

浅谈农村剩余劳动力转移中的人力资源开发研究

陈彦明

(山西省保德县义门镇人民政府,山西 保德 036600)

摘要:就业问题是农村发展的基本问题,也是人力资源开发过程中需要解决的问题。本文通过对我国农村剩余劳动力转移中的人力资源开发中存在的问题进行分析,针对问题,提出农村剩余劳动力转移过程中人力资源开发建议,以供借鉴。

关键词:农村剩余劳动力;人力资源开发;劳动力转移;可持续发展

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.36.097

1 引言

乡村振兴是发展的目标,想要让农民富裕起来,需要解决农村剩余劳动力转移和农村人口的就业问题,因此,应积极开展人力资源开发研究,让富余劳动力就业,最终实现可持续发展目标。

2 我国农村剩余劳动力转移中人力资源开发存在的问题

2.1 人力资源存量少,劳动力流失数量大

农村人力资源开发有助于推进乡村振兴、缩小乡镇收入的差距、提升劳动力素质。加大农村人力资源的开发,可以从整体上提升农村人才质量,改善农村人员结构,推进整体生活水平以及收入的提升。但我国农村人口数量较多,教育水平与城镇相比,相对较低,学校的建设水平师资能力不足,会导致观念较为落后,对新事物的接受能力较弱,缺乏对新知识、新技术的充分应用。部分农村地区的生活水平偏低,难以留住高素质人才,导致懂经营、管理、发展方面的人才数量较少,在人力资源开发方面,处于滞后状态,得不到良好的改善和发展^[1]。

另外,部分文化素质高或有一技之长的年轻人,选择离开农村到城市发展,导致人口老龄化严重,其生产创造力和整体的综合素质下降,人员结构配置不够合理,使农村在发展过程中缺少人才支持,制约了农村经济发展。

据调查研究显示,我国的耕地平均每一万亩只有一名专业的技术人员,并且在技术人员中,学历水平大多为高等专科院校,且毕业后缺少专业的系统培训,随着科学技术的发展,一些管理技术和方法会被淘汰,技术人员缺少定期的专业培训,容易出现知识、技术老化的现象,不利于农村地区的发展。

2.2 基础设施不够完善,人才流失量大

当前,我国部分农村地区生活基础设施欠缺,无法完成各项资源的优化配置,给外来人才进村创业带来不便。基础设施不够完善,人才流失量大,导致就业创业平台系统不够完善,难以吸引外来创业人才。人才流失量大,在

一定程度上阻碍了人力资源开发。随着经济的发展,许多农村人员选择外出打工赚钱,留下的劳动力年龄较高,这也是阻碍我国农村经济发展、人力资源发展的主要原因。农村的人力资源市场体系建设不够完善,缺少专业的人力资源市场,缺少完整的人力资源培训体系,因此导致我国部分农村的人力资源开发科学性不足,缺失严谨的统筹规划体系。目前我国农村的机械化程度提高,种植的技术水平也得到了提升,这不难看出,加强农村剩余劳动力的转化是当前一项重要工作,但由于农村人口约束较大,在发展和转化上存在一定困难^[2]。随着发展,农村的剩余劳动力在转移过程中,将原有的社会结构进行优化,但如果不注意科学化的引导,在调整过程中可能会有新的问题产生。

2.3 劳动力市场体系不够完善,产业发展不够合理

当前我国存在着大量的剩余劳动力,但由于信息不对称,导致部分用人单位招聘不到人员,而待就业人员又找不到工作,出现就业和招工困难的现象,这一现象充分说明我国的人力资源劳动市场中存在着制度体系有待完善的现象。

在部分农村产业发展中,其生产、加工、销售环节难以跟上经济发展需求,在进行农产品销售过程中,存在信息不对称问题,就会使农业生产存在风险,不利于开展人才的引进工作。劳动力市场体系不够完善,导致部分农村企业的招聘工资较低,有能力的人员依旧选择外出打工,不愿意留在附近企业上班。

农村劳动力的文化水平的占比为,小学文化程度占20%,初中文化程度占52%,高中及以上占比20%。我国正处于发展的转型期,对人才的要求也发生了相应的改变,而农村地区学生辍学占比较大,过早离开校园步入社会,这种情况下,他们绝大多数只能通过付出劳动技能来维持生活,但当前这种劳动技能难以适应社会发展的更高要求,会造成部分群体失业。近些年来,农村生产力生产水平得到了很大的发展,农民的思想观念也逐步发生

改变,但仍然存在一些落后思维,阻碍了农村经济发展的速度。

3 农村剩余劳动力转移过程中人力资源开发的政策

3.1 打破城乡结构,建立城乡统一的人力资源管理体系

建立城乡一体化的人力资源管理系统。当前市场经济的发展,使市场对劳动力的需求扩大,因此建立一个全国性的人力资源系统是一项可行性研究计划,通过建立完整的系统,开放人力资源市场,为农村剩余劳动力就业创造便利条件。

