



2026年人力资本趋势研究

技术驱动 以人为本

人类如何增强
在人工智能时代的成果



内容

关于报告和数据方法论	3	香港	65
前言		印度	67
拜伦·比比 – 首席执行官，人力资本	4	爱尔兰	69
执行摘要	5	意大利	71
作者	8	马来西亚	73
第1章：人工智能的实施已成为主流；人工智能的准备尚未到位	9	墨西哥	75
第2章：在人工智能时代，投资于人力是最终的优势	21	荷兰	77
第3章：将投资转化为影响：EVP正在推动有意义的变革	35	北欧	79
第4章：结论	48	菲律宾	81
第五章：地理概述	50	波兰	83
全球	51	葡萄牙	85
澳大利亚	53	新加坡	87
巴西	55	西班牙	89
加拿大	57	土耳其	91
中国	59	阿联酋	93
哥伦比亚	61	英国	95
德国	63	美国	97
		参与者数字	99



About the Report & Data Methodology

关于报告

本研究基于Aon 2026年人力资本趋势调查的结果，以及Aon人力资本专家团队的见解。旨在为高级商业、人力资源和员工领导者提供有关当今组织、其员工及优化人才和增强绩效所需的人力资本战略的见解

感谢我们的团队，感谢人力资本思想领袖的贡献

数据方法论

从2025年11月到2026年1月，Aon进行了人力资本趋势调查。来自全球的2361名董事会成员和高级商业及员工领导者分享了他们在一系列人力资本主题上的看法

全球调查覆盖62个地区，包括23个样本超过30名参与者的地区（我们的统计显著性阈值），涵盖多个行业

北美（NA）地区来自697名参与者的总回应，其中加拿大（88）和美国（609）

欧洲、中东和非洲（EMEA）地区来自926名参与者的回应，遍及德国（31）、爱尔兰（51）、意大利（154）、荷兰（42）、北欧（66）、波兰（75）、葡萄牙（64）、西班牙（80）、土耳其（62）、阿联酋（U.A.E.）（34）和英国（UK）（138）。参与人数少于30的其他EMEA地区未列出（129）

亚太地区（APAC）共收到了504名参与者的回复，来自澳大利亚（125）、中国（34）、香港（57）、印度（89）、马来西亚（31）、菲律宾（60）和新加坡（48）。其他参与者少于30人的APAC地区未列出（60）

拉丁美洲（LATAM）地区的234名参与者回复，来自巴西（75）、哥伦比亚（34）和墨西哥（67）。参与人数少于30的其他拉美地区未列出（58）

为了清楚起见，我们的数据点已经四舍五入到最接近的整数。这意味着有时一组百分比的总和并不恰好等于100%

除非另有说明，本报告中的所有数据均来自我们对Aon人力资本趋势调查和员工情感调查的分析

Foreword

全球各地的组织正面临一个决定性的时刻

人工智能的进步正在迅速发展。员工的期望正在变化。技术使数据变得更容易获取。简而言之：全球形势正在快速变化

在这个快节奏的世界中，仅仅关注今天已不再足够。我们必须自信地面对近期和远期的未来

这就是为什么我自豪地呈现我们有关今天全球人力资本趋势的报告，充满数据和见解。这份报告准确地定义了在这个新世界中员工与雇主的关系。为领导者提供了必要的前瞻性、准备和意图，以洞察未来并塑造下一步。我们探讨了人工智能实施率高与人工智能准备度低之间的差距。我们的数据表明，在人工智能时代，投资于人力是最终的优势。我们揭示了如何将投资转化为影响，员工价值主张驱动有意义的变化

如果加以利用，这些见解可以为全球各地的组织照亮前进的方向，并帮助他们获得强大的竞争优势。我也相信这份报告可以成为希望培育更强大、更快乐和更高效工作团队的组织的号召

虽然今天的挑战显而易见，但机会也在等待被抓住。让我们共同努力，导航这些变化，把您的组织转变为未来的强大力量

拜伦·比比

人力资本首席执行官



Executive Summary

人工智能 (AI) 在工作场所的快速发展从探索到执行，正在转变劳动力，并提升人力资本的战略价值

今天能够释放技术潜力的组织在明天将更具竞争力。但一个基本问题仍然存在：在这个 AI 的新时代，人类与技术如何对接？

在组织的每个层级，员工都有可能利用手中的变革性技术来放大影响力和倍增成果。与此相辅相成的是，人类领导力、适应能力和创新性成为重塑未来增长的引擎。接受这一点的组织可能更有能力建立在不确定的世界中生存所需的韧性——在这个世界中，由于持续的波动，39%的公司正在追求或考虑并购。

我们 2026 年人力资本趋势研究强调了领导者需要具备的前瞻性、准备和意图，以便在下一个增长阶段将人和 AI 对接。

Implementation has Gone Mainstream.
人工智能的准备状态尚未到位

组织在部署人工智能的速度上快于建立所需技能、结构和人力支持的速度。73%的组织已经在其内部部署或试点人工智能，但过去12个月中，只有18%的组织看到大多数员工参与人工智能再培训/提升技能计划。有许多提升技能的机会，重点包括全员技能评估、系统化培训和变更管理。结果将是更和谐的技术整合，培养出更高技能、自信的员工，积极接纳人工智能

在人工智能时代，投资于人是最大的优势

随着人工智能重塑工作，单靠技术无法产生结果。当被要求对未来三年成功所需的关键员工技能进行排名时，适应能力和变更管理排在第一，其次是领导力和人员管理，数字素养和技术采用排在第三。这些结果强调了人类能力仍然是组织成功的主要推动力

因此，优势在于组织多有效地释放员工的潜力。在这种环境中，创造力、判断力和合作等技能变得更加重要——这些能力依赖于动机、心理安全和参与感。通过建立激励员工和增强参与感的文化，组织可以实现人工智能的真正价值。这可以通过持续的培训和再技能提升、有效的薪酬透明度、更大的机会公平以及对员工福祉的持续承诺来实现

技术和人工智能是必不可少的，但没有强大的人的能力，转型很可能会失败



将投资转化为影响：员工价值主张正在推动有意义的改变

财政压力很大，但人力投资不协调的成本更高。随着人力成本的持续上升，预期支持和员工体验之间仍然存在持续的差距

数据是释放人力战略全部潜力的关键，但许多组织在使用数据以及如何清晰地定义其员工价值主张（EVP）方面可能有所不足。只有12%的首席人力官和董事会成员使用全面的互动分析工具，只有38%的组织报告其人力资源数据成熟度较高，这限制了他们将洞察力转化为有意义的员工影响的能力。同时，只有19%的组织有明确和易于理解的EVP

基于员工需求和有效沟通的数据驱动EVP是缩小差距和推动有意义变革的关键基石。我们的研究发现，拥有明确定义且易于理解的EVP的组织可以在几个员工优先事项上带来更强

的影响——49%的人认为其领导层对员工福祉的承诺强烈且明显，比没有EVP的公司高出34个百分点。这些组织在解决性别退休储蓄差距方面也更有可能高21个百分点，并且更有可能在现在或未来个性化员工福利，高20个百分点

这些差距共同揭示了一个关键的脱节：没有强大的数据基础和明确的EVP来指导决策，人力投资可能难以将支出转化为影响。将数据更深层次地嵌入人力战略和EVP设计中可以帮助改善洞察力，并将商业投资与现实的人类成果联系起来

通过人力资本战略推动增长的机会十分明确，但影响将取决于领导者如何有效利用数据和技术来赋能员工。今天果断行动的人可以塑造明天的竞争优势



The Authors

介绍我们的报告作者



拜伦·比比

拜伦·比比是Aon人力资本的首席执行官，也是Aon执行委员会的成员。他领导综合健康、财富和人才解决方案的开发，为客户提供可操作的分析和连接的人才战略。

自1991年加入Aon以来，Byron在塑造公司的人才资本价值主张方面发挥了关键作用，在退休和整体奖励方面拥有深厚的专业知识。他拥有Wabash学院的数学学士学位，并且是精算学会的会员以及注册精算师。



阿曼达·斯科特

阿曼达负责Aon北美人才解决方案业务，提供基于数据的奖励与职业咨询、行政和董事会咨询、数据解决方案和评估的战略。

拥有超过20年的咨询经验，她在并购、人才和奖励以及客户关系管理方面担任过全球领导职务，是公认的思想领袖和行业的频繁演讲者。阿曼达还是英国心理健康 charity Mike's Mates的创始人兼首席执行官，并在多个非营利和行业董事会中担任职务。



丽莎·帕特尔

丽莎·帕特尔是Aon在欧洲、中东和非洲的健康与人才负责人，监督在27个国家的业务，并领导支持超过10,500个客户的解决方案。她在员工福利行业有30年的经验，2018年加入Aon，并在EMEA和全球人力资本执行领导团队中任职。丽莎在医疗保健、风险、养老金、人才和灵活福利方面拥有深厚的专业知识，并拥有华威大学的数学与经济学学士学位，同时也是养老金管理学院的院士。



道格·梅尔顿

道格·梅尔顿是Aon全球人力资本业务的首席商业官，帮助组织利用数据和分析更好地管理劳动力、健康和薪酬风险。他在健康经济学和精算分析方面拥有深厚的专业知识，并且经常为Aon的研究、行业讨论和播客做贡献。在他的角色中，道格与客户和地区领导者紧密合作，将洞见转化为支持跨劳动力生命周期更好决策的实用战略。道格拥有健康政策和管理方面的博士学位和公共卫生硕士学位，专注于健康保险经济学。

1 人工智 能的实 施

已成为主流；
人工智能的准备情况尚未



阿曼达·斯科特
北美人才解决方案





人工智能不再是新兴的，它已经在许多组织中嵌入。

但尽管实施速度加快，整体劳动力准备程度却并没有提升。许多雇主在推行人工智能的速度上快于建立所需的技能、结构和人力支持，以使其发挥效用。

人工智能的准备不仅仅关乎培训。它反映了一个组织在工作再配置、技能演变、决策重塑和奖励重对齐方面的能力，因为技术重塑了价值创造的方式。它超出了技术的赋能，涵盖了领导期望、职位设计、劳动力能力、数据成熟度、治理以及整体员工体验。

