

人才篇

春节假期过后,晋江各行各业陆续开工,不少企业紧锣密鼓招贤纳士,为新一轮的发展抢夺先机。为更好推动企业复工复产,抢抓春节后企业招聘用工的“高峰期”和劳动力求职就业的“黄金期”,实现首季“开门红”,晋江抓住春节期间外出务工人员集中返乡和流动人员转移的有利时机,开展春风行动,让劳动者和企业都能得到针对性的就业、创业服务。

对于产业制造大市而言,普工、技术工、创新型人才,仍是各家企业的香饽饽。随着业务版图的扩张,各家企业对于人才的需求亦在不断增长。市场竞争愈发激烈,不少企业反映“招工难,用工缺”,如何招聘人才,成为企业的难题;当“95后”“00后”的新鲜血液加入职场后,该如何吸引他们、留住人心,也成为企业面临的思考题。



马桥头路边招聘。

01 高峰期人难招

每年春节后普遍存在招工难的现象,不少外来务工人员还未返回晋江,且这些员工的流动性较大,一时难以开展正常生产工作。

“招工一年比一年困难。”中乔体育股份有限公司人力资源经理陈雅告诉记者,一直以来中乔体育老员工返岗率都比较高,但人员流动以及扩产需要,每年也需要再招部分新员工。

“但从目前的省外省内招工情况来看,还不如最低预期。愿意出来的人越来越少,这是主要原因。”陈雅指出,早期出来打工的那代人如今也已五十几岁了,他们回老家再出来的意愿已经不如年轻时。他们后代长大成人的同时,内地经济得到发展,年轻一辈也会选择留在当地工作,更能照顾到自己的家庭。

招工难,并非单家企业个例。

织布厂普工、染色工、检验员……正月初七,凤竹纺织便开启招工模式。为了广纳人才,凤竹纺织今年比往年多增设了招聘点,从原本的5个扩到10个。

“去年公司订单和业绩都有显著增长。公司原来每天的生产量为100吨,今年每天的目标产量为120吨,日产量增长了20%。因此今年公司在招工方面有不少需求。”凤竹纺织工会主席胡志吉告诉记者。

同样求贤若渴的,还有很多企业。

由于扩充产能,为满足企业节后旺盛的用人需求,柒牌年前就将招工动作前置,但仍有缺工情况;百宏人力资源副总经理幸青山亦告诉记者,企业对于一线普工需求量大,除了线上线下的传统招聘方式外,还通过外地接工等方式主动出击,对接劳动力资源。

随着企业业务版图的扩张,企业对于招聘对象的要求,也在发生改变。

去年,好彩头将企业品牌、电商、研发三个部门搬到上海。好彩头相关负责人施少阳表示,希望可以借此对接到更多资源,获得更大市场。同时,为企业吸引更多专业、年轻的优秀人才。他指出,选择在上海打拼的年轻人,其个性对企业管理提出了一定的挑战。但是,对企业而言,正是需要更多有不同个性的人才加入团队中,为企业提供更多思路,创造更多可能性。

而在生产方面,随着生产线自动化程度越来越高,用人需求也发生了变化。施少阳以好彩头饮料板块的生产为例说,目前企业饮料生产自动化程度在国内属于前列,产品的整体品质和生产效率更高,企业需要更多生产管理型人才。同时,生产设备的操作也需要有更高文化水平和业务能力的技工才能胜任。

创新招聘方式 招人更需留人

本报记者 施珊妹 曾小凤 柯雅雅 王云霏 刘宁 董严军



春风行动招聘会

02 “云”推荐与“云”招聘

“我在柒牌25年了,工资高、福利好,也都习惯了。欢迎来和我做同事。”打开抖音,一条柒牌的招聘视频映入眼帘。原来,为了招聘员工,今年柒牌创新招聘渠道,在新媒体上投放招聘广告。

“现在的年轻人对工薪待遇及上班环境有较高要求,在求职方式上也不断变化。”柒牌人力资源中心人才发展经理刘健告诉记者,线上渠道越来越多,今年柒牌对线上的投入蛮大。一方面,紧锣密鼓做了几十条抖音短视频,通过对老员工的采访,诉说老员工心声;另一方面,柒牌进行了定时定点的朋友圈广告投放,希望通过网络平台吸引更多年轻人加入公司。

为了将新媒体招聘效果持续扩散,柒牌与内部员工展开转发积赞有礼合作:内部新春招聘系列视频转发5个及以上,可以得价值77元精美礼品一份;抖音粉丝量1000以上者可开展宣传合作,另行赠送一份价值200-1000元精美大礼包;自创招聘宣传抖音视频且点赞数100以上,可得77元精美礼品一份。

“穷则思变,现在招工越来越难,如果还按原来的老路子,招不到那么多人。”刘健表示,除了短视频广告投放,接下来还将通过直播尝试打造网红车间进一步扩大宣传。

新媒体形式,正成为今年招聘方式的一大亮点。2月19日,人才港一楼大厅一场以“人晋其才 虎跃未来”为主题的省外招聘直播火热上线。冠达星、七匹狼、华宇等多家公司人资相关负责人,在主持人的引导下,与求职者面对面介绍公司的情况、招聘需求、薪资福利待遇等,并在直播的过程中,植入各个公司的视频介绍,让求职者更加直观地了解公司的情况。

这一在“晋江人资”的公众号、快手以及微站等多个平台上的直播,仅微站就吸引了1万多人观看。而在此前,1月份的一场针对硕博人员的直播也吸引了1万多人观看,有30多位硕士、博士主动对接。

