# 人力资源市场建设研究报告

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-02-01

*第一篇：人力资源市场建设研究报告为贯彻落实党的十七大提出的建立统一规范的人力资源市场和建立健全公共就业服务体系的要求，人力资源社会保障部组织力量对人力资源市场建设有关问题进行了深入研究。现将研究报告印发给各省、自治区、直辖市人力资源社会保...*

**第一篇：人力资源市场建设研究报告**

为贯彻落实党的十七大提出的建立统一规范的人力资源市场和建立健全公共就业服务体系的要求，人力资源社会保障部组织力量对人力资源市场建设有关问题进行了深入研究。现将研究报告印发给各省、自治区、直辖市人力资源社会保障(人事、劳动保障)厅(局)，新疆生产建设兵团人事局、劳动保障局，部属各单位，请结合实际认真学习研究，推动人力资源市场建设科学健康发展。

人力资源市场建设研究报告

一、人力资源市场的基本概念

人力资源市场是指人力资源的供给方(劳动者)与需求方(企业等用人单位)通过市场机制进行交易，实现人力资源合理配置的总称。这种市场化配置活动区别于传统的计划配置方式，其内容主要指人力资源供求主体的活动及相互关系，其外延包括政府职能部门、相关服务机构和中介活动以及管理、服务中的相互关系等。

(一)人力资源市场是重要的生产要素市场

人力资源市场是重要的生产要素市场，与资本、技术、土地等市场一样是社会主义市场经济的重要组成部分。建立和发展人力资源市场，就是要通过对计划经济体制下的国家包揽就业和统包统配制度进行改革，通过充分发挥市场机制的作用，使人力资源的配置在供求双方相互选择中得到实现。一方面促进人力资源的更加充分开发和利用，另一方面也提高配置效率和效益，从而激发生产要素的活力，促进生产力发展。

(二)人力资源市场是市场机制和服务实体的总和

1．人力资源市场机制主要包括两个方面内容：一是确立劳动者与用人单位的市场主体地位，实现自主就业与自主用人。二是按价格规律、供求规律和竞争规律，进行相互选择、合理流动和有效配置。建设和发展人力资源市场的核心是促使市场机制在人力资源配置中发挥基础性作用。

2．人力资源市场服务是人力资源市场的重要内容，主要是指帮助市场供求主体实现对接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促进市场机制作用发挥的各类服务行为，主要是为用人单位减少搜寻、招募、培训和人力资源管理方面的成本，帮助求职者提升就业能力、实现就业和职业发展。

3．人力资源市场的服务载体包括公共就业服务体系和经营性人力资源服务体系。促进两个服务体系的共同发展，是主要市场经济国家在人力资源市场建设中的通行作法。经过多年的努力，我国逐步建立起了公共就业(人才)服务体系和经营性人力资源服务体系(即《就业促进法》规定的职业中介，以下简称经营性服务体系)。

--公共就业(人才)服务体系

公共就业服务是指由政府出资，向劳动者提供的公益性就业服务。这类服务体系的载体主要是原劳动、人事部门设立的以促进就业为根本宗旨的事业单位。

其性质主要有四个要素：以促进就业为目的；以提供公益服务来定性；以政府服务公众的职能作为定位；由公共政策、公共财政给予保障和支持。

其功能作用主要有五个方面：对城乡所有劳动者提供基本、均等的就业服务；对就业困难群体提供援助性就业服务；对不同时期重点群体提供专门的就业服务；对用人单位用人提供通用性服务；承担就业和人才政策的具体实施；对就业与失业进行社会化管理等工作职能；受政府部门委托，为用人单位和劳动者提供基本人力资源和社会保障事务代理服务。--经营性服务体系(职业中介)

经营性服务是指由经营性机构为用人单位和劳动者有偿提供的职业中介和相关服务。其服务载体主要包括从事人力资源服务的国有企业、民营企业、中外合资企业和原人事、劳动系统所属服务机构自办或以股份形式合办的企业。

其性质主要有四个要素：以促进竞争性人群就业和满足用人单位特别需要为目的；以提供有偿中介服务来定性；以企业化经营来定位；以自主经营、自负盈亏为运行保障。其功能作用主要有三个方面：按照国家政策，经行政许可从事职业中介、培训、人力资源外包服务、人力资源派遣、管理咨询等服务业务；对用人单位或劳动者按其所需提供有针对性的专业服务；按照国家政策和政府购买成果的要求，为一般劳动者提供公益性就业服务。

(三)市场行为由法律、政策来规范和引导

1．用法律来规范用人单位的用人行为、劳动者的就业行为，以及公共就业服务行为和经营性服务行为。通过法律法规确立政府职能部门、人力资源供求主体、服务机构和行业协会在市场运行中的地位和作用、权利和义务。

2．用政策引导用人单位更多吸纳人员和稳定人员的岗位，引导劳动者合理流动和自主就业、自主创业，引导人才到急需岗位，引导公共服务提高服务质量和效率，鼓励经营性服务的发展，为促进社会就业与人才配置服务。

二、我国人力资源市场建设面临的形势

(一)发展现状

伴随改革开放和社会主义市场经济体制的建立，我国人力资源市场也经历了从无到有、从小到大的发展历程，市场机制在人力资源配置中的基础性作用已基本确立，服务载体得到发展。目前，我国的公共就业服务制度已经初步建立，并形成了由县区以上综合性服务机构(包括政府举办的人才交流服务机构和劳动就业服务机构)、街道(乡镇)社区基层服务窗口，以及就业训练、创业服务等服务实体共同组成的公共就业服务体系。同时，经营性职业中介服务机构也得到迅速发展。截止到2025年底，已达1．6万家，从业人员十几万人。

人力资源市场作为社会主义市场经济要素市场的地位日益增强，在促进经济建设的快速、健康发展，保障社会就业形势的基本稳定，推进就业渠道和就业方式的多元化，推动劳动人事制度改革及管理水平的提高等方面发挥了越来越重要的作用，并在实践中初步形成了促进就业和推进人力资源开发并行、公共服务与经营性服务并重、有形市场和无形市场相结合的服务体系，不仅完成了从统包统配向市场化配置的根本性转变，并且在落实就业和人才政策、帮助城乡劳动者就业再就业、推进各类人才流动开发和配置、践行“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”方针等方面发挥了积极作用。

(二)面临的形势和任务

中央加快行政体制改革的部署提出了整合人才市场和劳动力市场，建立统一规范的人力资源市场的历史任务，对加快人力资源市场发展，在深化改革和创新体制机制上提出了明确的要求。国际金融危机对我国就业形成巨大冲击，应对危机，稳定和扩大就业，对人力资源市场特别是公共就业服务的作用又提出新的更大的需求。当前，我国人力资源市场建设面临着机遇和挑战并存的局面，亟需在以下几个方面进一步强化：

