

求职难?

或许是你习惯一成不变, 惧怕从零开始

每年开年,都是招聘、求职的高峰时期,同往年不同的是,招工难、求职也难,成为今年这一时期的缩影,一方面是企业招聘缺口大,另一方面求职者人数也不少,看起来是“人多机会多”的景象,但事实上却并非如此。

“人才质量不高”、“人才开始出现严重断层”、“双方要求都在不断提高”、“新一代的年轻求职者自身惧怕改变、惧怕学习”等矛盾逐渐凸显。随着企业在发展过程中对人才的要求越来越高,人才面对更多的求职机会,也始终在寻觅各方面都能满足自己要求的企业,双方很难“一拍即合”。

而解决这一问题的关键就在于,企业能否为员工提供一个较为开放的平台,而作为求职者本身,能否对自身职业规划有相对清晰的定位以及是否具有愿意学习、不惧怕改变的态度。

■ 本报记者 冯若茜 漫画/马菁菁

杨明: 本是该奋斗的年纪, 便不能选择安逸

杨明刚从4号窑车间出来,许是因为车间灰尘大,他从头到脚沾满了灰尘,脚上的一双黑色布鞋因为蒙上了一层灰而显得有些发白,发丝中的几根白发也格外显眼。他在椅子上端坐着,一双手拳握在一起,手上也竟有许多老茧,后来得知,那些老茧,是他在长久从事家具雕花过程中留下的印记。

2月16号,从杨明入职到现在,也仅一周有余。此前,他在湛江从事家具雕花工十五余年,自己有个小加工厂,据他描述,生意火爆的时候,月收入可达一万至两万,但近两年制造业不景气,家具行业竞争更是激烈。以福建为例,从有几千家家具厂的高峰时期,到近两年一千多家厂已经倒闭,或者濒临倒闭,他的小加工厂,更是没有生存空间。

从去年开始,杨明就很难再接到订单,甚至赚的钱也只能满足自己日常的生活开销,坐吃山空的感觉,让他很累。因此,他决定来佛山看看,寻找一些机会,同时,他也做了一些功课,包括陶瓷行业以及这个片区的陶瓷企业的发展状况。在网络上,他也大概了解了现入职企业的概况,觉得企业规模较大,应该能有一定的发展空间。

来应聘之前,杨明对自己的人生也有一些新的规划和想法,做了这么多年木雕,自己仍处于一个不上不下的阶段,就像一条平行线,不会跌落的很差,但是永远也无法触碰到自己希望达到的高度。

到达佛山之后,更是印证了杨明的想法,他觉得,在这里应该能实现自己的梦想,即使是从最底层干起。“不想做将军的士兵不是好士兵”,是他重复最多的一句话。没有任何陶瓷厂工作经验的他愿意放下十余年的积累与资源,在一个此前从未接触过的行业重新开始,这本身就是一件很需要勇气的事情。

“放下一切,从零开始”,先从窑炉保养工做起,如果工作努力,或许在以后还有希望成为班长,这是杨明当下最简单的想法。别人都能放下一切兢兢业业、吃苦耐劳努力打拼,他何尝不能,何况陶瓷市场这几年虽不景气,但相比家具行业,仍有较大的发展空间。

因此,已过而立之年的杨明说,虽然陶瓷厂工作环境相对较差,需要长期在充斥着噪音、粉尘的环境下工作,夏天车间也十分炎热,但这个年纪本就是该奋斗的年纪,别人能吃苦,他同样也能。

他的妻子在江西老家从事餐饮服务,因为刚换行业,自己还不熟悉,未扎稳脚跟,一切都是空谈,等哪天有了一定的成绩,就将妻子和孩子接过来,在这里安家,甚至扎根。

至于雕花的手艺,杨明也不想就此彻底放弃,他想待十几年后自己体力跟不上的时候,重拾这门技术,在闲暇时光当做消遣也是个不错的选择。

归根结底,杨明的梦想是想让自己和家人生活的更好一点,因此在这个年纪,便不能选择安逸。

张秋颖: 从头开始, 也没什么可惧怕

同杨明一样,张秋颖也是今年刚入职的新员工,除此之外,他们还有一个共同点——此前都从未接触过陶瓷行业,相比之下,她的工作就轻松很多。

张秋颖2月18日入职,从早上七点到晚上七点,她在厂区门口保安室值班,负责进出车辆及人员的登记工作。而在这之前,她一直在老家做全职妈妈,几乎没有工作经验,小孩逐渐长大,也不需要她日夜照料,于是她将小孩托付给老人照顾,跟随丈夫一起来到佛山务工。

过去,张秋颖的重心是家庭,但是后来她发现,自己还年轻,还能多付出一点,长期不工作也不是办法,其丈夫也在附近的陶瓷厂上班,因此她便在离丈夫工作地不远处的一家陶瓷企业应聘,迈出了改变的第一步。

