

中年职场危机调查报告

中年职场分水岭在中国提前至 35 岁，52.8% 的经理人受到了中年职场危机的影响。



“

在专业咨询、地产建筑和医疗健康领域，有六成经理人经历过中年职场危机，其中男性的职场危机感为女性的两倍！

”



致读者的信

在中国五成以上 35+ 的职场人士在一个特殊时期 - 中年职场，正在经历重重危机与挑战。中年职场危机不是一个普通问题，在不同领域、性别、经验年限的条件下，它的表现具有不同的分布特征与趋势变化。例如，我们在调查中发现了在专业咨询、地产建筑以及医疗健康领域，男性的职场危机感是女性的两倍之多。关于中年职场精英职业发展的调查中还有很多有趣的发现。

在信息爆发的时代，很多人每天都沉浸在被鸡汤调味后的故事和经验分享中。这些故事有着雷同的发展和结局，讲述着各位商界大佬和传奇人物的奋斗历史，他们如何改变了行业和世界。在年轻人眼中，他们称得上是榜样和偶像。但请你相信，在他们的年龄和职场经历中，他们除了拥有常人敬佩的魄力和智慧外，也承受着常人难以掌控的压力。

这种压力不仅源自能否做好自己的工作，还有经济形势、企业发展、企业效益、职场新人、晋升空间、适应能力等内外因素。这些问题在 35+ 的经理人的雷达区若隐若现，当某个因素亮起红灯时，压力就升级为职场危机了。旧金山州立大学致力于领导力研究的教授 Mitchell Lee Marks、心理学家 Philip Mirvis 和谢弗咨询公司的高级合伙人 Ron Ashkenas 还曾经共同进行了一个关于职场经理人受挫后如何重返职场的研究。

他们采访了上百名因企业发展（公司兼并或重组）、职场新人、晋升空间和自身能力欠缺而被解雇的高管，经过分析他们发现这些人都经历了受挫后的经典情绪阶段，从震惊到接受现实，

然后到气愤，与同事朋友抱怨。在很长一段时间内他们要时常舔舐伤口，才能最终进入自我恢复和自我信心重新建立的阶段。然而在现实中，很多经历了中年职场危机的高管根本连“接受现实”这一阶段都没有进入。

这篇调查报告在很大程度上提起了我对于中国职场人士中年职场危机问题的兴趣。在此，非常感谢跃科人才出色的市场营销团队，他们在得知了我的想法，后为这个调研项目的实现付出很多努力。

调研项目在 2016 年 5 月发起，历时六个月的时间里，我们收集了上千名企业高管的反馈，其中很多受访者和参与者都是我们的客户与候选人。我们对数据和反馈进行了深度分析，将调查涉及的问题与性别、年龄、地域、职称和六大领域（工业工程、信息技术、地产建筑、医疗健康、专业咨询和零售快消）进行了交叉分析。

希望各位职场人士在阅读跃科人才发布的《中年职场危机调研》报告后能有所收获。同时，我们也欢迎反馈与建议，如果您对报告有任何疑问，请通过 marketing@springasia.com 联系我们。

总监，跃科人才
北京 & 上海



报告目录

01 致读者的信

03 主要发现

05 调查分析

Q1 您认为中年职场危机问题有多严重？

Q2 您是否经历过中年职场危机？

Q3 您认为以下哪些因素会引发职场危机感？

Q4 请选择您是否经历过以下中年职场危机的状态？

Q5 面对中年职场危机，您的职业发展的选择是什么？

Q6 您认为通过以下哪些方式可以有效降低中年职场危机的负面影响？

26 被调查者人口信息



主要发现：关键数字

52.8%

九成经理人认为中年职场危机对他们的职业发展有影响，其中 52.8% 年龄在 35+ 的受访者认为中年职场危机问题非常严重。

35 岁

中年职场危机问题在中国呈现早龄化趋势，从年龄分布上看，原本 45 岁的中年分水岭很可能在未来五到十年提前至 35 岁。

62.8%

经济形势在所有引发中年职场危机的因素中位居榜首，比例高达 62.8%。各个行业的受访者均表示经济环境不景气导致的压力指数和危机感上升。

43.9%

面对中年职场危机，工业工程领域的经理人的忠诚度最高，43.9% 的受访者表示会留在当前企业继续工作。

主要发现：关键因素及趋势

引发中年职场危机 三个关键因素



经济形势



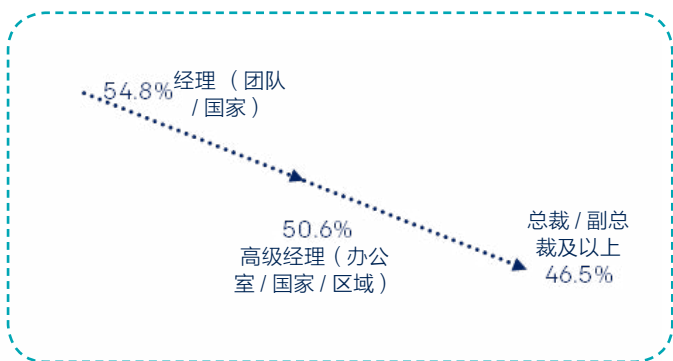
企业发展与变革



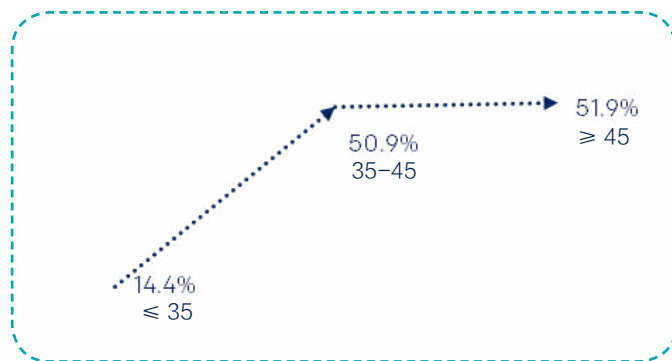
职场新人

四个趋势

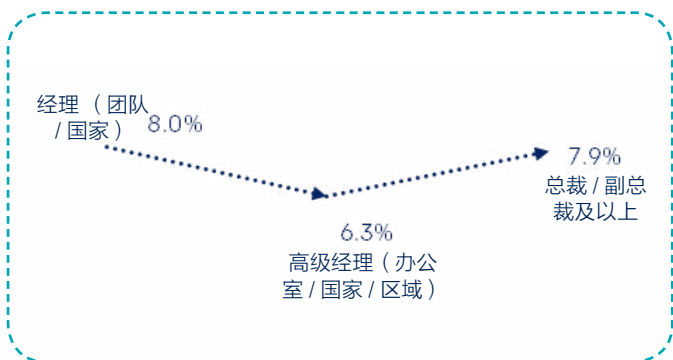
职称级别越高，中年
职场危机指数越低



经理人年龄越大，中年职场危机经历的比例
越高，35岁成为职场危机的年龄分水岭



面对中年职场危机，自由职业
并非高级经理人的首选



企业提供在职深造的机会成为 35
至 45 岁之间高管的关注焦点

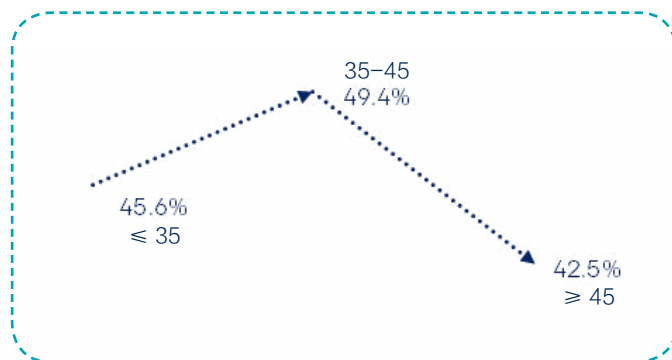
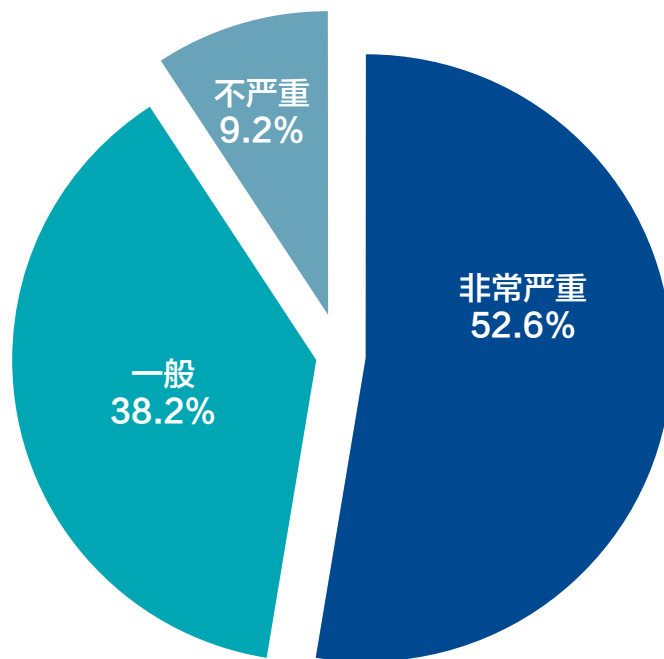


图 1： 中年职场危机指数



五成以上的经理人认为中年职场危机问题非常严重。调查显示，认为中年职场危机没有对个人职业发展造成影响的受访者仅占 9.2%。

根据数据统计，中年职场危机问题在零售快消（64.1%）和专业咨询（63.0%）领域尤为突出，比例与其他领域相比高了十个百分点。医疗健康领域的经理人危机指数最低，仅有 46.3%。

值得注意的是从经理、高级经理到总裁级别的受访者，中年职场危机指数呈下降趋势，这与经理人的阅历和经验成反比，即经理人级别越高、经验越丰富，他们的中年职场危机指数就越低。

