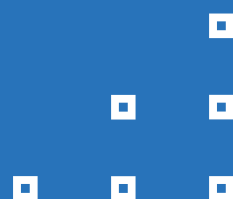




职场人 2023： 全球劳动力观点

Nela Richardson 博士

Marie Antonello

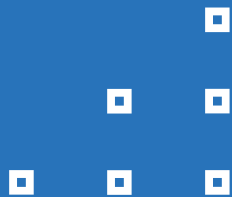


目录

执行摘要	4
引言	6
数据和研究方法	7
薪资和报酬：多少才够？	8
灵活性的重要性的影响	14
关怀型职场文化	20
关于未来的感受	26
结语	31

区域性劳动力观点

亚太地区	32
------	----



执行摘要

员工希望（且需要）从工作中获得更多回报，这种感觉从未如此强烈。他们要求报酬能跟上不断增长的生活成本，同时感到自己的努力得到重视。他们需要工作来满足个人需求和职业需求，并享有近年来许多人期待的灵活性。他们期待追求公平性和包容性的支持性公司文化。他们希望雇主提供积极的职业发展和培训机会，为他们的未来投资。

关于所有这些问题，我们的主要发现如下：

1

薪资和报酬：多少才够？

今年，员工对加薪抱有很高的期望。去年，超过十分之六 (62%) 的员工获得了加薪，平均涨幅为 6.4%。但这并不能满足更高的需求：特别是 44% 的受访者认为他们理应得到更高的工资。2023 年，超过十分之八 (83%) 的员工期待加薪，他们期望平均涨幅为 8.3%。但超过三分之一 (34%) 的

员工期望增加 10% 或更多。相较于女性，男性获得的加薪和期望的加薪幅度更高，但他们更倾向于说自己的工资不够¹。薪资支付错误仍然是长期存在的问题。在当前形势下，生活成本危机不断压榨员工的财产，43% 的受访者表示，他们的工资总是、经常或有时少付，这可能会加剧现金流问题，并可能造成经济困难。

2

灵活性的重要性和影响

尽管近十分之三 (29%) 的员工仍然认为工作时间的灵活性很重要，但大多数员工将职业进展和享受工作等考虑因素视为工作中最重要的因素。采用“混合”工作安排的员工对自己的灵活性最满意 (60%)；全天在公司办公的员工最不快乐 (50%)。要满足那些只能来公司工作的员工的灵活性需求，这对雇主来说是项挑战。仅远程工作的员工在选择工作地点方面拥有最高的灵活性 (22%)，他们更倾向于考虑零工 (14%)。总体而言，仅 8% 的员工近期考虑过做零工，这表明在当前环境下零工几乎没有什么吸引力。远程工作变得越来越国际化：将近一半 (48%) 的员工表示，他们已经或正在考虑移居海外，继续为他们的雇主工作。

3

关怀型职场文化

员工认为，他们能在工作中坦诚讨论自己的身体健康状况 (68%) 和心理健康状况 (64%)。大多数员工认为，他们得到了经理 (64%) 和同事 (71%) 的支持，尽管持这种观点的人员比例有所下降。与去年相比，认为心理健康状况不佳影响工作表现的受访者人数有所下降²。然而，这一比例仍然很高，略低于一半 (47%)，并且近三分之二 (65%) 的受访者表示压力会对他们的工作产生负面影响。雇主在为促进心理健康提供支持性举措方面不断创新，其中团队建设活动 (27%) 和压力管理休息 (27%) 名列前茅。员工援助项目越来越受欢迎 (22%)，但提供特别咨询 (18%) 不太受欢迎。公司持续推进多元化、公平性和包容性 (DEI) 举措，大型公司的改进最多。

4

关于未来的感受

尽管 62% 的员工认为没有任何行业能避开经济不确定性的影响，但技术/信息行业被视为最“适应未来需求” (44%)。近十分之四 (37%) 的员工认为，他们在工作没有安全感。尽管如此，员工对工作场所未来五年的前景仍然非常乐观 (87%)。财务部门员工对公司提供的职业进展机会和培训/发展机会最满意：63% 的受访者持此观点，而在接受调查的许多其他行业中，这一比例约为一半。最年轻的员工认为他们在工作中最没有安全感 (50%)，但他们准备灵活就业，即考虑换行业 (20%)，甚至创业 (25%)。同时，在 55 岁以上的员工中，六分之一 (17%) 正在考虑提前退休。

1. 66% 的男性受访者和 58% 的女性受访者表示，他们的薪资在过去 12 个月有所增长，85% 的男性受访者和 80% 的女性受访者期待他们的薪资在未来 12 个月将有所增长。46% 的男性受访者和 42% 的女性受访者表示他们理应获得更高工资。

2. 去年，53% 的受访者在一定程度上同意或完全同意，自己的工作因心理健康状况不佳而受到影响（《职场人 2022》报告）。

引言

疫情给全球劳动力市场带来了巨变，而 2023 年的职场依然受此影响。雇主面临员工短缺和工资上涨的问题，同时还要在其他业务成本不断增加的情况下努力提高生产力和利润。鉴于一些行业开始高调裁员，权力的天平是否最终会从员工一方恢复平衡，这仍有待观察。但是，因为高通货膨胀不太可能很快恢复到许多人眼中的“正常”低水平，所以展望未来，工资增长仍是员工和企业关注的关键领域。

但这并不是说灵活性、积极的工作环境、包容性公司文化、良好的职业前景和工作保障等问题不太重要。随着员工不断要求并期望得到更多，雇主有责任想出创新的方法，以合理的方式满足他们的需求，从而确保更大程度地提高员工的积极性、贡献和效率。

ADP 研究院的《职场人 2023：全球劳动力观点》调研了世界各地的员工对当今职场的感受以及他们对现在和未来的希望和担忧，将为您提供重要的信息和洞察。它还指出了公司为助力员工良好发展而制定的一些举措和最佳实践。这些信息将赋能高管和人力资源专家就如何提前解决关键问题做出明智的决策。

数据和研究方法

《职场人 2023：全球劳动力观点》探讨了员工对当前职场的态度，以及他们对未来工作场所的预期和希望。

在 2022 年 10 月 28 日至 11 月 18 日期间，ADP 研究院®开展了一项问卷调查，调研了全球 17 个国家/地区的 32,612 名员工（其中超过 8,613 名从事零工经济）：

15,290 名欧洲员工

- 法国、德国、意大利、荷兰、波兰、西班牙、瑞士和英国
- 其中 4,046 人从事零工经济范畴的工作

5,751 名拉丁美洲员工

- 阿根廷、巴西和智利
- 其中 1,516 人从事零工经济范畴的工作

3,850 名北美员工

- 美国和加拿大
- 其中 1,022 人从事零工经济范畴的工作

7,721 名亚太地区员工

- 澳大利亚、中国、印度和新加坡
- 其中 2,029 人从事零工经济范畴的工作

在员工样本中，我们将员工分为临时员工和传统员工。临时员工是指临时、暂时或季节性工作的人员，或自由职业者、独立合同工、顾问、临时员工或使用在线平台寻找工作的人员。传统员工是指不从事临时工作，而是具有固定或永久性全职或兼职职位的员工。

本次调查以当地语言在线进行。总体结果已被加权，以代表每个国家/地区的工作人口规模。加权基于世界银行的劳动力数据³，该数据根据 ILOSTAT 数据库，即国际劳工组织 (ILO) 的中央统计数据库（截至 2022 年 2 月 8 日）的数据得出。

