

卷首语

“互联网+”已成为经济发展的新形式，其创新力和影响力不断显现。人才服务工作也要不断借鉴“互联网+”思维，实现“转型升级”。本期人才政策研究动态以“互联网+”人才服务为专题，对运用“互联网+”思维创新人才服务工作进行了多角度分析，有对推动人才工作与“互联网+”融合发展、大数据促进人力资源管理升级的具体介绍，同时还列举了宁波和南京的人才服务创新发展的具体实践，为我们运用“互联网+”思维对人才服务工作创新的研究提供了更多的参考。

研究专题

互联网时代的人才服务

浙江省人才发展研究院 任源

互联网诞生至今已有近半个世纪,在过去的40多年中,互联网创造出了一个前所未有的“虚拟世界”,这个世界打破了空间、时间,甚至现实秩序和观念对人类活动的束缚,形成了一个充满活力、跨越边界、开放共享的空间。互联网对世界产生了巨大的影响,极大地改变了人们的生产生活方式。

2015年3月,李克强总理在十二届全国人大三次会议上首次正式提出“互联网+”行动计划,同年7月,国务院印发《关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》,意见指出“积极发挥我国互联网已经形成的比较优势,把握机遇,增强信心,加快推进‘互联网+’发展,有利于重塑创新体系、激发创新活力、培育新业态和创新公共服务模式,对打造大众创业、万众创新和增加公共产品、公共服务“双引擎”,主动适应和引领经济发展新常态,形成经济发展新动能,实现中国经济提质增效升级具有重要意义”。2015年至今,我国政府大力推动互联网与各领域的深度融合,积极打造新的社会发展生态,“互联网+”给各行各业带来了新的活力,极大地激发了社会的创业创新活力。“互联网+人才服务”是“互联网+”思维在人才服务领域的具体实践,是互联网与人才服务工作的深度融合,互联网给人才服务带来了新技术、新思路、新方法,造成了很多积极的改变,为人才服务工作打开了更为广阔的空间。

互联网激发了人才服务的创新活力。互联网打破了空间、时间等障碍,给人才服务带来了更多机会和可能,激发出更多创新创意,有效突破了传统的人才引、育、留、用机制,甚至改变了人们对人才和人才服务的观念和看法。例如,从严格意义上讲,人才是一种不能被复制,具有唯一性的资源,人才资源的使用会受到地域、时间、制度、人才自身精力等因素的影响和制约,正是这些限制使得原本就不足的人才资源变得更加稀缺,对于某些不发达地区或在市场中处于弱势的企业来说,获得人才成为难以解决的问题。互联网改变了这种情况,它不仅突破

了时间和空间对人才的限制，甚至使人才可以像其他互联网信息资源那样被“复制”。通过网络，人才引进和使用的形式变得更加多样，更加柔性，也更加有效。专家可以不到现场进行指导，而是通过视频在千里之外帮助企业解决实际问题，专家授课的视频甚至可以被复制多份，在多个时间和地点被分享。通过网络，各类人才不但完成了时间和空间的穿越，也实现了“分身有术”。互联网使人才的流动和使用都变得更加自由，人才资源实现共享，人才价值得到了更充分的发挥。

互联网实现了人才信息的集聚共享。互联网使人才信息的储存空间大大增加，一个容量仅为 10 GB 的硬盘就可以存储超过 50 亿的汉字，一个 TB 的硬盘则可以容纳一个城市的所有人才的基本情况，TB、PB 直至 EB 的存储空间加上先进的信息收集和处理技术推动了大数据时代的来临。通过搭建信息平台，全国甚至全球范围内的人才资讯、岗位变动、政策动态等人才信息都有机会第一时间在网上实现共享，信息传递成本大大降低，信息传递速度大大加快、信息传递参与人数大大增加，各类社会主体不但可以在短时间内搜索到自己所需的人才信息，还可以在网上发布相关的内容。依托各类人才服务平台，人才信息飞快集聚扩散，人才信息服务链很快形成并迅速扩张，逐渐构成了一个庞大的互联互通的网络人才信息系统，极大地提高了人才服务的效率和质量。人才信息的公开和共享一方面加剧了人才市场上的竞争，个体间、企业间、地区间和政府间的竞争都变得更为激烈，促使人们不得不向着更好的方向努力，另一方面，也带来更多协作的机会，各种企业联盟、人才协会、科研合作团队纷纷建立，资源共享、合作发展成为互联网时代人才服务和管理的理念。

互联网促成了人才管理的变革与升级。人们通过对网络数据的有效分析建立起了各种人才管理的新模型与新方法，推动了人才服务与管理方式的变革与升级。人们通过统计软件对各类数据进行整理分析，通过云计算对大数据进行深度挖掘，不但看清了人力资源的现状和全貌，还推算出了种种未来可能出现的情况。就像《大数据时代》的作者维克托·迈尔·舍恩伯格对大数据的论述，他认为大数据的意义并不在于数据量的庞大，而在于其对未来的预测，他相信大数据将为人类的生活创造出前所未有的可量化的维度，并给管理领域带来更多更具创造性的变革。

