



BDO 2023 年全球建筑行业调研报告

克服人才危机

重新定位建筑行业为Z世代的就业之选

2023年5月 >

建筑行业 应对人才危机

全球建筑行业正处于转折点。在许多地区，建筑业在新冠疫情后已开始回弹。在接受BDO调查的建筑公司中，有一半预计在2023年余下的时间里，员工人数将会增长。由于社会转变更为广泛，对经济适用房、基本基础设施和绿色建筑的需求亦相当高。

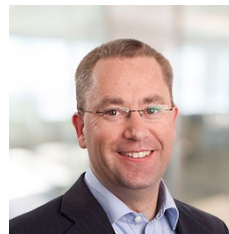
然而，更多的挑战仍在跟前。通货膨胀的压力、供应链问题和新冠疫情造成持续的工地延误，引致接续的不确定性。此外，人才缺失和流失，尤其年轻一代的缺失和流失使问题更为严重。接受BDO调查的建筑公司中，有一半表示其发现吸引和留住新加入职场专业人士非常困难。只有16%的公司表示在雇用人员填补空缺时没有困难。

建筑业必须意识到，如行业未能确保有可靠的年轻人才渠道，且能让他们看见在业内可塑的未来，行业将可能无法满足人才需求。现时学生都没有意向在这行业发展职业生涯。BDO的研究显示，在11个最吸引学生的行业中，建筑业仅排名第八。

那是什么因素导致建筑业的人才危机？我们的研究显示，加入劳动力市场的新一代，无论价值观、期望及优先考虑事项都与建筑业的高级管理人员之间存在差异。幸好这些阻碍并不是无可克服的。如果建筑公司能够倾听并适应Z世代 - 即1990年代末至2010年代初出生的人员的需求，重新弥合仍是可期的。

随着人才危机加剧，建筑业需要采取新的方法来调整人才战略。我们需要以新的思维重新定位建筑业，让建筑业成为Z世代的就业之选，并消除令学生远离建筑业的迷思及误解，让他们了解这行业能够提供，有益且多样化的职业选择。

而BDO致力帮助建筑业应对这些挑战。我们委托了全球分所就十个建筑业的主要市场就学生和行业高管进行调研。目标是了解激励Z世代的元素，以及建筑业应如何改善在Z世代眼中的印象。我们希望这份报告将展开有价值的对话，而能够讨论行业领导人员能够如何成功驾驭未来的挑战和机遇。



Arjan Endhoven
BDO全球房地产与建筑行业总监

► 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助



就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

01 建筑行业

应对人才危机

► 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

三年前,所有行业都因新冠疫情攻其不备,全球的建筑业亦受不少影响。

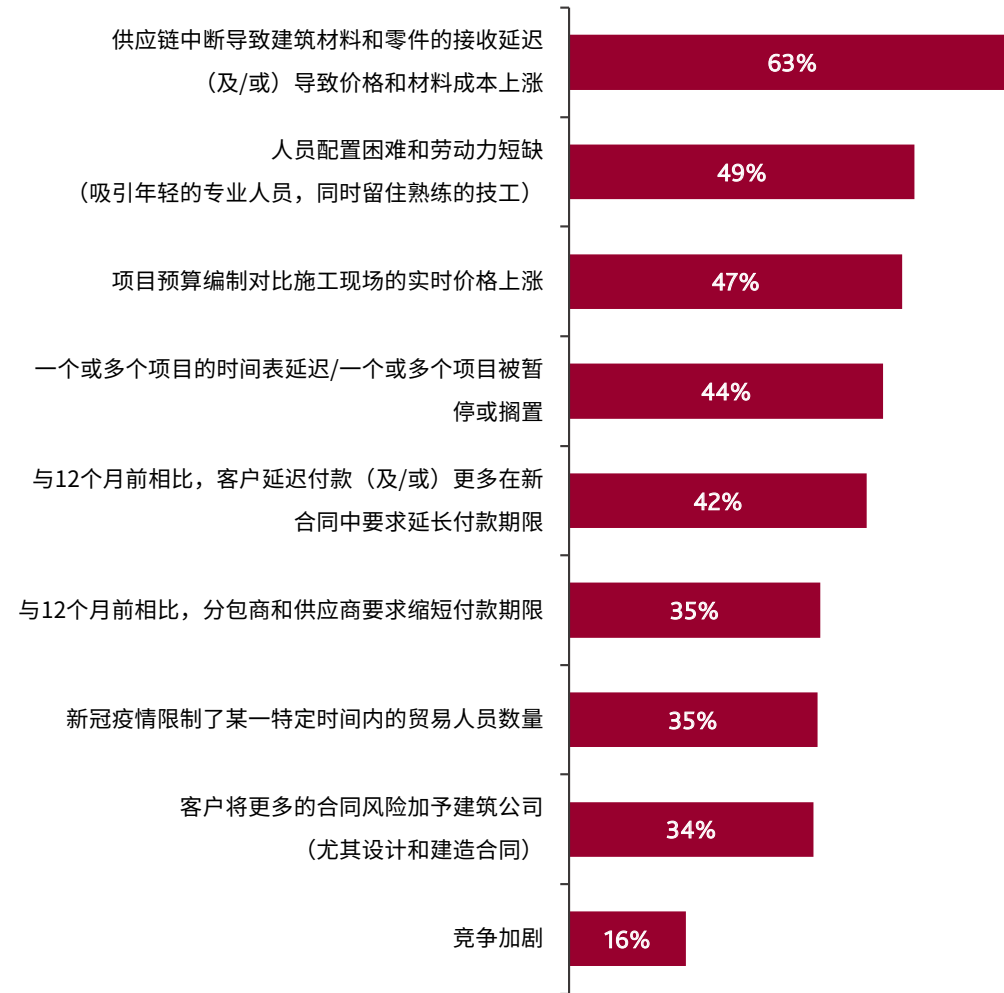
BDO的研究指出,建筑业面临由新冠疫情直接和间接带来的一系列挑战。由于招聘和吸纳技术人才以满足目前空缺和未来的预期需求困难,因此令这些挑战变得更为复杂。

新冠疫情对建筑带来的影响

论对盈利能力造成最大负面影响的问题,建筑业高管认为供应链中断为首要因素。供应链问题造成工地接收建筑材料的延迟,导致需求量大的原材料价格飙升。近三分之二(63%)的调查对象将这因素列入四大因素之一 - 见图表1。

高管认为,脆弱的行业供应链经已导致利润直接受到打击。例如,接受BDO调研的建筑业公司中,占一半以上(52%)表明在过去12个月中,由于承包商、供应商及/或分包商的破产而造成了财务损失。这类情况在发展最成熟的市场,如挪威、比利时、澳大利亚和美国,以及中等规模的建筑公司(即收入在2.5亿美元至10亿美元之间的公司)中发生得较为频繁。

除了供应链中断,行业高管最关心的其他问题包括:前所未有的高通胀对项目预算编制的实时影响、客户延迟付款,以及与新冠疫情安全政策相关的持续现场限制。



图表1: 请选出过去12个月内对您公司利润造成最大影响的因素(如适用)。

虽然通货膨胀和供应链中断等宏观经济因素对于许多市场而言,在中短期内或可能有所缓解,但高管仍表示他们仍然担心行业面临长期的招聘危机。如图表1所示,我们的调查当中,人员配置困难和劳动力短缺 - 包括吸引年轻的专业人员及留住熟练的技术人员 - 是行业领导人员第二经常提到,对利润会造成负面影响的因素。

01 建筑行业

应对人才危机

► 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

可幸之处:需求正在回升

尽管存在上述问题,建筑业的高管仍然对未来感到乐观,并在为需求增长做好准备。

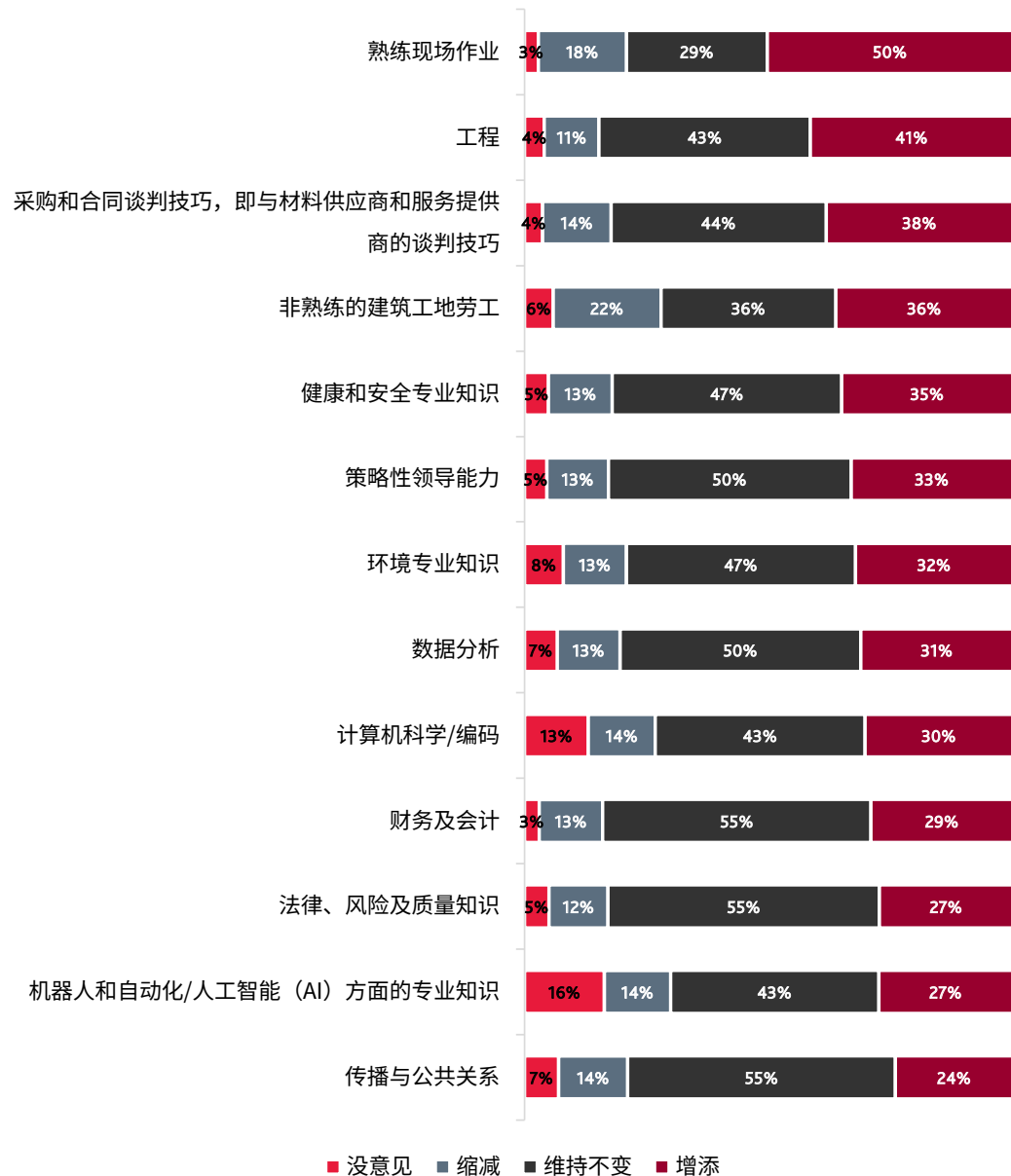
51%

超过一半接受BDO调查的受访企业预计其劳动力规模将在未来6个月内增长。

行业对整个2023年及以后正在进行的项目逐渐恢复信心,令高管人员希望投资于雇用新员工或重新雇用于新冠疫情期间被裁减的员工。相较之下,只有17%的建筑公司预计其整体员工人数将在今年有所减少。

美国、南非及拉丁美洲地区预计今年的劳动力增长幅度最大,其中每个地区都有超过60%的高管预计在整个2023年会增加员工人数。

我们的研究指出,高技能职位的招聘可能最为活跃,在全球范围内,熟练现场作业、工程和采购的职位需求最大 - 见图表2。此外,除了这些现场技术职位外,一系列包含数据分析、环境专业知识、计算机科学,以及健康和安全的其他职位都被认为是需求增加的次要领域。



图表2: 在未来的12个月, 您希望公司增添或缩减哪些人员?



