慧和力量。北京市劳动模范任连国在双高工作20年,所领导的双高志信公司收入利润始终高居集团榜首。首都劳动奖章获得者杨英锐意进取,助力国资国企改革,成为名副其实的“国资智库”。首都劳动奖章获得者王亮勇于担当,在承担测评业务改革的同时,出色完成经营指标。

雄关漫道真如铁,而今迈步从头越。双高集团在新冠疫情和经济下行双重压力下,实现了跨越式的发展,截止到2022年底,较疫情前收入增三倍,利润增两倍。困难是成功者的磨刀石,成绩是奋斗者的登云梯。对于将自己的前途命运与国家、与事业血肉相连的奋斗者来说,永远有更高更远的目标。“十四五”期间,双高集团将以助组织发展,为人才赋能为使命,坚持高端人才服务平台、组织和人才发展智库、人才测评领域标杆的发展定位,以首善标准做好人才服务保障工作,助力首都率先建成高水平人才高地,更好地服务国家人才战略。

### 打造高端智库,服务国资国企改革

双高集团所属双高志远公司围绕国企改革三年行动计划,聚焦混合所有制改革、市场化选人用人、中长期激励三方面推出国企改革综合服务包,形成“五个突破、一个坚持”的国资国企改革模型,研发形成了“6+N”的产品体系。

一是打造党的领导与公司治理融合产品,明确“四会一层”的权限和议事规则,建立企业党建与公司治理结构融合的体制机制;二是打造企业战略规划产品,建立一种可持续的企业生存和发展优势,通过外部环境、内部能力、行业对标的研究,在解决“要去哪里”的目标问题的同时解决“要怎么去”的路径问题,还要解决“规划与执行”的闭环问题;三是打造集团管控体系设计

产品,以战略为先导,明确集团总部的发展定位和核心职能,科学设计管控模式,合理界定集团与分子公司的权责界面,并对财务、人事等关键管控流程进行重组和优化;四是打造职业经理人队伍建设产品。建立完善的选聘、管理、激励、约束、流动等制度体系;五是打造经理层成员任期制和契约化管理产品,建立以固定任期和契约关系为基础,根据合同或协议约定开展年度和任期考核,并根据考核结果兑现薪酬和实施聘任(或解聘)的管理方式;六是打造中长期激励产品。帮助企业用足用好限制性股票、股权和分红激励、股票期权、超额利润分享等方式,更好激励高级经营管理人员和核心骨干。

### 搭建智能化服务平台,助力促就业稳就业

2020年,受新冠疫情和国际经济环境的影响,党中央、国务院做出“六稳”“六保”

工作部署,将稳就业、保就业作为各级政府 and 国有企业的重要任务。习近平总书记