

新生代农民工“民工荒”视阈下的河北省中小企业用工策略

贾冀南, 张小云

(河北工程大学 经济管理学院, 河北 邯郸 056038)

[摘 要]中小企业在促进经济社会发展中起着举足轻重的作用, 已成为经济发展的大趋势。但近些年来却出现了新生代农民工“民工荒”现象, 这在一定程度上制约了中小企业的发展。系统梳理了国内外关于新生代农民工“民工荒”以及中小企业用工策略的研究综述, 阐述了河北省新生代农民工“民工荒”的现状, 深入探讨了新生代农民工“民工荒”对河北省中小企业用工的影响, 对河北省中小企业用工策略进行了实证研究, 并提出了新生代农民工“民工荒”视阈下的河北省中小企业用工策略的路径选择。

[关键词]河北省; 新生代农民工; 民工荒; 中小企业

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2014.01.002

[中图分类号] F241.32 [文献标识码] A [文章编号] 1673-9477(2014)01-005-05

随着中国工业化和城镇化进程的加快, 大规模的农民工开始向城市流动寻找就业机会。在当代时代, 新生代农民工渐渐成为农民工群体的主体。而新生代农民工在学历构成、求职倾向、职业发展前景以及职业的薪酬福利等方面与老一代农民工有着不同的特点, 这便对新生代农民工的就业选择和流动趋势产生了重大影响, 进而导致某一区域、行业甚至企业出现“民工荒”现象, 对当地经济社会的发展以及行业与企业的发展带来了极大的阻碍。“民工荒”起源于东南沿海城市, 现逐渐延伸到了中国其他地区。目前在河北省, “民工荒”问题已成为制约经济持续、健康、快速发展的瓶颈, 尤其是对中小企业的的影响更为巨大。所以, 如何吸引和留住新生代农民工也就成为了提高河北省中小企业经济效益, 促进中小企业健康持续发展的关键。

一、河北省新生代农民工“民工荒”现状分析

(一) 河北省新生代农民工的净流量估计

“民工荒”的产生与劳动力流动问题息息相关,

农村劳动力流动是指农村劳动力根据劳动力市场的变化, 在职业、产业和地区之间的流动。通过劳动力流动, 不仅可以达到劳动者追求更高收入的目的, 而且可以减少由技术变化引起的人力资源问题以及因为经济结构变化引起的失业问题, 使劳动力资源得到合理的配置。本文对河北省新生代农民工净流量的分析采用公式(1)计算, 因为新生代农民工在第一产业中的流动量很小, 可以忽略不计, 所以本文假设第一产业中新生代农民工的净流量为零。

$$L=(E+U-H)*r*g \quad (1)$$

其中 L 表示新生代农民工的净流量, E 表示 15-59 岁的河北省就业人员, U 表示 15-59 岁的河北省失业人员, H 表示 15-59 岁的户籍人员, r 表示农民工在第二、三产业中有工作能力的人中所占的比例, g 表示新生代农民工占外出农民工的比例。本文估计的 2006-2012 年河北省新生代农民工的净流量的数据如表 1 所示:

表 1 2006—2012 年河北省新生代农民工净流量估计 (万人, %)

	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年
就业人员	3609.99	3664.97	3725.66	3792.49	3865.14	3962.42	4085.74
失业人员	185.98	185.92	199.15	193.86	199.15	191.6	188.66
15-59 岁的户籍人员	4894.32	4892.71	4978.75	4970.83	5106.39	5041.89	5098.89
农民工占经济活动人口的比例	55.12	55.12	55.13	55.12	55.13	55.14	55.14
农民工的净流量	-604.09	-573	-579.67	-541.46	-573.16	-488.33	-453.47
新生代农民工占外出农民工的比例	56	54	56	58	61	63	62
新生代农民工的净流量	-338.29	-309.42	-324.61	-314.05	-349.62	-307.65	-281.15

数据来源: 根据 2007-2013 年《河北省统计年鉴》数据整理

[投稿日期] 2013-12-21

[基金项目] 2013 年度河北省高等学校人文社会科学重点研究项目 (编号: SD131009)

