“慢就业”倒逼企业招聘祭新招

本报记者 吴晓艳 曾小凤 柯国笠 蔡明宣

随着毕业季的到来，应届毕业生进入了就业冲刺期。数据显示，2021年，我国高校毕业生总规模达909万人，创历史新高。一方面，应届毕业生的就业压力不容小觑；另一方面，2021应届毕业生的就业心态略显“佛系”，“慢就业”“缓就业”的问题日渐在应届毕业生中成为趋势。

在近期智联招聘发布的《2021大学生就业力调研报告》中，数据显示，参与本次调研的2021应届毕业生当中，56.9%的大学生选择毕业后加入就业大军，较去年收缩18.9个百分点；15.8%选择自由职业，同比上升8.1个百分点；12.8%选择慢就业，同比上升6.6个百分点。

面对应届毕业生“慢就业”的现实情况，企业端也开始改变以往的招聘模式。除了已经日渐成熟的校企合作外，企业也使出了个性化招聘、直播招聘等新招数。

企业进校园招聘，学生前来面试。本报记者 董严军 摄

01 多数人“求稳” “慢就业”渐成趋势

“慢就业”是指毕业后，既不打算马上就业，也不打算继续深造，而是暂时选择游学、支教、在家陪父母或者创业考察，慢慢考虑人生道路的现象。据统计，有越来越多的“90后”年轻人告别传统的“毕业就工作”模式，成为“慢就业族”。而在2020年新冠肺炎疫情的影响下，“慢就业”更是成为大学毕业生就业问题的焦点。

分析发现，在“慢就业”人群中，又分为“无奈型”“拖延型”“等待型”和“自主型”。有的暂时找不到满意工作，觉得“高不成，低不就”；有的逃避求职压力，求职意愿不强；有的希望能够寻找发展方向；有的选择自由职业或者创业等灵活就业方式，以及考研、考博、考公等。

在年轻一代更丰富多元的就业观念下，毕业生就业群体的求稳心态也体现在了就业期待与企业选择中，并且更加注重自己的主观感受和喜好，寻求理想工作。

“前不久我们学校组织了一场校内招聘活动，我去看了，但最终还是没有去面试。”正面临毕业的郑林钰告诉记者，虽然前来招聘的单位涵盖的行业很广，但是她感兴趣并能胜任的工作岗位并不多，加上实习期工资较低，考虑到租房、日常生活开销等问题，这样的工作并不“划算”。

“我还是打算毕业之后先到处走走，再考虑是要继续考研，还是工作。”郑林钰表示，她计划用一段时间来沉淀自己，到各地去旅游，增长一些见识，同时，在这个过程中为自己的未来进行规划。

今年近30岁的小潘也是“慢就业”大军中的一员，毕业后待业在家，直到去年才正式选择就业。“父母想让我考公务员。”小潘说，父母认为考公务员或者能考进国企是最好的选择，这样的工作既稳定又体面。在父母的劝说下，他开始学习备考，但几次下来，成绩并不理想。“之后还会再努力参加考试。”

总体而言，毕业生的就业期望与市场现状仍存有偏差。在后疫情时代，大学生们更期待雇主提供遮风避雨的“保护伞”。数据显示，对于偏好的就业企业类型，工作稳定、福利待遇好的国企仍是毕业生首选，占比42.5%，同比上有亮眼增长；选择“国家机关”的占比则较去年翻倍。

02 应届生“难招” “留人”也困难

就业是经济的“晴雨表”，也是民生的“压舱石”。对于晋江来说，“招聘难”已经成为企业招工用人的常态化问题。一定程度上，应届毕业生的“慢就业”及多元化就业观念，也为企业招聘增加了难度。

尽管应届毕业生难招，但晋江市新合发塑胶印刷有限公司（以下简称“新合发”）仍然在积极地调整举措，对应届毕业生进行招聘，以满足公司人才储备及人才梯队搭建的需求。

“在进行校招的时候，通常会有100多家企业同时到场，五六个岗位招聘一名学生，应聘的难度可想而知。”该公司人力资源负责人许小姐告诉记者，去年公司通过校企合作，引进了8名实习生，希望他们今年毕业后可以加入公司，然而，毕业季一到，8名实习生都选择离去。

事实上，新合发通过校企合作引进毕业生的方式已经持续了很多年，但效果越来越不理想。“近年来，公司的福利待遇不断提升，对应届毕业生也有清晰的职业晋升通道。”许小姐告诉记者，很多实习生都是千里迢迢从各大院校引进的，公司很珍惜，与他们进行了充分沟通，希望能提升他们留下来的积极性，但最终留下的人并不多。而他们离职的原因都有一共性——不想在制造业、想要有更多的时间和自由。

