



2018德勤千禧一代调查

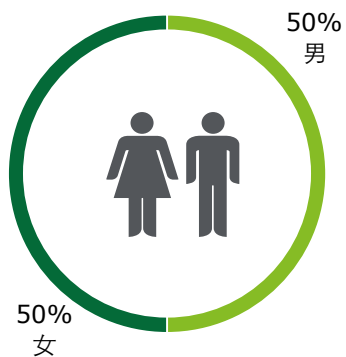
中国

2018年5月

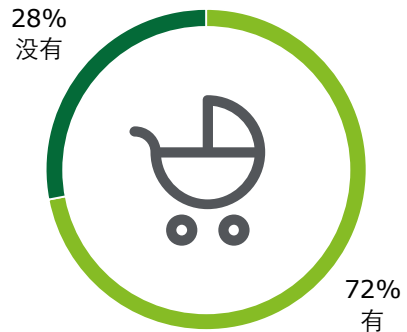
# 背景

访问共523名中国千禧一代（全部受访者从事全职工作）

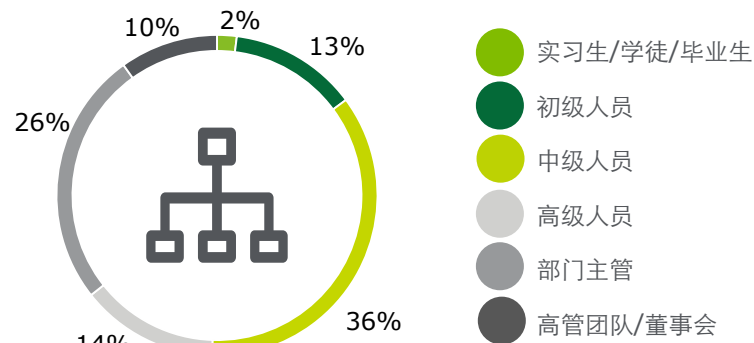
### 性别



### 育有子女

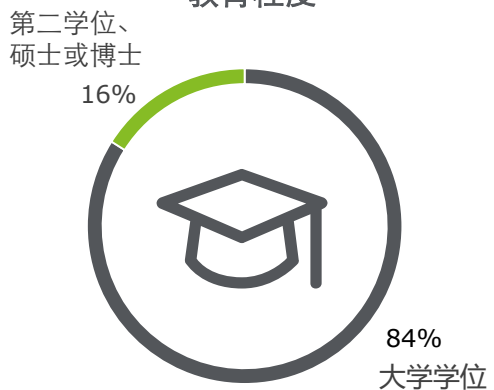


### 职级

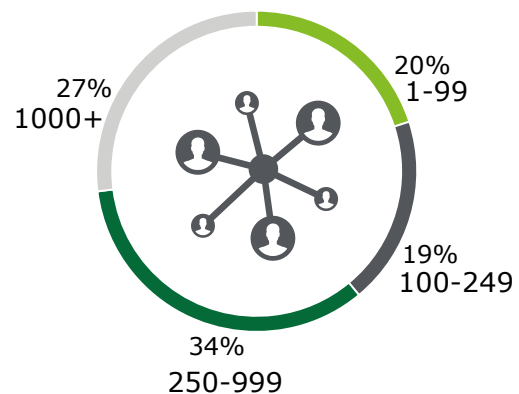


- 实习生/学徒/毕业生
- 初级人员
- 中级人员
- 高级人员
- 部门主管
- 高管团队/董事会

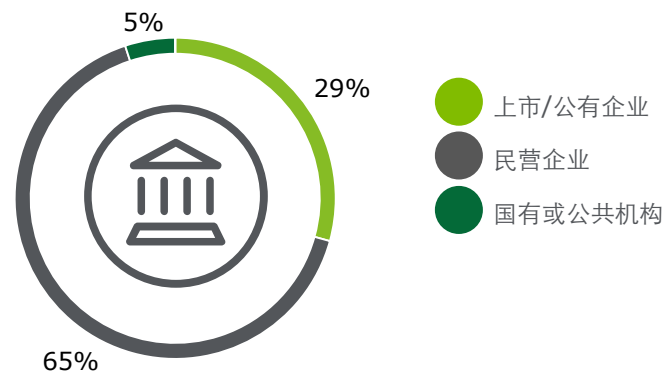
### 教育程度



### 机构人数



### 机构类型

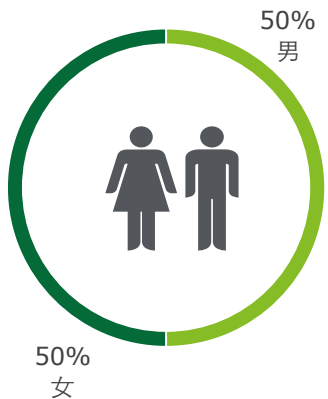


