

# 安平县丝网产业人力资源开发困境及对策研究

靳晓娜<sup>1</sup> 刘俊燕<sup>2</sup> 赵海涛<sup>2</sup> 李娜<sup>2</sup> 董娜<sup>2</sup>

(衡水学院 双创中心 经济管理学院 河北衡水 053000)

**摘要:**传统产业转型升级过程中对人力资源提出了新需求,本文通过对安平县人力资源开发困境进行梳理,提出完善专业人才市场、重视企业内部专业人才培养、建立灵活多样的职业培训机制、构筑人才成长发展平台、加大政府人力资源开发支持力度等人力资源开发建议,旨在为安平丝网产业转型升级提供人力资源支撑,促进安平丝网产业可持续发展。

**关键词:**丝网产业 转型升级 人力资源开发

产业结构调整会提高对人力资源素质和能力的要求,人力资源素质的提高意味着对产业更大的贡献率和推动力,高质量人力资源越密集,产业发展水平越高,人力资源成本的上升也会倒逼产业转型升级。

## 1 安平县丝网产业现状分析

安平位于河北省中南部,人口近40万,丝网业有大概500年历史,改革开放后丝网业以其良好的发展基础和产业辐射带动能力,成为安平县第一特色支柱产业,从事丝网产业人员20多万,丝网工贸企业2万余家,年产值600亿元。经营者遍及200多个大中城市和上万个集镇,是“中国丝网之都”。产品远销190多个国家和地区,产销量、出口量均占全国的80%以上,对全县生产总值、财政收入、农民人均纯收入的贡献率均达70%以上。丝网作为传统产业,虽生产技术不断现代化,但生产方式能耗较高,转型升级是必然选择,人力资源开发是重要保障,人力资源成本的上升也会倒逼产业转型升级<sup>[1]</sup>。

## 2 安平丝网产业人力资源开发困境及其成因分析

### 2.1 人力资源现状

(1)数量。至2020年,安平县常住人口32.75万人,从业人员21万多,占总人口64.12%。其中农村劳动力占70%以上,兼工兼农,是丝网产业人力资源的重要组成部分。

(2)素质。首先,从业者总体受教育程度偏低,中年从业者受教育程度为初中及以下的占70%,青年多为高中学历,占25.4%,大学及以上只占2.6%。其次,大部分未经正规技能培训,主要家族或亲朋的传帮带。

(3)结构。年龄上,35-60岁技术人员及经营管理人员中青年人员占比较大,年龄结构大致合理。学历上,高中(中专)水平以下的人员约占40%,学历整体不高。

(4)流动。大专及以上学历净流入人数呈上升趋势,流出比率也很高,总体趋势上升。结构层次逐步优化,表明产业集群向高层次迈进,产业链向高端延伸,产业结构不断升级,集群内对人力资源的需求越来越迫切。

### 2.2 人力资源开发困境及其成因分析

#### (1) 培训力度不够

公司技能培训占88.5%,短时培训达62%,其次培训内容狭窄、外出学习机会少,不能满足员工自我提升的要求。人力资源后继无力,人才观念落后,没有形成“人才是第一资源”的观念,喜欢用“自己人”,缺乏人才培养意识。另一方面中小型加工企业,在规模、市场、融资渠道、人才储备、信息资源等方面先天不足,对人力资源优势依赖度不高,缺乏人力资源引进和开发欲望<sup>[2]</sup>。

#### (2) 人力资源开发体系不完善

企业建立一套完备、高效、适应企业发展的人力资源开发体系,是又好又快发展的有效途径<sup>[3]</sup>。企业多是“救火式”应急培训,缺少需求规划、计划制定、落实培训、后期评估、反馈,缺乏系统性的开发、规划和引导等。培训未与职业发展通道结合,员工对培训的积极性不高。另外企业在经营和管理上过度关注短期利益,重用才、轻育才,关注短期的招聘,忽视长远人力资源培养和储备。

#### (3) 人力资源求职渠道不畅通。

从调查看,丝网企业人力资源求职渠道为:本地人才市场、外地人才市场、主动求职、校园招聘、网络招聘、员工引荐、工业园区统一招工、公司招聘等。丝网产业集群内缺乏专业人力资源市场,人力资源流入存在障碍,本地人才市场发挥作用不大。另外,企业信息化建设水平较低,网站建设不健全,知名度搜索率低,不利于人力资源开发。

#### (4) 人力资源素质结构不合理

丝网企业对操作人员、营销人员、外语人员、物流管理、电子商务的岗位需求占比分别为37.6%、14.2%、22.6%、11.8%、13.8%。传统丝网产业人力资源以丝网加工专业人员为主,与当前转型升级的大环境不匹配。随着现代市场的快速变化,丝网产业对人力资源的需求由简单劳动力转变为拥有经营管理等方面的复合型人才。再有,多数企业管理人才特别是领导文化水平不高,缺乏专业技术及管理知识。

## 3 加快人力资源开发的对策

### 3.1 政府做好人力资源顶层设计

2020年安平县出台了《安平县推动大众创业工作方案》,完善就业创业服务体系,并结合县域实际,为城镇

失业人员、返乡农民工、高校毕业生和退役军人等各类人群搭建培训平台、资金平台、孵化平台,推进就业创业工作深入开展。丝网企业应抓住这一时机,广招人才,吸纳相关专业的大学生,改变丝网企业从业人员文化素质不高,创新能力不足的状况。把人才和技术作为企业发展的支柱,靠技术革新和技术进步,实现产品质量的提升,经济效益的提升,销售渠道和销售业绩的提升,从而促进整个行业的转型升级。

