



求职者与招聘方进行交流

年后,我市人才市场迎来了开门红。但今年人才市场出现的种种变化,也使招聘方和求职者的伯乐与千里马的角色,产生微妙变化——招聘方和求职者已分不清谁是伯乐,谁又是谁的千里马。业内人士认为,求职者与招聘企业要想“喜结连理”,双方要先明确自身定位,才能在各自期许之内达成共识。

# 伯乐与千里马间的微变

## ——探访我市年初用工市场

本报记者 张喜逢 王晓丹 见习记者 郭秩铭 武怡晗/文 记者 鲁博/图

### 1 调查:用工市场出现六大变化

#### 【变化一】 招聘方追着求职者跑

19日8时,189家招聘企业陆续进入河洛人才市场,开启了年后首场招聘会。与往年招聘会不同的是,昔日招聘方摆出一堆简介材料、坐等求职者上门的情况不再重现。现在,只要有人在展位驻足,招聘人员就主动询问“你好,你对什么岗位感兴趣?”,并拿起宣传材料主动介绍公司及待遇等情况……

“10年前,我们的招聘公告贴出去后,应聘的人挤破门。”洛阳市黄河软轴控制器股份有限公司招聘负责人说,现在,招聘方和求职者的对话形式明显不同了,企业要先展示吸引力才能招揽人才,这也是我市经济发展良好、就业机会增多的直观体现。

此话不假,我们在现场还发现,招聘方大多会主动请求求职者留下联系电话,甚至出现招聘方追着求职者不放的情形。另外,有少数企业除在展位安排人员外,还在场地内“撒”出人员,先期主动与求职者沟通,推荐企业。

“往年,企业大多在临近春节才跟人才市场联系年后招聘展位,而且多是人才市场主动联系企业。可今年不同,不但预订展位的企业多,而且很积极。1月初,就有不少企业跟人才市场联系预订了年后展位。”河洛人才市场部经理王贺伟说。

#### 【变化二】 高薪之下难现“勇夫”扎堆

为了吸引求职者的目光、留住人才,不少招聘企业打出了“一经录用,缴纳五险”“带薪休假”“享受车补、出差津贴”“有季度奖、年终奖”等。

“我们今年特意打出了高薪,本以为能吸引更多人来,可应聘者并不算多。其中,有一个求职者是我们想当场敲定的,和他沟通了半天,并且跟他说明了年薪数额及待遇,对方仍没有表态。”我市一农耕机械有限公司招聘人员说,高薪之下,并未出现他们预想的求职者扎堆应征的情况。

一些小型机械加工企业招聘人员告诉我们,现在此类企业技术工人缺口大,不像以往,只要工资高,就容易招人。今年虽然底薪上浮了30%,但人还是没有招满。更让他们意料到的是,前来求职的熟练工起初对薪金比较满意,可询问公司规模后得知是小加工企业,便扭头就走。

记者发现,有多年从业经验的求职者对薪金并没过高要求,相反,他们更看重企业的发展规模及提供的工作环境。河洛人才市场一事顾问分析,生活条件逐步提高,让多数求职者在找工作上“胃口增大”,他们不再把收入看成第一位,而更看重招聘企业的发展前景及自身发展空间。

“从当天招聘企业给出的薪金情况来看,各行业中薪较去年同期涨幅约20%,可仍有不少生产加工企业招不够计划人数。”王贺伟说。

#### 【变化三】 回乡求职渐成趋势

刘志辉家在新安县,曾在广东东莞私企打工,是一名有多年工作经验的数控机床工。他告诉记者,在东莞一个月能挣4000多元,但生活成本高,而且原来的企业规模小,工作环境不好。这次如果能找到环境好、比较稳定的本地企业,即使工资低些也想留在本地发展。



驻足了解招聘信息的求职者

不仅有工作经验的打工者希望留在本地工作,而且过去坚持要到大城市奋斗的大学毕业生也开始动摇,更倾向于本地就业。

汽车维修工程专业毕业的李阳,曾在北京一家企业从事汽车检测与维修方面的工作。在北京工作期间,他每月工资5000元,但除去房租、生活费等,每月只剩近千元,买房更是遥不可及。因此春节前他辞去工作,返回洛阳就业。

在家乡,生活压力相对较小,这样的选择说明近年来不少求职者已学会从实际出发,理性思考。

#### 【变化四】 年轻人不一定比中年人更具优势

“几场招聘会我都参加了,但是没找到合适的工作。”19日上午,武汉某理工大学毕业的秦亮已在市人才市场咨询了十几家公司,让他失望的是,几乎所有理想的工作岗位都只招聘有工作经验的人。