- 上市/国有企业
- 民营企业
- 国有或公共机构

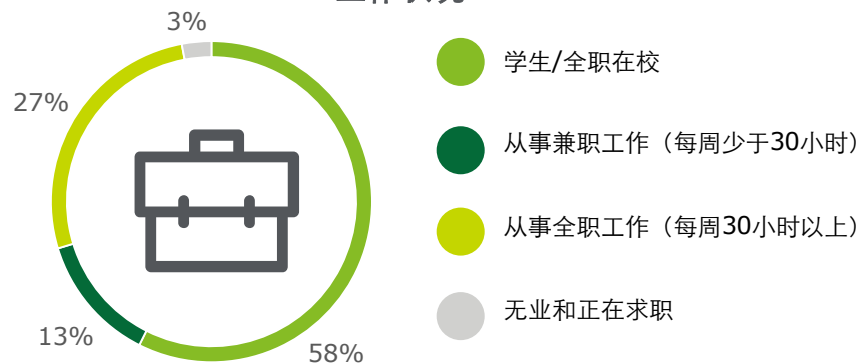
# 背景

访问共310名中国Z世代（121名受访者是正在职人员）

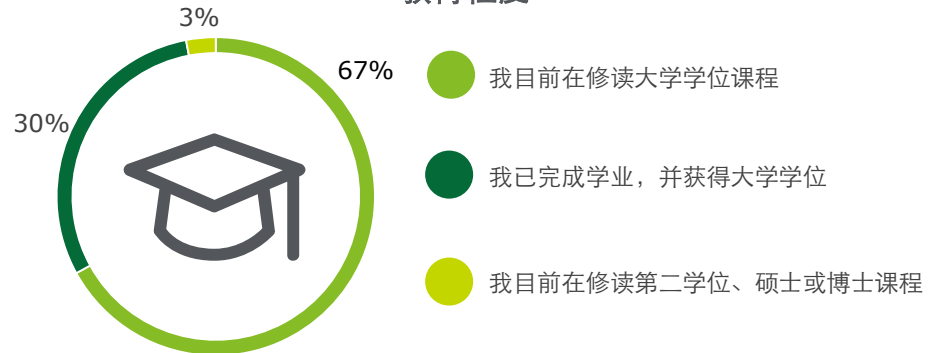
### 性别



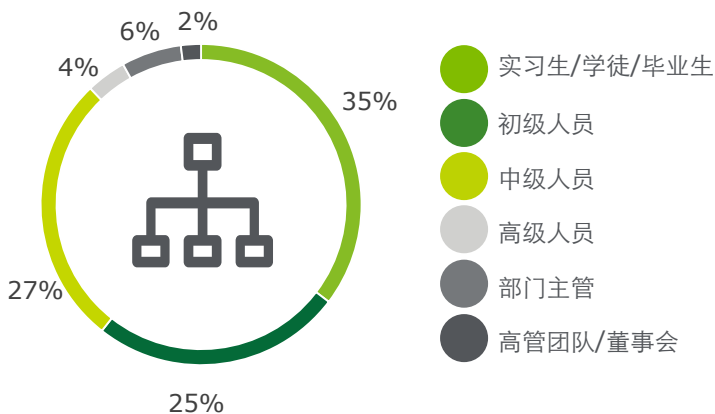
### 工作状况



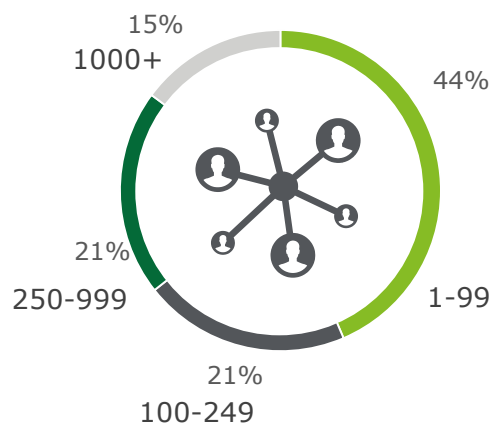
### 教育程度



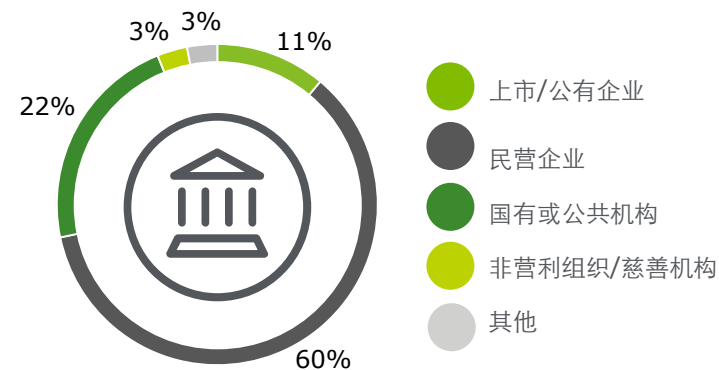
### 职级



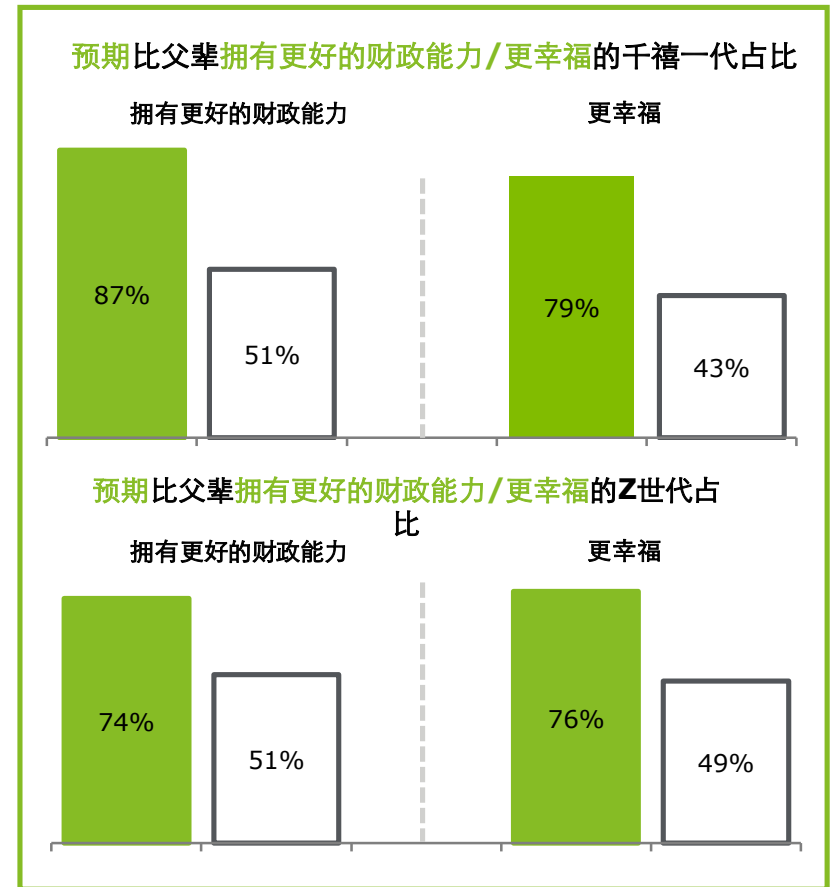
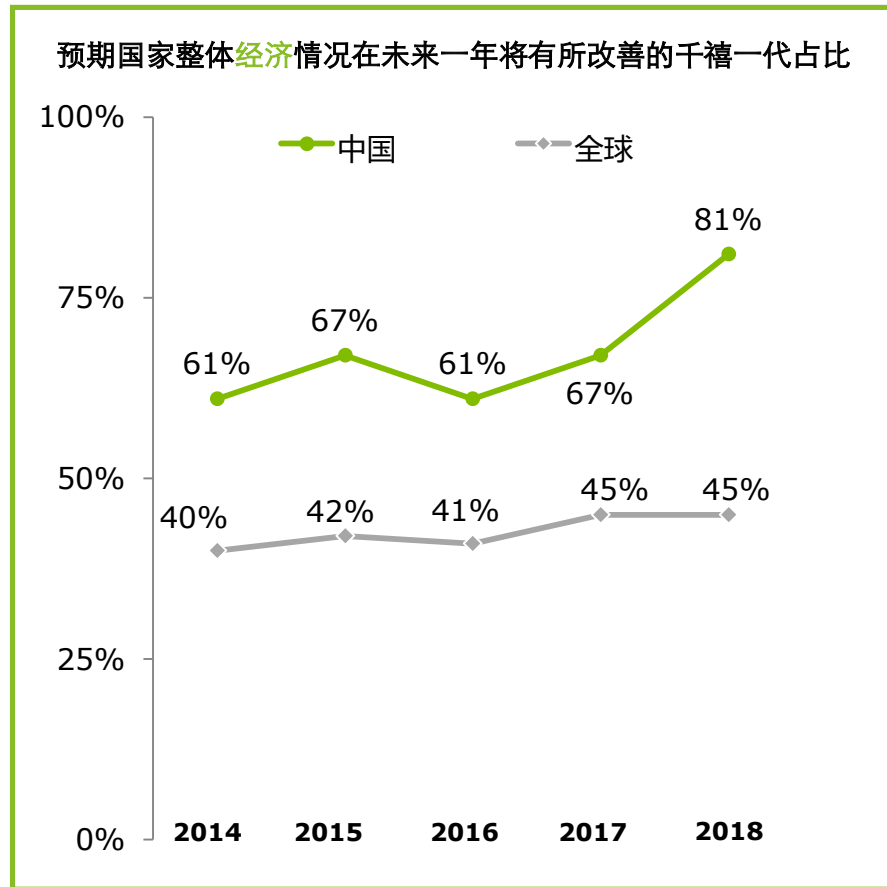
### 机构人数



