

现代职场

企业文化现代化
令香港达至成功



目录

前言	2
调研亮点	3
调研结果	
文化优先	4
分享难题等于把难题减半	5
携手合作	6
缩小理解差距	7
旧习惯不再有用?	8
打造可持续发展的文化	9
建议	10
关于调研	11

前言



钟咏雪律师
的近律师行
雇佣与退休金事务主管合伙人

我们生活的世界中,国家之间、城市之间、公司之间竞争激烈,吸引和留住人才从未如此具有挑战性,而对于全球重要金融中心之一的香港而言尤其如此。

今天的雇员不仅只受薪酬的激励,他们亦会对公司的目标、价值和行为进行判断。简而言之,企业文化比以往任何时候都更加重要。

为了充分了解当今现代雇员的最新期望以及香港商界的观点,我们首次对香港1,000多名在职专业人士和100名资深公司内部人力资源及法律从业人员进行了调查。

本报告考察了香港当前企业文化的特征,并探讨在公司中谁应负责树立和维护公司的企业文化。

在调研的核心部分,我们探讨了雇主和雇员在如何看待公司文化方面的差异,以及为何雇员对公司企业文化中的重要元素相关的核心政策和立场的理解存在巨大差距。

本调研报告提供了一个契机,让公司能够采取积极、具体的行动,以确保香港在未来数年内仍是雇员首选的工作地点之一,并保持相当的竞争力。

雇主如能在工作场所的健康与安全、多样性和共融及弹性工作和同工同酬方面表现出领导能力,以及真正赋予雇员权力并促进协作、平等、公平和创造力,则其不仅将成功吸引和留住顶尖人才,而且会令公司更有生产力及盈利能力。

主要调研结果

企业文化强度

70%

的雇员形容以「一般」、「弱」或「非常弱」来形容企业文化。



66%

的公司相信他们的企业文化「强」或「非常强」。

主要忧虑

65%

的雇员称工时长是最主要忧虑。



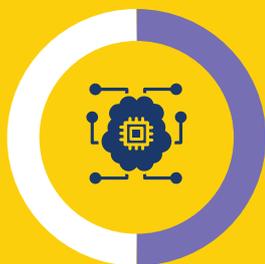
72%

的公司指与高级管理层缺乏沟通是最主要忧虑。

了解公司政策的程度

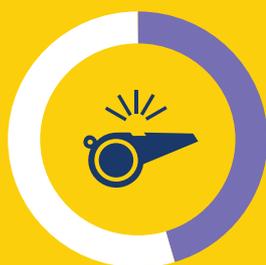
一半

的雇员对公司在工作场所使用人工智能或自动化方面的立场或政策「少许了解」或「不了解」。



43%

对举报政策「少许了解」或「不了解」。



雇员的需要

四分之一

的Z世代称在未来12至24个月内,引入两性工资平等应是当务之急。



在接下来的12-24个月中改善健康状况和工作安全,被所有受访者排在优先事务的第一位或第二位。

文化优先

企业文化是指包含企业愿景、价值观、行为和惯例的组织文化。

踏入新的一个十年,香港商界面临着前所未有的激烈竞争。确保留住最佳人才、在环球不确定的环境中实现增长,以及提供与地区内新兴竞争对手具有差异化的服务和产品,将是企业面临的严峻挑战。

调研结果突出了强大的企业文化在支持企业面对挑战时的重要性。

雇员中普遍存在相对悲观感,其中70%的雇员对所在的公司文化持中立至负面的看法。三分之一的雇员将其所在的公司描述为拥有「弱」或「非常弱」的企业文化。

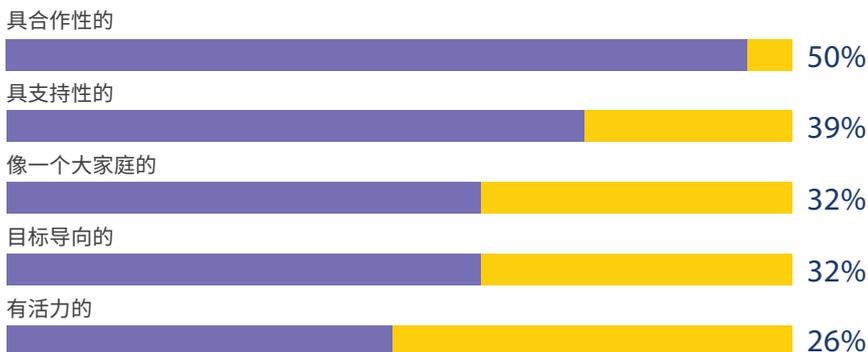
当被要求「最好地描述」他们当前的工作场所文化时,34%的公司说「具有良好结构」,几乎有四分之一的描述为「保守/传统」。70%的公司认为等级制度是「重要的」或「非常重要」,凸显香港的传统工作文化。

