

用工层次升级 技能 工匠 需求大 瑞企组团异地 招匠纳才

记者 项乐茹 通讯员 朱瑞娜

眼下,对一线技术人才求贤若渴是不少企业的常态。今年,我市不少企业选择组团赴外地参加专场招聘会,跨省异地抢人才。不少企业为了招揽贤才,打出平台、薪酬等多套招数,吸引外地人才来瑞工作,搭建系统的人才储备和梯队。



优待遇求招技能 工匠

今年10月份,我市16家企业在市人社局等组织下,组团赴武汉参加武汉职业技术学院2017届毕业生供需见面会及2016年温州-武汉人才专场招聘会。专场招聘会上,瑞企共提供岗位241个,收到简历453份,其中不乏武汉大学、湖北工业大学等知名院校的毕业生,达成初步意向10人。

为了觅得中意贤才,跋山涉水跨省异地招聘,不少单位都拿出了十足诚意。作为沿海经济发达县市,多数瑞企从事制造业,他们最渴求的是技能过硬的工匠类人才。华峰集团人事部负责人说:之所

以随团来武汉招聘,就是看中这里高校众多,工业底子深厚,只要专业扎实,有工匠精神,能吃苦耐劳,就是我们要找的人。

我们这次招聘是维修技工、工艺员、工程师助理等岗位,收到了30多份简历,整体招聘效果不错。浙江长城换向器有限公司相关负责人张毅说,他们参加了此次武汉专场招聘会及武汉职业技术学院2017届毕业生供需见面会,收获总体不错。对于招聘的新员工,待遇上除了五险一金外,还提供四人间住宿公寓等良好的工作休息环境,

同时还有探亲路费报销等员工福利。

浙江松田汽车电机系统股份有限公司是一家来自瑞安的汽摩配企业。公司副总经理郑定和坦言,虽然囿于公司规模,所能提供的薪酬待遇无法和大企业抗衡,但他们选贤任能的诚意丝毫不差:我们会提供充足的培训和晋升机会,让人才有用武之地。刚开场一小时,郑定和就收到了20多份简历,其中不乏武汉大学、湖北工业大学等知名院校的毕业生。其中不少都很不错,真想都揽过来。郑定和说。

求职者看中瑞企平台发展

近年来,随着人口红利的消失,区域经济的发展,一些外来务工人员选择返乡就业、创业,企业也面临着从挑人到被挑的转变。瑞企到异地招聘外地人才,除了优厚对等的待遇薪酬,跟其他城市以及当地企业相比有什么吸引力和优势呢?

在采访中,记者了解到,不少内地求职者看重的是沿海城市的发展平台。来自武汉城市职业学院计算机应用专业的应届生陈高,他的求职目标很明确,就是在知名企业中找到专业对口的岗位,因此希望去沿海城市

历练一番。作为职场新人,我对薪资的要求是次要的,更看重的是企业的发展平台和未来提升空间,能在岗位上学到真本领。

持有同样想法的求职者不在少数,不少人对瑞企的发展平台有较高的认同感。现在不少外地应届毕业生求职者来应聘的首要考虑因素不是薪酬,而是发展提升的空间。张毅说,从他们接触的情况看,不少应届毕业生对温州及瑞安的企业认同度较高。应届生具备良好的理论知识,但需要平台积累锻炼进行实践,很多内陆学校

和沿海城市建立了合作关系,很多学校在校生的实习、基层实训就在沿海城市开展,对沿海城市企业非常了解,而且相比内陆城市,沿海城市的企业相对发展比较成熟,因而现代企业文化建设更吸引求职者。

据组织此次招聘会的工作人员介绍,沿海城市制造业发达,很多求职者本身就是温州品牌的粉丝,对一些瑞安知名企业比较了解,会慕名前来应聘。从招聘现场看,很多知名温企及瑞企比如华峰、长城、中精等知名企业展位前涌动的人潮可见一斑。

技术实用类中端人才最紧缺

一般来说,招聘会最直观地反映用人单位趋势和企业用工需求。这几年来,随着我市多个产业转型升级步伐的加快,对人才的用工层次也日益升级。而且在人口红利消失,地区生活成本较高等多种因素的影响下,不少企业呈现出不同程度的招工难、用工难,需求与市场不对等的现象。

这次我们的岗位都是面向机电院校,比如模具设计、全自动化等专业,满足企业机械化的用工需求。张毅说,现在他们企业去外地高校的校招以技能水平高的技术人才和管理人才为主,而本地招聘则以普工为主。相比来看,技能水平高的专业技工缺口依然比较大,需要加快加大人才储备。对此长城换向器已经重视并建立企业系统的人才梯队,从高级技术人才、管理人才以及一线操作工人。内部采取一带一的传帮带模式,重视对员工的培养,建立自己的人才储备库。

据了解,今年除了武汉以外,在瑞安市人才市

场等管理单位组织下,我市企业分别曾组团前往深圳、成都、衢州等地进行异地招聘。从目前的用工市场上看,我市企业最紧缺的是技术实用类的中端人才,他们是企业的中坚力量。市人社局相关工作人员表示,近5至10年来,瑞企组团去外地招聘的数量有所减少,但出去招聘的岗位以中高端技术类人才为主。此次组织瑞企去武汉等内陆城市组团招人,因为武汉等城市高等院校集中,数量较多,但当地制造业发展相对不发达,企业数量少,这里求职者的就业需求可以和瑞企的用工需求很好地对接起来。

据工作人员介绍,根据招聘会反馈,目前我市企业招聘效果存在着参差不齐的状况。由于企业对人才的需求和期望不同,导致一些岗位招聘效果很好,如储备干部等岗位;一些岗位达不到预期效果,如工程师等技术类层次较高的岗位。建议根据企业的需求开展多层次有针对性的招聘活动,努力解决企业人才短缺问题。