

产业在升级,技能要求越来越高

沿海用工大省普工“不荒”求“技”若渴

不难招工,也不愁求职,东南沿海用工大省上演了十余年的“用工荒”暂得缓解。记者新近在广东、福建、江苏、浙江等制造业重镇采访发现,当地产业在升级,用工技能要求越来越高,天平进一步向技能型人才倾斜。

用工不复往年荒

作为制造业基地,节后广东、福建、江苏、浙江等省的大小人力资源市场开始招人。广州南方人才市场是华南地区知名的就业服务平台,从 2 月 6 日起连续召开 46 场专题招聘会,涉及营销、技术、管理、制造加工等多个行业类别,提供职位近 10 万个。

记者发现,招聘企业比以往更突出了经验型、技能型人才的招聘,对普工的招聘热度明显下降。

位于广东顺德的悍高集团主营功能五金,是国家级高新技术企业。公司人力资源部负责人说,普通岗的人员好招,但要招到符合事业发展的人才不容易,他们求“技”若渴,迫切希望快点招到。

江苏国茂减速机股份有限公司人事经理王可对这些天的招聘结果感到满意,他说公司需要新招 130 个一线技术岗,现已录用了 63 人,整体上讲达到了预期目标。

王可介绍,2016 年公司投入 3.8 亿元新建了生产车间,产能提高了,产量上去了,公司各项福利待遇、企业文化趋于完善,最近两年,员工队伍相对比较稳定。“今年返乡职工介绍熟人来,明显要比往年多一些。”他说。

东莞市人力资源局统计显示,东莞用工总量稳中略降,总量保持在 520 万人以上。2015 年 12 月底,全市 16.96 万家企业用工总人数为 535.73 万人;2016 年 12 月底,全市 19.07 万家企业用工总人数为 525.02 万人。根据浙江省



的统计,2016 年 1 月至 11 月,企业从业人员减少 1.8%,劳动生产率达到每人 20.3 万元(折年),按可比价计算同比增长 8.1%。

产业升级发展模式在变

资料显示,2016 年 1 至 11 月广东省高技术制造业投资增长 22%,比制造业投资增速高 10.4 个百分点。沿海用工大省纷纷加快了动力转换,推进以创新为主要引领和支撑的经济体系和发展模式建设。“机器换人”、改造生产流程、发展高技术制造业……新技术、新设备、新标准的大规模应用改变了传统制造业拼人力、拼廉价的状况。

江苏吴江盛虹集团近年来持续进行智能化升级,生产效率提升,整体用工减少。集团人力资源部部长曹志霞介绍,企业 1200 人左

右的生产线,至少要减少 25%的用工;完全自动化生产线上,则要减少 40%以上。“从化纤板块业务来看,目前的招聘主要是补缺,解决员工流动性的问题。”曹志霞说。

据浙江省经信委调查,与以往企业反映的缺钱、缺工、缺订单等生产要素紧缺相比,当前影响企业发展因素排在前三位的分别是生产成本增加、原材料价格波动和内需不足。同时,随着机器换人的推进,市场环境的发展变化,普工缺口有所缓解。

浙江浦江正宝水晶饰品有限公司总经理王军正说,公司只需要 20 个技术工人。因为进行了“机器换人”,产量高,人少,精度高。现在一天生产 15 万包烫钻,这在从前需要 500 个工人。

浙江省社科院公共政策研究所所长杨建华认为,受经济增速放缓、转型升级加快、技

能人才培训引进力度加大等因素影响,浙江省人力资源供求趋于平衡,从业人员结构有所优化。

天平进一步向技能型人才倾斜

记者采访发现,新动力的转换使新兴行业释放出新的用工需求,用工的天平进一步向技能型人才倾斜。

福建晋江市承成职业中介服务有限公司负责人黄能海在当地职介市场工作十余年,他明显发现近年新兴经济业态所带来的市场供需变化。“虽然许多企业的生产线都在开展自动化改造,用工需求有所下降,但相应配套的包装、物流和销售的用工需求都有所提升。”黄能海说。

产业结构的变化增加了工作机会,但对劳动者提出了更高的技能要求。接受采访的企业表示,一线操作的员工减少了,但维护自动化生产设备的人员数量增加了,技能要求更高,企业的用人标准也水涨船高。

江苏常州武进区就业服务中心主任张正浩介绍说,根据该区前期对近 2000 家企业未来均将企业高学历人才结构作为员工学历结构调整目标之一,初中及以下学历的员工会进一步降低。

