

大规模用工荒拷问企业工资福利观人力资源师考试 PDF转换
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022__E5_A4_A7_E8_A7_84_E6_A8_A1_E7_c37_644769.htm 据报道，沿海地区出现大规模用工荒，珠三角缺工超200万。由于进行产业结构调整，东莞不少企业正由劳动密集型向技术型转型，使得技术工人的需求猛增。2月21日《深圳晚报》报道，今年深圳的工厂和企业普遍急于招人。但形成鲜明对比的是，求职务工者则显得“不疾不徐”，他们普遍认为，薪水还是太低，没有什么“吸引力”。别忘了“用工荒”前面的定语：“大规模”。民工还是那么些民工，工厂还是那么多的工厂，某些地方的缺工人数却呈现几何级暴涨，为什么？因为缺工地区多是低工资地区，这些经济发达地区的企业薪酬甚至还没有二三线城市高，应该享有的公共福利和节假日得不到保障，而随着外来务工人员维权意识的苏醒，他们当然会用脚投票逃离低工资地区。其实，提高外来务工人员的薪酬、改善劳动环境，已喊破了嗓子，实际却是外来务工人员的薪水增长幅度很小。经济危机来了，企业一下子就将员工驱散了，丝毫没有培养和栽培意识。由此笔者想到了汽车大王福特的工资观。福特认为没有比工资更重要的问题了。他在《我的生活与工作》一书中说：因为这个国家的大多数人都是靠工资生活的，他们生活水平的提高决定着这个国家的繁荣。上世纪初，福特公司以每天5美元的日薪招聘工人，成为当时轰动美国的大事那时美国工人的平均日薪才2美元。不少人认为福特公司会因高工资的拖累而倒闭破产，实际上福特公司蒸蒸日上，福特也成为享誉全球的汽车大王。原因很简单，高工资

极大地调动了工人的积极性，使工人们安心工作，由此多创造的效益比福特付给他们的高工资多得多。福特用一种高瞻远瞩的“将欲取之，必先与之”的经济目光将企业发展和人力资源培养放到一个和谐、信任和可持续发展的空间，“得人才者得天下”，高额工资不但没有成为福特的经济负担，反而成为其事业腾飞的“助力火箭”。与福特的长远眼光相比，国内某些企业的眼光何其短视。他们急功近利，只看到利润，而不愿意为此多支付外来务工人员哪怕多一点点的工资。对劳动者权益的过分透支使得劳动者的经济尊严非常卑微，无法拥有达观的工作心态和与之相匹配的敬业精神，短期的“打工心态”非常盛行，以至于企业出现危机时员工一点都不担心，更谈不上与企业同舟共济。“低收入低教育投入低技能低收入”，如此恶性循环，注定不能培养出名副其实的高级技工和真正有敬业精神的优质人力资源。是的，“低福利时代”、“包身工时代”或许已成为过去，取而代之的将是责任、权利和义务相当的与时俱进的“公平福利时代”。企业主不能继续沉湎在吝啬和保守状态，而应该义无反顾地承担起应有的责任，将企业利润分给员工一部分，以此激发劳动者的劳动积极性，以此落实《劳动法》等法规，特别是要将外来务工人员视为兄弟姐妹如此，不良“劳动生态”才有望得到彻底扭转。更重要的是，“高工资、公平工资”将会把劳动者从“低收入低教育投入低技能低收入”的恶性循环中解脱出来，进而激活员工的主人翁意识，并对产业结构升级、技术进步以及经济增长产生溢出效应，推动发展方式由粗放型增长向内涵式增长，发展阶段由“生存型阶段”跨入“发展型阶段”的转变，推进企业又好又快的发展。

“逐步提高居民收入在国民收入分配中的比重，提高劳动报酬在初次分配中的比重。着力提高低收入者收入，逐步提高扶贫标准和最低工资标准，建立企业职工工资正常增长机制和支付保障机制”……这些规定都已写入了十七大报告，现在，我们迫切需要企业迈出第一步：相信外来工是讲感情的，只要企业能为员工付出应有的关怀，员工肯定会回报企业，最终受益的还是企业。如果企业能迈出这第一步，相信在不久的将来，我们就可以与“招工难”现象说再见了。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com