

G 问题探讨

优化劳动力市场空间格局 促进更高质量就业

观点

我国劳动力市场的空间分布格局与区域协调发展战规划还存在差距,要采取多种措施加以改善。在提供良好的发展外部环境的同时,劳动力市场也必须从自身出发,不断改革和促进市场内部发展,才能实现可持续发展。

李长安 杨智姣

探索劳动力市场空间格局是把控劳动力市场大局,解决好就业问题,促进经济高质量发展的基础性工作。改革开放40多年来,我国劳动力市场空间格局逐步演变,劳动力资源在区域间的配置不断优化,人口红利得到充分开发。党的十九大报告规划了我国区域经济的新版图,提出构建区域协调发展新的机制。然而,我国劳动力市场的空间分布格局与区域协调发展战略规划还存在差距,劳动力过度集聚于发达地区而欠发达地区劳动力匮乏的问题依然突出,要采取多种措施加以改善,更好地把我国劳动力市场的空间回旋优势发挥出来。在提供良好的发展外部环境的同时,劳动力市场也必须从自身出发,不断改革和促进市场内部发展,才能实现可持续发展。

加快劳动力结构调整,应对就业空间极化

应对劳动力的空间极化,必须充分考虑市场的规模和基础设施,以及人力资源等相关问题,综合考虑各种因素。

健全和完善劳动者跨区域流动的就业保障机制。从现阶段经济发展的

特点可以看出,第三产业是解决就业问题的一个重要方式,企业规模相对较小,发展速度慢,但是第三产业的不稳定发展也会导致就业风险的产生。要建立健全劳动力跨区域保障机制,同时,最大限度解决农民工融入城市问题,使劳动力能够自由流动。只有解决了劳动者的后顾之忧,才能实现劳动力空间自由流动,解决空间极化问题。

实行区域经济发展战略,加强合作和交流。积极推进西部大开发,振兴东北地区等老工业基地,促进中部地区崛起,鼓励东部地区率先发展,继续发挥各个地区的优势和积极性,通过健全市场机制、合作机制、互助机制、扶持机制,逐步扭转区域发展差距拉大的趋势,形成东中西相互促进、优势互补、共同发展的新格局。根据各地区不同的资源环境承载能力、基础设施和发展潜力,充分发挥不同地区的比较优势、加强薄弱环节,形成东中西部良性互动。

因地制宜制定就业政策。目前我国的劳动力分布明显出现区域化现象,在不同的阶段不同的地区有不同的特点,应该根据实际情况因地制宜制定就业政策,目前各地区都相应出台了落户政策,积极引进人才。近年来,随着落户政策的改变,全国的劳动力流动趋势在逐步改变,一些传统的超大城市出现人口流出现象,人口更多向中心城市和城市群聚集。总体来说,我国的劳动力市场正在趋于理性,就业风险也在逐步降低。

加强技能培训,弥补劳动者素质短板

劳动力市场空间演变的特征导致劳动力市场就业岗位创造能力区域异质化显现,就业短缺和剩余并存。针对劳动力错位的现象,必须加强教育培育,提高劳动力水平,向社会提供更多高质量劳动力。

重视技能培训,促进中低劳动者技能提高。社会各方面都要重视劳动力培训工作,才能在提高技能培训的可行性。首先,政府要高度重视,积极宣传,做好组织工作,引导

劳动者积极、自愿参加培训。其次,动员社会各领域人员通过多种形式支持社会技能培训活动,比如相应的政策支持和资金补助等方式。另外,政府相关部门要做好统筹规划,根据当地劳动者现状制定相应政策,提供必要的资金支持,发挥主导作用。

提高补贴标准,增加扶持力度。一方面,要适当提高补贴标准,简化补贴手续,完善补贴程序,将补贴及时发放到劳动者手中。另一方面,加大相关企业对于技能培训的支持力度,提高企业培训补贴标准,引导企业不断增加技能培训的投入力度,增加企业培训动力。

