

人才交流信息

总第 178 期

2026 年 2 月 第 1 期

Talent Exchange Information 中国科学院人才交流开发中心主办

回顾 2025 年，展望 2026 年

2025 年是“十四五”规划圆满收官的决胜之年，亦是“十五五”蓝图谋篇布局的奠基之年。面对复杂多变的市场格局、日趋激烈的行业竞争与技术变革的浪潮冲击，公司在党委和董事会的坚强领导下，始终以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，恪尽职守，勇挑重担，切实履行服务



国家战略科技力量的职责与担当，锚定“稳增长、提质效”的核心目标，秉持“守正创新、实干笃行”的工作理念，融合党建与业务，统筹发展和安全，在攻坚克难中砥砺奋进，在转型升级中勇毅前行，圆满完成年度各项任务，为企业高质量发展筑牢根基、积蓄势能。

一、2025 年工作回顾

（一）党建铸魂，领航定向强根基

公司始终把党的政治建设摆在首位，以高质量党建引领高质量发展，让红色基因成为企业发展的核心密码。

1. 深化理论武装，凝聚思想共识

持续开展党的创新理论学习教育，把学习成果转化到干事创业

的强大动力。通过党委理论学习中心组学习、党支部“三会一课”、专题研讨班等形式，实现党员干部学习全覆盖。全年共组织 6 次中心组专题交流，开展 11 次“第一议题”学习，举办 2 期支部书记培训班，专门邀请了中央党校任伟副教授、苏州市委党校孙坚烽副校长分别作党史和时事专题讲座，不断提升党支部书记政治理论水平和基层党务能力；开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育，加强和改进作风建设，组织开展警示教育和主题参观，举办 46 个支部 800 余名党员参与的“学党章、明党纪、守党规”线上知识竞答。

2. 夯实组织基础，筑牢战斗堡垒

建立完善基层党建督导机制，以标准化、规范化为导向，推进落实《基层党支部应知应会和规定动作清单》，推动基层党组织全面进步、全面过硬，让支部成为攻坚克难的坚强阵地。强化支部积分制管理和书记量化考核，深入开展“创建‘四强’支部，争当‘四好’党员”争创活动。七一前夕，党委评选表彰了 8 个先进党支部和 30 名优秀共产党员，为 3 名满 50 年党龄的老党员颁授“光荣在党 50 年”纪念章，2 人荣获了中央和国家机关工委“四好”党员称号，鼓舞激励起干事创业的精气神。

3. 创新活动形式，增强组织活力

全年开展 4 期主题党日活动，降频提质。其中精心策划的“京桂同心 党徽筑梦”公益助学主题党日活动，40 个支部 357 名党员参与，共捐助善款 7 万余元，实现“线上+线下”“首都+边陲”“公益+非遗”“党心+爱心”的有机融合，收到参与者和资助方的双向好评反馈。结合九三胜利日阅兵，组织抗战题材主题观影活动，流动党员线下活动人数再创历史新高，有效提升了基层组织力和凝聚力。

4. 从严管党治党，涵养清风正气

深入抓好中央八项规定精神的贯彻落实，逐级履行党风廉政责任，有效运用监督执纪“四种形态”，深入开展党风廉政和廉洁自律教育；健全廉政风险防控体系，紧盯重点领域和关键环节；深入开展纪检工作规范化、法治化、正规化建设，修订完善监督执纪“四个清单”；举办首期党支部纪检委员培训，建强基层纪检队伍，提升纪检监督能力。

（二）主业精进，提质增效创佳绩

聚焦人力资源服务主责主业，以客户需求为导向，以创新驱动为引擎，以客户满意度为核心，不断提升服务品质与市场竞争力，实现业务发展量质齐升。

1. 人事代理深化合作，协同攻坚克难

面对政策调整带来的客户流失率高、新业务拓展受阻等严峻挑战，人事代理和档案管理两个部门深化合作，协同做好客户服务，上下联动，互相配合，优化分工，有效增强队伍战斗力，稳定服务重点客户，高效完成多项攻坚任务，客户忠诚度与黏性不断增强。岁末年终，国家天文台、数学院和力学所等多家单位相继发来感谢信。

