

# 公共就业人才服务体系建设分析

冉春红

绥芬河市公共就业和人才服务中心

**摘要：**人才是第一资源和最大的生产力。随着我国各行各业的发展和经济的发展，对人才的需求越来越大，但由于我国目前的人口众多，就业面临着巨大的压力和不健全的就业体制，所以需要制订相应的政策和措施，以促进人才的有效配置。本文对公共就业与人才服务中存在的问题进行了论述，并对其进行了分析以提供相关优化途径，以供参考。

**关键词：**公共就业；人才服务体系；建设

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.09.186

## 一、完善公共就业人才服务体系建设的重要价值

（一）公共就业人才服务体系在促进就业和人才市场的有效运作方面发挥着至关重要的作用。一个完善的体系能够提供全面、高效、便捷的服务，使得用人单位和求职者能够更好地对接。通过精确匹配需求和供给，该体系能够显著缩短招聘周期，提高招聘效率，降低用人单位的招聘成本。同时，对于求职者而言，这样的体系也能够为他们提供更多的就业机会，降低求职门槛，使他们能够更加顺利地融入就业市场。此外，这样的体系还有助于提高人才的配置效率，推动人才市场的健康发展，为社会的繁荣稳定奠定坚实基础。

（二）公共就业人才服务体系在提升人力资源开发水平方面发挥着关键作用。除了提供基本的就业服务外，该体系还包括职业培训、技能提升、职业规划等一系列服务。这些服务旨在帮助劳动者提升自身素质和能力，使他们在激烈的就业竞争中更具竞争力。通过系统的培训和学习，劳动者能够不断掌握新知识、新技能，为自己的职业发展铺平道路。同时，这样的体系也有助于推动经济发展和社会进步，为国家的长远发展提供有力的人才保障。

（三）公共就业人才服务体系在促进社会公平和稳定方面发挥着不可替代的作用。一个完善的体系能够为广大劳动者提供平等的机会和服务，减少就业歧视和不公平现象。通过公平、公正的招聘流程，劳动者能够凭借自身的能力和素质获得应有的回报，实现自我价值。这样的体系有助于缓解社会矛盾，维护社会稳定，为社会的和谐共处提供有力保障。

（四）公共就业人才服务体系在推动经济可持续发展方面发挥着至关重要的作用。经济发展离不开人才的支撑，而一个完善的公共就业人才服务体系能够为经济发展提供有力的人才保障。通过提升劳动者的素质和能力，该体系能够促进产业升级和转型，推动经济高质量发展。同时，通过优化人才配置，该体系还能够促进区

域经济的协调发展，实现资源的充分利用和优化配置。

## 二、人才就业公共服务管理的现存难题

### （一）管理制度有待进一步优化

展开人才就业公共服务管理工作，必须要保证工作具有规范化、合理化的特点，要全面落实管理职能及服务职能。不过，从各地的实际管理工作现状来看，目前存在的主要问题就是：配套的服务管理制度需要进一步优化。依靠法律制度的权威性，能让受众认可这项工作。但基于市场经营规模不断扩大，各产业的经营方向及发展前景存在一定的差异性，要专项对人才进行就业管理，应当在统一管理制度的前提下，完成对地方性、行业性特殊管理规定的优化及完善，这是目前管理体系构建工作中的一项重点及难点问题。

### （二）服务管理缺乏总体规划

在新时代的发展背景下，人们有了主动学习知识的欲望，会不断结合时代发展情况丰富自身知识底蕴。而市场各个用人单位也会提出新的岗位用人需求。如何保障人们的正当权益，避免在就业过程中受到不公平的待遇；如何根据当地经济发展趋势，完成对各阶层人才比例的合理配置工作；并科学提供相关政策、资金、技术的支持，这些都是优化服务管理体系时要完成的任务，具有工作流程复杂、工作涉及面广的特点。应提前确定总体工作规划方向，编制科学的工作计划。

### （三）准入机制仍需进一步完善

哪些部门需要参与到人才就业公共服务管理工作中，如何判断工作的主体，这些都是政府在进行人力资源管理，提高人才对社会服务、社会管理工作满意度时，应关注的重点内容之一。与此同时，在设定市场上各企业、单位的准入机制，为人才筛选正规工作岗位的基础上，还要从人才准入的角度出发，设置一定的准入门槛，这对于提高人才的竞争意识，鼓励人才树立终身学习的理念有重要作用。

## 三、完善公共就业人才服务体系建设的策略

### （一）明确职能定位

公共就业人才服务的发展，对缓解二十世纪数次重大失业危机具有关键性作用，七八十年代，政府在公共服务方面主要承担供养责任。造成严重官僚主义思想泛滥和贪污腐败现象，公共服务工作不高，因此，政府启动了公共服务提供主体与模式的变革。无论倾向于 privatization 改革，还是倾向于将市场机制引入公共服务领域，最后，公共就业服务的功能均得到了保留。这启示我们，在构建人才就业公共服务管理体系时，要合理地界定政府的角色。由于当前我国市场经济尚未健全，市场化发展经验不足，因此，在公共服务的提供中，政府仍然处于主导型的地位，但在市场化的条件下，政府应快速转换管理职能，不会大包大揽。政府应由公共服务生产提供者向公共服务合作者过渡，从属于整体制度管理范围，为社会公平正义提供保障，推动市场化发展，确保市场健康有效。

