

“这个娃娃就交给你们了,请帮他找个正经活儿。”2023年的一天,在镇雄街心花园零工市场,一位50多岁的环卫工人将外孙郑重托付给工作人员。

早年,她的2个儿子外出打工,这一去就再也没有回来。所以,当外孙也想外出务工时,她死活不让。可现在,她信得过眼前这群人。

地处乌蒙山区的镇雄,拥有百万人口,人力资源丰富,但重重堆叠的乌蒙山褶皱制约了当地经济的发展,外出务工成了百姓谋求生存的主要路径。

2012年,家境困难的朱邦在乡亲们的帮助下得以读完高中。在填报志愿时,他一心想去看看外面的世界,于是选择了北京交通大学人力资源专业。当他坐在从镇雄开往北京的客车上,看着窗外的一座座大山往后退,他暗暗下定决心:“走出去就再也不回来

了!”那时的他不会想到,8年后,这份“不回来”的决绝会变成“必须回来”的牵挂。

4年的大学时光让一个山里娃成长为一名白领。毕业后,朱邦奔走在楼宇间,为各大公司物色人才。忙碌之余,他始终关注着家乡的发展变化。每当有人问他:“人力资源是干什么的?”他总是笑着回答:“就是帮人找工作的!”

2018年,一个亲戚开玩笑地说:“你在北京帮别人介绍工作,怎么不帮我们找一个呢?”这句玩笑话让他萌生了回乡发展的想法,希望能为山区群众开辟一条新的就业路径。

2020年10月,朱邦带领团队回到家乡,成立了镇雄工作无忧人力资源有限公司。然而,当他们拿着宣传单挨家挨户推广时,现实却给了他们沉重一击——有人摆着手说:“不用!”有

人直接质疑:“你们不会是骗子吧?”

冷静思考后,朱邦认为:“可能过去某些不规范的做法早已摧毁了这个行业本就脆弱的信任基础。”经过讨论,团队得出结论:市场并不缺岗位,缺的是能让求职者自主挑选岗位的平台。于是,朱邦立即调整创业方向,着手构建“互联网+人力资源”模式,针对不同群体的就业需求精准发力:为云贵川西南片区四五十岁的务工群众开发“西南招聘网”;为喜欢灵活就业的“95后”“00后”量身打造“蜂鸟零工”小程序;为镇雄周边有就近就业需求的人群开设3个服务点,包括零工市场、就业服务综合体、就业创业服务中心。“我们要做的,就是重新架起一座信任的桥梁,让企业和求职者拥有更多选择的机会。”朱邦总结道。

如今,那位环卫工人的外孙已在浙江的一家门窗厂稳定就业,月收入

达六七千元。朱邦还特意加了他的微信,叮嘱道:“在外面受了委屈、遇到难处就及时联系我。”

如今,朱邦的团队不仅组织劳务输出,还积极响应政府“输出去、引回来”的号召,助力镇雄五金高新产业园、纺织服装产业园解决用工难题,让更多老乡实现家门口就业。此外,团队还开展月嫂、保洁等职业技能培训,帮助群众掌握一技之长,拓宽本地群众就业渠道。“只要持续不断地做好服务,群众慢慢地就认可了。”朱邦这样总结信任的重建。5年时间过去了,当初说他们是骗子的老乡,现在见了朱邦会热情地拉他进屋坐坐,留他在家里吃饭。

镇雄工作无忧人力资源有限公司成立之初,连10个人都难以输送出去;如今,该公司已与100余家省内外大型知名企业建立长期合作关系。截

至目前,公司累计服务求职人员10万余人次,成功推荐2300余名劳动力外出就业。

群众态度的转变,县委、县政府的全力支持,以及日益优化的营商环境,共同为镇雄人力资源市场注入了源源不断的活力。朱邦认为,作为一家人力资源企业,培育市场、帮助更多人解决就业难题,是他们必须承担的责任。

