

理性对待“软待遇”

“刚刚得知,大学同寝室的女生,工资三千多!!!她工作没我的正规、没我的体面,可是,为毛啊为毛啊~~~~”网友“若是风清”在得知同学的薪资比自己高很多后,在微博上大倒苦水。下面有人回复道:“你都说啦,咱又正规又体面,这算是‘软待遇’吧~~~~”随着年前年后职场人在网上晒奖金、晒假期等各种福利,企业“软待遇”再次引起人们的关注。



年前年后,职场人在网上晒奖金、晒假期等各种福利,企业“软待遇”引起人们的极大关注。职场专家则提醒,职场人应结合自身情况理性对待“软待遇”,不可因小失大。

图/CFP

趋势

更加关注能带来感受的东西

“软待遇”是近几年职场上的一个新兴词汇。如今职场人在关注企业薪酬的同时,也将越来越多的目光投向职业发展、工作环境、培训机会、福利等各种“软待遇”上;越来越多的企业为了招徕及留住人才,也在“软待遇”方面大做文章。

《中国青年报》2011年的一项调查显示,80.3%的受访者认为单位的“软待遇”很重要,其中“带薪休假、过节费等福利”、“职业发展前景”、“学习、培训机会”等最为职场人所看重。那么,当下企业的“软待遇”一般有哪些?在择业时又该如何看待“软待遇”?职场专家提醒,职场人应结合自身情况理性对待“软待遇”,不可因小失大。

中华英才网人力资源专家张桢宁认为,“软待遇”一般指企业为员工制定的个性化的非现金待遇,包括企业内部培训、职业发展、休假旅游、娱乐比赛、工作环境、同事关系等。智联招聘高级职业顾问陈曦则指出,很多职场人认为的“软待遇”就是指除工资之外的各种待遇,包括年终奖、房补、车补等等,可以说有关“软待遇”的定义并不特别规范和严格。

“我们发现,国内企业中,不同类型企业‘软待遇’的侧重点不一样。”张桢宁解释,“国企软待遇一般体现为发放交通卡、购

物卡、厨具等生活用品;外企侧重为员工提供职业发展、教育方面的软待遇,如支持员工在外面学习与工作相关的技能,并给予较大的报销比例等。近年来,不少民营企业也纷纷以提供住房、带薪休假、带薪培训等软待遇措施来加大揽才力度。”

“不同的人对‘软待遇’的关注点也不一样。”陈曦分析,“年轻人一般会看重企业的文化、工作环境以及薪酬补助等,年纪稍大的人则会关注企业的保障,比如商业保险、子女的教育医疗、休假是否能实现等;一般的职员会看重培训是否够多,是否可以有更多的发展机会,中高层职员则会关注管理团队关系是否融洽以及是否有期权、分红等等。”

陈曦认为现在有关“软待遇”的一个最大趋势是,越来越多的人由过去关注能变成物质的东西(比如购物卡)转变为关注能带来感受的东西(比如工作环境、人际关系、是否可以自由选择上班时间等等)。

求职

关注企业“软待遇”背后的“硬动机”

在当前职场人越来越重视企业“软待遇”的形势下,很多职场专家建议企业在做好硬件基础的同时,必须重视“软待遇”的建设;制定“软待遇”政策时要以员工的需求为出发点,切实减轻员工工作压力、帮助员工成长、丰富其业余生活。而求职者面对企

业大肆宣扬的“软待遇”,则需要理性对待。

资深人力资源管理专家董一鸣建议,求职者一定要关注企业“软待遇”背后的“硬动机”,要分析企业提供各种“软待遇”的最终目的,它是在何种商业价值观下运作的,是否和自己的价值观相匹配。此外,不能把所有企业好的“软待遇”综合看待,而应该比较每家企业里面最好的,再同企业的经济契约和心理契约兼顾。同时,也不要只看“软待遇”的条目有多少,要看最终结果谁真正享受到了,“软待遇”的分配是否公平。

