

Deloitte.



2020德勤千禧一代年度调研
中国

全球概要

2020德勤千禧一代年度调研

调研方法:

2019年末，德勤开展了第九次千禧一代年度调研，访问了全球43个国家和地区的18,400名千禧一代和Z世代，包括来自中国的800名受访者，以了解他们对不同问题的看法——从以行动为世界创造积极影响，到工作及对岗位和雇主的期望、企业和社会中的作用，以及心理健康和压力等。

2020年初，鉴于新冠疫情大流行在全球持续蔓延，德勤针对13个国家和地区的9,100名受访者（其中800名来自中国）开展了额外的二次调研，作为对此前调研结果的补充，主要获取关于以下话题的洞察：

- 千禧一代和Z世代对疫情大流行的反应；
- 疫情对他们、其工作/工作地点，以及他们对企业和政府的看法产生何种影响；以及
- 疫情可能造成的长远影响。

主要发现:



心理健康: 疫情之前，近半数受访者表示他们每时每刻或多数时间都感受到压力。但在疫情高峰期开展的二次调研中，两个世代的受访者的焦虑程度均下降了八个百分点，表明在疫情所导致的破坏之下还存在一丝潜在希望。



财务状况: 许多受访者在财务方面较为审慎，同时也掌握了一定的理财知识，但有四分之三的受访者经常担心自己的短期或长期财务状况。



环境: 疫情之前，有半数受访者表示他们认为要修复气候变化所造成的破坏已经为时过晚。然而在二次调研中，这一比例有所下降，表明疫情应对措施对环境产生的影响已经给人带来希望，使他们相信如今仍有时间采取行动。



责任感: 近四分之三的受访者表示疫情使他们对他人的需要变得更有同情心，并表示未来将会采取行动为所在社区创造积极影响。



工作与忠诚度: 疫情之前，千禧一代中表示将在当前雇主工作至少五年的人数高于倾向于在两年内离职的人数，表明雇主可能较好地满足了他们的需求。疫情造成了大量失业，而这对员工忠诚度会产生何种影响仍有待观察。



机构观点: 大部分受访者对企业和政府的疫情响应给予了高度评价。然而，在疫情期间的应对措施并没有使他们对这些机构或其领导的看法变得更好。

术语及图例

2020德勤千禧一代年度调研

本报告重点概述中国受访者的观点与疫情前调研的对比结果，以及疫情前后中国受访者调研结果的对比。我们共访问了1,600名中国受访者——疫情前800人（千禧一代500人，Z世代300人），疫情后800人（千禧一代500人，Z世代300人）。

