

# 抢人大战:热热闹闹之中有喜也有忧

## 公道自在人心

海客谈|简之

节后开工以来,我市各行各业呈现“开门红”,用工需求出现井喷势头。1月28日上午,我市人社部门市县两级联动,第一时间派出招工小分队,共组织了19家企业、携1133个岗位分赴四川达州、云南保山开展为期6天的劳务协作、招工引才活动,开启了舟山新一年招工大幕(据《舟山日报》2月5日报道)。这两天,各地企业纷纷迎来外地员工,复工复产有了源源不断的生力军。只是,“抢人大战”年复一年,热热闹闹之中有喜也有忧,如何破解用工荒颇费思量。

### 变“等人”为“接人”,公共服务进了一步

1月28日是农历新年上班第一天,我市人社部门第一时间开启招工大幕,为复工复产提供人力资源保障,这种“真抓实干、马上就办”的作风值得点赞。尤其难能可贵的是,我市已改变在家门口设摊的传统招工方式,积极主动地深入劳动力输出地开展劳务协作,实施专场招聘,同时进行线上直播带岗活动,这显然提升了工作效能。

人力资源是第一资源,城市之间的“抢人大战”似有愈演愈烈之势。同时,随着我市经济发展、产业振兴,用人需求也在逐年增大。在竞争态势下,唯有营造“风景这边独好”的良好用工环境,才会有人丁兴旺的繁荣景象。毫无

疑问,仅靠一家一户的企业各自“抢人”,不但成本高企还效率低下。下好全市一盘棋,统筹人力资源,优化公共服务,才能实现劳动力保障的整体效能。

我市“抢人大战”并非仓促上阵,也并非仅靠暖心礼包、返岗补贴以及专车接送吸引人。事实上,此前的春节留工、常态留工就已发挥了留人留心之功。不少外地员工不仅留舟过年,还通过“老乡喊老乡”帮助企业招聘员工。浙江海士德食品有限公司节后第一辆包车接来的26名外地员工中就包括6名老员工和20名新员工。用人企业拿出优厚的薪酬待遇,政府部门出台一揽子优惠政策,实施一系列优质服务,无疑让外地员工多了选择舟山的理由。

说到底,外地员工背井离乡前来舟山,看重的是发展好前途、就业好环境。因此,“抢人大战”见效在一时,功夫在平时。从政府以及社会层面来说,进一步落实新居民各项待遇,更好地满足外地员工安居乐业的多方面需求,形成“阿拉都是舟山人”的共建共享氛围,无疑是引人留人的基础工程。在公共服务提质增效的同时,用人企业以待遇引人、以感情留人,用工荒也就有了破解的可能。

### 变“普工”为“技工”,转型升级还须发力

过年返乡走了一批,年后复工再招一批,企业依然可以照常运行,这说明了什么?显然,这些员工都是缺乏专业技能的农民工。换句话说,这些企业还

有大量低端岗位,以至于在招工时可以“捡到篮里都是菜”。这说明,相当一部分实体经济仍然存在科技落后、产能低下的短板,未能摆脱的“人口红利”的依赖,转型升级还处于爬坡过坎阶段。

实际情况是,越是技术工人越不容易大批流失。只有那些与岗位契合度不高、单凭卖力气挣钱的农民工才会“走到哪儿都一样”,从而造成“每逢春节大洗牌”现象。因此,通过转型升级、机器换人,不断提升企业的科技含量和员工素养,才能从根本上摆脱对人口红利的依赖。浙江海士德食品有限公司春节后一边开展员工招聘,一边着手智能升级,不失为标本兼治之策。

变“普工”为“技工”,不仅是为了化解用工荒,更是为了寻求高质量发展。人无远虑必有近忧,眼下的一些企业虽然还有订单,但劳动生产率,市场竞争弱,明显处于产业链低端,要不是“人口红利”尚未消失早难以为继了。长痛不如短痛,唯有以壮士断腕的勇气淘汰落后产能、植入先进工艺,才能变被动为主动,在转型升级中赢得生机。

只要职业教育和技能培训同步跟进,农民工升格为技术工人,不但不会因为企业转型升级而面临失业,而且还能通过提升劳动素养更好地走向共同富裕。

### 变“临工”为“常工”,工薪待遇尚待优化

员工跳槽率高、流动性大,企业在

头疼之余更应反思。换一茬员工需要增加管理成本,这是显而易见的。但反过来说,那些一去不返的员工要去寻找新岗位、熟悉新环境,同样苦不堪言。但凡干得舒心、拿得称心,员工队伍就不至于被一个春节所冲散。说到底,还是工薪待遇缺乏吸引力,企业把员工当“临工”,也就难怪员工缺乏归属感。

落实薪酬待遇、完善五险一金,也就能变“临工”为“常工”。这样一来,必然会增加企业的运营成本,有的甚至会因此陷入举步维艰的困境,但这种压力也正是倒逼企业转型升级的动力。靠低工薪维系低利润终究是难以长久的,一年甚于一年的用工荒已经发出了警告,不给员工加薪的企业难免在员工的用脚投票中日益没落。