被扣上“缺经验”的帽子而与理想工作失之交臂,让许多年轻求职者认为,某些招聘企业不给年轻人机会,缺乏人情味。殊不知,招聘企业对年轻求职者亦是抱有“又爱又怕”的复杂感情。不少招聘人员表示,年轻求职者虽然充满激情和朝气,但心态不稳定、缺乏实践经验让他们感到担忧。

洛阳市青峰网络科技有限公司招聘人员姚随和介绍,去年,该公司共招聘营销、网页设计师、客服等40多人,一年过去有40%的员工跳槽,这给企业的稳步发展造成不小的影响。

在今年的招聘市场上,中年人凭借丰富的工作经验,获得了更多企业的青睐。洛阳玮浩餐饮服务有限公司张晨鹏表示,餐饮行业工作环境相对较差,工作时间长、工资相对较低是年轻人远离餐饮行业的原因。另一方面,虽然中年求职者在体力、学历等方面不如年轻人,但他们流动性小、纪律性强、能吃苦。

亚圣投资集团洛阳分公司招聘人员说,他们公司招聘的客户经理吸引了许多求职者,其中不乏四五十岁的中年人。而客户经理这种岗位,需要成熟的人际关系网,他们更愿意选择中年人。

不少招聘企业认为,中年求职者有深厚的社会阅历和职场经验,而且他们敢想敢干,又不会与实际脱轨,所应聘的岗位也往往是

自己力所能及的。与年轻求职者相比,选择中年求职者,让他们觉得更安心。

#### 【变化五】 工作经验比学历更重要

北京某大学中文系研究生王新悦在今年的招聘会上屡屡碰壁,因为企业担心她虽然学历高,但实践能力不足。更让她烦恼的是,一些招聘企业甚至选择本科生也不选择她。

我们在招聘会现场看到,虽然许多企业招聘信息上写明“要求大专以上学历”,但在实际招聘中,相比学历,招聘企业注重的是实践经验,他们要求求职者能很快胜任岗位工作,特别是一些电子、财会、管理类的工作。

许多招聘企业表示,如果能聘到有丰富经验的人,可以降低学历要求。相比本科生,一些招聘企业甚至更青睐实际工作能力更强的专科毕业生。某公司招聘人员沈女士介绍,他们公司招聘的职位有电气设计师、实验工程师、销售代表、机械设计人员等。对于电气设计师等技术类岗位,他们首先考虑的是工作经验,学历可以放宽到大专以上。

#### 【变化六】 “银发族”求职者在增多

今年63岁的孙新会退休前是高级工程师,擅长矿山机械的研发、维护。55岁内退后,他在一家私企公司做了4年技术顾问,后来因为公司离家远就辞职了。在家待了几年后,他又前来参加招聘会。“没有想到,我所擅长的技术这么受欢迎,不少民营企业都想要我。”孙新会说。

“我们通过巡场和求职者给人才市场留下的个人资料发现,今年前来应聘的退休中老年人明显增多,而且那些有技术的月薪较高,平均在4000元左右。”王贺伟说,“银发族”求职者大多是从事土建、机械加工等工作,另外还有教师、医生等专业人士;从招聘企业的需求来看,大多集中在行政管理、技工、咨询服务、销售、私立学校等。

我们从一些招聘企业了解到,企业青睐“银发族”主要是因为这些人普遍具有踏实、诚信的良好品德,并且这些人有丰富的实践经验和广泛的人际关系。另外,这些人技术纯熟,一上手就能解决实际问题,对企业中的年轻人能起到很好的“传帮带”作用。

### 2 分析:谁是谁的伯乐,谁又是谁的千里马

过去,在就业机会有限的前提下,面对一个岗位扎堆应聘的局面,求职者不得不自压身价。当下,情况已发生微变。

我市某人才网站高级人才顾问郭瑞峰说,我市民营企业繁荣发展,就业机会逐渐增多,求职者的机会也越来越多。于是,招聘方、求职者的地位正在发生变化,不仅是企业在挑求职者,求职者也在挑企业——企业对求职者有一定的要求,希望求职者能为企业发展添砖加瓦;求职者对企业也有要求,希望企业有利于自身事业发展——在招聘方和求职者间,已分不清谁是谁的伯乐,谁又是谁的千里马。

为何会出现招聘方招不够人、求职者就业选择较多的状况?业内人士进行了分析。

#### 【原因一】 岗位越来越多

市劳动就业部门相关负责人说,今年,我市出现招聘方岗位人数招不满、有经验的求职者选择机会较多等现象,这其实是一种良性发展趋势,也说明我市民营企业发展迅速,提供的就业岗位越来越多。

