

# 大学生试用期离职的对策与建议

王 平

(湖北三峡职业技术学院 湖北 宜昌 443000)

**[摘要]** 在经济快速发展, 劳动力市场结构逐渐变化的大背景下, 聚焦于社会面临的就业难问题, 通过对我国部分高校已经历试用期或正在试用期的学生, 进行离职影响因素的调查, 系统的分析试用期员工离职影响因素后, 结论如下, 专科生试用期离职率略高于本科生。

**[关键词]** 大学生; 试用期; 离职; 对策

## 引言

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为互相了解、进而约定的不超过六个月的考察期。在此过程中, 用人单位可以考察试用期员工是否符合录用条件, 员工也可以了解用人单位是否符合自己的职业发展要求。随着经济的快速发展, 员工在试用期的离职现象日益普遍, 使得试用期的作用日益不明显, 甚至有员工在试用期未结束时就离开了企业, 造成了试用期企业与员工双方的劳务资源的严重浪费, 更加剧了“用工荒, 就业难”的问题。

### 一、个人方面

#### 1. 做好职业生涯规划

进行职业生涯规划, 有利于帮助自己更准确的认识自我, 确定职业发展方向和实现人生发展目标。首先, 一个有效的职业规划需要准确的认识自我, 包括兴趣、性格、特长、知识、技能、思维方法和思维方式等, 自己要通过对自己的过去与未来可能发展的方向进行分析, 找出自己的特长和兴趣, 如果特长和兴趣太少, 要学会在平时的学习生活和社会实践中进行培养, 如对现阶段企业最需要员工具备的吃苦耐劳、诚实守信、自立自强、勇于创新等精神进行培养。其次, 需要明确职业目标和发展方向, 以自己的最强知识和技能、最大兴趣、最优性格等为依据, 制定出长期、中期、短期等目标, 明确每个阶段需要提高自己的什么能力。最后, 制定和实施行动方案, 在明确了自己的目标后, 需要自己制定行动方案并实施。

#### 2. 充分了解企业和工作岗位

首先, 良好的企业文化能够让自已对企业产生强烈的认同感, 有利于为今后的工作提供无形的精神动力。企业的发展前景一定程度上决定自己职业目标的实现程度, 是个人职业发展的精神支柱; 合理的薪酬能够给自己的生活提供物质保障, 是自己无限奋斗的源泉。所以, 在进入工作前, 务必通过专业老师、网络、期刊杂志、专业论坛等途径对所选择企业的文化、发展前景、薪酬环境等进行深入了解, 避免进入工作后因对企业没有提前进行充分了解而产生离职倾向。

其次, 在通过专业老师、网络、文献、专业论坛等途径对工作岗位进行了解的同时, 也需要对自己的知识、技能、兴趣等进行认真思量, 准确地认识和判断自己各方面特点与职业的匹配度, 避免进入工作后因对工作岗位没有提前进行充分了解而产生离职倾向。

### 二、企业方面

#### 1. 让试用期员工对企业发展前景有信心

企业应当以充分整合和利用现有的劳动力和信息资源, 系统分析目前社会环境和经济发展方向, 依靠科学的管理制度和员工与领导层的不断团队创新, 通过不断增强企业的综合实力和提高外部竞争力来为企业打造个良好的发展前景。

#### 2. 增强试用期员工对企业的第一印象

首先, 企业人员对员工进行招聘, 在介绍本公司情况时要进行真实描述, 且不要轻易许诺员工相关条件。

其次, 招聘人员可以在员工快进入试用期时, 提前对他们进行问候, 有必要的, 还可以向他们提供相关的到企路线信息, 这样可以让他们在进入工作前就感受到企业对员工的关注和重

视, 对企业有一个良好的印象, 提前增强对企业的归属感。

#### 3. 通过培训增加员工对企业和工作的了解

企业在员工进入试用期后, 企业应当组织员工进行与工作相关的培训。

#### 4. 让试用期员工在良好的工作环境和氛围下工作

首先, 企业可以为试用期员工提供优越的工作场所和良好的工作设备, 营造一种温馨、整洁的、工作环境。其次, 注重给予试用期员工关注和信任, 多为试用期员工提供展现自己能力的机会, 从而激发他们的工作潜力和工作积极性。最后, 可以组织相关的员工活动, 增进员工之间的凝聚力。

#### 5. 建立和完善试用期考核转正制度

与试用期考核的有关信息应当在员工进入试用期前或在进行培训时向员工进行说明, 避免员工因不了解考核信息而产生不必要的麻烦。

首先, 对于试用期员工的考核人员要明确, 最好让部门的主管或者熟悉本工作的专业人员进行考评, 这样能够有效避免考核人员因不熟悉工作而产生考核误差。

其次, 对于工作态度、工作行为、工作绩效等考核指标要明确, 要能够进行有效区分和辨别。同时, 需要明确试用期考核的程序和周期, 即明确考核的先后顺序和考核时间, 试用期考核时间最好不要安排在试用期快结束时, 容易出现产生考核问题来不及解决和考核信息不真实等现象, 通过以上考核安排, 能够让试用期员工体验到企业具有合理的试用期考核制度, 感受到企业对选拔人才的重视, 从而认真, 积极的进行工作。

最后, 与试用期转正的信息, 也应当在员工入职前或经历培训时就向员工进行说明, 试用期的转正一直是试用期员工关注的问题, 员工一旦转正, 就实现了职业发展目标的第一步, 对员工的整个职业生涯发展都具有重要意义。

#### 6. 做好试用期员工的离职面谈工作

离职面谈是企业与员工就离职信息进行相互了解的过程, 企业可以通过离职面谈了解试用期员工的具体离职情况, 从而促进企业的不断改进。企业要建立合理的试用期员工离职面谈机制, 在与试用期有离职倾向的员工进行交谈时, 首先和他们交谈的语音、语调要亲和; 其次, 要认真倾听和记录他们的离职原因, 特别是他们反映的企业问题, 领导层要进行反思并改进; 最后, 对他们出现的不正确就业观和离职原因要进行教育和劝导。这样有利于他们对企业产生良好的印象, 也有利于他们在向外界进行本企业的介绍时, 为企业树立一个良好的口碑。

### 参考文献

- [1] 赵西萍、刘玲、张长征. 员工离职倾向影响因素的多变量分析[J]. 中国软科学, 2003, 3: 71-74.
- [2] 兰玉杰、张晨露. 新生代员工工作满意度与离职倾向关系研究[J]. 经济管理, 2013 (9): 81-88.
- [3] 张勉、李树苗. 企业雇工流失意图的决定因素实证研究[J]. 预测, 2001 (06): 14-19.6.

### 作者简介:

王平 (1969.9-) 男, 汉族, 湖北省枝江市人, 大学本科, 副教授, 主要研究方向为政治教育、就业创业。