

# “保姆荒”怎么办？不少机构拟用智能化手段作应对 智能床上阵 机器人住家 24小时服务



节后 “用工荒”

当节后“用工荒”再度袭来时，低端服务行业几乎都在为“招人”和“留人”所困。“虽说大批量的农民工要等过了正月十五才出门，但其中可能只有很小一部分人会投身家政、餐饮行业。”市农民工工作办公室副主任赵建德直言，“用工荒”在元宵节后虽有改观，但不可能百分百填补缺口。

在连续两日关注节后“用工荒”的困局后，本报今天将目光聚焦于“破局”。面对家政行业“保姆荒”的现状，不少用人单位想方设法开展“创新自救”，通过技术革新、培训高端人才等方式寻找出路，政府部门则通过搭建平台为企业疏通招聘渠道。

本报记者 顾卓敏 范彦萍



在一家智慧城市体验中心里，用于远程健康监测的诸多设备受到老年人的青睐。

本报资料图 记者 吴恺 摄

## 破解之术 1

进口高新设备推广“智能家政”

对于保姆荒的老大难问题，不少家政公司“穷则变”，不再把目光只放在低端劳务输出上，转而进口智能床、炒菜机器人等先进设备，走高端智能化家政路线。

来邦家政的负责人李荣透露说，现在很多保姆都不愿意从事生活不能自理，大小便失禁的老人护理。为此，他们和一家企业合作，打算引进智能床，一旦感应到老人要大小便了，就可以主动帮其排便。“智能床还可以设定时间，规定多少时间按摩一次。而保姆只需要定时给老人喂饭、洗澡就可以了。这种智能床+保姆的打包价为一个半月5000元。”

位于杨浦的老人街打算引进日本进口的介护机器人和家庭陪护型智能机器人。老人街超市部经理边刚介绍说，如果一切顺利的话，介护机器人最快可以在今年5月份运抵上海。

该机器人可以将半瘫痪的老人运送到指定的位置，比如帮助其上

厕所，还可以帮老人进行坐、半蹲或者直立的动作等。它有两个灵活的机械手，只要老人的手指能动弹，就可以自主操作遥控器，即使没有旁人帮助也可以前进、后退、搬运、移动、升降。

最神奇的要数家庭陪护型智能机器人了，它的功能很多，可以陪老人聊天，记录老人的生活起居，播放音乐，帮老人量脉搏、血压、心电图、血糖等。“这款机器人和卡通人物差不多高。和春晚上有一个会唱歌跳舞的机器人一样，它也会跳很笨拙的舞蹈。只要提前录入数据，就可以进行1000~3000句日常会话，甚至还可以讲故事。”

如果遇到需要24小时陪护的老人，智能机器人将充当全天候保姆，老人在哪它就会跟到哪，实时记录老人的行踪。比如清晨5点会唤老人起床，7点提醒老人吃药，到了中午提醒老人该睡觉了。

此外，针对白领的炒菜机器人也在网上热卖，外形像一台电饭煲。一家经营此炒菜机器人的电器公司的负责人告诉记者，使用机器人后可以实现自动炒菜，无需人看管。只

要将准备好的主料、配料和佐料全部一次投入，设定程序后，炒菜过程自动进行，无须专人翻炒或照看。“炒菜机器人销量很好的，一天可以卖掉几百台。平均三四分钟做一道菜。”

## 破解之术 2

培训高端人才打造“中国菲佣”

应对招人难，一些家政公司还打算培养高端的人才。巾帼家政的董事长周珏珉透露说，今年他们准备进军高端市场，打造“中国菲佣”。

“我们想培训一批大专、高中以上学历的家庭助理。他们只要出培训费，通过层层考核后，就能保证每个月的工资在6000~12000元。这项计划主要针对的是外地留沪、找不到工作的学生。未来他们可以从家庭管家、家教、家庭园艺、厨艺、办公等各种工作。”周珏珉认为，在大众心目中，家政从业人员的学历、素质都不高，但倘若能留住这批人才，就能相应地改变用工队伍的结构。

当然，不管是高端人才还是智

能化机器，付出的代价都不菲。高级家庭助理的月薪高达万元。

## 破解之术 3

物业错峰 出借“保洁工人救急

人手紧缺之下，不少物业公司也开始向业主提供家政人员的资源。如果说，传统意义上的钟点工是“中介制”，那么由物业保洁工兼职的钟点工就是“合同制”。

“小区很多业主也跟我们反映，现在钟点工难找，希望物业能帮忙想想办法。”张先生是浦东一居民小区的物业经理，面对居民的强烈需求，他告诉记者，公司也在管理上进行有尝试突破。

