# 人力资源服务业的业态发展

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2025-06-29

*第一篇：人力资源服务业的业态发展人力资源服务业的业态发展一、判断题（正确的在括号内打√，错误的打×。）1.网络招聘的优点在于范围广、快捷、费用低，因而越来越受到企业和应聘者的青睐，成为很多求职者找工作的手段。2.如今，我国高级人才寻访服务...*

**第一篇：人力资源服务业的业态发展**

人力资源服务业的业态发展

一、判断题（正确的在括号内打√，错误的打×。）

1.网络招聘的优点在于范围广、快捷、费用低，因而越来越受到企业和应聘者的青睐，成为很多求职者找工作的手段。

2.如今，我国高级人才寻访服务行业逐步形成了两大阵营的竞争格局。

3.中国高级人才寻访服务进入门槛较高，人才渠道和人脉资源维系成本较高，客户拥有强势谈判地位，替代性招聘渠道的威胁较大，因此市场竞争尤为激烈。

4.产业化是指行业内各人力资源企业均以市场为导向，以效益为中心，通过专业化经营达到一定规模，在该细分市场占有一定市场份额，并成为企业盈利重要组成部分。

5.根据step stone的数据显示，招聘会招聘已经取代传统的印刷媒体的招聘广告，成为企为招聘的首选。

6.客户自身的内部管理大多已采用信息化方式，人力资源服务企业采用信息化之后，可以实现与客户的无缝对接，真正融入客户的内部管理，成为客户真正意义上的战略合作伙伴，与客户共同成长。

7.如今，客户越来越多地要求人力资源服务商提供透明的服务流程和管理工具，如招聘流程、人离职等人事管理流程、薪酬发放流程等，以及员工手册、员工素质能力模型、360度考评等管理工具，这已成为今后的发展趋势。

8.国内人力资源巨头比较注重品牌建设，他们把品牌建设视为一个企业生存的重要基础。

9.目前中国本土人力资源服务机构，尤其是人才中介和从事人才派遣的企业，其业务范围还比较单一。

10.目前，西方的政府和公共组织在基础服务、IT、设备管理、通讯服务、人力资源服务、物流服务等方面的外包占有很大的比重。

11、1.人力资源统计，是以人力资本理论为基础，研究人在生产过程中所表现的数量关系和数量特征的总称。（）

12、人力资源统计工作、人力资源统计资料和人力资源统计科学是相辅相成、辩证统一的关系。（）

13、城镇登记失业人员，是指城镇中非农业户口，在规定的劳动年龄内（16岁以上，男50岁以下，女45岁以下），有劳动能力，无业而要求就业，并在当地就业服务机构进行求职登记的人员。（）

14、根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国就业促进法》以及相关法律法规规定：法定劳动年龄指年满16周岁至退休年龄，有劳动能力的中国公民。退休年龄一般指男60周岁，女干部身份55周岁，女工人50周岁。这一口径与城镇登记的失业人员劳动年龄口径不一致。（）

二、单项选择题（在每小题的四个备选答案中选出一个正确答案序号，填在括号内。）

1.中国管理咨询业的市场结构呈现出数量性过剩与（）的现象。

A.产能不足

B.能力性短缺

C.管理混乱

D.市场不规范

2.（）作为人力资源管理软件的延伸应用，在中国发展虽然相比其他信息系统行业算是相当年轻的行业，但是无论从技术发展还是从管理应用角度分析，都可看出其中所蕴藏的巨大发展空间。

A.e-HR

B.驻店服务

C.价值链

D.网站建设

3.从大趋势上看，我国经济一定会从“投资推动型”向（）转变。

A.“人力资源推动型”

B.“政府主导型”

C.“企业主导型”

D.“市场主导型”

4.企业外包需求的多元化、整体性及（）的采购需求要求人力资源服务供应商向提供综合化服务转变。

A.国际性

B.综合性

C.一站式

D.随机性

5.（）由东向西逐步深入已成为必然趋势。政府已经开始将人力资源服务的公共部分和市场化部分分离，促进人力资源服务的进一步市场化。

A.西方跨国企业

B.西方管理思想

C.产业市场化

D.人力资源市场化

6.人力资源服务企业的（）建设是一套完整的、具备丰富内容与深厚底蕴的关于品牌建设和品牌传播的系统工程。

A.一体化

B.国际化

C.标准化

D.品牌化

7.市场发展要求服务机构以（）为中心，了解企业真正的需要，提供个性化、差异化的解决方案。

A.客户

B.产品

C.服务

D.信息

8.（）是当今时代发展的大趋势，人力资源服务产业也不可避免地向其发展。

A.国际化

B.信息化

C.市场化

D.自由化

9.我国人力资源服务行业首个国家标准——《高级人才寻访服务规范》已经国家质量监督检验检疫总局2025年9月2日正式批准发布，并于2025年（）1日起实施。

A.1月

B.2月

C.3月

D.4月

10.人力资源服务业作为一项高技术、高智力、高层次的新兴服务产业，一方面它需要大量的产品研发和市场研究，另一方面由于很多企业还不太适应这种服务方式，因此它需要不断地宣传和对顾客的（）改造。

A.信心

B.理念

C.包装

D.影响

11.某公司去年有员工830人，今年男员工人数比去年减少6%，女员工人数比去年增加5%，员工总数比去年增加3人。问今年男员工有多少人？（）

A、329人B、350人

C、372人D、504人

12.截止年底，某地区从业人员743万人，其中城镇单位从业人员310万人，城镇登记失业人数12万人，据统计，该地区人力资源统计口径的失业率为：（）

A、1.6%B、3.7%

C、3.9%D、4.1%

13.某地区共有A、B、C、D和E五个县，截止年底，A县从业人员是该地区的52517，B县从业人员是A县的5，C县从业人员是D县和E县从业人员总数的8，A县比C县多3万人。试统计该地区有多少万从业人员？（）

