

# 制造业人才供需适配有新解

## ——广东人力资源服务业创新发展调查

本报记者 郑 杨

推动制造业高质量发展，必须充分发挥人才作为第一资源的支撑作用，夯实制造业人才储备基础。旗帜鲜明地提出“以实体经济为本、制造业当家”的制造业大省广东，更加清楚培育、用好制造业人才的重要性。一边是制造业转型升级对大量高素质产业人才有着迫切需求，另一边是大龄化明显、老龄化趋势增强的劳动力结构新常态，面对制造业人才现状，供需矛盾如何破解？大力发展人力资源服务业，创造充足的人力资本红利以取代曾经的人口红利，成为广东的必然选择。

人力资源服务业是市场化就业和人才服务的重要力量。近年来，人力资源服务业持续健康发展，为促进高质量充分就业、加强人力资源开发利用、构建现代化产业体系提供了重要支撑。

近期，第二届全国人力资源服务业发展大会在广东举办，专业机构云集切磋，新业态新模式荟萃，行业迎来新一轮高质量发展的黄金机遇。广东如何抓住机遇，继续为“制造业当家”打造源源不断的人力资源“蓄水池”？怎样有效解决劳动力素质与产业发展不匹配问题？记者近期深入广东省广州、深圳、东莞、佛山等地展开调查。

### 积极转向直面“一技难求”

素有“世界工厂”之称的东莞拥有21万家工业企业，当前正以松山湖科学城为引擎，朝着“科技创新+先进制造”迈进。东莞首家经营性人力资源服务机构——成立于1995年的智通人才连锁集团，去年从老城区莞城来到松山湖设立创新总部。

“对面就是华为南方工厂。”智通集团总裁李纲指着现代化厂房说，“从老城区到松山湖只有十几公里，为什么要走出来？我们来到松山湖后，每天都贴近华为、歌尔等先进制造企业，为他们提供服务，发现产业沃土有无限拓展空间。”

走进智通大厅，点开电子屏上的“熊猫进厂”APP，一个个厂区、车间呈现在眼前。“这是针对蓝领就业用工开发的线上服务平台。该平台帮助蓝领和企业无缝对接，去年上线以来已吸引1.5万多家企业注册，近20万蓝领活跃求职。”李纲说。

然而，“熊猫进厂”一经推出就遇到了挑战。“培育‘熊猫进厂’那两三年，普工供不应求，但产品面市时遇到了用工市场需求拐点——企业招聘从‘一工难求’变为‘一技难求’。”李纲说。

记者在智通开发的东莞市用工大数据监测平台看到，企业用工需求榜上技工需求量遥遥领先，甚至数倍于普工。薪资方面，在东莞排名最高的松山湖，普工平均薪资为5745元，而拥有5年以上相关工作经验的技工人才月薪可达万元。

在拥有8000多名员工的东莞华贝电子科技有限公司，自动化的生产线、精细化的智能穿戴车间，都在呼唤技能型人才。“早期一条手机生产线大概需要50人，如今缩减到20多人。我们对人的需求已从数量为转变为以更精专的技术为主。”华贝电子人事经理邢秋丽说。

“汽车行业已变成一个全新的智能领域。人才需求也随之变化，以前大多需要传统领域的技能人才，现在是要软硬件兼备的复合型人才。我们期待人力资源机构能提供更精准的服务。”广汽集团汽车工程研究院党委书记、工会主席罗虹霞说。

制造业迈入“一技难求”拐点，服务华为、荣耀、金霸王等名企的东莞市信鸿人力资源管理有限公司深有体会。“客户的要求一年比一年高。我们招聘的技能人才数量逐年上升，但与客户需求相比仍有较大缺口，每个月都缺100名以上技术型人才。”信鸿总经理葛更辉说。

众多人力资源服务企业意识到，供需失衡是表象，劳动力素质与产业发展不匹配才是问题根源，而这正是人力资源服务业大显身手的新天地。

“广东是改革、创新的一方热土，‘制造业当家’等战略形成的产业集聚、人才汇聚，为人力资源服务业蓬勃发展提供了广阔空间。目前广东省有人力资源服务机构5845家，其中民企占比超90%，从业人员15万人，营收2945亿元，‘十三五’时期以来营收年均增长率达13.7%。”广东省人社厅厅长杜敏说。