陶瓷厂中,不乏吃苦耐劳的女工,有的甚至和男工一样,付出体力劳动。张秋颖的想法很简单,只需要有一份工作,虽然工资不是很高,但是足以补贴家用就足够,同时,这份工作对她来讲相对简单,厂区环境也相对较好,厂区管理也较为严格。

“我对工作也没有更高的要求,只要一家人平平安安在一起就满足了。”张秋颖说道,她来应聘的时候,其实没想到会这么容易,得到这份工作,她觉得很感激,对于一个没有工作经验的人来说,选择便是一种信任。

虽然陶瓷行业一年之中假期较少,最长的假期便是过春节的时候,但张秋颖说,现在小孩也开始上学了,家里一切都已安顿好,这些现有的问题也都能够接受。“一份工作,你不做,自然就有其他人做,每个人的想法都不一样。”她说道。

或许在以后,她和丈夫在佛山安定下来,扎稳了脚跟,会将小孩接过来,谁不希望一家人团圆,毕竟孩子的成长离不开父母的陪伴。

对她来说,这是新的开始,是转变的第一步,哪怕没有高远的志向,因为从零开始,本就是一种勇气。

胡静: 自身无规划, 跳槽终失败

去年年中,胡静在华夏一家陶瓷企业任文案策划3年,但一直觉得自己太过安逸,且因薪资问题及不安于现状,同年9月,她跳槽至一家刚转做品牌的陶瓷企业,该企业刚成立市场部,于是她经过朋友介绍后跳槽。

由于当时迫于改变现状,她并没有慎重考虑自己接下来的职业规划及方向,稀里糊涂地便跳了槽。好景不长,先是领导迟迟不提让她转正一事,好不容易转正了,她心里也是七上八下。融入企业之后她逐渐发现,企业领导架构太过复杂,且工作不能获得认同感,她举例说,和领导当面沟通的时候,领导甚至都不会抬起眼睛看她一眼,这让她很是受挫。

去年年底,她就有过再次跳槽的想法,但还是决定先等等,再做下一步打算,因为跳槽并不是一件简单的事情,基于此前的经历,她觉得要么年底就应该和家谈好,要么就将跳槽的事情先暂缓。

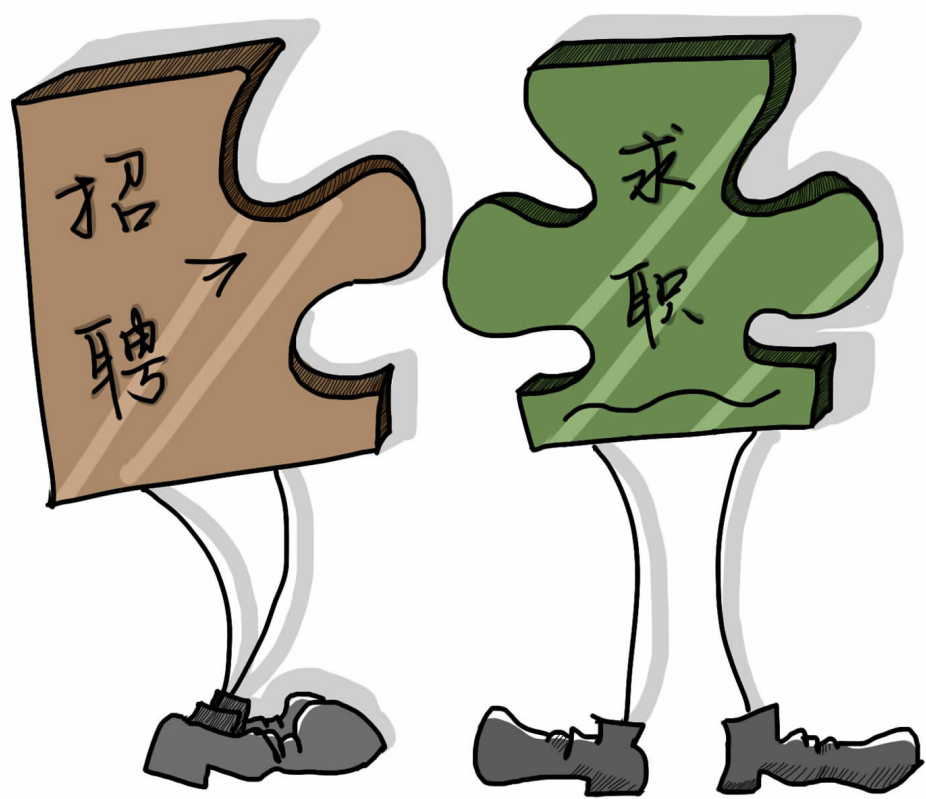
她回忆起此前的一段求职经历,年来佛山重新找工作,佛山的冬季还未过去,阴雨连绵,求职机会甚少,企业招人也招得差不多了,好不容易得到面试通知,但面试过后也没什么结果。

