

转正前遭遇“主观辞退”怎么办

专家提醒：试用期不是“随意解除期”

编者按

大学生进入求职阶段后,从投递简历到面试再到谈Offer,难免出现一些困惑,踩到一些“坑”。有些招聘转了好几手,被包装成需要“倒贴入职”的好工作;有些公司岗位描述得天花乱坠,实际上和工作内容没啥实质关系;有些面试推进很顺利,直到最后才亮出“先培训交押金”的真面目……针对这些问题,就业创业版推出“求职避坑指南”系列报道,本期关注一些年轻人遇到的“试用期转正”问题。

中青报·中青网记者 孟佩佩

“7月入职,11月中旬被通知不能转正,理由是部门觉得我不符合要求。”今年的应届毕业生李琳遭遇了试用期未满便被辞退的情况。关于赔偿,公司方给出了试用期0.5倍工资的方案,开具的离职证明为“主动离职”。她接到公司HR通知,当天就只能完成交接离开,调整心态后重新开始找工作。

近日,记者发现社交平台上不断有毕业生分享李琳的“同坑遭遇”。在评论区,有网友称“这是社会第一课”;也有网友质疑,“试用期被辞退真的是因为个人能力不足吗?”“企业是不是在‘套取’扩岗补贴?”

一些辞退并没有明确的标准

今年硕士研究生毕业后,李琳与上海一家公司签订了3年期的劳动合同,其中包含6个月试用期。

“合同中并没有明确转正条件和考核标准,入职时公司一直用‘狼性文化’敲打大家。”李琳坦言,之前听说过该公司风评不佳,去年出现过裁员问题,但好不容易找到了工作,于是就接受了Offer。

没想到,轮岗还没结束,李琳就被辞退了。在她看来,“辞退理由就是‘一言堂’,也没必要追问为什么不符合要求了”。后来,据她了解,同一批入职的10余名应届毕业生中,也有同时被裁员的,而她原来的岗位仍在继续招聘应届毕业生。李琳质疑:“这是不是在骗取招聘应届生的政府补贴?”

尽管经历了被动离职,李琳却觉得,再也不压抑了”。“本来就不太喜欢那家公司的氛围,也想过离开。”她告诉记者,从失业到找到新工作,她用了18天。重新找工作的这段时间,她陆续连续拿了5个Offer,“综合下来选了一份很喜欢的工作”。尽管新工作依旧要从试用期做起,但这一次,转正有明确的考核标准。

和李琳的经历类似,陈辰在试用期也没有明确的考核量化指标和标准。今年大学本科毕业后,她在9月初入职了一家外企的市场部,劳动合同中约定的试用期为3个月。然而,就在距试用期结束仅剩几天时,她收到了辞退通知,理由是“学习方法不当、工作时太专注,不适合该岗位”。

对此,陈辰解释道,部门领导曾建议她用笔记本记录工作流程,可照做时却被批评“死板”;所谓“专注度过高”,则是指她在年长同事闲聊时没能融入,而她本人并不愿意参与工作外的话题。

她无奈地说,10月底部门领导曾以“性格不好”为由找她谈话,还谈到该岗位对员工自身外在因素有要求等,并称再给一个月机会,“因为我觉得第一份工作很重要,之后就一直积极配合,努力改变”。

中青报·中青网见习记者 陈宇龙
记者 王聪聪

即使你落脚在公交站台,也能第一时间发现这座“小镇”的特殊——“欢迎来到海归小镇”的标语下,赫然是一张涵盖产业载体、共享空间、社区生活的巨幅地图。这里是杭州的一角,骑着电动车的夜归人在站牌下行色匆匆,楼群间甚至街道绿化景观里,“海归”的字眼频繁出现。

吴馨怡也会在下班后,骑上自己的电动车回到在公司附近租住的“家”;或者,和在小镇认识的朋友去健身房、羽毛球馆。今年,她来到欧美同学会海归小镇(杭州·数字医药)(以下简称“小镇”)工作,28岁的她并不感到孤单,因为“这边年轻人‘含量’非常高”,做研究和生活上,她感受到类似于上学时的“纯结”。

在银杏叶片被新染成金黄的季节,吴馨怡印象最深的是小镇上持续了足足一个月的科创生态月系列活动,“聚集了行业内不同的公司来沟通交流,做原料的、做技术的、做渠道的,我们参与了很多这样的活动”。小镇上的企业共享的不仅是经验,还有实验室和会议间。

这座位于杭州萧山区钱江畔,聚焦“数字医药”方向的海归小镇,是全国首批3家欧美同学会海归小镇之一。2022年9月启用以来,小镇已引育数字医药核心企业超200家,超过3万人在这里工作与生活——平均年龄31.5岁的他们,共同享受着信息技术与生物技术融合的前沿领域大于一场的梦想。

