

2022年美國應屆畢業生 將更有選擇權



又是一年畢業季將近，就業市場再度向應屆畢業生敞開了大門。在歷經兩年多的疫情後，今年的畢業生們找工作會更難嗎？答案是正相反。

據《今日美國》《華爾街日報》等多家媒體報道，較往年相比，今年的美國應屆畢業生將更有選擇權。

在崗位數量上，美國企業主今年對應屆畢業生的招聘需求大增，比2021年增加了26.6%。在工資方面，大型企業紛紛開出了更高的起薪，特別是科技公司。

調查數據顯示，今年超過80%的應屆畢業生相信能找到自己心儀的工作。

應屆生選擇權增加

美國全國大學和雇主協會(NACE)報告稱，今年畢業季，企業對應屆畢業生的招聘需求將比2021年多出26.6%。

對於年輕人來說，這明顯是一個好消息。

在2020年，情況還沒有這樣樂觀。當時，受疫情影響，超過一半的畢業生表示，自己可以接受低於薪水期待的工作，NACE在當時還發現，祇有50%的2020屆畢業生能够在畢業前6個月找到工作。

為了找出誰在白熱化的就業市場中真正占據上風，美國著名求職網站Monster近日對1500名畢業生和1000名資深HR進行了調查。

結果顯示，81%的應屆畢業生相信他們會得到一份與其職業目標相匹配的工作機會，工資也會更高。

72%的企業稱，過去12個月，他們提高了應聘者的起薪。57%的招聘經理則表示，候選人擁有選擇的權力。

Monster人力專家Vicki Salemi表示，Monster每年在畢業時發布就業調查報告，過去兩年，報告呈現出一幅相當慘淡的畫面，而今年的報告無疑是積極的。

另外，畢馬威計劃招聘4500名畢業生擔任全職崗位，這是有史以來規模最大的一場新人招聘計劃，比去年增加約20%。

畢馬威校招板塊的負責人表示，大學生現在比以往任何時候都更有選擇，因為他們知道雇主很絕望。

另一個變動是，當應屆畢業生尋求建議時，他們逐漸不再傾向於向HR和校園職業中心求助，而是轉向社交媒體。46%的畢業生表示，他們曾在YouTube或TikTok上尋找機會，並詢問與求職相關的問題。

企業願出更高薪酬

數據還顯示，今年企業主給出的薪酬要比以往畢業季慷慨許多。

起薪對於應屆畢業生來說尤其重要，這代畢業生是在2008-2009年全球金融危機之後長大的，很多人少時曾與父母一起經歷家庭經濟的劇痛，也是因此，他們更厭惡風險，並渴望經濟上的安全感。校園職業顧問表示，疫情和通貨膨脹加劇了他們對薪酬的關注。

幫助華爾街各大金融機構招聘新員工的人力公司AMS職業客戶總監特裏娜·馬修斯-戴維斯表示，與一年前相比，新員工的平均工資漲幅從8.5萬美元增加到11萬美元。

據彭博社報道，頂級投資公司的實習生在今年實習季的收入增加了37.2%，而其他大型銀行的實習生收入增加了36.9%。

金融論壇“華爾街綠洲”的創始人帕特裏克·柯蒂斯說，這祇是對未來的一瞥，而且競爭非常激烈。

“超高薪水是為那些在量化領域表現出色的人準備的。”柯蒂斯表示，“華爾街需

要真正有技術、才華橫溢的人才，他們願意花這筆錢，這是為那些來自像MIT那樣的名校中特定的、被選中的少數人準備的。”

科技公司的起薪也出現了顯着增長。在求職網站Glassdoor上實習薪酬最高的前10名企業中，有9家來自于科技領域。

遊戲公司Roblox提供今年薪酬最高的實習機會，實習生的月薪中位數接近1萬美元。

“這對華爾街來說很艱難”，柯蒂斯說，“他們本質上是以金融為導向的人，他們考慮利潤遠遠超過技術或增長，所以我認為，華爾街很難與科技公司競爭，提高起薪應該是應對方式之一。”

應屆生普遍高估起薪

儘管今年就業氛圍明顯偏向於求職者，但不動產在綫網站Real Estate Witch近日發起的一項調查發現，2022年美國應屆畢業生普遍都有一個共性——高估自己的起薪。

這種自信與勞動力市場的氛圍有關。當下，美國職位空缺率徘徊在歷史高位附近。自2020年12月以來，全美工資普漲4.5%，創1983年以來最大增幅，這些數據激發了畢業生對薪資不切實際的期望。

