



# “大厂”与青年的相互成全

■本报记者 付名煜 通讯员 陈艳燕 周洲

本期策划主题

进击的新青年

从毕业生过渡到一个社会人，首先得找一份适合自己的工作，完成经济独立。

对于初入职场年轻人来说，上行的人生显然不会如童话般摇身一变、快速抵达，而是一条持续累积的爬坡曲线，所以在选择工作时，最好是锚定自己擅长或有价值、有意义的事，如此才能产生内在驱动力，与个体发展前景、想获得的生活方式相匹配。

在龙泉，我们发现，越来越多年轻人开始积极寻求“进大厂”。大厂真的能够激发他们的创造力吗？在流水线旁，人才有机会增强技能并充分释放个人创意吗？

在寻找答案的过程中，我们发现年轻一代对“职业发展”有了与父辈截然不同的认知。他们相信，能穿越经济周期的“好工作”并不一定与“稳定”相捆绑，而更需要清晰的自身定位、职场规划，靠着自律、勤奋和判断力前行，同时还要不断学习、自我更新，将目光投向远方。

## 就业环境有多重要

要吸引年轻人入职，就业环境的重要性不言而喻。对企业而言，强化这种吸引力的手段是非常具体的——提供具有竞争力的薪酬和福利待遇，以及便捷的生活服务。

作为浙江省大输液产业的龙头企业，浙江国镜药业有限公司非常看重青年人才队伍建设，因为“科技创新的驱动力关键在人”。

“420名员工里，35周岁以下的年轻人超过60%，分布在生产、质量、研发、设备等各个岗位上。我们每年都会招聘一批刚毕业的大学生，有针对性地进行培养。”国镜药业综合管理部副部长万芬芬告诉记者，员工的薪资待遇会随学历、专业技能而提升。

为了让年轻人安心工作，国镜药业从吃、住、行等方面都做了功课——为外地员工提供免费宿舍，房间里家具齐全，还配有空调、热水器等家电，外地籍管理人员还配备两室一厅一厨一卫的公寓。

“在这儿上班完全不用为住宿发愁，直接拎包入住，很省心。”24岁的王豫洛毕业于陕西中医药大学，是去年新入职的应届毕业生之一，目前在包装车间工作，因为没有生活上的后顾之忧，她很快就适应了职场节奏。

在快节奏的工作环境中，青年员工对就餐的需求也发生了变化，高效、便捷、安全、健康的用餐体验是他们所追求的。下班后，记者随王豫洛来到员工餐厅，只见窗口内热腾腾的饭菜令人食欲大开，“这是食堂的打菜区，今天一共6个菜，可供我们自由选择，一荤两素只要5元，不够吃还能免费添加。”王豫洛告诉记者，除了饭菜外，食堂每天还根据员工需求提供面食，打菜区旁边还设有自助饮料机，满足员工的不同需求。

记者注意到，整个食堂使用刷脸支付，有效减少了排队时间。值得一提的是，国镜药业还非常关注员工的用餐需求，通过问卷调查、面谈访问等形式收集意见建议，不断提升食堂服务。

年轻人的精神文化需求，同样是对就业环境的考验。一本好书、一杯咖啡，是许多企业白领的午后日常，如今在浙江三田汽车空调压缩机有限公司，这样的场景每天都能看到。

走进浙江三田办公楼二楼，映入眼帘的是一个开放式休闲吧，整个空间有50多平方米，入口处的半球形小亭充满设计感。向内走去，中心区域摆放着茶几、椅子和沙发，正对着落地窗，视野开阔；最深处的吧台则是自助茶水区，员工可以在这里打一杯现磨咖啡或泡一壶好茶。三楼则是文体区，不仅有藏书近千册的共享书屋，还建起了配有跑步机、乒乓球桌等体育设施的健身房。

“让员工把企业当作自己的家。”在行政人事部负责人杨志慧看来，当年轻人感受到企业人性化的一面，就会愿意留下来长久发展，实现个人价值，“企业也能因此收获更大的效益。”

## 持续成长的前提

一座有意促成“青年发展”的城市，既会致力于为青年的生活兜底，也会在创新创业上为青年提供支持。

青年与企业相互需要，与企业发展息息相关。为了培养更多拥有扎实理论知识和专业技能的青年，浙江三田还与龙泉青瓷宝剑技师学院合作办学，推出了“订单班”——让年轻人既能在企业车间实训实习、了解行业最新动态，也能拓宽就业渠道。

首届“订单班”的35名学员，是从20级数控技师、3D打印和数控高工三个班中择优选拔的。前不久，浙江三田安排了21位“订单班”实习生进厂，通过“师徒结对”的方式在车间实操培训。

经过轮岗培训的李文俊，如今已成长为技术部的骨干。他告诉记者，在校期间，“订单班”的学员能获得企业的奖学金和助学金，毕业后既能获得大专同等学历，又不用为就业而发愁。

