

2022任仕达雇主品牌调研 中国大陆区世代报告.

Z世代

人才吸引与凝聚.



Z世代，通常被认为是1995-2009年出生的一代，国内约2.65亿人。作为互联网原生一代、二次元一代的他们，随着进入职场，他们被贴上“整顿职场”、“拒绝内耗”、“躺平”等标签的同时，也在拒绝被标签化，追求个性。Z世代的职场需求与雇员期望更加务实，也更看重职业发展中自我价值的实现。

跟随2022任仕达雇主品牌中国大陆区调研，一起探究Z世代最看重的前五项雇员价值主张驱动因素（EVP）。

Z世代最期望雇主具备的EVP要素特征.

58%

工作稳定

58%

愉快的工作氛围

54%

工作生活平衡

52%

具有吸引力的
工资福利

52%

职业发展机会

在不稳定中寻找稳定.

受大环境因素影响（疫情、通货膨胀等），经济发展下行压力，企业招聘更加谨慎。一些企业裁员、冻结招聘的资讯也在增加职场人的焦虑与不安全感。

VUCA时代，人们试图在不确定中把握确定，在不稳定中把握稳定。

2022任仕达雇主品牌调研发现，在中国大陆，58%的Z世代受访者心中的理想雇主是保障长期的工作稳定。

2022年也是应届毕业生首次突破1000万的一年。对于Z世代毕业生候选人来说，选择“慢就业”，考研深造、考公考编的现象增多，更加偏好稳定型的企业。中国青年报社社会调查中心资料显示，应届毕业生更倾向于在国企央企（63%）、行政事业单位工作（43%）。

对于Z世代中的在校大学生，为了迎接未来的就业，不少人提早规划，甚至在大一之后的暑假就开始实习，积累相关经验，为个人简历增加亮点，在接触相应工作后基于了解实践，去规划未来的职业。

尽管就业形势严峻，但依然不乏诸多机遇。如医药生物、计算机、机械设备、电子行业、通信/电信运营/增值服务等领域的就业景气指数仍在上升，招聘人数也有明显增加。数字经济的发展创造了新的就业岗位，带来数字化岗位等新增就业机会。

任仕达专业顾问指出：“所谓的长期工作稳定，更多是自己给自己的稳定。是否具备渐进式的能力，让自己获取稳定的工作。建议少在无法改变的宏观环境上花时间焦虑及内耗，更加专注提升自己的工作技能。”



崇尚自由愉快的工作氛围.

58%的Z世代期望企业能够提供愉快的工作氛围，明显高于其他世代。

什么样的工作氛围才是愉快的？少加班能够实现工作与生活平衡、管理风格开明、同事关系融洽、企业福利……愉快的工作氛围能够让雇员更加积极乐观，提升工作幸福感与企业生产力。

对于Z世代，他们期望建立平等自由的雇佣关系。8小时内雇佣关系，8小时之外是自由者。雇员不希望生活在工作的阴影下，期望有足够时间追求个人爱好、提升自我，自我主宰等。此外，自由职业也成为越来越多00后的选择，如自媒体博主、电商直播、自由撰稿人等。

准时下班或者自由职业，某种程度上都是对工作效率与时间管理能力的检验：在工作时间内能够完成工作事项，不拖延保障产出。



开放式态度求贤.

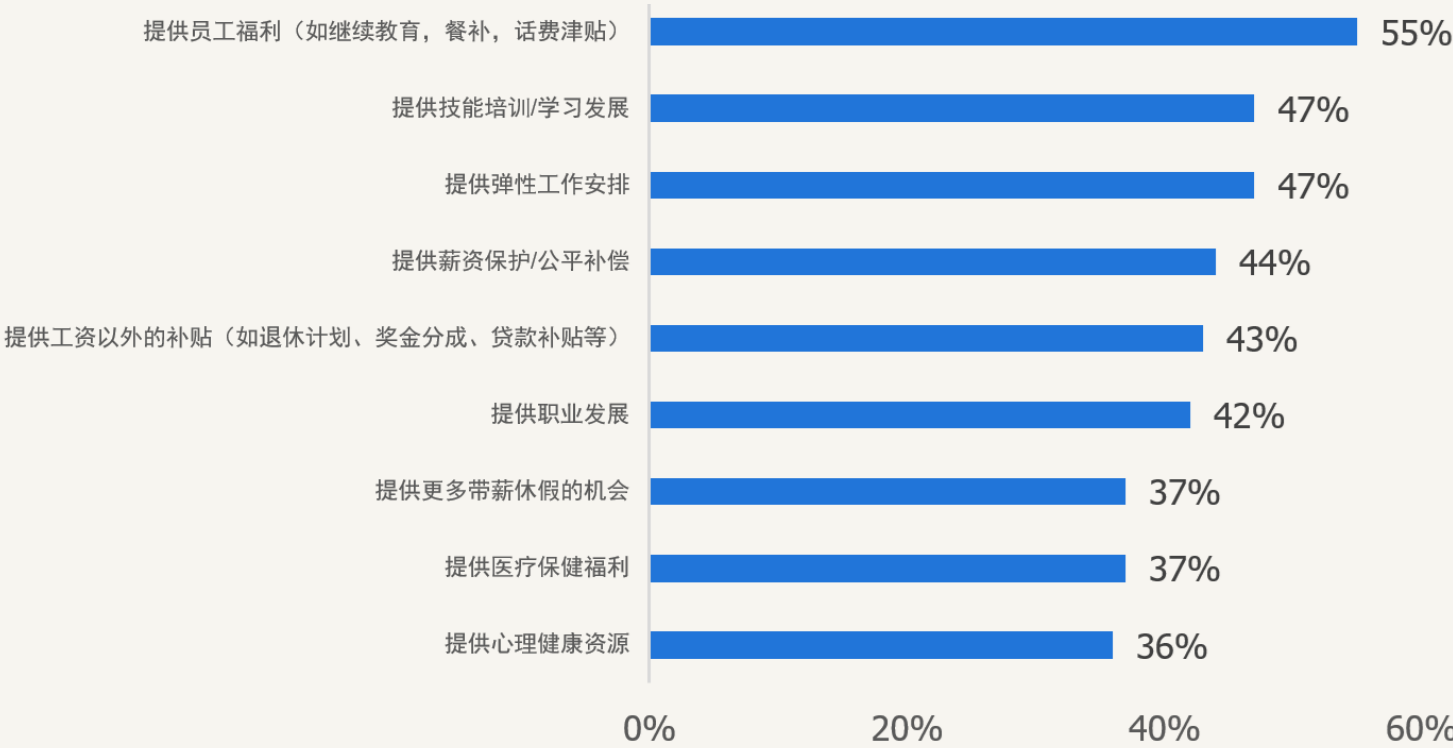
吸引Z世代未来职场主力军，提升企业创新能力，加速企业转型与数字化发展，早已不是什么秘密。

