

近年来,受人口红利减少和求职者群体变化等因素影响,“招工难”这个曾经让沿海发达地区头疼的问题,如今也成为我市一些企业所必须直面的问题,同时也引起了我市各级党委、政府和人社部门的高度关注。今年以来,市人社局结合开展“四送一服”活动,先后对部分县区和星瑞齿轮、江淮永达、海洋羽绒、胜利精密、中至信家居等企业开展了深入调研,并于近期召开由各市区人社局主要和分管负责人参加的全市解决“招工难”问题推进会,共同分析原因,探析问题的破解之道。

# 如何破解“招工难”?

## ——我市企业人员招聘问题原因分析及建议对策

叶兴旺 本报记者 储勇/文 袁洁/图

来自市人社部门的数据,今年上半年,我市各类用人单位通过全市各级人力资源市场发布的有效用工需求总数为101589人,求职总数为67128人,求人倍率为1.51。也就是说,100个人可以选择的就业岗位多达151个,就业岗位明显供大于求,企业招工形势较为严峻。

在这一背景下,我市企业为了招揽员工,不得不花费更多精力,投入更多的物力、财力。例如,每给京东方公司介绍1名员工且工作满3个月,该公司一次性支付介绍费8000元;每给合肥联宝集团介绍1名员工,该公司在员工工资以外每月支付人力资源公司管理费2240元……

调查显示,当前我市部分县区和企业的“招工难”现象,已逐步从季节性发展成为常态化,特别是招商引资新落地的企业表现尤为突出。那么,“招工难”究竟难在哪?“招工难”的背后又有哪些深层次的问题?如何才能破解“招工难”问题?

### ——一边是劳动力资源逐步紧俏,另一边是企业用工需求不断增加。

改革开放以后,作为人口大市和劳动力资源大市的六安,越来越多的农村富余劳动力从土地上转移出来,跟随“打工潮”源源不断地向经济发达地区涌入。据了解,我市不少县区连续多年都是人口净流出,其中,霍邱县2018年净流出人口为7437人,迁出的人口多为该县培养的高校毕业生或有一技之长的技能人才。同时,随着上世纪80年代以来计划生育基本国策的强力推行,人口出生率大大降低,再加上老龄化人口所占比例不断提高,目前,我市劳动力资源供给不足的问题已开始逐步显现。

一边是劳动力资源供给不足,而另一边却是本地企业用工需求不断增加。近几年来,随着招商引资工作的持续推进,众多企业纷纷落户我市,新建企业数量明显增多,企业用工需求也随之增加,人力资源市场供求局势长期呈现供大

此外,还有企业反映,当下不少求职者尤其是年轻人在就业择业时“高不成、低不就”,他们对优越的工作环境、良好的待遇和保障充满期待,有的人提出的岗位要求和工资期望甚至远远超过自身能力,在工作中,对工资待遇、工作环境等稍不满意,就会跳槽走人。还有一些家庭经济状况较好,特别是一些拆迁户,根本不愿意到企业车间从事“脏、累”的工作。

### ——破解“招工难”需要形成合力,企业要发挥招工留工的主体作用。

毋庸置疑,“招工难”是制约企业发展的重要因素,且大有愈演愈烈之势,成为当前和今后一段时期企业发展的“瓶颈”,直接影响着全市经济持续稳步健康发展。因此,人社部门建议,必须充分发挥政府引导促进作用和企业用工主导作用,通过制定措施、完善政策、健全机制、强化督促,促进人力资源集聚,有效服务企业用工需求。

我市2017年以来制定的一系列人才政策措施,特别是吸引大学生创新创业的政策,对缓解企业人才招聘难题发挥了积极作用,截至目前已吸引250多名大学生到本地企业就业创业。人社部门建议,在此基础上,进一步完善促进企业用工优惠政策,引导各类人才在六安就业创业。对各类企业引进全日制硕士、本科、大专及其他文化程度的人员,与单位签订3年以上劳动合同且缴纳社会保险的,分别给予5万元、4万元、3万元、2万元的购房补贴;制定具体措施,鼓励驻六安省属高校向市内企业输送毕业生,按5%比例实现逐年增长,并与地方支持学校发展投入挂钩。