A、20.4万人B、30.6万人

C、34.5万人D、44.2万人

三、多项选择题（在每小题的四个备选答案中选出二个至四个正确答案，并将正确答案的序号填在题干后的括号内，正确答案未选全或有选错的，该小题无分）

1.我国的人力资源服务业主要包括：（）

A.网络招聘服务

B.人才评价服务

C.高级人才寻访服务

D.管理咨询服务

2.目前，我国网络招聘已初现以下几种模式：（）

A.专业模式

B.分行业、分地区招聘模式

C.分时段模式

D.分人才类型模式

3.一般而言，人力资源外包可以分为（）等几大类服务：

A.人力资源改造服务

B.人力资源事务处理服务

C.人力资源咨询服务

D.人力资源业务流程外包

4.国内人力资源外包服务机构的巨头有：（）

A.美世咨询

B.上海外服

C.北京外服

D.埃森哲

5.人力资源服务的高附加值主要来源于（）

A.服务创新

B.人才创新

C.政策优惠

D.服务品牌

6.人力资源服务的各方面都开始采用信息系统，信息系统服务模块包括（）等。

A.招聘管理

B.培训管理

C.组织管理

D.岗位管理

7.人力资源外包的内容从价值层面划分的级别有：

A.人事管理基础业务外包

B.人力资源业务流程外包

C.人力资源系统软件

D.人力资源管理咨询

8.人力资源服务业目前在（）的发展方面取得了突破性进展，并创造了巨大的价值。

A.多元化

B.国际化

C.信息化

D.网络化

9.新公共管理强调：（）

A.生产率

B.市场化

C.服务导向

D.分权与公民参与

10.人力资源服务外包在用人单位和劳动者之间引入第三方，这样的模式与原来的劳动人际关系相比的区别有：

A.人力部门从权力中心走向服务中心

B.人与事相分离

C.用人单位可以把精力放在高端人才上

D.人力资源部门职能的弱化

11.人力资源统计的概念包含：（）

A人力资源统计工作B人力资源统计资料

C人力资源统计科学D人力资源统计理论

12.人力资源统计的基本方法有：（）

A大量观察法B统计分组法

C综合指标法D图表法

13.人力资源统计指标体系主要包括：（）A人力资源基本状况和人力资源的时间统计B人力资源价值和人力资源的劳动效率统计

C人力资源劳动报酬与收入以及人力资源成本统计D人力资源的安全与保障和劳动关系统计

**第二篇：关于加快发展人力资源服务业的意见**

《关于加快发展人力资源服务业的意见》

人社部发〔2025〕104号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、发展改革委、财政（财务）厅（局），副省级市人力资源社会保障局、发展改革委、财政局：

为贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要（2025-2025年）》（中发〔2025〕6号）和《国务院关于加快发展生产性服务业促进产业结构调整升级的指导意见》（国发〔2025〕26号）等文件的部署和要求，促进人力资源服务业持续健康发展，现提出如下意见。

一、重要意义

人力资源服务业是为劳动者就业和职业发展，为用人单位管理和开发人力资源提供相关服务的专门行业，主要包括人力资源招聘、职业指导、人力资源和社会保障事务代理、人力资源培训、人才测评、劳务派遣、高级人才寻访、人力资源外包、人力资源管理咨询、人力资源信息软件服务等多种业务形态。伴随着人力资源配置市场化改革进程，我国人力资源服务业从无到有，取得长足发展，多元化、多层次的人力资源服务体系初步形成。但总体看，规模偏小、实力不强、专业化程度不高、支撑保障能力不足，还难以有效满足产业结构调整升级的需要，以及经济社会发展对人力资源服务的需求，亟待加快发展。

人力资源服务业具有高技术含量、高人力资本、高成长性和辐射带动作用强等特点，关系各类劳动者就业创业和职业发展，关系企事业单位的人力资源管理和创新能力提升，是国家确定的生产性服务业重点领域。加快发展人力资源服务业，是优先开发与优化配置人力资源，建设人力资源强国的内在要求，是实现更加充分和更高质量就业的重要举措，对于推动经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变具有重要意义。

二、总体要求

（一）指导思想

全面落实党的十八大和十八届三中、四中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻总书记系列重要讲话精神，按照党中央、国务院关于实施人才强国战略、就业优先战略和大力发展服务业的决策部署，紧紧围绕转变经济发展方式、实现产业结构优化升级对人力资源开发配置的需要，以产业引导、政策扶持和环境营造为重点，不断完善人力资源服务体系，提升人力资源开发配置水平，激发市场主体活力，为经济社会可持续发展提供强有力的人力资源支撑保障。

（二）基本原则

市场主导，需求引领。发挥市场在人力资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，面向多样化、多层次人力资源服务需求，鼓励各类人力资源服务机构提供专业化、规范化、标准化优质高效的人力资源服务。

鼓励创新，提升服务。强化科技支撑，鼓励发展新兴服务业态，开发服务产品，拓展服务内容，创新服务方式，提升人力资源服务供给水平。

深化改革，增强活力。加快人力资源市场体制改革，处理好政府与市场的关系，增强行业发展的内生动力。依法管理，规范发展。加大政策支持力度，加强宣传引导，坚持促进发展与规范管理两手抓，在鼓励发展的同时，保障市场规范运行。

（三）发展目标

到2025年，建立健全专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系，实现公共服务充分保障，市场经营性服务逐步壮大，高端服务业务快速发展，服务社会就业创业与人力资源开发配置能力明显提升。——规模逐步壮大。人力资源服务业结构更加合理，服务主体进一步多元化，各类业态发展协同性进一步增强，从业人员达到50万人，产业规模超过2万亿元。

——服务能力明显提升。人力资源服务市场化水平和国际竞争力大幅提升，服务产品日益丰富，服务质量显著提升，规模化、品牌化和网络化水平不断提高。

——发展环境不断优化。统一规范灵活的人力资源市场进一步健全，体制机制充满活力，政策法规体系、诚信服务体系、服务标准体系基本建立，监管机制规范高效。

三、重点任务

（一）发展各类人力资源服务机构。坚持政府引导、市场运作、科学规划、合理布局，构建多层次、多元化的人力资源服务机构集群，增加人力资源服务供给。支持通过兼并、收购、重组、联盟、融资等方式，重点培育一批有核心产品、成长性好、竞争力强的人力资源服务企业集团，发挥大型人力资源服务机构的综合性服务功能。鼓励发展有市场、有特色、有潜力的中小型专业人力资源服务机构，积极发展小型微型人力资源服务企业。到2025年，重点培育形成20家左右在全国具有示范引领作用的龙头企业和行业领军企业。

（二）增强人力资源服务创新能力。实施人力资源服务能力提升计划，推进人力资源服务领域的管理创新、服务创新和产品创新。鼓励人力资源服务企业设立研发机构，加强人力资源服务理论、商业模式、关键技术等方面的研发和应用，丰富服务渠道和服务模式。加强人力资源服务业信息化建设，鼓励运用云计算和大数据等技术，推动人力资源服务业务应用和移动互联网的进一步结合。培育服务需求，鼓励用人单位通过人力资源服务企业引进高端急需紧缺人才和购买专业化的人力资源服务。引导人力资源服务企业打破“大而全”、“小而全”的格局，细化专业分工，向价值链高端延伸，重点鼓励人力资源外包、高级人才寻访、人才测评、人力资源管理咨询等新兴业态快速发展。

（三）培育人力资源服务品牌。鼓励企业注册和使用自主人力资源服务商标，开展自主品牌建设，形成一批知名企业和著名品牌。支持人力资源服务企业参选本地区服务业重点企业名录。建立人力资源服务机构分类和评估指标体系，组织开展人力资源服务水平等级认证工作。举办人力资源服务供需对接、服务产品推介等活动，搭建人力资源服务品牌推广平台。

（四）推进人力资源服务业集聚发展。加强人力资源服务产业园的统筹规划和政策引导，依托重大项目和龙头企业，培育创新发展、符合市场需求的人力资源服务产业园，形成人力资源公共服务枢纽型基地和产业创新发展平台。加强园区建设，完善和落实产业园扶持政策，加大招商力度，充分发挥园区培育、孵化、展示、交易功能，促进人力资源服务业集聚发展和产业链延伸。加强园区管理，制定完善园区管理办法。重点在全国范围内建设一批有规模有影响，布局合理、功能完善的人力资源服务产业园。

