

香港年輕人的職業生涯

李樹甘



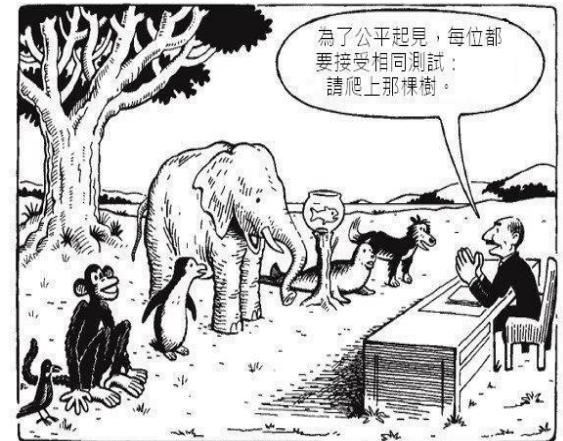
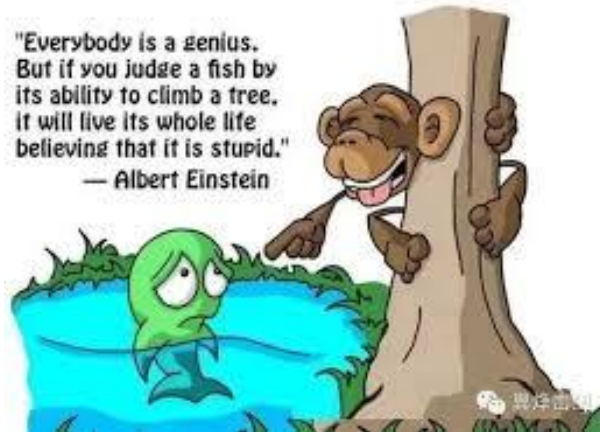
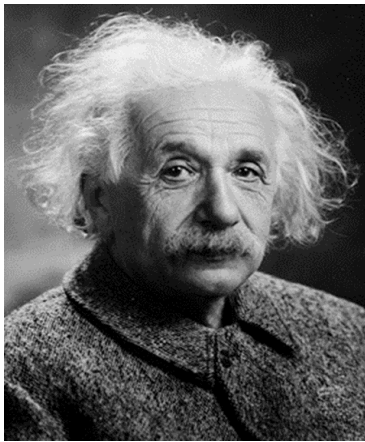
BUSINESS, ECONOMIC AND PUBLIC POLICY
RESEARCH CENTRE
HONG KONG SHUE YAN UNIVERSITY
香港樹仁大學
商業、經濟及公共政策研究中心

本簡報所用的網絡圖片只作闡述內容，
版權歸原作者所有。

每人都是天才／愚蠢

* 網上流傳愛因斯坦金句：

「每人都是天才。但如果你用『爬樹能力』來斷定一條魚有多少才幹，牠整個人生都會相信自己是愚蠢不堪。」



年輕人多變多樣化

- * 教育程度、背景、經歷及年齡組別不同，他們有獨立思考，追求的理想亦各有不同
- * 不同時期有不同情況，不斷改變
- * 幫助年輕人的方法要多樣化和不斷修正

