

中国年度最佳雇主总报告：女性群体更稳定，忠诚度更高

老板有“难”，女员工护家也“护驾”

文：今日女报/凤凰网记者 李诗韵

女员工“娇气”、更情绪化，受婚姻家庭影响多……长期以来，针对女性的职业歧视一直存在。不过，随着越来越多女性投身职场，却有越来越多的雇主发现了女员工的好处——不久前，150家国内外知名企业高层齐聚三亚，与智联招聘共同拉开了“2016中国年度最佳雇主颁奖典礼”的帷幕。此次智联招聘发布的《2016中国年度最佳雇主总报告》专门针对女性员工给出了一份报告，数据显示：“女性对现任雇主品牌的好感度整体高于男性群体，女性群体在职场中稳定性更好，对雇主的忠诚度更高。”

如果你以为这只是一个轻描淡写的数据，那不妨看看今天的故事吧！你会发现，女性不仅天生“护家”，当企业面临危机时，她们往往会毫不犹豫地“护驾”，选择和老板同甘共苦哦！



职场宝典 >>

维系女职员的“情感”纽带，收获她们的最大潜力

刘威（智联招聘网资深职场专家）

很多时候，在涉及感性的品牌满意度、企业忠诚度等方面的对比上，女性都相较于男性表现出了明显的优势，从而拥有更高的职场稳定性，在未来职业规划上也更期待情感上的职场认可。所以，女性就业，更受“情”字的影响，也就是说，企业只要让女性认同企业文化、感受和谐友爱的企业氛围，就能成功留住她。

因此，在我看来，企业雇主应当持续维系与女性员工的“情感”纽带，关注女性员工在职场被承认的需求，打造适合女性员工发展的职场社群。在雇主品牌建设过程中，要充分发挥老员工的积极力量：对内营造伙伴化的职场关系，塑造雇主雇员之间共同的价值观，增强新晋雇员的认同感和归宿感；对外传播雇主的品牌表现，以社群化组织运营的雇主实力为依托，吸引更优秀的精英人才加入。

链接 >>

27家跨国公司承诺未来女领导要达到50%

据《商业周刊》报道，近日，在杜邦公司前董事长、首席执行官柯爱伦等人敦促之下，美国银行、美国电力公司以及另外25家大型跨国公司均已承诺，到2030年实现公司管理最高层男女比例对等。他们的首席执行官们将加入“平等典范”计划，为女性在职场的晋升规划五个步骤，即：解决无意识的性别偏见；基于绩效而非资历来考核晋升；将女性提升到负有盈亏责任的运营岗位上；确立目标并与其沟通；积极支持有前途的女性领导者。

据了解，该计划提议将未来五年实现30%管理层岗位为女性作为努力的目标。

职场故事 >>

公司“分家”：拒绝遣散费，她反过来给老板“发钱”

“嗯，这笔钱是财务室核算出来的，感谢你3年的辛勤付出。”这句话，林西还在上班的路上，就被同事刷屏了。

从老总办公室里走出来的每一位同事都领了一个信封，里面装了不同金额的一笔钱。有的同事感慨不已，有的同事却被这笔“意外之财”乐坏了……

微信群里有图有真相，林西很快明白过来——这家自己服务了4年的湖南知名食品公司要完蛋了！只是，之后的职场路该怎么走？

到公司后，林西果然也逃不过老总的邀请。进了办公室，她的直属上司秦总便跟她回顾了这么多年来一起工作的时光。

林西是典型的“80后”，从湖南大学新闻传播学院毕业后，没有跟同学去电视台、报社实习，而是选择了这一家校园招聘会上“一眼看中”她的食品企业。一进公司，林西就被安排到事业发展部门，负责公关工作。

“对我来说，这份工作不是赚钱的渠道，而是积累经验的地方。”与很多茫然的毕业生不同，进公司后，林西的工作定位准确，负责撰写企业宣传稿件，与省内各大媒体交流。在她看来，自己虽是小小的“宣传员”，但也绝对是公司的“红人”，因为她由董事长秦总直接管理，随时报告公司在大众眼中的形象动态。

当然，一年比一年成熟，如今林西早已是业内大家熟

知的“美女公关”。只是，她怎么也没想到，业绩越来越好的公司居然突然要“遣散”大家。

“可以选择留下来吗？”林西把秦总桌上的信封退了回去，“秦总，我觉得我不应该离开。”这样的开场白，让林西很快了解到一些“内幕”——“企业的变故跟业绩无关，是老板的‘家变’。”原来，秦总与妻子闹离婚，妻子将自己所持有的股份全盘转出，带着公司命脉部门的“干将”自创了一个新公司，也就是说，公司的“商业机密”被变相泄了。

