民生在线

农民工定居城镇的住房政策有望出台

■据《广州日报》

目前，我国进城经商务工的农民工总数达到2亿多人，其中，异地流动的农民工为1.49亿人，他们已经成为我国工业化进程中一支不可或缺的新型劳动大军。这些农民工能否在城镇长期有序定居，事关我国社会经济稳定发展和全面建设小康社会的大局。

改革开放以来，我国城镇化速度尽管非常快，但是其中却存在着明显的不稳定因素。2008年我国的城镇人口达到6.07亿人，其中约1.5亿人为异地流动的农民工，由于存在着户籍、土地、保障、住房等方面的原因，大多数农民工仍难以真正在城市稳定居住，随时有可能回流到农村，如果扣除这部分没有扎根在城镇里的农民工，那么我国的城镇化率有可能比统计数据低十个百分点左右。城镇化是我国经济发展的引擎之一，也是解决“三农”问题的根本出路，顺利推进城镇化，是我国的一项重要国家战略。

农民工定居城镇的条件已初步形成

2008年与1978年相比，我国的城镇人口增长了4.4亿人，建筑连接成片、基础设施配套齐全的城市建成区面积扩大了4倍。这一时期的快速城镇化，有补历史欠账的因素，有行政区划调整的因素，有政府行政力推动的城市结构调整的因素，靠城市规模的扩张，许多农民被动变成了市民。无须讳言，这个过程的城镇化具有很大的粗放成分。

城镇化的顺利推进必须要依靠城镇集约式地发展，靠农民的主动性因素。经过长期的积累，我们可喜地看到，农民工变市民的条件正初步具备。

首先，农民工在城镇经商务工出现了长期化、家庭化和年轻化的趋势，致使其定居城镇的意愿增强。

其次，农民工收入的提高，为进城定居奠定了物质基础。根据国家统计局农调总队等有关调查，2004年农民工外出务工的月平均收入为780元;2006年为966元，其中男性达到1068元;2007年上半年为1109元，其中男性达到1182元。值得一提的是，高技能熟练工的月收入相对较高，2007年达到1500元–3000元，北京和广州等特大城市的农民工月均工资也相对较高，2007年分别平均达到1200元和1400元左右。由此表明，农民工的工资水平近年有了一定幅度的明显提升。

第三，社会保障制度全面推行，将加速推进农民工进城定居。根据民政部的报告，目前农村社会保障体系初步形成，主要包括农村最低生活保障制度、新型农村合作医疗制度、农村医疗救助制度、农村五保供养制度、自然灾害生活救助制度等主要内容。到2020年，农村社会保障工作基本可以做到有法可依、有章可循。可以预见，随着城乡一体的社会保障逐步实施，城乡基础设施、就业、教育等一体化进程的大大加快，将极大地解除农民工的后顾之忧，进城定居的愿望将会更加迫切。

农民工定居城镇迫切需要住房政策引导

定居城镇是农民工融入城市社会、完成农民向市民转化的关键一环，是农民工市民化的基础。综合多项研究，目前农民工的住房有以下方面的特点：

第一，农民工的住房状况普遍较差，对住房的满意程度较低。据调查，建筑业和制造业吸纳了进城务工人员总数的半数左右，他们主要居住在工地的工棚和集体宿舍中；城乡结合部、城中村、居民楼地下室、经营场所是农民工的主要居住地，只有极少部分农民工购买或租住了条件良好的城镇住房；在农民工自租的住房中，80%以上居住的是临建房或简易房，这些房子位置偏远、建筑密度大、安全隐患高；农民工人均住房面积低，居住环境恶劣，多数房屋缺少阳光、通风、集中取暖、独立卫生间等条件，阴暗、潮湿、卫生条件差；绝大多数农民工的住房支出并没有随收入提高而增加，他们倾向于与同乡扎堆居住，融入城市的程度很低，健康的文体休闲娱乐等精神需求无法满足。

第二，随着越来越多的农民工家庭流入城市，对出租房的需求愿望大大增加。

第三，受收入较低而房价较高的影响，农民工在大城市购房能力普遍较弱，在中小城镇购房的意愿较强。

第四，农民工在城里的购房愿望主要出自对子女教育的长远考虑。

职业坐标，在理想和现实间准确定位

■见习记者余杰

2月26日，寿康永乐·十堰人才市场2010新春大型人才招聘会在市体育馆举行。招聘会当天，340多家单位进场，提供2万余个岗位，吸引了近2万人前来应聘，最终有1万多人达成求职意向。

