

70后求稳？80后保守？90后任性？ 又到跳槽季 你是稳端饭碗还是辞旧迎新

新年新气象，临近年关，不少人选择在这个时候开启新一年的职业规划，过年前后也成为人事变动和白领跳槽的旺季。不少职场人已忙着更新简历物色新东家，新的一年，你是选择稳端饭碗还是辞旧迎新？对于工作又有哪些新期待？说起跳槽，都认为“中年危机”的80后很保守，“年轻资本”的90后很任性，是否真是如此呢？

“任性”离职背后 更关注成长机会

从前，三年两跳都需要勇气，如今一年三跳的也不在少数。跳槽，这个在70后眼中举足轻重的决定到了年轻人这里，是否就和吃饭喝水一样平常了呢？

“以前我觉得开心就好，2500元一个月忙得昏天黑地也觉得自己赚到了经验，但现在我可不干了”，90后姑娘章寒从事外贸工作一年有余，准备今年3月离职。她表示，现在的单位不关注员工发展是她选择离职的主要原因，毕业两年了，希望自己可以更上一层楼。“老板喜欢给你上课，给你灌鸡汤，就是不提钱”，眼看着前途迷茫，身边的人来来去去，小章觉得自己也到了走的时候。“如果换下一份工作，我会更关注公司本身的发展和自己在公司的发展前景，公司工作的环境以及公司管理架构体系。”

“70后没想过离职，80后不敢离职，90后、00后离职是因为‘老板不听话’……”2019年在职场人中流传着这样一个段子，似乎对于90后、00后而言，辞职就像拍脑袋做出的决定。从事人力资源管理10年，江苏洁澄水业科技有限公司人事总监施毅并不认同这一说法。“不能因为他们年纪小就武断认为是冲动行事，恰恰相反，很多90后考虑职业生涯规划较早，跳槽可能是因为他们对于职业生涯有清晰的认识”，在和离职员工沟通中，施毅发现90后那些个性化表达的表象之下，藏着的亦是一颗深思熟虑的心。

“辞职一次，意味着从头开始一次，年轻是资本，试错有成本，跳槽需谨慎”，智联招聘无锡分公司市场部负责人黄晶晶指出，在HR眼中，简历上如果有在一家单位稳定工作满一年半至三年的，会被看作优质简历，因为一份工作至少需要通过8-9个月的时间接触和磨合才能逐步接触到核心，过于频繁的跳槽在求职时会成为减分项。



资料图。(还月亮 摄)

跳出舒适区：离职者创业比例升高

章寒的部门领导是一名80后，也正在考虑离职，原因很实在，“想着年纪还不算太大，可以为家人拼一下，毕竟家里还有个小子，想要多买几套房”。一年前提过辞职的他，在公司加薪的承诺下留到了今年，考虑到“现在带的团队不积极，上级也不重视”，还是下定决心准备动身，想要找回刚工作时的动力和冲劲。他说：“曾经的工作业绩让我对再就业比较有信心，哪怕自己创业也是有底气的。”

“通过7-10年的时间沉淀，80后

30%的人在职业发展的瓶颈期会选择走出舒适区，充实自己，寻找事业的‘第二春’”，接触过上百名求职者和离职者，施毅发现，很多人职业生涯规划意识的崛起是在工作10年左右，在他看来，“与其把跳槽和年龄挂钩，不如说是受生活状态的影响，家庭生活对人心智上的成熟会有更大的帮助。”

很长一段时间里，中年职场人都是为了家庭的稳定，为了还不完的房贷、车贷，憋屈着“任人宰割”的形象，

在80后和70后的职场人中，一度盛传着“中年危机”。“危与机往往相伴而生”，工作中，施毅接触到的中年跳槽者并不少，“所谓的‘中年危机’杀伤力并没有那么大，反而随着国家政策调整，近两年离职者有了更多的选择，创业比例呈逐年升高趋势”。据介绍，在跳槽的70后和80后中，有26%-27%的人选择离开就业的氛围进行创业，也有部分人会经历创业失败后回到就业状态，而经历过创业的人会更稳定地在就业的环境中找到自己的定位。

