

Discussion on the Problem of the Aging of the Employments in Enterprises

Xiaowei Sun

Qingdao Zhongyi Investment Development Group Co., Ltd., Qingdao, Shandong, 266200, China

Abstract

In the process of modern enterprises development, although the number of employees is no longer a factor that determines the level of enterprises development, enterprises employments is still the main foundation to support the operation and long-term development of the enterprises, and it is also the main driving force for the enterprises to burst into full vigor. Therefore, in today's enterprises development process, enterprises employments management is still highly valued, optimizing the allocation of personnel structure in enterprises employments management can significantly improve labor productivity and the enterprises' own economic benefits. The paper makes an in-depth analysis of the problem of aging of the employments in enterprises to improve the efficiency of enterprises employments management.

Keywords

enterprises employments; aging; problems; solving

企业用工老龄化问题的探讨

孙晓维

青岛中一投资发展集团有限公司, 中国·山东 青岛 266200

摘要

在现代化的企业发展过程中, 虽然企业用工数量不再是决定企业发展水平高低的因素, 但企业用工仍然是支撑企业运转以及长远发展的主要基础, 也是企业本身能迸发出充沛活力的主要动力。因此, 在现如今的企业发展过程中, 企业用工管理工作仍然受到非常高的重视, 在企业用工管理工作当中对人员结构进行优化配置能显著提升劳动生产效率以及企业自身经济效益。论文对企业当中用工老龄化的问题进行深入分析, 以提升企业用工管理工作的效率。

关键词

企业用工; 老龄化; 问题; 解决

1 引言

从中国现今的人口发展情况来看, 社会经济人群组成结构中, 60岁以上的老年人群体比例已经达到了接近20%, 而且中国自从2011年之后就进入了人口老龄化快速发展时期, 这就导致现如今的企业当中很多员工本身的岁数都比较大, 企业的老龄化程度也加快。尤其是随着国家出台相关政策, 延长老龄人口退休时间, 导致企业本身用工老龄化问题越来越突出。因此, 针对企业现有的老龄化问题进行探讨以及研究, 是当下社会发展过程中所必须要进行解决的意向问题。

2 企业内部用工老龄化分析

从当前的企业来看, 现如今企业员工老龄化问题越来越

严重, 在很多企业以及单位当中, 我们发现基层单位本身的用工平均年龄都已经超过了40岁, 更有甚者用工年龄达到了平均50岁左右。尤其是以中国国有企业来讲, 在20世纪90年代之后, 随着最后一批技校生毕业之后, 这些国有企业当中一些技术岗位上, 已经在很长时间之内并没有新工人入场, 有些技术含量比较高的岗位和管理岗位都存在青黄不接的现象, 这种现象在如今的中国国有企业当中是普遍存在的^[1]。

2.1 人才储备缺乏

基于当前的人口老龄化现状分析来看, 由于中国企业用工老龄化问题越来越突出, 这就导致了企业本身的人才储备数量将急剧降低。因为很多人从事相应的工作岗位, 那么该工作岗位面向社会进行相应的人才招聘时, 就存在非常大的

限制,在很大程度上工作时间比较久的员工,其本身已经适应企业的发展情况和发展趋势,所以企业本身在进行对外招聘时也需要考虑很多因素,在多种因素共同作用下,导致企业面向社会进行人才招聘时犹豫不决,甚至是有些岗位存在老员工恶意刁难现象,导致即使有外来人才进入企业,但是本身工作不久就可能离职。这就致使企业内部的用工环境变得非常的恶劣,竞争氛围不和谐,对于企业的长远发展来讲非常的不利^[2]。

2.2 工作人员配备不足

用工老龄化所体现出的一个重要问题就是面向社会进行人才引进困难,主要是因为企业本身的吸引力不足,所以人才引进困难,导致企业本身用工数量大大不足,在一些相应的工作岗位上,有些工作人员存在身兼数职的现象,导致其工作压力非常大,在实际工作过程中工作效率难以保证。在很大程度上来讲,企业本身用工老龄化导致的岗位人员不足会给企业造成恶性循环,使企业本身的经济效益以及工作效率提升,难以在短时间之内做出改变^[3]。

2.3 重体力工作难以胜任

对于一些企业来讲,企业所从事的生产任务是与体力工作有关的,而企业用工老龄化所导致的问题就是在这些体力活动以及体力工作当中,这些老员工其本身虽然有心进行相应的工作,但是其本身的身体状况却不允许,难以从事相关工作内容,导致实际工作而进度受到破坏,对于企业的正常运转造成严重影响。而且在很大程度上这种现象的出现是非常频繁的。如果就老员工本身体育问题没有足够的重视,将会导致许多工作的推进都存在非常大的阻碍^[4]。

2.4 人才储备青黄不接

对于企业内部的老员工来讲,虽然用工老龄化问题对于企业的发展不利,但是老员工其本身所拥有的经验以及技术确实非常宝贵的,所以在老员工工作过程中,如果没有相应的人员对这种经验以及记忆进行传承,那么其所掌握的相关技能在不久之后可能就会在实际工作过程中消失。而其他人员如果想要达到老员工的实际工作水平,需要耗费非常久的时间以及投入非常多的精力和资源来进行培养,这对于企业的经营以及运转来讲是非常不利的,会耗费企业额外的成本以及资源。因此,我们在乡间许多用工老龄化的企业当中进行走访之后,也能发现许多企业本身的相关生产技术以及生产,

