

新招6个90后试用期内闪了4个

你说他们靠得住 试用期未届满辞职信已经交了上去 你说他们不靠谱 古灵精怪的创意让人啧啧称奇 你说他们有个性 加班 打杂 一概拒绝 你说他们太自我 做起公益来又毫无怨言……那些90后“新季员”们的故事，也许闻所未闻，却又精彩纷呈。

本版撰稿 记者 顾卓敏 朱莹

自我中心的90后 不愿被资深同事差遣 入职3个月就想换部门

生于1990年的杨明在沪上一家上市公司担任企业文化专员，负责编写公司内刊、企业文化培训等。月薪六千，对刚毕业的新人而言还不错，但是杂七杂八的事情一大堆。“从实习到正式入职，杨明在公司干了也有大半年了，和同事的关系却极其冷淡，尤其厌烦领导将‘分外事’交给他做。”拿一份工资就干一份活儿，大家各司其职，我不给你添麻烦，你也别来麻烦我。”

“工作不就是各扫门前雪？”

“我是一个双鱼男，凡事思维跳跃，心思细腻，是我与生俱来的特质，而我最受不了的就是旁人对我指手画脚。”早在实习时，一个部门4个人，杨明就已经各种看不惯。“A是个处女座，我们性格不合”、“B倚老卖老，总喜欢拿些过时的观念来说教，见着就烦”……即便是顶头上司，杨明也同样不买账。“一个更年期妇女，开会会来没完没了，心情不好的时候整天没事找事给我们做。”

不过，即使不待见“同事和领导”，杨明还是努力靠工作表现入职了这家公司，在他看来，这是一个不错的“跳板”，而工作本身也不需要掺杂太多个人情感。“同事之间，合则聚不合则散，薪酬待遇和前景都最重要。”

然而，正式入职才三个多月，杨明便意识到此前的想法“太天真”，由于无法和同事和谐共处，他萌发了“调部门”的念头。“他们喜欢给我挑剔，批评我写的文章太个性，不符合公司规范，

又或者是一个PPT要我改十几次，只为了LOGO的大小和位置！”杨明气愤道，由于在部门里资历最浅，同事们便将他当“菜鸟”对待，尽把琐碎又无聊的事情交给他做，让他无法有出色的表现。

杨明告诉记者，有一次，领导布置他跟着B一起去拍摄签约仪式，在活动现场，B对他“差前差后”，一会儿要站在前面拍特写，一会儿又要到楼上拍全景，自己则在原地不动。

“分明就是欺负我是新人，用资历压我！”待拍摄结束后，B对后期剪辑的要求同样很高，杨明再度感到“被打压”；说句实话，他拍的东西太老土了，一点创意都没有，我不按他的意思改就说我做不好，真是受够了！”

如今，杨明已经瞄准了市场部活动专员的空缺，希望向HR递交申请换部门。

“叫你做点小事也要讨价还价？”

就在杨明“Hold不住”的同时，同事们对他也是“一肚子苦水”。他是一个极其自我，也没有团队合作意识的人。”比杨明早两年进公司的A小姐提起这位“90后”，露出了无奈又无语的神情。

“大家都是新人过来的，尊重前辈也不懂吗？”A小姐告诉记者，因为部门小，同事之间关系融洽，作为后辈，她对待“70后”老员工自然是多一分客气，“不管别人职位是什么，资历和经验都比我丰富，我当然应该多向他们学

习。”然而，杨明的到来颠覆了A小姐一贯的职场认知，他觉得同事之间应该“各人自扫门前雪”，只要是分外事，一点都不想做。”

操刀企业内刊，去公司各部门催稿取材料自然是家常便饭，杨明常常被大家要求去“跑腿”，在A小姐看来，虽然辛苦了点，但对新人而言是熟悉公司流程的机会，但是杨明却万般不情愿。

“他跑了几次就不肯干了，认为有些部门不在他负责的版块里，他无需去沟通。”A小姐告诉记者，虽然杨明所言非虚，但这种被动消极的态度却令她不解，“难道前辈叫你做点小事也要讨价还价吗？”

“不合作”已然成为杨明在办公室的标签之一。A小姐回忆道，一次，她和杨明一起负责做个培训活动，当她把杨明需要做的事都交代好之后，却好几天得不到反馈，直到她询问后才发现，杨明将材料交给其他部门同事后就仿佛工作结束一般，静待别人主动上门。

“他说那个部门的同事还没有给他回复，他进行不下去，不是他的责任。”A小姐对此颇为震惊，“先不说做事没有责任心，就算是别人的责任，难道他可以没头没尾没交代吗？”

然而，在杨明眼中，“打杂”不是他的工作，同为员工，大家都应该各司其职，自己没有催促别人完成工作的义务。“我是资历浅，但是我不需要替别人的工作埋单，我只需做好分内事就可以了。”

创意无限的90后 设计家庭日活动亮点频出 会议记录都能做出有声版

“第一次正式关注90后是去年底，当时不少90后在自己的微博上挂出了‘求职’的标签，当中就出现了很多充满创意的‘微简历’，风格、样式可以说是层出不穷。”如果说，此前只是远观90后，那么8月初来部门报到的90后女生Elvira则让Ida近距离感受到了90后的创意无限。

