

# 关爱通研究院 | 智库系列：社科院人力资源研究中心解读人才未来发展趋势

中智关爱通

以下文章来源于优质职场，作者水青

## 优质职场

“a i 优质职场计划”由人民网上海、第一财经、中智上海及中智关爱通共同主办，是面向中国职场领域，关注中国职场正能量，树立职场榜样，推动社会、企业、员工三方能够持续地互相产生正向作用的大型公益项目。

未来的职场，将发生很多变化，在这个变化中，站在人才发展的角度来看，一个优质的职场该有什么特征，如何吸引人才，如何让人才更好嵌入企业，又如何让人才与企业良性互动，成就自己，也成就企业？上海社会科学院人力资源研究中心副主任汪恽，给出了他的答案。

”

采访者：水青

采访嘉宾：汪恽

## 您认为什么是优质职场？

汪恽：我会从“人才未来发展趋势”这个角度来解读优质职场。

以往人才与企业之间是雇佣和被雇佣之间的关系，这是长期以来的职场固定关系，但是，从当下以及未来的发展趋势来看，人才与企业之间将不再是主动和被动的关系，而是一种伙伴或联盟的关系，相互平等、相互合作。联盟式的新职场关系，是职场的结构性变化，让职场不再居高临下，也不再是命令式的互动方式。未来职场在这种联盟的基础上，必然打破上下级的关系模式，变为“平视”。

人才发展必将成为其中最重要的一部分，即企业能为人才提供什么，人才嵌入企业后能推动企业发展什么，用人单位能不能有效发挥人才本身的价值，能不能有效地推动他能力发挥，能不能有效地激发他内在活力，能不能持续有效挖掘他的潜力。

从这个角度来说，优质职场会更加凸显人才的主体性、能动性，更关注其发展与成长。是不是能够为人才提供成长发展空间，能不能体现人才的主体性，将是优质职场的核心要点。

## 优质职场还包括其他要素吗？

汪恽：我认为，优质职场的核心是企业如何吸引人才、为人才提供什么，人才又是怎么嵌入企业。

但同时，优质职场又从两个细节层面去看。

一个方面，是从企业角度来看。比如，企业自身的实力和核心竞争力、成长力到底如何？是不是在向上的通道，是不是站在风口上，产业是不是有爆发性增涨的可能性，是不是有可持续成长的空间。这是很重要的一个层面，因为如果企业在走下坡路，或者是处于黄昏产业，那人才嵌入到这个企业，也是要走下坡路的，肯定是没有未来的。所以说，企业内在实力、竞争力，所展现的发展机会、实现价值的通道、成长性，是一个优质职场非常重要的元素。

另一方面，从人才发展的角度来说，人才本身有能力，但也要有良好的社会环境，比如人才能力的供给，人才培养的供给；也需要有良好的载体来让人才发挥作用、提升价值；还要有最便捷的、最快速的转化能力，让人才能把“才”变成“财”，让人才能够自我实现。

两个细节层面结合，即企业本身不错，有承载和吸引人才的实力、潜力和活力，人才能很好地嵌入企业，就能够相互成就，企业成就人才，人才成就企业，这样一个良好的时空关系和互通关系，才是形成完整的优质职场。

### **您如何定义职场？**

汪铮：职场这个概念是在不断变化的，其核心要素是“任务”，“任务”是单向，不断转变后，逐渐扩大成为“岗位”，“岗位”再往上是“职业”，“职业”对应的是“产业”跟“行业”。

我们常说的“职场”，其实是一个形容词，最大的角度是与职业相关的场域，很宽泛，如果聚焦一些的话，可以用 Job 或者 vocation 来表达。

不管哪种表达，都是表述工作的场域，其中，最主要的是人才与用人单位之间的紧密联系，而现在，工作的形态正在发生巨大变化，“人”和“才”之间是可以分离的。就是说正式的雇佣和非正式雇佣是可以共存的，甚至于零工经济、虚拟工作，都可以放入“工作世界”的范畴里。

