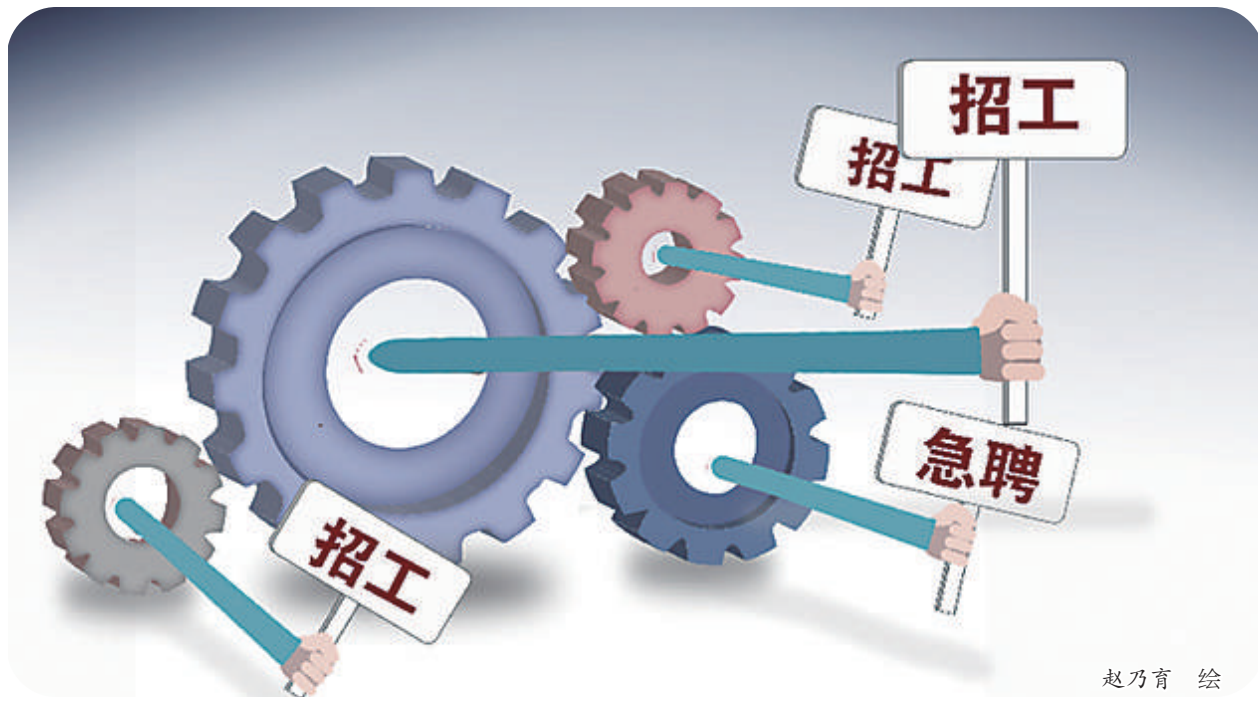


M IN YING SHI DIAN | 民营视点

R E DIAN FA BU | 热点发布

企业招工:精准供需是解决之道

本报记者 孙琳



赵乃育 绘

“虽然制造业技工人才短缺问题是一个长期问题,并不能在短期解决,但若通过提高制造业企业一线技工的培养,同时提高用工需求的精准高效匹配,还是可以有效缓解用工难题,特别是对于民营制造企业转型升级至关重要。”

——全国政协委员、中关村智造大街CEO程静

▶▶▶ 一线技工人才仍抢手

人才是第一竞争力,谁赢得了人才,谁就赢得了市场。

7月22日人社部发布的2022年第二季度“最缺工”的100个职业排行中显示,制造业依旧是缺工最严重的行业之一,在100个“最缺工”的职业中,属于生产制造及有关人员就高达37个。在如此“招工难”的大背景下,民营制造业企业的“抢人”大战更为激烈。受访企业普遍表示,随着产业升级和技术改造,一线操作熟练技工人才和具备高技能、高素质的高端人才缺口最大。

