

## 职场也需要有人情味

2024年05月09日 16:41 来源：南方日报



“我为什么要考虑员工的家庭”“我们的关系就是雇佣关系”……近日，百度副总裁璩静（qú jìng）在自媒体账号发表的部分言论引发争议。

职场该不该有人情味？答案显然是肯定的。劳动者首先应该是一个完整真实的“人”，其次才是别人眼中的“下级”和“同事”。将职场交往与雇佣关系画等号，过分强调其经济属性，就忽视了人与人之间自然朴素的情谊。如果把一家企业比作是一台机器，将员工比作是内部的各个部件，购新也好，替换也罢，这是正常的经济行为。但若想长久平稳运行，应对各种复杂挑战，零件之间必然要经常加入润滑油和防冻剂——也就是我们所期待的人情味。

关心员工的情感诉求，是企业应尽的责任。从某品牌汽车发布会上 CEO 大谈“员工为了造车错过小孩出生”激起负面舆情，到高管在视频中感叹“记得住同事生日，记不住孩子生日”遭到网友批评，不难发现，这些人设逐渐不灵了，“只顾工作不顾家”的霸总形象正在失去吸引力。更多人愿意将心比心，体会个体的难处，希望每个人无论职位高低都能受到同样的尊重，都能拥有体面的工作和幸福的生活。

网友的诸多评论中，也有部分理解该高管的声音。有人说，她“讲出了老板藏着掖着不敢讲的话”；也有人表示，“拎得清是好事，可以节约情绪价值”；还有人联系之前被热议的“年轻人整顿职场”现象，认为“若同事之间不能相互理解，倒不如各自做好本分”。诚然，职场上保持边界感同样重要，这类“冷思考”有其现实原因。

近年来，“职场妖魔化”的论调让人避之不及，许多职场陋习被当做“成功经验”，部分不合宜的企业文化则被吹捧为“行业门槛”。许多人不是不想要人情味，而是担心老板“嘴上全是情怀，背后都是生意”，抱怨自己只是在单方面付出情绪价值而没有回报，混淆工作与生活，身心反而更加疲惫。

前段时间，“下班回微信被认定为隐性加班”收获诸多好评，也反映出了许多人希望私人时间和空间不被介入的现实诉求。在许多人看来，遵守劳动法是“必

答题”，营造人情味是“附加题”，担心职场里的人情味“变味”而选择退而求其次，何尝不是一种“温柔的抗争”？无论是“热忱”还是“冷思考”，其根本目的都是希望职场“永远年轻，永远有活力”，都应引起我们的反思。

如今，舆论的矛头多指向高管本人，但往深一层思考，任何价值观念的形成都不在一朝一夕间，也并非“一人之功”，璩静虽是高管，但在初入职场时、在如今的许多场合也免不了扮演自己口中的“下级”，她的观念如何形成，又或是长期“熏陶”的成果？与其过早下“正确的结论”，倒不如让讨论更充分一些，看到各行各业、更多职场人真实的处境，让职场更有人情味，更有边界感。

单词：	gùyōng 雇佣	tìhuàn 替换	rùnhuá 润滑	sùqiú 诉求
	yúqíng 舆情	biānjiè 边界	chéngrán 诚然	yíngzào 营造
	rèchén 热忱	fǎnsī 反思	máotóu 矛头	xūntáo 熏陶

- 讨论：1. 你认为人情味在职场中有何重要性？  
2. 你更希望与雇主建立一种怎样的工作关系？

源新闻：<https://www.chinanews.com.cn/sh/2024/05-09/10213865.shtml>

音声 URL：<http://ttn.co.jp/sound/text/files202406201718868771.m4a>