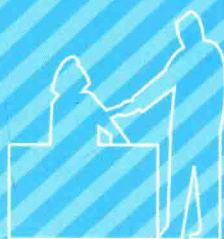




业学院国家骨干校建设资助项目
资源管理和社会保障系列教材

人力资源市场服 务业务经办实务

朱莉莉 编著



復旦大學出版社



北京劳动保障职业学院国家骨干校建设资助项目
复旦卓越·人力资源管理和社会保障系列教材

人力资源市场服务业务经办实务

朱莉莉 编著

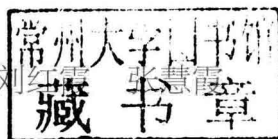
丛书编辑委员会

编委会主任 李继延 李宗泽

编委会副主任 葛琦琳

编委会成员 李琦 张耀嵩

郑振华 朱莉莉



复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源市场服务业务经办实务/朱莉莉编著. —上海:复旦大学出版社,2014.2
(复旦卓越·人力资源管理和社会保障系列教材)
ISBN 978-7-309-10254-3

I. 人… II. 朱… III. 劳动力市场-研究 IV. F241.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第316201号

人力资源市场服务业务经办实务

朱莉莉 编著

责任编辑/宋朝阳

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路579号 邮编:200433

网址:fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853

外埠邮购:86-21-65109143

大丰市科星印刷有限责任公司

开本787×1092 1/16 印张16.75 字数387千

2014年2月第1版第1次印刷

ISBN 978-7-309-10254-3/F·2001

定价:39.00元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

内容提要

本书打破了传统教材的编写体例，采用以培养学生能力为本位的项目式教学方法，训练学生的动手、创新和自学能力，知识的传授会在教学项目完成的过程中适时进行。

本书基于因单位破产关闭而失业的51岁男子钱某经过人力资源市场服务最终成功再就业的总情境，设计了11个教学项目。包括：人力资源市场服务基本理论和业务认知、失业管理业务、政策咨询服务、职业介绍业务、职业指导业务、职业培训业务、就业管理业务、人事档案管理业务、社会保险事务代理、涉外就业管理和劳务派遣业务。每一个项目均由基础理论和业务实训组成，且内容与国家职业资格认证融为一体。

本书适合实践型本科及高职高专类院校人力资源管理、社会保障和工商管理专业师生选作教材，同时也可作为各类组织管理人员培训教材和普通高等教育的教材或教学参考书。

丛书总主编 李 琦

编辑成员（按姓氏笔画排序）

邓万里	田 辉	石玉峰	孙立如	孙 林	刘红霞
许晓青	许东黎	朱莉莉	李宝莹	李晓婷	张慧霞
张奇峰	张海蓉	张耀嵩	肖红梅	杨俊峰	郑振华
赵巍巍					

前言

Qianyan

人力资源市场服务是人力资源市场的重要内容,主要是指帮助劳动者求职就业和用人单位招用人员,以及由其延伸的提高劳动者素质和用人单位人力资源管理水平等各类服务行为。例如,为劳动者和用人单位提供政策咨询、职业介绍、职业指导、职业培训、职业信息分析、人事档案管理、劳动保障事务代理等服务。

我国是一个人力资源丰富的国家,面对人口众多的基本国情,将长期面临着繁重的就业和再就业压力。据人口专家测算,2013年,我国15~59岁劳动年龄人口数量将达到9.32亿,劳动力资源将达最大值。就北京市而言,随着社会经济的发展和城市化进程的加快,北京市人力资源供求规模都将逐步扩大。据预测,北京市“十二五”期间,劳动力供给总量将达到1236.9万人,劳动力需求为1195.3万人,劳动力将继续供大于求,大量的劳动力需要进入人力资源市场求职。同时,《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》中谈到,要“大力发展人才服务业”,“完善政府人才公共服务体系,建立全国一体化的服务网络。健全人事代理、社会保险代理、企业用工登记、劳动人事争议调解仲裁、人事档案管理、就业服务等公共服务平台,满足人才多样化需求”。因此,无论是公共人力资源服务机构,还是经营性人力资源服务机构,都将面临巨大的业务需求。

