1

了解20岁左右的跳槽环境



需要全本请访问 www.ertongbook.com

1.“雇求困难”的时代

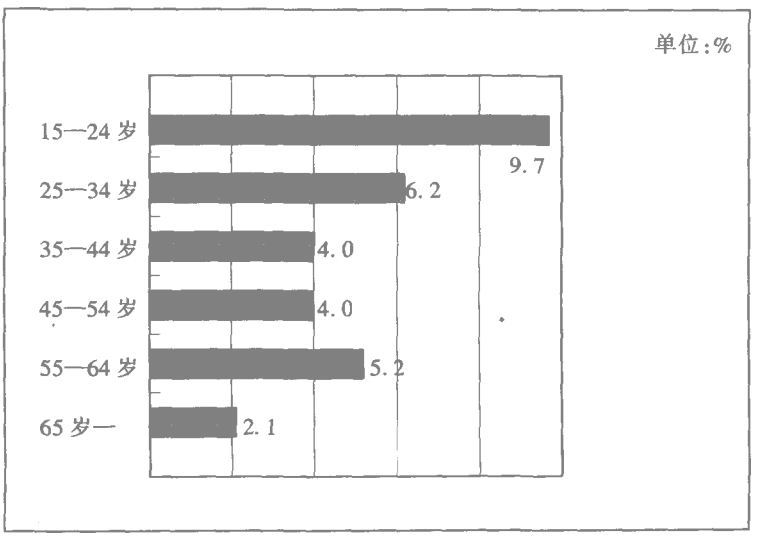
◆20 岁左右的就业环境更为严峻

根据有关传媒的报道，大家可能都知道日本失业率超过 5% 的状况一直在延续着，就业环境也变得越发严峻起来。然而，媒体在报道相关情况时，总是尽量渲染中老年层的就业难状况，这就很容易使接收信息的一方认为，失业率超过 5% 只是在中老年层中才存在的问题。当然，如果从绝对数字来看，也存在这样一个事实。那就是第二次世界大战以后出生高峰期出生的中老年层人群，占据了失业者的绝大多数。从有关企业裁员的报道来看，我们很容易只注意到其裁员对象主要是年龄在 40 岁以上的人员。

但是，如果我们将 5% 的失业率分为不同的年龄层来看的话，我们不难发现以下事实： 18 岁到 24 岁占 9.7%，25 岁到 34 岁占 6.2%，其比率远远超过了整体失业率所显示的数据。

20 岁左右的人群的失业状况已经变得极其严峻。媒体的报道大多将关注重心放在那些必须承担住房贷款以及孩子接受高中及大学教育所需费用的中高年龄层的人身上，至于有关年轻人群的失业率，由于他们中靠父母养活的人很多，所以年轻人的失业问题并没有受到应有的关注。当今的时代，已经不是

年轻人群的失业率及主要原因



●刚毕业的待业学生增加

减少录用／／获胜组和失败组的两极化／／企业的录用形式改变／／选拔考试标准提高／／就业欲望和就业意识减退

●从事自由职业者的倾向和自由职业者人数的增加

延期加长／／“七五三”现象以及早期自发辞职者增加／／单身人数的增加／／富裕的象征

一个仅仅靠“年轻”、“有体力”这些优势就能轻易就业的时代了，这也正是失业率的数字所传达给我们的信息。

◆由于经济状况不明了，企业不愿意积极招聘职员

一方面是由于企业处于一种不适应积极聘用职员的状况之中，其理由之一是因为“人事费用是固定的”。热衷于降价大会战的企业是不会轻而易举地聘用新职员的，因为无论是盈利还是亏损，企业都必须将工资发放给职工。

