

# 四成全职工种将转为灵活用工？ “液态职场”时代到来了吗

■劳动报记者 陈宁



智联招聘最新研究报告显示，预计到2024年底，中国将有40%的全职类工种转向灵活用工模式，这一变化标志着中国职场正在经历一场深刻的转型。

“液态职场”，指的是一种灵活多变的工作模式，强调工作时间和地点的灵活性，以及员工与企业之间的动态合作关系。此趋势不仅影响着企业的组织结构和管理模式，同时也对个人的职业生涯规划产生了深远的影响。

## 观点一

### 数字化转型加速“液态职场”形成

数字化技术的发展是推动“液态职场”形成的关键因素之一。记者曾在采访阿里巴巴相关负责人时获悉，该公司通过云平台和大数据技术，已实现了内部资源的高效调配，员工可以根据项目的需要灵活地组成团队，完成任务后又迅速解散。这样的工作模式极大地提高了团队的灵活性和响应速度。

无独有偶，根据《2024年中国企业数字化转型报告》，超过60%的受访企业已经启动了数字化转型，其中70%的企业独立设置了信息化部门，用于支持业务流程的优化和技术应用的推广。

在第七届进博会上，华为展示了一款名为“CloudLink”的智能协作平台。该平台集成了高清视频

会议、虚拟白板、文件共享等多种功能，支持跨地域、跨时区的无缝协作。通过CloudLink，企业可以轻松实现远程办公和项目管理，极大地提升了工作效率。华为企业BG总裁彭中阳表示：“CloudLink不仅是一款技术产品，更是推动液态职场发展的重要工具，它让工作不再受时间和地点的限制。”

北京大学国家发展研

究院院长姚洋教授在接受采访时表示：“数字化不仅是提高工作效率的手段，它还在重塑我们的工作方式，使得工作地点和时间更加灵活。”数字化转型还促进了远程工作的普及，根据中国互联网络信息中心(CNNIC)的统计，2023年全国远程办公人数同比增长了30%，预计这一数字在2024年将继续保持增长态势。

## 观点二

### 灵活用工满足个性化需求

数字化技术的广泛应用不仅改变了工作方式，也为灵活用工模式的兴起提供了坚实的基础。而在实际应用层面，职场人普遍反映，灵活用工模式能够更好地满足企业和个人的个性化需求，为双方提供了更大的灵活性和自主权。

以上海一家设计公司为例，该公司通过采用灵活用工的方式，成功地解决了高峰期项目多、人手

不足的问题。公司的一名资深设计师李娜讲述了她的亲身经历：“以前，我们经常因为项目高峰期而加班加点，但现在通过灵活用工模式，公司可以根据项目需求随时调用外部设计师。这不仅减轻了我们的工作压力，也提高了项目的交付质量。”

另一家公司与多名自由职业设计师建立了合作关系，根据项目需求随

时调用人才资源，不仅降低了成本，还提高了项目的交付质量。据该公司CEO介绍：“灵活用工模式让我们能够快速响应市场需求，同时也能为自由职业者提供更多的就业机会。”

这种模式不仅为企业提供了更灵活的资源配置，也满足了个人对工作方式的多样化需求。据智联招聘的调查数据显示，70%的受访者表示他们准备或已经

开始尝试灵活就业，尤其是“Z世代”的求职者，他们更倾向于选择能够提供更高自由度的工作形式。

智联招聘执行副总裁李强认为：“灵活用工不仅仅是应对短期需求的策略，更是构建高效、灵活组织结构的重要组成部分。对于年轻一代来说，这种模式给予了他们更多的职业选择空间，有助于实现个人价值的最大化。”

## 观点三

### “液态职场”促进职业发展多元化

灵活用工模式不仅为雇佣双方提供了更灵活的资源配置，有观点指出，“液态职场”也为个人的职业发展带来了新的机遇。在这一职场模式下，个人可以通过参与不同类型的项目和跨领域的合作，积累多样化的经验和技能，从而实现职业生涯的多元化发展。

