

“00后整顿职场”现象与青年就业主观幸福感透视

吴沙杉*, 李 雪

贵州大学马克思主义学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2025年6月19日; 录用日期: 2025年7月25日; 发布日期: 2025年8月5日

摘 要

“00后整顿职场”是近两年在互联网平台流行起来的热词, 主要表现为反向背调、拒绝团建、仲裁公司、准点下班等。而这一系列行为反映了新世纪成长起来的“00后”群体有着更高的综合素质、较优渥的家庭环境, 从而拥有更强的自我表达意愿; 同时受网络媒体的影响, 也更容易从众地“整顿职场”。这一现象也会对毕业生就业主观幸福感造成一定影响, 一方面有利于提升他们的就业心理资本、另一方面对这一现象宣传过度会产生负面心理效应。对于这些问题, 高校与高校思政工作者都要予以重视, 同时社会也要加以辅助, 帮助毕业生以良好的心态来处理择业、就业的诸多问题, 以增加青年群体就业的主观幸福感。

关键词

“00后整顿职场”, 青年就业, 主观幸福感

Analysis of the Phenomenon of “Post-00s Rectifying the Workplace” and Young People’s Subjective Well-Being in Employment

Shashan Wu*, Xue Li

School of Marxism, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: Jun. 19th, 2025; accepted: Jul. 25th, 2025; published: Aug. 5th, 2025

*第一作者。

文章引用: 吴沙杉, 李雪. “00后整顿职场”现象与青年就业主观幸福感透视[J]. 职业教育发展, 2025, 14(8): 15-21.
DOI: 10.12677/ve.2025.148344

Abstract

The term “Post-00s rectifying the workplace” has become a popular buzzword on internet platforms in recent years, mainly manifested in actions such as reverse background checks, refusal of team-building activities, arbitration against companies, and leaving work on time. This series of behaviors reflects that the “Post-00s” generation, who grew up in the new century, possess higher comprehensive qualities and more affluent family environments, giving them a stronger willingness to express themselves. Meanwhile, influenced by online media, they are more prone to conform to the trend of “rectifying the workplace” collectively. This phenomenon also has a certain impact on graduates’ subjective well-being in employment: on the one hand, it helps enhance their employment psychological capital; on the other hand, excessive publicity of this phenomenon may generate negative psychological effects. Both colleges and universities and ideological and political educators should attach importance to these issues, while society should also provide assistance to help graduates deal with various problems in career selection and employment with a positive mindset, thereby increasing the subjective well-being of young people in employment.

Keywords

“Post-00s Rectifying the Workplace”, Youth Employment, Subjective Well-Being

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

伴随首批“00后”大规模进入职场,所谓“千禧一代”在职场上的表现拥有了越来越多的标签。“00后整顿职场”这一词条首次出现于2022年1月来咖智库发布的一篇文章《第一批“00后”实习生开始“整顿”职场》[1],主要概述了2000年之后出生的这一代年轻人在就业时表现出的对职场束缚的反对,主要包括:反向背调、拒绝团建、仲裁公司、准点下班等行为。随着“00后”更加深入职场,“00后整顿职场”在网络上屡次引发热议,在诸多“整顿职场”的案例中,有正当维护自身劳动权益的积极事件,也有为了博眼球而夸大、伪造的极端事件。而无论正反,这些案例都一定程度上反映了“00后”群体对于就业问题的心理状态,也会对青年的就业择业时的主观幸福感造成一定影响,需要予以重视。

主观幸福感是指人们的当前生活状态在心中的正向评价和情绪感知,是定义人们生活质量和心理健康的重要因素[2]。能够较为全面、稳定地反映人们对自身生活境遇的综合评价,“劳动者的主观幸福感能够反映出其对所处生活、经济状况的满意程度,更为客观地反映了劳动者对国家现行社会制度的接受度”[3]。就业是最大的民生,高校要做好新时代就业指导工作,就要关注新情况,针对新问题,找到新对策,促使就业工作真正落到实处;使广大青年在就业择业过程中的幸福感得到满足。

