

## 这样的领导让她失去了信用，NO!

2014年6月毕业的张红（化名），进入了一家汽车4S店做市场专员，工作内容大致是制定适合本地的市场活动计划。

她第一次萌生辞职的念头是因为换了一个上司，新来的上司个性张扬，在对市场部还不了解的情况下，就大刀阔斧地实行“高压政策”：“他分配给我们的有些任务根本就‘不接地气’。”

入职8个月，她毅然决定辞职。张红说，上司没有前瞻性、战略性的眼光，做事没有布局，跟着他很难有大的发展。

之后，她应聘到了一家外贸公司担任外贸业务员岗位。可上司在没有跟她商量的情况下，就给她定了一年做500万元的订单量。张红说：“我还是一个新人，就给我订这么大的业务量，这根本是无法完成的任务。”

张红私下里也跟领导商量过，领导口头上答应却迟迟没有行动，只是给她报了广交会，让她多出去拓展业务。在广交会上，她谈成了第一笔数额是1万元的小单子，很受鼓舞。

但领导却没有任何激励机制。“领导说眼光不要局限在提成上，这是你们的锻炼期。可是既然是锻炼期，为什么他要给我规定业务量是500万元？”后来，张红又和伊朗客户谈成了一笔20万元的单子，老板还是绝口不提“提成”的事情。

后来因为公司整个团队慵懒散漫，张红和客户签订的一个月后发货，却迟迟发不了货。“那段时间客户催单催得我都压力山大，我几乎都要奔溃了。”

“我跟老板谈了，看能不能催一下发货，老板回答是，要我跟客户多解释看看。”这样的答复让张红感到寒心：“因为公司发货上的不给力，导致我在客户面前彻底失去信用。这是管理上的缺失，跟着这样的老板有什么意思？”她的第二份工作也就结束了。

## 职业技能和薪酬无法匹配了，NO!

刘宝（化名）毕业于宁波职业技术学院酒店管理专业，进入宁波一家酒店成为人力资源专员。初入职场他有着强烈的责任心，经常工作已经完成了，还要加强自我学习。

“其实6点就可以下班了，我一般都七八点才走，做人力资源培训最大的兵器是PPT，我一般还会留下来学习一下PPT的周边技术，比如平面设计、视频剪辑等等。”

他一直想在工作上突破自己，把学生会里办过的各种团体活动搬进了企业。于是他就跟领导提出每个月举办一次大型活动，如十佳歌手等，整场活动都由他一人包办。他之前自学成才的视频剪辑技术也派上了用场。后来，他被晋升为培训主管，成为酒店最年轻的主管。

在酒店工作三年之后，他渐渐觉得自己的职业技能和目前岗位薪酬无法匹配了，而且看不到个人发展前景。“服务行业晋升至经理岗位可能也就是10万左右的年薪，这对一个有买房压力的男生来说是远远不够的。”刘宝说。

之后，他应聘到了一家世界五百强的央企做培训主管，月薪也从之前的4000多元涨到了7000多元。因为工作上的出色，他被提拔为人力资源部的经理，年薪10万多元。

就在亲朋好友对他升为经理羡慕不已的时候，他向公司提出了辞职：“现在的工作已不具备挑战性，就想出去闯一闯，创一次业。”

于是，他和两位同学一起合伙在宁波高新区创业，项目是为白领提供餐饮配送服务。他说：“我们比一些外卖APP做得都早，不少宁波白领在微信、QQ上给我们下单，起初生意也不错，就是后来没融到资，就支持不住了。”

第一次创业失败，刘宝没有气馁，而是去了广州入股了一家朋友开的内衣店。而他负责把这家店的电商部分做起来。为了做好电商，他向这一领域的大咖请教。“每天都特别拼，要到凌晨一点多才结束。”他笑着说相信越努力越幸运。去年6月份他开始单干，到现在已经成功赚得100万元的净利润。

## 专家支招

### 5招有效激励90后新力量

宁波银行人力资源部总经理助理沈佳认为，90后员工为职场注入了新鲜血液，90后个性解放、追求发展，也是社会进步的表现。企业要谋求新的发展，也要掌握留住90后的方法：

**第一招：企业要和90后员工进行有效的沟通。**沈佳认为：“前几代重管理的模式，注重领导权威。但对于90后员工要‘轻管理’，在工作沟通上，要淡化领导权威的感觉，不能用简单粗暴的命令，而是要以引导为主。企业管理人员需要更多地关注员工的感受，弱化层级观念。”

**第二招：使用网络语言拉近团队距离。**因为90后从小就是伴随着高科技长大，他们会有比较明显的网络语言特征，沈佳认为非正式场合的沟通中，可以适当加入网络语言与他们拉近心理距离：“同事之间会喊对方小伙伴，我在合适的场合也经常喊我们90后员工叫小鲜肉。”

**第三招：开展针对90后的培训。**韵升集团总裁助理陈林说：“刚进入企业，应该有针对性90后员工特点开展的正式培训，并融入企业文化，让新进员工有归属感，而不是一开始就有业务上或者工作要求上的压力，对于职场新人要有一个职业缓冲期。”

**第四招：为90后找“职场标杆”。**陈林认为90后一代还是有理想的，他们也渴望有好的职业发展：“可以帮他们做一些职业规划，帮助他们实现自我价值。比如做新近的业务专员，可以找公司优秀有经验的‘业务标杆’进行带教，有学习的目标，能够更快地积累知识，学习到职业技能。”

**第五招：健康良性的激励制度。**与跳槽原因相对应，薪酬仍是2018年宁波白领跳槽最看重的因素。“就像马云说的那样，员工的离职原因很多但其实就两点，钱没给到位，心委屈了。”陈林认为：“企业要更加重视对于90后物质上的激励，拥有健康良性的激励制度。因为90后更加讲求‘付出和收获成正比’。”

## 记者手记

### 新时代企业管理制度要跟上

记者在采访中，看到了个性鲜明、忠于自我、职业规划清晰、对自己的职业技能提升有着自己想法的90后职场人。他们辞职跳槽，有自身的原因，也有企业管理制度上的不合理。

他们反问记者：

“如果，工作一成不变，缺乏挑战性，为什么不走？”

如果，一睁开眼睛，你对工作的期待值为零，为什么不走？”

如果，你的薪水和你的付出严重不对等，为什么不走？”

如果，遇上价值观无法相融的领导，为什么不走？”

如果，有创业的机会并且具备创业的能力，为什么不走？”

企业在吐槽90后员工不靠谱之外，是否也可以反过来想想企业为什么留不住年轻的员工？

时代在变，新时代的企业是不是也应该改变企业旧的管理理念和管理方式呢？