调研结果显示出发展一个更具培养能力和有活力的环境的必要性:39%的雇员希望其工作场所文化是「具支持性的」,四分之一的雇员明确指出他们希望公司的文化「有活力」。只有5%的雇员表示,公司文化应该是「等级制」的,而仅2%的雇员表示应是「保守/传统」的。

公司如何描述其当前的企业文化



雇员心目中希望公司能达成的理想企业文化



八成

雇员相信一个强大的企业文化将改善雇员留职率、盈利及生产力。



「企业文化现代化在香港势在必行,简化公司结构并在管理方式上采用更具支持性的方法,将为业务方向带来更大动力,从而可以提高生产力、提高士气并增加利润。」

的近律师行雇佣与退休金事务合伙人
陈艾姿律师

分享难题 等于把难题减半

尽管雇员和公司对企业文化的理解之间存在不匹配,但调研结果表明,两者对于需要解决的问题存在强烈的共识。

雇员强调长时间工作(65%)和不灵活的工作时间(58%)是主要的担忧。公司意识到这一点,分别有65%和60%的公司指出长时间工作和不灵活的工作时间是有问题的。不过,尽管承认这是一个问题,但该问题普遍仍未得到解决。

性别不平等、种族主义和育儿配套服务不足等传统领域仍然受到关注,但排名低于一些新兴问题,如:缺乏举报政策(47%),缺乏对精神健康和压力相关问题的支持(45%)。

根据调研结果,从公司看来,「与高层管理人员缺乏沟通」(72%)和「高层管理团队专权领导」(65%)正在阻碍着公司进步。雇员也将这些列为重点关注领域。

雇员最关注的领域

工时长

65%

高层管理团队专权领导

64%

与高层管理人员缺乏沟通

60%

「尽管就雇员的所有担忧而言,雇员对性别不平等和缺乏育儿支持服务的关注可能不如长工时和和工作时间不灵活那么高,但根据我的经验,这些仍然是公司真正需要解决的关键问题,尤其男女同工同酬仍然是一个主要问题,且在就业纠纷中越来越多地被提及。

不幸的是,就高级管理职位中的性别平等表现而言,香港还有很长的路要走,特别是与其他主要金融中心相比。」

的近律师行雇佣与退休金事务主管合伙人
钟咏雪律师

抵抗不道德或非法行为

57%的雇员认为「对敢言文化的恐惧」是一个值得关注的领域。当被问及他们对雇主在这一领域的立场或政策的了解程度时,43%的人说他们所知「有限」或「不了解」。

这也许反映出在2019年全球和香港发生了许多备受瞩目的举报案件之后,人们对该领域的意识有所提高,超过一半的雇员表示,在选择雇主时,公司的举报政策及其为此所提供的保护是重要的考虑因素。

四分之一



受访者指雇主应在接下来的
12-24个月内专注于引入正式政策。

首三项 雇员不举报的原因

1



担心被解雇

2



破坏事业晋升阶梯

3



不被相信

携手合作

研究发现,公司低估了雇员在建立公司企业文化中的作用,52%的公司将雇员排在第五位,位列高级管理人员、人力资源人员、首席执行官和董事会之后。尽管雇员的想法大致相同,但他们将雇员排名第二,将近60%的雇员认为雇员应是制定企业文化进程的最大参与者。

