2017年2月15日 星期三
责任编辑/黄丽娟 电话/87682845

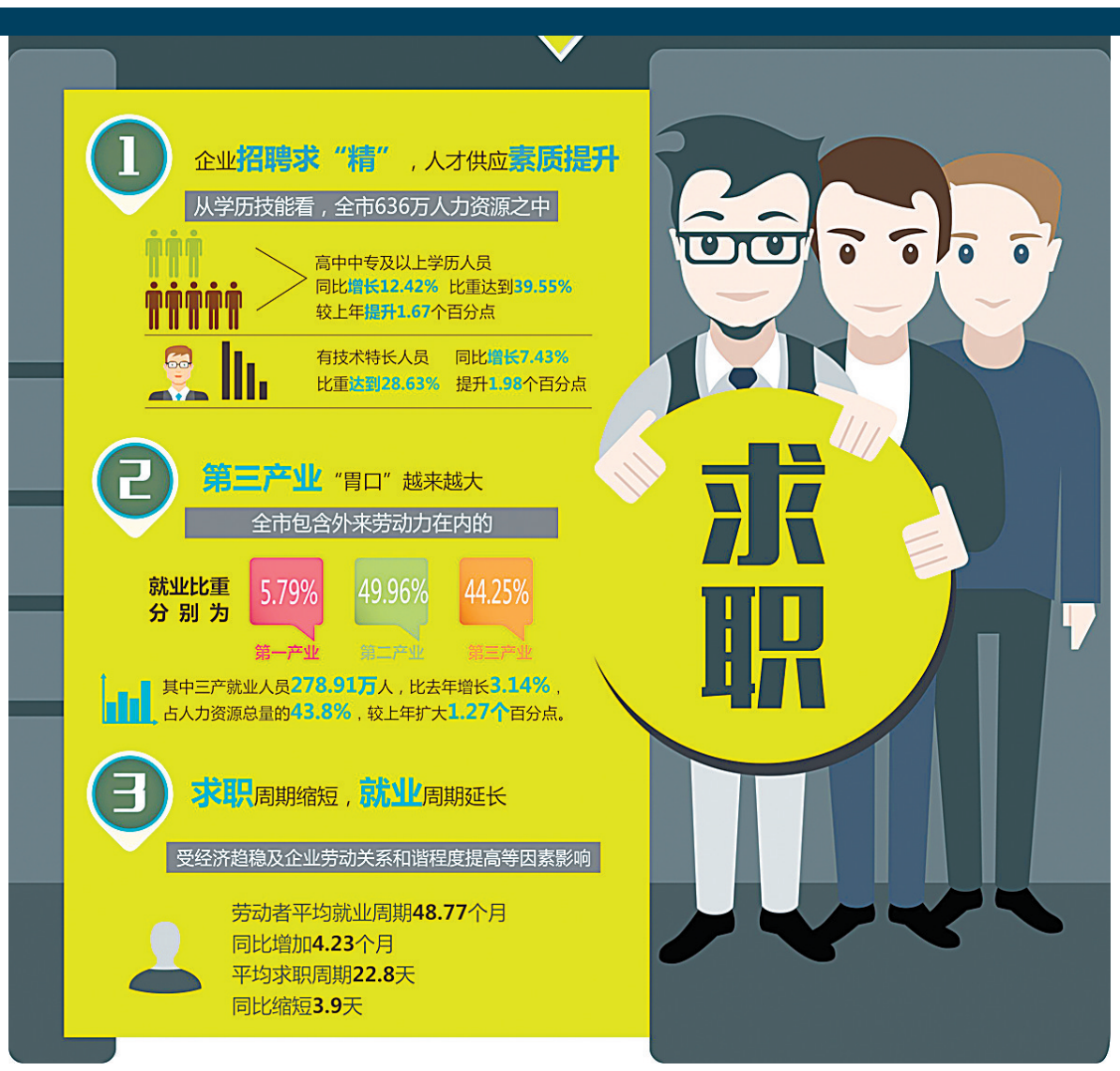
宁波日报 NINGBO DAILY

每年春节后，都是职员求职、跳槽和企业补充员工的旺季。制造业回暖、服务业招聘“胃口”好，用人企业开出优越条件在人才市场“抢人”的同时，也对人才提出了更高的要求——

你把准职场“风向”了吗

早起的鸟儿有虫吃，勤快的人儿找工忙。

昨天已是农历正月十八，许多勤快的人儿早已踏上漫漫求职路。每年春节后，都是职员求职、跳槽和企业补充员工的旺季。连日来，记者探营多场招聘会，了解在鸡年新春，我市的求职者们将面临怎么样的就业形势，哪一类的应聘者最受企业欢迎，而我市一些行业代表企业，用工情况又是如何？



周琼 任社 制图

新闻聚焦
透视热点 关注民情
追求最出色的新闻

本报记者 周琼
通讯员 任社

“抢人”“屯人”风潮再现

2月3日正月初七，人力资源大厦内举行了鸡年首场招聘会。尽管尚未迎来求职高峰，中银（宁波）电池有限公司、宁波开诚投资控股有限公司、宁波立强机械有限公司等60余家知名企业的招聘人员就急急投入了“抢人”风潮中，320余个岗位需求1500名员工加盟。

“今年在余姚有新项目，所以急着来补人。”浙江广天构件股份有限公司的人事经理张女士说。和张女士有同样需求的还有浙江启鑫新能源科技股份有限公司的人力资源经理，同样是因为新车间的启用，他们需要增加近三成的人手，往生产一线补充百余名工人。因为生产紧张急需补充人手的还有位于鄞州区的优适捷传动件有限公司，当天一早，公司总经理就亲自带着两位人事经理赶到现场开始“抢人”。

