

晋江产业早春调查 用工篇

晋企“开工潮”遇上“招工难”

伴随企业陆续开工,全面复工稳产成为开工的首要目标,纳新成为大多企业开工的首要任务,也是新春开工的第一项重点工作。记者走访鞋服、食品、机械等行业的多家晋企发现,就目前而言,企业招工成效不容乐观,其中,熟练车工及技术人员尤为紧缺。同时,企业需求与人力资源市场供给矛盾凸显,企业需要更多年轻人,而市场求职者普遍年龄偏大。

本报记者_曾小凤 蔡明宣
施琳妹 刘宁 王云霏 柯雅雅
吴晓艳 董亚军 文图



户外招工点 观察

晋江经济开发区：“临时”户外招工点“转正”

本报记者_刘宁

“感兴趣的话,我们厂就在对面,去看看又没关系。”“你会缝纫机?你看好好做的话,在我们公司破万不是问题。”“要不要试试食品厂,食品生产环境好,干净整洁。”……在晋江经济开发区的中源路与灵智路交叉口,安踏、奇峰食品、恒立食品、佳由食品等约20家企业沿着马路摆起了临时招工点,一看到有人看自家企业招工信息就热情上前。

“元宵节之前,出来看工作的以在附近工厂上班的工人为主,对招聘信息了解多,我们必须突出我们的福利待遇,才能吸引他们的关注。”在佳由食品的临时招聘摊位上,跑市场的老陈回厂开会,顺便在厂边的招工点当起了临时招工人员。他热情地与看招聘信息的工人交流。一听对方是重庆人,立刻操起了一口家乡话与对方交流,看对方有疑虑,他便让旁边的同事帮忙领去参观工厂,“去看看,口说无凭,体验一下又没什么。”

老陈告诉记者,晋江经济开发区企业多,新春是招工的关键节点,有的工人对当前工作不满意就会出来看招聘信息,有的则是出来买东西会经过看一看。室外的临时招工点让工人不拘谨,招工专员也大多来自五湖四海,更懂得沟通了解工人的诉求,一旦工人有意向,就可以立即参观企业,有更直观的了解。

实际上,两张桌子、两把椅子、一两块展架和展板就支撑起了一家企业的临时招工点。开春后,这样扎堆的临时招工点在企业众多的晋江经济开发区并不少见。走访过程中,记者看到,几乎每家企业门口都放着招聘信息,有的更有专人把守,保证有意向的工人可以及时了解相关招聘讯息。

而在金童广场对面,一个户外人力资源服务站更是引人注目,有一整排固定的半开放式格子间招聘台,还有一个个紧挨着的灵活可移动招聘点,求职者穿梭其间,寻找自己心仪的职位。

据悉,这是今年晋江经济开发区新设立的户外招聘点,让原来万业汇门口的临时招工点不再“临时”。现场有近200家企业设点招聘。服务站里还有电子智能招聘展播屏、企业展位可视化预约系统、智能招聘海报、党群服务站等,求职者可以看到最新的企业招聘信息和动态,并享有更多服务。

安海汽车站：人气冷清 求职人员年龄偏大

本报记者_曾小凤

“马路招工”点,安海汽车站周边每年春节均为企业和求职者提供一个“相看”的平台。然而与陈埭乌桥头人气依然活跃不同,今年安海汽车站招聘点显得冷清了许多。

正月十四上午,记者来到安海汽车站招聘现场,大概有四五十家企业现场摆摊招工,虽然零星有求职者前来询问情况,但总体“僧多粥少”,大部分时间招工的人比求职者多。“今年人流太少了,且年龄也都偏大,公司正月初八就开始在这边招聘了,目前从这个摊点招聘的人员只有20多个。”特步公司现场招聘负责人说道。

“公司想要招18周岁至35周岁的人员,但来到现场求职的人员年龄大多在35周岁以上,不符合公司的人员需求。”恒安集团福建生活用品一巴的现场招聘人员告诉记者,去年工人很好招,但今年特别难。福建生活用品一巴今年需要设备技术人员100名,产品包装员200名,但目前为止,在这个招聘点招聘的人员还不足10名,离目标还有很大的差距。

上述人员指出,其在晋江多个招聘点均有设立摊位,线上比如在安海论坛上招聘,但情况还不明朗。事实上,在公司就近的招聘点招聘是相对友好的方式,即使只是从安海镇到五里经济开发区的距离,都有很多求职者反映距离太远的困难。

