

人力资源服务业对制造业高质量发展的影响研究

温演驰等

摘要：探究人力资源服务业对制造业高质量发展的影响，有助于针对性采取措施提高人力资源服务业质量，更有力服务“制造强国”建设和实体经济发展大局。文章尝试构建人力资源服务业发展指标体系，以全国数据相对齐全的8个省份人力资源服务业及制造业上市公司数据为样本实证发现：人力资源服务业对促进制造业上市公司高质量发展具有显著正向作用，此作用主要通过促进上市公司加大创新投入实现；其“规模增长、结构优化、创新驱动和协调发展”四个维度对促进制造业上市公司高质量发展也有显著影响。基于研究结论，建议可多措并举促进人力资源服务业规模增长、培优扶专优化人力资源服务业市场结构、强化投入支持人力资源服务业创新发展、优化环境助推人力资源服务业协调发展。

关键词：人力资源服务业；制造业；实体经济；高质量发展

中图分类号：F241；F42 **文献标识码：**A **文章编号：**1673-5706（2024）05-0113-08

党的二十大报告明确提出“坚持把发展经济的着力点放在实体经济上”^[1]。制造业作为实体经济的基础，是立国之本、强国之基。习近平总书记强调，“任何时候中国都不能缺少制造业”“要坚定不移把制造业和实体经济做强做优做大”“加快建设制造强国”。党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》（以下简称《决定》），明确要“加快推进新型工业化，培育壮大先进制造业集群，推动制造业高端化、智能化、绿色化发展”。作为优先的战略性资源和核心竞争力，人力资源为我国企业发展贡献了重要力量，更为制造业高质量发展提供了不竭动力。作为生产性服务业的重要组成部分^[2]，

人力资源服务业对充分发挥我国人力资源优势、更好地服务经济社会发展具有重要作用。研究人力资源服务业对制造业高质量发展的影响，将有利于针对性采取措施推动人力资源服务业发展再上台阶，更好地服务“制造强国”建设和实体经济发展大局。

一、文献述评

（一）人力资源服务业相关研究

人力资源服务业是生产性服务业的重要构成，在促进就业和优化人力资源配置方面发挥越来越重要的作用。人力资源服务业“一直缺乏一个合适的概念”^[3]。《中华人民共和国国民经济和社会发展的第十二个五年规划纲要》首次将人力资源服务业纳入生产性服务业，提出人力资源服务业能够发展和

基金项目：2021年广东省党校（行政学院）系统哲学社会科学规划课题“制度环境、经济政策与粤东沿海高新企业创新升级”（2021GDDXXT033）。

提供“人事代理、人才推荐、人员培训、劳务派遣等人力资源服务”。2014年,人力资源和社会保障部等三部委联合发布《关于加快发展人力资源服务业的意见》,将“人力资源服务业”界定为“为向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”。

当前,学界对人力资源服务业的研究主要集中在以下两方面:一是梳理人力资源服务业的发展历程。于飞和吴红蕾(2018)将我国人力资源服务业分为起步阶段(1978—1991年)、探索阶段(1992—2000年)、快速发展阶段(2001—2010年)、转型发展阶段(2011年至今)四个阶段^[4];田永坡(2019)从改革开放四十年的视角回顾了人力资源服务业的创新与发展,基于行业发展背景和特征,将其历程划分为起步探索阶段(1978—1991年)、业态多元发展阶段(1992—2001年)、体系形成阶段(2002—2012年)和创新完善阶段(2012年至今)四个阶段^[5];王书柏和朱晓乐(2022)认为我国人力资源服务业遵循“人才流动—行政化人才市场—人才服务业—市场化人力资源服务业”的渐进式发展历程,主要分为初期的行政化动能(1949—1991年)、市场化转型(1992—2006年)和社会主义市场经济下的蓬勃发展时期(2007年至今)^[6]。二是分析影响人力资源服务业发展的重要因素。董良坤(2019)以上海为例,提出推动人力资源服务业转型升级应以体制改革、平台整合、产品提质、技术应用、政策赋能和服务升级为导向^[7];李燕萍和李乐(2022)基于实证数据构建了人力资源服务业高质量发展评价指标体系,明确了规模增长、结构优化、创新驱动、协调发展和对外开放五个影响维度^[8]。近年来,随着社会与科技不断进步,人工智能^[9]、大数据^[10]等前沿技术对人力资源服务业发展的影响,以及灵活就业^[11]、平台化转型^[12]和供给侧结构性改革^[13]等新形势下人力资源服务业转型发展也成为学界关注的热点。

