

新常态下破解用工荒的几点思考

黄 曲

(重庆市信息产业人力资源保障工作联席会议办公室,重庆 401320)

摘 要:在经济技术全面发展的新常态化背景下,虽然各大行业都迎来了机遇或挑战,却也因相关因素的影响而凸显出用工荒问题,要想处于新常态下解决用工荒,就需明确其现状及用工荒原因,将可行性措施应用到实处。本文就针对用工荒现状、原因及对策这三大方面做出思考,以期采取科学的方式将用工荒问题破解。

关键词:新常态;用工荒;破解策略

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.16.314

1 国内用工荒现状分析

1.1 技术工种短缺。目前制造业中的用工缺口较大,尤其是技术工种,更是因用工数量配备不充足而呈现出产能下降的情况,虽然从整体来看,农民工数量较多,但是真正掌握技术、熟练运用技术的工人却十分短缺,部分制造业始终处于人才饥饿状态,还有一些制造业用工量较低而出现部分停工情况,虽然技术工种的薪酬比例有所上调,却也不能从根本上解决用工荒问题。

1.2 技术工种的整体比例下降。我国目前已经进入老龄化社会,制造业中经验丰富的技术工人的既有比例明显下降,劳动力输出量基本处于平稳状态,但是制造业需要的专业人才却不能与实际供给相符合,年轻的一代中从事到制造业中的技术工种并不多,因此,制造业可用的技术工人较少,也未呈现出增加趋势,技术工种的整体比例必定具有下降性表现。在新兴技术发展中,越来越多的劳动力转向快递、外卖及网约车等行业中,不仅时间灵活且自由,保障性也逐步成熟,年轻的劳动力选择到工厂中做苦工的数量微乎其微,再加之原有的农民工年龄不断上涨,制造业工人老龄化加剧,在多种因素的影响下,用工矛盾也更为尖锐。

2 造成用工荒的原因

2.1 社会分配不均衡。社会分配不均衡是导致制造业用工荒的

主要原因,社会人力资源转向部分行业大量倾斜,部分行业中的人才配比严重超标,而部分行业的岗位却难以匹配到真正需要的人才。从当前形势来看,制造业用工荒现象普遍存在,利益是驱动因素,制造业工资不高、福利的保障性不强,再加之错误的观念,致使目前存在职场鄙视链,人才在制造业中大量流失。在经济初步发展时期,农民工进城务工,虽然进入工厂或制造业不失为好的选择,但是因其本身未接受到高等教育,学习能力不强,在岗发展停滞,苦与累是工作认知,为了不让子女受罪,他们往往更注重对孩子的教育,也不愿子女毕业后进入工厂。而职场鄙视链中进入工厂通常被认定为最低等,年轻人也狭隘的认为工人没有任何出路,社会分配因此难以保持均衡性,制造业用工难题随之加剧。

2.2 人力资源的转移。首先,在全球经济一体化的影响下,部分发达国家出于对成本要素的考虑,会将加工业务转移到我国,降低及节约人工成本,用工荒程度因此而加深;其次,因内地经济的增速发展,市场资源及人工等等资源的总量大,部分沿海企业逐渐也将发展重心转向内地,带回并招收了大量的工人,而其他企业发展中劳动力需求量也比较大,在人才抢夺战下,也可能会出现用工短缺问题;第三,一些地方政府出台相关优惠政策,对于农民工回乡创业来说是一种支持及鼓励,为了带动地方经济的发展,农民工回流率

高,发展中的制造业难以招到充足的工人;最后,在高校扩招后,人才培养比例严重失调,最热门的专业是金融、管理及商业类文科,理科大多是计算机编程,与民生经济相关的理工学科成为冷门,学生毕业后可能会到中介及快递、送餐等行业中就业,自主进入工厂学习技术的人数少之又少。

2.3 择业观念的转变。新生代从业人员已经不再满足传统早九晚六的工作时间安排、流水线上单一重复的工作性质,对薪酬的追求也不再是他们的终极目标,更加追求充分体现自身价值的工作内涵、轻松愉快的工作氛围、自主性更强的工作方式,希望获得他人的认可,择业观念也更加的多元。而传统制造业对从业人员工作技能的要求,就需要通过不断的重复劳动得以体现和提升,以适应产品质量的需求,这也就造成从业人员择业观念与企业用人理念的错位,形成企业“招工难”的局面。

3 新常态下破解用工荒的对策

3.1 从社会及政策入手解决用工荒。第一,树立人力资源是第一资源的战略观念,这是解决用工荒的上上策;第二,用政策从社会的角度解决用工荒:首先要加快解决人大、政协委员和众多老百姓提出的社会分配不公的问题,这不仅是解决用工荒的问题,还是解决国家长治久安的问题。不解决这个问题,人才就不会流向制造业,“制造大国”也会竞争无力;其次是不能用多生多育解决用工荒,而要用提高人口素质、用科技、用机械化解解决用工荒。原因很简单,我国的资源有限,地球的资源也有限,现在很多资源都在闹荒,特别是在中国。人口多了,用工荒还没解决,资源荒就压得你喘不过气来;第三,进行产业结构、产品结构调整。根据劳动市场的供求需要,逐步控制劳动力密集型企业的盲目发展。根据社会用工的需要,可考虑像发达国家一样,延长退休年龄,国有企业不再搞内退,不再搞提前退休,只能用绩效考核的办法提高职工的工作积极性,充分发挥人力资源的作用,而不能荒废人力资源。要控制本科、专科生比例,用政策鼓励更多的学生读技校、中专、高职,避免制造业出现用工荒,而大学生却找不到工作的失衡现象。同时要减少青壮年领低保的人数,或减少青壮年领低保金额,或让其多参加社区公益劳动,打击骗保行为,尽力挖掘社会有效劳动力,将之高效匹配到制造业中,逐步提高人才配置与需求的均衡性,提高制造业的生产能力。

