

晋江产业早春调查

“线上线下”齐发力 招智引才诚意足

本报记者 曾小凤 蔡明宣 施珊妹 柯雅雅 刘宁 陈巧玲 董严军

“定型岗位还招人吗?”“有没有包吃包住的?”“工资怎么样?”这几天,不少晋江企业在自家厂区大门口支起了招聘点,前来咨询的人熙熙攘攘,人流不息,每天都有不少求职人员早早来到现场。

招工快人一步,开局抢先一步,春节过后,各行各业的生产线开始了快速运转,返岗复工也按下“快进键”。晋江企业“线上线下”齐发力,用岗位和诚意招才纳贤,用真金白银引人留才。



晋江经济开发区新春招聘会活动现场

01 真金白银 奖励员工返厂带新

缝伞、合片、包装……昨日,记者走进福建优安纳伞业有限公司成品车间,工人们状态满满地投入生产。

“截至正月初七,公司一线人员的返岗率已超50%。根据年前摸底的情况,到正月十五,预计人员到岗率将达90%以上,连续多年公司每年人员的返岗率达98%。开工当天就吸纳了多名主动找上门的新员工,用工情况总体较为乐观。”该公司总经理王翔鹏告诉记者,目前订单充足,生产已排至4月份。

过去一年,优安纳伞业订单持续向好,为了确保第一时间复工复产,去年12月,该公司就制定了春节返厂补贴政策。即,春节后一线计件员工,正月初七返厂的享有2800元补贴,正月初八至十五返厂的享有1800元补贴,正月十六至廿九返厂的享有500元补贴,此外,正月初八至正月十五上班的成品一线计件员工工资按双倍计算。

“开工首日就收到红包,这不仅是一种激励,更是一种祝愿,寓意大家在新的一年里将更加顺利,大展鸿‘兔’!”正月初八开工当天,中乔公司将一个个开门红包送到大家的手中,“今年回家过团圆年的员工多,但一开工基本都准时到岗,马上接起了年前的工作节奏。”中乔公司鞋业事业中心人力行政中心高级总监林桂香告诉记者,员工到岗率超85%,老员工返岗率超90%。

新员工入职奖、老员工返厂奖是中乔公司的“传统”,“新老员工会根据各自工序的不同给予奖励,老员工返厂奖励最高的有1700元,新员工入职奖最高的有1000元,如果是以前带新成功入职的我们也给予部分奖励。”林桂香告诉记者,中乔公司一直以来都特别重视员工,用“真金白银”更用“家的感觉”来留住员工。

据金冠集团生产部经理王杰介绍,金冠正月初九刚开工就有约70%的复工率,元宵节后复工率超过90%。缘何老员工如此迅速返岗?这离不开今年金冠集团对员工福利实实在在的投入。今年企业特地设置了春节带薪假、返厂奖、车费补贴等多种福利制度。其中,在企业正式开工前赶回的一线员工各项福利补贴加起来约有4000元至5000元。

在吸引老员工迅速返岗的同时,金冠集团也加快了新员工的招聘工作。除了常规的招工方式,企业还委托专业的招工机构帮忙招工,成效显著。接下来,企业将根据岗位需求,持续做好新员工招聘及岗位培训工作,培养更多优秀人才。

02 福利加码 有“面子”有“里子”

如何更好留住核心岗位上的员工?361°对车间各工序各流程进行了新一轮梳理,对岗位进行了分类,设定了一般、重要、关键等类型,“不同岗位类型给予不同薪资水平,未来我们会将更多的资源向关键岗位员工倾斜。”该负责人告诉记者,361°从去年年底特地申请了新政策,符合条件的员工可以申请不同厂区的转岗,为员工更好地平衡工作与生活创造条件,帮助企业更好留住员工。

除了优化薪酬待遇的举措,361°更想让员工体会到“以厂为家”的归属感。在住宿、食堂、工作环境等硬件环境条件上,361°每年都在改善更新,打造更加舒适明亮的工作生活环境。与此同时,361°更加注重人性化管,并提供了“一站式服务”。

“我们开设了员工服务热线,员工一通电话进来,有专人接线登记员工问题,并进行反馈和解决。”该负责人告诉记者,正月初八开工至今,招募了不少新员工,每天都有员工通过热线解决燃眉之急,“热线

