

## 编首语 Preface

随着知识经济时代的到来,企业发展越来越离不开人力资源的支撑,而由于经济全球一体化进程的加快,企业之间的竞争也逐步围绕人力资源这一核心展开,人力资源市场需求的不断攀升,带来了人力资源产业的形成与发展。现阶段,浙江省作为拥有众多企业的经济大省,十分关注人力资源这一企业核心竞争力,人力资源服务业的产业化程度逐步提升。但相比较国外的先进经验,我省人力资源服务产业仍处于初级发展状态,因而对我省人力资源服务产业发展模式的深入研究日益迫切。

8月31日,由浙江省人才发展研究院主办、浙江千里马人力资源开发有限公司协办的“浙江省人力资源服务产业发展沙龙”在浙江大学科技园中心会议厅举行。此次论坛围绕“浙江省人力资源产业发展”这一主题,立足浙江省人力资源服务行业的发展现状,对浙江省人力资源服务产业的发展特点、模式、政策三方面展开研讨。会上,来自浙江省、杭州市、宁波市的政府部门领导、企业家代表、行业协会负责人、产业园区筹备组负责人、都市快报记者以及浙江省人才发展研究院专家就国外人力资源服务产业发展的先进经验、国内的产业现状与亟待关注的问题、未来浙江省的产业发展模式与动向等议题发表各自观点,并且相互交流意见。

本期《动态》特将与会领导、专家、人力资源服务产业的各方代表的主要观点按发言顺序摘编如下,以供参考。

## 专家发言

# 国内外人力资源服务业发展的先进经验简介

宫准，浙江省人才发展研究院专职研究员

从上海人力资源服务机构对全球人力资源服务机构的调查可以看出，即便在经济危机的影响下，全球人力资源服务业仍处于盈利状态，人力资源服务业仍属于朝阳产业，有很大的上升空间。虽然人力资源外包行业的企业受经济危机影响在该阶段的收入增长率处于下滑趋势，但可以通过寻找新的发展模式与增长点来改变这一趋势，网络技术就是一个有效的发展途径。以下将从人力资源服务业在外国发展的先进经验、国内发展的现状及浙江发展的启示三方面展开介绍。

### 一、国外人力资源服务业的先进经验

#### （一）知识化

以往对人力资源服务业的理解往往局限于职业中介机构，随着需求的提升与人力资源服务业的发展，人力资源服务业从为企业提供初级岗位的服务逐步转变为为企业提供符合企业需求的战略性、高层次岗位服务，这便需要增加人力资源服务业人员的理论知识；人力资源外包服务的兴盛，使人力资源服务业企业需要为客户提供个性化的人力资源问题综合解决方案，这也需要理论知识的支撑。

#### （二）专业化

以前的人力资源服务业提供的是大而全的服务模式，但由于行业竞争的日益激烈，如今人力资源服务业逐步转变为以客户为导向，提供专、精、深的服务。如英国，主要的人力资源服务机构往往属于专门针对某行业、某类雇员提供人力资源服务的行业中介机构，其目标明确、服务专业、经验也可以逐步累积，能够满足客户多层次、多样化、灵活性的服务需求。

#### （三）多元化

现阶段人力资源服务业按客户要求提供的解决方案需要协同整个企业的目标、战略等各个层面，是具备持续性的。其提供的服务往往包括需求调查、管理

咨询、劳务派遣、特殊人才猎头、员工培训等一揽子服务。

#### （四）全球化

1、现阶段，全球前 50 强跨国人力资源服务机构遍布世界各地。

2、受经济危机影响，人力资源服务行业的并购活动十分频繁，并购将有助于企业进入崭新领域。

#### （五）信息化

1、在信息网络高度发展的今天，服务的传递已经力求突破时空的限制，变得愈加数字化、网络化，人力资源服务也日益呈现信息化的特征。根据 Stepetone 的数据显示，网络招聘已经取代传统的印刷媒体的招聘广告，成为企业招聘的首选。

2、社交网络招聘成为主流，而传统在线招聘正在走向衰落。

3、人力资源服务业为企业提供人才方面服务的软件开发日益兴盛，云计算软件、移动终端、社交网络等新技术将引领人力资源服务业的发展。

## 二、国内人力资源服务业介绍

人力资源服务业在中国发展 20 年已经逐步形成成熟稳定的产业链，人才服务的形式多样、内容创新。

### （一）主流的人才服务类型

1、传统人才中介市场：举办现场招聘会，收入来源主要为企业摊位费和求职者门票费，如浙江省人才市场、杭州市人才市场。

2、人才招聘网站：从事线上招聘、广告，收入来源为招聘企业付费，求职者免费注册。

3、专业 HR 管理顾问公司：从事猎头、人才派遣服务，收入来源为企业客户付费，此类人才服务相对比较高端，如陶睿咨询等。

### （二）国内人力资源服务业的先进经验

#### 1、产业化程度进一步提升

“十二五”以来，人力资源服务业已成为国家重点发展的产业领域。中国企业联合会、中国企业家协会每年发布的 500 强企业榜单中，有 3 家人力资源服务企业（上海外服、中智公司、北京外企）已进入，这 3 家企业已形成一定的规模与产业化程度。

## 2、产业结构进一步优化

原来的人力资源服务产业主要集中在职业中介的服务模式，现在的人力资源服务外包的核心（如招聘、培训、薪酬、福利）一系列新兴外包的服务产品逐步形成。

专业领域来看，现有的人力资源服务企业从主要从事人事代理服务（利润低、规模大）转型为从事招聘、培训、薪酬服务及员工健康服务、员工帮助计划等一整套的外包服务模式。

服务模式来看，从简单的事务操作服务（行政人员做资料统计）向解决方案咨询、信息系统平台、外包服务整个综合服务体系进行转变。

## 3、人力资源服务业的国际化程度在不断提高

国际企业在大规模进入中国，为中国人力资源服务产业带来机遇与竞争。是彼此学习彼此获益的模式，中国的人力资源服务业在与国外的合作中，国际化程度提高。

## 4、人力资源服务产业的品牌化精细化程度不断提升

国内人力资源服务企业（人才测评领域、软件领域、咨询领域等）在国内已逐步形成自身的品牌影响力。

## 5、信息化程度不断加深

我国以计算机信息为系统的核心技术改建已经基本做到，基本脱离原来单纯依靠手工操作的模式。以数据标准化为基础、信息共享为平台，实现业务的整合贯通、管理的整体信息化，在未来信息化还将不断加深。

