

## 焦点关注

在90后职场人群中,有跳槽想法的比例达65%,不满薪酬水平、职业晋升受限成跳槽两大主因,“工作不开心”成跳槽新诱因——

# 90后成秋季白领跳槽“主力”

■本报记者 甘皙

“我又跳槽了!”90后张笑笑兴奋地对记者说。其实,刚刚办理完离职手续的她只是众多选择在秋季跳槽的白领之一。日前,智联招聘发布《2014年秋季白领跳槽指数调查报告》称,与以往跳槽旺季集中在上半年不同,今年秋季仍有大量白领在寻找新的工作机会,呈现跳槽小高峰。其中,在90后职场人中有跳槽想法(含正在办理入职/离职、更新简历和有意向)的比例高达65%。

## “跳来跳去”的90后们

两年前,张笑笑大学毕业后进入广州一家外贸公司做采购,工作一个月后“跳”去一家房地产网站做编辑,半年后又“跳”到一家电商网站做运营,就在今年9月,她又“跳”去了一家更大的互联网企业做电商。

80、90后是职场活跃人群,尤其是越来越涌入职场的90后群体,他们对于企业以及岗位的忠诚度都持续下降,“企业不再是我家,岗位不感兴趣我就调”。根据调研数据,90后职场人中,有跳槽想法(含正在办理入职/离职、更新简历和有意向)的比例达到65%,这一比例在80后群体中下降到57%,而在70后、60后中分别只有47%和32%。

“我有很多同学都裸辞了,”张笑笑说,她的大学同学海波在北京一家互联网公司工作两年多,最近裸辞了,还没找到下家。

不仅是在私企、民企,体制内的工作也并不能带给90后安定感。千军万马挤独木桥才考上北京市公务员的小郭,工作才2个月就辞职了。现在他在一家小型媒体公司干着,“当时父母都很反对,觉得好不容易考上公务员,还没拿到户口就走,新工作也不了解。我我还是跳了。”

报告显示,在城市活跃度上,北京、广州、上海、深圳的白领跳槽最为活跃;南京、大连等东部沿海城市白领的跳槽活跃度也较高;重庆、太原以及昆明白领的跳槽活跃度相对较低。

## “不开心”成跳槽新诱因

“工资水平太低,入职两年没涨过工资,最近公司上调五险一金基数,拿到手的工资更少了,跟同龄人比工资水平差太多。”刚从一家国企跳槽到民企的小刘告诉记者,国企



安徽省亳州市,高校毕业生在招聘会上寻找适合自己的就业岗位。 张延林/东方IC

复杂的人际关系和有限的上升空间让他更加坚定了辞职决心。

调查显示,不满薪酬水平和职业晋升受限依然是白领秋季跳槽的两大主因,分别占63.44%和60.21%。不过,越来越多的求职者和员工在看重薪酬待遇、职业发展等实际要素的同时,也愈加看重工作能否干得开心,“工作情绪”成为影响职业人群岗位选择的重要因素。

放弃当公务员的小郭就是因为“工作不开心”而选择离开的。“当公务员感觉太压抑,我每天的生活都喘不过气,我想趁着年轻做点自己喜欢的事情,活得开心点。”小郭向记者吐槽。

对此,智联招聘人力资源专家在接受记者采访时表示,情绪是职场人需要修炼的一门功课,但对于90后而言,他们本身就是“情绪生产力者”;对于自己感兴趣的工作总能爆发出强大的战斗力;对于自己不喜欢的工作,或者在自己还没完全想清楚但又必须面对的情况下,他们难免会有消极情绪。

专家认为,因情绪压力而辞职的现象值得广大雇主关注,毕竟未来的职场将是80后、90后的主场。随着90后对职场的深度介入,企业对情绪生产力的管理能力将会变得日渐重要。

## 合理规划走出职业迷途

在记者采访的90后职场新人中,也有个别人从未跳过槽。1990年出生的赵阳毕业后就进入一家销售公司从事销售工作,“跑销售很辛苦,刚开始很难出单,但是经验丰富了,业绩自然也就提升了”。凭借自身努力和坚持,现在赵阳已经是公司的销售分主管了。

“公司能理解也允许80后、90后跳槽去找他们真正喜欢的工作,尽管这样会增加企业招聘成本,但我们尊重年轻人选择的权利。”某大型企业资深人力资源总监黄女士对记者说,一方面他们希望职场新人能够找到自己的准确定位,另一方面也担心新人频繁跳槽难以积累完整而系统的工作经验,影响其日后长远发展。

