



资料照片 ■ 摄影 展翔

# 年终留人需正向激励 这些做法只会适得其反

★ 劳权观点

## 年终留人要的是激励,而非算计

员工作为企业发展过程中不可或缺的资源,代表着企业的核心竞争力,因此,如何留住人才、保持团队的稳定性,是许多企业尤为关心的命题。然而一到年底,经常会听到人力资源抱怨人不够用、人才留不住的问题,因为每逢年后,很多公司都会迎来一次离职潮。

企业往往“各出奇招”,采取多种方式方法对员工进行激励和挽留,希望能够维持员工队伍的稳定,减少流动。但需注意的是,有些留人手段不仅起不到激励和留住人才的作用,甚至会适得其反,“逼走”了人才。

T2-3

每到年末,许多企业都面临着员工年后跳槽的问题。人才流失对于企业来说,是一笔不小的损失,尤其是核心人才的流失,甚至会对企业自身发展产生很大的影响。因此,如何留住人成为企业需要面对的一大考验。

常言道,良禽择木而栖。实际上,如果一个企业在各方面都做得很好,有很强的感召力和向心力,一般来说,其内部员工是不会轻易跳槽的。反之,若企业内部秩序紊乱、环境乌烟瘴气,福利待遇在市场上还缺乏竞争力的话,流失人才只是时间早晚的事情。

许多企业平时不注重人才的培养和维护,直到临近过新年才想起来到了留人的时候,于是“急中生智”,采取各种奇葩手段强行留人,如迟发年终奖、“画大饼”、承诺涨薪等。但实际上,这些手段收效甚微,甚至适得其反,加剧员工的“离心力”。作为企业,应该从多种角度认真反思自身,是否有哪些

地方可以继续改进,争取以后能够更好地维持员工队伍稳定性,而不是采取诸如迟发“年终奖”之类的“硬性措施”逼迫员工留下来。别让这些奇葩留人手段,彻底寒了职工的心。

年终留人这道考题背后,员工最想看到的,是企业的真诚和善意。对于本身离职想法不太强烈的员工来说,增强其对于企业的认同感十分重要,包括对企业使命、企业愿景以及企业核心价值观的认同和支持,如此一来,才能提升其对公司的忠诚度。而对于已经产生离职念头的员工来说,企业与其进行平等、有效的对话,了解其内心真实想法和需求,才是最务实的事情。若双方还有一致的目标和继续携手同行的可能性,则皆大欢喜;若确实是道不同,也可以再握一次手,真诚地祝福对方在未来的路上走得更好。

总而言之,年终留人需要的是坦率的沟通、正向的激励,绝非满满的套路和算计。

文 朱兰英

▼ 导读 ▼

T4

员工提前通知单位辞职,在正式离职前还能反悔吗?

T5

别混淆了“十三薪”与年终奖

T6

“隐婚”入职起争议 职工单位均叫屈