

新职业:链接个人成长与社会进步的桥梁

□ 张成刚

什么是工作？数字时代，“打一份工”的含义正在被重塑。

今年7月，人力资源和社会保障部发布第七批新职业，涵盖跨境电商运营经理师、无人机群飞行规划员、生成式人工智能系统测试员、睡眠健康管理师等17个新职业与42个新工种。

新职业的快速涌现并非偶然，而是技术进步、产业升级与消费变迁共同作用的结果。同时，大量以平台作为组织基础的新就业形态已成为我国就业格局的重要组成部分。新职业涌现和新就业形态广泛出现，说明就业市场适应技术变革和产业升级，从传统的固定岗位体系，向更加灵活、多元、高技能导向的发展模式转型。

随着数字技术深入发展，我国数字经济总量已超50万亿元，占GDP比重超过40%。在这样的背景下，生成式人工智能动画制作员、全媒体运营师等岗位应运而生。这

些岗位不仅需要懂技术，更要求创意与人文素养的融合，反映出职业复合性的新趋势。

与此同时，绿色转型、低空经济、健康服务等战略性新兴产业的崛起，也带动了一批具有鲜明时代特色的新职业。例如，室内环境治理员反映出人们对健康生活环境的新需求；无人机群飞行规划员背后是物流、农业、测绘等行业边界的重构。这些职业让我们看到，技术进步不仅在改变生产方式，更在重塑职业结构与就业形态。

值得注意的是，新职业又不断细分出新工种，显示职业体系正从粗放向精细演化。职业不再是一个模糊的大类，而被分解为具体、专业、细腻的岗位结构。例如，“旅拍定制师”不仅是摄影师或导游的简单结合，更是一种文化体验与审美输出的整合型岗位，既要掌握服装搭配、美学创意，也需了解景区政策、客户心理和内容传播规律。

工种的精细化是产业链条深化和岗位功能复合化的体现。我们正进入一个“职能颗粒度更小、协同更复杂”的新工作时代。这不仅对劳动者提出了更高的技能要求，也对教育培

训和职业认证体系提出了重构的迫切需求。

此外，工作模式也经历着深刻的重构：由“岗位导向”转向“任务导向”，人们的关注点逐渐从“在哪家公司上班”转变为“完成了什么样的工作成果”；就业关系由传统的稳定雇佣转向多样化的灵活用工。数据显示，2023年我国灵活就业人员已超过两亿，占就业总人口的五分之一，成为重要的劳动力组成部分。

劳动场所从实体办公室迁移到线上空间，数字平台、远程协作软件与虚拟现实技术的发展，使越来越多的工作可以“去中心化”地完成。例如，技术开发者、设计师、翻译人员等在家办公或跨平台接单，自由度和效率同步提升。

职业身份从单一专职拓展为多重交叉。一个人既可以是全职员工，也可以是平台主播、网约车司机、自由撰稿人或内容创作者。艾瑞咨询的研究显示，2024年超过30%的年轻人有过“多平台兼职”经历，“斜杠青年”成为主流趋势。

组织关系也在变化，由受雇状态转向

更具自主性的创业与自雇模式。新职业的产生激发了个体创新活力，如跨境电商运营经理师、睡眠健康管理师等，多由个体或小团队自主运营并通过平台聚合客户，逐步形成产业雏形。

职业规划从线性、稳定的长期路径，演变为“迭代式”“项目化”的短周期实践。当代年轻人越来越倾向于通过短期项目检验职业兴趣、提升技能与验证市场价值，这种“做中学、边走边调”的职业路径，更符合数字时代的快速变化节奏。

这些变化一方面源于数字基础设施普及与运行成本下降，另一方面也反映了新世代在社会文化取向上的变化——他们更重视自主性、成就感与多样化体验，打破“稳定即好”的传统职业观。

在年轻人眼中，职业不再等同于“朝九晚五”的稳定，而是更多与兴趣、成就感、自我表达相关。例如，生成式AI动画师用技术“复活”李时珍讲养生，旅拍定制师以创意服务实现“格格经济”的文化输出。这种多元选择的背后，是社会价



图片由人机协同生成

值观从“职业等级论”向“职业多元价值论”的深层转变。只要契合社会需求、创造正当价值、实现个体发展，每一份工作都应获得制度承认和社会尊重。

未来的就业，既不是回到工业时代的固定流程，也不是彻底“去人化”的技术替代，而是在人与技术的协同中、在新消费与新服务的联动中找到新的可能。

重新定义工作，要求我们不仅关注岗位变化，更要理解背后的经济逻辑、技术演进与社会文化。唯有顺应变革、完善制度、激发潜能，才能让新职业成为链接个人成长与社会进步的桥梁，为劳动者托起更广阔的发展空间。