广东佛山一家大型制造业企业的人力资源部负责人李女士告诉记者,每年企业都会有招人计划,但近2年招人尤其难:一方面受新冠疫情反复影响;另一方面,现在很多大学毕业生热衷于去央企国企寻求稳定,或奔向互联网大厂以及服务业等寻求体面和高薪,不愿意进工厂,即使开出高薪,也很难抢到人。

对此,济南圣泉集团股份有限公司也有同感。“今年春节以后,部分工人不再返岗,造成人员一定流动。如2022年一季度公司计划招聘210人左右,但当时只入职了约100人。”据济南圣泉集团相关负责人介绍,今年该公司在黑龙省大庆市新建厂区,将会有更多的用工需求,但从目前的招工情况来看,招人确实有难度。“尤其对于制造业企业来说,技工人才和高端技术人才缺口很大。”

仅从国家统计局济南调查队对济南14家本地企业的调研结果来看,有85.7%的企业缺乏专业技术人员,有78.6%的企业缺乏研发人员,有64.3%的企业缺乏管理人员,缺口比例均在10%—50%之间。而从今年3月底BOSS直聘研究院发布的《2022年春季就业市场趋势观察》看,高端制造业

▶▶▶ 中小微企业急需人才助力

相较于大型制造业民营企业,占据民营企业多数的广大中小企业存在招人难、用人难。企业用人需求在不断提高,但人力成本却居高不下,企业给不出相应待遇,就会导致企业招不到合适的人。这类企业,尤其是还处在发展初期的中小微企业困难最大。

“因为初创型企业规模小,福利待遇吸引力不强,这就与毕业生们日益提升的工资福利待遇期望产生了矛盾。加之受新冠肺炎疫情影响,不少企业利润下降,所能提供的工资福利与求职者需求存在一定差距,也加剧了民营中小企业的‘招人、用人难’。特别是招到适于企业发展需要的人就更难。”谈及当前的民营中小企业的用人现状,民建北京海淀区企业委员会主任王欣宇如是说。

从相关的调研来看,由于近几年国内国外经济形势复杂,再加之新冠肺炎疫情带来的不确定性增加,更多求职者偏爱

“铁饭碗”,这也进一步影响了民营企业特别是一些初创中小企业对人才的聚集。

一边是求才若渴的民营企业招不到人,一边是有实力的就业者找不到理想的工作,而即使招到想留住人,尤其是留住高级人才,更是中小企业面前的一道难题。

据权威机构统计,中小民营企业平均员工流动率约为20%,其中,普通人员流失比例每年在18%左右,销售人员的流失率高达40%,高级管理人员的流失在20%左右。企业员工的高流动性,直接影响了企业的发展;技术人员的流动,会使企业的技术、资料等无形资产受损;营销管理人员的流动,会使相关客户流失。同时,企业员工的流动,还会给其他员工心理上带来冲击,影响企业凝聚力和向心力。而员工频繁流动,中小企业疲于招聘新人,不但浪费了时间、影响了工作和相关管理的衔接,也加大了企业的成本。

熊城从事零售业已有19年,当下经营着一家珠宝连锁企业,拥有100多名员工。他坦言,人员的不稳定以及人员结构老化已开始制约企业发展,作为一家零售企业,想要在当前形势下实现转型和跨越式发展,必须解决人的问题。

“我们也在积极培养现有员工向数字化转型,尝试通过‘柜姐直播’等创新形式在新冠肺炎疫情防控期间拓展销售,同时努力提升公司员工归属感,让培养出来的人才留得下来。”但熊城也坦言,相较于招工难,裁工现在更难。裁工成本高昂,让企业不敢轻易调整人员结构,也就没有更多资金引进高层次技术人才,这也是很多中小民营企业面临的人力资源困境。

▶▶▶ 多方施策实现精准供需是解决之道

无论是民营制造业企业一线技工短缺,还是中小微企业民营企业的“用人难”,当前最亟须解决的还是供需结构之间的不平衡以及供需不匹配。

在全国政协委员、中关村智造大街CEO程静看来,虽然制造业技工人才短缺问题是一个长期问题,并不能在短期解决,但若通过提高制造业企业一线技工的培养,同时提高用工需求的精准高效匹配,还是可以有效缓解用工难题,特别是对于民营制造企业转型升级至关重要。

