

G 问题探讨

推动外贸促稳提质

观点

稳住外贸外资基本盘,对稳定经济运行和就业大局至关重要。当前,我国经济形势依然复杂,面临的外部不确定因素仍在增多,需要我们认真把握大势,冷静应对,努力畅通国际循环的各种阻碍,为国内经济发展以及稳就业创造更好的内外部条件。

李长安

我国外贸外资带动就业总量达到约1.8亿人,稳住外贸外资基本盘,对稳定经济运行和就业大局至关重要。由于国内外经济发展形势不确定性仍然较大,中央提出逐步形成以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局。为了实现稳就业、保就业这个“六稳”“六保”任务的首要目标,要求我们要在坚持以国内大循环为主体的前提下,稳定并拓展国际循环,创新外贸方式,推动外贸促稳提质,为保就业稳经济提供支撑。

一段时间以来,我国对外贸易遭受了多重因素影响。新冠肺炎疫情的全球大流行,不仅使全球供应链体系遭受严重破坏,也使外需在短期内急剧收缩,国内不少出口型企业遭遇订单下降甚至生存危机。根据海关部门的统计,今年上

G 热点思考

优化创业环境 鼓励农民工返乡创业

观点

鼓励农民工返乡入乡创业带动就业,优化创业环境是先决条件,其重点应在技术及资金支持上。同时,推进农民工返乡创业应与扶贫、促进乡村产业振兴等举措相结合。将已有各项政策落到实处,帮助解决农民工在创业过程中遇到的困难。

尚春霞

上半年,受疫情、经济下行压力等因素影响,农民工就业创业面临一些困难。为进一步做好当前农民工就业创业工作,近日,人社部、国家发改委等15部门联合下发《关于做好当前农民工就业创业工作的意见》(以下简称《意见》),强调通过支持农民工返乡入乡创业以带动农民工就业。尽管从人社部相关调研来看,近年来农民工返乡创业正进入快速增长阶段,但总体比例仍处于相对较低的水平。因此,如何吸引农民工返乡创业仍有待深入研究。

首先,优化创业环境是吸引农民工返

半年,我国货物贸易进出口总值同比下降3.2%,其中出口下降3%,进口下降3.3%。

目前,我国对外贸易从业市场主体超过640万户,外贸外资带动就业约1.8亿人,其中有8000多万人是农民工。这些外贸企业分布于各行各业,其中批发与零售业占比最多,超过总量的50%;制造业次之,大约占总量的18%。从中可以看出,在目前我国的出口企业中,仍然以劳动力密集型产品为主,吸纳了大量的蓝领工人,也创造了大量的就业岗位。

对外贸易形势的不确定性增加,给外贸企业稳就业带来了一定困难。而外贸或者外需的下降,将从宏观和微观两个方面对我国的就业产生影响。从宏观层面来看,作为拉动经济增长的“三驾马车”之一,外贸下降会拉低经济增长率,进而削弱经济增长带动就业的能力。今年上半年,由于外贸出现了负增长,其对国民经济增长的贡献率也是负数,并成为抑制就业需求的一个重要因素;从微观层面来看,由于国内外企业的经营困难增加,许多企业用工需求下降。带动大量就业的外贸企业用工人数一旦下降,将会对我国稳就业工作产生较大影响。

事实上,受外贸形势严峻等多重因素的共同影响,我国的就业形势在今年上半年也面临一定压力。人社部门的统计数据显示,今年7月,我国城镇调查失业率为5.7%,比上年同期高0.4个百分点。今年上半年,城镇新增就业同比少增173万人。而在新增的失业群体中,有相当一部分是由于外贸下降所导致的。

由此可见,稳外贸稳外资也就是稳就业、保就业。针对当前外贸外资企业订单不足、物流不畅、融资困难、产业链不稳定等

为保就业提供支撑

突出问题,政府出台了一系列相关政策,采取了有针对性的措施予以应对。在中央提出“双循环”新发展思路后,在立足于国内大循环为主的基础上,稳定外贸、努力做好国际循环也成为政策的重要着力点之一。比如,国务院常务会议7月29日审议通过的《关于进一步做好稳外贸稳外资工作的意见》,在4个方面提出15条稳外贸稳外资政策措施,包括完善财税金融政策、发展贸易新业态新模式、提升通关和人员往来便利化水平、支持重点产业重点企业等。从实际效果来看,这些稳外贸稳外资的政策“组合拳”发挥了积极效应。据统计,今年7月当月,全国实际使用外资金额634.7亿元人民币,同比增长15.8%,连续第4个月实现单月吸收外资正增长。在稳外贸稳外资的同时,也达到了稳就业保就业的目的。

当前,我国经济形势依然复杂,面临的外部不确定因素仍在增多,需要我们认真把握大势,冷静应对,努力畅通国际循环的各种阻碍,为国内经济发展以及稳就业创造更好的内外部条件。为此,应该努力做好如下工作。

