

# 90 后的花样职场

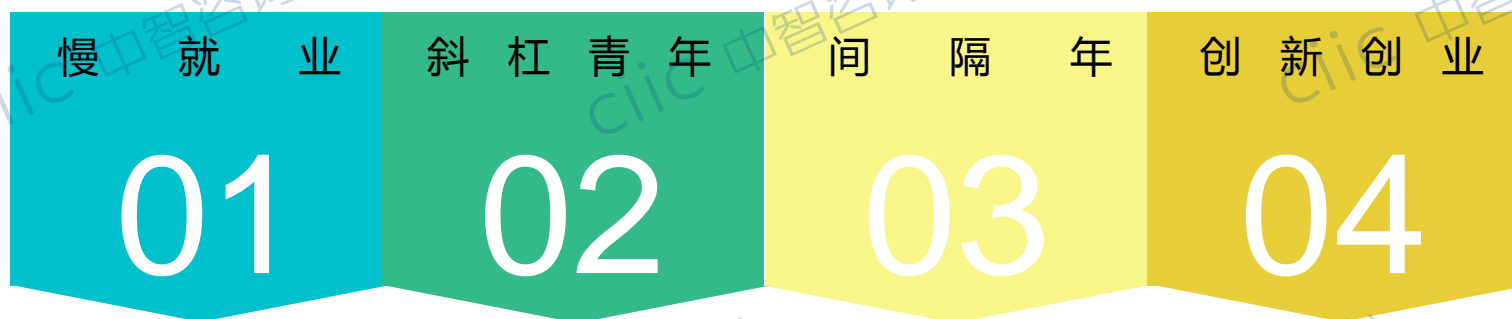
“慢就业”、“斜杠青年”、“间隔青年”、“创新创业” .....

## 企业 HR 如是说



“我们是特别的群体，我们有创业精神、更加灵活应变，面对职业道路和消费更加现实理性，认为自我成长和工作生活平衡更加重要，同时，我们希望自己的个性被包容、被尊重。”这是多数90后职场新人的告白。随着越来越多的90后员工进入职场，延迟就业、slash、间隔年等一系列新的职场趋势开始蔓延，对企业管理者提出前所未有的挑战，中智发起“90后员工职场新趋势调研”旨在反映企业HR对90后职场行为一些看法和专业态度，给90后的职场选择提供参考。

- 仅一成企业HR表示不会介意90后应届生的慢就业/延迟就业经历。超7成企业对“慢就业”职场新人给付的是企业当年应届生招聘的起薪水平。
- 49%的企业表示组织内有跨岗工作的员工，并且已有16%的企业表示知道内部有在外兼职的90后员工。
- 在企业中有间隔年员工出现时，36%的企业明确表示不会保留岗位，半数企业会对其进行考量，给予部分员工保留职位的机会。国有企业为“间隔青年”保留职位的可能性较大，欧美企业较为接受自家走出去的“间隔青年”回归，对于有“间隔”经历的求职者较为慎重。
- 民营企业毋庸置疑的成为了支持员工内部创新比例最高的企业类型，因创业而流失泛90后员工的比例也较大。超七成的互联网企业与制造行业企业支持员工内部创新创业。



# 慢就业

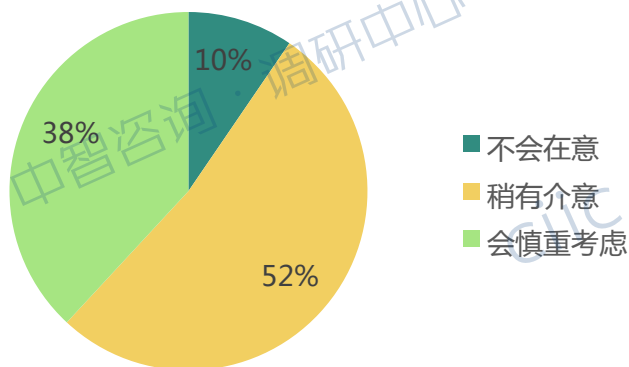


# 仅一成企业HR表示不会介意90后应届生的慢就业/延迟就业经历

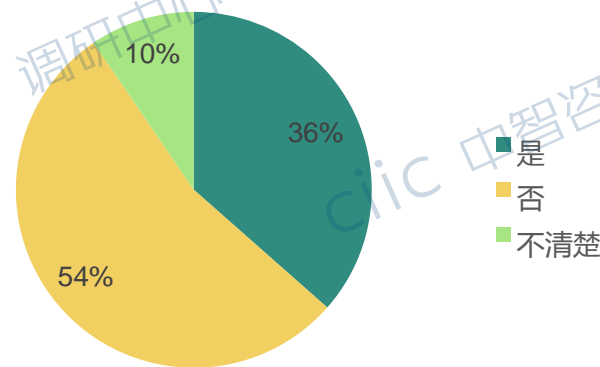
慢就业指一些大学生毕业后既不打算马上就业也不打算继续深造，而是暂时选择旅游、支教、在家陪父母或者创业考察等的现象。

对于经历了慢就业而准备就业的职场新人而言，38%的企业HR在招聘时会对慢就业/延迟就业的应届生慎重考虑，52%的HR表示会有介意，仅有10%的HR表示不会在意候选人是否是当年应届生。当然，会慎重考虑的企业HR不代表直接拒绝了延迟就业候选人，而是会对这部分应聘者的这段经历做更为慎重的考虑和权衡，包括慢就业的原因、经历本身为应聘者带来的影响和收获，已经对候选人未来工作表现的预期判断等多方面因素。