## 6、人力资源服务业产业集聚的案例

中国上海人力资源服务产业园区以“中国上海人才大厦”为核心，占地总面积约 2 平方公里。园区现有 5 幢主体楼宇，商务楼宇面积近 300 万平方米。园区已集聚包括上海外服、中智、任仕达(Randstad)、万宝盛华 (manpower) 等中外知名企业在内的人力资源服务企业，建成公共服务平台 15 个，全年产值 100 亿元以上，形成了集公共服务、商务办公、教育培训、休闲文化、人才公寓等多项功能于一体，各项设施较齐备，交通便捷、品质优良的人力资源服务业产业集聚区。

## 三、对浙江人力资源服务业发展的启示

### （一）加快完善政策体系和综合环境

增强对人力资源服务产业发展的重要性和紧迫性的认识，深化发展目标和战略举措，按照发展目标定位，实现法规与政策突破。建立和完善符合我国人力资源服务产业发展的和谐统一的法规与政策体系，推进我省人力资源服务产业的发展。

### （二）推进市场主体突破

加快推进人力资源服务产业体制改革的步伐，鼓励国有企业与外资、民资合作参股，大力发展股份制经济，支持企业上市、收购和兼并，加速形成若干集团化、规模化、品牌化运作的人力资源服务企业集团，形成跨区域、跨行业、跨领域的经营格局，打破行业和市场垄断，引入竞争，提升服务能级。

### （三）加快新产品、新业态和新技术的引进、开发及创新

国际上，人力资源服务产业的发展不仅很成熟，而且新产品、新业态和新技术层出不穷。以纽约、伦敦、东京等为代表的国际大都市，在发展人力资源服务产业过程中都根据自身的特点积累了一些成功的创新经验，值得我们去研究和借鉴。

### （四）加大资本投入和品牌培育投入

人力资源服务产业的发展需要有一批懂得国际惯例和标准，具有人力资源服务知识背景和技术的中高级人才，还需要一批产业相对集聚、功能相对齐全、设施相当先进的发展区域和商务(商业)楼宇，更需要依靠一批叫得响的服务品牌和优势服务企业来支撑、运作和发展，如此我省的人力资源服务产业才能参与全国乃至全球的竞争。

## 浙江省人力资源服务业的发展现状与建议

洪文祥，浙江千里马人力资源开发有限公司董事长

### 一、浙江省中小企业的相关数据及人力资源服务业发展前景

作为一名浙商，我一直致力于浙江人力资源产业的实践，相对较关注浙江

省中小企业的各类数据。去年关注的一个材料中指出，浙江省的规模企业大概有 100000 家，其中大型企业 5000 家、大中型企业 25000 家、中型企业 70000 家。此外，小微企业尤其是“个改企”之后，数量庞大，估计全省企业有接近 3 百多万家。在与一些大中型企业沟通过程中，发现某民企集团每年用于人力资源培训的支出有 600 万、人力资源招聘费用支出有 300 万，还不包括其他用于人力资源管理方面的支出。估计大型企业每家每年对人力资源服务的投入平均大于 300 万，大中型企业每年每家平均不低于 100 万，中型企业每年每家平均支出 50 万左右，遍布浙江的小微企业每年每家平均 5-10 万，市场需求很大。而且由于统计口径以及人力资源产业范围的界定还不明晰，以上估算是较为保守的。加入临聘层面的业务，如宝洁公司在中国大陆的两万多名促销员，这一类型的人力资源服务提供又将是一笔不小的费用，因而人力资源服务业的市场需求很大、发展前景良好。未来十年，人力资源产业的潜力应该在 1 万亿左右。

## 二、对人力资源服务行业基本情况的认识

人力资源规划产品：客户主体由政府、企业组成。政府在人力资源规划方面可以采用委托专门人力资源服务企业展开，企业的人力资源服务战略发展规划往往在咨询层面。

招聘模块产品：逐渐由单纯举办招聘会扩展为网络招聘、猎头、校园招聘等形式，不包括临聘业务，招聘业务的营业额已十分巨大，且衍生出了众多产品。

培训产品：是在目前所有人力资源服务产品中经济体量最大的，很多时候一场培训就可以签下很大的一个订单，如某电子商务营销培训，一场培训就成交了 4、5 百万培训费用。个性化培训产品的产值也十分巨大，个人估计有 1000 个亿左右的规模。

绩效管理产品：该行业产品方面开发的工具，往往通过出书、培训、咨询形成产业，但目前的体量不是很大，如果以外包的方式继续发展，将产生巨大的产业收益。

薪酬福利产品方面，尤其是在外包层面，这一部分含金量很高，要在这一方面做出规模可对薪酬福利业务进行进一步细分：如薪酬调查（大众化、个性化“针对不同行业不同层次企业做出的有针对性的调查”）。

劳资关系管理产品方面，《劳动法》实施后，企业面临的劳资纠纷很多，劳

动法律服务产品方面的业务需求与前景应该也很大。

### 三、目前浙江人力资源服务业的问题

- 1.行业产品研发工作少。缺乏专业研究机构，或者有相关研究但脱离实践。
- 2.模式创新不多。浙江省目前的人力资源服务业发展的商业模式创新匮乏，且由于政府缺乏相应的鼓励政策机制，很多企业不具备实力进行模式创新。
- 3.同质化太多。从事人力资源产业的业务类型太单一，规模大的绝大多数都是技术含量很低的劳务派遣公司。其余多的是猎头公司、培训公司、咨询公司。
- 4.专业系统化不强。目前浙江的人力资源企业普遍存在专业性、系统性不强。做差异化发展的企业数量不多。
- 5.品牌与服务意识不高。大多数企业可能只能做到其一，两者不能兼顾。

### 四、建议

- 1.设立力量强大的人力资源产业的研究机构（行业研究所），为全省人力资源产业产品研讨、模式发展的研讨提供思路。
- 2.全省设立几块人力资源产业商业模式创新的试验田。鼓励企业开展创业创新。
- 3.树立行业标杆，引导行业健康规范发展，进而引导行业整体健康、快速发展。（如麦肯锡为上海外服制定了战略规划，此后上海外服基本按照这一战略发展，上海外服的发展可以作为国内企业发展的标杆示范）
- 4.给予倡导品牌与服务并重的企业更多支持。

### 五、浙江优势

- 1.浙江人力资源服务企业的创新意识较强，如果在政府的有效引导与支持下，有可能出现新的惊喜。
- 2.产业发展方向（网络化、信息化）前景可观。
- 3.园区角度讲，产业集聚、线上线下服务互动是未来的发展方向。

# 人力资源服务产业统计报告实践及产业发展 应关注的问题

陈信宇，宁波人力资源服务行业协会秘书长

## 一、结合宁波情况，浅谈关于人力资源服务行业数据统计的几点想法

行业的发展、政策的制定，都离不开准确的行业基础数据。目前国内有统计局编码的行业统计是由上海人社局、统计局率先制作的上海人力资源行业统计表（2010 年）。宁波协会根据上海经验结合宁波业务特点及人力社保单位的要求，制作了宁波的行业数据统计表。目前市管办在每年的机构年检时要求机构提交这份统计材料，作出了宁波地区的人力资源行业数据统计报告。但目前这种统计方式还是存在着不够完善的问题，主要有以下几点：