但在招聘会现场，面对众多的岗位，很多求职者说着几乎相同的话：“岗位虽多，但适合自己的很少。”而不少招聘单位却说：“前来应聘的人倒是很多，但适合我们企业的很少。”

人才市场的供与求，有着怎样的矛盾？人生的职业坐标，在理想和现实之间该如何准确定位？招聘会现场，记者进行了采访。

2月26日上午，市体育馆内，求职者在招聘会现场寻觅适合自己的岗位。 记者 刘旻 摄

A 求职方：

岗位实际与求职意向存在差距

困惑1：“我想当主管，招聘方却让我跑业务”

现就读于市内某高校人力资源专业、今年7月份才毕业的大四学生刘定国，老家在湖北省广水市一个偏远的山村。为了一毕业就能有一个合适的工作，他从大一就开始为自己作职业规划。4年来，至于参加过多少场招聘会，他已经记不清了。

“工作好找，但对口的好工作不好找！”招聘会当天，刘定国一大早就来到市体育馆，满眼都是招技工、销售员的，却没有一家单位招人力资源专业的员工。转了半个小时，刘定国一张表都没填就匆匆离开。“如果在毕业之前还找不到合适的工作，我就回学校继续考研。”刘定国告诉记者，他是村里为数不多的几个大学生之一，他给自己职业的定位是主管级，所以，他实在不愿意从基层销售做起，“今后朋友和亲戚问自己是干什么工作时，我总不能跟他们说是个业务员吧，那可太掉价了。”他说。

在与求职大学生的交流中记者了解到，在他们中的大多数人看来，在政府部门当公务员是最佳选择，其次是市直事业单位，“坐办公室”成为很多学生的“就业底线”。“上了四年大学，总不能和别人一样出去跑业务吧，要不这四年大学岂不是白上了？”一位前来应聘的大学生的话，道出了很多求职者的心声。不过记者在招聘会现场看到，前来招聘的鲜有行政事业单位。

记者调查发现，此次招聘会上岗位最多的是制造业和服务业。在招聘会现场，一名中年女性引起了记者的注意，记者通过交谈得知，她是来帮女儿找工作的。“女儿的工作太紧张了，一年到头没个休息的时间。”她对记者说，“看到别人休假，女儿羡慕得不行，这次找工作一定要帮她找个带假期的。”

综合招聘会上求职者的意愿，如今的大学生找工作，无外乎以下几个条件：工资不低于1500元，最好能“坐办公室”，要有“三金”等福利保障，每年还有带薪休假的时间等。

困惑2：“招聘方要求有工作经验，我却还没出校门”

“很多单位开口就要求有工作经验，我们应届生能有什么实际工作经验？”应聘几家单位后，十堰职业技术学院财会专业的李晓菲很不理解这些要求。

2月26日一大早，李晓菲就和同校学汽车电子技术的男朋友来到招聘会现场，几个小时后，两人的脸上均露出失望。“转悠了一上午，很多单位对工作经验有特别的要求，有的要求有两年以上工作经验，有的还要求中级以上技术职称。”李晓菲感到很无奈。

除了工作经验等方面的限制外，李晓菲的男朋友对工作岗位也不是很满意，“倒是有几家单位适合自己的专业，但就是感觉岗位不是太好，所以现在还没决定到底去不去。现在的情况是，好的进不去，不好的自己又看不上，有点为难，先看看吧！”李晓菲的男朋友告诉记者。

张鹏，2008年毕业，招聘会对他来说早已不陌生。2010年新春大型人才招聘会现场，张鹏拿着厚厚的一叠简历东张西望。和记者交谈中，张鹏毫不隐瞒地说，从去年到现在他换了七八个工作，最长的干了3个月，最短的只干了3天。“干3天的是一家医药销售企业招聘‘储备干部’，我去了以后在柜台卖药。3天后，公司要求我们‘零底薪’跑业务，我就走了。”

为了找工作，大学毕业后，张鹏几乎每个月都在跑招聘会，有时还到外地的人才招聘会转转。张鹏说，自己不怕吃苦，但“有些事确实做不来，像我们这种刚出校门的大学生，哪来的关系跑业务？”

记者采访发现，绝大多数用工企业要求求职者有一定年限的工作经验，这对于刚刚毕业的大中专毕业生来说是个“短项”。一位被采访者说：“我们因为没经验被工作拒之门外，但不通过工作也就无法积累经验。那么我们怎么才能找到工作？”面对这类问题，某公司人力资源部的负责人直言：“不论学历高低，我们更看重的是员工能为企业带来多少利润。而刚毕业的大学生还得企业投入成本进行培训，所以我们还是先考虑有工作经验的求职者。”

