

# 人力资源服务业统计发展现状 及完善对策研究\*

田永坡 李 琪 朱丹雨

**【摘 要】** 本文立足人力资源服务业创新发展的现实需要，运用文本分析、专家咨询等方法，研究了我国人力资源服务业统计的发展现状。研究发现，国家统计局、部门统计均设定了人力资源服务业的统计指标，一些地方统计也结合本地实践开展了人力资源服务业的统计探索。同时，促进人力资源服务业跨界和创新发展、提升发展质量以及完善统计工作相关要求是当前人力资源服务业统计需要解决的主要问题。因此，要进一步完善和动态调整国家统计局、部门统计的相关内容，合理补充增加值、税金缴纳等统计指标。

**【关键词】** 人力资源服务业 统计指标 创新发展 国家统计局 部门统计

**【作者简介】** 田永坡，管理学博士，中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室主任、研究员；李琪，中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室助理研究员；朱丹雨，中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室研究实习员。

**【中图分类号】** F249.2 **【文献标识码】** A

**【文章编号】** 2097 - 1125 (2024) 04 - 0040 - 16

## 一、引言

人力资源服务业是现代服务业的重要组成部分，是劳动力市场健康发展

\* 本文系人力资源社会保障部课题“人力资源服务业创新发展的统计指标体系研究”（RS202208）的阶段性成果。

的重要推动力量,<sup>①</sup> 在促进人口高质量发展、提升人力资源开发效率的时代背景下,<sup>②</sup> 其作用更加凸显。人力资源服务业需要一个完整的统计指标体系加以衡量,这也是科学判断人力资源服务业的发展状况、制定相关政策的一个关键环节。一些学者从不同角度对人力资源服务业的统计指标体系进行了研究。温素彬等提出,人力资源统计指标体系包括人力资源总量统计指标、人力资源水平统计指标、人力资源变动统计指标和人力资源效益统计指标。<sup>③</sup> 崔海燕认为,人力资源统计指标体系应包括人力资源开发指标、人力资源配置指标和人力资源利用指标。<sup>④</sup> 《中国人力资源服务业白皮书(2013)》将人力资源服务业统计指标分为服务机构情况、从业人员结构、经营结果状况、服务业态统计以及其他五个维度。<sup>⑤</sup> 孙林则从行业总量、服务机构、从业人员、服务对象、服务效果、权重的赋值等方面,对北京市人力资源服务业的评价指标体系进行了实证分析。其中,行业总量包括五个二级指标,分别是人力资源服务业对 GDP 贡献率、人力资源服务业对服务业贡献率、机构总数量、从业人员总数量和年度营业总收入;服务机构分为公共服务机构和经营性服务机构;从业人员包括四个二级指标,分别是专职人员的比例、拥有职业资格证书的从业人员比例、本科及以上学历的从业人员比例、拥有海外背景的从业人员比例;服务对象分为企业及事业单位和个人。<sup>⑥</sup> 曹文君等提出,人力资源服务业统计指标体系既要包括法人(单位)的基本情况、业务发展情况,也要包括服务增加值和机构的财务情况等经济性指标。<sup>⑦</sup>

上述研究对了解当前人力资源服务业统计的发展状况、指出其未来的发展方向提供了较好的支撑,但从人力资源服务业发展的现实需要看,还有一些问题亟须解决。比如,对行业的经济效益,仅使用营业收入这一指标难以