考虑增强人工智能准备并弥补技术与人之间差距的组织，更有可能培养出可以实现广泛人工智能部署所旨在提供的价值的劳动力，从而实现更强的增长、改善的利润率和更快的创新。



关键 takeaway

组织在部署 AI 的速度上快于他们构建必要的技能、结构和人力支持以使其有效的速度



行动

以与 AI 采用相同的速度提升人员的准备度，充分培训/提升你的人力以保持竞争优势

73%

有组织已在其组织中部署或试点 AI，而仅有 18% 的组织在过去 12 个月中看到大部分员工参与 AI 再技能/提升技能项目



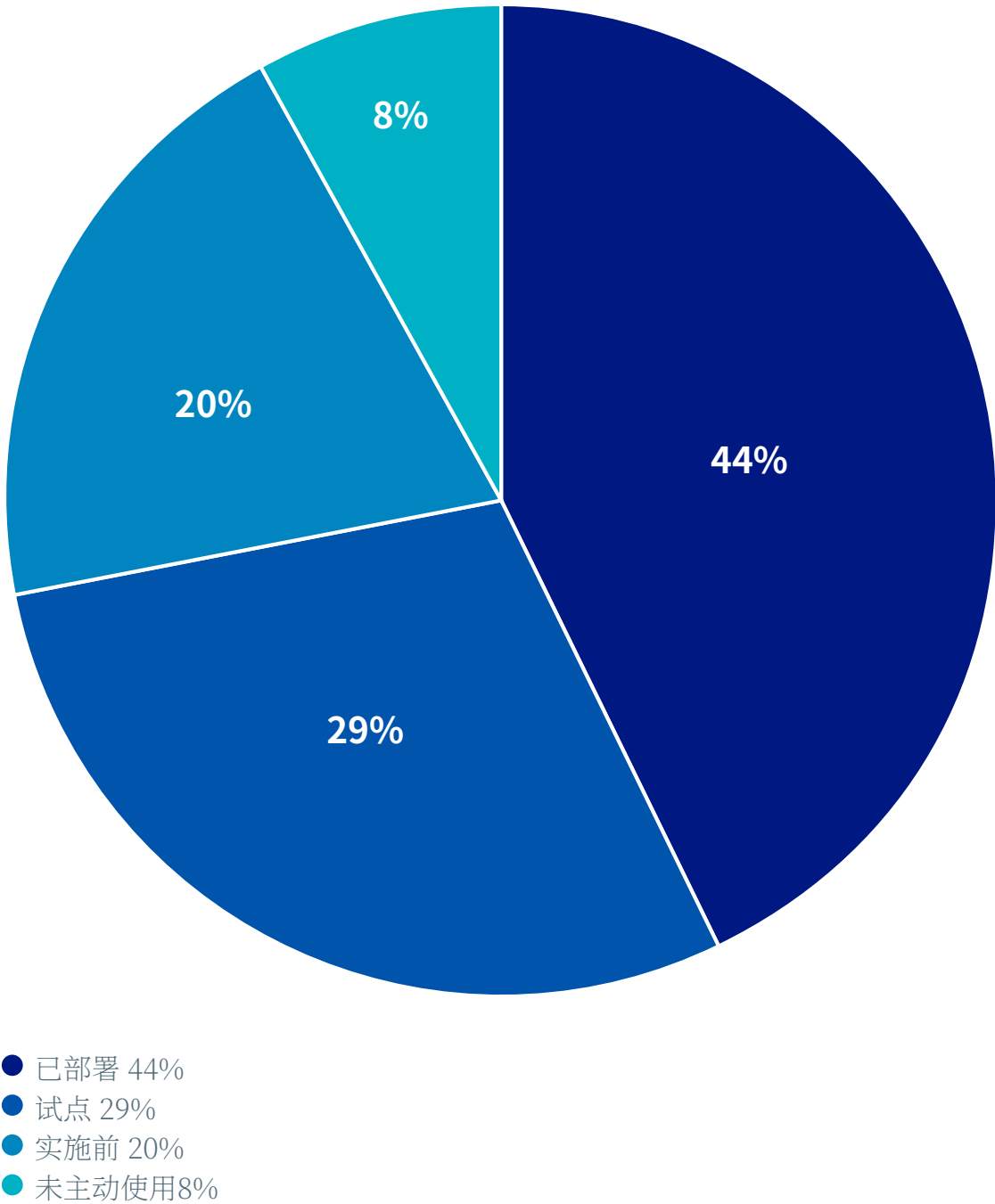
提升人工智能增强的劳动力。

人工智能的实施现在已很普遍，但单靠部署可能会暴露出更深层次的技能 and 组织准备方面的差距

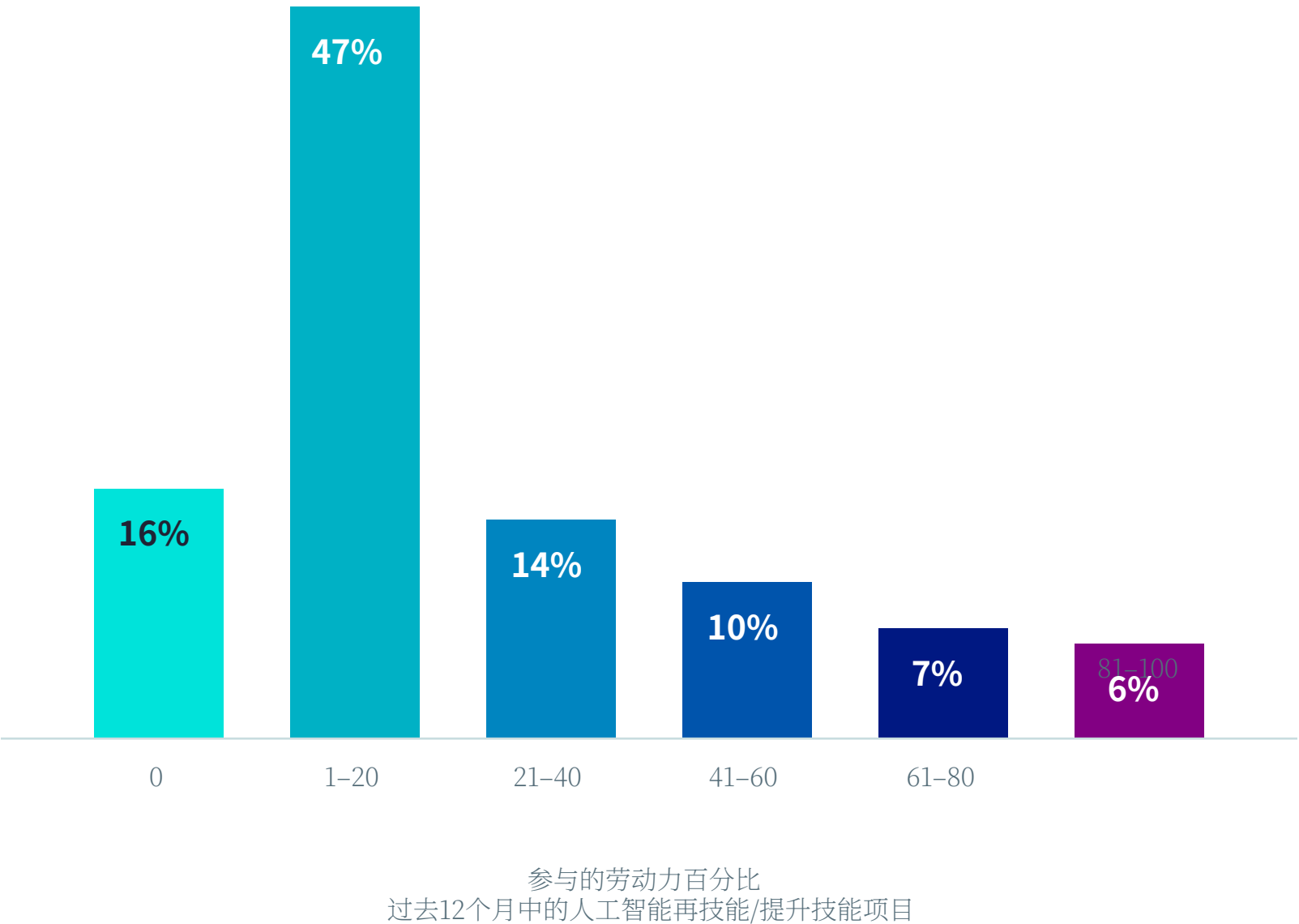
全球范围内，44%的组织已经部署了人工智能，还有另29%的组织正在试点该技术。只有8%表示他们既不使用也不积极考虑该技术。然而，这种快速采纳往往与劳动力投资不相匹配。只有28%的组织雇佣了具有人工智能专业知识的新员工，仅有18%报告称他们的大部分劳动力在过去12个月中参与了人工智能再技能或提升技能的项目。为了弥补这一差距，持续的投资于提升技能和再技能可以支持更强的人力资本的发展，并可以支持人工智能从实验走向更全面的价值创造。

人力资源领导者普遍对现有职位的持续存在保持信心，即使人工智能创造了新的技能和机会。近一半的组织（49%）将人力资源视为人工智能部署的头等优先事项，仅次于IT，这反映了人力资源在塑造劳动力能力方面的核心作用。在人力资源中，学习和发展被列为人工智能的第二高优先应用（39%）。

人工智能采纳阶段



人工智能再技能/提升技能



将人工智能转化为真正释放人类潜力的力量，需要的不仅仅是技术

组织应考虑如何装备员工，使他们具备与人工智能协作所需的技能、自信和清晰度。一个全面的人工智能战略可以帮助员工理解技术如何变革他们的角色，进而为个人和组织开启新的机会

不到

四分之一

的组织设有人工智能负责人职位

仅有

35%

的组织表示，他们部署人工智能的主要目标是“推进员工再培训或技能提升”，而“提高运营效率”

为81%，而“自动化常规任务”则为80%

重新定义工作的价值

人工智能正在重塑工作的性质、价值的创造以及人类贡献的认可。当自动化和增强技术不断扩展时，关注点正从角色替代转向角色重新定义。这将提升判断力、创造力和人际联系，同时推动技术能力的提升。

“

问题不再是人工智能是否会改变工作，而是组织适应的速度、角色和技能的深度演变以及新的价值来源出现的地点。认识到这一时刻的领导者可以超越狭义的效率收益，重新设计工作本身

— 重新思考角色、技能和报酬模型，以更好地将人类能力与人工智能日益扩展的潜力对齐。

Marinus van Driel - 合伙人，劳动力转型，Aon人力资本，北美

那些早期行动的人可以减少对其劳动力的干扰，同时为组织的增长做好准备。

84%

随着任务通过技术的自动化不断增加，员工需要更加重视培养他们的软技能

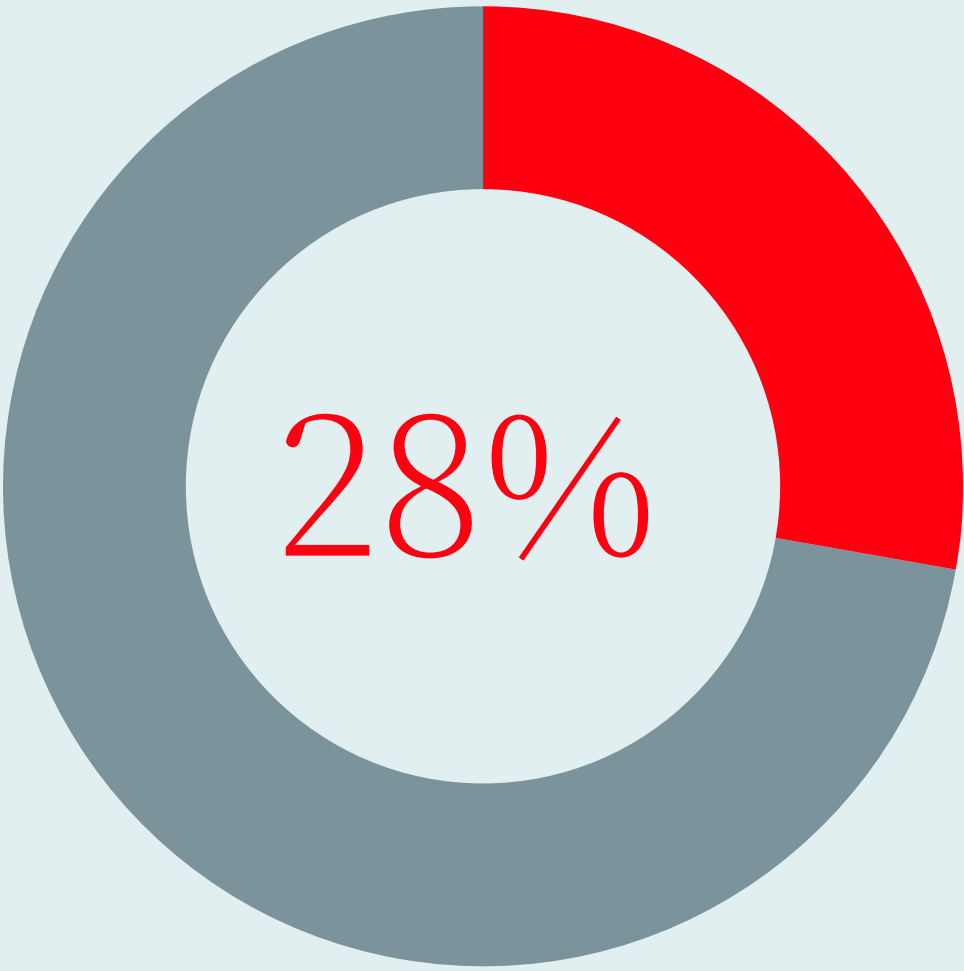


问题不再是人工智能是否会改变工作， 而是组织适应的速度、角色和技能的深度演变以及新的价值来源出现的地点。

责任缺口

随着人工智能在组织中深入嵌入，责任越来越多地从实验转向管理，而许多雇主尚未完全准备好。尽管人工智能日益影响决策、角色和结果，但只有28%的组织拥有完全有效的人工智能指导方针和监督机制，且不到一半的组织建立了负责人工智能治理的团队。负责任地扩展人工智能需要员工的素养、对各团队准备状况的清晰理解以及覆盖伦理使用、问责和合规的强大治理。如果没有这些基础，人工智能风险可能会超越信任的速度，从而限制其价值，并可能使组织面临声誉、监管和员工风险的威胁。

人工智能指导方针



只有28%的组织拥有完全有效的人工智能指导方针和监督机制。



通过激活技能增长 AI驱动的学习

随着组织对员工技能提升的投资，人工智能可以发挥强大的作用——不仅作为工具，还可以作为嵌入在结构化技能发展框架中的有效教师。超过一半的雇主

（55%）现在鼓励员工自主学习，这标志着组织与员工之间在发展方面的共同责任转变。

然而，仅靠自我导向的学习可能还不够。明确且得到支持的学习路径可以使员工投入所需的时间和精力来建立新技能。这反过来可以增强员工的信心，以便在机会出现时追求发展或全新的角色。无论是通过经理、教练还是有针对性的干预，额外的支持仍然很重要。

从员工的角度来看，关注技能已经开始重塑职业流动模式。

76%的雇主同意招聘和人才发展战略越来越优先考虑技能和能力，而不是正式学位。

然而，仅有35%的人正在使用AI驱动的学习平台来有效地吸引员工。这突显了组织加强技能提升方法的机会，并更好地将学习与成长和流动性连接起来。

你能做什么？

在人工智能整合之前和期间培养人们的准备，通过高效提升员工技能来保持竞争优势，并在此过程中克服财务压力。利用人工智能作为员工自我提升的驱动力，对推进人工智能的准备也很有益。



关键行动值得考虑



量化AI将在整个劳动力中创造的价值和风险

- 了解哪些任务可能被自动化、增强或根本重新定义
- 利用数据驱动分析识别人工智能对组织中的角色、技能、生产力和成本的重大影响。
- 在可用的情况下，应用外部基准，与内部员工数据结合，优先考虑具有最大商业回报的人工智能机会。
- 在扩大 AI 计划之前，评估组织的准备情况，包括领导对齐和员工接受风险
- 建立明确的基于证据的方法，使领导者在 AI 投资的首要关注点上达成一致



重新设计工作、技能和操作方式以获取AI驱动的生产力

- 重新设计工作和工作流程，以人类和AI能力结合的方式提高绩效和安全性
- 绘制未来关键技能的蓝图，以指导随着人工智能改变角色要求而进行的再技能培训、重新部署和招聘策略。
- 将组织设计、运营模型和激励与新的人工智能赋能的工作方式对齐。
- 通过以劳动力数据和洞察为基础的结构化变更管理，支持企业范围的变更
- 使领导能够通过以数据为导向的领导经验，将人工智能的雄心转化为实用的、可行的劳动力决策



建立劳动力能力和治理，以负责任地扩展AI

- 建立AI素养和流畅度路径，使领导者、管理者和员工能够自信地使用AI
- 评估个人和团队对人工智能采用的准备情况，以便在最需要的地方量身定制赋能和变革干预。
- 实施明确的治理框架，涵盖负责任的使用、伦理、合规和决策问责
- 建立控制措施以管理 AI 和模型风险，同时保持创新的动力
- 确保持续的监管，使人工智能的采用保持可信、透明，并与组织的价值观和规范相一致

案例研究

董事会请求

一家大型电信公司正在为一次关键的董事会会议做准备，并需要数据驱动的见解来塑造其不断发展的人工智能战略，涵盖技术和劳动力投资。具体来说，客户要求洞察人工智能将如何增强或转变工作，以及在人员和技术方面所需的投资。

我们的做法

我们识别了通过人工智能驱动增强或自动化可能演变角色，评估了未来人才需求所需的技能，并突出强调了受到人工智能影响的角色的再技能和提升技能路径。

影响

- 为董事会上有关劳动力和技术投资的讨论提供了信息支持。
- 识别了可以重新部署到更高价值角色的人才储备。
- 集中再技能培训项目，以最佳方式惠及员工和组织
- 使基于数据的决策得以制定，以优化人工智能在工作中的应用并提升人类影响
- 通过战略性的人力资源调整，支持实现潜在的成本节省



在71%时，爱尔兰在全球人工智能部署中排名第一，比全球平均部署率高出27个百分点，而马来西亚的全面部署率仅为21%。

爱尔兰

71%

马来西亚

21%

2 投资 于是

终极优势
在人工智能时代



丽莎·帕特尔
欧洲、中东和非洲区域健康与人才负责人



人工智能正在重塑劳动力，但仅靠技术无法带来结果。人类技能在短期和长期的商业成功中依然至关重要

在这种环境中，批判性思维、创造力和合作等技能变得更加重要，并得到动力、心理安全感和参与感的支持。通过建立一种能够激励员工并增强参与感的文化——通过持续培训和技能再培训、有效的薪酬透明度、更大的机会公平以及对员工福祉的持续承诺——组织可以朝着实现人工智能真正价值的方向迈进

技术和人工智能是必不可少的，但没有强大的人类能力，成功的转型是不太可能的

“

在人工智能的应用中，获胜者将凭借世界一流的人才战略领先。人工智能代表了一个历史性的增长机会，特别是对于通过整合人力和技术来进行转型的组织——这样他们才能步调一致地发展

通过缩小雄心与准备之间的差距，领导者可以自信行事，加强长期韧性，赢得当下和未来

Greg Case, 总裁兼首席执行官, Aon



关键点

人际技能是转型的区分因素，而技术和人工智能仍然是必不可少的。



行动。

激活一种可以激励员工、增强参与感并吸引和留住人才的文化
高价值人才以保持竞争优势

受访者认为未来三年内以下劳动力技能对组织成功至关重要：

1.

适应性和变革管理。

2.