[作者简介] 贾冀南 (1970-), 男, 河北保定人, 教授, 经济学博士。研究方向: 经济增长理论, 人力资源。

河北省的中小企业大多是劳动密集型,对劳动力的需求量很大,而从表1中可以看出,2006-2012年河北省新生代农民工的净流量一直处于负值,并且几乎每年的新生代农民工净流出都达到300多万人。而目前,河北省也面临着经济高速发展期,对于劳动力的需求也与日俱增,这就对河北省的企业尤其是中小企业的用工产生了一定的影响,“招工难”现象也逐步在河北省内的中小企业界开始蔓延并逐步扩大。

(二) 河北省新生代农民工的数量估计

新生代农民工引起学术界的关注和研究只是近几年的事情,不易直接找到新生代农民工的具体数据。但是国家对农民工的相关状况非常关注,因此可以根据农民工的数据并结合历年来《中国统计年鉴》和《河北省统计年鉴》的数据,采用合理算法推测得到新生代农民工的数量,进而估算出河北省新生代农民工的数量。其具体的算法如下:

$$c_k = (tc_k + tc_{k-1}) * rat_k / 2 \quad (2)$$

$$\left\{ \begin{array}{l} txcf_i = tcf_i * (a_i + b_i) - \sum_{i=30}^{1979} (c_{i-30} * tcf_i / tc_i), 2007 \leq i \leq 2009 \\ txcf_{2010} = tcf_{2010} * (a_{2010} + b_{2010}) \\ txcf_i = tcf_i * (a_i + b_i) + c_{1980} * tcf_i / tc_i, 2011 \leq i \leq 2012 \end{array} \right. \quad (3)$$

其中, c_k 是 k 年出生的农村人口数量; tc_k 表示 k 年时的农村人口总数; rat_k 为 k 年的人口出生率; $txcf_i$ 是指 i 年新生代农民工的总数; tcf_i 是指 i 年时的农民工总数; a_i 表示 i 年 16-20 岁之间的农民工数量占当年农民工总数的百分比例; b_i 是指 i 年 20-30 岁之间的农民工数量占当年农民工总数的百分比例。在上述公式的计算过程中,还存在一个缺点就是在计算当年农村人口数量的时候没有去除非正常死亡人口的数量,即假定在 1977-1980 年出生的农村

人口都能正常存活到现在,当然这与现实并不符合,但是这部分非正常死亡人口毕竟只占总量的很少一部分,对新生代农民工总数的影响更是微乎其微,因此在此不予考虑。

由于目前还没有成熟的数据统计制度,较难获取农民工数量的精确时间序列数据,因此本文对 16-20 岁以及 20-30 岁之间的农民工数量占当年农民工总数的比例进行估计,估计结果如表 2 所示:

表 2 2007-2012 年河北省农民工相关数据估计(万人,%)

	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年
农民工总量	1208	1285	1310	1381	1441	1500
外出农民工	643	702	727	767	793	821
住户中外出农民工	511	559	579	614	629	651
举家外出农民工	132	143	148	153	164	170
本地农民工	565	583	583	614	648	679
16-20 岁所占比例	7.10	6.80	6.60	6.40	6.10	6.30
20-30 岁所占比例	31.90	31.90	32.30	32.6	32.50	32.70

注:(1)上述有关数据主要来源于国家统计局、农业部等部门组织的较大规模调查,历年农民工调查监测报告,以及在此基础上的合理的测算和预计。

(2)表2中相关定义的解释:外出农民工是指在调查年度内,在本乡镇地域以外从业6个月及以上的农村劳动力;本地农民工是指调查年度内,在本乡镇内从事非农活动(包括本地非农务工和非农自营活动)6个月及以上的农村劳动力;举家外出是指指农村劳动力及家人离开其原居住地,到所在乡镇区域以外的地区居住。