首先,加大对外贸企业的帮扶力度,畅通国内国际“双循环”通道。在疫情防控常态化条件下,以及国际贸易保护主义不断抬头的背景下,必须进一步加大对外贸企业的帮扶力度,在减轻企业负担、贸易便利化、完善出口退税方式等方面采取切实措施。高度重视各项存量政策的落地和到位,同时进一步优化营商环境,抓好稳外贸外资工作。转变服务理念,主动减少外贸企业的经营限制,多渠道支持出口产品转内销,使更多外贸企业能够在国内国际两个市场中自由转换,打通“双循环”通道,以增产稳产达到稳就业保就业的

目的。

其次,进一步拓展我国对外贸易渠道,增加外贸行业就业机会。邀请更多国家参与高质量共建“一带一路”;大力推进中欧班列、陆海新通道等建设,挖掘贸易潜力;积极参与双边和多边贸易谈判,为中国外贸创造更多机会。事实上,只有外贸行业获得更多的发展机会,其吸纳就业的能力才能得到实质性提高。

再次,加强对外贸企业员工的培训,提升外贸企业的国际竞争力。我国虽然已经是贸易大国,但依然还不是贸易强国。究其原因,一方面还在于员工素质不高,制约了外贸企业的国际竞争力,也降低了出口产品的服务品质与附加值。因此,加强对外贸企业员工的职业技能培训力度,提升员工的整体素质,不仅有利于提高员工自身的就业能力,也有利于提升企业的国际竞争力。

最后,完善外贸企业转岗离岗职工的保障体系,支持农民工返乡就业创业。充分发挥失业保险制度的积极作用,对主动不裁员不裁员的外贸企业发放稳岗补贴,提高企业稳定就业岗位的积极性和主动性。对于确实经营困难的部分外贸企业,应高度重视员工的转岗离岗问题。特别是对于返乡农民工,要采取多种措施,支持和鼓励他们就近就业创业。对符合条件的返乡创业农民工,按规定给予税费减免、创业补贴、创业担保贷款及贴息等创业扶持政策。支持农民工通过临时性、非全日制、季节性、弹性工作等多种形式实现灵活就业,将暂时无法实现就业的农民工纳入失业保险救助范围。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授)

G 前沿观察

培养新职业人才

激活发展新动能

董天

近日,人社部发布《新职业在线学习平台发展报告》,《报告》指出,随着我国人工智能、物联网、大数据和云计算的广泛运用,与此相关的高新技术产业成为我国经济新的增长点,对从业人员的需求大幅增长,形成了相对稳定的从业人群。

人才要素供给对产业发展发挥着至关重要的作用,人才链与资金链、产业链的深度融合,将强力支撑企业集约化发展形成核心竞争力,为实体经济发展提供强劲持久的发展动能。特别是伴随我国经济转型升级的深化推进,新兴技术在各领域广泛运用并成为新的经济增长点,数字化管理师、无人机驾驶员、人工智能工程技术人员、物联网工程技术人员等一批新职业应运而生,在为社会创造大量就业岗位的同时,也激活了社会和经济的潜在需求,成为经济社会蓬勃发展的创新驱动力。但同时也应看到,社会对新职业人才需求日益迫切,很多企业对各类掌握新技术、新技能的复合型人才体现出求贤若渴之心,新型人才缺口已成为很多企业普遍存在的“成长困扰”。《报告》显示,未来新职业人才需求规模庞大,预计云计算工程技术人员、物联网安装调试员、无人机驾驶员、电子竞技员、电子竞技运营师、农业经理人、人工智能人才、建筑信息模型技术员等人才缺口达近千万。

新职业是伴随新技术、新经济、新产业而产生,体现了社会与时代的变迁发展,顺应了科技发展与社会进步的大趋势。一方面,大批涌现的新职业拓展了劳动者职业技能提升空间,通过开辟新岗位可以为劳动者就业打开新的职业发展通道,对于就业创业也将产生强力的拉动作用。另一方面,新职业是技术迭代与需求升级的必然结果,是新型人才供给的风向标,新职业的发布有利于促进职业教育和职业培训改革,推动专业设置、课程开发与社会需求和企业生产实际相适应,促进职业教育培训质量持续提升,使人才供给与社会需求更加紧密衔接,带动我国产业迈向全球产业链高端,加快实现向现代产业体系转型和实现国家高质量发展。加强新职业人才培养力度,具体应注重加强以下几方面工作。

一是强化人才信息监测预测。适应新技术革命和产业变革趋势,建立重点产业领域的人才大数据平台,对重点产业领域高质量发展的人才需求数量、质量和结构进行实时动态监测和分析预测,作为各类人才发展规划、计划的参考依据,同时也为开展新型人才培养、评价、选拔、引进等工作提供基础数据支撑,调整人才供需数量的平衡、人才供需结构的对位,引领新职业人才队伍合理发展,科学建设。

二是科学开展职业培训和职业技能评价。基于人才动态监测预测分析,综合产业发展战略和经济发展实际,开发职业标准、培训大纲、考核鉴定大纲以及考核题库等,使每个新职业都拥有一整套以职业技能为核心的职业规范,据此对从业者开展职业技能培训和考核。