领导力和人事管理。

3

数字素养和技术采纳



人类技能仍然是成功最关键的因素

在被要求对未来三年内最关键的劳动力技能进行排名时，适应能力和变革管理排在首位，其次是领导力和人员管理，而数字素养和技术采用排在第三。这些结果强调了一个明确的信息：

尽管技术加速了变革，但人类技能在影响组织竞争力方面依然发挥着关键作用。

竞争优势的关键来源在于组织如何有效地释放其员工的潜力。

建立一个支持适应能力、领导力和创新的文化在支持增长和弹性方面可以发挥重要作用。这需要有意识的投资、结构和培训支持。没有这样的基础，即使是最雄心勃勃的转型努力也可能难以带来持久的价值。

尽管如此，许多雇主仍然主要关注自动化而非技能——80%的雇主表示，自动化日常任务是部署人工智能的主要目标，而只有35%将劳动力技能提升和再培训视为主要目标。



这种失衡也可能反映在更广泛的战略优先事项上。当被要求在未来三年中对前五项人员战略优先事项进行排名时，加速数字化转型排在首位。

相比之下，薪酬透明度、机会公平和员工福祉则远远落后于前五名。

然而，正是这些因素可以支持动机、信任和参与，使人们能够拥抱变化而不是抵制变化。那些考虑将重点重新平衡到这些人力因素的组织可能更有利于将技术投资转化为实际的业绩提升。

技能发展越来越需要视为一个持续的过程，而不是偶发的。雇主受益于对当前劳动力技能和他们可能明天需要的技能的清晰了解。

审核当前能力、绘制未来技能需求和识别差距是塑造面向未来的劳动力战略的关键步骤。

81%

的雇主表示，提高运营效率是部署人工智能的一个关键目标

那些考虑将重点重新平衡的组织

这些人力因素可能更有利于将技术投资转化为实际的业绩提升。

“

重视学习的文化更可能拥抱新的工作方式并建立未来的准备度。评估领导行为对于了解真正的人工智能准备程度也至关重要

— 揭示价值是否被转化为清晰的期望和指引。这在快速变化且不确定的环境中，现在是一个关键的差异化因素

夏洛特·沙勒，合伙人，Aon人力资本，英国



全方位部署人工智能的组织在员工福祉方面走在前列

为了扩大成果并找到健康的工作平衡，组织应该考虑弥合技术速度与推动技术的人员之间的差距。这首先要将员工福祉置于议程的高位上

受访的雇主对自己达到标准充满信心，84%的人相信他们组织的福祉战略满足了员工的需求。但是存在一种脱节：72%的员工在工作中仍然感到高压

随着职业倦怠风险的不断增加，真正支持员工的福祉策略不仅应该支持员工健康，还应该推动绩效和生产力

在这个背景下，一个显著的模式正在浮现：已经全面部署人工智能的组织比那些讨论人工智能但没有采取具体行动的组织更有可能将其领导层对福祉的承诺描述为强烈和明显。这表明，执行人工智能的能力往往与对员工福祉的持续关注相辅相成

— 一个大规模转型的基本推动力

目前，福祉战略在实施上未能达到预期，仅有

21%

报告收到情感福祉支持的员工比例



这些结果强调了雇主需要考虑采取主动措施——包括建立能够帮助员工应对由人工智能塑造的未来的健康策略，同时积极减轻其潜在的负面影响。培育文化、领导力和归属感是实现工作可持续健康的核心。

“

在亚太地区快速增长的经济体中，人工智能的采用有潜力减少管理负担，提高员工体验。然而，如果不改变工作量期望和领导规范，技术也可能加剧节奏和压力。只有在生产力的好处被故意再投资于可持续的工作设计时，健康收益才能实现。

苏珊·范宁，Aon人力资本亚太区健康解决方案负责人

我们的研究表明，采用新技术并不需要以文化为代价。事实上，人工智能的采用可以加快发展更具进步性、以人为本的工作场所。当组织不仅仅利用人工智能来推动效率，而

是通过消除低价值和重复的任务来重新设计工作时，这种情况就会发生。这种方法可以实现更大的灵活性，并帮助领导者和员工发展不同工作的技能、清晰度和信心。

当生产力提升被有意识地再投资于健康、学习和更智能的工作设计时，技术可以成为改善员工体验的助力，而不是额外压力的来源。

为了产生有意义的影响，健康倡议理想情况下应该超越口号，朝着更协调、可衡量的行动方向发展。数据驱动的洞见可以帮助组织将碎片化的举措连接成一个有机生态系统，从而增强员工价值主张，支持生产力并推动商业绩效。

在人工智能部署中，80%的雇主将自动化例行任务视为基本目标，其中57%已经实现了对例行和重复任务的自动化。随着部署的增加，这些数字也可能上升。

1 并未减少工作—而是加剧了工作，哈佛商业评论

2 利用人工智能优化和个性化福利，安永

从薪酬公平到机会公平

在人工智能时代，繁荣所需文化建设的另一个关键要素是机会公平

我们的研究发现，绝大多数雇主认为他们应该支持工作场所中的女性福利——81%认为雇主应该通过支持儿童保育来提供帮助，73%认为雇主应该通过支持家庭形成和生育来提供帮助

这些数字的更广泛背景非常严峻。在2025年上半年，212,000名女性离开了美国劳动力市场，而44,000名男性进入了劳动市场。在英国，接近一半（43%）的女性技术员工因为缺乏灵活的工作选择和明确的职业发展路径而考虑离开目前的职位

虽然雇主常常声称提供性别工资平等，但支持女性职业发展的项目仍然稀缺。84%的雇主表示他们确保同工同酬，不论性别，但只有14%拥有支持平等职业发展和晋升机会的政策

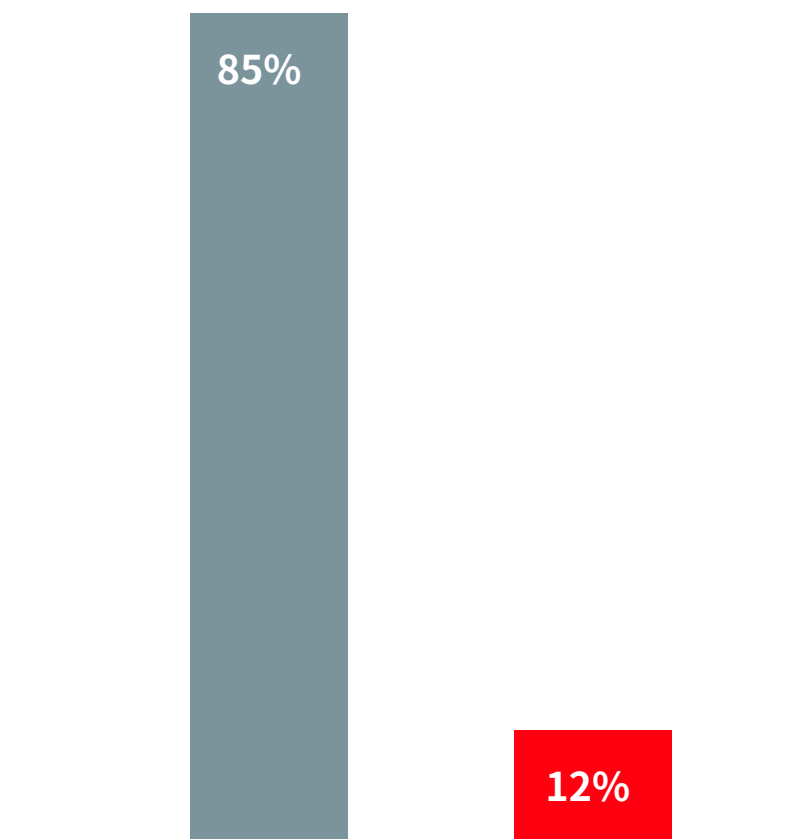
此外，组织在解决女性的长期结果方面滞后。85%的雇主认为他们的公司应该通过支持女性健康（如：月经、更年期）来帮助员工，但只有12%的员工报告获得了这种支持。此外，仅有21%的雇主正在整合主动解决性别退休储蓄差距的举措。在这一切背后，意图与行动之间明显存在脱节



雇主福利：抱负与认知

- 雇主认为他们应当支持的事项
- 员工所说的他们所获得的
(来自2025年员工情感研究的数据)

女性健康



这些公平挑战不仅限于性别。例如，几十年来，英国的少数族裔也受到缺乏工作场所公平的影响。这可能会影响人们的参与、晋升以及在工作中实现长期经济安全的能力

尽管取得了一定进展，结构性差距仍可能继续给雇主带来人才、生产力和留存风险。通过建立个性化的整体奖励生态系统和公平的职业发展路径

— 通过创新技术支持 — 人力资源可以将公平转变为韧性和增长的驱动力

3名成功女性正在辞去她们的工作。为什么？，BBC

科技中的多样性：领域研究发现，科学、创新与技术部 (DSIT)

英国的种族、贫困和工作中的不平等，约瑟夫·罗恩特里基金会

人力资源必须充分拥抱薪酬透明加速

从混乱和隐秘的薪酬决策时代转向拥抱透明度，正在各行业变得至关重要。这在欧盟国家尤为真实。只有19%的公司觉得他们准备好应对2026年6月将在欧盟成员国实施的薪酬透明立法，因此抓住机会需要真正的行动和组织的清晰度

然而，雇主需要考虑一种平衡的薪酬透明度方法，以支持员工和雇主的需求。有担忧认为，在薪酬差异显得不公平时，增加的薪酬透明度可能会造成摩擦，但结果表明员工越来越期待清晰的薪酬透明度流程。即使对那些将其薪酬透明政策描述为

“非常成熟，”但只有19%实现了完全的薪资透明更糟糕的是，管理者在解释薪资方面的准备仍然是组织在提高透明度时识别的最大风险——这表明即使存在政策，实施这些政策的人员也尚未做好准备

81%

的员工认为展示更高的薪酬透明度和公平性非常重要或极其重要

19%

雇主表示他们的薪资透明政策已经成熟，其中3%表示非常成熟

84%

将管理者在解释薪资方面的准备识别为提高透明度时的最大风险。⁸

一种整合的数据驱动和有意的薪酬透明度方法超越了解决监管要求

随着43%的雇主满足法律合规性但可能不会更进一步，那些纳入更多基于洞察的薪酬透明度措施的公司可能更能吸引和留住最佳人才

在今天的工作场所，透明度被越来越多地认为是一个关键的差异化因素。在关于关注薪资透明的关键动机排位中，受访者将“增强员工价值主张/人才吸引力”列为第二高的回答。在一个全面奖励框架内，用数据驱动分析、专家咨询和薪资透明度来引领的组织，更容易建立信任并支持高绩效人才

⁶ 2025全球薪资透明研究，Aon

⁷ 欧盟薪资透明度，欧洲理事会

⁸ 2026薪资透明脉搏调查，Aon

你能做什么？

创建一种激励员工、鼓励参与并吸引和留住高价值人才以保持竞争优势的文化。还必须更加重视健康福祉，并将其纳入商业战略，采取实际行动，创建一个健康、参与度高和富有成效的员工队伍。





专注于技能再培训以保持长期相关性

- 通过使用技能评估消除人工智能的不确定性，将模糊性转化为洞察、行动和机会
- 实施定期技能评估，以了解当前能力，识别未来差距，并指导组织和个人层面的投资决策
- 创建一个框架，将技能发展与未来的商业优先事项对齐，同时使职业发展路径在整个员工群体中可见、个性化和可访问
- 利用数据和技术评估、跟踪和发展技能——确保再技能化的努力支持职业进展，而不是强化现有的不平等



将幸福感融入劳动力战略

- 将幸福感置于劳动力设计的中心，以维持参与度、韧性和长期表现
- 将健康融入商业、人力和人工智能战略，而不是将其作为独立的福利
- 全面关注心理、身体和财务健康，认识到它们对绩效和留任的累积影响
- 设计适应不同生活阶段、角色和工作模式的健康支持
- 持续衡量幸福感成果，将其与参与度、生产力和信任联系起来，以展示投资回报



以公平的方式推进薪酬透明度

- 通过将薪酬透明度作为公平、职业发展和价值传播的核心，建立信任与责任感
- 分享关于薪酬设定、审核和晋升的清晰、一致的沟通
- 利用数据和治理，在薪资差距成为系统性风险之前识别并解决这些问题
- 为领导者和管理者提供支持，使他们能够自信、知情地进行关于薪酬和职业发展的对话
- 通过透明度增强信任机制，而不仅仅是合规性练习



将机会公平设计纳入职业发展

- 通过确保机会、职业发展和晋升的公平性来最大化劳动力潜力
- 确保在性别和人生阶段之间，发展机会、挑战性角色和高影响工作的获取是公平的
- 建立考虑非线性进展、职业间歇和多样化工作模式的职业发展路径
- 定期审核晋升、绩效和人才流程，以查找结构性偏见
- 将机会公平与长期财务和职业成果对齐，确保潜力——而非环境——驱动成功

许多司法管辖区现在要求对薪酬和福利的公平性以及薪酬透明度进行详细报告，有时还需要采取行动。然而，许多组织缺乏满足这些要求所需的数据。

在超过二十个司法管辖区实施薪酬透明度法规的情况下，跨国公司必须应对复杂的要求，从欧盟关于薪酬和福利的报告到英国的性别薪酬差距规则，这些规则将扩大到残障和种族问题上。



建立全球标准：大规模数字化福利管理

背景

我们的客户在27个国家面临着碎片化的福利管理，这对员工体验产生了负面影响，并且缺乏标准化的流程。调查反馈突显出技术不直观、优先事项不明确以及缺乏最佳实践标准。

Aon的解决方案

Aon为超过27,000名员工实施了一项全球员工福利和全面奖励平台，数字化并简化了员工在整个生命周期中的体验，从注册到生活事件和交易。该解决方案通过网络和移动设备提供24/7实时信息访问，支持来自欧洲、亚洲和拉丁美洲的多语言全球支持中心。通过集中管理和创建统一的知识库，我们确保了一致的工作流程和高效的管理。我们与客户合作，优化福利策略，与市场趋势保持一致。

影响



22

覆盖90%全球员工的国家实现上线



~200

福利自动化和供应商报告集中化。



单点登录



全球标准

建立了BAU实践，运营模型和强有力的治理，以确保全球标准。



全球Workday集成

印度和土耳其有37%的组织将其薪酬透明度实践评为成熟或非常成熟，均为全球最高。即将生效的薪酬透明度立法的欧盟成员国中，荷兰的薪酬透明度成熟度最高，仅为34%。

荷兰

34%

土耳其

37%

印度

37%

3 将投资 转化为

影响: EVP正在推动
有意义的变革



道格·梅尔顿
首席商业官,
全球人力资本





财政压力很大，但不正确的人力投资成本更高
随着人力成本不断上升，预期支持与员工体验之间仍存在持续的差距。基于员工需求的数据驱动的员工价值主张（EVP）以及有效的沟通，可以为弥合这一差距和推动有影响力的变革奠定基础



关键点

随着人力成本的上升，员工体验与预期支持之间的差距仍然存在。以员工需求为基础的数据驱动型EVP是缩小这一差距和推动有意义变化的关键构建块



行动

利用数据重新调整对员工投资的方向，使其与员工真正重视的事物相一致——建立根植于真实需求的雇主品牌（EVP），并作为决策和变革的实际框架。

以下数据与具有明确且易于理解的雇主价值主张（EVP）的公司相关

49%

对领导层对员工福祉的承诺给予强烈和明显的评价，比没有EVP的公司高出34个百分点

35%

正在实施主动解决性别退休储蓄差距的举措

这比没有EVP的公司高出21个百分点

那些明确界定并理解雇主品牌（EVP）的公司，现在或未来更有可能个性化员工福利，概率高出20个百分点。



定义雇主价值主张（EVP）是 unlocking impact 的关键

为支持能够带来影响的人力投资，清晰定义的 EVP 是至关重要的

我们的研究显示，拥有清晰定义和良好理解的 EVP 的组织在多个员工优先事项上能够产生更强的影响

	拥有清晰定义和良好理解的 EVP 的公司	没有 EVP 的公司
领导层对员工福祉的承诺强烈且明显	49%	15%
实施主动解决性别退休储蓄差距的倡议	35%	14%
现在或者计划将来个性化员工福利	64%	44%



明确的 EVP 的好处显而易见，但今天只有19%的组织拥有一个既明确又易于理解的 EVP。没有明确的 EVP 设计和有效的沟通，人员投资难以将支出转化为影响，使得在 EVP 清晰度和沟通方面采取行动成为优先事项。这是在成本压力下，对每项投资进行更严格审查的时期。

