

# HR Insights

以下资讯由华兴保险专业人士提供

## 防止疫情过后员工离职

新冠肺炎疫情终于得到控制。随着越来越多的美国民众接种疫苗，各州逐渐放松管制，人们的生活也恢复到疫情发生前的正常状态。最终，每个人都能完成他们推迟了一年多的工作任务。而一些工作者正准备寻找新的工作，这对于想要留住员工的雇主们来说是不利的。

### 当下就业市场的前景

员工离职在任何一年都是常见现象。然而在新冠肺炎疫情期间，离职趋势年同比大幅下降。因为工作者们在目睹无数人被迫休假或解雇之后，转而坚守自己的工作，以维持财务的安全。

如今经济开始复苏，雇主们正鼓励员工重返工作岗位。但是相当多的员工不愿回到疫情之前的工作状态。

相反，他们正在审视自己目前的职位，思考自己真正想从工作中得到什么。对一些人来说，达到最直接途径，就是找到一个新的雇主。

这就是专家们预测 2021 年下半年将出现「离职海啸」的原因；通常，一年之中所有的离职都有可能同时发生。

### 疫情过后员工们想得到什么

每个公司都是独特的，其员工就什么对自己最为重要也持不同观点。然而，去年的职场调查数据显示，不同行业员工的渴求存在某些共性。以下是员工们疫情后最渴望的一些变化。

### 远程或者混合工作模式

许多员工从疫情开始之际就不得不居家办公。随著企业重新开业，员工们却不愿返回公司上班，

因为他们已经体验到了居家办公所带来的更大灵活性和自主权。

事实上，根据 Envoy 的一项调查，47%的员工表示，如果雇主强迫他们回到工作场所，他们会放弃这份现有的工作。而且，41%的员工表示，如果能有一份采用混合工作模式的工作（即有时在办公室工作，有时在家工作），他们愿意接受轻微的减薪。

根据以上数据以及去年无数调查所得的数据，可以明显看出，员工们想要得到至少有远程工作的机会。为了得到这样的机会，他们甚至不惜离开现在的雇主。

虽然远程或混合工作模式算是目前最理想的工作场所待遇，但也并非员工们想要的全部。

### 防止工作倦怠

新冠肺炎疫情让许多员工感到筋疲力竭、过度劳累。Indeed 的一项调查显示，52%的员工出现职业倦怠，更有 67%的人表示，倦怠感在疫情期间有所增加。

更坏的情况在于，企业都在重开，那么员工的工作量很有可能增加，而非减少。工作量的增长促使员工去游说，争取得到更多减少工作压力的资源，比如，心理健康福利、休假时间等。

## 更多补偿

早在新冠疫情之前，补偿报酬就一直是激励员工的因素，但现在这一因素显得尤为重要。放眼全美国，最近与之有关的例子出现在[速食](#)和[零售行业工作者](#)中。整个疫情期间，这些部门都在严格受限、职工减少和危险增加的情况下运营。

现在，该行业的许多工人要求得到更高的工资和福利，作为他们持续努力工作的补偿——甚至在他们的努力受到忽视时，他们会罢工或者辞职。事实上，根据 Achievers 的劳动力研究所(Achievers Workforce Institute)的一份报告，35%的受访员工表示，为了更好的薪酬和福利，他们愿意离开目前的工作。

## 雇主预防员工离职的注意事项

此时此刻，我们显然可以了解到，相当多的员工在目前的岗位上焦躁不安。同样是根据那份 Achievers 的劳动力研究所的报告，只有 21%的员工在工作中感到投入。此外，将近半数的受访者（46%）表示，相较于新冠肺炎疫情刚爆发时，他们感觉跟工作场所的连接更少。

为了对抗这些趋势并防止「离职海啸」发生，雇主们需要向内了解到各自独特的员工群体。这种询问可以包括直接询问员工当前的心态（例如，他们是否正在考虑辞职），以及想要公司做出什么样的让步，他们才愿意留下来。

一般来说，雇主也可以考虑实现一些员工们期望的改变，比如：

- 提供远程或者混合形式的工作安排
- 扩大用于解决心理健康问题和职业倦怠问题的员工援助计划
- 增加补偿或奖金
- 让管理者更频繁地与员工会面，来了解员工的工作投入程度，提出增加投入度的方法

尽管这些方法对大多数公司来说已经足够，但这些并不是一定管用的法宝。若存在其他问题，即使提供更高的报酬也无法阻止员工离职。这就是为什么雇主应该去调查一下员工的个人意见。调查个人意见有助于发现未曾想到

的问题，并且有可能为雇主提供一些好点子，让公司在不破产的情况下提高员工的留任率。

欢迎向华兴保险咨询更多留住员工的策略。

華興保險