为海归创业者建设人才“新归谷”

在海外工作生活多年的詹潇潇来到小

但最终,陈辰还是没有通过试用期。她认为,这样的辞退理由只基于领导的主观判断,“在谈话之前,我还觉得很顺利,直到离职时工作也没有出现过差错”。她告诉记者,自己之前曾在3家公司的市场岗位实习,“从来没有一家公司说我不适合做市场相关工作”。

陈辰了解到,该岗位此前已经有几位员工相继离职,也有和她一样仅工作了两个多月离职的,但不确定是主动辞职还是被辞退。

在公司支付了0.5个月工资赔偿并缴纳12月的社保后,陈辰办理了离职手续。但这段经历让她不禁担忧,“再找工作时,其他公司也会这样吗?”不过,经过短暂调整,她将改好的简历投递出去,就有公司向她发出了面试邀请。

针对试用期考核标准的问题,一位不愿具名的业内人士坦言,越是“大厂”,其考核越规范和透明,出现异常的应届生裁员情况要么是业务线发生整个方向的调整和变更,要么就是个人确实不能胜任;如果是一些“小厂”,考核、裁员或许会不规范,甚至会侵犯应聘者的权益。遇到“无辜”被辞退的情况,不少应届毕业生的维权意识很差。

试用期不是“随意解除期”

多名有临近转正遭遇辞退经历的应届

毕业生向记者反映,部分企业的试用期考核与辞退理由存在模糊性与主观性。

一位受访者告诉记者,他所在公司虽然没有理论、实操与汇报等考核,但3个月试用期期满前,却突然提出要延长一个月,之后,又以“工作汇报没能达到预期”为由不予转正。他认为,这并非正当理由,“同期的其他部门也有人被劝退,公司希望我们主动离职,我们不同意,最后经人事协商才办完离职”。一些受访者也提到,被辞退理由包括“业务调整”“性格内向”“不主动学习”等。

对此,北京济和律师事务所律师张莹指出,试用期不是企业的“随意解除期”,除非劳动者存在不符合事先明确的录用条件、严重违法规章制度、严重失职造成重大损害、被迫追究刑事责任,或经培训仍无法胜任工作等法律明确规定的情形,否则,用人单位不得以主观理由单方面解除劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十一条规定,用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。

“如果以‘不符合录用条件’为由,企业必须举证证明录用条件已事先明确告知,同时说明劳动者具体不符合哪些条件,否则就构成违法解除。”张莹提到,以“业务调整”“组织优化”等经营性理由辞退应届毕业生,通常也不符合法定的“客观情况重大变化”,在试用期内以此解

除劳动合同多属于违法解除。

张莹建议,毕业生入职前要主动确认企业是否已经制订了明确、客观、具体的录用条件,以及试用期的考核标准、周期、KPI指标、评分方式和日常工作要求是否都形成了书面材料,这些往往是在发生争议时最重要的佐证。“如果遭遇违法解除,可先与企业协商,要求继续履行合同或支付赔偿;协商不成可向劳动保障监察部门投诉或依法申请劳动争议仲裁。”

根据《劳动争议调解仲裁法》,劳动仲裁对劳动者不收取费用。仲裁委员会应在受理申请后45日内作出裁决。如果劳动者对仲裁结果不服,可在收到裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

在张莹看来,“维权的法律成本不高,难点往往在于毕业生对自身权利缺乏了解、对维权路径不熟悉,甚至因恐惧或无助而放弃”。

中国人民大学劳动人事学院副教授张皓提示说,如果企业设定了过高、难以完成的试用期业绩指标,应届毕业生就需要保持警惕了。同时,还要关注岗位是否有明确发展通道,“如果只安排阶段性单一任务,需要警惕试用期满后被辞退的可能”。他建议,初入职场年轻人在拿到Offer后也需要做好对雇主的背调,“可以通过公开平台、学校资源等对雇主进行背景调查,了解其舆论口碑、劳动争议、失

图片新闻



12月6日,海南陵水黎安国际教育创新试验区外籍招聘官在海口与参会人员交流。



11月29日,第三届全国人力资源服务业发展大会,观众体验AI智能面试、简历处理、职位推荐等场景。



12月6日,安徽阜阳,大学生在“招才引智高校行”联合招聘会现场了解招聘信息。 本版图片均由视觉中国提供

超3万年轻人在这座“海归小镇”扎根

镇后觉得,这里“对于习惯了国外生活的人来说很好适应”,她喜欢远离喧嚣,有大片活动空间,沿着河边跑步是忙碌间隙少有的休闲。

詹潇潇担任百懿药业的联合创始人和首席运营官,2024年,不仅公司搬到小镇,公司里80%的员工也在小镇定居,“有每月租金1000多元的单间公寓,也有家庭住房”,初创企业的“战友”们成了邻居。