其理由之二便是裁员也是需要花费一定金钱的。如今，报纸上炒得沸沸扬扬的企业提前退休制度中，退休者一般要比通常情况下获得更多的退休金。

由于这些情况，除一部分企业以外，大多数企业都不会去积极招聘职员。也就是说，求职方和聘用方同处于“雇求困难”的状况之中。

2. 为何低年龄层的人群失业率较高

◆由于限制聘用毕业生，暂缓就业族增多也造成了失业率的上升

接下来，让我们来探讨一下为何年轻人的失业率会增高的

需要全本请访问 www.ertongbook.com

问题。

首先，刚毕业的学生不能就业，使得所谓的就业延缓的人数大量增加。企业当中除了一部分行业以外，倾向于拒绝聘用新近毕业的学生，这样延缓就业的人数必然会不断上升。在这些延缓就业的人群当中，由于不能就职于自己所希望的企业或行业，就会在第二年继续其就业活动，为此，这些人并不愿意作为正式员工，他们会选择做自由职业者。延缓就业人群在劳动统计中是作为“无业者”分类的，当然会包括在失业者在内。于是在以后的就职活动中会分在中途聘用的栏目当中。

之所以造成延缓就业人数增加这一状况，当然有企业拒绝聘用新近毕业学生的因素存在，同时也有年轻人就业意识的转变这一因素的存在。此外，从大学或专科学校毕业的学生，即使在某一企业就业，工作未满三年就辞职的人数并非少数，这种情况也在某种程度上加剧了失业率的上升。

◆没有限制的“跳槽”，即使被聘用也不会太长久

那么，这样的辞职者是否能够迅速地找到新工作呢？我们看看前面所述的失业率就能明白，这些辞职者的再就业状况实际上非常严峻。跳槽并非像本人所想像的那样轻而易举，而且，有很多人看来并没有切实考虑过跳槽。有些人轻易就辞去公司的工作，辞去工作以后也没有认真地进行求职活动，这可能是因为他们原本对工作和职务就没有要求。正因为没有要求，所以也就可以轻松辞职，即使在辞职以后，很多人对于从

事什么工作也似乎并没有任何概念。

例如听说 IT 行业盛行，就试着向 IT 行业的企业求职，或者因为考虑到自己原来从事的是流通行业，工作比较辛苦，今后想到名牌企业求职，类似这样单靠这种简单印象和判断来决定自己职业的求职倾向越来越多。这种求职心态比起毕业初期的求职活动来说，更难以通过面试，即使是运气好，顺利地跳槽成功，也很难会在公司长久地工作下去。

不论是哪个行业，哪项工作，都要求相关人员具备相应的性格和执行某项工作的能力。

若是正处于成长中的企业和行业则更加注重严格的聘用选拔考试。如果不能切实地把握相关行业的特征和自己的能力，即使参加了聘用选拔考试，也未必能够适合现在这个时代。

可以说这种状况也是造成年轻人群失业率上升的原因之一。

3. “精神自立”的必要性

◆现代的年轻人虽然在年龄上是成人但缺乏精神上的自立

今后的时代无疑是一个要求精神自立的时代。看看近两三年来的成人式的报道，我们就会发现这些年轻人在年龄和身体上虽然已经完全成熟，但从他们平时所做的事情和所采取的行

为来看，却难免显得幼稚和拙劣，然而这样的年轻人还在不断增加。有些人说：“现在的年轻人相对于实际年龄而言，其精神年龄只是实际年龄的七到八成”。也就是说如果实际年龄是20岁的话，其精神年龄是实际年龄的八成，也就是16岁，或者是14岁。还有一种说法是“30岁成人说”。

大家可能都知道“parasite”这个词吧。“parasite”就是“寄生”的意思，这个新词是那些虽年龄已近30岁却还寄居在父母身边的单身者的总称。诚然，和父母共同生活在一起很方便，绝大部分的工资都可以花费在自己的兴趣和娱乐上。另外少子化的现象使得父母们舍不得放开自己的孩子，这或许也是产生上述现象的原因之一。于是在这样不肯“与孩子分离、与父母分离”的相互依存的生活中，精神自立就变得不太可能了。

◆没有摆脱不成熟气质的年轻人就不能被聘用吗？！

曾几何时，大学生曾经被人们称为是不成熟的一代。这是指他们准备进入但事实上还没有进入到实际社会中的特定阶段。即使在过去的大学时代不够成熟，但以就职为契机，他们会逐渐脱离原来的不成熟阶段。但是，从现在的某些倾向来看，即使是从学校毕业马上就参加工作的年轻人，不但没有因为开始工作而变得成熟起来，相反他们的不成熟期限却延长了。事实上，还有很多这样的不能彻底摆脱不成熟气质的年轻人存在。



