

调查与思考

# 关于促进中小微企业招聘高校毕业生的思考

曹佳

中小微企业是我国社会主义市场经济的重要组成部分，是推动经济社会发展的重要力量，是稳就业保就业的重要担当，党和国家出台了系列纾困解难政策。目前我国中小微企业总体发展机遇良好，但仍存在成本高、融资贵、招工难等问题，特别是人才匮乏是部分中小微企业管理落后、产品质量不高、技术创新能力弱的一个重要原因，制约其健康发展。打通中小微企业招聘与高校毕业生求职之间的堵点，为中小微企业招聘高校毕业生搭好桥梁，具有重要意义。

## 中小微企业吸纳高校毕业生就业现状

中小微企业是吸纳就业的重要载体。据第四次全国经济普查系列报告显示，2018年年末，中小微企业吸纳就业2.33亿人，占全部企业就业人员的79.3%，2013年末为79.3%。据《2022年中国本科生就业报告》数据显示，2021届本科毕业生在民营企业/个体就业的比例最高，为53%，比国有企业、政府机构/科研或其他事业单位分别高出33和32个百分点。

中小微企业用工需求较弱，吸纳高校毕业生意愿不强。2023年，国际环境复杂多变，经济发展不确定性较多，国内投资、消费、出口、物价等宏观经济指标偏弱，劳动力市场复苏的驱动力机制仍不强劲。在此背景下，中小微企业经营用工总体需求较弱，复苏势头并不强劲，部分企业依然面临订单不足、盈利水平低、成本压力大、用工需求趋紧、招聘意愿不强等问题。据中国中小企业协会数据显示，2023年中小微企业发展指数由1月的88.9上升至2月的89.6后逐月下降至5月的88.9，劳动力供应指数由1月的112.9上升至5月的114.1，而劳动力需求指数由1月的98.6下降至5月的98.1，供需矛盾凸显。中小微企业招聘行动不积极，特别是校招意愿震荡下降。据中国劳动和社会保障科学研究院联合阿里研究院的平台企业问卷调查数据显示，2023年二季度样本企业招聘行动不积极，七成以上企业超过3个月未招工，其中51.8%超过一年没有招工。打算招聘正式员工中校招的企业比例虽然由一季度的7.6%上升至二季度的7.8%，但仍未恢复至去年同期水平。

## 中小微企业招聘高校毕业生的困难成因

中小微企业近些年在招聘高校毕业生方面存在困难，不仅由于供需两方面

信息不对称、供需不匹配，还与政府层面的监管政策、高校层面的引导等有关。

政府现行促进政策及服务举措的供需激励效应不足。政府针对保市场主体、促进高校毕业生就业等出台系列政策措施，提供多项服务。在政策具体实施过程中，部分企业对政府出台的系列政策有“享不享受无所谓”的态度。这一方面是因为中小微企业大多为产业链的低端，企业对高校毕业生的需求不旺盛，吸纳高校毕业生人数少，享受到的社保补贴、技能提升补贴等补贴金额较少；另一方面，相关补贴的申领程序虽然在简化，但还是需要花时间去办理，导致部分企业申请享受政策积极性不高。

中小微企业缺乏竞争力吸引力，部分民营企业进高校招聘难。由于我国中小微企业大部分处于产业链中低端，发展不稳定、抗风险能力较差，利润空间较小，在工作环境、福利待遇、职业发展空间、工作稳定性等方面与大企业相比，还有较大的提升空间，对高校毕业生和高精尖人才吸引力不足。另外，目前，教育部门和高校对企业进校园招聘有时间限制，这不仅限制了中小微企业校招的效率效能，也影响相关职能部门促进企业吸纳高校毕业生就业政策在高校毕业生中的知晓度。高校在招聘季在校内开展的招聘活动，对于进入校园的企业有标准要求，一些民营企业很难满足这些要求。

高校发布的毕业生就业质量报告的就业导向与引导高校毕业生基层就业相偏离。毕业生就业质量报告是每所高校在毕业季都要常规公布的报告，其中包括毕业生总规模、毕业去向落实率与就业去向、出国（境）深造、就业地域、就业单位分布、自主创业等多项数据，是衡量一所高校毕业生就业质量最直观的依据。但目前高校发布的毕业生就业质量报告中将考公、考编、去一线城市就业作为就业高质量的衡量指标，对于到中小微企业就业的数据统计得很少，即便是有“基层就业”的相关数据，也是公布的通过定向选调生渠道到基层公共部门就业的人数，仍然是属于体制内就业。高校毕业生就业质量报告这种导向与目前引导高校毕业生到基层就业、到中小微企业就业的取向有一定偏离。