(二) 制造业高质量发展相关研究

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》提出“以推动高质量发展为主题”,这就要求经济发展追

求高水平、高层次、高效率、可持续。在当前向着第二个百年奋斗目标迈进的历史关口,作为实体经济重要组成部分的制造业,实现高质量发展必要且紧迫。目前,学界尚未形成“制造业高质量发展”的统一定义,国家相关文件也未专门明确此概念。余东华(2020)从生产要素、资源配置、品质提升、生态环境和经济效益等五个层面对制造业高质量发展进行评价^[14];曹武军等(2021)提出制造业高质量发展是一个多维概念,并将其定义为在绩效、创新、结构、开放和绿色五个维度的全面性发展^[15]。本文认为“制造业高质量发展”主要为轻纺工业、资源加工工业以及机械、电子等制造业通过关键核心技术攻关,实现智能化、高端化、绿色化等多维度全面发展。

当前,学界对制造业高质量发展的研究主要集中在两个方面:一是探索制造业高质量发展的水平测度问题。学界大多采用指标体系法构建发展水平综合指标体系^[16],也有学者采用核心变量法^[17]、熵权法^[18]进行发展水平测度。二是分析制造业高质量发展的影响因素。研究发现创新要素协同^[19]、技术路径创新^[20]、产业协同^[21]、产业集聚^[22]能够显著促进制造业高质量发展。同时,学者也探索了环境规制^[23]、人力资本^[24]、金融行业^[25]、智能制造^[26]、“双碳”政策^[27]等对制造业高质量发展的不同影响。

(三) 人力资源服务业对制造业高质量发展的关系研究

现有研究主要集中在人力资源的价值或生产性服务业对制造业发展的影响。陈亚楠(2021)提出人力资源从人才发展、劳动成本和人才效能三方面对制造业高质量发展产生积极影响^[28];杨仁发和郑媛媛(2022)基于2006—2019年中国省级面板数据,认为人力资本结构优化能够促进制造业高质量发展^[29];张红霞等(2022)则提出地区人力资本水平提高可以对产业协同聚集的经济高质量发展起到正向调节作用^[30];谢思和任珍珍(2023)基于2014—2020年省级面板数据,验证人力资源资本对制造业高质量发展有积极影响^[31]。此外,李本庆等(2022)从生产性服务业的角度验证其对高质量发展的积极影响,为人力资源服务业与制造

业高质量发展之间的关系构建提供有益参考^[32]。

总的来看,现有文献对作为生产性服务业重要组成部分的人力资源服务业与制造业高质量发展之间的关系仍缺乏定量研究。本文将尝试建立人力资源服务业发展指标体系,基于数据相对齐全的省份人力资源服务业及制造业上市公司数据,实证人力资源服务业及其构成维度对制造业高质量发展的影响。

三、研究设计与实证

(一) 样本选择

经梳理全国各省(自治区、直辖市)人力资源服务业近十年相关数据,考虑多数省份2019年及之前数据未公布或公布较少、2023年数据未完全公布,同时,经济不发达省份数据公开较少,本文最终在GDP超过5万亿元的省份中择取数据相对齐全的8个省份(广东省、江苏省、浙江省、福建省、山东省、四川省、湖北省、河南省)人力资源服务业及1960家制造业上市公司2020—2022年数据作为样本,得到5040个观测值。以上数据主要来源于各省历年统计年鉴、人力资源和社会保障事业发展统计公报及CSMAR数据库。为排除极端值影响,本文对财务数据变量进行了前后1%缩尾处理。