1. 去年底人社部虽然公布了行业统计的四个编码，但还没有对具体的子目录进行分类。地方上的统计需要和部里的统计编码对接契合，目前做的统计数据将来能否被用上、是否符合需求值得商榷；

2. 目前人事、劳动部门虽然已经合并成人力社保局，但对行业机构的管理还是两条线，所以统计对象只是原人事部门（人才开发处部分）审批的机构，针对原劳动部门审批的机构数据统计几乎无法进行。

3. “十二五”规划对人力资源产品进行的定义，明确把培训定为人力资源产品，但目前因为审批机构、业务模式等原因，基本未纳入统计。

## 二、我国人力资源服务业需要关注的产业问题

（一）目前我国提供的服务产品质量较低、效率较低

个人认为，十年产业发展大多建立在信息不对称的基础上，且在市场直接需求的前提下发展的。而发达地区人力资源服务行业则往往关注引领人才消费的理念，致力于研究研发、新产品的开发。

（二）人事部门相关管理、市场现有人力资源服务企业与制造业等用人单位的产品需求三者之间的不对称问题

企业需求更大、人力资源服务企业提供的服务有限、政府管理范围小是目前的现状，如何协调三者是值得重视的问题。如宁波市每年年检年审由于对企业

审批的政府单位不一致，“口子”不同，使得部分企业通过年检年审登报公示，但部分通过年检年审的企业却无法公示，而买方市场则关注公示企业，因而三者之间没有协调好，将造成许多不便。另外，人力资源服务产业提供的产品需要进一步明确，否则不利于产业发展。

### （三）战略规划问题

企业发展业离不开战略规划,国际上的企业往往会对未来三年、五年、十年进行规划,随着政策变化、买方市场的要求不断提高、范围不断扩大,我国现有人力资源服务企业对于产业发展前景却十分茫然,由于缺乏产业的战略规划,企业无法参照大的战略制定自身战略,只能参照同行、现有盈利的产品进行规划,缺乏远见。因而从政府角度来讲,思考产业园区建设价值、推动产业战略规划为企业提供发展思路十分重要。

### （四）行业从业人员素质提升、引进扩大行业人才后继力量十分重要

个人认为从业人员必须每人都具有从事人力资源服务行业的许可证,因为该证是对从业人员拥有基本的法律法规知识、职业操守的证明,虽然目前对人力资源服务行业从业人员资格的评价已有一定体系,但职称评价体系却不是完善,需要对人力资源服务行业从业人员的职称评价体系进一步完善,可参考上海经验(考培分开模式,局里考试、行业培训)。

## 人力资源服务产业发展应加强市场化程度

陈荣华,浙江省人社厅人才处处长

人力资源服务业是围绕人力资源的有效开发、优化配置、科学管理等,为劳动者和用人单位提供相关服务的专门行业,是生产性服务业的重要组成部分,其涉及面广、辐射作用大、关系经济社会发展全局。大力发展人力资源服务业,有利于推动人力资源优先开发,提升人力资源管理和利用水平,更好地发挥人力资源作为经济社会发展第一资源的优势作用,服务于经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变,促进经济结构调整和转型升级。

第一，我省人力资源服务产业总体发展势头很好，但也潜在着不少的问题和困难。当前，我省正处于全方位转型升级的关键时期，经济社会转型升级和人才、公共就业工作，都对人力资源服务业发展提出了新的要求。总的来讲，我省人力资源市场的需求还是非常大的，但我省缺少一批有竞争力的、有品牌的，能满足市场多样化需求的本土知名企业。我们抓人力资源服务产业，要重点抓企业上规模、产品做品牌、服务讲诚信。大力支持人力资源服务机构开展自主品牌建设，注册人力资源服务商标，争创省著名商标和国家驰名商标，形成一批人力资源知名企业和著名品牌。从这个意义上讲，人力资源服务产业也要尽快地转型升级、创新发展。

第二，我省人力资源服务业需要进一步加强市场化。由于我们国家在人力资源服务业上比较重视公共服务，公共服务方面相对做得比较完善，甚至挤占了部分市场的空间，影响了市场机制在人才配置中的基础性作用。因此，人力资源服务业的市场化程度比较低。我认为，这个行业要大发展，关键是要推进市场化程度，推进这个产业的市场机制发展，要把推动产业的市场化作为人力资源服务业发展的重要步骤。作为政府的公共人才和就业服务机构，要逐步转变政府人力资源公共服务“大包大揽”的角色，这其中也应当重视行业协会的作用。行业协会是政府与企业之间的桥梁，平衡好行业协会与政府及企业之间的关系、发挥好行业协会的桥梁作用是十分重要的。因此，我们要不断加强行业协会建设，改进协会服务模式，充分发挥行业协会在行业代表、行业自律、行业协调等方面的功能，推动行业规范、健康发展。

第三，要把促进人力资源服务产业集聚作为品牌化、产业化、市场化的重要抓手。我们要在目前宁波建成首家省级人力资源服务产业园区的基础上，加强对人力资源服务产业园区的统筹规划，通过优惠政策引导人力资源服务机构入驻，充分发挥园区培育、孵化、展示、交易的功能，形成行业集聚发展的载体和平台。

此外，如何充分发挥创新在人力资源服务领域的支撑和引领作用，促使信息化与市场机制有效结合实现产业快速发展以及政府如何更好地在行业发展中起到引导作用等也值得关注。

# 我国人力资源服务产业应当关注的问题 与政府的角色定位

陈丽君，浙江省人才发展研究院副院长

我国人力资源服务产业的市场需求到底有多大，的确需要进行深入系统研究。美国在 2008 年就有 85% 左右企业将人力资源服务全部外包给人力资源服务企业，而我们浙江省的情况，按我个人的经验估计，只有 15% 企业将人力资源服务工作外包给人力资源服务企业。市场需求的巨大差距既从侧面反映我国人力资源服务产业市场前景很大，也体现了我国人力资源服务行业的发展仍处在初期，事实上，需求差距背后并不是我们企业的需求不足，恰恰是我们的人力资源服务企业无法提供优秀高质能为企业提高效率的良好人力资源服务。那么就需要我们进一步关注三个问题：