“尤其是当下，应届毕业生择业的机会多，同时，各种服务业发达，在家庭条件不错的情况下，一部分年轻人也会选择创业。”许小姐表示，这也是公司“招聘难”的主要原因之一。

福建橙果文化传媒有限公司是一家从事新媒体内容运营的公司，该公司总经理助理庄小姐告诉记者，由于公司的业务拓展需要，今年3月开始便启动大范围的人员招聘，关注简历达5000多份，面试人员超百人，但整体的招聘情况并不是很理想。

“现在的实习生、应届生不管有没有经验，一开口就是问薪资，对于企业的各种福利配套要求也颇高，整体性价比不是很高。”庄小姐表示，大多数应届生普遍经验不足，很难一到岗就立马上任，大多数都需要企业进行相关的职业培训，还需要配备有经验的员工进行一对一辅导。如果这名应届生后期可留在企业服务，那招人的成本还算合理，如果培养好了，应届生转头去了其他公司，那企业的人才成本就很高。

03 高校暖心政策促就业 企业创新招聘形式

有业内人士指出，对于毕业生“慢就业”的态度，一部分原因来自于当代大学生自我认同的缺失，以及对职业发展认知的变化。不能持全盘否定的态度，应该看到它的合理内核，全面分析、多重考量，帮助高校毕业生走出“慢就业”困境，这需要社会、政府、高校、用人单位共同努力。

“5月开始，我们就举行校内招聘活动，将一直持续到8月底。”泉州轻工职业学院职业中心相关工作人员王卿潘告诉记者，目前已经进行了5场线下专场招聘会、10场线上招聘会，接下来还将针对一些就业困难的学生进行专门的引导和帮扶。此外，在创业方面，学校也提供了几大政策扶持，涵盖大学生创业基金、创业导师、免费场地，以及财务和法务、工商登记等第三方服务。

“我们还和168家企业达成深度合作。”王卿潘介绍，合作企业参与了学校人才培养的全过程，从专业人才培养方案的制定，到选派企业骨干参与学校教学，以及通过学生下企业进行跟岗实习，让学生在校期间就对企业有一定的了解，到企业就能上岗。

泉州职业技术大学在促进学生就业上也下了不少功夫。其就业中心相关工作人员朱冰梅介绍，学校与企业实行校企共建，深化“引企入教”改革，推行真实环境的任务式培养模式。开展企业订单班与工作室、现代学徒制人才培养模式、二元制人才培养模式。同时，学校努力探索建立以行业、企业命名的双主体二级学院，如与华为技术有限公司共建“华为ICT学院”、与安踏体育用品有限公司共建“安踏电商服务产业学院”等。“我们积极与企业构建‘伙伴关系’，以此形成校企‘人才共育、过程共管、责任共担、成果共享’的紧密伙伴型办学体制机制。既可以为学生解决就业问题，也能为企业输送人才。”朱冰梅说。

除了校企合作，用人单位在招聘上也不断创新。今年，除了常态化深入各大高校进行线下宣讲外，安踏校招还通过携手光明日报进行直播招聘，借助包括光明日报客户端、光明网、斗鱼、一直播等平台，对外推介企业招聘需求。直播中，安踏的负责人向网友介绍了安踏旗下的各种品牌、人才培养机制及薪资福利等，带领观众参观安踏的办公环境。同时，还邀请厦门大学管理学院白云涛副院长，为毕业生提供就业、职业规划等建议。

“我们聚焦‘人’的发展和提升，面向大学生有专属的358培养计划，即以3年做主管、5年做经理、8年做总监为目标，从生产管理、技术专业、职能管理三个方向进行人才培养。每个来报到的大学生都会感受到集团的家文化。我们会将生活用品全部配齐，大家可以直接‘拎包入住’，为新员工打造温馨的生活氛围。”安踏集团鞋生产副总裁吴志诚在直播中介绍。

记者了解到，截至直播当天累计观看量达107.6万人次。

数据显示，在求职过程中，招聘网站是应届毕业生最主要的渠道，86.5%的受访者都使用了在线招聘的方式，企业官网（44.1%）、招聘会（42.7%）排在其后。有业内人士指出，依托于招聘网站平台，在线求职不断向高效、便捷的方式迭代，而视频与通信技术的成熟更是让线上招聘会、直播招聘、视频面试等可视化手段成为日常。

