

市委政法机关第三季度汇报会召开

王永青参加

本报讯（首席记者 李明英）10月9日上午，市委政法机关第三季度汇报会召开，听取有关工作开展情况汇报，安排部署第四季度重点工作。市委常委、政法委书记王永青参加。

王永青表示，委机关认真落实年初市委政法工作会议的安排部署，锚定再度“创市夺杯”的奋斗目标，坚持“大抓基层、狠抓基础”的工作基调，锐意进取、奋力求强，顺利达成了第一季度“审视创析”、第二季度“整改提升”、第三季度“专项效果”的季度目标，为实现全年目标任务奠定了坚实基础。

就做好第四季度工作，王永青

强调，要全面梳理工作，审视“夺杯”局面，树牢问题导向、改革导向、效果导向，把改革创新作为推进鹤壁政法工作现代化的动力源，着力补齐短板、夯实基础，推动深化改革、护航发展、化解矛盾、维护稳定各项工作行稳致远。要全力收官冲刺，夯实“夺杯”基础，树牢“心中有站位、手中抓重点、眼中盯瑕疵”工作理念，找软的、补短的、培强的，切实做好防风险、保安全、护稳定各项工作，全面筑牢再度“创市夺杯”的工作根基。要全力奋勇争先，激昂“夺杯”精神，上下齐心、克难攻坚，努力实现再创“平安中国建设示范市”、三夺“长安杯”的光荣目标。

我市代表队在全省首届基层退役军人服务中心(站)工作人员职业技能竞赛中获佳绩

本报讯（记者 朱迪）9月29日、30日，河南省首届基层退役军人服务中心(站)工作人员职业技能竞赛在河南省退役军人事务厅举办。经过初赛选拔，全省有18支代表队参加省级竞赛，我市代表队获二等奖，两人荣获个人优秀奖。

本次大赛围绕退役军人事务员国家职业标准明确的工作要求和基础知识，设置知识问答和情景模拟两种题型，比赛内容涵盖退役军人服务保障相关业务技能、法规政策等知识，参赛选手涵盖全省各级退役军人服务中心(站)工作人员。

面对强劲的对手，市退役军人事务局提前谋划、周密部署，选出4

名优秀选手参赛。我市代表队以总分第二的优异成绩跻身决赛，并在决赛中沉着冷静、团结协作的优良作风充分展现了我市基层退役军人服务中心(站)工作人员过硬的专业本领和奋勇争先的拼搏精神，为全市退役军人服务保障系统争得了荣誉、树立了榜样。

市退役军人事务局相关负责人表示，将以此次大赛为契机，扎实培养一批理论功底与实践技能兼优的业务骨干，引领全市退役军人服务保障工作从业人员综合素质、业务能力双提升，实现人才培养与退役军人服务保障事业发展双趋互动。



金秋十月，各地的农作物逐渐成熟，农民抢抓农时忙秋收，田间地头处处好“丰”景。图为10月9日，在浙江省金华市武义县俞源乡后陶村“共同富裕田”，村民们在收获小香薯。

新华社发

资源型城市转出新天地

选送单位:市政协机关



讲述人:陈静

市政协供图

“3、2、1，点火！”随着响亮的发射口令，2023年3月30日18时50分56秒，太原卫星发射中心，长征二号丁运载火箭以“一箭四星”的方式，成功将“中原一号”“鹤壁一、二、三号”卫星发射升空，标志着鹤壁卫星产业向前迈出了坚实一步。

鹤壁，一座古老而又年轻的城市。7000年的文明长河，为她积淀了深邃而厚重的文化底蕴，日新月异的变化，又使她焕发了勃勃生机。就是这样一座“亦古、亦今”的豫北小城，承载着三代人满满的青春与回忆。

小时候爷爷告诉我，鹤壁是一座因煤而建的城市。建市之初，一大批知识分子、技术工人响应党和国家的号召，从全国各地来到鹤壁建设一线，短时间内建成大量矿井，一对、两对……十对，最多时达100多对，年产能达1000多万吨。

