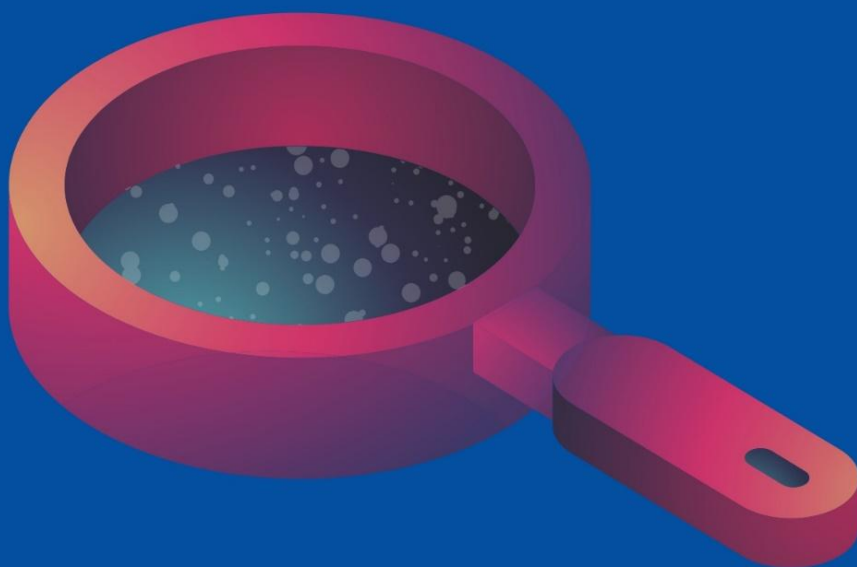




人力资本观察

Human Capital Vision

第 21 期 2022 年第 29 周（7 月 18 日—7 月 22 日）



河南人才集团
创新投资中心

目 录

一、时政要闻

01

- （一）全国政协召开“深入实施新时代人才强国战略”专题协商会
- （二）人力资源社会保障部举行 2022 年二季度新闻发布会
- （三）省科技创新委员会召开第六次会议

二、动态资讯

03

- （一）上海首次以数字人民币形式发放企业人才补贴奖励
- （二）科锐国际：预计 2022 年上半年净利润 1.23 亿元-1.39 亿元，同比增长 20%-35%
- （三）湘潭人才集团揭牌成立
- （四）山东人才基金联盟成立
- （五）中智股份与用友大易签署战略合作框架协议
- （六）截至 2021 年底，全国技能人才总量超过 2 亿人，高技能人才超过 6000 万人

三、行业研报——2022 年中国网络招聘市场发展研究报告

08

四、阅读分享——党的十八大以来人力资源服务业发展综述

15

（一）全国政协召开“深入实施新时代人才强国战略”专题协商会

全国政协 19 日在京召开“深入实施新时代人才强国战略”专题协商会，中共中央政治局常委、全国政协主席汪洋出席并讲话。他强调，要深入学习领会习近平总书记关于人才工作的重要论述，贯彻落实中央人才工作会议精神，**通过完善体制机制和政策措施打破制约人才发展的有形障碍，从社会观念、思想意识入手破除深层次无形束缚，创造各类人才层出不穷的局面**，为实现第二个百年奋斗目标筑牢人才之基。

委员们高度评价近年来我国人才事业发展成就，围绕人才工作中的重点难点问题建言资政。大家建议，要更好**发挥高校培养基础研究人才主力军作用**，瞄准“高精尖缺”领域优化学科布局，推进大中学教育衔接贯通，吸引最优秀的学生立志投身基础研究。要**创新人才教育培养模式**，加强产学研用协同育人，打通高校和企业两个“蓄才池”。**要健全以能力、实绩和贡献为导向的人才评价体系**，推行分类评价，优化评价指标，克服唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项倾向。要**落实用人主体自主权**，拓展科研管理“绿色通道”和项目经费“包干制”试点，推进人才大市场建设，进一步为人才松绑。**要弘扬科学家精神**，加强科研伦理和学风建设，营造良好科研生态环境。要优化青年人才发展政策保障，推动科研资源向优秀青年人才倾斜，克服论资排辈现象。加强人才国际交流，构筑集聚国内外优秀人才的创新高地。

（二）人力资源社会保障部举行 2022 年二季度新闻发布会

人力资源社会保障部于 7 月 22 日举行 2022 年二季度网上新闻发布会，介绍上半年人力资源和社会保障工作进展情况。上半年，各级人力资源社会保障部门坚持高效统筹疫情防控和经济社会发展，统筹发展和安全，各项工作取得积极进展。城镇新增就业 654 万人，完成全年目标的 59%。6 月份，全国城镇调查失业率回落至 5.5%。降、缓、返、补等一系列政策落实落地，助力稳市场主体稳就业。社会保障制度改革稳步推进，保障范围继续扩大，截至 6 月底，基本养老保险、失业、工伤三项社会保险参保人数分别为 10.4 亿人、2.33 亿人、2.86 亿人。人才队伍建设持续加强。劳动关系保持总体和谐稳定。

（三）省科技创新委员会召开第六次会议

7 月 21 日，省科技创新委员会召开第六次会议，研究省实验室建设、省科学院创新平台建设、高校布局调整优化、加强科学普及等工作。省委书记楼阳生主持并讲话，省长王凯出席。