朱邦常常对员工说:“为一个30岁的人介绍一份月薪6000元的工作,这份工作撑起的是家五六口人的生活。”如今,走在镇雄的街头,常常有人远远地和他打招呼,还有老乡提着自家养的鸡来致谢。每当这时,朱邦总会想起小时候在乡亲们家蹭饭的日子。“过去我吃的是百家饭,如今能帮大伙解决就业难题,让更多家庭凭着一份稳定的工作安稳生活,这就是我对乡亲们最好的报答。”

对话朱邦//山区务工人员应该有一条就业新通道

记者 田朝艳 汪舒



朱邦在第七届“赢在昭通”创新创业大赛现场留影。

亲戚的玩笑话成了回乡的引子

记者:你离开镇雄前的生活环境是什么样的?

朱邦:我家在镇雄县塘房镇,那里山高坡陡,离县城很远。小时候,母亲重病在身,因为没钱医治,只能卧病在床,家里常常吃了上顿没下顿。在乡亲们的帮助下,我们兄弟姊妹才得以维持生活。我读初中那几年,轮流在3个亲戚家吃住,这才顺利考上高中。小时候,么老爷(镇雄方言,意为“小爷爷”)对我说过一句话:“朱邦,你以后长大了,一定要做个有出息的人;等你有能力了,看到需要帮助的人,一定要去帮一把。”这句话我一直记在心里。

记者:你是在北京读的大学,当时为什么会选择去北京求学?又为什么选择人力资源专业?

朱邦:那时我对镇雄以外的世界没有什么清晰的认识,填报志愿时只有一个简单的想法:出去看看。既然要出去,那就去北京。现在回想,那就是一个颇为冲动的决定,人力资源专业也是随便选的,我那时根本不清楚它是学什么、做什么的。当时家庭困难,没什么经济收入,学校的帮扶政策成了我选择的关键。过去,正是得到许多人的帮助,我才有了今天。现在做人力资源这行,能帮助更多人找到可靠的工作、获得稳定的收入,我觉得这是一种回报,也是一种幸运。或许,这就是命运的安排吧。

记者:你毕业后一直留在北京工作,回镇雄发展是否在你的人生规划中?

朱邦:当时出去的时候就没想过要回来。我还记得当年坐车从镇雄出发时的心情——失落、不安,还有对前程的迷茫,但那时候我便在心里默默决定:这辈子都不回来了。后来我边读书边打工赚钱,毕业后就留在北京工作。我在猫聘网待过一段时间,主要是帮企业筛选优质求职者,接触的也都是高端人才。虽然一开始没打算回来,但我一直都在关注家乡的变化。

记者:是什么原因让你决定回镇雄创业?

朱邦:2018年,我在一个亲戚家玩,他开玩笑地对我说:“你不是在外面帮别人找工作吗?我们在家闲着没事干,怎么不帮我们介绍一个?”这句玩笑话让我萌发了回镇雄创业的想法。我是吃百家饭长大的,心里一直记着家乡的情分。既然乡亲们有就业需求,我就应该用自己的专长为家乡做点事。

记者:亲戚的话触动了你,让你决定用专业知识反哺家乡。那在你看来,当时

镇雄的哪些情况让你觉得这里特别需要人力资源服务?

朱邦:当时,我们了解到镇雄有40多万外出务工人员,人力资源市场规模巨大,但当地的人力资源市场还处于不成熟的状态。

后来,我们了解到群众以进厂务工为主,我和妻子就开始思考:如何让我们擅长的猎头专业与镇雄的需求匹配?于是我们调整思路,从猫聘网辞职,去58魔方、上海佩琪信息技术有限公司学习传统人力资源业务,比如劳务派遣、劳务外包等,花了2年时间补齐业务短板。2020年10月,我们回到镇雄。

“互联网+人力资源”的就业服务探索

记者:从北京回到镇雄后,你们如何开发镇雄乃至西南片区的人力资源市场?

