

90 后辞职像一场说走就走的旅行

用人单位吐槽 90 后就业“三宗罪”

廖福程 陈碧莹

据人力资源和社会保障部数据显示，2014 年全国高校毕业生人数 727 万人。相比 2013 年 699 万毕业生增长 28 万人，再创历史新高，被冠以“更难就业季”称号。今年 90 后开始成为求职的绝对主力，他们的求职是不是应该更为紧迫呢？据北京青年报记者几番调查下来发现，设想与现实大不同。90 后被指：面试爽约、OFFER(录取通知)跳票、辞职像一场说走就走的旅行。

90 后就业“三宗罪”

面试随意爽约
一家具有政府背景的传媒公司的张副总最近有些不爽，让其不爽的原因是因为通知的 10 个面试者中，最终前来的仅有 3 个，“约好了 9 点半，好几个人干等着，说打个电话问问吧，一个接起电话来，很迷茫地问是哪家公司；一个问能换个时间吗，真让人哭笑不得！”张副总摇头叹息。后来，张副总还进行了自我反思，觉得是不是周日通知周二来面试隔的时间有点久，于是，第二批面试通知时，特意安排在面试前一天，而且最先还确认了一下对方是不是还在找工作，以为这回万无一失了，结果同样让其失望，“甚至有一个 90 后先是在地铁里，又说 10 分钟之后就到，然后就整天没有了任何音讯。”张副总有些委屈地说，不是“更难就业季”吗？怎么倒是我们在求着他们来工作呢！

前程无忧职场顾问王剑指出，实际上，曾对 90 后进行过电话访问，90 后承认，在接到面试通知的一刻不知如何回答，到最后就造成面试都答应了，却无法妥善安排时间，有的发现地方不熟或路程较远，就直接放弃了。

得到 OFFER 也跳票
在谈到 90 后面试频繁爽约的话题时，从 2011 年至今年，每年都在做着校园招聘的某互联网公司人力资源(HR)总监安女士马上会



心地笑出声来：“别提面试爽约率有多高了，就连 OFFER 的跳票率都高得出奇。”

安总监清楚地记得，去年一共发出了 100 多份 OFFER，真正到位的只有 40 份，跳票率至少 60%。有的人拿到 OFFER 之后态度特别好，可等我们公司给他盖完了实习鉴定章之后，没留下一句话就走了。“这让公司的招聘计划落空，无奈之下只能紧急进行补招，人力、物力都浪费很多。”

各种奇葩离职理由
尽管 90 后们初入职场，但其高离职率已经声名远播。王剑指出，相对 80 后员工，90 后员工就业后的离职率较高，有机构的调查显示，90 后离职率达到 30%。安总监更是感同身受，“那真是说走就走，甚至不打招呼！以往基本上能贯彻的辞职需提前一个月的规定在他

们身上是废纸一张。我们 HR 们之前还会与其沟通有个缓冲时间来进行交流，但结果就是还不如让其一走了之。”

而谈到辞职理由，各企业 HR 们列举的实例绝对“奇葩”。王剑列出的理由包括失恋了、公司的伙食不好、不喜欢某位同事、想去旅行等等；而安总监遭遇的辞职理由包括公司没有铺地毯、厕所味道且没有放厕纸、前台长得不好看、前台没有对我笑等等。“这些理由别说 80 后，就是 85 后都觉得这是唱的哪一出呢！”安总监说，公司又学乖了，入职前先带 90 后们里里外外把公司参观一下，觉得能接受再来。

对职场提不起兴趣

日前，人力资源服务商前程无忧曾就“应届毕业生面试爽约”情况进行调查。调查结果显示，45.1%的雇主在面试时，一半以上的被通知者爽约，甚至 19%的雇主无可奈何地承认，被爽约率在 75%以上，这意味着通知 10 个人来面试，能“屈尊前来”的仅为两三人。

如此高的爽约率，其原因又是什么呢？企业 HR 们以及应届生双方“英雄所见相同”的是都将原因锁定“职位申请太多，相应的面试太多”以及“毕业生比较挑剔”。对这两项的选择比例都超过了 20%；所见不同的是，1/4 的应届毕业生因为“企业提供的薪酬比较低”直接放弃面试机会。