解决企业“招工难”问题是一项系统工程,需要多方努力,共同出招,形成合力。人社部门建议,应加强多方联动,推行企业用工“帮招包保”制度,对各县区政府、各驻六安高校下达帮助企业招工目标任务,对完成招工任务的县区和高校,给予奖励,奖励资金从工业强市或人才专项资金列支;反之给予处罚,并进行通报批评。人社部门表示,将积极搭建供需平台,努力实现全市劳动力资源、企业用工、就业政策精准对接、精准服务。一方面,依托人力资源市场平台,积极开展“2+N”等招聘活动,市、县、区联动,确保企业用工、求职者求职信息快速发布、有效衔接;另一方面,搭建校企合作平台、市外合作平台,在促进学校培养与企业用工、学生技能与岗位要求“无缝对接”同时,加强与市外就业基地的协会、商会的联系,实施“六安籍优秀人才回归计划”。

人社部门还建议,企业作为用工的主体,要发挥招工留工的主体作用,要认清经济发达地区劳动力价格不断上升的客观现实和发展趋势,并根据本地劳动力市场用工指导价位,进一步提高各种福利待遇,增强企业用工吸引力。要切实树立“常事业留人、靠感情留人、靠待遇留人”的以人为本新理念,改善生产生活条件,降低劳动强度,完善激励措施,创造职工个人发展空间。同时,要正确、理性地认识劳动者与用人单位的关系,对员工实行人性化管理,丰富员工的业余文化生活,通过定期开展各项活动,千方百计满足员工的精神文化需求,努力提高企业凝聚力、向心力,增强员工对企业的归属感和幸福感。

### 延伸阅读:

## 市人社部门多措并举缓解企业“招工难”

今年以来,市人社部门把缓解企业“招工难”,保障企业用工作为一项重要工作来抓,通过加强用工需求宣传、搭建供需对接平台、积极赴外招工引智等多项措施,着力帮助企业缓解招工难题。

加强用工需求宣传。多渠道开展企业用工信息宣传,在市内主流媒体、公交站台、公交车车载电视、小区固定宣传栏、LED显示屏发布企业招聘信息,编印《六安人力资源市场招聘信息》,同时,充分利用网站、微信公众号、APP等线上媒体,扩大企业用工信息宣传广度,促进劳动力供需有效对接。

搭建供需对接平台。积极开展2+N系列招聘会,截至7月底,我市共举办“周三就业招聘”、“周六人才对接”主题招聘会450场,发布招聘职位19.9万个,4.93万人进场求职;举办“春风行动”、就业援助月招聘会等N项特殊群体和具有地方特色的招聘活动94场,提供就业岗位11.8万个,实现就地就近就业1.7万人。

积极赴外招工引智。多次组织企业前往北京、重庆、南京、武汉、西安、吉林、合肥等全国重点高校招聘引进高层次人才,截至目前,共为迎驾集团、应流集团、长江精工、天通电子等企业引进博士11人,硕士191人。



## “皖维”帮扶真给力

卫超 本报记者 储勇

近日,“皖维集团·助力白垩村产业升级”消费扶贫采购合作协议的签约仪式在白垩村村部举行。这是今年皖维集团继续拨付该村绿色茶园基地建设项目尾款50万元后,实施的又一具体消费扶贫举措。

金寨县果子园乡白垩村是省级贫困村,下辖14个居民组,总人口2215人。2016年底,村里建档立卡贫困户113户415人,贫困发生率达18.74%。

2017年4月起,皖维集团利用其在人才、资源等方面优势,结合村里实际,围绕“一年打下基础,两年致富脱贫”的目标,从基础设施建设、产业发展、消费扶贫等方面,全方位助力白垩村脱贫攻坚事业发展。

### 因地制宜,绘制精准帮扶路线图

2017年4月底,皖维集团派出基层工作经验丰富的夏云胜任驻村第一书记,并从后备干部队伍中选派董良辉、王昊两人共同组成驻村扶贫工作队于4月28日开始驻村,拉开了定点帮扶的序幕。

