



职场调查

好工作有了“新标准”

超六成人将“工作生活平衡”列为首选

广大职场人眼中的好工作究竟是什么样?近日,智联招聘发布的《“好工作”新标准:2025职场价值感调研报告》给出了答案。数据显示,在众多择业考量因素中,64.1%的职场人将“工作与生活的良好平衡”列为首选,这一数据犹如一面镜子,清晰地映照出当下职场人价值观的转变。

既要“生存”,也要“生活”

当“反内卷”的呼声此起彼伏,越来越多职场人开始重新审视工作的意义。过去,人们常常为了事业拼搏奋斗,不惜牺牲大量的个人时间和家庭生活。然而,随着社会的发展和人们生活水平的提高,职场人更加关注工作能否保留充足的个人时间,不挤压生活空间,享有陪伴家人、发展兴趣与身心休憩的自由。

同时,“有竞争力的薪酬福利”依然是职场人看重的因素,以52.1%的占比排列第二。毕竟,经济基础决定上层建筑,稳定的收入是保障生活品质、实现个人目标的重要前提。其次才是“有成长空间/职业发展路径清晰”,占比42.7%。这表明职场人在追求当下生活品质的同时,也没有忽视未来的职业发展,希望在工作中能

够不断提升自己,实现个人价值的持续增长。“被尊重、被认可的工作氛围”以41.7%的占比紧随其后,反映出职场人对精神层面的需求日益增加,渴望在一个和谐、尊重的环境中工作。“工作的价值与意义感”“人际关系融洽”等也被列为择业时的重要考量因素。

可见,在发展价值与现实价值之间,职场人更在意生活的质感、薪酬的兑现、个人尊严的获得等现实价值。这并非对职业成长的忽视,而是更加理性,不将“成长”等同于“无限付出”。他们明白,只有先保障好生活,才能以更好的状态投入到工作中,实现真正的成长与发展。

新时代好雇主:边界强、实力强、待遇强

新时代“好雇主”的核心特质愈发清晰,77.8%的职场人将“尊重员工个人时间与边界”列为首要标准,62.5%期待持续学习机会,54.1%看重行业前列的薪酬福利,“边界强、实力强、待遇强”成为雇主竞争力的关键维度。

边界感强,意味着用人单位需尊重员工的私人空间;实力强,体现在能为员工提供成长赋能与职业发展支撑;待遇强则

不仅包括具有竞争力的薪酬,更涵盖完善的福利体系与公平的激励机制。职场人对新时代“好雇主”的期望契合其择业时对“好工作”的诉求,呈现出对“生存”与“生活”的双重关注。

此外,“关注员工心理健康与福祉”“组织管理灵活高效,层级扁平化,决策透明”“具备清晰的使命与社会责任感”特质也成为职场人心中衡量好雇主的重要标尺,占比分别为48.2%、47.3%、30%。

收入有保障,付出被看见

除工作本身外,职场人对职场环境、职场氛围也有了更多期待,尤其是对公平、健康的组织生态的向往。近八成职场人坦言,若长期处于过度内卷的环境中,会萌生离职念头。过度内卷不仅会消耗员工的精力和热情,还会破坏团队的和谐氛围,降低工作效率。可见,一个健康的组织生态已成为留住人才的关键。

在“反内卷”措施上,54.5%的职场人将“优化薪酬激励机制”列为首选。他们期望通过合理薪酬与价值认可打破无效竞争循环,构建以贡献为导向的激励机制,让竞争回归能力本位。在一个公平的激励机制下,员工能够凭借自己的能力和

努力获得相应的回报,从而激发他们的工作积极性和创造力。

在价值感的感知上,71%的职场人将稳定收入视为核心来源,55.4%重视工作成果被认可。薪酬与体验的权衡中,41.8%的职场人坚守“薪酬第一”,31%愿意为良好工作体验接受1%~10%降薪。分年龄层来看,超过五成的95后、00后愿意为更好工作体验接受降薪。年轻群体更看重工作的意义感与身心舒适度,倾向于选择价值观契合、管理开明的用人单位。他们不再仅仅为了高薪而工作,更注重工作是否能够带来成就感和幸福感。这种“既要发展,也要幸福”的诉求,正倒逼用人单位重新审视人才价值的衡量标准,推动职场生态向可持续方向演进。

总之,好工作的“新标准”反映了职场人价值观的转变和职场生态的变革。用人单位要想吸引和留住人才,就必须顺应这一趋势,尊重员工的个人需求,提供良好的工作环境和机会,构建公平健康的组织生态。只有这样,才能在激烈的市场竞争中实现用人单位与员工的共同发展。

王敏

职场关注

又要写总结了,你会用AI“开挂”吗?