近年来,各大专院校在人力资源市场服务或人才中介方面开设课程不多,教材相对缺乏。因此,为了提高人力资源服务机构工作人员的专业理论水平,掌握人力资源市场服务实务操作的需求,作者结合多年的教学研究、从事人力资源市场服务工作的实践经验,编写了此书。本书具有以下特点:

1. 采用项目化教学单元构建内容体系。项目化教学是指以工作任务为课程选择和内容选择的参照点,以项目为单位组织内容,以行为导向为方法,根据职业能力培养的

需要,将课程内容设计为具体技能的训练项目。

本书选取的项目均是基于人力资源市场服务工作过程而提炼出的人力资源服务机构的典型工作岗位和工作任务,项目内容与人力资源市场业务岗位实践紧密结合,具有创新性。

2. 基于总情景设计项目的具体工作情境。每一个项目需要情境,由情境引出相应的任务和工作。本书的总情景设计如下:

钱某,男,51岁,北京人,原是北京市一家汽车制造厂的职工,一年前因为单位破产关闭而失业。失业后钱某在户籍所属街道社会保障事务所(以下简称“社保所”)办理失业手续,而后,钱某相继得到社保所或区县职介/人才服务中心提供的就业政策咨询、职业介绍、职业指导、职业培训等就业服务。最终,钱某成功就业。

就业后,钱某需要在社保所办理就业手续,而后,钱某相继得到区县职介/人才服务中心提供的人事档案存放、社会保险缴纳等劳动保障事务代理服务。

根据上述总情境,本书设计失业管理、政策咨询、职业介绍、职业指导、职业培训、就业管理、人事档案管理、社会保险事务代理等项目和工作情境,由工作情境引出工作任务。在设计项目过程中,本书侧重公共人力资源服务业务,兼顾经营性人力资源服务业务,以反映实践领域蓬勃发展的经营性人力资源服务业务。

3. 遵循“理论适度,重在技能”的理念。每一个项目均由基础理论和业务实训组成。在理论部分,对人力资源市场的理论内容进行精选,将重点放到业务实训部分;业务实训部分由业务基础、业务操作流程及注意事项、业务演练、业务示例组成,突出实用性和操作性。

4. 内容与国家职业资格认证融为一体。自2000年原劳动和社会保障部开展职业指导职业资格认证,要求从业人员持证上岗,本书的部分内容与职业指导员的国家职业标准相结合。同时,北京市人力资源市场从业人员实行持证上岗,即需要持有北京市人力资源市场从业人员资格证书,本书内容设计与人力资源市场从业人员资格证书认证标准紧密结合,具有针对性和实用性。

本书既可以作为大专院校人力资源市场服务课程的教材,也可以作为人力资源市场服务中介机构工作人员或用人单位人力资源管理人员的实际操作指导书,还可以作为职业指导人员和北京市人力资源市场从业人员资格考试的参考用书。

本书在编写过程中,参阅了大量的国内外专家与学者的著作和教材,在此,一并表示衷心的感谢!

编者

2013年8月

目 录

Mulu

项目一 人力资源市场服务基本理论和业务认知	1
【知识目标】	1
【能力目标】	1
【工作情境】	1
模块一 人力资源市场基本理论	2
模块二 人力资源市场服务机构与岗位认知	9
模块三 人力资源市场管理制度认知	12
【知识巩固】	17
【项目总结】	17
项目二 失业管理业务	18
【知识目标】	18
【能力目标】	18
【工作情境】	18
模块一 失业的基本理论	19
模块二 失业相关统计指标	23
模块三 失业登记业务	25
【知识巩固】	43
【项目总结】	43
项目三 政策咨询服务	44
【知识目标】	44