会议听取关于[第三批省实验室筹建情况汇报](#)，指出要按照新型研发机构的定位，围绕实现“双碳”目标、功能食品研发，聚焦关键核心技术攻关，为能源、食品等产业结构重塑、转型升级提供科技支撑。要坚持专班推进，省市协同、部门联动，科学规划、合理布局，做深做细前期工作，确保早挂牌、早运行、早出成果。

会议研究[通过关于现代产业学院建设的指导意见](#)，强调要认识必要性，把建设现代产业学院作为实现高质量发展的内在要求，作为满足人民群众对优质高等教育需求的有效举措。要提高适配度，坚持以产业发展为指引，以高校优势学科专业为依托，深化产教融合、科教融合、专创融合，让人才供给精准对接产业需求。要注重高质量，重构培养方案、课程体系、教学方式，探索实施嵌入式、注

重科研式等人才培养模式，培养一批适应和引领现代产业发展的高素质应用型、复合型、创新型人才。要坚持抓试点，不断总结经验，强化示范带动，积极探索有效办学路径和运行模式，最大限度调动社会力量社会资本，汇聚各种优质资源，建设一流新型现代产业学院。

02

动态资讯

（一）上海首次以数字人民币形式发放企业人才补贴奖励

中国建设银行上海市分行近日联手上海市青浦区人力资源和社会保障局成功通过建行柜面代发系统，在上海市首次以数字人民币形式发放了三百余万元的企业人才补贴奖励。相关企业和人才均开设了建行数字钱包，补贴资金由企业存入其建行对公母钱包中，再根据需要代发到个人数字钱包中，便捷且安全。

简 析

此次人才补贴的发放工作是上海落实城市数字化治理、应用数字人民币方式兑付人才补贴的一次探索，在全国走在前列，给予了示范，进一步拓展了数字人民币的业务范围，如果未来能在更多区域铺开，将大幅提升数字人民币的使用率，同时助力政府全面构建数字经济新格局、打造人才新高地、开启银政合作新篇章。

（二）科锐国际：预计 2022 年上半年净利润 1.23 亿元-1.39 亿元，同比增长 20%-35%

科锐国际(300662.SZ)发布 2022 年半年度业绩预告，公司业绩预告期间预计归属于上市公司股东的净利润 1.23 亿元-1.39 亿元，比上年同期增长 20%-35%；扣除非经常性损益后的净利润 1.05 亿元-1.2 亿元，比上年同期增长 21.23%-39.07%。

公告称，报告期内，公司继续推进全球化战略发展，海外市场业务持续表现活跃，香港、东南亚、英国等分支机构业务均良性向上发展；大陆市场受到新冠疫情复发与区域封控影响，个别城市因封控影响造成候选人无法如期入职，致使国内企业自有员工招聘放缓，相关业务收入确认受到一定延迟影响。面对多变的市场环境，公司积极调整业务重点，大力推动线上平台与线下服务的协同合作、前店与后厂的紧密配合，各项业务均保持良性发展态势。

（三）湘潭人才集团揭牌成立

7 月 18 日上午，湘潭人才集团有限公司（以下简称“湘潭人才集团”）揭牌暨潭穗企业经营人才互访活动启动仪式举行，标志着湘潭人才工作进入了市场化、专业化的新阶段。

作为“聚才湘潭、价值莲城”战略强有力的市场化抓手，湘潭人才集团将紧紧围绕“四区一地一圈一强”建设，把产业人才资源开发放在优先位置，着力打造人才资源信息化、人才供给市场化、人才金融多元化、人才产业专业化、人才服务一体化的平台，并根据湘潭重点产业需求、科技创新生态、人才发展战略，全面引入优质创新资源，促进湘潭在人才资源、产学研融合、创新创业、项目建设、平台搭建等领域不断取得新突破。

简 析

湘潭人才集团由湘潭市政府和广州人才集团合作共建，将搭建湘潭与粤港澳大湾区之间常态化交流平台和高层次人才共享共育平台。依托潭穗两地人才协作，广州人才集团将给湘潭带来更多人才领域、人才战略的先进理念和经营方法，助推湘潭人才工作迈上新台阶，让两地实现人才和资源、资本、创新的对接，实现更多资源共享。

（四）山东人才基金联盟成立

7月19日，山东人才基金联盟成立会议在济南召开。

山东人才基金联盟由山东人才集团联合山东省私募股权投资基金业协会、济南基金业协会、鲁信创业投资集团股份有限公司、山东能源集团创元投资有限公司、山东省新动能基金管理有限公司、山东省财金资本管理有限公司、山东丝路创业投资有限公司、济南财投新动能投资管理有限公司、青岛市创新投资有限公司共同发起设立，旨在搭建全省范围内人才基金政企联络、资源共享、聚合创新、交流合作的四大功能平台，打造以人才双创和科技成果转化为主要投向的股权投资基金集群，优化人才创新创业融资环境，助力打造具有山东特色的新时代人才集聚高地。

联盟成员单位审议通过了《山东人才基金联盟共同守约》，并选举产生了联盟副秘书长单位及2022年度轮值秘书长单位。9家联合发起单位当选为联盟副秘书长单位，作为新当选的联盟2022年度轮值秘书长单位，山东省私募股权投资基金业协会会长李文峰表示将积极开展联盟年度工作，在平台搭建、资源共享、品牌宣传、协同创新等方面进行有益探索和实践，为联盟发展注入强大动力。会

