

## 工作生活平衡首登择业考量榜首

## “好工作”标准也有代际差?

记者 毛慧娟

在产业升级与AI渗透的双重影响下,职场人对“好工作”的定义正发生深刻变革。近日,智联招聘发布《“好工作”新标准:2025职场价值感调研报告》显示,基于3525份有效样本,“工作与生活的良好平衡”以64.1%的占比首次登顶择业考量榜首,这标志着职场人从单一追求生存价值转向“生存与生活并重”的多元诉求新阶段。

进入2026年,就业市场的“潮汐节律”如期进入上扬周期,年底至次年年初的求职招聘旺季拉开序幕。衢州市人才科创集团有限公司上年末发布招聘公告,岗位年薪最高可达50万元;作为衢州本土一年一度的大型招聘活动之一,春季人力资源交流大会将于2026年2月25日至26日(农历正月初九至初十)在衢州市南湖会展中心举办;2026年市区联动春风行动暨就业援助季专场招聘活动陆续举行。

当“工作生活平衡”的新趋势遇上本地就业市场的实际供给,不同年龄段、不同职业的职场人,对“好工作”的定义又会怎样?

## 00后:拒绝“无效内卷”,要热爱也要成长

“对我来说,好工作首先要‘不内耗’,能让我在工作之余保留自己的生活节奏。”2026年即将毕业的衢州学院学生林雨(化名),最近也在关注各地的招聘信息。她所学专业是数字科学与大数据技术,意向就业方向是进入企业或者相关政府机构从事大数据管理、研究或者应用开发。作为典型的00后,林雨的择业标准完美契合调研数据中年轻群体的特征——超过五成的95后、00后

愿意为良好工作体验接受1%-10%的降薪。

林雨告诉记者,她不喜欢“996”“大小周”的工作模式,更看重企业是否尊重员工的个人时间边界。“我之前在一家互联网公司实习,经常被临时安排加班,连周末都要随时待命,那种被工作裹挟的感觉太压抑了。”除了工作与生活平衡,她同样重视职业成长空间,尤其关注企业是否提供AI相关的培训机会。“现在AI发展这么快,我希望

公司能有系统的培训,帮我提升最新行业技术的应用能力,让我在行业里保持竞争力。”

对于市属国有企业最近一次放出的岗位,林雨也认真研究了:“岗位是否有创新空间,能不能让我的专业能力得到发挥挺重要,但国企的稳定性和规范管理也很吸引人。”她表示,找工作都是多方考虑,每个人都只能选择当下最适合自己的机会,做到不后悔就好。

## 90后:平衡是刚需,待遇与提升要兼得

已工作五年的90后程序员陈凯(化名),目前任职于衢州一家本土科技企业。作为职场中坚力量,陈凯对“好工作”的定义更为多元,既需要工作生活的平衡,也离不开有竞争力的薪酬和清晰的成长路径。

“刚毕业时,我愿意为了积累经验熬夜加班,

但现在更希望能‘到点下班’,多花时间陪伴家人、提升自己。”陈凯说,他所在的公司经常需要临时加班,虽然薪资尚可,但长期的高压状态让他身心俱疲,这也是他想跳槽的主要原因。智联招聘的调研数据显示,近八成职场人会因过度内卷跳槽,其中54.5%将优化薪酬激励列为“反内卷”核心诉求。

“我了解到去年春交会上,不少企业岗位的月薪能达到6000元-8000元,部分技术岗位薪资更高,这个薪资水平在衢州还是很有竞争力的。”陈凯表示,好工作应该是“边界强、实力强、待遇强”的结合体,既不会让工作占据全部生活,也能通过努力获得相应的回报和成长。

## 80后:稳定是底线,薪酬与福利要托底

“上有老下有幼,好工作的核心就是‘稳定’和‘靠谱’。”38岁的吴敏(化名)是一名人力资源专员,目前在一家民营企业工作,她的丈夫在制造业企业上班,孩子正在上小学,父母也需要赡养。对于吴敏来说,工作的稳定性和完善的薪酬福利,是比工作生活平衡更基础的需求。

