

河北省人力资源服务产业现状及提升措施研究

王永利 石光 梁金晓

石家庄财经职业学院 河北省石家庄市 050061

摘要:人力资源服务产业是涉及国家战略的关键产业,在落实创新驱动发展、人才强国发展战略以及就业优先发展政策中起到了关键性作用。近年来,我省人力资源服务产业发展规模增大,系统的管理体系也在逐渐完善,但仍存在较大差距。随着人力资源服务逐渐平台化,全球范围内的人力资源服务出现新模式和新业态,进而推动了我省人力资源服务产业的转型和升级。在实际应用中,相关部门应从战略地位、产业链、扶持政策、产业集聚、强化市场监管、人才建设以及技术创新等方面采取相应的对策,为省和国家的发展提供强有力的支撑。

关键词:人力资源服务产业;现状;提升措施

一、我省人力资源服务业现状

为了让人力资源服务行业得到发展,河北省于2011年出台了《人力资源与社会保障事业发展“十二五”规划》,目的是保障人力资源服务行业的发展,为其提供便捷的渠道。但是河北省关于人力资源服务的相关事宜起步较晚,发展速度较慢,与经济现状不匹配。

1. 人力资源服务业发展现状

立足于人力资源服务机构的角度,经统计,2013年,河北省县级以上人力资源服务机构有801家。其中中国有服务企业有71家,关于公共就业的服务机构有144家,公共人才服务的机构167家,私营服务企业419家,形成了以政府为主导,行业与民营人力资源服务共同发展的模式。

在人力资源相关服务方面,河北省人力资源服务从以人事档案管理、现场招聘等核心业务开始,对业务领域的拓展逐步开展,分层次的提升服务。当前,通过各方面的发展,已经逐渐形成了具有一定规模的发展前景,主要热点有多渠道招聘、高端人才搜寻、人才培养、人力资源管理咨询和外包等业务体系,行业发展的热点更是包含了人才派遣、员工外包等高端服务。各个级别和规模的人才服务机构的服务领域和范围也逐渐扩大,形成了完整的人才服务体系。

2. 产业转型升级推动人力资源服务业的发展

伴随着河北省的经济发展,加之工业的转型和升级正处在关键时期,特别是《关于实施工业转型升级攻坚行动的意见》的出台,全省工业将加快向创新驱动、绿色低碳、智能制造、服务化发展以及内需主导转型,全省的经济发展注定要深入优化升级,主要体现在产业结构、技术结构、组织结构、布局结构等方面。

在河北省产业结构转型升级过程中,钢铁、水泥等传统制造业拥有大量的人才和劳动力,作为重点发展行业的新兴的产业、战略性产业以及现代服务业等,对高素质、高质量的人才有着迫切的需求。在产业转型升级的背景下,产能过剩将创造新的结构性就业机会,而随着科学技术的进步、产业升级以及管理模式和方法的创新,职业技能素质也相应的有了更高的要求 and 标准,导致就业结构矛盾更加突出。

随着河北省人力资源的跨企业、跨行业、跨区域乃至跨国流动不断增加,各个领域的行业迫切的需要更加优质的人力资源服务,这一要求成为了河北省人力资源服务业发展的契机,让人力资源服务产业有了良好的发展环境。在新兴产业上,高质量人才的需求极为明显,加之河北省人才总量本就不足,高层次、高技能人才匮乏。近几年,在京津冀协同发展战略的驱动下,跨省域的人才、智力流动加速,高端人才寻访、员工培训、人才测评、人力资源管理咨询、人事外包、人才派遣等业务面临前所未有的发展机遇。

二、人力资源服务业发展中存在的主要问题

1. 行业整体实力较弱

第一个问题是从业人员的素质普遍较低。截至2017年底,人力资源服务部门的就业人数约为58.4万人,比2014年增加17.7万人,增幅为43.49%。虽然从业人员的数量大幅度增加,但总体质量却参差不齐。2014-2016年,人力资源服务部门的大多数员工拥有大专或以下学历,占60%以上。由于人力资源服务的特点是知识输出,且占据生产性服务很大一部分,使得知识量存储和从业人员的专业化程度成为人力资源服务的核心因素。但是,当前人力资源服务产业依旧处于发展阶段,与金融、