本报告使用的术语及定义如下：



初始调研：于2019年末针对43个国家和地区开展的疫情前初始调研，主要目的是衡量年轻群体的态度和观点



二次调研：于2020年初针对原先43个国家和地区中的13个开展的二次调研，主要目的是了解疫情之后年轻群体的态度和观点



初调43国：参与2019年初始调研的全部43个国家和地区样本



二调13国：参与2020年二次调研的13个国家和地区



深绿色：参与初始调研的中国千禧一代（生于1983年至1994年）



浅绿色：参与二次调研的13个国家和地区的千禧一代（生于1983年至1994年）



深青色：参与初始调研的中国Z世代（生于1995年至2003年）

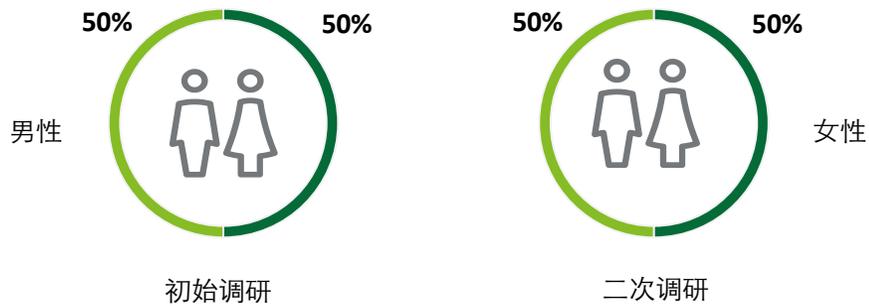


浅青色：参与二次调研的13个国家和地区的Z世代（生于1995年至2003年）

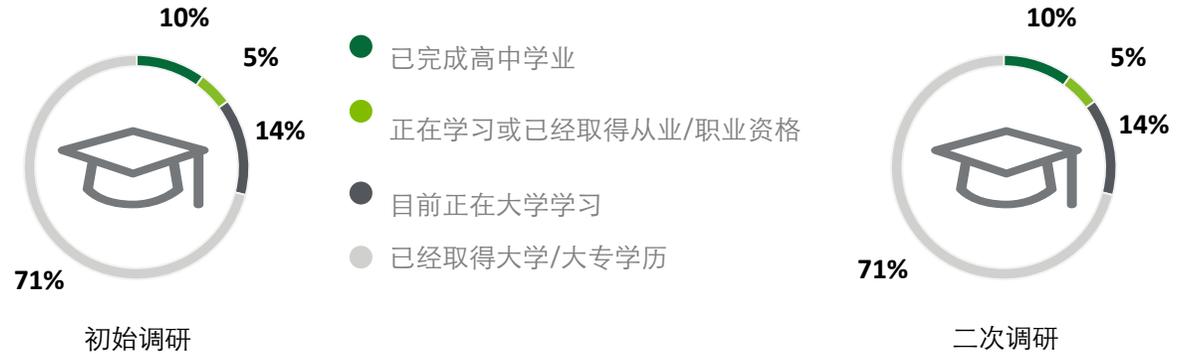
样本剖析（加权）

共访问1000名中国千禧一代（初始调研和二次调研各500人）

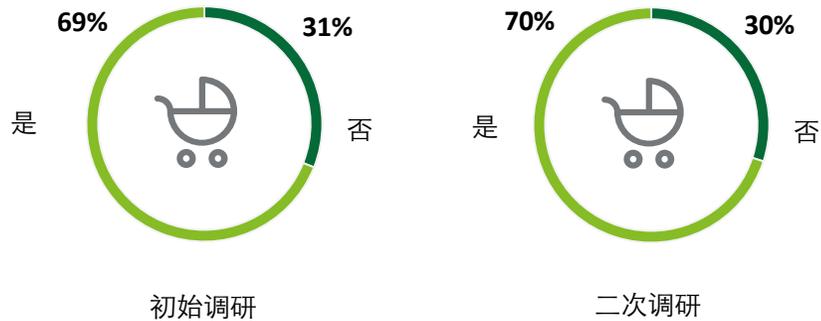
性别



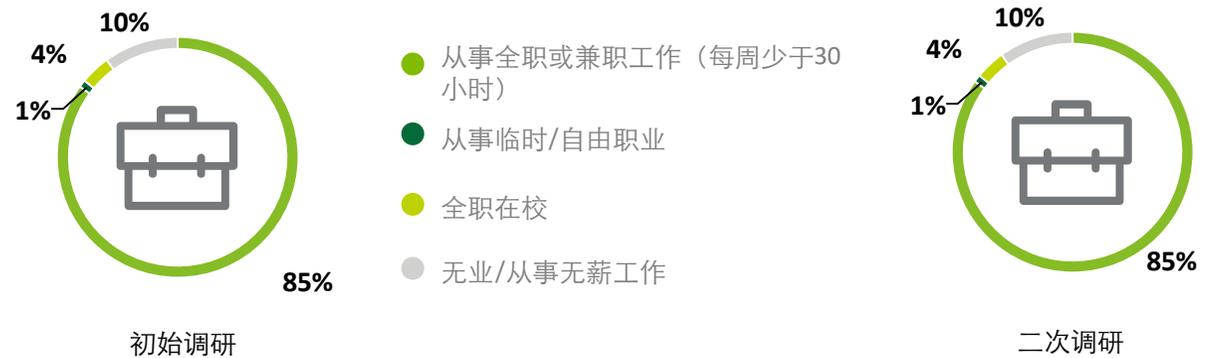
教育程度



育有子女



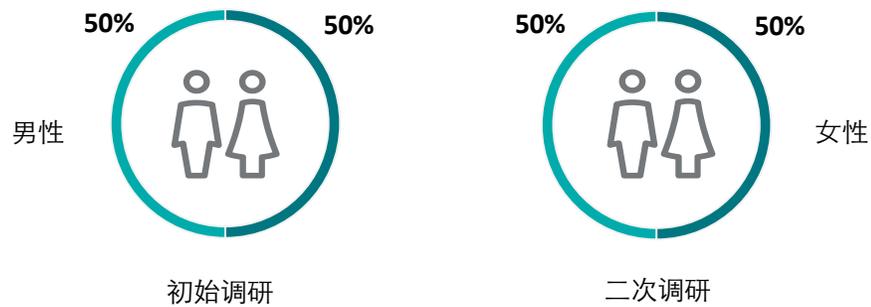
工作状况



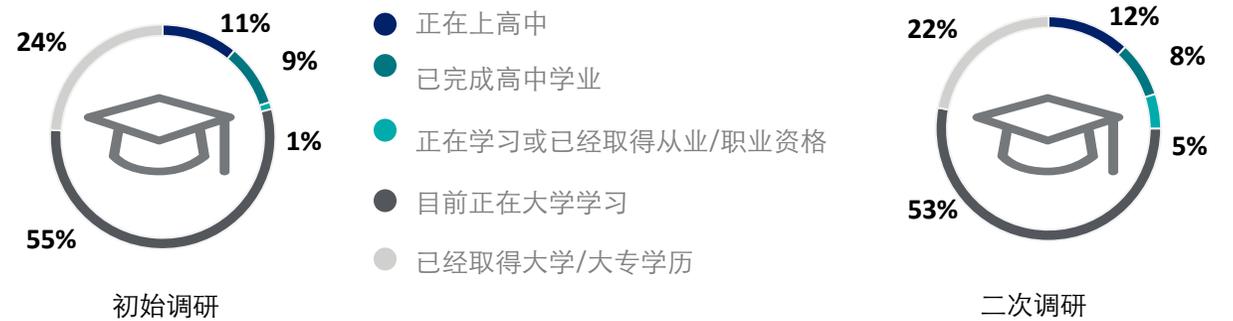
样本剖析 (加权)

共访问600名中国Z世代 (初始调研和二次调研各300人)