“可能今年求职者来得比较晚,人流真的很冷清,年轻人都在线上找工作,到现场来的年龄都偏大,公司需要的车间主管、网络电商都没有对口的招聘人员。”华丰食品现场招聘人员无奈地说道,他现在寄希望于正月十五过后,有更多的年轻人出来求职。

陈埭乌桥头：老牌招聘市场依然活跃

本报记者_曾小凤

“每年正月十五前,都是招聘的黄金期。陈埭乌桥头是晋江市自发形成的老牌劳务招聘聚集地,从正月初五开始,那里就有企业摆摊设点,早早开启新一年的招工大幕。”陈埭乌桥头四周均是鞋企,不乏安踏、特步、乔丹等知名品牌,是产业工人的聚集地。常年来,企业招工、员工求职都在此,久而久之形成习惯,陈埭乌桥头也成为一个自发的劳务招聘聚集地。早在正月初五,西坂招工市场还没有开放的时候,大黄蜂、安踏、乔丹等几家鞋企已在西坂招工市场的边上紧挨着形成一个小小的招聘圈,引得陆续有人前来询问。此后几天,企业自发摆摊的招聘圈不断扩大。正月初十,西坂招工市场正式开放,陈埭乌桥头招工点迎来了招聘高峰。

“今年因为留厂过年的人多,因此招聘高峰来得比往年早。往年初七、初八大部分企业才进入招聘,而今年初七、初八已经迎来了招工第一波小高峰,预计第二波高峰将在元宵过后;大概正月二十二过后,将逐渐趋于平淡。”大黄蜂体育用品中心招聘主管潘虎告诉记者,大黄蜂今年一线工人缺口300人至400人,每天基本有二三十人入职,招聘成效相对乐观,预计可以招满。

眼下,各企业重点招募的是熟练工人,这些熟练工人在车间沉淀多年,已经有一定的年龄,不像“90后”“00后”能够接受网络招聘。而陈埭乌桥头这样的“马路招工”仍是他们的首选,产业工人更青睐这种有意向就可以直接送至工厂进行实地了解的招聘方式。

01 普工缺口大 技术人员难招

近日,凤竹纺织工会主席胡志吉和他的招聘团队经常往返洋埭、五里开发区等热门招聘地点。今年凤竹需要新招180人,其中以一线普工为主,但今年的招聘难度相较往年更大。”胡志吉告诉记者,因为响应各地就地过年的号召,有些工人在原厂里继续工作,外来工也不怎么流动,导致整个招聘市场出现招工现象。

为了更顺利推进招工计划,凤竹实行了老员工推荐新员工政策,即推荐1人老员工可获得介绍费500元,推荐10人奖励8000元,推荐得越多,奖励越高。但胡志吉无奈的是,尽管介绍费已创新高,员工也动心,但却没人能推荐。

“往年这个时候天守都可以招到逾百人,但今年截至目前才招了60多人。加上今年天守准备扩充产能,

所以招聘难度还是比较大的。”天守服装工会主席王瑜浩告诉记者,天守在大泉州地区设了7个招聘点,目前来看,招聘得比较好的是管理类的人才,一线员工缺口仍然较大。

王瑜浩分析,今年招聘市场人流整体偏少,或与工人提早回去过年尚未返回有关,另一方面,则在于往年许多老员工没回去过年,自然带出来的就少了。

在福建逸锦化纤有限公司,陆陆续续已经有不少工人前来应聘,企业生产线从前到现在就没有停过。“今年整体的市场情况还不错,原辅料涨了好几百元,短纤目前一吨已经达到7200元。”该公司总经理包国良表示,伴随着企业规模的不断扩大,今年预计新增10条生产线,需要500名工人。百宏集团近期将再招收

1500名员工,主要为普工,备战2021年向好的市场行情。得兴集团为了迎接旺季生产,也扩充人员和产能。按照计划,近期他们将再招收500名新员工,主要是车间一线普工。三六一度(中国)有限公司计划还将再招4000人……记者走访获悉,晋江企业一线员工仍有大量缺口,熟练车工的需求尤为量大。此外,技术人员也有一定的缺口。

