



◎ 他山之石

▶ 他山之石

▶ 国际观察

▶ 热点关注

他山之石

李洪坚：公共服务应与人力资源市场进行区分界定

2010-08-23 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

不久前，全国人力资源市场建设座谈会在山东省烟台市召开。从此次会议上传达出的信息表明：当前和今后一个时期，我国人力资源市场建设将以统一人力资源市场管理为突破口，以大力发展人力资源服务业为重点，以增强市场机制的活力为核心，以构建人力资源市场体系为基础，加快整合步伐，推动统一规范、更加开放的人力资源市场建设，为实施人才强国战略和就业优先发展战略服务。

这也意味着，原劳动保障部门所属的劳动力市场和原人事部门所属的人才市场的整合进程将进一步加快，一个统一规范、更加开放的人力资源市场即将建成。那么，这两个市场在整合过程中需要强化哪些方面的功能？理想的人力资源市场应该具备哪些特征？整合之后的人力资源市场的积极作用表现在哪些方面？如何进一步强化公共就业服务机构的职能？针对这些问题，本报记者近日采访了中国人民大学中国就业研究所助理研究员、中国劳动关系学院教师李洪坚博士。

记者：就我国人力资源市场建设的发展目标来说，一个理想的人力资源市场体系应该具备哪些特征？

李洪坚：一个理想的人力资源市场体系应该具备以下特征：首先是市场配置。市场机制在人力资源开发和配置中起基础性作用，消除各种影响市场机制发挥的体制障碍，保障企业用人自主权和劳动者择业自主权，特别是保障劳动者的自由流动。什么时候劳动者不是因为其他原因，而是因为工资待遇的高低而流动，并且在流动时不存在体制性成本，比如社保的转移接续成本等等，应该说人力资源市场机制建设就算成功了。

其次是要保证公平竞争。这个市场就应该是开放和统一的，不存在人为的市场分割和市场歧视，也没有各种形式的市场垄断，不同的企业和劳动者在这个市场上有公平的竞争机会，实现劳动者公平就业和同工同酬。

再次是要有效调控。要有完善的法律法规和监管措施，以规范和纠正可能存在的市场失灵问题。如维持人力资源市场正常秩序，保护弱者的合法权益，扶持弱者在劳动力市场竞争中也可以维持基本的生活需要等等。

最后一点是要服务完善。建立完善的人力资源服务体系，包括人力资源市场信息服务和公共就业服务等方面。前者如人力资源市场调查及信息披露，包括就业和失业情况、工资水平等等；后者包括针对失业人员的职业介绍和就业培训等方面内容。

近年来，我国已经在人力资源市场建设方面得了巨大的成就，但是在很多方面仍然有待完善，表现在：一是各种体制因素造成的流动障碍仍然存在，如户籍制度造成的城乡和区域人力资源市场的分割，干部身份管理制度造成体制内外的分割，这些分割不利于人力资源的优化配置。二是政策法规不完善。例如在反就业歧视立法方面，虽然在《就业促进法》中有反就业歧视条款，但是对各种就业歧视问题缺乏有效的司法措施。三是人力资源服务体系不完善。特别是在劳动力市场信息方面，包括市场工资调查、职位空缺调查等方面，公共就业服务体系的作用和效率也有待提升。

记者：在人力资源市场体系不断趋于完善进程中，现在需要强化的是机构整合、制度建设、完善功能，还是加强监管？各方面之间是何种关系？

李洪坚：我想这几个方面都是需要的：从机构整合方面来看，原有的劳动部门所属的劳动力市场中介和人事部门所属的人才市场中介自成网络体系，两类机构在业务、职能以至在服务对象上存在重叠，这种分离导致就业服务机构的重复建设、信息封锁、资源浪费和无效竞争，不利于建立一个统一、开放、竞争、高效的人力资源市场。整合机构，无疑可以促进资源共享和提高效率。

从制度建设方面看，目前我们的人力资源市场制度，如反就业歧视的立法、职业中介机构准入和监督管理制度、公共就业服务机构的绩效管理制度等方面，无疑仍有进一步完善的空间。

从完善功能方面看，在人力资源市场信息服务方面，目前在市场信息的调查和披露上仍有较大的欠缺，调查失业率的数据还没有公布、高校毕业生各专业的就业率、科学可信的工资调查也未能向社会提供，相关主体难以利用相关信息进行科学决策，这就引起信息不对称造成的市场低效率。在公共服务功能方面，目前公共就业服务机构就业信息缺乏、质量不高、功能单一，使得求职者和用人单位匹配的效率得不到保障。

