

关于弱势群体人力资源管理探讨

徐慧

(薛城区公路事业发展中心,山东 枣庄 277000)

摘要:随着生活水平的不断提高,各种社会矛盾也逐渐凸显。弱势群体影响社会稳定与发展,需引起足够的重视。弱势群体的就业问题也引起社会的广泛关注,事业是社会结构中重要的组成部分,人力资源管理对于弱势群体应采取有效措施;政府对于下岗失业等弱势群体也应采取援助计划和风险控制措施。本文通过分析弱势群体的特征及就业现状,阐述了加强弱势群体人力资源管理的重要意义,分析了弱势群体人力资源管理存在的问题,提出了加强弱势群体人力资源管理的方法,以供借鉴。

关键词:弱势群体;人力资源;管理探讨

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.31.076

中国特色社会主义事业布局正在逐步展开,人们共同富裕的美好愿景也在逐步实现。在经济建设、政治建设、文化建设和社会建设的战略推进过程中,弱势群体的生活工作现状值得关注。如果不能妥善处理弱势群体的问题,将会影响社会稳定发展。例如国企改革导致职工下岗失业,这些失去生活经济来源的社会群体成为社会贫困弱势群体,不利于改革发展的成果的巩固。弱势群体的就业及再就业问题考验着人力资源管理的水平。对于弱势群体人力资源管理进行研究具有重要现实意义。

1 我国弱势群体简述及就业现状

1.1 弱势群体特征分析

弱势群体的界定依据人在社会中所处的实际地位、具体生存状况等来界定,一般具有被社会边缘化、生活状况比较困难等特征,社会弱势群体一般指未成年人、进城民工、下岗和失业群体、残疾人士、低保群体以及孤寡老人等等。弱势群体分为社会性弱势群体和生理性弱势群体。生理性弱势群体从诸如年龄、疾病等生理角度定义,而社会性弱势群体则主要由社会原因导致,如国企改革期间导致的失业下岗等。

社会弱势群体的年龄普遍较大,一般为四十岁以上,受教育程度也不高,不能适应以脑力劳动为主的高素质工作岗位大部分从事体力劳动。

弱势群体一般普遍经济收入较低,由于自身能力或客观原因无法适应激烈的市场竞争环境。弱势群体的政治影响力低,几乎不参加政府活动。由于承受着巨大的生活生产压力,弱势群体在心理上过于敏感,容易受不良因素的影响,如果不能有效的自我调适或者外界如果不能有效干预,将会使弱势对生活失去信心,成为社会不稳定因素。

1.2 弱势群体就业现状分析

随着人们对美好生活的向往逐渐变成现实,社会弱势群体的迫切需求得到了解决,但是还存在一些问题,尤其以失业下岗人员的情况最为突出。随着事业的改革以及对创新型人才的需求,很多老职工被迫下岗,他们中受过良好教育、学历水平较高、具有专业技能的人能够再就业,但是大部分人的就业成为问题,其中以女性居多。

根据调查,由于失去工作,没有经济收入,下岗职工的生活困难,就业、医疗、住房、子女教育等都给经济及精神上造成了压力。从“铁饭碗”的国企直接到生活困难的下岗职工,部分人接受不了巨大落差而产生心理阴影。

下岗人员再就业后的工资只能维持基本生活,无法继续缴纳社会保险,失去社会保障进一步加重了生活负担。再就业一般也是从事流动性较大的工作,并非正式职工社会保险无法衔接,进一步造成下岗人员生活困境。

2 加强弱势群体人力资源管理的重要意义

社会弱势群体的人力资源管理问题涉及到社会的稳定与和谐,

关注弱势群体问题有助于促进社会健康可持续发展。加强弱势群体人力资源管理,提高弱势群体人力资源质量,对于推动社会与经济发展具有重要作用。

关注弱势群体有助于体现社会公正,市场经济的发展促进了社会分工进一步细化,保障人的基本权利是对人的社会贡献及自身价值的肯定,体现以人为本的发展理念。加强弱势群体人力资源管理有助于缓解他们贫困现状,追逐社会经济的发展不能以牺牲一部分弱势群体的利益为代价,我国弱势群体的基数在增加,不符合我国实现共同富裕的发展目的,也不生产力与生产关系发展的规律。解决弱势群体的问题有助于政治稳定与社会发展,弱势群体日益贫困会导致贫富差距加大,社会不稳定因素增加。若实现国家的长治久安,必须加强弱势群体的人力资源管理。

