

晋江产业早春调查

技能型工种需求攀升 “招才引育”需不断完善人才体系

本报记者 蔡明宣 施珊妹 刘宁 曾小凤 柯雅雅 陈巧玲 秦越



01 产能扩充 晋企多路招工

为迎接春节后劳动者就业返岗、企业开工复工需求，晋江企业使出浑身解数，晋江市委市政府出政策、办招聘会、组织企业赴省外招工，全面助力企业稳工，实现一季度开门红。

通过走访企业与招聘会现场，记者发现，晋江企业招工需求发生了变化，普工、技术工需求仍然大，创新型、数字化、技能型人才则成为企业争抢的香饽饽。面对新的人才需求变化，晋江企业该如何吸引并留住他们，成为本文讨论的重点。

每年春节后普遍存在招工难的现象，不少企业招工负责人表示，随着产能扩充等诸多问题，招工的需求将持续到3月底。

而记者调查发现，此轮招工缺口蕴含着招工与用工新变化。正月十六以后，晋江大企业的员工返厂率普遍可以达到95%以上，而不少中小企业用工缺口较大。

正月初十的13时许，载有170名云南籍新老员工的3辆“返岗专车”，经过两天两夜的长途跋涉后，顺利抵达位于晋江经济开发区五里园的盼盼食品五里厂区。除了包车接回员工外，公司也鼓励员工通过自驾和乘坐动车、飞机等方式积极返厂复工，并给予百分百的路费报销。

盼盼集团晋江分公司人力资源部经理吕雅玲介绍，目前员工返厂率基本上达到100%。同时，伴随着公司扩充新产能的需要，盼盼还将在晋江招募100名左右的新员工。

截至目前，特步集团员工返厂率、干部返厂率基本全员到位。

“随着集团的不断发展，今年特步集团预计将在去年6000名员工的基础上扩招20%，以满足业务生产需求。”特步集团制造事业部总经理汪剑告诉记者，今年过年公司特地放了一个20天的长假，让员工有更多时间家庭团聚。假期虽长，但员工回岗到岗率还是非常高。

除了制鞋、食品行业外，在纺织服装行业，因为扩产而导致的招工仍是共性。

“有夫妻房吗？”“有食堂吗？”“宿舍环境怎么样？”连日来，凤竹纺织安东工业园大门口招聘启事摊位前，来应聘的人络绎不绝，传递出“春江水暖”的喜讯。

“开工前三天，我们已经招聘了110名新员工，这几天确实收获满满。”凤竹纺织行政总监叶伟刚告诉记者，由于今年公司会上线全新的项目，因此打算扩招超200名新员工。这几天来咨询、看厂、应聘的员工不少。招聘负责人肖女士表示，公司此番要招大量的普工，前来应聘的人大多来自四川、河南、江西等地。

与大型企业提前开工、百分百返厂率的火热情况相比，不少中小企业还在为老员工的返厂率与返厂时间苦恼，更别说，扩产能所需的新员工。

“截至目前，我们的员工返厂率只有60%，我们也一头雾水，往年正月十六过后，大部分老员工都已经返厂开工了，新员工的招聘也会陆续到位，今年已经过了正月十六，招聘会上的普工都还很少。”一家小型制鞋厂的人事经理汪敏告诉记者，目前公司一季度的订单赶着出货，而近百人的招工缺口让她很苦恼。



02 数字型、技术型工人成香饽饽

每年开春，普工都是企业招聘的重点，今年也不例外。值得关注的是，伴随着企业数智水平的提升，一线普工也不再“普通”，数字型、技能型的普工需求大幅上涨。

近两年，盼盼食品持续加大数字化工厂的打造，智能化带来产能效率提升的同时，对于数字化人才的需求也成为企业招工的重点。

“近年来，公司数字化人才的需求一直都在，常年都挂在招聘网上。”吕雅玲告诉记者，自动化设备的运用越来越多，企业需要懂得运营、维修机床设备的工人，也需要懂得操作数字软件系统并检测数据采集等环节的数字人才。

吕雅玲给记者举了一个例子，以前的机修工人都是通过纸质或者电脑把一些机

器维修情况进行记录，现在他们不仅要在不同的APP去操作并获取数据，还需要借助各种数字手段对设备运作做更多精细化的分析与预判。

鉴于此，盼盼招聘的数字化普工，学历基本在大专以上，有些重要的数字岗位，还需要员工是专业院校或者科班出身，或者具备一定的工作经验，这些工种在上岗前都需要进行系统培训。

汪剑告诉记者，随着集团智能化改造、智能设备的大面积投用，降低了对员工体力劳动强度的要求，但对员工也提出了新要求，增加了对员工柔性思维要求，要求员工有更强更好的学习能力。“我们要求员工还要有一定的文化水平，以此更好地让智能化带来更高的人效产出。”

为此，汪剑介绍，特步集团也加大了校企合作招工的动作，吸纳多方面人才，与此同时，企业对员工的岗前培训也进行了新输出。

除了一线普工的需求外，对于专业型技术人才的招聘也成为效益企业的招聘核心。为了吸纳更多熟练的技术工人，九牧王不仅出台了伯乐奖，还加大了技术工的保底力度。“符合我们要求的熟练工，可享受8000元的保底，达到我们要求的非熟练工保底5500元。”九牧王制造中心晋江生产中心执行总监透露，九牧王今年还将更新换代300多台智能设备，通过技改，帮助大家把生产效率提高，从而提高大家的收入。



03 政企携手“外引劳动力”

