

编首语

人力资源服务业，具有高附加值、高人力资本和高成长性的特点，已成为经济社会转型升级的催化剂和润滑剂，人力资源服务产业园建设，得到党和政府的高度重视。目前，上海、苏州、宁波等地已形成规模性人力资源服务产业园，杭州市人力资源服务产业园建设则处于起步阶段。为推动杭州市及浙江省下一阶段人力资源服务产业园的建设，我们需了解现状，总结分析部分省市的做法和经验，进而提出针对性的政策建议。

2014年6月至7月，浙江省人才发展研究院课题组奔赴杭州、苏州、宁波和上海，对苏浙沪三地人力资源服务产业园开展调研。课题组走访了苏州高新区人力资源服务产业园、苏州吴江区人力资源服务产业园、宁波江东区人力资源服务产业园、宁波北仑区人力资源服务产业园、以及上海人力资源服务产业园区。也走访了浙江（杭州）人力资源服务产业园、杭州市人力资源服务产业园（江干）。

本期动态将重点呈现苏浙沪三地人力资源产业园调研报告。调研报告从产业园“规模”、“定位”、“管理模式”、“园区政策与服务”这四个维度对苏浙沪三地人力资源服务产业园发展现状进行总结分析，同时，提出了一些相应对策建议。希望对今后我省人力资源服务产业园的发展有所借鉴。

研究专题

苏浙沪三地人力资源产业园调研报告

陈丽君(省人才发展研究院副院长、浙江大学公共管理学院行政管理研究所所长)

柯培华、周雨露(浙江大学公共管理学院研究生)

21世纪,人力资源服务业以其高附加值、高人力资本和高成长性的特点,战略价值凸显,业已成为经济社会转型升级的催化剂和润滑剂,引起了党和国家的高度关注。发展人力资源服务业成为现阶段经济发展的重要内容之一。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》提出,要实施人才优先发展战略,大力发展人才服务业。党的十八大报告进一步强调,要发挥市场机制在配置人力资源中的基础性作用,大力发展人力资源服务业。

为推动人力资源服务产业的发展,人力资源服务产业园建设是关键。人力资源服务产业园建设得到浙江省政府的重视。《浙江省人民政府办公厅关于加快发展人力资源服务业的意见》(2013)指出,支持有条件的地区设立省级人力资源服务业集聚区,积极申报创建国家级人力资源服务产业园,充分发挥其集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场的功能。加快人力资源服务产业园建设是浙江省下一阶段人力资源服务产业发展的重点。目前,杭州市人力资源服务产业园建设处于起步阶段。杭州市人力资源服务产业园(江干)于2013年11月正式开园。浙江(杭州)人力资源服务产业园也于2013年12月开园。两大人力资源服务产业园区正处于快速成长阶段,积极推进园区各方面建设,园区集聚产业服务经济的效应已初步显现。

为了解杭州市人力资源服务产业园建设现状,总结分析苏州、宁波、上海等地人力资源服务产业园建设的做法和经验,提出杭州市下一阶段建设国家级人力资源服务产业园的政策建议,浙江省人才发展研究院和浙江省公共行政与人才人事科学研究所课题组奔赴杭州、苏州、宁波和上海,对苏浙沪三地人力资源服务产业园开展调研。2014年6月至7月,在各地产业园管理部门的大力配合和支持下,调研组分别召开了7次座谈会,走访了浙江(杭州)人力资源服务产业园、杭州市人力资源服务产业园(江干)、苏州高新区人力资源服务产业园、苏州吴江区人力资源服务产业园、宁波江东区人力资源服务产业园、宁波北仑区人力资源服务产业园、上海人力资源服务产业园区,考察了诺姆四达、太湖人才金港、杰博人力资源、一览英才等企业,与产业园区有关负责人、人力资源服务行

业协会有关负责人、企业家等面对面交流,认真听取和了解了各地人力资源服务产业园的基本状况,并就各地产业园发展过程中的问题、未来发展方向展开了热烈讨论。现将调研情况总结如下。

一、苏浙沪三地人力资源服务产业园发展现状

(一) 三地人力资源服务产业园规模

经过近四年的发展,我国人力资源服务产业园建设发展取得显著成效。就调研的7家人力资源服务产业园来看,各地人力资源服务产业园发展情况良好。各人力资源服务产业园发展处于不同发展阶段,在规模、入驻企业数量、入驻企业情况及产值上也存在差异。

中国上海人力资源服务产业园发展最为成熟。作为中国首家国家级人力资源服务产业园,上海人力资源服务产业园无论在入驻企业数量还是产出产值方面都处于领先优势。2013年,已有80家人力资源服务公司入驻,2013年营业收入总值达到100亿元(表1.1)。

苏州高新区人力资源服务产业园和苏州吴江区人力资源服务产业园处于快速上升期。2013年12月,苏州建立国家级人力资源服务产业园。按照“一园多区”的总体规划,苏州高新区人力资源服务产业园作为核心区,苏州吴江区人力资源服务产业园作为重要有机组成部分。苏州高新区人力资源服务产业园2012年营业总收入超过50亿元,苏州吴江区人力资源服务产业园年服务收入也超过20亿元(表1.1)。从入驻企业来看,两园区也存在差异。苏州高新区人力资源服务产业园注重引进国内外百强人力资源服务机构。在苏州吴江区人力资源服务产业园,入驻企业中相当一部分属于本土机构(表1.1)。

宁波江东区人力资源服务产业园和宁波北仑人力资源服务产业园处于快速成长期。宁波江东区人力资源服务产业园发展更为迅速,2012年年营业总收入已达15.3亿元。2013年,宁波北仑人力资源服务产业园实现营业收入6.8亿元(表1.1)。从入驻企业来看,国内人力资源服务机构为主,宁波本土公司也占相当一部分。其中,宁波江东区人力资源服务产业园23家入驻企业中就有6家为宁波本土公司(表1.1)。

杭州市的人力资源服务产业园建设发展处于起步阶段。浙江(杭州)人力资源服务产业园和杭州市人力资源服务产业园(江干)两家人力资源服务产业园

发展迅速。经过半年的发展,已有 22 家人力资源服务机构入驻浙江(杭州)人力资源服务产业园,30 家人力资源服务机构入驻杭州市人力资源服务产业园(江干)(表 1.1)。其中入驻浙江(杭州)人力资源服务产业园的企业种类较为均衡,大中华区人力资源服务机构百强企业 7 家,省内知名人力资源服务企业 4 家,占据入驻企业数量的一半。除了人力资源服务企业,两家人力资源服务行业协会组织也将入驻园区(表 1.1)。入驻杭州市人力资源服务产业园(江干)的企业中,专注提供人力资源培训服务的机构占据重要地位(表 1.1)。

表 1.1 三地人力资源服务产业园规模情况一览

产业园	层次	开园年月	企业个数	入驻企业情况	产值情况
中国上海人力资源服务产业园区	国家级	2010年11月	80 ¹	以人力服务外包为主, 人才培养, 人才测评, 管理咨询, 人才派遣等在内的人力资源产业链 ²	2013 年营业收入总额约 100 亿元 ³
苏州高新区人力资源服务产业园	国家级	2013年6月	153 ⁴	国内外百强人力资源服务机构 20 余家, 已形成集招聘、培训、薪酬、外包、测评、咨询、人力资源信息化服务于一体的人力资源服务产业链 ⁵	2012 年营业总收入超过 50 亿元 ⁶
苏州吴江区人力资源服务产业园	国家级	2013年8月	36 ⁷	国内外知名人力资源服务有限公司和本土机构, 业务范围涉及人才孵化、培养、引进; 人力资源招聘; 人才寻访; 培训教育; 猎头公司; 网上招聘等 ⁸	年服务收入超过 20 亿 ⁹
宁波人力资源服务产业园区(江东)	省级	2012年9月	23 ¹⁰	世界 500 强德科人力、意大利排名第一的杰艾人力、中国排名第一的中智集团、中国业内纳斯达克第一股前程无忧, 以及博尔捷、上海外服、浙江外服、天坤集团等国内外知名机构以	2012 年营业总收入达 15.3 亿元 ¹²