希望從文獻、統計、研究和觀察中概括了解青年的職業生涯

年輕人就業困難

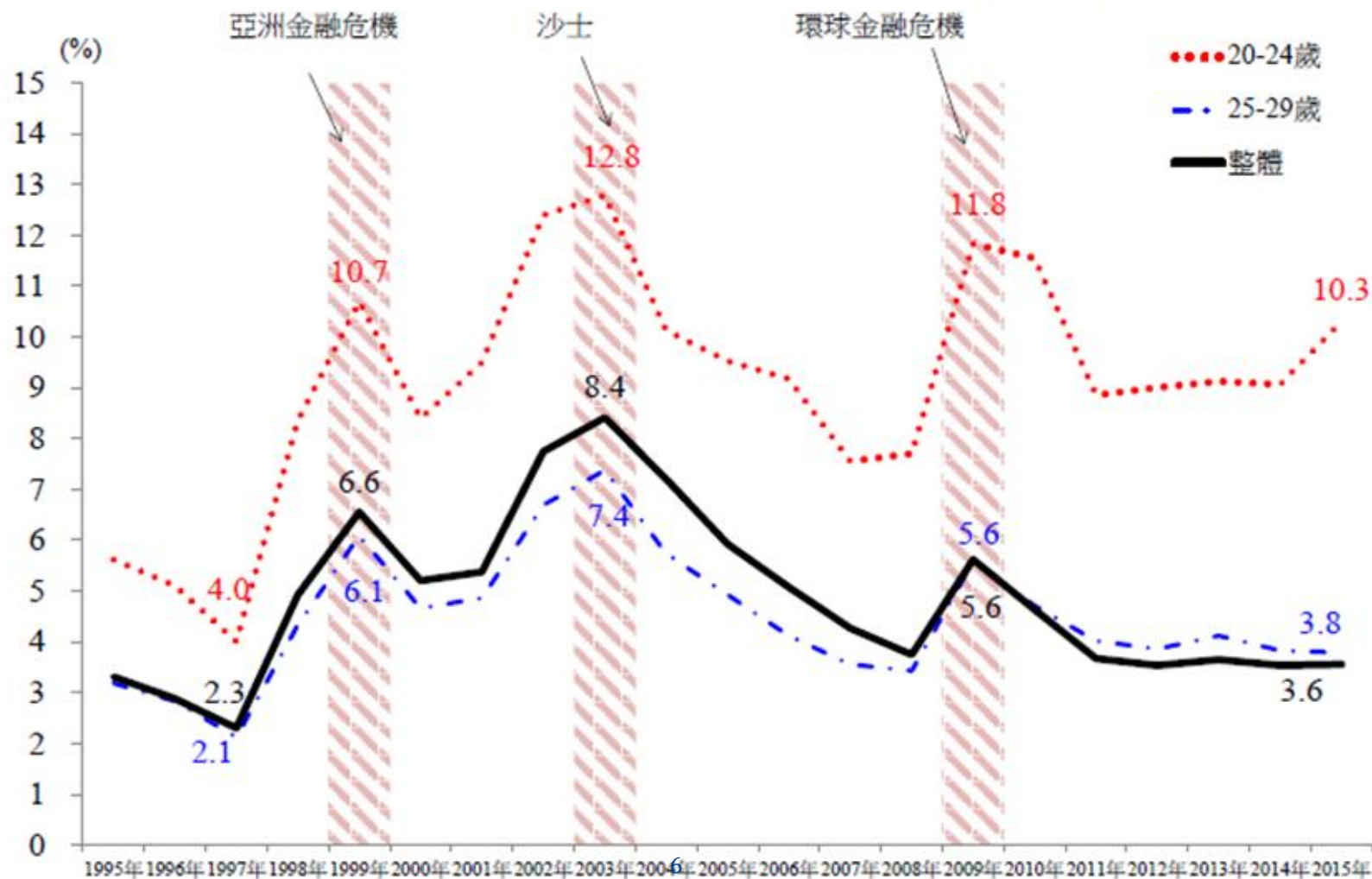
- * 全球化競爭、勞工成本上漲和大學畢業生人數迅速上升等影響，**勞動力市場越趨競爭激烈**。
- * **工作心態轉變**：認為生活不應只有工作，對上一代的工作態度(視為「賣身」和「賣掉人生」)並不認同，工作熱誠相對減退；
- * **溝通技巧亦出現問題**，（網絡文化嚴重影響青年的溝通習性和生活體驗）
- * 年輕人學歷較低、工作經驗較少；**高學歷求職要求較高**，**缺乏工作經驗**，但市場沒有足夠相關職位，高學歷年輕人不容易找到高薪工作；亦有不願做較不合意工作，年輕人失業率較多。

年輕人就業困難

- * 兼職和合約工作狀況較普遍。「自由工作者」盛行，年輕人一方面可享受工作自主，自由安排工作時間，但今天工作穩定，難保兩年後能否維持。還要承擔隱藏的風險：例如僱主「走數」和中介剝削等。

年輕人失業率(包括自願與非自願)較高。

圖 1：20 至 24 歲及 25 至 29 歲人士的失業率



各地青年失業率

	Last		Previous	Highest	Lowest
Kazakhstan	3.9	Mar-17	4.2	19.4	3.9
Thailand	5.2	Jan-17	3.5	5.8	2.5
Japan	5.2	May-17	5	10.9	4
Hong Kong	6.1	Jul-17	5.4	10.4	1.9
Germany	6.7	Jun-17	6.7	15.8	5.7
Netherlands	8.8	Jul-17	8.9	17.7	6.6
United States	9	Jul-17	9.1	19.5	7.8
South Korea	9.2	Jul-17	10.6	13.4	3.8
Canada	11.1	Jul-17	12	20.7	10.4
United Kingdom	12.1	May-17	12.3	22.3	9.7
Australia	12.9	Jul-17	13.1	20.22	7.61
India	12.9	Dec-13	18.1	18.1	12.9
Euro Area	18.7	Jun-17	19	24.7	14.8
Turkey	19.8	May-17	19.8	28.6	11
France	21.4	Jun-17	21.6	25.7	14.5
Italy	35.4	Jun-17	36.5	44.2	18.1
Spain	39.2	Jun-17	38.6	56.1	17.1
South Africa	55.9	Jun-17	54.3	55.9	48.8

