期待与忐忑：职场人的心声

2022全球职场调研

中国内地报告

pwc

调研背景

新冠疫情自2020年在全球爆发并延续至今，在很大程度上改变了人们的生活和工作方式，也对各行各业造成了不同的影响和冲击。疫情期间，人们只能居家办公。在此过程中，适应者有之，不适应者亦有之。此外，疫情期间世界各地发生的大规模辞职现象，更加剧了全球经济趋势演变的复杂化与不可预测性。

在此期间，企业也正面临诸多风险与挑战。为了解身处严峻挑战与高度变化之中的职场人士的感受与看法，并判断这一错综复杂的变化对未来工作与生活的持续影响，普华永道今年对44个国家和地区的52,195名员工展开调研，这是继2021年“期待与忐忑”全球职场报告的第二次调研，内容包括人们在选择工作及雇主时的关注点和诉求，对工作上所需专业技能和数字化的看法与需求，以及未来12个月的职场趋势等。

来自中国内地（不包含港澳地区）的受访者有3,129位，包括在职者(全职、兼职或合约/临时）及待业人员。

关键发现

关键发现	中国内地数据	全球数据
1. 人们对于远程和混合办公的需求呈现扩大趋势	64%的受访者可选择远程办公，其中 95%更喜欢远程办公或混合办公模式	54%的受访者可选择远程办公，其中 88%更喜欢远程办公或混合办公模式
2. 企业更倾向于通过内部手段解决专业技能与劳动力稀缺的问题	61%的企业会通过提升员工技能、技术改善，以及支持员工身心健康和涨薪的方式来解决专业技能与劳动力稀缺等问题	55%的企业会通过提升员工技能、技术改善，以及支持员工身心健康和涨薪的方式来解决专业技能与劳动力稀缺等问题
3. 员工担心公司能否提供新技术技能的应用与培训机会	49%的中国内地员工担心工作场所没有数字化工作场景或雇主没有提供相关技术的培训机会	40%的全球员工担心工作场所没有数字化工作场景或雇主没有提供相关技术的培训机会
4. 工作场所中的社交讨论对员工之间建立起信任有积极影响	71%的受访者日常会在工作场所讨论时事	65%的受访者日常会在工作场所讨论时事

关键发现

关键发现	中国内地数据	全球数据
5.员工对雇主在员工健康安全和公司经济影响力等方面的信息透明度需求明显	**89%**的员工十分重视公司在员工健康安全和公司经济影响力方面的信息透明度	**85%**的员工十分重视公司在员工健康安全记录和公司经济影响力方面的信息透明度
6.人们选择一份工作时，收入很关键，但工作的成就感和呈现自我的机会也同样重要	**91%**的员工在选择一份工作时会将工作的成就感和可以展现真正自我的要素当做除收入之外的重要考虑	**89%**的员工在选择一份工作时会将工作的成就感和可以展现真正自我的要素当做除收入之外的重要考虑
7.在未来的12个月，相对于寻求外部机会，员工更倾向于向自己目前所在的公司提出升职加薪以及向他人推荐自己所在的公司	将自己所在的公司推荐给其他人：**81%** 提出加薪：**86%** 提出升职：**85%**	将自己所在的公司推荐给其他人：**78%** 提出加薪：**73%** 提出升职：**67%**

