

晋升机制激励、公司福利花样翻新、面试只看能力不看性别 职场生态的变化让更多用人单位或主动或被动作出改变 拿什么留住你,00后职场新人

激励职场新人“向上够一够”

晋升机制

□本报记者
万佳

“客观地讲,如今的大学生普遍视野开阔,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职称或技

能,这无形中就是在鼓励职场新人往上‘走一走、够一够’。”朱琳说,她接触到的一人才,入职3年,从职场新人提到中层助理,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,面向大学毕业生的运营,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。

就在这几天,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,只要入职的,基本没有走的。如果有离开的,我们也不会设置障碍,比如这位员工考上了公务员,我们也不会强制留人。”该公司人事专员朱琳说,面对现今00后职场新人的新特点,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。



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,学生不仅不需要花钱,免费餐饮、免费住宿,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。

福利花样翻新迎合新人新诉求

公司福利

五险一金、单身公寓、午餐补助、通勤车接送、带薪休假、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,去的都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。拍卖会什么商品都有,小到厨卫电器,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。

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。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。有的年轻人更加急于求成,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。这些新的变化都需要花更多的时间来培训新人。

“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。



新晚报制图/宋占晨

面试只看能力不看性别

职场包容度

许多公司人力资源专员都表示,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生的沟通能力更强一些,但实际上有些男生的沟通能力也很强。

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衡,所以男生比较多。”朱琳说,单位经常要出差,尤其是到甲方单位做项目,经常是十天半个月的大出差。做某些研究需要经常泡在实验室里,工作环境

比较辛苦,尤其是大项目验收节点时,偶尔也会有熬夜加班的情况,因此不大适合女生。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放,如今岗位性别界限取消,更多女生获得了更多的就业资源。女生在特定岗位上往往会发挥细腻、有韧性的特质,有时比男生更占优势。