（作者系首都经济贸易大学劳动经济学院副教授、中国新就业形态研究中心主任）

职业形态变了“热爱工作”过时了吗

□ 陈 秋

千一行爱一行的朴素信念，深深烙印在中国劳动者的精神图谱中。从车间里数十年如一日钻研技术、磨厉毫厘精度的工匠，到田野间顺应四时、深耕作物的农人，“择一事终一生”的职业品格，呼应着“行行出状元”的古老智慧。这份对职业的纯粹坚守与热忱，是一代又一代劳动者安身立命的精神锚点。

不过，随着职业形态在产业革新的浪潮中裂变重构，加之收入基础的日渐夯实，劳动者对工作的期待也从“谋生工具”转向“价值实现”。“热爱工作”这一命题，也不断面临新的诠释与理解。当流水线上一成不变的工序被人工智能取代，格子间的边界也被远程协作的灵活办公消融，传统的“热爱”叙事显露出裂痕。有时，人们会用“职业倦怠”形容这种难以将热爱投射于工作的状态。

一方面，长期只干同一份工作的人少了。有招聘网站的数据显示，90后、95后平均跳槽周期为2.61年，95后缩短到1.69年。尽管这样的统计未必匹配每一个人的具体境况，但至少反映了一种趋势。现实中，如果一个年轻人“同一份工作干了10年以上”，很可能会在身边朋友中引发关注和讨论——这本身就成为一幅耐人寻味的时代镜像。

另一方面，劳动者对“意义感”“获得感”也产生了多维度的诉求。薪水福利待遇当然很重要，也仍然是年轻人选择工作的关键因素，但在此基础上，与用人单位的节奏合不合拍、与上级领导的相处舒适不舒适、工作领域具有多大的成长潜力，都会被年轻人放到秤盘上细致衡量。总之，在新生代劳动者眼里，“热爱”不是单方面的索取，而是用人单位与劳动者的互相尊重、双

向成长。

这是否意味着“热爱工作”已沦为过时的信条？答案当然是否定的。年轻人的价值选择，并非出于对爱岗敬业价值追求的淡漠，而是对“适配性”的更高追求：当现有岗位无法匹配能力成长或价值认同，年轻劳动者不再被动忍受，而是主动寻找更契合的舞台。他们未必就是不爱工作，而是为了更好地“热爱工作”。

这“爱”已非无条件的坚守与自我消磨，而是清醒选择后的主动奔赴。一旦确认了心之所属，职场新生代表现得更加坚定。他们勇于在职业版图上不断绘制热爱的新坐标。更有不少人以“斜杠”身份在多领域发光发热，让热爱在多元尝试中愈发明晰、坚韧。

从这个角度而言，“职业倦怠”并不可怕，真正可怕的是理想追求的麻木与激情的消亡。当年轻人开始反思“手中的工作是否值得继续”，对“循规蹈矩却无成效的任务”产生怀疑时，恰恰说明他们心中仍保有对“好工作”的期待。这种反思不是逃避，而是对自我价值的负责。为了热爱奔赴下一站，更是对“工作意义”的深层探索。

在这个过程中，新的职业供给不仅反映着产业革新，也为年轻人提供更多“值得去爱”的选择。不久前，人力资源和社会保障部发布了第七批新职业，这意味着官方对新兴职业的认可与鼓励。在产业实践一线，新的职业更是琳琅满目。这些新兴职业的涌现，不仅是产业升级的产物，更是年轻人将“热爱”转化为“职业”的鲜活证明。

热爱从未退场，只是换了战场。“热爱工作”远未过时，变的只是实现热爱的路径。敢于离开、敢于选择、敢于在流动中重新锚定价值坐标的年轻一代，正以更自主、更鲜活的态度，在时代齿轮的飞转间，重塑着人与职业、人与社会的深层连接。

守护职场“意义感”企业才能与员工双向奔赴

□ 马 青

一个人能做喜欢的工作，是一种幸运；能一直喜欢自己的工作，是一种幸福。然而，对一些职场人士而言，面对工作压力，起初也许只是感到疲劳、焦虑，继而出现睡眠障碍、产生情绪起伏，更严重时，可能会情绪崩溃、思维停滞、丧失动力。就好像骑着一辆电池快耗尽的电动自行车爬坡，只能靠猛踩脚踏板输出动力，越蹬越力不从心，越蹬越想放弃。

如果出现这样的情境，可能已经罹患“职业倦怠”。这个词不仅是指一种主观感受，更在2022年被纳入《国际疾病分类》，被界定为由于长期工作场所压力未得到成功管理而引起的综合征。