职场，实际上有四个象限，在不断发展演变后，人跟才之间分离，虚跟实之间分离，最终可能就形成了未来几种不同的工作形态。

### **您觉得推行优质职场有什么价值和意义？**

汪铮：推行优质职场一定是有其价值和意义的。

首先，我们知道“职场”是每个人的必然需要。从理论上讲，每个人从进入学校就开始了一系列的“社会化”，而现代人社会化过程中一个很重要的形态是与职业相关的，即，经由职业、经由工作，形成与社会的嵌入，从而最终实现自由而全面的发展。从现实角度来讲，人要进行完整的社会化，完整的成长、成才、成功，是必然会与职位、工作发生复杂关系的。从更宏观的角度来说，整个社会也只有通过人与职场的互动，才能推动社会生产力发展，优化社会生产关系。

所以说，现代社会乃至未来社会当中，人和工作之间良好互动是不可避免的，人浸淫在工作关系之中，同时人也是在工作关系和工作互动中成长、成才、成功的。在这个过程中，职场能不能为人才成长、成才和成功提供阶梯、提供发展途径、结合并激发人才的内在活力，对个人来说是意义重大的，也是很重要的条件。换言之，形成优质职场是必要和必然的，是不可或缺的。

另外，当人与职场有效结合时，是会推动生产力的发展，同时也可以维持良好生活关系的，即，这种有效的结合，是有发展性功能，也有社会性功能。相反，如果人和职场不能有效结合，那这种矛盾关系是会对社会产生一系列不利影响的。

### **您认为企业是否有必要去实现优质职场？**

汪铮：对现在的企业或产业来讲，很重要的核心驱动力，已经不再是简单的依靠物质，单纯的依赖资本，而越来越多是人才驱动。

从宏观上看，经济社会需要创新驱动，全产业也都在讲“创新驱动”——用新的知识，新的技术，新的模式来推动企业增长发展。那“创新驱动”的核心是什么？一定是人。驱动创新，重在人才。那如果你没有优秀人才，或者不能把人才很好地嵌入企业或项目，或者不创造一个良好的内在环境，人才的潜力要怎么发挥？企业的战略、新的思想、新的精神、新的技术等等，一系列的创新怎么做？

所以说，从企业的角度，一个成功的企业家或者一个具有前瞻意识的企业家，一定会把人放在一个重要的位置，也即一定是需要去推进优质职场的。

### **企业该怎么样去打造优质职场？**

汪铮：方式方法很多，回到人力资源管理上来说，有以下几个方面：

首先，企业能不能着眼于人才，着眼于优秀的人力资源需求。

其次，对于“工作场合”的设计，包括流程、企业整体发展战略等，是不是把“人才”放在重要的位置上，企业在战略、管理上，是不是适应人才发展的需求。

再次，工作空间、制度的设计，比如环境布局，是不是适应新新人类的内在需求，或者说工作环境比较人性化之外，工作制度上是不是足够弹性、灵活？

然后，在人力资源的能力培养、潜力开发上，是不是足够注重人才的成长。

最后，企业要承担企业社会责任，与城市或者区域发展有互动的关系，这也很重要。

这其中有很多细节的方式方法，但最重要的是，把人才放在一个最为重要的战略的角度，以便在未来 20 年、30 年是能够用的。

### **中国企业距离优质职场还有多远？**

汪铮：理想状态永远是理想状态。中国改革开放 40 年，我们的企业是在不断完善的过程当中，对职场而言，适应是最好的，适合每个代际人群的需求，有效激发他们的内在活力，就是好的。

40 年来，中国企业一直在学习当中，职场也一直复杂多变，到如今的国、民、外三分天下，各种企业呈现各自的特色，而处于成长、发展、转型等不同阶段的企业也各自有不同的需求，只能说是最适合的职场状态，就是最好的。

从企业或者产业发展的角度来看，随着中国企业核心竞争力、国际竞争力的不断提升，也可能会出现一些新的、具有中国特色、适应中国人的职场模式，而不尽然是纯粹学习西方的了。

