

中小企业主：80后、90后员工吃不得苦，动不动就跳槽
新生代员工：“挣多少钱，就干多少活。”我们有错吗？

是员工“闪得快”，还是管理“跑得慢”？

本报记者 彭冰
本报实习生 柳姗姗

“自从80后、90后成为员工主体后，当老板的太累了！”近期，在部分中小企业负责人座谈会、培训班上，记者发现，老板们经常一碰头就互诉苦水，抱怨职场新生代“说不得、骂不得，不开心就撂挑子不干了，真不知道该怎么管！”

2012年“90后入职元年”开启以来，80后、90后日益成为劳动力市场上的主力军。这些职场“新新人类”因成长背景、思维方式、行事作风与“前辈”们存在很大差异，给管理者们出了不少难题。而80后、90后则认为自己也有苦衷和追求。专家指出，新生代员工到底是不是有“问题”，劳资双方都应好好反思，各自调整，共同打造职场健康生态。

新生代员工让老板“很抓狂”

提起80后、90后员工，几乎每个老板都能罗列出一堆毛病：自我、叛逆、不懂礼貌、吃不得苦、受不了批评、动不动就跳槽……

做服装生意的付老板说：“10多年前招聘的员工，有一份工作就会很珍惜，踏踏实实努力打拼。如果被提拔当个店长，会感觉有很大的荣誉感和激励。而在现在的职场新生代，宁可每月少挣2000元钱，早点回家打游戏看电影，也不愿加班进店长。”

“没有担当，怕失败，还不让说，工作都得哄着来，经常一言不合，拂袖而去。”长春一家

办公设备制造厂老板则说，他们最不愿意招1985年以后出生的员工，管起来让人“一个头，两个大”，部分80后提出辞职，尚会等到有人来接替岗位时再走人，而85后常常拔腿就走，连声招呼都不打就消失了。

“目的性极强，面试第一句话就问每月开多少钱，却又眼高手低，吃不了苦，抗压能力差，有的没等培训期结束就不辞而别。已经入职的，也可能因为‘不开心’而随时辞职。”一家网络公司人力资源专员告诉记者，由于新生代员工成了“快闪族”，他们成天忙得不可开交。“招人、面试、办离职手续，再招人、再面试”，一天得打100个面试邀约电话，至少面试20个求职者。

“最难的是我们这些加工制造企业，流水线作业，不仅辛苦乏味，环境也不好。还有重体力劳动和接触有毒物质的岗位，尤其不受年轻人待见。招人难，留人更难。”某汽车零部件加工企业的老板说。职场新生代经济压力不大，更注重生活享受，喜欢自由，不受约束，遇到环境好、挣钱多的工作机会，毫不犹豫就跳槽。

智联招聘的一项职场调研显示，八成80后有过跳槽经历，其中跳槽3次以上的占45.7%，而90后跳槽5次以上的达到11.6%。

一面为80后、90后的不好管理而抓狂，一面因为招工难又不得不委曲求全。老板们显得很无奈：“高离职率增加了企业成本，可有活总得找人干！”

职场新生代感觉挺委屈

“都说80后、90后身上毛病一大堆，但

我们觉得挺冤枉。”90后的妍妍说：“老板认为我们不愿吃苦，这山望着那山高，没定性，但‘挣多少钱就干多少活’有错吗？难道一辈子死守一个岗位，不管薪水多少拼命加班，甘心被压榨，才是好员工？”

“我们只是在追求自己的平衡和幸福。”在某药品公司干了一个月就打算辞职的小吴说：“在这儿每天就是背药品资料，没人问，没人管，至少3个月后才能下市场，半年后才能出业绩，底薪1000多元真是挺不下去了。还有，入职培训时，培训师一直忽悠老板为人如何仗义，团队氛围如何融洽，实际情况却大相径庭。”

90后业务员小李，入职不到一周就辞职了，原因是全体业务员在会上受到了销售总监的责骂，提及此，他很不高兴：“我爹都没这么骂过我，他凭什么，我才不受这个气！”

“谁都不愿动不动就跳槽，找工作是件挺闹心的事。如果现在的工作薪酬合理，有发展空间，我也愿意继续干下去。”某公司80后文员燕燕说，她在该公司已工作了两年，但薪水一直停留在2000多元，而且看不到晋升机会。

