

周口节后求职微观察之一

商业服务业：年后招工声声急

核心提示

加薪、招工难、“用工荒”……进入2011年，这些字眼开始频频出现在全国媒体上，究竟是什么原因造成全国范围的用工供求日益紧张？究竟人都去了哪里？作为劳务输出大市的周口，是不是也出现了用工荒？带着这些疑问，记者近日走进我市的生产企业和市区商业中心，一探究竟。

用工现场——鞋业超市

“加薪”招人
也困难□晚报记者 张劲松
实习生 李广娇

2月26日上午，在市区中州大道，万客来服装鞋业超市的方经理谈到招工，颇有一点郁闷。“春节后招工确实比节前难多了，而且服装店用工流动性很强，想招来新员工、留住老员工，非常不容易。”方经理说，春节前，员工每月是700元的工资加提成，合计1200元左右。可春节后，再执行原来的工资标准不要说招来新员工，就是老员工也会离开的。不得已，他把员工的工资调到每月800元加提成，这样员工每月能拿到1300元左右的工资。“你看，我们本来需要4个员工，到现在才招来3个人，还有一个岗位一直到现在都没人来应聘！”方经理着急地说。

为能招来新员工、留住老员工，方经理可是煞费苦心。他说，招工难不光体现在应聘者寥寥无几，想招到合适的员工更是难上加难。为此，春节后他一直在店门口挂着招聘启事，也托熟人、朋友介绍，但最近几天连一个应聘者也没有。

该店员工顾春霞原来在一家家电商店工作，她说：“现在工作比较好找，满大街的招聘广告，只要个人素质基本可以，找到满意的工作并不困难。我来这儿工作是通过熟人介绍的，就是图个对老板信任，工作起来舒心。”



春节过后，一场招聘会吸引了不少单位和应聘者。晚报记者 朱海龙 摄

记者调查

待遇低、缺少归属感是主因

□晚报记者 李瑞才

“急聘员工：年龄18~25岁，身高、学历不限。”记者在走访中发现，诸如此类或打印或手写的招聘广告，几乎成了沿街饭店、服装店、便利店门脸上的一道另类风景。

记者走访发现，待遇低和缺少发展空间是导致商家招工难的两大因素。来自郸城的女孩小张春节前刚把一份酒店的工作给辞了，原因是待遇低，一个月1000元。她给记者算了笔账：“与别人合租房子一个

月200元左右，吃饭300元，通讯和交通费100元，再买些生活用品，剩不下多少。”小张说，她想找一个月收入再高两三百元的工作，能提供食宿，最好每周最少能休息一天，当然如果有发展空间更好。

“刚来城里，啥也不懂，服务行业工作好找。不过这些工作干多少年都是这个工资，指望这个根本没法在城里定居，也赚不了多少钱，所以谁都不愿意老干这一行啊！”走访中，记者了解到，很多进城务工人员都把服务行业的工作当成刚进

城的一块跳板来看待，一旦找到更好的工作就会辞职。与小张一样，来自项城的90后小李也有同感。他说，自己来城里打工的目的就是想多赚些钱。“当然，如果找到好工作留在这里是最好的，但服务行业工资不高，又没有发展前途，我不打算长期在这行干。”走访中，记者还发现，与南方一些城市相比，我市绝大多数服务行业务工人员的待遇并不高，他们对工作单位没有归属感，把工作看成临时性的，遇到过年过节就会出现较大的流动。

专家建言

改善待遇是留住人心关键

□晚报记者 李瑞才

针对服务业招工难的现状，市人力资源和社会保障局的相关负责人经过分析给出了原因：一是个人就业观念陈旧，有不少年轻人认为服务业是“伺候人”的活，即便工资高也不愿干。因此，不少大中专毕业生和农村务工人员都不愿意“放低”身价选择这些行业就业。二是待遇偏低。拿酒店来说，目前中小型酒店虽然对服务员管吃、管住，但月工资一般在1000元左右，可服务员工作时间一般较长。这样，相对来说小时工资就不高。此外，目前我市大部分服务行业属临时用工性质，合同、保险等均没有，劳动者基本权利面临的是一片空白，好多务工者觉得在中小型服务行业内没有奔头，看不到希望。

