

2017年5月25日東岸時間9時方可發布

亞洲協會調查發現，東亞裔相比南亞裔較少可能在美國公司擔任高管職位

2017年5月25日紐約訊——根據一份針對《財富》500強公司及其他大型美國公司超過2,800名美籍亞太裔（APA）員工進行的年度調查，東亞裔員工擔任企業資深高管的機率（17%）遠低於南亞裔員工（29%）。

亞洲協會的《2017年度美籍亞太裔公司調查》發現，在企業領導者的儲備名錄中，自認為東亞裔的受訪者被列席的機率（54%）也同樣低於南亞裔（64%）。這份調查指出，這項差距可能由這兩個群體之間的文化差異所致，東亞裔較少主動爭取升遷或加薪機會。

東亞裔員工對企業的歸屬感也明顯較低，甚至在給予待遇相似的工作時，也較不願意留任原公司，而且較不願意向其他亞裔員工推薦他們的公司。東亞裔的相對不滿情緒很可能部分來源於東亞裔資深高管和行業領袖的缺失。相比南亞裔受訪者，東亞裔受訪者明顯提到缺少仿效榜樣，及在公司內部缺少亞裔高管及董事會成員的情況。

亞太協會全球人才行動計畫（Global Talent Initiatives）執行總監 **David Whitelaw Reid** 表示：「『亞洲人』及『美籍亞裔』的標籤涵蓋廣泛，本調查結果顯示出雇主應該意識到亞裔員工次群體之間的文化差異。」

美籍亞太裔的玻璃天花板

本調查也有證據顯示，亞裔男性及女性間也存在相似但相對緩和的差異，儘管兩個群體在教育程度上並沒有顯著區別。亞裔女性任職資深高管的機率（19%）低於亞裔男性（24%）。另外，在企業領導者的儲備名錄中，她們被列席的機率（56%）顯然低於亞裔男性（61%）。

一位受訪者表示：「身為美籍亞裔女性，我可以感受到這個族群進退兩難的處境。如果太暢所欲言，亞裔女性立即會被指出過於強勢而且不符合亞裔行為。」

挑戰及機會

本調查要求所有受訪者指出他們在工作場所面臨的挑戰。最常被提及的挑戰為 1) 缺乏效仿的榜樣；2) 缺乏專業成長；3) 缺乏職業發展；4) 缺乏升遷至資深職位的機會；而且 5) 有「竹子天花板」的存在。

聆聽這些反饋的雇主將會迎來良好的發展。儘管 96% 的亞裔受訪者指出關心自己公司整體的成功，令人驚訝的是，21% 表示如果在其他地方得到相似的職位，他們不會續留原公司。

為了加強人員的招募及留用，雇主也應考慮受訪者選擇雇主時最常提及的標準：1) 升遷機會；2) 職業發展；3) 工作與生活的平衡；4) 公司文化；5) 薪酬待遇。

一窺亞裔人力資本現況

本調查還提供現今亞裔人力資本的概況。調查發現，在財富 500 強公司中的亞裔員工中：

- 40% 受訪者表示為南亞裔；39% 東亞裔；15% 東南亞裔；4% 來自多重地區；1% 為太平洋島民
- 36% 年齡在 18 到 35 歲之間（千禧一代）；52% 年齡在 36 到 52 歲之間（X 一代）；12% 年齡在 53 到 71 歲之間（嬰兒潮一代）
- 57% 為當前雇主工作 5 年或更長時間
- 70% 出生在外國；20% 為其家庭中出生第一代在美國出生的成員
- 65% 出生在外國的人於 21 歲或年紀更大時才抵達美國

《美籍亞太裔公司調查》由亞洲協會全球人才和多元文化委員會密切合作完成，該委員會由來自財富 500 強公司的超過 20 位多元領袖組成。本調查包括來自亞裔員工及公司多元文化或人力資源部門的直接回應。

如需進一步瞭解調查結果，請閱讀完整的執行摘要
