

基于大数据收集与量化分析对 00 后职业价值观代际差异研究

张悦婷 童斌

上海立信会计金融学院，上海市，201209；

摘要：在数字化与多元文化冲击下，00 后正以全新的职业价值观重塑职场生态。本文聚焦于 00 后群体这一新兴劳动力主体，在深度剖析其职业价值观独特内涵的同时，通过与 90 后群体的对比，揭示了在职场中不同年龄段人群职业价值观代际差异。在研究此类差异出现原因的同时，探究此类差异在职场上会对不同人群或是所在的公司企业造成的影响。最后就这些差异与影响，针对不同的群体提出一定具有可行性的建设性方案，为现代企业的人力资源策略和代际融合管理，还有 00 后群体以及其他年龄段群体在职场上的交流与合作提供了前瞻性的理论依据与实践指引。

关键词：职业价值观；代际差异；大数据收集；人力资源策略

DOI：10.64216/3080-1494.25.12.083

引言

职业价值观 (Vocational Value) 的概念是 Super (1970 年) 最早提出，职业价值观是个人追求的与工作有关的目标，是个人的内在需求及从事活动时所追求的工作特质或属性^[1]。随着首批 00 后步入职场，这一群体也在逐渐成为在职场上的主要力量，其职业选择偏好与职场行为模式逐渐成为社会关注的焦点。

00 后成长在移动网络盛行的时代，在拥有比前几代人更好的成长环境的同时，价值观也在一定程度上进行了改变。近年来“00 后整顿职场”的话题层出不穷，虽然这体现了 00 后群体相较于前辈们更敢说更敢做的特质，但也体现了当今 00 后的职业价值观与前辈的并不相似，甚至产生了较为明显的代际差异。这些差异代表了 00 后群体与前辈之间所存在的潜在冲突与矛盾，也与当今职场上所存在的问题息息相关。

1 00 后群体的职业价值观

1.1 职业选择

00 后的职业选择呈现出价值导向与实用主义相结合的特征。绝大部分 00 后不再单纯追求职业的光环和社会地位，而是更加关注行业的实际发展状况和职业的可持续性^[2]。相较于单纯追求高薪，他们更关注岗位与个人兴趣的契合度、团队氛围的融洽性以及企业价值观

的社会认同感，并且希望能通过工作实现自我价值。

1.2 职场行为

00 后的职场行为展现出强烈的自主意识与明确的边界感。在加班文化上，00 后并非全然排斥，而是强调加班的合理性与必要性，拒绝形式化的无效加班。当遭遇价值观冲突时，00 后主要采取沟通协调或有限度妥协的方式，但也可能冲动离职，体现了 00 后更为自我的职场行为偏好。

1.3 职业发展与目标

00 后在职业发展与目标上体现了明确的方向性与追求。在晋升预期方面，他们既追求较快的晋升速度，也重视晋升的实质质量。他们普遍既向往高成就、高回报的工作，又希望工作自由、舒适、稳定，缺乏对自我的客观评价及对社会的客观认识，脱离了现实，可能会导致个人内在期望与今后的实际工作存在较大差距^[3]。

2 职业价值观代际差异

2.1 内在价值观

如表 1 所示，年龄因素对内在价值观有显著正向预测作用 ($B=0.428, p<0.01$)。这表明 00 后更强调职业价值观与个人价值观的契合度，而 90 后则表更为重视职业发展空间。

表 1. 00 后与 90 后内在价值观差异

变量	非标准化系数		标准化系数	t	p
	B	标准误	Beta		
常数	2.115	0.842		2.512	0.014*
性别	0.188	0.132	0.144	1.424	0.158

年龄	0.428	0.156	0.301	2.744	0.007**
学历	0.105	0.113	0.098	0.929	0.355
是否有过实习/工作经验	-0.062	0.089	-0.074	-0.697	0.488
所处的城市为	0.041	0.047	0.095	0.872	0.385
R ²	0.125				
Δ R ²	0.078				
F	F(5,94)=2.688,p=0.025*				
D-W 值	2.035				
备注：因变量=通过工作实现个人价值认同度（1=完全不认同，5=完全认同）					
* p<0.05 ** p<0.01					