两个部门锚定“客户满意度与客户留存率”这两个核心指标，作为工作的出发点和落脚点。为提升客户满意度，联动组建专项服务小组，推行“一对一”专属服务模式，加强上门服务。建立客户需求快速响应机制，针对科研人员的实际需求，设立了“档案服务快速通道”，在档案转递、证明办理、信息查验等环节提供高效便捷服务。针对户籍办理的政策变动，主动向客户传达最新政策要求及办理流程调整要点，协助代办，或者指导办理，大大提高客户办

事效率，使他们少走弯路。

档案管理攻坚提质，目前已完成干部人事档案数字化扫描录入 17368 卷。数字化建设持续推进，严格把控质量关。累计完成研究所干部人事档案数字化客户端安装 35 家，2025 年新增 4 家。全年协助 25 家单位完成 1011 份档案专审。系统性开展退休及去世人员档案整理、历史遗留档案规范化管理等工作。创新搭建的“档案全生命周期管理系统”，实现从入职到退休的全流程数字化管理，帮助客户大幅提升工作效率与规范性。库房管理效能优化，完成库房扩容改造，落实年度盘库与整改，保障档案管理安全有序运行。

2. 人才派遣深耕细作，筑牢发展根基

深度维系核心客户，成功拓展多家优质客户，全年管理派遣员工突破 9200 人。

推进专业能力迭代，加强风险防控体系建设。积累相关劳动关系方面的案例知识，做好分类记录与闭环处理，形成《常见问题解决方案手册》。锚定“控风险、创价值”的核心目标，全年妥善处置 200 余起劳动争议案件，通过快速响应、精准研判、多元调解、高效化解，将绝大多数争议化解在仲裁和诉讼之前，大幅减少仲裁诉讼等直接成本，以及舆情发酵、声誉损失等隐性支出。成功推动风险管控工作从成本中心到价值创造中心转型。

以服务精度传递制度温度，重塑企业关怀内涵。推行线上电子合同签署与精细化续签管理，方便员工，提升效率；精准落地渐进式延迟退休新政。高效办理百余例派遣员工的退休手续；深耕员工服务“最后一公里”，以 70 场专项服务活动覆盖数千人次的派遣员工，顺利完成 5000 张三代社保卡更换，办结 400 余件工作居住证申

请，用扎实服务解决派遣员工“急难愁盼”问题，成为凝聚员工认同、赢得客户信任的关键。

结算团队成效突出，在客户审计需求激增等多重挑战下，严谨把控流程、以专业高效的运作筑牢资金安全防线，全年未发生重大资金风险事件，为业务高质量发展保驾护航。

3. 人才培训提质升级，打造特色品牌

全年举办 10 场通用技能类培训公开课，课程持续深耕专业技能和领导力，参训学员超 2000 人次。《AI 赋能职场》系列课程（如“DeepSeek 助力职场办公百倍提效”）市场反响热烈。STEAM 教师培训项目，围绕教培机构对 STEAM 教师的核心需求，构建设计“人才能力素质模型”，以该模型为核心框架，从项目目标、培训对象等多维度设计培训项目，有效确保培训内容精准对接客户的需求，赢得客户口碑。

全年为客户提供定制化内训 50 场，其中 AI 类培训需求激增。联合重庆南岸区委组织部开展“工业智能”培训；联合宝鸡工信局开展“AI+区域发展”培训；联合宝鸡教育学院开展“AI 赋能教学”培训；为广州能源所、兰州化物所、职业经理研究中心开展“AI 赋能研究”培训；为职业经理研究中心开展“智能体构建”培训；为军科院生物所开展“AI 赋能生物医学研究”培训等。成功打造 9 期“科技报国与商业模式创新”高级研修班，累计汇聚千余名企业家深度参与，有效搭建起产学研用协同发展的高端交流平台，为科技创新与商业实践的融合发展注入强劲动能。

科技类培训通过“请进来”、“走出去”相结合的方式，为全面提升高素质的科技类人才、专业人才和技能型人才队伍双向赋能，全年累计参加人数 3000 余人。“AI 赋能科研”系列、“科研机构人

事制度改革”“概念验证中心建设与成果转化”、“SCI 论文”撰写、“专利运营”、“科研诚信”“实验室管理”“‘十五五’时期科研规划”“科研人员综合能力提升”等丰富的培训课题，受到政府部门、院内外研究所、教育机构、企业等客户群体的广泛欢迎。

与工信部人才中心合作的“‘头雁人才’培养计划——人工智能产业及应用”研修班开班，邀请了行业领军专家及院士作精彩纷呈的主题报告，为企业家搭建起产业链互通平台，助力企业高质量转型与人工智能技术更新，构建科学绿色开放的产业生态。