### 3.2 完善激励机制, 构筑人才发展平台

激励效果直接影响员工绩效水平。物质激励最直接其作用有限,完善的激励机制是物质和非物资激励的有机结合,遵循公平、公开、透明的原则。从长远看,首先建立完善合理的工资制度,其次可以对高级技术人才、管理人才以及为企业发展做出突出贡献人才实施股权激励,探索技术入股的具体方式,以及现代知识资本化的渠道方法<sup>[4]</sup>。近期管理中,根据实际情况,尽量为人才培养和发展提供好的条件,破除种种显性和隐性障碍,充分利用现有人力资源,尽量吸引和留住优秀人才。并且要有全局观、大局观,围绕产业结构升级和转型发展,相应社会领域要实施配套改革,加快丝网产业的升级调整步伐,充分调动管理人才、技术人才的创造性和积极性,建设吸引人才、留住人才的良性环境。

### 3.3 合理使用人才, 重视内部人才开发

从人力资源管理专业角度来看,对于相对成熟的企业来说,不能主要依赖外部招聘,要充分利用现有人力资源,内部培训和开发是非常关键的。要做好需求调查、需求分析,优选培训方案,拓宽培训的路径,针对不同岗位需要选择合理的培训方法,“请进来、送出去”等多种培训方法相结合,优化培训投入——产出的效益,力争几年内培养一批高素质技术人才和管理人才。

另外,在规模相对较大、技术领先的企业建立培训工作站,通过传帮带、技术合作、与相关科研院所联系、线上线下培训结合等方式培养人才。树立“人才可以不为我所有,但为我所用”的理念,搭建人才交流、指导及合作的平台<sup>[5]</sup>。只要有利于人力资源提升不论形式,给与相应的支持和奖励,充分调动职工参与培训的积极性,激发员工的创造性,建立效率高的人才培养机制。

### 3.4 建立灵活多样的职业培训机制,加强农村劳动力培训

农村劳动力作为目前丝网行业从业人员的主体,做好农村劳动力的转移培训工作对人力资源开发有着重要意义。根据调查,60%的企业存在一线工人招工难的问题。素质太低的,培养起来成本太高;素质较高的,大部分都流向了福利待遇好的发达地区。考虑到安平丝网产业集群发展中的人力资源开发的层次性要求,可以考虑对农村剩余劳动力的开发。政府部门发挥主导性作用,比如对农村的剩余劳动力进行相应的业务培训,包括基本技术技能培训,也包括就业观念、职业操守的培训;还可以通过对职业院校、社会正规培训机构减税、贴息

等优惠政策进行间接扶持。培训机构也要积极主动的响应号召,规范行为,切实为地方发展培养合格人才。

积极发挥地方职业院校的作用。适当放宽农村劳动力入学门槛,选择合适的教学模式,结合课程和劳动力文化素质、身心发展水平,立足当地产业发展需要,进行职业教育,使当地农村劳动力技术水平和素质能力能够适应地方产业转型升级发展要求<sup>[6]</sup>。

### 3.5 建立专业人才市场, 提高人力资源流动性

搭建专业的人力资源市场,疏通人力资源流通渠道,减少产业内人力资源的隐性失业,减小求职者求职的各项成本,加快人力资源的高效流通,促进产业集群内的技术外溢,推动产业人力资源开发。加快建设人力资源招聘或求职服务平台,为不同的主体提供专业化的便捷服务。据了解,目前安平工业园区的基本服务功能比较完善,但是安平丝网产业集群通过工业园区统一引进人力资源的比例非常小,可以在园区内成立人力资源管理服务公司,为进驻园区的企业进行人力资源有关的各项服务。

总之,鼓励人力资源市场专业性发展,政府为人力资源服务提供支持,鼓励各层次类型的人力资源服务机构多元化、专业化发展,增强人力资源服务的供给水平和能力。促进安平丝网产业人力资源交流、合作与发展。

### 参考文献:

- [1]朱晓俊.农村人力资源开发对农村经济的推动研究[J].山东农业工程学院学报,2022,39(07):17-22.
  - [2]吴晓.玉龙县蜜桃产业人力资源开发中政府职能优化研究[D].昆明:云南财经大学,2022.
  - [3]陈智强.产业转型升级背景下吉林省人力资源开发现状分析[J].长春理工大学学报(社会科学版),2021,34(03):125-130.
  - [4]胡鹏.恩施州茶产业人力资源开发研究[D].武汉:中南民族大学,2020.
  - [5]邓金娟.基于中小企业人力资源开发与管理的创新探索[J].商展经济,2021(18):109-111.
  - [6]郭珊珊.企业的人力资源开发及其管理措施研究[J].全国流通经济,2021(09):89-91.
- 基金项目:衡水学院2021年度校级课题——安平县丝网产业人力资源开发问题研究(项目编号:2021SK33)。  
作者简介:靳晓娜(1981-),女,硕士,副教授,河北衡水人,研究人力资源管理。  
刘俊燕(1983-),女,硕士,讲师,河北衡水人,研究方向人力资源管理。  
赵海涛(1978-),男,硕士,副教授,河北保定人,研究方向物流管理。  
李娜(1982-),女,硕士,讲师,河北衡水人,研究方向物流管理。  
董娜(1981-),女,硕士,讲师,河北衡水人,研究方向市场营销。