完善劳动力培训体系建设。首先要完善职业培训体系,在招生方面严格把关,对于学生的考核标准也应该从单纯的知识考核到技能考核并重。其次,加大学校和企业的合作力度,共同提高劳动者质量。学校负责提高理论知识,而企业则根据自身需求提供实习岗位,提高操作能力,两者共同努力培育符合市场导向的劳动力。最后,要建立严格的职业技能认证机制,提高技能证书的认可度和含金量,在提高劳动技能水平的同时,吸引更多劳动者参与职业技能培训,提高自身本领。

依托互联网平台,打破劳动力空间边界

在“大众创业,万众创新”的推动下,网络经济和共享经济得到迅速发展。“互联网+”经济模式的发展使得劳动者就业模式更加灵活,带来了就业市场的改革。

“互联网+”促进信息交流,激发市场潜能。互联网使用的普及为劳动力市场的双方提供了高效、便利的信息传递,为实现就业提供了可能。同时,“互联网+”时代衍生出许多更有竞争实力的产业,比如直播带货的电商经济、外卖服务和网约车等。这些行业背后都有强大的潜在需求,反映出人民日益增长的物质文化需求,同时也引领和满足了消费者的结构转型升级,顺应了时代发展。

“互联网+”给劳动者带来了更大的灵活

性。首先,降低了劳动者的工作搜寻成本。互联网在线求职大大减少了之前求职方式中所需要的交通、中介的费用等,使得求职者获得工作的效率大大提高。其次,提高了就业的灵活性。互联网办公的普及使得劳动者可以自由选择自己的办公场所,远程办公和交流成为可能,大大减少了通勤时间,提高了工作效率。另外,给劳动者提供了更多的工作选择。随着互联网的不断普及,衍生出一大批新型的互联网产业,电子商业和互联网公司发展迅速,带来的新型岗位对于劳动者来说是非常好的机遇,这就在客观上要求劳动者必须顺应时代的发展及时转变思维,提升技能,满足市场需求。

“互联网+”促进企业转型升级。要积极完善互联网引领行业转型升级的政策体系,建立推进互联网引领转型升级的协同机制,加快构建互联网的产业集群,增创产业发展的新优势。一方面,要成立促进互联网产业转型升级的专门机构,建立推进互联网引领转型升级的协同机制,以及适应互联网经济发展运行的管理新体系。建立跨越行业和地区的数据云计算发展协同推进工作,真正把政策规划制定、标准研究、产业合作等方面统筹规划成为可以实施的具体政策,力图打破行业、地区的壁垒,不会出现“信息孤岛”现象。另一方面,要重点打造支撑中小企业转型升级的公共服务平台。利用多方平台建立起重点行业转型升级的应用服务云计算数据中心。加快建设“工业云”等中小企业的公共服务平台,为他们提供及时准确、优质低廉的公共云服务,提高中小企业的互联网应用能力。建立产业链的协同创新服务平台,推动重点技术的研发和使用。重点在优势企业、智能制造、电子商务等领域树立试点示范应用标杆,加快构建基于互联网的产业创新集群,打造新型网络经济带。

(作者:李长安为对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授;杨智姣为对外经济贸易大学国际经济贸易学院博士生)

了解一下

网络招聘服务管理规定

近年来,网络招聘已经成为劳动者求职和用人单位招聘的主要渠道。日前,人社部出台《网络招聘服务管理规定》,自2021年3月1日起施行。

截至2019年底

全国共有3.96万家居人力资源服务机构

建立人力资源市场网站1.5万个

2019年,通过网络发布招聘信息4.04亿条

发布求职信息8.23亿条

《规定》是我国网络招聘服务领域第一部部门规章

对网络招聘服务活动服务监督法律作出规定
准入规范管理责任

《规定》明确

用人单位提供的招聘信息应当合法真实,不得含有歧视性内容

求职者应当如实提供本人相关信息

从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构,不得向劳动者收取押金



策划/制图:张菁

G 前沿观察

夯实网络招聘服务

健康发展的制度保障

田永坡

2020年12月,人社部颁布《网络招聘服务管理规定》(以下简称《规定》),对网络招聘服务的基本内容、基本规范等作了规定。这是我国网络招聘服务领域第一部部门规章,是国家健全人力资源市场法规体系的又一项重要举措。

