

# 我国劳动力成本上升的原因及其对策研究

陈敏, 占琰

(武汉商学院 工商管理学院, 湖北 武汉 430056)

**摘要:** 改革开放给中国带来了众多积极影响, 其中最重要的就是促进了经济飞速发展。但目前, 我国正面临着劳动力成本上升的巨大压力和严峻挑战, 不仅削弱了对外商的吸引力, 增加了企业的竞争压力, 而且降低了就业水平。本文旨在透过劳动力成本上升现象, 使企业了解中国劳动力市场的供求情况, 从而结合自己的人才需求, 制定相应的措施, 帮助企业走出劳动力成本上升的困境。

**关键词:** 劳动力; 成本上升; 对策研究

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.35.046

近几年来, 由于劳动力成本不断上升, 已俨然变成阻碍我国继续推进改革、发展建设一大问题。许多研究人员都关注到了劳动力成本上升的问题, 他们认为全球经济一体化、劳动力市场供需失衡和教育成本上升是造成这种现象的根本原因。因此, 探讨企业在劳动力成本上升过程中所扮演的重要角色, 进而深入研究在企业内部管理模式导致劳动力成本上升的具体原因, 对症下药, 为企业提出切实可行的建议和参考价值。

## 1 我国劳动力成本上升的现状

劳动者作为生产力中最活跃的因素, 对经济发展有直接影响。劳动力价格取决于劳动力供给和需求, 劳动成本即劳动价格, 它不仅影响企业发展, 而且影响国民收入。近十多年来, 劳动力价格长期处于低位, 为企业的发展带来了大量的劳动力资源, 我国经济发展迅速, 但这一增长离不开人口红利。但这些年来, 实际劳动数量直线下降, 人口红利已不再明显。一方面, 随着义务教育的普及, 我国劳动者质量大幅度提高, 其对工资有更高的要求; 另一方面, 企业不断变革, 使其迫切需要高素质人才。因为劳动者数量和质量呈负相关, 使得劳动力价格不断创新高。

## 2 我国劳动力成本上升的影响

### 2.1 劳动力成本上升抑制就业率增长

随着高等人才数量逐年递增, 其就业形势严峻。该理论分析认为, 一旦劳动力成本上升, 实力较弱的企业将迫不得已减少对劳动力的雇佣, 并将资金用于生产设备等方面。劳资矛盾直接导致了企业生产成本的上升, 从而降低了企业对劳资的需求, 减少了就业机会, 增加了失业率。

### 2.2 劳动力成本上升减少外商投资吸引力

为了获得更多利润, 许多外国公司逐渐把目光转向印度、马来西亚等国家。近几年来, 我国劳动力成本上升,

绝对水平已超过东南亚一些国家。2005-2013年间, 我们每小时劳动成本增加一倍, 但同一时期泰国等一些国家的增长并不明显。在国外企业进行投资选择时, 会优先考虑劳动力资源丰富的国家。同时, 在选择投资地区时, 通常会对劳动力成本进行比较再进行投资, 目的是利用低成本获取高利润, 但是中国劳动力成本上升的现状, 对外商投资吸引力降低。

### 2.3 劳动力成本上升增加企业竞争压力

近年来, 随着劳动力人口数量增长速度缓慢, 我国劳动人口优势逐渐减弱, 同时高等人才不断增多又进一步推动了劳动者工资的快速上涨, 对企业而言, 劳动力成本的上升将成为企业运营成本又一大支出, 从而企业不得不降低利润, 来维持企业经营。劳动力成本上升直接带给企业较大的压力。这是企业需迫切需要解决的一大难题。