¹ 园区提供材料,《中国上海人力资源服务产业园区建设推进工作情况》

² 园区提供材料,《中国上海人力资源服务产业园区建设推进工作情况》

³ 园区提供材料,《中国上海人力资源服务产业园区建设推进工作情况》

⁴ 《中国江苏(苏州)人力资源服务产业园筹建方案》

⁵ 《中国江苏(苏州)人力资源服务产业园筹建方案》

⁶ 《中国江苏(苏州)人力资源服务产业园筹建方案》

⁷ 苏州吴江人力资源服务产业园官网,

<http://www.wjhrsip.com/ds.bp?a=&b=&c=25&d=2>, 查阅日期为 2014 年 8 月 15 日。

⁸ 苏州吴江人力资源服务产业园官网,

<http://www.wjhrsip.com/ds.bp?a=&b=&c=25&d=2>, 查阅日期为 2014 年 8 月 15 日。

⁹ 苏州吴江人力资源服务产业园官网,

<http://www.wjhrsip.com/ds.bp?a=&b=&c=25&d=2>, 查阅日期为 2014 年 8 月 15 日。

¹⁰ 王溪,浙江省首个省级人力资源服务产业园区今天在甬挂牌,浙江在线新闻网站,2013年06月14日。

区)				及南北猎头、卡斯达猎头、杰博人力、中联人力等6宁波本土公司 ¹¹	
宁波北仑人力资源服务产业园	省级	2012年7月	24 ¹³	总部机构8家, 民营全资子公司14家, 外资全资子公司2家 ¹⁴ , 初步形成了人才引进、孵化、培养、人力资源招聘培训、人力资源外包、人员派遣、人力资源管理咨询以及人力资源研究等功能配套齐全的产业链。	2013年实现营业收入6.8亿元 ¹⁵
浙江(杭州)人力资源服务产业园	省级	2013年12月	22 ¹⁶	大中华区人力资源服务机构百强企业7家, 省内知名人力资源服务企业4家, 基本涵盖了从人才派遣、人事代理、外包、招聘、猎头到培训、测评等各个环节, 形成了较为完整的人力资源服务产业链。两家人力资源服务行业协会组织也将入驻园区 ¹⁷	暂缺
杭州市人力资源服务产业园(江干)	省级	2013年11月	30 ¹⁸	三十余家人力资源服务机构已正式入驻园区, 已基本形成以智谷·人才广场为载体的人力资源服务企业集聚地, 以智谷·教育培训广场为核心载体的人力资源培训机构集聚地 ¹⁹	暂缺

注: 该表根据相关数据绘制。数据收集截止时间为2014年8月16日。

(二) 三地人力资源服务产业园定位

人力资源服务产业园的定位决定了人力资源服务产业园的功能, 对人力资源服务产业园的建设与发展产生重要影响。由于属于同一行业的产业园, 受到人力资源服务行业特点的影响, 各地人力资源服务产业园在定位上必然存在一定的相似点。更为重要的是, 由于各地经济社会发展情况存在差异, 以及各地经济社会发展战略的不同, 各地人力资源服务产业园定位上更多呈现差异(表1.2)。

可以发现, 由于具备良好的经济和产业基础, 作为我国首家人力资源服务产业园区, 上海人力资源服务产业园发挥着引领性作用, 定位为“集聚产业、拓展

¹¹ 王溪, 浙江省首个省级人力资源服务产业园区今天在甬挂牌, 浙江在线新闻网站, 2013年06月14日。

¹² 王溪, 浙江省首个省级人力资源服务产业园区今天在甬挂牌, 浙江在线新闻网站, 2013年06月14日。

¹³ 北仑区人社局, 北仑人力资源服务产业园运行一年显著成果, 2013-12-30。

¹⁴ 北仑区人社局, 北仑人力资源服务产业园运行一年显著成果, 2013-12-30。

¹⁵ 北仑区人社局, 北仑人力资源服务产业园运行一年显著成果, 2013-12-30。

¹⁶ 袁华明 郑斌 金杰 孙忆贤, 浙江在线-浙江日报, 浙江(杭州)人力资源服务产业园在下城区开园, 2013年12月12日。

¹⁷ 袁华明 郑斌 金杰 孙忆贤, 浙江在线-浙江日报, 浙江(杭州)人力资源服务产业园在下城区开园, 2013年12月12日。

¹⁸ 智谷·人力资源产业园升级为省级, 2014年1月20日, 杭州江干人才网, <http://www.jrcw.com/shownews.asp?ID=956>。

¹⁹ 智谷·人力资源产业园升级为省级, 2014年1月20日, 杭州江干人才网, <http://www.jrcw.com/shownews.asp?ID=956>。

服务、孵化企业、培育市场”。苏州市的、宁波市、杭州市的人力资源服务产业园定位与之类似，但是与当地经济发展情况及发展战略相适应，各产业园在定位功能上各有侧重。从服务人才资源类型的角度来看，苏州吴江区人力资源服务产业园注重提供实用技能人才引进服务；浙江（杭州）人力资源服务产业园侧重高端人才服务；而宁波北仑区人力资源服务产业园既注重为传统制造业企业提供实用技能人才服务，也为当地产业转型升级提供高端人才服务。从服务行业来看，苏州高新区人力资源服务产业园主要为区域重点行业和新兴行业提供高水平人力资源服务；宁波江东区人力资源服务产业园则重视与当地服务行业企业相对接。从人力资源服务种类来看，大部分人力资源产业园提供综合性的人力资源服务，而杭州市江干区人力资源服务产业园十分强调人力资源培训服务的提供，并以此为重要特色。

表 1.2 各地人力资源服务产业园定位一览

产业园	定位
中国上海人力资源服务产业园区	集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场，发挥引领性作用
苏州高新区人力资源服务产业园	为区域重点行业和新兴行业提供高水平人力资源服务
苏州吴江区人力资源服务产业园	集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场、打造高地，以服务吴江地区企业为重点，注重实用技能人才引进
宁波江东区人力资源服务产业园	集聚产业、拓展服务、培育市场、打造高地，对接当地服务行业企业，注重行业宣传
宁波北仑区人力资源服务产业园	集聚产业，培育机构，集聚人才，开发市场，创新服务，为传统制造业企业提供技能人才服务，为产业转型升级提供高端人才服务
浙江（杭州）人力资源服务产业园	多功能的社会保障服务平台、多元化的人力资源服务产业基地、多渠道的人力资源解决方案产品创新基地，专注高端人才服务
杭州市人力资源服务产业园（江干）	搭建平台、集聚产业、招才引智、发展共赢，注重人力资源培训服务提供

注：该表由调研组根据相关材料总结分析绘制。

1、中国上海人力资源服务产业园发挥引领性作用

中国上海人力资源服务产业园定位于“集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场”。作为国内第一个国家级行业发展集聚区，对全国人力资源服务产业园的建设具有指导意义。园区主要有四大功能：一是集聚产业。积极引进国内外有代表性的人力资源服务企业，使园区成为上海乃至全国的人力资源服务业集聚区；二是拓展服务。整合上海人力资源服务现有资源，延伸服务领域，创新服务

项目，不断开发新的服务产品，成为服务产品齐全、专业化程度高、技术含量高的服务基地；三是孵化企业。培育中小人力资源服务企业，引导、扶持企业做大做强，成为人力资源服务企业的孵化基地；四是培育市场。以各类机构集聚为契机，建设专业化、信息化、规范化、国际化的人力资源市场，形成立足上海、联动长三角、服务全国、面向世界的人力资源服务业高地²⁰。

中国上海人力资源服务产业园发挥引领性作用，与上海强大的经济发展优势密不可分。从生产总值来看，上海经济总量较大。根据2012年统计数据，上海生产总值已经突破20000亿元，苏州突破10000亿元，而杭州宁波生产总值仍低于10000亿元（表1.3和图1.1）。此外，从生产总值结构来看，上海第三产业占比达到60%，几乎是第二产业占比的两倍（表1.4和图1.2）。这些数据表明，上海人力资源服务产业发展具备良好的产业基础。

表 1.3 2012年宁波杭州上海苏州四地生产总值情况²¹（单位：亿元）

	苏州	上海	杭州	宁波
生产总值	12011.65	20181.72	7802.01	6582.21
第一产业	195.08	127.80	255.11	269.87
第二产业	6502.25	7854.77	3572.63	3514.90
第三产业	6055.10	12199.15	3974.27	2797.44