(二) 变量定义

1. 被解释变量。本文借鉴周泽将等(2022)和黄渤等(2023)的做法^{[33][34]},选择全要素生产率作为衡量高质量发展程度的指标。当前测算企业全要素生产率的主流方法有OP法和LP法(黄渤等,2023;周泽将等,2022)。任胜钢等(2019)认为OP法要求企业真实投资必须大于0,这一限制将会导致本来就有限的样本量进一步损耗而影响测算结果,而LP方法可以解决样本损耗问题^[35]。考虑本文研究样本量有限,为减少损耗,参考周泽将等(2022)的做法,选择LP法测算全要素生产率。

2. 解释变量。本文参考李燕萍和李乐(2022)的做法,以“规模增长、结构优化、创新驱动和协调发展”作为一级指标构建人力资源服务业发展指标体系,分别设置“行业规模、服务对象规模”“行业结构、服务对象就业结构”“创新投入、创新产出”“收入分配、社会保障”作为二级指标(见表1);并基于熵值法复合测算人力资源服务业指

数。另外,为提升回归结果可读性,本文将该指数乘以100并最终用于后续回归。

表1 人力资源服务业发展指数

一级指标	二级指标	测量方法	属性
规模增长	行业规模	人力资源服务机构数量(万家)	正向
		人力资源服务业从业人员(万人)	正向
	服务对象规模	年末全国就业人员人数(万人)	正向
		劳动力(万人)	正向
结构优化	行业结构	人力资源服务业从业人员/第三产业就业人员(%)	正向
		人力资源服务业全年营业收入/GDP(%)	正向
	服务对象就业结构	城镇失业人员再就业人数/全年城镇新增就业人员(%)	正向
		就业困难人员就业人数/全年城镇新增就业人员(%)	正向
		年末城镇登记失业人数(万人)	逆向
		年末城镇登记失业率(%)	逆向
创新驱动	创新投入	培训高层次专业技术人才(万人次)	正向
		培训急需紧缺人才(万人次)	正向
		补贴性职业技能培训(万人次)	正向
		取得职业技能鉴定考评人数(万人)	正向
		取得专业技术人员资格考试人数(万人)	正向
	创新产出	人力资源服务业全年营业收入(万亿元)	正向
		帮助找工作或换岗(亿人)	正向
		提供人力资源服务单位(万家)	正向
协调发展	收入分配	城镇非私营单位就业人员平均工资(元)	正向
	社会保障	基本养老保险参保人数(万人)	正向
		基本医疗保险参保人数(万人)	正向

3. 控制变量。本文在实证中对以下变量加以控制:司龄(观察年份减公司注册年份)、公司规模(公司总资产取对数)、大股东持股比例、资产负债率、净资产收益率和营业收入增速等。

(三) 模型构建

本文借鉴周泽将等(2022)和王阿娜(2023)的做法^[36],构建了普通最小二乘法(OLS)回归模型进行分析:

$$Tfp_{i,t} = \alpha + \beta_1 Human\ resource_{i,t} + \beta_2 Controls_{i,t} + \mu_t + \varepsilon_{i,t}$$

其中,TFP_{i,t}代表公司i在t年的全要素生产率表现。Human resource_{i,t}表示样本公司在构建人力资源服务业所属省份t年的发展指数。Controls_{i,t}表示所有控制变量的特征向量。为控制不可观测

的不随时间、个体等情况变化因素,本文分别设置 μ_i 为年份变量以及 ε_{it} 为残差项。

(四) 实证分析

1. 描述性统计。从表2中可以看到,公司全要素生产率的标准差为0.92,最小值为5.74,最大值为11.81,均值为8.26,中位数为8.20,反映了样本上市公司当前整体全要素生产率较好,但公司间全要素生产率表现差异较大。从人力资源服务业发展指数来看,标准差为110.1,最小值为8.31,最大值为332.6,均值为141.4,中位数为116.5,反映了样本省份人力资源服务业发展程度不一,但总体发展趋势良好。上市公司司龄最小值为9,最大值为39,均值为21.27,中位数为21,说明观察样本的司龄较小,总体还处于快速发展阶段。资产负债率最小值为6.93,最大值为92.52,均值为39.57,中位数为39.03,说明超过一半的公司拉高了总体的负债率水平,我国制造业上市公司普遍面临融资约束。

