



激发人力资源动能 汇聚强国建设力量

HRSP 中国·成都
HENGDU 人力资源服务产业园

蓝遇人
EASY TO

人力资源服务业的数字化转型之路

田永坡

数字经济为人力资源服务业数字化转型提供了良好基础

当前，全球数字技术快速发展并对经济社会发展产生了深远影响，形成了数字经济这一形态。《“十四五”数字经济发展规划》明确指出，数字经济是以数据资源为关键要素，以现代信息网络为主要载体，以信息通信技术融合应用、全要素数字化转型为重要推动力，促进公平与效率更加统一的新经济形态。

基于数字经济在经济发展中的作用，许多国家将其提升到发展战略层面。早在2016年杭州G20峰会上，《二十国集团数字经济发展与合作倡议》提出，数字经济是全球经济增长日益重要的驱动力，在加速经济发展、提高现有产业劳动生产率、培育新市场和产业新增长点、实现包容性增长和可持续增长中正发挥着重要作用。欧盟在2018年设立“数字欧洲”项目，计划向该项目拨款92亿欧元，旨在通过发展超级计算、人工智能、网络安全等领域，确保欧洲拥有应对各种数字挑战所需的技能和基础设施并提升其国际竞争力。该项目从2021年开始实施，预计2027年完成。2023年3月，欧盟委员会发布《2023—2024年数字欧洲工作计划》，计划投入1.3亿欧元，用于包括大数据、人工智能、云技术、高级数字技能等领域的数字化转型工作。

数字经济快速发展及其推动经济创新发展作用的凸显，推动我国在战略层面出台相关政策加以支持。近年来政府工作报告，对数字经济的发展进行了部署。2023年政府工作报告提出，要“大力发展数字经济，提升常态化监管水平，支持平台经济发展”，将数字经济作为加快建设现代化产业体系的重要内容加以强调。国家统计局2021年首次发布《数字经济及其核心产业统计分类（2021）》，从“数字产业化”和“产

业数字化”两个方面明确数字经济的统计原则和范围，为我国数字经济核算提供了统一可比的统计标准。2023年8月，《企业数据资源相关会计处理暂行规定》出台，对数据资产的计算、披露等进行了系统规定和说明。该规定从2024年1月1日起实施，数据资源将被视为一种资产纳入财务报表。

上海、江西等十几个省份结合当地实践，出台了促进数字经济发展的规划或者政策。北京2021年发布了《北京市关于加快建设全球数字经济标杆城市的实施方案》，对北京数字经济发展的原则、阶段性目标和重点任务等进行了全面部署。上海出台的《上海市数字经济发展“十四五”规划》提出，到2025年底，上海数字经济增加值力争达到3万亿元，占全市GDP比重大于60%。江西2022年公布《关于深入推进数字经济做优做强“一号发展工程”的意见》，提出数字经济增加值增速持续快于全省经济增速、快于全国平均增速，努力实现规模倍增、占全省GDP比重达到45%左右，数字经济核心产业增加值占全省GDP比重达到10%以上。

在市场主体努力、政策扶持等多个因素的推动下，全球数字经济取得了长足的进展。2023年《全球数字经济白皮书》显示，美国、中国、德国、日本、韩国5国的数字经济总量2022年突破31万亿美元，占GDP比重达58%，比2016年提升了约11个百分点。《中国互联网发展报告2023》数据显示，中国数字经济规模从2012年的11万亿元增加到2022年的50.2万亿元，按照这一数字估算，数字经济规模占GDP的比例从20.42%上升到41.48%，增加了约21个百分点。一些省市的数字经济发展成绩也表现不俗，北京、上海、深圳等地的数字经济在全国居于领先地位，2022年北京数字经济增加值为17330.2亿元，占地区生产总值比重的41.6%，位居全国第一。



人力资源服务业数字化转型发展的态势

人力资源服务业的创新发展离不开科技创新的支持，在新一代信息技术快速发展的背景下，人力资源服务业也积极融入其中，推动整个行业数字化转型。

人力资源服务业信息化早在中国互联网起步阶段就已经开始。在 20 世纪 90 年代末期，中国互联网起步发展，一些人力资源服务机构将互联网技术和招聘活动相结合，诞生了一批互联网招聘公司。