作为企业HR，您是否会在意候选人延迟就业/慢就业的那段经历？



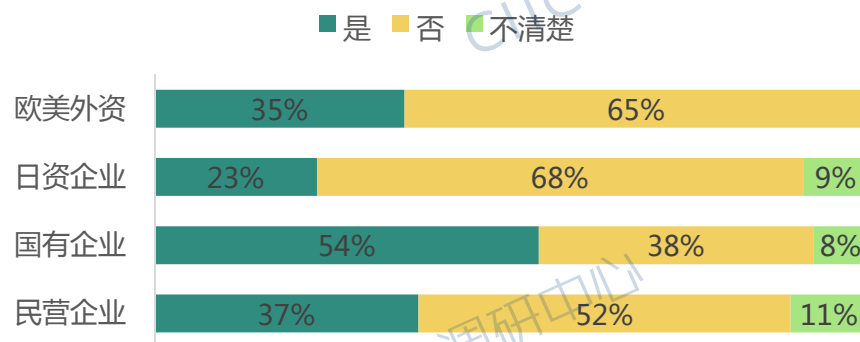
近两年贵司是否有招聘到已经毕业但并未在其毕业当年参加工作的职场新人？



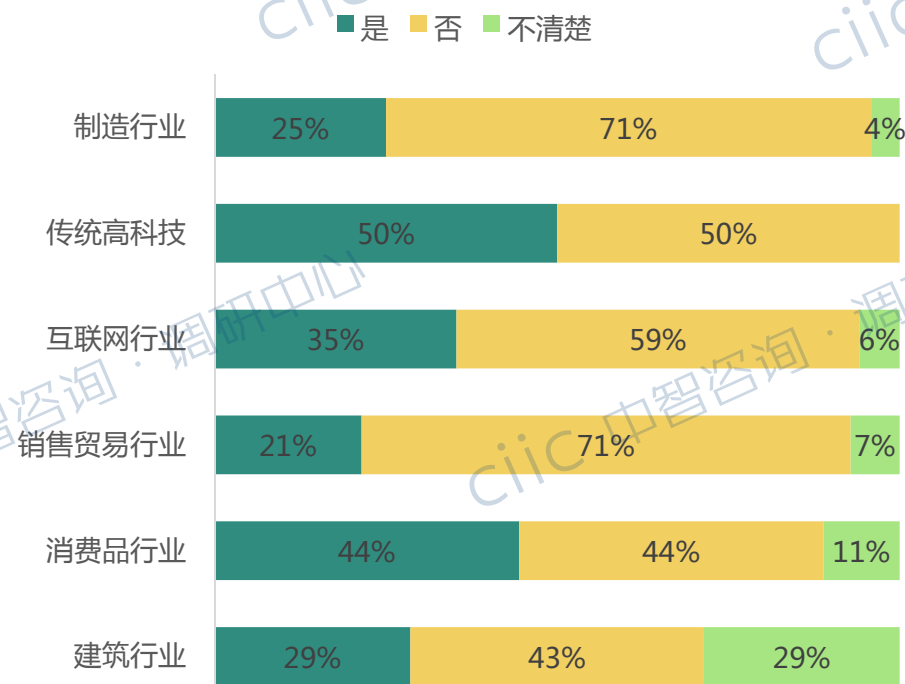
# 国有企业招聘到“慢就业”人员比例最高

在实际招聘过程中，日资企业在对待延迟就业人员时态度较为坚决，68%的企业近两年没有招聘，国有企业招聘慢就业人员的比例较大，已超过半数。传统高科技行业对慢就业人员包容性较大，近半数企业曾招聘过慢就业人员。二线城市招聘到的慢就业新员工比例比一线城市高14个百分点，慢就业人员的包容度较大。