供需结构错位和就业质量不高导致高校毕业生进中小微企业意愿较低。高校毕业生到中小微企业就业的意愿不强，究其原因，主要由“不适合”和“不愿意”两种“不”组成。“不适合”即供需结构错位加剧结构性矛盾。学校教育教学与市场需求脱轨，学校专业设

置、教学内容和人才培养模式，与市场产业和技术发展脱节，学生所学非所用。一方面部分传统理工科专业、文科专业等招生规模大，但市场需求偏弱；另一方面新兴产业所需基础性人才、高端人才短缺，一些新技术变革催生新的岗位大量增加，如AI技术、机器人运营维护、新型装备制造和数字化升级的岗位等，但这些新兴岗位缺乏足够的满足所需专业和技能要求的毕业生。“不愿意”即中小微企业的就业质量不高导致高校毕业生不愿意前来就业。据到中小微企业就业的高校毕业生反映其就业质量有待提高。有部分中小微企业对员工发展缺乏长期规划和培养，存在重使用、轻培养的现象，企业员工看不到晋升渠道、看不到发展空间。

## 对策建议

强化政策资源供给，打通部门壁垒，提高毕业生就业服务质量。要进一步完善和加强高校毕业生就业政策支持力度，特别是针对毕业生就业结构性矛盾，制定实施针对不同毕业生群体的政策和措施，因地因人加强针对性政策和措施，加强政府部门、市场机构和社会组织联动，形成合力，打通高校内外服务资源，推动人社部门公共就业服务进校园，促进公共就业政策和资源更多惠及高校毕业生。充实高校就业服务力量，建立公共部门共享的毕业生就业信息资源库，为毕业生提供不断线和优质的就业服务。统筹岗位信息进校园，推动公共服务机构和市场机构岗位信息与校园信息网络互通互联。加大对招聘网站平台的监管，规范人力资源市场秩序，严厉打击虚假招聘、售卖简历、求职培训贷、就业歧视等违法违规行为，为毕业生提供安全有序的就业服务。简化毕业生就业落户、档案、入职体检等方面手续，让毕业生少跑路、少办证、少花钱。统筹安排各类资格考试和招录考试时间，优化招聘招考时间布局，有序开展招才引智活动，为毕业生提供更多选择机会和发展空间。要加大对长期失业或离校未就业毕业生的政策和服务力度，开展有针对性的专业化就业服务，提高其劳动参与意愿和就业能力。

强化中小微企业政策支持，促进其适时改进人力资源发展战略。进一步加大对中小微企业的政策支持力度，系统评估现行政策的有效性，适时研究短期政策与长期政策的结合转换。针对承压能力较弱中小微企业和个体工商户等，压实责任主体，落实减负纾困政策。加强宏观管理部门和职能部门对企

业用工的指导，引导企业着力解决从灵活用工到稳定用工的突出问题，科学安排生产经营、合理规划用工安排，落实权益保障，降低员工流失率，提升企业吸引力。引导企业根据人力资源市场供求变化趋势，克服企业用工路径依赖，适时调整改进人力资源发展战略和策略，实现从“低成本策略”向“高质量就业战略”转变。另外，对中小微企业招聘高校毕业生的堵点和痛点进行专项研究，构建产业转型升级与促进高校毕业生就业的联动机制。在全面推进供给侧结构性改革和构建现代化产业体系中，要将支持中小微企业发展与鼓励高校毕业生就业创业政策结合起来。在高校毕业生就业时特别关注的落户、职称评定等方面，应给予中小微企业与机关、事业单位、国企等用人单位同等支持。

强化市场引导，优化高等教育资源配置，健全高校毕业生就业质量报告制度。优化高等教育资源配置，提高高等学校在专业设置、课程内容、培养模式方面的自主性；坚持市场引导，加强校企合作，提高教育培训内容、方法与市场需求的适应性，提升毕业生专业知识和技能素质的市场适应和转换能力。健全高校毕业生就业质量报告制度，更新优化《高校毕业生就业质量报告》的写法和对高质量就业的评价指标。以更好地贯彻引导高校毕业生到基层就业、到中小微企业就业的政策，更好发挥高校毕业生就业创业状况对高校招生、学科专业设置、人才培养的反馈作用。