4. 人才招聘精准发力，拓宽服务维度

充分整合线上线下资源，升级招聘服务平台，深化校园招聘、社会招聘、高级人才寻访等多元化招聘渠道，招聘服务精准化、品牌化。

全年成功组织各类招聘活动 70 余场，覆盖京内外多所 985、211 高校及海外高校的校园双选会、高层次人才洽谈会。协助院人事局做好我院专项研究助理招聘项目，成功吸引并筛选了大量来自“双一流”及海外知名高校的优秀博士毕业生，彰显了我们在高端人才寻访领域的专业能力。

承办 54 场公开招聘考试，总考试人数 10 万人次。加强与丰台区政府、中关村科技园丰台园管委会的深度合作；积极拓展河北、山西、山东、东北等京外地区的业务资源。与秦皇岛市人社局签订合作协议，与秦皇岛就业实训中心对接，就筹划就业规划等方向展开合作。

中国科学院招聘网累计发布 7676 个岗位，同比增长了 2.5%。179 家院属单位全部实现注册登录，使用率为 83.4%。目前注册人数 39249 人，涵盖所有国内双一流高校，港澳台及海外院校 245 所。其中，

博士学历人员占 20.8%，硕士学历人员占 74.1%，本科及以下学历人员占 5.1%。通过招聘网简历库投递岗位的简历累计 18915 份。

联合国家大学生就业服务平台共同举办“中国科学院系统面向 2025 年高校毕业生春季网上招聘活动”，推送 21 家单位、485 个岗位，均为科研岗。

5. 人才评价规范提质，助力人才发展

深入落实人社部《关于进一步做好职称评审工作的通知》要求，坚守德才兼备、以德为先原则，以品德、能力、业绩为核心导向，持续完善评审机制、规范评审程序，圆满完成中国科学院工程技术系列职称评审全年任务。2025 年参评总人数达 2381 人，其中初级 224 人、中级 1548 人、高级 494 人、正高级 115 人，最终 1782 人获得专业技术任职资格，总体通过率 74.84%。工作中加大政策宣传力度，线上直播解读政策，新增对接 50 余家院所企业，提供精准化全程服务；严格审核申报材料的真实性与规范性，严查虚假材料、“挂证”等行为，营造诚信氛围；强化评委培训与研讨，统一评审尺度，以专业公正保障评审质量，为技术人才发展保驾护航。

为国科离子、国科创投、国科发展、中国科技出版传媒集团、国科科仪、国科仪器、中科服务、中国互联网信息中心、国科装备等 9 家单位提供背景调查服务，累计出具专业背调报告 65 份。其中，重点完成“中国互联网信息中心”36 人专项背调服务，在业务高峰期创下单周交付 13 份报告的高效纪录。全程严守质量标准，持续优化背调报告格式体系，针对不同岗位核心需求定制化设计调查方向，进一步提升报告的针对性、客观性与实用价值，实现保质保量精准交付。

6. 综合服务聚力增效，助力人事管理

始终以高度的责任意识，积极协助院人事局推进各项工作，聚焦人事管理领域，取得扎实工作成效。

协助综合处承担院管领导干部及机关工作人员档案的全流程日常管理工作。严格遵循档案管理规范与保密要求，统筹开展档案材料的收集鉴别、分类排序、立卷归档等基础工作，实现档案管理“零差错”目标。

配合机构与岗位管理处统筹推进全院人员调配事宜，累计协助完成 508 人次调配工作，保障全院各部门人员供给与工作运转的高效衔接，有效提升了人力资源使用效能。

协同教育与培训处、人才专项办落实公派留学及境外培训项目。重点负责材料审核、签证协调、行前统筹、手续办理、费用结算等工作，全年协助选派 291 名骨干人员参与公派留学和境外培训，为我院高层次人才国际化培养搭建了坚实桥梁。

（三）创新赋能，蓄势突破拓新局

坚持创新是第一动力，主动拥抱新业态、新模式、新技术，不断开辟发展新领域、新赛道，为企业发展注入持久动能。

继续打造好中国科学院人力资源开发联合会这个平台，持续扩大行业影响力。一年一度的年会聚焦“战略性人力资源管理和人力资源管理数字化”这一核心主题进行深入研讨。中国人民大学公共管理学院教授刘昕、中国科学院信息工程研究所人力资源处处长、联合会副秘书长颜廷锐、金蝶中国助理总裁、HR 产品事业部总经理分别做了主题报告。三场报告紧扣时代脉搏，共同探讨在 AI 等新技术深刻重塑人力资源格局的今天，我们应当如何前瞻布局人力资源战略，如何让 AI 成为科技人才选育留用的“加速器”，如何通过科

