

辞职的理由你会怎样说?

每年年底都会迎来辞职小高峰。辞职信到底要点到为止,赚人眼球,还是干脆实话实说?笔者发现,辞职理由有人说真话,有人则顾及老东家的关系,往往选择善意的谎言,“要照顾家人”、“孩子问题”成了辞职时最常见的“客套话”,主要原因是避免尴尬。

“我说的是真话,只是没说透”

小宁在一家民营IT企业做“程序猿”,到目前为止在公司干了3年。工作确实是与计算机有关,主要做维护,在进入公司第一年,他就被评为优秀员工。但是,在公司的第四个年头,小宁还是选择离职。他提交的辞职理由是“个人发展的原因”。这个书面的理由看起来很笼统,但他说:“达到离职的目的就好,至于怎么说,都是浮云。”因为有些话不便写在

表面上,真实原因只能埋在心底。

小宁透露,虽然当初这份工作是自己“求”来的,但是工作3年了,“技术上没有半点进步让我心里虚得不得了。”他自问自己做得很好了,但是回报不如想象那样,他感觉个人的职场价值不会随着年龄的增长而增长,反而降低了。小宁坦言,公司也有比较亲密的朋友陆续离职,辞职原因大多会说一些冠冕堂皇的理由。“但我说的也确实真话,只是没说透而已。”

心累:部门“斗争”升级

笔者采访了几个上班族,他们的辞职理由各有不同,但大部分人都顾及老东家的面子,一些“冠冕堂皇”的辞职理由背后其实都隐藏着不好直说的理由。

刚跳槽到某医药企业的候女

士告诉笔者,她给上一家公司的辞职报告上里用“要照顾孩子”、“照顾家庭”做了挡箭牌,而真实原因其实是原单位部门“斗争”升级。

候女士表示,她在原单位任部门副职,但公司的内部斗争很复杂。尤其是高层,内部倾轧严重,有的为了培植自己的势力,根本不考虑公司市场的需要,安插的人不仅不能做事,甚至还制造无尽的麻烦,为私利很难顾大局,这让真正做事的员工很寒心,积极性一直也不高。“我是真心想做事的人,可身在其中,难免会被刻意的默认为站在哪个队伍。正好同行有职位空缺找我过去。”候女士认为,辞职时“坦白从宽”将内心真实想法说出来,就等于换个角度批评同事为人、单位制度、福利等。“行业圈子本来就那么小,

人员流动频繁,说不定哪天又在同一家公司公事,有些话没必要说尽。”

企业要用心关注员工辞职理由

辞职信“藏着掖着”是不是最好的处理方式?关于这个话题,不少白领表示,每个人都有自己离开的理由,但无论以什么理由离开,都要符合自身现状。辞职不是和老板决裂,因此离职时一般不敢轻易地“指责”单位的不是。但对于公司来讲,员工离职的借口要用心关注。一般较为成熟的大型企业,对辞职员工都有一个回访访谈,重点岗位的员工一定要高管来面谈,一个优秀的HR要用心理学去分析,甚至可以通过其他的渠道了解,以改善公司的不足,能够挽回的尽量挽回。(杜丽华)

突破瓶颈后的女性 晋升更顺利

职场女性面临诸多升职挑战,到了一定级别后晋升速度缓慢,这一现实使一些女性在面临家庭与事业双重压力时选择了前者。日前职业社交平台领英公布的一项调研结果显示,只要突破瓶颈,女性也能拥有和男性一样的升职空间和速度。

在根据这项调研形成的《中国职场男女升迁报告》中,领英基于自身中国用户群,主要对互联网、消费品制造、金融、专业服务4个主流行业中职场男女的职业发展状况进行了分析对比。调研中发现,或许受家庭、生育、以及升职瓶颈等因素影响,职场女性跳槽也更频繁,男性平均每份工作的在职时间为33个月,女性平均每份工作在职时间比男性少5个月。但这并不能说明女性在职场上占据弱势,相反在某些行业和职能领域,女性比男性更具备潜力和优势。

在中层管理岗位及以下,职场女性与男性的发展差异并不大,但当向中层管理岗位以上发展时,往往会面临阻力。该调查数据显示,自总监级别开始,女性从业者占比大幅减少,特别在位于企业决策层的CXO(首席探索官)职级,仅有1.14%女性从业者担任CXO职位,而男性比例则达到5.08%,为女性4.5倍。有关专家表示,不过这并不意味着女性无法突破职场天花板。建议职场女性在埋头工作的同时,也应该在团队中尝试承担协调工作职能,在对外业务上尝试展现亲和、细腻的一面,发挥女性独特的领导能力。

