



新人智時代

2023年勞動力趨勢報告

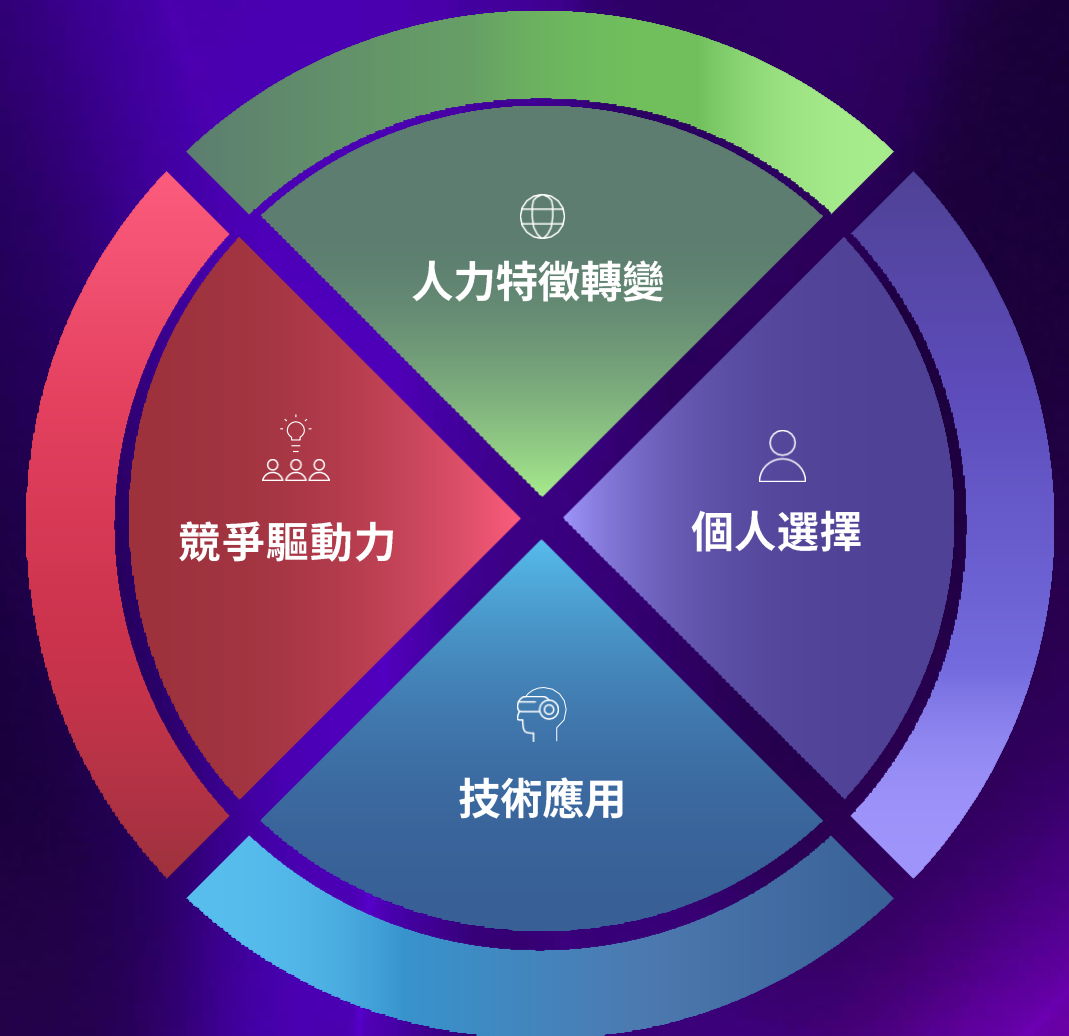


您將在本報告中 看到什麼

影響未來工作的4大關鍵因素

14個正在加速的潛在趨勢

關鍵洞察與建議，協助您未雨綢繆



董事長兼首席執行官Jonas Prising表示

縱使技術可能是偉大的推進器，但人力依舊是掌舵者。



人類總是在不斷適應新技術和更好的做事方式。俗話說，歷史會重演。這場疫情大流行再次告訴我們，只要我們齊心協力就可以取得非凡的進步——**創新、技術和人類智慧的結合將幫助我們克服最大的挑戰。**

