

# “奋斗正好”的年纪 还是“被嫌弃一族” 35岁,怎么就成了“职场分水岭”?

“35岁,阅历有了,经验有了,社会却不喜欢我们”“在互联网行业,35岁如同一条红线”……近日,“35岁以上就业难”的话题引发了不少市民关注。

记者采访多位不同行业的市民了解到,在无锡求职市场上,35岁在他们眼里仍是“奋斗正好”的年纪,但在各方面信息的“轰炸”下焦虑也难免会光顾。

## 他或她的经历

**35岁 朱杰** (自媒体行业部门主管)  
频繁收到offer,得失顾虑不敢轻易变动

“35岁,基本已经在行业内打拼了十年,一个人在业内十年可以手握多少筹码?”朱杰今年35岁,每隔一段时间,都会收到不错的offer(职位邀请),猎头的热情并没有伴随他年龄的上涨而有所消减,因此,朱杰反而常常为是否要换工作而发愁。

35岁这么“香”,为什么还会引发焦虑重重?对此,朱杰认为不必太过紧张,“到了一定的年龄之后,不少岗位都是业内朋友互相推荐的,所以在招聘网站上搜索不到,但并不代表

没有适合这个年龄段的岗位。”

对于朱杰而言,年龄的掣肘不在外界,更像是自我施加的枷锁。一方面,随着年龄的增长,恋家的程度越来越高,不愿意离开家乡,很多外地的机会就放弃了;另一方面,要考虑新工作的胜任问题,还能不能像年轻时那样有充沛的精力去不顾一切的往前冲?朱杰总结:“年轻时什么都没有,可以不管不顾,35岁之后,要在得失之间计较权衡,难免有些束手束脚。”

**37岁 吴悦** (互联网行业销售)  
35岁完成职业转身,两年跻身销售冠军

“35岁,是知道自己要什么的年纪了,即刻出发,为时不晚”,吴悦是说走就走的实干派。两年前,35岁的她完成了职业转变,从综合体商场内坐办公室的行政转行到互联网公司做东奔西跑的销售,也成为公司80多名员工中,两个超过35岁的人之一。

吴悦告诉记者,互联网行业压力大、节奏快,加班熬夜是常态,很多人没有熬到35岁这个年纪,就随着生活重心的转移而离开了,因此公司职

工普遍年龄偏小,但也正因如此,给了她“一枝独秀”的机会,“丈夫和家人帮我照顾好了家庭,没有后顾之忧,冲劲也更足。”

“对接大客户的部门一般不会招聘年龄太小的人员,需要求职者有一定的职场经验和人生阅历。”来到现在的公司后,吴悦从普通销售干起,凭借着在职场摸爬多年的经验,仅用两年就成为公司市场部的销售冠军,“所谓厚积薄发,对我来说,35岁一切才刚刚开始。”

**33岁 程璐妍** (咨询行业职员)  
工资缩水打算辞职回锡,期待重新出发

“是随波逐流还是迎难而上,35岁之前我选择了前者,也为今天的被动离职埋下了隐患”,现在上海一家咨询公司工作的程璐妍计划在今年春节前离职,回无锡发展。

“今年公司给我安排的工作内容缩水,相应的收入也在减少,不走就过不下去了”,之前每个月收入到手能有1.2万元,如今缩水了小两千,本就有些紧巴巴的程璐妍可谓被“杀”了个措手不及。

“职场上就是‘不进则退’,现

在算是真的明白了”,程璐妍告诉记者,以前觉得收入和同龄人相比还不错,每天完成任务就万事大吉了,个人竞争力也在不知不觉中悄悄溜走。“能力不见增长,手中也没有核心资源,也怪不得公司爱用新人”,程璐妍直言,“羞愧之余我重新燃起了希望,这次想换一个城市,从新人做起,重新出发。”她已在网络招聘平台上找了两个月,希望新的岗位待遇尽可能靠近目前的薪资水平。