建立统一的人力资源管理体系,现阶段最需要解决的问题为完善建设制度和今后的运行制度,做好体系的开发、体系的管理以及中介体系的建设工作。在此过程中也需要创新就业模式,为农村剩余劳动力提供合适的就业机会,促进农村经济发展,最终改善农村居民的生活水平^[9]。

第一,针对农村居民外出打工存在的就业难、工资低等情况,设立专门的人才市场,以保障其自身权益,利用让企业走进来,人员走出去的方法,大力拓宽人才市场,加快劳动力输出和转移,政府也可参与组织农村劳动力定向输出,使剩余劳动力得到良好的转换。

第二,与企业达成良好的合作关系,在政府的参与下,签订人才合作协议。企业与政府签订人才合作协议后,不仅可以为人才争取到相应的权益,也可留住人才,以促进当地的经济的发展。合作过程中,企业也需招聘劳动力人员。农村地区会有部分文化水平不高的人员,针对这类人员,政府也需要为其提供相应的就业机会,与企业达成合作,要求企业为此类人员提供就业机会,并给出合理的薪资报酬。

第三,强化服务体系,做好配套措施。建设农村人力资源开发合作项目,为劳动力提供优质的招聘信息,同时,开展就业指导、就业帮助的项目,必要时,政府也可提供法律援助,最大程度上保护劳动力的合法权益。截至去年,全国陆续开展县政府与当地企业合作的工作,某县政府去年与企业合作共举办招聘会 88 场,参加的企业共有 90 家,工种 153 个,完成了农村劳动力转移,其中对于建档立卡户,大约有 1400 人参与就业。签订合同后,政府与企业及时跟进,在工作初期,政府与相关企业给予部分生活补贴作为鼓励他们积极工作的动力。宣传机关需要做好宣传工作,鼓励人员积极参与招聘会,找到适合自己的职业。为更好地进行宣传,相关人员可以采取走村入户的形式,面对面宣传,及时为村民解答困惑和疑问,对于那些想要外出打工的人员,可通过宣传让他们留在当地企业,鼓励村民通过自己劳动的双手,改变当地的经济状况。

政府需要在其中发挥主导作用,在此过程中为了更

好引导劳动力有效转移,政府需要充分发挥好带头作用,成立相关的职能机构,提升服务意识。剩余劳动力的转移首先需要村民有着良好的意识,这种良好思维意识的形成离不开政府的宣传和服务工作,为了转变村民意识,政府可定期举行宣讲工作,向居民讲解优势,提升参与的积极性^[10]。宣传部门积极参与,在宣传过程中,可以培养村民拥有良好的自我开发意识,积极组织科普活动,让村民产生走出去的想法。通过为农村剩余劳动力搭建就业平台,不仅可以解决剩余劳动力问题,对于一些外出打工人员和外出大学生,都有着很好的引进作用,可以提升农村现有人口,扩大人力资源开发途径,提高农村整体经济发展效益。

3.2 注重人力资源服务工作

在政府和各个部门的相互配合下,在城镇中心成立总的人力资源公司,在村委会成立就业帮扶站,负责及时统计农村剩余劳动力名单,以及个人的工作意愿。帮扶站主要负责统计劳动力、报名工作岗位、组织建设、培训等工作,同时对在工作中出现的问题,帮扶站也需要做好调解工作。乡镇与各村之间做好联动工作,各司其职,共同推进工作的完成。提升办事议事的协调能力,提高解决事情的效率,政府可以给予就业帮扶站权利,在乡镇政府机关选拔一人作为帮扶站站长,同时也是连接人力资源总公司与帮扶站的桥梁,站长负责处理站内各项事务,同时也是就业信息的主要来源。站长负责将企业与农村剩余劳动力两者做好双向的链接工作,并和企业合作,做好新人的入职培训工作。

刚到达企业上班的人员,会出现不了解制度、阶段需要派遣专业人员密切关注新报道的务工人员,帮助他们尽快适应工作环境和生活环境,积极引导、交流和沟通,关注他们的身体状况和思想动向,工作中帮助他们解决问题,企业也需要适当放宽对务工人员的招聘条件以及在工作前期降低对他们的工作要求。在帮扶站人员的积极配合下,许多农村剩余劳动力都找到了适合自己的岗位,甚至 40-50 岁的人员也找到了适合自己的工作岗位,这种合作互助模式下,农村剩余劳动力无就业的问题就能得到解决,如果遇到残疾人就业,除了基本工资外,政府和企业应给予一定额度的补贴。根据调查发现,这种就业模式提升了农民的增收意识,也加快了农村发展脚步,使集体经济持续发展。

加强职业技术培训工作,政府可积极组织培训工作,以提升居民的个人能力水平,促进人力资源的有效利用和开发。根据市场对人才的需要,做好岗前培训工作,可聘请专业的培训机构开展人员的培训工作,要求培训机构与企业 and 人力资源单位签订培训合同,以保证农民的合法权益。正式培训过程中,加强培训监督,培训过程中

