

破解江西企业用工难

——一个南昌老板的N种招工尝试

■ 刘定乐 沈冠楠 藁研

吴淑君(化名)是南昌一家中小型劳动密集型企业的老板。按照业务量,她的企业至少需要200名员工,如今却只有120名员工,员工紧缺成为吴淑君的企业发展的最大桎梏。

当前,“用工难”越来越成为劳动密集型企业发展中的命门。数据显示,仅南昌的工业园区,截至今年6月底,缺口总数就达到15654人。

但是,江西企业主们尝试解决“用工难”的脚步并没有停歇。日前,吴淑君就向记者介绍了其解决“用工难”的诸多方式方法。

尝试一 网上招聘

收效 月均面试三四十人,基本抵消员工流失量

走进吴淑君位于西湖区的办公室,首先映入眼帘的是前台接待处张贴的“面试请往里走”的指示牌。吴淑君说,从2014年开公司至今,这张面试指示牌一直没有揭掉。

吴淑君公司用人需求最大的是一线话务员。“现在两个分公司一共有120名话务员,但是,就现在的订单量来说,至少200名话务员才能够确保正常运营。”

这间数百平方米的办公室,被分成管理人员办公室和两间话务员工作间。其中一间话务员工作间里坐着二三十名员工,但是第二间较大的工作间里虽然电脑等设备齐全,却大门紧锁。吴淑君说:“从一开始租下这间办公室,就因为人员一直不满而没有启用第二间工作间。所以,本来能坐约70名话务员的办公室里,现在只有二三十个人。”

吴淑君觉得,自己的企业已经给出了较为优越的条件,比如每周双休,工资较同行业企业要高一些,但是招聘的成功率并不是很高。“我们的人事专员每天都会从赶集网、58同城等网上投过来的简历中筛选人员通知来面试,平均每个月都有三四十个人过来面试,但是能留下两三个人就不错了。而每个月公司也会有两三名员工流失。网上招聘来的新员工也就刚刚弥补每个月流失的员工量。”吴



淑君告诉记者。

尝试二 第三方机构输送

收效 按450元/人/月收费,合作未达成

“我们还做过很多种尝试,比如到招聘会摆台子,到附近小区贴小广告等。但这些方式的收效都越来越差,只有网上招聘还能保证会有人来面试。”吴淑君补充道。

人力紧缺的时候,吴淑君还尝试过与人力资源公司等第三方机构合作。但是,第三方机构收的价码越来越高,吴淑君直呼“承受不起”。

“去年下半年,我们联系了一家省内比较有名的第三方机构。这家机构手上笼络了省内外很多职校毕业生资源,所以姿态很高,一上来跟我们谈的是合作办企,需要我们让出部分股份,我就没有答应。最后,这家机构跟我的同行合作了。这家同行付出的代价是给予该中介机构20%的股份,并且,该机构每输送一名员工来工作,就要收取450元/月的酬金。只要员工还在上班,这笔酬金就要

按月交。”吴淑君说,有很多刚来的员工,每个月给公司创造的价值不过几百元,流动性还很大,每个月支付450元/人的酬金,自己的企业接受不了。鉴于第三方人力资源机构开出的条件太高,吴淑君开办企业两年多以来,和第三方人力资源机构的合作没有成功过。

尝试三 招收残疾人

收效 只招到一人,工作半年后辞职

在网上招聘只能弥补员工流失造成的空缺,第三方机构输送员工成本又太高的情形下,吴淑君开始尝试招收残疾人就业。“我们的工作多数时候只需要动嘴,一般的肢体残疾人可以胜任。而且,我们考虑到残疾人很可能因为自身就业面较窄,一旦有了工作,稳定性也会更高一些。”出于以上考虑,吴淑君开始寻找合适的残疾人员作为员工。

“今年8月,我看到报纸上登载了一则中标公告,内容是省内5所培训学校中标了省里一个残疾人培训项目。当时,我打了5所学

校的电话,想招聘一些学校培训出的残疾人到我公司上班,以弥补公司的用工不足。”

经过一番接触,只有一所学校表示愿意谈谈。“校方领导说等到培训项目结束时再联系我们,但一直没有与我们联系,所以我也不抱太大的希望了。”

不过,年初,吴淑君公司的人事专员还是从社会上招来了一名残疾人作为话务员,但是,工作半年之后,这名员工突然离职了。吴淑君从这名员工的离职中总结了一个对待残疾员工的经验:“多数残疾人员心理上比较脆弱,如果用残疾员工的话,不仅要保证待遇不比正常员工少,还要给他营造友爱宽松的环境。不然,哪怕是同事的一句调侃,他可能都会难以接受,并因此而辞职。”