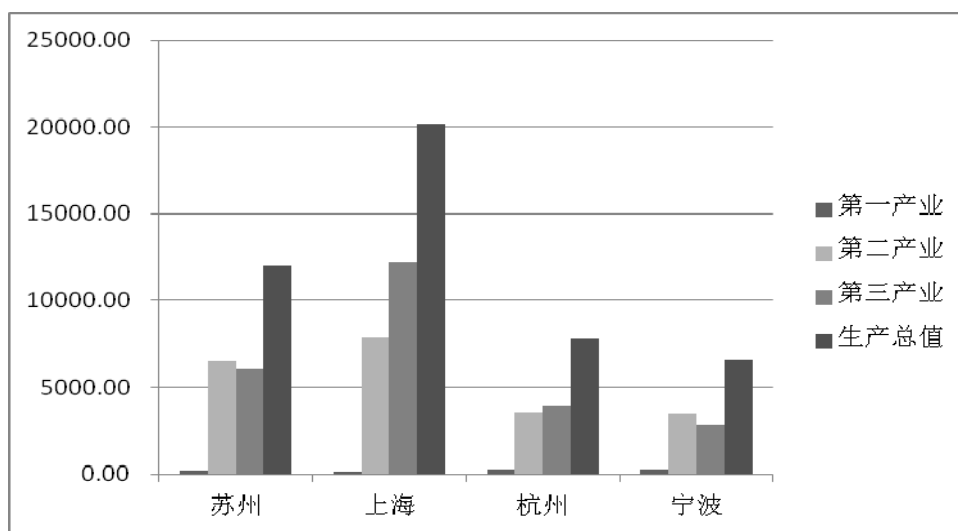


图 1.1 2012年宁波杭州上海苏州四地生产总值情况²²（单位：亿元）

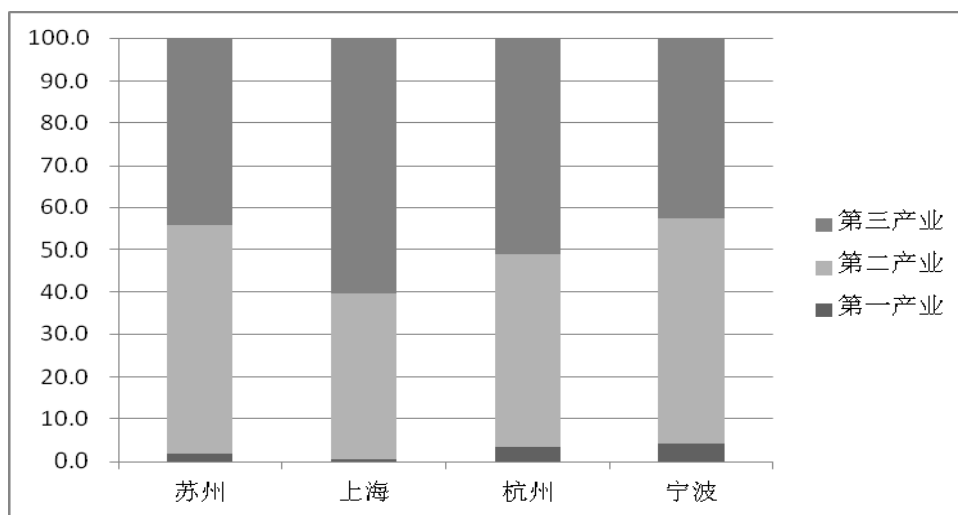
²⁰中国上海人力资源服务产业园区正式揭牌运营，上海市人力资源和社会保障局，2010年11月09日，http://www.12333sh.gov.cn/200912333/2009xwzx/zxdt/201011/t20101109_1125333.shtml。

²¹ 该部分数据来自各地2013年统计年鉴。

²² 该部分数据来自各地2013年统计年鉴。

表 1.4 2012 年宁波杭州上海苏州四地生产总值构成情况²³ (单位: %)

	苏州	上海	杭州	宁波
第一产业	1.6	0.6	3.3	4.1
第二产业	54.2	39.0	45.8	53.4
第三产业	44.2	60.4	50.9	42.5

图 1.2 2012 年宁波杭州上海苏州四地生产总值构成情况²⁴ (单位: 亿元)

2、苏州高新区人力资源服务产业园为区域重点行业和新兴行业提供高水平人力资源服务

苏州高新区人力资源服务产业园定位于通过搭建政府公共人力资源服务与市场专业人力资源服务两大平台，以高水平发展集聚高素质人才、以高素质人才引领高水平发展，为区域经济发展重点的产业和新兴产业提供人力资源系统服务和解决方案²⁵。高新区人力资源服务产业园是高新区经济转型升级、实施人才战略的重要载体，定位于国家级产业园的核心区。

苏州高新区人力资源服务产业园发展与当地新兴特色产业的发展密不可分。随着医疗器械及软件信息、后互联网应用、知识产权服务、物联网、云计算以及智能轨道交通、新能源、高端装备制造等新兴特色产业在科技城的崛起，也带来了人才需求量的激增。为了帮助科技城有效解决人才供给、提升政府服务的水平，高新区人力资源产业园积极引进专业人力资源服务机构，并将服务延伸到科技城终端。2013 年 11 月开设的人力资源服务产业园科技城分园，通过整合科

²³ 该部分数据来自各地 2013 年统计年鉴。

²⁴ 该部分数据来自各地 2013 年统计年鉴。

²⁵ 人民日报海外版美洲刊网。

技城产业特色及人才需求特点,为落户人才提供专家级保姆型的人才服务,实现无障碍、无缝隙、无后顾之忧的专业服务。为了适应当地经济产业的需求,产业园建设发展战略也相应地进行调整。为促进招商项目的转型升级,产业园招商部门将重点聚焦在海外项目、人力资源机构后台服务中心、产业链紧缺项目和符合区域经济发展的项目等方面,积极引入新一代电子信息技术(云平台、大数据)、医疗器械、轨道交通、新能源等四大产业需求,从服务地区经济出发,积极引进与产业相匹配的人力资源服务机构²⁶。

3、苏州吴江区人力资源服务产业园专注服务当地企业,注重实用技能人才引进

苏州吴江区人力资源服务产业园定位于“集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场、打造高地”,建设规划为“一核、二网、四区”²⁷,以“扎根吴江,接轨上海,辐射华东,走向全国”为目标,旨在打造一流的“人才产业基地,人才培训基地,服务外包基地,就业创业基地”。产业园负责人指出,入驻企业以服务吴江地区企业为重点,并注重提供技能实用人才引进服务。

苏州吴江区人力资源服务产业园建设与发展,与吴江当地经济发展密不可分。吴江区是苏州临沪浙重要制造业基地,也是中国最发达的外向型经济基地之一。吴江目前拥有各类企业3万多家,其中外商投资企业3000多家。据调查,仅吴江经济技术开发区每年的用工需求量就在20万人以上。特别是电子信息、丝绸纺织、装备制造、电缆光缆四大支柱产业,对各类紧缺人才、技能人才和实用人才,尤其是高端领军人才的需求始终维持较大幅度的增长势头²⁸。调研过程中,负责人反映吴江一年用工需求量可达40万。但是吴江众多企业反映存在“有订单,没有员工”的问题。人力资源产业园承担着满足企业人力资源需求的重要责任。产业园的人力资源公司重点服务吴江200多家用人单位。产业园人力资源服务机构积极利用省内外高职院校和一般院校资源开展校企合作,培养各类高技能型人才²⁹,“把学校毕业生带到吴江”。此外,这些机构也积极参与农民工培

²⁶ 提升服务水平,助推区域发展,发展中的苏高新人力资源服务产业园成绩斐然,中国苏州高新区网站,2014年7月18日,

http://www.snd.gov.cn/snd/bmdt/20140718/026_2acc9f30-6893-4aa6-a3a5-a9535485dbae.htm。

²⁷ “一核、二网、四区”：“一核”为依托人力资源市场大厦,建设好一个核心区;“二网”就是建成一个江浙沪人力资源市场网,和一个为产业园内企业提供现代化管理的服务网;“四区”是运用现代信息技术手段,将产业功能辐射到吴江经济技术开发区、汾湖经济开发区、盛泽产业区、滨湖新城区,将其纳入管理服务范围,形成集聚的人力资源服务产业园区。

²⁸ 栽下梧桐树 引得凤凰来——写在吴江人力资源服务产业园开园之际,《吴江日报》,2013年8月8日07版。

²⁹ 苏州市吴江区17家人力资源服务企业入驻产业园,2013-08-30。

训,向当地用工企业输送劳动力。2013年,产业园的人力资源公司向企业输送十二万名劳动力,满足了当地企业对实用技能人才的需求。

4、宁波江东区人力资源服务产业园对接服务行业企业,注重人力资源产业宣传

宁波江东区人力资源服务产业园主要发挥集聚产业、拓展服务、培育市场、打造高地四大功能。集聚国内外有代表性的人力资源服务企业,使园区成为宁波乃至浙江的人力资源服务业集聚区。园区将整合宁波人力资源服务现有资源,延伸服务领域,创新服务项目,不断开发新的服务产品,成为服务产品齐全、专业化程度高、技术含量高的服务供应基地。培育中小人力资源服务企业,引导、扶持企业做大做强³⁰。

宁波江东区人力资源服务产业园注重与当地服务业企业对接。负责人指出,“产业园区组织一些优秀的人力资源服务行业机构,跟银行、保险业企业、以及其他江东区骨干企业进行对接。宁波江东区现代服务业发展迅速”。以会展、物流、金融、创意、信息、中介等“六大经济”为代表的现代服务业发展迅速,2009年,服务业增加值占生产总值的比重超过80%,其中现代服务业增加值占服务业的比重达43%,服务经济在三次产业的主导地位日趋突出。全江东区金融机构及网点达到255家,汇丰银行、中国进出口银行、招商银行、光大银行、昆仑信托等一批金融机构已经入驻,金融服务业集聚发展态势明显³¹。园区负责人指出,宁波江东区民营企业较多,民营企业的人力资源服务消费理念不强。民营企业正在转型,“创二代”对人力资源服务行业接受度较高。因而,园区也注重对人力资源服务行业的宣传,培育人力资源服务市场。

5、宁波北仑区人力资源服务产业园技能人才服务和高端人才服务齐头并进

宁波北仑区人力资源服务产业园定位于“集聚产业,培育机构,集聚人才,开发市场,创新服务”。汇聚人力资源服务产业,服务当地实体经济的转型升级。在机构的培育方面,不仅仅要引进,更要培养能够扎根当地的人力资源服务专业细分机构。此外,产业园也发挥集聚各类人才的作用。产业园也通过创新服务,搭建人力资源交流平台以及信息化交流平台,开发人力资源服务市场。为满足电

³⁰ 宁波人力资源服务产业园开园,中国组织人事报,2012-10-11,
<http://www.jsrcgz.gov.cn/news/NewsDetail.aspx?aid=24dc3b308e2143619735cf2e729b02c8>。

