

提升制造业核心竞争力

增强新动能,促进传统制造业升级,加快数字化转型,推动制造业高质量发展,不断增强竞争优势,加快建设制造强国

□ 孙世芳

目前,我国已成为世界上拥有最完整产业体系、最完善产业配套的制造业大国和最主要的加工制造业基地,但从制造业核心竞争力来看,仍然存在不少短板。如何推动制造业高质量发展,不断增强产业竞争优势,加快建设制造强国?

提振信心增强动能

中国社会科学院工业经济研究所研究员李鹏飞表示,面对复杂严峻的外部环境,我国制定实施了一系列促进制造业高质量发展的政策措施,制造强国建设迈出实质性步伐。

制造业新动能不断增强,装备和高技术产业引领增长。2020年,装备制造业、高技术制造业利润比上年分别增长10.8%、16.4%,是同期规模以上工业企业利润增速的2.6倍、4倍。今年一季度,装备制造业、高技术制造业增加值同比分别增长39.9%、31.2%;两年平均分别增长9.7%、12.3%,增速均明显高于其他行业板块。

传统产业改造升级取得新进展,传统产业的技术水平和先进产能比重不断提高。2019年技术改造投资

占工业投资的比重达47.1%,比2016年提高6.5个百分点。

制造业数字化、智能化转型持续推进。通过各方努力,互联网技术、数字化智能化制造技术已广泛融入制造业企业研发设计生产等各环节。截至去年,全国建成70多个有影响力的工业互联网平台,连接工业设备的数量达到4000万套,工业App突破25万个。

发挥优势融合发展

国务院发展研究中心产业部副部长李燕指出,制造业应以产品创新、品质提升、价值增值为目标,更好满足消费升级的需求,实现更高质量发展。加快创新发展,包括技术创新、工艺创新、产品创新、管理创新、商业模式创新。

首先,要加快数字化转型,多数传统领域企业特别是中小企业,可先从“上云”开始,逐步将自身业务功能与云平台整合,降低信息化成本,促进数据资源整合,进一步提高生产效率和企业管理水平。同时,要促进绿色发展,将绿色供应链的理念贯穿于生产的全流程和产品全生命周期。还要坚持品质优先,始终坚守产品质

量的底线,树立良好企业信誉和形象,以优质带动优价,以一流品质赢得客户和市场竞争。加强与产业链上下游协同发展,中小企业要致力于成长为长期专注于产业链细分产品领域,生产技术或工艺领先的“专精特新”型企业或具有较高市场占有率的单项冠军。

以质量第一的意识和质量先行的价值理念,不断强化质量管理,提高产品和服务质量水平。放眼长远持久用力,面向世界创建中国品牌。

赛迪集团总经理、工信部赛迪研究院研究员秦海林强调,发挥不同规模、各种类型市场主体的独特优势,发挥示范效应,带动行业、产业链上下游企业加快融合发展步伐。强化产业链龙头企业引领作用。支持与推动龙头企业发挥产业链推动者作用,在技术、产品、服务等领域持续创新突破,深化与配套服务企业协同,引领产业链深度融合和高端跃升。发挥行业骨干企业示范效应。推动行业领军企业发展专业化服务,提供行业系统解决方案。激活专精特新融合发展活力,推动专精特新企业加快模式创新,在细分领域培育优势,进一步完善服务体系,激活与推动产

业集群融合发展。

解决难题夯实根基

与发达国家相比,当前我国制造业整体水平还有哪些差距?面临哪些困难和挑战?

李鹏飞指出,与发达国家相比,我国制造业还有不少差距。在技术创新方面,引领全球产业变革从“0”到“1”的创新突破少;在资源整合方面,主导全球价值链分配的“链主型”企业少;在基础能力方面,关键材料、核心零部件、先进工艺还存在不少瓶颈;在质量美誉度方面,部分产品的可靠性、稳定性和一致性亟待提升;在品牌实力方面,享誉世界的中国品牌不多。当前,外部需求、供给和创新环境的变化,对我国制造业的贸易链、产业链和创新链形成了重大挑战。

李鹏飞表示,外部需求环境尚未恢复,我国制成品质贸易链面临冲击。世界货物贸易增长前景不明朗,国内制成品质贸易链延链、补链、强链将会面临较大困难。与此同时,发达国家力推制造业回流,产业链竞争力短期内承压。由于最近美欧推动的是高技术产业链回流,这些行业的欧美企业一旦回迁,国内企业需要一定时间才能填补其空白,从而在短期内使国内相关产业链的国际竞争力下降。而外国直接投资(FDI)下降可能会对创新链产生一定影响。

李燕表示,我国已成为具有全球影响力的制造业大国,制造业发展质量水平不断提高,但与领先国家相比仍有较大差距。重要的是我国创新能力不强,核心关键技术受制于人。再有就是供给体系质量不高,优质高端产品有效供给不足,难以满足高品质消费需求。另外,我国制造业附加值不高,经济效益不优。能源资源利用效率不高,环境承载压力大。近年来,我国制造业单位增加值能耗总体呈下降趋势,然而横向比较看,我国制造业能源效率仍不够高。

