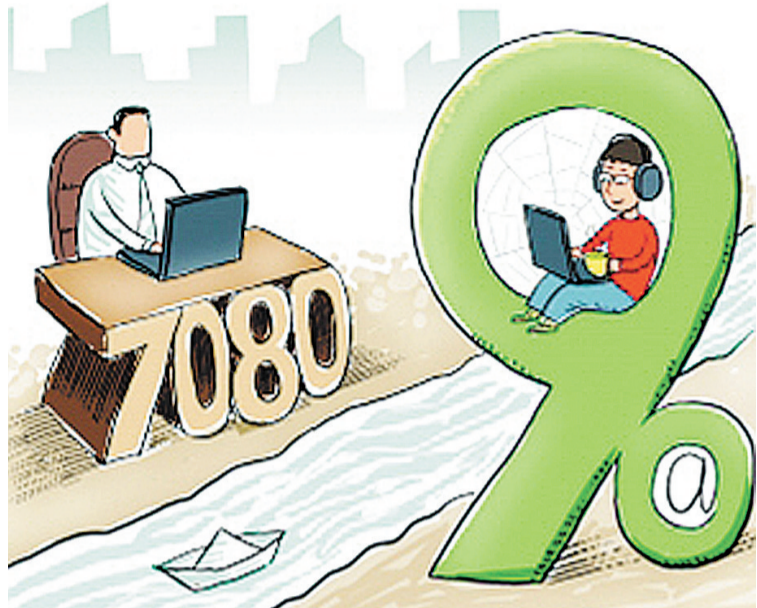


有一说二

# 90后的就业观真的“奇葩”吗



据人力资源和社会保障部数据显示,2014年全国高校毕业生人数727万人。相比2013年699万毕业生增长28万人,再创历史新高,被冠以“更难就业季”称号,而今年90后开始成为求职的绝对主力。他们的求职是不是应该更为急迫呢?记者几番调查下来发现,设想与现实大不同。90后被指:面试爽约、OFFER跳票、辞职像一场说走就走的旅行(5月8日《北京青年报》)

博议

## 辞职因不满当前

@我是你最爱的刘豆儿啊:小青年满腔热血,想努力成长,努力干活,但是大多数的公司是福利差,公司管理不完善,没有良好的成长体制。为什么要在那里忍气吞声呢。美好的年华,20多岁就要在忍气吞声中度过吗?如果每个公司都可以做到管理好体制完善,谁闲的没事那么爱蹦蹦跳跳呢。

@王双元King:物价在飞涨,工资却始终跟不上节奏,没归属感,各种压力,试问怎么稳定?这不单单是90后才有的吧!用人单位没有好福利留住人,不是离职理由都会成为理由。

@宋殿下归来:说好的上九下六,结果经常加班加到晚上九

点、十点甚至十一二点,提成是想象不到的低,领导意见要求不统一,一个领导过来看了说要这样改,另外过来看了又说要这样改,最后质检一查有说没按要,一幅破图十几二十块钱改都要改差不多一个星期。

@cherly199:别说90后不负责任,是不是用人单位对这些年轻人没有吸引力。多从自身找原因,不是奇葩多而是委婉的拒绝……好吗?

@Michael难得逞强:说明社会在进步啊,有资格跳票并不是性格原因,而是生活最低保障有了,即使跳票也无惧,不怕短期没工作。反思的应该是企业们。

## 辞职因勇于尝试

@太慢的时间:九零后活得更加自我,更加洒脱,更加知道自己想要什么,我们给自己一百种可能,去发现自己想过的生活。

@我在网上这么吊我爸妈知不知道啊:老师在签售会上的观点,90后敢想敢做不服传统固然是好事,但是这不能成为离职跳槽的根本理由。做决定之前还是要多思考,职业价值=爱好+钱+发展前途,只有综合考虑这些因素后才能真正考察离职和跳槽的可能

性。忌不想不动,忌妄想妄动。

@伸手扬沙:是因为老一代人为了生活或是为了其他原因而放弃自己的梦想隐忍地生活,而看不了现代90后为了追求自我,不愿因生活而放弃自己的原则。人活一世,也许你觉得牺牲自己的一些坚持而换来富裕的生活就是幸福,那我告诉你或许90后过得不富裕,但是坚持自己,我们的人生很幸福,人的追求不一样,不要对90后有偏见。

## 也有能吃苦的90后

@去远方的Joey:别总说90后吃不了苦太娇气什么的,至少我们景观设计的学生在工地实习被太阳晒得脱皮,天天加班到晚上11点,然后一个月还只有五百的时候,大家还都坚持了下来!不要低估我们的潜力!90后加油!