³¹ 江东概况,宁波市江东区招商网,<http://nbjd.com/qyqk.php>。

子企业、能源企业、机械企业对技能人才的需求,以及宁波产业转型升级对高端人才的需求,产业园企业积极开展技能人才和高端人才引进服务。

北仑人力资源服务产业园一方面专注技能人才引进服务,另一方面也参与高端人才引进服务。这与当地经济发展情况密切相关。宁波北仑制造型企业密集,需求大量大专中专学历的技能人才。人力资源服务产业园选址工业园区,就是为了更好地服务当地企业。“威琅”集团采取派遣、外包的方式为“迅强”、“奇美”等电子企业引才 6000 名,“弘途人力”采取定向培养的方式为“浙江火电”、“华业电力”等能源企业引才 1100 名,“众信联合”为“吉利”汽车、“敏孚”集团等机械企业长期输送人才³²。此外,宁波各工业园区经济进入转型升级阶段,对高端人才的需求也越来越大。宁波北仑区在大港工业城基础上重点打造大港高新技术产业基地。宁波开发区经济增长方式开始从以劳动密集型为主转向以资本密集型为主,经济发展开始进入到以高新技术产业和重化工业为主导的时期³³。因此,高端人才引进也成为人力资源服务产业园提供的重要服务。根据负责人介绍,截止 2014 年 7 月,产业园区共引进 255 名高端人才,人才测评数量达 450 人次。

6、浙江(杭州)人力资源服务产业园专注高端人才服务

浙江(杭州)人力资源服务产业园力争成为全省人力资源服务机构主要办公场所和企业购买人力资源服务的首选之地,实现三年内入驻 20-30 家领军企业,打造一个年产值百亿元的产业平台³⁴,全力打造集“多功能的社会保障服务平台、多元化的人力资源服务产业基地、多渠道的人力资源解决方案产品创新基地”于一体的人力资源服务产业园³⁵。负责人指出,园区要发挥人力资源服务产品展示、孵化企业、促进交易、人力资源服务相关理论研究探讨这四方面的作用。产业园区要集聚规模较大的人力资源服务机构,对小规模的人力资源服务机构进行孵化。

浙江(杭州)人力资源服务产业园负责人指出,产业园“要做高端人才服务”。产业园地处杭州下城区。作为杭州的中心城区之一,下城区服务业发达,大力发展楼宇经济、总部经济,全区服务业增加值占地区生产总值比重逾 90%。

³² 北仑造省级人力资源服务产业园,宁波日报,2014年08月11日,

http://news.xinhuanet.com/house/nb/2014-08-11/c_1112012566.htm。

³³ 百度百科,宁波经济技术开发区。

³⁴ 袁华明,郑斌,金杰,孙忆贤,浙江在线-浙江日报,浙江(杭州)人力资源服务产业园在下城区开园,2013年12月12日。

³⁵ 杭州人力资源服务产业园落户下城,

<http://gov-hzrb.hangzhou.com.cn/system/2013/02/25/012336804.shtml>。

达到 92.25%，占比居全省各县（市、区）首位。但是传统的商贸服务业又面临区域竞争和“电商网商”的冲击，产业走向高端必须依靠现代服务业与高新产业“两轮驱动”，而这都离不开高端人才的支撑。2013年以来，下城区加快实施“人才强区”发展总战略，大力引进现代服务业和高新技术产业领域的人才。因此，现代服务业的转型升级，以及下城区发展战略，都对高端人才人力资源服务提出要求。从服务当地经济的角度来说，浙江（杭州）人力资源服务产业园强调服务高端人才具有十分重要的意义。

7、杭州市人力资源服务产业园（江干）注重人力资源培训服务

杭州市人力资源服务产业园（江干）定位于“搭建平台、集聚产业、招才引智、发展共赢”，杭州江干区人力资源服务产业园也采用“一场多点”的建设模式，由人才开发产业园、教育培训产业园、人力资源交流产业园组成。目前已基本形成以智谷·人才广场为载体的人力资源服务企业集聚地，以智谷·教育培训广场为核心载体的人力资源培训机构集聚地³⁶。智谷·人才广场主要承担提供公共服务、市场化服务、高层次人才服务、招商服务、行业协会服务、党员服务、商务服务、物业生活服务以及成果展示等功能，使之成为具有全新运行机制的人力资源交易基地、引领经济社会发展的智力输送基地、发展战略新兴产业的“策源基地”、人才安心创业创新的后勤服务供应基地、高端人力资源服务机构的孵化基地³⁷。智谷·教育培训广场承担信息收集、职业指导、宣传咨询、现场服务、跟踪反馈等功能，打造成为立足杭州、面向浙江、辐射长三角乃至全国的培训产业集聚区³⁸。

杭州市人力资源服务产业园（江干）注重人力资源培训服务，与市场需求密切相关。该广场是从当前培训需求急剧爆发的实际，积极整合市场化培训资源、弥补政府公共培训能力不足，为企业提供更加“精细化”、“专业化”、“多元化”的“一站式个性化”教育培训解决方案，使企业或人才可以像逛超市一样逛智谷教育培训广场，采购适合自己的教育培训产品³⁹。

（三）三地人力资源服务产业园管理模式

从表面上来看，人力资源服务产业园是各个人力资源服务机构在物理空间上的集聚区域。这必然涉及到产业园的管理。产业园的管理模式不仅对产业园入

³⁶ 智谷人力资源服务产业园，百度百科。

³⁷ 杭州市人力资源产业园（江干）盛大开园，《人力社保报》，27/12/2013。

³⁸ 杭州市人力资源产业园（江干）盛大开园，《人力社保报》，27/12/2013。

³⁹ 杭州市人力资源产业园（江干）盛大开园，《人力社保报》，27/12/2013。

驻企业发展产生作用，还对整个产业园的建设发展产生重要影响。由于各种因素的综合影响，各地人力资源产业园采取不同的管理模式。考察所调研的人力资源服务产业园，主要存在四种模式：市场化运作模式、独立事业单位管理模式、人社局管理模式以及管委会与企业共同管理模式（表 1.5）。有园区负责人指出，独立事业单位管理模式、人社局管理模式的优点是，园区企业能够享受更为到位，更高效的服务，政府提供服务诚信度高。而企业市场化运营，不仅要考虑盈利问题，还要考虑公司下面员工及公司自身的发展问题。但独立事业单位管理模式、人社局管理模式的劣势是，服务提供受到人员经费局限的影响较大。

表 1.5 各产业园区管理模式比较

管理模式	产业园	具体形式
市场化运作模式	苏州高新区人力资源服务产业园	“一中心两公司”的企业化管理模式，“一中心”指“高新区人力资源开发管理中心（事业单位）”，“两公司”指“高新区人力资源有限公司（国有企业）”和“高新区人才大厦物业服务经营有限公司（国有企业）”。
	杭州市人力资源服务产业园（江干）	园区委托第三方智谷人力资源服务中心负责运营管理，成立人力资源管理协会、师资联盟、创业者联盟等社会组织。
独立事业单位管理模式	苏州吴江区人力资源服务产业园	专门的事业单位，有编制、人员、经费的独立法人，吴江区人力资源产业园管理办公室进行管理。人力资源服务业行业协会也参与。
人社局管理模式	宁波江东区人力资源服务产业园	宁波市江东区人力资源和社会保障局人才开发科、人才中心、人管办负责园区建设发展，人才中心负责具体运营。宁波人力资源服务行业协会也参与管理。
	宁波北仑人力资源服务产业园	宁波市北仑区人力资源和社会保障局下属人才综合服务中心负责园区日常运营，业主委员会、宁波人力资源服务行业协会也参与管理。
	中国上海人力资源服务产业园	中国上海人力资源服务产业园区联系会议设办公室（设在市人社局），办公室主任由市人社局、闸北区分管领导兼任，负责推进产业园区各项日常工作。
管委会与企业共同管理模式	浙江（杭州）人力资源服务产业园	浙江（杭州）人力资源服务产业园管委会，由产业园所在地街道党工委副书记兼任产业园管委会负责人，管委会负责日常基础运营。管委会与经合社共同管理。

注：该表由调研组根据相关材料分析绘制。

1、市场化运作模式

苏州高新区人力资源服务产业园以人才大厦为核心，在运营上已经探索出了市场化运作的模式。高新区人才大厦主要机构为高新区人力资源开发管理中心。苏州高新区人力资源开发管理中心隶属于苏州高新区人力资源和社会保障局。高新区人力资源开发管理中心下设高新区人力资源有限公司和高新区人才大厦物业服务经营有限公司，两家公司独立运作。其中人力资源有限公司负责人才大厦二楼摊位的招租，并向社会提供培训等业务；人才大厦物业服务经营有限公司则负责大厦招商和物业管理。此外，产业园区还有人力资源联合会、人力资源行业协会等参与主体，有利于人力资源服务企业相互交流，共同发展。

杭州市人力资源服务产业园（江干）委托第三方智谷人力资源服务中心负责运营管理，成立人力资源管理协会、师资联盟、创业者联盟等社会组织，搭建“政府+企业+入驻人力资源机构+高校”互相交流和沟通的平台，服务企业及社会，为其提供人才支撑。智谷·教育培训广场暨教育培训产业园由第三方企业运作，政府对该企业进行考核管控。智谷·人才广场由杭州江干区人社局运营。江干区人社局人才开发科也对智谷·教育培训广场和智谷·人才广场进行协调管理。

