

新聞稿

聯絡人：

李國杰
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

德勤調查發現，在業務極具靈活性的時代， 全球企業正在尋求新的領導力模式、增長速度和新技能

傳統的領導力模式已經無法適應當今瞬息萬變的市場

中國香港，2013年5月27日 – 德勤有限公司報告《重構藍圖：2013年人力資本趨勢》稱，84%的全球企業領導人及人力資源高管人員表示，由於傳統的領導力模式已經無法適應今天瞬息萬變的工作環境，企業必須尋求創新方式來發展培育新的領導人。

是次調查的對象是橫跨 59 個國家的 1,300 多家企業組織，調查勾畫出驅動重大商業與人力資本決策的 13 項全球趨勢。報告探索了人力資源的新方法，涉及從下一代領導力戰略、開放式人才經濟至關注重大人力資源優先要務實施的改善工作。主要的調查發現包括：

- 面對眾多挑戰，87%的企業領袖預計，通過尋求高度定制的戰略，企業組織對於改革計劃會有更高要求。
- 為了抓緊新的增長機會，82%的商業領袖表示，董事會在進行戰略規劃時應及早將人力資源高管人員納入其中；
- 技能差距和經濟不確定性，導致企業組織從人才招聘向人才開發過渡；
- 企業組織將繼續區分人才、新興市場以及人力資源組織等領域的優先程度。

德勤管理諮詢中國人力資本諮詢服務領導合夥人王大威稱：「調查結果顯示，隨著企業走出經濟蕭條的泥沼，人力資本議程的關注重點正在轉向全球增長。當前的商業環境中，經濟不確定性依然存在，而且隨著企業尋求新興市場上的增長新機會，其業務重心也正在改變。」

他補充說，中國作為主要的新興市場之一，在人力資本戰略方面發揮著日益重要的影響。為了應對高速增長的新興市場面臨的人才短缺問題，企業越來越重視發展培育本地人才，之後可外派至其他國家。在中國，企業正在投資打造「全球高管人才」，他們從本土成長起來，並且可以在亞洲和非洲的其他發展中市場上擔任更高級的管理職位。

回顧中國的數據時，王先生引述報告稱，面對如人才競爭和領導發展等一些同樣困擾亞洲乃至全球其他國家的長期問題，當前還很難制定立竿見影的解決方案，但仍有約 40% 的中國公司對其現有的人力資源管理結構和人才計劃表示滿意。

有 75% 的中國公司認為 2013 年業務將持續增長，這是意料之中的預測。但結合中國經濟放緩的背景，它們對於業務增長水平持更為保守的態度。他補充道：「我們還發現一個有趣的結果，中國公司承認在人力資源和人才發展方面落後於全球水平，但是有 22% 的公司自信地認為，他們在人力資源的某些方面與全球標杆不相上下。」

德勤有限公司全球人力資本諮詢領導人 Brett Walsh 稱：「當今企業面臨著一些史無前例的嚴峻挑戰，包括在趨於停滯或衰退的市場上創造利潤、打入新興國家市場創造下一輪顛覆性創新浪潮 — 以及二者之中的所有挑戰。上述任何一種挑戰都需要某種特殊類別的領導者，放之四海皆准的通用模式是不存在的。隨著全球職場環境競爭日益加劇，企業領導者只有通過成功地創造有效的方式來保留和吸引頂尖人才，才能獲利。」

所有的被調查者一致認為，本次調查確定的 13 項趨勢中有五大趨勢將成為來年企業和人才領袖應當著力應對的優先要務。德勤有限公司全球市場與品牌及人力資本諮詢領導人 Jeff Schwartz 稱：「這是這次研究的一項重大發現，因為大家往往都認為國與國之間的人才需求和實踐是不同的。而調查結果顯示，前五大趨勢得到了所有主要經濟體的認可，這一事實非常令人意外。這說明企業的關注重點越來越趨向全球化。」

Schwartz 在報告中概述的這五大主要趨勢包括：下一代領導力、組織加速發展、培養人才之戰、董事會如何影響人力資源決策、以及轉變人力資源管理，適應新的商業要務。

1. 下一代領導力

大多數企業組織（84%）認為，培養未來領導者是當前及未來三年切實相關的重要任務，但是企業組織必須尋找新的領導力模式來應對極具靈活性的競爭時代。

「儘管發展培養下一代全球領導者顯然是重點，人力資源高管仍然需要圍繞發展問題制定與眾不同的辦法。這些戰略必須具有業務針對性，要廣泛推行，而且企業組織必須努力取得最佳的結果。」

2. 組織加速發展

87% 的被調查者認為，企業組織如何對待改革是首要趨勢之一。「在如今快節奏的環境下，企業組織需要採取新的方式來看待改革，並且更加注重成效。」

3. 培育人才之戰

86% 的被調查者稱，向人才開發過渡和技能升級將是重大趨勢。「由於企業要努力為眾多層次的重要職位填補人才，因此當前企業對於培養打造人才各項能力賦予了全新的關注，而不是僅僅局限於尋找人才。」

4. 董事會如何影響人力資源決策

82% 的被調查者稱，越來越多的董事會開始關注人才的作用及其對業績和風險的影響。相比過去，董事會的關注重點在於首席執行官的接班以及為大多數資深高管設定薪酬，這無疑邁進了一步。「如今，企業組織深知，制定戰略時若不考慮人才維度問題，勢必引發風險。董事會也逐漸認識到，企業戰略往往體現為人才戰略。」

5. 轉變人力資源管理，適應新的商業要務

85% 的被調查者表示，企業組織正在發展培養人力資源的各項能力，使其不僅能夠支持業務，還能夠協助制定業務戰略。「為了履行人力資源在加速業務增長方面的新角色，企業組織正在利用人力資源的轉型機會，設計能夠跨越地域限制發揮作用的人力資源和人才體制，創造一個具備充分的靈活性，能夠支持不同業務模式的框架。」

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。每一個成員所均為具有獨立法律地位的法律實體。請參閱 www.deloitte.com/cn/about 中有關德勤有限公司及其成員所法律結構的詳細描述。

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，為客戶提供應對最複雜業務挑戰所需的深入見解。德勤擁有約 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 21 個辦事處分布於北京、香港、上海、台北、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

在中國大陸、香港和澳門，我們通過德勤·關黃陳方會計師行和其關聯機構包括德勤華永會計師事務所（特殊普通合夥），以及它們下屬機構和關聯機構提供服務。德勤·關黃陳方會計師行為德勤有限公司的成員所。

早在 1917 年，我們於上海成立了辦事處。我們以全球網絡為支持，為國內企業、跨國公司以及高成長的企業提供全面的審計、稅務、企業管理諮詢和財務諮詢服務。

我們在中國擁有豐富的經驗，並一直為中國會計準則、稅制以及本土專業會計師的發展作出重大的貢獻。在香港，我們為大約三分之一在香港聯合交易所上市的公司提供服務。

###