记忆在传承上已经出现了断档,很多岗位上的实际工作没有人接手。

2.5 基层干部与管理队伍组建困难

现如今的时代发展背景相比较与过去已经有很大的不同,对于企业的发展来讲要拥有更多新鲜活力注入,这样才能使企业在新时期发展背景下增加企业竞争力。现代化企业发展过程中,针对管理工作的改进以及改革是企业向现代化企业进行转变的重要特征,对于用工老龄化的企业来讲,在人才储备上以及用工人数上都存在着老龄化问题,所以青年人群以及青年管理者队伍的人员储备非常不足,基层干部以及基层管理队伍的组建就面临着非常大的问题。对于一些老员工来讲,因为其年龄普遍偏高,所以在这种情况下基本上的工作压力都会大大增加,在很多时候其处理工作的方法以及效率都非常的低,对于老员工来讲生活以及事业上的双重压力,将会导致企业管理工作以及日常工作出现问题,对企业产生了不必要的损失。

3 企业员工老龄化问题的解决对策

3.1 增强高新科学技术的融入

科学技术是第一生产力,因此在当前的现代化企业发展过程中,企业本身针对用工老龄化问题的解决,应当从生产技术以及生产手段上进行改进。因为科学技术在当前社会的发展背景下进步的速度越来越快,在我们的日常生活以及生产过程中各种高新技术,如雨后春笋般逐渐涌现,对我们的日常生活以及生产起到了非常深远的影响,所以在企业发展过程中,实际生产工作当中对高新技术的融入是非常必要的。因为通过融入高新技术能使生产工作以及生产任务的劳动强度大大降低,从而使老龄化员工在实际工作过程中对于工作的处理效率以及处理能力都大大增加。这在一定程度上能使企业用工老龄化问题所给企业带来的负面影响降低到一定程度,对企业的可持续发展以及现代化经营具有非常有益的效果^[5]。

3.2 完善人才储备工作,增强人才引进

用工老龄化问题的出现,大多数的时候都是在一些经营时间比较久。在国有企业当中,应当改变过去大批量招募人员以及现阶段不招募人员的工作做法,这种用工方法对于企业的发展来讲是非常不利的,因为无论是大批量招募工作人员还是不招募工作人员,企业本身的人才流动性都会大大降

低。因此,应当就当下的企业用工机制以及人才招聘机制进行全面的改革与创新,建立一套长效的用工机制,从制度上来保证用工机制的合理性以及科学性,从而使企业内部的用工延续性和接替性得以保证。根据企业内部各年龄段的员工比例要进行统计,按照其年龄特征来进行相应的员工阶层划分,应当保证每个年龄阶段的人员比例在合理范围之内,这样才能使企业本身的发展平稳性以及可持续性得到保证^[6]。

3.3 增强企业吸引力

从当前的企业发展状况来看,企业本身用工老龄化问题的出现,是迫于企业本身吸引力不够强,所以外来人才的引进工作存在非常大的阻碍。在这种情况下,企业应当就自身的人才引进机制以及人才保障机制进行全面的改革,通过更加激励性的制度制定以及措施制定,使更多的人被企业所吸引,并且能进入到企业内部进行工作。此外,企业本身应当根据实际发展现状和用工需求,定期进行企业人才招聘。

4 结语

综上所述,笔者在论文中对企业用工老龄化问题的探讨进行了全面的剖析,希望能给大家一些启发。对于企业用工老龄化问题来讲,老龄化在很大程度上是阻碍企业现代化改

革以及转变的阻力,因此就这一现状应当进行积极的改变,这样才能使企业在现代化发展背景下,拥有更充沛的发展动力以及更加强盛的竞争力,在激烈的市场竞争环境下取得优势地位。本文所论述的针对企业用工老龄化问题的解决对策只是一方面,在很大程度上企业仍然需要根据自己的实际现状针对相关问题进行解决。

参考文献

- [1] 朱素阳. 人口老龄化背景下新生代劳动力有效供给问题研究 [J]. 江苏第二师范学院学报, 2019(06):41-44.
- [2] 张宗. 人口老龄化背景下企业用工成本研究 [D]. 保定: 河北大学, 2019.
- [3] 刘亚丽. 老龄化背景下中高龄劳动者失业再就业研究——基于企业用工偏好的数据分析 [J]. 社会科学家, 2018(07):62-67.
- [4] 乔志霞. 农业劳动力老龄化对苹果户生产行为影响研究 [D]. 咸阳: 西北农林科技大学, 2018.
- [5] 闫志刚, 吴书安, 高云. 苏北地区建筑劳务用工现状调查分析——以徐州市为例 [J]. 人力资源管理, 2013(02):110-112.
- [6] 吴书安, 徐美银, 闫志刚. 建筑劳务用工老龄化: 现状、成因和对产业的影响 [J]. 建筑经济, 2012(12):13-16.