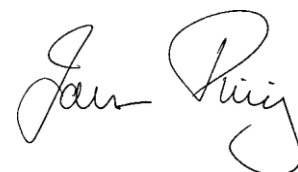
萬寶華集團在十年前預測了人智時代，當時我們確定人力資本將成為經濟增長的主要優勢和驅動力。過去幾年，我們聽到了許多有關機器替代人工的言論，但我們相信技術應是用來幫助提升人類技能，而不是取代人力。我們現在正在建立一個新的人智時代 - 人們正在利用技術和數位工具，加強人類的聯繫，提高生產力並过上更有意義的生活。

這是前所未有的迫切，作為一個全球社區，我們面臨著一些巨大的問題 - 解決氣候變化，彌合技能差距，並釋放潛力。

當然，員工專注於成功和職業發展，但同時他們也非常關心氣候行動、公平、多樣性和超前的機遇。

我是一個樂觀主義者和現實主義者。我們的世界正在變得更好，但為了繼續取得進展，必須有意識地以規模和速度來提高人類的能力。疫情期間展現了我們有能力在必要的時刻快速適應和應對。我們相信，讓人們具備利用技術的技能，將創造一個更接近未來員工所需要的未來職場；這就是我們想為所有人建立的一條道路，一條為多數人提供蓬勃發展的道路，而非少數人。

在本報告中，我們將探討正在加速新人智時代的勞動力趨勢。



Jonas Prising, 首席執行官

推動新人智時代的趨勢

人力特徵轉變



- **趨勢1:**
不同世代對就業期望的轉變
- **趨勢2:**
員工的優先級問題：他們所關注的問題
- **趨勢3:**
在多大程度上該考慮獲取大學學位？
- **趨勢4:**
傳統退休觀的落幕

個人選擇



- **趨勢 5:**
充實的生活，而非被工作填滿的生活
- **趨勢6:**
女性希望工作為她們服務
- **趨勢 7:**
5天工作週該謝幕了嗎？
- **趨勢 8:**
為過度疲勞降溫
- **趨勢9:**
追求成就感，而不僅僅是晉升

技術應用



- **趨勢10:**
成長型行業需要培養自己的人才
- **趨勢11:**
重新變得人性化，而非去人性化
- **趨勢12:**
混合工作的定義仍在研究中

競爭驅動力



- **趨勢 13:**
人才無國界
- **趨勢 14:**
變化世界中的風險和韌性



人力特徵轉變

隨著人口高齡化，出生率繼續下降，造成許多國家的人才嚴重短缺，勞動力參與減少。技能短缺集中在增長行業，越來越多的Z世代員工正在提高對他們而言至關重要的議題：從DEIB（多樣性、公平、包容和歸屬感）到氣候變化。