01 建筑行业

应对人才危机

► 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

技术劳工短缺

建筑业的高管发现他们面临两难的局面。随着行业信心恢复和宏观经济冲击平息,行业或因需填补过去三年困难时期后需求迅速回弹的空缺,而导致技术劳工短缺。我们的调查提出几个高管应注意的警告信号。

50%

受访的企业高管认为很难吸引及留住新加入职场的专业人员在建筑业任职。

在10级困难程度之中,大多程度为7级及以上。

尽管我们的研究显示,人才危机存在于所有市场,但荷兰、澳大利亚和拉丁美洲地区的决策人员对人才危机的反映最为强烈。

14%

认为填补空缺「极其困难」。困难程度为9或10级。

16%

表示在吸引和留住新加入职场的人才并没有困难。



建筑业高管的招聘经验

您认为机构最难招聘具有哪些主要技能的员工？



- 「很难招募具自我激励和努力工作的年轻人。」 - 美国



- 「寻找愿意全力以赴的年轻工作者。」 - 澳大利亚



- 「工程人员。很多人持有假学历,目前最好的办法是联系他们的推荐人,确认学历是否真实。」 - 南非



- 「一般技能都很困难 - 问题是劳动力短缺。我们尽最大努力计划资源以匹配需求,但当根本不存在劳动力时,我们也无能为力。」 - 加拿大



- 「我们认为最难寻找具有专业技术技能和高阶软技能,如领导力、解难能力及团队合作的候选人。」 - LATAM (墨西哥)



- 「具有管理和领导能力的人。」 - 澳大利亚



- 「在应用程序开发和云端管理方面的专家。」 - LATAM (哥伦比亚)

> 在本报告的接下来部分,我们将揭露Z世代拒绝从事建筑业的原因,以及建筑公司可采取什么策略来克服这人才危机。

Z世代 了解驱动未来劳动力的因素

现时加入劳动力的一代选择比以往来得多。尽管如此，一般学生仍然倾向加入较得前几代毕业生青睐的行业。

在我们的调查中，最吸引Z世代受访者的行业为科技、媒体及电信行业(42%受访的Z世代表示对从事这些行业「非常感兴趣」、生命科学及制药(41%「非常感兴趣」)，以及金融服务(37%「非常感兴趣」)。

Z世代:有能力且受社会推动的一代

Z世代不愿意考虑从事建筑业背后的原因是什么?要回答这问题,必先了解激励这一代人的因素。在我们的调查中,当我们要求学生就职业选择的14个重要因素进行排名,他们都把工作与生活平衡和身心康泰列为首要因素。在排列职业选择时,接近半数(48%)的人认为这是「必要的」,而37%的受访者则认为「重要的」- 见图表3。

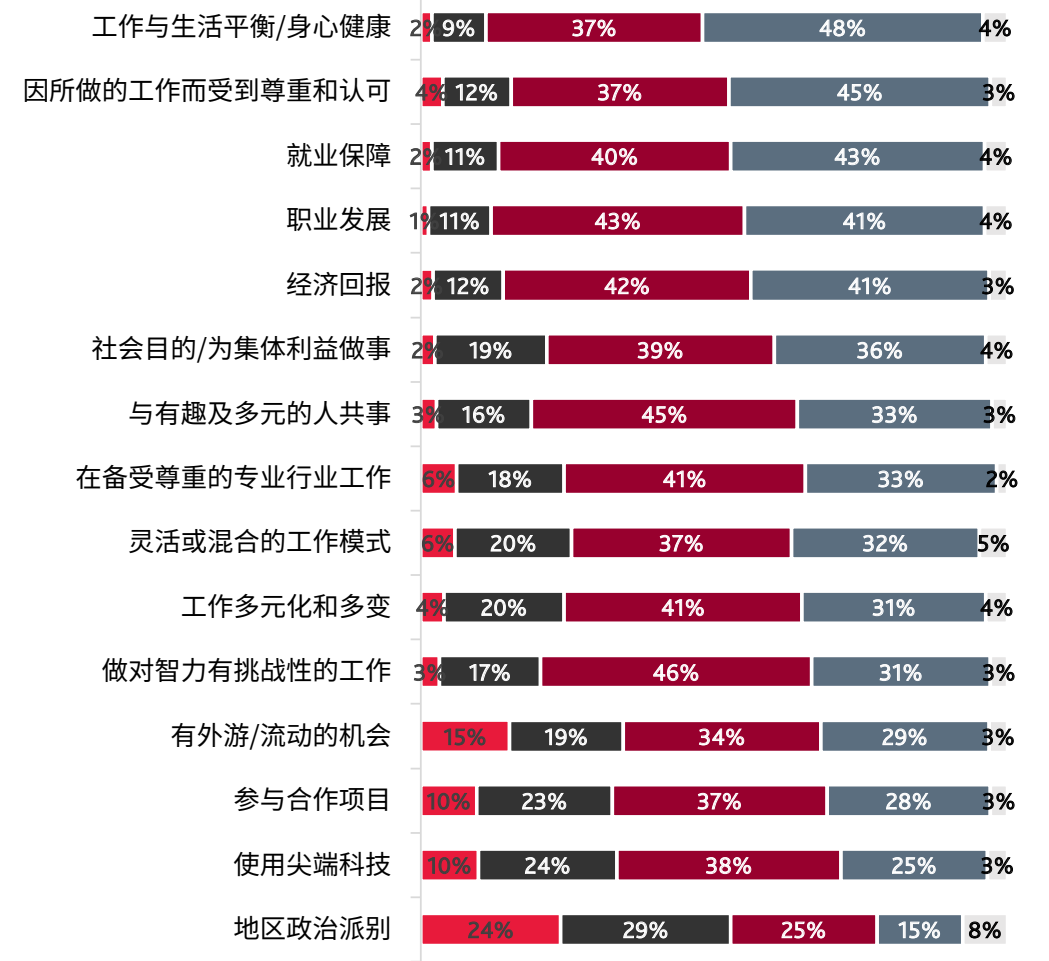
相较之下,只有

28%

Z世代对建筑业的职业感兴趣。

受欢迎程度在我们研究的11个行业中,仅排名第八。

近三分之一的学生(29%)表示对毕业后加入建筑业完全没有兴趣,其余的学生不太确定建筑业是否适合或需要更多的信息来说服他们加入行业。



图表3: 在选择未来职业时, 以上因素对您而言有多重要或不重要?

- 01 建筑行业
应对人才危机
- 02 就业增长
建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹
- ▶ Z世代
了解驱动未来劳动力的因素
- 04 弥合落差
认建筑业与Z世代的期望变得一致
- 05 主动改变Z世代的观念
解决建筑业的形象问题
- 06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态
- 07 结语
BDO给Z世代的信息
建筑业高管的实践经验
- 08 聚焦不同国家
澳大利亚
比利时
巴西
加拿大
拉丁美洲
荷兰
新西兰
挪威
南非
美国
- 09 关于BDO的调研
- 10 BDO可如何提供帮助

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

▶ Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

调查结果显示,Z世代认为自己有能力,并有意愿选择与生活其他方面(如家庭、朋友和其他关系)相结合的职业。他们希望享受工作之余,可同时选择能够提升身心健康的职业。

然而,Z世代亦强烈认为,希望在工作场所的贡献能够获得尊重和认可:45%的受访者认为这是「必要的」,37%的受访者认为这是「重要的」。而在影响Z世代决策的五大因素中,职业发展的容易程度亦是其中之一因素。综合而言,以上两项因素表明Z世代高度重视个人发展,并希望选择能够快速发展职业生涯的职业,以表彰表现。

虽然经济回报对Z世代很重要 - 他们意识到生活成本上升,希望自己的努力能得到公平待遇 - 但对他们而言,所选择的行业是否能提供就业保障和长期发展潜力亦同样重要。

至于排在头五大以外的因素,Z世代受利他主义驱动。他们高度重视具有社会目的或为集体利益做事的职业,以及是否能与不同群体的人共事。这些因素对他们而言比工作本身的性质更为重要。

诸如对智力有挑战性、多元化的工作,以及使用尖端科技等因素在Z世代的排行榜中排名靠后。尽管这些因素对许多人而言仍然相当重要,但仍不及就业保障及身心健康般关键。

环境影响的重要性

除了社会目的,Z世代亦表示职业对气候的正面影响同样重要。在我们的调查中,60%的年轻人对气候变化有正面影响的行业评分至少有7分,而10分为「非常重要」。超过四分之一的人(26%)认为这项因素的评分至少为9分(满分10分)。

来自巴西、拉美和南非的学生最可能认为,在对气候变化有正面影响的行业工作非常重要。我们的研究发现,最受紧急气候负面影响的行业与未来希望从事对气候有正面影响的行业的Z世代有密切关系。



