

人民日报学术文库

人力资源 校企合作研究

以华南师大与深圳三和的人力实践合作为例

罗燕 高嘉阳◎编著

人民日报

人民日报学术文库

人力资源 校企合作研究

以华南师大与深圳三和的人力实践合作为例

罗 燕 高嘉阳◎编著

人民
日报
出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源校企合作研究：以华南师大与深圳三和的人力实践合作为例 / 罗燕，高嘉阳编著. —北京：人民日报出版社，2016. 6

ISBN 978-7-5115-4001-0

I. ①人… II. ①罗…②高… III. ①人力资源—高等教育—产学合作—研究—中国 IV. ①F241-40

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 147868 号

书 名：人力资源校企合作研究：以华南师大与深圳三和的人力实践合作为例
编 著：罗 燕 高嘉阳

出 版 人：董 伟
责任编辑：万方正
封面设计：中联学林

出版发行：人民日报出版社

社 址：北京金台西路 2 号

邮政编码：100733

发行热线：(010) 65369527 65369846 65369509 65369510

邮购热线：(010) 65369530 65363527

编辑热线：(010) 65369844

网 址：www.peopledaily.press.com

经 销：新华书店

印 刷：北京欣睿虹彩印刷有限公司

开 本：710mm × 1000mm 1/16

字 数：194 千字

印 张：14

印 次：2016 年 7 月第 1 版 2016 年 7 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 978-7-5115-4001-0

定 价：68.00 元

编者简介

罗 燕 法学学士，经济学硕士。华南师范大学经济与管理学院人力资源管理系主任，副教授。硕士研究生导师。长期从事《劳动法学》《经济法学》《劳动争议的处理》《劳动关系》等课程的教学及科研工作。曾参与多项国家社会科学基金项目研究，主持国家教育部人文社会科学规划项目1项，广东省教育厅及广州市社科联等研究项目。

高嘉阳 华南师范大学经济与管理学院人力资源管理系讲师，北京北大纵横管理咨询集团合伙人。2011年博士毕业于中山大学管理学院企业管理专业，专注于战略人力资源管理领域的研究。具有长期的企业管理实践及丰富的人力资源管理咨询经验。

本书得到广东省教育厅2013年华南师范大学——深圳三和实业有限公司省级大学生教学实践示范基地建设项目（项目编号：C10525）的资助。

序 一

在创新推进转型和创业促进增长的战略实施过程中,人力资源的创造性特质具有决定性作用。人力资源管理者是激励创新的设计师和知识共享的组织者。人力资源管理教育则是知识生成和道德净化的过程,这一过程发端于课堂,在实践中提升。

基于这样的共识,华南师范大学经济与管理学院人力资源管理系与深圳三和人力资源有限公司确立了全面战略合作框架,力求在剖析区域性人力资源管理特性的基础上,全面诠释人力资源管理创新的理论基础和实践经验,为人力资源管理的人才培养和学科建设构建知识交流平台和经验验证体系。自2009年以来,合作双方秉承平等、开放、互补、双赢的理念,围绕着优化人力资源教学和科研模式的主旨目标,在不同的方面贡献着各自的智慧。在这一合作平台上,华南师范大学人力资源管理方面的学者能够将其理论映射到珠三角地区企业转型的真实背景上,以辨析专业思维的应用边界和实现条件;人力资源管理专业的学生有机会将其复合的知识结构移植到劳动者的个体特性上,以充分理解个体需求的多样性和转型企业对劳动力知识创造的新要求。在这个知识集成的平台上,深圳三和人力资源有限公司的高层管理者将其丰富的管理经验和现实感悟升华为人力资源管理理念,内化为人力资源管理措施,既丰富了企业文化的内涵,又拓展了学生的视野。基于合作双方的共同努力和扎实

工作,这个平台已被广东省教育厅评审为广东省大学生校外实习示范基地,对推动专业教育模式的改革起到了十分积极的作用。

本书的出版是华南师范大学经济与管理学院与深圳三和人力资源有限公司合作过程的缩影,它记载着合作双方的共同探索,反映了参与主体的共同愿景。当然,在技术进步速度日益加快、社会变革程度日益加深的背景下,本书所呈现的观点不可避免地要因现实的不断变化而修正,也期待社会各界提出精辟的批评。

华南师范大学经济与管理学院院长、教授

彭璧玉

2015 年 11 月

序 二

——对华南师范大学驻三和实习创业基地建设的一些思考

三和从事人力资源服务二十余载,经历和见证了人力资源服务与产业配套调整的周期,逐步从低端制造业与低端人力资源服务的封闭循环中走了出来,走向互联网+时代的创新整合、多元与专业细分并存发展的新常态。

