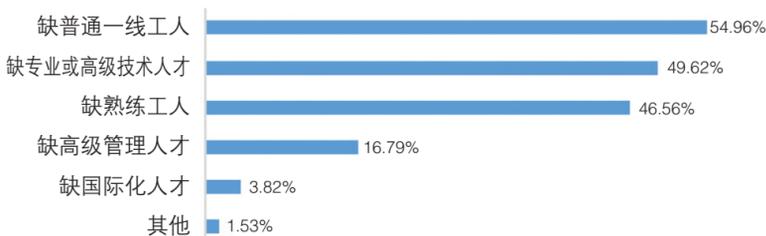


天津社会科学院课题组发布专项调查报告

# 民企最渴求专业技术人员

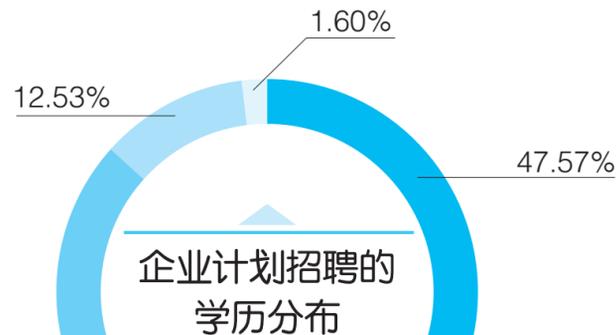
■ 本报记者 廖晨霞

民营企业缺工类型(多选)



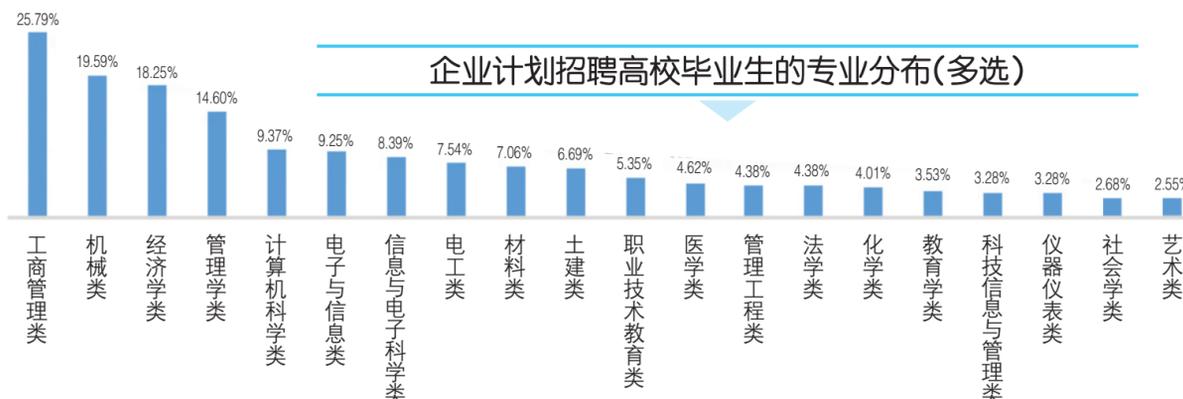
民营经济是天津就业主阵地,提供了80%的城镇就业岗位,吸纳了70%以上的农村转移劳动力。为更好发挥民营经济在扩就业保民生中的重要作用,天津社会科学院区域经济与城市发展研究所课题组开展了天津市民营企业就业专项调查。

此次天津市民营企业就业专项调查共有822家企业参加。企业规模上,大型企业占4.75%,中型企业占19.46%,小型企业占53.28%,微型企业占22.51%。行业分布上,制造业占38.45%,批发零售业占12.70%,建筑业占8.55%,商务服务业占8.30%,信息技术服务业占6.35%,社会服务业占5.25%,专业技术服务业占4.76%,住宿餐饮业占3.30%,农林牧渔业占3.30%,房地产业占2.69%,交通运输及仓储业占2.2%,其他占4.15%。

