

就业环境的不断变化,让在不同时代背景下成长的人,对职场的态度也不同。随着职场新生代“00后”的亮相,“00后整顿职场”的话题也一度甚嚣尘上。当下的“00后”在求职中更关注什么?他们在职场的真实表现如何?如何与“00后”职场新人建立良好的秩序与互动,帮助他们尽快成长?

作风张扬、拒绝内耗、勇于说不……

「00后」整顿职场：盲目任性还是智慧表达

□ 中国妇女报全媒体见习记者 景韵润

“第一次参加商务宴请时,我们的客户知道我是新人,就对大家说,这个小姑娘能力很过关,但是不喝酒,以后路就走窄了。”2000年出生的小羽,本科毕业,去年入职某公司职能岗,为客户提供业务招待是她的工作内容之一。“我之前从没喝过酒,听到这句话,心里有点不舒服。”

近几年,“00后”已经步入职场,出生于千禧年之后的他们,在数字技术迭代更新、生活资源相对丰富的环境中成长起来,拥有更加开放、多维、自主的思维模式。

如今,踏上职场的“00后”,工作已近两年。遇到令人不适的职场情景,他们是能规范职场秩序、矫正职场陈规,还是选择妥协,最终被职场整顿?在自我主张和职场规则之间寻找平衡,是未来陆续进入职场的“00后”们面临的考验。

“整顿”or“焕新”职场

被客户“点名”后,职场新人小羽急中生智,拿着茶杯站起来,表示自己从没喝过酒,希望以茶代酒敬客户。“目前在职场上最困扰我的,就是在业务招待时要喝酒,虽然没有人强迫我喝,但是喝一点似乎已经成了惯例。”

第二天,内心郁闷的小羽和同样已经步入职场的“00后”朋友们聊了聊,发现大家如遇到职场喝酒情况,几乎没有人能完全避免。

“认为酒桌文化是糟粕的‘90后’‘00后’并不少见,但是到了某些场合,大家还是默认该喝就喝。”小羽告诉中国妇女报全媒体记者,在后来的工作中,她都选择少喝一点,某些场合也会选择以茶代酒,“彻底拒绝对我来说需要底气。”

在小羽看来,会喝酒并不是她这份工作最核心的能力。“如果有一天,公司要求我必须喝酒,那么我会直接辞职,这样的工作不值得做。”

同样出生于2000年的言言,也和记者分享了曾困扰过她的职场经历。2022年,她是一所本科的计算机科学与技术专业毕业,通过校招被北京一家互联网公司录用,作为一名测试工程师,她的工作内容是测试软件功能,保证产品质量。

“某个周五下午,我临时被领导告知,周末需要来加班,那个周末我已有了安排,领导好像默认我周末没有自己的事情,这让我觉

得很不舒服。”言言告诉记者,她当场向领导提出:以后如果周末需要加班,希望能提前得到通知,而不是临时通知。

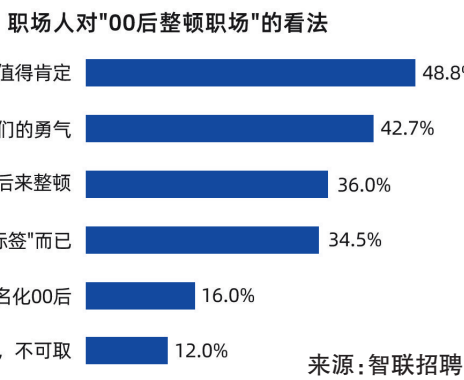
“我就是想说出最真实的诉求。工作了一年多,我一直对工作认真负责,只是不太能接受这种突然的通知。”言言坦言,其实她也担心这样会给领导留下不好的印象,“如果公司效益不好需要裁人的话,我肯定在备选人员里面,那我就再找一份工作。”

那个周末,言言没有去加班,对领导提出诉求后,领导反问她,什么时候提前通知才算早,“我回复至少在周中吧,得到的回复是可以,后来如果加班,领导也确实会提前通知。”