互联网搜索引擎的引导者谷歌公司很好地诠释了如何利用互联网和大数据进行人才服务与管理的改革。谷歌公司组建了一支由统计、金融、组织心理学等领域的博士组成的人力分析团队，通过实施员工追踪计划等项目实施了卓有成效的人力资源改革，在大数据的基础上建立了人力资源政策与员工绩效之间的联系，使企业可以通过数据分析结果及时调整员工福利待遇、晋升制度，让员工始终保持良好的工作状态。不仅如此，通过对大数据的分析，谷歌公司还搭建了各种数理模型，可以有效帮助管理者掌握员工去留意向并改进人员留用措施，可以及时发现人员需求，优化工作环境，可以推算出最优的面试模式，帮助企业尽快挑选出最合适的人选。通过高度数据化、精细化的人力资源管理模式，谷歌在 2013 年之前就已达到“每个员工每年创造将近一百万市值的生产力以及平均每年二十万利润”的惊人业绩，展现出了利用互联网和大数据进行人才管理的显著成果。

互联网推动了人才服务的跨界互通。互联网不仅消除了服务者与服务对象之间的距离，还打破了各个人才服务部门之间的界限，加快推进了“一对一”、“一站式”、“全方位、立体化”等人才服务形式。近几年，广东、山东、湖南、安徽、天津等省市纷纷打造人才网上“一站式”服务平台，设立各级引进人才服务窗口网上服务专区，推进各人才服务部门之间互联互通，密切合作，实现了信息资源共享和网上受理、网上办事，使人才足不出户就可以办理人才认定、出入境、落户、保险、子女入学等业务，开启了人才服务新模式。在互联网环境下，人才服务的程序更加简化，效率持续提高，人才生态环境进一步改善。

毫无疑问，互联网在人才服务领域具有巨大的应用价值和开发空间，也必将给人才服务带来各种机遇与挑战，如何在人才服务领域积极有效地利用互联网技术，同时成功地避开各类风险是未来的人才服务工作不得不面临的重要问题，也是现阶段值得深入讨论的内容。

编者按：互联网有两个最核心的特点：即互联互通和资源共享。因此“互联网+”具有集众智汇众力的乘数效应，在此背景下，人才工作应紧紧围绕互联网的核心内涵，在“互联互通和资源共享”的核心精神指导下谋思路，找办法。

以互联网思维创新人才工作

创新人才的培养和使用是人才政策的两个关键环节，《实施方案》就改革人才培养、评价和激励机制做出了全面部署。在此，我们重点讨论科技人才评价和激励机制改革的问题。

“十三五”时期仍然是河南省发展的重要战略机遇期。如何充分发挥“互联网+”的战略优势，为河南的腾飞插上“互联网+”的翅膀，是值得深入研究的重大问题。人才作为社会发展的重要战略资源，在中部崛起的历史潮流中理应发挥支撑作用，因此，做好“互联网+”背景下的人才工作意义尤为重大。

互联网有两个最核心的特点：即互联互通和资源共享。因此“互联网+”具有集众智汇众力的乘数效应，在此背景下，人才工作应紧紧围绕互联网的核心内涵，在“互联互通和资源共享”的核心精神指导下谋思路，找办法。

一是强化互联网思维，树立开放共享理念。在“全球化”时代，我们要以更高远的眼光、更包容的态度、更开放的理念，努力打造人才发展的“新环境”。河南省“十三五”规划《纲要》提出建设网络经济大省，这是着眼于推进新一代信息技术与经济社会各领域深度融合的趋势而提出的。我们要充分发挥互联网互联互通，资源共享思维的特点，面向“互联网+”融合发展需求，鼓励地方各级政府向社会提供“互联网+”基础知识和应用培训，探索建立传统行业与互联网企业人才交流等合作机制，加快推进“互联网+”专业技术人才培养。不断创新完善政策体系，探索建立由要素市场决定的报酬机制，以市场价值回报人才价值，以财富效应激发聪明才智。

二是搭建互通平台，建立人才数据库。要努力推进人才发展体制改革和政策创新，统筹各类人才队伍建设，突出高技能人才优势提升和高层次人才培养集聚，释放人力资本红利，形成人才支撑引领发展的新局面。可以将这些智力资源根据知识结构、素质特点进行梳理整合，建一个人才数据库。这是一个开放的网络数据库，让其与业界或政府等用人单位无缝对接，各取所需。用人单位可以在这个数据库里找人才，找智力支持。这种模式可以实现将人找工作到工作找人的模式的转变，这个过程就是资源共享的过程。例如，开封市委市政府借助互联网平台，在省内率先开通引进高层次人才“绿色通道”，几年来为古城延揽了近百名高层次专门人才，必将为开封新兴副中心城市的建设提供强大智力支持。

三是创新体制机制，推动人尽其才、才尽其用。要围绕“来得了、待得住、用得好、流得动”，以人才政策突破和体制机制创新为重点，探索推行体制内外人才顺畅流动和科技人才兼职兼薪途径。要营造人才发展的良好环境，完善人才评价激励机制和服务保障体系，形成有利于人人皆可成才和青年人才脱颖而出的社会环境。例如，可以对党政人才给予多岗位锻炼的机会，畅通其发展通道；对于创业型人才给予政策和启动资金的支持，为其营造良好的投资营商环境。可以围绕重点产业和关键领域凝聚“高精尖缺”人才；也可以将人才团队整体引进和专门人才的个别引进相结合，以人才发展带动产业发展，以产业发展带动经济结构的转型升级。