世界各地青少年亦面對就業困難的問題，香港相對情況其實不算嚴重，但基本福利相對較少。

務實或生活化的事業看法

➤ 普遍對事業的看法較為務實或生活化:

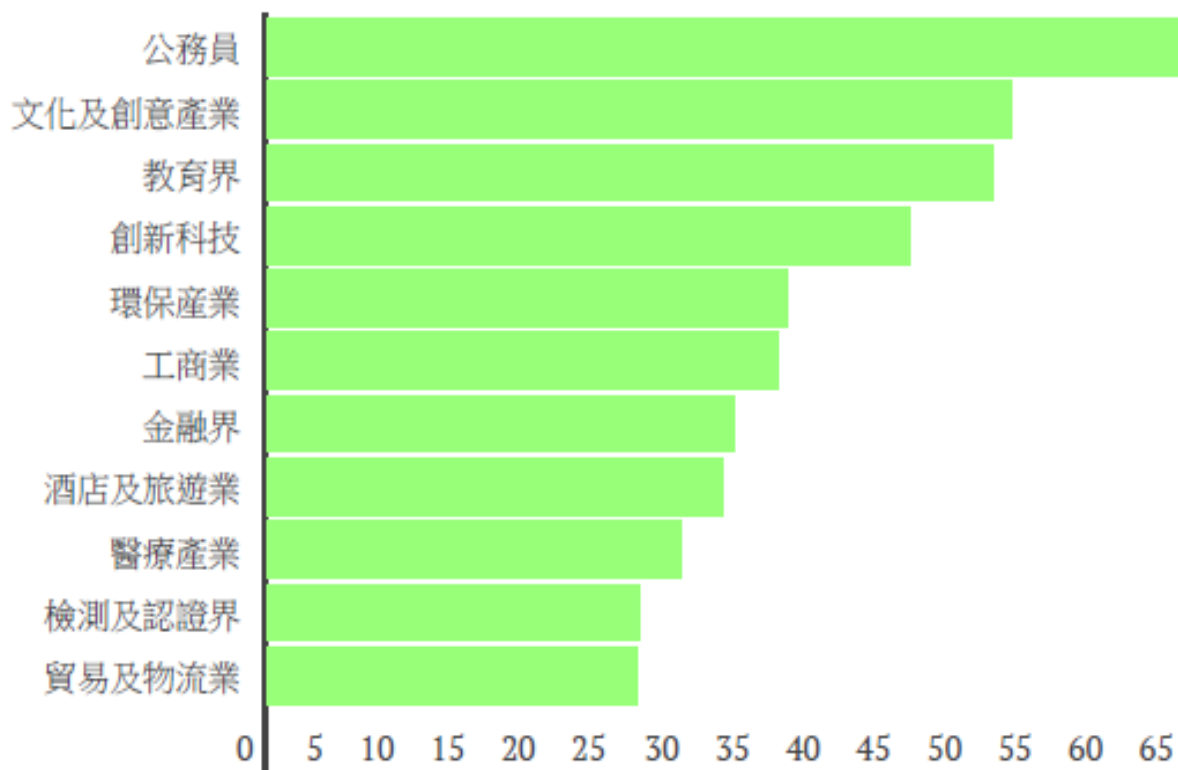
- * 多以「買樓或改善居住環境」及「累積第一桶金」作為未來10年的工作目標。然而普遍青年認為薪金水平受壓(相對於急速上升的租金/樓價和生活費用)，向上流動困難，晉升機會少，因此容易感到沮喪。
- * 但近兩年申請入讀非商學院課程明顯增多(可能回應社會情況、覺得工作較有「意義」，又或覺得較在商界工作較穩定)。

浸會大學2016年11月調查

近70%八大院校的大學生有意報考公務員（薪高、糧準、穩定？）

香港01 20170729

大學生投身各行業意願



進修增值

- * 不少年輕人曾考慮過進修增值，以求在工作裡保持競爭力，但他們同時認為年青一代教育水平的提高對工作晉升並無幫助(增值是必要條件) (註:以前大專畢業生只有2%，現在大學生已超過20%)。
- * 工資上升與樓價脫節，對自己和社會前景感顯得悲觀。

-周婷，梁杏怡，勞雅文(2013)，〈低技術行業人手荒：7萬工無人做，大學生盼「賣知識」〉，《明報》，2013年1月19日。

-利永倫(2013)，〈90後四成拒抗中港文化融合：不願北上讀書工作，「唔見個腎點算？」〉，《明報》，2013年1月25日。

-劉乾彬(2008)，〈團隊合作對團隊績效與工作滿意度影響之研究：以個人主義為干擾變項〉，銘傳大學/管理碩士所論文，未出版，台北市。

-蘋果日報(2011)，〈畢業3年綜援年半中大碩士200次見工失敗〉，2011年2月14日。

-香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心(2015)，《香港青年競爭力指標系統研究》2015青年事務委員會委託調查研究，2015年3月。

