

# Research on the Current Situation and Countermeasures of the Service Standard of Recruitment Meeting in Chongqing

Yi Li Hua<sup>1,a\*</sup>, Mou Wen Yu<sup>2,b</sup>, Qing Yun<sup>3,c</sup>, Lei Dao Hai<sup>4,d</sup>

<sup>1</sup>Chongqing Medical and Pharmaceuutical College, Chongqing, China

<sup>2</sup>Chongqing Medical and Pharmaceuutical College, Chongqing, China

<sup>3</sup>Chongqing Medical and Pharmaceuutical College, Chongqing, China

<sup>4</sup>Chongqing Medical and Pharmaceuutical College, Chongqing, China

<sup>a\*</sup>yilihua023@sina.com

<sup>b</sup>david19870922@163.com

<sup>c</sup>qingyun1206@126.com

<sup>d</sup>32613337@qq.com

## ABSTRACT

As an important form of human resources service industry, recruitment meeting play an important role in promoting employment and entrepreneurship, optimizing the allocation of human resources and developing high-quality services. This study deeply analyzes the important practical significance of improving the service standards of recruitment meeting. Through research, it analyzes the status and problems of the recruitment meeting services of human resource service agencies in Chongqing. The recruitment meeting service standardizes Chongqing local standards, give full play to the functions of industry associations, establish supervision and reward and punishment mechanisms and other countermeasures and suggestions.

**Keywords:** recruitment meeting, standard service, current situation, Countermeasures

## 重庆市现场招聘会服务规范现状及对策研究

易利华<sup>1,a\*</sup>, 牟文余<sup>2,b</sup>, 卿赞<sup>3,c</sup>, 雷道海<sup>4,d</sup>

<sup>1</sup>重庆医药高等专科学校, 重庆, 中国

<sup>2</sup>重庆医药高等专科学校, 重庆, 中国

<sup>3</sup>重庆医药高等专科学校, 重庆, 中国

<sup>4</sup>重庆医药高等专科学校, 重庆, 中国

<sup>a\*</sup>yilihua023@sina.com

<sup>b</sup>david19870922@163.com

<sup>c</sup>qingyun1206@126.com

<sup>d</sup>32613337@qq.com

**摘要:** 现场招聘会作为人力资源服务业的重要业态, 在促进就业创业、人力资源配置优化和服务高质量发展等方面发挥着重要作用。本研究深入分析提升现场招聘会服务规范的重要现实意义, 通过调研分析重庆市人力资源服务机构现场招聘会服务现状及问题, 从行业规范、行业自律、行业治理三方面, 针对性提出出台《现场招聘会服务规范重庆市地方标准》、充分发挥行业协会职能、建立监督和奖惩机制等对策与建议。

**关键词:** 现场招聘会, 服务规范, 现状, 对策

## 1. 前言

根据 2015 年发布的《现场招聘会服务规范》国家标准，现场招聘会（recruitment meeting）是指在约定的时间和场地，组织用人单位和求职者进行洽谈、双向选择的人力资源交流活动<sup>[1]</sup>。现场招聘会是人力资源招聘的一种重要形式，是人力资源服务机构的一项重要业务，对促进社会经济发展、促进就业、优化人才配置具有重要作用。加强对现场招聘会服务规范的研究，制定务实有效的行业规范，既是深入贯彻落实党的十九大报告关于“着力加快建设实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系”的要求，又是提升人力资源服务业水平、规范人力资源市场秩序的重要措施。

## 2. 提升现场招聘会服务规范程度具有重要现实意义

### 2.1. 现场招聘会肩负着新使命

人力资源是现代化产业体系中最宝贵的资源，人力资源服务业是现代服务业的重要门类，是实施创新驱动发展战略和人才强国战略的重要抓手，在促进就业创业、人力资源配置优化和服务高质量发展等方面发挥着重要作用<sup>[2]</sup>。现场招聘会作为人力资源服务业的重要业态，在参与社会经济建设、推动产业转型、助推全面建成小康社会、助力脱贫攻坚等方面起到了重要作用，随着中国特色社会主义进入新时代，社会的变革发展赋予了现场招聘会新的历史使命<sup>[3]</sup>。

### 2.2. 现场招聘会面临着新机遇

国家高度重视和支持人力资源服务业发展。2018 年 6 月 29 日，国务院颁布了《人力资源市场暂行条例》。2019 年 10 月 30 日，国家发展改革委修订发布了《产业结构调整指导目录（2019 年）》，将“人力资源和人力资本服务业”列为了鼓励类第四十六类。同时，随着现代科技快速发展，新兴的大数据、云计算、人工智能等产业形态深刻改变、赋能了人力资源服务业，由此催生了灵活用工、“互联网+”人力资源、人力资源金融服务等新兴业态，为人力资源服务业的创新发展提供了新动力和新空间<sup>[4]</sup>。

### 2.3. 现场招聘会面临着新挑战

目前，重庆市现场招聘会服务行业自律机制不够健全，行业监管有待加强，行业仍存在招聘场地或管理存在安全隐患，消防、医疗等安全设备、人员配置不足甚至缺失等问题，经营行为不规范，无证经营、“黑中介”、虚

