

推进人力资源服务与就业创业协同发展

李佩

(山西省襄汾县人力资源和社会保障局,山西 襄汾 041500)

摘要:随着我国深化新经济体制改革,人力资源服务水平及就业创业问题受到重视。本文分析目前人力资源管理及就业服务的现状,并阐述当前时期人力资源服务业发展遇到的机遇和挑战,最后针对以上问题提出推进人力资源服务与就业创业协同发展的新路径,为促进创业、缓解就业压力、维护社会稳定和国家持续发展,发挥积极作用。

关键词:人力资源;公共服务平台;就业;创业

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.03.037

1 引言

人力资源是社会公共服务的核心内容,国家要实现人力资源的转型,以适应人力资源的需求,重视就业创业工作,将就业创业作为首要的民生大事来抓。山西省位于经济相对落后的中西部地区,存在较大的人才缺口,并且自身培养人才力度有所欠缺,在人才发展方面起步较晚,存在一定的劣势,行业分布相对集中,缺乏市场竞争力。

2 人力资源管理与就业服务现状

2.1 人力资源的信息化建设不足

由于近年来国家城市化建设加快,人力资源服务及就业服务机构的信息化建设城乡差距加大,严重影响到城乡人力资源就业服务的质量,导致城市与乡镇之间的人才分配不平衡。就目前情况来看,城市人力资源及就业服务信息化建设水平较高,乡镇人力资源及就业服务信息化建设水平较低,往往无法收集全面的人力资源信息、发布相应的就业信息,无法实现人力资源、就业创业信息的资源共享,导致乡镇在人才引进方面存在较大缺口,很大程度上降低了就业率,影响乡镇的平衡发展。

此外,在当今互联网时代下,基于信息化平台的人才市场招聘、网站招聘等人才招聘手段的效率与成果都存在不足,相关单位人员对人力资源的信息化建设不够重视,导致用人单位及人才无法运用高效便捷的数据解决招聘或就业问题。

2.2 人力资源制度建设不够完善

在当前瞬息万变的形势下,人力资源服务及就业创业工作必须依据完善健全的人力资源管理制度,才能够有效推动人才需求与供给工作。然而,目前我国的人力资源制度建设不够完善,存在以下一些问题。

首先,就业服务制度界限划分不够明确,管理过程存在混乱,缺乏明确的指导方向与目标,一些管理工作人员存在思想贯彻不够到位、政策解读存在偏差等问题,导致工作进行过程发生一系列的问题。其次,相关制度条款制定相对片面,不够深入,对于一些人才就业服务内容描述较为肤浅,在遇到一些突发问题时可能无法及时应对处理。最后,就业服务制度体系不够健全,相关制度体系还不够完整,缺少权威

性,从而影响到政府人力资源就业服务工作的公信力与权威性^[1]。

2.3 就业服务管理本身存在问题

由于我国人力资源产业没有构建系统、完善的管理制度体系,人才市场建设相对滞后,无法形成全面、具体的行业规范。同时,相关管理人员在思想的认知上水平不足,工作能力有限。在各地设置的人力资源公共就业服务机构,因存在各地域间的差异,服务水平也相应存在差异,导致人力资源就业服务机构的功能与价值无法充分地展现,给我国就业水平带来抑制作用。

此外,在应对当前就业形势严峻、人力资源供给侧改革压力增大的问题时,就业服务管理无法合理运用科技化手段,对社会就业情况进行深入的调查与研究,无法详细、全面地摸清高校毕业生、农村乡镇剩余劳动力及下岗、待业人员的人口数量,使就业服务对人力资源管理工作难度增大。

2.4 公共就业服务内容不够全面

人力资源就业服务平台只有提供全面、及时、准确的信息,能够在最大程度上解决国家招聘难、就业难的问题,提升人力资源管理水平。然而,就目前情况来看,我国公共就业服务内容仍不够全面,部分地区的人力资源就业服务单位在处理问题时不能根据招聘单位及应聘人才的实际情况进行分析,以至于无法提供匹配度高的人才和岗位,导致人力资源服务工作质量及效率较低。

