

“金三银四”看就业(下)



在岗位一线成长起来的中银(宁波)电池有限公司机修钳工傅祥芳。(周琼 任社 摄)

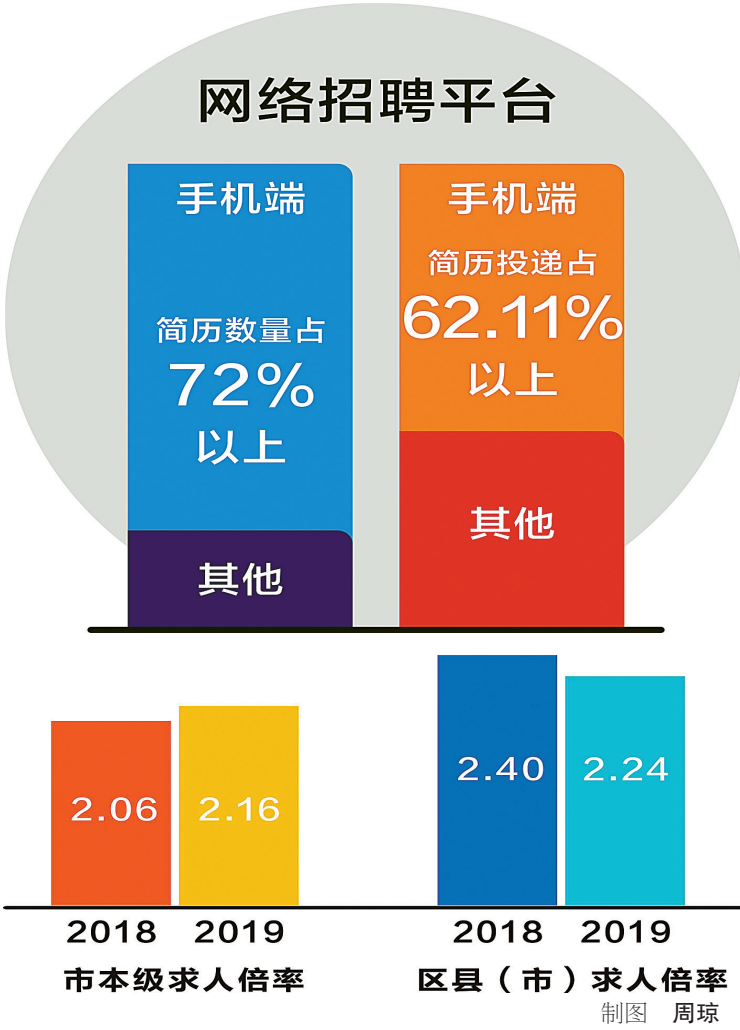
新闻 1+1

我市出台“甬上乐业”计划
推动实现更高质量和更充分就业

为加强全方位公共就业创业服务,着力在充分就业、体面就业、和谐就业等方面努力创造更多更高质量的就业机会,今年我市将推动“甬上乐业”计划,大力促进就业创业。

5%和3.5%以内,实现零就业家庭户数动态清零;全年新增创业实体6万家,创业带动就业30万人;认定市级大学生就业实践示范基地50家、市级创业孵化示范基地20家、大学生就业创业服务指导站10家;接收应届高校毕业生超过5万人,大学生创业实体不少于3000个,引导1000家优秀企业与市内外100家以上学校开展深度合作,实现1万名学生在宁波实践、就业。(周琼 任社)

图 示



“两头”人员难寻觅 “中间”职位不如意
政企合力解决招聘就业“三大难”

记者 周琼 通讯员 任社 王超

大量的一线岗位缺人!百万年薪的岗位无人应聘!在今年春节后招聘旺季的宁波人才市场上,出现了如此尴尬的“两头”难题。痛点究竟该如何应对,从求职者到用人单位乃至就业管理服务部门,分别拿出了什么样的招数?

