

扶小微 促就业 保民生

——中国银行“千岗万家”活动情况回顾

□ 郭玉洁 王迪

1月26日~3月31日，中国银行以金融惠民为导向，在市场上率先推出“惠如愿·千岗万家”普惠金融行动计划，在春节假期、冬奥盛会和防疫压力交汇的特殊时期，进一步提升普惠金融对就业的带动作用。活动共历时65天，支持了56万个就业岗位，惠及了2.6万家客户，带动了800多亿元授信，拓展了3000余家新客户。“千岗万家”活动得到了人力资源和社会保障部与中国银行业协会的悉心指导和高度关注，获得了社会各界广泛好评，成果丰硕。

“千岗万家”活动以就业吸纳能力强、就业招工难、就业供给能力强为目标，重点支持五类服务对象。中国银行对于这些重点群体提供个人企业全覆盖、线上线下全覆盖的授信、就业撮合、就业培训等综合性普惠金融服务。同时，向部分企业员工赠送新型冠状病毒肺炎身故及自驾车意外伤害险，增加群众就业保障。

促进千岗就业 走出新路子

“千岗万家”活动通过用工资金支持、就业撮合等方式助力群众充分就业、企业灵活用工，直接或间接带动就业超56万人，在实践中摸索创新了大量促进就业的新模式。

依托金融科技，消除信息鸿沟。“惠如愿·中银e企赢”App搭建了“千岗万家”就业供需对接专区，为用工企业和求职者提供便捷的信息平台，填补就业供需双方的“信息鸿沟”。专区功能上线不久，上海分行便发布了4家企业的用工需求信息，为企业免费提供就业增值服务。

架起招聘桥梁，做好“就业红娘”。活动期间，全辖通过线下举办就业撮合活动超30次，近千家企业参与，帮助1600余人达成从业意向，连接新市民群体就业信息断点。湖北分行“授信+撮合”

双管齐下，主动联系劳务服务机构，为凯翔化工公司及时增加6名车间员工；广东分行在春节期间紧急为宝利来劳务派遣公司提供授信支持，以绿色审批通道畅通稳岗留人通道。

助力创业创新，支持灵活就业。积极落实“大众创业、万众创新”战略部署，活动通过2.7亿元的个人创业担保贷款和“惠如愿·创担保”，帮助近200位创业者实现创业梦。广西分行支持大学生创业团队支农、联农、带农、富农；云南分行以授信服务助力多位退役军人创业创新。

增进民生福祉 取得新成效

“千岗万家”活动聚焦春节假期、冬奥盛会和疫情反弹交汇的特殊时期，围绕群众生活需求，以金融促就业，以就业保民生。

满足生活基本需求，保障社会有序运行。今年年初，春节“返乡潮”期间的行业停摆、疫情防控的升级都给人民群众的生活带来了较大影响，在“千岗万家”活动支持下，百姓的“吃、穿、住、用、行”难题得以缓解。深圳分行全力支持优质蔬菜供应企业，保障大湾区蔬菜供应；苏州12家物流公司司机获得个人新能源营运车贷款，保障春节货运“不断档”；青海普康医药公司旗下10余家药店获批周转资金，疫情下守护百姓健康；广东分行支持颐家公司招聘家政临时工，满足上门服务老年长者需求；河南分行在疫情期间及时支持传威餐饮用工周转，稳定了500余名日夜辛劳的美团骑手队伍。

带动普惠金融业务全面发展。社会的痛点和难点就是银行业务的增长点。通过开展“千岗万家”活动，中国银行在促就业、保民生的同时，也实现了业务的全面发展。活动期间，共服务客户超过2.6万户，其中，新开户客户3293家，占比12.33%；首贷户2583家，占比9.67%；无贷户转有贷户4944

家，占比18.51%，合计投放授信超800亿元。

带动“八大金融”“四大场景”战略走深走实。创新科技金融应用，上海分行依靠美团大数据信息完善客户画像，为美团小微商户提供授信支持。深耕县域金融领域，浙江分行助力柑桔农合联成员企业收购农户滞销柑桔；宁夏分行心系奶农，黑龙江、青岛分行支持农产品仓储和加工企业，托举百姓的“米袋子”“菜篮子”。发挥供应链金融效能，辽宁分行深挖三甲医院供应链，为4家上游医药及医疗器械供应商发放贷款2927万元。深化银发场景建设，北京、宁波的养老院获资金支持招募护理人员。拓展教育场景领域业务，补足河南焦作护理学校资金缺口，推动现代职业教育高质量发展。深挖体育场景建设，新疆分行大力支持阿勒泰

