

一个国企员工的尴尬： 早八晚四上下班 38 岁已经老了

今年小鹏 38 岁，每天机械地上班下班，早八晚四，“有时候领导要我们做一些创新的事情，我直接跟他说我不会了，我老了。”

小鹏是我认识的亲戚朋友中工作最为稳定的一个，他在一个公司工作了整整 20 年，而且从来没有换过工作。

小鹏工作的单位是位于湖南东部的一家大型国有企业(简称 A 集团)，其主营业务是生产加工硬质合金。

A 集团最为辉煌的时候是在 20 世纪 80 年代至 90 年代初，那时候小鹏的父亲还没有从工厂退休。当时仍处于计划经济时期，公司生产的产品供不应求，客户涵盖机械加工、冶炼、钢铁等行业企业，算得上是当地效益最好的企业之一。

因此进入 A 集团工作就成为了小鹏那时最大的愿望。1997 年，他从该集团所属的职业技术学校毕业后如愿被分配到了 A 集团下面的工厂做技术工人，那年他 18 岁。小鹏就读的那所学校在他毕业后的第二年就关闭了，他和他的同学也就成为了那个学校最后几届学生。

刚工作的那几年，小鹏每个月能拿到 400 元左右的收入，在当地这属于中等偏上的水平了。不过好景不长，A 集团后来开始走下坡路，现在小鹏常自嘲，称自己每月 2000 元左右的收入拖了当地平均工资的后腿。

一切变化从实行市场经济开始。当从计划经济转轨为市场经济后，公司实行自主盈亏，A 集团的一些退休工人出来自己开办了

硬质合金厂，据不完全统计，A 集团所在的市就有近 200 家。他们对市场需求反应快，机制灵活，在价格和效率上比 A 集团更有竞争力，从那时起 A 集团的收入就大不如前了。

“计划经济的时候，客户上半年就把下半年的计划全部下了，而市场经济以后客户要什么我们就需要生产什么，服务跟不上，质量也跟不上，慢慢就越拖越落后了。”

小鹏举例称，同样是生产非标异型产品，那些私营企业可能一周就能交货了，而他们可能需要层层汇报，再下计划到对应的厂，到最后交货至少需要 1-2 个月的时间。而且人员多了以后，分摊的成本也越高，价格上根本无法与私人企业拼。

这也导致 A 集团在市场竞争中处于劣势。“其他工厂效率更高，反应更快，因此那些成品率高的产品订单大多数都给了他们，而剩下的一些小工厂不愿意做的，成品率不高的订单才会找到我们做，这也使得我们的效益越来越差，陷入了产量越来越多、亏损越来越多的怪圈。”小鹏总结道。

之后随着中国加入 WTO，瑞典山特维克、美国休斯、以色列伊斯卡、日本三菱等国际公司纷纷进入国内硬质合金高端市场，很快便占据了国内硬质合金 10%以上的市场份额，A 集团亦受到了不小的冲击。

小鹏告诉我，自他进厂到现在，A 集团总部(不含控股子公司)几乎都是年年亏损的。

集团管理层也曾经在 2005 年实行了国企改制，将原有的幼儿园、小学、中学、食堂、

社区等非职能部门甩出去，减少了一定开支，但只是将亏损从之前的几亿元降到几千万元，仍未能挽回亏损的局面。

而另一方面，之前 A 集团发起成立的控股子公司却因市场化的经营，生意越做越大。

小鹏曾经也去深圳的一家子公司参观过，他们生产线采用的是全自动的机械手，实行自动加工自动装捡，一个工人可以管 7-8 台机器，效率非常高。在激励机制上也是完全市场化，按小时计薪，车间工人工作都很积极。此外这些工人都是从市场中招聘的，平均年龄在 25 岁左右，人员流动性在 30%左右。

这跟他所工作的 A 集团总部的情形完全不同。在他所工作的车间，生产线采用的是半手工操作，同时按照产量计算绩效，其弊端是工作量多的生产线工人可能会受工作量少的生产线工人拖累，最终总体产量并不会提高很多。

在小鹏看来，集团总部设置的激励制度并不合理，可能做的工作比以前多了很多，但是收入也就比原来多了 100 元。“谁愿意去做呢？”小鹏反问道。

另外让小鹏感到“没什么工作动力”的因素是集团内部流动性太少。“20 年前我的同事现在基本上还是我的同事，退休的除外。我们当中有一个做到了工段长，但是更多人至今还是一线工人或者是班长。”小鹏告诉我，集团总部至少有 5 年时间没有进新的一线工人了。很多人实习之后因为工资太低走了，他所在的事业部目前一线工人平均年龄在 40

