

从企业挑学生到学生挑企业,从扎堆“北上广深”到就近就业……在互联网信息化时代,就业环境和要求时刻变化,毕业即就业已不是唯一选择——

就业“不着急”,年轻人找工作靠“眼缘”

本报记者 万佳

编者按

随着数字经济的快速发展和互联网技术的不断更迭,企业组织形式和劳动者就业方式发生深刻变化。新时代职场中,职场新人所呈现出的“挑工作、慢就业”等特点让今年的就业市场变得有些不同。职场生态的悄然变化让更多用人单位或主动或被动作出改变,将原有传统的用人机制和奖励机制进行改良,以适应职场新人的新需求。

本期职场新观察着眼于职场供需双方的新变化、新特点、新课题,希望无论你是想就业、创业、招人,都可以从中寻找到自己想要的信息和答案。

据相关统计数据显示,今年全国有1076万名大学生毕业,比前一年增加了167万人。今年,职场新人呈现了新的特点:挑工作、慢就业,对企业有更高要求,挑企业更强调合眼缘,入职后干劲足。

1

毕业生不着急就业 从秋招挑到春招

“现在年轻人给我最大的感觉就是不着急就业。”哈尔滨焊接研究院有限公司人事专员朱琳说,以前是企业挑学生,现在是学生挑企业。

朱琳做了4年多的人力资源工作,明显感觉到这几年招聘形势发生了很大变化。用一句话总结大学毕业生就是“秋招不着急,春招还能看”。过去大学生毕业就业基本集中在秋招,大学生一般都很着急,在秋季的第一波招聘时就基本把工作定下来了,只有极少数同学会等到来年春天的春招再找工作,剩下在春招上找工作的毕业生基本是被第一批企业挑剩下的。但从

最近一两年招聘会来看,在春招会上的大学毕业生很优秀,其实就是大学毕业生的心态发生变化。不将就,不妥协,是当今毕业生的绝大部分心声。

“现在的年轻人就业季应该说比之前的毕业生更长了。”我省某物流公司人力主管说,过去毕业生赶在大四最后半年着急忙慌找工作,而现在的年轻人有的甚至已经毕业一年了,还在找工作。而且,这样的现象不是个例,有相当一部分毕业生进入慢就业的行列。作为“90后”,我很理解他们的心理,很想遵从自己的内心,不想随波逐流。



大学毕业生初入职场参加军训后合影。

2

多数家长包容度变高 不干涉子女个人选择

很多企业人力主管感到,如今的父母在对待孩子就业问题上,也更加开明,几乎不会干涉个人选择。应该说现在毕业生的就业环境越来越好了,对他们更宽容,包容度更高。

哈尔滨人社局相关负责人介绍,现在的毕业生大多数是独生子女,家长不舍得让孩子吃苦。特别是疫情平稳后,家长更希望孩子找一份安稳的体制内工作。哈尔滨大

学侯锐已经毕业1年多,至今没有工作过一天。“不是我不想找工作,是没有适合我的。这一年我也没闲着,一边找工作,一边考公务员。我考下了驾照,父母给我买了一台新车练手。”而今年毕业的张雅茹虽然毕业就顺利找到了工作,之后却在家长的“参谋”下自愿放弃了。“爸爸妈妈说离家太远,女孩子上下班不方便,让我把工作辞了,现在我在安心在家备考公务员。”

4

对职业发展认识不足 预期薪资普遍过高

几乎所有企业的人力资源主管都表示,面试时应聘者最关注的问题是薪资。“现在大学生应聘最关注的问题是工资待遇,不管有啥福利待遇,最后能拿到手的有多少。”毕倩茹说。

哈尔滨焊接研究院招聘以哈工程、哈工大的焊接、机械、材料等专业毕业生为主,每年大概会招聘10个左右毕业生,层次从本科到硕士、博士,其中硕士层次人才最多,工作内容主要是从事科学研究。“像我们这种科研院所,职场新人的薪资待遇不是很高,以硕士为例,第一年的薪资水平大概在10万元左右,而许多毕业生对薪资期待很高,他们往往跟北京、上海等一线城市的同类机构比较,比如,他们会说,北京

同类公司会给出十七八万元。”

“我面试时,许多毕业生说到预期工资,有的说至少5000元打底,有的还说上万元的。但实际上,不要说哈尔滨这样的二线城市,就是北上广等一线城市,职场新人的薪资也不是都很高。”哈尔滨正大龙祥医药公司董事会秘书兼人资行政副总经理刘霄刚说,尤其是在这几年的疫情反复下,许多大企业不是降薪就是裁员,本科以下学历的新人入职薪水在2000元到3000元很正常。企业需要人才创造价值,而新人需要经过长时间培训,才能把职场新人培养成职场熟人。每个企业对新人都有的一套阶梯考核机制,经过考核合格后,薪资也

