

<<企业用工之困>>

图书基本信息

书名：<<企业用工之困>>

13位ISBN编号：9787514126846

10位ISBN编号：7514126848

出版时间：2012-11

出版时间：经济科学出版社

作者：李宝元

页数：267

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<企业用工之困>>

内容概要

在绿色发展、多重转型背景下，如何走出中国制造“低成本陷阱”，在短期劳动密集型优势基础上逐渐提升人力资本优势，走向“高附加值创造”的可持续发展之路，是中国企业人力资源战略管理面临的重大难题。

为此，我们首先要做的工作是，仔细深入了解目前中国企业用工状况及其困境何在，然后脚踏实地仰望天空，从而瞄准未来中国企业可持续发展的基本方向、比较优势和攀升路径。

审视中国人口转变走势，劳动力无限供给的时代行将结束，但就目前来看，劳动力供求总量呈现大致均衡状态，企业用工困境主要是区域性、行业性、素质技能匹配层面的结构性矛盾，以及劳动力市场制度性分割的外部环境约束影响。

树立以人为本理念，转换传统用工思路，尽快跳出“低成本陷阱”，建立健全人力资源契约化管理规范，是中国企业走出用工之困、实现长期可持续健康发展的根本出路。

从历史演化角度来看，基于“以人为本，战略性激励”核心理念和精髓要义的现代企业人力资源管理，是从严格规范的劳工法规环境约束及市场契约化管理延伸而来的。

我们缺失这样的法制环境及文化传统，目前又处于新旧交替的多重转型期。

调查显示，相对于国际化的外企来说，一些中国本土企业人力资源契约化管理规范和秩序远未立起来，实际中还存在一系列不规范、不合理甚至不合法的现象，前面尚有很长的路要走。

随着后工业化社会的到来，绿色化发展渐成大势，城镇化加速和市场化改革不断深入，劳动力市场法律规范日益健全，国际市场格局逆转、竞争压力加大，依托劳动力无限供给的“低劳工成本”时代行将结束，在这样的时代大背景下，中国企业唯有积极开拓创新，加大组织学习型变革及人力资源开发力度，才能最终化危为机，变人工成本压力为人力资本动力。

如何顺应组织变革新趋势实现战略性人岗匹配，如何在人力资源配置中有效化解薪酬 - 绩效战略性激励焦点矛盾，如何做好激励性工作设计、扩展职业发展空间以留住人心留住才，如何加强培训开发以提升新老员工“人岗匹配”的配置管理水平，如何强化内在激励以提升企业人力资源战略比较优势，乃目前中国企业人力资源流动配置管理面临的五大现实困境和挑战性问题。

在全球化浪潮冲击下，随着工业化发展、市场化改革和城镇化社会转型，中国企业面临越来越严峻的文化冲突和跨文化管理困境。

企业员工，由于性别、年龄、学历、户籍等个体或群体文化因素，以及区域、行业和企业性质等宏观因素影响，其工作满意度及组织文化适应性表现出显著差异。

对此，中国企业管理层应做出有针对性的文化战略决策及跨文化整合对策。

中国是一个地域辽阔、人口众多的发展中大国，区域经济发展不平衡、产业结构处于急剧转型状态，因而企业用工状况也表现出显著的区域分布特点及行业差异性。

调查显示，长三角、珠三角地区与中西部、东北老工业区，工业制造业与其他各类产业间，在企业员工年龄、性别及学历构成上，以及用工短缺状况、规范化程度和流动配置等方面存在明显反差。

个体有差异，社会有分层。

在当下中国企业用工之困中，引领时代潮流的知识型员工群体在光鲜的职业表象下潜藏着巨大的工作压力，国有垄断企业职工的特殊地位、隐性收入及职业优越感成为中国转型期社会矛盾的聚焦点乃至众矢之的，而在浩浩荡荡的数亿名进城务工大军中，新生代农民工群体表现出来的新特征、新问题也越来越为社会各界特别是企业HR所关注。

三类群体众生相，一手数据做素描。

通过典型访谈调查和若干专题研究，我们发现：目前中国制造企业已经陷于“低薪难留人、涨薪无利润”的低成本陷阱难以自拔，弄不好还会酿成劳动纠纷及罢工事件；在企业员工关系管理中，要特别注重基层员工职业发展诉求，避免“破坏性领导”对组织文化凝聚力的负面影响；城镇非正规就业与经济发展水平显著正相关，扩大非正规就业对于促进就业、推动经济发展有重要意义。