## 3 我国劳动力成本上升的原因分析

### 3.1 劳动力市场存在的供需不够平衡问题

由于劳动力供需不匹配, 劳动力上涨成为一大趋势, 一方面对劳动力的造成了巨大需求; 2010年后, 劳动力资源增长明显放缓, 适龄劳动力供给不能满足对劳动量的需求, 供不应求问题日益突出, 15-64岁年龄段的劳动力数量从1950年到2010年翻了一番, 根据相关研究资料, 目前我国存在着失业率偏高的问题, 国外有专家认为, 中国正处于经济转型时期, 现在已经没有多余的劳动力, 难道中国社会真的像他们所说的那样? 回答是否定的, 因为这种看法并不全面。国内外学者对国外专家提出的观点进行了研究, 并结合我国的实际情况, 得出了当前劳动市场发展阶段的结论, 即当前阶段的劳动力供给和现实需求之间存在着不匹配, 毕竟, 中国在过去的十年里一直是世界工厂。在最近几十年里, 中国发生了巨大的变化, 从交通运输行业到房地产行业都取得了巨大的进步, 同时也出现劳动力数量减少的问题。另一方面技术型人才和

知识型人才供需存在矛盾。只从事简单机械性劳动的低端劳动力资源占整个劳动人口中比例最大。近几年来,随着科学技术和机械设备的不断进步与发展,绝大多数企业都开始用机械设备来代替低端劳动者,但企业想要创新不仅需要体力劳动者,而且还需要知识和技术相结合的新型人才。但是由于大多数劳动力没有接受过高等教育,无法满足企业发展的需要,企业只能通过提高技能劳动者的工资水平来留住人才,从而造成劳动力成本上涨。

### 3.2 劳动力存在流失

劳动力流失也是劳动成本上升的一个重要因素,如今员工工作的目的不仅仅只是追求温饱,还有实现更高的自我价值,如果企业不了解并满足他们的需求,那么劳动力就会迅速流失,导致企业需要花更多的钱来雇佣员工,无法吸引劳动力的原因可以从以下几个方面来讨论:

从企业层面来看,缺乏完整可实施的人力资源管理体系是导致人才流失最本质原因。人力资源管理系统不是随机分配人员或随机调整人力资源结构的过程,它需要一套严密的机制,根据组织行为学及其他管理科学知识,对企业人员进行合理的配置,以员工的实际工作能力进行调整,这对企业来说十分重要。因为企业在合理运作的过程中,离不开实操过程,而实操依赖于具有高度责任感和成熟技能的员工,他们又是企业的稀缺人才。由人才向实践的转化过程是企业赖以生存和发展的根本原因,而缺乏成熟的人力资源管理体系或缺乏成熟的人力资源管理部门,将在企业人力资源结构上暴露出一系列问题,从而致使企业内人才流失。

又从员工的个人因素进行分析,由于优秀员工的自我追求相对较高,也需要一定的个人发展的空间,一旦员工认为企业缺乏成长空间,没有可持续发展的过程,他们就会跳槽。实际上,个人发展是企业人力资源管理过程中最容易被忽略的一部分,因为大多数企业在经营过程中只考虑员工能给企业带来多少利润,而忽视了其个人成长的需要,个人成长其实从长远发展来看,往往比物质奖励或精神激励更重要,因为人才的追求是个人的成熟与发展,如果企业内部没有设身处地为人才的未来发展考虑,就不可能真正地把员工留在企业里,这样也会造成人才的流失。

### 3.3 中小企业难以实现创新

企业规模不断做大,但创新能力跟不上。伴随新一轮的科技创新浪潮来袭,劳动力成本不断上涨,企业处在传统比较优势的弱化和新兴比较优势的难以形成的窘境。其中中小企业占绝大部分,想跟随时代潮流,提高自身创新能力刻不容缓。然而,人力成本的上升直接增加了中小企业的经营成本,加大了企业的经营压力,使得企业没有更多的精力去进行创新。对于大多数中小企业而言,创新研究与开发活动是一项长期而非短期的改革,具有投入

