

热点思考

以人力资源服务业高质量发展助力人才强国战略

观点

实现人力资源服务业高质量发展,需要以就业优先战略、人才强国战略和乡村振兴战略为引领,立足人力资源新特点和行业发展基础,多点着力,协同推进。

田永坡

人力资源服务业作为生产性服务业的重要组成部分,在改善产业结构、形成经济新增长点、优化人力资源配置等方面发挥着重要作用。习近平总书记在刚刚召开的中央人才工作会议上强调,深入实施新时代人才强国战略,全方位培养、引进、用好人才,加快建设世界重要人才中心和创新高地。人力资源服务业中的培训、招聘、测评等业态,能够为人才培养、引进等提供支撑,人力资源服务业的高质量发展将助力人才强国战略的实施。

“十四五”规划中提到,要聚焦提高要素配置效率,推动供应链金融、信息数据、人力资源等服务创新发展。人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划也提出,加大人力资源服务业高层次人才培养力度,提高从业人员专业化、职业化水平。这些战略部署,对人力资源服务业发展提出了新的要求,可以预见,人力资源服务业将在“十四五”期间进入一个更高质量的发展阶段。

人力资源服务业高质量发展的形势分析

人力资源服务业高质量发展应是在新的发展环境中,人力资源服务的对象、服务效益、服务模式等全面升级的一种状态。2020年度人力资源和社会保障事业发展统计公报

显示,截至2020年末,人力资源服务机构4.58万家,人力资源服务业从业人员84.33万人。全年共为4983万家次用人单位提供人力资源服务,帮助2.90亿人次劳动者实现就业、择业和流动。这种良好的发展态势,为人力资源服务业更好发展奠定了基础。“十四五”时期,人力资源服务业也将面临新的发展条件与机遇,要及时分析形势,为下一步工作做好准备。

人力资源服务业赋能劳动者的使命更强。随着创新驱动发展战略的深入实施,劳动力要素的质量和配置水平在国家发展格局中更为重要。“十四五”规划在第二篇“坚持创新驱动发展 全面塑造发展新优势”中专章提出“培养造就高水平人才队伍”,劳动者素质提升成为创新驱动发展战略实施中的一个有机组成部分。

劳动者素质在经济发展中重要性的提升对人力资源服务业提出了更高要求。人力资源服务的功能需要从以优化人力资源配置效率为主转为优化人力资源配置和提升劳动者素质“双轮驱动”,需要立足当前经济社会发展对劳动者更高素质的需求,更好发挥其促进就业和流动、赋能劳动力市场的作用。

人力资源服务对象的素质水平更高。第七次全国人口普查主要数据显示,在人口素质结构变化上,呈现“两升一降”的特点。“两升”为具有大学文化程度的人口、15岁及以上人口的平均受教育年限两个指标上升;“一降”为文盲率,由2010年的4.08%下降为2020年的2.67%。人力资源服务最终的落脚点是劳动者。当前和未来一段时期,可以清晰地看到,人力资源服务对象的质量将逐步提高。

人力资源服务业提高配置效率的条件更好。第七次全国人口普查主要数据显示,我国劳动力市场的流动性有较大提升,为优化配置人力资源创造了较好的条件。值得注意的是,从农村到城市的流动开始出现一些回流,“农村—城市—农村”的劳动力环流现象开始出现。随着乡村振兴战略、区域协调

发展战略的实施,这种趋势可能会进一步凸显。这些变化意味着,人力资源市场的流动性将呈现出规模增加、途径多样化、方向多元化的特点,为人力资源服务发挥优化配置效率提供了更为广阔的空间。

人力资源服务业的开放水平更高。2017年出台的《人力资源服务业发展行动计划》提出,实施“‘一带一路’人力资源服务行动”,稳步推进人力资源市场对外开放。2020年中国国际服务贸易交易会首次将人力资源服务纳入其中。上述政策和措施,为人力资源服务国际化发展提供了较好的支撑。一些人力资源服务机构把握国际化发展趋势,服务半径大大增加,为全球劳动力市场发展赋能。