让胡静没有想到的是,今年开年,她来公司报道,却收到公司决定撤掉市场部的通知,这让她很是惊讶。“公司决定恢复此前的运作模式,不再进行品牌化运作”,领导这轻松的一句话,可着实变成了一块石头,重重的压在了她心里。

“早不通知,晚不通知,偏偏这时候通知。”胡静说道,每年开年,都是人员流动的高峰期,尤其是今年,虽说很多企业都在招人,但是求职的人也不少,双方很难一拍即合”。

这段时间,胡静也断断续续面试了几家企业,但都无疾而终。要么是薪资待遇的问题,要么是试用期工资太低,或是因为面试过程中觉得和领导想法不能够统一。总之,她好像处于一种“高不成,低不就”的状态。

这周星期三,胡静正式提出了辞职,但合适的企业还未找到。从她第一段跳槽经历中或许可窥,没有规划、没有想法的跳槽,尤其是进入一个刚处于转型期的企业的刚成立的部门,本身就有一定的风险。



陶企声音

企业A负责人: 人才出现断层, 企业与人才双方都在进行一场“博弈”

目前行业对人才的需求量较大,尤其是销售、设计、策划、培训、文案等方面的人才,但要招到合适的人才却很难。有企业反映招聘的人才质量不高,达不到企业的要求,同时人才的要求也高,也在不断寻觅自己心仪的企业。

招工难的问题一直都存在,今年更加凸显,一方面企业与人才双方的要求难以互相匹配,另一方面,现在的人才主力还是以70后为主,70后和90后之间人才出现了断层,老一批人才已经上去,但是新一代的人才却未及及时接上来,处于“青黄不接”的状态。

但最关键的因素是企业 and 人才双方思维上的区别,即本位意识,企业觉得自身独具优势,但是人才同样也觉得以自己的水平,一定要找个好的企业,因此双方之间都在进行一场博弈。

但事实上,人才的选择比企业更多,90后和80后的思维及想法也不同,因此除了招人难,留人和管人更加难,企业要以更加开放的平台以及思维去包容,人才也要认真分析自身的条件,从现实出发。

企业B负责人: 跳槽之前应冷静分析自己的能力和所期望的薪资能否匹配

陶瓷行业开年后的第一个月中下层人员的流动性一贯较大,尤其是市场部和销售部。但这其中的关键问题是,人才的工作能力能否与自己所期望的薪资水平相匹配。

在这个时间节点,无论是中高层领导还是中下层员工,都应该清晰地认识到自己的实际水平与能力,在对自己的综合水平进行分析后,再选择跳还是留。

俗话说,铁打的营盘流水的兵,走或留都无关紧要,重要的是能否在行业扎实沉淀下来。今年以来,招人难,求职也难,这其中双方都有原因,但最关键的还是求

职者自身的问题,因为每个企业在长久以来都以自己历来的体系在运转,无论完善与否,进入这个体系之后,求职者只能要么迎合,要么离开。

对于求职者而言,选择跳槽的时候,就应该想清楚,自己的工作能力及水平能否通过这次跳槽得到提升。有个典型的案例,一位员工急于跳槽,因为工资是这里的两三倍,跳槽之后他发现,在原来的公司体系中他能够适应,但是在这家给予高薪的公司,因为没有其他部门及同事的协助,以他自己的能力和水平无法达到与这份薪水相匹配的能力,那就只能放弃,从一开始的一拍即合,到一拍两散。

陶瓷行业正处于洗牌期,有很多不确定因素,同时80、90后人才心浮气躁,加之行业甚少专业的HR,除了个别大型企业之外,大多数企业的HR都充当了办理人员入职及离职手续的岗位职能,但真正的HR要负责人力资源的开发以及薪酬价格体系、框架以及人员薪资的谈判、人事资源建档等工作,因此,这也是导致当下招工难、求职难的原因所在。

企业负责人C: 外来普工逐渐回流, 应聘者多为外行转入

陶瓷行业汇集了来自江西、湖南、湖北、广西、贵州、四川、重庆等地的产业力量。就今年的用工形式而言,和往年有个很明显的对比,在普工的招聘方面,有工作经验的不少,从其他行业转过来的普工较多。

另外,用工越来越紧张,去年来应聘的80、90后人员较多,但今年偏少,原因是内地和沿海地区的差距在逐渐缩小,内地企业普工的收入和沿海普工的收入差距并不大,但是管理人员薪资却是内地的一倍以上,因此对于普工而言,或许在家乡附近就能找到薪资差不多的工作,工人回流,也导致近两年的普工招聘难度越来越大。