# 破解市企业用工难的调研与思考

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2024-06-11

*破解市企业用工难的调研与思考当前，我国发展重点由沿海地区向中西部地区纵深推进，经济发展从沿海主导的增长转变成沿海和中西部更为均衡的增长。随着中西部地区承接的企业越来越多，地方企业的用工缺口也越来越大。xx市作为劳务输出大市，如何在承接沿海更...*

破解市企业用工难的调研与思考

当前，我国发展重点由沿海地区向中西部地区纵深推进，经济发展从沿海主导的增长转变成沿海和中西部更为均衡的增长。随着中西部地区承接的企业越来越多，地方企业的用工缺口也越来越大。xx市作为劳务输出大市，如何在承接沿海更多工业的同时，加快引进人才，让输出的人才回流，是推进开放强市产业立市战略进程中的一个值得思考的大课题。笔者近期就破解xx企业用工难的课题，实地调研了汉寿、桃源等地方，通过座谈会、走访工人等形式了解了一些情况，进行了一些思考。

一、企业缺工基本情况

1.xx市的用工难主要集中在一些劳动密集型企业，企业用工的缺乏，导致了企业无法满负荷运转，提高经济效益。据统计，我市企业用工难主要体现在以下几个方面：总量上缺乏。通过调研的全市规模工业企业1165家的样本来看，工业企业用工缺口超过2万人。比如，xx经开区缺口2024人，占比60%；鼎城区缺口2024人，占比20%；汉寿县缺口1500人，占比52%；鼎城区缺口2024人，占比20%；其他地方除西洞庭用工缺口较大以外，都在1000—2024人之间，导致部分劳动密集型企业达不到年生产预期。

2.质量上不高。企业用工缺口虽然较大，但是关键是许多重要岗位和技术岗位根本找不到人，有时必须要从沿海引进过来。特别是熟练工、专业技术人才、信息网络人才、企业高管等都是行业紧缺资源。比如，桃源县112家规模工业企业仅有专业技术人才1302人，占从业人员的10.6%，其中具有高级职称的仅8人。汉寿县徕木电子有限公司专门把部分工人送到上海总公司进行技能培训，回来后，制作出来的产品仍有很多达不到合格标准，导致企业出现较大损失。

3.流失率严重。企业在不断招工的同时，也面临着员工流失的“阵痛”。一方面是自然流失。很多企业的工人，为了更高的工资、更好的环境，把本地企业看成是“练手”的平台，一旦掌握熟练技术后，就像候鸟一样飞往沿海发达城市，寻找更好的机会和出路。据统计，我市大部分企业员工流失比较严重，普遍流失率在20%以上。部分企业甚至出现了负增长，能够长期供职于一家企业的老员工很少。比如，桃源的龙行天下2024年共招录员工1840人，而流失员工达到了1880人，出现了负增长。另一方面是季节性流失。由于大部分企业招录的员工都是本县市的员工，离家近。所以，部分员工一到农忙的时候就回家帮忙干农活，导致企业用工紧张。

二、原因值得深入剖析

我市企业用工难的问题，既有历史的原因，也有现实的原因；既有企业的原因，也有员工的原因；既有政府的原因，也有社会的原因，总之，剖析原因做不到面面俱到、针针见血，只能从能够着力的方面去剖析。

1.用工待遇不高。xx市属于三线城市，不临海不临边，经济条件、工资待遇普遍较低，和沿海大城市的企业相比，员工的工资待遇不高，有的企业甚至很低，根本留不住人才。比如，汉寿的兴昂鞋业，职工平均工资只有1600一个月。而且很多企业，没有提供完善的“五险一金”，导致员工难有归属感，很难长久留在企业工作。

2.用工环境不优。主要是三个环境：一是企业内部环境。部分劳动密集型企业工作条件比较苛刻，工作时间较长，生产环境较差。比如，部分纺织企业工作环境差，高温、高湿、高噪音、高粉尘，很多员工根本无法长期工作，很可能滋生职业病。二是员工生活环境。部分企业周边基础设施建设滞后，缺乏好的上学、就医、住宿、消费、娱乐等配套设施，导致很多年轻人望而却步，特别是高端人才、专业人才招不进来。比如，xx高新区还没有通往市区的公交汽车；汉寿太子庙工业区企业职工子女的上学问题等等。三是人才成长环境。部分企业在人才的管理与建设机制上不完善，企业干部成长晋升速度缓慢，缺乏正常的人力资源专业培训，缺乏人才工作激励举措，导致人才留不住，梯队断层。

