

科思论丛

中外人力资源服务业 比较研究

- ▶ Comparative Study on the Human Resource Service Industry Between China and Foreign Countries
- ▶ 莫荣 侯增艳 等著



中国劳动社会保障出版社

本书由中国劳动保障科学研究院资助出版

中外人力资源服务业比较研究

莫 荣 侯增艳 等著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

中外人力资源服务业比较研究/莫荣, 侯增艳等著. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2013

ISBN 978-7-5167-0825-5

I. ①中… II. ①莫…②侯… III. ①人力资源-服务业-产业发展-对比研究-中国、国外 IV. ①F249.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 263261 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

北京京华虎彩印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 25.75 印张 401 千字

2013 年 11 月第 1 版 2013 年 11 月第 1 次印刷

定价: 75.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

序

人力资源服务业是现代服务业的重要组成部分，具有高附加值和高成长性的特点，并兼具高技术含量和劳动密集的特征。国外人力资源服务业发展的历史经验表明，其对促进一国的经济发展、人力资源开发和就业创造都做出了很大贡献，一些人力资源服务企业提供的服务成为影响政府宏观经济决策的重要参考，如美国 ADP 雇主服务公司发布的 ADP 就业指数，成为影响美国政府决策的重要指标。一些人力资源服务企业进入世界 500 强，如德科（Adecco）2011 年以 247 亿美元的营业额在世界 500 强企业中排名 390 位。近年来，人力资源服务业在欧美等发达国家取得了快速的发展，人力资源服务机构规模不断扩张，业务范围不断扩展，呈现出专业化、综合化、全球化的发展态势。伴随着人力资源服务业的发展，各国政府的政策经过了全面禁止、部分限制，到逐渐放开、鼓励多元化发展的演变过程。目前，许多国家已经形成完整的法律体系，引导和规范人力资源服务业的发展。

我国是人力资源大国，要实现人力资源强国目标，就必须把充分开发和利用我国丰富的人力资源作为一项基本国策，把促进就业放在国民经济社会发展优先的位置，实施人才强国战略。人力资源服务业的健康发展，既能够满足国民经济各个行业对人力资源的需求，也能够为广大劳动者的培训就业提供专业化的服务，有利于促进充分就业并有效开发和优化配置人力资源。同时，作为现代服务业的重要组成部分的人力资源服务业，正处于发展之初，前景可期。人力资源服务业的发展有利于扩大现代服务业的规模，优化现代服务业的结构，支撑现代服务业的发展，已成为我国国民经济新的增长点。《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》专门对发展人力资源服务业做出规划，提出“加快建立专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系”的目标。因此，人力资源服务产业必将在现代服务业、第三产

业乃至整个国民经济中扮演越来越重要的角色。

我国人力资源服务业是改革开放后出现的新兴行业，是在逐步推进劳动人事制度改革，不断增强企业发展活力，建设与社会主义市场经济体制相适应的人力资源配置模式的基础上发展起来的。从1979年我国首家人力资源市场服务机构——北京外企人力资源服务公司（FESCO）成立至今，我国人力资源服务业已走过30余年的发展历程。经过30多年的发展，我国人力资源服务业走过了从无到有、从小到大的发展历程，无论是行业规模、服务内容，还是发展速度，都取得了丰硕成果。据统计，2011年我国经营性人力资源服务业全年营业收入超过2300亿元，行业规模已初见雏形，已有4家人力资源企业已进入全球人力资源服务机构50强行列，其中中智排行第八位。人力资源服务内容已经涵盖了招聘服务、高级人才寻访、人才派遣、流程外包、职能外包、管理咨询和人才测评等人力资源层面及领域。