与此同时,随着全球性金融危机的破坏性向实体经济的扩散和延伸,大学生就业难的问题更加凸显。另一方面,社会竞争的加剧让企业把高素质人才列为第一生产力,校园招聘依然是企业搜罗各类高素质人才的有效途径。如何调整人才的培养方案,解决高校的人才培养模式和社会实际需要的人才之间的矛盾是当前人力资源行业 and 高校共同面临的新课题和挑战。

基于这个共识,华南师范大学经管学院与三和在2008年共同推进和创办了第一期的实习实训基地,将解决矛盾的努力放在了实践教学环节。得知华师经管学院人力资源专业要以我们的合作为依托编写此书的时候,我十分赞成,因为高校人力资源专业培养的对口人才,是现代化企业从事人力资源管理的生力军。因此,高校的研学能力,不仅能够影响未来人力资源行业的发展走向,而且,其研究成果也能够为人力资源服务产业提供实践及方向上的支持。

我与华南的罗燕老师相识数载,对我而言,她亦师亦友。我本人也有幸担任华师创业学院的导师。在与华师人的交往中,我对“学高为师、身正为范”的华师文化产生了亲近感,更形成了一种使命和责任感。我本人也曾走访和参观过一些校企合作的实习基地,发现有相当一部分学生到企业还是进行观摩,整理资料,参与性不强;或从事一些辅助性、边缘性的工作,实习效果不明显。为了让学生真正从实习中受益,三和与华师都做了很多努力和尝试,比如互派人员进行交流、定期召开实习联谊会、实施师徒双向业绩考核制等。三和实训基地还有两项固定的课题——“第三方满意度调研”“人力资源市场行业现状分析”,每年会全权交付由实习生主导,以项目方式协作完成。这些实践课题的布置,加强了实习实训的参与度,也让实习生发挥专业优势,学以致用,取得了好的成效。

华南师范大学经济与管理学院与三和人力资源集团的合作走过了一段从尝试到日益成熟、默契,再到有共识地不断创新的过程,这不仅仅是大学学院与校外实习基地建立良好关系、完成学生对职场生活的提前体验的问题,也是一次人力资源专业和人力资源行业接轨的尝试,让理论的知识与现实中的人力资源业态更加融合。从这个意义上来讲,三和与华师的合作无疑是多赢的。管理学是一个非常注重案例研究的学科,我非常乐见三和与华师的合作模式成为科研的案例,在实践的基础上,结合学科的理论,共同探讨未来发展的方向及前瞻性课题,相信能够为人力资源行业的发展提供一个新的独特视角。

最后,向编写本书的老师们的致敬!本书是一次合作的记录及相关成果的展示,如有不当之处,欢迎读者、专家及同行的指正。

三和人力资源集团董事长 戴景华

2015年11月

目 录

CONTENTS

第一章 逐鹿——人力资源服务业的今天..... 1

第一节 人力资源服务业的成长轨迹 2

一、就业服务的萌芽与发展 2

二、人力资源服务业的细分行业 4

三、人力资源服务业成长影响要素 7

第二节 国外人力资源服务业发展现状与趋势 8

一、国外人力资源服务业的发展现状 9

二、全球人力资源服务业的未来趋势 11

三、人力资源服务代表企业的启示 13

四、国外人力资源服务市场的挑战和可能突破点 20

第三节 国内人力资源服务业概况与前景 24

一、中国人力资源服务市场的发展现状 24

二、中国人力资源服务业的环境机遇 29

三、中国人力资源服务业的特有压力 32

四、中国人力资源服务业路在何方？ 37

第二章 结盟——人力资源校企合作的价值拼图 41

第一节 中外校企合作模式比较 41

- 一、双赢的校企合作 42
- 二、国外的校企合作经验 46
- 三、中国的校企合作现状 48
- 四、中外校企合作的对比 53

第二节 人力资源管理专业的培养机制 55

- 一、我国人力资源专业的发展背景 56
- 二、国外人力资源专业的培养机制 56
- 三、我国人力资源专业培养现存短板 61
- 四、近年我国人力资源专业人才的供求分析 66