市劳动就业服务管理中心就业指导科

工作人员表示,过去,我省是劳动力输出大省,每年农村劳动力转移人数一直是全国第一。2010年出现了历史性转折——省内就业人数首次超过省外——2455万农村劳动力中,省内转移达1360万人,超过省外就业人数265万。

我市目前拥有省级产业集聚区17个,数量位居全省第一;去年,营业收入超百亿元的产业集聚区达10个。产业集聚区发展规模变大,为求职者提供了更多的岗位。

#### 【原因二】 求职者的新要求

“从去年开始,长三角、珠三角等地工人回流现象日益明显。”郭瑞峰表示,一方面我市用工需求不断扩大,尤其是对高级技工的需求不断扩大;另一方面,我市用工工资水平不断提高,不少人在家门口也能拿到合适的工资,更重要的是求职者对岗位有新要求。

郭瑞峰分析,现在大多数企业聘用的是第二代农民工。他们不像其父辈一样,挣钱是为回乡盖楼、改善生活,而是有一定的知识、理想,渴望留在城市,更看重企业的工作环境和自己在企业内的发展空间。

### 3 建议:想“两情相悦”,先要明确自身定位

市劳动就业部门相关负责人说,“招人越来越难”必然促使企业抓紧修炼内功,学会爱惜、尊重人才,为员工提供更稳定的配套福利及工作环境,而不是仅仅靠涨薪酬招工解企业燃眉之急。

郭瑞峰说,过去,一些民营企业靠低成本求得更大利润,但这种以牺牲员工利益维持企业发展的行为注定不能长久,年后招聘现场呈现的待遇变化证实了这一点。

招聘企业在筛选求职者的过程中,应该对求职者一视同仁,不应以学历高低论高下。与其先期对求职者设置各种门槛,不如普遍撒网,通过优胜劣汰来决定人员去留。靠设置门槛来择人的招聘方式已不合时宜,根据人员专长来安排岗位不失为一种选人、用人的方式。

同时,求职者也应该理性地认识到,工作机会的增多并不意味着找工作容易了。对于年轻求职者,不要抱着一步到位就能找到理想工作的念头。相反,从事不对口的行业,对于塑造自己成为多面型人才有着积极作用。缺乏经验的年轻求职者要对自己条件有清醒认识,不要一厢情愿过度看重工作是不是对口专业,多行业、多层次的历练远比专业对口重要。

中年人在求职时,如果遇到合适的工作应尽可能抓住机会,不要再挑来挑去。中年人只要能沉下心,乐于接受新事物,掌握热门行业的专业知识或操作技能,就能实现再就业“步步高”。

无论谁是伯乐、谁是千里马,只要能看到对方的闪光点,这场“互挑”就能达到双赢的效果……

#### 相关链接 求职:警惕三种常见骗局

##### 【骗局一】以招聘为幌子骗钱

市劳动就业服务部门相关负责人表示,对于薪酬明显较高的职位和只留QQ号、邮箱的招聘信息不要盲目轻信。眼下有一些单位打着招聘的旗号骗取钱财,如求职者前去应聘,便以“上岗费”“信息费”等各种名目收钱。正规的面试收费,都需当面进行且开具发票或收据。

##### 【骗局二】“口头协议”

在求职过程中,求职者不要轻信对方口头承诺的工资待遇等优厚条件,一定要跟对方签订相关书面协议。

市劳动就业服务部门相关负责人表示,不少农民工法律意识、维权意识不强,在薪酬、工作岗位、劳动保护和劳动条件、劳动纪律、违约责任等方面,没有与用人单位形成任何书面约定,一旦与用人单位发生分歧、纠纷,很难保障自身

的权益。农民工与用人单位建立劳动关系时,一定要与用人单位签订劳动合同。

##### 【骗局三】黑职介与皮包公司

一些非法黑职介利用求职者急于赚钱的心理,与皮包公司合伙演双簧,骗取报名费、应聘费等费用,皮包公司再找个借口把求职者“扫地出门”。

市劳动就业服务部门相关负责人表示,从事职业介绍业务必须经劳动保障部门批准,领取职业介绍许可证。求职者进职业介绍机构求职时,要多长个心眼。正规的职业介绍机构通常具备以下特征:在办公场所悬挂营业执照和招聘许可证原件;对服务项目、收费标准等一一明码标价;公示劳动保障监察举报电话;收费时出具由税务部门监制的发票,且发票上所写收费条目与实际服务项目相符;服务人员持有职业资格证书。(喜逢)