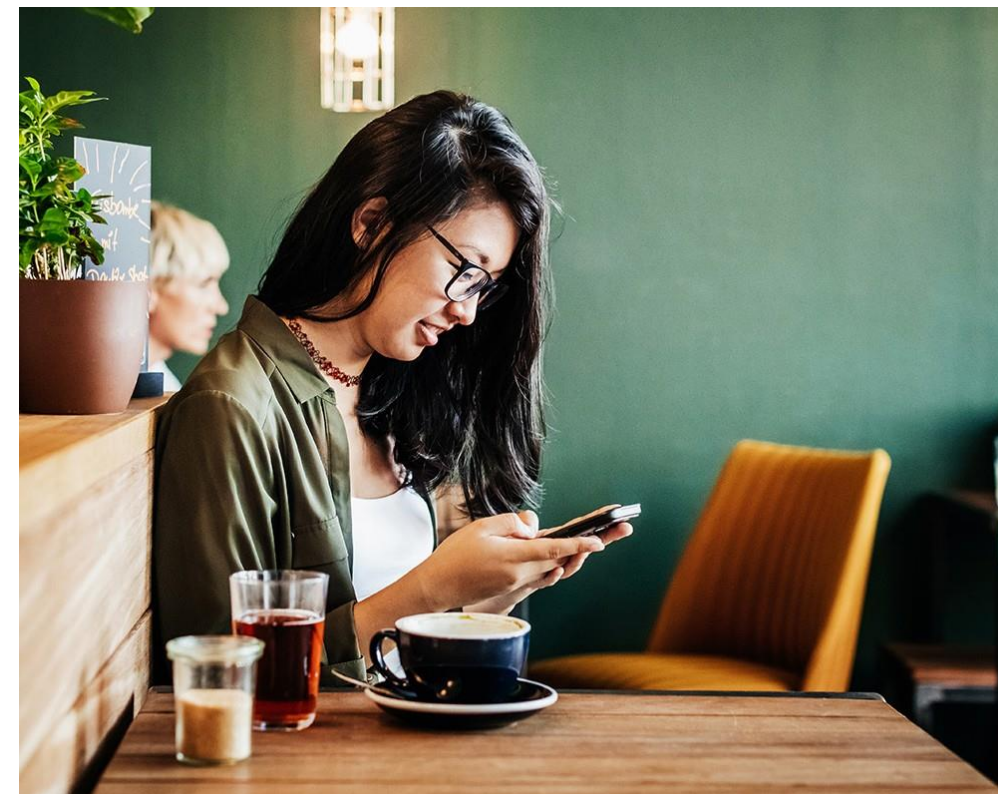


趨勢 1

不同世代對就業期望的轉變

從多樣性、公平、包容和歸屬感（DEIB）到氣候變化，再到LGBTQ運動，每一個全球性問題中，Z世代都對雇主要求更多。在環境方面，[52%的受訪者表示公司做得不夠。](#)

對企業角色的重要性和期望值從未如此之大，如果企業想要吸引、發展和留住Z世代人才，就需要有一個明確而真實的目標。



- 到2025年，[Z世代將佔勞動力的27%](#)，他們對[DEIB（多樣性、公平、包容和歸屬感）](#)有強烈的意識。
- [68%的Z世代受訪者不滿意組織在創造多元化，和包容性工作環境方面的進展](#)，[56%的受訪者不會接受沒有多元化領導的工作。](#)
- [年輕一代在他們的一生中所經歷的（職場）熱浪將是老一輩的四到七倍。](#)



88%

表示疫情已經影響了他們對工作的期望，而55歲以上的員工這一比例僅有65%

來源：萬寶華集團2022年11月Consumer Study，來自美國、英國、西班牙、意大利、法國、北歐和荷蘭的7000名僱員參與調查。



趨勢 2

員工的優先級問題：他們所關注的問題

員工們比以往任何時候，都更想知道公司在他們感興趣的問題上的立場。雇主需要用更加科學的方法來證明其社會和環境影響力。

他們需要專注於創造「淨積極」就業——擴大多樣性、公平性、包容性和歸屬感，提高個人就業能力，並讓員工更好掌握自己的職業前景，這樣他們就能為自己擁有今天和未來所需的技能而建立自信。

人才和繁榮槓桿是當務之急，組織將需要建立多元化的能力來解決ESG（環境、社會和公司治理）中的S（社會）問題。

在環境方面，員工將在綠色增長產業中尋求新的機會和技能。

- 「綠領」就業崗位的創造速度將在2023年加快，正如其定義：綠色部門的就業崗位以及能實現以下目標的崗位：減少能源和原材料消耗、限制溫室氣體排放、減少廢物和污染、保護和恢復生態系統以及使企業和社區適應氣候變化的就業崗位。
- [大約六成的歐洲受訪者認為，應對氣候變化的政策將創造更多新的就業機會](#)，這多於因此而消失的工作機會。
- [75%的受訪投資者表示](#)，公司應該解決ESG（環境、社會和公司治理）問題，即使這樣做會降低短期盈利。



78% 的受訪組織表示有或正在制定ESG目標

而僅有**6%** 的受訪組織表示他們有和目標相匹配的人才

來源：萬寶華集團2022年11月 [The Search for ESG Talent](#)