学的绩效评价赋能科技创新，充分体现了人事工作者主动适应新形势、拥抱新变革的决心与智慧。举办“北京市人才政策解读与申报指导”座谈会，会议特别邀请了北京市科技人才发展中心副主任张文琼，围绕北京市最新的高层次科技人才支持政策、申报流程及配套服务进行了宣讲并答疑，有效帮助各单位深入了解北京市在引才方面的政策、申报渠道和流程，为我院人才工作提供有力支持。举办“凝聚改革共识·汇聚创新动能”人才工作专题研讨交流会，60余名人事干部齐聚苏州，共商科技体制改革与人才发展大计。组织“智慧用友 赋能人力”主题参观交流活动，来自多家科研院所、企事业单位的人事负责人近50人齐聚用友产业园，共同探讨人工智能时代下人力资源的数智化转型路径。

协办第三届全球心理健康学术会议，加强与行业内各方的交流与合作，提升知名度和影响力。深化与地方政府的战略合作，提供全方位的人才支持和人力资源服务。应丰台区政府的邀请，参加“中关村丰台园法商融合推进产业高质量发展暨法治护航企业出海2025益企行动”大会；与昌平区投资促进服务中心合作，举办“昌平区人才政策宣讲会”；举办“智聚廊坊·科创驱动—高端人才廊坊行”现代商贸物流、电子信息产业专场活动。

探索人才服务新模式，形成多点支撑、多元发展的业务格局。深度挖掘客户需求，打造以科技人才为核心的中科人才招聘平台，匹配专业技术人才需求，为用人单位和各类人才打造全方位、智能化、数字化的高效就业服务平台，实现高效精准的匹配。重点推进STEAM教师招聘计划的制定与前期落地工作，取得阶段性进展。设计了“素质模型匹配度初筛+学科知识笔试+教学能力实操+综合素养面谈”的全流程招聘方案，完成招聘渠道筛选、信息发布，以及首批

简历收集与初筛工作。

加大信息化建设力度，稳步推进官网改版，确立了“框架重组、移动端适配、AI 客服接入”三大核心改版方向，重点突出业务宣传（产品介绍）与服务大厅（服务指南、政策法规、办事流程、表格下载、证书查询、员工服务等功能）两大核心板块，全新升级开发职称评审申报系统，引入人工智能答疑系统，提升用户体验。全面完成需求调研、顶层框架设计、价格谈判及比价遴选等前期工作，与 IT 部门及第三方服务商建立高效协作机制，年末正式进入开发实施阶段。

（四）风控筑基，守牢底线保平安

安全是发展的前提，一年来我们把“风险防控”放在了重要位置，牢固树立“安全无小事”的理念，坚持底线思维，强化风险防控，为企业平稳运行筑牢坚实屏障。

合规管理全面强化。健全合规管理制度体系，加强对人事代理、派遣用工、职称评审等重点业务的合规审查，开展合规培训与自查自纠，确保各项工作合法合规、规范有序。

安全防线坚实筑牢。常态化开展消防安全、网络安全、信息安全、舆情安全、交通安全、国家安全等专项宣传教育，加强安全隐患排查与整改，完善应急预案，开展应急演练，提升全员安全防范意识与应急处置能力。

财务管理从严管控。严格执行财务管理制度，加强预算管理与成本控制，规范资金使用与审批流程，强化财务监督与审计监督，有效防范经营风险，保障企业财务健康。

配合国科控股及院部各局做好国有资产监管工作。完成了国有资本产权登记的上报工作，按照国科控股的要求按时报送各类报表、

经营年报、经营财务分析和经营预计数据。

（五）人才兴企，凝心聚力强队伍

秉持“以人为本”的理念，着力打造高素质、专业化、创新型员工队伍，为企业发展提供坚实人才支撑。

严格按照程序做好岗位竞聘工作，积极遴选优秀人才，进一步充实干部队伍，为公司发展持续注入新鲜血液。

持续创新人才培养机制，涵养好后备干部蓄水池，为公司的长远发展构筑坚实的人才梯队。后备干部培训采用“情景模拟PK”与“专题论文汇报”相结合的模式，旨在通过高强度的思维碰撞与成果输出，锤炼团队解决复杂问题、洞察行业趋势的核心能力，同时有效提升了后备干部的项目策划、团队协作和临场表达能力。

