

2021年毕业季,在个性化浪潮中成长起来的最后一批90后即将毕业。也有大批00后开始涌入职场。他们的成长,见证着互联网的蓬勃发展,也经历了主播、外卖员、网红等新兴自由职业的兴起,他们的职业选择呈现出哪些特点?企业会如何见招拆招?

## 00后迎来招聘主场

# “自由”“不将就”成择业关键词

新华社资料图

### 心态

脚步放缓“不将就”“自由”成为择业关键词

“没有把就业当作一个必须完成的指标或任务,身边的朋友也大多是这样的想法,考虑进一步深造的占了很大比重,希望把从学生向工作的缓冲期延长”,眼看着毕业在即,江南大学法学专业的邱子耀还没有找工作的打算。他们宿舍四人中,一人保研,两个准备考研二战,只有一人毕业即就业。邱子耀说,这是社会发展给当代年轻人带来的福利,让他们能够有更多的余力去考虑个人价值的实现。“我的理想工作,是希望可以满足个人时间分配的需求,同时,对个人能力有所提升,而不是进行机械式重复劳动。”

和邱子耀不同,设计学院的徐怡婷早就考虑起了毕业后的营生,只是她的目标不是走进朝九晚五的格子间,而是积累资源,成为一名自由职业者。“父母和老师都希望我找一个稳定的工作,但我不喜欢被过多规章制度限制,业余爱好也比较广泛,对时间的自由度要求比较高”,徐怡婷目前在做一个时尚平台的新媒体运营,这份在有些人眼里看来不够稳定的工作,在上学期就给她带来了3000-5000元的月收入,也是她未来想要深耕的领域。“随着时代的发展,父母也在接触新媒体的内容,能够看到我的选择

在未来的发展潜力。”

出生于2001年的黄洁还有2年才大学毕业,对于未来的就业问题,她并不十分担忧。“我已经准备好创业了。”她告诉记者,从上大学开始就多次考虑过以后的就业问题,会去做一些兼职存钱为之后的创业作准备,身边也有好朋友在做自媒体博主,还没毕业就已经有不低的收入了。对于女儿创业的想法,黄洁的母亲朱女士并不反对,她表示:“虽然很多创业方向我听不明白,好在家里也不需要她负担什么,年轻人敢拼搏是很好的,我们做家长的要支持。”

### 建议

包容选择多样性  
优化创新创业土壤

对于00后们多元的想法,江南大学法学院社会学系教授王君柏解释,现在中国社会已经走过了仅仅追求温饱的时代,在这样的情况下,出现不同的价值取向和行为取向是很正常的。“我们应该接纳这种多样性,同时区别看待不同的选择。”他认为,如今很多00后对于二战考研、考编很感兴趣,说明整体社会结构还存在过于偏重学历、偏重体制内的倾向,这既有中国传统学而优则仕观念的影响,也有就业前景的因素,侧面体现了创新创业环境还不够理想。“更好的创新创业环境,可能还要一些时日,即要有真正对创新的尊重,而不仅仅是关心创业成功与否。社会要能够宽容失败的人,从纯粹对成功的追捧,转变到对人身价值的尊重,对积极向上的精神的追捧。”

无锡南洋职业技术学院就业部部长张义俊则认为,互联网上纷杂的信息也在一定程度上影响了学生的择业心态:“网络上今天还在讨论‘一夜暴富’,明天‘躺平’又冲上了热搜,很多毕业生对整个就业市场的情况不了解,进入公司上班后,会有比较大的心理落差,从而对就业报以消极的心态。”他指出,就业观的树立是一个过程,学生从大一一开始就要开始思考职业生涯规划,明确目标,不要等到大三大四准备就业时再开始迷茫,学校也要积极组织“第二课堂”,让学生参加社会实践,了解行业动向。

对于学生热衷慢就业,宋肖飞并没有表现出太多的焦虑,“应该鼓励他们多渠道就业,而不单单只是从传统渠道去找工作。”

(晚报记者 陈钰洁 张颖)

### 动向

考研考公依然热门 家庭支撑“个性化”选择

“从减轻家里的压力和负担这个角度去推动学生找工作,已经行不通了”,江南大学就业指导中心就业市场负责人宋肖飞给出了一组数据:今年毕业季,江南大学有近80%的学生是考研党,最终升学率可能只有百分之40%,剩下的人中,有20%的学生还会选择二战,因此最终参加就业的并不多。

“这背后离不开家长的支持,生活的富足给了他们不断尝试的底气”,宋肖飞告诉记者,甚至有家长给老师致

电,不要催孩子找工作,家里将提供一切条件支持孩子考研。

学生的“慢就业”心态,在企业春招宣讲会上表现得更为明显,往年能有二三十人到场的宣讲会在今年3月份时场均只有12人,甚至有满场空座的情况。智联招聘华东区校园与国际业务事业部总监王剑发现,这样的情况并非孤例,今年春招季,许多高校的招聘会效果都不太理想:“这个阶段,企业对实习生的需求很大,但实际上学生几乎没有参与度。”通过和学

生沟通,王剑了解到,“会被条条框框管得很死”是很多学生对企业望而却步的主要原因。

“不是大家不想主动就业,而是现在的兴趣更加广泛了”,徐怡婷认为,择业的“个性化”不仅体现在艺术生身上,很多看似按部就班长大的文理科生,本身也有非常多的爱好。而新媒体的蓬勃发展,让一些小众的爱好有很好的平台和空间,发展成为职业。“大家更偏向于去做自己喜欢的,因为能够为之付出更多的热情而不会感到疲惫。”

### 变化

企业招聘压力大 应势而变迎新人

“校招单位可以分为两类,国企吸引力依然比较强,基本能够满足招聘需求,但一些规模不是特别大的企业,到学校进行招聘时,压力就特别大”,王剑指出,对于企业而言,需要基于00后的需求,想更多的办法来完成自己招聘的目标。“学生不愿意就业,很多是不认同现在企业的管理制度,企业需要与时俱进,特别是希望招聘应届生的企业,要改变管理理念,上下同频。”

对此,恩纳基智能科技无锡有限

公司的董事长吴超深有同感。他认为,95后、00后接收到的信息更多元化,个人价值主张也更为凸显,职业选择的渠道和机会十分广泛,也给了他们更多地主动权。“当代年轻人职业选择的关键因素不只是薪资,而更多的关注企业的福利、工作时间、发展前景以及行业趋势、企业文化等综合情况。作为企业管理者,面向95后、00后多样化、个性化的需求,也要应势而变。”

恩纳基进行了一些主动尝试,

如为应届生制定职业发展通道开始摆脱“传统阶梯”,向“多元和网格化”演变。在管理上,不一定是层级上下的管理者,而以某个项目的负责人,某个技术职级进行晋升。吴超期望,政府部门也能为民营企业留住技术岗位人才助一把力——除了给高学历人才提供补贴外,也能不局限于学历,为蓝领技工在住宿等方面提供一些补贴政策。此外,学校需要加大对应届生正面的职业规划引导。