郭沫若曾写下“鹤壁蒸蒸日上，乌云滚滚汪洋”的诗句，赞美鹤壁煤矿建设的壮观场面。

但煤炭工业的发展，也带来了环境污染、土地沉降等一系列问题，绊住了城市发展的脚步。所以，在爷爷的回忆里，鹤壁一直是灰蒙蒙、黑乎乎的，脏兮兮的。

时间流转，岁月变迁，爷爷老



扫码看视频



市人社局:拓渠道 搭桥梁 优服务 夯实民生之本

□本报记者 靖桂宇

在刚刚结束的河南省第三届职业技能大赛上，我市取得了不俗的成绩。“通过技能大赛，可以让更多劳动者提升技能水平，也可为企业选拔更多高素质技能人才。”10月8日，市人社局党组成员、副局长郭增福表示。

为夯实就业之本，市人社局坚持以十有城市建设为引领，围绕市民满意的幸福生活要求，强化就业优先政策，做到线上线下就业服务平台全覆盖，促进公共就业创业服务体系更健全，完善高校毕业生、退役军人、农民工、残疾人等重点群体就业支持力度，促进更高质量和更充分的就业。

打造供需两端公共就业平

台，市人社局积极推动公共就业服务下沉基层，将高质量充分就业社区创建与“五星”支部、“五优五强”乡镇(街道)创建相结合，创新实施“四级联动、全市一张网”就业新模式。目前，已建成市级人力资源服务产业园1个，零工市场5个、城镇“一刻钟就业服务圈”163个、乡村技能就业服务站190个，让群众能够享受到便捷、高效的公共就业服务。

搭建线上线下招聘平台，市人社局创新开展8场“直播探岗”线上招聘活动，让青年求职者沉浸式体验企业的工作生活环境，线上参与互动达168万人次，2640余人达成就业意向。借助樱花季、浚县正月古庙会、人事考试等大型活动，举办就业援助月、春暖

农民工、春风行动等47场线下招聘会。每月18日在人力资源产业园举办不同主题的招聘活动，打造“求职登记天天做、招聘活动月月有”不断线服务品牌。

摸清就业困难人员底数，市人社局依托社区办事处、乡镇劳保所，建立健全劳动力资源数据库动态更新机制，全面掌握全市社区(村)劳动力资源基本情况，实现人员底数清、就业状态清、技能水平清、服务需求清，确保每一位需要帮助的群众都能得到及时有效的援助。

落实就业创业优惠政策，市人社局印制惠企利民政策汇编，通过各级就业服务机构窗口、现场招聘会、各职业院校进行发放，涵盖企业用工、创业担保贷款、就

业见习补贴、开业补贴、求职创业补贴、社保补贴等55项就业创业政策，用好、用准、用对就业补助资金，促进高校毕业生就业创业。

市人社局以“人人持证、技能河南”建设为抓手，围绕培训促就业思路，聚焦农村转移就业劳动者、失业人员、困难群众等重点群体，大力开展职业技能培训，全面提升群众技能水平和职业素养，拓宽就业渠道，促进群众就业。截至目前，开展了保育员、中式烹调师、电工、农业技术员等各类培训，共培训61101人，新增技能人才23755人。

为开展离校未就业大学生帮扶，市人社局出台《支持本地高校毕业生留鹤就业五条政策措施》，引导企业和高等院校进行战略合

作。举办“职在河南，职等你来”2024年大中城市联合招聘高校毕业生春季专场，组织55家企业赴河南工程学院、安阳工学院等市外高校招工引才350人。组织131家企业走进河南信息科技学院筹建处、鹤壁职业技术学院等本地高校开展校园招聘，吸引816名毕业生生就业。落实高校毕业生“1131”专项服务，对困难家庭毕业生实行一对一帮扶，直至落实就业岗位。截至9月23日，2024届离校未就业大学生动态数据5036人，高校毕业生联系率达87.67%，帮扶就业率达47.95%。