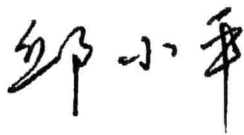
经过30多年的改革发展，尤其是近十几年的市场化发展，我国人力资源服务业的政策从严格管控逐渐走向鼓励支持发展，从单一监管逐渐走向规范、监管、服务相结合的管理模式，为我国人力资源服务业提供了良好、宽松的政策环境。《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》在规范人力资源服务业发展的制度体系中起到基础性作用；《人才市场管理规定》《就业服务与就业管理规定》等部门规章分别对不同类型的人力资源市场进行了规定规范。《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》专门对人力资源服务业进行发展做出了规划，发改委2011年《产业结构调整指导目录》已经将人力资源服务业列入鼓励类行业，2012年年底国务院发布的《服务业发展“十二五”规划》中明确指出人力资源服务业作为我国新兴服务产业和生产性服务行业，是服务业发展的重点。在人力资源服务行业标准方面，全国人力资源服务标准化技术委员会先后开展了12项标准的制定工作，其中已出台1项国家标准，北京市等地方已经制定完善并实施了地方性人力资源服务业标准。

尽管我国人力资源服务业发展迅速，但与发达国家相比，总体发展水平仍不高，在行业规模、服务专业化、服务体系完善、信息化程度、服务理念等方面仍存在差距。同时缺乏统一、完善的法律法规、政策措施、行业标准。因此，在宏观层面，要从政策上加大扶持人力资源服务业的力度，以更好地发挥其在开发人力资源、提升人力资源竞争力方面的积极作用，从而为实现我国的人才强国战略做出更大的贡献。在微观层面，企业也应不断提高整体

竞争力，提升从业人员素质，产品研发能力等。这些问题都需要深入研究，提出建设性的建议。

人力资源和社会保障部国际劳动保障研究所组织精干力量，首次对国内外人力资源服务业发展情况、法律法规等进行了比较全面系统的梳理。收集了国际组织、典型国家的大量相关资料文献，并多次赴人力资源服务业发达地区，如北京、上海、江苏等地进行了实地调研和论证。在此基础上，对人力资源服务业的内涵、外延进行了界定；对中外人力资源服务业的产业特征、发展现状和相关法律法规、政策措施进行梳理和比较研究；深入分析阻碍我国人力资源服务业发展的突出问题，分析我国人力资源服务业的发展潜力和前景，提出我国人力资源服务业的发展思路、发展目标和政策措施。同时，对人力资源服务产业园区这个新生事物进行了专题研究，对人力资源服务产业园区的运行模式、功能作用进行了深入研究；通过案例研究的方式，对国内外知名品牌的建设经验进行了深入剖析，为培育我国本土品牌提供参考。本书宏观上对于完善我国人力资源服务业的政策法规，微观上对指导企业提升行业的整体水平，都具有重要的参考价值。

希望国际所以此为契机基础，进一步以国际视野研究加强对我国人力资源服务业的发展问题的研究，成为该领域的权威研究机构。期待国际所出更多、更好的研究成果，为人力资源和社会保障事业发展做出新的更多更大的贡献。