2、独立事业单位管理模式

在吴江区人力资源服务产业园运作中，政府发挥着关键的主导作用。产业园管理办公室作为全国唯一一家由编委发文的有编制的独立法人事业单位是产业园直接服务管理部门，负责编制产业园中长期发展规划和人力资源产业发展计划；制定切实可行的产业园日常管理的各项规章制度；开展对各入驻产业园企业的认定，审批和管理工作；对入驻企业进行相关行政服务的协调和落实工作，承担产业园基础设施建设和公共服务平台的建设管理工作。此外，管理办公室还组建了人力资源服务业行业协会，而其作为产业园重要的参与主体，通过配合政府管理，引导入驻企业成员自律，维护竞争秩序等为入驻企业发展创造了良好的条件。

3、人社局管理模式

江东区人力资源服务产业园由宁波市人力资源和社会保障局与江东区人民政府共建，但实际管理主体为江东区人社局，宁波市人社局更多发挥指导作用。人才中心负责具体运营，负责企业机构的引进、提供相关服务、以及与业主的日

常对接等。在参与主体上,宁波人力资源服务行业协会在行业服务、行业管理和自律、对外合作交流、平台载体建设等方面也发挥了关键作用。

宁波北仑人力资源服务产业园主要有三大管理主体。第一个是人才综合服务中心,专门从事招商、服务、落地保障。人才综合服务中心主任由北仑区人力资源和社会保障局的局属单位北仑区人才交流中心负责人兼任。第二个是宁波人力资源服务行业协会,负责提供招商和服务的指导。第三个是业主委员会,主要承担对外招商,保障园区后勤服务的任务。

为推进中国上海人力资源服务产业园区建设,上海市政府建立了以分管副市长为第一召集人的中国上海人力资源服务产业园区联系会议,成员单位包括市人社局、市发改委、市经信委、市商务委、市科委、市财政局、市工商局、市地税局、市质监局、闸北区人民政府等。联席会议下设办公室(设在市人社局),办公室主任由市人社局、闸北区分管领导兼任,负责推进产业园区各项日常工作。

4、管委会与企业共同管理模式

浙江(杭州)人力资源服务产业园地处杭州下城区东新街道,园区所在大楼为灯塔经济合作社所有。在产业园筹建阶段,由下城区政府分管领导牵头,成立了由区人力社保局、东新街道和灯塔经济合作社等单位组成的浙江(杭州)人力资源服务产业园筹建工作小组,具体负责产业园大楼装修建设、招商引资、服务平台、宣传推广等工作⁴⁰。产业园区设有管理委员会,其负责人由东新街道党工委副书记兼任,负责园区日常的基础运营。除了管理委员会,区人社局主要进行业务指导,灯塔经济合作社也参与园区的管理。

(四) 三地人力资源服务产业园对入园企业的政策与服务

为了吸引更多的企业入驻人力资源服务产业园,地方政府出台了多项优惠政策,不断加大财政投入,创新机制,完善服务,人力资源产业园发展环境日趋优化。就苏浙沪三地整体情况而言,政府出台的优惠政策主要集中在房租政策和税收政策两大块,其中苏州高新区、苏州吴江区、宁波江东区均对此做出了具体规定。除了房租和税收政策,各园区还向入驻企业提供多种相关服务(表 1.6)。

⁴⁰ 袁华明,郑斌,金杰,孙忆贤,浙江在线-浙江日报,浙江(杭州)人力资源服务产业园在下城区开园,2013年12月12日。

表 1.6 各园区对入驻企业的政策与服务

	房租政策	税收政策	其他服务
苏州 ⁴¹ (高新区)	入驻产业园的人力资源服务机构, 根据其人员、经营规模、排名, 享受相应的房租补贴, 房租标准按市场价格认定。职工人数在 50 人以上可享受 100-500 平方米的房租补贴, 补贴期限不超过 3 年。	入驻产业园的人力资源服务机构, 从认定后的次年起的享受企业所得税、营业税地方贡献部分奖励, 期限最长不超过 6 年; 入驻产业园的人才外包服务机构, 经认定的次年起的, 享受人才外包服务单位所缴纳个人所得税(不含公司本部人员缴纳部分)地方贡献部分奖励。	政府在政策上允诺人力资源服务机构高层管理人员购房、配偶就业、子女就学等方面的优待, 园区打造 6S 增值服务体系(公共技术服务、代理服务、投融资服务、市场服务、物业生活服务、商务服务), 为入驻企业提供了顾问式、家庭式、全方位的增值服务。
苏州 ⁴² (吴江区)	经批准入驻产业园的人力资源服务机构, 给予连续 2 年的减免租金和水电减半收取优惠。	达到相关销售和税收指标的, 享受地方财政奖励政策。即自进驻当年起, 按其相关税收的地方留成部分, 前 3 年给予 100% 的奖励, 后 3 年给予 50% 奖励。	运行注册资本分 2 年到位; 在融资, 购房补贴及生活补助等方面给予一定优惠; 园区采取“一对一”的服务方式, 专员负责联络企业。
杭州 (下城区)	房租补贴、办公场所装修补助		不仅融合人力社保, 园区还融合了政府所有服务
杭州 (江干区)	新引进或新成立机构, 年产值在 100 万元(含)以上的, 给予 3 年房租补贴。	新引进或新成立机构, 年产值在 100 万元(含)以上的, 给予 3 年财政贡献奖励、个人所得税奖励。	提升行业品牌影响力、政府人才工作外包拓展企业业务渠道、鼓励机构发展壮大。
宁波 ⁴³ (江东区)	根据租用面积给予为期 3 年的房租分档补助, 面积在 1000 平方米以上的, 分三年按 20 万元、25 万元、30 万元递增补助; 面积在 600-1000 平方米的, 分三年按 10 万元、15 万	对新注册入驻的企业, 根据其对区的实际贡献, 前两年给予 100% 的补贴, 后两年给予 50% 的补贴; 对原江东区企业入驻园区, 延长“一年全免”补助。	奖励人力资源服务机构引进高端人才; 引进风投资金, 开拓企业发展资金来源; 纸媒网媒宣传, 营造良好的社会氛围; 给予人才特殊经费, 推荐人力资源公司参加海外人才交流

⁴¹ 节选自《关于扶持苏州高新区人力资源服务产业园发展的若干意见(试行)》(苏高新委[2012]71号)

⁴² 节选自《市政府关于鼓励国内外知名人力资源服务机构入驻江苏吴江人力资源产业园(筹)的意见》(吴政规字[2011]16号)

⁴³ 节选自《关于鼓励国内外知名人力资源服务机构入驻宁波人才市场(宁波人力资源服务产业园区)的意见》

	元、20万元；面积在200-600平方米的，分三年按6万元、8万元、10万元递增补助；面积在100-200平方米的，分三年按2万元、3万元、5万元递增补助；面积在100平方米一下的，分三年按1万元、2万元、3万元递增补助。		会；组织行业领军人才和企业负责人参加总裁班或去境外高校留学。
宁波 (北仑区)	三免三减半。	三免三减半。	通过“5专”服务模式，即提供专有的人才发展政策、定做专门的人才服务方案、配备专业的人才服务团队，规划专属的人才发展战略，开通专享的人才服务热线，组织高校、企业和人力资源机构相互了解，开展多样化的人力资源产品服务。
上海	对引进的国内外知名人力资源服务企业提供办公租赁补贴优惠政策。	对园区引进企业给予专项扶持或补贴；对人才派遣企业给予个人所得税优惠。	设立现代服务业产业引导资金，以提高企业入驻的积极性；推进服务标准化建设，以规范经营行为，以形成公平公正的行业作风；鼓励企业实施品牌战略，提高企业竞争力。

注：该表由调研组根据相关材料分析绘制。

（五）三地产业园发展特点比较

综上所述，苏浙沪三地产业园发展各具特色：

第一，苏州突出的是“一园多区”的建园模式以及市场化运作的特征。“一园多区”有一定的历史原因，在苏州获批准国家级人力资源服务产业园之前，高新区，吴江区的人力资源服务产业园已初具规模，因此“一园多区”是利用先前资源，节约建设成本的最好方式；

第二，浙江突出的是营造入驻企业成长和社会发展的社会环境，并将人力资源服务企业的业务和政府引才工作相结合，反映了人力资源服务企业承接政府购买公共服务的趋势。不同于苏州，上海等地，浙江省以民营经济为主，很长时间内，企业家对人力资源，对人力资源管理并不重视，而人力资源服务产业的发展和地方企业的需求是密切相关的，即要吸引人力资源服务企业入驻产业园，首先要形成人力资源服务的需求；此外，相较于上海和苏州，浙江省所面临的转型升级的挑战更为严重，而人才对于经济转型升级具有引领作用，因此，出于既增加社会人才数量，又刺激人力资源服务需求的考虑，浙江省政府将引才工作和政府购买服务相结合，探索出了浙江促进人力资源服务产业园发展的特色；

第三，上海入驻企业的业态最为齐备，无论是从产业规模，还是社会经济效益而言在三地处于领先地位，而这离不开上海的经济社会发展水平。鉴于资源会遵循市场规律流向回报最高的地方，在一定程度上，上海的经验可能是无法借鉴的。

二、现阶段苏浙沪三地人力资源服务产业园发展存在的问题

（一）功能定位雷同，同质化竞争明显

从定位来看，不少地区均借鉴上海经验，将产业园区布局为“集聚产业、专业服务、孵化机构和培育市场”，并没有考虑当地的经济社会发展水平，产业结构等个性化因素，结果使得各地产业园发展大同小异，容易出现招商的恶性竞争。此外，从目前三地产业园入驻企业类型来看，除上海业态较为完整外，苏州和浙江的人力资源服务企业都集中在人力资源招聘、人力资源服务外包、人力资源发展、培训等模块，缺乏从事猎头、咨询、生涯规划等中高端人力资源服务企业，而这并不利于人力资源服务产业链的完善。