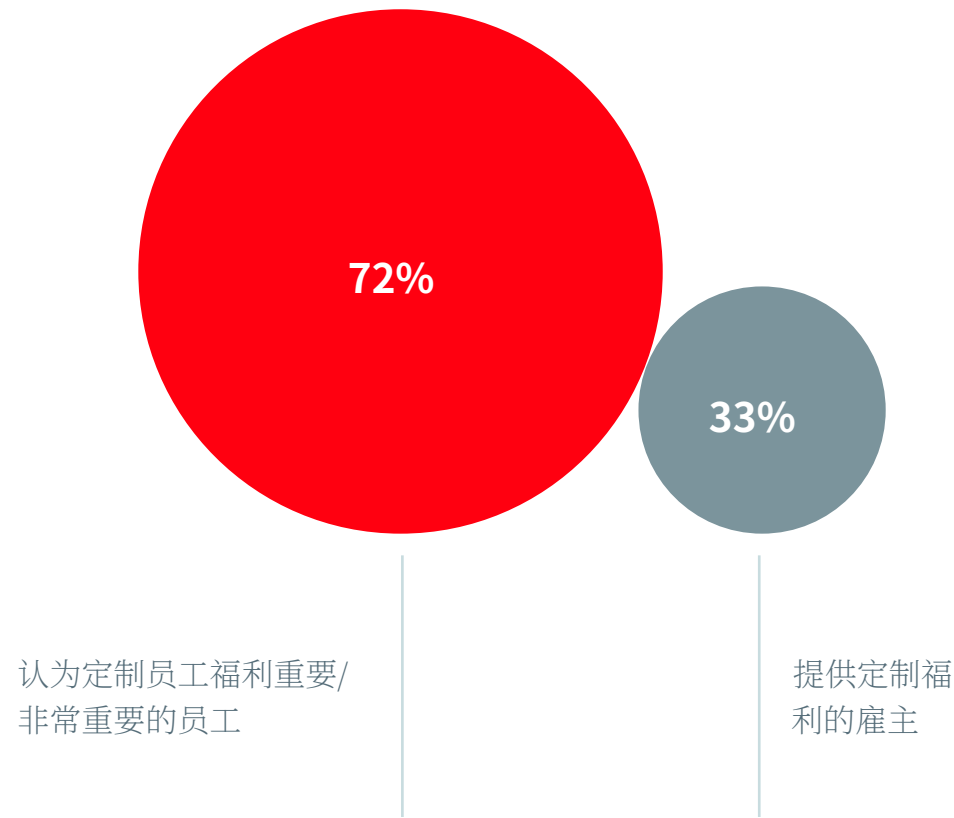
今天只有19%的组织拥有一个既明确又易于理解的 EVP



随着员工期望的不断变化和对更具个性化体验的需求增加，能够识别个体需求的员工价值主张（EVP）在提升员工参与度以及人才招聘和保留方面可以发挥关键作用。Aon的员工情感研究突显了这一机会的规模：63%的员工愿意为更好的选择牺牲现有福利，72%的人认为定制福利是重要或非常重要的。这项人力资本趋势研究发现，目前只有33%的雇主提供这一选项。个性化可以采取多种形式，从通过员工福利平台提供的灵活福利，到根据个人强项和目标量身定制的职业道路，以及适应不同需求的工作样式。通过将个性化置于EVP的核心，组织可以支持持续的人力投资，将支出引导到实现最大人力影响的地方。

高绩效组织将他们的EVP视为决策框架，而不是声明——指导投资方向、个性化内容以及在成本压力下需要做出的权衡。

定制福利



“

在成本受限的环境中，组织无法承担不连贯的人才策略。以数据为驱动的EVP，清晰且一致地传达，确保人力投资支持商业优先事项并带来可衡量的回报。

吉姆·霍夫，艾昂人力资本战略传播负责人，北美

在重新设计的工作世界中利用数据

数据是释放员工在当今快速变化世界中全部潜力的关键，但组织应考虑更多地利用数据。只有12%的首席人事官和董事会成员使用全面、互动的分析工具，只有38%的组织报告人力资源数据成熟度较高。这可能限制他们将洞察转化为有意义的员工影响的能力。例如，在评估整体奖励项目的有效性时，组织最常依赖员工满意度得分（57%）、员工流失率（50%）和外部基准或行业比较（42%）。

虽然这些指标有价值，但单独来看仅提供部分视图。还有更大的机会将数据源整合在一起，并通过更复杂的工具进行分析，从而揭示不同的人力投资如何相互影响并驱动结果。

尽管人工智能与数据质量之间的联系常常被认可，但我们的研究结果显示，许多组织仍低估了从雄心转向行动所需的人力资源数据成熟度水平。这一点反映在58%部署了人工智能的组织报告人力资源数据成熟度较高，而仅有19%正在讨论部署人工智能但尚未采取任何具体行动的组织中。

组织用来评估整体奖励有效性的方法





在部署人工智能后，

37%

的组织表示，他们采取行动提升数据驱动的决策能力。

在。

49%,

科技、媒体和通信行业在全球范围内的HR数据成熟度最高，房地产行业则最低，仅为16%。

数据驱动的精准度在帮助确保有限的人力投资带来最大业务和员工影响方面可以发挥重要作用。通过投资于数据和预测工具——这些工具关注未来，而不是过去——领导者可以通过更智能、信息更充分的决策来塑造商业战略。

利用大型连接数据集的高级分析方法可以强化人力资源战略的各个方面，包括人才、奖励、健康、福利和退休。收集数据只是第一步；专门构建的分析将数据转化为洞察。这些洞察可以推动全面奖励策略以及更清晰、更可信的叙述，帮助领导者和员工。这可以帮助组织做出更好的决策，个性化沟通，自信地解释结果，并建立更大的信任。

基于人工智能的沟通 打破噪音

信息过载和竞争优先事项被认为是有效员工沟通的最大障碍，因此有效的总奖励沟通策略至关重要，但大多数组织未能做到。只有21%的人表示他们的方法满足了他们的需求。人工智能的进步可以创造一个强大的机会来改变这一点，使总奖励信息更加个性化、及时和相关，有助于打破噪音并提高理解。一种例子是越来越多地在福利平台上使用人工智能礼宾服务，这使员工可以快速直观地询问他们的福利问题。

例如，一名员工可能会问：“我有慢性背痛，什么福利和资源可以帮助我？”
并实时获得量身定制的指导

如果运用得当，人工智能和数据可以使雇主在规模上个性化福利，让员工更容易理解、导航和使用。结合清晰的沟通策略——使用简单的语言、引导旅程以及在关键生活和入职时刻及时的提醒

— 这些工具可以帮助缩小福利可用性与实际利用之间的差距。这使雇主能够重新想象与员工的沟通方式，加强理解、信任，并帮助员工在这个新工作的时代蓬勃发展。

您的组织目前如何使用或计划使用人工智能来支持员工体验？

	目前使用	计划实施
基于人工智能的员工情感分析 (例如，参与度监测，实时脉搏调查)	10%	36%
AI生成的内部沟通 (例如，通讯，内容摘要，翻译工具)	13%	36%
AI驱动的虚拟福利协助 (例如，用于福利查询的聊天机器人，自动理赔支持)	13%	37%
个性化福利和总奖励决策支持 (例如，互动选择工具，个性化推荐)	11%	29%
个性化学习和职业发展 (例如，人工智能驱动的学习平台，职业路径工具)	14%	43%
预测健康和福祉支持 (例如，早期倦怠识别，个性化健康提醒)	7%	24%
招聘和入职支持 (例如，候选人筛选，评估，入职聊天机器人)	18%	45%

当EVP设计是有意的时，数据可以通知决策，沟通可以更有效。组织可以优化支出，扩大影响，并用人们真正重视的东西来回馈他们，将商业投资与人类影响重新连接

你能做什么？

通过明确界定员工价值主张（EVP），投资可以转化为有意义的影响。有效的数据利用可以转换人员投资，使得组织更符合员工真正重视的内容。这包括构建能够满足真实、日常、个性化员工需求的EVP，这也可以作为创建新策略和加强决策的实用框架。



需要考虑的关键行动



建立并启动一个清晰定义的雇主价值主张（EVP）

- 创建一个独特的数据驱动的雇主价值主张，支持商业优先事项，并通过针对性的有效沟通在员工生命周期中始终得到理解
- 使用数据驱动的人物角色来理解当前和未来员工的动机，确保员工价值主张支持重要的业务需求，如增长、能力、留任和韧性。
- 早期并持续地嵌入员工价值主张，通过预入职和入职培训强化，以加速对齐、参与和生产力。
- 将员工价值主张（EVP）与技能、职业发展和能力建设相结合，清晰关注与未来业务需求对齐的再培训和提升技能
- 清晰地表述和激活文化身份，确保领导行为和员工体验始终增强员工价值主张（EVP）以及工作的方式
- 不断审视和发展员工价值主张（EVP），利用劳动力和行业洞察确保其与不断变化的商业战略和员工期望保持一致



利用数据获取更深刻的员工洞察

- 利用综合人力资本分析，做出更聪明、更自信的人力资源投资决策
- 建立强大的数据基础，以支持一致的收集、管理和治理员工数据，从而支持自信、基于洞察的决策。
- 整合人力资源各方面的数据，包括健康、财富和人才，以减少信息孤岛，创造更为连通的整体员工视图。
- 超越静态报告，提供互动和预测分析，帮助领导者预见未来风险、机会和权衡
- 利用洞察力优先考虑人员投资，使劳动力决策与商业战略、能力需求和成本压力保持一致



拥抱人工智能驱动的个性化，以转变全面奖励沟通

- 满足现代劳动力的多样化需求，通过及时、相关和高度个性化的沟通，剪断信息超载，提供简单、直观和吸引人的体验
- 投资于人工智能支持的通信技术，根据员工的角色、生命周期、偏好和行为提供个性化的整体奖励信息。
- 建立一个单一、直观的数字中心，用于奖励和福利，随时随地、在任何设备上可用，以简化访问并改善理解
- 使用基于人工智能的提示和引导，在关键时刻提供有针对性、个性化的提醒，如入学时间、生活事件或重大财务决策
- 不断测试和优化沟通方式，利用洞察、参与和行为数据来优化内容、时机和渠道，以最大化影响

案例研究

灵活福利与员工价值主张：在亚太地区赋予员工选择权

背景

一家大型跨国公司旨在通过引入灵活福利来增强其员工价值主张，给予员工选择权并促进积极的体验。与Aon合作，他们在印度试点该计划，以评估在多个亚太国家的可行性。

Aon的解决方案

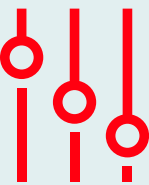
Aon的两阶段方法包括基准测试、深入的员工调查、财务建模和最终计划设计，以匹配愿景和可负担性。变更管理工作促进了一致的实施、简化的沟通和强有力的参与，鼓励员工探索新的选择

影响



99.5%

员工进行了选择



增加了7倍

自愿项目参与的增长



57%

选择了更高的保障



被重视

计划设计和沟通方法受到员工高度重视



66%

为了福利而放弃假期



扩展

实施了灵活的福利，同时正在扩展到三个额外地区

37%的阿联酋受访者有明确且员工认可的EVP，中国紧随其后为35%。这与马来西亚10%和英国11%的受访者对此问题的回答形成鲜明对比

英国

11%

中国

35%

阿联酋

37%

马来西亚

10%

4

结论



随着人工智能的采纳和全面部署加速，全球各地的组织面临一个决定性的时刻。单靠技术无法带来影响

真正的价值可能取决于组织在多大程度上将人工智能与其员工有效对接

我们的研究结果指出了三个需要考虑的关键行动：

1. 在人工智能部署的同时，通过结构化的全组织技能提升和再培训来提升员工的准备程度

2. 激活一种激励和吸引员工的文化，支持持续学习、公平透明的薪酬实践、更大的机会公平，以及对员工福祉的持续承诺

3. 创建一个以数据为驱动的员工价值主张，反映不断变化的员工期望，帮助管理成本压力，并将投资转化为有意义的员工成果



当人们能够领导、适应和创新——由变革性技术驱动——组织能够放大结果并将变革转化为优势

在一个动荡且快速变化的全球环境中，那些在其员工身上的投资和人工智能上的投资同样专注的组织，将更好地在绩效、韧性和信任方面感受到回报——现在以及在未来的很长一段时间内

“

那些在其战略中心将人放在第一位的组织将看到人工智能带来的真正回报。通过提升员工的准备情况，激活吸引人的文化，并将员工价值主张投资与结果对齐，人工智能成为绩效的催化剂，这就是变革如何转化为竞争优势

丽莎·史蒂文斯，Aon首席人事及行政官

5 地

理

概述





全球。

全球趋势正在重塑人力资本，为准备行动的组织提供明确优势。雇主被鼓励在员工价值主张（EVP）中提供更大的明确性，以增强参与度和竞争优势，因为吸引技能的挑战加剧了。

人们普遍期待人工智能创造新机遇并提高运营效率，但由于技能提升滞后于部署，组织应考虑提升人工智能技能以扩大规模并加速数字化转型。缩小雇主意图与员工体验之间的差距提供了一个未被开发的机会——特别是在定制福利、财务教育和为女性提供更大的工作场所支持方面。富有成效的优秀员工和提高组织绩效的明确途径已经存在。关键是今天采取果断行动。

道格·梅尔顿 – 全球人力资本首席客户官，艾恩公司

关键行动

- 制定一个针对现有角色的人工智能技能发展计划，以促进职业发展并应对高实施率
- 通过利用丰富的员工数据，部署个性化福利以减少总奖励费用压力
- 利用技术优势，最大化福利利用，通过智能、针对性的健康和福祉沟通