在强大企业文化的维护方面,雇主和雇员几乎保持一致,有65%的雇主和62%的雇员认为首席执行官负有最终责任。

许多具有强大而先进的企业文化的公司倾向于采用自上而下的方法,其中高级管理人员以身作则,由他们表现出良好的判断力和行为举止,并积极遏制不道德的做法。

尽管人力资源专业人员认为他们在树立企业文化中发挥了重要作用,但只有五分之一的人认为他们有责任保护企业文化。公司内部法律顾问团队也认为他们可以发挥重要作用。

65% 和 62%

雇主

雇员



认为首席执行官在维护强大企业文化上负有最终责任。

寻求外部意见

接受调查的公司中有将近一半(45%)「可能」或「很可能」就有关企业文化的政策向外部律师寻求建议。



在建立企业文化中涉及的前五个最重要部门或职位 公司观点与雇员观点

公司观点	排名	雇员观点
高管	1	高管
人力资源人员	2	全体雇员
首席执行官	3	首席执行官
董事会	4	董事会
全部雇员	5	人力资源人员

「雇员在树立企业文化中扮演着不可或缺的角色。当然,高级管理层需要以身作则,但是让雇员感到有能力在日常工作中体现公司的价值观至关重要。」

内部法律团队的作用正在不断改变。从提供投标建议到与供应商谈判合同,以及起草和执行公司政策,内部法律团队在树立和保护企业文化方面发挥着越来越重要的作用。」

的近律师行雇佣与退休金事务主管合伙人
钟咏雪律师

缩小 理解差距

公司大大高估了雇员对许多重要工作场所政策的理解。尽管雇员对公司的多元化和共融政策(74%)以及待产假和产假政策(分别为70%和68%)之类的既定政策表现出中等至强的理解水平,但在以下领域中,公司**认为**雇员对政策所了解的程度与雇员**确切**了解程度之间存在巨大差异:在工作场所的人工智能和/或自动化(50%)、弹性工作(60%)及反骚扰(60%)政策。

虽然雇员可能会对已经执行了较长时间的完善政策有更好的了解,但我们的调查还显示,60%的雇员视与高级管理层的沟通欠佳为主要问题。缺乏正式的沟通,再加上公司传达政策不力,令这些领域有很大的改进空间。

雇员对公司政策或雇佣议题的理解 对比雇主对雇员理解的看法

政策或议题	公司 认为 雇员对政策了解的程度为中等至强	雇员 确切 了解的程度为中等至强
多元化和共融政策	88%	74%
产假和相应福利	82%	68%
超时工作及薪金	76%	66%
薪酬平等	73%	65%
待产假和相应福利	71%	70%
弹性工作	70%	60%
反骚扰	69%	60%
工作场所使用人工智能和/或自动化	65%	50%
举报政策	61%	57%



「除了准备全面的公司政策外,确保雇员对政策有深入的理解并能按照公司的期望行事同样重要。反过来,这有助于保护公司免受潜在的被索赔的风险。为此,建立有效的沟通渠道并提供定期培训是不可少的。」

的近律师行雇佣与退休金事务合伙人
陈艾姿律师

「近年来,我发现性骚扰和歧视方面针对雇主的案件明显增多。这正显示出拥有强有力的政策、行为准则和申诉程序的重要性。预防总比治疗好。」

的近律师行雇佣与退休金事务主管合伙人
钟咏雪律师

旧习惯不再有用？

虽然81%的雇员将企业文化视为选择加入或留在公司中的“重要”或“非常重要”因素，但金钱仍然重要！89%的雇员表示金钱仍然是最重要的因素。健康和安全的地位几乎同等，为87%。

调查结果揭示了企业方面的进步思维，其中80%认为强大的企业文化是保留和吸引人才的最重要因素。

这种改变可能标志着人们对下一代行为的理解不断增加。在所有年龄组别中，Z世代最不关心金钱（84%对89%），且他们对企业社会责任表现、性别平等，多元化和共融以及环境保护表现的兴趣比其他年龄组别的人都更高。这代表着一种发展趋势，可能会极大地影响未来的雇佣前景。

1,010名雇员中只有12名表示企业文化并不重要或无关紧要，是所有类别中最低的，这也反映出企业文化对雇员来说重要性正在日益提高。

Z世代的衡量标准

吸引和留住人才的因素	Z世代	所有年龄组别的平均值
健康与安全	86%	87%
强大的企业文化	84%	81%
薪金	84%	89%
年假	84%	84%
多元化及共融	83%	76%
两性工资平等	81%	72%
能在家工作的弹性安排	81%	66%
弹性工时	80%	68%
企业社会责任佳绩	78%	63%



