

城市“抢人”有招更须留人有道

艾才国

2月9日,2025年全省“春风行动”现场推进活动在安庆举办,此次活动也是安庆市新春首场大型招聘会。活动当天,现场汇聚了215家企业,提供1.8万个岗位,初步达成就业意向6000人,呈现出一派火热景象。

(《安庆晚报》2月10日)



2月9日,2025年“春风行动”新春大型招聘活动在市体育馆举行。全媒体记者 江胜 摄

人才是兴业之本,近年来,我市各种“抢人”“狠招”“奇招”频出,包括举办“宜礼待才”人才周招才、兴办青年人才文化节揽才、组织“万名学子看安庆”活动引才……年味还未散去,又悄然打响“抢人大战”,安庆新春首场大型招聘会,共组织215家企业“出摊”,提供1.8万个岗位;涵盖汽车制造业、化工新材料等多个行业。相信又有一批人才选择安庆,实现人才与城市的“双向奔赴”。

“抢人”诚可贵,“留才”价更高。奋力“抢人”固然重要,但更重要的是用心用力把人才留下来。如果只注重“抢人”而不注重“留人”,其结果只能是为其它地区免费培训,这样的人才引进,是劳而无

功,更是恶化地区的发展环境。因此,城市“抢人”有招更须留人有道。既要拿“钱景”留人。各用人单位要不断提高工资福利待遇,通过涨薪,让劳动价值与工资成正比,待遇好了、工资涨了、加班少了、生活品质提高了,各类人才也可以留住了;又要以“前景”留人。人岗相宜,做到人尽其才;公平使用,为各类人才提供“海阔凭鱼跃,天高任鸟飞”的宽阔舞台,让事业旺人,人旺事业。还要用环境留人。着力解决各类人才子女入学、医疗服务、配偶就业、住房保障等实际问题,切实解难题、送服务、送关怀,全方位营造适合人才的生活环境,让各类人才在安庆“宜居安家”“生活如家”“休闲享家”。

总之,人才不是物资,单纯靠

“抢”是“抢”不来的。需要的是环境的吸引,是能力发挥的空间,是内心的那份冲动和热情……如果只注重“抢人”而不考虑如何“留人”,那就犹如狗熊掰玉米,引进一个、抛弃一个,只看增量、不重存量,人才数量也将会越来越少。



让求职者和企业“双向奔赴”

徐剑锋

每年春节过后都是用工高峰,也是求职招聘旺季。各式各样的招聘活动接连举办,不仅给求职者送来了“就业大礼包”,还为企业一解“招工难”“用工荒”的燃眉之急。

于安庆而言,制造业是“看家本领”,对劳动力的需求较为旺盛。我市积极搭建线上线下求职招聘平台,积极拓展技能就业和创业就业渠道,为产业发展提供有力的人才保障。在这些做法的基础上,根据企业用工需求,既要聚焦现代产业发展,采取“行业分类、人员归类”的方式精准招工,也要锁定重点缺工企业,通过用工余缺调剂、举办定向招聘、组织实习见习等途径纾解企业“用工荒”困境。

必须看到,随着新业态不断涌现,新产业茁壮成长,劳动力市场面临着供给端与需求端的变化,“人岗不匹配”结构性矛盾仍然存在。由此而言,要通过问卷调查、入户走访、电话询问等方式,摸清技术特长、就业意向、工作去向,并借助大数据、人工智能、云计算等进行研判和分析,进一步找准企业“用工难”、求职者“找工作难”的痛点和堵点,进而在岗位筹集、即时对接上分类施策、对症下药,使供需对接更加精准高效,更好地实现人岗相适、人尽其才。

让用工企业与求职者“双向奔赴”,要积极创造“水深则鱼知聚,林茂则鸟有归”的环境。对政府职能部门,既要用政策“暖流”来惠企纾困,也要用服务“暖意”来惠民解忧。譬如,对高校毕业生要强化职业规划和就业辅导,帮助他们找到合适的职业发展方向,培养更多高素质技能人才;对大龄就业困难人员、残疾人、退役军人等群体,要通过“订单式”培训、开设夜校等途径,帮助他们提高岗位技能、拥有“一技之长”;对长期失业的求职者提供“一对一”个性化就业援助、公益性岗位安置;对进城务工人员要解决人才公寓、就医就学等实际困难,在保障合法权益、拓展职业发展前景等方面下更大气力。

就业是经济的“晴雨表”,更事关千家万户的安定幸福。一手抓有效岗位信息发布,一手抓高效保障服务到位,不断提高求职招聘的精准度,实现高质量充分就业,激活经济发展“一池春水”。

广开就业渠道实现招工找工精准匹配

孙维国

就业是民生之本,关乎社会稳定与经济发展。火热的新春招聘会不仅是一个就业平台,也是企业复工复产的一面镜子。现实中,企业复工复产面临着不同程度的用工短缺问题,而求职者也面临着多样化的就业需求与岗位匹配难题。面对“双重压力”,开辟多元化的就业渠道,优化就业服务,打好复工复产“主动仗”显得尤为重要。

组织招聘会时,应更加注重将“高质量就业”与“技能匹配”相结合。就业市场中,企业不但需要劳动力,更需要具备一定技能与经验的高素质人才。这要求在举办招聘会时,尽可能提供精准的岗位信息,并通过技能培训、定向招聘等方式,帮助求职者和企业之间建立更紧密的联系,提高招聘与求职成功率。

通过举办招聘会等活动,能够为企业解决招工难题,帮助其快速恢复生产能力。同时,企业也应认识到,解决用工问题不能仅仅依赖

外部环境的改善,内部管理和企业文化的优化同样至关重要。如何通过薪资激励、福利待遇、员工职业发展等方面留住优秀人才;如何通过工作环境改善、职业技能提升等途径吸引更多的求职者,都是企业在复工复产过程中必须直面的问题。

除了传统的全职岗位,灵活就业的进一步发展也是现代就业市场的重要趋势。灵活就业不仅仅是为了满足劳动力市场中低技能群体的需求,也是推动产业结构升级、推动企业高效复工复产的重要组成部分。在经济数字化转型的大背景下,灵活就业不再是一个单纯的“过渡”阶段,正形成一种常态。像网约车司机、外卖配送员以及远程办公的从业者,正是这类灵活就业形态的代表。对此,需要为灵活就业提供更多的保障和支持,特别是在社会保险、薪资保障等方面,让灵活就业者权益得到更好保障。

招聘会成功吸引了大量企业和求职者,但其背后所涉及的“精准招

聘”“精细化服务”才是构建长效机制的关键。简单的岗位信息发布与求职者的需求对接,远远不能满足市场的长期需求,人才市场需要向精准化、精细化方向发展。针对不同企业、不同区域、不同岗位的特点,开展定制化招聘服务。通过数据分析、岗位细分等手段,使招聘活动更加科学、精准;加强对求职者的就业指导,特别是为低技能群体、青年群体和老年群体提供更有针对性的就业辅导和技能提升,提升其劳动市场的适应性和竞争力。通过设立专门的就业服务平台,实时跟踪求职者的就业状态,提供个性化的就业建议和解决方案。

千方百计广开就业渠道,打好复工复产“主动仗”,既是经济发展的必然要求,也是社会民生保障的重要一环。在这一过程中,政府、企业、社会三方应共同发力,不断推动就业服务机制优化,提升劳动力市场的活力与效率,使企业招工与求职者找工实现精准匹配。