强化观念创新，营造良好氛围，树立正确的就业观。加强对高校毕业生的就业观念引导，政府、学校、家庭都要承担责任。一是政府要指导各类用人单位科学进行人力资源规划，合理设置招聘条件，破除唯名校、唯学历的用人导向和不合理限制，保障职业院校、非重点本科院校学生、女性毕业生、残疾毕业生等平等就业权利。二是高校要将职业教育和就业创业引导课程前置，提前至大三或者贯穿至大学生生活和学习的全过程。积极引导高校毕业生到基层、到边远山区等就业，并将之纳入高校毕业生就业评价指标体系。三是加强社会舆论对高校毕业生就业创业的价值观引导，营造有利于毕业生就业创业的社会氛围。四是高校毕业生要保持积极乐观心态，疏解焦虑急躁等悲观情绪，合理设定就业期望值，提高心理承受能力，摆正心态、积极就业。

（作者单位：中国劳动和社会保障科学研究院）

随着社会主义市场经济的发展，流动人员数量逐渐增多，流动人员人事档案的保管、转接、利用等问题也引起了关注。数字化档案的便利性、溯源性、节省存储空间等优点，使得传统档案的数字化管理成为必然选择。目前，浙江省衢州市的7家流动人员人事档案管理服务机构已实现15万余册人事档案的数字化管理，但在数字化管理中还面临着档案信息利用、网络安全、经费保障、队伍建设等问题。

## 流动人员人事档案数字化管理意义

有利于档案信息共享。流动人员人事档案数字化是指利用机器设备扫描纸质档案，制作与纸质档案内容相符的电子档案，并对档案中的重要信息资料加以分类，通过电子信息检索，发挥高效查阅人事档案、开具存档证明、调档函等作用，同时可以利用互联网等先进技术进行异地远程利用，向流动人员提供便捷的档案信息服务，让档案利用者不再受“孤本”的束缚，达到档案自身价值的提升。

有利于保管档案原件。档案的唯一性、原始性和凭证性，决定了档案是准确记录历史的重要载体，保护档案安全性与有效性成为流动人员人事档案管理的重点内容之一。当档案数字化之后，档案利用方式也将使用原件变成了主要使用数字副本，档案原件也将因此得到异地全面和高效的保护。档案数字副本异地保存，既可以让纸质档案在遭遇突发性自然灾害时避免发生毁灭性损失，又可以大大减少纸质档案在长期流转中出现遗失、被私自篡改等问题。

有利于档案查阅利用。传统档案使用主由档案工作人员按照需要，根据归档整理的有关规定和归档办法，以及按照归档工作规律调出原始文档进行使用。电子化后档案信息的使用转变成了档案工作人员按照有关要求，通过组建检索关键词到互联网上检索归档信息，既降低了档案工作人员的劳动强度，也便利了档案利用者的检索，从而大大地提高了效率。

## 流动人员人事档案数字化管理存在问题

目前，在衢州，数字化档案的安全管理中仍然面临着许多问题和挑战。

信息安全是数字化管理面临的挑战。比如流动人员人事档案中有大量个人信息，如果在数字化管理环境中发生了黑客攻击等个人信息泄露的情况，会给个人和单位带来巨大的损失。

数据整合是数字化管理的瓶颈问题。当前，在衢州，人事档案管理服务机构都已开启流动人员存量档案的数字化服务，并引入了电子档案查阅、政审服务等新功能。但是因为技术限制、信息壁垒等，目前跨区域的电子档案转接服务进展比较缓慢。同时，因为个人档案信息的延迟录入、信息不全、数据库更新不及时等，线上线下流转过步的问题长期存在。此外，因为流动人员的新增材料大部分分布在各用人单位，彼此的应用系统在数据库、平台、接口等方面都存在较大的差异，造成信息数据“孤岛化”，大量数据无法全面共享与综合利用。

经费不足是数字化管理的普遍问题。档案数字化过程不管采取自主开展数字化形式还是整个流程外包形式，都需巨大的人力、物力、财力等方面支持，而且在档案数字化管理中还会涉及大量数据存储、共享以及信息安全等方面的问题，因此对其所要求的网络设备以及存储能力都有着极高的要求。而需要配置符合要求的软硬件设备，设备配置成本高，更新换代速度快，还需要大量资金投入。但档案数字化建设来源于政府拨款的经费有限，难以满足持续购置更新数字化管理设施设备、购买数字化服务等需求，这就对流动人员人事档案全面数字化工作产生制约。

人才短缺是数字化管理的突出问题。档案数字化建设对从业者既有相应的专业需求，也要求从业者必须熟悉相关的现代信息技术，但目前，人事档案管理服务机构所招聘录用的档案专业对口人才占比很小，且主要是半路转行从事档案管理工作，计算机信息技术人才更是凤毛麟角。档案复合型人员相对短缺，无法适应档案数字化建设与工作中对人员素质的需求。