来自四川的求职者朱小彬在这场招聘会上，花了不到1个小时，就为自己和妻子都落实了新工作。两口子双双入职的是一家叫作宁波泛德压铸有限公司的制造业企业。在和招聘人员崔先生交流时，朱小彬对企业能提供的薪资和工作生活环境都挺满意，听说企业还能提供宿舍后，他提出能不能让妻子一起入住。崔先生立刻让朱小彬把老婆也动员去他们公司工作。双方一拍即合后，崔先生更是催着朱小彬下午就到公司上班。

2月8日的首场综合性招聘会上，随着入场求职人员的增加，招聘人员的热情也随之高涨。在入场采访时，记者甚至被当作了求职者，半小时内被“搭讪”了8次之多。

来自市人力社保部门的调查数据显示，今年春节前后，接受调查的241家用工较多且较有代表性的企业中，236家企业在元宵节前已经开工，占比高达97.93%，余下的5家企业也将于2月16日前全部开工。节后2月份有用工需求的重点监测企业比例比上年节后上升6.54个百分点，平均每家企业计划招工8.3个，同比增加3个岗位。241家被调查企业节后有招工计划的占92.53%，较去年同期上升10.13个百分点，共计划招工21465人，较去年增长28.93%。对比上年，今年节后企业用工需求增幅明显，不少企业在经济预期较好的情况下加快了“抢人”“屯人”的脚步。

制造业回暖、服务业招聘“胃口”好

刚刚过去的这个周末，密集举行的招聘会可谓是为求职者们捧上了一道又一道的大餐。在制造业相对密集的慈溪市，一场地方性的人才招聘会中，612家企业就开出了近1.6万名的人才需求。记者注意到，随着当地制造业的不断转型升级，不少制造企业正以“二次创业”为契机促使制造产业逐渐回暖，因此用工需求量也随之攀升。各类制造企业对技术类人才需求持续升温，尤其对于理论知识扎实、实践经验丰富的“工匠”人才更是求贤若渴。当天的这场招聘会上，技工需求多达4377个，机械类人才需求也达到2269个，两个类别岗位人才需求占据了总需求量的近一半，占比较去年上升了9个百分点。另外，质量管理类岗位已连续四年实现增长趋势，今年有1347个人员需求，占比达8.48%。