秦海林表示,我国在品牌建设、研发设计、精密制造等方面没有核心竞争优势,缺乏核心技术,“卡脖子”问题突出,高端制造业在全球价值链中处于中低端地位,产业集群协同发展水平不高。在新一轮科技革命和产业变革推动下,制造强国和网络强国建设面临的矛盾与竞争日趋激烈。

制造业规模大与产业国际竞争

力不强的矛盾。制造业发展总体质量不高,产业基础能力较弱,关键核心技术、高端装备和关键零部件自我供给能力不高;产业国际竞争力不强,在全球价值链分工中处于中低端地位。

制造业链条全与产业链现代化水平不高的矛盾。产业链现代化水平不高已经成为制约制造业高质量发展的重要因素。产业链与创新链缺乏有效协同,基础研究和产业化应用严重脱节;产业链技术自主性及安全性、稳定性不足,高技术产业供应链风险较大。

制造业中小企业多与世界级领军企业少的矛盾。大企业对于中小企业辐射带动作用有待进一步加强。

完善政策培育人才

为推进产业基础高级化、产业链现代化,增强制造业竞争优势,政策上如何为企业提供支持?

李燕认为,要继续加大体制机制改革力度,完善高水平市场经济体制,充分激发市场主体创造性和能动性。大力支持产业链创新,做好顶层设计和统筹协调,坚持政府引导与市场机制相结合,聚焦少数关键领域,实施好“揭榜挂帅”等制度,打好关键核心技术攻坚战,促进强链补链升链。研究制定更好支持制造业企业数字化转型的政策,以数字化全面提升研发设计、生产管理和资源利用效能,全面推动制造业质量变革、效率变革和动力变革。促进生产性服务业与制造业的资源整合、政策融通与空间集聚发展,促进生产型制造向服务型制造转型,以价值升级对冲成本上升和成本敏感型环节外迁压力。以体制机制改革为驱动力营造有利于制造业竞争力提升的高质量营商环境、持续深化制造业减税降费 and 降成本改革,着力构建产业友好型金融体系,更好服务制造业和实体经济部门。

李鹏飞表示,政府要进一步完善创新人才培养体系,充分考虑人才培养周期和产业技术创新不确定性因素,既要立足当前,以“新工科”建设为抓手,满足高端制造对高素质人才的迫切需求;又要着眼长远,加强数学、物理等基础学科的投入,为提升中国制造业的原始创新能力奠定基础。高度重视高技能工人和一般产业工人通用技能提升。

许凤怡介绍说,该企业精密性工作多,技术含量高,很多操作都需要在无尘车间完成,并且无法以代工和外包形式转交异地完成。她认为,随着劳动力人口不断减少,未来制造业招人将会越来越难。企业需提早布局,加快推进工厂的智能化、数字化发展,逐步以机器替代传统人力,减少对人工劳动力的依赖。

湖南智达电子负责人高红认为,由于制造业整体利润有限,无法通过高薪增加行业吸引力,只能倒逼企业加快转型升级步伐,用更少的人生产更高附加值的产品。

“招到人”只是第一步,“留住人”才是关键。盛朝迅建议,完善职业技能人才职称评审与收入稳定增长机制,鼓励企业建立针对优秀技工的补助性津贴制度,在收入分配和荣誉制度设计上向一线技工倾斜,打造新时代高素质产业技工队伍。

“建议实施差异化人才引培政策,培育‘高精尖+工匠型技能’供需匹配的人才梯队。坚持‘优中选精’引进导向,有效释放财税等政策红利,拓展收入渠道,提高企业引人积极性,同时增强人才获得感。”中国电子信息产业发展研究院工经所财经政策研究室主任张淑翠如是说。



6月初在天津梅江会展中心召开的第十七届中国(天津)国际装备制造业博览会,以高端数控机床、智能控制系统、工业机器人、激光焊接生产线等为展示核心,设置了国际机床、激光加工、机器人及自动化等6个专业展区,吸引了业内近千家参展商携4000余件产品设备参展。图为展会一角。(资料图片) 佟郁摄

制造业招工难用工荒求解

加快推进工厂的智能化、数字化发展,倒逼企业加快转型升级步伐,打造新时代高素质产业技工队伍,同时增强人才获得感

□ 李彦臻

近期,江苏、湖南等部分地区制造业企业“招工难”“用工荒”问题再次凸显。这些地区制造业企业为何频频“用工荒”?怎样有效破解?