组织全员培训，由创新思维高级讲师赵红军主讲《关键创新思维与流程方法》，通过“理解创新的本质”和“实践创新的方法”两个模块的精彩讲授，帮助大家提升了创新意识，掌握了实践创新的一些方法、流程和工具，让创新成为有路可循的实践过程，令大家受益匪浅。组织员工报名参加各类技能公开课培训。开展新员工培训，有效帮助新员工了解组织文化，明确规章制度，实现自我管理。

组织员工积极参加技能大赛。在中国科学院第四届职工技能大赛公文领域的线上比赛中荣获优秀证书。在“国科杯”第三届职工技能大赛中，比赛任务为聚焦人力业务场景，搭建一个可公开访问的业务智能体，经过激烈角逐，中科创嘉代表队获得优秀奖。

加强企业文化建设，弘扬“诚信、创新、担当、共赢”的企业精神，开展丰富多彩的群团活动，增强员工的归属感、幸福感与凝聚力，营造团结和谐、奋发向上的工作氛围。新春联欢会、元宵喜

乐会等传统节庆活动，让员工在欢声笑语中感受“家”的温暖；春季健步走、趣味运动会、秋游活动等项目，倡导健康生活理念，增强团队协作与凝聚力；青年社读书会通过定期分享与思想碰撞，助力青年员工成长，在构建学习型组织的同时，积极营造了和谐共进的文化氛围。

打造职工之家，完善健身、阅读、谈心交流等功能区域，为员工提供一处休憩放松的物理空间和思想交流、互助关怀的精神家园。秉持以人为本的理念，做好做实常态化服务职工工作，组织开展各类慰问、关心关爱员工身体健康，购置 AED 设备，开展急救技能培训，让每一位员工都能在这个大家庭中感受到温暖与关怀。

二、2026 年工作计划

2026 年是“十五五”规划开局起步的关键之年，也是企业战略升级与高质量发展的关键之年，锚定顶层战略、打破部门壁垒成为破局前行的核心要义。征程万里风正劲，重任千钧再出发。新的一年，面对新的机遇与挑战，全体员工将以更加坚定的信心、更加昂扬的斗志、更加务实的作风，凝心聚力、锐意进取、攻坚克难，紧扣高质量发展主题，以“聚焦核心、提质增效、协同共进、合规保障”为核心战略，踔厉奋发、勇毅前行，奋力谱写企业发展的崭新篇章。

（一）铸强党建引擎，凝聚发展合力

深化理论武装工程。持续推进党的创新理论学习常态化、制度化，创新学习形式，丰富学习载体，推动理论学习与业务实践深度融合，切实把学习成果转化成为推动企业发展的实际成效。

提升党建工作质量。深入推进党建与业务深度融合，创新党建工作载体，打造有特色、有影响力的党建品牌项目，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。

从严格推进作风建设。持续加固中央八项规定精神堤坝，坚决纠治形式主义、官僚主义，弘扬求真务实、真抓实干的工作作风，营造干事创业、担当作为的良好政治生态。

（二）打磨核心业务，夯实发展根基

核心业务是公司发展的“基本盘”，不能追求“快进式”扩张，而是需要沉下心来做扎实。“先做专、再做强、后做宽”。聚焦深耕才能快速建立壁垒，提升盈利与抗风险能力。通过高质量的服务带来高续约率和转介绍，从而吸引更多同类型优质客户，形成一个增强回路。

当前客户黏性低、续约差的核心症结往往是服务停留在“基础履约”，未触达“客户核心价值需求”，而员工的急躁与挫败，多源于“付出无反馈、努力无结果”的无效工作。先把业务做精做专，让员工看到“服务能带来明确结果”，是化解负面情绪的根本前提，同时以此搭建新赛道的核心能力，让“业务增长回路”与“员工心态建设”形成双向正向循环。

员工要把“品质”和“效率”作为核心业务的关键词，每一个环节都反复琢磨、持续优化。梳理业务流程的关键节点，让服务响应更及时，让服务更有温度，让核心业务的客户满意度大幅提升，让我们的“基本盘”更加稳固。用心维护长期合作的老客户，主动了解他们的新需求，从“销售产品”变成“帮客户解决问题”，提高客户留存率和复购率。严控成本消耗，守住效益底线，精简不必要的流程，让人力效率更高，降低运营成本。