人力资源和社会保障部副部长

2013年1月

目 录

总论 中外人力资源服务业比较研究/1

第一节 概述/1

第二节 我国人力资源服务业发展状况和政策/6

第三节 国外人力资源服务业发展及启示/19

第四节 对我国人力资源服务业发展的战略思考/35

国 外 篇

第一章 国外关于人力资源服务业的定义及相关立法/49

第一节 国外对人力资源服务业的定义/50

第二节 人力资源服务业的主要类型/59

第三节 对私营就业服务业的法律规范/66

第二章 美国人力资源服务业发展状况研究/73

第一节 美国社会经济概述/73

第二节 公共就业服务/74

第三节 私营就业服务机构/89

第三章 英国人力资源服务业发展状况研究/109

第一节 英国公共就业服务情况/109

第二节 私营人力资源服务业基本情况/114

第三节 英国政府对人力资源服务业的监管/115

第四节	人力资源服务机构的自律/116
第四章	澳大利亚人力资源服务业发展状况研究/118
第一节	澳人力资源服务业的现状/118
第二节	人力资源机构的管理/124
第三节	公共就业服务外包/128
第五章	日本人力资源服务业发展状况研究/133
第一节	人力资源服务业的概念及范畴/133
第二节	人力资源服务业的现状和特点/134
第三节	人力资源服务业的作用和面临的挑战/142
第四节	人力资源服务业的主要服务形态/145
第五节	人力资源服务业相关法律规定/147
第六节	人力资源服务业的职业资格证/152
第七节	对我国的启示/153
 国 内 篇	
第六章	我国公共就业服务的状况/157
第一节	我国公共就业服务的发展/157
第二节	公共就业服务体系的现状/163
第三节	为不同地区和群体提供的公共就业服务状况/165
第四节	公共就业服务存在的问题/173
第七章	推进我国人力资源服务企业发展研究/176
第一节	我国人力资源服务企业的发展历程/176
第二节	我国人力资源服务企业的发展现状/182
第三节	我国人力资源服务企业发展所面临的问题/221
第四节	推进我国人力资源服务企业对策建议/231
第五节	北京外企人力资源服务有限公司介绍/241
第八章	我国人力资源服务业政策回顾与展望/252
第一节	政策法规建设主要进展/253
第二节	当前政策法规存在的不足/258
第三节	未来发展建议与展望/263

第九章 人力资源服务产业园区研究/272

第一节 人力资源服务产业园区理论与实践/272

第二节 上海人力资源产业园区典型案例/295

第十章 人力资源服务品牌研究/308

第一节 人力资源服务品牌建设概述/308

第二节 品牌建设的理论/312

第三节 国外人力资源服务品牌建设/317

第四节 我国人力资源服务业品牌建设成功经验/325

第五节 我国人力资源服务业品牌建设的问题/329

第六节 我国人力资源服务品牌建设对策/333

第十一章 贵州人力资源服务业发展研究/349

第一节 贵州人力资源服务业基本状况及存在问题/349

第二节 贵州人力资源服务业需求状况分析及发展趋势/361

第三节 贵州人力资源服务业发展思路与对策/380

参考文献/392

后 记/399

总 论

中外人力资源服务业比较研究

我国是人力资源大国，充分开发和利用我国丰富的人力资源是一项基本国策。人力资源服务业的健康发展，既能够满足国民经济各个行业对人力资源的需求，也能够为广大劳动者的就业提供专业化的服务，有利于促进充分就业并有效开发和优化配置人力资源。同时，人力资源服务业也是现代服务业的重要组成部分，其发展有利于扩大现代服务业的规模，优化现代服务业的结构，支撑现代服务业的发展，已成为我国国民经济新的增长点。《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》和《服务业发展“十二五”规划》专门对“发展人力资源服务业”做出规划，提出“加快建立专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系”^{〔1〕}。因此，人力资源服务产业必将在第三产业乃至整个国民经济中扮演更为重要的角色。

第一节 概 述

一、相关概念界定

（一）国外对人力资源服务业的定义

尽管联合国和我们掌握材料的国家没有直接关于人力资源服务业的定义，

〔1〕《人力资源和社会保障事业发展十二五规划纲要》第二章“实施就业优先战略，努力实现充分就业”第七节“发展人力资源服务业”。

但有关于人力资源行业不同业务类别的定义。比如联合国国际产业分类标准 (ISIC)^{〔1〕} 把就业服务划分为三种类型: 就业安置机构 (employment placement agency)、临时就业机构 (temporary employment agency) 和其他人力资源服务机构 (other human resources provision)。就业安置机构的工作包括登记空缺就业岗位, 推荐或安置求职者, 被推荐或安置的求职者不是就业安置机构的雇员, 其工作也包括猎头寻访。临时就业机构向客户企业提供从事一定工作期限的工人, 以临时替代或补充客户企业的劳动力, 这些工人是临时就业机构的雇员, 但临时就业机构并不直接监督其雇员在客户单位的工作。其他人力资源服务机构指向客户企业提供人力资源服务的机构, 这类机构主要从事长期和固定工作岗位的安置。