此外，女性受访者的职场危机指数（53.5%）与男性（51.8%）不相上下。从城市分布上看，二线城市的危机指数比一线城市略高。

图 1.1

危机指数，按领域分布

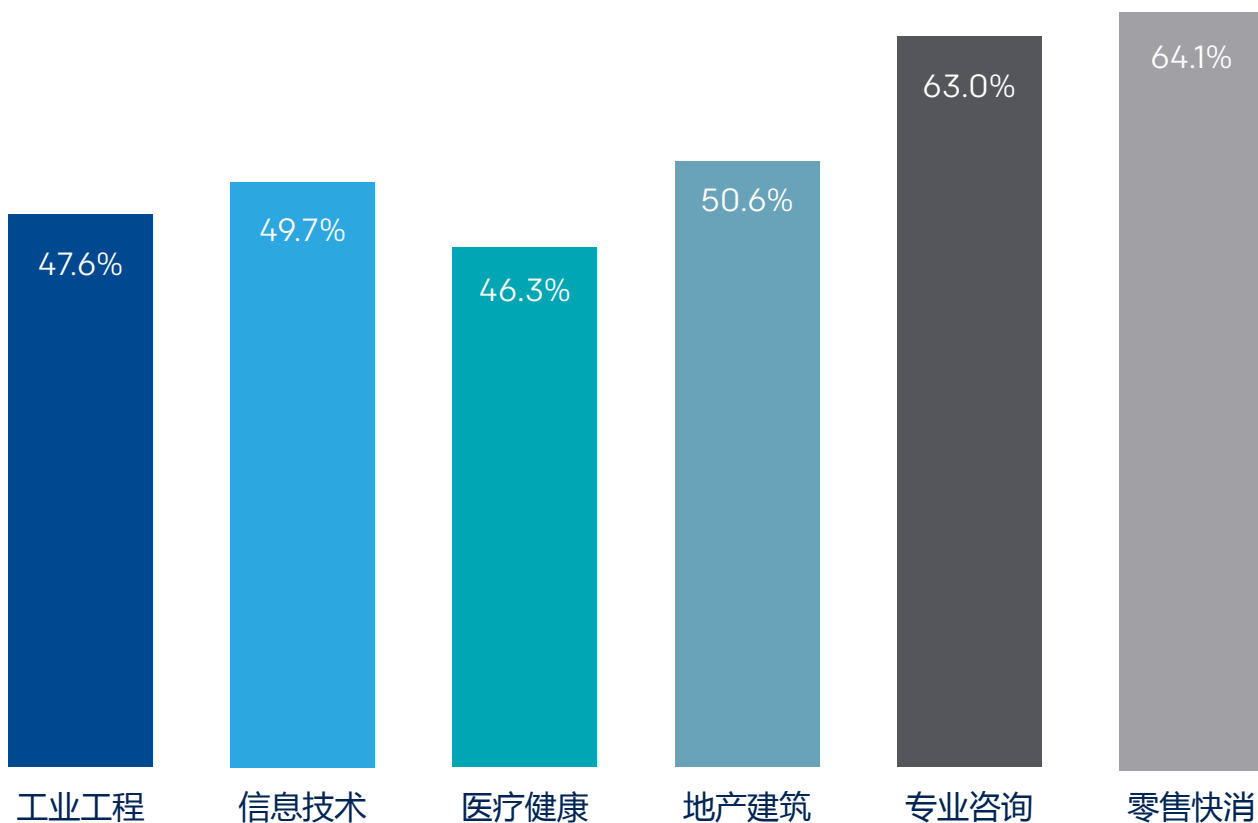


图 1.2

危机指数，按性别分布

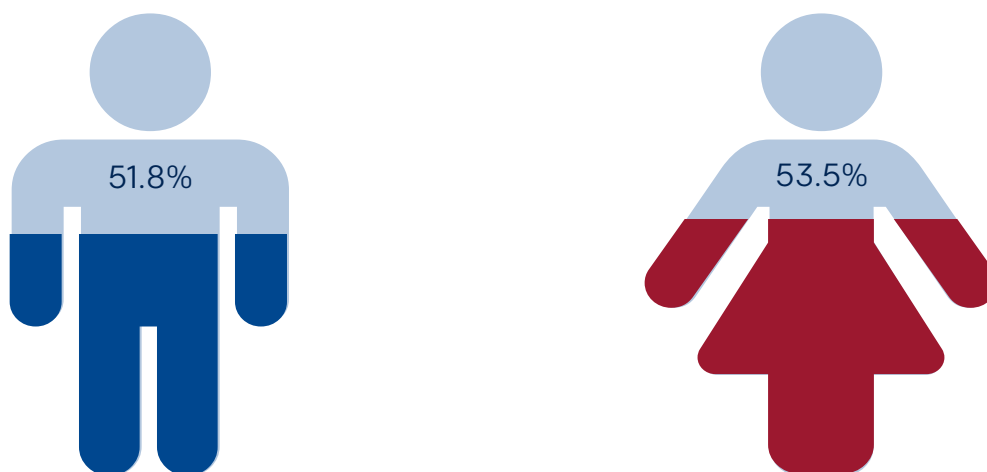


图 1.3

危机指数，按职称分布

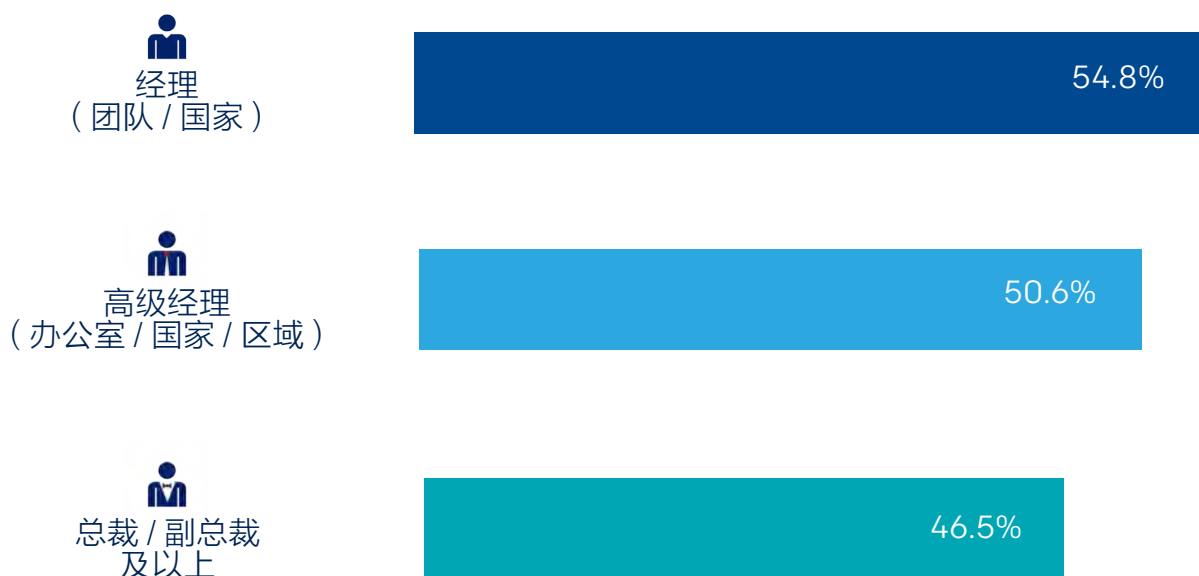


图 1.4

危机指数，按城市分布

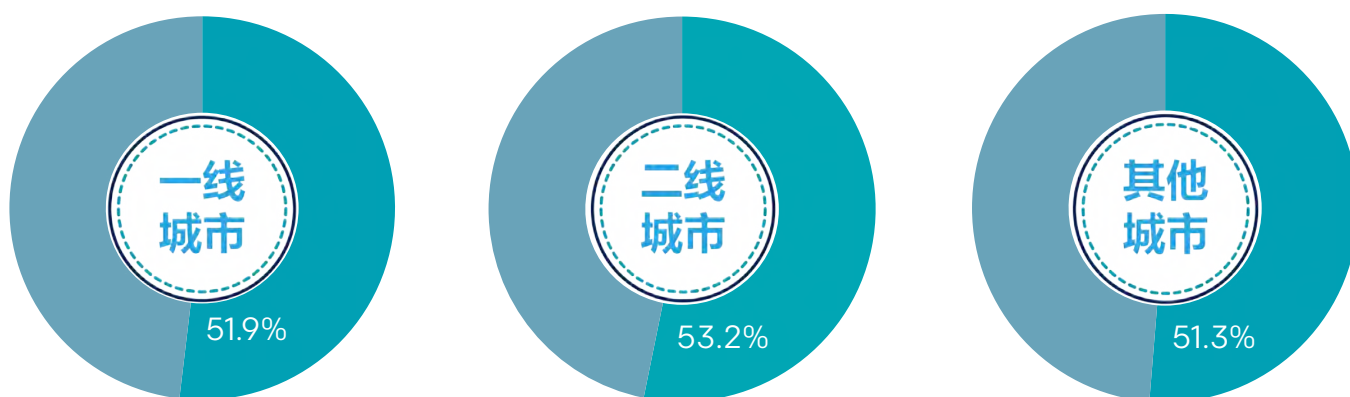
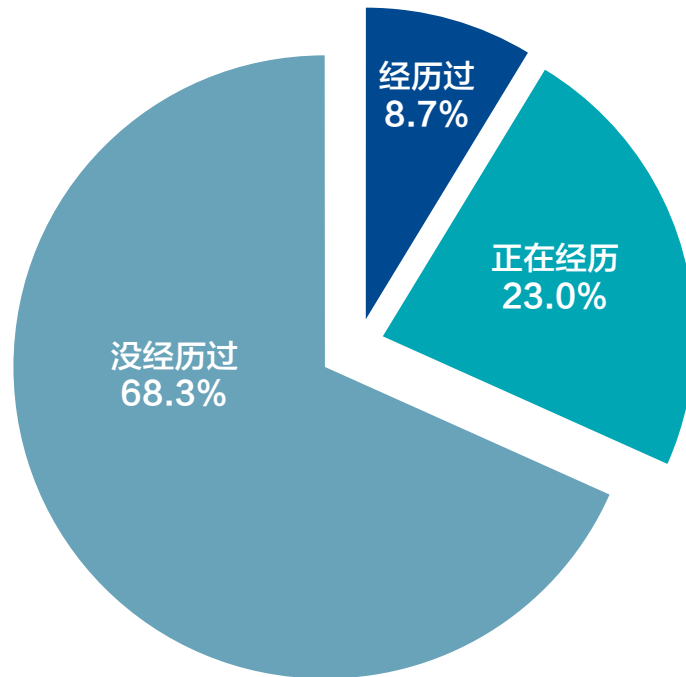


图 2： 中年职场危机指数



尽管七成受访者表示尚未经历中年职场危机，然而数据显示年龄在 35+ 的职场人士中有六成以上都经历了职场危机。其中 45.2% 的经理人表示他们正在经历职场危机，这使 35 岁成为了中年职场危机在中国的分水岭。