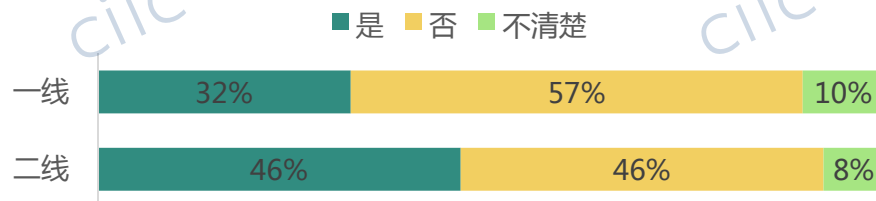
是否有招聘慢就业人员-区分资本属性



是否有招聘慢就业人员-区分行业



是否有招聘慢就业人员-区分所在地区

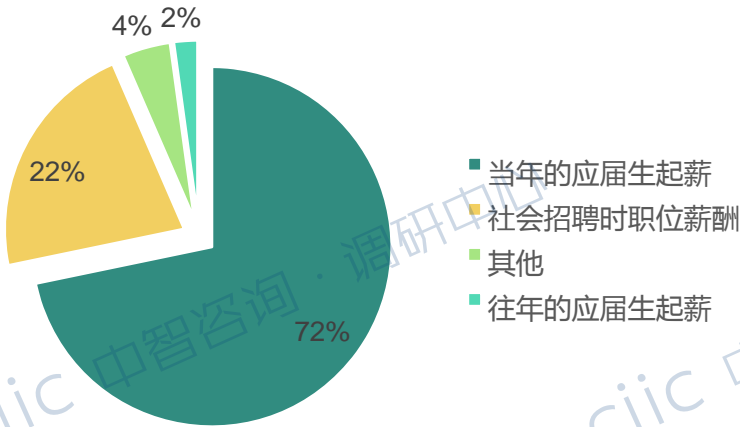




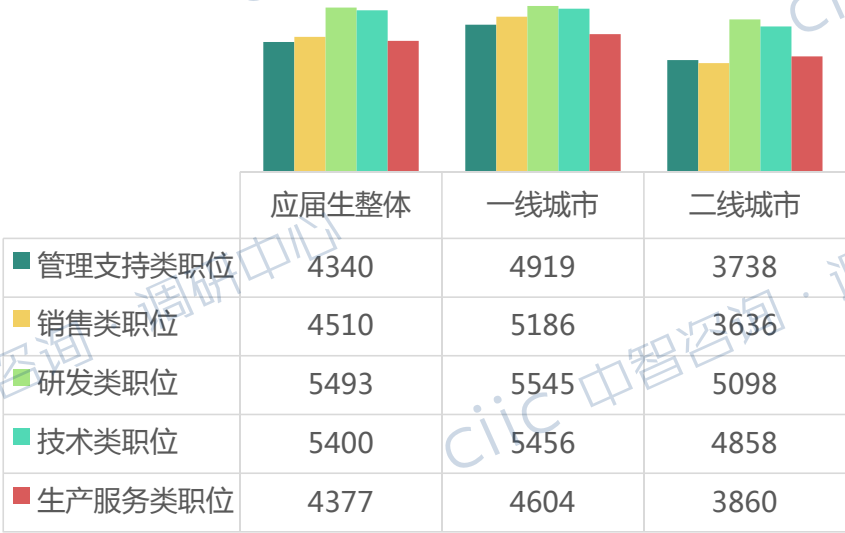
# 超7成企业对“慢就业”职场新人给付的是企业当年应届生招聘的起薪水平

招聘成功后，因为慢就业人员缺乏工作经验，员工价值待估，所以设置慢就业人员薪酬水平时，超7成企业会按照当年的应届生起薪来付薪。

对于延迟就业/慢就业的职场新人，  
贵司给予的薪酬水平是参照



2016应届生薪酬-区分人员职位



数据来源：中智2016年应届生招聘实况报道

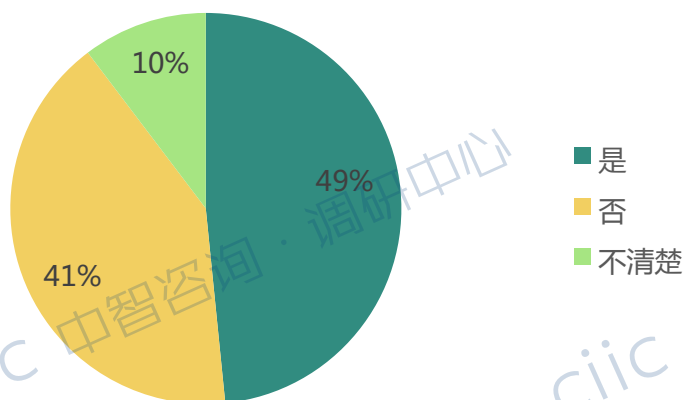
# 斜杠青年



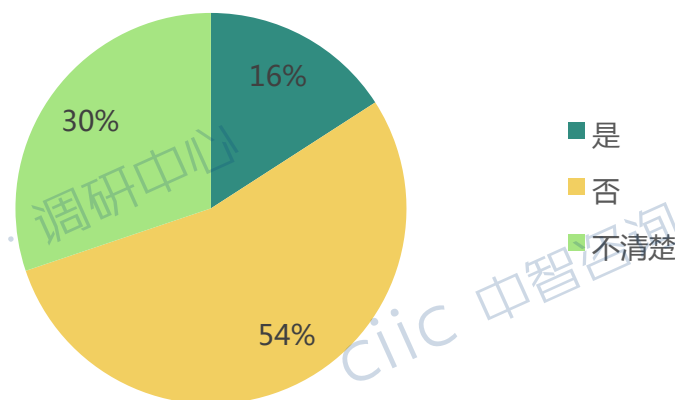
## 49%的企业都有“斜杠青年”

如今的泛90后不再满足单一的事业，而更乐意当一名拥有多元化身份和生活的“斜杠青年”。49%的企业表示存在跨岗位工作员工，并且已有16%的企业明确表示知道企业中有在外兼职的泛90后员工。

据您所知，  
在公司内部是否有跨岗位工作的90后员工



据您所知，  
贵司是否有在公司外兼职的90后员工

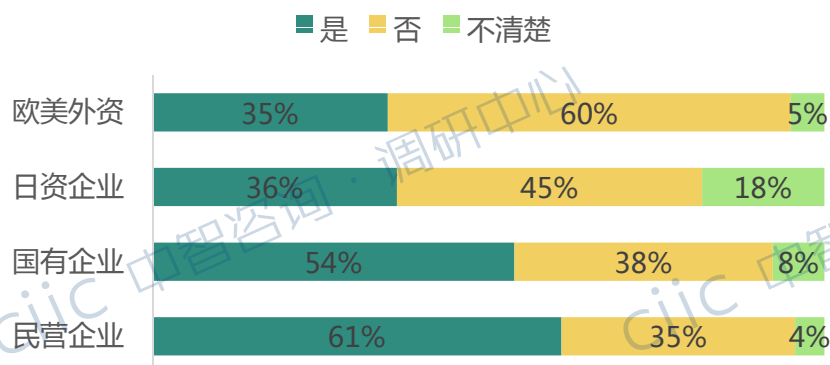




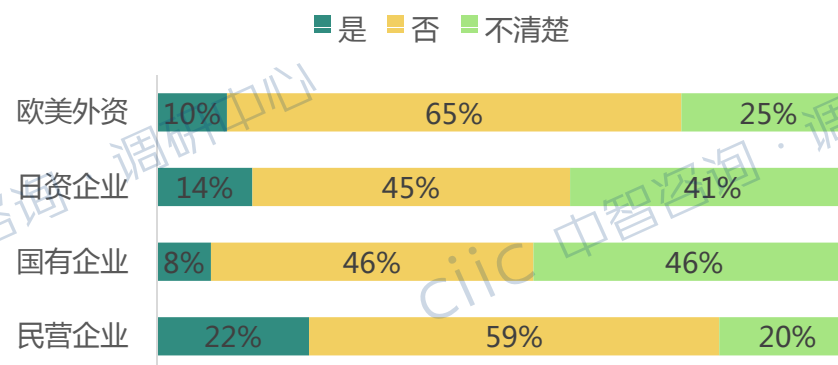
# 相比外资企业，内资企业中多存在跨岗位工作 员工

调研显示：61%民营企业内部有跨岗位工作的90后，高于其他资本属性的企业，欧美外资对于员工的管理较为严格，不招聘跨岗位工作的企业较多，并且在一定程度上对员工兼职态度较保留。