围绕企业招工需求，政企双向奔赴，多角度多形式开启招工留工模式。

前不久，晋江市总工会、晋江市人社局联合中国海峡(晋江)人才市场，携手恒安、百宏、兴业皮革等多家晋江重点企业赴贵州开展劳务对接活动，该招聘组带去了497个岗位。

“异地劳务合作是助力企业招工的一个很好的方式。它可以作为一个中间的桥梁，将晋江企业用工需求及时传递给省外劳务输出的地方，深化晋江与省外的劳务合作。”中国海峡(晋江)人才市场招聘负责人袁明慧表示，今年晋江招聘团赴贵州绥阳县、桐梓县开展劳务合作，帮助企业招聘了不少员工。此外，桐梓县在晋建有劳务站，通过站点的方式，可以帮助更多绥阳县的员工来晋工作，也可通过老带新的方式，起到不错的招聘效果。

据悉，目前晋江市部分镇街、市区、省外劳务对接招聘会以及网络招聘会正陆续启动中，此前市区专场已提供岗位10824个。

除了现场招聘会外，晋江经济开发区还创新推出“晋”快招悬赏招聘平台，为企业提供岗位投放服务，为求职者开辟线上渠道，便于了解更多岗位信息。同时，晋江经济开发区举行异地劳务协作中心、人力资源服务站(分站)落地授牌仪式，为企业和省内外劳务人员搭建更加便捷、高效的招工和求职通道。

拓展招聘渠道的同时，晋江也积极给来晋务工人员提供政策上的帮扶。

记者从晋江市总工会获悉，2024年“幸福返泉”交通费补助活动已经开始啦，外地来泉务工的工会会员，只要符合申领所需条件，即可申请“幸福返泉”交通补助，省内最高补助150元，省外最高补助500元的返程交通费。

不仅政府有补助政策，企业也在员工招聘上“用心良苦”。

这几天，七匹狼的管理层忙着奔赴四川平昌县、龙岩长汀县、江西余干县等地，这些地方是七匹狼很多员工的老家。

“我们到员工的籍贯地走访，到老员工家里拜年，通过这样的方式‘以老带新’。”七匹狼综合HRBP周荣涛告诉记者，这样方式招聘的效果很不错。“基本上不需要我们做什么额外的工作，便可通过老员工带动新员工来晋工作。相对来讲，这种方式招聘的员工是比较稳定的，所以从2021年起我们一直在坚持。”

据周荣涛介绍，七匹狼一般会选择公司现有员工比较多的地方，每年都会派四五支队伍出去拜访。“这些年大家招工的方式方法和以前是差不多的，渠道无非是到省外招聘、线上招聘，对比下来，这种方式黏性会更好。”

04 “内外兼修”提升员工满意度

引进来，还需要留得住。当下的招工，员工返厂率、企业开工率等仅能反映企业近期的招工情况，从长远考虑，企业不断优化的人才与员工体系才是企业真正得以稳定发展的内核。

晋工薪福利待遇进入职员体系，从计件改为计时，有产假、年假、五险、十三薪等福利……今年，爱乡食品实行全公司一体化的绩效考核方式。在该绩效考核方式之下，企业每人工资有1/3的部分作为绩效奖金，每月根据经营情况算出奖金系数，上不封顶，最低不低于0.8。

在保障员工权益的各项举措之下，今年爱乡食品选择留晋过年的工人也多，企业正月初三就正式开工以保障产品的及时供应。

“每个人都是公司的一分子，在这一体系下，大家只是岗位分工不同，大家都是职员。”对于此番提高晋工福利待遇，爱乡食品营销总监许俊辉表示，这种方式有助于让大家往一个方向发力，让整体供应链更加灵活。从长远来看，有利于提高晋工到手工资，并进一步保障晋工各项权益。此外，为激励管理层，企业还拿出30%的利润给主管以上的管理层进行分红，让大家有实实在在的满足感。

“企业要有社会责任，既要做好产品，也要让大家与公司共同成长，有实实在在的获得感。”许俊辉透露，去年企业实现年增长超20%，而生产供应体系的管理改革也让客户满意度从原本大约60%提升至98.7%，薪酬体系与绩效考核方式的改变让大家收入获得了实实在在的提升，生活权益更有保障。

好的员工体系的打造，不仅需要好的薪酬体系，还需要从职业技能、员工生活环境等多个维度全方位赋能。

“去年凤竹全面搬迁，营销、行政、办公大楼等部门都搬到了新厂，各生产线也顺利运行，全新的工作环境和宿舍环境，对于新员工而言是很有吸引力的。”肖女士介绍，进去看完环境，大家一般都会很乐意选择加入凤竹纺织。

与此同时，凤竹纺织提供的各项福利，在行业里亦颇具优势。如：每人一间宿舍，双职工夫妻宿舍、新员工入职每月1人补贴300-500元介绍费、自助餐菜式多样价廉物美、春节带薪休假、不回家员工给予生活补贴……

人才招得来，更要留得住。为满足员工“求前景、求发展”的诉求，凤竹纺织“苦练内功”，不断完善人才培养发展路径。

“公司将员工个人价值的实现同企业的发展壮大相联系，强调员工与企业共同发展。公司有良好的学习、培训机制和公平、广阔的晋升舞台。定期开展安全生产、专业技术、管理技能等不同类别的培训，并联合高校为员工提供免费在职提升学历教育。同时，公司设置了完备的晋升职级和体系，为员工提供技术、生产、管理三条不同的职业晋升发展路径。”叶伟刚说。

