

探寻雇员心声 重塑职业梦想.

任仕达大中华
2024工作趋势报告



partner for talent.

目录.

3	CEO序言.
5	关键发现.
7	主题内容.
27	展望未来.
29	关于调研.

CEO序言.

未来人才议题.

伴随《2024年工作趋势报告》发布，一个崭新的ABC人才趋势已悄然兴起。对于雇主而言，若想汇聚并保留顶尖人才，深入了解这一新趋势至关重要。作为本次报告所揭示的关键洞见，这也是我们踏入第三个十年系列研究的里程碑。

A代表职业抱负 (ambition)

在职业生涯征途中，每个人都渴望不断攀登新的高峰。然而，现代人才已经超越了传统职业发展框架，重新解读“职业抱负”。他们将工作与生活平衡、工作的灵活性、公平待遇以及专业技能的提升，置于职业选择的核心位置。

B代表平衡 (balance)

人才将工作与生活的平衡视作与薪酬同等重要。他们依然热切期望在工作地点和时间方面拥有更多灵活性。这种对平衡的强烈渴望，不可避免地会对其职业发展产生影响。

C代表联系 (connection)

当下，世代差异、地域文化多元性以及个性化需求日益凸显，雇主必须与员工建立更为紧密的联系，深入了解不同职业道路及工作模式如何更好地契合个体成长与发展。

要成为员工心目中的理想工作场所，雇主必须拥抱与人才更紧密合作的理念，不仅要助力其职业成长，更要打造公平、包容的工作环境，使员工感受到强烈的归属感。

企业必须展现出对员工抱负、平衡需求以及联系渴望的深刻洞察。唯有如此，才能在日新月异的市场环境中吸引并保留那些对于实现战略业务目标至关重要的优秀人才。

此刻，我诚挚地邀请您深入研读任仕达关于全球劳动力市场的最新发现，探索如何将这些洞见转化为切实可行的战略，共同推动未来的人才议程。

Sander van 't Noordende
任仕达全球首席执行官

关键发现.

职业抱负正在被重新定义。现代员工正在重新审视个人的职业追求，将工作与生活平衡、灵活性、职场环境的公平性，以及提升专业技能作为职业决策的核心要素。

我们的研究表明，组织需要重新考虑人才的职业抱负，深入理解员工对平衡与灵活性的渴望，并与之建立强有力的联系，因为在这个时代，人才渴望与雇主建立真正的伙伴关系，共同追求更加美好的未来。

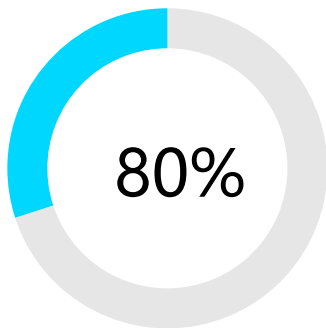
1. 职业抱负与工作动机.

职业抱负正在颠覆传统的晋升观念，工作动机也不仅限于晋升，而是追求更加多元化与个性化的发展路径。

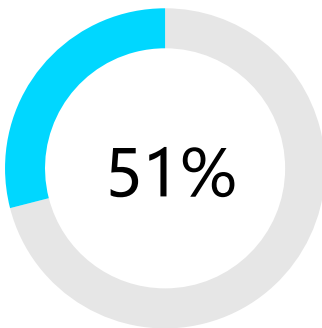
在中国大陆，高达80%的受访者展现出对职业生涯的强烈抱负，充分体现了职业发展在员工心中无可替代的重要地位。这种对职业成长的渴望与追求，无疑是企业发展重要驱动力，也是激发员工潜能、提升工作满意度关键所在。

此外，中国大陆53%的受访者表示，若找到喜欢的工作，即便缺乏职业晋升或发展空间，也愿意选择离职（全球比例为51%）。在中国香港，这一比例更是高达60%，显示出人们对于追求个人喜好与职业满足感的强烈意愿。

中国大陆80%的受访者对个人职业生涯充满抱负.



中国大陆



中国香港

2. 工作灵活性.

人才持续追求灵活性，以确保工作与生活和谐共融。

疫情期间，众多员工迅速适应了“居家办公”这一新型生活工作方式，有人甚至选择了迁移居所或养育宠物，因为他们坚信远程工作将成为常态。

然而，现实却与员工期待大相径庭。随着雇主纷纷倡导员工重返办公室，近一半受访者表示，他们的雇主并未给予足够的远程工作灵活性。

数据显示，随着员工对适应个人生活的灵活工作安排的需求日益增长，预计2024年重返办公室的推拉战仍将持续，双方需进一步协调与妥协，寻找最佳平衡点。



50%

中国大陆受访者表示如果企业在工作地点方面没有提供灵活性，将不会接受这份工作。中国香港这一比例为43%。



3. 公平与理解.

归属感仍是员工职场期望的核心。员工倾向于选择与自己理念相近的雇主，以在工作中建立联系并推动公平。

超过40%的受访者明确表示，如果领导层观念与其不合，他们将拒绝这份工作。在中国大陆，更有超过50%受访者坚称，不会接受与社会及环境价值观相悖的工作。这表明，员工在追求工作机会时，对于理念契合和价值观一致的重视程度日益凸显。

另外，当被问及职场中最关键的公平政策时，构建多元化员工队伍、家庭休假权益的普及以及实现性别薪酬平等均位列前茅，显示出员工对于工作场所公平性的高度关注与期待。



42%

受访者表示如果领导层观念与其不一致，将拒绝接受该工作。中国香港这一比例为44%。

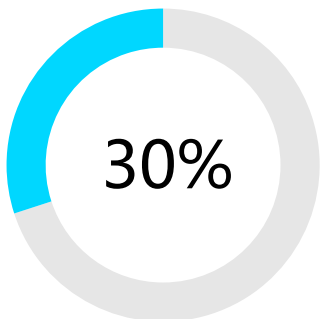
4.人工智能与技能升级.