（1）我国人力资源服务业与国外先进之间的差距究竟有多大？（2）我国人力资源服务行业应该以什么样发展模式走？（3）政府在其中应发挥什么样的作用？

## 一、我国人力资源服务产业与国外的差距及问题

（一）我国人力资源服务业专业化程度很低，从业人员的技能水平有问题。

人力资源服务企业本质是知识供应商和知识变现商，它能根据企业在人力资源管理上的具体专业需求提供专门、深入、精细的服务，从而帮助企业提高效率提升业绩。国外人力资源服务企业专业化程度越来越高，比如人才测评，既细分成为不同类型的人才提供综合测评服务（银行业选拔、部队人才选拔），也有按能力特质等细分的测评服务（如诚信度测评公司）。同时，产业的专业化程度提升绕不开从业人员专业素质问题。目前我国人力资源服务企业的从业人员往往是企业 HR 人员转型而来，缺乏各细分业务的专业背景，这也是我国人力资源服务业专业化程度低的原因之一。当然，国际上人力资源服务业的专业化与综合化两大趋势实际上是齐头并进的，国外的产业发展趋势是大型公司越来越趋向于提供整合方案，小型公司越来越趋向于提供专业化服务。

（二）人力资源服务产业发展驱动力问题

国外学者研究硅谷，得出其发展得益于两大产业，一是风险投资业，另一是人力资源服务业。其实这两大产业正是为创新企业发展提供了财力和人力。国外人力资源服务企业与其它企业发展是相辅相成的，其发展来自于两大驱动力，一是企业人力资源业务内容不断外包，二是人力资源服务产品的创新。企业业务外包从发展的顺序上看，是从产品制造外包，到 IT 等技术外包，再到行政管理和人力资源管理等业务的外包。外包的过程是专业细分和效率增进的过程。我国人力资源服务业发展驱动力不足，还是反映了人力资源服务业自身能力不足。

另外，这正说明人力资源服务产业是知识化、专业化程度极高的产业，是一个捆绑发展的产业。因而，人力资源服务业产业园区的建设需考虑与区域产业特征相结合，与现有产业园企业密切结合，而非单纯关注物理的集聚。

### （三）我们人力资源服务企业的合作与融合做的不够

人力资源服务企业与其它企业的合作融合一直是其发展的助力。国外人力资源服务业与信息技术结合十分深入，而我国的产业与信息技术结合还不够紧密。其次是与不同专业技术机构联合，比如员工心理辅导（EAP 计划公司）与心理咨询机构合作，做安全培训的机构与安全管理部门合作等。再次，与大型企业进行战略合作。国内人力资源服务企业发展的第一步可以积极与大公司联合，目前，世界 500 强的大企业人力资源服务基本都是外包的，与大企业联合将为企业带来不小的收益。

### （四）我国人力资源服务企业市场化程度有待加强

这一方面是由于政府委托管理职能与中介服务职能的不分家造成。我国政府重视为各类人力资源提供就业促进服务，举办人才交流会、开设人才市场等。政府的积极作为，在发挥积极作用的同时也一定程度地抑制了市场化的人力资源服务产业的发展。

今后对于我国人力资源服务企业来说，可从下述工作着手促进发展：提高从业人才素质、创新增值服务提供专业化产品、提升管理标准化规范化（人才测评等）、实施并购、协作等资源整合活动，利用地缘优势和文化优势。

## 二、我国人力资源服务产业的发展模式思考

当下中国，自从 2010 年上海的全国首家人力资源服务产业园挂牌，各地产业园建设已成星火燎原之势。河南、四川、安徽等省纷纷规划上马，天津和重庆

也开建,我省除宁波已经挂牌,杭州产业园也获批马上要投入运营。关于我国人力资源服务产业适合哪种发展模式,是否以产业园方式集聚起来就是最佳发展模式,个人认为值得深思,不宜贸然地各地区同时推进产业园而造成同质化竞争的结果。首先,正如前面所说,人力资源服务企业的发展来源于企业发展的需求,它是捆绑于企业发展,并随着企业人力资源管理越来越战略导向、人力资源管理的职能操作越来越外包化而发展起来,所以若隔离式地单独集聚人力资源服务企业,必将使其发展成为无源之水,这也会造成产业园负责方需要不停帮助人力资源服务企业和企业做很多“对接”工作。当然,中国发展自有特色,像我们浙江的市场,发挥了独一无二的促进商贸业发展的作用。所以,独特的行政性集聚人力资源服务产业园或可发挥意想不到作用,需要避免同质化。其次,集聚人力资源服务企业也可以拓宽思路,不要只思考实体大厦建设,也可立足于虚拟集聚平台的建设,我们是否可率全国之先,期待着我省能建立起如阿里巴巴淘宝网一样的集聚各类人力资源服务企业的虚拟平台。

### 三、政府在人力资源服务产业发展中应发挥的作用

现阶段我国政府已逐渐转变了大包大揽的角色,对人力资源服务产业来说,政府应发挥什么作用,着力点无外乎是政策和资金两方面,但政策导向和资金投入应关注什么,需审慎研究后决策。个人建议下述的方向:

#### 1.政府应着重于相关法规的完善和激励性政策制定。

由于人力资源服务行业的专业化、知识化程度很高,因而与知识产权保护相关的法律完善对人力资源产业的发展很重要。涉及到激励性政策,目前管理咨询类企业常被政府划分到高新技术类企业之外,无法享受高新技术企业的政策激励。事实上,人力资源服务企业的业务和产品的创新持续发生,因此,对人力资源服务企业进行高新技术类企业的界定以及激励其创新活动的政策很有必要制定。

#### 2.以行业人才培养体系建设为重点的政府资金支持

政府对人力资源服务企业的资金支持,不应只投入在办公场地的建设,更应投入在产业从业人才的培养和企业新产品开发,在从业人才的职业准入标准、资格认证、职称提升等方面提供资金和政府政策的支持。只有人力资源服务业从业人才专业化水平提高了,人才素质提升了,该产业才能得到真正的发展。

## 对促进人力资源服务产业发展四个基本问题的思考

司红华，杭州市人社局人才处副处长

随着国家、省和地方扶持人力资源服务业发展政策、以及行业标准的相继出台，可以预见，人力资源服务产业发展的“春天”已经到来。但企业如何主动去“拥抱春天”，需要进行进一步的思考和研究。

### 一、地方政府建设人力资源产业园的意义

政府鼓励和发展人力资源服务产业的措施有很多。其中建设人力资源产业园可以起到推动产业集聚，比如将人力资源公司总部设在产业园，将各个点设在商务楼、科技类、电子类产业园中；整体形象宣传和产业推广；以及人才集聚，形成产业纵深服务“一条龙”的作用等。但数量不宜多，不能一哄而上，要考虑到目前市场的既有企业容量，因此城市需要事前做个规划。

