

透视东莞节后用工“人口红利”转向“人才红利”



在东莞推进“机器人换人”的进程中,东莞制造业的人才结构开始嬗变。图为东莞一场机器人及智能装备应用高端人才竞聘会正在举行。

招工人数的多与少,返岗率的高与低,每年春节过后,这两项指标都被媒体视之为“东莞制造”吸引力的晴雨表,甚至是中国人口红利的“体温计”。

今年这两道“必答题”,日前得到了官方的正式回应。东莞市经信局、通信运营商通过移动电话用户、电信业务收入、互联网接入用户数等一系列翔实数据,得出了“东莞用工稳中有进”的结论。

这个结论,与来自智联招聘大数据监控指标十分吻合。近年来,东莞的劳动人口流出与流入虽基本相当,但蓝领流出到湖南、湖北等地明显较多,相对应的就是本科以上学历人才的需求。

“能赢得增量人口的城市,有望成为未来中国的城市之星。”如何解读这两组统计释放的信息?省社科院教授丁力认为,数据的背后,表达了创业者、务工者在“用脚投票”,印证了东莞城市依旧是务工者、创业者的理想热土,也说明东莞持续多年的“人口红利”正向“人才红利”转变。

举贤令下

【在劳动力总量保持不变的同时,劳动力素质结构在变化,人才平均素质提高,支撑着东莞的产业转型发展。】

身处广州、深圳之间,面对巨大的人才“虹吸效应”,年后的莞企给出怎样的政策、待遇,才能与之比肩,规避“虹吸效应”?

位处南城高盛科技园的盟大集团,借用《三国演义》的招数,今年依旧沿袭其独创的“举贤令”。就是说,先下大气力招一个人,再通过这个人举荐招来一批人才。该集团董事长李实介绍,每个季度,他们都会把有奖征集的岗位“晒”出来,根据岗位的稀缺性来设定举荐金额,“只要举荐,一旦获得重用,就会重奖举荐人。”肖鹏就因举贤有功,他一连举荐了数名工程师,因此受奖一万元。

他们以年薪10%-30%的标准给员工设置职业发展奖金,再以每年发展奖金的50%颁发年终奖,同时设立带薪的“心情假”、“健康假”,并推行“禁止加班日”。这虽然没有过高规格的奖励,但用丰厚的福利,也颇能吸引优秀员工继续为公司服务。这一系列首创政策,使得盟大员工队伍十分稳定,今年开年后,全员返岗。

盟大的引才、用才之策,被认为代表了一个方向。丁力说,东莞地处深圳与广州之间有成本优势,但也有劣势,东莞企业必须打造自己的人才品牌,推出特殊的政策,才能吸引更多的人才进来。

这个春天,来到东莞的不只是人口,更有人才。“东莞的人才结构已发生了明显变化。”据智联招聘有关人士介绍,随着产业升级,部分加工制造业企业实施“机器人换人”,莞企对蓝

领的需求逐步减少,但对白领、金领的需求却不断上升。

来自智联招聘的大数据监控发现,近年来东莞的劳动人口流出与流入基本相当,但是蓝领流出到湖南、湖北等地明显较多,相对应的就是本科以上学历人才的流入,填补了需求。“在劳动力总量保持不变的同时,劳动力素质结构在变化,人才平均素质提高,支撑着东莞的产业转型发展。”据分析人士指出。

拥有怎样的人才资源,就决定着—座城市的未来。

丁力认为,数据的背后,表达了创业者、务工者在“用脚投票”,印证了东莞这座城市依旧是务工者、创业者的理想热土,也说明东莞持续多年的“人口红利”正向“人才红利”转变。

工人转型

【在东莞推进“机器人换人”的进程中,东莞制造业的人才结构也开始嬗变,催生了一批培训机构。】

缺人,似乎成了东莞企业每年春节后的共同烦恼。然而,今年情况似乎有所不同。在东莞市三友联众电器有限公司(以下简称“三友”)生产车间,“机器人”们有条不紊地工作,近千平方米的厂房内难觅人影。

该公司人力资源总监王孟君日前向记者做了一组成本、效益对比:“机器人换人”之前,一条产品线上有60人左右,而现在一条生产线上则只有3人操作设备。之前用工3800多人,企业年销售额是3.8亿元,而刚刚过去的一年用工约3600人,却创下了12个亿的年销售业绩,产能提高了几倍。