## 记者追访

### 如何打破职场“年龄焦虑”?

“35岁是很多人的职场分水岭,有的成为被优化对象,有的则平步青云,区别就在于是否在35岁之前完成了对自己核心竞争力的锻造和积累”,江苏和亿智能科技有限公司人事负责人朗雪丽坦言,随着年龄的增长,职工的家庭负担加重,精力体力下滑,为企业创造的价值自然就降低了,此时如果薪资要求又不断加码,难免让企业望而却步。如果在此之前,职工能够练就自己的核心竞争力,在岗位上具备一定的不可替代性——无论是出挑的专业技能还是处理复杂问题的能力,让自己对薪酬的期望和自身创造的价

值对等,年龄自然不成问题。

“由于互联网行业的行业特性以及对于精力与学习能力的要求,员工大部分都比较年轻”,品冠物联科技有限公司行政人事总监黄美洁介绍,公司内大部分员工的年龄都没有到35岁,35岁以上的人员基本都是中高层管理者。黄美洁表示,针对网络热议的“35岁以上找工作难”的话题,还是要视不同岗位而定,以大面积“躺枪”的程序员为例,随着年纪上涨,程序员的工作效率确实受影响较大,与岗位的适配性相应降低,“这也提醒职工,在日常工作中应该更注重学习、变通。”

### 普通35+求职者该咋办?

对于一些专业能力没有那么出色的35+人员,在怎样的情况下,能够获得HR(人力资源)的青睐呢?朗雪丽表示,如果35岁以上的候选人,能力仅符合初级技术工程师,但有敬业精神、责任意识,薪资预期也符合自己的实际情况,这样的求职者同样受到用人单位欢迎。

“对于35+的求职者而言,能够打破年龄焦虑的唯有能力”,智联招聘市场部负责人黄晶晶分析,招一个年纪偏大的职工,需要投入不少隐性的时间和人力成本,从工资待遇的起薪到企业文化的磨合,都是企业考虑的问题,这或许是用人单位在招聘35+求职者时思虑再三的

原因。对于一些可替代性比较强的岗位,更年轻有活力、更想有所作为,又对薪资要求不那么高的新人对企业更有吸引力。

职场人想要提高自身竞争力,在行业动荡时不成为首当其冲被裁员的对象,可以从几个方面着手。首先,判断自己所处的岗位于公司而言是否是核心部门,对于门槛较低的普通岗位,被替换、被裁撤都是不可避免的。其次,分析自己为企业提供的价值是否是独一无二的,如果不具备不可替代性,那么就要保持学习提升,努力掌握不可替代的核心技能。

(晚报记者 张颖 陈钰洁)

## 一根针“烧掉”颈肩腰腿痛 无锡80后“女神医生”治筋引关注

一根针,5分钟“烧掉”颈肩腰腿痛?3个上海名医创办的无锡易可中医医院谭氏筋伤中心主任王杰,被患者称为80后“女神医生”,靠着高频电火花这一“治筋利器”,帮助很多颈肩腰腿痛患者实现了“无痛人生”。

一位75岁的腰椎病患者,各种治疗一停,腰椎就不舒服,近一年更是腰椎连带着腿疼,走路要拄拐。王杰手诊后发现,老人腰部肌肉僵硬,是典型的“筋伤”,腰椎“筋”的拉扯能力减弱,进而卡压到神经,导致疼痛和行动不便。

结合谭氏筋伤中心3阶段不手术治筋系统,王杰采用高频电火花、中药透皮给药等解决老人的腰腿痛,目前走路已经扔掉拐杖。

王杰说,别看这根针其貌不扬,它兼具了针灸、水针、针刀的作用,同时通过高频电的协调作用,让释放的药物变成药离子,消除无菌性炎症;另一方面通过肌肉的共振,松解粘连的肌肉组织,解决了传统难以抵达深筋的难题。(摘自《高频电火花水针疗法》一书)

