

# 制造业上市公司劳动力密码： 高学历人才越来越多 用工规模与人均创收双升

图1：近年制造业上市公司员工总数走势

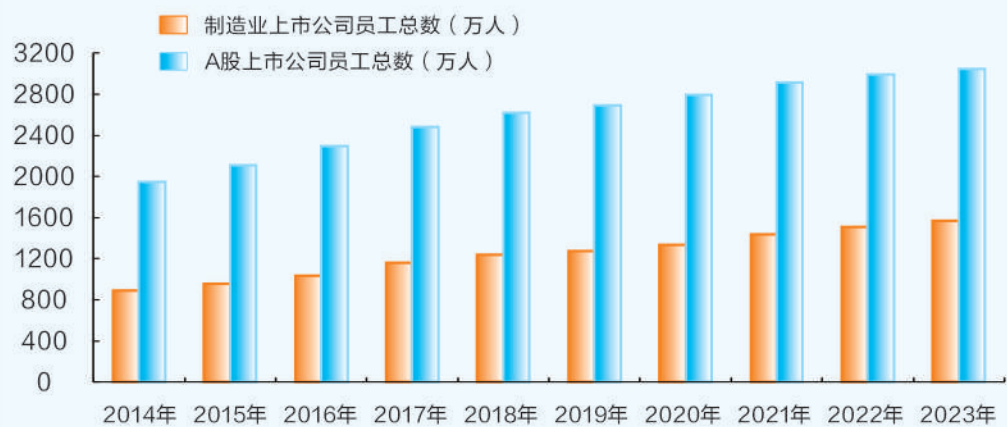


表1：2023年制造业上市公司学历分布 (万人)

	博士	硕士	本科	大专
北京	0.52	10.59	34.78	23.62
上海	0.27	6.28	27.57	16.54
广州	0.07	1.53	9.39	8.95
深圳	0.16	10.11	37.8	28.29
制造业上市公司整体	2.3	64.1	338	287.9

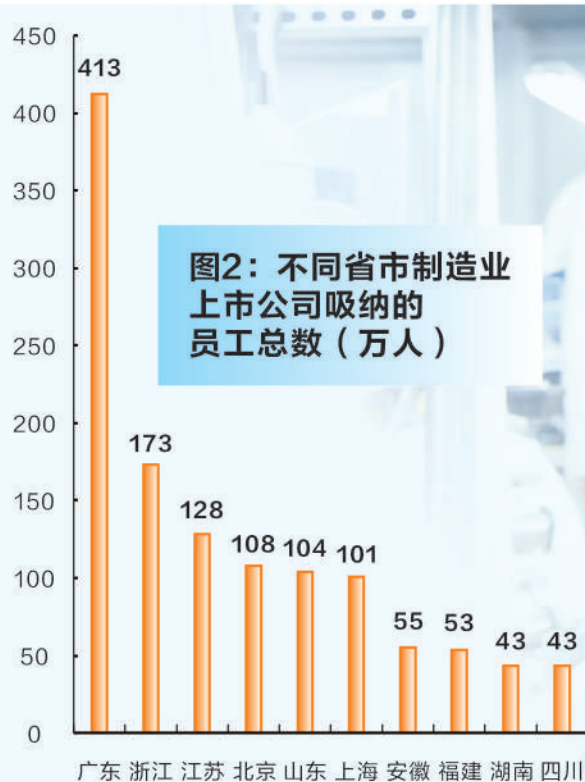
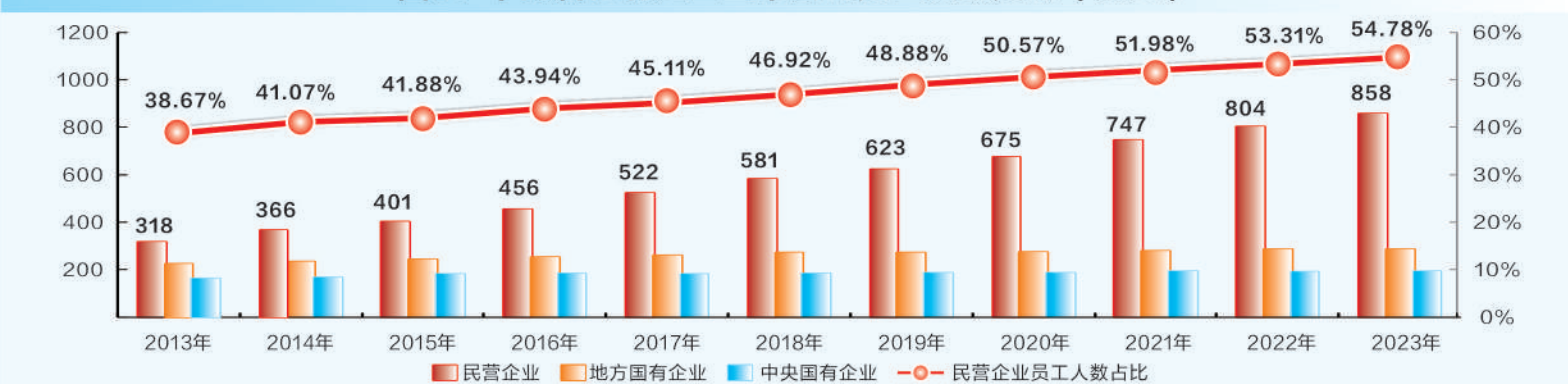


