

爱跳槽的90后 需要什么激励模式

离职和跳槽



外界认定“90后爱跳槽”的原因有很多,其实每一代人都有每一代人的压力,也有每一代人的解决办法。管理者要思考的是

爱跳槽的90后需要什么样的激励模式

过完年回到北京,从东北漂到北京的90后杜伟,正在寻找下一份工作。他的上一份工作,是健身房的“会籍顾问”,“说是顾问,其实就是个推销员,早上八点上班,晚上十点下班,周末一天,保险要自己上,底薪就是最低工资,剩下的全靠卖卡提成。”杜伟之前所在的健身房,不论是“会籍顾问”还是“健身教练”,大多是外地来京的90后,员工流动性很大,“你能干到一两年就成元老了。”

“从某种意义上说,也不能否认90后的择业观,认为他们就是颓废不努力,他们有不同的需求。”从事企业人力资源管理多年的冯先生说,这使得企业必须考虑90后需要的激励模式。“有时候,比起涨工资,食堂多几款麻辣烫,健身房多几台新机器,可以用公司协议价订度假酒店,这些东西的吸引力对90后员工更大。”

“你是不是和领导吵架了?”

过年前刚刚辞职的90后韩伯平,春节回老家时受尽了白眼,“老家的人都批评我说,你都换了多少个工作了,你们90后就是不踏实,心浮气躁,好高骛远。刚开始我特别生气,还解释,后来也不解释了,闷着头听。”韩伯平觉得,在老家县城,人们眼中的好工作,不外乎就是机关和事业单位,甚至“在乡镇当个聘用制的临时工”,都是“有社会地位的”。相比之下,他在北京的打拼和换工作,老家人并不理解。

换工作的原因,是因为韩伯平所在的公司业务发生变化,他所在的业务线不再追加更多投资。“既然公司要我走人,就拿补偿好聚好散。”这在韩伯平看来是再正常不过的事情,在老家人眼里却有些不可思议,“他们都问,你是不是和领导吵架了?”

尽管以韩伯平现在的工作业绩,找到下一家公司并不难,但他也发现了危机,换

了几家公司,有一个共同点,那就是公司里几乎没有超过35岁以上的老员工。“35岁就像一个槛,就像一个开口向下的二次函数的最大值,超过这个岁数,公司就认定你要的工资高,家庭负担多,比不上年轻人肯加班,能‘996’。”韩伯平希望通过跳槽,不断突破升职瓶颈来提升职位,在35岁前升到管理层。

但是,这样的理想,在同为90后的唐斌看来,很难如愿以偿。唐斌在一家互联网公司工作,“老员工总是吐槽我们,早几年,还能有股权、期权,现在就剩工资了。”唐斌发现,公司的80后员工,大多有股份,要么是元老,要么是从别家公司挖过来的“大牛”,后来的基层员工也多有象征性的股票,但到了他这一拨,只剩下“加班和工资”,“行业大格局已经基本定了,留给我们后来者的没有肉,只剩下汤。”

这样的心态让唐斌觉得,到哪儿干都是打工,他跳槽,甚至不在意工资本身的增减,

的80后周先生,最近遇到了这样的问题,两个刚招进来的90后部下,一周之内都辞职了。事后周先生找其他同事了解,得知其中原因,“一个觉得我不尊重他,不重用他,另一个觉得我上次批评他,让他下不来台。”这让周先生大为不解,“觉得我有点不尊重,觉得我批评得不对,可以来沟通,而不是甩手走人啊。”

但是,真正让周先生心里不舒服的,是他眼中这两个“不合格员工”,很快就找到了下家公司,而且职位还晋升了。

对于这点,从事企业人力资源管理工作多年的冯先生则看法不同。“很多管理者会觉得,我给了员工工资,他就要给我做事情,但90后的想法并不是这样的,很多90后员工离职的原因不是因为差钱。”

冯先生在实际工作中发现,与70后员工入职后人生起跑线相差不多不同,90后进入职场,起跑线并不一样。“我们70后参加工作,都要白手起家一点点成家,买房买



而更关注和管理者“对付不对付”。

“多这几千元,买得起房吗?”

在一家教育培训机构当分校负责人



时间成本,享受生活比赚钱的优先度更高。

“谁都想有安全感”

不过,在90后外企员工王宇森看来,想



群众切身感受到延迟退休的好处、养老金入市的回报,改革的“动能”才能化为发展的“势能”,让好事办好、实事办实。

日前,在第三届中国养老服务业发展论坛上,全国老龄工作委员会办公室有关负责人透露,2013年底全国老人数量达到了2.0243亿,占总人口的14.9%,预计2023年将达到3.2亿,2033年超过4亿。

系统看,按照十八届三中全会《决定》的要求,“减”“加”是治本之策。减的是支付压力,包括完善个人账户制度、健全多缴多得激励机制、坚持精算平衡原则,特别是“研究制定渐进式延迟退休年龄政策”。加的是收入来源,划转部分国有资本、彩票等专项收益,以及“加强社会保险基金投资管理和监督,推进基金市场化、多元化投资运营”,也就是俗称的“养老金入市”。然而,一提“延迟”“入市”,似乎便成了敏感词——干了一辈子革命工作,还不让早点歇歇吗?老人不腾位子,年轻人该怎么进步?再有,保命钱怎么能炒股票?赚了还好,赔了算谁的?这些疑虑不无道理,但误读的成分更多。据记者的调查显示,发达国家的男性