岁左右，面临着身体机能下降和无法升职的尴尬。

据他介绍，A 集团现在有近 4000 人，其中管理层占到集团总人数的一半左右，“一个集团公司有 7 个副总，每个工厂有 2 个厂长，这肯定不是合理的结构。”据悉，在大部分制造类企业管理层占比仅为 20%左右。

20 年前，小鹏刚进厂那会儿，他给自己定下了一个目标，希望几年后能当上工段长。然而工作两三年后，他发现国企内部关系错综复杂，人员流动又很少，并不完全按照表现来决定是否升职。从那以后，他不再对外提起当年自己的理想，之后慢慢地他对公司也不再有什么期望了。

他曾考虑过跳槽，但是最终放弃了，“私企虽然工资高，但是压力也大，感觉不是很合适，后来越来越稳定，就不想换了，我身边的同事基本上也跟我一样，都没有动力去跳槽。国企就是这样，饿不死吃不饱。”他说。

今年小鹏 38 岁，每天机械地上班下班，早八晚四，“有时候领导要我们做一些创新的事情，我直接跟他说我不会了，我老了。”小鹏苦笑。

去年 7 月，A 集团换了新的管理层，这是小鹏工作后经历的第三次换届。小鹏听说今年整个集团要裁员 1100 多人，他现在唯一的期望是，新上任的领导能给这个有点过于庞大的国企带来一些新气象，“至少能在工资激励上有所改变吧。”小鹏说。

(文中小鹏、A 集团为化名 文/李碧雯)

发改委：经济压力较大 对促进就业带来一定挑战

发改委网站 7 日消息，发改委有关负责人就近期国务院引发的《“十三五”促进就业规划》对外表示，增加就业的根本在于经济发展。当前，我国经济由高速转向中高速增长，处于新旧动能转换的关键时期，经济下行压力较大，对促进就业工作带来一定挑战。

该负责人指出，编制该《规划》有利于全面建成小康社会，更好保障和改善民生；有利于加快实施创新驱动发展战略，推动经济转型升级；有利于促进社会和谐稳定，进一步带动就业增收。

该负责人表示，该《规划》对传统的制造业和服务业等传统动能，对于稳就业促就业具有重要作用。此外，还要加快资源枯竭城市、产业衰退地区等脱困振兴，引导劳动密集型企

业向中西部和东北地区转移，创造更多就地就近就业机会，增强吸纳就业能力。他还表示，《规划》核心内容是增强经济发展创造就业岗位能力、提升创业带动就业能力、加强重点群体就业保障能力、提高人力资源市场供求匹配能力、强化劳动者素质提升能力等“五个能力”。

同时，该规划特别提出重点人群就业。该负责人称，要继续把高校毕业生就业摆在就业工作首位；要建立健全城乡劳动者平等就业制度，引导农村劳动力外出就业、就地就近就业；要对就业困难人员和零就业家庭成员开展实名制动态管理和分类帮扶，提供“一对一”就业援助，做到零就业家庭“产生一户、援助一户、消除一户、稳定一户”，确保零就业家庭动态清零；要将职工安置摆在化解过剩产能工作的突出位置；

该负责人还表示，《规划》提出要做好军队转业干部和退役士兵的接收安置工作，重视青年群体就业工作，统筹做好残疾人、少数民族劳动者、退役运动员、戒毒康复人员、刑满释放人员等群体就业工作，消除针对特定群体的就业歧视，营造公平就业环境。

(中新网)

调查:HR 从业者仅 19%科班出身 44.6%人年薪低于 9 万

LinkedIn(领英)携手中国人民大学劳动人事学院近日发布的一份调查报告称，HR 行业的入行门槛相对较低，仅有 19%的从业者是科班出身，44.6%的从业者年薪低于 9 万元，其中年收入少于 6 万元的占比最大，达到了 23.1%。

这份报告名为《中国 HR 从业者职业发展报告》，基于领英平台 14 万 HR 从业者职场大数据，结合人大的 5000 多名从业者定量调研样本，从 HR 从业者的学历、薪资、职场满意度等多维度对 HR 行业及从业者现状进行了深入分析。

本次调研的 HR 从业者共计 14 万，分布于 17 个核心行业中。其中互联网、高科技、金融、专业服务和制造业作为核心中的核心，共占 HR 行业总体人数的 66%。这其中尤以专业服务、制造业所占占比最高。

令人略感意外的是，仅有 19%的 HR 从业者在校学习时，主修过与人力资源相关的专业课程。可见，HR 行业自身的入门门槛较低，半路出身的从业者占据了相对大的比重。因此，HR 从业者往往会感觉到业内竞争大，竞争者良莠不齐，从而使自身多少有些无所适从。