（五）加强人力资源服务业人才队伍建设。加大人力资源服务业高层次人才的培养引进力度，将其纳入相关人才计划和人才引进项目，享受相关优惠政策。实施人力资源服务业领军人才培养计划，加强人力资源服务机构经营管理人员研修培训，依托著名高校、跨国公司，建立人力资源服务培训基地和实训基地，多层次、多渠道培养和引进人力资源服务业急需的高层次人才。开展人力资源服务业专业技术人员继续教育，纳入专业技术人才知识更新工程。完善人力资源服务业从业人员和相关服务领域的职业水平评价制度，加大职业培训力度，提高从业人员专业化、职业化水平，打造一支素质优良、结构合理的人力资源服务业人才队伍。

（六）加强人力资源服务业管理。依法实施人力资源服务行政许可，加强事中事后监管，将设立人力资源服务机构许可由工商登记前置审批改为后置审批，优化流程，提高效率。探索建立企业报告公示和经营异常名录等制度。深入推进人力资源服务机构诚信体系建设，健全诚信管理制度。加快人力资源服务标准化建设，建立健全包括基础术语、机构评价、服务规范、人员资质、服务技术在内的人力资源服务标准体系。鼓励各地和行业协会开展人力资源服务新兴业态标准的研究工作。建立人力资源市场信息共享和综合执法制度，充分利用信息跟踪、市场巡查、受理投诉举报等监管手段，加大监管力度。

（七）推进公共服务与经营性服务分离改革。深化人力资源市场体制改革，实现人力资源市场领域的管办分离、政企分开、事企分开、公共服务与经营性服务分离。推进政府所属公共就业和人才服务机构设立的人力资源服务企业脱钩，鼓励以委托经营、公司性改造、吸引社会资本等多种方式，推行产权制度改革，完善法人治理结构，真正成为自主经营实体，加快社会化、市场化改制步伐。对具有经营优势的，要注意保持服务品牌，鼓励其做大做强，发挥示范带动作用。

（八）夯实人力资源服务业发展基础。完善行业统计调查制度，逐步建立科学、统一、全面的人力资源服务业统计制度，建立覆盖各级的人力资源服务机构数据库，加强数据的分析与应用。定期发布人力资源服务业行业发展报告，引导行业发展。培育发展人力资源服务行业协会组织，充分发挥行业协会在行业代表、行业自律、行业协调等方面的功能。加强人力资源服务业的理论研究和宣传，扩大人力资源服务业的知名度、美誉度和社会影响力。

四、政策措施

（一）加大财政支持力度。研究通过中央财政服务业发展专项资金、国家服务业发展引导资金对人力资源服务业发展重点领域、薄弱环节和生产性服务业创新团队给予支持。有条件的地方也应通过现有资金渠道，加大对人力资源服务业发展的支持力度，并探索采取政府股权投入、建立产业基金等市场化方式，切实提高资金使用效率。

（二）落实税收优惠政策。加快推进营业税改征增值税改革，消除人力资源服务中间环节的重复征税问题。人力资源服务企业的总、分机构不在同一县（市），但在同一省（区、市）范围内的，经省财政、税务部门批准，可由总机构汇总申报缴纳增值税。符合离岸服务外包业务免税条件的人力资源服务企业，提供离岸服务外包业务免征增值税。在国务院批准的21个中国服务外包示范城市内的人力资源服务企业，符合现行税收政策规定的技术先进型服务企业条件的，经认定后，可按规定享受税收优惠政策。

（三）拓宽投融资渠道。鼓励符合条件的人力资源服务企业进入资本市场融资，支持符合条件的人力资源服务企业上市或发行集合信托以及公司债、企业债、集合债、中小企业私募债等公司信用类债券融资。进一步放宽人力资源服务业的市场准入，鼓励各类社会资本以独资、合资、收购、参股、联营等多种形式，进入人力资源服务领域，提高人力资源服务领域的社会资本参与程度。

（四）完善政府购买人力资源公共服务政策。各地要从实际出发，逐步将适合社会力量承担的人力资源服务交给社会力量。要稳步推进政府向社会力量购买人力资源服务，研究将人力资源服务纳入政府购买服务的指导目录，明确政府购买人力资源服务种类、性质和内容，并在总结经验的基础上及时进行动态调整。通过竞争择优的方式选择承接政府购买人力资源服务的社会力量，确保具备条件的社会力量平等参与竞争。要建立健全政府向社会力量购买人力资源服务各项制度，切实提高财政资金使用效率，加强监督检查和科学评估。

（五）扩大对外开放与交流。加强国际交流合作，稳步推进人力资源市场对外开放，积极构建公平稳定、透明高效、监管有力、与国际接轨的人力资源服务业外商投资管理体制。深入推进与香港、澳门、台湾地区的人力资源服务合作。鼓励有条件的本土人力资源服务机构“走出去”，与国际知名人力资源服务机构开展合作，在境外设立分支机构，大力开拓国际市场，积极参与国际人才竞争与合作。

（六）健全法律法规体系。加快制定人力资源市场条例及配套规章，完善体现权利公平、机会公平、规则公平的人力资源市场法律法规体系。依法全面履行政府职能，着力打破人力资源市场中存在的地区封锁、市场分割等各种壁垒，纠正设置行政壁垒、分割市场、妨碍公平竞争的做法。鼓励各地按照建立统一规范灵活的人力资源市场要求，制定完善相关法规。建设专业化、职业化的高素质人力资源市场执法队伍，提升市场执法和监管水平。加大人力资源市场法律法规宣传力度，营造良好舆论氛围。促进人力资源服务业发展是一项综合性工作，涉及面广，各地要加强人力资源服务业发展的组织领导，建立健全促进人力资源服务业发展的工作机制，协同配合，形成合力。要探索建立由政府分管领导牵头的工作协调机制，进一步加强人力资源服务业的统筹规划，及时研究解决人力资源服务业发展中的重大问题。要研究制定本地区推进人力资源服务业发展配套政策，将人力资源服务业发展纳入本地区服务业和人才工作综合考核评价体系，确保促进人力资源服务业发展的各项举措落到实处。

人力资源社会保障部 国家发展改革委 财政部 2025年12月25日

**第三篇：广州市人力资源服务业发展研究报告**

广州市人力资源服务业发展研究报告

党的十八届三中全会提出“将市场配置资源的基础性作用上升为决定性作用”，并强调经济体制改革是全面深化改革的重点，核心问题是处理好政府与市场的关系，使市场在资源配置中起决定性作用和更好地发挥政府的作用。

人力资源服务业是伴随着经济全球化、市场化、网络化和区域经济一体化发展，围绕人才流动而产生的一种新型现代服务业。广州市作为我国改革开放的前沿城市，充分发挥市场在人力资源配置中的主导性作用，大力培育统一规范、竞争有序的人力资源服务业既是建设国家中心城市、促进新型城市化发展的必然要求，也是推动产业结构调整，实现经济转型升级的内在动力。

截至2025年7月31日，广州市共有各类人力资源服务机构910家。2025年，广州市人力资源服务机构年营业总收入达300亿元（其中代收代付91亿元），公共就业人才服务机构没有营业收入；广州市人力资源从业人员9802人，其中：大专及以下5492人，本科3959人，研究生及以上351人，取得职业资格人数2500人。

