



[新聞稿 敬希發佈]

## 新世代工作特質趨勢調查分析報告 反映Y世代（八十後）及Z世代（九十後）四年來（2011 – 2014） 在職場上的特質與偏好之變化

[二零一四年八月十四日 – 香港] 在未來數十年，嬰兒潮世代（生於 1946 – 1964 年）將逐漸退休，X世代（生於 1965 – 1979 年）將接替他們的職位，而Y世代（生於 1980 – 1994 年）及Z世代（生於1995年或之後）也將成為主要的勞動力。同時，政府一直主張為年輕一代提供高等教育，令大學畢業生在市場上的人數增加，很多僱主需聘用新一代僱員，但於合作時卻遇到不少挑戰。

「Y世代（八十後，生於1980 – 1994年）與 Z世代（九十後，生於1995年或之後）在職場上的特質與偏好調查」，由持續專業進修聯盟委託泰田、麥基爾國際顧問有限公司，於二零一零年一月至二零一四年八月，於十九個專業學會成員中進行。調查目的是協助僱主了解 Y 世代及 Z 世代在職場上的特質與偏好，從而令不同專業領域之僱主可制訂合適的方法和策略與 Y 世代及 Z 世代有效地合作，並充分發揮他們的才能，幫助發展公司未來業務及提升員工專業素質。

調查於十九個專業學會中總共收取 3521 份問卷，其中包括1713份僱主的回覆，390份在職Y世代（大學畢業）的回覆，1253份非工作中Y世代（包括正修讀學士和非學士課程的學生）的回覆，以及165份在學中Z世代的回覆。今次特別向來自內地的被訪者收取問卷回應，從而比較香港與內地新世代之異同。

### 甚麼是 Y 世代及 Z 世代選擇與留任工作時的考慮因素？

根據調查結果，香港及內地的僱主都認為“金錢上的回報及利益”及“興趣及趣味性”是最能夠吸引新一代選擇及留任公司工作的因素。而事實上，香港工作中的Y世代、正修讀非學士課程的Y世代及在學的Z世代長期都認為“金錢上的回報及利益”是最重要的因素。由2012年開始，正在修讀學士課程的Y世代改變了他們的看法，認為“興趣及趣味性”是最重要的考慮因素。內地的新世代亦表示以上兩個因素十分重要。不過香港工作中的Y世代與內地正修讀非學士課程的Y世代亦重視“清晰及可達到的職業路徑”。這顯示了不同組別人士的看法有所不同。

### Y世代及Z世代喜歡哪種師傅風格？

#### 四種師傅風格

- 甲. 直接式師傅：給予所有的指示和規則並要求跟從
- 乙. 支援式師傅：當你需要援助時，根據情況提供適當協助
- 丙. 協作式師傅：將整個任務交給他們負責，給予大量工作自由
- 丁. 目標為本式師傅：訂立明確目標，並在達到目標的過程中持續提供反饋意見



在上述四種師傅風格中，最多受訪僱主認為新世代偏好給予他們大量工作自由的“協作式師傅”。然而，於2014年香港僱主的看法開始有所不同，他們認為新世代偏好“支援式師傅”。另一方面，香港及內地的新世代一致首選“支援式師傅”，即尋求僱主的協助及反饋意見。因此，在過去四年中，香港的僱主與新世代對於“新世代偏好之師傅風格”的看法逐漸趨於一致。

### **Y世代及Z世代在職場上有何特質？**

兩地受訪僱主在過往四年中均一致認為“想彈性地選擇上班時間”是新世代員工最明顯的職場特質。四年調查結果均顯示，香港在職Y世代一直都“想參與關於他們工作的決策”，而修讀學士學位課程的Y世代及Z世代學生則普遍希望“得到更多即時回應”。在內地，所有組別的新世代都指出他們“想在溝通中得到更多即時回應”。

