

政府大力扶持 企业拓展服务 人力资源服务业走上前台

“人力资源服务”——在电影《杜拉拉升职记》热映前，也许这个名词在很多人心目中还是一个陌生词汇。然而，不经意间，人力资源服务业正离我们每一个人越来越近了。从人才招聘、职业指导、人力资源和社会保障事务代理、人力资源培训、人才测评、劳务派遣，到高级人才猎头、人力资源外包、薪酬福利管理、人力资源管理咨询、人力资源信息软件服务、健康养老服务等，可以说，如今的人力资源服务业，已和每个人、每个企业都息息相关。

近年来，我市人力资源服务业发展迅猛，不仅实现了数量上的倍增，还带来了看得见的经济效益和社会效益。截至目前，全市拥有人力资源服务机构899家（含民办职业培训机构和劳务派遣机构），年营业收入超过120亿元，占全市GDP的1.5%。同时，近年来，我市人力资源服务机构服务人才和就业创业业务量不断增加，2015年，全市人力资源服务机构服务就业创业人员总数超过350万人次，服务用人单位数达到20万家次，每年为企业事业单位推荐、招聘成功各类人才约占当年我市人才引进总量的50%。

本报记者 周琼 通讯员 任社

我市放出“大招” 支持人力资源产业发展

从人力资源服务供需对接会上，“采购”到自己想要的“服务包”后，我市一家从事污水净化处理的高新技术初创企业的负责人黄先生告诉记者：“我和同伴终于可以轻装上阵，专心做研发了。”每季度举行的人力资源服务机构和企业人才供需对接会，正是我市支持人力资源服务行业发展的、搭建人力资源服务合作对接平台的一项重要内容。

记者了解到，为了扶持人力资源服务企业，今年3月初，我市放出“大招”，专门出台《关于加快发展人力资源服务业的实施意见》。在这份《意见》中，我市对于人力资源服务行业的支持可谓不遗余力。

“宁波人力资源服务产业规模已占到了浙江省的四分之一，但仍存在一定不足，比如产业总体实力较弱、产业园区面临创新提质挑战、服务产品结构有待进一步优化、从业人员素质尚需提高等。”宁波市人社局人才开发处

负责人表示。为了改善这样的情况，在意见中，明确提出鼓励社会资本投资人力资源服务业。

记者了解到，我市将探索建立宁波市人力资源服务产业基金，由政府出资建立人力资源产业引导基金，首期规模为3000万元，力争通过3-5年的投资和运作，整体规模放大到1.5亿元，同时成立3-4个主题投资基金。目前，市政府已成立人力资源产业发展基金管理委员会，人力资源产业基金组建工作已全面启动。

同时，积极鼓励风险投资或天使基金等社会资本投资人力资源服务业，对无政府基金参与、基金总额3000万元以上的宁波各类投资机构，在投资人才创办创新型初创人力资源服务企业比例超过基金总额30%，或者累计投资上述类型企业超过3000万元的，可申请财政补贴。财政补贴金额不超过其投资总额的6%，单个项目最高不超过50万元，单家

投资机构累计不超过300万元。

另外，为了促进人力资源服务产业集聚发展，对于挂牌国家、省、市级人力资源服务产业园区的，我市也将给予100万元到200万元不等的奖励。

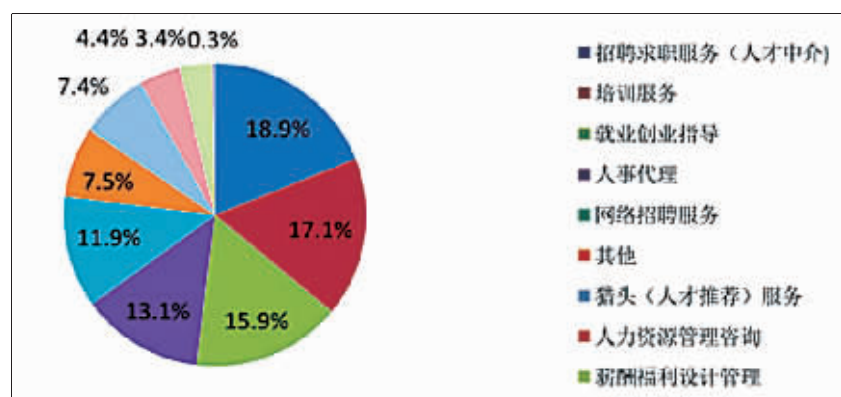
我市的许多企业，也将从这份支持人力资源服务企业发展的《意见》中受益。记者注意到，《意见》中提出，积极发挥人力资源服务机构在引才引智方面的主渠道作用，鼓励机构为用人单位和人才提供高端服务和产品。如果人力资源服务机构推荐引进符合宁波人才发展新政策条件的顶尖人才、特优人才、领军人才并和本市企业签订5年以上劳动合同的，分别给予10万元、8万元、5万元引才资助，每家机构每年奖励最多不超过30万元。