一线员工也真切感受到了这股向上的浪潮,许多工人都踊跃参加公司的内部培训,甚至从工资中挤出学费进修。来自四川省自贡市琵琶镇的张夕武,现在广东中山的一家工厂上班。他刚从电大毕业,很多时候下了班都要学习到凌晨 2 点。“有所长才不会被淘汰,机会要靠自己去争取。”他说,时代越来越呼唤有技能的劳动者。

(黄浩范 陈刚 黄鹏飞 屈凌燕)

越来越多中国商业企业走向全球并购之路

在“一带一路”建设实施、企业供应链升级、对外投资简政放权、资产配置需求等多重因素的推动下,众多中国商业企业通过海外并购实现发展战略。未来在全球经济尚待复苏和中国经济新常态大背景下,将会有越来越多的企业选择“走出去”进行全球化布局。

中国商业联合会专家工作委员会委员的专家认为,在商业服务领域,中国企业出海收购涉及到体育、酒店、影视、服装、百货、品牌、养老等多个领域。无论从财务投资、业务拓展,还是企业升级、全球战略布局角度考量,中国企业走向国际市场的心态更加开放、视野更为高远。

中国企业海外并购过程中,服装品牌企业走在前列。一方面伴随着消费升级需求,中国市场对国际化品牌的需求更加强烈;另一方面,众多起源于加工、品牌代理的中国服饰企业逐渐从服装企业向时尚集团进军。通过并购国外知名品牌,既能让中国企业实现品牌国际化、走向全球时尚前沿,还可以丰富自身品牌种类,获得国际知名品牌的文化背景、研发团队、相关技术支持以及国外市场渠道和网络。未来在消费升级、资本扩张和产业转型的驱动下,服装行业海外并购或将呈加速之势。

其次,在酒店领域,作为地标性资产类物业,中国企业扎堆并购海外酒店的喜好并没改变。据汤森路透提供的数据,截至 2016 年 11 月 3 日中资跨境并购酒店和住宿业的交易规模已经达到了 92.5 亿美元,交易宗数达到 17 宗。

专家分析,中国国内优质资产竞争激烈推动了海外投资。无论中国还是全球,旅游服务业正在成为经济增长的生力军,其增速是全球经济增速的 2 倍,吸引企业在此领域布局;对于本身就有旅游、酒店业务的中国商业企业来说,收购具有成熟运营经验的国际品牌和管理团队更有助于自身的提升和发展。

中国商业联合会专家工作委员会委员秘书处处长杨金龙分析,上述两大领域海外并购消息频传的同时,也有其他企业走出去进行跨行业收购。例如苏宁以 2.7 亿欧元获得国际米兰俱乐部约 70%股份;三胞集团完成了对以色列家政护理公司 A.S.NursingCompany 的收购;万达通过旗下 AMC 并购美国第一家电影院线卡马克,以 9.21 亿英镑并购欧洲第一大院线——Odeon&UCI 院线。

伴随近几年中国市场的并购重组,优质资产越发稀缺,欧美国家经济增长乏力,大量企业被出售,为中国企业海外并购提供了可能。畅通的资本渠道也为企业提供了充裕的资金。

海外并购也是中国经济转型升级、走向全球的重要标志和发展的必经阶段。中国企业实现产业多元化、产业全球化、技术高级化的需求会愈加高涨,从转型升级到产业链拓展,未来将会有越来越多的中国优秀商业企业走向全球并购之路。

(刘长忠)

辽宁推进经营性事业单位转企改制造国企“大船”

辽宁省为破解老工业基地体制机制矛盾,做强做优做大国有经济,大力推进经营性事业单位转企改制组建省属企业集团。辽宁省发展和改革委员会路通 2 月 8 日在省政府新闻办发布会上透露,目前 7 家企业集团已完成工商注册登,其中 3 家投入运营。

路通表示,经营性事业单位转企改制不仅是转变政府职能,更是最大限度发挥国有资本在经济布局、结构调整和民生保障中的作用。

辽宁省目前已组建完成的有交投、水资源、环保、城乡建设、粮食发展、地矿、工程咨询等 7 个集团。官方消息称,组建新集团可推动经营性资产统一监管,发挥资产、资源的集约效应,提高资本运转效率,落实国有资产保值增值责任;推动资源优化整合,优化国有经济布局结构,实现产业集聚发展。

据介绍,新组建的交投集团,将全省高速公路和铁路资产注入,企业资产规模和资产质量得到明显改善,其资产规模近 2500 亿元。

新组建集团,重大基础设施建设模式发生了转变,由之前单纯依靠政府举债投资方



● 2 月 8 日,辽宁省政府新闻办发布会:2016 年推进经营性事业单位转企改制,已组建 7 家省属企业集团。

于海洋 摄

式,向政府引导、市场化运作、企业经营方式转变,促进了重大基础设施领域健康可持续发展。

今年上半年,辽宁省还将组建旅游产业集团,搭建省内层面旅游产业发展的最高平台;组建担保集团,加快建立全省政

策性融资担保体系,缓解小微企业融资难融资贵问题;组建辽勤集团,整合省直机关脱钩移交的经营性资产;组建体育产业集团,搭建国有涉体资源和社会体育资源的整合平台。

(沈殿成)

