

聚焦 FOCUS 2011年企业用工调查

用工争夺战蔓延 超八成公司人力不足

证券时报记者 张珈

春节过后直到两会期间,企业用工荒、招工难的话题持续升温。与此同时,正在密集披露的上市公司年报,“用工成本上升”成为频频出现于其中的热门词汇。

证券时报近期以不记名问卷形式,发起关于企业用工情况的调查并据此进行统计分析,旨在寻求以下问题的答案:企业缺工的情况是否普遍存在?主要短缺哪些工种?薪酬水平提升幅度如何?企业通过哪些渠道吸引人才?人力成本上升对公司发展造成怎样影响?

此次调查对象涉及广东、浙江、江苏、福建、贵州、北京、上海等不同地区,有效回收的问卷包括41家上市公司及10家非上市公司,主要涉及工业制造、生物医药、信息技术、金融服务、交通运输、连锁经营六大板块,调查目的是为了了解劳动力供给和人力成本波动的实际情况。

用工市场四面饥荒

从记者统计数据来看,普工短缺的情况广泛存在。接受调查的公司中,有11家公司表示用工整体短缺,32家公司表示部分工种短缺,用工短缺的上市公司合计占比高达85%。此外,共有5家公司称用工需求刚好,仅有3家公司称人力宽裕。

调查数据显示,目前最为抢手的当属普工和技术人员,有一半以上的公司异口同声地表示上述两类工种短缺。其他短缺的工种按照数据从大到小依次为市场销售、管理人员、行业

专家和财务人员。记者注意到,由于区域存在差异,各地缺工情况呈现不同特征。例如,浙江地区最为缺少的是普工,广东主要是技术人员不足,而北京、上海则表现为管理、财务类劳动力短缺。

分行业来看,机械制造、交通运输、电子制造等板块大都缺少技术人员。正如国务院发展研究中心研究员张济小济的观点:用工荒的本质是技工荒,越来越多的企业需要有技术的好员工、熟练工,这是一种结构性的缺工。

与此同时,人力成本上升的问题也令很多公司压力倍增,近年大宗商品价格持续上涨或高位震荡,加之劳动力成本提高,造成公司的成本压力水涨船高。在2011年哪些因素构成对公司挑战的多项选择调查中,有33家公司选择“人力成本增长”,这一因素与“经济环境变化”并列第一,成为上述公司眼中首当其冲的挑战。此外,还有部分公司认为行业竞争、融资、消费者信心影响、大客户购买能力以及技术提升等因素对自身发展构成负面影响。

从统计数据来看,有八成以上的制造业公司均把人力成本增长视为2011年的首要挑战。根据申银万国的测算,刘易斯拐点已经临近,劳动力成本上升构成对制造业利润的大量挤压,假设劳动力成本上升20%,交运设备制造、仪器仪表制造、通用及专用设备制造等板块利润影响达到12.7%、12.2%和8.9%。

