

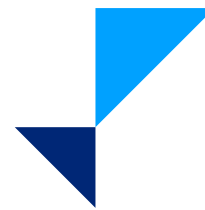
解锁未来

了解亚洲科技行业关键趋势



目录

未来的挑战	3
关于本调研	4
主要发现	5
行业领导者的洞察	13
Sotirios Stasinopoulos CEO Popular Robotics	14
Lucas Cheung 执行合伙人 Gusto Collective	17
Peter Lau UX设计负责人 Moxbank 顾问 IXDA	19
Masahiro Ueno IT部门前任主管 McDonald's & UCOOP	21
Freddy Loo AI与数据分析, 客户参与部总监 Fusionex International	23
Joel Wong 客户体验转型部高级副总裁 Pos Malaysia Berhad	26
Rakesh Krishnamuti 企业合作部副总裁 Mastercard	29
DN Prasad 战略、人员和组织部高级总监 GovTech	32
建议	35



未来的挑战

毫无疑问,自新冠疫情爆发以来,科技行业既抓住机遇取得了一定的成就,也经历了并经历着重重挑战。

在即将步入 2023 年之际,科技行业仍面临一些亟待解决的问题。雇主急需优先考虑的事项有很多,比如市场对端到端、更先进数字化转型的需求不断增加;云、数据和网络领域的快速、颠覆性发展;打造更人性化的客户体验的压力越来越大;以及日趋严重的技能短缺和人才竞争。为明确在这样的背景下科技行业面临的机遇、挑战及未来发展,我们调研了亚洲五大瀚纳仕运营市场上的394名专业人士。之后,我们又同来自公私营部门多个跨国及初创企业的八位领导者进行了交流。

我们的调查结果为科技专业人员和雇主揭示了新的优先事项和重点。在科技领域,若要在职业生涯上取得成功,员工需要快速获得新的技能和能力,展现全新的

工作视角,建立良好的工作关系,并培养相应的个人目标意识。与此同时,企业正迅速意识到,他们不能再依赖于疫情反应性增长,而应采取积极主动的措施和战略,支持员工队伍的发展,并提高工作场所的效率,从而实现可持续发展。

总之,我们发布这份报告的目的在于,向广大科技专业人士和雇主介绍各大行业领军人物的见解及一些行业最佳做法,帮助大家快速、从容应对当前和未来的挑战。

Marc Burrage
瀚纳仕亚洲执行总监



关于本调研

为更好地了解科技行业当前及未来的状况,我们在2022年年中调研了代表亚洲五个主要市场的394名专业人士。我们希望报告所述见解能够帮助企业领导人解决资源规划及招聘问题,帮助科技领域专业人士轻松驾驭未来职场。



不断创新,赢在未来

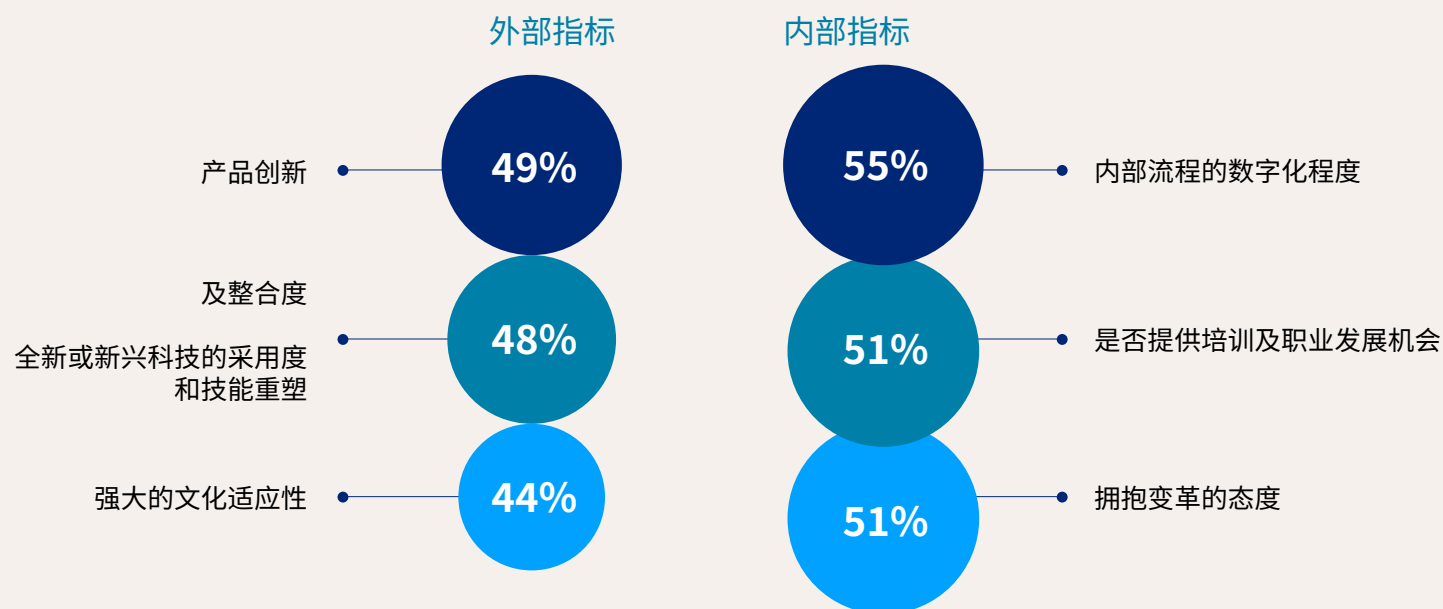
长期以来,创新一直是企业面向未来所着重关注的一个方面。但是,远程办公和混合办公已然成为了新的职场工作方式,新的企业运作模式已经开启。虽然创新远未落到被搁置的地步,但显然各大企业正在积极重塑职场文化,不断排出最新的优先事项,以尽快满足当前及未来的需求。

41%的企业认为,应尽快采用新的业务模式并推行新的客户参与策略,以在当今日益以客户为中心的大环境中满足客户的偏好。

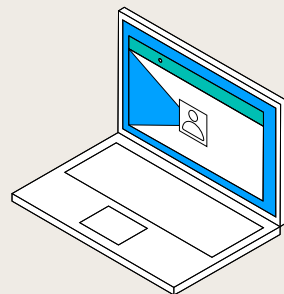
同时,**37%**的企业认为,应拥抱新的工作方式,包括以数字化为主导的企业运作以及灵活的工作模式,以适应瞬息万变。

科技领域专业人士对企业面向未来的决策及其正确度缺乏信心

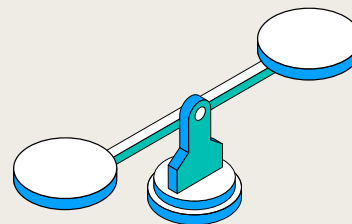
除创新外,衡量企业是否做好充分准备,应对未来的指标,还包括:



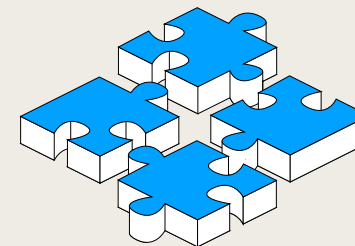
对于科技专业人士而言,数字化、灵活性、以及多元化这些能力至关重要,能更好地帮助他们应对未来



88% 的员工认为公司的科技/数字化进程非常/比较重要



80% 的员工认为公司灵活的工作模式非常/比较重要



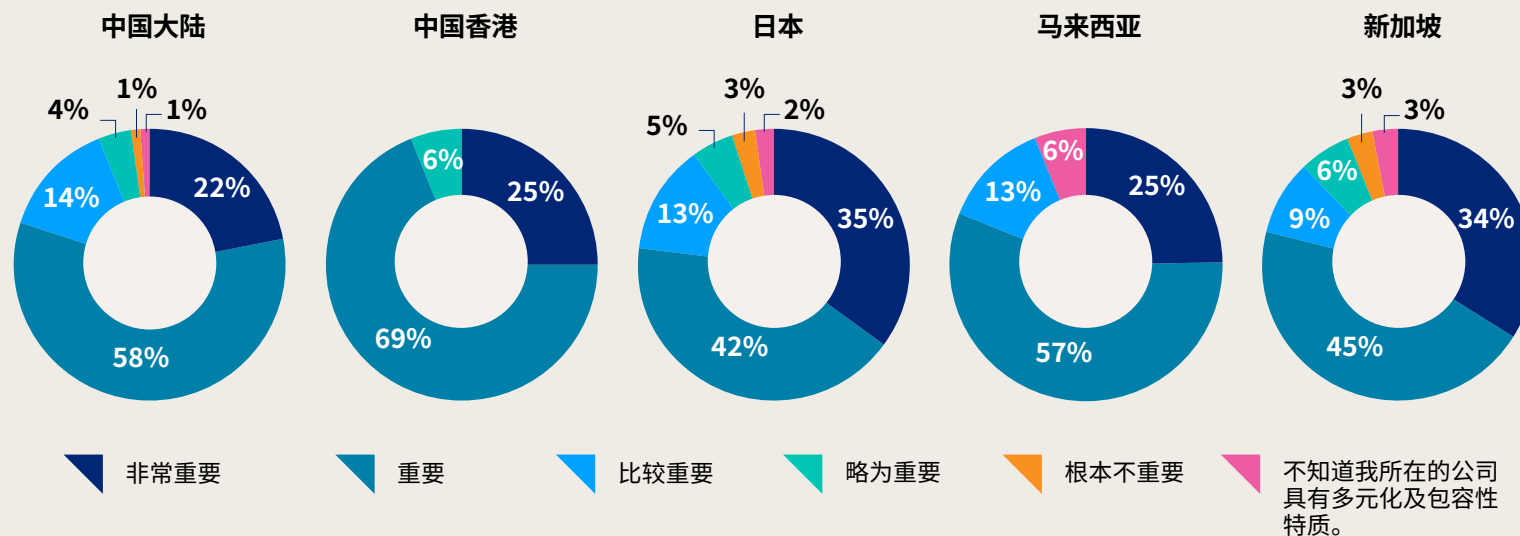
82% 的员工认为公司的多元化及包容性特质非常/比较重要

鉴于本调研主要面向的是科技专业人士,因此他们高度重视公司的科技及数字化进程也就不足为怪。疫情影响了职场态度,改变了人们的职场状态,近一半的受访者表示,远程/混合办公、弹性工作时间或压缩性工作时间都将对企业成功应对未来产生积极影响。事实上,科技领域55%的专业人士表示,灵活的工作模式往往是激励他们留在原岗位上的首要因素。