【能力目标】	44
【工作情境】	44
模块一 业务引导服务	45
模块二 宏观就业政策分析	48
模块三 北京市就业优惠政策咨询服务	54
模块四 特殊群体就业保障政策咨询服务	66
【知识巩固】	77
【项目总结】	77
项目四 职业介绍业务	78
【知识目标】	78
【能力目标】	78
【工作情境】	78
模块一 业务概述	79
模块二 求职与招聘登记	80
模块三 人职匹配	87
模块四 跟踪服务	100
【知识巩固】	105
【项目总结】	105
项目五 职业指导业务	106
【知识目标】	106
【能力目标】	106
【工作情境】	106
模块一 业务概述	107
模块二 个人求职指导	108
模块三 企业用人指导	121
【知识巩固】	128
【项目总结】	128
项目六 职业培训业务	129
【知识目标】	129
【能力目标】	129
【工作情境】	129
模块一 业务概述	130

模块二 就业技能培训	134
模块三 岗位技能提升培训	140
模块四 创业培训	143
【知识巩固】	148
【项目总结】	148
项目七 就业管理业务	149
【知识目标】	149
【能力目标】	149
【工作情境】	149
模块一 就业的基本理论	150
模块二 就业相关统计指标	152
模块三 就业登记业务	153
【知识巩固】	167
【项目总结】	167
项目八 人事档案管理业务	168
【知识目标】	168
【能力目标】	168
【工作情境】	168
模块一 业务概述	169
模块二 人事档案的接收	173
模块三 人事档案的日常管理	178
模块四 人事档案的利用服务	182
模块五 人事档案的调出	187
【知识巩固】	191
【项目总结】	191
项目九 社会保险事务代理	192
【知识目标】	192
【能力目标】	192
【工作情境】	192
模块一 业务概述	193
模块二 申报业务	194
模块三 征缴业务	199

模块四 待遇支付业务	207
【知识巩固】	218
【项目总结】	219
项目十 涉外就业管理	220
【知识目标】	220
【能力目标】	220
【工作情境】	220
模块一 业务概述	221
模块二 外国人在中国就业管理	223
模块三 台港澳居民在内地就业管理	233
【知识巩固】	241
【项目总结】	241
项目十一 劳务派遣业务	242
【知识目标】	242
【能力目标】	242
【工作情境】	242
模块一 业务概述	243
模块二 劳务派遣业务建立	245
模块三 劳务派遣劳动合同管理	249
模块四 劳务派遣工资管理	255
模块五 劳务派遣争议处理	257
【知识巩固】	259
【项目总结】	259
主要参考文献	260

项目一

人力资源市场服务基本理论和业务认知



【知识目标】

- 理解人力资源市场的含义与特征；
- 理解人力资源市场服务概念、体系构成及特点；
- 了解人力资源市场服务机构类型；
- 掌握人力资源市场服务业务内容；
- 掌握我国公共人力资源服务机构及经营性人力资源服务机构的管理制度。

【能力目标】

- 能够通过案例分析出市场就业体制的特点；
- 能够正确识别不同类型的人力资源服务机构；
- 能够用自己的语言描述人力资源市场服务业务的内容，并分析出不同类型人力资源服务机构提供服务的相同和不同之处。

【工作情境】

王博是某高职院校的一名毕业生，专业是人力资源管理，两年半的学习生活即将结束，如今面临着实习单位的选择问题，思考再三，他决定去某区职业介绍服务中心实习，这是一家什么类型的单位？实习过程中能够学习到哪些业务内容？在实习之前，王博决定事先对这家单位进行了解。

模块一 人力资源市场基本理论

一、人力资源市场的含义和功能

为了加深对人力资源市场的理解,在这里先介绍几个相关的基本概念。

(一) 劳动力

劳动力指在一定年龄内,具有劳动能力与就业要求,从事或能够从事某种职业劳动的全部人口,包括就业者和失业者。这里强调两点:

(1) 劳动力一定要满足“一定年龄内”。在我国,公民的法定年龄为:男性,16~60周岁;女性,16~50(55)周岁。即最低就业年龄为16岁。

(2) 强调“从事或能够从事”。因为劳动力只有与生产资料相结合,才能真正体现劳动力的价值;但同时也要注意,劳动力不仅包括就业者,也包括失业者,因为失业者虽暂时没有与生产资料相结合,但有强烈的就业意愿或就业要求,属于“能够从事”。没有就业意愿或就业要求的人口不属于劳动力的范畴。

(二) 劳动力市场的含义

我们可以从以下两种角度来理解“劳动力市场”一词:

(1) 从外在形式的角度来看,劳动力市场是指劳动供求双方在交换过程中进行互相选择、平等协商的场所。它为实现劳动力交换提供各种为之服务的机构和交换场所,如劳务市场、劳动力市场、人才市场、人才交流中心、职业介绍服务中心等。这些概念出现在我国不同时期、不同部门的政策、法律文献中,产生于市场化劳动人事制度改革过程中的特定阶段。

(2) 从内在机制的角度来看,劳动力市场是指在市场规律的作用下,通过劳动力供求双方自愿进行劳动力使用权的转让和购买活动,以实现劳动力资源合理配置的一种机制。它代表了一种经济关系,其实质是实现劳动力资源市场化配置的一种机制,即借助市场机制促使劳动力合理流动和优化组合。

劳动力市场的基本功能,就是通过劳动力使用权的转让与购买,实现人力资源在各种社会用途之间的分配,也就是劳动力资源的合理配置。通过价值规律的作用和竞争机制的功能,把劳动力资源配置到效益较好的部门、行业和环节中去,从而提高整个经济运行的效率和活力。

总之,劳动力市场是内在机制和外在形式的统一。劳动力市场涉及劳动者从求职、就业、培训、转业直至退休的全过程,涉及用人单位招聘、支付报酬、提供劳动安全卫生条件、福利待遇、辞退、补充新职工等诸多环节,涉及劳动关系的确立、调整和终止,以及劳动力市场的中介服务、信息引导和法制管理等。

(三) 建立统一的人力资源市场

“劳动力市场”是在明确将社会主义市场经济确立为经济体制改革的目标模式后所使用的概念,就学理含义而言,其涵盖各种类型的劳动力资源。但由于劳动行政部门与人事行政部门并立,且各自分管一定范围的配置劳动力资源的市場,2008年以前,在政策、法律文献中,“劳动力市场”多指由劳动行政部门管理的配置劳动力资源的市場;而由人事行政部门管

理的配置劳动力资源的市场,则被称为“人才市场”。

鉴于我国人力资源管理分为劳动和人事两个部门,市场受到体制局限,难以统一,信息资源不能共享。2008年《关于国务院机构改革方案的说明》明确指出:为更好地发挥我国人力资源优势,进一步解放和发展生产力,必须统筹机关企事业单位人员管理,整合人才市场与劳动力市场,建立统一规范的人力资源市场,促进人力资源合理流动和有效配置。

“人力资源市场”作为一个法律概念,为《就业促进法》首次使用。其作为配置劳动力资源的各种市场的统称,替代原来意义上的“劳动力市场”和“人才市场”的概念,体现了“劳动力市场”和“人才市场”走向统一,完善人力资源市场的政策主张。值得注意的是,“劳动力”、“人力”、“劳动力资源”、“人力资源”在学理上是含义不同的称谓,只是在习惯上的使用场合有所差异。例如,在“劳动力资源配置”、“劳动力供求”、“人力资源管理”等概念中,“劳动力资源”、“劳动力”、“人力资源”的含义并无差别。因此,“人力资源市场”和“劳动力市场”学理含义相同,而使用的场合则不同,“劳动力市场”多用于学术性研究,“人力资源市场”则多用于政策文件中的表述。

