

内蒙古化工行业宏观就业质量调研报告

——以内蒙古西部三盟市为例

■ 侯战科

摘要：通过对内蒙古西部鄂尔多斯、乌海、阿拉善三盟市的调查发现，内蒙古化工行业在宏观就业质量上存在人力资本总量供给不足、人力资本结构和市场需求不匹配；就业资金使用困难、公共产品投入不足、就业导向存在偏差；公共就业信息服务平台建设和人力资源市场不完善等就业结构、就业环境和就业服务方面的问题。针对问题，文章从优化就业机构、改善就业环境、提升就业服务等方面提出建议。

关键词：内蒙古 化工行业 宏观就业质量

高质量就业是高质量发展的内在要求。党的十九大报告提出，“推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革，提高全要素生产率……”和“提高就业质量和人民收入水平……实现更高质量和更充分就业。”的双重目标。由此，提升地区宏观就业质量，成为产业结构转型和优化的核心问题。

对于内蒙古，化工行业的高质量发展是改变“四多四少”产业结构，实现经济高质量发展的重要方面。《内蒙古自治区传统产业高质量发展实施方案》中把提升煤化工、氯碱化工、精细化工等新型化工的行业竞争力作为传统产业转型升级的重点任务。化工行业的精细化、差异化、高端化、高附加值的转型，需要就业结构、就业环境和就业服务等宏观就业质量的

提升，以此才能吸引、留住人才，优化人力资本结构，进而促进化工行业高质量发展。基于此，2020年7月，由内蒙古自治区人社厅牵头、相关科研院所参与，成立了“十四五”就业促进规划调研组，对自治区12个盟市，以实地走访、座谈会和文献分析的方式，进行调研，笔者参与了西部鄂尔多斯、乌海、阿拉善和巴彦淖尔四盟市调研，涉及化工行业的主要是鄂尔多斯、乌海和阿拉善，包括3个工业园区、17家企业。调研中发现以下问题：

一、就业结构情况

（一）人力资本总量供给不足

1. 低水平人力资本短缺，流动性大。主要是一线劳动工人供给不足。造成供给不足的原因有

行业内部竞争、行业间竞争、外部竞争和工人的季节性流动等。

第一，化工类企业呈聚集式分布，从而为劳动力区域性流动提供了便利，形成了区域内不同企业之间以提高工资待遇为特征的劳动力竞争，如三盟市针对一线劳动工人的基本工资约在5000元左右，但是有些企业和新建项目把工资提升到6000元，以此吸引工人，但招来工人试行一段时间后，工资又会降到当地平均水平。第二，行业间竞争也是导致低水平人力资本供应不足的重要原因，如疫情期间，建元煤焦化有限公司2020年3到5月份的离职率都低于4%，最高为3.8%。随着疫情得到控制，餐饮、旅游等服务业的恢复，6月份招工185人，但是离职170人，导致其6月份的离职率达到了4.75%。第三，外部竞争主要

基金项目：本文系全区党校（行政学院）系统2020年度重点调研课题“促进内蒙古更充分更高质量就业政策措施创新研究”的阶段性成果。

表现为区域内企业和陕甘宁甚至新疆等地企业的竞争，本地劳动力极少从事化工类行业，化工行业的一线劳动力主要来自于陕甘宁地区。近年来，新疆地区的工资待遇提高，比三盟市平均高2000元左右，导致大量陕甘宁一线劳动力向新疆地区转移。此外，一线工人的季节性流动也给企业生产带来负面影响。

2. 高水平人力资本供给不足。原因有：第一，低水平人力资本转化困难。一线劳动工人以低技术、大龄为特征，存在向高技能人才转化的知识和技术瓶颈。第二，应用技术型人才招聘难。2015年左右，随着煤炭行业低迷，一些院校取消了煤化工专业，导致相关应用技术型人才供需失衡，不但在自治区企业之间存在人才竞争，且本地企业和央企之间还存在竞争，并处于劣势，导致难以招聘到高水平的应用技术型人才。如每年内蒙古工业大学、内蒙古科技大学、内蒙古化工职业学院等高校毕业生优先被大唐、神华、国能等大型国企录用，甚至是整班被录用，使得本地企业难以招聘到优秀人才。

3. 应用技术型人才流失率高。比如乌海京运通新材料科技有限公司介绍，该公司2019年招聘员工约1000人，但是年离职率约40%。而培养一个熟练技术工人需要3至6个月，这对公司的正常生产带来了负面影响。