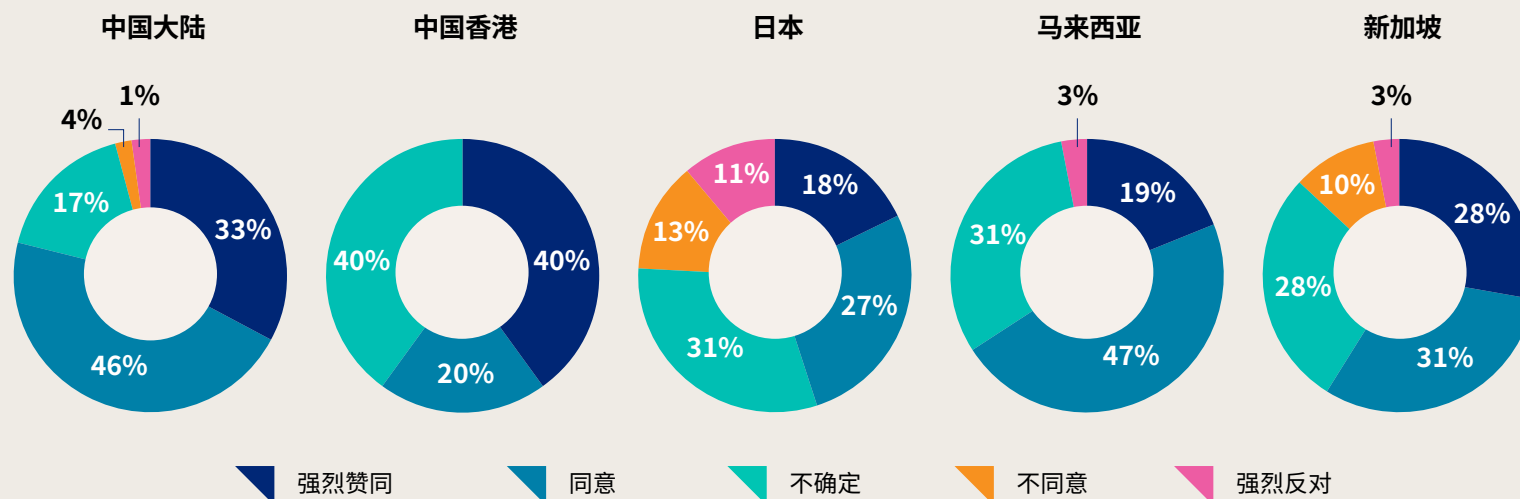
37%的受访者还表示,多元化的员工队伍亦将有助于企业成功走向未来。近年来,为科技行业的女性提供支持一直是国内外整个行业关注的焦点。但是,30%的受访者表示,他们并不清楚自己所在的公司是否为女性提供了足够的支持。

■ 超过一半的受访者表示,自己所在公司
■ 女性高管在整个高管层中的占比不足25%

对于科技领域专业人士而言,公司的多元化及包容性特质有多重要?



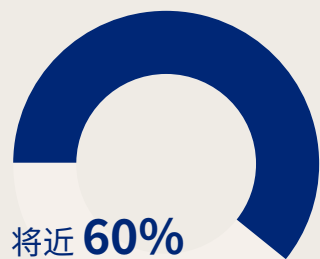
科技领域专业人士认同公司向科技行业的女性提供足够的支持吗?



职场瞬息万变

对各种技能组合的需求层出不穷

得益于全球性的技术迭代和数字化程度的提高,当今的科技进步比以往任何时候都快,相应地,市场对各种新技能的需求也层出不穷、越来越大。科技行业的技能短缺问题日益严重,相应岗位的科技人才供不应求。鉴于此,科技领域专业人士急切地意识到他们需要不断提升自己的技能,为尽早实现个人的职业目标做准备。

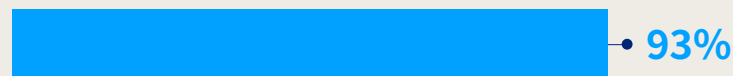


科技领域专业人士渴望提升技能

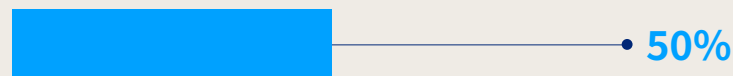
科技领域几乎所有 (93%) 的受访员工认为提升技能是他们自己应做的事。因此,大多数人每周在工作之余会花费约1-2小时在技能提升上。

学习及技能提升的责任归属

我自己的责任



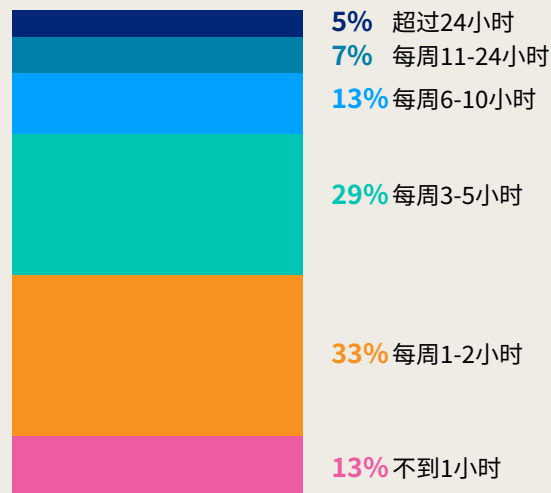
我所供职的雇主的责任



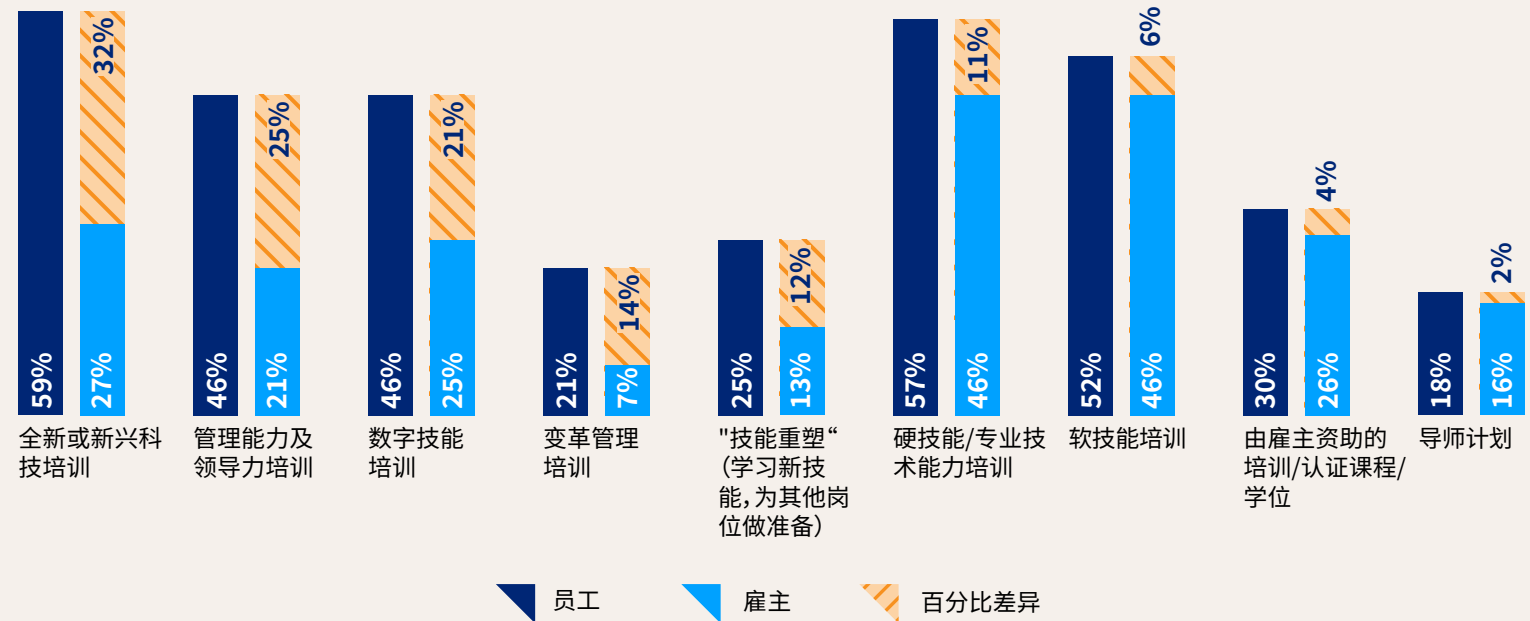
地方政府的责任,应通过各种受资助计划进行



在工作之余花在技能提升上的时间



员工与雇主对不同技能提升机会之重要性的看法



显然, 科技领域专业人士认为全新或新兴科技培训是他们实现自我提升的首要途径。但是, 与雇主实际提供的成长机会相比, 二者之间的差距最大。

当问及在实现自我提升方面都有哪些阻碍时, 亚洲受访员工给出的最多的三个答案是‘没时间参加培训’、‘培训成本太高’以及‘雇主没有提供培训’。事实上, 50%的员工认为自己所在的公司应共同负责提升员工的技能。与亚洲其他地区相比, 大中华区的这种看法更为普遍——79%的中国香港员工和61%的中国大陆员工均认为雇主应为员工提供学习及技能提升的资源。

去年, 有37%的科技领域专业人士因公司缺乏学习及技能提升机会而离职, 此外, 51%的人因为缺乏职业发展和成长机会而离职。因此, 对于那些期望在未来几年从容应对挑战并实现蓬勃发展的企业而言, 如果能够重新评估自身为员工提供的学习及职业发展机会 (以尽可能避免人才流失), 那么肯定能从中受益。

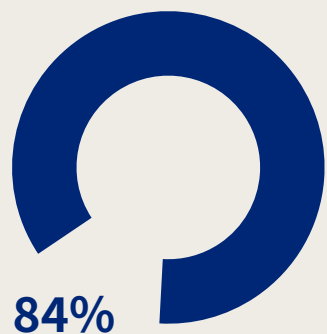
打造职场使命感文化， 培养敬业的员工

疫情反复促使人们进行了反思，继而影响了专业人士对职场的态度。在职专业人士持续重新审视他们的职场体验，质疑其投身职场的意义，并不断掂量他们的职场选择。当前科技行业的技能型人才极度短缺，因此雇主有必要了解能够激励员工留下并尽可能发挥其效用的因素，为员工提供愉快且有意义的职场体验，激发员工的最佳状态并帮助他们保持这种状态。