## 流动人员人事档案数字化管理对策建议

针对流动人员人事档案管理存在的以上问题，提出以下建议：

健全档案数字化管理制度。一是应健全完善流动人员人事档案数字化管理制度，内容涵盖档案数字化技术标准、保管与利用、信息数据管理等，以全方位地保障档案信息安全。二是按照“数据向上集中、服务向下延伸、信息全国共享”的原则，完善档案信息资源共享服务平台，在确保档案信息安全的前提下，实现档案数字资源跨区域、跨部门共享利用。三是通过信息交互等方式不断拓展流动人员人事档案材料收集渠道，建立以政务数据为支撑的流动人员人事档案档案，打破档案信息“孤岛”，减少各机构数字化工作各自为政的现象，进而有效推动档案信息资源的高效整合与共享。

保障档案数字化管理经费。只有数字化建设费用筹集到位，才能配备符合条件的硬件设备和软件设施，持续进行数字化管理，以解决日常数字化管理中涉及的数据保存、资源共享和信息安全等问题。档案管理服务机构应积极主动争取财政的支持，把开展档案管理工作、档案数字化建设等所需费用全部列入同级政府财政预算，并根据所管理档案总量和开展档案数字化业务的实际需求确定支出金额，由财政予以全面保证，以推动档案数字资源的合理配置、科学管理和资源共享。

培养档案数字化管理人才。一是要主动吸收计算机专业人员和档案管理专业人才，着力造就一支综合水平强、专业素质好的管理型、专业型和技术型人才队伍，为档案管理服务机构数字化工作提供可靠的人才保证。二是要加强对所有档案工作人员的计算机、信息、网络等方面知识与技能培训，全面提高档案工作人员的业务素质，进一步提高数字化管理水平。

构筑档案数字化安全体系。一是构建安全的防御系统，并通过各种防范措施和技术手段，如防火墙管理、信息加密、访问控制、数据备份管理等，来保护数字档案信息安全，从而避免个人信息外泄。二是严格确定系统内部各管理部门和人员的岗位责任和权限，并运用身份验证、生物识别等技术手段，使人员在信息系统中的权利和实际身份相对应。三是严格管控数字资料，对所有工作过程实行严格监控和记录，实现档案的转入、转出、查阅等均有据可查，同时对所有电子档案都进行安全的数字备份，并脱机异地保存。

（作者单位：浙江省衢州市人社局）

# 流动人员人事档案数字化管理探析

以浙江衢州为例

方海霞 周俊

# 助力新就业形态劳动者职业技能提升

## ——以外卖骑手为例

王星 赵磊

在数字经济时代，外卖骑手、网约车司机等依托大数据、物联网、人工智能等数字技术匹配供需的新就业形态群体日渐增多。我们在对外卖骑手的调查中发现，数字技术虽然降低了骑手的进入门槛，但仍然对从业者的岗位技能提出一些要求。提升职业技能有助于骑手在复杂多变的场景下多快好省完成配送，有助于骑手增强获得感幸福感和职业认同感。

## 外卖骑手需要掌握的职业技能

根据适用范围大小的层级递进关系，外卖骑手的职业技能划分为社会适应性技能、行业通适性技能和岗位专用性技能三种类型。

社会适应性技能，是劳动者从事任何社会活动都需要的基础性技能。外卖骑手需要掌握的社会适应性技能有三种。一是人际沟通能力。骑手在配送过程中会遇到服务员、顾客等多方主体，他们影响着外卖骑手的工作效率，骑手需要具备良好的人际沟通能力。二是情绪调节能力。外卖骑手在工作中会遇到顾客态度差、故意刁难等情形，也会遇到商家出餐慢、系统派单不顺路等问题，因此需要骑手及时调节负面情绪，以免影响后续的配送工作。三是主动学习能力。近八成骑手来自于乡村，其中部分骑手属于第一次进城务工。他们在进入与数字技术紧密结合的现代服务业后，需要主动学习融入社会，习得与数字技术交互的能力、与人沟通交往的能力等其他技能。

行业通适性技能，是劳动者从事各行业都需要掌握的能力。外卖骑手须掌握的行业通适性技能有两种。一是操作

生产工具的能力。骑手需要“又快又稳”地完成配送任务。“快”是指骑手能够在一定时间范围内将餐品从商家送至顾客手中。“稳”既指骑手能够安全地完成配送任务，避免发生交通事故，又指骑手能够保证餐品在保温箱内不会发生歪斜和洒出，确保顾客良好的消费体验。二是处理突发与异常情况的能力。骑手在配送过程中经常会遇到突发状况，有条不紊地处理突发问题的能力对骑手及时完成任务至关重要。