尝试四 校企合作

收效 80名在校生成兼职员工,但深化合作有难度

在社会员工招聘困难的当下,开展校企合作,在学校开办实训基地,成了吴淑君新的希望。她说:“不管实效如何,至少能够完成部分订单。”

2015年起,吴淑君和省内一所职业学校开展合作。该校的80名专业对口在校生利用课余时间来到吴淑君开设在该校的实训基地上班,每名学生可以领到每月1000余元的工资。这是吴淑君开办企业至今,唯一稳定的校企合作案例。

除此之外,吴淑君的校企合作尝试并不顺利。几天前,她刚刚失望地带着被毁约的校企合作协议,从九江的一所民办职校回到南昌。她说:“学校的管理人员顾虑很多,比如,社会上有人认为让学生参与实训是利用学生赚钱,学校怕因此背负负面名声;让年龄只有十六七岁的小孩子参与工作,怕增加管理难度。”种种原因导致9月22日吴淑君刚和该职校董事长签订协议,准备回南昌的路上,就收到了校方的取消合作电话。

尽管“屡战屡败”,但吴淑君的用工创新步伐依然不会停滞。



中,由于矿山压力明显,巷帮变形底鼓,导致移动变电站无法拉移。为彻底解决这一严重制约安全生产的问题,李磊带头组建攻关小组。他们将传统工作面移动变电站布置方式由集中布置改为分开布置。首次实现综放工作面远距离供电、供液,提高了生产效率、改善了作业条件。

李磊介绍说:“每天减少作业人员12人,每五天拉移一次电泉站,按人均月工资8400元算,年节省人工成本30.24万元;提高开机率,按每月减少影响2小时算,多出煤2000t,月创效19.9万元,全年就是238.8万元。”

近年来,李磊先后独立或参与完成创新创效项目28项,10多项获集团公司、矿奖励,获得矿“青年创客”、优秀共青团员等先进荣誉。对此,李磊说:“技术人员的高素质,只有与本职岗位无缝对接,做到真正融入岗位才能实现人生价值,才能以自身模范行为影响和感召职工,为矿井增添光彩。”

董金龙:负重行远脚步实

猴车,煤矿人都不陌生——这是井下运送人员的辅助运输设备。刚刚而立之年的机电安装工区技术员董金龙,从事井下架空乘人装置技术管理工作已经7年。

东滩矿井下一共5部猴车,其中3部猴车牵引钢丝绳长度6300米,更换难度极大。“需要分段人工拖拽的方式敷设新绳,再用同样的方式将旧绳回收,整个施工过程费时费力。”董金龙说,“把时间靠上去,把身子铺下来。职工三班倒,他全程跟班,和大家一起干活,一起吃苦,一连几天不回家是常有的事。”

在本职岗位上竖起价值标杆

——东滩矿三名青年职工的成长报告

青年人精力充沛、思维活跃,知识和技能水平较高,理应成为创业创新的主力军。但人生就是一场战斗,能否获取最后的胜利,关键就看自己能否屡败屡试、愈挫愈奋。

近日,记者走进东滩矿,聆听一个个青年职工讲述成长的故事,其中既有收获进步的喜悦,也有经历挫折的困惑;既有对矿区生活的深入理解,也有对价值标杆的真情领悟。

徐敏:别样青春别样红

与课堂上激情澎湃、口若悬河不同,课堂下徐敏话不多,甚至有点“木讷”。35岁的徐敏,高且瘦,是东滩矿集团幼儿教师才艺比赛、幼儿教师教学基本功比赛一等奖,代表集团公司参加济宁市幼教优质课比赛的教学能手、教育先进工作者等诸多荣誉获得者。

徐敏说自己不是“女汉子”。说她是个不服输的人,倒是很确切。

2015年,在矿幼儿园内部市场化承包经营之初,园长史萍试探问她:“以后工作不好干,你愿意和我搭班子吗?”这话激起了她的犟劲儿,脖子一拧说:“没问题,咱办低成本不花钱的教育!”

首先是减员增效。45人压缩到37名定员,难度可想而知。“现代幼教市场竞争,不靠‘韩信点兵,多多益善’,靠的是‘人少不误事,人少办大事’。”幼儿园承包经营期间,通过扩招生源,实现园所增收11万元;通过人员瘦身,减少工资支出18万元;通过成本管控节约材料费用2万余元;半年的承包经营企业减负累计32万元。

刀靠磨,钢靠磨。徐敏带队组织教师参加礼仪、电脑、远程研修等培训活动;开展“导师带徒”,让有经验的老教师和青年教师结对子,让资深教师成为保育教师的导师,将每位职工锻炼成一岗多职、一岗多能的专业教师。

