

“孝心车位”真能让儿女“常回家看看”？

杭州市西湖区翠苑街道翠苑一区的居民们，马上就能享受到一项特别有爱的服务了。为给子女周末看望老人提供便利，社区将开展“常回家看看、孝心车位让您停”主题活动，非常特别的“孝心车位”正在绘制中，预计7月底就将推出。

活动规定，凡是周末来看望父母的子女，可提前与社区预约“孝心车位”，能得到最多免费停车5.5小时的“奖励”。

据了解，“孝心车位”开放时间是每周六、周日的早8点到晚7点。车位共有18个，10个在社区内，8个由翠苑一小

提供，正好学校周末不上课。

想要享受“孝心车位”的优惠，必须先得保证开车来小区，是来探望住在小区内的父母。想申请的车主先要去社区和物业那里，登记一下父母居住地址、车牌号及联系方式等。

社区工作人员表示，在推出“孝心车位”前，社区已经做过了摸底调查，小区内老年人居多，其中60周岁以上的老人有1451人，占总人口的18.3%；多数老人不与子女一同居住，而周末来家里看望老人的，以子女为多数，这项服务也暂时只开放给子女。

三言两拍 >>>

“孝心车位”呼唤更多的“孝心”服务

文 / 陆志坚

尊老爱幼是中华民族的传统美德。显然，小区的“孝心车位”传递出的就是对这种美德的传承与呵护，让人暖意洋洋。众所周知，在城市开车最头痛的就是找车位，尤其是小区常常“车满为患”，这在一定程度上影响了子女回家尽孝的心情，而“孝心车位”破解了这一难题，为子女尽孝、亲情回归提供了最大化的暖心服务。

“孝心车位”还需“以法治孝”补位

文 / 汪昌莲

近年来，老人独死家中的悲剧频频发生，折射出了空巢之痛。“空巢悲剧”频发，折射出了亲情的冷漠，孝道的迷失，也给“常回家看看”法律规定出了道难题。事实上，因子女长期未能履行“常回家看看”的法律义务，导致父母死亡，已经对“以法治孝”的操作性和执行力提出了挑战。试想，即便是法院责令子女今后应“常回家看看”，但对于死去的老人来说，已经毫无意义。因此，应对《老年人权益保障法》进一步完善，

一首《常回家看看》曾让我们做儿女的听得饱含泪水，常回家看看也成了时下空巢老人老有所乐的最大期盼。那么，如何做到常回家看看，真正让老人颐养天年、享受晚年幸福，这已不仅仅是做儿女的道德问题、伦理问题，也是一道社会问题，路途遥远、停车困难、没有假期等等，制约着子女的“回家路”。这就需要社会为亲情护航，提供更多便利、温

馨的“孝心”公共服务产品。

可喜的是，除了杭州这一社区设立的“孝心车位”外，“孝心工资”、“孝心假”等各地已逐渐多起来了。北京市还出台了《北京市居家养老服务条例》，规定子女在老年人术后康复、临终关怀等特殊时期享有带薪休假的权利。无疑，这些为“孝”而推出的关怀举措，不仅仅保护了老年人的合法权益，更彰显了社会的进步、和谐与文明。

提高“以法治孝”的违法成本。比如，对于因子女长期未能履行“常回家看看”的法律义务，造成父母伤亡等严重后果的，应追究子女的刑事责任，以遗弃罪或虐待罪论处。

可见，设置“孝心车位”，还需“以法治孝”补位。特别是，在“以法治孝”的同时，重建与现代文明社会相适应的孝文化，对融合代际隔膜，实现家庭和睦，营造孝亲敬老的良好社会氛围，发挥孝文化在构建和谐社会中的作用，显得

尤为重要。事实上，传承孝文化，不是一项复杂的社会课题，而是日常生活中的点滴表现。比如，子女“常回家看看”，将老人从繁重的家务中解脱出来，亲手为他们准备几顿丰盛可口的饭菜；多与老人交流，了解他们的所思所想；陪老人去医院检查身体，关心他们的身体健康。这些都能让老人们心情舒畅，排解孤独寂寞。有时候，认真聆听老人的倾诉甚至唠叨，耐心感受老人无微不至的关心，其实就是老人最需要的精神享受。

专家观点 >>>

给“孝心车位”点赞

浙江省社科院公共政策研究所所长杨建华针对“孝心车位”的做法，说了三个关键词：点赞、提倡、推广。

杨建华说，孝，是家庭维系的一种基本责任、义务，也是民族和全社会成员的基本伦理要求，是流传已久的优秀的传统文化内容，“为孝而行”是正能量

的，是积极向上的。具体到翠苑一区，这是一个老小区，停车位自然紧张，停车难问题已经给现实中的人们探望父母带来了诸多不便。“表面上看，小区是在给车主找车位，实际上是肯定每一个子女的孝心。”杨建华说这种做法值得推广。

(据7月19日《北京晨报》)

智联招聘发布“企业智赢计划”，免费发布引领行业趋势

在这个互联网颠覆一切的时代，HR领域正在经历着前所未有的变革，HR从业者也一直在探索，如何在挑战中优化招聘流程，提高招聘效率，为企业及时高效的储备人才成为HR的核心工作价值。

