

第41章 人力资源服务

第三部 · 兴业篇 · 第六篇 · 产业服务与创新创业

第40章《零工市场》解决了“临时性、碎片化”的灵活用工问题——农忙时有人收割、办喜事时有人帮厨、盖房子时有人砌墙。但零工市场解决不了的问题是：长期的、稳定的、有发展前景的就业，怎么实现？

零工是“短跑”——干完一单算一单，收入不稳定、技能不积累、职业不连续。而人力资源服务要做的是“长跑”——帮助劳动者找到稳定的工作、持续的收入、成长的空间。

中国的农村劳动力市场，存在一个结构性矛盾：一方面，大量农村劳动力“就业不充分”——有劳动能力，但没有稳定的工作和收入；另一方面，大量的用工单位（农业企业、加工厂、物流公司、养老机构等）“招工难”——需要人，但找不到合适的人。这个矛盾的本质，是“信息不通、技能不配、服务不够”。

SCCMHP平台的人力资源服务模块，就是要解决这个矛盾。它不是零工市场的“升级版”——零工市场解决的是“今天有活干”的问题，人力资源服务解决的是“长期有发展”的问题。两者是互补的：零工市场解决“有没有”的问题，人力资源服务解决“好不好”的问题。

一、人力资源服务的定位：从“打零工”到“有职业”

农村劳动力的就业状态，大致可以分为三个层次：

- 第一层：无业——没有工作，没有收入，靠低保或子女赡养生活。
- 第二层：打零工——有活就干、没活就等，收入不稳定、无保障。
- 第三层：稳定就业——有固定的工作、稳定的收入、社保和保障。

人力资源服务的核心使命，就是帮助农村劳动力从第一层、第二层走向第三层——从“无业”到“有业”，从“打零工”到“有职业”。

这个定位决定了人力资源服务模块的几个核心原则：

- 不只“介绍工作”，更要“匹配职业”——不是简单地推送一个岗位信息，而是根据劳动者的技能、兴趣、发展意愿，匹配合适的职业方向。
- 不只“签个合同”，更要“全程陪伴”——从入职前的培训、到入职后的跟踪、到职业成长中的指导，全程提供支持。
- 不只“服务劳动者”，更要“服务用工单位”——帮助用工单位找到合适的人，也帮助用工单位提升用工管理水平。

二、人力资源服务的五大核心功能

2.1 就业信息服务

就业信息服务是人力资源服务的基础功能。平台汇聚各类就业信息，包括：

- 本地企业招聘信息：农业企业、加工厂、物流公司、养老机构、家政公司等本地用工单位的长期招聘需求。
- 外地劳务输出信息：与外地企业、劳务派遣公司合作，为有意愿外出务工的劳动者提供岗位信息。
- 政府公益性岗位信息：对接人社部门的公益性岗位（保洁、护林、护路等），为就业困难人员提供兜底性岗位。

就业信息的发布和获取，通过乡音小程序、大喇叭广播、小喇叭语音播报等多种渠道触达劳动者。对于不擅长使用手机的老年劳动者，村级信息员提供一对一的就业信息推送服务。

2.2 职业技能培训

“有活干”的前提是“有能力”。职业技能培训是人力资源服务的核心环节。

平台的职业技能培训，不是“一刀切”的统一培训，而是基于市场需求和劳动者个人情况的个性化培训：

- 市场需求导向：根据平台上的用工需求数据，分析哪些技能最紧缺、哪些岗位最缺人，有针对性地开设培训课程。
- 个人情况匹配：根据劳动者的年龄、学历、现有技能、兴趣爱好，推荐适合的培训方向。
- 线上线下结合：线上提供理论课程（视频、图文、测试），线下提供实操训练（实训基地、企业实习）。

培训课程覆盖多个领域：农业种植技术、农机操作、电商运营、家政服务、养老护理、餐饮服务、建筑技能、物流配送等。培训合格后颁发结业证书，作为求职的资质证明。

2.3 劳务输出与对接服务

对于本地就业机会有限的地区，劳务输出是重要的就业渠道。平台建立“劳务输出服务体系”：

- 岗位对接：与外地用工企业建立长期合作关系，获取稳定岗位供给。
- 组织输送：统一组织体检、统一购买车票、统一安排住宿，降低劳动者外出务工的门槛和成本。
- 跟踪服务：劳动者到岗后，平台定期回访，了解工作情况和遇到的困难，协调解决劳资纠纷、生活适应等问题。

- 返乡回流对接：对于在外务工后想返乡就业的劳动者，平台提供返乡就业的信息对接和创业支持。

劳务输出不是“送出去就不管了”，而是“送得出、留得住、有发展”的全链条服务。

2.4 返乡创业支持

随着乡村振兴战略的推进，越来越多的外出务工人员选择返乡创业。平台为返乡创业者提供一站式支持服务：

- 政策对接：帮助返乡创业者了解和申请各级政府的创业扶持政策（贷款贴息、税收优惠、场地支持等）。
- 项目推荐：基于平台的市场数据分析，为返乡创业者推荐有市场前景的创业项目。
- 培训指导：提供创业培训（商业计划、财务管理、市场营销等）和导师一对一辅导。
- 资源对接：帮助返乡创业者对接供应链资源、销售渠道、合作伙伴。