表2 变量描述性统计

变量	观测值	均值	标准差	最小值	中位数	最大值
全要素生产率	5040	8.260	0.920	5.740	8.200	11.81
人力资源服务业发展指数	5040	141.4	110.1	8.310	116.6	332.6
司龄	5040	21.27	5.750	9	21	39
公司规模取对数	5040	22.11	1.120	19.94	21.98	26.02
大股东持股比例	5040	31.23	13.76	8.420	29.20	69.96
资产负债率	5040	39.57	18.40	6.930	39.03	92.52
净资产收益率	5040	5.820	7.860	-28.49	5.690	29.40
营业收入增速	5040	14.66	31.38	-56.12	10.80	148.3

2. 基准回归检验。从表3可以看到,第(1)列显示人力资源服务业发展指数对样本公司全要素生产率回归系数显著为正,说明人力资源服务业健康发展可以赋能制造业公司高质量发展。按照中介效应检验三步法的思路,本文采用温忠麟等(2004)和毛其淋等(2022)的做法^{[37][38]},在基准模型基础上设置了中介效应检验三步法进行机制检验。第一步,检验人力资源服务业发展指数是否能显著提升全要素生产率,此结果显示显著为正。第二步,通过检验人力资源服务业发展指数能否显著影响中介变量,即提升创新投入,

如第(2)列所示,回归结果显著为正,说明人力资源服务业的健康发展可以为公司创新投入提供良好的环境,从而激励企业进行创新活动。第三步,检验人力资源服务业发展指数和中介变量(创新投入)同时对全要素生产率的作用,如第(3)列所示,人力资源服务业发展指数和创新投入均显著,且人力资源服务业发展指数的系数有所下降,说明人力资源服务业健康发展能促进样本公司加大创新投入,进而推动样本公司全要素生产率水平提升、实现高质量发展。

表3 基准回归检验情况

变量	(1) 全要素生产率	(2) 创新投入	(3) 全要素生产率
人力资源服务业发展指数	0.000296*** (7.54e-05)	1.89e-05*** (3.41e-06)	0.000196*** (7.43e-05)
创新投入	-	-	5.239*** (0.439)
司龄	0.00252** (0.00124)	-0.000342*** (4.78e-05)	0.00431*** (0.00121)
公司规模取对数	0.609*** (0.00738)	-0.000351 (0.000325)	0.611*** (0.00719)
大股东持股比例	0.00378*** (0.000468)	-1.44e-05 (1.82e-05)	0.00386*** (0.000458)
资产负债率	0.00786*** (0.000522)	-4.61e-05** (2.17e-05)	0.00810*** (0.000509)
净资产收益率	0.0199*** (0.00125)	4.96e-05 (6.98e-05)	0.0196*** (0.00129)
营业收入增速	0.00138*** (0.000328)	2.97e-05** (1.28e-05)	0.00123*** (0.000329)
常数项	-5.867*** (0.147)	0.0418*** (0.00646)	-6.087*** (0.145)
年份	控制	控制	控制
观测值	5040	5040	5040
R-squared	0.742	0.028	0.755

注:括号内为t统计量;*,**和***分别表示在10%、5%和1%的水平上显著。主要变量的回归结果若为小数,则保留至小数点后三位有效数字,否则精确至小数点后三位。稳健标准误经过公司层面聚类处理,后表同。

3. 稳健性检验。从表4中可以看到,一是基于一级指标和行业稳健性检验。分组回归发现四个维度对样本公司全要素生产率水平均有显著正向影响。二是替换全要素生产率。目前测算全要素生产率除主流的LP法外,还有OLS法、FE法和GMM法等,本文逐个采用这些方法进行了稳健性检验,结果如第(5)(6)(7)列所示,人力资源服务业发展指数系数为正,且在5%水平上显著,验证了前文结论。