万德电子制品有限公司也是东莞最早开展“机器人换人”的企业之一。该公司副总经理陈成福与王孟君有一样的感受,企业享受到了“机器人换人”的红利,在用工问题上也呈现出技术人才需求大于普工需求的特点。

在“机器人”慢慢占领工厂生产车间的过程中,东莞制造业的人才结构也开始嬗变——低技能、高风险的一线普工岗位需求降低,调试、维护和控制智能装备的技术性人才走俏,这也刺激了更多的产业工人通过转型来提升个人竞争力。

记者调查了解到,东莞用工需求从制造业人才到智造业人才的转变,催生了越来越多技能培训机构,尤其是“机器人换人”的生产方式变革,使得机器人应用型人才培养项目在短短的一年里在东莞落地开花,越来越多的人从普工的岗位走出来,通过专业技能培训后转身成为了一名技术工人。

广东心连心人才集团在东莞东城刚刚开设了一家子行业培训学校——心连心慧众职业培训,该集团董事长谢志昂介绍,这所培训学校虽然有很多专业,但机器人相关应用专业

是该校重点专业,“正是因为看到了机器人相关领域的巨大市场和东莞产业转型升级的趋势,才决定重点开设这个专业,通过‘校企合作’的形式,该专业已向机器人应用与研发等企业培养输送了100多名人才。”

看准这块“蛋糕”的智通培训学校,也迅速与相关企业合作,开设机器人应用培训班。春节后,智通人才与东莞松茂智能自动化设备有限公司合作举办的一期“工业4.0机器人应用”的公开课,吸引了150多人前来听课,150人中约三成在听课之前从事普工工作。

普工转型成技工,除了通过培训机构培训外,东莞企业也提供渠道帮助内部员工晋升。

王孟君透露,三友公司每年都会按照20%的比例,给优秀员工提供学习提升的机会,由公司出资给员工培训,通过考核的员工可以从事技工的工作,“内部晋升是最好的方法,稳定了公司的人才,也就是稳定了公司的生产效率。”

万德电子对于技工人才也同样采取了内部晋升的方法。“给员工提供学习成长的平台和资源,也是企业文化重要的元素,有很多普工看到技术岗位待遇高、环境好,也主动提升自己,开始学习技术、考取职称。”陈成福说。

一字之变

【由过去的引人,到如今的引才,虽一字之变,却预示着东莞产业结构呈现积极变化。】

由过去的引人,到如今的引才,一字之变,给各大人力资源企业带来了新的挑战:产业转型升级、生产方式变革,人力资源企业劳务派遣等传统服务项目的主要地位已被撼动,需要为企业提供的人才服务日渐突出。

2016年,随着“机器人换人”、“四新经济”的推进,东莞的用人结构开始面临转折。事实上,对于东莞来讲,过去三十多年,以劳动密集型产业为代表的“东莞制造”,充分尝到了“人口红利”的甜头,在改革开放浪潮中造就了“东莞奇迹”。当前,面对全国“人口红利”退潮的现象,东莞当如何适应从人口到人才的转变?

广东省社科院研究员、社会学与人口学研究所原所长郑梓桢认为,“人口红利”的式微是一种正常现象,东莞的人口规模、人口结构要与未来的产业定位相联系,而不是人多人少的問題。

“决定人口的去留,产业结构是第一因素。”郑梓桢表示,如果产业结构改变了,而且改变的趋势是不可逆的话,那么,依附在落后的、低端的劳动密集型产业的劳动力必然会退出。

郑梓桢指出,东莞和深圳一样,人口以年轻人为主,这也意味着在一定时期内,劳动力多,没有人口老龄化的问题。从人口素质结构方面看,东莞要加快外来人口的城市化,留住发展想要的人;其次是不斷调整人口结构,提升人口素质,从引进与培育中不断提升中高层次人才的比例。

“宣传‘不一样的东莞’,也要宣传‘不知道的东莞’。”华中科技大学制造工程研究院常务副院长张国军表示,要向人才宣传他们所“不知道的东莞”,通过一个个实例,把东莞开放、包容、务实、重情义的城市形象宣传出去。

显然,东莞产业的升级换代,最终依靠的还是人的“转型升级”。

张国军建议,要从人才结构改善的角度,去思考 and 重视人才队伍建设。东莞要成为“人才高地”,“不仅要吸纳专家、学者和技术人才,还要面向大量的本科生、研究生,让他们成为东莞人才队伍的中流砥柱。”他还建议,东莞很多人才政策走在前列,也要确保政策落地走在前列。

