

# 深圳市人力资源和社会保障局关于印发 《深圳市人力资源服务业发展“十四五” 规划》的通知

深人社发〔2022〕19号

各区人力资源局，大鹏新区、深汕特别合作区统战和社会建设局，前海合作区人力资源部门：

现将《深圳市人力资源服务业发展“十四五”规划》印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

深圳市人力资源和社会保障局

2022年4月19日

# 深圳市人力资源服务业发展 “十四五”规划

# 目 录

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 第一章 发展基础与机遇挑战 .....      | 1  |
| 第一节 发展基础 .....           | 1  |
| 第二节 机遇挑战 .....           | 4  |
| 第二章 总体要求 .....           | 6  |
| 第一节 指导思想 .....           | 6  |
| 第二节 发展目标 .....           | 7  |
| 第三章 优化产业环境，夯实发展基础 .....  | 9  |
| 第一节 完善产业政策，加大产业扶持 .....  | 9  |
| 第二节 健全行业标准，加强正向引导 .....  | 10 |
| 第三节 创新监管方式，优化营商环境 .....  | 11 |
| 第四章 优化产业结构，提升发展水平 .....  | 12 |
| 第一节 发挥园区作用，促进集聚发展 .....  | 12 |
| 第二节 培育骨干企业，强化示范带动 .....  | 13 |
| 第三节 优化产业布局，扩大开放交流 .....  | 14 |
| 第五章 加快产业升级，增强发展动能 .....  | 15 |
| 第一节 集聚创新资源，促进成果转化 .....  | 15 |
| 第二节 搭建交流平台，推动产学研融合 ..... | 16 |
| 第三节 加强供需对接，推动协同发展 .....  | 17 |
| 第六章 壮大人才队伍，强化人才支撑 .....  | 19 |
| 第一节 加强高层次人才引进 .....      | 19 |
| 第二节 加强领军人才培养 .....       | 19 |
| 第三节 加强从业人员职业培训 .....     | 20 |
| 第七章 强化保障措施，确保规划落实 .....  | 20 |
| 第一节 加强组织领导 .....         | 20 |
| 第二节 加强资金支持 .....         | 21 |
| 第三节 加强行业自律 .....         | 21 |

# 深圳市人力资源服务业发展“十四五”规划

“十四五”时期，是我国开启全面建设社会主义现代化国家新征程的第一个五年，也是深圳抢抓建设粤港澳大湾区、中国特色社会主义先行示范区和实施综合改革试点的重大历史机遇、全力建成现代化国际化创新型城市的关键时期。人力资源服务业是现代服务业的重要组成部分，是实施就业优先、人才强国和乡村振兴战略的重要抓手。加快推进人力资源服务业的高质量发展，对促进充分就业、优化人才配置、助力乡村振兴，实现深圳高速高效高质发展、建设现代化国际化创新型城市具有重要意义。

本规划以《广东省人力资源服务业“十四五”规划》《深圳市服务业发展“十四五”规划》《深圳市人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》等为依据，结合我市人力资源服务业发展现状和趋势编写而成，作为“十四五”时期加快推进深圳人力资源服务业高质量发展的纲领性文件。

## 第一章 发展基础与机遇挑战

### 第一节 发展基础

“十三五”时期，全市人力资源社会保障部门坚决贯彻落实党中央、国务院决策部署，省委、省政府工作部署和市委、

市政府工作安排，全面完成人力资源服务业发展的主要目标任务。人力资源服务业在市场主体、服务内容、服务方式等方面的发展取得长足进展，产业规模不断扩大，服务内容日益丰富，服务水平不断提高，为促进更充分更高质量就业、优化人才配置和服务经济发展作出了积极贡献，为“十四五”时期人力资源服务业进一步发展奠定了坚实的基础。

**产业规模显著扩大。**2016至2020年，深圳人力资源服务机构（含劳务派遣机构，下同）从716家增加到1933家，总营收从368亿元增加到892亿元，从业人数从3.6万人增加到4.9万人。至2020年，深圳人力资源服务业的整体服务能力大幅提升，年均服务企业超150万家次，发布岗位数1000多万个，服务求职人员2000多万人次，高级人才寻访成功1.2万人次，测评人数近5万人次，劳务派遣近100万人次。

