



●	1
●	2
●	3
●	4
—	亚洲心理健康综观	4
—	男女心理健康	5
—	生活满意度	6
—	孤独感	7
—	友善之举与幸福感的的关联	8
—	职场支持与心理健康的关联	9
—	工作自我掌控	10
—	工作与生活平衡	12
—	生涯前景	14
—	员工留存的因素与趋势	15
—	管理风格与工作氛围因素	16
—	包容性指标	17
●	18
●	20

“

”

安盛天平首席执行官

左伟豪



2023
11

16

2022 9
3

“

”

“ AXA

”

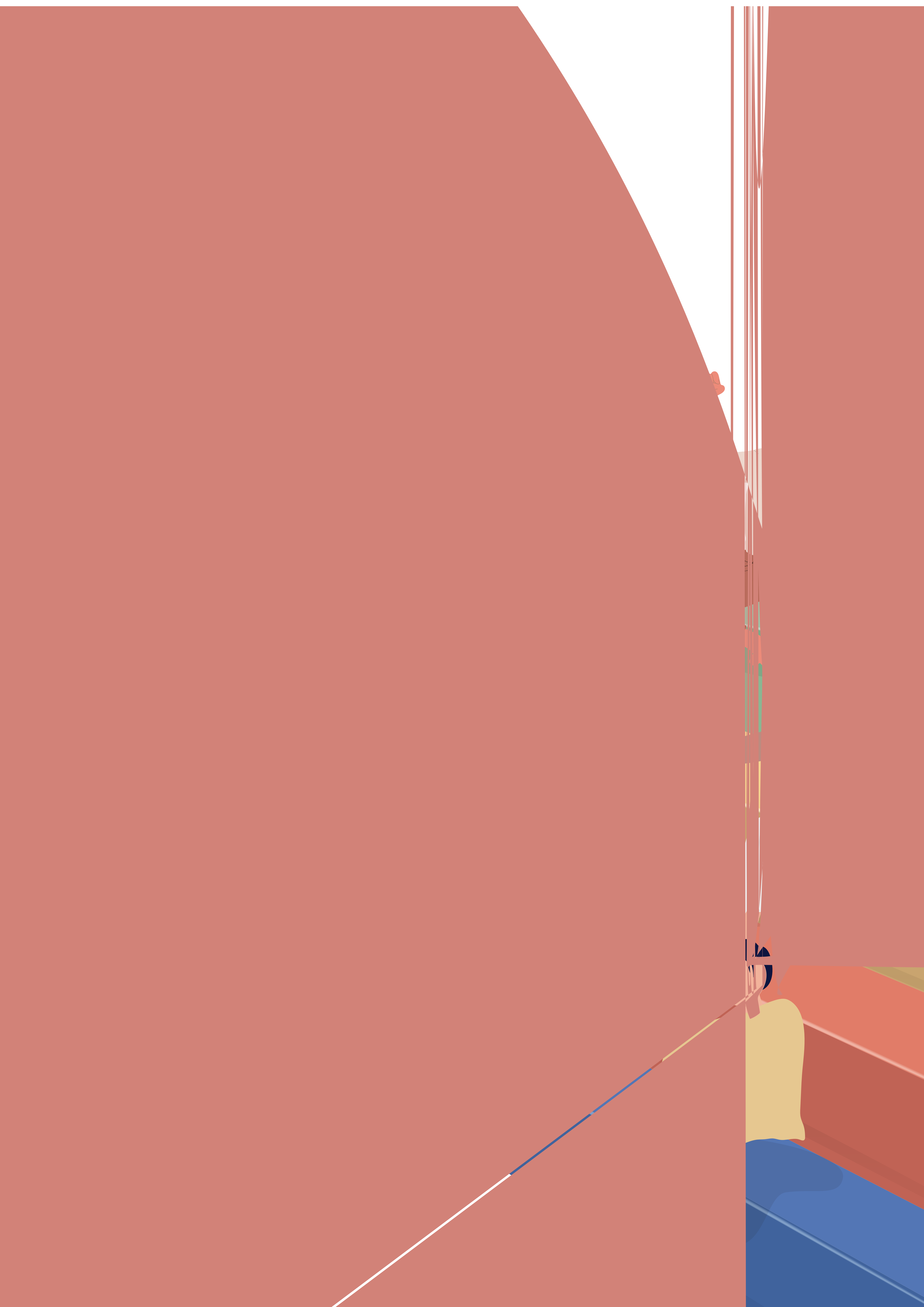
”

Flourishing “ ”

Getting by “ ”

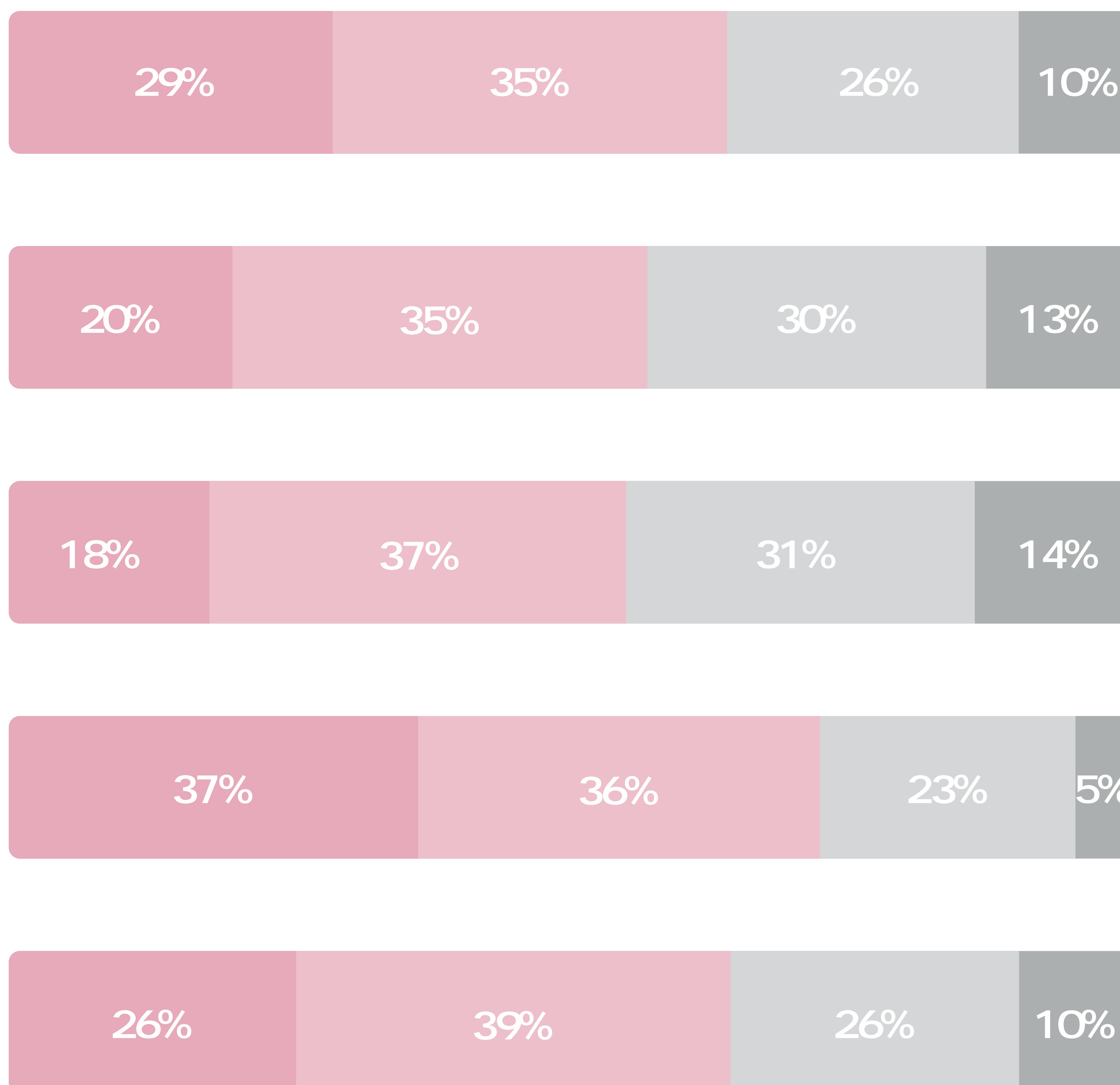
Languishing “ ”

Struggling “ ”