### 机构类型



# 中国经济、政治和社会前景



## 中国千禧一代五大个人最关注的问题

- 1 40%**

气候变化 / 环境保护 / 自然灾害
- 2 34%**

收入不平等 / 财富分配
- 3 33%**

医疗保健 / 疾病预防
- 4 32%**

国家经济稳定性
- 5 30%**

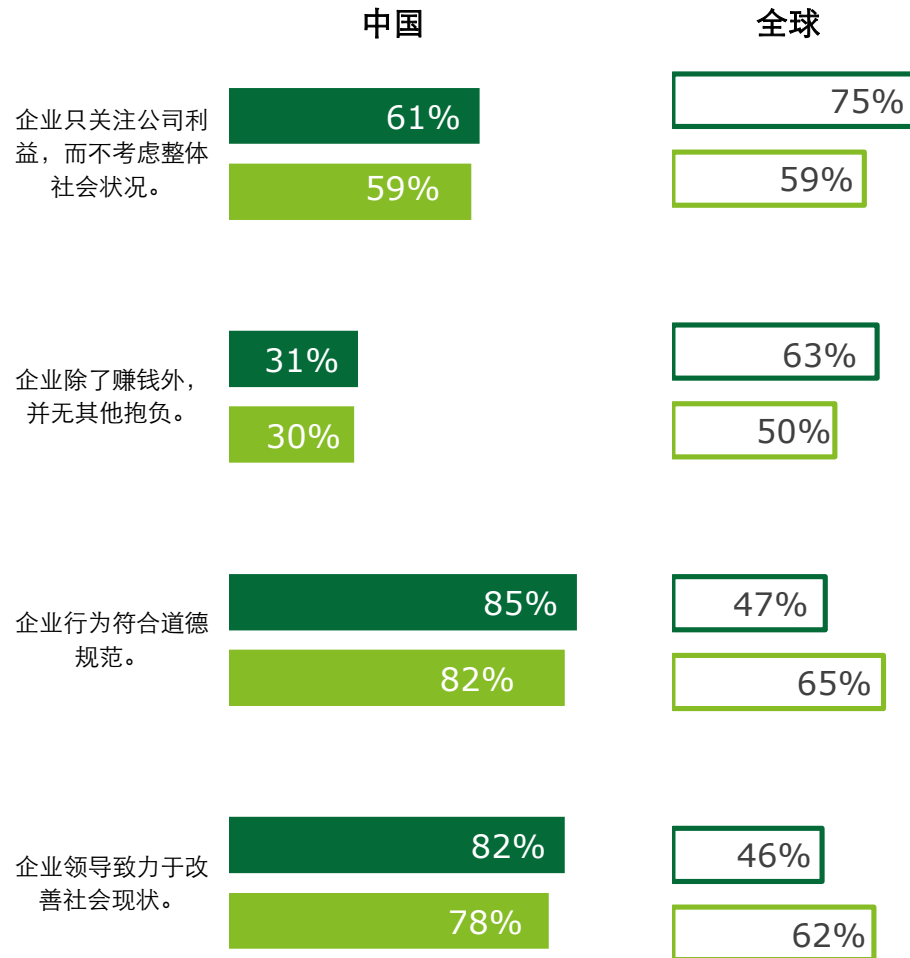
人口老化 / 人口特征转变

● 中国 ● 全球

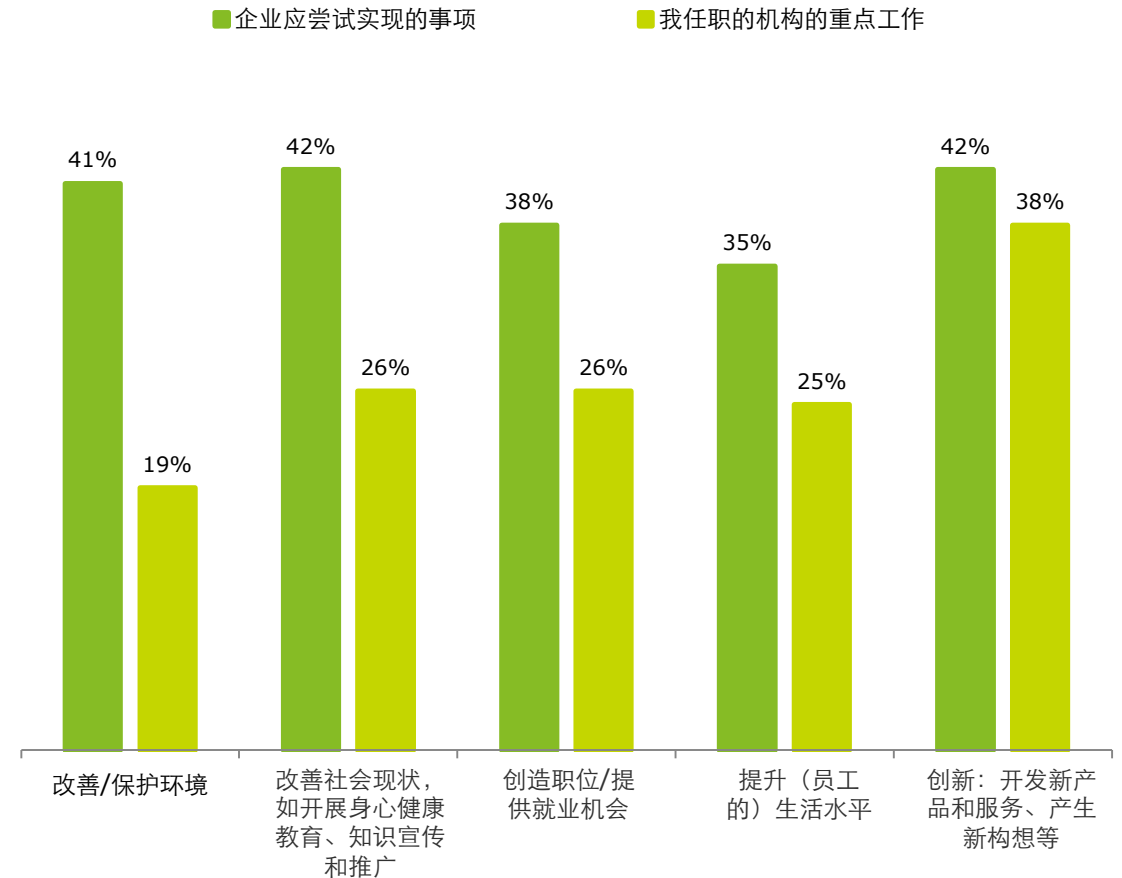
Q1. 您预计未来一年内国家的整体经济情况将会有所改善、有所恶化还是维持不变?  
 Q3A/B. 您认为未来的生活将会如何? 与父辈比较, 您认为您将会拥有更好的财政/物质能力/更幸福吗?  