**产业园区渐趋成熟。**2016年以来，深圳人才园以及龙岗、南山、宝安、罗湖、前海等人力资源服务产业园陆续开园，形成“一园四区、多点支撑”的中国深圳人力资源服务产业园布局。截至2020年底，全市人力资源服务产业园共入驻人力资源机构134家，全年营业收入109.32亿元，纳税额为3.61亿元，服务人数达419万人次，服务用人单位37.4万家次，产业园的业态集聚、人才集聚和品牌辐射作用逐步凸显，成为人力资源服务业集聚发展的重要载体。

**产业体系日趋完善。**全市人力资源服务产业涵盖了职介招聘、劳务派遣、职业培训、管理咨询、背景调查、高级人

才寻访、人才测评、服务外包、人事代理、人力资源数字化服务、薪酬管理、科技应用等领域，产业生态体系日趋健全，人才测评、管理咨询、服务外包、高级人才寻访等高端业态的收入结构和占比呈上升趋势，为产业的持续发展奠定了扎实的基础。

**产业政策持续优化。**近年来，深圳出台完善多项人力资源服务领域的扶持政策。2017年修订实施《深圳市经济特区人才市场条例》，2018、2019年出台实施《深圳市关于加快发展人力资源服务业的若干措施》《深圳市人力资源服务机构场租补贴实施办法》《深圳市人力资源服务产业园建设扶持资金管理办法》《深圳市人力资源服务机构监管办法》等政策文件，各区也陆续出台促进人力资源服务业发展的若干政策，全市形成了较为完善的人力资源服务产业政策体系。

**产业品牌稳步提升。**经多年积淀，深圳本土人力资源服务业诞生了一批有影响力的品牌，深圳人才集团、展动力、中南集团、一览网络、泛亚人力、南深股份等企业知名度稳步提升。人力资源科技应用方面，也出现了包括平安 HRX、腾讯 HR 助手、倍罗、好活等在内的一批科技应用产品及企业。人力资源服务业市场份额不断扩大，行业品牌化发展提速，区域影响力和品牌影响力不断扩大。

**产业贡献逐步凸显。**“十三五”期间，深圳人力资源服务机构为超过 800 万家次企业提供各类人力资源服务，发布招聘岗位数量超 6500 万个，服务量超过 3.9 亿人次，培训人员

135 万人次 ,为经济社会发展提供了强有力的人才支撑作用。此外 , 2016 至 2020 年 , 累计营收超过 3000 亿元 , 累计纳税总额近 109 亿元,营收和纳税位居全国、全省前列 ,为深圳经济建设和社会发展作出了重要贡献。

| 专栏 1 “十三五”时期主要指标完成情况 |          |     |           |
|----------------------|----------|-----|-----------|
| 序号                   | 指标       | 单位  | 2020 年完成值 |
| <b>一、产业规模</b>        |          |     |           |
| 1                    | 人力资源服务机构 | 家   | 1933      |
| 2                    | 年度总营收    | 亿元  | 892       |
| 3                    | 年度纳税额    | 亿元  | 47        |
| 4                    | 从业人员     | 万人  | 4.9       |
| <b>二、产业园区建设</b>      |          |     |           |
| 5                    | 入驻机构     | 家   | 134       |
| 6                    | 年度营收     | 亿元  | 109.32    |
| 7                    | 年度纳税额    | 亿元  | 3.61      |
| 8                    | 年度服务企业数  | 万家次 | 37.4      |

## 第二节 机遇挑战

“十四五”时期是我国全面建成小康社会、乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程的第一个五年 , 是深圳实现建设中国特色社会主义先行示范区第一阶段发展目标的五年。在更加复杂的国内外新形势下 , 我市人力资源服务业机遇与挑战并存。

### 一、发展机遇

从国内环境看，创新发展上升为国家战略，以内循环为主、国际国内双循环相互促进的新发展格局正在形成，现代服务业的发展越来越具备政策优势。

从产业政策看，党的十九大报告强调要大力发展人力资源服务等现代服务业。国家发展改革委发布了《产业结构调整指导目录》，将人力资源和人力资本服务业列入鼓励类第四十六条，明确了人力资源服务产业的内容框架。随着人力资源产业政策、法律法规的进一步完善，人力资源服务确立了服务业独立门类的地位，夯实了制度保障，迎来了跨越发展的重要机遇。