-香港01(2017)，〈2016年半年經濟報告〉，2017年10月17日

-蘋果日報(2017)，〈冠域研究指港勞工市場「過度教育」大學生供過於求〉，2017年10月2日。

年輕人向上流動困難？

- * 50-80年代 - 經濟/競爭力增長，大專學位少，較易向上流。
- * 90年代後年青人高報酬就業/向上流動困難不是香港獨有--**科技化、全球化下全球現象**→**工資兩極化，M型社會**，已發展國家青年感覺較深。
- * 困難亦不是年青人獨有，沒有資產/樓的5/60後就業、生活同樣較以前困難，而且年齡是負資產，但較「認命」、60、70後是**先苦後甜**。
- * 現今年青人是**先甜後苦**的一代，加上工資升幅與樓價脫節，買樓無望（成敗與是否擁有物業掛鉤？），不滿感覺更明顯。
- * 亦有不少年青人喜愛轉變，不願被綑綁。就算有穩定工作，都想轉工。企業面對高流動性的僱員，不願做培訓，無經驗的年青人難以入職，薪金亦受壓。

年輕人就業實錄

- * 會計文憑課程+兩年校外課程+英國大學會計學位，在港一中小型企業做會計文員約五年，有感發展有限，隻身赴北京苦讀，完成中國法律碩士課程→過去大半年在招聘廣告中應徵了些律師樓，銀行和市場推廣的工作，但欠缺經驗，全部沒有回音，石沉大海...
- * 蘋果日報.(2013). 教我如何搵份工.2013年6月7日.
- * 為甚麼由會計轉讀法律？「有感發展有限」指的是在會計行業，還是在那間公司？
- * 懷才不遇? 缺乏耐性等候?
- * e.g. 轉讀經濟碩士、金融機構董事

不斷轉工轉行， 僱主有何感覺？

年輕人也會擔心經常轉工可能給人壞印象，影響以後的就業機會。年輕畢業生在工作上經常難以取捨/不能確定：

1. 職位與職位之間的聯繫
2. 忍受不合意工作與失業的取捨 (梁漢柱等，2016)

青年就業實錄

個案1

24歲做過23份工

中五程度、擁零售、保安、酒店、電腦等多種證書的24歲男生，畢業後曾做過23份工作，份份做唔長，平均約兩個月就轉工一次。

他做過飲食業3天、保安工作4天、速遞1天；從事外判圖書館資料整理員後，醒覺工作重要，至今已工作8個月。

個案2

怕悶又嫌人工低

21歲僅中五學歷的男生，現職美容顧問，他坦言考試後已正式搵全職工作，從事地產文員時，因「無乜嘢做」，轉至文職，卻又嫌人工低；及後做資料輸入、物流等，之後又「嫌呢樣嫌嗰樣」。

後轉至人工稍高的衣服零售，但最終因嫌悶、地點遠、「同啲人無乜嘢講，唔啱玩」而辭職；其後因人工福利好，而到一所名店賣衫，後來又因需工作12小時，感到好辛苦，一個月只有9日假期，但人事好複雜，因此做了一個多月又辭職。

個案3

覺得無前景即走

擁IVE證書的24歲男生，先後做過7份工作，包括文員、戲院、寵物店、測量行、廚房等，最長一份做了兩年8個月。

他稱，大部分工作離職原因，是覺得該行業無前景，做下去沒意思，認為浪費時間就決定辭職，寧願立刻轉到第二個行業發展；另外，他又直言年輕時亦無太多想法，覺得沉悶就轉工。

不安的職業生涯

- * 雖然初畢業者意識到學歷以外，每個人都要小心管理自己的個人經歷--在學時提早規劃很重要。但他們不安的是難以確定怎樣規劃才符合事業發展的要求...
怕規劃錯誤?錯(梁漢柱等2016，流動、紀律與不安:香港年輕人的職業生涯經驗)
- * 對目標 ? **e.g.寫推薦信**
- * 青年人需要有可信賴的人生導師(家長、老師...)幫助

清楚自己目標

(香港01, 2017)

- * 但亦有年輕人目標清晰，方向明確，例如：
- * **自少**不喜歡讀書，棄考DSE、就讀**青年學院職專文憑**（印刷媒體）的年輕女學生憑印刷技術闖出一片天，代港出戰世界技能大賽。長遠目標是能到德國、法國等海外進修色彩管理或包裝。
- * 「**鍵盤戰士**」晉身網頁設計世界技能大賽，停薪留職為港爭光。他**就讀中三時**，已發現自己十分喜歡資訊科技科目，成績亦十分優秀，但資訊科技科之外的科目則興趣不大，在父母的支持下，入讀青年學院修讀職專文憑（資訊科技）課程，修畢後則進入IVE遊戲軟件開發高級文憑，在畢業之際，已獲一間科學園中小企聘用為程式編寫員。

