

# 新经济背景下劳动与社会保障专业人才供求分析

付德安

(对外经济贸易大学公共经济管理专业, 北京 100029)

**【摘要】**在当前新经济背景下,人工智能、大数据技术、云计算等新技术出现,被广泛应用到了多个行业中,极大地满足了行业改革、创新需求,推动社会经济快速发展。为传统的劳动与社会保障专业人才发展提供了机遇,同时也带来了挑战,在新经济环境下,需要高校加强重视,立足于专业人才培养的战略目标、现状,精准定位,不断优化和调整人才培养方案,完善课程体系,修改课程内容,创新教学方法和模式,加强实践教学,更好地满足社会人才需求。对此本文主要浅谈新经济背景下劳动与社会保障专业人才供求,深入分析了当前人才需求情况,人才培养的必要性,根据具体情况提出了几点人才供应思路。

**【关键词】**新经济背景;劳动与社会保障;专业人才;供求

## 引言:

在当前新经济形态下各个地区产业形态不同,地位不同,生产和运营模式也不同,社会矛盾问题多发,急需一批专业性强、综合素质高的劳动与社会保障专业人才的上岗。对此国家要加大劳动与社会保障专业人才的培养力度,从多个方面创新人才培养体系,并科学分析当前市场人才供需现状和矛盾问题。且在当前互联网技术、云计算、大数据技术、信息技术、物联网技术的联合推动下带动了社会产业、社会经济的发展,为各个行业转型升级、高质量发展提供了先进的技术支撑。促使传统经济和人力资源管理专业也要积极改革,调整,更好地满足新经济背景下劳动与社会保障专业人才需求。

## 一、劳动与社会保障专业人才需求概述

劳动与社会保障专业是一种跨学科、系统化的学科,涉及经济学、管理学、社会学多个学科的知识,劳动与社会保障专业人才是指具备劳动与社会保障专业知识、技能和素养,能够在政府机构、企事业单位、社会组织等各个领域从事劳动与社会保障工作的人才。劳动与社会保障专业人才的培养需要掌握多方面的知识,还需要具备实践能力、创新能力、团队协作能力等关键能力,以满足不断变化的社会需求。劳动与社会保障专业人才的就业前景广阔,可以在政府机构、企事业单位、社会组织等各个领域从事劳动与社会保障工作。具体来说,劳动与社会保障专业人才可以从事政策制定、实施和管理等工作,也可以从事员工福利管理、劳动关系处理等工作,还可以从事社会福利服务、公益活动策划和实施等工作。劳动与社会保障专业毕业生的去向大体分为三类:进入高校和科研机构从事教学和科研活动,这类学生往往需要

进一步深造,攻读硕士和博士学位;进入劳动和社会保障政府部门,成为各级政府公务员;进入企事业单位人事部门或人力资源部门从事具体业务工作。面对如此大的缺口,高校和科研机构需要加强对劳动与社会保障专业人才的培养,提高人才培养质量,且企事业单位也需要加强对现有员工的培训和发展,提高员工的业务能力和素质,通过各方共同努力来促进人才的供给和需求的平衡<sup>[1]</sup>。

## 二、新经济背景下劳动与社会保障专业人才培养的必要性

(一)满足劳动与社会保障专业人才市场用人的必然需求

在新经济背景下劳动与社会保障专业要加强改革和创新,提高人才等级,从专业建设入手为社会供应源源不断的高层次人才。但是在当前新经济形势下,专业人才供应量低、人才质量不高,缺口较大,学校没有加强对该专业毕业生的就业指导和安排,没有对学生的就业情况进行追踪和分析。导致就业率低下,很多本科学生、研究者都没有选择该行业,存在不对口的现象,无法保障劳动力市场的劳动供给和需求的平衡。对此各个院校要加强重视,深入分析当前和未来劳动与社会保障专业人才供求之间的矛盾问题,立足于当前的人才需求量,加大人才培养力度,有效保障高层次人才供给<sup>[2]</sup>。

(二)顺应新经济时代劳动与社会保障专业人才改革趋势

劳动与社会保障专业不同于其他的专业,应用性、实践性强,在学习期间,该专业学生既需要掌握理论知识和专业技能,也需要具备操作能力、问题解决能力、信息分析能力等。在当前人力资源不断汇

聚、融合的背景之下，信息技术的出现和应用推动了经济的发展，促使各个产业之间也出现了聚合效应。且在当前复杂的形势下，各项制度改革变化，出现了一系列新的社会性问题，比如，经济犯罪、农民工等劳动者的权益保障问题都是当前社会需要重点解决的问题。对于劳动者的侵权问题是社会的热点问题，比如农民工的恶意欠薪、参保人的恶意骗保、用人单位不支付劳动报酬等行为都是当前影响社会稳定的热点问题。这些都是劳动与社会保障专业学生关注的问题，需要发挥这一批岗位人才的作用和价值，需要毕业生们掌握系统化的劳动与社会保障刑事罪名相关知识。