对 1977-1979 年的人口出生率和总人口的测度主要依据历年的《河北省统计年鉴》,但是缺乏其中几年的人口出生率,本文在参考众多相关资料的基

础上,结合中国人口的发展实际以及已有的人口资料,对数据进行了合理的补充和推算。1977-1979 年河北省出生率与农村人口总数统计数据如表 3 所示:

表 3 1977-1980 年河北省出生率与农村人口总数统计数据(万人, %)

年份	农村人口总数	出生率
1977	4473	19.62
1978	4504	20.88
1979	4516	19.86
1980	4554	20.47

数据来源：《河北省统计年鉴 2012》

通过表 2 和表 3 中的基本数据, 利用新生代农民工劳动力数量的计算公式 (2) 和 (3), 可以估算中国 2007-2012 年的新生代农民工总数, 其整理后的历年数据如表 4 所示:

表 4 2007-2012 年河北省新生代农民工总量数据(万人, %)

年份	新生代农民工总数	占农民工总量的比例
2007	395.74	32.76
2008	421.87	32.83
2009	453.13	34.59
2010	510.14	36.94
2011	556.23	38.60
2012	593.26	39.63

通过对表 4 进行观察可以得知, 河北省新生代农民工的数量随着时间的推移而逐渐增大, 从 2007 年的 395.74 万人到 2012 年的 593.26 万人, 这是一个质的突破, 其年均增长率为 8.46%, 这说明了新生代农民工的队伍越来越壮大, 并且占农民工总量的比例也越来越大, 从 2007 年的 32.76% 到 2012 年 39.63%, 其年均增长率为 3.9%。

(三) 河北省中小企业新生代农民工用工缺口估计

为了计算河北省中小企业新生代农民工的用工缺口, 本文通过对 2012 年河北省中小企业新生代农民工的供给数量和需求数量进行测算, 估算出 2012 年河北省中小企业新生代农民工的用工缺口。其计算公式如 (4) 和 (5) 所示。

$$zxtxcfg_i = txcf_i * d_i \quad (4)$$

$$zxtxcfx_i = txcfx_i * f_i \quad (5)$$

其中在公式 (3) 中, $zxtxcfg_i$ 是第 i 年中小企业新生代农民工的供给数量; $txcf_i$ 为第 i 年新生代农民工的数量; d_i 代表第 i 年新生代农民工在中小企业就业数量的百分比例; $zxtxcfx_i$ 是第 i 年中小企业新生代农民工的需求数量; $txcfx_i$ 为第 i 年企业新生代农民工的需求数量; f_i 代表第 i 年中小企业新生代农民工的需求数量占企业新生代农民工需求数量的百分比例。

《中国中小企业统计年鉴 2012》的数据显示,

在中小企业内农民工的数量占到了企业全体员工数量的 71.84%。根据 2012 年河北省新生代农民工的供给数量 593.26 万人, 需求数量 811.94 万人以及公式 (4) 和公式 (5), 可以计算出河北省中小企业的新生代农民工用工缺口, 即:

$$zxtxcfg_{2012} - zxtxcfx_{2012} = 157.1 \text{ 万人}$$

当前河北省经济平稳增长, 未来新生代农民工的需求也会随经济的发展增加, 然而由于计划生育以及就业观念等影响, 每年新加入新生代农民工的数量不足以弥补其经济发展的需求, 因此可以预测未来河北省中小企业新生代农民工的缺口依然是存在的, 并且会呈现出逐年增大的趋势。

二、河北省中小企业用工策略模型构建与实证分析

层次分析法(简称 AHP)是美国非常著名的运筹学家萨蒂等人在 20 世纪 70 年代提出的一种定性与定量分析相结合的多准则决策方法。这一方法的特点是在对复杂决策问题的本质、影响因素以及内在关系等进行深入分析之后, 构建一个层次结构模型, 然后利用较少的定量信息把决策的思维过程数学化, 从而为求解多目标、多准则或无结构特性的复杂决策问题提供一种简便的决策方法。本文对河北省中小企业用工的多种策略选择采用层次分析法,