但显然雇主并不如此认同，仅有 10.1%的雇主认为自己提供的薪酬比较低。实际上很多企业主已经非常努力地在满足学生对薪酬的期望，特别是民营企业，但学生却依然不买账。超过 20%的学生承认“其实工作不难找”，只是自己比较挑剔。而挑剔的背后，是对“上班”缺乏兴趣。前程无忧首席人力资源专家冯丽娟说，毕业生们普遍对自己的定位是受到高等教育的社会精英，但是在实习、求职和面试的过程中，并没有感受到期望的“礼遇”，适合的职业机会难得，这使他们对职场提不起兴趣。“找

不到好的宁愿不做”是不少学生更是不少家长普遍的心态，所以“薪酬比较低”、“工作不适合我”成为学生面试“爽约”的借口。

找工作“兴趣第一”

记者调查发现，尽管现在毕业在即，不少 90 后应届本科毕业生的就业意愿却并不高，甚至有的学校一个班级 23 人中，只有 3 个人选择直接就业。

没兴趣的工作不做，是不少 90 后毕业生就业意愿低的原因之一。90 后更喜欢什么样的工作？“兴趣第一”是不少受访学生给出的答案。

《2014 高校应届毕业生就业形势报告》中分析说，80 后的父母大多为 50 年代出生人群，这部分父母集体主义强，对社会缺乏安全感，艰苦奋斗。而 90 后父母多为 60 年代生人，享受过经济改革的各种红利，生活水平得到跨越式提高，这让 90 后毕业生往往没有生活压力，所以不为金钱工作，更看重工作的趣味性和个人喜好。

与 80 后扎堆考公务员的就业选择并不相同，90 后对公务员循规蹈矩的生活热情并不高。

90 后向企业管理提出了新挑战

中智集团副总经理、外企服务分公司总经理程功则表示，对于 90 后自由、独立的价值观和思维方式，如果雇主仍然沿用对于 70 后、80 后传统的集体管理模式，忽视个性化管理，必然会造成 90 后频繁“出走”。而所谓的“特殊关照”，就是要针对 90 后的特点，设立专门的心理疏导人员或者管理者主动担当起导师责任。

歌美飒风电公司人力资源总监冯军对 90 后的态度显得更为温和，她说，不管在哪个时代，年轻人更显得个性张扬，这很正常。她指出，90 后也给企业提出了挑战：要有胸怀去接纳，需要专业人士的技巧去引导。

项“八不”要求。领导班子要做到的六项要求：首先要搞好团结，具有务实和开拓精神。其次，在用人上，要坚持大公无私、任人唯贤。第三，班子成员要有全局观念和整体意识，要坚持分工负责与整体负责相统一，分工不分家，分工不分权。第四，班子成员要提倡换位思考，敢于负责，敢于碰硬。第五，要做廉洁从业的表率。第六，要以身作则，事事处处模范带动。中层干部要做到的六项要求：一是要有强烈的事业心和责任感。二是要有良好的群众基础。三是不仅要有能力而且还要肯干事。四是要有很强的组织纪律性。五是团结共事，思想作风正派，办事公道公正。六是廉洁从业。

公司领导班子成员和中层干部要做到八个“不”：不贪权，不贪钱，不贪色，不怕得罪人，不犯自由主义，不怕吃亏，不怕吃苦，不怕吃气。

2000 年提出了优秀领导干部的八条标准，即：1.爱公司如家。2.敬业爱岗。3.钻研业务。4.尽职尽责。5.以身作则。6.团结共事。7.克制私欲。8.关心同事。

提升领导者的核心竞争力的行为要求：首先是德才兼备。其次要加强思想修养，提高素质。第三要提升一个领导者的竞争力。第四要创造有利于领导者成功的氛围。第五要不断提高领导水平。增强“忧患危机意识、风险意识、责任意识、创新意识、团结协作意识、自律意识”六种意识主题思想政治教育，使公司干部队伍增强为加快公司发展尽己所能的责任感和使命感，形成了爱岗敬业，开拓进取的新局面。