2. “00后整顿职场”现象的心理诱因

每一代人在进入职场时都会面对一些标签,而“00后整顿职场”作为“00后”参与工作后出现的首批标签走红网络,引发社交网络的热烈讨论,其中必然反映了“00后”群体的集体状态,有其共同的心理诱因。

(一) “00 后”普遍综合素质水平较高, 自我表达意愿强烈

成长在 21 世纪的“00 后”们所接受的教育水平较上个世纪而言有着极大提升, 2018 年“全国普通本专科招生 790.99 万人, 比上年增长 3.87%, 其中普通本科招生 422.16 万人, 比上年增长 2.78%” [4], 到了 2022 年“全国普通、职业本专科共招生 1014.54 万人, 比上年增长 6.11%。其中, 普通本科招生 467.94 万人, 比上年增长 5.25%” [5]。数据表明, “00 后”群体中越来越多的人接受了高等教育, 在知识层面上有了普遍较高的起点。而从综合素质上来看, 一方面, 素质教育逐渐铺开, 除了课堂知识的学习, “00 后”还接受了更多德、体、美、劳方面的教育, 曾经的“书呆子”形象已经不复存在。另一方面, “00 后”群体的成长过程同时也是我国数字化发展的过程, 在数字媒体陪伴下发展起来的一代年轻人对互联网时代有着更好的适应力和理解力, 也能够依托互联网平台展现出更多的创造力。因而在新世纪发展起来的“00 后”们在知识与综合能力各个方面都有了更多的发展。

伴随着综合素质的提高, “00 后”的自我表达意愿也逐渐增强。在拥有较高综合能力前提下, 除了按部就班地完成既定任务, “00 后”更希望将自己的价值灌注到工作中去, 在工作的同时表达自我, 而不是被工作所束缚。那么所谓“00 后整顿职场”也是他们自我表达的方式之一。在这样的诉求条件下, “整顿职场”的需求自然而然地出现了: 对不合理加班的理性拒绝表达了他们对私人时间的尊重, 反对职场潜规则则是他们对理想工作模式的追求, 而通过劳动仲裁维权也是自身权利意识的表现。

(二) 相对优渥的家庭条件提供择业底气

相较于前几代人为了生计奔波, “00 后”的家庭条件相对较为优渥。与上世纪七八十年代相比, 二十一世纪以来, 我国居民消费水平和居民人均可支配收入水平都得到了极大提高, 人民生活水平大幅跃升。“结合《‘00 后’‘大调查’》数据报告发现, 被调研的‘00 后’过去三年家庭平均年收入在 3.1 万元以上的高达 91.25%。对被调研的学生而言, 过去一年月平均可支配收入在 1000 元以上的占比为 84.51%。其个人主要收入来源按照百分比排序, 从前往后分别是家人支持、工资、奖学金盈余和投资理财。” [6]

与之相对应的, 工作对于“00 后”来说不仅仅是谋生的手段, 更多的是自我实现的方式。一方面, 在择业阶段, “00 后”在选择职业时就不只是考虑其物质待遇, 同时还考虑这一岗位能否满足其自我实现的需要。从这一点出发, “00 后”选择通过“反向背调”的方式对目标单位进行多方位详细了解然后再进行决定。当暂时寻找不到意向工作时, “00 后”也不会急于一时, 通过家庭经济的支持, 短暂的就业空窗期显得无关紧要。另一方面, 在进入工作岗位后, 基于家庭的帮助, “00 后”有更多的底气表达反对和拒绝。同时他们也有了更多选择的空间, 当目前的岗位不能满足自我发展的需要时, 也可以更为大胆地跳槽。

