

# 年轻人辞职需要冷静期吗？

## 职观察



“年轻都不敢，以后更不敢了！”“手里有钱就不需要，没钱就需要。”连日来，“年轻人辞职需不需要冷静期”引发热议，有人认为裸辞能让他们抛开顾虑，寻找下一份更适合的工作。有人则认为应该给自己一个冷静期，任性裸辞到最后吃亏的还是自己。不同的观点针锋相对，总体而言年轻人更多的认为不需要冷静期，而有职场阅历的人则倾向于冷静处理离职问题。

## 年轻人更易裸辞

小张是位职场新人，单位这段时间以来经常加班，他也不例外。好不容易有个周末了，小张想好好休息调整一下，不料等他打开手机时发现，人事经理在单位的微信群里对他进行了通报批评，说“别人都在想着自己应尽的劳动义务，只有你想着自己的休息，想着自己有多累。你已经不是学生了，希望能够长大”。

原来，单位在微信群临时通知周六加班，他没有及时开机，因此未看到加班通知。小张想到并非自己有意逃避工作却被点名批评，一气之下提出辞职。

像小张一样的年轻人不在少数，一言不合裸辞成为工作日常。据某招聘网站的一项调研显示，越年轻，越容易冲动，90后和95后中有“裸辞”念头的比例高于70后和80后。想裸辞的最大原因是看不到发展前景，有75.8%的人选择了此项。裸辞的第二大影响因素是工资待遇，五成多的人因为工资待遇差想裸辞。而随着新生代进入职场，不同代际人群之间的观念碰撞加剧，四成多的职场人因为和领导价值观不同产生裸辞想法。

一家知名招聘公司曾针对15万份用户的公开档案进行分析，发现职场人第一份工作的平均在职时间呈现出随代际显著递减的趋势。

70后的第一份工作平均超过4年才换，80后则是3年半，而90后骤减到19个月，95后更是仅仅在职7个月就选择了辞职。从中可见，新生代频繁更换第一份工作，主要是他们更加追求独立自主，关注自身感受和自我价值的实现，一旦发现工作与期待不符则会更快做出其他选择。另外，现在获取职业信息和机会的渠道越来越便捷，更换工作变得更加简单和频繁。

## 允许年轻人试错

辞职是否需要冷静期？要与不要两种观点不相上下。某央媒在微博的一个小投票昨日上午共有2423人参与，其中有1098票认为“年轻人还欠缺抵御风险的能力需要冷静期”的占比达45%，而投“想辞肯定有理由的不需要冷静期”的为1219票，占比超过一半。

从多家媒体的微博投票情况看，两者大致相当，但总体而言不需要冷静期的超过需要冷静期的，其中职场新人认为不需要冷静期的更多。

小孙刚毕业时进入一家公司工作，原本好好工作，不过她发现，同事拉帮结派，各有自己的小圈子，她工作再努力，不融进去也会被孤立。在压抑的环境下工作了几个月，她终于忍不住了，果断裸辞，很快入职一家新兴公司，融入

其中，工作顺利多了。小孙现身说法，赞成不要冷静期：“直接走人，既然有了离职的想法，肯定不是突发的，一定是潜意识不愿意干很久了，只是在某一瞬间爆发了而已。与其左思右想，犹豫再三，不如迅速调整，反而会找到新的合适的岗位。”

“应该允许年轻人试错，没有人保证自己一开始的选择都是对的。”已工作3年多的林先生表示，前两份工作都不太理想，当时都是裸辞，虽然付出了一定的代价，但现在的工作环境、待遇等越来越好。如果当时不敢裸辞，不敢闯，现在肯定还是不开心。“从自身的经历看，年轻人辞职需要的不是冷静期，而是需要冷静，认真思考当下的实际情况，选择一个比较好的时机另寻岗位”。

## 辞职要三思而后行

“辞职要深思熟虑，年轻人要考虑将来的发展，中年人要考虑家庭及自己的承受力。”一位网友说，不管哪个年龄段，离职都不能任性，要三思而后行。

不少职场人士对辞职保持审慎的态度，希望有个冷静期，在辞职时权衡利弊，如果单位和员工双方有一方后悔，经协商可以恢复劳务关系。

金先生现在常常为自己的冲动辞职而懊悔。他曾是

一家单位的中层，在一次活动方案制订中，他与领导的想法出现了差异，坚持认为自己的方案更加可行务实，在辩论中与领导发生了冲突，一怒之下立即辞职。一辞职，他才发现自己人走茶凉，另找工作高不成低不就，还不如在原来岗位上得心应手。他感慨道，如果当时没有那么冲动，能冷静而全面地考虑一下领导的意图，也就不会有后来的种种不顺。

因为是裸辞，没有任何规划，导致他找的工作不如以前风光。金先生表示，盲目的辞职，后果严重，一个岗位不满意，会陷入不停跳槽的怪圈。如果当时有个辞职冷静期，会认真思考一下自己为何离职，是自己的问题还是单位的问题？是能力不够还是有其他问题？离开单位的平台是否还能有更大作为？

