

我国人力资源服务业发展存在的问题及对策研究

许雨婷

武汉科技大学马克思主义学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2024年2月5日; 录用日期: 2024年3月21日; 发布日期: 2024年3月31日

摘要

当前,我国经济发展已经进入新常态,由高速增长转为高质量发展,发展我国人力资源服务业的战略也应做出调整,现代第三产业的重要组成部分就是人力资源服务业,它属于战略性新兴产业,同时也是其他战略性新兴产业发展的重要支撑,因此它具有双重价值,非常重视。近年来,我国人力资源服务业进入了快速发展阶段,但也面临着诸多问题。本文首先分析了我国人力资源服务业的发展现状,然后提出了我国人力资源服务业发展中存在的问题,最后得出推动我国人力资源服务业发展的措施和建议,旨在推动我国人力资源服务业更快更好地发展。

关键词

人力资源服务业, 现状和问题, 政策支持体系, 基础设施, 队伍建设, 行业创新

Research on the Problems and Countermeasures of the Development of China's Human Resources Service Industry

Yuting Xu

School of Marxism, Wuhan University of Science and Technology, Wuhan Hubei

Received: Feb. 5th, 2024; accepted: Mar. 21st, 2024; published: Mar. 31st, 2024

Abstract

At the moment, China's economic development has entered a new normal, shifting from high-speed growth to high-quality development. Human resources are the primary resource for economic and

social development, and an important part of the modern service industry is the human resources service industry. In this general environment, the human resources service industry also needs to make new adjustments in line with the changes in economic development strategies. The human resources service industry belongs to strategic industries and is also an important support for the development of other strategic industries, so it has a double value and is very much valued. In recent years, China's human resources service industry has entered a stage of rapid development, but it is also facing many problems. This thesis takes the development status of China's human resources service industry as the starting point, puts forward some problems in the growth of China's human resources service industry according to the development status, and finally comes up with measures and suggestions to promote the evolution of China's human resources service industry, aiming to promote the faster and better expansion of China's human resources service industry.

Keywords

Human Resources Service Industry, Current Situation and Issues, Policy Support System, Infrastructure, Team Building, Industry Innovation

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

经济社会发展的第一资源是人力资源，使用和开发人力资源的一个重要部门就是人力资源服务业。人力资源服务业的发展对于一个国家或者地区的经济发展具有十分重要的作用，它体现了这个国家或地区开发和使用人力资源的水平。人力资源服务业是当今社会极具发展潜力的产业，人力资源市场潜力巨大，在各个国家的营收都属于增长较快的产业之一，尤其是在发达国家，他们的人力资源服务业已经日趋成熟，服务业态愈加丰富，模式也更加新颖，营业收入也快速增长。

我国人力资源服务业在提升区域经济竞争力、促进就业创业这些方面仍然还有很长的一段路要走，进入新经济时代，人力资源服务业也迎来了一系列问题与挑战。本文通过分析人力资源服务业在当今社会的发展现状，提出了我国人力资源服务业在发展过程中所遇到的一些问题，并最终得出了促进我国人力资源服务业发展的措施和建议，旨在为推动我国人力资源服务业更快更好地发展提供一些参考。

2. 基本概念与相关理论

2.1. 基本概念

2.1.1. 人力资源

人力资源是经济和社会发展的首要资源，广义的人力资源是指在一定地域范围内具有劳动能力的人口总和，包括两类，第一类是在劳动年龄之内的人口，第二类是虽然不在劳动年龄但仍然具有劳动能力的人口。狭义的人力资源是指一定阶段内能够被用人单位所用，且能够为经济社会发展创造更多价值的劳动力人口，即企事业单位所需要的劳动力人口[1]。

2.1.2. 人力资源服务业

我国学者认为，人力资源服务业有狭义和广义之分[2]。狭义的人力资源服务等同于人力资源中介服务，主要指猎头公司、人才和劳动力市场提供的服务。猎头公司主要为高级人才提供服务，人才和劳动