在我们调查的六大领域中，近五成工业工程领域的受访者表示他们经历过职场危机，紧随其后的是医疗健康和地产建筑领域，分别占 34.3% 和 33.7%。

其中有中年职场危机经历的男性(41.3%)是女性(21.4%)的两倍左右，这个变化在专业咨询、地产建筑和医疗健康领域非常明显。

在城市分布中，经历过职场危机的经理人从一线、二线到其他城市呈明显下降趋势，在以北上广为首的一线城市每一百个经理人中就有 34 个经历着中年职场危机。

图 2.1

经历过中年职场危机的经理人，按领域分布

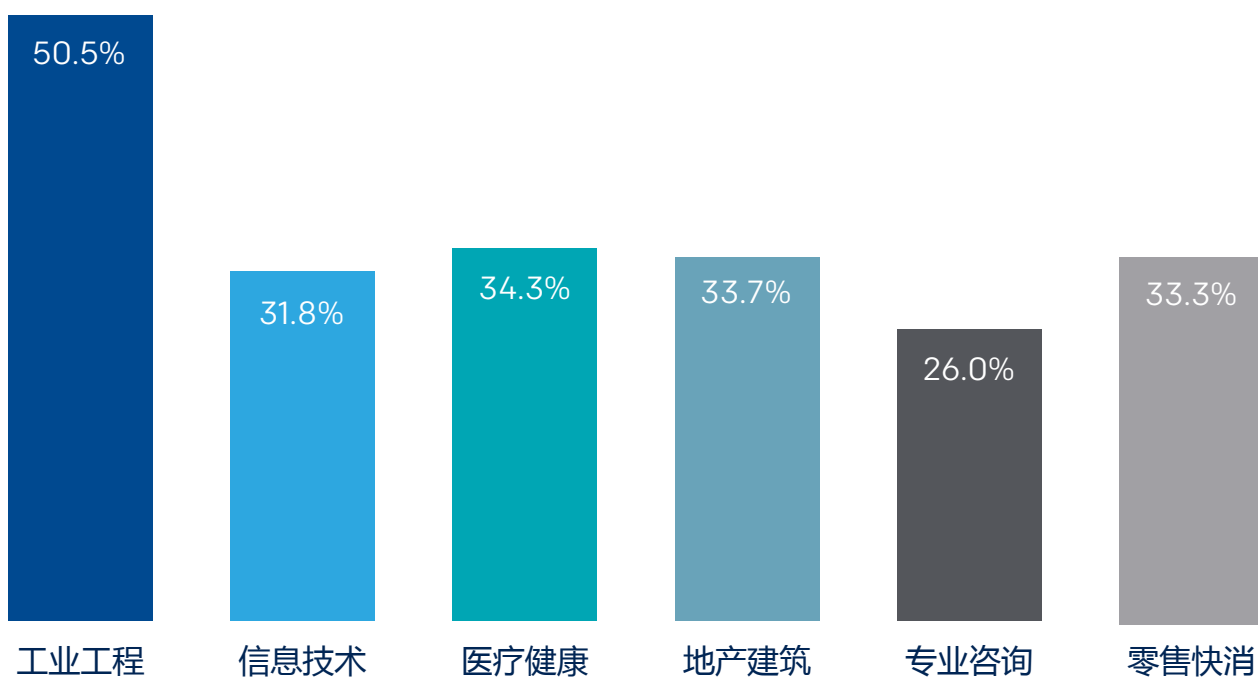


图 2.2

经历过中年职场危机的经理人，按年龄分布

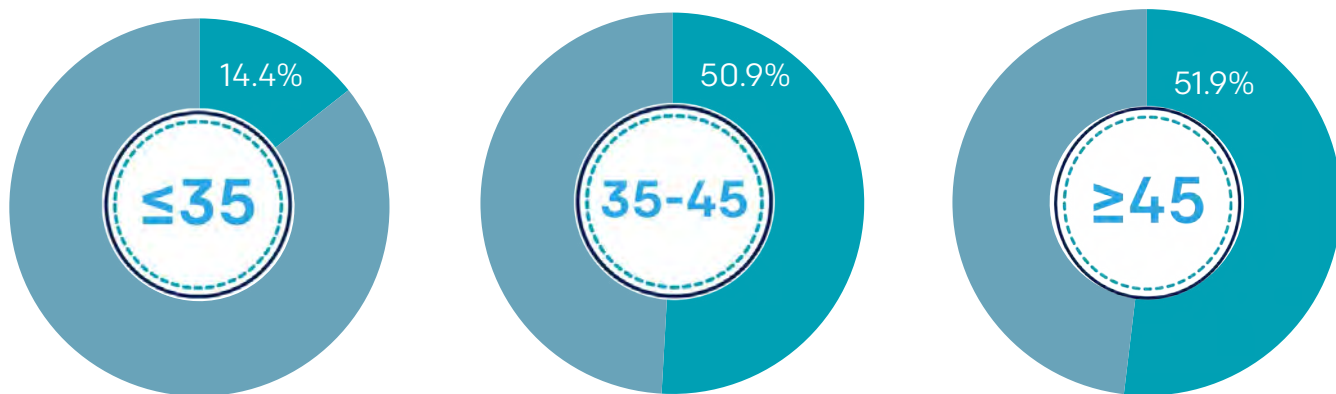


图 2.3

经历过中年职场危机的经理人，按城市分布

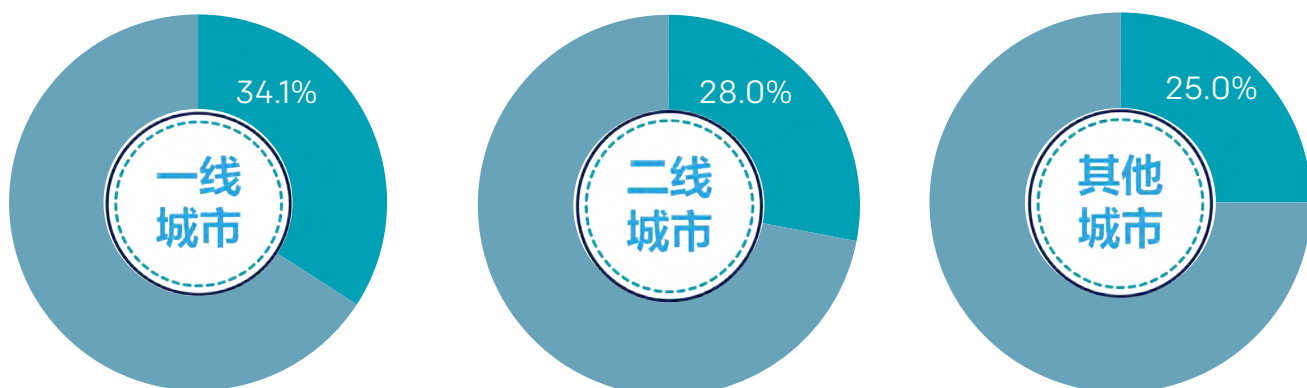


图 2.4

经历过中年职场危机的经理人，按性别分布

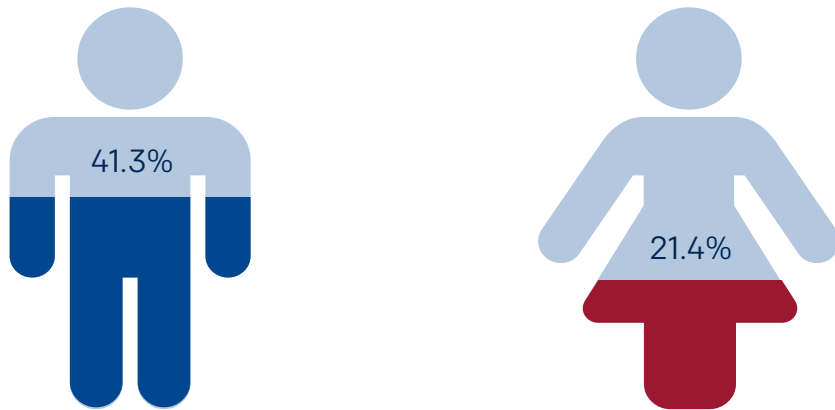


图 2.5

各个领域经历过中年职场危机的经理人，按性别对比

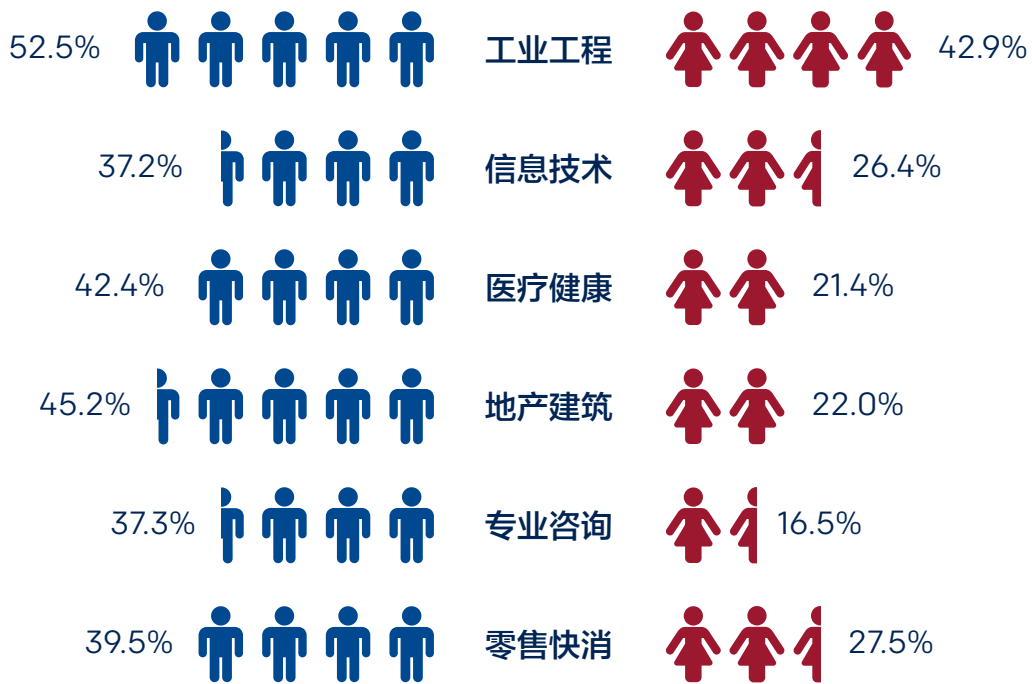
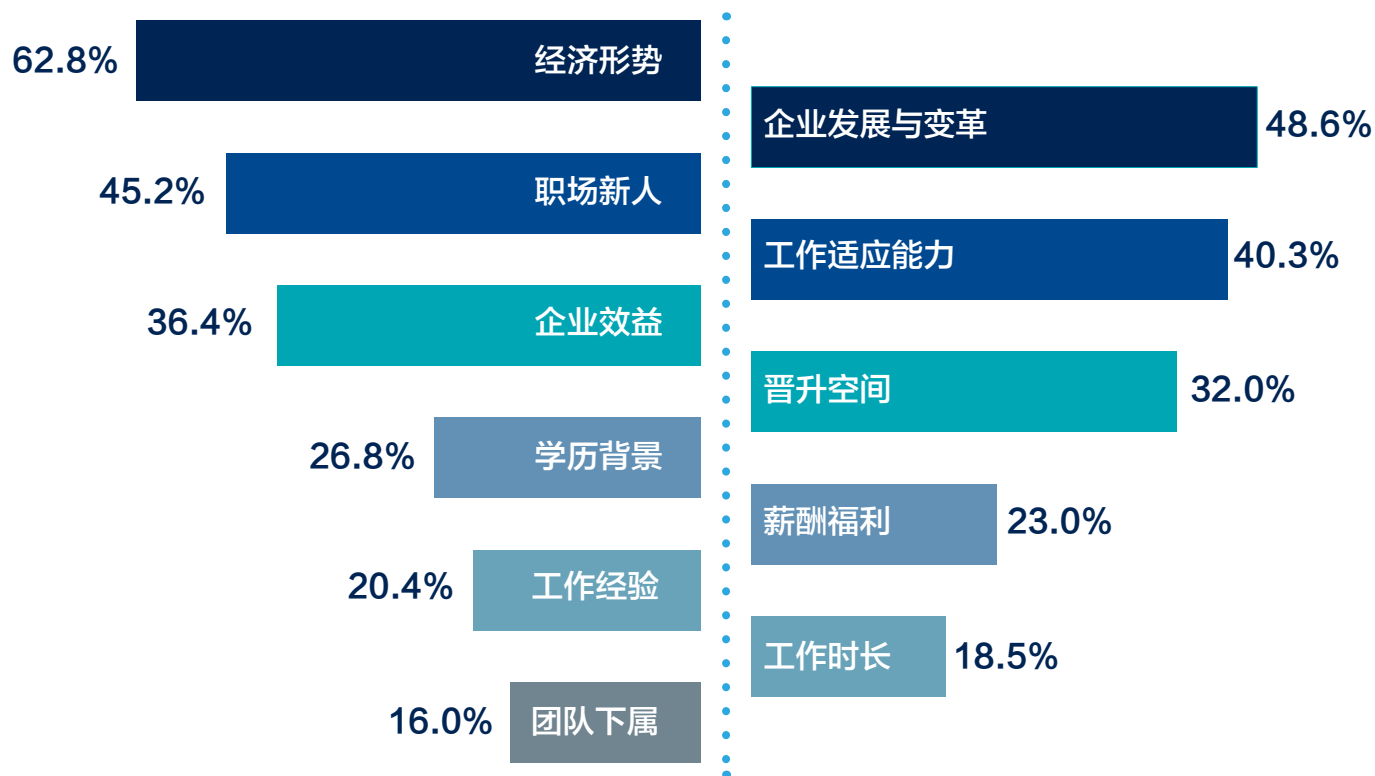


图 3： 引发职场危机感的因素



调查显示经济形势（62.8%）、企业发展与变革（48.6%）和职场新人（45.2%）是位居职场危机因素的榜首三大因素。

其中经济形势对工业工程领域的经理人来说至关重要，超过七成受访者认为如果经济形势不景气，他们的职场危机感会非常强烈，另外还有四成经理人表示晋升空间受限也是引发他们职场危机感的要因之一。数据显示，在地产行业有 37.3% 经理人表示若工作适应能力下降也会导致职场危机感。

按性别划分的职场危机感引发因素在排名上没有差异，但数据显示因职场新人而导致危机感增加的女性经理人比男性高出 10%，且女性经理人认为工作适应能力和经济形势导致职场危机比例均比男性多出 2.5% 到 3.5%。

纵观所有因素，团队下属和工作时长被认为是影响最小的两个因素，仅占 16% 和 18.5%。数据显示，在医疗健康和零售快消领域，因薪酬福利而导致职场危机感增加的比例同样非常低。然而在地产行业中，影响最小的因素则为学历背景和晋升空间。