这位负责人认为，周口

作为劳务输出大市，农村富余劳动力目前应该是350万人左右，除去常年在外务工人员近300万，应该还有剩余劳动力50万人。另外，我市每年还会新增加大中专毕业生4万余人，高中和初中毕业生15万左右，下岗失业人员5万余人。按说我市不应该出现“用工荒”、招工难的现象，那么造成这种现象的原因是什么呢？“概括起来一句话，还是待遇和环境问题。”这位负责人说，其实80后和90后的务工人员与40后、50后的不一样了。新时代的、年轻的务工人员选择工作不仅仅只看待遇，他们更愿意融入大城市，去看看外面的精彩世界，去享受大城市的生活。他们把挣钱多少、福利待遇放的不是第一位，就算本地给的工资再高，还是留不住他们去沿海大城市的脚步。

究竟怎样做才能缓解

我市服务行业的招工难问题呢？这位负责人也给出了建议：部分服务行业招工难，最终还是要通过市场来调节。用人企业要吸引剩余劳动力，就要提高劳动者收入，不仅包括货币收入，还包括非货币收入。因此，用人企业要吸引这些剩余劳动力，除了要提高工资、办理保险外，还要营造舒适的工作环境，给予员工提升空间，让员工对单位产生归属感。此外，我市一些服务行业也应该借鉴国外一些发达国家的做法，对服务人员不一定都是年轻人，40岁左右的服务人员，只要能适应工作，也不应将其拒之门外。总之，服务行业只要用合理的薪资待遇吸引人、人性化的管理聚集人、用广阔的事业前景激励人，就能彻底杜绝年年招工、年年“犯愁”的现象发生。

用工现场——灯具店

招工启事贴多日
员工还是没招来

□晚报记者 张劲松 实习生 李广娇

“招聘启事已经张贴多日了，可一直到现在还是没招来一个员工。”2月26日上午，市区中州大道某灯具店王经理对记者说：“这几天买灯具的顾客不少，可就是缺少安装工人，没办法，有些生意就给推了……”

王经理介绍，春节前，月工资900元就能招来安装工人，可现在，工资开到1000元，中午还提供一顿饭，前来应聘者还是寥寥。“本来我们需要4个员工，可春节后直到现在一个员工还没招来。无奈，我们有时就得亲自去给顾客安装，可靠我们自己哪能应付得来呀！而且这样我们也太累了。”王经理一脸无奈地说。

据了解，灯具店的规矩是销售安装一条龙服务，如果没有安装服务，业务量会大为减少。“再说，灯具安装也不是随便谁都能干的，还得懂点安装技术。如果不懂一点安装技术，我们也不会聘用。”王经理说。

谈起招工难的原因，王经理也是满脸疑惑，她说：“真不清楚是咋回事，工资和待遇比春节提高了，可就是没有人来，如果这样一直招不来人，我们的生意损失可就大了。”

用工现场——电器专卖店

知名品牌店
也不例外

□晚报记者 张劲松 实习生 李广娇

用工吃紧，对于知名品牌店也不例外。在市区中州大道海尔专卖店门口，招聘启事一样非常醒目。2月26日上午，该店销售部经理王卫锋提起招工难的问题，深有感触地说：“我们海尔品牌虽然影响力大，但今年用工也有点吃紧，这不，为了应对今年出现的‘用工荒’，我们也在‘招兵’，进行人才储备。”

王经理介绍，家电行业对员工个人素质的要求相对严格一点，所以相招到合适的员工也相对困难。“一旦人才队伍接不上，无疑会成为我们前进路上的关卡，况且我们新招的员工大多需要接受3个月的培训，如不提前招工，我们也会非常被动。”

王经理说，他们最近的招聘成果也不很令人满意，虽然招聘启事贴了多日，但直到到现在还没把人招齐。“没办法，有时我们就让员工动员优秀的人才到我们这里来工作，有时甚至不惜重金，从其他公司‘挖’来精兵强将充实我们的员工队伍。”

该店业务员刘永刚说，他家住市区，毕业于郑州大学计算机专业。“现在的工作比较容易找，特别是懂点技术的人。”他大学毕业后在山东工作了几年，去年8月经熟人介绍到海尔专卖店工作。刘永刚表示，在这里工作，他觉得还比较满意。不过，假如有更好的发展机会，他也会重新考虑自己的前途。

周口供电
关注民生
24小时电力服务热线
95598