因此,程静提出,可更多注重技工人才的系统培训与培养,以就业为导向优化人才培养模式,保障制造业人才供给质量。“如围绕工业‘四基’等重点领域,引导高校本科专科招生计划向制造业专业倾斜;同时可以构建适应制造业需求的职业技术教育体系;全面推行企业新型学徒制和现代学徒制培训,大力推广培养和评价‘双结合’,企业实训基地和院校培训基地‘双基地’,企业导师和院校导师‘双导师’培养模式,不断提升职业技能培训质量;最后还要大力弘扬工匠精神,提高制造业高端技术人才的社会地位,营造全社会尊崇工匠精神的浓厚氛围。”

而针对民营企业特别是中小企业面临的“人才招聘、人才培养、人才留存”三大难题,全国政协委员、民建中央组织部部长李维平在接受记者采访时则表示,民营企业特别是中小微企业在稳定性和发展空间相较于大型国企确实有短板,如缺乏相应的流程体系,很多高层次人才缺乏基础支撑,难以达成目标业绩预期等。但同时民营企业也拥有灵活的用人机制,特别是一些初创型企业可以给予一些人才提供更多灵活发挥的空间,创造无限可能。

为此,李维平认为,关键是民营企业要建立起人才机制,需要三位一体进行打造。“如企业家在创业之初,就需要做好人才战略、专业人才招聘、应届生录用培养选拔、后备人才干部培养,用心抓好人才入口,做好人才培养和人才选拔,给人才提供更好的舞台,有了人才队伍,企业自然发展得好,企业发展好了,人才自然就能留得下来。”

目前,在政协常委、市政协经济科技和农业农村委主任薛德福看来,“人才不问出处,要切实让人才成长,发挥他们的聪明才智,不要让条条框框的考核束缚住人才。这样才能为数字人才打造更加宽松的环境。”

对此,梁雪青也提出,可探索实施“揭榜挂帅”数字人才集聚行动。“英雄不论出处,谁有本事谁就揭榜”。可面向数字经济重点产业链,广泛征集推动产业数字化、数字产业化、数字经济与实体经济融合发展等领域的重大关键核心技术攻关需求清单,在充分论证比选的基础上,定期发布数字经济领域“揭榜挂帅”榜单,通过线上线下等方式发布“英雄帖”,通过“揭榜挂帅”形式吸引国内外专家人才进行技术攻关、成果转化,解决制约产业链发展的“卡脖子”技术难题。

总之,专家们一致认为,要充分展示良好的人才发展环境,努力为数字人才打造孵化器和发展的生态圈,让数字人才真正得到发展,助推我国数字经济行稳致远。

三部门联合发文 推动债券市场更好支持民营企业改革发展

本报讯(记者 吴志红)日前,中国证监会、国家发展改革委、全国工商联联合发布《关于推动债券市场更好支持民营企业改革发展的通知》(以下简称《通知》),旨在坚持“两个毫不动摇”,助力稳住经济大盘,推动债券市场更好支持民营企业改革创新、转型升级、健康发展。

《通知》分三大类共12条举措。一是加强服务引导,营造良好发展环境。主要包括:推动更多符合条件的优质民营企业纳入知名成熟发行人名单,提高融资效率;适当放宽受信用保护的民营企业债券融资交易费用,做到“应免尽免”;优化监管考核机制,鼓励证券公司加大民营企业债券承销业务投入;大力推广

科技创新债券,推动民营企业绿色发展和数字化转型;鼓励发行小微企业增信集合债券,支持中小民营企业发展;大力实施民营企业债券融资专项支持计划等。

二是加强监管规范,维护有序市场生态。主要包括:加强民营企业信用体系建设、全方位督促中介机构归位尽责、完善债券违约处置机制等。

三是加强部门合作,共同促进市场稳定。主要包括:建立三部门联合协调机制。加强证监会及派出机构、发展改革委与各级工商联在民营企业需求调研、业务培训、项目推荐与筛选、风险预警与化解、联合激励与惩戒等方面的合作,建立民营企业沟通座谈工作机制,及时分析新情况,商议解决重大问题,切实保障各项工作落地落实。