据您所知，  
在公司内部是否有跨岗位工作的90后员工  
-区分资本属性




据您所知，  
贵司是否有在公司外兼职的90后员工  
-区分资本属性



## HR无忧资料共享

让您学习无忧洞察HR管理世界

 每天精挑细选3份最值得关注的学习资料；  
不定期分享顶级外文期刊。

加微信：**bijike**加入“iHR”30-100微信群

备注：**姓名-职位-公司**

**(不需要转发哦.....)**

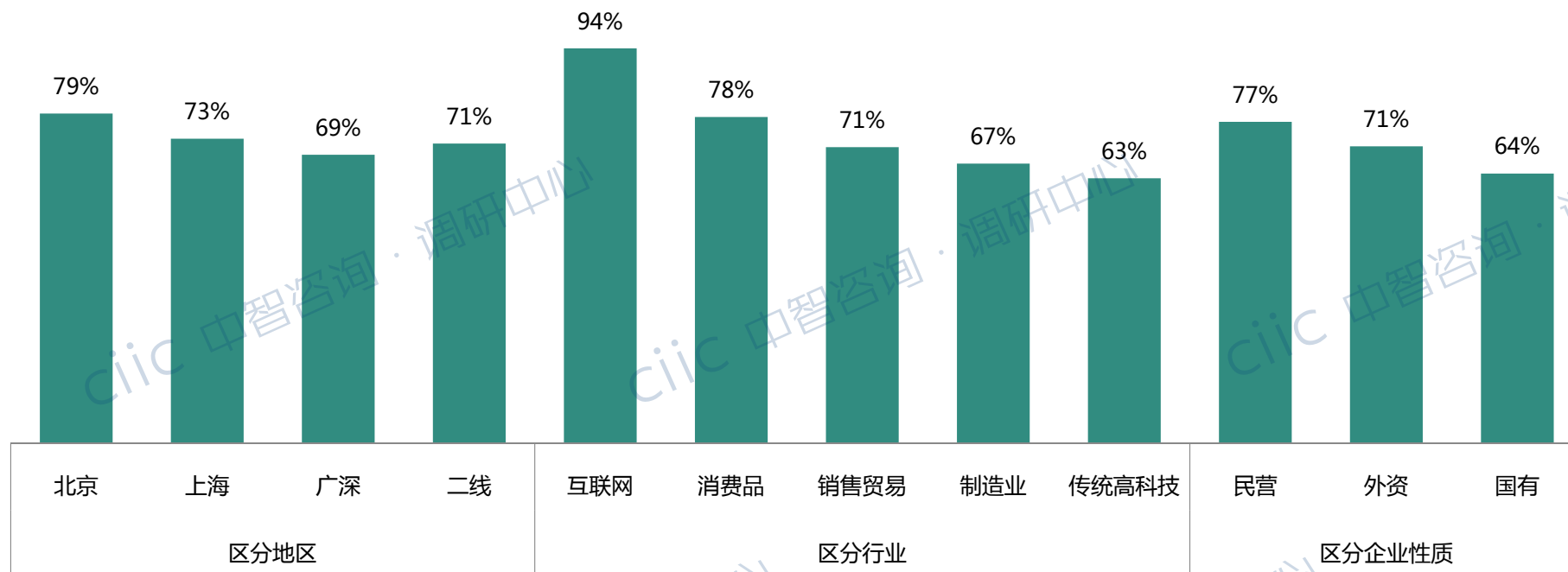


扫一扫  
马上学习

# 北京地区企业、互联网行业企业、民营企业更为鼓励 在组织内部培养跨岗工作、多元发展的复合型人才

大部分企业欣赏多元化的人才，认为他们会带给公司活力，具有创新潜质，对公司的发展有帮助。大约有72%的企业表示企业鼓励在组织内部培养多元化发展的复合型人才。在一线城市中，北京地区鼓励培养复合型人才的企业占比最多，达79%；在不同行业中，互联网行业中鼓励员工跨岗发展的企业高达94%，这一比例远高于其他行业；区分企业性质看，77%的民营企业支持培养跨岗工作的复合人才，外资企业和国有企业的这一比例分别是71%和64%。

组织内部鼓励培养多元发展的复合型人才

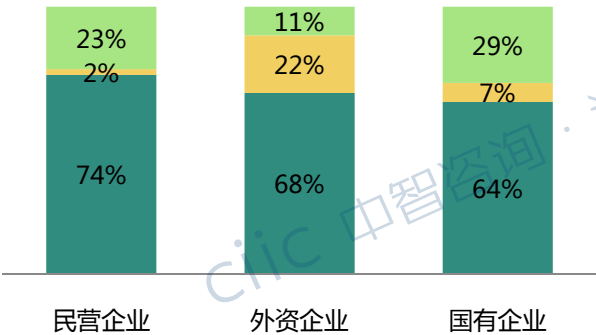


# 求职者条件相差不大的情况下，约七成企业倾向招聘具有多元化背景的复合型候选人

其他条件相差不大的情况下，70%的企业会更加青睐对于曾是跨岗工作、具有多元化背景的求职者。对于多元背景的候选人，22%的外资企业、24%的上海地区企业、41%的销售贸易企业均明确表示不会优先考虑。

