

聯絡人：

李國傑
高級經理
電話: +852 2852 1243
傳真: +852 2541 3726
電郵: wilflee@deloitte.com.hk

陳姿樺
公共關係經理
電話: +852 2852 1679
傳真: +852 2541 3726
電郵: bonchan@deloitte.com.hk

德勤報告顯示，企業對 21 世紀人才缺乏適配性 殃及全球商業增長

*調查顯示企業並未做好準備應對員工顯著變化的期望值，
從而導致企業潛在的留任和領導力危機*

中國香港，2014 年 3 月 17 日—根據《2014 德勤全球人力資本趨勢》報告調查，企業對人才與領導力方面的認知與實踐之間，還存在顯著的差距。這份報告採用問卷的形式調查了全球超過 2,500 名企業高管或人力資源主管。參與者均表示，需要採取行動來應對人力資源領域關鍵的問題，包括領導力（86%），繼任與保留（79%），人力資源再造（77%）。然而，被調研者也表示對自己團隊解決問題的能力有所保留。

「對於全球企業來說，主要的挑戰在於他們並未準備好著手處理影響和重塑當下人才的主要趨勢」，德勤人力資本諮詢全球品牌負責人 Jeff Schwartz 認為，「採用現有的人力資源方法，已不足以應付現時的人口特徵和科技發展對局面和趨勢所帶來的急劇變化。21 世紀的企業是全球化的，互相關聯且要求極高的。企業，尤其是人力資源領導，如果希望在當下的競爭市場環境中吸引並發展合適的人才，則更加需要很好地適應這樣的趨勢。」

德勤管理諮詢亞太及中國人力資本諮詢服務領導合夥人王大威稱：「調查結果在許多方面反映了中國的狀況—中國企業還沒有準備處理一些普遍的人才挑戰。以培訓為例，中國企業意識到需要以易於使用的學習方法和資源取代傳統的培訓教室，但他們似乎較少採取積極行動而作準備。重要的是中國企業需制定更全面的人才開發，吸納和挽留策略，以迎接來自中國經濟轉型進行中所帶來的挑戰。」

領導力缺失威脅企業競爭力

參與調研者均認為領導者的提升可謂企業面臨的諸多問題中最為嚴重的一點，然而只有 13% 的人認為其所在企業在領導力提升方面已足夠卓越，66% 的人認為在向千禧一代提供有針對性的領導力項目的能力上，他們自感其能力還是較「弱」，另外超過一半的被調研者對其保持繼任計劃的能力信心不足。

不止是保留

報告亦指出，員工的繼任和保留是位列第二的挑戰。超過三分之一（38%）的領導者認為他們在社交整合、工會、學習項目等協調員工認同企業目標方面表現欠佳。除此之外，40%的領導者承認他們在幫助員工平衡工作和私人生活方面還應做更大的努力。

人力資源角色的變遷

調查顯示，許多人力資源團隊缺乏必要的去滿足當今全球商業環境中動盪的勞動力市場，不斷變化的勞動力人口，技術變遷和工作本身性質的變化。事實上，超過三分之一（34%）的受訪者認為，他們的人力資源部門和人才計劃只是「過得去」，甚至「表現不佳」。此外，只有不到 10% 的人力資源領導者對其團隊有信心，認為他們擁有必要的技能，可滿足當今的全球環境挑戰，並可持續提供推動業務影響的創新項目。

「毫無疑問，人力資源戰略早已成為業務增長一個主要的因素」，德勤全球人力資本諮詢領導人 Brett Walsh 在採訪中表示：「我們這份報告中最大的一個發現是，做再多也不為過。如今，企業管理員工的方式已經產生變化，我們需要打造創新的方式，轉換和重新設計人力資本管理實踐。當你把这些理念加入到快速變遷的人力資源景觀中，比如雲和大資料，你會發現這真的可以吸引，保留和發展人才，而這也愈發清晰地表明，人力資源團隊能力重建無疑成為當今企業最重要的任務之一。」

