

在吉首市人力资源服务协会第一届第一次全体会员大会暨优质人力资源服务机构表彰仪式上的讲话

市人社局党组书记、局长 彭文国

(2024年10月18日)

同志们：

秋天是收获的季节，更是孕育新希望的时刻。今天，我们在这里隆重举行吉首市人力资源服务协会第一届第一次全体会员大会暨优质人力资源服务机构表彰仪式，这是市人社系统的一件大事，更是吉首地区人力资源服务业发展历程上的一桩盛事。在此，我代表市人社局党组对协会的成立和获得表彰的机构表示诚挚地祝贺，对大家的到来表示热烈地欢迎！借此机会，我讲三点意见：

一、充分认识成立人力资源服务协会的重要意义

随着经济和社会的深入变革与发展，人力资源服务业已成为非常关键的战略性新兴产业，更是促进就业创业和推动城市创新发展的第一资源。吉首市人力资源服务协会正是在这一背景下酝酿成立，其主要意义表现在三个方面：

（一）是落实国家人才政策的内在要求。刚才，黄龙同志在分享人力资源发展形势时，讲述了国家为鼓励和支持人力资源产业的发展，出台了系列的扶持政策，这说明国家对发展人力资源产业的高度重视。市人社部门主导成立协会的目的，就是要贯彻落实中央和省里的人才发展战略精神，以

协会为纽带进一步整合吉首地区人力资源，进而推动吉首地区人力资源服务业上水平、上台阶。

（二）是实现行业健康发展的重要举措。上个世纪七八十年代，党和国家的工作中心转移到经济建设上来之后，统包统配的人力资源制度被打破，人力资源服务业开始出现。1989 年，最早的人力资源行业协会“中国对外服务工作行业协会”在北京成立，经过 30 余年的发展，协会成员单位中出现了一批国内外知名的上市企业，如国际智力集团、上海外服集团、北京国际人力集团、北京科锐国际等。吉首要进一步发展人力资源产业，成立协会是一个值得尝试的办法，通过协会引导大家抱团发展，逐步培育吉首本地人力资源品牌和龙头企业。

（三）是顺应网络时代发展的必然之路。随着互联网的快速崛起，人力资源服务业迎来了前所未有的快速发展阶段，正由传统纯人工投入的低端服务，逐步向科技创新应用的高端服务拓展，先后出现了一批业内知名的网络信息技术类人力资源服务企业，例如北森控股、Moka（莫卡）、希沃人事、企业微信、钉钉等。其中，2015 年成立的 Moka 公司的创始人是两名 90 后，他们自主研发了具备专业性和开放性双重特点的人力资源全流程管理系统，受到多家大中型企业欢迎，在 6 年时间里完成 6 轮融资，累计获得超 10 亿元的投资。未来，随着 5G 技术的普及应用，可以预见，在线教育、会议、协作等人力资源服务业务将会迎来更大的

发展机遇。因此，协会花重资搭建了基础性的公共网络平台，该平台是开放式的，大家可以充分利用网络平台进行资源整合、信息共享、合作交流，最终实现共赢。

二、切实发挥协会作用，助推人力资源服务业健康发展

协会要成为一个会员拥护、社会欢迎的组织，关键是要切实发挥其应有的作用，扎扎实实开展引领行业健康发展的工作，主要有三个方面需要重点注意。

（一）找准定位，扮好三重新角色。协会要按照“提供服务、反映诉求、规范行为”的职能定位，充分发挥政府、企业、学校、人力资源服务机构之间的桥梁纽带作用，使协会真正成为政府的“参谋部”，企业发展的“服务员”，行业发展的“监督员”。协会管理层，要坚持公平公正原则维护好章程的权威性。会员单位要积极支持协会的工作，主动按规章制度参与协会管理。市人社作为业务主管部门，局机关相关股室和各二级机构要全力支持和指导协会开展工作。