HR 行业从业者中研究生以上学历人数占比近四成。与其他行业相比，如此高的学历背景分布并不寻常。可见 HR 行业中人才竞争尤为激烈，从业者对自身的学历极为看重。而该行业的跳槽率和新增从业者数量在过去五年中均处于持续下降趋势，可以感受到 HR 行业的就业压力在持续增加。这也促使 HR 从业者更主动地利用空余时间充电学习，不断提升自我的核心竞争力。

调查结果显示，40.3%的 HR 从业者对自己的职业发展状况总体评价为一般，而对于职业发展表示总体满意的仅占 37.9%。这其中，晋升情况和收入水平则是最不满意的方面，低于总体评价。其中在薪资方面，44.6%的从业者年薪低于 9 万元，其中年收入少于 6 万元的占比最大，达到了 23.1%。45.4%的从业者表示自己的收入较期望值偏低，而认为自己的收入超过预期的占比仅 5%。

其次，超过 27%的 HR 从业者感到压力主要来自于工作责任大，而时间紧任务重、工作要求高和缺少支持是排在 2-4 位的工作压力来源。高强度的工作状态使 HR 从业者平均每日工作时长达到 8.45 小时。其中 71.94%的从业者表示，每天均需要加班，平均加班时长为 1.28 小时。

(程春雨)



天津召开人力资源和社会保障工作会议

2 月 4 日，天津市召开人力资源和社会保障工作会议，深入贯彻落实党的十八届六中全会、中央经济工作会议、市委十届十次和十一次全会、全国人力资源社会保障工作会议精神，总结 2016 年工作，部署 2017 年任务。市委常委、常务副市长段春华出席会议并讲话。

段春华充分肯定了全市人社保工作取得的成绩，深刻分析了当前面临的新形势新要求。他强调，人社社保系统要以更加坚定的信心、更加振奋的精神、更加扎实的作风，推进各项工作再上新台阶。要树立大就业观念，把就业作为第一位工作，创新招法，保量提质，以就业之稳促大局之稳。要统筹民生改善与经济发展，优先保障民生投入，推进居民增收、全民参保、“三医”联动，以民生之进促发展之进。要打造人才引育平台、研发转化平台、专业服务平台，以人才之优促创新之优。要加大劳动关系监测、研判、调解、监察力度，健全体制机制，增强工作合力，以劳动关系和谐促社会和谐。要坚持全面从严治党，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，严格落实主体责任和监督责任，狠抓工作落实，强化督查问责，切实解决不作为、不担当问题，确保圆满完成全年工作任务。

(廖晨霞)

安徽宁国:春节人力资源招聘会成功举办

354 家企业提供 9000 多个就业岗位

春节是安徽宁国市大批外出人才返乡的高峰时期，也是为返乡人才和高校毕业生搭建就业平台的最佳时期。为了进一步优化人力资源，吸纳和引进宁国籍在外人才返乡创业，促进宁国科技和经济又快又好发展，宁国市委、市政府于 2017 年 2 月 4 日(正月初八)在宁国市世纪广场成功举办了 2017 年春节大型人力资源现场招聘会，专场为返乡人才、退伍士官、下岗失业人员和高校毕业生免费服务，为他们回乡创业和施展才华创造良好机遇。招聘会上有 354 家企业参与用人单位招聘，提供技术型、技工型和管理型等就业岗位 9000 多个。

宁国市此次专场招聘会的主题是“就业是民生之本，创业是就业之源”。除了为返乡人才和高校毕业生提供就近就业机会外，还将为新进城务工的农村劳动者、已经在城市务工的农民工及零就业家庭成员提供就业服务，提供包括机械制造、橡胶、电子、耐磨材料、市场营销、财务、文秘等 9000 个就业岗位。同时，市人社局、妇联等单位在现场开展了就业和相关人社人才政策咨询，发放就业指南、企业用工简介和人社政策法规等各类宣传材料 8000 余份，为返乡人才和高校毕业生自主创业进行现场咨询 8600 余人次，帮助他们解答创业和就业中的有关疑难问题，使他们能安心回乡创业，为宁国经济的发展贡献才智和力量。

招聘会上，有 30000 多人进场，其中，16000 多人进行了用工登记，和企业当场达成求职意向的有 11000 多人。这次招聘会的一个显著特点是技术型、技能型和管理型岗位较多，技能型人才的需求量大。(崔光宝)

价高、雾霾重又怎样？ 一大拨人正在逃回北上广

还记得你曾经的说要“逃离北上广”的豪言壮志吗？如今，春节已经渐渐拉下帷幕，而你又带着满身行囊，逃回了北上广！

近日，中国交通部门再次面临巨大挑战，几亿人都奔走在“逃回北上广”的路上，但是，每一张“逃回北上广”的脸上却洋溢着兴奋的笑脸。

十多天的春节长假，似乎让很多人开始明白，“逃离北上广”的想法有多么愚蠢！其实，说到底，人们想要逃离的不过是“高房价”和“高成本”，并不是北上广城市本身。

不可否认的是，我们已经离不开北上广带给我们的“虚荣”。至少，都市白领们又可

以重新回到文艺的咖啡馆，对着一台笔记本电脑，用指尖敲响自己的梦想。而这些，三四线城市根本给不了。

去年，很多新闻报道北上广城市人口增速在下滑，上海甚至出现了负增长。但是，人口增速下滑，人口数量却依旧在增多。并且，很多人忽视了中国人口增长本身早就进入了缓慢期这一点。

