

# 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,给管理者出了一道难题。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,会感觉是很大的荣誉和激励。而现在的职场新生代,宁可每月少挣2000元钱,早点回家打游戏看电影,也不愿加班提店长。”

“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,有的设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“闪闪族”,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后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,提及什么,他很不高兴:“我爸都没这么骂过我,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后文员海燕说,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毛病,但哪个年龄段的员工没問題?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, 员工眼光应放长远

“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、待遇优质的大企业有招工难、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,无忠诚度可言。

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,管理上不思求变,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”造成的“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重量。

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(高毅 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3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新未来”,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。自我、叛逆、不懂礼貌、吃不得苦,受不了批评,动不动就跳槽……

受相关政策影响,散票流入市场越来越多,生意比较惨淡。不仅今年的月饼市场不如往年火热,往年热销的月饼票“证券化”现象也繁荣不再。

东方IC供图

## 北京重拳治理群租房问题,仍有一些二房东顶风作案 一群租房不足百平方米住28人

本报讯(实习生王明月 记者杨召奎)日前,首都综治办副主任苗林表示,近期北京进入集中治理群租房阶段,确保9月底之前,90%以上的违法群租房得到有效治理。然而在相关部门重拳治理群租房问题的同时,仍有一些二房东顶风作案。近日,记者走访时发现,双井桥、海淀区花园路、朝阳区定福庄等地,均存在大量的群租房。

在双井桥附近的百环家园小区,一处不足100平方米房子里,竟然住了28个人。记者看到,主卧放了8张床,次卧放了6张床,客厅被打成了两间隔断,各放了7张床。记者走进主卧发现,这个10余平方米的小房间里,8张床几乎占满了整个屋子,连桌椅都没有。由于人员众多,插座不够用,每个人的床边都吊了一个插座。

“住在这也是没办法,来北京实习,吃住不管,好一点的房子上千元,根本租不起,这种群租房虽然条件差点但还算便宜的。”居住在此的武汉某高校在校生小王告诉记者,与她同住的大部分是大学生。

“跟我联系的房东是一个30多岁的东北女人,她是二房东,手上有好多套房子。”另一租客小秦说:“我是在网上看到的出租信息,客厅月租是550元,8人间多加50元,6人间多

加100元,包水电费和网费,但是每月要多交60元的空调费。”

据记者粗略测算,该二房东一个月收租金可达18080元。但事实上,对于不能准确知道网上标价的租客,房东则是漫天要价。多位住在客厅的女生对记者表示,她们一个月的房租交了700多元,甚至有交800元的。房东每月收到的租金要在两万元以上。但记者从附近一家房产中介获悉,像这样的房子整租最多5000元,除去水电网等各种费用,这样算下来,一套房子,一个月的利润竟然高达万元以上。

记者随后以租房为由与该房东取得了联系。该房东带记者来到华腾园1号楼的一套房子,里面同样住满了人。由于该房间北朝向,里面十分阴暗,房东打开灯之后,记者看到小小的房间也被隔成好几间房。记者以不满意此处为由询问是否还有别的床位。该房东带记者参观富力城的一套房子,情况相差不大。该房东与记者聊天中透露,自己来京几年了,靠经营群租房为业,“这个行业夏天生意比较好,暑假好多人实习或者过来玩。”

记者走访还发现,海淀区花园路、朝阳区定福庄等地均存在类似群租房,主要集中在大学校园周边和地铁旁边,以便宜的价格吸引租房人群。

## 湖北对口援疆开启高级技能培训班 新疆技工赴武汉学艺

本报讯(通讯员黄勋 记者张群)近日,湖北省人社厅开展的对口援疆维修电工高级技能培训班在武汉进行,新疆建设兵团农五师33名维修电工技术骨干在鄂接受了为期20天的专业技能培训。

此次技能培训,是湖北省人社厅落实中央和省省委人才援疆、就业援疆精神而举办的。该省人社厅和承接培训的国网省电力公司培训中心周密准备、精心组织,针对参训技工的学历层次、知识结构、技能水平,制定工作方案和教学方案,实行“工学一体、理实结合”,集中优势资源,选派精兵强将,重点对培训学员进行新知识、新设备、新技能培

训,并对个别学员进行差异化辅导,做好实践操作指导,确保学员学有所获、学有所成、学以致用。培训班成立临时党支部,组建党小组,加强对培训学员的教育、管理和指导。

近年来,湖北省人社厅以“人才援疆”为工作重点,已连续多年选派优秀技校教师、科技技术人员赴新疆开展各项工作,“输血”与“造血”相结合。为援疆对口地区和单位培养技术技能人才,促进高质量就业,增强新疆地区自我发展能力,为促进民族团结、共同繁荣发展打下了基础。

下一步,湖北省人社厅还将为新疆建设兵团农五师学员开展技能鉴定考评员、劳动保障系统人员等系列业务培训活动。

奋战21年,从农民工成为远近闻名的焊工技能大师,廖国锋——  

# 拿着焊枪挑战机器人

本报记者 虎慈敏  
本报实习生 廖景芝  
本报特约通讯员 伍朝阳

8月12日,记者走进柳工集团大型工厂结构车间,“滋滋啦啦”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工岗位,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,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九十点钟才回家,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,他掌握了一身的绝招绝技,成为焊接技术超群的技术专家。2004年至2007年间,他连续三年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。”

在车间和设计部门之间奔波

戴上安全帽,记者跟着廖国锋从车间转战设计部门,不为别的,只是因为“设计和生产不对口”。廖国锋是装载机研究院结构技术研究所的“常客”,往往廖国锋一来就要为技术问题在这里呆上一个小时。

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,工人用不了;而一线工人经验丰富却不懂设计,提出的建议也很难让设计人员采用。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装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。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伸张长度一致。”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,高温的电焊环境下,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中的工作。

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

展不可或缺的前沿技术。可当时的廖国锋对于机器人的概念等于零,于是他开始琢磨机器人操作的奥妙,还自学机器人编程。机器人执行的是高度柔性化生产模式,一种机器人可以配置多种程序、实现多种工艺,这逼着他不断学习更多的编程知识,以及最新的焊接工艺、机械制图等,时刻要“高”出机器人一筹。

《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,几乎所有编程、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,仅优化电箱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。

大国技工④



济南公交车窗改为“推拉式”便于乘客逃生

8月26日,济南公交K66路的一名司机在检查车厢安全逃生窗,该车的所有车窗已经完成“推拉式”改造。

近日,济南市公交总公司将全市4700多辆公交车的车窗全部改造为“推拉式”,以方便乘客在火灾等危急时刻逃生。

新华社记者 徐述绘 摄

## 昆明西山区有序推进创新型县(市)区工作

本报讯(通讯员范丹 李马斌 记者黄榆)2011年,昆明市西山区被昆明市确定为创新型县(市)区试点区,3年来全区聚集各方力量实施科技创新,试点工作有序推进。

据了解,从2011年截止到2014年,西山区组织实施了472项区级科技项目,制定出

## 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,实施材料成本定额管理,有效降低了各类材料的消耗。

该矿安排材料管理部门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,组织各队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、待修、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,避免出现奖罚不均现象。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。