

ADP 分享

劳动力观点 2020:

全球员工问卷调查，助力人力资源战略变革

2020/09/23 | Jason Zhang

请下载完整报告
www.adpchina.com
4008 215 632



演讲者



Jason Zhang 张亮

Regional Representative, East China
ADP

Jason is the regional representative of ADP in East China. He works closely with clients and helps analyzing and providing HRO solutions from HCM & Payroll perspective. He has strong background in BPO solutions and act as sales & consulting role with over 9 years.

COVID - 19 给全球经济 带来的影响

国际劳工组织发布的报告显示，在全球**33亿**劳动人口中，已有**81%**受到新冠疫情影响。

报告预测，疫情将使今年第二季度全球劳动人口总工时缩减**6.7%**，相当于**1.95亿**名全职雇员失业。

所受疫情影响将**远超2008年国际金融危机**。

关于我们的研究

第一卷疫情前报告

- ADP 研究院问卷调查了世界各地 32,442 名企业员工（包括亚太各地的 7,634 人）
- 问卷调查的开展时间为 2019 年 10 月 29 日至 2020 年 1 月 6 日 - 期间尚未爆发 COVID-19 全球疫情
- 既包括常规员工也包括临时员工



第二卷疫情爆发后报告

- ADP 研究院问卷调查了世界各地 6 个重要抽样国家/地区的 11,428 名企业员工（包括亚太的中国和印度的 3,807 人）
- 问卷调查的开展时间为 2020 年 4 月 28 日至 2020 年 5 月 14 日
- 既包括常规员工也包括临时员工

劳动力观点：众观大局



宏观趋势

期待VS现实



问题

影响与冲击



报告

了解与您公司相关的全局



考虑

全球疫情的影响

钱很重要

民意调查

问题：

在 COVID-19 疫情期间，公司必须采取措施以拯救公司，您认为员工会认为哪些措施是合适且可接受的？

- a) 减薪
- b) 延迟支付薪资
- c) 解聘
- d) 什么措施都不合适也不可接受

钱很重要：艰难的选择

- 全球2/5的员工认为减薪可以保住工作
- 中国是唯一一个认为延期支付薪资远比减薪更合适的国家
- 40%的欧洲员工和43%的北美员工存在抵制情绪，不接受任何拯救工作的措施
- 即使对于接受减薪这一选项的员工，平均而言，减薪15%是员工愿意接受的最高金额



按地区*

	亚太	欧洲	拉丁美洲	北美
减薪	42%	32%	46%	33%
延付薪资	51%	24%	18%	24%
解聘	11%	5%	9%	7%
我认为什么措施都不合适也不可接受	21%	40%	26%	43%

按国家/地区*

	中国	印度	西班牙	英国	巴西	美国
减薪	34%	51%	32%	33%	46%	33%
延付薪资	60%	42%	25%	23%	18%	24%
解聘	9%	13%	6%	5%	9%	7%
我认为什么措施都不合适也不可接受	20%	22%	39%	42%	26%	43%