又到了一年一度撰写年终总结的时刻,这个让无数职场人既重视又头疼的环节,再次如期而至。近期,“职场人用AI写年终总结引争议”的话题冲上热搜,在职场中引发广泛关注与热烈讨论。大家纷纷各抒己见,有人觉得这是科技带来的便利,有人则担忧这会让年终总结失去原本的意义。

调查显示,约35%的受访者表示曾使用过AI辅助撰写年终总结,其中15%的受访者经常使用。在经常使用的人群中,以互联网、新媒体等行业的年轻员工居多。这些行业节奏快、变化大,年轻员工们对新鲜事物接受度高,更愿意尝试借助AI来提高效率。

节省时间是大多数受访者选择AI代写的主要原因,占比达70%。职场人士工作繁忙,年终总结往往需在短时间内完成,而AI就像一个不知疲倦的写作助手,能在几分钟内生成一篇基础稿件,大大节省了写作时间。例如,一位互联网运营人员无奈地说:“年底项目收尾工作特别多,各种报表、数据整理忙得我晕头转向,根本没时间慢慢写总结,用AI快速生成一个框架,我再补充具体内容,效率高很多。”

约30%的受访者认为自己在写作方面存在困难,不知如何组织语言、突出重点,AI生成的文本可提供一定参考和启发。一位销售岗位的员工感慨道:“我平

时主要和客户打交道,不太擅长写文字性的东西,AI写出来的总结比我自己写的好多了,逻辑清晰,重点也突出。”

在某电商平台上,大量提供AI智能写作软件的店铺明码标价,售价从几元到几十元不等。用户只需提供基本的工作信息和要求,商家就会利用AI生成总结,并根据用户反馈进行修改。这种服务模式受到一些对内容质量有更高追求但又

不擅长写作的用户的青睐。

对于用AI辅助撰写年终总结的行为,约40%的受访者认为AI代写极大地节省了时间成本,是很好的辅助工具。它能让人们从繁琐的写作中解脱出来,将更多精力投入到其他重要工作中。但也有

不少受访者觉得AI生成的总结往往泛泛而谈,缺乏个人特色和深度思考,未能真正体现个人一年的工作成果和思考。一位资深文案策划严肃地表示:“年终总结是对自己一年工作的总结和反思,如果都靠AI来写,就失去了总结的意义,也无法提升自己的能力。”

专家表示,是否选择用AI辅助写年终总结,需根据自身岗位需求、工作性质以及对个人能力提升的期望,做出适合自己的选择。使用AI时,要将其作为辅助工具,充分发挥其优势,同时保持独立思考 and 总结能力,确保年终总结能真实、准确地反映自己的工作成果和思考。

申功

喜见『最强大脑』牵手『工匠巧手』

近日,在无锡市滨湖区园区“产政”现场推进活动暨集成电路行业创新设计技能竞赛启动仪式上,无锡市首批“博士后科研工作站+劳模创新工作室”创新联合体落地,为职工创新注入高端智力资源。

职工创新是企业发展的活力源泉,也是产业升级的关键动力。然而在实际场景中,一些职工的创新热情常被现实难题浇灭:技术卡壳时找不到权威指导,琢磨出的成果难以对接高端资源,想整合力量却缺乏系统平台支撑。“博士后科研工作站+劳模创新工作室”创新联合体的推出,找到了破解这些难题的钥匙。

技术攻关缺权威指导,是职工创新常见的“拦路虎”。有的劳模工匠扎根一线多年,熟悉生产流程中的堵点痛点,却常在突破关键技术时陷入“经验瓶颈”。有的工作室想改进精密模具加工工艺,尝试了十几种方案仍难以提升精度,找不到理论层面的突破方向。而博士后科研工作站里的高端人才,恰恰擅长用前沿理论破解技术难题。

成果转化缺高端对接,使得一些职工的创新成果“养在深闺人未识”,有的实用新型专利甚至尚未应用就面临失效。这些成果并非无用,而是缺少转化的桥梁。

劳模创新工作室的成果多源于生产实践,实用性强,但可能缺乏标准化设计;博士后团队的理论成果先进,亟待找到合适的试验场景。博士后工作站与劳模创新工作室结对后,博士后的理论研究成果有了生产线作为试验场,劳模团队的生产经验又能反哺理论优化,实现双方共赢。

资源协同缺系统平台,容易导致创新力量“分散作战”。博士后工作站的科研资源多集中在实验室,劳模创新工作室的实践经验局限于企业内部。创新联合体打破资源壁垒,将各自的资源优势转化为共同的创新优势。这种集群作战比单打独斗更能突破关键技术卡点。

博士后工作站的“最强大脑”与劳模工作室的“工匠巧手”相结合,产生“1+1>2”的效应。对博士后团队来说,劳模工作室是理想的成果试验基地,能让理论快速落地;对劳模工匠而言,博士后的指导能帮他们突破技术天花板,让经验升华为标准。