在积极发挥新媒体作用的同时,晋江人资公司在正月十四、正月十五这两天创新举办招聘夜市的活动。“正月十五是传统的元宵佳节,为了丰富职工的文化生活,在晋江有更多获得感,我们在正月十四、正月十五这两天结合车行等资源,在晋江五里开发区举行猜灯谜等活动。活动现场与招聘相结合,并采用互联网的方式推出SCM系统,便利应聘人员投递简历。”晋江人力资源有限公司总经理蔡嘉陵说,招聘现场人头攒动,很多企业告诉他,已经很久没有看到过这么多人了。



柒牌通过抖音招工。

03 引进来,走出去

“这次省外招聘成效又好又快,给我们送来了新员工。”在和乎国际广场等候接返员工的安踏集团生产人力资源部高级经理林明珠高兴地说道。

原来,为保障企业用工需求,晋江政企在2月8日组团出省招聘。短短三天,首批149名务工人员顺利包车抵达晋江,他们的到来成了企业节后用工的“及时雨”。

记者了解到,为保障节后企业用工需求,早在节前,晋江市人社局便提早部署谋划,主动加緊收集企业用工信息,摸清用工底数和用工计划。正月初八,晋江市“春风行动”招聘组便已乘上前往贵州的航班,开赴省外招聘活动(贵州线)的目的地。

在当地政府的协助下,落地贵州不久的晋江招聘组便兵分两路,一组奔赴绥阳县旺草镇,另一组则前往桐梓县海校街道开展现场招聘。随后,招聘组又辗转绥阳县、桐梓县、习水县等多地开展招聘活动。

与此同时,晋江市总工会也牵头并组织包括百宏、特步、劲派在内的7家企业,组成专项工作组赴重庆开展返岗、就地招聘、宣传推介等工作。

在人才港的闽南院子里,蔡嘉陵亦与贵州习水县人民政府驻晋江工作站站长任德河沟通晋江与习水县的招工用工合作。

赴外招揽人才的方式得到企业的认同。在今年招工普遍紧张的情况下,华宇在招工方面显得并不困难。华宇公司人资经理王奇山告诉记者,省外招聘也取得了不错的成效。华宇在河南、贵州、云南、广西等地早在5年前就设有联络点,联络点在省外招聘中发挥着积极作用。

作为企业招工的“长青”方式,线下招聘会亦发挥着不可忽视的重要作用。

正月初八,晋江“春风行动”首场公益招聘会举办,现场人头攒动。求职者有的驻足观看招聘启事,有的直奔意向企业,或逐家企业逐个展台咨询,力争找到心仪的岗位。这场聚集了安踏、卡尔美、倍龙机械、三六一度、华清电子、七彩狐等102家企业的招聘会,提供会计文员、行政人事、生产主管、销售经理、技术人员、一线普工等就业岗位6958个。

“这样的线下招聘方式很方便,能够直接和企业面对面沟通,整个面试空间也很舒适。”当天一早,福建师范大学毕业生陈丽玲就来到招聘会现场了解就业市场详情。据统计,当天共有516名求职者入场应聘,初步达成意向112人。

04 “软硬兼施”留人心

2月14日,晋江市闽南水产开发有限公司包车从云南接回了23名新老员工。在此之前,该公司已经包车从云南和湖南接回了160名新老员工。

“最近几年新春,公司都通过包车接回新老员工。此举一方面是给老员工送福利,另一方面服务新员工,增加他们的信任感。”该公司工会主席程志勇告诉记者,2月10日,公司还组织了23名职工从云南乘坐飞机返回晋江。

近年来,免费包车包机接工人回晋,正在成为越来越多企业的选择。此举,从非常时期之选,正在发展成为服务员工的方式。

有业内人士指出,当前高端人才一将难求,基础工人也供不应求,企业与其为“招工难”担忧,不如先考虑如何“留住人”,否则人才永远是“来了又走,走了再招”。为此,柒牌打出一系列“组合拳”,一边对核心员工予以激励,一边优化办公环境,建设企业文化,灵活办公方式,以更好的福利待遇让员工能够快乐地工作,快乐地创造。

“我们今年新增了新员工入职补贴,根据员工技能熟练程度给予2000-4000元不等奖励。此外,我们对内部员工伯乐奖进行了提档,由去年的500元,提到1000元。”刘健说,为了提升员工生活品质,柒牌还对宿舍进行电梯加装,对食堂进行优化装修。

此外,柒牌还创新性提出灵活用工方式,开设8小时制生产线。“许多年轻人,特别是校企合作引进的学生,他们认为自由比钱更重要,不喜欢按计件生产,对工作时长有要求。”柒牌供应链副总裁施丽贞透露,这一方式让年轻员工更加适应,得到大家的好评。

吸引、集聚人才,靠政策更靠服务,比真金更比真心。对于如何留住人才,企业也有自身的打算。在当前新形势下,不少企业正探索建立“引才、育才、留才”长效机制。

兴业科技推出了一线员工师徒奖励机制、管理人才培养计划以及技能员工之伯乐奖励。根据奖励机制,新员工入职前三个月,每月都对其直属组长、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。

除了一线员工的奖励机制外,兴业科技也加强各层次人才队伍建设。“兴业科技一直坚守实业,把主业做深做强,但是靠一个人、靠一个家族是远远不够的。”在兴业科技看来,人才才是“百年兴业”的根本,其核心在于通过强化专业化人才在企业中所发挥作用,不断开拓、创新,严格提升产品及服务质量,增强社会认同程度。“我们仍将紧抓人才,人才才是百年兴业的根本。”