“智改数转”赋能高质量发展 ——江苏省江阴市政协助推“数字江阴”建设

“请问在推进‘智改数转’工作时企业面临哪些挑战?”“政府将采取哪些措施引导企业落实‘智改数转’工作?”“目前,智慧城市基础底座建设和应用情况如何?”……6月23日,一场由江苏省江阴市政协举办的以“数字江阴”建设为主题的政情交流会上,来自14个部门的负责同志就江阴市数字经济、数字治理、数字政务发展推进情况接受政协委员的集中“考”问。

以全国万分之一的土地、千分之一的国内生产总值、百分之一的上市公司,被誉为“中国制造业第一县”江苏省江阴市,正在奋力跑出江阴数字化转型加速度。今年春节后上班第一天,江阴市召开全市“数字经济提速和数字化转型”动员大会,市政协紧紧聚焦中心大局,将“加快发展新质生产力,助力‘科创江阴’建设”作为年度重点调研协商课题。

上半年,调研组一行赴周边先进的地区和企业开展实地调研,并向5个省市发送函调,多次开展座谈交流,经过梳理汇总,市政协调研组把江阴数字经济提速和数字化转型工作着力点放在了加速推进“智改数转”、赋能江阴制造,做大做强“关键增量”、锻造核心产业,全力聚焦“场景应用”、提档城市治理和全面体现“数字优先”、夯实数字经济基础。

目前,江阴市拥有15个智能制造国家级项目、2个新一代信息技术与制造业融合发展试点、2个省重点工业互联网平台、229家星云上云企业、3881个5G基站、大规模数字经济专项资金、2021年数字经济产业营收744.68亿元、2021年中国数字治理百强县市江苏第一等一串串、一项项数据,给打造“数字江阴”增添了底气。

然而,在政协常委、市政协经济科技和农业农村委主任薛德福看来,“人才不问出处,要切实让人才成长,发挥他们的聪明才智,不要让条条框框的考核束缚住人才。这样才能为数字人才打造更加宽松的环境。”

在会前调研时,政协委员、海澜智云科技有限公司总经理徐国平介绍了工业互联网助推制造业转型升级的相关情况。自2015年组建以来,海澜智云工业互联网平台融合运用新一代信息技术,综合行业生产工艺,以数据为驱动,围绕“智能+低碳”,帮助企业用户进行数字化转型。目前平台拥有6000家以上企业用户,平均降耗30%,

累计减碳近300万吨。对多年来致力于工业自动化推广的政协委员承敏钢来说,支持更多和海澜智云一样的企业来助推“智改数转”,是江阴促进企业高质量发展赢得未来的关键举措,他的呼吁也得到了市工信局负责人把“‘智改数转’作为重点攻坚任务,加快在短板弱项和空白领域实现突破,实现规模以上企业‘智改数转’全覆盖”的有力回应。

会上,王怡枫、承敏钢、孙达峰、黄青蓝等政协委员分别向市政府相关部门发言提问,“智改数转”的“数字江阴”之路,破局有力,令人振奋与期待。其中,政协委员王怡枫,是一名“90后”,他所在的富仁集团在智能制造、能源终端服务、绿色智能电力、工业互联网平台方面有着一系列新产品,研发落户在西藏的加油机器人更是中国首个高原室外防爆加油机器人,而这一切都离不开企业多年推行的数字化管理。他最关注的就是“推动城市各类基础设施、信息资源的整合共享和空间化建设,加强城市间大数据深度融合,在降低社会成本、提高城市效率方面探索更多方式方法”,会上,市资规局负责人回答的筑牢数字江阴底座措施和路径让他非常满意。