① 参见田永坡:《人力资本、劳动力市场与创新产出——基于门槛效应分析的视角》,《宏观经济研究》2022年第12期,第54~66页。

② 参见高文书:《以人口高质量发展支撑中国式现代化》,《红旗文稿》2023年第11期,第37~39页。

③ 参见温素彬、赵军波:《人力资源统计的内容与指标体系设计》,《上海统计》2000年第9期,第26~27页。

④ 参见崔海燕:《人力资源统计指标体系研究》,《当代经济》2005年第1期,第53~54页。

⑤ 参见萧鸣政、郭丽娟、李栋主编:《中国人力资源服务业白皮书(2013)》,人民出版社2014年版,第306页。

⑥ 参见孙林:《人力资源服务业评价指标体系的构建与实践——以北京市人力资源服务业为例》,《中国市场》2015年第35期,第92~95页。

⑦ 参见曹文君、聂有诚:《人力资源服务行业统计制度改革思考》,《中国人事科学》2021年第12期,第81~92页。

衡量其真正的经济贡献，比较常用的行业增加值指标目前则没有完整的统计；由技术推动的服务创新活动接连不断、跨界经营活动层出不穷，如何将这些活动纳入人力资源服务业的统计之中有待进一步研究。因此，本文拟立足当前人力资源服务业的统计实践，对我国人力资源服务业统计的发展现状进行全面分析，并结合人力资源服务业发展的趋势和统计工作的要求，提出进一步完善人力资源服务业统计的相关建议。本文可能的边际贡献体现在三个方面。第一，服务人力资源服务业高质量发展。2021年11月8日发布的《人力资源社会保障部 国家发展改革委 财政部 商务部 市场监管总局关于推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见》提出加快构建中国特色的人力资源服务产业体系，为提高我国经济综合竞争力、持续改善民生、促进高质量发展提供有力支撑，并对人力资源服务业科学统计提出了新的要求。<sup>①</sup>第二，为精准评估人力资源服务业的效益提供支持。无论是经济效益还是社会效益，都需要科学精准的计算，统计指标体系则是精准评估各类效益的基础。第三，完善相关经济业态的统计指标体系。近年来，新经济、新业态不断涌现，科学认识和了解其发展状况离不开统计指标和统计数据完善的完善，如国家统计局围绕数字经济出台了数字经济领域的统计办法和统计指标。

## 二、人力资源服务业统计的发展现状分析

近年来，在国家和地方各类政策的推动以及社会各界的努力下，人力资源服务业实现了长足发展。根据相关数据，2022年人力资源服务业全年总营业收入为2.5万亿元，比2021年增长1.63%；从业人员人均营业收入为240万元，比2021年增长0.84%；从更长的周期来看，2022年的行业总营业收入比2018年增长41.24%（见表1）。

表1 2018—2022年人力资源服务业营业收入

年份	总营业收入 (万亿元)	同比增速 (%)	从业人员人均营业 收入(万元)	同比增速 (%)
2018	1.77	—	276	—
2019	1.96	10.73	290	5.07

<sup>①</sup> 参见《人力资源社会保障部 国家发展改革委 财政部 商务部 市场监管总局关于推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见》，[http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/jy/202111/t20211117\\_428102.html](http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/jy/202111/t20211117_428102.html)，2024年2月20日。

续表

年份	总营业收入 (万亿元)	同比增速 (%)	从业人员人均营业 收入(万元)	同比增速 (%)
2020	2.03	3.57	241	-16.90
2021	2.46	21.18	238	-1.24
2022	2.50	1.63	240	0.84

资料来源：《我国人力资源服务业发展再上新台阶——2018年人力资源服务业统计情况》，[http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201905/t20190524\\_318428.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201905/t20190524_318428.html)，2024年2月20日；《人力资源服务业如何更上层楼》，[http://www.mohrss.gov.cn/rlzyscs/rlzyldgls\\_gzdt/202110/t20211012\\_425266.html](http://www.mohrss.gov.cn/rlzyscs/rlzyldgls_gzdt/202110/t20211012_425266.html)，2024年2月20日；《营收五年翻番 人力资源进入“快车道”》，[http://www.xinhuanet.com/2021-07/28/c\\_1127706196.htm](http://www.xinhuanet.com/2021-07/28/c_1127706196.htm)，2024年2月20日；《人力资源服务业为超3亿人次提供就业服务》，<http://edu.people.com.cn/n1/2023/1127/c1006-40126320.html>，2024年2月20日；人力资源社会保障部发布的《2019年度人力资源服务业发展统计报告》及其公布的2021年度人力资源市场建设和人力资源服务业发展情况。

注：同比增速为笔者根据总营业收入数据计算所得，考虑到四舍五入的问题，可能与其他渠道公布的数据略有差异。

伴随人力资源服务业的快速发展，相关统计实践工作也全面展开。政府统计由国家统计、部门统计和地方统计构成，<sup>①</sup>这三类统计均涵盖人力资源服务业统计的相关内容。国家层面的国民经济行业统计将人力资源服务业囊括在商务服务业中，并对其进行了分类和阐述；人力资源社会保障部开展的部门统计专门设计了相应统计指标以进行年度统计；一些地方也结合本地实践，对其人力资源服务业发展进行了统计，为了解和观测该行业发展提供了支撑。

### （一）国家统计中关于人力资源服务业统计的行业分类

在2011年11月开始实施的《国民经济行业分类》（GB/T 4754—2011）中，人力资源服务被列入商务服务业，包括公共就业服务、职业中介服务、劳务派遣服务、其他人力资源服务。在2017年10月开始实施的《国民经济行业分类》（GB/T 4754—2017）中，人力资源服务的内容调整为公共就业服务、职业中介服务、劳务派遣服务、创业指导服务和其他人力资源服务五大类。其中，公共就业服务指向劳动者提供公益性的就业服务；职业中介服务指为求职者寻找、选择、介绍工作，为用人单位提供劳动力的服务；劳务派遣服务指劳务派遣单位招用劳动力后，将其派到用工单位从事劳动的行