图 3.1

首要因素，按领域分布

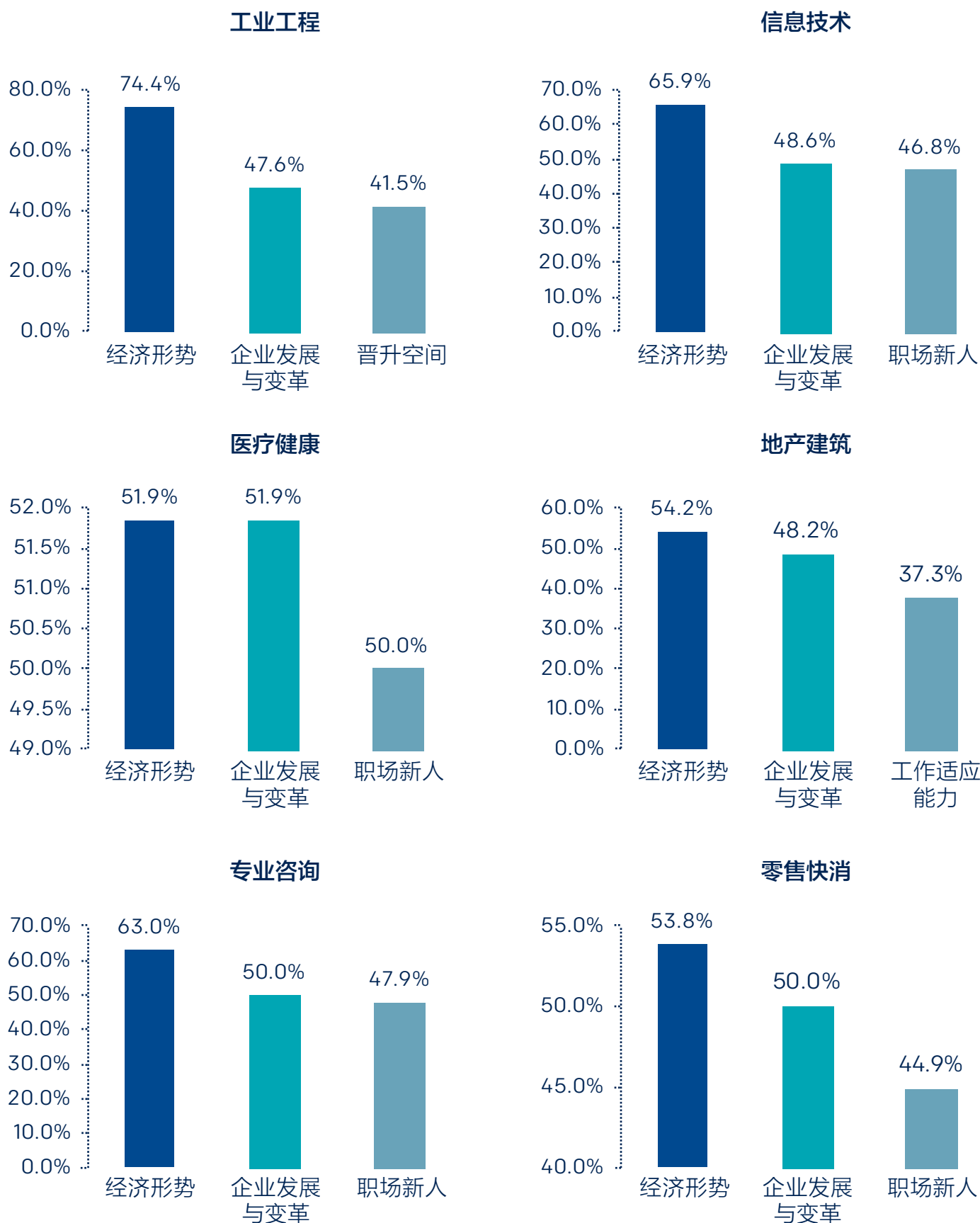


图 3.2

首要因素，按年龄分布

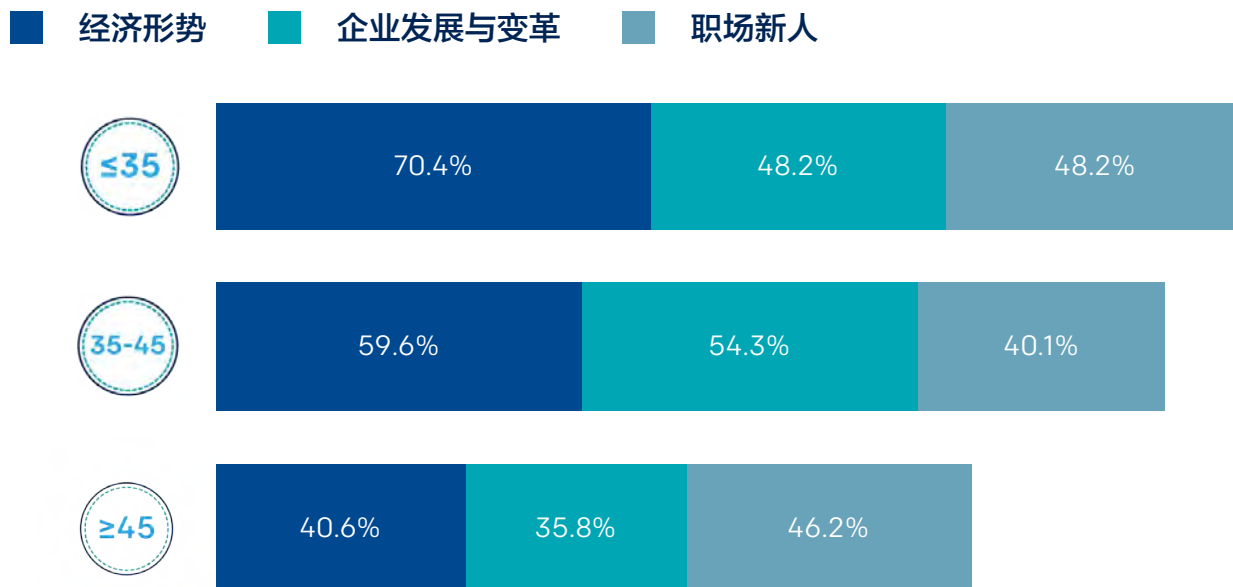


图 3.3

所有因素，按性别分布

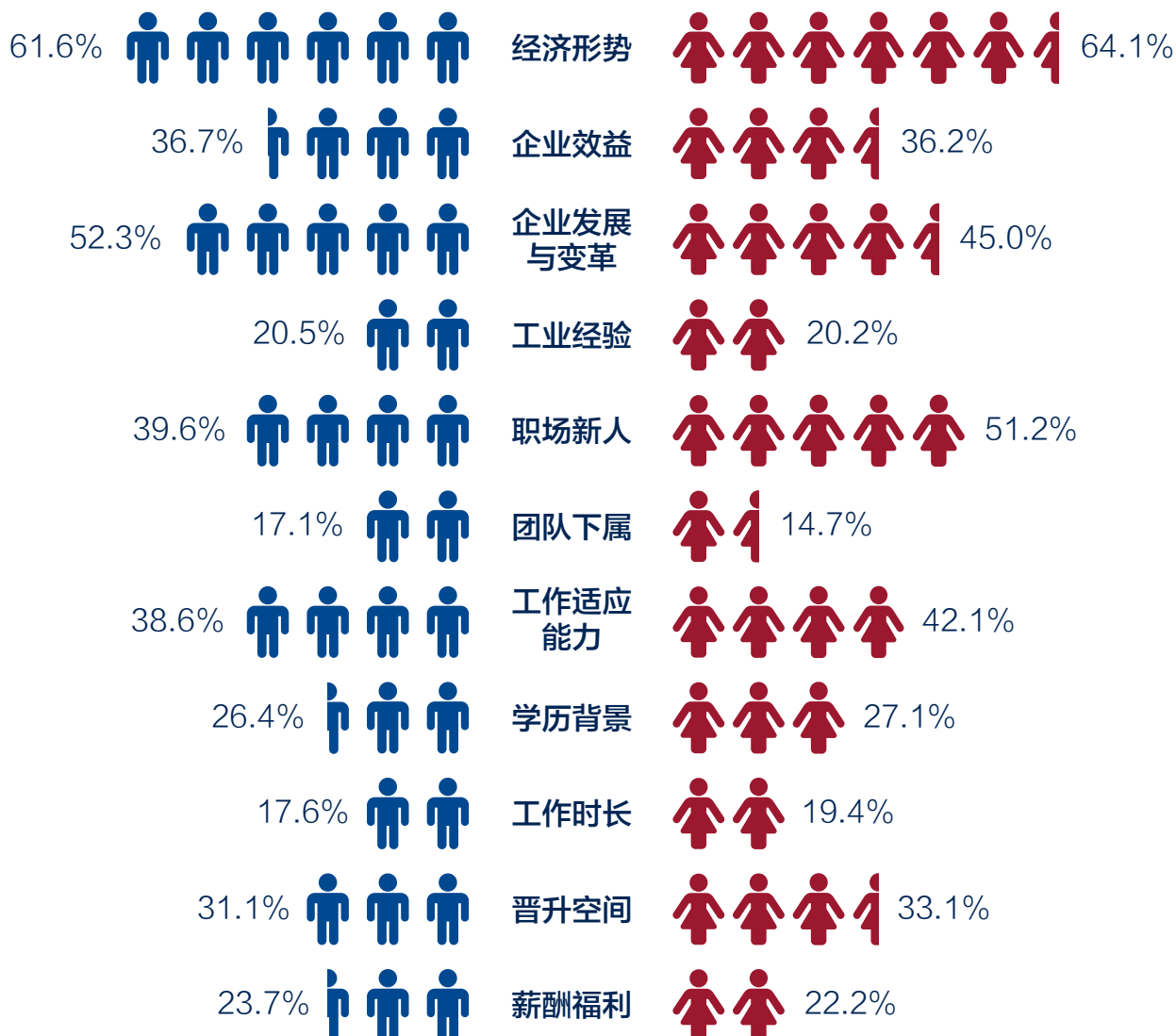
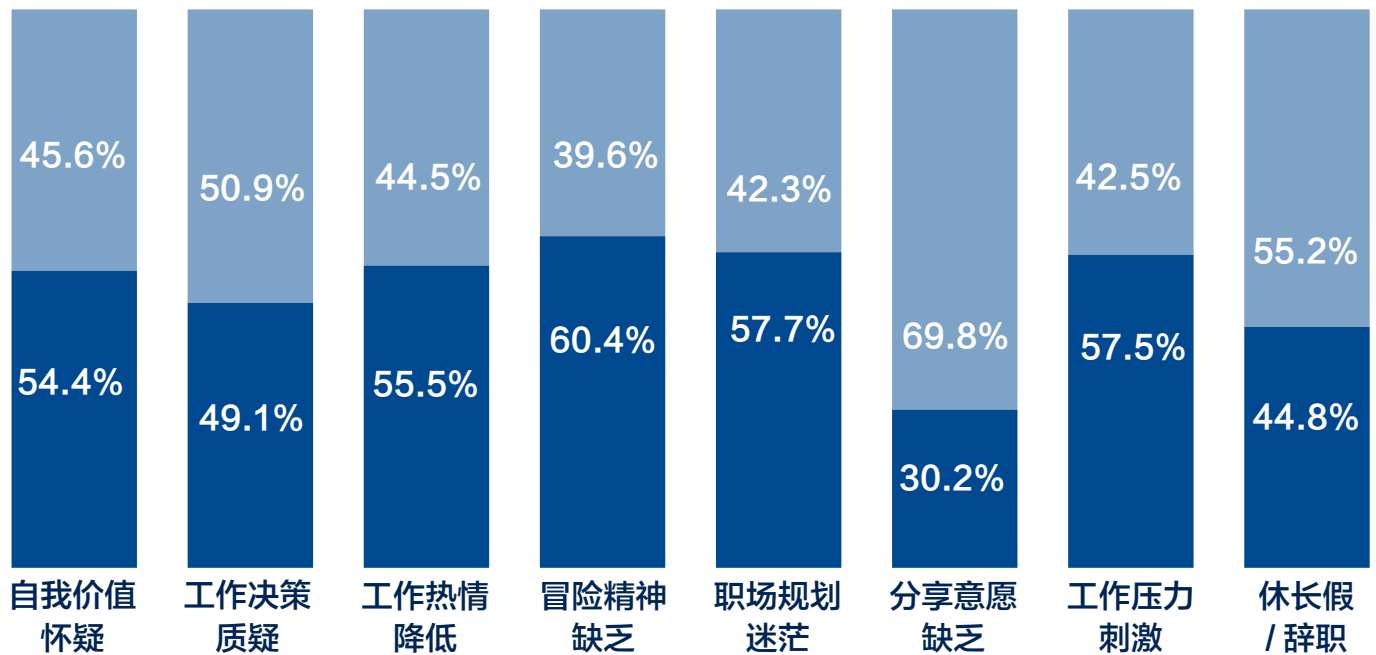


图 4： 经历中年职场危机的状态



在调查涉及的八个职场危机状态中，超过半数的受访者表示他们经历过自我价值的怀疑、工作热情的冷却、冒险精神的缺乏、职位规划的迷茫以及工作压力的激增。

其中工业工程领域有六成经理人表示工作压力很大，近五成受访者表示他们可能会考虑休长假或辞职以重新调整自己的状态。此外，信息技术领域的经理人也经受着考验，六成受访者提到缺乏工作热情和创新精神。

其中有一个有趣的现象是关于经理人分享经历或传授技能上的态度，尽管职场新人是导致经理人危机感爆发的重要诱因，但仅有三成经理人表示不愿意分享经验。

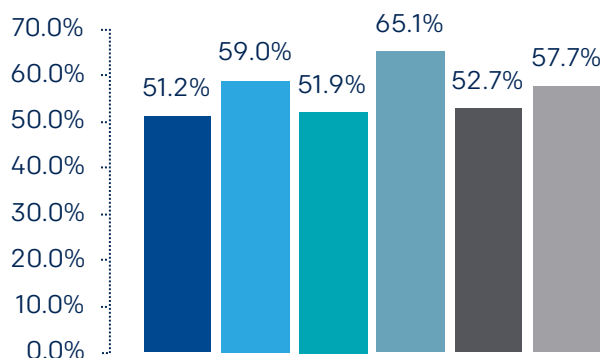
从年龄分布上看危机状态上的变化，我们发现中国大陆的中年职场危机呈现早龄化趋势，原本 45 岁的中年分水岭很可能在未来五到十年提前到 35 岁。另外数据显示，女性经理人在缺乏创新和冒险精神的选项中比男性高出 8% 左右，而考虑长期休假甚至辞职的男性经理人却比女性高出 5%。