（本文节选自《以互联网思维创新人才工作》）

（原文2016年3月2日刊登于《河南日报》）

编者按：在“互联网+”这个大时代，人才工作应充分运用互联网思维，推动人才工作与“互联网+”融合发展。本文从树立大数据思维、树立平台思维、树立跨界思维三个方面对人才工作进行了深度分析，为推动人才工作的发展提供参考。

推动人才工作与“互联网+”融合发展

“互联网+”时代，是一个草根和精英都可以站在同一个起跑线上重新起飞的大时代。在这个大时代，人才工作应充分运用互联网思维，推动人才工作与“互联网+”融合发展。

树立大数据思维，加快推进人才资源数字化建设。互联网时代，信息和数据成为核心竞争力，人才资源的数字化建设，不仅是未来人才价值表达与实现的基础，更是民族贫困地区与发达地区共享人才的基础。一是数据采集要“全覆盖”。加强人才数据库建设，针对不同人才群体设定相应的采集标准，形成图文并茂、声像俱全、客观鲜活的人才数据集，建好人才银行的“数据金库”。二是数据连通要“无阻碍”。加大公务员管理、干部档案、人力资源统计、两新组织等信息系统的互联互通，及时有效地集合体制内外人才，形成新的数据“岛链”。三是数据价值要“大解放”。按照国家人才信息数据开放标准，开通公众账号、办好门户网站，推动技术成果、人才信息等数字化传递和交易，通过“按需取量、按量收费”方式，降低人才开发成本，提高人才使用效率。

树立平台思维，增强与发达地区共享人才的能力。互联网和高铁时代的到来，推动形成 O2O 人才流动模式，为贫困地区应对发达地区人才“虹吸效应”、共享人才提供了可能。一要以用为本，念好“借”字诀，淡化人才所有权。不搞“占有式”引才，鼓励各地各单位紧紧依托产业和项目，柔性引才、借才借智，走人才共享之路。二要按需取才，念好“鉴”字诀，提高人才利用率。不搞“囿囿式”用才，突出用人单位主体地位，结合实际需要引进用好人才，做到用当其时、用当其位。三要以才聚力，念好“嫁”字诀，提升人才附加值。不搞“孤立化”待才，加大博士服务团、“西部之光”访问学者等人才重点项目实施力度，加强挂

职干部的联络服务，努力实现“一个人才到来、一支队伍支持”的效果。

树立开放思维，用“全球化”的视野打造“新环境”。在“全球化”时代，要以更高远的眼光、更包容的态度、更开放的理念，努力打造人才发展的“新环境”。一要推进人才制度创新。围绕“来得了、待得住、用得好、流得动”，以人才政策突破和体制机制创新为重点，探索推行体制内外人才顺畅流动和科技人才兼职兼薪途径。二要推进人才政策创新。不断创新完善政策体系，探索建立由要素市场决定的报酬机制，以市场价值回报人才价值，以财富效应激发聪明才智。三要推进人才服务创新。全面落实人才工作目标责任制和领导联系专家人才工作制度，做好专家思想联系和服务工作，加大人才发展资金投入，畅通引才“绿色通道”，以“全天候”即时服务创新保障人才生态。

树立跨界思维，推动人才培养与产业发展融合。以互联网为平台形成“人才圈”和“产业链”，让人才共生和产业融合成为经济社会发展的新生态。一要在复合型人才培养上下功夫。面向“互联网+”融合发展需求，鼓励地方各级政府向社会提供“互联网+”基础知识和应用培训，探索建立传统行业与互联网企业人才交流等合作机制，加快推进“互联网+”专业技术人才培养。二要在发挥人才团队作用上下功夫。大力推行特色产业专家服务团、科技特派员“分类组团”、名师工作室等人才发挥作用的新模式，充分发挥人才团队对人才培养的聚集效应，培养锻炼产业融合发展的急需紧缺人才。三要在加快产业融合发展上下功夫。加强推动传统产业转型升级，不断提高传统产业的人才承载能力。充分发挥“百人计划”专家等高层次人才作用，大力培育高新科技产业，做到“办起一个企业、兴起一个产业、培养一批人才”，以“人才圈”支撑“产业链”，推动关联产业在融合共生中做大做强、共赢发展。

（本文节选自《推动人才工作与“互联网+”融合发展》
（原文 2015 年 12 月 24 日刊登于《中国组织人事报》）

编者按：大数据已经成为推动经济转型发展的新动力、成为提升政府治理能力的途径。本文结合了国家发布的《促进大数据发展行动纲要》，从大数据的基本特征、如何开展大数据分析、大数据人才管理环节等多个方面对大数据应用进行了深度解读。

大数据促进人力资源管理升级

中国人才研究会学术委员会主任 王通讯

2015年9月16日，在北京才源国际文化交流公司举办的“大数据应用研讨会上”，中国人才研究会学术委员会主任，中国人才50人论坛专家委员会专家王通讯教授结合9月5日国家发布的《促进大数据发展行动纲要》进行了深度解读。

大数据的基本特征

大数据是以容量大、类型多、存取速度快、应用价值高为主要特征的数据集合，正快速发展为对数量巨大、来源分散、格式多样的数据进行采集、存储和关联分析，从中发现新知识、创造新价值、提升新能力的新一代信息技术和服务业态。

王通讯研究员指出，大数据的特点是数量大、构成杂、变化快，大数据是由量变引起质变的结果，是人类认识世界的新工具；大数据的本质是洞察，即洞察重点、洞察规律、洞察关系、洞察趋势、洞察需求以及洞察秋毫。