此外, 联合国以及美国、加拿大、英国等国家在产业分类目录中对人力资源服务业的各类业务做了描述。美国、加拿大和墨西哥制订了《北美产业分类系统》(NAICS), 对人力资源服务业的范围做出了规定, 包括: 行政管理, 普通管理咨询服务, 人力资源搜寻咨询服务, 就业服务, 开发培训等。英国、德国将有关雇佣及培训的人力资源服务归入“企业管理及管理咨询”类别中, 业务包括: 人力资源管理咨询, 劳动力录用和人事服务, 管理培训服务。日本的人力资源服务业, 主要隶属于“其他服务业”, 并具体划分为“民营职业介绍业”和“未经特别分类服务业”。新加坡根据标准产业分类 (SSIC), 与人力资源服务业相关的产业主要分布在如下分类中: 人力资源咨询服务业, 就业服务, 专业和管理开发培训等。

欧盟经济活动统计分类体系 (NACE)^{〔2〕} 把私营就业服务划分为两大类, 一类是就业安置机构 (employment placement agencies), 另一类是临时就业机构 (temporary employment agency)。就业安置机构包括非政府的 (not government) 就业机构 (employment agency)、就业咨询机构 (employment consultant)、猎头寻访 (executive search)、劳动力招聘 (labour recruitment)、雇用护士的护士招聘机构 (nursing agency employing nurses)、办公室人员机构 (office personnel agency)、人事评估机构 (personnel evaluation agency)、销售管理人员招聘咨询 (sales management recruitment consultant)、秘书招聘机构 (secretarial agency)、高级管理人员招聘咨询 (execu-

〔1〕 [http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/reges.asp? Cl=27&Lg=1&Co=78](http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/reges.asp?Cl=27&Lg=1&Co=78).

〔2〕 <http://www.cso.ie/px/u/NACECoder/NACEItems/7820.asp>

tive recruitment consultant)、网络就业安置机构 (on-line employment placement agencies)。临时就业机构 (temporary employment agency) 向客户提供从事一定工作期限的工人, 以临时替代或补充客户企业的劳动力。这些工人是临时就业机构的雇员, 但临时就业机构并不直接监督他们在客户单位的工作^[1]。

(二) 国内对人力资源服务业的定义

我国对人力资源服务业还没有一个正式定义, 也未纳入国家统计局《国民经济行业分类标准》中。学者萧鸣政 (2009) 认为, 人力资源服务业是指为人力资源的成长、管理、开发等实践活动提供服务的组织与个人及其相关的业务活动体系。

对于人力资源服务业的外延, 白澎 (2004) 认为, 人力资源服务业有狭义和广义之分。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。广义的人力资源服务业由专业的人力资源咨询公司和能够提供人力资源咨询的管理顾问公司组成。

来有为 (2010) 认为人力资源服务涵盖人力资源管理咨询服务、就业服务、培训服务等多个领域, 分为市场化服务和公共就业服务两个组成部分。市场化、经营性的人力资源服务形成了人力资源服务业。政府相关部门和行业协会依据相关法律法规对人力资源服务业进行监管, 企业开展自主经营。而公共就业服务是各国政府向公众提供的基本公共服务, 与义务教育、公共卫生、公共文化等一样, 属于政府提供公共服务的重要组成部分。

(三) 本课题对人力资源服务业内涵及外延界定

课题对人力资源服务业进行了界定: 人力资源服务业是指为人力资源和用人单位提供相关服务, 从而促进人力资源的有效开发与优化配置的服务行业。人力资源服务业是现代服务业的重要形态之一, 具有高技术含量、高人力资本、高附加值和高成长性的特点, 并对地区经济和其他产业的发展具有一定的带动性。

按内容分人力资源服务业包括: 招聘、猎头、劳务派遣等业务领域; 按照性质分, 人力资源服务业包括公共人力资源服务和市场化、经营性的人力资源服务 (参见图 1)。这里称公共服务为事业类人力资源服务, 经营性服务为企业类人力资源服务。事业类人力资源服务机构主要是各级人社部门设立

[1] [http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regso2.asp? Cl=27&Co=7820&Lg=1](http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regso2.asp?Cl=27&Co=7820&Lg=1)