朱邦:起初,我们采取的方式是挨家挨户推广。在这个过程中,我们发现有的老乡委婉拒绝:“不需要,我们有工作。”有的直接说:“你们都是骗子。”我们意识到,可能过去某些不规范的做法早已摧毁了这个行业本就脆弱的信任基础。第一年,我们原本设想,只要能成功输送500人外出务工就算顺利起步,但最后连10个人都没输送出去。

经过开会总结,我们认识到市场并不缺岗位,真正缺乏的是一个专业、规范的就业服务平台。云贵川三省的务工人员画像非常相似——他们普遍学历不高,缺乏专业技能,大多只能从事体力劳动。而在昭通,一直没有一个真正专业、规范的就业平台供大家筛选。因此,我们搭建了第一个平台“西南招聘网”,旨在满足企业与求职者的双向选择,主要服务云贵川三省的外出务工群众。

接着,针对本地逐渐成为劳动力主力的“95后”“00后”,我们开发了“蜂鸟零工”小程序,助力他们灵活就业。同时我们注意到,很多四五十岁的中年群众不太熟悉移动互联网和小程序操作,便在线下建立了3个服务点,包括零工市场、就业服务综合体和就业创业服务中心,为他们提供一个能挑选工作、遮风蔽雨的地方。这些地方天天热能喝水,天冷能取暖,且配备了微波炉、卫生间,还提供职业指导等

一系列服务。

至此,我们已从单纯的岗位推荐转型为提供全方位、全流程的人力资源服务。

记者:从“路边蹲活”到市场化务工的转变,你们如何改变群众的认知和习惯?

朱邦:其实就是踏踏实实地做事。当你用心服务好一两个人,且在这个过程中没有欺骗他们,不仅帮他们找到能带来高收入的工作,还协助他们解决衣食住行等实际问题,口碑自然就会慢慢地好起来。现在我们下乡去,乡亲们都会主动邀请我们去家里坐、留我们吃饭。群众态度的这种转变,就是对我们工作最好的认可。

记者:目前,公司的发展情况如何?

朱邦:目前,我们主要通过“互联网+人力资源”模式拓展业务,自2020年10月至今,已与100余家省内外大型知名企业建立长期合作关系。截至目前,累计服务求职人员10万余人次,成功推荐2300余名劳动力外出就业。

同时,我们积极响应政府号召,把自身丰富的线下零工市场建设运营管理经验梳理出来,协助11个县(市、区)进行复制推广。

下一步,我们将继续深化“互联网+人力资源”模式,推动行业服务持续创新、升级。我们将进一步整合“蜂鸟零工”与“西南招聘网”App两大平台的资源,高效对接招工企业与务工群众之间的供需信息,切实搭建起连接双方的桥梁。在本地,我们注意到部分群众技能基础相对薄弱。针对这一情况,公司推出“先培训,后就业”的新型服务模式,帮助群众掌握一门实用技能。这不仅有助于他们获得更加稳定的工作岗位,也能切实提升个人收入水平。例如,针对当前市场需求旺盛的保洁、月嫂、直播带货等领域,我们已将相关信息整合至平台。这一做法既满足了企业的用工需求,又有效解决了群众的就业问题。

激活人力资源市场 绘就劳务经济新图景

记者:镇雄是人口大县,拥有丰富的人力资源,立足于昭通市委、市政府提出的做好“产、城、人”三篇文章中的“人”文

章,镇雄应该如何发挥人力资源公司的桥梁作用,开发好人力资源市场、培育经济增长点?从企业角度看,你怎么看?