人才继续优先考虑提升个人技能，特别是在人工智能广泛应用背景下。

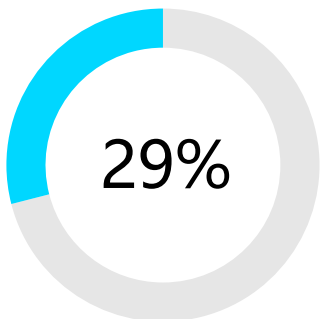
尽管员工对职业发展及抱负的态度日益多元且更为复杂，但无论是对当前职位的满意程度，还是对未来职业道路的期待，其始终追求技能培训与个人发展。事实上，超过40%受访者明确表示，如果工作无法提供充足的学习与发展机会，他们宁愿选择离职。这充分显示了员工对于个人成长和职业进步的重视。

在谈及学习与发展机会时，员工普遍将提升人工智能技能列为优先项，凸显了AI在职场的广泛影响及其技能的重要性。

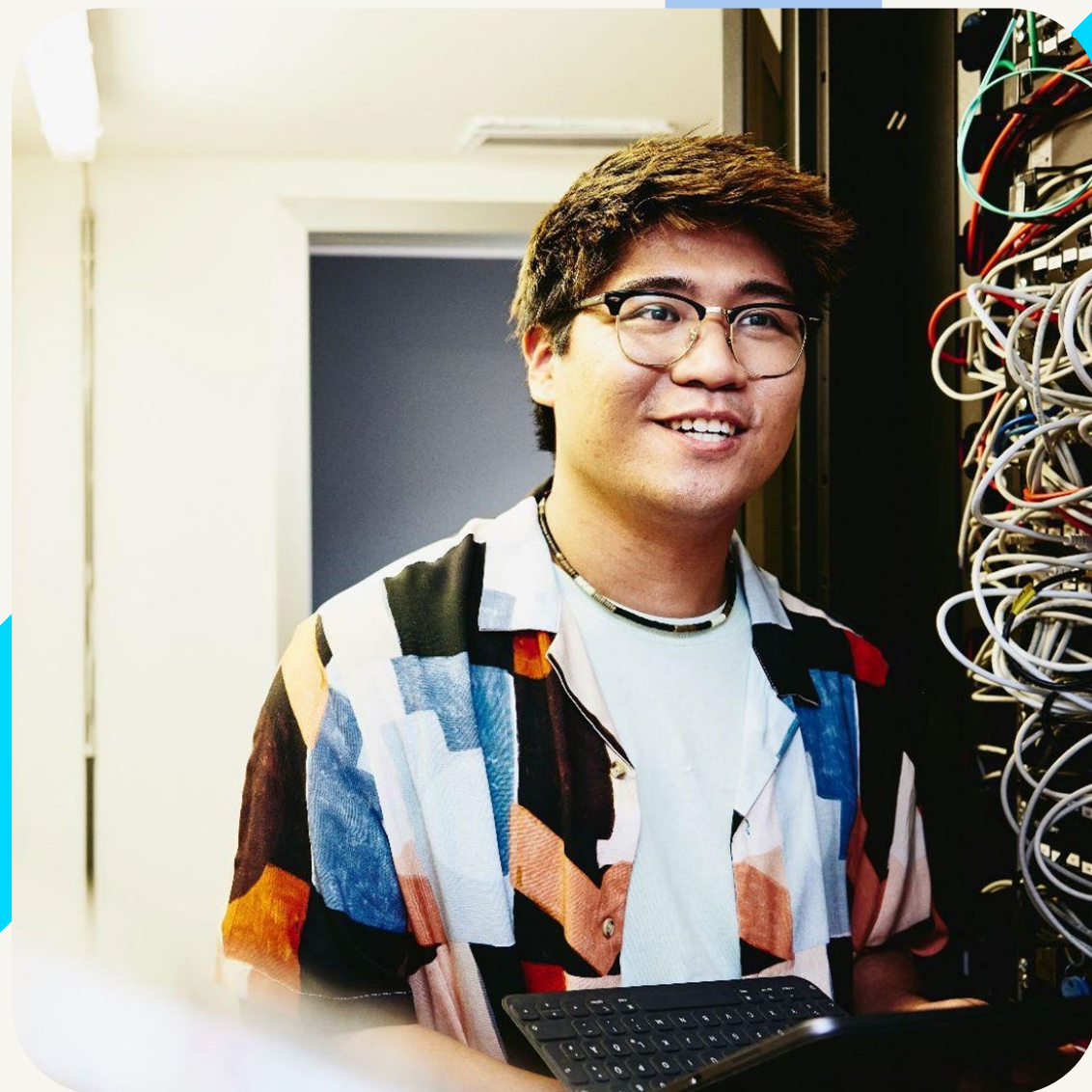
提高人工智能技能：员工技能进阶首选.



中国大陆



中国香港



重塑职业梦想.