岗位专用性技能，是劳动者从事外卖骑手岗位所需要掌握的专用技能，具体包括数字技能和即时时空规划技能。外卖骑手掌握数字技能，才能顺利地在线承接订单、完成配送任务。数字技能表现为使用外卖骑手App和各种智能硬件设备、掌握完成配送任务的工作流程和规则等。即时时空规划技能是外卖骑手能够综合考虑商家和顾客的位置、订单配送时长、商家出餐快慢、天气状况、路况等信息，对订单的取送顺序和路线进行规划，并且根据实时情况及时调整配送顺序和路线的技能。掌握这一技能，外卖骑手才能够高效、准时、省力地完成配送任务。即时时空规划技能形成于骑手的劳动过程，反过来又赋予骑手把控劳动过程的自主性，进而形成算法与劳动的良性互动。

## 职业技能助力外卖骑手职业发展

职业技能提升外卖骑手的收入。通过对6万份调查问卷的分析发现，技能水平对骑手收入产生显著正向影响。外卖骑手的职业技能水平越高，他们在单位劳动时间内能够完成的配送订单就会越多，外卖骑手从中获得的收入也就越高。

职业技能降低骑手的工作时长和劳

动强度。由于职业技能助力提高骑手的劳动效率，技能水平高的骑手获得同等收入的工作时长显著短于没有技能的骑手。此外，调研发现，技能水平影响外卖骑手对劳动强度的体感。部分骑手反映，即使在单量大的高峰期也并不觉得累。一方面是因为高技能骑手的收入主要来自于高峰期的跑单量，高峰期过后他们便会吃饭休息。另一方面，职业技能可帮助他们少跑“冤枉路”、少做“无用功”。

职业技能拓宽骑手职业发展路径。骑手实现职业晋升的前提是掌握职业技能。高技能的骑手可打破外卖骑手只能做一线配送工作的职业天花板，通过“骑手—组长—副站长—站长”四级晋升渠道，找到更广阔的职业发展空间。组长、副站长、站长等职位不仅需要运用职业技能帮助其他缺乏技能骑手完成工作，而且需要具备协调、管理等其他能力。提高相关技能水平，能够帮助骑手获得更多的职业发展机会。

职业技能提升骑手职业稳定性。外卖骑手多为从农村到城市务工的男性中青年，超50%的骑手在平台上工作不满一个月便离开。根据问卷调查数据，15.34%的骑手选择转行的原因是“感觉自己的送单能力无法提升，不够优秀或挣不到钱”。这说明职业技能水平低制约了骑手获得高收入的可能性，进而成为影响其职业稳定性的重要原因。

## 提升外卖骑手职业技能的对策建议

研究发现，以外卖骑手为代表的新就业形态劳动者需要具备与完成任务相匹配的职业技能，政府、平台企业、第三方组织以及劳动者自己在其职业技能形成的过程中发挥了积极作用，但是新职业的技能形成仍旧存在一些亟待解决

的问题。一是传统依托于劳动关系的，统一、集中、强制性的职业技能培训方式和培训内容，与分散、去中心、灵活的新就业形态以及所需的数字技能之间存在不匹配。二是多方主体在新就业形态劳动者技能形成的过程中发力分散，未能有效形成合力。三是公众对新职业的错误认知和偏见抑制新就业形态劳动者形成职业技能，从而影响新进入者对于平台工作的认同和主动学习的态度，进而影响他们形成技能的速度。

为进一步提升新就业形态劳动者的职业技能水平，建议做好以下工作。建立与新就业形态相匹配的技能培训制度。充分发挥数字技术在技能培训形式和内容方面的重要作用。以数字平台为支撑，形成智能化、开放化、集成化的学习空间。面向数字生活、数字学习、数字工作、数字创新四大内容板块构建学习平台，链接各种教学资源 and 提供多样的学习资料，提升新就业形态劳动者参与技能培训的可行性及便利性。

建设多主体协同发力的技能培训体系。一方面，促进技能培训供给主体多元化，鼓励政府、教育机构、行业企业等多方主体参与新就业形态劳动者职业技能水平的培育；另一方面，综合考虑参与主体不同的利益诉求，在技能培训过程中形成合力，以确保新就业形态劳动者技能培训的成效。

打破制度壁垒，推动社会大众尊重新职业，对新职业形成正确的认知。一方面，打破市民权利与户籍制度捆绑的藩篱，使跨区域流动和城乡流动的新就业形态劳动者能够享有无差别的公共服务。另一方面，应推动公众全面认知新职业，尊重新职业，进一步提升新就业形态劳动者对职业的荣誉感知认同感。

（作者单位：南开大学周恩来政府管理学院 美团研究院）