远程和混合办公需求呈现扩大趋势

中国内地员工较全球员工有更多远程或混合办公的选择自由度和意愿度

64%

的中国内地员工有**选择远程办公的自由**

54%

的全球员工**有选择远程办公的自由**

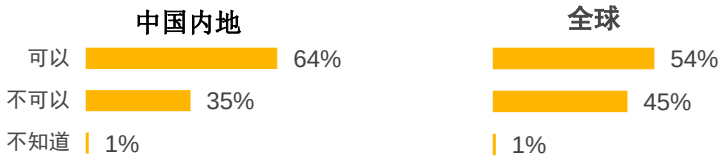
95%

（VS **2021年** 56%）的中国内地员工**更希望可以采用远程办公和混合办公模式**

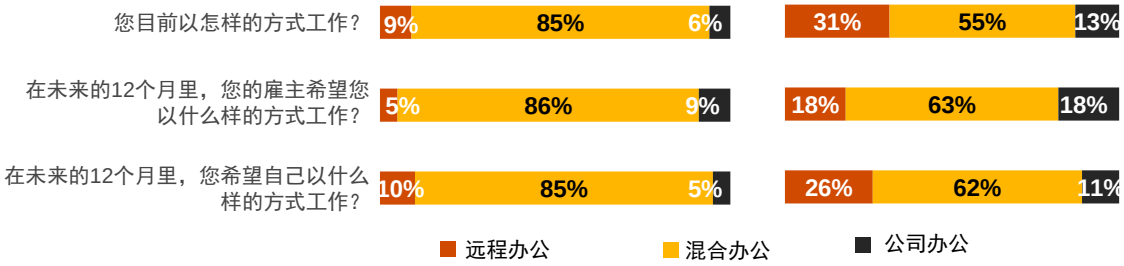
88%

（VS **2021年** 72%）的全球员工**更希望可以采用远程办公和混合办公模式**

问： 您的工作允许您远程办公吗？

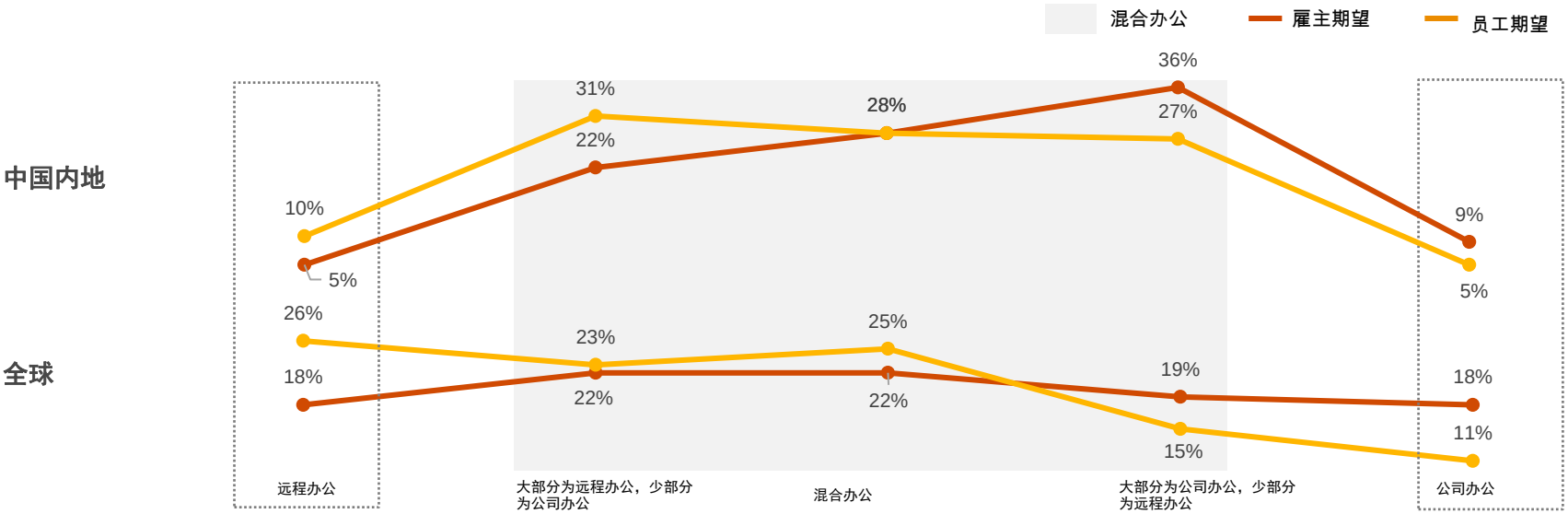


问：关于您目前的工作 （这个问题只针对在上题中选择“可以”的受访者）



整体而言，员工皆更倾向于远程办公，雇主则更希望员工在公司办公；就双方期望的差距度，全球比中国内地更明显

问： 在未来的12个月里，您的雇主希望您以什么样的方式工作？
问： 在未来的12个月里，您希望自己以什么样的方式工作？



企业更倾向于通过内部手段解决专业技能与劳动力稀缺的问题

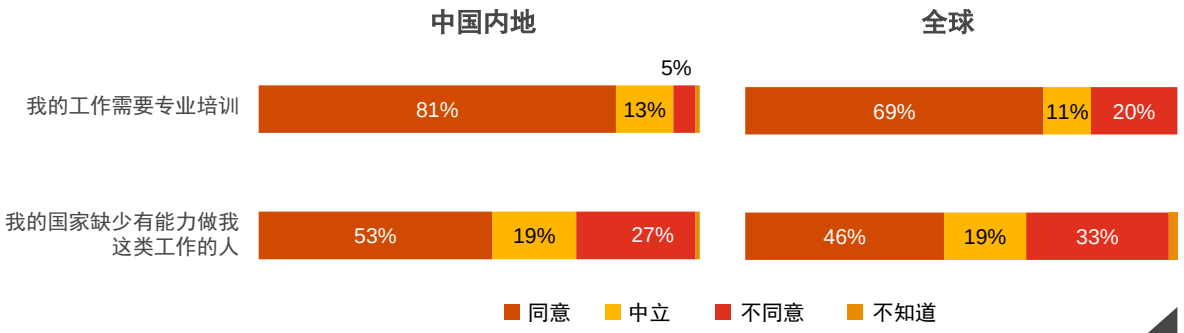
相较于全球，中国内地员工对专业培训的需求更高

相较于全球员工，更多中国内地员工展现出对专业培训的需求

81%的中国内地员工
认为其工作需要专业培训

69%的全球员工
认为其工作需要专业培训

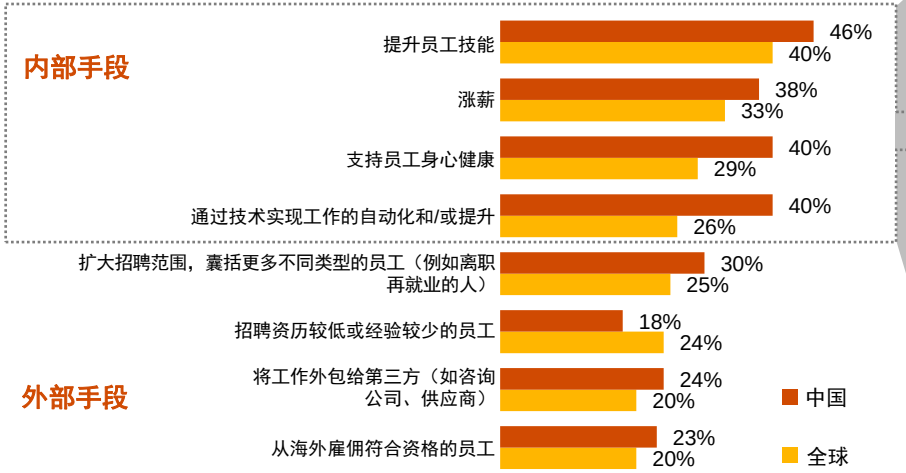
问：关于您当前的工作角色，以下陈述的准确性如何？

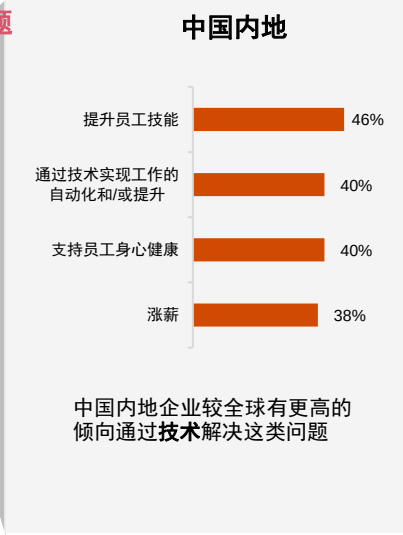


企业在面对专业技能与劳动力短缺时，中国内地雇主较全球雇主更倾向于通过技术自动化等方式解决问题

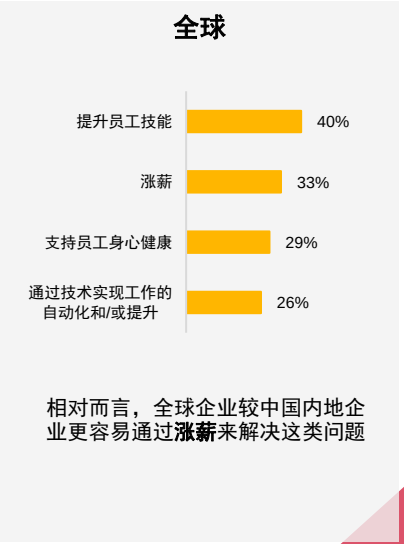
问：如果有的话，您的雇主正在采取什么措施来解决技能/劳动力短缺的问题？（此题只针对上题表示同意 “国内缺少有能力做我这类工作的人”的受访者）

