學歷要求趨嚴苛 遲打工沒錢自立

美80後長唔大

二三十歲就事業有成、出人頭地，是很多初出茅蘆的年輕人追求的夢想。在美國，千禧世代（1980年至2000年出生者）卻愈來愈遲進入社會工作，賺取中位數收入水平的年齡延至30歲。這固然可歸咎於金融危機和經濟衰退，但美國進一步向知識型經濟轉型的長期趨勢，低技術職位流失、高端職業遍地開花，導致很多「80、90後」難以自立，淪為「新迷失一代」。

■香港文匯報記者 李鍾洲、林嘉朗

金融海嘯後，就業職位數目大減，競爭加劇。年輕人難覓心儀工作發展事業，或是不斷轉換兼職，或是繼續進修、不願畢業。美國喬治敦大學教育與勞動力中心最近發表報告，指20歲出頭的年輕人當中，僅1/3有全職工作，就算到了「二字尾」，全職工作者仍只有一半。數字反映相比上個世代，千禧一代較遲進入「社會大學」磨練，完全脱離父母自立的年齡亦一再推遲。

勞動力參與率 40年新低

報告又指，千禧一代勞動力參與率跌至1972年來的新低，2000年至去年期間，21至25歲青年就業率從84%跌至72%，當中男性情況較嚴重，就業率從80%大跌至65%。隨着美國進一步向知識型經濟轉型，工作崗位的入職要求愈來愈高，昔日只要求中學畢業的薪優工廠工已不復見，只有專上以下學歷的青年就業率從66%減至53%。

過去三十年的統計數據顯示，美國人去年獲得中位數收入4.2萬美元（約32.6萬港元）的年齡是30歲，遲過1980年的26歲，該收入水平正是代表個人經濟獨立。報告作者之一的卡內瓦萊指出，千禧世代較遲覓得全職工作，他們畢生的收入將因此減少起碼3%，足以影響他們的人生規劃，而消費力減少也不利經濟。

成身債 讀大學未必值

雖然僱主對求職者的學歷要求愈來愈高，但由於學貸沉重，年輕人也開始懷疑讀大學是否物有所值。26歲的羅伊讀畢2年大學後擔起了1.4萬美元（約10.9萬港元）學貸，為了還債，他過去6年不斷轉工，現時在一家咖啡店當主管，他坦言自己的未來「頗嚴峻」。教育及政策研究組織阿斯彭研究所的康韋認為，除了增加教育及培訓，應同時放眼整個經濟大環境，認為僱主應改善工作條件和待遇。

三個不同世代的性格及優缺點

嬰兒潮世代	X世代	千禧世代(Y世代)
出生時期		
1946年至1964年	1965年至1979年	1980年及之後 (包括2000年後出生的Z世代)
性格特質		
自我中心 為工作而生活 金錢是工作動力 不看重頭銜 樂觀 重視團隊合作 不擅應付紛爭 不擅處理負面批評	獨立 為生活而工作 安全感是工作動力 缺乏耐性 一心多用 注重工作彈性 目標為本 質疑權威 自力更生	自信、精通新科技 以消費者心態看待職場 私人生活是工作動力 善社交 重視道德 具街頭智慧 一心多用 堅韌 多元化 英雄主義
職場優點		
工作賣力 生產力高 具團隊精神	擅長解難 適應力強 容易合作	富工作熱情
職場缺點		
適應力低 難以合作	欠權威	欠團隊精神 工作不賣力、生產力低

資料來源：聯合國合辦工作人員養恤基金

冀做好爸媽 只1%愛名利

沉迷科技、性格迥異、聯繫強烈、重視人權，以上均是「千禧世代」的性格特徵，隨着這群總數逾8,000萬的人逐漸成為社會主人翁，他們的價值觀亦將對世界產生更大影響。雖然不少人認為他們自視過高，但其樂見世界變得更好的意願，終將成為正面的推動力。研究更顯示，只有1%選擇名成利就。

皮尤研究中心訪問了一批千禧世代，詢問他們認為甚麼才是人生最重要的事，絕大部分人認為成為稱職父母、擁有美滿婚姻或幫助有需要的人最重要。另一調查顯示，即使經濟較差，千禧一代仍樂意回饋社會，81%人會捐獻或做義工。

