

【头条聚焦】关键词:招聘效率;5公里智慧就业生态圈;蓝领工人

截至2月底,12个“招工岗亭”累计发布1.4万余个岗位,促成5600余人成功就业

“招工岗亭”叫好又叫座

就业服务新模式能否大面积推广?



位于鄞州区东吴镇的“工蜂驿站”。

3月24日上午,宁波工蜂网络科技有限公司员工吴万留驱车绕行鄞州区的五乡镇、东吴镇和云龙镇,在当地“工蜂驿站”分别张贴了11张、18张、13张招工启事。“春节后企业一线用工需求明显回升,比节前增长约两三成。”他边张贴边介绍。

他的日常工作是为这几个“工蜂驿站”更新招聘信息。

“招工岗亭”精准匹配求职需求

在鄞州区五乡镇龙兴村村委会旁的“工蜂驿站”,橘红色调的岗亭檐顶张贴着“免费找工作”的醒目标识,八九位务工者正驻足浏览招聘信息。这个“招工岗亭”占地6平方米,岗亭三面张贴着A4规格招工启事,单面有50余份。每份信息清晰标注企业名称、岗位要求、薪资待遇及联系人电话,顶部“工蜂APP”二维码可实现线上线下信息联动。

“这里地处五乡镇工业园区,企业比较集中,外来务工人员也比较多,企业招工和人员求职双方都有需求。”“工蜂科技”负责人说。

据他介绍,这个驿站从去年9月份设立以来,每天新增10家左右企业的招工信息,岗位需求有200多个。主要是以五乡镇本地企业为主,也有附近东部新城、东钱湖、梅墟一带的企业。

现场,不少求职者在仔细查看岗亭的招工信息,看到有意向的工作后,有人

直接电话联系企业。

“一开始还担心换个环境工作很难找,在‘工蜂驿站’浏览招聘信息后,我很快找到了工作,而且还是在家门口就业,很方便。”家住龙兴村的小吴说。之前他在北仑区从事注塑机方面工作,最近他回到了老家,好在有“工蜂驿站”,很快找到了工作。当天,他带朋友来找工作。

贵州籍务工者刘新丰年逾五旬,正寻觅装配岗位。他坦言:“我这眼神不太好,一些电子屏上招聘海报,有时还没看清楚就翻过去。现在可不一样了,对自己感兴趣的岗位,可以仔细看一看,真是太方便了!”

据老刘介绍,他们来宁波务工的老乡中有一部分年纪偏大,不太熟悉使用智能手机,找工作的渠道有限,这些线下“招工岗亭”满足了他们的求职需求。

企业:线下岗亭效果更直接

“工蜂科技”推出的线上+线下招聘平台,使招工岗位与求职需求实现无缝对接,这也与基层工会开展的助推就业再就业工作相吻合。“工蜂科技”负责人表示,他们在相关镇(街道)设置“招工岗亭”时,得到了当地工会的大力支持,比如在鄞州区五乡镇,工会主席帮忙一起协调关系,帮助选址落地。

“想招工的单位只需要在‘工蜂APP’上注册并发布需求,企业有专人审核企业资质及招工信息内容,通过审核后马上就会在线上发布,第二天会在岗

亭张贴。目前,线上入驻企业也有3000多家,而且还在不断增加。”“工蜂科技”负责人说。

每天,企业安排专职人员更新“工蜂驿站”的招工信息。截至目前2月底,12个“招工岗亭”累计发布1.4万余个岗位,促成5600余人成功就业。这些“工蜂驿站”投放后,有效满足了岗亭周围方圆5公里范围内的招工求职需求。

那招聘企业反响如何呢?