2.2 外在价值观

如表 2 所示，年龄因素对外在价值观具有显著正向

预测作用（B=0.502, p<0.01）。体现了 00 后更强调工作与生活的严格界限，对扁平化组织结构更为偏好。而 90 后虽则表现出更强的适应性与妥协性。

表 2. 00 后与 90 后外在价值观的差异

变量	非标准化系数		标准化系数	t	p
	B	标准误	Beta		
常数	3.224	0.774		4.165	0.000**
性别	0.125	0.121	0.110	1.033	0.304
年龄	0.502	0.143	0.405	3.510	0.001**
学历	0.064	0.104	0.069	0.615	0.540
是否有过实习/工作经验	-0.038	0.082	-0.052	-0.463	0.644
所处的城市为	0.028	0.043	0.075	0.651	0.517
R ²	0.158				
ΔR ²	0.113				
F	F(5,94)=3.525,p=0.006**				
D-W 值	1.967				
备注：因变量=工作与生活的平衡程度重要性（1=完全不重要，5=非常重要）					
* p<0.05 ** p<0.01					

2.3 外在报酬

如表 3 所示，年龄因素对外在物质报酬有较为显著

的负向预测作用（B=-1.125, p<0.05）。这说明 00 后对薪资福利的诉求并没有 90 后强烈，相对的，他们更在乎外在非物质报酬。

表 3. 00 后与 90 后对外在物质报酬的偏好度

变量	非标准化系数		标准化系数	t	p
	B	标准误	Beta		
常数	11.842	1.926		6.148	0.000**
性别	0.428	0.302	0.142	1.417	0.160
年龄	-1.125	0.357	-0.324	-3.151	0.002**
学历	0.185	0.259	0.078	0.714	0.477
是否有过实习/工作经验	0.224	0.204	0.115	1.098	0.275
所处的城市为	-0.095	0.108	-0.089	-0.879	0.382
R ²	0.134				
ΔR ²	0.088				
F	F(5,94)=2.905,p=0.017*				
D-W 值	2.102				
备注：因变量=对外在物质报酬的偏好度（1=完全不偏好，6=非常偏好）					
* p<0.05 ** p<0.01					

3 差异产生的原因

3.1 成长背景

摆脱了物资生活上的压力，择业逻辑转向“精神满足”，更重视兴趣契合、自我实现，拒绝无意义的工作内容。

90 后成长于市场经济快速发展的时期，一方面，物质基础的改善让他们开始追求职业的“发展空间”，更关注薪资水平、行业前景与晋升路径；另一方面，现实压力又让他们不敢完全脱离“稳定”框架，因此职业选择呈现“务实与发展并重”的特征。而 00 后作为“数字原生代”，成长于物质丰富、数字技术普及的时代，

3.2 家庭环境

90 后多为独生子女，家庭资源相对集中，父母在关注职业保障，希望其选择稳定职业的同时，也接受一定程度的职业创新，使其职业选择在家庭期望与个人倾向间具有一定平衡空间。00 后多处于“421”家庭结构，父母教育程度更高、观念更开放，注重子女的自我实现

与职业多元性,为其提供了充分的尊重与支持,使其职业规划更具自主性与个性化。

3.3 教育水平

90 后受益于高校扩招,处于从“应试”向“素质教育”的过渡时期,因此能接触更多职业信息,并受到初步的职业教育,开始关注个人兴趣与行业前景,但仍深受“学历至上”观念影响,对于非学历型职业道路认可度较低。00 后则在教育资源丰富、教育理念强调个性化与实用化的环境中成长,早期即形成对职业的立体认知,择业时更注重能力匹配与兴趣导向,而非单纯看重学历。

3.4 社会发展

90 后适逢经济向第三产业转型,新兴行业兴起,就业灵活性增强,但行业不确定性也使他们在“求稳”与“求新”之间摇摆,既渴望进入新兴行业发展,后害怕这些行业背后的波动性,职业观呈现现实与探索并存的特点。00 后则面临数字化、绿色化经济转型,就业形式更趋多元灵活,社会价值也更强调工作生活平衡与自我实现,使其职业观转向“价值导向”,追求意义感与自主性。

4 差异带来的影响

4.1 对 00 后自身的影响

00 后独特的职业价值观对其自身职业发展产生了双重影响。他们对工作价值观契合的高期待易与现实产生落差,当遇到价值观不契合等问题时,可能会频繁选择跳槽,使其职业履历碎片化;而直接的沟通方式在传统组织中易引发误解,影响人际关系,严重的会带来排挤。与之相对的,他们敢于坚持自我,勇于拒绝不合理职场规则,有助于减少不必要的职场内耗。而对工作生活平衡与心理健康的重视,使其能更主动地规避过度劳累,维护自身福祉。