网络招聘服务是人力资源服务的重要组成部分,是互联网技术与人力资源服务业融合发展的产物。随着以互联网、大数据等为代表的信息技术深入发展,并与人力资源服务业发展加速融合,“互联网+招聘”等交叉跨界创新发展,网络招聘从简单的信息提供和工作撮合,发展成为包括信息提供、人才测评、大数据分析等在内的劳动力供需匹配服务体系。疫情以来,各类现场招聘活动受到限制,人社部、教育部等组织开展了包括高校毕业生网络招聘等在内的大规模网络招聘,各类用人单位、人力资源服务机构借助互联网技术开展了空中招聘、线上招聘会等活动,在大学生就业、复工复产等过程中发挥了重要作用。

当然,网络招聘服务在发挥积极作用的同时,也伴随着一些不合规、打法律擦边球的现象和行为。比如,一些机构和个人未经许可擅自从事网络招聘服务,对用人单位资质和招聘信息真实性与合法性审核把关不严,非法使用和买卖个人信息,以社群传递招聘信息并开展活动,缺少相应法律法规监管等,这些现象对人力资源市场有序运行造成了一定干扰,也侵害了部分劳动者的权益。因此,亟须加强相关法律体系建设,为网络招聘服务规范发展提供制度保障。

从当前网络招聘服务发展的特点和未来变化趋势看,网络招聘服务市场的监管应特别注意以下几点。

立法先行,夯实制度保障。应该说,作为网络招聘服务领域第一部部门规章,《规定》搭建了网络招聘监管的基本框架。但互联网技术快速发展的特征决定了网络招聘服务、商业模式的创新速度也是日新月异的,为此,需要及时对相关内容进行动态调整。同时,立足网络招聘服务创新实践,出台相关细则,为网络招聘服务主体提供更具可操作性的制度遵循。比如,对于相关信息积累所形成的数据资源,其使用权限、信息再加工的收益分配等,可以结合市场商业模式进行更为细致的规定。

以网管网,协同监管。网络招聘服务活动是交叉创新所产生的一类业态,其监管涉及网络安全、工业信息、市场监督、公安等多个部门,对此,《规定》已经明确提出,人力资源社会保障行政部门应当加强与其他部门的信息共享,提高对网络招聘服务的监管时效和能力。未来,除了信息共享以外,还需要借鉴出行、餐饮消费等领域的监管经验,建立部门间协同监管机制,充分利用网络信息技术,形成多部门协同监管、以网管网的治理模式。

提倡行业自律,形成和宣传积极健康的商业价值观。技术创新无限而使用有底线。从根本上讲,网络招聘是通过提高匹配效率来更好实现人的价值活动,这决定了其活动的基本遵循应该是以人为本,以挖掘和发挥人的潜在价值为目标,而非纯粹的商业利益。从社会层面讲,招聘活动是做好就业这一最大民生之中的关键部分,稍有不慎,就会带来一系列不利的社会影响。制度建设是外部约束,更为重要的是需要从事网络招聘服务的机构既要遵守相关法律法规,也要在创新时充分考虑劳动者和用人单位的权益保护问题。

加强人才培养,提升监管效能。近年来,科技创新大大改变了人们的经济活动方式,工作模式也发生较大改变,在为我们工作生活提供便利的同时,也为“放管服”改革和治理模式带来了较大挑战。应对这些挑战,还需要一支专业化的监管和执法队伍。这就需要加大人才培养力度,完善高校相关专业的培养内容,提升学生在互联网技术、人力资源管理等方面的专业能力和综合素质。综合利用企业、专业机构等各类社会资源,通过培训、行业交流、研讨的形式提升相关从业人员的素质,为网络招聘监管提供高质量的智力支撑。

(作者为中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室主任、研究员,国家“万人计划”入选者)

G 热点思考

发挥工会作用 协力推动农民工融入城市

观点

新型城镇化是稳增长、扩内需的潜力所在,也是转方式、调结构的重要抓手。提高农民工主动落户城市的意愿是提高户籍城镇化率的根本途径之一。工会为农民工提供的各项优质服务,将在协力推进农民工融入城市的大局中发挥独特作用。