力市场主要为初、中级人才提供服务。广义的人力资源服务业由专业的人力资源咨询公司和能提供人力资源咨询的管理顾问公司组成。它们为企业提供战略层面和操作层面的服务：战略层面的服务如人力资源管理体系设计，设计人员招聘、培训与发展、薪酬福利、绩效考核和岗位设置等服务内容；操作层面的人力资源服务是指人力资源咨询公司从事的常规事务性工作，如客户企业日常繁琐的操作和管理，主要提供薪资福利管理、薪资福利数据的获得、能力评估等服务内容[3]。

2.2. 相关理论

孙建立(2019)认为，现代服务业的重要组成部分就是人力资源服务业，在推动经济社会发展和促进就业等方面发挥了重要作用。当今世界经济体系正在发生前所未有的变化，我国经济也进入高质量发展阶段，人力资源服务业随之进入了快速发展时期[4]。

张欢(2021)提出，人力资源服务业在大数据时代发展潜力巨大，但也需要行业内外不断进行研究和实践，充分挖掘人力资源服务业的发展潜能。我国人力资源服务业的发展并非一帆风顺，快速发展的同时也面临着一些问题[5]。

王书柏、朱晓乐(2022)在文章中指出，人力资源服务业在促进就业和人力资源开发等方面发挥着重要作用。我国人力资源服务业的转型升级在不同层面上有不同的目标，存在着一些问题和挑战，但国家的政策支持、互联网和大数据、“共享经济”等也为推动人力资源服务业的发展提供了机遇[6]。

朱文文(2022)在文章中认为，人力资源服务业在现代服务业中占据着重要的地位，对各行各业的发展都有着战略性作用。随着大数据、互联网、AI等新技术的发展，人力资源服务业也在不断与新技术进行融合发展，但技术创新的快速发展使人力资源服务业也面临着前所未有的挑战[7]。

王涛(2022)提出，新兴技术为人力资源服务业的发展提供了机遇。新兴技术可以分析出传统人力资源服务业的问题，并将新技术与人力资源服务业进行创造性结合，积极探索新兴技术在人力资源服务业的创新应用，从而推动人力资源服务业的快速发展[8]。

3. 我国人力资源服务业发展现状及存在的问题

3.1. 关于我国人力资源服务业的发展现状

随着改革开放的不断深入，我国人力资源服务业也逐渐朝着市场化、专业化、数字化方向发展。从1949年至1991年，人才管理处于行政化动能阶段，职业介绍所为主要形式；1992年至2006年，人才服务行业逐步市场化，私营企业开始进入人力资源服务市场；2007年至今，人力资源服务业进入蓬勃发展时期，出现了多元化专业化服务机构和人工智能技术应用领域。同时，在人力资源服务业的发展历程中，经济发展、规则和制度以及技术进步三个方面都起到了重要作用。总而言之，人力资源服务业在我国发展至今的历程表明，市场化是这个行业的趋势，数字化、智能化是未来发展的方向，同时要注重规范化、专业化，提升服务水平和质量，更好地满足各类企业和个人的需求。

首先，自2007年以来，我国相继颁布了多项与人力资源服务业相关的政策来促进行业发展，为人力资源服务业提供了相对完善的政策环境。其次，根据调查数据可以看出，我国人力资源服务业的行业发展规模不断扩大，民营机构和国有机构同样具有活力，为经济社会发展提供了重要支持。最后，人力资源服务业服务产品随着经济社会的发展越来越多样化，人力资源服务业逐步形成完整的产业链，为客户提供多样化的优质服务。总之，人力资源服务业发展政策体系已经不断完善，行业规模也在不断扩大，服务项目也在不断增多[9]。

3.2. 我国人力资源服务业发展存在的问题

国民经济快速发展的同时，社会分工水平也在快速提升，有了这两大重要动力，我国人力资源服

务业也在快速发展，对于促进经济增长和社会就业方面起到了一定的积极作用。然而对比欧美发达国家的人力资源服务业，我国人力资源服务业依然还存在一些问题亟待解决，只有解决了这些问题，才能更好地满足经济高质量发展的要求[10]。