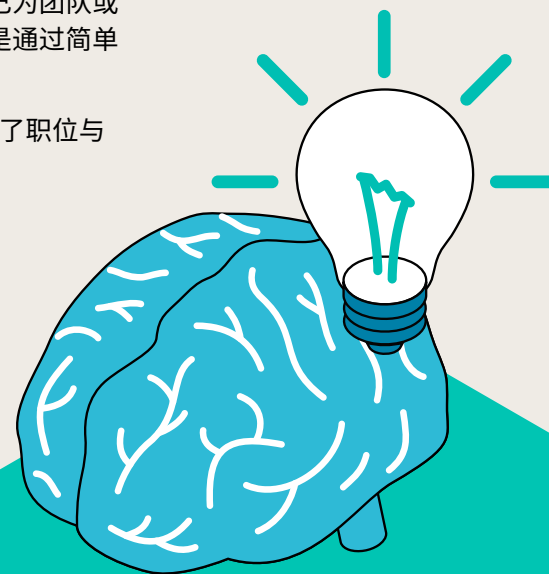
科技领域专业人士渴望找到使命感

对于科技领域专业人士而言，使命感在很大程度上取决于他们所从事的工作。到目前为止，大多数科技领域专业人士都希望看到自己在工作岗位上做出成绩，希望看到自己为团队或公司的成功做出了贡献。而且，他们也希望自己能够借此得到公司的认可，无论是通过简单的口头赞赏还是公司奖励或加薪。

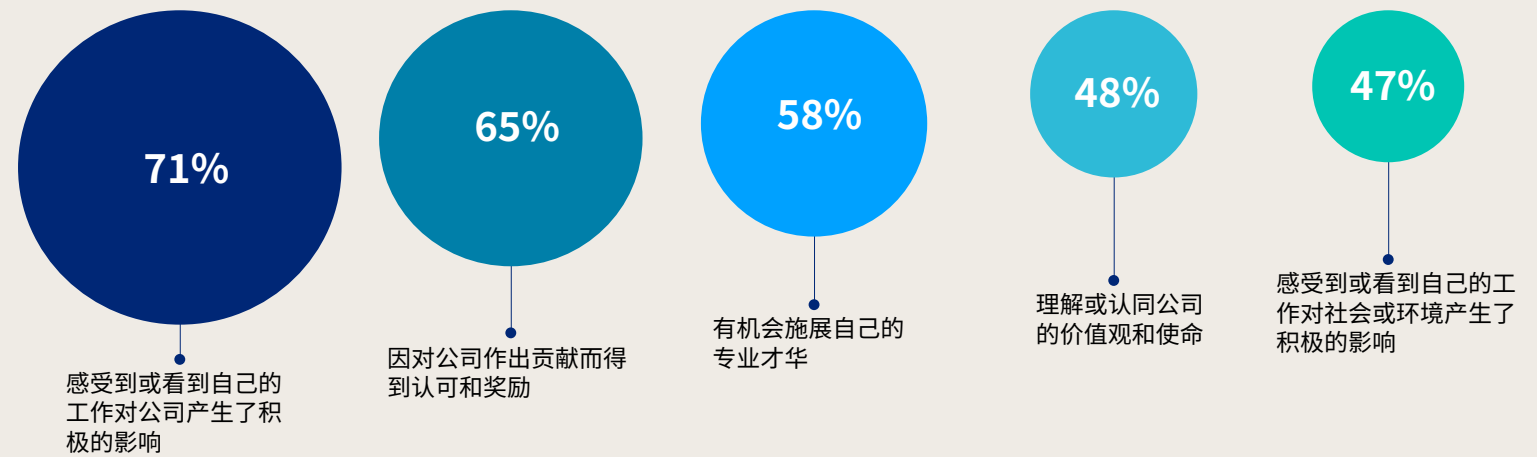
对于科技领域专业人士来说，能否充分展现自身的专业技能也很重要，侧面印证了职位与技能匹配度的重要性。



的受访者表示，使命感是激励他们作出良好工作表现的一个“非常/比较重要”的因素

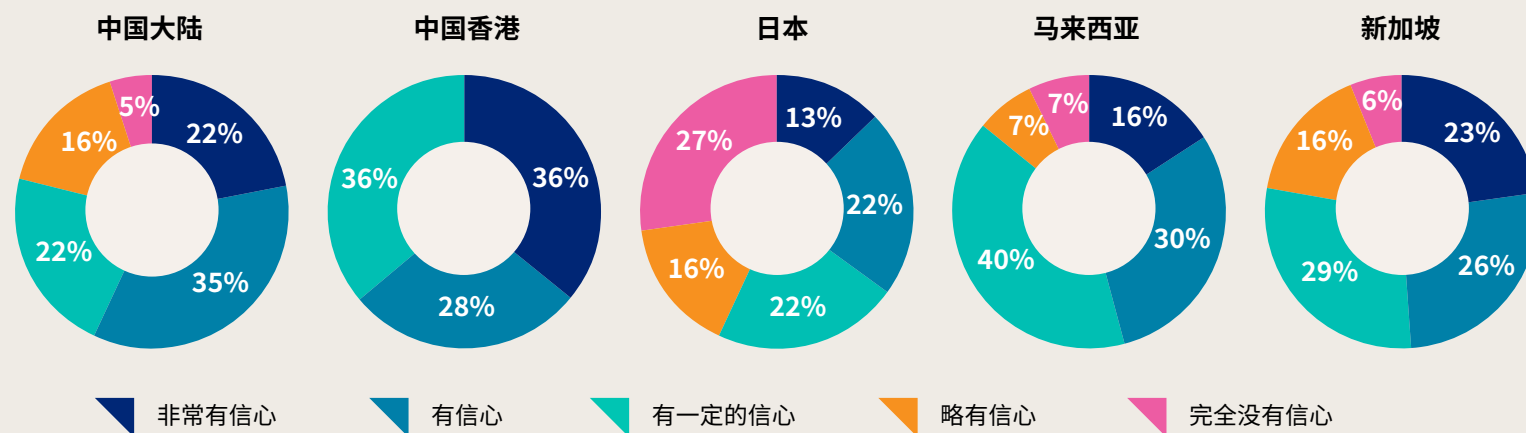


5大关键因素有助于提升“使命感”



调研数据表明,科技领域专业人士还希望自己的个人价值观与雇主的价值观相匹配,希望自己的工作能够对社会和环境产生积极的影响。因此,雇主可考虑将社会使命和责任融入相应的公司使命和成长框架中,帮助员工找到强烈的归属感和参与感,来更有效的留住员工和人才。

对于公司婉拒与公司使命相违背的盈利机会,科技领域专业人士有多大的信心?



我们对人工智能及数据力量的理解不断加强,科技能够以及应该在社会责任和可持续发展等领域发挥的作用也日益凸显。

同时,当问及对于“公司婉拒有违公司使命的盈利机会”他们有多大的信心时,仅有一半的亚洲受访者表示他们在这方面“非常有信心”或“有信心”。值得注意的是,在这方面中国香港的科技领域专业人士表现出了最大的信心,而日本则最没有信心。

令人欣慰的是,60%的受访者表示,其所在的公司响应社会实际需求方面定有明确而令人信服的目标。

The background features several abstract geometric shapes, primarily triangles, in various shades of blue and teal. These shapes are scattered across the page, with some pointing towards the center and others pointing outwards. The colors range from a deep navy blue to a bright cyan. The central text is in a dark blue color, matching the background's palette.

行业领导者的**洞察**



Sotirios Stasinopoulos

Popular Robotics首席执行官
中国

欢迎在  建立联系

推动业务创新的实用方法

企业成功与否,与其创新能力息息相关。对于科技公司来说更是如此,因为他们需要不断竞争,需要不断以更快的速度提供更好、更强大的产品。在Sotirios和Lajos看来,创新就是他们公司业务的基础,也是他们经营策略中最重要的优先事项

创新常常意味着颠覆。无论是通过新工具、新理念、新流程还是这一系列因素的迭代,创新都是个充满挑战的过程。但是,对于像Popular Robotics这样的初创企业来说,创新却是他们经营策略及生存之道的核心。

“作为一家初创企业,创新是我们的业务核心。如果我们的业务模式是提供与市面上已有产品及服务相似的产品和服务,而非提供一些新的东西,那么我们就可能赢得竞争。因为毕竟那些大公司能够以更快、更便宜、更大规模的方式做到这一点,”北京这家机器人初创公司的首席执行官Sotirios Stasinopoulos如是说道。

对于在创新方面取得成功,Sotirios提到了市场、竞争对手及客户研究的重要性。无论在哪个行业,无论企业的规模如何,这一点都适用。以律师事务所为例,人工智能和合同生成或签署等任务的自动化能有效缩短业务流程时间,降本增效。同时,Sotirios认为,在推动企业创新方面,员工扮演者不可或缺的重要角色。

员工是企业的创新源泉

员工是企业成长的基石,因此Sotirios和Popular Robotics的首席运营官Lajos Palasti特别注重公司创新文化的建设与保持。“不能将创新强加于人,”Lajos解释道。例如,要求员工在一周之内提出一个新想法,这可能并不能得到想要的结果。相反,比较有效的做法应该是引领并构建自上而下的创新流程。

“例如,在团队会议上,我们鼓励员工研究全新科技的发展,鼓励他们大胆说出如何将研究成果应用于优化业务流程或推动公司朝着目标加速前进。事实上,这是我们员工的一项关键绩效指标,表现突出的会因此获得绩效奖金,”Lajos说。

Sotirios和Lajos鼓励创新的另外一个方法是使关键业务决策透明化,即通常让员工参与到关键业务决策中来。Lajos表示,在这样的过程中,保持多元化至关重要,因为借此可以了解到更多的观点和想法。

帮助员工应对职场变化,做好充分准备

对于充分调动员工在这些头脑风暴和分享会议上的积极性,Sotirios表示有必要让员工提前做好准备。新冠疫情催生了许多职场新趋势,并需要企业不断调整以顺应这些趋势,较为主流的趋势包括,远程办公、远程交互、线上培训以及线上专业活动会议等。在科技行业,原型设计和仿真建模的基础已发生巨大变化,并将随着Web 3.0和元宇宙等新兴领域的成熟而继续发展。

对Sotirios而言,这种发展便意味着雇主需要积极关注员工的技能提升和培训。在开展培训业务的过程中,Sotirios发现:对于让员工掌握必要的技能(以跟上并领先于这些不断变化的趋势),一些公司仍然落后于人,在一些成本较高的培训方面尤为如此。