赵祖平 李楠

新型城镇化是稳增长、扩内需的潜力所在,也是转方式、调结构的重要抓手。国家统计局数据显示,我国城镇化率稳定提升,到2019年末城镇化率突破60%,但户籍城镇化率却只有44.38%。提高农民工主动落户城市的是提高户籍城镇化率的根本途径之一。工会作为服务广大职工的组织,其为农民工提供的各项优质服务,将在协力推进农民工融入城市的大局中发挥独特作用。

农民工落户城市意愿特征

基于一项针对山东省4654名农民工的调查,农民工落户意愿呈现如下特征。

总体来看,农民工落户城市的意愿不高。48.35%的农民工不愿意将户口转为城镇户口,只有25.25%的农民工愿意将户口转为城镇户口。另外,调查还发

现,农民工举家落户城镇的意愿尤为明显。51.94%的农民工希望全家一起转为城镇户口,14.22%的农民工希望只孩子转为城镇户口。可以看出,农民工举家落户的倾向明显。对于城镇落户地点的倾向性上,就业地和居住地是落户的主要期望,70.10%的农民工希望在就业地或居住地城市落户。

新生代农民工落户意愿不如上一代。在比较新生代和上一代农民工的落户城市意愿差异后发现,上一代农民工愿意落户的比例(28.68%)高于新生代农民工(24.12%)。

在大城市就业的农民工落户意愿不如小城市。调查随机抽取了山东省6个市,分别是济南、青岛、烟台、潍坊、临沂、菏泽。从城市的规模和经济发展水平上来看,济南和青岛的规模要大于其他城市,但愿意落户的比例却是这两个城市最低。

工会更好协力推动农民工融入城市的建议

推进农民工市民化是实现基本公共服务均等化的一项任务之一。“十四五”规划提出,深化户籍制度改革,完善财政转移支付和城镇新增建设用地规模与农业转移人口市民化挂钩政策,强化基本公共服务保障,加快农业转移人口市民化。本次被调查的农民工中,有60.74%的农民工是工会会员。可见工会组织作为联系和服务农民工的重要主体,在协力推进农民工市民化中能够发挥重要作用。

第一,工会应加强对农民工的思想引领和政治保证,提升农民工组织化水平,保障农民工收入情况、社会交往和对落户的认同。通过思想引领强化农民工对社会主义制度的优越性和党的领导的认同,通过提升农民工组织化水平,更好地激发农民工融入城市的意愿,增强其融入城市的能力。

第二,工会应加强农民工合法权益的保护。通过工会组织的协助和监督,不断提高高

农民工劳动合同签订率和社会保险参保率,促进农民工安全生产和职业健康防护的完善;鼓励农民工参与民主管理,提高农民工在生产中的参与度,从而提高农民工在城市中的获得感,吸引他们留在城市。

第三,工会应提升和扩大技能培训的力度和范围,为更多农民工提供多样化的知识和技能。农民工市民化并不是城市单向选择的结果,而是农民工和城市的双向选择。一方面,农民工会对城市的就业机会、教育资源、医疗服务进行选择;另一方面,城市同样也会对农民工的文化程度特别是职业技能素质进行筛选。为此,工会应以市场需求为导向,大力提高农民工群体的技能素质。

第四,工会应积极筹办各级各类技能竞赛、工匠评选等活动,以此为契机提升农民工社会地位和经济待遇。一方面,能够为企业提高农民工经济收入提供依据,另一方面,竞赛及评选活动不仅可以激励农民工积极参与技能培训的各类活动,也能激励企业招聘高技能农民工的积极性,从而实现农民工素质的有效提升,有利于他们更快更好地向新市民转变。

第五,工会应更好地关爱困难农民工、农民工子女,落实送温暖、金秋助学、法律援助和免费体检等关爱项目,切实增强农民工群体的获得感。提升农民工获得感的关键在于如何将好政策有效地执行和开展下去。一方面,需要基层工会以问题为导向,大胆创新,健全配套政策,确保政策可操作可落地。另一方面,还要求工会干部提高执行能力,确保惠及农民工政策的执行效果。