1．进一步发挥市场基础性作用。人力资源市场作为生产要素市场，在推动人力资源合理流动和高效配置，促进全社会更加充分就业方面，承担着重要的基础性作用，使全社会人力资源能够自由流动，使供需双方能够相互选择、自主匹配，最大限度地促进充分就业和各层次、各领域人力资源的有效配置。

2．提供更多更好的公共就业服务。我国劳动力供给总量庞大，下岗失业人员和就业困难群体人数集中、农村富余劳动力转移就业压力巨大、高校毕业生等城镇新成长劳动力就业问题日益突出。无论是促进劳动者就业特别是解决困难群体就业问题，还是应对失业和解决市场的缺陷，都需要公共就业服务承担起更为重要的职责。

3．着力提高人力资源服务业发展水平。促进社会就业和人力资源的合理流动、优化配置，要求人力资源服务业发展水平有一个大的提高。我国的人力资源服务业尚处在发展的初期阶段，与发达国家相比还有很大差距。推进人力资源服务业的发展，需要明确发展方向和任务目标，确立人力资源服务业相对独立的地位，健全完善相关政策，形成鼓励支持其发展的良好环境。

4．大力加强市场规范管理。针对人力资源市场供求主体行为的失范，特别是职业中介机构的违法违规、侵害劳动者权益的行为，必须加强市场统一的监管，依法规范市场各方行为，强化诚信服务。

(三)存在的主要问题

与新形势的要求相比，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：

一是市场存在着体制性分割。目前，我国的人力资源市场还普遍存在着城乡分割、身份分割、地区分割和管理分割等突出体制问题，缺乏统一的管理，制约了人力资源的合理流动与配置。

二是服务难以满足社会发展需求。公共就业服务体系和经营性服务体系普遍存在着服务功能不强、服务方式粗放、服务手段单

一、服务质量不高等突出问题，与市场需要优质高效的就业服务和人力资源配置服务之间还有较大差距。特别是部分公共就业服务机构人员匮乏、工作经费无明确来源，难以实现充分的公益服务。

三是政府监管力度不足。目前，全国统一的人力资源市场具体管理法规尚未出台，市场监管体制还不健全，执法检查手段较为单一，日常管理缺乏有效的手段，影响了人力资源市场的健康发展。

(四)推进我国人力资源市场建设的有利条件

我国经济社会的快速发展，为建立统一规范的人力资源市场、建立健全公共就业服务体系既提出了要求，也创造了发展的空间。

1．党的十七大明确提出建立统一规范的人力资源市场和建立健全公共就业服务体系的要求，指明了市场发展的方向。特别是对大力推动城乡统筹发展提出了改革意见，城乡管理体制二元结构的问题将进一步得到解决。

2．就业促进法、劳动合同法和即将出台的社会保险法等相关法律法规，也为人力资源市场建设提供了良好的制度环境。

3．劳动和人事两个部门的合并，有利于解决管理分割问题，理顺管理体制。原有干部和工人的身份划分界线将进一步打破，支撑市场建设的人力资源管理制度和社会保障制度的统一和完善，将有力地促进人力资源市场环境的优化。

4．经过多年的努力，我们已具备了市场发展的基础，公共就业服务体系基本形成，经营性服务体系已经在市场中占据重要地位，为进一步深化改革奠定了坚实的基础。

三、人力资源市场发展的指导思想、总体目标和重点任务

(一)指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以更大程度地发挥市场机制的作用为基础，以实现充分就业为宗旨，以更好地适应市场需求为导向，以健全完善公共就业服务为重点，以规范发展人力资源服务业为突破口，通过整合改革，实现政策、制度的统一，建立统一规范的人力资源市场，形成市场运行更加良好、就业服务和人才资源开发配置服务质量更高的发展态势，促进人力资源合理流动，有效配置，为通过人力资源的充分开发利用来促进经济社会发展奠定基础、创造条件、提供支持。

(二)总体目标

--管理体制统一。形成人力资源市场统一的管理体制、统一的法律法规体系、统一的政策制度。结合经济体制改革的进一步深化和户籍制度、劳动人事制度、工资福利制度、社会保险制度的改革，逐步打破人力资源市场中存在的城乡分割、身份分割和地区分割，推进人力资源市场管理体制与政策制度的统一。

--运行机制健全。形成政府部门宏观调控和提供公共服务、市场主体公平竞争、中介组织规范服务的运行格局。充分发挥用人单位和劳动者的市场主体作用，为实现各类用人单位通过市场自主择人和各类劳动者通过市场自主择业创造条件和提供服务。

--公共服务完善。健全工作体系、完善服务制度、提升服务能力，形成财政保障有力、运行效率较高的公共服务体系，为城乡各类劳动者提供均等和优质的就业服务，为就业困难群体提供就业援助。

--经营性服务健康发展。鼓励经营性人力资源服务机构更广泛地参与到促进就业和推进人力资源开发领域，形成与公共服务优势互补的格局，满足不同层次主体的服务需求。促进人力资源服务的规范化、标准化，引导其服务创新，走向专业化、信息化、国际化。--政府职能根本转变。形成公平透明、竞争有序、规范运作的市场环境。推进政府部门所属机构的体制改革，实现公共服务与经营性服务的分离，使政府职能从办市场转变为创造市场发展良好环境和建立市场运行公平秩序。加快法制化建设，建立健全人力资源市场监管体系。

(三)重点任务

1．制定统一的人力资源市场发展规划。

制定统一的人力资源市场发展规划，理清两个市场整合的改革路径，明确人力资源市场的发展方向、提出人力资源市场建设的目标、发展思路和主要举措，指导各地按统一规划推进改革进程和统一规范的人力资源市场建设。

制定人力资源市场条例，以立法形式建立人力资源市场的基本管理框架，建立健全人力资源市场管理制度。明确公共就业服务体系的性质、职能、目标任务和保障制度，确立鼓励经营性服务体系发展的基本原则。

2．结合地方机构改革，统一并大力加强公共就业服务

加强对就业工作和公共就业服务的统筹管理。省、市、县三级在设置管理就业工作的行政处室的同时，设立事业单位性质的公共就业服务局(加挂人力资源服务局)，重点推进公共服务政策实施和服务流程、服务体系的统一，努力解决财政保障、参公管理等问题，统筹组织指导各类公共就业(人才)服务实体开展服务活动。

加强各级公共就业服务机构的场所和功能建设，特别是加强县级以上综合性公共就业(人才)服务机构和街道、社区基层工作平台建设，结合当前农民工就业工作，大力推进乡镇

(村)就业服务平台建设，健全覆盖城乡的公共就业服务体系，逐步整合原两个部门所属服务实体，明确公共服务性质，努力解决参公、人员编制、经费保障等问题。

健全覆盖城乡的公共就业服务制度，全面落实对劳动者的免费服务制度、对社会的职业供求信息收集、汇总和发布等信息服务制度、对就业困难人员的就业援助制度、对劳动者和用人单位的就业与失业管理制度、对特定群体的专项服务制度。

