

人力资源管理视角下农民工劳动权益保障机制构建研究

粟有平

宣威市人力资源和社会保障局劳动保障服务中心, 云南 宣威 655400

[摘要]文中立足政府劳动保障公共服务部门的立场, 探讨如何将人力资源管理专业理论应用于劳动监察、争议调解等实务工作, 以构建更高效的权益保障体系。随着中国经济结构的转型升级与城镇化进程的加速, 农民工群体已成为推动国家工业化与现代化建设的主力军。然而, 由于户籍制度壁垒、劳动力市场分割及企业人力资源管理模式的滞后, 农民工在劳动报酬、社会保障、职业安全及职业发展等方面仍面临诸多权益受损问题。文章从人力资源管理学科视角出发, 结合公共管理理论, 系统综述了当前农民工劳动权益保障的困境及其深层成因, 探讨了将农民工纳入规范化人力资源管理体系的必要性与可行性, 并提出基于政府劳动保障公共服务部门职能优化的权益保障路径。

[关键词]人力资源管理; 农民工; 劳动权益; 保障机制; 薪酬激励; 职业培训; 劳动关系; 劳动监察; 公共服务; 治理机制
DOI: 10.33142/mem.v7i2.19508 中图分类号: F27 文献标识码: A

Research on the Construction of Labor Rights Protection Mechanism for Migrant Workers from the Perspective of Human Resource Management

SU Youping

Labor Security Service Center of Xuanwei Human Resources and Social Security Bureau, Xuanwei, Yunnan, 655400, China

Abstract: Based on the position of the government's labor security public service department, this article explores how to apply the professional theory of human resource management to practical work such as labor supervision and dispute mediation, in order to build a more efficient system for safeguarding rights and interests. With the transformation and upgrading of Chinese economic structure and the acceleration of urbanization, the migrant worker group has become the main force driving the country's industrialization and modernization construction. However, due to the barriers of the registered residence system, the segmentation of the labor market and the lag of the enterprise's human resource management model, migrant workers still face many rights and interests damage problems in labor remuneration, social security, occupational safety and career development. Starting from the perspective of human resource management discipline and combining with public management theory, this article systematically summarizes the current difficulties and deep causes of the protection of labor rights and interests of migrant workers, explores the necessity and feasibility of including migrant workers in the standardized human resource management system, and proposes a rights and interests protection path based on the optimization of the functions of government labor security public service departments.

Keywords: human resource management; migrant workers; labor rights and interests; safeguard mechanism; salary incentives; vocational training; labor relations; labor inspection; public services; governance mechanism

引言

农民工是中国改革开放和现代化进程中涌现出的一个特殊而庞大的群体, 他们既是农业人口的转移者, 也是城市产业工人的重要组成部分。据统计, 中国农民工总数已接近 3 亿人, 其贡献不仅体现在 GDP 的增长上, 更深刻地改变了中国的城乡结构与社会形态。然而, 在享受经济发展红利的同时, 农民工群体的劳动权益保障问题始终是社会关注的焦点与痛点。长期以来, 受限于二元户籍制

度、信息不对称以及企业管理理念的偏差, 农民工往往处于劳动力市场的边缘地位, 面临着“同工不同酬”、社保缺失、欠薪频发、工作环境恶劣、职业发展空间狭窄等严峻挑战。这些问题不仅对农民工个体权益造成损害, 也对政府劳动保障公共服务部门的监管工作提出了更高要求。如何将人力资源管理专业理论应用于劳动监察、争议调解等实务工作, 构建更高效的权益保障体系, 成为亟待解决的重要课题。

1 现实困境：农民工劳动权益受损的 HRM 归因与政府监管挑战

1.1 招聘甄选环节的歧视性筛选与信息不对称

在人力资源管理的前端——招聘与甄选环节，农民工往往面临严重的制度性歧视与信息壁垒。许多企业在进行人员配置时，基于成本最小化原则，倾向于设置不合理的准入门槛，如排斥大龄农民工、限制女性就业或要求提供本地户口担保。这种“逆向选择”导致大量有能力的农民工被拒之门外，增加了就业市场不公平的治理难度。此外，劳务中介市场的混乱加剧了信息不对称，部分不法中介利用农民工维权意识薄弱的特点，虚构岗位、克扣工资甚至实施诈骗。从 HRM 角度看，缺乏规范的招聘流程与透明的信息发布机制，使得农民工在入职之初便处于弱势地位，为后续权益受损埋下隐患。而政府劳动保障公共服务部门在规范劳务中介市场、加强劳动合同备案审查等方面面临挑战，需要利用备案信息进行大数据分析，预警招聘风险。