清楚自己目標

- * 從小無心向學，渾噩渡日，DSE只有1分的年輕人，畢業後在快餐店打工，才覺工作枯燥乏味，**因著準備一場雜耍競技賽的過程，發現**中學時代的興趣——響鈴，是生活熱情所在，決定辭工將興趣化成職業，為自己人生打拚。
- * 亦有不少個案顯示年輕人不怕工作辛苦，且勇於嘗試，推動創意產業（青協，2015）：
兩位年輕人，一個高考3條「U」，另一個曾做倉務員，為了開發一套無需coding都能寫App的工具，捱過「乾塘」的日子，終贏得投資者注資，並推出免費寫App工具平台。

清楚自己目標

- * 四位大學生眼見不少港人只要看見食品包裝上的日子一過期便即時丟棄，做成大量棄置食品，但只要弄清楚食品包裝上「最佳食用日期」和「此日期前食用」的分別，便能減少不必要浪費。於是構思以網上超市形式出售已過「最佳食用日期」食品，扭轉大眾對「過期」食品的誤解。
- * 「工字不出頭」是香港幾代人傳下來的信念，搞生意向錢看天經地義，但今時今日的年輕一代，除了追求利潤外，亦希望以一盤生意回應社會的不同議題，利用市場力量把群眾引導向利好社會的方向走。
- * **實踐創意需要法律和管理等知識**，創業不成功的個案亦不少，創業需要好的規劃

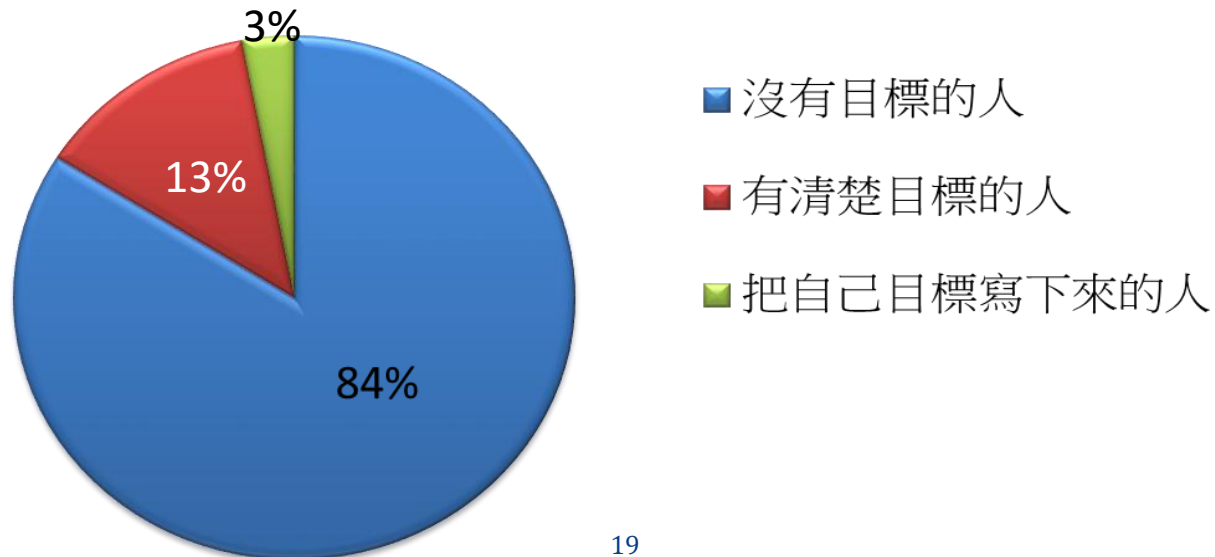
清楚自己目標

- * 另一方面普遍青年對人權、自由、公義、環保、教育、政府管治、文化藝術、歷史保育各方面都表現關心和重視，認為環境保育比經濟發展重要，參與義務工作的青年人數近年持續上升。
- * 有**從小就**很想嘗試到發展中國家生活一段日子以了解當地文化的年輕人毅然辭掉商界工作，進修碩士，畢業後在東非一個**非政府組織**工作，機構透過提供資金讓農夫有能力購買先進種子和工具，並培訓農夫，教授現代農耕和市場知識，有效提升農夫產出，減少中間人壓榨，提高收入，改善生活。
- * **提供更佳土壤**，讓這些利己、利人、利社會的「三贏」萌芽