(三) 网络自媒体对“00 后整顿职场”的宣传产生从众心理

自“00 后整顿职场”词条出现后, 各大社交媒体中的自媒体就对其进行了大量的发布和转载, 与“整顿职场”相关的热点层出不穷。以新浪微博为例, 2023 年与“整顿职场”相关热搜词条 30 余个, 其中“整顿职场不靠实习生靠谁啊”词条阅读量 465.4 万, “‘00 后’整顿职场同事一旁窃喜”词条阅读量 7379.7 万, “深圳‘00 后’用黑科技整顿职场”词条阅读量更是高达 1.6 亿, 互动量达到 6.8 万。可见这一热点问题已然引发了人们的关注和积极讨论, 而在此类的关注和讨论中, 不乏对这一行为的追捧。许多 KOL 把“00 后整顿职场”看作是“00 后”在职场中的主客体关系的转变, 并且将塑造良好工作环境的愿望寄托在初入职场的“00 后”身上, 给“00 后”的职场生活加入了一个预设。

在这样的宣传下, 初入社会的年轻人们极易产生从众心理。从众是指受某些社会或团体因素影响, 产生了符合社会或团体要求的行为和信念, “个人不仅在行为上表现出来, 而且在信念上也改变了原有的观点, 放弃原有的意见” [7]。即使许多所谓“整顿职场”的案例只是玩笑或是为了博眼球而夸大, 但

长期处于这样的网络氛围之中,加之实践经历薄弱,许多青年并不了解真实情况,于是容易产生似乎“整顿职场”才是对待工作的正确态度的错误想法,在接到工作任务时首先思考的不是完成而是质疑。

(四) 就业压力中的自我排解

近年来,受国内外经济社会环境影响,许多青年都面临毕业就失业的问题,而许多职工也正在面对裁员危机,就业形势较为严峻。而同时,减薪与加班的压力依然存在,当在现实生活中找不到释放的路径,人们便将排解的方式诉诸于玩笑式的自嘲,“躺平”、“自嘲”这样的词汇逐渐盛行于网络。在这样的情况下,“00后整顿职场”的出现,也是00后初入职场对于社会身份的转变不适应、消解工作压力的表现。

“适当的就业心理压力能够提高青年群体的就业积极性,而过大的就业心理压力则极有可能对青年群体就业造成阻碍。”[8]在“00后整顿职场”这一话题中,人们得以倾诉自己在工作中的不合理现象,相互鼓励、互相借鉴,在玩笑中释放就业心理压力,调适自我心理状态。

3. “00后整顿职场”现象对青年就业主观幸福感的继发影响

由于近年来就业形势多变,青年在面对就业问题时的心理状态也不断呈现新的特点。总体来说,在“00后整顿职场”作为网络热词频繁出现在青年群体社交网络中时,会潜移默化地对他们的就业心理造成影响,使青年群体对就业择业的态度发生转变,继而影响其就业的主观幸福感。

(一) 青年就业心理资本提升

心理资本是个体表现出来的一种积极的心理力量,对“个体的心理健康、学业绩效、创业行为、人际交往和主观幸福感等都具有积极作用,是个体心理适应和维持自身良好状态的重要资源”[9]。青年就业心理资本则是青年们在就业时具备的良好心理状态,保持较高的就业心理资本有助于青年保持积极就业状态,提高主观幸福感,促进青年高质量就业。

1) 乐观的职场图景增强青年就业主动性

近年来,国内就业形势复杂,高校毕业生在就业时面对未知的职场生活难免心生畏惧,甚至一些毕业生选择通过考研来缓冲就业压力。《就业蓝皮书:2022年中国本科生就业报告》中指出:“从应届本科毕业生的毕业去向来看,国内外读研、准备考研、待就业的比例均持续上升,2021届(分别为19.2%、6.5%、5.7%)相比2017届(分别为16.4%、2.7%、4.3%)分别上升了2.8个、3.8个、1.4个百分点”[10],其中“毕业生延迟就业的心态愈发明显”[10]。而前些年出现的诸如“996”“职场内卷”等热词,更是强化了人们对职场长期以来无效加班、压榨年轻劳动力的固有形象。与之相对的,“00后整顿职场”一词则侧重于展现“00后”工作环境不断优化的一面,为迷茫的青年们展现了职场环境向好发展的乐观图景。

乐观的职场图景能够为青年就职场问题答疑解惑,使他们明晰未来的工作环境的可能模式,从而消减对离开学校后身份转变的恐惧感。通过这样的方式有助于增强青年就业心理资本,提高青年就业的主观幸福感,推动他们改变逃避、延缓就业的心态,在毕业阶段积极主动地解决就业问题。

