

经开区召开园区企业用工调度会 为企业用工再“加把劲”

2017年,九江经开区财政总收入突破百亿元,达100.12亿元;规上主营业务收入突破900亿元,达900.9亿元。在这些显著成绩取得的背后,园区企业成为重要的经济支撑。为做好园区企业的后勤“保姆”,确保用工无忧。2月8日,经开区召开2018年度园区企业用工调度会,加大服务企业用工的支持力度,为企业用工再“加把劲”。

会议总结通报了2017年企业用工服务工作情况,对2018年用工工作进行了安排部署。并对2017年园区企业用工先进单位和个人进行了通报表彰并颁奖。经开区党工委委员、管委会副主任戴炜出席会议并讲话,区组织和人力资源部部长张允中对2017年度的用工情况进行总结并部署2018年工作。

会上,经开区组织和人力资源部分别与TCL空调器(九江)公司、巨石集团九江公司、力达(江西)公司、江西聚成金刚石公司、爱升精密电路公司等5家园区企业签署了用工新版本的服务协议书。

□胡珊 浔阳晚报记者 包四华/文 顾伟东/摄



经开区举行2018年度园区企业调度会。

春节前后新增和补充用工1.5万人

为完善“招、培、送”一体化人力资源配送服务体系,满足园区企业用工需求,经开区将抓住春节前后在外务工人员返乡和城乡劳动力集聚的有利时机,充分发挥区内外招工平台积极作用,通过开展一系列用工服务活动,在稳定现有员工的基础上确保实现新增和补充用工15000人的目标,并在此基础上实施5000人的岗位技能培训,以实现民生和用工双赢。

根据安排,主要通过七个渠道来实施完成,分别是县乡(镇)村对接招聘3000人;毕业生到开发区应聘登记、上岗并就业;人

力资源市场平台招聘2000人;通过微信宣传平台、网络招聘1500人;委托人力资源公司(中介组织)招聘3000人;开发利用好区内劳动力资源招聘2000人;支持园区企业开展自主招聘2000人。

为帮助招聘人员学到一门技能,经开区将在这些招聘的人员中培训5000人。主要采取“企业主导、政府支持、职校参与”的方式,形成招聘一批、培训一批、上岗一批、储备一批等招、培、送一体化服务模式。并落实资金予以保障。

春节期间,该区还将利用电视、广播、

移动信息等现代传媒技术手段密集发布宣传招聘信息。通过“九江经开区人才招聘直通车”微信公众平台等各种互联网信息手段,引导各类求职者登录开发区招聘网站,获取开发区企业用工信息,进入各类招聘平台,进行求职咨询、应聘登记。

使国家级开发区企业整体形象和用工环境做到家喻户晓,以增强求职人员的吸引力,引导各类求职者登录开发区招聘网站,获取开发区企业用工信息,进行求职咨询、应聘登记。

获得先进单位和个人的名单



10家园区企业荣获周五先进单位。

园区企业用工先进单位10家:

- 瑞智(九江)精密机电科技有限公司
- 九江市裕同印刷包装有限公司
- 江西安天高新材料有限公司
- 江西盛祥电子材料有限公司
- 志高空调(九江)有限公司
- 江西智微亚科技有限公司
- 九江中浩纺织有限公司
- 巨石集团九江有限公司
- 九江恒盛科技发展有限责任公司
- 九江圣乔西服饰有限公司

用工服务先进单位5家:

- 九江西城新起点人力资源有限公司
- 江西金手指劳务派遣有限公司
- 天坤国际控股集团股份有限公司九江分公司
- 九江市杰博人力资源有限公司
- 九江鹏浩劳务服务有限公司

用工服务基层先进单位5家:

- 城西港区人社所
- 永安乡人社所
- 赛城湖管理处人社所
- 向阳街道人社所
- 滨兴街道人社所

用工服务基层先进个人10人:

- 城西港区人社所:吴 扬
- 出口加工区人社所:徐志娟
- 汽车工业园人社所:叶 萍
- 科技工业园:徐萌萌
- 向阳街道人社所:李 燕
- 七里湖街道人社所:万 岚
- 滨兴街道人社所:万 恒
- 永安乡人社所:黄 程
- 赛城湖管理处人社所:黄振明
- 区人力资源市场:李 刚

普工仍是企业最大的需求

去年,经开区园区企业的招工难问题得不同程度的缓解,一方面得益于该区各级人力资源服务平台有效搭建,各种招工对接渠道的建立和拓展,招工扶持政策的落实到位,用工服务长效机制的初具完善;另一方面得益于园区的生产生活环境的不断改善和企业的工资福利待遇逐步提高。

但是,仍有一些问题不容小觑。在去年的摸底中,在全区纳入用工服务范围的206家企业中,有68家企业提出2018年用工申报计划,全年计划用工需求总量为

1.5142万人,其中需求量超100人以上的劳动密集型企业有22家,占用工申报计划的51.06%。而从岗位需求看,存在“普工缺口大、技工难招、管理人员难留”三者并存的情况,全区2018年对普工的需求占总需求的73%以上。

调查显示,大部分企业更青睐吃苦耐劳的一线工人,更喜欢有专业技能的工人,更需要经验丰富的管理人才。“而目前的现状是,大多数‘80后’、‘90后’新生代劳动力不愿从事简单、机械、重复性的体力劳动,且更注重薪资待遇和职业发展前景,一旦工作不如意,就频繁跳槽,导致安工困难、企业缺工;另一方面,许多劳动力自身的素质和技能水平不足,难以适应企业用工条件的要求,无法形成有效供给。”戴炜说,员工是企业生存、经济发展之本,解决企业招工难问题,是一项长期持久的工作和系统工程。因此,各单位、各有关部门要着眼长远,突出重点,着力构建企业用工服务长效机制,切实解决好企业用工难问题。

企业应多营造“拴心留人”的务工环境

“企业是招工的主体,招工不是难在招,而是难在稳,企业要靠待遇、靠企业文化、靠员工对企业的感情稳住员工。”因此,戴炜建议企业,一是要积极引导企业规范管理,强化企业社会责任,改善员工工作和生活环境,依法保障员工的合法权益,树立开发区园区企业对内对外的良好形象。二是要帮助企业建设文明健康、生动活泼的企业文化,如组织文体活动,开展技能竞赛等,以增强企业的凝聚力,提升员工对企业的认同感和归属感,稳定职工队伍,

优化务工环境。如一些企业给建造夫妻房、员工过生日送生日蛋糕、员工家庭发生了困难给予慰问等等,这些看来虽是小事,其实这一点一滴的人文关怀,绝大多数员工都将受到感动,对企业难处可以理解,愿意与企业风雨同舟,唯有如此,劳资关系才会更加稳定,园区才会更加和谐。

“园区企业要考虑适当提高职工工资。从我们这次对企业调查和企业申报计划工资看,很大部分企业从2018年元月起执行新的最低工资标准,一线普工月综合薪资虽然在2200-5000元之间,但都是建立在加班加点之上的综合薪资,与周边的县、市比较,在待遇上留人,并没有形成较大的优势,为此请各位企业作好应对,确实要关注企业一线普通员工的薪资待遇,根据企

业发展需要和实际,逐步提高员工的薪资待遇。”张允中表示,为了安工、稳工,需要不断打造企业文化。企业文化有较强的凝聚力量,是一种粘合剂,能把各个方面,各个层次的员工都团结在本企业文化的周围,在全企业范围产生一种凝聚力和向心力,使职工个人思想、个人发展与企业的发展紧密联系起来,让员工和企业一起成长,愿与企业同甘苦、共命运。近年来,经开区不断完善园区内配套设施的建设,在园区内、企业周边新建了大量的员工宿舍,园区交通、餐馆、银行、超市,网吧等生活服务设施陆续完善,使员工文化业余生活水平得到提高,员工子女可以在园区内设立的幼儿园和中小学就近入学,这些逐渐成为园区企业招工的一个亮点。