据海纳智能相关负责人介绍,设计工程师、整装及部装技术人员、调试人员均较难招聘,海纳智能除了与专业院校合作之外,也参与省外招聘。无独有偶,凯达集团也面临着技术人员难招的问题,比如印刷、吹膜师傅、制带主管等。“行业里有技术的师傅难寻,有时间好不容易培养了一位师傅,又被挖走了。”该公司相关负责人无奈地说道。

02 年轻求职者少 供需年龄结构矛盾大

走进晋江号手服饰有限公司,已经有员工陆续前来报到。“我们公司位于晋江万达广场的电商板块初三就开工了,工厂生产过两天也要正式开工。”对于新的一年,号手服饰总经理洪景欣信心满满,疫情得到有效控制后,国人出游的频率有望加大,后期泳装市场将迎来一个不错的发展。

订单量上涨的同时,洪景欣也苦于工人难找。“今年我们打算扩充一条瑜伽生产线,预计还缺一百多个工人。”洪景欣告诉记者,近年来,内陆地区的制造业不断发展,再加上薪酬待遇水平,内陆地区与沿海的相差不大,这也成为不少员工就近就业的主要因素。

记者走访了解到,人员往内地回流已成不争的事实,目前内地与沿海的薪资相差已经不多,再加上“80后”“90后”面临子女上学、父母需要照顾等问题的逐渐出现,宁愿少挣一点,他们也不再愿意出来了,整个招聘市场没有持续涌入的人。

今年的招聘市场除了求职人员减少,“僧多粥少”之外,还有一个突出的矛盾点是年轻求职者少,供需双方年龄结构不平衡。不管是恒安、特步、乔丹、三六一度等龙头企业,还是中小微企业,均不约而同地希望有更多的年轻人加入,而招聘市场上求职人员年龄普遍偏大,年龄结构不平衡加大了招聘难度。

据介绍,在员工的招聘要求方面,凤竹更青睐年轻员工。“年轻人学习能力相对要强,即使没基础,我们也会安排课程帮助他们快速上岗。”胡志吉说道。

在大黄蜂体育用品有限公司人力资源中心招聘主管潘虎看来,一线员工,尤其是车工不仅工作要细致,而且还要比较辛勤,薪资也不是特别高,很多“00后”及“90后”都不愿意从事这样的工作,很多“00后”及“90后”都有中专以上文凭,她们会选择更轻松一点的岗位,因此,现在一线的岗位求职者很多都是“70后”。



03 提高薪资福利 灵活变通招工及用人方式

据悉,自去年7月份以来,信泰集团就一直处于满负荷生产状态,即使春节假期也没有停工。为了应对市场需求,信泰集团扩大产能,对一线员工尤其是熟练技术工需求较大的同时,也开出了不错的薪资待遇。

“没有技术含量,能吃苦耐劳的普工,每个月挣到5000元是正常的。有技术的一线员工,平均月工资大概在8000元到10000元之间。”信泰集团经编事业部五里生产部经理曾凡兵表示。

记者走访多个招聘现场了解到,以薪资福利吸引求职者的企业,信泰并非个例。大黄蜂体育用品公司今年工资、福利均有上调。据介绍,员工进厂的补贴最高可达3000元。有技术的,比如车工,根据工种技术岗位的级别给予补助,相对往年都有所增加。天守接下来将延长部分福利政策的时间,比如原本年初才有的报到奖,将延期到正月结束。

“我们放假期间也没有停下招工,还特地外派员工前往云南、贵州、四川、河南等地与当地乡镇政府合作,进行工厂直招。”兴业科技人力行政中心负责人向友香表示,目前,兴业科技新入职员工已经超过300人。一线操作工“以老带新”每人奖励400元或600元奖金,新入职员工还可享受单程路费的补贴,而假期入职新员工生活补贴80元/天。

同时,兴业科技还推出了一线员工师徒奖励机制和培养管理人才或技能员工之伯乐奖励。根据奖励机制,新员工入职满1个月至3个月期间,每个月都对其直属组长、主机手进行相应的奖励,以实现新人留存率提升;员工晋升,将给予其培养导师奖励200元-5000元不等。

无独有偶,百宏集团正月初三,公司人事部门分赴云南、贵州、河南等地招工,同时在内部各个厂区设点招收新员工。此外,专门购买一部大巴车,一周三次往返永春,既服务永春的员工,也便于招工,将有意向的人带来公司参观动员。