大、周期长、失败风险高等特点。不断上涨的劳动力成本将加大中小企业的经营压力,使他们更容易放弃创新和研发。

## 4 减缓我国劳动力成本上升的对策建议

### 4.1 促使劳动力市场供需平衡发展

#### 4.1.1 加强员工培训

员工作为企业最重要因素,对其进行培训是企业追求价值的重要手段。对企业来说,虽然培训人才要付出成本,但是人才创造的价值远远大于这个成本。人事部在对员工进行培训前,应充分做好人才需求、能力和培训效果的评估等准备。然后再与上层领导就这些问题进行沟通和确认。对以上问题批准前,应拟定一份完整的培训计划并计划实施(1)制定培训战略。培训是否有效果最终由员工的工作效率是否提高来决定。因此,员工培训要以企业的战略中心为核心,让员工了解企业战略中心,从而才能更好开展工作。没有目标作为指引只空谈培训将毫无意义。(2)应用成果法。企业管理者应坚持理论和实践相结合。员工在通过培训获得能力提升,同时收获晋升的回报。一方面是公司的目标能够达成;另一方面是个人的自我价值能够实现,从而达到双赢。此外,企业也应该制定多种培训方案。公司在培训员工的同时,要不断提高员工的技能,加强自身的专业知识和经验,并不断优化培训系统、方法和队伍;通过健全培训体系,增加企业实操培训,将培训中学到的理论知识与实践相结合,把头脑中的知识转为现实工作的技能,为人才培养工作的顺利开展打下坚实基础;丰富培训内容。训练方法和内容应该注重实操和特色化。将阻碍企业发展的障碍作为突破口,给予培训中更多机会,使其通过实操来解决,从而达到知识与技能的提升。对技术人员的培训,要注重实操场地的建设,使技术人员理论联系实际,从而提高他们的工作能力。此外,充分利用企业原有的资源优势,打造一支高素质的培训教师队伍,通过培训,可以有效地把先进的知识、技能传授给员工,帮助他们快速成长。在此过程中,人事部门要着重注意培训过程与结果的情况,记录在此过程中出现的问题,结束培训时,总结此次培训内容,帮助员工能更好吸收培训内容。

#### 4.1.2 推动企业与高校合作

长久以来,企业“招聘难”和学生“招聘难”都是供不应求的难题,造成这种现象的原因往往是企业的人才需求与学生的能力不匹配。因此,企业应积极与高校建立紧密的合作关系,这样,学生可以在课余时间到企业实习,完成工作经验的积累,从而使学生尽快适应企业的运作模式。在不断适应学习的过程中,学生在不断的反思和总结中取得进步,减少了错误造成的问题,更好地保证了学习的顺利进行。此外,学生在进行校外实习时,还可以充分借鉴前辈的经验,把这些合理的工作技巧运用到实际工作中,并根据自己的实际工作能力和沟通交流水平,巧

妙地总结出自己的工作规律,大大提高工作能力。例如:武汉学院的“腾讯精英班”,就是由武汉学院与腾讯公司联合打造,面向腾讯等知名IT企业,以培养急需的国际化人才的特色班。在学校可以得到专业的导师指导,毕业后可以通过导师的推荐进入腾讯工作,直接降低招聘成本。

#### 4.2 降低高科技人才流失率

人才作为企业核心竞争力的重要因素,如何获得留住人才成了企业一大难题。今天的社会已经不再是人们只努力争取吃饱穿暖的时代,而在全面建设小康社会、实现两个百年目标的今天,劳动者有更高的价值追求。

为了解决企业人才流失问题,首先就应该进行企业文化建设,企业领导者应该重视企业文化的建设,不仅要使之成为企业发展的特色,而且要利用其为员工指明劳动方向。因此,企业文化的建构不能简单地浮现于表面,机械地流于形式,应更加注重内涵,唯有如此,才能使企业文化既具有绚丽多彩的形式,又具有现实内涵。具体地说,企业文化可以从三个方面来体现。(1)核心价值文化。企业文化可以影响员工的言行举止和道德修养,具有重要意义。在企业价值观念的影响下,大部分员工都可以按照企业的经营模式和发展方向行事,这样天长日久就可以形成一个良好的企业氛围。(2)人才关怀文化。这能让员工感觉到足够的关心,并促使他们进步和成长。一般说来,对高层次人才的关注,经理们应该重视并关心在职员工,做到及时与他们沟通,了解他们的日常生活和工作情况,帮助他们解决困难。从而使人才感受到来自企业的关爱。(3)感恩和谐文化。这种文化对于促进团体合作有至关重要的作用,在合作中,取长补短,促进员工间的亲密关系,营造良好的企业氛围,同时在更加完善自己的本身同时也使企业获得更高的收益,吸引并留住人才,是成为新时期企业的重要途径。