### 二、人力资源市场的业态发展

目前，人力资源实体市场影响逐渐减落，网络市场正逐渐兴起。将来可能是以网络市场为主、实体市场为辅，但前者又不能完全代替后者的发展模式。

### 三、人力资源服务业的产品供给状况

目前人力资源服务行业的产品包括招聘、人力资源外包、劳务派遣、人事代理、管理咨询、培训、测评、高级人才猎头等八项基本服务。但招聘业务应该是最基础的，能够为企业招到合适的人，为求职者找到很好的工作，是人力资源服务公司的立足点，有了这个，才能承接多的延伸业务，把这个蛋糕做大。从“供”与“求”两方面关系来分析，为什么我们现在招工难和求职难（这部分人群主要是应届大学生，中、低级技能人员）并存，同时人力资源服务产业的总产值与国外相比差距很大，从某种意义上来说，就是我们人力资源服务产业的供给，尤其是提供招聘服务的基础供给是不足的。用经济学的观点来讲，有效的供给能够产生自身的需求，如何提供有效的供给，加大供给，是政府和企业双方需要着重研究的。

### 四、人力资源服务行业的商业新模式

人力资源服务行业要进一步做大做强，有两个基本模式可考虑：一是走国

际化战略，大力承接大中型企业以及跨国公司的人力资源服务外包、管理咨询培训、人才指数研究以及高级人才猎头、人才测评等业务。应该说，国内的人力资源公司这方面能提供的有效供给也是不足的。如何弥补？可以采取与世界 500 强国外人力资源服务公司如 Adeco、Manpower、Randstad 公司、以及国内知名研究机构合作的方式开展。二是走本土化战略，以精细化为目标，踏踏实实地服务好国内中小型企业，以及国内中、低级技能人才，促进企业能找到合适的人才、建立科学的人力资源管理体系；促进人才能找到合适的工作，最大地发挥自身的潜能。前面也讲到，这方面的基础供给也是不足的，市场很大。

如何走好本土化战略，可以用“网络化、网格化”这两个关键词来形容。杭州有个丁桥生活服务网，其主要盈利模式是以专门服务好江干区丁桥社区的居民、企业、商家为主旨，网站日点击量 1 万次、年盈利额能做到 40 万，目前已经成为了丁桥社区的官方网站。从中我们可以得到启发，这个给当地居民和社区、商家提供更精细化服务的商业模式可复制，而且有市场需求。如果，我们的人力资源公司面对网络信息化的浪潮，能够主动布局，以较小行政区域为划分，主动细分自己的人力资源服务市场，将可以起到提供客户便利、降低客户成本；以及减少政府财政负担；促进供需双方更有效对接的良好作用，这不仅可以有效解决政府提供人才供需对接公共产品不足的难题，同时可以实现政府、人才和企业的三方共赢。再假设下去，如此网格化细分区域市场后，通过兼并、扩张，实现客户企业、人力资源数据库的共享，我们将有可能产生本土化的世界 500 强人力资源服务公司。

## 产业园区建设的意义与产业发展 值得关注的五对关系

胡冬平，宁波市江东区人社局副局长

我从 2008 年开始接触这个行业的，江东区政策也是 2008 年出台的，到 2010 年，发展成扶持产业发展的综合性政策，到 2012 年，又针对园区出台了专门政

策，走到今天，江东已经成为浙江省人力资源产业的高地。在今天沙龙上，听到了很多前沿观点、新颖观点，对于我们做好这个产业能提供一个很好的指导。五年陪着这个产业走过来，尝遍了酸甜苦辣，感觉比较辛苦，但看到产业发展壮大，特别是 2012 年 9 月全省首个市级园区在江东隆重开园，让我觉得很有成就感，这是自己人才工作生涯中最有意义的一件事情。接下来，我谈谈做园区的意义，以及个人关于产业发展的一些思考。先回应一下做产业园区的主要意义。

### 一、人力资源服务产业园区建设的意义

关于产业园区该不该做？做产业园区的意义何在？刚刚有同志谈到这个问题，也有不同的观点。结合江东实践，我个人觉得建设人力资源产业园区有这么四个方面的意义：

1. 人力资源服务采购市场从无形到有形。以前人力资源服务机构分散在各个楼宇里面，企业有时候有人力资源服务需求，却不知道到哪里去寻找优质人力资源服务企业。这个行业良莠不齐，有可能找到一些能力水平不行的机构，满足不了企业需求，反而对整个行业的形象是一个损害。打造人力资源服务产业园区，政府用自己的信誉做担保，选择一些优质机构入驻园区，集中为企业提供人力资源服务，园区成为人力资源服务的集散地，成为一个固定的有形市场，就像当年的人才市场，供需双方可以在这里进行交易，人力资源服务采购信息不对称的问题可以迎刃而解。

2. 人力资源服务产品供给从单一到多元。一家公司，无论是综合性人力资源公司，还是专业做某一个产品的公司，提供的产品及服务能力总是有限的。所以在园区建设时，我们会有意识地培育产品线，除以前传统的猎头、派遣和外包，还会有意识的引进包括各种业态，比如人才测评、网络招聘、人才培养、战略咨询、招聘外包等等园区没有的业态，让园区的产品形成一个链条，让园区成为一个一站式的人力资源服务采购中心，只要到园区，什么产品都有，企业可以一次性解决各类问题，这样也可以拉动企业的需求。

3. 人力资源服务机构发展从分散到抱团。也就是走一种“内涵式发展”的道路。单个机构的力量永远是有限的，需要兼并联合，国际上人力资源服务企业并购很厉害，怡安和翰威特合并了，光辉国际刚刚收购了一家领导力机构，万宝盛华收购了广州锐旗和西安外服。一年来，我们发现，园区内的各种人力资源服务

企业也可以互相合作、组团服务，比如我们引进北森测评，他们是做基于云平台人才管理软件的专业公司，他们可以为用人单位服务，也可以为园区的其他人力资源机构提供测评服务，杰艾就和北森结成了合作伙伴关系。而同在一个园区，大家彼此熟悉，机构之间可以互相介绍业务，也可以组团为企业乃至整个市场提供各类有效服务，提高了整体服务能力，也为兼并联合提供了可能性。

4.人力资源服务产业影响力由弱变强。目前，我国人力资源服务行业还比较弱小，产业宣传不够，整个产业的影响力还不大，除了部分大企业，社会上许多人不知道这么一个产业，包括一些党委政府部门的领导，也不一定真正清楚人力资源包括哪些产品。园区建设有助于提升产业的知晓度，因为有一个固定的场地，就有一个固定的展示宣传平台，企业、政府、人才通过到园区采购、参观、调研，可以活生生地看到产业的不同形态以及强大影响力。在行业发展的初级阶段，政府可以通过园区建设，扩大产业在社会上的影响力，有意识地推动产业集聚发展，在发展产业的同时，也有助于激发企业人力资源服务采购需求。