所以，“逃离北上广”也许只是媒体唱衰北上广亦或者炒作的一个借口！毕竟，事实证明，那些“逃离北上广”的人又重新“逃回北上广”。

生活永远是艰难的。一个在北京打拼的



板桥人力资源市场迎首个求职高峰

今年 1 月南京安德门民工市场关停后，新开设的南京板桥人力资源市场承接了原市场就业服务功能。2 月 6 日，雨花台区开年首场外来务工人员专场招聘会举办，板桥人力资源市场迎来春节后首个求职高峰，近千人进场应聘。日益增多的求职者给当地商业带来人气，也带来全新挑战。如何提高就业服务能力，完善交通、餐饮、住宿等配套服务，帮助外来务工人员快速融入南京，是相关部门面临的新考验。

环境好，坐在单间里应聘 跟白领之间有区别

早上 8 点半，记者来到安德门地铁站的原安德门民工市场门口，发现这里仍有不少外来务工人员聚集，数量在上百人左右。通过现场通告、求职指南等指引，记者跟随部分求职者上了主管部门特意安排的接驳车，5 分钟后到达了小站，然后乘坐 153 路公交车抵达终点建站附近的板桥人力资源市场，全程 1 小时。

从“民工市场”到“人力资源市场”，几字之差恰体现了新、旧市场的变化。在板桥人力资源市场，每家职介所都是独立房间，能够为蓝领民工、大学生等提供就业服务。记者现场看到，等待应聘的求职者自觉在坐椅上排队等候。虽然入场求职者摩肩接踵，但是现场环境整洁，没有出现随地扔垃圾、抽烟等现象。

一位安徽阜阳籍的水电工薛师傅告诉记者，与往年在安德门民工市场求职经历相比，“这里环境好，室内也暖和，坐在单间里应聘跟白领没有区别，感觉更有面子。”

板桥人力资源市场办公室主任刘华松介绍，新市场建筑面积近 4000 平方米，设有招聘信息发布大厅、职介所办公室、休息区、法律援助室等区域，相比安德门市场，在硬件方面是一次提档升级。此外，新市场提高了职介所的入驻门槛，每家职介所都必须具备营业执照、中介资质和从业资格证等，每成功介绍一次工作收取服务费 50 元，求职者可持市场出具的介绍信前往用人单位报到，大大减少了虚假招工等侵害求职者权益现象。

交通、食宿等配套服务待完善

6 日是板桥人力资源市场正式开业第一天，市场迎来春节后首个求职高峰。越来越多外来务工人员迅速在板桥地区集聚，当地街巷环境也在悄悄发生变化。虽然新市场目前已配备了平价餐厅、超市等功能区，不过市场周边食宿交通等配套服务尚不完善。

记者走访发现，到了午饭时间，部分外来务工人员会在市场内餐厅吃 10 元一份的盒饭，晚上住宿就在当地孙家社区一些简易旅馆解决，价格最低的上下铺只要 10 元/天。从春节前至今的半个月时间，该市场对面已

新开了五六家餐馆和旅馆。此外，求职者到达板桥人力资源市场的公共交通还不够便捷，目前只有小行地铁站换乘 153 路、油坊桥地铁站换乘 D16 等方式，在底站下车后经常能看到大批求职者闯红灯过马路、跨越 205 国道等现象。

新变化带来新挑战 管理服务须创新

新设的板桥人力资源市场为南京经济发展打造了一个新的人才服务平台，也为当地商业发展带来了人流量。按照人社部门相关负责人介绍，下一个求职高峰将在元宵节后到来，届时，市场周围环境承载量、安保、治安秩序将承受更大压力。

新变化考验着相关部门管理应对能力和服务水平。

目前，当地多个部门已提前规划、出台对应管理措施和综合应急预案。为提高外来务工人员尤其是文化水平低、大龄民工就业技能，板桥人力资源市场已着手筹备培训班，开办南京地理文化、家政、电商等培训课程，帮助他们快速融入南京。板桥街道办事处副主任梁震介绍，市场方面目前配备 40 多名民警、特勤等安保人员，此外将加强对附近餐饮、旅馆等场所检查，打击黑中介，确保食品安全和治安保障，在市场门口道路采取设置绿化带隔离等安全措施。(李凯)