3 弱势群体人力资源管理存在的问题

合理解决弱势群体的人力资源问题需从社会和自身两方面入手,建立约束机制,提高弱势群体的综合素质,现阶段的弱势群体问题人力资源管理存在以下几个方面的问题。

3.1 人力资源水平低缺乏教育培训

“人力资本”是以劳动者数量和质量为衡量标准,也就是指劳动者的个人素质与能力。社会生产力不断发展,劳动者需不断自我投入,才能提高“人力资本”,才能适应激烈的市场竞争。下岗人群一般学历不高,也没有自主学习的意识,因此这部分人的“人力资本”水平低,对再就业造成限制,很难谋得新的发展机会。虽然社会各界对于弱势群体的学历教育、技能培训等有所提高,但是覆盖范围较窄,例如在全国城镇就业人口中,农民工占了很大比例,但是大部分为高中学历,仅有少部分人接受过正规职业技能培训。

3.2 人力资源总量较大就业岗位少

弱势群体数量多,但是适合的就业岗位却很少。例如,失业下岗的人大部分是中年劳动力,没有什么特长,且以女性居多,市场提供的就业岗位都是诸如家政和保洁之类的。弱势群体的整体就业质量并不高,能够找到心仪工作是少数,大部分就业或再就业是体力劳动的岗位,收入不高而且十分辛苦,多为粗放型、流动型。下岗失业人员是弱势群体,但是也是丰富的人力资源,由于没有得到充分开发、合理利用,导致这部分人力资源被浪费。

3.3 人力资源就业保障制度不够完善

弱势人群由于资源有限,就业的事业一般为中小事业,缺乏健全的社会保障制度。而这部分人一般承受家庭、社会双重压力,急切需要一份工作取得稳定的收入维持家庭生活,但是由于弱势群体专业技能、自身素质较低,也没有创业资金,因此只能找到不太理想的工作,维持基本的生活保障。而光通过市场化的途径不能有效解决弱势群体的人力资源保障问题,需要政府与社会的支持。我国现有的制度、体系侧重扶持性保障,对于分配制度、法律制度的建设还较欠缺。

4 加强弱势群体人力资源管理的方法

4.1 加强对弱势人群的流动性管理

弱势群体中很大部分是流动人口,需要加强流动管理机制的建设。一是建立公共信息安全管理系统,加强人口检查及房屋租赁检查,对于流动人口较多的建筑工地、零售市场、文化娱乐场所等,加强控制管理,将公共安全管理与健康管理相结合,在信息系统中及时做好记录,以备及时核实信息。二是加强流动人口的日常管理,遵循“谁管理谁负责”的态度,公安机关应安排信息管理人员对流动人口信息进行采集,准确掌握弱势群体的情况,并实施追踪管理,以便及时发现并解决问题采取必要的管理措施,防止弱势群体人力资源流失。

4.2 国家制度层面给予政策优惠及制度体系保障

弱势群体由于自身能力有限,很难走出“弱势”的困境,需要相应的制度倾斜、政策照顾。

4.2.1 完善失业保障、就业保障体系的建设

完善的失业保障体系能够使弱势群体的人力资本得到保护。一是财政预算方面要支持事业筹集经济补偿金,使由于事业改革创新被迫下岗的职工能够顺畅地享受到失业保障和城市贫困居民最低生活保障。二是失业保险覆盖的范围拓宽,失业保障基金需多渠道筹集,使其能够覆盖所有失业下岗人员。三是最低保障制度应进一步落实,做到应保尽保。只有基本生活没有忧愁,才能促进他们进一步寻找新的就业机会,减少弱势群体的人力资本损失。

就业是弱势群体提高经济收入、改变生存现状的重要途径,因此国家建立健全就业保障体系也十分必要。许多下岗的工作人员渴望重新走上工作岗位,发挥自身价值,这种急切的希望如果得不到满足,将会造成心理失衡,从而使弱势群体的人力资本受损,影响社会稳定。由于失业保障金存在严重缺口,就业保障才是给予弱势群体“发展权”,达到开发利用弱势群体人力资本的目的。