三是针对新型人才建立联合开发机制。推动龙头企业牵头,联合科研机构、职业院校、技工院校、行业组织、企业、社会培训机构等,建立市场化教育培训实体机构,强化教育资源配置机制,实现新职业标准的实时更新、人才供需数量的精准对接、招生就业工作的一体化管理,最大限度地满足企业用人需求和劳动者就业需求。

四是加强广大劳动者的学习能力。推行终身职业技能培训制度,建立学习型社会,注重学习能力培养、促进人力资源可持续性积累。坚持市场导向,健全企业职业培训体系,鼓励企业办学和发展各类民办职业培训机构,促进各类培训机构为企业人才开发提供支持。充分利用新时代信息技术大力发展“智慧+职业教育”,整合教学资源、师资资源,建立移动终端学习平台,整合院校、实训机构等,联合企业开发前沿培训课程体系,广泛传播科技前沿和实用技术,增强劳动者适应科技发展、社会变化的学习意识和学习能力。

(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)

观点

G 工作研究

IT企业工会创新开展劳动竞赛的建议

思路,开展多层次单项竞赛。

引入绩效管理模式,建立量化考评机制。绩效评估是劳动竞赛广泛、深入、持久开展的助推器和裁判员,从详细的指标体系中可以看到活动组织的全貌,尤其是参与者多方共赢是否实现以及实现的程度。通过数据、分值能够清晰观察到这些关键点的落地情况,从而可以有针对性地调整不足,更好发挥劳动竞赛的激励与挖潜作用。

强化过程协调组织,细化过程保障措施。劳动竞赛是一个动态过程,实施劳动竞赛的过程管理可提高实效和保持持续性。从过程来讲,劳动竞赛都有组织发动阶段、竞赛阶段和评比总结阶段,这就要求开展劳动竞赛必须进行全过程筹划、全过程管理。组织者要跟踪竞赛的全过程,注重信息反馈,倾听各方面意见和建议,不断发现问题和解决问题,实行动态管理。

发挥竞赛激励作用,助力职工成长成才。IT企业劳动竞赛倡导的是智能型和技术型竞赛,聚焦关键核心技术突破,在前沿引领技术、现代工程技术、颠覆性技术等领域开展技术攻关、发明创造等竞赛活动,增强原始创新能力。建立健全竞赛奖励制度,把竞赛成果与职工技术资格晋升、收入待遇提高、绩效奖金等挂钩,不断增强职工在竞赛中的获得感。发挥劳模、工匠的示范引领作用,加强

劳模(职工)创新工作室建设。

IT企业工会开展劳动竞赛的建议

在IT企业中,核心是脑力劳动密集型的研发活动和信息处理业务。IT企业劳动竞赛要围绕技术创新、项目进度、市场创新、项目效益,管理创新、产品品质等方面开展。要将竞赛与技术创新深度融合,以经济效益为中心,坚持以人为本的原则。

马天晖 孙岩

组织广大职工开展劳动竞赛,是工会的优良传统,新时代劳动竞赛形成了一系列富有特色的竞赛品牌。竞赛活动范围已由制造、建筑等传统行业向互联网、IT等新兴行业拓展;从生产型企业体力型竞赛向全行业领域智力型竞赛延伸;由小型零散的企业粗放化竞技向大型集中的行业精细化竞赛转变。这一切让劳动竞赛这张金字招牌在继承与创新中焕发出勃勃生机。

IT行业开展劳动竞赛的重点

结合IT行业性质,制定劳动竞赛规则。IT行业具有技术更新快、市场需求变化快、项目周期长、团队合作性强等特点。针对行业特点,探索和创新竞赛的组织形式、活动内容和载体,做好方案制定、组织发动工作,确定重点,精准发力。竞赛项目应采取大主题、小竞赛的

创新解决企业经营中的实际问题。

IT企业劳动竞赛要以经济效益为中心。企业工会要充分发挥建设职能,把工作重心放在高质量发展上,大力开展降本增效劳动竞赛,确保经营目标实现。采用目标管理的渠道组织劳动竞赛,将经营目标细化到基层班组,发挥班组建设在基础管理中的龙头作用。工会既要围绕企业总体目标开展经济技术、产品质量、经济效益等综合性劳动竞赛,又要围绕某一项具体工作开展周期短、速度快、效益好的单项劳动竞赛,从而保证综合性竞赛。

IT企业劳动竞赛要坚持以人为本的原则。劳动竞赛是一项群众性活动,开展劳动竞赛的本质是充分调动广大职工的劳动积极性、主动性和创造性,动员和依靠广大职工为促进企业改革发展贡献力量。IT企业劳动竞赛更多的是比技术、比技能、比效益,因此要使劳动竞赛真正取得实效,必须有各方面的支持和广大职工的积极参与。劳动竞赛过程中要用“比、学、赶、帮、超”的方法,最大限度激发职工潜能,让劳动竞赛成为职工的自觉行动。劳动竞赛总结时,要把精神鼓励和物质奖励有机结合在一起,对劳动竞赛中优秀的班组和个人给予奖励,大力宣传先进事迹,形成争先进、赶先进的竞赛氛围。

(作者单位:航天信息股份有限公司)