

编者按

春节过后,招聘、应聘成为很多企业求职者的大事。与过去“普工荒”“陶企争抢普工”不同的是,今年的情况悄然发生改变。近日,本报记者从山东、湖北、湖南、江西、四川、广东等多个产区调查了解,陶企生产一线用工形势大大缓解,部分产区甚至出现普工“供过于求”的反常局面。

受环境督查与整治影响,2017 年开年陶瓷行业开窑率普遍较低,并造成大量劳动力富余。与此同时,自 2015 年开始,瓷砖产能增速放缓,一些新兴产区也开始由“数量时代”进入“质量时代”,加之自动化、智能化设备的投入使用,用工形势亦得以改善。

而另一方面,近两年市场环境显著变化,电商渠道与微信营销愈演愈热,导致陶企对文案策划、平面设计的需求加大,并希望通过引进优秀人才进行产品包装和品牌推广。此外,培训师、销售精英、外贸业务员、工程项目业务员等岗位对比往年也存在较大缺口。

■ 本报记者 操儒冰



据相关统计数据,2017 春节过后,佛山用工缺口达 8 万人。图为 2 月 19 日中国陶瓷城招聘会现场。

“普工荒”未现,策划设计需求激增

“人都去哪了”

每年过完春节都是求职的“黄金期”,企业需要大量劳动力,求职者寻求就业的也很多。但事实上,不少企业却找不到需要的人,招不到合适的员工,而许多求职者也感叹找不到心仪的工作。一边是企业的“用工荒”,一边是求职者“就业难”。

以往,佛山陶企春节后开工,最紧缺的是一线普工,而 2017 年这种情况正在悄然发生改变。本报记者走访中国陶瓷总部、华夏陶瓷城发现,文案策划、平面设计、培训师、销售精英等岗位需求量激增。

这样的情形同样出现在山东淄博。“普工和普通业务员都不缺,主要是高素质的营销人员不好招。”淄博一陶企销售部负责人告诉记者。

据了解,当前,淄博陶企对文案、策划以及营销类人员的需求较为迫切。尽管不少企业通过各种渠道进行人员招聘,但目前整个产区的人才缺口仍然较大。

文案策划、平面设计、培训师的更加紧俏,与

近两年的市场环境变化有着很大关系。在产能过剩、低价竞争的当前,陶企更侧重于品牌塑造,需要优秀的文案策划和平面设计对产品进行包装。与此同时,近两年电商渠道愈演愈热,以及陶企开始重视微信营销,导致对文案策划、平面设计的需求更大,要求更高。

与此同时,近两年来,终端市场风云变幻,对厂商的精细化、专业化提出了更高要求,因此行业需要更多的优秀培训师奔赴终端,对内员工、经销商与门店工作人员进行销售类、产品知识类等相关培训。目前,业内的培训师多由市场策划工作人员转岗。

值得注意的是,由于近两年销售形势不太理想,陶企及终端重新装饰、设计展厅的现象较少,因此对比高峰时期,陶企对空间设计师的需求也有所减少。

记者日前从中国陶瓷城招聘会现场及陶企招聘简章上看到,招聘文案策划、平面设计师的陶企

多达八成,薪酬也从 4000-8000 元不等。有企业市场部负责人表示:“对于特别优秀的平面设计、文案策划,我们也会给到 10000 元以上的月薪,但即便如此,仍然难以招到合适的人才。”这位负责人称,现在同行之间聊天的开场白就是“有没有人介绍”。

记者调查发现,开年后求职市场出现一个怪相:一方面,一些陶企急于用人却招不到合适的人,而另一方面,则是大量求职者宁愿待业观望也不愿做自己不满意的工作,并且对用人单位要求颇高。

有业内人士向本报记者表示,近两年陶企对相关人才的要求越来越高,专业且能够独当一面的人才不好招,且大家都在抢着要,同时这类优秀人才往往有自己的就业渠道;其次,一直以来陶瓷行业的关注度较低,尽管薪酬相对其它行业较高,但也难以在全国范围内广泛吸纳人才。

自春节开工以来,已经过去半月,但大部分陶企在通过多种渠道海量发布招聘信息后,仍未招到合适的人才。有陶企负责人不禁感慨:“人都去哪了?”