企业计划招聘的  
学历分布

■ 大专及以下  
■ 本科  
■ 硕士  
■ 博士

企业计划招聘高校毕业生的专业分布(多选)



本版图均由天津社会科学院区域经济与城市发展研究所课题组提供

## 数据研究

### 2022年民营企业招聘情况

■ 近三成民营企业2022年招聘了特殊类型毕业生,为稳就业作出一定贡献

调查显示,有232家企业在2022年招聘了特殊类型的毕业生,占比达28.22%。其中,吸纳脱贫家庭高校毕业生企业最多,占比达10.34%,其次是较长时间未就业的高校毕业生和零就业家庭高校毕业生,占比分别为

9.12%和6.69%。

■ 六成以上企业招聘的毕业生到岗率在80%以上

调查显示,有514家企业招聘的毕业生到岗率在80%以上,占总数的62.53%。其中,毕业生全部到岗的企业445家,占54.14%,到岗率低于50%的企业占32.36%,低于20%的企业占26.76%。

### 民营企业岗位需求变化

■ 技术人员、普通一线工人和营销管理人才岗位需求较大,新兴职业招聘计划较少

从2023年民营企业计划招聘岗位来看,技术人员、普通一线工人和营销管理人才等岗位需求量较大,其中,专业技术人员需求量最大,占比为33.58%,技术工人需求量次之,占比为26.76%。此外,见习生、管理培训生、主播新媒体运营类、科研助理以及快递员外卖骑手类的招聘计划很少,占比很低。可见,2023年民营企业招聘的主要岗位还是传统岗位,新兴职业岗位招聘较少。

■ 少量民营企业存在缺工情况,工人和技术人才最为紧缺

调查显示,84.06%的企业不存在缺工情况,15.94%的企业存在一定程度的缺工。在缺工企业中,54.96%的企业缺普通一线工人、49.62%的企业缺专业或高级技术人才、46.56%的企业缺熟练工人,缺高级管理人才和国际化人才的企业仅占16.79%和3.82%。由此可见,工人和技术人才是目前最为紧缺的工种类型。

■ 民营企业招聘应届毕业生计划偏少,但较去年稳中有升

调查显示,58.39%的企业2023年无吸纳应届毕业生计划,有吸纳计划的企业只占

41.61%,有大规模吸纳计划的企业较少,吸纳30人以上的只占1.83%,吸纳50人以上的只占0.73%。

但是,与去年相比,民营企业对应届毕业生的需求有所增加。调查显示,尽管83.94%的企业表示2023年招聘应届毕业生的计划没有变化,但仍有16.06%的企业招聘计划有变动。其中,招聘计划增加的企业有98家,占比为11.92%,数量远远大于招聘计划减少的企业数量。

■ 民营企业校园招聘需求主要集中在本科及以下,需求专业偏重经济管理、机械、计算机与电子信息

对高校毕业生学历,民营企业对本科以下(包括本科)学历的需求最大,其中,计划招聘本科生的人数最多,占总人数的47.57%,本科及以下人数占85.87%。高学历的博士、硕士招聘计划较少,博士占比仅为1.60%。

从招聘专业看,经济管理类专业最多,在需求最大的前四个专业中,经济管理类占据三席,其中,工商管理类专业占比为25.79%,经济学类专业占比为18.25%,管理学类专业占比为14.60%。此外,民营企业对机械类专业的需求排在第二位,占比为19.59%,计算机科学与技术类和电子与信息类等专业的需求也较大,占比分别为9.37%和9.25%。

### 19.22%的企业存在招工难问题

■ 民营企业招不到合适的人与大学生就业难之间形成巨大反差

调查发现,80.78%的企业表示不存在招工难问题,只有19.22%的企业表示存在该问题。

调查发现,岗位多为一线制造、销售类(占比为24.57%),岗位工资待遇吸引力不强(占比为21.41%)、行业发展快,适合的专业人才跟不上(占比为18.61%)等是民营企业招聘高校毕业生时遇到的最主要困难。此外,岗位对学历、院校、经验等有要求,适合的毕业生不多(占比为14.11%)、毕业生对新

