

热点新闻

经济不景? 照样辞职!

陆彩霞

人力资源公司提醒雇主不可抱着经济低迷，雇员不会离职的心态压榨员工，否则会导致人才流失。

IN BRIEF

SOME employers may think that employees are unlikely to quit in tough times, but human resource experts warned that experienced and outstanding staff are even more sought after in times like these.

They said that employers should continue to keep morale in the workplace high and remain transparent to staff. Firms should continue to recognise good work through compliments, even if they cannot offer monetary rewards. Firms should not skimp on training during tough times either, human resource experts said.



他们为什么辞职?

原因：目前的公司发展有限

市场研究员李佩雯（24岁）毕业后在一家颇有规模的市场调查公司上班，工作近2年后开始觉得大公司环境太“舒适”，工作缺乏挑战，在员工培训方面也显得迟缓。

为了有更快速的发展，她在2个多月前辞职，递上辞职信2个星期后找到新工作。前雇主曾设法挽留她，建议让她调组，但她觉得这仍不是她想

要的，所以没有接受。

她坦言在待业期间有些焦虑，但由于之前已应征了一些工作并推掉2个机会，她深信外头还是有合适的工作。后来，她通过朋友的介绍到一所大学从事市场研究，薪水比之前高约10%。

她说：“如果要减薪，我大概不会接受，毕竟我是为个人发展，而不是在旧公司呆不下去才离开。”

原因：被另一家公司挖角

就业市场一片惨淡之际，25岁公关顾问陈美芳却被一家媒体公司高薪挖角。除了担任经理级职位，福利较多，工作时间也较短。

她说：“要不是有新工作，我不会在这个时候辞职，尤其市场上职位空缺不多，又得和新一批大学毕业生竞争。”

虽然前雇主表示谅解，她还是担心被视为随意跳槽的人。

但她也认为，多数公司在经济衰退时都停止招聘和擢升员工，让被人挖角的机会更显得难得。她考虑1个半月后，决定离开工作仅1年左右的公关公司。

原因：专心念书 为转行做准备

目前在大学攻读电子工程的27岁陈姓学生，原本在工程公司担任行销工程师，工作2年后觉得自己不适合这一行，今年7月开始半工半读，希望考取金融硕士学位之后转行。

但他在开课2周后觉得课业太繁重，毅然放弃月薪超过\$3000的工作，专心读书。

由于他单身，而且不是家里唯一的经济支柱，因此辞职时少了一些顾虑。但他坦言要做这样的决定并不容易，所幸有家人支持。

“家人的支持很重要，父母赞成我自我提升，父亲也和我分析其中的利与弊。”

我的字典 HELPDESK

挖角 wā jiǎo: Recruit staff from a competitor or other firms

压榨 yā zhà: To squeeze; to press; to grind

剥削 bō xuē: To exploit

契机 qì jī: Opportunity; turning point

行情坏 为何还换工?

人力资源顾问公司和雇主分析了员工在经济不好时离职的push factors和pull factors。

Push

士气低落

市道不好时，减薪和工作量增加似乎很平常。但GMP企业服务部副主任吴坤豪提醒雇主，不应趁机压榨员工，使员工感觉被剥削，士气低落。

他指出，士气的问题经常不受重视，但却是造成员工离职的主要原因之一。

“此外，公司裁员行动若处理不当，也会打击员工士

气，使他们觉得目前的工作没有保障。”

年轻员工爱做新尝试

吴坤豪认为，年轻员工的经济负担较轻，也敢在事业上做多方面的尝试，因此相比年长同事更有可能离职，一般在工作12到18个月就辞职。

虽然年轻人觉得换工作是累积经验，但人力资源咨询公司Manpower Staffing Services指出，在经济不好时跳槽，可

能会给雇主不好的印象，他们会觉得愿意在一家公司经历起落盛衰的员工不仅经验较全面，也更可靠。

Pull

公司求才若渴

公司在经济不景时想扭转劣势，反而更求才若渴。人力资源咨询公司Mercer说，为了吸引人才，一些雇主仍然肯大手笔挖角，为经济复苏做好准备。

雇主要如何留住员工?

保持透明度

Mercer说，公司应保持一定的透明度，向员工讲解目前的情况和未来发展。

Manpower Staffing Services也指出，保持开放的双向沟通（two-way communication）可让员工更安心，并且更关心公司的发展。

Rights Management发言人Zulinah Mookhsan说，经济有起有落，因此雇主的目光不应过于短浅，最好能和员工分享长远计划，指出危机后的契机。

没有奖励 也要“讲”励

Manpower Staffing Services指出，无论环境如何，员工都希望自己的努力受到肯定。

雇主就算拿不出金钱奖励，一封简单的感谢电邮，或是在其他同事面前称赞员工的表现，都有激励作用。

灵活工作制

受访人力资源顾问都指出，经济低迷时实行灵活工作制能让公司削减营运成本，也有助于员工取得work-life balance，让他们保持乐观。

注重员工培训

员工的培训往往是公司节约开支时第一个被牺牲的环节，但Zulinah Mookhsan认为这不是最好的政策，因为发掘员工的潜能和长处及提升他们的技能，可助公司渡过难关，为未来发展做好准备。

Microsoft新加坡董事经理陈舜娘说，即使经济不好，公司仍继续在培训方面投资，加强员工的技术和管理知识，培养未来领袖。为了留住人才，公司也鼓励员工先在内部寻找新的发展机会，而不是考虑辞职。

lcxia@sph.com.sg