

晋江产业早春调查

充足订单催生用工新需求

本报记者 曾小凤 施珊妹 柯国笠 蔡明宣 王云霏 董严军 陈巧玲

春节后,既是劳动者换岗流动的高峰期,更是企业复工复产的关键期,用工市场迎来了一年中最为忙碌的时刻。

本报记者多方走访获悉,晋江龙头企业得益于良好的薪资福利待遇和持续改善的工作生活环境,普遍呈现出返厂率高、招工状况乐观的情况。特别值得一提的是,今年制造企业一线的年轻人增长趋势明显。在这个新春开工季,晋江企业的用工状况亮点频现。

高返岗率: 软硬环境优化,“加薪”举措不断

走进华宇铮莹集团经编车间,机器轰鸣,智能化设备高速运转,工人们穿梭在机台间熟练操作,全体员工全力以赴,奋力夺取“开门红”。

“公司每年都是初八开工,今年也不例外。”该公司人力资源部副总监冯强告诉记者,正月十五,华宇员工返厂率达98%,第一阶段的招工已完成。

每年正月初九,九牧王准时开工,这一雷打不动的时间,映射了九牧王稳定的生产情况。而其稳定的员工返厂率更是令人瞩目,多年来一直保持在96%~98%。“今年,九牧王开工首日返厂率达97%。”九牧王晋江生产中心执行总监陈巧丽表示,这种稳定性为企业持续高效生产筑牢了根基。

七匹狼金井工厂同样传来好消息,今年返厂率达97%,高于往年。2024年,七匹狼员工整体收入较前年提升15%,这一实实在在的获得感,让员工切实感受到企业的诚意,也成为他们安心留下的重要原因。七匹狼夹克组组长许建嵩表示,七匹狼在薪资、宿舍环境、子女教育等方面的周到安排,解决了他的后顾之忧,让他能全身心投入工作。

泉州市星达鞋服材料有限公司开工仅4天,员工返厂率达100%,还新增员工近30人。这得益于该公司优厚的福利政策,“开门红”、路费补贴、带薪休假以及元宵节抽奖等福利,让员工充满归属感,纷纷按时返厂,并吸引了新员工加入。

“预计员工返厂率在正月月底达到95%以上。”安踏集团生产晋江人力资源部人力资源经理雷德贤告诉记者,保持较高的到岗率,主要在于安踏晋江鞋生产整体订单稳定,员工收入有保障。近年来,安踏集团加大力度提升员工各项福利和保障,让员工更有归属感、幸福感,有效地“留”住老员工,吸引新员工。

雷德贤说,当下,优质的岗位较少,安踏在这方面有较强的竞争力,因此员工如果不是家庭所需,一般不会主动离岗。

来自龙岩的黄淑梅是一名针织车职工,她已经入职安踏12年。“留住”她的,不仅是因为订单稳定带来的工资保障,还有安踏文化给她带来的归属感。

“在这里上班感觉很温馨,公司各方面的福利都很好。”黄淑梅说,这几年,小到员工每一天的用餐,大到车间里安装的中央空调,每一个细节都在保障一线员工的工作和生活。

黄淑梅和丈夫都是安踏职工,两人的孩子在假期也在厂区居住。“升级改造后的酒店式公寓给小孩提供了儿童房,设备齐全。”黄淑梅告诉记者,她所居住的宿舍三楼平台就是篮球场和跑道,一家人平时可以在这里运动。一楼就是餐厅,菜式很丰富。

订单驱动: 产能扩张,用工需求上扬

华宇订单生产排到6月份,七匹狼订单生产排到9月,东骏鞋材开工首日就收到百来万双新订单……订单工期排满,为企业带来强劲的发展动力,也带动了新的用工需求。

盼盼食品晋江五里生产基地正月初六就全面开工。令人振奋的是,开工首周产能同比提升了15%,展现出了强大的生产活力。为了进一步扩大生产规模,满足市场需求,今年,盼盼食品计划新增一条沙琪玛生产线,预计将带来50名员工的缺口。盼盼食品生产厂长汪新强介绍道:“为了方便员工安全返岗复工,我们采取了‘门到门、点到点、一站式’的包车直达服务,让员工能够顺利地从家门走进车间门,再从车间进入厂门,没有任何后顾之忧。同时,我们也在积极筹备新生产线的招工工作,希望能尽快补齐人员缺口,确保新生产线按时投产。”

