

(上接第37版)同时“2+1”的学制让同学在第三年即参加“顶岗实习”,2021年工科类500余名毕业生,有80%进入了本地工厂。毕业生普遍属于中级技能人才,工资在5000元左右,一些表现优异的数控机床人才,月薪可以达到7500元。

这所学校的生源主要来自于当地的初中毕业生,他们普遍在中考中失利,最初,家长对学校的期待是“找个地方帮忙管几年孩子”,但近年家长对学校的认可度逐渐提高。

近一段时间,这所学校正准备申请升级为高级技工学校。袁玲认为,目前北仑产业升级迅速,对高技能人才的需求越来越大,学校需要匹配这种需求。

4. 升级的学生

在中西部城市崛起的背景下,北仑已经很难通过社会招聘从外地获得成熟的高技能人才,要寻求增量、满足不断扩大的需求,只能将念头转向职业院校,转向年轻人。

“青年北仑”是2019年初北仑区推出的政策,其中包含18个相关实施细则和29个操作流程,加强了青年在住房、信贷、就业、创业、发展、业态等方面的支持力度。

北仑的产业在升级,北仑的学生也在升级。

周国庆参加了宁波职业技术学院的两场招聘会,总计拉入了150名学生,但其中只有3名对他的工厂招聘岗位感兴趣,其中一位还只是为了未来创业做铺垫。

除了招聘服务,周国庆还兼职在职业院校任课。据他了解,一些机械类专业班级,100人中可能不到5个人愿意去工厂,而30%的学生都选择考专升本——在宁波职院的西门两侧,至少有5家专升本的辅导机构门店。

周国庆印象深刻的一个案例是,他曾经为宁波一个乡政府招聘编外的派遣文员,结果这个岗位有15个学生投来了简历。“这个岗位没有编制,也没有晋升空间,工资不到三千,为什么会有这么多人愿意来?工厂里有需求,工资也高,学生们却不愿意去。”

带着这个问题,周国庆问了不少应聘的学生,普遍的答案是,文员不用加班,朝九晚五,工作环境也好,工厂里不仅会加班,而且忍受不了一线管理人员简单粗暴的管理方式,这对学生而言是不能接受的。“体面,这个词很好,现在的学生需要的不仅仅是薪资,还需要尊

重,需要体面”,周国庆表示。

2020年,宁波居民人均可支配收入为59952元,在全省名列前茅;而整个浙江省的居民人均可支配收入52397元,在全国排名第三,仅次于北京、上海。

对于这些技能人才的后备军而言,薪资水平只是考量的因素之一,他们想要的还更多。

上述招聘会中的光伏设备企业,此次招聘岗位包括设备操作技工、设备调试工程师等,工资普遍在6000元以上,多的达万元,设备操作技工还能享受到当地政府提供的购房补贴、安家补贴等福利。

但因生产流程问题,设备操作技工需要倒班,尽管刚入职的学生不需要值夜班,但晚上可能会有2-3个小时的加班;设备调试工程师则需要四处出差,出差期间加班并不罕见,加班到11点过后,会有50元的补贴。“说实话,可能到30多岁左右就跑不动了”,上述光伏企业招聘人员说。

这家企业刚刚引进了一台价格不菲的高端设备,但目前还没有找到能操作的人,只能老板偶尔上手操作,大部分时间都闲置那里。

5. 8个人的典礼

2019年7月15日,孙尘哲把这个日子记得特别清楚。

这天,菲仕技术派车把8名弘途技校的学生和老师拉到位于杭州湾的生产基地,并举办了一场“开学典礼”。老师们到现场后很惊讶,这场“开学典礼”是为这8名学生特意举办的。

2019年,菲仕技术与弘途技校合作,从40名学生中选出了8名,选择过程严格而正规,一次笔试、一次面试、一次心理测试。选出学生后,该年4月,菲仕技术和技校一起举办了一场隆重的签约仪式,学生代表和企业主席台上签字并合影。

“这是我们定的一个基调,要给学生们的感觉是,我们真的特别拿他们当回事儿,要在他们心里种下一颗种子”,孙尘哲说。

“开学典礼”后,8名学生开始了为期一年的“订岗实习”,公司内的一位中层专门来带这些学生,每天上午工作,下午培训,还会在这位导师的带领下跑步健身,导师扮演的角色并不仅仅是工作技能上的,而是包括人生观、价值观等方方面面的辅导。每个月,每位学生能够领到2000元左右的实习费用。

在2020年6月结业后,8名学生中

除了一名要回家继承家族企业,其余7名全部留在了菲仕技术,2名成为助理工程师,5名进入一线成为技术工人。

“如果需要学生变成高技能工人,首先要把学生当成高技能工人来对待,需要给他们辅导、帮助和尊重。这些招进来的人,我们不会让他们只做简单的一线工人,会一步步提升他,让他们有更多提升技能和待遇的机会,我们也在赌,赌5年后他们的成长一定要比从社会上招的人成长快”,孙尘哲说。