都说“小哥”们收入不少,但考虑到日夜奔波的劳动强度,他们赚得并不多。也正因此,春节前后快递、外卖行业同样面临用工荒。低性价比的工薪不但造成员工队伍不稳定,还会导致整个社会不健康。快递、外卖便宜了,看似可以促进“懒人经济”,但却会让实体店雪上加霜,这样的零和博弈最终是难有赢家的。

合理的薪酬待遇是共同富裕的基础保障,也是高质量发展的内生动力。在倡导企业家良知的同时,通过加强劳动执法保障职工权益,让各行各业的劳动者获得更体面的收入,不失为海纳百川涵养劳动力大军的长远之计。

# 海纳百川成其大

海客谈|月湖

2月1日上午11时,市八届人大三次会议开幕会后,“代表通道”集中采访活动按时开启(据《舟山日报》2月2日报道)。身着鲜艳土家族盛装的市人大代表张子琴一出场就吸引众人目光,这位“90后”湖北姑娘如今是普陀区沈家门街道工作人员,她亮出“人才绿卡”介绍人才政策、点赞就业环境,言谈之中尽是“舟山味”。

舟山并非民族地区,市两会上出现身穿民族服装的少数民族代表,着实令人惊喜。没有现实中的民族融合,哪来两会上的“民族元素”?这种开放包容的和谐场景充分说明,新时代的舟

山正日益形成海纳百川的人才环境。

经济社会发展离不开人才支撑,科技创新驱动、新兴产业崛起更需要源源不断的人才加盟。这些年,伴随着舟山跨越式发展高歌猛进,引才聚才育才各项工作也一直在紧锣密鼓推进之中,昔日的人才短板已在悄然补齐拉长,大学生“送出一火车、回来一卡车”现象早已成为过去。实践证明,只有海纳百川广罗天下之才,才能集聚大智慧、成就大事业。

有道是,良禽择木而栖。当下,“人才是第一资源”已成普遍共识,城市之间的竞争也更多体现在人才竞争。唯有营造“风景这边独好”的人才环境,才会有“人丁兴旺”的繁荣景象。“在陌生的城市工作、生活难免会面临困

难。但在舟山,我感到许多问题都不是问题。”张子琴所说的“许多问题”,自然要靠精准的硬待遇和优渥的软环境来逐一破解,这样才能变成“不是问题”。

张子琴手中那张小小的“人才绿卡”包含着种种日常生活的优待和便利,而她所在的沈家门街道,通过创建“民族之乡”品牌、开展“民族团结品牌月”活动,更给了她“他乡胜故乡”的归属感。吸引人才、服务人才,就是要坚持以存在问题为导向,以人才需求为导向,做到将心比心、无微不至。

向海而生的舟山从来都有海纳百川的宽阔胸襟,这也成就了昔日的全国第一渔港。在舟山全面推进自贸区

建设、高质量建设现代海洋城市的新时代,百舸争流的各行各业倍感人才宝贵、人才饥渴,既表现为对科技精英、领军人才的一将难得,又表现为对技术骨干、熟练工匠的多多益善。因此,从向海而生到向海图强,舟山需要进一步增强招才引才的自觉,加大留才用才的力度,从而形成众望所归的人才集聚新局面。

美丽舟山正在越来越好,市人大代表张子琴的深情告白中有赞许也有期许。营造良好的人才环境,政府要努力、企业要给力,整个社会都要齐心协力。即使是普通市民也同样不是旁观者,每一张友善的笑容、每一次热情的伸手,都是对外来人才的真情感召。

更可贵的是,这名父亲没有涕泪纵横的忏悔,却把离家出走说成是“为了让家人过上好日子”,把多年失联辩解为“多次遭窃和手机号变更”。难怪有网友跟帖:请不要侮辱大家的智商,把说圆好。

民法典规定“夫妻双方共同承担对未成年子女抚养、教育和保护的义务”“夫妻有相互抚养的义务”。刑法更规定,对于年老、年幼、患病或者其他没有独立生活能力的人,负有抚养义务而拒绝抚养,情节恶劣的构成遗弃罪。显然,这个男子抛妻弃子26年,未尽丝毫家庭责任及抚养子女法定义务,不仅有违社会道德,还涉嫌触犯法律。

如今看似破镜重圆,但这名“被”团圆的父亲是否有悔改之心、赎罪之行显然还有待观察。而作为社会,在这个不幸家庭给予美好祝愿的同时,还须立场鲜明地鞭挞丑恶、弘扬美德,努力使诸如此类的丑剧不再重演。尤其是司法机关,更应以法治的力量惩恶扬善、主持公道。



本版署名文章不代表本报立场 每个人都应有话筒,欢迎争鸣

移风易俗  
文/明/新/风

文明健康 有你有我 公益广告



舟山市委宣传部 舟山市文明办 宣