3.2.1. 政府支持力度不够

改革开放以来，我国不断改革人力资源服务业。近年来政府不断出台的人力资源服务业相关政策在数量和细节方面还需要完善。新经济时代的新实践也对行业政策、法规的健全提出了全新的要求，所以，既要按照时代发展要求出台新政策、新法律法规，又要保证其得到有效落实，才能促进行业的可持续发展。另外，财政资金对行业发展的支持也必不可少，财政税收支持体系和金融支持体系尚需完善[11]。

3.2.2. 行业区域发展不平衡

我国东部地区，尤其是沿海地区经济发展较快，对人力资源的需求也更大，在这种情况下驱使下，人力资源不断自西向东流动。北上广深等重点城市以及沿海省份和城市的人力资源服务业快速发展，新兴的中高端业务发展较快，逐渐与互联网、金融等产业跨界融合，但在我国的其他地区，人力资源服务业发展的进度则相对落后，主要以传统服务为主。同时，我国各个省市的省会城市的人力资源服务业也正在由传统向中高端转型，但其他城市仍然处于较为落后的阶段，创新发展动能显著不足[12]。

3.2.3. 专业人才匮乏

目前，我国人力资源服务业的从业人员数量众多，但缺乏专业的培养体系，出现人多但人才少的局面，特别是在新兴的中高端业务方面，从业人员水平良莠不齐，导致行业服务质量提升困难，行业转型升级困难。其次，行业内无资质从事人力资源服务的情况较多，缺乏统一的行业管理标准，企业规模多而小，员工薪酬待遇竞争力不强，人才对行业的预期较差，难以留住人，特别是中高级专业人才的流动性比较大，存在“留不住”和“引不进”的情况[13]。

3.2.4. 产业结构失衡及产品创新不足

当前社会经济发展要求人力资源服务业不断创新发展中高端业务，如人才测评和管理咨询等，但人力资源服务业的发展现状仍然是以劳务派遣和人事代理等行政事务为主，并不能满足企业的长期性需求，出现传统业务产能过剩但新兴业务产能不足的状态。人力资源服务业的创新能力不强，新产品研发力量小，产品升级乏力，服务质量难以提升，所以当传统的就业方式需要改变时，人力资源服务企业无法给用人单位和求职方提供快速的解决方案[14]。

4. 推动我国人力资源服务业发展的措施和建议

4.1. 完善政策支持体系，加大财政投入

结合各行各业的用人需求，做好人力资源服务内容调研工作，厘清人力资源服务性质，调整并规范人力资源购买服务计划，同时还要深化政府“放管服”改革，落实国家出台的产业指导政策。一个地区要想促进人力资源服务业快速发展，必须首先发展一批重点企业，让这一批企业成为行业标杆，提高人力资源服务机构的标准，推动人力资源服务业的进阶发展。除此之外，各地政府应该举办更多人力资源服务业的交流会，包括地区内和跨地区的交流，让所在地区的人力资源服务机构从内部和外部都可以吸收更多更好的经营经验，更好因地制宜实现自己的跨越式发展[15]。

充足的资金是人力资源服务业发展的重要保障，有利于人力资源服务业由传统向中高端转型。各地政府可以实施财政补贴政策、税收优惠政策和融资扶持政策。有针对性地拨款，给予人力资源服务业机

构、企业专项补贴；在税收方面给予人力资源服务企业一些优惠政策，做好优惠福利宣传；政府可以积极拓宽融资渠道，为企业的发展提供充足的资金，改变融资困难的局面，推动行业的健康发展[16]。