智联招聘调研数据显示,71%的职场人将稳定收入视为价值感的核心来源,这一点在80后群体中尤为突出。吴敏告诉记者,她最看重企业的五险一金、带薪年假、节日福利等保障,“这些看似琐碎的福利,其实是家庭生活的‘定心丸’。”

吴敏也提到,她所理解的“工作生活平衡”,并

非完全不加班,而是希望加班能有合理的补偿,且不成为常态。“如果遇到紧急工作,偶尔加班我可以接受,但希望公司能给予调休或加班费,尊重员工的劳动成果。”她表示。调研中提到的55.4%职场人重视工作成果被认可,对吴敏而言,这种认可不仅是精神上的鼓励,也应体现在实际的薪酬激励中。

## 70后:稳中求进,体面与尊严不可少

“我们这代人,是职场里的‘压舱石’,退不下、输不起,好工作的核心是稳得住、有体面、能兜底,不折腾、不焦虑,就是最大的幸福。”48岁的郑建明(化名)在衢州某商贸企业担任中层管理,见证了本地就业市场从“铁饭碗独尊”到“多元择业”的完整变迁。

上有年迈双亲需要照料,下有备战升学的子女需要扶持,70后身处职场与家庭的双重核心,

既没有60后的退休闲适,也少了80后的冲刺劲头,更多的是求稳、求从容、求职场尊严。郑建明坦言,年轻时也闯过私企、跑过市场,为了业绩连续熬夜、出差连轴转是常态,那时候只想着多赚钱、往上走;到了这个年纪,心态彻底变了,“身体扛不住高压,家庭离不开陪伴,再也经不起频繁跳槽、行业波动的折腾。”

智联招聘报告中提及的“稳定收入、工作被尊重、适度节奏”三大诉求,在郑建明身上高度重合。他格外看重企业的管理人性化、中层发展空间与退休保障,“我们这个年纪,拼体力拼不过年轻人,拼新锐思维有差距,但胜在经验足、人脉稳、做事靠谱。好工作,要能看见我们的价值,不搞年龄歧视,不搞无意义的加班内耗。”

## 60后:从“谋生”到“谋幸福”,开心就好

“我们那时候找工作,根本没什么‘工作生活平衡’的概念,能有一份稳定的工作、解决温饱问题就很不错了。”65岁的周建国退休前在衢州一家国企从事技术工作,他的择业经历见证了不同时代“好工作”标准的变迁。

周建国回忆,上世纪80年代,他毕业后被分配到国企工作,当时最看重的就是“铁饭碗”的稳定性。“那时候工作虽然辛苦,但大家都很有干劲,觉得能为国家建设做贡献是一种荣誉。”在他看来,现在职场人追求工作生活平衡,是社会发展进步的体现,“随着生活水平的提高,人们自然会更关注生活品质,不再仅仅为了谋生而工作。”

对于当下年轻人的择业观,周建国表示理解和支持:“好工作没有固定的标准,能让自己满意、能实现个人价值的就是好工作。”

实际上,职场人对“好工作”的多元诉求,也在倒逼企业重新定位自身角色。智联招聘调研数据显示,仅46.7%的职场人认可公司提升价值感的举措,57.1%的企业尚未采取相关行动。对

职场人而言,“好工作”的核心在于能彰显自我定位和自我价值,明确经济上和精神上的“获得感”,以及努力就有收获的“安全感”。

对此,企业在这个过程中也需重新定位自身角色,从传统的雇佣关系转向价值共创的伙伴关系,在成本控制、战略发展与员工期待之间寻求平衡,通过调整激励机制、管理机制与组织文化,回应个体对“好工作”的多元诉求。

记者在此前的各种招聘会现场与企业招聘人员的交流中也发现,很多企业也在不断调整,在成本控制、战略发展与员工期待之间寻求平衡,通过调整激励机制、管理机制与组织文化等,回应职场人对工作生活平衡、薪酬福利、职业成长等多元诉求。

说到底,“好工作”的定义从来没有标准答案。对衢州而言,无论是春交会的岗位供给,还是国企的招聘布局,唯有精准对接不同职场人的需求,才能吸引和留住更多人才;而对每一位求职者来说,找到一份能兼顾生存与生活、实现个人价值的工作,就是最好的“爱你老己”。

