

部门热衷搞活动 同事叫苦不迭

专家:要凝聚人心,不能一味靠蛮干



CFP供图

□记者 童程红

“部门每个月都要搞两次活动,每次活动都要占用大半天时间。”近日,在北仑一家企业工作的小吴联系到本报说,再好吃的东西也不能天天吃,部门搞活动,本意是好的,但搞得太频繁,让大家都有点反感了。

讲述人:小吴,今年27岁,是北仑某大型机电制造企业营销部的员工。以下是小吴的职场故事。

部门一个月两次集体活动,同事吃不消了

我所在的营销部,是企业里最重要的部门之一,大家工作都很卖力,业绩也不错。但去年,由于某些原因,部门里好几名员工跳槽了,这让总监有些坐不住。年初的一次部门会议上,他说,以往,他只关注大家的业绩,没有好好打造团队的凝聚力,没有让大家对企业对部门产生归属感,间接造成了人才的流失。以后,这种情况会改变。

总监是个实战派,说改变就改变。不久后,他就挑了一个周末组织大家一起去烧烤。第一次搞集体活动,大家都很高兴,参与热情很高。两周后,总监又组织大家一起去爬山。再后来,打球、钓鱼、野外拓展,几乎每

两周,就会有一次集体活动。

其实,在最初的新鲜劲过去后,大家都有点吃不消部门如此频繁地搞活动。毕竟,这些活动占用的都是大家的休息时间。我们私下打趣说,对着同事的时间比对着家人的时间要多多了。

一些有家室的员工开始以各种理由逃离这类活动。但每当这个时候,总监的脸上多少有些不好看。于是大家又担心,经常不参加集体活动,会不会影响到年底评先进?

最近,我们都在想办法,怎么告诉总监,我们不需要这么密集的集体活动,工作之余,我们想好好地放松,陪陪家人。

专家:不妨利用工作中碎片化时间搞活动

公牛集团有限公司工会副主席杜鹏表示,企业文化说到底就是老板文化,部门文化说到底就是部门领导文化。小吴的领导在关注业绩之余,也能关注人心工程,愿意投入资源来加强员工的归属感和凝聚力,理论上来说是件好事,但这是一个细水长流的过程,讲究方式方法,不能狂轰滥炸,一味蛮干。

杜鹏建议,企业或部门可以利用午休前后的一小段时间,搞一些短平快的小活动,比如,分享读书心得,学习茶艺花艺书法绘画等,让员工们可以加强交流和探讨,增进感情,同时达到劳逸结合的效果,以更好的

状态投入工作。

而那些需要占用周末休息时间的活动,每两三个月组织一次就足够了。企业还要事先做好调查,充分征求员工的意见。同时视活动性质,适当向家属开放。

员工对活动的态度,有时也取决于活动的内容。烧烤、爬山一类的活动,人们往往更喜欢和亲友一起参加,而不是和同事。但培训一类的活动,就更适合工作伙伴一起参加。因此,企业不妨适当增加培训的频次,可以请内部优秀员工给大家讲课,也可以请外面的业界精英来给大家讲课。这样的活动对于员工成长和企业发展的益处更加明显。

上班 这点事

人事管理岗位女性占七成 行业跨界者多

□记者 罗湘波 通讯员 洪丹峰

昨天下午,鄞州下应某公司人力资源经理王小姐,正忙着做一个员工培训计划书。从旅游管理专业毕业,进入公司从事人力资源管理,不到5年时间,王小姐成了部门经理。

职场门槛低,前景好,正有越来越多的人甚至“跨界”择业,进入了人力资源行业。日前,市职业经理人协会对宁波企业人力资源管理(简称HR)现状调查显示,超过一半的人力资源从业人员并非科班出身。

这个越来越热门的行业好在哪里?为什么女性更占优势?

专业门槛低易跨界

求职有时候跟考公务员一样,专业要求越是“不限”,就越有更多的人涌入。这点在人力资源管理行业十分明显。

市职业经理人协会在调查中发现,在HR行业里科班出身成了稀罕事,宁波真正拥有人力资源管理专业教育背景的人数只占到被调查人数的15%。在这群复杂人群中,部分人仅是搭边的管理类专业,更多的则是来自文学、法学、财务、会计、旅游、外语甚至理工类专业。

HR行业成为职场跨界、跳槽热门,主要原因在于:工作比较稳定;职场门槛低、行业前景看好;市场人才紧缺;行业获得HR技能证书的比例都不高。

就目前HR们的学历情况来看,有8成以上的从业人员是大专和本科以上学历,仅5%的从业人员在研究生学历以上。一名人力资源经理告诉记者,做到HR管理层最重要的不是理论知识,实际管理经验、处理问题能力更被企业看重。

女性撑起“大半边天”

仔细留心一些公司的人力资源部,不难发现女性占越来越大比例。数据显示,宁波目前女性HR占到从业人员总数的7成。

为什么这个行业女性更占优势?从市职业经理人协会的调查分析来看,女性在职场上表现特质更符合HR这个行业需求。

人力资源管理,在很多企业被称为“人事”。与男性相比,职业女性在职场关系协调中,常显示出更细致、耐心、善于表达和沟通的特点,女性在职场人际方面显然容易建立良好关系。

女性往往更富有爱心,这一技能使得HR在员工内部管理上获得优势。女性HR会以特有的细致和友善去关心他人、帮助他人,并赢得支持。特别是在谋求下属福利和关心他们的生活方面表现突出。

“直觉力”,这个听起来有些虚幻的“职业技能”,却让女性在处理相关事情上获得了优势。在调查中,很多女性HR认为能感受到职场环境很细微的波动、潜伏的暗流或风险,凭借着直觉力能抓住问题要害,把各项工作做好。

“年轻总监”素质参差不齐

现在,人力资源行业薪酬行情怎样?这是越来越多正在从业或打算从业人员最关心的话题之一。

就市职业经理人协会这次对人力资源岗位调查结果来看,专员年薪为5.4万-6万元;主管年薪为7.2万-8万元;经理年薪为9.6万-10.8万元;人力资源总监年薪为15万-20万元。人力资源高薪岗位主要集中在金融保险、信息技术、建筑房地产等行业。

调查中,大部分被称为人力资源管理总监的管理者,其从业经历多数不超过5年,在职场可以说是比较“年轻的总监”。这一方面是HR岗位职业晋升速度快,另一方面则说明宁波企业的高级人力资源管理者比较稀缺。

事实上,目前宁波HR行业整体从业人员年龄都处于年轻化。被调查企业中,超过半数的从业人员在30岁以下,如果将年龄放大到40岁以下,则占比直接到9成。

此外,因为很多HR总监是由其他职位转型过来,他们所承担的更多的是绩效考核、工资支付、招聘解聘等工作,而不是更重要的HR战略决策职能,人力资源管理从业人员素质亟待提高。