2021晋江海峡两岸大学生设计营启动报名

本报讯（记者 柯国笠）近日，2021晋江海峡两岸大学生设计营正式开启报名，面向海峡两岸院校设计等相关专业学子提供线上设计营活动机会。相关院校设计专业学生、设计爱好者可以通过设计营官方报名渠道“海峡国际设计网”进行报名。

据悉，本届设计营活动吸引包括了晋工机械、福广家、优安纳等多家企业参与承办，行业涵盖工程机械、休闲食品、伞具等，提出包括文创伞设计、多功能伞设计、圆饼坛紫菜包装设计、纯电驱动装载机外观设计等多种设计需求。

去年，受新冠肺炎疫情等影响，设计营活动无法以线下形式开展，采取线上参与对接、交流的方式进行，仍然取得了一定效果。今年，新冠肺炎疫情的影响犹在，设计营依然采取线上方式进行。

作为“海峡杯”工业设计（晋江）大赛的重要组成部分，设计营活动受到各承办企业的欢迎，也受到众多院校师生的欢迎和认可。在对接设计创意，发掘设计人才方面，构筑了一个成熟、高效、专业的平台，也在工业设计领域获得了影响力，成为晋江工业设计对外推介的一张靓丽名片。

三福纺织进行消防演练

本报讯（记者 施珊妹）日前，三福纺织组织员工进行消防演练活动。

活动在晋南医院、龙湖镇安办、中泰鑫安全技术咨询服务公司的支持下展开。活动除了进行宣导，还进行了场景演练。铃声响起，浓浓的烟雾里，员工用毛巾捂住口鼻撤离。

三福纺织方面表示，6月是安全生产月，三福纺织重于宣导，意在演练，始于防范，希望通过这样的形式提醒和引导员工树立正确的安全防患意识，掌握相关的逃生知识。

| 商学院

黄秋波：传统企业“联姻”股权融资有三招

本报讯（记者 施珊妹）日前，泉州市职业经理人协会副会长、三斯达（福建）塑胶有限公司副总经理黄秋波以“传统企业如何‘联姻’股权融资”为题，作主题分享。

在黄秋波看来，企业的主要融资方式包括三种。

其一是债权融资，债权融资是指企业通过举债的方式进行融资。黄秋波分析，“如果企业能够借到钱，这是较好的融资手段之一，且债权融资成本相对于股权融资较低。这一融资方式的特点是，需要有形资产做抵押，风险独担、利益独享。”

其二是股权融资。股权融资是指企业的股东愿意让出部分企业所有权，通过企业增资的方式引进新的股东，同时使总股本增加的融资方式。股权融资所获得的资金，企业无须还本付息，但新股东将与老股东同样分享企业的赢利与增长。黄秋波讲解道：“质押企业部分或全部股权或直接转让部分和全部股权，融资成本相对较高。但这个方式有一特点，就是不需要有形资产做抵押，风险共担，利益共享。股权融资不仅可以融钱，还可以融人脉、融资源、融人才、融忠诚、融地域等。融资渠道相对宽泛，如自然人、法人、圈子、供应商、经销商和员工等都是股权融资的渠道。”

其三为政策融资，政策融资一般指政策性融资。政策性融资是根据国家的政策，以政府信用为担保，政策性银行或其他银行对一定的项目提供的金融支持。黄秋波表示，这一方式融资成本极低，但有条件，不是什么企业都可以享受支持融资。如果具备条件的企业，一定不要错过机会。

黄秋波认为，传统企业发展会有自身局限性，传统企业应该不断寻求改变、创新，拓展营销策略与方式，与时俱进，以此寻求发展规律。

“制造业高质量发展离不开资金支持。”黄秋波表示，今年3月，国家发改委等13个部门联合发布《关于加快推动制造服务业高质量发展的意见》，《意见》提出了七项保障措施，其中重要一项是拓宽融资渠道。目前，国内企业融资渠道不少，例如银行信贷、IPO、债券、私募等，市场资本也在寻找优质、有发展前景的资产标的，关键在于如何让资金供需更好对接。

在黄秋波看来，对于不同性质的企业而言，其融资方式的选择并不能一概而论，应该根据实际情况进行具体问题具体分析。面临新的经济环境，所有企业，特别是传统企业将面临商业模式、管理模式、资本模式的创新与融合的问题。

分享中，部分参会人员也提出了各种精彩的观点。有的表示，传统企业要学会借力和借脑，企业本身应把更多的精力放到经营和管理中，专注本业，融资可以交由专业的投资顾问公司来组织和协调，这样可以极大地提高融资效率。总之，在这个日新月异、百花齐放的创业时代，传统企业亟待升级换代，运用互联网+的思维、技术和手段，借用资本的力量，实现制造到智造的跨越。