在求职人员整体减少、用工紧缺的当下,企业灵活变通招工及用人方式。得兴集团以附近周边地区为主,开展人员的招聘工作,以本地地区的闲散劳动力、家庭妇女来补充一部分的手工工种,同时跟第三方的机构合作,组织省外的闲散劳动力进行补充;号手服饰一边整合周边优质的供应链资源,另一边把电商、销售等核心模块往晋江区转移,同时积极寻求第三方招聘机构,参与政府组织的对外招聘活动。

“综合考虑到疫情影响及国际贸易波动等因素给小型企业实施改造带来的资金压力问题,将在新一轮政策制定中加大智能化、数字化改造扶持力度,特别是在工业机器人、关键管理系统等方面发力,助推我市中小企业尽快铺开实施改造,提高智能化、数字化运用率。”晋江市工信局相关负责人表示,一方面,用工问题已成为近些年来困扰晋江乃至整个沿海地区企业节后产能恢复的重要难题之一,随着中西部地区崛起大量员工陆续回流,虽然人社局每年均有组织到贵州、江西等地招工,但招工问题已成为常态化问题;另一方面,近年来各级党委政府对智能制造的不断加大推进力度,加上智能化、数字化技术日趋成熟,企业对实施智能化、数字化改造的接受程度已异于2015年的观望状态。



政企联动

晋江政企组团出省招聘

本报记者_李玲

“后”还有500多人将搭乘专车来到晋江。”参与外出招聘的晋江市成达齿轮有限公司相关负责人廖智华高兴地说道,春节节后开工后,公司用工缺口还较大。得益于政府助力,带着企业组团外出招聘,才解了公司的燃眉之急。

据介绍,节后是人才招聘需求的“井喷期”,也是求职者找工作的“黄金期”。为了更好地服务企业用工,有效解决年初用工缺口问题,2月21日起,晋江市组织3个省外招聘对接小组,携七匹狼、中乔体育等十余家企业,分赴云南、贵州、甘肃、河南等劳动力资源充足的输出地开展“招工引才”活动。

经过一周的工作,首批前往云贵的省外招聘小组取得了立竿见影的效果。“这次外出招聘效果不错,有个应聘者还帮我们拉来了十几个乡亲。”参与招聘的晋江企业负责人高兴地说。2月21日至23日期间,首站云南昆明南坝人才市场的招聘会上,累计有2.48万人进场求职,最终达成意向人数846人。

记者了解到,目前,晋江已与云南保山、贵州遵义签订劳务输出合作协议,并在两地设立了劳务合作工作站。通过劳务合作工作站,协助组织输送当地务工人员到晋江市就业,缓解晋江企业“用工难”问题。

除了出省招聘,今年晋江市“春风行动”公益招聘会还采用“线上+线下”的方式同步举行。2月19日至3月23日,每逢周二、周四14:00—17:00定期开展线上招聘,共计13场;2月19日、20日、26日、27日,分别举办4场线下招聘会,涵盖文职、毕业生、财会金融、销售电商等主题。

加大智能制造的推进力度

本报记者_蔡明宣

“今年企业招工呈现招工难、用工成本高的问题。”晋江市工信局相关负责人表示,据走访调研企业反映,目前不少晋江企业一线工人工资普遍在4000-5000元之间,而且每年保持10%以上的增幅,但仍然普遍存在招工难现象,按照人社部反馈情况全市预计缺口10万人左右。

针对节后工业企业开工后面临的主要问题,企业需从长远发展角度去解决企业直接面对的主要困难。“综合考虑到疫情影响及国际贸易波动等因素给小型企业实施改造带来的资金压力问题,将在新一轮政策制定中加大智能化、数字化改造扶持力度,特别是在工业机器人、关键管理系统等方面发力,助推我市中小企业尽快铺开实施改造,提高智能化、数字化运用率。”晋江市工信局相关负责人表示,一方面,用工问题已成为近些年来困扰晋江乃至整个沿海地区企业节后产能恢复的重要难题之一,随着中西部地区崛起大量员工陆续回流,虽然人社局每年均有组织到贵州、江西等地招工,但招工问题已成为常态化问题;另一方面,近年来各级党委政府对智能制造的不断加大推进力度,加上智能化、数字化技术日趋成熟,企业对实施智能化、数字化改造的接受程度已异于2015年的观望状态。