炒股。投向国债、企业债等固定收益产品,也是对发展红利的分享。如广东试点经验是,投资运营1000亿元的累计收益接近百亿元,跑赢了CPI也远超保底预期。证监会的一项研究也表明,不少国家和地区的养老金均通过资本市场实现了保值增值。

这些道理,人们可能一时不理解、不适应,改革者对此必须有所担当,既要耐心其烦地解释说明,做好思想工作,更要靠看得见、实打实的利益来引导。比如说,对主动延迟退休者,适当提高养老待遇;养老金入市的红利,拿出一部分投向“一床难求”的公共养老设施。当年的新农保,曾让不少农民兄弟观望,正是多缴多得、多缴多补的甜头,最终使“上车”的人越来越多。

从方法论上讲,也启示改革者,不仅要破除“既得利益”的阻碍,还需要有效回应“未得利益”的关切;不仅要改革久遭诟病的养老双轨制,统筹好畸轻畸重的各地养老金,更需要让群众切身感受到延迟退休的好处、养老金入市的回报。只有将改革的“动能”化为发展的“势能”,让大多数人见到改革的红利,好事才能办好,实事才算办实。

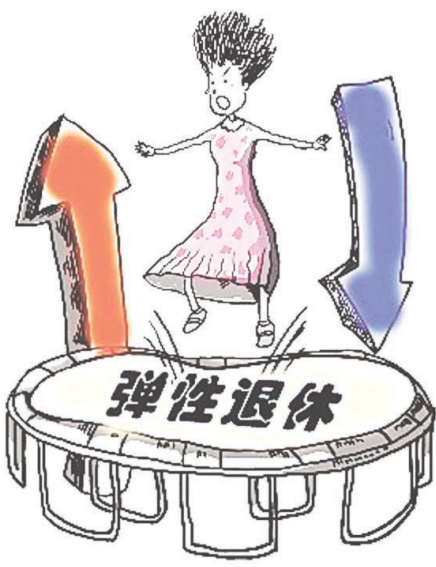
我国女职工50岁退休为全世界最早

明天,谁来为我们养老?是否会老无所依?未富先老,是中国人面临的挑战,也总能触动公众的神经。近期公布的2014年全国社保基金预算情况,就引发各方关注。有媒体据此自行计算,声称今年养老保险可能收不抵支,当期“亏空”将达1500多亿元。尽管这种分析是将财政补贴剔除之后得出的哗众取宠的结论,但必须承认,全民养老的压力客观存在。作为养老保险的三大组成部分,单位缴费主要用于现收现付,经济增速的回落让“现收”逐步收紧,人均寿命的提高让“现付”不断扩张;个人缴费账户则由于历史因素,短期内难以做实;至于财政补贴,已经占到了养老保险总额的14%,加之养老金的“十连升”,再进一步增长的空间较为有限。



退休年龄多为65岁左右,女性在60至65岁之间,我国女职工50岁退休为全世界最早。多数国家都采取渐进方式提高退休年龄,因此,柔性、弹性地延迟退休年龄,应当是应对老龄化、释放人力资本潜力的稳健之路。

至于“养老金入市”,不能简单等同于



养老改革,涉及民族的孝道,收入的稳定、分配的公平,全社会高度关注。这些年来,从养儿防老到社会共济,从大包大揽到市场运作,养老改革已经迈出坚实脚步。实践证明,唯有锐意改革、稳中求进,才能走出养老金困境,化解全民养老的焦虑情绪。(人民日报)



向就业性别歧视说“不”要制度更要共识

近日,人社部、教育部等9部门发布《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,对招聘环节中就业性别歧视的具体表现进一步作出了细化规定。

针对女性的就业歧视现象普遍存在,已经成了就业市场的痼疾。此次9部门联合发布的通知,正是瞄准了这一痼疾,力图从源头上遏制女性就业门槛的问题。比如,通知对各种显性、隐性女性就业歧视,提出了6个“不得”:各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招聘人员过程中,不得限定性别(国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外)或性别优先,不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女,不得询问妇女婚育情况,不得将妊娠测试作为入职体检项目,不得将限制生育作为录用条件,不得差别化地提高对妇女的录用标准。

不过,设定禁止性规定,只是消除就业性别歧视的第一步。接下来,是如何在现实操作中切实落实相关制度,而这面临一定难度。

一方面,现实中很多隐性歧视难以认定。比如很多招聘企业在发布招聘信息时并不会明确限定男女,但这并不意味着其不会按性别选人用人;还有的企业可能不会明文限定生育,但可能会给怀孕或生育后的女职员调岗,进而实现让员工主动离开的意思。另一方面,维权难也是此

类歧视行为屡禁不绝的原因之一。很多三期(孕期、产期、哺乳期)女性遭遇性别歧视后,只能吃哑巴亏,即便有意愿维权者,也面临着取证难、诉讼难等诸多困境。鉴于职场特殊的“亚文化”,即便有人打赢了官司,也很难继续留在原单位。

此外,杜绝性别歧视,不能仅仅要求企业承担无限责任,还应该从相关政策配套措施上下力气。比如一直有声音呼吁,国家可以尝试对招聘女职工较多的企业给予一定的补贴等政策。

事实上,《中华人民共和国劳动法》等法律法规对不得歧视女性作出了明确规定。此次9部门联合下发相关通知,是对女性就业权利的再一次重申和保障。归根结底,反性别歧视,不仅要有完备的法律制度,更要在全社会形成广泛共识、付诸切实行动,只有这样,女性就业的大环境才会真正变好。(新华网)

