统 计 分 析

第88期

淮安市统计局 2017年10月27日

前三季度用工情况平稳 重点关注技术人才缺口

——三季度淮安市企业用工调查简析

按照省统计局的统一部署，淮安市完成企业用工情况调查。本次调查采用调查问卷形式，完成有效问卷299份，调查内容主要涉及当前用工状态、企业招录和流失员工人数、调查期间单位从业人员变化情况、招录员工方式、最缺人员情况和单位招工难的主要原因。现对调查结果简要分析如下：

一、基本情况

（一）被调查企业行业及经济类型

1、行业分布

从行业类型看，被调查的企业涵盖了采矿业、制造业、电力、热力、燃气及水生产和供应业、建筑业、批发和零售业等16个行业，具有一定的代表性。

被调查企业行业分布情况

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 个数（个） | 比重（%） |
| 采矿业 | 6 | 2.0 |
| 制造业 | 115 | 38.5 |
| 电力、热力、燃气及水生产和供应业 | 6 | 2.0 |
| 建筑业 | 41 | 13.7 |
| 批发和零售业 | 52 | 17.4 |
| 交通运输、仓储和邮政业 | 18 | 6.0 |
| 住宿和餐饮业 | 11 | 3.7 |
| 信息传输、软件和信息技术服务业 | 3 | 1.0 |
| 房地产业 | 21 | 7.0 |
| 租赁和商务服务业 | 12 | 4.0 |
| 科学研究和技术服务业 | 6 | 2.0 |
| 水利、环境和公共设施管理业 | 1 | 0.3 |
| 居民服务、修理和其他服务业 | 1 | 0.3 |
| 教育 | 2 | 0.7 |
| 卫生和社会工作 | 1 | 0.3 |
| 文化、体育和娱乐业 | 3 | 1.0 |
| 合计 | 299 | 100 |

2、经济类型

从经济类型看，以私营有限责任公司、其他有限责任公司为主，兼顾其他经济类型。

被调查企业经济类型分布情况

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 个数（个） | 比重（%） |
| 国有企业 | 10 | 3.3 |
| 集体企业 | 4 | 1.3 |
| 股份合作企业 | 2 | 0.7 |
| 国有独资公司 | 7 | 2.3 |
| 其他有限责任公司 | 81 | 27.1 |
| 股份有限公司 | 19 | 6.4 |
| 私营独资企业 | 9 | 3.0 |
| 私营合伙企业 | 4 | 1.3 |
| 私营有限责任公司 | 129 | 43.1 |
| 私营股份有限公司 | 7 | 2.3 |
| 其他企业 | 2 | 0.7 |
| 与港澳台商合资经营企业 | 6 | 2.0 |
| 港澳台商独资经营企业 | 4 | 1.3 |
| 中外合资经营企业 | 8 | 2.7 |
| 外资企业 | 7 | 2.3 |
| 合计 | 299 | 100.0 |

（二）员工构成情况

被调查企业现有员工122411人，其中劳务派遣人员22259人，占18.2%，直接招录的农村劳动力38906人，占31.8%，直接招录大专以上学历12137 人，占9.9%，其他方式49109人，占40.1%。

企业新招录员工18090人，其中劳务派遣人员3643人，占20.1%；直接招录的农村劳动力7632人，占42.2%。

（三）工资待遇情况

在被调查的299家单位中，共有192家企业给职工提高工资。在人力成本增加后，17家企业觉得明显增加经营压力，占8.9%；130家觉得有压力但能消化，占67.7%；45家觉得没有压力，占23.4%。

（四）用工情况

1、企业流失人员多为自行离职

调查期间流失员工人数为7463人，其中自行离职的3859人，占51.7%；单位解聘的128人，占1.7%。流失员工人数中自行离职的占绝大多数。

2、过半企业不存在缺工

在调查的299家企业中一直缺工的有21家，占7.0%；短期性、临时性缺工的有83家，占27.8%；不缺工的有195家，占65.2%。不缺工的企业较多，用工情况较为稳定。

3、最缺高素质人员

在104家缺工企业中，缺少专业技术人员的共30家，占28.8%；缺少管理人员的有9家，占8.7%；缺少熟练操作工的有48家，占46.2%；缺少普通员工的17家，占16.3%；说明企业最缺少的是专业技术人员和熟练操作工。

（五）单位招工情况

在调查的299家企业中有75家企业表示招工难：其中，有46家企业表示求职者要求过高，占61.3%；27家企业认为求职者数量少，占36%；36家企业认为缺少受过培训、具备技能经验的人员，占48%；有18家企业表示专业知识不符合岗位要求，占24%；有7家企业表示招工渠道狭窄单一，占9.3%；还有1家企业选择了其他原因。

二、原因分析

（一）专业技术人员和熟练操作工短缺问题亟待解决

从调查情况看，企业对专业技术人员和熟练操作工的需求很大，随着企业的技术升级和不断发展壮大，企业对高素质人才的需求还将进一步扩大。

（二）企业招工难原因

企业招工难主要体现在以下几个方面：求职人员工资收入、待遇条件要求高；可供选择的求职人员数量少；求职人员中缺少受过培训、具备专业技能和经验的人员；求职人员的专业知识不符合岗位要求；职介机构及相关招聘会较少，招工渠道狭窄、方式单一，其中求职者要求过高和缺少受过培训、具备技能经验的人员是最主要的原因。

三、应对建议

（一）完善人才引进政策，拓宽人才引进渠道

政府可以完善相关的人才引进政策，在社会保障、人才入住、子女入学等方面出台相关的优惠措施，增强我市对人才的吸引力度。同时政府也可以搭建人才公共服务平台，拓宽人才引进渠道，定期开展企业人才需求调查，建立人才需求台账，畅通企业和人才之间的沟通渠道，为企业招聘人才牵线搭桥。

（二）重点关注技术人才招聘，避免技术人才流失

企业要高度重视技术人才招聘的重要性，创新人才招聘机制，努力为技术人才创造好的工作环境，尽量满足技术人才的工资待遇需求，加大自身对技术人才的吸引力。同时，企业也要善于使用和培养技术人才，让技术人才在工作中能够实现自己的个人价值和社会价值，增强技术人才对企业的认同感，这样才能够有效地避免技术人才的流失。

（三）开拓视野、立足未来，注重后备人才的储备

企业要注重自身人才队伍的建设，加大对员工的培训力度，提升员工的工作能力，并将优秀的年轻技术员工纳入到企业的人才库、后备干部队伍中。通过重点关注和培养，打造一支属于自己的技术人才队伍，为企业立足于未来打下坚实的人才基础。

撰稿、核稿:邓玮