对于很多在外企工作的人来说，已经习惯了用英文名称称呼彼此。面试那会儿，我就问她，怎么会想到用Elvira这个名字的。当时，她的回答是，希望自己像“小精灵”，那样有灵气，有创意，能够化腐朽为神奇。”Ida告诉记者，在当时她或许只是一笑了之，那么在见识过后，不得不说是名至实归。

据介绍，根据职位描述Elvira所做的工作就是行政助理，工作内容无非是做些PPT，写些内部流转的通知，以及一些会议纪要。用Ida的话说，这些东西自公司成立起就有了，发展到现在都已经成了格式化文本了，无非就是改改内容，改改日期，没什么花头了。但出乎所有人意料之外的是，Elvira这90后职场新人，把不可能变成了可能。

“我之前交代她做一个万圣节家庭日的活动计划，担心她做起来会有难度，还特意把前两年的计划书给她参考，想她在这个基础上改改就行了。没想到，三天后，传到我邮箱的居然是三个不同版本的方案，不仅突破了往年的

偶不是来打杂的

互动征集

你是一个初入职场并且遭遇困惑的90后吗？身在职场的你，可曾遇到身边90后新人的囡人囡事？或者，你也发现了他们身上不少可贵之处？又或者，作为一个过来人，你觉得有什么职场的经验之谈可以和职场后辈们分享吗？

如果你有话想说，敬请拨打本报新闻热线61933111或在新浪微博上@青年报。

》编者按

前不久，一则“90后拒绝帮领导买盒饭”的事件，广受围观，也引发了很多争议。

无需否认，目前我们听到的关于90后职场新人的说法，大多是含有一些“看不懂”甚至“看不惯”的意味。但是，换个角度想想，“一代不如一代”似乎是每一个时代的当事者几乎必然的视角。但社会的进步从未停滞，而且几乎总是越做越好。

掰着指头算来，新一届毕业生的首批90后大学生们，踏上职场已经一个季度有余了。这许多年来，恐怕还没有一届毕业生，在如此短的时间内，引发了这样大的关注和争论。从这个角度来说，这些开始工作才一“季”度的“新季员”工，确实迈开了职场的“新纪元”——这还只是一个“端倪”。随着90后员工不断进入职场，这样的影响会在未来很长一段时间内持续显现、放大。

本报从今日起推出“90后新季员”系列报道。我们所关注的，绝不仅仅是90后初入职场的那些“雷人雷事”，更希望对探讨企业与90后新人的互相磨合有所裨益。也许若干年后，我们回头再看这组报道，可以会心一笑……

生活优越的90后 8小时外一分钟都不愿加班 加班费留给80后们去赚吧

“经常要加班吗？有双休不能带薪休假？……”说起90后的新季员，让谭雪这个在HR岗位上工作了12年的人事主管印象最深的就是，这些新生代求职者面试时连珠炮似的发问，在那个瞬间，谭雪都有种被问倒了的感觉。

“当时，我所强调的是——公司是一家正规企业，不会出现任何有违《劳动法》的做法。但结果却发现，他们问这些问题只为确定自己8小时以外的生活不受影响。”

据悉，谭雪所在的公司是一家金融研究机构，公司规模基本维持在百余人。在10月初举行的公司第三季度会上，各部门的主管都反映，90后新员工“不给力”。“这个并不是说他们的个人能力不行，相反是有能力却不肯去做。”谭雪告诉记者，今年公司有4个部门都进了新人，结果大家的反映是一致的，招了新人大家的工作量反而增加了。

谭雪进一步向记者解释，销售部很重要的一块工作内容，就是向客户推荐我们的分析报告，这自然就免不了要与客户进行电话沟通，甚至是上门解说，但这一切到了90后新员工那就出问题了。“有人对着经理就开炮了，认为这么做就是个卖保险的，太没身价，直接就拒绝了。”

如果说，“扣奖金”、“减费用”，

是企业“激励”70、80后员工的杀手锏，那么这一招到了90后这儿就彻底沦落成了“对牛弹琴”。用谭雪的话来说，当她看到一排帕萨特旁边停了一辆宝马时，就意识到，90后根本就是“不差钱”。

“把那些加班费留给需要养家的80后去挣吧，这点小钱我不在乎”；高兴怎么扣就怎么扣，我一月油费都比奖金多”……在谭雪看来，这些都是90后的经典台词。但同时，谭雪也坦言，在这些“不重钱重开心”的90后身上也看到了可爱之处。

“在一个以业绩为导向的公司，调研部无疑就是个实干加苦干的部门，但就是有新入‘吵着闹着’要去调研部。”谭雪告诉记者，这位仁兄的可爱就在于，他是倒贴自己的钱在给公司打工。“今年的经济形势也不好，所以出差费用的预算并没有增加，这就意味着在通胀时期，待遇肯定就会下降。但这小伙子从小优越惯了，不坐火车坐飞机，非5星级宾馆不住，所以公司的出差标准和补贴根本不够他花的。”

而支撑其这么做的原因无非就是“开心”两字。比起安稳的工作环境和待遇，我更看重在工作中能否实现自我价值。我喜欢有挑战性的工作，我要做富有新意的工作，我觉得开心比赚钱重要。”——面试时的这一幕，谭雪至今仍然记忆犹新。