亮点：

“先积累经验，相信机会会青睐自己”

在市内某大型酒店的招聘报名表上，郧阳医学院公共事业管理学专业2010届毕业生王一培第一个填写了名字和联系电话。“马上要毕业了，工作还没找到，听说今天有招聘会就赶紧来参加。”王一培告诉记者，他知道现在工作不好找，找个合适的岗位更难，所以感觉压力很大。

招聘会上，王一培一眼看上了市内某大型酒店“底薪800元，算上绩效工资可达1800元”的月收入，于是就第一个报了名。当他在报名表上填写文化程度是大学本科时，周围投来一片惊讶的眼光。有人说：“读了4年大学还来做初中毕业生的工作，太划不来了。”对此，来自贫困家庭的王一培有自己的想法，“先找份工作，养活自己，减轻家庭负担。从基层岗位做起，然后再慢慢进入管理层。”他说，“大学生现在多了，就业压力这么大，我应该先寻求就业，积累工作经验，想方设法比别人做得更出色，相信机会会青睐自己。”

B 招聘方：

合适的人才咋就这么难招

困惑1：很多大学生不愿意从基层做起

大学生想找一份满意的工作，企业也想招到合适的人才。

市寿康永乐有限公司的招聘主管告诉记者，本次招聘会，公司提供了数十个岗位，包括一些中层以上管理岗位也是“虚位以待”。“前来报名的有好几十人，除了应聘超市服务人员的外，（应聘中层以上管理干部）符合要求的寥寥无几。”

她说，很多大学生更愿意“坐办公室”，而不愿意从基层做起去做挑战性更强的业务类工作。“一些大学生来应聘的时候，首先问的不是自己会干什么，而是公司每月能给多少薪水，有没有好的岗位，工作轻不轻松，这往往让我们无所适从。”

困惑2：书本知识与社会实践脱节

在一家以电气自动化为主的企业招聘台前，一位机电专业的本科生自信地递上简历。

“你就谈一下最简单的，从压力的产生到终端，需要经过哪些元件？”负责招聘的人员当场出了个考题。

这名本科生思索良久，最后挠了挠头：“不好意思，两年前学的，现在都忘了。”

另一位学生递上简历：“我是学电路控制的，你看我合适吗？”

“这样吧，不要你画控制电路了，你把电机起停的主电路画一下吧。”招聘人员再出考题。

3分钟后，一张草图递了上来。

招聘人员无奈地摇了摇头：“符号错了，把断路器画成隔离开关了。这是课本上最基本的知识啊！”

提供岗位10多个，递来的材料近百份，最终招聘台上留下的还不到10份。“我不是故意为难这些学生，只是想了解他们的基本功。我们公司不缺人，只是缺少可以放心使用的人才。”该企业招聘人员这样告诉记者。

困惑3：出高薪也难招到合适的人才

招聘会现场，湖北神河液压机械制造有限公司推出了车工、磨工、电焊工等专业的82个工作岗位，但一天的时间里才收到20余份求职简历。“看样子是招不满了。”公司负责人告诉记者，“企业缺人，更缺优秀的有用人才。特别是制造业的技术类人才，十堰目前是求大于供。”

记者观察到，由于用工缺口大，招聘现场的20多家急缺普工、技工的加工制造企业，月薪都有了上调。“我们给出的月薪是3000块，依然难招到合适的工人。以前是企业挑工人，现在是工人挑企业。”十堰市民乐液压机械有限公司负责招聘的工作人员告诉记者，“一方面是大学生找工作难，另一方面是企业给出高薪却招不到合适的人，这说明我们很多高校在人才培养方面与市场有些脱节。”

亮点1：

不一定招最优秀的，但要招最合适的

招聘会现场，十堰邦尼房地产经纪公司招聘人员正和市某高校2006届毕业生李瑞祥热烈地交谈。李瑞祥应聘的岗位是该公司“房产经理”，但该职位的入职条件标明，应聘者应为本科学历，而李瑞祥的学历是专科，负责招聘的人员对记者说，李瑞祥有两年多的物业管理经历，符合公司需求。该负责人表示，企业招聘人才，应该招最合适的、有利于企业发展的。“如果（求职者）自身条件很优秀，但对企业忠诚度不高，这样的人我们即使招来了，又能有多少好处？”