在机构改革过程中，要做到工作不断、队伍不散，特别要充分利用现有资源，发挥原有服务机构的优势，完成应对金融危机保就业的任务，使各级公共就业服务机构在服务场所、服务功能、信息网络和内部管理等方面得到全面、系统地加强，人员队伍能力得到全面地提高。同时，稳步推进公共就业服务与经营性服务的分离，对原属公共就业服务机构的经营性服务，转由下设服务企业实施，条件成熟时再完全实行社会化。

3．引导职业中介(经营性服务机构)健康发展。建立健全职业中介发展政策，明确职业中介机构(经营性服务机构)的设置条件、服务规范和引导扶持措施。制定促进人力资源服务业发展和完善产业发展政策。促进人力资源服务行业自律组织的发展，充分发挥行业组织“服务、自律、协调”功能。制定并推广人力资源服务业务技术标准，引导市场经营性服务的标准化、规范化。建立人力资源服务业从业人员职业资格制度，建立专业化的人力资源服务队伍。

4．加强人力资源市场信息工作。贯彻《就业促进法》，健全人力资源市场供求信息发布制度。在加强公共就业服务信息化建设和就业基本信息的收集整理、汇总和发布的基础上，扩展信息的覆盖范围，为社会提供更多更广的人力资源服务信息。加强市场供求信息的管理，完善人力资源市场供求信息分类标准，规范对职业中介信息和专门性信息的管理及应用，维护国家人才信息安全。加强人力资源市场供求信息分析，为就业政策和人才队伍建设政策的制定、人力资源的宏观调控提供依据。

5．建立统一的人力资源市场监管制度。结合地方机构改革，统一人力资源市场监管。省市两级应将原来两个部门对市场的监管职能进行归并，设置实施统一监管的处室，承担本行政区域的人力资源市场建设的规划制定与实施、行政许可、市场监管等职能。完善包括市场主体公平竞争、人力资源服务行业准入、经营性服务机构创办和开展业务规范、行业协会自律等内容的市场监管制度，降低人力资源市场交易成本，维护市场的公平和效率，保障劳动者合法权益。

**第二篇：浅析人力资源市场信息化建设**

浅析人力资源市场信息化建设

人力资源市场信息化建设是以现代信息技术为支撑，建设先进的人力资源综合业务管理系统，实现政务信息公开化、职业介绍服务网络化、办公业务电子化；建设各类基础性人才数据库，整合各种人事人才信息资源，实现数据集中存储，信息资源共享；建设人才供求信息网络，提高人力资源市场服务的信息化水平；加强人力资源数据信息基础网络，建设人事系统的宽带网络平台、信息安全支撑平台；完善信息化运行保障体系，推进人力资源市场信息化的全面发展。人力资源市场信息化建设工程主要是为搭建多媒体多渠道信息化发布平台，实现资源共享；建设人才供求信息网络，提高人力资源市场的信息化水平；强化人事信息基础网络，建设人事系统的宽带网络平台、安全支撑平台；加强信息安全工作，完善信息化服务保障体系。

一、人力资源市场信息化建设的作用

人力资源市场信息化建设是立足于人力资源和社会保障局的服务职能，抓住用人单位及求职者的实际需求，开展针对性的信息化服务，通过多渠道的信息采集，进行数据汇总，实现数据向上集中,服务向下延伸，在整体软件开发数据结构及扩展功能进行预留接口，随时与市、省数据进行共享对接。通过数据导出功能与数据信息库进行数据交换。

人力资源市场信息化建设及人力资源综合业务管理系统的实施将促进人力资源信息技术的普及和应用，推动人力资源市场管理方式的规范与创新，降低人力资源市场行政和管理成本，降低工作人员的工作强度与工作时间。另外，本项目统一规划和建设，可避免重复投资，节约资金，具有良好的经济效益。

人力资源市场信息化建设及人力资源综合业务管理系统的实施对推动就业政策落实，实现就业工作目标，公共就业服务作用举足轻重。公共就业服务综合服务场所是劳动保障工作的前沿，是与老百姓最贴近的窗口，要适应市场变化和服务对象的新需求，完善综合服务场所服务功能，提高服务质量和水平，这就是公共就业服务能力建设的一个重要组成部分，对发展公共就业服务具有重要意义。

二、人力资源市场信息化建设的意义

人力资源市场信息化建设将促进人力资源信息技术的普及和应用，推动人力资源市场管理方式的规范与创新，降低人力资源市场行政和管理成本，降低工作人员的工作强度与工作时间，意义如下：

1.进一步加强公共就业服务。就业是民生之本，就业工作是关乎人民群众利益的重要工作之一，是构建和谐社会的前提和基础。现今就业的结构性矛盾突出，农村劳动力转移就业、高校毕业生就业、下岗失业人员就业任务艰巨，一直以来，中央、省、市非常重视就业问题，把实现社会充分就业作为构建和谐社会的目标任务之一，因此，建立人力资源市场的信息网络系统是促进就业的有效方式。党和政府要求，各级地方政府都要建立公共就业（人才）服务机构，加强硬件建设，积极开展和组织好就业服务工作，帮助失业人员实现就业。

2.进一步提高信息化服务水平，提升政府职能部门形象。通过系统的建设实施，就业服务实现了全程信息化，简化作程序，提高了工作效率，有效降低人力资源配置成本，促进招聘企业和求职者更加积极地参加到人力资源市场招聘和求职中去，同时，通过对传统业务流程的简化，全面提高就业服务水平，提升政府服务形象。

3.进一步完善对用人单位及求职者的信息管理。通过建立企业及个人信息库，进一步完善信息的真实性、完整性和准确性。

三、人力资源市场信息化建设的主要工作——智慧人才公共就业综合业务管理系统 人力资源市场信息化建设的主要工作是建设一个包括软件和硬件、功能完善的人力资源综合业务管理系统（简称智慧人才），所有服务应用数据信息统一共同使用一个数据库进行数据存储，在数据库结构的建立按照人社部《劳动和社会保险管理信息系统信息结构通则（LB001—2025）》进行建立，并根据实际工作的需要，在国家统一的数据结构基础上进行扩展，增加了一些市场上常用的工种名称及易理解名词，达到用户在使用上更加直观，同时也能保证与国家、省、市及各区县人力资源信息库进行数据交换与对接，保证数据向上集中传输，应用服务向下延伸。

智慧人才包括：业务窗口办理系统，人才招聘求职网站，智能手机APP应用客户端，现场招聘会管理控制、面试洽谈交流模块：招聘会求职人员入场换卡、出场收卡门禁、用人单位自助签到模块、现场招聘单位和求职者洽谈交流、管理和信息记录，有利于信息的登记、查询统计等，岗位信息发布、会后记录查询统计、应聘人员清单打印；业务自助服务查询模块：用于单位或个人在市场内自助办理业务；完善岗位信息、信息发布、打印招聘会求职清单、个人自助求职登记、投递简历、自助开介绍信、政策查询等，公共就业服务机构自助查询服务登记业务；多媒体信息发布模块：用于日常和招聘会时的岗位信息发布，含有业务大楼的室内、室外大屏幕、招聘会现场及服务台LCD信息屏；VIP专场应聘人员面试模块：针对某一公司开展专场的面试业务；（劳务输出派遣管理系统）富士康招聘人员信息管理模块：有利于就业供求分析；人力资源即时通讯信息应用模块：人力资源即时信息管理平台的开发

