



如何吸引中国千禧一代



在中国,80后和90后是十分独特的群体,他们不同于全球的同龄人,和他们的祖辈、父辈更是截然不同。这一点对于中国,以及在中国从事商务活动的企业,乃至整个世界都具有重大意义。

中国的千禧一代人口约有3.85亿,占总人口的28.4%。毫无疑问,中国很快将成为全球最大的经济体,而中国的千禧一代将要成为中国经济的接班人。从这个角度来看,中国的千禧一代就像二战后美国的“婴儿潮”一代,而且两者有一个非常明显的共性——他们拒绝千人一面,更加崇尚个性。千禧一代过着更加城市化的生活,而这种生活几乎超出了他们父辈的想象。作为中国受教育程度最高的一代,千禧一代更是与众不同的一代。

高期望

那么,热爱挑战的千禧一代到底有何特质?一方面,在新常态下的中国,他们的地位越来越高,对中国的经济转型越发重要,但另一方面,他们也不容易被“收买”。2016年1月,德勤出版了面向高校毕业生开展的第五届年度千禧一代调查报告。报告指出,65%的中国受访者表示,在2020年之前,他们希望为雇主工作,但之后,他们希望能够自己创业。根据德勤早前的调查结果,在中国等新兴市场中,82%的千禧一代认为他们迟早会自己创业。

令人振奋的是,千禧一代对当前就业形势的态度并不代表他们对商业缺乏兴趣,但能看出他们对当前企业运营方式的深度质疑。根据德勤多年的调查研究,73%的千禧一代认为,企业在创造就业机会和促进社会繁荣

方面发挥了积极作用，但是他们觉得，企业应该在最值得关注的社会问题上付出更多努力，比如资源短缺、气候变化和收入差距等。在最近的一次调查中，近九成的千禧一代表示：“财务效益不应该成为衡量企业成功的惟一标准”。

价值和创新

尽管这些调查结果是基于全球数据，考虑到中国面临的可持续性挑战，我们有充分的理由相信，中国千禧一代的想法与上述调查情况一致。而且，根据过去几年我在中国管理 SAP 业务的亲身体验，千禧一代渴望找到一份符合他们价值观的工作，一份能够让他们对世界产生积极影响的工作。由此可见，锐意创新的企业对千禧一代最有吸引力。事实上，德勤的研究表明，在选择雇主时，90%的中国千禧一代非常看重企业在创新方面的声誉。

从这点来看，中国的大环境相对乐观，因为中国正在步入一个新的经济轨道，通过鼓励和奖励创新来提高整个国家在全球市场中的价值增长。但是，对于许多中国企业而言，要想转型成为备受千禧一代青睐的企业，他们还有很多工作要做。

SAP 大中华区拥有 5700 名员工，其中 74%的员工为千禧一代，所以我对千禧一代比较了解，而且也很熟悉他们在商业环境中的工作方式。我们推出了一项名为“SAP Sales Academy (SAP 销售学院)”的年轻人才计划，旨在吸引、鼓舞和培养人才，以实现前所未有的业务增长。我们为他们提供为期 9 个月的世界一流的培训项目，帮助年轻人才成长为下

一代出色的 SAP 职业人。实践证明，在过去几年中，这项计划非常成功，为我们的人才招聘和开发战略提供了大力支持。

中国市场对千禧一代的需求极大，而千禧一代也希望了解更多职业发展的途径，但是研究再次表明，中国企业在这个方面依然任重道远。SAP 与牛津经济研究院发布的《劳动力 2020 研究报告》指出，仅 4% 的中国员工认为企业看重他们的领导潜力，而所有受访的高管均表示他们在招聘时不会考虑这一点。

我相信，中国的千禧一代将迎来光明的未来，但有一点还未可知，那就是面对高期望的千禧一代主力军，如今的中国企业能否经得住考验？（李剑 | 编辑）

纪秉盟是 SAP 全球高级副总裁、SAP 大中华区总裁。

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_32152

