KORN FERRY
BE MORE THAN

光辉国际
未来的工作 - 2023
研究成果概览

光辉国际调研访谈了

4,000 位职场专业人士

来自 **25 个行业**

了解在当下，让他们最为困扰和踌躇的问题。

未来的工作将变得更难预料，领导者不能听任组织“随波逐流”。

组织需要主动出击，对2023年可能出现的变化率先做好准备。

领导者需要了解塑造工作场所的希望、态度，甚至危机的全方位信息。

员工正在“用脚投票”

根据调查，我们毫不意外地发现，**有75%的员工正为日益呈现的成活成本飙升而烦恼。**

这已经明显影响了员工对工作的看法和职业的选择。

24%

受访者表示，两年内从一家公司跳槽到另一家公司十分常见。

44%

受访者表示，现在仅以月而不是以年为时间维度，来考虑职业生涯。

58%

受访者表示，尽管新工作不一定符合自身兴趣，但仍会为获得更高的薪酬而选择离职。

我们发现员工正变得更加“短视”，离职潮方兴未艾。

那么，领导者该如何在2023 年吸引并保留最优秀的人才？领导者该更仔细地倾听员工的担忧，并全面思考，帮助每个人发展和成长的方法。

物质激励固然重要，但不是支持您的团队的全部。我们发现文化正扮演着越来越重要的角色。但近年，许多组织都在塑造适应当下挑战的文化方面，垂受困扰。

居家办公揭示的工作-生活新形态

从过去三年的经历中，组织已经了解到，员工在家工作也能如同在办公室那样高效，甚至更有效率。

47%

需要大部分时间进行现场办公的员工表示，已经疲于应对那些居家或远程办公带来复杂的“弹性”工作安排。尽管混合办公模式看似公平，但也带来了一系列问题。

52%

居家办公的员工，觉得与组织和同事“脱节”，这尽以让这些员工考虑辞职。但是，强行要求所有人必须回归现场办公也并非“上策”。

64%

的被访者表示，回归现场办公将对他们的心理健康产生负面影响。

如今，领导者面临着以下两者的平衡：

让员工拥有更高的弹性
让员工选择适合他们的工作方式，并明确居家办公时，工作与生活的界限。
又或者……

建立更“强连接”的团队
打造强大又有吸引力的文化，确保每人都想成为团队的一份子。

尽管情势艰难，但希望仍在
关键在于塑造具可持续发展性的未来

虽然追逐金钱与物质可能被认为是短视的，但千禧一代心怀更大的未来——不仅为了自己，还包括整个地球。

54%

的千禧代又65%的Z世代，认为自己是环境保护的践行者

62%

的受访者期待自己的角色与实现可持续发展目标相关

65%

的受访者表示，如果企业拥有清晰的ESG目标和有实现的路径，他们将倍感受鼓舞

并且对这样的组织更忠诚

54%

的受访者会考虑将职业发展的重心转变以可持续发展为重点的角色上。拥有这样想法的Z世代受访者占比，更高达65%

随着“婴儿潮”一代员工即将退休，而X世代员工都在积极地规划提前退休，当下对于组织而言，继任组织核心管理团队的，很有可能是千禧代员工。这也推动组织必须将有关ESG 和 DE&I 的倡议，纳入2023年的战略优先事项。

让您的组织在可持续发展的领域保持领先，明确组织的目标，这将能激发新生代的领导者们与组织更紧密地连接在一起，并在适当的时候大放异彩。

迎接新一年的新举措
你准备好了吗？
让我们共同把握组织在2023年的发展主动权！

如需进一步了解该话题，欢迎下载英文版电子书 The Future of Work in 2023。

或 联系光辉国际了解您现在能采取哪些行动，为您的组织建立竞争优势。

KORN FERRY
BE MORE THAN

光辉国际是一家全球领导的组织咨询公司。我们为客户设计并执行组织战略、岗位与薪酬、人才评估和发展、继任规划和组织结构方面的解决方案。我们与客户合作，帮助他们吸引、发展、奖励、留住和激发人才的潜能，为他们的组织实现业绩成功。为您提供五大核心解决方案：组织战略、薪酬与绩效、人才发展、领导力发展和继任规划。