作为培训服务提供商,我们的其中一个主要目标是:
让企业意识到有必要对员工进行再培训,以跟上各种新趋势的发展。

“为了削减培训支出,很多公司倾向于招聘应届大学毕业生,期望他们什么都懂,包括那些行业新事物。但是,这往往并不现实,因为科技技能和知识一直在不断更新。当这些大学生离开校园的时候,他们所学的知识其实很多已经过时了。”

虽然科技领域专业人士通常都会积极主动寻求学习机会,但Sotirios表示,公司引领员工不断提升专业技能其实也很重要。Sotirios认为,除了应将学习新技能作为员工可衡量的目标外,雇主还应明确关键技能和课程,并为员工提供学习这些技能及课程的工具和资源。



帮助员工找到使命感

Lajos补充说,投资员工的技能提升有利于提高员工的工作积极性,促使员工留任。“在新兴科技领域,关键技能变化很快,项目周期通常也很短,在初创环境中尤为如此,”他说。“科技领域专业人士往往在执行项目期间特别专注;项目完成后,会对那些做得好的工作感到满足,同时马上开始着手下一件事情。”

鉴于此,事实证明,让员工不断掌握新技能并摸索新思路有助于将员工留在Popular Robotics,因为总会有新的项目需要开展。除注重提升员工的知识水平外,Sotirios还特别注重优化员工的福利,确保通过团队建设及其他社会活动在公司内部建立强大的凝聚力。

■ 要留住人才,最重要的两点是:一、帮助员工找到使命感;二、确保员工的价值观与企业的价值观匹配。

“我们的一些创始员工始终与我们在一起,因为他们认同我们的价值观,即‘让所有人都能获得技能’。他们与公司有着共同的目标和追求。”

虽然Sotirios和Lajos都认为,要实现公司的使命,盈利必不可少,但他们也表示,必须要在盈利与不忘初心之间找到一种平衡。

“在企业成长过程中,挑战时有发生。对于初创企业而言,适当偏离最初的计划很正常,但应保持大方向不变。应保证员工能够看到企业最初想要做的和企业正在做的之间的联系,让员工感受到真正的使命感和动力。”



Lucas Cheung

Gusto Collective执行合伙人
中国香港

欢迎在  建立联系

赋予员工更高的生产力

挑战极限是一件具有挑战性但同时却也值得的事情。为促进Gusto Collective在重塑客户参与度方面的前沿工作得以开展, Lucas认为应首先提升员工的体验。

毫无疑问, 过去几年职场已发生了翻天覆地的变化。Gusto Collective执行合伙人Lucas Cheung表示, 这几年来, 虽然公司在茁壮成长, 但对此却深有体会。“最明显的一项变化是远程办公。显然, 这对业务运营和我们培训员工的能力都产生了很大的影响。”

作为亚洲首家BrandTech控股公司, 以及作为在AR/VR、元宇宙、Web3等新兴科技领域的领头企业, 持续提升员工的技能是我们工作的重中之重。随着这些新领域的出现, 我们不仅需要员工首先掌握这些仍在不断发展的科技, 而且需要员工通过品牌推广和市场营销帮助客户理解使用“发展中的科技”的意义。

帮助员工提升专业技能

在当今复杂的大背景下,投资于提升员工的技能势在必行。但比较重要的一点是,应为员工量身定制培训计划。考虑到BrandTech项目日趋协同化,在Gusto Collective,一项关键的技能提升策略在于提升员工的跨领域知识水平,无论是跨行业还是跨业务职能。

Lucas解释说:“我们的许多项目都涉及AR/VR 开发或Web3。除了这些领域的专业知识外,我们的员工还需要掌握一些有关3D建模及视觉内容等的知识或技能,以便在这些科技仍在不断发展的同时持续为客户营造具有影响力的体验。”

雇主应同员工交流,了解如何持续帮助员工实现他们的职业目标。

与旨在弥合技术技能差距的培训计划相比,侧重于提升能力和软技能的培训同样重要。“例如,设计思维培训也至关重要,因为它能帮助员工更好地解决问题并推动员工创新,”Lucas说。

“除了理论培训外,我们的部分计划还涉及给予员工时间和空间以实际发现和学习一些新的科技和工具。在我们的开发工作中,会有外部各方使用许多不同的软件开发包(SDK)。随着全新科技的发展,这些开发包还将不断演变。因此,通过让我们的开发人员接触并学习相关的知识和技能,在其将自身所学应用到我们的项目及生产流程中时,公司必将从中受益。”

为员工提供恰当的支持,最大限度地提升工作绩效

灵活性一直是Gusto Collective企业文化的一部分,但随着疫情使得远程办公日益普遍,公司对效率和生产力的追求有增无减。当问及如何帮助员工适应新的工作方式时,Lucas表示提供合适的基础设施很重要。

“为实现成功过渡到远程办公模式,我们采用了一整套全新科技来推动员工持续高效工作。但仅仅是搭建科技平台并期望员工立即使用还不够,还需要建立相应的文档及(工作)流程,确保在远程办公过程中,持续为员工提供支持并监测其工作进度。另外,除相关工具本身外,还需针对远程访问调整相应的安全措施。”

除了基础设施和过程支持,营造一个士气高涨的工作氛围也很重要。随着混合办公和远程办公的兴起,雇主越来越将团队建设放在了第一位。为使团队紧紧凝聚在一起,让员工感觉彼此相连,企业纷纷开始组织线上团建活动。但Lucas认为,更重要的应该是将这种凝聚力建设融入日常工作当中,而非仅仅是想通过几次团建活动来实现。

在Gusto Collective,我们会用到Gather平台来使视频会议体验游戏化。其中,每个人可以设置自己的头像,找到在虚拟平台协同办公的感觉。

为员工提供恰当的支持,不仅能够提升员工的工作积极性,还有助于留住员工。对于当下这一代员工来说,公平的薪资体系及绩效激励机制固然重要,但却已经不再能够满足他们了。

“显然,年轻的科技领域员工、千禧一代以及Z世代想要的不仅仅是一份薪水。他们想要学习,想要参与真正富有挑战性的项目。因此,雇主应经常同员工交流,了解如何持续帮助员工实现他们的职业目标。”

“我们应该帮助员工找到崇高的使命感,找到值得他们在事业上一直追随的北极星。在Gusto Collective,我们的使命是打造一流的服务体验、设立国际标杆,同时不忘初心,不断夯实香港基础业务的发展。我们时常提醒员工牢记公司的使命,让员工在执行每一个项目的过程中都怀有满满的自豪感。”



Peter Lau

Moxbank UX设计负责人兼IXDA顾问
中国香港

欢迎在  建立联系

设计思维在科技企业中的作用

Peter在设计思维和用户体验(UX)领域已深耕二十年。他认为,设计思维在企业的许多方面都发挥着重要作用,包括从营造具有影响力的客户体验到优化人才保留策略。

设计思维的核心在于从不同的角度看待问题及解决方案。“自疫情爆发以来,各行业职场最大的变化莫过于从线下、面对面的互动转为线上、虚拟式的交流,”Moxbank UX设计负责人Peter Lau表示。“而且这种转变似乎还将持续下去。”

在金融科技行业,这对建立并维护客户关系造成了影响。Peter举了客户经理的例子。现在,许多客户经理不得不更多地依赖虚拟和远程互动来与客户交流,在此过程中以及在建立客户信任、明确客户的痛点与需求的过程中,他们深刻地感受到了从线下转为线上给行业带来的影响。鉴于与客户互动的方式日新月异,Peter主张采用设计思维方法,因为对于基于习惯的转变为客户提供良好的体验,此方法还有很大的进步空间。

步入客户的内心深处

设计思维方法强调数据采集过程中的换位思考和观察,以及随后的解决方案构思和基于反馈的迭代。在Moxbank,这种方法的整合通过公司定期组织的设计思维研讨会来进行。

“接受有关在客户发掘过程中运用设计思维技巧的培训,有助于企业更好地了解客户行为的变化,明确客户的痛点和机会,”Peter说。“在换位思考的基础上,我们能够深挖客户的方方面面,能够更精确地锁定客户面临的挑战,从而实现最终为客户提供最适合的解决方案,不仅帮助客户高效解决问题,也升华我们带给客户的体验感。”

对于了解客户行为的变化,这一点非常重要。事实上,在疫情期间客户的行为习惯已发生了巨变,而且当前仍在不断变化。“我们不仅是在谈所用流程或工具的变化,更多的是在谈人员因素的变化,尤其是那些每天需走相关流程并使用这些工具的人员。总之,了解客户正在经历的情感变化至关重要,”Peter继续说道。

基于当下环境的变化调整设计思维技巧

虽然在深入了解客户方面设计思维方法的应用已大获成功,但Peter强调应基于当下环境的变化调整设计思维技巧。“不仅是我们所处的环境变了;事实上,人们的偏好以及积极体验的构成也都变了。能够调整和优化传统的设计思维技巧以满足当前的需求是一项很重要的技能。”

Peter说,在这方面企业扮演着很重要的角色。他指出,虽然仍有一些公司未意识到这种技能的重要性,但越来越多的公司已将设计思维培训纳入了他们的员工技能提升计划。这些计划不仅面向设计人员,也面向非设计人员。但是,他提醒说,虽然提供这样的培训值得赞赏,但还应注意为员工提供合适的环境以应用这些新学到的技能。

“设计思维培训的理论化因素较多,如果不给员工合适的环境来应用自身所学或实际操作,那么培训将收效甚微。学习使用一种新工具也是如此。此外,如果能够将人工智能和数据分析等新兴科技以及通信技术的进步与设计思维技巧结合到一起使用,那么也必将有益于人们在产品和流程方面的创新。”

设计思维方法有助于跨职能团队调整和加深他们对客户的了解,明确真正需要解决的问题,以便为客户提供量身定制的解决方案,以及在后续过程中,与内部人员或客户更好地协作与交流。