（三）锚定顶层战略，打破部门壁垒

各部门需要确立兼具价值导向、可衡量性与长期增长驱动的北极星指标，这是打通战略与执行的关键路径。各部门在指标设定过程中，需要摒弃“重短期业绩、轻长期价值”的片面思维，要跳出“本位主义”的局限，主动思考自身业务与企业整体战略的衔接点，聚焦于对企业核心竞争力提升、可持续增长赋能的关键领域。

各部门需以北极星指标为纽带，建立跨部门协同联动机制，推动信息共享、资源互补、目标同向，让指标不仅是部门内部的工作指引，更是连接各业务环节的“战略纽带”。破除横亘在部门之间的“无形壁垒”，推动各部门形成“力出一孔”的战略共识，让分散的资源与力量朝着同一方向汇聚，实现从“各自为战”到“协同作战”的转型。

（四）聚焦主业升级，增强核心动能

各部门要将战略客户合作置于市场开拓的核心位置，建立长期稳定的战略合作关系，通过定制化服务方案、专属对接机制深化合作黏性，以高质量的合作模式撬动市场份额的稳步提升。同时加强市场调研与分析，精准把握市场趋势与客户需求，优化市场布局，拓展重点区域与重点行业市场。

要锚定客户满意度这一核心目标，多走访调研客户，多对项目进行复盘，建立健全覆盖服务全流程的质量标准体系与多维度评价机制，从服务响应时效、专业解决方案输出、售后跟踪维护等环节明确量化标准，让服务品质有章可循、有规可依。同时，全面推行全流程服务跟踪与闭环管理，通过建立客户需求响应通道、服务过程监督机制、问题整改反馈机制，形成“需求收集—方案执行—效果评估—优化提升”的完整服务闭环。以精益求精的服务态度持续

优化客户体验，不断刷新服务品质高度，全力打造具有行业辨识度与影响力的服务标杆，为企业的可持续发展注入强劲动力。

（五）筑牢合规底线，保障稳健发展

提升内部管理效能。优化组织架构，重新定义各部门的“核心战场”和“责任田”，健全跨部门沟通协作机制，提升决策效率与执行能力，让深度协作更加顺畅。加强财务管理、资产管理，严控成本费用，提高企业经营效益。

健全合规管理体系。完善合规管理制度与流程，加强合规文化建设，开展常态化合规培训与监督检查，提升全员合规意识与合规能力，确保企业各项经营活动合法合规。

强化风险防控能力。建立健全风险识别、评估、预警与处置机制，重点加强市场风险、信用风险、资金风险、信息安全风险等防控，筑牢风险防控“防火墙”。

（六）深化创新驱动，激活发展潜能

以派遣业务为主线，打造怀柔人才港招聘专场、雁栖青年工作坊、雁栖青年讲堂等多层次人才交流平台，助力科技型人才快速融入怀柔，为科学家们提供“问策无忧”的支撑保障，赋能怀柔分公司业务实现多元化、高质量成长。

持续加大信息化建设投入，打通“信息孤岛”，构建一体化、智能化的数字服务平台，拓展AI、大数据等智能技术在人才招聘、培训、评价等领域的应用场景，积极推进数字化、智能化转型。

建立健全创新激励机制，支持员工开展业务模式、服务产品、营销方式等方面的创新探索，培育一批创新型业务项目，打造新的增长引擎。

深化与高校、科研机构、行业头部企业的产学研合作，共建创新平台，共享创新资源，联合开展技术研发与产品创新，提升企业创新能力。

（七）强化人才支撑，锻造过硬队伍

围绕企业战略发展需求，制定精准的人才引进计划，重点引进高端创新人才、复合型管理人才与核心技术人才，优化人才结构，为企业发展注入新鲜血液。

完善人才培养体系，开展定制化、系统化培训，加大青年人才、骨干人才的培养力度，通过轮岗锻炼、项目攻坚、外部交流等方式，提升人才综合素养与业务能力。进一步完善薪酬福利、绩效考核、职业发展等激励保障机制，为人才提供广阔的发展平台与晋升通道，营造尊重人才、关爱人才、成就人才的良好氛围，确保人才引得来、留得住、用得好。