在曲师大攻读美术学的徐敏画得一手好

工笔,国画《荷为贵》、《锦鲤祥瑞》在集团公司圣地书画院组织的画展中屡获青年组一等奖,并在济宁市美术展览中获奖。细笔柔情同样体现在优化园区环境上。叮当小厨,泥塑亲子体验馆,甜甜园,妙妙屋亲子阅读区,班级图书漂流站;利用500多个废旧轮胎打造CS基地,轮胎种植园地;利用木桩为幼儿打造梅花桩;废旧利用制作室内外玩具和装饰品,受到孩子们喜欢和省级专家好评。

辛苦付出换来丰硕成果,东滩矿幼儿园年检完矿集团公司第一名、省示范复审以优异的成绩推荐申报邹城市第一所省级十佳幼儿园。

徐敏说,一段青春最好的呈现就是无止境地超越自我,奋力实现青春的价值。

李磊:相信自己天地阔

“相信自己,简单地说,就是要有自信。”说这话的人叫做李磊,80后。

“2003年7月参加工作一直干采煤;2008年调到矿综机服务中心,任技术员。大伙‘李工李工’地喊着,更多人觉得俺的工作很轻松。”李磊深深明白“技术员”三个字的分量,“可不是简单地画画图纸写写措施,没有扎实的技术、丰富的经验,光凭一腔热血不行。”

传统综放工作面供电系统中,两部电机同时高速启动时,高电流对变压器冲击较大,造成频繁掉电,这是困扰煤矿井下多年的难题。

李磊主动揽下这个“瓷器活”。利用业余时间精心钻研攻克,通过分析故障原因、查阅专业书籍,逐渐理清了改进思路。经过十几次现场试验,最终提出设备供电的想法。

经过改造后的供电系统,设备工作稳定,争取了生产时间,提高了产量,创综合经济效益50万余元。

“相信自己,就要依靠自己去奋斗拼搏。”李磊说。东滩矿1303综放工作面开采过程

“人人能顶岗,在岗就创效”

巴彦高勒煤矿:员工忙“充电”提素质

“我的职业规划是成为一名优秀的工程师,在四季度先给自己定个小目标——认真学习机电方面的知识,熟悉掌握井下的电气设备和供电系统。”9月17日,在山东能源淄矿集团巴彦高勒煤矿“能人生产技术部科务会上,采煤技术员张明鹏在汇报四季度“员工成长计划”时说。

为实现岗位与人员的高度统一,打造“人人能顶岗,在岗就创效”的员工队伍,今年以来,巴彦高勒煤矿通过开展全员“岗位练兵、技术比武、技能竞赛”和推行“员工成长计划”、“岗位互学”、“能人施教”等方式,不断深化员工素质提升工作,取得了明显实效。

每季度根据自身存在的不足,制定一项“员工成长计划”已成为该矿所有人的一门必修课。“作为一名采煤技术员,只精通采煤方面的知识是远远不够的,我相信艺多不压身的道理,所以我需要尽快提高自身其他方面的素质。”张明鹏说,在今年前三季度相继制定了运输提升、掘进支护和“一通三防”3个专业的学习内容后,四季度他又把机电内容列入到“员工成长计划”,并购买了《煤矿机电设备全套技术》、《机电一体化》等专业书籍进行“充电”学习。

据了解,该矿还根据岗位分工情况,拓展了管理人员分片挂靠、依托创新工作室和人才工作室平台、熟练工与业务薄弱人员“包保”等三种相辅相成的成长通道,细化实施“员工成长计划”。

“我们通防科人员少任务多,要想实现工作高效无误,必须注重培养员工的精干和协同。”该矿通防副总工丁光辉说。7月初,他们制定了“员工轮岗历练工程”计划,突出“精益管理”模式,让测风工与测尘工、监测工与瓦检工相互对接互学轮岗。同时,他们还抽调4人另外学习风筒工和密闭工的岗位知识。截至目前,通防科已有瓦检与CO监测“复合型”员工9人,同时掌握密闭技能和注氮机操作的4人,有效解决了人员紧缺的问题。

在“能人施教”活动中,该矿注重发挥岗位领军人物的作用,建立“能人信息库”,先后开展了26次“岗位标兵上讲台”、“技术能手大讲堂”活动,引导优秀人才通过结对帮扶、以师带徒的形式把自己的经验、技术传授给员工,最大限度地激发员工活力,提升业务技能。他们坚持“人才资源优先开发,人才资本优先积累,人才投入优先保证”,支持和鼓励员工参加职称和执业资格考试,探索推行普通员工职业晋升机制,按照初级工、中级工、高级工、技师、高级技师5个档次的“梯次晋升”渠道,选拔聘用技能员工,员工经过考核受聘后,徒弟与师傅一起受奖,让“学”与“授”共同受益。

