

# 统计分析

第 48 期

市统计局

2018 年 8 月 7 日

---

## 上半年企业用工情况平稳 多措并举解决缺工难题

保障用工和稳定社会就业的良性循环是关系国计民生的重大问题，近年来，各级、各有关部门推出一系列政策措施以破解企业用工难题，但企业招工难、用工荒现象仍部分存在。

### 一、淮安用工调查基本情况

为了解 2018 年上半年企业用工情况，淮安市统计局对 16 个行业的 285 家企业用工情况进行调查，结果显示，2018 年上半年淮安市企业用工形势平稳，但仍需关注招工难和缺工并存的问题。

### (一)调查样本分布

本次调查的 285 家企业，分布在各县区，从行业类型来看，工业 128 家，建筑业 41 家，批发零售业 52 家，服务业 46 家，住宿餐饮业 12 家，房地产业 21 家，具有一定的代表性。

### (二)近四成企业仍缺工

被调查的企业中，企业一直缺工为 27 家，占 9.47%；企业短期性、临时性缺工为 81 家，占 28.42%；不缺工为 177 家，占 62.11%；企业存在缺工情况为 37.89%。在缺工企业中，有 34 家反映缺少专业技术人员，11 家反映缺少管理人员，150 家反映缺少熟练操作工，44 家反映缺少普通员工，2 家反映缺少其他类型员工。

表 1:企业缺工情况

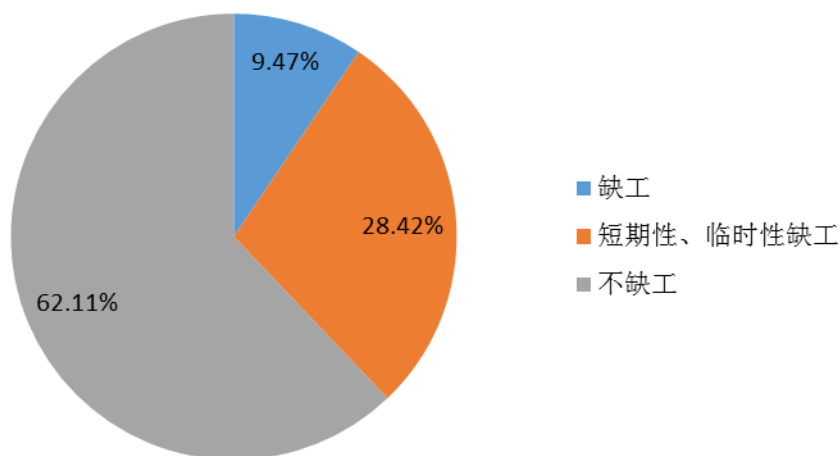
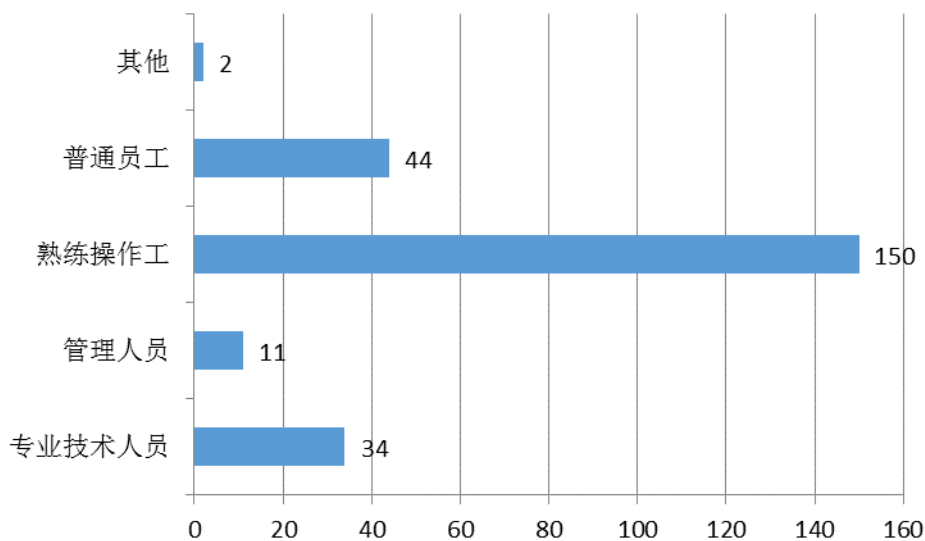