第三节 人力资源服务业的校企合作展望 69

- 一、人力资源服务业校企合作的价值 70
- 二、人力资源服务业对高校支持的具体需求 74
- 三、人力资源服务业校企合作的可能方向 75

第三章 合与和——“华南师大—深圳三和”人力资源合作 80

第一节 深圳三和的发展与理念 80

- 一、三和历史沿革 81
- 二、三和文化和实践 90

第二节 华南师范大学人力资源管理专业概述 94

- 一、强大的师资队伍 95
- 二、深厚的科研底蕴 97
- 三、特色的培养机制 99
- 四、“五位一体”实践发展模式 101

第三节 “华师—三和”人力资源专业实践基地 103

- 一、华南师范大学与三和集团的校企合作基础 104
- 二、广东省人力资源专业实践教学示范基地的建设 104

第四章 共赢——专业实践基地成果展示..... 111

第一节 “赢”在培养——人才教育成果 112

- 一、实践培养模式的探索与改革 113
- 二、学生实习实践的收获 116
- 三、关于师资教育技能的提升 119

第二节 “赢”在创新——研究开发成果 121

- 一、校企合作的科研积累 121
- 二、学生调查研究成果 123

第三节 “赢”在运营——业务发展成果 125

- 一、招聘业务向细分行业定制化方案和扩大经营区域两大方向发展 126
- 二、猎头业务厚积薄发,打下人才数据库基础 127
- 三、劳务派遣业务的专业化和标准化建设 128
- 四、职业培训业务得到基地指导教师的专业支撑 129
- 五、功能体验实习助力网络信息业务 129

第五章 人和行——专业实践基地未来合作展望 131

第一节 合作远景规划 132

- 一、未来合作的远景 132
- 二、专业实践基地的发展定位和方向 133

第二节 未来可能合作项目展望 137

- 一、互联网人力服务产品 138
- 二、专业人才数据库 138
- 三、细分行业人力外包服务 139

四、企业人力管理顾问 140

五、管家式的企业整体解决方案 141

六、高端人才培养 141

附录一 2007—2012 级“华师—三和”人力专业实践基地实习心得 摘录	143
--	-----

附录二 2012 级实习生行业调研成果展示:《深莞人才市场发展现状 调研报告》	161
--	-----

后 记	208
-----------	-----

第一章

逐鹿——人力资源服务业的今天

我国拥有全球第一大人口规模,具备人力资源大国的现实基础。尽管如此,由于工业化、现代化进程的相对滞后,在我国,作为经济核心要素的人力资源却未真正发挥其潜能。改革开放三十多年,我国经济发展仍未能与人口增长相匹配,人口红利的存在,令各大产业至今主要依赖人力的“量”而非人力的“质”。在新的形势下,经济转型的呼声愈来愈高,受历史、经济、文化等种种因素的制约,一方面,我国人力资本总体上呈现价值一元化、知识趋同化的特征,缺乏驱动社会发展的动力;另一方面,人力能力循序渐进的态势,无法与跳跃式发展的市场需求相匹配。努力实现人力与经济环境的有效适配,为人才供求设置缓冲区,是人力资源服务业存在的核心价值所在。不难想象,虽然人力资源服务业将迎来蓬勃发展的春天,但须跨越前行路上若干必经之挑战,才能踏上真正的坦途。

在我国庞大的人才市场需求的引领下,人力资源服务扮演了公共服务与经营性服务并行的角色,近年来保持着快速的增长势头,其服务功能跟随欧美等发达国家的步伐亦逐步完善。令国人自豪的是,业内不乏如中智、前程无忧、人力银行、全美测评等翘楚,服务专业化水平已与国际同行看齐,在人力资源全球化的今天占据着举足轻重的地位。更令人兴奋的是,人力资源服务市场远远未达到饱和,随着互联网应用的深入人心,越来越多的潜在需求正悄无声息地浮现出来。作为朝阳产业,人力资源服务业的未来看似光明,其实仍有

许多艰难险阻。人力资源服务业的营业收入虽然逐年增长,但实际盈利的从业企业并不多,多数民营机构仍徘徊在生死的边缘。技术含量低、同质化竞争激烈等现象甚至一度让我们悲观地认为,国内人力资源服务业并非蓝海,将会受到外来对手强有力地冲击而覆灭。忆古思今,纵观天下,让我们循着人力资源服务业成长的历史,看看国内外人力资源服务产业和市场发生的大小事件,以期一窥端倪,识别摆在人力资源服务业面前的现实挑战和潜在机遇,以便在群雄逐鹿中脱颖而出,切实与各行各业一道,在推动国家经济发展中不断前行。

第一节 人力资源服务业的成长轨迹

一、就业服务的萌芽与发展

欧美等发达国家进入工业革命较早。随着生产规模的扩大,以及资本主义市场经济的不断发展,产业的利润空间受激烈竞争挤压,人力的使用问题以及人力成本的控制问题便摆在了很多企业的面前。为了满足这一市场需求,人力资源服务行业便产生了。

1893年,Fred Winslow 在美国创办了世界上第一家私营职业介绍机构,开了就业服务的先河。私营机构从事职业中介赶上了当时美国大工业时代的步伐,然而贩卖和剥削人口等种种劣迹的存在,让私营机构并未得到国际劳动组织的承认。由于对人力资源服务的社会环境认识的局限,在很长的一段时间内,除美国等少数国家外,私营就业机构受到严格限制,甚至被禁止和取缔。为了生存和发展,私营就业机构不得不重塑形象,加强自律。进入20世纪70年代后,发达国家的经济陷入滞胀危机,失业问题日益严重,扩大就业的任务十分繁重。这一时期,作为对公共就业服务的补充,私营就业服务以多样化的