职工创新的活力,需要好机制来激活。推行创新联合体模式,既解决了当前职工创新的现实痛点,也搭建了高端智力与一线实践对接的桥梁。

随着更多这样的结对模式落地,会有更多技术难题被破解,更多创新成果得以转化,为产业高质量发展注入源源不断的动力。

邢承木

职等你来

南通市总工会促进职工就业招聘会
时间:2025年12月25日
地点:南通人力资源大厦一楼

南京人才市场周五综合招聘会
时间:2025年12月26日
地点:南京市人才大厦二楼

沛县“冬日送暖 就业先行”招聘会
时间:2025年12月26日
地点:沛县汉邦路5号

苏州市姑苏区零工专场招聘会
时间:2025年12月26日
地点:苏州市旧学前21号

连云港市“职引未来”高校毕业生招聘会
时间:2025年12月26日
地点:连云港市人力资源市场

泰兴市人力资源市场综合类招聘会
时间:2025年12月26日
地点:泰兴市大庆中路50号二楼

常州市金坛区脱贫人口就业帮扶招聘会
时间:2025年12月28日
地点:常州市金坛大道150号三楼

无锡市就业直通车招聘会
时间:2025年12月29日
地点:无锡市人力资源市场二楼大厅

“乐业亭湖 零工领活”零工集市
时间:2025年12月31日
地点:盐城市黄海东路8号

南京市浦口区“庆元旦”专场招聘会
时间:2025年12月31日
地点:南京市浦口区珠江路5号

南通市崇川区高校毕业生现场招聘会
时间:2025年12月31日
地点:南通人力资源大厦一楼

如皋市“跨年寻才”大型招聘会
时间:2025年12月31日
地点:如皋市解放路199号

淮安市洪泽区返乡就业人员招聘会
时间:2026年1月1日
地点:淮安市微山湖路6号



专场招聘促就业

“汇才江苏 贯通全球”2025江苏外贸企业昆山专场招聘会暨脱贫人口就业帮扶省市联合招聘活动近日在昆山人力资源市场成功举行。此次活动共汇聚了156家企业,提供超过4500个岗位。活动采用线上线下同步开展的模式,现场设立了求职招聘、政策咨询、AI面试体验等专区,精准对接外贸企业的人才需求与脱贫人口的就业帮扶需求。

袁新宇 摄



职业指导师

职场新人如何正确面对批评

初入职场的年轻人,犹如踏入一片崭新且充满挑战的天地,总会面临一系列难题。其中,如何正确面对批评与指责、消化被误解时的委屈,以及处理工作被否定后产生的自我怀疑等,是每个职场新人必须跨越的关卡。

职场新人往往对工作满怀热忱,像初升的朝阳,渴望得到认可与赞扬。然而,一旦遭遇批评,原本炽热的自尊心便如被泼了冷水,容易受到打击,进而产生抵触情绪。这种心态犹如一道无形的墙,不仅不利于问题解决,

还会严重阻碍自身成长。我们要清醒地认识到,批评并非对个人的全盘否定,而是针对工作中的不足提出的改进建议。这就如同一位技艺精湛的雕刻家,只有不断剔除作品中的瑕疵,才能雕琢出完美的杰作。每一句批评,都是助力我们成长的宝贵财富。

面对批评,我们要学会分类处理。对于善意且有根据的批评,要虚心接受,将其视为成长的阶梯。这些批评如同明亮的灯塔,为我们照亮前行的道路,帮助我们改正问题,推动自身不断进步。而对于指责,则要

区别对待。偶尔的恶意指责或习惯性指责,就像耳边偶尔飘过的杂音,我们可以选择不计较,保持内心平静。但对于经常且有针对性的指责,我们要有理有据地反驳,捍卫自己的合法权益,不能让无端指责成为前进的绊脚石。

当遭遇误解时,不要一味沉默,可适当解释。通过向了解自己或情况的人说明来龙去脉,消除误解,让真相大白。对于委屈,要尽量澄清,捍卫自身权益。但同时也要明白,职场并非一帆风顺的港湾,若一点委屈

都受不了,就如同温室里的花朵,很难在职场的风雨中生存。

当工作压力大时,职场新人可以采用下列一些方法:当面对工作感到无从下手时,向领导、同事或同行前辈请教;调整心态,正确认识知压力,保持积极乐观的态度;找到适合自己的调节方式,比如运动、看书、旅行、找人聊天等,以更好的状态应对压力。

职场新人正确面对批评,是走向成熟的必经之路。以平和之心接纳批评,不愤怒、不抱怨,将其视为成长的契机;以反思之态汲取教训,认真分析批评中的合理之处,有则改之,无则加勉;以沟通之举措化解矛盾,主动与批评者交流,增进彼此理解。如此,我们就能在批评中不断成长,在职场的海洋中乘风破浪,驶向成功的彼岸。

聪聪 子威