(高志全 覃凤春/文 郑琳东 杨泽彬/图)

谷歌人力资源大佬：教你如何赢在招聘起跑线

每年,谷歌都会收到200多万份来自全球各地的求职申请,但公司只聘用其中的几千人。每个候选人都要经过他们未来老板、同事以及招聘委员会的层层筛选,平均花费六周的时间来确定是否聘用。

Bock解释称,多年来的探索和实验帮助谷歌将人力招聘科学化。“只要四条简单的规则,即使团队规模极小,也能在招聘上做得很好。”

设定高标准,且不为任何员工妥协

设定高标准并且不动摇,你能很快决定这个人是否值得进行试用。

“在你开始招聘之前,决定好你界定最佳人选的标准。”Bock写道,“黄金定律就是只招那些比你更好的人。”

这个规则适用于所有职位。如果你在招聘一个行政助理,不要单看对方能不能接电话、安排会议,找那些比你更擅长规划时间、安排优先顺序,让你的工作更简洁的人。

自行寻找人才

过去,公司也曾利用第三方工作平台如Monster,但在公司声誉充分扩大后便撤回了,主要因为他们发现这些平台的用户发来的简历大多水平一般。

今天,谷歌招聘依靠自己的招聘门

户,以及谷歌人的推荐。当你的公司开始发展时,Bock说:“你可以要求你人脉最广的员工花费更多的时间来寻找人才。”他也推荐经理们利用好LinkedIn、Google+以及专业人员协会来纳贤。

客观评估候选者

像谷歌这种规模的机构能负担起一个大团队来与候选者交流,但即使公司规模再小,也应该避免将招聘人员的责任施加在某个人身上。

“安排下级和平级参与面试,确保面试官做好笔记,让一个公正的团队来做出真正的雇佣决定。”Bock写道,“定期查看这些记录,对比新员工在公司的表现,提升你的评估能力。”

给候选人一个加入的理由

“如果一个候选人对加入谷歌持观望态度,Jonathan就把这些简历给他们,说‘你会和这些人一起工作。’”

Bock写道,这些候选人会浏览这些令人印象深刻的简历,从JavaScript的发明者到奥运会运动员。这个方法屡试不爽:就是告诉你的候选人他将加入的是精英团队。“解释清楚为什么你在做的工作很重要,然后让候选人感受到他们将要与这些出众的人们一起工作是多么让人激动。”

(赵云猎云网)

去产能不会带来大面积“失业潮”

人力资源社会保障部部长尹蔚民近日表示,钢铁和煤炭两个行业化解产能过剩大约共涉及到180万职工的分流安置。中央政府将拿出1000亿资金用于职工的安置,但在经济放缓之际,如何解决这些工人的再就业,并且同时解决好1500万新增就业人群的问题令人关注。

去产能应渐进,还是快刀斩乱麻?

李佐军(国务院发展研究中心资源与环境政策研究所副所长):采取渐进方式较好。渐进式虽速度慢些,但副作用和后遗症较小。而且,去产能应主要依靠市场手段。国外市场经济国家虽然也有产能过剩问题,但基本属于周期性产能过剩,持续时间不会太长。而我国目前的产能过剩虽也有周期性过剩,但主要表现为因制度原因造成的结构性过剩,程度较重,持续时间会较长,因此国外经验不一定适合我国实际情况。

岳光(旅日华人学者):没有必要将“渐进式”和“快刀斩乱麻”搞成对立的概念。因为“去产能”是“新常态”概念下的第一步,压缩产能、分流人员的目标是调结构,重在合理的“路线图”。当前世界十大钢铁企业中6家来自中国,我们面临的情况是,建筑业用钢材中低端产品产能过剩,而汽车、机电、特殊行业等高端钢材市场产品空缺很大,不得不依赖进口。因此中国也要借鉴国外做法,以产品为中心整合国内钢铁企业。这样消减下来的产能,才不至于变成地方的“包袱”。

林伯强(厦门大学能源经济与能源政策协同创新中心主任):现实中,去产能的难度很多人难以想象。政府从“十一五”以来就多次强调要化解部分行业的产能过剩,但是产能似乎越做越大。近三年来所有人都知道煤炭行业除了去产能没有其他出路,但今年的煤炭产能可能比三年前还要大。地方保护主义和“僵尸”企业显然是两个很重要的原因,企业可以“僵尸”,显有其复杂和困难的背景,而解决这些背景性问题则是去产能的关键。我认为不管是哪种方式,即使有政府政策支持,去产能也将是非常缓慢的过程。

90年代“失业下岗潮”会重演吗?