(二) 人力资本投资和市场

表 内蒙古地区高职院校十大专业学生规模和就业率

2015-2016 学年 十大专业	占全区 在校生比例	就业率	2017-2018 学年 十大专业	占全区 在校生比例
会计电算	30.98%	84.35%	护理	45.23%
学前教育		74.39%	学前教育	
机电一体化技术		94.13%	会计	
护理		61.81%	机电一体化技术	
建筑工程技术		85.08%	电气自动化技术	
工程造价		91.59%	建筑工程技术	
财务管理		95.47%	工程造价	
电气自动化技术		97.13%	计算机网络技术	
会计与审计		89.35%	计算机应用技术	
道路桥梁工程		93.96%	道路桥梁工程	

资料来源：内蒙古自治区高等职业教育质量年度报告（2017、2019）

需求错位

1. 高校专业设置和市场需求不匹配。高校专业设置需适应地区发展。但内蒙古高校在专业设置上和地区发展存在脱节。以高职院校为例，如下表所示，2017-2018 学年跟 2015-2016 学年相比，专业人数前 10 名的专业设置变动极小，但 10 大专业人数占全区在校生比例却由 30.98% 提高到 45.23%，规模不断扩大。从表中可以发现，2016 年除了财务管理，其他文科类专业的就业率都在 90% 以下，并不理想。然而文科类专业却占了很大比重，比如《内蒙古自治区高等职业教育质量年度报告（2019）》显示，财经商贸类专业学生规模最大、布点最多，其中 26 所学校开设了会计专业，这和内蒙古地区作为国家重要能源和战略资源基地的定位相脱节，能源化工类企业所需的机电、仪表类、安全工程类、热能与动力

类、化工类以及机械维修等专业无论在设置和招生人数上都比较缺乏，不但影响学生就业，还阻碍地区产业高质量发展。

2. 大学生实习内容和专业不匹配。毕业实习是专业实习，是为了让所学专业能够更加适应相应行业和岗位，以培养出高素质人才。但是，调研发现，在毕业实习中，走形式、所学专业 and 实习岗位不匹配等情况经常出现。

二、就业环境情况

(一) 政府就业资金使用困难

政府通过资金补贴来稳就业、促就业。但在资金使用上存在约束过多和制度不完善的问题。如领取大学生创业补贴须满足两个条件：毕业 2 年内、所创办企业或个体工商户正常运营 1 年以上。该规定把毕业 2 年以上创业的大学生，以及运营较

好、但是时间不足一年的企业挡在门外，这在新冠疫情期间尤为显著。而根据《内蒙古自治区普通高校 2020 年毕业生就业质量报告》显示，2020 届毕业生自主创业的比例仅为 0.13%。同时，《2020 年中国大学生就业报告》显示，毕业生自主创业比例会在三年内上升至 8.1%，调研中也发现，创业成功的大学生一般都是在工作几年后才选择创业。所以关于大学生创业补贴的规定导致有需求群体享受不了创业补贴，导致创业补贴资金“不能花”；此外，在就业补助资金使用中还存在“不敢花”的现象。以职业技能提升专项资金为例，在资金使用中没有说明宣传费用、监管费用等配套经费的比例、使用等问题，导致对该项资金如何合规使用拿捏不准，为了不被法律制裁，形成了“不敢花”的现象。这些问题导致各盟市就业补助各项资金结余很大，如内蒙古某市 2016 年就业补助结余 5700 万，2018 年结余 12700 万，2020 年结余 7668 万。

（二）公共产品供给有待提高

公共产品主要包括教育、医疗、公共交通和消费娱乐场所等。调研发现，化工领域的公共产品供给不足很普遍。由于化工企业分布都远离市中心，教育、医疗等资源供给缺乏，导致一些企业管理者把家安在市中心，过“双城生活”，降低生活幸福感。在阿拉善巴音敖包工业园区，由

于基础设施落后，缺乏公共交通，员工出门消费、游玩十分不便，影响工作满意度，造成人力资本流失。

（三）就业导向存在偏差

1. 高学历群体偏好体制内就业。三盟市的高学历群体，尤其是毕业不久的高校毕业生，更倾向于党政部门、事业单位和国企等体制内工作。据阿拉善人社局介绍，2020 年事业单位招聘，限定阿拉善户籍，不到 300 个岗位，约 5300 人报名。凸显了高学历群体的就业偏好。

2. 化工类专业是报考冷门。各盟市就业部门会根据地区发展需求和高职院校进行对接，以谋求人力资本供给和行业需求匹配，但是情况并不乐观。如鄂尔多斯职业学院根据鄂尔多斯化工行业市场需求设置了相关专业，但是报考率低，计划 50 人的班级，报考人数不到一半，如矿井通风与安全等专业处于停招状态。

