

重新上班 带着新的自己再出发

□ 李藤藤

两年前离职那天，阳光特别刺眼。我背着电脑离开办公室，坐在楼下熟悉的咖啡店发了条朋友圈，写的是“同事们接着忙吧，我要去High了”。底下有同组小伙伴的祝福、大学老朋友的惊讶，也有些带着羡慕口吻的“自由真好”。那一刻，我也这么觉得。

说是“离职”，其实是我在公司一轮裁员中的主动选择。那年行业行情转冷，项目锐减，很多人都感到前景不明。我没等风吹过来，先替自己做了决定。说实话，那个时候的我并不算“被动离开”。干了7年影视相关的工作，有点小成绩，也攒了一些积蓄。只是，这份日复一日的高强度输出感，开始让我觉得疲

惫。更深一层，是一种说不清的空心感。做出来的东西，热度可能有，但不是自己真正想做的，值不值得耗费整个人生去追逐？

于是我离开了，开始了那种朋友口中的“半提前退休生活”——白天看看书、逛逛街，晚上吹吹风、喝喝酒，偶尔也接点自由职业的活儿补补收入。有一阵子，我干脆跑到大理住了几个月，中间也去过国外几个城市，或是旅游，或是短居。这段日子里，自由是自由的，幸福感也是真的。

然而，随着时间一天天过去，我也开始发现一些问题。

第一个问题是人一旦不用按点打卡，就很容易陷入一种“轻度堕落”状态。并不是说天天葛优躺，而是一种持续的、难以提劲的精神松散感。你当然知道自己

“应该”多读书、写点东西、联系些人，但总有各种理由拖延下来。身边也有不少像我一样选择自由的人，我们偶尔聚在一起聊项目聊想法，很多想法是好的，但说到“执行”，就难了。自由是很容易消磨执行力的。

另一个问题是随着时间推移，银行账户余额缓慢下降，我开始有点焦虑。哪怕账上还有不少余粮，心里也免不了打鼓。尤其是在没有固定项目也没有强任务目标的日子，类似“今天要不要找点活干”这样的问题，总让我觉得怎么选都不舒服。渐渐地，离职之初那种畅快的松弛感逐渐离开了我，明明自己拥有对工作的选择权，反而觉得脖子上套了一副无形的枷锁。

于是，我又开始想，要不要回去？这个“要不要”，在心里拉扯了很

久。我试着联系一些原来圈子里的人，也投过一些简历。但中间两年多的“空窗期”，让人事面试时多多少少有些犹疑。有的公司明确表示“现在偏爱连续工作经验完整的人”；有的虽然聊得还不错，开出来的薪资却还不如我离职之前的水平。有一度，我甚至动摇过，怀疑是不是当初离开的选择太冲动了。

也有朋友问我，干嘛非得回去？接私活、做自由项目，不是挺好吗？我也想过。问题在于，我其实并没有完全对行业失去热情。我仍然喜欢影视、喜欢创作，甚至比以前更想做点自己真正相信的内容。可这些事，靠自己这种“独立人士”的状态很难完成。我需要团队，需要资源，也需要一些制度性的支持。这才是我真正想回来的原因。

重返职场很难也很“燃”

编者按

行业浪潮的更迭、个人规划的调整、家庭责任的负重……都可能让年轻人暂别职场。当企业以“职业连贯性”为标尺筛选人才，当“从一而终”的传统认知尚未完全打破，当竞业限制等规则成为人才流动的隐形门槛，那些试图重返职场的人，往往要跨越比想象中更复杂的“关卡”。职场中断不是“能力断层”，更不应成为职业发展的“污点”。促进高质量充分就业，既要打破对“连贯履历”的刻板期待，提供公平竞争的道路；也要以制度保障消除流动壁垒，让每个劳动者都能在人生不同阶段，通过努力重新锚定自身价值。

□ 土土绒

“重返职场的第一个月，我就崩溃了”“学习力跟不上年轻人，领导说我不够努力”“感觉自己像刚毕业的大学生，但又需要什么都会”……近来，重返职场的话题受到越来越多的关注。有全职妈妈诉说求职时遭遇的身份歧视，有从“大厂”裸辞做自媒体的博主自述“后悔了”，还有人主动“空窗”一段时间后重新求职，却发现“空窗期”似乎成了自己的“污点”。重返职场，并不是一次简单的转身，还要越过诸多不为人知的沟沟坎坎。

提到“重返职场”，前提必然是此前已经离开了职场，离开的原因各不相同，“世界那么大我想去看看”，有人主动潇洒离开，有人被动“优化”被迫离场，还有“宝妈”群体则更具共性，往往是为了孩子和家庭选择成为全职妈妈。但无论是哪种原因，当他们选择“回归”时，却一致感到“太难了”。