“职业倦怠”最早由心理学家弗洛伊登伯格在20世纪70年代提出，最初用于描述医护、教师、社工等高强度劳动职业中的慢性疲劳、情绪耗竭和工作疏离等状况。临床经验发现，职场“躺平”与身处中年危机的职场“老兵”是两大易感人群，前者可能是工作方式不对路或不适应环境，后者则可能是一路过关斩将后突然就“没劲儿”了。

早期研究大多聚焦于个体心理调适与职业压力特征，如人格倾向、时间管理、压力疏導等。然而，在当下复杂多变的职场环境中，很多时候，仅靠个体调适已显“捉襟见肘”。发达的通讯工具让人几乎永远“在线”，微信群、钉钉、会议软件之间切换如飞，哪怕深夜未眠，就像请假，似乎都停不下来……精力就像弹簧，适度压一压可以弹得更高，若压得太狠或撑得太久，便容易失去弹性。

平台经济下的弹性用工更灵活，却也更不稳定，缺乏成熟的成长路径与结构支撑；一些岗位机械重复，容易一眼

望到底，另一些则如雾中行舟，难以预见前路。在这种环境中，从业者很难获得持续的动力。

这正是“精神离职”现象出现的原因：身体在岗位上，但心已游离。与其说它是对抗职业倦怠的策略，不如说它本身就是倦怠的表现：走不动，退不回，离不开，玩不转，只好用一种精神上的假性逃离来自我麻痹。

要应对职业倦怠，个体“充电”是必要的。无论是自我界定工作与生活的边界，还是建立多元身份认同，注重心理健康，增加对身体和情绪的调节能力，都是让人保持职业活力的必修课。

也要看到，当职场评价体系过于注重KPI时，员工的情绪投入、价值感、幸福感等无法被量化的因素，就常常被忽视。

但人类的神奇之处就在于，天生会追寻意义。人类学家詹姆斯·苏兹曼通过对人类工作史的研究发现，人类工作不仅为生存，更为感知和表达自身价值，即使在远古部落时代，娱乐与社交也是生活的核心内容之一。意义感的存在，远比我们想象的更重要。

今天，保持劳动者的职业活力，必须从改善职场文化做起。管理者应当重新审视员工的角色，不能把人当成完成KPI的“工具”，而是将其视为有情感、有理想、有需求的个体。因此，在进行管理时，不仅要问员工能做什么事，也要思考他们能成为什么人。

企业应为员工提供清晰的发展路径、必要的心理支持和持续学习的机会，让人不只是消耗能量，更能获得动力回流。同时，要尊重工作与生活的界限，减少无意义的加班和过度干预，给予员工更多空间和时间去追求生活与兴趣。当员工劳逸结合，有更多机会去体验生活、探索世界，才能回报工作以持续的创造力和活力。

我们是为了工作而活，还是通过工作活出意义？也许，是时候重新思考了。



图片由人机协同生成

职场转向，年轻人如何“稳稳落地”

实习生 符文迪

中青报·中青网记者 杨鑫宇

近年来，以人工智能、具身智能为代表的新技术发展，以及就业市场形势的整体演变，在改变众多行业生态的同时，也影响着众多青年的职业轨迹。产业迭代加速、岗位结构重塑、用工方式日益灵活，许多职场人都在这场变革中调整方向，重新规划职业路径。

在此背景下，或出于个人特质与当前职业的错位，或出于对新兴行业的热情与向往，不少职场人萌生出了改变职业路径，通过转行开辟新事业道路的想法。然而，“转行”既意味着新希望，也意味着新挑战。如何高效学习新技能、重建职场人脉网络、适应新的行业环境，都是有意转行者必须面对的问题。

对此，职场人应如何理解、看待转换行业的过程？又该如何厘清机会成本，作出理性决策？日前，中青报·中青网记者围绕相关话题，分别采访了中国人民大学劳动人事学院教授李育辉、招聘行业分析师单恭、人力资源专员林心，邀请他们从学者与专业人士的角度出发，对职场青年与转行相关的常见疑问作出回应与解答，并提出实用建议。

要不要转:认清职业本质，避开情绪误区

中青报·中青网:从职业发展的角度看，转行的本质是什么？在您的经验中，年轻人该如何理解转行，又要避开哪些误区？

李育辉:从人力资源管理的角度看，转行的本质其实就是人力资源的重新配置。具体到个人，就是要对自身的职业价值进行重新定位，并以增加职业价值为目标，对自己与岗位进行再匹配。现在年轻人最大的误区，是把转行看作摆脱困境的一种手段，而不是增加职业价值的途径。我身边的许多年轻人都觉得，只要换一个环境和行业就能摆脱当下的问题，这本质上是一种情绪化的决策，并不合理。