“大数据具有数据充足、抓取力强、刷新及时的神通力量。”王通讯研究员认为，基于上述特点，大数据在众多的领域将人数据化，将岗位数据化，将资源数据化，抓住重点、找到规律，增加产出，引起管理者的高度重视。

他举例说，农发行江苏分行紧跟时代潮流，积极探索人力资源管理网络化创新，通过建立网络平台，统筹网络学院、在线考试、员工四卡考核，实现大数据背景下的人力资源管理，使组织将过去“经验加感觉”的定性管理，走向了“事实加数据”的定量管理，为不同绩效人员确定了合理的薪酬水平，其重大意义在于走向了人力资源管理的智能化。

如何开展大数据分析？

王通讯研究员认为，面向主题是数据仓库数据组织的主要原则，而主题的抽取，要按照决策分析对象进行。例如，劳动力市场，可以按照空位需求与求职人数进行对比分析，就业形势分析，可以从就业群体构成、行业平均工资、员工工

作稳定性等因素切入；失业形势分析则可依据失业原因、平均失业时间、社会救济额度以及失业人数等因素来进行。无疑，这就是人力资源宏观管理部门决策最重要的大数支持。

依据决策树发现，较之于女员工，男员工更容易离职；较之于高职称，低职称更容易离职；较之于高龄员工，低龄员工更容易离职；较之于低学历，高学历者更容易离职。以上4个属性，是离职员工的主要特征，离职员工可能具备一两个属性，也可能具备所有属性。要具体分析，提前做好消除离职因素工作，留住关键人才。

有专家指出，以往基于心理学的原理，将绩效持续下降、考勤异常、疏远团队作为员工离职的前兆。这种方法耗时耗力，主观性强，且员工表现出这些特点时挽回的余地较小。

采用大数据技术，从员工的个性、价值取向、职业发展规律、行业特点维度建立的数据库和模型，能够提前2~3年预测员工的离职方向，以利于采取措施，留住人才。

所谓“大数据促进人力资源管理升级”，就是向精细化、及时化、人性化、智能化方向转型升级。

王通讯研究员认为，《促进大数据发展行动纲要》传达出如下的信息：大数据已经成为推动经济转型发展的新动力、成为提升政府治理能力的新途径；大数据能够构建以人为本、惠及全民的民生服务新体系；大数据应率先在就业保障、教育培训领域推广应用，激发大众创业、万众创新；大数据发展，要求加强信息采集、保存和分析能力建设，大数据无疑能推动政府治理精准化，政府要与社会合作开展大数据的试点，包括劳动就业与收入分配领域，发展大数据科学，积极培育大数据技术与应用人才。

大数据人才管理环节

王通讯研究员从7个方面对大数据人才管理环节进行了详细解读。

1. 大数据育人

基于互联网、大数据、云计算的人才培育，能够大大提升人才培育的质量和效率，而且人们可以在任何时间、任何地点、随时进行学习活动的。

两千多年前孔夫子所谓的“有教无类”，到了今天才真正得以实现。

2.大数据招聘

以往由于缺少对招聘对象的准确描述，对合适的人选到底是谁很难把握；再加上不公开透明，很容易产生不公平、不公正的招聘，乃至“萝卜招聘”。在大数据方法的支持下，国外已经改进了这一过程，明显提升招聘质量。

大数据招聘的好处在于，以数据作为衡量人才的前提，以模型作为评价人才的标准，能够迅速有效地进行筛选，保证招聘质量。

2013年，IBM公司花费13亿美元收购了名为Kenexa的一个招聘培训机构（后者每年开展面向4000万工作申请者开展调查问卷，获得基于大数据的人员特质分析），使得招聘岗位与应聘者之间实现了更加精确的匹配。

这种形式的招聘，从技术的角度来看，是持续的数据挖掘过程，从信息的角度来看，是关联信息不断组合的过程，从专业的角度来看，是对岗位价值、胜任力理解的过程。

一家叫做Identified的公司，可以对求职者进行打分比较，其核心功能是通过工作精力、教育背景、社交网络为求职者打分，其信息来源为Facebook。

3.大数据管人

在上海，一位大学生的手机上收到了学校勤学中心的一条信息，问：同学，有什么事情需要我们帮助的吗？原来是基于大数据的管理平台发现这位女生一段时间的饭票购买减少，担心是其家庭经济发生困难。这令该女生十分感动。她回复说，我在减肥呢。

无疑，这种管理做到了精细化、人性化。

4.大数据用人

每家企业都会产生大量的数据踪迹，通过分析员工之间的数据沟通，不仅能够了解员工的个人表现，还可以掌握员工的合作状况，从而能够采取有效地措施提高企业内团队的合作效率，甚至在团队组成之前就能预测出队员间的合作情况以及可能出现的问题，让公司长期收益。

5.大数据考核

考核是人力资源管理的重要环节。在大数据思想的指导下，组织可以通过软件记录员工每天的工作量、具体工作内容、工作业绩，仁厚使用云计算处理，分析这些数据，了解到员工的工作态度、忠诚度、进取心等等。