調查顯示，88%的應屆本科生高估了自己所學專業就職後的起薪。

其中，新聞專業的美國畢業生期望最“不切實際”，他們預期工作第一年的收入最多在10萬美元左右，而實際平均水平徘徊在4.5萬美元左右。

相比之下，計算機專業畢業生的期待更為客觀。

RealEstateWitch表示，在接受調查的學生中，44%的人表示，求職進展比預期容易，還沒找到工作的人對就業前景持樂觀態度，並希望在3個月或更短的時間內找到工作。

畢業生加入求職市場

內卷，很快又殺了回來

跟風隨大流，確實屬於人類的本能，但也不見得每次都會奏效——假如你身邊的熟人在一夜之間紛紛被炒了魷魚，你還會主動辭職嗎？當然不會。

但對於現如今的美國上班族來說，“會”才是理所當然的選擇。這種反常，正是“大辭職”引起西方學術界和媒體廣泛關注的主因。

根據美國經濟政策研究所(EPI)的統計，在新冠疫情到來的第一年，2020年3月和4月之間，美國國內的裁員規模一路攀升——就在這兩個月的時間中，超過2200萬名美國上班族收到了裁員通知，綫下經濟(包括但不限於服務、零售和醫療行業)遭受的衝擊尤為明顯。面對這種突如其來的經濟下行異態，“穩住手頭工作，求穩不跳槽”成為了美國職場人的主流心態，辭職率一度暴跌到了1.6%，幾乎是近7年以來的最低值。

但是，這種“離職率與經濟形勢保持正相關”的常規趨勢，沒過多久就產生了異變：2021年6月，美國勞動力市場上的失業人數達到了950萬，其中包括當月主動請辭的403萬人，但與此同時，美國國內的空缺崗位數量大約有980萬個；隨後在2022年3月，失業人數下降到了590萬，離職人數則一路上漲到了450萬，參與“大辭職”的躺平雇員，成為了美國無業群體的絕對主力——

更耐人尋味的是，美國國內的實際空缺崗位數量，此時飆升到了21世紀以來的歷史新高，足足有1154萬個職位壓根無人問津。

換句話來說，自從“大辭職”流行以來，其實有很多人在主動辭職或被動裁員之後完全放棄了尋找新工作。這些徹底躺平的上班族，其實並沒有列入美國失業者的統計當中。

雇員離職後 誰都不想回頭再看一眼

首先是在2020年備受新冠疫情衝擊引發大規模裁員的餐飲行業。根據美國勞工統計局的報告，截至2021年10月，美國國內餐飲服務人員的離職率已經攀升到了6.8%，包括達美樂披薩在內的連鎖快餐企業，都在困擾外賣員人手不足，不僅導致第三季度的銷售額明顯下滑，新店鋪的擴張更是頗受影響。

緊隨其後的當然是零售業，高達4.7%的離職率足以讓BBC對北美市場敲響警鐘[4]；除此之外，醫療行業的離職率也引起了商業媒體的廣泛關注——根據《大西洋月刊》的報道，自從2020年新冠疫情爆發以來，截至2021年11月，已經有將近五分之一的美國醫護從業者，徹底辭退了治病救人的工作職務。

除了民生和服務業，科技企業同樣遭到了“大辭職”的暴擊：根據微軟在2021年第一季度發布的工作趨勢指數報告，在全球範圍內有超過40%的雇員在考慮離職；而在2021年8月普華永道對752名企業高管展開的調查當中，40%的CMO意識到了員工短缺已經直接對客戶體驗產生了負面影響，更有88%的管理者明確表示企業員工離職率遠遠超過了正常預期[7]。

最後，在2021年10月發表的德勤研究報告中，73%的《財富》1000強企業CEO預計雇員短缺將在未來12個月成為影響業務發展的主因，57%的CEO認為吸納新人才加入是目前最大的挑戰之一，更有35%的CEO表示，已經在嘗試提高企業福利來確保員工留存率[8]。

綜上所述，“大辭職”並不是僅限於特定行業的行為，而是波及整個美國勞動力市場的普遍現象。

這確實很不正常。照常理來說，正常的勞動力市場終歸離不開買方或者賣方主導，理想狀態下則是維持平衡狀態——也就是說要麼崗位多缺人手，要麼人力過剩缺工作，要麼是職位和雇員數量基本持平。

但在“大辭職”的影響下，美國的勞動力市場呈現出的却是“天平兩頭填不滿”的新勢態：大批企業有大把崗位無差別招不到人，大量適齡勞動人群沒有工作——而這種放任自流的躺平，也并非像產業、政策動蕩地區偶爾出現的結構性失業，而更像是辭職的雇員自主選擇的結果。