“允许小区的保洁工利用中午休息时间兼职做业主家的钟点工，哪怕是稍微占用一点上班时间打打擦边球，公司也都不计较了，但前提是不能影响本职工作。”张先生表示，如此既解决了业主的难处，又为保洁工增加了收入，可谓一举两得。“对我公司来说并没有损失，员工做得开心，自然就不会想到离职，对我们来说也是稳定人心。”

## 》政府声音

### 申城破解“用工荒” 结构升级是“王道”

“用工荒”、“招人难”，这并非上海今年面对的现象。事实上，针对外来务工人员就业难而专设的“春风行动”已开展十年。

与此同时，市农民工办公室还酝酿与外省市相关部门联手打造“农民工输送直通车”，由当地政府排摸情况，收集有意向来沪打工的人员信息，再与上海的需求对接，定向输送。

市农民工工作办公室副主任赵建德表示，在他看来，用工越来越“荒”最终将迫使低利润的劳动力密集型产业逐步淡出上海，而类似的转型最终是一个市场选择和淘汰的过程。这也意味着，如此“阵痛”在短时期内依然难以缓解，而解决的最佳方式，还是通过上海结构调整和产业升级。

“对于技术工招不到的问题，上海正在推进职业培训。招不到普工，是上海现在的主要问题，上海正在推进转型发展，低端制造业越来越没有前途，企业开出的薪资与内地城市相比没有竞争力。所以，真正‘荒’的是这些低端制造业企业。既然工资对农民工没有吸引力，他们自然要走。”在赵建德看来，现在说的“用工荒”，应该是一个阵痛的过程，倒逼着企业进行产业结构的调整，这种调整是一种产业化的调整。

一些劳动密集型企业，附加值低，只能靠压低劳动力成本来获取经济效益。面对农民工工资诉求的提高，利润正在逐步降低，到一定的程度，企业不能承受，就要进行调整，考虑搬家。

赵建德认为，在人力总量供给不足的情况下，全社会唯有尽快提高机械化、自动化水平，以节省用工。总之一句话，破解“用工荒”，还得靠“升级”。

## 》行业扫描

### 美容美发：店员回乡招人可拿奖励

“店经理希望我们回老家能留个心眼，如果家乡有小姐妹愿意到上海来打工的，节后就带出来，到店里面面试。”婷婷是沪上一家美容美发连锁企业四川北路店的美容师，据她透露，为了最大程度发挥大家的积极性，店长也开出了极具诱惑力的“激励”。

“如果我带来的人能通过面试，在经过简单培训后正式上岗了，那作为推荐人我就能有30元的奖励，如果带来的这个人能做到3个月以上，那么我还能额外拿到70元奖励。”婷婷

告诉记者，100元的奖励分两次发也是店里留的后手。

对此，店经理李先生也表示确有此事，靠拉关系招人也是无奈之举。“我们这个行业比较特殊，美容师基本都是20岁左右的女孩子，并且对相貌谈吐都有些要求，而做的工作又比较辛苦，所以90%都是外地的。但现在，上海周边条件也好了，女孩子年龄太小，家里人也不放心让她来上海闯荡，所以能有个老乡引荐一下，在上海还能有所照应，相对家里就比较放心。”

### 餐饮机构：挑选有特长员工定向培训

面对年前年后餐饮业的“用工荒”，绍兴饭店采取了错峰回家过年的方式，即节前分流一批员工回家过年，过节的时候回来。

由于城乡差距越来越小，最近几年也出现了招人难的情况。绍兴饭店副总经理彭军介绍说，为了缓解用工荒，他们与外地的学校采取校企联合办实践基地的模式，一部分学生还进行定向培训，毕业后直接到饭店来工作。

“很多企业之所以留不住外来务工人员，因为很多时候这些基层员

工觉得一直从事端盘子的工作，没奔头。”彭军透露说，为了留住员工，他们还挑选有特长的大中专生分流到公司旗下的文化公司，开展婚庆创意、策划的工作。

此外，饭店还十分关心员工的业余生活，在公司里组建了合唱队，专门请了音乐学院的副教授，为员工开声乐课。还经常举行人生规划方面的讲座，提高员工的文化素养。有时还会有旅游考察活动。“我们没有将他们当做简单的劳动力，而是从关心他们的生活开始，留人先留心。”