### （二）合理分类组织

公共服务的类型区分各不相同，当一个组织被管理时，标准模式是不应而且不能被统一认识的。行之有效的方法就是合理地划分机构，开展有针对性的管理分配。对公益性强的公共服务，应由政府直接供给，政府有责任建立机构，并对业余活动内容与范围作出规定，工作人员是政府人员的一种；对公益性弱的公共服务，或者不宜直接与政府打交道的公共服务，便可委托给独立非盈利机构承包经营，政府通过资金支持或者其他有关管制形式，间接地扶持和激励他们。此外，政府还可以采取从营利性机构采购服务等方法，为公共服务提供保障，合理组织分类，有针对性地进行管理，保障社会公平公正，政府责任义务得到落实，更解决政府直接供给出现低效率原因。

### （三）建立公共人才服务法律规范

公共人才服务体系建设为人才发展和社会进步提供支撑，需要建立健全公共人才服务法律规范，切实履行各种管理规则。通过法律及制度形式落实监管、监督、治理、经营等一系列管理操作。各级管理机构在公共人才服务体系的建设中既需要做好宏观政策指导，也需要落实微观监督准则，制定管理规范。一方面提升已有规范的认知和落实力度，从细则处着手，制定符合公共人才服务体系发展的法律制度，满足行业服务标准和自律准绳。另一方面，制定公共人才服务体系发展战略，以此为目标建立人才服务信用名单制度、公共人才服务组织产权制度等，落实各种规章制度和管理办法，加强民主参与的有效性，切实制定服务标准、服务流程和工作细节，建立全面化的公共人才服务法律规范体系，提升

公共人才服务体系的作用。

### （四）推进政府公共服务改革进程

政府方面需要以创新为原则，落实廉政高效的工作机制，不断加强合理竞争与公平竞争。另外，可以通过各项管理制度和评估制度的制定和落实为人才服务和发 展做出保障，形成规范性的政府公共服务改革模式，切实推进各种制度的联合。另外，需要具备互联网思维和网络精神，这也是新时代信息技术发展带来的影响。政府公共服务改革需要突破区域限制和行政化的弊端，加强城乡合作，推进综合化人才服务，满足城市化建设发展需求。一方面需要合理优化人才布局，加强区域公共人才的服务和指导，另一方面做好共享服务，将公共人才服务与业务相联合，在遵循市场发展规律的基础上，按照人才服务需求制定政府公共服务改革策略，从而在信息化人才化和产业化的同时提升公共人才服务效率。最后，需要提升对云计算、大数据等技术环境的重视，尤其是在信息发展的环境下，技术型人才的竞争更为激烈，政府在公共服务改革过程中提供良好的竞争环境，人才发展也需要满足均等化和有效化的需求，从而制定高效的公共人才服务产品，切实提升公共人才服务体系的竞争力。

### （五）加强服务机构的人力资源管理

在现代服务业中，服务机构的工作人员是组织运营的核心力量。为了提升服务质量和效率，对工作人员进行合理的岗位配置显得尤为重要。首先，推行定岗定责的管理制度是优化岗位配置的基础。这意味着每个岗位都有明确的职责和权限，避免了职责重叠和模糊地带。通过制定详细的岗位说明书，明确每个岗位的工作内容、要求和标准，使每个员工都能清楚地了解自己的职责所在。同时，建立相应的考核机制，定期对员工的工作表现进行评估，确保员工能够按照岗位要求履行职责。然而，仅仅依靠定岗定责的管理制度是不够的。当某些岗位出现人员短缺时，服务机构需要及时进行公开招聘。在招聘过程中，要注重对应聘者的专业能力和服务意识的考察。通过面试、笔试和实践操作等多种方式，全面评估应聘者的综合素质。同时，为了提升新员工的适应能力，还需要对他们进行系统的培训。培训内容不仅包括岗位技能的提升，还包括组织文化、服务理念等方面的灌输。通过培训考核，确保新员工能够迅速融入团队，胜任工作。除了招聘和培训，制定合理的绩效工资制度也是优化岗位配置的关键。将员工的待遇与其工作能力、工作表现和工作成果紧密挂钩，能够激发员工的工作积极性和创造力。通过设立绩效奖金、晋升机会等激励措施，使员工更加关注自身能力的提升和服

