



应聘与招聘。本报记者 张晓科 摄

用工的找活的都要转变观念

——济宁市就业办公室工会主席、就业科科长金霞谈用工供需矛盾

针对当前济宁市人力资源市场供需情况,记者专访了济宁市就业办公室工会主席、就业科科长金霞,她建议在用工供需矛盾方面,企业个人都应转变观念。

记者:作为三线城市的济宁,目前是否真正存在“用工荒”的情况?

金科长:目前,济宁市的就业情况还没有像部分大城市一样出现真正意义上的用工荒,用一个比较确切的词来表示就是“缺工”,在当前济宁市存在就业缺口的单位主要集中在服务业、制造业等劳动密集型产业。今年,全市企业预计提供用工岗位23.1万个,有就业意愿人数16.6万人,预计用工缺口较大的职业是机械、服装、电子加工类和餐饮服务类,分别缺口1万人、0.5万人。

记者:“有活没人干”和“有人没活干”的矛盾如何解决?

金科长:建议用人单位要与员工办理用工手续,签订规范的劳动合同,缴纳社会保险,稳定就业岗位,并逐步改善工作环境、提高工资待遇、加强劳动保护,维护职工的合法权益。从春节过后的加薪潮可以看出,一些企业已经开始注重吸引求职者,提高待遇来完善用工环境。

从劳动者的角度而言,首先应该给自己制定一个切实可行的人生规划,考虑到自身的实际选择恰当的岗位,随着技能的提升,阅历的增加,逐渐适应并选择更高、更好的岗位。同时,社会、家长、学校也应该共同关注求职者的人生规划,给予他

们更多的帮助和支持。

记者:针对济宁存在的“缺工”现象,下一步济宁市将采取怎样的措施?

金科长:我们将把企业进行更加细致的划分,同时,对有求职意向的劳动者针对其技能、学历等方面进行分类,确保有针对性地解决供需关系。利用当前有利时机,依托街道、社区、劳动保障事务所(站)向辖区内劳动者宣传当地就业政策、企业用工信息,引导劳动者在家乡就近就地就业。重点依托技工院校等各类职业教育资源,依据济宁市产业布局及企业需求,加大校企合作力度,推行订单培训、定向培训,建立破解企业用工难的长效机制。

○应对举措

组建梯队人才序列 应对技术人员跳槽

中小企业门槛低,不少工作人员都是空手进来,带着技术跳进收入、待遇更高的企业。面对此状况,众多中小企业主们看重的更是新进员工的忠诚度,组建梯队人才序列成为他们应对跳槽现象迫不得已的办法。

1994年,赵海栋从邹城老家来到济宁经营餐馆,发展到目前的中型餐饮企业济宁得阳酒店管理公司,现共有90余名员工。“员工的工作周期一般为三到四年,在我们公司干了8年的老员工只有不到十人。”赵海

栋说,对餐饮行业来说,他们公司人员的跳槽频率已经算是很低的了。“今年春天我也有派人参加招聘会的想法,打算多招些文化水平、忠诚度更高一些的人才。”但是,他最看重的还是员工的品质。

提高福利待遇,提供稳定的保险机制是企业留人的最大法宝,赵海栋打算近期为部分员工办理养老保险。他认为,避免中小企业沦为“人才加工厂”,企业自身应该想更多的办法,从员工的角度考虑更多切实问题。

○企业观点

人才争夺战胜败决定企业生存

采访通佳机械公司人力资源部的孙莉女士时,她正在忙着招聘员工的面试工作。“从上班之后一直没闲着,几乎每天都有面试,济宁市人才市场的每场招聘会我都去参加,就是希望能尽可能地淘到我们需要的人才。毕竟对于企业招聘人员来讲‘一年之计在于春’,如果不能抓住这个机会全面招聘储备

人才,企业一年的生产经营都会受到影响。”孙莉向记者这样解释了招聘工作的重要性。

17日上午,孙莉在济宁市人才市场的招聘会上收到了几十份简历。下午2时,他们立即对应聘人员进行了集中面试,“我几乎每天都出去参加招聘会,但仍然不能解企业缺人之渴,企业规模越来越大,订单越来越

多,产品供不应求,这些都给企业用人带来很大压力。”孙莉告诉记者。

孙莉告诉记者,“今年的工资提高幅度是前所未有的,很多企业都自动提高待遇,改善环境吸引人才,这让整个用工市场的情况都有了很大的改善。你不加工资,别的企业可能就‘挖墙脚’了。所以,人才争夺战的胜败决定着企业的生存。”

企业加工资提待遇 只为能留下熟练工

2月16日,位于济宁市中区火炬路南段的亚浩服饰工厂车间内,一片热火朝天的生产场面。即使是这样,冯兆森经理还是愁眉不展,缺人仍然是一个非常头疼的问题。“现在我们几十万件的订单已经排到7月份,开足马力生产的话,大约需要一百五六十人。但是,目前正在上班的工人却只有六七十人,用工缺口非常大。”

在工厂的生产排班表上,清晰地显示了工人上下班的时间,每天工作8个小时,加班最多不超过一个小时,平均工资在

1400元左右,最多的可以领到1800元。为改善工人工作环境,服装厂专门购置了两台大音箱播放着流行歌曲,不停运转的四台大功率空调让人感觉非常温暖。

车间旁挨着的就是工厂的小伙房和餐厅,食宿条件都还不错。“我们已经到人社部门申请保险开户,根据职工的意愿为他们签订合同,缴纳各项社会保险。千方百计加工资提待遇只为留下熟练工……”但在冯经理看来,此举并没有在全厂内推开,不少职工以为缴保险还不如发现金实惠。

让劳动者实现价值才能吸引人

今年济宁市嘉诚劳务公司与济宁市多家单位签订了协议,招聘过程中却出现了明显的冷热不均。日前,一家大企业需要招聘5名电焊工,前来面试的有60多人;而一家中等规模企业需要招聘10名技术工人时,报名者却寥寥无几。

“针对一些规模大、福利待遇好的企业而言,光前来求职的备案材料就擦了一堆,很难出现用工荒现象。

而对于一些规模不大、没有办法满足求职者条件、号召力表现不强的企业,往往会出现招工难现象。”济宁市嘉诚劳务公司总经理卞晓颖表示,大多数的求职者首先关心的是待遇问题,然后才是工作环境等,很多人都向往着去规模大、福利好的企业工作,所以出现了冷热不均的现象。

因为每一批进入企业的求职者都要在劳务公司进行面试,卞晓颖

对他们的心态也非常了解。“谁都想去大企业,但也不现实。所以我们也希望求职者能够摆正心态,在进行自我评价后再选择合适的企业和岗位。但是目前一些企业出现招工难现象,首先就应该在管理上下工夫,然后设法提供员工的待遇或工作环境,以不同的薪酬标准分别对待技术等级不同的工人,让劳动者实现自身价值才能够吸引人。”