1. 工作动机与职业抱负.
2. 工作灵活性.
3. 公平与理解.
4. 人工智能与技能升级.



工作动机 与职业抱负.

职业发展的深度与广度.

职场中，个人工作动机与职业抱负各不相同。一些人追求职位晋升及薪资增长，重视个人成就和物质回报；另一些人则更看重工作满意度及福利待遇，注重工作内在价值及工作环境。此外，还有部分人追求创新、创业或社会影响力等更独特的职业目标。

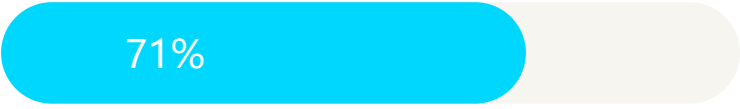
职业抱负，工作动机及兴趣的重要性.

中国大陆

对职业发展充满抱负



希望承担更多管理职责



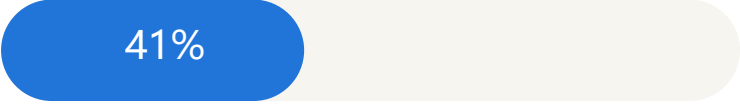
若缺乏职业发展机会则会考虑辞职



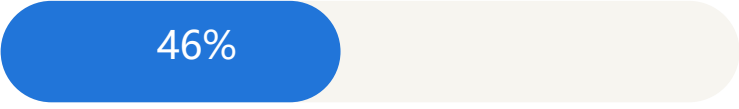
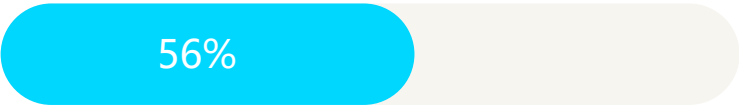
若是一份喜欢的工作，即便缺乏晋升或发展空间也乐于留任



躺平 —— 满足现状，不追求升职



中国香港



工作动机与职业抱负

工作生活平衡与薪资重要性旗鼓相当.

在考虑当前或未来的工作时，员工最看重的五个关键因素.

中国大陆

- 01 > 薪酬 90%
- 02 > 工作生活平衡 89%
- 03 >
 - 工作稳定 87%
 - 健康保险/医疗福利 87%
- 04 > 职业发展机会 86%
- 05 >
 - 培训与发展 83%
 - 工作时间灵活性 83%

中国香港

- 01 > 薪酬 93%
- 02 > 工作生活平衡 89%
- 03 > 年假天数 85%
- 04 > 工作稳定 84%
- 05 > 健康保险/医疗福利 81%

在中国大陆，尽管54%受访者认为个人生活的重要性超过工作，略低于全球60%的平均水平，但这仍凸显了职场人对于生活品质的重视。在中国香港，持此观点的比例更高达59%，两地职场人在追求工作与生活平衡方面展现出强烈共鸣。

当面临可能破坏工作与生活平衡的工作机会时，中国大陆45%的受访者选择拒绝，尽管这一比例低于全球57%的平均水平，但亦反映出职场人对于维护生活质量的坚定立场。在中国香港，这一比例更是攀升至60%，显示了香港职场人坚守生活品质的决心。

由此可见，中国大陆及中国香港职场人都对工作与生活平衡具有强烈追求。雇主在招聘及日常管理中应充分关注并尊重员工这一需求，努力为之创造一个既能实现职业抱负，又能保持生活品质的工作环境。

工作动机与职业抱负

工作稳定与职业发展.

选择变化还是坚守稳定？

这无疑是职场人经常面临的抉择。当下，全球经济形势变幻莫测，将稳定置于追求更多职业发展之前，实则是深思熟虑的明智之举。毕竟，经济不确定性及失业阴影，已逐渐成为影响职业选择的关键因素。

据调查显示，在中国大陆，高达83%受访者倾向于在未来五年内，将全职工作作为理想的职业类型，这一比例远超全球59%的平均水平。在中国香港，75%受访者表达了类似意愿。这一数据有力证明，在当下经济环境，稳定的全职工作已成为众多职场人首选。

稳定的职业状态不仅给予个人经济安全感，更有助于进行长远职业与生活规划。在风云变幻的职场，选择稳定并非意味着放弃追求，而是为了更好地积蓄力量，迎接未来挑战与机遇。

当前雇员的职场担忧.