*未显示选择“其他”的百分比，在所有国家/地区中该比例不足5%。

钱很重要：大部分员工都被拖欠薪资

在世界上，只有
2/5 的员工表示他们能及时收到薪资

拖欠薪资的地区差异



钱很重要：错误薪资

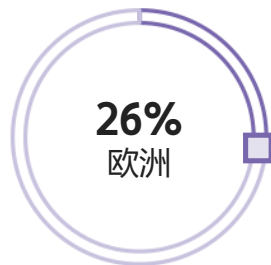
- 四分之一的员工不会注意到薪资有误



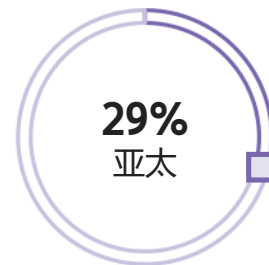
11%
不核实

9%
觉得
令人费解

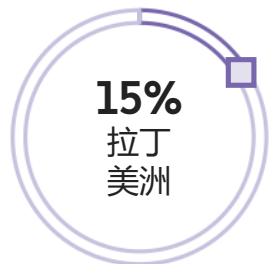
地区形势



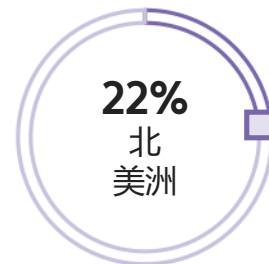
26%
欧洲



29%
亚太



15%
拉丁
美洲



22%
北
美洲

现场调研

问题：

您知道您的员工希望多久获得一次工资吗？

- a) 知道，我们在过去两年中问过他们
- b) 不知道，我们从来没有问过
- c) 我们听到过一些传闻，但从未正式核实过

钱很重要： 支付频率

员工想多久获得一次工资？

在支付周期方面，自一年前 ADP 开展欧洲研究至今并没有多大变化

一半以上的员工**不愿意按月付薪**

僵化过时的支付周期
仍然是大部分公司的
标准



各雇主仍然没有响应员
工的薪酬偏好

各雇主有机会可以**实现自身
的差异化**

钱很重要：默默无闻 - 无薪加班

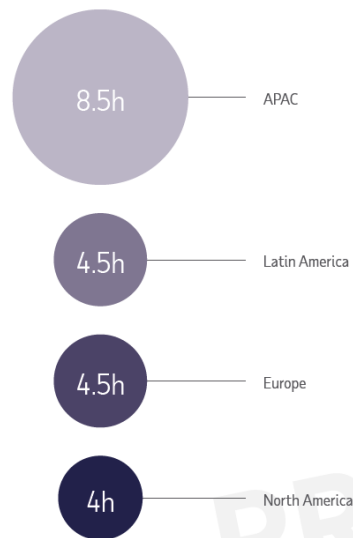
在问卷调查时：

- 3/4 的世界各地的员工在既定周中都有过无薪加班的经历
- 5% 的员工每周额外工作 20 多个小时
- 无薪加班在整个亚太地区都是既定标准 — 几乎是其他地区报告数量的两倍

另外，大多数员工也认为，自己每天大部分的时间都是默默无闻地工作，公司根本没有注意到...

亚太地区的员工无薪工作的时间是全球的两倍

员工每周免费工作的工时数量



钱很重要：默默无闻 - 无薪加班

最近几个月发生的变化：

- 全球员工的平均无薪加班时间从原来的**6小时**增长到了**7小时**
- **19% 的员工每周额外工作11 多个小时**，疫情爆发前为**15%**
- 亚太地区的无薪加班仍然最多，但疫情期间增幅不大，**中国**反而有所下降
- 以美国为代表的北美地区**超过 11 个小时**无薪加班的比例在几个月内几乎翻了一倍