从深圳自身看，未来五年正处于“粤港澳大湾区”和“中国特色社会主义先行示范区”双区建设的起跑期，是创新驱动发展和经济转型升级的攻坚期，综合改革试点牵引战略战役性改革的决胜期。深圳市建设国际创新创业创意之都的定位，为深圳人力资源服务业提出了新的更高要求，也创造了更大舞台、带来了更多机遇。

## 二、面临挑战

当前，新一轮科技革命和产业变革不断深入，经济全球化遭遇逆流，新冠肺炎疫情影响广泛而深远。全球劳动力市场在互联网浪潮和数字经济冲击下加快转型，传统线下服务模式向科技型、平台型转变，灵活用工规模持续扩大，传统的人力资源管理正在经受挑战，服务新需求和技术新突破，要求人力资源服务机构不断做出转型。

从区域发展的实际来看，深圳市人力资源服务业整体规



模和发展水平与社会经济发展需求仍存在一定差距，对标北京、上海、广州等国内一线城市，深圳的产业规模偏小、产值偏低，产业结构不够合理，缺少具有较强竞争力的头部企业和品牌，高端业态占比较低，新业态培育动能不足，管理精细化不足、体系不够完善，产业融合度不高，服务机构同质化竞争严重，做大做强遭遇较大困难，整体创新动能不足。同时，产业国际化的广度、深度与深圳建设国际人才高地的目标不相匹配，国际化进程亟待提速。

## 第二章 总体要求

### 第一节 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九大和十九届历次全会精神，深入学习贯彻习近平总书记对广东、深圳系列重要讲话和重要指示、批示精神，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，服务构建新发展格局。围绕深入实施就业优先战略、人才强国战略、乡村振兴战略，坚持“市场主导、政府推动，融合创新、集聚发展，促进交流、开放合作”的原则，坚持“五个定位”：即人力资源服务产业服务于“双区”建设、服务于粤港澳大湾区人才高地打造、服务于实体经济创新发展、服务于双循环发展格局巩固、服务于人力资源优化配置，不断推动人力资源服务业高质量发展，充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，同时

更好发挥政府作用，全面提高要素协同配置效率，促进我市经济社会高质量发展，助力我市“双区”建设的新征程走在前列、新时代勇当尖兵。

## 第二节 发展目标

深圳市人力资源服务业“十四五”发展的总体目标是：把握新时代人力资源服务产业发展机遇，加快培育发展我市人力资源服务产业，进一步完善政策体系，健全管理机制，加大扶持力度，持续优化发展环境，大力培育龙头企业，发展新技术和新业态，加大产业人才引进培养力度，增强产业核心竞争力，推动产业融合发展，努力打造产业结构合理、产业链条完善的人力资源服务产业体系，全面提升人力资源服务业促进就业、服务人才、助力乡村振兴的能力水平。至“十四五”末，产业总体水平保持全国前列，成为全国人力资源服务产业重要集聚发展高地，为深圳“双区”建设提供有力人力资源支撑和保障。到 2025 年，具体实现以下目标：

**做大产业。**全市人力资源服务业年营收超过 1500 亿元，纳税超过 70 亿元。培育不少于 60 家年营收 1 亿元以上的本土人力资源服务骨干企业，培育不少于 5 家年营收 50 亿元以上的人力资源服务龙头企业。

**优化业态。**持续优化产业结构，提升培训、管理咨询、人才寻聘、人才测评、人才信息网络服务、绩效管理、科技应用等子领域业务的比重。激发发展动能，培育市场需求，

促进产业融合，推动服务业态、产品、技术和模式创新。

**提升能力。**全面提升人力资源服务业促进就业、服务人才、助力乡村振兴的能力。至 2025 年，年均服务企业的能力达到 300 家次以上，服务求职者的能力达到 3000 万人次以上，高级人才寻访配置能力达到 3 万人次以上。鼓励深圳人力资源服务机构在对口合作城市设置分支机构，提升深圳促进对口城市发展的合作帮扶能力。