图 4.1

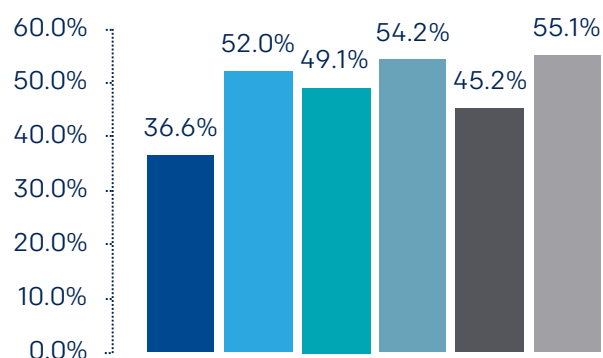
危机状态，按领域分布

■ 工业工程
 ■ 信息技术
 ■ 医疗健康
 ■ 地产建筑
 ■ 专业咨询
 ■ 零售快消

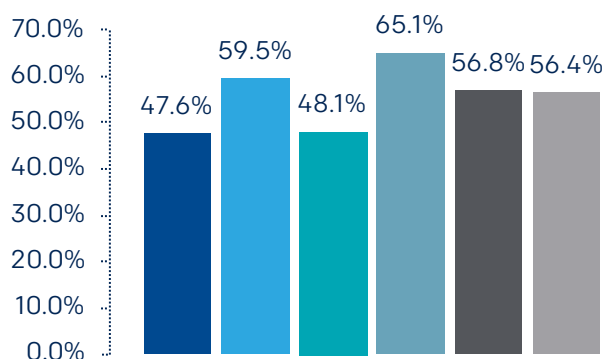
自我价值怀疑



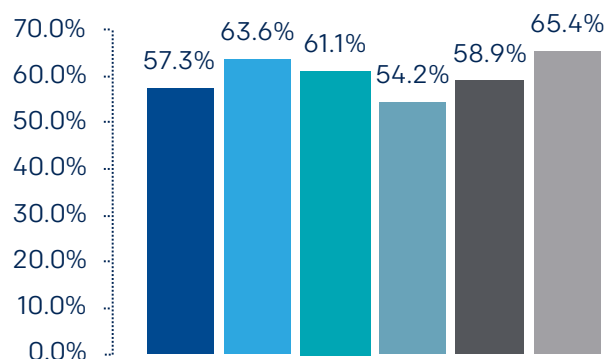
工作决策质疑



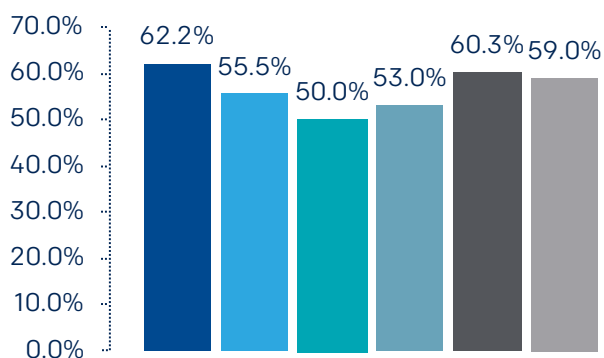
工作热情降低



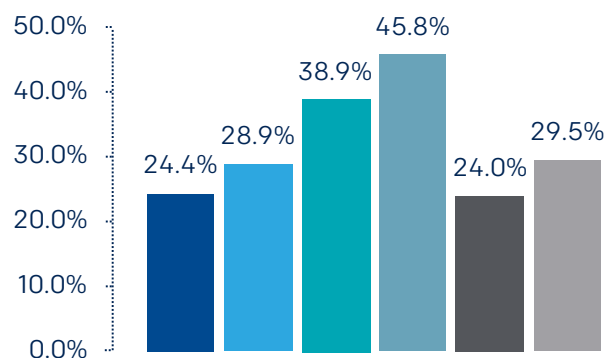
冒险精神缺乏



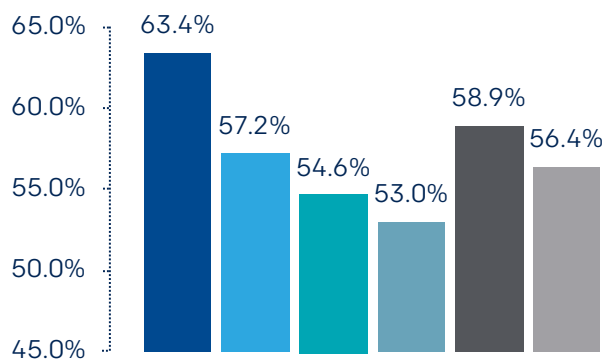
职场规划迷茫



分享意愿缺乏



工作压力刺激



休长假 / 辞职

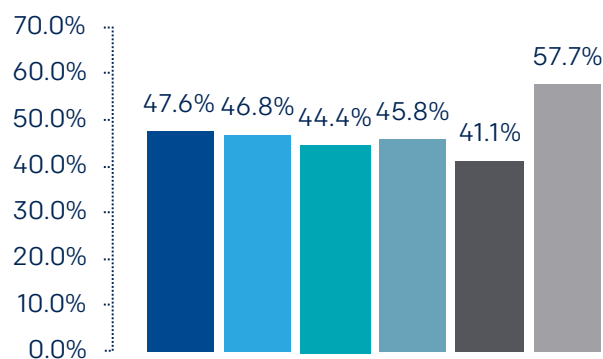


图 4.2

危机状态，按年龄分布

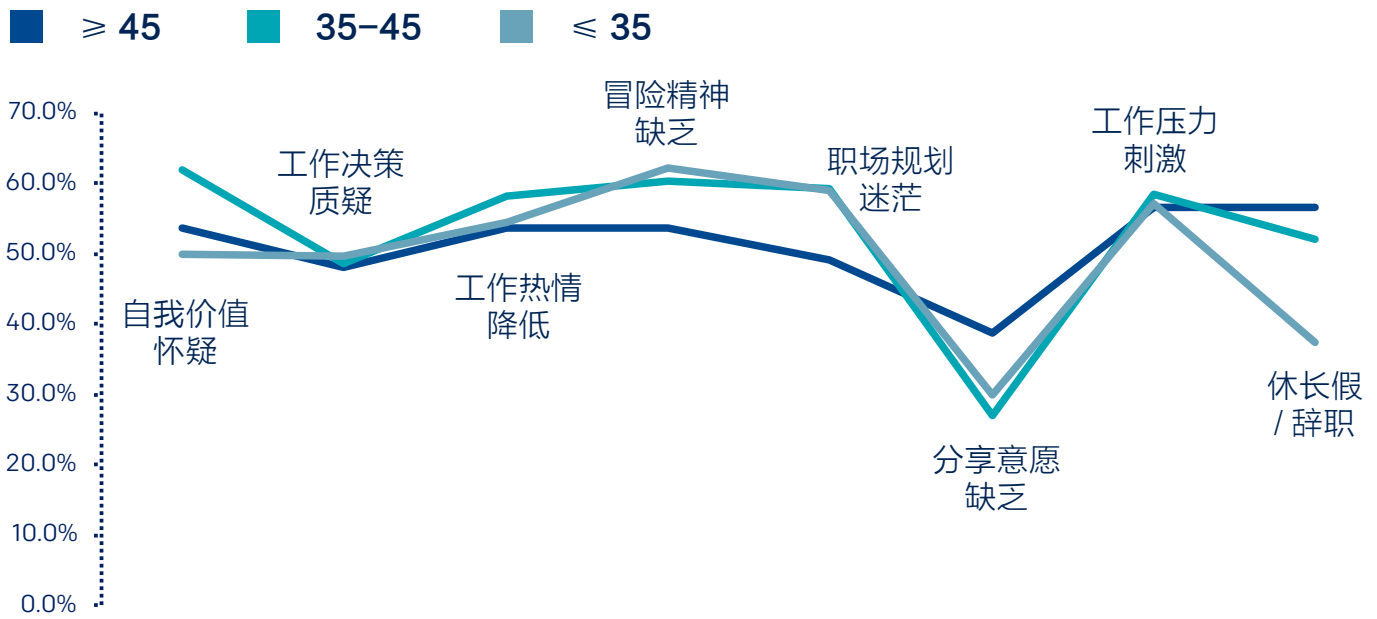


图 4.3

危机状态，按性别分布

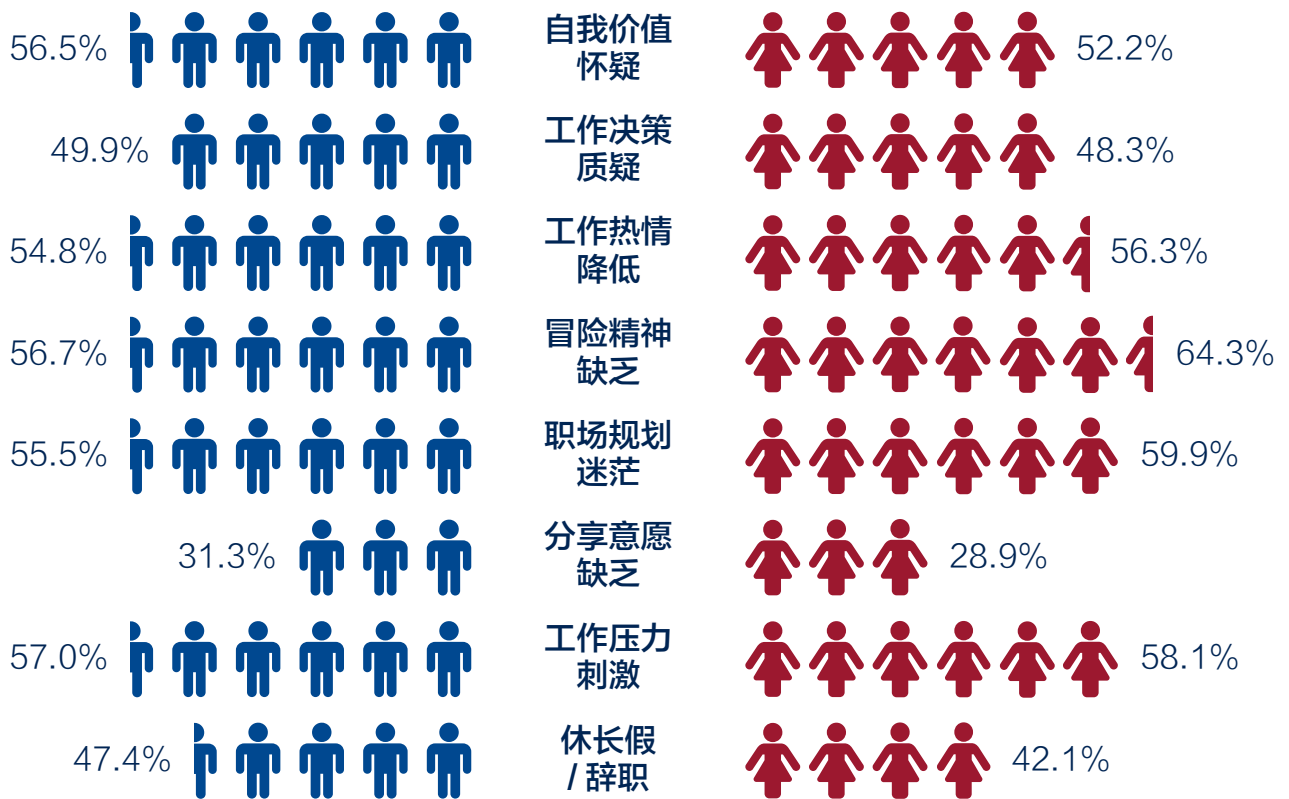
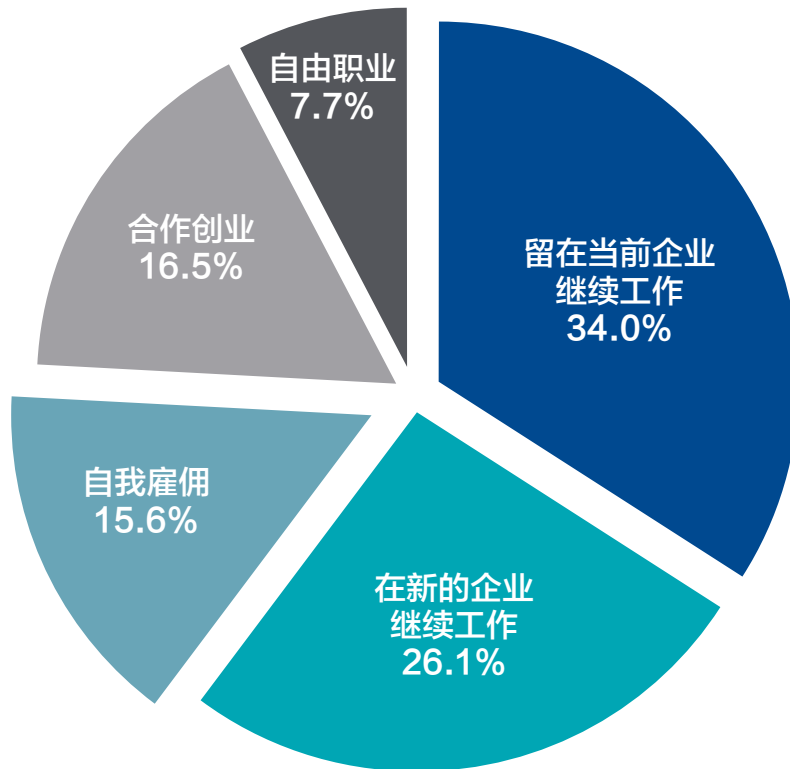


图 5：面对中年职场危机的职业选择



六成经理人表示将继续在企业内工作，其中选择留在当前企业工作比选择跳槽的受访者人数高出 8%。工业工程领域的经理人“忠诚度”最高，43.9% 的受访者表示要留在当前企业继续工作，这一比例比其他领域都高出许多。

相比之下，医疗健康、地产建筑以及专业咨询领域的经理人则更青睐通过跳槽到新企业来调节自己的状态。值得注意的是考虑合伙创业的被调查者，在信息技术和零售快消领域近两成经理人表示选择与人合作创业。职场危机当下，自由职业并非经理人首选，超过九成被调查者表示不能接受没有雇佣关系和劳务同。

从职业分布上看，经理人考虑跳槽的比例与他们的级别成正比，级别越高，换到新企业的意愿越强烈。数据显示，近四成总裁级别的受访者在面对中年职场危机时的选择是跳槽。

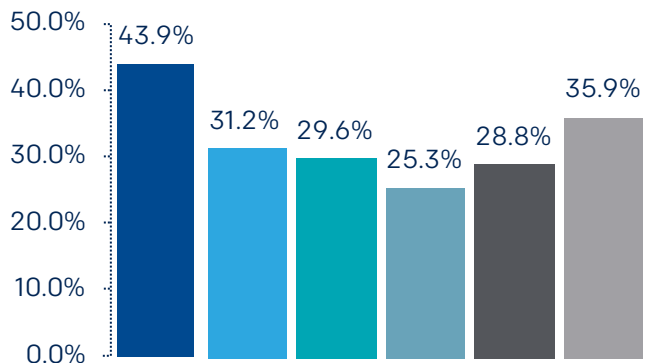
从性别上看，女性经理人比男性相对保守，选择留在原企业继续工作的女性比男性高出 8%，且选择跳槽和自我雇佣的比例比男性分别低 8% 和 4%。然而，考虑选择自由职业的女性经理人却比男性高出 4%

图 5.1

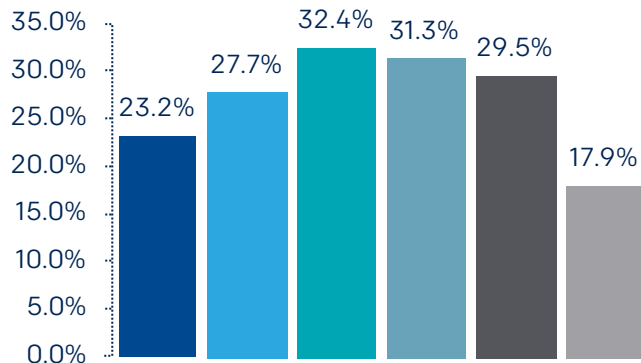
职业选择，按领域分布

■ 工业工程 ■ 信息技术 ■ 医疗健康 ■ 地产建筑 ■ 专业咨询 ■ 零售快消

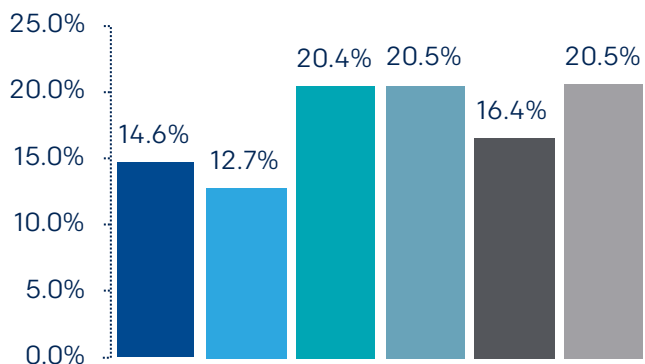
留在当前企业 继续工作



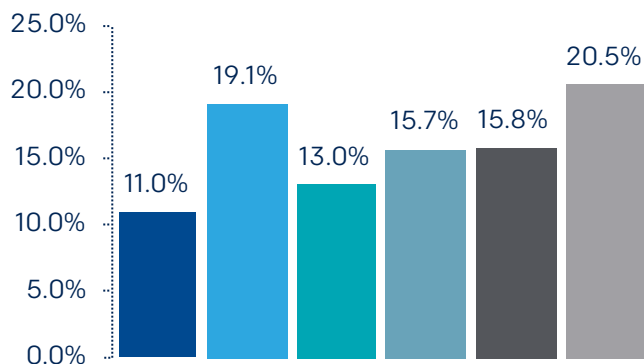
在新的企业 继续工作



自我雇佣 (个人的公司)



合作创业



自由职业 (未被雇佣,无劳务合同)