一位职场资深人士表示，不管是否需要冷静期，辞职千万不能意气用事。如果辞职符合你的职业规划，并且手上有些存款没有影响到家庭和生活质量，可以大胆闯一把。不过，尽量不要裸辞，特别是在疫情影响的当下，先找到目标行业及单位，然后再辞职也不迟。另外，最好优雅离职，主动与领导沟通，告知你辞职的决定。离开前，站好最后一班岗，妥善交接相关工作。

(沈春来)



图片来自网络

## 二季度人力资源市场报告显示——制造业用人需求量最多

京江晚报讯 近日发布的《镇江市2020年二季度人力资源市场供求状况分析报告》显示，制造业、居民服务和其他服务业、批发和零售业是用人需求量居前三位的行业。

二季度进入全市各级人力资源市场招聘的用人单位需求总人数为72238人，前来进行登记的各类求职人员共有51259人。二季度市场求人倍率为1.41，即141个就业岗位由100个求职人员竞争，

与去年同期相比，由于疫情防控要求，人员流动性减少，求职人员特别是外来求职人员的减幅较大，求人倍率上升了0.16，人力资源市场供求的总量性矛盾有所加剧。

从产业分组的需求情况看，第二产业需求41847人，占总需求的57.93%，与去年同期相比，需求比重上升了3.00个百分点。而第三产业需求30343人，占总需求的42.00%，与去年同期相比，需

求比重下降了2.99个百分点。报告显示，制造业用人需求分别为36067人，需求比重为49.93%，紧随其后的是居民服务和其他服务业、批发和零售业。内资企业仍是企业需求的主体，需求65246人，所占比重90.37%，与去年同期相比，需求比重上升了0.09个百分点。

从职业大类供求对比情况看，用人需求主要集中在生产运输设备操作工(31208人)、商业和服务业人员(18469人)、专业技术人员(9495人)这三个职业大类，求职人员则主要流向生产运

输设备操作工、商业和服务业人员、专业技术人员三类职业。

报告显示，85.41%的用工需求对劳动者的年龄都有所要求。25-34岁年龄段是人力资源市场需求及求职的主体，分别占总需求的37.69%和求职总数的32.50%，求人倍率1.84。其次是35-44岁年龄段，求人倍率1.25。而45岁以上年龄段的求职人员数多于需求数，求人倍率0.80，45岁以上年龄段的求职人员求职压力较大。

(郑就 沈春来)

## 职资讯



## 江苏：政府购买基层岗位吸纳毕业生

江苏省人社厅会同省财政厅近日印发《关于做好政府购买基层岗位吸纳高校毕业生就业工作的通知》，加大政府购买基层公共管理和社会服务岗位力度，用于吸纳高校毕业生就业。政府购买的基层岗位主要是乡镇(街道)、村(社区)就业社保、文化教育、医疗养老、农业水利、扶贫救助等领域公共管理和社会服务岗位。招录对象重点为江苏籍应届高校毕业生和毕业后2年内未就业高校毕业生，具有全日制本科及以上学历，农业技术、农村水利岗位可放宽至全日制大专学历。

## 全国约百城火拼“抢人大战”

日前，恒大研究院和智联招聘联合发布“中国城市人才吸引力排名”报告。报告指出，中国15-64岁劳动年龄人口规模及比例分别在2011、2013年见顶，标志着过去长期支撑经济高速发展的人口红利消逝，亟须转向人才红利。2017年以来全国约100城先后掀起“抢人大战”，既是抢年轻人口更是抢人才。从人才吸引力指数观察，2019年上海、深圳、北京位居前三名，上海连续三年第一，广州、杭州、南京、成都、济南、苏州、天津位居前十。

## 女生薪酬预期低于男生

前程无忧日前发布《2020中国优秀大学毕业生需求和求职报告》显示，在教育程度上，女性高校毕业生不输于男性毕业生，在薪酬预期上普遍低于男性。面对艰难的就业市场，女大学毕业生比男性毕业生更焦虑。65所高校中985大学和理工类高校超过半数，男性毕业生的数量优势主要来自工科专业；在商科和文科中，女性毕业生占到了绝大多数，即使在以数学、物理、化学和计算机软件应用为主的理科专业，在中国最好的大学里，女性的比例也在逐年提高，并接近半数。

(职宗)

职场既是我们安身立命之地，也是体现个人价值的重要场所。晚报今年开设《职场》版，“职观察”关注职场热点，“职资讯”为您提供最新信息，“职言片语”和您分享思想，“职场那些事”聊聊职场发生的各种趣事难事烦事新鲜事……期待《职场》成为您的好朋友，陪您一起走职场。《职场》版欢迎大家提供新闻线索，QQ:466363421，邮箱：466363421@qq.com。