务质量的提升。同时，合理的绩效工资制度还能降低人员流动性，减少因员工离职带来的损失。

### （六）创新公共服务手段，强化信息化工程建设

建立统一的人力资源信息管理共享平台，加快数据开放共享，整合人才公共服务资源。在实际工作中，要加快推动各地区人才数据信息的联网互通，整合人才信息资源库，实现公共就业人才服务的网络化。同时还要积极创新公共服务新模式，培育新兴服务业态。一是采取大数据招聘，以数据作为衡量人才的前提，以模型作为评价人才的标准，基于互联网、大数据、云计算的方式，能够迅速有效地筛选，使应聘者与招聘岗位之间实现“精确人岗匹配”，保障招聘质量。二是构建人事代理业务网上办理系统，积极推进档案数字化，建立全省统一的档案管理服务信息系统，鼓励异地数据共享，搭建“网上服务大厅”，推进“一点办理，多点服务”。三是大力培育和挖掘信息化专业技术人才，为信息化建设储备人才力量。加大信息化基础建设，加强信息网络基础设施防护、数据资源的备份及用户个人信息的保护，提升互联网和大数据的安全管理及风险防范能力。

### （七）尝试进行绩效管理

在完善公共就业人才服务体系建设的进程中，绩效管理工作是至关重要的。首先，需要设定清晰、可衡量的绩效目标和指标。这些目标和指标应该与公共就业人才服务体系的总体目标相一致，如提高就业率、降低失业率等。同时，指标应该具有可操作性，能够真实反映服务体系的运行状况。基于设定的目标和指标，建立绩效评估体系。这个体系应该包括定量和定性评估方法，能够全面、客观地评价服务体系的绩效。同时，评估体系应该具有灵活性和可调整性，能够根据实际情况进行适时调整。定期对服务体系的绩效进行评估。这可以通过收集和分析数据、进行实地调查、开展用户满意度调查等方式实现。定期评估有助于及时发现问题、总结经验，为改进服务体系提供依据。在绩效管理工作中，应强化结果导向，关注服务体系的实际效果。这可以通过将评估结果与预算分配、奖惩机制等挂钩来实现，激励各方积极参与绩效管理工作。提高绩效管理的公开性和透明度，有助于增强公众对服务体系的信任度。可以通过公开评估结果、发布年度报告等方式，让公众了解服务体系的运行状况和绩效表现。绩效管理工作应注重反馈和改进。通过收集用户反馈、分析评估结果等方式，发现服务体系存在的问题和不足，及时进行调整和改进。同时，应该建立持续改进的机制，推动服务体系不断完善和优化。

### （八）优化管理制度

在完善公共就业人才服务体系建设的进程中，优化管理制度是关键的一环。应制定清晰的服务标准和流程，确保公共就业人才服务的质量和效率。这包括明确服务范围、服务流程、服务时限、服务质量等方面的规定，使服务过程更加规范化、标准化。通过加强信息化建设，提高公共就业人才服务的信息化水平，实现信息共享和资源整合。建立统一的信息化平台，实现线上线下的服务融合，方便求职者和用人单位获取相关信息和服务。建立完善的服务监督和管理机制，对公共就业人才服务进行定期评估和检查，确保服务质量和效率。同时，加强对服务人员的培训和管理，提高服务人员的专业素质和服务水平。在公共就业人才服务中引入市场竞争机制，通过公开招标、委托代理等方式，吸引更多的社会力量参与公共就业人才服务。这不仅可以提高服务质量和效率，还可以降低服务成本。政府应加大对公共就业人才服务的政策支持力度，提供必要的经费保障和政策扶持。同时，通过政策引导和激励，推动各类社会力量积极参与公共就业人才服务，形成多元化的服务格局。

## 结语

公共就业服务管理工作开展的目的是为了给人才提供便利的就业渠道，让人们可以顺利找到心仪的工作。与此同时，基于目前市场上的竞争主要依靠人才的力量，这也可以为当地挽留高质量的人才，助力当地各项经营建设工作的可持续健康发展。所以如何构建人才就业公共服务管理体系，就成了各地政府要重点关注的一项问题，因此，本研究具有重要意义。

## 参考文献

- [1] 王延群. 新形势下全方位公共就业服务体系建设的探究[J]. 现代商贸工业, 2019, 40(20): 102-103.
- [2] 林启超. 公共就业人才服务体系建设的分析[J]. 中国市场, 2018, (15): 113+115.
- [3] 周鹏. 公共就业和人才服务体系整合模式研究[J]. 现代经济信息, 2018, (07): 110.
- [4] 吕敏捷. 如何加快公共就业人才服务体系建设的[J]. 职业, 2014, (15): 179.
- [5] 朱正春, 沈志和, 丁小龙. 公共就业和人才服务体系整合模式初探[J]. 中国就业, 2011, (07): 54-55.
- [6] 陈茹冰, 张煜. 本市公共就业服务体系不断完善[N]. 北京人才市场报, 2010-11-24(024).
- [7] 王剑. 我国公共就业服务机构的历史沿革[J]. 中国劳动保障, 2009, (03): 28-29.