工程咨询等生产性服务业相比,其专业化程度和技能水平依旧比较落后。

第二,职业培训体系尚未建立。人力资源服务处于求职者服务的上游,下游客户是雇主,在开展活动时需要职业咨询、人力资源管理较为专业的从业人员,且要求其具备咨询服务以及专业的知识和技能。但是人力资源服务产业还没有上升至教学高度,很多学校还没有完善的教学目标,职业指导从业人员的职业培训体系还不完善。来自企业和人力资源管理机构的职业指导大多也没有接受过专门的人力资源服务,学生在学习期间很少接受职业咨询培训,毕业后很难适应工作要求。

2. 产业结构不合理

首先是产业链低端企业较多。由于准入壁垒较低,且很多企业只是在公司名字上做出了更改,只是把相关的职业介绍换了个名称,就成为了人力资源服务公司,导致人力资源服务产业名义上得到了快速增长。从人力资源服务产业构成上来看,私营机构的数量比例较大,且其在招聘、培训、提供服务和人才管理方面的功能较为集中,涉及高端人才的相关评测较少,进而造成了高端服务领域层面的技术和能力薄弱,无法支撑自主开发。

其次,缺乏品牌建设。在市场和行业竞争中,企业品牌是一个很重要的手段。经营性人力资源服务机构若想获得更多更优质的客户资源,提升竞争力,打造一个“金字招牌”是极为重要的。由于我国民营企业、中小企业人力资源服务水平的短视化,往往会忽视品牌建设,大多数企业往往依赖价格获得竞争优势,破坏了市场规律,尽管短时间获得了一定的收益,但是长此以往,整个行业必将受到不可逆的危害,在国际竞争中处于劣势。

最后,新技术的开发水平不足。2016年,中国人事科学研究院对国家人力资源服务机构样本进行了互联网产品和服务模式创新以及互联网实施计划和投入的调查。结果表明,互联网与高性能SRHP的融合状态基本上仍处于规划阶段或缺乏规划阶段。很明显,我国人力资源服务业对新技术应用不足,服务模式创新极为有限,迫切需要加强“互联网+”指南和人力资源服务的跨境整合。

3. 产业园区作用发挥不明显

一是园区规划随意,区位特征不明显。近年来,全国各地都建立了人力资源服务产业园,但是很多产业园在建造或投入使用时,并没有做出科学的规划。针对区域人力资源市场份额以及人力资源服务行业的规模研究和分析较少,难以做出正确的判断。产业园的建设在整

体上存在规划不完善、产业布局不合理、随意进行调整等弊端。前期的规划不到位会影响到后期运营,同时也会造成招商引资存在困难。人力资源产业园区的建设需要以当地的人力资源为基础,并体现区域经济的特点。由于产业结构不同,对人力资源的需求和强度也不同,因此工业园区的定位和服务特色也必然不同。从各地区工业园区建设的现状来看,各地建设的同质性和重复性都很严重。例如,有些地区都模仿上海的“建筑模式”和苏州的“一园多区”模式,虽然这些模式在当地很成功,但并不一定适用于所有地区。

二是部分园区存在产业集聚能力不强的现象,导致产业整体发展较为落后。我国当前已建成的人力资源服务产业园区不尽相同,能力也参差不齐,主要原因除了人才需求之外,地理位置、经济发展能力等也是影响的因素。这一点在等级上有着很明显的体现,省级的产业园区要明显领先于市级的产业园区。此外,经济实力弱、招商手段落后也影响着招商引资的能力,进而影响了工业园区产业集聚能力。产业园区建设的目的是发挥强大的集群效应,这种效应决不是一个企业就能实现的,需要对产业园区并进行合理规划。由于我省人力资源产业发展较晚,且当前依旧处于起步摸索阶段,所以我省发展园区的方法和道路是扩大其数量、容量以及规模,却忽视了产业链建设等软实力的发展,导致不同规模的企业和当地经济发展实际适应性较低。这给园区的进一步发展带来了一系列问题,如园区产业链存在弊端,服务产品无法集中,难以形成一条完整的产业链,无法实现协调发展等。同时园区内的企业规模不尽相同,布局也存在不合理的问题,企业之间无法发挥效益的最大化,增量而不提质的竞争破坏了市场原有的秩序。