<sup>①</sup> 参见《国务院办公厅转发国家统计局关于加强和完善部门统计工作意见的通知》，[https://www.gov.cn/govweb/zhengce/content/2014-12/16/content\\_9300.htm](https://www.gov.cn/govweb/zhengce/content/2014-12/16/content_9300.htm)，2024年2月20日。

为；创业指导服务指除了众创空间、孵化器等创业服务载体的其他机构为初创企业或创业者提供的创业辅导、创业培训、技术转移、人才引进、金融投资、市场开拓、国际合作等一系列服务（见表2）。

表2 《国民经济行业分类》中关于人力资源服务业的内容

2011年版 名称和代码	门类L 说明	2017年版 名称和代码	门类L 说明
人力资源服务 (中类) 726	指提供公共就业、职业中介、劳务派遣、职业技能鉴定、劳动力外包等服务	人力资源服务 (中类) 726	指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的相关服务，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、人力资源外包、人力资源管理咨询、人力资源信息软件服务等
公共就业服务 (小类) 7261	指向劳动者提供公益性的就业服务	公共就业服务 (小类) 7261	指向劳动者提供公益性的就业服务
职业中介服务 (小类) 7262	指为求职者寻找、选择、介绍工作，为用人单位提供劳动力的服务	职业中介服务 (小类) 7262	指为求职者寻找、选择、介绍工作，为用人单位提供劳动力的服务
劳务派遣服务 (小类) 7263	指劳务派遣单位雇用劳动力后，将其派到用工单位从事劳动的行为	劳务派遣服务 (小类) 7263	指劳务派遣单位雇用劳动力后，将其派到用工单位从事劳动的行为
其他人力资源服务 (小类) 7269	指职业技能鉴定、人力资源外包及其他未列明的人力资源服务	创业指导服务 (小类) 7264	指除了众创空间、孵化器等创业服务载体的其他机构为初创企业或创业者提供的创业辅导、创业培训、技术转移、人才引进、金融投资、市场开拓、国际合作等一系列服务
		其他人力资源服务 (小类) 7269	指其他未列明的人力资源服务

资料来源：《国民经济行业分类》（GB/T 4754—2017），[https://www.stats.gov.cn/xxgk/tjbj/gjtjbjz/201710/t20171017\\_1758922.html](https://www.stats.gov.cn/xxgk/tjbj/gjtjbjz/201710/t20171017_1758922.html)，2024年2月20日；《国民经济行业分类》（GB/T 4754—2011），[https://wztjj.wenzhou.gov.cn/art/2014/9/30/art\\_1243869\\_2907925.html](https://wztjj.wenzhou.gov.cn/art/2014/9/30/art_1243869_2907925.html)，2024年2月20日。

## （二）部门统计中人力资源服务业相关统计内容

人力资源社会保障部发布的《人力资源市场统计报表》由“人力资源服务机构基本情况”（表号 LM1）、“人力资源服务机构业务情况”（表号 LM2）、“人力资源服务机构汇总表”（表号 LM3）三张表组成。其中，表 LM1 从人力资源服务机构类型、主要开展业务类型、从业人员情况、服务设施情况、主要经济指标等方面进行统计。表 LM2 对人力资源服务机构的服务对象、现场招聘会服务、网络招聘服务、劳务派遣服务、人力资源服务外包、人力资源管理咨询服务、人力资源培训服务、人力资源测评服务、猎头服务、人力资源信息软件服务、流动人员人事档案管理等方面的业务情况展开统计。表 LM3 的填报对象为县级以上人力资源市场统计部门，该表是对公共就业服务机构、人才公共服务机构、国有性质的服务企业、民营性质的服务企业、港澳台及外资性质的服务企业等整体服务情况的统计汇总。<sup>①</sup>