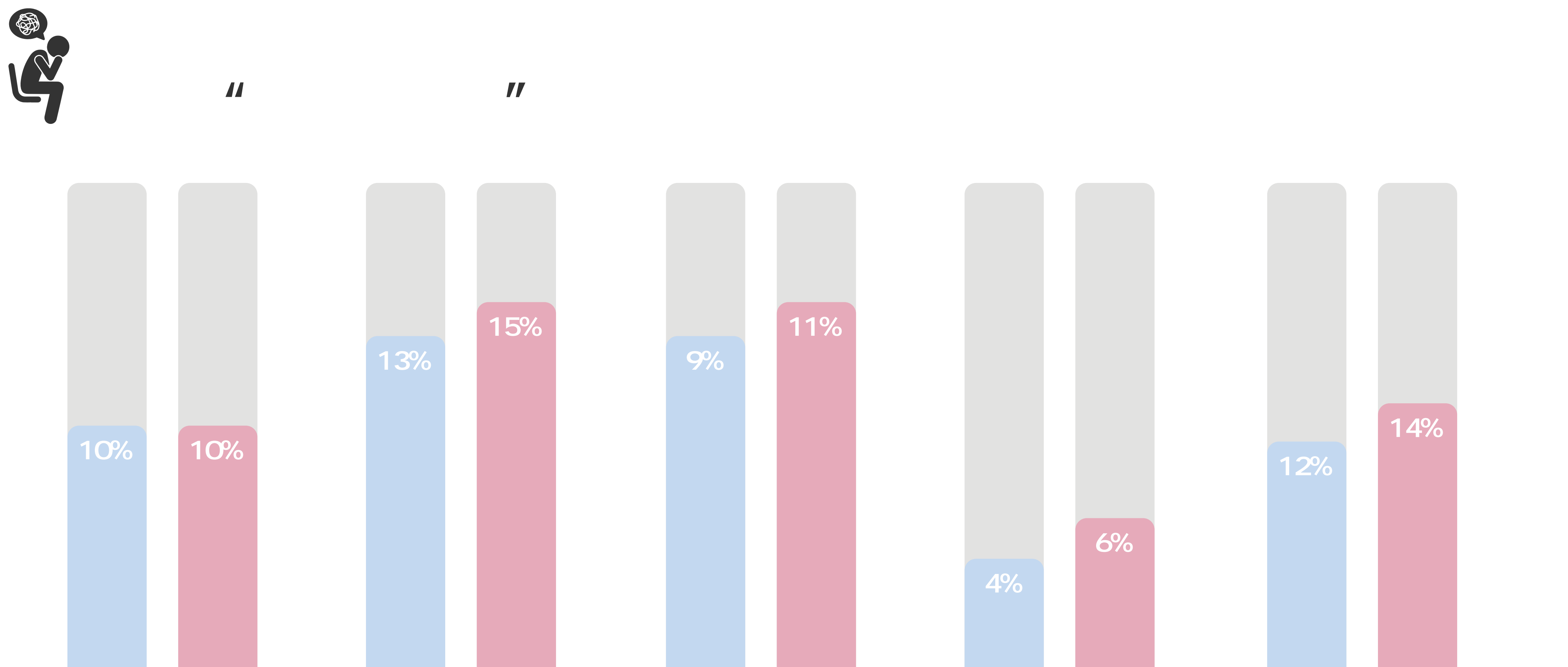
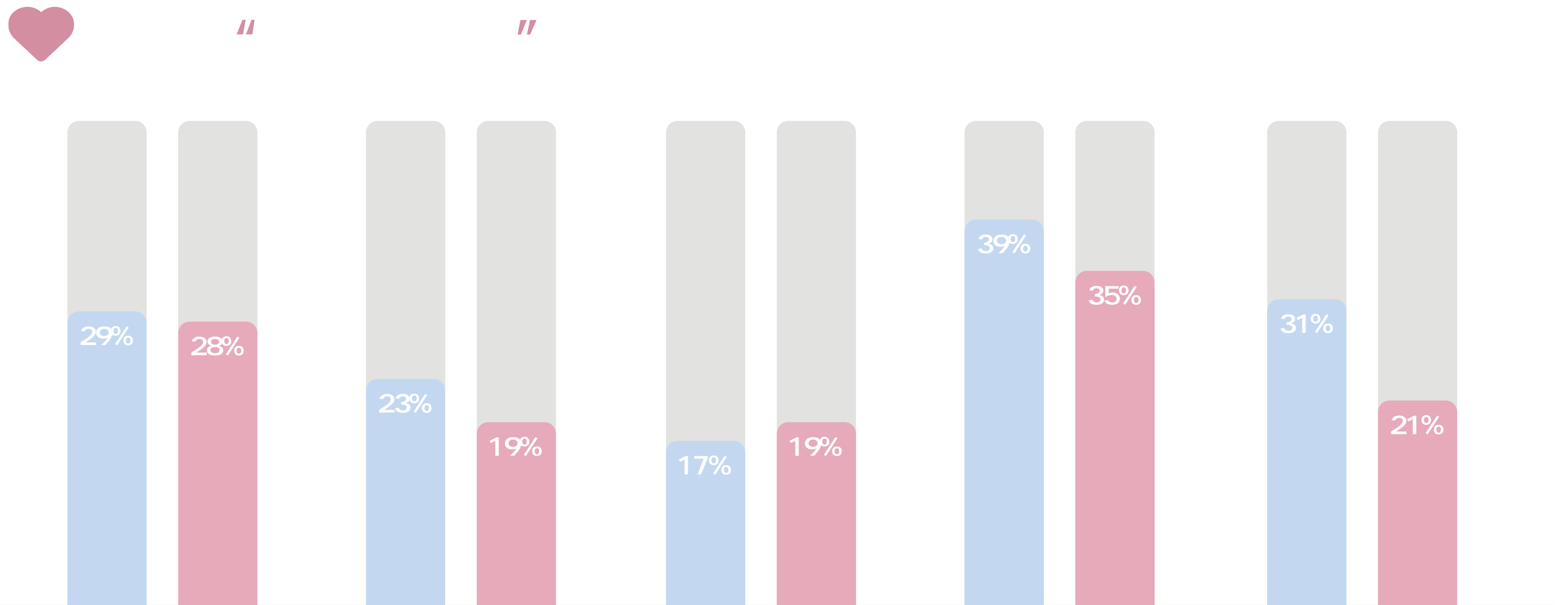
● 幸福快乐 ● 从容平和 ● 颓唐无力 ● 挣扎煎熬



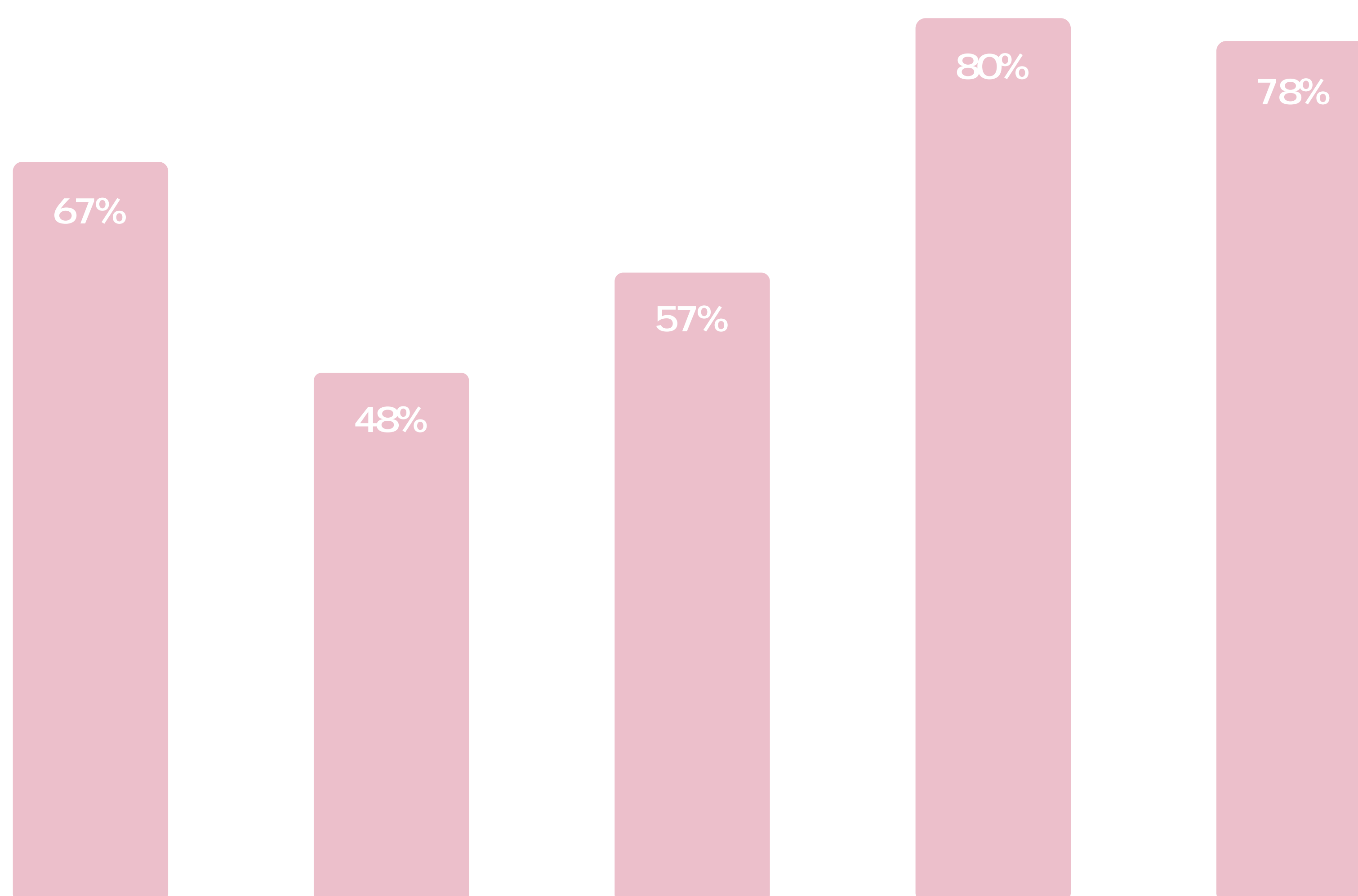
本次研究发现在中国内地,达到“幸福快乐”状态的受访者比例从去年的27%上升至今年的29%,排名亚洲第二,仅次于泰国;而感到“从容平和”的受访者则有35%,较去年下跌4%。

与此同时,中国内地“颓唐无力”和“挣扎煎熬”的人数比例略有上升,分别达到26%及10%,同比均增长2%,成为全球唯一“颓唐无力”和“挣扎煎熬”人数比例上升的区域。

