

记者昨走访招聘现场和人力资源机构发现,新生代
农民工除了薪酬外更注重职业发展空间——

用人单位招工留人不能光靠加薪



本报记者 鲁哲

人事经理 招人难,留人更难

昨天下午,闸北、静安、宝山三区首次联合在铁路上海站北广场举办“春风行动”农民工招聘会。35家用人单位参加招聘,提供岗位超过4000个。

“雍丰餐饮”的摊位前,不时有人张望,但仅仅停留在张望的层面,很少有人上前询问,填写应聘表的就更少了。相邻几个餐饮企业摊位前也是看的多,“下手”的少。

“雍丰餐饮”负责招聘的东女士已有5年的人事工作经历,已经习惯这种“冷遇”了。她说,过去过完年,外地来打工的人会主动找上门。现在,即使上门,也是来“询价”的,问完就走人,连应聘表格都懒得填。坐等人上门是行不通了,店方主动出击,联系外地的中专技校,提供实习机会,希望实习的学生毕业后能来店里工作。

按照“雍丰”的经营规模,服务员应该维持在60人左右,但一直缺人手。为了留住人,去年加了两次工资。一次是4月1日最低工资调整的时候。一次是年底,人均加了350元/月,“加薪是最直观、最有效的办法,”东经理说,“有些员工会因为50元、100元的差价跳到别家饭店去。”但即使这样,去年年底,服务员最少的时候,不到20人。

另一家餐饮企业的招聘广告上,对服务员的岗位要求只剩一条——“16周岁以上”。类似“相貌端正,年龄35岁以下,有相关工作经验”的要求统统消失了。负责招聘的人说,过去要求35岁以下,现在招不到人,只好放宽标准了。

员工频繁跳槽是另一项令人事经理头疼的事。“每个月都有员工辞职。有时招呼都不打一个,100来个员工每个月都要流失六七人”,一家餐饮企业的人事经理说,不停地走人,只好不停地招人。

餐饮企业今年开出的薪酬比去年上了一个台阶。除提供食宿外,服务员的月收入在2000-2500元左右,比去年同期上涨了15%左右,但很多年轻人还是不愿意去。从河南来的小张今年只有19岁,初中文化水平,没有什么技能。昨天在“春风行动”招聘现场转了一圈,没和一家餐饮企业搭话。问他想去哪里工作,他说想进工厂,“在流水线上做比端盘子强”。

职业中介 这一行越来越难做

彭良旭是一家职业介绍所的负责人。做这行已经6年了,他感慨这行越来越难做。五六年前,正月一个月能介绍成功1500人左右,今年能介绍成功500人就不错了。彭良旭是安徽六安人。过去六安出来打工的人很多。这两年当地招商引资的力度很大,办起不少工厂。彭良旭说,外出打工的人明显少了。按照去年的工资水平,到上海打工,普通岗位一个月能赚3000元左右。除去花销,最多能攒下1800-2000元。在六安当地,一个月工资也有1800-2500元。但开销少得多。留在家里,孩子不会成为留守儿童,老人也能照顾到,背井离乡跑到上海,一个月也就多几百元。综合考虑下来,很多人选择留在当地。

彭良旭说:“过去单位挑人,现在人挑单位。”“80后”“90后”到彭良旭这里找工作,除了关心工资外,还关心工作环境。最好是无毒无害无污染,噪音低。工作环境恶劣的,不去。

另一位多年从事职业介绍工作的工作人员说,2005年以前是外地的中专、技校求上海企业,希望上海企业录用他们的学生。现在反过来,上海企业为了招到人,主动到外地联

系,有时还补贴培训费给学校,“校企合作”,希望学生毕业后能直接到企业工作。



■ 用人单位提供的薪酬和求职者的理想有时会有差距

本报记者 周馨 摄



■ 昨天下午,在铁路上海站北广场举办的“春风行动”农民工招聘会上,400多人与用人单位签约。前来找工作的大都是“80后”和“90后”的年轻人

本报记者 楼文彪 摄

系,有时还补贴培训费给学校,“校企合作”,希望学生毕业后能直接到企业工作。

新生代农民工 看重发展前途

年轻的农民工不愿意在服务性行业工作。彭良旭接触的求职者中,七成左右的小青年不愿意当服务员,觉得端盘子没有发展前途。“70后”基本上不愿意干家政这一行,觉得保姆、护工是伺候人的,脸上无光。记者从一家家政服务公司了解到,虽说当保姆、护工收入不低,但从业人员年龄一般在35岁以上。一家保姆介绍所工作人员说,现在农村孩子也生得少了,一般人家也就一两个孩子。平时在家,父母宝贝得很,怎么肯做保姆。愿

意做保姆的,一般都是结了婚,生了孩子后,自己有些生活经验了,想法也现实了,才干这一行的。

新生代农民工对工作的期待除了“薪酬高、加班少、福利好”外,“能学到技术”,是他们常挂在嘴边的话。昨天下午,在“春风行动”招聘现场,来自南通的小罗希望找到一份“有技术含量”的工作。25岁的小罗原来在南通一家服装厂做缝纫工,工作时长,辛苦且工资低,便辞了工作来上海。她的先生是她的榜样。小伙子中专毕业后在上海一家轮船公司工作,通过一次次的培训考试,现在已经是轮机员了。小罗希望自己也能通过培训学习,掌握一技之长,在职场站稳脚跟。

在采访中,记者发现“80后”“90后”的新生代农民工除关心薪酬外,更注重职业发展空间。用人单位要留住员工不能光靠加薪,还需满足员工职业生涯中的多种需求。

【焦点关注】

上海市第六次全国人口普查数据显示,2010年,全市在业人口为1279.22万人,其中外来在业人口达672.9万人,占52.6%,超过本市户籍人口。外来从业人员已经从“生力军”转为“主力军”,这给全市的就业、社保、社会管理等方面带来新的课题。

新生代农民工和他们的前辈不同。第一代农民工来到城市,只求一份工作,对工作环境、劳动强度、待遇报酬都没有过高的要求,“有活干就行”。

新生代农民工除了关心工资外,还关心工作环境、职业上升空间等等。新生代农民工正推动企业逐步改善就业环境。现在,每年在4月1日最低工资标准调高之前,多数企业已经自觉地提高工资;有毒有害噪声大的企业招工难,迫使企业改善工作环境。为了留住员工,企业提供宿舍,给宿舍装空调、装网线。不少企业设立了工龄工资、全勤奖、高温津贴……春节过后,给及时到岗职工发红包。企业正在改变观念,想方设法留住农民工。

企业开始想方设法留住农民工

大城市对新生代农民工有着独特的吸引力。小应长得白白净净,头发挑染过,脸上化着淡妆,怎么都看不出是个农村出来打工的。

小应老家在湖北,去年初中毕业后到上海打工。第一份工作是销售电器。到年底想家了,劳动合同没到期就跑回家了。过了年又回上海了,“呆在老家没意思,还是到上海好。上海地方大,机会多。”小应打算一边工作一边学习。

22岁的小白是湖南人,原来在南方打工,今年春节后跟着老乡“转战”上海。他说,上海用工规范,超时加班、欠薪之类行为,政府管得严。而且农民工参加技能培训,政府还给补贴。这点对他很有吸引力。