表 4 稳健性检验情况

分组检验					替换被解释变量		
变量	(1) 全要素 生产率	(2) 全要素 生产率	(3) 全要素 生产率	(4) 全要素 生产率	(5) 全要素 生产率 (OLS 法)	(6) 全要素 生产率 (FE 法)	(7) 全要素 生产率 (GMM 法)
人力资源服务业 发展指数	-	-	-	-	0.000220***	0.000227***	0.000139*
	-	-	-	-	(6.82e-05)	(6.89e-05)	(7.88e-05)
规模增长	16.51***	-	-	-	-	-	-
	(4.374)	-	-	-	-	-	-
结构优化	-	51.22***	-	-	-	-	-
	-	(18.19)	-	-	-	-	-
创新驱动	-	-	8.131***	-	-	-	-
	-	-	(2.411)	-	-	-	-
协调发展	-	-	-	5.881***	-	-	-
	-	-	-	(1.494)	-	-	-
司龄	0.00248**	0.00265**	0.00255**	0.00251**	0.00410***	0.00445***	0.00150
	(0.00124)	(0.00124)	(0.00124)	(0.00124)	(0.00111)	(0.00112)	(0.00134)
公司规模取对数	0.609***	0.610***	0.609***	0.609***	0.833***	0.899***	0.331***
	(0.00738)	(0.00743)	(0.00738)	(0.00738)	(0.00666)	(0.00671)	(0.00785)
大股东持股比例	0.00381***	0.00373***	0.00377***	0.00379***	0.00396***	0.00418***	0.00217***
	(0.000469)	(0.000468)	(0.000469)	(0.000469)	(0.000422)	(0.000425)	(0.000508)
资产负债率	0.00787***	0.00784***	0.00786***	0.00786***	0.00856***	0.00885***	0.00624***
	(0.000522)	(0.000523)	(0.000523)	(0.000522)	(0.000492)	(0.000501)	(0.000539)
净资产收益率	0.0199***	0.0197***	0.0198***	0.0199***	0.0199***	0.0200***	0.0192***
	(0.00125)	(0.00125)	(0.00125)	(0.00125)	(0.00117)	(0.00119)	(0.00130)
营业收入增速	0.00138***	0.00139***	0.00139***	0.00138***	0.00126***	0.00119***	0.00176***
	(0.000328)	(0.000327)	(0.000328)	(0.000328)	(0.000297)	(0.000298)	(0.000356)
常数项	-5.867***	-5.951***	-5.859***	-5.862***	-8.472***	-9.283***	-2.243***
	(0.147)	(0.153)	(0.148)	(0.147)	(0.134)	(0.135)	(0.157)
年份	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
观测值	5040	5040	5040	5040	5040	5040	5040
R-squared	0.742	0.742	0.742	0.742	0.856	0.870	0.488

四、研究结论与政策启示

(一) 研究结论

一是人力资源服务业对提高样本公司全要素生产率水平具有显著正向作用，此作用主要通过促进样本公司加大创新投入实现；二是人力资源服务业指标体系一级指标“规模增长、结构优化、创新驱动、协调发展”同样对提高样本公司全要素生产率水平具有显著影响。

(二) 政策启示

人力资源服务业为我国现代化建设提供了强有力的人才支持，在保障充分就业和推动经济社会发展方面作用举足轻重。在国家精准施策以及社会、行业各方共同努力下，我国人力资源服务业发展至今已初步形成多层次的服务体系，并展现出专业化、数字化、多元化、标准化、品牌化、

国际化等特征，为经济社会发展提供了有力支撑。然而，看到成绩的同时，也需要重视人力资源服务业在“总量规模、服务功能、服务质量、专业化程度、国际竞争力等方面”存在的“发展不平衡不充分、总体水平不高等问题”^[39]。《决定》提出要“完善发展服务业体制机制”，明确要“完善支持服务业发展政策体系，优化服务业核算，推进服务业标准化建设”“聚焦重点环节分领域推进生产性服务业高质量发展”。本文认为，人力资源服务业作为生产性服务业的重要组成部分，其健康规范发展将能大力促进制造业高质量发展，建议可从“提升规模、优化结构、创新驱动、协调发展”四方面针对性采取措施，进一步推动人力资源服务业迈入更高水平的发展阶段。