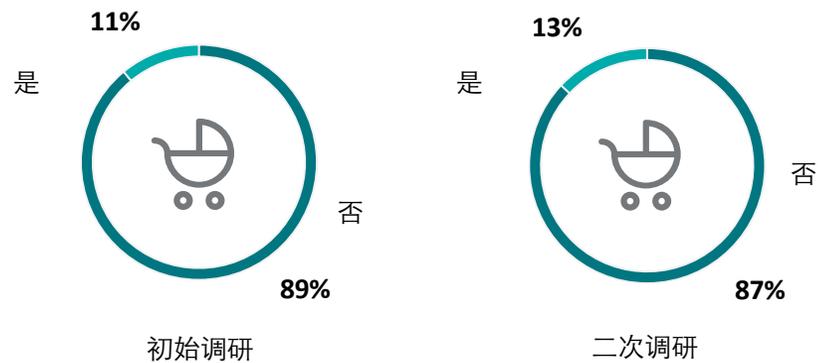
性别



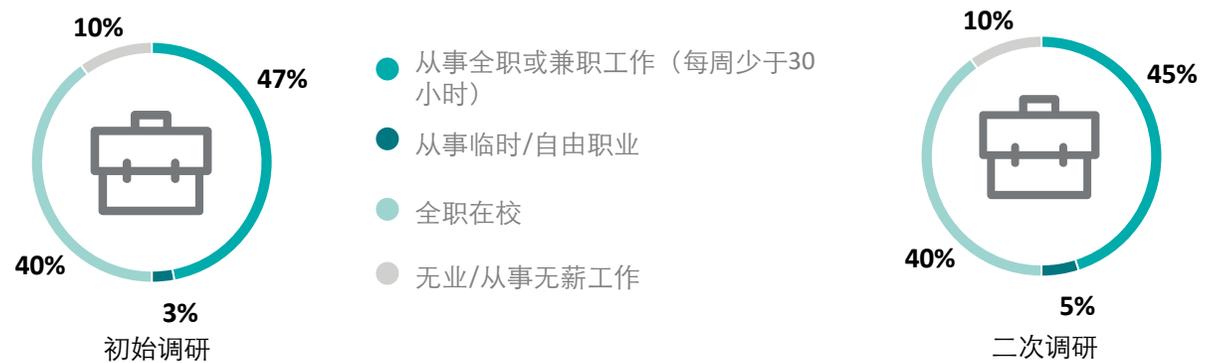
教育程度



育有子女



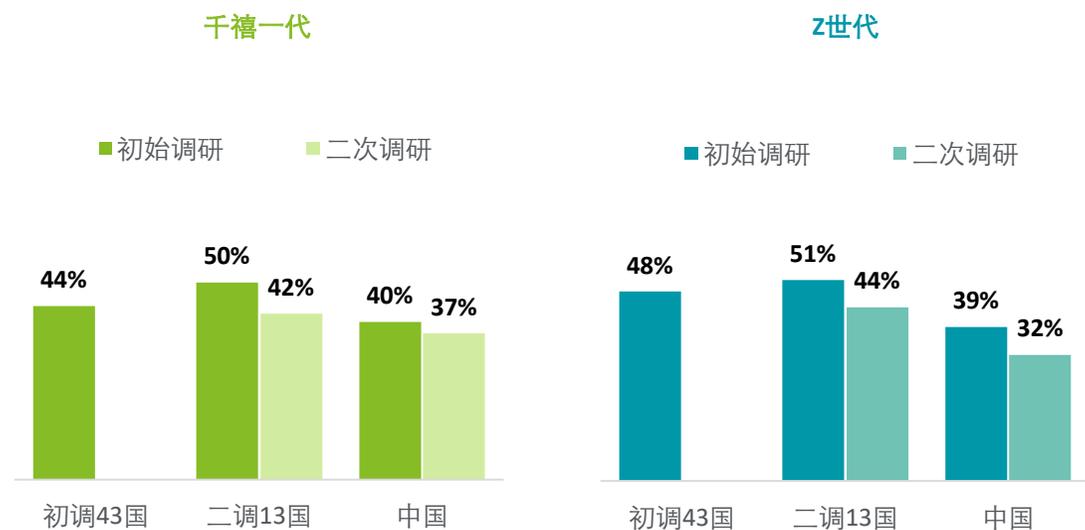
工作状况



主要发现

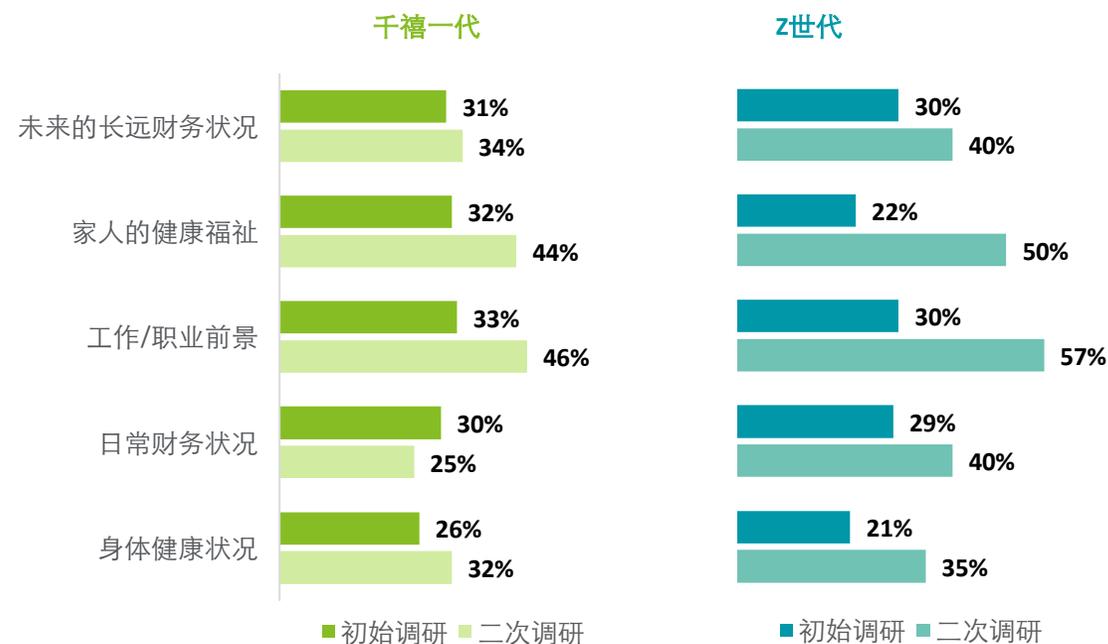
- 中国千禧一代和Z世代感受到的压力和焦虑程度低于二调13国的同龄人群。二次调研中，中国受访者的受压程度低于初始调研，与全球趋势保持一致。

赞同每时每刻或多数时间都感受到焦虑或压力的中国千禧一代和Z世代占比



问题：您每隔多久会感受到焦虑或压力？

经常感受到压力的中国千禧一代和Z世代中，表示以下因素是导致压力的主要原因的占比



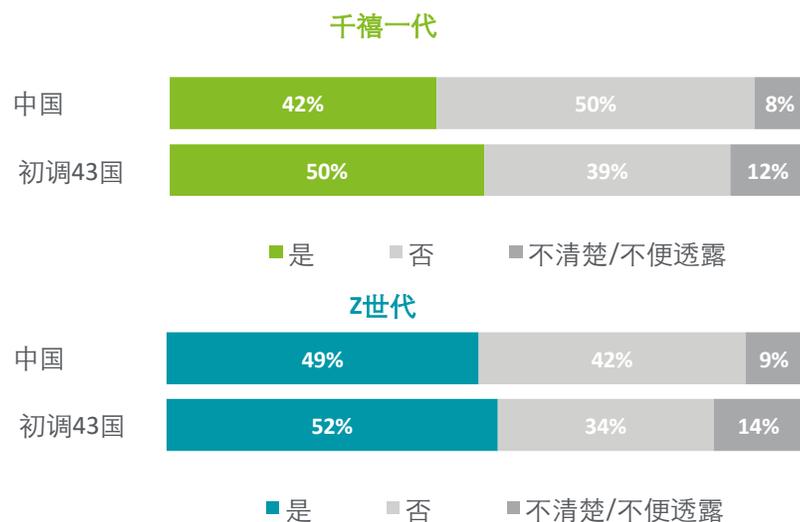
问题：以下各项在何种程度上导致您感受到焦虑或压力？

主要发现

- 在中国，42%的千禧一代以及近半数Z世代表示压力是休假的合理缘由。
- 在五月的二次调研中，72%的中国千禧一代表示曾因压力导致缺勤的原因告知雇主。事实上，这是二次调研所有国家中的最高比例，表明新冠疫情可能正在逐步减少职场心理健康问题的羞愧感。

赞同压力是休假的合理缘由的中国千禧一代和Z世代*占比

(初始调研结果)



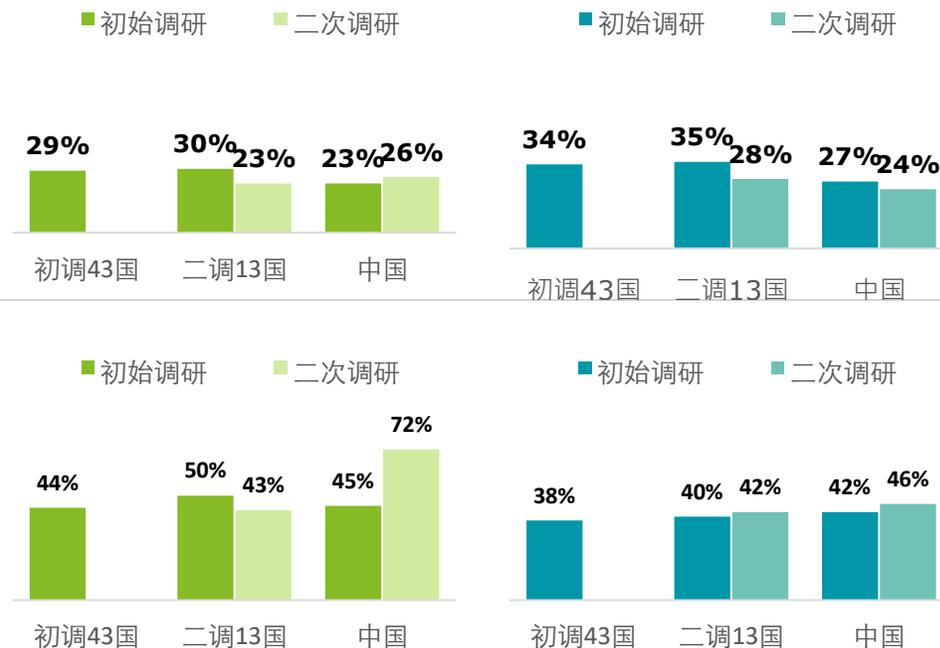
问题：您认为感到焦虑或压力是休假（即病假/事假）的合理缘由吗？*从事全职、兼职、临时或无偿工作

曾有下列行为的中国千禧一代和Z世代*占比

过去12个月内/自一月份以来因焦虑或压力而休假



因感到压力而休假的受访者中，将该原因告知雇主的占比



问题：过去12个月内/自一月份以来，您是否因感到焦虑或压力而休假（即病假/事假）？（无论当时向雇主提供的理由是否为焦虑或压力）问题：因感到焦虑或压力而休假时，您是否将该休假原因告知雇主？或者其他理由？*从事全职、兼职、临时或无偿工作



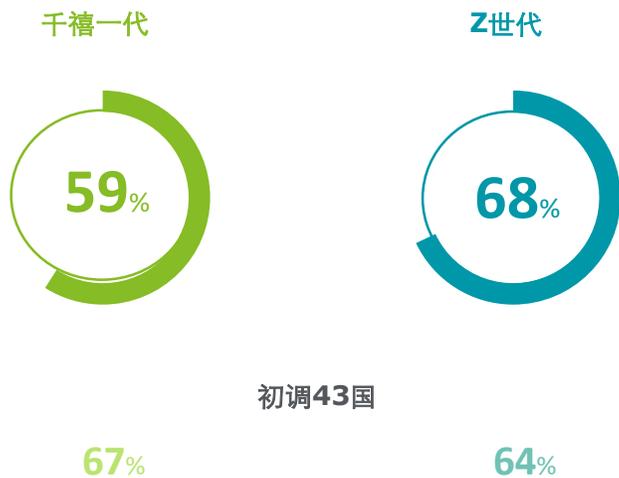
财务状况

主要发现

- 中国千禧一代对财务状况的担忧低于全球同龄人群，而Z世代则稍高于全球水平。
- 二次调研中，中国千禧一代和Z世代对于财务状况将会改善的乐观情绪较初始调研有所降低。但两次调研中，中国两个世代均比二调13国受访者更为乐观，其中Z世代尤其乐观。

