你可以失去一份工作，但决不能失去你的「雇佣价值」

作者/田强

“就业力”这个词，在西方一般是针对应届毕业生而言的，最常见的就是全球毕业生就业力排名。近期，这个词却越来越多被用在职场人群中，原因就在于外部世界的快速变化，企业对人才升级的需求，各种裁员及“35 岁效应”和“知识更新周期”“知识折旧率”等等。这逼迫大部分的职场人士必须打碎自己成为“大码学童”重新再来。在这个不断变化的职场中，下一个受到冲击的会是谁？

这个问题很难回答。但更重要的问题是，当冲击来临，如何才能在职场成为“幸存者”；换句话说，**如何保持自己的雇佣价值？**

既然时代在变化，那么员工需要做的，就是随变而变。希望以下5个TIPS能够帮助你打造面向未来的“可持续就业力”。

**TIP 1：从雇佣到合作**

不会有公司承诺终身雇佣和终身发展了，在未来，员工必须对自己的职业发展负责。员工需要将思维模式从传统的“企业雇佣”转变成“在工作中加速能力的培养”。必须意识到**“在同一个组织中不断获得晋升”不是唯一的答案，也未必是最好的答案。**组织能够提供给员工的是不断学习和挑战自己的平台与资源，帮助他们在雇佣市场打造个人雇佣价值。每一份工作都是员工职业生涯的中转站、加油站。

事实上，职场社交平台领英基于国内千禧一代（80后、90后）和X一代（60后、70后）的职场人群大数据所发布的《中国千禧一代商业决策者洞察》显示，相较此前代际，千禧一代决策者表现出更高的跳槽频率（平均跳槽周期约2.5 年， X 一代的平均跳槽周期为3.3 年），但同时也实现了更快的职场晋升通道。从基层到总监级别的升职过程上，X一代平均需要10年之久，80后需要6年，而90后则达到了惊人的4年。

员工似乎更愿意相信，自己与组织的关系不是长期的雇佣关系，而是可以获得双赢的短期合作关系；不是追求在晋升系统中的成功，而是追求个人的成长。

**TIP 2：从稳定到开放**

当今，关于人才的定义也已经发生了变化。绩效水平、能力和意愿传统“老三样”已经无法准确反映对人才的描述了。越来越多的企业开始从以下三个维度衡量人才：第一，愿不愿意拥抱变化；第二，愿不愿意学习新事物；第三，碰到困难之后能不能坚持去做的能力。

马云说，这个世界本来就没有什么人才，大家要敢于试错，敢于尝试、思考和创新；在2018年国际货币基金组织与世界银行秋季年会上被问到阿里巴巴的招聘要求时又说，“我不喜欢雇佣所谓的‘专家’，因为没有‘未来’的专家，只有‘过去’的专家 ”。

**TIP 3：从职业规划到能力规划**

在未来，当“跳槽”和“裁员”成为职场新常态，从某种意义上来说，员工必须时刻为“如何获得下一份工作”做准备。

如何向未来的雇主展示你身上的雇佣价值？不妨将“职业规划”落实为“能力规划”，时刻思考哪些能力能帮助自己实现长期或短期的职业目标。所谓的“组织发展路径”已经是个过气的词汇。随着“零工经济”的兴起，每个人应该拥有的理念是“少做职业规划，多做能力规划”，“能力发展就是职业发展”！

**TIP 4：身体和心理的健康永远是革命的本钱**

当今所有想维持竞争力的职场人士最严峻的挑战之一就是保持身体、心理和情绪的健康，使他们能够应对将要面临的巨大、复杂的挑战，并为持续工作建立适应力。这一点非常容易被忽视，但却极其重要。不论在什么时代，有好的身体，都是员工能够持续、稳定地在自己的岗位中进行高效工作的大前提。

**TIP 5：“操作系统”比“APP”更重要**

如果把员工的技能或与技能相关的知识(functional knowledge) 比作APP, 那么你的价值观、个性特质、思维模式和自我管理则是你的“操作系统”。操作系统是你的“内功”，它决定了你会如何对待每一份工作，如何应对时代的变化，如何与时俱进，甚至如何做出人生中的重要决策。好的“操作系统”就像打通了“任督二脉”，能让你的专业技能更好地发挥，从容地应对变化。

本文节选自中国管理研究国际学会（IACMR）与复旦大学管理学院联合出品的《管理视野》杂志（杂志订阅请至文末获取相关信息）。