

传统产业转型中的“有效劳动”及实现路径

潘于耘

有效劳动是企业高质量发展的关键性因素。从实现有效劳动出发，国有粮食企业高水平的人力资源配置，既要满足基础性生产环节的人力资源需求，又要满足以国际粮食产业金融化发展为前沿目标和任务的高尖技术人才配置需求

进入高质量发展的新阶段，作为肩负粮食流通安全保障的国有粮食企业集团，所处行业具有传统性，经营产品作为大宗商品具有金融特性，发展面临新的机遇和挑战。新形势下推动国有粮食企业高质量发展需要高水平的人力资源配置支撑，既要满足基础性生产环节的人力资源需求，又要满足以国际粮食产业金融化发展为前沿目标和任务的高尖技术人才配置需求。而在产业转型过程中实现更有效率的劳动配置，这既对员工专业素质的深度要求，又对员工工作能力适应性的宽度要求。

有效劳动：驱动传统产业转型的创新动力

所谓有效劳动，是相对无效率的劳动而言，是企业组织员工有成效、有效果地创造物质或精神财富的活动，本质上体现为人力资源配置效率，是影响企业发展一个重要因素。在一个相对传统的行业里，工资水平的竞争也许能够产生效率，但对进入现代化生产的现代粮食产业来说，单纯通过提高员工报酬的方式也许只能给粮食企业发展增加压力。

实现有效劳动的一个方面是要在企业内部优化劳动力资源配置，在给员工提供稳定的工作岗位同时，通过设置提升空间以激发员工的工作效率。从劳动经济学理论来说，劳资关系不是简单的聘用与受聘关系，如果员工通过工作中的努力突破原有技术水平或工作定额，企业则要给员工以相应的报酬。追求有效劳动，需要强化劳动管理的透明性和公正性，避免在薪资报酬以及聘用过程中的随意性。现今的绩效工资虽然体现了有效劳动，但并没有完全解决在聘用过程中的一些突出矛盾。因为绩效工资制度设计的基础是“经济人”假设。从社会意义来说，有效劳动还可以从员工的幸福感等方面来理解，员工的责任感也是员工努力工作的动力。因此，有效劳动并不只是把员工的绩效与相应的收入作为最高目标，它只是员工劳动中基础性的内容。

实现有效劳动的另一方面则是通过制度设计而强化流程管理。工作流程的特点主要在于突出员工与企业的合作关系，提高员工劳动的自主性。劳动合同是聘用单位与受聘员工的关系约束，而对员工职业生活质量来说，往往陷于不确定性的紧张状态。通过强化流程管理，在树立劳动纪律的规范性、权威性的同时，把员工在自主劳动过程中实现的工作效率与员工在工作过程中渴望实现的与其他员工和管理部门合作相关联。员工合作的推动力在工作过程中通过标准化流程的执行来实现，而生产过程实际是不同层次的劳动资源共同合作完成的过程。因此，企业要重视强化制度来解决问题。

实现有效劳动需要设计企业员工晋升的岗位阶梯，让员工主动适应并有勇气挑战形成与自己原有技能所不同工作的可能性，这是激发员工创新能力的一项重要条件。劳资关系的合作所形成的工作推动力，实际上通过合作强化并转移了劳动纪律所具有的约束性特点，把外在的约束功能转向了员工自主劳动的合作

主动性。

柔性技术：拓展存量劳动资源有效配置

企业内部柔性技术应用与人力资源高效配置，体现了生产过程向高质量发展转变中所实现的灵活性，以及实现技术深度与广度的一致性，这就需要企业通过对生产过程的精准计算来实现人力资源的有效配置。

柔性技术在企业生产经营过程中的广泛应用，是随着自动化、智能化在生产过程的运用而出现的。正是因为有了柔性技术的出现，在实现生产即时性的同时可以实现小批量、精准化生产。柔性技术既减少了对直接生产过程的劳动力需求，也减少了在劳动过程中可能出现的技术熟练程度的差异而导致产品质量的不稳定性。柔性技术要求生产过程中员工具备专业技术深度和广度的一致性。