议由山东人才集团财务总监王远良主持，首批 48 家联盟成员单位代表出席会议。

（五）中智股份与用友大易签署战略合作框架协议

近日，中智股份达成与用友大易的战略合作，中智经济技术合作股份有限公司党委书记、副总经理李双与上海大易云计算有限公司 CEO 申刚正共同见证签约。双方将共同助力场景共建，加速驶入数字化招聘快车道。

中智股份近期推出面向国资央企的招聘平台——中智招聘，精准连接各地央企、国企及高校毕业生，满足企业的用人需求。同时，用友大易作为国内最早的招聘管理系统及解决方案服务商，历经多年沉淀，始终致力于将信息技术、AI 技术与人力资源管理相结合，推动企业招聘效能提升。

此次中智股份与用友大易正式达成战略合作，将充分发挥各自技术、品牌和资源优势，共同促进人力资源招聘板块的生态共融，探索更符合国资央企企业的数字化招聘解决方案，为国央企企业组建优质的青年人才队伍提供助力。

简 析

国务院国资委在近期召开的“国资央企促进高校毕业生就业工作专题部署视频会”指出，国资央企多措并举促进高校毕业生就业，今年招收高校毕业生人数要在去年基础上有更大的增幅。会议要求，要统筹做好线上线下招聘工作，尽快集中启动夏季招聘，集中岗位资源、集中发布信息、集中线上招聘，形成国资央企促就业的良好氛围。

与此同时，随着数字技术的不断发展，越来越多的企业开始尝试通过数字化手段和工具提升招聘效率，改变招聘方式，优化候选人体验，数字化招聘已然成为企业必须付诸行动的必选题。

（六）截至 2021 年底，全国技能人才总量超过 2 亿人，高技能人才超过 6000 万人

截至 2021 年底，全国技能人才总量超过 2 亿人，高技能人才超过 6000 万人，技能人才占就业人员总量的比例超过 26%，高技能人才占技能人才的比例达到 30%。一支规模宏大、结构合理、技能精湛、素质优良，基本满足我国经济社会高质量发展需要的技能大军正在形成，为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供有力技能支撑。

2021 年，人社部印发技能人才薪酬分配指引，推动企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度。吉林建立企业高技能人才岗位津贴制度；青海引导企业采取协议工资、项目工资、年薪制等多种分配方式，提高技能人才薪资待遇。

2021 年底全国共有 2492 所技工院校，在校生达 426 万余人，每年向社会输送约百万名毕业生，已形成了以技师学院为龙头、高级技工学校为骨干、普通技工学校为基础的现代技工教育体系。目前，全国累计建设 954 个国家级高技能人才培训基地、1196 个国家级技能大师工作室。截至 2021 年底，全国共开展补贴性职业技能培训 8300 多万人次，累计发放职业培训券 1800 多万张，有效提高了劳动者技能水平和就业创业能力。

简 析

技能人才是我国人才队伍的重要组成部分，是支撑中国制造和中国创造的重要力量。通过体制机制改革激活力添动力、技工教育提质增效、大规模培训增技能强素质、技能竞赛筑匠心多种鼓励激励机制，一支规模宏大、结构合理、技能精湛、素质优良，基本满足我国经济社会高质量发展需要的技能大军正在形成，为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供有力技能支撑。

2022 年中国网络招聘市场发展研究报告

一、中国网络招聘行业发展现状

(一) 中国网络招聘行业生态图谱

招聘模式纵向延展，行业赛道进一步开拓



(二) 中国网络招聘行业市场规模

根据艾瑞咨询研究院估算，2021 年中国网络招聘市场规模为 160 亿，这一数据较 2020 年增长了约 48.2%，为近 5 年同比增长率最高的一年，呈现出在线招聘行业从疫情中复苏的强烈迹象。艾瑞咨询研究院估算，未来三年网络招聘行

业市场仍将保持高速增长，并保持相比疫情之前略微放缓的速度。



（三）网络招聘市场竞争格局

2021 年从营收上来看，前程无忧为行业内第一，市占率达到 27.61%。随着 2021 年 BOSS 直聘上市，非上市企业市场份额进一步压缩，同时各平台市场份额较为分散。从利润上来看，行业典型企业前程无忧 2021 年归母净利润约 6.4 亿元，利润率达到 14.5%，大幅领先上市招聘平台整体表现。



二、中国网络招聘市场新变化

（一）总览-就业结构

结构性就业矛盾突出，技能错配是症结所在

虽然劳动力市场的需求大于供给，但技能错配导致市场供求匹配度出现越来越大的差距，结构性就业矛盾愈发凸显。《中国劳动力市场技能缺口研究》预测“十四五”期间，结构性失业人口规模将达到 1460 万人；国家统计局一项包括 9 万多家规模以上工业企业的调查显示，约 44% 的企业反映面临的最大问题是招工难，尤其是一线普通工人、高技能人才以及技术工人最紧缺。根据《制造业人才发展规划指南》，2020-2025 年制造业重点领域的人才缺口均呈扩大趋势。