4.2 对职场前辈的影响

00 后职业价值观代际差异为职场前辈带来了管理和协作上的挑战。00 后重视工作生活平衡、拒绝无意义加班,可能打破前辈习惯的工作节奏,而其偏好的直接表达和扁平化沟通方式,易被误解为“不尊重”。但另一方面,00 后也为团队注入了活力。他们对创新和自我价值的追求,推动前辈接触新理念、新工具,而其对平等沟通、工作意义的重视,也促使前辈反思管理方式与

自身职业观,优化团队氛围。

4.3 对企业组织的影响

企业可能会面临管理成本上升的压力,需调整考勤制度、工作流程以面对 00 后对个人价值实现、拒绝无效加班的诉求。员工工作价值观的代际差异可能引起组织内代际员工之间工作方式、工作态度及工作期望的不同,甚至引发激烈的工作冲突,进而影响组织绩效^[4]。但就长期而言,这种差异推动企业向扁平化、灵活化组织模式转型,激发创新活力。作为数字原生代的 00 后,可以加速了企业数字化转型与新技术应用,有助于提升品牌吸引力与长期竞争力。

5 建议

5.1 给 00 后的建议

在与职场前辈的沟通过程中,应避免直接拒绝他们的建议或否定他们过往的经验,而是尝试换位思考,尽理解其想法。将个人对工作意义、灵活办公等价值观诉求,转化为具体、可落地的行动方案,通过实际成效展现新工作模式的可行性。在处理差异时,应当在非核心差异上适当适应,而在涉及价值观底线的问题上,则应以事实与规则为依据,合理地表达自己的看法与诉求,寻求双方均可接受的解决方案。

5.2 给职场前辈的建议

职场前辈应对代际差异时,需突破过往经验框架,建立双向适应的沟通机制。以开放姿态倾听 00 后的工作理念,理解其追求效率、重视自我实现的内在逻辑,避免盲目相信自己的经验,从而直接否定新观念。还需保持弹性包容的态度,在非原则性工作方式差异上灵活调整,在原则性问题时,则通过理性分析帮助其理解商业环境中的必要平衡,从而实现代际间的相互赋能与共同成长。

5.3 给企业与管理者的建议

企业和管理者应对代际差异时,需构建包容的管理体系与建立弹性制度框架,最大化兼顾不同群体的需求,以此来减少他们之间的摩擦。完善动态反馈机制,定期开展对话,调节新老员工之间的矛盾与问题,并及时调整管理策略。组织应创设良好的组织氛围,保证员工在工作过程中具备好的体验,提升自我效能感,进而加强工作投入程度的加深^[5]。

6 研究结论

00 后的职业价值观呈现出以自我实现为核心、追求工作生活平衡与价值契合的鲜明特征。他们在职业选择上注重兴趣匹配与企业价值观契合，职场行为中表现出强烈的自主意识与边界感，职业发展路径趋向多元化和明确目标性。与 90 后相比，00 后在内在价值观上更强调精神满足，在外在价值观上更重视平等沟通与工作自主性，在外在报酬上表现出对短期回报的更高期待。

这些代际差异产生于不同人群不同的成长背景、家庭环境、教育水平和社会发展历程，对不同群体造成了一定困扰与问题。但彼此在行为模式与思考方式上的摩擦，反而能够更好的推动双方发展与进步。代际差异既给 00 后带来职业适应挑战，也为职场前辈带来管理压力，同时推动企业在组织模式和理念上的转型升级，为不同的群体带来了不同程度上的提升与革新。

参考文献

[1]Super D E, Kidd J M. Vocational maturity in adulthood:Toward turning a model into a measu

re[J]. Journal of Vocational Behavior, 1979, 14(3): 255-270.

[2]刘帅, 郑萍. “00 后”大学生就业价值观引导策略研究[J]. 中国就业, 2025, (9):58-59.

[3]陈飞, 陈晓婷, 陈钰欣. “00 后”大学生职业价值观现状与对策[J]. 福建师大福清分校学报, 2021, 39(1):88-94.

[4]苏晓艳, 苏俊, 田海英. 员工-组织价值观匹配的代际差异及其对挑战性组织公民行为的影响[J]. 管理工程学报, 2021, 35(5):26-40.

[5]李慧, 李天宇. 代际差异下工作价值观与自我效能感研究[J]. 合作经济与科技, 2022, (21):98-100.

本项目受到上海立信会计金融学院大学生创新创业训练计划项目资助(项目编号:S202511047069 项目名称:基于大数据收集与量化分析对 00 后职业价值观代际差异研究)