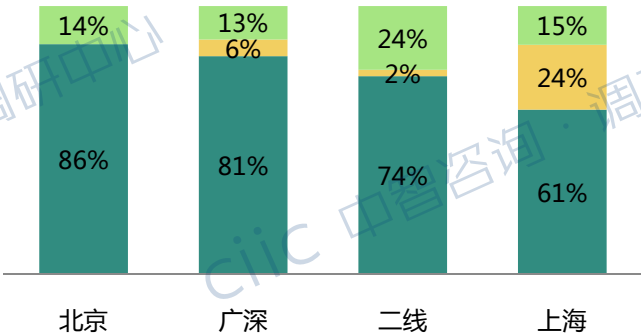
企业是否倾向招聘具备多元背景求职者

是 不清楚 否



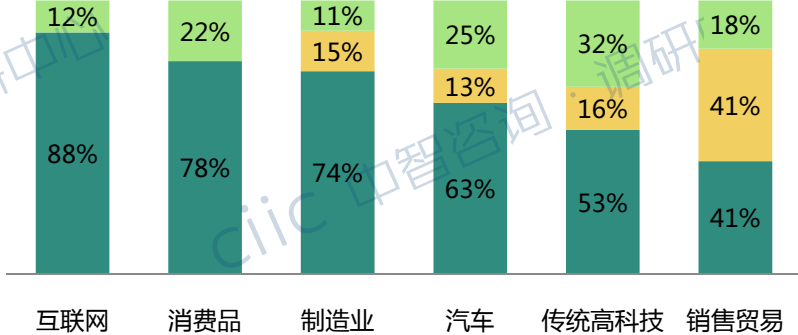
企业是否倾向招聘具备多元背景求职者

是 不清楚 否

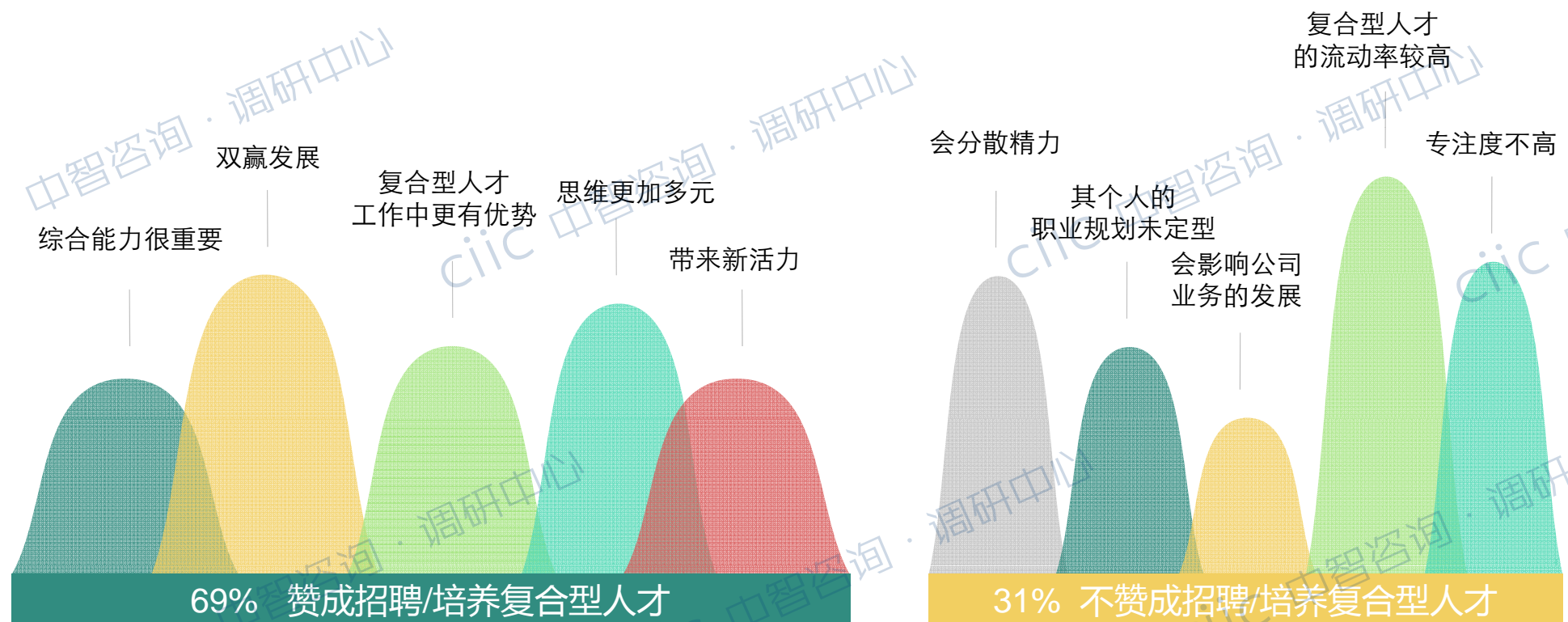


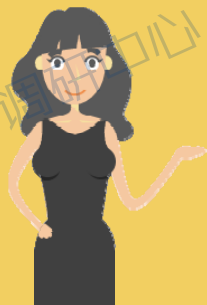
企业是否倾向招聘具备多元背景求职者

是 不清楚 否



# 企业HR对培养/招聘复合型人才的态度





# 间隔年

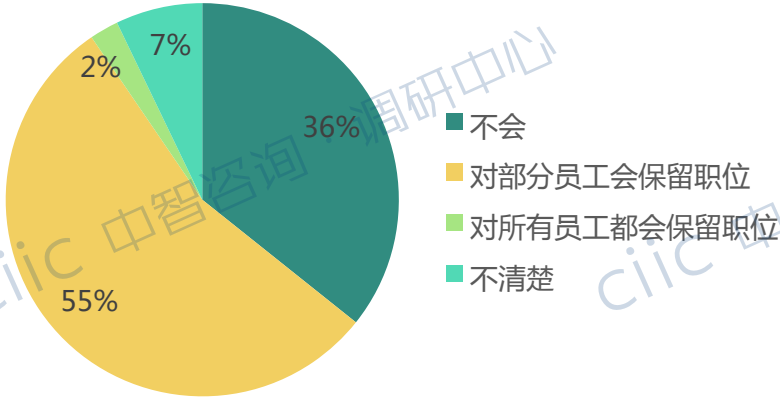




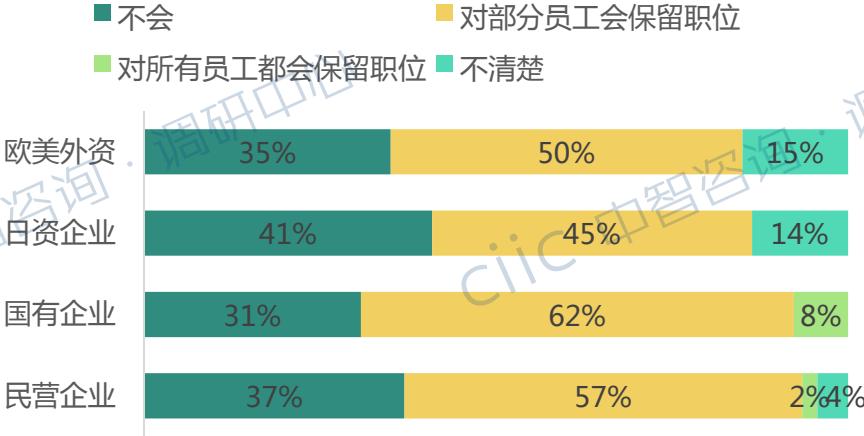
# 间隔年回归之保留职位：57%的企业表示有可能

“Gap year”源自西方对于青年人在升学或工作前一年至几年通过旅行或体验一些不同的生活方式的现象总结，国内近年来“间隔年”现象也屡见不鲜。在企业中有这样的员工出现时，36%的企业明确表示不会保留岗位，半数企业会对其进行考量，给予部分员工保留职位的机会，其中，国有企业和民营企业会有少部分企业对所有员工都保留职位。