搭建高技术人才梯队

七匹狼红色车间上演茄克技能竞赛

本报记者 施珊妹

近日，七匹狼“茄克制作技能竞赛”在红色车间举办。经过激烈追逐，王哲琴获得一等奖，蔡晋惠、殷捍卫获得二等奖，肖文华、王祁和、李金秀、林建好获得本次比赛的三等奖。

本届大赛由中共金井镇委员会、金井镇人民政府、晋江市总工会、福建七匹狼实业股份有限公司主办，金井镇企业和社会组织党委、金井镇总工会、金井镇人才办、福建七匹狼集团有限公司工会委员会承办。

本报记者 董严军 摄

对照样衣、裁片，平机、拷克、双针、锁口轮番上阵，七匹狼红色车间里，动作娴熟的31位参赛选手，在你追我赶中展开激烈的角逐。慢慢地，几块布片演变成一件件精致的茄克作品呈现。

在这场七匹狼每年例行的技能竞赛中，今年赛事升级，制作要求更高、制作难度更大。本场茄克制作技能竞赛内容为整件双面茄克的制作工艺比拼，从时效、工艺、品质、版型等7个维度进行考核。

“双面茄克是七匹狼经典的版型，它要求制作出来的AB面组合，都能满足消费者的穿着要求。技术人员操作时是否能确保双面茄克在拉链、廓形、口袋等细节妥当，是极大的考验。”竞赛主评委胡牛崽表示，技术工艺相差0.1毫米，衣服就会出现问题；且此次比赛选用格调的面料，以及特殊口袋还原设计，相差一根线都会有所参差；袖型塑造亦是对技术人才对立体厚度把控的考验。此次竞赛不仅是对茄克制作技能的一次检验，更是七匹狼31年来茄克制作匠心传承的再次呈现。

虽然技术要求更高，但比赛的结果喜人。胡牛崽告诉记者，本届赛事完成率达100%，比上年度提升15%的完成率，超出正常国家赛事的完成率。

比赛对于员工是一场考验。王哲琴认为，这包括平时碰到问题的应急处理，以及竞赛过程的心态。从结果来看，王哲琴无疑经受住了这场试炼。

今年是王哲琴到七匹狼的第7年，其主要负责技术开发，主管产品工艺。“能够获奖，得益于多年来在公司积累的经验和技术。这些年在七匹狼，让我有机会接触了所有品类，其中包括难度最大的双面茄克、羽绒服茄克等。在这个过程中，了解标准，了解客户需求，以高标准的操作制作符合人体适穿度的衣服。”王哲琴以双面茄克为例，“双面茄克必须没有任何误差，要做到吻合度100%，否则穿着起来会不舒适。”

“‘茄克之王’不是靠三言两语所能表达，而是靠真功夫打造出来的。”福建七匹狼实业股份有限公司董事长周少雄表示，比赛旨在进一步挖掘七匹狼优秀技能型人才，传承工匠精神，助力七匹狼技能型人才的梯队建设，形成“比、学、赶、帮、超”的氛围。

“大家互相交流、没有对立的感觉，这种互帮互助的精神，让我很欣慰。这充分体现了七匹狼的狼性文化，团队协作精神。”胡牛崽说。

事实上，茄克制作技能竞赛，作为七匹狼一项极具特色的企业文化活动，已连续举办20余年。比赛意在向常年坚守在生产一线，默默耕耘的茄克人致敬，展现七匹狼茄克人奋发进取的精神风貌。他们将专业专注、追求极致的工匠精神融入每一件产品中，用一针一线向世人演绎着“中国制造”。

而这些年，七匹狼更以赛代练，培养了诸多技术人才。本着让技术离开车间，让技术更简单化，胡牛崽充分发挥先锋模范作用，将自身所学毫无保留地传授给别人，做好“传、帮、带”工作。为了培养技术人才，胡牛崽制定了一套技术人才培养计划，对外通过与高校合作，培养一批专业素质高的人才，对内通过技能比拼，选拔一批实践能力强的人才，以此形成一支良性的技术人才梯队。

所辖部门的版师苏义林、车间工艺师王哲琴还拿下“全国时装技术奖”“省服装制版师第五名”的好成绩。如今，七匹狼已有中级工860人、高级工120人、二级技师26人、高级技师8人、工程师3人。

“我们希望通过比赛树立典范，选拔一批高技能人才，助力公司技能型梯队人才的建设。”胡牛崽表示，希望大家明白，技能人才要有美容师的概念，知道用户想要什么；用匠心精神打磨每一道工序，用用户思维创造更优质的产品。