“求职者还要判断企业在文化和价值观方面的偏向,开放的、活跃的企业会不断在软待遇方面出现新花招以迎合员工的感受,现在有些企业就在管理平台上提供一些弹性福利,让员工自由选择;制度僵化的企业则很少在‘软待遇’方面做出改变。”陈曦补充,“对于求职者来讲,企业整体的年龄层次也是要考虑的一个因素,因为企业的软待遇可能会偏向主要年龄层的人。”

最后,张桢宁提醒求职者尤其是应届毕业生,应正确客观地看待软待遇:软待遇固然越来越被看重,但毕竟只是薪资福利待遇的组成部分之一,在选择工作时还是应该从自己的特长、爱好和职业规划出发,综合考虑工资水平、四险一金缴纳情况等硬性标准,切勿因小失大。

相关调查

《中国青年报》2011年的一项调查显示,在“软待遇”和“硬待遇”的选择中,30.6%的人表示更看重工资、户口等“硬待遇”,23.4%的人更看重企业文化、休假时间等“软待遇”,44.9%的人则表示“两者同等重要”。

月薪达到多少时,公众更看重“软待遇”?调查显示,38.2%的人首选“3000~5000元”,其次是“2000~3000元”(28.4%),第三是“5000~8000元”(23.6%)。此外,调查还显示,“党政机关”(59.2%)、“事业单位”(57.5%)、“国有企业”(52.4%)被认为是“软待遇”最好的用人单位,接下来依次为外资企业(38.7%)、公益组织(13.6%)、民营企业(7.0%),而且仅有29.3%的人对所供职单位提供的“软待遇”表示满意。

中华英才网2011年发布的《第九届中国大学生最佳雇主调查报告》则显示,近20万名受访者将公开公正的用人原则、和谐的人际关系、系统的员工培训体系等三大“软待遇”视为判断理想雇主应具备的最重要因素。

本版采写/本报记者 孔悦

专家声音

我发现,如今的职场人非常急功近利,往往只看到眼前的利益,选择企业时首先看的是待遇,不管是“硬待遇”还是“软待遇”,哪个行业或企业的待遇好就去哪,而不考虑自身条件和职业规划,这是非常短视的。

——王奇珍,浙江轩昊服饰有限公司人力行政总监

2011年雇主给付的薪资和创造良好工作场所的努力比以往任何时候都多,但离职率仍在上升。可见,长期、快速增长的经济节奏带给很多职场人持续的疲惫和压力,这使得在经济增长放缓的时刻,看淡工作的情绪弥漫在整个职场。

——冯丽娟,前程无忧首席人力资源专家

“软待遇”越来越受重视的趋势使劳动者从一切“向钱看”回归为“向前看”,开始关注对自己的长期投资。同时,这也有助于增加企业的社会责任感,督促企业完善制度,改善吸引人才、培育人才和保留有价值人才的环境,并给不规范的企业做出表率。

——董一鸣,资深人力资源管理专家

职场言论

@别开枪是朕ZJFD:现在企业软待遇的好坏,直接决定企业在人才争夺战中的胜负。时代在进步,求职者的思想也在进步,传统企业更应该跟上步伐,注意推动企业软待遇,不要让“薪资决定人才”的传统思维模式成为企业发展路上的绊脚石。

@李球球:企业给予员工软待遇,实际上就是让员工在心理上得到一种满足,这种满足可以是来自各方面的:在工作学习中获得的成长感,在团队协作中获得的成就感,感受企业人性化关怀获得的亲切感,被领导同事认可获得的成就感等,而这些都源于一个优秀企业的制度根本。

@开心慧娟:希望公司可以实行打卡工时制,具体上下班时间自定,只要工时够,工作完成即可。

@酷酷HOT:虽然说任何形式的福利都不及拿现金更实在,但除了物质需求外,还有其他期待。工作环境不一定要优雅,至少要让心里舒服,加班不是不可以,但一定不能太频繁了。

@iam的安丹:员工采一年,(企业)往(员工)父母卡里每月打一百,待两年,每月两百,类推。

(选自新浪微博)