**壮大队伍。**从业人员超过 7.5 万人，专业化职业化水平不断提高。从业者学历水平、产品开发人员、中级以上职称、高层次人才占比不断提高。强化行业人才的选拔、培育、用人机制，优化人才生态。

| 专栏 2 “十四五”时期主要指标 |         |    |           |           |     |
|------------------|---------|----|-----------|-----------|-----|
| 序号               | 指标      | 单位 | 2020 年完成值 | 2025 年目标值 | 属性  |
| <b>一、服务能力</b>    |         |    |           |           |     |
| 1                | 服务企业能力  | 家次 | 150 万     | ≥300 万    | 预期性 |
| 2                | 服务求职者能力 | 人次 | 2000 万    | ≥3000 万   | 预期性 |
| <b>二、产业规模</b>    |         |    |           |           |     |
| 1                | 年度总产值   | 亿元 | 892       | ≥1500     | 预期性 |
| 2                | 年度纳税额   | 亿元 | 47        | ≥70       | 预期性 |
| 3                | 从业人员    | 万人 | 4.9       | ≥7.5      | 预期性 |
| <b>三、企业培育</b>    |         |    |           |           |     |
| 5                | 年产值亿元企业 | 家  | 39        | ≥60       | 预期性 |

|   |             |    |   |    |     |
|---|-------------|----|---|----|-----|
| 6 | 年产值 50 亿元企业 | 亿元 | 0 | ≥5 | 预期性 |
|---|-------------|----|---|----|-----|

### 第三章 优化产业环境，夯实发展基础

#### 第一节 完善产业政策，加大产业扶持

以环境优化、产业升级、服务提升、品牌发展为导向，健全完善产业发展政策，全面加强骨干企业培育、优质品牌打造、行业人才培养、诚信文化创建和产业集聚发展，促进人力资源服务业与产业对接，促进充分就业和人力资源优化配置，为经济社会发展提供有力的人力资源支持。

**推进产业集成创新。**推进人力资源服务业集成创新，建立市、区两级完整政策保障链条，丰富产业发展政策体系，进一步加大对人力资源服务业的奖补力度；研究制定人力资源服务业高质量发展的政策措施，在促进行业全面发展的同时，突出和强化深圳人力资源服务的特色和优势。加强产业科技创新孵化平台建设，推动产业向规模化、高端化、专业化、全链条化发展。

**加强产业引导与激励。**鼓励社会资本加大对人力资源服务领域的投入，鼓励业内领先企业加强人力资源服务产品、技术和模式创新，鼓励人力资源服务机构申报高新技术企业，支持人力资源科技创新活动。加强对人力资源服务机构就业促进项目、政府购买服务等方面的支持；加强人力资源

服务产业高端紧缺人才研究，将相关岗位人员需求纳入本市紧缺人才目录。

**用足用好各项扶持政策。**协调发展改革、商务、财政、税务以及其他市场主体服务部门，在研究制定企业扶持政策时考虑将人力资源服务行业纳入范畴。做好现行行业支持政策的汇总，引导、协助人力资源服务机构在业务拓展、园区进驻、租金补贴、资金资助等方面用足用好各项扶持政策。

## 第二节 健全行业标准，加强正向引导

**健全人力资源服务标准体系。**引导人力资源服务行业协会和人力资源服务机构制定行业服务标准，鼓励推行服务承诺、服务公约、服务规范等制度。

**完善市场主体评价体系。**建立人力资源服务业诚信评价体系，制定行业诚信监督制度，确立监督机构及相关工作机制，确保行业诚信监督的有效运行。建立人力资源服务机构等级评价体系，推进人力资源服务机构评级，扶持和培育诚信示范机构。

**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。建立覆盖市、区两级的常态化人力资源市场信息采集、统计和评估机制，加强数据的分析和运用，定期发布人力资源服务业发展报告、人力资源市场供需情况报告，引导行业发展及人力资源合理流动。

### 第三节 创新监管方式，优化营商环境

坚定市场化发展道路，探索建立审慎包容创新的监管体系。优化人力资源服务业在市场主体准入、生产经营、退出等方面的政务环境、市场环境、法治环境、人文环境等外部因素和条件，打造良好的人力资源服务行业营商环境。

推进人力资源市场法治建设，规范人力资源市场监管体系和运行体系，持续深化“放管服”改革，简化审批及服务事项流程，提升管理服务效率。创新监管方式，充分利用互联网科技和数字化手段，加强对人力资源服务机构的日常巡查、专项检查，加强对网络招聘、灵活用工平台的监管和引导，及时查处违法违规行为。