人力资源服务业高质量发展的实现路径

实现人力资源服务业高质量发展,需要着眼经济社会发展的现实需要,以就业优先战略、人才强国战略和乡村振兴战略为引领,立足人力资源新特点和行业发展基础,多点着力,协同推进。

建立多方协同机制,实现优化人力资源配置和提升劳动者素质“双轮驱动”。劳动者素质的提升涉及政府、居民、社会组织等多方主体共同投入。培训、职业指导等人力资源服务作为人力资本提升的重要手段,需要根据产业结构调整对劳动者技能提升的需求加以跟进,并设计相应的服务产品。

实现“双轮驱动”,一方面,需要加大对高级人才寻访、测评、管理咨询等服务的培育和支持力度,为市场化引才、流动和就业提供更为专业的服务;另一方面,要探索企业、政府、学校在培训、职业教育等领域的合作机制和成本补偿机制,整合优化各类培训和职业教育资源,形成市场主体发挥贴近一线需求的前哨作用、教育部门和学校负责供给保障、劳动者积极参与学习的提升劳动者素质有机协同机制。

塑造新的核心竞争力,推动服务质量升级。为适应劳动年龄人口比例下降和劳动者

素质日益提升的特点,人力资源服务企业需要把核心竞争优势由过去扩大人力资源服务数量,转变为服务产品创新和服务模式优化,推动人力资源服务从以满足经济回报向满足多元化、高级化需求发展。实现这一转变,需要不断提升从业人员素质。高校人力资源管理相关专业的学生培养速度还不能满足行业发展需要,特别是新技术应用带来的对复合型人才的需要。为此,要发挥学校教育、继续教育、职业培训等多个环节的作用,全方位提升从业人员素质。

立足行业改革和创新需要,打造人力资源服务产业园的可持续发展模式。人力资源服务产业园作为推动产业集聚创新、优化营商环境的重要抓手,在人力资源服务业的发展过程中发挥了重要作用。从长期看,营商环境建设将成为未来一个地区推动经济发展的手段,如何把握当前营商环境打造、形成可持续的发展环境,将是未来产业园区持续提升竞争力的来源。因此,结合本地经济社会发展对人力资源的需求和国家在人才领域改革的重点难点,在服务、制度等软环境上下功夫,将成为人力资源服务产业园区赢得竞争优势的基础。

补齐短板,完善行业发展制度体系。近年来,国家对支持人力资源服务业发展的财税政策、人才支撑、监管等进行了系统的规定,为行业发展营造了良好的制度环境。当前,在“三新”经济快速发展的背景下,新就业形态和新职业为劳动力市场增添了活力,解决了大量就业问题。同时,应该注意到,这其中的劳动关系更为复杂,要在总结地方探索经验的基础上,及时修改和增加适合新就业形态劳动者的社保、劳动权益保障管理体系,增加任务分发平台、大型工作发包单位的用工责任,为劳动者工作环境、劳动报酬、职业安全等提供相应保障。

(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)

@技能人才，
可以评特级技师了！

近日，人社部印发《关于开展特级技师评聘试点工作的通知》，对特级技师评聘试点工作作出安排。

试点范围

经省级以上人社部门备案开展职业技能等级认定的企业。其中，备案的中央企业分公司、子公司由中央企业统筹确定。

企业可选择与本企业专业技术人员实现职业发展贯通的工程技术类等专业（工种）先行试点。

岗位条件

特级技师是在高技能人才中设置的高级技术职务（岗位），应为企业生产科研一线从事技术技能工作并具备相应条件的优秀高技能人才。

符合下列条件者优先考虑

中华技能大奖获得者、全国技术能手、享受国务院颁发的政府特殊津贴人员、国家级技能大师工作室带头人或获得省部级、中央企业及以上技能大师称号者

政策待遇

企业应为特级技师设立技能大师工作室等工作平台

聘用到特级技师岗位的人员，可比照本企业正高级职称人员享受相关待遇。

策划/制图 张菁

前沿观察

评聘特级技师有助于
激发技能人才活力

童天

技术工人队伍是支撑中国制造、中国创造的重要力量。新科技革命正在加速学科交叉融合,引发“关键生产要素”变迁,高精尖科技在生产一线的快速应用和高效产出,也越来越倚重高素质技能劳动者,特别是大批善操作、懂调试、爱钻研、能创新的新型高技能人才。