3. 资料来源：世界银行，“劳动力，总数”，《世界发展指标》数据库，2022 年 2 月 8 日

薪资和报酬： 多少才够？

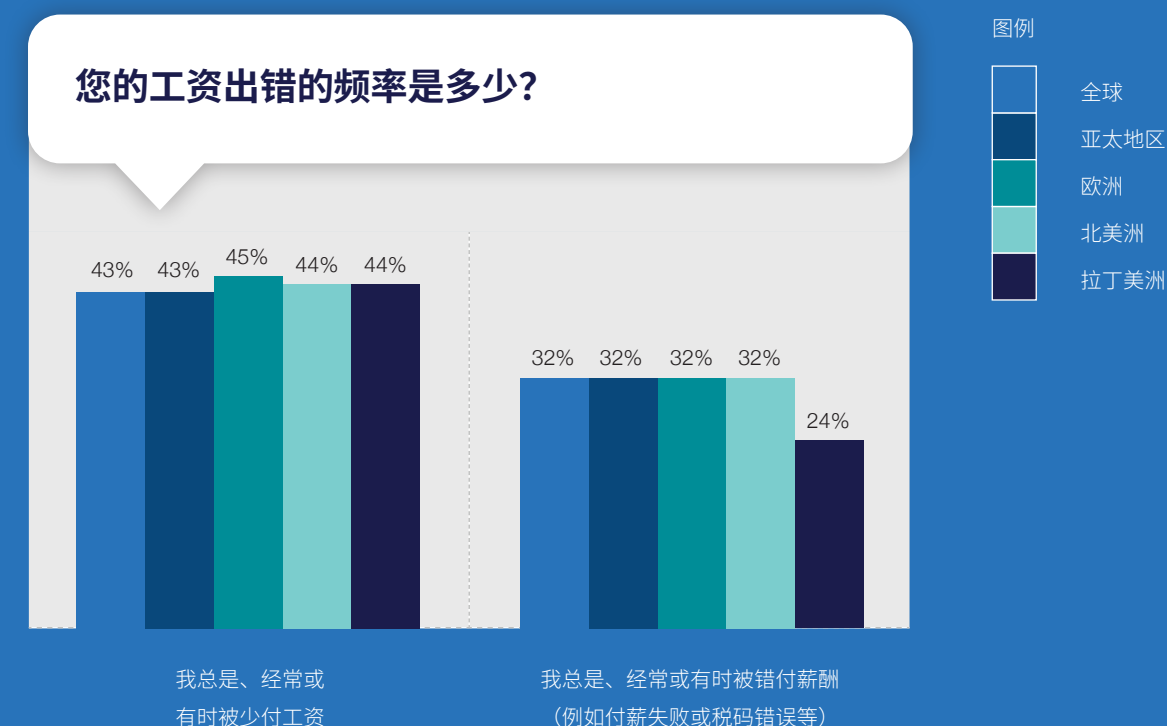
当今，薪资是非常紧迫的问题。随着生活成本飙升，中低收入阶层的员工发现他们的收入严重吃紧，甚至一些高收入者也感到手头拮据。生活必需品的支出大大缩减，更别说奢侈品了，因为他们要应对不断上涨的能源账单、房租、利率和食品账单。即使通货膨胀已达到顶峰，但许多国家/地区的通货膨胀仍处于历史高位，可能需要一段时间才能恢复到更舒适的水平。难怪，薪资仍然是排名第一的优先事项，超过十分之六 (61%) 的受访者表示，这是工作中最重要的因素。



支付准确的薪酬比以往更重要

在这种充满挑战的金融背景下，支付金额准确的薪酬比以往更重要。员工根本无法承受薪酬有误或收不到薪酬对现金流造成的不利影响，并且我们的研究表明，这仍然是一个长期存在的问题。超过十分之四 (43%) 的受访者表示，他们总是、经常或有时被少付工资，近三分之一 (32%) 经常遇到其他类型的错误付薪问题，例如付薪失败或税码错误。如果员工收到的薪资金额总是错误的，这样会造成真正的经济困难，影响他们支付账单的能力，使他们面临负债的风险。

您的工资出错的频率是多少？



好的来说，超过十分之七 (71%) 的受访者表示，他们可以在网上查看自己的薪资信息，从而随时了解自己薪资的支付时间和金额。从理论上讲，这样应该更容易发现差异和异常。实际上，员工并非总能轻松了解自己的薪资是否正确，因为税收法规、兼职时间（加班或弹性工作时间）核算以及奖金计算方式等都非常复杂。确保准确付薪至关重要。如果付薪错误，这可能损坏员工的信任。

报酬是否公平，以及确保薪酬与通货膨胀保持同步，也是员工首先考虑的因素。在自身面临成本上升及利润率缩减等挑战的情况下，公司如何应对员工的加薪要求？

去年，超过十分之六 (62%) 的员工获得加薪，其中拉丁美洲员工加薪的可能性最高 (69%)，而亚洲员工加薪的可能性最低 (60%)。薪资涨幅平均为 6.4%，低于国际货币基金组织 (IMF) 预测的 2022 年全球通货膨胀率 8.8%⁴，这相当于薪资实际下降了。此外，拉丁美洲员工的薪资涨幅最高（平均为 7.7%），而欧洲员工的薪资涨幅最低（为 5.4%）。

这些涨幅不太可能满足今年的加薪要求，因为 44% 的员工认为他们理应得到更高的工资，而在欧洲和北美洲地区，这一比例分别上升到 51% 和 50%。员工相信，在未来 12 个月内，他们将从当前雇主那获得加薪 (62%) 或奖金 (41%)——但如果没有，他们强烈认为，他们可以通过跳槽来获得加薪。总体而言，超过五分之四 (83%) 的员工期待能在未来 12 个月内实现加薪（无论是否来自当前雇主），他们平均期望加薪 8.3%（在拉丁美洲增长到 10.3%）。今年，超过三分之一 (34%) 的员工期望增加 10% 或更多。

过去 12 个月的薪资涨幅

	全球	亚太地区	欧洲	拉丁美洲	北美洲
减少（减薪）	5%	6%	4%	3%	3%
不增不减	33%	34%	34%	28%	29%
1-3%	19%	17%	26%	18%	23%
4-6%	17%	18%	18%	15%	17%
7-9%	11%	11%	9%	11%	10%
10-12%	10%	10%	6%	11%	10%
13-15%	2%	2%	2%	4%	3%
超过 15%	3%	2%	2%	10%	4%
平均涨幅	6.4%	6.4%	5.4%	7.7%	6.3%

未来 12 个月的期望薪资涨幅

	全球	亚太地区	欧洲	拉丁美洲	北美洲
减少（减薪）	1%	1%	2%	2%	2%
不增不减	16%	13%	29%	12%	23%
1-3%	14%	12%	21%	8%	24%
4-6%	20%	20%	20%	14%	18%
7-9%	15%	17%	12%	12%	12%
10-12%	18%	20%	9%	21%	12%
13-15%	6%	6%	3%	8%	4%
超过 15%	10%	10%	4%	22%	4%
平均涨幅	8.3%	8.5%	6.3%	10.3%	6.6%

过去 12 个月，您的薪资涨幅是多少？
未来 12 个月，您期望的薪资涨幅是多少？

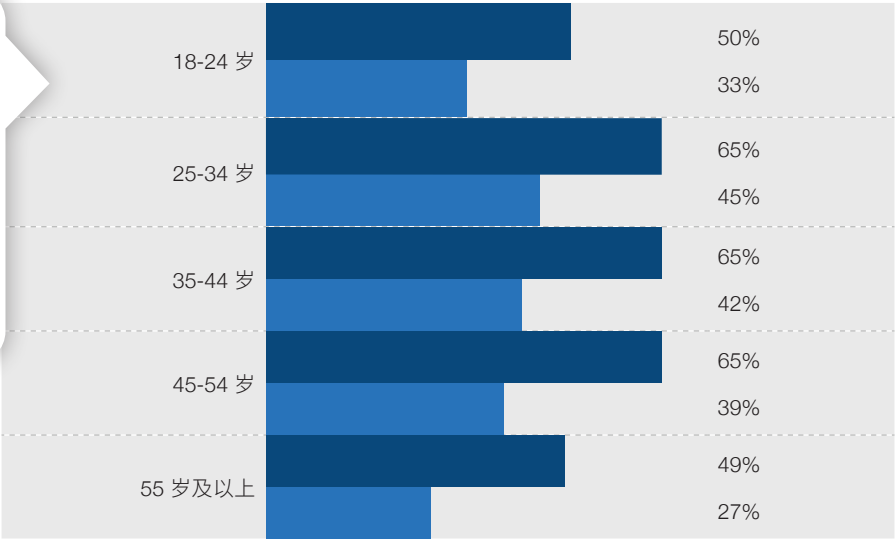
		过去 12 个月，我的薪资净涨幅	平均涨幅（百分比）	未来 12 个月，我期望的薪资净涨幅	平均涨幅（百分比）
亚太地区	澳大利亚	66%	5.0	75%	5.7
	中国	50%	5.8	83%	8.7
	印度	78%	7.2	90%	8.4
	新加坡	70%	5.5	79%	6.5
欧洲	法国	68%	5.0	66%	5.6
	德国	66%	5.5	72%	6.1
	意大利	43%	5.6	55%	6.3
	荷兰	75%	4.9	76%	5.3
	波兰	68%	7.0	83%	10.0
	西班牙	57%	4.7	62%	5.4
	瑞士	73%	6.1	82%	7.0
	英国	66%	4.9	71%	5.6
拉丁美洲	阿根廷	85%	11.6	88%	12.8
	巴西	67%	6.8	87%	10.0
	智利	58%	6.3	65%	7.8%
北美洲	加拿大	61%	4.9	73%	5.4
	美国	68%	6.5	75%	6.7

4. 资料来源：国际货币基金组织，《世界经济展望》报告，2022 年 10 月

但是，如果雇主不能加薪或发放奖金，还有什么形式的报酬可以让员工满意？将近十分之四的员工对额外的带薪休假 (39%) 感到满意，其次是更短的工作周 (32%)、杂货或购物券 (28%) 或一次性付薪以帮助应对生活成本 (26%)。公司如果采取创新方法来寻找新的（可能性价比更高）方式来奖励经济困难的员工，可能会发现这对双方都有好处。

您希望您当前的公司
在未来 12 个月实现以下哪项（如果有）？

图例 加薪 奖金



去年，男性的加薪幅度平均为 6.7%，而女性为 6%。

解决薪资差距

不管是已实现的加薪，还是未来加薪期望，女性的加薪幅度都跟不上男性的加薪幅度。去年，男性的加薪幅度平均为 6.7%，而女性为 6%。男性还期望他们的薪资在未来一年平均增长 8.5%，而女性期望增长 8%。尽管去年男性的加薪幅度更高，但男性比女性更可能感到理应得到更高工资（持这种观点的男性员工占 46%，而女性员工中这一比例为 42%）。