《2014 德勤全球人力資本趨勢報告》將主要趨勢定義為三大類問題：獲取與吸引、領導與發展和改變與重塑。

獲取與吸引

- **不堪重負的員工。** 資訊過剩和「永遠線上」使得 24/7 的工作環境充滿了不堪重負的員工，低生產力和低敬業度。超過三分之一（34%）的企業領導人將這個問題列為排在企業極待解決問題的前五位的問題之一。只有不到十分之一的企業管理者認為他們在處理此類問題時得心應手。
- **重塑人才獲取方式。** 儘管大部分企業（62%）都會依賴於社交媒體管道發佈職位資訊，充分分析招聘和人員配置的情況，但還有超過一半（54%）的被調查者認為他們在這項工作上還處於劣勢。
- **吸引 21 世紀人才。** 到 2025 年，勞動力人口將較千禧年增加 75%，但 58% 的企業高管仍在抱怨他們還未準備好吸引和保留不同年齡階段的複合群體勞動力。
- **從多元化到包容。** 幾乎所有的企業都提倡多元化，但大部分並未真正地意識到多元化商業利益。三分之一（34%）的企業認為他們還未做好準備，而只有不到 20% 的被調查企業對此充滿信心。

領導與發展

- **發展所有層級的管理者。** 在本次調研中呈現出最大的認知與實踐的差異是，86% 的領導者將領導力視為「緊迫」或重要的問題，而只有不到 13% 的人認為他們在培養全球化領導者方面表現卓越。
- **重新定義企業學習。** 超過三分之二（70%）的高管將線上或通過移動設備學習等新的學習方式視為「緊急」或重要的問題。不過，只有 6% 的高管確認他們所在的企業已經掌握了確保員工可以通過線上的方式獲取學習能力的技術。

改變與重塑

- **提供大資料。** 人力資源部門在越來越多地使用大資料做出明智的人才決策，預測員工績效，並提前做好人力資源規劃。然而，當今企業只有 7% 的人認為他們有能力解析使用的資料。
- **雲的競爭。** 三分之二的管理者相信人力資源技術是「緊急」和重要的問題，不過，56% 的企業對人力資源系統建設並未有確定的方案。

關於《2014 德勤全球人力資本趨勢》報告

《2014 德勤全球人力資本趨勢》報告是現在覆蓋範圍的其中一個人力管理調查，綜合了 15 年的研究，彙集來自世界各地 90 個國家的 2,500 多名企業和人力資源主管的意見。

如欲進一步瞭解本報告之洞察，包括個別國家或行業的詳細資料，請瀏覽

<http://www.deloitte.com/hcdashboard> 流覽德勤全球人力資本趨勢指標。

關於德勤全球

Deloitte（“德勤”）泛指德勤有限公司（一家根據英國法律組成的私人擔保有限公司，以下稱“德勤有限公司”），以及其一家或多家成員所和它們的關聯機構。德勤有限公司與每一個成員所均為具有獨立法律地位的法律實體。德勤有限公司（又稱“德勤全球”）並不向客戶提供服務。請參閱

www.deloitte.com/cn/about 中有關德勤有限公司及其成員所的詳細描述。

德勤為各行各業的上市及非上市客戶提供審計、稅務、企業管理諮詢及財務諮詢服務。德勤成員所網路遍及全球逾 150 個國家及地區，憑藉其世界一流和高品質專業服務，為客戶提供應對最複雜業務挑戰所需的深入見解。德勤擁有超過 200,000 名專業人士，致力於追求卓越，樹立典範。

關於德勤大中華

作為其中一所具領導地位的專業服務事務所，我們在大中華設有 22 個辦事處分佈於北京、香港、上海、台北、成都、重慶、大連、廣州、杭州、哈爾濱、新竹、濟南、高雄、澳門、南京、深圳、蘇州、台中、台南、天津、武漢和廈門。我們擁有近 13,500 名員工，按照當地適用法規以協作方式服務客戶。

關於德勤中國

德勤品牌隨著在 1917 年設立上海辦事處而首次進入中國。目前德勤中國的事務所網路，在德勤全球網路的支援下，為中國的本地、跨國及高增長企業客戶提供全面的審計、稅務、企業管理諮詢及財務諮詢服務。在中國，我們擁有豐富的經驗，一直為中國的會計準則、稅務制度與本地專業會計師的發展貢獻所長。

###