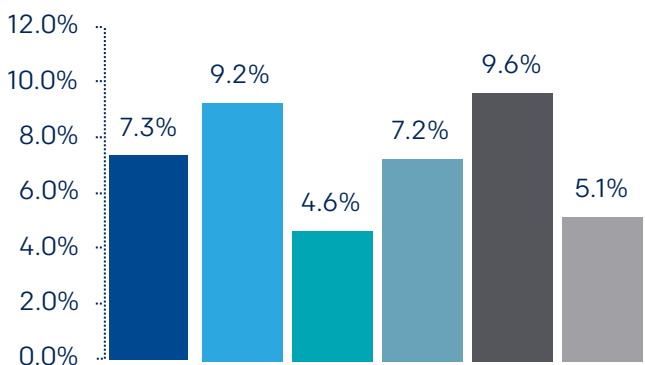


图 5.2

职业选择，按职称分布

■ 留在当前企业继续工作 ■ 在新的企业继续工作 ■ 自我雇佣 ■ 合作创业 ■ 自由职业

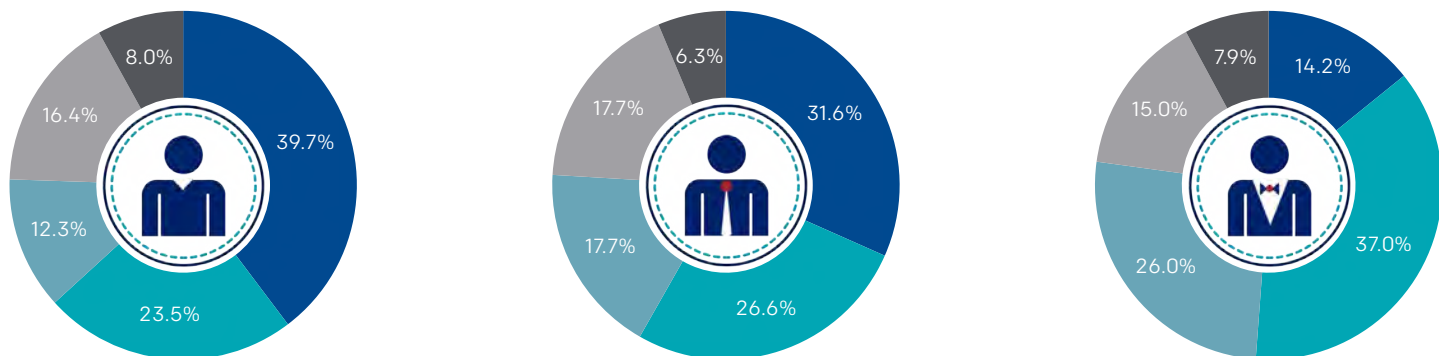


图 5.3

职业选择，按年龄分布

■ 留在当前企业继续工作 ■ 在新的企业继续工作 ■ 自我雇佣 ■ 合作创业 ■ 自由职业

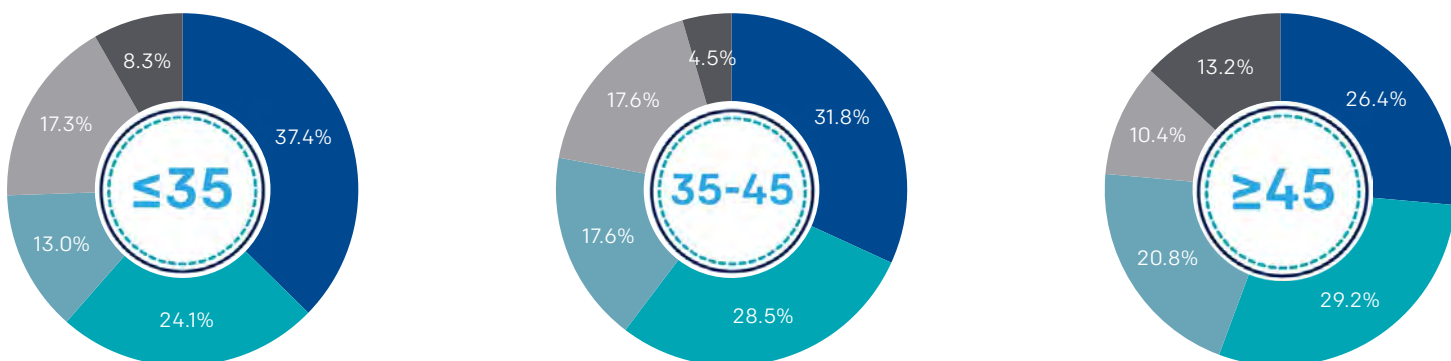


图 5.4

职业选择，按性别分布

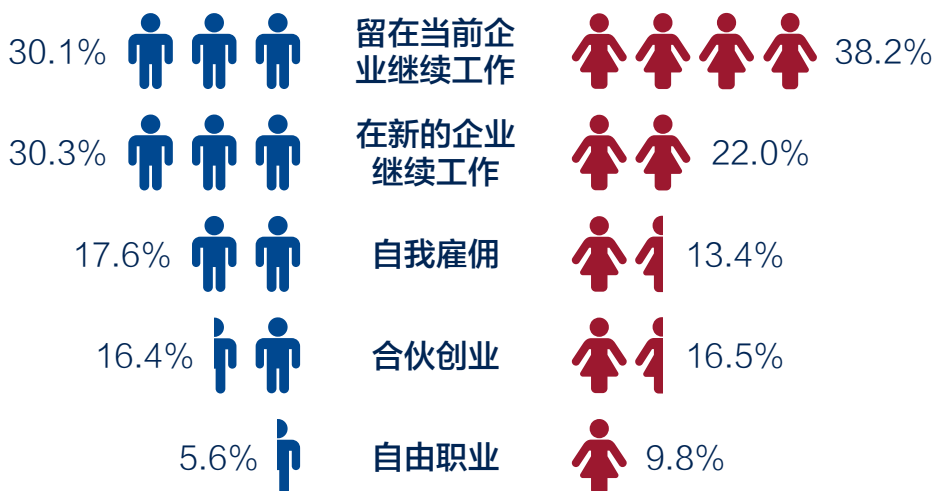
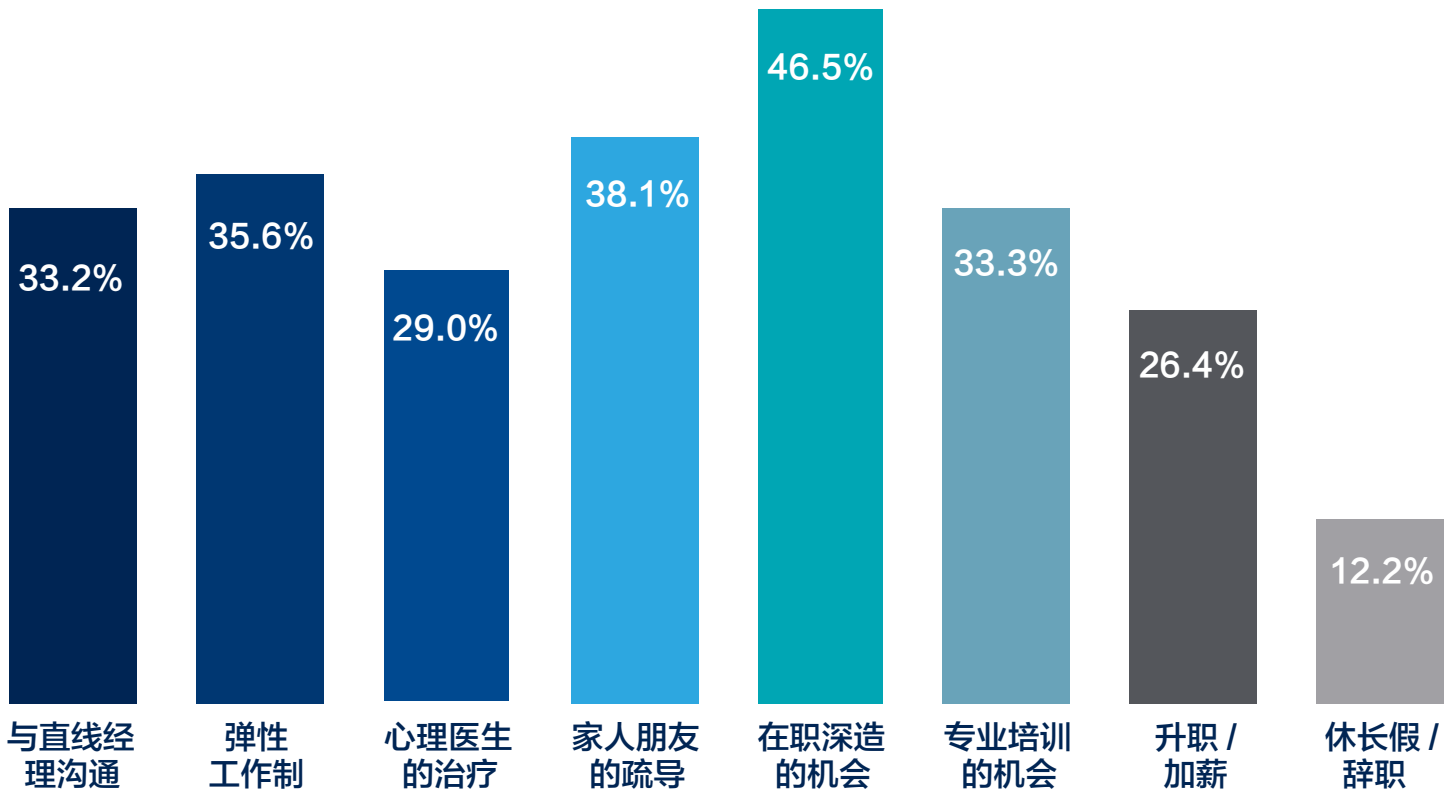


图 6：降低中年职场危机负面影响的方式



九成经理人认为休长假或辞职对于缓解中年职场危机完全没有效果，另外有七成经理人认为升职加薪并不能激励他们走出危机。企业提供在职深造的机会以 46.5% 的比例一跃成为最受经理人青睐的方式。

除工业工程领域的受访者表示他们更愿意与直线经理沟通外，其他领域的选择比例最高的均为在职深造，其中专业咨询和地产建筑领域有五成以上的受访者都表示在职深造非常重要。另外，值得注意的是 35 岁到 45 岁的群体对于在职深造的需求最高，比年龄在 35 岁以下的群体高出 4%。

男性和女性经理人对于弹性工作制的看法不尽相同，认为弹性工作有效果的女性比男性高出 7%，男性受访者认为与直线经理沟通是缓解职场危机感的有效方式，这一比例比女性经理人高出 6%。从城市分布上看，一线城市中最受青睐的方式是在职深造（49.1%）、与直线经理沟通（37.6%）以及弹性工作（35.9%）。

然而在中国大陆其他城市，弹性工作制度的选择比例却下降了近 6%，且选择休长假或辞职的比例是所有城市中最低的，仅占 9.6%。另外有四成受访者认为家人朋友的疏导和企业专业培训可以降低职场危机感。

图 6.1

降低中年职场危机负面影响的三个重要方式，按领域分布

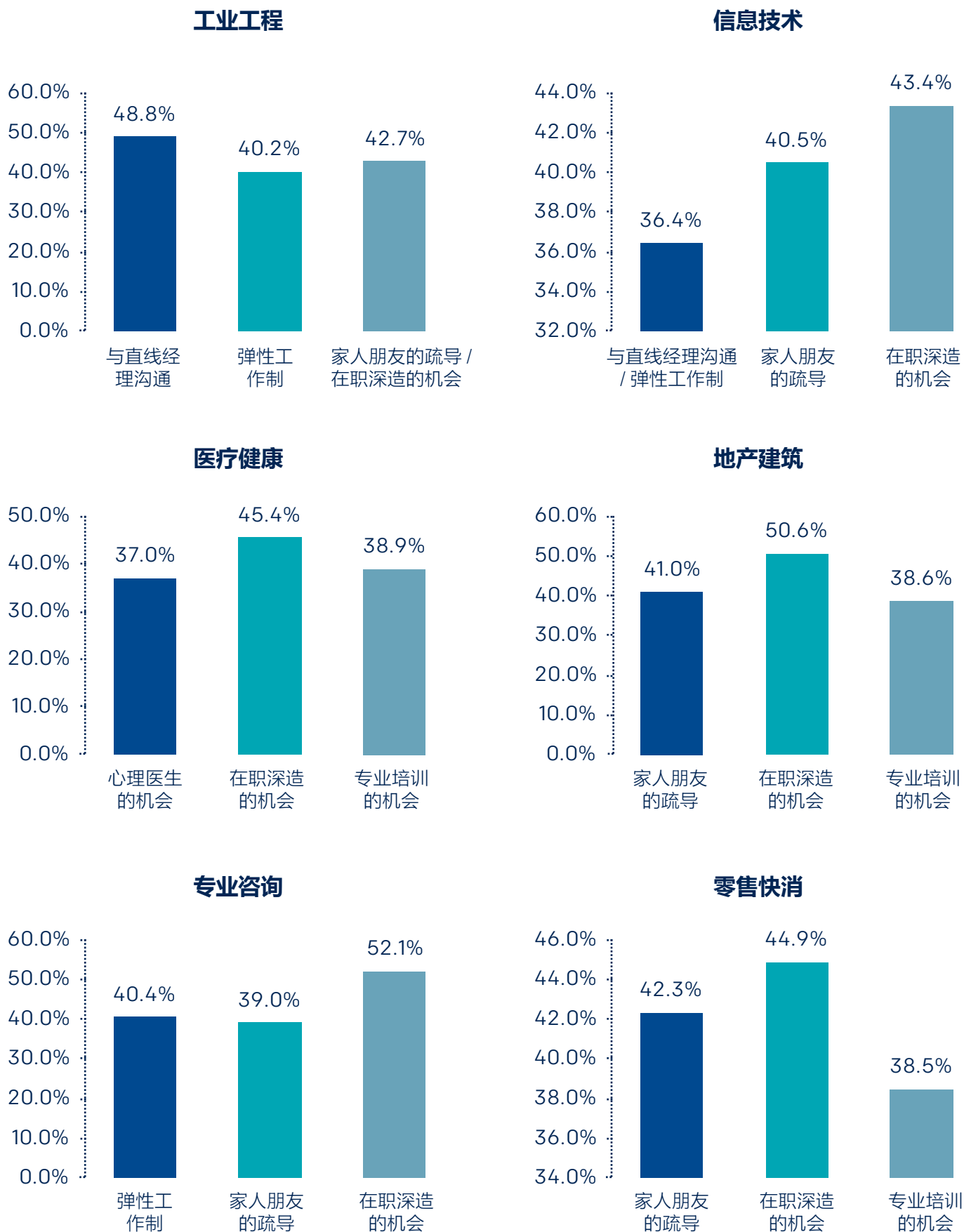
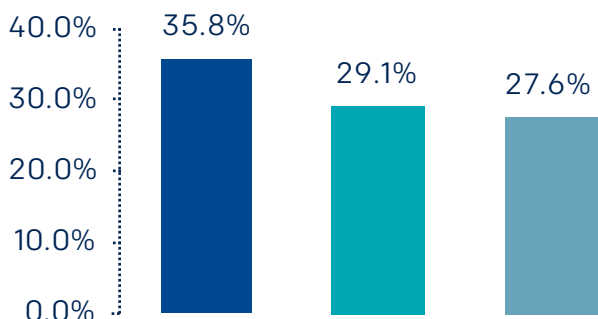


