

机构报告显示：

# 京津长三角珠三角 是中国数字人才最集中区域

**新华社天津11月23日电**（记者 周润健）知名职场社交平台领英联合清华大学经管学院互联网发展与治理研究中心22日发布的《中国经济的数字化转型：人才与就业报告》显示，京津、长三角和珠三角是中国数字人才最集中的3个区域。

随着我国数字经济的蓬勃发展，互联网信息技术与传统产业的融合已成为推动我国经济增长的重要新动力，数字人才成为影

响我国经济数字化转型进程的重要因素。

这份报告发现，我国数字人才的分布与数字经济的发达程度表现出高度一致性，数字人才分布最多的十大城市依次为上海、北京、深圳、广州、杭州、成都、苏州、南京、武汉和西安，人才储备表现出明显的“南强北弱”。

数字人才的流动体现出向一线城市聚集的趋势，上海和深圳是过去3年中数字人

才流入最多的城市。而杭州对于数字人才的吸引力已经超过北京，过去3年人才净流入排名仅次于上海和深圳。

报告显示，约50%的数字人才分布在互联网、信息通信等ICT基础产业，其余分布在以制造、金融和消费品为首的传统行业。同时，不同城市在产业数字化转型方面的人才优势各有不同。

从职能角度而言，目前中国85%以上的

数字人才分布在产品研发类、深度分析、先进制造、数字营销等职能的人才加起来只有不到5%。

报告认为，虽然当前网络上关于大数据和人工智能的新闻和信息铺天盖地，但从数字人才的分析来看，大数据分析、先进制造、数字营销等新兴技术相关职能的数字人才存在较大缺口，新兴技术人才和创新型人才培养方面存在滞后和不足。

## 交通运输部回应共享单车押金问题： 提前采取针对性措施，防止出现相关风险

针对近期多家共享单车企业相继倒闭，用户押金难退等情况，交通运输部新闻发言人吴春耕11月23日在例行新闻发布会上表示



为了文明有序洁净  
我们再出征

“五城联创”工作热线电话：0394-8269698

## 中心城区集中整治环境卫生 和出店经营督查情况通报

11月22日，市文明办、市爱卫办、市城管办专项整治督查组对中心城区环境卫生和出店经营整治工作以及分包路段责任单位执勤岗人员在岗情况进行全面督查，共发现问题13个，已整改4个。对11月21日通报的13个问题进行复查，经复查，已整改8个。现将有关情况通报如下：

### 一、管理较好路段(区域)

1.七一路(中州大道至八一大道段)，责任辖区及责任人：川汇区陈州办事处(郭诚)，路长：王建峰，环卫监理：刘海霞，分包路段(区域)责任单位及责任人：市质量技术监督局(陈军)。

2.周口大道(建设大道至文昌大道段)，责任辖区及责任人：东新区文昌办事处(王铁)，路长：杨二威，环卫监理：刘忠德，分包路段(区域)责任单位及责任人：周口幼师(朱良春)。

3.五一路(太昊路至开元大道段)，责任辖区及责任人：市经济开发区太昊路办事处(赵愚)，路长：马力，环卫监理：康霞、胡红，分包路段(区域)责任单位及责任人：中原银行周口分行(杨神州)。

### 二、管理较差路段(区域)

1.人民路(中州大道至八一大道段)临

时摊点占道，环境卫生差，责任辖区及责任人：川汇区陈州办事处(郭诚)，路长：王建峰，环卫监理：刘海霞，分包路段(区域)责任单位及责任人：市质量技术监督局(陈军)。

2.建设大道(大庆路至周口大道段)路南侧垃圾较多，无人清理，责任辖区及责任人：东新区文昌办事处(王铁)，路长：张楠，环卫监理：孟冬丽，分包路段(区域)责任单位及责任人：市农科院(殷贵鸿)、联通公司周口分公司(张宏伟)。

