



- 行业发展快需求旺盛
- 职业发展空间有限
- 自身适应能力差

职场新人缘何爱“闪辞”

□本报记者 闵丹 王路曼

实习期未滿就离职，踏入职场不到半年就换工作，工作不顺心拔腿就走……现在的这些90后“一言不合就闪辞！”某企业HR张先生在一次招聘交流会上“吐槽”90后员工，而这似乎已成为目前职场新人一个普遍现象，尤其对于年轻的职工群体而言，流动性越来越大，而辞职的原因也是五花八门。记者在走访中发现，有的职工是为了追求更好的发展进行不断的尝试，而有的则是完全没有方向，只是单纯的觉得不合适。对此，专家也表示，在目前各行业快速发展的时代，年轻职工可以勇于尝试，但最好也对自己的职业生涯有一定的规划，避免没有目的冲动性的“闪辞”。

【数据】
行业发展快需求旺盛
IT互联网企业离职率达25%

“这个行业发展这么快，如果不及跳槽学习新的技术，适应不同的平台，很快就会被淘汰。”李想是一名IT互联网从业者，虽然已经工作了近一年，但还是“时刻准备着”，他向记者坦言，如果有好的公司好的机会，就应该大胆的“跳槽”。如同李想这样的“90”后，他们所在的IT互联网行业，是一个年轻、活力、发展迅速、高薪、提供无限可能的行业，也是年轻人比较集中的行业，与之相对的也是离职率比较高的行业之一。

今年7月底在京举办的“2017 IT互联网行业人才论坛”上，北京外企人力资源服务有限公司(FESCO)发布的《IT及互联网行业人才报告》显示，IT行业平均离职率为22.59%，互联网企业更胜一筹，约为25%，同2015年FESCO在全国范围内开展的全行业员工离职率调查数据相比，高出近10个百分点，说明该行业离职率处于高位。FESCO资深市场顾问张淑艳介绍，调研显示，互联网行业人才需求旺盛、从业人员年轻化等特点促进了员工的频繁跳槽；平均36.69%的员工在半年内打算跳槽，且员工年龄越小，跳槽意愿越强，25岁以下员工半年内打算跳槽的比例接近半数(46.75%)。

FESCO资深市场顾问张淑艳介绍，通过调研发现，在IT互联网行业，它有两个特点，一是员工比较年轻化，互联网行业员工在35岁以下的占到了90%以上。IT企业的员工35岁以下占到了70%以上，越年轻的员工，他的跳槽意愿越高，所以，我们认为，行业员工年轻化，是导致离职率相对较高的一个重要因素。另外，其实随着行业的快速发展，大家也看到了，行业的快速发展下，企业对未来人员的需求也是非常高的，调查发现，未来一年互联网企业，有将近60%的企业，预计会增加现有的员工人数，大概是在30%以上。既然这个行业企业的员工需求量这么大，对于员工来讲，他有很多的机会，就会容易出现，一言不合就辞职的现象。

【走访】
有的追求薪酬和自由
有的则完全没有方向

除了在IT互联网这种年轻人集中的行业内“闪辞”现象比较突出外，其它行业的这种情况也不少。出生于1992年的女孩邢芳告诉记者，她刚刚完成了本年度的第三次辞职。“这次的辞职原因是，工作已经半年了，我提交了增长工资的申请，但是被拒绝了。”邢芳介绍，这半年的工作她很努力，刚入职的时候，她应聘的岗位仅仅是个专员，但由于期间人事调整，现在她的岗位几乎是带领一个团队的主管。

“干着主管的工作，拿着专员的工资，我当然不愿意，申请增长工资也是正常的。”邢芳认识自己的申请没有问题，但公司人事部门认为她没有达到增长工资的资历，便拒绝了她的申请。于是，在工资问题协商未果的情况下，邢芳果断辞职了，她还振振有词地表示，“我的工作能力已经达到了主管的水平，接下来，我可以应聘相关岗位，工资自然比现在的多。”

除了本次因为薪酬待遇而辞职外，本年度的前两次辞职，也是邢芳自己主动提出的。邢芳回忆说，第一次是因为实习时间太长，单位迟迟不让她转正。“不能转正，一方面不能拿到自己工作价值所应该获得的工资，另一方面也无法完全实现自身的全部价值。”邢芳形容当时的状态就是：“每天在努力为他人做嫁衣。”于是，工作两个多月，邢芳递交了辞职信。

而说起第二次辞职，邢芳淡淡一笑，“第二次辞职是因为我不想错过一次出国旅行的机会，于是向仅仅工作半个月的公司申请一个月的假期。”邢芳笑着耸了耸肩膀，没有被批准，于是她辞职了。