地区冰雪行业，带动当地旅游产业。

带动银保业务合作协同发展。普惠金融事业部携手中银三星人寿有限公司，在第一时间联合召开全辖“千岗万家”活动部署动员会议，结合双方产品及服务优势，建立了“分对分”的资源共享、联动营销良性合作机制。中银三星人寿免费为符合条件的客户赠送包含10万元新冠肺炎责任保障及10万元自驾车意外保障，总计达1万份，保障金额超过20亿元，最终免费赠出4100份。

社会反响强烈 树立新担当

头部媒体广泛宣传。数十家媒体对“千岗万家”活动进行专题报道，全国共收到外部报道超百篇。活动也得到了业内的广泛关注，活动开展仅两周，中国银行业协会在其公众号推荐栏位报道了“千岗万家”活动。



中国银行苏州分行支持物流企业

李易融 摄

稳企安农 护航实体

保供稳价背景下期货服务中小企业主题活动正式启动

近日，郑州商品交易所（以下简称“郑商所”）联合中国中小企业协会、中国期货业协会主办的“稳企安农 护航实体”——保供稳价背景下期货服务中小企业主题活动（第7期）正式启动，中国中小企业协会作为联合主办方首次参与该项活动。

中国中小企业协会副会长宁金彪介绍：“中小企业在中国4600万户企业中占比超过99%，不仅是国民经济和社会发展的生力军，也是扩大就业、改善民生、促进创新创业的重要力量，在稳增长、促改革、调结构、惠民生、防风险中发挥着重要作用。”

近年来，受全球疫情蔓延、原材料成本上升、市场需求偏弱等多方面因素影响，中小企业经营面临较大压力，而期货市场能够为中小企业生产经营提供价格信息参考以及相对完备的风险管理工具。2021年11月10日，国务院办公厅印发《关于进一步加大对中小企业纾困帮扶力度的通知》，要求推动期货公司为中小企业提供风险管理服务，助力中小企业运用期货套期保值工具应对原材料价格大幅

波动风险。而此活动正是旨在引导具有专业优势的期货经营机构更好服务中小企业。

宁金彪表示，希望中小企业通过参加本系列主题活动，提升风险管理意识和能力，借力期货工具灵活应对企业生产经营过程中价格波动的风险，运用套期保值、基差点价等方式稳定购销价格、畅通购销渠道、优化库存管理，并尝试通过仓单业务、场外衍生品等，拓展企业融资渠道、缓解融资困难，制定更为精细化的风险管理方案。

中国期货业协会副会长王颖表示，期货市场已成为中小企业进行价格风险管理的重要场所，在帮助实体经济有效应对市场价格波动、稳定产业链供应链、促进企业稳定经营方面可以发挥重要作用。以2021年数据为例，期货风险管理公司与实体产业客户开展基差贸易，利用期货价格指导现货购销，累计贸易额达5404.32亿元，同比增长21.45%。其中，为中小微企业提供服务累计贸易额达2009.33亿元，占比37.18%。通过现货仓单约定购回等形式，为实体产业客户提供短期资金融通

仓单服务业务，累计购销规模达487.51亿元，同比增长37.79%，累计提供资金支持199.63亿元，其中，为中小微企业提供资金92.66亿元，占比46.42%。行业通过以上两项业务累计服务客户13,465家次，其中，中小微企业9481家次，占比达70.42%。通过场外衍生品业务服务产业客户共计2734家次，新增名义本金7710.73亿元，其中，中小微企业占比74%。期货风险管理公司在帮助中小企业应对采购、销售、仓储、物流等各环节经营风险以及拓宽融资渠道、降低融资成本方面取得了很好的服务效果。