年轻和年长的员工还认为，在加薪和奖金方面，他们会被雇主忽视。在所谓“Z 世代”年龄段（18-24 岁）中，只有一半 (50%) 期望未来 12 个月在当前公司实现加薪，55 岁及以上的受访者也是如此 (49%)，而在所有其他年龄段中，大约三分之二的受访者期待实现加薪。同样，只有三分之一 (33%) 的 Z 世代和不到三分之一 (27%) 的临退休人员认为他们可以获得奖金，而他们的同事中大约五分之三这样认为。

这样忽视有经验的员工和年轻人才属于目光短浅的行为，即使有人认为这是经济上的权宜之计。如果员工认为他们可以在其他地方获得更高的薪资，公司可能会失去重要的技能和潜能。这样还可能无法激励或吸引进入就业市场的下一代人。这就太可惜了，因为数据表明，目前年轻人的积极性很高。

与较年长的同事相比，较年轻员工的无薪加班时间更长，他们会提早上班或迟下班，并在休息时间和午餐时间加班。他们（18-24 岁和 25-34 岁）平均每周“免费”工作 8 小时 30 分钟，而 35-44 岁的受访者每周免费工作 8 小时 3 分钟，45-54 岁每周免费工作 7 小时 28 分钟，55 岁及以上每周免费工作 5 小时 14 分钟。如果 Z 世代的努力没有通过加薪和奖金得到认可，他们还会有动力去额外付出吗？

总体而言，员工的无薪工作时间平均为 8 小时 6 分钟，略低于去年的 8 小时 33 分钟。与前几年一样，亚太地区员工的免费工作时间仍然最长（平均为 8 小时 38 分钟）。这突出了确保员工生产力和工作日效率的重要性。

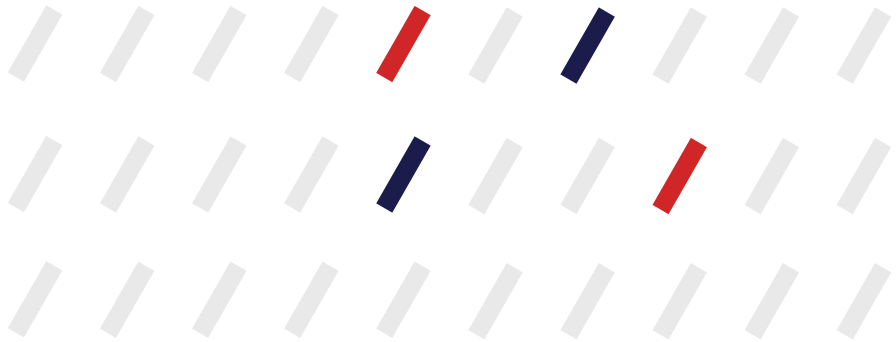


总体而言，员工的无薪工作时间平均为 8 小时 6 分钟，略低于去年的 8 小时 33 分钟。

灵活性的重要性和影响

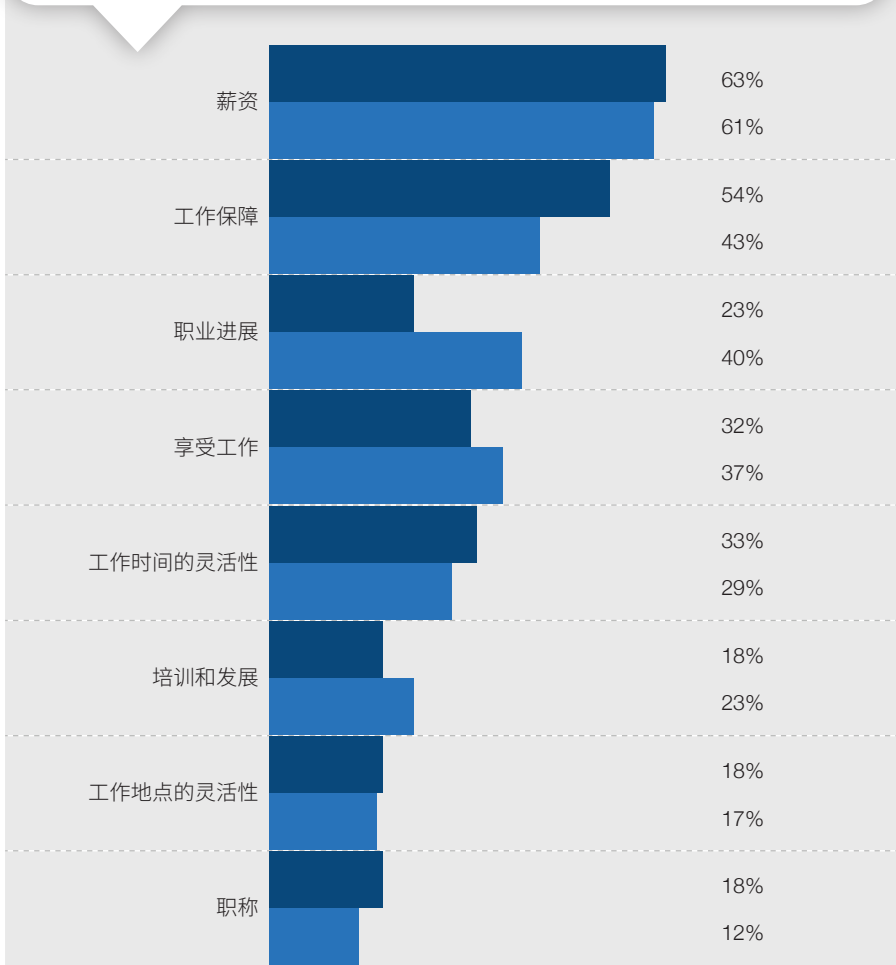


如果无法提供加薪或其他形式的报酬，雇主需要确保员工在其他方面感到满意，以保持忠诚度和积极性。因此，值得注意的是，与去年相比，职业进展机会和享受工作在员工心中的重要性排名有所上升。有趣的是，与去年相比，工作时间灵活性的排名有所下滑，不再是工作中排名前三的重要因素。



灵活性有多重要？

您在工作中最看重什么（如果有）？

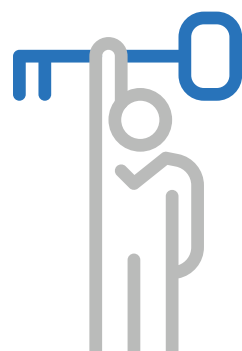
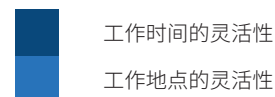


图例

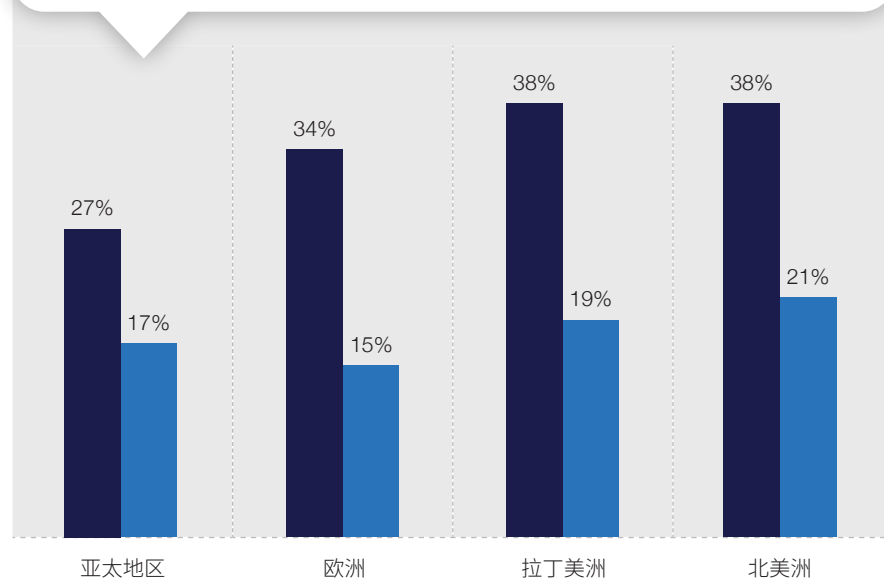
2022 年
2023 年

在当前环境下，其他担忧可能更加强烈，但尽管如此，鉴于过去几年职场规范发生根本性变化，重要的是了解不同类型的员工现在对灵活性的看法。有些问题仍然很重要，例如员工的选择余地有多大以及这会如何影响无法远程工作或调整工作时间的员工。此外，同样重要的是，员工希望在未来对自己的工作安排有更多的控制权。