该调研报告还指出,在互联网、消费品制造、金融、专业服务四大行业中,女性通常都会在经理升总监(或同等职级)中遭遇升职瓶颈。但是,跨过门槛后,女性的职业发展速度则明显出现回升迹象,在下一级别升职所需时间与男性差距明显减小。在升职过程中,由于行业、公司、自身情况不同,瓶颈也各不相同。

有关专家建议,职场女性不妨在公司内或公司外寻找一位跨过瓶颈的女性榜样,自身的选择与榜样的指导都会成为突破瓶颈的关键因素。(陈晓)

90后求职 看重发展空间

近日,智联招聘中国年度最佳雇主项目近日联合百度贴吧“New Crew”研究院共同对90、95后开展了一项职场私密调查,从职场态度、福利待遇、企业文化、职业选择多个角度入口,剖析90、95后职场人特点。该调查显示,近一半大学生拥有极高的职业期待和野心,48%的受访者认为自己有能力承担公司核心业务。同时也有更多的人懂得初入职场应该放低姿态,调查中有52%的人愿意接受上司安排的“打杂”“跑腿”指派。

很多雇主认为90后大学生难以驯服,但实际上他们之中只有10%的人态度坚定地拒绝领导安排的工作之外的琐碎任务。更多的人将此视为熟悉工作环境、快速认识同事的方式。尤其在国企和体制内单位,他们认为这是初入职场的新人需要经历的过程。

通过数据可以发现,毕业生们相较于薪酬更看重的是发展空间,也包括职位晋升空间。此外,这个群体并不是雇主想象中的那种只注重自我感受的年轻人,他们希望在分工明确、目标清晰的基础上,享受彼此关照、相互信任的团队关怀,也愿意建立顺畅的信息共享渠道。

有关专家表示,在90后甚至95后不断进入职场的环境下,雇主也要改变管理风格。他们不看重五险一金,不喜欢严格的管理制度,但这不代表他们不能成为好员工。这群年轻人只是期待灵活的工作状态,重视弹性工作制、年假等“软性福利”,他们拥有责任心,并且愿意主动加班,希望在企业内得到认可,获得晋升的机会。(凤凰)

毕业生如何面对 理想与现实的差距

金也作出了
一定要求。

随后,笔者向某招聘网站的人力资源负责人林小姐了解到,目前用人单位薪酬定位远低于学生期望值。林小姐称:“现在很多应聘的大学生具备丰富的理论知识,却缺乏实践经验,而往往很多企业认为实践的能力才最值钱。”

对此,林小姐建议:毕业生在应聘前,先了解当地意向行业的大致薪酬,并对此作出合适的调整,一般情况下,企业提出的实际薪酬要比行业薪酬低300—700元不等。如果毕业生向招聘者提出过高薪酬,容易给企业一种“请不起”的感觉,过低则留下一种不自信的坏印象。因此,毕业生在给出期望薪酬时,不能只以学历作准,更应综合评估自身的社会实践情况、校园社团参与情况及各项职业技能大赛参与度情况。

切忌盲目憧憬就业前景

“理想是丰满的,现实是骨感的”,网络上流传的一句话套用在目前大学生就业上也相

对贴切。排除薪酬,不少毕业生在实习单位越干越“乏味”和“疲惫”。

就读土木工程专业的阿琪早前顺利进入一家建筑类的企业实习,原本满心欢喜的她在在工作两周后慢慢丧失了激情和兴致。阿琪告诉笔者:“我本以为会从事规划和建筑类工作,结果工作后才发现是负责前台工作,每天只是接听电话、指引客户,和我想的不一样,很无聊。”

随后,笔者向某企业招聘专员提及此事,该名专员表示这种事情是“理所当然”的。他称:“虽然专业对口,但初出茅庐,什么都不懂,没有一家企业敢将毕业生放在要职上的。建筑类企业,规划和工程很重要,工作也很繁忙,一时三刻并不一定有人能够腾出时间来手把手带实习生的。”