大部分公司加薪超一成

劳动力普遍短缺的同时,企业的

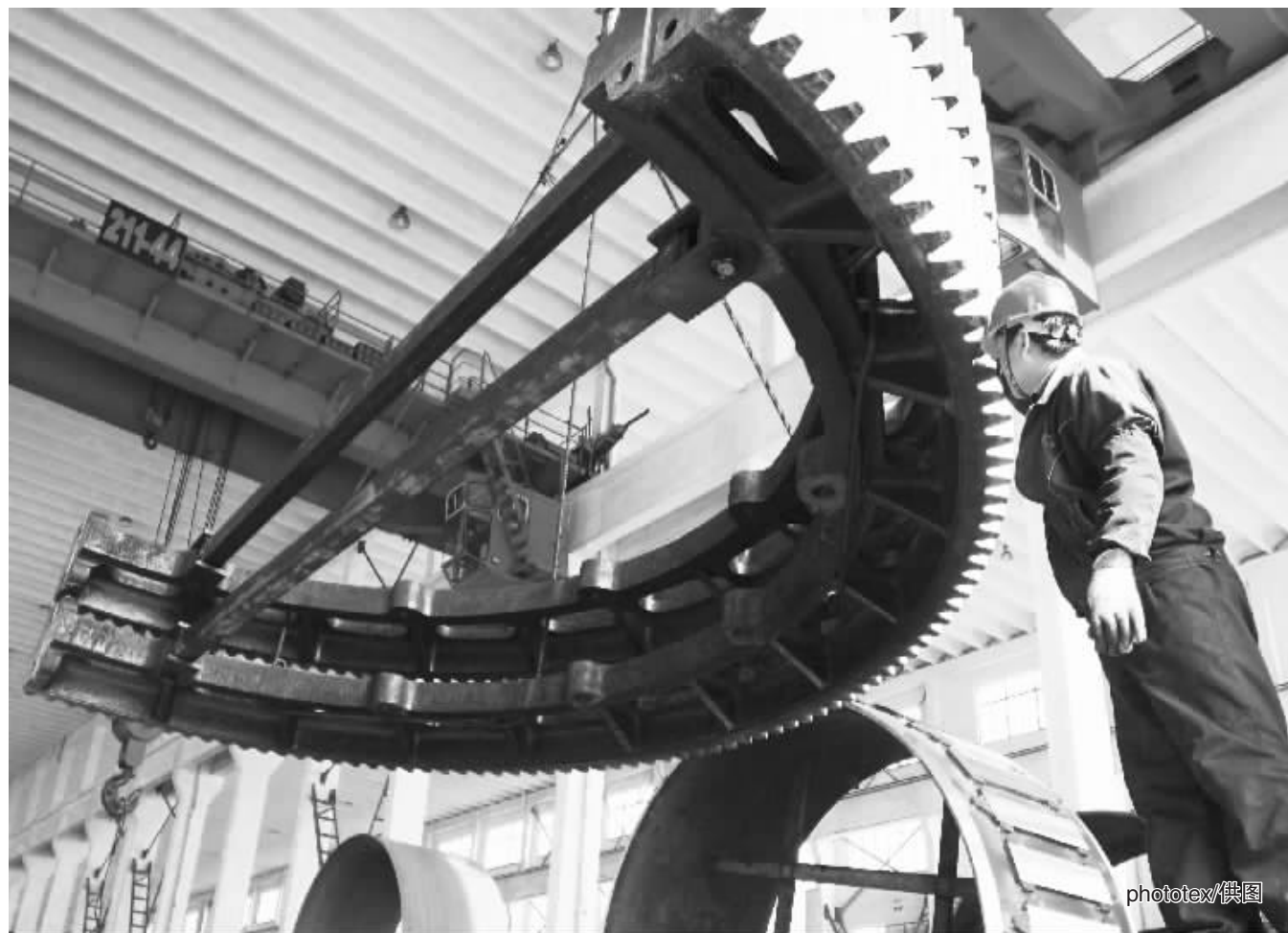
整体用工数量需求却逐年增长。此次调查显示,有67%的公司预计2011年员工整体数量增长0~30%,有18%的公司预计增长30%以上,而预计员工数量同比不变或减少的合计仅占16%。

针对人力资源缺口,用工企业纷纷决定提升整体薪酬水平,增大吸引力。针对2011年度平均薪酬变化,有47%的公司预计增加员工薪酬10%~20%,39%的公司加薪10%以下,另有14%的公司则直面劳力争夺战,大手笔加薪20%以上。

由此可见,不少企业已经意识到,“又要马儿跑,又要马儿不吃草”的思路已经难以为继。记者了解到,为了吸引优秀员工、降低人才流动,很多企业使出浑身解数。调查显示,有六成左右的公司主要依靠上调基本工资和福利待遇吸引人才,另外还有部分公司选择提高浮动收入。

在这些看得见的实惠之外,很多公司通过软环境的提升来吸引人才。例如,有大约四成公司表示要改善工作环境,还有部分公司通过丰富业余生活、提高食宿水准等方式留住员工。记者对比上市公司和非上市公司的数据发现,非上市公司吸引人才的措施相对单一,主要是提高薪酬水准,而上市公司由于实力相对雄厚,提供的衣食住行环境较为优越,绝大多数都打出组合拳,采取多管齐下的举措来留人。