返乡创业不仅是“一个人回来了”，更是“一个项目落地了、一群人就业了、一个产业激活了”。人力资源服务的返乡创业支持，是“以创业带动就业”的重要抓手。

2.5 企业用工服务

人力资源服务不只是服务劳动者，也服务用工单位。平台为企业提供以下用工服务：

- 招聘服务：发布招聘信息、筛选简历、组织面试、推荐合适人选。
- 用工规范指导：指导企业规范用工管理——劳动合同、工资支付、社会保险、安全生产等。
- 员工培训支持：为企业提供新员工入职培训、在岗技能提升培训等服务。
- 劳动关系协调：协助处理劳动争议、调解劳资纠纷，维护和谐劳动关系。

企业的用工稳定，是劳动者稳定就业的前提。帮助企业“招得到人、用得好人、留得住人”，是人力资源服务的重要价值。

人力资源服务的“双向赋能”：人力资源服务不是单向的“帮劳动者找工作”，而是双向的“赋能”——既赋能劳动者，让他们有能力、有机会、有发展；也赋能用工单位，让他们有人可用、有人能用、有人愿用。劳动者和用工单位都好了，就业市场才能真正活起来。

三、人力资源服务与其他模块的协同

零工市场	零工市场是“短期灵活用工”，人力资源服务是“长期稳定就业”，两者互补，覆盖劳动者的不同就业需求
职业技能培训	培训课程与用工需求对接，培训合格者直接推荐就业
城乡通	农产品加工、电商运营等岗位的用工需求，通过人力资源服务招聘和培训
多商户购物平台	电商运营、仓储管理、物流配送等岗位的人力资源服务
居家养老	养老护理员、助餐员、上门服务人员等养老服务人才的招聘和培训
居民档案	劳动者的就业记录、培训记录、技能认证归入居民档案，形成完整的职业画像
数据分析与驾驶舱	就业率、培训覆盖率、劳务输出人数等数据汇总至各级看板

四、人力资源服务的落地路径

第一阶段是“建平台、摸底数”——完成人力资源服务平台的开发上线，摸清本区域的劳动力底数（数量、年龄、技能、就业状态）和用工需求底数（岗位类型、数量、要求）。

第二阶段是“抓培训、促对接”——根据摸底数据，制定培训计划，开展重点工种的技能培训。同时对接用工单位，推动培训合格者的就业对接。

第三阶段是“建体系、塑品牌”——建立“培训—认证—就业—跟踪”的完整服务体系，打造具有区域特色的人力资源服务品牌。推动人力资源服务从“政府主导”走向“市场化运营”。

五、人力资源服务的“根”与“魂”

人力资源服务做的，表面上是招聘、培训、对接。往深处看，它做的是三件更根本的事：

第一，让劳动者“有尊严”。有工作、有收入、有社保、有发展——这是劳动者最基本的尊严。人力资源服务让每一个愿意工作的劳动者，都能找到适合自己的岗位，通过劳动获得体面的生活。

第二，让家庭“有希望”。一个人的稳定就业，改变的不仅是他自己的人生，更是整个家庭的命运。孩子可以接受更好的教育、老人可以得到更好的赡养、家庭可以拥有更稳定的未来。人力资源服务改变的，是一个个家庭的希望。

第三，让乡村“有活力”。当越来越多的劳动力实现了稳定就业，乡村就不再是“空心村”——年轻人回来了、产业进来了、消费起来了、日子好了。人力资源服务是乡村振兴的“人才引擎”。

人力资源服务的“根”，扎在每一个渴望工作的劳动者心里。人力资源服务的“魂”，藏在每一个因为就业而改变的命运里。

本章核心观点

人力资源服务是SCCMHP平台就业服务体系的核心模块，核心使命是“让每一个农村劳动者，都能找到属于自己的位置”。平台定位是从“打零工”到“有职业”——帮助农村劳动力从无业、零工走向稳定就业。五大核心功能包括就业信息服务、职业技能培训、劳务输出与对接服务、返乡创业支持、企业用工服务。就业信息服务汇聚本地和外地岗位，覆盖不同层次的就业需求。职业技能培训基于市场需求和个人情况，实现“学有所用、学以致用”。劳务输出提供“送得出、留得住、有发展”的全链条服务。返乡创业支持以创业带动就业，激活乡村经济。企业用工服务帮助用工单位“招得到、用得好、留得住”。人力资源服务与零工市场、职业技能培训、城乡通、多商户购物平台、居家养老、居民档案等模块深度协同，构建完整的乡村就业服务生态。落地需分阶段推进“建平台摸底数—抓培训促对接—建体系塑品牌”。人力资源服务的核心价值——让劳动者“有尊严”、让家庭“有希望”、让乡村“有活力”。