便于中心人员、各机构、用人单位和高级人才的沟通交流；整合各业务应用系统的入口，统一登录管理分配权限，中心内部各个管理应用的入口，实现一点登录全应用平台使用；就业服务部门内部管理模块：内部管理模块包括固定资产的管理、中心通知公告、内部文档管理等，邮箱、视频点播等服务；网络远程视频面试模块：整合到招聘求职网站，应用于网上虚拟招聘会的建设，可以实现招聘企业和求职者进行远程视频面试，数据信息统一进入数据库；公共就业服务机构互联网合作应用模块：人力资源数据共享、共同职业介绍、共同举办招聘会、共同信息发布、共同劳务输出、人力资源硬件资源共享、人力资源信息自助查询服务；人力资源数据分析管理查询模块：对用人单位的信息进行分类整理，对求职者信息进行数据筛选，按岗位、地区、工作年限等条件进行分类整理。

四、智慧人才公共就业综合业务管理系统实施的效果

智慧人才的实施将促进人力资源信息技术的普及和应用，推动人力资源市场管理方式的规范与创新，降低人力资源市场行政和管理成本，降低工作人员的工作强度与工作时间。另外，本系统项目统一规划和建设，可避免重复投资，节约资金，具有良好的经济效益。

智慧人才的实施，认真贯彻落实了当前的就业政策，积极增加劳动培训，提高劳动者技能，建立多渠道的就业服务网络，为顺利完成就业目标任务打下了坚实的基础，充实了数以万计的新增就业人员。

智慧人才的实施对推动就业政策落实，实现就业工作目标，公共就业服务作用举足轻重。公共就业服务综合服务场所是劳动保障工作的前沿，是与老百姓最贴近的窗口，要适应市场变化和服务对象的新需求，完善综合服务场所服务功能，提高服务质量和水平，这就是公共就业服务能力建设的一个重要组成部分，对发展公共就业服务具有重要意义。

智慧人才的实施，抓住用人单位及求职者的实际需求，开展针对性的信息化服务，通过多渠道的信息采集，进行数据汇总，进行人力资源数据向上集中,服务向下延伸，在整体软件开发进行数据结构及扩展功能进行预留接口，随时与市、省数据进行共享对接。

**第三篇：人力资源专题研究报告**

人力资源专题研究报告

人力资源专题研究报告

新世纪带来中国经济发展的新希望。作为中国经济重要组成部分的中小企业，是实现经济发展新希望的基础之一，其在我国国民经济中具有重要的地位，起着重要的作用。据《中华人民共和国第三次全国工业普查资料汇编》显示，从企业数量上看，全国中小企业已经达到700多万个，占工业企业总数的99.91％，而大企业数为6416个，占工业企业总数的O.09％；从实现的工业总产值来看，中小企业为5.9万亿元，占工业总产值的72.89％，大企业为2.2万亿元，占工业总产值的27.11；从就业人数来看，中小企业为1．2亿人，占工业企业总人数的83.23％，大型企业为2409.31万人，占工业企业总人数的16.77％；就普查当年交纳的税金总额看，中小企业为2422.69亿元，占工业企业交纳税金总额的52.17％，而大型企业为2220.93亿元，占47.83％。以上数据统计的只是工业企业，如果把中小企业中的商业和服务业也包括在内，中小企业的上述指标将远远大于大型企业。由此可见，中小企业在我国市场经济发展中发挥了不可替代的作用。随着我国经济的不断发展，中小企业将会有更大的发展，其在国民经济中的地位会更加突出。

人力资源，指的是投入和即将投入到社会财富创造过程中的人力。人力是人的劳动能力，人力的使用过程就是劳动。它主要是指能够为社会创造财富，提供服务的劳动者。一切对组织中的员工构成有直接影响的管理决策及其实践活动,包括对人力资源进行合理配置，充分利用和科学管理的制度、法令、程序和方法的总和。这里的“组织”的外延很广，既包括“世界500强”、中小企业中那些一般意义的工商企业，也包括学校、医院等各种私人的、公共的组织。

作为企业的基本管理职能，人力资源管理当然是实现企业的基本目标，因而人力资源管理的目的是“吸引、保留、激励与开发”企业所需人力资源，具体是：把企业所需的人力资源吸引到企业中来，将他们保留在企业之内，调动他们的工作积极性，并开发他们的潜能，以便充分发挥他们的积极作用，来为本企业服务。人力资源管理的基本功能取决于人力资源管理的目的，“吸引、保留、激励与开发”决定了人力资源管理的五项基本职能。(1)获取；包括招聘、考试、选拔与委派。

(2)整合：使招聘的职工了解企业的宗旨与价值观，接受和遵循其指导，使之内在化他们自己的价值观，从而建立和加强他们对组织的认同和责任感。

人力资源专题研究报告

(3)保持和激励：提供职工所需奖酬，增加其满意感，使其安心和积极工作。(4)控制与调整：评估他们的素质，考核其绩效，做出相应的奖惩、升迁、离退、解雇等决策。

(5)开发：对职工实施培训，并给他们提供发展的机会，指导他们明确自己的专长、短处、今后的发展方向和道路。

人力资源管理的五项基本功能是相辅相成的、彼此配合的。激励可使职工对工作满意、留恋和安心，从而促使了整合；开发使职工看到自己在企业的前程，从而更加积极和安心等。但五项功能都是以职务分析为基础与核心的。职务分析能确定本企业每一岗位所应有的权职和资格要求。从而使人力资源的获取明确了要求，为激励规定了目标，给考绩提供了标准，为培训与开发提供了依据。其功能体系如图。

中小企业由于具有组织结构简单、管理层次少、决策较快、员工数量较少等特点，在人力资源的管理方面具有与大企业不同的特点。规模小;行业分布广，但地域性强;个体对企业的贡献度大，影响也大;中小企业拥有灵活的用人机制;员工普遍对薪酬福利现状不满，难以有效激励员工努力工作;在人力资源配置上，主要依赖外部劳动力市场。美国企业具有组织上的开放性，市场机制在人力资源配置中发挥着基础作用。作为需求方的企业，几乎任何时候所需任何人才，都可在劳动力市场上，通过规范的程序招聘，或通过有目标的市场竞争，从其他企业“移植”，企业过剩的人员，流向劳动力市场。在人力资源使用上，采取多口进入和快速提拔。美国企业重能力，不重资历，对外具有亲和性和非歧视性。员工进入企业后，拥有管理学士学位的人可以直接进入管理阶层；受教育多的人起点也高。企业的中高层领导，可以从内部提拔，也可以选