 Q4. 考虑全球各地社会面临的各种挑战, 以下哪三项问题是您个人最关注的?  
 基数: 千禧一代/Z世代: 中国: 337/307; 全球: 10,455/1,844

# 中国企业的行为、重点工作和影响

同意以下有关企业行为的说法的千禧一代占比



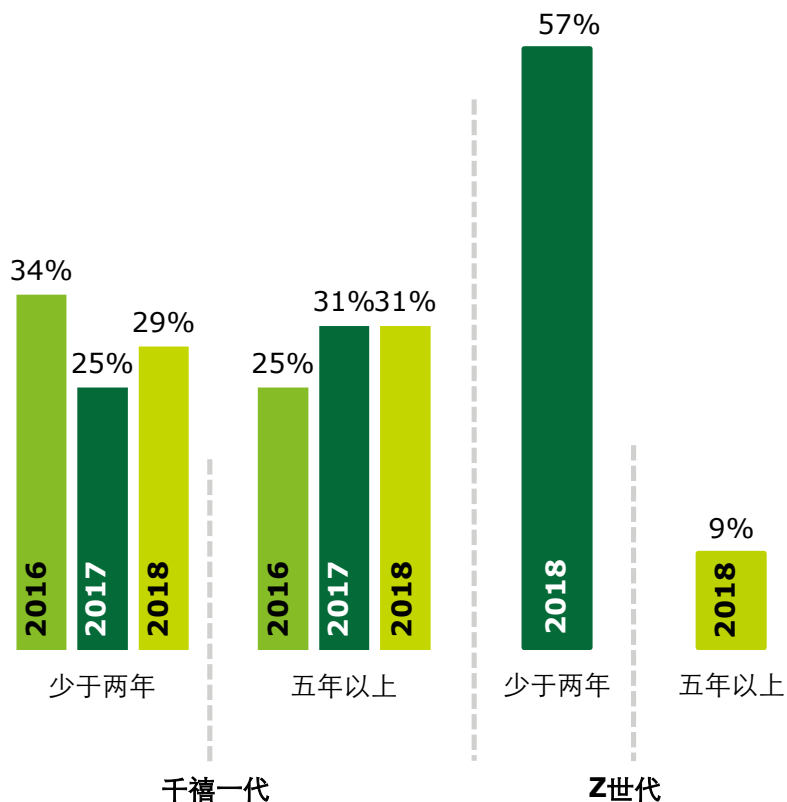
表示企业有以下行为的千禧一代占比（五大‘未实现’的抱负）



Q12. 考虑全球各地的企业，您同意以下描述企业当前行为的说法吗？  
 Q11a. 以下哪些词句能表述您认为企业应当尝试实现的事项？最多选择三项。  
 Q11b. 您认为您目前任职的机构致力实现的主要重点工作有哪些？最多选择三项。  
 基数：千禧一代：中国：337，全球千禧一代：2018 / 2017 10,455 / 7,900

