

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

千禧代與僱主可否維持良好關係？ 德勤全球年度調研報告指出，企業正面臨優才流失的風險

- 三分二的千禧代表示可能會在 2020 年之前離開現職機構
- 千禧代對其任職機構的忠誠度與公司的領袖培訓機會、工作的靈活性以及利益之外的使命感相關
- 千禧代在選擇工作時會受到個人價值觀的牽引，56%的受訪者會因為不認同某些機構的價值觀或操守而不考慮為其工作，49%的受訪者表示曾經拒絕有違其價值觀或道德觀的工作

中國香港，2016 年 1 月 13 日—— 德勤有限公司（「德勤」）發布第五份《[千禧代年度調研報告](#)》（僅提供英文版）指出，商界企業必須在盡力提升千禧代僱員對企業的忠誠度方面做出調整，否則將會面臨人才大量流失的風險。44%的千禧代受訪者表示，假如可以選擇，他們希望在未來兩年內離開當前任職的公司，而可能會在 2020 年之前離職的受訪者比例更高達 66%。此次調研是德勤在 2015 年 9 月至 10 月對來自 29 個不同國家的 7,700 名千禧代訪問的基礎上完成的。

在中國，共有 300 名千禧代參與了此次調研。結果顯示，65%的受訪者認為他們將會在 2020 年之前離開當前任職的公司。總體而言，中國的千禧代對經濟環境持樂觀態度，但是其樂觀指數則比去年有所下降。他們將晉升機會作為選擇任職機構的首要考慮因素（僅次於薪金）。

整體調研結果顯示，考慮會在短期內轉職的受訪者普遍指出，當前任職的崗位缺乏領導能力培訓，工作中會有被僱主忽略的感受。但是，工作是否能與生活平衡、工作能否提供更大的靈活性、以及企業價值觀與自身價值觀是否存在分歧等更大的問題，也同樣不斷地影響著他們的意見和行為。無論其事業發展到哪個階段，千禧代似乎都會被價值觀強烈地影響，尤其是他們對任職機構的選擇、工作種類的偏好、以及升任更高職位後的決策方針，這種影響則更為明顯。千禧代對企業的社會角色繼續給予正面的評價，與往年調研結果比較，他們對企業在積極性和道德方面的負面印象也有所減弱。千禧代依然期望企業能夠提升對人（即僱員、客戶與社會）、產品和使命的關注，而不僅僅是以金錢利益為重。

德勤全球首席執行官浦仁杰表示：「相比賺取更高的薪酬，千禧代更重視其供職機構的宗旨能夠與他們的價值觀一致，以及他們在該機構獲得事業發展的機會。領導者應表現出他們對這些重要事項的瞭解，否則企業便會持續面臨人才大量流失的風險。幸運的是，千禧代也為企業提供了一些準則，讓僱主知道應如何在事業滿足感和專業培訓發展方面迎合千禧代的需求。」

爭取千禧代對企業的忠誠度

千禧代期望能夠與雇主的價值觀一致；十位受訪者當中有七位認為他們所任職的公司與其自身價值觀一致。企業或許能夠借助這「一綫曙光」，留住這些年輕的專業人才。

此外，縮窄「使命上的分歧」對於吸引和留住千禧代人才也同樣重要。千禧代期望僱主重視技能提升、薪金和雇員的「滿意程度」，而且能夠創造更多職位，以及提供能夠改善人們生活的產品和服務。雖然千禧代認同商家企業在盈利和增長方面的需求，但他們仍舊認為企業/機構往往過度重視此等目標。千禧代認為，擁有強烈使命感的機構才能取得長遠的成功；缺乏使命感的企業則會面臨風險。

調研結果顯示，最成功留住千禧代雇員的企業都會為員工提供領袖培訓機會，為其提供輔導；鼓勵員工要注重工作與生活的平衡；讓千禧代員工靈活選擇辦公地點，以達到最高工作效率；讓千禧代在其事業發展方面擁有更大的自主權；培養企業文化，提倡並獎勵員工坦誠溝通、堅守道德和互相包容。