开通后也为企业和员工之间架起了新的沟通渠道,我们也会主动联系员工,关爱员工了解他们的需求,尽最大力帮他们,让他们可以更安心工作。”

无独有偶,利郎、盼盼等龙头企业均在员工福利、环境改善等方面做足了“功课”,让员工既有“面子”也有“里子”。

要想真正留住工人的心,硬件软件缺一不可。“在盼盼食品,每一名员工的诉求都会被关注与重视。”盼盼饮料有限公司生产部副厂长陆小君告诉记者,公司为每个员工的小孩解决小学到初中的上学问题;为其提供夫妻房、家属房,此外还为员工提供淡季探亲假、全额报销来回车票等。

“利郎的待遇在业内是出了名的,形成了口口相传的良好口碑。”利郎(中国)有限公司生产制造总公司总经理杨坤华告诉记者,一直以来,利郎生产制造总公司的老员工都十分稳定,员工流失率已多年控制在3%,这与员工能在利郎赚到丰厚的薪资密切相关。

“利郎改善了我们家的经济状况,如今我们不仅在老家盖了新房,买了车,在县城也有了自己的温馨小窝。我的两个孩子还在晋江上学,让我很安心。”来自江西上饶的利郎车工占珍珠告诉记者,自己一年在利郎收入十多万元。

与此同时,利郎还为员工提供宿舍、免费WIFI、空调、电视、热水器等。“住宿条件很优越,食堂的伙食也很好,一餐8元就能吃到三菜和一份滋补瓦罐汤,菜品丰富,经常都吃不完。”占珍珠说,生活各方面,公司都周到地考虑和准备好了,自己几乎不用花钱。一年到头,赚的大多都能存下来。

在利郎,这样的员工还有很多。杨坤华表示,利郎生产制造总公司2022年员工人均工资比2021年增长8.5%,今年预计还将再增长,可达到6600元。利郎执行“高薪不封顶”机制,做得越多员工的薪资便越高,吸引了许多人慕名而来。

值得一提的是,利郎的各项福利也十分吸引人。计件工入工作满一年享有工龄奖720元,递增360元/年(最高享1800元)。公司不定期进行车间员工产值激励奖金发放(800~3000元)。春节期间,员工可享带薪休假福利。此外,以人为本的利郎,还经常帮扶需要帮助的员工。记者了解到,去年利郎给予40多名员工经济帮扶,帮大家渡过难关。这一系列的举措,确实确实温暖了利郎员工,也为利郎员工带来实实在在的福利。

03 品牌为基 智能化环境更受欢迎

开工两天,利郎生产制造总公司便新招员工70名。这一速度,远远超过杨坤华的预期。“许多员工是直接奔到公司来的,他们从自己的老家那里了解到利郎各方面的待遇,过来的时候我们几乎无需再作更多的介绍,直接面试就可以了。今年招聘整体情况十分乐观。”

记者了解到,今年利郎将新设智能自动化车间,将招聘新员工300人。而对于新员工的招聘,杨坤华胸有成竹。

基于公司战略,九牧王今年有着大量的招工需求,仅车工就需600人。该公司制造中心总监刘建亮对于今年的大量招工持乐观看法,“智能设备的广泛使用,降低了对员工操作水平的要求,员工只需要完成拿、放的动作。而且一直以来,九牧王的福利待遇都优于同侪。加上随着九牧王公司战略调整,聚焦单品,订单量大,员工不需要反复换款,生产效率显著提高,员工的钱袋子自然也就鼓了起来。”刘建亮说。

记者走访获悉,品牌企业及自动化、智能化程度高的企业,在招工市场上有明显优势。

“很多求职者是自己找到公司的,公司门口的招聘摊点挺有‘生意’,今天入职了40名员工。”晋江市华宇织造有限公司人资经理王奇山告诉记者,因为华宇集团的品牌吸引力,以及智能化程度高,熟练工每个月工资可达八九千元,甚至一万多元,因此,招工并不太辛苦,目前每天都有40人左右入职。

“这些天,接到电话主动询问的人多了不少;在招聘的过程中,也遇到不少收拾好行李随时准备进厂‘就职’的人。”柒牌人力行政中心人才发展经理刘健告诉记者,近来柒牌在大泉州地区设置了十多个线下招聘点,迎来不少应聘者的咨询。