中国大陆

担心失业



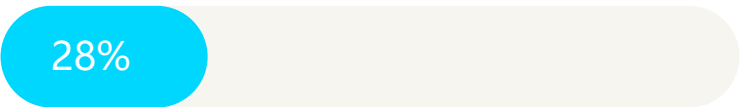
担心经济不确定性影响职业发展



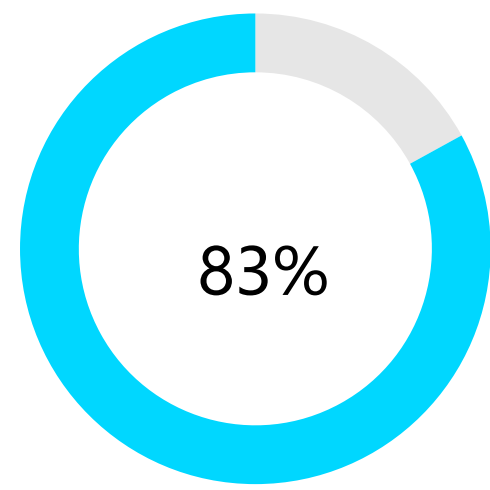
担心经济不确定性影响工作稳定



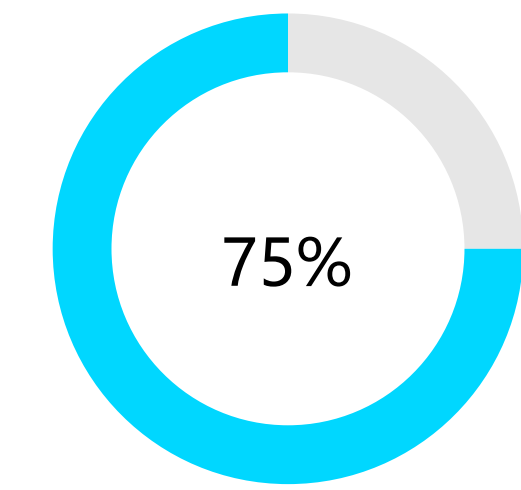
中国香港



五年内倾向选择全职工作为理想的工作类型的受访者比例.



中国大陆



中国香港

工作动机与职业抱负

关键洞察与建议.

1.

提供职业发展机会.

尽管当前经济形势充满不确定性，在中国大陆，仍有高达80%受访者对个人职业生涯充满抱负。无可否认的是，职业发展的优先级在员工心中占据重要地位。

面对经济逆风，雇主更应积极与员工携手合作，共同实现其职业目标。雇主通过提供丰富的职业发展机会，不仅能够激发员工的工作热情，还能促进双方共赢发展，为企业长远成功奠定坚实基础。

2.

了解员工的期望.

员工期望多样性是现代职场不可忽视的特质。职场人并非仅仅追求薪酬待遇，还包括工作与生活平衡、个人职业发展机会，以及专业的培训指导等多个层面。特别是年轻一代员工，他们更加注重自我价值实现与提升。

因此，雇主应深入理解员工的多样化期望，并致力于提升其满意度。这并非意味着针对那些表现平平的员工采取惩罚措施，而是应当积极寻找并实施能够激励员工、促进其全面发展的策略。通过不断调整和优化工作环境与机制，雇主能够更好地满足员工期望，进而提升整体团队的凝聚力及工作效率。

3.

减少工作压力与焦虑.

减少工作带来的压力及焦虑，对于员工身心健康和幸福感至关重要。

为了营造一个更加积极、健康的工作环境，我们应当致力于消除工作压力源，提供必要的支持和资源，确保员工能够保持良好的心理状态。

这不仅有助于提升员工的工作效率与创造力，更能够增强其归属感及忠诚度，为企业长远发展奠定坚实基础。因此，我们应该把关注员工身心健康及幸福感作为重要的管理任务，努力为员工创造一个更加和谐、健康的工作环境。

工作灵活性.



工作灵活性

灵活性现状与员工期望背道而驰.

疫情过后，灵活的工作方式似乎已经成为一种长期趋势。尽管员工依然期望保持这种工作灵活性，但同时也意识到雇主更倾向于他们回归办公室。这种雇主期望与员工个人意愿之间的分歧日益凸显，因为许多人已经基于远程或混合办公模式，在生活方式上作出了重大调整和决策。

员工对待工作灵活性的态度.

中国大陆

中国香港

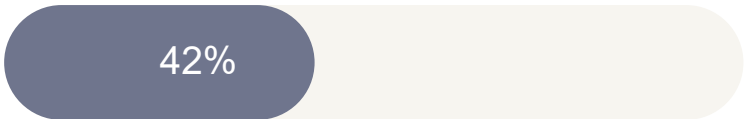
雇主没有提供足够的远程工作灵活性



在过去数月，雇主收紧了办公室的出勤政策



相比六个月前，雇主现在希望员工花更多时间待在办公室



员工对待工作灵活性的态度

如果以下方面没有提供灵活性，员工不会接受这份工作

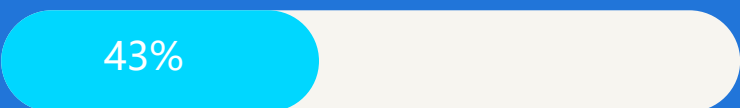
中国大陆

中国香港

工作地点

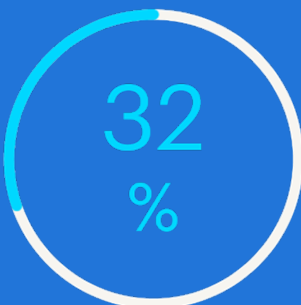
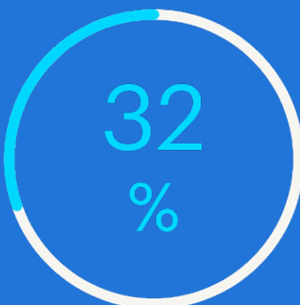
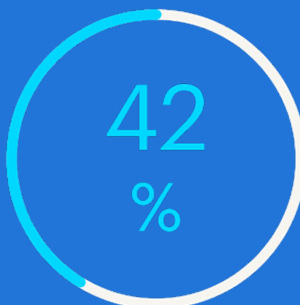


工作时间



在家工作对我而言不可或缺

中国大陆 35%



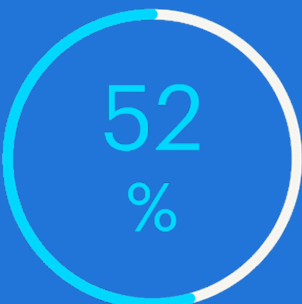
Z世代

千禧一代

X世代

婴儿潮一代

中国香港 37%



重返办公室的推拉战仍将持续.