在制造业大肆招揽人手的前提下，第三产业的招聘胃口也正在不断增大中。随着我市服务业快速发展以及“三去一降一补”“机器换人”政策的深入推进，第三产业显现出强大的吸纳就业能力，就业主渠道作用日益明显。

记者注意到，近年来“招聘大户”也正越来越多地出现在计算机软件、交通运输和仓储邮政等服务行业中，同时，金融业在招聘市场上的表现也十分抢眼。在最近的一场春季大型招聘会上，宁波甬到科技有限公司的负责人王先生需招聘外卖骑手和储备站长，在招聘人数一栏，他十分豪气地填上了“不限人数”的字样。

除了一些传统服务行业的用人需求提升，我市现代服务业也正进入一个全面缺人的发展期，金融服务、文化创意和新零售、新一代信息技术等产业，人才需求指数均在特别紧缺和普遍紧缺的区间，愿意为求职者们提供丰富的岗位。

上年度的人力资源报告数据也验证了记者注意到的现象。上年度，全市包含外来劳动力在内的人力资源一、二、三产的就业比重分别为5.79%、49.96%、44.25%，其中三产就业人员278.91万人，比去年增长3.14%，占人力资源总量的比例为43.8%，较上年扩大1.27个百分点。如果单从本地人员就业结构来看，一、二、三产从业比例分别为5.81%、41.33%和52.86%，第三产业从业比例连续5年得到递增，就业结构不断优化。

员工素质要求不断提升

尽管节后我市企业的招聘“胃口”不小，对于员工的素质要求，也正随之不断提升。同样是在节后的首场劳务技工专场招聘会上，和技工朱小彬一个小时就获得工作的经历形成鲜明对比的是37岁的王师傅的求职经历。初中还没毕业就外出打工的王师傅感觉到了求职中的尴尬。“我想看看，有没有搬运工之类的力气活吧。”然而，招聘会现场很多海报上的学历要求却直接将他挡在了门外。记者注意到，在这场需求1500人的招聘会中，不限学历或仅需初中学历的职位只有个位数。

“现在招聘的普工至少也得中专毕业吧。”浙江启鑫新能源科技股份有限公司人事部的喻经理告诉记者，公司生产的是环保电子产品，车间里都是全自动化机器设备，工人有一定文化基础，可以更好地接受岗前培训适应岗位要求。同样，对于这样“有点技术”的员工，公司开出的月薪在4500元到5000元区间，较无技术含量的岗位有明显优势。

“工人不好招，特别是年轻工人不好招。”宁波优适捷传动件有限公司这样解释招聘中对学历门槛的要求。“这几年公司花了大价钱改造设备，比如将以前很多手工焊接的活，引进机器人进行操作，降低劳动强度，这样才能留住生产一线的工人。”

同时，对于技术类人才，企业在提升薪资待遇的同时，对于人员的要求也越来越高。“我这里很需要模具设计编程的技术性人才。”横河模具有限公司的张经理告诉记者，该公司从前年开始进行自动化改进，尤其是去年上市后，对人才的需求量进一步增大。这次招聘会，他们在人员编制，尤其是技术人员的编制在原来的基础上又增长了10%。而另外一家上市企业宁波福尔达智能科技有限公司则在学历和专业要求上有更高的限制，记者注意到，CNC编程、软件工程师、工装设计师等十余个招聘岗位上，几乎都需要本科学历，专业要求严格，但相应的薪资和待遇也十分不错。

