

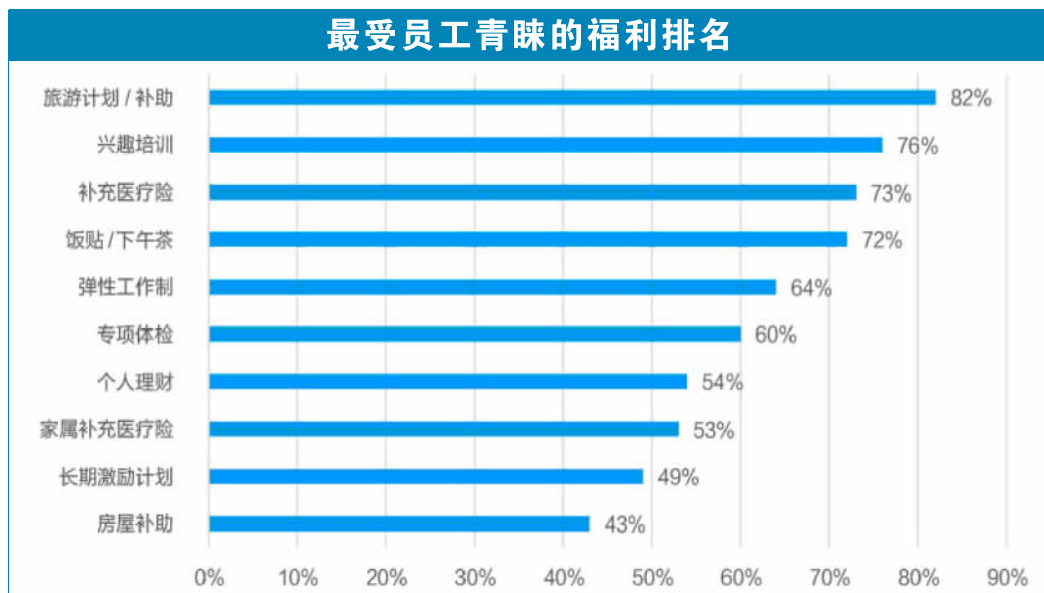
上海外服调查千家企业 新生代员工更青睐旅游计划等福利

■ 劳动报记者 陈琳

本报讯 近日,上海外服携手人力资源智库发布了《商业福利未来发展研究报告》。本次调查发现,在企业发放的福利中,体检和饭贴的比例最高,而员工更青睐饭贴、旅游计划等福利。

本次调查旨在通过对企业发放商业福利现状及员工实际福利需求的调研,找到提高员工幸福感的关键因素,帮助企业制定更有效的商业福利计划,激发员工活力,保留核心人才。报告基于1000家企业的福利数据、1683份调研问卷及对30余家企业的深度访谈,对未来商业福利发展走向进行了预判。

本次调查的数据显示,从企业角度来看,发放比例最高的福利是节日礼包和年度体检(80%),其次是饭贴(72%)、补充医疗保险(66%)和意外险(65%)。相比之下,企业在旅游计划(40%)、弹性工作时间(26%)等提升工作与生活平衡方面的福利投入较少。但在员工的需求排名中,前十位的福利是旅游计划/补助、兴趣培训和弹性工作制等,员工对工作与生活平衡类福利的热情远高于其他福利。究其原因,一方面是由于企



业在此类福利上的投入较低,导致员工在这方面的福利诉求无法得到满足;另一方面,随着物质生活水平的不断提升,员工对“精神食粮”的需求逐渐增加。同时,员工的生活态度也在发生转变,在追求事业成功的同时也更关注生活质量。

调查还发现,不同年龄的员工在福利选择上也有明显差异。80、90后员工更青睐饭贴/下午茶、旅游计划/补助、兴趣培养等;70后员工更倾向健康管理、风险保障等福利;50、60后员工则对个人理财、长期激励计划更感兴趣。根据被调查企业的员工

构成分析,80、90后员工的平均占比已高达76.5%,企业理应首先关注并满足这部分员工的福利需求。但从实际情况来看,企业的福利发放与这部分员工的福利需求并不匹配。

此外,不同行业的福利预算使用情况也存在较大差异。报告

显示,在被调查的所有行业中,超一半行业的福利预算已达到了福利上限的75%。其中,金融业、IT互联网行业、房地产建筑业和专业服务培训业的福利支出更是基本达到了国家规定的上限水平。

同时,随着互联网技术的快速发展,积分福利平台已成为企业为员工发送福利的新渠道。在使用了积分福利平台后,超过半数的企业在福利管理优化、员工离职率降低和员工满意度提升这三个方面得到了显著提升。其中,89%的企业表示优化了福利管理;78%的企业降低了员工离职率;57%的企业提高了员工满意度。

上海外服资深福利顾问表示,传统员工福利采用的是普惠制,由企业为员工统一选择福利内容,很难同时满足不同年龄层员工的需求。在企业福利预算有限的前提下,要想满足员工不同的福利诉求,弹性化福利将成为企业的必然选择。企业可将福利按照健康管理、风险保障、日常关怀、工作与生活平衡等进行分类,覆盖更广泛的员工需求,提供更好的员工福利体验。物质福利是激励员工的基础,精神福利是物质福利的升华,两者相辅相成。如何将物质类福利和精神类福利融入到一个平台,将成为未来员工福利发展的一大挑战。

秋招来袭,大批海归加入应聘者大军

职场海归观察: 如何跨过“两道坎”