趨勢 3

在多大程度上該考慮獲取大學學位？

學位長期以來一直被用來篩選人選，簡歷分析技術的興起也加速了這一趨勢。

然而缺點是——許多擁有符合資質的技能和經驗的人選，因為沒有大學學位而無法獲得更好的工作。

現在，[緊縮的勞動力市場](#)促使雇主減少或取消學位要求。[Google](#)、[Delta Air Lines](#)和[IBM](#)只是少數轉向數據和洞察力的公司。這種新的評估方式，不僅僅考量學術成績，還能更好地衡量人選的工作潛力。





趨勢4

傳統退休觀的落幕

隨著勞動力短缺的加劇，雇主需要盡可能找到人才。有什麼比數百萬有能力、有上進心的退休人員更適合的呢？這些退休者有一輩子的工作經驗，且他們願意並能夠做出貢獻和改變。



“

雇主需要重新教育自己，以確定如何將老年員工使用得更好。人們工作時間越長，壽命越長。融入社會有助於他們的長壽。

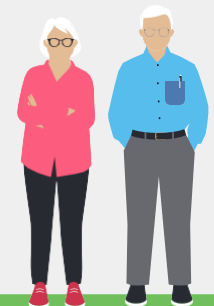
—聯合國人口司前司長、人口學家 Joseph Chamie,

in f

- 發達國家的人口正在迅速高齡化——法國總統艾曼紐·馬克宏正準備將最低退休年齡從62歲提高到65歲。
- 2020年創下320萬美國員工退休的記錄，到2029年，每天將有10000名員工退休。
- 到2030年，全球勞動力短缺將達到8500萬人（大致相當於德國總人口）。
- 不斷上漲的生活成本和對社交的渴望，使退休人員重返工作崗位。

僅有**19%**
的受訪招聘經理表示正在
積極地僱傭退休人員

來源：萬寶華集團2022年11月Consumer Study





個人選擇

疫情使許多員工實現了靈活辦公，導致人們就如何平衡工作與生活產生了模式轉變。他們希望在時間、地點以及工作方式方面有更多的選擇，而不是使在家辦公變成無休止的工作。比起純粹的職業發展，他們更看重的是個人成就、學習和成長。





趨勢 5

充實的生活，而非被工作填滿的生活

綜觀疫情期間的情況，工作只是豐富和充實生活的一個面向。現在，不同年齡和性別的人都在尋找，能夠認同並支持健康平衡工作與生活的雇主。



- 大多數員工（81%）表示，疫情影響了他們對工作的看法。
- 如果能更好地平衡工作與生活，31%的受訪員工將在下個月換工作。
- 61%的受訪員工認為非同步工作，可以創造更好的工作與生活平衡，42%的受訪員工認為這是工作的未來。
- 如果要求他們全職回到辦公室，64%的受訪員工會考慮找一份新工作。



42% 的千禧一代受訪者想要更多工作與生活的平衡

來源：萬寶華集團2022年11月Consumer Study



趨勢 6

女性希望工作為她們服務

數百萬婦女在疫情期間離開了工作崗位，現在仍有許多人沒有重返職場，主因是舊的工作方式無法配合新生活的優先事項。

組織需要重新思考何時、何地 and 如何完成工作，實現薪酬公平，並推進再培訓，這些不僅會促使女性回歸職場，而且有助於緩解全球人才危機。

很明顯，使商業實踐與女性需求保持一致，應該是全球雇主的首要任務。



- 女性想要更靈活的辦公時間（比完全遠端更重要），包括更加減少待在辦公室的時間。
- 女性比男性更有動力重返辦公室：41%的受訪女性認為社交/建立聯繫，是她們重返辦公室的首要原因。
- 她們渴望更穩定的工作，更少擔心失業風險。同時，工作場所的平等是最重要的，無論在年齡、種族或性別維度。
- 技能非常重要——女性正在尋找更多學習和成長的機會。



