

媒體聯絡人：pr@asiasociety.org

新調查：未讓 APA 員工參與決定的公司正在失去商業機會

調查發現，儘管有所改善，公司在讓 APA 參與決定方面仍有許多工作要做，因此，公司應讓員工參與策略決定並為他們提供更多發展機遇。

2015 年 6 月 8 日紐約訊——亞洲協會今日在其於紐約舉辦的[多元領袖論壇 \(Diversity Leadership Forum\)](#) 上發布了 2015 年度《美籍亞太裔公司調查》。該研究已連續進行六年，它調查不同行業的財富 500 強公司員工，以瞭解 APA 對其僱主的看法，並更深入瞭解美籍亞太裔 (APA) 員工的現狀。

「全球領先公司知道亞太裔消費者和員工領袖將在未來發揮重要作用，」亞洲協會總裁兼執行長 **Josette Sheeran** 表示。「但是，對於該團體的成長、開發和進步仍存在關鍵認知缺口。」

調查結果表明，與 2014 年相比，各個行業的 APA 對其僱主有更正面的看法。與去年相比，最顯著的改善是「APA 市場機會」，它跟蹤 APA 員工參與市場戰略的情況。84% 的 APA 員工作出積極的回應，與 2014 年相比上升了 23%。儘管有所改善，調查結果表明 APA 仍未能全面參與策略性對話。

雖然 99% 接受調查的 APA 員工關心所在公司的成功，但並非所有員工認為自己的才能得到充分發揮。表現最卓越的公司有 86% 的員工認為他們的公司鼓勵 APA 員工參與市場/商業發展活動。在其他公司，平均只有 65% 的員工認為公司鼓勵他們這樣做。表現最卓越的公司與其他公司之間存在 21% 的差距，意味著其他公司將失去商業機會，並且員工保留率更低。

APA 領袖未充分參與決定還體現在公司董事會的組成。在表現最卓越的公司，有 34% 的員工認為 APA 在公司董事會中未得到充分代表，而其他公司有 57% 的員工這樣認為。

「職業發展」是需要改進最大方面。所有 APA 員工中，有 24% 的員工認為公司在這方面做得不夠。事實上，「職業發展」被受調查者認為提高員工敬業度的關鍵因素之一。當被問及哪些因素會驅使他們全心投入工作，APA 員工給出三個最重要的驅使因素：1) 工作-生活平衡，2) 職業發展，以及 3) 多元化和員工資源團隊 (ERG)。

調查最令人驚訝的發現之一是 ERG 在 APA 員工中得到普遍支持，有 99% 的受調查者對這些團隊給予高度評價。ERG 最初作為個人分享共同利益的支援親和團隊而成立，但後來發展成為公司領導層識別素未謀面的高潛力 APA 並與之互動的渠道。調查結果表明，僱主應探討如何利用這些團體，作為讓 APA 人才進一步參與公司經營活動的方法。

《美籍亞裔企業調查》還提供現今 APA 人力資源狀況的概況。2015 年調查發現，在財富 500 強公司中的 APA 員工：

- 41%確認為東亞人；38%南亞人；9%太平洋島民／菲律賓人；8%東南亞人；3%來自多個地區
- 16%年齡在 18 到 29 歲之間（千禧一代／年輕一代）；34%年齡在 30 到 39 歲之間（千禧一代／X 一代）；33%年齡在 40 到 49 之間（X 一代）；17%年齡在 50 到 69 歲之間（嬰兒潮一代）
- 59%為當前僱主工作 5 年或更長時間
- 48%擁有碩士學位；87%擁有學士學位
- 76%被確定為第一代（出生在外國）；17%被確定為第二代（出生在美國）
- 59%出生在外國並在 21 歲或以上到達美國

如需詳細瞭解調查結果，包括企業領袖的可行性建議，請閱讀完整的[執行摘要](#)。

本調查在開展時與亞洲協會的全球人才和多元化委員會密切協商，該委員會由財富 500 強公司的 30 位多元領袖組成。它包括多元化與包容／HR 部門的直接回應，以及數千名 APA 員工的看法和意見。

關於亞洲協會 (Asia Society)

亞洲協會是領先的教育組織，致力於在全球化背景下促進美國與亞洲之間的相互理解，增強兩地民眾、領袖和機構之間的相互合作。該協會在藝術、商業、文化、教育和政策等多個領域提供洞見與創意、促進合作，從而應對當前挑戰並創造共同的未來。亞洲協會由 John D. Rockefeller 3rd 創立於 1956 年，是一個無黨派的非牟利機構，總部設於紐約，在香港和休士頓設有中心，並在洛杉磯、馬尼拉、孟買、三藩市、首爾、上海、雪梨和華盛頓特區設有辦事處。