“并不能一棒子打翻一船人。”长春一家网络公司的80后小张说：“即使新生代员工身上有通病，但哪个年龄段的员工没问题？比如60后、70后，往往思想保守、接受能力差、创新精神不足。而80后、90后学习能力强，思想更开放，很多人多才多艺，我们也并非没理想、没上进心，关键是要看公司的管理，激励措施是否到位。”

智联招聘的调查显示，吸引80后、90后员工的因素，首先是成长空间，其次是薪酬待遇。此外，80后、90后员工更希望自己的上司是职场导师和工作伙伴，能够对自己的工作予以指导和帮助，并能在工作关系中平等以待，受到领导的尊重。

企业管理应更规范，员工眼光放长远

“问题并非出在新生代员工身上，而是出在老板身上，是这一代老板落伍了，思想陈旧，总拿过去的管理方式套现在的员工身上，自然问题频出。”吉林大学管理学院教授李北伟这样认为。

在李北伟看来，80后、90后呈现出的一些共性特征，是社会进步的产物，也是推动劳资关系向着更民主方向良性发展的积极力量。新生代受教育程度普遍更高，思想开放、知识新颖，比较活跃，更追求自由与平等的工作氛围，更渴望在职场中被尊重与善待，更想寻求突破与发展，所以才表现得不安于现状。当现实与自身价值取向不符时，便毅然“用脚投票”。

“不能把这些新新人类视为职场怪兽，而应认真反观企业管理是否存在问题，自身管理水平是否有待提高。员工‘不开心就辞职’，实际是为老板敲响了警钟，换个角度看，员工跳槽是个好现象，有助于提升企业活力，促进企业创新发展。”李北伟说。

“实际上，对新生代员工深感头疼的，多

是管理不甚规范的中小企业，很少听说哪个管理人性、待遇优质的企业有招工难、留人难问题。”长春市捷美企业交流培训中心副主任郭宪辉也表示，一些中小民营企业只把员工当挣钱工具，不为员工搭建成长平台、设立发展通道，缺乏合理的制度设计，部分小老板甚至鼠目寸光，挣点钱恨不得全自己留下，自然会造成员工的抵触，缺乏工作积极性，无患度可言。

对此，阿里巴巴的马云曾做过精辟总结：员工的离职原因很多，只有两点最真实：一、钱没给到位；二、心委屈了。员工临走还费尽心思找靠谱的辞职理由，就是为你留面子，不想说穿你的管理有多烂。

“我国人口红利正逐渐消失，劳动力成本会不断攀升，企业压力将越来越大。老板们如果认为问题单方面出在员工身上，管理上不思变，将无法适应发展。”郭宪辉指出，当然不可否认，80后、90后因“独生一代”造成“任性、以自我为中心、抗压能力差”等问题，的确不容忽视，但这并非一朝一夕就能够改变。随着90后持续涌入职场，管理者的智慧面临着新的考验。身为老板，必须学会驾驭这些并不完美的职场新生代，因为员工才是最后衡量领导力的唯一尺度。

同时，郭宪辉表示，新生代员工也必须正视自身存在的问题，“遇到困难就撂挑子”、“缺乏责任心”等并不可取，应把目光放长远，若无清晰规划就盲目换岗，难免原地踏步，不利于自身成长。

对微软的反垄断调查正深入进行

据新华社北京8月26日电（高敬 周海伦）国家工商总局局长张茅26日就当前对微软公司反垄断调查的进展回答记者提问时表示，调查工作正在深入进行，将及时把阶段性成果向社会公布。

他是在国务院新闻办公室举行的发布会上做出上述表示的。

据了解，2013年6月，有企业举报反映微软公司对其Windows操作系统和Office办公软件相关信息没有完全公开造成的兼容性、搭售、文件验证等问题，涉嫌违反中国反垄断法。工商总局就此进行了核查。

今年6月，工商总局对微软进行立案调查，有关调查信息已经随着工作进度公布三次。张茅说，微软高层表示尊重中国法律，配合中国反垄断机关进行调查。工商部门将及时把阶段性成果向社会公布。

第八届APEC旅游部长会议9月在澳门举行

本报北京8月26日电（记者姬薇）今天，国家旅游局在京召开第八届APEC旅游部长会议新闻发布会。国家旅游局旅游促进与国际合作司司长李世宏通报了会议相关情况。此次中国作为东道主，是首次主办旅游部长会议。