全球调查结果显示，灵活的工作时间（41%）比灵活的工作地点（37%）更受重视，然而中国大陆结果显示，灵活的工作地点更为重要。

关于灵活工作的争论仍将继续。数据表明，随着员工继续要求适合其个人生活的灵活安排，2024年，重返办公室的推拉战仍将持续。

工作灵活性影响着当下的工作与生活.

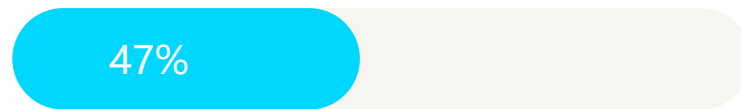
中国大陆

中国香港

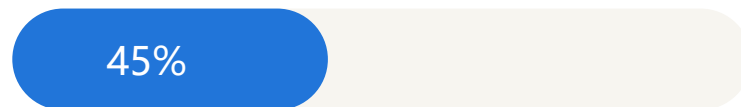
个人生活比工作更重要



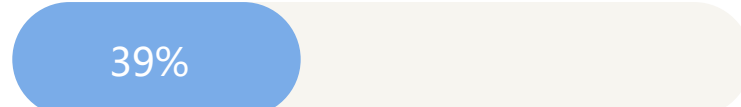
如果工作妨碍享受生活，会辞职



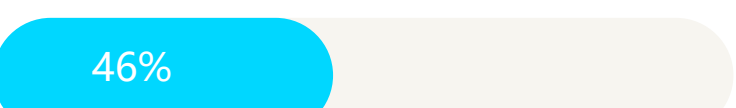
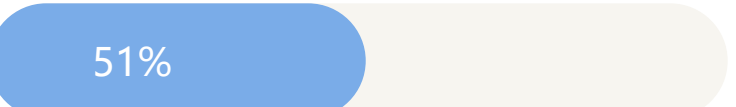
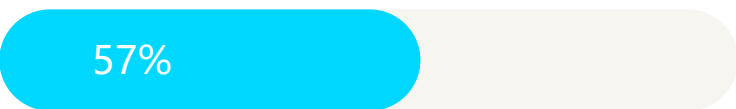
如果工作机会对工作生活平衡会产生负面影响，会拒绝



如果雇主要求更多在办公室工作，会考虑辞职



已基于持续远程办公的假设，规划生活（例如搬家、养宠物）



工作的灵活性

关键洞察与建议.

1.

制定明确的远程工作政策.

鉴于中国大陆和中国香港的员工对于远程工作的需求较高，雇主应该明确制定远程工作政策，确保员工了解远程工作的规定、要求和期望。

政策应明确远程工作的适用范围、时间安排、沟通方式、工作评估等方面的内容，为员工提供清晰的工作指引。

2.

灵活安排工作时间.

雇主应深入了解员工的个人需求和工作习惯，为其提供灵活多样的工作安排。任仕达调查显示，对于中国大陆的员工而言，多数情境下，灵活的工作地点相较于灵活的工作时间更具吸引力。

因此，企业应赋予员工更多对工作时间和地点的掌控权，从而缓解因工作时间和地点安排不当而引发的紧张关系。建议通过设立明确的项目目标进行管理，而非单纯依赖传统的在岗时间管理模式。这样的转变不仅有助于提升员工满意度和工作效率，更能为企业营造和谐的工作氛围。

3.

加强沟通 and 协作.

虽然对灵活性的需求是全球趋势，但也存在明显的地域及代际差异。伴随员工队伍不断全球化，管理者需要与不同市场的团队成员建立联系，了解其价值所在、并由此创建公平的全球工作场所。

提供更有创意和灵活的工作时间和地点的方法能够打开更广泛的人才库，提高人才留存率。

公平与理解.





归属感继续主导员工需求.

许多人更青睐观念、价值观及世界观与自己相符，并积极改善工作场所公平性的雇主。

工作场所的公平与平等不同。公平是指采取行动确保所有人都有相同机会。

这反映了员工希望在工作中展现全部的自我。他们希望自己的背景、个人情况和偏好得到尊重。

更重要的是，他们愿意与雇主建立联系并建立伙伴关系，共同创建公平的工作场所。

公平和伙伴关系这两个概念，是贯穿今年报告所有调查结果的核心词。

员工对待公平与理解的态度.

中国大陆

中国香港

如果领导层观念与我不一致，则不会接受这份工作

42%

44%

如果组织没有积极努力改善其多样性与公平性，则不会接受这份工作

45%

45%

如果雇主与自己的社会及环境方面的价值观不一致，则不会接受这份工作

51%

46%



员工认为当前或潜在雇主提供的最重要的
EDI&B举措和政策.

中国大陆

- 48% 多元化员工队伍
- 43% 性别薪酬平等
- 42% 所有员工享有家庭休假
- 38% 践行企业社会责任
- 29% 非歧视政策
(在网站/工作广告中)

中国香港

- 52% 所有员工享有家庭休假
- 51% 性别薪酬平等
- 40% 多元化的员工队伍
- 31% 践行企业社会责任
- 28% 多元化的领导队伍

理想的公平工作场所.