## （三）各地关于人力资源服务业的统计实践

近年来，各地出台了相关政策以推动人力资源服务统计工作，并结合本地实践进行了探索。本文整理发现，共有 12 个省（市、自治区）对此出台了专门的措施，具体见表 3。

表 3 各地出台的涉及人力资源服务业统计的规划和政策

序号	地方	时间	政策名称	相关内容
1	北京市	2014 年 9 月	《北京市人民政府关于加快发展人力资源服务业的意见》	建立科学的人力资源服务业统计制度和信息发布机制，完善统计调查方法和指标体系，加强对人力资源服务业发展内在规律的研究
		2023 年 4 月	《北京市人力资源服务业创新发展行动计划（2023—2025 年）》	完善统计监测制度，加强和改进行业统计调查，加强统计组织和监督管理，落实人力资源服务机构主体责任
2	上海市	2022 年 1 月	《关于促进本市人力资源服务业高质量发展的实施意见》	完善统计调查制度，优化统计分类标准和指标体系，建立人力资源服务业营收、税收等数据信息共享机制
3	广东省	2022 年 2 月	《广东省推进新时代人力资源服务业高质量发展的若干措施》	完善人力资源服务统计标准体系建设，科学合理设置统计指标和项目。实施人力资源服务年度和季度统计制度，全面推广省人力资源管理服务信息系统

<sup>①</sup> 参见《人力资源市场统计报表》，<http://ccrs.changchun.gov.cn/ywdt/tzgg/202301/P020230106450708078283.pdf>，2024 年 2 月 20 日。

续表

序号	地方	时间	政策名称	相关内容
4	深圳市	2022年4月	《深圳市人力资源服务业发展“十四五”规划》	健全行业标准，建立科学的调查统计制度。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
5	河北省	2023年1月	《关于推动新时代河北人力资源服务业高质量发展的若干措施》	修订完善人力资源京津冀协同地方标准和量化评价指标体系，提升人力资源服务机构在专业化、市场化、国际化等方面服务京津冀协同发展的能力和水平
6	浙江省	2012年10月	《浙江省人民政府办公厅关于加快发展人力资源服务业的意见》	规范行业统计，研究制订人力资源服务业统计指标体系和统计调查方法，建立健全人力资源服务业统计制度
7	湖南省	2022年8月	《关于推进新时代人力资源服务业高质量发展的实施意见》	完善市场统计调查制度，优化统计分类标准和指标体系，加强市场监测预测和风险预警
8	吉林省	2016年6月	《吉林省人民政府办公厅关于加快人力资源服务业发展的指导意见》	建立完善行业统计调查制度，规范统计标准，完善统计调查方法和指标体系，提高统计数据的准确性和时效性
9	云南省	2022年10月	《云南省推进新时代人力资源服务业高质量规范发展的十条措施》	完善人力资源服务行业统计调查制度，优化统计分类标准和指标体系，提升统计调查工作信息化、智能化水平
10	辽宁省	2012年8月	《辽宁省人力资源服务业倍增计划》	完善人力资源服务业统计指标体系，合理界定统计范围，全方位科学统计有关数据
11	安徽省	2022年12月	《关于促进人力资源服务业高质量发展的若干政策措施》	完善统计调查制度，优化统计分类标准和指标体系，实施人力资源服务业年度和季度统计制度，建立人力资源服务业营收、税收等数据共享机制

续表

序号	地方	时间	政策名称	相关内容
12	广西壮族自治区	2022年6月	《关于推进我区人力资源服务业高质量发展的实施意见》	建立人力资源服务产业统计工作机制，探索建立人力资源服务产业统计分类标准和指标体系，研究建立人力资源服务产业统计调查制度，推动开展人力资源服务产业统计监测

资料来源：笔者根据各地政府公开的政策文件整理。

2021年4月，四川省统计局、人力资源社会保障厅等15家省直部门联合发布了《四川省人力资源服务产业统计调查分类范围（试行）》，以开展人力资源服务业统计工作，统计范围包括人力资源就业服务、人力资源提升服务、人力资源专业服务、人力资源支撑服务、其他人力资源服务五大类，这是在地方统计中开展专项人力资源服务业统计比较全面系统的一次。<sup>①</sup>除了使用人力资源社会保障部发布的《人力资源市场统计报表》开展本地区统计并上报上级人社部门，上海、浙江等地还在其人力资源和社会保障事业发展统计公报中公布了人力资源服务业发展的相关数据。

### 三、人力资源服务业统计发展面临的挑战

#### （一）行业创新发展须进一步明确统计范畴

近年来，人力资源服务业在数字技术的发展和劳动力雇佣双方观念转变的推动下，不断探索推出新的服务产品和商业模式，在多个业态实现了创新发展。<sup>②</sup>以最为常见的网络招聘为例，各类人力资源服务机构通过网络发布的招聘信息从2016年的2.85亿条增加至2021年的8.45亿条，增长约2倍。<sup>③</sup>在招聘活动中，有的机构利用移动互联网和大数据等技术进行远程面试、测评等；在猎头和背调服务中，一些大型机构利用大数据、云计算等技