1.2 薪酬福利体系的非均衡性与支付风险

薪酬管理是人力资源管理的核心，也是农民工权益受损最为集中的领域。尽管国家多次出台政策要求落实最低工资标准，但在实际执行中，“同工不同酬”现象依然普遍。许多企业将农民工划分为“临时工”或“劳务派遣工”，在基本工资、绩效奖金、加班费计算基数上与正式员工存在显著差异。更为严重的是，薪酬支付机制不规范，部分建筑、制造行业长期实行“年底结算”或“按节点结算”，导致拖欠工资成为顽疾。这些问题直接对应政府劳动保障公共服务部门处理的“欠薪投诉案件”，对工资支付保障制度的设计和投诉处理流程的优化提出了迫切需求。

1.3 培训开发与职业晋升通道的结构性阻断

人力资本投资是企业可持续发展的关键，但农民工群体在这一环节往往被边缘化。受限于短期用工观念，企业普遍认为对农民工进行技能培训投入产出比低，因此极少提供系统的岗前培训与在岗技能提升机会。这导致农民工技能水平停滞不前，难以适应产业升级的需求，陷入“低技能—低工资—无发展”的恶性循环。在职业生涯管理上，农民工几乎被完全屏蔽在晋升通道之外，管理岗、技术骨干岗多由正式编制人员占据，农民工仅能从事最基础、重复性的体力劳动。这种结构性的职业隔离，不仅剥夺了农民工的发展权，也造成了企业人力资源的浪费，同时需要公共培训政策介入，以解决培训缺失与产业升级的矛盾。

1.4 绩效管理 with 劳动关系维系的失衡

绩效考核本应是激励员工、提升效率的工具，但在针对农民工的管理实践中，往往流于形式或沦为扣款依据。

考核指标设计不合理，过度强调数量而忽视质量与安全，且缺乏申诉渠道。在劳动关系管理方面，劳动合同签订率低、合同内容不规范、试用期滥用等问题突出。部分企业利用灵活的用工形式规避法律责任，一旦发生劳动争议，农民工常因举证困难而处于劣势。此外，企业内部缺乏有效的沟通机制与冲突解决渠道，导致劳资矛盾易激化，影响社会稳定。这些问题对政府劳动保障公共服务部门建立基于 HRM 指标的用人单位劳动保障诚信等级评价体系、完善多元化的劳动争议调解机制提出了挑战。

2 理论重构：人力资源管理 with 公共管理理论的融合视角

2.1 战略视角：农民工权益保障作为战略性公共政策

在传统管理视域下，农民工常被视为单纯的劳动力成本，企业倾向于通过压低工资、削减福利来压缩开支。然而，基于战略人力资源管理（SHRM）理论与公共管理中的协同治理理论，将农民工权益保障视为优化地方营商环境、促进社会和谐、支撑高质量发展的战略性公共政策，而不仅仅是维稳任务。农民工群体蕴含着巨大的潜能，通过有效的人力资本投资和权益保障，可以转化为高素质的产业工人，为企业和社会创造更大价值。

2.2 “人本管理”视角：服务型政府在劳动监察与投诉处理中的延伸

人本管理强调尊重人的价值、关注人的需求与发展。对于农民工而言，除了物质报酬，他们同样渴望得到尊重、公平对待及情感归属。在劳动监察和投诉处理中，政府劳动保障公共服务部门不仅要依法办事，也要注重沟通、调解和心理疏导，体现服务型政府的温度，这本身就是“人本管理”在公共领域的延伸。构建权益保障机制，需要重建政府与农民工之间的“心理契约”，通过营造公平、包容的社会环境，关注农民工的心理需求，建立情感纽带，增强农民工的组织承诺感，从而减少侵权行为的发生。