● 男性 ● 女性

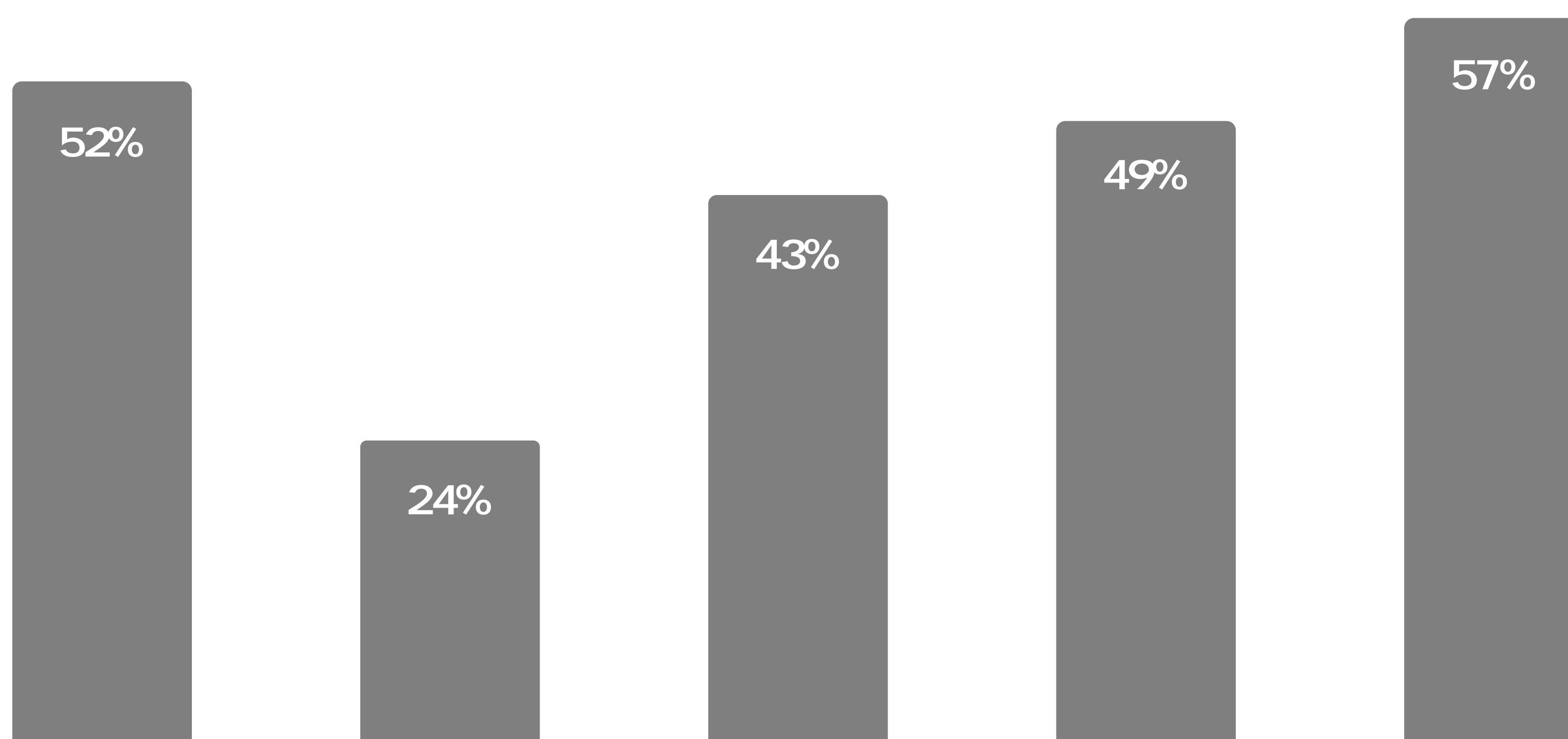


综观全球，中国内地是唯一“幸福快乐”人群男女比例相当的市场，男性和女性的生活满意度差距最小；与此同时，“挣扎煎熬”的男女人数比例也不相上下，成为唯一一个相对男性，女性心理健康状况没有恶化的市场。



生活满意度是指一个人对自己的生活状况、社会环境和个人经历的综合评价，常被视为衡量生活品质的指标。超过一半的中国内地受访者对生活感到满意。在亚洲，比例最高的泰国生活满意度高达80%，而最低的中国香港却只有48%，两者差距近乎一倍。

生活满意度是一个主观的概念，每个人对生活满意度的评价标准和侧重点也不相同。但是，生活满意度越高的人在身体健康、心理健康等方面往往都拥有更好的表现和更高的幸福感。因此，提高生活满意度也成为许多人追求的目标之一。

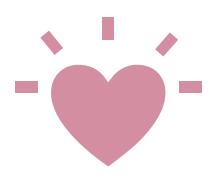
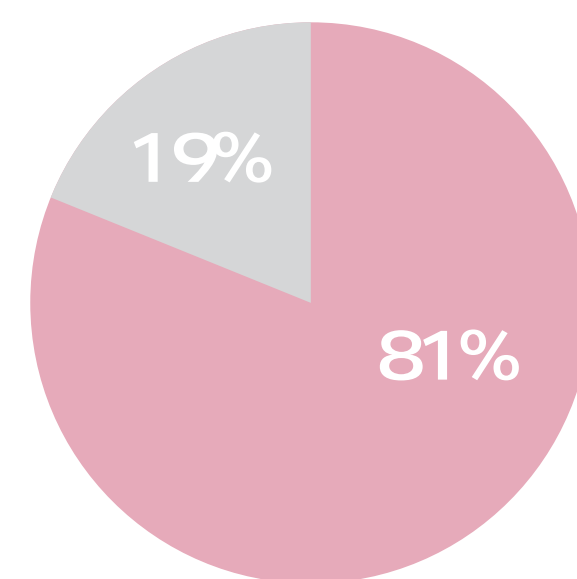
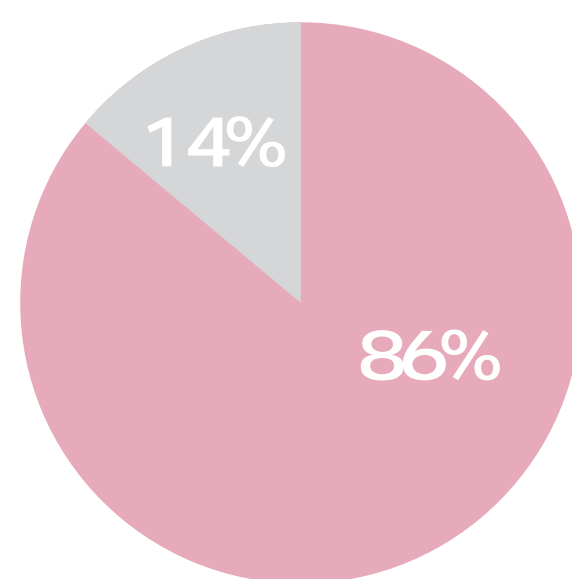
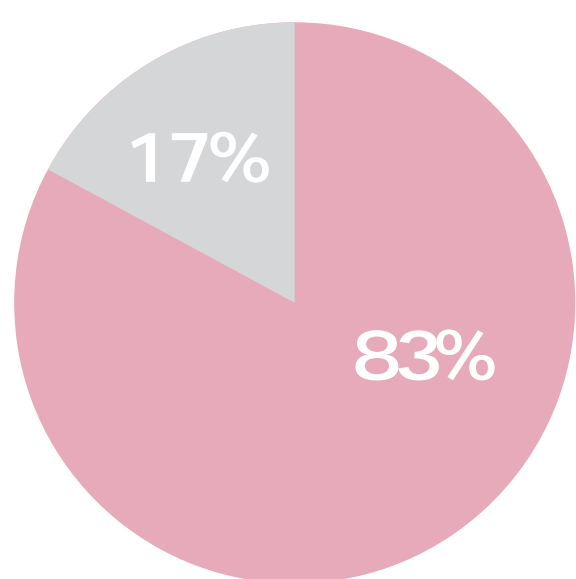
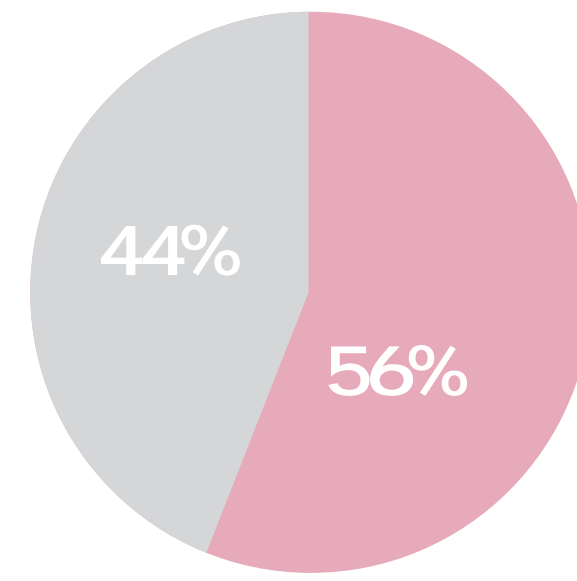
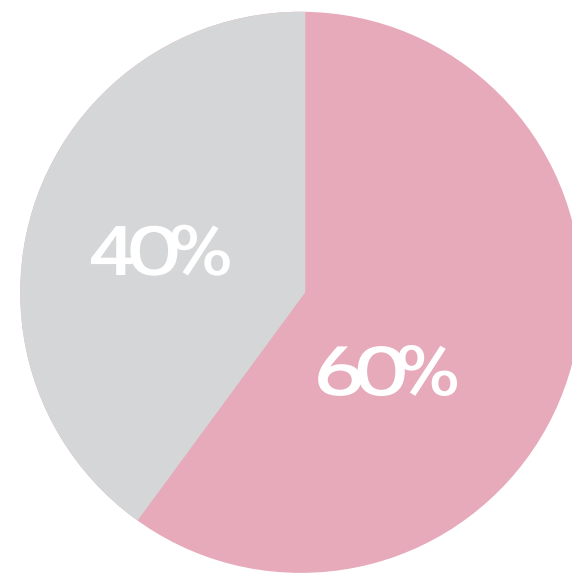
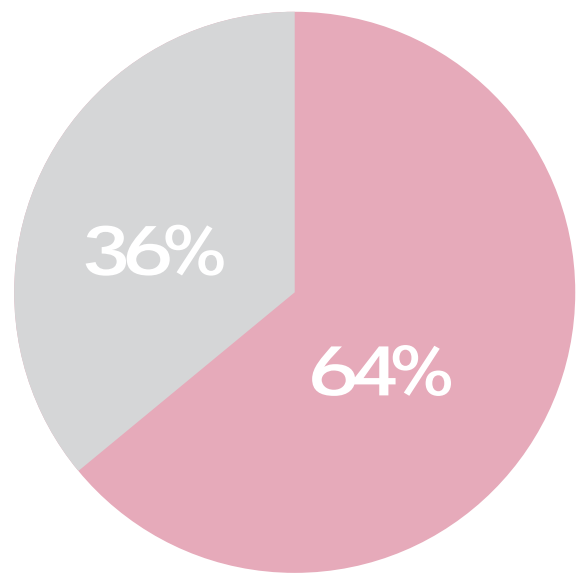


孤独感是指感到内心空虚、缺乏归属感或者与周围人的联系不足，常常伴随着情感上的痛苦和焦虑。尤其是在现代社会，随着人们越来越忙碌和独立，社交关系的稀缺和质量的下降，孤独感成为了越来越多人面临的问题。