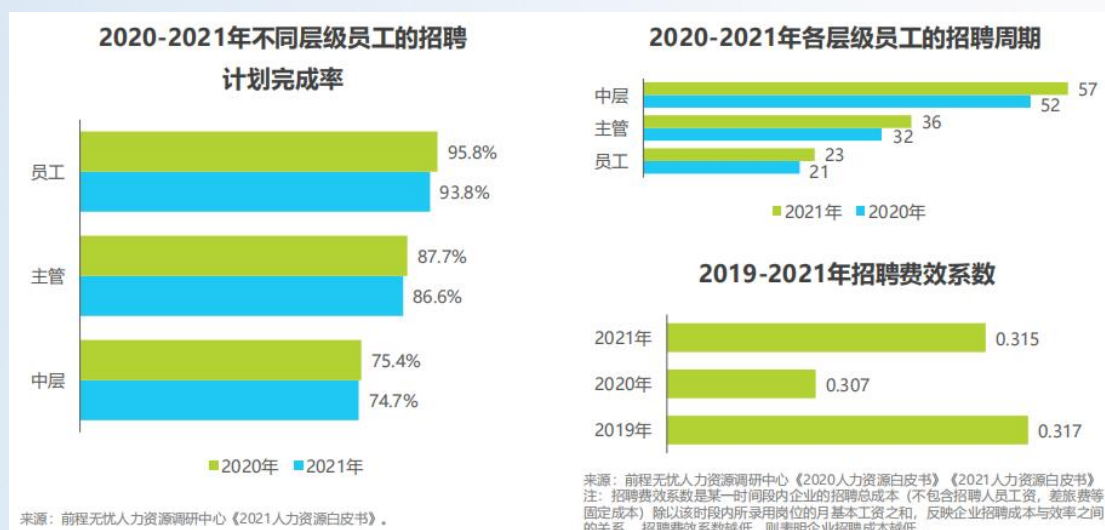


（二）雇主-招聘难度

招聘的时间成本和金钱成本提高，招聘计划完成率有所下降

随着疫情影响的减弱，2021 年企业雇主对应聘者与岗位的适配度要求提高，加大了企业的招聘难度，招聘计划完成率下降：2021 年员工、主管和中层的招聘计划完成率分别是 93.8%、86.6%和 74.7%，相较于 2020 年略有下降。

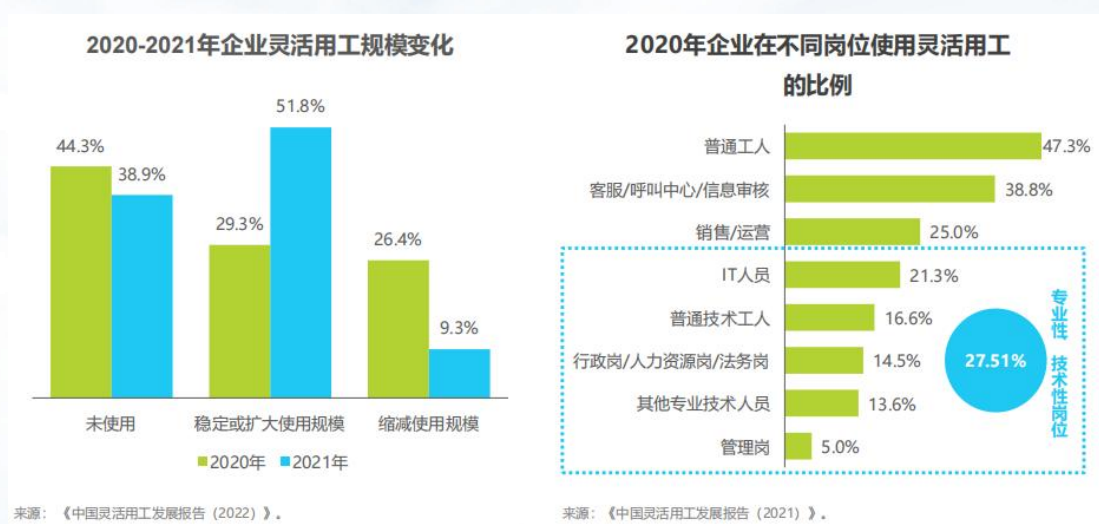
招聘成本提高：从时间成本来看，2021 年员工、主管和中层的招聘周期分别为 23 天、36 天和 57 天，较 2020 年均有所延长；从金钱成本来看，招聘费效系数从 2020 年的 0.307 上升至 0.315。