人力资源专题研究报告

用别的企业中卓有建树者，一视同仁。

中小企业人力资源管理模式应该具备随着环境因素的变化而变化的特点，美日人力资源管理模式呈现出相互融合的趋势。我国中小企业应以自身情况为出发点，博采美日模式之长，融合提炼，形成独具特点的人力资源管理模式。人力资源配置上，应当以培育为主，引进为辅;人力资源管理上，应是制度化加人情式;人力资源使用上，应是多口进入，快速提拔;人力资源激励上，应是物质保障和精神激励相结合;虽然中小企业在吸引人才方面的捆扰较多，而且这些是企业不能避免的，但与大企业相比，中小企业具有体制灵活、对环境反映灵敏、发展潜力大等优点，人才在企业的发展机会较多，容易发挥个人的特长，体现自己的能力。也就是说在吸引人才方面也具有自己的优势。所以，中小企业应扬长避短，建立一个有效的吸引人才的机制。

从企业内部选拔。从企业内部培养和选拔人才，是成本最低，很多情况下也是效率最高、效果最好的方式。其具体做法很多，但主要是要有一套系统的内部培养和选拔体系。中小企业由于自身条件的限制，他的选拔对象相对较少，所能投入的资金和实践也相对较少，所以培养和选拔工作要有重点、有针对性。外部选聘。外部选聘是企业选拔人才的重要途径，因其来源广泛，企业较易获得所需人才。外部选聘的方式和来源也很多，主要有：

一是通过人才市场选聘：中小企业要树立信心，积极参与人才市场上的竞争，利用企业所创造的、如前所述的各种条件，努力招聘适用人才。

二是加强与科研部门、高校联系合作，从中发现和挖掘人才。

三是从别的企业特别是同行业的企业挖掘人才。

美国心理学家赫茨伯格通过研究发现，激发动机的因素有两类：保健因素和激励因素。

保健因素是指那些防止对工作产生不满的因素，包括对公司的政策和管理，技术监督、工资、工作条件以及人际关系等。这些外在因素没有激励人的作用，但带有预防性，它只起保持人的积极性，维持人的工作现状的作用。他们存在时，并不能使职工感到非常满意，也不能激发其积极性，促进生产力的增长。但如果不具备这些因素时，则会引起职工的不满。正如健康对于一个人来说并不是什么

人力资源专题研究报告

激励因素，但如果生了病，则会引起不快，所以叫保健因素。

激励因素是指那些与对工作的积极感情相联系，又与工作本身的内容有关的因素。包括工作本身、对工作成就的公认、提升和责任等。这些因素是影响人们的内在因素。激励因素存在时，人们感到满意，他能激励职工的热情和积极性，从而会提高一个人的生产率或工作效率。当激励因素不存在时，也能引起职工的不满意，但影响不是很大。

在中小企业管理中，运用双因素理论，要调动职工的积极性，首先要注意保健因素，使职工不至于产生不满情绪。更重要的是要用激励因素去激发职工的动机，使他们有更高的工作热情。双因素理论还被用来指导奖金工作。奖金本来是职工超额劳动的报酬和由于良好的工作业绩而得到的奖励，它属于激励因素。但如果将奖金平均化和工资化，使它失去了原有意义，奖金就从激励因素变成了保健因素，起不了激励的作用。因此，必须把奖金与个人的工作成绩联系起来，使之成为真正的激励因素。

员工考评是人员任用、人员调配、职务升降、确定劳动报酬、人员培训、核定奖惩的依据，同时，员工考评还是对员工进行激励的重要手段。因此，要达到考评的预期效果，就应当建立和完善相应的考评制度和方法。

薪酬是影响员工工作态度、行为、方式和绩效的重要因素，因此，薪酬决策与薪酬管理是影响企业生产能力和效益，影响员工士气和积极性，影响企业竞争优势的源泉之一。薪酬的构成部分如图。

我国中小企业长期以来缺乏对企业文化建设的重要性的认识。企业文化作为企业主流成员价值观念的总和，能够帮助企业员工形成共同的核心价值观念、共同的信念和行为规范，将员工的思想、行为调整到为企业利益服务的方向上来。

人力资源专题研究报告

一个企业的文化，尤其是强文化，会强烈影响一个企业对员工的根本看法，并影响该企业的领导风格、领导方式、组织的机构以其关系、企业控制职能的应用方式。可以激发全体员工的热情，统一企业成员的意念和欲望，齐心协力的为实现企业战略目标而努力，而且是留住和吸引住人才的有效手段。一旦员工认同了企业的文化理念和价值观，就能真正将“心”留在企业。因此，优秀的企业文化作为一种“软”的制度环境，常常比高薪和严格的管理制度更能有效激励员工。由于企业文化的核心和主体是企业的员工，作为以企业人力资源为管理对象的人力资源管理活动，可以充分利用企业文化的凝聚功能，有效整合人力资源，降低人力资源管理的成本。对中小企业而言，其影响效果尤为明显。

中国是一个发展中的社会主义国家，正致力于建设自己的国家。但是人口众多、人力资源素质低、企业管理水平落后，已成为制约中国经济发展和企业效益的主要因素。如何有效地加强中小企业管理，提高中小企业生产效率，如何管理好人力资源，充分调动积极性和创造性，是中小企业必须认真对待、解决的重要问题。这些问题还是要集中到人的素质上来。中小企业管理要坚持“以人为本”的原则，人力资源管理也要以提高人的整体素质为着眼点，通过形成自己独特的管理优势，人才优势，才能参与国内外市场的竞争，并赢得胜利。因此，吸收和借鉴发达国家企业管理和人力资源管理方面的研究成果与实践经验，并结合中国实际加以创新，成为中小企业人力资源管理的基本原则。因此，进一步深入研究了解力资源管理理论就显得十分重要了。

可以期望，社会主义优越性的进一步发挥，现代管理的方法与中国优秀传统文化在当代实践中融合贯通并加以创新，必能形成中小企业的人才优势和管理优势，推动中国经济持续、稳定、协调地向前发展，在新世纪中中华民族更加繁荣昌盛。

**第四篇：人力资源市场建设调研报告**

一、人力资源市场的基本概念

人力资源市场是指人力资源的供给方(劳动者)与需求方(企业等用人单位)通过市场机制进行交易，实现人力资源合理配置的总称。这种市场化配置活动区别于传统的计划配置方式，其内容主要指人力资源供求主体的活动及相互关系，其外延包括政府职能部门、相关服务机构和中介活动以及管理、服务中的相互关系等。

(一)人力资源市场是重要的生产要素市场

人力资源市场是重要的生产要素市场，与资本、技术、土地等市场一样是社会主义市场经济的重要组成部分。建立和发展人力资源市场，就是要通过对计划经济体制下的国家包揽就业和统包统配制度进行改革，通过充分发挥市场机制的作用，使人力资源的配置在供求双方相互选择中得到实现。一方面促进人力资源的更加充分开发和利用，另一方面也提高配置效率和效益，从而激发生产要素的活力，促进生产力发展。