① 参见《四川发布人力资源服务产业统计调查分类范围（试行）》，<http://rst.sc.gov.cn/rst/zwyw/2021/4/19/e263204c2a1146cea0f2274ef0bddd0.shtml>，2024年2月20日。

② 参见田永坡、王琦：《数字经济时代网络招聘政策与搜寻渠道选择》，《北京工商大学学报》（社会科学版）2022年第2期，第1~12页。

③ 参见《2016年人力资源市场统计报告》，[https://www.gov.cn/xinwen/2017-06/05/content\\_5199966.htm](https://www.gov.cn/xinwen/2017-06/05/content_5199966.htm)，2024年2月20日；《2021年人力资源服务业发展概况》[https://www.ndrc.gov.cn/fggz/cyfz/fwyfz/202207/t20220713\\_1330457.html](https://www.ndrc.gov.cn/fggz/cyfz/fwyfz/202207/t20220713_1330457.html)，2024年2月20日。



术,实现了更为精准的人才获取、服务流程线上化和核心竞争力打造;在劳动合同方面,一些企业开发了电子化的劳动合同文本、签名等服务,提高了劳动合同签署的便利性;在薪酬和福利服务方面,一些机构开发了面向企业和员工需求的线上福利产品,提升了福利产品供给的多样化和便捷性。除了上述“产业数字化”成果,一些高科技相关领域的企业针对招聘、培训、薪酬发放等人力资源服务的相关环节和服务活动,开发了通用的人力资源服务技术和平台,为人力资源管理和服务提供技术支持,推动“数字产业化”建设。一些企业还借力新三板等资本市场加速发展,为相关技术的研发和创新提供动力。

人力资源服务产品的创新发展丰富和扩充了人力资源服务的供给内容和供给主体,不同行业与人力资源服务业之间的跨界创新层出不穷,使人力资源服务活动大大超出了现行国民经济行业分类中关于人力资源服务业的统计范围。根据《国民经济行业分类》(GB/T 4754—2017)的行业归属原则,“当单位从事一种经济活动时,则按照该经济活动确定单位的行业;当单位从事两种以上的经济活动时,则按照主要活动确定单位的行业”。<sup>①</sup>按照这一原则,一些人力资源服务活动在一定时期内可能会被归属到其他行业,无法全面反映人力资源服务活动。而且,近年来人力资源服务创新发展呈现加速的态势,对国民经济行业分类的调整速度也提出了新的要求,如何在现有行业分类调整的规则下满足人力资源服务业创新发展的统计需要,成为亟须解决的问题。

## (二) 行业发展壮大对相关指标优化提出新要求

据人力资源社会保障部统计,2022年全国各类人力资源服务机构为劳动者提供就业、择业和流动服务数为3.1亿人次,比2021年增长1.97%,这一增速低于2017—2022年的平均增速;2022年全国各类人力资源服务机构为用人单位提供人力资源服务数为5268万家次,比2021年增长3.31%,这一增速也低于2017—2022年的平均增速(见表4)。

在经济贡献统计方面,增加值是衡量一个行业经济价值的重要指标,随着人力资源服务业不断发展壮大,有必要针对人力资源服务业开展探索性的增加值计算,并在适当的时机向社会公布。在发挥社会效益方面,当前关于人力资源服务配置的指标基本上是从人力资源服务提供者的角度进行统计的,而且多数以“人次”为单位进行统计,这样的统计可操作性强、成本低,但尚不足以准确反映人力资源服务在就业中的作用。

<sup>①</sup> 《国民经济行业分类》(GB/T 4754—2017), <https://www.mca.gov.cn/images3/www/file/201711/1509495881341.pdf>, 2024年2月20日。

表 4 2017—2022 年人力资源流动配置能力

	2021 年	2022 年	2022 年比 2021 年增长	2017—2022 年的平均增速
为劳动者提供就业、择业和流动服务数（亿人次）	3.04	3.10	1.97%	8.84%
为用人单位提供人力资源服务数（万家次）	5099	5268	3.31%	10.55%

资料来源：人力资源社会保障部公布的 2017—2022 年各年度《人力资源和社会保障事业发展统计公报》。

注：《2022 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》公布的“为劳动者提供就业、择业和流动服务数”为 3.1 亿人次，据此计算出 2022 年的同比增速为 1.97%，与该公报公布的同比增速 3.2% 有差异，原因可能在于其公布的 3.1 亿人次是通过四舍五入得出的，由此造成计算结果上的差异。