哈佛大學目標研究

- * 哈佛大學目標研究（哈佛大學MBA沒有教的一堂課）
- * 哈佛大學曾給MBA畢業生（智力、學歷、家庭背景都差不多的年輕人）做了一個調查，了解學生對自己未來有否清楚目標。

目標的研究



哈佛大學目標研究

- * 24年後哈佛大學又想再做這個調查，但有一位學生提出一個新主意。他找回多年前的畢業生。發現有清楚目標的人比沒有目標的人財富平均多一倍。而其他3%把自己目標寫下來的人，財富比其他97%的人多十倍。
- * 自少/環境/信念/夢想/➔目標/規劃/➔起動/行動
-- 需要支持，不是贏在起跑線。

香港青年競爭力

「香港青年競爭力指標系統」研究

香港樹仁大學
商業、經濟及公共政策研究中心

青年事務委員會
2015年3月31日發表

「青年競爭力」的定義

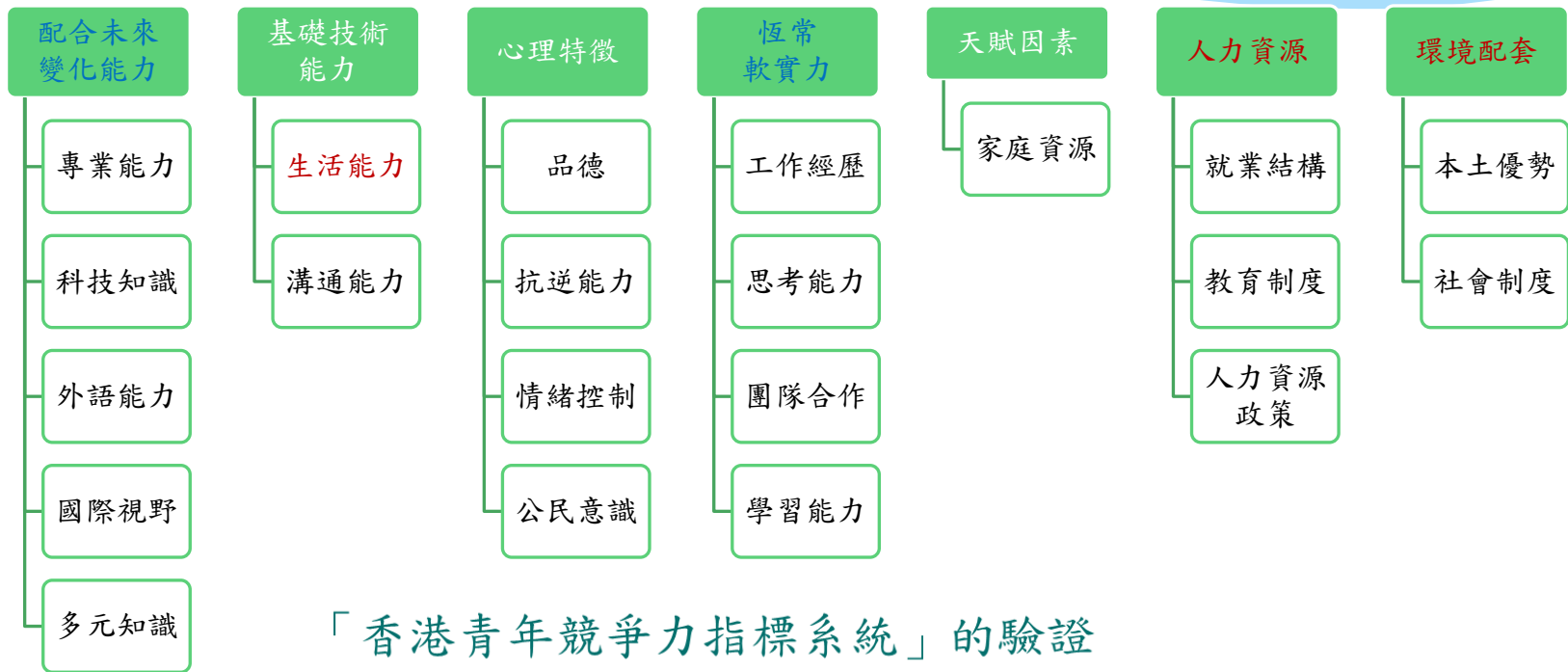
- * 「競爭力」並沒有統一的說法和界定
「青年競爭力」的定義更是鮮有提及
- * 文獻顯示
企業競爭力-「盈利能力」
國家競爭力-「生產力水平」
- * 「競爭力」定義都是環繞著「競爭力主體」的「可持續性」來說明有關概念
- * 「青年競爭力」定義
「青年在面對獨立生活和不確定的社會變化的情況下，所需具備可持續發展的能力」

