

薪资福利改善仍难阻员工流失

——与打工者、企业主面对面共话“招工难”(下)

务工者 过年回家不再来
企业主 年后招工有些难

提起“招工难”，在座的企业主和人力资源部经理都有一肚子话要说。

“今年过年前，公司物流仓库流水线上的作业员走掉一批，现在准备再招。”位于闵行工业园区的浙江森马服饰股份有限公司人力资源部经理方莹说。

每家企业在过年时都会走掉一批人，这已成为惯例。四五十岁的回老家帮子女带孩子，三十多岁的谋求回乡发展，各有各的原因。方莹说，今年公司走掉的人中，以1980年-1985年出生的人为主，理由大多是回家结婚生孩子。

和往年不同的是，今年元宵节后回来的人特别少，上海东富龙科技股份有限公司人力资源部经理吴怀东说，以前这个时候，颀桥的大街上早已熙熙攘攘，中介公司外门庭若市，可今年特别冷清。他说，这和制造企业内迁有很大关系。他曾去江苏考察过，当地一个劳动力输出大县刚刚引进了一家电子企业，仅工人的需求量就高达数万人，很多人考虑到方便照顾家里，当地生活成本又低，即使工资比上海低一点，也愿意留在家乡。

几个经理和企业主也谈到，台湾一家大型电子企业在河南也建了一家工厂，正在大量招兵买马，将他们的工人“吸”去不少。

森马有一条针对性很强的福利，即对工作满1年的员工，可报销回家的来回路费；不满一年的，可报销单程。可无论如何，一张车票钱也比不上家的吸引力大，不少员工去了就没再回来。

“相比之下，上海的中小企业对外来务工者的吸引力在慢慢减弱。”吴怀东说。

务工者 条件开得特别高
企业主 想方设法留住人

说起挖空心思招人留人，经理和企业主们都笑了，不过是苦笑，每家企业几乎都是尽最大可能满足务工者的要求。

上海题桥纺织染纱有限公司副总经理郭正权说，上周末，他亲自组织招工，给普工开出的底薪是每个月1280元，员工拿计件制工资，平均每个月总能拿到2500-3000元，一些在外寻工的打工者前来询问，要求合同上必须注明月工资确保3000元，不然坚决不签。这给企业出了一道难题，只好作罢。

上海明星绣花厂厂长徐大宏说，他开的保底工资是每月2500元，哪怕做10天也给2500元，可就这样也招不到人。

普工的工资能否再提高一些呢？方莹说，在企业成本中，薪资占了很大一块，提高工资，企业压力很大。而且普工的工资已经不低，坐办公室的普通文员，有的工资已经比普通低了，如再往上提，会影响公司的整个工资体系。

上海陈立实业有限公司人力资源部经理唐仁春说，公司质量部的一个文员每天工作8小时，一周双休，每月拿到手只有2200元。普工加班做得多一点，每月拿三四千元的都有。

在其他福利方面，企业也都尽量满足务工者需求。随着各地生活水平的提高，务工者对企业的要求也水涨船高，一间宿舍几乎已经是必需的条件，而宿舍还得是“标配”：两人间或三人间，有空调、24小时热水、独立卫生间、网络、有线电视。有的公司水电费由员工自负，有的公司还贴10元电费。

各家公司都还有一些留人招数：如上海题桥纺织染纱有限公司的“爱心工程”，员工的父母离世，工会都会去探望并发放抚恤金；森马在宿舍区引进便利店，开通几条线路的班车，建各种体育健身设施等。

务工者 期待有发展空间
企业主 让员工看到希望

“现在的员工，想的都和以前不一样了！”这一点，是每家企业的共识，员工们不仅对薪资福利有要求，还更多地考虑到未来的发展

本报记者 姜燕

工人流失的现象虽然常年存在，但今年的用工“寒潮”来得似乎特别猛，其中普工和技工最缺乏。一些中小企业主想尽办法留人，跨省招人，却仍难补足岗位缺口。

昨天，本报焦点版讲述了几名外来务工者在沪求职的故事，他们对来沪发

展的思考和职业选择，在一定程度上揭示了“招工难”背后的原因。那么，外来务工者这些新的行为特点将给企业带来怎样的影响，企业又如何应对？本报记者与闵行区6家中小企业负责人或人力资源部经理座谈，帮务工者与企业开展一场间接“对话”。