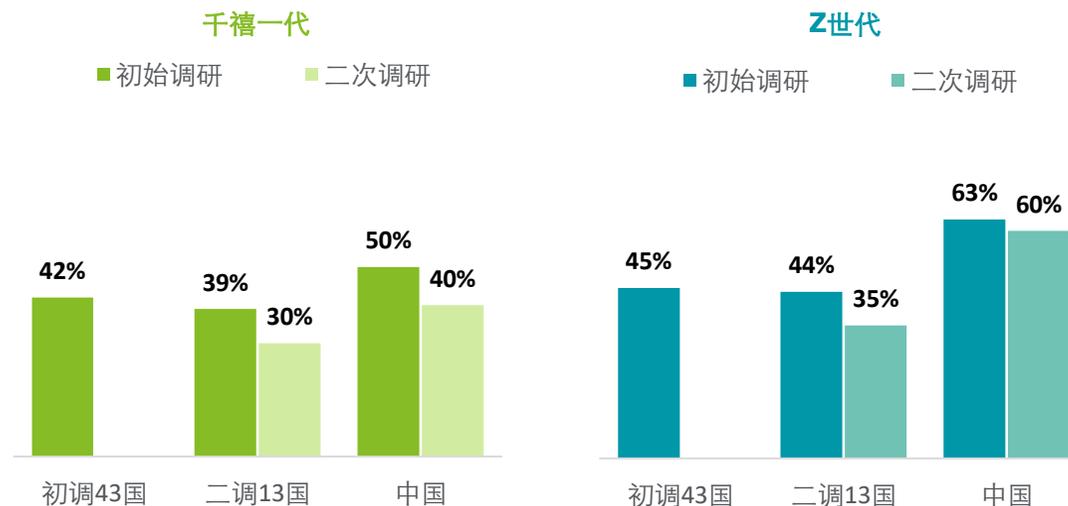
经常对其总体财务状况感到担心或有压力的中国千禧一代和Z世代占比

(初始调研结果)



问题：您在多大程度上赞同或不赞同以下表述？我经常对我的总体财务状况感到担心或压力 *非常赞同或比较赞同的比例

对未来12个月财务状况会改善表示赞同的中国千禧一代和Z世代占比



问题：您预计未来12个月您的个人财务状况将有何变化？



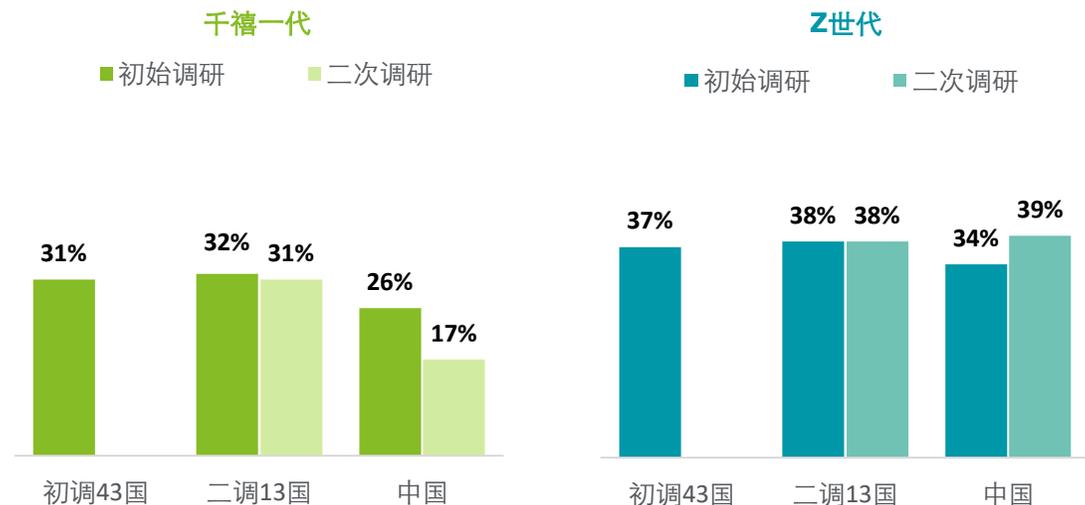
财务状况

主要发现

- 相较于初始调研，中国千禧一代在二次调研中显得更有信心应付意外费用支出，而Z世代则更缺乏信心。
- 矛盾的是，二次调研中中国千禧一代曾有过未支付账单的比例高于初始调研，而Z世代则恰好相反。