数字为生产生活插上了高科技的翅膀,也给老年群体带来挑战。江阴作为一个中度老龄化、正在迈向重度老龄化的城市,在“数字江阴”建设过程中,如何让老年人无养老“数字之忧”,政协委员黄青蓝就智慧养老服务体系建设提出疑问。与会的市民政局负责人解释说明,具有江阴特色的智慧养老信息平台正在打造,全市60周岁及以上老年人基础信息库,23家养老机构、265家居家养老服务站点基本信息,养老服务补贴政策实施、资金发放以及监管考核都在平台上一一实现,并且线上线下将紧密对接,为老年人提供紧急救援、生活照料、家政服务的功能还在不断拓展中。

智慧型农贸市场、智慧城管平台、数据安全治理……只要和一个数字相关,政协委员们的问题一个个抛出,建议一条条提出,职能部门的工作思路也伴随着一起打开、收紧、再打开。

“聚焦‘兴业’,坚持‘倍道而进’,加速壮大数字经济;聚焦‘优政’,坚持‘一网而全’,加速建设数字政府;聚焦‘惠民’,坚持‘为人而转’,加速普及数字生活。”市政协主席邵文松表示,要充分发挥政协组织的独特优势作用,进一步精准选题、深入调研、广泛协商,提出更多有价值、有分量、可操作的建设性意见,全力做好宣传政策、答疑解惑、增进共识工作,为点燃江阴高质量发展“数字引擎”凝聚正能量。

(张蓝 江迪)

Y E JIE GUAN CHA | 业界观察

培育良好土壤 建设数字人才高地

本报记者 孙琳

近日,人力资源和社会保障部向社会公示了新修订的《中华人民共和国职业分类大典(2022年版)》,首次标注了数字职业达97个,包括数据安全工程技术人员、数字化解决方案设计师、数字孪生应用技术员等。对数字人才单独分类系统化,标志着国家在数字经济发展中对数字领域人才的高需求量和高重视度,数字人才的刚需时代已然开启。

但从当前的实际情况来看,我国数字人才需求缺口仍然很大。国际欧亚科学院院士、国务院参事石勇近日在以“建设数字经济人才高地”为主题的院士峰会上就表示,到2025年,我国数字化人才缺口将接近1100万,而且伴随着全行业数字化的快速推进,数字人才需求缺口还会持续加大。

如何填补数字人才缺口,充分激发数字人才的创新活力?专家们表示,要

政府、社会、高校、市场等多方齐发力,为数字人才营造良好发展环境。

在石勇看来,人才队伍建设教育为先,数字经济首先要从教育入手,通过做大数据的数字性职业教育,培养支撑数字经济发展的职业人才。除了职业人才,数字经济的发展还需要复合型人才。国际欧亚科学院院士、北京大学遥感与地理信息系统研究所教授郭伦建议,应着力打造一种种类繁多的复合型学科体系,这种培养体系不光是各个门类的,还需要是多层次的,如此才能满足数字经济建设的复合型人才需求。

有了人才以后,还要让人才有用武之地。“不友好”的环境使得苦干实干的人才得不到应有的关怀,不仅人才的技术得不到充分发挥,而且不利于数字人才高地建设。这就需要为人才打造宽松的环境。

“人才不问出处,我们应不拘一格选人才。”中科院院士童庆禧认为,要切实实

让人才成长,发挥他们的聪明才智,而不是用条条框框考核束缚住人才。

而要突破数字经济发展中所遭受的“卡脖子”技术困境,推动我国数字经济快速发展,除了教育支撑和环境创造,在北京市朝阳区政协常委、朝阳区工商联副主席梁雪青看来,还应发挥好企业用人主体的合力作用,这样才能更好激发数字人才的创新潜力。

“从现实情况来看,目前用人主体在人才引进、使用中的主观能动性发挥还不够充分,人才队伍中顶尖人才不足。”梁雪青认为,“可进一步向用人主体授权,加大企业引进、培育和认定人才的主导权,尤其面向‘卡脖子’技术,可构建龙头企业牵头、高校院所支撑、多主体协同配合的创新联合体,围绕重大创新领域和关键创新任务高标准配置优秀人才。”

良好的数字社会氛围以及优良的成长土壤也能更好激发数字人才的热情。童庆