朱邦:2022年底,镇雄县委、县政府发出号召,希望把人力资源行业的从业者和企业组织起来,共同制定运营规则,更好地服务本地求职者。2024年,镇雄县人力资源服务行业协会正式成立。

从政府角度看,我们能分担部分就业压力;从企业角度看,我们能搭建更高效的供需对接平台;从老百姓角度看,我们可以提供更多优质岗位。这三方面结合起来,正是我们人力资源从业者在这个领域真正的价值所在。

作为企业,追求利润是无可厚非的,没有利润,生存和发展都难以持续。但在利润之上,我们应主动承担相应的社会责任。

记者:你认为地方协会应发挥哪些作用?

朱邦:地方协会的核心价值在于为行业确立标准、划定红线与底线。它要团结业内企业,凝聚合力,共同思考如何更好地服务市场、百姓与政府。此外,由于人力资源行业入门门槛较低,从业者水平参差不齐,协会还必须着力推动公司的专业化发展,积极引导和帮助每一家会员企业成长。

记者:镇雄的人力资源市场有明显改善吗?群众的就业观念有没有变化?

朱邦:目前,人力资源市场在向好的方向发展。我们打造的零工市场、就业服务综合体和线上平台,群众的认可度达到60%以上。如今我们下乡推荐工作时,老乡们会主动搬凳子给我们坐,热情地招呼我们去家里吃饭。

我始终对这个行业充满信心。5年来,在众多同行的来来去去中,我们不仅站稳了脚跟,还逐步从亏损走向了盈利。老百姓陆续给予的信任和认可,是我们能够走下去的最大动力。现在走在街上,总有人主动跟我打招呼,这些不经意的瞬间,让我觉得一切付出都是值得的,也让我更加坚定要把这件事长久地做下去。

记者:随着年轻人就业观念的变化,

你认为镇雄的劳务市场需要哪些新服务?

朱邦:“80后”找工作主要看薪资,只要薪资到位,再苦再累的活儿他们都愿意干。到了“90后”,除了薪资,他们开始重视工作环境和压力程度。而“95后”和“00后”则更关注团队氛围,他们不愿受束缚,更喜欢灵活就业,重视个人发展空间。我们通过数据分析发现,灵活就业在年轻群体中的比例正逐年攀升,这不仅是当下就业市场的新趋势,更催生了新业态,也对镇雄劳务市场的服务方向提出了新要求。

记者:你理想中的人力资源生态是什么样子的?还需要哪些力量一起参与?

朱邦:我理想中的镇雄人力资源生态,核心是“合作共赢”。首先,人力资源企业要打破壁垒,抱团发展,通过集思广益来赋能市场。同时,必须主动与主管部门和县委、县政府对接,积极争取政策支持。因为很多事单靠市场、企业或政府等任何一方都难以做成,必须整合多方资源,才能把市场做大做强。

我们之所以全力搭建这个平台,是因为如果只能为一个人推荐岗位,解决的仅仅是个体的就业;但一个成熟的平台,却能在求职者与企业之间架起一座高效的桥梁。我们希望老乡们在出门前就能通过平台了解岗位、比较选择,甚至直接确定工作,而不是像过去那样,拎着大包小包盲目奔波到浙江等地,再临时租房、漫无目的地寻找机会。总之,搭建这个平台的目的是让劳动者拥有更多选择的机会。

目前,我们正积极响应政府号召,推动劳务工作从过去的“往外输送”向“往回引进”转变。今年我们工作的重点就是为镇雄五金高新产业园、纺织服装产业园等重点园区招工,切实解决本地企业的用工难题。现在,镇雄已经培育出不少家门口的就业岗位,让群众不用背井离乡就能找到稳定工作、获得可靠收入。这是一个非常好的趋势:一个地方要真正发展,关键在于“产业做实”和“人才回流”双向发力。只有本地产业能留住人,百姓能靠家门口的的工作持续增收,我们的劳务工作才算落到实处,这座县城也才能充满浓厚的烟火气。



在梦想的交汇处 就业

上海家政保洁员首届镇雄岗前培训班顺利结业,全体学员合影留念。

(本版图片由受访者提供)