



走出校园的毕业生，怀揣梦想踏上求职之路。这些职场新鲜人对职业发展与工作模式的认知，有明显的时代烙印。(陈福洲摄)

劳动市场经历疫情冲刷，千禧一代与Z世代的职场新鲜人，对工作与职场的认知与期许也被刷新。

他们倾向更灵活的工作安排，但也认识到现实并不完美，权衡取舍在所难免。

周昊 / 报道

zhouhao@sph.com.sg
受访者提供照片

又逢大学毕业季，走出校园的青年，各怀理想步入社会。他们的职业规划，以及对工作的憧憬与偏好，都有独特清晰的时代烙印。

劳动市场经历疫情冲刷，千禧一代（1981至1996年出生）与Z世代（1997年或之后出生）的职场新鲜人，对工作与职场的认知与期许也被刷新。他们倾向更灵活的工作安排，但也认识到现实并不完美，权衡取舍在所难免。

平衡发展空间与理想兴趣

今年踏出大学校门的邓凯恩（24岁）毕业前就找到心仪的工作。她目前就职于中国电子商务巨头阿里巴巴旗下的南亚电商平台Daraz，参与该公司的“未来领袖计划”。

发展空间与薪资待遇是邓凯恩求职时非常关注的。她说，能够从事自己感兴趣的工作是幸运的，但现实可能没那么完美。如果暂时找不到喜欢的工作，养活自己是最基本的，除非家庭经济状况能支持你实现理想。

她补充，在“糊口”的工作中，尝试发掘兴趣，或探索不同领域，也可能会有意想不到的惊喜。

正在积极寻找工作的马丽冬（26岁）也看重工作的发展空间。但她认为，有理想，能做自己喜欢并认为有意义的工作也很重要。“生活一定会有不如意，就算现阶段没有心仪的工作，也不该得过且过，应该努力让自己进步，等待合适的机会。”

同样在求职路上奔波的潘讯泽（23岁）说，行业的发展潜力是他优先考虑的。这决定自己未来的职业方向。他工作需要有远见，例如现阶段工作属于朝阳行业，有没有足够空间让自己成长等。

与此同时，潘讯泽也想有一份自己喜欢、能让他实现理想的工作。虽然清楚鱼与熊掌不可兼得，但他坚信，年轻人应该勇于尝试。“万一两者能兼得呢？”

李扬（25岁）是四名受访者中，唯一选择创业的应届毕业生。他今年创办植物食品公司（plant-based food）起步公司“珍食”（Really Food）。他坦言，没有稳定的工作与收入，确实令人忧心。但认真斟酌眼前的机会后，他决定接受风险勇往直前，以免将来后悔。

他说，如果创业不成，也必然需要先找一份工作。他热爱与人打交道，也喜欢与务实的工作氛围，所以他会最先考虑能与客户直接交流的工作。

倾向更灵活的工作安排

疫情颠覆不少行业的工作模式，人们体验到居家办公的便利，员工与求职者要求灵活工作模式已是大势所趋。

人力资源公司任仕达（Randstad）今年2至3月对1000名年龄在18岁至67岁的本地雇员做调查。结果显示，每五名员工中有约两人表示，若不能居家办公，或选择在他们所爱的时间工作，就不会接受这份工作；也有近五成的受访者曾因工作时间和地点不够灵活而辞职。

年轻人跳槽已是常态

全球多地去年掀起了大规模的辞职潮（Great Resignation），不少人另谋高

邓凯恩说，工作地点方面，她倾向混合办公模式，因为没有必要每天通勤，而且很浪费时间，但有时还是需要到办公室，以便与同事交流。对于工作时间，她想试一试灵活的安排，但担心与同事的协调合作会遇到困难。

马丽冬也更喜欢混合办公模式，除非要操作专业器材，必须回公司。她希望由自己决定工作地点与时间。虽然潘讯泽也倾向混合办公模式，但他希望有固定的工作时间，这会明确地划分工作与休息的时间，“我觉得比较安全稳定。该认真工作的时候就工作，该休息的时候就休息。”

李扬说，他能理解人们为何喜欢自由灵活的工作安排。但他希望将来有个办公室，和员工们面对面交流，这有助于沟通合作以及建立归属感。

办公室交流并建立关系

美国客服体验软件开发公司Zendesk亚太区人事高级总监梁美雅受访时说，“数码优先”的理念在他们的企业文化中根深蒂固，公司今年初推出“完全灵活”的工作模式，员工可以自由选择工作地点。