（二）运营主体单一，政府主导色彩浓厚

从运营主体来看，政府是多数苏浙沪三地产业园的唯一运营主体，由于政府既是政策的制定者，又是政策的执行者，这使得政策评估失去可能，因此也就无法判断政策的好坏从而适时对政策作出调整。此外，运营主体单一，使得政府包办现象突出，在一定程度上会干扰正常的市场秩序，降低市场效率。

（三）政府投资为主，民间资本介入有限

从投资主体来看,产业园多数都是政府投资兴建的,投入巨大。而这一部分投入主要仍是地方财政支出。同时,为了吸引企业入驻,政府给予了力度极大的税收和房租补贴,使得大多数的产业园均处于“入不敷出”的状态,这在给财政带来了极大压力的同时,也会压缩财政支持产业园公共服务平台,完善基础设施等的空间。

(四) 人才管理成熟度不够, 社会环境有待加强

人力资源服务产业园主要是为了促进人力资源服务企业的集聚,培育当地人力资源服务市场。就经验而言,人力资源服务企业之所以愿意往产业园集聚,主要取决于当地产业对人力资源服务的需求,而这一不需求不仅取决于经济发展形态和水平,更重要的取决于人才管理成熟度。虽然近年来,社会更为重视人力资源服务,但从调研来看,很多只关注于人力资源管理的部分模块,尤其是劳务派遣,人力资源外包等,中高端人力资源服务的需求仍十分稀缺。

(五) 业绩考核机制缺乏, 退出机制尚不明确

目前,人力资源服务企业在入驻产业园时只有入驻条件的考核,多数(除宁波江东区)并没有建立退出机制,使得日常经营状况不符合条件的企业适时退出产业园,从而保证公共资源的有效配置。此外,即使有退出机制,也只是简略地提到了企业需要退出的条件,并没有出台退出机制的细则(如企业在退出产业园时,其正在享受的优惠如何处理)。

三、杭州市建设人力资源服务产业园的建议

杭州市人力资源服务产业园建设正处于起步阶段。但经过短短半年的发展,浙江(杭州)人力资源服务产业园和杭州江干区人力资源服务产业园已初具规模,在园区定位、园区管理模式、针对入驻企业政策和服务等方面都积累了有益建议。在对苏州、宁波、上海以及杭州现有人力资源服务产业园现状、可能存在问题的基础上,调研组对杭州市下一阶段建设人力资源服务产业园提出几点建议。

(一) 立足地方经济产业特征, 进行合理规划

人力资源服务产业发展以当地经济发展为重要依托。在人力资源服务产业园区建设过程中,杭州市应注意分析当地经济发展情况,分析和判断经济发展对人力资源服务现阶段和未来的需求情况,对人力资源服务产业园区进行合理定

位。杭州市在建设人力资源服务产业园时应立足当地特色产业,服务于产业布局,以当地实际需求为主。

此外,杭州市应在市级层面合理制定规划,引导辖区内各地人力资源服务产业园区建设,在各人力资源服务产业园区以服务当地经济社会发展为基础的前提下,注意各个人力资源服务产业园的有机整合和联动,发挥“1+1>2”的效应。这一方面能够避免由于同质化恶性竞争可能造成的资源浪费,另一方面也能充分调动杭州地域内各个人力资源服务产业园区协同联动的作用。

(二) 强化第三方运营, 打造多元参与体系

人力资源服务产业园运营模式应以第三方运营为发展方向,打造多元化的管理体系。人力资源服务产业园的运营要理顺各方职责和关系,确保人力资源服务产业园正常运作,促进产业园及园区内企业健康发展。在产业园管理运营方面,政府不能“全包全揽”,政府应明确自身在产业园建设、管理和运营服务各方面的职责。在此基础上,政府可利用市场机制,引进第三方机构对园区进行运营,提高园区各项管理的效率,也能够为园区内企业提供更好的服务。此外,政府也应注重调动行业组织及企业自身的动力,增强行业组织对园区企业的约束,促进园区内企业自主发展,形成市场机制运作下,政府部门引导、行业组织自律、园区企业自主发展的有益格局。

园区管理模式也要与园区发展阶段和特点相适应。在产业园发展初期,由于基础较弱,需要政府资金和政策等方面的支持,可以突出政府的主体地位,从而保证园区高效建设。当产业园区规模壮大后,政府应退居二线,让企业或第三部门承担主要的运作,以减少政府工作压力、财政压力,并减少行政手段对市场的干预,提高园区运作效率,促进园区更好地发展。

(三) 鼓励社会投入, 提高产业园资金效率

人力资源服务产业园作为民生工程,需要巨额的资金支持。地方政府要在项目有所选择,提高资金使用效率的同时,拓宽人力资源服务产业园投融资渠道,创新人力资源服务产业园投融资模式。政府可建立以政府投入为主,社会投入为辅的多元化投入机制,引导风险投资对入驻企业的支持。

(四) 加大宣传, 提高社会人才管理成熟度

人力资源服务产业园的发展更重要的是在于营造一种社会重视人力资源的氛围,不断突出人力资源的战略地位。具体操作上,要充分发挥政府的引导作用。一是要政府不断完善人才政策体系,重视“引才”,“留才”和“用才”;二是要政府组织企业中高层去人才成熟度较高的地区交流,学习,让他们树立人力资源带动发展的意识;三是要政府借助媒体,不断加强舆论宣传。

(五) 建立业绩考核机制,完善退出机制

人力资源服务产业园在制定吸引企业入园政策的同时也需要明确退出机制,并制定相应的实施细则,以节约社会资源。具体操作上,政府可以在对企业按规模大小、企业性质分类的基础上,以业绩(包括营业收入,利税,服务企业数量,服务人员数量)为核心对其进行考核,并基于客观公正原则实施末位淘汰。

附录:各产业园区简介

1、苏州高新区人力资源服务产业园简介

苏州高新区人力资源服务产业园是高新区经济转型升级、实施人才战略的重要载体。目前,中国苏州人力资源服务产业园依托苏州高新区人力资源开发管理中心运营,管理中心为各类人才提供全面的人力资源服务,包括招聘服务、网络服务、劳动人事代理服务、人事外包、派遣服务、猎头服务等等的现代化人力资源中介服务机构。

产业园已形成完备的功能布局、管理职能、政策配套、服务功能及孵化平台。其核心区人才广场,于2007年开工建设,历时三年,2010年9月正式投入使用,总投资3.5亿元,是当年苏州市十大民生工程之一。人才广场总建筑面积5.5万平方米,是目前国内规模最大、功能最完备的现代智能专业化人才服务大厦。大厦内,搭建有政府公共人力资源服务和市场化专业人力资源服务两大平台。

其中,集劳动人事、社会保障、人力资源服务为一体的一站式综合平台已获得省级人力资源市场挂牌,并多次获得省市级文明单位称号,每年举办现场招聘会300场以上,服务企业5万家次,提供岗位60万个次,吸引75万人入场,为高新区实施人才“9999工程”提供了有力保障。截止2012年,全区人力资源总量达30万人,其中人才13万人,全区共引入国家“千人计划”28名,领军人才305人次,研发人员超过1.5万人,区紧缺人才理工科人才占20%。

其次,利用产业园载体加快人力资源产业集聚。目前,全区已有人力资源服务机构 143 家,服务 28 万人次,产值 50 亿。产业园核心区入驻机构 30 家,百强机构 12 家,已初步形成产业集聚,人才集聚,信息集聚。2013 年 6 月,产业园获批成为江苏省首个人力资源产业园,并被列入江苏省“十百千”工程,获得苏州市现代服务业引导资金资助,同时产业园还在积极努力,成为苏州市申报国家级人力资源服务产业园之“核心区”。

按照苏州高新区人力资源“十二五”规划:下阶段,产业园将统筹整合优势资源,形成“一园多区”格局,以错位布局打造高端系统性人力资源服务核心区、中端专业性人力资源服务区、基础流程性人力资源辅助区、职业培训服务区、科技城人才社区配套服务区等建设主体,吸引 300 家人力资源服务机构落户,其中百强机构达 30 家,产业集聚面积 200 万平方米,年产值 200 亿元,打造全国特色人力资源服务产业园,建设全国一流人力资源市场。(资料来源:中国苏州人力资源服务产业园官网,

<http://www.szrcgc.com/web/nCY/NewsDetail.aspx?infoId=1276>, 查阅日期为 2014 年 8 月 15 日。)

2、苏州吴江人力资源服务产业园简介

苏州吴江人力资源服务产业园位于吴江区太湖新城核心区域,毗邻苏嘉杭高速,至上海虹桥机场车程 50 分钟,杭州萧山机场 60 分钟,无锡苏南硕放机场 30 分钟,处于沪苏浙、一小时经济圈内。建设中的苏州地铁轨交 4 号线在吴江共设 13 个站点,2015 年建成后,将极大地凸显苏州和吴江之间的“同城化”效应。