据您所知，  
贵司是否会为脱产学习/进修的员工保留职位？



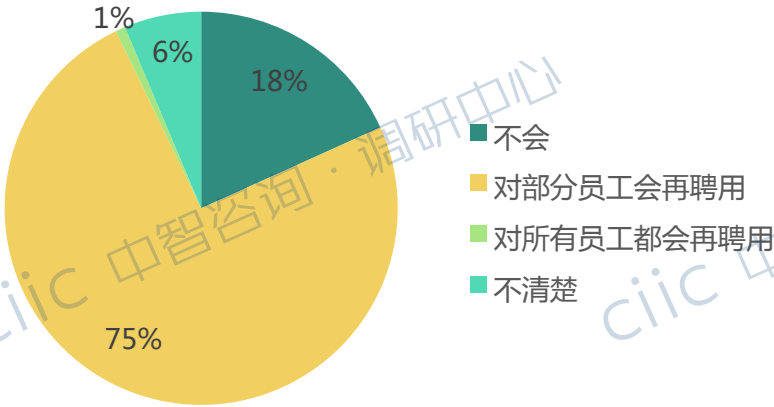
贵司是否会为脱产学习/进修的员工保留职位？  
-区分资本属性



# 间隔年回归之重返公司：76%的老东家表示会给予再聘用机会

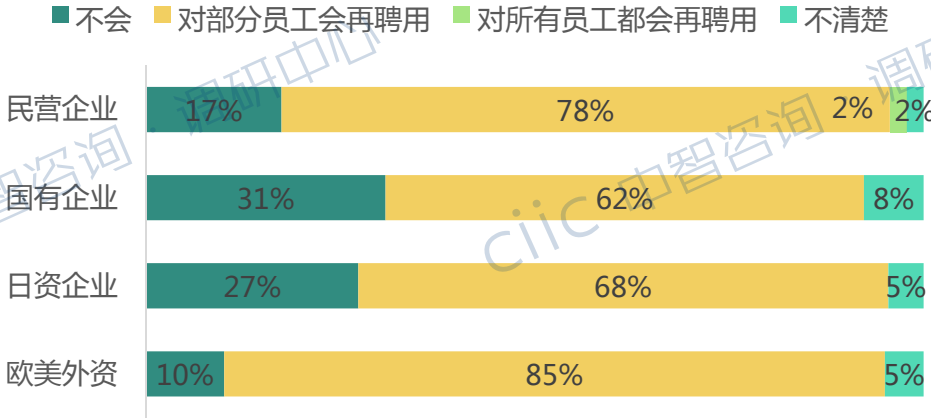
在青年们结束间隔年重新职场时，如果老东家没有为其保留职位，并不表示就没有其他继续服务原公司的机会，调研显示76%的企业会给“间隔青年”再聘用机会。85%的欧美外资企业表示会给间隔青年聘用机会，相较其他资本属性的企业比例较大。

贵司是否会主动去重新聘用因学习进修/长期旅行等个人原因离职至少一年的原公司员工



贵司是否会主动去重新聘用因学习进修/长期旅行等个人原因离职至少一年的原公司员工

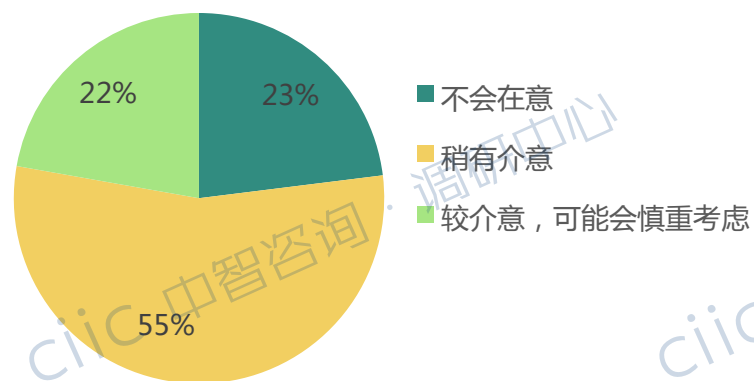
-区分资本属性



## 22%的企业HR较为介意求职者的“间隔年”经历

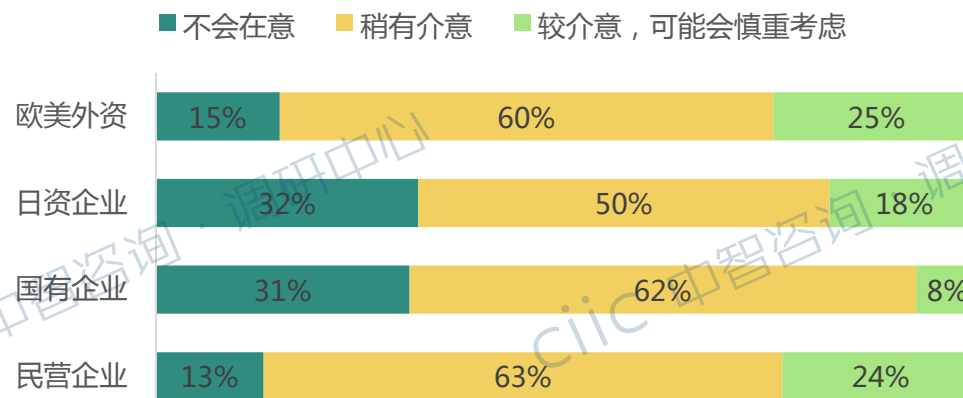
55%的企业表示对应聘者的“间隔年”稍有介意，民营企业表现较明显，日资企业表示不会在意“间隔年”比例最高，为32%。

