

人才趋势 2024 | 中国大陆

# 跨越期望鸿沟

洞悉雇主与雇员的职场期望鸿沟，  
制定成功的人才招聘与保留策略





# 目录

引言-米高蒲志大中华区高级董事总经理 Rupert Forster

---

主要研究成果

为什么企业面临空前的招聘挑战

招聘



灵活办公难题

灵活办公



多元、公平与包容 (DE&I) :期望与现状脱节

DE&I



人工智能 (AI) 热潮

AI



在 2024 年跨越期望鸿沟

---

研究方法

---

米高蒲志集团简介

---

联系我们

---

# 职场期望的鸿沟显现。 我们该如何弥合这一鸿沟？

去年的“人才趋势”调查揭示了职场正在发生重大转变，即“隐形的变革”。

疫情过后，多种因素叠加导致职场出现微妙但巨大的转变，人们更全面地思考工作对于个人的价值。

现在，仅仅过去了一年，情况再次变化，而这对您的人才招聘与保留或求职将产生影响。企业越来越难以找到普适的人才策略——我们称其为“期望鸿沟”。

一方面，员工的期望越来越高，有竞争力的薪酬和灵活办公已远远无法满足其需求。另一方面，面对风云突变的商业环境，雇主也承受着巨大的压力。双方在很多方面难以达成一致。

我们的《人才趋势 2024》调查采访了 2,500 名中国大陆员工，旨在深入探讨此问题，以揭示员工的真实感受以及雇主亟待了解的关键洞察。

## 以下列举了几个主要发现：

- 虽然全球薪酬增长放缓，**但员工仍期待获得更高的薪酬**。这不但能让他们追上不断攀升的生活成本，更是对其工作贡献的肯定。
- **在亚太地区的多数国家，灵活办公已是热点话题**。雇主们正竭力探索既能满足业务需求又能满足员工偏好的混合办公模式和政策。
- 面对一支多代际的员工队伍，**保持充满活力又包容的企业文化**，让每个人都能做真实的自己，是复杂度前所未有的大难题。
- **AI 不再是未来概念，而成了当下进行时**。它已然对人们的日常工作生活以及职业选择产生影响，从另一维度增添了人才市场的复杂性。

“期望鸿沟”渗透到当代职场的各个方面，凸显了弥合期望差距对打造高效率、高凝聚力职场的重要性。

下文中的洞察将助您弥合期望鸿沟、培养包容文化，并自信驾驭持续变化的招聘市场。

作为值得信赖的合作伙伴，我们深耕中国大陆市场逾 20 载，凭借作为国际招聘企业的优势，运用独家数据和技术，为客户提供极具价值的专业招聘知识和市场行业洞察。

我们的专业顾问团队遍布中国华东、华南和华北地区，随时准备帮助您应对当下复杂的人才市场。如果您有人才洞察方面的需求，请联系我们获取个性化的 Page Insights 洞察服务。

希望随附的洞察和建议能给您带来有价值的参考，帮助您驾驭当下充满活力的职场。我们期待为您赋能，并祝您开卷有益。



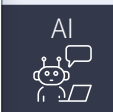
**Rupert Forster**

高级董事总经理  
大中华区  
米高蒲志



# 主要研究成果

《人才趋势2024》报告揭示了当下职场的关键问题,即雇主和员工的期望之间存在着巨大的鸿沟。



# 为什么企业面临空前的招聘挑战

尽管雇主和员工期望之间存在鸿沟并非新鲜事,但 2024 年的宏观经济形势带来了新的变量,加剧了期望差距。



招聘



灵活办公



DE&I



AI



# 如何在中国大陆 招聘和保留人才

尽管中国大陆的经济形势远好于亚太及全球其他市场，但在吸引和保留顶尖人才方面，雇主仍面临着独特挑战。

尽管仅有 22% 的中国大陆雇主表示招聘面临挑战且只有 14% 的雇主表示面临人才保留挑战（这两个数字明显低于亚太及全球其他市场，中国大陆人才市场仍面临着独特的现实难题。

最紧迫的问题之一是寻找符合公司文化和价值观的人才。这意味着，在整个招聘过程中，企业要明确表述并传达企业文化。此外，在匹配薪酬与福利需求方面，雇主也需要一种平衡的艺术，在管控成本的同时保持薪酬竞争力。

深入洞悉并积极应对这些难题，有助于中国大陆雇主在变化莫测的市场中吸引并留住最优秀的人才。深耕企业文化、制定有竞争力的薪酬、着重技能发展和培训，是决定成败的关键。

## 雇主观点： 十大招聘挑战

- 1 找到符合企业文化的应聘者
- 2 满足薪资期望
- 3 市场上的候选人缺乏所需技能
- 4 在人才竞争中不敌发展速度更快的竞争者
- 5 提供求职者要求的灵活办公政策
- 6 满足期望福利待遇
- 7 人才竞争
- 8 顺应新兴招聘技术
- 9 求职人数上升
- 10 人才短缺

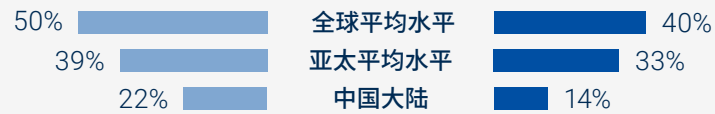


在过去一年中, 在招聘和保留员工方面  
遇到挑战的雇主比例

面临人才**招聘**挑战  
的雇主百分比%

面临人才**保留**挑战  
的雇主百分比%

按市场划分



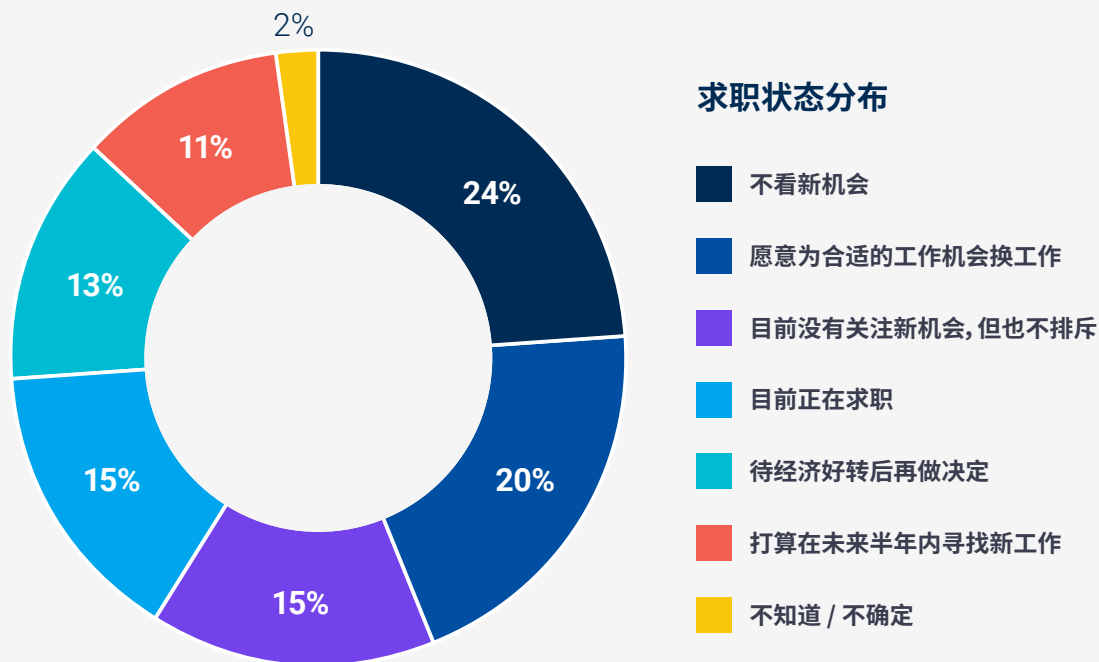
按企业规模划分(人数)



# 员工依然愿意尝试新工作机会

无论工作年限如何, 员工都对新工作机会持开放态度。我们的数据揭示, 74% 的受访者有意愿在 2024 年尝试新机会, 同比下降 12%, 证明职场人更追求工作稳定性。