经济学家辜胜阻日前表示,用工荒拐点将成为倒逼发展方式转型的最大推力,政府要因势利导推动经济转型。本报此次调查统计也表明,针对



phototex供图

产业转型升级,很多公司已经跃跃欲试。其中,有19家公司表示,将因为人力成本上升计划调整经营结构或者产品结构,占比37%。

人力成本上升除倒逼产业升级,还将直接引发企业搬家或向人力成本较低的区域扩张。此次有效回收的问卷中,有41家公司表示2011年有扩

张计划。其中,东莞一家特种刀具公司负责人表示:“公司两年前已经在越南境内投资约1.5亿元建立生产基地,该公司表示,在劳动力成本相对东部沿海地区较低的地区扩张,是为缓解日益紧张的产能,充分利用当地的劳动力及资源优势,降低物流成本,保证持续稳定发展。”

不少上市公司在公开披露的信息

中,也明确表示在劳动力成本较低的地区扩充产能。例如,富安娜决定在四川省南充市投资约1.5亿元建立生产基地,该公司表示,在劳动力成本相对东部沿海地区较低的地区扩张,是为缓解日益紧张的产能,充分利用当地的劳动力及资源优势,降低物流成本,保证持续稳定发展。

人力成本水涨船高 多家公司业绩打折

证券时报记者 郑昱

查阅上市公司新一期成绩单,原材料和人工成本上涨成为一大业绩杀手。回顾2008年、2009年上市公司年报,金融危机和人民币升值曾是很多“绩差生”的挡箭牌,到了2010年年报及业绩预告披露期间,“用工费用大幅上涨”一词出现的频率明显提升。

从公开披露资料来看,一些上市公司受人力成本上升等因素拖累业绩出现亏损。高金食品就表示:2010年国内猪肉价格持续低迷,屠宰行业处于不景气状态,加上财务费用、人工工资较上年增加较大等因素导致2010年全年业绩亏损。无独有偶,宏达股份、海通集团也将亏损原因归结为行

业问题和人力成本的上升。宏达股份表示,“有色金属行业加工费走低,产品与原料价差缩小,同时人工费用较大幅度上升,最终导致生产经营性亏损。”

也有不少公司明确表示,因为用工成本提升而导致业绩缩水。金飞达称,营业利润、利润总额和净利润下降均超过30%,主要原因是2010年度国内服装面料、辅料大幅涨价及公司用工成本的提升,进一步挤压利润空间。

需要强调的是,在劳动力成本上升的同时,居民可支配收入随之提高,对部分上市公司业绩也形成利好的影响。东方证券策略资深分析师王明旭认为,居民收入提升带动消费增长,长期来看将给酒店旅游、食品饮料、

