

提高福利待遇 完善企业文化

春季“招工战”，企业也蛮拼的

对于每年的招聘旺季,大家都有“金三银四”的说法,不论是想另谋高就、酝酿跳槽的职场老手,还是即将毕业、初入职场的“新鲜人”,都想抓紧这宝贵的机会谋得一份既体面又高薪的工作。众企业也想利用这黄金档期觅得栋梁,为新一年的工作储备人才,双向选择的年代,企业也是“蛮拼的”,提高福利待遇、完善企业文化那都不叫事儿,牛奶日、咖啡日等“工作日主题”也来凑热闹……春季“招工大战”中,且看企业是如何使出浑身解数的吧!

本报记者 高倩倩

以点带面

招人也要“靠关系”

赵志强在省城一家房地产营销策划公司从事人力资源工作,目前公司涉及装修和房地产营销策划等多项业务,因为今年公司岗位空缺比较大,春节过后,他就一直忙于人才招聘。“今年对装修公司来说是第二年,各岗位都需要人员补充完善,第一轮招聘的岗位人员也需要优胜劣汰,房地产营销策划公司也有各项目的人员变动。”赵志强说,总体而言,今年招聘需求大于往年,难度也大于往年。

据赵志强介绍,装修公司招聘的多是各部门的关键负责人,这部分员工招聘多靠行业内推荐,也会考虑从其他公司的相关岗位挖人。“也有一些是自己做公司的,想加入到我们公司强强联合。”他说,这样他们就可以吸引原来手下的优质员工加入,“这种属于以点带面,关系式招聘。”

赵志强所在的公司,今年也考虑过到大型招聘会去选人才,但这种传统的招聘渠道费时费力,且效果不是很明显,而在微信、微博、QQ等社交平台上发布的招聘信息也多“石沉大海”。“房地产营销策划公司招聘的人员多是驻外,目前通过网络招聘平台来招人还是主流。”赵志强说,明显感觉今年人才比往年质、量齐跌,“房地产市场不景气也影响到从业人员的应聘信心。”

“点对点招聘方式比较有效,我们也在尝试跟相关院校合作,由老师推荐学生,这样成功率会比较高。”赵志强说,人才难招,招人如何留住也要苦下功夫,提供比同行业优厚的报酬和办公环境都不是问题,更重要的是要打造积极的企业文化和发展态势,用公司的人文环境来吸引人、留住人。

高薪、福利、假期

这些,一个都不能少

李文龙是山东济阳县一家人力资源公司的工作人员,公司主营业务是劳务派遣和劳务外包,主要是为济南的一些企业招聘车间工人提供服务。“我们公司合作的多是台资企业,相对比较正规,之前招聘比较容易,求职者要求也不高。”从业多年的李文龙说,刚上班那会从没觉得招人很难,可这两年明显觉得招聘压力大了,“以前都是别人

找我让帮忙介绍工作,现在我得主动追着别人问需不需要找工作了。”

随着近几年国家相关政策的出台,李文龙明显觉得,工人的维权意识增强了,找工作的时候也会提“交保险、福利”等要求。“以前2000块钱左右的工作都抢着干,如今不到3000块钱很难吸引人报名了。”李文龙说,以前参加传统招聘会是最省时省力的做法,一般刚过完春节的招聘会上,稍微好点的企业摊位前人员爆满,一天就能招齐所有岗位空缺,如今大家观望的态度更明显,都想多看看多挑挑。

为了让好不容易招来的员工能留得下来,各大台资企业也使出浑身解数,提高工资待遇和发放福利是最常见的做法,如组织团体活动、外出旅游,提高企业文化宣传等成了企业留人的绝招。

“今年公司想招会计、司机和策划文案,本以为开出的薪金很有说服力,可目前反响不是很明显。”姚飞是济阳县一家生物有机肥公司的行政人员,同时负责人员招聘的她最近一直很头大。“以前来应聘的人关注的多是工资,如今来应聘的人不只问工资,还会问福利待

遇、问休假制度、问保险缴纳,都太专业了。”姚飞说。

平时就储备员工
招聘走向“常态化”

“现在想干餐饮的越来越少,嫌活多活累,实在忙不过来的时候就只能自己上。”说到招人难、用工荒,在济南地区经营一家农家乐的刘爱武有苦说不出,为了招到服务员,他已经托了好多亲戚、朋友的关系,可依然没招到长期工,赶上宴席扎堆的时候,他只能到附近的村子里找几名干活利索的家庭妇女顶上。

刘爱武经营农家乐已有多多年,因为店面位于省道248沿线,往来客源不断,再算上周边村子里结婚嫁娶、孩子满月、升学宴等业务,生意也做得风生水起,可每年春节前后,他总会担心店里的员工辞职,“大厨每个月5000元工资,一天管三顿饭,烟酒管够,就这样还不好留住人。”

春节前后,餐饮行业人员流动较大,往年春节放假前,刘爱武总会苦口婆心地和店里的员工沟通一番,再许诺一个大红包等着年后兑现,可如今这招不管用了,他也习惯了每年春节后都要招一批新员工的节奏。“基本就是靠亲戚、朋友的关系,想找到一个合适的服务员都不容易。”刘爱武说,做农家乐有很明显的淡旺季区分,以前店里生意忙时,他就会多招几个服务人员,淡季时再适当减退几个,可如今,不管淡旺季,他都不敢减人了。“平时就得注意人员储备,否则,真到用人时就累心了。”刘爱武说,他现在也注重招聘“常态化”,平时有熟人推荐来的合适员工,他就先留下试用,哪怕淡季时适当减免食宿补贴,他也不再轻易说“不缺人”的话。