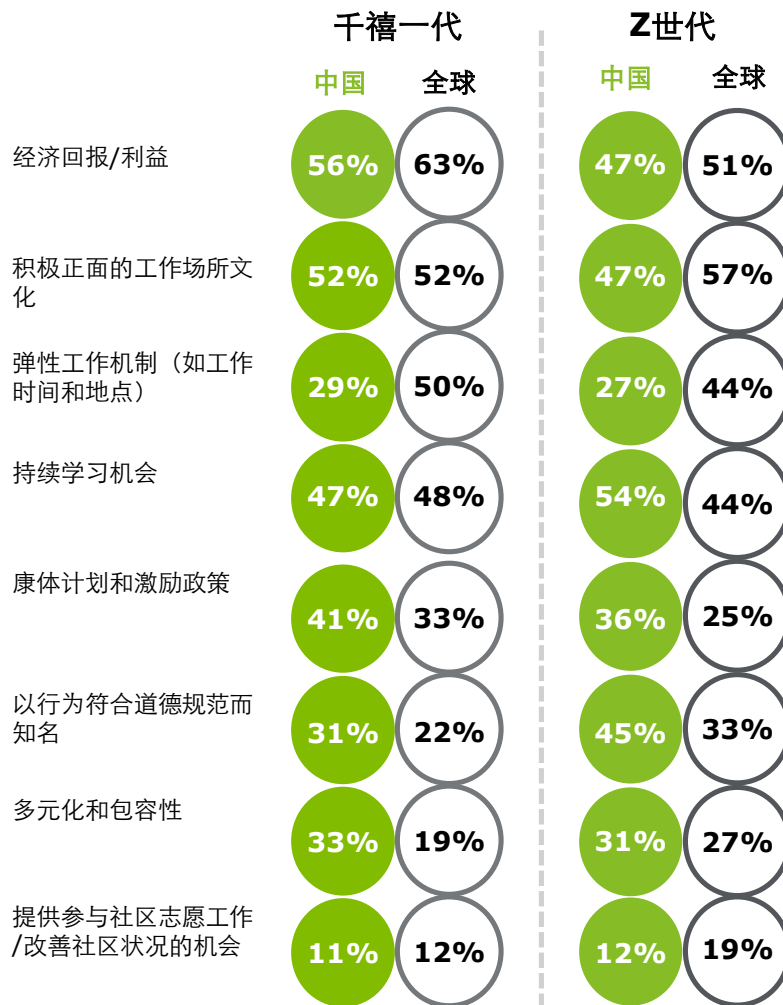
# 中国受访者的忠诚度、人员流动率和零工经济

有关在**目前公司**留任的预计年期的受访者占比

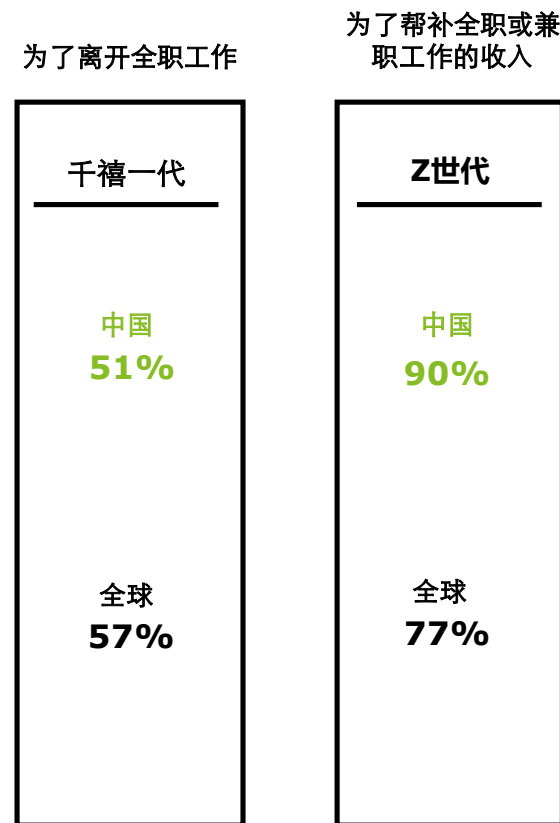


Q14. 如果您可以选择, 您会留在目前的公司多久才会换工作或者做其他的事情?  
 Q22. 一般而言, 当您考虑加入某机构工作时, 您认为以下各项有多重要? 请按重要性排列, (1)为最重要, (8)为最不重要。  
 Q24. '零工经济' 最近冒起, 大量人员离任全职工作或从事短期合同或自由工作帮补收入。您会否考虑选取这类工作模式, 加入'零工经济' ?  
 基数: 千禧一代 / Z世代: 中国: 337 / 307; 全球千禧一代: 2018 / 2017 10,455 / 7,900; 全球Z世代: 1,844