「青年競爭力」的定義

- * 不是以成敗作結論，更不是對個人或其人生的總結
- * 競爭力必須因應青年在成長中所面對的不同情況、困難，從中改進、學習，才能保持競爭能力
- * 「青年競爭力」與青年能否配合未來發展趨勢及有能力幫助社會改善及推動社會實現可持續發展有著重要關係。
- * 研究小組篩選了超過100篇與「青年競爭力」相關論述找出**21個元素**

「青年競爭力」的內容：

7個指標及21個元素(5個個人指標及16個個人元素)



「香港青年競爭力指標系統」的驗證
2013年10月至2014年2月共收集了4253位青年(四組)的數據

四組：「高中學生」、「專上學生」、「在職青年」及「雙待青年」。

整體數據中的5個指標得分

➤ 5個個人指標數值(整體):

配合未來變化能力	基礎技術能力	心理特徵	恆常軟實力	天賦因素
68.7	73.0	71.0	67.5	70.3

➤ 16個個人元素數值(整體)

專業能力	科技知識	外語能力	國際視野	多元知識	生活能力	溝通能力	品德
68.4	70.1	65.7	72.5	67.0	72.1	73.8	77.2
抗逆能力	情緒控制	公民意識	工作經歷	思考能力	團隊合作	學習能力	家庭資源
62.1	72.1	72.3	61.2	67.6	70.9	70.2	70.3

1) 「心理特徵中」- 抗逆能力

2) 「恆常軟實力」- 工作經歷

年輕人工作經歷顯著低

- * 過去不少研究證實工作價值觀對工作結果及工作績效具有高度的貢獻（霍祥雲 2002；許迪翔 2003；鍾華城 2003）。青年擁有正面工作價值觀有助提升工作能力。所以「工作經歷」亦包含「工作價值觀」量表的部分題目。
- * 年輕人勇於嘗試、學習能力強、反應快和富創意力勇於嘗試，但工作態度常被上司及同事批評。該研究發現工作經歷低某程度反映低「工作價值觀」。

年輕人經歷工作顯著低

可能因為：年輕人與上一代對工作的看法不同

(需要了解當中的轉變，以減少誤會)：

- * 年輕僱員普遍認為上司和下屬一起工作時，「不分階級，雙方討論後達成工作目標」最為重要；但較年長則認為「上司指示工作後，下屬負責執行」最重要。(文匯報，香港信義會2011年調查)
- * 有年輕人見工時不肯提供個人資料，「你係唔係請我先，如果我只填啲資料，又唔係要請我，咁我填呢啲資料有咩意思，人事部答佢我哋嘅規矩不踭都係咁，咁佢就捉住我哋不踭呢兩個字，話不踭做嘅規矩係咪就係合理先」
- * 蘋果日報.(2017). 搵工辭職阿媽代勞！辣媽CEO數盡廢青職場怪事. 2017年9月28日.
- * 年輕人職場態度需要改善

致力改善各個元素、軟技能和態度？

抑或定睛在當前困難？

性格/態度決定命運？

態度上的弱點會變成性格上的弱點（愛因斯坦）

部份年輕人職場態度

- * 普遍經常遲到? 不重視承諾? (手機年代?)
- * 90後WhatsApp辭工，即走拒賠錢
反要求出半月糧，僱主向勞工處備案
- * 不重視法規：不跟規矩、請假、學生遲交/不交功課（合理化?），用超小廢紙請假/交功課
- * 「青年價值觀指標」調查顯示青年認同個人要奉工守法的比率由2007年的97%下降至2014年的87.7%。（青協青年趨勢分析2015）
- * 其他調查「誠信與道德」的重視道德的自評值較高
- * 不同調查結果：重視道德 ≠ 要奉工守法？

部份年輕人職場態度

- 別人代出頭：
年輕僱員求母代辭工
家長打電話問點解個仔咁夜先放工 (蘋果日報，2015年4月15日)
家長代子女去大學開放日
- 我要見經理
- 自我中心？你教得好才要你寫推薦信！！
- 精於計算
- 不喜歡/不想：就是不對？
- 理想與理想主義
「人生就像騎單車。想往前走就得保持平衡」
(愛因斯坦寫信給兒子)
- 不全是**現今**年輕人所獨有 (有些較顯著)

年輕人對工作的快樂度

- * 2009年9至11月，香港基督教服務處訪問400名20至63歲僱員，其中兩成是80後青年，問他們對於工作的快樂度作出評分。80後青年，快樂指數平均只得4.14分，低於4.5分的平均水平，較80年代前出生的人低。
- * 有近4成受訪80後青年出現中度嚴重的焦慮徵狀，比例較其他受訪者多接近一倍。