技术宽度要求员工完成任务必须具备相关专业知识和技能。柔性技术已经减少对技术深度的需求，例如对仓储过程的检测已部分实现自动化设备和仪器代替人工，而对员工技术宽度要求也随之提高。通过柔性技术应用，在生产过程中减少人工成本、减少企业对员工的依赖，但可以实现高效率的生产，并及时对市场需求形成快速响应。对技能缺乏的员工来说，需要获取新技能。强调技术宽度，可以推动员工主动学习，同时实现员工间的相互合作。

随着柔性技术在企业生产经营中的应用，企业组织人力资源支持方式需要作出新的改变——即围绕组织有效劳动而进行人力资源高效配置。企业内部在人力资源统一配置之始，就要建立起合理的工资薪酬体系，促成员工技能向掌握动态的柔性技术方向发展。其结果就是新思想新技术扩散就会比以前更多、更快，使企业高质量发展态势对员工更具有吸引力，同样员工也能在企业发展中获得挑战性的工作机会。

在动态柔性技术高速发展的背景下，人力资源配置的相应调整对企业高质量发展具有关键性的作用。以数字技术在生产经营过程中的应用为例，仓储的可视化动态管理程序设计，是由企业内部相关部门设计并推广运用，但在运用过程中则是由非计算机专业的员工操作，这就需要操作员工掌握基本技能并在运用过程中及时反馈在使用中遇到的问题。掌握动态柔性技术的员工可以是非专业领域，但要能够运用信息化、可视化的手段适应仓储管理过程中的动态变化需求。

显然，建立与柔性技术相适应的制度环境，既可实现对存量劳动力资源的合理配置，又可推动劳动技能提升，实现宽口径使用员工的可能性，对盘活存量劳动力资源、拓宽员工的职业上升通道都会产生积极的作用。

知识产权保护：激发员工创造性劳动的源泉

作为与国计民生相关的传统产业，粮食产销过程的一些技术改进和创新往往限于企业内部，其技术升级所需要的劳动资源往往相对稀缺。面对这样的困境，一方面，国有粮食企业需要转变传统业态，把国计民生的重要基础性功能与提供高质量生活品质的市场化过程相联系；另一方面，国有粮食企业承担着国家安全和发展的战略任务，要围绕世界粮食市场发展趋势进行粮食生产和储备的技术开发。

对应这两个不同层面的要求，思考的办法就是要激发理念创新和技术革新。一方面，通过非经济性的扩散方法，如理念创新往往注重的并不是专利，虽然没有专利权，但是它能够带来极大扩散效应；另一方面，通过专利保护实现工艺创新、产品创新甚至业态创新，例如粮食品种的开发、品质的改良甚至可以改进供应方式。

创造性离不开知识产权的保护和激励。对参与全产业链竞争的粮食规模企业来说，重视工艺创新、产品创新和品质改良技术的知识产权，能够较好地保护专利知识免受市场干扰，进而不断推进持续创新，而借助动态柔性技术的开拓，把理念创新和技术创新扩大到非生产性领域，扩展产业的延伸能力。显然，知识产权保护可以增加创新性人才在工作过程中的自主性和创造性，更好地实现理念、工艺、产品和品质的创造性变革。

结论：认真对待高质量发展中的有效劳动

有效劳动是企业实现高质量发展的关键性因素。一方面，通过提高员工劳动技能、提高员工劳动效率，推动传统产业向现代化产业转型；另一方面，要求员工在专心致志工作的同时，实现创造性工作。虽然劳动经济学中对团队合作和激发员工积极性有较多讨论，在实践中也提出过员工对企业忠诚度等方面的思考，但是重视员工在工作过程中的“发言权”，特别是员工对工艺、产品、品质等方面的意见和建议，对企业实现高质量发展来说尤其重要。员工的“发言权”在有效劳动的语境中，可以看成是推动企业朝着有效利用劳动资源迈进的重要机制。重视员工“发言权”和通过集体解决问题，并不是非此即彼的二难选择，而是两者可以有机结合。相对于管理层面的制度化架构，给员工提供基础性收入的岗位与成长性收入的空间，鼓励员工主动接受专业教育和提升技能培训，形成企业内部人力资源高效配置的聚合效应，无疑将为企业实现高质量发展夯实人力资本基础。