二、人力资源市场的特征

(一) 人力资源市场的一般共性

在市场经济条件下,人力资源市场与其他生产要素市场有着明显的共性:

(1) 市场性。存在供需双方,在生产要素所有权或支配权发生转移时,需求方要向供给方支付费用(即价格);费用(价格)受供求关系的影响,生产要素的流动又受价格的影响。

(2) 开放性。人力资源市场是一个开放的系统,能够接受外界环境的信息,并作出反应,向外传递信号。

(3) 竞争性。在人力资源市场上,劳动者之间以及用工单位之间均存在着激烈的竞争。

(4) 规范性。人力资源市场的管理与运行同样要法制化,要有规范市场行为的准则,保证市场机制有序运行等。

(二) 人力资源市场的特性

人力资源市场同时也是个相当特殊的市场,这是由劳动力要素区别于其他生产要素的特殊性决定的。劳动力永远依附在劳动者的身上,只能被转让租借,不能被买卖。同时,劳动力生产要素效用的发挥,取决于有主观意识、能动性的劳动者。总之,人力资源市场与其他要素市场相比,呈现出自身的特点。

1. 人力资源市场的交易关系是契约关系

人力资源市场的交易是劳动者在保持劳动力所有权的前提下,在一定时期内有偿转让劳动力的使用权,它反映的是一种契约关系。人力资源市场的价格就是劳动力租金,契约本身规定了平等双方在契约期限之内的权利、义务和责任,确立劳动力使用契约是人力资源市场的基本内容。劳动者本身不是商品,不能被出卖和购买,即使通过市场发生支配权的转移,他们对自身的劳动力仍拥有不可动摇的所有权。劳动力也永远不能脱离劳动者而独立存在,其所有权永远属于劳动者本身。

2. 人力资源市场交易受大量非价格因素的影响

人力资源市场交易对象的一个显著特征是劳动力依附于劳动者而存在。在人力资源市场上,劳动力使用价值的表现即劳动。劳动作为一个人脑力、体力的消耗过程,是劳动者从

事的活动,是不能脱离于劳动者而独立存在的。而劳动者具有主观能动性和意愿,他们不仅要满足自己基本的物质生活需要,还有安全感、社会地位、自我实现等情感和更高生活目标的诉求。他们在人力资源市场的交易过程中,不仅关注工资即劳动力的价格,而且还关注其他大量的非经济性因素。所以在雇佣交易中,价格外的非货币因素,如工作环境、伤亡风险、人际关系、领导方式等也将同工资一起,对劳动力租让能否成交发挥相当大的影响作用。尤其在发达国家的人力资源市场上,工资已处于不太重要的地位。

3. 人力资源市场交易主体地位不对等

人力资源市场交易主体地位是不对等的,无论劳动力的质量如何,劳动者在市场上的地位总是相对较弱的。由于劳动力商品本身的特性,它存在于劳动者的脑体里,不能与其分离,不能被存储起来。劳动者为了维持生计必须持续不断地向市场提供劳动力,因而当需求不足时,他们会处于极其不利的地位。再加上劳动力往往处于分散状态,而企业相对集中,且与雇主相比,劳动者缺乏与市场条件有关的各类信息,因此他们的谈判地位进一步恶化了。这样就在现实中,导致了失业、低工资、恶劣的劳动条件等一系列社会问题的发生与发展。因此,政府的干预和调控显得尤为重要,通过各类组织机构的介入和各种法规 and 政策的制定来保障人力资源市场中劳动者的权益。