### （三）提升统计质量对相关工作机制提出新要求

提升统计质量有利于推动经济提质增效升级、提高宏观调控和科学决策水平等。为了提升统计质量，党和国家印发了《关于深化统计管理体制提高统计数据真实性的意见》（2016）、《国务院办公厅转发国家统计局关于加强和完善部门统计工作意见的通知》（2014）等文件。

针对部门统计工作，国家统计局《关于加强和完善部门统计工作的意见》提出，“加强和完善部门统计，必须紧紧围绕党和国家中心工作，按照规范统一、分工合理、合作共享的要求，加快建设制度完善、方法科学、行为严谨、过程可控、信息化程度较高的部门统计调查体系，更好地服务宏观决策、服务经济社会发展、服务企业和社会公众”。<sup>①</sup> 2021 年出台的《人力资源社会保障部 国家发展改革委 财政部 商务部 市场监管总局关于推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见》提出，“完善统计调查制度，优化统计分类标准和指标体系”。<sup>②</sup>

上述政策的出台对人力资源服务业的统计工作提出了更高的要求。从当前人力资源服务业的统计实践来看，在部门统计调查制度中已经单独设计了相应的表格，但是由于部门分工等原因，与人力资源服务相关的数据存在漏统和交叉统计的情况。比如，在地方实施统计时，通常以人力资源服务证的

① 《国务院办公厅转发国家统计局关于加强和完善部门统计工作意见的通知》，[https://www.stats.gov.cn/xw/tjxw/tzgg/202302/t20230202\\_1893766.html](https://www.stats.gov.cn/xw/tjxw/tzgg/202302/t20230202_1893766.html)，2024 年 2 月 20 日。

② 《人力资源社会保障部 国家发展改革委 财政部 商务部 市场监管总局关于推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见》，[http://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgnr/zefg/gfxwj/jy/202111/t20211117\\_428102.html](http://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgnr/zefg/gfxwj/jy/202111/t20211117_428102.html)，2024 年 2 月 20 日。

发放和年审为抓手，以此提高企业的配合度，但是由于放管服改革的推行，这种约束力在降低。再比如，除了拿到人力资源服务证的企业，一些企业通过跨界经营的方式开展人力资源服务，在现行统计准则下，这种业务容易被漏统。因此，需要进一步完善统计工作机制和相关统计指标，提升人力资源服务业的统计质量。

#### 四、完善人力资源服务业统计指标体系建设的对策建议

根据上述分析，本文建议，应基于人力资源服务业创新发展的需要和统计工作的实践，动态调整统计边界和分类，优化和完善相关统计指标。

##### （一）科学界定人力资源服务业的统计范畴

所谓人力资源服务，一般指由组织内部人力资源管理活动外化为第三方提供的专业化服务。<sup>①</sup>在实际工作中，对人力资源服务业多采用描述性的表述。比如，2014年出台的《人力资源社会保障部、国家发展改革委、财政部关于加快发展人力资源服务业的意见》提出，“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”。<sup>②</sup>在国外的国民经济行业统计分类中，也没有以“人力资源服务业”命名的分类。因此，建议从人力资源服务业的产业特性出发，对国家统计和部门统计中关于人力资源服务业的分类进行适当调整，使之可以更好地反映人力资源服务业创新发展的实践；地方统计应根据本地区发展的实际需要，综合利用国家统计和部门统计中的统计指标。

##### 1. 国家统计中人力资源服务及相关门类

从当前实践看，除了《国民经济行业分类》（GB/T 4754—2017）中的人力资源服务（726），人力资源服务活动在其他行业中也存在，根据向相关业内专家咨询的结果、四川等地的统计实践以及本文分析，这些产品和服务属于“信息传输、软件和信息技术服务业（I）”“科学研究和技术服务业（M）”“居民服务、修理和其他服务业（O）”“教育（P）”“公共管理、社会保障和社会组织（S）”5个门类，加上“租赁和商务服务业（L）”，共6

<sup>①</sup> 参见余兴安主编：《人力资源服务概论》，中国人事出版社2016年版，第1页。

<sup>②</sup> 《人力资源社会保障部、国家发展改革委、财政部关于加快发展人力资源服务业的意见》，[http://hrss.yanbian.gov.cn/xxgk/zcfg/201912/t20191216\\_37167.html](http://hrss.yanbian.gov.cn/xxgk/zcfg/201912/t20191216_37167.html)，2024年2月20日。