如果候选人因进修/旅行等原因造成一年以上的  
工作空白时间，作为企业HR您在招聘时对此是  
否会在意？



如果候选人因进修/旅行等原因造成一年以上的工作空  
白时间，作为企业HR您在招聘时对此是否会在意？

-区分资本属性



# 创新创业

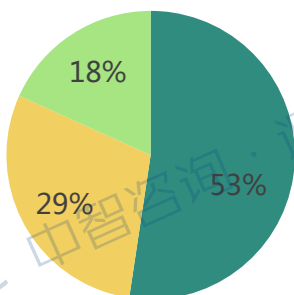


# 半数企业支持员工内部创新

超半数的企业支持员工内部创新，近半数的企业表示有90后员工因创新离职，支持员工创新/创业的企业比不支持创新/创业的企业的创新型泛90后员工流动率大，所以在这样一个寻求创新的时代，企业内部创新有一定的“流动风险”，但更多企业需要的是创新驱动的发展，所以HR更要精益化管理，识别高潜质人才，做好人员保留。

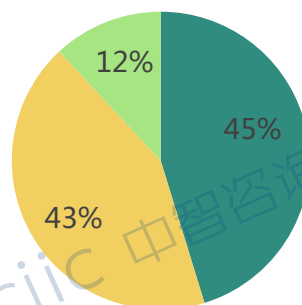
贵司是否支持员工内部创新/创业？

■ 是 ■ 否 ■ 不清楚



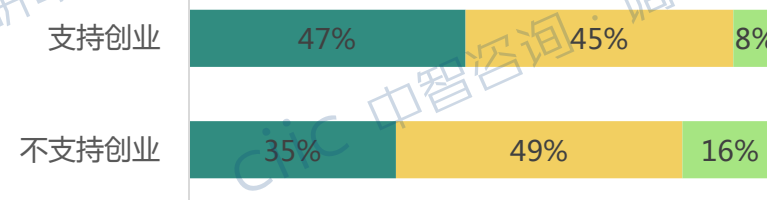
贵司是否有因为创业而离职的泛90后员工？

■ 是 ■ 否 ■ 不清楚



对创新不同态度的企业，他们因创业而离职的员工情况

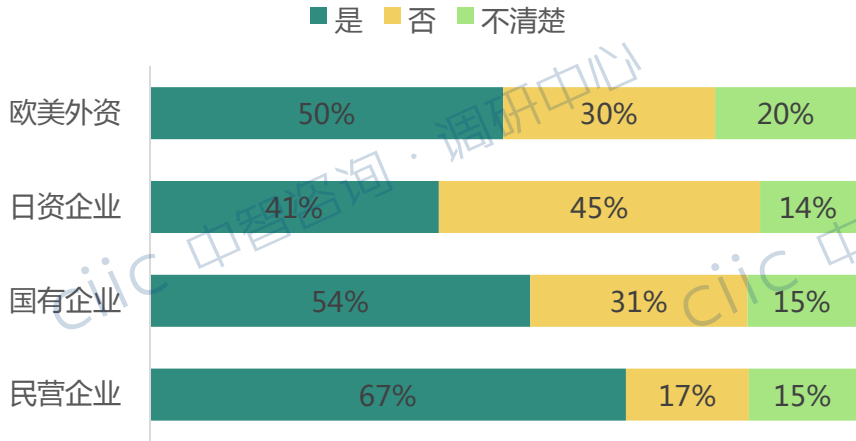
■ 有因创业而离职的泛90后员工  
■ 没有因创业而离职的泛90后员工  
■ 不清楚



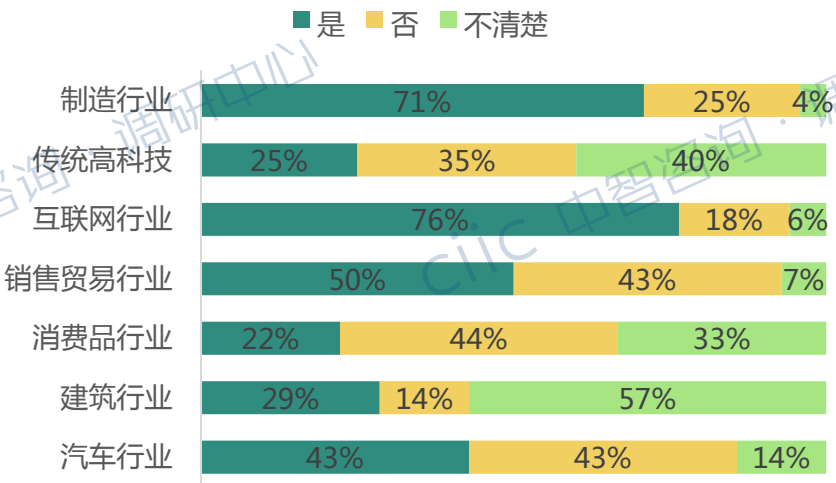
# 民营企业大力支持员工创新，制造业正奋力求创新突破

民营企业毋庸置疑的成为了支持员工内部创新比例最高的企业类型，因创业而流失泛90后员工的比例也较大。日资企业在支持员工创新、创业方面较保守，45%的企业明确表示不支持。互联网行业企业具有与生俱来的创新气质，支持员工内部创新创业的企业占76%，制造业也正在奋力求创新、求突破，71%的制造企业表示支持员工内部创新创业，远高于其他行业。