社交媒體起作用 助奧巴馬勝選

社交媒體的崛起對千禧世代的這種價值觀產生了相輔相承作用，他們時常在網上舉報不平事、籌款，或透過分享及討論對各種事物的看法來互相啟發。

作家沙貝爾認為，美國總統奧巴馬之所以在2008年及去年勝選，部分原因與千禧世代有關。他在研究中發現，去年有75%千禧人樂意投票，比08年多15%，當中64%支持奧巴馬，成為不容忽視的票源。奧巴馬在08年競選時，與facebook(fb)共同創辦人、本身也是千禧世代的休斯合作，成功拉攏這些選民。

辦公室起革命 穿「人字拖」上班

■其實只要工作表現好，穿人字拖上班，又有何不可？ 網上圖片

「一代不如一代」是不少出生於嬰兒潮時期人士的口頭禪，專門探討職場文化差異的作家海登．肖認為，隨着嬰兒潮世代逐步退出職場，接棒的千禧世代影響力遞增，職場文化亦出現變化。傳統上，企業老闆不會接受員工在辦公室穿拖鞋，但較年輕的管理層傾向認為，只要不影響工作效率，「輕裝」上班亦無不可。

根據海登．肖的定義，千禧世代為現年11歲至31歲的群組，人數達8,000萬，比嬰兒潮一代還多。5年前金融危機爆發，當時不少千禧世代剛步入社會，但受經濟衰退影響，成功進入職場的人數不多，嬰兒潮一代得以繼續「話事」。

樂意認真 拒絕全日候命

隨着經濟復甦，更多新世代紮職，羅兵咸永道會計師事務所估計，到2016年，該公司全體僱員中有8成是千禧世代。為減低流失率，許多公司開始向這批生力軍的新職場態度妥協。

海登．肖說，千禧世代普遍視工作為一件事而非一個場所，因此他們樂意認真工作，卻不願意長時間埋首辦公桌前或24小時候命。然而，他們與嬰兒潮一代的部分要求一致，如追求更彈性的工作時間。

年輕上司難馴老員工

美國年輕人不斷投身職場，老一輩則選擇較遲退休，同事年齡差距不斷擴大，3個年齡層即嬰兒潮一族、X世代以及Y世代共事情況非常普遍。Y世代電腦技術純熟，比前輩更快升職，「老鬼」眼見晚輩遲來先上岸，難免失望。企業要促進團隊精神，成為一大難題。

精通電腦肯承擔成升職因素

安永會計師事務所訪問美國各年齡層專業人士對不同世代人士的觀感，發現嬰兒潮一族並無因年紀大被視為懶人，相反獲公認勤奮、生產力高；X世代是最佳合作夥伴；Y世代則精通電腦科技，但較好勝和怕辛苦。

美國有公司為鼓勵員工融洽相處，建議他們分隊做義工，結果Y世代樂意參加，老一輩反而不太受落。不少Y世代事業心較重，希望迅速晉升管理層，熟諳電腦的優勢無疑有助更快升職，而希望受賞識、肯承擔和實事求是等3種特質，是僱主考慮升職人選的主要因素。

Y世代看似風光，但實質上他們對被評為溝通能力較弱、經常轉工而苦惱不已。然而亦有僱主認為，若年輕人找到一份具挑戰性、有價值和發展前景的工作，會樂意長期留任；他們開會用智能手機，也是善用時間兼顧其他工作的表現，而非心散或無禮。此外，Y世代望能向長輩學習，才會經常詢問同事對其工作表現的評價。

■年輕一代掌握科技知識，叫老一輩難以追趕。

Y世代易上位 X世代最佳員工

安永會計師事務一項有關職場文化的研究發現，隨着嬰兒潮一代陸續退休，愈來愈多Y世代成為企業管理層。有上一代員工難以適應這種職場文化轉變，面對較自己年輕的上司感到不安。但普遍而言，X世代仍被認為是最佳員工。

研究訪問1,200名不同世代和職級的在職人士，發現在2008年至2013年間，多達87%的Y世代晉身公司管理階層，卻衍生另一問題，有72%受訪者認為在職場面對的最大挑戰，是年輕員工管理年長職員。

安永美國招聘主管布萊克表示，過去5年間Y世代擔任管理層的人數激增，「仍有人誤解這世代初出茅蘆，事實上他們已工作多年，正逐漸成熟。」

嬰兒潮一代 勤力勝XY世代

儘管Y世代正上位，研究顯示受訪者普遍認為X世代在多個方面仍屬最佳，包括賺取收入(53%)、適應能力(49%)、解決問題(57%)和合作性(53%)。至於Y世代，68%受訪者認同他們對工作熱誠，但團隊合作(45%)和勤奮(39%)方面稍差。

此外，69%受訪者指嬰兒潮一代對公司貢獻良多；73%認為他們是3個世代中最勤力的一群。