当被问及最重要的工作场所公平政策时，多元化员工队伍、所有员工享有家庭休假、性别薪酬平等排列居前。

在中国大陆，多元化员工团队的重要性日益凸显。作为位居首位的重要举措，它充分展现了员工对提高组织创新能力、竞争力及参与度的深切期望，同时也反映了员工对增强组织社会责任感，塑造良好企业形象和履行社会义务的坚定追求。

在中国香港，家庭休假政策受到高度重视，所有员工享有家庭休假（如产假、育儿假等）被列为首要举措，这充分体现了员工对于实现更好的工作生活平衡、提升福利、确保公平性，体现组织关怀及履行社会责任方面的深切期望。

理解差异.

谈及职场中观点、价值观和世界观等是否一致，其核心要素在于“理解”。这种理解并非浮于表面知晓，而是一种深层次共鸣与认同，要求我们不仅能洞察他人思想、感受，更要探寻其行为背后的动机，从而达到真正的心灵契合。

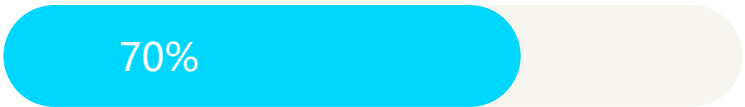
根据近期调研数据，中国大陆高达40%受访者表示其雇主并不理解他们这一世代。其中，千禧一代（41%）与婴儿潮一代（43%）感受尤为强烈。

在中国香港，这一比例更是高达46%。特别是婴儿潮一代，58%受访者认为雇主并不予以理解，这一比例在Z世代和千禧一代中也有所体现。

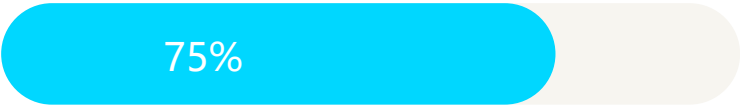
是否在职场展现真实自我？

中国大陆

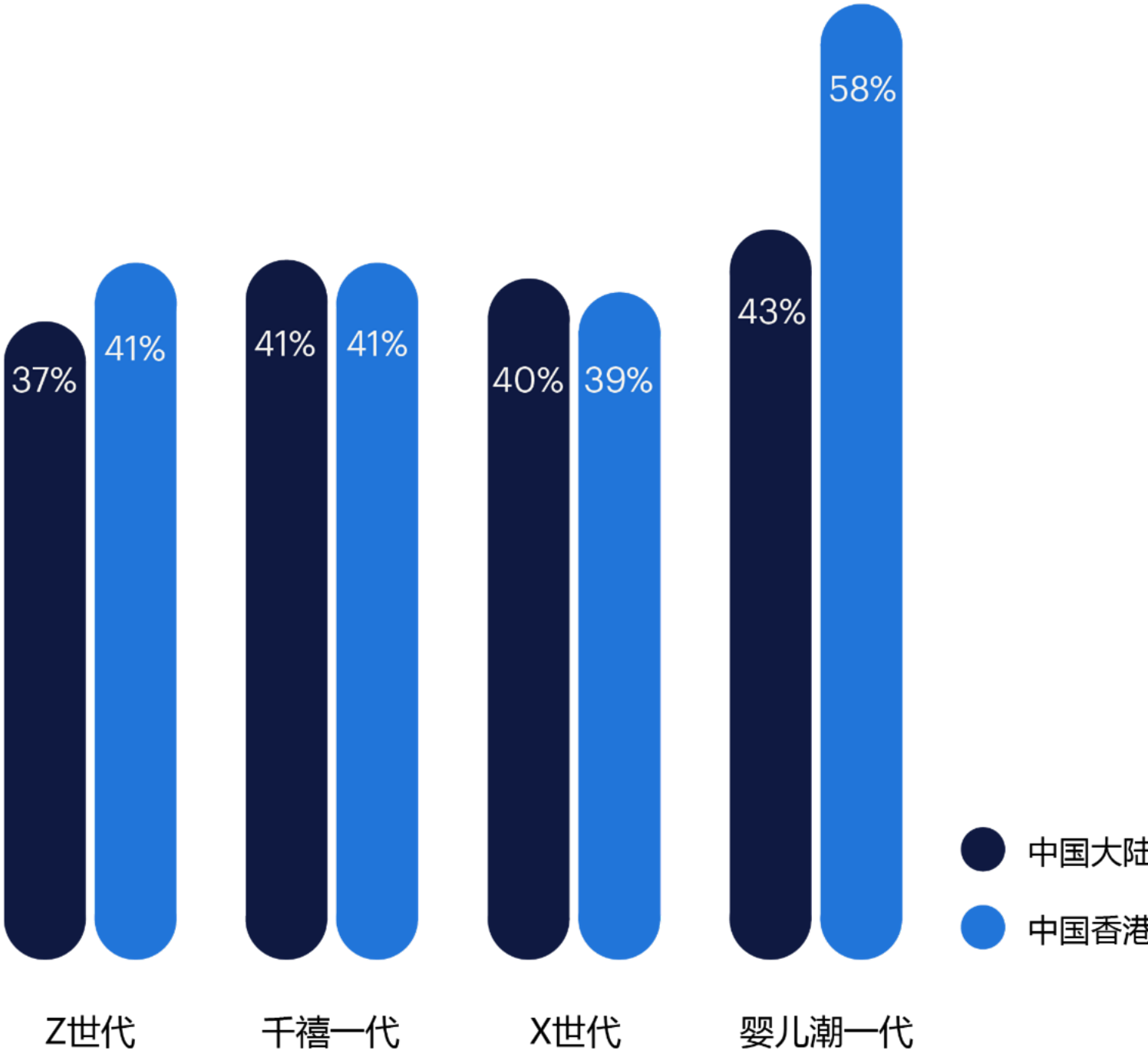
在工作中隐藏了完整的自己



中国香港



我的雇主并不理解我们这一代.