选择雇主时的重要考虑因素

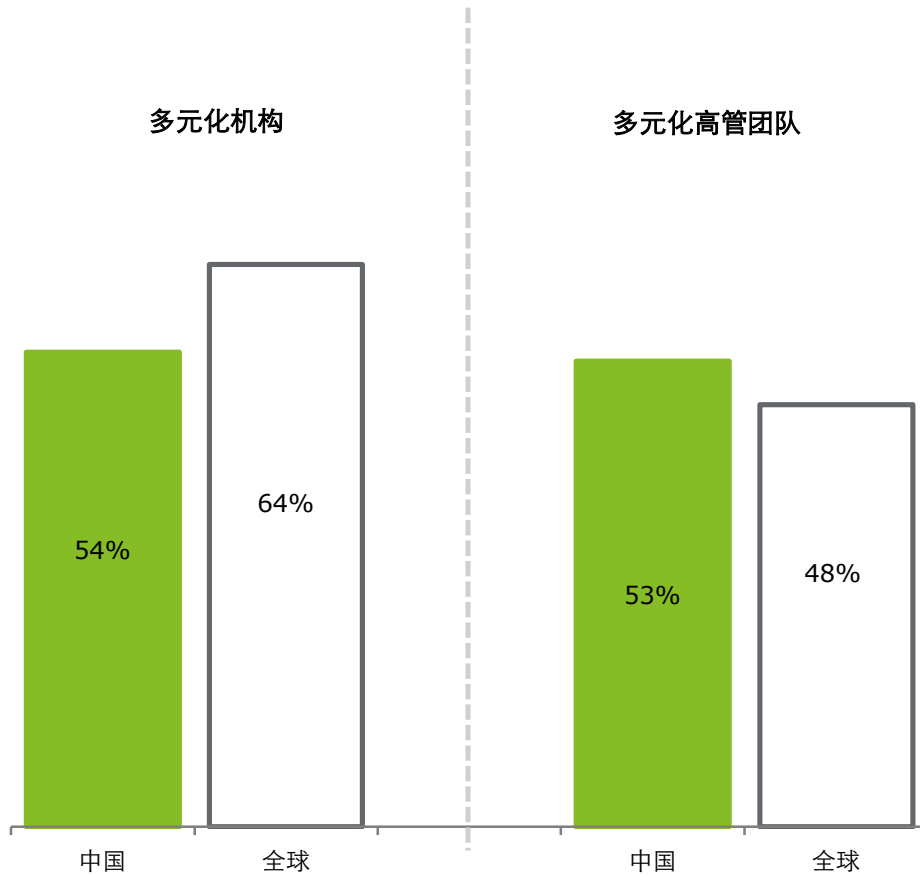


为以下目的已经加入或考虑加入**零工经济**的千禧一代占比



# 中国企业的多元化、弹性工作机制和千禧一代的忠诚度

在多元化的机构或拥有多元化高管团队的机构工作的千禧一代占比

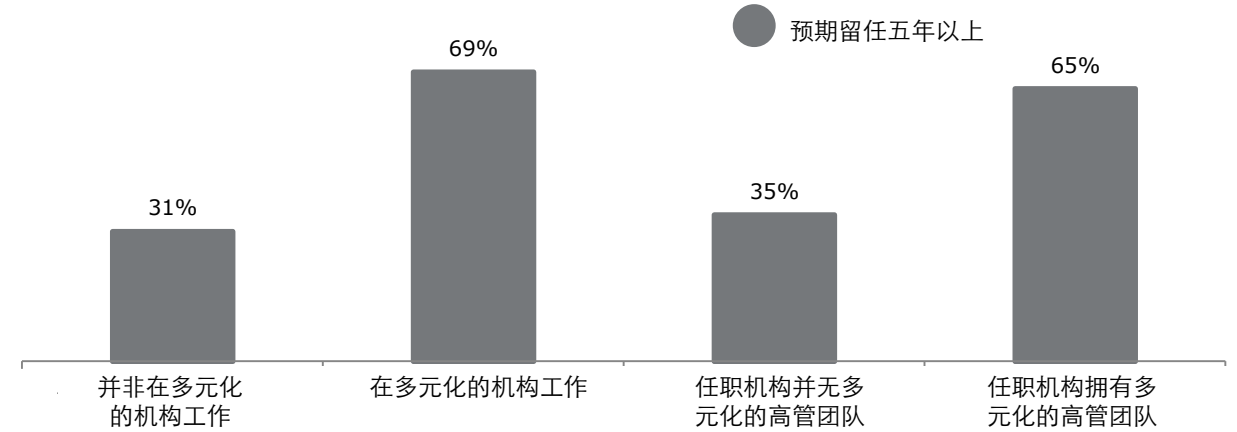


Q43. 对比机构所在的社会现况, 您会如何形容(1)您任职的机构在中国设立的单位 / (2)您任职的机构的高级领导团队目前的多元化水平

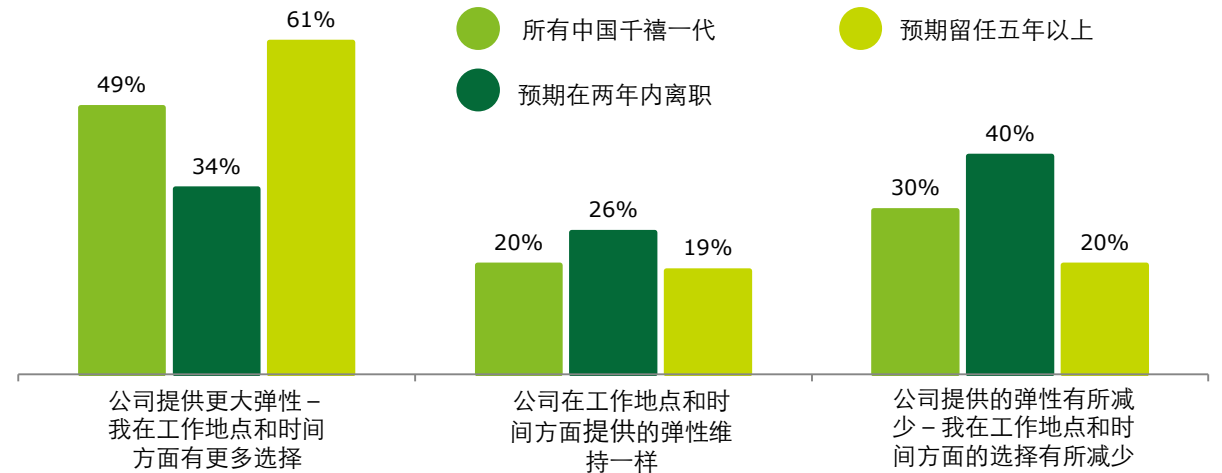
Q16. 回顾过去三年, 以下哪一说法最能反映您在目前公司工作的体验?

基数: 所有中国千禧一代: 337; 预期留任五年以上: 103; 已在同一机构工作两年以上的千禧一代: 235; 预期在两年内离职的: 45; 预期留任五年以上的: 93