2) 同辈职场形象提升青年就业信心

同辈力量一直是青年在学习生活中的重要引领,这种力量常常能够深入到学校、社会难以触碰的领域,使青年能够通过对同辈的提问和学习强化自身内心力量。伴随着“00后”进入职场而出现的“00后整顿职场”一词,生动描绘了已经开始工作的同辈们在职场中承担的角色,展现了“00后”在工作过程中大有可为的一面。而这样的表现正是对青年关于“我能做什么”的最佳回应。许多青年在就业时不仅考虑自己满足哪些岗位的招聘条件,同时也在考虑这样的工作自己是否真正能够胜任。特别是疫情下成长起来的几代毕业生,缺乏实践经历这一问题在他们就业时暴露得愈发明显。对于这样的情况,“00后

整顿职场”的诸多事例则如同一剂强心针,明确地告诉青年:“00后”在工作中,不仅能够完成好工作,还能够通过自己的力量为工作单位注入新鲜血液,推动单位自身的更新。同辈在工作中表现出的正面形象,在青年群体中形成了一种示范作用,使青年能够在同辈“整顿职场”事例的鼓励下,保持积极的心态参与就业,增强就业信心,并在工作遇到中遇到违规违法操作时能够勇敢地利用法律武器捍卫自身合法权益。

(二) “00后整顿职场”宣传过度造成青年幸福感缺失

“00后整顿职场”一词的出现原本是对“00后”进入职场后拒绝传统职场潜规则,以新时代新面貌对待工作的积极态度的概括。但随着媒体对相关事件的大量传播,这一热词逐渐产生背离其初衷的负面效应,对青年的就业心理产生了不良影响,容易导致青年就业主观幸福感缺失。

1) 受“00后整顿职场”误导,对自身价值实现形式产生错误认知

“00后整顿职场”首先表现为:反向背调、理性拒绝、合法维权,但在众多社交媒体的刻意渲染下,其内涵更多地被曲解为所谓个性化的对着干、唱反调。“‘00’后职场闯祸实录”“一年仲裁四家公司”等词条在社交网络中频繁出现,并引发热议,这既是对“整顿职场”的趣味演绎,同时也是对“00后”职场形象的夸张化诠释。在这样的宣传下,似乎不完成工作、随心所欲就是所谓“00后整顿职场”,至于工作内容和要求本身是否合理则不在“00后”的考虑范围中,更甚者则将自己没有能力完成任务看作是自己“整顿职场”的表现。

而处于此种网络环境中的青年则很容易将此类“整顿职场”行为视为新一代年轻人在工作中的独特表现,视为其个性的表达。尤其是当“00后”作为标签令青年们对其产生了极高认同感,未经世事的青年则会将自己代入到此类“整顿职场”的情景中去,并不自觉地模仿此类行为。长此以往,他们容易对自己的工作价值产生曲解,不将完成好工作内容作为自己价值实现的形式,反而追求在工作中突出自己的特立独行。尤其是当他们将自己所谓“整顿职场”的行为发布在社交网络后往往能够得到网友的称赞时,与老板“反着干”似乎变成了正义,工作的幸福感不再由工作成果本身决定,而是取决于这种博人眼球的结果。

2) 就业预期与实际情况不符,产生心理落差

在青年们进入工作岗位之前,对工作环境始终是怀揣着各种想象。而在“00后整顿职场”的广泛传播中,“整顿职场”似乎是一件很轻松并且能够获得极大包容度的事件。社交媒体们为青年们构筑了这样一个理想环境:“00后”在工作中遇到加班可以轻易地拒绝、劳动仲裁总是可以轻易成功、在工作中的失误也可以被包装为笑话一笑而过。

在这样的影响下,一些青年容易先入为主地认为自己能够在工作中起着“整顿职场”的作用,或者是通过简单的“整顿”的方式总是能够满足自己的工作愿望。但在现实生活中,更多的维权案例总是通过复杂的劳动仲裁来实现。在这种心理预期与实际情况发生较大差距的情况下,青年难免对职场产生失望的情绪,影响他们对工作的幸福感知。