一、广州市人力资源市场基本情况

（一）中国南方人才市场

中国南方人才市场成立于1995年9月13日，中国南方人才市场管理委员会办公室是副局级公益二类事业单位，下设10个部门，并投资创办有10余个二级法人企业，主营业务主要包括人才交流配置（招聘会、网站、报纸、移动客户端等）、人才引进与人事代理、人力资源外包与人才派遣、管理测评（考试）、大学生就业创业服务、教育培训、国际人才交流业务等七大业务板块。该市场按照事企分离原则，人才公共服务和市场化经营服务实行内部分类管理。人才公共服务内容包括：高校毕业生就业创业服务、流动人员档案管理、流动人才党员管理服务等。市场化经营服务包括：人事代理、人才派遣、人力资源服务外包、现场招聘会、人才网站（猎头）、人才评价（考试）、管理咨询、薪酬调查、人才教育培训、国际人才交流等。实行政府购买制度的服务内容有：高校毕业生就业创业服务、人才信息数据服务（含网络技术服务）、管理咨询、薪酬调查等。

（二）广州市人力资源市场服务中心

广州市人力资源市场服务中心（又称广州市农民工综合服务中心）成立于2025年2月，是广州市人力资源社会保障局直属的市级公共就业服务机构。该中心已初步形成以职业介绍服务为龙头，集人力资源服务机构管理、异地务工人员就业管理和跨地区劳务交流协作、特困失业人员及随军家属就业服务、农民工综合服务、劳动保障政策咨询热线服务、劳动保障事务代理、职业技能培训等功能于一体的综合性公共就业服务窗口。目前，该中心由职业介绍服务部、流动人员就业管理部、农民工工作服务部、职业中介管理部、特困失业人员（随军家属）就业服务办公室、热线服务部、劳动事务代理部、培训部、信息管理部、综合部等10个部门组成。

二、广州市人力资源服务业发展的特点

目前，广州市人力资源市场的服务形式与我国其他地区大致相同，具体包括网络招聘、猎头服务、人力资源管理软件、人力资源外包服务、人力资源管理咨询、人力资源培训、人力资源派遣（租赁）等形式。分析其特点，主要有以下几个方面：

（一）人力资源服务业的市场主体日益多元化

目前，广州市人力资源服务行业的机构性质主要包括政府所属公益性机构、民营企业、外资及中外合资企业等构成。广州市属人力资源机构中，民营人力资源服务机构占比近80%，已经成为广州市人力资源服务机构的主体。同时，广州市人力资源服务行业的服务对象包括了政府、机构、企业和个人，各种统计资料显示，目前广州市的各类非公有制经济组织已经逐渐成为人力资源服务的主要对象。

（二）人力资源服务业规模较大、门类齐全

近年来，广州市人力资源服务业发展较快，行业规模不断壮大。截至2025年底，广州地区人力资源服务机构达到1005家，首次突破一千家。行业营业总收入已超过142亿元，从业人员超过1.1万人，服务人才总数约900万人，服务单位超过55万家。人力资源服务范围涵盖了现场招聘、人才租赁、职业介绍、人事代理、人力资源服务外包、人才网站、人才培训、人才测评、高级人才寻访、薪酬调查、人力资源管理咨询等十几项业务.（三）新兴和高端人力资源服务业态迅猛发展

目前，广州市新兴和高端人力资源服务业务发展相对迅猛，逐步成为人力资源服务业发展中的主要业务，特别是人才派遣、人力资源管理咨询、人才测评、网络招聘等业务增长幅度普遍较大，不仅迅速成为人力资源服务行业新的增长点，甚至成为某些服务机构的主要利润来源。相对而言，人事代理、人才培训、专业技术人员职称评定等传统人力资源服务项目的发展则较为平稳。

（四）人力资源服务龙头企业市场份额增长迅猛

近年来，广州市涌现出一批知名的人力资源服务品牌企业，对行业发展起到了较好的示范带动作用。目前，在业内较有影响的品牌有南方人才、前程无忧、韦博俊杰、南方智尊、中国人才热线、万宝盛华、光辉国际、海德思哲等。以南方人才市场为例，自1995年成立起就肩负起区域人才交流、人事人才服务的重任，立足珠江三角洲，辐射全国，一直是华南地区发展规模最大、行业领域最权威、服务业务种类最多的人力资源服务机构，其市场份额迅速增长，服务水平和能力规模在全国人力资源服务行业中处于领先地位。

（五）人力资源服务业日益国际化

随着经济全球化的发展，大量外国人力资源服务企业进入广州市，加快了人力资源服务行业国际化的步伐。目前，一大批跨国大型人力资源服务企业通过并购、投资、入股等方式进入到广州市人力资源市场，外国人力资源产品不断本土化。特别是德科、任仕达、万宝盛华等国际人力资源服务巨头进驻广州后，推动了广州市人力资源服务产业的国际化竞争，加快了人力资源服务行业的国际化步伐。

三、广州市人力资源服务业发展问题分析

（一）人力资源服务业尚未整合，尚未形成统一规范市场

与建立统一规范、竞争有序的人力资源市场的目标要求相比，目前，广州市人力资源市场建设还存在着一些不足之处，具体表现在人力资源市场中存在城乡分割、人力资源市场中存在身份分割、人力资源市场中存在地区分割、人力资源市场中存在制度分割等。

（二）人力资源服务业行业创新能力和专业化程度不高

总体而言，广州市人力资源服务业仍处于“粗放式”发展阶段，比较竞争优势缺乏。人力资源服务产品的内容、层次相对低端，技术含量和附加值比较低，大部分服务机构尚不具备研发创新能力。特别是本土的人力资源服务机构基本上没有专门的研发部门和人员，也极少有专项的研发投人，专业化程度与创新能力都有待加强。

（三）人力资源服务同质化严重，业务结构不尽合理

从产业链的角度分析，广州市人力资源服务业总体上仍处于产业发展的起步阶段，不仅产业链条上的各个环节发展不平衡，而且整体产业链的价值不高，对经济社会的支撑作用和保障功能还有待进一步强化提高。由于人力资源服务机构所提供的产品同质化比较严重，业务结构不合理，导致市场竞争力普遍不强，特别是管理咨询、教育培训、人才职业规划咨询、职能外包等中高端人力资源服务相对不足，难以满足现有市场需求。

（四）人力资源服务业从业人员的专业化水平不足

目前，广州市人力资源服务业从业人员整体素质偏低、专业化水平不高是制约广州市人力资源服务业发展的又一重大因素。一方面，人才的引进与需求之间尚存在较大的矛盾；另一方面，人不能尽其才，在人才的培育、选拔和使用等多个方面仍缺乏长效机制。由于思想观念上认识不到位，以及政策措施执行上尚存在一些偏差，人力资源服务行业很难培育并建立优秀的人力资源服务运营和管理团队。

四、对策建议

（一）大力提升人力资源服务业的法制化水平

人力资源服务业的发展离不开统一完善的法律法规体系和政策制度，北京、深圳等地的人力资源市场立法已经进入人大立法程序，江苏、浙江也相继出台专业的人力资源服务业发展政策。从广州市目前情况看，《广州市人力资源市场条例》连续几年列入人大立法预备项目，立法进度较为缓慢，全市人力资源服务业产业政策迟迟未出台。因此，建议加大人力资源市场立法工作力度，争取早日将人力资源市场条例列入人大立法正式项目，为推动人力资源服务业发展提供有力的政策指导和依据。

