

据最新调查数据显示,2020年全国有接近874万名普通高校毕业生“入市”,其中绝大部分是90后和00后。而90后作为新生代员工中的主力军,已经陆续成长为企业的核心人才,逐步成为企业发展的中坚力量。

然而,新生代员工普遍有自我实现、职业观念多变、求职以兴趣为主导等特点,导致其就业稳定性相对较低,离职率相对较高,使企业的人员置换成本不断上升,客户服务的持续性受到影响。因此,企业需要不断转变管理理念和工作方式,采取针对性、灵活性、多变性的“留人”方法,从选人、用人、留人等几个方面着手,逐步建立起完善的人力资源管理体系,争取把新生代员工的“心”留住。

【职场点拨】

如何把90后员工“心”留住?

一、选人:招聘人才的天平应向无资历、有潜力的新手倾斜

这是中小企业弥补外部挖掘人才弱势的现实选择。经验丰富的高素质人才未必待得长久,反而容易造成企业人力资源的不稳定性。与工作经验相比,员工的工作方式、工作态度,尤其是发展潜力对企业来讲更为重要。同时,新手一般都比较年轻,精力旺盛,学习效率高且作风谦虚,往往可以脚踏实地地工作、学习,为企业的发展及个人的发展予以更多的关注和投入。



在挑选这类人才的时候,有几方面因素可供参考:1、同等能力和潜质下,放宽学历要求;2、招聘一些不错的应届毕业生;3、综合素质较好,但目前仍处于职业积累阶段的人才(这类人的职业规划和公司发展战略要求较一致,在成长过程中势必对企业产生更大的价值,当然其成长过程也会不断加深对企业的认同度);4、比较踏实,追求稳定的人。

二、用人:在管理理念中体现尊重和采取复合激励制度

传统的企业管理理念多关

注组织利益,强调个体的服从性。然而,个体是组织的基础,个人的参与和付出构成组织的绩效,个体目标和

组织目标最大程度的重合才能保持企业内部平衡。针对新生代员工个性化要求较强的特点,企业应创造更宽松的用人环境,包容人与人之间的差异,接受思维方式之间的碰撞,就可使员工的创造力得到施展,使企业能够动态地应对外界环境的变化。企业应该提供的不再是灌输式的员工大会,而是与员工双向沟通和互动的机会,如定期的绩效沟通会、内部满意度调查等。

在薪酬方面,新生代员工

更在意“符合期望”和“提升空间”两方面因素,这需要企业深入了解每名员工的需求,提出个性化的解决方案,如建立可供选择的弹性福利方案和工作制度等。同步建立和加强与调薪机制相互配合的非物质激励体系,从点到面达到激励与保留员工的目的。

三、留人:重视情感管理以激发内在精神动力

情感管理是文化管理的主要内容,是一项重要的亲和工程。情感管理注重员工的内心世界,其核心是激发职工的正向情感,消除职工的消极情绪,通过情感的双向交流和沟通来实现有效的管理,其激发的深层次的内在精神动力却是相当巨大的。

“没有满意的员工就不会有满意的顾客”,这是现代企业管理者的共识。“情”能补拙,使员工切身体会到一种归属感和责任感,从而将其个人发展与企业发展融为一体,心甘情愿地为企业发展繁荣贡献智慧和才华。

(崇明职介城桥分所 张婷)

【招聘会信息】



“职等你来 就业同行”招聘会

时间:2021年7月23日(周五) 14:30—16:00

地点:曲阳第一市民驿站(东体育会路1130号1楼)

附近交通:公交746、100、751路

主要招聘单位:上海电信科技发展有限公司、上海御澜信息科技有限公司、上海森翎教育

科技有限公司等。

主要招聘岗位:银行职员、跟单员、行政管理、招商专员、电话客服、课程顾问、康复师等。

“舞动青春 追逐梦想”招聘会

时间:2021年7月23日(周五) 14:00—15:00

地点:欧阳路街道市民驿站(天宝西路248弄社区日托大厅)

附近交通:公交123路

主要招聘单位:上海财安金融服务集团股份有限公司、上海共志通信信息技术发展有限公司、上海佳之泉国际贸易有限公司、上海德翼通信科技有限公司等。

主要招聘岗位:银行大堂助理、水电工、电商平台管理、微信主管、文案编辑、生鲜加工等。

【职业指导】

调整“期望值”,积累经验再“出发”

案例背景:

小严,女,30岁,大专学历,在某知名纸品厂担任检测员。

工作之余,小严拿到了人力资源管理专业成人本科学历;在完成本职工作之外,她也协助厂人事行政部门参与各类活动策划与组织。渐渐地,小严对人事工作产生了极大的兴趣,但一直没下定决心就此转岗。

去年,该纸品厂受疫情影响面临倒闭,小严被迫失业了。借此小严打算转岗,投了几家企业的人力资源岗位后却毫无音讯。

小严眼看一起失业的几个同事都陆续找到了工作岗位,焦急、纳闷的她寻求职业帮助。

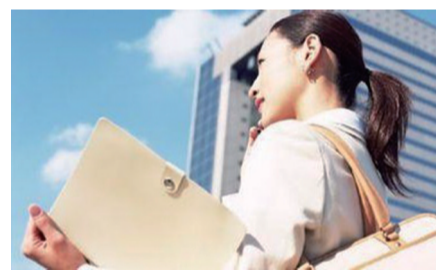
案例分析:

小严谈吐优雅、举止大方,向职业指导师侃侃而谈她的职业规划:如果继续从事质检工作,拥有十余年工作经验的她不会再考虑一线岗位,今后的目标是往管理层发展;这几年涉及到一些人事方面的工作,对这块工作充满了热情和期待,也是她对自身职业发展的希望,被迫失业后她就一心专注于人力资源方面的岗位。并且在小严看来,只有500强或大型知名企业才能让她在岗位上学到更多知识,也有利于今后自身的职业发展。

看似“完美”的职业规划却不知为何迟迟不能实现?小严甚至怀疑自己的求职目标是否有误?