会随之上涨。这个时间长的半年,短则可能只有几个月。所以,任何一个企业,在招聘新人时,都不可能给出很高的薪资。而经过一年时间的培养,职场新人的薪资一般来说都会有明显的增长。

“现在大学生普遍对社会认知比较少,对职业生态不是十分了解,对公司面对的竞争压力更是有足够的认识,往往是对自己职业规划比较高,反映出是对自己的薪资待遇期待比较高,一旦满足不了,会有挫败心理。”刘霄刚说,当然应聘者求职过程中对薪资的预期是不断变化的,当一路面试接触走下来,到求职最后阶段,基本都回归到理性阶段。”

5

挑企业更强调合眼缘 顺心入职后干劲很足

今年刚毕业的中国石油大学的张凯宁在位于山东潍坊的一家大型印刷企业入职已经一个多月,轮岗轮到第三个岗位。张凯宁应聘的岗位是驻外贸易,作为俄语专业毕业生,他未来可能会在全球各地跑业务,下一步很有可能被公司派到东南亚地区。

“对于我们来说,大学毕业找工作真的不是唯一选择。”张凯宁说,因为学的是俄语专业,其实求职面很窄。全班20多个同学,除了3个保研、4个考上研究生,还有七八个找了工作,剩下的还处在犹豫、徘徊阶段。如果没有疫情、俄乌战争等情况,应该还有人会选择出国。那些没着急找工作的同学,其实并不愁出路。我的一个同学父母想让他回自己家公司工作,但他还想再考虑考虑。而我们学校的石油、地质勘探等重点专业的毕业生几乎一半以上学生选择留校深造。即便是没有继续

升学的,找工作的时候也是挑挑拣拣。

各用人单位也感到年轻人对企业有了更高的要求,挑企业更强调合眼缘。他们更关注团队的配置、领导和同事都多大年龄、哪个高校毕业的。“这两年的应聘者确实很有个性。”一位人力资源主管说,应聘者看企业并不看企业有多大、平台有多好,而是更看中面试的第一感觉。之后他们会感受整体在岗环境。如果认可这家公司,入职后干劲很足。

“现在很多年轻人的容忍度很低,如果感觉这个工作不适合我,只要有一点点的不适应、不舒服,就不会犹豫,决定了马上辞职。”毕倩茹说,我们

招进来的大学生一般一个月时间是“试金期”,如果一个月干下来了,那么多半会一直干下去。反之,则会辞职。

我省某物流公司人力资源主管说,今年校招来的人并不多,这几年入职的应届毕业生加起来不到20个,主要招聘后勤保障类的管理人才。一线物流工厂招来的年轻人就更少了,因为劳动强度比较大,主流年龄层以30岁至50岁为主。

如何顺应职场新人的新特点留住人才,找到适合新人和适合企业的共生共存方式?这可能是每一个企业都需要面对的新课题……

3

青睐“家门口”就业 方便兼顾一家老小

经过了上大学时想要逃离父母的时期,现在的大学毕业生似乎又回归到了最初的起点。哈尔滨籍大学毕业生张凯宁发现,毕业去向不再是“北上广深”扎堆,很多都选在自己家乡所在的省份。

在采访中,许多企业表示,在疫情之前,许多岗位还是面向全国招人的。但是受疫情影响,企业走不出去,毕业生也不愿意来,因此就业主要集中在省内甚至哈尔滨之内的高校。“来我们单位的职场新人基本都是省内高校毕业的,或者是南方院校毕业的,但本人是哈尔滨或者黑龙江人,毕业后选择回到哈尔滨。”朱

琳说,对于他们来说,在哈尔滨就业,离家不远,方便回家照顾父母。同样,哈尔滨玺鼎泰商业投资公司人事行政经理毕倩茹主要针对哈工大、哈师大等省内高校的商管类毕业生,来应聘的学生一半以上都是哈市本地人,约占六成左右,剩下四成为省内其他地区人。

我省某物流公司人力资源主管表示,曾经接触过几个人才,他们从公司辞职去南方求职,几年后又重回哈尔滨。问他们原因都表示,外边虽然赚得多,但工作压力也更大。同时,随着年龄的增长,结婚生子、抚养老人等顾虑都摆在眼前,于是选择“回巢”。

职场新观察·上篇
Zhi Chang Xin Guan Cha