宁波好耐特交通设计有限公司是一家小微企业,企业最近业务量大增,急需招聘15名电焊工和普工。以往企业都是在厂房门口张贴招聘海报,今年春节过后,企业在“工蜂”平台上发布了招聘信息,吸引了不少求职者前来洽谈。“昨天就有20多名求职者看到招聘信息后,主动打电话跟我们联系了。通过‘工蜂’平台线上线下联动,传播覆盖面显著扩大,招聘效率大幅提升。”该公司办公室主任崔媛媛说。

同样受益的还有位于鄞州经济开发区的宁波益达铸业有限公司。该公司主要从事模具制造、锌铝合金压铸等业务,由于位置距离中心城区有40多公里,招聘一线工人相对较难。前不久,该公司尝试在瞻岐镇的“工蜂驿站”发布了招工信息,没想到第二天就有不少人来应聘了。企业从中挑选了一批合格的员工。该公司人事部经理谢豪鸣表示,招聘普工等蓝领工人,线下渠道比线上效果更好。

鄞州区就业管理中心相关负责人表示,“工蜂驿站”的5公里智慧就业生态圈打造与鄞州区推行的家门口就业服务圈的概念是一致的,社会力量的介入有助于构建政府主导、多元参与的公共就业服务协作机制,营造共助共扶的“共富”氛围。“从我们的企业招聘群里反馈的信息来看,招工岗亭人流比较大,关注度比较高,招工信息张贴后马上就会有人打电话咨询。”这名负责人说。

“招工岗亭”能否大规模推广?

笔者了解到,目前,一些大型招聘APP多数聚焦白领群体,一些产业工人对口的招聘信息相对较少。而蓝领工人

找工作往往更倾向于接地气的方式。

“蓝领工人找工作往往需要的是接地气。如何让招工岗位与求职需求实现便捷无缝对接,还需要花力气解决。”“工蜂科技”负责人说。基于此,该公司在浙江省内率先开发了线上+线下的“工蜂”平台。

目前,“工蜂驿站”对信息发布方和求职人员都不收费,那么,这一模式能长久运行吗?

该公司表示,为维持企业正常运转,计划从今年下半年起,对在“工蜂驿站”发布招工信息的企业收取适量工本费。收费标准设定为每家企业发布一张A4纸大小的招工信息,每天收取3元,按日计费。这种收费相比较其他招聘渠道,是相当便宜的。

据了解,线下的“工蜂驿站”是一个钢结构可移动的亭,它选在有人流量、不妨碍通行的区域摆放,方便求职者找工作。平时,他们由专人负责管理。经过半年多的试运行,“工蜂驿站”每天更新招聘岗位,打造的线下“天天招聘会”,有效弥补目前线下招聘场次少的现状,也具备大规模复制推广的条件。下一步,“工蜂科技”计划在五乡镇再设置一个“招工岗亭”,拟融入人工驿站的功能,在岗亭里设置空调、冰箱、饮水机、座凳等,方便求职者和务工人员到里面歇歇脚、喝喝茶。根据企业规划,到今年年底,拟在鄞州区各镇(街道)、商业综合体、人口比较集中的社区,布设100个“工蜂驿站”。

“我们期待着相关职能部门和镇街给予大力支持,比如出台相关的措施,在每个乡镇(街道)划拨1~2个10平方米左右的便民招工岗亭建设临时用地指标,促进‘5公里智慧就业生态圈’项目落地。”这名负责人说。

“工蜂驿站”的出现,也引起了社会的关注。在今年的宁波市两会上,市政协委员黄宗兴就提出建议,参照东吴镇等地的经验,在求职热点区设“招工岗亭”,平台整合发布招工求职信息,辐射周边5公里就业圈,高效构建灵活用工市场。

也有业内人士表示,当“工蜂驿站”从解决信息不对称的工具,升级为区域就业服务的一大抓手,其价值已超越单纯的招聘场景。未来能否建立可复制的市场化运营模式,将是检验这一创新生命力的核心标尺。

(《浙江工人日报》通讯员张文胜 王琼璐 翁晓东)

【工评荟】关键词:创新驱动发展战略;收益分配;多方共同发力

职工创新成果转化率低,困局怎么破?