3) 职场代际特征显化,增加青年就业压力

“00后整顿职场”突出了“00后”群体在工作中遇到的状况,同时,其中也暗含了用人单位中的所谓“90后”“80后”“70后”的群体。当“00后”以“整顿职场”的姿态出现在就业市场上时,用人单位的老员工就扮演了“被整顿者”的角色,这样潜在的角色划分使不同年代工作者的角色特征趋于固化。同时,“00后”作为职场新人,本应在工作中虚心学习、尽快成长,但受“整顿职场”观念影响,新一代年轻人进入职场后,会不自觉地把自己与其他工作者区别对待,用“批判”的目光来看待本应是他们前辈的人。于是诸如“整顿不是没礼貌”的抱怨也开始出现。

在这样的职场代际特征差异情况下,用人单位在招聘时需要考量的因素越来越多,他们更希望入职

的员工是能够高效完成工作任务的,而不是给公司“找茬”。这样一来,“00后”青年进入职场的门槛又多了一节,就业压力也随之增加,青年难以对所居的就业环境产生认同感与信赖感,因而也将减弱从工作中产生幸福感的能力。

4. “00后整顿职场”现象下青年就业主观幸福感建立路径

当前,“00后整顿职场”在网络上广泛传播,既反映了“00后”毕业生在面对就业问题时的心理状态,同时也对高校青年产生了进一步影响。帮助青年塑造正确的择业观、就业观,提高青年群体的就业幸福感既需要高校的努力,也需要社会的持续帮助。

(一) 优化高校就业指导工作

各大高校作为毕业生进入社会前的最后一站,承担着对青年进行就业指导的重要责任。2023年12月2日,教育部发布《教育部关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》,明确指出促进高校毕业生高质量充分就业,要强化高校责任,加强就业教育、就业指导,强化就业实习实践^[11]。那么,在“00后整顿职场”现象盛行的情况下,高校就业指导也要与时俱进,对青年真正需要的问题展开有针对性的就业教育。

在当今竞争激烈的就业市场中,掌握反向背调和合理维权等有效的就业技能对于高校学生来说至关重要。高校作为人才培养的摇篮,有责任和义务推广这些技能,以帮助学生更好地适应社会和职场。首先,高校应当积极拓宽青年择业的信息渠道,主动搜集并推送各类企业的招聘信息以及详细的企业简介,这样不仅能够帮助学生更加全面地了解市场,还能增强他们在就业阶段的主动性和选择权。其次,高校还应该开设更多就业培训类课程,加强劳动权益保护方面的教育,普及劳动合同法、五险一金等基础法律知识,确保学生在正式步入职场之前,就已经对自身应有的合法权益有了充分的认识 and 了解。通过这样的教育和培训,学生将能够更加自信和从容地面对职场挑战,维护自己的合法权益,为就业幸福感的形成提供法律保障。

(二) 高校思政工作者加强关注学生求职期心理动态

高校毕业生在求职期间难免会遇到各种问题,在就业形势不太明朗的当下,毕业生所面对的压力与日俱增。而高校思政工作者在给做政治思想引领的同时,也要关注学生的心理状态,特别是在求职期这种学生容易迷茫、受挫、找不到方向的时候,思政工作者更要保持高度的关注,予以及时的疏导和帮助。

对于“00后整顿职场”这一现象对青年形成的影响,高校思政工作者要做到增强心理资本的同时削弱其负面效应。一方面,高校思政工作者可以利用好这一热点问题在学生间开展教育活动,加强心理辅导,引入同辈正向事例作为模范,从而增强学生就业信心、缓解就业压力。另一方面,要警惕学生对“整顿职场”事例盲目学习,尤其在实习见习期间要引导学生主动向单位前辈虚心学习,珍惜工作机会,不要无限放大工作中的某些问题,故意引发矛盾。同时,要引导学生将自我价值的实现落到自身对工作与社会的贡献上来,而不是停留在“整顿”这一行为的表面,从而得以在工作成果中实现幸福感的获得。