今年柒牌将招工200人,主要以车工为主。线下方面,柒牌一方面通过到人员集聚地设点摆摊,另一方面则通过将物料给到返乡员工,以期“以老带新”。“‘以老带新’的方式十分有效,我们承诺只要介绍一名新员工就给1000元的奖励。而且今年伯乐奖的发放时间从以往的入职三个月后发放,调整为首月发放500元、第三个月再发500元。”刘健告诉记者,许多老员工都主动来拿招聘资料,积极介绍新员工。

04 借用工具 创新招聘方式

“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。无论是柒牌的视频号还是抖音号上,这样的短视频每天都会更新。

在进行线下招聘的同时,柒牌线上也没落下。柒牌加大了微信公众号、视频号、抖音号、微信朋友圈等方式的宣传。

“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。”刘健告诉记者,线上渠道越来越多,柒牌对线上的投入很大。一方面,紧锣密鼓地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,形成全员招聘的火热形势。

不仅柒牌,优安纳、华宇也纷纷采取了线上招聘的方式。

“整洁明亮的宿舍环境、职工托儿所、职工子女暑假托班、入职补贴、双倍工资……”优安纳企业抖音官方号,将公司的优势集中凸显出来。此外,开展职工抖音挑战赛,视频点赞多的职工,将获得公司的奖励。

华宇织造同样采取发动职工抖音发招聘视频赢福利的活动,王奇山向公司里抖音粉丝超过1000个的职工,发出邀约,连续一星期在自己的抖音号里发招聘视频的,可获得枕头、年货等福利。

“现在的很多年轻人都不在线下找工作,他们都喜欢玩抖音,招聘也要与时俱进。”王奇山指出,在抖音上,即使没有招聘到员工,也是对企业的一种很好的宣传。招工工作除了原有的专业渠道,也要善用一些新的媒介工具,帮助招工事半功倍。

05 关怀到位 出省招工重细节

外出招工,也是很多企业每年的必选动作。

正月初二,陆小君与行政部的多名同事开车前往云南、贵州招工。

“每年开春招工,都是公司的头等大事,做足准备才能从容应对。”有丰富招工经验的陆小君说,每年出行前,行政人事部的同事都会跟当地的人社局提前联系,了解当地的招聘信息,并寻求他们的帮助;不仅如此,他们还会打印一摞反映企业环境、宿舍和伙食的照片。

“对于招聘新员工而言,这样介绍更直观。”除了这些细节外,陆小君说,每年他们都会开车到周边就近的老员工家里,挨家挨户拜年,一方面把公司的关怀送到位,另一方面,通过老员工搭桥介绍招聘新员工。“在云南、贵州等地,他们对于外出还是比较保守的,本地熟人引荐是成功招工的关键第一步。”

“每年,企业的核心不仅要招人,还要学会留住人。”陆小君告诉记者,盼盼食品晋江食品产业工业园的工厂有500多人,其中3年以上的老员工达80%以上,5年以上的有接近一半,10年以上占了20%。

“不比较不知道,出来看看才知道。”陆小君告诉记者,“现在各地招工,不拿出点吸引人的政策不行了。”他提到,全国各地务工优势趋于相近,再加上本地鼓励返乡就业,现在晋江企业要思考怎样从制度、福利待遇上留人,企业主要从根本上改变意识,不是你给人一份工作,而是员工帮你“养”企业。招工市场供求关系已经改变。

为了能够留住更多的老员工,盼盼食品不断优化公司的硬件与软件。

“这些年,招工是越来越难,相比其他企业,我们厂区的员工数每年都在攀升,今年还计划再招聘200~300人。”究其原因,陆小君认为,良好的工作环境、稳定的订单、智能化设备的投入,成为盼盼食品留住员工的核心因素。

陆小君给记者算了一笔账,早些年没有智能化设备,基本上所有的环节都用人工手动操作,一天工作10个小时,完成5吨的产能,每个工人平均到手工资大概是4500元。同等条件下,伴随着智能化设备的引进,工人们的劳动强度降低,产能还比原先提高了1.5吨,看机器的工人平均工资达到6500元。



陈埭乌桥头招工现场



晋江经济开发区新春招聘会活动现场