工人“年轻化” 职业发展空间收窄

年龄结构性缺口,是过去陶瓷行业招工面临的主要问题之一。因陶企的工作环境差,劳动强度高,陶瓷企业并不具备足够的吸引力来吸纳受过较高教育、文化水平相对较高的年轻人,这在一定程度上造成了企业的年龄结构性缺口。

过去,大部分工人的年龄都在 30-55 岁,用工缺口最严重的时候,甚至 60 岁以上的老人也会雇用。而在今年,这样的问题也得到缓解。

“以我们企业为例,前两年女工的平均年龄为 38.6 岁,而今年降低到 36.1 岁,男工的平均年龄为 38-39 岁,与往年持平。”安淑称,对于瓷砖生产而言,年轻就意味着活力和更强烈的工作激情。

而在江西吉安等产区,随着用工荒的缓解,60 岁以上的工人现在也开始少见,整体更显年轻化。

值得注意的是,由于经济环境不景气,近两年珠三角地区大量制造业企业倒闭和缩减产能,并释放出大量的劳动力。“我们今年新招的普工中,有相关陶瓷生产经验的较少,大多是外行,由灯饰、家具、木雕等行业跨界进入。”安淑透露。

虽然当前“用工荒”压力有所缓解,但令安淑担忧的是,这种局面难以持续。“随着大量的工厂迁入内地,如今内地工厂的普工收入与珠三角地区仅相差 200 元左右,势必会造成普工的“回流”。

“不过,对于中高层技术及管理人才,珠三角地区的薪资待遇仍有绝对吸引力。”安淑告诉记者,如普通的班长,珠三角陶企给出的薪资大多是 8000 元左右,而内地仅在 4000 元上下,整整高出一倍。“为了应对未来可能出现的用工压力,相比内地陶企薪资的零调整,今年广东地区普工待遇普遍上调了 5%-10%。”

对比过去产能扩张高峰期,工人的职业晋升空间也大幅收窄。“现在普通一线工人晋升管理层的概率和空间已经不高,仅有极少数特别优秀的才能挤过独木桥。”据介绍,陶瓷行业普工晋升的最佳时期是 2007-2009 年,高速扩张的产能规模,释放出巨大的熟练技术工、生产管理人员的岗位需求,稍有经验的技术工往往换一家企业,就能够获得职位和收入的双提升,而现在这种可能性已越来越小,工人也不敢随意跳槽。

“我就是最典型的例子,2013 年之前有好几家企业邀请,2014 年只有一家,2015 年以后就基本没了。”一位不愿具名的陶企人力资源经理告诉记者,同一产区企业相互高薪挖人的现象越来越少。

此外,随着近几年抛釉类产品的持续火热,在生产环节,陶企对印花工的需求大大提升,该工种的薪资水平也水涨船高。

“95 后”来袭

进入 2017 年,“95 后”开始批量涌入求职市场。这一批张扬、反叛、更加特立独行的新力量,开始在成人世界里进行第一次淬火。不同于父辈,他们大多是独生子女,成长环境优越,更加强调个性与自我。

这种鲜明的特性,却给用人单位带来了麻烦。“这些年轻人不愿意被约束和管理,说走就走,说来就来,也许家境未必很好,但很注重生活品质。”佛山华夏陶瓷城某陶企市场部负责人曹先生告诉记者,在求职过程中,“95 后”不光盯着收入,对企业的工作条件、住宿条件和文化氛围也提出了更高要求。

“很多人在应聘时不是先问收入,而是打听要不要加班,一周加几次班,就算每月工资多几百块钱也可能吸引不到人。”曹先生说,从今年的招聘情况来看,即便公司愿意培养应届毕业生,但也很难遇

到能够吃苦耐劳、勤奋上进、悟性高的“好苗子”。

多家陶企向本报记者吐槽:“尽管‘95 后’的学历水平大幅提升,但综合能力却不及‘80 后’,而且他们的野心与能力也难成正比。”更令企业头疼的是,其工作的随意性与不确定性,加剧了企业的用人成本。

这样的案例并不鲜见。“我就遇到了两次。”小陈是佛山一家知名陶企的策划主管,他忿忿不平地告诉记者,去年底公司策划部新招一名文案,仅仅入职 3 天就离职了,耗费自己大量精力去介绍公司文化、培训不说,甚至在离职后的第二天,公司刚给他制作好名片和工牌。小陈说,还有一次,同样是应届新员工,工作不到一个月就以旅游为由辞职,不仅未产生价值,反而浪费了公司较多的人力、财力和精力。

在用工缺口下,陶瓷行业休息时间少,也成为

企业招聘的阻碍之一。“我们公司月休两天,很多求职者因此选择放弃。”华夏陶瓷城某瓷片生产企业市场部经理刘伟(化名)告诉记者,去年部门招聘一名平面设计,薪资、社保都谈拢了,最后就是因为休息时间太少,“黄了”。