價值觀傾向傳統，不輕易妥協

出乎意料的是，該調研還發現，千禧代並不特別在乎個別企業或僱主相關的「謠言」。受訪者更表示，他們對於名成利就或是在社交媒體上是否備受關注，都沒甚興趣。反之，從廣義而言，千禧代的人生目標都比較傳統。他們都想擁有自己的家，尋找終身伴侶，但求財政安穩，繼而累積足夠的財富，安享晚年。除此之外，他們也充滿熱誠，希望自己能夠為公司及/或世界做出積極貢獻。

就在工作上影響其決策的不同因素而言，他們則認為「自身價值觀/道德觀」的影響力最大。大部分千禧代在面對違背其自身價值觀的情況時，都能夠堅持自己的原則，包括位居高職的千禧代，他們將對個人價值觀的重視一直延伸至董事層面，這就意味著未來領袖在作出決策時，個人價值觀和對特定企業目標的追求同樣是重要的衡量基礎。

浦仁杰說：「就上一代人而言，很多專業人士都希望與僱主保持長久的僱傭關係，而且對上司的工作指令和要求，大部分人都未曾想過向上司說『不』。但是，千禧代則比較獨立，而且更傾向將自己的價值觀凌駕於企業目標。他們對專業成就重新定義，為自己的事業發展做主，而且無論他們的事業發展到什麼階段，他們的價值觀都不會改變，這對於企業未來的業務營運將會構成重大影響。」

此次調研報告的其他發現還包括：

- **滿足感和使命感關係密切** – 四成千禧代受訪者表示對工作的滿足感甚高，認為自己在2020年之後會繼續在現職企業工作的受訪者也高達百分之四十，他們指出其僱主除了追求金錢利益之外，還有強烈的使命感。工作滿足感偏低和計劃在兩年內離職的受訪者分別占22%和26%。
- **經濟考慮並非促使千禧代雇員離職的唯一因素** – 就新興市場而言，有69%的千禧代有意在未來五年離開當前的崗位，同類佔比高過發達經濟體（61%）。但是，對比佔比較為突出的國家（如英國，同類佔比為71%），則會發現，經濟氣候並非雇員考慮離職的唯一因素。

- **商界是為社會造福的力量** – 千禧代一直對商界保持很高的期望，近四分之三（73%）的受訪者認為，商界對廣大社會有積極的影響，且該比例從 2014 年起一直維持不變。這顯示出儘管部分本地和地區的經濟不甚景氣，但千禧代依然覺得商界企業能夠為社會造福。
- **對領袖培訓感到不滿** – 近三分二（63%）的千禧代在領導能力方面未得到充分發展，當中有 71% 的人預計自己會在未來兩年內離職，原因是對當前的領導能力培訓感到不滿，比那些認為自己會在 2020 年後繼續留在現職崗位的人數比例足足高出 17%。
- **專注生產力與個人發展** – 千禧代希望用更多的時間探討新的工作方式、提升技能以及得到前輩的指導。
- **追求靈活性** – 就辦公地點而言，四分之三的千禧代會選擇在家或公司以外的其他地方辦公，因為他們覺得這樣能夠達到最高的工作效率。但是目前，只有 43% 的受訪者能夠自助選擇辦公地點。
- **自己做主的感覺** – 逾四分之三（77%）的千禧代認為，自己能夠為事業的發展做主。

在即將於 2016 年 1 月 20 至 23 日在瑞士達沃斯舉辦的[全球經濟論壇](#)上，德勤全球領導將携 [《德勤千禧代調研報告》](#) 於論壇期間深入討論千禧代對商界和僱主的影響。

請點擊[此處](#)瀏覽《千禧代調研報告》的報告摘要。

關於德勤千禧代調研報告

德勤全球對全球 29 個國家近 7,700 名千禧代進行調研，以得出相關調研結果。在招募調研對象時利用篩選性問題，以確保所有受訪者均為千禧代，即在 1982 年後出生，並擁有大學學歷，全職受雇，工作資歷以在大型（員工人數超過 100 名）私營機構工作為主的人士。

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」），以及其成員所網絡和它們的關聯機構。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。德勤成員所網絡遍及全球逾 150 個國家，憑藉其世界一流和高質量專業服務，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 22 個辦事處分布于北京、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絡，在德勤全球網絡的支持下，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。