宁波卡斯达企业管理顾问有限公司总经理乐静波告诉记者，他们曾为我市一家制造业企业引入一名总经理，这位管理人才到岗的当月，就帮助企业改进了生



“3315计划”企业招聘专区洽谈现场。(周琼 摄)

我市人力资源服务各业态及上年度产值占比 (总产值为124.59亿元)



制表 周琼

产工艺，为企业节约了30万元运营成本。以往，要找到这样的高端人才，企业也许需要“踏破铁鞋”，而此后，在政府的鼓励下，“猎头”将更加不遗余力，为企业寻找适配岗位的人才。

同时，记者了解到，各县(市)区对引进符合当地产业导向的紧缺专业高技能人才，可由企业纳税所在地县(市)区给予相应的奖励。人力资源服务机构帮助宁波整体引进科研大院大所或特别高端的智力项目，可采用“一事一议”原则给予奖励支持。这些举措都将促进我市的人力资源服务机构更加积极主动地为我市引才。

行业的发展离不开人才培养，对于我市人力资源服务机构采取各种形式引入高级管理人员，我市也将按每人5万元的标准予以奖励。人力资源服务行业优秀人才攻读硕士、博士的，在毕业后，我市将给予培养人选50%的学费补贴。同时，我市还将搭建各类合作对接平台，推进“人力资源服务+资本+互联网”信息平台建设，举办中国(宁波)人力资源服务创新创业大赛和人力资源服务供需对接会；加强国内外交流合作，鼓励有条件的本土人力资源服务机构“走出去”，与国际知名人力资源服务机构开展合作，在境外设立分支机构。

互联网+人力资源服务 把奇思妙想变成现实

互联网+人力资源服务，会擦出什么样的火花？接连两年举行的人力资源服务创新创业大赛，正给我市的人力资源服务市场增添新的动力。

记者了解到，在去年的首届中国(宁波)人力资源服务创新创业大赛上，20个决赛项目分别与20余家投融资机构达成投资合作意向，涉及资金达到7150万元，而且全部达成落户宁波园区(基地)的意向。据专业人士介绍，这在全国同类大赛中极其少见。

由我市创新新秀李貌打造的猎头界“天猫平台”——智囊团网获得去年大赛三等奖。智囊团网打造的是一个覆盖全国26个省、市、自治区近万家猎头公司的平台，有招聘需求的企业发布招聘信息后，48小时之内就一定可以收到相匹配的简历，不但降低了企业招聘中高级人才的成本，还大幅提升了招聘效率。就在不久前，舟山市人力资源和社会保障局与智囊团网签订战略合作协议，将该网作为其引才渠道，招聘总年薪逾2000万元的管理及技术岗位40余个。

这一项目的创始人李貌告诉记者，企业在智囊团网发布用人需求后，每个职位订单平均有10家猎头公司参与，“就好比猎头领域的天猫店”。简洁明了的招聘方式不但深受企业的欢迎，在去年的决赛现场，也吸引了投资人的关注。获得三等奖的

智囊团网落户江东区人力资源产业园，并吸引杭州一家企业给他们投资了1000万元。

而做一个“让老外在中国惬意生活”的APP，也是大赛的一个参赛项目，针对的是前来中国的老外这样一个特殊群体。外国人刚来中国，找工作、找房子、上餐馆、去旅游等都很困难，一直没有专门服务他们的平台。正是基于这样的考虑，从去年开始，宁波沐兰信息科技有限公司开始研发相关APP平台，定位是“打造成首个来华外籍人士的移动端入境服务平台。”公司负责人蔡明东说，“无论是在国内的外国人，还是关注外国人需求的中国人，都可以借助这个平台进行即时的互动交流。”