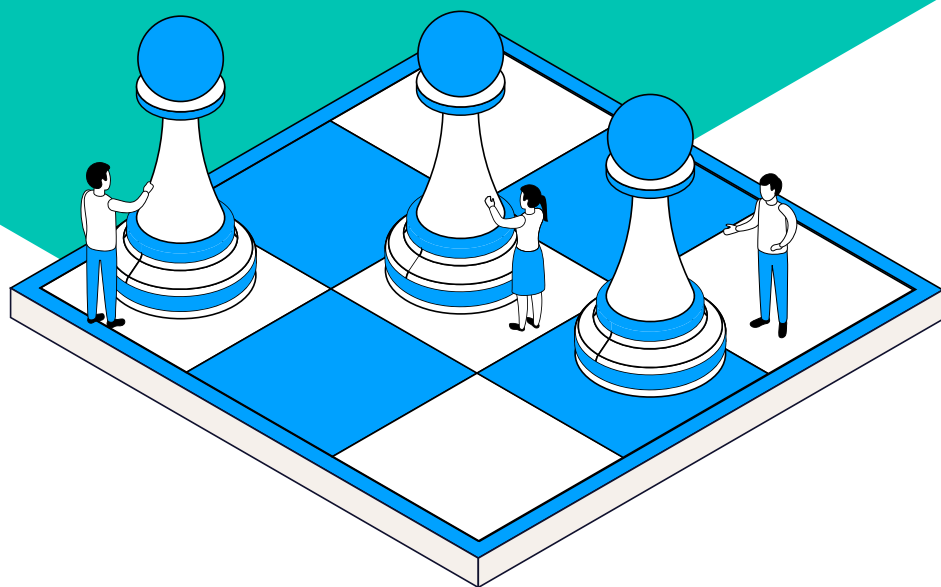
将设计思维应用到员工体验中

当今职场瞬息万变,但正因为如此,企业也迎来了重塑员工体验以提升员工敬业度及人才保留率的机会。这不仅仅是提供灵活的工作模式选择或让员工喊出几句代表企业文化的口号。“除了薪资福利外,员工想要的不外乎就那几样,即良好的工作环境、自由和信任、使命感等,”Peter说道。“对于UI/UX设计人员而言,据我所知,他们大多还想要知道他们正在为客户带来什么样的影响。”

因此,企业不仅应帮助员工找到使命感,努力使员工的价值观与企业的价值观保持一致,还应想办法为员工营造合适的环境,促进员工为客户带来积极的影响。

通过将设计思维融入企业设计,包括从明确何为“最佳”员工、评估企业需要的关键价值观和技能,到营造带必要资源和支持的“合适”环境、基于反馈进行迭代,企业将能够打造一种既可引起员工共鸣又可提升员工能力的体验。

“企业领导人应积极帮助团队找到使命感,并进一步帮助企业找到使命感,争取让每一位员工都知道自己每天到底为什么工作。这样,知道自己每天到底为什么工作的员工自然工作积极性也就更高,更能在工作岗位上表现出色。



推动员工的价值创造

新冠疫情带来了社会的一系列加速转变,使得人们的职场态度和职场状态都发生了很大的变化。随着我们在后疫情时代继续前行,为充分利用价值创造杠杆,富有远见的企业已经开启了灵活、变革的思维方式,以重塑他们的业务和运作模式。

特别是,科技行业的企业更加重视以客户为中心的方法,采用了更多以客户为中心的策略,以期真正了解并满足客户的需求。以客户为中心的业务模式至关重要,因为它不仅有助于企业与客户建立更好的关系,还有助于提高收入、获得竞争性优势。

在这种转变中,企业领导人还意识到了以内部客户(即员工)为中心的重要性。员工既是创新的推动者,也是转型的催化剂。因此,企业的主要价值驱动因素不是其他,正是员工。

Masahiro Ueno

McDonald's & UCOOP前IT部负责人

日本

欢迎在  建立联系

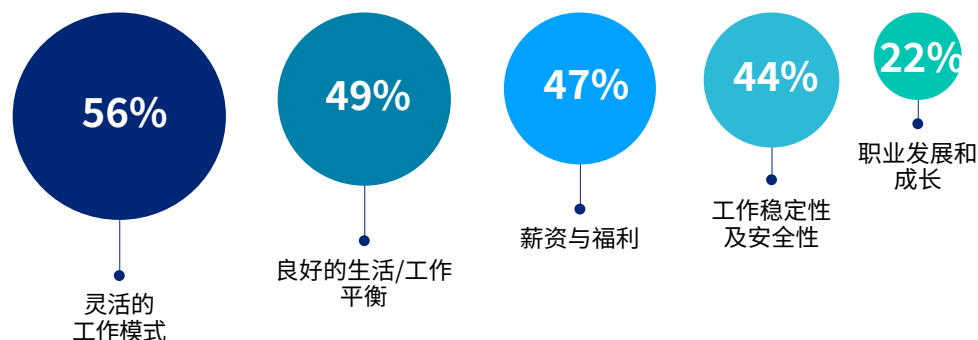
在企业目标和员工激励因素之间找到平衡

自疫情爆发以来的研究表明,人们的职场状态正在不断发生变化。对于科技领域专业人士而言,更是如此——他们想要在工作中找到更多的意义,而非只是走过场似的每日上班下班。他们想要找到一种使命感,想要弄清自己能够为企业带来什么样的价值,甚至能为整个行业带来什么样的价值。

“雇主需要认识到,如果对工作环境不满意,那些拥有高超技能的优秀员工很可能会离开并寻找新的工作机会,”Masahiro Ueno说。过去12年,Masahiro一直在McDonald’s & UCOOP领导IT团队。

“你需要认真思考并找到企业目标与激励每位员工努力工作的因素之间的联系。”Masahiro说,这是一种微妙的平衡,但为留住高端人才,必须要保持这种平衡。其中一项激励因素在于灵活的工作模式。疫情期间,远程办公已成常态。如今,即使日本的一切逐渐恢复正常,远程办公和混合办公的趋势却似乎仍将继续。这反过来又增强了人们对更好的生活/工作平衡的追求。事实上,灵活的工作模式和良好的生活/工作平衡是员工决定是否留下来的两大首要动因,然后才是薪资水平或是否有职业发展机会等。

日本科技领域专业人士选择留在原企业的几大动因



Masahiro提到了帮助员工找到更好的生活/工作平衡的重要性。“即使是远程办公,也可以实现相同水平的生产力和更高水平的绩效。随着远程办公的趋势仍将继续,企业需采取相应的策略来保证自身的持续生产力,例如利用相应的科技以及制定一套能够公平评估员工远程办公绩效的标准。

提升员工的技能以推动价值创造

为提升员工的生产力及工作绩效,Masahiro建议雇主应基于员工的技能、经验及兴趣,帮员工规划好相应的职业发展路径。尤其是,无论一个工作机会多么诱人,但如果员工不感兴趣,那么他必然不会在这方面表现出色。

另一方面,提供学习和技能提升机会也很重要。Masahiro指出,虽然在疫情前后技术技能、项目技能或语言技能等硬技能始终很重要,但当前某些软技能也变得愈发重要了。

出色的人际交往能力(例如沟通能力和领导能力)有助于科技领域专业人士在工作中取得更大的成功。

这些技能将有助于员工更好地与同行和利益相关者协作,即更有效地与他人一起完成任务。那些有很强领导能力的人也会发现自己往往在职业道路上成长得很快。因此,雇主应培养并帮助这些员工,使他们充分发挥自己的潜力。

“雇主应注意发现每位员工的能力和优势,为他们提供相应的机会,让他们在各自的岗位上一展身手。为使自己的公司发展得更好,在未来赢得更多的机会,这是雇主可以做的最重要的一件事情。”



Freddy Loo

Fusionex International人工智能与数据分析部客户参与总监
马来西亚

欢迎在  建立联系

成就时刻拥抱变化的企业

改变是企业面临的最大的一项挑战,为什么呢?因为人类天生厌恶改变,人类喜欢探索各种模式并建立各种联系以深入了解自身所处环境。因此,为促进可持续的员工行为改变并实现企业成功转型,在整个企业内部来一场文化变革至关重要。

通过“2030年共享繁荣愿景”和“马来西亚数字经济蓝图(MyDigital)”等计划进行的投资预计将为马来西亚数字化发展的新里程碑铺平道路,为持续促进马来西亚经济复苏提供路线图。为使如此大规模的转型取得成功,企业和企业领导人所扮演的角色日益重要,因为不仅需要管理正在发生的改变,还需要鼓励并帮助员工在技能提升与学习、灵活工作模式以及找到使命感方面表现出思维和行为的灵活性。

Fusionex International人工智能与数据分析部客户参与总监Freddy Loo表示,从根本上讲,这些变化意味着雇主需要重新考虑企业内部的学习及技能提升情况。“从宏观上讲,政府推动数字化并推动采用人工智能及5G等数字产品意味着为跟上全新或新兴科技的发展,我们需要掌握不同的或最新的技能,”他说。

未来几年,随着5G、电信和数字银行很可能成为马来西亚的重点发展领域,对于希望在科技行业干出一番事业的专业人士来说,掌握数据、UI/UX、客户体验及客户旅程设计等相关技能至关重要。但Freddy指出,对科技领域专业人士来说,提升这些方面的技能很大程度上是一个网络卫生问题。

为体验式学习腾出空间

在评估团队成员的能力时，Freddy更关注的不是技术技能，而是一些隐性能力。随着行业的飞速发展，对科技领域专业人士来说，培养自己将问题概念化以制定解决方案以及就相应解决方案与利益相关者展开沟通的能力极其重要。

“员工当然可以学习Python或网站开发等技能，但为从容应对瞬息万变的职场，我认为更重要的是掌握将问题概念化、与利益相关者沟通、制定解决方案等能力和技能。”

为帮助科技领域专业人士掌握这些技能以更快走向成功，Freddy指出，需要有学习思维和学习方法的转变。传统意义上的学习往往意味着正式的、结构化的课程，往往涉及步入课堂环境、参加会议、获得证书等。但是，在当下，非线性、体验式学习已日益盛行，大部分的学习都融入到了工作之中。

“雇主需要认识到现在已经流行主动学习了，需要将主动学习纳入企业的技能提升计划中，”Freddy说。“学习不再非得与课程挂钩。”

更重要的是，Freddy认为雇主应为员工提供一个安全的空间，以便员工高效学习。“在工作的过程中学习就难免会犯错。雇主或团队领导人应明确告知员工可以冒险，告知他们即使失败也没有关系。”

 我们需要为员工提供这样的缓冲平台和空间，方便他们开展体验式学习。这才是正常的员工学习方式。

灵活的工作模式不仅仅在于协作工具

另一个近年来发展迅速的方面是人们对工作方式的看法。众所周知，疫情已经催生了新的职场态度，这使员工对工作地点、工作时间及工作方式有了许多新的想法；显然，从很大程度上讲，这种转变还将持续下去。

鉴于此，除了改变与工作地点和/或工作时间相关的策略、提供新的工具以鼓励协作外，Freddy认为，为使新的混合或远程办公团队取得成功，采用新的团队管理或团队监督方法也很重要。