1. 多措并举促进人力资源服务业规模增长。人

力资源和社会保障部发布的《2023 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》显示,截至 2023 年 12 月末,我国人力资源服务机构共计 6.99 万家,从业人员 105.84 万人。教育部、人力资源和社会保障部、工业和信息化部印发的《制造业人才发展规划指南》预测,到 2025 年,制造业十大重点领域人才总量为 6191.7 万人,人才缺口 2985.7 万人。总的来看,面对制造业日益庞大的人力资源服务需求,人力资源服务机构现有规模仍显不足,亟需进一步扩大。建议:一是积极引导市场主体进入人力资源服务业。通过财政补贴、税收优惠、发放租赁公共物业补贴等方式鼓励市场主体独资或者参与设立人力资源服务机构,鼓励在制造业成熟产业片区设立精准服务行业重点领域企业的人力资源服务机构;鼓励符合条件的外商、外资在境内投资设立人力资源服务机构。二是积极做好人力资源服务业的服务工作。支持建立人力资源服务机构孵化培育基地,对拟投资设立人力资源服务机构的主体给予政策指导和设立服务;严格按照《人力资源服务机构管理规定》执行设立条件、行政许可和备案,不提高准入门槛;支持政府与市场主体、市场主体之间联合设立人力资源服务产业园,发挥人才集聚效应,为入驻人力资源服务机构提供上门公共服务等。

2. 培优扶专优化人力资源服务业市场结构。我国人力资源服务业近年来发展迅速,但发展规模偏小,服务层次和技术含量偏低,缺乏具有带动效应的知名龙头机构,竞争力普遍不强^[40],不利于支撑制造业长远高质量发展。建议:一是支持培育一批人力资源服务的龙头机构。各地政府可出台激励措施打造一批行业领先、服务质量和信誉良好的龙头企业,发挥行业引领示范作用。比如,可在人力资源服务机构营业收入突破一定规模时给予一次性资金奖励,支持本地人力资源服务机构在境内外上市,通过政府购买服务等方式支持具有发展潜力的人力资源服务机构等。二是定向培育人力资源服务细分领域的领军企业。可在人力资源测评、大数据分析应用、软件服务等细分服务领域,以及轻纺工业、资源加工工业以及机械、电子等制造业细分专业领域,培育一批专业性强、市场占有率高、具有核心竞争力的

领军企业,在宣传推介、供需对接、奖项申报等方面给予特别政策和资源支持。三是积极培育人力资源科技型企业。互联网和大数据广泛应用开启了人力资源服务机构向数字化转型发展的进程,也拓展了人力资源服务业的范畴和产品维度,提升了行业的科技属性及发展水平。在此背景下,应积极推进人力资源服务机构数字化转型,鼓励和支持达到条件的人力资源服务机构申请成为数字化转型标杆企业、“专精特新”中小企业和高新技术企业等,按政策规定给予相应的支持和奖励。

3. 强化投入支持人力资源服务业创新发展。党的二十大报告指出,“必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力,深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略,开辟发展新领域新赛道,不断塑造发展新动能新优势”。加大人力资源服务业人才培养和业务创新,将有助于促进制造业提高创新活力,进而提升全要素生产率水平。建议:一是强化人力资源服务业人才培养投入。对市场主体设立人力资源服务业培训基地、见习及实习实训基地的,面向公众开展人力资源服务业相关技能培训的,由财政给予常态化职业技能培训补贴;支持人力资源行业协会或龙头企业面向行业员工、社会人员、院校学生等开展市场化、专业化的技能评价服务;鼓励从业人员参加人力资源管理师职称考评,对从事人力资源服务业一定年限取得高级职称且仍从事此行业的个人,由财政发放一次性职业技能提升补贴;加大对制造业行业重点领域企业所需的高层次专业技术、数字化转型等急需紧缺人才的培养力度,为之提供就业服务、职业发展规划与咨询等支持。二是持续推进人力资源服务业业务创新。可在人力资本深度开发、人力资本产权交易等新领域加大投入力度,助推人力资源服务业向人力资源和人力资本服务业发展,以丰富人力资源保障形式,进而强化对制造业高质量发展的支撑;支持人力资源服务机构运用大数据、人工智能、区块链、云计算等新技术,推动管理咨询、测评、服务外包、薪酬设计、绩效管理等业务领域开创新局面,扩大网络招聘、协同办公、在线培训等在线服务覆盖面;组织人力

