

要发年终奖了,人频频跳槽了

专家:高管不是扣工资能留住的,应转变用人观念

本报记者 刘大正 刘玉彩

事件

一企业6骨干集体跳槽

“考虑到老领导对自己比较重视,并且新单位也许诺了比较好的条件,也有更加宽广的发展空间。”刚刚从岛城一家大型旅游企业跳槽不久的小陈告诉记者。记者了解到,小陈只是该企业多名选择跳槽的员工中的一员,就在几个月的时间里,原单位从副总到市场总监等6位骨干员工纷纷放弃老东家,集体来到了岛城另外一家正准备开业的旅游休闲度假项目。这件企业骨干集体跳槽的事件,让岛城旅游界不少同仁大吃一惊。

“我手头客户存款就有上亿元,加上我在银行业已经干了七八年,这些资源和经历足够让一家新的银行给予更好的职位。”刚刚跳槽到南京路上一家外资银行的韩女士告诉记者,之前她在香港路一家外资银行做高级经理,带领一个营销团队,但是2010年底升职遇到了障碍,后来正好有北京、上海的多家猎头公司找来,推荐了不少好的职位,于是自己最终选择了跳槽。“不过也有损失,那就是放弃了原来单位的数额不菲的年终奖。”韩女士表示。

记者采访获悉,近年来,企业高管集体跳槽的现象并不少见,尤其集中在酒店服务业、银行业、房地产等行业。2003年底,青岛啤酒华南部副总经理率领华南和北方部约有90人转投燕京啤酒;2005年前后,青岛某国际旅行社重金挖走几十人的知名导游团队;而这股集体跳槽的风气在岛城酒店服务、房地产及银行界更是屡见不鲜,国企银行高管跳槽外资银行、房地产高管被新开发项目挖走、星级酒店高管跳槽同行等现象时有发生。

业内人士表示,高管跳槽一般都带有小团队,这批人掌握的客户也随之被带走了,很容易让企业伤筋动骨,不得不防。



企业想方设法招精英(资料片) 本报记者 杨宁 摄

企业>> 无奈缓发年终奖

“偶尔走一个两个的员工还不要紧,我们最头疼的就是一下子走好几个甚至走掉一个团队。”谈到员工跳槽,一外资银行青岛分行负责人也感到很无奈。他说,一些新开业的金融企业分行纷纷开展挖人大战,特别是营销团队的竞争更是激烈,因为营销团队跳槽带走的是实实在在的业务。

记者了解到,为了防止员工年底跳槽,不少企业费尽心机,将年终奖分为两次或者三次发放。近日,在一家餐饮企业上班的于女士刚刚收到了公司人力资源部发来的电子邮件,告诉她今年企业的年终奖要分两次发,年前发一半,五一后再发另一半,这让她有点哭笑不得。

猎头>> 年底业务量翻番

“随着大企业人才流动的频率增高,现在精英团队集体跳槽现象也越来越多。”青岛中天人和猎头公司董事长贺丰彬表示,现在新项目开张或者外来企业在青岛分部的落户,首先考虑的就是如何在当地尽快组建起一个有着较强战斗力的团队,如果能从同行业中挖来,当然最好,一方面可以尽快增加自己的竞争力,同时也有利于削弱竞争对手的实力。

记者从青岛多家猎头公司了解到,去年十一年以来,各家公司的业务量翻番。“以前一个猎头顾问一个月最多做三四个订单,现在一个人要做十多个,根本忙不过来。”青岛宏鹏猎头公司的谢宏伟总经理告诉记者,现在公司的订单基本上饱和,订单主要集中在房企、酒店餐饮等企业,猎头对象都是年薪在30万以上的高管甚至经营团队。

专家>> 三四月或现跳槽高峰

青岛市人力资源市场的一位工作人员告诉记者,春节之前,受年终奖等影响,高管跳槽“暗流涌动”,很多人在年前选好去处年后跳槽,预计三三四月份将出现跳槽高峰。

另外,高级雇员的集体跳槽很大一方面证明

了企业的管理出了大问题,对于企业高管不是扣工资或者分发奖金等措施所能留住的,企业必须站在雇员的位置上时时换位思考,彻底改变传统的思维模式,以应对越来越趋于成熟的人才市场的流转机制。