4. 人力资源市场交易主体呈现出巨大的差异性

人力资源市场供求双方都存在着多样性和复杂性,人力资源市场交易活动本身,是供求双方一系列的复杂选择过程。一方面,劳动者彼此不同,其各自的体力和脑力,如年龄、背景、教育、经验、技艺、品性、心理素质等都有诸多不同;另一方面,企业也千差万别,如工资收入、工资条件、地理环境、交通状况、文化氛围、发展前景、人际关系等。企业在选用劳动者时,要考虑他们的专业特长和道德修养等多方面的因素;而劳动者在选取单位时,也要根据个人的具体情况和偏好,对各种因素进行比较权衡。所以在交易正式进行之前,双方都需要花费一定的精力和成本来搜集和分析与交易有关的市场信息。除了价格因素外,其他大量非价格信息也是重要的参考因素,而它们的获取和判断往往带有困难性和随机性。因此,与产品市场相比,人力资源市场上的交易成本更昂贵,交易过程更长。比如实行劳动试用期,就是把劳动力交易从流通领域延伸到生产领域中继续进行。

三、人力资源市场体系构成

人力资源市场体系就是通过供求双方相互选择而自动配置人力资源的体系,或者说是一种以市场机制调节人力资源供求的经济关系。一个完整、健全的人力资源市场体系应包括以下四个子体系。

(一) 机制运行体系

机制运行体系在整个人力资源市场体系中占据主导地位,该体系使市场规律全面发挥作用,这一体系有以下三个关键组成要素。

1. 人力资源供给方

人力资源供给方包括人力资源供给个人或团体。

2. 人力资源需求方

人力资源需求方包括人力资源的需求单位。

以上两个要素也可以被称为人力资源市场的主体要素,即在人力资源市场上参与市场

活动的单位或个人,是人力资源市场形成的前提。但并不是所有的人力资源供给个人或团体和用人单位都能成为人力资源市场的主体。人力资源市场的主体应该有如下特点:第一,人力资源供求双方具有相对独立性,即员工个人拥有独立支配劳动力的权利,人力资源需求方拥有独立的用人权,人力资源供求双方均可进行自由选择;第二,人力资源供需双方都具有参与市场活动,以实现自身利益的内在动力和行为能力;第三,人力资源供需双方能及时接受和发出市场信息,并在一定程度上影响市场的运行和走势。

3. 人力资源价格

人力资源价格(即工资)是人力资源市场的利益驱动力,是人力资源市场上调节市场活动的“看不见的手”,由人力资源市场供求关系调节。工资率成为引导人力资源合理配置的价格信号,市场经济下的工资应该是市场工资。目前,我国的价格作用发挥有限,只有当国家劳动人事、工资分配、社会保障等制度全面改革,人力资源供求关系进入工资决定的情况下,价格才能真正发挥市场机制的调节作用。

人力资源市场的运行机制是一般市场机制在劳动力这一特殊商品上的表现。人力资源市场的基本运行机制,由相互联系和相互制约的供求机制、竞争机制、价格机制及流动机制组成。人力资源市场是在价格机制、供求机制、竞争机制和流动机制的共同作用下,形成自己有序的运行:工资上升,劳动力流入,供给量增加,竞争加剧,形成供过于求;工资开始下跌,劳动力流出,供应量减少,出现供不应求,工资又开始上升。在四大基本机制的交互作用中,市场运动不断循环往复地进行。但在市场机制的相互运行中,非市场性因素总会出来影响市场机制的运行。

(二) 宏观调控体系

宏观调控体系,是指政府及其管理机构对人力资源市场进行宏观管理、调节和控制的手段与行为。人力资源市场不是毫无约束的自由市场,它必须受到宏观调控和指导,才不会呈现无序发展的自由化状态,而政府便是这个市场的管理者和宏观调控者。政府制定相关的法律、法规,形成健全的人力资源市场运行规则,科学规范人力资源市场供求双方及人力资源市场的就业服务等行为;并通过货币政策、财政政策、收入政策等宏观经济政策和行政手段,调节人力资源的流向配置,保证人力资源市场和国民经济健康、有序地运行。