建设十有城市

重在实践行动

养老服务高质量 托起幸福“夕阳红”

(上接第一版)

助力适老化改造，推动家庭养老更有温度。淇县财政局聚焦特殊困难老年群体居家养老的便利性、安全性，以满足实际需求为导向，“一户一策”精准实施居家适老化改造，对符合条件的特殊困难老年人家庭有针对性地进行防滑处理、安装床边防护栏、安装扶手、配置淋浴椅、配置护理床等

改造，持续改善困难老年群体居住条件和生活质量。截至目前，该局已安排资金67万元，为65户特殊困难老年人家庭实施适老化改造。

加快设施建设，完善养老服务设施网络。在构建县、乡(镇、街道)、村(社区)三级养老服务体系的过程中，淇县财政局不断优化养老服务供给，2021年以来，累

计筹措资金1301万元，用于支持养老服务基础设施建设和运营。目前，淇县共有街道综合养老服务中心4个、社区日间照料中心17个、养老机构6家。该局还筹措资金88万元用于支持智慧养老服务平台建设，进一步健全养老服务信息网络，为老年人提供更加便捷高效的养老服务。

推进医养融合，提升健康养

老服务水平。2021年以来，淇县财政局积极配合卫健部门向上争取专项债券2.5亿元，大力支持医养结合服务，依托医院康复学科等资源，聚力打造集“食、住、娱、康、养、医”于一体的综合性医养结合养老机构，促进医养有机结合。目前，淇县首个公办医养结合体项目建设正在积极推进，该

项目规划床位1000张，将为老年

人提供全方位、多层次、高品质的养老服务。老有所养，心有所依。淇县财政局相关负责人表示，下一步，他们将不断推动养老服务业的高质量发展，提升养老服务的质量和效率，用更加全面、更加人性化的养老服务为老年人构建一个更加和谐、健康、幸福的晚年生活。

《河南省专利促进和保护条例》明年1月1日起施行

铸牢专利护盾 点亮创新之光

据河南日报消息 日前，《河南省专利促进和保护条例》(以下简称《条例》)经省十四届人大常委会第十一次会议表决通过，为我省进一步铸牢专利护盾、点亮创新之光提供了有力法治保障。《条例》将于2025年1月1日起施行。

科技创新是高质量发展的引擎。近年来，我省深入实施创新驱动、科教兴省、人才强省战略，坚持把创新摆在发展的逻辑起点、现代化建设的核心位置，知识产权创造活力持续增强，运用效能持续优化，保护能力持续提升，服务质量持续提高。截至今年6月，全省有效发明专利拥有量超8.8万件，是“十三五”末的2倍。

“加快完善专利地方法立，推动专利促进和保护工作高质量发展，是推进知识产权强省建设，建设国家创新高地的重要支撑。”省人大法制委相关负责人表示，针对我省发明专利创新不足、转化应用较弱、管理与服务有待改进等问题，制定《条例》，采取多种措施促进专利创造与运用、加强专利服务与管理，激发创新活力，提高专利应用水平是十分必要的。

河南省知识产权维权保护中心相关负责人认为，《条例》中建立健全专利预警机制、运用“先使用后付费”方式、加大对重复侵权行为等的处罚力度等，都很值得关注。

《条例》明确，省、设区的市人

民政府专利管理部门应当建立健全专利预警机制，监测和通报重点区域、行业、产业和技术领域的国内外专利状况、发展趋势和竞争态势，及时向社会公布具有重大影响的专利事件并对可能产生的风险发出预警。该规定将助力企业或者组织及时调整研发策略，保护自身权益，从而在市场竞争中掌握主动。

为更好打通专利转移转化“最后一公里”，让更多专利成果从“书架”走向“货架”，《条例》明确，鼓励和引导高等院校、科研院所按照先使用后付费方式把专利许可给中小微企业使用。专利许可转让“先使用后付费”的方式，可以解决中小微企业长