例如，Freddy指出，过去的问题解决体系就像是一个金字塔，信息在各个层级之间传递。但是，在今天不断变化的环境中，如果组建灵活、有活力的团队来承接项目以及基于项目的需求来调整这些团队，将有助于产生更大的影响，有助于更快拿出解决方案。而且，为实现这种灵活的方法，企业需要将灵活性本身融入到相应的企业文化中。

 我们需要认识到改变一个人的行为是困难的，需要理解每个人的改变能力各有不同。

“认识到工作不再受时间和地点限制并不仅仅体现在尊重员工的时间和提前预订会议，还体现在如何提升合作效率及影响力，如何进行生产力和绩效评估。”

利用使命感来提升员工体验

员工体验是企业工作的重中之重。对于科技行业，尤为如此。在科技行业，人才短缺日益明显，留住老员工或引进新的人才日益困难。为加强这方面的工作，让员工的使命感融入他们的日常工作是关键。

雇主和员工对使命感和价值观的感受各有不同。对于雇主，宣传企业的使命感有助于将自家企业与竞争对手区分开来，有助于建立品牌美誉度和认知度以吸引和留住人才。对于员工，认同企业的使命感使自己的日常工作变得更有意义，让自己在共同的价值观的指引下有了特定的团队意识。因此，企业及企业领导人应帮助员工与企业的使命感建立联系，并让员工明白这很重要。

Freddy解释说：“如果员工找不到企业的价值观与自己当下正在做的事情之间的联系，那么就会出现认识脱节。有时，仅仅是需要让员工明白当下所做事情的结果与长期目标的关系。例如，最初短期项目的目标可能只是为了更好地了解客户，但最终的目标是在未来帮助客户应对更大的挑战。”

“虽然公平的薪资福利体系仍然很重要，但我们需要认识到工作不再只是为了养家糊口。人们希望找到崇高的使命感，希望找到日常工作的意义，这样他们才能够通过工作对社会产生影响。”





Joel Wong

Pos Malaysia Berhad客户体验
转型部高级副总裁

马来西亚

欢迎在  建立联系

将提升员工敬业度融入企业战略

知道快乐、敬业的员工组织创造更好的员工文化,减少客户流失,并整体提高了业务生产力和影响力。乔尔一进一步假设员工敬业度应被视为一种成功的关键驱动力和业务战略的核心方面。

Joel Wong是马来西亚国家邮政服务提供商Pos Malaysia之客户体验专家团队的负责人,他支持打造令人愉悦的体验——无论是客户体验还是员工体验。

即使在疫情爆发前,相关的研究也清楚表明,员工敬业度是企业成功的关键因素。今天,随着人们逐步接受全新的职场状态,良好的员工敬业度变得更为重要,为什么呢?因为敬业的员工效率更高、在工作中表现更出色、对工作更上心,也就更不可能离开公司。所有这些因素都直接推动着公司财务业绩的上涨。

致力于帮助员工为未来做好准备

吸引员工最可靠的一个方法在于，企业承诺帮助员工为未来做好准备，让他们在瞬息万变的职场中能够从容应对各项挑战。在科技行业，职场同样在加速发展，雇主必须以更先进的方式加大在员工身上的投入，尤其是在提升员工专业技能方面的投入。

“传统上，科技行业的培训都是面对面的线下培训。然而，自疫情爆发以来迅速发展的许多技术，如与云、数据或网络安全相关的技术，现在都可以通过非正式社交视频在线或在学习平台上正式提供培训。编程或数据分析等基础知识是来自于学校，但经验和专业知识却往往来自于实际操作，”Joel说。

以云平台服务商为例，技术人员除了对云架构的有基本了解之外，进一步了解企业上云在规模 and 成本管理，以及可靠性上的优势。随着该领域的技术不断迭代，技术人员能将基础知识扩展，并融入到工作实操中，将对其适应未来至关重要。

随着这些技术的发展，Joel认为，无论是员工还是雇主，在技能提升方面最需要克服的两大挑战在于主观意识和渠道。想要提升技能的科技领域专业人士首先需要意识到哪里可以获取相关知识（例如虚拟社区），然后需要想办法进入这些社区。同时，雇主也需要克服这些挑战，因为雇主在帮助员工为未来做好准备方面往往发挥着重要作用。

“其实，马来西亚早已成立人力资源开发基金会（HRDF），意图为符合条件的雇主提供拨款以用于他们的员工培训计划。然而，我们需要让更多的企业知道这项拨款计划，尤其是中小型企业或雇主，只有这样他们才能更好地利用这些资源为员工适应未来做好充分的准备。

专门借助技能提升来提升员工的能力

在学习和技能提升方面，雇主和员工就关注重点达成一致也很重要。“通常情况下，雇主喜欢谨慎行事，例如仅为数据专业人士安排与数据相关的课程。”但Joel认为，随着科技的进步，不同的职能之间形成了一种相互联系，因此我们不能再孤立地看待各个科技角色和技能。

“云技术的发展与普及同时推动了数据等其他领域的发展，这反过来又刺激了数据保护及数据管理需求。”

■ 诸多关键科技领域的发展紧密相连，因此科技领域专业人士需要全盘了解整个大环境，而不是只关心自己领域的专业知识。

雇主需要认识到这一点，并肩负起引导员工实现自我提升的责任。Joel解释说，在他的团队中，他经常遇到团队成员不清楚应该着重在哪些方面提升技能以及有哪些选择或可以利用哪些组织资源的情况。因此，在这种情况下，企业领导人应帮助团队成员在他们的技能短板、成长意愿和组织的需求之间找到联系。“能够像这样引导员工实现自我提升、能够帮助员工制定技能提升路线图，这也是企业领导人需要学习的一项非常重要的技能。”

给予员工空间和信任,让他们在自己的岗位上做到最好

影响员工敬业度的另一个关键因素还在于,企业想要员工做的与员工自己想要做的是否一致。自疫情爆发以来,为响应员工想要更好地平衡工作与生活的需求,许多公司都永久转为了远程办公或混合办公。对于为使这样的工作模式在整个公司范围内取得成功,Joel强调了信任的重要性。

“在Pos Malaysia,我们采用的是弹性工作制,在我自己的团队里,我更是把灵活性发挥到了极致。我充分相信员工在管理时间和产出方面的专业度和敬业度。公司鼓励他们充分利用办公设施进行紧密的沟通与协作。同时,员工也可以自由地选择办公地点、时间和方式,只要能交付成果能按时完成。我们认为,真正的生产力与效率和员工坐在办公室的时间不一定正相关联系。

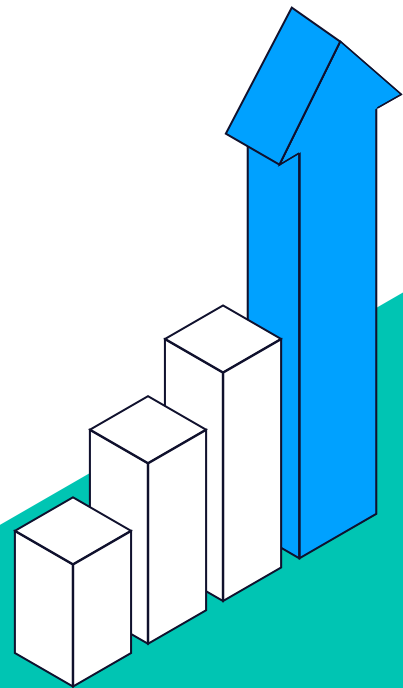
当然,担心员工上班摸鱼、不好好工作是正常的。对此,Joel表示有多种方法可以培养员工的团队自驱力和归属感,即使面对面的互动很少。在他自己的团队中,他开展了多项线上、线下团建活动,成功增强了团队的凝聚力。在疫情形势始终严峻的过去两年,他成功将团队从三人发展到了五十人。“这并不容易,但管理好日程安

排,让每个人能够在工作时间之外聚在一起,共度时光、共享胜利,这对于让我的团队成员快乐、让他们爱岗敬业并在自己的工作岗位上发挥出最大的潜力至关重要。”

鼓励员工通过自己的方式,实现工作目标。更重要的是,为他们的每一次成功庆祝。事实上,提升员工敬业度,除了是公司保留人才战略的重要部分,也应该是每一位团队领导者的责任。

Joel指出,除了让员工能够自由安排时间,让员工能够自由安排工作也是提升员工敬业度的一个好办法。在领导自己的团队时,Joel往往会提供愿景和大方向,然后让团队成员自己去朝着想要的结果前进,当然在整个过程中Joel也会不时提供指导。同时,Joel也强调需要让员工看到他们的工作对客户的影响。

“当今的客户越来越直言不讳,无论是消极的体验还是积极的体验都是如此。如果员工能够看到他们在日常工作中所做的事情对客户的影响,那么他们的那种主人翁意识和敬业度肯定会增加。”





Rakesh Krishnamuti

Mastercard企业合作部副总裁
新加坡

欢迎在  建立联系

现代企业需随时为未来做好准备

科技行业变幻莫测,时刻为未来做好准备是成功的关键。对于Rakesh而言,为未来做好准备的基础在于采用新的方法来提升技能、适应新的工作方式以及找到使命感。

科技行业瞬息万变。科技领域专业人士,尤其是那些依赖专业技术知识来开展工作的人,需要不断提升自己的技能,不仅要跟上行业发展的速度,更要超越行业发展的速度。具体来说,Mastercard企业合作部负责人Rakesh Krishnamuti表示,雇主和员工应共同肩负起提升员工技能的责任,这需要二者的共同努力。

“当我们谈到加密货币、人工智能以及数据科学等全新或新兴科技时,它们实际上又已经向前发展了很多,已经走在了当前市场需求的前面。我本人从事支付行业,现在我的许多交流都围绕着区块链技术开展。所以当然,我首先会在公司寻找这样的知识库来实现自我提升。”

拥抱新的学习方法

然而，自疫情爆发以来，这个世界已经发生了翻天覆地的变化，这使得我们的工作方式、消费方式以及与信息互动的方式都发生了巨大的变化。全新的世界已经到来。因此，科技领域专业人士学习和获取新知识的方式也发生了变化，最明显的在于，从正式的课堂式学习转变为了非正式的“休闲学习”及知识共享式学习。

因此，雇主需要了解科技领域专业人士青睐于何种学习空间和学习方式，然后应设计相应的新方法来满足员工的这种需求。例如，Rakesh建议公司应与外部各方合作，尽可能丰富现有的培训资源。认识到技能培训不再非得结构化或正式化后，雇主还可鼓励员工在不同职能部门或地理区域间（甚至在公司内外）开展知识共享。在这方面，员工也可以发挥作用。“学习是一种双向交流。员工应定期与自己的主管领导沟通，让他们了解您的学习需求。”