面对白垩村区位优势、资源优势均不明显的状况,定点帮扶单位如何发挥自身优势,实现既定帮扶目标?驻村后,夏云胜带领两位队员,遍访所有贫困户,掌握了精准帮扶第一手资料:贫困户因病致贫高达75%,村里交通闭塞,产业发展滞后,村民以传统种植业为主,经济效益相当低。

夏云胜将村里的情况汇报给集团党委并建议:一是改善村卫生室的医疗条件,做到“小病不出村”;二是畅通村组道路,打通脱贫动脉;三是培育脱贫产业,激发内生动力。集团党委采纳了夏云胜的建议。紧接着,一张瞄准靶心的精准帮扶路线图,在白垩村村部铺开。

### 精准发力,探索产业扶贫新路子

两年来,皖维集团采取分步实施的方式,积极落实规划、资金、人才等方面保障,全力帮助白垩村补齐基础设施、交通动脉“短板”。如今,白垩村的卫生室焕然一新,村组道路也已全部硬化,并且还打通了第二条出村通道。

要脱贫必须兴产业。白垩村村山多地少,应该选择什么脱贫产业?夏云胜为此绞尽脑汁。得知情况后,皖维集团多次邀请专家进村考察,最终提出了发展绿色茶园项目的构想。因为白垩村气候温和湿润,土壤疏松肥沃,特别适合茶树生长。专家还建议,将茶园建设与旅游相结合,以茶促旅、以旅带茶,建设休闲体验式的绿色茶园观光带。

这一提议得到了村民的普遍认可。2018年2月底,绿色茶园项目正式启动。一个月后,茶树栽种全面完成,其中经营主体栽植400亩,带动贫困户栽植100亩,抚育原有茶园200亩。同时,皖维集团投资200万元以“三变资金”的形式入股到经营主体,为村集体获取不低于入股资金8%的年份分红。去年底,村集体经济收入达到32.5万元。据悉,茶叶上市后,预计年产值达300万元,带动贫困户100余户,户均年增收不低于3000元。

### 畅通销路,做细巩固提升大文章

“脱贫产业要实现持续稳定发展,畅通的销售渠道是关键。打通了农产品走出去的通道,形成线上、线下两线合一的销售模式,才能够让群众安心种养,才能稳定脱贫致富,才能更好地巩固、发展、扩大脱贫成果。”夏云胜说。

据介绍,2017年定点帮扶工作开展以来,皖维集团高度重视村里的农产品销售,从帮扶干部帮销到党员干部认捐,从电商销售到集中采购,进行了一系列的探索和尝试:

2017年底,该集团发动帮扶干部帮销20余万元农产品,集团党员干部认捐18万元;2018年,集团集中采购150余万元的农产品,并联系“三个农民”电子商务平台,帮助村民将农产品销往全国各地;今年在依托“美好果园”微信公众号,进一步拓展农产品销路的基础上,集团又与村里签订了消费扶贫采购合作协议。

采访中,夏云胜还告诉记者,如今,他和帮扶队员还在谋划村里的扶贫产业提升。看到今年乡里大力推进黄金梨“一乡一业”项目,他已在村里发动经营主体和村民发展梨园340亩,同时,由果子园乡政府和皖维集团共同打造的茶(果)文化长廊和茶叶加工厂项目也在紧张建设中。“待项目建成,从210省道进入白垩村,山上有花,河边有茶(果),独具特色的茶(果)文化旅游园将完美呈现在眼前。”



于求的态势。这就意味着,劳动力市场由买方市场逆转为卖方市场,企业职工的“身价”陡升,尤其是技术熟练工更成为各企业竞相争夺的稀缺品。一些企业为了招人,相继开出优惠条件,这对在职职工也形成了一定的吸引力,从某种程度上加剧了职工的流动性,减弱了企业凝聚力,给“招工难”增添了一道阴霾。

还有值得一提的是,我市不少企业在用工方面没有长远意识。有的企业在用工方面存在临时观念,根本没有长远打算,不注重建立企业的劳动力储备。如舒城县某公司员工近1000人,其中通过派遣公司输送的短期工竟多达600人左右,一旦用工需求急剧增加时,企业将难以有效应对。