吴江人力资源产业园于 2013 年 8 月 8 日正式开园。目前,吴江人力资源服务产业园已初步形成完备的功能布局、管理职能、政策配套、服务功能孵化平台。核心区位于吴江区人力资源和社会保障服务大厦,总面积 3 万平米,总投资 3 亿元。已集聚了 36 家国内外知名的人力资源服务机构,与 120 余所院校开展校企合作,服务全区重点企业 1000 多家,服务人员 50 余万人次,年服务收入超过 20 亿。

产业园计划在太湖新城规划新建 2 平方公里的人力资源服务业的集聚区和配套区。以围绕“集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场、打造高地”为基础设施规划,以“扎根吴江,接轨上海,辐射华东,走向全国”为目标,打造一流的“人才产业基地,人才培训基地,服务外包基地,就业创业基地”。到 2015

年，实现全区人力资源服务业从业人员达 3000 人；全区人力资源服务机构总数达 250 家；人力资源服务业在人力资源配置中的贡献率超过 80%；人力资源服务业总收入到 100 亿元，基本建成专业化、信息化、产业化、国际化的现代人力资源服务体系。（资料来源：苏州吴江人力资源服务产业园官网，

<http://www.wjhrsip.com/ds.bp?a=&b=&c=25&d=2>，查阅日期为 2014 年 8 月 15 日。）

3、宁波人力资源服务产业园区（宁波人才广场）简介

八骏湾宁波人才广场·宁波人力资源服务产业园区位于宁波市核心的东部新城，民安东路与启新路交界处，环绕宁波国际金融中心、国际会展中心和国际航运中心。园区处于国家高新区、北仑区、镇海区、鄞州区及老三区的几何中心，距离高速公路入口 3 公里，距离机场 10 公里，轨道交通 1 号线、5 号线纵横南北，快捷、方便的信息传达和配套完善的服务设施，地理优势得天独厚。

园区分为公共区域和企业办公区域两部分，内设有多功能会议厅、电教视听厅、图书阅览室、商务洽谈室、环绕展示走廊、健身休闲区等设施，初步形成行业优秀人力资源机构营运、行业培训服务、人力资源企业孵化、行业信息展示、行业投诉维权、人力资源网上公共服务、公共会议中心等功能。

宁波人力资源服务产业园区，由宁波市人力资源和社会保障局与江东区人民政府联合打造，是浙江省首个省级人力资源服务产业园区。园区分两期建设，一期园区 2012 年 9 月 22 日揭牌开园，建筑面积约 7000 平方米，年底入驻行业重点企业 20-30 家，预计年产值 20 亿元。二期计划 2013 年底完成，新增园区建筑面积约 8000 平方米，整个园区入驻企业总数达到 50 家左右，预计年产值 50 亿元左右。建成后将成为长三角南翼最大的高端人力资源服务采购和供应基地。（资料来源：园区宣传手册。）

4、智汇广场·园区（宁波北仑人力资源服务产业园）简介

智汇广场·北仑人力资源产业服务园于 2012 年 7 月正式成立，地处北仑中心城区大港工业城长白山路 509 号，东临舟山群岛，北临杭州湾，南临象山港，与世界第四大港——宁波港咫尺之遥。园区裙房 4 层，主楼 12 层，总建筑面积 16000 多平方米，蕴有现代综合商务办公设计风格，为大港工业城增添了一份独特的魅力。

作为人力资源综合服务型写字楼，园区与一站式的人力资源综合服务融为一体，独特的“5专”服务模式为才智产业集约化发展保驾护航，助推园区成就人本商务典范。

北仑人力资源服务产业园按照国家级产业园标准建设规划，分两期建设，1-3层为人力资源公共化服务平台，4层以上为高端人力资源机构引进。园区一期于7月21日揭牌，已引进上海猎益猎头、北京中智育盛、新加坡人才、世纪易德、中国威琅等12家知名人力资源公司，二期将继续引进国内著名和世界500强企业入驻，届时共有30多家机构入驻，年产值30亿元左右，产生税收3000万左右。园区将以宁波为中心，辐射舟山、台州、嘉兴，成为长三角南翼最大的高端人力资源采购和供应基地，成为名符其实的区域化人才集聚中心，真正把人才产业打造成为现代服务业。（资料来源：园区宣传手册。）

5、中国上海人力资源服务产业园简介

2009年，随着上海人才大厦的启用和相关公共服务机构的进驻，人力资源服务机构逐步向人才大厦集聚。为顺应这一发展趋势，促进上海人力资源服务产业再上新台阶，2010年2月，市政府向人社部发函，商请支持筹建“中国上海人力资源服务业集聚区”。2010年6月，人社部复函同意筹建“中国上海人力资源服务产业园区”，同年11月，园区正式挂牌成立，成为国内首个以人力资源服务业为特色的国家级产业园区，是部、市合作推进人力资源服务业产业化发展的创新探索。

园区以上海人才大厦为核心，规划辐射区域为东至共和新路，南至苏州河，西至苏州河、彭越浦，北至芷江西路、中华新路，共约2平方公里范围。主要发挥集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场四项主要功能，旨在构建人力资源综合服务平台，打造成为上海的人力资源产业集聚高地。同时，要发挥立足上海、辐射周边的市场功能和对全国的典型引路作用，为人力资源服务业发展探索新路子，创造新经验。

目前园区产业载体除人才大厦外，周边的上海人才培训广场、现代交通商务大厦、机电大厦、苏河一号等楼宇已吸纳部分人力资源服务企业入驻。恒汇国际大厦、隆宇国际商务广场、宝矿洲际商务中心等楼宇为人力资源服务企业预留了空间，为产业园区的下一步建设和集聚发展提供了空间。（资料来源：园区提供资料，《中国上海人力资源服务产业园区建设推进工作情况》。）

6、浙江（杭州）人力资源服务产业园简介

浙江（杭州）人力资源服务产业园位于杭州下城区白石路318号，于2013年12月13日正式开园，成为杭州市首家省级人力资源服务产业园。第一届浙江省人力资源服务业博览会同时在该园区举办。产业园以“立足杭州、辐射浙江、面向全国”为宗旨，一期建筑面积25600平方米，设计为“两楼三区”功能布局：“两楼”为人力资源大楼和下城区人力资源和社会保障局办公大楼。

其中，人力资源大楼共计17层，1—4层为公共服务区，拥有1000多平方米的员工餐厅、2000多平方米的招聘大厅、3000多平方米的多功能区域、30个服务窗口，是全市功能最齐全、设施最先进的集劳动人事、社会保障、人力资源服务为一体的公共服务平台；5层以上为企业办公区。人力资源大楼实行精装修，目前已成功引进中智、北森测评、万宝盛华等22家知名人力资源服务机构入驻。

园区另外一幢建筑——下城区人力资源和社会保障局办公大楼与人力资源大楼相距50米，可以实现公共服务窗口联动，使入园企业足不出园就可享受社会保障、劳动维权、人才就业等一站式、一条龙的人力社保服务。（资料来源：杭州日报，浙江（杭州）人力资源服务产业园开园，2013年12月14日，http://hzdaily.hangzhou.com.cn/hzrb/html/2013-12/14/content_1638723.htm，查阅日期为2014年8月15日。）

7、浙江·智谷人力资源产业园简介

浙江·智谷人力资源服务产业园地处杭州市江干区，以智谷·广场（建筑面积17000平方米）和智谷·教育培训广场（建筑面积20000平方米）核心载体，重点打造人才开发产业园和教育培训产业园两大功能布局。区政府秉持“搭建平台、集聚产业、招才引智、发展共赢”的目标理念，采用“政府引导、社会参与、企业投资、市场运作”的运营机制，“平台+园区”的运营形态，致力于打造一个真正集政府、企业、社会组织力量于一体的人力资源服务产业园。充分发挥产业园集聚产业功能、孵化企业功能、培育市场功能，使人力资源服务业的发展惠及区域内其他产业，达到整体竞争力的提升。

产业园自2013年11月启动以来，作为杭州市首个正式开园的人力资源产业园，获得各级领导的高度重视和肯定，2014年1月智谷人力资源产业升级为省级人力资源产业园。引起媒体的强烈关注，一时间形成《浙江日报》、《杭州日报》、杭州电视台、明珠新闻等各大媒体争相报道之势。园区内已成功举办多场人力资源高峰论坛，“与才有约”一周招聘会，成立了由政府、高校、企业联手的“三

方联盟”、创业者联盟，吸引入驻企业三十余家。更多的活动载体如人力资源机构产品推介会、人才交流服务周、HR经理沙龙等正在紧密筹划中。（资料来源：园区宣传手册。）

手机【人才时讯】信息汇编

（2014年7月）

【2014-7-1】《2013年全国科技成果统计年度报告》显示，浙江省科技成果登记数量 3819 项，连续三年位居全国第一，主要分布在新材料，生物、医药与医疗器械，先进制造，现代农业四大高新技术领域。登记科技成果涉及完成人员共 28833 人次，企业科技人员已成为科学技术研究的主体，占登记总数的 61.84%。

相关链接：<http://chuangxin.chinadaily.com.cn/a/zixunyaowen/yaowen/2014/0625/47716.html>

【2014-7-2】近日国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》，全面部署加快发展现代教育。《决定》提出“到 2020 年，形成适应发展需求、产教深度融合、中职高职衔接、职业教育与普通教育相互沟通，体现终身教育理念，具有中国特色、世界水平的现代职业教育体系”。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2014-07/01/content_2710452.htm