李佐军:在当前复杂多变的国内外经

济形势下,就业形势无疑是严峻的,对此不必讳言。在痛下决心去产能的过程中,出现局部的“下岗潮”是可能的。但由于中国仍是世界主要经济体中增长较快的国家,现代服务业和各种新兴产业正在成长中,各地发展不平衡,不乏亮点地区,故不可能出现全国性“下岗潮”。同时,为了避免出现大范围的职工下岗,一要循序渐进去产能;二要协调好供给侧改革与需求管理政策的关系;三要加快建立全国劳动力信息系统,避免部分地区人员过剩,部分地区人员短缺的不合理情况。

林伯强:严重产能过剩的直接后果是产品价格大幅度下跌。量价齐下导致企业财务恶化,能源产品价格持续下跌至少有两方面的直接影响:一是作为国民经济的重要投入,这些产品的价格暴跌加剧了经济疲软的风险。二是大部分相关企业出现了普遍亏损。因此,如果通过去产能可以维持比较好的宏观经济和比较好的企业财务状况,对于提供再就业培训和其他行业新的就业机会,都是有好处的。从而可以尽可能避免出现上世纪90年代的“下岗潮”,让劳动力流动起来。

是否应采取局部刺激,维持部分行业平稳运行?

李佐军:供给与需求是一个硬币的两面,二者缺一不可,供给侧改革应与需求管理政策配合运用。在当前复杂的经济形势下,一方面要坚定不移地推进供给侧结构性改革,解决长期可持续发展问题,另一方面要适时适当运用需求管理政策,释放流动性,满足各方对资金的合理需求,以防范风险。以上是对宏观经济来说,但对已严重产能过剩的煤炭和钢铁行业来说,还是要摆脱对刺激政策的依赖,忍住阵痛,坚定地去产能。

林伯强:中国依然处于城市化进程,基础设施建设任务依然繁重,今后中国进入中高收入国家,比的不是北京和纽约这样的大城市,而是中小城市、乡镇农村的基础设施。从这个意义上说,中国基础设施建设依然存在巨大空间。当然基础设施建设可能加剧地方政府本已严峻的财政压力,但是除了权衡轻重外,其意义在于转变预期,可以争取时间,避免需求侧短期内过快下滑而导致的能源企业财务进一步恶化,通过恢复行业景气度以时间换空间,在为企业维持一个比较好的财务状况的背景下,才可能的放矢、相对有效地推进过剩产能的兼并重组等供给端措施。

(佚名)

用工新常态:企业用人趋于“两极化”

日前,青海省西宁市城北区人力资源和社会保障局联合西宁经济技术开发区生物科技园举办了一场高对接率的现场招聘会。记者打探园区企业用工新动向,企业用人趋于“两极化”:普工、技术人员紧缺。

此次招聘会是“春风行动”专项活动中的一场“重量级”现场会,共有95家单位参与招聘,招聘岗位涉及金融、计算机、水利水电、设计、营销、教育等行业,会计、美工、工程师、教师、大学生储备干部等1830个岗位。进场求职人员有城镇失业人员、高校毕业生、被征地农民等,初步估计共有

1500余人参加招聘会,最后达成就业意向的有935人。

目前,生物科技园产业园有500余家企业,初步统计用工需求达1000余人。据城北区人社局相关工作人介绍,园区企业中除了部分工贸企业用工饱和外,生产型企业中普工和技术人员紧缺。在一家装饰工程公司的招聘台前,吸引了不少求职者。在企业的招聘简章中,十余个用工岗位均不要求学历,而且部分岗位不要求年龄。“因为是一家对技术要求很高的企业,我们看重的是能力并不是学历,设计方面急需人才,公司多名高端设计师都是从外地

聘请,希望能在本地招到专业人才,减少企业用工成本。”企业招聘人员介绍,一名成熟的家装设计师年收入能达到30万元。

另外,招聘会上旅游服务、餐饮服务、家居行业用工紧缺。“今年,我们大约需要1000人的用工,主要是营销人员,尤其是具有一定专业和经验的营销人员。”一家家居公司的工作人员说。随着经济结构的调整,服务行业出现用工缺口,而在高校毕业生中,也有一部分求职者转变了就业观念,在岗位上发挥价值得到高薪。

(莫青)