个门类涉及人力资源服务活动。

通过对这6个门类进行分析发现，涉及人力资源服务活动的共计8个大类、19个中类、34个小类。在“信息传输、软件和信息技术服务业（I）”中共涉及“互联网和相关服务（64）”“软件和信息技术服务业（65）”等2个大类、9个中类、15个小类；在“租赁和商务服务业（L）”中共涉及“商务服务业（72）”等1个大类、3个中类、8个小类；在“科学研究和技术服务业（M）”中共涉及“专业技术服务业（74）”“科技推广和应用服务业（75）”等2个大类、3个中类、4个小类；在“居民服务、修理和其他服务业（O）”中共涉及“居民服务业（80）”等1个大类、1个中类、1个小类；在“教育（P）”中共涉及“教育（83）”等1个大类、2个中类、5个小类；在“公共管理、社会保障和社会组织（S）”中共涉及“国家机构（92）”等1个大类、1个中类、1个小类。

建议在当前国民经济行业统计分类框架下，将6个门类中相关的经济活动一并纳入调查统计范围，在开展全国性普查时一并统计，对人力资源服务业以外的门类，建议根据市场主体实际开展业务的情况，选择小类中与人力资源服务活动性质相关的业务进行统计。同时，参照这些分类和涉及的行业，与其他国家和地区的产业分类建立对应关系，提高人力资源服务业发展国际对比的可操作性，为人力资源服务国际化发展提供基础信息支撑。

## 2. 部门统计中人力资源服务的相关内容

第一，在现有部门统计表格中，根据市场主体经营的业务形态和变化情况，实时做适当调整。为了解当前人力资源服务业的产品和服务情况，本文经由两个渠道获取信息。

一是选取HRoot大中华区人力资源服务机构100强和其他大型人力资源服务机构经营的产品和服务进行分析。这些产品和服务的范围和名称来自这些机构在市场监管部门注册时登记的内容。在对这些产品和服务进行分类时，本文采取以下原则。首先，对可以划入人力资源市场统计分类的产品和服务逐一归类。根据本文分析，归入人力资源招聘类的产品和服务共13个，劳务派遣类共2个，人力资源管理咨询类共9个，人事代理类共2个，人力资源服务外包类共16个，人力资源培训类共15个，猎头（人才推荐）服务类共3个，人才测评类共4个，人力资源信息软件服务类共16个。其次，对那些难以划入人力资源市场统计分类的业务单独进行分类，包括职业指导、背景调查以及其他类（薪税服务；人力资源法务、法务外包；人力资源承揽、电子劳动合同）。

二是对外服协会以及北京、上海、江西等地的人力资源服务行业协会和机构的管理者开展调研并征询相关意见。根据课题组的调研，应增加“人力

资源服务平台”“灵活用工”服务形态（含线上和线下）。其中，“人力资源服务平台”包括“人力资源服务产业园运营管理”“人力资源服务交易平台”“人力资源招聘场所运营管理”“零工市场运行与管理”“其他人力资源服务活动平台或者场所”；“灵活用工”包括任务承包、兼职、实习等短期用工服务（不含劳务派遣）。

第二，根据部门统计工作的需要，将部门统计表中与人力资源服务相关的统计指标，选择一定年份进行部门统计内的“普查汇总”，在统计汇总时将这些指标的统计值一并计算在内。可能涉及的内容包括创业服务工作情况、技工院校综合情况、民办培训机构综合情况、全国补贴性职业技能培训综合情况等。

综合上述两部分调整内容，可以得出改良后的人力资源服务统计范围（见表5）。在统计指标上，凡是《人力资源市场统计报表》（表5中简称为LM表）及相关统计表格中原有的统计名称，使用已有的统计指标；凡是调研新增的统计指标，在表中列明。

表5 人力资源服务统计范围

序号	统计名称	统计内容	统计指标	备注
1	人力资源招聘	人才招聘、专业人才招聘、人力资源招聘、招聘服务、批量人才项目招聘服务；招聘外包；入职招聘全流程、智能化招聘、招聘管理；海外招聘；职业中介；直播带岗（来自调研）	使用LM表已有指标	LM表中原有的统计名称
2	猎头服务	高级人才寻访、高端人才招聘、人才寻访；按过程收费猎头服务（来自调研）、按结果收费猎头服务（来自调研）	使用LM表已有指标	LM表中原有的统计名称
3	人才测评	人才测评、人才领导力测评与发展咨询；测评培训；考试测评	使用LM表已有指标	LM表中原有的统计名称
4	背景调查	背景调查、人员背景调查服务、员工背景调查服务	服务用人单位数；接受委托调查的人数	此统计名称来自调研，统计内容为企业登记注册内容