海归小镇(杭州·数字医药)的入驻企业中,72%的创业者拥有海外留学背景。一名从美国回国的创业者告诉记者,留学人士回国创办企业可能会因为理念一致,“形成集聚效应,一个企业里汇集一群留学人员”。

地方政府看重的正是这个创业群体具备的国际化经验、视野,以及高水平知识结构与技术。杭州萧山区经济技术开发区管委会江南科技城管理局局长汪新来介绍,3年来,一大批项目已经在海归小镇茁壮成长。他坦言,如果没有海归小镇的模式,“在一个小区块里能快速聚集这么多优秀的年轻人是很难的,我们已经尝到了‘甜头’”。

数据显示,小镇的企业创始人中博士及以上学历占比达到78%。此外,据萧山区委人才办相关负责人介绍,小镇还通过浙江大学杭州国际科创中心、西安电子科技大学杭州研究院、湘湖实验室三大科创平台等多渠道,到海外招引人才。

汪新来向记者分析,相较于传统产业,

数字医药这样的技术密集型产业更以人才为核心,在小镇广泛吸纳高学历人才前,当地并没有深厚的产业基础。“我相信通过追赶,我们的周边也会出现一批在国际上拔尖的公司。”

回国创业并非一帆风顺,创业者需要弥补市场认知、资源获取等方面的短板。詹潇潇说,企业选择落地海归小镇,看重的实在的资源:萧山区为创新创业团队制定的“5213”项目扶持政策、吸引投资的便利、适合企业3年发展的办公和实验场地,以及临近机场、高铁站的位置优势。

成立以来,更多政策不断向这个小镇倾斜。2023年,江南科技城推出了支持产业项目全生命周期发展的“海归十条”;2024年,萧山区启动了成立31年来力度最大的体制机制改革,成立海归小镇·传化科技城管理办,海归小镇·传化科技城作为改革“特区”,由萧山区与传化集团共同运营,实现了政企双方合署办公,并被赋予相对独立的财政结算机制和审批管理权限。

越来越多海归创业者在各地海归小镇内解决了“水土不服”的问题,服务国家创新发展战略,助力地方产业转型升级。记者了解到,今年11月14日欧美同学会海归小镇(绵阳·先进材料)揭牌后,全国已有10个海归小镇。

共享与温度打造特色科创生态

“这里是一个开放包容、无界共享的小

镇,唯有生活有温度,创新才有深度。”杭州市萧山区经济技术开发区党工委委员、管委会副主任俞万昌日前在作欧美同学会海归小镇(杭州·数字医药)三周年发展成果报告时说道。

吴馨怡切身感受到小镇里“无界”的理念。今年,她为了追求技术落地、产生实际价值,加入小镇企业杭州一木禾生物科技有限公司,现在担任人工智能辅助育种项目负责人。“上一份工作写字楼里,连对面的办公室在做什么我们都不知道。”起初,她以为这里也会如此,企业之间密切、高效的对话很快改变了她的预想。科创生态月的一场活动中,她记得一家药企提出一个工艺问题,在场的另一家企业当场给出了解决方案,而这个方案对吴馨怡所在企业也有帮助。“我会感觉大家都在一起协同地去做一件事情,这种紧密的连接感是很强的。”

吴馨怡对记者说,哪怕是业务上不太相关的企业,也能提供宝贵的经验,比如她学到的一个数据管理办法,“可能不是特别高大上,却是很重要的数字化转型,它解决了我们身边很具体琐碎的痛点,而且非常及时”。此外,公司实验需要的一些昂贵但使用频率不高的仪器设备,则可以在附近的湘湖实验室的公开实验平台借用。

小镇全年举办海电音乐节、皮划艇友谊赛等上百场活动,让这里形成了“周周有活动、人人可参与”的社群生态,受益

信记录及员工流动等情况”。

对于部分受访者和网友讨论质疑的“一些企业在试用期满之前辞退应届毕业生,是不是在‘套取’扩岗补贴”,记者在人力资源和社会保障部官网查询到,根据相关政策文件规定,招用毕业年度及离校两年内未就业高校毕业生及16—24岁登记失业青年,签订劳动合同,并按规定为其足额缴纳3个月以上的失业、工伤、职工养老保险费的企业,可享受一次性扩岗补助政策,补贴标准可按照每招用1人不超过1500元标准发放一次性扩岗补助,政策执行至2025年12月31日。

对此,张皓谈到,此类补贴本是为了鼓励企业吸纳青年就业而推出的优惠政策,但如果反而成为变相催生就业歧视甚至“骗补”的动机,就违背了政策初衷。他建议,政府部门应加强监管,“可以考虑设计阶梯式的补贴机制,比如,要求应届毕业生试用期留任后再向企业发放部分补贴,并对辞退比例较高的企业追回补贴等,来增强政策的约束力”。