对于企业在应届毕业生招聘方面，建议适当放宽工作经验方面的限制，综合考量候选人的软性技能，批判性思维、沟通能力、学习能力、总结归纳等能力，以开放的态度面试应届毕业生候选人，招聘合适的人选。

薪酬，依然是吸引候选人的主要因素之一。Z世代对于薪酬的期望相对低于X世代及Y世代。一方面随着社会经济发展，Z世代出生在相对优渥的物质环境中；另一方面，对于初入职场或是即将进入职场的Z世代，取舍之间，相比薪资他们更看重工作经验的积累，对于长期职业发展的意义。

虽然Z世代当下并不那么看重薪资，但薪酬和职业发展机会仍是雇员跳槽的两大主要原因。雇主应定期与年轻员工沟通，并提供必要的指导，以支持他们的职业发展。

受Z世代欢迎的雇主平衡其工作生活的方式：



构建充满活力的学习型组织.

注重员工培训，帮助员工提升或重塑技能的雇主，更能受到Z世代的青睐。

90%的Z世代希望雇主帮助其提高技能。85%的Z世代会因为雇主提供技能培训而选择留任。调研结果发现，雇主提供技能提升与重塑的机会，能够减少人才流动，降低招聘成本，提高员工的保留率，整体上有助于提升企业雇主品牌，推动企业自适应发展。

闻道有先后，术业有专攻。如果雇员掌握了雇主所不具备的新技能，对于管理者，保持开放式的态度，适当发挥示弱性的领导力，采用反向辅导模式，让雇员分享他们的新技能与新知识非常重要。

雇主应积极创建学习型组织，重视对员工学习与发展的投入，为雇员提供宝贵的学习机会，创造有益于学习成长的环境，成人达己，促进员工个人职业发展，同时推动企业自身发展。



关注员工的幸福感，平等交流倾听心声。

疫情之下，许多企业关注员工的身心健康，并提供医疗健康、心理健康等方面的支持。

而随着混合办公模式的普及，缓解员工之间疏离感，增强团队凝聚力也变得更具挑战性。对于Z世代而言，他们往往不愿意参加“传统的团建”。线下社恐线上社牛的他们，更倾向于平等相处的团建，与玩得来的同事一起，参与剧本杀、看话剧、脱口秀等团建活动。而以往常见的吃饭、唱歌等团建方式，对于他们的吸引力相对有限。

对于雇主，应打造开放式的沟通渠道，平等交流倾听Z世代的员工心声。比如企业提供内网平台，以便员工匿名/实名发帖表达观点；或是定向发起内部调研问卷，搜集反馈等。

基于此，雇主应积极打造公平、多元、包容性的企业文化。平等式交流，倾听员工心声反馈，相应地改进提升。让员工感受到被认可、被尊重，提升工作幸福感，共同塑造有意义的工作世界。



关于任仕达.

任仕达集团成立于1960年，总部位于荷兰阿姆斯特丹市，作为专业的综合性人力资源服务机构，覆盖全球38个国家地区，拥有近40,000名雇员，持续塑造工作的世界，助力人才及组织实现真正潜能，每天为逾600,000候选人提供工作机会。任仕达集团深耕全球人力资源服务领域，并以优异的财务表现长期位居财富500强。

2006年，任仕达启航中国，总部落地上海，在北京、成都、南京、苏州、广州、深圳、中国香港设有办事处。任仕达深耕大中华区，提供多方位的招聘服务及人力资源综合解决方案，包括中高端人才搜寻、岗位外包服务、业务服务外包、人事服务外包、分时共享用工、招聘流程外包、管理服务外包、驻场服务、转职服务等。