不管是全球还是中国内地，都更倾向于通过内部手段来解决技能/劳动力短缺的问题





中国内地企业较全球有更高的倾向通过**技术**解决这类问题



相对而言，全球企业较中国内地企业更容易通过**涨薪**来解决这类问题

员工担心公司能否提供新技术技能的应用和培训机会

与全球相比，中国内地员工就科技对于工作的影响上表现出更多的担心

在科技对于未来工作的影响方面，不管是中国内地员工，还是全球员工，其最担心的是：

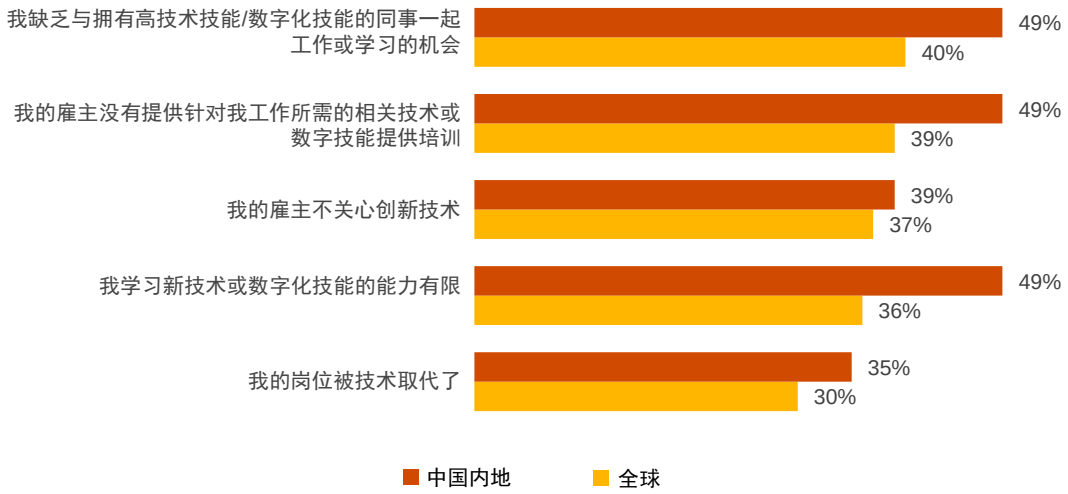
- 缺乏和拥有高技术或数字化技能的同事一起工作学习的机会
- 公司没有提供相关培训机会