其次,企业需要长期的职业规划。为高素质人才进行职业生涯规划,将人才与企业结合起来,促进双方共同发展。可以激励人才抓住机遇,实现自己的价值和使命;在帮助人才提高自我认识的同时,也引导人才进行职业规划,实现自己的职业规划。高科技人才想实现职业生涯规划,必须要以完成分内工作为前提。为此,企业可以将岗位类别、晋升渠道和条件等制作宣传手册,在企业内部进行广泛的宣传;企业要制定明确的发展目标,同时要引导高层次人才参照企业目标制定个人发展计划。与此同时,人才可以根据自己的特点和发展规划,并与企业战略目标相结合,为自己制定切实可行的职业发展计划。比如,高层次人才从专业和工作需要两个方面可以划分为综合性、专家型、合作型等。另外,企业在辅助人才做职业规划时,应深入剖析人才的三观和能力,并结合高素质人才管理理论,充分考虑个体差异性,为其制定相匹配的职业规划,从而实现高层次人才与企业的双赢,最终留住人才。

#### 4.3 推动企业创新发展

研发投入作为企业发展的根本动力,决定企业技术进步速度。长久以来,公司的利润相对依赖于较低的劳动报酬,这导致了公司对研发部门投资不足。随着劳动力成本的不不断上涨,企业为追求自身利益和增强行业竞争力,必须进行研发创新,以提高企业的生产力水平,最终实现企业的高质量发展。自主研发和合作研发作为中小型企业研发最常采用的方法。其中,自主研发相对于合作研发来说,会受到诸多因素的限制,对企业的要求也相对较高,仅限于一些基础较好的企业进行实施。资源普遍缺乏的中小企业想要进行创新,合作研究与发展活动更为适合。数据表明,中小企业更期望依靠研究机构以及一些公共资源。此外,他们更多的是参加政府的研发活动。未来随着高科技产业的发展,中小企业将会越来越多地参与到高科技的研发中来。

#### 5 结束语

综上所述,人力成本上升的趋势在所难免,怎样减少人力成本上升带来的负面影响,将负面影响转化为正面影响,并以此作为企业发展的契机,是每个企业都不可避免的问题。只有加快推动技术进步、提高劳动生产率,才能促进我国企业可持续发展,帮助企业尽快摆脱劳动力成本上升的困境。

#### 参考文献

- [1]牛玲.中国劳动力市场发展对劳动力成本的影响[J].商讯,2019(26):138-139.
- [2]李松龄.初次分配共享发展的理论问题与制度安排[J].财政研究,2018(01):33-42.
- [3]潘慧瑜婷.劳动力成本与企业创新:来自私营部门的实证研究[D].浙江大学,2020.
- [4]联办财经研究院课题组.不可忽视企业高科技人才劳动力成本问题[J].中国对外贸易,2020(04):40-41.
- [5]桑雅迪.新常态下制造业企业劳动力成本上升及应对[J].财会学习,2020(08):174-175.
- [6]樊学瑞,高波.中国劳动力成本的测算和比较[J].河北学刊,2019,39(06):110-118.
- [7]蔡玉妹.劳动力成本增加下的劳动密集型企业的人力资源管理[J].现代营销(经营版),2019(04):34-36.
- [8]吴芸芸,封红旗.人工智能背景下我国劳动力成本研究——以典型地区数据为例[J].经济师,2019(02):248-250.

作者简介:陈敏(1978,3-),女,湖北武汉人,副教授,研究方向:企业管理、战略管理;占琰(1998,9-),女,湖北黄石人,本科,研究方向:企业管理。