预期在同一家公司工作五年以上的千禧一代占比

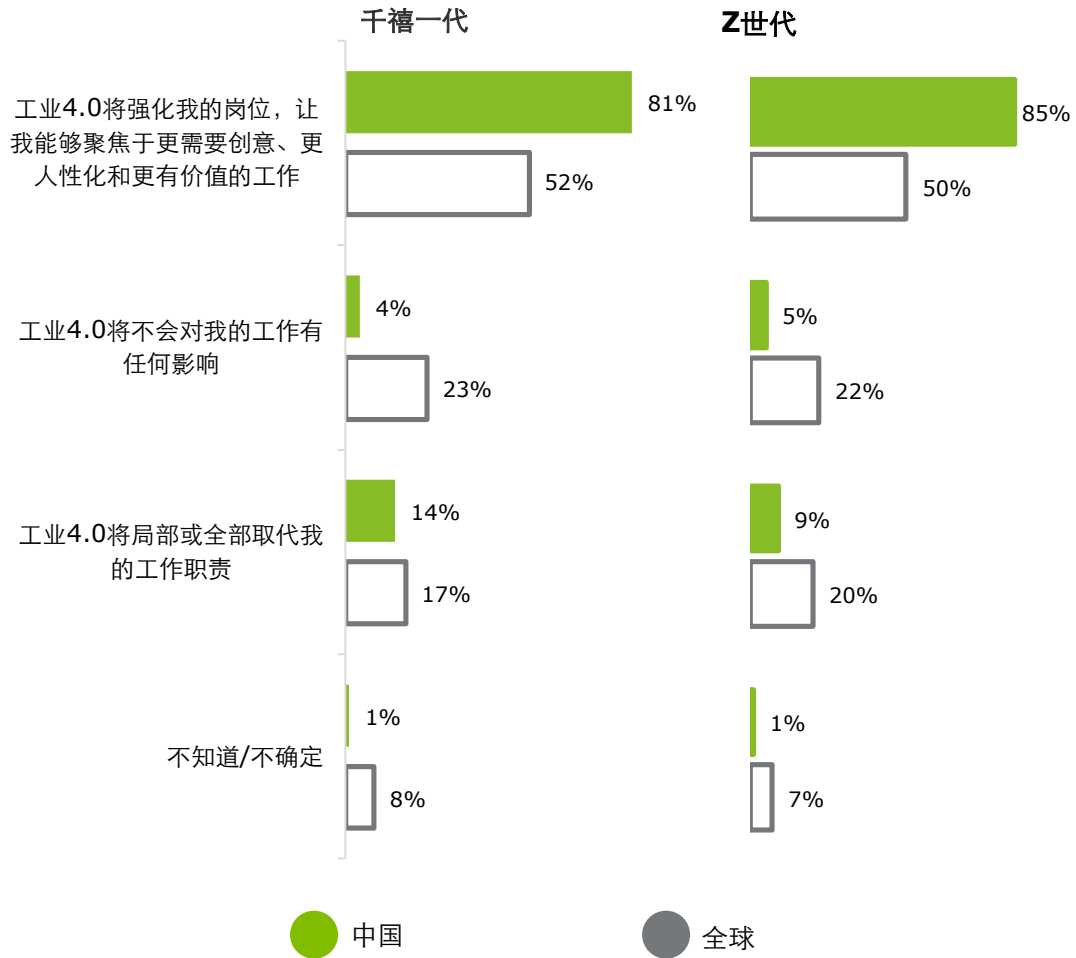


表示在过去三年有以下情况的千禧一代占比

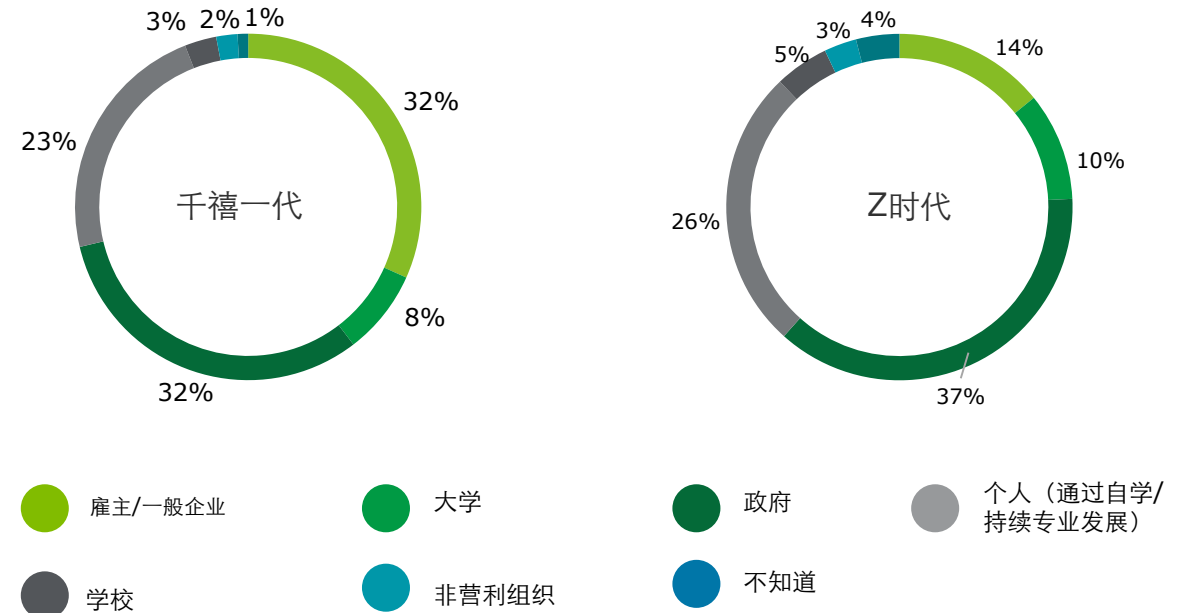


# 工业4.0：影响和人才发展

同意以下有关工业4.0的影响的说法的千禧一代占比



表示以下群组对于帮助员工准备应对工业4.0有最大责任的中国千禧一代和Z世代占比



67%的中国千禧一代表示他们的雇主在帮助他们准备应对工业4.0.....

.....而全球的比例为36%

Q32. 您认为工业4.0可能为您的工作带来什么影响 (如有)?

Q34b. 哪一方应对帮助员工准备应对工业4.0带来的改变承担最大责任?