图3：不同属性制造业上市公司员工人数变动 (万人)



证券时报记者 胡敏文

刚刚结束高考季,又到一年毕业时。据教育部数据,2024年高校毕业生规模预计1179万人,同比增加21万人,规模再创历史新高。作为民生之本,就业问题始终备受重视。

制造业是国民经济的支柱性产业,在增加就业总量和改善就业结构方面发挥着积极作用。当前,我国制造业发展导向已发生较大变化,逐步从传统的劳动密集型“制造”向更高层次的“智造”迈进。

作为微观主体的企业,在转型过程中,用人需求展现出不同以往的新变化。制造业上市公司是我国先进生产力的优秀代表,通过观察其员工数量和结构的变化,一定程度上对用人需求可以起到管中窥豹的效果。透过制造业上市公司的人员结构变动,得以了解就业新形势,以及背后所折射出的产业发展新动向。

## 逆势增员至1500万人

从世界范围内的经验看,随着工业化进程推进,在人均收入达到一定水平后,制造业就业规模和占比在达到峰值后会呈现下降趋势。在我国,第二产业也呈现这种趋势,但是就制造业上市公司整体而言,人员需求并没有下滑。

根据历年年报披露的结果,我国制造业板块上市公司(不含北交所,下同),2014年员工人数为891万人,到2023年已增至1567万人;其人员数量占A股上市公司员工总数的比重也从45.70%增至51.49%,吸纳就业的能力不断增强(图1)。

究其原因,这固然离不开A股市场扩容的影响,但即便只考虑单个上市公司的情况,人员扩张也是普遍现象。截至2024年5月底,在上市的3455家制造业上市公司中,有七成相对于10年前或上市之初,实现了不同程度的人员扩张。

那么,具体哪些行业创造就业比较多?从就业总量来看,电子、汽车、电力设备、机械设备、医药生物等行业的上市公司就业人数均已超过百万人,且10年间员工人数均增长了70%以上。相较之下,钢铁、煤炭行业的诸多企业,就业人员增长相对缓慢,个别甚至出现了负增长。

在员工超过10万人的上市公司中,立讯精密2013年尚不足3万人,2023年增至23万人;比亚迪员工数量现已超过70万人,比10年前增长了3倍以上;蓝思科技、海尔智家、美的集团等都实现了80%以上的人员增长。

“企业能够成功上市说明具备更优的基础条件,制造业上市公司在整个制造业行业中均处于领先水平。智能制造等新技术使用成本较高,往往仅能由上市企业采用,需要雇佣大量的员工来研发与应用。”中国人民大学经济学博士马瑞光说。

