

專業報告

关于加快发展湖北人力资源服务业 的建议与思考

李齐贵

湖北省就业促进会理事

湖北省劳动就业管理局副局长

湖北省人力资源优势位居全国前列。目前,全省经合法审批的人力资源服务机构共 1085 家,其中政府所属人力资源服务机构 267 家,民营性质 791 家(占 73%);人力资源服务从业人员 28838 人。湖北人力资源服务业整体发展水平,与自身人力资源优势和地位相比,还存在着很大反差。为缩小产业劣势与资源优势的差距,建立健全专业化、信息化、产业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,必须以产业引导、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。

一、当前人力资源服务行业面临的突出问题

近年来,全省人力资源中介服务机构的发展速度与发展质量不够协调,市场体系的结构性矛盾和差异性冲突也较为明显。其基本特征主要表现为“六低”:

第一、准入门槛低。这种极低的准入门槛,导致了部分机构因没有一定的经济实力作支撑,只能靠不正当竞争来维系生存。

第二、技术含量低。相当一部分人力资源服务企业,缺乏现代人力资源管理与技术,基本上还是传统的手工粗放式运作;对一个地方或一个企业人力资源的预测与规划、开发与利用、配置与管理更是无所适从。

第三、运作效率低。真正意义上的人力资源市场供求机制、竞争机制、价格机制均未有效建立起来,难以做到人才与用人单位的最佳组合。

第四、盈利水平低。许多人力资源服务企业由于没有建立很好的经营模式,只好打价格战,搞恶性竞争。既搞乱了市场秩序,又导致了自身利润大幅下滑。

第五、发展速度低。人力资源服务企业大都属于勉强维持现状和难以继续经营企业。由于缺乏有效支持,能上规模、能上档次、能应对国际竞争的少见。

第六、集聚能力低。多数人力资源服务企业都散落在街头巷尾。它们自身难以集聚起来。

上述“六低”现象折射出一个结果,那就是人力资源服务业尚未形成一个真

正意义上的产业。

二、加快人力资源服务行业发展的主要对策和措施

结合当前我省人力资源服务业现状,要加快人力资源服务行业发展,就要充分调动市场主体进入人力资源服务业的积极性,积极支持鼓励社会资本进入人力资源服务业,采取多种奖励扶持政策,吸引和壮大当地人力资源服务业发展。营造公平、合理的市场竞争环境。加强对人力资源服务业的服务工作,为行业和企业提供高效的政府管理和及时的信息发布,真正实现从“管控”、“包办”向“服务”、“扶持”转变。

第一、突出培育一批骨干企业。一是要做大做强重点骨干企业。确定一批重点骨干企业,对其在企业技术创新团队申报、高级职称评审、职业资格证书发放、服务业高端人才海外培训等人才政策上予以重点倾斜。二是要着力培育品牌。指导人力资源服务企业树立自己的品牌标准。大力推进人力资源服务标准化建设,着力在技术水平、管理水平、质量水平上下大功夫。三是要加快推进服务模式创新。积极引导企业借鉴成功经验,结合自身实际,大胆推进业态创新和服务模式创新,形成自己独特的竞争优势。

第二、加强集聚平台建设。一是要积极引进和集聚各类人力资源服务企业,形成人力资源服务业集聚区。二是要整合人力资源服务现有资源,延伸服务领域,创新服务项目,不断开发新的服务产品,成为服务产品齐全、专业化程度高、技术含量高的服务基地。三是要大力培育中小人力资源服务企业,引导、扶持企业做大做强,成为人力资源服务企业的孵化基地。四是要建设专业化、信息化、规范化、国际化的人力资源市场,形成立足本省、服务全国的人力资源服务业高地。

第三、加大行业监管力度。按照建立统一规范的人力资源市场的要求,以立法形式建立人力资源服务的基本管理框架,为人力资源服务业发展提供法律保障。健全严格的监督管理机制,规范市场行为。加强对人力资源市场中介机构和各类人力资源交流活动的监管,规范市场秩序。加强对劳务派遣公司的规范,充分发挥行业自律作用,加快建立行业诚信和标准体系,促进行业健康发展。

第四、加强基础保障工作。进一步加强行业统计,建立能体现行业特征的统计指标体系,完善人力资源服务业信息定期发布制度。建立市场监管信息系统,对中介机构诚信进行记录,并向社会公示。建立人力资源服务业专项引导资金,加大对人力资源服务企业的扶持力度。