（三）雇主-用工模式

灵活用工蓬勃发展

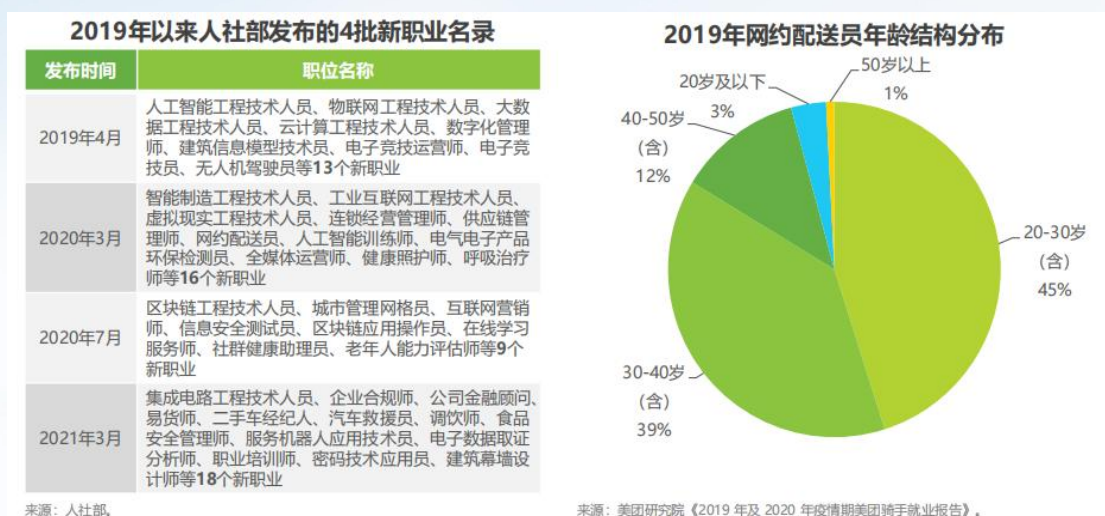
由于经营环境的不确定性增强，数字化技术的广泛应用增强了企业的组织弹性，推动了灵活用工的发展，2021年，逾六成（61.14%）的企业使用灵活用工，且多数企业采用了两种以上的灵活用工类型，相较于2020年，该比例上升了5.46个百分点。技术性、专业性的岗位也逐步进入灵活用工的范畴，2020年在专业性、技术性岗位上使用灵活用工的企业比例为27.51%。



（四）求职者-新就业形态

新经济助力新就业，青年“新就业”规模壮大

随着大数据、人工智能、云计算等技术的突破发展，以数据驱动、平台支撑和线上线下协同的新经济形态呈现爆发式增长，作为新经济形态的产物，“新就业形态”在吸纳未充分就业劳动力（特别是转移农村剩余劳动力与去产能转岗职工）方面发挥了关键作用。2019年以来，人社部等部门已发布4批新职业名录，涉及56个新职业。青年人思维活跃，更善于接受新鲜事物，也是新技术的早期采用者，他们积极参与到这些新技术和新商业中来，实现新的就业。以网约配送员为例，2019年，通过美团平台获得收入的网约配送员总数达到398.7万人，其中20-40岁网约配送员的占比达83.7%。



三、网络招聘行业未来发展趋势

（一）平台

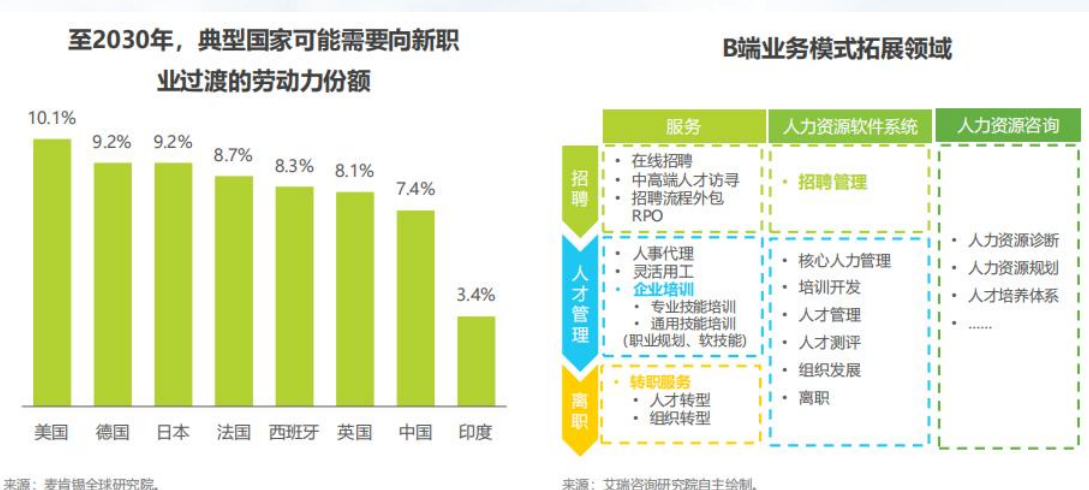
U端：为高校提供求职培训和职业指导

大多数高校的就业指导工作缺乏专业性，指导内容存在肤浅泛化和针对性较差的问题，网络招聘平台可依托其丰富经验、对招聘形势的深入洞察和积累的企业资源，根据特定高校的学生特点和求职过程中的痛点，为在校生针对性地设计就业指导课程体系，提供职业测评、求职培训和职业指导等服务。或“授人以渔”，为高校老师提供师资培训，助力高校打造专业的就业指导教师队伍。



B 端：拓展商业模式，探索企业培训、转职等潜力业务

在深耕招聘的基础上，网络招聘平台应在人力资源服务生态内拓展商业模式，探寻更多可能。在就业结构变革日益加速的背景下，平台可依托行业经验积累与资源优势，重点关注企业职工生涯指导培训、转职等潜力业务，使企业和劳动者更好地应对和拥抱变化，为企业员工提供职业支持。另外网络招聘平台可以延伸布局招聘管理系统为雇主企业提供 SaaS 服务，通过汇总招聘需求和整合招聘渠道，将期望人才画像与人才池进行比对，筛选有效简历，通过自动化招聘流程协作完成从筛选、面试、录用一体化运作，于平台而言可以与核心业务形成协同效应，于企业而言将提升招聘管理效能，于求职者而言能够优化其应聘和入职体验。