酬、地点、内容等过于挑剔(占比为13.99%)和企业知名度不高(占比为10.95%)等也是民营企业招聘高校毕业生时遇到的主要困难。

现实中,民营企业招不到合适的人与大学生就业难之间形成巨大反差。在针对劳动力市场结构对民营企业用工的影响做了进一步调研后发现,高校毕业生等年轻一代的就业观念发生变化,就业选择多(占比为34.83%)、劳动者的职业技能与企业需求不匹配(占比为33.72%)、技术升级生产效率提高,用工需求减少(占比为19.02%)等结构性矛盾是民营企业认为造成招工难的深层次原因。

### 企业已享受哪些稳就业政策?还有什么期盼?

■ 失业保险稳岗返还政策和缓缴社会保险费政策惠及面最广

为了稳就业,国家和天津市已经出台了大量支持政策。调查显示,在这些政策中,失业保险稳岗返还政策惠及面最广,31.02%的企业享受了该政策,其次是缓缴社会保险费政策,19.34%的企业享受了该政策。发放一次性留工培训补助政策有7.54%的企业享受,而招聘建档立卡贫困人口税收优惠政策只有1.70%的企业享受,惠及面最低。

■ 提供招聘服务与组织招聘、给予补贴和对毕业生进行培训是企业最希望政府提供的支持

企业招聘高校毕业生,最希望政府部门提供哪些支持?调查显示,38.46%的企

业希望政府能组织召开招聘会,23.23%的企业希望政府能组织进校园招聘,21.16%的企业希望政府提供线上招聘服务。可见,提供招聘服务和组织招聘会是企业最希望政府提供的支持。

另外,33.34%的企业希望能给予招聘毕业生补贴,23.11%的企业希望给毕业生提供培训支持,14.24%的企业希望能减少招聘毕业生的成本。希望发布高校学科专业和毕业生结构与发布急需紧缺人才目录的企业较少,占比分别为5.96%和5.72%。

(以上研究数据来自天津社会科学院区域经济与城市发展研究所课题组《进一步发挥民营企业在扩大就业中的作用——基于2023年上半年天津市民营企业就业状况的调查》)

## 记者走访

### 民企青睐什么样的应届毕业生?

“目前公司规模在5000余人,从人员构成来看,整个团队的研发人员中硕博比例在60%以上,平均年龄在29岁左右。”成立于2003年的北京经纬恒润科技股份有限公司是一家持续快速发展的高新技术企业,公司专注于为汽车、无人运输等领域的客户提供电子产品、研发服务和高级别智能驾驶整体解决方案。公司总部位于北京,并在天津、南通和马来西亚建立了现代化生产工厂,是一个非常年轻有活力的团队。经纬人力高级总监何一帆告诉记者:“我们已经连续3年列入清华大学机械工程系学生最受欢迎的就业去向排名前十的单位。”

记者在采访中发现,尽管相关调查显示,民营企业招聘应届毕业生计划偏少且占公司整体招聘规模的比例普遍偏小,但凭借专业衔接度高、岗位指向明确,在民营企业延揽人才的过程中,校园招聘仍然独具魅力,呈现稳中有升态势。

“公司技术范围的需求包含智能驾驶、智能座舱、车身、底盘、新能源、人工智能等。校园招聘是我们重要的人才储备渠道,特别是高潜力人才,

我们往往在校园招聘中能发现很多惊喜和好的苗子。”何一帆介绍,从人才需求来说,专业范围比较广,其中具有理工科背景的人员占比会更大。公司会比较关注毕业生的个人兴趣、知识结构、科研能力、工程能力以及奋斗精神。

“例如,我们青睐做事积极主动,对新领域新知识保持持续好奇心的人,也乐于看到,同学通过科研项目或者实习经历得到良好的学术训练或工程培养,掌握了初步研究范式或工程概念;同时,也会关注同学在过往学业与科研中取得的成果与进展,做事与思维的逻辑性与系统性。真诚永远是‘必杀技’,期望在面试过程中实事求是,坦诚直接。”何一帆说。