@任小树2013:大家也就是在这里抱怨一下罢了,不要拽着90后的字眼不撒手了,有多少90后因厕所有味辞职?反正我周围一个也没有!我身边有很多实习的应届生,我也是其中一位,一分钱也

不给,可是我们都非常努力工作,为的就是能留在这个单位!工作经常加班加点,大家也没有怨言!

@佩贵人在西藏:关于我:91年9月15出生的武汉妹子。18岁进藏做服务员,大二实习。后21进藏游玩然后客栈打工。22岁开了属于自己的客栈,我一直想在西藏创造属于我的一片天,我在努力和坚持。问我为什么选在西藏。没有为什么,只因为喜欢这。我的故事和人生一定要活得精彩,奋斗的人儿一起加油吧!

## 无需和90后针锋相对

@沙丘上的小小狐狸:不要以偏概全好不好?怎么个不懂礼貌法?我身边的90后怎么就一个个那么温文尔雅修养到位。

@Y--亚涛:企业看的是创造价值,创造出来多少价值拿多少工资。天底下没有活轻,工资又高的工作。跳槽是唯一的提高收入的方法,没有哪个人的工资在相同的工作强度下现在的工作比以前的工

作拿的少的。跳槽是年轻人的通病,哪个年代都是这样。

@喜食人的妖晶:周围能吃苦,明事理的90后多得是,贴标签没意思。爷爷辈毕业有人民公社大锅饭,爸爸辈毕业有国家分配工作,哥哥辈毕业没赶上现在的就业压力,真要这么比没意思。社会进步只会一代比一代强,我相信我们这代人总有天会熬出头。

刘晶瑶

似曾相识的指摘,曾经也发生在80后身上。彼时,80后也是初出茅庐,刚刚走进社会。指责他们是独生子女一代,娇生惯养、没有责任心的话语还如在耳侧。时过境迁,如今80后一代已婚生子,也成为职场上的中坚力量。同样的指责,又被安到90后头上。相信再过10年,同样的话语,也会被用来指责00后。

其实,说到90后就业观奇葩的论点,应当从多层次上分析,不能一棒子都打在求职者的身上:

首先,必须承认,如今青年一代的个性更为鲜明,确实不像老一辈求职者那样“听话”。敢于与权威对抗,敢于和领导“顶撞”的声音越来越多。当然,这里面有据理力争的,也有无理取闹的。而那些以所谓“失恋、想去旅行、伙食不好”作为离职理由的90后,毕竟还是少数。不能因为个别现象,就否定整个群体。

其次,当前的求职环境也和以往有较大不同。且不说,60后、70后还是包分配的一代,80后还是自我拼搏改变命运的一代。到了90后一代,求职就不再是

一个人在战斗了,而是一家人在作战。想去银行实习都得“拼爹”,有的银行提供暑期实习机会的前提,是实习生父母在银行的定期存款达到50万元以上,然后再进行资产排队。“如果是找工作为目的的实习,估计要求的存款规模怎么也得得上千万元了。在这样的环境下,能留给孩子的公平竞争的机会越来越少。

其三,随着近年来高校扩招的步伐,大学毕业生逐年增多。象牙塔里走出来的孩子们,想要找到一份好工作,面临着越来越激烈的竞争。而企业对于初入职场的求职者们,所开出的薪水和福利待遇,也在逐年降低。有一则网络段子曾说:“3000块你想找个民工,别做梦了,3000块只能找个大学生。”据调查,1/4的应届毕业生也是因为“企业提供的薪酬比较低”直接放弃面试机会。

总之,90后的就业观是否奇葩,还需综合衡量。别动不动就给青年一代求职者扣帽子,下定义。如果整个社会的求职环境都改善了,劳动者的待遇都提升了,那么即便真有一两个奇葩极品的求职者,也会自然会被职场淘汰的,无需老板们大力吐槽。

# 对90后就业需加强引导

孟木二梓

真没想到,在“史上更难就业季”的当下,90后大学毕业生不仅对就业缺乏应有的热情,面试爽约率高达50%甚至75%以上,而且对用人单位的薪资、环境等百般挑剔,更荒唐可笑的是,连失恋了、公司的伙食不好、不喜欢某位同事、想去旅行、公司没有铺地毯、厕所没有味道且没有放厕纸、前台长得不好看、前台没有对我笑笑等等都能成为他们去辞职的理由。这说明90后大学生对就业缺乏正确的认识,对自己的定位不甚准确,对如何走向社会也没做好必要的准备。