41%的受訪女性表示，她們看重工作帶來的社會聯繫

來源：萬寶華集團2022年11月Consumer Study



趨勢 7

5天工作週該謝幕了嗎？

研究表明，每週工作4天可以提高生產率，減少開支，提升福利，吸引和留住人才，並刺激增加就業機會。

靈活性很重要，但需要公平適用於不同類型的員工，而不僅僅是知識型員工。從體力勞動者到送貨司機、倉庫管理員，所有人都值得關注，且他們的需求也應得到雇主的支持。

“

如果新冠疫情有一線希望，那就是我們必須重新考慮生活的優先事項，對吧？我們可能會決定，不讓工作成為我們生活的中心，我們希望圍繞生活來計劃工作，而不是反過來的情況——我們很多人，特別在西方已經維持太久了。

賓夕法尼亞大學沃頓商學院管理與心理學教授 Adam Grant

in f



- 在美國和愛爾蘭進行了為期半年的4天工作週試點後，[97%的受訪者表示他們希望繼續保持緊湊的工作日程。](#)
- 目前只有一成的受訪組織提供4天工作週。



四成的受訪員工
願用5%的工資來換
取一周工作4天

來源：萬寶華集團2022年11
月Consumer Study



趨勢 8

為過度疲勞降溫

如果組織的商業模式建立在希望員工拼命工作的基礎上，比如在晚上、週末甚至節假日加班，以推進目標或趕截止時間，那麼企業可能真的需要重新考慮策略，給予員工更多選擇權以及對生活方式的選擇。

“

這場疫情使人們已無法忽視日益嚴重的心理健康危機。現在的當務之急是從意識轉向行動。這攸關幫助人們發現心理健康的警告信號，使他們能夠及時尋求所需要的幫助，做出相應改變，過上真正想要的生活。