指导过程:

针对小严的情况,职业指导师从以下几个方面给出了建议和指导:



一、借助测评软件明确求职目标。根据霍兰德职业兴趣测试结果显示,小严偏向于ESC型人格,这类人格适合的职位如商业经理、办公室主任、人事负责人、调度员等。结果显示,这与小严自身的求职目标不谋而合。由此可见,人力资源岗位对于小严来说可以考虑作为转岗的目标之一。

二、优化简历提高求职成功率。简历是求职过程中必不可少的“敲门砖”,同时也是重要的“第一印象”。小严的简历较平

三、结合实际合理设定期望值。

小严想进入大企业学习和从事人事工作,对深入掌握人事岗位知识有很好的帮助。但事实上,小严没考虑到岗位自身的情况,很多企业在招聘人力资源岗位时都偏向于有从业经验的人,更何况大型企业在专业知识上有更高的要求。显然,小严的工作经历并不符合所应聘企业的要求。建议小严不妨先考虑规模较小的民营企业,积累工作经验后再考虑往大型企业发展。

小严听取了职业指导师的建议,改变了原先的求职策略,完善了自己的求职简历,很快她就找到了一份人力资源管理工作岗位,虽说这份工作不一定是她的最终目标,但这份经验一定是她今后职业发展道路上不可或缺的部分。

(松江就促中心)

【求职驿站】

职场中,能力胜过外貌

【案例】

小陈,32岁,大专学历,所学专业是图文信息技术。她本人性格内向、敏感,对于自己的外貌不自信。毕业至今,从事过多份工作。不久前,由于单位搬迁,小陈从这家单位离职。据了解,她的求职期望是找文职类方面的工作,但经公共就业服务机构多次介绍岗位,仍未实现就业。

【分析】

职业指导师通过与小陈约谈,了解到小陈因内分泌失调导致皮肤发炎红肿,并留下较多瘢痕,也让她对自己的外貌很不自信,甚至影响了性格,使她内心变得内向、敏感,不善与人交流。因此,在面试过程中,不善言辞的她未能表现出自己的优势和能力,导致应聘新岗位时屡屡被拒。小陈认为求职过程中遇到的这些挫败,是因为自身外貌带来的,从而进一步否定自己,变得更加自卑,这样的恶性循环致使她不断缩小自己的求职意向和半径。

【建议】

由于小陈误以为自身的外貌是求职失利的主要诱因,致使其忽视了自己的优势和能力,逼迫自己降低求职标准。因此,要帮助她意识到问题所在,并重塑信心,肯定自身能力。

第一、直面问题,积极改善

自我。爱美之心人皆有之,但不能过分在意和突出外表因素。求职者因身体缘故致心病,就解决皮肤问题这个源头,建议通过医疗手段进行治疗,更好调整身体、心理状态。

第二、深入剖析,肯定自己能力。建议求职者全面认识自我,建立一个正确、客观的自我分析评价。同时,对照应聘岗位要求进行匹配,以便尽快找到一个与自身能力相适应的工作。

第三、树立信心,展现全新面貌。在面试前,对应聘的岗位、用人单位做好充分的功课,使自己胸有成竹,给自己打气鼓劲,也会让面试官留下一个好印象,提升求职成功率。

第四、提升能力,开拓就业前景。面试后,认真总结复盘,按照入职需要查找自身不足和短板,针对性地选择培训项目,提高技能水平,扩大求职半径,提升职场竞争力。

在职场上总会遇到大大小小的挫折,求职面试是其中的第一个环节,良好外貌形象的确能够给面试官带来第一眼好印象,但作为用人单位谋求的是有能力胜任岗位的人。所以要对自己充满信心,勇敢面对,不断提升自己,就一定能在职业道路上越走越远。(嘉定就促中心 贺楠)

【上海公共招聘信息】

来自“上海公共招聘网”的推荐岗位

单位名称	岗位名称	招聘人数	年龄要求	文化程度
上海美蓓亚精密机电有限公司	机械加工	8	23-50岁	高中
上海歆语网络科技有限公司	医学编辑	10	20-40岁	本科
上海艾天科技有限公司	运维人员	10	20-45岁	高职

注:1、以上所列的各推荐岗位,建议你登录上海市人社局官网(<http://rsj.sh.gov.cn>)的“上海公共招聘”特色专栏查询。2、此外刊登的招聘信息可能会有变动,请以上海公共招聘特色专栏即时发布的信息为准。3、在上海公共招聘特色专栏上提交简历、参与应聘需先到上海市人力资源社会保障部门所属各区职业介绍所(详情可登录上海公共招聘特色专栏查询)申请求职密码,如需进一步咨询欢迎拨打12333上海劳动保障热线。