郑商所副总经理王晓明表示，多年来，郑商所始终坚持服务实体经济宗旨，努力推进品种工具创新，不断提高市场运行质量，为包括中小企业在内的实体企业利用期货管理价格波动风险创造了较好条件。截至目前，郑商所共上市23个期货、6个期权产品，构建了覆盖粮、棉、油、糖、果等商品和能源、化工、纺织、冶金、建材等多个国民经济重要领域的品种体系，为中小企业提供了广阔的风险管理平台

和丰富的风险管理工具。

王晓明还表示，郑商所积极开展市场培育和服务各项工作，在助力中小企业稳定健康发展方面持续发力。一是打造“稳企安农 护航实体”市场服务品牌，联合各省（市）证监局、金融局、中国期货业协会等举办多主题系列活动，为产业企业搭建沟通交流平台；二是持续开展“产业基地”建设工作，发挥龙头企业“大手拉小手”的带动作用，总结推广运用期货工具的经验与模式，为中小企业风险管理提供可参考、可借鉴、可复制的典型实践案例；三是全力支持期货经营机构开展产业研讨会议、现货市场调研、企业定点培训等服务活动，深化产业企业对期货功能作用的认识，引导其树立正确风险管理理念，有序参与期货市场；四是联合地方政府、期货经营机构、保险公司等开展“期货服务乡村振兴”活动，加强行业跨界合作，为涉农中小企业经营发展助力护航。

据了解，前期郑商所与中国期货业协会已联合举办了6期共60场服务中小企业主题活动，邀请期货公司高管、行业协会领导、

行内平台进行系列报道。中国银行官方微信公众号在活动首日发布“千岗万家”行动计划，次日宣传推广主题海报；《中行职工》刊物连续两期开设“千岗万家”活动专版，共登载13家分行的18个优秀案例；“普惠金融”公众号上发送活动信息32篇。

百舸争流，奋楫者先。普惠金融条线在“千岗万家”活动中，主动融入“促就业”大局，努力践行“金融报国”之普惠情怀，在“扶小微、促就业、保民生”的同时，也带动了业务的发展。“千岗万家”将成为中国银行普惠支持就业的长期性品牌，普惠金融事业部将不断提升普惠金融对就业的带动作用，坚持将“促就业”打造为中国银行普惠的新IP，力求以中国银行实践探索一条国有大行服务就业大局的新道路。

（作者单位：中国银行）

中小企业人才破局才能长得快长得大

□ 胡丽

习近平总书记提出“加快建设世界重要人才中心和创新高地”的战略目标，正是要全面深入实施新时代人才强国战略，聚集、培养和用好人才，为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑，为2050年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础。

当前，中小企业面临着前所未有的机遇，当然我们也应看到新冠肺炎疫情给中小企业带来的严峻挑战，面对新机遇和新挑战，中小企业如何能够做大做强长远发展？其实，资源的获取能力是尤为重要的。那么，在中小企业缺少的资源里面哪方面是关键呢？资金？技术？还是市场？其实都不是。资金不足，可以通过融资解决；没有技术，可以引进；市场有限，可以逐步开拓。长远来看，中小企业最缺少的关键资源不是别的，正是人才。正所谓“致天下之治者在人才”。

调查发现，在全部中小企业中，约有68%的企业在第一个5年内倒闭，19%的企业可生存6年~10年，只有13%的企业寿命超过10年。纵观中小企业发展全过程，人才问题一直是中小企业做不长、长不大的主要原因之一。中小企业要成长壮大，必须解决人才问题。

很多中小企业的老板都很“累”，往往是老板直接指挥控制到每一个部门每一环节，就像车轮子，轴心直接辐射到车轮的每个角落。老板们也是有苦难言，总是在说：下面的人不得力，咱们缺少人才呀……这种现象非常具有典型性。