期以来获得专利成果渠道不畅、许可门槛过高的难题，兼顾了双方诉求，能够推动专利产业化与科技创新型中小企业发展的“双向奔赴”。

就如何促进利用财政性资金形成专利的实施问题，《条例》要求，建立专利公开实施清单制度。企业、高等院校、科研机构、新型研发机构等创新主体利用财政性资金设立的科学技术计划项目所形成的专利，自授权公告之日起满三年无正当理由未实施的，应当纳入公开实施清单，并由专利权利人合理确定专利公开实施的方式和费用标准。

《条例》在奖励问题上，既突出对发明创造的奖励，也考虑到

对专利转化推广运用的奖励。《条例》明确，省人民政府设立河南省专利奖，对进行发明创造、专利转化推广运用，为促进经济和社会发展作出突出贡献的专利权人、发明人(设计人)予以表彰和奖励。同时，《条例》还明确，在进行专业技术职称评审、科学技术奖励和技术创新奖励项目评审等方面，相关专利可作为评审的重要因素。

加强专利权利保护，打击严重扰乱市场秩序的重复侵权行为。《条例》加大了对专利重复侵权行为的处罚力度，明确由负责专利执法的部门责令改正，没收违法所得，可以并处违法所得二倍以上四倍以下的罚款。

天海汽车电子集团股份有限公司多举措推动人才工作高质量发展

引才 育才 留才 用才

□本报记者 李琳琳

在人才竞争日益激烈的今天，企业如何吸引并留住人才才成为衡量其发展潜力的重要标尺。

作为中国汽车零部件(连接器)行业龙头企业，天海汽车电子集团股份有限公司(以下简称“天海集团”)持续开展企业新型学徒制培训、首席员工大赛、职工技能大赛，为员工提供16个工种的职业技能等级认定。2009年，天海集团获批河南省首批企业技能人才评价试点单位；2012年荣获“河南省全民技能振兴先进单位”称号；2016年获批成为河南省高能人才定点培训机构；2020年成为鹤壁市首家获批河南省职业技能等级认定企业、专项职业能力考核企业。此外，天海集团与鹤壁职业技术学院、鹤壁汽车工程职业学院合作开设天海“工匠班”“启辰班”，实施蓝领人才计划，进一步深化校企合作与产教融合。

如今的天海集团不仅是百亿规模的“业界航母”，更凭借其卓越的综合实力与前瞻性的人才战略，成为留人用人的“领头羊”。

企业文化是企业发展的灵魂，也是吸引和留住人才的关键。天海集团自成立以来，始终坚持“以奋斗者为本”的管理理念，秉持“创新、协作、共赢”的核心价值观，构建了一套独具特色的企业文化体系，通过举办各类文化活动、团队建设活动、员工生日会等，增强员工的归属感和凝聚力。同时，天海集团还倡导开放包容的工作氛围，鼓励员工敢于创新、勇于挑战，为企业的持续发展注入了不竭的动力。

以文化聚人，以发展留人

长期以来，天海集团将人才

视为企业最宝贵的财富。为了吸引更多优秀人才，天海集团开拓了丰富的招聘渠道，采取多元化策略。一方面，积极开展“瞪羚计划”，培养“蓝领精英”，与各大高校、职业院校建立合作关系，通过校园招聘、实习实训等方式，提前锁定并培养未来的技术骨干和管理人才，充盈人才“蓄水池”。另一方面，还充分利用社会招聘平台，发布招聘信息，吸引具有丰富经验和专业技能的社会人才，通过自建人才库、猎头、RPO渠道定点挖掘，推动人才链与产业链、创新链深度耦合。每年可带动就业3.2万余人次，为求职者提供了广泛的就业机会。

企业文化是企业发展的灵魂，也是吸引和留住人才的关键。天海集团自成立以来，始终坚持“以奋斗者为本”的管理理念，秉持“创新、协作、共赢”的核心价值观，构建了一套独具特色的企业文化体系，通过举办各类文化活动、团队建设活动、员工生日会等，增强员工的归属感和凝聚力。同时，天海集团还倡导开放包容的工作氛围，鼓励员工敢于创新、勇于挑战，为企业的持续发展注入了不竭的动力。

