

新聞稿

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

呂一昀
高級主任
電話：+852 2238 7046
傳真：+852 2541 3726
電郵： wlui@deloitte.com.hk

德勤調查：數碼化工作世界推動企業全面變革 組織架構和人才戰略

數碼化技術、勞動力人口結構轉變與創新速度，致使企業不得不重設組織架構、完善領導模式，及推動以員工為中心的文化和工作體驗。

中國香港，2016年3月30日——根據德勤《[2016 全球人力資本趨勢：獨闢蹊徑的新組織](#)》報告（僅提供英文版）所示，為應對數碼化技術、業務模式與勞動力人口結構的顛覆性改變，92%的企業和人力資源領導者意識到重設組織架構以適應全球業務需求的重要性。然而，僅有 14%的企業高管表示，他們的公司為有效重設組織架構作好準備。

德勤《2016 全球人力資本趨勢》報告是德勤人力資本團隊連續第四年推出的年度報告。研究覆蓋全球 130 個國家逾 7,000 名人力資源和商業領導者，是全球最大規模的人才、領導力與人力資源挑戰研究之一。在研究開展的首三年，受訪公司表示，公司的重點工作是提高員工的敬業度和忠誠度，提升領導力，並打造意義深遠的文化。2016 年的研究首次發現，接近半數（45%）的受訪公司正進行重組（39%）或計劃進行重組（6%）。

Deloitte Consulting LLP 的「[Bersin by Deloitte](#)」負責人 Josh Bersin 指出：「企業需要與時代保持同步，不斷適應快速發展的商業生態系統。企業通過給予團隊充分的自主權、建立全新的管理模式，及發展年輕化且具包容性的領導者架構，機構組織可重塑創新，並從競爭中脫穎而出。」

技術及業務的顛覆性改變催生企業對新組織架構的需求

今年的研究顯示，企業正經歷大刀闊斧的組織架構改革，摒棄等級森嚴的職能模式，轉而打造跨職能的「團隊網絡」，並藉此希望增強企業的反應能力、協作能力及客戶服務能力。然而，儘管企業對這種轉變表現出濃厚的興趣，僅 21%的業務和人力資源高管表示有能力組建跨職能團隊，且更只有 12%的受訪者表示了解員工目前所採用的合作方式。

此外，代溝問題日益嚴重。「千禧一代」對個人發展充滿期望，而與其並肩工作的「嬰兒潮」一代則多數面臨延遲退休。個人對快速的職業發展需求、靈活的工作安排，以及與日俱增的合約員工與兼職人員數量，正不斷推動一種新型的社會契約形成，並將顯著改變勞資間的關係。

全新的數碼化工作世界將進一步加快這些轉變。近四分之三（74%）的企業高管已將數碼化人力資源——運用數碼化技術重設人力資源工具和服務——確定為優先工作；42%的企業正在重新設計其人力資源系統，以支援即時及移動學習；59%的企業為後勤人力資源系統嵌入移動可操作性，方便員工使用。

設計思維是一門正不斷發展的新學科。該學科重點關注以員工為導向的戰略，企業的員工管理、支援和培訓，現已成為一項主要的新趨勢。除了對業務和流程的重點關注，企業亦開始研究員工行為，制定簡易的干預措施、應用和工具，以緩解員工壓力並提高生產力。事實上，79%的企業高管已將設計思維列為 2016 年的一項重點工作。

業務和人力資源領導者的一項重點工作是滿足員工體驗所需

權力平衡繼續傾向有利於員工的方向發展，業務和人力資源領導者非常關注員工體驗的改善，以吸引並挽留頂尖人才。近九成（86%）的受訪者視與企業文化相關的挑戰為「重要」或「非常重要」。此外，85%的受訪者視與員工忠誠度相關的挑戰為「重要」或「非常重要」。

人力資源部新設「首席體驗官」和「首席聆聽官」等職位，以解決上述問題。企業為所有員工提供更多學習機會，並縮小人力資源部的內部技能差距。有四成的管理者表示，他們的企業已經準備好彌補人力資源技能差距——該數字較 2015 年增長了 25%。此外，人力分析工具正加快推動解決文化與忠誠度危機。今年，認為完全有能力開發預測模型的高管佔比較之前一年增多一倍，從 2015 年的 4% 增至 2016 年的 8%。這表明人力分析正快速成為人力資源的一大核心學科。

在員工學習方面，具有前瞻性的企業已經開始以員工為中心，採用新的開放式學習技術。43%的受訪企業將大規模線上開放課程（MOOCs）納入企業的學習平台，而去年該數字為 30%。德勤與哥倫比亞大學職業發展學院合作，將於年內推出一套 MOOCs，協助人力資源和商務專業人士深化對德勤《2016 全球人力資本趨勢報告》的認識與理解。

德勤中國人力資本諮詢服務全國主管合夥人王大威認為：「真正具創新性的變革和突破在今年的全球人力資本趨勢報告中尤其突出。人力資源團隊正在嘗試新的想法，他們在能力升級方面取得了顯著進步，而且新一代更年輕、更具商業頭腦，及更精通技術的人才正不斷進入該行業。這一切將增強企業的發展力和國際競爭力。」

隨著領導模式不斷改變，公司傳統的管理金字塔正土崩瓦解

此報告還顯示，傳統的領導層金字塔未能快速有效培養領導者。56%的受訪者認為，公司未準備就緒，無法滿足他們對領導力的需求；超過五分之一（22%）的受訪者表示，沒有針對培養「千禧一代」領導者的計劃。為了解決這問題，絕大多數的企業高管（89%）視提升、重建及完善公司領導力為本年工作的重點之最。

「沿襲傳統的領導力發展道路，加速前行並不會解決這長期存在的挑戰。」德勤有限公司全球人力資本領導合夥人 Brett Walsh 表示，「公司必須不斷加大投入，盡早發現並培養領導者。同時，公司還要有條不紊地調整公司的層級架構，以助發展團隊網絡和培養領導者。高管層與傳統的領導組織架構也需與時並進，以從充滿活力的未來領導者中獲利。」

點擊[此處](#)查看報告全文，或點擊[此處](#)查看資訊圖表。

關於德勤人力資本服務

德勤通過運用先進的分析技術制定人才管理戰略及業務驅動的人力資源戰略，協助公司有效管理人力資本，推動業務增長。德勤依託跨領域專業服務組織和全球網路資源，有效整合業務、行業和人力資源，是人力資本諮詢服務領導者。如欲了解更多資訊，請瀏覽 www.deloitte.com/us/humancapital。

關於德勤全球

Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司（即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”），以及其成員所網路和它們的關聯機構。德勤有限公司與其每一家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更為詳細的描述。

德勤為各行各業的上市及非上市客戶提供審計、企業管理諮詢、財務諮詢、風險管理、稅務及相關服務。德勤成員所網路遍及全球逾 150 個國家，憑藉其世界一流和高品質專業服務，為客戶提供深入見解以應對最為複雜的業務挑戰。德勤擁有超過 225,000 名專業人士，致力成就不凡。每 5 家財富全球 500 強企業，就有 4 家是德勤客戶。

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 23 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、合肥、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。

###