其中，

49% **的中国内地员工**表现出这样的担心

40% **的全球员工**表现出这样的担心

问： 当您想到未来三年科技对您工作的影响时，最担心的是什么？



工作场所中的社交讨论对员工之间建立起信任有积极影响

相较全球，中国内地员工在工作场所与同事进行社交讨论的频率更高

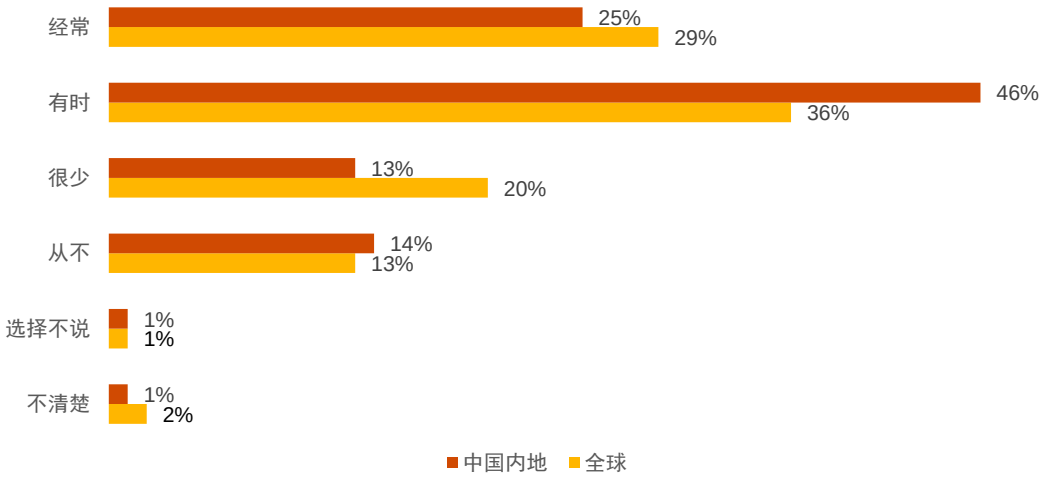
71%

的**中国内地员工**表示经常在日常环境中进行社交讨论

65%

的**全球员工**会在日常工作场所中进行社交讨论

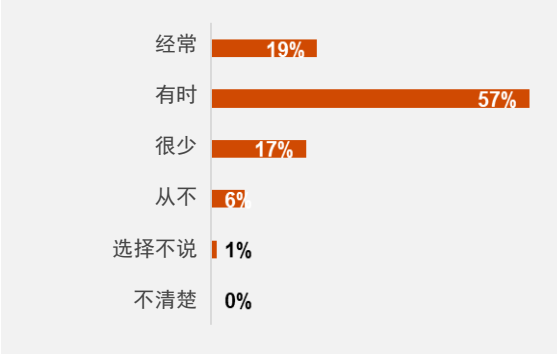
问：在过去的一年中，您多久与同事就社会、时事话题进行一次对话？



在中国内地，随着年龄的增长，员工在工作场所谈论时事话题的频率呈递减趋势

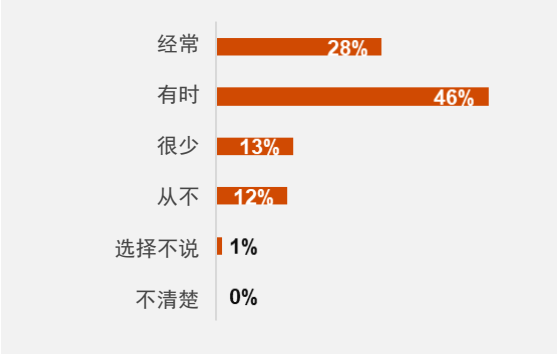
问：在过去的一年中，您多久与同事就时事话题进行一次对话？

76%



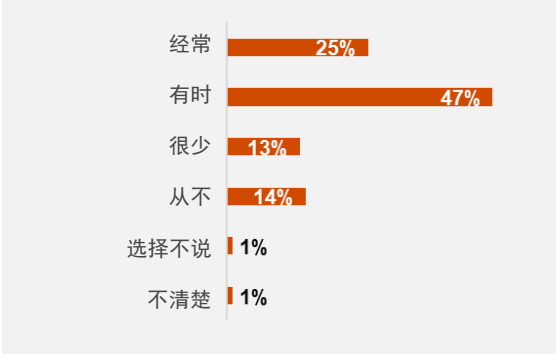
Z-世代 18-25岁

74%



千禧世代26-41岁

72%



X-世代 42-57岁

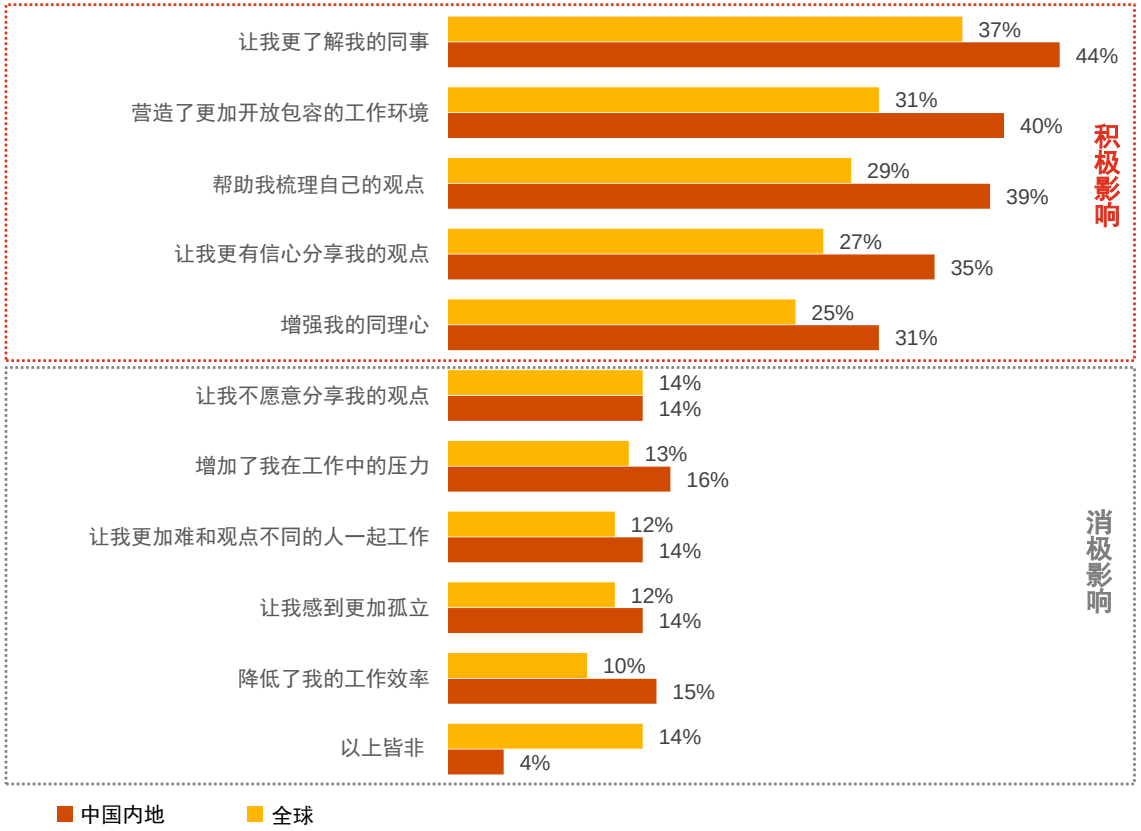
（注：76%，74% & 72%为“经常”和“有时”的相加）

职场中的社交讨论对团队互动的影响

参与过社会或时事话题讨论的员工认为，谈论此类话题的积极影响要远大于消极影响

与全球相比，中国内地的积极影响更显著

问：与同事谈论社会或时事话题对您的工作环境有什么影响？



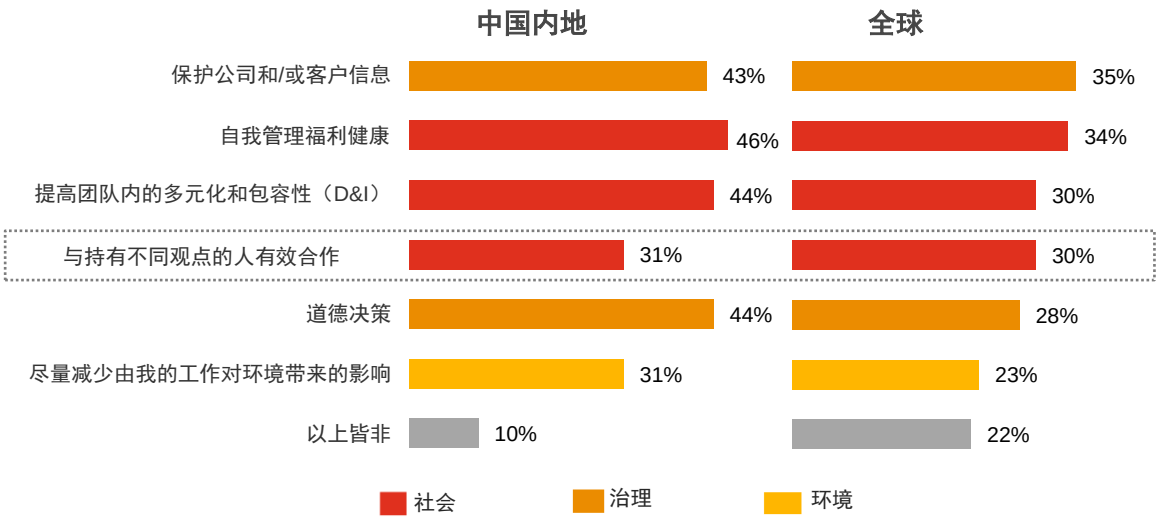
职场中的社交讨论对团队互动的影响

但是，不管是中国内地还是全球，雇主在促进不同观点的员工之间有效合作的方面，还存在很大提升空间

问：您的雇主是否提供了支持和资源来帮助您完成以下任何一项工作？

只有约30%

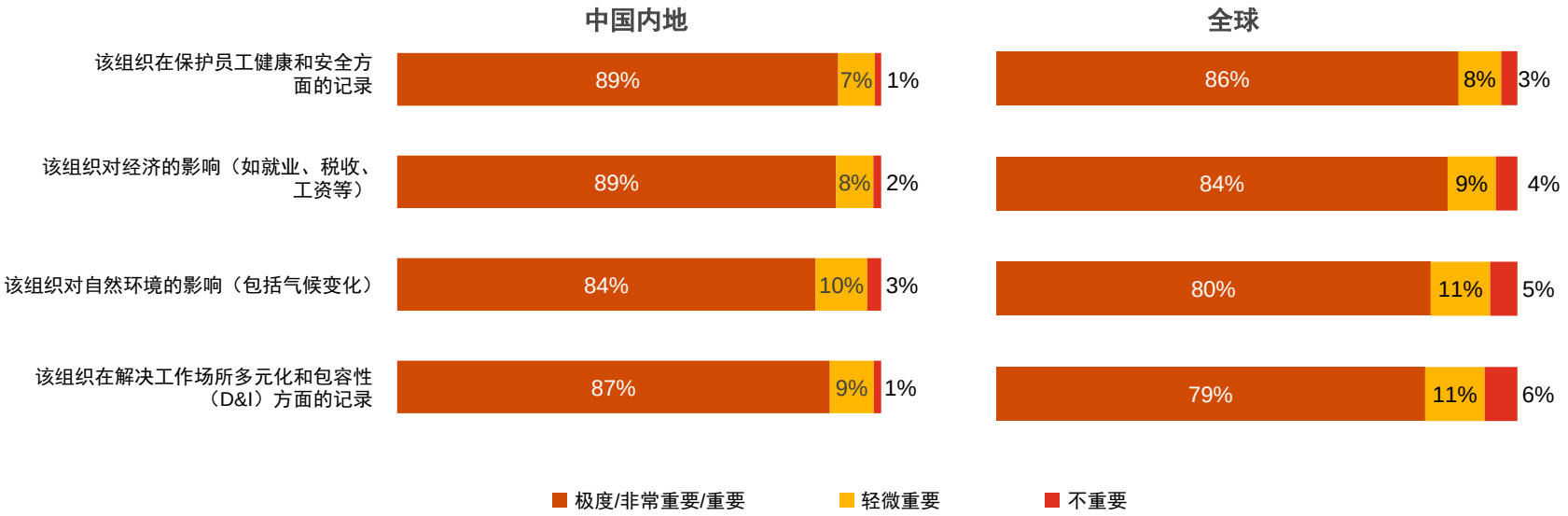
的雇员认为雇主在促进不同观点的员工之间进行有效合作方面提供了资源和支持
（中国内地：31%：全球：30%）