【2014-7-3】日前教育部等六部门印发《现代职业教育体系建设规划（2014-2020 年）》，明确建立高等学校分类体系，引导一批高校向应用技术类转型；《规划》要求改革教师资格和编制制度，根据职业教育的特点完善教师资格标准、专业技术职务（职称）评聘办法，探索在职业学校设置正高级教师职务（职称）。

相关链接：<http://news.sina.com.cn/o/2014-06-24/174930415418.shtml>

【2014-7-4】经济合作与发展组织调查数据显示，全球留学生人数在过去 10 年保持了高速增长的趋势，2011 年全球有 430 万名留学生出国接受高等教育，是 2000 年的两倍多。美、英、德、法、澳、加等热门留学目的国招收了 200 多万名留学生，与此同时，中国、马来西亚和沙特阿拉伯等新兴留学目的国正在崛起。

（英国《大学世界新闻》）

【2014-7-7】韬睿惠悦日前宣布升级其业内领先的两大人力资源管理软件产品，为亚太地区带来最新的软件即服务技术。其中，人力资源门户网站功能的增强将帮助亚太地区企业改善

人力资源职能较分散的问题；Talent|REWARD 8.0 薪酬规划的功能增强将适应亚太地区对团队员工薪酬统一管理的方法，强化绩效校准的功能。

相关链接：<http://finance.sina.com.cn/stock/usstock/mtszx/20140703/174019600162.shtml>

【2014-7-8】深圳市人社局近日公布将企业评定的技术技能人才纳入引才范围，建立“谁用人、谁评价”体系。企业评定的技术技能人才，是指在企业技术技能岗位工作、经企业自主评定、具备相当于初级专业技术资格或高级工以上水平的技术技能人员。由此，外地人才入户深圳增加了企业评定的新渠道。

相关链接：<http://gd.sina.com.cn/news/m/2014-07-06/1135110936.html>

【2014-7-9】山东省教育厅、省财政厅决定实施民办本科高校优势特色专业支持计划，每个立项专业一次性拨付支持经费 200 万元。从今年起，计划连续 3 年每年遴选 20 个专业，3 年共遴选 60 个社会声誉好、示范带动作用强的优势特色专业，或具有良好成长性且适应社会需要的专业予以集中支持。

相关链接：http://news.jyb.cn/high/gdjyxw/201407/t20140705_589091.html

【2014-7-10】《中国研究生教育及学科专业评价报告（2014-2015）》由武汉大学中国科学评价研究中心完成，评价对象包含 61 个国家级研究生院和 570 所高等学校。就地区而言，北京、江苏、上海排前三；就高校来说，北大、浙大、清华居前三，C9 高校中上海交大、复旦、南京大学分列第四、六、九。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/yzyd/edu/20140701/c_1111400206.htm

【2014-7-11】广州首次出台专门针对金融高层次人才的支持政策，金融领军人才、金融高级管理人才、金融高级专业人才将获政策补贴。其中，新引入的金融领军人才可获一次性百万元安家费，已经落户的金融领军人才一年将获 30 万元补贴。

相关链接：<http://gd.sina.com.cn/finance/money/2014-06-23/1058108145.html>

【2014-7-14】国家留学基金委与联合国教科文组织近日在巴黎签署合作协议，中国将首次有计划向教科文组织派出专业研习人员，成为首个与联合国合作该项目的国家。据协议，留学基金委将每年选拔资助十余名青年专业人员和应届优秀大学生到教科文组织总部及各国办事处、专业领域直属机构工作和实习。

相关链接：http://www.jyb.cn/world/gjsx/201407/t20140704_589072.html

【2014-7-15】《自然保护与环境生态类本科专业教学质量国家标准（征求意见稿）》10 日在生态文明贵阳国际论坛 2014 年会发布，旨在以统一的国家标准来规范高效环保类人才培养。该标准详细规定了专业的课程体系、师资队伍、教学效果、实习要求、经费投入、就业率等，强调培养学生解决现实问题的能力。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/2014-07/11/c_1111573469.htm

【2014-7-16】日本部分关键产业的劳动力短缺问题加剧导致企业面临危机，这一问题从建筑业蔓延至服务业。政府数据显示，日本 5 月求才求职比为 1.09，连续第 18 个月上升。信

用研究公司东京商工调查称今年上半年有 10 家企业因薪资成本上涨而倒闭，多于上年同期的四家。

相关链接：<http://finance.sina.com.cn/money/forex/20140711/090319675679.shtml>

【2014-7-17】《青岛市人才公寓建设和使用管理补充规定(试行)》近日发布，自由职业者也可申请人才公寓。拥有青岛常住户口的自由职业者，具备人才标准条件、且本人家庭在市区无住房的，经户口所在地街道办事处出具证明，可申请配售。该规定自 8 月 1 日起施行。

相关链接：<http://news.hexun.com/2014-07-13/166573516.html>

【2014-7-18】广州将斥资 11.5 亿建国际金融城人才产业园。其核心建筑南方人才大厦定位为一站式、全方位的人力资源公共服务平台窗口；各类特色人才服务集聚区由市、区（县级市）两级政府结合实际以优惠政策引导发展。产业园建成 5 年后，广州人力资源服务机构有望达 2000 家，规模产值至 2020 年达到 800 亿元。

相关链接：http://finance.ifeng.com/a/20140718/12745326_0.shtml

【2014-7-21】青岛西海岸新区向全球海洋人才抛出“绣球”，设立 1 亿元人才发展专项资金，5 年内将引进能突破关键技术、引领新兴产业发展的领军人才 300 名。日前发布的人才及项目需求目录中 281 个高层次人才工作岗位虚位以待，涉及海洋经济、汽车、物流、软件、科研教学等 20 多个专业领域。

相关链接：<http://www.focus.cn/news/qd-2014-07-20/5289370.html>

【2014-7-22】浙江大学与帝国理工大学共建的“应用数据科学联合实验室”18 日在杭州揭牌，该实验室将在两校间共同开展“大数据”技术在能源、医疗和生命科学等领域的应用研究。联合实验室设在帝国理工，首轮五年合作期内，浙大将轮流派遣相关领域的优秀教师和研究生到伦敦从事研究工作，每次 7 人。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/edu/2014-07/19/c_1111696937.htm

【2014-7-23】十堰市实施“金蓝领”工程以解决“一主四大”产业及新兴产业领域的高技能人才短缺问题。“一主四大”即以汽车产业为主导，大力发展旅游、水电、生物医药、绿色食品等产业。方案提出，到 2020 年建成 5 个国家高技能人才培训基地，全市高级工以上技能型人才占技能劳动者的比重达 31%以上。

相关链接：<http://www.10yan.com/2014/0720/105474.shtml>

【2014-7-24】《2014 年夏季中国雇主需求与白领人才供给报告》显示杭州今夏平均薪酬 4504 元，在上海、北京、深圳之后位居第四位。全国人才供需竞争指数为 35.2，即平均 35 人竞争一个岗位；行业薪酬前三为专业服务/咨询（财会/法律/人力资源等）行业（9904 元）、会计/审计（9751 元）、中介服务业（8519 元）。

相关链接：<http://www.hrac.org.cn/CN/viewnews/20140717/201471710436.htm>

【2014-7-25】北大光华管理学院首届社会公益管理硕士启动招生。此项目旨在培养具备社会责任感、创新意识、管理和实践能力，致力投身于社会公益事业的高级管理人才或社会企

业家。项目为 2 年全日制（第一年脱产学习，第二年为周末模块学习），将为学生提供全方位的知识储备和能力素质训练。

相关链接：<http://finance.sina.com.cn/leadership/emba/20140724/115719806903.shtml>

【2014-7-28】今年一季度韩国 50 岁以上求职者在人数上首次超过二三十岁的年轻求职者，将人力资源市场带入高龄化阶段。为应对人口老龄化对人力资源市场造成的影响，韩国政府成立协助年长者求职的独立机构，并以津贴鼓励雇佣年长者的私人机构到“银发族招聘展”进行招聘。

相关链接：<http://world.people.com.cn/n/2014/0723/c1002-25328582.html>

【2014-7-29】国际公务员能力建设培训班 6-15 日在沪举行。联合国中国工作人员分配名额在 150-160 人，目前半数仍空缺。自行投简历做国际公务员的 400 多个中国人多从事翻译工作。中国联合国协会副会长王学贤认为政府对国际公务员人才的支持不仅在专业能力、外语教育方面，还可提供资金支持青年人才海外实习。

相关链接：http://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_1256960

【2014-7-30】南京印发“领军型科技创业人才引进计划”入选企业配套人才引进支持计划，引进人才可享以下政策：一是财税支持，入职后三年内首次在宁购房按贡献最高奖 20 万；二是住房优惠，若符合条件且无自有住房可申请优先安排公租房；生活配套方面办理“南京蓝卡”，享相关市民待遇及特殊政策。

相关链接：http://house.ifeng.com/rollnews/detail_2014_07/26/37527224_0.shtml

【2014-7-31】“中国改革论坛 2014”上，新加坡南阳理工大学社科院院长从引进高端人才、产业升级创新和花园城市三方面系统介绍新加坡的发展经验。报告建议我国人才引进建立聚集长效机制，构建系统工程，与产业创新转型等领域结合；另外，宜居环境、先进制度、良好公共服务是持续吸引人才的重要因素。

相关链接：http://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_1258971