一线工人难招难留怎么办?
企业打“同乡牌”,政府推进农村劳力转移就业

今年春节过后,从吉林老家返乡的田艳拿到了企业颁发的一笔额外奖励,原因是她从老家一口气“拉”了100多个老乡,来到她所在的君禾泵业入职务工。这是她在君禾泵业工作7年来,带动同乡来务工最多的一次。“拿到奖励,非常开心,干劲十足。”田艳乐呵呵地说。

田艳是君禾泵业的水泵安装工。在这里,像她这样的一线安装工人有700余名,占员工总数的近一半。“水泵安装是最基础的工种,用工需求量大,流动性也很高。”该公司负责人叶红波说,随着企业的快速发展,用工矛盾开始出现。一方面是适龄劳动力减少,另一方面是多数年轻人不愿意从事一线生产。8年前君禾就已经面临很严重的劳动力短缺问题,“招工难”一度让企业很头疼。“后来我们就转变思路,把人力资源作为一种核心竞争力来看待,充分发挥已有人才的作用,‘以老带新’招工引才。”叶红波说,企业创新提出“同乡中介”概念,把每一个在企业务工的人员看作“中介”,通过他们在全国各地建立同乡联系网为企业招人,“招工”成功的员工可以拿到企业的奖励。“这一方法一经推出,员工参与热情非常高,我们为此还专门在劳动力密集的河南和东北三省等地设立了中介点。”叶红波说。

打出“同乡牌”的不只是一些企业,镇海区通过人社保部门牵头,在结对帮扶地区就业人员中发展了不少“招工红娘”。“招工红娘”梳理了来自本本土的就业人员信息,人社部门则帮着求职者

信息和招聘要求进行匹配。通过“招工红娘”的牵线搭桥,已有150多名贵州普安的务工人员入职镇海企业。

同时,记者注意到,在一线工人紧缺的大环境下,从招聘到留人,企业也动足了心思。在海曙区金氏实业,尽管员工人数只有数百人,但公司还是投入上千万元建造了公寓式的员工宿舍,装修标准参照星级酒店,并配套了篮球场、羽毛球场、健身房、观影厅等娱乐活动中心;位于象山的宁波荣志服饰有限公司向106名一线职工发送红包,奖励他们春节后按时返岗;在江北的赛克思液压科技股份有限公司,多年来有这样一个传统:每年开工第一天,只吃团圆饭不干活,工人坐满六七十桌,聚在一起谈天说地拉家常……

在许多企业各自亮出招人留人“绝招”的同时,相关职能部门也推出了一系列措施。我市今年专门推出“甬上乐业”计划,集中推进农村劳动力的转移就业。于是,今年年后,大量招聘活动搞得越来越“接地气”,从区县(市)一直开到乡镇、街道层级,挖潜开发稳定性更好的本地求职者。记者注意到,今年春节后的一个月里,仅余姚、慈溪、杭州湾这3个中国宁波人才市场的分市场,就举办了47场招聘会,每场有近百家企业设摊招聘,进场求职者人数及意向达成数分别比去年增长34.61%和24.85%。同时,越来越多的短信岗位发送、微信招聘、远程招聘等,也在努力帮助农村劳动力和企业进行有效对接。

高技能人才缺失怎么办?
企业坚持自主培育,政府进行专项支持

除了基础劳动力,在我市众多走向高端的制造业企业中,更加需要“懂技术、有技术”的“工匠”。技能人才的短缺在去年的毕业会上也有所显现,在900家用人单位推出的2万多个岗位中,机械、制造、汽车行业的用人需求并列首位。

在凹凸重工,企业坚持自主培育的方式,为破解“工匠荒”难题

奠定了良好的人才基础。如今的凹凸重工已经形成了专业互补、结构合理的人才梯队,“工匠”云集。“在凹凸重工,早些年拥有工程师职称的员工很少。”凹凸重工副总经理冯雅飞说,面对这一问题,优化员工的学历结构成了企业实施自主育才的第一步,“跟踪式”职业规划开始在企业内部实行。朱良军如今已是企业里名副其

实的“工匠”,他不仅评上了机械工程师职称,而且拥有16项专利,还被评为了宁波市港城工匠。30年前,朱良军还只是个高中都没毕业的毛头小伙,但在进入企业之后,他成了“跟踪式”职业规划的首位受益人。参加技能培训,到大学进修,一系列的“提升”让他成长成才,也让他企业里越做越好。“员工个人的成长最终会带动企业成长,这几年,我们已经新增高级工程师2名,工程师近10名,他们都是企业培育的精英。”冯雅飞说。在拥有了众多能工巧匠之后,凹凸重工更加注重技能人才之间的“传帮带”,让每个员工都能成为“工匠”。2015年,该企业成立了朱良军技能大师工作室,培育出大量为企业所用的人才。如今,掌握各类技能的高级工人已占这家企业一线操作工的60%以上。