弥合落差 认建筑业与Z世代的期望变得一致

研究明确指出Z世代在选择未来职业时的驱动因素。然而，调研同时揭露了三个造就建筑业人才危机的核心落差问题，其中包括：

01 动机落差

行业高管在评估Z世代选择职业的考量时，并不了解Z世代在选择工作时的真正重要因素。

02 观念落差

Z世代不相信建筑业的职业能实现他们认为最重要的职业愿景。

03 ESG (环境、社会及管治) 落差

Z世代认为建筑业在环境影响及更广泛的社会承诺落后于预期。

动机落差

Z世代表示在考虑未来职业选项时，将工作与生活平衡和在工作获得的尊重列为最重要标准，但建筑业的高管人员并没有意识到这一点。

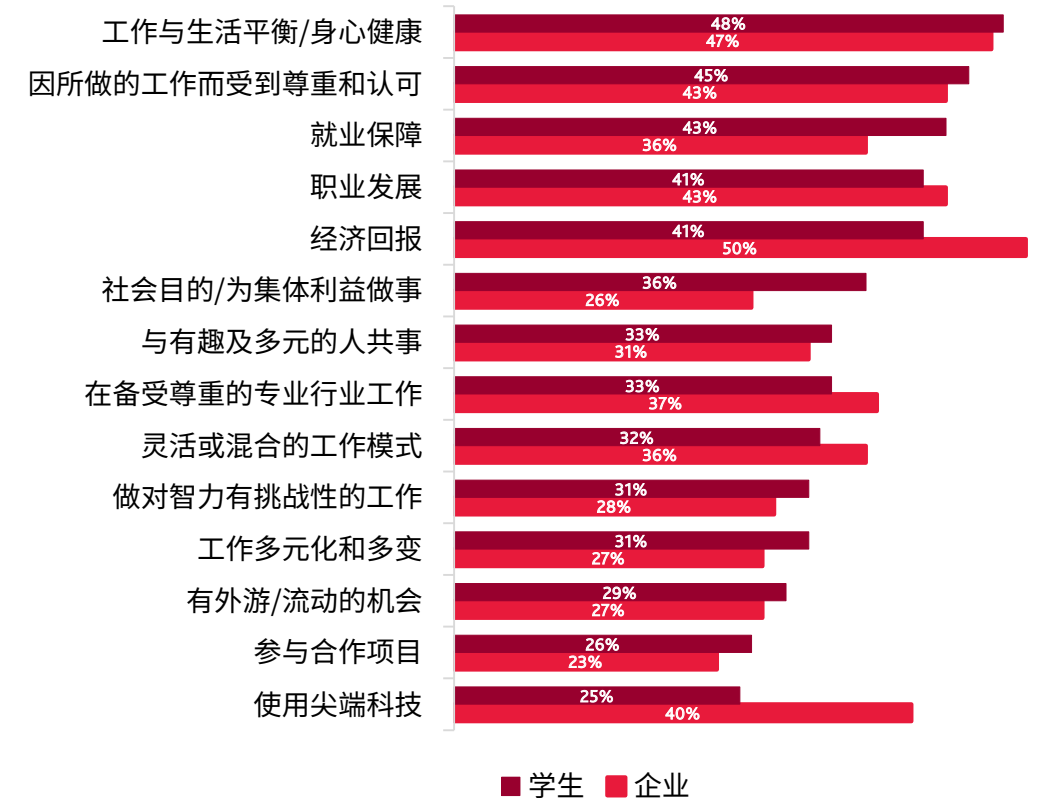
高管人员认为，Z世代最大的动力是经济回报，

一半受访的高管认为这是Z世代的「必要」因素，而事实上这只是Z世代的第五大重要因素，只有

41%
认为是「必要」的。

除了误解经济回报对Z世代的重要性外，高管人员亦认为相比起研究所示，能使用最新科技对Z世代而言更有驱动力。

然而，图表4显示，虽然只有25%的学生认为工作能使用尖端科技是他们职业中其一的「必要」因素，40%的高管却认为这才是对Z世代而言「必要」的。



图表4: 您认为在选择未来职业时, 最重要的衡量因素 - 认为是「必要」的百分比

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

► 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

► 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

这些落差显示高管并未真正重视对Z世代而言最重要的因素。

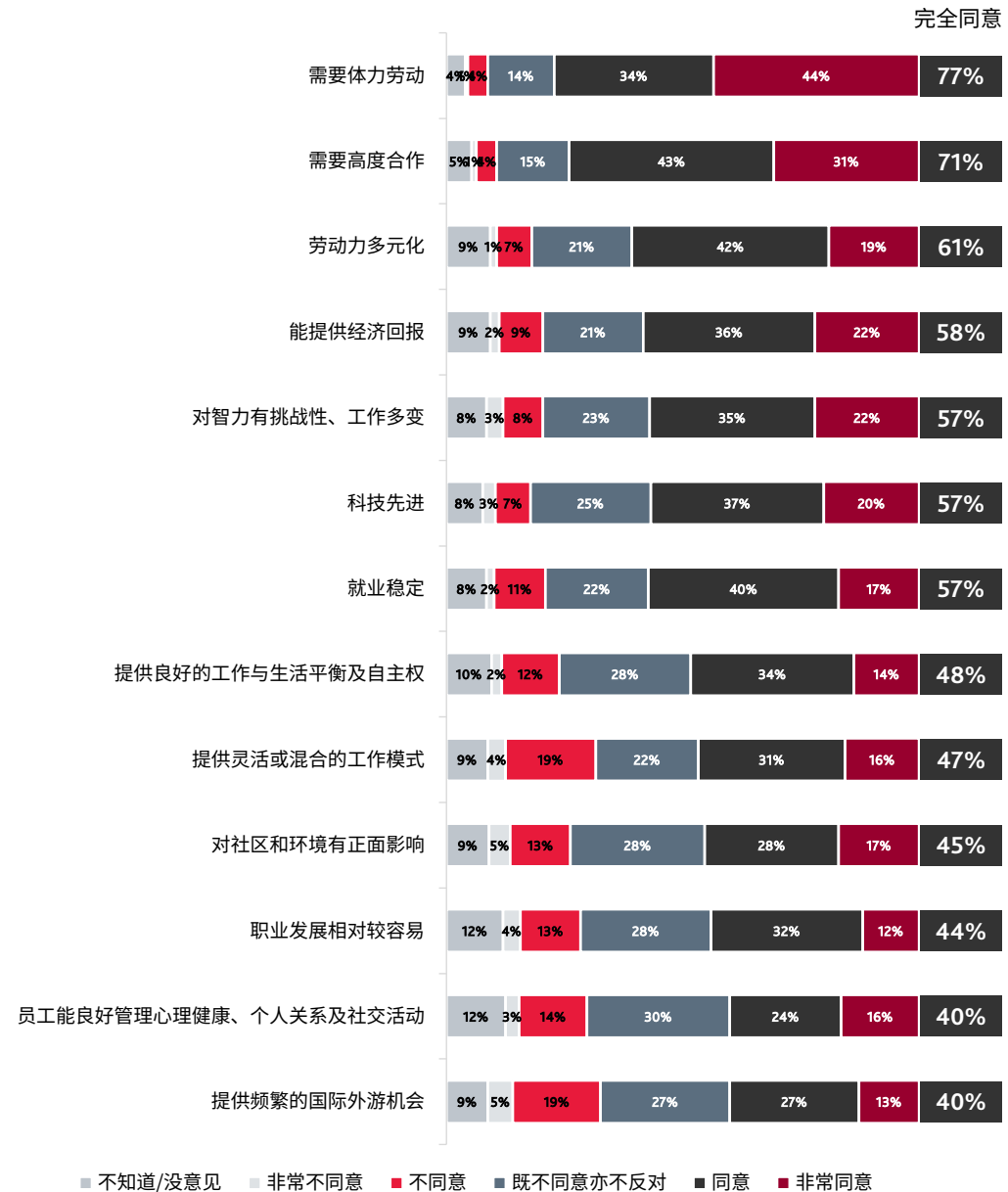
他们忽视了就业保障及社会目的为Z世代带来的动力及其重要性。

研究显示,这是两群人之间最大的落差。

观念落差

学生很清楚对未来职业的期望,而他们又是否相信建筑业能给予他们所想的?调查结果显示,Z世代追求的和他们认为建筑业的职业能提供予他们的存在重大差异。

例如「工作与生活平衡和身心健康」是Z世代认为最「必要」的因素。然而,不到一半(48%)的学生认为建筑业能提供良好的工作与生活平衡及自主权 - 见图表5。



图表5:您在多大程度上同意或不同意以上关于建筑业职业的说法?- 学生



01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

► 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

其他重要的观念落差在于Z世代对建筑业的认知：



57%

只有57%的受访者同意建筑业就业稳定，而这因素是Z世代在选择工作时的第三大重要因素。



44%

只有44%的受访者同意在建筑业有相对较容易的职业发展。Z世代更希望透过持续发展和进步获得回报和尊重。



40%

只有40%的受访者同意员工可在建筑业良好管理心理健康、个人关系和社交活动。而Z世代高度重视在工作场所的身心健康。

Z世代认为与建筑业最连上关系的是能参与合作项目及在经济上有回报，但这两项对他们衡量职业选项时较为次要。这说明了如果Z世代对建筑业的看法没有根本性的转变，则与金融服务、制药或科技等更具吸引力的行业相比，只会越来越少毕业生优先考虑从事这行业。

ESG落差

Z世代
十分之六

的受访者认为在对气候变化有正面影响的行业工作非常重要，

而恰好在我们的调查中，受访的学生认为建筑业是对环境最有害的行业之一。

三分之一的受访者(32%)认为建筑业对气候只有负面影响，仅次于制造业及工业，其中43%认为制造业及工业对环境只带来负面影响。在接受BDO调查的学生中，只有36%的受访者认为房地产与建筑业对气候带来净正面影响。

然而，不仅仅是对环境的负面影响引致Z世代背离建筑业。在BDO的调查中，只有45%的受访者认为建筑业对社区有积极影响。对于新加入职场的一代而言，他们对工作「行善」抱有强烈的信念，希望潜在雇主能在这些范畴带来实际的影响。



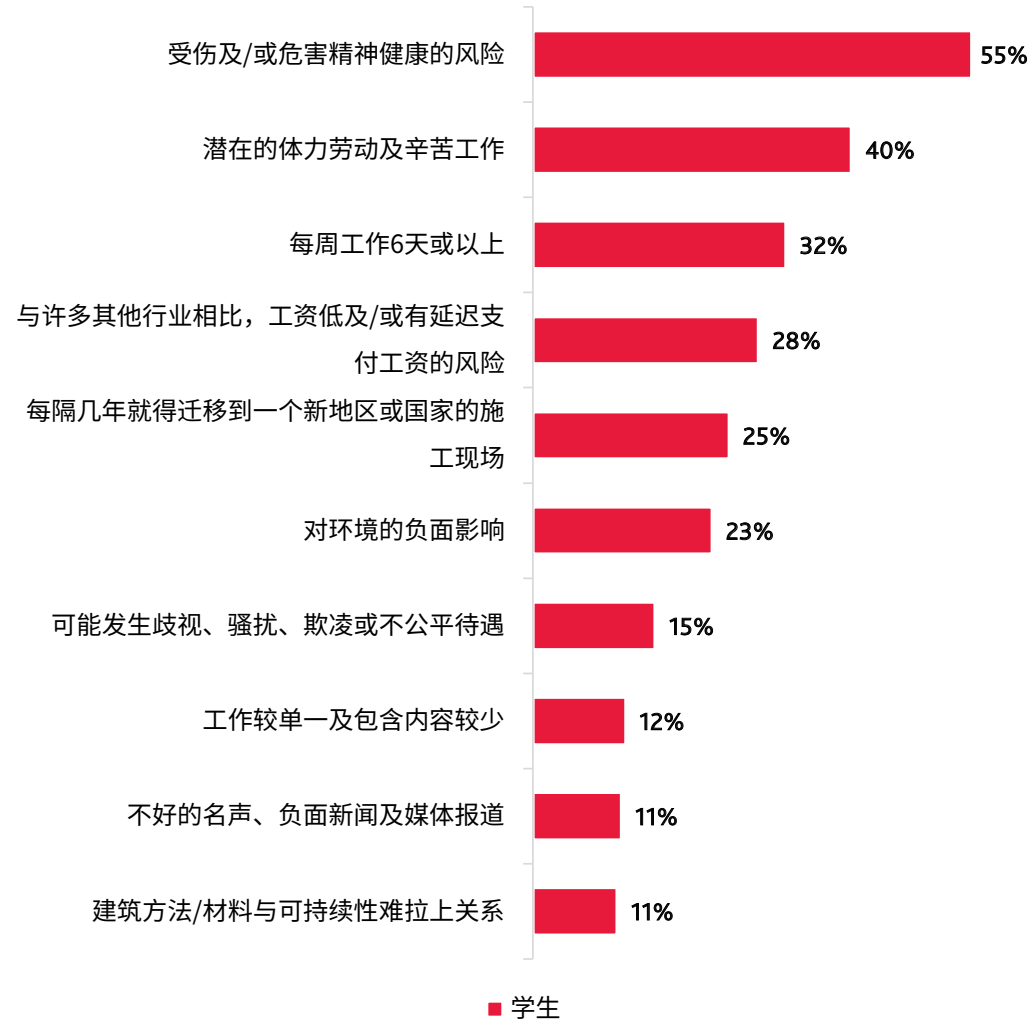
主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