表 2: 最缺人员类型

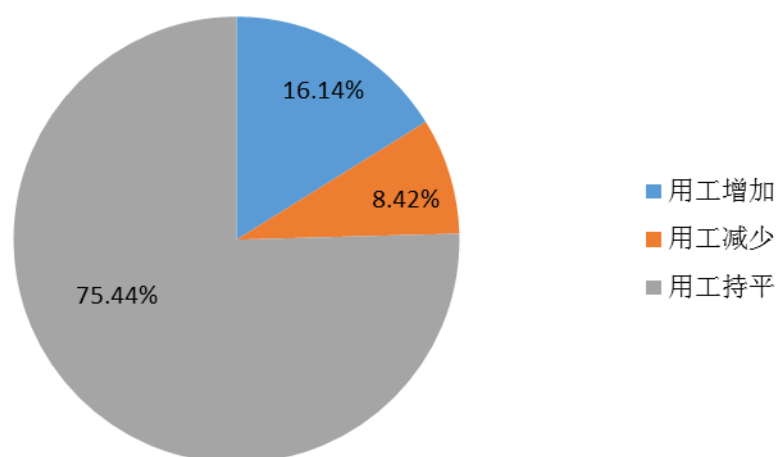


## 二、淮安市上半年用工趋势及其结构分析

### (一) 预计企业用工需求较为稳定

企业家在对下一季度用工情况做预判时，46 家企业表示会增加用工，占 16.14%，24 家企业表示将减少用工，占 8.42%，还有 215 家企业表示用工情况将保持持平，占 75.43%。下半年企业用工将保持平稳态势。

表 3: 企业用工情况预测



### (二) 企业最缺熟练操作工

108 家被调查企业存在缺工问题，其中 34 家反映缺少专业技术人员，占 31.48%，11 家反映缺少管理人员，占 10.19%，50 家反映缺少熟练操作工，占 46.3%，11 家反映缺少管理人员，占 10.19%。超过 4 成企业反映缺少熟练操作工。

项目	单位数	占比
缺少专业技术人员	34	31.48
缺少管理人员	11	10.19
缺少熟练操作工	50	46.3
缺少管理人员	11	10.19
其他	2	1.85

表 1：企业缺少员工类别

### (三) 招录员工方式多样

目前企业招录员工方式多样，采用多种招录方式结合的方法。有通过劳动保障部门组织，有通过报纸电视招聘广告方式招聘，有通过老员工带新员工的方式，有通过中介机构招录员工，也有在厂门口放招聘广告，还有通过网络招聘的方式。其中企业最长用的三种招录方式分别为通过老员工带新员工、劳动保障部门组织的招聘和网络招聘，分别占招聘方式的 67.33%、59.41% 和 52.48%。

### 三、当前企业用工存在的问题

调查显示，34.74% 的受访企业目前存在“招工难、用工难”问题，企业反映最难招的工种是专业技术人员和熟练操

作工人，而造成招工难、用工难的最直接原因依次是“求职者要求过高”“缺少受过培训、具备技能经验的人员”、“求职者数量少”、“专业知识不符合岗位要求”、“招工渠道狭窄单一”等，部分反映的问题与矛盾，需引起足够重视。

### **（一）用工成本压力较大**

为满足求职者日益提高的薪酬期望值，企业只能不断提高薪资水平招工、稳工，必然导致经营成本压力上升。调查显示，受访企业中有 199 家企业给员工增加工资，占 69.82%。不断增长的用工成本压力导致企业利润空间不断缩小。在给职工增加薪酬的 199 家企业中，有 24 家感觉工资上涨给经营形成的压力明显增加，146 家觉得有压力，但能消化，29 家觉得工资上涨对企业经营没有压力。

### **（二）岗位发展空间不理想**

作为务工主力生力军的“80 后、90 后”，求职观念与老一辈不同，他们不仅将打工视为谋生手段，更视作自我发展的重要途径，因此求职时不只关注薪酬多少，还注重企业、岗位的发展前景。目前，部分用工企业缺乏有吸引力的企业文化，没有较为完备的绩效考核和晋升机制，对招工留人有一定的影响。也有企业的科研人员因感觉待遇、晋升渠道、职业面和苏南地区有差距而选择离开淮安到其他地区就业或创业。