## 广东用工规模遥遥领先

从增量到存量,长三角、珠三角、京津冀三大城市群的吸纳就业成绩堪称华丽。

数据显示,2023年这三大城市群的制造业上市公司共有员工975万人,提供的就业岗位占制造业上市公司整体的60%以上。作为全国经济发达的重要地区,广东省制造业上市公司以超过400万人的员工人数遥遥领先,甚至超过了上海、江苏、浙江三个省市的总和(图2)。

就业,根植于经济增长的内生规律。广东对劳动力吸引力背后,是珠三角强大的工业实力。根据广东省工商联去年7月披露的信息,在中国工业十强城市中,珠三角占据四席,包括深圳、广州、佛山、东莞。珠三角九市规模以上工业总产值超过15万亿元,占全省超过八成。

“珠三角制造业已经形成了较为完善的产业链和产业集群,涵盖了从原材料到成品生产的各

个环节。这种产业链和产业集群的完善,降低了企业的生产成本和交易成本,提高了企业的生产效率和市场竞争力,从而吸引了更多企业入驻和扩大生产规模,进一步增加了就业机会。”陕西师范大学经济地理学教授殷江滨说。

中央财经大学财政税务学院教授李小荣认为,这同样离不开中央和地方政府对珠三角和长三角经济带给予的积极的政策支持和改革开放的措施。例如,特殊经济区的设立、外商投资便利化政策、税收优惠等,吸引了更多的投资和企业加入,进一步推动了经济增长和就业机会的增加。

## 新增就业,看民营企业

公考热、国企热,是近年就业领域的热门现象。但是对大多数人而言,民营企业才是最终的归宿。2023年,在制造业上市公司吸纳的1567万员工中,有858万人在民营企业,占到了总量的一半以上;而工作在央企和地方国企的员工人数为479万,占总量的三成左右(图3)。

民营企业在创造就业机会方面更有优势。不考虑新上市公司影响,单从2013年及之前上市的制造业上市公司情况来看,10年间民营企业的员工总数由255万人增至498万人,新增就业243万人;而央企员工总数由382万人增至456万人,仅新增74万人。

不仅如此,在10年人员增长超10倍的28家制造业上市公司中,有21家是民营企业,吸纳就业能力远超其他属性的公司。

“民营企业通常更加灵活、创新,并能够更快地适应市场需求变化。它们更容易扩大业务规模,增加投资和就业机会。”李小荣说。

殷江滨认为,政府对于民营企业的支持政策也是推动民营企业创造就业增量的重要因素。各级政府通过落实吸纳就业补贴、社会保险补贴、税费减免等优惠政策,支持民营企业开发创造更多适合高校毕业生的就业岗位。同时,随着市场环境的不改善和营商环境的持续优化,民营企业的发展空间进一步拓宽,这也为民营企业创造更多的就业机会提供了有力保障。

## 高学历人才“进厂”

“人”是企业的第一资源,企业的竞争也是人才的竞争。

新形势下,中国制造业正在经历一场深刻的蜕变,不断加快突破技术壁垒,迈向全球价值链中高端。制造业已不再是大众惯常以为的劳动密集型产业,而是兼具了资本密集和技术密集的行业特点,决定了其价值的增值更加依赖于人才资源。新兴产业的崛起,高科技制造业的发展,也正在吸引越来越多高学历人才加入。

制造业上市公司年报的汇总数据显示,目前其技术工人数量已经达到295万人,占到员工总数的18.83%,比10年前增长了6个百分点。工程师红利正在取代人口红利,成为推动企业发展的重要动力。与此同时,在制造业上市公司中,大专及以上学历的人员有692万人,占到了总体的44%,而10年前这一比例仅为34%。