### （三）劳动与社会保障专业人才质量低下

在新经济形势下人们生活水平有提高，对各种劳动与社会保障的要求也提高，但是当前社会中的劳动与社会保障岗位员工都是高校毕业生，这些毕业生们缺乏工作经验，实践能力不强，职业道德素养不高，无法顺利处理相关事务，达不到该岗位的用人标准。且我国开设劳动与社会保障专业的学校较少，专业少，毕业生数量少，每年仅仅为1万左右。人才供给不足，无法满足实际用人需求，且学生们在毕业后任职该岗位的人也非常少，专业不对口现象显著，就业率不高，导致该岗位人才供不应求。出现这种情况主要是学校课程设置不合理，人才培养模式和理念落后，导致人才资源被浪费，学生们社会经验不足，整体人才质量低下<sup>[3]</sup>。

## 三、新经济背景下劳动与社会保障专业人才供应思路

### （一）加强重视，解决矛盾

对人类社会历史进行分析发现社会保障制度是多个国家发展和社会进步的重要保障，重要内容，主要标识，劳动与社会保障是推动社会发展的公共事业，在当前社会工业化、市场化、现代化、人口老龄化发展的趋势下需要重视劳动与社会保障服务工作。调查发现，当前劳动与社会保障岗位不断被细分，涉及多个方面，比如社区、青少年、老年、劳动者等多个专业，劳动与社会保障事业政府机构也召开了多次职业资格考试，内容也不断更新。相比于国外，我国的劳动与社会保障专业水平低下，制度和体系不完善，从事该岗位的人员数量少，发展潜力大。

当前我国各级政府部门和各个高校、企业都需要将劳动与社会保障专业人才的培养作为推进社会保障事业发展的重要任务，将其放到第一位，整合资源，调动多方力量，确保劳动与社会保障专业人才需求和供给的有效对接。各个高校在此过程中要

承担起主要职责，要加强改革，创新人才培养模式，优化方案内容，加大专业建设力度，比如课程建设，实习实训等，培养出符合社会需求的高级专业人才，并根据学生需求、社会保障事业发展情况创建以就业能力和岗位胜任能力为导向的目标体系<sup>[4]</sup>。在校期间通过专业课程学习提高大学生的专业能力和素养，通过在企业实习实训提高大学生的实践能力，职业能力，更好的满足岗位需求。国家部门也需要出台相关政策和方针，做好指导工作，全面分析当前高等教育大众化背景下高校竞争加剧、毕业生结构性失业、学生求职和企业用人短期等矛盾性问题产生的根源，通过多项措施更好地引领高校教育的健康发展。

### （二）根据社会专业人才需求精准学科定位

在社会经济快速发展下，社会信息传播速度也加快，知识体系更新快，知识经济时代开始到来，对此高校的劳动与社会保障专业课程也需要做到与时俱进，改革创新，要跟随社会发展脚步，确保学生在学习完课程后可以更好地就业，满足就业需求，引领学生不断发展。一方面，学校要创新教育模式，精准学科定位，要注重培养学生的职业能力、就业能力、社会适应能力；另一方面，学校需要科学分析当前劳动与社会保障专业人才供求不平衡的问题，解决好社会用人需求和课程理论落后、脱节的问题，确保课程教学实时更新，创新改革课程体系，根据时代特点完善课程体系。

### （三）加大实践教学力度

在新经济背景下，领域创新趋势显著，金融危机和金融趋势逐渐平稳，在社会现代化发展的过程中仍然存在一些经济发展不平衡、不稳定的问题，对我国高校劳动与社会保障专业人才培养也带来了挑战。需要学校科学分析当前劳动与社会保障专业供求矛盾问题，加大实践教学力度，增加实践课程比例，培养学生的实践能力，实现理论和实践的结合。学校可以通过校企合作、产学研相结合等方法培养人才，加强和企业的沟通、联系，把握企业岗位特点、就业环境，针对性地培养人才，为学生提供岗位实习、实践练习的机会。并为学生后期就业奠定基础，让学生们有充足的信心面对就业，可以在未来的工作中把握自己的方向，抓住就业机会。此外，学校也可以在校内建设实训基地，充分利用实验室资源条件，开始专业实务操作性强的课程，提高学生们的实践操作能力，可以让学生们在课程学习后进行模拟操作，进行仿真，还原企业岗位工作情境，让学生们掌握更多的岗位技能，为学生提供更多实训的机会。让学生们在实践中解决问题，更好地理解制度和劳动者之间的关