图 6.2

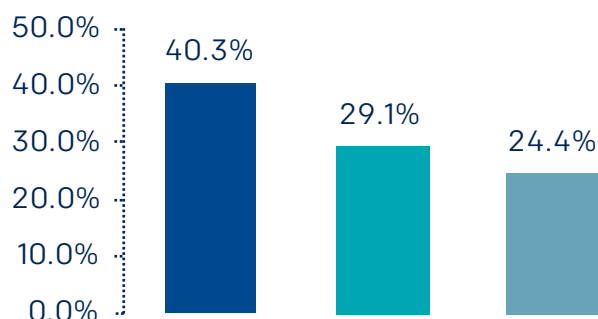
降低中年职场危机负面影响的方式，按职称分布

■ 经理 ■ 高级经理 ■ 总裁

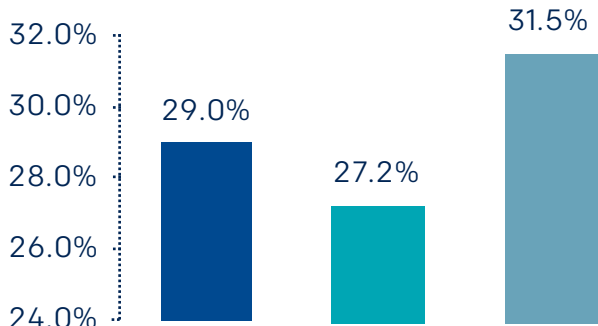
与直线经理沟通



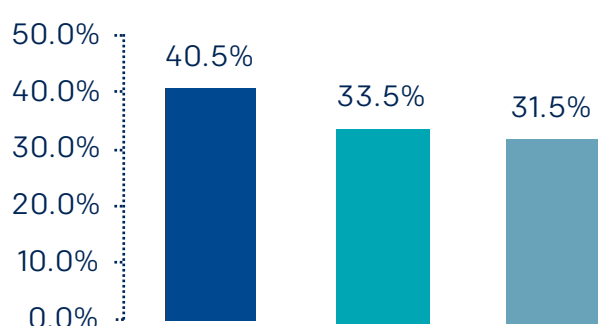
弹性工作制



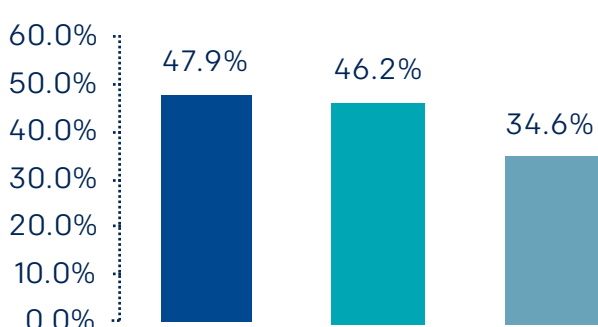
心理医生的治疗



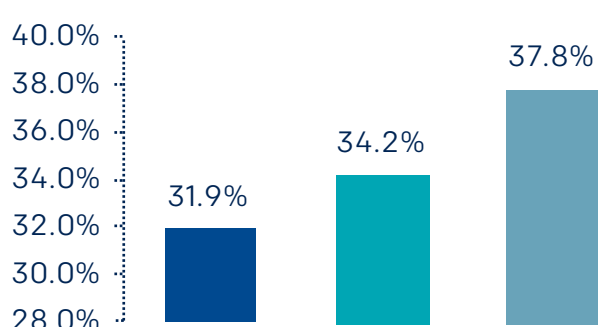
家人朋友的疏导



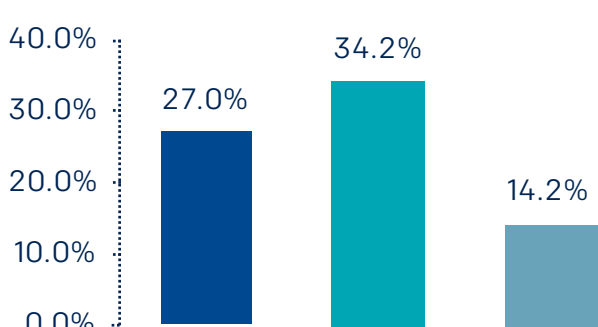
在职深造的机会



专业培训的机会



升职 / 加薪



休长假 / 辞职

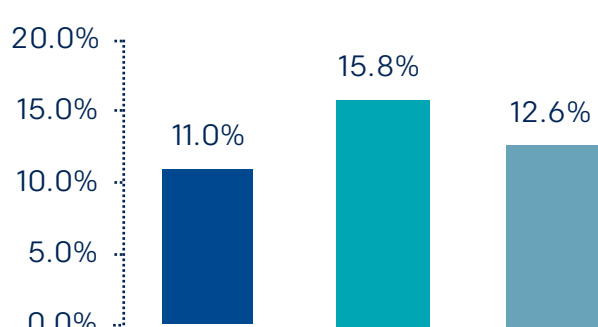
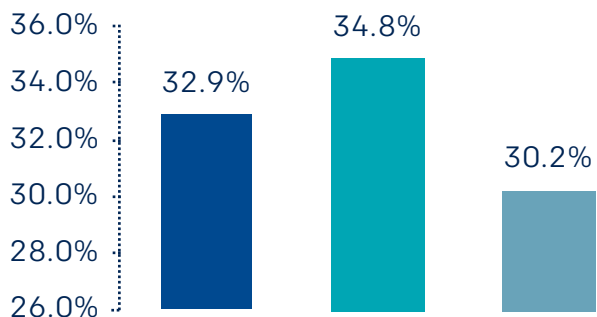


图 6.3

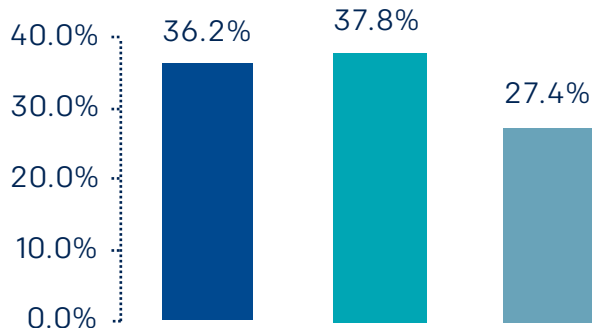
降低中年职场危机负面影响的方式，按职称分布

■ ≤ 35 ■ 35-45 ■ ≥ 45

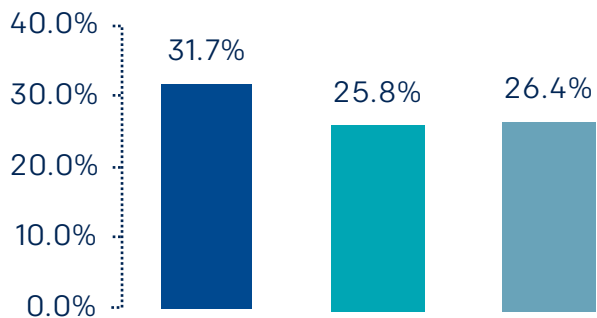
与直线经理沟通



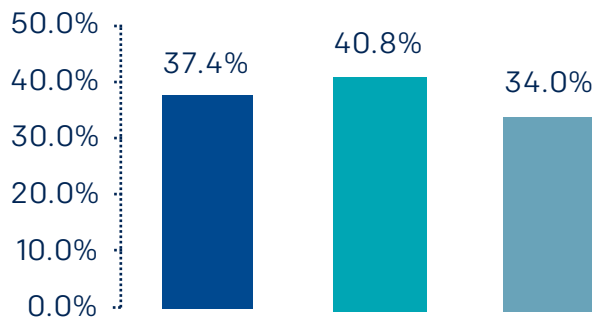
弹性工作制



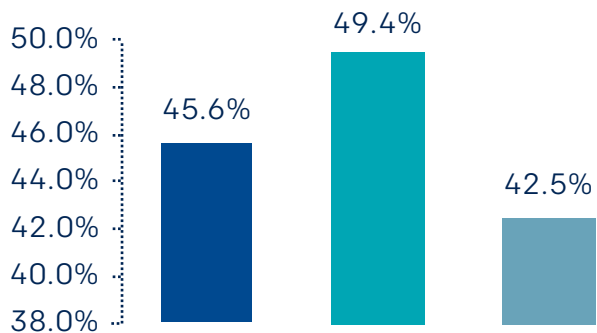
心理医生的治疗



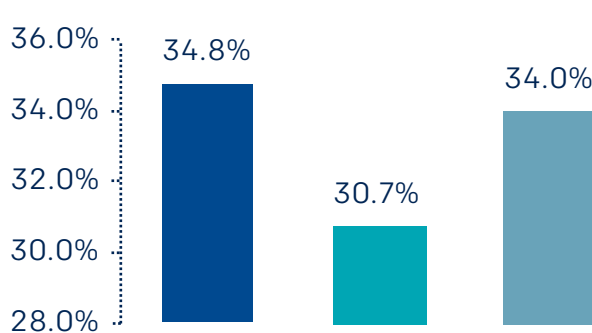
家人朋友的疏导



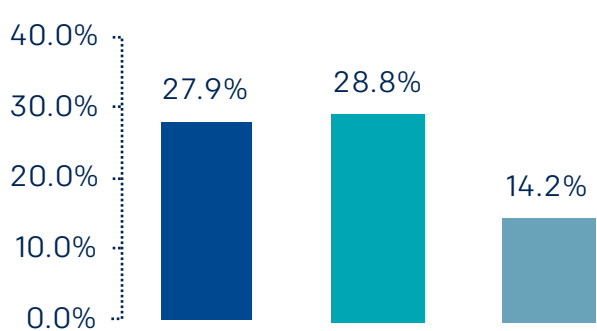
在职深造的机会



专业培训的机会



升职 / 加薪



休长假 / 辞职

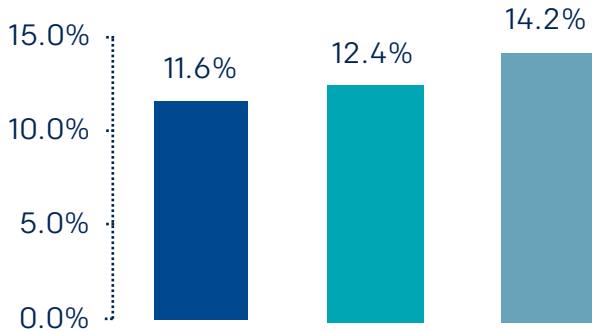
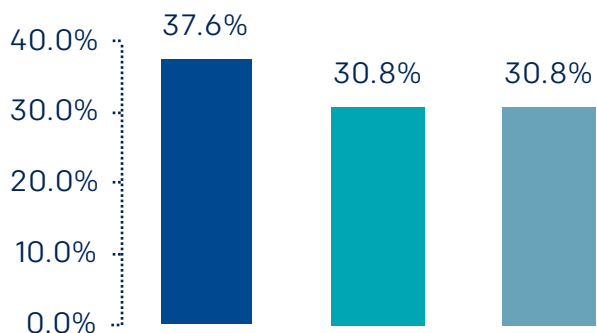