东风（渝安）车辆有限公司的招聘人员说：“到我们这里来工作的，最少要有两年的工作经验，上岗后要能独当一面。”他说，现在的大学生，有的心高气傲，根本就瞧不起那些在一线工作多年的经验丰富、但学历没他们高的同志，这样的人关键位置上不了，普通位置不爱上，只得“闲置”起来。但那些理论知识丰富、好学上进、爱打破砂锅问到底的学生，企业是十分看重的。

亮点2：要给人才成长提供舞台

十堰市金海丰汽车零部件有限公司的招聘人员说，目前普工类岗位普遍面临人才流失严重、吸纳人才困难等问题，要解决这些问题，企业必须以情感留人，用待遇留人，用事业留人，他们希望能从应聘人员中选出一批谦虚好学、有吃苦创新精神的人员重点培养，使他们成为“现代管理、高级技工”等专门人才，给他们的成长提供舞台，帮人才实现自身价值，从而为企业作贡献。

C 人事部门：

就业方与招工方都要转变思路

在采访中记者发现，大学生就业难，一个重要的原因是期望与现实的落差。

一些大学生在找工作时，习惯性地将自己就读的学校、专业等与薪资待遇挂上钩。待遇要丰厚，环境要体面，最好是能够进入行政事业单位或大企业、大公司。招聘会上，不少大学生对记者说，十多年的寒窗苦读，学习了那么多的知识，可一看招聘的大都是一些业务员、销售员的岗位，与心目中的“理想工作”相差实在太大。

“大学生不应该刚毕业就要求企业提供多么高的工资待遇，这种想法对求职是非常不利的。薪资水平是员工为企业贡献价值的具体体现，工作之初就想谋取高工资是不现实的，如果能在工作中充分展现自己的能力，为公司创造的利润越多，公司自然会回报给员工越高的待遇，这是相互的。”市人事局人才市场工作人员刘定强说，大学生要勇于从零开始，在工作中不断提高自己。

市人才市场副主任慕华明建议，大学生找工作一定要转变择业观念，正确定位，调整心态，瞄准长远目标。他鼓励道：“大学生也有本身无可比拟的优势，如学习能力强，接受新生事物的速度快，文化素质和综合能力都比较高，这些优势都会在今后的工作中发挥出积极的作用。所以，大学生不要惧怕就业带来的压力与困惑，而是用积极的态度面对困难，从零开始，厚积薄发。”

对于招聘单位提出的“工作经验”等要求，慕华明称，作为用人企业，提出这些要求并不过分，毕竟对企业来说，获取利润是首要任务，把新招聘人员“拿来就用”、“不需要任何适应期”是任何一家用人单位都想看到的，“但作为企业，除了要获取经济利益外，还应承担相应的社会责任，培育人才、给人才发展提供时间和空间，这些都是一个负责任的企业的行为。”慕华明认为，作为用人单位，更应该转变思路，前期对人才的培训投入，实际上是为企业储备力量，为企业更好地发展打下基础。毕竟，优秀的人才是企业发展的主动力。

针对部分大中专毕业生不愿到中小型企业的情况，慕华明说，最主要的还是这些企业一定要保证应聘者的待遇问题，“以前我市曾多次出现中小型企业损害刚参加工作的大学生利益的情况，这也从一定程度上损害了单位的形象。我想，只要待遇等问题能够得到保证，再加上良好的发展空间，广大中小型企业还是能吸引毕业生的。”慕华明说。

招聘会结束后，慕华明告诉记者，希望一时招不到工的单位和找不到合适岗位的求职者都不用着急，今年我市人才市场还将继续举办多场大型招聘会，“只要是人才，只要准确定位自己的求职意向，相信总会找到自己的职业坐标。”

2月26日上午，人如潮涌的市体育馆内招聘会现场。 记者 刘旻 摄

【链接】

2010年十堰市人事局人才市场人才交流会具体安排

3月6、7、20、27日	春季大型人才交流会
4月10日	汽车行业人才专场招聘会
4月24日	大型人才交流会
5月15日	“双化工程”企业专场招聘会
5月29日	民营企业招聘周大型人才交流会
6月12日	夏季大型人才交流会
6月26日	大型综合性招聘会暨高校毕业生供需见面会
7月10日	大型人才交流会
8月21日	人才市场会员企业专场招聘会
9月11日	应届高校毕业生专场招聘会
10月16、30日	金秋十月 大型综合性招聘会
11月13日	冬季大型人才交流会
11月27日	2011年高校毕业生就业服务周专场招聘会
12月11日	大型人才招聘会