三是园区的管理和运营机制落后迂腐。目前,我省的人力资源产业园运行机制采用的是“政府做出牵引,施行市场化运营”的模式,大部分园区的运行都是由当地的人力资源管理部门负责。园区的总体规划和建设等受相关部门的监督和指示,并进行后期管理。因为社会保障管理的模式和手段存在一定的局限性,进而导致了大多数园区的经营和管理存在效率低下、经营刚性和市场活力不足的问题。

4. 市场化、产业化发展体制不顺畅

当前企业的人力资源部门大多数受政府部门以及市场运作的人力资源机构限制,主要业务局限在就业服务、档案管理以及开展各种公益服务活动,如毕业生就业市场、劳动力市场等。在企业实际经营管理中,存在着较

多的问题和弊端，如管理分散、服务项目交叉、管理阶层杂乱等。随着社会的发展以及管理制度的成熟，人力资源产业发展正逐步走向正轨，例如建立了公共人力资源服务中心等。然而，在这一过程中，由于受制度设计、管理体制等因素的影响，人力资源产业还存在着操作衔接不畅、管理政策与服务内容相矛盾等问题。信息、技术交流和沟通的不畅通，影响了公共服务在社会中的有效运作。根据市场规律的发展来看，依法运作是人力资源服务产业在市场中运作的最好方式，能够对市场的制度和机制产生积极的影响。我省的人力资源市场化程度依旧较低，主要原因是存在分工不明确等现象，进而导致了良性的市场竞争秩序没有形成，从而阻碍了人力资源服务市场化和产业化的健康发展。

5. 行业统计不完善

在《产业结构调整指导目录》中，鼓励类发展目录包含着人力资源服务产业以及人力资源市场及配套服务设施建设。而实际的统计工作中，行业依旧呈现着不独立的指标和数据，这也造成了行业无法实现独立地位。一方面，在统计部门进行的统计工作中，人力资源服务产业是有着各项统计指标的，但是这些指标大多分散在各个行业的统计指标中。另一方面，根据人社单位公开的资料显示，人力资源服务产业的统计数据较为笼统，没有建立起全面详细的行业发展数据。由此可以得知，产业发展的需求，难以满足人力资源服务产业相关数据的统计工作。

三、人力资源服务产业的提升措施

“十二五”以来，国家颁布的《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》、《促进就业规划（2011—2015年）》、《服务业发展“十二五”规划》等多个文件均提出大力发展人力资源服务业。国内其他省市中，如江苏、浙江、辽宁、北京、天津等地已率先出台扶持人力资源服务业发展的专项政策，积极推动产业发展。相对于我国其他省市，河北省人力资源服务业发展相对滞后。面对宏观形势和自身转型发展的迫切需求，河北省人力资源服务业应积极适应产业转型升级的需要，发掘用户需求，拓展市场空间，积极提升对产业的支撑力。

1. 明确战略地位，提升对产业转型升级支撑作用

立足于人力资源服务产业的业务视角，实现人力资源的优化配置，通过相应的方法将人才价值充分体现出来，在满足用人单位需求的同时，推动社会经济的发展。河北省的经济转型升级最大的动力是科学技术、劳动力以及管理方式的创新和转变，这些要素是经济发展的关

键所在。人力资源服务产业需要适应经济发展的规律，将市场配置的基础作用充分发挥出来，将人力资源服务业纳入到全省工业转型升级战略和人才战略的体系中，明确其战略地位，坚持政府所属的公共服务机构走公益化道路，盈利性服务机构走市场化道路，提升人力资源服务业对产业转型升级的支撑作用。

2. 规划产业链，推动人力资源服务业向高端发展

河北省应加强产业规划与政策引导，推动人力资源服务企业形成以生产型性企业的人力资源服务需求为根本，围绕人力资源的职业生涯和用人单位的员工管理，规划、建设涵盖流动配置、素质提升、测评评价、人事外包、薪酬管理、管理咨询等六大模块的人力资源服务产业链。适度控制派遣、招聘、人事代理等低端业务的盲目扩张，逐步优化产业结构，提升行业发展水平。