图例



您在工作中最看重什么（如果有）？

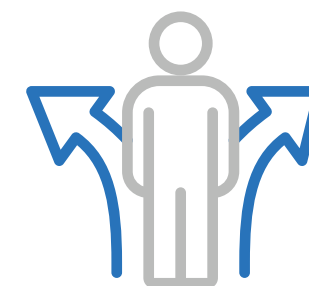
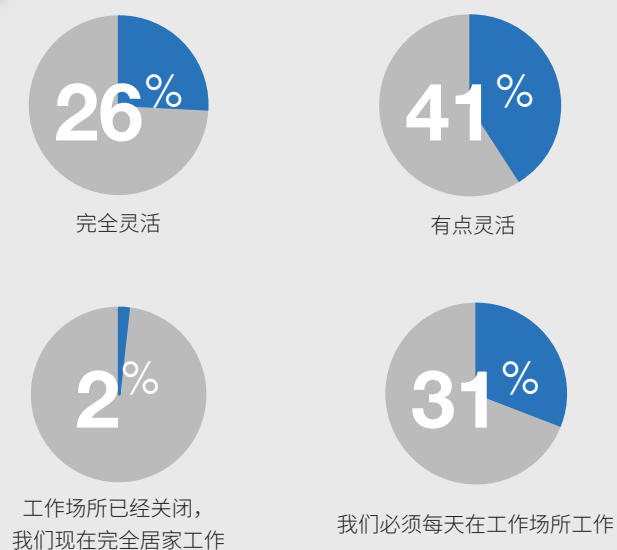


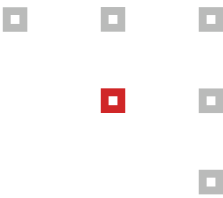
当被问及工作中最重要的因素时，将近十分之三 (29%) 的受访者表示，工作时间的灵活性是个关键问题，超过六分之一 (17%) 的受访者表示，工作地点的灵活性很重要。北美洲和拉丁美洲的员工对此感受最为强烈。也许因为“两全其美”，混合型员工每周部分时间在工作场所工作，部分时间居家工作，他们对工作时间的灵活性 (60%) 和工作地点的灵活性 (62%) 最满意。仅在公司工作的员工对他们所拥有的灵活性程度最不满意 (50% 对工作时间满意，47% 对工作地点满意)，而仅远程工作的员工满意度排名居中，对时间和地点的满意度分别为 54% 和 59%。

这可能并不特别令人惊讶，但对于那些要求员工（整体劳动力的 31%）必须始终在工作场所的雇主来说，这确实凸显了他们必须解决的一个重大挑战。在始终在公司工作的员工中，一些人是自己选择这样做，但超过一半 (53%) 的受访者别无选择，只能到工作场所工作。对于别无选择的员工，雇主应该考虑是否有办法来平衡他们的工作和生活，或者缓解通勤时间和成本等问题。员工可能希望雇主至少就这些问题展开对话。始终在公司工作的员工也不太可能觉得自己有能力利用灵活的工作安排 (62%)。相比之下，混合工作的员工为 73%，仅远程工作的员工为 71%。雇主可能想思考下这是为什么，以及他们如何在这个问题上带来积极的改变。

员工有多大的灵活性？

关于工作地点，您当前的雇主有什么政策？

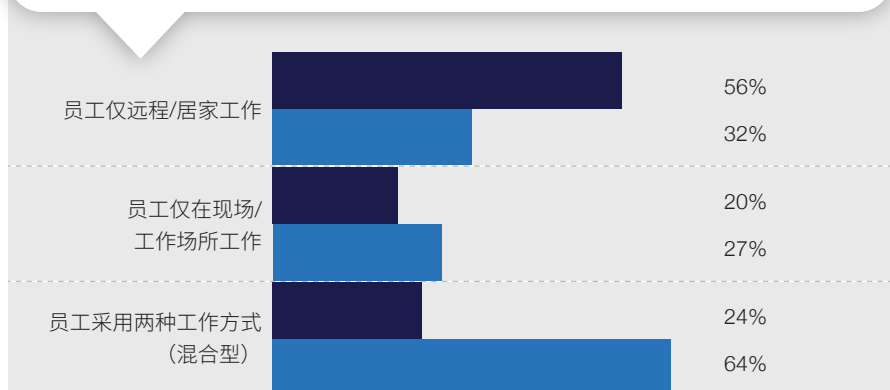




关于工作地点，您当前的雇主有什么政策？

图例

完全灵活
有点灵活



对零工经济的影响

在新冠肺炎 (COVID-19) 疫情促使灵活和远程工作成为主流之前，对于希望在工作中获得更大自主权的员工，从事零工经济是可以获得固定职位的少数替代方式之一。但是，想要不受限于固定工作时间和与一个雇主捆绑，这往往意外着收入潜力的不确定性和工作模式的不稳定性。得益于远程或混合作，越来越多的员工拥有更大的灵活性，再加上传统工作相对有保障，员工从事零工或（合同）工作的理由在减少。

只有十二分之一 (8%) 的员工表示，他们在过去 12 个月考虑过转行做零工，这表明，在当前环境下几乎没有吸引力或激励因素促使他们这样做。然而，有趣的是，在考虑是否成为临时员工方面，远程工作员工是采用远程和现场两种工作方式的员工或者仅在工作场所工作的员工的两倍 (7% 比 14%)。

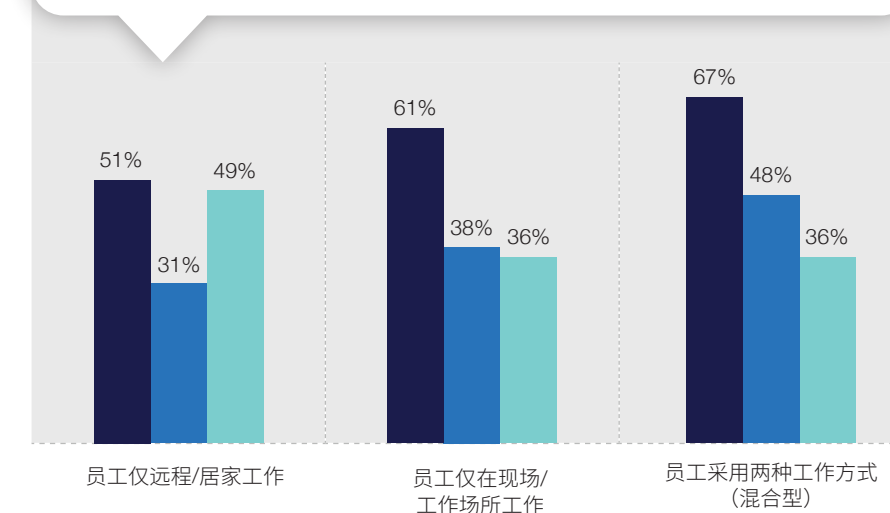
这背后的原因可能很多。一方面，远程员工体验到了比以往更大的灵活性，他们可能觉得，他们需要对自己的工作和工作方式有更多的控制权。另一方面，挫败感可能也对此有影响。完全远程工作的员工享受很大的灵活性，但其他领域的情况却不太乐观。例如，他们不太可能期待雇主在明年给他们加薪或发奖金。他们的工作安全感也比定期在工作场所工作的同事低。



员工的视野在不断扩大。对于某些类型的角色，员工不再必须住在工作场所附近，可能成为“数字游民”，远程工作的概念不断呈现国际视角。将近一半 (48%) 的员工表示，他们已经或正在考虑移居海外，继续为他们当前的雇主工作。这通常是因为他们的雇主有灵活的工作政策允许这样的调动（或者员工认为有这样的政策），他们的工作不需要他们位于特定的工作地点，或者他们已看到有人这样做。最有信心可以这样做的是亚太区员工（超过一半 [52%] 的员工这样认为，而其他地区刚刚超过三分之一）和男性员工（男性比例为 52%，而女性为 42%）。

事实上，将近十分之三 (28%) 的员工认为，在五年内，能在世界任何地方工作将成为他们所在行业的常态。此外，三分之一 (33%) 的受访者认为，他们所在行业的员工将在这段时间内获得充分的工作时间灵活性（前提是，基于生产力和结果考核指标，他们已完成工作），28% 的受访者预计将改为每周工作四天。

远程工作的缺点



图例

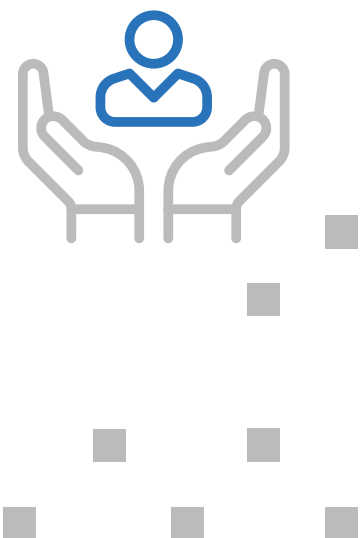
我期望公司在未来 12 个月给我加薪
我期望公司在未来 12 个月给我发奖金
我在工作中没有安全感

相较于全职员工，兼职员工更倾向于考虑零工——事实上，十分之一 (10%) 的受访者考虑过零工。然而，合同工的职场可能会比较困难。例如，55% 的受访者表示，他们会考虑无偿加班以保住自己的职位，而在直接聘用的员工中，这一比例为 37%。他们估计，与传统聘用的同事相比，他们每周多免费工作 2 个小时（即 9 小时 28 分钟比 7 小时 37 分钟）。鉴于许多临时员工的工资是按小时或按日计算，这表明他们可能会牺牲自己的利润空间，通过提供物超所值的服务来保护他们的合同。