“如果你愿意当我的‘眼线’,我就让你留在公司。”“不加班就降薪劝退,你也知道互联网有人员变动是很正常的事。”……

每次听到领导说这些,2001年出生的子由都会直接回复:您不用PUA我,我上不管老,下不管小,实在不行,您可以直接开除我。

子由来自IT行业,工作内容是设计App、小程序和官网。“2021年6月实习入职后,我在这家公司经历过两位领导。只要涉



及我的利益,我都会去办公室跟领导据理力争。我们办公室是开放式的,我理论起来声音会比较大,每次我都能成功维权。”

在社交媒体小红书上,不少“00后”也分享了自己使用劳动法及时维权的经历,他们在向公司提出离职后,被拒绝结清工资,于是申请劳动仲裁,拿回了应得的工资,还获得了赔偿。

一些企业内部管理制度不规范,不能保证员工的基本权益,这不仅仅是“00后”面对的职场环境,也是很多职场人的“痛点”,通过整顿职场,消除职场潜规则,转变企业风气,让职场焕发活力,不仅仅是“00后”的期待,也是所有职场人的共同希望。

满足尊重和自我实现的需求

作风张扬、拒绝内耗、勇于说不……“我认为这是‘00后’的整体特点,在合法合理范围内,我们会争取自己的利益最大化。”在小羽看来,“00后”职场人整体上更潇洒,更爱憎分明,“我们对制度合理性的要求更高,对某些职场糟粕的抵制欲更强,对于多数不合理的场景不会选择忍气吞声。”

今年入职的糖糖是2001年出生的,目前在行政岗位工作。她告诉记者:“维护自身合法权益没有错。在之前求职时,我经常被要求发送生活照,这要求是不合理的,所以我就直接拒绝了,结果却被人事处工作人员进行了人身攻击。不过这也没有打击到我,以后我还是会照样拒绝发生活照。”

“对于女生而言,这是一个亟待解决的问题。”小羽告诉记者,她曾遇到过职场性骚扰,“有时我会假装没听到,但如果有过分的情况,我会直接质问他是否可以正常一点,我本身比较强势,工作能力也比较强。遇到这种情况,一定要敢于发声。”

“大家初入职场,敢爱敢恨,敢做敢当,勇



4月17日,求职学生在双选活动现场查看招聘信息。 新华社记者 王全超/摄

敢对某些不公平不合理的要求说‘不’,提出自己的诉求,这是很正常的。”在言言看来,“00后”的棱角还没有被磨平,承担的责任没有那么多,自然就更加勇敢一些。

对于网络上比较激进的例子,比如指着老板辱骂或者在工作群发泄情绪,小羽表示,这些内容有些夸张。“多数情况下只能看个乐子,我们是要为自己的行为负责的,真效仿的话你就输了。”

“真的能够随心所欲整顿职场的人,都需要足够强大,这样的人在每一代人里都会有,‘00后’里也不例外。”在小羽看来,对大部分新生代职场人来说,尽量别太委屈自己,但也别太冲动,“在个人实力没有提升的情况下,盲目整顿职场,下一份工作不见得会更好。”

从事多年企业管理咨询和人力资源管理工作的刘怡麟告诉记者,“00后”之所以发出这种整顿“职场”声音,是因为新生代的职场人与上几代的职场人之间在思维方式、职业观念等方面存在明显不同,不少企业在用旧标准要求新生代。

新生代在思考什么?他们到底需要什么?在刘怡麟看来,“1985年是一个分界线,对于1985年之前出生的孩子,教育更多地要求他们懂事和听话,所以‘60后’‘70后’会先考虑生理、安全需求,然后再通过努力拼搏,逐渐满足自己尊重和自我实现的需求。”