为了应对BDO研究中强调的落差, 建筑业高管需尽力消除Z世代受行业迷思主导的想法。研究显示, 建筑业高管需专注于三项主要事项。首先是挑战萦绕在Z世代脑海关于建筑业的陈旧观念。其次是扩阔Z世代对建筑业现有职位的认知。还有是探索建筑业在实现零碳排放的过程中可能带来的正面影响。

消除对建筑业的刻板印象

学生表示对建筑业职业却步, 是由于他们认为建筑业代表着危险和辛苦的实质工作环境。在接受BDO调查的Z世代中, 超过一半(55%)的受访者认为从事建筑业的主要缺点是有受伤及/或危害精神健康的风险 - 见图表6。在BDO调查的所有市场中, 学生一直提到的前两个缺点是受伤及/或危害精神健康的风险, 以及潜在的体力劳动及辛苦工作。



由于Z世代非常重视工作健康和身心健康, 因此建筑业的雇主须证明他们关心员工的身心健康。虽然行业的一些职位无疑涉及一定程度的体力劳动, 但这是对行业工作过度单一的刻板印象, 并没有反映出行业能提供予毕业生的广泛职位选择。

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

► 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

► 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助



拓宽Z世代的视野,超越单纯的技术工程职位

图表6显示,Z世代在很大程度上仍然保留对建筑业的陈旧看法:建筑业具挑战性、需辛苦的体力劳动、往往需要每周工作六天,以及与其他行业相比,提供的经济回报或就业保障较不理想。然而,现实情况却截然不同。

高管人员需尽力向新加入建筑业的毕业生解释行业多元化的职位和机会以消除成见。

我们的研究显示,Z世代将建筑业的职业与工程、健康和专业知识,以及熟练的现场工作等能力紧密联系起来。他们或不能看到与行业相关的其他广泛技能,例如财务及会计、数据分析、计算机科学或法律专业知识等。

在最为愿意考虑从事建筑业的学生中,最可能吸引到他们的职位为项目管理及建筑管理等角色(55%表示对这两个职位最感兴趣),紧随其后为工地工程师、工程经理和技术专家。他们主要为男性,且已学习工程或其他科学学科一段时间。建筑业高管的任务是向更多学生展示行业有相关的选择提供给他们。

重新定位建筑业的ESG叙述

建筑业高管需尽力扭转Z世代认为建筑业较其他行业ESG凭证较差的看法。许多学生对行业的误解基业内最明显的迹象 - 污染、噪音、浪费及对社区的破坏 - 而没有深入了解行业在ESG相关问题上所达成的积极进展。

比如我们的研究显示,大多数学生并不完全了解行业通过建造新的节能建筑和改造旧资产,达到当代绿色建筑标准,从而

支持净零碳排放的过渡工作。

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

▶ 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

如果各国政府希望 在未来十年实现 净零承诺， 有关工作则至关重要。

建筑业同样可以提供重要的社区利益，如当地就业、社区重建和对当地企业及供应商提供支持等。

我们的研究发现，向下一代提出这个论点并非绝无可能，然而，机会并不等人。我们的研究当中，这一代对建筑业气候影响的看法与对建筑业的兴趣水平有着强烈关联。在南非、澳大利亚和美国等市场，Z世代对建筑业在改善气候扮演的角色理解最深，可见他们最为愿意考虑在建筑业工作。在其他市场，如加拿大、挪威、比利时和巴西，则有更大需要说服学生相信这行业的ESG凭证。



刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

现在是建筑业决策人员从根本上重新思考如何吸纳和留住人才的好时机，从而缩小与其他Z世代认为更具吸引力的行业之间的差距。研究显示，目前的招聘策略并没有为建筑机构带来预期结果。

决策人员应考虑从三个具体方面进行改善，解决问题，包括：让性别更多元化，按Z世代的兴趣传递信息，以及优先关注最有效的沟通渠道。

应对性别单一的挑战

性别对我们的研究很关键。

我们发现，性别与对建筑业的兴趣有明显关联，

男性比女性对建筑业更有兴趣。

很多建筑业高管已意识到这一挑战：



58%

58%的受访者表示已经制定计划及程序，吸引多元化的劳动力。



37%

然而，这意味着超过三分之一(37%)的企业没有具体解决性别单一挑战的计划。



12%

研究中亦有12%的受访者不清楚机构存在哪些用以解决性别单一问题的举措(如有)。

调整有关建筑业的招聘信息

正如本报告前几节所说明，Z世代和建筑业高管对行业的职业认知有着明显的不一致之处。缩小这一差距的其中一个方法是行业决策人员确保他们的招聘策略集中在最能引起Z世代共鸣的信息上。

除了强调Z世代对在建筑业工作的期望 - 如工作与生活平衡、身心健康、职业发展及认可 - Z世代亦向我们表示其他他们最感兴趣的具体信息。

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

► 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助





01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

► 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

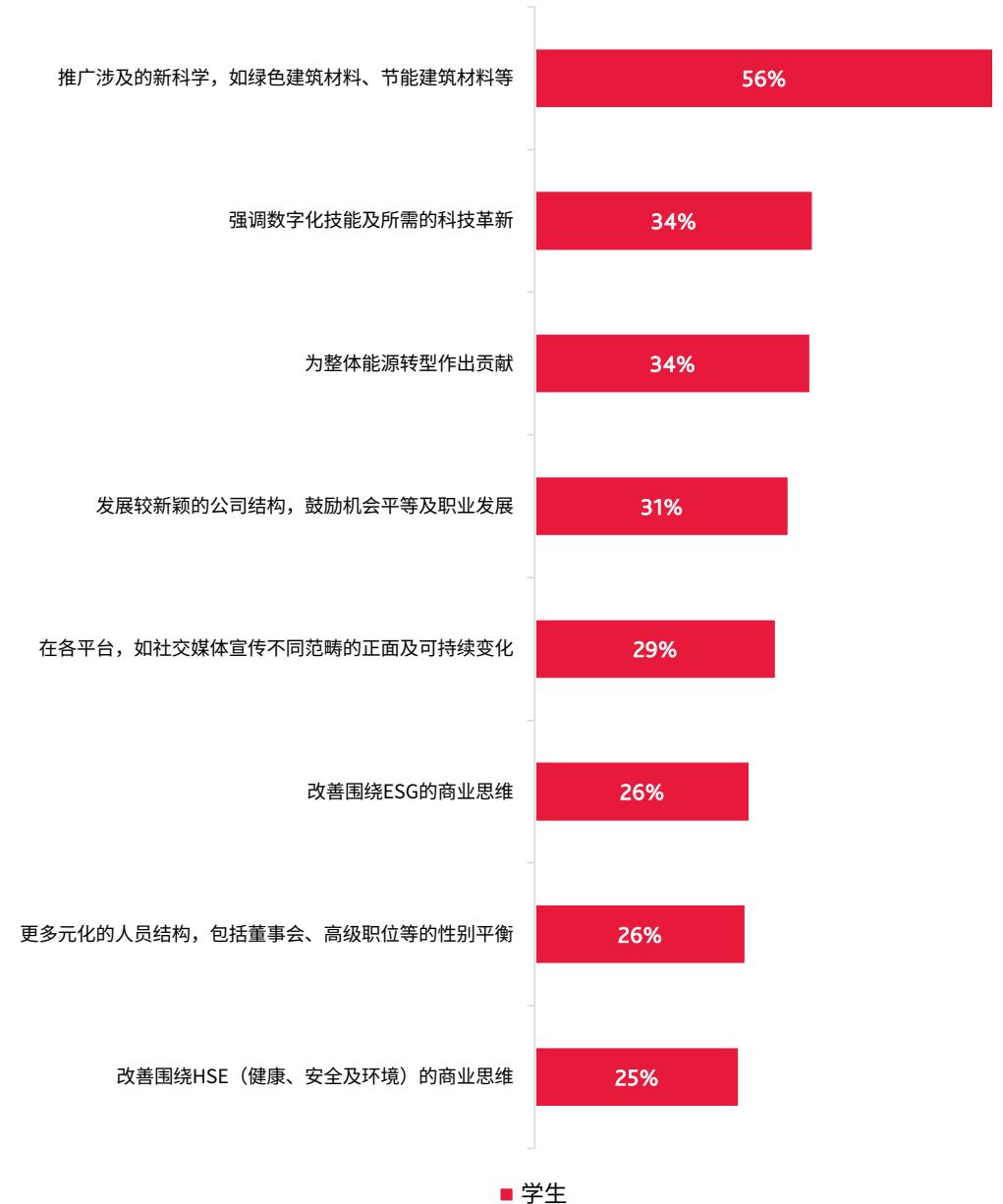
10 BDO可如何提供帮助

56%

的学生表示,他们鼓励建筑业公司重点推广行业涉及的新科学,

例如绿色、循环及节能建筑材料的设计和安装 - 见图表7。

Z世代认为行业需要从更多范畴着手,吸引新的人才加入,包括强调行业核心的数字化技能和科技革新,强调行业在绿色转型中发挥的作用,以及通过更开放的公司结构促进工作场所的机会平等和多样性。



图表7:为鼓励更多年轻人才加入, 建筑业应专注于哪些范围?最多选择三个。

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

► 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

招聘渠道：对数字化的警告

Z世代目前与潜在雇主就工作机会进行沟通时，最偏好使用电子邮件：63%的学生选择这种方式作为首选联系途径。出乎意料地，较少Z世代偏向使用社交媒体平台，如LinkedIn（只有26%受访者）、短信（25%）或专业招聘平台，如Indeed（17%）。

我们的研究显示，企业倾向使用社交媒体进行宣传。54%的决策人士会利用社交媒体，而46%则会利用招聘平台。这些渠道透过沟通有关行业的关键信息和消除行业迷思，重点提升建筑业作为潜在雇主的形象。然而，在与Z世代建立一对一沟通及了解具体职业机会方面，则效果略欠显著。



汲取同行的经验及教训

您们正采取什么措施以解决技能短缺问题？

您们机构在吸引年轻人才方面有哪些策略？



- 「雇用符合条件的员工似乎很容易，但其实是艰难的工作，并肯定需要时间。所以我们已经开始招聘人员，并在现场对他们进行培训 - 大多数人都适应实际着手工作然后学习。」 - 美国



- 「参与招聘会和职业活动，向青年人才展示公司和行业。有效沟通公司文化和就业机会。」 - LATAM (墨西哥)