人力资源就业服务单位存在只注重登记造册、建立基础资料等形式上的内容,在实际的岗位分析、就业指导等工作上存在欠缺,导致求职者及招聘者无法及时全面地了解人才市场上的需求。此外,服务单位欠缺专业性的人才,原有人才缺少职业性培训,管理人员不能及时对就业人员进行回访,导致出现二次失业的情况时有发生。

2.5 就业培训还有待进一步加强

随着国家经济水平日益提升,企业的科学技术也在不断升级,用人单位对科技型和专业型人才的需求量增多,然而当前的劳动力技能转型已经无法满足用人单位的发展速度。针对社会上大量的农民工群体,需要加强对其就业观念的正确引导,加强对其专业技能的培训,以解决招聘企业用

工难和劳动者就业难的问题。

此外,人力资源服务就业平台对劳动者的就业培训还需进一步加强。目前,仍存在培训内容相对简单单一、培训深度不够、培训内容存在形式化、无法让劳动者运用到实处等问题,导致培训成效不够显著⁹¹。

3 现阶段人力资源服务业发展的挑战和机遇

自2020年以来,因突发情况的原因,现阶段,人们的生产生活与工作方式因此产生明显的变化。在这种形势下,给我国的人力资源服务业的发展带来了相应的挑战和机遇。

3.1 挑战

首先,人力资源服务市场需求结构出现新的变化。近两年时间,随着全球范围内的突发情况呈现反复,我国经济增长相应受到抑制,国内企业的经营规模出现明显缩小且经济效益大程度降低,对人才招聘出现大幅下滑。同时,2020年是我国进行脱贫攻坚战的关键时期,随着高校毕业生的数量再创新高,为毕业生就业带来了较大的困难。突发情况给我国的行业结构带来变化,销售业从线下向线上进行转变,人们对电商、物流行业的需求逐渐增加,使我国人力资源服务市场需求结构发生变化。

其次,人力资源服务平台中互联网的应用。突发情况期间,国家大力发展线上就业与培训服务平台,鼓励人才与招聘企业运用互联网的形式进行就业及招聘信息对接,为防控突发事件与经济发展提供支持。同时,企业应该将线上办公逐渐转化为日常的工作形式。

最后,人力资源服务行业的整合面临新的考验。面对突发事件时期各行业带来的新挑战,应该推进人力资源服务与就业创业协同合作发展,有效提升人力资源服务工作的质量与效率。同时,人力资源服务管理部门应该加强行业内的合作与信息共享,企业通过技术对接、信息共享等方式打造具有企业核心价值观及独具企业特色的人力资源服务平台,以促进行业内的健康发展⁹²。

3.2 机遇

首先,优化人力资源服务环境。政府要鼓励特殊情况形势下各行业的复工复产工作,及时给予人力资源服务工作的补贴,并优化人力资源服务的监管工作,发挥各职能部门的组织功能,为人力资源服务与就业创业的发展提供发展空间。

其次,满足人力资源服务业务新需求。鼓励一些具有创业意愿和想法的人进行创业,并且在政策和福利上给予支持和帮助,采取减免税款、提供线上培训平台等帮扶措施,为人力资源服务行业的发展带来更大的上升空间。

最后,构建人力资源服务行业发展的新格局。突发情况期间带给人力资源服务与就业创业方面较多的机遇,就业信息的共享、线上人力资源招聘与培训等方式增加了人力资源服务机构和部门的深度合作,突出了人力资源服务的关键地位。

4 推进人力资源服务与就业创业协同发展的路径

4.1 高度重视,加大就业创业扶持力度

政府应当将就业放在首要位置,充分调动社会各界的力量,加强人力资源开发,能够有效地匹配地区产业结构中的人才数量与结构,促进地区产业结构的转型与升级。同时,将就业和创业指标纳入政府年度考核中,作为重点工作进行推进,强化城市周边乡镇、农村的人力资源服务工作职责,确保就业创业工作能够有效、顺利开展。