如果是招聘新近毕业生，由于考虑到毕业生大都没有作为社会人从事工作的经验，聘用职员的企业一方一般也是根据应聘者所有的潜在能力来决定其人员录用的。然而对于跳槽人员而言，就会根据其以往的工作经验作出相应评价，那些没有彻底摆脱不成熟气质的人员是无论如何都不可能会被录用的。

4. 辞职理由是重要的判断标准

◆在跳槽市场上，“年轻就有优势”的准则并不灵

在过去，确实存在年轻应聘者因其潜在能力和可塑性较强而被录用的现象。我们不能否认现在依旧存在着诸如“越年轻就越容易跳槽成功”、“年轻就是优势”这样的说法。

然而在当今的时代，这种普遍的准则已经越来越不灵验了。即使在年轻人当中也有很多人都有志于积累丰富的经验，并且认真地思考自己的工作和职业。用人企业也通过大量的应聘考试和面试活动，逐渐拥有了鉴别有用人才的眼光，他们热切地希望能够招募到有用人才，结果就出现了这种只有拥有经验的人才能被录用的现象。

◆“辞职理由”如果不能被认可，也不会被聘用

在跳槽招聘面试中，“辞去前任职务的原因”是必定要被问及的问题。比起考察应聘人员的志向和动机，辞职的理由似乎更受面试官重视，对于“为何辞去前任职务”可能是招聘考官最关心的问题，如果辞职的理由得不到认可，应聘者是不会被录用的。

当然，企业由于“急需人手”而破格录用的情况也是存在的。但是，如果不是“急需人手”的情况下，企业是不会聘用正式职员的，他们完全可以通过聘任兼职工作人员来完成工作。

对于为何辞去原有职务这一问题，求职者往往会举出诸如“原来工作辛苦”，或“不喜欢原来的工作”，“不想受上级组织的约束”之类的理由，然而这些理由实际上正是面试官最为忌讳的。对出于上述理由辞职的应聘者，面试官往往会认为“这样的人员即使进到我们公司，大概也会重复原来的行为”，或作出应聘者不是由于“人际关系处理不好”，就是“交流能力不足”，或“缺乏协调性”的负面判断，类似这样的情况也并不少见。

5. 自由职业者的经历对跳槽不利吗?

◆企业对自由职业者的评判较为苛刻

让我们换一个视点来考察这个问题。最近在即将 30 岁的自由职业者当中，希望通过跳槽而成为企业正式员工的自由职业者人数正在不断增加。自由职业者终究不是很安定，于是他们试图通过跳槽进而回归到比较安定的生活当中。另外，诸如结婚、生育等生活环境的变化也使得他们需要转换原有的工