“20世纪90年代和00年代出生的孩子就有所不同,他们没经历过物质上的匮乏,在职场中的心理需求会直接上升到尊重和自我实现的需要。”刘怡麟指出,“85后”“90后”尤其是“00后”为自己发声,是希望能够被尊重,平等地进行沟通和对话,在合法合理的范围内提出自己的诉求,“他们也更看重自己的内心,我想成为怎样的人?想奉献哪些方面的价值?这样的探索会比较多。”

智慧发声,重塑未来职场

面对一些不太理想的职场环境,敢于质疑的勇气很重要。越来越多的职场人在互联网上发声,期待更公平、更真诚、更文明的职场环境。

记者发现,在社交媒体豆瓣上,有一个叫作“又是整顿职场的一天”的小组,成员有近4500人,小组简介上写着建组初衷:“勇于申请仲裁索要赔偿,拒绝低效内耗准时下班,抵制强制团建守护双休,这是员工在努力为自己争取应得的权益,也是职场人自我

意识觉醒的开始。在本组,你可以分享你为整顿职场做出的努力……”

而成长在法治更健全、普法教育更为广泛时代的“00后”,相较前辈们,有着更强的维权意识,更敢于表达,用自己的方式推动职场环境的改善。

但有关专家指出,“我行我素”式的职场行为并不总能奏效,整顿职场,既要有后盾,也要有能力,需要用自己的对规则的熟悉和强大的能力作为底气来提出诉求,真正的整顿,应该是让公司改变规则,尊重员工的权利,自己也能获得事业的发展。

“如果‘00后’在职场中遇到一些令人不舒服的情况,盲目地以一种激烈的方式表达不满,很可能被贴上一个标签,即这个员工不好合作,在日后开展工作时,大家通常会带着这种标签看待他,不利于未来的职业发展。”因此,刘怡麟建议“00后”,要发声,更要智慧地发声。

“从公司和管理者的角度来看,培养新入职员工需要付出很多努力,如果‘00后’能看到这一点,同时认识到,不同管理者有不同的性格特点,在说话、做事方式上也有自己的局限,这时再去考虑发声,就会更理性。”刘怡麟进一步指出,在发声时,除了考虑自身需求和利益外,还应该多关注如何提升整体工作效率、推动团队工作进展。“不论是‘70后’‘80后’,还是‘90后’‘00后’,初入职场都要学会调整心态,积极主动、以终为始,拥有双赢思维,这样才能更好更快地适应职场。”

“许多人反对加班,其实是反对无效加班,无效加班不仅会增加公司成本,还会降低管理效率,所以管理者要尽量减少无效加班,提高工作效率。因此,‘00后’整顿职场,其实是对管理者提出了要求。”在刘怡麟看来,管理“00后”并不复杂,他们不喜欢形式化的管理方式,更看重知行合一的企业文化,作为企业管理者,首先应该以身作则,树立榜样。

“一些管理者认为年轻员工很容易出现躺平、摸鱼等情况,不妨让‘00后’员工自己制定目标,在实现目标的过程中,管理者还要主动与员工沟通,给予反馈,并为员工创造公平的机会,发挥他们的作用。对于刚进入职场的‘00后’,企业和社会应该多一些引导和帮助,只有在尊重与理解员工基本权益的基础上,才能形成真正的双赢。”刘怡麟说。

(应受访者要求,文中所有“00后”均为化名)

专家说

积极营造适合“00后”职场规则和文化氛围

□ 中国妇女报全媒体见习记者 景韵润

面对职场潜规则和不公正待遇,他们敢于发声,表达诉求。该如何看待“00后”整顿职场现象?“00后”的加入对企业、行业及整个职场生态有何影响?如何完善和落实劳动者权益保障制度,更好保障“00后”及全体劳动者的权益?对此,中国妇女报全媒体记者采访了相关领域专家。

中国人民大学公共管理学院教授马亮告诉记者:“‘00后’对个人的价值追求、工作与生活的关系、工作的意义、上下级关系等都不同于此前时代的期待,也自然会带来明显的职场代际冲突,比如,‘00后’在加班、服从、离职等方面都有很强的自主性,他们往往不会低头或屈服,这会让习惯于命令式管理的传统职场人士感到不知所措。”