“人在干，云在看。”这就使得绩效考核更加准确。

除此之外，大数据还能在员工的薪酬、测评方面发挥价值。

“当然，大数据方法是人才研究的利器，也是人才测评的利器。但是一定要注意道德与法律的问题。”王通讯研究员提醒与会者。

社会急需大数据人才

《促进大数据发展行动纲要》指出，要持续人才培养模式，建立健全多层次、多类型的大数据人才培养体系，大力培养具有统计分析、计算机技术、经济管理等多学科知识的跨界复合型人才，积极培育大数据技术和应用创新型人才，依托社会化教育资源，开展大数据知识普及和教育培训，提高社会整体认知和应用水平。

麦肯锡全球研究的一份报告认为，未来六年，美国需要 150 万精通数据的精力人员，14-19 万数据发现专家。

中国需要多少大数据人才？没有人能知道。

贵阳大数据的成效

贵阳在大数据领域创造了中国的 7 个第一：

第一个大数据重点试验室，第一个全域公共免费的 Wifi 城，第一个块数据公共平台，第一个政府数据开放示范城市，第一个大数据交易所，第一个大数据产业积聚区，第一个大数据博览会和峰会。

贵阳大数据产业引进大数据项目 150 多个、投资总额达到了 1402 亿元，产业规模达到 605 亿元，引进全球顶级大数据企业 11 家，目前有食品安全云、电子商务云、社区服务云、智能交通云、医疗健康云、教育云、环保云以及旅游云等 20 “朵”云在贵阳落户。

“发展大数据产业，前景可期。”王通讯研究员说。

（本文节选自《王通讯：大数据促进人力资源管理升级》

（原文 2016 年 4 月 13 日刊登于中国与全球化智库）

编者按：本文从互联网、大数据、平台化三个角度出发，以宁波市人才服务中心发展实践为例，论述推动人才工作必须要关注的新理念、新技术和新战略，探讨新形势下推动人才服务创新发展的可行路径。

新常态下人才服务创新发展的路径与实践

宁波市人才服务中心徐承志

在当前经济“新常态”形势下，市场配置资源方式已从生产导向、产品导向向需求导向、社会利益导向深度转变。因此，人才服务工作必须更加遵循市场经济规律，更加发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，探索利用互联网、大数据、平台化这样的新理念、新技术、新战略，推动人才服务转型升级。

一、强化互联网思维，重视客户体验，满足企业人才服务需求

互联网改变了大众的生活方式，互联网的特点是平等、公开、自由。而互联网思维本质上是一种用户思维，即“以用户为中心”。近几年兴起的猎聘网的经营理念就是“体验为王”，猎聘网公司的墙上到处挂满了“体验为王，在猎聘没有什么比用户体验更重要”的口号。猎聘的这个核心价值为他带来了连续 3 年 2.5 倍的高速增长，年营收可达 3 个亿，可以预见猎聘网肯定会深刻地改变网上招聘服务的市场格局。基于此出发点，宁波市人才服务中心在工作实践中进行了大胆的探索和尝试：

（一）成立信息化发展战略委员会。战略委员会专设宁波人才网工作小组，从战略的高度建立基于宁波人才网网站群的互联网化的整体发展模式与业务架构，逐步实现商业模式、产品体验、市场推广和产品销售互联网化。

（二）打造线上线下全方位人才服务产品链。借鉴中国沈阳人才市场的做法就是“前台一张网、后台一条链”，整合人才招聘、派遣外包、命题评价、人事代理四大业务板块，使外部消费者关系通过互联网进行服务模式再造，内部生产流程通过信息化再造。先对招聘业务板块进行整合，比如在网络招聘、现场招摊位网上预定的基础上，把校园招聘、赴外招聘以及全流程招聘外包全部放到网上，每个企业一个账号可以使用所有的招聘服务。如在人才网上注册简历的基础上，提供参加现场招聘凭身份证或手机二维码免费打印两张简历，并可根据每个人才应聘岗位类别提供匹配后的现场招聘单位名单和摊位号。

（三）成立中国宁波人才市场职业发展中心。深入学习和借鉴猎聘网全球职业发展中心经验，采取线上、线下与移动端有效结合，依托宁波人才网为企业和

人才提供线下职业发展顾问式服务。服务人才方面先从辅导简历撰写、检索岗位技巧等简单服务入手，结合高薪职位精准手机推送（如猎聘秘书），再引入猎头顾问给予职业生涯规划等高级咨询服务。在服务企业方面，随时关注企业招聘效果并及时跟进进行人才推荐，同时借鉴猎聘网的“猎聘助手”，为企业 HR 提供与人才的第三方具体沟通和联系，帮助企业在 48 小时快速录用人才。

二、充分利用大数据技术，深度挖掘，提高人才服务效能

大数据不仅是一种数据的存在，更是一种思维方式和管理、治理路径，还可以引领技术发展的方向。大数据技术在巴西世界杯上对运动员跑动数据的挖掘与应用使我们印象深刻。深度挖掘人才服务数据资源，通过数据分析倒推，可以引领人才服务从当前粗放型向精细型和精准型转变，切实提高服务的效能。宁波人才服务中心根据自身业务范围开展了卓有成效的数据分析工作，也获得了较好的成效。

（一）打造高层次人才创业创新服务联盟数据分享系统。服务联盟从 5 月启动以来，共服务 1500 人次。目前通过统计发现需求主要集中在生活服务方面，如学历认证、落户、住房、子女教育、医疗、出入境、车辆等，生产性的需求很少，而且很难解决。建立服务项目和服务对象信息库，并对服务标准、服务内容、办理程序和办结时限的数据实时追踪系统，汇总市本级 25 个服务专窗和各县市区 300 多个窗口服务信息，通过对高层次人才使用这些公共服务类别、次数、频率、评价等数据的分析，找出高层次人才最需要和最常用的服务，便可以为优化服务类别和服务流程，提高服务效能提供最为直接的依据。