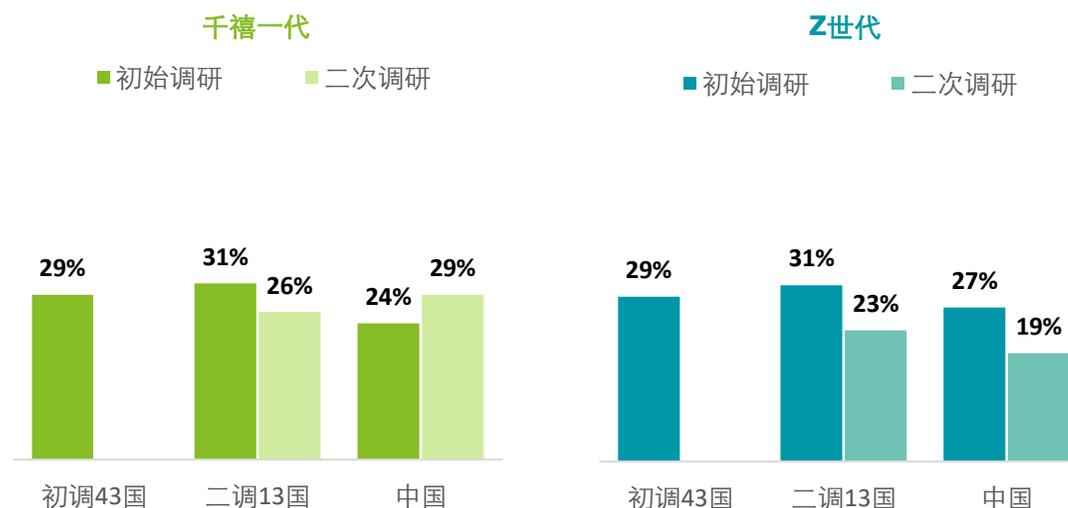
赞同以下表述的中国千禧一代和Z世代占比

我可能无力应付意外收到的一大笔账单或者必须支付的一大笔费用



问题：请指出以下表述是否正确……我可能无力应付意外收到的一大笔账单或者必须支付的一大笔费用。

我在过去六个月内曾有过未付账单或曾无法支付账单/固定款项



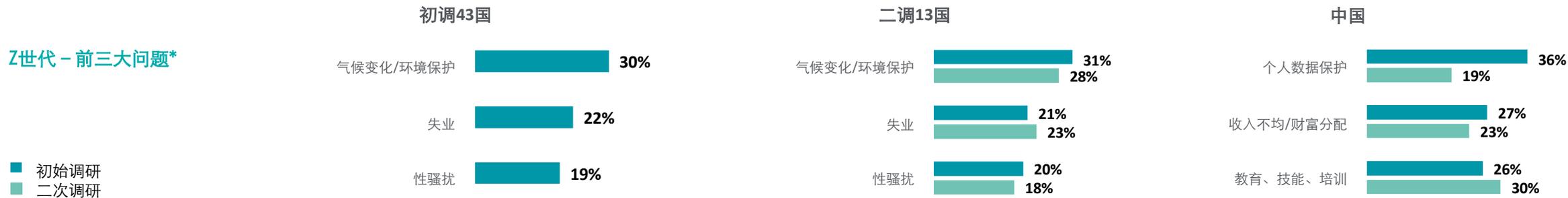
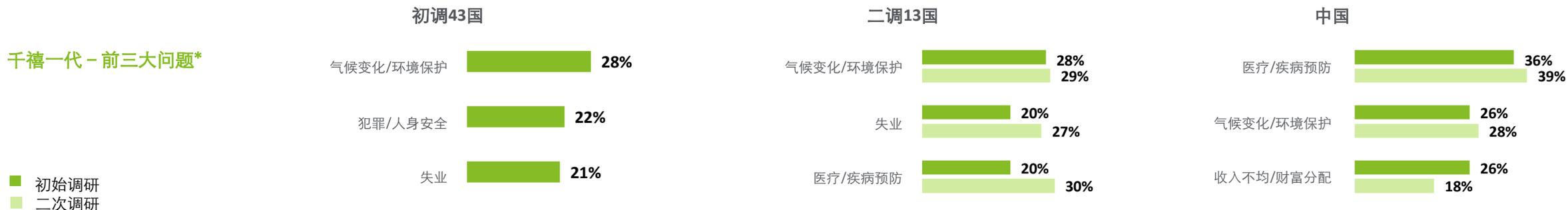
问题：请指出以下表述是否正确……我在过去六个月内曾有过未付账单或曾无法支付账单/固定款项。



主要发现

- 医疗是初始调研（12月份）和二次调研（5月份）中千禧一代最关心的问题；其次是气候变化，这也是全球千禧一代关心的重要问题；排在第三的是收入不均问题。
- Z世代于12月份调研中最关心数据保护问题，目前则最关心教育/技能/培训，其次是收入不均和个人数据保护。

关心以下问题的中国千禧一代和Z世代占比

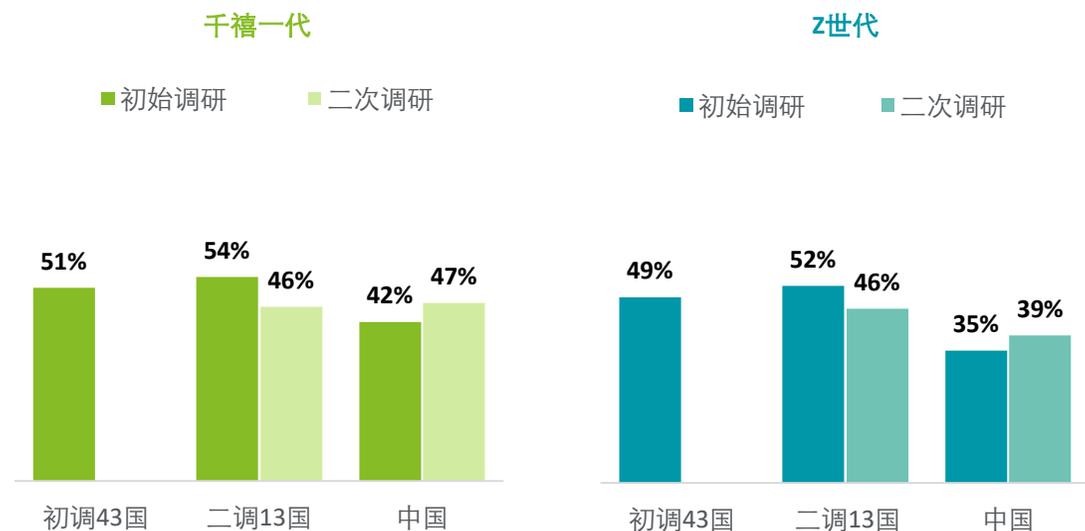


问题：以下问题中，您最关心哪三个问题？*二调13国和基于初始调研国家受访者关心的前三大问题

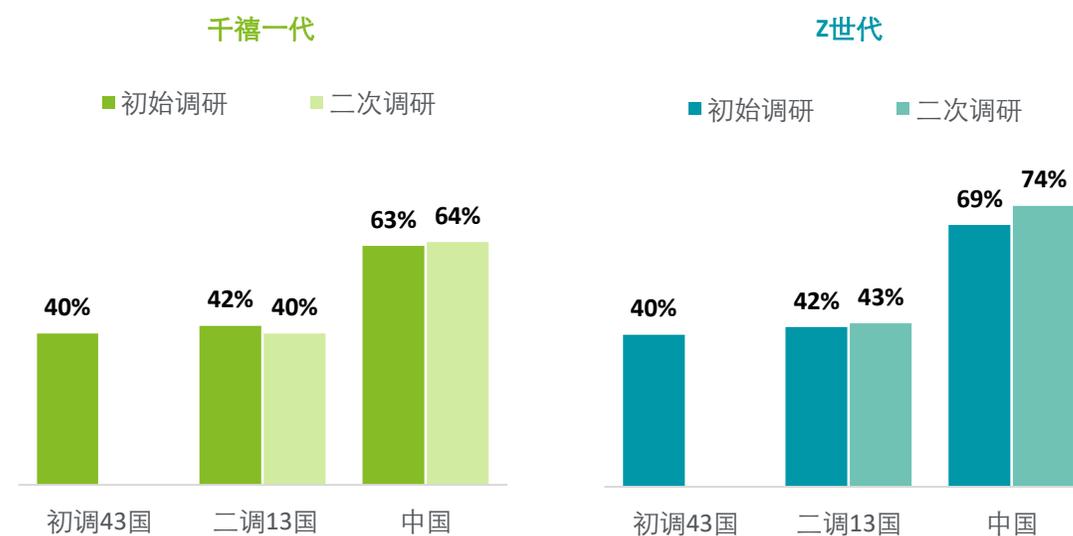
主要发现

- 二次调研中，认为气候变化问题已经无可挽回的中国千禧一代和Z世代数量较初始调研略有增长，而二调13国则呈现相反趋势。
- 然而，二次调研中中国Z世代对于地球保护行动的态度较初始调研更为乐观，而千禧一代的态度则基本保持不变。实际上，四分之三的中国Z世代对地球保护行动表示乐观，是二次调研所有国家中的最高比例。

非常赞同/比较赞同气候变化已经无可挽回、现在修复所造成的破坏为时已晚的中国千禧一代和Z世代占比



对地球保护行动的有效性持乐观态度的中国千禧一代和Z世代占比



问题：您在何种程度上赞同或不赞同以下有关环境的陈述？气候变化已经无可挽回，现在修复所造成的破坏为时已晚。

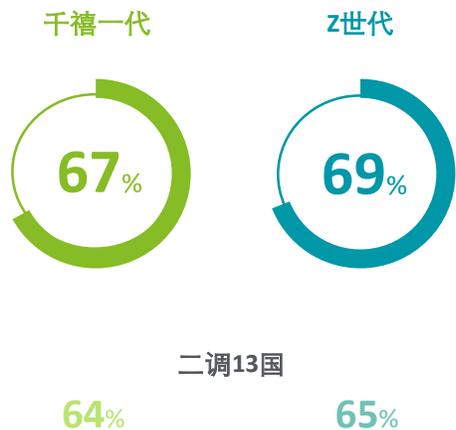
问题：您对地球保护行动的有效性总体持乐观还是悲观的态度？

主要发现

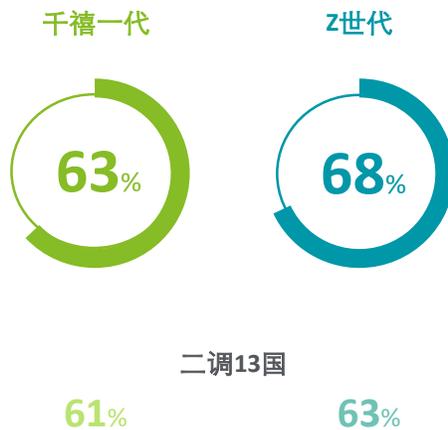
- 在中国，近九成千禧一代和超过九成Z世代表示将会继续改变个人行为，以减少对环境的影响。二次调研的国家中，持这种看法的中国Z世代占比最高。