据近日《工人日报》报道,今年全国两会期间,有多位代表委员表示,不少企业存在职工创新成果数量多,但转化率不高的现象,大量技术成果面临“不愿用”“不敢用”“没处用”的难题。

创新是第一动力。党的二十大报告提出,要加快实施创新驱动发展战略。加强企业主导的产学研深度融合,强化目标导向,提高科技成果转化和产业化水平。《中共中央国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》也强调,要激发产业工人创新创造活力。广泛开展面向生产全过程的技术革新、技术创新、技术攻关、技术创造和小发明、小创造、小革新、小设计、小建议等群众性创新活动。

近年来,广大职工的创新创造热情

被进一步点燃,创新成果大量涌现。中国职工技术协会的数据显示,我国目前有劳模工匠创新工作室8万多家,发明创造了数以百万计的技术成果。不过,这当中,转化率低的问题一直存在。上述报道中便提到,仅2024年全国就有200多件实用新型专利尚未应用便面临失效。

创新的生命很大程度在于应用。如果一项创新成果一直“养在深闺人未识”,止步于车间或者企业,不仅会打击职工创新创造的积极性,而且不利于企业持续开展科技革新。长远看,还可能影响整个行业的科技进步和相关产业的可持续发展。

创新成果转化难,可能有几方面原因。比如,很大一部分职工的创新成果

是基于本企业的软硬件应用环境,一般都是在本岗位就地转化应用,在兼容性方面可能有所欠缺,有的企业可能因担心泄露技术秘密,而对成果转化不积极。知识产权的归属与收益也是一个不好厘清的点,在认定职务与非职务创新、明确发明权与使用权、转化应用收益分配等方面,职工与企业可能存在分歧。此外,还可能因为缺少精准服务职工创新项目的孵化推广平台,导致技术供需双方的对接有时并不顺畅。

要扭转这些情况,还需多方共同发力。

对职工来说,除了积极在本岗位钻研技术创新外,还应主动拓展渠道交流学习,努力提高自身的理论素养,了解产业行业前沿动态,提高创新成果的普

适性;对企业来说,要继续坚定落实国家鼓励职工创新创造的相关规定和要求,为职工营造宽松友好的创新环境,探索建立科学的创新成果转化评估机制,合理确定知识产权权属,明确创新成果跨企业转化的收益分配方式及比例,尝试将职工创新成果与薪酬等级、荣誉推荐评选等激励挂钩,营造技高者多得、创新者多得的良好氛围;对相关行业来说,要健全成果转化孵化机制,加快搭建覆盖更广的职工创新成果孵化转化推广交流平台,比如可以探索借助市场资本力量,帮助优秀创意孵化为优秀成果,借助市场化专业化营销力量,帮助优秀成果迭代升级并扩大应用,释放其蕴含的经济效益,助力更多企业降本增效,实现创新驱动发展。

期待在各方的共同努力下,职工创新创造的活力能得到进一步激发,更多有价值的职工创新成果能顺利“走出车间”,走向世界,为我国经济高质量发展注入更强科创动能。

(《山东工人报》李靖)

他山之石

责任编辑:魏志民
专栏邮箱:sg_tszs@163.com

第25期

【服务先锋】关键词:集体协商参考信息;高质量发展;数据支撑

广州市总工会连续七年发布职工薪酬福利“蓝宝书”

人工智能产业薪酬增长率持续领跑

如何跟老板谈涨薪、提待遇?3月18日,广州市总工会在南沙发布的“蓝宝书”——《2025年广州市主要行业职工薪酬福利集体协商参考信息》,给出了参考答案。作为全省集体协商工作创新项目,本次发布活动获全省集体协商工作会议推介。