近日,人社部制定出台《关于开展特级技师评聘试点工作的通知》(以下简称《通知》),提出开展特级技师评聘试点。这意味着,我国在初级工、中级工、高级工、技师、高级技师之上将再设特级技师岗位等级,技能人才进入“六级工”时代。《通知》旨在用活用好人才评价“指挥棒”,畅通技能人才职业发展通道,提高技能人才社会地位和待遇水平,为健全完善我国技能人才职业技能等级制度奠定基础。

科学技术的快速发展,必然引起人才队伍结构和素质的变化,对人才提出更高要求。面对新时期的新形势、新挑战、新机遇,需要更好发挥优秀高技能人才的示范引领作用,通过拓展技能人才职业发展空间,提高技能人才社会地位和待遇水平,影响和带动更多劳动者立足岗位提升技能素质,坚定走技能报国之路。《通知》指向明确,能够有效解决三方面突出问题。

一是拓展技能人才职业发展上升空间。长期以来,对于“蓝领”技能人才,社会上普遍存在“技术含量低”“只要吃苦就行”等刻板印象和职业偏见。这不仅造成了技能人才与工程技术人才、经营管理人才等群体,在社会地位、收入等方面存在差异,也给技能人才职业通道设置了“天花板”。开展特级技师评聘试点工作,就是纵向畅通技能人才上升通道,不仅人人尽其才,鼓励劳动者主动提升技能,推动产业持续健康发展,也有利于市场获得更高质量的产品和服务供给,实现人民对美好生活的向往。

二是顺应技能人才发展趋势和企业管理实践需要。科学技术的发展要求新型技能人才具备扎实的理论基础和精湛的专业技能,既善于解决复杂的技术问题,也具备创新能力,还应掌握一定相关专业(岗位)的职业能力。在高技能人才中设立特级技师,建立与专业技术人员、管理人员并行的职业发展晋升通道,有利于拔尖领军技能人才脱颖而出。未来,有知识、有技术、有能力、善创造的能工巧匠会越来越受到社会的欢迎和单位的重用,只要能在一岗位上为国家建设、为企业发展、为社会进步实实在在地作出贡献,收入待遇也能“芝麻开花节节高”,并获得更理想的发展空间。

三是充分发挥拔尖领军技能人才“高端引领”作用。制造业是中国经济高质量发展的稳定动能,是实体经济的根基,发展壮大实体经济必须保持一定体量的制造业。高质量发展呼唤数以亿计的新型技能人才,培养和造就高素质技能人才队伍已经成为一道绕不过去的“坎”。设立特级技师,比照正高级职称人员享受相关待遇,能够让技术工人凭技能实实在在地提升薪资待遇,获得更高职业声望,引导全社会热爱技能、学习技能、投身技能,特别是让更多有青春年成长为能工巧匠,优化技能人才梯队结构和确保技能人才队伍可持续发展,以更大规模、更高质量的技能型人力资本支撑产业高质量发展。

目前,开展特级技师评聘试点工作具备实践基础,一些地方和企业已有设立特级技师的做法和经验。《通知》有很强的针对性和可操作性,试点企业范围为经省级及以上人社部门备案开展职业技能等级认定的企业,企业应为特级技师设立技能大师工作室等工作平台,为其开展技术技能革新、工艺流程改进、解决重大技术难题等提供条件,充分发挥其在技术攻关、发明创造以及带徒传技等方面的作用。《通知》也明确了职业工种范围、基本岗位条件、评审办法等。

人才是事业之基,实施高质量发展离不开高素质技能人才队伍。只有实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,才能更好聚天下英才而用之,为全面建设社会主义现代化国家积蓄强大人才资源。

(作者为中国劳动和社会保障科学研究院研究员)

问题探讨

常态化疫情防控下智慧工会建设路径的优化

观点

疫情以来,智慧工会助力工会做到精准化、个性化、智能化服务职工。及时总结各地经验和改进路径,可以为今后加强智慧工会建设,增强服务效能提供思路。

谢琦 高雪原 赵鑫全

智慧工会是通过“互联网+工会”建设,构建起的智能化服务职工体系,为职工提供普惠性、便捷性、精准性、常态化、个性化服务。疫情以来,作为工会组织开展网上工会工作的重要平台,智慧工会通过提供大数据支持,准确、快捷传播信息,让各级工会能够做到精准化、个性化、智能化服务职工群众。及时总结各地的经验和改进路径,可以为今后加强智慧工会建设,增强服务效能提供思路。