(三) 弱化标签影响,话题正向赋能

长期以来,人们习惯于将不同群体标签化,这一点在代际问题上更为突出。例如“90后”曾经常常与“裸辞”“任性”等词汇联系在一起,“80后”也曾与“愤青”“跨掉的一代”等词语同时出现,如今“00后”与“整顿职场”进行匹配显得就不那么特殊了。由于不同的成长环境,每一代人都有自己的特点,但是可以看到,每一代人在初入社会的时候总是会出现相似的质疑与否定,但通过不断的成长,他们也会成为社会中的中流砥柱。我国新冠肺炎疫情期间,90后工作者就成为了抗疫的主力军,承担起了保护国家和人民的重任。而2000年以后出生的“00后”毕业大军刚刚进入职场,正是处于学习与探索

阶段,许多工作还完成得不够成熟,但这并不是否认他们的理由。在新世纪成长起来的“00后”有着更加丰富的创造力,通过工作的历练和自身的发展,他们也将大有可为。

“00后整顿职场”也并不是对所有“00后”的充分概括,相反这只是一部分人的做法,而其中极端的整顿行为,例如宣称一年仲裁四家公司、在公司中故意挑事等,终究只是少数。基于互联网的传播性与自媒体的夸大宣传这一词条才能高度走红于网络,事实中更多的“00后”仍然在自己的工作岗位中埋头苦干,为工作带来崭新面貌。例如在“00后”群体的运营下,各大官方媒体发布的小视频更具趣味性,更能吸引年轻观众,达到了更好的宣传效果。因此媒体更应该对话题进行正向赋能,更多地展现“00后”群体在工作中认真负责的一面,为“00后”进入工作减少阻碍,帮助他们更好地融入工作中去。

综上所述,我们要关注“00后”的心理动态,尤其是要处理好就业这一第一大关,帮助他们找准社会定位,以良好的心态来处理择业、就业的诸多问题,提高青年就业的主观幸福感,使他们迈好进入社会的第一步。刚走出校园的“00后”正如同茁壮成长的小树,也必将在自我发展的过程中不断锤炼自身,不惧风雨、勇挑重担,最终长成参天大树,奉献祖国与人民。

参考文献

- [1] 来咖智库. 第一批“00后”实习生开始“整顿”职场[EB/OL]. 2022-01-26.
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1723020573361524507&wfr=spider&for=pc>, 2023-12-21.
- [2] 谢康, 吴荣佳. 新经济形势下大学生主观幸福感影响因子研究[J]. 赤峰学院学报(自然科学版), 2025, 41(6): 92-97.
- [3] 李阳. 消费为媒: 灵活就业群体主观幸福感的传导机制研究[J]. 济南大学学报(社会科学版), 2024, 34(5): 122-133.
- [4] 新华网. 2018年全国各类高等教育在学总规模达3833万人[EB/OL]. 2019-02-26.
http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2019/50340/mtbd/201902/t20190227_371430.html, 2025-07-02.
- [5] 教育部. 介绍2022年全国教育事业发展基本情况[EB/OL]. 2023-03-23.
<http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2023/55167/>, 2025-07-02.
- [6] 张良驯, 范策. “00后整顿职场”现象: 特征、缘由和对策[J]. 青年探索, 2023(2): 76-85.
- [7] 时荣华. 社会心理学[M]. 第2版. 北京: 人民出版社, 2005: 253.
- [8] 吕云婷. 引导青年形成积极就业心理[J]. 人民论坛, 2019(14): 120-121.
- [9] 麻超, 汪雪, 王瑞, 等. 心理资本对青年压力知觉的影响: 认知重评的中介效应和表达抑制的遮掩效应[J]. 中国健康心理学杂志, 2024, 32(1): 131-138.
- [10] 王伯庆, 王梦萍. 就业蓝皮书: 2022年中国本科生就业报告[R]. 麦可思研究院, 2022.
- [11] 教育部. 教育部关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知[EB/OL]. 2023-12-01.
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A15/s3265/202312/t20231205_1093196.html, 2025-07-02.