据了解,《2025年广州市主要行业职工薪酬福利集体协商参考信息》(以下简称“蓝宝书”)在几年来不断创新、应用、完善的基础上,进行了深度优化提升。

调研群体覆盖热电、燃气及水生产和供应业,卫生和社会工作业,交通运输、仓储和邮政业、电商直播等广州市11个行政区2200多家企业的薪酬数据信息,涵盖行业从去年的30个提升至38个细分行业。同时,进一步细化企业薪酬管理和福利保障细节,重点梳理了调薪时间、频率,并将法定福利、个性福利以及行业常态福利相关情况进行分类研究。

围绕广州“产业第一、制造业立市”的发展大局和建设“12218”现代化产业体系战略部署,今年的“蓝宝书”着眼服务广州高质量发展大局,重点围绕超高清视频与新型显示、生物医药与健康、低空经济与航空航天等15个战略性产业集群,专门开辟专章介绍广州市“战略性产业集群”薪酬情况。

数据显示,广州智能网联与新能源汽车产业近几年的薪酬增长率呈波动上涨的趋势,2024年达到4.3%。超高清视频与新型显示产业的薪酬增长率从2023年的4.1%增长至2024年的4.4%。软件与互联网产业近几年的薪酬增长率呈现出波动上涨的趋势,2024年达到5.1%。

智能装备与机器人产业薪酬则从2023年的4.3%增长至2024年的4.9%,反映了智能装备和机器人技术的快速发展以及在广州制造业中的广泛应用。

人工智能产业薪酬增长率则一直保持较高的态势,从2023年的4.9%增长至2024年的5.2%,反映了该产业的快速发展和对人才的高需求以及行业薪酬竞争力的增强。低空经济与航空航天产业薪酬增长率近年来平稳增加,从2023年的4.0%增长至2024年的4.4%。

“蓝宝书”认为,以上数据一方面反映出过去一年来相关行业和企业劳动关系总体和谐,高质量发展之路走得有奔头、有劲头,另一方面,也在一定程度体现了当下广州经济发展蓄势蓄能、顶压奋进初见成效。

■新闻链接

“蓝宝书”覆盖企业超2万家

自2018年开始,广州市总工会连续七年发布《集体协商参考信息》,创新打造广州集体协商“蓝宝书”品牌,有效缓解了全市基层单位开展集体协商工作中普遍存在的“职工不会谈”、“企业不愿谈”以及协商双方“信息不对称”“参考数据不准确”等痛点、难点问题,覆盖企业超2万家,受到基层企业和职工的广泛欢迎,并上榜2024年全国工会重点工作创新案例。

与其他机构发布的工资福利调研报告相比,广州工会“蓝宝书”更加聚焦服务集体协商实践。

围绕近年来集体协商工作开展中企业和职工重点关注的工资、社会保险、交通补贴、住房补贴等内容,广州市总工会进行深入调研,坚持问题导向和目标导向,在编制2025年“蓝宝书”时,从内容设计、数据分析到职工群体选择,均着眼于帮助企业和职工更加有效地解决当下开展集体协商中遇到的现实问题,努力为劳资双方特别是职工方开展集体协商提供全面、可靠、准确的数据支撑。同时,发动基层工会积极参与,向各区总工会以及100余家代表性行业、企业工会征求意见,广泛听取职工方代表意见,优化相关数据,确保数据更加科学、可信可用。

(《南方工报》全媒体记者许接英 通讯员穗工宣)



“入企探岗”助就业

日前,淮北市总工会“入企探岗”直播团队在用工企业直播企业招聘信息。连日来,淮北市总工会推出“入企探岗”线上直播模式,将企业概况、岗位需求、作息时间、薪资待遇等岗位信息现场直播给求职者,方便求职者精准对接岗位,便捷快速就业。

(《安徽工人日报》张锋)

山东省总工会、省教育厅、省人力资源和社会保障厅日前联合出台《关于做好“毕业进企入会、就业提质促发展”工作的意见》(以下简称《意见》),提出多项切实举措,要求形成工作合力,实现推动解决“招工难”与“就业难”结构性困局目标。