Thrive Global創始人兼首席執行官 Ariana Huffington

in f



- 員工們認為雇主有權決定他們在哪裡工作（66%）。
- 近三分之一（29%）的受訪員工希望經理能夠更好地理解他們為完成任務所付出的努力。

48%（將近一半）的受訪員工表示他們每周經常加班



來源：萬寶華集團2022年11月Consumer Study



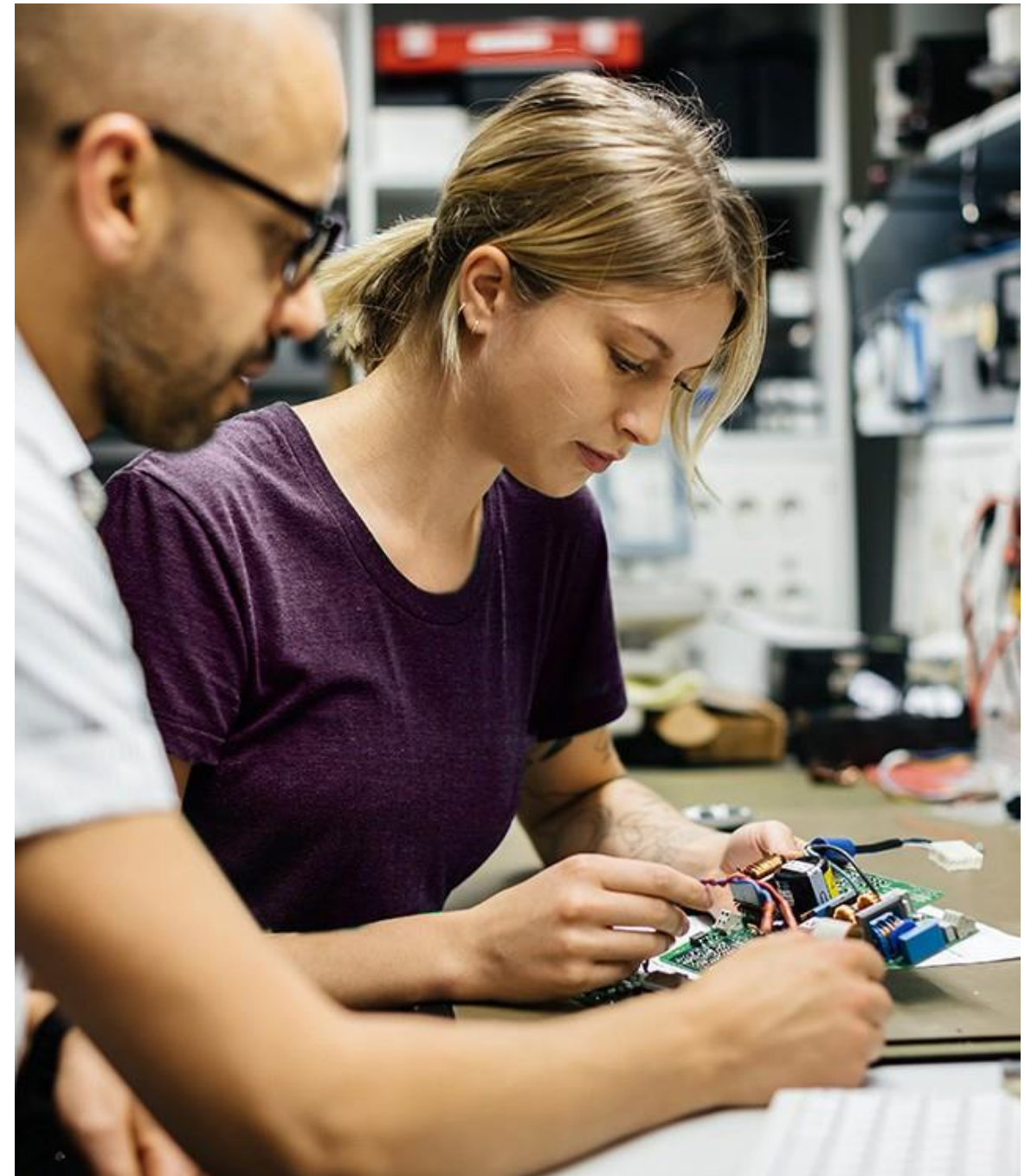
趨勢 9

追求成就感，而不僅僅是晉升

員工越來越熱衷於拓展技能和經驗，而不是尋求層級和頭銜。這通常涉及藉由橫向調動，來尋求成就感並成長為更敏捷的員工。

- 57%的受訪員工已經在尋求工作之外的培訓，因為公司的培訓計劃沒有教他們相關技能，沒有促進他們的職業發展，或無法幫助他們在市場上保持競爭力。
- 組織計劃為大多數員工（71%）提供一些培訓或工具，以發展他們的職業生涯，最常見的是針對技術崗。
- 女性（67%）接受再培訓的可能性低於男性（75%）。目前，只有三分之一的員工正在參加技能提升的課程。

來源：萬寶華集團2022年11月Consumer Study





技術應用

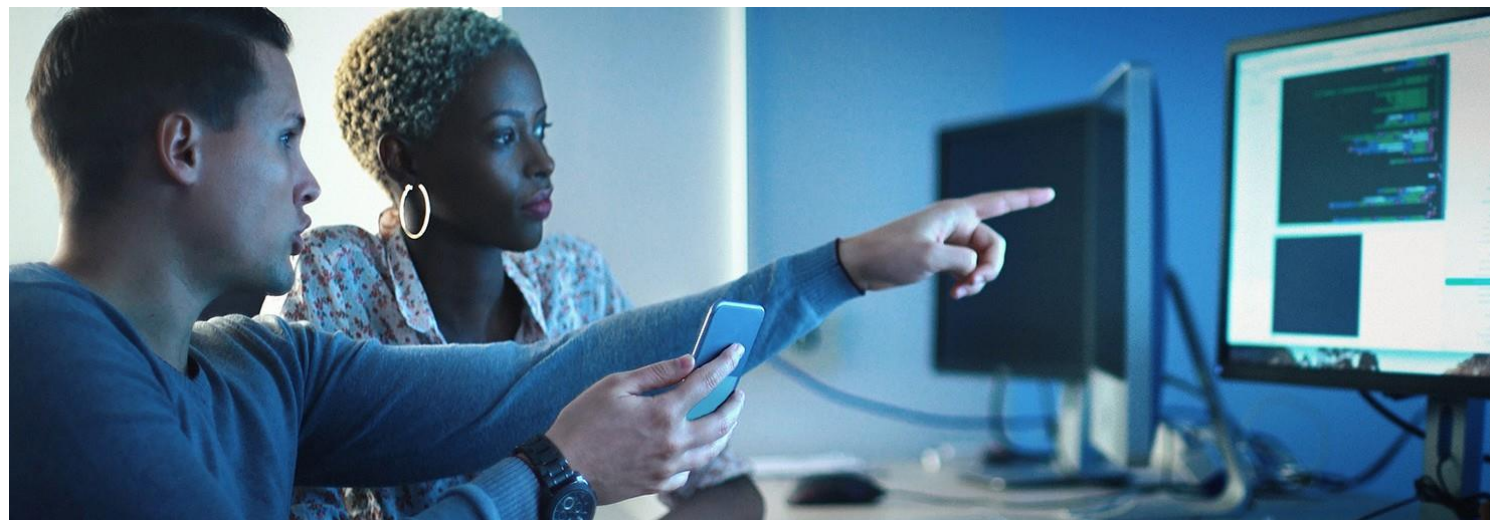
技術創新與人類智慧相結合，將促進廣泛的經濟增長，並可以助力克服一系列社會挑戰。隨著企業繼續對技術進行投資，他們不僅需要從內部培養數位技能員工，同時也會尋求外部人才，以達到投資回報的最大化。