对于薪酬和自由，邢芳同样看重，所以这两个原因都能成为她辞职的理由。当然，除了明确自己的需求外，还有一部分闪辞族是因为根本就不明确自己的岗位定位。1991年出生的王景川就是其中一个。

“这两年，我先后更换了至少7次工作，涉足的岗位有四五种，因为对未来的路没有完全明

确，所以我才会频繁地更换工作。”王景川告诉记者，他当过销售、干过保安、开过网店，也做过快递员，但这些工作换下来，都做不长久。

当然，除了个人的主观原因外，也有很多客观原因，成了闪辞族辞职的理由。“我上一次辞职是因为与工作团队的其他成员性格不合。”说这话的女孩子叫李爽，1993年出生，也是典型的90后。她告诉记者，“和谐的工作环境，对于高效工作和愉快工作都非常重要。所以我很看重团队的伙伴。”

李爽开诚布公地表示，她非常介意合作伙伴勾心斗角、各怀心事，或者非常小气、斤斤计较。“这样的性格是没办法跟我一个团队工作的。”李爽说，以她耿直的性格来看，对于气场不合的伙伴，她会直言不讳地说出对方的问题。

“不能改变别人，也不愿迎合别人，我只好辞职。”在李爽看来，工作环境和合作伙伴也可能成为辞职原因。

采访中，记者发现，因为正当权益无法得到保证而辞职的职工也不在少数，“应聘到新公司工作一个月时间我才发现，公司经常要求职工加班，且不支付加班费，领导常常侵占职工的休息时间安排工作。”职工张燕又辞职了，原因就是公司侵害了她的休息权。

“没人愿意经常更换工作，但没有遇到各方面都合适的工作，我肯定不会停下来。”张燕不愿意在工作上凑合，所以在不断更换工作的过程中，她也在寻找合适的薪酬待遇、和谐的合作伙伴以及良好的工作环境。

【专家】
新入职者可勇于尝试
但建议对未来要规划

一位招聘行业的业内人士介绍，90后的职场新人有自己的特点，那就是流动性大，比较有个性，不会为了暂时的稳定而委屈的做着一份工作，“只要不顺心甚至可以上午辞职下午就不来了。”据一份某招聘网站的统计数据 displays，大学生在刚进入社会一年中，第一年平均要换2-3个工作，3年之内，平均要换3-5份工作，之后换工作频率降低。之

所以刚毕业的学生是“闪辞族”的主力军，有社会的原因，也有个人原因。除了因为有的行业发展快、年轻人聚集导致流动性大以外，很多大学生在毕业后都对未来充满了抱负，走入职场后，现实的落差感让他们不适应也会导致频频辞职。

目前，一些中小型企业是解决就业的主要力量，而这部分企业过多地注重销售和业绩，往往忽略了对员工的培训，对于职场新人而言，机械的工作对于职场新人而言，往往觉得枯燥。因为单位没有机会提供培训和学习机会，也是导致“闪辞族”越来越多的一个重要原因。现在很多招聘广告承诺的条件和现实差距很大，比如有些银行、金融公司的零售业务工作，大家都觉得待遇会不错，其实正式工作后才发现自己不是自己想象的光鲜白领，而是所谓的业务员，专门负责拉客户办理信用卡、销售理财项目。招聘时承诺是底薪加提成，但没完成任务连底薪都没有。

此外，还有很多大学生毕业后，对自我职业定位很模糊。工作后，岗位和预期又有很大差距，有些人对工资要求很高，有些人希望公司办公环境要好，这

些过高的要求，让招聘企业也无从适应。还有就是找的工作达不到预期，这里主要是薪资。很多大学生毕业以后对自己能力认识不足，期望的薪水和现实差距大，要么不愿就业，要么就辞职走人。

北京市总工会心理服务专家团队的专家也对于因为压力等不适应因素导致“闪辞”的职场新人给出了建议：对于初入职场或工作单位、部门发生变动的职工，都会面临构建人际关系的压力期，这时应该充分利用单位的培训和座谈会等活动，加强与新同事之间的交流，多向职场前辈们请教，学习一些简单实用的人际关系沟通技巧，以缓解压力和不适。同时，对于有困惑的职工，建议在咨询师等专业人士的帮助下，做好职业生涯规划，即：对自己的个人兴趣、性格特点、技能特长、优势缺点进行专业分析和评估，发现并总结自己的优缺点，探索是进一步发展现有职业还是发展新的职业，或是找到二者的平衡点。从而帮助自己在不同阶段的职业生涯规划中，不断提高自己的工作能力和发挥自己的潜能，最终实现最佳的职业奋斗目标。