“目前，这款能让老外在中国惬意生活的沐兰APP已经低调上线了。”蔡明东举例，一名外国人到宁波旅游，需要导游、司机等服务，可通过这个平台提前发布需求，并写明愿意支付的费用，而在国内有人看到这个需求后，可及时联系到这名外国人，并进一步交流。

据介绍，去年参赛获奖后，宁波沐兰信息科技有限公司成功入驻了江东区人力资源产业园，几名意向投资人也一直在密切联系中。目前，该企业正和宁波集盒创意园一起，合作打造一个外籍人士创业街区。沐兰APP的线下体验点也设置在了这里。该企业把今年的目标定为：根据融资进度，在上海、杭州、苏州、宁波、南京、北京实现落地，下载用户达10万以上。



线上线下的分享和培训也是人力资源服务的一个重要方面。(周琼 摄)

人力资源专业服务“下沉” 助推小微企业加速发展

本报记者 周琼 通讯员 董自龙 臻仁社

一年面试一百多个工程师，深更半夜对着EXCEL表格计算员工薪酬，这样的场景对于许多初创企业负责人来说，并不陌生。不过，最近“理才助理”介入后，江东区不少初创和小微企业的负责人从“兼职人事专员”的身份中摆脱出来，将更多的精力投入

到企业发展中。

“无论招人、留人还是培养人才，一直是公司最急迫的问题，现在这个事情不会让我天天睡不着了！”在宁波航晖通国际物流有限公司，总经理王孟进这样描述自己的心情。今年4月，宁波同生人力资源管理服务有限公司人事经理袁晓明作为航晖的“理才助理”上了门，针对公司的组织结构、绩效考核、薪酬制度等一系列情况进行梳理，

提出了有针对性的建议，并对接了管理层管理技能提升的培训需求，帮助公司在人力资源管理上进行了提升。

如今，像袁晓明这样的“理才助理”出现在江东区近百家小微企业中，作为企业“不拿薪水的员工”，他们正在企业的管理体系中起到巨大的作用。

记者了解到，“理才助理”是江东区人社局为辖区小微企业和人力资源服务机构间搭建的

“桥梁”，政府通过相应补贴，鼓励人力资源服务机构对接小微企业，提供专项服务。当地10家优质人力资源服务机构每家推荐2名从业5年以上的精英人才担任“理才助理”，每位“理才助理”对接服务5家小微企业。通过“理才助理”的服务，小微企业享受到专业人力资源机构在招聘渠道、劳动关系、员工培训、薪酬设计、绩效考核、人才测评、组织架构、投融资等方面的系统支持。



通过人力资源服务“微服务”，多家原本没有独立人力资源部的小微企业，共享“人力资源部”，这是2014年起，镇海区人社部门为扶持小微企业度过初创期各种“不适应症”的探索。通过政府整体打包购买服务的方式，当地与优质人力资源服务机构合作，企业承担小部分费用，机构为小微企业派驻人事专员开展上门服务，使得小微企业能享受到专业人力资源机构在招聘渠道、劳动关系、员工培训、薪酬设计、绩效考核等方面的系统支持。

“招聘一名专职人事专员对小微企业来说不划算，但身兼数职又消耗我大量精力。”宁波创艺信息科技有限公司总经理吕高云坦言，人事管理短板一度制约了企业的业务拓展和技术研发。被列入当地“微服务”首批试点后，企业的绩效考核和人才测评科学性得到了大幅提升。

宁波奥崎仪表成套设备有限公司的总经理孙磊告诉记者，如今，在公司绩效公示栏的顶栏处，就是醒目的大字：用我的技能和知识经验获得额外的奖金。这是人事专员来到企业后出的主意。在人事专员加盟后，公司的人事管理规范经历了“从无到有”的蜕变，人员流动也不像原先那么频繁了。孙磊说，目前奥崎已经有了规范的员工入职、离职手续，中高层人员PCI考核，员工绩效考核等体系。这都是奥崎曾经的空白。如今，在人事专员的帮助下，企业得以轻装上阵，加速奔跑在竞争的道路上。

“这项业务也为人力资源公司提供了业务新模式。”人力资源服务“微服务”合作方、杰艾人力资源有限公司的一位负责人这样告诉记者。公司派专员打包服务多家小微企业，同样有利于降低人力资源成本，为拓展业务奠定基础。通过“陪伴成长”，人力资源服务机构能更全面了解企业发展情况，便于及时根据企业发展阶段和需求，提供个性化的产品服务产品和衍生的高端服务。