Mastercard如何让技能提升融入企业文化

- 雇主与员工定期开展技能提升交流
- 允许员工访问内部资源以实现自我学习
- 资助 提供正式的学习路径，为特定岗位的专业人才提供学费

注重高效沟通

科技领域行业的很多工作都具有很强的专业性，因此科技领域专业人士往往具有深厚的主题知识，并充分意识到需要持续努力以保证自己的技能合乎要求。但是，对于科技领域专业人士而言，培养自己的人际交往能力、口头和书面沟通能力以及磨练自己向懂技术和不懂技术的利益相关者清楚表达专业想法的能力同样重要。

“随着远程和线上协作日益盛行，今天我们与同事的交流也日趋事务性。以前我们会边喝咖啡/吃午餐边聊天，但现在则往往是30分钟的Zoom通话。因此，对于人事经理来说，如何让这些交流具有人情味又是一项不小的挑战。”

对于Rakesh来说，这种转变也使得他与他的团队成员和利益相关者的高效沟通变得更加重要，无论是口头沟通还是书面沟通都是如此。在当今面对面交流日益退出职场的大背景下，重要的是不仅要做好，还得要让人明白。

如果你想干好自己当前正在干的事，那你就需要清楚传达你的想法、把你的想法推销出去，让它尽可能地影响到别人。无论你或你的利益相关者身在何处，均是如此。

拥抱灵活的工作模式

为未来做好准备的关键在于，能够灵活拥抱全新的工作模式。在后疫情时代，我们的工作方式已发生了不可逆转的改变，尤其是自企业意识到可能需要推行混合或远程办公以来更是如此。

Rakesh说，现在灵活的工作模式几乎已成企业的标配。他指出，虽然政府要求保持社交距离的政策已经结束，但Mastercard仍选择允许员工以灵活的模式展开工作。Rakesh自己的团队现在就是这样。他们每周在办公室碰一次面以进行高质量的面对面交流，其余的时间则全部居家办公。

此外，公司还推出了“随时随地工作”制，让员工可以自由选择自己的工作地点和工作方式。为提升员工的幸福感，公司强烈反对在周五下午召开内部会议，目的就是为了让员工适当放松、轻松结束一周的工作。Rakesh说，这些政策无疑都有助于吸引人才。但是，灵活的工作模式会影响生产力吗？

“这些都是我的特权，我认真对待这些特权，确保自己尽最大努力完成一切需要完成的工作。我们有责任保持甚至超越原来的生产力和工作质量水平。”

产品与使命的交集

产品以及产品创新是科技公司走向成功的重要因素。持续的产品迭代有助于公司始终与市场紧密相连,始终保持增长,同时为成功走向未来做好准备。Rakesh说,产品创新是企业运作的核心,同时客户又是产品创新的核心。

■ 你可能想要把客户作为一切工作的重心,并以此来构建产品。但对于我来说,产品创新更多的是意味着始终为客户解决问题。

因此,这种致力于解决问题的做法也有助于科技企业找到使命感并实现自己的使命。Rakesh指出, Mastercard不仅为服务于消费市场或企业业务的传统金融机构提供产品和服务,而且还有志于通过让更多的人参与到经济中来推动普惠金融的发展。同时他提到,疫情期间,包括Mastercard在内的许多企业都加入到了大部队中来,共同致力于凭证系统的数字化和自动化,以支持政府主导的新冠肺炎援助行动。

“过去几年,我们已经超越了传统意义上的金融服务,一直在探索如何让更多的人参与到数字经济中来,实现提高他们的生活水平、改善他们的生活。”

“当下正步入职场的年轻一代大多希望进入以使命感推动生产、有明确价值观的企业工作。当企业的价值观正好与个人的价值观相一致时,那也就成为了员工每日努力工作的理由。”



DN Prasad

GovTech战略、人员和组织部高级总监
新加坡

欢迎在  建立联系

借助强大的企业文化走向成功

政府科技署 (GovTech) 是新加坡政府的一个法定机构。该机构成立于2016年, 专注于建设并增强新加坡政府的内部工程设计及数字能力。GovTech授权公共服务部集中设计、开发和交付数字服务, 以满足公民和企业的迫切需求。在利用科技的力量推动新加坡向智慧国家转型并推动数字化转型的过程中, GovTech当然对创新的力量并不陌生。

“面对当今不断变化的新常态, 产品创新绝对是企业能否成功应对的关键” GovTech战略、人员和组织部高级总监DN Prasad指出。但是, 他告诫千万不要为了创新而创新。创新不应该只是为了与众不同, 而应该以真正理解用户的需求为导向, 进而以用户需求的变化为基础来不断迭代。

“产品总是在不断演变。在GovTech, 我们对产品创新的看法是: 关注产品的整个生命周期, 从构思、设计, 到回答有关如何构建、测试、发货以及售后等问题。”

将创新思维融入企业的DNA

为支持创新，一个关键的因素在于留白。GovTech常常留出这样的空白空间，让工程师们聚在一起讨论各自的想法、听听同事的反馈，然后把相关结果反馈给高层领导团队。然后，在接下来的前三个月里，那些有潜力的想法将会受到资助，因此工程师可以构建相应的原型。

创造机会，以及在这种情况下创造一个有利的环境，是支持创新的关键所在。通常由产品驱动型公司组织的创意交流会就是一个典型的例子。这些交流会在激发创新方面颇为有效，因为它们不仅推动了内部员工之间的协作，也推动了内部员工与外部各方的协作。认识到这种交集的重要性后，GovTech也积极推进企业间的创新协作，将之作为自身工作的一部分。要想真正创新，Prasad认为，企业必须把创新思维融入到自己的企业文化中。

“创新不会单独发生。创新也不仅仅是投资时间或金钱。相反，创新的关键在于培养变革思维和持续改进思维，并将之融入到公司的文化中。”

打造一种学习文化

这种创新思维也渗透到了GovTech对待学习和技能提升的方式中。在科技行业，技能提升至关重要，在全新科技不断涌现的情况下更是如此。“即使在疫情爆发以前，科技的半衰期就已经缩短到接近两年。随着当前市场对终身就业能力的关注，科技领域专业人士更需要不断提升自己的知识储备和技能，以保证始终与行业紧密相连。”

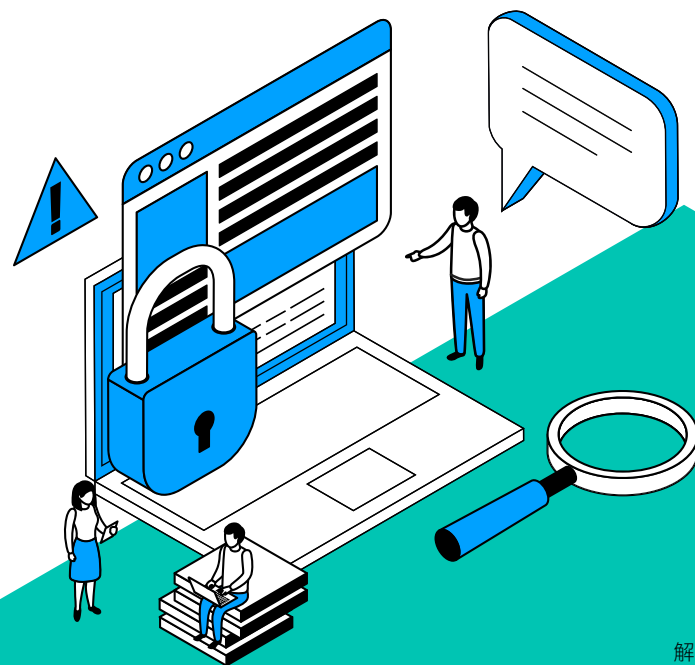
GovTech以比较全面的方式来对待学习和技能提升。GovTech的4E模式侧重于“学习”、“经历”、“接触”和“参与”，以及不同的方面如何彼此渗透和相互影响。例如，我们不再强调课堂学习，而是促进将相应的培训应用到日常工作中，同时支持和鼓励与不同的团队互动以获得新的想法。

在日常工作中学习，在互动的过程中学习。

Prasad提出科技领域专业人士应该掌握四项硬技能，这些技能都将影响到他们的工作。首先是核心数字技能或在日常工作中非常重要的硬技术技能。其次是使专业人士能够解决问题并做出明智决策的分析技能。接着是侧重于非线性迭代过程的设计思维能力。最后是使专业人士能够从切身体会中学习并将相应的知识应用于不熟悉甚至具有挑战性的场景中的灵活性。

科技行业瞬息万变，因此企业非常有必要主动促进员工学习。“一切有远见的企业，尤其是今天的科技行业，都应该帮助员工实现自我全面提升，”Prasad说。Prasad建议企业应与人力资源或内训团队密切合作，研究如何加强内部学习文化建设。

另一方面，专业人士自身也需要主动学习。此前，Prasad就曾在连续15天内，在工作之余花费了约45个小时来提升自己的高管培训技能。“在科技领域，今天你学到的东西往往在两年后就需要更新换代。那些想要在职场上走得更远并且想要始终与行业紧密相连的人，必须时常主动学习，主动在自我提升方面投入时间。”



将使命感融入企业文化

成功的企业往往都有着强大的企业文化，这类企业的价值观往往都得到了员工的高度认同，这通常也是员工积极进取、爱岗敬业的基础。这种价值观也有助于提升员工的工作绩效。在GovTech，他们的使命是“打造数字化企业管理，让生活更美好”。正是这一使命激励着员工始终与GovTech同行，并最终让员工找到崇高的使命感以及工作的意义。

员工需要看到他们的所做工作与企业存在原因之间的联系。

Prasad解释说，从事公共服务业为他提供了在国家建设中发挥作用的平台，这也正让他找到了自己的使命。对于企业，Prasad表示，让员工与企业的使命建立联系并从中找到意义是一个需要领导团队进行大量互动、沟通和“讲故事”的过程。

“我们需要帮助员工了解他们对于团队、部门甚至整个企业有多么重要。员工需要看到他们的所做工作与企业存在原因之间的联系。如果我们帮助员工与企业的使命建立联系并从中找到工作的意义，那么便也帮助员工找到了使命感。”

The page is decorated with several geometric shapes in teal and dark blue. In the top left, there is a small teal triangle. In the top right, there is a large dark blue triangle. On the left side, there is a large teal triangle and a smaller blue triangle below it. On the right side, there is a teal triangle and a blue triangle below it. At the bottom left, there is a dark blue triangle pointing right. At the bottom right, there is a large teal triangle pointing up.