经营业态、高效灵活的经营方式,在促进灵活就业、增加工作岗位、减少失业特别是长期失业方面的作用日益突出,逐渐为社会所接受和认可。1997年,国际劳工组织通过了《私营就业机构公约》,私营就业机构正式合法化,开始进入高速发展期。至今为止,职业介绍这一最早的人力资源服务业的发展历史分为如表1-1所示的几个阶段。

表1-1 职业介绍行业发展阶段

时间段	发展历程
1919—1933年	★禁止私营职业介绍机构。国际劳工组织本着“劳动力不是商品”的基本原则,否定了收费的职业介绍所。为扫除私营职业介绍机构产生的剥削、欺诈、压迫劳工等现象,同时提供职业介绍服务,国际劳工组织采取了公营职业介绍所国家垄断、私营职业介绍所禁止设立和限期废除政策。
1933—1949年	★对私营职业介绍机构放松限制。在劳动力市场中,由于对市场供求信息的反应更为灵敏迅速,私营职业介绍所依旧扮演着越来越重要的角色。尤其像在刚经历了经济危机的美国,政府出台了一系列促进就业的政策,而职业介绍所也是国民获得充分就业的一种手段,其被逐渐放宽限制。
1949年—20世纪90年代初	★私营就业机构状态多元化。第二次世界大战后,随着“劳动力不是商品”的观点向“劳动力不仅仅是商品”的观念转变,国际劳工组织对于私营职业介绍所的立场有所软化,各国可以自主选择对私营职业介绍所实行何种政策,公营职业介绍所由国家垄断的格局被打破,开始转向公私合营。各国的私营职业介绍所由限期废除和严格管制转向鼓励并规范其发展。
20世纪90年代初至今	★鼓励私营就业机构发展。20世纪60年代,劳动派遣得到进一步发展,这使得各国对于私营就业机构的理解产生分歧,并引发了国际劳工组织对私营职业介绍所的问题大讨论。而这场持续了三十多年的大讨论最终确定了《私营职业介绍所公约》(第181号),取消了公营职业介绍所的垄断地位,使私营职业介绍所全面合法化并放松其行政管制,首次承认私营职业介绍所业务范围扩大至包括劳动力派遣在内多种就业形态,同时加强对三角关系中劳动力权利的保障。该公约扩大了对职业介绍机构的定义,自此职业介绍机构定义包括三个层次:一是狭义的职业介绍所;二是雇佣劳动者并提供给第三方,其中包括劳务派遣和项目承包;三是提供与求职有关的服务。

二、人力资源服务业的细分行业

继私营就业服务合法化后,企业及各种组织机构迫于日渐增强的竞争压力,越来越依赖由专业的人力资源中介机构解决他们的招聘问题。随着时间的推进,各行各业已经不满足这些中介机构仅仅介绍紧缺岗位人才的业务角色,他们需把更多的人力资源职能委托第三方机构来履行。各国对于人力资源服务细分行业有不同的定义,美国根据北美产业分类体系(NAICS),在传统的就业服务基础上,对人力资源服务业进行四种分类定义,包括:1. 就业安置机构——主要从事空缺岗位的社会公布或安置求职者就业的企业;2. 猎头服务——主要从事向高级管理岗位需求的用户提供猎头寻访和招聘服务的机构;3. 人力资源咨询服务——主要从事向企业及类似组织提供人力资源职能咨询和帮助服务的企业;4. 临时帮助服务——主要从事向用户提供及补充一定期限劳动力需求的服务企业。

对此目前业界普遍公认的做法是,根据各细分行业贡献水平次序普遍将人力资源服务业归纳为下面几种类型:

1. 猎头寻访:为优秀企业关键岗位或高级管理岗位搜寻稀缺人才的服务,包括高级人才评估、匹配和招募等一系列工作。海德思哲、史宾莎和光辉国家是这类业务的全球领导者。

2. 人才测评:为企业实施长期监测人才效能方案的服务,贯穿客户从招聘、员工发展到继任规划的全过程,通过收集员工工作有效性的人才信息数据和建立有效的分析模型,基于人才信息与决策为客户带来商业绩效的提升。这类业务的代表企业是世泓。

3. 管理和专业人才招聘:一般来说依照服务对象划分行业,为客户提供专业管理与技术人才的招聘工作。此类业务行内的佼佼者是高蒲志和瀚纳仕。

4. 人力资源软件:将人力资源职能相关的工作程序转化为计算机自动化