

要高薪也要梦想 智联招聘解读 90 后职场新主张 兴趣大过天 智联招聘解析 90 后职场肖像

不挤“北上广”&不捧“铁饭碗” 职场90后更理性

又到了每年一度的“金三银四”招聘旺季，年轻的 90 后已逐步成为求职的主力军。这个群体曾被贴过诸如叛逆、自我等标签，然而他们身上也有着追求独立和善于创新的鲜明优点。时至

当日，90 后的所思所想已经成为职场热议的话题。为了洞悉 90 后最真实的职场需求，2016 年 3 月智联招聘采用在线问卷的方式，从职场态度、公司文化、职业规划等角度对 90 后求职者进

行了调查，共计回收有效问卷 15786 份。在“智联招聘 On Fire 青春音乐奇妙夜”暨全国首场职场音乐会上，智联招聘首次发布了“90 后职场肖像”报告，全面解读了这些职场新生力量。

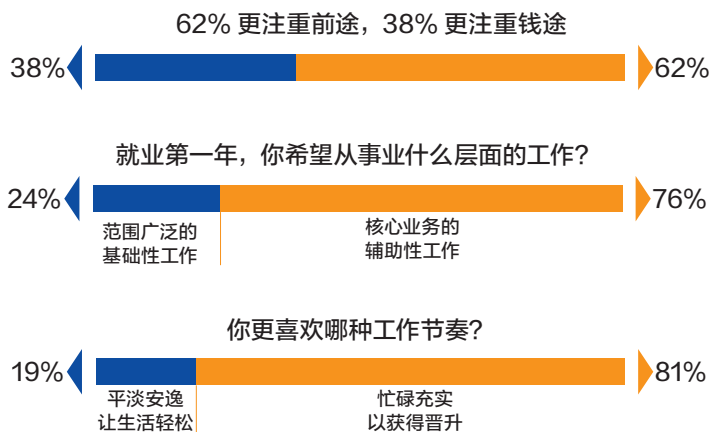
伴随着互联网飞速发展而成长起来的 90 后可谓是生活在键盘上的一代，因此在各种工作突发场景中，他们最无法接受工作电脑突然出现问题。智联招聘认为，在互联网

+ 时代，90 后员工更在意办公设备的高效性和可移动性，希望配备性能更好的办公设备，以便能够轻松、灵活地获取信息并解决问题，最大限度的利用碎片化时间提升工作效率。

面对未来工作，兴趣爱好最重要

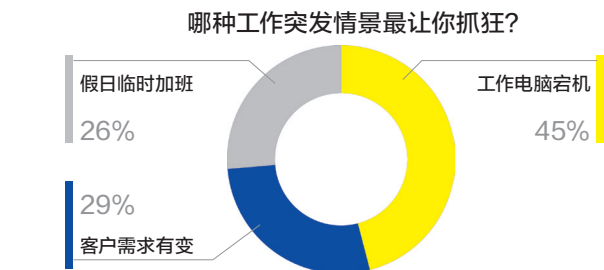
从 90 后的择业取向来看，与 70 后、80 后找工作求稳定、谋高薪不同，90 后普遍认为工作不只是满足生计这么简单，能够满足兴趣、实现人生意义更重要。有 62% 的 90 后表示择业时更看重是否有符合自己兴趣的发展空间，仅有 38% 的受访者在择业时优先考虑薪资待遇。

从 90 后期望从事的工作性质来看，90 后群体对自己更有自信，76% 的受访者希望可以从事核心业务工作。然而这并不代表 90 后眼高手低，受访者普遍表示并不排斥从事辅助性工作，也有 24% 的受访者表示愿意接受基础性工作。对于 90 后来说，从事何种类型的工作并不是关键，关键是他们渴望被重视，希望能有机会参与到核心工作中展



现自己的价值。
90 后在择业时更看重未来的发展前途，因此“钱多事少”并不是他们追求的工作态度。对 90 后期望的工作环境调查结果发现，高达 81% 的 90 后希望能在忙碌充实的工作环境中获得

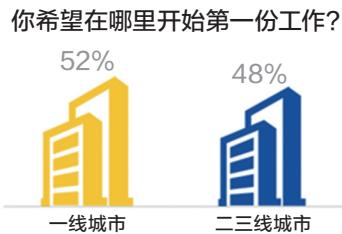
晋升，仅有不到 20% 的 90 后希望从事的工作平淡安逸，获得更加轻松的生活。值得注意的是，90 后虽然甘于拼搏，不惧主动加班，但无法接受“直属领导不走不能下班”等非工作需求的加班理由。