据悉，第八届APEC旅游部长会议于9月13日在澳门东亚运动会体育馆举办。会议将发布《澳门宣言》。

本届会议的主题为“开创亚太旅游合作与发展中未来”，将就亚太区域旅游市场一体化、旅游产业转型和增长、促进智慧旅游、亚太地区旅游的互联互通、亚太地区旅游业的低碳发展合作等5方面议题展开交流与探讨。

李世宏表示，此次部长会议对扩大和提升中国旅游在国际上的影响力，加强中国与亚太各经济体间的旅游合作有着重要意义。



月饼票风光不再 黄牛党遭遇寒冬

8月25日，广州文昌路，黄牛党向路人兜售月饼票。

受相关政策影响，散票流入市场越来越

少，生意比较惨淡。不仅今年的月饼市场不如往年火热，往年热炒的月饼票“证券化”现象也繁荣不再。

8月12日，记者走进柳工集团大型机工厂结构车间，“嗞嗞啦啦”的电焊声不绝于耳，焊丝和钢板间不时迸发出耀眼的火花，这就是廖国锋——一位不到40岁的工人奋战了21年的工作环境。1993年，他以一名农民工的身份入职电焊岗位，从此在电焊工的岗位上屡创佳绩，在这个以脏累苦闻名的岗位上，成长为一名远近闻名的焊工技能大师。

“他是我在中国遇到的最好的、最刻苦的电焊工！”

黄耀春和廖国锋共事13年，虽然年龄相差不大，但黄耀春总管廖国锋叫“廖大师”，在他眼里，这位“大师”名副其实。“焊接的技术没得说，他可是我们柳工技能大赛的三连冠。”黄耀春满脸的羡慕：“他就是我的榜样，我希望哪一天我也能和他一样。”

“不打算超越他？”记者打趣问了一句，“他可不是那么好超越的。”黄耀春笑着回答。同事眼中的“不可超越”，廖国锋很清楚自己为此付出了多少。

1993年，18岁的廖国锋从农村来到城

里，以临时工身份成为柳工的一名电焊工。初来乍到，对电焊摸不着头脑的廖国锋，凭着农村孩子特有的勤劳和坚韧，每天第一个到车间，晚上经常独自在车间琢磨到九点钟才回家。至今他的右臂仍可看到当年因铁花溅伤而留下的密密麻麻的伤疤。

美国凯斯公司焊接专家特莱伯在培训完廖国锋后曾感叹：“他是我在中国遇到的最好的、最刻苦的电焊工！”

坚持不懈的努力和辛勤的付出，换来了他焊接技能的不断提升，10年后，他掌握了他一身的绝招绝技，成为焊接技术超群的工人技术专家。2004年至2007年间，他连续三届夺得柳工电焊工岗位技能大赛冠军，赢得了业界内外的充分认可和公司上下的尊重。

虽然各种荣誉加身，廖国锋并不因此居功自傲，如今的廖国锋经常与车间的工人进行技术PK，他笑着说：“长江后浪推前浪，我这拨前浪已经快被拍在沙滩上了。”

廖国锋告诉记者，过去负责设计的人缺

乏实践经验，设计的机件达不到要求，工人们用不了；而一线工人经验丰富却不懂设计，提出的建议也很困难让设计人员采用。因此廖国锋常常在车间和设计部门之间奔波。

原先装载机事业部大型机厂的工艺30G/60G前车架机器人焊接后，人工焊时需90度翻转并更换不同的吊具才能吊到转台进行手工焊接。由于场地狭小，容易造成对人员的伤害以及对设备、地面的破坏，存在较大的安全隐患。

于是，去年廖国锋和他的团队通过研究

制作新的手工焊接转台工装，机器人焊接完成后就可以直接使用行车运到手工焊接转台上进行手工焊接，解决了机器人焊接到手工焊接的流转时间长，占用场地大，翻转过程存在安全隐患等问题，大大提升了生产效率。工艺改进后，物流更加顺畅，也节省了流转的时间，单件流转时间减少12分钟，节省厂房面积60平方米，创造效益10万元。