（二）不断增强人力资源服务业的专业化程度

目前，广州市人力资源服务业虽然已经进入快速发展阶段，逐渐成为知识密集型和智慧创造型的人力资源服务行业，但相比国内外其他城市，广州市多数人力资源服务机构专业化程度尚普遍偏低、产品创新能力仍然缺乏竞争力、同质化现象也较为严重，难以满足消费市场对于人力资源服务业迅速增长的需求。为此，建议强化人力资源服务业专业分工，打造专业化的人力资源服务业人才队伍，做好人力资源服务业人才储备。同时，鼓励广州市人力资源服务机构引进先进的理念、项目、技术和管理模式，支持各类人力资源服务企业开发个性化、特色化服务产品，提升产品创新能力和行业的专业化程度。

（三）重点实施人力资源服务业的品牌化战略

国际知名人力资源服务机构发展的经验在于注重塑造其专业形象和品牌，通过专业化、个性化服务，在业内树立行业标准和规范，打造专业品牌形象。近年来，广州市有代表性的人力资源服务企业发展迅速，但尚缺乏具有较高市场知名度和品牌影响力的高端人力资源服务机构，实施人力资源服务业品牌化战略任重道远。为此，建议关注南方人才、韦博俊杰、南方智尊等龙头人力资源服务机构发展，进而引导其带动全市人力资源服务市场健康发展。同时，以推进公共服务与经营性服务分离为契机，处理好市场化服务与公共服务的关系，加大产业扶持力度，培育一批有特色、有市场的人力资源服务机构。

（四）持续推动人力资源服务业的国际化步伐

在经济全球化背景下，人力资源服务产业的国际化进程正在加速，跨国人力资源服务机构遍布世界各地，为各国、各地企业，特别是世界500强跨国公司提供人力资源相关服务。建议广州市以建设人才资源服务产业园为契机，大力吸引世界知名人力资源服务机构进驻，形成人力资源服务业的集聚效应。同时，鼓励本土人力资源服务机构走出国门，参与到人力资源国际化竞争中，不断提升本土人力资源服务机构的国际影响力和竞争力。

**第四篇：人力资源服务业转型升级发展行动计划**

人力资源服务业转型升级发展行动计划

人力资源是推动经济社会发展的第一资源。人力资源服务业是生产性服务业和现代服务业的重要组成部分，对推动经济发展、促进就业结构优化、实现人才合理配置具有重要作用。近年来，我市人力资源服务业发展迅速，全市人力资源服务企业已达210家，服务产品日益丰富，服务能力进一步提升，但与全市经济社会发展对人力资源服务业的要求相比，与省内外先进水平相比，还有一定差距。为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，加快推进全市人力资源服务业转型升级和健康快速发展，根据国家人社部《关于印发人力资源服务业发展行动计划的通知》（人社部发〔2025〕74号），省人社厅、发改委、财政厅《关于印发山东省人力资源服务业转型升级实施方案的通知》（A人社发〔2025〕56号），市政府《关于助推新旧动能转换进一步做好就业创业工作的实施意见》（临政发〔2025〕30号），市委、市政府《关于做好人才支撑新旧动能转换工作的实施意见》（A发〔2025〕12号）等文件精神和市委、市政府全面推进新旧动能转换重大工程的部署要求，现提出以下行动计划，请认真贯彻落实。

一、总体要求

（一）目标任务

到2025年，基本建立起专业化、信息化、产业化的人力资源服务体系，实现公共服务有效保障、经营性服务逐步壮大，服务就业创业与人力资源开发配置能力显著提高，人力资源服务业对经济增长贡献率稳步提升。

产业规模进一步增长。到2025年，全市人力资源产业年营业收入达到10亿元以上。培育形成10家左右在全省具有示范引领作用的行业领军企业。培育有特色、有规模、有活力、有效益的市级以上人力资源服务产业园3家以上，积极创建省级人力资源服务产业园1家以上。

行业结构更加优化合理。到2025年，全市人力资源服务机构发展到300家左右，服务主体进一步多元化，服务业态更加丰富，产品附加值显著提高，各类业态协调发展，形成人力资源管理咨询、高级人才寻访、人力资源服务外包、人才测评、劳务派遣、人力资源培训、线上线下招聘、代理服务等全方位全链条的人力资源服务产品供给体系。

人才队伍进一步壮大。从业人员专业化、职业化水平不断提高。行业领军人才、高层次人才培养、引进力度进一步加大。到2025年行业从业人员力争突破5000人。

服务能力进一步提升。人力资源服务市场化、专业化水平和区域竞争力大幅提升，服务方式不断创新，规模化、品牌化和信息化水平不断提高，为新旧动能转化、供给侧改革提供人力资源支撑能力显著增强。

（二）基本原则

坚持市场主导，政府推动。发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，鼓励各类人力资源服务机构适应市场需求，提供优质高效的人力资源服务。发挥政府作用，完善人力资源市场制度体系和政策扶持体系，加强人力资源市场监管，促进公共服务和经营性服务协同发展。

坚持融合创新，集聚发展。鼓励人力资源服务企业向价值链高端发展，推动跨界融合，探索新兴业态，开发创新服务产品、服务内容和服务方式，提升人力资源服务供给水平。发挥人力资源服务业的集聚效应，建设覆盖全市辐射A南地区的人力资源服务产业集群。

坚持促进交流，开放合作。紧盯“一带一路”、全市新旧动能转化和经济发展战略对人力资源的新要求，拓展市内、市外，国内、国外市场，积极引进国内外知名人力资源服务机构和品牌。加大国内、国际交流合作力度，鼓励市内人力资源服务机构走出去，积极开拓外部业务。

二、重点计划

全市人力资源服务业转型升级实施“3+3”行动计划。即：人力资源服务产业园区建设计划、骨干企业培育引进计划、专业人才培养计划，开展“互联网+”人力资源服务行动、诚信主题创建行动、新旧动能转换人力资源服务行动，进一步改善发展环境，培育市场主体，推进业态创新，加快开放合作。

（一）人力资源产业园区建设计划

加强顶层设计和统筹规划。坚持面向A南苏北中心城市高新技术产业、进出口贸易、生产加工、科技研发、商品流通等行业对高中端人力资源的需求，培育建设有规模、有辐射力、有影响力的临沂人力资源服务产业园，推动优质人力资源引进、交流和汇集。根据县域特点，统筹全市人力资源产业园布局，鼓励有需求、有条件的县区根据经济发展和产业转型需要，培育建设有特色、有活力、有效益的地方人力资源产业园。探索园区管理模式创新、机制创新、服务创新提升园区建设水平，充分发挥园区集聚发展和辐射带动作用。构建长效机制，落实产业园在税收、资金、工商、土地用房等方面的政策，着力构建在省内有较强竞争力、在同行业有较大影响力的人力资源服务产业园区，为全市新旧动能转换提供新引擎。

