

三月的第一天,宁波和南京双双启动落户新政,南京市提出,40周岁以下的本科生可直接落户,宁波的落户新政则更进一步:大专应届毕业生在宁波可先零门槛落户后再就业,取消住房和工作限制;中专、高中学历在宁波工作满两年,无房也可以落户;购房落户取消原100㎡面积要求和45周岁以下年龄要求。

这些看似针锋相对的“抢”人举措并不局限于甬宁两地。从2017年开始,包括武汉、郑州、合肥、长沙等在内的许多城市,为了吸引人才,亮出的“礼包”不断加码:2017年5月22日,武汉推行“户籍新政”,大学生落户江城几乎“零门槛”,目标是“5年留下100万大学生”;西安喊出“百万大学生留西安”的口号,以一系列简政放权的手段吸引毕业生;2017年7月19日,成都提出本科以上青年凭毕业证直接落户;2017年8月28日,江苏为吸引创新人才,承诺免除个人所得税,使实际收入“等于其工资薪金的税前收入”……

在新春狗年伊始的招聘金三月中,各地为“抢”人准备的“大礼包”更是显得诚意满满:给钱,给房,给户口,就怕你不来!面对硝烟正浓的全国“抢人大战”,我市从行政主管部门到各路甬企,也是见招拆招,使出了浑身解数。

“抢”人大战,硝烟正浓 甬城如何见招拆招?

本报记者 周琼 通讯员 任社



毕洽会上,我市许多企业“大胃口”招揽毕业生。

(本版摄影 周琼 任社)

薪酬见涨 食宿全包 甬企亮各种贴心招数“抢”技工

“公司一线技能工人的税前工资,已经有7000元左右。”3月7日上午,在江北区洪塘中心广场的一场招聘会上,宁波甬微集团有限公司的招聘负责人,向求职者亮出了这样的薪资数据。

“今年我们已经调整了一线技能工人的薪资,人均增加了500多元!”宁波博创盛联实业有限公司同样从工人们最为关心的“薪资”入手来招揽求职者。

新春伊始的各类招聘会上,对技能人才的招聘薪资齐见涨,已经成为甬城企业揽人的一致做法。市人社部门对全市225家较具代表性的企业所做的《2018年春节前后企业用工调查报告》中的数据显示,春节后,我市企业平均招聘薪酬达到4268元,同比增长14.5%。

除了“薪酬”这个“硬杠杠”,为了争抢技工,甬企亮出的软福利也是各有千秋。“我们准备有夫妻套房,应聘成功的技能人才,家属也可以免费住进我们的宿舍。”在宁波圣莱达电器有限公司,人力资源负责人张女士这样告诉记者。

浙江一舟电子科技股份有限公司的人力资源经理陈利昂说,由于

产能提升,今年公司需要扩招上百名一线员工,除了免费工作餐、节假日福利,公司同样为有需要的员工提供宿舍。

在多个招聘会现场,记者注意到,“食宿全包”几乎成为今年企业招聘基础员工的“标配”,不仅如此,过往很多人眼中的“白领福利”也正不断覆盖到一线基础员工身上。“年前的年会中,抽到一等奖的员工可以享受价值5000元的旅游,即使没有抽到任何奖项,工人们也可以领取阳光普照奖,额度不低于500元。”华纳圣龙(宁波)有限公司人事主管张小姐告诉记者,在公司的旅游福利支持下,上年度不少员工就享受了一趟美美的越南芽庄度假之旅。

宁波赛克思液压科技股份有限公司在招人留人上颇有心得,人事总监王加杭说,除了稳定的工资增长,公司每年春节前会发放年终奖,同时,住房公积金、员工旅游也是“一样都不少”,为了帮助技能工人提升,他们每年还划拨专项的师徒结对资金。“今年大年初十的开工宴,到了600多名工人,返工率达到98%。”

在作为用人主体的各类企业花

式“抢”人的同时,就业主管部门也为破解技能人才的招聘难题,开出了标本兼治的多帖“药方”:3月4日,人社部门就已带领不少宁波名企赶到贵州黔西南州“招兵买马”,在接下去的一个月里,我市还将启动“我选宁波”专项赴外招工活动,组织我市企业前往全国多个人力资源大省“抢”人。