系,学会处理各种劳动纠纷,当前国家对现有的劳动法进行了补充和完善,要求全面保护劳动者的权益,因此这也是劳动与社会保障类专业学生学习重点。比如当前的劳动争议案件适用法律问题,劳动人事争议仲裁与诉讼法律知识等,这些需要学生们熟悉劳动人事争议典型案例,后根据相关法律规则进行处理,全面把握企业人力资源管理实际情况。运用自己所学的知识和技能主动和社区、学校商业保险公司对接业务,彰显自己的能力<sup>[5]</sup>。

#### (四) 创新人才培养体系

考虑到当前劳动与社会保障专业人才数量不足,人才培养质量不高,无法满足当前社会中该专业岗位数目和任职要求,对此需要学校加强重视,要立足于时代发展趋势、市场需求、行业动态等创新人才培养体系。可以从目标上、内容上、模式上,比如专业课程、实习实训、职业生涯规划、就业指导等几个方面入手,更新和完善,探索一种现代化的人才培养体系。对于各个高校而言,要根据自身实际情况开设社会劳动与社会保障法课程和专业,劳动与社会保障专业课时,完善理论课程体系,增加实践课程,加大培养力度,根据劳动与社会保障岗位实际情况和需求设置不同类型的课程,让学生们在校期间可以学习该岗位的相关知识和经验,提高学生的职业能力和素养,确保学生理论扎实。

学校可以通过校企合作、产学研相结合的方法充分利用企业资源为专业教学注入活力和动力,可以和企业一起探讨人才培养方案,动员企业积极参与到课程教学中。培养一批双师型教师队伍,确保教师专业能力强、岗位经验丰富、职业道德高,更好地引领学生前进。为毕业生们提供顶岗实习、实训的机会,让学生有充足的机会进入企业实习,对该岗位的环境、工作流程、专业技能、考核标准都有一个明确的认知,更好地适应岗位环境,满足要求,将所学的知识和技能应用于实践中。

对于社会而言,相关培训机构也需要加入人才培养工作中来,承担起自身的责任和义务,为毕业后就业的学生提供岗位培训的机会,让学生们在培训机构中学习专业实操技能,进行实训仿真模拟和上机操作,掌握相关软件的操作方法,信息技术操作方法。让学生们可以在就业企业更好地为人民服务,提高学生们的社会责任感,确保学生们考取证书,提高自己的资质和水平,更好地在工作中彰显自己的能力,树立好榜样<sup>[6]</sup>。

#### (五) 完善在岗人员继续教育体系

考虑到劳动与社会保障岗位的服务对象是广大

民众,事情繁琐、复杂、工作量大,关系着人们的切身利益,尤其是特殊人群的一些事务,对学生的业务能力、职业素养、价值观等都有一定的要求。对此学生们在毕业任职后也需要保持学习的热情和动力,树立终身学习的理念,及时向前辈们、老员工吸取经验和教训,学习新的方法和技能,提升自己的工作效率和质量,不延误工作进度,做好本职工作。对于企业管理层而言要加强对新入职人员的培训和教育,做好岗前培训和岗中培训,完善激励机制、奖惩机制、晋升机制、考核机制等,加强对员工们的监督和管理,为工作的顺利进行做好保障。对于培训可以从内外两个方面进行,确保员工们掌握行业法律法规、政策、规章制度、行业规范、基本要求,重视这份工作,避免出现违规、违法的行为。对于外部培训可以鼓励员工参与座谈会,进入其他企业学习、参与国家相关会议和活动,提升自己的业务能力和专业素养,确保员工不断更新知识体系,提高专业能力,最终完善在岗人员的继续教育体系。

#### 四、结束语

在当前新经济背景下,社会对劳动与社会保障专业人才的需求和要求都发生了较大的变化,对于学校而言,要与时俱进、积极创新,承担自己人才培养的重任。要把握当前劳动市场的变化情况,立足于当前劳动与社会保障专业人才需求,把握问题、解决矛盾,根据市场动态和市场需求精准定位。并加大实践教学力度,创新人才培养体系,提高学生们的实践能力、职业能力,让学生在毕业后更好地就业,实现自己的价值。

#### 参考文献:

- [1] 热米拉·亚森. 新经济背景下劳动与社会保障专业人才供求分析[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2022(5):3.
- [2] 张雪婷. 新经济背景下劳动与社会保障专业人才供求分析[J]. 今日财富, 2020(06):132-132.
- [3] 姜丽美. 新经济时代背景下劳动与社会保障专业建设探讨[J]. 智库时代, 2019(19):2.
- [4] 卫松. 新形势下劳动与社会保障本科专业教学改革探究——以贵州民族大学为例[C]// 第四届全国社会保障教学研讨会. 中国社会保障学会西安交通大学, 2018.
- [5] 韦文高. 财经院校劳动与社会保障专业人才培养模式探析——基于“一带一路”视角[J]. 现代商贸工业, 2018, 39(15):2.
- [6] 周凤珍. “新常态”趋势下社会保障专业教学改革思考[J]. 河北广播电视大学学报, 2015, 20(1):3.