目标是选出最佳路径。

采用层次分析法先要把问题条理化,构造层次结构模型,目标层为中小企业用工策略A,准则层以及对应的指标层为薪酬制度 B_1 (薪酬水平 C_1 、绩效考核 C_2 、奖金制度 C_3)、综合福利 B_2 (社会保险 C_4 、岗位津贴 C_5 、工伤问题 C_6)、人文关怀 B_3 (团队关系 C_7 、集体活动 C_8 、教育培训 C_9)和就业环境 B_4 (企业文化 C_{10} 、发展前景 C_{11} 、集体活动 C_{12})。

运用层次分析法构造两两比较判断矩阵,通过调研,根据对专家进行咨询,确定各指标重要性系数,最后计算出各评价指标相对于总目标的权重。经计算,薪酬水平所占的比重最大,为0.274,社会保险所占的比重为0.133,企业文化以及员工的职业发展前景所占的比重也达到了0.106。因此,企业在进行用工策略选择时应重点关注, C_1 , C_4 , C_{10} 和 C_{11} ,这几项指标在河北省中小企业用工策略选择中起关键性作用。

三、新生代农民工“民工荒”背景下的河北省中小企业用工策略路径选择

(一) 加大对薪酬制度的改进力度

长期以来,河北省的中小企业中员工的薪酬普遍比较低,与珠三角、长三角等东部沿海地区的中小企业员工年平均工资相差很多。随着新生代农民工作为企业员工的主要来源,他们比老一代农民工有文化,有追求,同时也存在融入城市生活的巨大生存压力,薪酬的高低对留住员工的影响是巨大的。据测算,2012年河北省的职工年平均工资是38658元。而广东省的职工年平均工资是50278元,江苏省的职工年平均工资是50639元,北京市的职工年平均工资是84742元,分别是河北省职工工资的1.3倍、1.3倍和2.19倍。尽管薪酬高不一定就能留住人才,但是薪酬低就一定留不住人才。如果工资水平差距大,则人才流失是不可避免的^[1]。因此,河北省有条件的中小企业要想招进并留住员工,就要将员工的薪资待遇尽可能提高到年平均工资5万元左右,尽量缩小河北省与其他省市的工资水平差距。通过多种报酬方式,使员工的薪酬达到与社会其他行业相比,同等劳动有相同的报酬,才能使他们感受到工作和生活上的尊严。

(二) 制定完善的社会保险制度

大企业往往拥有完善的社会保险制度,能够为

员工缴全五种社会保险,而中小企业的社会保险制度不够健全,社会保险参加率非常低。有的企业只缴“一险”(养老保险),有的缴“三险”(养老保险、医疗保险、失业保险),缴全“五险”的寥寥无几^[2]。河北省中小企业要改变传统的参加社会保障会加重自身负担和增加企业成本的错误观念,提高员工的福利待遇。首先,应按照国家有关的法律法规为员工缴纳各种社会保险,对有毒、有害、高温、高危工种,应发放特殊工种补贴,让员工能安全、放心地在工作。其次,中小企业应制定完善的劳动保障政策,坚决执行国家有关社会保障制度,尤其是要认真抓好养老保险和工伤保险制度,切实把农民工纳入到社会保障覆盖面内^[3]。最后,河北省中小企业应该严格按照《劳动合同法》的相关规定,及时与新生代农民工签订劳动合同,对新生代农民工和企业双方的权利义务做出明确规定,保障新生代农民工的合法权益。

(三) 营造良好的企业文化氛围

企业文化对于企业发展起着至关重要的作用,是吸引和留住员工的重要因素。大企业对企业文化非常关注,能够有利的吸引员工的流入,而中小企业在营造良好的企业文化氛围方面不够重视。中小企业的新生代农民工学历较低,需要企业对其进行企业文化的教育,增强其责任感和乐观的生活态度。四川亚联高科技有限责任公司原是个名不见经传的小企业,如今所取得的成就与亚联人注重企业文化建设密切相关。亚联成功运用企业文化这个软组织,时时处处以其培育人、凝聚人。河北省中小企业也应营造关爱、尊重和保护新生代农民工的良好企业文化氛围,使他们对企业的历史、企业精神、经营理念等有深入的了解,培养他们树立良好的职业道德和奉献精神。对新生代农民工进行定期化的心理疏导服务,加大对其心理健康的关注和投入,使其做到自我管理、适时调试、缓解压力、增强其抗挫折和解决问题的能力,树立积极向上、健康乐观的生活态度。

