

“抢人大战”打响 石企开出百万年薪

■本报记者 蔡静琦
苏清彬 文/图

新春伊始,求才若渴的招聘企业纷纷使出各自的“撒手锏”,开始了“抢人大战”。

为了招到贤才,南安企业纷纷提供内推补贴、带薪休假、包吃住、五险一金、13薪等福利,还有企业开出高达百万元的年薪;招聘岗位包括生产、销售,也包括管理、设计和智能操作等,还包括视频运营、石文化顾问等新职位。



石企发出百万年薪招聘

正月复工后,福建和润石业发出一份密密麻麻的招聘清单。其中,有两个岗位的薪资特别吸引人,分别是外装工程经理和精装工程经理,年薪都是百万元以上。

该招聘清单一发出去,就引起业界的一片哗然,很多不明所以的人,认为这只是噱头,也有人认为这是和润对人才的渴望。为探得这个百万年薪的虚实,记者来到了位于南安石井中泰集控区的和润石业。

对于大家的议论,和润石业董事长黄庆达告诉记者,公司里拥有百万年薪的大有人在,只要认可和润公司这个大平台,并充分发挥出个人价值,拿到百万并不是不可能的事。而且外装工程经理和精装工程经理这两个管理岗位,本身就极具挑战,能胜任或者适应企业发展需要的并不多,可以说是万里挑一。

“一直以来,和润就极度推崇及时奖罚。业绩或者表现突出的,和润从不吝于奖励,及时兑现;当然,通过培养,依然没达到公司基本要求的,也会接受相应的惩罚。这种举措也大大促进了企业员工的进步。”黄庆达坦言,和润已建立非常完善的薪酬体系,员工收入不仅仅是基本工资,还有绩效和分红,只要愿意努力和付出,都能获得相应收入。目前公司内部,年薪20万-30万元的占了很大一部分,年薪30万元以上的也不少见。

据黄庆达介绍,为了找到更多适应企业发展需求的人才,和润常年都在招聘。年底、年初以及毕业季的招聘力度则会加大,人事部门会主动到省内的多所高校招聘,甄选人才。



今年订单增加,因泰电池计划扩厂,需招聘400多名工人。



新型专业人才一员难求

在开年各家石材企业发出的招聘清单中,除了传统的岗位,记者还看到多家企业招聘视频运营、电商美工、石文化顾问、景区讲解员等新型专业人才。

东星集团品牌经理张萍萍告诉记者,近两年,短视频流量激增,不少企业借助短视频营销实现突围。与此同时,还可以更大范围更便捷地传递企业发展动态。东星集团虽为传统建材企业,但近些年一直也在推广石材相关文创产品,短视频运营人才以及电商美工也就成了企业的常规招聘范畴。

过去重销售的石材行业鲜有企

业重视企业文化宣传或品牌营销。从今年的招聘岗位来看,越来越多企业已经意识到品牌推广的重要性,都有设立文案策划、宣传运营的岗位计划。

新鹏飞实业品牌总经理王丹玲告诉记者,像优秀的文案策划人员、石文化顾问在水头都较难招到,岗位放出数月,依然没有合适的人选。企业发展,文化人才的重视度必然是与日俱增的。但囿于多种因素,很多人才不愿过来水头或者来了很快又离开,这也让企业相当苦恼。

“这些年来,我们公司在员工福利方面一直在不断完善,不仅解决了员

工的吃住问题,还为员工购买医社保,但是招人方面,还是不容易。”王丹玲希望,政府部门能够制定一些对策,比如解决人才子女的教育问题、改善周边公共环境等,帮助企业留住优秀专业人才。

此外,景区讲解员、旅游讲解员等看起来与石材毫无关联的岗位,也出现在了石企的招聘列表之中。据了解,近年来,随着工业旅游的兴起,石材行业急需一批既懂石材又会讲解的专业人才。但由于石材小众,专业度高,即便有讲解经验的年轻人,也不愿扎进石材的亿万年的历史窝里,这也就出现了这类人员的断层。



智能化升级提升招聘门槛

从去年年末到今年年初,南安石企纷纷主动拥抱工业互联网,短短两个月时间,签约智能化生产的企业就近百家。

智能设备的投入,也就意味着,文盲或者不熟练电脑操作的务工人员就必须是职校毕业或者中专以上学历。

“今年招聘,我们公司更加倾向于有学历、年轻化的就业人群。”黄庆达告诉记者,他已关注智能方面许多年,一直在等待正确的时机,今年将全面推进企业的智能生产,因而需要一批懂技术、会经营的专门人才。

果不其然,在开春的采访中,记者了解到,今年不少企业都提高了对一线设备操作员的学历门槛。过去,石材行业的

从业者,绝大部分都是初中生,有的甚至小学都没毕业。而随着智能化水平的提高,越来越多的企业要求设备操作人员必须是职校毕业或者中专以上学历。

“今年招聘,我们公司更加倾向于有学历、年轻化的就业人群。”黄庆达告诉记者,他已关注智能方面许多年,一直在等待正确的时机,今年将全面推进企业的智能生产,因而需要一批懂技术、会经营的专门人才。

无独有偶,在英良集团 2020 年终

总结会暨 2021 战略发展大会上,英良集团董事长刘良把智能定为 2021 年集团的五大战略之一。此外,他还带领企业中高层前往首个石头牛工厂——锐丰源进行参观考察,实地了解智能生产的具体情况和操作要求。

英良集团品牌经理高毅告诉记者,智能已是公司的主要战略之一,要想推动智能化,必然也需要相应的人才来支撑。在完成基础工种的招聘后,公司会根据智能设备的具体投入,做对应的岗位招聘。