（二）积极履职，练好四项基本功。市人力资源服务协会作为一个初创组织，必须把加强自身建设放在首位。一是在日常服务上下功夫。协会及各人力资源机构要加强与业务指导老师的沟通，全面和深入的学习人才、社保、劳动、就业、创业、仲裁等业务知识，并高效的协助会员单位落实好各项服务，降低其人力资源成本，为协会长期稳定发展打好基础。二是在供需对接上下功夫。这是协会的第一要务，也是协会的立身之本，要主动深入地排摸供需双方需求，提供

精准化、个性化的人力资源服务，在帮助企业缓解“招人难”问题的同时，又能够帮助人力资源服务机构拓展业务。三是在主动拓展外部资源上下功夫。我市的人力资源服务业规模相对偏小、市场竞争偏弱，很重要的一个原因就是缺乏稳定可靠的人力资源外部来源渠道。为此，协会要主动加强外部资源对接，通过“协会搭台、机构对接、利益共享”的方式，畅通人力资源招引渠道。四是规范行业行为上下功夫。行业规范自律是确保人力资源服务业健康快速发展的重要保障。协会要协助职能部门大力推动行业诚信建设，协调机构关系、规范行业行为，打造人力资源服务业快速发展的良好生态。

（三）不断创新，树立行业新形象。协会在按照章程做好日常基础服务工作的同时，还应该突出重点和亮点，以此树立行业协会新形象。一是进一步优化网络平台。在现有的网络平台基础上，进一步加强公益性的建设，优化人社业务政策宣传专区，局属各单位要按照《关于充分利用吉首市人力资源服务协会网络平台强化业务政策宣传的通知》要求，把协会网络平台作为人社部门政策宣传的主要阵地。同时，协会还要进一步优化网络平台的各专区服务项目，力争做到湘西地区访问量最大、服务最优的综合性人力资源线上平台。二是逐步提升行业服务标准。专注才能出品牌、精通才能出效益。协会要加强与省人力资源协会以及其他地区人力资源协会的交流，深入开展人力资源服务业业务标准化研

究，围绕人事档案管理、人才招聘、人才培养、灵活用工等业务主体，探索建立符合吉首地区实际的标准体系，为提升行业整体水平提供支撑。三是坚持行业活动多样化。协会要积极举办人力资源服务业论坛、创先争优、学术研讨、现场学习考察等活动，加强经验交流，展示项目成果，探讨产业发展前沿方向，力争把协会办成吉首地区最为活跃的社团组织。

三、准确把握发展机遇，抢抓互联网大数据时代新商机

当前，人力资源服务业进入了快速发展期，尤其是在国家大力扶持和互联网技术的推动下，行业规模和从业人员不断扩大，新技术不断涌现，经济效益和社会效益不断提升，这对于落后于其他地区的吉首而言，这既是一次重大的挑战，也是一次绝佳的机会。

（一）市场空间广阔，高端业态将迎来重大发展机遇。随着深化改革开放、建设人才强国战略的推进，人力资源服务业向高端领域升级发展是必然趋势，企业对人力资源服务的购买需求正在逐渐向高端业态转移。根据人社部人力资源流动管理司指导公布的《2021 年人力资源服务流动报告》数据显示，全国有 1/4 的人力资源服务机构未开展高端服务业务，半数机构高端服务业务量占比不足 20%，高端服务业态的产品供给和服务能力远不能满足企业实际需求。我们吉首地区更是以传统的职业介绍、劳务派遣、劳务外包等低端的中介业务为主，高端业务涉及甚少。因此，吉首地区的人

力资源机构需要积极快速适应市场的需求变化，逐步向高附加值业务延伸。一是借助政策东风，进一步扩大服务群体覆盖面，积极促进各类企业和人力资源服务机构的供需对接，结合市场需求开展高端业务，向人力资源服务高价值链延伸。二是积极探索高端服务与信息技术、金融等领域的融合发展，进一步促进服务质量的提升，逐步打造人力资源品牌。