前三名人力资源策略优先事项

1. 加速人力资源流程的数字化转型
2. 加强领导力和接班人计划
3. 优化劳动力规划和组织设计

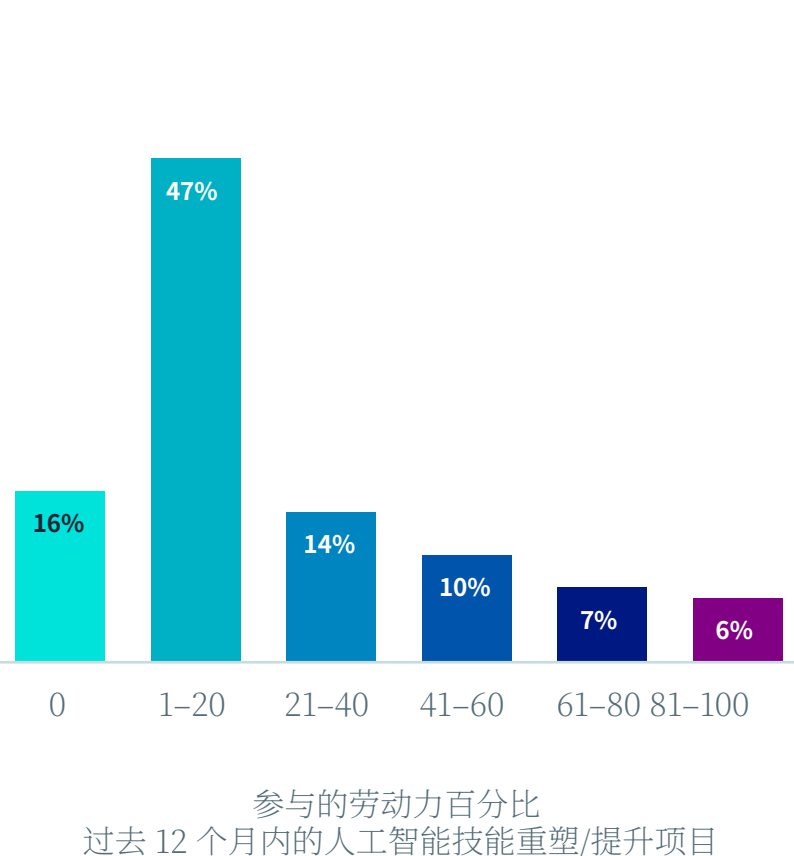
员工价值主张

19%的人拥有清晰定义并且员工理解的员工价值主张。

数据成熟度

38%的人同意他们在人力资源方面具有高水平的数据成熟度

人工智能再技能/提升技能



前三名整体奖励目标

1. 留住高绩效人才
2. 吸引顶尖人才
3. 推动业务绩效

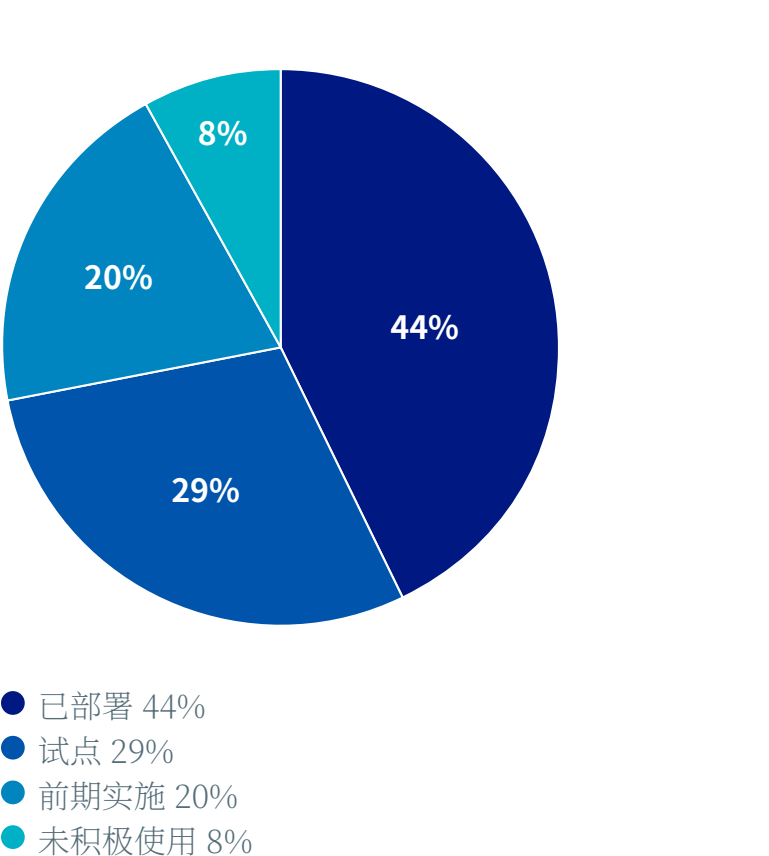
透明薪酬

22%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟。

薪酬基准

26%的人在过去一年内没有进行薪酬基准测试

人工智能采纳阶段



前三名人工智能应用目标

1. 提高运营效率
2. 自动化日常任务
3. 推动创新

人工智能招聘

24%的人同意他们能够以人工智能技能招聘和留住足够的人才。

关键劳动力技能

适应能力和变革管理被认为是未来三年组织成功最关键的技能

人工智能的影响

86%的人认为人工智能将自动化一些任务，但现有的角色仍然是必要的

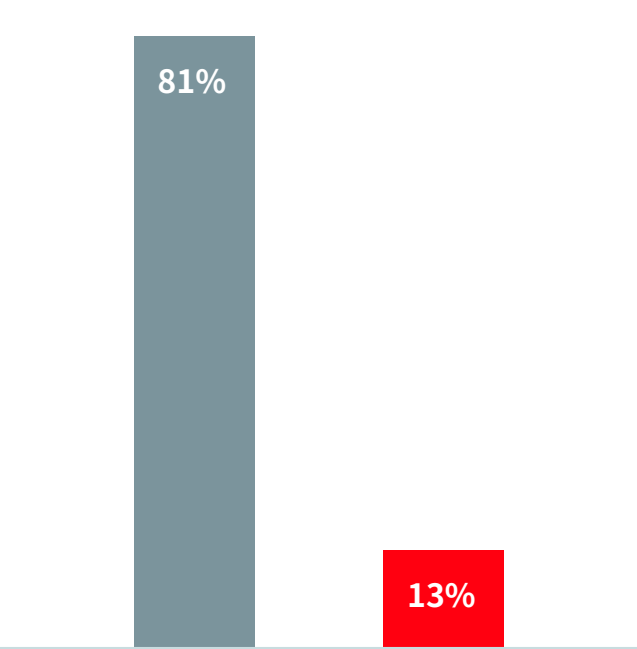
88%的人认为人工智能将创造新的机会，并要求在他们的领域中具备新的技能

23% 的人同意人工智能将在他们的领域显著替代工作

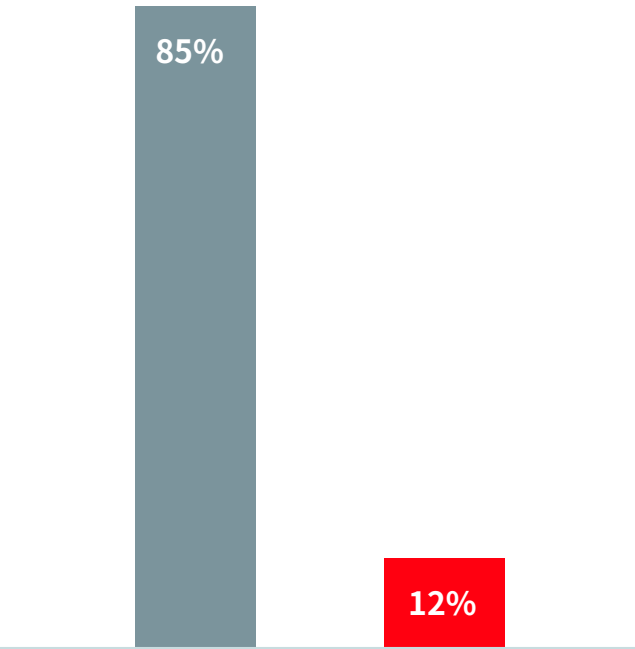
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的内容
● 员工表示他们所享受的支持
(数据来源于2025年员工情绪研究)

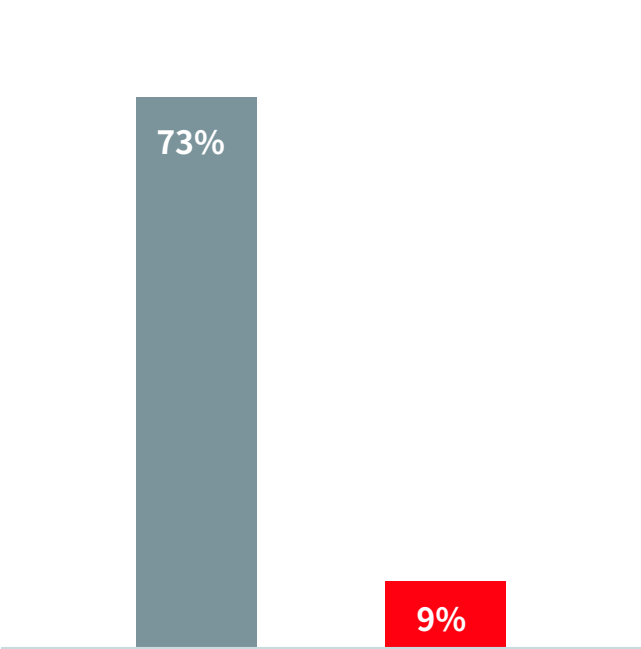
儿童护理



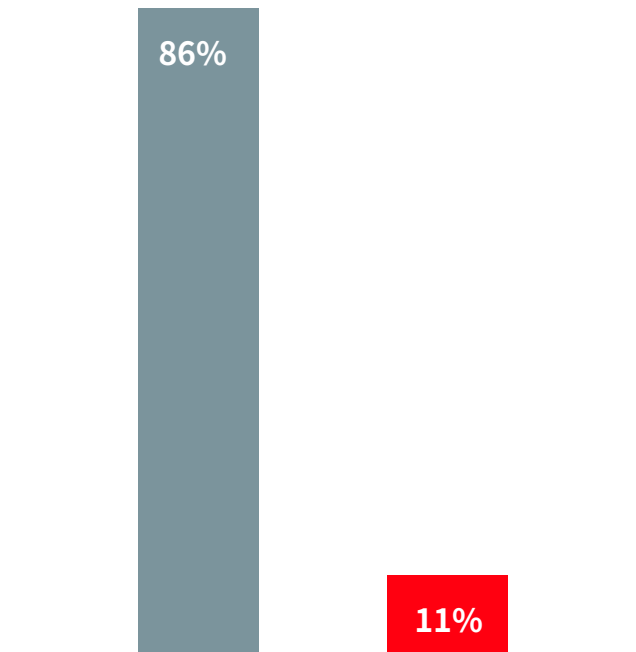
女性健康



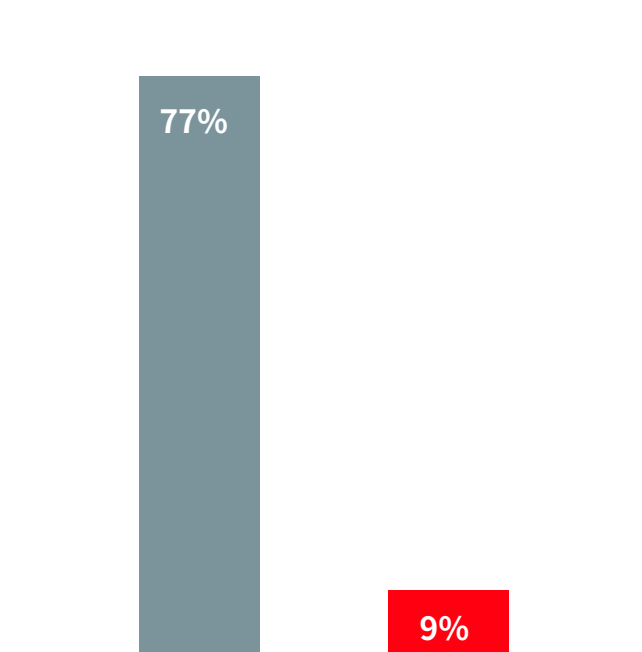
家庭形成/生育



金融教育



金融建议



Wellbeing Strategy

84%的人对他们组织的福祉战略能满足
员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

21%的人同意他们正在采取措施解决性别
退休储蓄差距

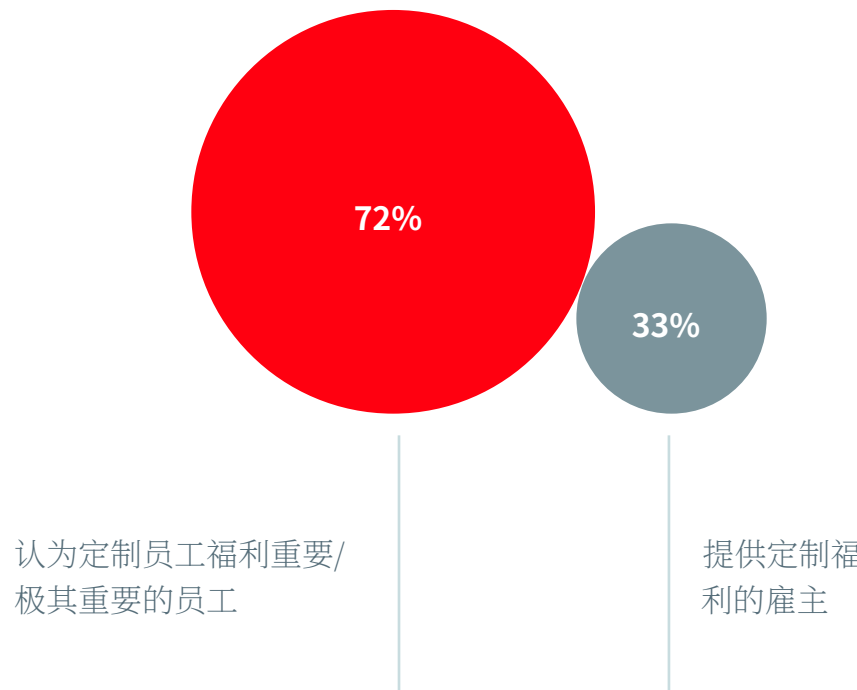
气候影响

51%没有投资员工的健康和福祉，涉及
天气/气候的影响

前三名总奖励沟通渠道

- 1. 电子邮件.
- 2. 公司福利门户
- 3. 一对一会议

定制福利



Wellbeing Commitment

25%的人表示他们的领导层对员工福祉
的承诺是强大而明显的

员工退休

40%的人对员工无法负担退休不感到担忧

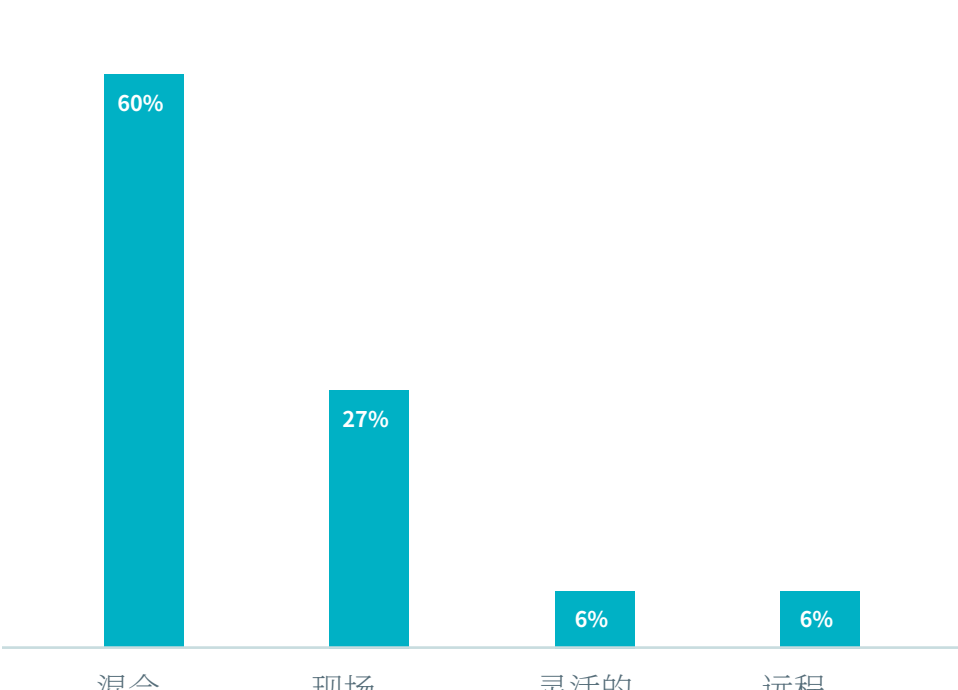
可持续投资

24%的人表示对于他们的组织在做出
关于退休基金投资的决策时考虑气候
影响很重要

主要沟通障碍

#1 信息过载/优先级竞争.