关怀型职场文化

如果职场文化能支持、包容员工并提高他们的自主感，那员工会对工作满意、和公司建立紧密联系并被妥善照看，这对于吸引和留住人才、提高生产力至关重要。虽然没有放之四海而皆准的解决方案，但企业可以从别人的做法中学到很多，以表明他们重视员工、关心他们的福祉，并了解他们在工作和个人生活中可能面临的挑战。

许多雇主已经认识到许多人面临的生活成本压力。将近三分之二 (63%) 的员工表示，他们的雇主会提供财务福祉方面的建议——这个趋势始于疫情期间。然而，亚太地区的雇主比其他地区的同行更了解解决这个问题的必要性，将近十分之七 (69%) 的员工表示公司提供财务福祉建议，而北美洲 (53%) 和拉丁美洲 (46%) 大约为一半，欧洲则不到十分之四 (39%)。

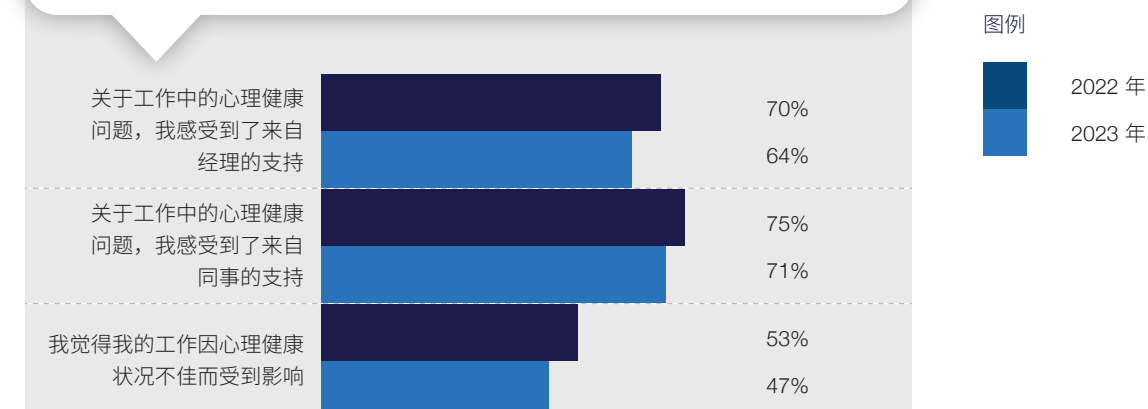


员工的身心健康也是个严峻的问题。令人鼓舞的是，大多数人觉得能在工作中就自己的身体健康 (68%) 和心理健康 (64%) 进行公开对话。关于工作中的心理健康问题，虽然大多数人觉得受到了来自经理和同事的支持，但在这两个方面，今年持这种观点的受访者比例都低于去年。

好的一面是，与去年相比，曾因心理健康状况不佳而工作受影响的受访者人数有所下降——但这一比例仍然很高，略低于一半（亚太地区最高）。压力水平也略有缓解，63% 的受访者每周至少经历一次压力，低于去年的 68%，但近三分之二 (65%) 表示压力对他们的工作有负面影响（亚太地区和拉丁美洲的比例同样最高）。



心理健康：仍然让人担忧？



雇主最好保持警惕，并维持近年来为员工提供的高水平支持以缓解他们的负担。与去年数据的比较表明，各公司正在尝试不同的心理健康解决方案，这表明各种方案仍在被一一审查。可能是因为雇主们正在寻求最适合自己的支持类型，情况发生了改变，或者不同行业有了固定的最佳实践。

称雇主与他们加强定期谈话、提供健康假、提供特殊咨询服务或允许压力管理休息的员工比例下降了，可能是因为这些举措不再被认为必要。相比之下，团队建设活动、提供员工援助计划和每周四天工作制的想法，作为心理健康提升举措，受到越来越多的关注。

值得注意的是，五分之一 (20%) 的员工表示，打造包容性职场文化是雇主对积极心理健康的重要支持，高于 2022 年的八分之一。



更改心理健康的支持方法

您的雇主采取什么措施来帮助促进积极的心理健康（如果有）？

	2022 年	2023 年
团队建设/感情联络活动	24%	27%
压力管理休息（例如禅宗室、健康活动、冥想课程、午休）	30%	27%
健康假	31%	26%
与我加强定期谈话/沟通	33%	23%
员工援助计划	17%	22%
包容性文化	12%	20%
特殊咨询	25%	18%
针对精神健康状况的职场非歧视政策	15%	18%
下班后屏蔽工作消息的权利	22%	18%
雇主提供的心理健康保险	16%	18%
每周四天工作制	8%	15%
全天候帮助热线	12%	13%
无会议日	15%	12%
我们的雇主没有采取任何措施来促进工作中的积极心理健康	12%	14%

在采取各种创新且带有善意的策略时，雇主应该就心理健康问题对经理和员工进行常规教育，并培训他们如何更好地为遭受心理健康问题的同事提供支持。本研究发现了一个关键问题，即 57% 的员工认为他们的经理或同事无法不加评判地谈论心理健康问题。女性比男性

更可能有这种感受（61% 比 53%），较年轻的员工（18-24 岁的比例为 56%，25-34 岁的比例为 61%，35-44 岁的比例为 57%，45-54 岁的比例为 50%，55 岁及以上的比例为 40%）和亚太地区的员工（比例为 62%，而其他地区大约为 44%）也感到如此。

较年轻的员工感到的工作压力更大（Z 世代平均每月 13 次感到压力，而所有员工平均每月 10 次感到压力），到目前为止，他们最可能感觉自己的工作因心理健康状况不佳 (54%) 和压力 (80%) 而受到影响。但有趣的是，他们最不可能说他们的雇主在工作中没有采取任何措施来支持心理健康（比例为 8%，而 55 岁以上员工的这一比例为 35%）。雇主希望确保他们在这方面所做的任何努力都能有效解决这个问题。

DEI：仍有改进空间？

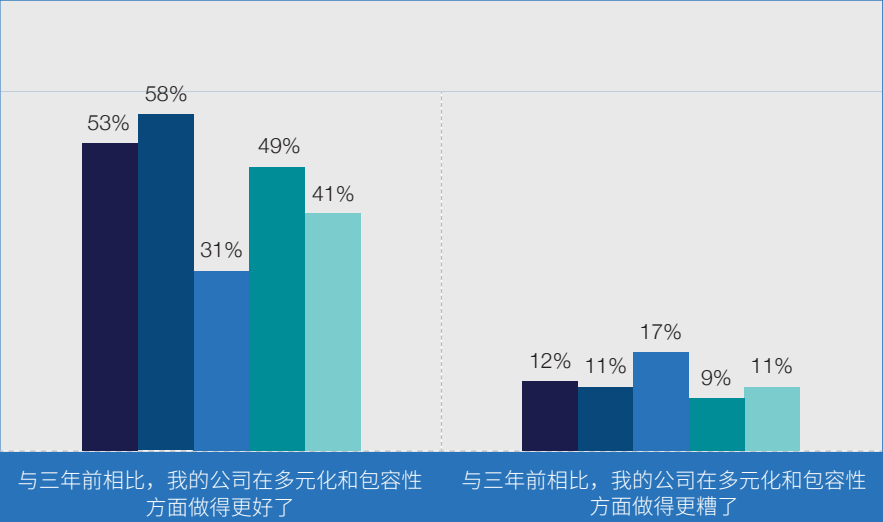
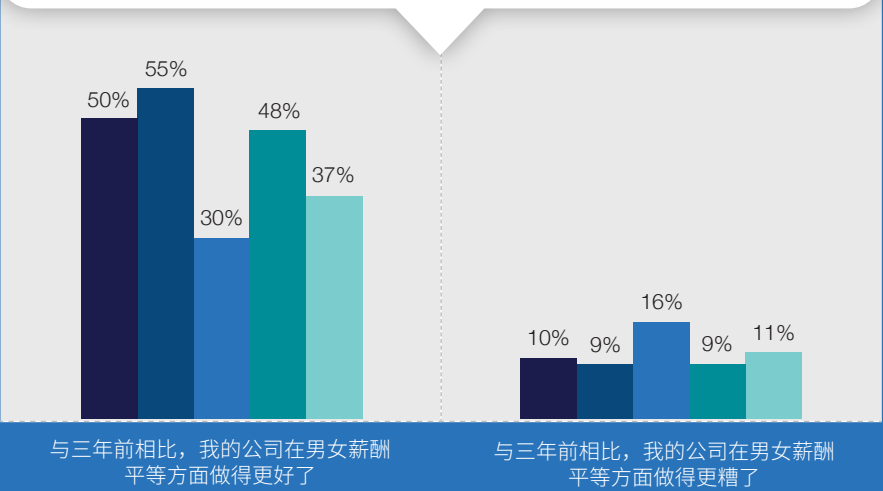
去年的研究强调了多元化、公平性和包容性 (DEI) 对员工的重要性，以至于它影响了许多人加入或留任某个雇主的决定。一年后，我们看见进步正在继续。大型公司的表现似乎优于小型公司：例如，大型公司中超过一半 (53%) 的员工认为过去三年男女薪酬平等有所改善，而在小型公司中，这一比例大约为十分之四。拥有 500-1000 名员工的组织改善最大。这可能因为，相较于更大的实体，它们足够小，可以更轻松地了解自己的劳动力概况和需求，但也足够大，