(七)大力开展干部培训充电工程。
在思想政治教育的同时，公司要十分注重干部队伍的业务培训，加快培养高层次管理人才和业务骨干，通过重点培养，提高他们的政策理论水平、市场应变能力和驾驭全局的能力，构建推动公司发展的中坚力量。

(作者单位：成都航空党群工作部)

坚持党管干部原则 改进国企干部管理办法(下)

何奎生

三、关于公司坚持党管干部原则和改进干部管理办法的几点思考

成都航空有限公司的成立开创了国内中央企业、省属企业、市属企业投资建企的先河，是省国资委重要国有企业之一。成都航空坚持围绕“国产、西部、支线、打飞机、大网络”的发展思路，以国家民航发展战略为统领，坚持科学发展，确保安全运营，坚持效益为先，促进稳步增长，坚持以人为本，培养高效团队，坚持文化建设，打造特色品牌，团结高效的领导班子和坚强有力的干部队伍是公司改革发展的重要组织保证。成都航空一年多来始终坚持党管干部原则，任人唯贤，注重德才兼备，不但培养了一大批精英型的管理人才，也极大地推动了公司的发展壮大。但党管干部工作还是有改进和加强的地方，值得思考和探讨。

随着建立社会主义市场经济体制和社会主义民主政治的发展，赋予党管干部原则以新的时代内容。最重要的，就是要由党来领导、组织和支持人民群众按照党的干部标准和干部政策，参与选拔、管理、监督干部。具体说来，就是要落实人民当家作主的民主权利，使群众对干部的选拔任用有充分的知情权、参与权、选择权和监督权，实现干部人事管理的民主化；就是要遵循干部人事管理的客观规律，建立公开、平等、竞争、择优的用人机制，实行宏观管理和分类管理相结合的管理体制，广泛采用先进的管理方法和手段，实现干部人事管理的科学化；就是要以制度建设为根本，建立健全干部人事管理的法规体系，推进依法管理，实现人事管理的制度化。

(一)在新的历史条件下，坚持党管干部原则，必须同改进干部管理方法结合起来。

改进是为了更好地管理。现在，我们干部工作中存在的种种问题，并不是因为党管干部原则本身造成的，而是由于干部管理的一些方法与新的形势、任务和情况不相适应造成的。比如，随着社会主义市场经济体制改革的不断深入，实行政企分开、政事分开，发挥市场在资源配置中的基础性作用，就要求进一步完善分类管理的干部人事管理体制，把竞争机制引入干部队伍，提倡和鼓励公平竞争。又比如，随着社会主义民主政治的发展，群众的民主意识普遍增强，要求从根本上打破干部工作神秘化、封闭式运作的做法，改变由少数人选人、在少数人中选人的状况，逐步扩大干部工作中的民主，依靠群众选拔任用。再比如，随着社会生活的发展变化，干部的活动范围和空间扩大，活动方式日趋多样，干部违规行为的隐蔽性增加，要求不断完善干部考察方法，以防止因考察失真失实而导致的用人失察失误，等等。实践证明，改进干部管理方法，能够使干部工作更好地贯彻党管干部的工作原则，更好地体现时代的要求，更好地反映人民群众的意愿，有利于选好人、用好人，建立高素质的干部队伍，有利于提高干部

工作水平，防止和克服用人上的不正之风。

(二)要进一步扩大干部工作中的民主，认真落实群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权。

这是社会主义国家人民当家作主的本质要求，是党的群众路线在干部工作中的贯彻和体现，也是选贤任能、克服用人上的不正之风和腐败现象的治本之策。要进一步扩大民主推荐、民主评议和民主测验的范围，改进方法，提高质量，使更多熟悉情况的人参加对干部的推荐、评议和测验，使推荐、评议和测验的结果，更能客观、准确地反映干部的真实情况，更能反映干部群众的意愿。凡是多数人不赞成的，决不能提拔使用。同时，对群众意见也要具体分析，不能简单地以票取人。要积极推行党政领导干部任前公示制和任职试用期制。实行干部任前公示，是干部选拔任用工作中的一个创造，对于加强群众监督、把好选人用人关，具有重要作用。对新提拔的聘任制干部实行试用期制，有利于加强群众对干部的监督，有利于组织在实践中更加准确地识别和使用干部，对不称职干部早发现、早帮助、早调整，要全面推行。要充分发挥党内民主，尤其是党委领导班子内部的民主，健全选人用人的决策机制。

