

90后为什么爱跳槽?

每一代人有每一代人的压力,也有每一代人的解决办法

“你是不是和领导吵架了?”

过年前刚刚辞职的90后韩伯平,春节回老家时受尽了白眼。

换工作的原因,是因为韩伯平所在的公司业务发生变化,他所在的业务线不再追加更多投资。“既然公司要我走人,就拿补偿好聚好散。”这在韩伯平看来是再正常不过的事情,在老家人眼里却有些不可思议,“他们都问,你是不是和领导吵架了?”

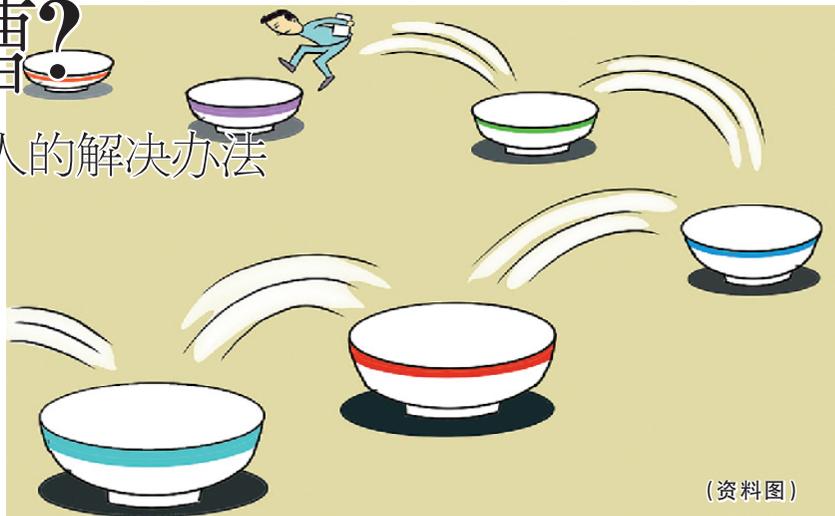
尽管以韩伯平现在的工作业绩,找到下一家公司并不太难,但他也发现了危机,换了几家公司,有一个共同点,那就是公司里几乎没有超过35岁以上的老员工。“35岁就像一个槛,就像一个开口向下的二次函数的最大值,超过这个岁数,公司就认定你要的工资高,家庭负担多,比不上年轻人肯加班,能‘996’。”韩伯平希望通过跳槽,不断突破升职瓶颈来提升职位,在35岁前升到管理层。

但是,这样的理想,在同为90后的唐斌看来,很难如愿以偿。唐斌在一家互联网公司工作,“老员工总是吐槽我们,早来几年,还能有股权、期权,现在就剩工资了。”唐斌发现,公司的80后员工,大多有股份,要么是元老,要么是从别家公司挖过来的“大牛”,后来的基层员工也多有象征性的股票,但到了他这一拨,只剩下“加班和工资”,“行业大格局已经基本定了,留给我们后来者的没有肉,只剩下汤。”

这样的心态让唐斌觉得,到哪儿干都是打工,他跳槽,甚至不在意工资本身的增减,而更关注和管理者“对付不对付”。

“多这几千元,买得起房吗?”

在一家教育培训机构当分校负责人,最近遇到了这样的问题,两个刚招进来的90后部下,一周之内都辞职了。事后周先生找其他同事了解,得知其中原因,“一个觉得我不尊重他,不重用他,另一个觉得我上次批评他,让他下不来台。”这让周先生大为不解,“觉得我有哪点不尊重,觉得我批评得不对,可以来沟通,而不是甩手走人啊。”



(资料图)

但是,真正让周先生心里不舒服的,是他眼中这两个“不合格员工”,很快就找到了下家公司,而且职位还晋升了。

对于这点,从事企业人力资源管理工作的冯先生则看法不同。“很多管理者会觉得,我给了员工工资,他就要给我做事情,但90后的想法并不是这样的,很多90后员工离职的原因不是因为差钱。”

冯先生在实际工作中发现,与70后员工入职后人生起跑线相差不多不同,90后进入职场,起跑线并不一样。“我们70后参加工作,都要白手起家一点点成家,买房买车养孩子,没有稳定且不断提高的收入真的不行。但90后不同,很多90后其实不差钱,或者说不差那点工资,因为他背后有‘6个钱包’,就算这些‘钱包’支撑不起他们在一线城市安家,回老家过舒服的小日子是不成问题的。”

这一点,周先生也感同身受,他曾与一位90后员工谈话,希望对方能多上几节课。“我好心好意,想让他多一些收入,人家倒好,直接说,多这几千元,买得起房吗?”周先生惊讶地发现,在这名部下看来,同样的时间成本,享受生活比赚钱的优先度更高。

“谁都想有安全感”

不过,在90后外企员工王宇森看来,想留住90后员工,光有一些表面激励还不够。“其实我们这代人也想有安全感,不然每年不会还有那么多人考公务员。”2018年,国考报名人数高达165.97万

人,而招收计划不过才2.8万人,他自己也曾动心参考。

从小到大,王宇森一直觉得,自己的生活就是“计划赶不上变化”。“从上学到工作,我们周围的变化太快了。我们上学时羡慕的好工作,现在没人愿意去了,争着去的好专业,现在也未必好找工作。”王宇森说,“经常有人说,我们这代人缺少职业规划,可是规划又怎么能赶得上变化,18岁高考报志愿,研究生25岁毕业工作,这7年中,社会的变化多大?”

同样的困惑,也困扰着唐斌。“我曾经想攒够多少年工作年限,然后买房安家,可追不上房价,也曾经想继续回学校读研,可读研3年,又可能错过好多机会,都说我们这代人‘佛系’,‘佛系’的背后是缺少安全感。”

冯先生经常能听到新员工的抱怨,“不外乎是几个方面,工资买不起房子,未来能晋升的位子都被占了……我经常对他们说,我参加工作时你们才出生,那时候,社会的变化同样很快,刚参加工作同样什么都没有,还是要能吃苦,不要想着一口气完成所有目标。”

不过,渐渐地,冯先生也觉得,每一代人有每一代人的压力,也有每一代人的解决办法。“有的时候,对于他们来说,在这个时代,跳槽也是一种应对办法。只不过,人生总是要恪守些什么。步履坚定地追求职业的成长,会比心浮气躁地跳来跳去,更有利于自己长远的发展。”

(据《工人日报》)

过完年回到北京,从东北漂到北京的90后杜伟,正在寻找下一份工作。他的上一份工作,是健身房的“会籍顾问”,“说是顾问,其实就是个推销员,早上八点上上班,晚上十点下班,周末一天,保险要自己上,底薪就是最低工资,剩下的全靠卖卡提成。”杜伟之前所在的健身房,不论是“会籍顾问”还是“健身教练”,大多是外地来京的90后,员工流动性很大,“你能干到一两年就成元老了。”

“从某种意义上说,也不能否认90后的择业观,认为他们就是颓废不努力,他们有不同的需求。”从事企业人力资源管理工作的冯先生说,这使得企业必须考虑90后需要的激励模式。“有时候,比起涨工资,食堂多几款麻辣烫、健身房多几台新机器、可以用公司协议价订度假酒店,这些东西的吸引力对90后员工更大。”