



三大趋势塑造新职场

职场正在经历快速转变。伴随全球形势动荡不安，有三大发展趋势需引起重视。

职场通常连接着雇主、员工、政府，以及监管部门，而自 2019 年以来，这一切发生了根本性转变。新冠大流行、能源危机、战争、绿色转型等动荡变革暴露并加剧了职场的隐患，员工和雇主的预期存在差距，动荡的余波至今仍未平复。

那么，2023 年雇主和员工们的情形会如何？情况可能并不乐观。根据德科（Adecco）的《[2022 年全球劳动力展望报告](#)》，27% 的员工计划在一年内离职，48% 的人估计不得不寻找更高薪资的工作。虽然 44% 的人表示，如果通过培训能得到进一步职业发展，就不会离职，但最令人担忧的是，23% 的人从未得到职级晋升谈话的机会。



雇主和员工之间的分歧在不断加深，职场的前景更加迷茫了，而国际标准能助力寻找出路。国际标准为可持续、公平、包容的职场管理搭建基础并提供指导，从而协助雇主和员工达成共识。但在这个不安定的时代，究竟要实行哪些新标准，才能保障所有人的利益？

员工和雇主的预期存在差距。

2023 年，有以下三点需要大家注意：

1. 融入感成为新的优先项

桑迪·迈尔斯（Sandy Miles）教授是美国人力资源认证协会（HRCI）标准发展总监，负责 ISO 人力资源管理技术委员会（[ISO/TC 260](#)）的相关工作。她观察到，“在后疫情时代，人们意识到他们有机会选择更好的工作，所以企业需要研究不同类型的雇佣关系。”

“更好的工作”通常指更高的薪资，高薪在过去很长时间里都是吸引人才的不二法门。然而这个方法简单生硬，现在的人才喜欢更富有人情味的方式。桑迪说：“吸引和留住人才的关键是多元化和包容性。随着企业发展越来越全球化，它们必须学会跟具有不同文化背景的员工打交道，这些员工可能在租来的办公室、

家中餐桌边，还有其他各种地点办公，在办公的同时通常要关注家中老小还有 WiFi 信号好坏。”

尽管高薪能在短期内吸引人才，但并不是确保雇员忠诚度的关键，雇主们必须努力让员工获得融入感。根据德科的研究，有五个因素比薪资更重要：幸福感、稳定性、良好的工作生活平衡、同事关系，以及灵活性。实际上，当员工的工作参与感很强时，那么薪资仅在决定去留的关键因素中排第六位。

比如，雇主的愿景和使命正前所未有地受到员工的严格审视，因为越来越多的 Z 世代¹人才一致地选择为认同自己价值观的组织机构工作，其价值观往往涉及可持续发展、净零排放行动、性别平等，以及多元化。

为了协助人力资源管理流程，ISO 启动了新的管理体系标准（ISO 30201）制定工作。通过采用该标准，组织机构能以更有效的方式吸引、培养和部署人力资本。该标准还将涵盖更好的工作待遇、组织机构业绩提升，以及支持实现更多社会目标等内容。

■ 多元化和包容性是吸引和留住人才的关键。

2. 数字化需要人情味

随着越来越多的公司利用数字化办公流程开启网络办公模式，它们反而要更加注重“软技能”。因为实体工作地点不复存在，管理者需要通过共情和创造力来凝聚团队。随着共饮咖啡、同吃午餐等面对面交流的机会减少，员工们还会对公司有归属感吗，能充分理解公司的目标吗？

¹译者注：“Z 世代”也称为“网生代”“互联网世代”“二次元世代”“数媒土著”，通常是指 1995 年至 2009 年出生的一代人。

公司的使命愿景与员工的体验出现差距，会导致彼此不信任和生产力的下降，这时就需要强有力的人际交流技能来弥合差距。导师制将成为提高凝聚力的关键因素，尤其有利于引导员工直面[绿色转型](#)和加快职场数字化带来的恐惧感，顺利完成技能升级。

对员工在数字化环境中的价值予以肯定也是一个重点。ISO/TC 260 主席吉姆·路易斯（Jim Lewis）解释说：“事实证明，大多数人在居家办公时工作更投入，满足感也更强了，他们很高兴公司能根据工作的质量和数量，而不是在办公室的时长来评价他们。”

然而，“软技能”只是积极的一面。随着办公室、流程以及生产力的定义等不断演变，企业将不得不依赖人力资本报告以掌握员工动向。

公司要更注重“软技能”。

3. 标准是重中之重

职场会随着技术发展和社会问题不断演变，雇主和员工都必须找到不变的准绳，以便在动荡的时代确定方向和程序。一刀切的政策和粗暴生硬的做法已不再适用，是时候拿出定制化解决方案了。

国际标准为雇主们提供了关键趋势问题的全球化视角，帮助他们为即将到来的变化做好准备。国际标准有助于各国的企业学习必需技能，实现联合国可持续发展目标（SDGs），其中的关键一环就是弥合员工和企业之间的差距。

迈尔斯说：“人力资源部门不能闭门造车，一个组织机构的战略和价值观应该体现在人员招聘，薪酬、学习和发展等人才管理，以及员工绩效管理上，为组织机构乃至整个社会贡献价值。所有的措施必须协同作用。”

例如，[ISO 30414](#) 标准强调了人力资本的价值，通过 58 项实用指标，指导各种规模的企业将员工贡献清晰明确地展现出来，包括合规性、职业道德、多元化、领导力、文化、健康与安全、福利，以及其他重要的职场指标。[ISO 23326](#) 为培养员工融入感提供指导，帮助雇主和员工以愿景和价值为纽带，建立互利互惠的职场环境。

随着人们以 SDGs 为核心谋划全球经济发展，团队协作在瞬息万变和充满不确定性的未来将至关重要，而国际标准能为此保驾护航。

ISO 中央秘书处和中国国家标准化管理委员会（SAC）
授权中国标准化杂志社翻译中文版