公平与理解

关键洞察与建议.

1.

看重归属感.

员工渴望与所服务的组织产生共鸣，他们强烈期望雇主能提供一个公平的工作环境，并真正关心他们所重视的事物。

通过打造开放的对话空间，雇主不仅能够更好地促进跨国团队之间的合作，而且成立业务资源组也是培养员工归属感的有效途径。

2.

理解差异.

通常情况下，员工在工作与生活中会显现不同的性格特征。其中一部分原因可能基于企业文化氛围，其害怕遭到指责而无法分享个人观点。

为了增进理解，雇主和员工双方都需要付出努力。雇主需要培养同理心，尝试站在员工角度思考问题，理解其需求和期望。同时，员工也需要更加清晰地表达个人想法及感受，让雇主能够更准确地把握其需求和期望。

当下，我们处于充满不确定性的时期，人才对于换工作更加谨慎，但以往数年工作趋势调研显示，当经济环境向好时，人才更倾向于换工作。雇主如果希望提高员工留任率，应着眼当下，布局未来。

3.

员工与雇主共同参与.

员工不期望雇主独自承担满足公平、理解与与社会及环境价值观相符的需求，调研数据显示，员工表现出强烈的个人参与意愿，希望共同推动改进。这种积极的参与态度使雇主能够鼓励员工从倡议到决策层面全面参与。

通过为员工创造更多参与机会，公司能够在促进公平与包容方面取得重大进展，同时提高员工整体参与度。这将有助于构建更强大、更团结的团队，共同实现企业目标。

人工智能与 技能升级.

培养适应未来的技能必不可少。

中国大陆近五成（45%）受访者表示，如果工作不提供学习与发展机会，他们将不会接受该工作。

技能培养对员工选择工作的影响。

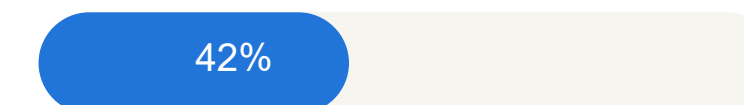
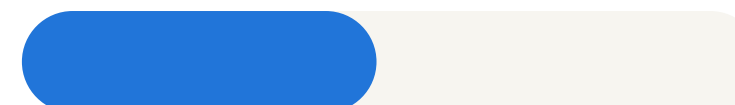
中国大陆

中国香港

如果新工作不提供学习与发展机会，则不会接受这份工作



如果当下工作没有学习与发展机会（例如人工智能），则会辞职



雇主在员工技能培养方面的表现

中国大陆

中国香港

雇主正在帮助自己的职业生涯发展，拓展未来所需技能



人工智能与技能升级

人工智能技能发展位列首要任务.

员工渴望提升的五大技能.

中国大陆

- 01 >
 - 人工智能 30%
 - 数据科学/分析 30%
- 02 > 沟通与演讲技巧 29%
- 03 > 软件项目管理 28%
- 04 > 数据隐私和网络安全 26%
- 05 > IT和技术素养 25%

中国香港

- 01 > 人工智能 29%
- 02 > IT和技术素养 28%
- 03 > 数据科学/分析 25%
- 04 >
 - 沟通与演讲技巧 23%
 - 软件项目管理 23%
 - 数据隐私和网络安全 23%
- 05 > 编程/编码 22%

当被问及最感兴趣的学习与发展机会时，受访者纷纷将人工智能技能列为优先选项，这凸显了人工智能在职场的日益重要性，以及其对现代职场的深远影响。

在中国大陆，30%的受访者表示渴望提升人工智能技能，这一比例略高于全球平均水平1%。在中国香港，29%受访者表达了同样意愿，与全球平均水平持平。

然而，人工智能并非职场人唯一感兴趣的学习领域。数据科学/分析、沟通与演讲技巧等技能同样备受关注，表现了职场人希望提升多元化技能的强烈需求。

在工作场所，员工也愿意承担培训及提升技能的责任：

结合目前岗位，自己还是雇主应该承担培训且提升技能的责任？

中国大陆

员工



8%

雇主



73%

中国香港

员工



10%

雇主



64%

以伙伴关系拓展技能.

好消息是，大多数组织提供的培训与员工寻找的发展似乎一致。81%中国大陆受访者表示其雇主正在帮助个人职业生涯发展，拓展未来所需技能（如人工智能）（全球范围来说，这个数据是52%），中国香港这一比例为64%。

这种情况下，员工再次看到了个人角色——不仅仅是雇主角色——在培训和提升技能方面，这突出了本年度报告中强调的伙伴关系主题。

人工智能与技能升级

关键洞察与建议.

1.

重视技能培养与提升.

对人才而言，培训与发展机会必不可少，其中许多人甚至会为此考虑放弃当前工作，或未来放弃职业变动。对雇主来说，这意味着需要重新评估是否为员工提供了足够的提升或重新学习技能的机会。在一个充满活力的工作世界里，雇主必须确保员工拥有所需技能。

定制化学习课程将帮助员工评估自身技能差距，并以系统化方式解决这些问题。

2.