广东制造业总产值在去年已突破16万亿元，拥有8个万亿元级战略性新兴产业集群，大企业发挥中流砥柱作用，专精特新企业新动能澎湃。为支撑制造业迈向高端化、智能化、绿色化，广东加快培育技能人才，技能人才总量达1934万人，其中高技能人才657万人，但仍不能满足旺盛的需求，亟待发掘人力资源服务业潜力，以市场为导向提升劳动力质量和匹配效率。

贴近产业、敏捷应变，是广东人力资源机构的最大优势。记者调查发现，一批捕捉到趋势的人力资源企业早早随需而变，创新多样化服务模式，从与广东“智造”的相互哺育中脱颖而出。

智通见证了东莞用工供需两旺的阶段。“最早我们以招聘会起家，高峰时有3栋楼用来做招聘会，可同时容纳2000多家企业、3万多名求职者。”李纲回忆。而今线下招聘会已停办，智通立足松山湖打造了6家名字带有“科技”的子公司，其业务覆盖招聘、猎头、外包、培训等，服务网点遍布200多个城市，实现“一地需求、全国配置”。

从事劳务派遣起家的信鸿，在2005年拿到东莞市第一张劳务派遣许可证，近年来把握生产性服务外包的发展契机，大力拓展人力资源外包、数字化等高端业态。现在正值华为技术工招聘旺季，记者在东莞人力资源服务产业园看到求职者排成长队，由信鸿面试官初筛后再参加华为的面试。

“早年信鸿主要服务欧美企业，2008年后主要服务以华为、荣耀为代表的民营企业，还获评‘华为公司优秀供应商’。”葛更辉说，外包服务不同于简单的派遣，不仅要负责员工招聘和管理，而且要对住宿、交通乃至劳务纠纷、情感问题等情况都有处理能力。伴随着粤港澳大湾区产业升级，目前外包业务在信鸿已占七成，转型带来营收逐年增长，今年预计达13亿元。

今年以来，制造业传统用工需求仍呈紧缩态势，新需求市场则是一片蓝海。拥抱变化、驶入新蓝海，不仅是众多本土人力资源服务机构的共识，也成为国内众多嗅觉敏锐的企业前往粤港澳大湾区“筑巢”的理由。

人力资源服务龙头企业中智集团正加速布局粤港澳大湾区。“比如东莞已是万亿级体量的城市，对比之下，人力资源业态的发展还有不小差距，只有跟上企业步伐甚至走在企业前面去创新产品，才能挖掘巨大的发展潜能。”中智(东莞)经济技术合作有限公司副总经理杨曼说。

### 搭建精准服务产业园体系

放眼广东，制造业专业镇、特色产业园区星罗棋布。一个个新建的人力资源服务产业园如



广东东莞人力资源服务产业园。

(资料图片)

明珠般深嵌在产业腹地之中。

“肥水不流外人田。同在一个园区，华贝能与各类人力资源机构保持密切联系，遇到困难随时解决。”对于东莞人力资源服务产业园松山湖园区为周边电子企业带来的便利，邢秋丽赞叹不已。“比如春节假期前来了订单，园区服务机构马上协调周边企业与我们共享员工。在消费电子用工旺季，园区机构会商对策，帮我们在全国搜罗人才。我们招聘的员工需培训7天才能上岗，经他们甄选的员工培训3天就能上岗。”

“东莞按‘一园多区’模式建人力资源服务产业园，在松山湖、寮步镇等产业集聚区域建设多个园区，突出服务‘制造业当家’。目前已入驻人力资源服务机构96家，既有本土龙头，也有中智、润润等多家行业百强。”东莞人社局人力资源流动管理科科长郑春泽介绍。

记者看到，在以科技创新为特色的松山湖园区，众多人力资源机构服务着东莞万亿级电子信息产业；在以“产城人”共成长为特色的寮步园区，青创基地正为该镇新兴的潮玩产业培育设计人才。

众多龙头企业为何在产业园聚集？“信鸿希望在产业园高地上及时掌握政策信息，并在与同行业的交流中创新服务产品。”葛更辉说。李纲认为，产业园不仅有扶持政策，也让同行间有了更大的交互空间。帮制造业提升人力效能不可能靠一家机构完成，需要外包、招聘、猎头乃至研究咨询机构共同发力。

记者从广东省人社厅了解到，广东正全力构建国家、省、市三级联动的人力资源产业园体系，已建有广州、深圳2家国家级产业园，佛山、东莞等10家省级产业园。产业园的“触手”不止于市一级，而是按照“一园多区”模式，将“全链条、一站式”服务延伸至产业重镇。“广东人力资源产业园已超越物理聚集概念，更多在思考如何服务当地核心产业；不少园区从传统的以地域命名，转变为打造专精特新差异化标签。”李纲说。