- 「.....为解决短缺问题，我们将以公司名义向有兴趣进行工程研究的学生提供助学金，并在完成学位后，雇用他们为实习生为我们工作。」 - 南非



- 「增加补偿和福利，亦试图花时间向他们展示在这个领域的未来机遇。」 - 澳大利亚



- 「在家工作令现时的工作模式变得更加灵活。而且我们不得不与年轻员工谈论起薪和雇用奖金的事宜。」 - 美国

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态**▶ 结语**

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研**10 BDO可如何提供帮助**

结语

BDO给Z世代的信息

建筑业正在号召新人才，帮助应对现今社会面临的一些最大挑战。建筑业职业提供真正能够带来改变的机会。行业提供在科学、科技及社会影响最新发展走向的前沿工作机会。

您会是响应行业号召的那位吗？以下是Z世代应该重新审视建筑业职业的五个原因。

01

行业正在积极招募。

行业的大部分公司都有计划扩充员工团队。随着新冠疫情过后，需求回升，行业正积极招聘及寻找应届毕业生和新加入职场专业人士。

02

提供多元化的职位。

建筑业的职业远不止于工程或项目管理。虽然这些技能的需求量大，但建筑业亦在寻找具有广泛技能、学位科目和经验的人才。

03

行业变得具包容性。

大多数建筑公司正在采取积极措施，吸引更多元化及更高包容度的劳动力。行业正在摆脱以男性为主的定型观念，并在改善工作场所的性别平衡和员工的身心健康。

04

很大机会对社会及环境带来真正影响。

通过加入建筑业，有机会带来真正的改变，以及在绿色建筑、社区基础设施及对社会有影响的最前沿项目工作。

05

行业提供长期的就业前景。

随着建筑业的高需求，建筑公司投资更多于技能发展，为新加入职场专业人士提供长期发展机会。



结语

建筑业高管的实践经验



01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

► 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

对于建筑业的决策人员而言，现为接受新思维和新方法以吸引和留住人才的时候。

BDO的研究提出五项实用策略。这些策略将帮助建筑业公司克服人才危机，并将自己重新定位为未来入行人士心中的首选雇主。

01

传递更多有关就业保障和工作场所健康的信息。

下一代人才正在寻找能够提供稳定和长期个人成长及发展机会的职业。建筑业的公司应更着力传达其为改善工作与生活平衡和灵活性、员工健康、心理健康、多元性别、工作安全措施，以及长期职业发展所做的努力。我们从Z世代得知，他们并未从建筑业的潜在雇主获得足够的激励信息。

02

加强宣扬行业对环境和社会的影响。

建筑业需要更好地倡导正在进行的工作，以改善对环境和社会的影响。建筑业在支持净零碳过渡方面发挥重要作用，透过采用可持续设计、施工方法及安装循环和节能的建筑材料，以及改造旧资产，使其达到当代绿色建筑标准。在向下一代推广建筑职业的优点时，有很好的机会可带出这一点。

03

聚焦广泛的就业机会。

Z世代目前并不了解各种技能如何适用于建筑业的职业。高管在业内工作时，应强调有关技术、机器人和自动化，以及数据和云端管理、网络安全和人工智能(AI)方面所需的数字技能等令人雀跃的工作机会。建筑业需证明行业对其他广泛学科专业的人员亦有一定吸引力，不仅是对工程学科专业的人员。

04

结合伙伴关系，以建立未来人才管道。

成功的建筑公司正通过与当地学校、学院及大学的年轻人合作，尽可能广泛地积极促进就业机会。这有助于打破年轻人对建筑业的负面看法。一些公司提供学徒或实习机会，有时包括奖学金或助学金，帮助来自较差背景的学生获得加入行业的途径。

05

加大对培训和多元举措的投资。

除了吸引新一代的人才，建筑公司亦需确保努力培养现有员工的忠诚度和留存率。成功的企业正在提供培训计划，确保现有员工拥有获得成功所需的适当技能水平，并使现有员工能够提高技能，担任新的职位。公司亦在增加对多元举措的投资及提高包容度，确保所有员工，无论其背景如何，都感到有能力在行业取得成功。

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

► 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

聚焦澳大利亚

Z世代期望从现金紧张的行业获得更好薪酬

我们在澳大利亚的建筑研究涵盖50个企业受访者和50名Z世代受访者。澳大利亚的研究亮点包括：



一个缺乏现金的行业。

澳大利亚的建筑业高管较多报告在过去12个月内因承包商或供应商破产而遭受财务损失：澳大利亚为64%，全球则为52%。除了人员问题，影响澳大利亚建筑业利润的三大负面影响中，有两项分别为供应链中断导致延误或涨价（共66%受访者提到），以及客户延迟付款（52%受访者提到）。



学生将建筑业与经济回报联系在一起。

研究显示，与全球同龄人相比，澳大利亚的Z世代更有可能将建筑业的职业与经济回报联系起来：66%的受访者同意建筑业能提供经济回报，而全球的Z世代则为58%。他们亦更有可能认为行业能提供经济上的发展：其中有50%，而全球44%。然而，澳大利亚学生因艰难的体力劳动和受伤风险而对建筑业为之却步，分别有38%及36%的受访者认为这两项是在行业工作的最大缺点之一。



扩大人员配置放优先。

42%的澳大利亚企业预计在未来6个月内会增加员工人数，因此各机构都在关注员工发展。在建筑业高管提出的四个最重要的优先事项中，有三个与人事有关，分别是：提供具吸引力的工作场所环境（58%的受访者认为是优先事项），培训和技能发展（56%），以及吸引、招聘和留住员工（48%）。



在性别差距方面落后。

企业认为多样性和性别平衡是建筑业需要关注的最重要领域之一，以鼓励年轻人才加入。然而，根据澳大利亚工作场所性别平等机构（WGEA）的报告要求，改善性别平衡仅是澳大利亚40%企业的首要业务重点。



对建筑业未来的看法不同。

在澳大利亚，对建筑业未来发展重点的期望差距尤其大。50%的学生希望看到建筑业专注于推广新的科学，以确保适应未来发展。30%的受访者希望更多了解建筑业如何为整个能源转型作出贡献。然而，企业决策人员对这些问题的关注度较低，分别只有32%和16%的受访者强调是招聘策略中的关键信息。

『建筑业在澳大利亚雇佣约100万名人员，是澳大利亚经济的其一得最大贡献者。由于恶劣天气和供应链成本的影响，行业目前面临收入增长减少和现金限制的挑战。这突显提高运营绩效的重要性，因此需要吸引、招聘和留住人才。』

BDO全球建筑调研报告的结果强调澳大利亚建筑业的主要机会，将为行业和澳大利亚经济带来更可持续和有利可图的未来。在考虑ESG策略和员工健康时，澳大利亚建筑公司有有必要采取行动，并「言行一致」。在可持续发展报告方面，澳大利亚仍有很多事情需要处理，Z世代不仅关注机构如何在业务中推广ESG，更重要的是，企业如何积极参与全球排放的转变，以及ESG如何影响机构的每一个商业决策。

澳大利亚建筑公司面临的机遇和挑战是专注于加强ESG策略，其中包括员工身心健康，并严格分析其对Z世代员工的价值主张。董事会和掌管人将需考虑如何令他们的建筑公司「迎合未来」。这对不止注重人工升幅的员工而言是长远红利，且公司应进一步了解公司能为员工做些什么，而不是员工能为公司做些什么。』



Elysia Rothwell

合伙人兼全国建筑行业主管
BDO澳大利亚

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

► 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

聚焦比利时

Z世代认为建筑业职业在经济上没有回报

我们在比利时的建筑研究涵盖7个企业受访者和50名Z世代受访者。比利时的研究亮点包括：



建筑业不在Z世代的关注范围内。

比利时学生对从事建筑业的兴趣远远低于其他行业。只有18%的受访者表示对建筑业「非常感兴趣」，而全球则有28%。至于44%的受访者表示对行业完全没有兴趣，全球却只有29%。



建筑业被认为是相对「绿色」的行业。

比利时学生对环境问题的关注程度低于全球同行，只有18%的学生表示拥有一份对气候变化有正面影响的职业对他们而言非常重要，而全球有26%。他们认为建筑业是相对「绿色」的行业：36%受访者认为行业对环境有净正面影响，与零售和金融服务一致，仅次于医疗保健和公共部门的环境资质。



Z世代更注重财务。

当问及比利时学生在评估未来职业选项时的最重要考虑因素，他们比全球同行更注重经济回报。这一因素与尊重和认可的重要性并列第一位。然而，比利时学生会认为建筑业是有经济回报的职业选择可能性较低：在比利时只有40%的受访者同意建筑业有好的经济回报，而全球则有58%。



年轻人正在寻求后勤或技术主导的职位。

在比利时学生受访者中，24%表示曾考虑在建筑业工作，绝大多数人对专家或后勤技术职位感兴趣。83%的受访者对人力资源、财务、营销、IT或公关等担当支援角色的职位最感兴趣，而75%的受访者则对数据分析、自动化和AI等创新和科技职位感兴趣。相较之下，只有25%的受访者对现场工程师、监督人员或工头的职位感兴趣。



「在Z世代眼中，比利时建筑业显然存在形象问题。很少人把这行业当作工作起步点，而且行业被认为不是在经济上最有价值的职业路径，但乐观的一面是，年轻人似乎挺欣赏行业对解决气候变化的正面影响和努力。建筑业需迎接这一挑战，并带来积极影响，激励和吸引未来的新人才！」



Erik Van den Broeck
合伙人兼行业主管
BDO比利时

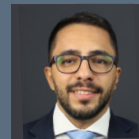
聚焦巴西

对工作与生活平衡的不同看法

我们在巴西的建筑研究涵盖19个企业受访者和22名Z世代受访者。巴西的研究的亮点包括：



「根据最近的民调，即使经济形势恶劣，基本利率在14%的水平，并且对公共开支控制存疑，今年房地产市场的增长必然超过2%。为了实现这期望，吸引和留住合格的专业人员变得至关重要。公司必须意识到可以吸引Z世代的因素。Z世代这一代已不再只是把经济利益当为优先事项。实施良好的政策，如优先考虑专业人员健康的计划必须重视。此外，这一代人关注所从事行业对气候的影响，尽管公司有减少碳足迹的举措，但很少关注量化和披露气候影响。不对其活动所产生的气候影响承担责任的公司，很可能会失去金融市场的激励，以及劳动力，这一点毋庸置疑。」



Diego Bastos

合伙人兼房地产与建筑行业主管

BDO巴西

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

► 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助



在工作与生活平衡上有很大差距。

巴西学生就评估职业生涯最重要的因素时，表示工作与生活平衡至今最为重要，68%受访者认为这是「必要」的条件。然而，企业决策人员明显低估了这一点：只有16%的受访者认为年轻人觉得工作与生活平衡是「必要」因素。



一个对智力有挑战性的行业。

当问及巴西学生如何看待建筑业时，最常提到的第二大属性是工作对智力有挑战性。73%的巴西Z世代这样描述建筑业，而全球同龄人中只有57%。



关于建筑业对气候影响的意见两极化。

对41%的巴西学生而言，加入对气候变化有积极影响的职业「非常重要」，对另外41%的受访者则是「重要」的。然而，对于建筑业对气候的总体影响，受访者的看法各有不同：36%的巴西学生认为建筑业有净正面的影响，而32%则认为有净负面影响。



