



35岁，职场红线还是“红利”？

文/高菁

据统计,2001年我国劳动力人口平均年龄35.3岁,2020年,这一数字已经提高到39岁。即便如此,如今仍有不少企业在招聘时明确要求“限35岁以下”;有些企业裁员时,也是让35-40岁的员工“优先毕业”。35岁仿佛一条红线,把“超龄”求职者拦在界外,35岁又好似一张红牌,将“大龄”员工罚下赛场。现阶段人口红利正在消退,企业仍将35岁设定为“用人门槛”显然是不可取的。只有将逐渐消失的“人口红利”逐步转型为“人才红利”,才能延续我们发展的“底气”。

于个人而言,35岁正是事业发展如日中天之际,即便是基层员工,也有很多职场新人,甚至是高学历新人不具备的优势,比如对工作更加熟悉、更有经验,与人沟通更顺畅、客户关系更多,稳定性更强、不易跳槽,保留成本减少等。驰骋职场多年,该踩的雷他们都踩了,该吃的亏也都吃了,“学费”交完,正是产出成果的时候,此时出局,无论哪方面来讲,都是一种人才浪费。知识可以学习,经验却要靠

时间积累。随着企业发展走向成熟,忠诚稳定、热爱本职、熟悉企业和业务历史的员工,和大胆创新、锐意进取的年轻人一样,都是企业不可或缺的宝贵财富。

所谓的“35岁危机”,源于企业内部和市场的竞争。年轻、学习意愿强、薪资水平低的劳动者相比35岁以上的劳动者更有竞争优势。此外,招聘和裁员的动议通常由部门负责人提出,其自身多在40岁上下,对他们而言,更年轻的下属管理难度小。因此,只招35岁以下,往往是用人单位管理者的一种“偷懒”行为。

根据国家统计局的数据,相比2021年,2022年我国劳动年龄人口占比下降了0.5%。随着人口老龄化程度越来越高,招聘年龄“限35岁以下”很快将成为不现实的职场梦呓。有远见的管理者应当未雨绸缪,提早转变用人观念,不拘一格“揽”人才,根据实际需求去挖掘和维护人才,一定会发现许多35岁以上的“蓝筹股”值得长期持有!



人才万千,只抓一种用

图樟希苑