工作地点风格





澳大利亚

澳大利亚的员工福利提供反映了长期以来的边际福利税（FBT）的影响，实质性地提高了雇主提供的福利相对于其他市场的成本。随着时间的推移，这导致了更加谨慎的福利环境和适度的员工期望。这一背景有助于解释澳大利亚在定制福利方面低于全球平均水平，同时员工价值主张更加清晰和薪酬基准相对强劲。

薪酬透明度实践的成熟度也低于全球平均水平，反映了美国和欧洲缺乏立法推动因素。研究结果强调了雇主意图与员工体验之间持续存在的差距，特别是在女性和家庭的健康支持、财务建议提供以及环境和气候相关优先事项的一致性方面。

亚历克斯·卡斯 – 合伙人，人力资本客户领导，Aon

关键行动

- 通过整合整体福利技术保持竞争力
- 通过专业咨询和支持，重新评估奖励、健康和可持续发展策略的设计和体验
- 通过将福利整合到一个连接的、可定制的生态系统中，改善女性健康、家庭形成、生育和儿童保育福利



前三大人员战略优先事项

- 加速人力资源流程的数字化转型
- 加强领导力和接班人计划
- 改善员工参与度和留存率

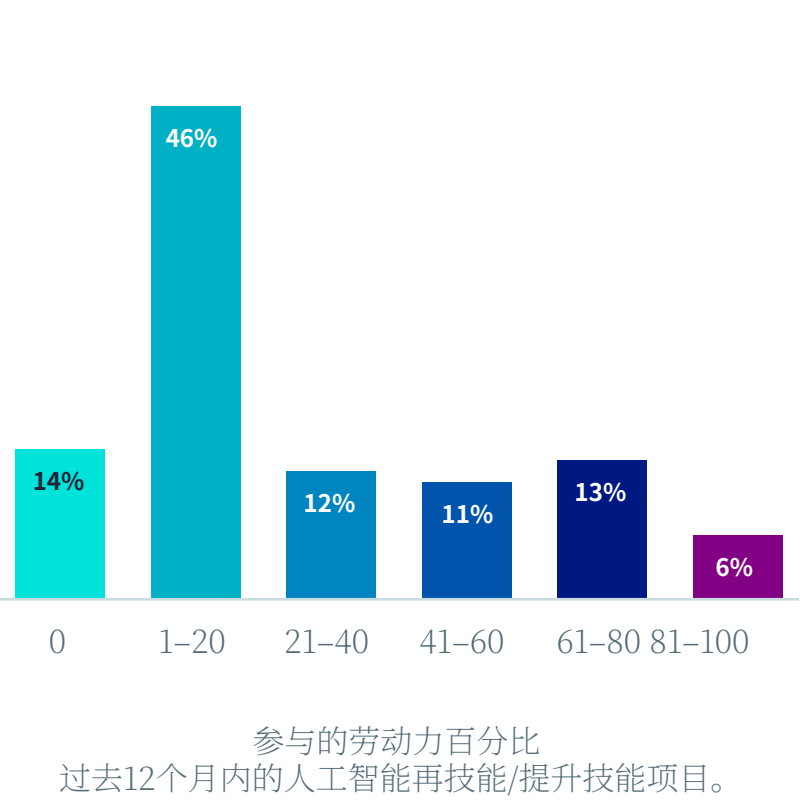
员工价值主张

23%的人有一个清晰定义并且被员工很好理解的员工价值主张

数据成熟度

33%的人同意他们在HR领域具有高水平的数据成熟度

人工智能再技能/提升技能



前三大总奖励目标

- 留住高绩效者
- 吸引顶尖人才
- 推动业务绩效

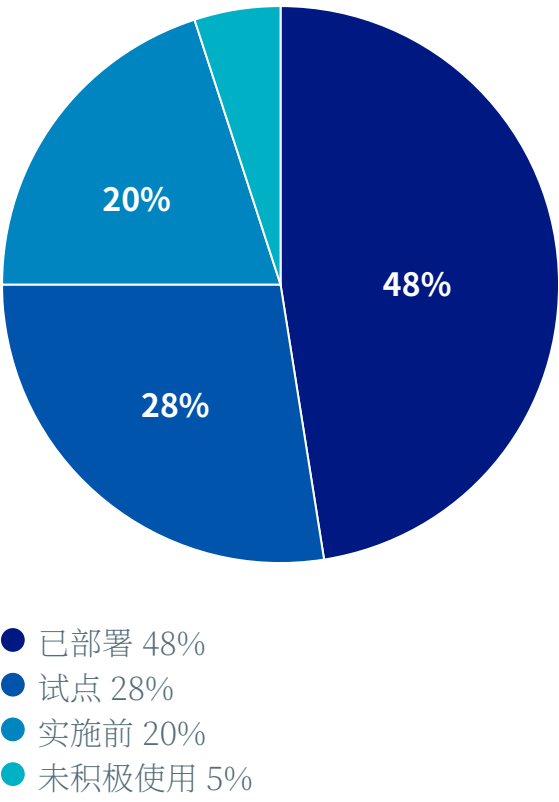
透明薪酬

13%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟

补偿基准

12%的人在过去一年中没有进行补偿基准的评估

人工智能采用阶段



前三大人工智能部署目标

- 提高运营效率
- 自动化日常任务
- 实现基于数据的决策制定

人工智能招聘

24%的人同意他们能够招募和留住足够的具有人工智能技能的人才

关键劳动力技能

领导力和人员管理在未来三年被认为是组织成功的最关键技能

人工智能的影响

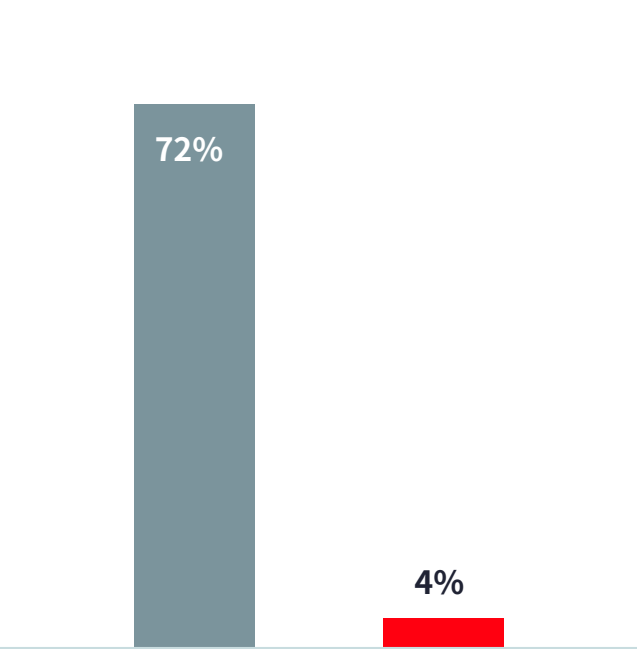
87%的人认为人工智能将自动化一些任务，但现有的角色仍然是必要的。82%的人认为人工智能将创造新的机会，并需要他们领域的新技能。19%的人认为人工智能将在他们的领域显著取代工作。

关键。
= 同等排名

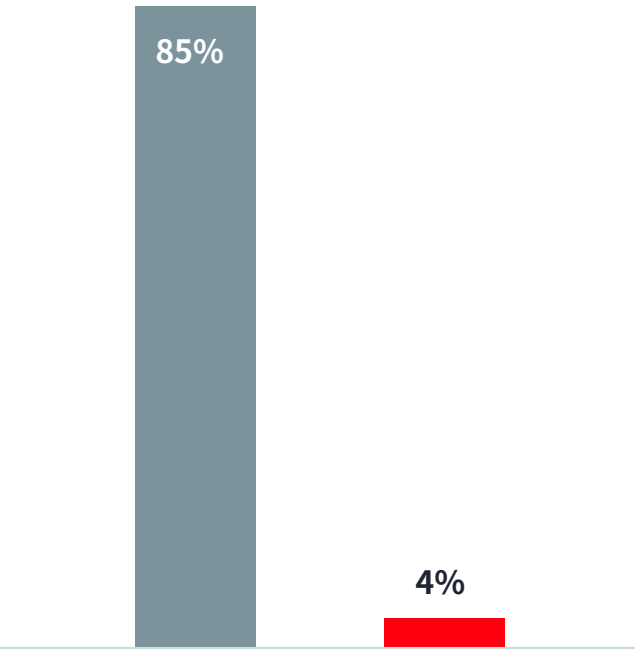
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的内容
● 员工所说他们获得的支持
(数据来自2025年员工情感研究)

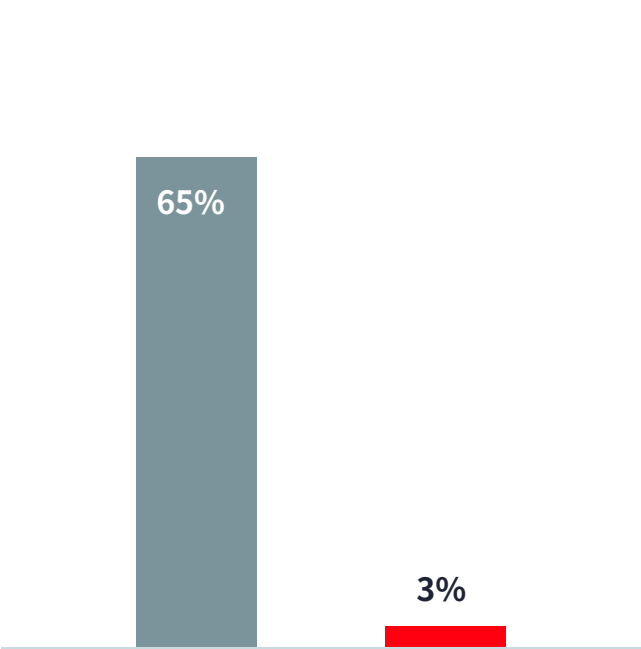
儿童护理



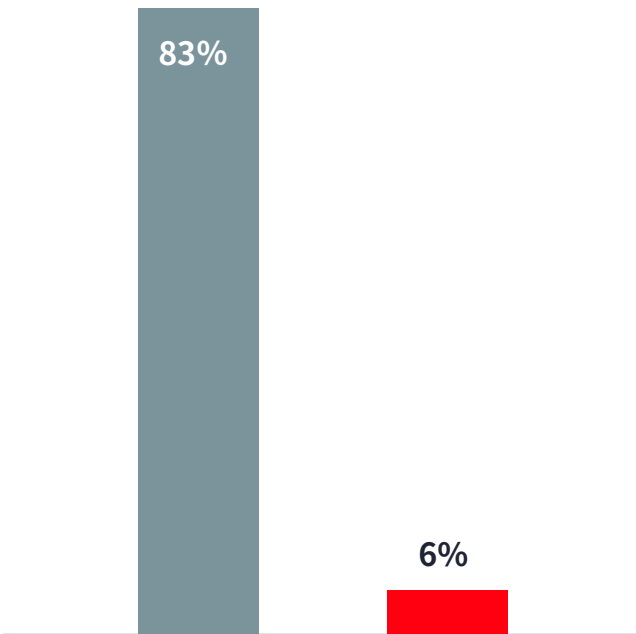
女性健康



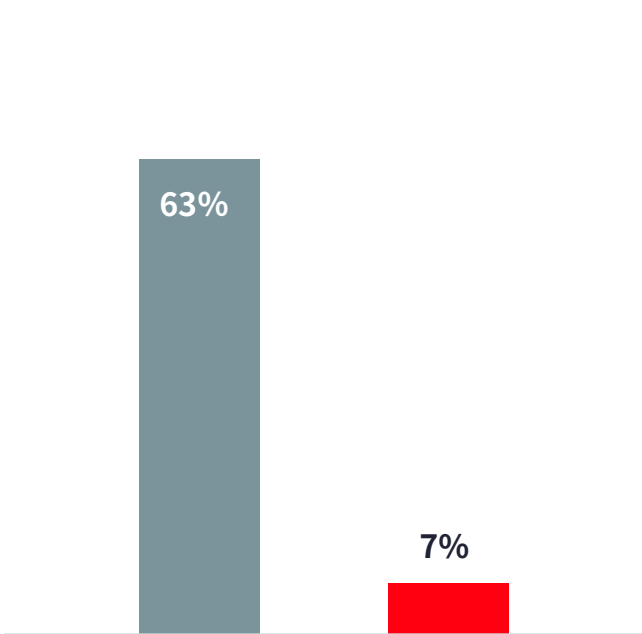
家庭形成/生育



金融教育



金融建议



Wellbeing Strategy

85%的人相信他们组织的福祉策略正在满足员工的需求

性别退休储蓄差距

32%的人同意他们正在实施措施来解决性别退休储蓄差距

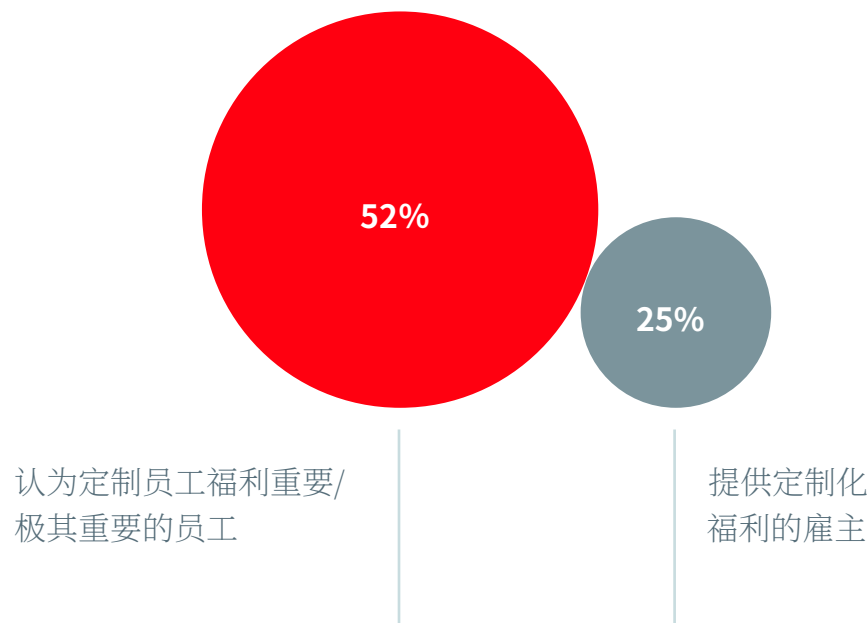
气候影响

57%的人没有在与天气/气候影响相关的员工健康和幸福方面进行投资

前三名总奖励沟通渠道

- 1= 电子邮件
- 1= 内部公司网站/内部网
- 2 一对一会议
- 3 公司福利门户

定制福利



Wellbeing Commitment

28%的人表示他们领导层对员工福祉的承诺强而且显著

员工退休

48%的人对员工无法负担退休不感到担忧

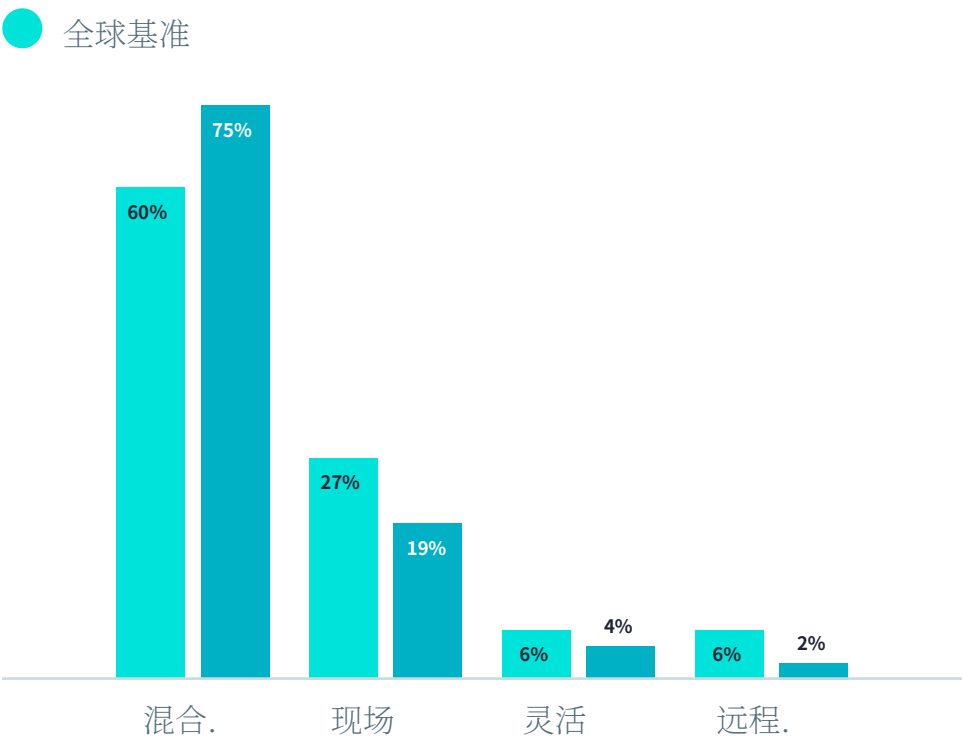
可持续投资

30%的人表示在做出退休基金投资决策时，考虑气候影响对他们的组织是重要的

顶级沟通障碍

#1 信息过载/优先事项竞争

工作地点风格





巴西。

作为南美最大的经济体，巴西的组织处于利用人力资本优势的有利位置。虽然人工智能的部署和试点低于全球平均水平，但相对较高的人工智能招聘、再培训和技能提升的数字可能有助于加速采纳。受访者对人工智能的影响持积极态度，96%的人同意会创造新机会并需要新技能。在其他领域，支付透明度和与气候影响相关的健康和福祉投资高于全球平均水平，但数据成熟度和福祉战略应得到改善