的服务机构以及行业主管部门设立的服务机构，这些机构面向社会或行业提供公共就业服务、人事代理等公共服务；在运行管理上有参照公务员管理的、有全额拨款的、有差额拨款的、有自收自支的。企业类人力资源服务机构包括人力资源和社会保障部门所属服务机构设立的人力资源服务企业、国有企业、民营性质和中外合资合作性质的人力资源服务机构。这些机构面向社会开展各类经营性服务。课题将人力资源服务业的主要业务领域和不同性质的服务进行划分如图 1。

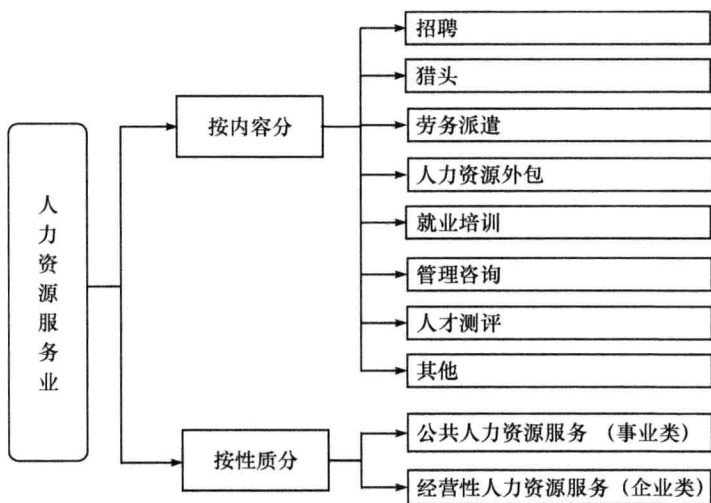


图 1 人力资源服务业范围划分

二、研究方法与技术路线

课题综合运用了多种方法进行研究分析。其中文献研究通过收集、翻译、整理和研究中外有关人力资源服务业的发展规划、政策法规、行业规范、文献资料和数据案例，为本项研究奠定坚实的研究基础。搜集整理了国际劳工组织公约、建议书，国内外人力资源服务业相关法律法规、部门规章、行业标准，地方性法规文件等。

比较研究方法选取了美国、英国、澳大利亚、日本、韩国等国家，对中外有关人力资源服务业的立法、政策、制度、做法和经验等情况进行中外对比，借鉴国外经验，分析我国人力资源服务业中存在的问题和不足。

座谈研讨会。课题执行初期，为了把握研究方向，提高课题研究质量和

效率,邀请人社部市场司及北京市人社局、行业协会、企业代表,相关专家学者召开课题开题会,对主报告及五个分报告的提纲和写作思路进行讨论,明确了写作方向和思路,理清了报告的框架和研究重点。9月中旬在贵阳市召开了课题中期研讨会,课题组成员分别汇报了主报告和五个专题分报告的阶段性研究成果,与会领导和专家学者对课题报告展开了讨论。上海市、河南省、广东省、重庆市、苏州市、昆山市等人社厅局市场处及行业协会代表分别介绍了各省市人力资源服务业发展过程中的做法经验。

实地调研法。课题组在5月份赴北京市,7月份赴上海市、苏州市、昆山市进行了实地调研。这些调研城市的人力资源服务业发展走在了全国的前列。在调研城市分别召开了政府部门、人力资源服务企业的座谈会。与地方人社局市场处、就业处,人力资源服务行业协会,人才、职介中心召开了座谈会;与国有、民营、外资人力资源企业代表召开了座谈会,深入了解人力资源服务业的实际运行情况、经验和不足。参观人力资源服务企业、人力资源市场和人力资源服务园区。在调研地区实地走访了国有、民营、外资等不同性质的企业,如北京外企、中国国际技术智力合作公司(以下简称中智)、上海外服、苏州汇思、光辉国际、任世达等企业;参观了上海市人力资源服务产业园区、昆山市人力资源市场、苏州高新区人才广场,深入了解人力资源服务业发展经验与问题。

课题对中外人力资源服务业的政策、理论、实践进行梳理,通过比较研究、政策研究、实地调研等方法,分析我国人力资源服务业中存在的问题与不足,分析判断我国人力资源服务业的发展潜力和前景趋势;进行顶层设计,构建我国人力资源服务业发展的政策框架,明确发展思路、发展目标、政策措施和实现路径。