(二)人力资源市场是市场机制和服务实体的总和

1.人力资源市场机制主要包括两个方面内容：一是确立劳动者与用人单位的市场主体地位，实现自主就业与自主用人。二是按价格规律、供求规律和竞争规律，进行相互选择、合理流动和有效配置。建设和发展人力资源市场的核心是促使市场机制在人力资源配置中发挥基础性作用。

2.人力资源市场服务是人力资源市场的重要内容，主要是指帮助市场供求主体实现对接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促进市场机制作用发挥的各类服务行为，主要是为用人单位减少搜寻、招募、培训和人力资源管理方面的成本，帮助求职者提升就业能力、实现就业和职业发展。

3.人力资源市场的服务载体包括公共就业服务体系和经营性人力资源服务体系。促进两个服务体系的共同发展，是主要市场经济国家在人力资源市场建设中的通行作法。经过多年的努力，我国逐步建立起了公共就业(人才)服务体系和经营性人力资源服务体系(即《就业促进法》规定的职业中介，以下简称经营性服务体系)。

--公共就业(人才)服务体系

公共就业服务是指由政府出资，向劳动者提供的公益性就业服务。这类服务体系的载体主要是原劳动、人事部门设立的以促进就业为根本宗旨的事业单位。

其性质主要有四个要素：以促进就业为目的;以提供公益服务来定性;以政府服务公众的职能作为定位;由公共政策、公共财政给予保障和支持。

其功能作用主要有五个方面：对城乡所有劳动者提供基本、均等的就业服务;对就业困难群体提供援助性就业服务;对不同时期重点群体提供专门的就业服务;对用人单位用人提供通用性服务;承担就业和人才政策的具体实施;对就业与失业进行社会化管理等工作职能;受政府部门委托，为用人单位和劳动者提供基本人力资源和社会保障事务代理服务。

--经营性服务体系(职业中介)

经营性服务是指由经营性机构为用人单位和劳动者有偿提供的职业中介和相关服务。其服务载体主要包括从事人力资源服务的国有企业、民营企业、中外合资企业和原人事、劳动系统所属服务机构自办或以股份形式合办的企业。

其性质主要有四个要素：以促进竞争性人群就业和满足用人单位特别需要为目的;以提供有偿中介服务来定性;以企业化经营来定位;以自主经营、自负盈亏为运行保障。

其功能作用主要有三个方面：按照国家政策，经行政许可从事职业中介、培训、人力资源外包服务、人力资源派遣、管理咨询等服务业务;对用人单位或劳动者按其所需提供有针对性的专业服务;按照国家政策和政府购买成果的要求，为一般劳动者提供公益性就业服务。

(三)市场行为由法律、政策来规范和引导

1.用法律来规范用人单位的用人行为、劳动者的就业行为，以及公共就业服务行为和经营性服务行为。通过法律法规确立政府职能部门、人力资源供求主体、服务机构和行业协会在市场运行中的地位和作用、权利和义务。

2.用政策引导用人单位更多吸纳人员和稳定人员的岗位，引导劳动者合理流动和自主就业、自主创业，引导人才到急需岗位，引导公共服务提高服务质量和效率，鼓励经营性服务的发展，为促进社会就业与人才配置服务。

二、我国人力资源市场建设面临的形势

(一)发展现状

伴随改革开放和社会主义市场经济体制的建立，我国人力资源市场也经历了从无到有、从小到大的发展历程，市场机制在人力资源配置中的基础性作用已基本确立，服务载体得到发展。目前，我国的公共就业服务制度已经初步建立，并形成了由县区以上综合性服务机构(包括政府举办的人才交流服务机构和劳动就业服务机构)、街道(乡镇)社区基层服务窗口，以及就业训练、创业服务等服务实体共同组成的公共就业服务体系。同时，经营性职业中介服务机构也得到迅速发展。截止到2025年底，已达1.6万家，从业人员十几万人。

人力资源市场作为社会主义市场经济要素市场的地位日益增强，在促进经济建设的快速、健康发展，保障社会就业形势的基本稳定，推进就业渠道和就业方式的多元化，推动劳动人事制度改革及管理水平的提高等方面发挥了越来越重要的作用，并在实践中初步形成了促进就业和推进人力资源开发并行、公共服务与经营性服务并重、有形市场和无形市场相结合的服务体系，不仅完成了从统包统配向市场化配置的根本性转变，并且在落实就业和人才政策、帮助城乡劳动者就业再就业、推进各类人才流动开发和配置、践行“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”方针等方面发挥了积极作用。

(二)面临的形势和任务

中央加快行政体制改革的部署提出了整合人才市场和劳动力市场，建立统一规范的人力资源市场的历史任务，对加快人力资源市场发展，在深化改革和创新体制机制上提出了明确的要求。国际金融危机对我国就业形成巨大冲击，应对危机，稳定和扩大就业，对人力资源市场特别是公共就业服务的作用又提出新的更大的需求。当前，我国人力资源市场建设面临着机遇和挑战并存的局面，亟需在以下几个方面进一步强化：

1.进一步发挥市场基础性作用。人力资源市场作为生产要素市场，在推动人力资源合理流动和高效配置，促进全社会更加充分就业方面，承担着重要的基础性作用，使全社会人力资源能够自由流动，使供需双方能够相互选择、自主匹配，最大限度地促进充分就业和各层次、各领域人力资源的有效配置。

2.提供更多更好的公共就业服务。我国劳动力供给总量庞大，下岗失业人员和就业困难群体人数集中、农村富余劳动力转移就业压力巨大、高校毕业生等城镇新成长劳动力就业问题日益突出。无论是促进劳动者就业特别是解决困难群体就业问题，还是应对失业和解决市场的缺陷，都需要公共就业服务承担起更为重要的职责。

3.着力提高人力资源服务业发展水平。促进社会就业和人力资源的合理流动、优化配置，要求人力资源服务业发展水平有一个大的提高。我国的人力资源服务业尚处在发展的初期阶段，与发达国家相比还有很大差距。推进人力资源服务业的发展，需要明确发展方向和任务目标，确立人力资源服务业相对独立的地位，健全完善相关政策，形成鼓励支持其发展的良好环境。

4.大力加强市场规范管理。针对人力资源市场供求主体行为的失范，特别是职业中介机构的违法违规、侵害劳动者权益的行为，必须加强市场统一的监管，依法规范市场各方行为，强化诚信服务。

(三)存在的主要问题

与新形势的要求相比，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：

一是市场存在着体制性分割。目前，我国的人力资源市场还普遍存在着城乡分割、身份分割、地区分割和管理分割等突出体制问题，缺乏统一的管理，制约了人力资源的合理流动与配置。