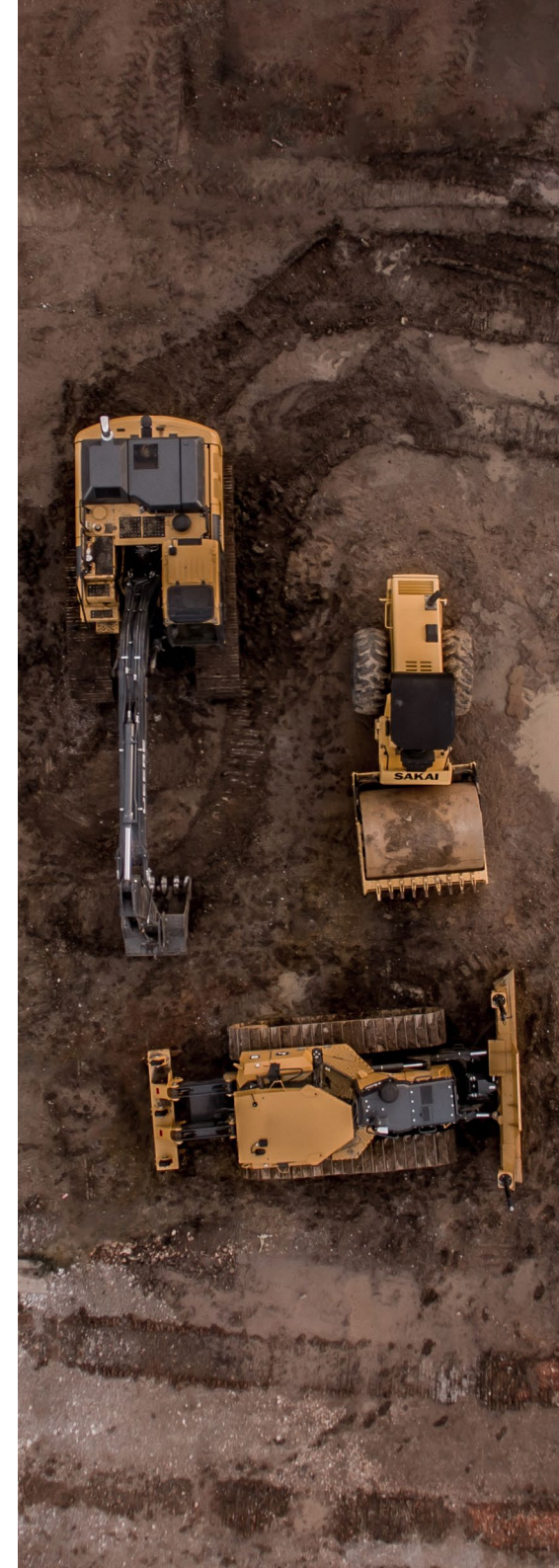
学生希望从企业了解更多关于环境问题的信息。

企业认为建筑业应注重于吸引人才，而学生实质希望从建筑业看到的并非如此，这之间存在重大差异。学生最希望看到建筑业创造的正面及可持续变化，其次是建筑业对整个能源转型的贡献。



需要后勤人员。

尽管与全球同行相比，巴西企业表示他们计划雇用熟练和非熟练的现场工人比例相似，但对后勤职位的需求很高，包括财务和会计（巴西有63%的企业希望雇用这些职位，而全球只有29%）、工程（巴西有58%，而全球只有41%），以及策略领导（53%，全球只有33%）。



01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

► 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

聚焦加拿大

Z世代希望职业具挑战性,同时注重身心健康

我们在加拿大的建筑研究涵盖67个企业受访者和50名Z世代受访者。加拿大的研究亮点包括:



加拿大的人员配置困难。

60%的加拿大企业受访者认为人员配置困难和劳动力短缺是对其利润产生负面影响的其中两项首要因素,而全球则只有49%的企业提到这挑战。在加拿大,最大的需求是熟练的现场工人:51%企业受访者希望在未来6个月内雇佣这批人员。



建筑业不是Z世代的首选。

加拿大学生对从事建筑业的兴趣远远低于其他行业。只有18%受访者表示对建筑业「非常感兴趣»,而全球则有28%。40%的受访者表示完全没有兴趣,而全球只有29%。



在工作与生活平衡上明显不一致。

加拿大学生就评估职业生涯最重要的因素时,表示工作与生活平衡至今最为重要,50%受访者认为是「必要」的。企业决策人员低估了这一点,只有30%的受访者认为年轻人觉得工作与生活平衡是「必要」的。



传递更多有关智力挑战性的信息。

除了更普遍提及的经济回报、就业保障和工作与生活平衡等因素,与全球学生相比,加拿大学生认为对智力有挑战性的工作更为重要:加拿大38%,全球31%。然而,只有40%的加拿大学生认为建筑业的职业提供智力挑战的潜力,全球却有57%学生。

「如预期所想,调查结果显示,建筑业在员工的期望转变和劳动力短缺的情况下继续面临挑战 - 这无疑加强建筑机构在今天和未来重新评估人才经验的必要性。虽然人才缺口会为运营带来风险,但公司可以在主动识别对其劳动力的关键影响和优先考虑人才招聘和挽留策略中找到机会,帮助支持业务目标和长期增长。」



Jameson Bouffard

房地产与建筑行业主管
BDO加拿大

聚焦拉丁美洲

建筑业未能吸引所需的环境专业人才

我们在拉丁美洲的建筑研究涵盖拉美地区七个国家的51个企业受访者和51名Z世代受访者。
拉丁美洲的研究亮点包括：



通货膨胀的压力阻碍建筑业的盈利能力。

实时价格上涨是影响拉美地区企业利润的第二大因素，仅次于供应链中断，61%的拉美地区受访企业受到影响，而全球只有47%的企业受到影响。相比之下，劳动力短缺的重要性更为少，只有35%的拉美地区企业受到影响，而全球则有49%。



企业和Z世代的优先事项不一致

地区的企业决策人员与学生在选择职业时看重的因素存在重大落差。他们认为三个最重要的因素为：做对智力有挑战性的工作（企业为53%，学生为25%），工作多元化及多变更（49%对31%），以及有外游的机会（49%对25%）。实际上，拉美学生的优先考虑因素与全球学生没有太大区别：对他们而言「必要」的三个因素为就业保障（45%）、所做的工作受尊重（45%），以及职业发展（41%）。



Z世代对建筑业的態度矛盾。

与其他行业相比，建筑业对拉美地区学生的吸引力普遍较少。只有24%受访者表示对建筑业职业「非常感兴趣」，在研究中的所有行业中最低。47%的受访者表示对行业「稍有兴趣」，表明建筑业还需更落力，将学生的潜在兴趣转化为对建筑业的强烈偏好。



在环境问题上缺少连接。

超过三分之一（37%）的拉美地区学生认为，拥有一份对气候变化有正面影响的职业是「必要」的（全球为26%）。在拉美地区，57%的企业受访者正在招聘环境能力方面的人才（全球为32%）。然而，当地学生不认为行业目前对环境有足够的正面影响，表明行业需更加重视强调建筑业在能源转型中的积极作用。



01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

► 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

聚焦荷兰

对建筑业的陈旧看法依然存在

我们在荷兰的建筑研究涵盖25个企业受访者和30名Z世代受访者。荷兰的研究亮点包括：

「在荷兰，我们看到求职者非常注重实现良好的工作与生活平衡。虽然这趋势正在加剧，但整体仍低于其他国家。鉴于整个行业的人员短缺，员工很容易便能找到第一份工作或转换工作。

事实上，我们已注意到荷兰的求职者，尤其最近的毕业生优先考虑有助于改善气候变化或其他社会挑战等工作。因此，影响气候变化的低评分值得我们注意。

学生的背景可为这情况解释。受过实践教育的学生实际更多会在施工现场工作，而理论学生更多会在办公室工作。结果表明，行业仍需努力，改变这些观念。

荷兰的经济状况非常复杂。由于利率上升，获得购买房屋或办公室的抵押贷款更加困难。严格的氮气限制亦令获得建筑许可证更加困难。由于各类型公司都

大量缺失人员，预计荷兰不会立即进入衰退期。然而，这确实意味着公司可能不会扩大其劳动力，并可能考虑缩减规模。

为加强我们的竞争地位，以及由于即将出台有关企业可持续发展报告指令（CSRD）的立法，我们意识到雇用气候领域专家的重要性。这确实为学生提供很好的机会，让重视这个话题的学生与同学们区分开来。」



Michiel Wijnans
合伙人兼国家建筑行业主管
BDO荷兰



荷兰学生不太注重工作与生活平衡。

虽然荷兰学生在评估职业选择时，对大多数因素的重视程度与全球同行相似 - 重视在工作场所受到尊重（43%认为是「必要」的）和经济回报（40%认为是「必要」）等因素，但与全球同行相比，他们对工作与生活平衡（30%对全球48%）及就业保障（30%对全球43%）不太注重。



社会目的是Z世代的一个关键驱动因素。

与其他市场不同，荷兰学生在评估职业选择时，第三重要的因素是社会目的和为「更大的利益」做事（37%受访者认为是「必要」的）。与环境问题截然不同：荷兰只有10%学生认为从事对气候有正面影响的职业「非常重要」，而全球则有26%。



对建筑业的看法不一。

在评估学生的职业选择时，建筑业是分歧最大的行业，33%受访者表示「非常感兴趣」，33%表示完全不感兴趣。部分原因或因Z世代对行业的看法已经过时：80%受访者认为建筑业工作需要体力劳动，43%认为受伤风险是在行业工作的最大缺点之一。



更加不确定的招聘前景。

略高于三分之一（36%）的荷兰企业受访者预计，他们的劳动力规模将在未来六个月内增加。然而，超过四分之一（28%）受访者预计劳动力规模将在同一时期内下降，而全球只有18%。更多的荷兰受访者表示，他们将缩减而非招聘财务及会计、法律及熟练现场工作的职位。



环境方面的专业知识受到高度重视。

预计未来需求最大的技能是环境专业知识：40%的企业预计将在未来6个月内招聘有关职位，只有16%企业预计将缩减规模。然而，荷兰学生通常忽视了这技能的重要性：只有30%受访者认为环境专业知识是建筑业的相关技能，而全球Z世代则有51%。

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

► 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

► 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

聚焦新西兰

人才短缺给雇主带来问题

以下新西兰的头条新闻来自BDO新西兰的2023年建筑业研究《超越繁荣和萧条：建筑业掌控不确定未来》，以及2023年的《建筑业健康与运营绩效指数》。



未来不确定的工作。

问及新西兰受访者对其业务最大的不利影响因素时，79%表示是获得劳动力（包括本地、国际和分包商），其次是侵蚀利润的成本增加，占74%、材料供应（66%），以及不确定正在进行的工作（37%）。



人员配置继续造成问题。

与全球同行一样，新西兰的建筑企业工作繁多，但没有足够劳动力实行工作，67%企业积极寻找额外员工。在新西兰，超过一半受访者表示，移民规则对雇用适当技术员工带来负面影响，表明新西兰严格的移民规继续在行业造成问题。



将环境问题提上日程。

建筑商正面临来自客户、投资者和监管机构的压力，以证明他们实践ESG的能力。建筑机构必须保证每个项目从开始时就进行绿色规划，并考虑如何减少每个建筑中产生的废物和使用的能源。



然而，需对ESG有更多的了解。

尽管ESG的要求在新西兰越来越普遍，但许多建筑企业仍然对实质需采取的行动缺乏了解。接受BDO调查的受访者中有22%表示，对自己应该做的事没有清楚认识。随着年轻一代对工作产生积极经济和社会影响的愿望越来越强烈，这种知识落差需迅速解决。



机构投资者于人才挽留。

即使不确定工作渠道，有远见的机构亦在投资于人才挽留策略。这些策略包括为员工创立明确的进步和发展途径，为员工创立奖金计划和激励措施以表彰他们的辛勤工作，以及为高级员工引入员工股份计划或长期激励措施。



「虽然新西兰建筑业面临一些重大挑战，但仍有理由持续乐观。整个行业更加注重财务管理实践 - 意味着这繁荣和萧条的周期可能会有些不同，更多企业在财务上处于更有利地位 - 注重他们所能控的，以应对不确定性。风险仍然是关键问题，然而，就像ESG一样，一个更协作的方法，不只专注于以尽可能低的成本做事，将会是推动新西兰建筑业前进的动力。」