加强和创新劳务派遣监管，完善劳务派遣许可制度，实施劳务派遣许可告知承诺制，强化季度、年度报告制度。深入推进“互联网+监管”，全面推行“双随机、一公开”监管，通过日常巡查、专项检查、投诉举报专查等方式，及时查处非法派遣、欠薪欠保、同工不同酬、超比例用工、违反“三性”规定等违法违规行为，保障劳动者的合法权益，修订《劳务派遣服务规范》《劳务派遣单位等级划分与评定》地方标准，强化劳务派遣诚信体系和自律管理，促进劳务派遣规范健康有序发展，发挥劳务派遣满足企业灵活用工需求、降低企业人力资源成本等积极作用。

### 专栏3 编制产业扶持政策，制定产业发展计划

在梳理国家、省、市、区的人力资源服务业扶持政策的基础上，研究制定推进人力资源服务业高质量发展的政策措施。

### 专栏4 研究制订人力资源服务标准体系

引导人力资源行业协会制定招聘、猎头、外包等人力资源服务子领域的服务标准，并力争申报为行业标准和地方标准，充分发挥标准对行业服务的规范作用。

## 第四章 优化产业结构，提升发展水平

### 第一节 发挥园区作用，促进集聚发展

充分发挥人力资源服务产业园“集聚产业、培育市场、孵化企业、拓展业态、服务人才”的作用，进一步完善布局合理，优势互补、功能完善，技术引领、管理创新、服务配套齐全的“一园四区、多点支撑”人力资源服务产业园发展格局；实现产业功能叠加，促进产业融合，推进产业园服务体系建设，加强园区品牌建设，提升园区整体实力和品牌效应；推动产业园成为全国人力资源服务业的技术创新中心、资讯中心、研究智库和高端会展聚集地。

**加大龙头企业集聚和协作发展。**积极引进国（境）内外高端人力资源服务机构。大力支持世界企业500强、中国企业500强、中国服务业500强、人力资源服务的头部企业落

户深圳，积极引导龙头企业合作共赢，协同发展。对于全球、全国头部人力资源服务企业总部落户深圳的，实行“一企一策”支持。

**促进产业园联动发展和资源共享。**推动组建深圳人力资源服务产业园联盟，加强本市产业园及市外产业园的合作，与广州市产业园建立合作机制，完善产业园区联动、服务共享、整合资源，提升资源利用效率，增强我市人力资源服务业的整体竞争力。

**加强产业园科技孵化能力。**推广“产业园区+孵化基地”的孵化模式，强化人力资源服务产业园区的孵化功能，培育模式新颖、科技含量高、市场前景广阔的高端业态、高端产品和服务，补全高端创新业态短板，优化产业结构。

**发展前海示范集聚区。**大力支持高水平建设前海国际人才港，结合“深港合作”“一带一路”“自贸试验区”等战略，支持将前海国际人才港作为前海国际人力资源服务产业园的承载空间，加快引进全球知名人力资源服务企业到前海落户，推动前海人力资源服务业集聚发展。

## 第二节 培育骨干企业，强化示范带动

按照政府引导、市场运作、合理布局的原则，从目标任务、对象标准、政策支持、保障措施等方面出台行动计划，实施骨干企业培育工程，鼓励人力资源服务企业加强自主品牌建设，培育一批有核心产品、成长性好、具有核心竞争力



的本土人力资源服务骨干企业，增强我市人力资源服务业的辐射能力和整体影响力。

**支持组建综合性人力资源服务机构。**鼓励通过兼并、收购、重组、联盟等方式，支持人力资源服务企业跨行业、跨领域并购重组，组建在粤港澳大湾区具有示范引领作用、科技水平高、投资主体多元的综合型人力资源服务企业。

**培育子行业龙头企业。**依据国家发展改革委《产业结构调整指导目录》(2019年)鼓励类第四十六条，在每一个子行业中，对发展基础好、优质资源多、发展潜力高的企业，特别是人力资源科技应用、管理咨询、猎头、人才测评等业态，培育一批具有核心产品、成长性好、竞争力强的人力资源服务骨干企业。

**培育专精特新企业。**鼓励企业加快新产品、新业态和新技术的引进、开发及创新，提升自主创新能力，开发“专、精、特、新”服务产品，增加服务的技术含量和附加价值。加快培养聚焦主业、具有深圳特色的专精特新人力资源服务企业。

**加强企业自主品牌建设。**支持人力资源服务机构参选服务业重点企业名录和高新技术企业名录、申报驰(著)名商标、参与国家及省相关行业标准建设等品牌建设活动。开展常态化的全市人力资源服务骨干企业、创新企业、诚信企业评选活动。引导人力资源服务机构加大品牌宣传推介力度，鼓励支持人力资源服务机构参加服务产品推介说明会、博览会、交易会，提升品牌影响力。