一线员工依旧很吃香

往年的二三十人相比,车间热闹了许多。这是因为我们响应政府就地过节号召,留厂员工就有 100 多人,加上泉州本地人员按时返厂。”因泰电池制造总监胡泽文来自湖北襄阳,在公司足足待了 20 多年,今年春节一家人也在南安过年。他告诉记者,今年企业订单还不错,及时恢复上班时间,给部分员工多了一份收入。

因泰电池是一家集手机电池、对讲机电池、智能产品电池、电动自行车电池等各类产品电池的研发、制造与销售为

一体的高科技企业。近年来随着各类通信数码产品、新能源电动车的普及,产品电池需求量大增,订单也日益增多。

据了解,2020 年因泰电池员工人数 600 多名,随着员工陆续到岗,预计在正月十五前后,返厂员工将达到 400 多名。这意味着,春节过后,流失员工人数达 100 多名,大部分来自一线生产员工。不过在胡泽文看来,这样跳槽现象实属正常。“目前我们的订单排到 5 月份,今年启动新的扩厂计划,将新招 400

多名员工。”胡泽文告诉记者。

除了因泰电池,九牧厨卫、阳光中科、固美金属等规上企业,同样一线员工紧缺,包括熟练成型工、车间操作工等工种,工资从 3000 元到 1 万元不等。“因目前新开生产线,特向社会高薪招聘长期正式工,无须经验,生手进厂后有老员工带。春节期间正常上班不放假,年前、年后都可以入职上班,员工可享五险一金等福利。”阳光中科人事招聘负责人介绍。



因泰电池生产车间。



带薪休假成新福利

同样位于机械光伏产业园,泉州市巨将防盗设备有限公司也在“招兵买马”。作为一家专业从事射频遥控器、防盗器、电动门机等智能产品的研发、生产与销售的高新技术企业,巨将公司提供了装配工、电子操作工、采购助理等 14 个岗位,招聘人数达 50 多名。

“我们提供食宿,宿舍配有独立卫生间、热水器、空调等设备设施,员工享有医保、社保、生育保险、意外保险、工伤保险等,以及生日蛋糕、生日聚会、生日孝亲礼,员工父母大寿礼金 1000 元-3000 元不等福利。”巨将人事部负责人介绍。

值得一提的是,在工资方面,巨将实现 13 薪,表现杰出者还可享有企业红利奖金。而全体员工还享有带薪年假,春节期间



和润石业进高校招聘。

间享有法定带薪假期。“一旦入职满 1 年可享受带薪年假 2 天,入职 2 年者 3 天,最多 7 天。”上述负责人说。

于正月初十开工的福建闽旋科技股份有限公司,也在招聘新员工,除了提供员工宿舍、文化娱乐设施等福利,颇让员工自豪的是,享受春节 15 天带薪休假的超级待遇。“春节带薪并非今年才实施的,从我们企业开办至今一直如此。”该公司工会主席颜珠玲告诉记者。

位于洪濑的福建省顺景科技集团有限公司,在疫情之下也人性化推出带薪休假福利。“春节放假期间,公司 300 多名高管享受带薪休假。一线员工按计件算工资,除了发放开工红包以外,正月初八至正月十五,员工按双倍计算工资。”该公司行政部经理李旭升表示。

福利迭代吸引新人才

蔡静琦

微观产业

日前,和润石业发出霸气招聘,其中有两个岗位年薪百万,经由抖音发出后,引起了大量抖友的热议和转发。多数网友都对此表示羡慕,但也有人质疑是不是炒作。

“别人家公司”的待遇又一次吸人眼球,引发网友关注。他们给的年薪都可以买套房、让员工住星级夫妻房、春节 15 天带薪休假、发放员工父母大寿礼金……让人泪奔不止,打心里想问:“还要人不?”

笔者认为,随着时代的变化,福利的逐步提升,对员工和企业而言都是一种“好福利”,产生双赢结局。回想 20 年前,仍处于温饱线的大部分从业者,只要有一份稳定工作,即便每月只有底薪,说好的绩效可能到时一场空,也依然把工作干得热火朝天。今时不同往日,普遍过上小康的现代人,钱已不是他们奋斗的唯一目的,品质生活以及个人价值的肯定、尊重、信任,成了他们工作的动力。唯有这种被呵护的力量,才能激发他们从内心深处对岗位的热爱,发挥自己的聪明才智在工作中“很拼”是不必言说的。

福建闽旋科技股份有限公司就是这样一家特别懂得关怀员工的企业,除了为员工提供宿舍、文化娱乐设施等福利,还给予春节 15 天带薪休假的超级待遇。

闽旋科技这种主动履行企业责任和实行人性化的管理,也是现代企业制度建设的重要方向。特别是在拥有明天的当下,人才流动日趋激烈,谁能拴心留人,凝聚员工的智慧,谁就能在行业竞争中战无不胜。

从发展的轨迹来看,企业要想走得更稳健,更高效,需要的不仅是种种规章制度,让员工循规蹈矩。而是让其处在积极体面的工作环境,提升自我价值,才能自觉地发挥能动性与创造性。这既不是作秀,也不是施舍,而恰恰是一种管理智慧,长期来看,不仅不会让公司的利益受到损失,而且还能培养员工归属感、忠诚度和敬业精神,与企业同进同退血脉相连,减少人员置换成本和交替成本,换来企业与员工的互惠共荣。

纵观周边城市,加入抢人行业的县域越来越多。为留住专业人才,他们推出了一系列的留人方案,比如高层次人才的选拔,技能工作室的创建,并为这些人群提供买房、教育的便利。由此可见,“抢人大战”早已升级为区域竞争,未来,以城市群为单位的区位因素将在人才争夺中起到更重要的作用。