非常赞同/比较赞同以下表述的中国千禧一代和Z世代占比

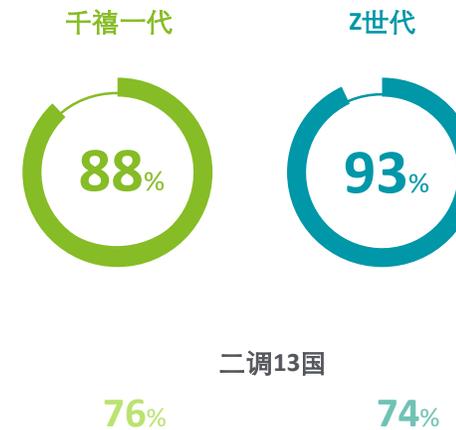
长期来看，由于疫情对经济的影响，环境/气候变化举措将不会成为企业的优先重点



长期来看，由于疫情对经济的影响，环境/气候变化举措将不会成为政府的优先重点



考虑到应对新冠疫情带来的环境影响，我将继续改变我的个人行为，以减少对环境的影响

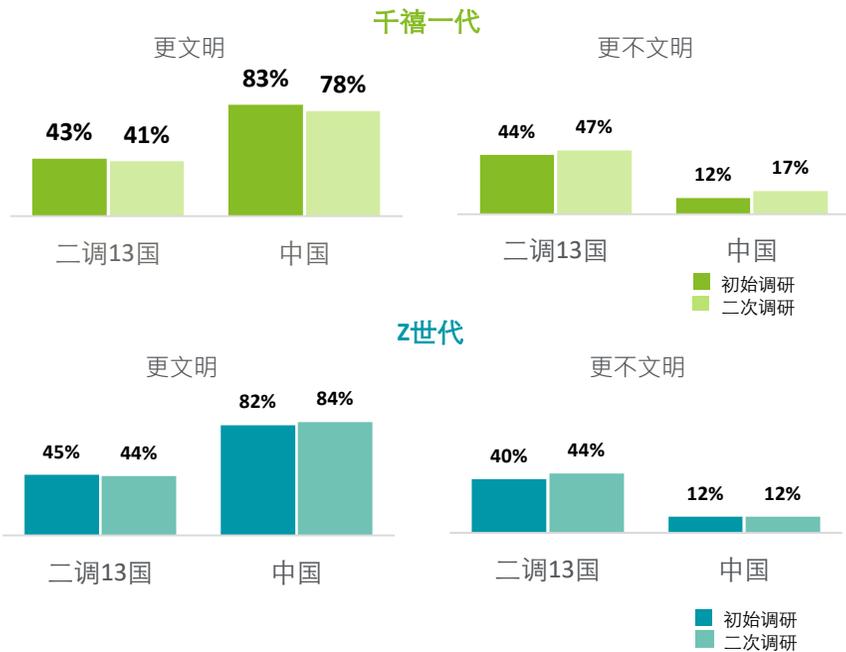


问题：您在何种程度上赞同或不赞同以下有关环境的表述？

主要发现

- 二次调研的所有国家中，认为疫情使社会变得更加文明的中国千禧一代和Z世代占比最高。
- 约九成中国千禧一代和Z世代表示，疫情使其更加同情自己所在的社区和世界，并已采取行动支持当地社区，同时在解除限制后将继为当地社区带来积极改变。二次调研的所有国家中，表示对当地社区持同情态度并即刻采取行动以带来积极影响的中国Z世代占比最高（93%）。

认为人们彼此之间变得更文明/更不文明的千禧一代和Z世代占比



问题：如果将“文明”定义为尊重和礼待他人，您认为整个社会正变得越来越文明还是不文明？

非常赞同/比较赞同以下表述的千禧一代和Z世代占比

疫情使我面临新的问题，并使我更同情……

……所在社区其他人的需求



……全球不同人群的需求



为应对疫情……

……我即刻采取行动，努力或已经为所在社区带来积极影响



……在解除限制后，我将积极采取行动，为所在社区带来积极影响



问题：您在何种程度上赞同或不赞同以下表述？

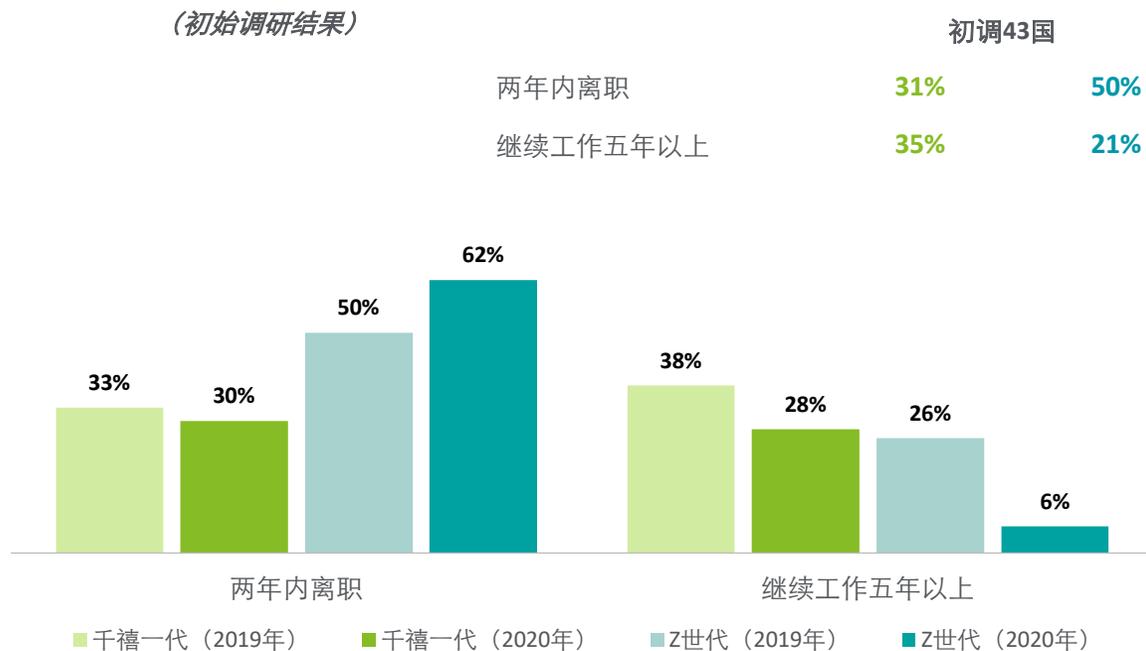


工作 — 忠诚度

主要发现

- 中国Z世代表示希望为当前雇主工作5年以上的比例较初始调研的平均水平更低，表明其忠诚度可能低于全球范围内的同龄人群。2020年的调研中，计划在两年内离职的中国Z世代较2019年上升12%。
- 总体而言，中国千禧一代和Z世代认为其雇主在疫情期间所采取的措施较为妥当，评价高于其他二次调研国家。二调国家中，中国Z世代表示其雇主采取了行动助力雇员应对疫情、实施了相关政策为员工提供支持并对雇员心理健康提供良好支撑的比例最高。