3. 对化工企业存在刻板印象。近年来，见诸报端的煤矿事故、化工企业爆炸事件、环境问题和健康问题等，使得社会谈“化”色变，宁可少挣，也不愿意从事化工类行业。

三、就业服务方面

（一）公共就业信息服务平台建设有待提高

调研发现，亲缘、地缘、学缘等强关系网络仍在人们的求

职过程中发挥重要作用，强关系网络同质性强，容易造成人力资本错配。同时，公共就业信息平台的不完善，也是导致政府的就业创业政策无法及时传递、企业岗位需求无法及时发布以及高校专业设置和市场需求不匹配的重要因素。

（二）人力资源市场服务水平有待提升

现在由于人力资源市场服务质量不高，导致企业用工成本和员工职业搜寻成本比较高，以陕汽乌海公司为例，该公司是订单式生产，存在淡季和旺季，决定了他们对职工的需求存在淡季和旺季，但是由于人力资源市场不发达，导致他们不得不进行人力储备，增加了如工资、保险和一些劳保用品等用工成本。

同时，缺乏规模性、区域性、专业性的劳务品牌，也导致本地劳动力供给质量不高、供给缺乏。

四、主要建议

（一）优化就业结构

1. 提升产业自动化、智能化水平。针对低水平人力资本供给不足的问题，进一步推动传统产业改造升级，推动自动化、智能化技术在企业生产中的应用，以降低企业用工成本，解决“用工荒”。

2. 增强高校专业设置和市场衔接度。针对人力资本结构和

市场需求结构不匹配的问题，第一，在高校专业培养上，按照市场需求调整学校现有专业，构建企业协同的育人环境，引入行业企业等资本、技术、设备、管理等要素参与学校专业规划、课程设置、教材开发、实习实训等，深化产教融合校企合作；第二，从大一一开始就创造学生来化工类企业考察或者学习的机会，使其在心理上能够逐步接受和融入化工企业的工作环境和模式。同时，在毕业实习上强调专业和岗位匹配，并纳入毕业考核机制。

（二）改善就业环境

1. 完善就业资金使用机制。针对就业资金“不能花”“不敢花”的问题，通过顶层设计的角度，科学调整使用范围、明确使用明细，做好预算管理，变事后资金审计为过程审计，从而减少资金使用不当的问题，促进就业资金使用效率，放大使用效果。

2. 提升园区、企业软硬件环境。针对公共产品供给问题，除了提升“事业留人、待遇留人、感情留人”水平外，注重配套完善的公共服务设施，如教育、医疗、文娱、交通、环境，增强员工归属感。

3. 纠正就业舆论导向。针对就业导向偏差问题，第一，转变高校毕业生体制内就业偏好，转变择业观念，鼓励到化工企业就业；第二，转变社会对化工企业“高危”的刻板印象，把人们的思想观念由谈“化”色变转移到

“安全”“智能”等方向上来，提高高考生和大学毕业生在填报志愿、择业中选择化工类专业和行业的几率。

（三）提升就业服务

1. 提高信息服务平台数字化、智慧化、共享化水平。针对公共就业信息服务平台建设问题：第一，加快推进“互联网+公共就业服务”，加强微信、抖音等就业公众号建设，不断完善相关功能，加强信息推送；第二，充分运用大数据等现代信息技术，加强部门间数据联动共享，打破部门间信息壁垒，实现人员与就业资源共享、政府政策资源和企业需求共享、高校专业设置和市场需求同步，建成便捷化、即时化的信息共享平台。

2. 完善人力资源服务体系。针对人力资源服务质量不高问题，建设人力资源产业孵化中心，培育具有示范引领作用的企业，支持本地服务机构发展壮大；引进行业性人力资源服务机构在盟市设立分支机构，为全市提供更加优质的人力资源服务；建设园区内部、园区之间、行业之间的员工共享机制和平台，开发人力资源配置新模式；加强校企之间的订单合作，降低企业招聘成本和毕业生就业搜寻成本；完善“人才集市”，建立岗位信息归集发布制度；招聘精准化，分行业、分区域、分群体地进行就业招聘；规范人力资源市场秩序，建立人力资源协会等监管机

构和监管体制。■

参考文献：

[1] 蔡跃洲, 陈楠. 新技术革命下人工智能与高质量增长、高质量就业[J]. 数量经济技术经济研究, 2019,36(5).

[2] 孔巍巍, 廉永生, 刘聪. 人力资本投资、有效劳动力供给与高质量就业[J]. 经济问题, 2019,(5).

[3] 陈晨, 刘冠军. 实现高质量就业与提升人力资本水平研究[J]. 中国特色社会主义研究, 2019,(3).

[4] 徐延辉, 李志滨. 就业质量、城市社会包容与农民工健康研究[J]. 华东师范大学学报(哲学社会科学版), 2019,51(5).

[5] 李秀坤, 万建, 高明生. 高校本科毕业实习模式建设与实践研究[J]. 黑龙江高教研究, 2015,(4).

(作者单位:中共鄂尔多斯市委党校市情教研部)

责任编辑:康伟