在廖国锋这样的技术工人看来，要检验一个工艺优化的效果，无疑需要用数字说话。廖国锋很自豪：“经过工艺优化，手工焊接工序操作时间从150分钟降低到138分钟，厂房占用面积从138平方米降低到32平方米，提高了20%的效率。每台机器人也减少了两名焊工，降低了人力成本，创造经济效益20多万元。”

廖国锋一边熟练操作着控制焊接机器人的遥控器，一边对记者说道：“电弧焊机器人操作说明与维修应用”这本将近800页沉甸甸的书，廖国锋从头至尾翻阅了不下3遍，每一页书上密密麻麻地写满了批注，书页的边角甚至被磨圆。当焊接机器人进入柳工装载机事业部大型机厂时，几乎没有编程、调试及样件焊接的工艺实验都由廖国锋完成，他成了工人中的佼佼者。

韦智春是廖国锋的徒弟之一，这位有着8年工作经验的小伙子，常和廖国锋在车间里相互交换编程过程中遇到的问题。

“廖师傅经常对我们进行基本电焊技术和现场生产实践的培训，他现在可以算是这方面的专家了。”韦智春一边熟练操作着

控制焊接机器人的遥控器，一边对记者说道：“行成于思，业精于勤。廖国锋通过将所学运用到实际中，为装载机公司焊接机器人制定的参数调整工艺方案，使焊接机器人生产效率提高16.7%、焊接气体用量减少37.5%，这个项目在装载机公司推广后预计年创效益在50万元以上；在ZL30H-80H系列装载机结构件的设计、工艺评审和试制过程中，他提出的30多条改进建议大部分得到采纳实施，仅优化电瓶箱设计方案和取消坡口加工一项，每年创造的效益都在40万元以上。

“廖国锋这样的技术工人看来，要检验一个工艺优化的效果，无疑需要用数字说话。廖国锋很自豪：“经过工艺优化，手工焊接工序操作时间从150分钟降低到138分钟，厂房占用面积从138平方米降低到32平方米，提高了20%的效率。每台机器人也减少了两名焊工，降低了人力成本，创造经济效益20多万元。”

“时刻要‘高’出机器人一筹”

“联动时必须注意变位机的角度，每个动作位置要精确，这样才能保证每一个焊接点焊丝的干伸长度一致。”在对机器人进行编写程序时，廖国锋变得非常严肃。为了得到更完美的效果，廖国锋一直在焊接机器人周围不断地计算、调试、实验，高温的电焊环境，短短10分钟就已经让他的后背湿透，而廖国锋却只专注于手上的工作。

柳工自上世纪90年代开始引进焊接机器人，廖国锋深知机器人应用是企业发展不

对技术上的问题的讲究造就了他今日的成就。

勤奋努力，对工作认真负责的态度，是我们每个人都需要学习的。

人生心语：

无论你是谁，无论你的起点在哪里，都要记住：三人行，必有我师，每个人都有值得学习的地方，我们要学习别人的长处。

——廖国锋

同事感言：

他身上有股不服输的精神，难度越大，他越要试一试。他在工作中的细致，

对技术上的问题的讲究造就了他今日的成就。

勤奋努力，对工作认真负责的态度，是我们每个人都需要学习的。

——廖国锋

开滦钱家营矿狠抓成本管理 激活成本下降“源动力”

本报讯（通讯员高智慧）今年以来，开滦集团钱家营矿牢固树立“瘦身缩骨、过紧日子”的思想，不断加强成本管理，实施材料成本额管理，有效降低了各类材料的消耗。

该矿安排材料管理部健全材料设备管理制度，加强物资跟踪管理，实行物资定期盘点，在保证生产的情况下，控制并减少库存，加大对井下材料使用情况的检查力度，对浪费材料的区队予以处罚。同时，组织各区队建立物资交旧领新制度，提高物资利用率，降低

生产成本，完善设备使用、修停、库存台账，按照设备状态制定大、中、小检修计划，并将考核指标分解落实到各班组、个人，科学合理设置考核指标，细化考核方式，避免出现奖罚平局现象。他们还全面规范管理，严把各个关口，以“领用手续不全不发、物资材料超定额不发、无计划不发、不交旧不发、用途不明不发”作为原则，坚持井下材料的回收复用、指标考核等方面严格把关，真正从源头上压缩材料成本，提高效益。

对微的反垄断调查正深入进行

对微的反垄断调查正深入进行