中国是唯一一个平均无薪加班小时数下降的国家

员工每周免费工作的工时数量

	亚太	欧洲	拉丁美洲	北美
	平均值：(小时)			
2020 年 1 月	8.5	4.8	4.3	4.1
2020 年 5 月	9.4	5.8	5.3	7.1

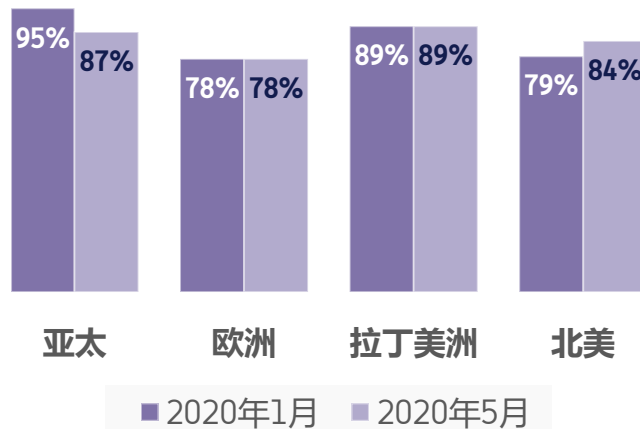
职业机会

职业机会：乐观态度

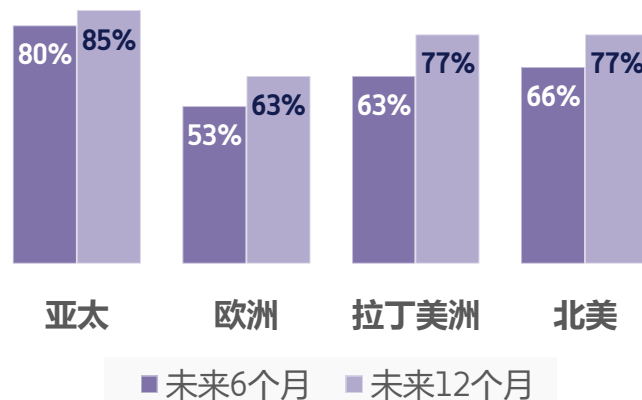
员工对工作的未来的乐观程度如何？

- 对未来五年前景的展望基本保持不变：**86%—>84%**
- **2/3**的员工对接下来的六个月感到乐观
- **3/4**的员工对来年具有积极的展望

长期乐观情绪有所下降，但仍然很高



短期乐观态度更为谨慎



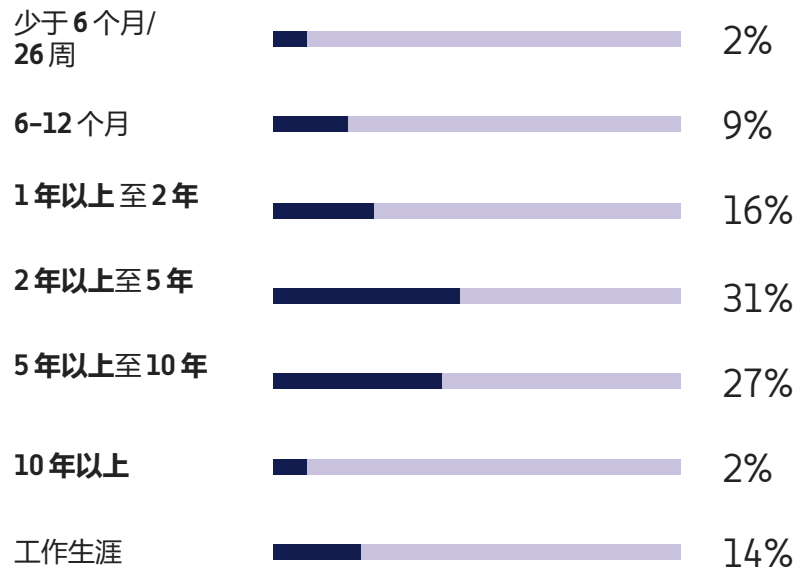
	中国	印度	西班牙	英国	巴西	美国
2020年1月	96%	94%	82%	73%	89%	79%
2020年5月	89%	84%	79%	78%	89%	84%

职业机会：乐观态度

让希望在公司中发展的（众多）员工敬业

- 在全球范围内，超过 **1/4** 的员工计划在其目前的雇主中**工作至少五年**
- 只有 **1/10** 的员工计划在**明年内离开其目前的公司**
- 欧洲和北美的雇主面临着最大的人才留任问题：
 - 在欧洲，预计有高达 **15%** 的员工会在**一年内离职**
 - 而 **13%** 的北美员工计划在**一年内离职**

员工预期在其目前雇主处工作的时间



职业机遇： 技能冲击

您的人力资源系统做好准备了吗？

- **95%** 的员工坚信他们能**获得**在现代工作场所中成功所需的技能
- 但员工们承认，迅速变化的工作角色 - 比如数字化和自动化等趋势可导致**1/3**的员工预测其目前的**岗位在五年后将不复存在**
 - ✓ 印度：**44%**员工认为五年后**他们的工作**将不复存在（增长了**7%**）
 - ✓ 中国：**22%**的员工有这种感觉（减少了**17%**）
- 各公司必须能够快速适应多样化和不断发展的就业技能和业务期望

