

无锡：外企操作工每年流走1_3 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E6_97_A0_E9_94_A1_EF_BC_9A_E5_c108_229253.htm 劳动力流动也随之越来越频繁，这一态势已开始影响到众多外企的生产管理。记者昨日了解到，如今外企一线操作工每月流动率平均已达30%以上，也就是说，一年中有三成以上员工流失，这一比例较之以往翻了两倍。一家从事机械电子制造的台资企业三个月前招收了100名流水线工人，但如今在岗的不到40人。企业急得“脚跳”，无奈只能广撒网，遍地再找人“救急”。事实上，很多外企都已碰到过这样的“窘境”。不断地招聘，不断地培训，“我们公司都成‘黄埔军校’了！”一日企人事经理苦笑着说。 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 在劳力紧缺的情况下，各企业薪酬的差异，直接促成了这股流动潮的走势。新区有关职介所人士说，外来务工者在外企初次就业，月薪四五百元就愿意安身，但经过一段时间，熟悉了本地情况后，便常常“跳槽”至月薪六七百元的企业。而原本就职于本埠较高薪水的外企的操作工，则将眼光投向周边苏州、上海等地薪酬更高的企业。知情人士透露，以前，为保持员工队伍稳定，新区一些日资企业曾自发达成“君子协定”，约定相互间不“挖”人，也不接受从对方企业跳槽的员工。但如今，这一协定早已名存实亡。当然，也有一些外企从公司利益出发，常与操作工签订三个月或六个月的短期合同，期限到时，旧人去新人来。“如果都是长期工，一旦订单减少，人员支出成本过大，短期用工相对灵活，可视企业状况而定！”与之类似的是，一些

外企还大量招用实习生，每人月薪最多不过七八百元，以月薪五六百元招用实习生的也大有企业在。劳动力虽廉价，但工作时间和强度丝毫不亚于正式员工。次年，外企又开始招用新的实习生。据悉，这两种情况的流动人数占总量的30%左右。有识之士指出，劳动力的不稳定不仅仅意味着员工忠诚度的降低，也直接导致了员工素质的逐步滑坡，更重要的是，一些外企的生产质量和管理效率因此大打折扣。来自有关部门的统计表明，今年以来外企的劳资纠纷同比增加了两倍。有关人士表示，劳动力正常流动并不奇怪，但如果企业一味追求表面的经济效益，而忽视了员工整体素质的提升，就是一种‘短视’，必将对企业的可持续发展带来不良影响。据悉，新区一些外企已意识到这一问题，并开始调整员工的福利薪酬，同时着手制订企业中长期员工培训计划，以留住一线操作工，稳定员工队伍。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com