网友“少女阿初”是一名IT行业从业者，目前在

巴厘岛做“数字游民”，受雇于一家美国科技企业。“住在我隔壁的德国小哥做的是信息技术顾问，和我一样是短期来巴厘岛度假+按照德国时间工作。”

这名网友表示，自己和身边的“数字游民”交流后发现，在尝试自由职业后，大家的职业潜力得到了极大的释放。比如她自己，通过参与不同领域的项目，接触到了

云计算、人工智能等多个前沿技术。“以前在一家公司工作，我的技能相对单一。现在，我可以接触到多个领域，这让我变得更加全面。”“少女阿初”分享说，通过这些经历，她不仅提升了技术能力，还拓宽了发展的道路。

智联招聘的一项调查显示，超过50%的自由职业者表示，他们在“液态职场”中找到了新的职业方向，其

中约30%的人成功转型为创业者。这些数据进一步证明了“液态职场”对个人职业发展的积极作用。

有专家认为，在“液态职场”中，个人可以通过不断学习和尝试，找到最适合自己的发展方向。这种模式不仅有助于个人技能的提升，还能激发创新思维，促进个人在职业生涯中的持续成长。

## 观点四

### 企业需建立与之适应的文化

“液态职场”不仅为个人的职业发展带来了新的机遇，也对企业提出了更高的要求。企业必须构建起支持液态职场的企业文化和制度体系。

腾讯推出了一系列旨在促进员工个人成长的计

划，如“腾讯学堂”在线教育平台、“职业发展基金”等，鼓励员工终身学习，不断提升自我。同时，腾讯还实行了弹性工作制，允许员工根据自身情况调整上下班时间和工作地点，营造了一个开放包容的工作环境。

为了适应“液态职场”，企业还需要建立公平合理的激励机制和职业发展支持系统。例如，华为推出的“员工成长计划”不仅包括技能培训，还包括职业规划和晋升路径的指导。

清华大学经济管理学

院教授陈劲指出：“‘液态职场’的兴起要求企业建立更加灵活和包容的文化。企业需要通过制度创新，提供更多的培训和发展机会，以适应这种变化。”他强调，企业应该关注员工的个人成长，提供更多的职业发展路径。

## 观点

### 在“液态职场”中 找准自己定位

“液态职场”作为一种灵活多变的工作模式，正逐渐成为未来用工的趋势。笔者认为，对于年轻职场人来说，是机遇也是挑战。关键在于，在这种环境中找到自己的定位。

在“液态职场”中，明确职业目标至关重要。工作机会和项目种类繁多，容易让人迷失方向。因此，年轻职场人需要在早期确定自己的职业兴趣和长期目标。自我管理能力和自律性也是关键，在没有固定工作时间和地点的情况下，自律性和时间管理能力显得尤为重要。建立和维护职业关系网也不可或缺。在“液态职场”中，工作合同往往是短期的，稳定性较低。因此，通过各种渠道建立和维护职业关系网，获取更多的工作机会和支持至关重要。

需要提醒的是，无论技术和市场如何变化，持续学习和提升自己是永恒的主题。年轻职场人只有不断学习新技能，才能保持竞争力。

■记者 陈宁

### 包容审慎监管 促进发展灵活就业

随着灵活就业的形式日趋多样，在解决劳动者生计的同时，也成为促进就业的一个重要渠道、吸纳就业的一个“蓄水池”。

笔者认为，在当前的经济形势下，一方面应重点实施包容审慎监管，推动网络零售、移动出行、线上教育培训、互联网医疗、在线娱乐等行业的发展，促进灵活就业的发展。

与此同时，从新职业发展、针对性培训、就业服务、权益保障等方面加强保障扶持。包括动态发布新职业、创造更多直播销售、网约配送、社群健康等新就业形态，开展针对性创业培训、技能培训，增强劳动者就业能力。拓宽公共就业信息服务范围，鼓励人力资源服务机构提供专业化服务，促进灵活就业供求对接。同时，加强维护劳动保障权益，加大对困难灵活就业人员兜底帮扶力度。

■记者 徐巍

90后

70后