业内人士认为,转型升级,改变的永远是企业的人员配比结构,而不会单纯地取代既有人员的工作。

北上广深作为超一线城市,向来都是人才热门的选择,尤其是作为中国首都的北京,更是成为很多人梦想中的就业城市。从2023年的员工分布来看,四大一线城市的上市公司,汇聚了制造业上市公司整体四成以上的博士和硕士研究生,三成以上的本科生(表1)。其中又以北京的高学历人才占比最高。

对人才的重视同样体现在研发支出上。根据2023年年报披露的结果,我国3455家制造业上市公司合计研发支出为1.23万亿元,占总营收的比例达到了4.3%。而这一比例在2014年仅为1.8%。

## 薪酬远超平均水平

在就业相关的统计数据中,平均工资无疑是最受关注的一项,它不仅关系着打工人的体面,而且和职业选择有很大的关系。

在对“人”的管理中,绩效考核与薪酬激励是所有企业参与者共同关心的问题。一个有竞争力的薪酬体系不仅能帮助企业激烈的竞争中吸引和留住人才,还能在实现企业价值与发展的同时调动员工的积极性。高薪引才已成为公司企业普遍做法。

从上市公司的薪酬支出来看,制造业上市公司

的待遇十分诱人,2023年人均年薪已达到17万元。而去年我国规模以上企业就业人员平均工资为9.81万元,仅为制造业上市公司的六成左右。

一些企业出于吸引人才的考虑,纷纷提高招聘门槛,通过高薪来招聘应届生。在3455家制造业上市公司中,有超过200家人均年薪超过30万元,其中潍柴动力、翱捷科技、澜起科技、汇顶科技、紫光国微、海光信息等公司的人均薪酬甚至超过了60万元。例如比亚迪,除了实力强以外,在招聘上也是“诚薪诚意”。据网友分享,应届985硕士平均年薪在20万元左右。

不仅如此,诸多上市公司的招聘启事显示,除了优厚的待遇、完善的晋升制度外,职工还可以享受包吃住、外宿补贴、六险一金、年终奖等福利。

每当平均工资出炉,会引发不少争议,不少网友调侃自己又“拖后腿”“被平均”了。那么,人均薪酬真的是大量被高管拔高的结果吗?

统计结果显示,2023年制造业上市公司高管人均薪酬为156万元,是平均水平的9倍左右。不考虑高管的影响,2023年上市制造业企业员工的平均工资为16.87万元,略低于平均水平。被平均的情况固然存在,但同时也应看到,不同行业、不同地区、不同企业之间的收入水平差异往往更大。

李小荣认为,一方面,在高科技制造领域,对员工的技术能力和专业知识要求较高;另一方面,制造业上市公司通常是大型企业,相对拥有更强的经济实力。这些企业可能具备更多的

胡敏文/制表 图虫创意/供图

资源和资金用于支付高薪酬,以保持竞争力并留住优秀的员工。

## 人均创收10年增长56%

企业的人力资源投入正在有效地促进创新并转化为现实的生产力。

一般而言,当企业业务处于扩张阶段时,往往带动人员增加。反之,如果人手多了,而效率没有提升,那么企业将逐渐丧失活力。

随着社会的发展,我国产业重心逐步由制造业向服务业转移。国家统计局数据显示,我国制造业增加值占GDP的比重处于下降通道,由2014年的30.4%降至2023年的26.18%。

尽管如此,制造业上市公司创造的营收在上市公司群体中不降反升。

证券时报记者统计发现,整体来看,最近10年,我国制造业上市公司在员工增长76%的情况下,所创造的总营收由10万亿元增至28万亿元,增幅达到1.8倍。制造业上市公司创造的营收占A股上市公司总体的比例,也由2014年的32.36%增至2023年的39.19%,提升了7个百分点。由此可见,其产出增长远远高于人员增长幅度。

对应地,制造业上市公司的生产效率不断加强。10年间,其人均创收由119万元增至185万元,人均创利也增长了近六成。在3000多家制造业上市公司中,人均创收超过500万元的有100家以上,其中上海石化、浪潮信息、卫星化学、中国稀土、智飞生物等一众公司的人均创收超过了800万元。相比之下,全社会人均GDP尚不足10万元。在发展新质生产力的澎湃浪潮中,上市公司显然已成为产业提质增效的主阵地。