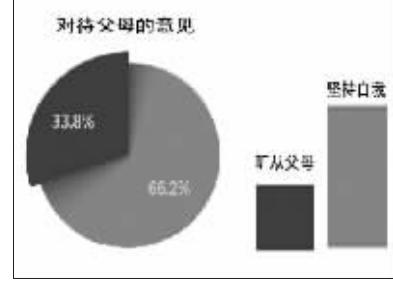
“我们会对每个新入职的员工做好职业发展规划,帮助员工找准方向;完善绩效考核制度,让员工的付出能看到回报。”据黄女士介绍,针对90后频繁跳槽的现象,公司采取了相应措施。“我们会针对不同类型的人才制定适合其发展的培训计划,打通他们的上升空间,从而减少员工流失率。”

“刚参加工作工资低是难免的,职场新人应更多关注职业发展前景,一旦上路了,成绩与回报会是成正比的。”黄女士建议,踏入职场的新人们“要提前做好职业规划,不要在意最初的工资水平,找准方向后就该坚持下去”。

调查显示,工作对于90后而言不仅是收入的来源,更是实现自我价值的重要途径,因此初入职场的90后们需要在职场中重新认知自我,不断做出新的调整。截至记者发稿前,此前裸辞的海波已经在一家互联网公司开始了新的职场生活。

## 90后就业观

面对就业,90后是“追求理想的现实主义者”。他们不爱铁饭碗,注重自我实现,倾向自主创业;在现实面前,他们懂得进退,重视个人能力,学历在他们眼中不再是职场利器。



数据来源:百度《90后洞察报告》  
(吴凡制图)

## 新生代员工要走,企业怎么留?

■齐峻

环境是否舒心也成为他们选择企业的重要考量。这就对企业提出了一个重要问题:怎样留住那些优秀的新生代员工?

首先需要接受的现实是:大部分80后、90后成长在一个物质相对充裕和选择相对自由的环境中,指望他们和前辈一样,像一颗“螺丝钉”安在哪里,就在哪里发挥作用的现实土壤已经不存在了。因而,企业必须学会接受这些员工挑剔的眼光——这

是一个双向选择的时代。

企业不得不正视的另一个现实是:这些职场“新生代”乃是“情绪生产力者”,即感兴趣的工作、舒心的工作环境总能激发他们强大的热情,反之则难免消极懈怠。这一特点值得企业特别关注,因为在80后、90后日渐活跃的职场,企业想要留住人才,让员工最大限度地发挥作用,情绪生产力的管理将愈发重要。

因而,在尽力满足“薪酬待遇、职业发展”等基本关切的基础上,今后,企业还需要关心

新生代员工“高不高兴”。让员工“舒心工作”现在则更显紧迫而具有现实意义。怎样结合自身条件,营造出留得下员工、让员工“高兴”的环境,需要企业管理者们各显其能。

从做好的企业来看,经验主要集中在两大方面。首先,愉快的工作环境离不开和谐的劳资关系、恰当的软硬件工作条件和可预见的上升途径,这些对员工的重要性不言而喻。另外,企业对员工八小时以外的生活也应有所关注,一个充满人情味的企业,总是让人难见再见。无论是哪方面,工会都具备其独特的作用,留住新生代员工,工会是大有可为的。

## 劳动话题

# “从1个到30个的变化”

二是促进和谐劳动关系,不仅做“第一知情人、第一报告人”,还要发挥调解和维稳职能;三是促进企业发展,要发挥自身优势,既提升职工技能,又助推企业转型升级。

为规范企业工会指导员派驻工作,天台县总工会专门成立了全县企业工会指导员领导小组,设立指导员办公室,聘请县总工会退休干部担任办公室管理人员,并出台了《关于选派优秀工会干部担任工会指导员的实施意见(试行)》,对工会指导员的总体要求、选派条件、选派程序、工作制度等方面进行了详细规定,逐步建立了企业工会指导员廉洁自律制度、亮牌制度、企业职工评议指导员制度、企业工会指导员考核奖惩制度等。

截至目前,仅促进企业指导员之间的沟通交流,县总工会就已编印企业工会指导员手册3期、简报32期,制作经验摘编600多张,备存指导员活动记录档案952份。同时,还将企

业工会指导员专项经费列入县总工会财务预算。

实行融入职工生活、面对面指导工会工作、心贴心实施帮扶服务,企业工会指导员给指导员素质提升搭建学习平台;二是建立交流监督制度,即以镇(街道)为单位,分“一月一议”、“一季一督”、“一年一评”,最后评选优秀“企业工会指导员”,给予一定的奖励;三是示范带动,及时挖掘企业工会指导员先进典型,并加以总结、宣传、推广,以点带面,共同提高。