资源服务创新发展活动,定期开展人力资源服务业创新成果案例评选和宣传,对于获奖的项目给予成果转化落地资金支持;提供财政补贴支持人力资源服务机构、行业协会等发挥自身优势及影响力积极举办人力资源服务博览会、行业论坛以及服务供需对接交流会等专业活动,为人力资源服务行业的交流合作及创新发展搭建平台。

4. 优化环境助推人力资源服务业协调发展。规范有序的营商环境是人力资源服务业健康持续发展的重要保障,也是人力资源服务业更好发挥效能持续服务制造业的基石。完善营商环境既离不开政府的“管”与“服”,也离不开行业自身的规制。建议:一是强化政府监管与服务。发展改革委、教育、公安、财政、商务、税务、市场监督管理等部门要按照《人力资源市场暂行条例》要求做好人力资源市场的管理工作,积极营造良好的行业发展环境;严格落实《人力资源服务机构管理规定》,确保对人力资源服务机构的日常监督检查工作落实到位,有效规范人力资源服务活动;强化对制造业重点领域企业落实社会保障政策的检查,切实维护和保护劳动者合法权益。与此同时,不断拓展国家人力资源服务标准的宣传广度和推广力度,对有潜力的人力资源服务机构持续开展各类标准化培训,加大标准贯彻实施的力度;支持和鼓励人力资源行业协会、人力资源服务机构参与制定行业标准、团体标准和公司标准;健全人力资源服务机构信用评价体系,加强行业分类分级评定管理,引导人力资源服务机构加强规范经营,维护行业秩序。二是强化行业自律监管。行业协会及相关自律组织在促进人力资源服务业诚信体系建设及健康有序、公平竞争环境培育等方面有积极作用,应引导此类组织依法依规制定行业自律规范,加强行业自律管理,与政府监管形成合力,共同打造优质营商环境,为制造业高质量发展提供更加强有力的人力资源支撑。

参考文献:

[1] 李心萍,王政,丁怡婷.从两根轴承看中国制造转型升级 制造大国加快迈向制造强国 [N]. 人民日报, 2024-09-11.

[2] 孙建立.人力资源服务业高质量发展:成效、问题与对策 [J]. 中国劳动, 2019, (3).

[3] 余兴安,田永坡:人力资源服务概论 [M]. 中国人事出版社, 2014: 1.

[4] 于飞,吴红蕾.人力资源服务业转型升级的对策研究 [J]. 经济纵横, 2018, (7).

[5] 田永坡.人力资源服务业四十年:创新与发展 [J]. 中国人力资源开发, 2019, 36(1).

[6] 王书柏,朱晓乐.人力资源服务业转型升级:机遇、挑战及动力机制 [J]. 中国人事科学, 2022, (2).

[7] 董良坤.人力资源服务业转型升级:制度障碍与策略路径——以上海为例 [J]. 中国人事科学, 2019, (11).

[8] 李燕萍,李乐.人力资源服务业高质量发展评价指标体系及测度研究——基于2012-2020年中国数据的实证 [J]. 宏观质量研究, 2022, 10(50).

[9] 张颖,牟莉莉.人工智能时代人力资源服务模式创新研究 [J]. 合作经济与科技, 2021, (19).

[10] 陈锦红.大数据视域下人力资源服务业的发展策略 [J]. 人才资源开发, 2022, (4).

[11] 裴芷洁.灵活用工,人力资源服务业如何应对 [J]. 人力资源, 2021, (12).

[12] 郭庆,王涛.共促人力资源服务业平台化转型发展 [J]. 宏观经济管理, 2021, (1).

[13] 晁玉方,常雪飞,刘海鹰.供给侧结构性改革视域下我国人力资源服务业转型发展研究 [J]. 产业创新研究, 2022, (11).

[14] 余东华.制造业高质量发展的内涵、路径与动力机制 [J]. 产业经济评论, 2020, (1).

[15] 曹武军,刘凡,薛朝改.技术创新路径对制造业高质量发展的影响研究——基于制造业27个细分行业的实证分析 [J]. 价格理论与实践, 2021, (11).

[16] 苏永伟.中部地区制造业高质量发展评价研究——基于2007-2018年的数据分析 [J]. 经济问题, 2020, (9).

[17] 张鑫宇,张明志.要素错配、自主创新与制造业高质量发展 [J]. 科学学研究, 2022, 40(6).