Nick Innes-Jones

建筑行业主管

BDO新西兰



01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

► 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

聚焦挪威

年轻人选择职业时受实用主义驱使

我们在挪威的建筑研究涵盖14个企业受访者和22名Z世代受访者。挪威的研究亮点包括：



供应链压力。

71%挪威企业表示，机构在过去12个月内由于承包商或供应商的破产而遭受经济损失，而全球则只占52%。71%企业亦表示，供应链中断是同期对其利润产生负面影响的最大因素之一，而全球则只占63%。



年轻人对建筑业不热衷。

只有18%的挪威学生表示对从事建筑业「非常感兴趣」，全球占28%。因此，21%的企业表示很难吸引和留住年轻专业人员从事建筑业，相较之下，全球只有14%。



Z世代认为建筑对气候带来负面影响。

半数(50%)的挪威学生认为建筑业对气候整体带来净负面影响。这比例甚至比自然资源和能源(36%)以及制造业/工业(27%)还要高。只有18%挪威学生认为行业对气候有整体正面影响。



年轻人在职业决定上比企业意识到的更为务实。

当谈及职业选择时，挪威企业未能意识到学生认为至关重要的一系列实际问题。尤其是Z世代高度重视工作与生活平衡(55%学生认为是「必要」的，而企业则为21%)、职业发展(分别为55%及21%)及就业保障(50%及7%)。



Z世代认为建筑业低薪并存在风险。

在评估建筑业工作的最大弊端时，挪威学生比其他任何国家都更强调两个因素：受伤风险(59%)，以及低薪(55%)。



「当前建筑业充满挑战，在这样的市场条件下，我们相信优先吸引未来人才的公司将保持长期竞争力和盈利能力。

而我们亦没意识到缺乏明确ESG目标和策略会大大影响公司对潜在员工的吸引力，并阻碍吸纳所需的技术员工。

虽然我们很高兴看到一些客户更加重视ESG实践，但仍需敦促整个行业优先考虑这些举措，以助公司确保留住顶级人才并满足未来监管要求。」



Henning Dalsegg

合伙人兼建筑与施工行业主管

BDO挪威

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

► 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

聚焦南非

建筑业快速增长, 并受Z世代青睐

我们在南非的建筑研究涵盖50个企业受访者和51名Z世代受访者。我们在南非的研究亮点包括:



人员配置困难被其他问题取代。

42%南非企业确认建筑业员工人才短缺是过去12个月内对其利润带来最负面影响的因素, 而全球则占49%。尽管62%的企业受访者预计他们的劳动力规模将在未来六个月内增加, 比例仍低于该地区决策人员列出的大多数其他因素。



建筑业是学生的热门之选。

几乎一半 (49%) 的南非学生表示已经考虑在建筑业工作。相比之下, 全球只有28%。建筑业在南非学生中总体排名第二, 仅次于技术、媒体和电信 (TMT) 行业。



Z世代将气候变化放优先。

超过三分之一 (37%) 的南非学生表示, 在对气候变化有正面影响的行业工作非常重要, 而全球只有26%。这对南非的建筑业而言是好消息, 因47%受访者认为行业可正面影响气候变化。



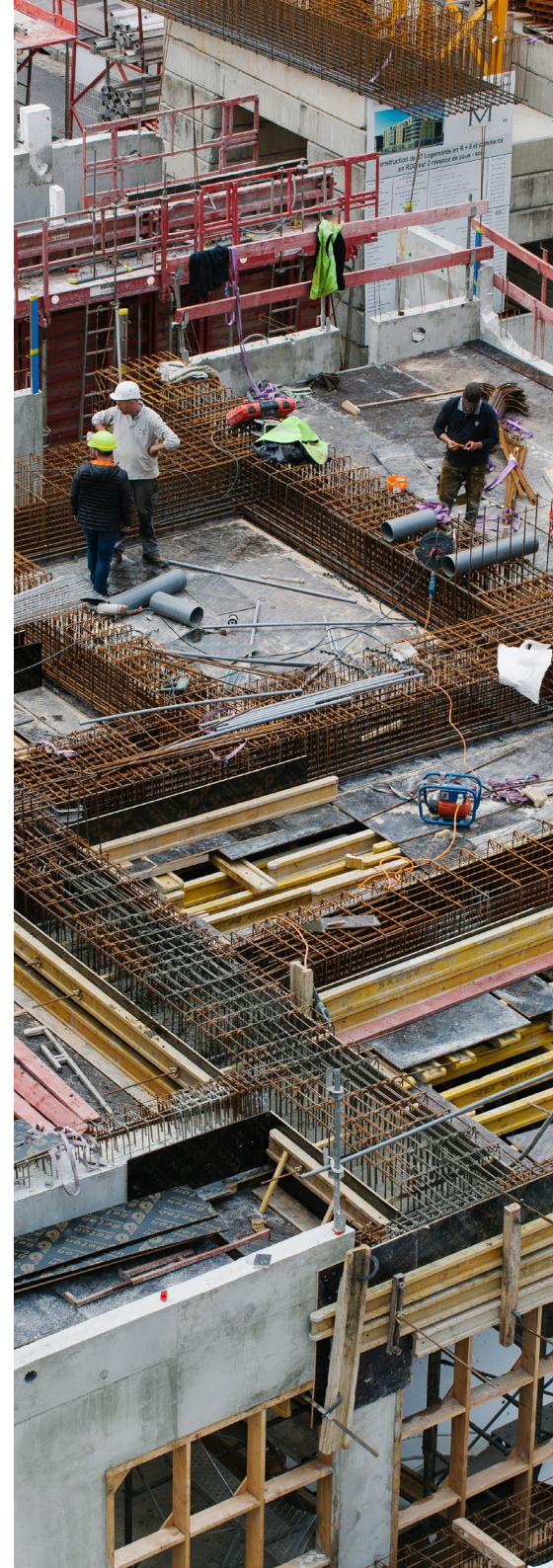
以体力劳动著称。

尽管前景总体上是正面的, 但当南非学生想到建筑业的工作时, 绝大多数认为是需体力劳动及危险的: 94%受访者同意在建筑业工作需要付出体力, 86%认为受伤风险是在行业工作的最大缺点之一。



政治派别对年轻一代而言不太重要。

46%的南非企业认为, 对年轻人而言, 地区政治派别是评估未来职业选择的必要因素, 然而只有10%的学生同意。



「建筑业的演变可追溯到从最初使用树枝、树杈、草和泥巴到由工程师、建筑师、承包商、分包商设计和建造等更复杂的永久性结构, 以及使用专门材料等程序。行业的进步为大小型基础设施项目创造令人兴奋的机会。然而, 行业并非没有挑战。

最重大的其中一项挑战是熟练劳工短缺, 导致公司需要寻求生产力和创新机会。其他公司正尝试通过战略收购进行扩张, 而一些公司在经历所有权过渡。这是由于20世纪中期繁荣时代的掌管人已达退休年龄。

可持续性已成为行业很重要的一方面, 南非采用了这方法并将其视为优先事项。因此, 南非建筑业有广泛的就业机会。由于行业增长, 技术人员前景看好。

气候变化亦已成为议程项目, 促使各人注意并要求优先处理。然而, 政治不稳定仍然是个挑战, 腐败、高生活成本和高失业率造成了此情此景。因此, 许多年轻人被迫迁往其他国家寻找机会。」



Wynand Botha

建筑行业主管

BDO南非

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

► 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

聚焦美国

Z世代想要挑战,但同时重视个人时间

我们在美国的建筑研究涵盖50个企业受访者和50名Z世代受访者。美国的研究亮点包括:



更频繁的利润下降。

64%的美国企业受访者表示,在过去12个月内,由于承包商或供应商的破产而遭受经济损失,而全球只有52%。项目时间表的延迟和项目被暂停是影响利润的第二大因素,56%的美国企业受到影响,而全球只有44%。



工作与生活平衡的认知差距。

工作与生活平衡是美国学生评估其未来职业时最重要的因素,46%的受访者认为这是一个「必要」的,而只有30%企业意识到这一点。对于学生而言,这是在建筑业工作的其中一个问题:只有34%受访者同意行业提供良好的工作与生活平衡,54%的受访者认为每周工作6天或以上的前景是在行业工作的最大缺点之一。



社会目的差距。

与其他地区的同龄人相比,社会目的在美国年轻人的考虑中有更重要作用:42%学生认为这因素在他们的职业生涯是「必要」的。然而,对于建筑业在这方面的表现却有不同的看法:82%美国企业认为他们的机构对社区和环境有正面影响,但只有52%学生同意行业正在提供正面的社会成果。



Z世代专注于建筑业的技术职位。

超过三分之二(67%)美国学生对建筑业的职位感兴趣,尤其IT和科技职位。此外,74%受访学生认为,建筑业需专注于推广行业所涉及的新科学,以适应未来发展。



「调查结果显示对美国固有经济不确定性的日益关注,包括利率和通货膨胀上升,导致行内混乱。新生的期望与行业期望差距继续存在。虽然建筑业的科技和ESG在过去几年不断进步,但为了成功吸引新的人才加入行业,公司需继续关注专注于缩小差距。尽管如此,我仍然看好美国建筑业和未来前景。」



Ian Shapiro

合伙人兼全国房地产与建筑行业联合主管

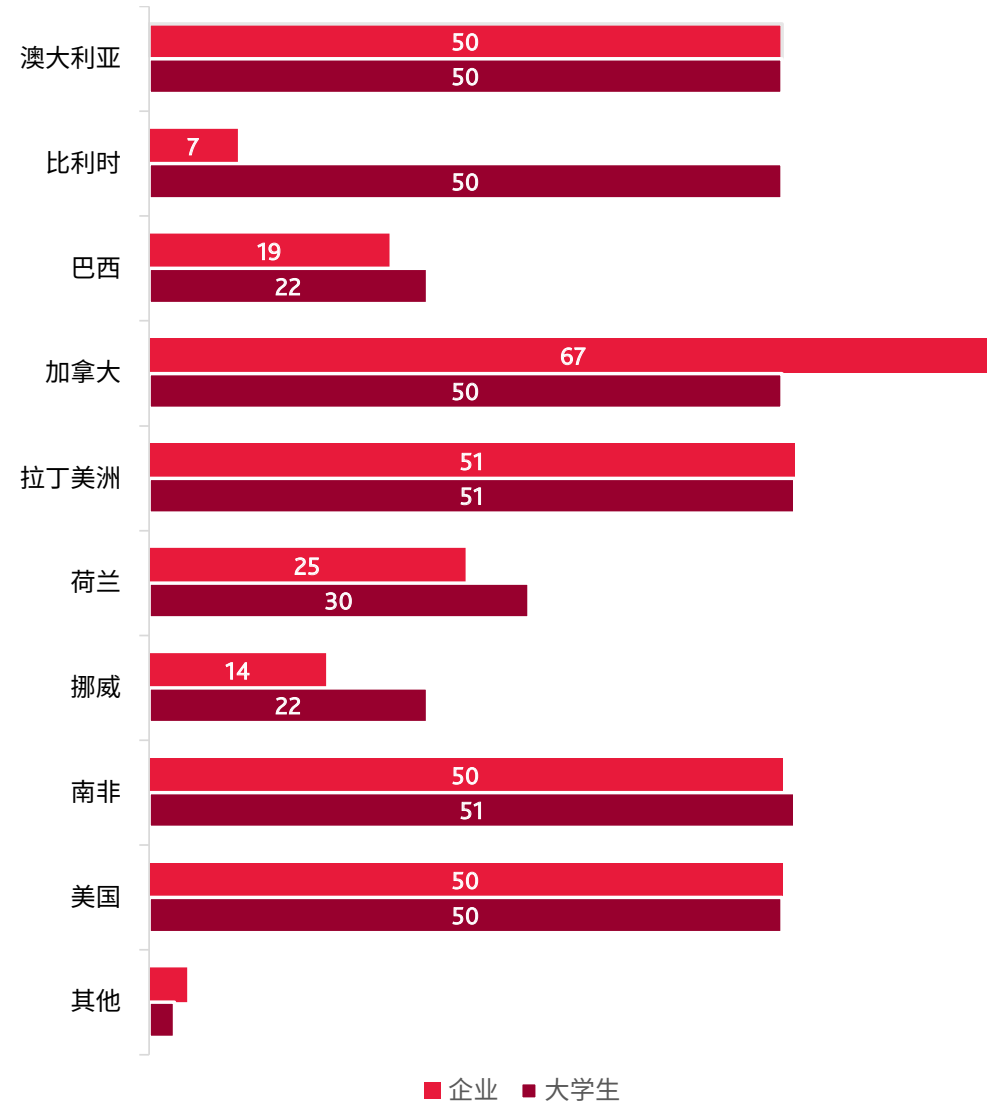
BDO美国



关于BDO的调研

BDO委托独立研究咨询公司Meridian West代表其对建筑业的决策人员、学生和其他新加入职场的Z世代代表进行调研。

调研在九个市场进行,包括:澳大利亚、比利时、巴西、加拿大、拉丁美洲、荷兰、挪威、南非及美国。BDO在新西兰进行的额外调研提供了进一步资讯。共有714人参与了BDO的调研,包括336个企业受访者和378名学生。