（二）打造宁波人才网招聘管理数据分析系统。如从招聘效果分析：对人才来说每 10 份简历得到几次面试机会，平均多少时间后得到企业面试意向反馈。比如从行业和区域求职成功率、岗位招聘成功率的排名与比较来找出行业、区域、岗位的人才紧缺状况，分析原因后有组织引导企业赴外招聘和人才储备。如开发基于宁波人才网上的考试报名、简历管理、薪酬调查等服务和数据产品，方便企业和用户快速得到有效数据，及时做出决策。

（三）打造宁波人才网人才分析增值服务数据系统。与国际知名人力资源软件服务机构 HRBOSS 合作，将 Employee Boss 数据分析模块作为增值服务整合到宁波人才网，帮助企业提升基于数据进行企业人力资源管理的决策分析能力。如员工敬业度指数，员工绩效与其薪酬的二维分析分布指引企业提升高薪低效、保留低薪高效员工，通过公司离职率，行业离职率和公司高绩效员工的离职率的对比、指引企业的人才保留工作方向，员工晋升前等待时间分布来帮助 HR 进行继

任规划和员工职业生涯规划等。

三、实施平台化战略，开放共赢，推动人才服务转型升级

平台思维是开放、共享、共赢的思维，基于平台思维的平台化战略是一种典型的可持续发展战略。宁波市人才服务中心在通过充分调研，充分实施平台化战略，运用市场化机制，通过平台运营公司——宁波人力资本投资控股有限公司打造中国宁波人才市场产业孵化基地，逐步将孵化基地打造成宁波市高端人力资源服务业全产业链的资源平台、服务平台和产业平台。

（一）将孵化基地打造成资源平台。与总部在上海的HR-ROOT、第一资源等人力资源资讯和媒体专业机构合作，整合、引进、集聚国际国内人力资源服务信息、服务产品、服务项目、服务人才等各类资源，逐步让孵化基地成为各类高端人力资源服务荟萃齐全的资源平台。

（二）将孵化基地打造成服务平台。“人投公司”将以合资、业务合作等方式与入驻机构合作，拓展如高端猎头（如香港宝鼎）、数据与咨询（如太和睿信）、评价测评（如马丁森）、劳动法务（如蓝白）、HR管理工具（HR-BOSS、专业外包（KELLYSERVER、威琅集团）、背景调查、薪酬福利外包等技术含量较高、企业有需求、但市场需逐步培育的高端人力资源服务项目，逐步打造一个能满足我市企事业单位各类高端人力资源服务需求的综合服务平台。

（三）将孵化基地打造成产业平台。产业平台分两个层面，一个层面是对政府、社会和企业而言产业孵化基地会成为我市高端人力资源服务机构、产品、资讯、人才、技术、投资的集散地，形成具有竞争力和辐射力的产业集群；另一个层面是对中心而言，会成为自身发展的第二种商业模式，利用本土化优势引导和支持这些机构开发适应宁波企业发展需求的有价值的人力资源服务产品和项目，并形成产业化，从而通过资本运作的增值获得另一种形式的发展。

（本文节选自《新常态下人才服务创新发展的路径与实践》）

（原文 2015 年 12 月《企业导报》）

编者按:为推动人才公共服务应用和移动互联网的进一步结合,加强跨部门协同互动和资源共享,实施“金保工程”的相关意见,南京人才市场对现场招聘环境、流程及功能进行了改造升级,首创“互联网+人才服务”的模式,对传统的现场招聘平台进行了开放式延伸,体现了“轻松招聘,一证求职”的人才交流服务理念。

落实“互联网+”人才服务 打造智能化南京人才市场

南京市人才服务中心

为推动人才公共服务应用和移动互联网的进一步结合,加强跨部门协同互动和资源共享,实施“金保工程”的相关意见,南京人才市场对现场招聘环境、流程及功能进行了改造升级。6月6日,智能化南京人才市场推介会暨2015年春季综合性人才招聘会在南京人才大厦召开,南京人才市场以信息化管理、智能化应用、无纸化交流的全新面貌展现在招聘单位和求职者面前。

南京人才市场首创“互联网+人才服务”的模式,对传统的现场招聘平台进行了开放式延伸,体现了“轻松招聘,一证求职”的人才交流服务理念。招聘单位和求职者可通过信息化手段,享受信息自助发布、人才一键搜索、岗位联想匹配、多媒体展示、电子简历云端收藏、通知一键送达、数据动态分析等特色功能。市场充分保障服务对象信息的隐私安全,使招聘单位和求职者享受到安全高效的信息化人才交流服务体验。