“在当前和未来的后工业社会和数字时代,一些职场规则已不再适用,习惯于当前

职场的人可能不会挑战,而‘00后’敢于挑战职场规则和文化,重建适应新时代的职场,是值得肯定和鼓励的。”马亮认为,所谓“00后”整顿职场,不是寄希望于推倒重来和另起炉灶,而是要在适应中推动改变。

“作为网络世界的原住民,‘00后’成长于物质丰富、思想多元、数字技术快速迭代的新时代,他们自我意识更强,更注重自我感受,表现出就业不将就、慢就业、就业不稳定等行为模式。”在中国劳动和社会保障科学研究院研究员张丽宾看来,出现“00后”整顿职场这一现象的原因之一是劳动力供求双方力量对比的变化。

张丽宾进一步说道,长期以来,由于劳动力市场供大于求,职场上的确存在一些不尊重从业者、侵犯劳动者权益的现象,这些都是不合理、不合法的行为,“00后”有较高的权益意识,有较强的维权能力,敢于、善于对侵犯自身权益的行为说不,是推动

用人单位规范用工行为的重要力量。“从这个角度讲,‘00后’整顿职场有利于从根本上推动就业质量提高和人力资源的更好开发利用。”

“从微观动机来看,‘00后’整顿职场,就是想要在职场过得更舒适、更有尊严。”张丽宾表示,“年轻人初次进入职场,工作经验不足,对职场文化缺乏深刻体会,团队协作方面的经验也还不足,自身职业能力还需要与工作进行匹配,特别是性格方面还需要磨炼。因此,‘00后’整顿职场也有一定的片面性,并不一定有利于青年从学校到工作的顺利过渡和未来的职业发展。”

面对职场潜规则和不公平待遇,“00后”该如何更好应对?张丽宾建议,既要敢于维护自身权益,还要做好足够的准备。“入职前,了解掌握国家和地方的相关法律法规、企业的规章制度、企业的工作氛围以

及维权渠道等,求职时,选择职场氛围良好、管理体系完备的企业,入职后,应尽可能适应企业文化、熟悉工作场景,学习周围同事处理工作关系的方式方法,特别要重视建立维护一个有利的微工作生态。”

“由学生转变为职场人,要学会调整心态、控制情绪、加强沟通,理性对待各种情形,提高心理素质,还要在适当的时候注意收集证据,为维权做好准备。总之,要先对自己有要求,做好自己,再追求敢于和善于维权。”张丽宾说。

“对企业和行业发展及整个职场生态来说,‘00后’是企业 and 行业发展的新鲜血液、职场的新生力量,他们会在适应中逐步改造职场文化,推动劳动者权益保障制度更加完善、职场文化更加人性化。”张丽宾指出,因此,企业要了解劳动力市场的形势变化,自觉遵守国家法律法规政策,懂得并顺应新时代年轻人的特点和需求,获得青年

对企业的认同,才能避免出现用工短缺、人才不足等制约企业发展的情况。不但要待遇留人、感情留人,还要为年轻人创造发展的空间、成长的阶梯,让年轻人与企业共同成长。

在马亮看来,注重倾听“00后”的诉求并积极回应,营造适合“00后”的职场规则和文化氛围十分有必要。“在社会保障、带薪休假等方面,用人单位应正视‘00后’的劳动权益诉求,通过提供更好的劳动权益保障,吸引和留住‘00后’人才。同时,相关司法和执法部门的立法推进和执法力度也应当有所加强,以便更好地保护劳动者权益。”

“还要根据劳动力市场形势的变化,加快完善新就业形态的法律法规,同时,加强劳动保障监察执法力度,加强行业规范、企业自律,更好地保障‘00后’及全体劳动者的权益。”张丽宾表示。