## 二、政府在产业发展中值得关注的五对关系

1.经济效益与社会效益何者为重的关系。诚然，人力资源服务产业是现代服务业的重要组成部分，但与其他产业相比较，还是一个小产业，和金融等产业不可同日而语，不能单纯以产业创造的多少税收作为评价产业效益的依据。所以，建设人力资源服务产业园区，不能等同于建设其他工业园区、软件园区，而应当从建设“人才强省”“人才强市”的角度来看待这个产业，人力资源服务产业在引进人才、促进就业、改善劳动关系等方面具有特别重要的意义，人力资源服务产业的社会效益比经济效益更重要，要从长远的角度、从算大帐的角度思考这个产业，才能得到党委政府的支持。

2.政策优惠与优质服务之间的关系。产业发展需要政策的扶持，如江东区的“两免两减半”的财政补贴政策（江东所得部分税收以财政奖励的方式前两年全部返还，第3、4年返还50%），还有创品牌奖励、培育人才等等方式支持产业发展，对产业发展起到了很大的作用。但是，仅仅政策优惠还是不够的，出政策比较容易，只要党委政府下决心，政策很快就可以出来。但对企业来讲，尤其是对一些外来企业来说，除了政策，他们最关心的还是在当地能不能生存下来，能不能打开市场，能不能赚到钱。在处理政策和服务之间关系时，我们更注重提供优

质服务，现在做得比较多的是搭建供需对接平台，一是和行业协会合作，把行业的著名企业请到园区来，上半年先后组织了银行业、保险业以及创意设计产业著名企业来园区，让双方在一个平等的平台上互相交流，推介项目，促成双方的合作，不少公司在对接会上接到了单子，而且是对方主动发过来的单子；二是与各地人社局合作，将优秀人力资源企业带出城区，和各县市区的重点骨干企业对接，今年先后组织了奉化和宁海两场，效果非常好。10 月份还要去象山。这种对接推介，可以向企业宣传人力资源专业服务的最新业态和产品种类，有助于企业了解人力资源服务产品，激活企业有效需求，解决人力资源服务采购信息不对称问题，在为当地企业服务的过程中，扶持人力资源服务业发展。

3.本土培育与外地引进的关系。从台湾等一些地方的经验来看，他们都是发展一些特大型人力资源公司，来满足当地基本的人力资源服务需求，如 104 人力银行、1111 人力银行，都是大人力资源集团，再发展一些小而专的特色性公司来满足企业的特别需求，国际上，大企业也是有限的，目前也只有三家企业进入世界 500 强。所以，我们江东区特别重视本土企业的培育，付出一半以上的精力做这些事情，对于企业负责人比较有思想、企业管理规范、服务能力强、发展前景比较好的一些企业，给予重点推介扶持，对该企业负责人予以重点培养，列入政府特殊津贴人才行列，选送他们参加行业培训，安排他们参加本地企业家总裁班，还带领他们赴上海、广州等地同行学习考察，帮助他们学习新知、开阔视野。在企业引进上，我们重点引进本地比较缺乏的人力资源服务企业类型，如浙江没有的人才测评类企业、垂直网络招聘企业、国际知名猎头、专注职业教育的企业等，丰富本地人力资源服务企业业态。

4.扶持保护与监管规范的关系。前面讲的三点其实都是扶持保护，我们平时都在做。现在有了园区，企业相对集聚，比较有利于集中监管。现阶段人力资源服务企业良莠不齐，如果不加强监管，很容易发生劣币驱逐良币的事情，不利于整个行业发展。虽然浙江市场对人力资源服务的需求十分旺盛，但本土能提供相应服务的企业实际上十分缺乏，接单子能力比较弱，目前很多单子都是上海、广东甚至北京的企业在做。相对来讲，浙江的产业还是比较弱小，需要扶持，更需要规范发展，我们和市局、行业协会会联手，推进诚信示范企业建设，打造优秀人力资源服务品牌。

5.自然发展与政府规划的关系。现在各地政府比较重视人力资源服务产业的发展,各地都在规划、建设人力资源服务产业园区。但是在人力资源服务业发展过程中,要注意因势利导,因为人力资源产业发展是有条件的,和当地的产业区位优势、经济结构、当地企业发展阶段、当地市场需求等等息息相关,各地不能一哄而上地建设人力资源产业园区,这样容易造成恶性竞争,反而不利于产业有序发展。所以,建议省一级、市一级政府做好统筹规划,将自然发展与当地发展特色、政府规划引导三者有机结合起来,适当集中资源和力量,合理布局,重点建设好一些条件相对较好的产业集聚区,通过重点区域的充分发展带动全省整个产业的发展。

## 明确目标 有序推进

# 努力创建最具特色的人力资源服务产业园

钱勇华,杭州人力资源产业园筹备组

杭州人力资源服务产业园地处杭州市中北部,紧邻市区最大城市氧吧“城北体育公园”,总建筑面积3万平方米,其中地上22000平方米,地下8000平方米,楼高17层;其中,1—4层是公共服务区,5—17层是企业办公区。大楼地下车位配置高于一般标准。

杭州人力资源服务产业园在下城区委、区政府的领导下,在省人社厅和市人社局领导的关心下,招商工作进展顺利,截止8月底,已签订入园协议的人力资源服务企业及机构有18家,累计租赁面积达10500平方米,大致占可租赁面积的70%;已同意入驻的企业有浙江中智、浙江外服、浙江省商务人力、浙江才纳人力、智联易才、浙江大学信息与电子工程教育中心、广州佛山领航人力资源有限公司、杭州钱江人力、杭州千汇人力以及浙江省人才开发协会(美国麻省理工学院中国浙江工作站)等知名企业和机构。另外,正在办理或已经办理工商注册登记的企业有4家,他们是:杭州雷博人力资源服务有限公司、杭州旺洋企业管理咨询有限公司、北京宏景世纪软件有限公司杭州分公司、上海前锦网络技术

有限公司杭州分公司。

园区招商取得阶段性成果，一方面得益于区委、区政府的正确领导，得益于省人社厅和市人社局的关心和指导；另一方面也得益于产业园区优良的区位优势和交通环境以及产业政策的引导和租金等因素，除此以外，省厅和市局也将出台相应产业扶持政策，同时区人社局正在考虑对一些重点人力资源服务企业和机构给予一次入园补助，以吸引更多 500 强企业或知名企业入驻。

但是，我们在招商中更多的体会是，企业来杭发展，不仅看重当地的政策和租金，而且更应该看重当地的投资环境、区位优势、环境优势、服务优势、产业链优势以及市场潜力和业务空间。杭州人力资源服务产业园将通过产业集聚的影响力，努力为人力资源服务外包企业搭建产业与市场对接的平台，不断激活人力资源服务外包市场，创造市场需求和引导市场需求，使杭州人力资源服务产业园成为社会（政府、企业和个人）购买人力资源服务的“大超市”，成为人力资源服务机构创新服务的大平台，到那时我们就会看到有更多更好的企业来杭发展。为此，我们将从三个方面作出努力，使杭州人力资源服务产业园成为最具特色的产业园。