进入“互联网+”阶段以后，人力资源服务业全面“触网”。根据笔者 2016 年一项全国性调查数据显示，人力资源服务机构借助互联网进行产品或者经营模式创新的活动，在主要的人力资源服务业态都有涉及，排在前几位的为招聘、劳务派遣、人力资源、社会保障事务代理、人力资源管理咨询、职业指导。

进入数字经济时代后，人力资源服务机构积极拥抱信息技术，全面推进数字化转型发展。2023 年 11 月 22 日，第二届全国人力资源服务业发展大会在广东深圳开幕。数字化成为此次大会的高频词。

本轮人力资源服务业数字化转型有三个特点：

一是跨界融合明显。数字化转型的背后是数字技术的支撑，一些信息技术企业发现人力资源服务业发展的商机，利用数字技术优势和自身积累的行业资源，跨界进入人力资源服务行业。比如，在人力资源服务创新创业大赛上，获得特等奖的项目“快聘——以信任为中心的招聘关系和直播带岗模式”，就是一个典型的信息技术企业利用新型的技术、商业模式和积累的客户资源，切入到招聘领域的案例。

二是传统业态数字化转型提质增速。一些开展劳务经纪、考试等传统业务的机构，近年来乘数字化转型之势，实施数字化赋能提质的经营策略。比如，此次人力资源服务创新创业大赛中的“数据智驱 玉尺量才——‘智试云’在线考评一体化平台”项目，就是将数字化技术运用到考试业务之中，实现考试的智能化、数字化。

三是有巨额资金支撑。数字化核心产业及其相关产业是典型的重资产行业，这与传统的人力资源服务行业轻资产的特征明显不同。因此，在数字化转型过程之中，大量资金的支持必不可少，无论是通过股票市场上市还是通过风险投资融资，一些项目动辄需要上亿资金投入。仅从主板上市公司来看，已有科锐国

际、上海外服、北京外服成功上市，在其经营的业务之中，数字化技术创新特征较为明显。

推挤人力资源服务业实现高质量数字化转型

数字经济的快速发展为人力资源服务业的数字化转型提供较好的技术支撑和经济环境，这对人力资源服务高质量发展来讲是一个机遇，但也面临着数字化人才短缺、部分活动需要规范等问题。因此，需要在以下几个方面加以着力：

加快数字化人才培养。数字化的快速发展带来了科学技术水平的跃升，并为新质生产力的培育提供了基础，但也带来了大量数字化专业人才的需求，而完善人才培养体系，实现有力的人才保障是推动数字经济发展的关键措施之一。从人力资源服务业这个行业来看，相关专业人才缺乏是一个突出问题。在笔者对“互联网+人力资源服务”发展面临问题的调查中发现，专业人才缺乏，是被调查人力资源服务机构选择最多的一个选项，选择比例为 63.38%。在数字化阶段，复合型、专业化人才的紧缺程度更是如此，调查发现，人力资源服务机构都普遍感到专业化人才缺乏。因此，建议加大专业人才培养力度，在高等教育、技工院校等招生中扩大人力资源管理、信息技术、企业管理等专业的招生规模，在技能培训中设立数字技术及其相关内容，夯实数字化专业人才培养的基础。

推进人力资源管理领域的数字技术研发和应用。按照“产业数字化”“数字产业化”两个维度，立足《数字经济及其核心产业统计分类（2021）》中相关产业和人力管理与服务的需求，鼓励市场主体积极开展数字化技术研发。搭建人力资源服务机构和研发机构交流合作的平台，鼓励研发机构、企业乃至个人之间通过技术入股、项目承包等形式开展技术合作和转移，提高数字技术要素转化效率。

坚持审慎包容的监管原则开展数字化治理。适应经济数字化转型和社会治理数字化发展的趋势，加强数字治理领域的技术研发和运用，以数字技术水平改善数字经济治理。适应数字经济发展的客观规律，探索建立包括网信、人社、公安、工信等部门在内的协同监管机制，形成政府监管、行业自律、市场主体和劳动者诚信开展相关活动互相支撑的格局。

（作者单位：中国人力资源科学研究院）