佛山市形成了一园多区、错位发展的“佛山样本”。佛山制造业已形成“三五成群、十有八九”的产业格局，美的等品牌让“有家就有佛山造”的美名享誉世界。近年来，佛山人力资源产业园成功打造多个“木业有专攻”的特色园区：禅城主园区以“高端人才招聘+人才培养”为核心服务产品，顺德园区依托世界500强龙头企业强化高端人才猎头、技能人才招聘等服务；三水园区则打造与食品饮料、生物医药等本地优势产业相匹配的服务体系……产业园还组织机构走进佛山“十大创新引领型特色制造业园区”，将全链条的特色服务送入制造业各领域。

产业园体系的搭建有望使行业精准服

务制造业的能力显著提升。例如在东莞，人力资源服务业中传统业态占比较大，劳务派遣占行业营收超60%，服务外包占比约25%，高级人才寻访、咨询和软件服务等高端业态占比约15%，远不能满足产业所需。产业园的建设使原本分散的机构走向聚集，业态不断丰富、升级，正逐步形成“上下游就在隔壁”的产业生态链。

如果说产业园为行业融合发展筑起了有形平台，数字化的推进则构建了消除地域边界的强大平台。记者调查发现，扎根粤港澳大湾区的龙头企业纷纷取“数”前行，借数字技术将资源配置之手延伸至全国乃至全球，拓展了自身业务版图，更成为政府“数智人社”建设的得力帮手。

如广州人才集团正在构建全球人才图谱。“放在合适岗位的人就是人才。我们正在打造一个人才配置的大体系，瞄准国际高端人才构建全球人才图谱；在国内则与各地政府、人力资源机构合作构建人才网络。”广州人才集团董事长汤恩说。智通则利用服务200多万家企业、2亿多人才的数据沉淀，打造了“用工雷达”“就业雷达”“零工雷达”“新业态雷达”等城市人才服务平台。

政产学研携手，“数智人社”建设在广东各地如火如荼地推进，层出不穷的创新产品为行业深度赋能。如广州黄埔区在全国首创了数字化服务与决策平台系统“黄埔人才指数”，构建中国经开区、粤港澳大湾区、黄埔区域三大人才指数体系，打造“人才+企业+政府+人力资源服务机构”四位一体的智慧人才服务平台，为企业、人才提供全生命周期人力资源服务。

### 融入“产教评”技能生态链

“新能源行业上半场是电动化，下半场是智能化。比亚迪每年的技能人才需求量都在翻倍，年招聘人才量达15万人，怎么招、怎么培养是摆在眼前的难题。”比亚迪集团人力资源副总王珍在全国人力资源服务业发展大会期间抛出了企业的困惑。

目前，比亚迪一边通过人力资源机构向社会招聘，一边与院校合作进行校招，但人才的数量和质量很难跟上行业发展速度。“全国大中专院校每年毕业的制造业相关人才不到400万人，其中多少人愿意进入制造业是一个问号，进来的人中有多少符合技能要求又是一个问号。智能化人才是制造业各行各业都需要的。我们想探讨如何与院校、人力资源服务公司深层

次合作，共建一个生态。人力资源机构要更懂我们，帮助院校培养的学生也更符合企业的需求。”王珍说。

比亚迪的呼声亦是新制造对人力资源行业展现新作为的共同期待。随着广东制造新技术、新业态不断涌现，传统院校人才培养对产业升级的适应性不强、匹配度不高等问题凸显，企业招不到胜任岗位的毕业生成为普遍现象。以前，人力资源服务业的空间主要在终端市场，而今，制造企业倒逼他们将服务上溯至人才培养源头，畅通人才“引用育留”链条。

为破解产教脱节难题，服务“制造业当家”，广东已在全力构建“产教评”技能生态链，瞄准广东二十大战略性新兴产业集群，推动龙头企业、生态企业、院校联手，为产业链贯通人才培养、评价、使用各环节。截至目前，已遴选出63条“产教评”技能生态链，吸引3170家生态企业、432家院校参与，链主企业涵盖华为、腾讯、比亚迪、TCL等一批名企。人力资源机构被纳入大生态链中，成为不可或缺的一环。

事实上，嗅觉敏锐的人力资源企业早已行动起来。记者调研的龙头企业大都与院校建立了紧密合作。例如，消费电子是技术迭代最快的领域之一，东莞人力资源服务产业园运营经理陈淑娟称，电子企业开发新产品，提前两三年就得储备技能人才，信鸿等园区企业在为华为等客户输送人才时，不仅会做岗前“最后一公里”培训，还会将新岗位对新技术的需求随时传导给合作院校，协助他们边培养边调整方向。