所以，這些“大辭職”的親歷者，到底憑什麼心安理得地躺平？

和以往在經濟下行期爆發的失業乃至罷工事件相比，“大辭職”不僅波及的行業更廣泛，覆蓋的人群更是遠超常規——從剛剛步入職場的Z世代上班族，到兢兢業業從事傳統行業的社會中堅，再到常規認知中的“成功人士”，都在2021年加入了“大辭職”的行列。具體到個中緣由，顯然不能一概而論：

首先是Z世代的年輕人。根據Adobe的調查顯示，這些誕生於世紀之交的後千禧一代成為雇員時，幾乎正好趕上了2019年新冠疫情的爆發，出于健康考慮，以及這一代人親近互聯網的習慣，遠程辦公成為了Z世代挑選職位的重要前提因素。

不提供居家辦公模式？必須綫下工作的傳統行業？謝謝，恕不伺候。

除此之外，儘管和自己的父輩乃至祖

父輩相比，Z世代的資本積累明顯要薄弱許

多，但在2020年之後，美國股市悄然間發生的新改變，讓身為互聯網原住民的Z世代年輕人有了積累財富的全新路徑，“工作穩定”不再是立足社會的必要前提，盡管距離財富自由還有差距，至少維持一下躺平生活，問題不大。

其次是就職於傳統行業的中堅勞動力。儘管和年輕一代相比，這個階層的雇員往往擁有更穩定的職位，但實際收入往往依賴於更傳統的經濟模式(例如餐飲服務人員的小費)，或者不具備遠程辦公條件(例如設備維護和綫下店鋪銷售等工作)，或者在新冠疫情的影響下導致工作強度大大提升(例如醫護行業)。

面對水漲船高的工作疲勞以及增長率不成正比的工資薪水，再加上接觸新冠對自身健康產生的直接威脅，即便不具備財富自由的客觀條件，通過“大辭職”換取自由身，也是預料之中的結果。

根據NPR的報道，來自加州的連鎖早餐店總經理Jeremy Golembiewski，在被拒絕佩戴口罩的新冠病毒攜帶者傳染，且自己的親屬也未能幸免於難之後，這位已有26年從業經驗的餐飲人決定辭職，把理應由自己支配的時間，用在陪伴自己的家人上。

隨後，放棄了每周工作50~60小時的繁重勞務，重返家庭的Golembiewski找回了和家人一起度過感恩節和聖誕節的滋味。儘管養家糊口的重任暫時沒法讓他徹底躺平，但在未來的職業規劃上，這位傳統行業經理人有了全新的目標：“每周工作不超過40小時。”

說到底，對於Golembiewski這類而立之年的社會中堅來說，參與“大辭職”的核心目的，僅僅是為了爭取自己應得的報酬福利而已。不僅僅是餐飲零售，之所以會有大批醫療從業者加入“大辭職”的行列，核心理由也是如此：

從2020年開始，暴增的病患、匱乏的物資就讓美國一綫醫護人員陷入了無限過勞的加班困境，與付出的勞動完全不成正比的收入是一方面，持續惡化的傳染局面，更讓死于并發癥的新冠患者與日俱增——既然所做的一切換來的都是徒勞，又有什麼理由繼續堅持下去？

超負荷的工作壓力換來了不成比例的實際收入，再加上直面疫情對個人健康產生的直接威脅，越來越多的高齡上班族開始對自己的職場生涯產生焦慮和質疑——死亡近在咫尺，能不能看到明天的太陽都不一定，既然如此，何嘗不來主導一下自己的人生，提前退休品鑒一下及時行樂的滋味？

最後讓我們看看積極參與“大辭職”的成功人士。盡管新冠疫情幾乎對所有傳統乃至高科技行業產生了嚴重的影響，但確實也有部分嗅覺靈敏的新貴在這幾年實現了財富自由，藉此“追求一下夢想”自然不在話下。在businessinsider的職場報道中，就有這麼一位典型：

Dane Drewis，加州新興合法化產業公司14th Round Inc.的財務副總裁，在對自己的工作內容以及薪水收入進行過綜合評估之後，2021年，這位尚未步入不惑之年的經理人，做出了一個大膽的決定：放棄大麻生意，回頭去做職業音樂人。憑借醉生夢死的成癮品生意換來的財富自由，外加成熟的理財方案做後盾，Drewis自然不會對自己的躺平新生活產生多少顧慮，“手頭沒錢會帶來壓力，更會直接影響創造力。實話實說，我徹底厭倦了整天折騰電子表格，所以我才希望音樂能給生活找回一點快樂。”

(本報綜合)