

紧缺岗位 年薪开到10万元仍无人问津

当“愁招工”遇上“不将就” 就业市场结构性矛盾如何缓解

H记者 施妍 摄影报道

企业有生产线即将“上新”，可岗位仍有不小的缺口，这让人力资源部负责人朱女士颇感焦虑，即便年薪已经开到了10万元，报名者依然寥寥无几。

接连逛几个招聘会，精心准备的简历却只送出了两份。这让应届毕业生小金很是感慨：“要找到一个心仪的工作，还真难！”

一边是企业难以招到称心员工的“人才焦虑”，另一边是求职者找不到心仪工作的“就业压力”，“愁招工”与“盼就业”之间的矛盾是如何产生的，企业又该怎样见招拆招？记者进行了调查采访……



2023年湖州市新春人才招聘会吸引了不少求职者。

“自己喜欢”最重要 年轻人找工作不愿将就

脸上画着精致的妆，手里捧着精心设计的履历表，上海大学的应届毕业生小金兴致勃勃地赶来参加今年的新春人才招聘会，在和几家企业交流过后，她还是决定“再看看”。“企业的晋升空间，并没有达到我的预期。”小金说，对自己的第一份工作，她看得挺重，“如果没有合适的工作，我想我会选择进一步深造。”

记者在采访时发现，随着“00后”逐渐成为招聘市场的主力，相对于单纯“赚钱”，越来越多的年轻人正逐步把关注的焦点投在自己的职

业发展和个人价值上，找一份“自己喜欢”的工作，逐渐成为不少人的共识。

刚刚踏出校园仅半年时间，市民小朱就已经换了两份工作，提到离职的原因，小朱的回答很干脆——不想将就。

小朱说，自己的第一个“东家”是一家小公司，看到没有清晰定位、需要身兼数职的“前辈”们忙碌的模样，她就动摇了，干了不到2个月就提出了辞职。这之后，她又找了一家规模相对大一点的企业，可新的问题又来了，公司动不动就要求加

班，说好的双休也几乎没有兑现过，这让她觉得“身心俱疲”。于是，4个月月后，她又提出了辞职。

“待遇高一点还是低一点，都没关系，但我希望工作的同时，仍然可以保留自己的生活空间。”小朱说，如果是偶尔加班，她还是愿意的。但如果加班变成了常态，她肯定是受不了的，也不想勉强自己去接受这样一份“不喜欢”的工作。

在采访时，不少“00后”都表示，相对于薪酬，他们找工作更看重工作环境和发展空间，以及这个岗位是否是“自己喜欢”的。

专家建议： 包容选择 双向奔赴

连日来的调查采访记者发现，在目前湖州的就业市场上，用人单位的人才需求仍大量存在，但供与求之间存在结构性矛盾：不同行业用人单位，有的一岗难求，有的无人问津。通俗地说，就是简单的低技能工种，嫌脏嫌累，没人爱干；高技能岗位的人才，大家都抢，招不进来。

另外，年轻人求职选择更加“求稳”，除了国企、政府机关、事业单位等“稳定”的传统岗位之外，慢就业、缓就业也渐成趋势。“如果岗位不够稳定，我就好好为考研、考公务员而备战。”市民小许说，她的这个想法，得到了父母的认可。

小许这种“不将就”的想法，在年轻人中并不鲜见。湖州师范学院学生处副处长、招生就业办公室副主任郭胜告诉记者，从该校的调研显示，受多方面因素影响，近三年来，学生的就业观念发生了不小的转变，求稳的心理更加明显。

那么，在这样的情况下，招工与就业之间的断点该如何弥合？

在采访时，郭胜表示，要汇聚家庭、学校、社会的合力，帮助年轻人唤醒职业生涯规划意识，树立正确的就业观和择业观，引导年轻人发挥专业特长，实现自己的人生价值。

“当然，进入求职这个环节，求职者与用人单位之间，也要多一些‘包容’，这样才能更好地实现供需的‘双向奔赴’。”郭胜建议，作为企业，要“包容”年轻人的个性化需求，同时加快对传统产业的提质升级，千方百计为求职者提供更多高质量就业岗位。作为求职者，也要对企业多一些“包容”和理解，摆正自身心态与位置，破除职业偏见与求职“心魔”，同时要更注重挖掘和培养自己的特长、不断提升综合素养，这样才能在激烈的就业竞争中更好地掌握主动。

年年招人年年缺人 用人单位出招要更对年轻人“胃口”

在求职者感慨找好工作不易的同时，企业也在为招人难而发愁。

从正月十四起，这半个月来，长兴一家智能装备有限公司的人力市场专员尹先生已经线上线下陆续参加了近十场招聘会，可是从拿到的求职简历来看，他想要的“新鲜血液”还不多。

“我们公司实行单休体制，一听‘单休’，一些年轻人连待遇都不

问，就直接婉拒了我们。”尹先生说，其实为了招揽人才，今年招聘，他们特意提高了薪酬待遇，以普车床操作工为例，目前开出的年薪已经从去年的12万元涨到了14万元，可即便如此，还是很难招到合适的人。

“我发现，对中年员工来说，涨薪是‘留人’的利器。可这一招，对时下的年轻人，特别是‘00后’，却越来越不管用了。”尹先生说，为了招人，他们还得再好好研究研究，看怎样“出招”才更对年轻人的“胃口”。

记者注意到，面对“00后”职场生力军汹涌而来，用人单位也在尽力调整，以适应“挑剔”的求职者。

南浔一家家具公司的张经理在招聘简章上就直接把“寻找合伙人”5个字放在了醒目的位置。“说实话，很多本地的孩子，从小家里条件都不差，如果单纯用‘钱’，是

很难吸引他们的。”张经理说，为了实现“共情驱动”，他们尝试让员工成为企业的“合伙人”，没想到反而走出了一条留人留心的新路子，“入职后，先从基层做起，在积累一定的经验后，可以成为我们的经销商，这样一来员工工作不止是‘打工’，而是有了干事业的奔头，自然有劲儿了。”

张经理说，在他看来，如今的就业市场，求职者的机会很多，大部分人特别是年轻人都很实际，往往不大不会因为企业给予丰厚的物质奖励而无条件“内卷”，也不会因为形式主义的荣誉而认为自己找到了“归宿”，要想把招到的人留下来、用起来，最应该思考的是怎样才能让员工在工作中实现自我价值。“只有最大程度发挥员工的主观能动性，才能充分调动他们的积极性，为企业创造更大价值。”