随着中国人口红利消失，劳动力供给短缺，快速发展的中国经济迫切需要人才活血，雇主之间争夺人才的竞争不断加剧，时间和质量一直是企业招聘中的痛点。HR经常面临人才储备困境，高端职位虚位以待、中低端岗位人员流动频繁、急招岗位又不能及时得到补充，这给企业的健康运转带来了很大困难。以职位广告展示为核心的传统招聘模式已经无法满足企业的招聘需求，企业招聘向结果转移的趋势已经开始急速提升，希望快速、精准的招聘到符合要求的候选人。

为全面提升HR招聘体验，智联招聘近期进行产品升级，革命性地将职位发布免费开放给所有企业，推出“企业智赢计划”，依托强大的数据实力，颠覆传统招聘模式，建设开放职场生态系统，重塑人力资源市场招聘服务标准。

全面提升HR招聘体验，五类产品重构招聘价值链条

智联招聘产品负责人表示，“企业智赢计划”产品升级以保障招聘效果为目的，构建开放平台的同时，实现精准推荐，更有直指招聘效果的保面试和直约面试等产品，致力于达成招聘价值链条中的开放、效率、精准、保障、公平五大目标。

毫无疑问，“开放”指的是B端企业将获得免费职位发布权益。相较原来职位发布需要购买的方式，不仅降低了企业的招聘成本，满足了大型企业到中小企业的信息发布需求，也让企业的招聘需求在平台上全面开放透明化。

除此之外，“职位刷新”、“置顶”等产品令企业职位曝光率也显著提升。在招聘平台上，信息高频度更新，及时的职位刷新和置顶，才能避免企业招聘信息沉降。据了解，“置顶”产品让职位浏览量平均提升13倍，投递量平

均提升8倍。同时，“约聊”产品提供即时聊天服务，让招聘方和应聘者随时取得联系，减少了无效的面试，从而提升沟通效率。

据智联招聘内部人士称，智联招聘网站“搜索推荐”功能再次升级。智联招聘20余年行业服务经验积累了庞大的人才数据库。“搜索推荐”功能升级后，不仅能在HR搜索相应人才时，通过大数据挖掘、算法优化，呈现最为匹配的人才简历，还能在HR发布职位需求后，将合适的人才主动推荐到HR的招聘后台，实现精准及时的推荐，提升招聘效果。”

一位使用了服务的HR人士表示，“企业智赢计划”中的“保面试”、“直约面试”等产品，能使企业迅速锁定目标候选人，保障招聘效果。智联招聘的“保面试”提出30分钟答复，8小时职位访谈，24小时精准简历推送的高速

标准，保证企业候选人的精准和到面。

而智联招聘“双重审查”服务在审查企业资质的同时还将对企业HR资质进行审查。双重资质审查将有效地保证平台信息的真实可靠。避免了不良企业恶性竞争带来的冗余职位及虚假信息，确保平台上企业之间的公平竞争。

人力资源管理中，招聘环节是重中之重，借助智联招聘的“企业智赢计划”五大环节构成的招聘链闭环，摒弃了传统招聘行业的广告营收模式，把结果作为最终目的。帮助企业从根本上解决了简历筛选、沟通面试以及匹配评估环节上的痛点。这是“企业智赢计划”对这一目标的具体实践，通过大数据智能匹配和专业化的服务团队，重新定义企业HR高效招聘服务的业界标准，战略性地改写人力资源市场招聘服务模式。

大数据驱动，开创精准招聘时代

智联招聘长期耕耘人力资源服务行业，截至目前，超过1.35亿职场人都在选择智联招聘，合作企业近400万家，多年来积累了庞大的人力资源数据库。在过去的一年中，通过智联招聘平台，人才主动投递简历11亿份，企业主动搜寻简历达5亿余次，成功促成了5600余万次企业和人才的握手，实时动态数据交互衍生出了更多价值，让单个的人才逐渐衍生为人才资本。

除了利用数据不断优化自身的产品和服务，提升客户体验。智联招聘更将行业数据进行研究分析，形成国内领先的就业市场数据报告。智联招聘携手中国人民大学发布的《中国就业市场景气报告》(CIEER指数)被称为“中国职场的风向标”。CIEER报告

以大数据做支撑，清晰展现就业市场变化，进而反映经济运行状况的变化，为政府的宏观调控、企业的微观决策和劳动者个人的选择起到指引作用。2017年，智联招聘的CIRE报告更多次被国内外媒体引用，成为各级政府、学术研究、企业决策的重要参考文献。

尽管互联网带来人力资源行业的变化速度越来越快，但智联持续引领行业的领导者形象令业界印象深刻。如今，智联招聘不断突破原有招聘模式，对招聘行业工作价值的深度挖掘，通过对大数据的沉淀和挖掘，实现企业需求与人才的精准匹配，不断推动招聘行业向更高效、更好效果的方向演进，持续引领人力资源服务业的发展变革。