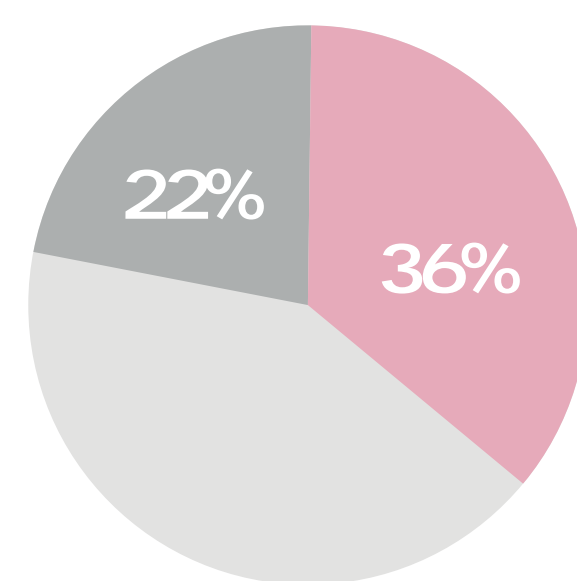
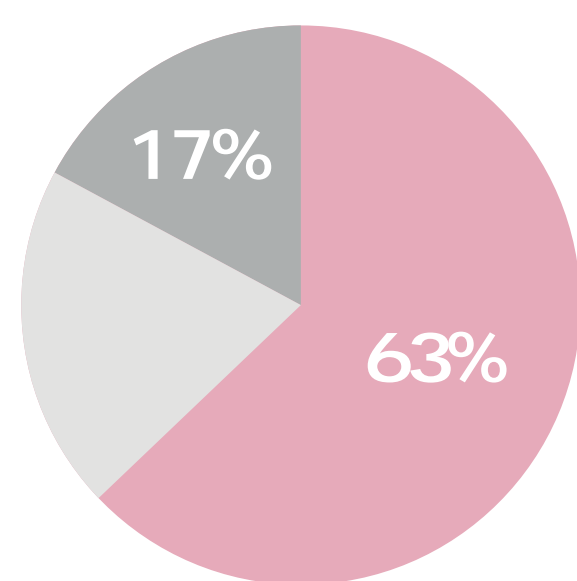
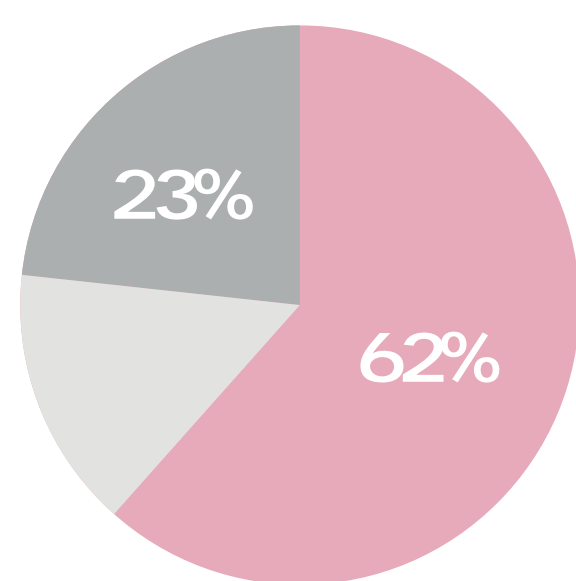
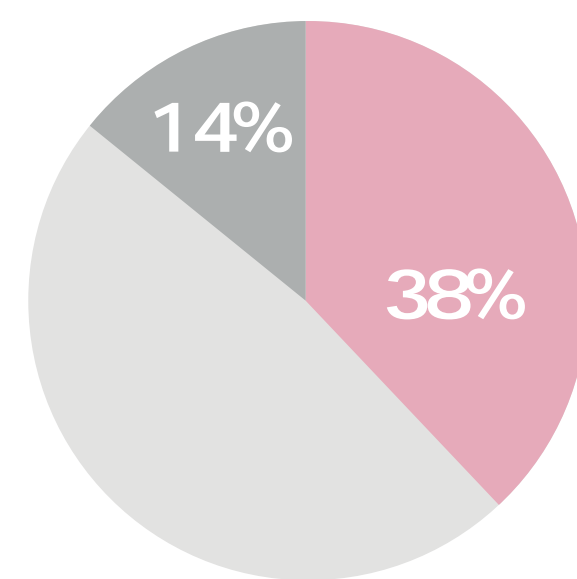
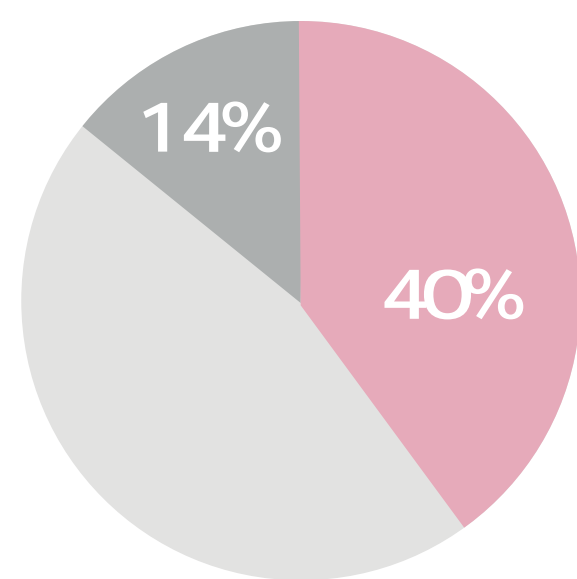
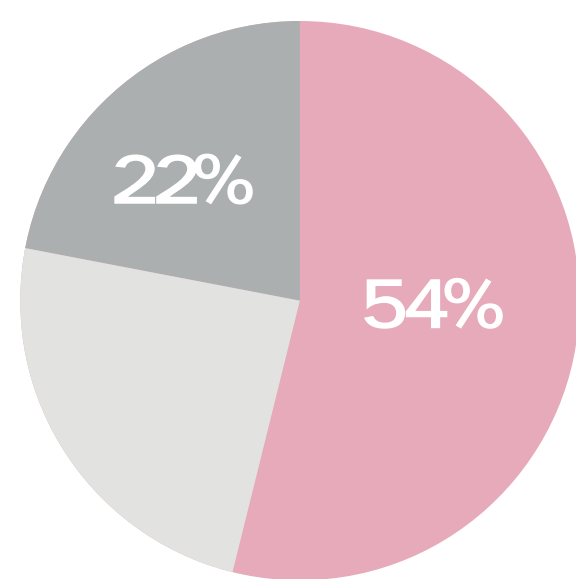
多于一半的中国内地受访者反映他们有时会感到孤独。孤独感无分国界，约半数中国香港、菲律宾以及泰国的受访者也偶尔会有孤独感，而日本只有约两成的受访者有相同感受。