利用智慧工会及时回应职工需求

在常态化疫情防控阶段,为保证企业有序开展生产经营和职工正常工作,应进一步加强和改进智慧工会建设,充分利用智慧工会对职工需求进行及时回应,进一步推动工会各项工作顺利开展,促进经济、社会发展。

一是回应职工的信息获得需求,促进工会做好宣传教育工作。智慧工会是一个强大的网络信息平台,包括各级工会网站、公

众号及工会APP,利用好这一互联网优势资源,守好工会组织自己的宣传教育和意识形态主阵地,切实把广大职工群众的思想和行动统一到党中央的决策部署上来。同时,还要在防疫和生产一线大力宣传树立抗疫典型,不断总结和推广各地工会先进的做法和经验。通过积极高效开展宣传工作,传播正能量、汇聚精气神,团结广大职工自觉维护社会大局稳定,凝聚更多力量促进疫情防控和经济建设。

二是回应职工生活需求,促进工会做好职工服务工作。充分发挥智慧工会平台的服务功能,拓展工会服务方式。通过大数据统计和智能分析,全面了解职工需求,为职工提供精准服务。工会组织要着力帮助解决居家办公、就地办公、隔离等职工的生活服务,开展防疫一线职工专项慰问行动。

三是回应职工能力提升需求,促进工会做好教育培训工作。各级工会组织要做好普法宣传,特别是传染病防治法律法规、劳动法律法规,让职工及时了解各项政策,增强职工在疫情防控中的法律意识和依法维权意识,提高自身能力。

四是回应职工就业、维权需求,促进工会做好职工帮扶、就业、维权等工作。利用智慧工会大数据分析,全面深入了解困难职工生产生活需求,有针对性地开展个性化服务。做好职工就业指导服务,通过网上招聘等多种形式,着力为求职者搭建安全、快捷、高效的招聘就业绿色通道,配合开展就业形势实践、网上职业培训服务。同时,做好职工维权服务,利用智慧工会相关服务平台建立起维权律师与

职工之间的紧密联系,依法切实维护和保障职工合法权益。

五是回应职工发展与企业需求,促进工会做好企业服务。智慧工会对受疫情影响企业提供分类指导和帮助。做好政策咨询服务,及时传递国家全力支持企业复工复产、稳定劳动关系等各项相关政策举措,帮助企业减免税费、租金减免等方面提供政策指导和支持。工会组织可以联合政府有关部门为企业生产提供防疫物资保障服务,同时分类开展“订单式”线上职业技能培训,助力企业在常态化疫情防控阶段安全有序生产。

进一步加强智慧工会建设的路径

进一步完善智慧工会平台建设。充分运用互联网、大数据、云计算、人工智能等信息技术手段,加快推进智慧工会建设,建立和完善工会数据资源管理体系,建设以媒体宣传、就业服务、技能提升、法律维权、职工帮扶、文化服务为重点的工会网上服务平台。通过建立起综合网络信息服务平台,打造工会互联网新媒体矩阵。

培养人才,增强服务能力建设。各级工会要打造一支智慧工会建设的专业化人才队伍和管理队伍,全面促进智慧工会涉及的管理思路、技术开发、资源整合、推广应用、信息安全等多领域人才体系建设,从而增强智慧工会的服务能力。

利用智慧工会做好资源整合,促进形成互通共融格局。充分利用工会系统的优势资源,整合政府、企业、机构等组织资源,促进智慧工

工作研究

工会干部要不断涵养“六气”砥砺成才

贯彻执行党的理论和路线方针政策,执行组织决定,服从组织安排,做到思想忠诚、政治忠诚、行动忠诚。对党忠诚要求我们把政治忠诚融入血脉灵魂,贯穿于履职尽责全过程、各方面,锤炼坚如磐石的信仰信念、砥砺矢志不渝的赤诚之心,在忠诚党的事业、竭诚服务职工的生动实践中经风雨、见世面、壮筋骨、长才干。