需要全本请访问 www.ertongbook.com

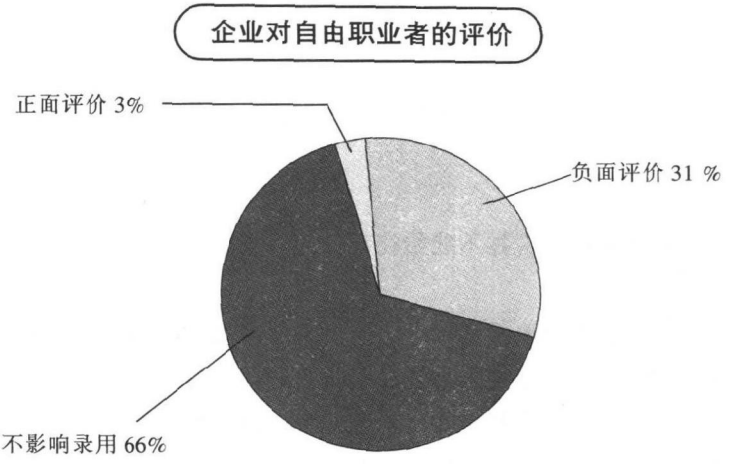
作。然而，招聘职员的企业一方对于这些自由职业者所提出的要求却是比较苛刻的。

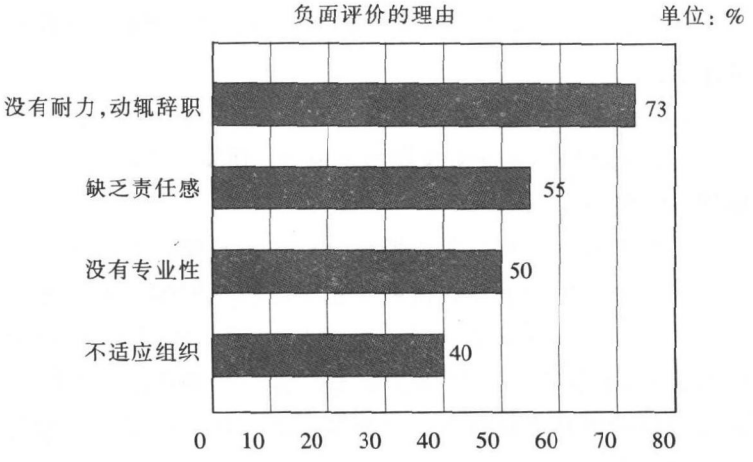
厚生劳动省的调查显示，能够“正面评价拥有自由职业者经历”的企业所占比例不及企业总数的 3%，而对此作出负面评价的企业却超过了 30%。其中认为自由职业者“没有毅力，动辄就会辞职”、“缺乏责任感”之类的理由占了绝大多数。姑且不论自由职业者本人如何评定自己，他们却不得不接受市场对于他们的评价非常低这个事实。

◆草率决定做自由职业者，结果不利

在食品行业中，也有这样的情况，例如快餐店的打工人员最终作为正式员工在快餐店就职。在部分宾馆中所谓的“专职自由职业者”，尽管并非正式员工的身份，他们也可以作为男女服务员被组织起来开展工作。但是，持有这种开明主张的企业只属少数，与此相反，将自由职业者排除在录用对象范围以外的企业却占到了将近四成的比例。

尽管我们承认并不是所有的自由职业者都对工作缺乏责任感，缺乏毅力，然而作为一个现实问题，我们还是应该做好用人企业会带着有色眼镜来审视自由职业者的心理准备。选择做自由职业者，在短期来看可能不错，但是如果从人生的长远角度来考察的话，是非常不利的，也可以说它的危害程度是相当大的。


企业对自由职业者的评价
正面评价 3%
负面评价 31 %
不影响录用 66%


负面评价的理由
单位：%
没有耐力，动辄辞职
73
缺乏责任感
55
没有专业性
50
不适应组织
40
0
10
20
30
40
50
60
70
80

6. 企业内部的员工类型

◆自由职业者并不能始终都作为自由职业者生存

把人们的普遍看法换一个角度来思考的话，可以说现在这样的环境，对于年轻人来说反而是有利的。这也就是说，现在已经形成了一个能够接受自由职业者、接受职业和工作的多样化价值观的相应的社会环境。即使是那些声称“不录用自由职业者为正式员工”的企业，在其最前沿的工作现场也活跃着自由职业者的身影，这看起来似乎有些自相矛盾，然而又好像并不矛盾。

