

职场生态的悄然变化让更多用人单位升级传统的用人机制和奖励机制,以适应职场新人的新特点——

拿什么留住你,职场小新人

本报记者 万佳

几天前,哈尔滨焊接研究院有限公司刚签下的一名优秀毕业生提出辞职。“我们单位跟其他公司可能不太一样,只要入职几乎没有走的。如果有离开的我们也不会设置障碍,比如有两名员工考上了公务员,我们也不会强制留人。”该公司人事专员朱琳说,面对现今职场新人的新特点,如何用更好的机制留住人才,是每一个企业都需要面对的问题。



职场新人参与网络平台活动。

1

晋升机制

激励职场新人“向上够一够”

“客观地讲,如今的大学生普遍来说视野开阔,接受新知识能力强,学习能力也很强。”朱琳说,我们单位录取的毕业生层次比较高,他们对自己的未来更清晰,日常工作中会积极主动地看书,学习不懂的知识,考取相关职称和证书。有的硕士会在工作后报考在职博士,同事之间良性竞争的氛围很好。可以这么说,学历水平越高的求职者越清楚知道自己要什么,对自己的定位更清晰,职业规划也更具体。哪怕对未来还没有明确的规划,他们也会积极寻找机会。

同时,良好的企业氛围和晋升机制也能激励职场新人。“我们会在日常工作中强调,我比较看重你有某些方面的技能,这在无形

中就是在鼓励职场新人往上‘走一走、够一够’。”朱琳说,她接触到的一个人才,入职3年,就从职场新人提升为中层助理,相当于部门主管级别。

哈尔滨玺鼎泰商业投资公司负责哈尔滨王府井商业运营,面向大学毕业生的是运营管理,也就是管理商户、收缴租金等日常琐碎业务。职场新人在入职一年后,会根据个人表现有晋升机会,从运营助理晋升到运营主管。“如果想让人才真正留下来,则需要看公司的培养政策和晋升机制。”该公司人事行政经理毕倩茹说,去年招的一名大学生就是因为表现特别好,连升两级,从助理直接升到副经理,工资翻倍。

2

公司福利

花样翻新迎合新人新诉求

五险一金、单身公寓、午餐补助、通勤车接送、带薪年假、年底双薪……常规的公司福利已经不太能引起现在的毕业生关注,而那些新鲜、独特、小众、个性化的福利,则确实成为职场新人的“小确幸”。

“你可能很难想象,现在的职场新人把能去外地出差作为福利之一。”毕倩茹说,因为我们员工出差,主要是去全国各地有王府井的门店进行交流、调研,去的是经济比较发达的城市,因此员工都很愿意出差。通过出差交流,职场新人可以亲眼看到各个城市商业的不同发展步伐,开阔了视野,增长了见识,回来后他们能潜移默化地把看到的、学到的应用到工作中。

哈尔滨焊接研究院对于特别优秀的人才会有专门的资金奖励。“我们曾经招聘过一名博士生,他应聘的时候就明确表示,如果能够解决女朋友工作就会考虑入职。”朱琳说,我们在综合测评了应聘者家属的工作能力后,顺利解决了两人的就业问题。

“我们公司的福利很多,除了常规的福利,还有各种软性福利。”我省某物流公司人

力资源负责人说,因为我们在日常工作中,经常会处理一些赔付后剩下的破损物流商品。本着环保的原则,我们会把能够再次使用的部分商品拿出来办一个“拍卖会”,以很低的价格卖给员工。拍卖会上什么商品都有,大到厨卫电器,小到卫生纸、洗衣液。这个活动对年轻人的吸引力还是很大的,员工参与都很积极。其实这也能帮助员工,尤其是职场新人在有限的资金下满足生活所需。



4

政策措施

企业招新人政府来“买单”

为了扩大年轻人的“就业池”,今年以来,各地区各部门推出了一系列政策措施,以提供更多就业岗位。比如,对企业吸纳高校毕业生就业予以激励,加快推进公务员、事业单位招聘等工作进度,拓宽市场化社会化就业渠道等。

今年7月初,来自全国各地高校的1700多名大二、大三学生陆续抵达浙江南浔,参加由当地人社局组织的见习实训基地提升营活动。大部分学生要在区里的传统制造业企业中开展实习。这次活动的特别之处在于,免费餐饮、免费住宿,学生不仅不需要花钱,每月还有1500元的消费券。