89%
的雇员

表示金钱仍然是选择加入或留在公司最重要的因素。



「在人才日益紧缺的市场中，准确地调整定位以适应现代雇员不断变化的需求对企业来说至关重要。此次调研的结果清楚地表明，雇员希望为一家拥有共同目标和价值观，并提供安全、公平和灵活的工作环境的公司工作。制定措施以维护前述条件，将为公司节省资金并提升业绩表现。」

的近律师行雇佣与退休金事务合伙人
陈艾姿律师

打造可持续发展的文化

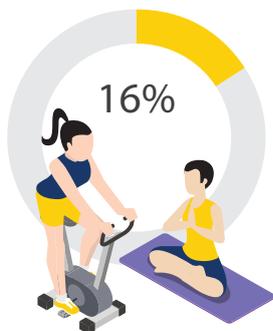
尽管近年来许多国家已经在改善企业文化方面取得了进步,但香港因仍受历史遗留问题的影响而在这方面落后于其他地区。每周工作六天、长时间工作和不灵活的工时等传统做法都使雇主很难改变,或至少很难迅速改变企业文化。

因此对于有65%的在职专业人士将工时长作为他们的主要忧虑,而不灵活的工作时间则以58%的比例在最关注的问题中排名第四,就毫不令人惊讶了。越来越多的人认为长时间工作不等于表现良好。雇主很清楚这些担忧,并承认这些方面存在问题。

当被要求为公司在接下来的12-24个月中需要改变的地方定下优先次序时,雇员指出了健康和安(16%),两性工资平等(16%),减少工作时数(12%),以及改善保险和保健计划(9%)。这些结果表明,社会在追求努力工作的同时,比过去更重视保持工作与生活的平衡,以减轻身心压力。

雇员认为接下来的12-24个月,公司最需要改变的地方

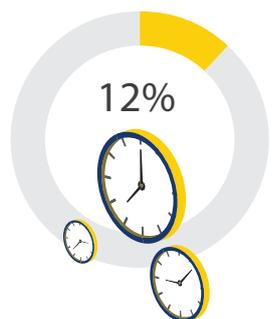
改善健康和安



引入两性工资平等



减低工作时数



改善保险和保健计划



在未来三年中,雇员认为香港劳工处应集中精力制定标准工作时数、提高最低工资,并引入法定权利保障灵活工作。

「性别多样性已在我们律师行的企业文化中根深蒂固,且从以下事实可见一斑:的近律师行40%以上的合伙人是女性,其中包括我们的高级合伙人。这突出了自上而下、以身作则在塑造公司的企业文化方面的重要性。我们为有能激励年轻一代的众多女性榜样而感到自豪。」

的近律师行雇佣与退休金事务主管合伙人
钟咏雪律师

「作为一家律师行,长时间工作和压力并不罕见。为客户提供一流的服务始终是重中之重,但为我们的雇员争取合适的工作与生活平衡至关重要。我们早就认识到雇员的健康和福祉对公司的重要性。我们有诸多关注雇员身心健康的计划,例如我们每年举办并开展数年的「健康周」和「健康月」活动。确保雇员的身心健康不仅对他们的个人福祉至关重要,而且也会为公司的业务带来好处。」

的近律师行雇佣与退休金事务合伙人
陈艾姿律师

总结及 对雇主的建议

香港的雇主要想加强公司的企业文化,显然必须解决许多关键领域的问题。在过去的几十年中,雇佣形势发生了巨大变化,并且在未来新的十年中还将不停改变。现代雇员的期望和对不同事项优先次序的看法与他们的上一代有着明显的不同,因此如果公司要激励现有雇员并吸引新的人才,就必须意识到这一点。

现代雇员态度的变化不仅能推动提高企业文化的水准,而且将降低对工作场合错误或不道德行为的容忍度,其中后者导致近年来雇员与雇主之间的法律纠纷激增。因此,为防止前述问题的出现并将您的公司打造为企业文化的典范,的近律师行为雇主提出了以下一些重要建议。