最为突出的是, 积极求职的人数相对于 2023 年减半, 不愿意尝试新机会的人数增加了 10%。





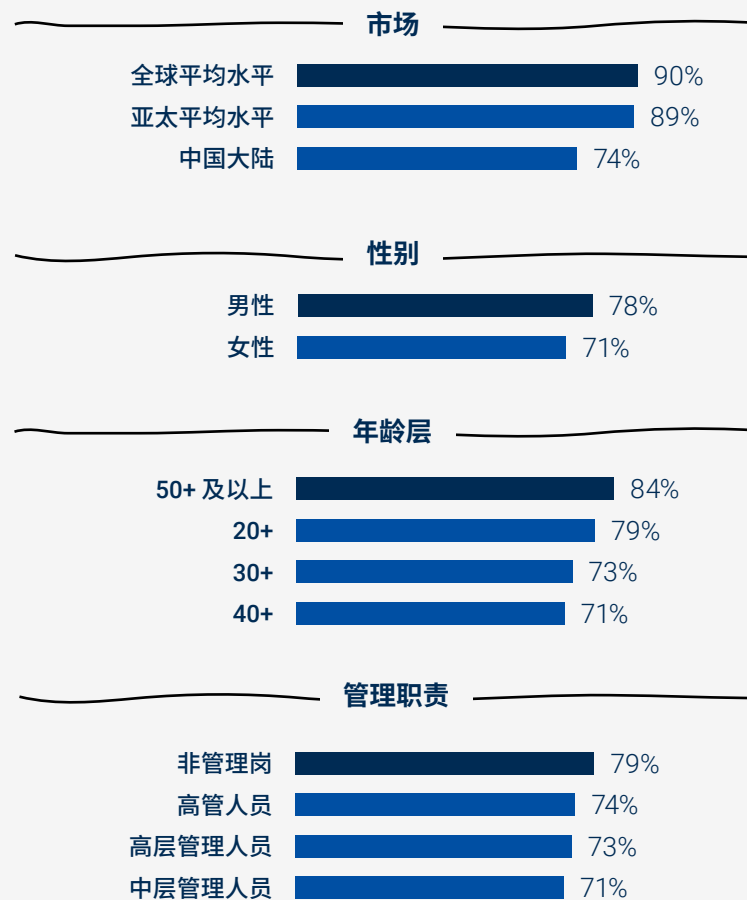
# 无论何种细分群体, 人们都愿意尝试新工作机会

尽管不同行业略有差异, 但自 2022 年大离职潮以来, 一直存在着一定比例的员工愿意尝试新机会。

两个最可能换工作的人群为: 年龄 20+ 的职场新锐以及 50+ 及以上的资深高管。二者尽管存在年龄差距, 却有一个共同的特质: 都对目前的薪酬不满, 并且期待更能施展能力的职位。

这种不谋而合的趋势表明, 员工在不同职业阶段的期望和现实存在落差。企业必须定制策略提升员工归属感, 从而解决这一问题, 例如提供有竞争力的薪酬、制定清晰的职业发展道路、打造更理想的工作环境, 以满足年轻人的雄心壮志和高管人员的进阶需求。

## 2024 年愿意尝试新工作机会的人数百分比 %



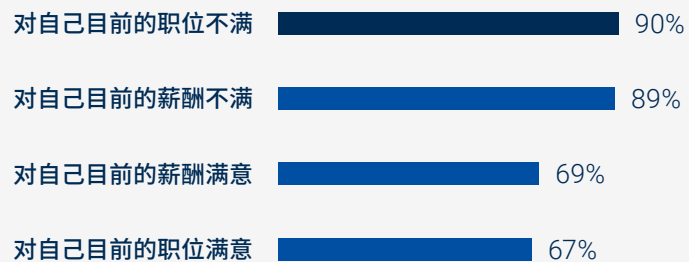


### 2024 年愿意尝试新工作机会的人数百分比 %

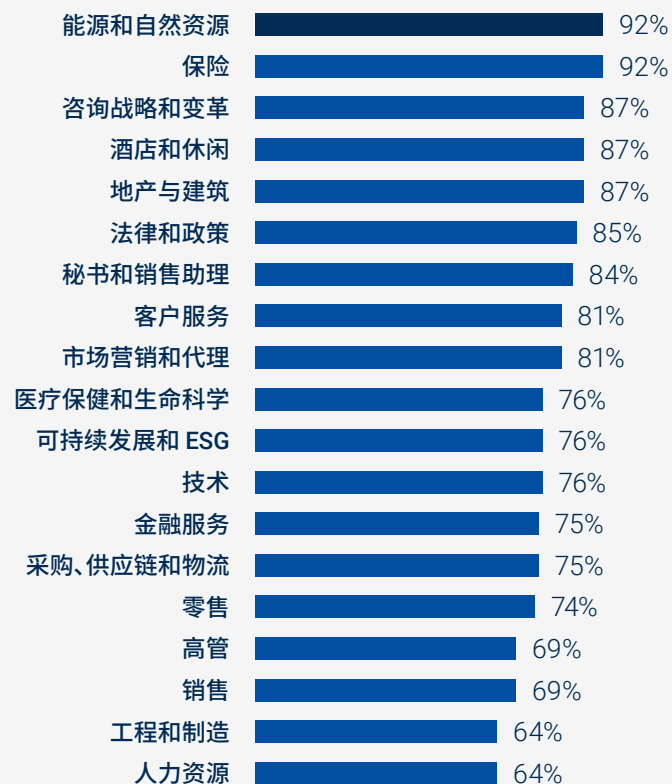
#### 身障人士



#### 员工满意度



#### 职能



招聘



灵活办公



DE&I



AI



# 管理当前职场 不断变化的期望

雇主和求职者在部分考量因素上达成一致,但在员工发展和幸福感的支持因素方面仍存在分歧。

在吸引 / 招聘人才时,雇主和员工都重视公司激励方案、职业发展和有竞争力的薪资。

激励措施 (Incentives) 通过灵活的工作时间、通勤福利和学费报销等来激励员工,而奖励 (Rewards) 则通过公众认可、礼品卡或额外带薪休假等来表彰成就。奖金计划 (Bonus) 如绩效、利润分享和现场奖金等,则在财务方面奖励达到或超过目标的员工。

雇主往往高估了公司品牌和使命的重要性,低估了灵活办公和办公地点等安排的重要性。在加薪无望的情况下,改进激励和奖励方案也可有效吸引顶尖人才。

雇主与员工的认知偏差在保留人才方面更为明显。雇主意识到了有竞争力的薪酬和工作与生活平衡的必要性,但可能会忽视工作满意度、公司业绩和职场幸福力的维护对员工的重要性-而这恰恰是导致员工不满和尝试外部新机会的原因。为留住员工,雇主除了创造积极的工作环境、提供成长机会,还必须优先考虑员工的幸福感。这不仅关乎员工满意度,也是确保公司整体健康和高效的关键。

## 人才吸引: 了解吸引求职者跳槽的关键要素

### 新职位能吸引求职者的主要因素

- 1 激励和奖励
- 2 比目前职位更高的薪酬
- 3 清晰的职业发展路径
- 4 奖金方案
- 5 培训与发展
- 6 灵活办公安排
- 7 企业道德与价值观
- 8 企业文化
- 9 办公地点
- 10 领导团队

### 雇主认为能吸引求职者的主要因素

- 1 激励和奖励
- 2 清晰的职业发展路径
- 3 提供比当前职位更高的薪酬
- 4 培训与发展
- 5 奖金方案
- 6 企业品牌
- 7 领导团队
- 8 企业道德与价值观
- 9 企业文化
- 10 职位 / 企业的强大使命感

## 员工保留: 找出并消除导致员工流失的因素

### 导致员工另谋高就的主要原因

- 1 不满意目前的薪酬
- 2 寻求升职 (职业发展)
- 3 目前所在企业或行业不景气
- 4 需要更灵活的工作时间安排
- 5 无法保持工作与生活平衡
- 6 目前所在企业的幸福感支持不够
- 7 对企业的策略 / 方向不满意
- 8 不适应目前企业文化
- 9 寻求更好的培训机会
- 10 不满意目前的职位

### 雇主认为能留住员工的主要原因

- 1 有竞争力的薪资
- 2 保持工作与生活平衡
- 3 福利政策
- 4 职业发展
- 5 管理风格
- 6 关注员工身心健康的举措
- 7 感谢、认可与表彰
- 8 管理架构
- 9 对企业领导团队的信任
- 10 培训与发展



# 提升多代际职场环境下的员工敬业度

企业文化是影响员工去留的重要因素,不同代际员工对其组成部分和对应的价值感受不同。

为了保证从婴儿潮一代至 Z 世代等不同代际的员工都具有高水平的工作满意度,企业必须了解并满足他们不同的优先需求。尽管他们普遍看重工作与生活的平衡、有竞争力的报酬、雇主的认可,除此以外的其他需求却大为不同。多样化的员工偏好促使企业实施多元员工敬业度和留任策略。