此前，“职场人的简历不敢有空窗期”一度成为热议话题，不少求职者反映，简历上的“空白”时段会成为入职的障碍，“他们会考虑你长时间不工作，回归职场后可能无法适应职场的快节奏”。仅仅是因为求职者一段时间没工作，就对其进行负面评价，未免太过简单粗暴，但是，不得不承认，在激烈的职场竞争之下，各种或明或暗的职场歧视难以禁绝，其中大多对求职“返场”人并不友好，给他们的求职之路平添了更多的绊脚石。

全职妈妈的“返场”之路往往更加坎坷。有调查显示，超八成全职妈妈打算再就业，北京大学光华管理学院社会研究中心助理教授於嘉则发现：数据显示有九成的全职妈妈想要重返职场，但现实却是中国全职妈妈的比例在持续增长。换句话说，想要再就业的愿望，敌不过求职难的现实。为此，不少有识之士呼吁，采取积极措施支持“全职妈妈”再就业。

此外，“35岁危机”也是重返职场的“拦路虎”。工作一段时间后离职休息，然后再回去求职，这时往往已经成为“大龄求职者”。而在劳动力市场上，“大龄求职者”并不受欢迎，尤其是对于超过35岁的求职者，很多用人

就在这个时候，我通过以前的人脉，接触到了一个新成立不久的创业公司。这家公司不依附于特定的平台，而是独立策划节目，再与合适的平台合作。他们的团队年轻、方向明确、氛围也比我以前经历的“大厂”更平等、更有创造力。说实话，薪资也不算高，但我还是答应了。不是因为“不挑”，而是因为，在经历了自由生活与再就业的种种对比后，我更清楚自己想要什么。

过去我会把薪水、职位、平台资源当成评价工作的重要指标。现在，我更看重的是：我是否有创作的空间？我的能力是否被看见和需要？我在这份工作中，是否保留了对生活的热情；这些，才是支撑一个人长期投入的底层动力。

所以，我又回来了。带着更清楚的目标，也带着一点点“半退休”生活赋予我的心得体会。我不想再“卷”，也不再为KPI而活。我也知道，自己还没准备好“彻底退休”。我还想再做什么？有意思的、有价值的——对观众，对行业，也对自己。

选择离开，是为了看清自己；选择回来，是因为想重新出发。



本版图片均由人机协同生成

被追问的“空白期”藏着没被看见的成长

□ 杨 惠

2022年，我曾在家备考一年。后来每次面试，我都会被问到这个问题：“2022年到2023年，你的简历上没有工作记录，能解释一下这段时间你在干什么吗？”当连续晋升成为职场培养人才的“默认轨道”时，任何偏离标准时间线的选择，都可能被解读为稳定性不足。简历上的“空白”被视作“偏离正轨”，全职备考更是成了脱离轨道的“异常值”。

这种对“非标准轨迹”的集体焦虑，仿佛将人生定义为一场不能减速的比赛，任何偏离“主流路径”的选择，都会触发“掉队”的警报。

面试中，我会面临这样的连环追问：“你在备考期间有没有兼职做专业相关的工作？”“你这次考试的成绩如何？”“你觉得你备考所学到的东西是否有利于这份工

作？”“你还打算备考吗？继续备考的话，你如何平衡学习和工作？”每场面试，面试者都会刨根问底。这些追问看似在评估稳定性与专业性，实则在执行职场的隐性筛选机制，考察备考是否能够转化为可量化的技能增量。在这种职场实用主义主导下，那些沉淀自我的“空白”时光，便被视作简历上的风险标识。因此，简历上有“间隔”经历的人，往往需要花费大量精力证明自己的对职业业的“忠诚度”。

溯本求源，这种现象源于社会对“人生进度”的标准化要求。一段经历是否具有价值，似乎只取决于能否被换算成简历上的项目成果、晋升节点或薪资数字，“人生意义”也被压缩进KPI式的评估体系。这种线性时间观的荒诞之处，在于忽视了生命本身的复杂性。正如植物有春夏夏长秋收冬藏，人类的成长也存在生理时间与心理时间的差异性。有人少年得志却江郎才尽，有人大器晚成却厚积薄发，每

个人有每个人不同的花期。人生的意义在于成为独特的自我，而非复制社会模板。

其实，被追问的“空白期”，往往藏着没被看见的成长。所谓的间隔年（Gap Year），并不是指消极意义上的无所事事，它是我们不盲目踏入社会，对自己的职业生涯有规划的体现；也可能是我们想要摆脱迷茫，找到心之所向的慎重选择。那些被质疑的时光，从未真正虚度。备考期间建立的知识体系、自我管理能力和面对失败的心理韧性，都在悄然塑造着职场竞争力。如果一家企业需要的是对行业有深度认知的思考者，那么用一年时间搭建的知识框架，是否比流水线般的工作经历更有价值？