一是产业园要成为人力资源服务企业创新服务，提供需求的平台。产业集聚不是简单的企业引进，数量的累计，而是需要注重产业链招商，重视高端企业引进，避免园区内企业同质化竞争。同时，我们还应该鼓励企业做强细分市场业务，引导企业创新服务，创新发展理念，使园区真正成为提供各类人力资源服务的平台，成为人力资源服务解决方案的供应站。

二是产业园要成为政府服务企业的平台。园区大楼有 5000 多平米的公共服务区域，在一楼有银行、超市、快递收发中心；在二楼建有行政服务专区，开设十多个服务窗口，延伸政府服务功能；三楼是 300 人的员工餐厅，四楼是能提 50 人至 200 人的会议室，为入园企业提供全面的一站式服务。除此之外，为更好地显示园区的唯一性，我们希望省、市主管部门能否下放一些权限给区人社局，从而提升产业园的地位和优势。同时，园区还会定期举办人力资源服务产业论坛，组织产业发展研讨会和沙龙，定期举办人力资源服务机构与企业的对接会和展示会，等。

三是产业园要成为政府和企业购买服务的平台。我们产业园目前是省委城

市杭州首个人力资源服务产业园,也是目前全省规模最大的人力资源服务产业园,我们要立足创建国家级人力资源服务产业园这一目标,力求在招商引资、管理模式、服务内容、产业集聚、市场培育等方面进行创新和开拓,努力打造最具特色的人力资源服务产业园,不断扩大园区的影响力,使园区成为政府和企业购买人力资源服务的平台和“超市”,成为政府引导需求的展示窗口。

## 人力资源服务产业的转型升级需求及政府引导

夏春胜,浙江省人社厅法规处处长

### 一、对人力资源服务行业的基本判断

目前从事人力资源服务行业的企业往往属于低端经营,主要从事劳务派遣方面的业务,发展至今已经逐渐处于饱和状态。过去制定《劳动合同法》是为了培育劳务派遣业务,修订《劳动合同法》是为了规范和减少这个业务。所以可以说现阶段继续以劳务派遣为主营业务发展,遇到了产业发展与法律屏障,如果企业今后仍然以劳务派遣为主业,那么利润空间将会逐渐受限。这也说明人力资源服务行业亟需转型升级。

### 二、政府定位与做法

市场开放程度、政府支持力度、企业的认识程度、行业内机构数量质量、模式创新是整个产业发展的关键变量。为推动人力资源服务产业的转型升级,政府需要关注以下问题层面:

(一) 如何引导更多资金流入人力资源服务产业是值得关注的问题,而产业园区的建设将有助于产业的发展。

(二) 市场开放程度应该进一步提高。应该把握公共服务的力度与范围,缓解其对市场化进程的缓冲作用。

(三) 政府应注重体制机制改革,帮助产业发展。

(四) 政府应注重对相关法律法规的完善。虽然目前相关法规是十分丰富的,但是只是在一段时间内有作用,持续性并不是很强,因而需要不断完善相关

的法律法规。

## 把握发展趋势，服务创新驱动

许为民，浙江省人才发展研究院执行院长

对发展浙江省人力资源服务产业，我认为当前特别需要关注以下两点：

一是要充分认识发展人力资源服务产业对创新驱动的重要意义。当前我国人力资源服务产业发展迅猛，国际先进的人力资源服务理念不断被介绍进来，全球高端的人力资源服务企业也越来越多地进入中国市场，人力资源服务的新业态、新产品不断涌现，这与我们国家和浙江省提出依靠创新驱动实现经济转型的战略密切相关。国内外的经验表明，现代经济发展必须依靠创新驱动，创新驱动需要物质资本和人力资本的投入，其中人力资本的作用更为本质，更为核心。人力资本可以吸引物质资本，创造物质资本，增值物质资本。在现代经济社会条件下，我们甚至可以认为创新驱动的实质就是人力资本驱动。实施创新驱动，最基本最重要的路径是加大对于人力资本的培育和提升。发育完善的人力资源服务产业，规范运行的人力资源服务市场，充分有效的人力资源服务供应，将会为培育和提升人力资本提供可靠的保障。

二是要科学把握国内外人力资源服务产业发展的主要趋势。学界对于人力资源服务产业发展的趋势有很多提法，其中最值得关注的应该是市场化、信息化和专业化三个方面：

首先，人力资源服务产业发展要坚持市场化方向。人力资源服务业是现代服务业的重要组成部分，具有很长的产业链。任何产业的发展，都有其自身内在的逻辑，都应该符合市场经济的发展规律。发展人力资源服务产业，要摆脱计划经济时代人事工作的传统模式，要避免政府公共服务的大包大揽。凡是能够交给市场的人力资源服务领域政府一定要退出。政府工作的重点是不断完善产业发展的法律法规，为产业的市场化发展创造良好的制度环境。

其次，人力资源服务产业发展要提高信息化能力。在我国，传统的人力资

源服务主要集中在人才招聘领域,许多人力资源服务企业或机构主要依靠供需双方的信息不对称获得盈利空间。随着互联网信息技术的迅猛发展,人才供需信息越来越公开和透明,供需双方直接从网上获得信息资源越来越便捷,依靠信息不对称生存的人力资源服务企业空间越来越狭小。人力资源服务的线上业务越来越丰富多彩,线上服务业务超过线下服务业务已经成为一种必然趋势。人力资源服务企业必须加强信息化建设,为突破传统服务模式提供有效手段。特别是要运用大数据、云计算、社交网络等新兴信息技术,加强人力资源服务产业自身的理念创新、制度创新、产品创新。

第三,人力资源服务产业发展要提升专业化水平。从目前情况看,我省人力资源服务企业和从业人员总体数量少,素质水平不高,服务产品和业态单一,难以为创新驱动和经济转型提供更多的有效供应。充分的有效供应关键在于要有一支庞大的专业化人力资源服务队伍。政府有关部门要制订人力资源师队伍建设规划,强化从业人员培训,吸引高素质人才加盟人力资源服务产业。有了一支数量充足、素质良好、能力出色的专业化队伍,就能够创造性地提供多样化的人力资源服务产品,刺激有效需求,形成有效供应与有效需求的良性互动。人力资源服务产业在提供满足经济社会发展需要的服务过程中,自身也必将得到更好更快的发展。

## 手机【人才时讯】信息汇编

(2013年9月)

【2013-9-2】从2010年至今年8月13日,共有98339名外来工通过积分入户实现成为深圳人的梦想。外来工积分入户呈现出以大专以上学历为主、高级工技能人才为主、35岁以下人员为主的特征。