因为难以招到工人，位于松江的一家企业厂房内，许多机器无人操作

本报记者 周馨 摄

【焦点关注】

劳动密集型企业转型需要社会合力推动

劳动力持续缺乏使劳动密集型中小企业发展陷入困境，对此，企业主之间有着共识：第一年还能对付，第二年只能勉强支撑，第三年就面临倒闭。在与这6家中小企业负责人或人力资源部经理座谈时，有的企业负责人无奈地说，今明两年再这样招不满工人的话，就打算把厂关掉。

上海正处于产业转型的关键时期，如何顺利平稳过渡，对政府和企业都是一大考验。

题桥染纱有限公司副总经理郭正权介绍，企业响应政府号召，几年来也在积极转型中，但均不理想。“转型对一家企业谈何容易？”他说，其实，公司如果只出租厂房，每年也能有五六千万元收入，按现在的情况经营，能持平已经算很不错的，不将工厂关闭的原因，是考虑到社会责任和对员工的爱，不能将1500多名员工扔下不管，特别是一些在厂里做了十几年的老员工。“转型过

程中，有很多劳动密集型企业默默付出，希望政府能予以扶持和帮助。”

闵行区工商联副主席张忠良也认为，政府在引导企业发展转型的过程中，不可能把劳动密集型企业一下搬出去，城市还是需要这样的企业来解决就业问题。而且“企业自身也在寻找转型之路，不是关掉了就一了百了，一些转型阵痛期中必须经历的问题，需要企业、劳动者和社会各方面共同推进解决。”

空间。所以，这些企业也开始注重员工培训、企业文化建设，一方面增强企业凝聚力，另一方面也让员工们看到希望。

吴怀东说，为员工办几大实事，已经成为公司今年的首要计划，这些实事主要包括员工成长计划和培训计划，让除管理人员外的一线员工也有成长机会，希望他们能和企业一起发展。他说，一线员工往往关注眼前，每月500元左右的薪资差距就可能让他们流失，在工资水平一时难以提高的情况下，要尽可能利用各种手段让员工安心。不过他也提到：“普工对培训的积极性不高，而那些班组长反应则非常热烈，希望获得更多的成长机会。”

其他几家公司也都考虑到员工培训问题，题桥纺织染纱有限公司发出“一专多能”的培训方式，不仅弥补了旺季用工紧张时的不足，还留住了一些员工。

郭正权说，企业想留人，也得做好企业文化，让员工看到提升空间，让他感觉到在这家企业是有发展的。同时，还要注意营造和谐的企业氛围。他说，厂里的工人曾经说过“只要工作氛围好，大家一起努力，哪怕工资少100元，我也愿意留下”。这句简单朴实的话给了

他很大启发，让他意识到劳动密集型企业也必须做好自我的“内部修炼”。

不过，劳动密集型企业的一些骨干却因学历不高，虽然在企业获得了认同，却难以在上海寻求更大的发展空间而离沪。徐大宏说，5年来，他一直将公司放心地交给一名外来骨干管理，可今年他不得不重操旧业，因为这名骨干离职了，五六千元的月薪和企业高管的位置也没能留住他。他需要更大的发展空间，却只有高中学历，在上海很难继续向高处发展，还不如回家发展可能更有起色。

“传统观念上的‘人才’和企业真正认同的人才，有时候是两码事。”徐大宏说。

务工者 稍不如意便离职
企业主 职业意识需培养

在“85后”“90后”进城务工者身上，有着与他们的前辈、甚至只长他们几岁的“80后”务工者截然不同的特点，用这些人力资源经理的话说，就是“心思不稳定，高兴就做，不高兴就不做，敬业精神差”。

这样的员工着实让人头痛，方莹体会最

深，因为刚走的一批是相对成熟稳定得多的“80后”，新进的一批员工大都是1985年-1990年出生的人，明显感觉到他们心思不稳。她说，“90后”心思不稳还表现在“群进群出”，一个老乡一说这里好，“哗”一群人全来了，一来六七十个，全是同一个姓的，这是公司最害怕的情况，因为只要有个风吹草动，一个人走了其他人也都走了。

郭正权说，这个年龄段的人，家里经济条件都不太差，不需要他养家糊口，他挣钱就是为自己，所以他不在乎，想做就做想走就走。而且缺乏法律意识，走之前绝不会按照合同约定的那样，提前一个月打招呼，常常提前一天才告诉厂里。

谈及这个话题时，几个经理不约而同地谈到一个词“职业意识”。吴怀东对职业意识的解释是，包括敬业精神，正确的人生追求和价值观、大局意识、职业道德等。今年他所在公司对员工的培训中，很重要的一项便是职业意识教育。经理和企业主都认为，新一代外来务工人员非常需要这方面的教育，这不仅对企业有益，对务工者本人的人生规划和职业发展也大有裨益。