九牧王晋江制造中心订单充足,生产计划排到5月份。为了实现在全年200万件的生产目标,九牧王计划扩建2条生产流水线,这意味着需要招聘近百名新员工。陈巧丽表示:“我们对完成这个目标充满信心。一方面,我们的订单稳定,市场前景广阔;另一方面,我们的模块化生产模式和先进的自动化设备,让新员工能够快速上手。即使是没有经验的新员工,经过5-7天的培训,也能基本掌握工作要领,顺利上岗。”

自动裁床、自动切割、自动吊挂线等设备一应俱全,九牧王将复杂的制衣流程拆解成一个个简单的步骤,新员工只需在自动化设备的辅助下完成相应操作即可。

劲霸男装的订单工期也排得满满当当,一直到5月底都将处于饱和生产状态。为了满足生产需求,在去年的基础上,今年计划新增100名员工。晋江劲霸生产事业部总经理沈会龙介绍,为了吸引更多人才加入,企业出台了一系列极具吸引力的优惠政策。

“我们推出了‘劲包三餐’服务,员工不用再为吃饭掏钱;住宿环境也持续优化,员工可以享受到单人单间的酒店公寓式待遇,夫妻员工还有夫妻套房。对于整件工,我们今年设定了每月保底7000元的工资,旺季时收入会更高。此外,老员工有返乡路费补贴,新员工则有3700元的入职补贴。我们希望通过这些举措,让员工感受到企业的关怀,解决他们的后顾之忧,让他们能够在劲霸男装安心工作、快乐生活。”



招工策略: 创新多元,诚意满满

面对日益激烈的人才竞争,晋江企业在招工过程中纷纷推出了多元化的招工策略,展现出满满的诚意。

记者走访获悉,晋江龙头企业一线生产员工大多是通过“老带新”进厂的。而这背后离不开企业持续提升的薪资福利,不断提升的环境,对职工的培训、晋升通道的搭建,以及越来越细致的管理。以华宇为例,该公司早在年底放假前上调了福利待遇。与此同时,车间主管通过细致到位的管理,不仅提升了返厂率,也提升了“老带新”的成功率。

盼盼食品在招工模式上进行了大胆创新,采用“线下驻点+线上直播+内部推荐”的组合拳。在云南、河南、安徽等劳动力输出大省的乡镇设立招聘点,深入基层,挖掘潜在劳动力资源。同时,推出“推荐一名老乡奖励

800元”的政策,充分调动老员工的积极性,通过他们的口碑传播,吸引更多新员工加入。

数据显示,一季度,盼盼食品通过老员工引入的新员工占比达到了65%。此外,盼盼食品还积极与福建、江西等地的10所职业院校建立“订单班”,根据企业实际需求,定向培养食品加工、质检等技术岗位人才。2025年,已吸纳应届毕业生超过300人,有效填补了自动化产线升级后的技能型岗位缺口。

针对中秋、春节等销售旺季的短期用工需求,盼盼食品引入灵活用工平台,通过“任务抢单”模式快速匹配临时工。为了提高管理效率,还开发了内部小程序,实现排班、培训、薪资结算全流程线上化。汪新强表示:“通过灵活用工,我们不仅提高了旺

季产能保障率,从去年的基础上提高了30%,而且人力成本还下降了10%。这一模式的成功应用,为我们应对季节性生产压力提供了有力支持。”

此外,盼盼食品还与晋江市人社局合作搭建“用工调剂平台”,共享行业闲散劳动力;并参与“跨省劳务直通车”项目,包车从云南、贵州等地“点对点”接工超数百人。汪新强坦言:“人口红利减退下,企业必须主动‘走出去’招工,更要靠待遇、环境和文化留住人。”

业内人士分析,盼盼食品的用工实践折射出传统制造业转型的典型路径——通过内部荐工降本、灵活用工增效、技能提升稳岗,在劳动力市场变局中抢占先机。未来,智能化与人性化管理的结合,或将成为制造业人力资源升级的关键。

明显趋势: 工厂升级,吸引年轻力量加入

曾经,制造业在很多年轻人眼中是工作强度大、环境艰苦的代表,但如今,晋江的企业正通过软硬件的升级,改变着这一固有印象,吸引越来越多的年轻力量注入。

利郎便是其中的典型代表,通过持续投入软硬件建设,将生产工序模块化,大大降低了操作难度,让工作变得更加轻松易上手。这一举措吸引了众多年轻员工,利郎智能工厂员工的平均年龄仅为23岁。利郎相关负责人表示:“我们的福利待遇与生产环境都在不断优化,这让更多年轻人愿意加入利郎并留在利郎。模块化生产不仅提高了生产效率,也为年轻人提供了一个快速上手、展现自我的平台。”