“集团在春节、‘三八’妇女节、端午节、中秋节等节假日为我们提供了多种多样的节日福利，员工生日时还会发放生日贺卡和

生日蛋糕。我们每年都可以参加各类健康体检。”天海集团员工关兴雨说，在天海集团工作十分安心、幸福感满满。天海集团还首创成立SSC员工共享服务中心，一站式为员工办理入转调离手续及员工咨询服务。

拓宽晋升渠道，助力员工成长

“人才优先发展，培养与引进并重”的人才战略，“以人才为先导，以奋斗者为本”的人才理念、“三台建设、三项管理、四大机制”的“334”人才管理方法共同构成了天海集团的人才发展体系，让人才为其所有、为其所用。

无论是技术型人才还是管理型人才，都能在这里找到适合自己的成长舞台。天海集团设有干部后备梯队培养计划，通过“华山论剑”“凤凰涅槃研修班”“大将训练营”等对高潜力中层管理梯队进行系统化培养，加速梯队成长。“我来公司才8年，已经从市场开发工程师晋升为市场部经理。公司给我们留足了发展空间，铺好了晋升道路，让每一位有志者都能在这里大展身手。”连接器市场部经潘超说。

据统计，2022年6月至今，累计培养人员400人，其中培养、选拔中层管理及以上干部

186人、经营管理干部63人。

“天海集团按照国家政策要求，以员工上年度平均工资收入作为缴费基数为员工足额缴纳“五险一金”，工资也都是每月按时、足额发放，全方位保障员工的权益与福祉。”天海集团薪酬主管孙国兴介绍，天海集团坚持“内部公平、外部竞争”原则，每年都会组织开展同行业薪酬水平调查，并结合年度经营情况及内部薪酬水平，制订各职类人员薪酬计划。

强化培训管理，赋能未来发展

面对快速变化的市场环境，天海集团高度重视员工的培训与发展。天海集团投入大量资源，建立了先进的培训体系，涵盖新员工入职培训、专业技能培训、管理能力提升等多个层面。通过线上线下相结合的方式，确保每位员工都能获得最前沿的知识与技能，不断提升自身的竞争力，为企业的发展注入源源不断的活力。

天海集团对管理干部总体要求“又红又专”。“红”指的是认同“团结协作、拼搏创新”的天海精神，具有令行禁止的执行力；“专”指的是具有专业、扎实的职业技能能力。今年，天海集团更

新了干部管理规定，强调管理干部“四化”要求，即革命化、知识化、年轻化、专业化的具体要求，这是天海集团管理干部选拔、任用、培养的方向。

天海集团员工长年保持稳定，离职率低于10%，稳定就业3年以上员工占比72%。天海集团逐渐成为高校毕业生来鹤就业的首选单位。据了解，2023年天海集团成功签约大学毕业生133人，2024年上半年成功签约大学毕业生291人。“严选、活用、速成、共享”既是天海集团的留人用人准则，也是有效举措。天海集团所开创的“共享用工”模式，实施效果明显，2023年累计共享2218人次，2024年1月至今累计共享1750人次，该模式获中央、省、市主流媒体多次报道、点赞。

天海集团设立的博士后科研工作站已运行10年，累计招收博士后9人，在站博士后5人。天海集团所建“企业大学”总建筑面积3168平方米，每年按照类别开展员工技能提升培训，制订年度培养计划和培训预算，2023年累计投入超过400万元。

“天海精神是一笔宝贵财富，天海集团拥有一支专业、高效且富有天海精神的团队，不断提升产品和服务质量，不断拓展市场，以实现更快的业务增长，为天海集团的持续发展提供了强大的动力。未来，天海集团将积极履行社会责任，为客户、社会、员工创造价值。我坚信，在全体员工的共同努力下，天海集团必将绽放光彩，奔赴更加辉煌的未来。”天海集团副总裁刘丰周对未来发展充满信心。