那么，中小企业究竟该如何突破人才瓶颈呢？首先，企业要先进行组织诊断，分析自己的所谓人才缺乏是“绝对稀缺”还是“相对稀缺”。所谓绝对稀缺，是指人才的总供给小于人才的总需求或者企业确实没有足够的所需要的人才；而“相对稀缺”，则可能是结构性的，或者是隐性的，这往往是由于企业的用人观念及人才配置不当而造成的。许多大型企业同样也在感叹：缺少人才。那么，中国的人才市场，真的出现了“绝对稀缺”了吗？个别行业个别区域的绝对稀缺是存在的，但总体态势并非如此。所以，企业在喊“缺少人才”，企业的人才不能够实现批量化复制，不能随着企业的迅速扩张发展需到位，这种稀缺是“相对”的。因此，对于企业来说，特别是喊着“缺少人才”的企业来说，解决人才不足的第一步就是要自我诊断，剖析一下自己现有的人才观念、人才配置、人才结构和人才质量。

其次，养人才，更要“育”人才，坚持以自己培养为主。每说到父母，我们每一个人都有同感：父母对我们有“养育”之恩。这是因为父母不仅仅在物质上“抚养”孩子，而且在人格、性情、智慧以及做人方面教育了我们。其实，企业和员工，也是同样的道理。企业给员工发薪水、奖金、福利、分红，就是在物质层面上“养活”员工；通过企业文化的塑造与传播、系统的培训、制度约束以及其他各种手段来“管理员工”的过程，就是“教育”员工的过程。但是，很多企业，只注重“养”而忽视“育”。一个只重视用金钱等物质手段来刺激“养活”员工的企业，永远不可能培养出真正优秀的人才。“养”和“育”是必须兼顾而不可偏颇的。很多企业总是想一蹴而就，其实并非如此，即使你挖来了能立即“上岗”的人才，也不等于他已经成为了你企业的员工，更不等于已经成为了你企业的人才。相反，对于这类“空降型”人才，“育”显得更为重要和突出。企业一旦拥有了自身的“育才”机制，再辅之以与之匹配的吸引人才措施，企业就不愁没有人才。

中小企业如何实现内部人才的赋能和培育呢？

首先是顶层规划。中小企业育才机制建设和运营是否能正常开展，首要关键是做好育才机制的顶层规划，然后聚焦于“两支队伍、三个体系”的建设和运营。

结合组织的战略目标和经营发展需求，通过“文档分析+调研访谈+对标研究”的方式，对组织培训工作现状进行诊断，并结合对标分析材料，形成《培训工作现状分析报告》，邀请组织各方核心人员，通过工作坊的方式，结合前期成果，研讨出顶层设计，包含使命、愿景、价值主张、管控模式、岗位编制、职责、短中长期规划，以及一套符合组织的战略发展需要并可落地实施的人才培养方法论。

两支队伍打造。打造一支精通培训专业业务，并将企业培训做到“上接战略、下促绩效”的培训管理者队伍。令企业培训从内容到形式与业务发展需要保持全方位一致，让培训直击业务问题，助推业绩增长。另外，还要打造一支企业内训师队伍。纵观全球，优秀的企业都拥有一支卓越的内训师队伍，并建立了完善的培养机制。但是国内企业内训师现状却不容乐观，有健全的内训师队伍及管理体的企业仅为19.9%。

三个体系建设。三个体系是指培训内容资源体系、培训运营管理体系和质量评估体系，主要解决的是企业在人才培养过程中遇到的学什么、怎么学、怎么能够保证学好、学的怎么样等问题。培训内容资源体系需从四大环节考虑：需求、获取、使用、维护。这四大环节构成了内容资源体系建设的螺旋式的系统运转过程。培训运营管理体系包含七大要素，相互影响，相辅相成，包括：培训制度/流程、培训营销、培训交付、组织架构设计、人员配置、设备设施、资金使用。质量评估体系需要建立人才评价机制、题库库、培训体系运行评估和培训项目效果评估，进而全面验证人才培养的质量，完善企业人才培养体系机制建设，保证企业培育出真正需要的人才。

总之，中小企业人才或缺已经成为掣肘企业发展的关键问题，企业未来人才培养一定成为应对变化最核心的竞争手段。企业通过人才培育体系机制的建立，培养落地企业战略的关键人才，缩短各岗位人才培养周期，有效降低培训成本，完善知识管理机制，形成学习型组织，才能真正破局中小企业人才难求现状，为企业的长足健康发展源源不断地提供人才资源与支撑。

（作者系中国中小企业协会人才建设工作委员会主任、安迪曼联合创始人兼CEO）