员工对雇主在员工健康安全和公司经济影响力等方面的信息透明度需求明显

不管是全球还是中国内地，绝大多数员工都重视雇主在不同层面的信息透明度，其中中国内地员工的调研结果略高于全球

问：您的雇主在以下各方面的透明度，对您来说有多重要？



对中国内地而言，千禧世代和X世代的员工更关注雇主各方面的信息透明度

问：您的雇主在以下各方面的透明度，对您来说有多重要？ (仅展示“极度重要”和“非常重要”)

中国内地

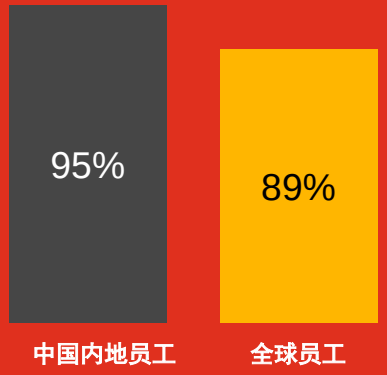
	Z世代（18-25岁）	千禧世代（26-41岁）	X世代（42-57岁）	婴儿潮世代（58-76岁）
该组织在保护员工健康和安全方面的记录	55%	64%	67%	52%
该组织对经济的影响（如就业、税收、工资等）	54%	63%	63%	51%
该组织对自然环境的影响（包括气候变化）	43%	56%	63%	51%
该组织在解决工作场所多元化和包容性（D&I）方面的记录	49%	56%	62%	49%

全球

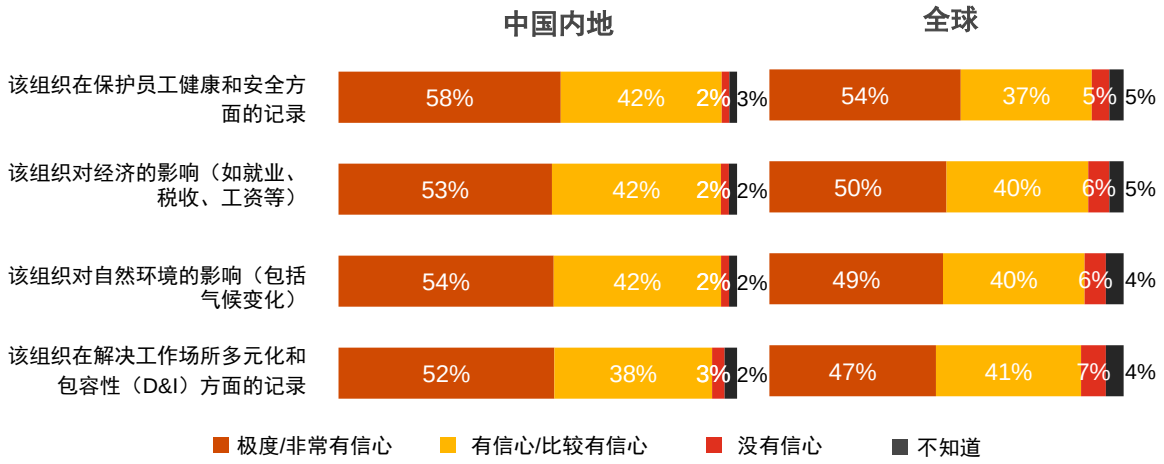
Z世代（18-25岁）	千禧世代（26-41岁）	X世代（42-57岁）	婴儿潮世代（58-76岁）
63%	67%	63%	64%
60%	64%	57%	54%
54%	57%	50%	45%
57%	58%	50%	47%

与全球相比，中国内地员工对雇主在各方面的信息透明上表现出更高的信任度

整体来看，中国内地员工较全球员工对雇主在信息透明度方面表现出更高的信任度

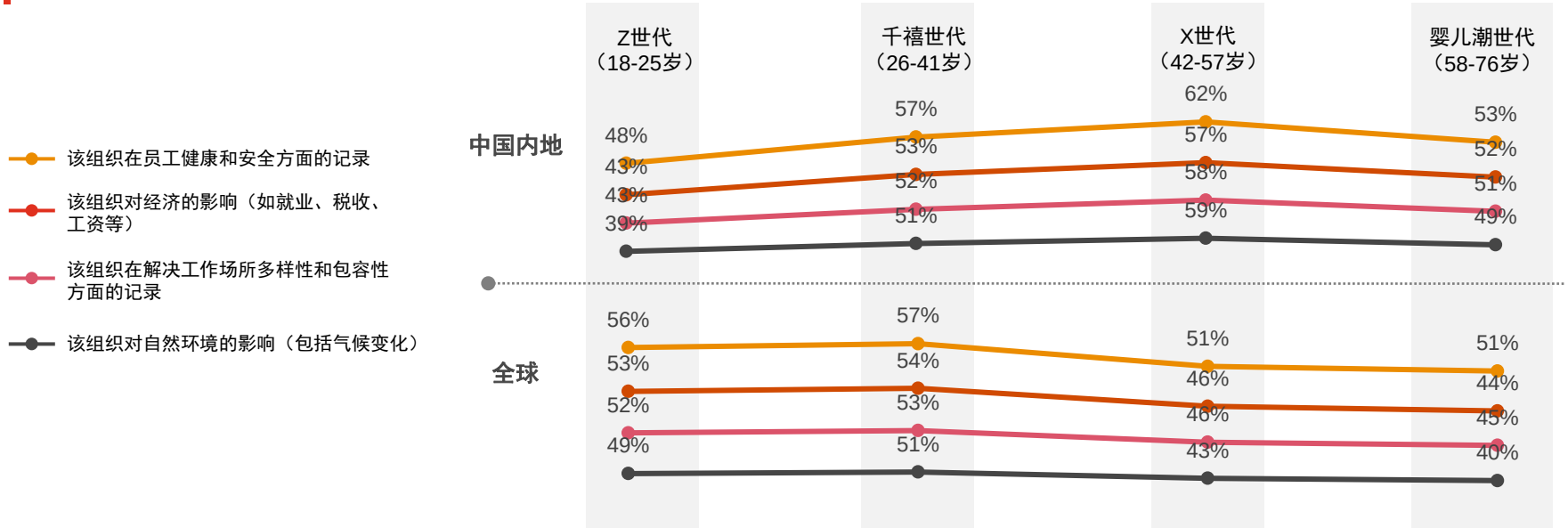


问：您对雇主在以下方面的透明度有多少信心？



但是，Z世代对雇主信息透明度呈现出较低的信任度

问：您对雇主在以下方面的透明度有多少信心?