员工的成长和企业发展牢牢系在一起的企业并不少。在镇海石化建安工程有限公司,针对员工的技能成长,公司制定了专门的规划,提出新员工三年成熟、五年成才的目标。为了帮助新员工尽快提升技能,每位员工入职之初,“石化建安”都为他们安排专门的导师进行手把手带教。公司有关负责人告诉记者,每年公司投放在员工培训上的经费有数百万元。对于一些技

术培训中的优秀课件和技术资料,公司还搭建了专门的平台供员工共享。

自主培育,锻造工匠,在越来越多的企业做出这一选择的同时,还有相关的政策利好支持这些做法。

今年年初,市委组织部、市人社局、市财政局就加强技能人才队伍建设打造技能强市联合发文,提出在全市范围内培育一批“杰出技能大师”“拔尖技能大师”“优秀技能大师”,同时,我市每年都将选拔一批优秀技能人才和职业(技工)院校骨干教师进行培训提升。人社局的一位负责人告诉记者:“我们注意到不少企业近年来为培育青年技能人才下了大本钱,对此,我们将进行专项支持!”据介绍,我市每年将择优遴选优秀青年技能人才赴国(境)外参加技艺技能研修培训、交流,参加国际技能竞赛。对于这些青年技能人才的研修提升费用,我市将按照单位实际支付费用的50%给予补贴,每人最高可获10万元的补贴。技能人才自我提升也将得到一系列支持,记者注意到,我市正通过各种途径,拓宽终身培训渠道,鼓励劳动者参与和重视培训;对于列入我市紧缺急需技能岗位(工种)目录、符合相关条件的技师和高级技师,我市还将发放每人最高3.6万元的岗位津贴。

好工作难找怎么办?
市场提供更多职位,政府助力“更高质量就业”

工人不好找,人才很难寻,在许多人力资源主管为这终日烦恼的同时,难以找到一份合心意的好工作也让求职者发愁。

记者注意到,除了人岗适配这一“硬核”,一些求职者的就业观念也是造成“就业难”的重要原因。部分学生家长过度干涉孩子的求职就业,主动当“被啃族”。在每年毕业季的现场,以“把关”名义陪同孩子求职的家长不在少数。不少家长在现场安慰自家的孩子,“找不到好的工作,爸妈就再养你几年。”我市一家建筑企业的分公司人力资源主管告诉记者,他们曾录用过一名大学毕业生,上岗没多久,小伙子就辞职了,原因是其父母觉得建筑施工岗位太辛苦,怕孩子受不了。

记者了解到,由于经济发展程度相对较好,我市的就业市场提供了较多的职位数量,算得上国内“最容易就业”的城市之一。从今年年后人才市场的求人倍率来看,市本级人才市场求人倍率(有效需求人数/有效求职人数)是2.16;区县(市)分市场求人倍率是2.24,较去年同期小幅下降。市县两级人才市场的有效需求人数均是有效求职人数的2倍多,这意味着每位入场的求

职者都有超过2个岗位可供选择。但在年后的人才市场中,记者注意到,很多求职者盯着行政、营销、金融、互联网这类岗位和公司,对一些制造类企业和技术操作类岗位缺乏热情,这也造成了不少眼中好工作难寻的局面。

“很多时候,好工作其实是自己拼出来的。”我国首家创业项目专业管理支持机构飞马旅集团“飞马之翼”的总经理纪忠杰在我市发表的一次主题演讲中,曾专门提到过这个问题。在同记者的交谈中,他建议年轻人应该趁着时间成本较低的时候,尽早去寻找和规划自己的岗位方向,带着创业的心态去各个岗位上历练,自己打拼出一份好工作。