在描述新世代在職場上的特質時，四年以來所有香港受訪新世代最常用的形容詞均為“創新”。這反映了新世代在職場上的一個清晰一致的形象。2011年及2014年最多香港受訪僱主認為Y世代“自我中心”，而此形容詞亦出現於每年首五位中。近年僱主亦多用“自由”、“有活力”和“靈活”來形容Y世代。正修讀學士學位課程的Y世代之前形容自己是“自以為是”及“懶惰”，現在則認為自己是“勤奮”及“靈活”的。Z世代則認為新一代是“機智”及“勤力”，但也是“懶惰”的。至於內地的新世代則多以“迷惘”及“獨立自主”來形容自己。

### **如何激勵Y世代及Z世代改善工作表現？**

香港工作中和正修讀非學士學位課程的Y世代四年來一致認為“金錢及權力認可”是工作上最有效的推動力。正修讀學位課程的Y世代在2011年亦與前者持有相同意見，但從2012年起則認為“工作上的滿足感”更能夠有效推動他們改善工作表現。在四年內，大多僱主都認為“金錢及權力認可”是最有效的推動力，而Z世代學生則認為“工作上的滿足感”是有效的推動力。而在內地，僱主及新世代亦同意以上兩點是重要的工作推動力。

### **是次調查趨勢分析報告有何重點發現？**

根據對四年調查結果趨勢的分析比較，Y世代及Z世代被認為是“創新”的一代，內地的新世代更有“獨立自主”及“迷惘”等特點。四年的調查結果一致顯示兩地的新世代都十分關注“金錢上的回報及利益”。此外，“清晰及可達到的職業路徑”及“興趣與趣味性”亦是他們選擇及留任工作時的重要考慮因素。新世代偏好“支援式師傅”，四年來未有改變，因為他們剛處於事業起點，仍不太獨立，所以希望僱主在工作上給予更多的支持、指導和培訓，並提供即時的回應及反饋，多於希望取得更多工作上的自由。僱主逐漸意識到與新世代在這一點上的認知差距，開始逐漸趨於認同新世代的看法。此外，“金錢及權力認可”與“工作上的滿足感”對新世代一直都是頗為有效的工作推動力。



### 如何與Y世代及Z世代有效合作？

1. 實質回報：
  - 薪酬與福利
2. 企業文化：
  - 融洽包容的工作團隊
3. 工作性質：
  - 工作有趣
  - 工作帶來成就感
4. 發展：
  - 學習與發展機會
  - 晉升機會
5. 領導力：
  - 優秀上司/老闆/師傅
  - 個人貢獻獲得嘉許及認可

### 關於持續專業進修聯盟

持續專業進修聯盟乃一非正式的專業組織聯盟，成立於 2002 年 4 月，經過多年的發展，聯盟現時擁有 19 名機構會員，均為香港主要的專業團體。聯盟的宗旨是在香港宣揚、提供及改善持續專業進修。更多有關聯盟的資料，請瀏覽我們的網站：<http://www.cpdalliance.org.hk>

### 關於泰田、麥基爾國際顧問有限公司

泰田、麥基爾國際顧問有限公司是一家管理諮詢公司。具備為不同行業的諮詢和調查經驗，我們的抱負是幫助顧客策劃能配合業務性質及企業文化的人力資源策略。我們透過有效的人力資源運用，包括吸引、挽留、激勵及發展人才，為顧客提升企業表現及產生競爭優勢。我們亦是香港大學華人工作相關性格量表的代理商。我們亦與英國顧客體驗專業顧問公司Smith + co結成策略夥伴。

如需更多資料或有任何查詢，請瀏覽本公司網站 ([www.tamtymcgill.com](http://www.tamtymcgill.com))  
及 Facebook: [www.facebook.com/TamtyMcGillConsultantsInternationalLimited](https://www.facebook.com/TamtyMcGillConsultantsInternationalLimited)

如有任何查詢，請致電 3975 2859 / 6498 6896 或電郵至 [information@tamtymcgill.com](mailto:information@tamtymcgill.com)  
與孟秋燁小姐聯絡。

「新世代 (Y&Z 世代) 工作特質趨勢：2011, 2012, 2013 及 2014 調查報告分析」由持續專業進修聯盟委託泰田、麥基爾國際顧問有限公司義務進行是項調查項目。