生活服务

成都智胜通科技有限责任公司(统一社会信用代码91510108693685515R)经股东会决议决定注销本公司,请债权债务人员自本公告见报之日起45日内到成都市成华区东三环路二段龙潭工业园向公司清算组申报债权债务事宜,特此公告。

成都瑞鹿鞋业有限公司经股东会决定解散本公司,请债权债务人员自公告之日起45日内向公司清算组申报债权债务事宜。

●马绍尔群岛共和国公司注册官办处颁发的琥珀医疗投资控股集团有限公司《注册成立证明书》(注册编号:76795)及公章不慎遗失,声明作废。

减资公告

四川熙曜科技有限公司(注册号915101053274799300)经股东会决定减少注册资本,由原2490万元减少到50万元。请债权人公告见报之日起45日内前往我公司清算组申报债权债务事宜,特此公告。

●武侯区正通电子产品经营部(通用手工(仔元版)发票代码151011471001,发票号码04077076-04077100共25份、通用手工(仔元版)发票代码151011472001,发票号码06815876-06815900共25份,以上发票遗失作废。

●四川省双流县地方税务局颁发给个体户唐怀的税务登记证正本(发票号:510122196907197130)以及发票领购簿均遗失作废。

●彭山县乐优电脑经营部遗失乐山城市商业银行股份有限公司彭山支行开户许可证,核准号J6657000306301,声明作废。

公告启示 权威发布

●四川现代职业学院黄玉琳20150430513, 泽郎华尔登201401201116, 李佳明20150440150, 松多吉20140410210143, 龚尉20150260207, 张钰仔20150411728, 猛浪20150920127, 刘霞20150920108, 伍艳20150411622, 彭成秋20140410109, 郭欣成20150440134, 石静20140410111, 郑攀20150810444, 魏精柏20150430312, 吴星晔20150411224, 田仁璐20150260121, 李思静20150411413, 胡向菊20140340133, 夏思思20140990128, 曹帅20150850204, 唐帅鹏20140410106, 威金林201404990427, 黄海生20150210212, 魏国明20150360133, 多吉泽仁20150320106, 李翠君20150810220, 雅成20150720115, 程升20150960103, 刘秋曲2014120249, 李

●成都市提思易信息科技有限公司营业执照登记证副本, 税号510122357978431, 声明作废。

●王建华位于高新区玉林南路13号1栋1单元6楼3号房屋他项权证(他权0943360)遗失。

●舒馨莹位于武侯区永盛南街8号2栋1单元5楼15号房屋产权证(监证:3292898)遗失。

●吕桂兰位于青羊区光华村街6号8栋1单元6楼602号房屋产权证(监证:0632522)遗失。

●新都区唯爱创客花店营业执照注册号:510125600662833, 正本遗失作废。

●吴玲位于青羊区青羊大道318号31栋1单元6楼A号房屋产权证(监证:0924711)遗失。

●彭万红位于金牛区金沙路88号18栋14楼3号房屋产权证(监证:0859052)遗失。

●西南科技大学王英杰遗失就业协议, 编号2200632, 声明作废。

●成都市鸿达机电设备有限公司营业执照注册号51010700060133, 正本遗失作废。

●何顺、唐瑜遗失观城11-2-1301, 契税收据, 收据号0007710, 金额10593元, 声明作废。

●成都恒钰汽车销售服务有限公司发票专用章编号5101008168150, 遗失作废。

●范佳豪位于金牛区红花村1号4栋1楼32号商业产权证(监证:0924661)遗失。

●成都市融济科技有限公司财务专用章编号:5101090010125, 遗失作废, 特此声明。

●成都市宋羽文化传播有限公司税务登记证证号51010739600949X, 副本遗失作废。

●四川晨升劳务有限公司, 法人:袁泽军, 股东:周科, 企业核名通知书遗失。

●李培华泰保险(保单号00428165)保单副本遗失作废。

欠款债务 经济纠纷 咨询 成功付费

028-66217717

●重庆奇新生态农业发展有限责任公司 机构信用代码证G10500226020114508, 遗失作废。

●成都信息工程大学银杏酒店管理学院文艺非三方协议EDU2000764, 遗失。

●成都红塔建材装饰材料厂地税税务登记证副本(税号:510107758787716), 遗失作废。

●成都市升途教育咨询有限公司 财务章(编号:5101009229271), 遗失, 声明作废。

●武侯区天成汽配商行(税号:513522197412280011)的发票领购簿遗失, 声明作废。