除了密集的全地域招聘,通过人

社部门搭建的平台,我市许多企业更是将揽人“触角”伸到更前沿的位置——和各地的职业院校、技工院校开展深度校企合作,开设订单班等。“‘中国制造2025’的推进,实现产业争先,需要一大批具备娴熟技能的基础性人才,因此破解技能人才的招聘难,不仅是一项即时性的短期任务,更需要着眼于未来,开展覆盖更广的政校企合作。”人社部门的有关负责人这样告诉记者。

同时,记者了解到,对于引人的基础性技能人才,我市还推出多项举措,鼓励企业开展新型学徒制试点,自主培养人才,从引和培两方面共同入手,来破解技工紧缺的局面。



招聘会现场,不少企业的招聘人员走出摊位,主动向求职者介绍岗位。

提供专人辅导 打通晋升渠道 “有想象力”的毕业生成企业招揽重点

120人,这是韵升集团在今年的毕洽会上开出的需求人数;100到150人,这是利时集团在同一场招聘会上招揽毕业生的“大胃口”……争抢更有发展想象空间的高校毕业生,如今正成为越来越多甬企的共识。

记者注意到,为了招揽和留住高校毕业生,我市诸多企业在招聘时间、招聘手段、留人举措上,都下了大力气。

“从去年暑假放假就在操心校招,9月份一开学就跑了一圈高校。”赛尔富电子有限公司人力资源副总监王乐宾这样告诉记者。“其实我们知道9月份进行校招效果不一定好,那时学生的心多半还没定,签约会比较犹豫,但哪怕是混了个脸熟,也得去!”和赛尔富类似,宁波中骏森驰汽车零部件股份有限公司人事行政部经理林仕俊也是在去年9月一开学就开启了校招。

除了校招时间的提前,为了获得“95后”的青睐,每年的校园宣

讲也成为各企业人力资源部拼实力、拼创意的舞台。“对毕业生来说,一切只谈梦想不说现实的招聘都是耍流氓。”我市一家知名上市公司的人力资源总监这样向记者描述宣讲会准备。“除了描绘企业的前景,我们一定会让毕业生‘看见’,看见我们实实在在会给出的一切,办公环境是不是舒心,食堂大婶有没有一张扑克脸,是谁会手把手带他们学会所有的职业技能。”

在入校抢先“掐尖”的同时,各类面向毕业生的招聘会上,我市企业派出的招聘阵容也越来越强大。今年毕洽会上,中银(宁波)电池有限公司的招聘团队是5位子公司老总齐刷刷坐成一排;上市不久的科技新秀激智科技,则是人力资源总监俞琪带着股权激励的诱人福利在现场招揽毕业生;聚成股份的营销总监张女士更是在招聘会现场给团队主管下了“抢”人硬指标,自个也带头走出招聘摊位,主动兜揽每一个可能的意向人选……

“抢”到人后,针对毕业生们关注度更高的职业成长空间,许多企业设计了专项成长路径:在一舟科技,人力资源经理陈利昂说,毕业生经过入职基础培训后,会安排给各事业部的老总和副总亲自带,而且每位老总带的学生不超过3个,确保他们可以得到“手把手”的培养;浙江坤德创新岩土工程有限公司人力资源总监黄飞则告诉记者,针对不同的毕业生,公司分别设计了不同的晋升通道,比如施工员可以成长为项目技术负责、项目

主施工、项目经理,而研发人员则可以通过研发项目工程师、研发经理的路径成长,“只要沉得下心,成长空间和薪资上升空间都非常可观。”

在企业各亮奇招的同时,我市各级层面也为吸引各地毕业生来甬追梦不断努力,今年我市将组织2000家次企业事业单位,赴北京、上海、南京、武汉等30个城市、70余所高校开展各类招聘活动。3月17日,我市校招团队前往武汉,举办宁波—武汉大学专场招聘会,同日,另一些企业则组团赴港参加2018浙江—香港现代服务业高端人才招聘会。市人社局有关负责人告诉记者,我市今年计划推出3万个招聘岗位,引进“双一流高校”毕