当社会开始接纳简历上的空白期，或许才是我们离“多元”更近的一步。因为，真正的成长从来不是匀速直线运动，那些看似空白的时光，可能是积蓄能量的沉潜期。人生不是只有冲刺和停滞两种状态，人生也不是轨道，而是旷野。

生育后回归工作需要突围

看到她你就感到愉快——像是拥有了一百个乐高玩具。研究显示，只要盯着宝宝看，母亲大脑的酬赏中心就会启动，你将从宝宝本人和她的每一点变化中获得成就感。

然而，我的社会性又逼着我区分育儿的成就感和事业的成就感。我总不自觉地提醒自己，不能把喂奶、换纸尿裤、半夜哄睡这类劳作和事业性的工作混为一谈。生理本能让我摸着宝宝热乎乎的大脑感到满足，但社会上的各种信息都在告诉我：我不应该满足于此，女性的自我实现决不能寄托在别人，哪怕是你自己生出来的人那里。

我的好几位女性朋友都告诉我，生育后重新开始时，她们终于找回了成就感。智联招聘发布的《2025年职场妈妈生存状况调查报告》显示，职场妈妈群体存在显著的职业连续性断裂现象，65.3%

的职场妈妈做过全职妈妈，56.7%因各种原因重返职场。21.9%的妈妈为收入而重返职场，第二大的原因就是为实现自我价值，占比19.5%。

所以，宝宝4个月大时，我就开始写稿了。因为一些特殊的原因，我在孕期离职。赋闲的焦虑让我无法给自己一个产假的时间，就急着开始工作，给一些媒体供稿。当然，要利用碎片化的时间来写稿非常艰难，尤其是我这人需要花去整段的时间来“拖延”。

当我絮叨着“成就感”的时候，也显得有些得了便宜卖乖。我的育儿嫂小朱告诉我，她回归职场的直接原因就是：不想再过“手心朝上”的日子。小朱是在儿子两周岁时决定出来工作的，因为她再也无法忍受向丈夫讨要生活费。偏偏她又能理解丈夫的捉襟，毕竟一个人养家非常辛苦。生育前，小朱在一家工厂做跟单文员。生育后，

她海投了简历，却没收到什么像样的offer，这才当上了育儿嫂，开始帮别人带宝宝。

其间，也曾有公司想给小朱一份销售的工作。但对方告诉她，这份工作即便下班后也得及时回复客户发来的消息。小朱只能放弃，下班时间她要陪儿子。老公当惯了“甩手掌柜”，念小学的儿子需要自己陪着写作业，她没有时间加班。

北大光华管理学院社会研究中心助理教授於嘉曾做过一项关于女性生育后长期就业轨迹变化的研究。她提到，随着时代发展，国内全职妈妈数量在持续增加，回归意愿和难度也随之成正比。越来越多年轻妈妈选择自雇或非正式就业。诺贝尔经济学奖得主戈丁的研究也显示，即便从事同一职业的男性和女性之间也存在明显的收入差异，并且主要是由于第一个孩子的出生而产生的。

我从来不在朋友圈晒宝宝，更不会对

合作的编辑主动提起自己刚生了女儿，我用这种方法逃过那些出于善意的“歧视”。

但是，对我的朋友婷婷而言，这就没那么简单了。她供职于一家忙碌的科技企业，加班是常态，定期出差，几个项目并进。当亲近的同事问她，孩子要上学了，她是不是得多分配些精力给孩子时，她总要故意摆出一副无所谓的样子——就像那些当“甩手掌柜”的爸爸一样。

这是尽力摆脱“母职惩罚”的无奈之举，而她之所以这样做，是因为她经历过产后重返职场的艰难与挫折。部门在她怀孕时重组，等她回归后，已经完全跟不上节奏。于是，重回职场两个月后，她就断奶、出差，拼了命地努力，才终于拿回部门核心的位置。婷婷意识到，只有营造出“不那么在乎孩子”的印象，才能换取同事的尊重与平视。但事实上，在同事们看不见的地方，她对待做母亲这件事，和对待工作一样不遗余力。

有同事夸她，你真拼。婷婷却告诉我，她听到时只觉得脸上热辣辣，心里怀疑：我还是不是一个好妈妈？我想，她当然是个好妈妈，是个好妈妈了。磨利的磨利之后，找回自我，继续在职场打拼的好妈妈。