“为保障最终效果,我们有清晰的思路与路径,包括开设实习生项目和公开课项目,让学生走进企业,能提前、直接了解到岗位的工作内容、工作环境,我们会在这个过程中提前锁定一些优秀的同学;在校选拔中,也会通过笔试、面试、成果展示环节全面了解同学的优势与专长,匹配到适合的岗位。”何一帆说,“整体来讲,我们对校招效果包括招聘成功的学生数

量与质量是比较满意的,有力地充实了公司的人力资源。”

人才引进来,还要用好、留住。何一帆介绍:“加入公司后,我们为每位入职的大学生配备了一名新员工导师,进行1对1指导,与大家一起制定试用期培训计划与工作计划。除了这种导师帮带制度以外,不定期会有人力或管理层与员工面谈,了解诉求与需要得到的支持,帮助大家快速熟悉环境,完成从大学生到职场人的转变,更快地适应公司环境和岗位要求。”

有针对性的专业契合度配合有的放矢的选才方式,持续的耕耘,让经纬恒润在一些强相关学校和院系中的影响力与口碑不断提升,加上有效的培训、进修适时跟进,整个“选、用、育、留”的过程帮企业招聘到适合的同学,让其快速成长,发挥作用,最终实现个人成长与企业成果双赢。

“在加工厂落户天津的过程中,天津市政府和西青区政府在用人上给予我们很大的帮助,西青区人社局经常给我们提供招聘平台以及和天津各大高校交流合作的机会。后续希望能和天津各大高校有更广泛的深度合作,包括硕博联合培养等,我们非常乐于促成这种合作。”公司相关负责人表示。

### 入职大学生看中民企哪几点?

构思、绘图、三维建模,不断修正、推翻、完善设计方案,与施工人员沟通、协调技术问题……琐碎、忙碌却有条不紊的一天,是室内设计师宋晓丹的日常。

去年,宋晓丹顺利通过面试,入职一家民营设计公司。初入职场虽然辛苦,但成就感满满。“在我们这个小团队里,每个人不仅要做好构思、绘图、设计,还要考虑包括物理环境规划、室内空间分隔、装饰形象设计、室内用品及成套设施配置等一系列细节。这个过程中,还要通过有效沟通观念阐述规划自己的创意思法,与装修人员达成观念上的协调一致,协作解决装饰过程中的各种技术问题。今后要是承包项目,甚至要通过规划室内装饰的成本核算和资源配置分析……这个过程让我学到更多。”

宋晓丹告诉记者:“前几年毕业的师兄师姐们都热衷于挤进国内知名的设计院,但感觉我这届的同学观念不太一样,小的设计室虽然体量小,但是设计方向灵活,接触的业务面广,理念新,对锻炼个人能力和全方位提升业务技能很有帮助,青睐设计工作室类的同学也不少。”

入职后,按照鼓励企业吸纳大学生就业的相关政策,工作室为宋晓丹办理了相关补贴,根据分工和绩效提高工资待遇,定期还有面向新员工的线上线下培训、讲座,大家在讨论研习中了解所在行业的发展方向和新工艺、新技术,通过思想碰撞更新观念、创新设计。“公司氛围好,待遇满意,有进步空间,这让我们有获得感,愿意留下来。”宋晓丹说。

孙晓柔是一家私立幼儿园的老师,工作稳定、同事友好,这让她愿意将大多数时间都放在园内。有一次,经验不足的她和园长之间有点小误会,园长并没有急着批评她,而是了解清楚事实后帮助她和家长面对面坦诚交流,解开了“疙瘩”,还安慰她继续努力……“幼儿园虽小,但关系简单,管理团队和我们沟通起来没有隔阂,处理事情顺畅,氛围特别好。很多点点滴滴的小事,让我们在这里感受到了家一般的温暖。”孙晓柔说。