创新教育管理方法,提升学校和企业的育人育才效能。《意见》提出,职业院校(含技工院校)要将学生的成长和发展与社会需求、企业需求紧密结合,在提升学生职业技能和就业能力的基础上更加注重培养学生的社会责任感和公民意识。工会组织和人社部门要指导用人单位特别是十强产业等产业工人集中的企业承接延续好育人育才职能,积极传播真善美、传递正能量,在“依靠职工办企业、办好企业”中引导广大职工争做社会的好公民、单位的好职工、家庭的好成员。

深耕校企思政课堂,培养坚定理想信念的技术技能人才。《意见》就思想引领方式方法要求,结合线上线下教育方式,实现工会资源、学校资源、企业资源互通互联,把习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,把党中央、国务院关于新时期产业工人队伍建设改革

【热点扫描】关键词:育人育才效能;匠院企建设;就业吸引力

山东推动解决“招工难”与“就业难”结构性困局

毕业进企入会 就业提质促发展

的部署要求,把劳模精神、劳动精神、工匠精神纳入学校和企业的大思政课工作体系,支持企业劳动模范和工匠人才到职业院校兼职辅导,共同引领广大青年学生和广大职工听党话、跟党走。

发挥榜样示范作用,树起学生和职工成长立志的标杆。《意见》指出,深入持续开展先模人物、工匠代表进企业、进车间、进校园、进课堂和“中国梦·劳动美”主题宣讲活动,举办优秀毕业生和先模工匠先进事迹报告会、“我身边的榜样”座谈会和交流会,分享他们的成长奋斗历程,引导青年学生、企业职工树立职业榜样,增强职业荣誉感,让榜样的示范作用逐渐在学校和企业中形成普遍效应。

推进匠院企建设,打造学校和企业共同育匠机制。《意见》强调,鼓励支持职业院校参与工匠学院、劳模工匠人才创新工作室、技能大师工作室建设,围绕培育更多能工巧匠打造一批核心课程、优质教材、教师团队和实践项目。鼓励支持职业院校培育选树“匠苗”,学生在校期间的技能竞赛成绩、技术创新成果可以作为工作后参加工匠选树、定岗定级的重要依据。推动企业按国家要求落实好由学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成的“新八级工”职业技能等级制度。

加强校企交流沟通,提升职业院校学生到企业就业的信心。《意见》要求,通过视频宣传、PPT展示、现场问答的方式,帮助学生及时了解就业形势、就业政策、企业就业环境和用人需求,帮助学生更好定位自己的职业目标。定期组织学生进企业的生产一线、进宿舍、进食堂、进职工之家、进劳模工匠创新工作室,通过“实景观摩”让学生了解企业的工作内容、工作条件、企业文化、职业发展和职工权益保障等方面的内容,感受企业发展特别是制造业高质量发展的重大意义,感受企业生产环境、工作条件的巨大变化,感受企业技术工人的获得感、幸福感、安全感和劳动价值。

聚焦学生就业关注,着力提升各类企业的就业吸引力。《意见》指出,推动企业进校招聘时要讲清工作时间、工资确定、津贴补贴、保险福利、劳动安全卫生、职业发展、休息休假、食宿通勤、工作环境、人文关怀、劳动纪律、奖励激励等关系职工切身利益的事项,推动提升各类企业特别是制造业、中小微企业的就业吸引力和职工的体面感、归属感。

抓好时机集中宣传,为高质量“就业”“招工”架起桥梁纽带。《意见》提出,面向青年学生和企业有针对性地宣传宣讲促进高质量充分就业的政策措施,产业工人队伍建设方面的政策、劳动领域的法律法规、构建和谐劳动关系的部署要求、企业成立工会和民主管理的好处、工会为职工提供的服务等,通过各种宣传展示,共同把劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的社会氛围营造得更加浓厚。

(《山东工人报》通讯员鲁工)