（二）骨干企业培育计划

坚持政府引导、市场运作的方式，重点培育一批成长性好、有核心产品、具有核心竞争力的综合性人力资源服务骨干企业。加快培育发展有市场、有特色、有潜力的专业化人力资源服务骨干企业，引导人力资源服务企业向价值链高端延伸。鼓励开展高级人才寻访、人力资源管理咨询、人力资源服务外包等服务的企业，按照产业结构转型升级的要求加快发展。积极推动品牌化发展战略，鼓励企业注册和使用自主人力资源服务商标，开展自主品牌建设，形成一批知名企业和著名品牌。支持人力资源服务企业参选服务业重点企业名录和高新技术企业名录。各县区要加大对人力资源服务骨干企业的扶持力度，促进重点骨干人力资源企业的发展。

（三）专业人才培养计划

着力提高从业人员专业化、职业化水平，建设一支素质优良、结构合理的人力资源服务业人才队伍。加大人力资源服务业高层次人才培养力度，依托知名高校、职业院校、大型企业、跨国公司，建立人力资源服务培训基地和实训基地，开展行业急需人才和高层次人才培训。实施人力资源服务业人才培育和人才引进行动计划，开展市内外学术交流和研修活动，落实相关优惠政策；建立行业领军人才和骨干人才库，及时准确全面地掌握人力资源服务行业领军人才情况。

（四）“互联网+”人力资源服务行动

落实国家、省“互联网+”发展战略要求，推动人力资源服务和互联网的深度融合，积极运用大数据、云计算、移动互联网、人工智能等新技术，促进人力资源服务业创新发展、融合发展。加强人力资源服务信息化建设，构建人力资源信息库，实现数据互联互通，信息共享。鼓励人力资源服务企业设立研发机构，加强服务手段、商业模式、关键技术的研发和推广应用。鼓励人力资源服务企业与互联网企业开展技术合作，支持互联网企业跨界兼营人力资源服务业务。进一步加强行业交流，鼓励搭建人力资源服务业创新发展平台，举办人力资源服务供需对接、服务产品推介等活动。支持人力资源服务企业运用互联网技术探索开展与金融、教育、医疗等行业的跨界服务模式。推进人力资源服务业信息化基础设施建设，健全信息安全保护制度。

（五）诚信主题创建行动

坚持人力资源服务行业信用体系建设，围绕诚信服务树品牌、规范管理促发展，深入开展人力资源服务机构诚信主题创建行动，打造一批“全市人力资源诚信服务示范机构”，发挥先进典型在市场管理和行业发展中的引领带动作用。鼓励各县区结合实际开展选树人力资源诚信服务示范机构活动。围绕推进信用体系建设，加快构建守信激励和失信惩戒的良好制度环境，建立健全人力资源服务机构信用记录，并将信用记录归集市公共信用信息平台，纳入全国信用信息共享平台，为社会提供查询服务，形成诚实守信、规范发展的共同理念和良好氛围，不断提升诚信服务、优质服务水平。

（六）新旧动能转换人力资源服务行动

围绕服务于我市新旧动能转换，稳步推进人力资源市场对外开放，引进我市急需的国内外知名人力资源服务机构，加强与国际知名人力资源服务机构的合作，不断提升我市人力资源服务水平，为新旧动能转换提供人力资源支撑。围绕“商城国际化”建设，引进人力资源服务企业，鼓励“一带一路”沿线国家在我市投资设立人力资源服务企业。支持我市人力资源服务企业为 “一带一路”沿线国家在我市设立的企业提供人力资源服务。根据对等开放原则，积极推动降低市场准入壁垒，鼓励有条件的人力资源服务企业在“商城国际化”辐射国家和“一带一路”沿线国家设立分支机构，为临沂海外商城和企业提供人力资源服务，大力开拓国际市场，为国内企业“走出去”承接国际服务，提供特色化、精细化人力资源服务。

三、组织保障

（一）加强组织领导。各县区要加强组织领导，将发展人力资源服务业作为支撑转型调整、促进就业民生的重要措施，纳入经济社会发展规划和就业、人才、服务业发展规划，加大政策、资金支持力度，促进人力资源服务业发展。健全工作机制，加强与组织、发改、财政、工商、税务等部门的协调，协同配合，形成合力，及时研究解决人力资源服务业发展中的重大问题。加强对人力资源服务业发展的考核评价，确保落实促进人力资源服务业发展的各项措施。

（二）加大支持力度。加大人力资源服务业扶持力度，根据市政府《关于助推新旧动能转换进一步做好就业创业工作的实施意见》（临政发〔2025〕30号）和市委、市政府《关于做好人才支撑新旧动能转换工作的实施意见》（A发〔2025〕12号）以及省人社厅、发改委、财政厅《关于印发山东省人力资源服务业转型升级实施方案的通知》（A人社发〔2025〕56号）精神，每年安排一定数量资金，专项用于人力资源服务产业园区补助、人力资源服务机构培育补贴、人力资源服务业高端人才队伍建设补贴等。积极推进人力资源服务业产业园区建设，争创省级人力资源服务产业园。鼓励社会资本、行业企业进驻人力资源服务业产业园区，打造产业发展优质服务平台，为入驻机构提供政策咨询、配套管理、创业引领、跟踪扶持以及经营场地租金减免优惠。对获评省级、市级人力资源产业园的，结合园区建设运行情况、租金减免情况，分别给予100万元、50万元的奖补；加强人力资源服务信用体系建设，对获评省、市级诚信示范机构的，分别给予5万元、2万元的奖补；加强人力资源服务品牌建设，对获评省、市级人力资源服务业优秀品牌的机构，分别给予5万元、2万元奖补。对参加全省评选新获人力资源服务驰名商标人力资源服务机构，给予5万元奖补；鼓励服务机构引进高层次人才，对引进国家级高端人才、省级高层次人才和对市级重大项目、传统优势产业和新兴产业发展需要，且能突破科研关键技术或核心部件制造工艺的高技能人才和其他急需、特需人才的，经评估确认，按有关规定给予奖补。落实人力资源服务业发展的税收相关政策。鼓励和引导经营性人力资源服务机构参与社会公益服务。稳步推动政府人才、就业工作临时性、阶段性专项服务事项面向社会购买，逐步延伸至适合社会力量承担的人才就业服务、人才引进测评、数据分析、课题研究、趋势预测等涉及人力资源管理配置各方面业务的服务购买，充分发挥市场化、专业化服务优势，提升政府综合管理能力。

（三）营造良好发展环境。贯彻落实“放管服”改革要求，依法实施人力资源服务行政许可，进一步简化优化审批流程，提高服务的便捷性和可及性。加强人力资源市场事中事后监管，实施随机抽查，建立报告公示制度。强化劳动保障监察执法，持续开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动，加大对网络招聘平台的监管力度，严肃查处违法违规行为。加强人力资源服务标准化建设，建立健全标准体系。加强人力资源服务机构能力建设，探索建立人力资源服务机构等级评价体系。培育发展人力资源服务行业协会，充分发挥行业协会作用。