人们选择一份工作时，收入固然重要，但工作的成就感和展现自我的机会也同样重要

无论是全球还是中国内地，人们在选择工作时最看重的要素是：薪资回报、工作的成就感，以及是否有展现自己的机会

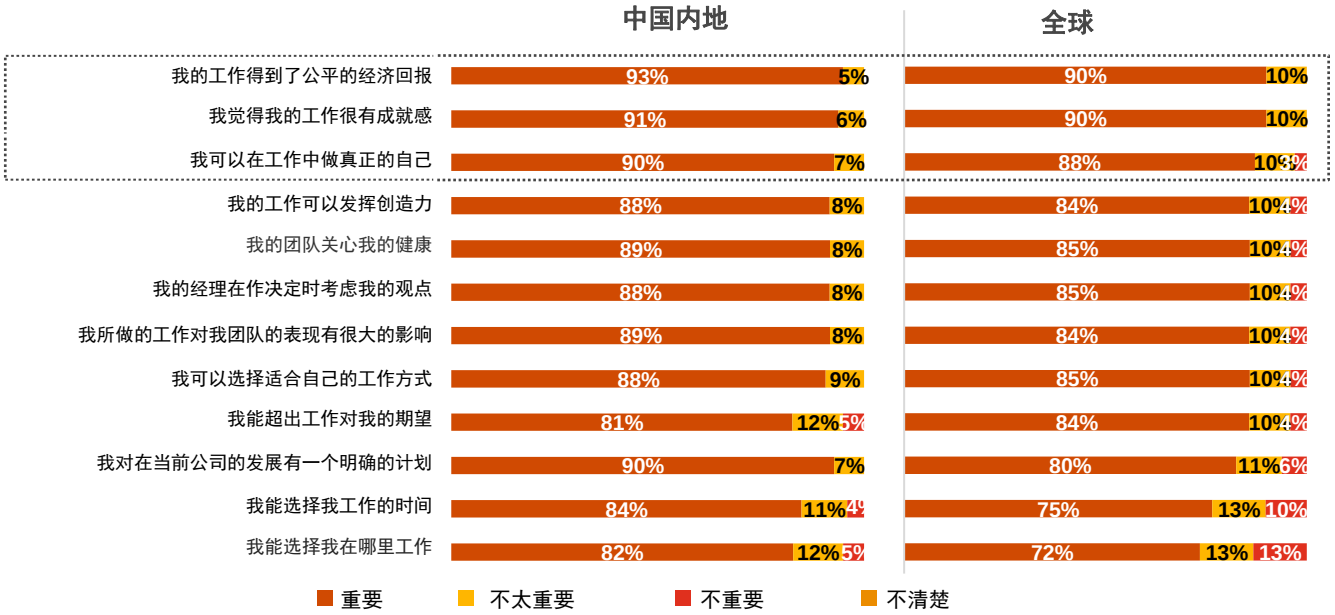
问：当您考虑改变工作时，以下因素对您的重要度如何？

91%

的**中国内地员工**在选择一份工作时会将工作的成就感和可以展现真正自我的要素当做除收入之外的最重要考虑要素

89%

的**全球员工**在选择一份工作时会将工作的成就感和可以展现真正自我的要素当做除收入之外的最重要考虑要素



相对而言，中国内地的X世代员工在选择工作时会考虑的因素更全面

问：当您考虑改变工作时，以下因素对您的重要度如何？ (仅展示“极度重要”和“非常重要”)

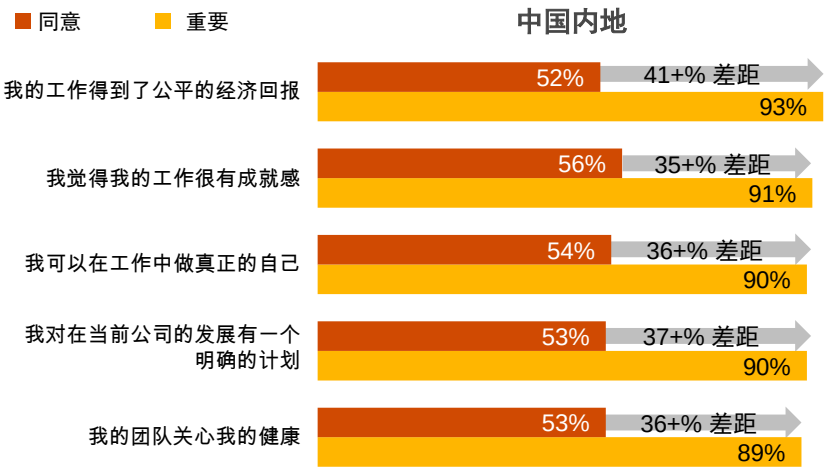
注：以60%以上为基准线

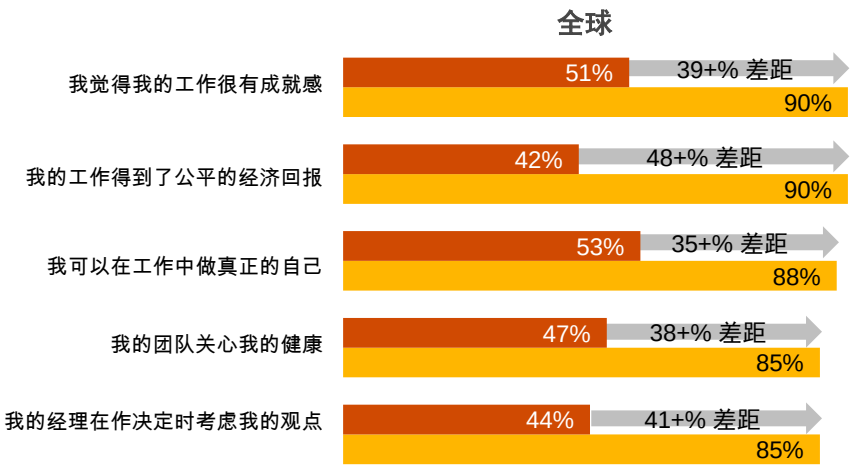
	中国内地				全球			
	Z世代（18-25岁）	千禧世代（26-41岁）	X世代（42-57岁）	婴儿潮世代（58-76岁）	Z世代（18-25岁）	千禧世代（26-41岁）	X世代（42-57岁）	婴儿潮世代（58-76岁）
我的工作得到了公平的经济回报	68%	73%	70%	59%	68%	74%	70%	67%
我觉得我的工作很有成就感	58%	67%	67%	55%	68%	71%	67%	65%
我可以在工作中做真正的自己	59%	67%	68%	53%	66%	70%	64%	61%
我的工作可以发挥创造力	52%	63%	64%	53%	61%	64%	56%	52%
我的团队关心我的健康	56%	60%	67%	53%	63%	65%	57%	51%
我的经理在作决定时考虑我的观点	38%	57%	67%	61%	59%	63%	56%	52%
我所做的工作对我团队的表现有很大的影响	41%	61%	66%	57%	57%	62%	56%	52%
我可以选择适合自己的工作方式	47%	58%	66%	54%	58%	63%	56%	51%
我能超出工作对我的期望	40%	51%	64%	55%	59%	63%	55%	51%
我对在当前公司的发展有一个明确的计划	58%	64%	65%	56%	60%	62%	49%	40%
我能选择我工作的时间	37%	52%	64%	58%	50%	54%	47%	41%
我能选择我在哪里工作	34%	50%	61%	53%	47%	51%	44%	36%