相关链接: <http://www.swwxw.gov.cn/15524258.html>

【2013-9-3】日本文部科学省近日指出,中国目前在世界各地吸纳的外国学生总数已经达到32万8330人,并且已经制定了在2020年吸纳50万外

国留学生的计划。相比较,日本到今年上半年,外国留学生总数只有13万7756人,与中国的差距超过2倍以上。报告认为,在人才战略上,日本已经输给了中国。

相关链接: <http://gb.cri.cn/42071/2013/09/02/6991s4239024.htm>

【2013-9-5】为配合企业走出去的需要,新加坡国际企业发展局最近推出了“年轻人才计划”,目前共有八家这类企业加入,12名正在大学求学的在籍学生获颁年轻人才计划奖学金,他们将在毕业后直接进入“相中”的企业,并有机会被派驻海外工作。

相关链接: <http://news.163.com/13/0903/14/97RRH63R00014AEE.html>

【2013-9-6】中国青年报社会调查中心进行的海归和留学生专项调查显示,“薪酬待遇比国外低”(71.4%)、“职业发展压力大、空间小”(60.3%)、“所学专业无用武之地”(49.7%)等就业创业因素,“人情社会,关系网复杂”(78.8%)、“社会诚信度低”(77.8%)、“生活质量低”(75.1%)等社会环境因素阻挡了优秀人才回国。

相关链接: <http://www.jtjyol.com/article/2013/0906.html>

【2013-9-9】伦敦市长鲍里斯·约翰逊提出新设立一种“伦敦签证”,方便全球各地有才能的技术专家和时尚设计师在英国首都找到工作。根据提议,伦敦市政厅每年将获得政府现有的1000个“特殊人才”签证名额中的100个。这种签证专为世界一流的科学家、艺术家和演艺人士而设。

相关链接: <http://www.smlhome.com/portal.php?mod=view&aid=398>

【2013-9-10】由清华大学启迪创新研究院完成的《2013中国城市创新创业环境排行榜》昨日正式发布。其中,深圳市在8个单项指标中斩获4项第一,蝉联榜首,广州和杭州位列第二位和第三位,西安在人才环境方面排名第一。

相关链接: <http://www.zhld.com/content/2013-09/10.htm>

【2013-9-11】最近,随着陈伟才和孙雷等年富力强的官员弃政从商,“官员下海”这一话题被重新炒热。专家纷纷表示,政府人员流向民营企业,这样企业才有生命力,地方和国家经济才能搞好。从这个角度看,人才从政府流向企业,是接轨国际的表现。

相关链接: <http://finance.china.com.cn/roll/20130912/1806960.shtml>

【2013-9-12】新加坡人力部的调查报告显示,亚洲企业最有效的招聘人才的渠道是校友或同事网络。在亚洲,员工跳槽的最常见原因是一些与个人境遇有关的状况,而在欧美这并非最常见的原因之一。

相关链接: <http://www.sunbridge88.net/news/yiming/420.html>

【2013-9-13】山东半岛蓝色经济区将引进794名海外高层次人才。此次引进海外留学人才活动，面向海外留学一年及以上，并取得硕士或以上学位的留学人才，符合条件的，还可以申报省引进海外高层次人才“万人计划”。

相关链接：<http://3g.ifeng.com/city/cskx/news?aid=71059517>

【2013-9-16】根据中国科协“中学生英才计划”要求，上海首批试点在数学、物理、化学、生物科学和计算机科学五个基础学科开展，录取60名来自上海青少年科学社的高级会员，进入复旦大学和交通大学，在重点高校的院士及长江学者等名师团指导下，感受科学魅力，体验科研过程。

相关链接：<http://sh.city8.com/news/766174.html>

【2013-9-17】近日，北森人才管理研究院联合中国经济出版社共同推出《do 360 right -- 360度评估反馈法》一书，旨在帮助更多企业从360度评估反馈中受益，驱动管理者反思自省，加速人才培养发展。

相关链接：<http://www.beisen.com/news/852.html>

【2013-9-18】全球知名猎头公司瀚纳仕日前表示，虽然经济增速放缓，市场竞争仍然激烈，但中国的财务人才还是供不应求，特别是在高级管理或高级专业领域存在严重的人才短缺，其中包括首席财务官、财务控制经理、资金总监、财务分析总监、财务经理和成本经理等。

相关链接：<http://news.10jqka.com.cn/comment/554247404.shtml>

【2013-9-22】“中国公益慈善人才培养计划”项目成果展21日在深圳“第二届慈展会”上亮相，首期10名学员每人获人民币10万元发展资金用于其所在机构的项目探索、研发及内部建设等。

相关链接：<http://roll.sohu.com/20130921/n386936719.shtml>

【2013-9-23】根据财富品质研究院日前发布的报告显示，中国奢侈品行业仍然面临巨大人才障碍，57%的奢侈品牌认为人才缺口巨大，不能满足企业发展需要。未来，奢侈品行业最具薪酬增长潜力的5个职位是职业买手、店长、客服经理、维修保养专业人才以及专业市场研究人员。

相关链接：<http://www.smehrb.gov.cn/html/cyjj/2013/0924/50820.html>

【2013-9-24】AIA国际会计师公会中国办事处近日在沪举办了2013毕业典礼。毕业典礼上还同步发布了《2013年度AIA中国代表处职业发展中心薪资调研报告》，通过对上海、北京、广州等10个城市的调研发现，上海财会人才的平均薪酬达26万元，居国内首位。

相关链接：<http://www.zhaopinchina.com/show-137-17817-1.html>

【2013-9-25】《青年人才现状与培养模式调研报告》显示，97%的企业仍采用传统的知识技能方式培训，只有约60%的企业采取导师制、定期交流等人性化沟通培养方式。同时数据显示，单纯的轮岗无法促成青年人才短期内的迅速成长。

相关链接: <http://www.zikoo.com/news/4w409ku61.html>

【2013-9-26】世界银行报告称，在已通高铁的中国城市中，工人的生产率很可能会得到广泛提升。高铁不仅使中国内地的商业经理们进入更大的市场，随着沿海地区工资迅速上涨，外国高管们也将把目光转向中国内地。

相关链接: <http://tv.hexun.com/2013-09-25/158314087.html>

【2013-9-27】武汉光谷启动最大手笔揽才计划。即日起，海内外人才团队可申报武汉第七批“3551光谷人才计划”。对能够引领示范区产业发展、带来重大经济和社会效益的世界一流团队，最高可获得1亿元的资助。

相关链接: <http://hb.sina.com.cn/news/b/2013-09-27/0737107994.html>

【2013-9-30】甲骨文今天宣布推出全球最全面的基于云的 HCM 解决方案的重大升级，提供涵盖全球 HR、员工报酬和优化、招聘、人才管理、业绩管理、接班人计划和学习管理的全球员工和人才解决方案，进而实现更具互动性、社交性和移动性的员工体验。

相关链接: <http://www.maxpda.com/article-5365-1.html>