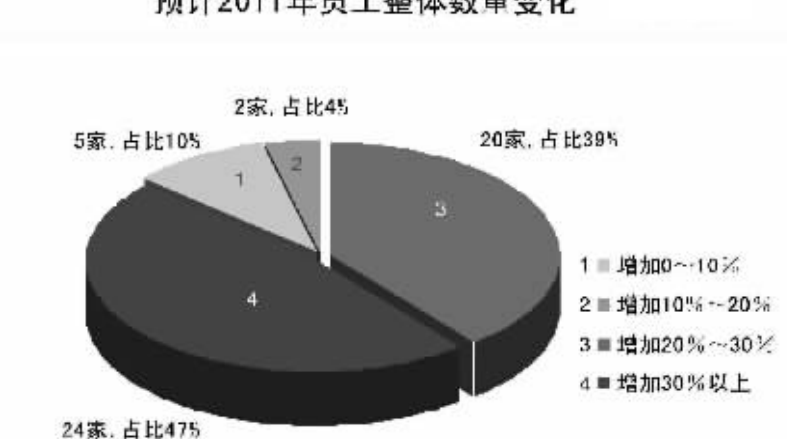
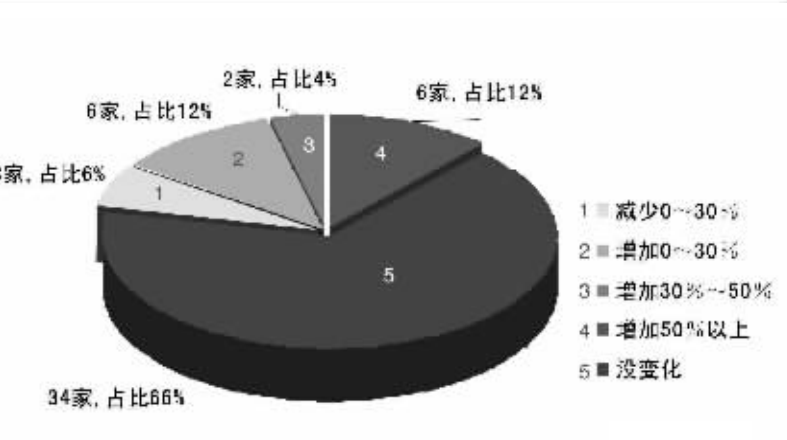
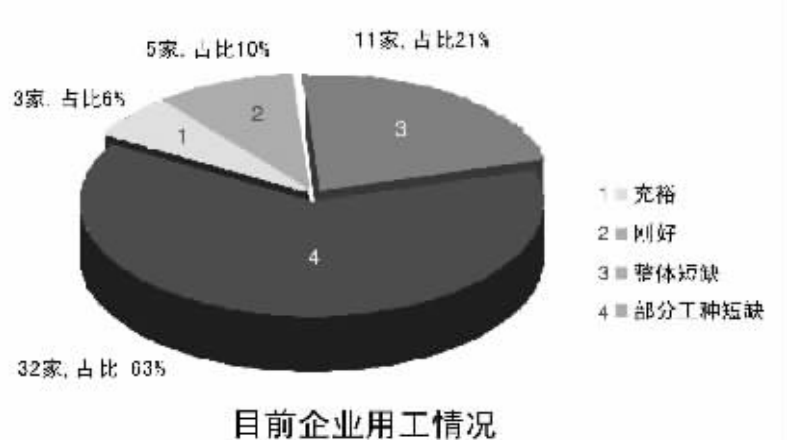
休闲娱乐、品牌服装、医药、家电、人寿保险等行业带来正面影响。王明旭还表示:“传统产业改造升级意味着淘汰落后产能的步伐加速,引入先进技术和机械设备,因此能够提高劳动生产率的技术和机械设备行业值得关注,可能会带来新的投资机遇。”

国都证券研究员魏静认为,人力成本提高为安徽合力等公司带来持续需求,该公司是叉车行业龙头,叉车作为物流机械主要用于货物的搬运,下游用户众多,受到固定资产投资影响较小。而安徽合力发布的业绩预告公告也不负众望:因主导产品产销两旺,公司预计2010年度净利润同比增长197%~239%。

此外,智云股份等自动化装备行业

公司也因为机械替代人工的趋势,受到不少投资者的关注。劳动成本上升的外在压力迫使企业调整生产要素的投入比例,使用“机器代替人工”。一方面,制造业通过自动化提高生产效率、抵御成本上升,另一方面通过工艺流程的标准化和自动化提高产品质量。

有意思的是,智云股份虽然被归结为受益于机械化率提升的队列之中,但其也不得不面临人力成本上升的烦恼。该公司招股说明书显示,假设主要成本项目钢材、外购件和人工工资上涨1%,近三年净利润将分别减少16.08万元、40.85万元和50.95万元,钢材、外购件和人工综合敏感系数分别为-0.96、-1.98和-1.79,并大致呈逐年上升的趋势。



郑昱/制图

满城尽是招工难

证券时报记者 张珈

现在招人真是太难了,年纪大一点被我们头儿说成老气横秋没朝气,年轻一点的又担心经验不足。”讲话的人是记者的朋友郑怀远,深圳一家大型互联网行业的产品经理,他从年前就开始为招人的事情犯愁。这不,好不容易抽点周末休闲时间,找了家老字号茶楼喝茶聊天,没想到“招工难”竟然成为朋友间小聚的主打关键词。

几位朋友聊得正在兴头上,突然被一阵激烈的争吵打断。循声望去,一名食客不知道什么原因被茶楼服务生惹怒,在众目睽睽之下猛地掀翻桌

子,推推攘攘之后愤然离去。记者这边,竟也是三请四催服务生却迟迟无人应答。

大家感叹餐饮业服务水准逐年下降,也跟一名女服务生开起玩笑:“再请不动你们过来,我们这边也要掀桌子啦。”没想到她竟理直气壮地说:“每天上班加班没一天休息也不加薪水,好服务态度怎么来?老板招不到人,我们半点都不得闲。”