3.莲花路(春晖路至中州大道段)沿线垃圾多，环境卫生差，责任辖区及责任人：市经济开发区太昊路办事处(赵愚)，路长：刘丽，环卫监理：康霞、王凤，分包路段(区域)责任单位及责任人：中华联合财险周口分公司(彭爱荣)。

4.中心城区七一路、八一大道、汉阳路、黄河路、交通大道沿线公交站卫生差，站牌亭有破损现象，小广告无人清理，责任单位：市交通运输局。

周口市文明办  
周口市爱卫办  
周口市城管办  
2017年11月23日

## 农行周口分行全力打造高效能网点

近年来，农行周口分行通过明确岗位渠道配置、流程优化、绩效管理、服务文化等诸多项目的实现路径，统筹整合渠道、服务、资源、管理，实现了“赢在大堂、胜在网点”，成功打造了一个服务高效、渠道协同、管理精准的商业银行。

强化机具创新，优化岗位配置。周口分行整合超级柜台、自助发卡机、自助终端、电子银行体验机等非现金和现金机具的配备，顺利打通电子渠道，提高业务处理自动化水平。通过充分的业务预处理，减轻柜员工作量，形成大堂、高低柜与自助机具间有机联动的高效服务模式，显著提升客户体验。减少高柜、增加低柜，充分发挥低柜柜员营销职能，增加营销机会，将低柜柜员培养成

营销力量，进而向客户经理队伍输送人才，实现有效支持差异化服务。针对人员总量大、机关和网点人员分布不合理的实际，该行一方面引导机关人员分流，精减市县两级行机关人员；一方面简化整合一级支行管理职能，优化机关内设部室设置，精简中型支行机关内设机构数量，推行支行扁平式经营管理。实行网点负责人轮值制度、厅堂岗位人员补位制度、厅堂营销成果共享制度，确保所有进门的客户都有人迎接、自助机具厅堂所有的人都必须会操作、客户所有的提问都及时答复，为客户创造更好的体验式服务。

理顺业务环节，实施营销管理。按照“自助服务区→智能服务区→低柜服务区→高柜和贵宾服务区”的顺序，由外至内穿插布局客户等候区和营销宣传区，避免贵宾客户与普通客户动线交叉、交易类客户与理财需求类客户动线交叉，提升客户体验。针对贵宾客户等候区和自助服务区重新规划设计，全面推进功能分区的规范化建设。通过全新的功能分区和渠道分流，实现自助渠道、电子银行服务、人工渠道的全渠道协同和集成，借助网点内体验式营销促进业务发展，为客户提供无缝交互体验。落实柜员“七步

曲”服务、大堂人员“迎、问、取、导、送”标准化流程，严格规范每个动作、话术及用时。加快6S管理推广与固化，统一服务设施、物品配备标准和摆放要求，从细节上打造出规范化、标准化、职业化的服务营销网点，实现工作效率和整体服务水平的切实提高。

通过强化绩效辅导，实现文化引领。该行着力构建以市场为导向、战略传导顺畅的绩效管理体系，为服务提升提供动力、创造条件。一方面，抓好对网点主任的穿透式考核，对分支行营业部、城区网点和农村网点，依据发展重点单设指标，区别

权重、分类考核，奖励分类考核排名靠前的网点负责人；一方面建立以综合绩效为主、产品计价为辅的网点综合绩效管理办法，既考核营销业绩指标，又考核管理和转型指标，实现网点业绩改善、效率提升和服务优化三个领域的平衡发展。同时，要求网点负责人在绩效管理实施的过程中主动和员工沟通，交流员工工作、生活上碰到的问题，加深理解，达成共识，帮助员工分析、解决计划执行中已经存在或潜在的问题，促进员工及时改进提高，真正做到关心员工。倡导“快乐工作、健康生活”的团队氛围，让员工参与到网点的经营决策上来，增强员工的参与感，积极主动为网点的发展献策，力促业务良性发展。（陈怀立 张贝贝）