大多数毕业生都希望能够从事专业对口的工作,因此他们都会侧重相关行业。然而,进入专业对口的工作并不等于一开始就能在专业对口的岗位上工作,企业有义务指导新人职工熟悉工作,但毕竟企业不是学校,不会逐一辅导。因此,毕业生在工作时,要有耐心,慢慢熟悉行业后再进入本职工作,切忌盲目憧憬。(黎梓清)

企业用人考虑“性价比”

用最少的钱,买到最好的东西,是每个消费者的终极诉求。从企业用人角度而言,同样如此,实用性才是其最先考虑的地方。近年来,“研究生就业不如本科生”的喟叹与争议,在社会上屡屡激起波澜。如今,在招聘人才上,一些用人单位直接在招聘要求中标明“只要本科生”,在一些实践性强的岗位上,本科生比博士生更为吃香。

一些企业为何不需要研究生、博士生?从事某互联网公司的人力资源张小姐表示,该公司招聘人才时更加看重应聘者的自身实力,除非是要求特别高的技术类岗位,一般的运营、产品类的岗位更倾向于思维相对活跃、精力更加旺盛的本科生。这种想法代表了不少企业的用人意向。

笔者在智联招聘、前程无忧网站上搜索发现,与往年常出现的“本科及以上”“专科及以上”模糊要求,不少企业在招聘学历上更加明确“本科”或“硕士”。专家认为,随着经济增长速度放缓,企业也面临挑战,在用人上更加理性、更加务实,不再盲目地追求人才“高消费”。

一方面,很多企业重视实际操作,觉得具有普遍技术的本科生就能胜任,博士生虽然比本科生多进行了几年理论学习研究,但过分强调理论研究水平,导致一些博士生空有一腹见解,几无解决问题的能力,对企业的实际帮助并不大,企业投入与产出不成正比。比如销售的工作,研究生并不是很愿意去做,而这些大可以交给本科生。在不少企业看来,本科生不比研究生差,反而拥有一定的优势。此外,许多高学历人才走上职场后,薪酬期望值、发展空间期望值均比较高,频繁跳槽现象让用人单位“很受伤”。相比之下,招聘本科生能让职工队伍更稳定。

另一方面,留学生、博士生的比较优势不再特别突出,与其总量越来越多有关系。近年来,高校不顾实际情况,盲目扩招研究生、博士生,导致教育资源紧张,难以保证教育质量;一些学生只是在国外“混”来一个文凭,没有真才实学。因此,用人单位在招聘员工时,就得掂量其性价比了。(新华)

迎来了新的一年,又到了毕业生求职应聘最紧张的时刻了。而往往在这段期间,除了有毕业生忙于寻找实习单位外,更有部分毕业生在苦恼于是否继续在现任工作岗位工作。笔者采访后发现,这部分毕业生大多数认为“工作内容和性质与自己所想的不一樣”。那么,毕业生要如何应对理想与现实之间的差距呢?

合理调整期望薪酬

笔者近日采访了数名应届毕业生,采访中发现:管理类的大学生期望薪酬在3000元—5000元之间,理科类的大学生期望薪酬在4000元—6000元之间,甚至有学生对五险一

同场加映 如何缓解职场压力

在人逐渐长大的同时,心智成熟了,而身上的压力也逐渐增大,有的时候调节不好就会导致抑郁不振的情况,对身体造成的危害是很严重的,所以应该正视压力,并且学会缓解压力,那么要怎样才能缓解职场压力呢?

转移注意:转移注意力的原

理是在大脑皮层产生一个新的兴奋中心,通过相互诱导、抵消或冲淡原来的优势兴奋中心(即原来的不良情绪中心)。

保持良好睡眠:压力往往来源于精神疲惫,而良好的睡眠才能从根本上有效解决压力的问题。然而目前社会生存压力大,

都市节奏快,蚁族大学生等群体夜间睡眠环境较差,致使此类脑力劳动人群的压力过大失眠常发,严重者会出现精神崩溃等亚健康精神问题。因此减压必须首先关注睡眠质量,拥有良好的睡眠环境才能获得好的睡眠质量。

做运动:运动是缓解坏情绪

最有效的方法之一,能帮身体分泌快乐多巴胺。研究称,做家务等活动效果很一般,跑步、骑车、游泳等有氧运动才是最佳选择。建议坚持每周锻炼5次,每次20分钟。