人工智能是焦点.

随着数字化和自动化（特别是人工智能）的迅猛发展，传统工作模式正受到颠覆性挑战，在此背景下，培训变得尤为重要，其覆盖范围已不局限于操作层面的员工。为保证竞争力，雇主应该积极采取行动，以满足员工在技能提升和职业发展方面的需求，确保团队在快速发展的工作世界中紧随时代步伐，共同应对未来挑战。

企业运营中，雇主必须确定人工智能可能产生最大影响的领域，由此找到知识差距，并为员工提供应对变化所需的技能。

3.

发展的伙伴.

在技能培训方面，员工不单纯依赖雇主，而是愿与雇主合作，共同承担提升自我能力的责任。

为确保培训效果与员工需求相契合，雇主需与员工明确技能培养责任，建立互动机制，促进双方参与。此举不仅能激发员工学习热情，提升培训效果，还有助于雇主深入了解员工期望，优化培训策略。

雇主应紧密跟踪行业技能需求变化，为员工提供具有针对性的培训资源，以增强其工作效率及竞争力。

建立有效的反馈机制，让员工针对培训期望与效果发表意见，有助于优化培训方案，提升参与度。

通过构建与人才的真正伙伴关系，雇主能够确保双方在未来共同获取所需的技能及知识，实现共赢发展。

展望未来.



展望未来.

当下时代充满活力，新的“人才ABC”正在崭露头角。随着人工智能、数字化和不断变化的职场态度重塑全球经济和劳动力市场，未来的变化将更加迅速。对于雇主来说，吸引、培养和保留优秀人才的需求比以往任何时候都更加迫切。然而，随着员工抱负、动机和优先事项日益多样化，难以实施一刀切的解决方案。

这为寻求提升人才体验的雇主带来了新的复杂性和需求，要求其采取更具创造性的方法。三大基本措施能够帮助雇主与人才更紧密结合：寻找志同道合的人才、提供平衡和建立更强的联系。

寻找志同道合的人才.

随着抱负不再被视为传统的职业发展观念——人才将工作与生活平衡、灵活性、公平和技能置于职业决策核心位置——组织必须评估所提供的机会是否与员工需求相一致。

雇主需要关注对个人角色感到满意但仍想发展技能的员工，以及那些以职业发展为基础职业目标的员工，以及介于两者之间所有人。

提供平衡.

虽然人才仍希望在工作地点和工作时间方面具有灵活性，但相当数量的受访者表示雇主要求自己在企业规定的时间和地点工作。尽管存在商业压力和经济波动，但满足灵活性的需求对于希望吸引最优秀人才的组织而言至关重要。企业应该考虑改进流程，以适应更加灵活的工作环境。

建立更强的联系.

《任仕达大中华2024工作趋势报告》的一个重要结论包括人才希望与公平的雇主建立深厚的联系。人们希望在工作中展现全部自我，但许多人却感到难以实现。建立强大的沟通渠道，有助于增进雇主对员工个体的深入理解。开展对话不难，但要确保每位同事感受到他们所渴望的联系，则需要领导层投入更多专注和努力。

“随着深入理解人才需求，组织能够建立更公平的工作场所，以及与员工建立更强大、更信任的关系。”

解决这三大领域的问题并不容易。但在人才稀缺的工作世界里，该做法将成为不同企业的关键区别所在。

通过学习新的“人才ABC”，企业能够脱颖而出，成为首选雇主，并推动未来的人才议程。



关于调研.

关于调研.

历经20余载，任仕达工作趋势报告持续深入调研欧洲、亚太及美洲34个市场的职场人士。该报告旨在探究职场人士的工作态度、职业抱负与期望之变迁。随着职场风云变幻，本报告不仅揭示了职场人士的内心和职业追求，更是提供了宝贵洞察与独到见解。

通过这项全面研究，我们希望深入了解并分享人才对雇主的需求和期望，以及他们提出这些需求的意愿。

这项研究将现实与全球劳动力期望之间的差距概念化并进行衡量，同时追踪这一差距如何随时间发生变化。

研究通过在线方式进行，调查对象年龄段在18-67岁之间，包括每周工作至少24小时的职场人士、个体经营者以及目前失业但考虑在未来寻找工作的人士。每个市场最低样本量为500份。样本采集通过Dynata完成。

2024年的研究调查于2023年10月23日至11月11日之间进行，共对阿根廷、澳大利亚、奥地利、比利时、巴西、加拿大、智利、中国大陆、捷克共和国、丹麦、法国、德国、希腊、中国香港、匈牙利、印度、意大利、日本、卢森堡、马来西亚、墨西哥、荷兰、新西兰、挪威、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、新加坡、西班牙、瑞典、瑞士、土耳其、英国和美国的34个市场27,000名员工进行调研，包含中国大陆775名，中国香港751名受访者。



27,000
受访员工

34
市场

18–67
岁年龄段

联系我们

欲了解更多信息，请访问 www.randstad.cn

上海	+86	021	6086	8686
北京	+86	010	5912	6566
成都	+86	028	6086	8686
南京	+86	025	8443	9462
苏州	+86	0512	8885	9133
广州	+86	020	2910	2000
深圳	+86	0755	3364	5599
中国香港	+852	2232	3408	

-  400 601 9191
-  任仕达randstad
-  @randstad
-  randstad china
-  info@cn.randstad.com