在九牧王的车间里,智能化设备的应用让生产操作变得轻松有趣,也

吸引了不少年轻员工。“你看那个AGV机器人,它是由一个刚到九牧王几天的‘05后’新员工在操作。”陈巧丽指着车间里忙碌的机器人介绍道,“这个员工只需要在后台按几个按钮,完成派单和订单确认,其他的工作都由机器人完成。类似这样的工作在我们车间还有很多,比如自动裁床机前的员工,也只需对着液晶电脑屏下发指令,设备就能自动完成后续工作。智能化设备的应用,让工作变得轻松又有趣,越来越多的年轻人愿意加入我们的制造业大军。”

七匹狼为年轻员工的成长提供了良好的环境。新员工吴宗倩入职仅半年,在老员工的“传帮带”和自动化设备的助力下,已经能独立完成一些开袋、压腰的工序,月工资也达到了

7000多元。她开心地说:“刚来的时候,公司就安排老员工对我进行一对一的指导,加上自动化设备简单易学,我很快就适应了工作。而且公司十分注重个人发展,工作之余还为我们安排了许多培训,让我有了更好的学习发展机会,我对未来充满信心。”

“年轻的力量愿意加入工厂这是一个非常可喜的现象。”冯强告诉记者,华宇今年招工的一个明显趋势是一线车间的中专生增多,以前这部分群体并不太愿意到工厂的一线车间。“目前,我在学挡车操作。华宇的薪资福利好,而且自动化程度高,我一学就上手了。我决定长久留下来,因为公司有好的职业晋升通道。我相信在华宇未来有很大的发展空间。”年轻的贵州籍新员工倪德双说。

挑战与机遇: 用工新局,协同发展

尽管晋江企业在新春开工用工方面取得了显著成绩,但在当前的经济形势下,也面临着一些挑战。随着人口红利的逐渐减少,劳动力市场的竞争日益激烈。企业招工难度有所增加。同时,年轻一代劳动力对工作环境、职业发展等方面的要求越来越高,这也对企业的人力资源管理带来更大的挑战。

面对这些挑战,晋江企业积极与政府合作,共同探索应对之策。

为了更好地满足年轻人的需求,华宇在常年组织丰富多彩的职工文体活动的同时,加强职工住房的建设,重视食堂的管理;此外,积极发挥公司内部“商学院”的作用,让年轻人有发挥的舞台,也有成长的路径和方法。

无独有偶,福建优安纳伞业科技有限公司去年也进行了职工宿舍的建设和装修。

在吸引年轻人方面,安踏集团也下足了功夫。雷德贤说:“目前,我们整体的员工年龄结构保持健康水平,生产车间里既有十多年工龄的老员工,也有新入职一两年的‘00后’,整体年龄集中在35岁左右,智能化生产车间、生产设备的员工年轻化程度更高。为了吸引年轻人,我们在‘食住行’方面提供了优质的保障,酒店式公寓、免费班车、五星级餐厅等,满足了年轻人的生活需求。同时,我们内部还有丰富多样的兴趣社团,如羽毛球、篮球、足球、街舞、瑜伽等,丰富了员工的业余生活,拓展了他们的社交圈。”

此外,安踏集团十分注重员工的职业发展。雷德贤介绍,在新员工入职时,安踏会根据不同岗位制定详细的职业规划。在集团内部,员工还有轮岗的机会,能够多维度提升自己。针对部分岗位的职工,一年还有两次晋升、提薪的机会。通过这些措施,安踏为员工提供了更好的成长性和多元化的发展空间,在招揽人才的竞争中占据了相对优势。

安踏集团对人才的培养更是布局深远。校招有“奥运星计划”,为企业选拔具有潜力的优秀人才;内部有学习平台“安踏学园”,围绕领导力、专业力、通用力三大能力研发并引进学习课程上开门,为员工提供了丰富的学习资源。2024年,安踏集团在教育培训费用上投入4500万元,并获得人才发展国际权威奖项。

在这样的培养体系下,大量年轻员工迅速成长为核心关键岗位的战略型人才。例如,一名2022年入职的“95后”员工,在21个月内就晋升至经理管理岗,目前已带领团队操盘高达上亿元的市场。

在新春开工的热潮中,晋江企业的用工情况展现出蓬勃的发展活力。高返岗率、订单驱动下的招工需求、创新的招工策略以及年轻力量的注入,共同构成了晋江制造业用工的新画卷。未来,随着企业不断优化用工环境、提升员工福利、加强人才培养等,晋江将持续迈向高质量发展。

