

求职者“骑驴找马”，企业“用工荒”再现 年终岁末，“跳槽季”来袭

企业

增加福利待遇 减少人员流失

记者在采访中发现，不少员工都担心涉及年终奖和全勤奖等，有意向跳槽的员工也只是在寻找和观望中。而春节过后，各行业多少都会出现大的人员流动现象。一些企业负责人表示，正常的人员流动对企业的影响不大，但如果遇到一些核心员工离职，或者是专业技术人才辞职，还是会造成一定影响。

据了解，人力资源界其实对核心员工有明确界定，核心员工指的是在企业关键职位任职，具有高素质、高绩效，且认同企业核心价值观的人员，他们作为企业价值的主要创造者，是企业核心组织能力的重要来源。

在某医疗器械企业人事部门工作三年的赵华锋表示，公司以生产器械和销售为主，年前年后出现人员流动的情况属于正常现象，但是很少有核心员工离职。“公司培养一个人才需要时间和财力，在对核心人员的待遇上，也会达到或者高出他们的心理预期。如果核心人员因为自身原因或其他特殊原因离职，肯定会对公司有一些损失。”赵华锋说。

“一些销售精英已经熟悉了公司的业务流程，个人也会有自己独特的销售技巧，不少销售人员的手头会有很多客户资源，所以他们的离开对公司来说肯定会有遗憾和损失。”郑女士认为，尽管如此，公司还是会继续招聘培养新人。

业内人士告诉记者，核心员工对公司、企业的重要性不言而喻，不少企业都在增加员工福利，想尽办法把人才稳稳握在手中。“员工对于岗位是否去留，都会考虑有没有发展平台、薪资和就业前景等方面。尽管不能满足每位员工的需求，但也要尽力发展企业文化，培养员工的归属感和责任感。”赵华峰告诉记者，不少企业人事部门都在为企业留人采取措施，除了争取为员工调涨薪资，在企业文化和福利上也会根据实际情况进行改变。

专家

正确评估自己 跳槽要慎重

如今职业种类选择众多，频繁跳槽就意味着需要不断地适应新工作、新环境和新同事。从大的职业发展方向来说，这是一件比较浪费时间的事情。哪些行业人才流动最快？据调查显示，近年来相对人才流动最快的有餐饮、银行、销售、医药、广告、旅游、网络、咨询、公关9大行业。这些行业人才流动率普遍达到30%；从业人员平均3至5个月就跳槽。

“不少年轻人喜欢尝试新事物，跳槽可能就是一时的任性之举。排除个人情绪，我们更重要的是要考虑工作的发展方向、升值空间等因素。”漯河HR职业联盟创始人李晓华告诉记者，年轻人不能为了遵从自己的内心，盲目辞职引发反效果，让职业生涯出现倒退现象。

从事人力资源管理工作11年的李晓华认为，企业相关负责人应提前做好人员规划工作，及时掌握员工的思想动态，及时关注企业员工的倾向，提前预估人员的动态，年前及年后做好人员招聘工作，以解决人员随时离职的问题。完善长期激励规划，除了基础的福利政策，还可以通过为员工困难补助照顾、提供集体宿舍、定期家属聚餐等特别福利来聚拢员工的心。

“盲目离职存在很大的职业风险，辞职跳槽后更多的问题会接踵而来，一定要对自己的职业发展有比较清晰的认识。理智选择和合理规划后的跳槽，才能够真正达到提升自身价值的目的。”市人才市场负责人和磊提醒说，员工在跳槽之前，需要有明确的方向，对自己进行自我定位，从自身兴趣、能力特长等方面审视自己，找到自己的职业兴趣和潜力，从而为自己找到更合适的职位，规划好新的前景。



在市人力资源市场，求职者正在咨询企业招聘岗位情况。

市场

企业提前“抢人” 应聘者寥寥

记者在采访中了解到，应对跳槽的员工，大企业还好应付，但对于中小企业来说，则比较艰难。中小企业用人难已经成为行业共性，再加上中小企业本身规模有限、竞争力不足的短板，解决“用工荒”的问题成为燃眉之急，更显出中小企业用人难的尴尬。

老朱是一家机电维修企业的老板，对于难以留住员工非常伤心。“企业小，很难满足员工各种需求。”老朱分析，首先工资难以上调；其次是有了一技之长的人才，他们对公司的要求更高，稍不满意就拍屁股走人。

为了应对年后可能出现“用工荒”，各类企业年底忙活起来，通过举办招聘会等储备优秀人才，打响了硝烟弥漫的人才争夺战。某房企的人事主管李先生告诉记者，年底人才流动频繁，是招人纳贤的最佳时机。“其实，我们做人力资源的也在私下摸底，对单位内有跳槽意向的员工，能留就留下来，年初所有工作都要正常启动，为了防止往年出现的年后‘用工荒’，所以必须在年底做好应对。”