3. 完善扶持政策，强化市场监管

在财税政策上，积极增加财政投入，设立行业发展专项资金，制定税收减免制度、财政奖励制度等；在投资融资政策上，鼓励民间资本、国外资本进入人力资源服务领域，安排贴息贷款、贷款担保、投资基金引入等方式，增强行业企业的融资能力；在招商引资上，大力引进国内外信誉好、实力强、高端服务能力强，并与我省产业发展相匹配的国内外知名人力资源服务机构；逐步完善工商注册、人才引进、安家落户、土地住房等系统扶持政策等。

在地方立法中，要以建设一个秩序良好的人力资源市场为目的，目的是在法制化的环境中，给企业创造一个更高价值的环境，进而推动人力资源服务产业的进步。所以有必要针对人力资源服务市场制定相应的条例和规范，其行业标准体系也应健全完善；日常的监管工作做到位，执法力度和有效性需达到标准；同时利用现代网络技术和工具，通过投票、投诉等方式对人力资源市场进行监管，逐步形成行业自律。

4. 加速产业集聚，加快人力资源服务产业园建设

依托河北省人力资源服务中心及廊坊燕郊、沧州渤海新区省级分中心的建设，在石家庄、廊坊燕郊两地谋划建设人力资源服务产业园，通过政策上的优惠和帮扶引导人力资源服务企业或机构，在园区中进行培育、孵化、展示和交易。同时，积极推动唐山、保定等地市依托国家级开发区开展人力资源服务业集聚区建设，为园区发展提供系统的、高质量的人力资源服务。当前形势下，河北省人力资源服务企业要把握京津冀协同发展机遇，针对京津地区全国领先的人力资源服务业发展水平和丰

富人才资源，加深与北京、天津同行的合作与交流，提升服务水平与竞争力，促进人才合理流动与配置。

5. 加强人才建设，鼓励技术创新

人力资源服务产业是一个新型的服务行业，有着专业性极强和知识密集等特点，同时专业的人才在很大程度上影响着该产业。鉴于人力资源服务产业的特殊性，河北省制定了相应的政策，通过对专业人才的引进与培养，鼓励从事该行业的企业进行培养和管理，并根据实际情况给与相应的补助。同时允许兼职人员从事人力资源服务产业，如离职退休的人员、高等院校、科研院所的精英人才等。此外，加强人才培养和人员培训工作，细化河北省人力资源服务机构从业人员执业资格培训制度、规范，提升从业人员专业素质。最终达到以人才建设提升人力资源服务产业链，促进与其他产业的深度融合，使专业服务向纵深发展的目的。

最后，制定相关扶持和奖励政策，在人力资源服务的运行中鼓励新技术和新知识，让人力资源服务产业与其他产业实现深度的融合，积极使用云计算、大数据、物联网等新技术的应用，鼓励优秀人才测评、管理咨询、

薪酬管理等新型服务内容的发展，拓宽其发展渠道，带动从业人员的积极性。

总之，在人力资源服务开发模式与产品模式不断涌现的新时代，机遇与挑战并存，人力资源服务产业一定要抓住这个机遇，积极的开发新的模式，探索出适合产业发展的渠道和途径，利用一切便捷的资源，创造新的动能和产业发展新的高潮。

参考文献：

- [1]田永坡，王琦，吴帅，等.中国人力资源服务产业园发展质量评估研究[J].中国人力资源开发，2020（10）.
- [2]姚战琪.我国人力资源服务业发展现状、趋势与政策建议[J].经济研究参考，2012（46）：48-53.
- [3]王文静.高端业务对人力资源服务企业效益影响研究[J].统计与信息论坛，2017（2）.
- [4]萧鸣政，郭丽娟，等.中国人力资源服务业白皮书2013[M].北京：人民出版社，2014.
- [5]来有为，袁东明.我国人力资源服务业的发展状况、问题及政策建议[J].生产力研究，2014（2）：89-93.