### **（三）劳动力素质不高**

被调查企业的现有员工大部分是劳务派遣和直接招录的农村劳动力，大专及以上学历的中高素质人才所占比例依然不高，在录用新员工时有同样的现象。这样导致了企业整体劳动力素质不高，用工结构矛盾突出，一些新兴行业需求的中高级人才供不应求，而一些传统行业、产能过剩和落后产能的行业却出现大量剩余劳动力。长此以往不利于企业的转型升级和地区经济的发展。

#### **四、企业用工难题的对策建议**

破解企业用工难题，是一个综合性系统工程，不仅需要企业自身努力，由于牵涉税务、人社、教育、医疗等诸多部门，因此也是需要齐抓共管的大问题。因此，政府部门和企业都应足够重视，从劳动力“供给”和“需求”双侧发力，在“招工”、“养工”、“留工”等环节上通力合作，做足功夫。

##### **（一）同心协力齐招工**

充分发挥国淮安地理优势，牵头组织劳务交流活动，“政府搭台，企业唱戏”到四川、安徽、河南、山东等主要劳务输出地开展招聘活动；建立劳动力资源、劳动力供求、工资水平等信息通报制度，引导劳动力合理流动；探索新型区域劳务合作模式，推动跨省市劳务合作的发展。

全面拓宽招聘渠道。调查显示，目前大部分企业仍采用“老员工带新员工”的传统招聘方式，其次是“劳动保障部

门组织的招聘”和“网络招聘”。企业应当加强与大中院校的定向培训、人才对接合作，并充分运用微信、微博、网站、QQ群等平台灵活开展“互联网+招聘”。

建立用工跟踪监控体系。事关企业用工行为的各个方面，包括用工需求情况、就业登记办理情况、工资发放情况和社会保险缴纳情况等，进行网上数据动态监控。既有效监督企业合法用工，保障工人利益，又可联系组织专业人力资源公司与企业进行劳务接洽，及时调剂配置市场人力要素，满足企业多样多变的用工需求。

## （二）多管齐下培养工

大力发展职业技术教育。加大政策扶持力度，扩展职业教育办学规模，并建立职业技术学院与企业间密切联系机制，推广定向培训、定岗培训、分类培训等实用培训模式，培养“适销对路”的技能型人才；定期开展劳动力市场需求分析和毕业生就业跟踪调查，根据产业结构的调整和劳动力市场的变化，及时改造现有专业，拓宽专业适应性，坚持培养与培训并举，不拘一格办学。

加强社会务工管理培训。充分发挥管理服务机构作用，搞好全市劳务工的管理、协调和服务；加大资金投入，建立劳务工公共就业培训基地，调动社会各界积极参与劳务工职业技能培训，鼓励各类教育培训机构根据市场和企业的需要，按照不同行业、不同工种从业人员基本技能的要求，设

置培训内容、形式和方法，提高培训覆盖面、针对性和适用性。

积极开展岗位在职培训。调查显示，部分企业对员工在职培训重视度和开展度不足。企业应建立健全内部培训机制，针对不同岗位，设立相应培训内容，提升现有员工的劳动技能，充分挖掘员工潜力，提高生产效率和管理水平。

### **（三）完善保障稳留工**

建立外来工公共服务体系。为外来务工人员提供基本的生存条件、人身安全、社会福利、文化生活、消费服务等方面保障；切实解决外来工子女入学、医疗、保险等具体困难和问题；在工业集中区附近提供配套廉租房并设置优惠政策，缓解外来工住宿难题，同时也为企业减轻负担。

建立健全员工晋升机制。打破看文凭、看学历、靠资历、靠关系的传统用人观念，建立切合企业实际的“能者上、平者让、庸者下”人事制度，提供多元化成长通道，为员工打造平等提升平台和广阔发展空间，激励员工岗位建功、岗位奉献、岗位成才，实现人力资源的科学合理配置。

推动企业文化建设。“人文关怀、感情留人”是稳定用工的重要手段，但部分企业忽视企业文化营造，缺少与员工情感沟通。因此，应着力推动企业文化建设，通过举办各类文体活动、培训观摩、生日庆祝、节日联欢、生活慰问等活动，从无到有、由浅入深，逐步建立起相应的企业文化，满



足员工生活、教育、精神、情感等各方面合理需求，提升员工对企业的认同感，找到归属感。

撰稿人：林海娇 核稿人：徐婷