假招聘等现象<sup>[5]</sup>。重庆市虽出台了鼓励人力资源服务业发展的宏观性政策、指导性政策，但是对现场招聘会服务的专项政策较少，现场招聘会服务规范重庆地方标准尚未建立，人力资源服务机构在组织现场招聘会时服务水平参差不齐，在一定程度上影响了重庆市现场招聘会服务行业的发展。

## 3. 重庆市人力资源服务机构现场招聘会现状

### 3.1. 调研对象和方法

2019 年 9 月—12 月，研究人员以人力资源服务机构、参加现场招聘会的用人单位、求职者为调研对象，通过文献调研、实地调研、问卷调查，实地走访现场招聘会，实地查看场地设施、搜集机构现场招聘会资料等方式，全面了解重庆市人力资源服务机构开展现场招聘会业务的情况。

此次调研针对具有现场招聘会业务的人力资源服务机构发放调研问卷 9 份，用人单位 210 份，求职者 1100 份，其中人力资源服务机构回收有效问卷 9 份、用人单位回收有效问卷 208 份，求职者回收有效问卷 1047 份。

### 3.2. 重庆现场招聘会服务规范调研结果及分析

基于调研数据，结合当前重庆现场招聘会服务方面的实际情况，分析出目前重庆现场招聘会在服务规范方面的现状如下。

#### 3.2.1. 从举办现场招聘会的基本条件来看

现场招聘会场地安全、设施配备基本达标。调查显示，目前 9 家开展现场招聘会业务的重庆市人力资源服务机构中有 6 家具有固定招聘会场地，6 家机构的场地都通过了消防安全达标验收，都具有两个以上安全出口并设置了明显的指示标识。场地设施方面，均配备了应急广播、照明设施、男女分设的公共卫生间；场地面积方面，5 家机构的展位公摊面积均超过了国家标准规定的 5 m<sup>2</sup>，1 家机构未达到国家标准。

工作人员的配备比基本达到国家标准。《现场招聘会服务规范国家标准》规定招聘会现场工作人员的数量与招聘展位的数量比例不应低于 1:10。针对 9 家人力资源机构举办的规模最大的一场现场招聘会工作人员数及展位数对比调研显示，9 场现场招聘会中，7 场达到且超过这一标准，2 场没有达到国家标准。

现场招聘会服务机构的制度预案较为规范。制度具有指导性和约束性，是主体行动的准则和依据，制度建设对于现场招聘会服务机构提供优质的服务不可或缺。调查显示，9 家具有现场招聘会业务的人力资源服务机构制度建设都比较齐全，他们通过拟定招聘计划，制定切实可行工作方案和安全应急预案等，确保了招聘会的顺利实

施。

### 3.2.2. 从现场招聘会的组织实施来看

对参会单位的资质审核较为严格。现场招聘会参会单位的质量决定了现场招聘会的吸引力,因此,对参会单位的审核必不可少。调研显示,重庆市人力资源服务机构在现场招聘会前都要对参会单位的招聘简章、营业执照、经办人的身份证件、用人单位的委托证明等进行审查。98.56%的用人单位反映主办方审查资质严格,1.44%的单位反映主办方审查资质不够严格。

主办方信息传达较为明确。调研中,针对“主办方在征集贵单位参加现场招聘会时,有没有如实、明确地将招聘会的类型、规模、参会对象等招聘会信息告知贵单位”这一问题,有99.04%的单参展单位是肯定回答,0.96%的单位没有收到相关招聘会信息。

重庆市现场招聘会突发事件较少。应对突发事件的处理水平反映了一个服务机构的水平,现场招聘会作为复杂的大型集会,人员众多,可控面较广,易产生突发事件,因此,做好招聘会的突发事件处理十分重要,针对求职者的调查显示,92.36%的求职者没有遇到过突发事件,6.45%的求职者有遇到过突发意外事件,但得到妥善处置;1.24%的求职者有遇到突发意外事件,但没有得到妥善处置。

现场招聘会服务需进一步规范。通过问卷调研208家用人单位,现场招聘会在哪些方面需要改进,排在前五位的分别是咨询服务、现场秩序、突发事件处理、消防措施、安全保卫。从求职者的角度来看,现场招聘会最需要改进的是现场秩序,占57.21%;其次是咨询服务,占43.08%,随后是其他、安全保卫、突发事件处理、消防措施。

### 3.2.3. 从对现场招聘会的评价反馈来看

现场招聘会具有较强吸引力。本次调研,208家用人单位中常用招聘渠道排第一的是现场招聘会,占87.02%;第二是网络招聘会,占85.58%;第三是员工或朋友推荐,占48.08%。1047名求职者中认为最有效的求职途径是现场招聘会的占比为74.59%,其次是学校提供的信息和推荐、人才招聘网站、家庭和个人社会关系等。