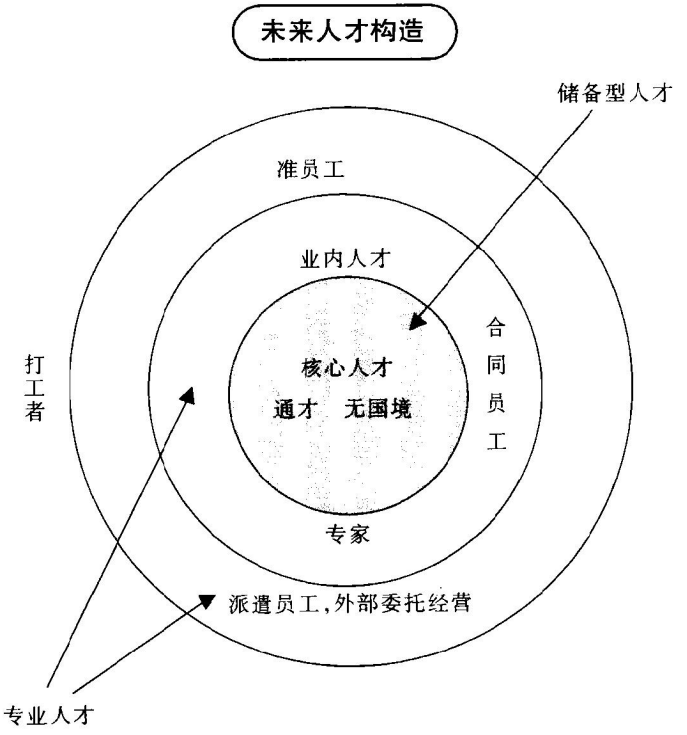
在企业里存在着三种类型的“工作人员”：

①肩负着经营企业未来或担任企划、研发、营业等企业关键职务的核心人才。

②虽无部下却在专业或擅长领域作出贡献的专家人才。

③不包括决策业务在内的承担定型业务的体力劳动者。

在这些体力劳动者当中，有合同员工、小时工（含自由职业者）等各种类型。其中如薪金预算、福利待遇、物流、制造等按照操作手册任何人都能进行的工作，很多企业都会委托外部去做而不在企业内部进行。经营评论家日下公人先生分别将这三类人才称为“精英人”、“部分人”和“机器


未来人才构造
储备型人才
准员工
业内人才
合同员工
核心人才
通才 无国境
专家
打工者
派遣员工,外部委托经营
专业人才

人”。

◆企业对人才进行区分使用

在本章开始部分就指出人员费用是固定的，派遣助手、小时工等人员只要合同期满就可以走人。也就是说，这部分工作人员的工资对于企业而言是作为可变动费用来管理的。这部分人员与正式职员不同，他们只是在必要时使用比较方便的工作人员，他们得不到福利费、社会保险以及退休金等待遇，可以说他们只是一个可有可无的存在。然而对于企业而言他们却是一种便利的存在——这对自由职业者本人来说又意味着什么呢？

7. 择业时首先要确立职业观

◆“赚钱”能称得上是真正的职业观吗?

有的人因为没有顺利就业，结果做了自由职业者，有的人即使找到了工作却又轻率地辞职，之所以出现这些现象，其中最大原因难道不正是因为他们没有确立自己的职业观吗？在职业观当中，最为重要的就是要搞清楚“自己为什么要工作”以及“为了什么而工作”。

例如，在就职理由中最常见的就是“为了赚钱”，“为了使生活安定”。但是，只要工作就会获得报酬这是理所应当的。若是这样只是把“赚钱”设定为自己工作的目标的话，事实上就会出现“不论从事什么工作都是可以的”的结果。现在刚刚毕业的 22 岁左右的大学生的起始工资就是全国平均水平——20 万日元左右。当然，由于地域和职业的不同可能会有若干差异，但这种差异并不是太大。此外，即使大型企业和中小型企业有些差别，最多也不过 1—2 万日元左右的差异。也就是说，如果是以“赚钱”为目的的话，无论在哪里就业也都不会有太大的差别。只是如果想赚得更多，就自然会想到日兴 cordial 证券这样起始工资就有 30 万的公司，以及宅配 driver 这样工资高达 40 万日元的公司。另外，还有一些提成工资比率较高的行业和公司，然而为此员工也必须付出艰辛的劳动。日兴 cordial 证券高达 30 万日元的起始工资是颇具魅力的，它实行的是一种以成果为基础的薪酬体系，伴随着成果的增加，薪酬也就会越高。反之，也有可能你终生拿到的都是 30 万日元的工资。

除了诸如此类的特殊情况以外，只要就业无论是谁好歹都能拿到 20万日元左右的工资。

也就是说所谓的“每月都能够固定地拿到工资”，尽管会有数额多少的差别，但也都属于理所应当的。这难道就是工作的目的吗？

需要全本请访问 www.ertongbook.com