不过,对90后大学生这种令人不堪的求职现状,我们大可不必横加指责,甚至于拿一棍子打死,因为这些孩子从小到大,生活上全是父母一手包办,学习上由学校、家长全程“陪读”,除了学习他们几乎什么都不会,什么都懒得会,别说能与人沟通交流,适应各种环境,就是自己的生活有些人尚且不能自理,现在一下叫他们“断奶”,明显是在强人所难,出现一些“断奶期”的不适应甚至紊乱现象很正常,我们无需大惊小怪,也无需责怪他们是“没用”的一代。相反,作为高等院校必须反思一个问题,就是我们为什么没有充分预计到这些90后身上存在的先天不足?为什么不

对症下药切实解决这些问题呢?

事实上,在明明知道90后大学生存在这样或那样的问题后,如何帮助他们较好地“断奶”就成了所有高等院校一个义不容辞的责任,现在不管三七二十一,一股脑把他们推向市场,折射的依旧是大学的急功近利,是育人教育的不作为。其实用大学生们自己的话来讲,现在大学生就业并不难,可他们为什么仍然遭遇求职难呢?窃以为,关键在于他们对择业缺乏正确的认识,在于他们从小到大始终没有“断奶”,所以很难适应新的环境,也就很难融入到社会中去。

如果我们的大学在学生在校期间,能针对他们身上存在的种种问题,进行“填平补齐”式的素质教育,特别是加强对大学生的人生、理想教育,引导他们树立正确的价值观、择业观及生活观,着重培养他们对社会、家庭和自己的责任感以及社交、生存等诸多能力,告诉学生工作没有高低贵贱之分,要放低身段,找准自己的社会定位和角色,这样大学生们就不会盲目自信,好高骛远,视择业为儿戏,而是会勇于担当,带着对社会的使命感、对父母及自己未来生活的责任感,去理性、务实择业,乐于就业。如是,上述90后大学生择业的荒唐现象根本就不会发生了,所谓大学生就业难的问题也就不复存在了。

# 摒弃对90后的就业偏见

斯涵涵

面对用人单位吐槽90后的就业“三宗罪”,就业市场也要听听大学生的理由:因为面临“更难就业季”,他们需要广撒网,职位申请太多,答应面试也太多,那么面试时间撞车是难免的,接到面试电话,问一下是哪家单位或者请求更改时间也不是什么大不了的事情,而一旦发现工作条件不理想,就绝然放弃,正是其鲜明的时代个性。

相对于70后、80后找工作求稳、求高薪,对于90后而言,好工作的标准已从“追求物质成功”,逐步转向“工作是否幸福、生活是否快乐、能否相互尊重”等。社会的发展,家庭条件的富裕,让90后毕业生不必为五斗米折腰,而对自我价值的追求,使其更看重工作的趣味性和个人喜好,这其实也是一种社会的进步。摒弃纯物质化观念,从事自己喜欢的工作,让平凡的工作变得不枯燥和有成就感是具有社会意义的,如果我们大多数人需要工作二三十年,努力让工作变成一件值得享受的事情不是更好吗?

或许90后作为职场菜鸟还有许多不足,或许90后挑三拣四、不紧不慢太出乎招聘单位的预料,甚至

其中不乏娇生惯养、自以为是、好逸恶劳、啃老之人,但是我们要看到每逢招聘会大学生们蜂拥而至的场景,和在各个单位奔走的背影,他们绝大多数人其实也在为自己的工作、自己的未来打拼,只是他们的方式跳脱了我们固有的就业定式。每个时代有每个时代的悲喜,也各有各的磨砺。曾经的80后被称为垮掉的一代,90后现在也被称为颓废的一代,而就在我们对90后频频摇头的时候,殊不知90后也在对着乖张的00后瞪大了眼睛?

年轻人自有年轻人的特点和优势,相对应的也有其试错成本。要想让90后尽快成熟起来,需抛弃各种有形无形的偏见:用人单位和社会要密切关注90后自由、独立的价值观和思维方式,改变传统、僵化、居高临下的集体管理模式,强化个性化管理、人性化管理,为其提供专业引导和广阔的就业舞台;90后本身也要主动学习,积极进取,善于吸取前辈的经验教训,少走弯路,准确定位自己的工作目标及人生目标;父母、家长也要纠正老母鸡式的教育方式,早日放手,让其经历风雨。如果说,90后的个性张扬、稚嫩率性的就业表现在当下看来还像一朵奇葩的话,那我们不妨多一点时间和耐心,静静地聆听90后花开的声音。