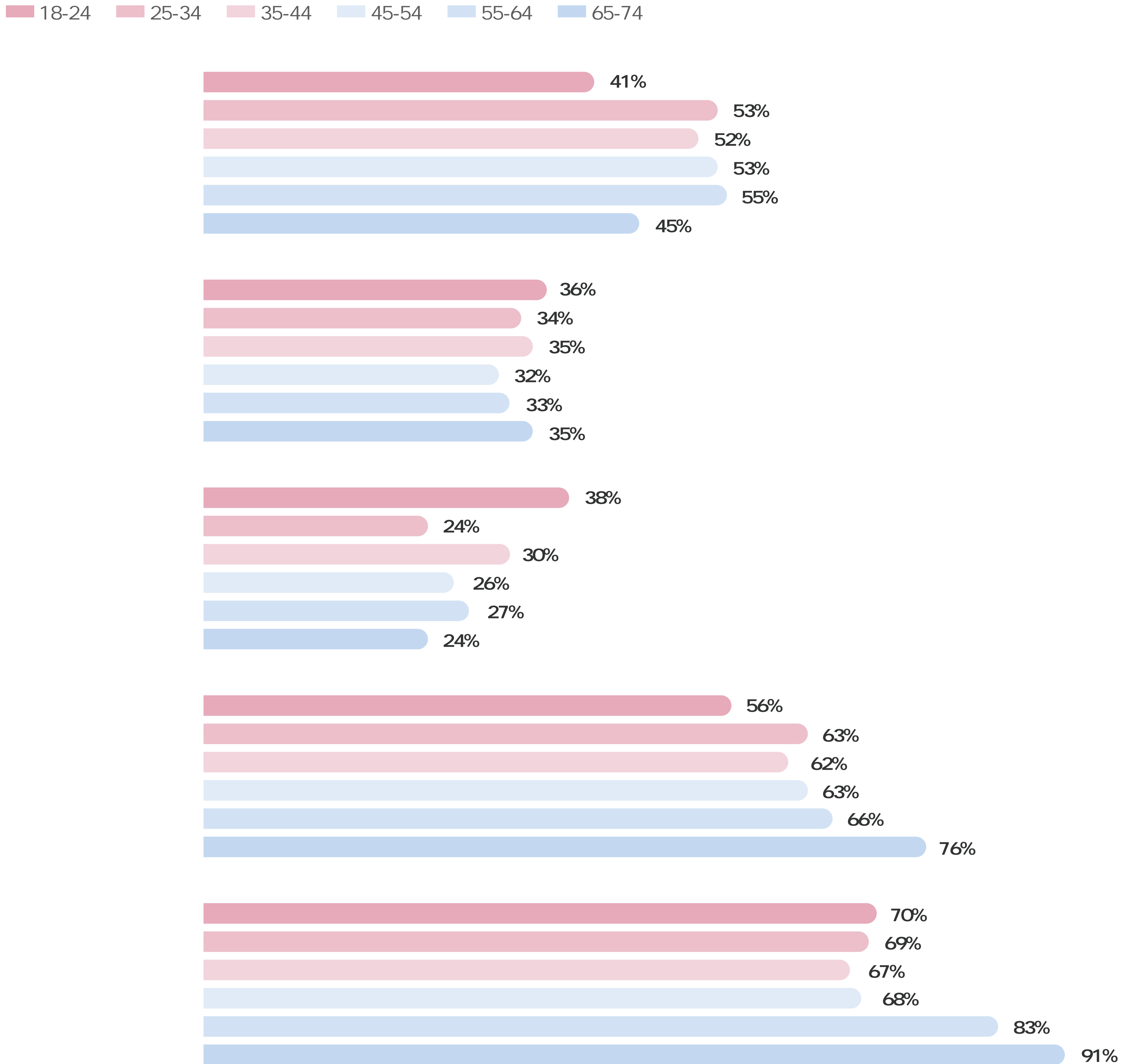
● 是 ● 否



● — ● —

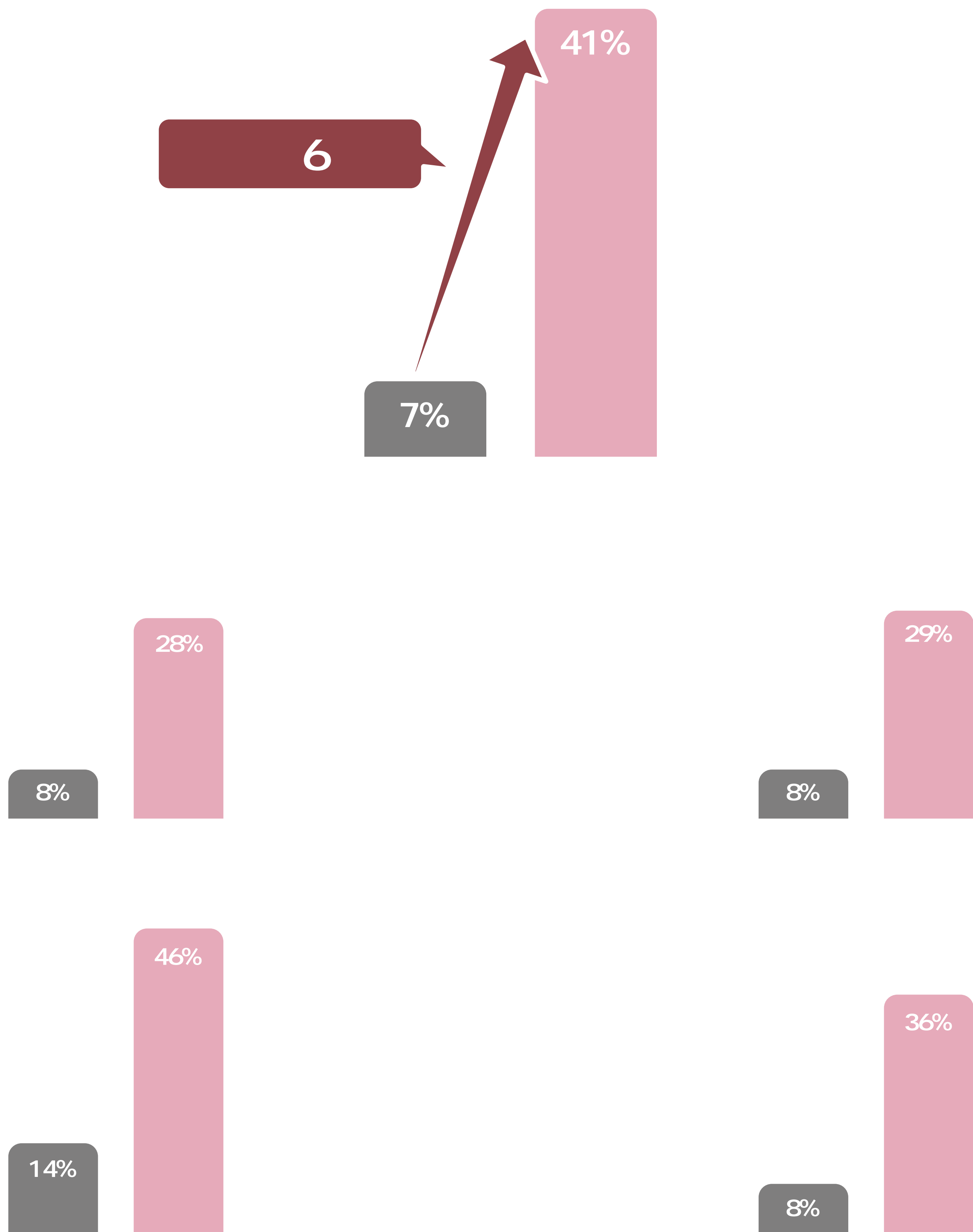


超过六成中国内地受访者 (64%) 认为自己经常做出友善之举, 反映了尽管社会不断变化, 人情味仍然是中国文化的一个重要组成部分, 在现代社会中仍然具有重要的意义和价值, 可以帮助人们建立更加和谐、稳定和美好的社会关系。



在中国内地的受访者中,只有约半数人认为公司提供了良好的心理健康支持,尤其不到一半的18-24岁(41%)以及65-74岁(45%)的受访者对公司提供的心理健康支持表示满意。这显示企业在员工心理健康支持仍有许多进步空间,帮助员工达到"幸福快乐"的状态。

综观亚洲,日本和中国香港受访者认为他们的公司在心理健康支持上相对较少,而泰国与菲律宾则较为领先。



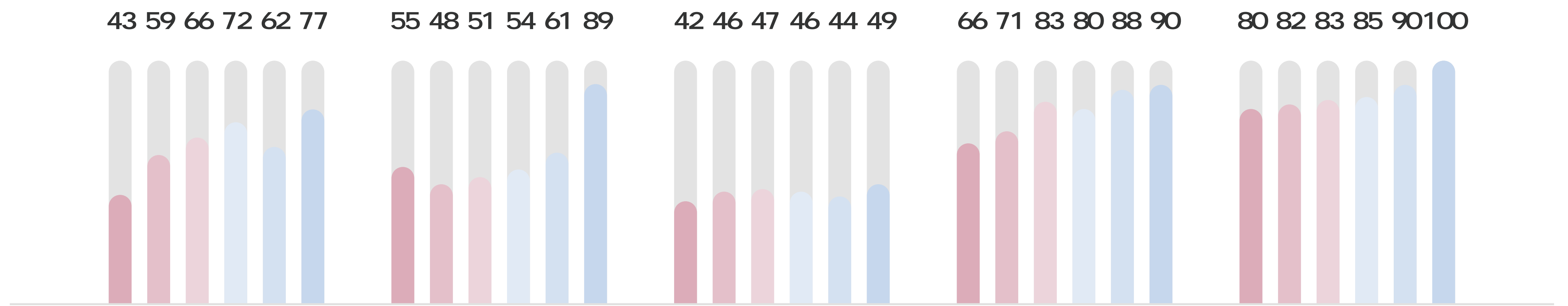
雇主在推动员工心理健康方面担当独特的角色。亚洲雇员普遍都认为他们的公司缺乏良好的心理健康支持,各个地区的比例都少于五成,可见雇主对员工的心理健康关注仍然不足。

中国内地的数据显示有提供心理健康支持的公司,其员工的工作效率会更高,感到幸福快乐的机会也比没有公司支持的员工高出近6倍,对企业的长远发展产生着重要影响。

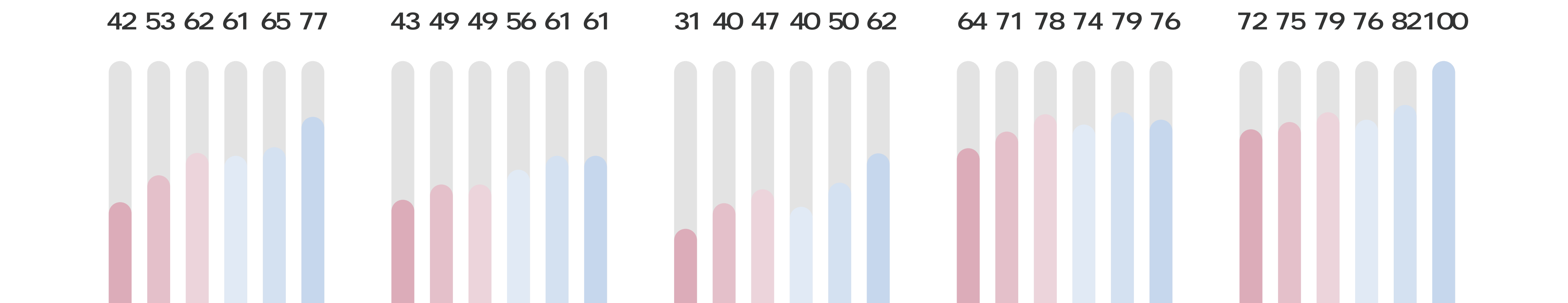
18-24 25-34 35-44 45-54 55-64 65-74



(%)



(%)



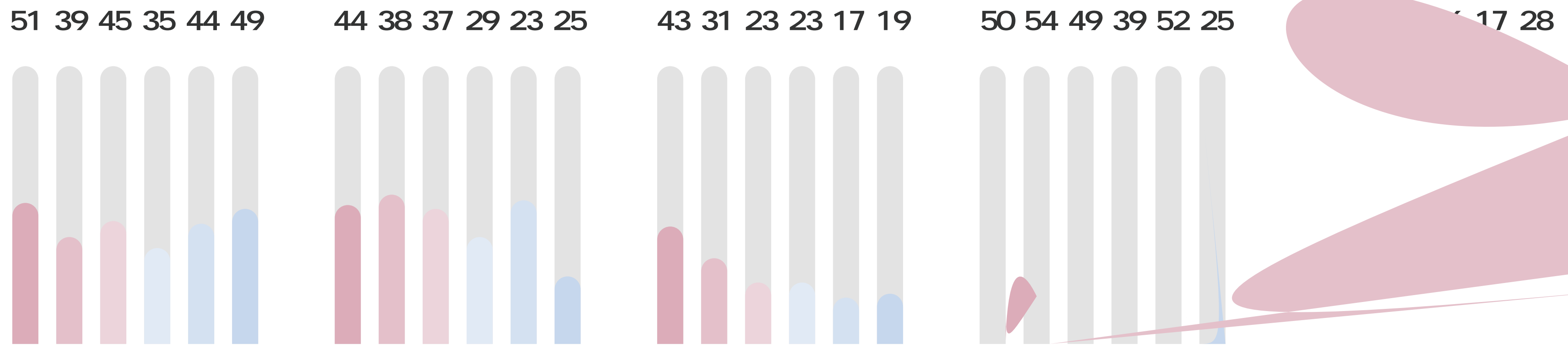
年龄与员工的工作能力息息相关,在亚洲,职场新人的岗位技能匹配度与工作控制能力普遍较低。只有不到一半18-24岁的中国内地受访者认为他们的技能与岗位职责匹配,25-34岁的人也只有59%认同。这个结果说明了员工在职业生涯的早期面临着较大的挑战,需要更多的支持和资源。

随着年龄的增长,员工的岗位技能匹配度与工作控制能力整体有所上升。他们在工作中积累了更多的经验,拥有了更多的技能和能力,但是这个过程也需要更多的时间和机会来实现。

18-24 25-34 35-44 45-54 55-64 65-74



(%)



(%)