4.2. 优化产业空间布局，完善基础设施

人力资源服务业要可持续发展，区域一体化是重要的一项战略部署，东部发达地区应该利用其高水平、高质量发展的经济发挥出高效的带动作用，发展典型示范区和企业，引领行业转型升级，对人力资源服务业的产业要素进行整合，挖掘各地区的潜力，以促进全国范围内人力资源服务业与新技术及各行各业的融合发展。另外各地区要充分发掘各地区的特色优势，鼓励不同地区根据地理位置、产业结构、发展侧重点及发展资源等现实状况，优化发展策略，充分发挥自己的优势，弥补各地区的发展弱点，实现区域协调发展。

人力资源服务业的高质量发展需要坚实的基础设施建设作为支撑。最重要的是要加强人力资源服务业的信息化建设，利用互联网构建全国统一的人力资源系统，使数据共享，动态管理行业，达到人力资源高效配置。加强基础设施建设，提升人力资源素质，提高人力资源配置水平，使不同类型的人才能够找到最合适的位置，调动这些人的工作积极性、主动性和创造性[17]。

4.3. 培养高素质人才，加强队伍建设

围绕人才匮乏的问题，各地区应该出台相关政策实施人才战略，建立高端平台为人才聚合发展提供空间，完善人才培养体系，建设专业培育人才的高校以及相关专业，提高从业人员的专业素养，培养行业顶尖人才。此外还要加强对劳动者合法权益的保障，规范人力资源服务企业的行为，让劳动者对企业甚至是行业发展充满信任和信心，从而留住人才。

面对人才缺乏、人才队伍标准过低等问题，首先国家应出台培养意见，统一行业标准，加快建设以人力资源管理作为主流专业的学校，培养大量高素质人才，为建设高标准人才队伍提供保障。其次充分利用互联网的优势，建立互联网学习平台，为员工提供充足的学习资源，加强对互联网、大数据等专业人才的引进，壮大人才队伍，实现人力资源服务业与互联网、大数据的融合发展[18]。另外，企业应该建立自己的知识库，确保人才流动但知识不流失。最后要建立人力资源服务业人才评估体系，推动人力资源服务企业重视人才培养和队伍建设，建立高素质、高水平的人才队伍。

4.4. 推进行业创新发展，提高产品质量

市场环境不断变化，以传统的招聘与派遣为主的人力资源服务业已经不能满足市场的需求，需要以市场化的发展理念作为突破口，推动人力资源服务业与其他行业的融合发展，做好劳务派遣、培训与开发等传统业务的创新，提升传统业务的吸引力，更要向高级人才寻访、人才测评与咨询等中高端业务扩展，创新人力资源服务产品，满足各个层次人才的需求[19]。人力资源服务企业也需要根据市场的快速变化来创新发展，转变发展方式，寻找自己独特的风格，成为行业内极具竞争力的企业。

此外还要提高人力资源服务业产品质量和水平。首先要重视高校和科研院所，利用学术平台进行研究和创新，引进高端人才积极实践，让研究与实际接轨，创造出符合行业发展的产品。其次要加大行业监管力度，整顿和约束人力资源服务业市场，把不符合行业标准的隐患都扼杀在摇篮里。最后，在科技快速发展的时代，人力资源服务业也要继续探索与科技的融合创新，开发属于人力资源服务业的科技信息化系统，建议属于人力资源服务业的行业科技体系，与大数据、互联网、人工智能以及计算机等工具紧密结合，有效提升人力资源服务和人力资源服务产品的质量。

5. 结论

我国发展已经踏上了全面建设社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标的新征程，人力资源

服务业在新征程上具有十分重要的价值。新征程上,科技是第一生产力,创新是第一动力,人才是第一资源,而人力资源服务业是以第一资源为服务对象的行业,在新时代的发展中是不可或缺的。任何一个行业都需要人才,人力资源服务业的发展必将带动其他行业的转型升级,有利于经济发展。同时人力资源服务业在促进社会就业和提高城乡居民收入水平方面也发挥着重要作用,有利于社会稳定[20]。