要问目前中国企业用工之困究竟困在何处？

简单地回答，就是困在“低成本陷阱”难以自拔。

在劳动力总供求发生微妙逆转的情况下，中国人力资源流动配置在区域、行业及阶层间形成多重阻滞

<<企业用工之困>>

障碍及非均衡态势，致使企业用工在“宽约束-低成本-薄利润-严管理-苛压榨-频纠纷-求外援-松规制”链条间陷于恶性循环，最终难以形成长期可持续提升转换的人力资本竞争优势，进而阻滞了走向“高附加值创造”的人本发展之路。

<<企业用工之困>>

书籍目录

第1章 调查背景与总体架构1.1 顺应“外三化”：国际背景与时代趋势1.2 直面“内三化”：多重转型压力及现实困境1.3 中国企业用工规制：宏观环境及体制法规约束1.4 中国企业用工走向：从“低成本优势”到“低成本陷阱”1.5 中国企业用工状况调查：总体方案设计与实施第2章 总量供求与结构矛盾2.1 人口转变、劳动力供给与中国企业用工态势2.2 中国企业用工在区域及行业间凸现的结构性矛盾2.3 中国企业用工结构性矛盾成因及其宏观意义第3章 劳动契约与管理规范3.1 中国企业用工契约化管理：宏观背景及现实约束3.2 中国企业用工契约化管理状况：问卷调查数据描述3.3 中国企业人力资源管理契约化任重道远第4章 人工成本与人力资本4.1 相关研究背景：现象描述与文献梳理4.2 中国企业工资福利待遇及培训开发状况：员工个人视角4.3 中国企业工资福利待遇及培训开发状况：HR主管视角4.4 中国企业人工成本上涨压力源分析4.5 积极应对，化危为机，谋求可持续发展之路第5章 人岗匹配与人员流动5.1 相关研究背景：文献综述与问题梳理5.2 中国企业人力资源流动配置状况：员工个人视角5.3 中国企业人力资源流动配置状况：HR主管视角5.4 中国企业人力资源流动配置五大困境……第6章 人际冲突与文化整合第7章 区域格局与行业差异第8章 社会分层与群体特征第9章 典型调查与专题研究第10章 主要结论与未来展望附录中国企业用工状况调查问卷（HR主管版）中国企业用工状况调查问卷（员工版）参考文献后记

<<企业用工之困>>

章节摘录

首先，“用工荒”的结构性矛盾突出表现在素质结构上。

“用工荒”的背后，是职业技术工人稀缺与大学生就业难同时并存，这显然与前述中国人力资源教育开发体制和激励机制逆向错位有直接关系。

现代社会化大生产条件下的社会劳动者或从业者，要能适应劳动力市场需求，不仅要拥有较雄厚的一般科技文化知识，而且必须掌握特定的专业知识和职业技能，特别是对于中国这样的“劳动力长期近乎无限供给”的发展中大国来说，大力发展中等职业技术教育更应成为整个国民教育体系的主体组成部分，成为推进整个经济发展和产业结构优化的主动因。

但长期以来，中国职业技术教育发展滞后，大批新成长的劳动者未经任何职业技术培训就参加工作，难以适应社会化大生产的需要。

政府长期致力于高学历化的高等教育，特别是近年来通过行政性并校，普通学校“步步升级、级级升格”，中专升大专、大专升本科、本科院校升格综合性、研究性大学，职业中高等教育处处受挤压；这样造成的必然结果是，硕士博士“满街跑”、高学历学生“委曲求全”挤占低学历岗位、学历与岗位不匹配等现象，越来越普遍、越来越突出，致使大学生就业难越来越成问题的同时，全国各地出现日益严重的“技工荒”现象。

其次，“用工荒”在一定程度上预示着“刘易斯拐点”即将到来，中国剩余劳动力无限供给时代行将结束，也标志着中国经济增长方式发生历史性逆转，这是中国企业走出“低成本陷阱”的难得机遇。

多年来，中国经济增长主要依托所谓“低成本”比较优势支撑。

低成本首先是低劳工成本，这就表现为珠三角、闽东南、浙东南等沿海发达地区遍地开花的“血汗工厂”，这些工厂大都是“两头在外”，依托低廉的劳工成本支撑，快速成长和发展起来的劳动密集型加工制造企业。

这些地区和产业吸纳大量“劳动力价格低廉”的内地打工者，其宏观效应有二：一是内地大片土地撂荒，农业生产萎缩，农产品供给减少，导致以食品价格，特别是粮食价格上涨为主要特征的新一轮通胀；二是占人口绝大比重的农民收入大幅度下降，导致内需严重不足。

内需不足，以低成本生产的产品自然要倾销海外，致使外贸顺差逐年增大，由此引发所谓“流动性过剩”，人民币升值压力加大。

如此看来，流动性过剩以及通货膨胀的总根源，其实说到底，就在于“中国制造”的低成本陷阱上。

.....

<<企业用工之困>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>