智能化南京人才市场有七个特点:一是智能化的招聘过程。招聘单位可通过信息化手段对招聘流程实时维护、自主掌控。二是多样化的招聘展示。招聘单位可采用文本、图片或视频等多种方式对招聘信息进行推介。三是多方位的平台应用。服务对象可通过手机、个人电脑、PAD、自助服务机等信息化设备,随时随地接入南京人才市场。四是定制式的双向推荐。提供个性化人才推荐服务和岗位推送服务,根据服务对象的偏好自动推送相关信息。五是一体化的线上线下。对现场招聘会和网上才市的岗位及人才信息进行了整合。六是准确化的市场分析。可对招聘过程和招聘结果进行实时数据动态汇总和静态数据阶段统计,形成准确的才市分析报告。七是集成式的数据中心。采用国家统一的金保工程数据标准,建立就业、人才服务大数据中心,实现了人才服务、公共就业、社会保障数据的共享共用。

(本文节选自《落实“互联网+”人才服务打造智能化南京人才市场》

(原文2015年6月08日刊登于南京市人力资源和社会保障局)

手机【人才时讯】信息汇编

(2016年3月)

上海将建国际知识产权学院培养高端人才

【2016-3-1】上海发布《关于加强知识产权运用和保护支撑科技创新中心建设的实施意见》。意见提出，依托上海高校知识产权学院、研究中心的优势，组建国际知识产权学院，加快培养知识产权高端人才，集聚更多懂得国际法律和惯例的复合型人才。

相关链接：http://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_1436241

广州支持创业创新领军团队最高资助3000万元项目经费

【2016-3-2】广州近日出台《关于加快集聚产业领军人才的意见》。意见从支持创业创新领军团队、奖励产业领军人才和高端急缺人才、建立人才绿卡制度等方面提出20项任务举措，每个创业创新领军团队可获得最高3000万元的项目经费资助。

相关链接：http://news.southcn.com/gd/content/2016-03/01/content_143238906.htm

国务院印发实施规定依法促进科技成果转化

【2016-3-3】国务院日前印发《实施〈中华人民共和国促进科技成果转化法〉若干规定》。规定从促进研究开发机构和高等院校技术转移、激励科技人员创新创业、营造科技成果转化良好环境三方面提出了更为明确的促进科技成果转化操作措施。

相关链接：http://www.gov.cn/zhengce/content/2016-03/02/content_5048192.htm

东莞发布企业技能人才评价实施细则参评人员须为一线职工

【2016-3-4】东莞近日公布《企业技能人才评价实施细则》并向社会征求意见。细则规定，纳入企业技能人才评价的须是属于生产服务一线的技术性职业，参评人员须为一线职工，评价通过后可获得国家职业资格一至五级或专项职业能力证书。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/city/2016-03/04/c_128773480.htm

国有科技企业股权和分红激励办法发布

【2016-3-7】《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》近日发布。办法明确，符合条件的国有科技型企业可面向企业重要技术和经营管理人员实施股权和分红激励，不得面向全体员工实施，同时大型企业的股权激励总额应不超过企业总股本的5%。

相关链接：http://finance1.ce.cn/rolling/201603/01/t20160301_9191181.shtml

宁波牵手麻省理工学院建中国首个供应链学院

【2016-3-8】近日由宁波与麻省理工学院共建的宁波（中国）供应链创新学院正式成立。该学院是国内第一个供应链学院，正式运行后将开设硕士和博士项目以及企业高级管理人员的高端培训，引进麻省理工的优质教育资源，培养供应链管理的精英。

相关链接：http://news.ifeng.com/a/20160307/47730785_0.shtml

杭州设立2亿元引导基金鼓励在杭高校师生创新创业

【2016-3-9】杭州市科学技术委员会近日提出《关于鼓励在杭高校师生在杭创新创业的若干意见(征求意见稿)》。意见鼓励在杭高校实施弹性学制和建设特色园区,提出设立2亿元引导基金,为在杭高校师生创办的初创型企业提供定向服务。

相关链接: http://www.zj.xinhuanet.com/cycx/2016-03/08/c_1118265825.htm

昆明建立鼓励“双创”宽容失败机制大学生可享二次创业补贴

【2016-3-10】昆明市下发《关于进一步做好新形势下就业创业工作的实施意见》,建立了鼓励创业创新、宽容失败的机制。政策规定,对毕业5年内首次创业失败的大学生个人或团体再次创业的,市级财政给予一次性最高不超过3万元的二次创业补贴。

相关链接: http://www.yn.xinhuanet.com/newscenter/2016-03/10/c_135173374.htm

阿里研究院发布2015年中国大众电商创业排行榜

【2016-3-11】阿里研究院近日发布“2015年中国大众电商创业排行榜”。排行榜以平均每万人中的网商数量作为衡量一个地区大众电商创业活跃程度的关键指标,其中大众电商创业最活跃的前五个城市依次是广州、金华、深圳、杭州和中山。

相关链接: <http://www.199it.com/archives/446230.html>

首届大资管时代领军人才峰会在浙召开

【2016-3-14】首届“大资管时代领军人才峰会”近日在浙江召开。峰会邀请行业精英和企业领袖为中国资本市场发展和资产管理人才培养等问题献策献力,并发布“西湖指数”,这是国内第一个也是目前唯一全球发行的中国本土私募基金指数。

相关链接: <http://finance.huanqiu.com/roll/2016-03/8699930.html>

浙江首支校友创业基金成立首期近1亿元基金支持校友创业

【2016-3-15】浙江首支由学校和校友共同发起成立的创业扶持基金——浙江工业大学创业基金近日成立。该基金旨在整合学校和知名校友的成功经验和资源,支持并帮扶工大校友、在校学生创始或发起的优秀创业项目。首期资金已筹集近1亿元。