本文主要针对的是人力资源服务业的发展问题,首先对人力资源和人力资源服务业的概念进行阐述,然后以我国人力资源服务业的发展现状为切入口,提出了我国人力资源服务业发展中的一些问题:一是政府支持力度不够;二是行业区域发展不平衡;三是专业人才匮乏;四是产业结构失衡及产品创新不足。对于这些问题,本文给出了推动我国人力资源服务业发展的措施和建议,首先要完善政策支持体系,加大财政资金投入;其次是要优化产业空间布局,完善基础设施建设;再次是要培养高素质人才,加强人才队伍建设;最后要推动行业创新发展,提高人力资源服务产品的质量和水平。

踏上新征程,人力资源服务业的发展蕴藏着巨大潜力。站在发展新起点,必须抓住新时代机遇,加快人力资源服务业高质量发展步伐,继续书写新时代产业发展新篇章,使一切人力资源活力竞相迸发,为全面建设社会主义现代化国家、实现第二个百年奋斗目标,提供有力的人力资源服务支撑。

参考文献

- [1] 张庆. 人力资源服务业发展中的政府职能研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 江西财经大学, 2022.
- [2] 第1章 关于人力资源服务业的不同观点与比较[M]//中国人力资源服务业白皮书. 北京: 人民出版社, 2008: 5.
- [3] 戴维. 广州市天河区人才服务业发展研究[D]: [硕士学位论文]. 广州: 华南理工大学, 2013.
- [4] 孙建立. 人力资源服务业高质量发展: 成效、问题与对策[J]. 中国劳动, 2019(3): 18-29.
- [5] 张欢. 大数据时代人力资源服务业发展的现状及趋势[J]. 数字通信世界, 2021, 199(7): 43-44, 65.
- [6] 王书柏, 朱晓乐. 人力资源服务业转型升级: 机遇、挑战及动力机制[J]. 中国人事科学, 2022(2): 62-73.
- [7] 朱文文. 新业态下, HR 服务业如何借力而上[J]. 人力资源, 2022(8): 10-11.
- [8] Wang, T. (2022) A Study on the Innovative Use of Blockchain in the Human Resources Service Industry. *Wireless Communications and Mobile Computing*, 2022, Article ID: 7798595. <https://doi.org/10.1155/2022/7798595>
- [9] 万利, 刘甲坤, 赵大伟. 人力资源服务业高质量发展的新特点和方略[J]. 现代企业, 2022(12): 65-67.
- [10] 王征, 唐镛. 新经济时代人力资源服务业发展研究——国际经验与中国实践[J]. 中国劳动, 2019, 432(12): 5-18.
- [11] 涂珍珍. 省级人力资源服务业政策过程优化研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 南昌大学, 2022.
- [12] 陈晓伟. 人力资源服务产业: 在创新与突破中发展[J]. 中国人才, 2019(8): 25-27.
- [13] 高志强. 后疫情时代人力资源服务行业分析[J]. 甘肃科技, 2021, 37(23): 106-108, 133.
- [14] 董良坤. 人力资源服务业转型升级: 制度障碍与策略路径——以上海为例[J]. 中国人事科学, 2019(11): 31-42.
- [15] 萧鸣政. 中国人力资源服务业及其新时代价值与发展[J]. 企业经济, 2020, 39(7): 5-13.
- [16] 吴双. 基于新业态下我国人力资源服务产业链影响因素研究[J]. 辽宁科技学院学报, 2022, 24(5): 90-93.
- [17] 邓琪. “互联网+”时代湖北省人力资源服务业转型升级研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 湖北大学, 2017.
- [18] 吴悦, 何欣桐, 陈江华. 数字经济背景下安徽人力资源服务业高质量发展研究[J]. 蚌埠学院学报, 2023, 12(1): 67-71.
- [19] 戴瓴. 展望新十年, 聚焦人力资源服务业[J]. 人力资源, 2020(2): 1-2.
- [20] 《中国组织人事报》评论员. 推动新时代人力资源服务业高质量发展[J]. 人才资源开发, 2021, 451(16): 1.