

营收5年翻番 人力资源服务业进入“快车道”

新华社记者 姜琳 黄兴

从智联招聘、前程无忧、BOSS直聘等网络招聘机构,到中智、国投人力等人力资源央企,再到各地人力资源服务中心……

截至2020年底,我国已有各类人力资源服务机构458万家,从业人员84.33万人,年营业收入203万亿元,比“十二五”末分别增长69%、87%、100%。人力资源服务业进入发展的“快车道”。

这是记者近日在重庆召开的“人力资源服务业高质量发展论坛”上获得的最新数据。

人力资源服务业蓬勃发展

人力资源是社会经济发展的第一资源。我国有近9亿劳动力,1亿多市场主体。

近年来人力资源服务业蓬勃发展,仅2020年全年就服务了2.9亿人次劳动者、近5000万家用人单位,为促进人力资源流动,让各类人才各得其所、各显其能,推动经济社会高质量发展,发挥了重要作用。

“人力资源服务行业已经从传统的人事代理、职业介绍等业务,拓展到招聘、培训、猎头、外包、管理咨询等领域,形成公共服务与经营性服务并重、有形市场和无形市场并行的发展格局。”人社部人力资源流动管理司司长张文森说。

作为现代服务业的重要门类,人

力资源服务业已成为我国实施就业优先战略和人才强国战略的重要抓手。

人社部数据显示,“十三五”期间,全国人力资源服务行业累计举办招聘会119万场,培训劳动者7868万人次,服务用人单位1.9亿家次,为11.5亿人次劳动者提供了就业、择业和流动服务。

行业管理规范加速推进

行业集聚效应也在不断显现。据介绍,自2010年以来,我国共建成国家级人力资源服务产业园22家,入园企业超3500家,出现了不少“亿元楼”“百亿园”,打造了行业创新发展的新高地。

“看得见”的成果背后,是“看不见”的制度构建。党的十八大以来,一系列顶层设计和改革部署,让人力资源服务业发展大幅提速。

2013年,人社部制定《关于加快推进人力资源市场整合的意见》,首次在全国范围内对建立统一规范的人力资源市场进行部署;

2014年12月,人社部、国家发改委、财政部印发《关于加快发展人力资源服务业的意见》,首次对加快发展人力资源服务业进行全面安排;

2018年6月,国务院令700号公布《人力资源市场暂行条例》,首次从立法层面明确了政府提高人力资源服务业发展水平的法定职责;

2019年1月,《关于充分发挥市场

作用促进人才顺畅有序流动的意见》制定实施,成为近年来首个关于人才流动配置的改革性文件……

一连串开拓性的“首次”“首个”,持续完善了相关政策体系,有效促进人力资源合理流动和优化配置。行业飞速发展的同时,管理规范也加速推进。

一方面,维护市场公平竞争、规范有序,通过随机抽查、年度报告公示、诚信体系建设等方式提升监管效能。

另一方面,开展全国性清理整顿市场秩序专项执法行动,严厉打击侵害市场主体合法权益等违法违规行为,加强综合执法。

针对网络招聘中信息泄露、虚假招聘等突出问题,2021年3月起实施的《网络招聘服务管理规定》,从服务准入、服务规范、监督管理等多方面作出严格规定。

该放的放,该管的管,人力资源创新创造的活力不断激发。

推动新时代人力资源创新发展

“我们取得了长足发展,也要看到行业整体实力大而不强、协同发展水平不高、产业结构不尽合理、市场秩序

仍有待规范等问题,总体还不能很好适应经济社会高质量发展的要求。”人社部副部长李忠坦言。

“十四五”规划明确提出,健全统一规范的人力资源市场体系,聚焦提高要素配置效率,推动人力资源等服务创新发展。

李忠表示,人社部将以提高人力资源要素配置效率为根本,研究制定推进新时代人力资源服务业高质量发展的政策文件,实施人力资源服务业高质量发展行动,进一步培育壮大人力资源服务力量,创新服务供给方式,推动行业更好更快发展。



这3个“提携你”的信号要读懂

■ 棠雪

近日,有个热门话题“如果老板欣赏你,会有什么举动”引起众议。评论区有个扎心回答:“入职公司5年,眼看着离职只有一步之遥,却因为没看懂老板提携的信号,毅然不听劝告选择离开,断送了职业发展的美好前程。”

在职场中,很多人对“领导是否想提携重用你”是无法辨识的。有些领导会拍着你肩膀说:“好好干,你的工作很重要!”这也许是客套话;而有些领导把你叫进办公室说:“你还没有全力以赴,虽然已经达到岗位要求,但相信你的能力不止如此。”也许他正筹划让你晋升。不同情境会传递出不同的信号,成熟的职场人会听懂弦外之音,培养职场敏感度,对领导的提携要清晰地判断。以下3个信号出现时,你一定要懂,抓住机会,适时展现优势,加速提携过程。

信号一:出席重要场合、参与核心业务

在职场中,如果领导特意指定你出席重要场合,如培训、会议、接待等,让你做好发言的准备,这其实就传递出领导想观察和培养你,只是在等待合适的时机进一步验证。如果领导让你参与公司的关键项目或核心业务,并提供资源支持,毋庸置疑,这也是要提携的前奏,眼前需要做的就是,全力以赴用行动证明自己。