### **您看到哪些称得上优质职场的案例？**

汪铮：10 年前，我去微软的一个研究中心，给我印象深刻，它工作场合的设计，比如说休息室有家电、有桌球等等，在那时，这种适应新新人群的模式很超前，但现在我们看到很多企业已经实现了。

而现在我看到比较超前的，比如像众创空间，它更像一种相互互动的场所，不能说是企业，但是一种组织模式，一种空间模式，有一种激情在里面，这是一种比较自由的组织模式。

不同人群内在成长、发展的个性需求，以及对时间、空间的要求，和整个社会产业之间的互动，就形

成了一个未来广义上的工作世界，我觉得这可能就是未来的优质职场的样子。

### **作为大师团成员，您怎么看待优质职场项目？**

汪铮：“优质职场”是个新名词，如果能够把“优质”和“职场”这两个词都做到位，能够让人才更加幸福、有活力，将不仅对人才，对国家、对社会都是有利的。

从“职场”上说，顺应未来发展的趋势，把职场内涵做大，丰富化、多样化、个性化、专业化，让每个人才都能找到适合他需求的职场版本。从“优质”上说，除了工作以外，要把与工作相关的要素嵌入进来，宜居和宜业要放在一起，让职场不再苦，而是能够快乐生活、快乐工作。

人最幸福的是“千金难买我愿意”，最幸福的是能够真正实现自我价值。我期待的优质职场，是能够顺应这些需求，做未来的事，给人才以未来，让职场变得更温暖，更幸福，更有未来，成为属于未来的职场。

### **您如何理解优质职场今年的主题“健康力”？**

汪铮：这方面我研究不多，但基本来说，企业健康管理除了关注员工的生理健康，让工作的人更加安全、健康，更重要的是还要关注员工的心理健康，包括心理的满足、心理的愉悦等等。这是完全符合人才的内在需求，生理性、心理性都要被关注到。

健康，是员工的基本人权，也是一个企业责任。在健康问题上面，员工、国家有责任，企业在使用人才、让人才让渡个人价值的过程中，也是有责任和义务的，人才的维系、发展和成长是企业的职责。企业承担的这个义务，企业投入的不是成本，而是人力资源开发的一个重要组成部分。

从另一个角度来说，企业关注员工健康，适当进行健康干预，所产生的效益要比没有做这些多很多。企业进行员工健康管理，不是成本投入，而是一种投资，不是负担，而意味着营收。

### **作为大师团成员，您期望自己在这个项目中能做点什么？**

汪铮：我本身研究宏观比较多，比如城市发展趋势、人才发展趋势等等，我个人更关注未来的发展趋势，我希望从未来视角为项目提供更多宏观政策。

比如说，上海的“人才20条”、“人才30条”、人才高峰计划等重要人才政策，我都有参与研究和文件起草，其中讲到城市发展会决定未来的人才发展，会决定要怎样的工作、怎样的能力；城市也会决定工作的性质，城市还提供了工作以外更精彩的世界。这些都是我关注和研究的，也是我能分享给项目的。

### **如果要给一句话号召企业，来参与我们这个项目的话，您会怎么说？**

汪铮：通过这个项目，让企业、企业的职位更具有吸引力，更具有温度，更具有未来。

2019年8月开始，我们邀请了一批企业及HR高管、HR行业专家、管理领域专家以及学者，围绕“优质职场”，为您深入解析、分享、探讨这一被很多高速发展中的中国企业所忽略却是从根源上对企业产生影响的话题。

Information

**α i 优质职场**

**推进最有温度的职场**

α i 优质职场计划由人民网上海、第一财经、中智上海、中智关爱通共同主办，旨在传播职场正能量，树立职场榜样，现已成功举办四届。α i 优质职场一直以来专注于探索和研究中国职场的良性发展，秉承“有温度、正能量”的职场理念，推动中国职场优化与标准制定，树立优质职场榜样，引导社会、企业、员工共建和谐、共赢的理想职场环境。

- END -

<https://www.guanaitong.com/>