中青报·中青网:如果要避免这种情绪化，您认为转行应遵循怎样的原则？

李育辉:转行始终是一个连续的职业决策过程，好的转行一定是在现有基础上进一步增加职业价值，它遵循的是一种“增长”的逻辑。盲目地在转行中寄托情绪与压力，很可能会否定过去长期的投入，让职业生涯陷入割裂、不可持续的状态。所

以，转行必须从增长的逻辑出发，而不是逃避的必须。

如果真想转行，不妨先问自己3个问题，并尽量找到明确答案：第一，这份新工作是否与我的核心竞争力更匹配？第二，我现在的困境是否真的无法在现有环境中解决？第三，转行的成本是否在我的可接受范围之内？

中青报·中青网:转行成本是很多年轻人容易忽略的因素。转行成本该如何计算？是否有可供参考的科学框架？

李育辉:有参考框架，可以粗略分为量化和非量化两类。

非量化的决策工具我推荐两个。一个是基于对未来职业业的想象，另一个是基于对当前离职理由的理性梳理。第一个工具，就是想象一下自己转行后10天、10个月、10年的状态，以及继续留在现有行业相同时间段的状态，并对比差异。第二个工具，是给自己写一封离职信，在信中间列出不得不转的理由。不要小看这个由想法变成文字的过程，这个时候理性会发挥作用，你会逐渐摆脱情感冲动，避免因为一时的情绪作出错误决定。

量化工具我也推荐两个公式：一个是计算转换成本的公式，另一个是计算预期收益的公式。转换成本指进入新职业赛道必须投入的成本，主要包括技能补充的成本和重建社会网络的成本，最好细化到金钱和时间，算清自己会损失多少。除了转换成本，还要计算预期收益，即“新行业的平均收入×晋升概率+新技术带来的成长空间”。我建议年轻人一定要试着算一算，因为转换成本是大家最容易忽略的部分。

转向何方:用两个维度判断岗位的长期价值

中青报·中青网:在当下，职业早已不再是“一选定终身”的选择。您认为年轻人在看待职业发展方向时，应抱有什么样的总体心态？

单恭:对许多年轻人来说，职业已经是一个可以随着时间不断迁移与修正的动态过程，而不是一劳永逸的终身命题。不同的人对工作的价值排序也各不相同——有人一开始就有条件去追求“月亮”（热爱、创造、意义），有人则必须先顾好“六便士”（生存、收入、稳定），而更多人会在两者之间不断摇摆、试探与调整。

中青报·中青网:面对风口行业或热门岗位，年轻人如何理性判断它是否值得长期投入？

单恭:进入某个行业或岗位后，可以参考两个核心维度来判断它的长期价值。

第一个维度是个人是否具备长期动力：这份工作是否能持续激发你的好奇心与主动投入，是否与你的优势能力相匹配，未来的成长路径与回报机制是否符合你的期待？此外，这个行业里的人与文化，是否是你愿意融入并能产生认同感的，也很重要。

第二个维度是行业或岗位是否具备结构性机会：它是否处于增长期，并能持续受益于技术、政策或人口等长期趋势；是否具备正向反馈机制，让经验与能力得以累积、产生复利；以及你能否在这份工作中沉淀出可迁移的知识、技能与方法，从而支撑未来多种发展的可能性。

如何操作:把握时机、展现能力

中青报·中青网:从企业用人周期来看，转职的黄金窗口期一般在什么时候？在不同行业是否会有差异？

林心:这个问题需要结合具体行业甚至具体公司来看。以互联网行业为例，从员工自身利益出发，比如，不同公司会有不同的发年终奖节点，这些时间点前后往往会影响员工的离职与入职选择。从企业需求的角度看，其快速变化的特性决定了新增用人需求可能随时出现。对于常规需求，通常会在企业财年前后进行调整，包括人员编制、费用预算和业务方向等方面的变化。

中青报·中青网:跨行求职者想赢得企业的认可，应重点展示哪些能力和价值？在能力展示上有哪些有效做法？

林心:我们最看重员工的学习能力。好的学校背景是学习能力的一个直观体现，这也是很多企业关注第一学历的原因。但进入企业后的项目经历更重要，关键在于能否在一个项目中快速学习并展现自身价值。其次，一个人的包容程度同样重要，这里的包容主要指对新鲜事物的开放态度，愿意接受变化，并能适应新技术、新流程带来的挑战。因此，在能力展示环节，要有意识地体现这两方面的优势。可以分阶段向领导呈现成果，逐步增强领导对你的信任。

中青报·中青网:对于简历中出现的短期工作经历，求职者应当如何解释？

林心:实事求是地说明原因，切勿编造，否则一旦背调结果与描述不符，会带来更不利的评价。如果确实是因个人原因导致频繁跳槽，就要清晰表达对下一份工作的规划，证明自己有长期稳定工作的决心与动力。



图片由人机协同生成