对任何一个产业来说,特别是衡量制造业的发展来说,吸纳就业能力至关重要,既代表着市场的需求,也代表着劳动力的供给。当前,我国经济增速换挡,处于新旧动能转换的关键时期,经济下行压力较大。即便如此,我国上市制造业公司依然表现出较强的就业韧性,表现出蓬勃的生命力。

# 促进求职与招工的“双向奔赴”

证券时报记者 胡敏文

作为国民经济的支柱性产业,制造业承担着稳就业、促就业的重任。然而,在中国经济结构转型的背景下,一方面,先进制造业的快速发展,带来了就业岗位的迅速增加,用工缺口进一步扩大;另一方面,由于观念跟随时代变化,不少年轻人选择送外卖、送快递,也不愿进工厂当产业工人,导致“就业难”“用工荒”问题并存。

一位通信行业上市公司代表告诉记者:“招工容易留工不易,现在年轻人对制造业的新鲜感很快就过去了。”另一位刚步入职场一年的大学毕业生也有自己的说法:“工资给得还行,但是全部都是时间熬出来的钱,加班多,有些还是义务加班,压力太大了,也学不到多少东西。”

面对这样的困局,就业群体该树立怎样的就业观?用人单位在用人方面又应如何转变?来听一听专家的建议。

一是求职者层面,需转变观念,提高职业技能。陕西师范大学经济地理学教授殷江滨认为:“青年人应摒弃传统的就业观念,以更加开放、多元和前瞻性的视角来面对就业市场的变化。与此同时,不断学习和提升自己的能力,包

括专业技能、沟通能力、团队协作能力等,以适应市场需求的变化。”

对于机器替代人所带来的职业焦虑和压力,中国人民大学经济学博士马瑞光有独特的考量:“随着AI的普及,传统的技能如分析思维、创造力、领导力将变得更加重要。同时,数字素养、编程能力、数据分析等技术技能将成为必备。求职者需要持续学习和更新自己的知识,以适应技术发展的要求。终身学习成为应对AI对就业市场影响的重要策略。”

二是企业层面,需重视教育培训,提高行业吸引力。过去人们以厂为“家”,充满干劲,到如今工人不再具有光环,更多的是一名“打工仔”。“90后”“00后”年轻人更是偏爱自由、轻松、待遇相对更高的工作。

越是招工难,企业就越要重视用人、育人、留人工作,关心关爱职工,不断优化工作环境。中央财经大学财政税务学院教授李小荣说:“企业应加大对工厂环境改善的投入力度,提高工人的工作舒适度和安全性。同时,要合理提高一线工人的工资待遇,增强岗位的吸引力。”与此同时,可以积极推动与高校合作,开展产学研

联动,互动答疑解惑,零距离了解感受企业,吸引高校毕业生等求职者应聘。

三是政府层面,应加大对就业市场的宏观调控,完善促进就业的政策。

缓解制造业企业招工难不能单靠企业一方,需要进行更多的制度创新。殷江滨表示,“政府应进一步完善就业服务体系,加强就业信息的收集和发布,提高就业服务的针对性和有效性。同时,要加强与企业的沟通合作,推动就业信息的互联互通。”

除了“进厂”外,还可以鼓励青年人创新创业,为他们提供政策、资金、场地等方面的支持,激发他们的创新精神和创业热情。

四是社会层面,鼓励创新创业,倡导正确的就业观念。

相较于服务类行业有其灵活、门槛低的优势,制造业也具有工作和收入稳定等特点,社会、媒体、高校等应积极引导年轻人理性看待就业形势,树立正确的就业观念,根据自身特点和优势选择合适的岗位。马瑞光表示,通过各种渠道,加强对青年人的就业观念教育,引导他们树立正确的就业观念,摒弃“稳定至上”“追求高薪”等传统观念,更加关注个人的成长和发展。