现场招聘会服务总体满意度较高。调研的208家招聘单位和1047名求职者,对现场招聘会服务满意度分别为89.9%和80.04%。不满意之处主要表现在,仍有少数机构的现场招聘会在人员配备、场地及设施、现场服务等方面存在亟待规范之处,无证经营、“黑中介”、虚假招聘等扰乱行业健康发展的现象仍然存在。

多方对于出台重庆市现场招聘会服务规范的意愿强烈。9家提供现场招聘会的人力资源服务机构均支持重庆市出台《现场招聘会服务规范重庆市地方标准》,认为出台规范有利于行业长远发展。93.27%的用人单位招聘单位希望出台“重庆市现场招聘会服务规范”,0.48%的单位不希望出台,6.25%的单位无所谓。

## 3.3. 调研结论

调研显示,重庆市现场招聘会在确保招聘者权益、工作人员配备、场地及设施配置方面能够按照国家标准及行业约定自律实施,基本能够满足国家标准要求,流程确定及制度建设方面能够做到规范,服务对象总体满意度较高。但不容忽视的问题是,重庆市现场招聘会服务缺乏统一标准,人力资源服务机构在组织现场招聘会时服务水平参差不齐,不同的现场招聘会在场地设施、人员配备、现场服务、用餐、医疗、安全保障措施等方面的服务标准不一,服务人员的水平也存在较大差异。对于行业发展而言,从制度建设、机制建设、行业治理角度着手提升现场招聘会服务规范水平,是改变人力资源服务业的重要措施,更是服务我国经济转型升级的重要动力。

## 4. 规范重庆市现场招聘会服务的对策及建议

### 4.1. 建立行业规范, 出台《现场招聘会服务规范重庆市地方标准》

2014年12月31日,国家人力资源社会保障部提出,国家质检总局、国家标准化管理委员会批准的《现场招聘会服务规范》正式发布,并于2015年7月1日实施。从各省市的情况来看,目前只有广东省出台了地方标准。2019年,重庆市人社局把“现场招聘会服务规范”作为人力资源服务标准化服务指南的科研招标课题,为出台重庆市地方标准奠定了工作基础。现场招聘会服务规范重庆地方标准,通过对举办现场招聘会的机构资质、人员配备、场地设施、组织实施、现场服务等方面建立明确标准,为行业管理部门规范管理提供参考,为人力资源机构规范业务提供遵循,对促进人力资源服务业健康发展具有重要作用。

### 4.2. 加强行业自律, 充分发挥行业协会职能

2013年8月,中国人才交流协会向全体会员单位、全行业人力资源服务机构发出《中国人力资源服务行业诚信自律倡议书》,号召全行业努力构建诚信经营、公平竞争的良好环境,不断提升服务水平,促进行业发展。近年来,重庆市人才研究和人力资源服务协会通过组织人力资源服务机构年度定期检查、人才中介服务执业资格考试、业务人员培训、“诚信服务示范机构”评选、“十佳人力资源服务机构”评选等方式,不断加强行业自律,取得了较好的成效。实践证明,充分发挥协会职能,是加强行业自律的有效举措。

### 4.3. 注重行业治理, 建立监督和奖惩机制

从目前重庆市现场招聘会的场地设施、现场组织和

服务、安全工作等方面来看,基本达到了《现场招聘会服务规范》国家标准的要求。但是,经营行为不规范,无证经营、“黑中介”、虚假招聘等现象的存在需要引起相关部门的高度重视,多部门配合多管齐下提高治理水平势在必行。为此,行业应加强监管,应结合实际,实施好事前报告备案制度,定期抽查和检查市内现场招聘会,严禁有违法违规或不良诚信记录的人力资源服务机构举办招聘会,同时确保招聘单位的合法性和招聘信息的真实性。同时,要建立奖惩机制,在物质及精神层面,奖励在行业管理中有突出贡献、推动行业发展进步的机构,惩戒行业运作中造成恶劣影响和重大事故的机构,直至其退出行业。

## 项目基金

本文为重庆市人才研究和人力资源服务协会“人力资源服务标准化服务指南及重点课题研究”项目《现场招聘会服务规范》和重庆市高等教育学会高等教育科学研究课题《“双高计划”背景下高职高专院校内部治理体系研究与探索》(CQGJ19A28)的阶段性成果之一。

## REFERENCES

- [1] DB44/T1051—2012.recruitment meetingService Specification[S].2012.
- [2] Cai Yue De.Analysis of recruitment channels and their effects[J].Market Modernization, 2008.2.
- [3] Wang Duo.The Development Trend and Enlightenment of Human Resources Management Service Industry in Developed Countries[J].Human Resourcesdevelopmentofchina, 2007-4.
- [4] ZhouXiaoli.Houyang, Lihong yun.Investigation and Analysis on the Research Status of Employment Mode in Higher Vocational Colleges[J]. ( 2017 ) Human Resourcesdevelopment,2017.
- [5] ChongQing.THRA.Chongqing Human Resources Service Industry Development Report ( 2019 ) [Z].ChongQing.THRA.2019.