到目前,仅促进企业指导员之间的沟通交流,县总工会就已编印企业工会指导员手册3期、简报32期,制作经验摘编600多张,备存指导员活动记录档案952份。同时,还将企

业工会指导员专项经费列入县总工会财务预算。

实行融入职工生活、面对面指导工会工作、心贴心实施帮扶服务,企业工会指导员给指导员素质提升搭建学习平台;二是建立交流监督制度,即以镇(街道)为单位,分“一月一议”、“一季一督”、“一年一评”,最后评选优秀“企业工会指导员”,给予一定的奖励;三是示范带动,及时挖掘企业工会指导员先进典型,并加以总结、宣传、推广,以点带面,共同提高。

到目前,仅促进企业指导员之间的沟通交流,县总工会就已编印企业工会指导员手册3期、简报32期,制作经验摘编600多张,备存指导员活动记录档案952份。同时,还将企

丰富了职工业余文化生活。在保证活动场所和设备投入的同时,克服当前资金使用困难的实际,想方设法安排派出人员参加常山县及衢州供电公司组织的各项活动,取得了诸如衢州市供电系统女子排球比赛十连冠等骄人成绩。

多彩活动促身心和谐。公司自行车协会每周举办一次骑行活动,羽毛球兴趣小组每两周晚上组织分组比赛,气排球爱好者们每四周晚自发开展与外单位的交流活动……在公司工会的统一协调下,各单项活动非常丰富,内部比赛你追我赶,达到强身健体目的的同时,也极大地提高了竞技水平。同时各班组之间也组织开展体育交流活动,利用周末和晚间时间,举办班组联谊体育活动,丰富了职工的业余文化生活。许多职工感慨,以往到了周末和晚上,都不知道该干什么,打打麻将、打打牌成了主要打发时间的方式,现在好了,参与到体育活动当中,强健了体魄,也健康了心理。

## 全民健身搭建和谐舞台

——国网浙江省常山县供电公司开展群众体育运动纪实

■金坚军

乒乓球、羽毛球、台球、篮球、足球……一项项群众喜闻乐见的体育运动,在国网浙江常山县供电公司每年都会有计划地安排开展,全年公司200多名员工,每年都会有近800人次参与到体育竞技当中,超高的群众参与率,勾勒出一幅幅向上的美丽画面,推动着常山电力群众体育蓬勃发展。

周密计划促全员参与。为了切实加强企业文化建设,增强职工体质,国网常山县供电公司坚持全面开展群众性文化体育活动,以活动促活跃,以活跃促凝聚,以凝聚促和谐。为了扩大全民健身活动的参与面,从2004年开始该公司连续多年举办职工田径运动会,开展长跑、短跑、铅球、跳高、跳远等比赛。同

## 欢迎刊登分类广告

工人日报社广告经营中心竭诚为广大工商企业、社会团体、各级工会组织、广大职工服务

### 绥宁县土地和房屋征收与补偿办公室 公告

陆端华:

绥宁县人民政府因绥宁县沿河西片区旧城(棚户区)改造项目建设,需征收部分国有土地上房屋,因你外出下落不明,无法直接送达,现依法向你公告送达《征收决定书》,该决定书的主要内容如下:

1.征收范围:具体位置及面积以征收决定书为准。

2.征收部门:绥宁县国土资源局。

3.征收目的:为了公共利益的需要。

4.征收补偿安置方案:详见征收决定书。

5.征收期限:2014年8月14日至2015年8月13日。

6.其他事项:本决定书自公告之日起生效。

7.救济途径:如不服本决定,可在公告之日起六十日内向绥宁县人民政府申请行政复议,或在六个月内向人民法院提起行政诉讼。

8.公告地点:绥宁县国土资源局一楼大厅。

9.公告期限:公告期限为三十日。

10.其他:本决定书一式三份,由征收部门、被征收人各执一份,另一份交由公证机关公证。

特此公告。

### 债权转让通知书

佛山市和鸿投资有限公司:

现本人已将基于(2012)佛城法民一初字第3289号民事调解书确定对佛山市和鸿投资有限公司享有的债权全部转让给佛山市和鸿投资有限公司。上述债权包括向佛山市和鸿投资有限公司主张上述债权本息人民币8794356元及利息(以上金额以判决书确定的金额为准),并由佛山市和鸿投资有限公司承担本案诉讼费。

现本人已将基于(2012)佛城法民一初字第3289号民事调解书确定对佛山市和鸿投资有限公司享有的债权全部转让给佛山市和鸿投资有限公司。上述债权包括向佛山市和鸿投资有限公司主张上述债权本息人民币8794356元及利息(