

# 职场人咋迈过“35岁门槛”?

□ 记者 张辉

过了这个冬天,在市区某广告公司工作的市民李晓辉就将迈入35岁。他内心的担忧愈发滋长,担心自己会不会失去这份工作,“广告行业从业者基本都是年轻人,我们公司除了几个高管外,其余员工没有人超过35岁”。

在就业市场上,像李晓辉一样有类似担忧的人不在少数。不知从何时起,“35岁”成为许多职场人的一道坎儿,甚至有人调侃“35岁等于退休”。不过,随着老龄化进程的加快,这种现象也在减少。那么,职场人如何面对“35岁门槛”,企业面对年轻劳动力的减少在招聘方面会做出哪些调整?记者对此进行了采访。

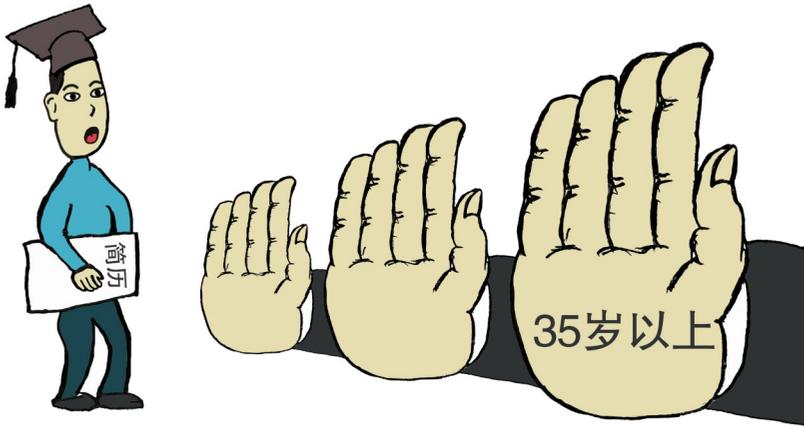
## “35岁门槛”带来了困惑

最近几天,33岁的市民毛丽丽有些郁闷。再有一个月,她的小女儿就将满三岁,本打算重返职场的她在网上浏览了多份招聘简章后发现,许多单位对求职者年龄有要求,有些要求在30岁以下,大多要求在35岁以下。

“我现在的年龄虽然没到35岁,但也根本不占优势。”毛丽丽说,“没生二胎前我从事的是文员工作,技术含量低,容易被替代,或许当初应该从事技术岗位,可现在转行,客观条件也不允许。”

毛丽丽最终决定租门面房开个服装店。“招聘方应把求职者的经验和能力作为重点来考察,而不应该仅凭年龄来衡量一个人的体力、精力甚至能力,这对于35岁以上的求职者很不公平。”毛丽丽说,招聘方把年龄定在35岁以下,难道35岁及以上的人就该直接退休吗?

智联招聘发布《2019职场人年中盘点报告》显示,58.5%的职场人都感受到了中年危机。其中,“70后”是主要波及人群,有中年危机感受的人占据了89.8%;81.6%的“80后”也表示遭遇了中年危机。调查还显示,12.2%的白领认为35岁之后有失业风险。为此,近30%的职场人期望在35岁后做



绘图/张大弓

到单位管理层,由此可见,35岁焦虑现象普遍存在。

## “35岁门槛”现象或被打破

“刚大学毕业时,觉得父母那代人一辈子就做一份工作的生活特别无聊,总想到外面闯闯。但到了35岁,就期待一份稳定的工作,感觉安稳的生活也挺好。”李晓辉说,因为许多用人单位招聘考试都有“年龄在35岁以下”这条要求,他的家人一直劝他在35岁之前考公务员。“我也在努力,希望能搭上35岁之前的末班车。”

针对35岁的年龄限制,有专家认为,这种现象的存在是因为我国在很长一段时间内处于人口红利时期,年轻劳动力数量较为充足,很多用人单位倾向于使用体力和精力都较有优势的年轻人。但如今,随着老龄化时代的到来及延迟退休等政策的不断推进,这种现象有可能被打破。

“我们招聘员工的年龄要求要在40岁以下。”许昌德通振动搅拌有限公司人力资源部经理李丽君说,他们公司急需电焊工、激光切割机操作工、数控折弯机操作工、喷砂抛丸工、电工、喷漆工等工种的工人,目前招聘结果并不理想。“现在招聘到合适的人员较为困难,所以,我们把年龄设置为40岁以下。”

## 突破年龄限制需要各方努力

不可否认,“35岁门槛”现象的确存在,但智联招聘所做的《2019企业劳动力老龄化趋势调研报告》显示,老员工从事技术、研发岗位在单位中比重高达42.9%。这从一个侧面表明,年龄与能力、经验相比,并不占据主导地位。

事实上,我国劳动力的整体年龄早已迈过“35岁门槛”。根据中央财经大学人力资本与劳动经济研究中心发布的《中国人力资本报告2020》,1985年到2018年间,中国劳动力人口的平均年龄从32.23岁上升到38.39岁,其中城镇38.37岁,农村38.42岁。

“职业规划十分重要,从踏入职场开始,我们就应对职业做好规划,争取在35岁以前掌握一技之长和一定的资源,这既包括工作能力,也包括人脉等。”8年前从一家高校辞职创业的周华平建议,在35岁之前,应该在职业上不断调适职业定位,真正找到适合自己的职业方向,35岁后就会具备丰富的工作经验和技能,这样就不用担心成为被淘汰的对象。“同时,政府部门也应落实相关法律政策,保障不同年龄段求职者的权益,社会各界也应为营造公平、平等的就业环境而努力。”