有足够的资源来实施必要的措施，从而做出改变。不管是什么原因，它们都是值得观察和学习的对象。金融和 IT/电信行业正在制定改善标准（分别有超过十分之一的受访者表示 DEI 有所改善），而建筑行业的员工最倾向于表示他们公司的 DEI 状况正在下滑（五分之一）。男性和女性对公司 DEI 表现的看法大体一致。遗憾的是，与其他地区相比，欧洲仍然落后。如果欧洲公司想要争夺国际流动人才，必须改变这点。

图例



DEI 实现方式



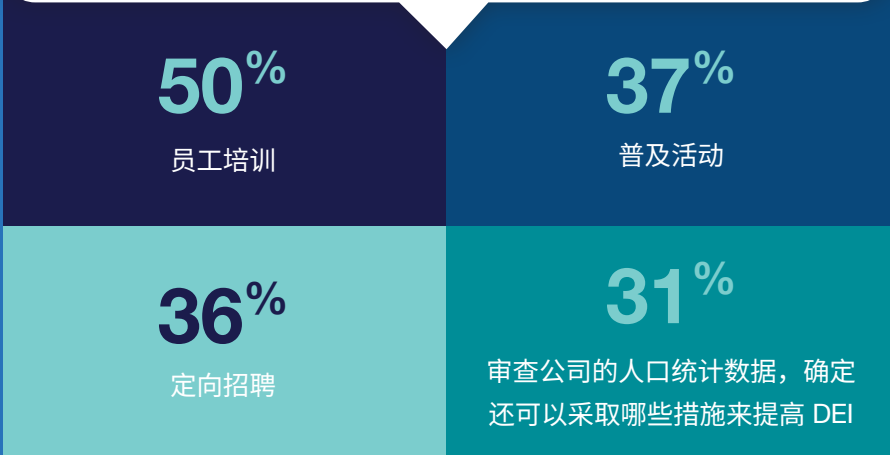
我认为，与三年前相比，我的公司在多元化和包容性方面做得更好了

亚太地区	澳大利亚	42%
	中国	57%
	印度	59%
	新加坡	35%
欧洲	法国	33%
	德国	28%
	意大利	27%
	荷兰	31%
	波兰	30%
	西班牙	37%
	瑞士	41%
	英国	33%
拉丁美洲	阿根廷	41%
	巴西	51%
	智利	44%
北美洲	加拿大	37%
	美国	41%

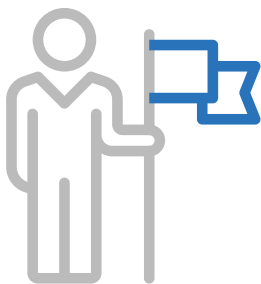
这与员工对 DEI 举措有效性的评价顺序相符，其中员工培训位于榜首。然而，七分之一 (14%) 的员工表示，他们的公司没有参与任何 DEI 举措（欧洲最高，为 30%，而亚太地区仅为 9%）。

如果公司没有 DEI 举措，现有员工和潜在员工，以及客户、股东和媒体等其他利益相关者可能就“为什么没有”提问尖锐的问题。如果员工只是不知道雇主的 DEI 举措，那公司应该宣传、让更多人参与其中，并大张旗鼓地庆祝。但如果 DEI 甚至不在计划之中，那公司应该立刻采取行动，否则公司声誉以及人才招聘和留任前景将面临严重威胁。

根据受访者的观点，最常见的 DEI 改善举措如下：



关于未来的感受

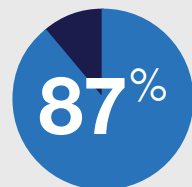


十分之九 (90%) 的员工表示他们对自己的工作感到满意。

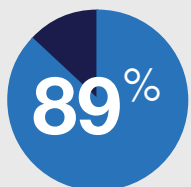
未来看起来不确定。近年来，员工遭受了一系列冲击，更多的不确定性可能即将到来，可能出现全球经济衰退、地缘政治冲突不断持续、新冠肺炎 (COVID-19) 的阴影挥之不去，以及人工智能 (AI) 和更程度的工作自动化带来的影响（积极或消极）尚未量化。调查结果揭示了有能力的员工在技能投资和职业发展前景方面的感受。调查还揭示了他们对自己的工作或行业的安全感，以及他们正在考虑做出哪些改变来确保自己的职业“适应未来需求”（好避免自己的前景会受到负面影响），而这对不同代际的员工有不同影响。

总体而言，员工对当前工作的满意度和对职场未来五年的乐观程度仍然很高。十分之九 (90%) 的员工表示他们对自己的工作感到满意，其中亚太地区的员工满意度最高 (91%)，欧洲的员工满意度最低 (87%)。同样，87% 的受访者表示对未来感到乐观，而亚太地区和欧洲占据首尾，比例分别为 89% 和 76%，这与我们前几年看到的情况类似。尽管他们在职业生涯早期不得不面对所有挑战，但越年轻的员工越乐观。

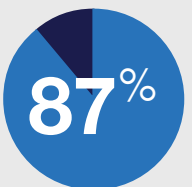
乐观情绪随年龄的增长而削减



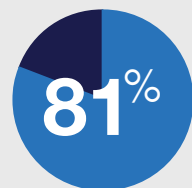
18-24 岁



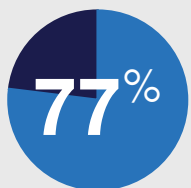
25-34 岁



35-44 岁



45-54 岁



55 岁及以上

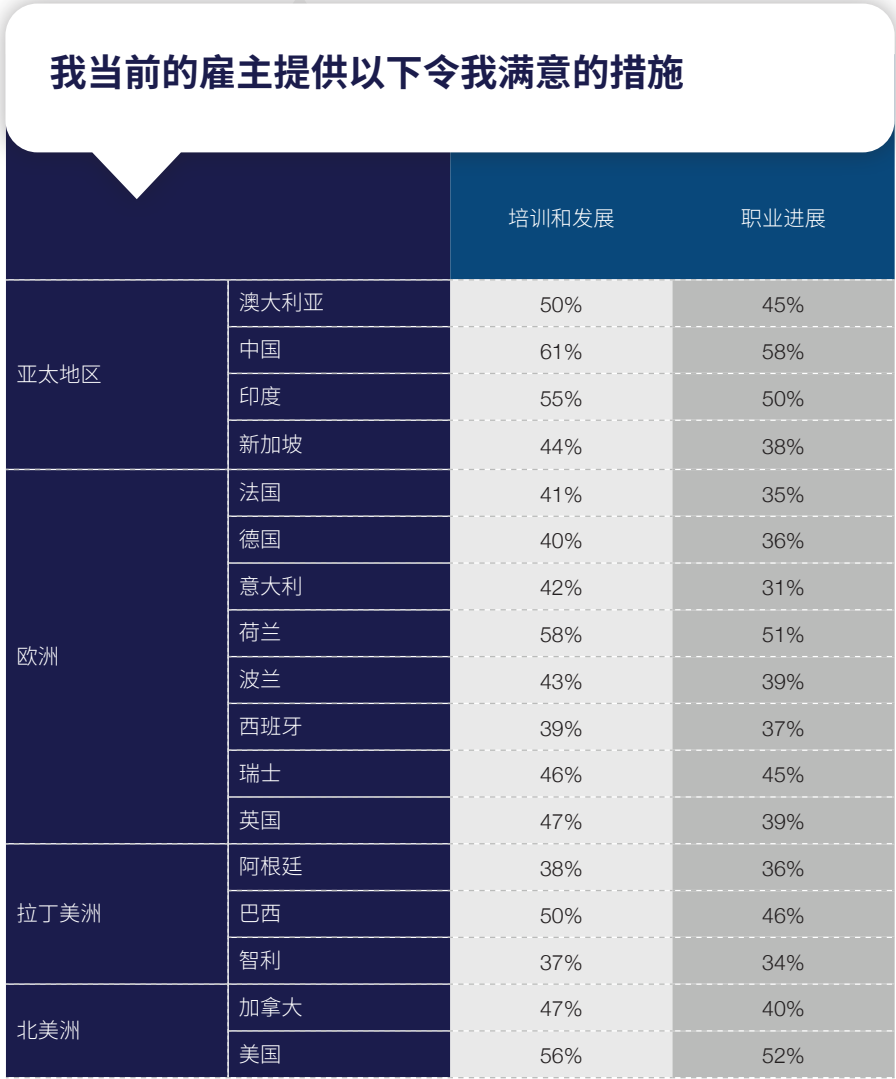


87% 的受访者表示对未来感到乐观

了解员工的期望

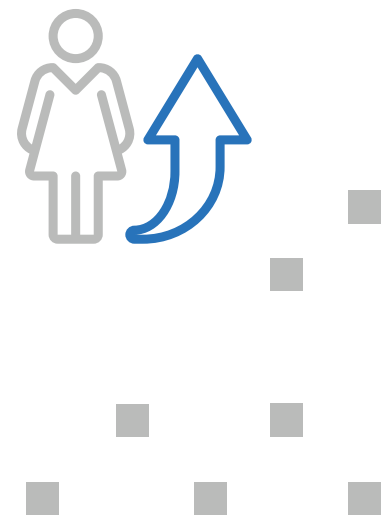
您希望您当前的公司在未来 12 个月实现以下哪项（如果有）？

	全球	亚太地区	欧洲	拉丁美洲	北美洲
加薪	62%	63%	50%	75%	58%
晋升	44%	50%	19%	39%	30%
奖金	41%	45%	27%	32%	34%
增加技能/培训	40%	44%	24%	35%	31%
增加责任	31%	33%	24%	25%	33%
正式审核	14%	14%	9%	10%	20%
以上皆无	5%	3%	17%	5%	13%
减薪（因为工作方式发生变化）	5%	6%	3%	2%	5%