### 第三节 优化产业布局，扩大开放交流

**丰富产业链条，实现多元发展。**在规范发展招聘、劳务派遣、培训等传统业态的同时，积极引导人力资源服务机构发展高级人才寻访、管理咨询、服务外包等高端业态，探索和培育以互联网和数字科技为推手的新业态、新产品和新模式，推动多元化和个性定制化服务创新，不断健全人力资源服务体系，优化人力资源服务产业结构，完善人力资源产业链。

**加强国际交流合作。**重点引进一批具有国际先进水平的人力资源服务机构和高端项目，引导人力资源服务跨国机构在深设立人力资源机构，支持国际知名猎头机构、咨询机构入驻深圳。支持具有国际竞争力的本土人力资源服务机构“走出去”，在“一带一路”沿线重点国家设立分支机构，参与全球人才资源配置，提升深圳人力资源服务品牌的全球影响力。

#### 专栏 5 培育人力资源服务骨干企业

支持组建综合性人力资源服务机构，培育子行业龙头企业，鼓励企业提升自主创新能力，支持企业加强品牌建设，开展常态化的全市性人力资源服务骨干企业、创新企业等评选活动。

## 第五章 加快产业升级，增强发展新动能

### 第一节 集聚创新资源，促进成果转化

实施人力资源服务科技创新战略，推进行业数字化应用，以科技赋能产业，提升服务产品的现代科技含量和服务效率，优化服务体验，增加服务粘度。实现人力资源各子业态、子领域的科技创新突破，持续提升人力资源服务科技水平，不断增强服务能力。

**集聚创新资源，实现产业链科技化。**定期举办人力资源科技博览会、高峰论坛，为科技与人力资源服务搭建对接平台。支持一批创新创业领军人才，推动设立人力资源科技创新成果奖，构建促进新型产业人力资源脱颖而出的甄选机制和推广机制，加快推动科技成果在人力资源领域的产业化。

**推进行业信息化、数字化建设。**引导人力资源服务机构加快信息化、数字化建设，鼓励传统人力资源服务机构进行数字化转型，实现服务数字化、网络化、便捷化。定期举办和大力推广人力资源数字化科技大赛，发掘行业优秀创新成果，助力创新成果的宣传推广。

**扶持人力资源科技型企业。**支持设立科技型人力资源服务机构，引导创投资金向人力资源科技创新领域流动，推动信息技术、人工智能、机器学习、虚拟现实、区块链等研发成果在人力资源领域的产业化应用。

## 第二节 搭建交流平台，推动产学研融合

建立政府指导下的以企业为主体、市场为导向、多种形

式的产学研战略联盟，加快科研成果的有效转化。培育集人才培养、产品开发、学术研究、决策咨询为一体的人力资源服务行业高端智库，搭建与人力资源服务产业相关的产学研合作平台。

**搭建高校—企业人才对接平台。**鼓励本市人力资源服务企业 and 高校建立产学研衔接桥梁。鼓励人力资源服务企业建立“博士后科研工作站”“博士后创新实践基地”，引导各种创新与智力要素向企业汇集，大幅提升人力资源服务业的核心竞争力。

**搭建高品质产学研合作平台。**联合海内外人力资源专家和国内外知名高校，支持行业协会设立深圳人力资源服务研究院，成立人力资源服务行业产教专家库，打造粤港澳大湾区人力资源服务产业和产品创新人才培养高地。

**搭建人力资源管理与服务交流平台。**推动组建由社会团体、人力资源服务机构、用人单位、高校及科研团体和个人自愿组成的人力资源服务联盟，整合各方资源，推动人力资源和人力资本服务与实体经济、科技创新、现代金融的协同发展，探索以客户为中心的人力资源 and 人力资本服务规范化和诚信评价体系建设，发挥引领人力资源和人力资本服务业发展和市场导向作用。

### 第三节 加强供需对接，推动协同发展

**建立与企业的供需对接机制。**在市、区层面建立优质人

力资源服务机构与重点用工企业的定期对接交流机制，定期收集企业用人需求、服务需求和产品需求，不断提升人力资源服务机构服务企业的 ability、效率和质量，在缓解招工难、招工贵、求职难等问题上发挥重要作用。