## 有助于提升不同年龄层员工满意度的企业文化要素

20+

- 职业发展
- 关注员工身心健康
- 无需加班
- 培训与发展
- 同事关系

30+

- 关注员工身心健康
- 职业发展
- 公司的 DE&I 政策
- 对企业领导团队的信任
- 合理的管理组织架构

40+

- 对企业领导团队的信任
- 职业发展
- 管理风格
- 清晰的企业价值观
- 合理的管理组织架构

50+

- 管理风格
- 清晰的企业价值观
- 对企业领导团队的信任
- 明确的企业目标
- 公司的 DE&I 政策

招聘



灵活办公



DE&I



AI



# 有竞争力的薪酬远远不够

虽然全球薪酬增长放缓，但员工仍期待获得更高的薪酬。有趣的是，即便对目前薪酬满意的人，也会积极寻找新机会。

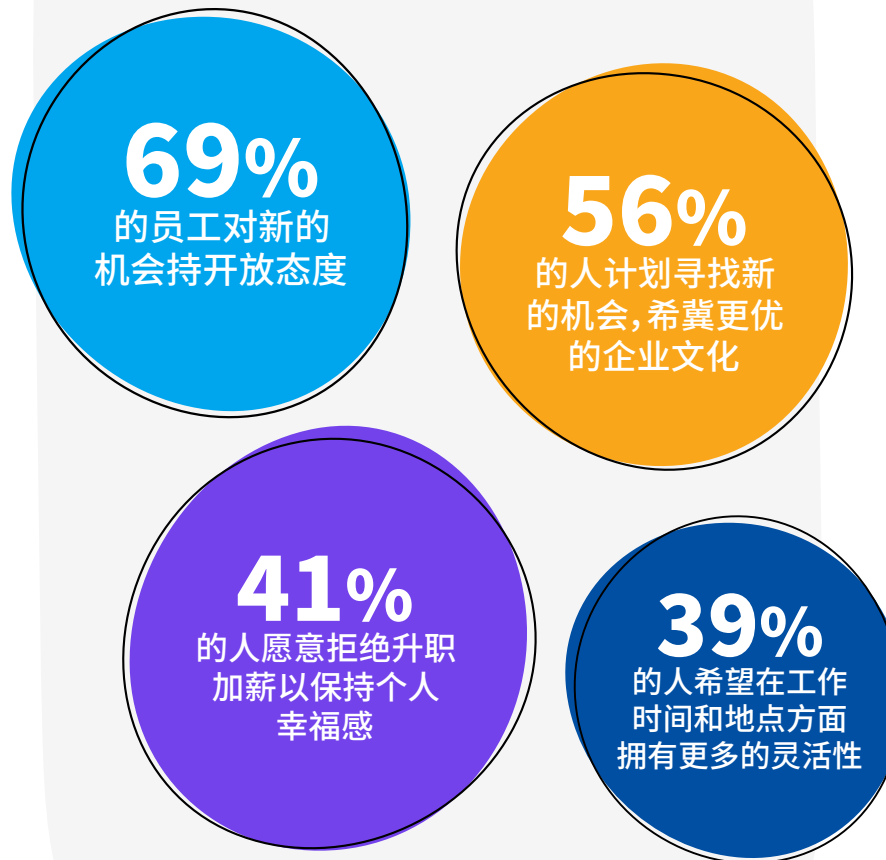
这一发现表明，随着员工越来越重视除薪酬福利以外的其他因素，仅凭有竞争力的薪酬已不足以留住顶尖人才。他们寻求更广阔的成就感、更灵活的办公环境以及工作与生活的平衡，这标志着职业发展和人才保留政策的影响因素正在发生重大转变。



## 难以满足薪酬期望？

下载我们最新的薪酬指南，对比您提供的薪酬与行业平均薪酬之间的差距。

## 对目前薪酬感到满意的员工的想法



招聘



灵活办公



DE&I



AI





# 薪酬满意度上升： 员工主导薪酬谈判

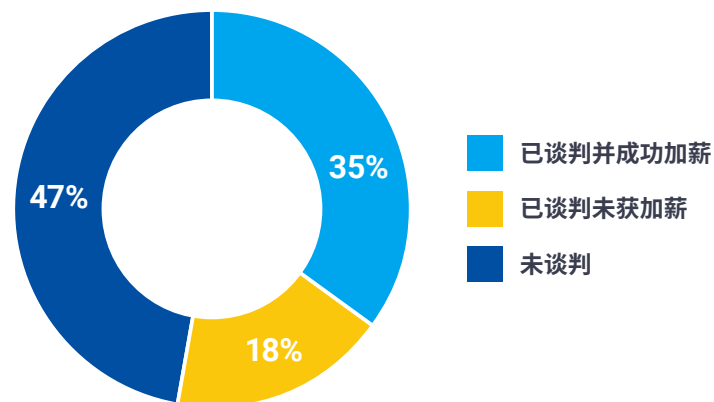
中国大陆职场的薪酬满意度大幅提高，员工继续主导复杂的薪酬谈判，并取得了不同程度的成功。

对当前薪酬不满的中国大陆受访者人数大幅下降，从 2023 年的 51% 下降到 2024 年的 26%。这一数据明显优于亚太地区 37% 的平均水平，突显了雇主在满足员工薪酬期望方面作出的大幅改进。

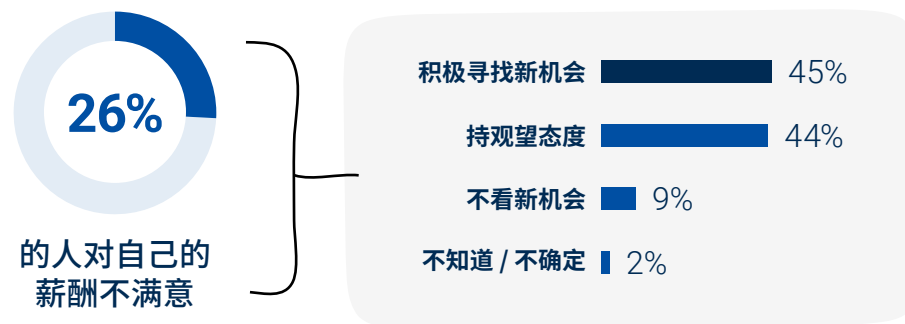
尽管薪酬满意度方面大幅改善，但在过去一年中，53% 的受访者仍尝试过加薪谈判，其中 35% 获得成功加薪，18% 遭到拒绝。这一数字体现了员工在维护自己的财务健康方面所作的不懈努力，以及他们在谈判过程中面临的挑战。

尽管中国大陆的整体薪酬满意度有所提高，但不容忽视的是，7% 的受访者在 2024 年薪酬没有得到任何增长。部分员工薪酬增长缓慢这一事实表明全面保障公平、有竞争力的薪酬仍任重道远。

### 进行加薪谈判的人数百分比



### 对当前薪酬不满人群的求职心态



招聘



灵活办公



DE&I



AI



# 幸福感胜过薪酬

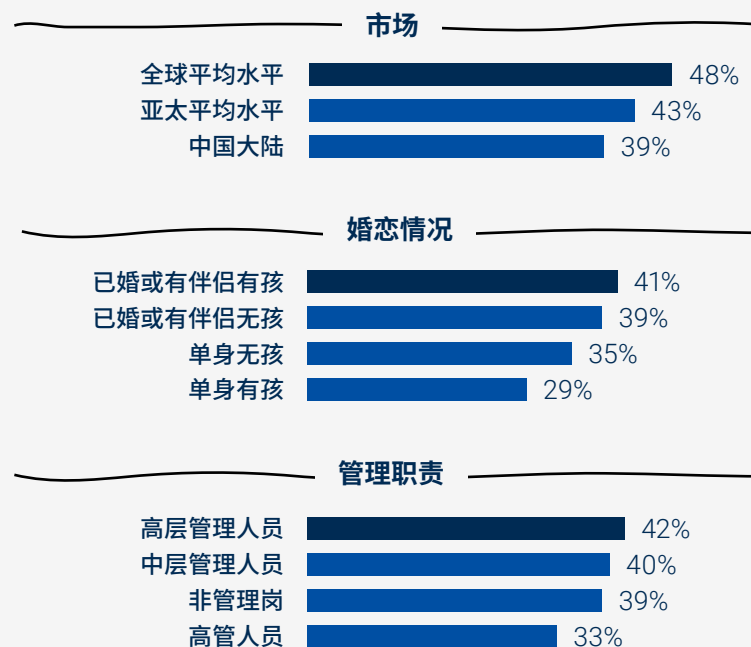
随着员工持续重视个人健康和工作与生活的平衡,出现了一种日渐显著的趋势,即:员工自愿拒绝可能损害其幸福感的晋升机会,以高管层尤甚。

自 2022 年以来,这种转变日益显著,凸显了保持工作与生活平衡对当代职场人的重要性。

在中国大陆,为了保持幸福感而愿意拒绝升职加薪的员工总体比例仍与 2023 年相当。

这一趋势表明,企业必须认识到,传统的人才保留和激励因素对于不同年龄层的员工不再普适。为了迎合不断变化的员工需求,企业必须制定政策来确保员工享受工作与生活的平衡。只有这样,企业才能吸引和留住那些既看重职业发展也看重个人幸福感的人才。