金九银十,新一轮大型秋季招聘会的序幕正在拉开。而在秋招应聘者大军中,不乏这样一群人——“海归”。随着近年来留学热潮的进一步升温,回国发展的海归人数也在激增。教育部最新数据显示,2018年,我国出国留学人员总数达66.21万人,同比增长8.8%。同年各类留学回国人数较上一年增长8%,达到51.94万人,创历史新高。

当留学从一件奢侈品逐渐走入寻常百姓家,对于海归而言,褪去昔日神圣的身份光环,他们要做的,还有用实力跨过求职和适应国内职场这两道坎。

求职:海归“身份” 抵不过国内985

在大批留学生纷纷回国就业的情况下,海归要和国内高校毕业生一样进入人才市场求职,他们的求职之路不亚于“升级打怪兽”。

说到求职,刚从英国本科毕业归来的张凯一脸委屈:“感觉和国内同龄学生比起来,我们的求职路整整晚了一年……”张凯告诉记者,国内同龄学生差不多从大四就有机会参加各种校园招聘,一毕业就能正式入职,而自己大概率无法参加国内的实习、宣讲、面试,会错过很多机会。

毕业于圣母大学的姚莹(化名)在回国求职中也碰到了一些令人哭笑不得的问题。“每次面试的时候,不少HR都会对我毕业的学校存疑,问我是不是去这个大学念圣经的,含金量肯定不如国内的985高校……”事实上,姚莹告诉记者,圣母大学是本科教育稳居全美前20的顶尖学府。

职场:薪资低于预期 职场人际关系复杂

采访中,记者还发现:好不容易找到工作了,入职之后的海归其实也不轻松,薪资低于预期是大部分海归都会碰到的一个问题。

去年毕业于英国斯特林大学的小王在上海某出版机构工作了一年之后,有些无奈:“我是国内本科毕业后去英国念了一年硕士,这一年算上学费生活费一共花了家里30万吧,结果呢,回国来一个月工资六七千……”小王说,自己在回国以前对这样的薪资其实是有过大概了解的,也没有太高的期望,不过每次想起留学的花费,总觉得有点亏。

除了薪资这样一个普遍问题,在采访中,受海外文化影响,许多海归还表达了对国内职场的不适应。根据前程无忧发布的《2019海外留学生需求报告》显示:回国留

生对雇主的不满主要在于:复杂的中国式办公室关系;企业文化缺乏多元和包容;雇主期望值太高,无法满足。

HR:放平心态 从我做起

如今,海归越来越成为职场的生力军。许多企业尤其是一些高、精、尖企业,其员工构成中都存在不少具有海外留学背景的人员。对于海归在国内职场的遭遇,记者采访了沪上资深HR、钰门国际贸易上海有限公司人力资源部经理王彬。

王彬认为,在任何一个职场,薪资的定位及市场水平都是跟随企业的特性及市场的行情而定。所以,即便是海归,即便你花费了上百万的学习费用,也只有用自己的努力和踏实去证明自己的能力与企业的发展匹配,你才能获得预期的薪资待遇。

王彬建议,海归可以从以下几个方面来适应职场:放平心态,职场一定有它的生态环境;从我做起,做好自己的本职工作,用行动来证明自己的能力;放开胸怀,勇于接纳各种新的事物;提高情商,为自己找到更好的解决问题的途径。

(文章详情参阅《上海工运》第八期“深度透视”栏目)

■ 劳动报记者 阎梦华

在“云端”找寻能工巧匠和领头羊

2019年上海智慧城市建设“智慧工匠”选树、“领军先锋”评选活动启动



本报讯 智慧城市需要怎样的建设者?继2016年上海智慧城市建设“智慧工匠”选树、“领军先锋”评选活动开展以来,已连续三年为上海找到了60名行业内的能工巧匠和领头羊,而这一步仍在继续。昨天上午,第四届活动以“聚力新科技,奋进新时代”为主题再次启动,聚焦云平台计算、人工智能、集成电路等方向,以劳动竞赛、创新方案等方式遴选出一批经信行业工匠。

今年是“上海智慧城市建设‘智慧工匠’选树、‘领军先锋’评选活动”举办的第四年。四年来,该选树、评选活动已经成为上海智慧城市建设领域的品牌赛事,也是经信两委会年度的重点工作之一。今年活动赛事牢牢聚焦三大领域,在保持传统项目的基础上,锁定了人工智能和集成电路两个领域,新增集成电路版图设计赛和人工智能编程赛,力争通过技术比武,让重点领域的优秀技术、创新人才

脱颖而出。与此同时,今年的活动赛事与市总工会牵头组织的“加快科创中心建设主题立功竞赛”相融合,实现活动与科技攻关结合、与岗位创新结合、与成果转化结合、与人才选树结合,推动智慧城市建设领域职工在上海科创中心建设中发挥主力军作用。

据了解,往年遴选出的智慧工匠和领军先锋,都有机会获得上海市五一劳动奖章和上海市工人先锋号荣誉。而今年组委会将在此基础上,搭建交流展示平台,发布“智慧工匠”“领军先锋”的创新理念、工作成果和先进事迹,让经验变成传承,发挥工匠们以点带面的“蝴蝶效应”。

启动仪式上,上海市城市建设设计研究总院总工程师保丽霞和上海海勃物流软件有限公司总经理黄彬分别作为2018年智慧工匠和领军先锋的代表围绕智慧城市建设、工匠精神等方面进行了交流。

■ 劳动报记者 黄嘉慧 摄影 金星