[18] 王山,刘文斐,余东华.中国制造业高

质量发展不平衡不充分测度及来源分解[J]. 科技进步与对策, 2023, 40(20).

[19] 贺灵, 付丽娜. 创新要素协同、市场化改革与制造业高质量发展[J]. 财经理论与实践, 2021, 42(6).

[20] 孙慧桐. 制造业企业高质量发展水平测度及技术创新路径探析[J]. 现代工业经济和信息化, 2024, 14(1).

[21] 张虎, 张毅, 向妍. 产业协同集聚对制造业高质量发展的影响研究——基于空间杜宾模型的实证分析[J]. 数理统计与管理, 2024, 43(2).

[22] 鲍金红, 李印. 产业协同集聚与经济高质量发展——基于高新制造业与生产性服务业的实证分析[J]. 中南民族大学学报(人文社会科学版) 2024, 44(4).

[23] 唐晓华, 孙元君. 环境规制对中国制造业高质量发展影响的传导机制研究——基于创新效应和能源效应的双重视角[J]. 经济问题探索, 2020, (7).

[24] 张亮, 邱斌, 吴腊梅, 等. 人力资本积累、贸易开放与中国制造业企业创新[J]. 经济学(季刊), 2024, 24(2).

[25] 梅安然, 王玉迟, 陈艳杰. 徐州市金融支持制造业高质量发展探究[J]. 合作经济与科技, 2023, (21).

[26] 杨浩昌, 罗雨成, 李廉水. 智能制造对制造业高质量发展的影响研究——基于“量”与“质”的视角[J]. 科学学研究, 2024, 42(8).

[27] 郭秀慧. “双碳”背景下制造业高质量发展研究[J]. 沈阳农业大学学报(社会科学版) 2023, 25(3).

[28] 陈亚楠. 新时代制造业高质量发展模式的思考——基于人力资源管理创新视角[J]. 沿海企业与科技, 2021, (5).

[29] 杨仁发, 郑媛媛. 人力资本结构与制造业高质量发展: 影响机制与实证检验[J]. 经济体制改革, 2022, (4).

[30] 张红霞, 李家琦, 李育哲. 产业协同集聚促进经济高质量发展的机制研究——非线性关系、创新效率路径与人力资本的调节作用[J]. 西部

论坛, 2022, 32(4).

[31] 谢思, 任珍珍. 数字经济对制造业高质量发展的影响: 基于人力资本与企业创新的中介效应分析[J]. 党政干部学刊, 2023, (7).

[32] 李本庆, 周清香, 岳宏志. 生产性服务业集聚能否助推黄河流域城市高质量发展?[J]. 经济经纬, 2022, 39(2).

[33] 周泽将, 雷玲, 伞子瑶. 营商环境与企业高质量发展——基于公司治理视角的机制分析[J]. 财政研究, 2022, (5).

[34] 黄勃, 李海彤, 刘俊岐, 等. 数字技术创新与中国企业高质量发展——来自企业数字专利的证据[J]. 经济研究, 2023, 58(3).

[35] 任胜钢, 郑晶晶, 刘东华, 等. 排污权交易机制是否提高了企业全要素生产率——来自中国上市公司的证据[J]. 中国工业经济, 2019, (5).

[36] 王阿娜. 政府财税激励、创新要素配置与实体经济高质量发展[J]. 首都经济贸易大学学报, 2023, 25(6).

[37] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报, 2004, (5).

[38] 毛其淋, 杨琦, 方森辉. 人力资本与创新驱动——高等教育改革推动高质量发展的微观证据[J]. 财贸研究, 2022, 33(2).

[39] 人社部等五部门关于推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见[J]. 中国人力资源社会保障, 2021, (12).

[40] 金艳青. 人力资源管理与服务研究[M]. 长春: 吉林人民出版社, 2021: 99.

作者: 温演驰, 资本市场学院办公室执行主任、高级经济师、博士

邢洋, 中国人民大学深圳研究院专职研究员、博士

陈其姝, 资本市场学院教育培训一部教务专员、经济师、博士

曾维新, 资本市场学院教学研究部助理研究员、经济师、博士

责任编辑: 周修琦