“我们的技术人员、开发人员会到‘订单班’给学生授课，让大家学习到就业后所需的实操技术。”杨志慧说，这种培养模式能让职业学校与企业联系更紧密，还能为企业储备“人才库”，“是多方共赢的有益探索。”

企业成长的每一步，都有着年轻人活跃的身影。在龙泉，创新青年力量的集聚在特色产业集群中尤为突出，青年人才逐渐成为各企业科研创新的主力军。

在国镜药业的实验室、车间里，每天都能看到青年员工忙碌的身影，他们有的从事产品研发，有的专注于质量控制，还有的负责对生产工艺流程进行升级优化。2023年入职国镜药业的王豫洛，凭借扎实的专业知识和踏实的工作态度，不到半年便在同期青年员工中脱颖而出，如今作为管培生的他，已经有了清晰的培养方向——技术经理。

王豫洛的快速成长，得益于企业独特的培养模式。“我们对重点院校毕业的学生制定了‘英才计划’，从人员选拔、培养与晋升，总经办领导亲自参与；而普通院校本科及大专生也会交由各部门负责人进行‘传帮带’。在此过程中，我们人事部门会持续关注大家的工作表现和生活需求，有针对性地进行问题解答和职业引导。”万芬芬说。

在工作一段时间后，公司人事部门会根据员工的不同培养方向组织述职会和座谈会，让青年员工结合工作经历谈谈体会，也可以对企业的生产和发展提出建议。公司中高层领导都会参会，与青年员工面对面交流，了解青年员工需求，解决问题。现场还会出现“挖人”重新分配岗位的情况，气氛民主，级别扁平，所有一切都指向一点——企业尊重知识和技能，期待年轻人释放创造力。

“青年员工是不可忽视的力量，他们的成长也关系着企业的长远发展。”在万芬芬看来，作为企业管理者，要注重加强对青年员工的培养和引导，为他们提供试错空间，让他们主动参与企业的经营管理，“年轻人在各个岗位摸爬滚打，练就十八般武艺，能解决企业经过长时间发展而形成系统固态的‘板结化’现象，无论是对个人还是对团队，都是很有价值的。”

## 细化就业服务的价值

如果说企业的员工关怀和搭建成长平台是“养分”，那么鼓励青年就业的政策和服务就是“土壤”，每一条都是吸引青年留下来的“心动理由”。

来到一座陌生的城市，去哪儿住、从事什么工作是年轻人亟待解决的首要难题。在龙泉，人才驿站因此应运而生。

今年6月，龙泉在望瓯·陶溪川建立了首个青年人才驿站，通过合作运营，为有意来龙泉就业创业、参与短期实习、社会实践、培训研学等活动的青年人才和专家学者提供短期住宿和综合服务，每人可在指定酒店享受最多7天的免费食宿一次，综合服务包括政策宣传、就业支持、城市融入等。记者在现场发现，站内房间舒适温馨，配备空调、衣柜、电视、无线Wi-Fi、独立卫生间等基础设施，年轻人拎包即可入住，非常方便。

“青年人才驿站是一个综合性的交流空间。我们希望年轻人可以在这里可以找到志同道合的伙伴，共享知识与经验，在追逐梦想的道路上不再孤单。”龙泉市人社局相关负责人说，除了望瓯陶溪川酒店，目前，园区的青年锻造公寓、意境居酒店也纳入了青年人才驿站统筹使用。

除了筑巢引凤吸引青年人才就业，龙泉还通过一系列细致服务帮助和引导青年就业。今年，龙泉累计举办各类招聘活动59场，共服务企业660余家次，提供岗位1万余个，为企业解决用工需求3873个。

同时，当地围绕灵活就业领域，整合各项资源着力用好白云社区、望江社区、人力资源市场三个“龙易找”零工市场和“龙泉市掌上就业”公众号，形成线上、线下相结合的零工就业服务圈，助企用工、促民就业。

22岁的吴秉毅便是其中一位受益青年。他在大学毕业后选择回龙泉工作，并于今年6月到龙泉市人力资源市场登记了求职信息，求职方向为电气工程及其自动化。龙泉市人社局就业服务管理处的工作人员在了解到他的求职诉求后，多次推荐岗位，最终筛选出与其专业相关的工种，促成吴秉毅成功入职华晓精密工业（浙江）有限公司。

当年轻人把工作视为养家糊口的手段时，很难从工作中获得自主性，也很难获得成就感。而当年轻人认可工作的价值、使命时，会获得更多的成就感，也会有更多的自主权，进而享受自己的工作，关注能力的提升和职位的进步。事实上，让年轻人形成对工作意义的追问，对自我实现的追求和对发展出路的探索，也正是大厂形成“就业光环”的关键所在。