## 愿意拒绝升职加薪以保持个人幸福感的人数百分比%





# 灵活办公 难题

与时俱进的  
企业工作制度



招聘



灵活办公



DE&I



AI



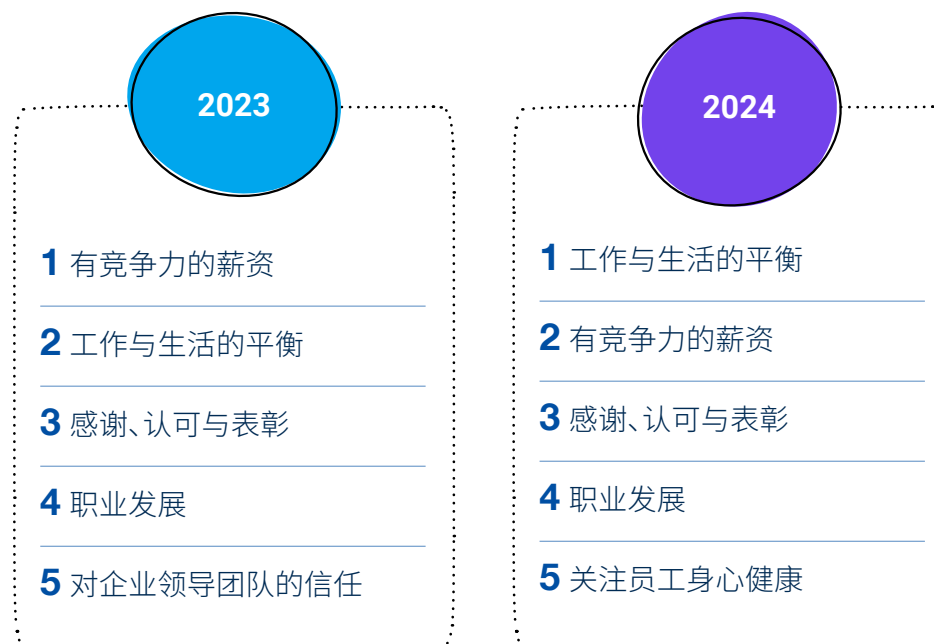


# 大规模转变已成定局

相对于 2023 年,工作与生活的平衡更进一步,一跃成为 2024 年员工工作满意度的首要影响因素。

这一转变表明员工越来越重视职业和个人生活的健康平衡。随之出现的是员工对于灵活办公的更高需求,任何对这种自主权的侵犯都可能导致员工不满和人员流失。

## 影响员工满意度的五大因素



# 灵活办公在 中国大陆日渐盛行

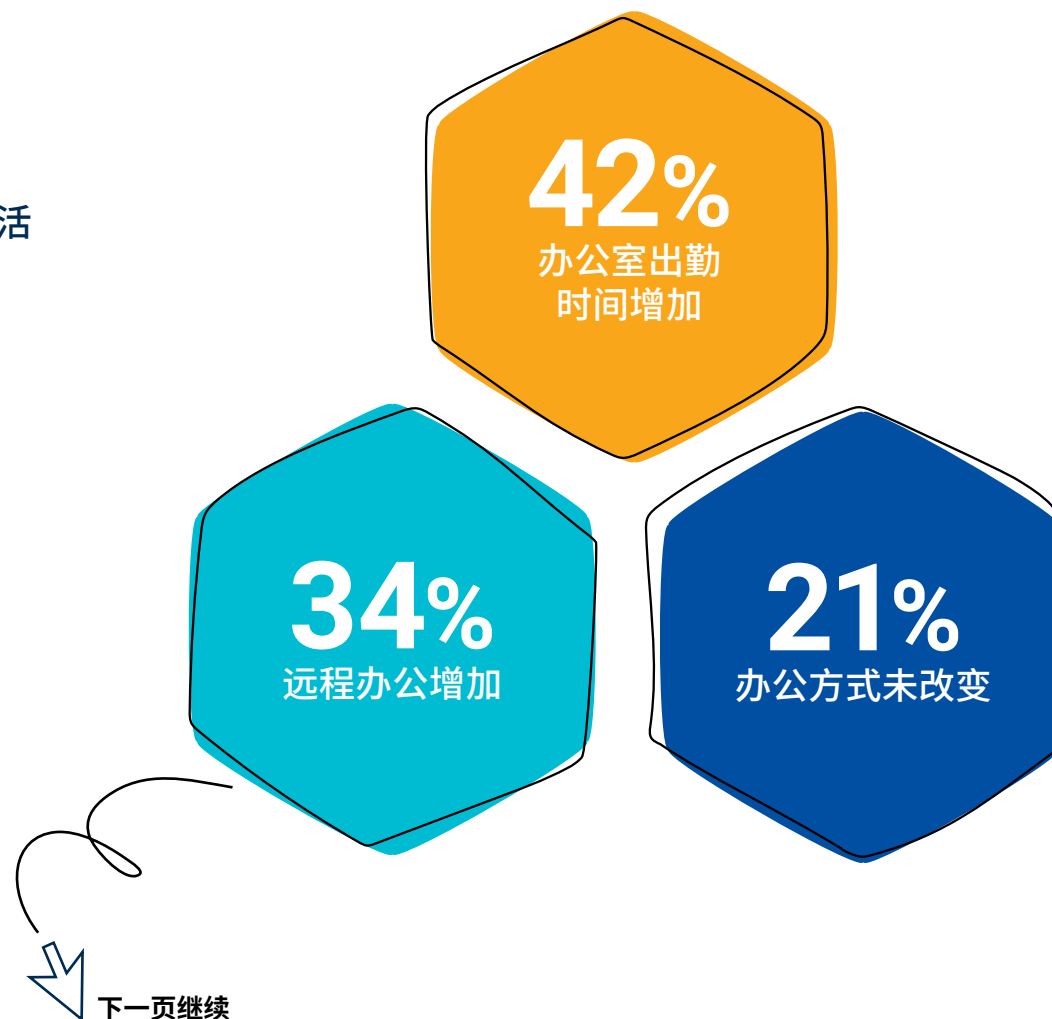
在中国大陆求职者和雇员的优先考虑因素中, 灵活办公排名第六——低于亚太其他市场。

尽管与其他亚太市场相比, 中国大陆相对更不重视灵活办公, 但混合办公模式的推崇程度却在不断上升。42% 的中国大陆受访者采用混合办公模式, 而 52% 在办公室全职办公。

有趣的是, 与过去一年相比, 42% 的中国大陆受访者如今在办公室工作更多时间, 这与亚太地区 46% 的平均水平非常接近。值得注意的是, 中国大陆的受访者之中, 远程办公的比例 (34%) 高于亚太地区平均水平 (23%)。

这一数据表明, 尽管中国大陆员工可能不像亚太其他市场员工那样高度重视灵活办公, 但仍有很大一部分员工采用混合和远程工作制。对于雇主来说, 了解当地工作文化并酌情考虑灵活办公安排, 是吸引和留住人才的关键。