涵养实事求是的醇厚底气。要把实事求是作为党性“试金石”,把工会工作实际、职工需求实际作为想问题、做决策、办事情出发点和落脚点,做出经得起实践、历史和职工群众检验的业绩。练就务实调研之功,坚持眼睛向下,深入基层、走近职工,了解职工所思所想所盼,真心实意地对待职工表扬和批评,以实际行动赢得职工群众信赖和支持。成就务实作为之绩,坚持真理、独立思考,盯住职工群众“急难愁盼”问题,出实招、做实功、求实效,以实实在在的维权服务成效温暖人心,凝聚人心。

涵养担当作为的昂扬锐气。新时代新征程上,工会工作面临新的形势任务与挑

战,唯有保持昂扬锐气,直面困难挑战,经受摔打锤炼,方能有所作为。要事不避难、义不逃责,敢挑重担,在急难险重任务面前挺身而出,发扬“三牛”精神、钉钉子精神,啃下硬骨头,拿下硬任务。要善作善成,善用聚沙成塔的韧劲,持之以恒,久久为功,为职工办实事、好事;善用游刃有余的巧劲,源头参与利益分配格局调整,协调好劳动关系矛盾纠纷,实现维护职工权益和促进企业发展的互利双赢。

涵养敢于斗争的铿锵勇气。要胸怀“两个大局”,心系“国之大者”,保持斗争精神、增强斗争本领,敢于斗争、善于斗争,坚决捍卫国家和人民利益,巩固党的执政基础。要落实“五个坚持”要求,居安思危,未雨绸缪,做到眼睛亮、见事早、行动快,维护职工队伍和工会组织团结统一。要站稳职工立场,敢于坚持原则,坚定维护职工合法权益,依法维权,当好职工群众最可信赖的“娘家人”“贴心人”。

涵养坚守底线的铮铮骨气。要修身立德,树立正确的世界观、人生观、价值观、权力观、得失观。培养“检身若不及”的自觉,

对照初心使命查不足、对照纪律规矩找差距、对照职工诉求明方向,践行政治性、先进性、群众性要求,抵制形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风侵蚀,筑牢拒腐防变的思想道德防线。要心存敬畏,把纪律和规矩挺在前面,绷紧廉洁自律之弦、不逾底线,远离红线,做心有所畏、行有所止、忠诚干净的工会干部。

涵养勤学上进的蓬勃朝气。要保持时不我待的紧迫感和危机感,依靠学习增智强能,克服能力危机,破解本领恐慌,永葆工会干部的蓬勃朝气。要在百年党史中感悟思想伟力,汲取奋进力量,自觉用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑,指导实践、推动工作,学习习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,掌握蕴含其中的立场、观点、方法。要发扬“挤”和“钻”的精神,努力掌握政治、经济、科技、法律和工会业务等知识,丰富知识储备;积极投身和谐劳动关系建设和维权服务实践,在摸爬滚打中成长为社会活动家、协调劳动关系专家。

(作者单位:全国总工会社会联络部)

观点

广大工会干部要成为可堪大用、能担重任的栋梁之才、强会之才,就要涵养正气、底气、锐气、勇气、骨气和朝气,砥砺成长、担当作为。

李孝海

习近平总书记在2021年秋季学期中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班开班式上发表重要讲话强调,年轻干部必须练好内功、提升修养,做到信念坚定、对党忠诚,注重实际、实事求是,勇于担当、善于作为,坚持原则、敢于斗争,严守规矩、不逾底线,勤学苦练、增强本领,努力成为可堪大用、能担重任的栋梁之才。在团结动员亿万职工拼搏奋进的新征程中,广大工会干部要成为可堪大用、能担重任的栋梁之才、强会之才,就要牢记总书记嘱托,在工会工作广阔天地中涵养正气、底气、锐气、勇气、骨气和朝气,砥砺成长、担当作为。

涵养对党忠诚的浩然正气。对党忠诚的首要任务是旗帜鲜明讲政治,把牢政治方向,站稳政治立场,严守政治规矩,不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,坚决