“信鸿跟全国上百所高职高专院校有合作。我们会与华为一一起在学校成立‘订单班’，学生可以到华为实操学习，毕业后直接上岗。高质量的‘订单班’里，90%以上的学生都能留下来。在知名企业工作的履历对学生的职业生涯也大有助益。”葛更辉说。

广东率先探索构建的“产教评”技能生态链显著加速了人力资源行业赋能新产业的进程。“作为第一批‘产教评’生态链企业的一员，智通已辅导了200多家企业对员工开展自主评价，促进能力提升。我们编写的多部教材已进入300多所院校的课堂。”李纲说。

有了一个良好的开端，后续还需更多艰难探索。“‘产教评’生态链已迈出第一步。但我们辅导的企业都是链主企业，接下来的难点是如何通过链主去带动庞大的链群，这是一个大工程。”李纲说。

李纲向记者描绘了行业未来服务“制造业当家”的圆形闭环。“人力资源服务业的高质量发展就是人的高质量发展，即如何让一个初级人才逐步成长为高级人才。我们规划了一个服务成长的链条：从源头开始做产教融合，然后对培养过的人才进行评价、发证，这些贴了‘标签’的人才就可以进入流通市场，通过我们的招聘、猎头等产品进入企业，实现供需匹配。最后会沉淀出大数据，生成用工雷达及研究报告，成为政府提升人才市场匹配效率的数据入口。”



### 调查手记

## 从“人才红利”中赢得发展先机

“鸡蛋从外打破是食物，但从内打破是生命。”来自广东的世界技能大赛冠军杨辉在谈及自身成长时说。这句话适用于个人，同样适用于一家人力资源服务机构、一地人力资源服务行业的蜕变。

广东是享誉世界的制造业基地。曾经的人口红利时代，植根于产业沃土的人力资源服务企业一手掌握企业用工需求，一手掌握海量人才求职信息，靠着这种信息不对称赚得了第一桶金。而今，信息越来越透明、人才却趋于稀缺，“开门就有生意做”的情形一去不复返，人力资源行业唯有打破自我认知边界，在新技术、新经济浪潮中创新求变，重塑自身价值，才能从旧有发展模式破壳而出，焕发新生。

如今，中国制造正面临从人口红利向人才红利转变的临界点，加强人力资源开发利用已成为重大时代课题和紧迫现实任务。跳出行业看行业，站在与现代化产业体系协同发展的战略高度，人力资源服务业前景无限、大有可为。广东人力资源服务业正是在与“制造业当家”的双向奔赴中实现了蓬勃发展，我们能从中获得以下启示。

发展人力资源服务业要拥抱新产业。日新月异制造业催生了多元化的服务需求：深耕国际化的大企业，在寻求能一起出海、提供

保姆式服务的人力资源机构；驰骋新赛道的专精特新“小巨人”企业，在搜寻为其提供定制化人才服务的人力资源机构……实践表明，谁能答好新产业出的题，谁就能赢得发展先机。

发展人力资源服务业要拥抱新技术。呼啸而来的数智化时代重构了人力资源服务产业的格局。走在前列的广东已涌现出众多新业态。如深圳某企业打造的“数智员工”已在政务、法律、财务等岗位上岗，通过AI精准匹配技术，可完成超80%的重复性工作。广东人力资源机构竞相将AI、大数据等新技术植入服务产品中，不仅为自身开辟了“技高一筹”的新市场，还充当政府的“用工雷达”，有力促进了所在城市、粤港澳大湾区乃至全国统一的劳动力市场形成。

更为重要的是，发展人力资源服务业要拥抱新人才。人力资源机构已经在重新思考行业存在的真正价值。他们认为，在人才诉求日趋多元的今天，“拉郎配”收中介费的陈旧模式必将被能有效凸显人的价值的新服务模式取代。它们一边拓展员工关怀等服务，成为制造业企业与新蓝领之间磨合的“润滑剂”；一边融入广东“产教评”技能生态链建设，充当人才技能成长的坚实阶梯。相信当产业人才骄傲地挺起“脊梁”，新时代广东制造和人力资源服务业也都将挺起“脊梁”。



第二届全国人力资源服务业发展大会上，智通集团展示的多样化人力资源解决方案吸引了众多参观者。

本报记者 郑 杨 摄