二是服务难以满足社会发展需求。公共就业服务体系和经营性服务体系普遍存在着服务功能不强、服务方式粗放、服务手段单

一、服务质量不高等突出问题，与市场需要优质高效的就业服务和人力资源配置服务之间还有较大差距。特别是部分公共就业服务机构人员匮乏、工作经费无明确来源，难以实现充分的公益服务。

三是政府监管力度不足。目前，全国统一的人力资源市场具体管理法规尚未出台，市场监管体制还不健全，执法检查手段较为单一，日常管理缺乏有效的手段，影响了人力资源市场的健康发展。

(四)推进我国人力资源市场建设的有利条件

我国经济社会的快速发展，为建立统一规范的人力资源市场、建立健全公共就业服务体系既提出了要求，也创造了发展的空间。

1.党的十七大明确提出建立统一规范的人力资源市场和建立健全公共就业服务体系的要求，指明了市场发展的方向。特别是对大力推动城乡统筹发展提出了改革意见，城乡管理体制二元结构的问题将进一步得到解决。

2.就业促进法、劳动合同法和即将出台的社会保险法等相关法律法规，也为人力资源市场建设提供了良好的制度环境。

3.劳动和人事两个部门的合并，有利于解决管理分割问题，理顺管理体制。原有干部和工人的身份划分界线将进一步打破，支撑市场建设的人力资源管理制度和社会保障制度的统一和完善，将有力地促进人力资源市场环境的优化。

4.经过多年的努力，我们已具备了市场发展的基础，公共就业服务体系基本形成，经营性服务体系已经在市场中占据重要地位，为进一步深化改革奠定了坚实的基础。

三、人力资源市场发展的指导思想、总体目标和重点任务

(一)指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以更大程度地发挥市场机制的作用为基础，以实现充分就业为宗旨，以更好地适应市场需求为导向，以健全完善公共就业服务为重点，以规范发展人力资源服务业为突破口，通过整合改革，实现政策、制度的统一，建立统一规范的人力资源市场，形成市场运行更加良好、就业服务和人才资源开发配置服务质量更高的发展态势，促进人力资源合理流动，有效配置，为通过人力资源的充分开发利用来促进经济社会发展奠定基础、创造条件、提供支持。

(二)总体目标

--管理体制统一。形成人力资源市场统一的管理体制、统一的法律法规体系、统一的政策制度。结合经济体制改革的进一步深化和户籍制度、劳动人事制度、工资福利制度、社会保险制度的改革，逐步打破人力资源市场中存在的城乡分割、身份分割和地区分割，推进人力资源市场管理体制与政策制度的统一。

--运行机制健全。形成政府部门宏观调控和提供公共服务、市场主体公平竞争、中介组织规范服务的运行格局。充分发挥用人单位和劳动者的市场主体作用，为实现各类用人单位通过市场自主择人和各类劳动者通过市场自主择业创造条件和提供服务。

--公共服务完善。健全工作体系、完善服务制度、提升服务能力，形成财政保障有力、运行效率较高的公共服务体系，为城乡各类劳动者提供均等和优质的就业服务，为就业困难群体提供就业援助。

--经营性服务健康发展。鼓励经营性人力资源服务机构更广泛地参与到促进就业和推进人力资源开发领域，形成与公共服务优势互补的格局，满足不同层次主体的服务需求。促进人力资源服务的规范化、标准化，引导其服务创新，走向专业化、信息化、国际化。

--政府职能根本转变。形成公平透明、竞争有序、规范运作的市场环境。推进政府部门所属机构的体制改革，实现公共服务与经营性服务的分离，使政府职能从办市场转变为创造市场发展良好环境和建立市场运行公平秩序。加快法制化建设，建立健全人力资源市场监管体系。

(三)重点任务

1.制定统一的人力资源市场发展规划。

制定统一的人力资源市场发展规划，理清两个市场整合的改革路径，明确人力资源市场的发展方向、提出人力资源市场建设的目标、发展思路和主要举措，指导各地按统一规划推进改革进程和统一规范的人力资源市场建设。

制定人力资源市场条例，以立法形式建立人力资源市场的基本管理框架，建立健全人力资源市场管理制度。明确公共就业服务体系的性质、职能、目标任务和保障制度，确立鼓励经营性服务体系发展的基本原则。

2.结合地方机构改革，统一并大力加强公共就业服务

加强对就业工作和公共就业服务的统筹管理。省、市、县三级在设置管理就业工作的行政处室的同时，设立事业单位性质的公共就业服务局(加挂人力资源服务局)，重点推进公共服务政策实施和服务流程、服务体系的统一，努力解决财政保障、参公管理等问题，统筹组织指导各类公共就业(人才)服务实体开展服务活动。

加强各级公共就业服务机构的场所和功能建设，特别是加强县级以上综合性公共就业(人才)服务机构和街道、社区基层工作平台建设，结合当前农民工就业工作，大力推进乡镇(村)就业服务平台建设，健全覆盖城乡的公共就业服务体系，逐步整合原两个部门所属服务实体，明确公共服务性质，努力解决参公、人员编制、经费保障等问题。

健全覆盖城乡的公共就业服务制度，全面落实对劳动者的免费服务制度、对社会的职业供求信息收集、汇总和发布等信息服务制度、对就业困难人员的就业援助制度、对劳动者和用人单位的就业与失业管理制度、对特定群体的专项服务制度。

在机构改革过程中，要做到工作不断、队伍不散，特别要充分利用现有资源，发挥原有服务机构的优势，完成应对金融危机保就业的任务，使各级公共就业服务机构在服务场所、服务功能、信息网络和内部管理等方面得到全面、系统地加强，人员队伍能力得到全面地提高。同时，稳步推进公共就业服务与经营性服务的分离，对原属公共就业服务机构的经营性服务，转由下设服务企业实施，条件成熟时再完全实行社会化。

3.引导职业中介(经营性服务机构)健康发展。建立健全职业中介发展政策，明确职业中介机构(经营性服务机构)的设置条件、服务规范和引导扶持措施。制定促进人力资源服务业发展和完善产业发展政策。促进人力资源服务行业自律组织的发展，充分发挥行业组织“服务、自律、协调”功能。制定并推广人力资源服务业务技术标准，引导市场经营性服务的标准化、规范化。建立人力资源服务业从业人员职业资格制度，建立专业化的人力资源服务队伍。

4.加强人力资源市场信息工作。贯彻《就业促进法》，健全人力资源市场供求信息发布制度。在加强公共就业服务信息化建设和就业基本信息的收集整理、汇总和发布的基础上，扩展信息的覆盖范围，为社会提供更多更广的人力资源服务信息。加强市场供求信息的管理，完善人力资源市场供求信息分类标准，规范对职业中介信息和专门性信息的管理及应用，维护国家人才信息安全。加强人力资源市场供求信息分析，为就业政策和人才队伍建设政策的制定、人力资源的宏观调控提供依据。