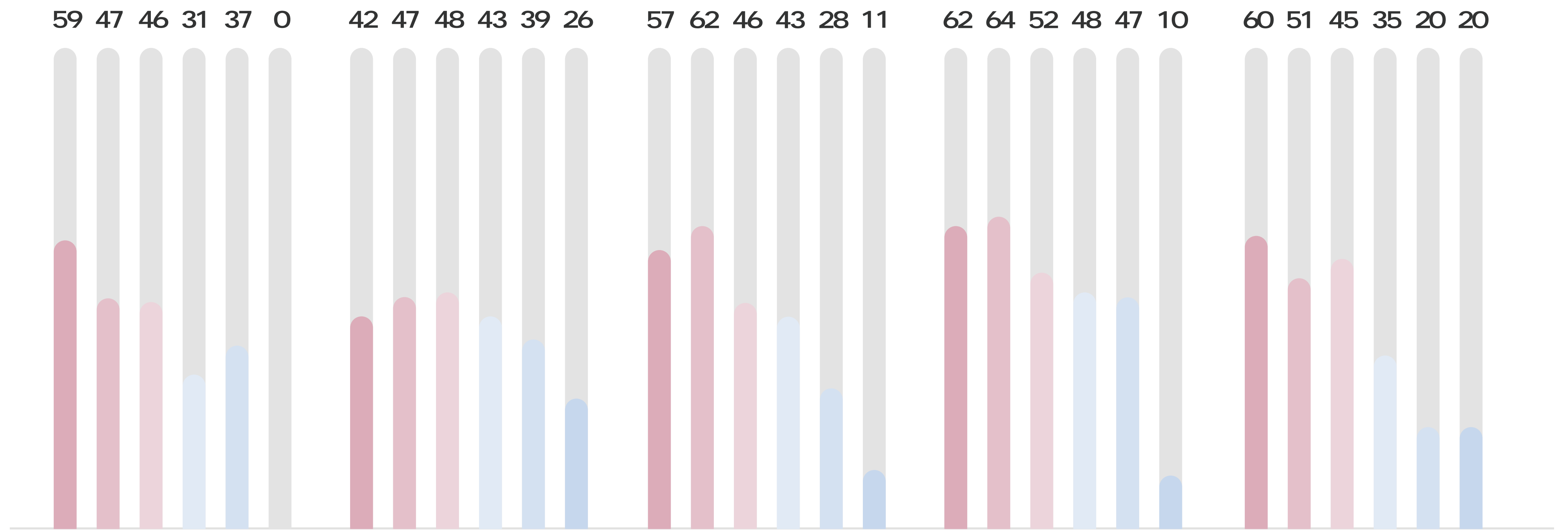
本次调研发现许多亚洲受访者都难以平衡工作与生活。在中国内地, 51%的18-24岁受访者发现他们难以区分工作与生活, 而另外一半受访者认为他们可以平衡。这个比例在25-34岁受访者中有所改善, 其中60%认为他们可以实现生活和工作的平衡, 而仅有39%的受访者认为难以实现工作与生活的平衡。

工作与生活的平衡一直都是在职人士面临的重要问题之一, 这种缺乏平衡的生活状态不仅会影响个人的心理健康, 也会对工作表现产生负面影响。因此, 保持工作和生活的平衡对于员工的心理健康和企业的运营表现都非常重要。

18-24 25-34 35-44 45-54 55-64 65-74



(%)

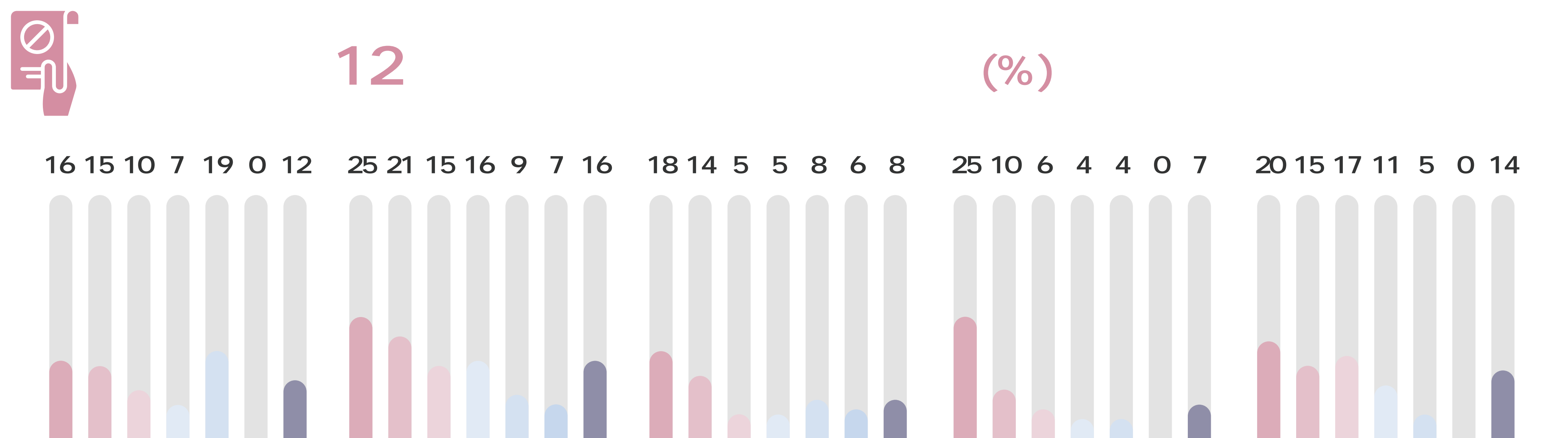
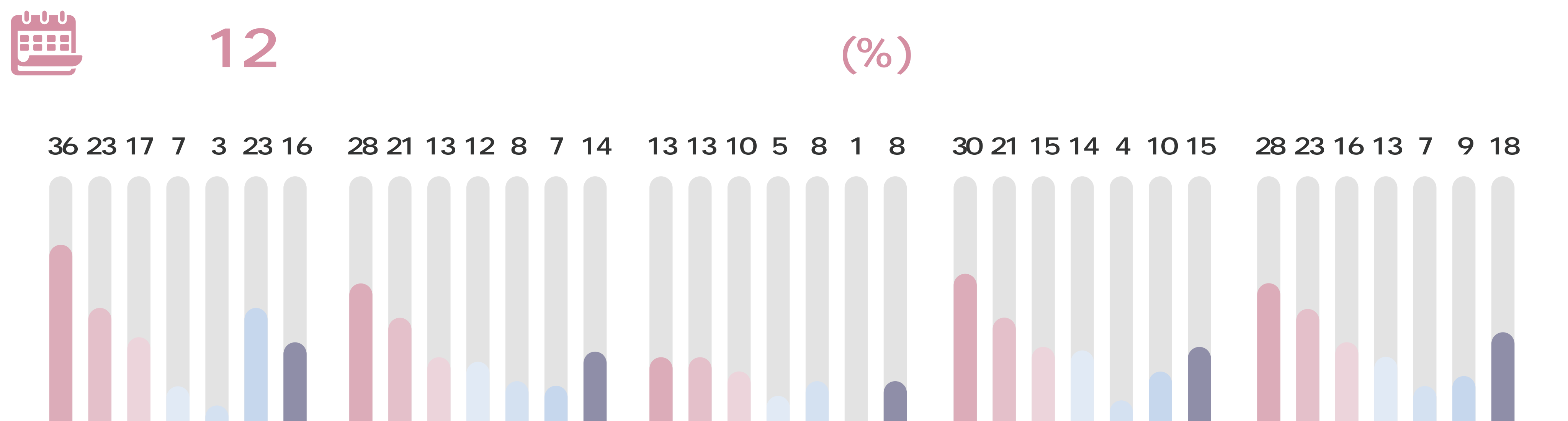


接近五成18-24和35-34岁的亚洲受访者并不认为自己有清晰的职业前景。中国内地最年轻的受访者(18-24岁)有59%都表达了对自己前景的担忧,有这个想法的比例会随着年龄增长而降低,可见职场新人较容易对职场和工作感到迷惘,而随着经验的积累和职场生涯的发展,人们对自己的职业方向和前景有更清晰的认识和规划。

在数字技术的快速发展以及全球化的影响下,就业市场瞬息万变,未来生涯发展有很多不确定性。探索职业前景是一个需要时间和空间来学习和成长的过程,同时也需要人们保持开放的心态和积极的态度,勇于面对挑战 and 变化。此外,企业和社会也应该提供更多的机会和支持,特别是为年轻人,帮助他们实现自己的职业理想和追求。

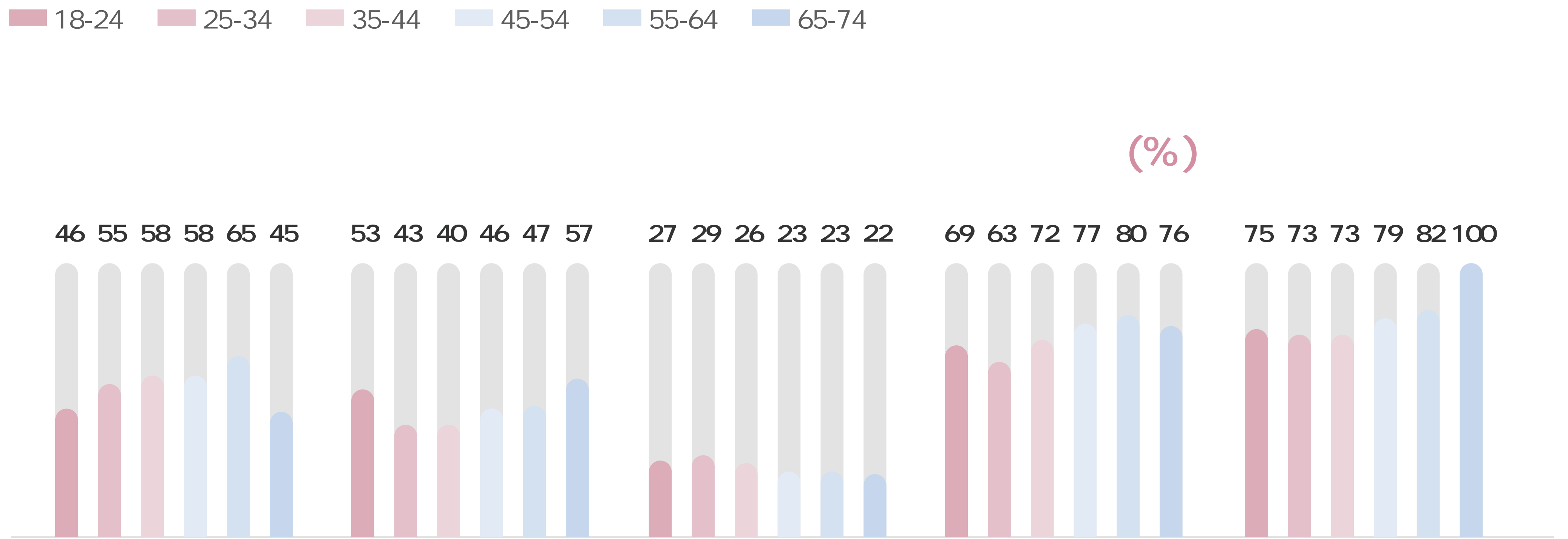
在中国内地的受访者中,工作压力大、工作与生活难以平衡以及工作满意度较低成为员工辞职的三大原因。改善这些问题对公司留存员工至关重要。