（二）信息技术崛起，数字人才将成为快速增长版块。近年来，伴随新一轮科技革命和数字化转型的深入推进，数字人才（主要是指：具备数字化思维及数字化的基本知识、业务能力和发展潜能，在产业链供应链数字经济领域，从事数字产业化以及产业数字化等工作的技术人才、管理人才、运营人才等。）已成为各行各业竞相争夺的稀缺资源。这一趋势不仅为数字人才本身带来了前所未有的发展机遇，同时也为人力资源服务机构开启了全新市场空间。《产业数字人才研究与发展报告（2023）》指出，当前我国数字人才缺口为 2500 万至 3000 万，且缺口仍在持续放大。湘西州民营人力资源机构有从业人员 1700 余人，其他单位人力资源管理人员约 4.2 万人（其中吉首约 0.7 万人），累计有人力资源师资格证书的人员不到 1%，面对如此庞大的人才缺口，人力资源机构应该千方百计提升从业人员的数字素养，逐步缓解数字人才供需矛盾。具体可以从两个方面着手：一是建立人才数据库。围绕吉首地区大中专院校、专业技术型事业单位，以及相关技术性企业，建立健全高层次人才和专业技

能人才数据库，为提升吉首地区数字人才提供基础支撑。二是加强人员培训。充分利用现有培训主体，对人力资源机构从业人员和企业人事管理人员进行人力资源技术、经营管理等方面培训，进一步提高从业人员职业化素养和专业化水平。

（三）行业竞争激烈，专项能力将成为核心竞争力量。当前，我省人力资源服务机构行业规模偏小，分布不均衡，服务能力相对较弱，总体发展质量不高。尤其是吉首地区表现更为突出，人机（人口和机构数）比是全省平均水平的 2 倍，且业务同质化十分严重，传统且低附加值的业务竞争十分激烈。面对该情况，人力资源机构更应打破“大而全”的格局，注重“小而精”的专业化服务，只有这样才能在未来市场占有一定份额。具体建议是：一是精选主营业务。各人力资源机构应深入分析自身的优势，在广阔的人力资源领域内选择一至两项高附加值的主营业务，依托行业协会提升专业化水平和服务质量，做某一专业中的优品和精品。二是差异化发展。吉首的人力资源服务业是典型同质化竞争地区，大家要利用协会平台抱团发展，走差异化发展的路子，形成业务互补。

（四）人才流动加剧，灵活性就业服务市场未来可期。现阶段，灵活用工服务正处于发展初期，但企业对灵活用工管理的认可度在逐步提升。据《中国人力资源服务共需调查报告》显示，全国 80% 以上的企业有劳务派遣采购经历，且

越来越多的企业将一线工人、技术辅助性人员、后勤保障人员等群体的聘用实行灵活用工的形式，以减轻企业固定成本。预计在未来5年，全球将有约8亿人的工作将被机器人、AI（人工智能）替代，相当数量的普通技工人员将出现结构性再就业状态，加之国家助推的“银发经济”等政策，中国的灵活用工市场将出现更大的发展空间。吉首地区的零工产业可重点从两个方面布局：一是完善零工平台。协会要重点加强零工平台的搭建和管理，进一步充实和完善人力资源基础数据库，为打造更加便捷、高效的公益性零工服务平台做好铺垫。二是构建共享用工机制。依托人力资源数据库，逐步建立吉首地区“大平台式共享用工机制”，进一步促进劳动者在区域内实现调节性的充分就业。同时，单纯以劳务派遣为主营业务的公司，可考虑将灵活用工服务领域纳入发展规划，通过技术革新、外延并购等方式，抢抓新一轮的发展机遇。

同志们，当前人力资源服务业面临着难得的发展新机遇，我们要坚持“交流、合作、共赢”理念，用好国家、省、州和市里的各项优惠政策，以成立协会为契机，共同开创吉首地区人力资源服务业高质量发展新局面。

谢谢大家！