5.建立统一的人力资源市场监管制度。结合地方机构改革，统一人力资源市场监管。省市两级应将原来两个部门对市场的监管职能进行归并，设置实施统一监管的处室，承担本行政区域的人力资源市场建设的规划制定与实施、行政许可、市场监管等职能。完善包括市场主体公平竞争、人力资源服务行业准入、经营性服务机构创办和开展业务规范、行业协会自律等内容的市场监管制度，降低人力资源市场交易成本，维护市场的公平和效率，保障劳动者合法权益。

**第五篇：人力资源市场建设工作草案（最终版）**

阜合工业园区人力资源市场建设工作草案

一、指导思想

按照完善综合性服务场所功能“统筹规划、科学布局、明确职能、健全机制、优化服务”的新要求，树立以人为本的服务理念，以促进各类失业人员就业为核心，以信息服务网络为依托，合理确定园区内人力资源市场建设规模和标准，提高服务质量，扩展服务领域，全面提升公共就业服务工作水平，培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场。

二、工作目标

2025年，制定园区内人力资源市场发展，加强园区内人力资源市场建设工作规划，明确工作目标和工作任务;力争建立和完善人力资源市场综合服务场所;按照《就业促进法》的新要求，结合园区实际建立健全公共就业服务“制度群”，即园区内企业用人帮扶制度、就业和失业登记制度、劳动力调查统计制度、人力资源市场信息发布制度。2025年底前，确保全部建立并完善人力资源市场综合服务场所;利用线上线下进行网络信息发布、线下对所辖园区内内企业进行一一登记对接，并与各镇办、中职院校网站实现链接;实现就业服务信息化。

三、工作任务

(一)合理规划，确定园区内人力资源市场建设标准 根据本区内企业类型、需求人才结构、经济发展及地方财政收入情况，特制定相应建设标准。

阜合园区内建设:使用面积800平方米以上，设一台八区:即总服务台、职业介绍区、职业指导、交流洽谈区、信息发布区、失业登记区、劳动保障事务代理区、就业培训区和社保补贴区。其中交流洽谈区面积不少于400平方米，容纳摊位20—50个;并按需增设自助设施，增设DVD、液显大屏幕、液晶显视电视、触摸屏和信息发布栏等。(二)多方着手，拓展和延伸市场服务功能

在人力资源市场原有的基础功能上，按市场功能合理设置指引标识，张贴励志标语，达到服务环境人性化。

1、总服务台。实行“首问责任制”，对入场人员进行引导、分流，宣传市场功能及有关业务办理，发放各类宣传资料、受理举报投诉、为入场人员提供便利服务。

2、信息发布。通过新安人才网线上通道、人力资源市场总服务台、宣传栏、电子大屏幕、触摸屏、劳动保障网站、简报、新闻媒体报道等形式发布信息，同时拓展短信平台、招聘会等发布渠道，让服务企业有更多的途径和机会增加人才招聘的途径，招募到合适人才。

3、职介服务。各级要为各类求职人员发放求职登记卡，继续提供“五免费”服务，即:免费求职登记、免费职业指导、免费推荐介绍工作、免费参加招聘洽谈会、免费发放信息资料。对异地求职用工方，探索建立网上招聘和求职信息发布等远程面试服务。建立再就业援助联盟制度，对有良好信誉和资质的用工单位实行会员制管理，定期了解会员单位的聘员、缺员情况，建立跟踪卡，提供后续支持服务。

4、职业指导。人力资源市场要完善职业指导的功能，突出特色,开展“五进”服务，即:走进学校、走进企业、走 进社区、走进单位、走进电台，为不同服务对象提供企业用人指导、在职员工指导、家庭成员参与式职业指导、就(创)业指导、“一对一”援助、职业心理咨询、跟踪指导等服务。同时通过网站直接受理服务对象的职业指导需求，解疑答惑，提供就业帮助。

5、劳动保障事务代理。各级要成立劳动保障事务代理中心，配备熟悉人力资源、劳动工资、社会保险等业务的工作人员，拓展劳务派遣新领域。为企业在职职工、下岗失业人员、退伍军人、大中专毕业生等提供档案保管、档案查询、出具相关证明、代办就业失业证、代办党团组织关系接转、代办人事劳资证明、代办退休手续等档案托管服务;为国有大中型企业、三资企业、民营企业、机关事业单位和社会团体等提供劳务派遣服务，降低单位管理成本等其他劳务代理服务。

(三)加强网络建设，形成信息化服务体系

按照“数据集中、服务下延、上下联网、信息共享”的原则，形成覆盖全区各级服务网络体系，做到“一点登陆，全区查询”的全程信息化。加强信息建设步伐，将就业服务信息系统的推广应用纳入全年工作总体规划，统筹兼顾。

(四)继续推进“新三化”建设，完善服务场所功能

进一步加强人力资源市场制度建设，规范服务制度，强化队伍建设，充实和完善综合性服务场所功能。

1、继续推进就业服务制度化建设。按照《就业促进法》的新要求，结合本园区实际建立健全公共就业服务“制度群”。一是建立园区内企业用人帮扶制度，通过落实各项扶持政策、组织技能培训、开发公益性岗位等，对就业困难人员和零就业家庭中失业人员实施优先扶持和重点帮助，形成就业困难群体就业援助长效机制。二是建立就业和失业登记制度，按规定实行统一的就业失业登记证，建立专门台帐，及时、准确地记录园区内企业人员的变动情况。三是建立劳动力调查统计制度，开展劳动力资源调查，并公布调查统计结果。四是建立人力资源市场信息发布制度，多形式多渠道发布市场工资指导价位、职业供求信息等。

2、继续推进就业服务专业化建设。强化人力资源市场就业服务机构管理人员、职业指导人员、信息网络技术和信息分析人员，建立专业化的工作人员队伍。一是积极组织园区内企业用人情况进行需求分析和专项解决方案。二是依托全市职业中学，每年将园区内所有用工单位的需求岗位进行分析、组织校企对接，并提供一系列的业务和操作技能培训。

3、继续推进就业服务社会化建设。一是要面向社会为各类求职人员和用人单位提供就业服务。二是分发挥工会、共青团、妇联、残联等社会团体开办的职业介绍机构的作用，探索建立信息共享、跨系统交流机制。三是要公开服务程序和项目流程，并接受社会监督。

四、工作措施

(一)加强领导。按照园区内人力资源和社会保障局的工作指导完善公共就业服务机构综合性服务场所，对加强人力资源市场建设工作的高度重视和大力支持。完善人力资源市场建设工作，建立健全目标管理责任制。保证政策到位和资金落实，确保加强人力资源市场建设工作的顺利推进。

(二)制定方案。承办人力资源大市场要并结合当地实际，制定加强人力资源市场建设工作的具体实施方案，细化分解工作任务，层层落实目标责任，认真开展督促检查，加强工作业绩考核，切实抓好计划的组织实施，加强人力资源市场建设工作实施方案。

安徽德聚人合人力资源管理有限公司

（阜阳新安人才网）

2025-06-11

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！