(三) 就业服务体系

就业服务体系是保证人力资源市场正常运行必不可少的条件。就业服务是指以政府就业服务部门为主体,以社会中介组织为补充,对人力资源的供给方和需求方提供相关服务工作的总称,如提供人力资源市场信息、职业介绍、职业指导、职业培训、职业技能鉴定、职业安全与卫生、岗位开发等服务。就业服务有利于促进就业,有利于培育人力资源市场,促进人力资源供求结合的实现。因此,做好就业服务工作对于完善人力资源市场和实现充分就业具有决定性意义,同时也有利于经济和社会的稳定发展。

(四) 社会保障体系

社会保障体系是由政府出面,代表社会对劳动过程中的风险、对市场竞争中暂时退出市场形成的风险,以及劳动者最终退出劳动过程后的基本生活进行保障,包括养老、失业、工伤、生育、医疗等各项社会保险。在完善的市场体系中,为了保证就业者在生病、工伤、生育、失业、退休时,不因减少劳动收入或完全丧失劳动收入而失去生存条件,政府通过再分配手段,由政府、企业、个人共同筹资,建立基金,帮助解决劳动者在生老病死、伤残和失业时的生

活问题。这有利于保障劳动者的基本权利,维护社会稳定。

除此以外,人力资源市场的运行还离不开一些基础要素,即人力资源市场赖以存在和运行所必需的硬件和软件的总和,这些是人力资源市场建立的基础。其中,硬件要素是指人力资源市场运作所必需的场所、设备,以及服务机构等物质条件;软件要素是指导市场发展的理论认识、思想观念、信息等导向性要素。

四、我国人力资源市场发展过程中的问题

(一) 我国人力资源市场发展历程回顾

新中国成立以后,随着经济体制的变化,我国人力资源市场的发展也经历了一个曲折的过程,这个过程与就业管理体制有密切的关系。总体看来,我国人力资源市场的发展可分为六个阶段。

1. 人力资源市场具有存在的可能性(1949—1957年)

1957年以前,多种经济成分并存,社会上有几百万人需要就业,而国家没有能力将所有人员都包下来;同时,新中国成立初期国民经济的迅速恢复和发展增加了对劳动力的需求。因此,国家提出了“政府介绍就业和群众自行就业相结合”的就业方针。这些因素,为人力资源市场的存在提供了客观要求和现实可能。

2. 人力资源市场的消失(1958—1978年)

政府对劳动力分配的计划性加强,灵活的劳动力管理体制也变得越来越僵化,劳动力市场逐步消失。社会主义改造基本完成以后,城镇所有制结构变为单一化,城镇失业人员的就业完全由国家包揽,企事业单位不能自行招工,也不能任意辞退人员。1966年“文化大革命”开始后,国有企业的用工制度基本上成为单一的固定工制度,城镇劳动者的就业渠道基本上被完全堵死。至此,统包统配的劳动力管理体制基本形成,劳动力市场则逐渐缩小以致消失。

3. 人力资源市场的重新起步(1979—1991年)

这一时期的主要特征是统包统配的人力资源配置制度开始被打破。中央确定了“三结合”的就业方针,即“在国家统筹规划指导下,实行劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合”;人力资源配置领域的服务开始发端,市场出现萌芽。20世纪70年代末,劳动人事部门开始创立并组织劳动服务公司,解决返城知青等待业人员的就业问题,并逐步演变为就业服务机构。1979年,北京外企人力资源服务公司(FESCO)成立。1983年,沈阳市人才服务公司成立。1984年,劳动人事部成立了全国人才交流咨询中心,之后各地纷纷建立类似的人力资源服务机构。1987年,浙江温州出现了第一家民营人才职业介绍机构;与此同时,企业开始实行劳动合同制,改革企业用人制度。

4. 人力资源市场迅速发展(1992—2001年)