该矿还建立了“使用与培训考核相结合,待遇与业绩贡献相联系”的员工激励机制和保障机制,只要能达到技能标准要求,胜任岗位工作,不分年限长短,实行同工同酬。对工作中成绩显著、创新创效贡献重大的员工,实行破格选拔录用,彻底打破只重学历、不重能力,只重视管理和科技人才,不重视技能人才的现状,实行凭业绩贡献确定收入分配。凡是被聘用的“岗位技能”员工,按照岗位性质、责任大小等因素实行津贴制,真正实现人尽其才、人尽其能,让他们为矿井的精益推进和转型发展提供人才保障。

(任军朋)

一带一 一对红

为提高全员业务技术素质,今年以来,贵州华森建材有限公司在新老员工中开展“一带一、一对红”导师带徒活动。活动中,生产车间每月集中开展全员学习,各生产岗位、班组每周开展业务技术、技能点评测试,员工之间利用工作之余相互切磋技艺,交流工作经验,在全公司营造出掌握新本领、钻研新技术、争当生产能手、质量明星的浓厚氛围。

图为贵阳华森建材公司钢化玻璃分公司中空玻璃小组在做中空玻璃露点仪试验的场景。

詹广云 摄影报道



便民服务

QQ: 2581962219 广告热线 028-69959066

收费标准: 45元/行/天(13字1行)

地址: 红星路二段70号四川报业集团3楼310A

●成都市金牛区地方税务局2012年3月23日签发给金牛区梁陈健康咨询服务部的地稅税务登记证正本税号510521197301261521 遗失作废。

●成都汶海商贸有限公司四川成都武侯区国家税务局和成都市成华区地方税务局2014年6月18日颁发的国地稅税务登记证副本税号510108397430809 遗失作废。

注销公告

成都聚仁行房地产营销策划有限公司(统一社会信用代码91510100MA61W2AU8X)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告见报之日起45日内向我公司申报债权债务。

成都双明汽车用品有限公司营业执照正本(统一社会信用代码915101073430657034)遗失作废。

四川泰成消防工程有限公司,二级建造师陈建红,证书编号:00519838;印章编号:川251101131303(00),专业:机电,遗失作废。

●四川托安建筑工程有限公司袁雄二级建造师注册证书,证书编号:010400218 专业:市政,遗失,声明作废。

●蒋莉位于成华区圣灯路111号2栋2单元22楼2205号房屋产权证(监证号:2773464)遗失。

●成都泛海消防设备有限公司许德阳私章(编号:5101069953773)遗失作废。

●朱军位于成都市高新区中和大道三段117号1栋1单元17楼1706号的房屋他权证(他权1636731)遗失。

●成都露贝丝商贸有限公司法人章邓可才(编号:5101009298940)不慎遗失,声明作废。

注销公告

成都健顺顺商贸有限公司(注册号510105000424860)经股东会决议,决定注销公司,请债权人自本公告见报之日起45日内向我公司清算组申报债权债务。特此公告。

注销公告

四川创融林业股份有限公司(注册号:510109000486158)决定注销,请债权人自本公告见报之日起45日内向我公司申报债权债务。特此公告。

遗失公告

成都辉耀广告有限公司由成都市武侯区地方税务局颁发的地稅税务登记证正本税号510107590218877 遗失作废。

公告

华阳成南领寓(原圣伦百货二楼)业主:成都华阳新世纪广场经营管理有限公司已通知全体业主收房,现二楼已成立业主自治委员会。为了全体业主的利益,根据大部分业主的授权,自治委已代表全体业主筹备收房、招商事宜,请未能联系到的业主见报后相互转告并尽快到自治委办理委托手续,核实相关资料。此公告于2016年10月26日始至2016年11月26日止,自治委根据现有资料办理收房、招商事宜,公告期间业主未申请变更事宜而导致损失的,按相关规定处理。

联系电话:13550344568、18081185389、13880615988

成南领寓二楼商铺业主(原圣伦二楼)自治委员会2016年10月27日

●成都市俊豪机电设备有限公司税务登记证书副本(税号:51010709742188X)遗失作废。

●四川筱金投资管理有限公司公章(编号:5101009042425)不慎遗失,声明作废。

合并公告

经成都涪源电力有限责任公司(统一社会信用代码:915101077559882131)、成都利恒源电力有限公司(统一社会信用代码91510107785437244J)股东会决定,双方合并成立成都恒利源电力有限公司,成都涪源电力有限责任公司、成都利恒源电力有限公司注销。合并前成都涪源电力有限责任公司注册资本为2500万元,成都利恒源电力有限公司注册资本2850万元,合并后成都恒利源电力有限公司注册资本5350万元。公司合并后,合并各方的资产、所有者权益及其他公司股权、债权、债务均由成都恒利源电力有限公司承接。请各债权人自公告之日起45日内向本公司提出清偿债务或者提供债务担保的请求,逾期不提出的视为没有提出要求。

成都涪源电力有限责任公司
成都利恒源电力有限公司
成都恒利源电力有限公司
2016年10月26日