12月9日上午9时，记者来到市区黄路市人才市场，只见一楼大厅有许多单位在招聘。尽管招聘单位众多，但是前来咨询或投递简历的求职人员，却并没有想象中出现爆满的现象。记者随机询问了两位应聘者，她们都是本地高校即将毕业的学生。“我也是今天没课，才和同学一起来找工作。下半年我们就开始实习不用去学校，所以想趁着年末找一个合适的工作。”漯河医专大三学生陈薇说。经过咨询和比较后，她和同学选择了市区一家生物科技公司，并认真

填写了简历。“主要是招聘人员说每天固定8个小时工作时间，一个月有4天休息时间。感觉在待遇上还不错，所以就填了一份简历试试。”陈薇说。

除了一些民营企业，食品企业、保险行业、超市主管、教育培训机构等都在开始招兵买马。在各公司的招聘岗位中，销售人员的招聘需求一直占据大多数，优秀的销售人员更是行业内抢手的香饽饽。在一家装饰开关公司的招聘信息上，销售经理的薪资标明在5000元以上，市场专员和销售人员的薪资也在3000元以上。尽管薪资诱人，但是始终没有几个市民咨询应聘。“哪个公司都需要销售人员，为公司产品打开销路占领市场。我们对有经验的销售人员，也是求贤若渴。”公牛装饰开关招聘人员赵先生说，“销售工作有任务，非常辛苦。很少有人愿意干销售并一直坚持下去，所以销售人员一直都比较紧缺。”

在市人力资源市场，尽管天气寒冷，但在露天的院子里站满了举着条幅招聘的工作人员，其中娱乐服务业、餐饮行业和技工类招聘需求居多。在位于市区新天地步行街一家主题式音乐餐吧的招聘岗位前，记者看到，服务员和收银员的薪资标明在2500元至4000元。“现在行业增多，就业选择也比较多。年轻人都不愿意一直当服务员，每天给客人端茶倒水。跟只需坐在办公室里的文员相比，大家更愿意选择后者。”一家KTV大堂经理陈晨告诉记者，临近年底，市民都开始聚会、放松娱乐，同时也是服务行业最忙的时候。提前招聘一些人员，除了弥补空缺的岗位，另外也能保障年底生意火爆时人手充足。

一眨眼，2016年只剩下半个多月了。随着年底逼近，跳槽者增多，一些有实力的企业开始招兵买马充实队伍，与此同时，中小企业却陷入用工缺、招工难的困境。人才流失是公司最大的成本，那么是什么原因让职员选择辞职？商家和企业又是如何应对？对于年末跳槽现象，专业人士是如何看待？

□文/图 见习记者 刘彩霞

现象

寻找合适“下家” 时刻准备跳槽

今年24岁的魏祥海，在大学学习室内设计专业，如今已经毕业两年，目前在市区一家水果连锁店工作。在此之前，魏祥海已经换了两份工作，上一份工作是在一家广告公司做平面设计。每天从早上8点到下午6点，都需要坐在电脑前，有时还会加班到深夜。“我的眼睛本来就近视，结果干了三四个月后，发现近视度数更深了。”考虑到每天加班，时间也不自由，魏祥海在今年10月份辞去设计工作，来到市区一家连锁水果店应聘，成为泰山路分店的一名店员。

如今，魏祥海已经在水果店工作了两个月，但是他并不打算长久干下去，尽量年前找到下一个工作岗位。“我们店里就三个人，除了日常看店，平时如果有客人在网上订货，都是我骑车去送货。尽管每天只上半天班，但也非常辛苦。”魏祥海告诉记者，工作累、工资低是他想跳槽的原因之一，更重要的原因是看不到发展前途。“现在每天除了送水果就是搬水果，学不到任何有用的东西，我也不想把大学四年学的专业荒废。现在的工作只是暂时让自己有活儿干，不至于每天无所事事。”魏祥海告诉记者，他有一有空就在网上浏览各大网站的招聘信息并投简历，一旦有合适的工作岗位，就会马上辞职。

跟魏祥海不同，毕业于武汉大学马薇薇，已经在一家企业担任5年文秘。对于自己在办公室的工作，马薇薇觉得非常琐碎。“每天都有各种杂事，忙得没有头绪，加班熬夜也是常事。可以说，如果我自己不改变，这一辈子也就在这个岗位碌碌无为地度过了。”马薇薇无奈地说。

今年11月初，马薇薇和大学同学在网上聊天得知，他们正在筹划创业。听到同学对创业的规划和期许，这让马薇薇宁静的内心泛起了涟漪。“起初回到漯河，主要是想方便照顾父母，毕竟家里就我一个孩子。感觉就这样在父母身边，平淡度过每一天也很好。”马薇薇告诉记者，每当看到同龄人在大城市过着多姿多彩的生活，自己总是感到不甘心。得知同学找人合伙一起创业，坚定了要去外面拼搏一把的决心。

极力说服父母后，马薇薇决定在年前打报告辞职，安排好各项事宜后尽快动身前往武汉。“可能在大多数人眼里，我的行为是愚蠢的，丢失一份稳定的工作。但是只有我自己知道我想要什么，当一个改变自己的机会摆在我面前时，我想尽力抓住不给自己留下遗憾。”马薇薇认真地说到。