相关链接: <http://finance.sina.com.cn/chanjing/cywx/2016-03-14/doc-ifxqhmvc2397840.shtml>

浙江省职工疗休养福利再升级农家乐、民宿等列入报销范围

【2016-3-16】日前浙江省下发关于《加强浙江省职工疗休养管理工作的意见》的补充意见。补充意见提出疗休养活动应面向广大职工,并向一线职工和优秀职工倾斜,同时将民宿、农家乐等列入报销范围,放开每批职工只能选择一个疗休养场所的限制。

相关链接: http://news.ifeng.com/a/20160314/47842349_0.shtml

人社部启动博士后创新人才支持计划

【2016-3-17】人社部近期将启动博士后创新人才支持计划。该计划主要瞄准国家重大战略领域、战略性高新技术领域、前沿和基础科学领域,每年遴选数百名新近毕业(含应届)的优秀博士生,给予每人每2年60万元的经费资助,支持其从事研究。

相关链接: http://news.gmw.cn/2016-03/16/content_19303602.htm

团中央携手阿里3年培养100万农村电商人才

【2016-3-18】近日团中央与阿里签署协议，启动“千县万村百万英才”项目。根据协议，双方将在3年内，通过开展电子商务培训、培养农村淘宝合伙人、举办电子商务创业大赛、启动“村淘掌柜金”资金支持计划等工作，培养100万农村电商人才。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/2016-03/15/c_1118341011.htm

深圳出台《关于促进人才优先发展的若干措施》

【2016-3-21】深圳出台《关于促进人才优先发展的若干措施》。措施共有20个方面81条178个政策点，在财政投入力度、人才安居保障、释放市场活力、给人才“松绑”和优化人才服务五方面实现突破，例如提出实行高层次人才机动编制管理。

相关链接：<http://sz.house.sina.com.cn/news/2016-03-21/08126117472641759891647.shtml>

中共中央印发《意见》：深化人才发展体制机制改革

【2016-3-22】近日中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》。意见就推进人才管理体制改革、改进人才培养支持机制、创新人才评价机制、健全人才顺畅流动机制、强化人才创新创业激励机制和建立人才优先发展保障机制等做了阐述。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2016-03/21/content_5056113.htm

杨浦发布人才新政16条每年为人才培养投入3000万元

【2016-3-23】上海杨浦区发布人才新政16条。新政一改主要面向海归的“特惠性”，转而普惠性地支持各个梯度的人才，同时注重人才培养，试图引导市场力量参与，为蓝领、白领和金领提供不同类型的培训，现计划每年为人才培养投入三千万元。

相关链接：http://sh.xinhuanet.com/2016-03/23/c_135214420.htm

上海成立首个海外人才“一站式”服务中心

【2016-3-24】上海虹桥海外人才一站式服务中心近日正式揭牌。通过该中心，外国人和台港澳人员的就业证、外国专家证和海外人才居住证三项业务可在同一个大厅办理，这在上海尚属首次。目前，中心正争取将公安局出入境居留许可业务也纳入其中。

相关链接：<http://news.sina.com.cn/o/2016-03-21/doc-ifxqnnkr9762068.shtml>

贵州省人才需求白皮书发布教育、医疗、数据产业居前三

【2016-3-25】《贵州省人才需求白皮书》近日发布。白皮书显示，贵州对人才需求量最大的三大行业分别为大教育科研、大健康医疗、大数据信息产业，从学历来看，本科及大专以上学历需求量最多，其中贵阳市人才需求总量占全省34.20%。

相关链接：http://www.gywb.cn/content/2016-03/25/content_4730901.htm

中共中央办公厅印发《科协系统深化改革实施方案》

【2016-3-28】中共中央办公厅近日印发《科协系统深化改革实施方案》。方案明确三大改革方向，即改革联系服务科技工作者的体制机制、改革学会治理结构和治理方式、创新面向社会提供公共服务产品的机制，以提高科协系统服务科技工作者的能力。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/politics/2016-03/27/c_1118455462.htm

北京出台领导干部“能上能下”新规

【2016-3-29】《北京市贯彻〈推进领导干部能上能下若干规定（试行）〉的实施办法》近日发布。办法对干部“下”的渠道作了适当扩展，新增“辞职辞退”一种渠道；对“下”的具体情形作了适当补充，新增违规经商办企业等多种“能下”情形。

相关链接：<http://bj.people.com.cn/n2/2016/0328/c82837-28023658.html>
http://news.xinhuanet.com/local/2016-03/28/c_128838306.htm

海归人员 3.32%自主创业近半想去北上广深

【2016-3-30】教育部近日发布《中国留学回国就业蓝皮书 2015》。蓝皮书显示，留学回国就业人员中硕士占八成，管理学、理学、经济学是最为热门学科方向，接近一半留学生期望在北上广深寻找职业发展机会，仅 3.32%的人员期望自主创业。

相关链接：http://edu.gmw.cn/2016-03/28/content_19471004.htm

宁波出台人力资源服务业扶持政策引进高端人才

【2016-3-31】宁波公布《关于加快发展人力资源服务业的实施意见》。根据意见，宁波探索建立人力资源服务产业基金，鼓励社会资本投资人力资源服务业并给予奖励补贴；人力资源服务机构推荐引进高端人才，每名可获 5-10 万元奖励。

相关链接：http://www.scxxb.com.cn/html/2016/spyscdc_0331/174556.html