“引不来”“留不住”难题待解

究其原因,中国宏观经济研究院战略政策室主任、研究员盛朝迅认为,“人才供给与产业需求结构性矛盾突出,零工经济和服务业发展的虹吸效应显现,就业市场出现结构性错配、农民工增量显著下降”等因素是症结所在。

如何解决好制造业企业“用工荒”问题?《经济日报》记者近日采访了江苏、湖南两地部分制造业企业、相关就业群体以及专家学者,试图从他们的回答中寻找答案。

“现在制造业企业招工难是普遍现象。”长期在中山从事制造业工人

代招工作的何飞透露,“制造业企业工资不高,工资受行业整体利润水平限制无法开得很高,大部分工厂管理严、工作累,造成长期缺工。”

在苏州某外资制药企业,操作工税前月薪仅有4000元,扣除五险一金后,员工到手月薪仅为3000多元,很难负担城市生活的日常开支和房租。他们应聘时,普遍会询问企业“是否经常加班”“相关福利待遇”等问题。

而在苏州当地人看来,“就目前物价水平而言,税后到手月收入不低于5000元较为合适”。苏州某民营企业相关负责人表示,由于该企业的无尘车间管理严格,一线员工工资较

低,因此招工很有难度。除薪金水平不高外,制造业人才晋升通道过窄、成长激励不明显,人才跳槽现象屡见不鲜,许多制造业企业陷入“招来人却留不住人”的尴尬境地。此外,就业观念的转变和薪酬期望的提高也降低了制造业对人才的吸引力。

不只是招人难,在制造业企业看来,“用工成本居高不下”也是个难题。

来自江苏的调研数据显示,随着城乡统筹发展,人们生活水平逐步提升,东部地区对外来务工人员的吸引力下降,同时务工人员对薪酬期望“水涨船高”,使得“用工成本高”成为企业用工中的首要突出问题,认同率达55.8%。

“招工难”“用工荒”症结何在

为什么这么难?制造业企业的这些用工难题背后的原因是什么?近年来,制造业从业人员向服务业行业转移现象凸显。“生活服务行业

对技能要求相对较低,如快递、外卖和网约车等平台从业门槛不高,工资水平却相对更高,有些行业工作时间自由度也非常高,容易吸引中青年劳动力加入。”对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授刘斌如是说。

南京大学长江产业经济研究院研究员徐宁介绍说:“一方面,我国制造业大多处于附加值较低的产业链中低端,以及企业在融资、环保等方面的硬约束性成本较高,使得制造业利润水平普遍不高,工人工资的支付能力与服务业、互联网行业相比较弱;另一方面,随着我国制造业企业持续优化升级,特别是在技术提升和数字化转型方面对于工人技术水平的要求越来越高,能够符合企业要求的复合型技术工人呈现供不应求态势。”

家有梧桐树引得凤凰来

某合资电子厂人力资源部高管

智客

人才是制造业的根基

□ 曹普华

目前,制造业企业用工荒呈现两种显著特征:一是“两极分化”现象。头部制造业企业凭借强大实力、品牌形象与较高的薪资福利,在用人市场上占据主动,广大中小型制造业企业则处于相对弱势地位,缺人问题表现明显。二是不同年龄段人员从事制造业的愿望不一。“90后”“00后”群体更强调自我价值的实现与良好的工作环境条件,更倾向于从事服务行业;“80后”出于家庭责任与生活压力,从事制造业的愿望与稳定性更强。

年轻人之所以“嫌弃”制造业偏爱服务业,背后有其选择逻辑与行为动机。如“90后”“00后”受较为优越的成长环境、社会主流价值导向等影响,普遍喜欢轻松、灵活、有创新性和“有面子”的工作。制造业则以流水线为主,工作时长、简单重复动作多、劳动强度大、工作环境单调封闭,职业发展空间有限。与此同时,服务业工作环境氛围相对开放、轻松,普遍重视“团建”,职业前景相对宽广,在“先吃点苦攒点经验,再自己做老板”的梦想驱动下,即使工资不高,不少年轻人也愿意从事服务行业。

从根本上说,吸引就业的决定性因素无非物质和精神两种。前者涉及是否“干得值”的问题,后者涉及是否“干得乐”。据调查,制造业整体收入水平比服务业低,其总体利润率为15%左右,不到服务业总体利润率的1/3,这直接影响了从业者的收入水平与行业吸引力。服务业“钱更多、更好玩”的观感,有力牵动着年轻人的脚步,进一步加大了制造业与服务业的用工落差。

还有三个因素不容忽视:——制造业从业者主要来自农村,受当前农村就业渠道、收入来源多元化影响,农村劳动力从总体上被分流。

——从经济发展与产业演变规律来看,第三产业将超越第二产业,成为吸引和容纳就业者最多的产业。

——服务行业普遍采用“拿提成”的收入激励措施,这比制造业企业“发加班费”的形式更容易激起年轻人的工作热情。

年轻人是制造业的根基和未来,破解制造业“引不来”“留不住”年轻人的困境,企业不仅要重视员工福利的供给,更要满足员工精神世界需求;通过引入“家文化”与合伙人理念,强化与员工的情感纽带,增强员工对企业的黏度与忠诚度;提高企业运营成本状况透明度,避免给员工造成“我每天这么辛苦,钱都被老板拿走了”的负面心理。

行业协会要加强对制造业发展趋势的引导和预警,避免企业无序发展、盲目扩张导致的严重产能过剩与恶性竞争,保持行业必要的平均利润,为招揽员工提供有市场竞争力的收入保障奠定基础。

政府部门要进一步加强面向制造业的定制化就业培训,培养一批业有专攻的职业化蓝领,并推动标准化、跨地区认证,避免重复考核测评;要科学开展舆论宣传,引导全社会正确看待制造业与服务行业的价值,树立正确的就业观、财富观、成功观。