计划离职/继续为当前雇主工作的中国千禧一代和Z世代*占比



问题：如果可以选择，在离职加入新的组织或从事其他工作之前，您愿意为当前雇主工作多长时间？*从事全职或兼职工作

非常赞同/比较赞同以下表述的中国千禧一代和Z世代*占比



问题：回顾当前雇主对新冠疫情的具体应对措施，您在何种程度上赞同/不赞同下列表述？*从事全职、兼职或临时工作**如灵活工作制、休假/病假政策等

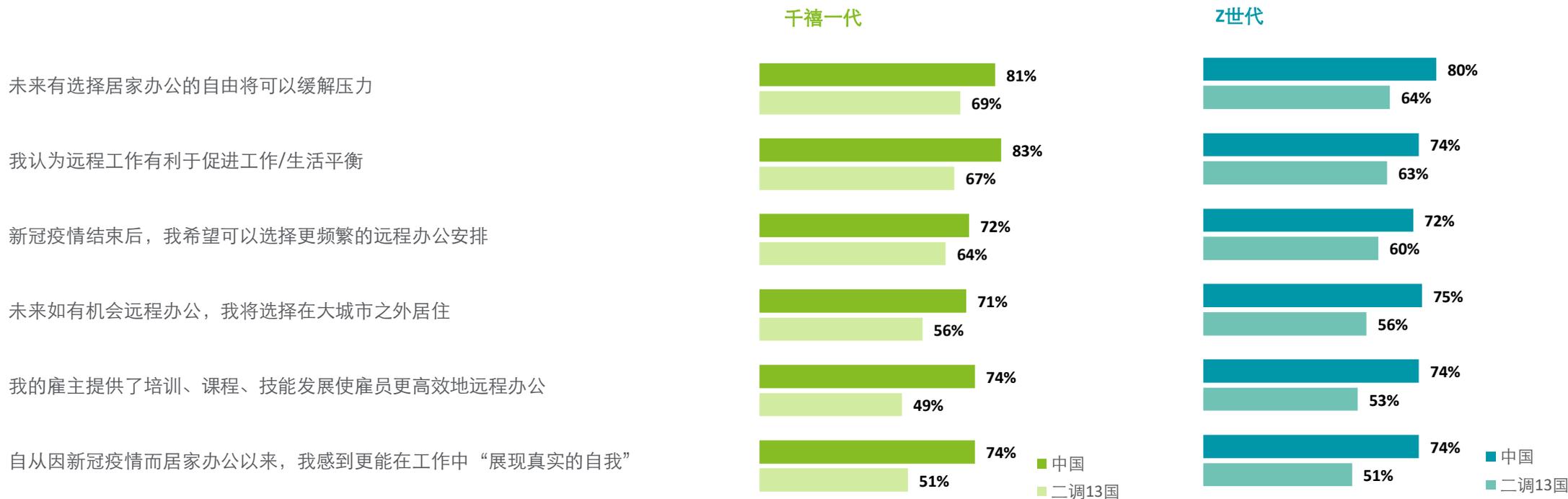


工作 — 未来工作场所

主要发现

- 总体而言，中国千禧一代和Z世代均积极推崇居家办公。二调13国中，中国千禧一代认为远程工作有利于促进工作/生活平衡的比例最高。
- 中国雇主在提供培训和技能发展以实现更有效的远程学习方面表现尤为突出，同时雇员能够在工作中展现真实的自我。

非常赞同/比较赞同以下表述的的中国千禧一代和Z世代*占比



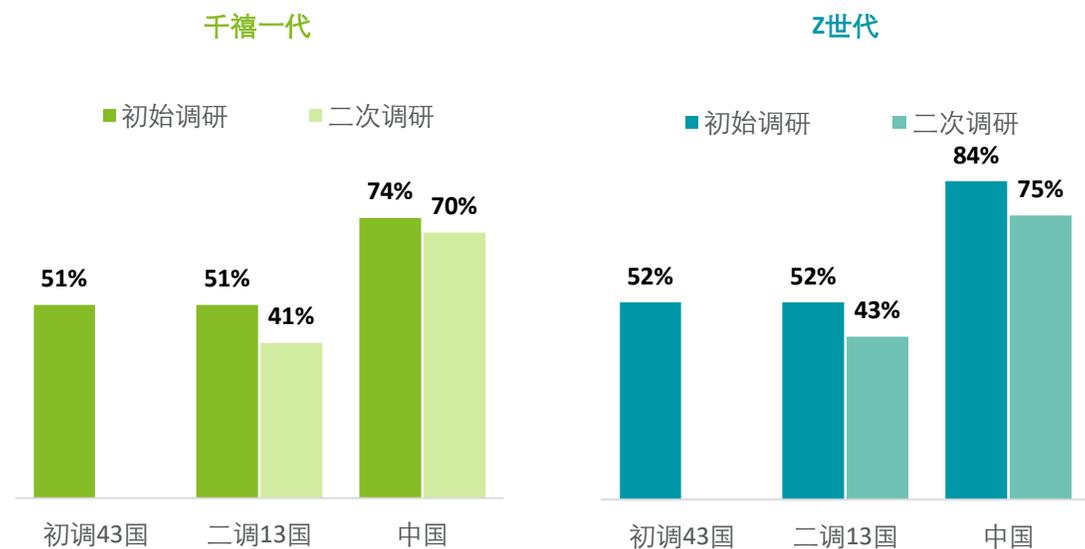
问题：您在何种程度上赞同或不赞同以下有关居家/远程办公而非在雇主营业场所/办公室办公的表述？ *从事全职、兼职或临时工作

机构观点 — 企业

主要发现

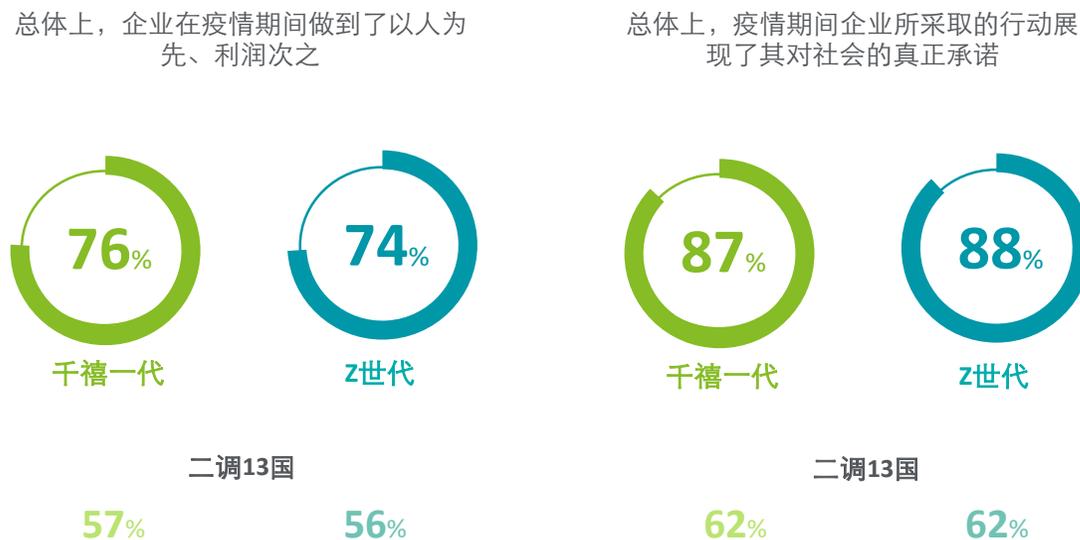
- 二调国家中，中国千禧一代认为疫情期间企业所采取的行动展现了其对社会的真正承诺的比例最高。
- 中国Z世代认为企业做到了以人为先、利润次之，并展现了对社会的真正承诺的比例最高。