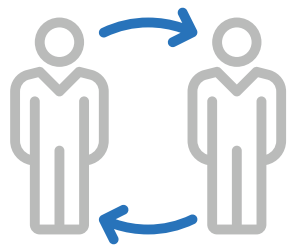
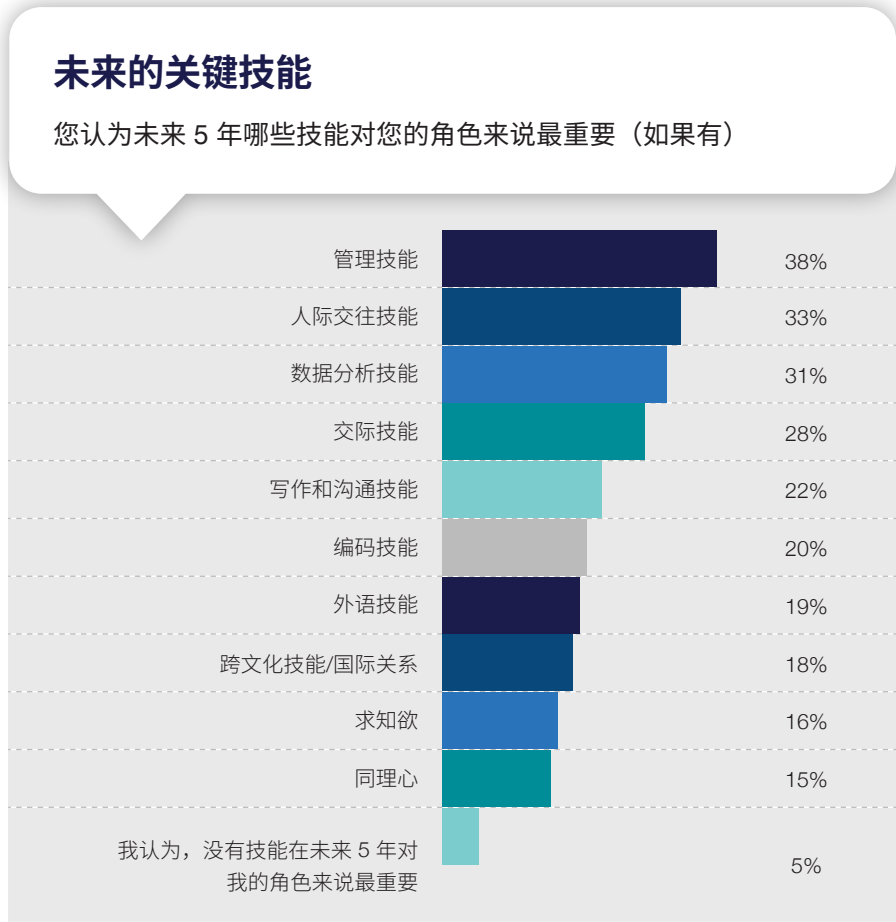
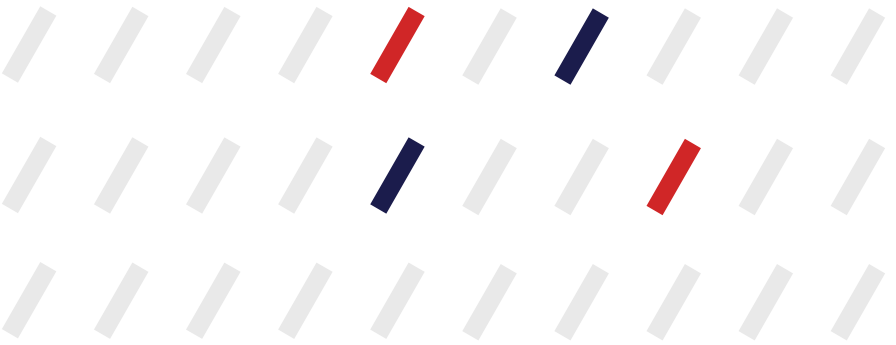


财务员工最满意公司提供的职业进展机会和培训/发展机会：近三分之二 (63%) 的财务员工这样表示。

但在其他许多行业中，这一比例更接近（有时甚至低于）一半，包括专业服务和媒体，以及酒店/休闲、零售、建筑和教育/医疗保健。



令人欣慰的是，三分之二 (66%) 的受访员工表示，他们和雇主会讨论职业进展，69% 表示会讨论技能和培训要求，这一比例在年轻员工中最高。此外，近十分之八 (78%) 的受访者表示，他们拥有在未来三年内将自己的职业生涯提升到新水平所需的技能，68% 表示，他们的雇主会投资他们所需的技能，推动职业发展。当员工展望未来时，管理技能被认为是他们角色中最重要的技能，其次是人际交往技能和数据分析技能。然而，67% 的受访者表示，未来的技能组将包含目前尚未被认定为工作必需技能的技术技能，这要求雇主和员工重新规划技能发展和培训，为未来做好准备。



不太令人放心的是，近十分之四 (38%) 的员工在工作中没有安全感。亚太地区和拉丁美洲的员工认为他们最没有安全感（分别为 39% 和 35%，而欧洲和北美洲的这一比例为 33%）。

超过十分之四 (42%) 的受访者会考虑无薪工作以增加工作的安全感，这可能实际是一种挑战，因为许多人已经在这方面表现出色，每周会“免费”工作一天以上（如上所述）。鉴于这些感受，或许可以理解为什么要求雇主提供休假不再受欢迎——现在仅 12% 的受访者考虑此类措施，而去年这一比例为 24%。员工现在似乎觉得有必要被视为不可或缺。

十分之六 (60%) 的受访者会考虑搬迁以获得更好的机会，类似比例 (57%) 的受访者会考虑换个不太可能受到经济动荡影响的行业。技术/信息和教育/卫生被视为最“适应未来需求”的行业——即，增长行业，在这些行业中，他们的技能从长期来看可能有更高的需求量，并且他们看到了最好的职业发展前景和未来收入。然而，62% 的受访者认为没有职业能不受经济不确定性的影响。



Z 世代对工作的不安全感最高，其中一半 (50%) 的受访者表示他们在工作
中没有安全感，这一比例是 55 岁以上人员 (24%) 的两倍。尽管如此，他们具有
韧性、适应性强。五分之一 (20%) 的受访者在过去 12 个月考虑过换行业。
四分之一 (25%) 的受访者考虑过创业，26% 的年轻千禧一代 (25-34 岁)
也这样想过。相比之下，在 55 岁以上的人群中，刚刚超过六分之一 (17%)
的受访者考虑过提前退休，加剧了疫情期间开始的所谓“灰色辞职”。



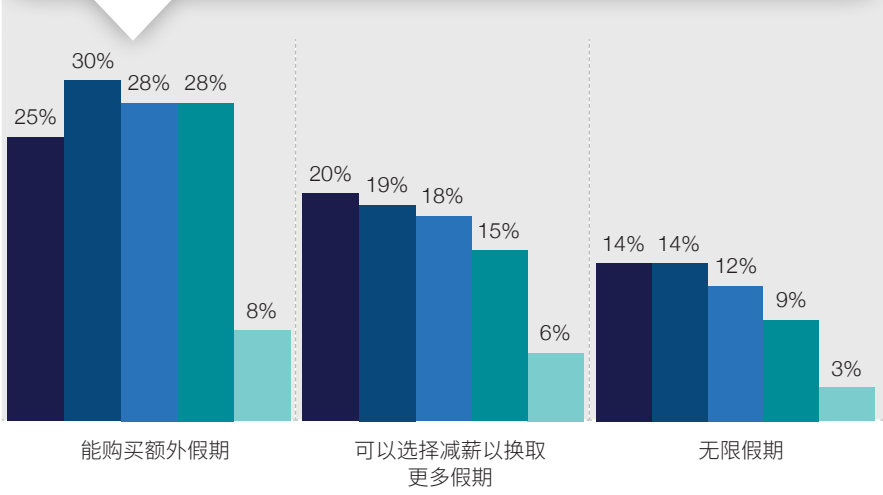
正如员工采取创新的方法来提升自己的前景，一些员工也希望雇主能够部署
创新解决方案来管理未来的职场。近四分之一 (23%) 的员工认为，未来五
年理所当然会使用 AI，这将减少他们所在行业的手工任务。