4.2.2 加强弱势群体的培训工作提高市场竞争力

政府应加大对弱势群体的继续再教育投入力度,使他们在知识上有所积累、在技能上有所提高,提高弱势人群人力资本的市场竞争力。对失业下岗人员加强职业技能培训,结合他们的年龄、受教育水平等不同背景,开展不同层次的教育培训。对于技术能力强的人员帮助他们提高技术水平,提高就业水平。对于不适合脑力劳动的弱势群体,培训他们从事家政服务 etc 体力劳动,通过勤劳致富,解决弱势群体的经济收入来源问题。国家鼓励万众创新创业,对于有自主创业意愿的失业人员,政府应加大资金支持,对于有潜力的项目建立扶持基金,提高弱势群体的创业积极性。

4.2.3 再就业优惠政策需进一步落地落实

政府需出台一系列优惠政策,解决下岗弱势群体再就业问题。例如给予事业政策性税收减免,鼓励事业为下岗人员等弱势群体提供就业岗位。一是向弱势群体做好再就业政策宣传,让弱势群体了解保障自己合法就业的途径与方法;二是协调好税务、工商、劳动等部门,建立相互协调配合运作机制;三是加强监督,联合检查小组,由税务、工商、劳动等相关部分的领导带队,对于再就业政策的落实进行现场监督检查。

4.3 企业发挥社会责任加强弱势群体人力资源管理

企业是社会稳定的重要助推器,不同的企业应根据自身发展情况,承担起应尽的社会责任,为弱势群体提供公平的就业机会与就业待遇。

企业应加大对弱势群体的人力资本投入,发掘弱势群体的潜能。加大职业技能培训,辅助他们进行职业生涯规划,促使弱势群体掌握较高的专业技能,促进生产力进一步提高。为企业全体职工缴纳失业保险,为弱势群体解决后顾之忧。

企业内部还可以为弱势群体建立奖励基金,并给予弱势群体晋

升的机会,通过有效激励,促进弱势群体在学习、工作上付出更多的精力。获得晋升的弱势群体能够提高自己的社会所处位置,摆脱弱势的现状。

再就业政策的落实需要政府与企业相互配合,企业是政策的具体推行者,在解决下岗、离岗、待岗职工的再就业困难发挥重要作用,而且维护社会的稳定也是企业义不容辞的责任。对于发生生活困难的弱势群体,企业应主动给予关怀,提供相应的帮助,解决弱势群体的后顾之忧。

4.4 加强对残疾人弱势群体的关怀与帮助

残疾人属于社会弱势群体,他们对于工业性质有特殊需求,社会应给予他们足够的关怀与帮助。合理设置无障碍环境设施,例如在公交站台与公交车间设置坡道、在无障碍电梯入口处设置盲道提示灯等。同时,应加强无障碍环境建设的管理与评估,加强维护与保养,相关部门加强监督管理,杜绝占用盲道等行为的发生。企业应提供相应的适合残疾人的岗位,使他们的同样公平的机会能够发挥自己的聪明才智。社会大众应张开怀抱,接纳残疾人,使他们感受到社会的安全、平等与温馨,进一步促进社会人力资本的管理。

结束语

综上所述,社会弱势群体人力资源管理需要政府与企业共同配合,需要社会各界共同投入,才能有效地提高弱势群体人力资本水平。加强对弱势群体人力资本的开发、教育和培训,能够促进城市的稳定和谐发展。我国经济发展阵痛期导致大量国有企业职工失业,他们的再就业问题也需要政府出台相应的保障措施,缓解下岗给弱势群体带来的生活困境。随着我国特色社会主义的进一步发展,各种失业就业保障制度体系已经得到了完善,弱势群体问题也在逐步得到解决,我国的社会经济发展将更加稳定繁荣。

参考文献

- [1]李青.关于弱势群体人力资源管理问题探讨[J].商品与质量,2019(49):233.
- [2]王国发.中小事业人力资源管理创新的实践探析[J].数码设计(上),2021,10(3):145.
- [3]姚庆艳.浅谈失业人力资源管理促进失业人员再就业[J].消费导刊,2018(26):177.
- [4]司建锋.社会工作介入事业职工关系管理探析[J].人才资源开发,2019(14):74-76.