

是及时止损， 还是试错中迷茫？

——部分大学生就业“闪辞”现象调查

姚子云

又到一年就业季，用人单位忙校招，大学生忙应聘。记者近日在江西等地调查发现，在新就业的大学生中，“闪辞”现象增多，一些大学生在职时间变短、稳定性变差，入职不久就辞职。

入职几个月就辞职

今年7月毕业的胡梦瑶从一家建筑公司财务岗辞职，这是她毕业4个月内辞掉的第三份财会工作，她说：“此前在金融、地产和建筑公司干过，都不大满意。”

胡梦瑶的经历并非个案。入职4个月后，黄剑锋“闪辞”上海某软件公司的软件开发岗：“我不是最早辞职，同批次进来的同事，有些早走了。”

据全球职业社交网领英近日发布的《第一份工作趋势洞察》报告显示，“95后”第一份工作的平均在职时间为7个月，远低于“80后”“90后”群体分别43个月和19个月的在职时间，成为“闪辞”的主力军。

江西某高校2018届财会本科班参加工作37人，现在5人已经至少换过一份工作，另有5人正走在辞职的路上。

在“闪辞”者中，有的是先辞职再找下家。

今年7月毕业于南昌大学计算机科学与技术专业的聂凯飞，9月辞去了深圳一家物流公司系统维护的工作。他说：“由于当时是直接辞职，我花了一个月的时间才调整过来，找到下一份工作，到南昌一家软件公司上班。”

有的“闪辞”大学生是找好下家再辞职。毕业于哈尔滨商业大学商务英语专业的曹霞说，辞职前就找好了下家。今年年初，她辞去了去年7月份找的工作，从深圳一家建筑公司的采购员，转变为深圳一家外贸型电子商务公司的运营员，专业更对口。

无论是直接辞职还是找好下家再辞，“闪辞”都给用人单位造成困扰。厦门某信息系统公司负责人张庆洪说，现在一些大学生的在职时间变短，稳定性变差，而企业招聘、培训成本高；大学生“闪辞”后企业错过招聘窗口期，需要等下一个招聘季，用人单位压力大。



三大原因促成“闪辞”

记者采访发现，当前大学生就业出现“闪辞”现象，主要有以下三个原因。

——部分大学生匆忙就业后，感觉与预期不一致，选择“闪辞”。有的高校在考核压力下，督促毕业生尽快就业；部分大学生在就业前对行业企业不了解，缺少慎重考量就把自己“签约”出去，入职后发现和预期不一致，给“闪辞”埋下隐患。今年7月份毕业的刘伟俊，在毕业前匆忙找了一份苏州某互联网公司销售岗位的工作，前不久他选择“闪辞”。他向记者解释说：“此前一直忙着考研和考公务员，结果都落空了。来自学校就业老师和已就业同学的压力，使我抓紧时间毕业后找了这份工作，可入职后发现销售岗位并不是把产品或消费理念推销给客户，只是和客户维护好关系，而且在工作中常常遭遇‘闭门羹’，这让我受不了。”

——家庭条件改善，大学生不成熟心理，加剧情绪化“闪辞”。如今独生子女的家庭结

构越来越多，大学生辞职后经济压力减小；部分大学生更加追求个性化，在工作中难以正确处理与同事、领导的关系，往往情绪化“闪辞”。最近，今年7月份毕业的陈百发放弃了在珠海某银行的工作岗位，原来“合拍”的部门领导换了，与新领导在一次项目讨论会上发生争吵，第二天就“闪辞”了。“虽然公司挽留我，但我不想再待了。反正家里也不指望我这份工作赚钱，想走就走。”

——企业夸大宣传，大学生感觉被欺骗，选择“闪辞”。部分企业招聘时向大学生承诺，福利待遇好、工作强度低，但等入职后却难以兑现。江西师范大学2018届毕业生黄绮雯在参加工作后从某教育机构离职，她说：“招聘宣讲的时候说年薪十万元，可实际上不到六万元；‘五险一金’缩水成‘三险一金’；说好的偶尔加班却经常加班，我感觉受到了欺骗。如此不诚信，怎么与谋？”

三大原因促成部分大学生就业“闪辞”

记者采访发现，当前大学生就业出现“闪辞”现象，主要有以下三个原因

部分大学生匆忙就业后，感觉与预期不一致，选择“闪辞”

家庭条件改善，大学生不成熟心理，加剧情绪化“闪辞”

企业夸大宣传，大学生感觉被欺骗，选择“闪辞”



新华社发（边纪红制图）

多方联动避免盲目“闪辞”

“闪辞”现象增多，一方面说明大学生就业观念在转变，多维度衡量一份工作，包括职业前景、公司发展、企业文化等，寻求更好的发展路径；另一方面也反映大学生存在盲目就业甚至用“试错法”选工作的状况，折射出部分大学生进入职场后的浮躁心态。

有关专家认为，减少大学生“闪辞”现象，需要多方联动。

“主管部门与高校不能为了就业率数据漂亮，而让学生盲目就业，需要加强对青年学生的职业生涯教育，帮助大学生形成正确的职业观。”国家一级职业指导师王玉杰说，“工作中，正常跳槽无可厚非，但是频繁‘闪辞’不值得提倡，这不利于个人职业发展，‘闪辞’者会被贴上缺乏契约精神的标签，短暂的工作履历会影响再次就业，频繁‘闪辞’还容易形

成遇到困难就逃避的思维。部分大学生‘闪辞’以后生活靠父母兜底，甚至成为‘啃老族’。”

“大学生应该积极主动融入社会，抓住机会在寒暑假实习，增加对工作的了解。”江西旅游商贸职业学院辅导员陈维康说，“学校教授的技能与用人单位需求存在差异，大学生入职后需要不断学习，扎实锤炼本领，缩短融入单位、熟悉岗位的磨合期。”

江西财经大学招生就业处副处长刘菊华建议，企业招聘必须严守承诺，不做虚假宣传，就业相关部门要加强把关，学校对进校招聘企业要加强资格筛选，共同保障学生的正当权益。用人单位也应积极主动改善条件，遵守承诺，赢得大学生的认同。

（新华社南昌11月13日电）

福彩天地
扶老 助残
救孤 济困

双色球奖池9亿元
彩市巨奖呼之欲出
中福在线，2元可中25万元

开奖资讯

双色球 第2018133期

02 04 11 12 18 32 13

福彩3D 第2018310期

3 4 7

七乐彩 第2018133期

03 05 10 12 23 27 30 26

（摘自湖南福彩网）