相对于去年, 目前混合办公占主流



招聘



灵活办公



DE&I

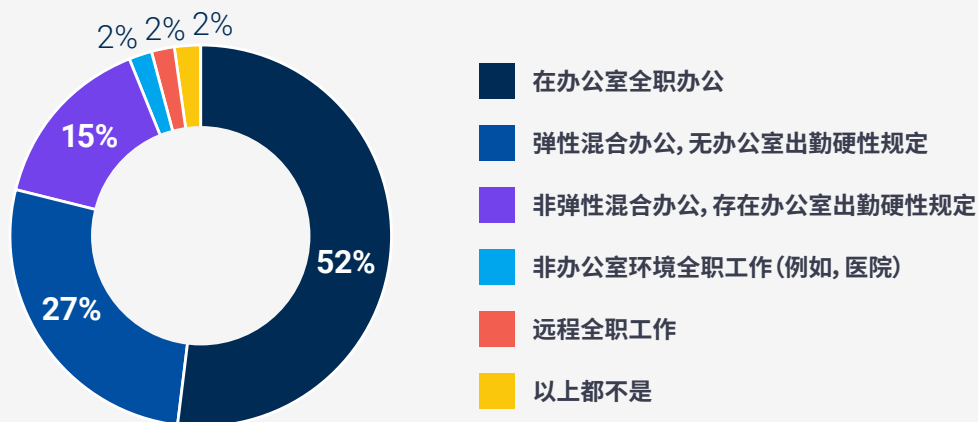


AI

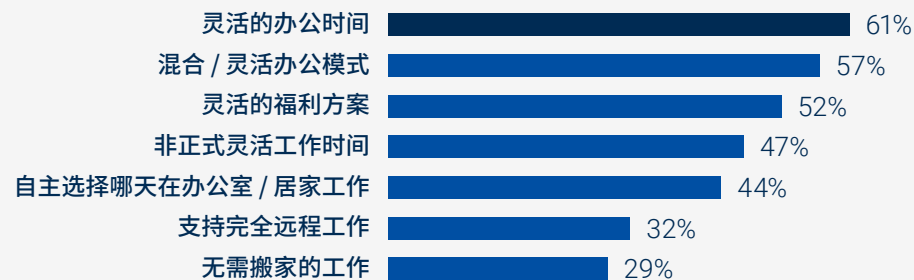




### 当下办公安排



### 制定灵活办公模式:对于员工而言哪种方式更适用?



招聘



灵活办公



DE&I



AI





# 回归办公室： 2/5 的员工增加 办公室办公时间

由于公司政策调整及面对面会议增加, 37% 的员工在办公室办公的时间比去年更多。

## 由于公司政策调整, 员工在 办公室办公的时间比去年更多



## 在办公室办公的时间比去年更多的原因

- 37% 面对面会议增多
- 37% 公司政策已调整 / 收紧
- 33% 更利于培训和成长
- 31% 更利于职业发展
- 29% 公司针对办公室办公提供激励措施
- 28% 办公环境改善
- 20% 同事来办公室的频率提高
- 19% 经常居家办公感到与世隔绝
- 17% 可以向同事当面请教
- 16% 现在住得离公司更近

招聘



灵活办公



DE&I



AI



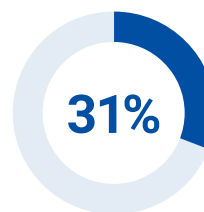


# 年龄 30+ 员工更看重职业发展而非远程办公

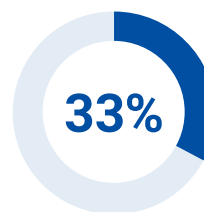
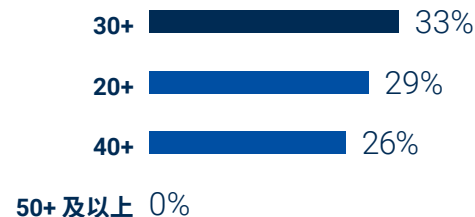
在办公室办公的时间比去年更多的受访者中, 年龄 30+ 人群很可能是为了更好的职业发展机会。

为利用这一趋势并吸引最优秀的人才, 雇主可考虑增加职业发展计划方面的投入, 满足年龄 30+ 员工的特定需求和愿望。其中可涵盖导师计划、领导力培训、跨职能项目和清晰的晋升途径。

营造相互协作且舒适的办公环境, 鼓励职业发展和搭建人际网络, 对于此年龄层的员工具有强大的吸引力。雇主可通过营造充满趣味互动和知识分享的工作环境, 展现对员工职业发展的不懈支持。



与去年相比, 更多地在办公室办公, 以期获得更好的职业发展



与去年相比, 更多地在办公室办公, 以期获得更好的培训和成长



招聘



灵活办公



DE&I



AI





# 双重标准：企业高管个人重视灵活办公，但低估了员工对此的期待

虽然高层管理人员个人重视灵活办公，但他们经常忽视此类政策对于留住人才的意义。因此，关于灵活办公如何在整个组织内实施需要重新进行战略评估。

在以员工身份接受调查时，高层和高管人员均将灵活办公政策排在第六位。但从雇主角度审视灵活办公的作用时，这些受访者却大大低估了此类政策对于留住人才的价值。

这种差异揭示了在对灵活办公的价值理解上存在巨大的鸿沟。高管层必须确保在整个组织的各个层面公平思考和实施灵活工作制。**公平的灵活工作制有助于提升工作满意度、提高士气、营造更包容的职场环境，从而最终提高人才保留率。**

此外，另一个矛盾也不容忽视：灵活办公与密切合作及面对面的有效辅导往往不可兼得，这让管理者在制定办公政策方面变得更为艰难与复杂，很难有一劳永逸的直接解决方案。

## 第 13 位

由高层管理人员给出的灵活办公在员工保留激励因素中的排名

## 第 6 位

高层管理人员在求职时对灵活办公重要性的排名

招聘



灵活办公



DE&I



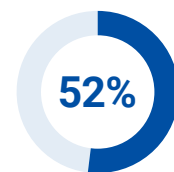
AI



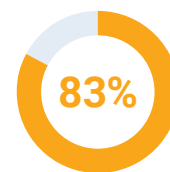
# 以年龄 50+ 及以上人士为代表的求职者青睐灵活用工

求职者对灵活用工的开放心态反映了他们希望更多的工作灵活度和更好地平衡工作与生活。这也意味着,雇主有机会建立一支更加灵活、更具性价比的独特专业人才队伍。

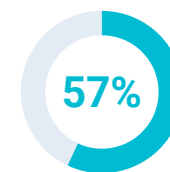
企业可以通过临时岗位、固定期限的灵活用工岗位和自由职业者来更广泛地利用人才资源,应对招聘挑战。**值得注意的是,青睐灵活用工的人中以年龄 50+ 及以上人群居多,其次为年龄 20+ 人群。**



的受访者会考虑通过专业招聘公司寻找灵活用工职位



的受访者会考虑固定期限的灵活用工职位



的受访者会考虑自由职业者职位

## % 的受访者会无条件考虑以下灵活用工职位类型

### 通过招聘公司寻找灵活用工职位



### \*固定期限的灵活用工职位



### 自由职业者 / 个体户



\*需要注意的是,与永久合同不同,固定期限合同有预先确定的终止日期。



# 多元、公平与 包容 (DE&I)： 期望与现状脱节

让包容照进现实



招聘



灵活办公



DE&I



AI





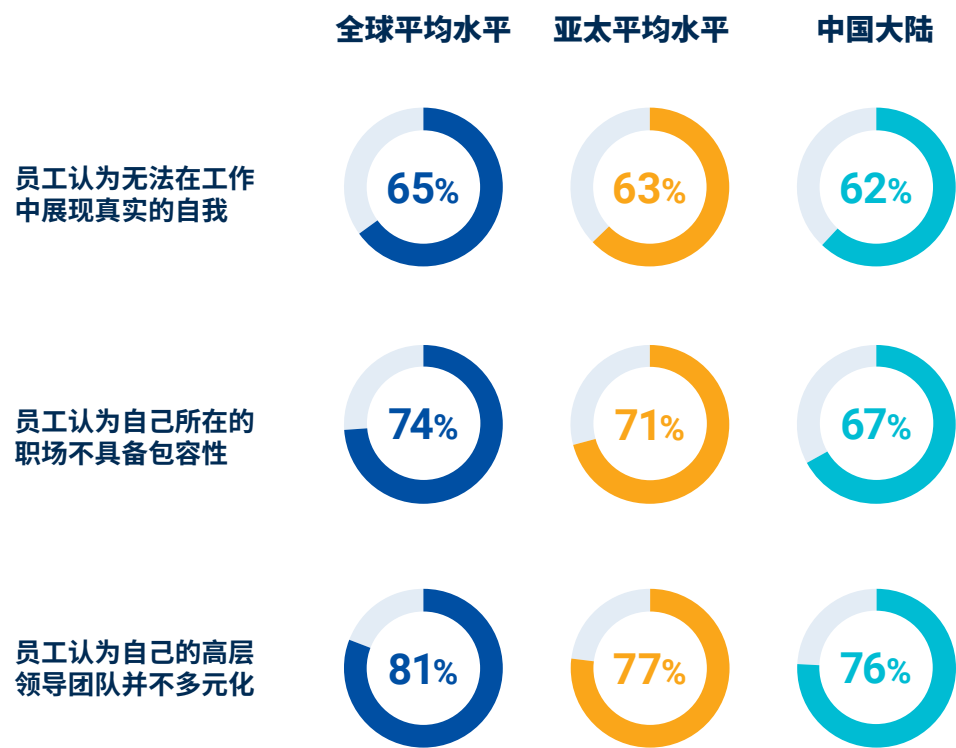
# 举步维艰的 职场包容性

灵活办公和职场自主权只是员工的一部分期待；真正的职场公平需要解决歧视和偏见等系统性问题。

如需建立一种能让每个人都真正地做自己并发挥最佳水平的企业文化，组织必须了解员工的不同顾虑、观点和期望。解决年龄歧视等根深蒂固的问题，对于保持企业竞争力、为员工提供身心支持，以及促进员工幸福感和成功至关重要。