以“双提升工程”助力企业转型发展

一年来,一项以员工素质建设为重点,增强员工学习能力、工作能力和创新能力的“提升员工素养,提升工作业绩”(简称“双提升工程”)党内主题实践活动在东风德纳车桥有限公司十堰部件厂如火如荼地开展起来。

面对当前工厂员工结构调整中熟练技术工人流失、管理人员大量退养所带来的多重压力,该厂党委以开展“双提升工程”为载体,通过培育一人多机技术工人、一岗多能管理人员,进一步激发员工潜能,以整体素质提升促进业绩改善,最终实现工厂与员工的同步成长和共同发展。

在提升员工素养方面,该厂党委以加强员工行为素养为先导,结合东风汽车公司“和”文化和东风德纳车桥有限公司企业文化核心理念,提炼、制定了具有工厂特色的员工行为规范,从五个维度明确了“行为素养、安全素养、质量素养、现场素养和管理素养”标准,要求每一位员工履行行为约定,约束自己的举止。通过印发《员工行为规范》手册,设计、张贴《员工行为规范》挂图、行为规范演讲比赛等方式让员工行为规范入脑入心、外化于形。

该厂采用岗位可替代率的人才培养模式,把技能提升作为员工素养提升的核心。针对一线操作人员的技能水平,每月开展 ILU 技能评价,以老带新,签订师徒合同,缓解人员技能的不足对生产交期的影响。打破管理人员职责界限,实行交叉任职的方式,

互为师徒,定期进行岗位轮换,提高管理人员业务的可替代率。与此同时,该厂人力资源部门还通过开展技术比武、现场验证等形式,检测员工的理论知识及实际操作能力的掌握情况,巩固素质提升的成效。

该厂党委在一手抓员工素养提升的同时,另一手强抓员工的工作业绩提升,通过开展“四比四赛”专题竞赛活动(即:比质量,赛提升;比安全,赛达标;比现场,赛改善;比管理,赛绩效促进业绩。),用量化的形式,定期由相关职能科室对各党支部竞赛的开展情况进行跟踪、检查、讲评、排队,党务室在每个季度的政工例会上公布竞赛的推进情况,并分类设立业绩排行榜,在年底对竞赛活动的优秀单位和先进个人进行表彰。

竞赛活动中,该厂各党支部纷纷行动起来,以现场不良行为作为主要观察对象,部门中层干部和基层管理人员每日开展现场观察,查找生产经营活动中表现出来的标准不遵守、作业不规范、工作不尽责、团队不协调等不良行为,做到及时通报、整改并做好管理记录。生产职能部门党支部要针对现场观察活动开展总结分析,归纳共性问题,不定期开展小型多样的专项攻关活动,有目的、有重点的集中解决现场突出问题。该厂各党支部每月对竞赛活动评比结果进行统计分析,找出自身队伍存在的主要问题,并针对问题点制定切实有效的提升措施。据统计,2016 年,该厂通过师徒带徒形式,共培训转岗、跨车间调配及新人 481 人次,大大地缓

解了高产月期间给部分车间带来的生产压力。截至 2016 年 12 月底,全厂共查处员工不良行为 128 起,整改率达 100%。

随着“双提升工程”竞赛活动不断深入,广大员工找到了自身存在的差距,确立了自己以后努力的方向。如二车间员工张义成,无论是在员工素养、工作业绩,还是在学习力、执行力方面都是车间员工的标杆,可是在“双提升工程”竞赛活动初期,这位“标杆”竟遇到了“烦心事”,因为每月没有实施小改善,他拿不到竞赛内容里面的“现场行为管理”全分,每月只能得 98 分,看到自己身边的同事在不断地进步,张义成坐不住了,他改变“改善是由职能部门来做”的传统观念,在工作中做起了“有心人”,围绕现场安全生产、质量提升、5S3 定等方面实施自主改善,并主动承担了该车间自动线一项班组级课题。

该厂通过开展“双提升工程”竞赛活动,员工队伍自身素养和工作业绩得到稳步提升。如今的十堰部件厂,厂区道路上见不到闲杂人员了,各支部休息室听不到聊天声了,工作积极性高的人越来越多,相互学习、商讨、协作的人在增加,工作主动性强、工作效率高的人越来越多,员工与员工之间比质量水平、比安全行为,班组与班组之间比改善效果、比班组达标,部门与部门之间比现场得分、比生产效率的良好局面已经在部件厂形成。