打造灵活工作氛围

让员工有心灵愉悦感

国女士是省城一家电子商务公司的人力资源部经理,与传统行业不同,国女士的公司对专业性人才的需求较大。忙于员工招聘,还有其他日常工作,她最近忙得团团转。

“这是一个比较新兴的行业,真正有经验的人还是比较少的。”国女士说,在招聘人才时,她更会看重员工对互联网行业的兴趣。“做互联网的人每一刻都要保持兴奋的工作状态,就是热爱和兴趣支撑着互联网人。”国女士说,做互联网,一要热爱,二要敏感,要有敏锐的触觉能把握准流行脉象。

今年的公司招聘,国女士所在的公司更多选择了在网络上发布招聘信息,“做我们这行的,离不开网络,必须对互联网有敏锐的观察和捕捉能力,我们在网络上发布招聘信息,一来可以扩大信息发布渠道,二来也可以考验应聘者的信息抓取能力。”

“为了更好地选取人才,我们开放了一些实习生或兼职岗位,让他们先进来公司实习、见习,既能熟悉公司业务,很快入手,也为我们增加了用人、选人的渠道。”国女士说。

电子商务是个比较年轻的行业,参与进来的应聘者也多是年轻人,如何保持他们对职场的新鲜感,国女士和团队想尽了办法。“互联网行业是个灵活的行业,加入进来的员工也期待自由度,我们特意打造了很多‘奇葩’的节日,让大家在工作之余可以获得心灵上的愉悦感。”国女士说,公司现在推行“工作日主题化”的形式,比如,周一是“可乐日”、周二是“牛奶日”……每天都有特定的主题,公司还特意准备了咖啡壶等“小资必备”物品,“现在公司员工多是‘80后’、‘90后’,必须抓住他们的兴趣点,才能调动工作积极性。”

相关链接

“美漂”配偶
可在美工作

奥巴马意在留住人才

2015年2月24日,美国移民局网站公布重大利好消息:美国国土安全局(DHS)将从2015年5月26日起,批准特定类别的H-1B签证持有者配偶(H4)在美合法工作。

这也让期待这项政策实施的广大外籍移民顿时欢欣鼓舞。有预测显示,此项政策实施后的第一年,能使17.96万H4获得合法工作机会,每年将有大约5.5万H4陆续获得合法工作机会。

进而,人们感受到最为直接的惠利,便是长久以来困扰留学中的情侣问题,他们不再会因为无法在美合法工作的问题而分手。

作为依靠外来移民以及其后裔建设发展起来的国家,优秀的外来人才对当今美国在全球所拥有的地位,功不可没。有研究报告指出,外来人才不仅直接提高了美国众多公司的效率,而且也更为美国创造了更多的就业机会。以最负盛名的硅谷为例,每吸引一个外来人才,就能创造大约4个工作岗位。

奥巴马上台以来,美国遭遇二战以来最为困难的发展时期,全球金融危机导致美国经济陷入衰退,失业率居高不下。为吸引更多国际的人才,奥巴马力推新政,促使移民改革法案在国会获得通过。

2012年,奥巴马将改革“绿卡”制度纳入政府行政措施改革方案。2014年上半年,白宫网站还发布了关于高科技人才申请美国“绿卡”的新规,这项新规的目的是通过人才吸引战略,推动美国经济复苏,创造更多就业岗位。

新规放宽了H-1B签证持有者的待遇,开始允许其配偶在等待绿卡审批过程中在美国工作。同时,简化了优秀学者和教授在美国申请EB-1签证所提交的资质材料。

行政措施改革在一定程度上加速了美国对国际科技人才引进的步伐,但奥巴马政府仍认为,深化国际人才引进必须从宪法着手,进行移民法改革。此前在2013年6月,美国参议院通过了两党移民改革法案。参议院移民改革法案中明确规定,为那些想移民美国并在美国创业的外国企业家设立一种“创业签证”。同时,参议院法案建议将针对技术工种的绿卡批准人数的年度上限提高到140000。

尽管国会两党在修改移民法案的过程中举步维艰,但至少改革的必要性已经成为共识。因为美国本土人才出现了断层。据美国电子协会劳力政策副总裁汤姆·斯托乐介绍,获得H-1B非移民签证来美国工作的专业人才中,近一半具有研究生学历,而美国公民具有研究生学历者仅占5%。此外,不少美国雇主表示,他们难以在美国公民中找到合适的人才上岗,特别是在数学和科学领域。

在吸引人才方面,美国除利用移民法和包括H-1B等在内的签证引进外国人才外,还将外国留学生作为人才的后备力量。

奥巴马曾公开表示:“我们教会了外国学生科研创新技能,却让他们回到中国、印度或墨西哥创业,反过来与我们进行竞争。这就是我们需要进行移民改革的原因。”奥巴马的急迫,用美国知名大学杜克大学瓦德瓦教授的说法来阐释便是:“失去重要人才意味着美国失去竞争力。下一个谷歌、微软或者苹果公司,很可能会在中国上海或印度班加罗尔成立。”

21世纪什么最贵?人才。这个道理不仅中国人懂,美国人也懂。

(据新浪)