多代人并存的职场现状，让企业满足处于不同人生和职业发展阶段的员工的不同需求变得更为艰难。解决这些难题对于培养包容性的职场文化至关重要。

## 职场包容性水平



# 员工面临歧视 和偏见:DE&I 措施刻不容缓

日常工作中,许多员工都遭遇过被边缘化、歧视、微冒犯和刻板印象。这意味着实施多元、公平与包容(DE&I)措施无比重要。

我们的研究发现解释了一个令人担忧的职场现状。约19%的受访者目睹他人在工作中被边缘化或歧视,13%的受访者在工作中受到边缘化或歧视,16%的受访者在工作中受到刻板印象定义,13%的人在 workplaces 受到微侵犯。这些被歧视的经历极大损害了员工的幸福感,企业迫切需要创造更加公平和包容的职场环境。

## 员工认为最重要十大 DE&I 措施:

- 1 防止职场年龄歧视
- 2 促进对职场女性的公平与包容
- 3 促进对来自不同种族 / 民族的员工之间的公平和包容
- 4 缩小男女薪酬差距
- 5 让更多不同种族和民族背景的员工担任领导职务
- 6 促进对职场身障人士的公平与包容
- 7 让更多的女性担任领导职务
- 8 促进对 LGBTQIA+ 社群的公平与包容
- 9 促进对变性人和 / 或非二元性别人群的公平与包容
- 10 让更多的 LGBTQIA+ 社群成员担任领导职务

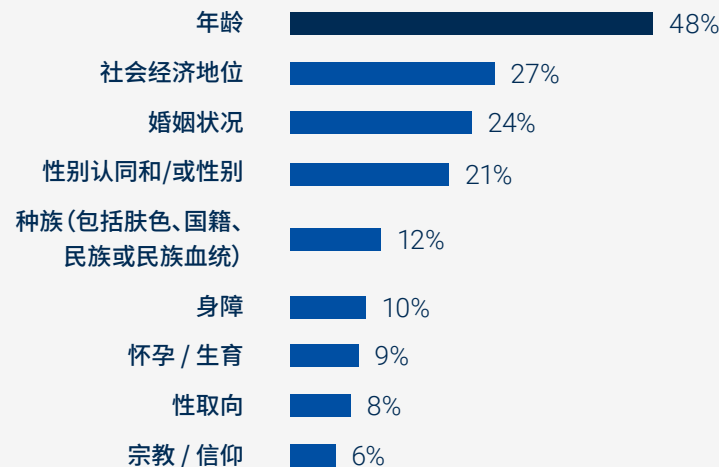
# 年龄歧视： 影响着每一代人的 首要歧视类型

年龄歧视无处不在，既影响资深专业人士，也影响着青年才俊。

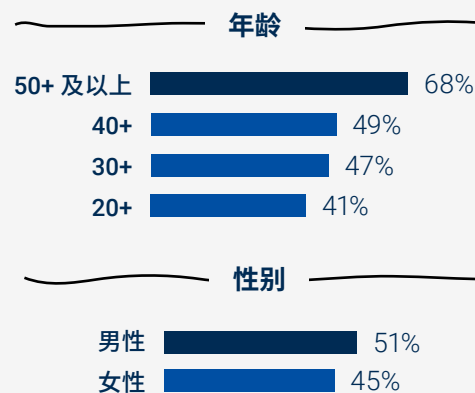
年龄歧视普遍存在，不同年龄段的员工都有感触。最有可能遭受年龄歧视的为 50+ 及以上员工；其次分别为40+，30+ 和 20+ 员工。

于企业而言，年龄歧视将造成双输局面。它将导致人才大规模流失、阻碍创新，并形成一种充满恐惧、不满的企业文化。企业需要打造多代际员工队伍并充分利用各个代际的独特优势，才能保持其竞争力。实施公平的招聘、推动多元化和包容性举措并提供继续学习的机会等有助于消除年龄歧视，营造一个让每位员工都感到有价值、受尊重的职场。

## 歧视的类型



## 不同细分人群中的年龄歧视比例





# 57%的女性对雇主缩小男女薪酬差距的努力感到满意

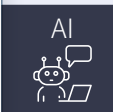
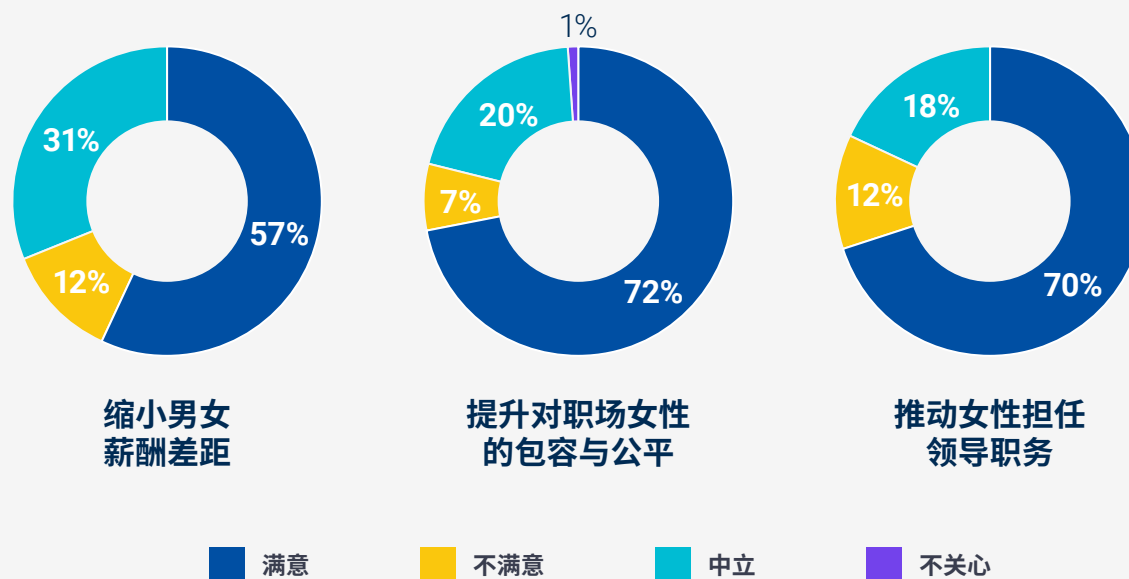
我们的数据显示了中国大陆女性对于推动职场性别平等 (特别是缩小男女薪酬差距) 方面的满意程度。

尽管问题依然存在,但中国大陆在缩小男女薪酬差距方面取得了值得称赞的进展,女性对此的满意度远超亚太地区(41%)和全球(35%)水平。我们的调查发现,57%的女性对雇主在解决男女薪酬差距方面所做的努力感到满意,31%的女性持中立态度,12%的女性表示不满。

此外,雇主在推动职场性别平等的其他方面也取得了长足进步。72%的女性对雇主提高职场女性包容度措施感到满意,70%的女性对雇主推动女性担任领导职位所做的工作感到满意。

调查还显示,男女在不同DE&I措施重要性排名上存在差异。“让更多女性担任领导职位”是女性眼中第五大最重要的举措,但仅排在男性的第八位,这种差异值得关注。此外,在女性受访者看来,提升职场对女性的包容与公平是最重要的DE&I举措,但男性受访者仅将其排在第六位。

### 女性对推动职场性别平等措施的满意度



# 男性和女性视角下最重要的 DE&I 举措

## 对男性而言

- 1 防止职场年龄歧视
- 2 促进对来自不同种族 / 民族的员工之间的公平和包容
- 3 让更多不同种族和民族背景的员工担任领导职务
- 4 缩小男女薪酬差距
- 5 促进对职场身障人士的公平与包容

## 对女性而言

- 1 促进对职场女性的公平与包容
- 2 防止职场年龄歧视
- 3 缩小男女薪酬差距
- 4 促进对来自不同种族 / 民族的员工之间的公平和包容
- 5 让更多的女性担任领导职务

招聘



灵活办公



DE&I



AI



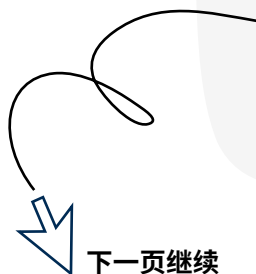
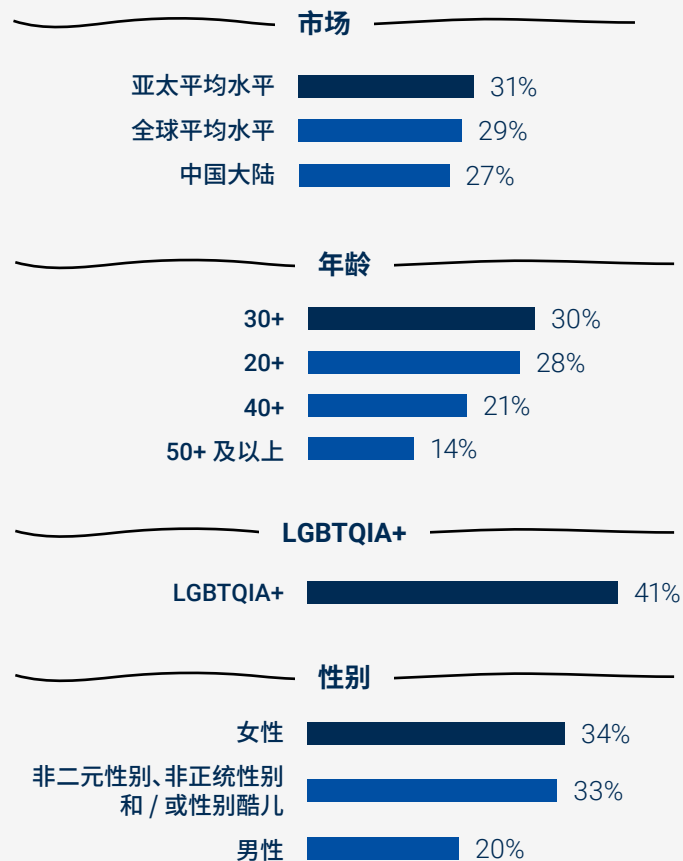
# 信任危机