(王国强 艾保国)

煤省山西 2017 年改革破题：剑指国企国资改革

春节假期刚过,煤省山西省委书记、省长调研煤炭国企,齐齐指向国企国资改革,奠定煤炭大省的改革基调。

刚刚公布的山西统计数据 displays,2016 年,山西规模以上原煤产量 81642 万吨,同比减少 13716.2 万吨,下降 14.4%，“煤炭去产能”成效明显。与此同时,受限于山西长期高度依赖煤炭的经济特点,山西“一煤独大”结构性矛盾、“一股独大”体制性矛盾等远未从根本上解决。

对此,山西省统计局方面表示,“山西经济仍没有走出困难时期”。

在山西新近公布的 175 项重点工程中,有 109 项属产业转型项目,涵盖高端装备制造、节能环保、生物产业、新材料、新能源汽车等战略性新兴产业,煤炭、钢铁等能源资源类传统项目绝迹。

产业“一煤独大”、国企“一股独大”由来已久,虽然时下的山西逐渐摆脱“以煤为基”的产业思维,但产业转型绝非一日之功。用山西省副省长王一新的话说就是,山西转型需要一个过程。在未来相当长的一个时间内,“煤炭产业仍然是我们山西人安身立命的根本”。

在此背景下,2017 新春开工,山西省委书记、省长第一时间调研国企改革,释放改革信号也就顺理成章。

2 月 3 日至 4 日,山西省委书记骆惠宁在晋城调研煤炭国企时表示,深化国企国资改革是决定山西转型前途的关键一招。国企国资带头改好改到位,“转型发展才有最大的动力和希望”。

同期,山西省长楼阳生也在调研煤炭国企。作为山西国企改革试点,山西高层对焦煤集团寄予厚望。其间,楼阳生要求上述企业尽快制定国企改革方案,在分离企业办社会职能、增强焦煤产业竞争力等方面先行一步。

此间,山西各大煤企闻风而动,加紧部署改革举措。

作为老牌国企,同煤集团向来以人员负担重、历史包袱多闻名。同煤集团董事长张有喜希望,通过分离企业办社会职能、加快厂办大集体改制等一系列改革,让企业轻装上阵,公平参与市场竞争。

7 日,同煤集团宣传部负责人赵历书介绍,从去年冬天开始,同煤就向大同市政府分离移交“恒安新区”的供水、供电、供热、物业等职能。截至目前,上述移交项目已完成资产核算。待移交完成,这个容纳 30 万同煤职工家属的生活区将转归地方政府管理。

此外,同煤从主业中剥离医院、物业等产业,重组成立同煤医院集团,探索自主经营。

在晋能集团,这家经历几轮整合重组的国企探索推进混合所有制改革,鼓励职工入股、全员持股,试行技术股、贡献股、期权股等。

对此,晋能集团新闻中心副主任靳永春介绍,集团还将探索建立职业经理人市场化选聘和各级领导人员业绩考评机制,竞聘上岗,双向选择。

(李新锁)

管理日记

增胖前先瘦身

■ 联强国际集团总裁兼执行长 杜书伍

当一个部门的工作量增加,所有成员都忙不过来时,部门主管的直接想法自然是增加更多人手。然而,部门在“增胖”之前,应该先“瘦身”——检查部门内的作业流程是否存在更加精简的空间。

任何一个部门的运作,永远可以找到可瘦身之处。一个部门经年累月下来,随着业务的扩张,在既有作业流程上的工作量也跟着增加,一般主管直觉反应便是增加人手,分担工作量。

然而,许多看似不同的作业方法之间,必定可以找到重复之处,而产生可供精简的空间。譬如,有些作业流程原本就没有必要,设计之初只是为了解决某些“临时”问题,执行之后却无法在短时间内加以检视,因而一直留存下来,会造成工作能量的浪费。

平时运作中,每个成员均忙碌于眼前的工作,不见得有时间审视各项运作内容。因此,当主管感受到工作量大增,整个部门忙成一团,且非暂时性的现象时,应当首先思考的,并非是否增加人手,而是运作方式是否有必要改善。审视重点应放在去除不必要的流程,以及不同的做法之间是否可以充分整合。

当然,由于“瘦身”需要一段时间,而工作负荷已经太过沉重,通过瘦身来精简作业已缓不急急,此时,增胖与瘦身可同时进行。但主管必须明白,此时增加的人力是在瘦身前的状态下,而瘦身之后可能产生人力过剩的情形。如果业务量持续增加,则此时人力过剩属于暂时性,可以接受;但如果造成长期人力过剩,主管就不该有多少编制就聘用多少人员。