信号二:采用语言暗示、提供资源支持

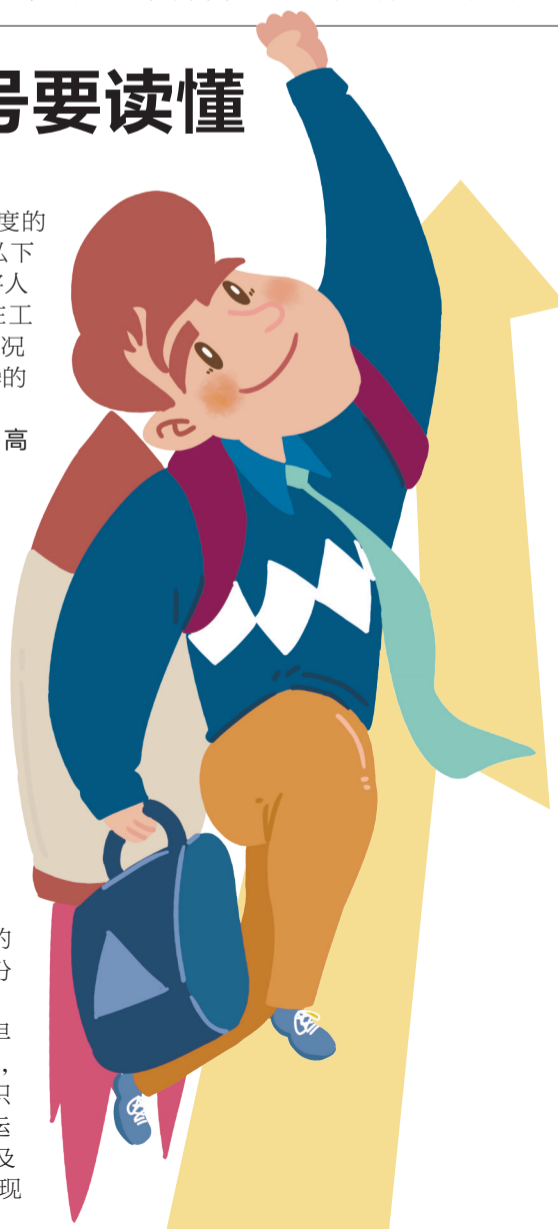
当领导想要提携你时,言语中总

会露出蛛丝马迹,或给出适度的语言暗示。从行动上也会私下“开小灶”给出发展指引,并将人脉圈层主动共享。这需要在工作中留心观察,遇到这种情况可以把握住机会,不辜负领导的期望。

信号三:先加压后提拔、高标准严要求

知人善用,很多领导都喜欢先加压后提拔。因为能被领导看重和欣赏的人,往往都有“两把刷子”。管理者通常会采取“加担子”的方式给员工加压,但会控制在能力范围内。这样做的目的是希望员工全方面展示才华,同时又借机提点员工要收敛傲气。在职场,采用“先抑后扬”的提拔方式,跟领导者的管理风格也是息息相关的。作为下属,要清晰地判断领导的真实意图,敏锐地把握每一次考核和测验的机会,运用专业实力提交一份满意的答卷。

行走职场,每个人都想早点升职加薪。但“千里马常有,而伯乐不常有”,遇上一个赏识自己的领导并非易事。若幸运地遇上这样的领导,一定要及时读懂他的提携信号,早日实现职场晋升梦想。



淘宝发布 365种新职业图鉴

■ 一橙

近日,淘宝在造物节现场举办画展,展出“新365行职业图鉴——新百工图”,致敬年轻人的创造力。数据显示,过去一年,淘宝上平均每天诞生一个新职业。

阿里巴巴集团首席市场官董本洪介绍,淘宝新商家的中位年龄一直维持在26岁,这些了不起的年轻人在赋予新产品活力的同时,也与平台互相成就,创造了更多全新的职业。

数据显示,超过四成的受访应届毕业生有意愿参与互联网相关行业,并愿意试水数字经济全新业态。

淘宝调研数据显示,此次统计的新职业从业者年龄多为“90后”和“95后”,占据总数约77.2%。而就过去一年时间里,“00后”群体开始登上舞台,在新职业的参与度、职业业务横向拓宽和电商经营比例方面均大幅提高,在淘宝开店的数量首次超过了“90后”群体。

据介绍,前后历经2个月,调研团队对超过20万家的特色商家进行了初步筛选,此后结合实际情况,展开问卷、电话等多种方式调研,从职业存在时间长短、覆盖面、活跃程度、发展潜力和社会感知等多个维度进行综合考量,最终确定了这份新职业名单。

“通过对比新旧百工图中职业在百年间的状态变化,我们更能感受到时代进步,年轻人就业选择增加。”阿里巴巴集团副总裁、阿里研究院院长高红冰认为,就业理念在新时期将更强调兴趣与职业的契合,让大家在喜欢的工作中实现个人价值。