（四）加强宣传引导。加强对人力资源服务业的宣传，充分发挥各级人力资源社会保障网站第一平台作用，积极探索利用微博、微信和手机APP等新媒体手段，不断提高宣传的有效性和影响力。鼓励举办人力资源服务业创新创业大赛、人力资源服务发展论坛等活动。丰富宣传内容，创新宣传形式，注意总结人力资源服务业在促进就业创业、优化人才开发和服务经济发展等方面发挥的重要作用，扩大人力资源服务业的知名度、美誉度和社会影响力。

**第五篇：浅论人才服务业发展**

浅论人才服务业发展

人才服务业是改革开放的产物。伴随着改革开放的不断深入和经济社会的快速发展，人才服务业走过了产生、发展和不断创新的发展历程，并取得辉煌成就。回顾过去，总结现在，展望未来，人才服务业前景美好。由此，笔者就人才服务业的未来之路作一点浅陋之谈，供交流。

一、人才服务业面临的机遇

1、发展人才服务业政策带来的机遇

近年来，人才工作、人才服务工作、就业促进工作、人力资源市场建设被提到了前所未有的高度。无论是《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，还是十七大报告提出的“要建立统一规范的人力资源市场”；无论是2025年1月1日起施行的《就业促进法》，还是2025年中共中央、国务院印发的《国家中长期人才发展规划纲要（2025－2025年）》。这些都是贯彻落实科学发展观、更好实施人才强国战略的重大举措，为加强人才工作、加快人才服务业发展、大力促进就业、完善人力资源市场体系提供了强有力的政策保障和法制保障。

2、十七届三中全会带来的机遇

在改革开放三十多年，我们党召开了十七届三中全会。全会指出，当前国际形势继续发生深刻变化，我国改革发展进入关键阶段。我们要抓住和用好重要战略机遇期，实现全面建设小康社会的宏伟目标，加快推进社会主义现代化，更加自觉地把继续解放思想落实到坚持改革开放、推动科学发展、促进社会和谐上来，毫不动摇地推进农村改革发展。诚然，人才服务工作也应该在准确把握国际国内形势和深刻认识时代特征的基础上，紧扣大局，服务大局，找准人才服务工作的切入点和着力点，确保为经济建设、为用人单位、为各类人才服好务。

3、农村改革发展带来的机遇

十七届三中全会审议通过了《关于推进农村改革发展若干重大问题的决定》。《决定》指出，农业、农村、农民问题关系党和国家事业发展全局。《决定》强调，把建设社会主义新农村作为战略任务，把走中国特色农业现代化道路作为基本方向，把加快形成城乡经济社会发展一体化新格局作为根本要求，充分调动广大农民的积 1

极性、主动性、创造性，推动农村经济社会又好又快发展。《决定》还明确提出了到2025年农村改革发展的基本目标任务。农村改革发展的伟大实践，社会主义新农村建设的战略任务，农村改革发展的目标任务，中国特色农业现代化的道路，城乡经济社会发展一体化的新格局，这些目标的实现，除了政策、资金、项目等的扶持外，更重要的是强有力的人才保障和科技实力支撑。人才服务工作必须充分认识农业、农村、农民问题的重要性，把工作的重心调整到坚持农业基础地位，坚持市场经济改革方向，坚持农业现代化道路，在自身领域为不断解放和发展农村社会生产力，推动农村经济社会全面发展作出应有的贡献。

4、大部制改革带来的机遇

大部制机构改革使人才服务业的发展面临了难得的体制性机遇，它为人才服务业的发展创造了良好的体制环境。组建新的人力资源和社会保障部，一方面加大了传统人事、劳动部门的机构整合力度，另一方面实现了政府人力资源管理职能的有机统一。体制决定机制,机制决定思路,思路决定出路。大部制改革为人才服务业的良性发展消除了体制性障碍、革除了机制性弊端、开拓了广阔思路、开辟了无限出路。

二、人才服务业面临的挑战

1、全球性金融危机带来的挑战

美国金融危机爆发以后，带来了全球范围的企业裁员倒闭，一大批企业破产、裁员、减薪。据国际劳工组织预测，金融危机在2025年底之前将导致2025万人失业，并且数量还可能会进一步上升。金融危机的影响不仅限于华尔街和金融业，还给实体经济带来了冲击，从而导致房地产业、建筑业、汽车制造业、IT业以及服务业等行业的从业人员大量失业。金融危机对中国的影响也不例外，很多在国外的中资企业不得不减少产能、关闭工厂、裁减员工，在中国的外资企业也面临寒冬，国内其他实体行业也受到不同程度的影响。我国沿海地区不少公司近期都宣布大幅裁员。从前人才需求较大的房产、外贸和制造等行业的招聘职位大幅缩减。广东人才市场进场招聘的企业同比缩减近半。上海职场已明显出现僧多粥少的局面。企业校园招聘计划锐减，不少企业还取消了今年的校园招聘。2025年全国应届毕业生约有600万，再创新高。就业压力急剧增大，就业形势日趋严峻，人才需求大幅下降，将直接冲击人才服务业的发展。

2、保持国内经济快速增长带来的挑战

为应对日趋严峻的经济金融危机，抵御国际经济环境带来的不利影响，保持国内经济平稳较快增长，我国采取了灵活审慎的宏观经济政策，及时出台了一系列促进经济增长的政策措施。这些政策措施坚持既有利于促进经济增长，又有利于推动结构调整；既有利于拉动当前经济增长，又有利于增强经济发展后劲；既有效扩大投资，又积极拉动消费。并提出了出手要快，出拳要重，措施要准，工作要实的具体要求。中央“保增长”措施中，以“三农”问题、低收入问题、就业社保问题、地震灾区重建问题、产业结构调整问题、技术进步问题等为重点。这些新形势、新情况和新任务，给人才服务工作带来了新的课题和新的挑战。

3、行业竞争带来的挑战

我国人才服务业从诞生开始，发展时间只有20来年。随着经济社会的迅速发展，人才服务业在面临众多机遇的同时，也面临着诸多挑战。一是人才竞争国际化的挑战。随着经济全球化的加剧和我国服务业的不断开放，以人才争夺为核心的新一轮国际竞争更加激烈。二是人才配置市场化的挑战。世界一体化使国家之间、地域之间的界限减弱，人才可以在不同地域、不同所有制间自由流动，并且呈现加剧趋势。三是外国人才服务机构竞争的挑战。入世之后，外资人才服务机构纷纷进入，使国内人才服务业由封闭转向开放、由垄断转向竞争，掀起了人才服务行业竞争的热潮。四是行业民营人才服务机竞争的挑战。行业人才服务机构的不断设立和民营人才服务机构的迅速崛起，也加剧了人才服务行业的竞争。

4、自身发展创新带来的挑战

一是行业管理法制化的挑战。入世后，人才服务业遇到的一个重要障碍就是缺乏比较完善的法规体系，缺乏用经济和法律手段管理市场的经验，在行业准入、行业调控和行业监管等方面都有一个适应和完善的过程。二是行业服务标准化的挑战。外资人才服务机构除具有较强的资金实力、较高的服务手段、较好的技术水平、较活的运行机制外，更重要的是他们懂得国际通行规则和标准，能够迅速开拓国际国内市场。三是行业发展产业化的挑战。我国人才服务业大致由两大块组成，一块是政府人才服务机构，一块是市场化人才服务机构，并且前者占绝对主导地位。就政府人才服务机构而言，因其固有的纵多障碍和缺陷，难以向规模化、产业化、集约化方向做大做强。如何协调好公共服务与市场竞争，如何进行科学治理和现代化管理，如何培育核心竞争力，如何做大规模、做强品牌，都需要我们认真思索。