趨勢 10

成長型行業需要培養自己的人才



儘管許多人預期2023年經濟將大幅放緩，但許多增長行業的勞動力需求仍將保持旺盛。正在進行的數位化轉型，將推動這些行業的雇主，找到創造性的方法來填補中高級技能崗位。

專注於關心並支持其員工職業發展的雇主，將大規模吸引、保留、培養和管理下一代人才。



由於人們所擁有的技能與公司所需的專業技能，兩者之間的差距越來越大，以致於今天強勁的招聘需求增長無法得到滿足。

萬寶華集團首席創新管 Tomas Chamorro-Premuzic博士



- 對專業技能的需求將繼續增長——自2022年3月以來，超過14萬名技術工人被解僱，[72%的人在三個月內找到了新工作。](#)
- 到2025年，在隱私與信任、網路安全、數據分析、機器學習、人工智能、雲端、數據和軟體開發等領域，[將誕生1.49億個新的數位工作崗位。](#)
- 隨著技術應用的增加，到2025年，[50%的員工將需要重新培訓。](#)
- [76%的全球公司正在努力填補IT和技術崗位的空缺。](#)



趨勢 11

重新變得人性化，而非去人性化

人們開始意識到技術和創新在多大程度上改善了工作環境——對「人力 vs 自動化」的考量已不再精準。組織現在需要利用技術的力量，來使工作場所重新變得人性化，而非去人性化。

“

機器很難做到的一件事就是尊重、欣賞或關心他人。因此，儘管有些人可能認為，隨著技術變得更加突出，我們都應該成為數據科學家，學習寫程式，但實際上，真正需要的是提高人類獨有的技能和天賦軟實力，而這才是最難能可貴的技能。

萬寶華集團首席創新管 [Tomas Chamorro-Premuzic](#) 博士

in f



- 儘管最常見的培訓種類/工具種類是技術技能，但員工們表示，生產效率並不是做好工作的最重要特徵。
- 更多的員工認為合作能力（83%）、解決問題的能力（82%）和值得信賴的品質（82%）對做好工作更重要，其次才是高效率（76%）。
- 雇主一致認為，誠信是最重要雇員特質之一（40%），其次是靈活性（31%）和可靠性（31%）。

來源：萬寶華集團2022年11月Consumer Study



趨勢 12

混合工作的定義仍在研究中

每個人都同意混合工作賦予了靈活性和選擇權，讓員工能夠更好地自我掌控何時、何地以及如何完成工作。混合工作模式需要適合員工，同時也要適合雇主。除此之外，這套混合的模式和方法，通常只適用於某些行業或崗位。