3.2 加快人才培养,留住人才。随着“快手”、“抖音”等网络平台的兴起,也吸引了大量的想一夜暴富的年轻人。一时间平台上各种乌七八糟的视频、直播充斥眼球。一旦有人博出位后,造成更大的年轻壮劳力的涌入。如果都想走直播这一出路,制造业中的人才比重将持续下滑,即使年轻的劳动力多,他们也不会选择到制造业中创造价值。国家除了资信部门对平台的依法整治外,更要合理引导青年人的就业观、荣辱观。毕竟一个国家的强盛的物质基础主要是靠优质的制造加工业、坚实的农林产业等第一第二产业,科技、互联网应该更多地为其服务,增强制造业的创新能力及技术优势。与此同时,还需加强行业管理,对技术工人完善技能升级考评,同时配以相应薪资待遇,确保高水平的技术工人能够获得对等的薪资及发展前景。现在用工自由,工人跳槽频繁,但也不能太过于无序,不然工人只能永远在低水平上做初级工。因此,加强行业和从业人员管理在当前比什么都重要,通过不同层级的晋升来完成工人们自身技术能力的提升,从而得到更高的报酬与待遇,改变人们对工人的错误认知,促使当工人也成为前景性专业,吸引更多的年轻人参与到制造业的生产中,并将当工人作为一个有盼头的职业。

3.3 采取技术手段解决用工荒。劳动力与机械化之间存在负相比关系,机械化程度高,劳动力的需求量必定有所下降,因此,要想解决用工荒,就需对技术手段加以利用,在缩减劳动力的同时,用工难题也能得到缓解。例如:制造业发展的初期,因机械化程度不高,

一个工厂需配备的车间工人需达到上百人或几百上千人,在后续配置了相关生产设备后,工人数量明显缩减,几十人即可完成生产目标,误差率较低。例如印刷装订车间,1个人操作一台折页机相当10个人手工折页的产量。一台8个人操作的胶订联动机比几十个人包的书还多,而且大忙季节也忙得过来。从统计来看,同样的产品用成品书胶订联动机只需要4.5元,而人工要75元;8个人操作的商业轮转机的年产量比30个人操作的4色平版胶印机的年产量还多。除此之外,用信息化、标准化节省人工。新华印刷厂没用计算机统计、考核后勤管理人员工资时,一个人要用三天才算得完,用计算机统计、核算时,半天就完成了;由于没有形成标准化,没编软件,需用一个多星期才能把一个公司各种产品的实际成本算出来,而编了软件后,只要半个小时就可以报出全公司各种产品的实际成本了。

3.4 明晰人才定位了解员工需求。适合企业的人才,可以学历不高、知识面不广,但须专业、敬业、具有良好的职业道德。千万不要为了追求高学历,导致人才高消费,虽然部分制造业不是高科技企业,人才使用的付出与收益仍需慎重考虑。当然这要根据不同岗位确定,中高级管理岗位的文化层次可能要高于某些技术岗位,技术岗位的文化层次可能要高于普通岗位。选择企业需要且适合企业的人才固然重要,了解人才的需求亦不可轻视。找到制造业与人才之间的“共同语言”-双赢关系,才能和谐相处,共同成长。人才最关心的问题其实很简单,首先是利益,其次是个人成长(有人会把关心成长机会放在第一位,绝大多数会将利益置于最高位置),再者才是安全的工作环境和融洽的人际关系。至于人才的需求,按照马斯洛的需求理论所说,一个人不同时期有不同的需求,不同的人需求也不同,高级人才可能渴望的是得到公司的一定股份;中级人才可能想得到职位的提升和进修机会;初级人才的需求可能仅仅就是待遇的提高。针对不同级别的人才,制造业要合理安排,满足各种各样的需求才有可能让员工死心塌地。

3.5 加强对大数据及智能技术的应用。目前我国的制造业虽然在转型升级上获得了一定成果,但是仍存在低端产业,其薪资配比在得到优化调整的基础上,技术附加值并不高,用工量巨大工资吸引力却相对不足,制造业所欠缺的不仅是劳动力,更是高级蓝领,因此,需对大数据及智能技术进行高效应用,推动制造业的智能化发展,这就需重点强化信息技术设施建设:其一,对5G、数据中心及人工智能等信息基础设施进行大力建设,保障设施配置与需求的一致性;其二,打造智能交通、智慧能源等融合属性的基础设施;其三,利用好科学及产业技术创新等基础设施。例如:在制造业实际生产环节,焊接是重点项目,而精密焊接技术的技术含量高,对焊接电流、直径及角度等之标的要求较为特殊,需由高超的技术人员来操作,因人才缺失再加之焊接过程存在危险性,要想提高制造业生产效率及质量,就需人的要素转向机器,提高其自动化及智能化水平。

结束语:综上所述,经济增速发展的进程中,廉价劳动力的时代已经翻篇,人力资源也得到了高度重视,需保持长远的、战略性眼光去看待制造业的用工荒问题,采取措施逐步改善这一情况,加强舆论导向,走好制造业的长远化发展道路。

参考文献

- [1]梁育民.新常态下珠三角企业“用工荒”的原因与对策[J].广东经济,2015,000(007):78-81.
- [2]丁玉玲.浅谈“用工荒”和毕业生待业[J].青春岁月,2017(15).
- [3]王堂.供给侧改革下的制造业用工荒问题研究[J].财讯,2017,000(034):P.133-134.
- [4]刘定华.新常态与可持续发展——破解新常态下的可持续发展难题[J].农业发展与金融,2015(2):19-22.