18-24 25-34 35-44 45-54 55-64 65-74

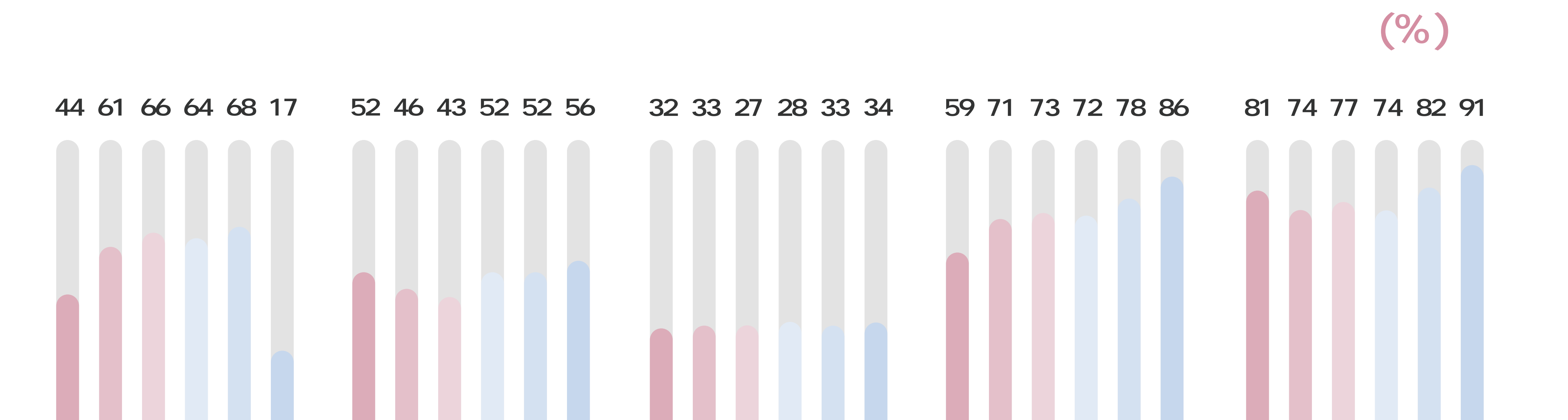


在中国内地过去 12 个月里辞职的受访者中,18-24和25-34岁的职场人士占比分别高达36%和23%,大幅超过其他年龄群体。在这一群体,大约每三个人中就有一人辞职。

这群职场新力军及中坚力量,在未来计划离职的比例仍然分别达到16%和15%,虽然略低于55-64岁中年受访者的19%,但仍值得我们密切关注及深入研究。公司需要理解员工离职背后的原因,并采取措施来改善员工的工作体验和满意度。

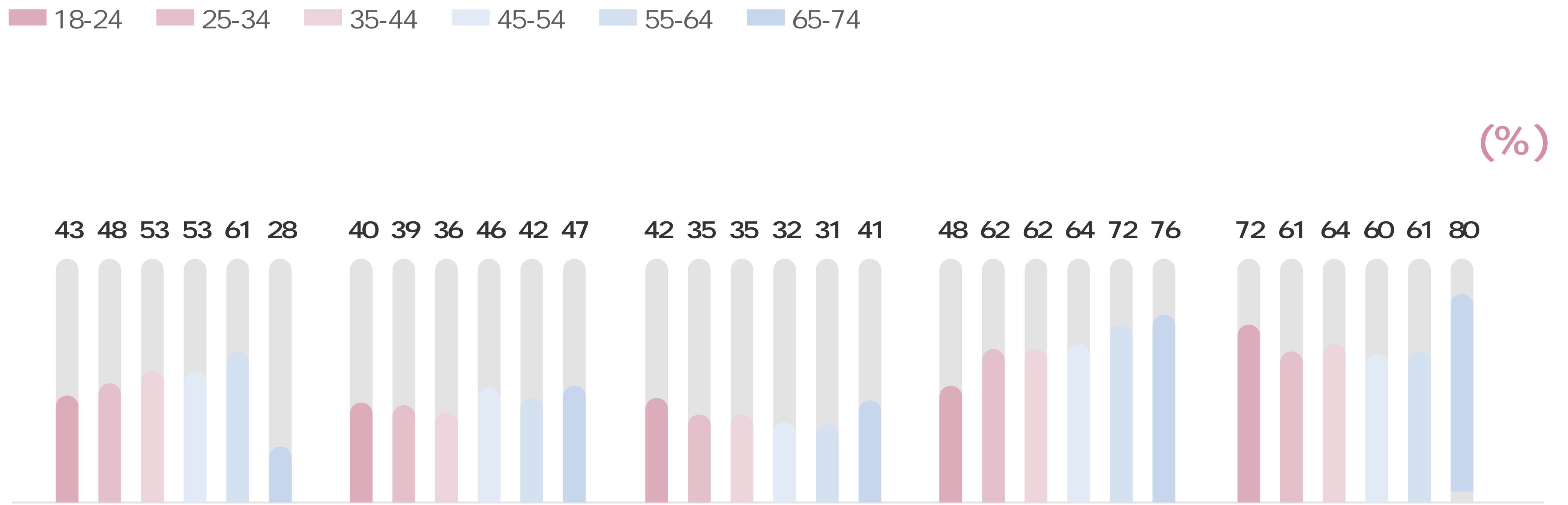


在中国内地,约半数18-24岁 (46%) 与25-34岁 (55%) 的受访者认为雇主向他们提供了取得出色工作成果所需的资源。员工是公司重要的资产,雇主应该确保为员工提供所需的资源,以达成出色工作成果。反观日本,只有不到30%的人认为雇主提供了足够资源。

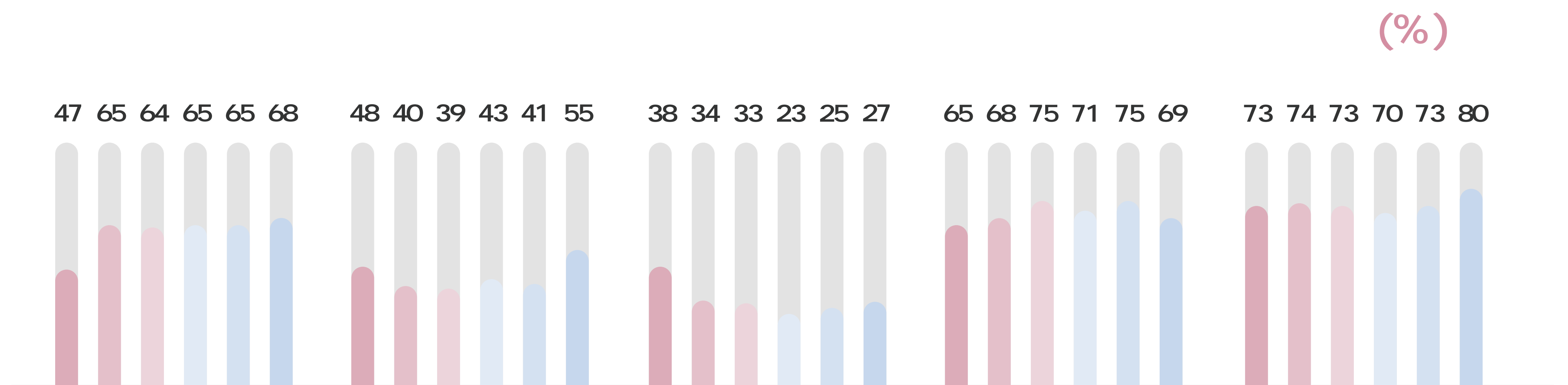


在中国内地,47%的18-24岁受访者表示公司支持他们学习有助于职业发展的技能;相比之下,随着年龄的增长,更多的受访者(64%-68%)认可公司在这方面的表现。可见年轻员工在这方面的需求有待于被进一步关注和满足。