(三)要坚持公开、平等、竞争、择优的原则，促进干部奋发工作、能上能下。

干部能上不能下是长期困扰我们的一个难题。把竞争机制引入干部管理，是干部工作适应建立社会主义市场经济体制和发展社会主义民主政治的重要体现，是思想观念上的一个重大进步，也是干部人事工作中的一个重大突破。实践证明，竞争出人才，竞争出活力，竞争出正气，竞争出新风。要积极推行公开选拔、竞争上岗等措施。同时，要进一步完善干部交流、轮岗和回避制度。要下决心建立健全党政领导职务任期制度，同时加大调整不称职干部的力度。

(四)坚持把握正确的用人导向。

坚持党管干部原则首先是长期坚持把握正确的用人导向，坚持选用正派的干部来引导带领公司全体员工，形成凝聚力、向心力。坚持八个标准选用干部：一是用把公司的事当成自己的事，认真负责，精益求精的人，做到四个一样：领导和在领导不在一个样，有群众在和没有群众在一个样，有人检查和无人检查一个样，在家工作和在外工作一个样。二是用把公司的钱当成自己的钱，严把财务开支关，把住投资风险关的人。三是不斤斤计较，有自我牺牲精神，不讲条件，不讲价钱，默默无闻地工作的人。四是用勇于负责，善于管理，一级对一级负责任的人。五是用有良好的群众基础，讲究领导艺术的人。六是用想办事、会办事、办成事的人。七是用不断学习、钻研业务、不断创新的人。八是用克制私欲，有自知之明，有自我约束能力，廉洁从业的人。实践证明，坚持这八个方面的用人标准，能够为公司树立了一个个优秀领导干部典型，对整个干部队伍产生了激励和导向作用，带动了公司全体员工奋发进取，促进了公司的改革发展。

(五)严格进行干部考核工作。

公司要不断加强干部考核工作，坚持通过考核选拔优秀干部。公司每年进行一次干部考核，重点从工作业绩、工作态度、思想品德、团结协作等方面对中层干部一年来的主要情况进行考核、考察。考核的主要步骤是：首先由公司纪委、组织人事管理部组成考察组，对中层干部进行组织考察，并多方征求有关意见。其次，召开中层及以上干部会议，由中层干部进行个人述职。第三，进行民主测评。由公司领导、中层干部和员工代表分别对被考核人进行评议。第四，党委研究。由考察组根据民主测评和考察情况写出考察报告，并提出对中层干部的考核意见，提交党委会研究。考核结果作为中层干部聘任和奖惩的依据。

(六)不断加强干部思想政治教育。
公司领导班子和中层干部要落实的“六

新疆用工新规：在疆企业新增用工当地人需占七成

李敏燕

今后，新疆 70%以上的新增用工指标都将用于吸纳当地劳动力就业。值得关注的是，之前这一指标只是针对中央驻疆企业，其余在疆企业的要求是新招新疆籍员工不得少于 50%。

此消息来源于 5 月 23 日新疆维吾尔自治区党委全面深化改革领导小组办公室召开的就业惠民改革主题座谈会。

当日会议重点围绕就业惠民改革中的三项改革主题任务谈工作推进情况，即制定在疆企业、政府投资和各类援疆项目，70%以上的新增用工指标需用于吸纳当地劳动力就业的具体办法；建立劳动密集型产业发展专项基金，重点支持纺织服装产业发展，实施百万人就业计划。在南疆支持一批“短平快”项目，培育起一批民营企业，拓展就业平台；研究建立经济发展和就业联动机制，健全和落实政府促进就业责任制度。增强失业保险制度预防失业、促进就业功能。逐步完善就业失业监测统计制度，推进就业失业实名制管理。