贵司是否支持员工内部创新/创业？  
-区分资本属性



贵司是否支持员工内部创新/创业？  
-区分行业

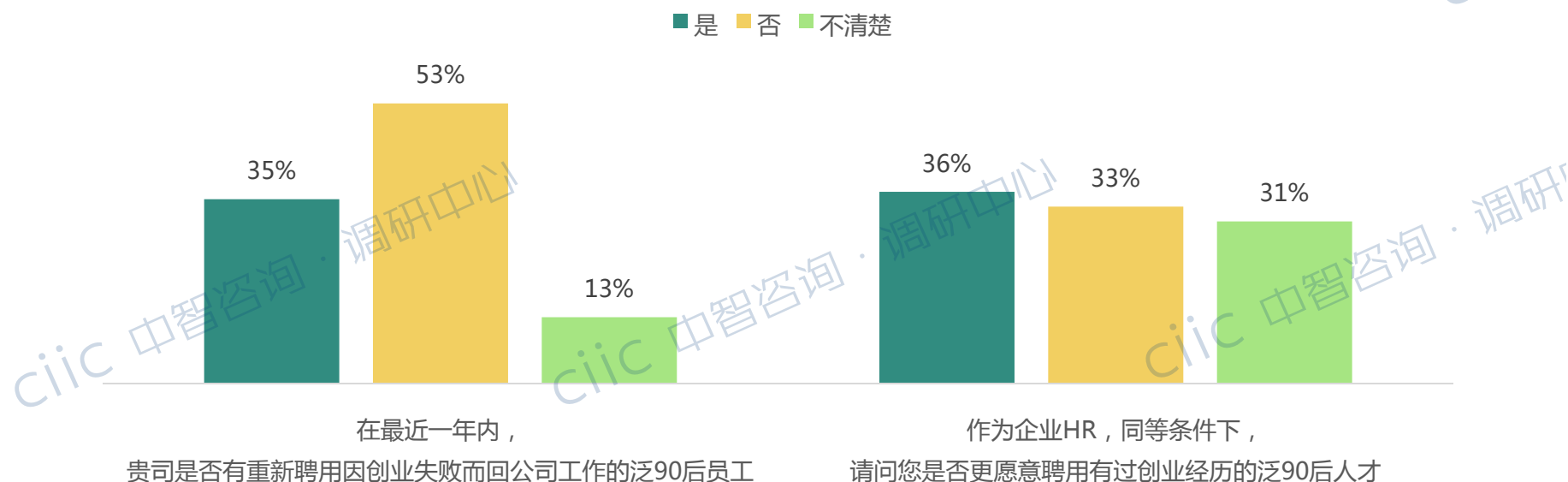




## 36%的企业愿意聘用有创业经历的90后

调研显示：有35%的企业表示近一年聘用了创业失败的90后员工，36%的企业HR表示有兴趣聘用有创业经历的泛90后人才。很明显的是，一个就是创业青年原公司HR知根知底，不会再聘用的占比高，而新公司还会视具体情况而定。三分之一的HR表达了不确定的态度，主要还是要看其是否有与岗位匹配的能力，以及应聘者目前的状态而定。

创业失败后再求职的人员，原公司与新公司分别怎么看？



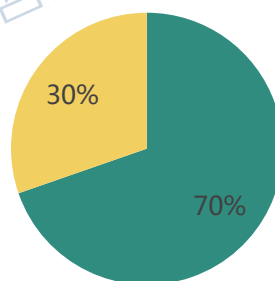
# 附录

# 样本说明

本次回收338份问卷，有效问卷336份，即  
N=336，华东地区样本量较多。

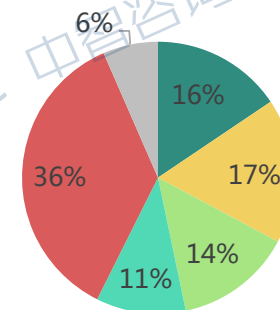
区分城市

■ 一线 ■ 二线

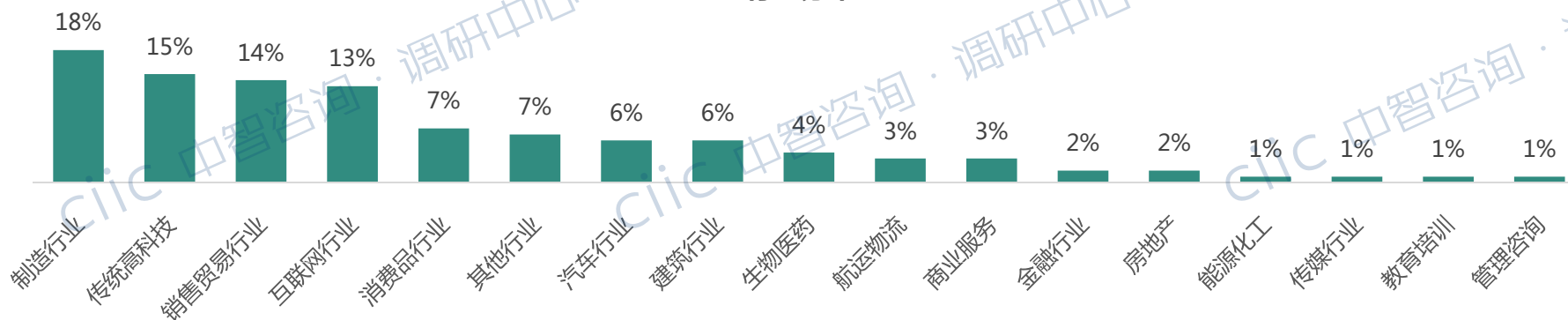


资本属性

■ 欧美外资 ■ 日资企业 ■ 其他外资 ■ 国有企业 ■ 民营企业 ■ 其他



行业分布



## 中智2017年专项实践调研系列

点击链接，参与中智2017年人才激励系列调研（可多项），  
免费获取该项调研报告

销售人员激励

<https://www.wenjuan.com/s/uYnuumJ/>

研发人员激励

<https://www.wenjuan.com/s/R3mEFz/>

中长期激励

<https://www.wenjuan.com/s/2IV7jmc/>

制造人才激励

<https://www.wenjuan.com/s/3uuEVz/>

制造转型与效率提升

<https://www.wenjuan.com/s/fM7v222/>

制造人才配置与发展

<https://www.wenjuan.com/s/MBV3ee/>

房地产关键人才激励

<https://www.wenjuan.com/s/6bYRzuf/>

ciic中智咨询·调研中心

欢迎关注“中智咨询·调研中心”官方订阅号，  
随时关注中智更多动态资讯及报告。



# Thank you!

感谢您的参与与支持，如有任何疑问或建议，  
敬请联系我们：

全国电话：400-8811-878

联系邮箱：ciicsurvey@ciichr.com