出现的问题要做好及时的反馈工作,培训过程中会出现因培训方式不适,导致培训人员想要提前结束培训。这种情况下,培训机构需要及时调整培训方案,要考虑到部分务工人员可能无法适应高强度培训工作的情况,但一定要保证最终的培训结果^[5]。培训结束后通过技能展示的方式对培训结果进行鉴定,对通过岗前培训的人员颁发从业资格证书,并给予相应的奖励,积极调动农民参加培训,提升其积极性。

完善农村产业发展结构,积极鼓励创业。当前,国家大力推进乡村振兴,开展产业转型以及产业优化。政府可以因地制宜,根据实际情况,大力发展当地旅游业、农产品加工业、家庭农场等。政府可以采用政府津贴补助的方式,鼓励农村剩余劳动力人员开展自己的产业。在政策支持下,可通过减免部分税收,增加资金帮扶的方法引进创业人才,有了农村本地创业项目的支持,人员可在家门口工作。也可以引导一批懂市场、懂技术的务工人员返乡创业,加大对农村基础设施的建设,完善交通、网络等建设,为促进农村人力资源发展和经济发展提供基础。

3.3 完善相关体系,提高人员素质,建立健全社会保障制度

针对当前情况来看,农村剩余劳动力的人员素质水平参差不齐,为了更好地开展人力资源管理工作,需要坚持市场引进,通过就业指导提升就业率。利用职业技术教育、成人教育等手段提升劳动力水平和劳动人员素质。可建立职业技能信息库,将每个人的所受教育程度,技术专长、职业能力水平等录入信息库,通过网络化管理,相关人员可及时查看到这类信息,针对每个人的能力水平和受教育的程度不同,分别开设培训课程。

网络化管理可以提高企业与个人劳务对接的成功率,企业在用人过程中,通过在资料库中筛选,挑选出符合企业用人标准的人员,并与其进行良好沟通,询问其意愿,最终达成合作。为了提高农村整体人员的素质,可以通过以下几个方面展开培养工作。首先,注重对剩余劳动力人员的培训工作,定期举办技能培训会和宣传会,提升人员的技能和管理能力。其次,在与企业签订输送人才协议过程中,积极为人才争取福利待遇,并对人才实施定向培训工作,加强剩余劳动力与企业的合作力度,取长补短,共同进步。最后,可聘请有丰富工作经验和技术水平的人员对剩余劳动力进行培训,使剩余劳动力拥有良好的理论知识,加快技术团队培养。

提高管理人员的整体素质,结合实际工作需要,改善农村短板问题,提高管理人员的眼界、素质、增长见识。采用定期或不定期的方式,对基层管理人员进行培训,提高管理人员的管理能力。可聘请专家在当地开展宣讲工作,通过演讲和实际操作,让基层干部首先认识到农村发展

前景广阔^[6]。提高基层工作人员全心全意为人民服务的意识,借鉴现有的成功案例,学习他们的成功经验,并将这些经验应用到管理工作中。提高基层工作人员的工作能力,培养他们拥有勤于服务、善于服务的服务意识,以及对待工作的认真态度,将心比心,能够为村民解决实际问题,提高就业率,利用当地的优势,借助当前的技术,为村民创造有助于发展的平台。基层工作人员需要积极帮助和引导居民学习、工作,注重人才的培养,加快当地的经济建设发展。提升管理人员的素质,可以进一步提高当地的发展能力和发展水平,可引导大学生回村创业,努力投身于乡村建设中来,完成农村剩余劳动力的转移,促进人力资源管理能力的发展。

加大对农村居民医疗保险、养老保险的投资,让每位劳动者都能享受政策待遇,享受社会经济进步成果。建立完善的医疗保障制度,积极推进社区建设。农村剩余劳动力在年龄组成上普遍偏大,完善其保障制度,使劳动者充分享受福利待遇,以促进合理有效的农村人力资源流动。

4 结束语

综上所述,通过打破城乡结构,建立城乡统一的人力资源管理体系,注重人力资源公司服务,完善相关体系,提高人员素质,建立健全社会保障制度的方法,可以提升农村剩余劳动力转移过程中的人力资源开发水平,使我国人力资源能够得到有效利用,进而促进我国农村地区可持续发展。

参考文献

- [1]常如冰,苏建兰.富民县农村剩余劳动力转移对现代农业影响的研究综述[J].农业与技术,2022,42(05):162-165.
- [2]夏小荣.乡村振兴战略背景下农村剩余劳动力转移就业现状分析[J].南方农业,2021,15(12):151-152.
- [3]孙辉,李佳晨,孙珊,等.交通基础设施对农村剩余劳动力转移的影响——以长江经济带为例[J].河南教育学院学报(自然科学版),2021,30(03):33-40.
- [4]李胜利.乡村振兴背景下我国农村人力资源开发研究[J].农村经济与科技,2021,32(23):267-268.
- [5]张鹏程.新时代背景下农村人力资源开发的问题与创新路径探索研究[J].农业技术经济,2021(06):145.
- [6]韩瑞华.浅析新农村建设背景下的农村人力资源开发[J].山西农经,2021(10):142-143.

作者简介:陈彦明(1982-),男,汉族,山西保德人,本科,经济师,研究方向:人力资源。