2.3 全生命周期管理视角：政府劳动保障公共服务的全过程闭环

人力资源管理是一个涵盖员工入职、在职、离职全过程的系统工程。农民工权益保障不能仅靠事后的法律救济，而应贯穿于其职业生涯的全生命周期。政府劳动保障公共服务部门应将各项工作（从劳动合同备案的事前规范，到在职期间的监察，再到发生欠薪后的投诉处理）系统性地串联起来，形成对农民工就业与权益的“全过程”公共管理闭环。这种系统性的管理思维，有助于消除管理盲区，形成闭环式的保护网络，确保农民工在任何阶段都能获得应有的权利保障。

3 机制构建：基于政府劳动保障公共服务部门职能优化的权益保障路径

3.1 规范招聘甄选：优化公共就业服务与加强合同备案审查

构建公平的招聘体系是保障农民工权益的第一道防线。政府劳动保障公共服务部门应优化公共就业服务，建立公开透明的信息发布平台，利用数字化手段实时发布岗位信息、薪资待遇及工作要求，消除信息不对称。同时，规范劳务中介市场，加强监管力度，严厉打击不法中介的违法行为。加强劳动合同备案审查，将其作为重要工作内容，通过备案信息进行大数据分析，预警招聘风险，确保农民工在入职前充分知情，并依法签订书面劳动合同，明确双方的权利义务。

3.2 优化薪酬福利：设计有效的工资支付保障制度与优化投诉处理流程

薪酬福利制度的改革是保障农民工经济权益的核心。政府劳动保障公共服务部门应深入探讨如何运用薪酬管理中的支付理论、激励理论，来设计更有效的“工资支付保障制度”，如工资保证金、专用账户、总包代发等。同时，优化欠薪投诉处理流程，提高办案效率与震慑力。全面推行工资专用账户管理制度，推广银行代发工资，严禁现金支付与恶意拖欠，确保工资按时足额发放。在福利保障方面，除法定“五险一金”外，鼓励企业根据自身条件，设立补充商业保险、高温补贴、交通食宿补贴等专项福利，并探索建立农民工专属的住房公积金制度。

3.3 强化培训开发：构建政府、企业、职业学校合作的职业技能提升体系

人力资本投资是提升农民工权益保障水平的关键举措。政府劳动保障公共服务部门应从公共政策角度，与企业、职业学校合作，构建针对农民工的职业技能提升体系。开展岗前安全培训与职业技能培训，颁发职业资格证书，提升其就业竞争力。设立“农民工技能大师工作室”或“工匠孵化基地”，鼓励高技能人才传帮带。在职业晋升上，打通农民工向技术骨干、基层管理人员晋升的通道，建立基于业绩与技能的职级晋升制度，让农民工看到发展的希望。

3.4 完善绩效与劳动关系：建立用人单位劳动保障诚信等级评价体系与完善劳动争议调解机制

将劳动监察工作类比为对企业的“社会责任绩效”考核。政府劳动保障公共服务部门应建立基于HRM指标的、更科学的用人单位劳动保障诚信等级评价体系，对企业的用工行为进行全面评估和监督。同时，将处理投诉案件与

构建和谐劳动关系的公共服务联系起来，完善多元化的劳动争议调解机制。建立企业内部劳动争议调解委员会，引入法律顾问与工会力量，将矛盾化解在萌芽状态。加强与外部法律援助机构、仲裁机构的联动，为农民工提供免费的法律咨询与援助，降低其维权成本。

4 实践案例与数据分析：以某建筑项目欠薪案件为例

4.1 案例背景

某建筑项目在施工过程中出现欠薪问题，涉及农民工数百人，欠薪金额达数百万元。农民工多次向企业和政府劳动保障公共服务部门投诉，但问题一直未得到有效解决。

4.2 HRM 理论框架下的归因分析

从“心理契约”破裂角度看，企业未按照合同约定按时足额支付工资，破坏了与农民工之间的信任关系，导致心理契约破裂。从薪酬支付机制缺陷角度看，该项目采用“按节点结算”的方式，资金周转不畅时容易出现欠薪问题。从内部沟通失效角度看，企业与农民工之间缺乏有效的沟通渠道，农民工对工资支付情况不了解，企业也未及时回应农民工的诉求。