C 端：提升效率，优化体验，为求职者提供全链路闭环服务

求职者对于网络招聘平台的基本诉求即信息搜寻+简历制作与投递+邀约面试+面试反馈，为了提升求职者的求职体验，平台首先应加强对企业资质和发布

岗位的审查与监管，保障平台招聘信息的真实性；其次结合用户的求职意愿、能力模型以及企业的人才需求画像，为求职者精准推荐职位，另外在简历投递和面试后实时更新进度并给予反馈；在此基础上，平台也应从求职者的职业生涯周期的视角，为求职者提供从求职到职业提升，再到晋升跳槽的全链路闭环服务，对用户进行精细化运营，提升用户粘性；最后在平台治理上，利用科技手段对用户信息进行加密，保护用户隐私。

（二）企业雇主

企业招聘提效的同时注重优化求职者体验

招聘要更“以人为本”——企业目前普遍更关注招聘效率的提升，并通过技术手段实现了招聘的部分自动化，但求职者体验是雇主品牌的重要组成部分。因此企业雇主主要通过建立与求职者沟通反馈的机制、向被淘汰求职者推荐其他可能合适的相关机会等来改善求职者体验。值得一提的是，求职者越来越注重与企业文化的契合度，作为提高员工留任率和工作满意度的重要因素，建立起完善的机制用以评估因人而异的因素（例如文化契合度、发展潜力和软技能等）变得愈发重要。



来源：艾瑞咨询《中国网络招聘市场发展研究报告》

04

阅读分享

市场激活力 发展添动力

——党的十八大以来人力资源服务业发展综述

「“十三五”时期，全国人力资源服务行业累计举办招聘会 119 万场，为 11.5 亿人次提供就业、择业和流动服务，“求职到市场、招聘找市场”的观念深入人心；24 家国家级人力资源服务产业园和一批富有特色的地方产业园，推动形成人力资源服务业创新发展高地……」

人力资源服务业是实施人才强国战略和就业优先战略的重要载体，对于促进社会化就业、更好发挥我国人力资源优势、服务经济社会发展具有重要意义。党的十八大以来，我国人力资源市场功能作用日益增强，人力资源服务业蓬勃发展，行业规模持续扩大，服务产品不断丰富，为加快构建中国特色的人力资源服务产业体系，提高我国经济综合竞争力、持续改善民生、促进高质量发展提供了有力支撑。」

合理流动 优化配置

统一规范的人力资源市场体系不断健全

“以前招大学生要去人才市场，招一线工人去劳动力市场，现在不用两头跑了！”安徽恒泰动力科技有限公司人力资源部部长张玉清一脸轻松地感慨。

为进一步完善人力资源市场机制，推动建立统一规范的人力资源市场体系，消除劳动力和人才市场服务分割设置的状况，2013 年，人社部出台关于加快推进人力资源市场整合的意见，对在全国范围内建立统一规范的人力资源市场进行部署。各地纷纷整合人才市场和劳动力市场资源，因地制宜设立综合性的服务场所，理顺公共就业和人才服务的管理职能，完善公共就业和人才服务体系，推动两个市场有机融合。

目前，统一规范的人力资源市场基本形成，人力资源市场整合改革目标基本实现。在江西九江人力资源市场，求职者评价：“环境优了，服务好了，找工作更方便了！”人力资源市场工作人员认为：“统一管理、统一信息系统、统一服务标准，整合后的市场提升了公共就业和人才服务水平。”

“职能分开、机构分设、人员分离、分类管理”，为充分发挥市场主体作用，激发市场活力，人力资源市场管理部门进一步厘清政府与市场的关系。“把公共服务业务与经营性业务分开，既能够优化公共服务供给，又能够凸显市场作用，让经营性业务做大做强。”广东江门市人力资源市场相关负责人说。

人力资源市场健康有序发展，离不开法制的保驾护航。2018年6月，国务院颁布《人力资源市场暂行条例》，对人力资源市场建设、人力资源服务机构培育、市场活动规范、监督管理及法律责任方面做了系统规定。这是改革开放以来第一部系统规范我国人力资源市场活动的行政法规，为推动人力资源市场健康发展提供了法制保障。2019年1月，人社部出台关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见，健全人才流动市场机制、畅通流动渠道、规范流动秩序、完善服务体系。为适应网络招聘蓬勃发展的形势，2020年12月，人社部发布《网络招聘服务管理规定》，规范网络招聘服务，促进服务业态健康有序发展。陕西、重庆、湖北、江西、广东、安徽、广西等地纷纷出台地方人力资源市场条例，共同推动人力资源市场管理和运行有法可依。

从“管进门”到“管全程”，加大监管力度，依法规范人力资源市场秩序。随机抽取检查对象，随机匹配执法人员，检查结果录入行政执法平台公开，各地推广“双随机一公开”监管方式，加强事中事后监管，实行年度报告公示制度，持续开展市场秩序清理整顿专项行动。职责法定、信用约束、协同监管、社会共治，人力资源市场监管形成新格局。

“人力资源市场可获诚信积分了！”2021年，重庆运用积分对人力资源服务机构实施“红蓝黑”三色动态管理，旨在形成“扬正控负”的市场治理机制，规范市场化引才秩序。自2013年起，人社部开展人力资源服务机构诚信服务主题创建活动，已遴选确定两批共234家诚信示范机构，守信激励和失信惩戒的长