### ——“招工难”的背后结构性矛盾突出,“区域落差”致本地企业难以吸引求职者。

“招工难”的背后,有很多矛盾交织在一起。最为明显的是当前人力资源供给与岗位需求不匹配造成的结构性就业矛盾现象。调查显示,当前我市企业一线普工、专业技术人员、管理人员缺口最大。但由于我市青壮年劳动力、技术人才大都外出务工,留在家中的多是年龄偏大及缺乏技能的,这就形成了一边是企业难以物色合适人才,另一边又有人找不到事干的尴尬局面。

与此同时,随着近年来全市工业经济转型升级步伐的加快,我市企业对员工的招聘要求逐步提高。例如,名家汇光电对质检经理岗位的招聘条件为:具有五年以上工作经验,既要懂质检专业知识又要懂ISO质量管理体系认证业务;沃特玛新能源公司对新员工的要求是自动化、机械一体化等专业毕业的人员。然而,与发达地区的企业相比,我市企业在薪资待遇、工作环境、企业文化等方面仍有不小的“落差”,这使得本地企业难以吸引求职者眼球,即便费尽心思引进了新员工后期也难以稳定。

据调查,当前我市许多企业均采用基本工资+加班工资的工资制度,且基本工资普遍不高,普通操作工平均月薪不足4000元,另外还要扣除五险,企业工资增长速度明显慢于物价增长速度,抛去价格因素,工资的增长幅度很有限,难以吸引并稳定员工队伍。同时,当前我市不少制造业企业采用两班倒,每月工作26天,工作时间较长令员工多有抱怨。不少企业坐落在开发区等位置,离市区和县城尚有一定距离,造成员工生活不便。另外,我市多数企业管理者对企业文化建设缺乏足够认识,舍不得投入,造成企业文化建设匮乏,员工归属感和企业凝聚力不强。

### ——新生代农民工有着强烈的“城市梦”,“高不成、低不就”大有人在。

当前,劳动力市场上的求职群体是以“80后”和“90后”为主的新生代农民工。他们思想进步,敢想敢闯,有着强烈的城市梦想。对他们而言,也许出生在农村却不再迷恋故土,就业已经不是简单地为了获得工资,回乡盖房结婚这样简单的生活方式,更主要的是为了实现个人价值、扩大视野、增长见识,寻找发展空间。正因为如此,外面的世界更吸引他们,他们更愿意选择到大城市和经济发达地区就业,毕竟“腿不腿,是羊肉”,外面的世界更精彩。

相比上一代农民工群体,新一代农民工普遍缺乏吃苦耐劳精神。有很多企业反映,如今的年轻员工并不像老一辈那样,“吃苦耐劳”“任劳任怨”等老式的标签已经不太适用于他们。他们并不愿意通过延长工作时间来增加工资收入,反而排斥加班加点。例如,生产笔记本电脑外壳的舒城县英力电子,由于是简单枯燥的重复劳动,该企业主管经常看到员工请假逛街而不愿意在生产线上加班。



图为金安区双河镇小流域治理。

2019年,金安区东河口镇大华山小流域治理和毛坦厂镇毛岭小流域治理项目中央财政投资2434万元,目前已进入施工阶段。图为测绘现场。

## 保持水土 我们在行动



为积极践行国家治水新思路 and 人文水保新理念,紧紧围绕水利部“强监管、补短板”新要求,近年来,金安区大力开展清淤型小流域综合治理、水环境优化乡村建设、生产建设项目水土保持监督管理执法和监测工作。

自2012年该区被国家列为水土保持监督能力建设县和水土流失重点治理县以来,国家累计投资8712万元,治理小流域10条(其中清淤型小流域7条),完成水土流失治理面积183.89平方公里,治理后的小流域生态、经济、社会效益显著,群众满意度高。

按照水土保持“三同时制度”要求,该区积极开展水土保持监督检查,推进长江经济带水土保持执法专项行动,加强生产建设项目水土保持事前、事中、事后监督管理,做好“未批先建”“未验先投”等违法违规项目案件查处。截至目前,开展水土保持监督检查126次,审批水土保持方案83个,征收水土保持补偿费近500万元。

王树春 文/图