**建立与高校的供需对接机制。**鼓励人力资源服务机构建立与高等院校、职业院校、技工院校的常态化对接合作机制，定期举办供需对接洽谈会，组织面向高校毕业生的线上线下招聘活动，在促进毕业生就业中发挥重要作用。

**建立与兄弟省市的供需对接机制。**与兄弟省市建立对接合作机制，鼓励骨干人力资源服务机构在省内外设立分支机构或合资合作企业，拓展省内外市场，建立全国和全球人力资源服务网络，提高本土企业辐射力。

**构建跨界融合发展新生态。**促进人力资源服务业与科技、教育、养老、医疗、金融、旅游、公共服务等领域的融合，开拓新思路，催生融合发展新模式、新服务、新业态，打造有利于人力资源跨界融合发展的生态系统，拓展和实现全生命周期的人力资源服务。

#### 专栏 6 人力资源科技大会

定期举办人力资源科技大会，促进人力资源服务业数字化科技交流合作，进一步推动人力资源领域的科技应用，加快实现人力资源服务数字化、网络化、便捷化。

#### 专栏 7 深圳人力资源服务联盟

推动人力资源服务机构、用人单位、高校及科研团体和个人自愿组建行业联盟，发挥联盟对人力资源和人力资本服务业发展的引领作用和市场导向作用，促进人力资源和人力资本服务与实体经济、科技创新、现代金融的协同发展。

## 第六章 壮大人才队伍，强化人才支撑

### 第一节 加强高层次人才引进

加大人力资源服务行业高层次人才引进工作力度，创新引才方式，大力引进急需紧缺国（境）内外高层次人才，符合条件的可享受我市相关人才优惠政策。建立健全人力资源服务业领军人才库，及时全面掌握行业领军人才情况。

### 第二节 加强领军人才培养

定期举办人力资源服务行业领军人才研修班、高研班等，每年选派一批人力资源服务领军人才、高级经营管理人员到知名高校、知名企业、跨国公司等开展研修培训交流，加快打造一批高素质的行业领军人才队伍和创新团队。定期组织开展人力资源服务领军人才、优秀人才、创新人才等行业人才评选活动，对行业领军人才给予宣传报道，发挥行业人才引领、示范作用，营造行业爱才惜才敬才的良好氛围。

### 第三节 加强从业人员职业培训

大力提升人力资源服务行业从业人员整体素质，开展从业人员职业培训，鼓励从业人员参加人力资源管理职称评定和人力资源服务相关职业的技能等级评定，定期举办人力资源服务大赛、创新大赛等赛事，全面提升从业人员知识、技能水平。

#### 专栏 8 人力资源服务从业人员素质提升行动

开展人力资源服务行业领军人才研修、人力资源服务从业人员职业培训等活动，提升从业人员专业技能和整体素质，打造高水平领军人才队伍和创新团队。

## 第七章 强化保障措施，确保规划落实

### 第一节 加强组织领导

根据规划制定具体的政策措施，将任务分解落实到具体部门。督促市、区人力资源部门及时发现和解决规划执行过程中存在的问题，共同研究制定行业重大战略和政策，切实保障服务业政策规划的贯彻执行和具体落实。

引导各人力资源部门对现有人力资源服务相关的法规政策进行梳理、优化和调整，纠正行政壁垒、分割市场和歧

视、妨碍公平竞争的做法，结合行业发展需求不断优化政策，营造优良营商环境。

## 第二节 加强资金支持

市级财政每年安排一定的资金用于支持人力资源服务业发展，各区也结合实际安排一定的财力予以支持。加大购买公共人力资源服务力度，扩大购买范围。鼓励社会资本以独资、合资、收购、参股、联营等形式进入人力资源服务领域，引导和推动人力资源服务企业以上市融资等方式加速发展，助推人力资源服务机构品牌升级和规模化发展。

## 第三节 加强行业自律

加强政府部门与人力资源行业协会服务衔接，支持行业协会参与标准化建设、行业信用评价、课题研究、行业人才培养、行业评比、会议展览、论坛等活动，扩大行业影响力，充分发挥行业协会的行业引领和桥梁纽带作用，以协会行业自律工作为抓手，推动行业公平竞争、诚信服务、自我约束、健康发展。