混合模式可以居家辦公，也可以不居家。以知識工作者為例，他們就會優先考慮實行非同步工作，非同步工作使每位團隊成員，靈活選擇時間和地點進行面對面或遠端合作。66%的受訪輪班員工表示他們最看重的福利是靈活性。在從事第二份全職工作的人員數量創新高的形勢下，能夠為員工增加收入，提供更大的靈活性和更短時間輪班的雇主，將在火熱的就業市場中佔據優勢。

“

在公司工作是一項團隊活動，因此團隊必須決定如何使成員更好地參與，何時在一起，何時不必在一起，以及出於什麼目的這樣做。

萬寶華集團董事長兼首席執行官Jonas Prising

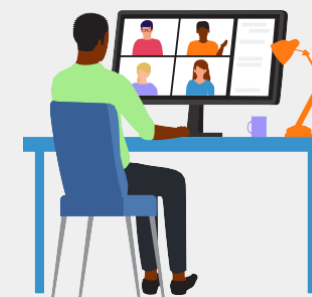
in f

- 回到辦公室的主要驅動力是更多的社交互動（39%）和高效合作（26%）。
- 大多數員工（52%）和許多雇主（46%）表示，面對面的腦力激盪會產生最有創意的想法。
- 超過四分之一的僱員（27%）和雇主（28%）認為，混合或遠端辦公的員工首先被考慮晉升的可能性低於全職員工。

87% 的受訪者不想在辦公室全職工作

其中，42% 的受訪者更喜歡混合工作模式

來源：萬寶華集團2022年11月Consumer Study





競爭驅動力

在數位優先的全球經濟中，獲得高技能人才是一個明顯的競爭優勢。無論在哪裡，雇主都需要爭取這些人才。匯聚著最優秀和最耀眼的人才市場是無國界的。

要能在競爭獲勝還需要納入管理風險，以及在當前經濟和地緣政治充滿不確定性的環境下，建立韌性策略。





趨勢 13

人才無國界

[萬寶華集團2022年人才短缺調查](#)顯示，技術人才一直備受追捧，但現今的需求比以往任何時候都更加迫切，全球75%的公司表示面臨人才短缺，創16年來新高。

每個組織都想僱傭當地人，但現實是僱員的全球化。從美洲到亞洲，非洲到歐洲，技能人才分佈廣泛。現在有許多國家，監督環境對就業有利，基礎設施適合遠端工作，勞動力成本低，生產效率高。

萬寶盛華集團人才解決方案[TWI \(總勞動力指數\)](#)™指出，技能人才排名前三的國家是美國、新加坡和加拿大。（荷蘭和瑞士跌出前十名，主要原因是勞動力高齡化，和TWI對教育要求的降低。）

“

組織期望從勞動力指數中獲得洞見和幫助，以應對時勢變化。這包括在開拓新市場，實現業務目標的同時，使公司能夠主動，創造性地爭取到急需的人才。公司需要成為優秀雇主，意味著無論在哪都認真考慮對人才而言最核心的需求。

Talent Solutions Consulting副總裁 Dave McGonegal

in f



趨勢 14

變化世界中的風險和韌性

在烏克蘭衝突、經濟衰退擔憂、頑固的通貨膨脹和供應鏈中斷的推動下，風險和不確定性將在未來一年繼續影響企業。

後者（供應鏈中斷）正在逐步緩解，但我們預期會有更多的重新定位，以適應區域 vs. 全球體系。單一供應商和垂直供應鏈已經漸漸過時——循環的、網路化的、區域性的、有彈性的和可持續的供應鏈形式正準備流行。

那些在積極建立供應鏈彈性、整合供應商的企業將減輕不確定性，更好地管理風險並自我定位，為未來的成功做好準備。



- 三個最重要的增長戰略之一是管理地緣政治風險。
- 90%的受訪企業計劃投資國內或近岸外包的製造設施，以尋求通過替代性採購降低供應鏈風險。
- 將數據轉化為有意義的見解對於人力資本風險管理至關重要，這包括對零工、自由職業者和約聘工的整合。



90%
的受訪企業計劃投資國內或近岸外包的製造設施



新人智时代

2023年勞動力趨勢報告