## 明年高校毕业生将首次突破900万人

# 教育部梳理六大就业新空间

据教育部预测,2021年高校毕业生将首次突破900万人,达到909万人,2022年毕业生将超过1000万人。教育部高校学生司副司长吴爱华近日透露,根据国家统计局统计数据,截至今年9月1日,高校毕业生就业情况要好于去年。他也指出,2021年高校毕业生规模增长必然使就业形势更加严峻。

从当前形势看,灵活就业、自由职业比例在提升,特别是随着我国经济结构调整,一些新领域创造了更多新的就业机会。

未来,大学生就业新空间在哪里?吴爱华参考国家整体布局,梳理了当前的六大就业新空间。

从政策新空间看,国家发改委等13个部门联合发布的《关于支持新业态新模式健康发展激活消费市场带动扩大就业的意见》提出支持15种新业态

新模式发展,为高校毕业生提供就业空间,例如线上服务、个体经济、共享经济等。

从产业新空间看,由于产业转型升级、科技水平提升,大数据、人工智能、物联网等新兴产业快速发展,人才需求不断增加。据测算,整个大数据产业需要2000万人,而毕业生供给远远不够。

从企业新空间看,不同企业情况不一样。在经济转型升级的背景下,一部分企业面临去库存、去产能,吸纳就业人数不多,但是也有相当多的领域人才需求非常迫切。比如,今年教育部和中关村、深圳产业园曾共同举行专场招聘,中关村提供了13万个岗位,深圳提供了14万个岗位,但最终投递简历数量却小于岗位数量。

从技能新空间看,目前很多技能领域人才非常缺乏。比如,物联网安

装调试员、无人机驾驶员、电子竞技员等新技能人才紧缺,仅物联网安装调试员现在就有500万人缺口。此外,家政等传统服务业领域也面临人才缺口。

从区域新空间看,长三角、珠三角等经济活跃区域的人力资源供给与当地经济发展需求不匹配。近几年,为了吸引更多人才就业,深圳在全世界征集高等教育优质资源。

从创业新空间看,目前国家鼓励“双创”,年轻人干事创业的政策环境和制度环境十分有利。

吴爱华提醒,对大学生来说,既要看到当前新冠肺炎疫情影响下的就业挑战,更要在高等教育普及化时代正确认识自我。对高校来说,要深入挖掘更多就业资源、拓展就业空间,从人才培养到就业各个环节为大学生提供更多机会。(晨综)

## 业诺车轮有限公司

普工30名,男,20-50岁,月薪3500-7500元。

电工6名,男,20-50岁,月薪3000-4500元。

机修10名,男,20-50岁,月薪3500元以上。

焊工10名,男,20-50岁,月薪3500元以上。

叉车司机5名,男,20-50岁,月薪3000元+产量工资。

液压工10名,男,20-50岁,月薪3000-6000元。

数控车工5名,男,20-50岁,月薪5000元以上。

机械制图2名,男,20-50岁,月薪3500-5000元。

工程预算2名,男,20-50岁,月薪4000-6000元。

联系方式:18436062606(杜经理)

## 郑州腾飞建设工程集团有限公司 许昌分公司

施工员50名,男,18-35岁,大专及以上学历,月薪3000-5000元。

保安10名,男,18-35岁,高中学学历,月薪2000-3000元。

成本会计20名,本科及以上学历,会计类、财务管理类专业,月薪4000-6000元。

土建专员6名,大专及以上学历,土木工程类、建筑工程类等相关专业,月薪3700-5000元。

联系方式:0374-2165551(余先生)

## 许昌奥仕达自动化设备有限公司

高级工程师2名,20-45岁,本科及以上学历,月薪4500-5500元。

设备维护管理员2名,18-45岁,大专及以上学历,月薪4000-5000元。

管培生10名,20-25岁,大专及以上学历,月薪4000-5500元。

联系方式:15803742131(崔经理)

## 河南省晨普电子科技有限公司

电子元器件工程师3名,男,20-45岁,大专及以上学历,月薪4000-5000元。

电路工程师3名,男,20-45岁,大专及以上学历,月薪4000-5000元。

电子/电气工程师3名,男,20-45岁,大专及以上学历,月薪4000-5000元。

以上职位任职要求应用电子技术、机电一体化相关专业。

联系方式:18103926618(周经理)

## 许昌三鼎华悦大酒店有限公司

大客户经理5名,20-35岁,高中学学历,月薪7000-10000元。

中餐厅迎宾4名,20-35岁,大专及以上学历,月薪3600元。

前台接待3名,18-30岁,月薪3500元。

礼宾2名,18-35岁,月薪3300元。

中餐服务员30名,18-45岁,高中学学历,月薪3000-4000元。

保安1名,25-50岁,高中学学历,月薪3000-4000元。

健身房会籍5名,20-35岁高中学学历,月薪5000-7000元。

康体服务员3名,18-35岁,高中学学历,月薪3000-4000元。

水汇服务员2名,18-35岁,高中学学历,月薪3000-4000元。

联系方式:15737477069(刘经理)

## 河南安师傅网络科技有限公司

电商售后客服6名,女,20-37岁,大专及以上学历,月薪3000-5000元。

联系方式:15038946777(苗经理)

(晨综)