

ACCA人才管理沙龙 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022_ACCA_E4_BA_BA_E6_89_8D_c52_645988.htm 时至今日，Y世代已经是职场上最主要的新力军，他们也将将在社会上发挥作用并担当起重要的角色。如何管理Y世代员工，已成为不少企业关注的热点问题之一。无论从企业人才战略还是从产品市场营销来看，企业的未来发展都将取决于是否能够赢得Y世代。ACCA（特许公认会计师公会）日前联同资深人力资源顾问以及来自知名企业的高级管理人士，在广州举办一场主题为“与Y世代共舞”的人才管理沙龙，对Y世代员工的话题进行更深入以及更适合实际操作的探讨。本次沙龙的参与者不仅包括来自华南区各大知名企业的人力资源 and 培训部门管理者，还有不少掌管企业不同职能部门的中高层管理者，如总经理、财务总监等。可见，Y世代的管理不仅是人力资源部门要考虑的问题，更是不同阶层管理者所面临的人才管理难题。Y世代，泛指1980 - 1994年出生的人口。相对于X世代（1960-70年代出生的人），Y世代具有明显的性格特质，例如追求个性、比较自我、独立性差及缺乏耐性等，使得这一世代成为较难管理同时也是离职率最高的一群。外界似乎从未停止对Y世代特质的研究。然而作为管理者，更加关心的是如何与Y世代有效地沟通，激励其发挥才能为雇主更好地工作，以及如何提高Y世代的工作满意度和降低他们的流失率。ACCA广州代表处首席代表袁哲女士在致辞中表示：“作为全球领先的专业会计师组织，ACCA并没有目光局限在金融和财会的专业领域，其对人才资本的关注和研究也是由来已久，因为财会和金融行

业每年都需要吸纳大量的人才，而人才资本将越来越成为商业竞争差异的主要来源。” 据悉，此次沙龙活动分享了ACCA早前与人力资源咨询公司美世（Mercer）共同发布的一份针对21世纪新一代财务会计专才的前瞻性调查报告“‘Y世代’：潜能的觉醒”。虽然这份调查报告是针对财会专才，但其中许多调查发现也同样适用于从事其他行业的Y世代人才。调查显示：80%以上的Y世代在选择雇主时考虑的五个最重要要素包括：职业晋升和学习机会、待遇报酬、工作性质、职业保障和工作与生活的平衡。这与ACCA广州代表处在今年9月份开展的一项针对Y世代的微博网络调查结果相一致：大部分Y世代网友心目中把“成功”定义为拥有“高收入、明朗的职业晋升前景、做适合自己兴趣的工作、工作生活达致平衡和拥有快乐的心境”。对于如何了解Y世代的特性和需要，以及管理Y世代员工的技巧，知名职业心态训导师、高级行为人格分析顾问程煜麟先生（AlanChing）提出了他的专业意见。他认为不同时代赋予了各世代人们不同的特点，并没有好坏对错之分，重要的是不同世代间如何正确沟通、互相包容，消除彼此间因思维模式差异产生的误解，使不同年龄层的人才在企业内和谐发展。他还分享了如何分析Y世代的职业心态和发展潜质的技巧，并给中小企业招揽人才支招。主办方还邀请了安利（中国）日用品有限公司人才管理总监张伟虹女士和汇丰银行（中国）有限公司广州分行人力资源部经理彭秋华女士与一众管理人员热烈讨论和分享如何Y世代人才的培养策略。两位嘉宾皆是资深的人力资源管理专家，拥有多年与Y世代深入接触的丰富经验，对于企业内部的人才培养策略颇有心得。张伟虹女士指出，丰富全面的人才培养

计划能够有效地为企业培养和留住优秀人才。她认为企业应平常心对待Y世代新人类，并确保企业建立完善的人才造血机制提供充足的人才储备，确保企业正常运作。企业尤应注重培养和锻炼Y世代员工的能力，通过增加他们与团队内部的沟通，可以有效降低员工流失率。对此彭秋华女士表示同意，她认为让Y世代更多地参与企业策略发展，能帮助他们挖掘自我价值和潜能、认同和融入企业文化。同时她还认为，管理人员应以平常心看待Y世代及正常的人才流动性，所有人才培养计划的出发点都应是为使企业真诚地留住人才，为人才提供良好的发展平台。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com