我们的建议

自2020年以来，“转型”一直是科技行业的共同主题和焦点。然而，我们与科技行业领导人的对话表明，尽管科技行业经历了种种变化，但数字化和科技转型尚有很大的发展空间。随着我们步入2023年，不断变化的用户需求和技术工具的进步将继续促进彼此的发展，推动更多在生活中人与科技交互的可能性。

在当今职场，科技行业经历的范式转变仍在不断重塑人们的职场状态以及技术职能部门（乃至整个企业）的运作方式。通过汇总我们在调研和采访过程中获得的各方见解，我们认为有三个关键领域值得科技领域员工和雇主注意，以便从容应对未来。

为未来做好准备

由于科技行业风云变幻,科技企业越来越需要能够适应当下环境并奋起应对一切已知及未知挑战的人才。不过,仅不到40%的科技领域员工表示,他们相信他们所在的企业已为新的工作方式和满足客户的偏好做好了准备。



雇主可以做什么？

为未来做好准备的企业有一个很大的特点在于,他们有积极的员工队伍。积极的员工队伍意味着企业能够应对变革、推动创新、实现增长最大化。

毋庸置疑,从战略上讲,那些员工积极性高的科技企业往往都倾向于远程和混合办公、多元化招聘、注重员工的学习和技能提升,也往往都有明确的新兴科技蓝图。这一切也都是科技领域员工为未来做好准备的标志。

近一半的技术员工认为,为适应新的工作方式和满足客户不断变化的偏好,其实还可以做得更多——雇主应重新评估企业的数字化、灵活性及多元化招聘策略,制定可行的行动计划,以提升企业从容应对未来的能力。

技术员工可以做什么？

科技企业的成功通常取决于产品或流程的创新,企业领导人需要大量的人才来帮助企业推动这一创新。

但是,创新并不仅仅是单纯的尝试和做不同的事情。相反,创新应该主要以真正理解客户的需求、客观看待现有及新兴科技的功用为导向。此外,与同行密切合作和沟通也有助于刺激创新。在支持所在企业为未来做好准备的过程中,员工其实也在为自己成功应对未来职场做准备。

持续学习

员工和雇主都认为,处于瞬息万变的行业中,持续学习是关键。事实上,我们的调研数据表明,几乎所有的科技领域员工都认为提升技能是他们自己的责任。但同时,雇主也在加大对员工学习及能力提升的投资。

雇主可以做什么?

当今科技发展日新月异,为实现业务连续性和职业成长,科技企业及其员工需要持续提升能力和技能。

然而,我们的调研结果表明,在认为哪些发展机会比较重要方面,技术员工和雇主存在认识脱节。对于初创企业来说,需要确定哪些技能能够推动企业的业务发展,以及员工在技能提升过程中应选择优先学习的技能。

然后,应通过结构化的学习计划或科技行业等“在工作中学习、在不断迭代中学习”的导师计划将员工的学习付诸实践。

最重要的是,应确保及时向员工传达发展战略和蓝图,确保时刻为员工提供必要的支持。

技术员工可以做什么?

持续将自我提升意愿付诸行动,积极寻求学习机会。

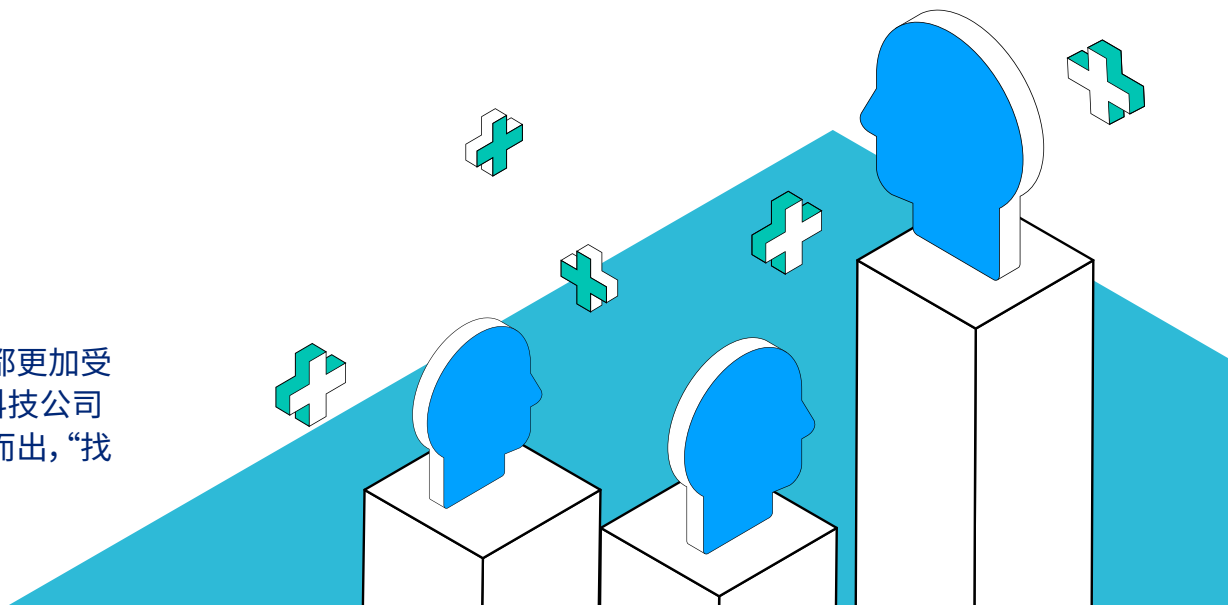
在今天的科技环境中,知识不再只存在于课堂或课程中,而且知识很快就会迭代,因此找到合适的学习平台或学习资源至关重要。在规划自身的学习规划蓝图时,员工应学会寻求主管领导或企业内部导师(如有)的帮助。

主管领导或导师比较了解企业的目标和方向,能够帮助员工精准锁定学习目标,让员工明白哪些关键技能更受企业青睐。



借助使命感 让自己脱颖而出

今天,科技持续推动着各种业务的增长,科技公司比以往任何时候都更加受到关注。在市场要求日益严苛、监管性约束 不可避免的今天,对于科技公司和员工来说,想要在新领域突破极限,想要在一众竞争对手中脱颖而出,“找到一种使命感、追随这种使命感并将之融入日常工作”是关键。



雇主可以做什么？

成功的科技企业往往都懂得将雄心壮志、将正确的价值观转化为实际行动,懂得将“创造可改变人们生活的产品和服务”作为自己的使命。雇主应推动将企业的使命付诸行动,依据企业的使命来指导各级决策。同时,应积极与那些致力于解决气候变化、劳动力多元化、数字鸿沟、食物短缺等社会热点问题的企业合作。

此外,事实证明,当技术员工认为自己的工作有意义且个人目标与企业目标契合时,他们对工作会更加上心、会更爱岗敬业,这显然有助于改善招聘前景、减少人员流失。

技术员工可以做什么？

在工作中找到一种使命感是员工自己应做的事。在对的企业做对的事固然重要,但找到工作的意义更有利于自己在工作岗位上找到长期目标。

为此,员工应首先思考何为自己的工作目标。是想参与感兴趣的项目和接触新科技,想要不错的生活和工作平衡,还是想要丰厚的薪水?同时,还应思考自己的日常工作能为客户甚至整个社会带来什么样的影响。每一天,科技的进步都在增进沟通、提升信息访问速度、提高人们的生活水平。因此,尝试将自己每日所做的事与整个大环境联系起来,必将有助于员工找到真正崇高的使命感。

寻找您的下一个职业发展机会, 或正在招募人才?

请点击如下连接

中国

[浏览职位](#)

[投递简历](#)

[寻找合适的候选人](#)

香港特别行政区

[浏览职位](#)

[投递简历](#)

[寻找合适的候选人](#)

日本

[浏览职位](#)

[投递简历](#)

[寻找合适的候选人](#)

马来西亚

[浏览职位](#)

[投递简历](#)

[寻找合适的候选人](#)

新加坡

[浏览职位](#)

[投递简历](#)

[寻找合适的候选人](#)

关于瀚纳仕

瀚纳仕是全球领先的专业人才招聘公司,业务遍及全球32个国家。我们在亚太地区运营着五个市场的12个办事处,不断提升着我们在亚洲的地位,我们不断提升我们在亚洲的地位。旨在帮助更多的公司实现他们的目标,我们的业务持续增长。我们希望能帮助更多的人才找到理想的工作,从而改变他们的生活。

我们在亚洲的所有市场,包括中国、香港特别行政区、日本、马来西亚和新加坡,都获得了世界领先的ISO 9001:2015认证。

我们庞大的求职者数据库使我们的顾问能够利用弹性搜索技术在全球范围内搜寻数以百万计的候选人,在最快的时间内找到最适合的人才。此外,我们还与领英(LinkedIn)合作,提供有关活跃求职者市场的实时数据、未来求职者的行为趋势分析,以及数百万潜在求职者的额外人才库。我们很荣幸能成为LinkedIn上拥有500多万关注者的最受关注的招聘机构。

1,100+

每个工作日为雇主所填补的职位空缺

256

遍布全球的办公室

32

个国家

56

年的专业经验

中国

北京

+86 10 8648 7900
beijing@hays.cn

上海

+86 21 2322 9600
shanghai@hays.cn

苏州

+86 512 8780 7725
suzhou@hays.cn

广州

+86 20 3811 0333
guangzhou@hays.cn

深圳

+86 755 3290 4090
shenzhen@hays.cn

香港特别行政区

+852 2521 8884
hongkong@hays.com.hk

日本

东京

+81 3 3560 1188
info@hays.co.jp

大阪

+81 6 6457 7272
osaka@hays.co.jp

横浜

+81 45 326 3130
yokohama@hays.co.jp

马来西亚

吉隆坡

+60 3 2786 8600
kualalumpur@hays.com.my

双威

+60 3 7611 8600
sunway@hays.com.my

新加坡

+65 6223 4535
singapore@hays.com.sg

hays-china.cn | hays.com.hk | hays.co.jp | hays.com.my | hays.com.sg

©2022年 瀚纳仕。HAYS、H标志、“瀚纳仕助您创造美好明天”(HAYS Working for Your Tomorrow)、“让世界职场充满活力,帮助个人和企业实现持久的影响力”(Powering the World of Work)及相关标志和艺术作品是瀚纳仕的商标。H标志为原创设计,在许多国家受到注册保护。版权所有。