有官方数据显示,民营企业对国家的财政税收贡献率超过50%,来自民营企业的固定资产投资和流动资产投资,以及企业生产总值和直接对

外投资额均超过60%,高科技民营企业占全部企业数量的比率超过70%,创造和提供城镇就业岗位的数量超过80%。

记者观察发现,近年来,高校毕业生正在改变对民营企业的认识,由“看厂牌”转变为“看事业”“看发展”。不少有稳健平台、有自己核心产品和技术能力的民营企业受到青睐。另外,能否在员工职业成长的各个阶段提供相应的培训,帮助他们完成职业跨越也成为就业中的重点考量。同时,民营企业摒弃论资排辈、唯能力论,“用业绩说话”的特质和氛围吸引不少年轻人投入其中。

越来越多的优质民营企业凭借“赛道优势、领域聚焦、注重持续的研发投入”“民主、科学”的企业文化、“稳健和务实”的公司风格,依靠硬实力与软实力,不断吸收志同道合的优秀人才加入。

“在经纬恒润公司不用担心论资排辈,我们只看能力,简单的工作环境让很多同学加入后感觉非常像之前在学校实验室一样,一起讨论项目,解决问题。我们为大家提供专家与管理双通道的职业发展路径,你既可以专心做一名技术‘大拿’,成为专家型人才,也能走上管理岗位,承担商业目标与组织管理任务。”何一帆说。

## 对策建议

### 进一步发挥民营企业在扩大就业中的作用

2023年上半年天津市民营企业就业专项调查报告,对进一步发挥民营企业在扩大就业中的作用提出了四个方面的对策建议。

■ 多途径加强毕业生的专业技能培训,提高毕业生与职业岗位的适配度

毕业生不能适应岗位需求是民营企业招聘毕业生少的一个重要原因。构建并完善以企业为主体、职业培训机构为基础,政府推动与社会支持相结合的职业技能培训体系,加强对高校毕业生专业技能的培训,提高毕业生的就业适应能力,是解决毕业生就业难的一个重要途径。一是增加专业职业技能培训机构,加强就业见习岗位的开发和募集、就业见习基地的认定。二是对专业的社会培训机构和参与社会培训的毕业生分别给予补贴或者提高补贴。三是鼓励民企开展岗前培训,制定对应的支持和监督措

施。四是推动企业和院校、培训机构的合作,提前定向培养对口专业技术人才。

■ 加强对毕业生的就业指导和思想引导,提高毕业生去中小民企的积极性

民营企业需求最多的是技术人员、销售人员和普通一线工人等岗位,对大学生的吸引力不强,形成企业招工难与大学生就业难之间的矛盾。解决这个矛盾的一个重要途径是加强对毕业生的思想引导和就业指导,让企业岗位与毕业生求职意愿更加贴近。例如,在大专院校、高职院校设立专门的就业指导培训课程,正确引导毕业生就业;组织即将毕业的大学生尤其是高职学生去企业参观,了解相关岗位的基本情况,提高毕业生求职的意愿。

■ 创新稳岗政策的激励方式,加大对特殊类型毕业生招聘的政策激励

目前的稳岗政策采取的激励方式以减赋和补贴两个方面为主,可以拓宽和创新激励方式,引导更多民营企业加入进来。一是金融支持。出台稳岗相关的金融支持措施,对于满足特定稳岗条件的民营企业,给予稳岗金融贷款支持政策,可以重点从中小微企业开始实施。二是税收支持。对于员工达到一定规模、用工规模长期稳定甚至持续增长民营企业给予一定的税收优惠。另外,对于招聘特殊类型毕业生的民营企业,可以加大政策激励力度,提高补贴标准。

■ 多措并举支持民企对高校毕业生的招聘

如由政府出面,组织更多的招聘会,加大政府举办人力资源市场建设力度,加强线上招聘服务等;积极发挥社区在人才和职位推荐上的作用;鼓励企业通过公众号、网站、微信、抖音等年轻人喜欢的方式发布招聘信息,或者通过直播带岗的形式进行招聘。还可给高校毕业生发放专门面向民营企业的就业补贴和生活补贴,提高高校毕业生到民营企业的就业率。