图 6.4

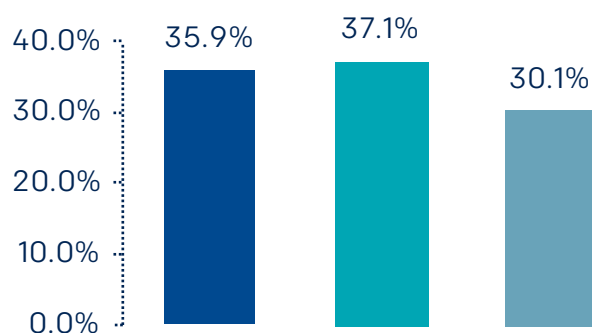
降低中年职场危机负面影响的方式，按城市分布

■ 一线城市 ■ 二线城市 ■ 其他城市

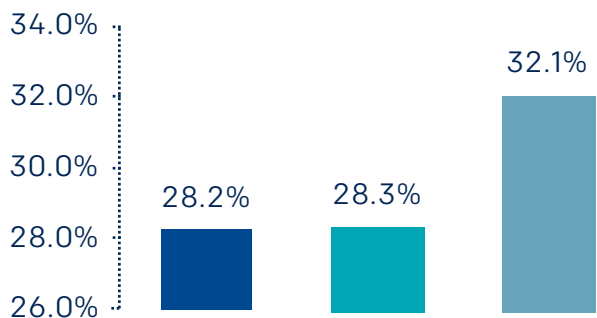
与直线经理沟通



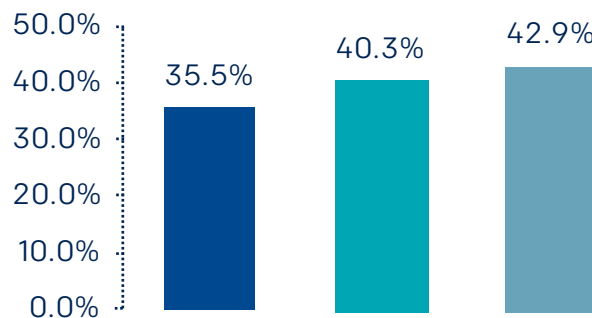
弹性工作制



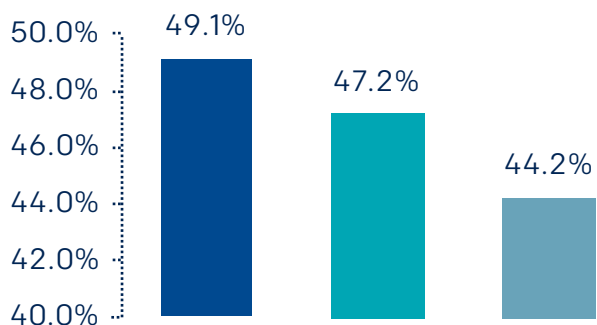
心理医生的治疗



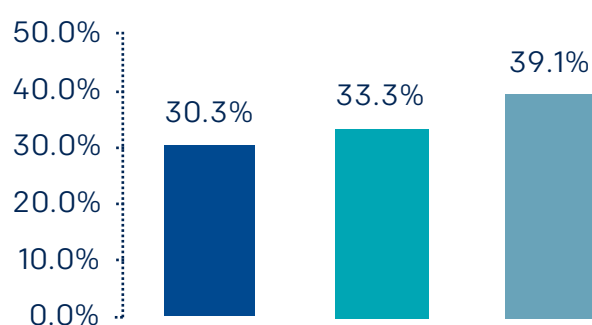
家人朋友的疏导



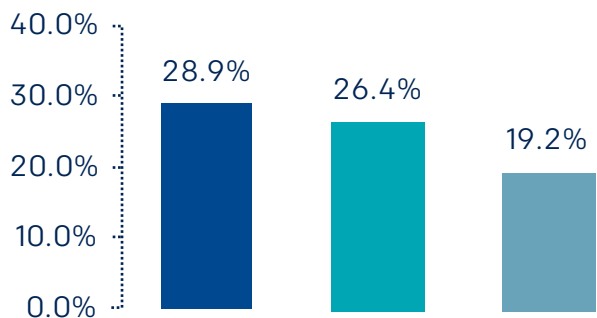
在职深造的机会



专业培训的机会



升职 / 加薪



休长假 / 辞职

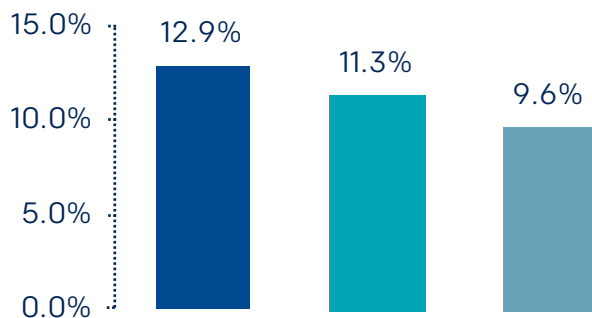
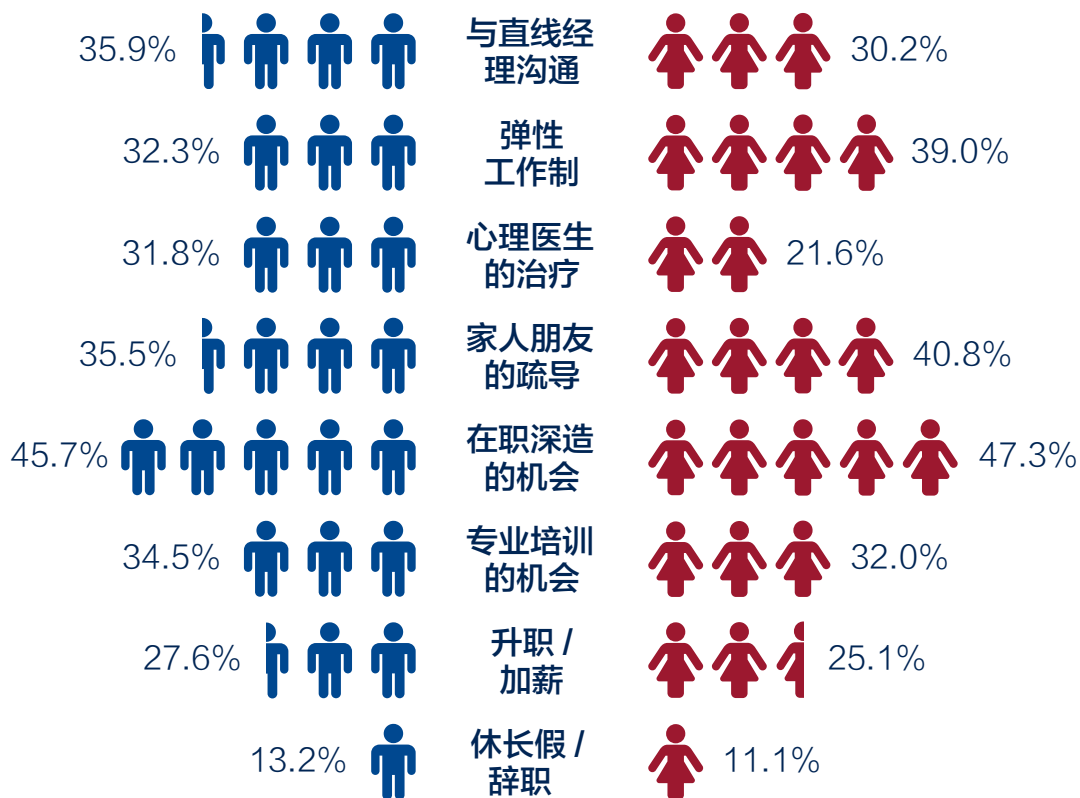


图 6.5

降低中年职场危机负面影响的方式，按性别分布





被调查者人口统计信息

人口统计信息 图 1

被调查者的地域分布

- 📍 **一线城市**: 北京, 上海, 广州, 深圳
- 📍 **二线城市**: 天津、成都、苏州、武汉、重庆、杭州、南京、济南、重庆、青岛、大连、郑州、宁波、无锡、厦门、沈阳、西安
- 📍 **其他城市**: 哈尔滨、福州、合肥、昆明、东莞、常州、石家庄、长春、南昌、贵阳、唐山、嘉兴、威海、潍坊、中山、兰州、珠海、扬州、吉林、襄阳

37.7%
一线城市

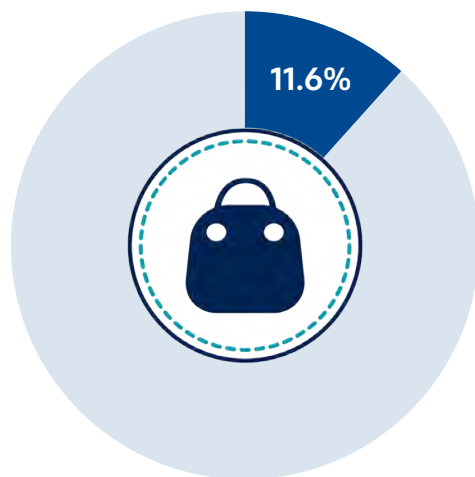
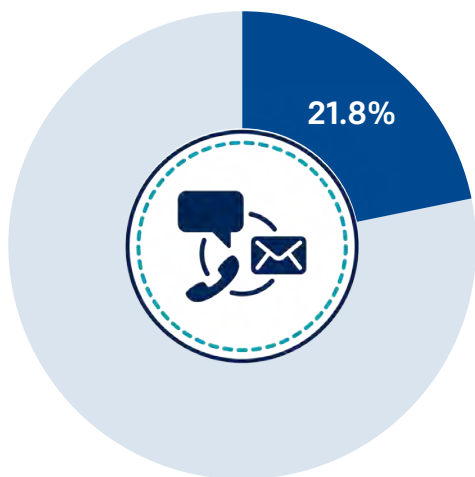
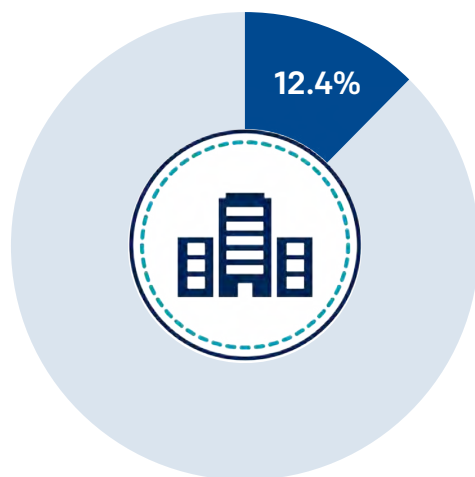
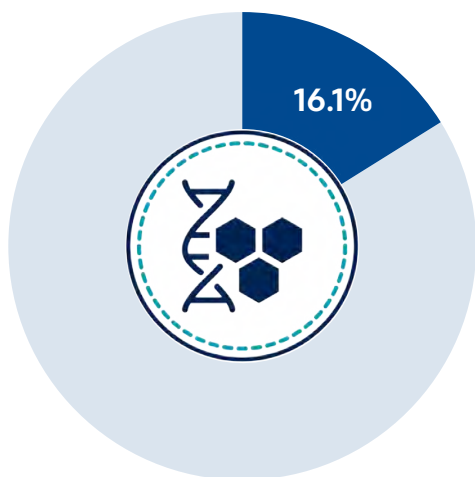
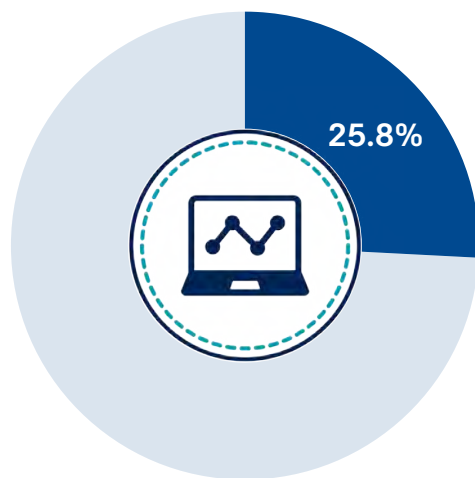
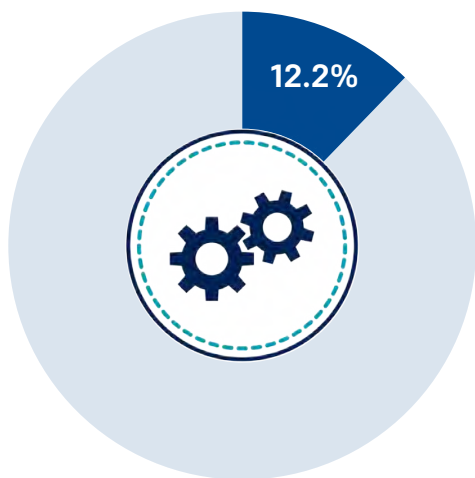
41.8%
二线城市

20.5%
其他城市



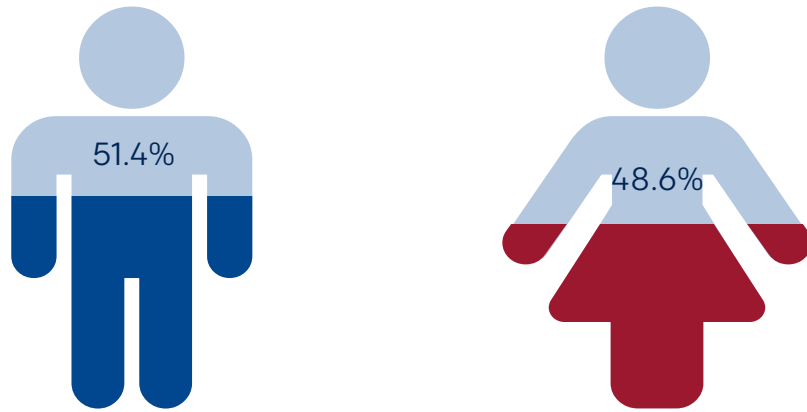
人口统计信息 图 2

被调查者的行业分布



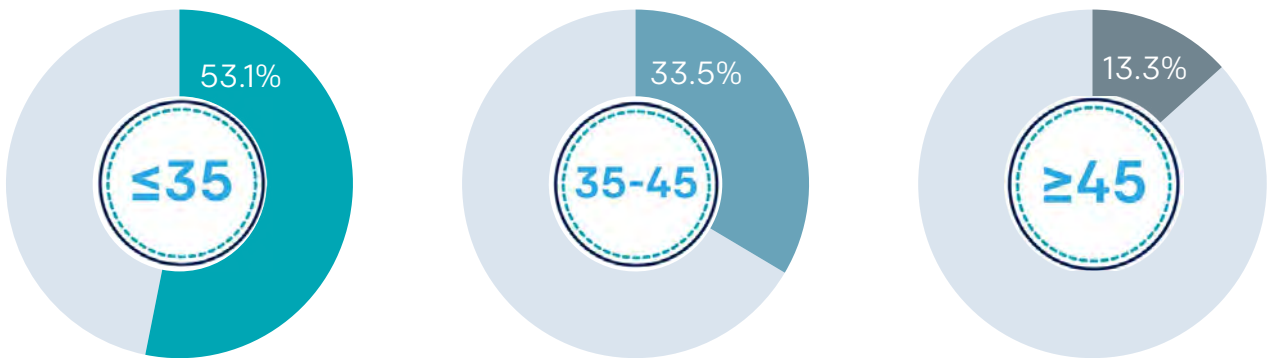
人口统计信息 图 3

被调查者的性别分布



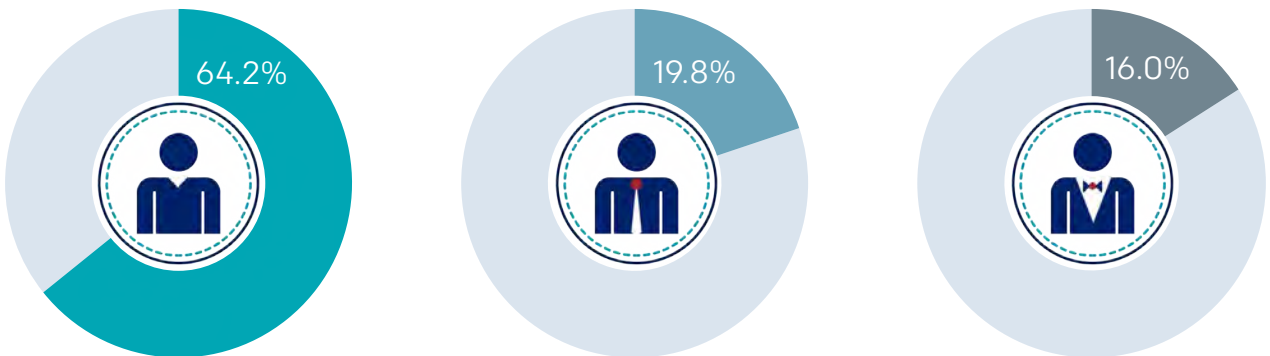
人口统计信息 图 4

被调查者的年龄分布



人口统计信息 图 5

被调查者的职称分布





跃科中国



北京

华贸中心三座
6层607室

建国路77号，朝阳区
北京100025，中国

Tel: (86) 10 5969 6365

Email: beijing@springasia.com



上海

恒隆广场一座
2101-2102室

南京西路1266号
上海200040，中国

Tel: (86) 21 8012 6060

Email: shanghai@springasia.com



领英

官方领英
Spring Professional



微信

官方微信
跃科人才 SpringProfessional



微博

官方新浪微博
跃科 SpringProfessional

如您对《中年职场危机》报告有任何疑问，或希望了解更多关于跃科中国，
请通过 marketing@springasia.com 与跃科市场部取得联系。

springasia.com · cn.springasia.com

Spring
Professional