年輕人對工作的快樂度

年輕人的快樂程度較低，主要可能有三個原因：

(一) 工作經驗較少：

在職場愈久，經驗愈多，愈容易解決眼前的困難，工作帶來的快樂感增加了。相反，年輕人工作經驗較少，愈難解決眼前困難，快樂感因而較低。

(二) 社會流動減慢，年輕人晉升機會低

香港社會日漸老化，社會流動減慢，年輕人工作與晉升機會減少，薪酬待遇較不理想，前景也不夠寬敞，挫敗及憤懣較大。

(三) 對工作環境**忍耐**較低

年輕一代出身較為富裕，經濟擔子不重，可以有空間追求理想。而且他們較注意個人的感受，因此察覺理想與現實的落差，對於不如意的工作環境**忍耐**較低，容易感到不快樂。

張慕皚，梁家麟，鄭炳釗，鄞穎翹（2013），〈工作與休閒〉，香港：光恩應用神學研究社

一些已發展國家年青人現象：初入職場年輕人亦需人生導師？

沒有滿足感?不享受工作?

- * 不公平酬勞?

邊際生產力理論 : (邊際生產收入) $MRP = W$ (工資)

- * 畢加索收費

見工「想學嘢」--值得雇用他嗎?

- * 工作沒有滿足感? (太細分、刻板、工作已一段時間感覺無新意...) →收人工還要工作滿足你?

- * 職業: career vs vocation

Career: 拉丁文 *currere* - 賽道 (a race track)

→ 生涯, 當中包含有起跌

Vocation: 拉丁文 *vocare* - 呼召 (Calling)

→ 使命感

- 工作總有令自己開心的理由

(不是要工作滿足你, 而是要在工作中得滿足)

沒有滿足感?不享受工作?

- * **“Are You Ready To Succeed”** 作者教授在一次演講中指出，追隨內心的聲音做感興趣的事，慢慢你會享受工作帶來的意義，步向成功。那麼第一步是聆聽自己的心，發掘真正的興趣。環球天道傳基協會，〈你的工作快樂嗎？〉，2010年5月17日
- * 若工作是自己喜歡，無違背自己意願，同事相處融洽（工作和與同事相處佔整天的時間較／最多），即使辛苦都會很快樂。
- * **職業 vs 事業**
 - 青年需要重塑職業觀？
 - 社會需要重塑職業專業化，無分貴賤？
但要正視普遍薪金與生活脫節（尤其是資產價格升幅遠高於實體經濟增長率）

不享受工作?

- * 常遭責備，感氣餒：

好問為甚麼(質疑、不聽指令?)

學校與職場不同學習：學校鼓勵學生批判思考！新一代「冇大冇細」？

- * 覺得不受尊重？

太受上司/老闆情緒影響/寵辱不驚？

不享受工作？

▶ 找不到工作滿足的理由？

失敗挫折感：

1) Reframing

2) 如何計劃？ -- 順利/不順利？

不享受工作

* 打波先嚟落雨？

前景理論(2.5倍)

損失感覺 > 得益感覺



> 2.5倍



軟技能配合高科技發展

- * 高科技發展，人力被機械取代而轉向服務業，這需要應付大量不同客人，軟技能顯得重要。
- * 電腦仍未能有效處理人際關係，公司規模越大、工作越繁複，更需要「軟技能」組織協調和監督管理(減少交易費用)。
- * 具有良好軟技能的僱員在職場上能組織有文化差異的團隊、分工合作、盡用各人優勢增加團隊生產力。雖然年輕人對新科技能運用自如，但大多不善於處理人際關係。
- * 越早培養軟技能果效越好。
- * 老師培養學生軟技能對畢業率的影響大過提高學生考試成績，學校教育十分重要。
- * 社區服務融入學校教育，能夠改善學生的社交能力和成績，並保持正向思維。

- * Schanzenbach, DW., Nunn, R, Bauer, L, Mumford, M & Breitwieser, A. (2016). Seven Facts on Noncognitive Skills from Education to the Labor Market. The Hamilton Project Economic Facts Series, Washington, DC: Brookings Institution.
- * Heckman, J, Pinto, R & Savelyev, P. 2013. Understanding the Mechanisms Through Which an Influential Early Childhood Program Boosted Adult Outcomes. The American Economic Review, 103(6), 1–35.
- * Deming, D.J. (2017). The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. Quarterly Journal of Economics, 132 (4), 1593-1640

總結

- ✓ 生涯+呼召 → 「事業觀」 → 重塑人生方向和內在滿足
- * 科技化、全球化 → 工資兩極化 → 上流困難
- * 科技化 → 突顯對「軟技能」的**普遍**需要
- * 贏在起跑線：「硬技能」還是「軟技能」？
- ✓ 「事業觀+軟技能」



謝謝!