2019职场关键词：稳中求进

毕业几年的小汪经常被父母劝说备考公务员和教师资格证，久而久之，心态也从“有些心酸”转为“习以为常”。年前，在家人的建议下，她辞去了上一份本专业工作，成为了一名“朝九晚五”离家近的机关单位编外人员，并着手准备职业技能考试和编制考试。小汪表示，离职的主要原因是“原公司发展不理想，看不到职业发展的路径，待遇也没有提高”，想试一试父母眼中“稳定”的路是否会更好。她把现在的工作比作备胎，因为“相对比较轻松，虽然待遇不高，但有时间提升自己，可以成为一块跳板”。

在一家大型家居用品零售企业工作的施璐如今是一名项目负责人，毕业之后一直在这家企业工作，从销

售员工一路上升至销售部项目设计专员，工资也从原先的3000元多涨到了现在的8000多元。“考虑过换工作，有同事跳槽去别的店铺之后跃升为店铺负责人，工资可以涨到1万多元，但是巨大的压力也随之而来。”施璐表示，自己对于现在的岗位比较满意，短期内不会考虑跳槽。“我们这里年假很多，我喜欢旅游，可以经常出去玩，但别的公司不一定会有这么多年假”，在施璐看来，找工作不难，但是要找一份适合的、喜欢的工作确实不易。

“早几年跳槽是普遍现象，近几年职场人相对比较保守，更倾向于稳中求进”，施毅提出，即便是一直以来被认为比较“任性”的90后，也是按兵不动的多，而70后离职率则常年保持

在3%-5%。

70后刘秀红在无锡一家从事电子产品销售的公司做技术检测，目前工资是每月4000-5000元。当被问及新的一年是否有跳槽打算，刘秀红连连摆手，她表示，1973年出生的自己还有3年就可以退休了，现在的工作很稳定，并不想改变。“我女儿已经毕业了，在做销售，生活压力也不大，这个行业我做了快15年，现在工作不好找呀。”说着说着，她忍不住告诉记者，自己的女儿就一直有跳槽的想法，但是最后也只是想想，坚持了一段时间之后，现在销售做的也顺手起来，就一直没换工作。“年轻人就是没耐心，一看工资低立刻就换，换来换去不定心，不好。”

个体崛起时代：企业留人功夫在平时

“员工个体在崛起，作为企业人力资源部门，应该要适应这一种变化，特别是90后、00后进入职场”，无锡市大数据管理局局长胡逸在年初无锡市HR经理俱乐部年度主题论坛上提到，数字经济时代，企业的外部环境、组织形式、雇佣方式、管理方式等都发生了剧烈变化。例如，员工与企业的关系将不再是单纯的“雇佣关系”，而是业务伙伴关系，具体来说，优秀员工将从企业离职，然后承办单位的业务，并成为具有法人性质的个

体户。这种形式被称为“离职承包”，伴随着个体崛起，这种情况将越来越普遍。

黄晶晶印证了个体崛起的说法，在智联招聘对职场白领大规模的问卷调研中发现，“比起挣多少钱、尊重和认可，工作环境的开心和舒服被认为更重要，这一点在当下年轻人身上尤为凸显。”黄晶晶提醒，求职者离职的想法非一日酿成，企业要想把人才留住，功夫要下在平时。“要时刻调研同行业的薪资水平，开出有竞争力的

薪资；年轻人特别在意学习机会，要营造内部学习环境和构建成长通道，不要让员工感觉一眼望到头；此外，对于新入职的员工多给予工作之外的关怀，带领他们融入集体，对单位有归属感”，黄晶晶认为，在细节处体现关怀，小成本也能做出大文章，但需切忌“空口说白话”，招聘入职时“画的饼”都是要还的，让员工生出无法兑现的想法，造成的心理落差只会让他们觉得公司不靠谱，从而加速离职。（晚报记者 陈钰洁 张颖）