得知情况后，林西连夜想了很多方案，第二天拿给秦总分析讨论。她反倒鼓励老板，遭遇企业危机，可以换思维运作，“既然我们的材料、配方全被别人带走，那我们就研发新产品，重新开始”。

于是，林西这个做了4年市场调研的宣传部门职员开始了解技术部门的工作，而老总也十分信任她。哪些产品要放弃，哪些产品可以改良创新……终于，在两个多月的讨论后，林西帮秦总招聘了新的一批技术员，开始筹备新产品面世。

“那时候他刚离婚，被分了很多财产，所以资金这一块也不够。”林西把自己4年的存款全掏了出来，在公司可能随时倒闭的关键时刻选择了入股。就这样，新团队的精诚合作终于让公司挺过了最艰难的时期。

艺考“寒潮”，她免费工作换来“超级大礼”

都说做一份工作，要么图钱，要么图发展。当雇主单位濒临倒闭，又没钱又没发展的时候，梦梦做出了一个惊人的决定：“学校一天没垮，我就免费上一天课。”

可别以为梦梦傻，在她看来，这是职场的一次“风险投资”。2012年，播音主持专业毕业的梦梦回到长沙，在湖南艺星艺术培训学校当老师，给高考学生上专业课。两年后，学生艺考却不比从前，经历了一次“寒潮期”，越来越多学生不愿意走艺考路，转而回归文化课，而学校也因生源问题举步维艰。

“很多老师都离职了，去了更大的学校。我觉得这个学校很有人情味，校长没有唯利是图，不应该就这样放弃。”于是，当校长提出资金困难，不能高薪聘请她时，梦梦主动提出：“不要工资，我帮你去招生！”

就这样，梦梦邀请自己的亲朋好友做宣传，熬了近两个月时间。“我每天去各个中学发传单，介绍我们的学校，带着家长和学生免费试课，而这个时候是没有任何工资的。”慢慢地，梦梦招到了新一批学生。

为了感谢梦梦给学校带来的“新生”，2014年底，校长也回馈了一份大礼给她——“我收到了一个超开心的年终奖，那就是合伙人的聘书，他把自己的学校分给了我，我也不再是为他‘打工’。”

数据告诉你 >>

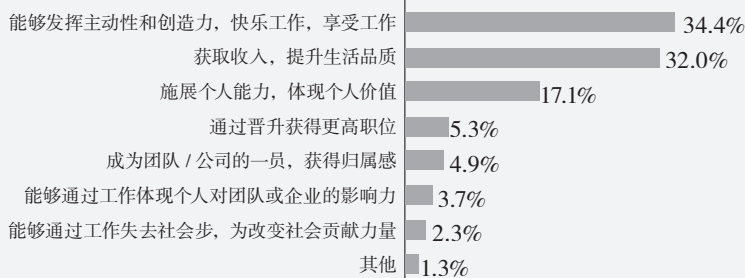
女职员“护主”，源于女性更重情

早在“二孩政策”放开后，“女性就业难”、“女员工更容易被歧视”等话题就受到了大家的关注。不过，相信看完上面的故事，企业也该有更多思考——女员工的优势在哪儿？

今日女报/凤凰网记者从《2016中国年度最佳雇主总报告》中了解到，女性对现任雇主品牌的好感度整体而言高于男性群体，且随着任职时间的增加，这一好感度也随之增加。从工作的稳定性和企业的忠诚度来看，在人才流动频繁的背景下，未换过工作的女性和在目前工作任职5年以上的女性均高出男性10个百分点，说明女性群体在职场中稳定性更好，对雇主的忠诚度更高。此外，在女性未来三年职业规划的调查中，发现女性最为看重的是职业技能得到明显提升、个人能力得到肯定和实现自我价值，相比男性更加追求的是情感上的职场承认。

好玩多金，就能“绑住”优秀女职员

“更多女性追求的不是发展，而是创新与效益。”今日女报/凤凰网记者从长沙市人才市场就业处了解到，从近5年的女性就业情况上看，现代女性对于自己的职业理想，更希望能享受工作带给自己的乐趣和成就感。“能够发挥主动性和创造性，快乐工作，享受工作”是女性白领们选择最多的职业理想，位列第二的是“获取收入，提升生活品质”。“施展个人能力，体现个人价值”虽然是女性白领选择排名第三的职业理想，但选择的比例明显低于排名前两位的职业理想。



制图：熊晓丽