休假的选择也有望增加。超过四分之一 (27%) 的受访者认为，未来五年，
购买额外假期津贴将成为一种常态。超过六分之一 (18%) 的受访者认为，
以减薪来换取更多年假将成为一种常态，而八分之一 (12%) 预计无限假期
福利将成为一种常态。在这方面，较年轻员工的期望值往往（但并非总是）
最高，这表明，另一场职场规范上的变革即将到来。雇主如果抓住先机并认
真处理此类变化，就可能在生产力、员工福利和士气方面获得回报。

图例

- 18-24 岁
- 25-34 岁
- 35-44 岁
- 45-54 岁
- 55 岁及以上

假期福利发生变革？



结语

在疫情导致了三年的混乱之后，职场局势开始稳固。员工的需求基本保持
一致，其中薪资、灵活性、积极的职场文化和良好的职业前景是重要
优先事项，此外还有工作保障和工作乐趣。然而，所有这些不同因素
之间的相互作用不断变化。雇主应在给予员工更多控制权和支持方面
加以重视，以发挥他们的潜力，提高他们的工作积极性和奉献精神。

关于如何满足员工的需求（而不是增加他们的薪资），
保持开放和创造性的态度，这对雇主和员工来说应该是
双赢。这些基本要素仍然很重要，因为员工再次提到了
职业进展和乐趣、报酬和工作保障的重要性。除这些基
本的员工优先事项外，有远见的高级经理和人力资源部
门将希望找到方法来保障员工的财务健康，同时增强他
们的职业自豪感、关心他们的情感健康，并助力他们出
色地平衡工作与生活。

有的放矢、面面俱到的员工敬业度和投资是提高生产力
和利润的关键因素。显然，这不是件容易的事，但如果
雇主了解员工的当前心态和未来发展趋势，就可以更好
地驾驭现在和未来职场的复杂性，吸引顶尖人才，推动
企业取得成功。

职场人 2023： 亚太地区的劳动力观点

引言

亚太地区的经济体（本研究中包括澳大利亚、中国、印度和新加坡）各不相同，每个国家的劳动力的经历和期望往往大相径庭。对雇主来说，了解每个国家/地区员工的需求以及该区域其他地方的发展趋势至关重要，这样他们可以利用并建立员工的承诺，推动并提高他们的竞争优势。

薪资和报酬：多少才够？

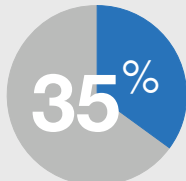
去年，亚太地区加薪幅度最大的是印度（78% 的员工加薪，平均涨幅为 7%），但只有一半 (50%) 的中国员工加薪，而澳大利亚员工的加薪幅度最低 (5%)。今年，中国员工希望雇主能解决这一问题，有 83% 的受访者期待会加薪，而印度员工则有信心获得更多加薪（90% 期望加薪）。

如果没有加薪，大多数员工很乐意获得一次性奖金，但在澳大利亚，首要偏好是获得额外带薪休假（39% 这样认为）。旅行代金券在印度也很受欢迎（33% 这样认为），而 41% 的中国员工喜欢休假，远高于亚太地区的其他国家/地区。八分之一 (12%) 的澳大利亚受访者仅对加薪满意，而在中国，这一比例为二十五分之一 (4%)。

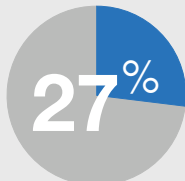
在印度，经常少付工资是一个严重问题，69% 的受访者表示他们总是、经常或有时被少付工资。尽管如此，他们还是很敬业：印度员工每周无薪工作 10 小时 39 分钟，其次是新加坡员工（8 小时 11 分钟）、中国员工（7 小时 30 分钟）和澳大利亚员工（7 小时 10 分钟）。

您的工资出错的频率是多少？

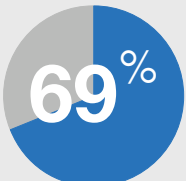
我总是、经常或有时被少付工资



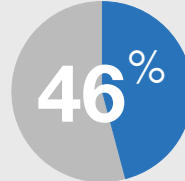
澳大利亚



中国



印度



新加坡

灵活性的重要性和影响

超过五分之二 (44%) 的印度员工可以完全灵活地选择工作地点（无论是在工作场所、远程还是两者兼有），而在新加坡这一比例不到四分之一 (24%)，澳大利亚为五分之一 (20%)，中国为六分之一 (16%)。十分之八 (80%) 的印度受访者认为有可能被当前雇主派遣至海外，与此形成鲜明对比的是，只有十分之三 (30%) 的澳大利亚受访者持这种观点。

在亚太地区，关于未来五年哪种灵活性举措可能成为常态，看法各不相同。澳大利亚受访者对每周四天工作制的前景最有信心（30% 的受访者认为这将很快普及），而新加坡的员工则希望混合型工作模式成为常态（34% 的受访者这样认为）。在印度，位于首位的是如完成生产力和结果的考核（也就是说完成工作）便可以实现完全时间自由 (39%)，而在中国，员工最有可能期望有机会购买额外的假期 (38%)。



十分之八 (80%) 的印度受访者认为有可能被当前雇主派遣至海外

关怀型职场文化

在中国和印度，超过三分之二的员工觉得能够在工作中公开谈论自己的心理健康问题，但在澳大利亚和新加坡，这一比例降至近一半。然而，与亚洲地区其他国家/地区的员工相比，中国和印度的员工也更有可能表示，他们的工作因心理健康状况不佳而受到影响。

这将持续多长时间？在整个亚太地区，近四分之三 (74%) 的员工希望提高工作时间的灵活性，例如在总工作时间不变的情况下每周工作四天，从而压缩可用于加班的时间。76% 的印度员工、73% 的中国员工、72% 的新加坡员工和 61% 的澳大利亚员工对此表示支持。

	澳大利亚	中国	印度	新加坡
我觉得我可以在工作中公开谈论我的心理健康问题	56%	65%	71%	52%
我觉得我的工作因心理健康状况不佳而受到影响	37%	54%	49%	37%

有趣的是，尽管澳大利亚员工表示他们最容易感到压力，平均每周经历 12 次压力，但他们最不愿意说压力对他们的工作有负面影响（57% 这样认为）。然而，在亚太地区压力排名第二的国家，即印度，员工每周要经历 11 次压力，76% 的受访者表示压力影响了他们的工作。

关于未来的感受

只有四分之一 (26%) 的澳大利亚员工期望在未来 12 个月获得晋升，在新加坡这一比例上升到三分之一 (34%)，而在印度 (49%) 和中国 (51%) 上升到一半。其中一个原因可能是，在澳大利亚和新加坡，与雇主讨论职业进展不太常见。中国员工普遍对培训、发展和职业进展机会感到满意（分别有 61% 和 59% 的受访者这样认为），然而，其他亚太地区国家/地区的受访员工在这方面不太满意，在许多情况下，只有一半或更少的受访者这样认为。

中国和印度在 DEI 方面领先，员工认为过去三年改善最大。24% 的澳大利亚员工和 21% 的新加坡员工表示，他们的雇主不采取 DEI 举措，而在中国和印度，这一比例分别降至 11% 和 6%。

大约四分之三的印度员工 (77%) 和中国员工 (73%) 认为他们的雇主会投资他们职业发展所需的技能，而在新加坡和澳大利亚，这一比例分别为 56% 和 53%。在澳大利亚，员工认为人际交往技能是未来五年他们角色中最重要的技能，而其他国家/地区的同龄人更看重管理技能。与亚太地区的其他员工相比，澳大利亚员工对同理心的评价要高很多，而对数据分析或编码技能的评价要低很多。

您认为未来五年哪些技能对您的角色来说最重要（如果有）？

	澳大利亚	中国	印度	新加坡
人际交往技能	50%	39%	22%	37%
管理技能	41%	40%	42%	41%
数据分析技能	19%	35%	33%	34%
交际技能	23%	30%	31%	33%
同理心	27%	12%	12%	14%
外语技能	8%	18%	20%	16%
写作和沟通技能	28%	21%	25%	27%
编码技能	12%	19%	24%	19%
求知欲	12%	16%	19%	13%
跨文化技能/国际关系	11%	23%	16%	16%
我认为，没有技能在未来 5 年对我的角色来说最重要	7%	4%	2%	4%

概要

亚太地区不仅在经济方面强大，还在许多方面上是先驱，例如 DEI 和心理健康意识。该地区的员工不仅为工作付出很多，也期望得到很多回报。不同国家/地区的受访员工对未来技能、职业前景和未来灵活性选择等问题有不同的看法，雇主在制定企业发展战略时需要塑造、培养和适应这些问题。

关于本研究院

ADP 研究院的使命是生成有关工作环境的数据驱动型洞察，并从中获得可靠的经济指标。这些洞察是我们所提供的独特贡献，希望可以助力全球职场变得更好、更高效，并提高对整体经济的认识。有关更多信息，请访问 ADPRI.org。

关于 ADP (NASDAQ – ADP)

领先技术、卓越服务、非凡体验，ADP 始终致力于创造更好的工作方式，帮助人们尽情发挥职场潜能。人力资源、人才、考勤和薪酬。以数据为基础，为人力而设计。有关更多信息，请访问 adpchina.com

ADP、ADP 标志和 ADP 研究院是 ADP, Inc. 的注册商标。所有其他标志都是其各自所有者的财产。
版权所有 © 2023 ADP, Inc.

RW1071-060423-APAC | 04/2023