“在华夏,很多企业都是月休两天,这给招人带来了困难。”刘伟说,公司的作息制度是老板亲自制定,不可能随意更改。“后来,为了解决招人难题,对于休假要求较高的求职者,我们只能忽悠说月休四天——实际上,是将两天拆分成四个半天。”

调查中,多家陶企向本报记者表示,如今招聘应届毕业生,更青睐于农村户口。这类求职者能力不一定最强,但胜在更加勤奋踏实、更能够吃苦耐劳,更具拼搏心与进取心。对于陶企的长远发展而言,这些品质比能力更加难能可贵。

“普工荒”缓解,多产区薪酬平稳

每逢春节前后,大量务工人员的离开及返乡,常常让工厂陷入用工荒的困境。按照以往规律,年后正是陶企疯狂“抢人”的时候,但今年却有所不同——对比往年普工返乡率低、招工难,今年陶企用工形势大大缓解,部分产区甚至出现普工“供过于求”的反常局面。

受环境督查与整治影响,2017 年开年陶瓷行业开窑率普遍较低,并造成大量劳动力富余。“由于春节后企业开工形势不太乐观,四川产区没有出现用工荒,除了给工人购买社保,加重企业负担,近两年普工薪资也未做调整。”本报记者在四川产区了解到,此前因环保问题,夹江陶企被政府要求限制制粉,导致生产线开工率较低,而近期禁令解除,陶企生产线将逐步恢复生产。

作为劳动密集型产业集聚地,珠三角地区“普工荒”亦得到缓解。根据广东省各地人社部门监测显示,节后企业基本上已开工,节后返乡的务工人员返乡率已超九成。预计随着务工人员陆续返乡以及新就业劳动力补充,企业用工将会恢复正常水平。

据监测,今年节后广东省企业用工需求略有下降,节后用工缺口比往年有所减少。从目前的情

况看,企业招聘八成左右是普工,集中在劳动密集型制造业、住宿餐饮业等。由于部分务工人员返乡时间与企业开工时间存在一定程度的错位,所以部分企业在短期内出现了用工缺口,预计会逐步恢复到常态。

“我们目前的普工缺口是 24 人,总的来看,今年招工压力较小。”佛山三水一家知名大型陶企人力资源部经理安淑向本报记者表示,近几年陶企在薪酬体系、工作环境、人文关怀等方面都有较大改善,人员流动的平稳性加强,与此同时,在生产环节进行自动化、智能化设备改造也解放了大量劳动力。

“最典型的事例是,去年三水一家大型陶企通过设备升级,裁减工人 1000 余人。”安淑说,整体来看,今年用工形势有所缓解,但也有陶企的用工形势较为严峻,“如少数去年销售状况较差的陶企,员工返乡率会较低,今年招工也不太理想,只能通过降低标准来缓压。”

江西吉安,国内发展最迅速的新兴产区,每年春节后,“招工”都是陶企的头等大事,为了解决这一难题,往年陶企都会不惜大幅上调薪资福利。但近两年,吉安陶企的薪资标准并未做调

整,部分工种甚至有所下调。

“可能是企业不缺工吧!”当地观察人士张先生向本报记者分析,走过产能高速扩张时代,吉安陶企逐步开始告别用工高峰,并且由于当前开工率不高,普工反而略有“过剩”。

不惟吉安,本报记者调查了解到,湖北、湖南、河南等中部产区近两年普工薪资均未上调。“原因是供需关系已经发生变化。”张先生分析指出,一方面陶企用工压力减小,另一方面近两年陶企倒闭、拖欠工资的现象屡见不鲜,“只要陶企效益好,工作稳定,不拖欠工资,工人就不会随意跳槽离职。”

据了解,在产业转移浪潮下,2006-2009 年是陶瓷行业生产规模扩张最为疯狂时期,大量新增的陶瓷生产线拉开了普工尤其是熟练技术工的用工的缺口,导致产区招工、用工形势愈加严峻,各产区新上企业为最快解决及寻找更多的熟练工,纷纷开出高于平均水平的薪资来吸纳员工,直接推动了普工薪资水平的速增。但自 2015 年开始,瓷砖产能增速放缓,一些新兴产区也开始由“数量时代”进入“质量时代”,用工荒亦得以改善。

2001-2017 年全国高校毕业生人数



据专家统计,2001-2016 这 15 年间,全国高校毕业生人数呈递增趋势。2017 年全国高校毕业生数量将再次持续增长,预计达到 795 万人。