效机制初步形成。

服务标准化规范化建设持续推进。高级人才寻访、现场招聘会等 18 项国家标准的出台，提升了人力资源服务行业标准化水平。各地积极探索建立地方标准，北京规范人力资源服务，对服务机构等级进行划分和评定；上海对高级人才寻访服务质量和评价提出具体标准，规范人才测评服务。

扩大规模 建强产业

人力资源服务业高质量发展

1001 家人力资源服务机构参加，158 个创新产品路演宣讲，150 个人力资源服务项目达成合作意向，签约总金额 166 亿元……2021 年 7 月 28 日至 29 日，第一届全国人力资源服务业发展大会在重庆举办。这是深入贯彻党中央、国务院关于发展人力资源服务业、建设人力资源协同发展产业体系决策部署的重要举措，有助于营造良好发展环境，推动新时代人力资源服务业高质量发展。

“着力加快建设实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系”“在中高端消费、创新引领、绿色低碳、共享经济、现代供应链、人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能”。党的十九大报告把人力资源服务业发展作为建设现代化经济体系的重要内容，为人力资源服务业发展指明了方向。

党的十八大以来，人力资源服务业加速迈向高质量发展阶段，政策体系不断完善。发展人力资源服务业列入“十二五”以来的历次五年规划和产业目录，人社部会同有关部门在 2014 年、2017 年相继出台鼓励发展的政策文件。2021 年 11 月，人社部等五部门印发推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见。各地也纷纷出台政策，加大对人力资源服务业的支持力度。四川对新获批国家、省级产业园的，分别给予 300 万元、100 万元一次性补贴；上海实行财税支持政策，加大对人力资源服务“伯乐”奖励计划的资金支持力度；安徽将人力资源服务业高端人才列入全省急需紧缺人才目录……一项项政策措施，推进人力资源服务业发展进入快车道。

服务业态全面发展。随着社会需求的多元化，人力资源服务业已逐渐从提供招聘服务、人事代理、档案管理等传统、单一的产品，向提供人力资源服务外包、培训、高级人才寻访、人才测评等多层次、分类别、多样化的产品转变。截至

2021 年底，全国共有各类人力资源服务机构 5.91 万家，从业人员 103.15 万人，年营业收入 2.46 万亿元，全年为 3 亿人次劳动者提供了就业、择业和流动服务，为 5099 万家次用人单位提供了人员招聘和管理服务。

产业园建设蓬勃发展。自 2010 年中国上海人力资源服务产业园挂牌运营以来，我国人力资源服务产业园在集聚产业、创新行业发展模式、培育新经济增长点等方面进行了有益探索，迈出了坚实步伐。目前，全国国家级人力资源服务产业园数量已达 24 家，入园企业超 4120 家，年营业收入 4063 亿元，出现了不少“亿元楼”、“百亿园”，成为人力资源服务业创新发展的高地。

加快专业性、行业性人才市场建设。2021 年，新建中国三亚旅游人才市场，打造全球高端旅游人才供应链基地；新建中国重庆数字经济人才市场，致力于为数字经济人才和企业提供“一站式”人力资源服务解决方案。

推进人力资源服务国际化发展。2020 年、2021 年，人力资源服务业连续两年亮相中国国际服务贸易交易会，向世界集中展示了行业风采。2022 年 3 月，人社部、商务部联合认定了首批人力资源服务领域特色服务出口基地，中国北京人力资源服务产业园朝阳园等 12 家人力资源服务贸易发展基础良好、具有较强竞争力和影响力的园区被认定为人力资源服务出口基地。

服务重大战略 助力疫情防控 与经济社会发展同频共振

“出家门步行 200 米就到上班地点了，活儿不重，工资待遇也不比外面差。”汤庆玲曾是安徽安庆市凤凰村的建档立卡贫困户，丈夫患有白血病，以往都和丈夫在北京边务工边治病，但疫情打乱了她的计划。一场就业扶贫招聘会给她带来了希望，通过参加招聘，汤庆玲获得了当地一家企业的扶贫车间工作，既能在家门口挣钱，又能照顾家庭，日子步上了正轨。

党的十八大以来，人社部门充分发挥人力资源市场在扶贫方面的作用，引导和鼓励各类人力资源服务机构通过劳务输出、精准对接、专场招聘、创业指导等行动，全方位助力脱贫攻坚。

广西大力实施对当时 8 个未摘帽贫困县的人力资源市场援助行动，通过政府购买人力资源服务等方式，开展“多对一”的对口定向人力资源服务。青海组织

当地人力资源服务机构深入贫困地区，针对建档立卡贫困户中的就业困难人员、困难高校毕业生，集中开展“人力资源服务机构精准对接行动”。各地积极开展人力资源服务机构助力脱贫攻坚行动，截至 2020 年底，全国举办扶贫专项招聘会 1.13 万余场，提供岗位 300 万个，帮助实现就业或达成就业意向 75.6 万人，为打赢脱贫攻坚战提供了有力支撑。

加强对西部和东北地区人力资源市场支持。2017 年以来，人社部持续实施援助计划，支持西部和东北地区 15 个省（区、市）及新疆生产建设兵团，特别是深度贫困地区人力资源市场建设。得益于援助计划，广西在浙江大学举办了人力资源市场管理人员培训班，有学员评价“先进的理念和经验让人耳目一新”；在陕西人力资源服务机构就业扶贫活动中，与陕西劳务交流结对的南通市等省内外众多企业参加，提供近万个就业岗位。