投资于员工的发展和职业生涯,建立积极的工作环境和文化,在帮助员工实现他们的职业目标的同时,也能为公司带来长期的价值和成功。

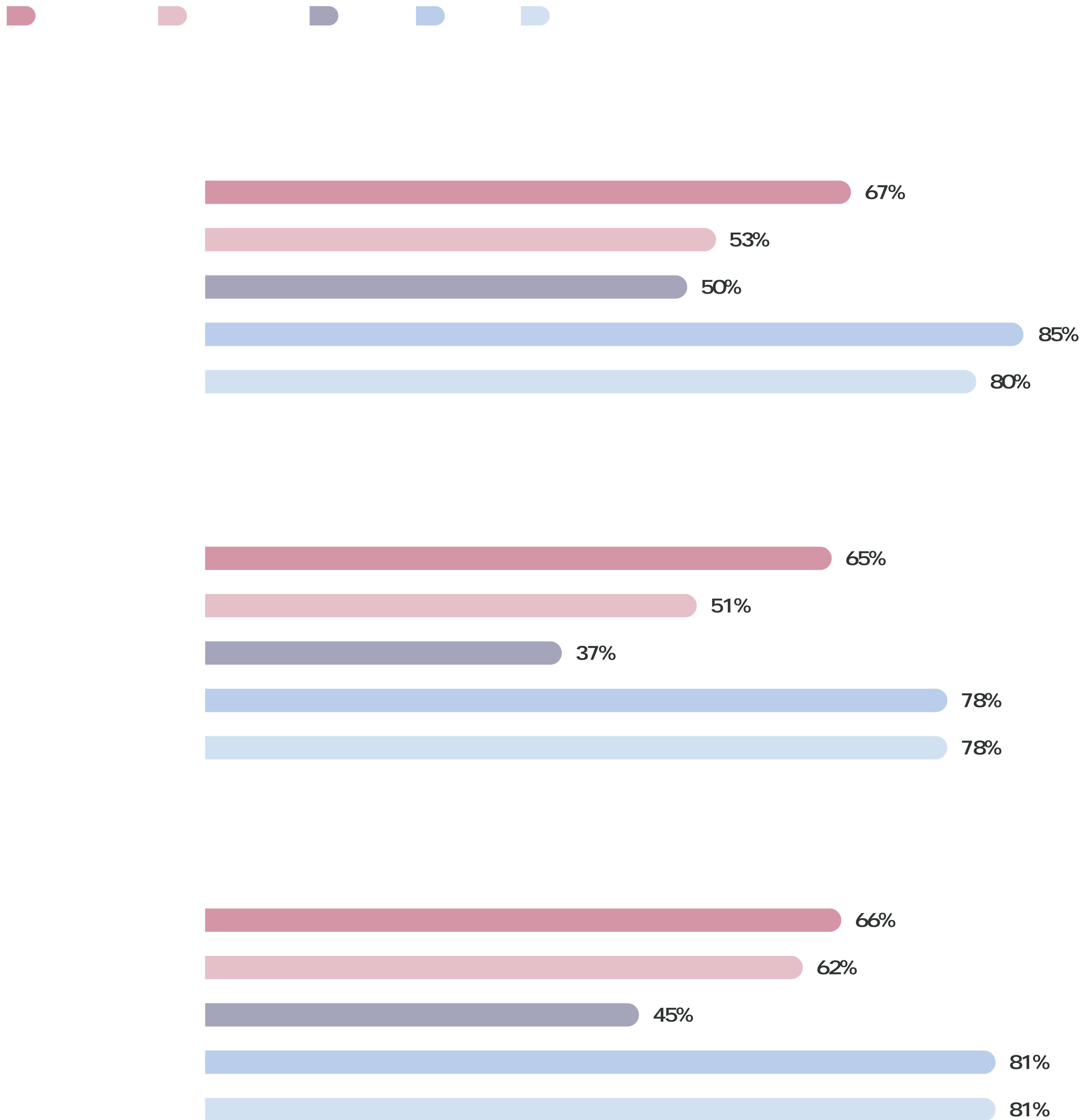


在被问到雇主有没有针对他们的工作表现预期设定明确的目标时，中国内地18-24岁的受访者中只有44%表示同意，而25-34岁的受访者则有61%同意。综观亚洲，日本的受访雇员对他们雇主的表现最为失望，只有约30%的人认为雇主设定了明确的工作表现目标。



不到半数的18-24岁 (43%) 与25-34岁 (48%) 的中国内地受访者认为雇主有充分认可和奖励他们的工作成果。同样在明确目标和充分奖励两方面，菲律宾和泰国的比例显著领先于其他地区，日本受访者的回应依然在亚洲地区中敬陪末座。

员工在工作中所付出的努力，往往不仅仅是为了完成任务，更是为了实现自我价值。对员工的工作成果有充分的奖励和认可，有助于鼓励他们持续地为公司做出贡献。



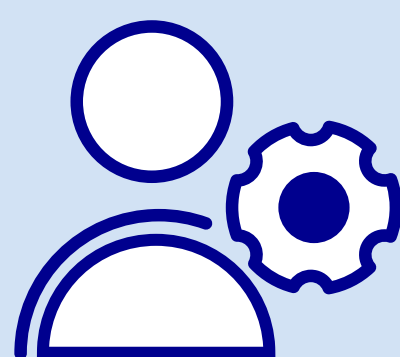
在中国内地,每三位受访者中就有两人认为他们能从工作中获得归属感和包容感,觉得自己获得了平等的成功机会,以及表示目前的工作环境能够保证性别平等。相比之下,日本受访者对于工作中上的包容性最不满意,只有不到一半的受访者认为他们的公司有提倡包容性的工作环境。

建立一个包容的工作环境非常重要,这将有助于提高员工的工作动力和满意度,从而提高员工的工作效率和工作质量,最终对整个团队的绩效起到积极的作用。

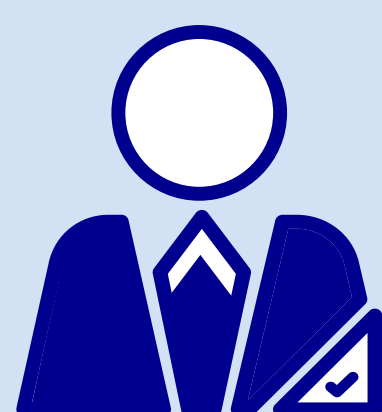
安盛识别出以下五项促进职场心理健康的重要因素,以有效支持在职人士:



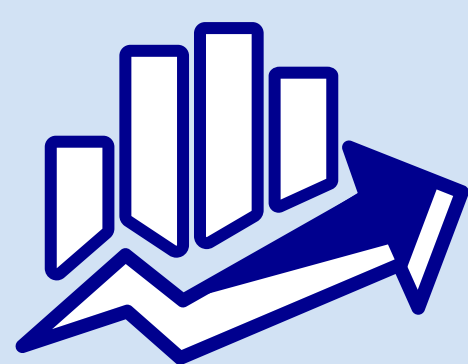
雇主在推动员工心理健康方面担当独特的角色。员工任职于有提供心理健康支持的公司,工作效率会更高,而且感到幸福快乐的机会有比没有公司支持的员工高 **2.5** 。



提高员工技能与工作要求的适配度不仅有助于提高企业的绩效表现,当员工感到他们的技能与工作要求相匹配时,他们更有信心和动力去完成任务,创造一个更健康和积极的工作环境。



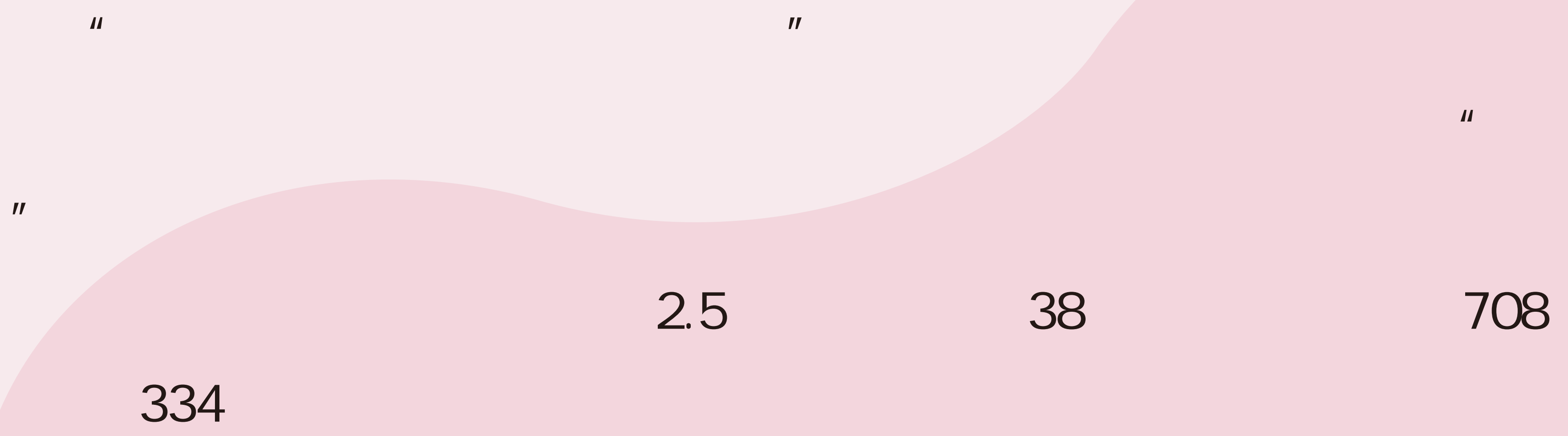
当员工拥有更多的自主权时,他们可以更好地掌控自己的工作进程和节奏,减少可能的压力和焦虑。此外,自主权可以增加员工对工作的投入感和自豪感,从而提高他们的职业满意度和幸福感。



通过明确、坦诚的沟通制定清晰的目标和期望,有助员工更好地了解自己在企业中的角色和价值,为实现目标制定有效的计划和策略,帮助员工更加专注于职业发展。



提供在职培训及发展计划是促进职场心理健康的重要一步。当员工有机会学习新的知识和技能时,他们会感到更有成就感和满足感,更好地适应企业的变化和 demand,增加其自信心和安全感。

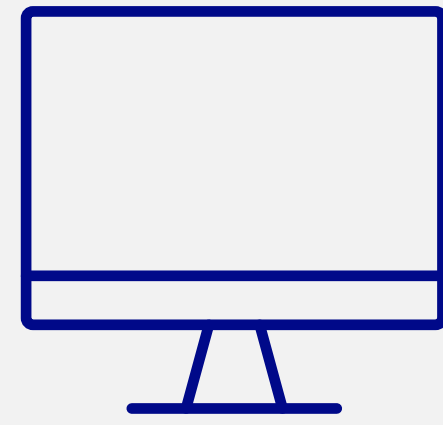
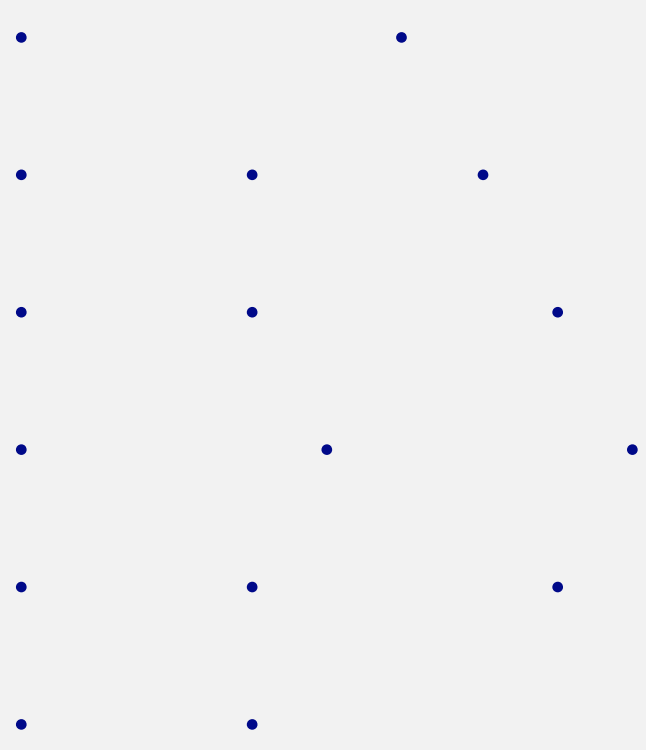


EMMA by AXA





11
18 75



2022 9 5 10
5
10 26 2022 11 1