尽管如此，梁美雅认为，良好的办公室环境与设施，有助于鼓励员工间交流并建立个人关系。因此，他们的办公室在提供专注工作的空间外，也有适合联谊、学习与欢乐的地方。

送餐平台foodpanda发言人说，公司通过内部员工调查认识到，健全的员工福利计划包括灵活的工作安排。公司目前实施混合办公模式，员工可自由选择在家或办公室工作。

发言人还说，foodpanda设在本地的区域总部，有专注工作的空间，也有供员工合作与团建的空间。例如，公司的游戏区设有乒乓球桌、游戏机等娱乐设施，以便员工解压放松。



Zendesk在新加坡的办公室提供专注工作与交流互动的空间。



foodpanda的工作空间，包括供员工放松的游戏区域。

就，也有人干脆“裸辞”。事实上，早在疫情前，年轻人频繁换工作已不是什么新鲜事。

邓凯恩认为，在上一辈的职场观念中，在一家公司长时间服务，甚至做到退休是很普遍的。但现在社会发展步伐加快，若因安于现状而选择留下，就会跟不上发展甚至被淘汰。“比起对公司忠诚，更重要的是对自己忠诚，对自己的职业规划负责。当你已经完全熟悉一份工作并且没有新的挑战，可能是时候考虑换工作了。”

潘讯泽则认为，如果员工在一个岗位的薪水与学习空间遇到瓶颈，就是该换工作的时候。他强调，一份工作至少需要做到两三年，给自己多一些时间学习与成长。

李扬从雇主的角度分析，认为企业文化与价值观决定员工的去留，优良的企业文化提供年轻

职业导师：不应执着于找“最理想工作”

应届毕业生找工作不易，邓凯恩回忆，她刚开始工作时没有明确的方向，不确定自己想从事什么具体职业。马丽冬则说，最大的困难是不知道市场上有哪些适合自己的工作岗位。

南洋理工大学就业与实习指导处职业导师黄美佳说，在求职时感到迷茫的毕业生，首先应该自我评估，发觉自己的价值观、兴趣、个性和技能。之后，再去思考并探索哪些行业更适合他们。

他认为，许多毕业生常忽略自我评估的重要性，任意在职业网站上申请工作。这样做的效果可能适得其反。

黄美佳说，毕业生不应该太执着于找到“最理想的工作”，因为这会给自己造成不必要的压力。他们应该尝试以开放的心态寻找第一份工作，之后再逐渐调整自己的职业方向。

劳动发展局首席职业辅导员曾文祥说，想成功获得一份工作，要从好的履历开始。一些雇主常用一款名为“Applicant Tracking System (ATS)”的过滤软件来筛选履历。求职者若能根据一个人的知识、技能和能力总结归纳，并且利用关键词来书写履历，将能提高获得面试的机会。

他认为，不少大学毕业生没什么工作经验，因此在求职时没自信。然而，机会是自己争取的。应聘者可以用劳动发展局的资源，来提升自己的技能，以及发掘自己潜在的能力。



南大就业与实习指导处职业导师黄美佳，毕业生求职时应先自我评估。



劳动发展局首席职业辅导员曾文祥，能否成功获得工作，从好的履历开始。

跳槽不会“扣分”

Zendesk新加坡分部目前有73%的员工属于千禧一代，6%属于Z世代。梁美雅说，在吸引与留住年轻人方面，公司专注于提供员工成长与发展的空间、工具与机会。他们也设计各种员工体验计划，同时建构良好的“反馈回路”，这有助于理解员工

的需求，并更好地支持他们。foodpanda发言人说，公司在招聘时，不会因为面试官此前经常跳槽而“扣分”，每个人的决定背后都有原因，公司希望给所有人分享经验的机会。

发言人补充，疫情后，员工更关注雇主提供的福利，以及个人的心理健康。foodpanda相信，公司有能对员工的士气和敬业度产生积极影响，从而降低人员流失。公司也提供各类假期，供员工休息的“充电日”，心理健康与健康发展的项目与平台等。

曾文祥说，求职者应该先自我评估，了解自己的价值观、兴趣和技能。之后，再去思考并探索哪些行业更适合他们。求职者应该以开放的心态寻找第一份工作，之后再逐渐调整自己的职业方向。