对于一些网友担心的“转正前被辞退,已经缴纳社保后是否失去应届毕业生身份”的问题,记者梳理发现,2024年以来,北京、上海、湖南等多地人力资源社会保障部门已相继明确调整了“应届毕业生”认定标准,取消了对工作经历和社保缴纳的限制。

(应受访者要求,李琳、陈辰为化名)

职来职往

虚假招聘、薪资陷阱、合同套路……应届生在求职路上容易遇到哪些“坑”?该如何识别并避开这些“坑”?希望网友和专业人士及智能软件的回答,能给大家提供一些思路和帮助。欢迎来到《中国青年报》知乎账号或者邮箱(qn-sxyjb@163.com)留下你的问题。

知乎网友@职业导师小全:1、别主动找那些在招聘软件上先给你发消息的公司。HR每天批量打招呼几十上百人,这种广撒网行为说明他们根本没看过你的简历,只是系统自动推送。真正靠谱的岗位,还是得你自己筛选后再主动投递简历。

2、凡是聊几句就约面试的,很可能有问题。正常流程至少要问清楚背景、经验、意向,如果对方连你专业都不问就让你去面试,大概是缺人填坑,甚至可能是黑中介或皮包公司。

3、投简历前,先用地图软件搜索目标区域的CBD或工业园区。街景模式能看到办公楼新旧、周边环境、地铁距离,点进企业还能看爱企查的风险提示,比如有没有劳动纠纷、被执行记录,别小看这个操作,能筛掉一半有问题的公司。

4、在一些网络招聘平台刷岗前,可以先设置筛选条件,比如:双休、五险一金、100人以上、融资B轮及以上……根据实际情况设置自己的底线,有些初创公司福利不足可以理解,但连基本保障都没有的,就得当心。

5、面试前必须问清的一些问题,比如:转正后工资结构,试岗期有没有工资,试用期几个月(超6个月违法),试用期工资怎么算(不得低于正式工资的80%),加班有没有加班费,签劳动合同还是劳务合同,什么时候交五险一金等。找工作不是求施舍,而是双向选择,你越清楚自己的底线和需求,越不容易被忽悠。

知乎网友@狐狸君:在求职过程中,薪资、福利和工作地点这些都是求职者一定会了解的内容,但光看这些信息并不能帮助毕业生全面了解岗位的实际情况。如果想避“坑”,求职的时候就必须关注以下几个信息点:

1、上班时长。在查看招聘信息时,一定要细心看清楚每日上班时长、中午休息时间、周末是双休还是大小周/单休。有些公司不写是单休还是双休,一般都是有意隐瞒。对于已知是单体的公司,一定要综合薪资来作选择。

2、公司信息。登录国家企业信用信息公示系统,可以免费查询全国所有公司的基础信息、信用信息、经营范围、年报、商标、行政许可、行政处罚等,配合天眼查、企查查、爱企查这类网站一起使用会更全面。登录中国执行信息公开网查询,只要输入名字就可以免费查询公司和老板是否是失信被执行人、限制消费人员,还有被执行人信息财产情况、法律文书、涉案金额、履行情况等相关信息。

3、员工评价。光看招聘信息是没有办法全面了解公司的,可以登录一些公司评价网站,看看员工的工资、待遇、面试、公司福利等情况。员工的评价肯定会带有主观性,但也具有一定的参考价值。

4、是否合法。有些招聘者会利用“每天工作两小时,轻松月入过万”这种口号来诱惑求职者,实际却是做一些刷单、拉人头、交保证金投资,甚至造假等违法行为。求职者不要看到回报高就被冲昏头脑,违背良心和违反法律的行为是坚决不能做的。

DeepSeek:应届生找工作时要避开“坑”包括三大类:

1、薪资概念模糊:只谈“税前综合年薪”等宽泛的薪酬范围,不告知具体的月基本工资、绩效构成、补贴和年终奖发放条件。应届生谈判前应调研市场薪酬,明确自身底线。

2、重要承诺无凭据:仅口头承诺“现在不高,但明年/项目成功后肯定会上涨”等福利,不写入合同。应届生应坚持所有条件书面化,仔细审阅合同条款。

3、权益保障缺失:试用期不缴社保,公司以培训、服装、实习费等名义要求交钱,要求将毕业证、学位证等原件交由公司“保管”。应届生要警惕并拒绝任何收费要求,法律规定用人单位不得扣押证件或收取财物。

在求职过程中,勇敢而清晰的提问是最好的探测器。如果对某些环节感到不确定,可以多与自己信任的师长、有经验的学长学姐交流。

(中青报·中青网记者陈晓整理)

应届生求职时该怎样避开「坑」