巴西的一个明确机会是弥补63%的定制福利差距，这一差距远高于39%的全球水平。所有这些数据为巴西组织内进一步增长奠定了肥沃的基础

法比奥·马丁内斯 – Aon巴西健康与人才副总裁

关键行动

- 通过适当的风险管理和分析，将人工智能更深入地整合进组织结构中
- 通过整合一个高度可定制的全面奖励平台来缩小定制福利差距
- 提高数据成熟度，以便为人力资源提供更多工具，以培养更好的福利事务



前三大人才战略优先事项

- 加速人力资源流程的数字化转型
- 加强领导力和接班人规划
- 提升员工生产力

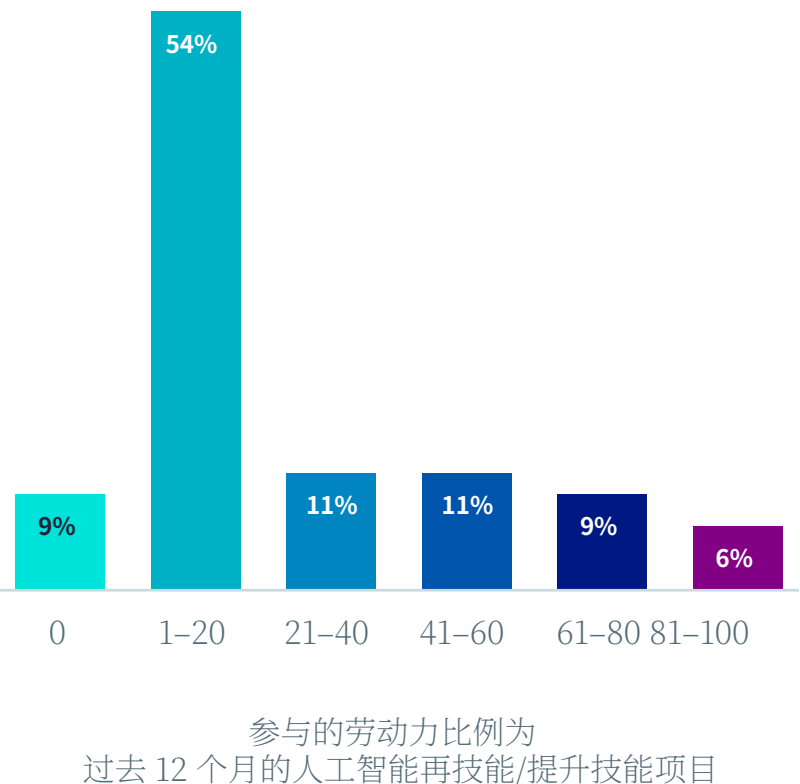
员工价值主张

20%的人有一个清晰定义且员工理解的员工价值主张

数据成熟度

31%同意他们在HR数据成熟度方面处于高水平

人工智能再培训/提升技能



前三大整体奖励目标

- 留住高绩效员工
- 吸引顶尖人才
- 推动业务绩效

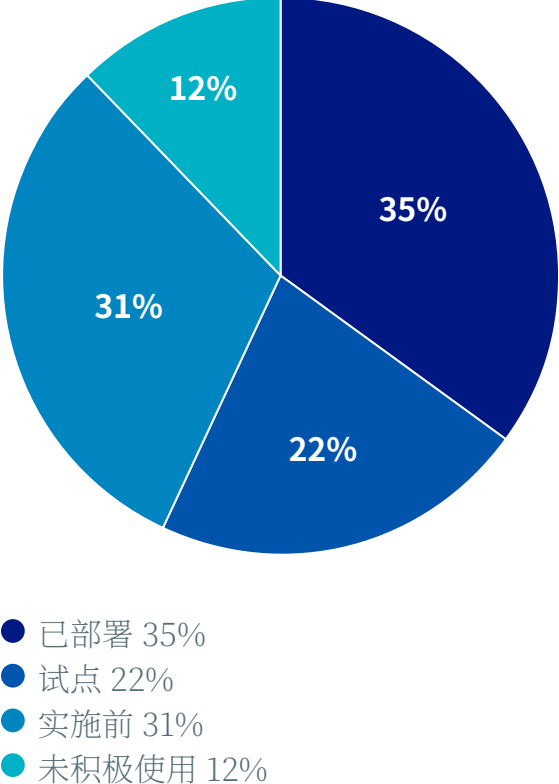
透明支付

31%的人认为他们的支付透明度实践成熟或非常成熟

薪酬基准

28%在过去一年内没有对薪酬进行基准测试

人工智能采纳阶段



前三大人工智能部署目标

- 自动化日常任务
- 提高运营效率
- 驱动创新
- 实现数据驱动的决策

人工智能招聘

32%的人同意他们能够招募和留住足够的人才，具有人工智能技能

关键劳动力技能

适应性和变革管理被认为是未来三年内组织成功的最关键技能

人工智能的影响

84%同意人工智能将自动化一些任务，但现有的角色仍然是必要的

96%的人认为人工智能将创造新的机会，并需要他们领域的新技能

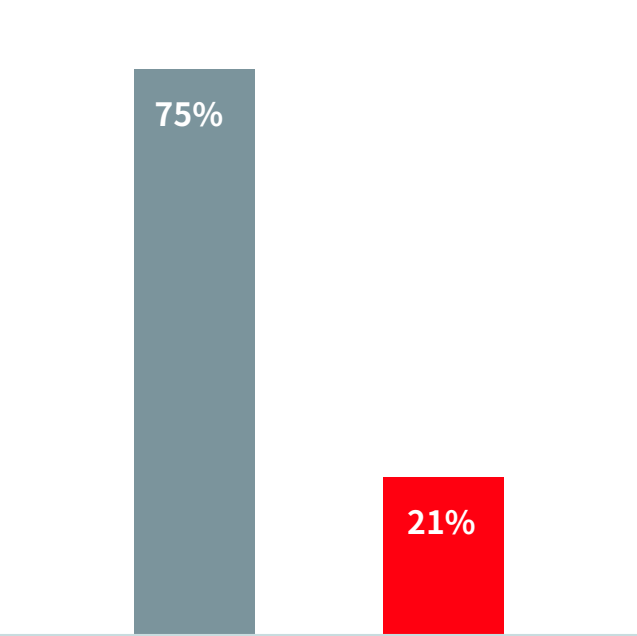
18%的人认为人工智能将显著取代他们领域的工作

关键。
= 平等排名

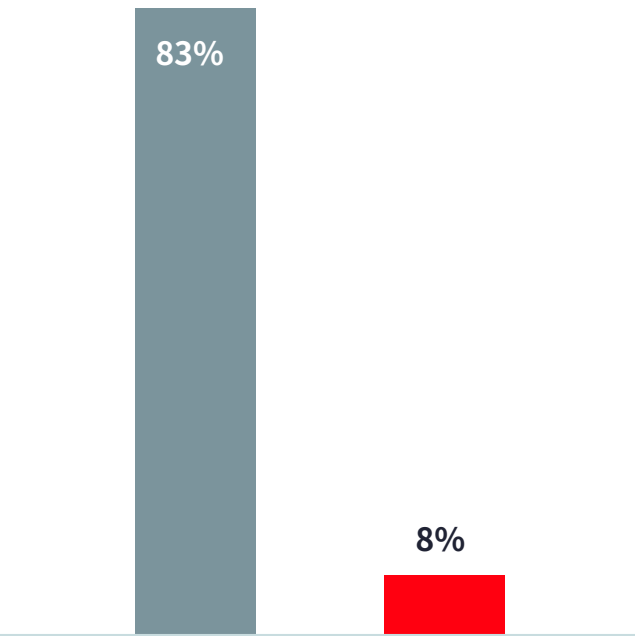
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的事项
● 员工表示他们所获得的支持
(数据来自2025年员工情感研究)

