

劳动力“供”“需”错位,不缺人缺人才 月薪8000元,岗位仍“悬空”

本报记者 孙川 李玉亮 见习记者 赵环宇

东营市统计局5月份发布了《新常态下东营市劳动用工情况研究》(以下简称《研究》),调查的20家企业中,从劳动用工“供”与“需”上来看,60%最缺技术工人,25%最缺经营管理人员,10%最缺高素质科研人员。16日,记者对此进行了调查。

熟练工需自己培养,“求远大于供”

根据《研究》,东营市企业熟练工短缺已成为一种长期现象,统计局调查的企业中,多数企业表示目前缺熟练工,其中制造业缺熟练工的情况尤其突出,而各企业的“生产岗位”和“技术岗位”是缺工最严重的两个岗位,那么为什么会出现这一现象呢?

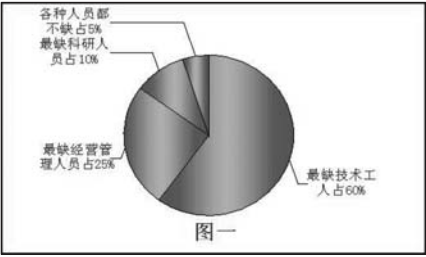
东营恒鑫模具有限公司的一位工作人员说,他们公司生产一线的熟练工人一直处于“供不应求”的状态,“一线操作对技术要求相对较高,而行业里的熟练工本身就‘紧俏’,所需要的熟练工都得自己培养。”该工作人员介绍,从人才市场上招到学徒,一直到学

徒“出徒”得需要大半年,从“出徒”再成长为一个熟练工又需要一到两年时间,“能坚持到最后成为熟练工的少之又少。”

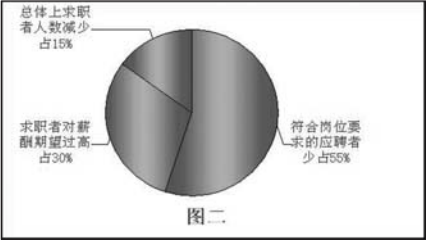
随后记者又采访了汽配、精密机械等行业的几家企业,这几家企业的相关负责人告诉记者,他们的用工情况跟恒鑫模具类似,也就是人才市场上本身没有完全符合企业要求的熟练工,想要熟练工就得自己培养,“一线工人跟搞科研、搞销售的不同,不管是技术工人还是普通生产工人,不同的行业甚至不同的工厂一线工人的工作都不一样,这就注定企业没办法直接

招到熟练工,只能自己培养。”东营宝丰汽车配件有限公司的工作人员表示,对企业来说,招到熟练工很重要,但更重要的是留住熟练工、准熟练工。

《研究》显示,工人是目前企业最缺的人才,从一季度企业用工情况调查数据看,统计局调查的企业中有60%的企业最缺技术工人。而对于“招工难”的原因,有55%的企业认为主要原因是符合岗位要求的应聘者少。甚至有企业认为,培养熟练工要花费大量人力、物力,培训周期长且人才易流失,这已经成为束缚企业发展的“瓶颈”。



60%的企业最缺技术工人;25%的企业最缺经营管理人员。



企业招工难的原因。

尽管高薪,两职位空缺好几个月

东营市飞达信息科技有限公司是一家高新技术企业,该公司最近在招聘IOS软件工程师和安卓软件工程师,但是说起招聘的情况,该公司一负责人却连连摇头。高素质从业人员紧缺,成为制约该公司发展的因素之一。

从招聘启事来看,这两个职位都要求求职者具备一定的专业背景和工作经验,还要熟悉或者精通相关技术,需要有团队协作的精神和不错的逻辑分

析能力,甚至要具备良好的英语水平。薪酬方面,该公司安卓软件工程师的起薪为5000元/月,IOS工程师的起薪高达8000元/月。

但是,该公司一位负责人告诉记者,几个月以来,这两个岗位一直“悬空”,“前来应聘的人几乎全是应届生,缺乏工作经验,我们还得搭上人力、物力花好几个月时间培训,但我们需要的是
 一人
 职
 就能为公司创造生产力的

人。”那么,为什么会存在这种高薪职位招不到人的窘况呢?

“我们东营本地高校少,高素质人才的量本来就不大,”该负责人分析说,“在外地上大学的人更愿意留在大城市,不愿意回东营。职位空缺,严重的话肯定会影响公司正常的运作。”这家企业面临的困境只是同类型企业用工难的一个缩影,《研究》显示,东营市10%的企业最缺科研人员。

大银行成“黄埔军校”,人才流失严重

除了技能型人才和高素质人才之外,经营管理人才也面临着一定程度的缺失,《研究》中的调查数据显示,25%的企业缺少经营管理人员。这一点在银行体现得尤为突出。

今年,曾在一家国有银行供职的市民燕先生,跳槽到了东营一家股份制银行。他告诉记者:“最近几年,国有银行的人才流失现象比较严重。以我们银行来说,以前员工规模在400人左右,最近几年跳槽的达到了十分之一,其中不乏一部分管理人员。”

而一位国有银行的高管向记者表示,现在不断有新的银行进驻东营,每当有新银行开业,就会从当地其他银行挖走一批业务骨干。“现在感觉‘大银行’成‘黄埔军校’了”,感觉经营管理人员不够用,再加上各银行不断在县区设立支行,“没办法只能让年轻人顶上,现在县区支行有很多80后的行长。”该高管说。

据了解,此前国有银行曾大规模聘用派遣制员工,但如今,招聘的新员工都直接录为正式编制,业内人士认为,

此举颇有“留人”的意味,彰显着银行对人才满满的诚意。

不过,也有人士指出,银行保守的制度和发展空间的局限性才是人员流失的痼疾所在。

此外,近年来蓬勃发展的保险行业也面临着经营管理人才之困。中国人寿保险公司利津支公司正在招聘管培生,但是招聘情况非常不理想。该公司一位负责人说:“年轻人不愿意来利津,现在只能放宽要求,招聘门槛降到高中及以上学历。”