认为企业总体上对当地社会产生了非常积极/比较积极的影响的中国千禧一代和Z世代占比



问题：总体而言，您认为全球范围内的企业正在对其所在社会产生何种影响？

非常赞同/比较赞同以下表述的中国千禧一代和Z世代占比

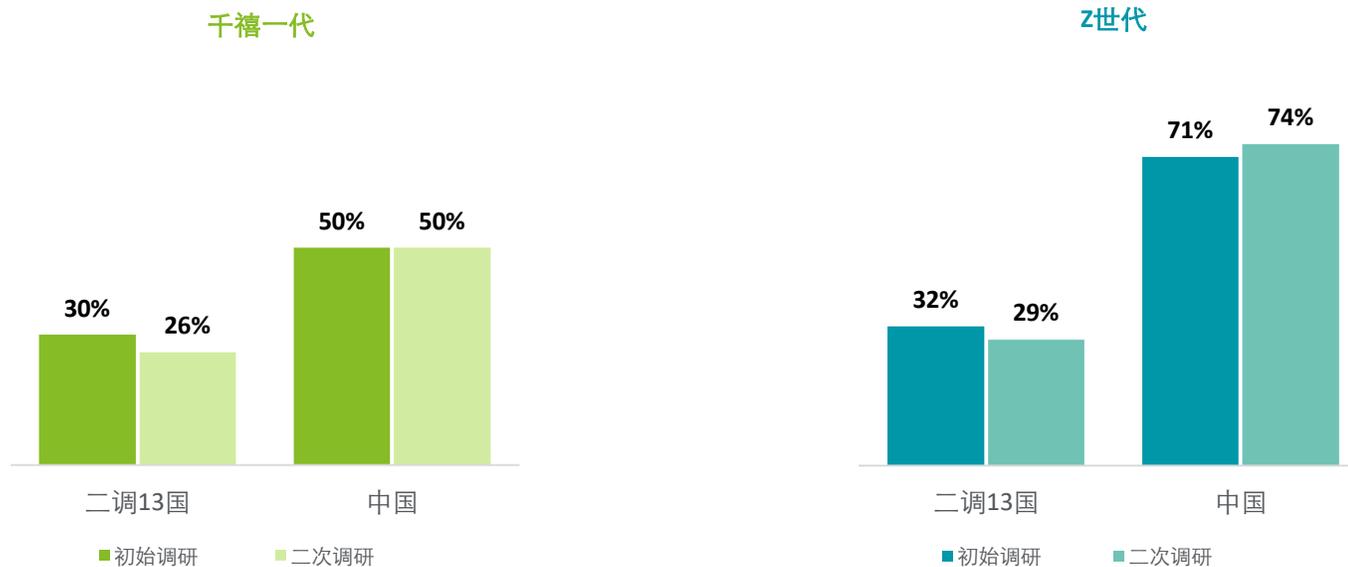


问题：你在何种程度上赞同或不赞同以下关于企业针对新冠疫情的整体应对措施表述？

主要发现

- 与二调13国的趋势相反，中国千禧一代对国内经济形势将在未来12个月内向好发展的乐观态度并未减弱，大体保持一致。Z世代中这种乐观态度甚至有所增强。实际上，中国Z世代预期经济形势将向好发展的比例在二次调研国家中最高。

认为国内经济形势将在未来12个月内向好发展的中国千禧一代和Z世代占比



问题：综合各项因素而言，您认为【X国】的总体经济形势在未来12个月将会向好还是向坏发展，抑或维持原状？



千禧Z世代情绪指数

千禧Z世代情绪指数旨在衡量受访者的情绪状态，反映千禧一代和Z世代对全球及其所在地境况将会改善的乐观程度

中国

初始调研

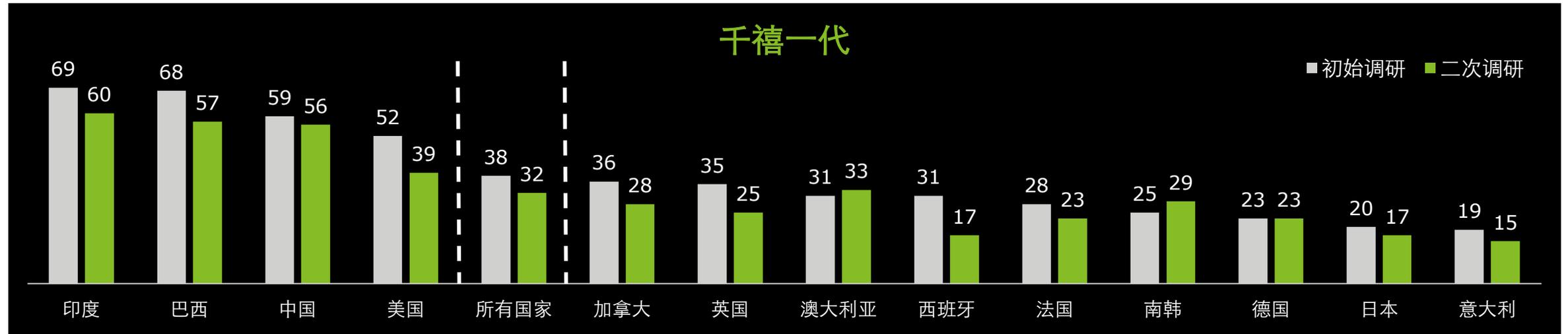
二次调研



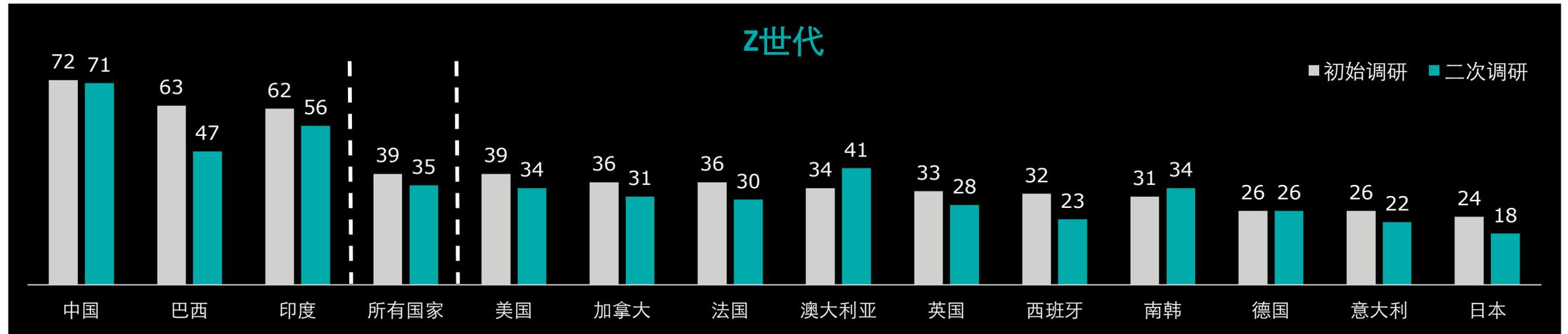
基于以下五个问题的调研结果，综合相加得出介于零到一百的数字作为评分。



千禧Z世代情绪指数：千禧一代评分（按国家划分）



千禧Z世代情绪指数：Z世代评分（按国家划分）





Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司，及其全球成员所网络和它们的关联机构（统称为“德勤组织”）。德勤有限公司（又称“德勤全球”）及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为及遗漏承担责任，而对相互的行为及遗漏不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅 www.deloitte.com/cn/about 了解更多信息。

德勤是全球领先的专业服务机构，为客户提供审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务及相关服务。德勤透过遍及全球逾150个国家与地区的成员所网络及关联机构（统称为“德勤组织”）为财富全球500强企业约80%的企业提供专业服务。敬请访问www.deloitte.com/cn/about，了解德勤全球约330,000名专业人员致力成就不凡的更多信息。

本通讯中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其全球成员所网络或它们的关联机构（统称为“德勤组织”）并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合格的专业顾问。

我们并未对本通讯所含信息的准确性或完整性作出任何（明示或暗示）陈述、保证或承诺。任何德勤有限公司、其成员所、关联机构、员工或代理方均不对任何方因使用本通讯而直接或间接导致的任何损失或损害承担责任。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体。

©2020。欲了解更多信息，请联系德勤全球。