4.3 监察与调处过程中的理论应用

在监察和调处过程中，政府劳动保障公共服务部门运用相关理论，首先与企业进行沟通，强调保障农民工工资支付的重要性，重建企业与农民工之间的心理契约。同时，指导企业完善薪酬支付机制，建立工资专用账户，确保工资按时足额发放。加强内部沟通，建立定期的工资支付信息公示制度，让农民工及时了解工资支付情况。通过这些措施，有效解决了欠薪问题，并预防了类似问题的再次发生。

5 协同治理：多方联动的保障生态体系

5.1 政府角色的转型与监管强化

政府在农民工权益保障中应发挥主导作用，从“管理者”向“服务者与监管者”转型。完善劳动法律法规，提高违法成本，加大对恶意欠薪、违规用工的打击力度。简化行政审批流程，降低企业合规成本，引导企业主动履行社会责任。建立跨部门的综合执法机制，整合人社、住建、公安等部门力量，形成监管合力。加大财政投入，建设覆盖城乡的公共就业服务体系，为农民工提供免费的职业介绍、技能鉴定与法律援助。

5.2 工会组织的赋能与代表性提升

工会是维护农民工权益的重要组织力量。大力推进农民工入会工作，创新建会形式，如在建筑项目、工业园区建立流动工会或网上工会。增强工会的代表性与独立性，选拔优秀农民工进入工会领导层，提升其话语权。工会应

积极履行维权职能,参与劳动监察、集体协商及困难帮扶,真正成为农民工的“娘家人”。

5.3 社会力量的参与与企业社会责任

构建农民工权益保障机制需要全社会的共同参与。行业协会应制定行业标准与自律公约,引导企业规范用工。媒体应发挥舆论监督作用,曝光侵权行为,宣传典型案例。社会组织与非营利机构可提供专业的心理咨询、法律援助与社区融入服务。企业自身应树立良好的雇主品牌,将农民工权益保障纳入企业社会责任(CSR)报告,接受社会公众的监督与评价,形成“良币驱逐劣币”的市场环境。

6 结语与展望

农民工劳动权益保障是一项复杂的系统工程,关乎社会公平正义与国家长治久安。从人力资源管理专业出发,从事政府劳动保障公共服务工作,提供了独特的、更具治理深度的专业视角。通过将人力资源管理理论与公共管理理论相结合,构建农民工劳动权益保障机制,不仅是解决当前突出问题的迫切需要,更是推动企业转型升级、实现高质量发展的内在要求。

未来,随着数字技术的深度应用与社会治理体系的不断完善,农民工权益保障机制将更加智能化、精细化。政府劳动保障公共服务部门应充分利用信息化手段,如智慧监察系统、电子合同备案平台等,提升基于人力资源管理理念的监管与服务效能。政府、企业、工会及社会各界应

形成合力,共同营造一个公平、正义、充满活力的劳动环境,让每一位农民工都能在城市建设中体面劳动、全面发展,共享改革开放的成果。这不仅是人力资源管理理论与公共管理理论的实践创新,更是中国式现代化道路上不可或缺的人文关怀与制度担当。

[参考文献]

- [1]程玉,杨勇.数字经济如何影响旅游业发展质量——基于中国的经验研究[J].旅游科学,2026(4):1-26.
- [2]李晓凤,龙嘉慧.双重 ABC-X 模型下“入境”驱动:青年农民工骑手压力干预的行动研究[J].社会工作,2026(1):39-63.
- [3]李国梁,徐小芹.就业政策何以协同促进农民工就业?——基于“价值-工具”的 fsQCA 组态分析[J].长白学刊,2026(4):1-20.
- [4]周德水,曹恩林,徐晓菁.新就业形态劳动者社会保险覆盖率及稳就业效应研究[J].宝鸡文理学院学报(社会科学版),2025,45(6):55-63.
- [5]王洁蓉.数字素养对农户生产技术效率的影响研究[D].重庆:西南大学,2025.
- [6]牛永泽.生产环节外包、劳动力配置与农户福利研究[D].杨凌:西北农林科技大学,2025.

作者简介:栗有平,男,内蒙古科技大学人力资源管理专业本科毕业,就职于宣城市人力资源和社会保障局劳动保障服务中心,年限5年。