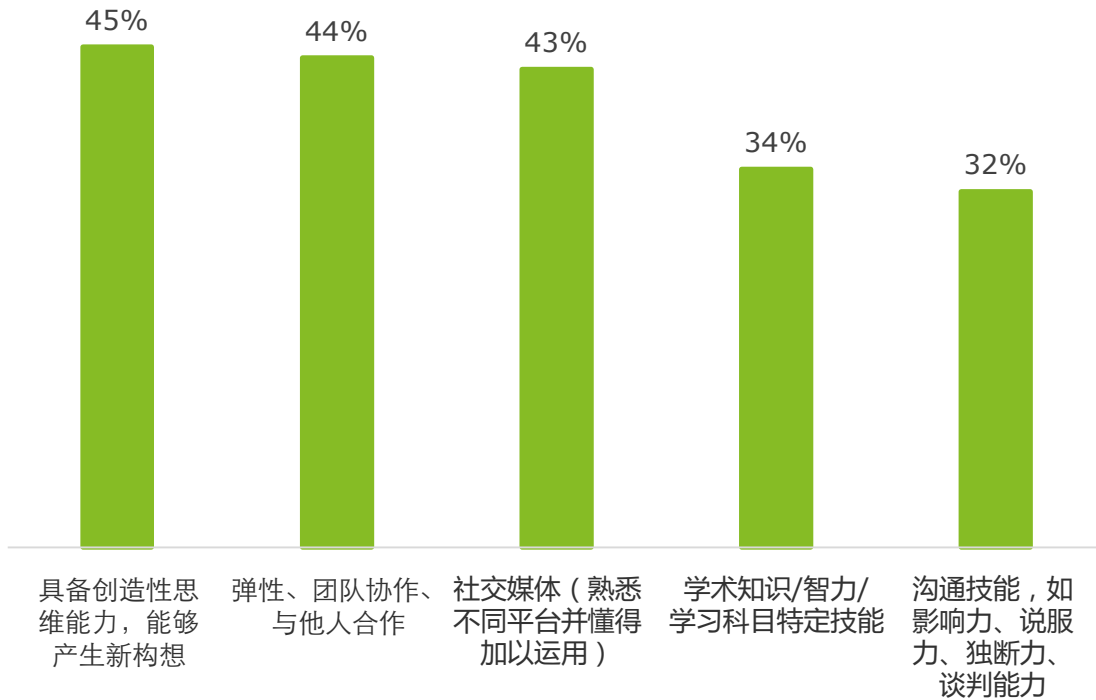
Q35. 您任职的机构是否在帮助您了解和准备应对工业4.0相关的改变?

基数: 在职千禧一代/Z世代: 中国: 337 / 120; 全球: 10,455 / 682

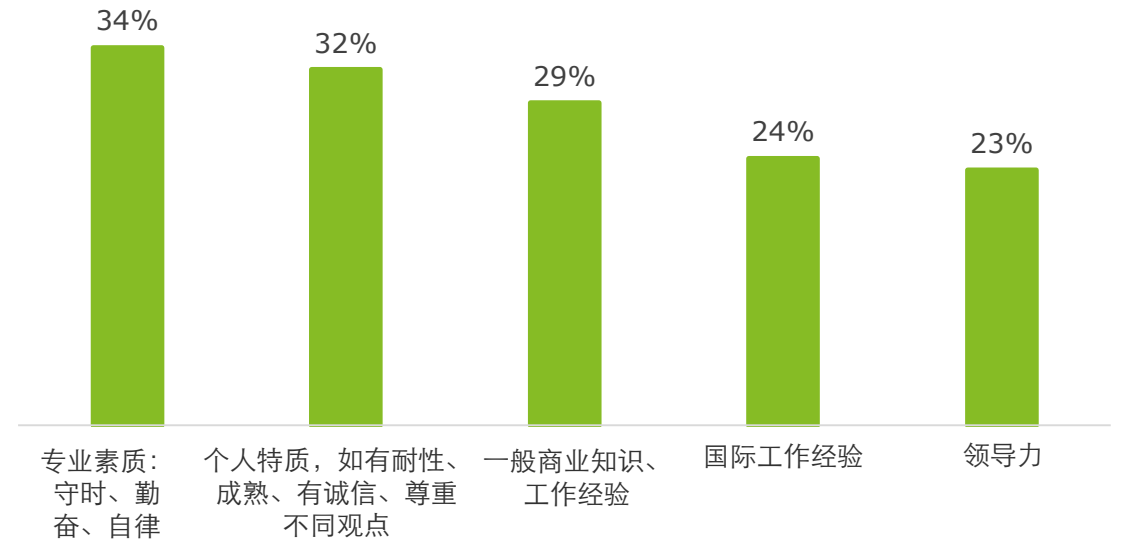


# Z世代为工作场所引进技术技能和新思维

中国Z世代认为他们这一代将引进到工作场所的五大技能/特质



中国Z世代认为他们这一代最为缺乏的五大技能/特质



GZ4. 您认为您这一代的人将会为工作场所引进的最强技能或特质是哪些？

GZ5. 您认为在您这一代中最为缺乏的技能是哪些？

基数：中国Z世代：307



#### 关于德勤全球

Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司（即根据英国法律组成的私人担保有限公司，以下称“德勤有限公司”），以及其成员所网络和它们的关联机构。德勤有限公司与其每一家成员所均为具有独立法律地位的法律实体。德勤有限公司（又称“德勤全球”）并不向客户提供服务。请参阅 [www.deloitte.com/cn/about](http://www.deloitte.com/cn/about) 以了解更多有关德勤有限公司及其成员所的详情。

德勤为各行各业的上市及非上市客户提供审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务及相关服务。德勤透过遍及全球逾150个国家与地区的成员所网络为财富全球500强企业中的80%左右的企业提供专业服务。凭借其世界一流和高质量的专业服务，协助客户应对极为复杂的商业挑战。如欲进一步了解全球大约263,900名德勤专业人员如何致力成就不凡，欢迎浏览我们的Facebook、LinkedIn 或Twitter专页。

#### 关于德勤中国

德勤于1917年在上海设立办事处，德勤品牌由此进入中国。如今，德勤中国的事务所网络在德勤全球网络的支持下，为中国本地和在华的跨国及高增长企业客户提供全面的审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询和税务服务。德勤在中国市场拥有丰富的经验，同时致力于中国会计准则、税务制度及培养本地专业会计师等方面的发展作出重要贡献。敬请访问 [www2.deloitte.com/cn/zh/social-media](http://www2.deloitte.com/cn/zh/social-media)，通过德勤中国的社交媒体平台，了解德勤在中国市场成就不凡的更多信息。

本通信中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其成员所或它们的关联机构（统称为“德勤网络”）并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合资格的专业顾问。任何德勤网络内的机构均不对任何方因使用本通信而导致的任何损失承担责任。

本通信只供内部传阅并只限于德勤有限公司、其成员所及它们的关联机构（统称为“德勤网络”）的人员使用。任何德勤网络内的机构均不对任何方因使用本通信而导致的任何损失承担责任。