3.用工氛围不浓。留住人才，关键在尊重人才。即便是没有技术含量的普工，也是当前各个企业为之渴望和珍惜的人才。当前，很多在外地工作的人希望回家创业、就业，但是政府的引导、重视还不够，相关制度还不完善，让他们还是感觉自己是一个“打工仔”，还没有把普通员工的就业地位提升起来，还没有充分激发他们的工作激情和创业热情。

三、对策建议

由于区位条件、资源禀赋、企业文化等条件的限制，解决企业用工难的问题，并非一朝一夕之功，需要全市各部门、企业家共同着力、逐项解决，促进我市企业用工难问题得到有效解决，形成全市上下推进开放强市产业立市的浓厚氛围，让外出务工的xx人像候鸟一样，一群一群飞回来，有工作，留得住。我认为，主要可以从以下三个方面来探讨：

1.政策扶持。一是要加强人才引进。建立健全xx市人才引进新政，根据企业的需要，大手笔、大力度引进专业技术人才，特别是各区县（市）要全面贯彻落实好省市人才引进政策。打破惯性思维的条条框框，建立实用性人才储备库，完善各类人才激励保障机制，让人才来常工作有

“回家”的感觉。对回家乡务工的人员，要高看一等、厚爱一层，在工资待遇、奖励福利、住宿交通、子女上学、医疗保障、五险一金等方面予以全方位保障。二是要加强人才培训。企业员工的业务能力是增强岗位匹配度、提升工资水平的保障力。政府要充分了解企业的用工情况，制定实用的人力资源培训计划，确保能培训上岗。政府也可以和企业合作，或者委托企业培训的模式，增强员工培训的针对性和实用性。三是积极支持回乡人员创新创业。政府要在创业担保贷款、创业平台等方面给予回乡创业者最大的理解和支持。特别是在行政审批程序、创业活动组织、创业项目支持等方面要让创业者充分感受到“主人公”般的热情，形成“企业只管内部事、政府专管外部事”的良好氛围。

2.政府引导。一是要建立健全人才大数据共享平台。要及时了解企业的招工情况，畅通政企信息互通的渠道，以政府人才资源主管部门为窗口，通过电视、网站、微信等媒介，及时向社会公布企业的招工情况，让企业随时有人可用。同时，政府也要积极引导企业或者个人建立更多的劳务派遣公司，及时了解企业用工需求，及时派工。二是要分时段分批次召开大型人才招聘会。各级政府要利用春节、清明等回乡人员较多的节日，组织大型的人才招聘会，帮助企业搭建招工平台。三是要积极组织开展一系列重才、稳才、留才的活动。比如，要经常举办一些创业创新大赛、企业人才高峰论坛等活动，引导企业形成重视人才、关心人才的浓厚氛围；举办一些五一劳模表彰活动，让企业员工有成就感、归属感；举办一些遵纪守法、诚信企业、优秀企业的评选，让诚信经营、员工稳定的企业受到重奖，引导企业重视企业文化，培育企业文化。四是加大对用工纠纷的处理力度。政府要充分尊重和保障企业员工的合法权益，凡是涉及企业用工的问题，一律以保障劳动者合法权益为优先，让全社会形成关心劳动者的正确导向。

3.政商合作。一是要提升园区配套能力。政府在招商引资的过程中，就要注重对园区三产业的引进，特别是对务工群体所需要的娱乐消费等场所，用降低条件搞引进，或者给予一定的税收减免，为企业员工提供健康、舒适、方便的务工环境。特别是，要加强对园区公交、道路、医院、学校等设施的配套，加快产城融合的步伐，让企业员工引得进、留得住。二是要积极支持企业建设可以交易的员工宿舍。有恒产方有恒心。政府要在企业审批预留地上，给企业划拨一定比例的建设用地，让企业建设员工住房，企业再以低于市场价的方式出售给本企业的员工。三是要积极支持企业自主创新。政府要积极牵线搭桥，对企业引进的内部院士工作站、博士后流动工作站等创新平台给予奖励性政策。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！