面对发展机遇，不挤“北上广”&不抱“铁饭碗”

根据智联招聘的调查显示，北、上、广、深一线城市对于 90 后的吸引力正在逐步减退，有近一半的 90 后受访者表示如果有合适的发展机会，愿意在二、三线城市开始自己的第一份工作。从智联招聘的大数据来看，2016 年春季各城

市人均投递简历排名前十的城市中，成都、西安、天津等新一线城市的人均投递简历数与深圳、上海相差不大。随着新一线城市在经济发展、区域效应、生活成本等方面的优势不断显现，北、上、广、深不再是 90 后求职者的唯一选择。



你希望在哪里开始第一份工作?

面对企业雇主，尊重是 90 后首要需求

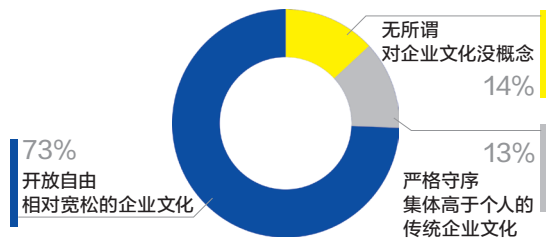
随着我国经济的发展和转型，90 后的物质文化生活以及价值观发生了巨大的提升和转变，工作也随之从谋生的手段转变为获得高品质生活的工具，成为实现人生价值的过程，因此 90 后对工作的诉求也发生了重大的变化。从 90 后选择企业雇主标准的调查结果显示，“对员工的尊重”超越了“完善的福利待遇”和“有竞争力的薪酬”，成为 90 后眼中用人单位最重要的竞争力。

在公司内部，90 后更偏爱自由开放的企业文化。从调查结果来看，有 73% 的受访者赞同“开放自由、相对宽松”是最理想的企业文化，仅有 13% 的受访者可以接受“严格守序、集体高于

你认为评判用人单位好坏最重要的一点是什么?



你最希望就业的公司具备哪种企业文化?



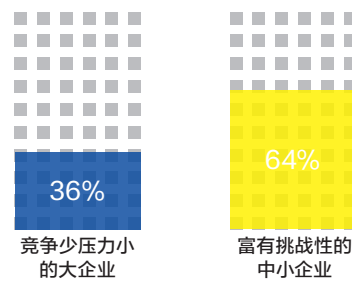
个人的传统企业文化”。在追求

后都明确表示反感办公室八卦和职场潜规则。

对于未来的职业规划，90 后显得更加积极主动，高薪、稳定、依听父母认可的“金饭碗”模式不再受到大众一致认可，有 64% 的 90 后受访者表示更愿意在富有挑战性的中小企业工作。根据智联招聘的调查显示，随着我国“互联网+”战略的不断推进，与

竞争压力较小的大企业相比，互联网中小企业以现代化的管理制度、具有竞争力的福利待遇以及创新的氛围等条件颇受 90 后青睐，而扁平化的管理模式和更多的个人发挥空间恰好迎合了 90 后追求兴趣、实现自我价值的需求，因此得到了众多 90 后求职者的追捧。

你更愿意选择富有挑战性的中小企业



面对工作环境，幸福源自“软福利”

在福利待遇方面，90 后对于“软福利”的重视程度已经超过了“硬福利”。在 90 后受访者看来，五险一金的硬福利应该属于公司的“标准配置”，因此并不算关键的竞争力因素，能够提供弹性工作时间、额外带薪年假、配备固定班车等“软福利”更容易获得 90 后的青睐。

哪种福利待遇更有竞争力?



本次智联招聘发布的“90 后职场肖像”报告，第一次形象化的全面描绘了当下 90 后求职者的多数共性，为企业雇主、行业机构乃至全社会提供了一个了解 90 后年轻人新视角，希望能有助于打破传统观念，为招聘的供需双方提供更加清晰的沟通角度。

作为中国领先的职业发

展平台，智联招聘一直关注年轻求职者的职业发展，通过研究，智联招聘深刻洞悉到 90 后以“兴趣”为主的求职导向，“燃青春，趁现在”主题活动的推出即是为年轻人追梦搭建真实的实践机会，智联招聘希望通过本次主题活动切实助力年轻人燃烧青春，勇敢追求兴趣实现自我价值。