三、研究内容及重点

课题对中外人力资源服务业的政策、发展状况等进行全方位的梳理。首先,阐明人力资源服务业的内涵、外延,产业特征、发展现状和未来趋势。其次,根据人力资源服务的不同业务内容,对我国人力资源服务业的发展战略规划、法律法规、政策措施、行业规范等进行梳理。其中包括中央和地方层面的相关产业政策、财税政策、金融政策等。再次,研究国外人力资源服务业发展经验及相关政策法规、行业规范,借鉴其发展人力资源服务业中的

成功经验。最后,深入分析阻碍我国人力资源服务业发展的突出问题,判断我国人力资源服务业的发展潜力和前景,提出我国人力资源服务业发展的战略思考,研究我国人力资源服务业的发展思路、发展目标和政策措施。同时,对人力资源服务业的新进展——人力资源服务产业园区这个新生事物进行了研究,对人力资源服务产业园区的运行模式、功能作用进行了深入研究,对于完善我国人力资源服务业的政策法规,指导企业提升行业的整体水平,具有重要的参考价值。

第二节 我国人力资源服务业发展状况和政策

一、我国人力资源服务业发展情况

改革开放以来,随着我国社会主义市场经济体制的建立完善,人力资源市场逐步形成,并发挥了配置资源的基础性作用。人力资源服务业由小到大,从单一到多元,初步形成了促进就业与推进人力资源开发并行、公共服务与经营性服务并重、有形市场和无形市场相结合的多层次、多元化人力资源服务体系,开始向产业化、专业化、信息化、国际化、品牌化、集约化的方向迈进。

(一) 我国人力资源服务业近年来保持强劲的增长势头,已初具规模

据统计,我国人力资源服务业 2011 年全年营业收入超过 2 300 亿元,行业规模已初见雏形,服务功能日趋完善,服务水平不断提升,为经济社会发展提供了有力的人力资源支撑^{〔1〕}。人力资源媒体公司(HRoot)发布的《2011 年全球人力资源服务机构 50 强》榜单与白皮书,将全球人力资源服务机构按照 2010 财年营业额进行了排序,我国有 4 家企业进入了前 50 强,中智在 50 强排行榜上排名第 8 位,另外前程无忧、人力银行、全美测评分别排在 39、44、49 位,显示出中国市场在全球人力资源服务市场越来越重要的地位。

虽然我国人力资源服务业的营业收入连年增长,已初具规模,但总体盈利空间小、利润偏低。中智、前程无忧全年利润在 4 000 多万美元,人力银行

〔1〕 人社部市场司毕雪融司长在江苏省加快人力资源服务业发展工作座谈会的讲话,2012 年 7 月。

利润在 1 000 多万美元,而全美测评全年亏损 400 万美元。另据课题组调研了解,2010 年北京市人力资源服务业全年实现净利润仅 1.8 亿元,其中国有机构盈利 1.95 亿元,民营机构则亏损。

作为一种新型的现代服务行业,人力资源服务业已成为我国国民经济的新增长点。截止到 2010 年年底,全国共设立各类人力资源服务机构 4.9 万家,从业人员 22.1 万人^{〔1〕},我国人力资源服务机构从数量上看,位居世界第一位,但是机构的规模和实力不足。平均每个机构仅有 4.5 个从业人员。从所有制来看,我国人力资源服务业主要包括国有、中外合资和民营三种性质。