无论全球还是中国内地，人们所看重的要素与实际体验存在明显差距

问：在多大程度上同意或不同意以下关于您当前工作环境的描述？（仅展示“非常同意”及“比较同意”）

问：当您考虑改变工作时，以下因素对您的重要度如何？（仅展示“极度/非常重要”及“中等重要”）



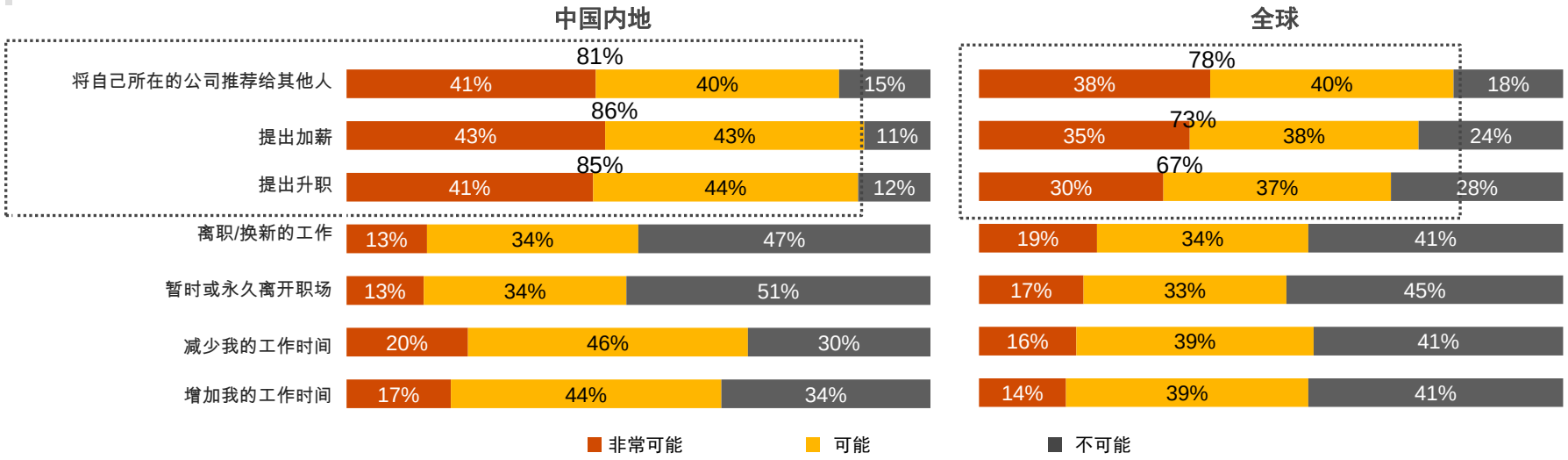


注：选取重要性排前五的要素

在未来的12个月，相对于寻求外部机会，员工更倾向于向自己目前所在的公司提出升职加薪以及向他人推荐自己所在的公司

从整体来看，中国内地员工选择“升职加薪”的比例显著高于全球

问：在未来12个月内，您会对雇主采取以下行动的可能性有多大？



注：回答“提出升职”的受访者不包括接受调研的CEO

其中，中国内地员工提出升职加薪诉求的人群主要集中在千禧世代和X世代，而全球主要集中在Z世代和千禧世代

问：在未来12个月内，您会对雇主采取以下行动的可能性有多大？（仅展示“极其可能”和“非常可能”）

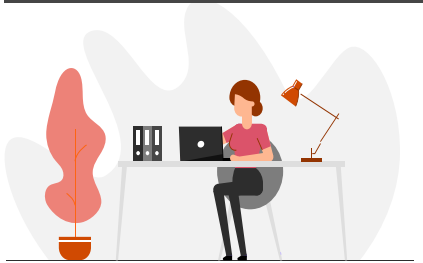
	中国内地				全球			
	Z世代（18-25岁）	千禧世代（26-41岁）	X世代（42-57岁）	婴儿潮世代（58-76岁）	Z世代（18-25岁）	千禧世代（26-41岁）	X世代（42-57岁）	婴儿潮世代（58-76岁）
将自己所在的公司推荐给其他人	27%	44%	45%	26%	41%	42%	33%	29%
提出加薪	30%	47%	45%	31%	41%	41%	29%	20%
提出升职	29%	45%	44%	28%	38%	37%	25%	15%
离职/换新的工作	10%	12%	16%	5%	27%	23%	15%	8%
暂时或永久离开职场	8%	13%	15%	5%	23%	19%	12%	12%
减少我的工作时间	15%	21%	21%	15%	21%	18%	12%	10%
增加我的工作时间	17%	22%	22%	6%	21%	16%	11%	7%

注：回答“提出升职”的受访者不包括接受调研的CEO

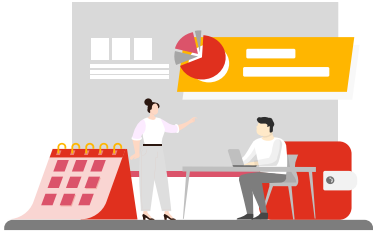
企业如何应对？

企业如何应对？

现实



人们对于远程和混合办公需求呈现扩大趋势



企业更倾向于通过内部手段解决专业技能与劳动力稀缺的问题

企业能做什么

不断尝试、迭代和演进远程工作的方法和技巧

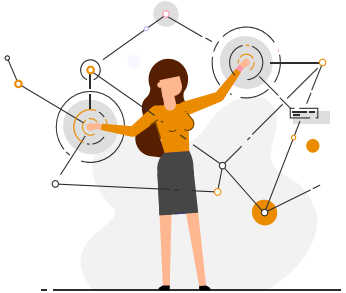
- 用数字化知识和技能赋能员工数字化灵活办公
- 赋能管理层更善于授权和管理工作产出
- 通过线上活动加强员工纽带
- 制定和完善远程办公的相关规定

通过持续的能力提升、技术引入及创新、文化培育和身心赋能来打造可持续的人才梯队

- 能力提升：为内部员工提供市场最亟需的能力培养，提升硬实力，满足数字化能力需求
- 技术引入及创新：积极引入数字化或自动化，激发员工潜能，赋能员工创造更大的价值
- 文化培育：打造具备灵活、尊重个性化、关怀、激发自我驱动力等特质的企业文化
- 身心赋能：将管理者培训成有同理心的领导者；让员工更易于获得心理健康服务；通过员工数据分析和发现问题

企业如何应对？

现实



员工担心公司能否提供新技术技能的培训机会

工作场所中的社交讨论对员工之间建立起信任有积极影响

企业能做什么

明晰企业的数字化愿景和战略并积极利用数字化工具赋能员工

- 明晰企业的数字化愿景和战略，识别关键举措
- 帮助员工深入理解数字化相关技能对其工作的影响
- 工作场景中为员工提供更多可以接触数字化相关内容的实战机会，并利用数字化技术开发更具整合性、灵活性和更低成本的工具、资源、学习渠道以及平台