## 员工沉默不语, 表明对举报系统缺乏信任。

经历过被边缘化或歧视的员工中, 仅有27%的人选择向公司举报。这一令人担忧的数字揭示了一个根深蒂固的问题: 有些潜在因素导致员工沉默, 如他们害怕被报复, 或者不相信举报系统能够带来有意义的变革。

雇主必须优先建立信任, 并展现出解决歧视问题的决心。这对建立让员工感到受重视、受保护和被倾听的文化而言不可或缺。一旦建立起这种文化, 员工忠诚度和保留率将自然提升, 从而营造出具有更高满意度和幸福感的职场环境。

曾报告在工作中受到歧视的人数百分比 %

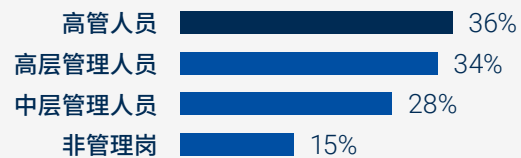


下一页继续

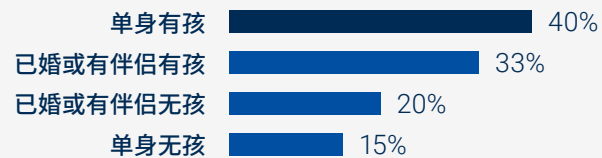


### 曾报告在工作中受到歧视的人数百分比 %

#### 管理职责



#### 婚恋情况



招聘



灵活办公



DE&I



AI



# AI 热潮

在前所未有的职业  
转型时代蓬勃发展



招聘



灵活办公



DE&I



AI







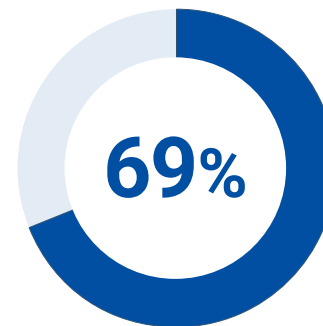
# 中国大陆员工在工作中使用 AI 的程度全球领先

人工智能 (AI) 已开始彻底改变全球职场, 全球平均 30% 的员工和亚太地区 41% 的员工已在当前岗位使用该技术。中国大陆有 **69% 的员工在日常工作中应用 AI 技术, 全球领先。**

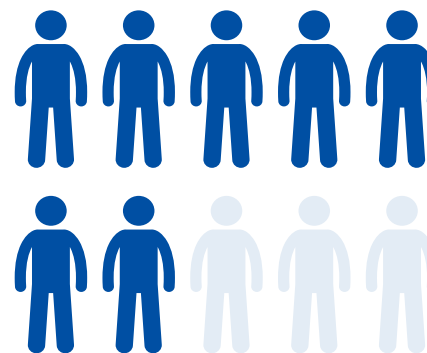
除应用普及率高外, 69% 的受访者还认为 AI 发展将影响自己的长期职业规划, 半数以上的员工认为这一技术的发展将影响自己的职业决策。

职场流行的 AI 技术包括聊天机器人和虚拟助手, 可用于回复客户问询及自动执行日常任务; 生成式 AI (Gen AI), 可创建报告和演示文稿等新内容; 机器学习 (ML), 支持数据分析和预测建模; 自然语言处理 (NLP), 使计算机能够理解并生成人类语言; 机器人流程自动化 (RPA), 可自动执行基于规则的重复任务。

随着 AI 技术的不断发展和进步, 一些人热切地拥抱这一新兴技术, 希望借此提高工作效率和创造力, 而另一些人可能担心这会让他们面临失业风险, 他们需要学习相关技能, 以便在 AI 渗透的职场中保持竞争力。



的受访者认为 AI 将影响他们的长期职业规划



7/10 的受访者已经在日常工作中使用 AI 技术

招聘



灵活办公



DE&I



AI



# 中国大陆的 AI 版图

中国大陆在 AI 应用普及方面处于领先地位,尤其是在金融服务、工业与制造和科技领域。

随着AI技术不断重塑职场,企业需要意识到不同视角和经验在推动创新和成功方面的价值。雇主可提供全面的培训和支持,帮助员工在自身工作流程中有效利用 AI。

此外,企业针对 AI 技术应用伦理制定明确的指南,也是在用事实证明,我们致力于负责任的 AI 应用、降低潜在风险并严守自身价值观和宗旨。

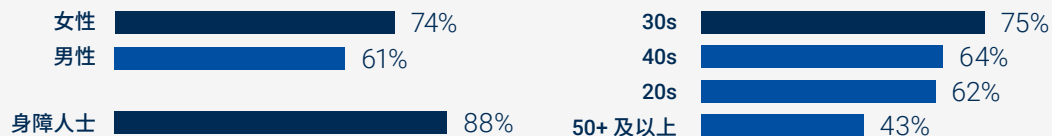
带着积极主动的探索精神坚持走在这项技术最前沿,中国大陆企业可进一步巩固职场 AI 全球领导者地位。

## 在工作中使用 AI 的员工人数百分比

### 按地区划分



### 人群分布



### 在工作中应用 AI 最多的前三大职能领域



### 在工作中应用 AI 最少的三大职能领域



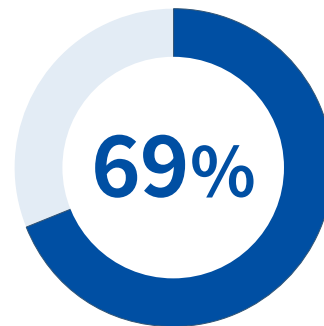


# AI 颠覆：求职者准备迎接职业冲击

AI 的强劲发展势头，让 69% 的受访者预计自己的长期职业计划将发生重大变化。

这种观点在休闲与旅游、金融服务和运输行业更为明显，在这些行业AI 工具的使用正迅速改变工作流程和技能要求。

这些领域的企业正培养持续学习和适应未来的企业文化，鼓励员工提升相关技能，以更上AI技术的发展。



的受访者认为 AI 将影响他们的长期职业规划

## 排名前三位的行业



## 排名后三位的行业



招聘



灵活办公



DE&I



AI



# 跨越期望鸿沟： 2024 重塑雇主 与人才的关系

在持续变化的职场中，企业的人才战略必须综合考虑灵活办公、包容性和新技术应用，以培养一支坚韧且与时俱进的员工队伍，并缩小与员工之间的期望落差。

正如本报告所探讨的，从薪酬、DE&I 举措到 AI 战略和混合办公政策，“期望鸿沟”广泛存在于现代职场之中。为了打造充满活力的企业文化，雇主必须重新正视并重视员工的期望。

我们的研究表明，认可不同的工作观点，并以开放的沟通和相互尊重的态度处理问题是关键所在。

招聘时，与潜在候选人的未来愿景保持一致十分重要。培养员工和雇主之间的信任有助于坦诚沟通，并在双方期望的基础上找到折中方案。

使用创新技术（例如生成式 AI）是企业保持竞争力的关键。但只有在一个更具包容性、公平性和灵活的职场，企业才能最大程度发挥这些技术的潜能。培养崇尚多元性、公平和工作与生活平衡的文化可以造就一支高效、敬业的员工队伍。

企业向前迈进需要在技术进步的同时，做到以人为本。通过采纳洞见并促进开放沟通，雇主可以跨越期望鸿沟，打造一个与员工携手共进的未來。

招聘



灵活办公



DE&I



AI



# 我们的建议

## 采用三步法重新对齐期望、 打造充满活力的现代职场

### 1 重新定义员工招聘与保留策略

在当今的商业环境中,传统的推动职业发展和提升员工满意度的方法可能不再够用

随着职场劳动力的变化,领导者应该对影响员工留任和人才招聘的因素有更深入的了解。线性职业道路和一刀切的提升工作满意度方法正在变得不那么有效。为了吸引和留住顶尖人才,企业需要考虑采用一种更加细致和个性化的方法,承认每位员工的独特需求和期望。这样,领导者可以创建一个更具吸引力和成就感的工作环境,实现长期的员工忠诚度和企业成功。