1

了解现行法律要求和业务趋势, 并审查现有政策

紧跟劳工法例的最新要求,并在必要时寻求建议。预先防范可以避免因缺乏正确的政策和流程而带来的严重问题。

考虑贵公司不同领域的定位,并更新和修订过时的政策。例如考虑引入有关举报、灵活工时、远程工作安排、无限制休假、健康与安全,社交媒体和平等机会等方面的政策。

2

定期与雇员沟通,制订所有人都 可以参加的高效培训课程

我们的研究表明,即使制定了政策,雇员也常常不知道或根本不了解它们。如果雇员不了解其雇主的政策,这是不理想的,甚至会对公司造成破坏性影响。例如,如果雇员不了解任何平等机会政策或未接受培训,雇主需对雇员的非法歧视或骚扰行为负责。

因此,制定有策略的内部沟通方案并为雇员提供有关公司政策的培训非常重要。

3

以身作则及鼓励对话

高级行政人员及管理层需要树立可让其他雇员仿效的榜样。他们还应倡导「敢言」的文化,使雇员在看到错误或不道德的举止时感到有能力去发声。

4

持续展望未来

世界瞬息万变,因此雇主不能自满,而应关注最新的社会问题,思考它们将如何影响贵公司并考虑贵公司的定位。

关于的近律师行的 雇佣法业务

的近律师行的雇佣法业务全面涵盖雇佣法领域的事务。我们的业务既包括处理可能给我们客户造成严重财务和声誉损失的索偿等敏感诉讼事务,也包括处理旨在帮助客户预防问题或协助其人力资源部门的日常运作的新型非诉讼事务。

我们就与企业文化有关的各种问题提供建议,包括雇佣合同,有关举报、歧视和反骚扰等与雇佣相关的政策,以及雇员手册、雇员福利和激励措施以至是雇佣纠纷。

此外,我们在退休金法规、工作和居留签证以及并购交易、业务转让和重组中涉及的雇佣方面事务均具有专业知识。

我们还有完善的客户培训计划,以粤语、英语和普通话举行各种研讨会。

关于这份研究报告

这份《现代职场》的报告是根据由领先业界的近律师行对香港1,010名在职专业人士,以及100名资深公司内部法律顾问和人力资源经理进行的首次调研编制的。

调研访问了所有主要行业的专业人士,涉及的行业包括金融服务和专业服务、TMT (科技、媒体和电信)、制造业、能源、建筑、保险、医疗保健和制药、酒店、教育、房地产、基础设施和运输、零售以及公共部门。受访者供职于从初创公司到大型公司(250人以上)以至跨国公司等不同规模的企业。

调查了1,010名在职专业人士



52%
女性



48%
男性

调查了100名资深公司内部法律顾问和人力资源经理

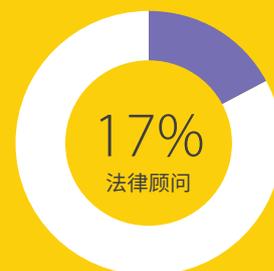
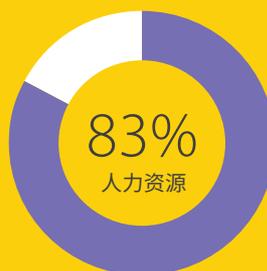
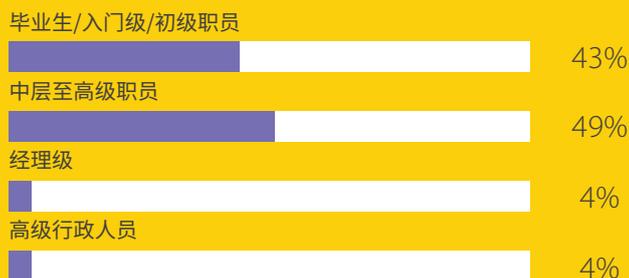


52%
女性



48%
男性

受访者工作职级



联系我们



钟咏雪律师
的近律师行
雇佣与退休金事务主管合伙人

.....
Cynthia.chung@deacons.com
电话: +852 2825 9297



陈艾姿律师
的近律师行
雇佣与退休金事务合伙人

.....
Elsie.chan@deacons.com
电话: +852 2825 9604

有关的近律师行

自1851年成立以来,的近律师行是,香港最大,历史亦最为悠久的律师行。

除了香港的总部,我们还在北京,广州和上海设有代表处。

本行服务范畴包括:

银行与融资,资本市场,中国贸易及投资,建造,企业并购,雇佣与退休金,破产与重组,保险,知识产权,投资基金,诉讼与争议解决,私人客户,房地产,监管和税务。



DEACONS
的 近 律 師 行