营造员工之间的社交场所与情境，培育包容多元的企业文化，促进组织凝聚力与创新力

- 通过线上、线下多种渠道和手段，为员工建立社交场合与情境，促进彼此之间的信任和了解
- 构建包容、多元的企业文化，促进不同声音的发出与碰撞

企业如何应对？

现实

员工对雇主在员工健康安全和公司经济影响力等方面的信息透明度需求明显

人们选择一份工作时，收入固然重要，但工作的成就感和展现自我的机会也同样重要

企业能做什么

积极研究和投资数据安全治理

- 需要在数据安全和隐私方面进行更多的研究和投资，用以减少员工尤其年轻一代（Z世代）员工的担忧

培育愿景型领导，为公司愿景和员工建立链接，营造认可文化，激发员工自驱力

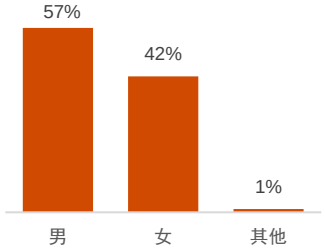
- 培养管理层愿景型领导风格，帮助员工和公司愿景建立更深层次的链接，激发员工自驱力、使命感
- 通过测评等工具帮助员工发现和了解自己，找到天赋和热情所在，并找到和企业愿景价值观之间的交集之处，帮助员工更加明晰在公司的发展方向
- 关注员工的内在需求，如希望被看到、被认可、实现个人价值等，这是当下留住员工的关键

附录

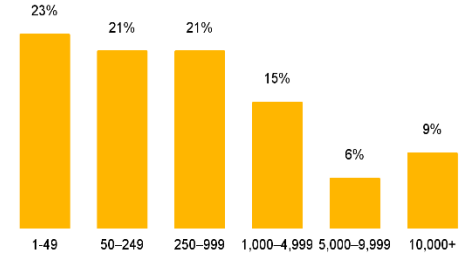
受访者信息 – 全球

44个国家和地区，共52,195人

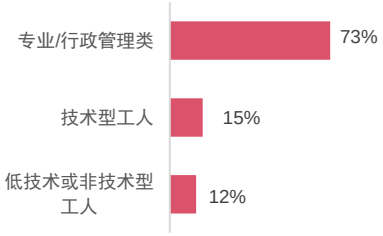
性别



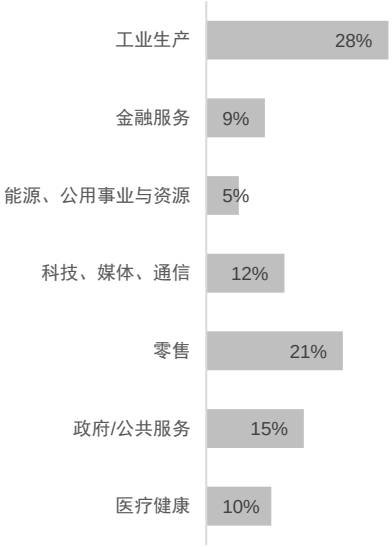
组织规模



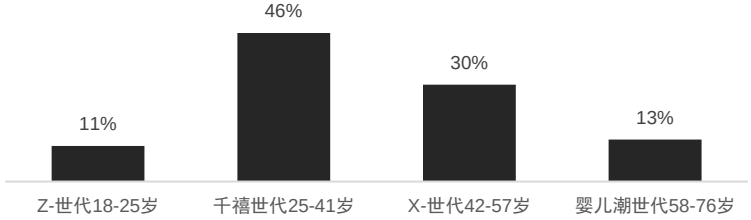
工作类型



行业



年龄段



工作模式

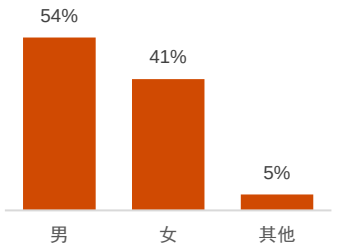
84%

全职工作

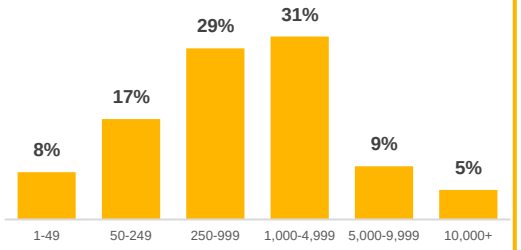
受访者信息 - 中国内地

共**3,129**人

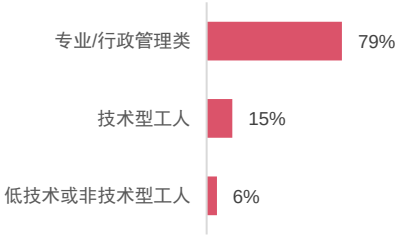
性别



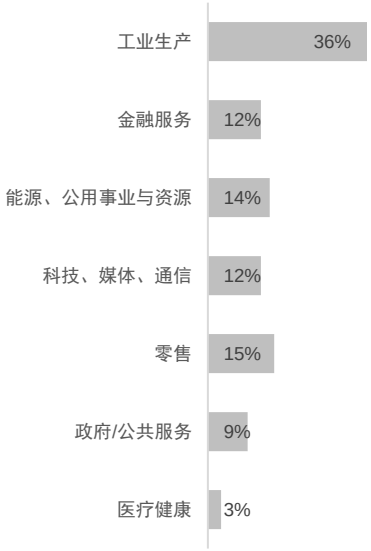
组织规模



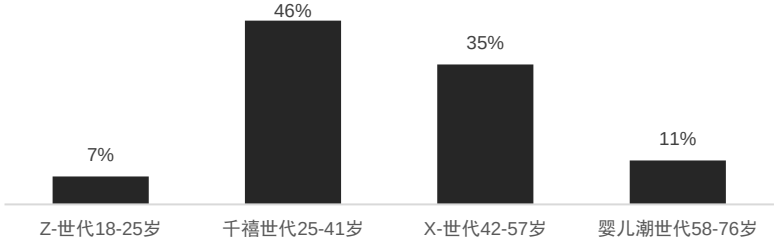
工作类型



行业



年龄段



工作模式

97%

全职工作

如您希望进一步咨询或探讨，请联系：

于晨
中国人才和组织咨询服务主管合伙人
普华永道中国
johnny.yu@cn.pwc.com
+ 86 (10) 6533 2685

梁星晖
人才和组织咨询服务合伙人
普华永道中国
huxley.liang@cn.pwc.com
+ 86 (21) 2323 2890

朱佳怡
人才和组织咨询服务合伙人
普华永道中国
connie.zhu@cn.pwc.com
+ 86 (21) 2323 2040

普华永道中国人才和组织咨询高级顾问刘晓冉、顾问王亦瑶、顾问梁梦溪对本报告亦有贡献。

© 2022普华永道版权所有。普华永道系指普华永道在中国的成员机构，普华永道网络和/或其一家或多家成员机构。每家成员机构均为独立的法律实体。详情请见www.pwc.com/structure。本文章中的信息仅供一般参考之用，不可视为详尽说明，亦不构成普华永道的法律、税务或其他专业建议或服务。普华永道各成员机构不对任何主体因使用本文内容而导致的任何损失承担责任。