图表8:按人口细分的答复百分比 - 以受访者所在国家/地区划分

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

► 关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助



01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

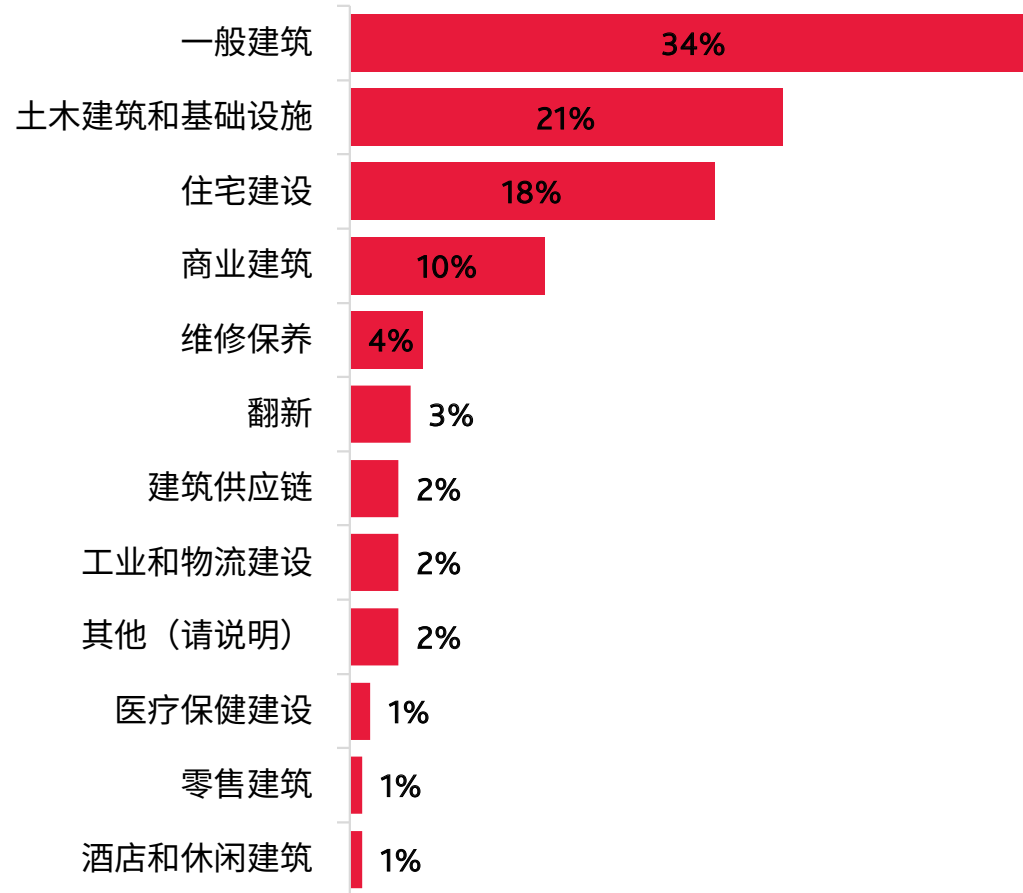
美国

关于BDO的调研

10 BDO可如何提供帮助

企业受访者

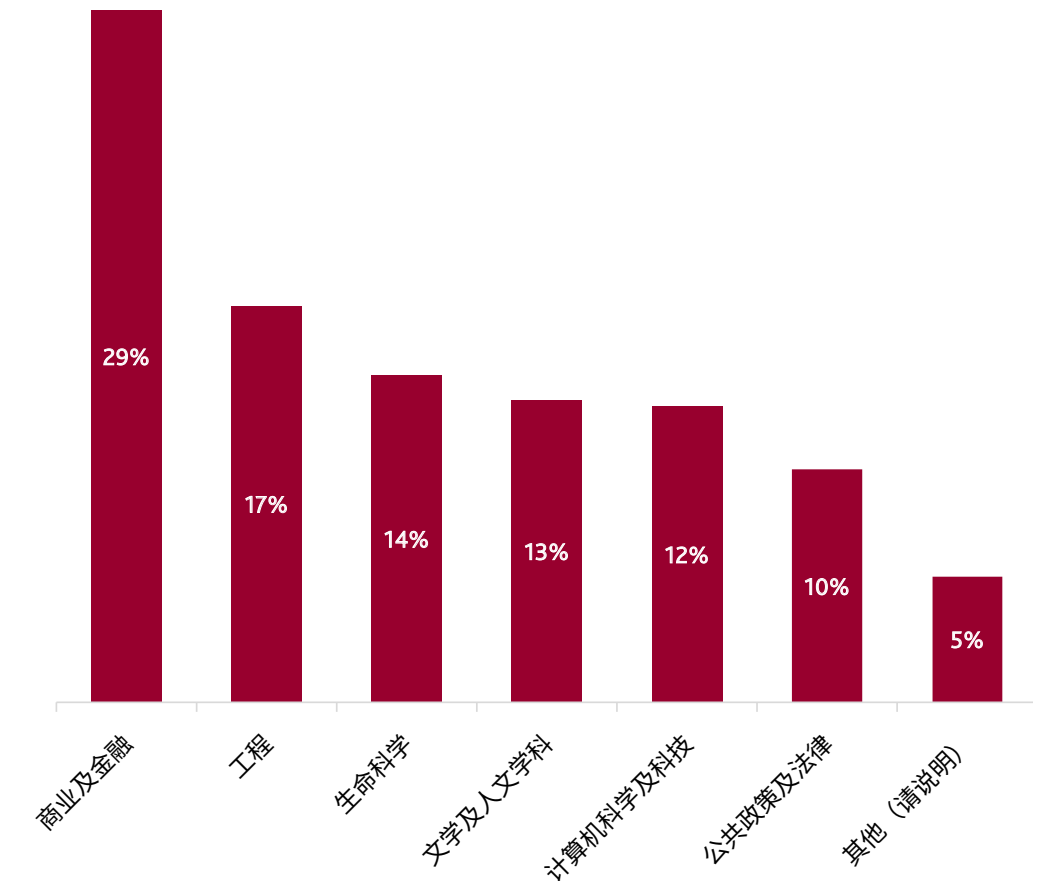
企业受访者代表整个建筑业的一系列决策人员,三分之二(65%)的受访者担任高级管理职务。超过一半(57%)受访者来自营业额在500万至2.5亿美元之间的机构。28%的企业营业额超过2.5亿美元。另外,亦有一系列不同类型建筑公司的代表:34%为一般建筑,21%为土木建筑和基础设施,而18%为住宅建筑 - 见图表9。



图表9: 以上哪项最能说明您公司所处的行业?

Z世代学生

受访者为正在或刚完成本科或研究生学位或学徒培训的学生。在攻读学位的学生中,29%学习商业、金融或商务,而其他常见的学位科目包括工程(17%)及生命科学(14%) - 见图10。75%的受访者年龄于25岁以下。大多数人的性别为女性(57%),38%为男性,3%认为自己是X性别,而3%并未透露性别。



图表10: 请问您的主要学位科目是?请选择所有适用科目。

BDO 可如何提供帮助

我们在全球建筑业的专长



01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

► BDO可如何提供帮助

01 建筑行业

应对人才危机

02 就业增长

建筑业经历困境及利润亏损后正在回弹

03 Z世代

了解驱动未来劳动力的因素

04 弥合落差

认建筑业与Z世代的期望变得一致

05 主动改变Z世代的观念

解决建筑业的形象问题

06 刷新行业对人员招聘、挽留及多样性的取态

07 结语

BDO给Z世代的信息

建筑业高管的实践经验

08 聚焦不同国家

澳大利亚

比利时

巴西

加拿大

拉丁美洲

荷兰

新西兰

挪威

南非

美国

09 关于BDO的调研

► **BDO可如何提供帮助**



[BDO Australia Construction Survey Report 2023](#)



[BDO New Zealand well-being in Construction Report 2023](#)



[BDO New Zealand Construction Sector Report 2023 - A construction industry taking control of an uncertain future](#)

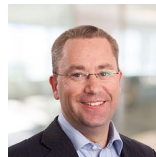


[BDO UK Construction Report 2022 - Navigating Construction's challenging new landscape.](#)



[BDO Canada Construction Report 2021 - Rising from a pandemic](#)

更多信息



Arjan Endhoven

BDO 全球房地产与建筑行业总监

Arjan.Endhoven@bdo.nl



Ayman Chalak

全球业务发展 - 房地产与建筑高级管理

Ayman.Chalak@bdo.global



本报告经精心编制而成,但采用了通用术语,因此仅可视为概要指南。

阁下不能依据本报告处理具体情势,亦不应依据本报告中的资讯采取或不采取任何行动。对于任何人依据本报告之资讯采取或不采取行动或基于其中资讯所作之决定而导致的任何损失, BDO网络的任何实体、其合伙人、员工和代理人均不接受亦不承担任何法律责任或谨慎的责任。

「BDO」、「我们」和「我们的」是指BDO International Limited、其独立成员所网络(「BDO网络」),以及其相关实体中的一间或多间分所。

BDO网络(简称「BDO网络」)是一个由独立公共会计、税务和咨询公司组成的国际网络。该等公司为BDO International Limited的成员,以BDO的名义和风格提供专业服务(以下简称:「BDO成员所」)。BDO International Limited是英国的一家有限担保责任公司,是BDO网络的管理实体。

BDO网络内提供的服务由Brussels Worldwide Services BV协调。该公司是一家在比利时注册成立的有限责任公司。

BDO International Limited、Brussels Worldwide Services BV和BDO成员所都是独立的法律实体,对其他实体采取或不采取的行动不负上任何责任。BDO网络的任何安排或规则都不构成或暗示BDO International Limited、Brussels Worldwide Services BV及/或BDO成员所之间的代理关系或合伙关系。BDO International Limited或BDO网络的任何其他中央实体都不向客户提供服务。

BDO是BDO网络和各个BDO成员所的品牌名称。

© Brussels Worldwide Services BV, 2023年5月

www.bdo.global