### 2 增强员工的技能储备

评估当前的学习和发展计划是否足以让团队自如应对未来角色变化

在当前过渡期实施上述举措以更好地满足员工需求,是一项重大战略举措。此外,积极参与有关 AI 及其影响的讨论,可碰撞出宝贵的见解并营造前瞻性思维环境。

### 3 开诚布公

培养开诚布公的职场文化

在组织内营造坦诚透明的企业文化,鼓励领导者和团队成员就事论事,以相互尊重的方式将关切的问题摆在最明面上。这种方法有助于明确期望,增强公司各层面之间的互信度,实现更有效、更有活力的团队互动。

招聘



灵活办公



DE&I

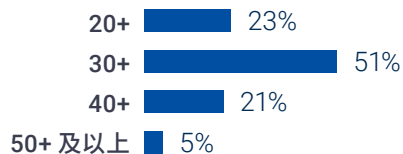


AI

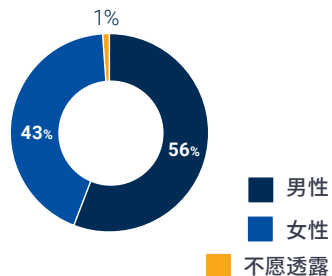


# 关于中国大陆的受访者

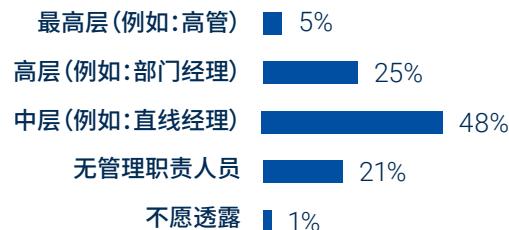
### 年龄



### 性别



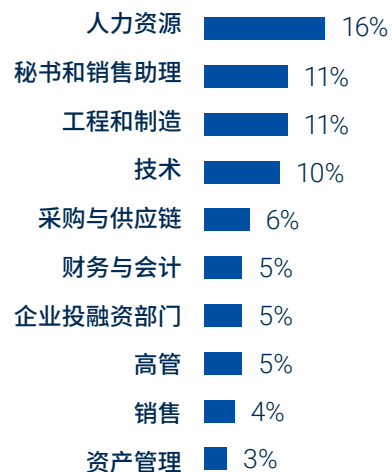
### 管理职责



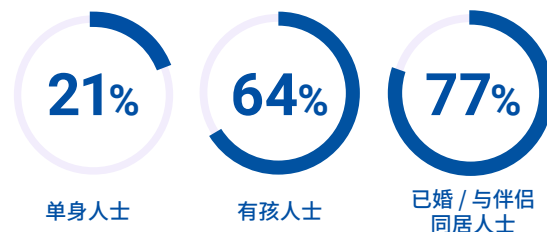
### LGBTQIA+



### 按职能划分



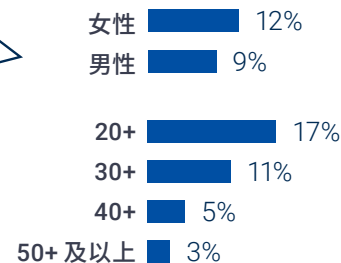
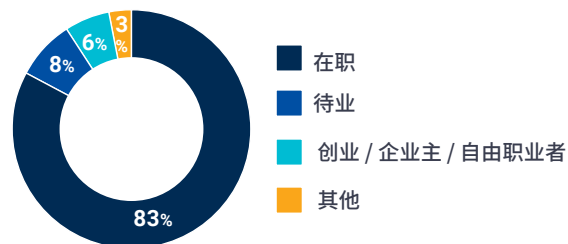
### 婚恋情况



### 身障人士



### 就业现状



## 关于我们的调查

# Page Insights 致力于为您揭示当今人才驱动力的本质

通过我们的《人才趋势》报告，我们致力与人才建立深厚的联系，为员工和组织的共荣未来铺平道路。

Page Insights 的《人才趋势》报告是全球首屈一指的优秀职场调查报告。报告深入探讨了当今人才和雇主的心理，涵盖现代职场人的动机、态度、信仰和价值观，以及薪酬福利、灵活办公和企业文化等影响和推动人才职业决策的因素。

2021 年，本报告首次在亚太地区的 12 个市场发布，旨在细致入微地揭示当代员工的需求和期望，确保人才与组织的和谐共荣。

2023 年 11 月和 12 月，我们调研了中国大陆 2500 名受访者，最终撰写形成中国大陆《人才趋势 2024》报告。本报告属于更大规模的亚太调研的一部分，调研涵盖的其他 11 个亚太市场包括：澳大利亚、香港、印度、印度尼西亚、日本、马来西亚、菲律宾、新加坡、台湾、泰国和越南。在亚太地区，我们有 12 个地区各自的版本和亚太地区汇总版本。

此外，我们致力提供最全面的职场调查信息，因此我们在 37 个市场调查了超过 50,000 名员工。这项全球调查的洞见将汇编成一份全面的全球报告，作为对地区和国家报告的补充，提供全球人才市场的整体趋势和观点。

我们致力于消除阅读障碍，提升易读性。本报告对色盲人士友好，可以让更多读者轻松阅读。



# Page Insights

## 利用线上互动工具 探索更多数据

本报告精选了《人才趋势 2024》调查中最重要发现和结果。面对竞争日趋激烈的招聘市场,我们认识到,获取正确的信息是企业吸引和留住顶尖人才的成功秘诀。

我们诚意推出一款互动工具,为您持续赋能,让您随时随地掌握人才市场驱动力的所有信息。

通过这一强大的工具,您可以从市场、行业和工作职能中任意两两组合筛选,以您最想要的方式来探索我们的数据。此工具使用方便,便于您时时访问,为您的人才招聘策略保驾护航。

解锁人才数据







# Page Group

## 一家具有本地知识、 经验和见解的全球性 企业。

每天,我们通过招聘服务影响着成千上万的候选人和数百个企业。我们通过始终如一的高标准服务履行对客户的承诺。



### 您的战略招聘合作伙伴

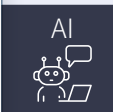
40年来,米高蒲志集团基于全球平台在各区域积累了丰富的经验,竭诚为您的企业提供最佳的招聘解决方案。我们自豪于对当地商业环境和经济的熟稔,能够提供最优质的服务。我们根据顾问的技能、资历和行业知识,基于特定的职位和行业对其进行针对性培养,为您的企业需求提供专业的招聘解决方案。

### 服务稳定,值得信赖

在亚太地区,我们的专业招聘顾问团队背后有着高管团队的强力支持,保证为您的企业提供始终如一的优质服务。我们的区域管理团队成员在米高蒲志集团的平均任职年限逾15年,对全球的商业环境和地域特色有着丰富的理解。这能给我们的招聘伙伴创造巨大的价值。

### 全球搜寻适配人才

倚仗强大的区域和全球布局,40年来我们一直致力于为全球的优质企业和优秀人才牵线搭桥。我们拥有超越业务和职能边界的思考力和全球行动力、当地市场认知、文化认知和语言能力,能够为客户提供真正的价值。让我们运用全球资源和区域资源助您实现目标。



# 联系我们

我们始终坚持为人才和企业牵线搭桥。无论您是 HR、经理还是高管，抑或是求职者，我们的专家顾问都将竭诚为您服务。联系我们，我们将为您定制解决方案，为您的招聘或求职保驾护航。

## Page Executive

### 高管搜寻

Page Executive 是米高蒲志集团的高管招聘部门，提供一系列人才搜寻、选拔和管理解决方案。我们强大的搜索能力、响应速度和灵活性，以及在高管和高级管理人员人才搜寻方面的高成功率，让我们备受认可。



## Michael Page

### 优秀的专业人士

Michael Page 提供的专业招聘服务覆盖从中层管理至高层的专业人士以及高度专业的技术岗位。我们重点关注每个行业和职位的独特要求，确保量身定制的招聘方案符合候选人和雇主的具体需求和期望。



## Page Outsourcing

### 灵活的招聘外包

Page Outsourcing 擅长制定和实施外包招聘策略，如招聘流程外包 (RPO)、托管服务提供商 (MSP)、全面人才获取 (TTA) 和轻量级 RPO (RPO Light)。我们致力于满足各行业和各地区基于项目的大批量招聘需求，通过量身定制的招聘建议和支持来满足每个客户的特殊要求，助力客户实现战略目标。



扫描或点击二维码，联系我们的顾问。

招聘



灵活办公



DE&I



AI

