

# 中国灵活用工占比9%发展空间巨大

## 市场规模预计到2020年将增长到590.8亿元 对HR提出新挑战

■劳动报记者 郭娜

企业求贤若渴,但并不想养人。员工想有工作,但并不想朝九晚五。最新数据显示,中国的灵活用工比例为9%,与日本的42%和美国的30%相比,还有很大的发展空间。灵活用工模式下,人力资源服务行业将产生哪些巨变?日前,上海交大安泰经济与管理学院举办的人力资源服务行业创新论坛上,专家提出了新的工作理论框架。

### 中国有多少HR? 64万人

来自《中国人力资源服务行业发展报告(2018)》显示,2014年至2018年,人力资源服务行业营业收入显著增长,2018年的总收入为17700亿元。机构数量从2014年的2.5万家上升到2018年的3.57万家,至2018年,从业人员为64.1万人。

人力资源服务各细分市场也在稳步增长。2019年,中国在线招聘行业市场规模为199.5亿元,高端猎头行业市场规模为746.5亿元,灵活用工行业市场规模为476.42亿元。

上海交大安泰经济与管理学院教授、博导,人力资源服务行业研究团队负责人郑兴山指出,从总体数据上看,中国人力资源服务行业总体收入不错,但是纯收入非常低,主要还是劳务派遣传统服务,总体上初级和低端。“全球人力资源服务机构50强中,中国只有3家,营业额最高排第五位,这说明我国人力资源服务行业龙头比较少,分布比较散。”

郑教授指出,目前人力资源服务行业发展面临着重重挑战。比如大多人力资源服务企业在发展的过程中,虽然业务不断变化,增多,企业规模不断增大,但其经营观念和主要盈利模式并未发生根本性的转变,依然在不断寻找政策漏洞,依靠“打擦边球”获得短期、短视的大额利润。某些企业甚至靠破坏市场规则,一味降低价格来争夺业务和市场的。

“人力资源服务行业在2020年是一个2万亿级的市场。创造技术含量高、信息集成度高、附加值高的高水平、专业化、具有创新性和国际竞争力的人力资源服务产品才是争夺未来2万亿级市场的关键。”郑教授说。

### 市场规模三年间 从389.4亿增到476.4亿元

上海交通大学行业研究院联合北大纵横管理咨询集团等机构组成研究团队,在大量调研访谈、案例研究和理论分析的基础上,历时一年时间,以创新视角对我国人力资源服务行业开展了深入研究,完成了《人力资源服务行业“第二曲线”研究报告》。在此次论坛上,报告首次对外公开发布。

报告显示,国内灵活用工市场规模在2017年至2019年三年间得到了显著增长,从389.4亿

到了2019年的476.4亿元,预计到2020年将增长到590.8亿元。不过,中国的灵活用工占比只有9%,与日本和美国相差甚远。

灵活雇佣关系与传统用工相比,有哪些优势?研究团队指出,传统用工关系中,是单主体雇佣关系,受劳动合同法约束,严格的用工控制,需要有固定的工作场所、时间和岗位任务;传统用工成本高,需要强制缴纳五险一金,风险更高,比如工伤和解雇成本。而灵活用工则是多主体合作关系,比如劳务派遣三方关系,轻过程管控、重结果交付;低成本、社保成本可管理,弹性应对波峰波谷,用工风险也更低。

外在环境的改变,也使得灵活雇佣关系的需求在上升。“时代变了,观念也变了。”郑教授指出,价值观的多元化、自主意识强、喜好自由、厌恶约束等因素推动个体更愿意进入灵活用工方式的价值体系。客户的不确定性、供应链的复杂性、市场的需求变化等导致市场边界的模糊性,也使得企业求贤若渴,但并不愿意养人。“技术进步也为灵活雇佣关系的实现提供支持。”

### 灵活雇佣时代来了 HR们准备好了吗?

组织需求大,个体意愿强,技术保障足,灵活雇佣模式呼之欲出,HR们准备好了吗?

报告提出了灵活雇佣模式下的人力资源工作理论框架:人力资源服务“新七大模块”,为人力资源服务行业发展方向提供了新的参考和引导。区别于传统人力资源管理理念“面向静态岗位”“长周期”“粗颗粒”等特点,“新七大模块”更加契合新时代组织对员工管理的要求。它直接面向动态任务并将其分解为短周期、细颗粒的技能需求,同时以高黏性人才库为支撑,为任务配置所需人才。“新七大模块”下,企业与市场边界、HR管理与HR服务的边界均将趋于模糊,这将为人力资源服务行业带来巨大发展机遇。

报告中整理了大量人力资源服务创新实践案例,作为“新七大模块”的佐证与详细说明,还提出了人力资源服务行业未来发展若干趋势,对用人企业、人力资源服务企业、政府主管机构及员工个体都具有很强的启示意义。

41%企业已经或即将把视频引入招聘流程

## “职场界抖音”成年轻人求职新尝试

本报讯(劳动报记者 陈宁)一条30秒的短视频,内容可根据用户自身求职技能或特长DIY,也可以脱口秀的形式娓娓道来自己的基本信息,这类以短视频为核心的新式招聘平台,正在成为年轻人求职的新尝试。短视频无疑成了当下的基础设施,从娱乐到购物,再到如今吹向了招聘领域。