锻造一支越挫越勇的员工队伍，让员工敢去尝试、敢去面对挫折，而非因害怕失败而退缩、急躁。推行“团队绩效 + 个人绩效”结合的激励机制，弱化个人挫败；建立“失败容错机制”，比如员工尝试为客户提供新的增值服务，结果未达到预期，公司不批评，而是组织团队一起复盘“服务方案的问题在哪”，鼓励员工“总结失败经验，下次优化”；管理者要做好“情绪榜样 + 行动教练”，管理者自身首先要克服急躁情绪，面对业务瓶颈时，保持冷静、理性和信心；同时，管理者要主动走进员工的工作，了解员工的困难，和员工一起制定解决方案。

（八）厚植企业文化，凝聚奋进力量

弘扬企业核心价值观。深入宣贯企业核心价值观，将其融入日常经营、管理制度与员工行为规范，引导员工自觉践行，形成共同

的价值追求。

丰富企业文化活动。开展形式多样的文化活动、公益活动与团建活动，增强员工的归属感与幸福感；关注员工身心健康，完善员工关爱机制，营造和谐温馨的工作氛围。

加强品牌文化建设。深化品牌内涵，丰富品牌传播载体，讲好企业故事，提升品牌文化软实力与行业影响力，打造具有高度辨识度与美誉度的人力资源服务品牌。

工作动态

中科创嘉 2025 年度总结表彰会圆满召开

1月31日，公司召开2025年度总结表彰会，总结回顾2025年工作，安排部署2026年工作计划，全体员工参加了会议。



党委书记、董事长陈彬作2025年度工作报告。报告指出：2025年公司在领导班子的正确领导下，面对复杂多变的市场格局、日趋激烈的行业竞争与技术变革的浪潮冲击，始终以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，

深入贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，恪尽职守，勇挑重担，切实履行服务国家战略科技力量的职责与担当，锚定“稳增长、提质效”的核心目标，秉持“守正创新、实干笃行”的工作理念，融合党建与业务，统筹发展与安全，在攻坚克难中砥砺奋进，在转型升级中勇毅前行，圆满完成年度各项任务，为企业高质量发展筑牢根基、积蓄势能。

2026 年是“十五五”规划开局起步的关键之年，也是企业战略升级与高质量发展的关键之年。新的一年，面对新的机遇与挑战，全体员工将以更加坚定的信心、更加昂扬的斗志、更加务实的作风，凝心聚力、锐意进取、攻坚克难，紧扣高质量发展主题，以“聚焦核心、提质增效、协同共进、合规保障”为战略核心，踔厉奋发、勇毅前行，奋力谱写企业发展的崭新篇章。



表彰环节，会议举行了隆重的颁奖仪式，为 2025 年评选出的先进集体和先进个人颁发了荣誉证书和奖金。丰台分部、人才派遣部审核小组、中高级人才部人才项

目组荣获先进集体；赵丽、舒扬、吴涛、王磊被评为“先进个人”；杨华、武雅琦、孙悦文、张乾荣获“创新思维奖”；朱林楣、李萌华、伍洛桐荣获“个人进步奖”；唐晓蕾、高鹏、王喜善、张崇、孙剑林、韩润泽、李莉娜荣获“表扬奖”；董帅、景昭阳、王文字荣获“新人奖”。



下午的培训环节内容丰富、干货满满。丰台分部部门经理武雅琦以《情绪为舟，而非洪涛：生活与工作中的情绪管理智慧》为题，为全体员工带来一场精彩的情绪管理培训。她从“情绪的本质”、“情绪失控的代价”、“有效的情绪管理”以及“情绪管理的进阶”四个模块展开讲授，帮助大家深度认识自我情绪的变化，提升情绪管理能力，引导大家以积极心态和稳定情绪应对工作与生活。

全员培训结束后，陈彬董事长对后备干部班学员量身定制专项培训，以《如何当一名称职的管理者》为题，分享管理经验与方法，助力后备干部提升管理能力，带领团队更好地迎接新一年的机遇与挑战。（徐婧瑄）



了解更多信息, 请扫描下方二维码, 关注微信公众号!



●-----●
地 址:

中关村总部: 海淀区北四环西路 25-2 号

邮编: 100190 电话: 82610681

三里河分部: 西城区三里河路 52 号

邮编: 100864 电话: 68597084

北郊分部: 海淀区北四环西路 25-2 号

邮编: 100101 电话: 64839800

网 址: <http://www.casjob.com>

责任 编辑: 舒扬 执行编辑: 徐婧瑄