今年8月14日,黑龙江省政府出台《关于促进高校毕业生等青年就业创业的若干政策措施》,十余条措施鼓励支持中小微企业更多吸纳高校毕业生就业,按规定给予社会保险补贴、创业担保贷款及贴息、税费减免等扶持政策。其中,为鼓励企业吸纳毕业生,《措施》规定,对吸纳高校毕业生就业的企业,在3年(36个月)内按实际招聘人数每人每年7800元定额标准,依次扣减增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和企业所得税。对吸纳高校毕业生就业达到一定数量且符合相关条件的中小微企业,在安排纾困资金、提供技术改造贷款贴息时予以倾斜。对招聘毕业年度高校毕业生就业且签订1年以上劳动合同的中小微企业,每吸纳1人给予1000元的一次性吸纳就业补贴。企业招聘毕业年度高校毕业生,签订劳动合同并参加失业保险的,可按每人不超过1500元的标准,发放一次性扩岗补助。

5

共存共生

用人性化管理来留住人才

刘霄刚说,接纳和吸收大学毕业生,我们要做的就是帮助职场新人尽快适应新的岗位、新的工作。在信息化时代的影响下,现在的年轻人想法很多,面试的时候问他们想做什么,他们说什么都想做,都想尝试。他们更加单纯,往往不会考虑同事之间人际关系。有的年轻人急于求成,刚入职就想拿到理想的薪资,但实际上这是不可能的。针对年轻人就业的新特点,刘霄刚认为企业的态度就是不能急,在落实公司的整体要求和规章制度前提下,有针对性地进行感性辅导,用企业人性化的管理来留住人才。

“让他们逐渐意识到学生时代已经结束,进入职场需要拿出职业人的素养。”刘霄刚说,职场环境变了,企业内部职位、岗位的内容变了,对职场新人也提出了新的要求。比如,过去一线工人只要会操作机器就行了,而现代工人不仅要会操作机器,还要会操作与之相关的各种计算机程序。再比如办公室文员,不仅要会办公室日常工作,还要会编辑新媒体等企业账号信息。这些新的变化都需要花更多的时间来培训。

“每次招聘时,我会通过对方的言行判断他是否适合我要招聘的岗位,是否适合公司环境。”刘霄刚说,在企业管理中有一种说法,企业是一种血型,员工是一种血型,只有企业和员工的血型匹配,工作才能顺利进行下去。我认为没有一个企业能找到完美匹配的求职者,同理,也没有一个职场新人能找到十全十美的工作。在如今的社会中,顺应职场新人的新特点,找到适合他们和适合企业的共存共生方式,是每一个企业必须面对的时代课题。

3

职场包容度

面试只看能力不看性别

许多公司人力资源专员表示,在招聘时并没有特殊强调性别,面试时也只看能力,不看性别。“因为日常工作主要是跟各个商户沟通,因此沟通能力是招聘时需要特别考察的项目,在招聘时,我们会特别关注那些沟通能力强的人才。”毕倩茹说,许多人印象中似乎女孩沟通能力更强一些,但实际上有些男孩的沟通能力也很强。

与商业管理不同,哈尔滨焊接研究院招聘的男生比例很高。“因为本身学这些专业的男女比例就失调,所以男孩比较多。”朱琳说,而且我们单位经常出差,尤其是到甲方单位做项目,经常是十天半个月的大出差。而且做某些研究需要经常泡在实验室中,工作环境比较辛苦,尤其是大项目验收节点时期,偶尔也会有熬夜加班的情况,因此也不太适合

女生。但是只要招进来的女生,都能适应高强度的工作,丝毫不比男生差。

“如今的职场环境包容性更强,男女性别趋于平衡。”哈尔滨正大龙祥医药公司董事会秘书兼人资行政副总经理刘霄刚说,在招聘网站投递简历后台可以看到,男生投递简历的人数要多于女生,这可能说明男生求职意愿在增加。过去,一些特定的工作岗位只对男生开发,而如今岗位性别界限取消了,更多女生获得了更多的就业资源。女生在特定岗位往往会发挥细腻、有韧性的特质,有时比男生更占优势。