值得欣慰的是，和我市企业日渐明确的用工需求相对应的是，人力资源市场上“优质劳动力”的供给也正在逐步攀升。2016年我市636万的人力资源总量中，高中、中专及以上学历人员同比增长12.42%，比重达到39.55%，较上年提升1.67个百分点；有技术特长人员同比增长7.43%，比重达到28.63%，提升1.98个百分点。

“有想象力”的毕业生成企业储备重点

“这几年，我们加大了对毕业生的招聘力度。通过校招获取的毕业生，往往对企业有更高的忠诚度，发展中也有更大的想象空间。”我市一家上市公司的人力资源总监向记者形容了自己“校招控”的缘由。记者注意到，近年来，正有越来越多的企业开始热衷于招聘和储备毕业生作为企业发展的后备力量。

25岁的杨威震是从老家河南商丘来到宁波“找机会”的。从国际贸易专业大专毕业后，他在江苏一家电子厂一线干了3年，想找能学到技能的工作，企业有发展潜力，又相对稳定。进入人才市场短短5分钟，他就获得了一个工作机会。从事智能家居行业的宁波向往智能科技有限公司的人事经理孔微在听到杨威震和记者的谈话后，马上向杨威震伸出了“橄榄枝”。

而在2月10日的毕业生洽谈会现场，为了吸引优秀毕业生的加盟，我市的许多企业更是“拼劲十足”，不少企业由部门负责人亲自来到现场收简历，而一些创业企业更是“总”字级人马现场坐镇面试。宁波视睿迪光电有限公司技术总监一早就赶到了毕洽会现场，“好苗子一个都不想错过！”大学生创业企业爱印电子商务有限公司的招聘队伍是由总经理范思琪亲自带队，“我们要找的不只是员工，更是我们的事业合伙人。”

市人力社保部门的一位负责人告诉记者，近年来，我市不少企业对毕业生的招聘理念较往年有所转变，越来越多的校园招聘，由企业老总、总监等“重量级人物”代替人事专员上场。我市不少大中型企业，不再单纯被动地因人员缺少而招聘，而是更多地从企业的发展战略、人才梯队的建立和培养角度出发，以人才储备为目的进行主动招聘。“一张白纸”的毕业生，作为企业梯队建设、后续发展的人才，正越来越成为企业看重的“财富”。也正是在这样的背景下，上年度我市接收应届高校毕业生4.83万人，其中本地生源2.91万人，外地来甬（就业创业毕业生）1.92万人；4.83万接收毕业生已实现就业4.79万人，就业率达到99%。

许多人在这个招聘求职旺季中想要为自己找一份满意的工作。 （周琼 任社 摄）

编辑点评

“抢人”之余更要留住人才

春节过后，职员求职、跳槽和企业补充员工的旺季来临，人才市场一片热火朝天。求职者寻寻觅觅以期找到一个称心如意的工作，用人企业则求贤若渴“抢”人才。

科学技术日新月异的背景下，人才成了稀缺的资源。为了招揽人才，很多用人企业甚至不惜下“血本”，使尽浑身解数，创造各种优越条件。然而，不少企业还面临着人才“抢”来了却留不住的尴尬。

有个在一企业人事部门工作的朋友吐槽说，起初费尽心思招来的员工，企业也花了不少精力培养，可是不到两三年的时间，等到该员工对企业环境熟悉了，工作技能也更娴熟了，有更大的用武之地时，对方却“移情别恋”了，致使前功尽弃。

这对于用人企业来说确实是不小的损失，不仅为别人“做了嫁衣”，还得再次费心思去招人。然而，站在该员工的角度来看，若别的公司提供更高的待遇或更好的发展机遇，人往高处走也是可以理解的。若仅靠强调员工的义务、责任、担当，恐怕并不现实。只有企业将本身打造成员工心中的“高处”，营造一个尊重人才、重视人才的良好氛围，做到物质上有保障、精神上有归属、发展上有空间等，才能凝聚人才。

企业将人才吸引来了之后，还要用得好，这样才能留得住人才的心。 （黄丽娟）