

什么是 VUCA 时代？它有什么特征？

我们现在经常能在一些财经或企业管理文章中看到一个词汇——VUCA 时代。那究竟什么是 VUCA 时代？它的含义和特征又是什么呢？

VUCA 是由四个英文单词的首字母缩写而成，它们分别是 Volatility（易变性），Uncertainty（不确定性），Complexity（复杂性），Ambiguity（模糊性）。国内有的也把 VUCA 时代称为“乌卡时代”

用 VUCA 来描述一个时代外部环境的特点。VUCA 并不是企业界首创，而是来自军事。美军针对 20 世纪安全环境变化情况而设计了 VUCA 领导力模型。它表示在 VUCA 情况下，问题并不清晰，往往都是无法解决，无法预测。

有人曾经说过：21 世纪的领导者必须成为能够适应不明确环境的系统性思考者。这要求在 VUCA 时代，领导者们从逐项孤立的行为胜任力变成复杂的“思考”、“整合”能力，这体现四方面的适应性能力，诸如敏捷的学习能力、自我意识、对不明确性的适应和系统战略性思维。

Volatility（易变性）：我们生活在一个不断变化的世界里，每天都变得越来越不稳定，大大小小的变化变得越来越不可预测，越来越戏剧化，而且发生得越来越频繁。

Uncertainty（不确定性）：人们越来越难以预测事件的走向；历史预测和过去的经验正在失去相关性，很少能作为预测未来形势的基础。投资、发展和增长的规划变得几乎不可能，发展的走向越来越不

确定。

Complexity（复杂性）：我们的现代世界比以往任何时候都复杂。各种不同的因素从不同角度、不同层次混在一起对事情发生着影响，我们越来越难以对事物之间的联系进行全方位的了解。

Ambiguity（模糊性）：在今天的世界里，事物变得越来越模糊，没有事情是能非常确定的，这对组织和管理的要求更加复杂。

在 **VUCA** 时代，过去哪怕成功的经验也会变得越来越无用，因为现在的环境以及将来的环境都会发生巨变，与过去截然不同，过去的做法无法适用。因此我们的组织很多管理需要更多的弹性、创新性和灵活性以应对 **VUCA** 时代。

如果我们从人力资源的角度去看待 **VUCA** 时代对企业管理的影响，其中一个重要的变化就是人才的流失率不断增加，员工的忠诚度不断降低。除了企业被动裁员之外，员工主动离开企业，闪辞、裸辞等词汇的频频问世，也折射出了这样的变化。

企业为了解决 **VUCA** 时代下人才的流失,需要做好两件事情：

第一，要非常谨慎地控制企业边界和发展速度。在 **VUCA** 时代下，事物具有模糊性，需要不断慢慢尝试，任何盲目扩张只会浪费资金，耗费公司资源。所以企业做预算时应该更加保守和谨慎。例如原来要招聘 100 个员工，现在则要先招 50 人，待发展趋势清晰，再往上增加，这是企业能够持续发展的基础。

第二，在人员的能力要求和角色设置上，要有更大的灵活性与多样化。以往很多企业有岗位说明书，清楚地界定每个岗位的职责绩效、

能力要求等，但在 VUCA 时代下需要考虑的是怎样让岗位的灵活性更好，而不是变成未来的一种障碍，因此在岗位设置上需要更灵活，对人员技能的要求要更多样。所以要从组织层面去设置员工岗位和技能的多样性。有很多企业开始重视培养全栈工程师，整个链条上的事情他们都能参与，即便不是某一领域专家，但这样的调整会相对容易，企业在用人时难度也没这么大。

<https://www.hrsee.com/?id=1786>