业生、普通高校毕业生和技能人才1万人。

与此同时,政策层面对于落户门槛的大幅降低,也成为我市吸引毕业生的一大利好。记者了解到,早在2003年,我市就推出专项政策,本科以上应届毕业生可先落户后就业,而本月起实施的落户新政,更是明确大专以上应届毕业生就可先落户后就业。同时,为了让各类实用型人才扎根宁波,落户新政中还将将高中生、中职生纳入低门槛落户范围,有一技之长的高中、中职学历毕业生,工作满2年后,也可以落户宁波。

针对毕业生们关注的安居问题,在2014年,我市就出台了购房补贴政策,提出在甬就业的购房10年内的普通高校毕业生和取得高级职业资格证书的高级技工学校及技师学院的毕业生购买普通住房,最高可享受房价总额1%的购房补贴,两年之后,政策再度发力,购房补贴标准提高到2%,这一政策也一度被许多毕业生称作“史上力度最大、范围最广”。



高校毕业生在毕洽会上选择适合自己的岗位。

人力资源市场 供需两旺



开工、到岗“开门红”

225家被调查企业全部开工
97.3%的企业订单处于正常至饱满的状态
96.44%的企业对上半年企业生产经营状况和所处行业的发展态势表示乐观

这些企业的11万各职工中 到岗9.4万人,占比85.5%
其中外来劳动力7.2万人,返岗6.2万人,返岗率85.7%

用工需求增幅明显

从重点企业用工监测看
全年用工需求9.36万人
同比增加3.34万人,增长55.45%

超九成被调查企业节后有招工计划
计划招工2.17万人,较去年增长44.14%

招聘薪酬同步增长

春节后至正月十五
全市共举办招聘洽谈会40场
进场单位3894家次
提供岗位10.31万个次
进场求职5.45万人次

分别较上年节后同期上升7.42%、14.88%和7.84%
春节后企业平均招聘薪酬为4268元,同比增长14.5%
(以上数据来自对全市225家较具代表性的企业的调查,数据时间截至正月十五)

来甬毕业生同比猛增

今年前两个月
共有7762名高校毕业生
与我市用人单位签订就业协议
同比增长43.2%

周琼 任社 制图

记者手记

“抢”人大战将从热点变常态

从“最难就业季”到“更难就业季”,曾经对于每年数百万计的毕业生大军“就业难”问题的关注,如今已悄然远去。去年以来,无论是应届毕业生还是已经进入大学最后一个学年的准毕业生,体会到的是这样的“小确幸”——许多大中城市纷纷开始操心怎么给他们“送礼”,等待他们的加盟。今年以来,“新一线”城市“抢人大战”的新闻更是屡屡占据诸多媒体头条。

人力资源是经济社会发展的基础,是社会各项资源中最关键的资源,是影响城市长远发展的根本性因素。尽管目前我市人力资源总量基本稳定,就业结构也逐步优化,但我市人力资源的储备总量、结构素质和配置效率,依旧还不能较好地适应我市经济步入高质量发展的需要,还存在劳动年龄人口占比下降,人力资源大龄化趋势进一步显现,

高学历高技能人才短缺,高校毕业生来甬就业增长乏力等问题。与此同时,在各地的城市发展规划中,新兴产业开始占据越来越重要的位置,对人才的综合素质要求也越来越高。各大城市之间的比拼,已经从拼产业、拼招商、拼优惠政策跨入拼人才的高维竞争阶段。“抢”人的硝烟,在可预见的未来,将是常态化现象。

面对日趋激烈的人才争夺,助推更多的朝阳产业发展,创造更多的优质岗位,是城市在未来集聚人力资源,并助推实现人力资源素质提升与发展方式转变的首要推手。同时,一个自由流动、开放包容的用人环境,将会是人才成长中更为关注的重点,而良好的城市品质,也是城市吸引高素质人力资源的一个重要砝码。让我们一起期待,更多人才,可以“来之并安之”。



ICBC

中国工商银行
特别支持