(四) 重视员工的职业发展前景

中小企业对员工的职业发展前景不够重视,造成新生代农民工缺失,影响中小企业的发展壮大。河北省中小企业应建立有效的机制,满足新生代农民工对新知识以及职业发展前景的需求。为缓解“用

工荒”，河北省中小企业首先应以培训为突破口。掌握新技术、新知识是新生代农民工从事创新工作的理论基础，创新工作成败的关键是了解产品知识和客户需求，良好的沟通能力也是新生代农民工不可或缺的，而这些都是需要进行培训的。中小企业可以聘请专业培训顾问，定期来厂内对新生代农民工进行培训，为新生代农民工提供未来个人发展上的规划、培训、扶持，让员工看到自己在企业内前途光明，可以实现更大的人生价值，实现自己的理想，从而愿意来、愿意留^[4]。其次，良好的晋升机制也能给员工创造追求长远发展的氛围，能够为其晋升提供支持 and 保障，从而延缓工作流动的行为，降低工作流动的几率。河北省中小企业可以采用按工作表现晋升、按投入程度晋升和按年资晋升三种晋升模式，给新生代农民工平等竞争的机会，从而吸引和留住农民工。

四、结论

在新生代农民工“民工荒”视阈下，优化中小企业的用工策略是关系河北省中小企业发展的关键问题。吸引和留住员工，创造人才辈出、人尽其才、

才尽其用的局面，是各个中小企业必须跨越的难题。通过本文研究，我们可以看到，怎样优化中小企业的用工策略是人们关注的焦点问题。本文从加大对薪酬的改进力度，制定完善的社会保险制度，营造良好的企业文化氛围以及重视员工的职业发展前景四个方面提出了河北省中小企业的用工策略。这将对河北省内的中小企业制定可操作性的企业用工制度具有积极的实际指导意义。

参考文献：

- [1] 张建武，李楠，王子成. 农村外出劳动力工资水平影响因素研究——基于广东企业用工调查数据的实证分析[J]. 中国劳动经济学, 2006(4): 113-128.
- [2] 高素英，田立法. 企业战略与人力资源管理实践的匹配探析[J]. 科技管理研究, 2009(12): 446-448.
- [3] 王金营，贾少萌. 中国区域人力资本积聚路径和机制研究[J]. 中国人口科学, 2011(4): 21-32.
- [4] 贾冀南，李静. 基于人才流失视角的国有股份制商业银行人力资源管理研究[J]. 河北工程大学学报(社会科学版), 2012(3): 28-32.

[责任编辑 陶爱新]

Research on the employment strategy of small and medium-sized enterprises in Hebei province in the background of the new generation of migrant workers' "Labor Shortage"

JIA Ji-nan, ZHANG Xiao-yun

(School of Economics and Management, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: Small and medium-sized enterprises play a decisive role in promoting economic and social development and have become a major trend in economic development. But in recent years the new generation of migrant workers' "labor shortage" phenomenon has taken place, which restricts the development of small and medium-sized enterprises. This paper reviews the domestic and foreign study about the new generation of migrant workers' "labor shortage", illustrates the new generation of migrant workers' "labor shortage" in Hebei Province, and discusses the effects of the new generation of migrant workers' "labor shortage" of small and medium enterprises in Hebei Province. An empirical study of the employment policy for small and medium enterprises in Hebei province has been conducted, and this paper puts forward the path choice and employment strategy of small and medium-sized enterprises in Hebei province under the background of new generation of migrant workers' "labor shortage".

Key words: Hebei Province; the new generation of migrant workers; "labor shortage"; small and medium-sized enterprises