三、人才服务业发展的趋势

1、紧扣需求

人才服务业的发展必须始终坚持以经济社会发展的需求为导向。当前应着重研究应对经济危机、保持国内经济增长、推进农村改革发展、全面促进就业、实施人才强国、调整经济结构、转变经济增长方式等重点领域对人才的需求以及对人才服务业的要求。把解决好人民群众在人事人才领域中最关心、最直接、最现实的利益问题作为我们工作的切入点，将十七届三中全会提出的总体要求贯彻落实在人才服务工作的具体领域，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用。

2、完善体系

人才服务体系大致包括市场化的人才资源配置体系，社会化的公共服务体系，规范化的政策法规体系。以公益型人才市场作为主导型市场，将市场经营性项目从政府人事部门及所属才服务机构逐步剥离。提高我国人事人才立法的层次，出台专门的、配套的政策法规，使其与部门规章、规范性文件形成体系。为人才服务业的发展提供了强有力的政策保障和法制保障。

3、服务升级

今后人才服务业的发展应当重点解决好服务升级问题，努力在进一步做大服务规模，进一步扩大服务领域，进一步优化服务产品，进一步提升服务能力上下功夫。一是依托重点产业、重大项目、重点实验室和优势企事业单位，创新高层次人才考核与选拔机制，加快吸引和培养高层次创新创业人才。二是结合当前的经济大局和经济政策，吸引适应北部湾经济发展需求的人才。三是强化网络招聘。网络已经成为招聘求职的主渠道之一。

四、新形势下更好地发展人才服务业

1、正确处理政府与市场的关系。政府人事部门及所属人才服务机构应以承担公共行政服务与社会公益服务为主要内容，应当成为人才资源市场化配置的主要渠道和主要力量，不断推进体制机制创新，大力促进人才合理流动和优化配置，通过公益型人才市场作为主导型市场，不断加强业务建设和规范服务，建立起方便、快捷、优质的服务体系，满足用人单位和求职人才的双向需求。立足市场监管和公共服务，本着为经济建设服务、为用人单位服务、为各类专业技术人才和管理人才服务的宗

旨面向社会、服务市民。将市场经营性项目从政府人事部门及所属才服务机构逐步剥离是一个趋势。只有建立在政府与市场清晰关系的基础上，才能正确定位与实施政府行为。

2、不断深化干部人事制度改革，着力造就高素质干部队伍和人才队伍。按照胡锦涛在党的十七大作的报告要求，坚持党管干部原则，坚持民主、公开、竞争、择优，形成干部选拔任用科学机制。规范干部任用提名制度，完善体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系，完善公开选拔、竞争上岗、差额选举办法。坚持正确用人导向，按照德才兼备、注重实绩、群众公认原则选拔干部，提高选人用人公信度。

3、根据不同的人才层次发展相应的人才服务：

（1）创新高层次人才考核与选拔机制。建立科学的绩效考评机制，为使他们的个人贡献与报酬之间能够达成有效的相关性，人力资源部门必须摒弃传统的、严格的等级秩序和细致的分工体系下的精确 定位，建立公正、客观的绩效考核体系，按照现代数学的模糊概念，采用成果中心制——对高层次人才的劳动只考核成果，不规定具体时间，员工只需在所要求的期 限内按质按量完成任务即可获得薪酬；创新高层次人才选拔机制，要按照发展的标准，克服论资排辈、求个责备、迁就照顾、片面平衡等条条框框的制约，关注其政治头脑、个人品行、科研能力、创新思维、团队协作等综合素质，建立优胜劣汰的选人用人机制，在一定的范围和岗位，引入竞争上岗制度、任前公示制度和引咎辞职制度，扩大群众对选人用人的知情权、参与权、选择权和监督权，推进 高层次人才工作的规范化、制度化和法制化进程。

（2）建北部湾人才“试验区”。按照自治区党委书记、人大常委会主任郭声琨，自治区主席马飚在全区人才工作会议上的重要讲话。借鉴发达国家和先进地区的经验，将北部湾经济区建成广西人才人事制度改革的“试验区”、“先行区”。在试验区内，急需的紧缺高端人才可“来去自由”，不但办理引进手续“特事特办”，实现“无障碍进出”，在经济区内各市间也可实现“无障碍流动”。此外，北部湾经济区各市重点事业单位，可根据工作需要，提出特设岗位申请，开展专才特聘试点，面向社会公开招聘急需紧缺的高层次人才。专才特聘按照合同制管理，实行协议工资制或年薪制，也可探索试行项目工资分配办法。

（3）通过政府人才服务机构的扶持导向，培养适合农业经济发展的农村实用人才。将农村实用人才培训列入财政预算，把懂经营、会管理、热心村级事务的乡土

人才纳入村级后备干部队伍进行重点培养。特别优秀的及时推上村“两委”工作岗位，同时为他们报考公务员提供优惠条件。通过 “新农村实用人才培训工程”和“贵港市首席技师”、“全市种养大王和种养能手”等评比活动的推出，培养农业技术人才。实现培养一批能人，推广一项技术，致富一方百姓。为农业农村经济持续健康发展提供了强有力的支撑。

（4）大学毕业生就业导向与中小企业需求相结合。随着高校由精英教育向大众化教育的转变，大学毕业生的供给量逐年在增加，加之世界金融危机带来的全球经济衰退的影响，当前就业形势非常严峻。然而大学生毕业后，往往把就业的眼光投向大型企业，不愿走入中小企业。现实的情况是大企业在高校大规模招入主要是希望获得高素质人才替代企业现有的低素质作业人员，真正能够提供管理、技术岗位的机会不多。而单个中小企业大多希望人尽其材，好钢用到刀刃上，主要提供管理、技术岗位的就业机会，同时，中小企业的整体需求量大已经成为推进我国市场经济发展的主力军。为顺应这一形势的变化，可以通过大学生职业生涯规划等的教育引导，将大学生就业与择业导向到去中小企业中实现自身价值。同时，通过政府部门的引导，加大对中小企业高层管理人员的培训，使其理解到随着企业的发展壮大所应承担的培养各类人才的社会责任。这些措施可以缩小大学生与中小企业在就业观和择业观选择方面的差异，有利于大学生与中小企业人才需求相结合，实现各方的多赢。

4、加强人才服务机构的网站建设。网络求职具有信息量大且更新快，功能强大、效率高，不受地域限制的特点，受到了广大求职者和用人单位的青睐，网络已经成为招聘求职的主渠道之一。据预测，未来几年，我国网络招聘将保持40%的年增长率。目前，以中华英才网、51Job、智联招聘等为代表的网络招聘企业占据了近四成的市场份额，而政府人才服务机构在这方面发展很不平衡，还有较大差距，叫得响的人才网站比较少。因而政府人才服务机构网站建设尤为重要。

倪剑辉

2025年4月9日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！