充分发挥政府“大众创业,万众创新”的扶持作用,不仅要定期开展科学合理的创业培训,开发相应的创业项目资源库,还要设立专业的创业专家组,给予创业资金用于帮扶。政府应当抓住新时期新兴产业的发展趋势,结合当今创业者的实际发展情况及需求,开展创业培训,摒弃过去形式主义强烈的培训形式,注重引导创业就业者的创新理念,以扩大创业群体为目标。同时,为创业者开发项目资源库,最大程度确保创业成功率,组建专家团队对创业者进行一对一的帮扶与指导。对创业项目发展前景良好的优质初创企业,适当增加贷款额度。

此外,要规避人力资源就业服务单位重登记、轻服务的情况。应该首先对应聘人才进行就业咨询服务,以便于全面地掌握应聘人才的就业需求方向及工作能力,最大程度上确保人才需求与岗位的匹配度。同时,在人才就业上岗后,管理服务人员需要定期进行跟进回访,了解就业者入职后的情况及适应程度。

4.2 加快建设,构建人力资源管理系统(信息化系统+管理制度)

首先,人力资源信息化管理系统作为人力资源就业服务单位构建人力资源管理系统不可或缺的一部分,必须要建立一套精细化的人力资源信息化管理系统,有效对信息的获取、存储、处理及共享进行管理。由于人力资源服务与就业创业服务工作需要依托大数据的技术手段,因此除了构建人力资源信息化管理系统外,还需要构建一系列的子系统,如人才招聘系统、人才信息管理系统及薪酬管理系统等,实现人力资源管理工作信息化与智能化。

此外,为了确保人才需求与人才供给能够精准的对接,还需要构建精细化的人力资源管理制度。相关服务单位应该将高校毕业生、社会普通劳动者、农民工及失业人员进行精细化的分类,根据不同人群开展针对性的帮扶策略,并且为其制定切实可行的就业方案。相关服务单位还需要对求职者的个人履历及岗位需求、工作能力等方面进行充分、详尽的了解,提高岗位的适配度,并制定职业培训机制,定期开展对求职者专业能力及技术水平的培训⁹³。

4.3 发展人才,加强就业人才培养战略

政府应该时刻将新形势下发展需求作为导向,加强建立就业人才的培养战略,在各地区间加强人才资源的优化配置,推动有条件的本科院校及独立学院朝着应用型人才培养方向发展。

首先,要抓好高校毕业生的就业工作问题,将高校往届、应届毕业生的就业及创业扶持政策落到实处,做好相关的小额贷款审批及创业补贴工作,为毕业大学生的创业及

就业工作营造良好的服务环境。在大学或大型体育场馆内定期举办招聘会,为大量的人才及岗位提供精准匹配的机会。建立线上招聘平台或网站,开设微信公众服务号等,脚踏实地的为毕业生提供就业或创业方面的帮助。

此外,将农村劳动力进行适当的转移。由于山西省是经济发展相对落后的省份,对于农村乡镇剩余劳动力的就业问题也是当前十分迫切需要解决的问题,通过在乡镇农村开展相关就业服务活动,运用广播喇叭、公示栏等宣传方式,将招工信息张贴公示,让农民工及时了解招聘信息,从而促进农村乡镇劳动力的就业。同时,要积极援助就业困难群体的就业工作,对一些残障人士、失业者放宽就业政策,落实就业援助政策,帮助真正有困难的人就业,对其进行全方位的援助。

4.4 完善体系,大力推动创业带动就业

完善人力资源服务体系,大力推动创业以带动国家的就业工作。首先,要促进创新创业环境的升级,通过培育多种形式且充分活力的市场主体,构建多元化的创业项目,以提高对社会人才的需求,实现创新、创业加就业的一体化循环。同时,加大创业资金的投入,可以将创业投入资金纳入政府每年的财政预算中,合理安排一定的资金用于地区的创业项目,并且加强向国家财政争取帮扶资金的力度。加大创业贷款的支持和审批力度,将个人创业资金贷款额度提高,同时确保小微企业能够申请到创业担保贷款。支持创业载体的建设,区域发展可以充分利用地区自身的地理优势,鼓励地区企业与就业服务机构共同孵化人才培养机构,以用于支持科技孵化载体的建设,实现科技化创业孵化链条。