民意调查

问题：

您当前的 HCM 技术是否可以帮助您确定您的劳动力技能是否符合您业务不断变化的需求？

- a) 非常有信心 - 我们的员工管理系统可提供易于使用的报告工具
- b) 有些自信，但我们从未正式研究过
- c) 不知道 - 这还不是我们要关注的事情

职业机会：留任人才

雇主的感悟

- 技能需求在发生变化 - 自动化正在改变商业模式
- 随着技能短缺的加剧，人力资源团队有机会发掘劳动力内存在的善意和抱负，以确保他们为未来做好准备

健康与福利

健康与福利：压力

与工作有关的压力继续加重

- 在工作中始终存在心理健康的烙印
- 工作时间长，贡献得不到认可
- 年轻员工更容易感觉到工作压力：

70% 年龄在 24 岁以下的员工表示至少每周感受到一次压力，而有此同感的 45 岁以上员工则占 **50%**

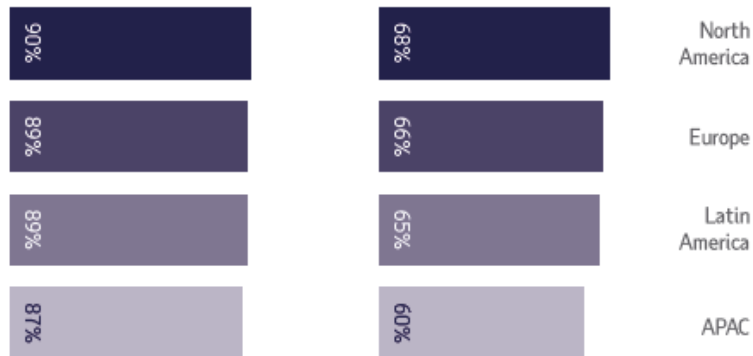
- **17% 的员工不愿意**向任何同事透露其心理健康问题

员工感受到的压力有多大？

感受到工作压力的频率

一月一次或更频繁

每周一次或更频繁



健康与福利：工作周期

重新考虑工作周期的结构



- 将近**1/2 (44%)**的员工表示，雇主现在已经制定了官方的弹性工作政策，原来只有**24%**

每周工作更多时间 v.s. *每周工作4天*

- 超过**1/2**的受访者表示，他们受到了来自雇主的压力而返回办公室工作

健康与福利：亚太

世界领先的弹性工作选项

- 疫情前，超过**28%**的员工表示其组织拥有正式、书面的弹性制工作政策；
疫情后，这一比例增长到了**53%**
- **18%**的员工表示因弹性制工作而受到责备
13%的员工表示因弹性制工作感到内疚
- 只有 **15%** 的受访者希望在正常薪资不变的情况下愿意减少每周工作的天数
- **88%**的中国员工感受被迫回办公室工作的压力

每周工作四天在亚太地区缺乏吸引力

如果可以选 择,工作人员 更愿意...	澳大利亚	印度	中国	新加坡
每周工作更多 小时数或天 数以获得更高 薪资	30%	42%	36%	30%
继续按正常小 时数和薪资 在当前岗位 工作	42%	35%	39%	41%
正常薪资不 变,每周工作 天数减少,但 每天工作 时间更长	21%	14%	15%	19%
降低薪资,每 周工作天数 减少	7%	9%	11%	10%

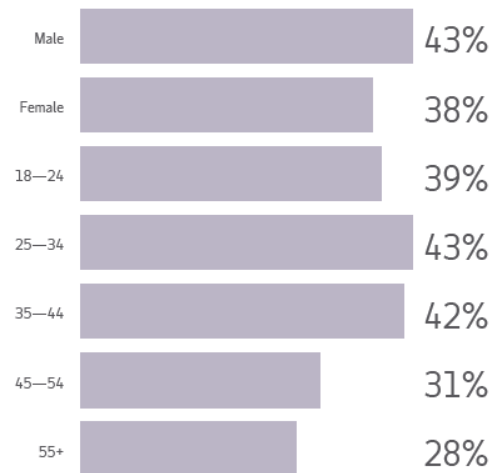
健康与福利：歧视

歧视未受到遏制或被忽视

- 随着年龄的增长，举报歧视变得越来越困难
- 希望的一些迹象 - 较年轻的一代员工更愿意提出反对歧视的主张

随着年龄的增长，举报歧视变得越来越困难 *应对工作中的歧视*

I would be comfortable raising a claim in the event of discrimination at work



健康与福利：歧视

薪资歧视 - 大多数员工希望消除差距

- 在全球，**三分之二的**男性和女性员工认为，他们的组织需要报告薪酬差距，**在 44 岁以下的年轻员工中这一比例上升至 70%**
- 但每个地区的这方面情感差别很大

要求薪资差距报告的动力（按地区排列）