在实行就业失业实名制管理和增强失业保险制度预防失业、促进就业功能推进情况方面，新疆人社厅启动了城乡劳动力就业失业情况普查系统，在全区开展城乡劳动力就业失业调查摸底数据采集、录入等工作；2014 年，失业保险基金用于促进就业的资金将达 3.73 亿元，比去年增加近 1 亿元；失业动态监测企业范围，今年将在去年 14 个地州市全覆盖的基础上，把监测企业从 465 家扩大到 512 家，增加 10%，就业岗位监测人数将达 27.7 万人。

新疆人社厅副厅长侯立贤介绍说，目前人社厅已拟定《关于进一步促进企业吸纳新疆当地劳动者就业的通知》，从企业按规定比例吸纳当地劳动者、规范企业招人用人制度、做好就业对接服务、落实企业吸纳就业扶持政策等方面提出了具体措施，已报新疆人民政府审定。

新疆经信委副主任苏国平介绍说，在大力发展纺织服装产业，促进百万人就业和南疆区域“短平快”项目建设情况方面，南疆区域第一批将共支持 292 个项目，可带动就业 4.5 万人。目前，除纺织服装以外的 184 个项目，第一期资金已经下达，纺织服装类项目资金计划也已上报政府审批，即将下达。

新疆国资委副主任丁志干表示，预计 3 年内，驻疆央企可新增少数民族员工 3 万人左右。3 年之内，驻疆央企吸纳本地少数民族群众就业比例将达到 25%以上。凡在 10%甚至 5%以下的，要争取在 1 至 2 年内达到 10%。

金融业整体人才过剩 需要复合型人才

陆月

智联招聘近日发布的《2013 金融行业招聘供需报告》中显示，金融领域人才供求不平衡，人才求职投递量远大于企业岗位需求量，竞争比例接近 5：1。

数据显示，金融行业目前招聘的职位主要是销售类、金融类、保险类和经营管理类人才。从金融人才的职业分布看，保险类的供求比例差距较大。即企业对保险类人才需求较多，而市场上该类人才的供应量相对较少。

智联招聘数据还显示，民营企业(融资租赁、PE、拍卖行)是金融行业的招聘主力，比例为 44%。其次是股份制企业(23%)，国企(银行、保险)比例为 11%，外商投资(银行、VC/融资租赁)的比例为 11%，合资企业(证券、基金)的比例为 8%。

智联招聘市场经理吴旭冰认为，金融企业逐渐进入混业经营，银行可以办保险、证券等业务或开设相关分支机构，但在国内熟悉金融混业经营的金融人才很难得，与金融发展的目标相比，还存在比较明显的结构性矛盾，高级金融专业人才匮乏，金融人才市场尚不完善、金融人才高地的基础设施建设相对滞后等困难和问题。

同时，数据显示投资理财服务职位成热门职位，成都或成西部金融中心。

2013 年金融企业发布职位排名前五位的职位，分别是：投资理财服务、证券/期货/客户经理、股票/期货/操盘手、证券/期货/外汇经纪人、风险管理/控制/稽查。热门发布职位占到总体发布职位的 60%，岗位发布较为集中。

从城市需求数据看，对投资理财服务需求量最大的是北京(21%)，其次是上海(9%)，深圳(8%)，成都(8%)。随着西部大开发以及西部城市的崛起，金融产业及金融中心建设的重要性被凸显出来。作为四川省的重点发展战略之一，将成都建设成为西部金融中心赫然入列。成都已成为中国西部金融机构种类最齐全、数量最多的城市。

面对企业对“一站式人才”的求贤若渴，智联招聘专家建议求职者有意识的向金融复合领域方向发展，未来的金融市场将越来越呈现出一体化特征，金融投资人才不仅要懂证券，也要懂基金、期货，更要懂经济，懂金融政策。

同时，随着金融业的发展在一线城市趋向饱和，触角已伸向二线城市，在二线城市建立金融中心并辐射更多区域。智联招聘专家建议，求职者可将目光投向人才缺口比较大、薪酬水平不断攀升的二线城市。