郑怀远也忍不住吐起了苦水:“互联网行业虽然没有劳动力密集型公司用工荒的窘境,但也面临结构性缺工的问题,现在公司最缺的就是有技术背景又有管理经验的精英。”看

来招人已经令他纠结很久,最近的MSN签名都一直挂着“招人:技术、市场运营……”

同样身处互联网行业的黄诗樵也对此颇有感触,年后几乎天天有招新面试。在他看来,互联网行业竞争激烈,用工要求也比较高,能够招到并培养合适的人才非常不容易。大部分企业认为员工薪酬增长会成为沉重负担,黄诗樵却表达了不同看法:“不应一味把员工薪酬看做是支出,比如说营销员工是利润中心,浮动收入越高,说明为公司创造的价值越高。”在他看来,要留住优秀人才,一方面必须提供有竞争力的薪酬,另一方面要建设企业文化,工作的时候强调高效率和执行

力,工作之外尽力丰富员工业余生活,例如,公司很多员工喜爱音乐,我们就不定期组织团队活动,包括聚餐、K歌等内容,通过这些方式进一步增强团队凝聚力。”

郑怀远所在的公司则以人性化工作环境著称:所有员工以英文名互相称呼,公司老总概莫能外,只为减少层级隔阂;员工办公室自由安排,倡导个性布置,另设专门的休闲区,电影厅、育婴室一应俱全;早中晚餐品种丰盛,晚上加班的同事,有保安贴心地把水果酸奶和各式点心用小推车送到座位旁边。也有人对此质疑,认为这样的企业文化也是山寨来的,但毫无疑问,这里的员工都很受用。

深沪上市公司2010年度主要财务指标 (B2)

本报信息部编制

证券代码	证券简称	基本每股收益 (元)		每股净资产 (元)		净资产收益率 (%)		每股经营现金流量 (元)		净利润 (万元)		分配转增预案	
		2010年度	2009年度	2010年末	2009年末	2010年度	2009年度	2010年度	2009年度	2010年度	2009年度	2010年度	2009年度
000777	中核科技	0.2583	0.2162	4.302	2.9405	8.13	7.58	0.1621	0.0219	5231	4360	每10股派1.2元(含税)	
000903	云内动力	0.36	0.45	6.9	6.79	5.23	6.78	-0.32	0.9	13449	16994	每10股派8股派2元(含税)	
002153	石基信息	0.95	0.59	3.89	3.22	27.05	19.52	0.91	0.65	21390	13166	每10股派3.8股派1元(含税)	
002255	海陆重工	0.98	0.94	8.9	8.12	11.5	16.34	0.47	1.02	12613	10794	每10股派2元(含税)	
002266	丹甫股份	0.5065	0.7505	5.47	2.46	12.78	34.96	-0.87	1.3	6338	7505	不分配不转增	
300122	智飞生物	0.69	0.64	5.35	1.25	27.36	60.49	0.14	0.59	25679	23159	每10股派2元(含税)	
600179	*ST 黑化	0.04	-0.6	1.65	1.58	2.65	-31.83	0.51	-0.08	1674	-23568	不分配不转增	
600279	重庆港九	0.1827	0.1102	4.7384	3.2945	5.1	3.38	0.6295	0.6139	6251	3770	每10股派0.4元(含税)	
600425	青松建化	0.752	0.51	5.05	3.143	16.63	14.54	1.074	0.693	30481	20688	每10股派4元(含税)	
600626	申达股份	0.4253	0.2243	3.73	3.71	11.17	5.73	0.0602	0.311	20139	10620	每10股送2转3股派1元(含税)	
600707	彩虹股份	0.022	-1.7	5.7	1.7	0.41	-0.59	0.55	-0.06	1214	-71523	不分配不转增	
601607	上海医药	0.6867	0.6508	4.58	4.16	15.75	16.9	0.85	0.96	136825	129679	每10股派1.4元(含税)	