为巩固脱贫攻坚成果，各地人力资源服务机构发挥职能优势，接续推进乡村振兴。云南开展人力资源服务行业助力乡村振兴人才精准支持行动，通过线上线下方式为乡村产业振兴提供精准的人才支持。四川人力资源服务机构和企业“云端”牵手，举办乡村振兴专场招聘会，为脱贫群众提供后续就业帮扶，引导各类实用人才向基层流动。

助力疫情防控和复工复产，保障人力资源服务需求。2020 年，人力资源服务机构发挥专业优势，为武汉抗击疫情组织招聘工地建设、卫生保洁、运输保障等各类人员 1850 多名，参与抢建火神山、雷神山医院和方舱医院工作。2020 年，19 家国家级人力资源服务产业园联合开展“百日千万网络招聘专项行动——产业园专场活动”，精准对接企业复工复产用工需求，打造供需充分对接、信息便捷可靠的优质人力资源服务平台。疫情防控常态化以来，各地人力资源服务机构积极开展线上线下专场招聘，服务就业。“线上面试、免费测评，求职到入职‘一条龙’服务”、“24 小时就业超市不打烊，行业性、区域性特色专场广覆盖”……疫情防控下便捷的服务让广大求职者备感暖心。

围绕创新驱动发展战略、区域协调发展战略、“一带一路”等国家重大发展战略，各地人力资源服务机构开展市场化引才，组织招引高端紧缺人才，在服务

经济社会发展和人才强国战略实施中发挥了重要作用。“十三五”时期，全国人力资源服务行业服务用人单位 1.9 亿家次，推荐高端人才 744 万人次。

2021 年，人社部推进雄安新区、粤港澳大湾区、海南自由贸易港、成渝地区双城经济圈等急需紧缺人才目录编制发布工作，发挥引领性作用，引导人才更好地向重点地区流动、聚集。

各地人力资源服务机构加强区域协作，为区域协调发展提供人才支持。长江三角洲共建统一开放的人力资源市场，加强人力资源协作，推动人才数据库共享，促进产业园协同发展。四川与重庆加强合作，协同推进人力资源服务业发展，共促成渝经济圈人才高效聚集。

更新理念 优化服务

提升人力资源公共服务水平

“云招聘”岗位多、求职人才多，怎样避免人才、企业“找花眼”？浙江湖州建立招聘岗位和求职人才“两张清单”，设置专业契合度、薪资满意度等条件，实现岗位人才双向智能推送。今年一季度，已为全市各行业输送大学生 2 万余人。有企业人力资源部门负责人点赞：“‘千企万岗’云聘会既破解了疫情防控常态化下企业引才难题，又提高了引才实效。”

党的十八大以来，各级人社部门把提升人力资源公共服务水平作为重要任务，通过借助信息化手段、精简办事流程、推动基础设施下沉等，为求职就业和人力资源流动配置提供更优质的服务。

为促进高校毕业生就业，从 2020 年开始，人社部等部门每年联合开展“国聘行动”。2022 年 5 月，“国聘行动”走进国家级人力资源服务产业园，24 个国家级人力资源服务产业园通过举办网络招聘会、走进园区宣讲招聘等系列活动，以线上线下相结合方式促进用人单位与求职者精准对接，助力高校毕业生等重点群体就业。高校毕业生就业服务周、大中城市联合招聘高校毕业生专场……一系列有特色的招聘活动如火如荼开展，促进高校毕业生高质量稳定就业。

“互联网+”创新服务方式。2016 年，人社部发布“互联网+人社”2020 行动计划，大力推进各项人社业务的互联网化。各地人力资源服务机构在网络平台纷纷开展线上招聘活动，直播带岗、云端见面、网络面试……截至 2021 年底，

全国共有 2 万个招聘网站。人工智能、云计算、移动互联网等新技术与传统服务结合，推动求职招聘、就业指导等服务摆脱时空限制，节省了成本，大大提升了人岗匹配率、对接成功率。

行风建设提升群众获得感和满意度。结合人社系统行风建设，各地纷纷开展快办行动，整合人力资源公共服务办事大厅，实现多个关联事项打包办理、优化经办流程、减少证明材料，为群众提供便利的人力资源服务。湖南推进“互联网+政务服务”，基本实现人才中介服务许可在线申报、审核与管理，积极推进各项人才流动公共服务网上办理。

提升流动人员人事档案管理服务水平。2014 年，人社部将流动人员人事档案管理服务纳入政府基本公共服务范围，取消收取人事关系及档案保管费，简化优化办事流程，实行接收告知承诺制，加快信息化建设。“换一个地方工作，人事档案如何转接？”“不用两地跑来回跑，档案业务跨省通办。”为更好服务人力资源流动配置，人社部开发了全国跨地区流动人员人事档案管理服务系统，部分省份开通升级管理服务系统，对接部省平台系统，实现人事档案业务跨省通办，打通人才流动的“梗阻”。贵州依托大数据平台，档案接收和转递工作实现“全省联网、跨省通办”，办理时间由以前的平均两到三个工作日压缩到一个工作日以内。

砥砺奋进秉初心，玉汝于成续华章。人力资源服务业正谱写新时代新篇章，努力成为高质量发展的更强引擎、促进就业的更大动能、服务人才的更优载体，在流动中汇聚起服务发展的磅礴力量！

来源：中国组织人事报