从加强监管方面看，要进一步强化监管力度。

这几个方面是相互联系的，通过机构整合提高相关政府部门和公共就业服务机构的效率，能使其更为关注和履行其核心的职能，如制度设计和宏观管理；法律制度体系的完善，无疑能为人力资源市场体系的各种功能发挥提供法律依据；机构效率的提高和完善的法律制度也将更有利于加强监管。

记者：对于我国人才强国战略以及扩大就业发展战略的实施来说，一个统一规范的人力资源市场的积极作用表现在哪里？

李洪坚：人力资源市场的基本功能是优化人力资源配置，提高人力资源利用效率，使合适的人能到合适的岗位上，人尽其才。一方面，消除了各种体制性流动障碍，可提高人力资源供求双方匹配的满意度，举例说，在某些体制内单位，人才的流动是受到严格控制的，存在体制障碍，能进能出、能上能下的问题解决不了，想辞退的人辞退不了，想招的人却没有编制，导致部分单位人员积压与短缺并存，无疑不利于激励人才积极性的发挥。

另一方面，完善的人力资源服务体系，可提高人力资源供求双方的匹配效率，如通过就业中介服务降低摩擦性失业，通过人力资源市场信息的收集和发布，帮助企业和个人提前作出决策，有效防范结构性失业。

记者：在一个完整的人力资源市场体系里，公共就业服务机构职能的有效发挥，对于扩大就业具有重要作用，应该采取何种措施进一步强化公共就业服务机构的这种职能？

李洪坚：主要有以下几方面：首先是明确界定公共就业服务机构的职能定位。明确界定公共服务职能与市场化的服务职能定位，公共就业服务机构应定位于公共服务的提供者与市场的监管者。一方面，应当对原劳动部门和人事部门所属的职业介绍机构的现有业务进行划分，实现公益性项目和盈利性项目的分离，公益性项目延续事业单位的管理模式，把盈利性项目彻底推向市场。另一方面，考虑公共就业服务机构与营利性就业中介机构的工作目标和服务对象的区别问题，公共就业服务机构提供的更多内容应集中在保障性服务方面，确保失业者、低收入群体、缺乏工作技能者能够获得就业服务。

其次是建立全国性就业服务信息网络体系，实现供求信息在更大范围内的对接。目前，劳动者的流动是全国性的，但各个地区之间的公共就业服务信息无法共享，以至同一地区的原劳动部门的职业介绍机构信息和人才市场信息也存在分隔。因此，政府应该推进各地公共就业服务机构上下形成网络，并对相关就业信息进行分类管理、储存和更新，利用这些信息来优化公共就业服务机构提供的服务，从而促进劳动者合理有序和高效流动，提高就业水平。公共就业机构甚至还可以与营利性就业中介组织合作，实行公共就业服务外包，实现信息共享。

还要完善和深化公共就业服务功能。一方面，对失业人员的工作搜寻帮助、工作匹配是公共就业服务机构的核心功能，但目前信息收集，特别职位空缺信息的收集和发布能力不高，未能与劳动者和公司之间形成紧密的、持续的关系，对失业者关注的广度和深度不够，应加大对长期失业者的政策干预力度，为长期失业者提供更加有针对性的就业服务。另一方面，公共就业中介组织的功能不完备，服务功能集中于提供职业介绍上。所以，应加强公共就业服务机构在失业人员就业能力和技能评估、培训和培训推荐、社会福利服务、管理私有中介组织和提供雇主特殊服务等方面的作用，加强失业人员就业、培训、收入支持项目之间的联系和协调。

记者：两个市场的整合，最终要实现公共服务和市场化服务的分化，要想顺利实现这一目标，需要在整合过程中注意把握哪几个关节点？

李洪坚：一是职能和目标的界定。要明确哪些应该交给市场，哪些应该由公共服务就业机构自己做。二是要实现这些职能，具体的介入模式与服务方式应如何设计。三是如何保证服务质量和效率，包括前面提到的绩效管理制度和人员队伍建设。四是原有机构合并过程中，如何整合资源，重新布局。当然，合并过程中原有人员的重新分工问题也要注意。

[>>返回](#)

相关新闻

- 人民日报连发四文聚焦国内收入差距问题 2011-02-18
- 中科院传达尹蔚民部长“关于加强人力资源社会保障科研工作座谈会上的讲话” 2011-02-17
- 公务员“凡进必考”不动摇 正确看待“公务员热” 2011-02-17
- 世界一些发达国家统筹城乡基本公共服务的经验 2011-02-17
- 罗正恩：北京拟采取多种举措调控人口将收紧进京指标 2011-02-17
- 人社部副部长：公务员制度改革路向何方 2011-02-16
- 新加坡营造电子政务技术的良性生态环境 2011-02-15

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652

科研管理处：010-84635686、84622949

京ICP备10211434号