1992年以来,人力资源市场开始迅速发展,劳动力市场和人才市场得到正式确立。

1992年,国务院颁发了《全民所有制工业企业转换经营机制条例》,赋予企业用人自主权;1993年,党的十四届三中全会第一次鲜明地提出建立社会主义市场经济体制的要求,并明确提出发展劳动力市场,将其作为实现劳动力资源配置的基础。至此,“劳动力市场”一词正式浮出水面,提出把开发利用与合理配置人力资源作为发展劳动力市场的出发点;原劳动保障部、原人事部分别于1995年和1996年出台了《职业介绍规定》和《人才市场管理暂行规

定》;1997年,原劳动部根据我国就业发展的新形势,提出“市场调节就业”、“劳动者自主择业”、“政府促进就业”的新就业方针;人力资源服务机构经营模式呈现多样化,服务领域不断扩大,民营性质的人力资源服务机构取得了较快的发展,外资开始进入我国人力资源服务领域。

这一时期就业问题的基本格局是:在推进市场经济进程中,我国劳动要素严重过剩问题逐步暴露、公开失业与下岗增加。该时期的两大焦点是城镇企业职工大规模下岗和农村剩余劳动力大规模进城务工。

5. 人力资源市场改革创新(2002—2006年)

2002年9月全国再就业工作会议提出,我国要逐步加快培育和发展劳动力市场,完善就业服务体系,建立“以劳动者自主就业为主导、以市场调节就业为基础、以政府促进就业为动力”的就业方针,建立市场导向的就业机制。2002年,初步形成了有中国特色的以税费减免、小额担保贷款、社保补贴、岗位补贴、主辅分离、免费就业服务和职业培训等扶持政策为主要内容的积极就业政策框架,并规定积极的就业政策体系执行期限为3年。2005年年底,在部分政策期限3年到期之际,对原有积极的就业政策作了进一步延续、扩展、调整和充实,新一轮积极就业政策的对象由下岗失业人员向全体劳动者转变。

人力资源市场在这一时期的主要特征是劳动部门和人事部门都进行了所属服务机构的体制改革,政府管理部门的职能开始从办市场向管市场、为市场发展创造良好环境转变。2002年、2003年,《境外就业中介管理规定》(原劳动保障部)和《中外合资人才中介机构管理暂行规定》(原人事部)先后出台。劳动部门所属服务机构开始向公共就业服务转变,并取得了财政的有力扶持,建立起比较完善的公共就业服务制度。人事部门先后提出了“管办分离”、“事企分开”、“公共服务与市场经营性服务分离”的改革要求,探索了多种发展模式。

6. 人力资源市场统筹发展(2007年以来)

2007年3月,国务院印发的《关于加快发展服务业的若干意见》首次将人才服务业作为服务业中的一个重要门类,强调要“发展人才服务业,完善人才资源配置体系”,“扶持一批具有国际竞争力的人才服务机构”。2007年8月,《就业促进法》出台,首次在国家法律层面明确提出“人力资源市场”的概念。同年10月,党的十七大报告从加快推进经济社会建设的高度,明确要求“建立统一规范的人力资源市场,形成城乡劳动者平等就业的制度”。2008年机构改革,从国务院机构改革方案说明再到地方机构改革意见,都明确提出要建立统一规范的人力资源市场,促进人力资源合理流动和有效配置。2010年10月,党的十七届五中全会进一步提出,要健全统一、规范、灵活的人力资源市场,为劳动者提供优质高效的就业服务。人力资源市场建设进入了在坚持市场配置人力资源资源改革取向的同时,更好地服务于市场就业和人力资源开发的新时期。

(二) 我国人力资源市场建设存在的主要问题

我国人力资源市场历经了艰难曲折的发展,取得了一定的成果,但是在新形势下,我国人力资源市场建设还存在着许多需要解决的问题,突出表现在以下几个方面。

1. 人力资源市场存在着分割

(1) 人力资源市场中存在着地区分割。一方面,由于户籍制度导致的城乡分割。农村进城务工人员不能享受到均等的公共服务,甚至在就业机会、工作条件 and 环境上存在着歧视问题。另一方面,城镇内部的市场也具有分割。人力资源开发管理上的属地性,形成了一定