(作者单位:中国劳动关系学院公共管理学院)

G 工作研究

弘扬工匠精神 助力企业发展

工匠精神应成为促进企业转型发展提质增效的关键,产业链由中低端向高端发展的核心要素。应从多方面发力,弘扬工匠精神,助力企业发展。

房亚明

我国自古就有弘扬和尊崇工匠精神的优良传统,工匠精神是中国传统文化的精华元素。进入新时代,工匠精神应成为促进企业转型发展提质增效的关键,产业链由中低端向高端发展的核心要素,加强技术创新力度、淘汰落后产能的重要举措。为了实现这些目标,企业应从多方面发力,弘扬工匠精神,助力企业发展。

将工匠精神融入企业生产经营管理全过程,不断提升产品品质,创造优质品牌,提升企业效益。首先,创新是新时代工匠精神的重要内容。如今,创新能力已成为国家实力的重要体现,从创新看新时

代工匠精神,应包含更广的分工、更大的范围。其次,企业提升质量管理水平需以工匠精神为引领。通过制度提高质量标准,能够保障产品品质。在这其中,以工匠精神引领制度制定,用制度支撑“质量优先”,能够全面提升企业质量管理水平。此外,延伸品牌价值需工匠精神保驾护航。产品的品质决定其能否在激烈的市场竞争中立足,这就要求在研发中更加注重追求品质。引导员工用工匠精神对待每一件产品,对产品品质拥有极致追求,恰是品质建设和品牌价值的集中体现。

为工匠精神构建保障制度。在组织方式上,要按照工匠精神的核心理念进行设置,让全体员工把主要精力聚焦在产品品质和创新上。这就需要在组织机构设置上能够把产品研发和质量管理等职能作为重点,明确工匠的职责和权力。在制度设计上,需要给予工匠更多保障。用质量管理制度、操作流程制度、工匠培育与传承制度等来指导工匠的具体工作。此外,用待遇保障让工匠无后顾之

忧,提高工匠的政治、经济、社会等待遇,如安全保障制度、职业晋升制度、福利待遇制度等。让践行工匠精神的员工得到应有的待遇,强化技能型人才的激励制度,提高工匠人才的社会地位。在培养模式上,企业需建立科学的工匠培育制度,增加人力资本投入,通过“工匠工作室”等渠道,培养和造就更多的工匠人才,同时形成尊重工匠的社会氛围,用工匠精神激励员工,树立正确的职业观,让工匠人才有更多的获得感、幸福感、安全感。

将工匠精神植入企业文化建设。工匠精神是一种企业文化和价值观,将工匠精神植入企业文化建设,能够助推员工工匠意识的培养。企业需构建质量管理制度,在企业内部形成对高品质产品不懈追求的理念,将工匠精神内化于每位员工的工作理念中,厚植工匠精神的土壤,让员工对工作怀有一份职业敬畏感、认同感和责任感。为了践行工匠精神,企业要将工匠精神纳入企业文化的核心价值理念和行为准则,营造尊崇和弘扬工

匠精神的企业文化氛围,通过各种有效方式对工匠精神进行大力弘扬和传承。

用工匠精神引领企业员工行为。企业要通过多重制度保障和厚植工匠精神的文化土壤,最终让其落实到每位员工的思想和行为上。员工要深刻领悟工匠精神的核心内涵,努力做到执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越。在工作中全身心投入,对职业怀揣敬畏之心,把每一个产品当作艺术品一样精心雕琢,不断更新知识技能,勇于创新,争做行业领域的专家型人才。中国高铁始终以工匠精神追求品质,凭借领先的技术和过硬的产品赢得了国际市场。尤其是“一口清”“一手精”“实名制”的工作标准,即职工必须将操作流程倒背如流;严格执行标准,高质量完成每道工序;在执行的每道工序后贴上执行者名字,做到员工对产品质量负责,是中国高铁“标准为王”“严谨制造”的最好体现,是对工匠精神最好的诠释。

(作者单位:山东管理学院劳动关系学院)