据普客《2018中国移动社交招聘趋势报告》显示,41%的企业已经或即将把视频引入招聘流程,短视频招聘平台也如雨后春笋般崛起。

### 用短视频 取代文字简历

去年,本报曾报道过,第一家主打短视频招聘业务的“上啥班”App,创始人霍祥表示,模特、礼仪等职业是短视频招聘非常好的切入点,其场景目前主要集中在校园和以蓝领为代表的基础性岗位上。而到了今年,短视频招聘行业显然已经走上了一条“自下而上”的道路。

记者了解到,目前至少有10家做短视频招聘的公司陆续入局,包括上啥班、颜值招聘、抖聘、多面、录职等。除了这些追赶风口的创业公司,赶集网、钉钉等也在今年新增了视频简历功能。

记者体验后发现,短视频简历的录制方法和大多数短视频产品无异,长按拍摄键即可,时间大约为15秒至30秒,有部分平台还有美颜功能。与传统的招聘方式不同,在这些平台上求职者和招聘方都是以短视频的方式介绍自己,用一个短短的视频将自己推荐给对方。与枯燥的文字介绍相比,视频可传达的内容更丰富、形式更多样,让企业看到更加立体的自己。



### 92%企业认为 视频简历比较有效

短视频的日益流行与广泛应用,已大大影响了求职者的沟通模式与学习方式。如今,年轻一代求职者期望可以通过他们更惯用的方式来了解企业与职位信息,短视频也为求职者提供了一个更丰富的展示自身的工具。

据普客近期发布的《2018中国移动社交招聘趋势报告》显示,41%的企业已经或即将把视频引入招聘流程。未来短视频将更多地运用在企业雇主品牌宣传、职位介绍、求职者申请流程等领域,帮助搭建企业与求职者之间的便捷沟通平台。报告显示,92%的企业认为视频简历比较或非常有效;93%的企业认为基于求职者视频简历进行筛选比较或者非常有效;95%的企业

认为在线视频面试比较或非常有效率。

### 资本寒冬对新式招聘 或许是机会

从去年开始,资本寒冬一词被不断提及,脉脉创始人林凡认为资本寒冬对职场社交来讲也许是巨大的机会。录职创始人孙东旭与其不谋而合,他认为,裁员意味着有人需要重新找工作,企业也需要更精英化的成员。对于人力资源行业来说带来了更多的用户需求,对应起来就是新的发展机会。回望过去,不少招聘服务公司都是在经济不太景气的环境下发展起来的。

他并不认为短视频招聘是在“蹭风口”,因为视频化的需求在招聘领域一直存在。随着5G的发展,短视频的市场接受度提高,短视频一定会重新定义招聘场景。

## 上海建筑施工行业 老字号迎来百岁诞辰

### 强大人才战略成为其生生不息源泉

本报讯(劳动报记者 徐冀)上海建筑施工行业历史最悠久的企业——上海建工基础集团日前迎来百岁“生日”。而之所以能够成为“百年老店”,离不开强大的人才战略。

上海建工基础集团的前身是1919年由丹麦人创建的、专营基础工程设计与施工的外商“康益洋行”,1953年5月收归国有,随后历经改制、改名。1993年因承担建设南浦大桥期间的突出贡献而被上海市政府首家命名为“建设铁军”。在基础集团的百年成绩单上,既有康益洋行时期参建的杭州钱塘江大桥、津浦铁路黄河大桥等著名桥梁和上海国际饭店,也包括后来黄浦江上以南浦、杨浦为代表的几乎所有的大桥,以及人民路、龙耀路越江隧道等,项目覆盖桥梁、深基础、隧道、管道和水工等五大领域。

从百年前建企,到2019年基础集团营业收入和新签合同额双双突破百亿元,离不开强大的人才战略作为支撑。

目前公司有2300多名职工,每年都要新招100-200名大学生,如何让新人成长、为企业所用,上海建工基础集团有着自己的“心得”。“对于那些从985、211大学来的优秀毕业生,我们都会配备优秀的老员工作为带教老师,要求每个季度都要对这些新入职的大学生进

行考核。”公司党委副书记、总裁张思群介绍,另一方面就是敢于“压担子”,再大再难的项目,都会把新入职的大学生派到一线承担相应的工作。

有好的带教老师,又有适当的压力,新入职的大学生很快就能脱颖而出。“对于的确出众的,我们会缩短他的试用期,同时列为公司的‘启明星’。”该负责人透露,目前公司七成以上的中层管理人员,都是当年入职时荣获“启明星”的。

同时,敢于“压担子”、“无坚不摧、奋发向上”的企业作风,也使得在承担一项项高、大、深、重、新、精的建设工程中,一大批一线的技术工人能够迅速成长。这其中不仅有全国劳模陆凯忠,同时,还培养了一大批青年突击队,在急、难、险、重工程建设中,青年突击队发挥了重要作用。

就在不久前,国家刚刚发布了长三角一体化发展的战略,而上海建工基础集团也有了同步的人才战略。其实早在上世纪80年代,公司就乘着改革的春风把分公司开到了深圳,随后在天津也建立了北方分公司,引进属地化的人才成为公司快速发展地方市场的重要保障。随着长三角一体化,公司计划在南京、温州等地大有作为,同时开拓铁路、机场建设等新的领域,引进来的人才策略将继续起到保驾护航的作用。