此外,对于一些退役官兵、就业困难群体落实相应的创业税收政策,在三年内减免增值税等,并且支持城市内的农民工返乡工作,开放多个农民工返乡创业试点。同时,举办相关的“大学生职业技能培训”及“校园大学生创意大赛”、“农民工创意大赛”等,营造符合大众创业氛围的环境⁹。

4.5 强化管理,创建全新就业服务环境

首先,需要加强对就业创业服务一流平台的治理。在当前社会化信息飞速发展的时代下,必须构建一流的就业信息服务平台,促进政府相关管理人员对获取到的信息进行整合,将招聘企业与应聘员工之间建立起亲密的关系,根据人力资源就业服务机构创建优质的就业平台,有效提升人力资源管理的服务水平。

其次,人力资源与社会保障局作为就业与创业相关信息发布的主要平台,要实现城镇间的招聘信息与应聘信息都能够实时对接,在线上能够查询到各个公司的招聘信息以及薪酬福利待遇等。同时,人力资源与社会保障局应该构建就业服务意见箱,以加强全民的监督管理工作,工作人员需要接受全社会的监督,避免形式主义现象出现,有助于服务单位及工作人员能够更好地为人民服务。

最后,要层层落实责任以保障就业工作的成效。人力资源与社会保障部门应当统筹制定相关的监察工作,财政部门应当加大财政资金拨款以保障人力资源服务与就业创业

工作协同进行,各地方政府及乡镇街道、办事处等要根据自身实际发展情况,及时调整和优化原有的扶持就业创业政策。同时,要加强对当前就业形势、企业生产经营情况等监测力度,制定相应的突发风险应对处理办法,以应对突发群体性事件,保障人力资源与就业创业工作能够顺利进行。

4.6 加快发展,推动经济发展扩大就业

中国目前处于即将全面建成小康社会的经济新常态下,因此要推动经济发展以扩大就业,支持企业发展以稳定就业。首先,要提高经济发展的就业弹性。应当将就业与创业工作作为宏观调控的下限,加强经济政策与人力资源服务和就业政策之间的协调,以形成促进就业形势的经济发展模式,促进新旧产业转换与扩大就业间的联动。

其次,积极拓展就业渠道。国家应当通过多种市场经济共同发展来扩大就业的渠道,通过民营经济、小微企业、实体经济等就业渠道的高质量发展,稳定城市的人才市场需求。根据当前突发情况的形势,加快发展现代化的线上行业与服务业,放宽电商、物流等行业的政策,以扩大就业渠道。

最后,鼓励企业加大人才需求的力度。国家应出台关于企业招收退役士兵及贫困人口、失业人口的优惠政策,例如定额扣除增值税、企业所得税等,以鼓励企业招收社会困难人员,提高城市的就业率。同时对就业困难人口给予社会保险补贴,由原有的三项社会保险扩大到五项社会保险¹⁰。

5 结束语

民生关系到地区发展的成败,人才发展关系到山西省产业转型的成败。因此,政府要大力推进人力资源服务与就业创业的协同发展,改变传统的发展管理观念,构建并完善相应的体系制度,制定科学的就业人才培养战略,为促进社会稳定与经济发展采取有效的措施,实现地区和国家持续长效的社会转型。

参考文献

- [1]王娟娟.公共就业,如何提升服务效能[J].人力资源,2021(20):116-117.
- [2]李彩峰.优化公共就业与人力资源管理的有效对策[J].人力资源,2021(18):18-19.
- [3]李燕萍,陈文.后疫情时代我国人力资源服务业发展转型:基于疫情防控常态化下人力资源服务政策文本分析[J].中国人力资源开发,2020,37(10):18-32.
- [4]黄志晖.优化公共人力资源服务 提升创业就业质量——以湖南省资兴市为例[J].中国人力资源社会保障,2021(03):36-37.
- [5]王莹莹.强化人力资源公共就业服务对劳动力就业的促进研究[J].中国产经,2021(07):119-120.
- [6]齐振东.人力资源与社会保障服务平台建设现状及发展趋势[J].知识经济,2019(33):11+13.

作者简介:李佩(1988,7-),女,汉族,大学本科,山西襄汾人,中级经济师,研究方向:人力资源。