记者了解到,在为就业困难人员实施托底的一揽子就业援助措施的同时,我市也为“更高质量就业”拿出了不少招数:通过引导1000家优秀企业与市内外100家以上学校开展深度合作,推进大学生就业实践实名制管理,实现1万名学生在甬实践就业,提前进行人岗适配。同时,通过各种方式,打造各类大学生就业创业平台载体,营造大学生就业创业的良好氛围,助力青年学生通过创业实现人生梦想。

欠薪案一年下降七成多
智慧监察为防欠薪开出“智能药方”

智慧城市智享生活

记者 周琼 通讯员 任社

不久前,江北区劳动保障监察大队的工作人员接到了劳动保障监察欠薪预警指挥系统推送的一条信息:当地一家养老机构存在未及支付员工劳动报酬的情况。监察人员随即联系上该单位法定代表人并赶赴现场介入调查。经查,这家单位的确拖欠11名员工工资共计63430元。在监察部门介入下,3天后,拖欠的工资全部发放完毕。在这一得到及时处置的欠薪事件中,预警系统所抓取的信息,来自该单位员工在微博上的集体“吐槽”。

在同一时段,根据预警系统亮出的预警灯,海曙区劳动监察人员

也“盯”上了辖区内一家物业公司,这家企业出现了多项规费明显迟滞缴纳的信息,可能发生群体性欠薪隐患,在监察部门的及时介入下,可能发生的群体性欠薪隐患被消灭在萌芽状态。

“宁波民营经济发达,企业数量多、覆盖广,单靠人为设防,已经不能完全遏制欠薪情况的发生,我们必须从源头防控欠薪隐患的发生。”人社局一位负责人对记者说。正是基于这样的考量,结合“人社智慧中心”信息一体化进程,我市同步开始研究立项劳动保障监察欠薪预警指挥系统的建设,最终建成全市劳动保障监察预警指挥系统和手机监察通APP,打通了我市多个部门的相关数据,成为防范欠薪的一大利器。

记者了解到,这一智能预警系

统内含多项预警模型,通过大数据自动分析,抓取关键信息,对企业欠薪隐患给予红、黄、绿3个等级的预警提示。红色为紧急预警,主要来自网络舆情和110警情等;黄色为严重预警,主要来自综治网格和人工采集信息等;绿色为一般预警,主要来自欠费欠税信息等。预警信号产生后,自动推送到区县(市)大队和企业所在地乡镇(街道)中队监察员手机上,监察员及时响应上门核查。属于一般劳动纠纷能及时化解的,在手机上反馈;情况紧急或严重的,提交大队依法处置;未及时响应的,由大队或支队进行指挥调度,直至办结。

“比方说,企业出现拖欠水电费、税费等情况时,系统就会判断企业资金流出现问题,产生欠薪隐患,并根据相关信息主动向所在辖

区工作人员发送预警。工作人员随即进行现场核实、处置,排查企业经营现状和工资发放情况,并根据预警核实情况分别进行预警消除或立案跟踪,直至所有事件处置完毕,预警才会完全消除。”劳动监察部门的负责人告诉记者。

记者了解到,自2017年11月系统投用至今,一共产生3613条预警信号,已查处欠薪案件172条、立案查处其他违法案件20件、快速化解劳动纠纷隐患318条,许多隐患被化解在源头。从2017年11月系统投用至2018年10月,全市共立案处理欠薪案件672件,涉及欠薪金额4185万元,同比分别下降了63.3%和56.6%,其中欠薪突发群体性事件更是下降了75.2%。

从智慧监察人出手实招、在源



通过劳动保障监察欠薪预警指挥系统,监察人员可以更及时地掌握萌芽之初的欠薪隐患。(任社 周琼 摄)

头防控欠薪隐患、多部门协同处置,“智慧”的眼睛已帮助我市在防范欠薪这一难点问题上取得重大突破。“在全国治欠保支工作中,浙江省获得考核等级全国第一;在浙江的治欠保支工作中,宁波市获得第一。浙江和宁波的经验,值得总结和学习的。”2018年9月,在浙江省防范处置企业拖欠工资工作领导小组会议上,人社部劳动监察局的主要负责人曾对“宁波无欠薪”工作给予高度评价,欠薪问题的“宁波解法”,也曾亮相央视《新闻直播间》,引来诸多点赞。