国有人力资源服务企业大多始建于我国人力资源服务业发展的起步探索阶段,且大多具有政府主导和支持的背景,除设有各种市场化运营的业务以外,初期还大多承担了一部分的政府职能。从业务发展来看,国有人力资源服务企业起初主要从事对外资企业和驻华机构服务业务,并在相当一段时间内具有特殊的市场资源垄断地位。如中智于 1987 年经原国家科委同意、国务院授权、原外经贸部批准成立,1995 年成为国务院确定的 5 家提供涉外人员派遣服务的公司之一。随着人力资源服务业的逐步发展,市场竞争日渐激烈,国有企业逐渐改革发展,市场化配置的因素不断强化,服务产品日渐丰富。但从调查所了解的情况来看,大多数国有人力资源服务企业仍承担着部分政府职能,且仍有部分国有企业尚未完全脱离其所独有的政策垄断。现阶段,我国国有人力资源服务企业所从事的主要业务还是较为初级的人力资源服务产品,以劳务派遣为主,包括人事代理、人力资源外包、人力资源管理咨询等。调研中了解到各大型国有人力资源服务机构已经开始进行战略转型升级,产品种类逐渐多元化,朝着形成产业链方向发展。

随着改革开放的不断深入,人力资源服务业的市场开放程度也不断增强,20 世纪 80 年代末、90 年代初外资人力资源服务机构开始进驻中国市场。时至今日,全球领先的人力资源服务提供商已悉数进军中国市场,如美国的莫斯特(Monster)入股中华英才网,日本的 Recruit 入股 51job,荷兰的任仕达(Randstad)收购上海人才有限公司,其他国际行业巨头如 Manpower、Adecco、Hays 等,也都通过并购、合资和设立办公室的方式实现了在中国内地的布局。中外合资人力资源服务机构的主要业务是相对高端的人力资源服务产

〔1〕 肖鸣政主编,《中国人力资源服务业白皮书》,人民出版社,2011 年。

品,包括高级人才寻访、人力资源管理咨询、人才测评和人力资源软件开发等。

我国民营人力资源服务机构虽然最早出现于20世纪80年代,但真正形成规模或者说真正在市场占据一席之地还是在20世纪90年代末和进入21世纪之后,如当前网络招聘业中的三大巨头几乎都是在这一时期建立。民营人力资源机构相比于国有企业和中外合资企业而言,成立之初最大的弱势即为资金支持不足,因而民营企业大多以某一方面的专业领域或较为简单的人力资源服务业态为切入点进入市场,获得第一桶金,如劳务派遣、人力资源咨询、高级人才寻访、网络招聘等,之后随着企业规模的发展,资金实力的不断增强,民营企业在逐渐加强核心业务的基础上开始拓展业务范围和地域范围,提高产品开发层级,呈现出专业化纵深发展或综合一体化发展两种格局。

从我国人力资源服务市场中三种类型人力资源服务机构的数量看,民营企业数量最多,而且发展速度很快。以上海市为例,上海市人才服务行业协会2002年成立时共有113家会员单位,其中民营企业只有10家,但如今民营企业已经超过260家,近十年间增加了25倍,占410家会员单位的63%,已经从数量上占据了该行业协会中的主体地位(参见图2)。从整个上海市人力资源服务业的机构构成来看更是如此,上海市2011年从事各类人力资源服务的机构共有1143家,其中国有企业96家,占8.4%;民营企业967家,占84.6%;中外合资企业80家,占7%。但如果从市场份额来看,虽然民营企业表现出较大的发展势头,但国有企业仍然占据绝对优势。以北京市为例,2010年北京市人力资源服务业全年营业收入200亿元(2011年全年为234亿元)^{〔1〕},其中国有企业营业额155亿元,占77.5%;中外合资及港澳独资企业收入22亿元,占11%;民营企业收入21.7亿元,占10.85%^{〔2〕}。上海市人力资源服务业2011年全年营业收入为907亿元,其中国有企业收入677.6亿元,占全行业收入的74.7%;中外合资企业收入162.2亿元,占17.9%;民营企业收入67.6亿元,占7.4%^{〔3〕}。

(二) 我国人力资源服务业服务内容已涵盖所有业务,但分布不均

我国人力资源服务业发展初期主要有人才中介及涉外劳务派遣等几种业

〔1〕 此处提及的北京市人力资源服务业仅指经由北京市审批的机构,不包括注册在北京但由中央所属的机构。

〔2〕 数据由北京市人力资源和社会保障局市场处提供。

〔3〕 数据由上海市人力资源和社会保障局市场处提供。