在袁玲看来,高技能人才与一般人才的区别,并不仅仅是技能方面的差异,高技能人才更需要有职业道德,一种对企业负责、对产品、对品质负责的精神。

“但这种精神需要激发,需要社会先对劳动认可、对劳动创造价值的认可,对劳动换来家庭幸福的认可”,袁玲说。

企业需要高技能人才,他们要求年轻人具备这种能力,能创造这样的价值,年轻人则要求企业能够先提供一个高技能人才应有的待遇和环境,这是一场艰难的对峙。唯一的解决方法是:有一方先迈出第一步。

6. 淘汰的竞赛

菲仕技术为每位留下的学生提供了15000元的“奖学金”,相当于职业人生开始的一笔小小激励。

“我们在他们身上花了不少心血”,孙尘哲说。

“心血”换个词,即“成本”,所有体面和尊重都隐含了企业的管理成本在其中,而并不是每家企业都有足够的利润率支撑像菲仕技术一样的“体面”和“尊重”。

周国庆说,也有一些中小型民营企业希望通过他招聘技术工人,他们提供的工资并不比头部企业差,但他们的管理、环境都落后了,也没有想法再去投入资金改善,这种订单一般都无法完成,学生参观完工厂就拒绝了,即使勉强招到人,也会很快流失。

年轻人有可能不明白自己想要什么,但很明白自己不要什么。

郭诚(化名)是一位愿意下工厂的高职业院校大二学生,他的高中、大学均在职业院校就读,学的都是机械加工专业,早早考下了高级车工证书。在职高阶段,他的车工加工精度已经可以达到3μ,同班同学中有不少在省内和全国的比赛中斩获颇多——这些人群是典型的高技能人才“储备军”。

郭诚喜欢机械相关的工作,希望能够从事工业机器人安装、调试方面的工作,他不喜欢坐在办公室里那种一眼能望到头的感觉,他对自己职业路径的规划是:先在工厂工作,不断提升技能,然后转管理岗,在10年后能获得一个12000左右的月薪。

在读高职时,郭诚去过一家电缆厂和快递网点实习,他不喜欢前者简单的机械操作,毫无创意;也不喜欢后者流水线般的流程,以及不清晰的晋升空间。

郭诚在工作上很挑剔,他并不缺工作机会。

产业的升级和年轻人意识的升级,正在进行一次赛跑:在产业升级中跑的慢的企业,没有足够的利润空间支撑高技能人才需要的环境和待遇,也就注定要被人才的升级所“淘汰”。

袁玲没有听过“躺平”这个词,也没有察觉到学生中有这样普遍的想法,但某种程度上,她听懂了“躺平”的潜台词:他们需要的是改变。

“反过来说,我觉得中国应该去改变,像早8晚8这种制造业企业习惯,一个刚刚毕业的学生,天天在生产环境里,听着这些杂音,他的意志是会被摧毁的”,袁玲说。

在她看来,企业的技工缺口有时候并不是招不到人或者市场上没有人,而是他们留不住人,“不能我们一边培养,你那边一边流失,那永远都没法满足你的缺口”。

周国庆的观点更加激进:此前一批制造业企业之所以能够生存和发展,只是吃到了人口红利,他们微薄的利润率完全仰赖低成本的人才优势;而现在这项优势正在丢失,一小部分“技工荒”的声音可能是这些缺乏技改投入,在吃最后一个“铜板”的企业所发出的“杂音”。

“为什么政府和社会就该让你招到技工呢?如果你招不到,可能意味着你该被淘汰了”,周国庆表示。

周国庆自己在绍兴经营着一家工厂,20年前厂内有50位车工;20年过去,依然维持了这一技术工人规模,因为基本都是跟了企业很多年的老员工,5000块钱的工资就够了,如果要从市场上挖新人,则至少每个人要多支出2000元左右,而这对于这家净利润率不到5%的工厂而言,意味着彻底失去存在价值。

“等这批技术员工退休的时候,就是我为厂的时候”,周国庆很清醒。



川陕名吃

地址 (DC店和Rockville店)
2700 New York Ave. NE,
Washington, DC 20002
316 N. Washington St.,
Rockville, MD, 20850

营业时间
周日至周四: 11am-10pm
周五、周六: 11am-11pm

电话: (202)636-3588 (DC)
(202)534-1620 (DC)
(301)-875-5144 (MD)

* 从马里兰大学沿1号路南下, 从乔治城和乔治华盛顿大学沿New York Ave 东行, 均约15分钟车程。店内有大型KTV包厢享受美食, 纵情欢歌。

肉夹馍



凉皮



羊肉泡馍



夫妻肺片



长期诚聘英文好且业务熟练的收银员和大堂经理, 有意者请电洽。

地道陕西名吃, 聘请原陕西文八沟国宾馆主厨省师傅和赵师傅及其团队主理厨艺; 同时聘有精通川菜, 粤菜和各类家常菜的驻店厨师; 新的经营理念, 为您提供一流的服务。店内设钓鱼台豪华包厢(最多容纳60人)及大型宴会厅(可容纳300人以上), 酒水齐全, 卡拉OK助兴。环境优雅, 空间宽敞, 自拥上百停车位, 可承接各类公司、社团和私人大型宴会。餐厅地处华盛顿近郊, 交通便利, 诚挚恭迎大华府地区各界人士前来品尝指导。

董事长: 柳奇 敬呈

钓鱼台豪华包厢