续表

序号	统计名称	统计内容	统计指标	备注
5	职业指导与创业指导服务	职业发展管理；职业前景调查；创业指导服务	接受创业开业指导服务人数	LM 表中相关指标
6	职业教育与培训	企业培训、员工培训、人才培养；咨询与培训、管理咨询及培训发展；测评培训；教育培训、技能培训、职业技能培训；职业经理人培训、领导力培训、商业知识培训；培训外包；数字培训、一站式学习培训；各类职业教育学校的人才培养活动	技工院校毕业生人数、技工院校培训社会人员人次数；全国补贴性职业技能培训人次数；技能人才评价参加认定（考核鉴定）人次数、获证人次数；职业资格评价参加认定（考核鉴定）人次数、获证人次数；事业单位工作人员参加培训人员数（管理人员、专业技术人员、工勤技能人员总计）	部门统计表中相关指标
7	人力资源和社会保障事务代理	流动人员人事档案管理	使用 LM 表已有指标	此统计名称来自调研，统计内容原来在 LM 表中有，故置于此
8	劳务派遣	劳务派遣服务、劳务派遣	被派遣劳动者数、派往用人单位人数	LM 表中原有的统计名称

续表

序号	统计名称	统计内容	统计指标	备注
9	人力资源服务外包	人事外包、人事代理、劳动事务代理、行政事务外包、劳务外包、人力资源事务性外包；服务外包、业务外包；生产作业外包、薪酬社保外包、个税申报外包、福利外包、公共服务外包、流程外包、岗位外包；平台化外包服务	使用 LM 表已有指标	LM 表中原有的统计名称
10	人力资源管理咨询	人力资源管理咨询、人才管理咨询、管理咨询、管理咨询及培训发展；法务税务咨询；咨询培训；高级人才招聘咨询；人才战略咨询；人力资源管理领域的数据咨询和管理服务	使用 LM 表已有指标	LM 表中原有的统计名称
11	人力资源信息软件服务	人力资源管理系统服务、人力资源管理信息化服务、人力资源管理信息系统软件和管理解决方案、人力资源信息技术服务；人力资源软件开发、管理咨询及软件服务、招聘云；人才管理云计算平台、劳动力管理云平台、测评云、人事管理平台、互联网培训平台；外包云人力资源 SaaS 系统、人才测评系统、人事信息系统、人才信息系统	使用 LM 表已有指标	LM 表中原有的统计名称
12	人力资源服务平台	人力资源服务产业园运营管理；人力资源服务交易平台；人力资源招聘场所运营管理；零工市场运行与管理；其他人力资源服务活动平台或者场所（来自调研）	服务入园机构数；人力资源服务交易总额；组织开展人力资源服务活动场次；服务用人单位数；服务劳动者数	此统计名称和统计内容为调研新增

续表

序号	统计名称	统计内容	统计指标	备注
13	灵活用工	任务承包、兼职、实习等短期用工服务（不含劳务派遣）	服务劳动者人数；服务任务发包方或者用人单位数	此统计名称和统计内容为调研新增
14	其他	薪税服务；人力资源法务、法务外包；人力资源承揽、电子劳动合同；劳动关系协调（来自调研）	服务劳动者人数；服务用人单位数；签订电子劳动合同数	此统计名称和统计内容为调研新增

## （二）优化统计内容

人力资源服务业的常规性统计由人力资源社会保障部组织实施，在《人力资源和社会保障统计调查制度》（2021）中，关于人力资源服务业的统计有三张表，分别为“人力资源服务机构基本情况”、“人力资源服务机构业务情况”和“人力资源服务机构汇总表”。这三张表中的指标基本可以反映人力资源服务业的发展情况，但从人力资源服务业高质量发展的需要来看，还应对其指标进行部分优化。比如，在“人力资源服务机构汇总表”中，增加“增加值”“税金缴纳”等内容，这些内容由相关统计指标根据国民经济核算、税收征管监管等方法计算得出。在整个国民经济行业的统计中，根据现有人力资源服务的门类和相关行业的统计指标进行统计，以便与现有统计体系保持一致。关于地方统计，建议各地区立足其经济社会和人力资源服务业发展的实际，综合国民经济行业分类和部门统计的分类标准，在实际调查中根据调查目的科学确定人力资源服务的内容和指标，以地方专项调查的形式择机开展。

总之，关于人力资源服务业的统计指标体系，在国家统计、部门统计中逐渐形成，在地方统计中开始被探索。从未来人力资源服务业高质量发展的需要来看，人力资源服务业指标体系还有继续完善的空间，这种完善是科学观测人力资源服务业发展状况、优化整个统计工作的应有之义。

（责任编辑：任朝旺 李润东）