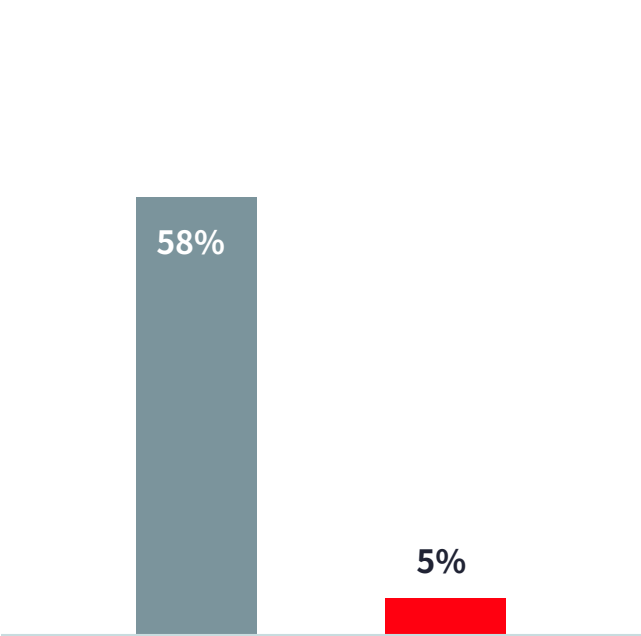
托儿服务



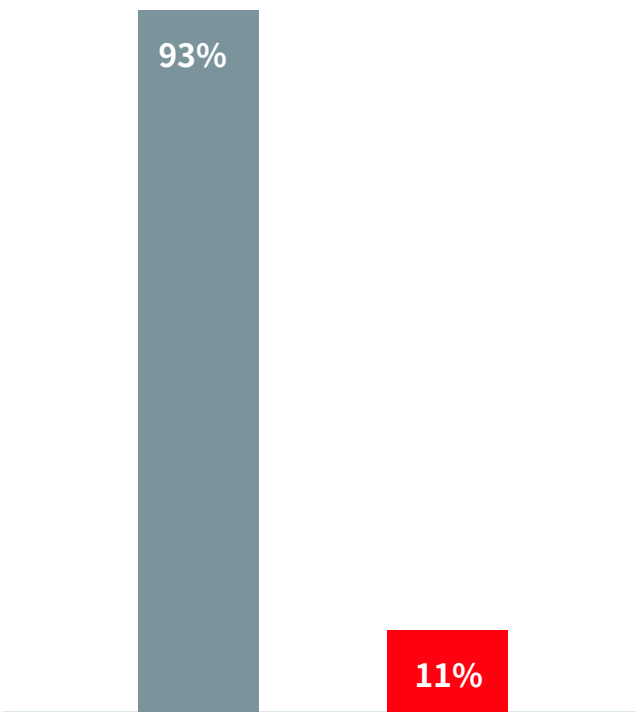
女性健康



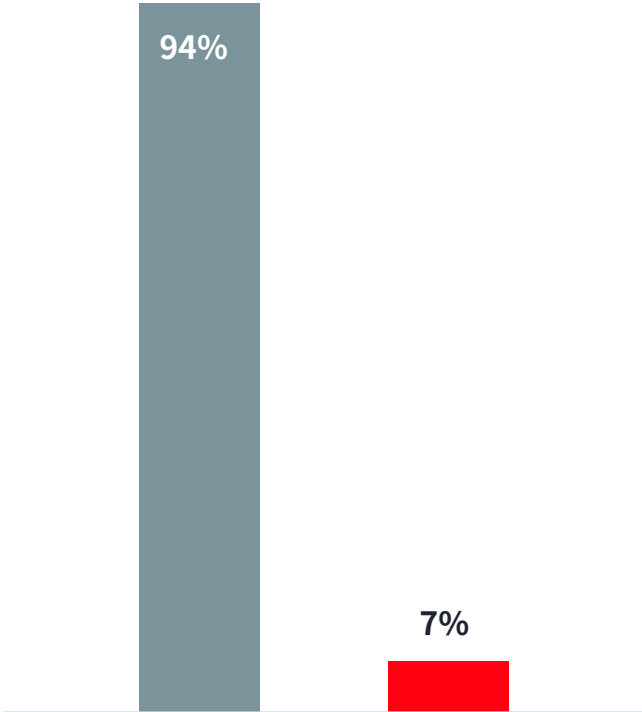
家庭形成/生育



金融教育



财务建议



Wellbeing Strategy

86%的人对其组织的福祉战略能够满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

22%的人同意他们正在实施措施来解决性别退休储蓄差距

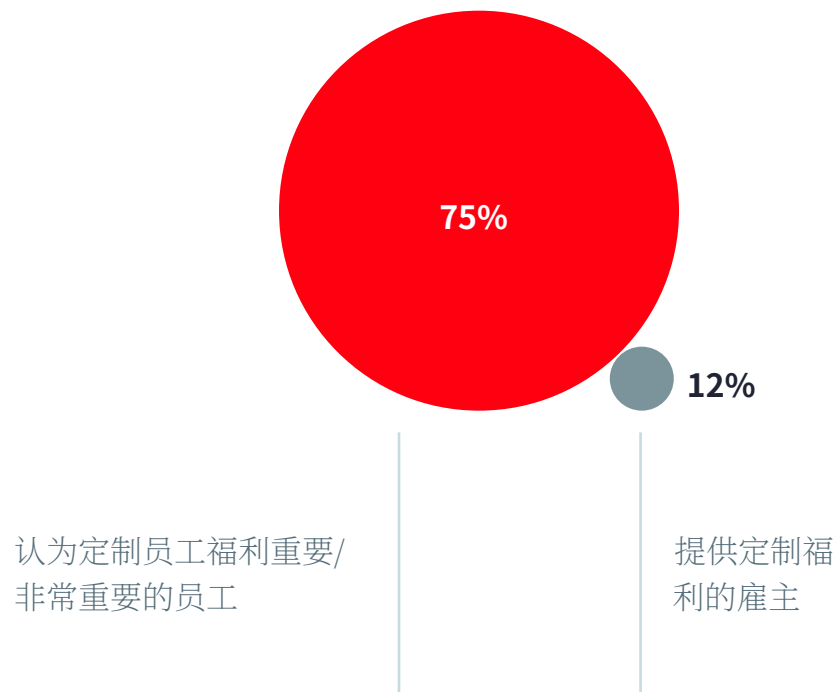
气候影响

38%的企业在员工健康和福祉方面不投资与天气/气候的影响相关。

前三大总奖励沟通渠道

- 1. 电子邮件.
- 2. 一对一会议
- 3. 数字手册

定制福利



Wellbeing Commitment

22%的人表示，他们的领导层对员工福祉的承诺是有力且显而易见的

员工退休

30%的人对员工无法负担退休不感到担忧

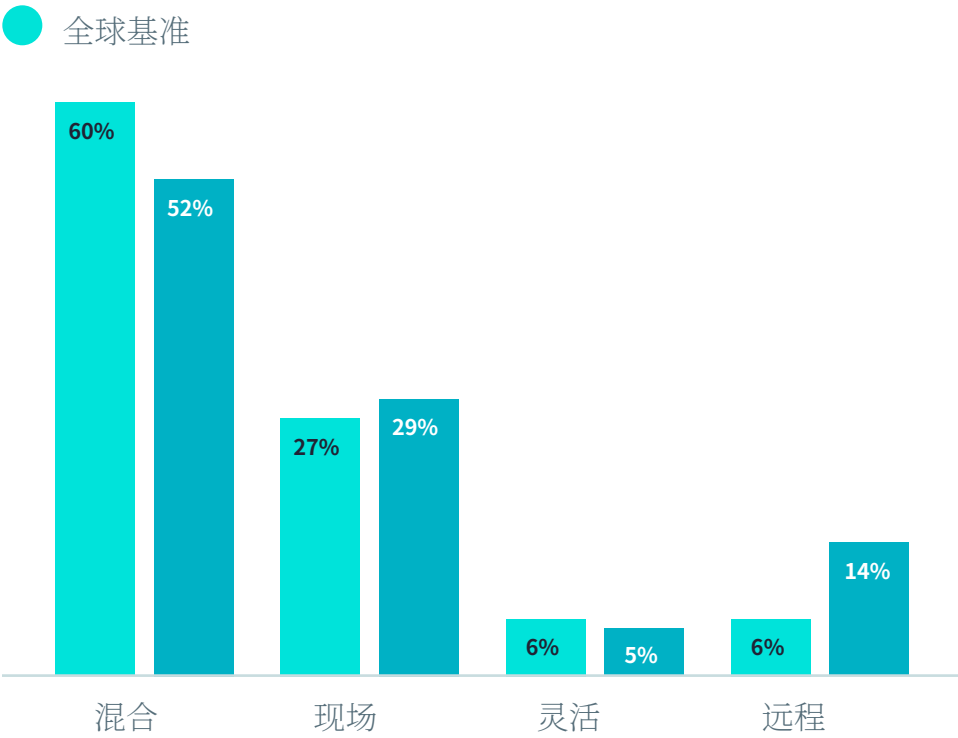
可持续投资

32%的企业表示，在做出有关退休基金投资的决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要。

最高的沟通障碍

#1 信息过载/优先事项竞争.

工作地点风格





加拿大

加拿大组织面临压力，需要管理成本并在吸引和留住人才的同时，展示人力资本支出的清晰投资回报率，而这一切发生在一个地缘政治不确定性、贸易紧张和移民政策收紧的经济环境中。研究表明，用人单位在关键领域落后于全球平均水平，包括数据成熟度、EVP 清晰度和 AI 准备情况。公司应该为 AI 带来的重大冲击、新法规的变化和员工期望的提高做好准备。加拿大雇主普遍对 AI 的潜力持积极态度，但人工智能技能、再培训和数据成熟度的差距限制了他们利用技术智能管理人力成本和模拟外部冲击的能力

多米尼克·德·法布里齐奥 – Aon人力资本战略负责人

关键行动

- 利用人工智能的转变作为催化剂，绘制未来关键角色和能力的蓝图，创建为员工准备新工作方式的学习路径
- 定义并清晰表达一个引人注目的数据驱动雇主价值主张，以区分你的才能供应并增强人才战略
- 进行持续的员工倾听，将洞察转化为针对性的变化，优化员工对福利价值的认知，而不增加整体项目开支



前三名人员战略优先事项

1. 加速人力资源流程中的数字化转型
2. 优化劳动力规划和组织设计
3. 加强领导力和接班人计划

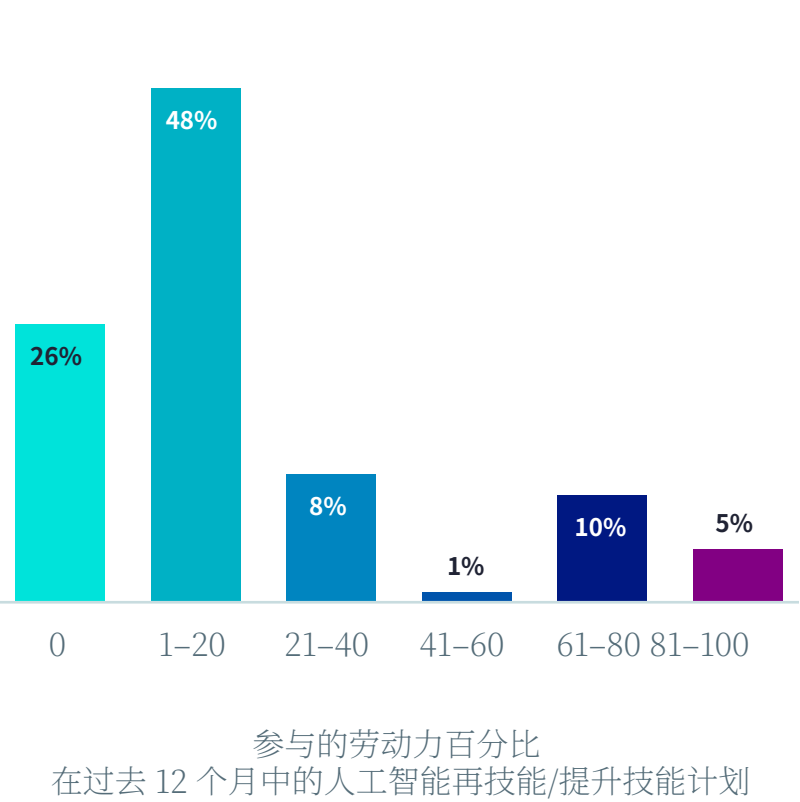
员工价值主张

14% 拥有清晰定义且员工理解良好的 EVP

数据成熟度

30%的人同意他们在人力资源领域的数据成熟度很高

人工智能再培训/技能提升



前三名全面奖赏目标

1. 留住高绩效者
2. 吸引顶尖人才
3. 提升员工参与度

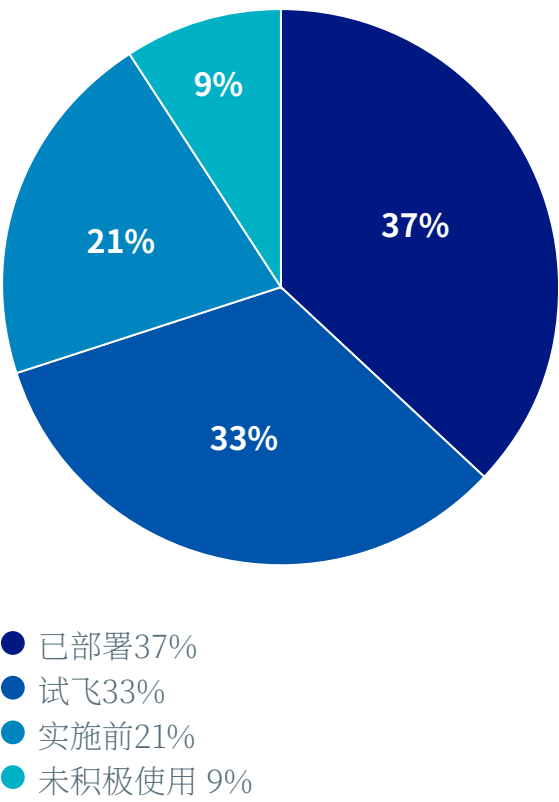
透明薪酬

25% 评估他们的薪酬透明实践成熟或非常成熟

补偿基准

34%的人在过去一年中没有进行补偿基准测试

人工智能采用阶段



前三名人工智能部署目标

1. 提高运营效率
2. 自动化日常任务
3. 实现数据驱动的决策

人工智能招聘

8% 同意他们能够利用 AI 技能招聘和留住足够的人才

关键劳动力技能

适应能力和变革管理被认为是未来三年组织成功最关键的技能

人工智能的影响

92%的人同意人工智能将自动化一些任务，但现有角色仍然是必要的

96%的人认为人工智能将创造新的机会，并需要领域内的新技能

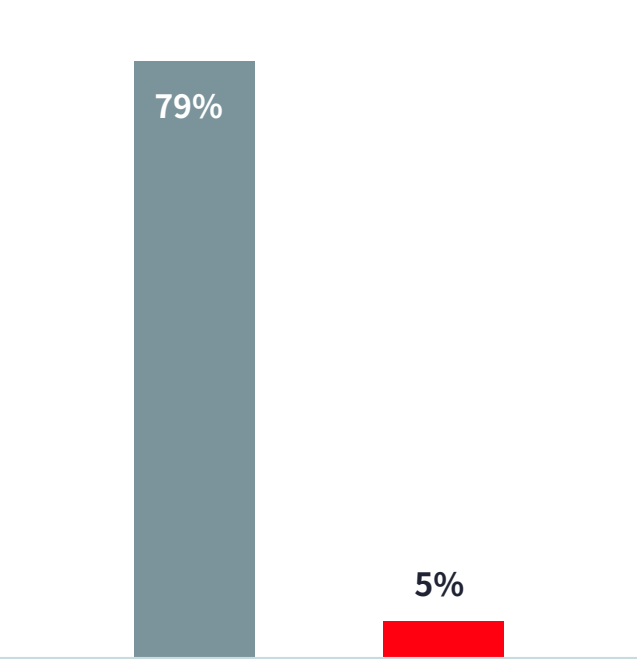
19%的人认为人工智能将会显著取代他们领域的工作

关键。
= 同等排名

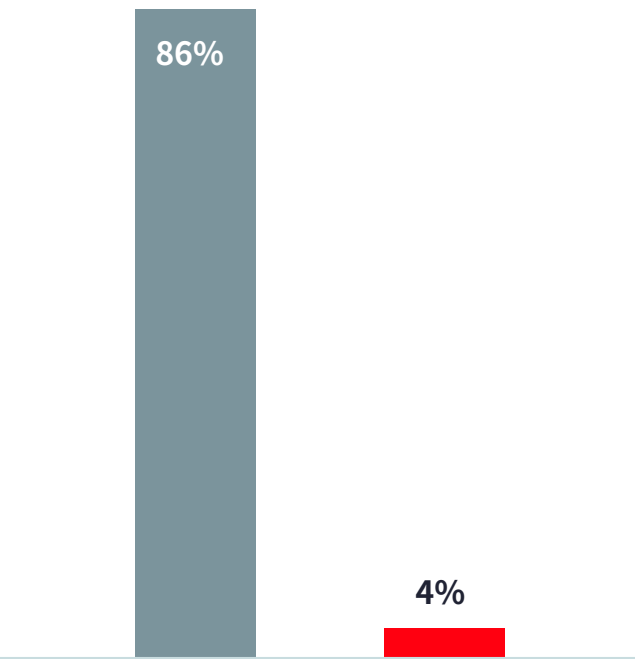
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

- 雇主认为他们应该提供的支持
- 员工表示他们所获得的支持
(数据来源于2025年员工情绪研究)

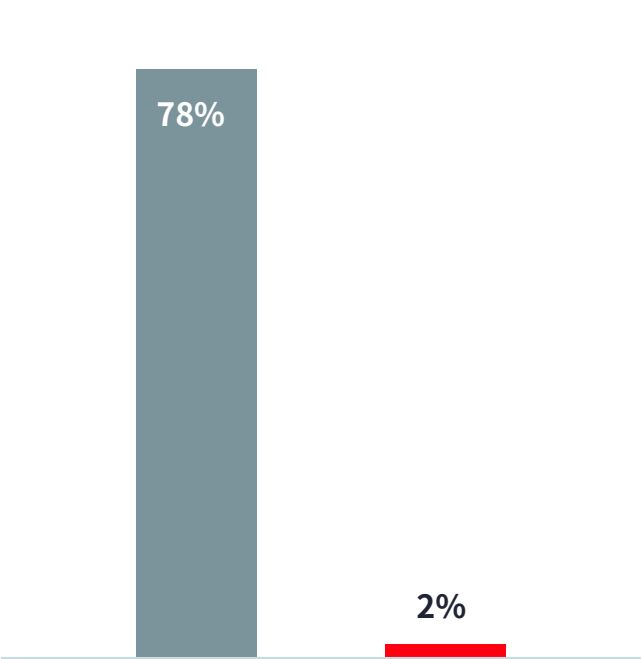
儿童保育



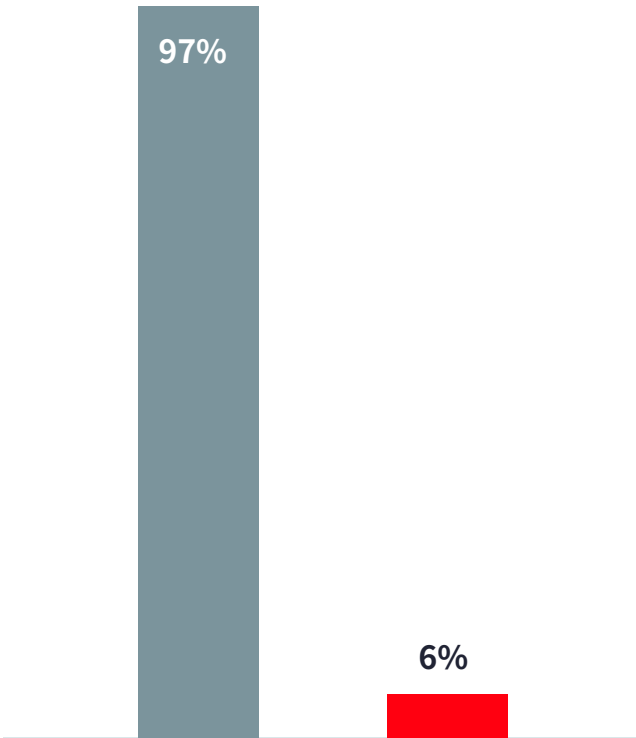
女性健康



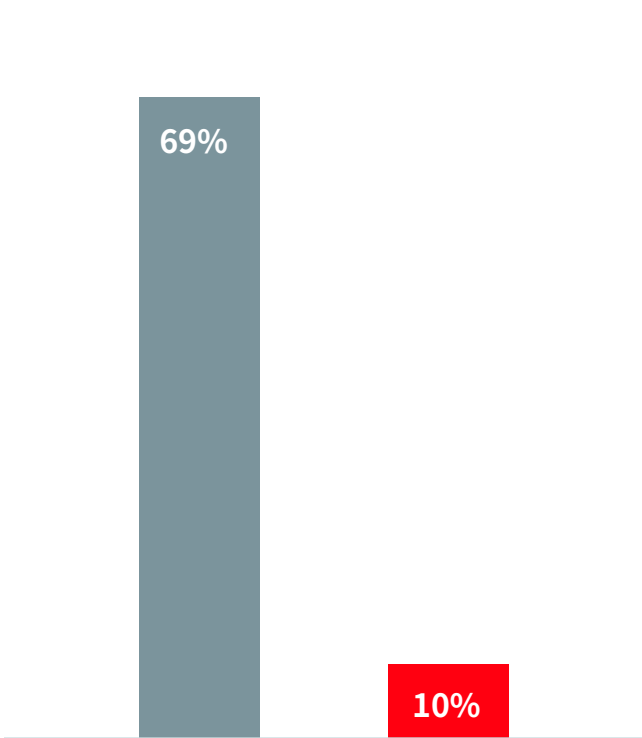
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

87%的人对其组织的福祉战略能够满足员工需求表示信心

性别退休储蓄差距

16%的人同意他们正在采取措施解决性别退休储蓄差距

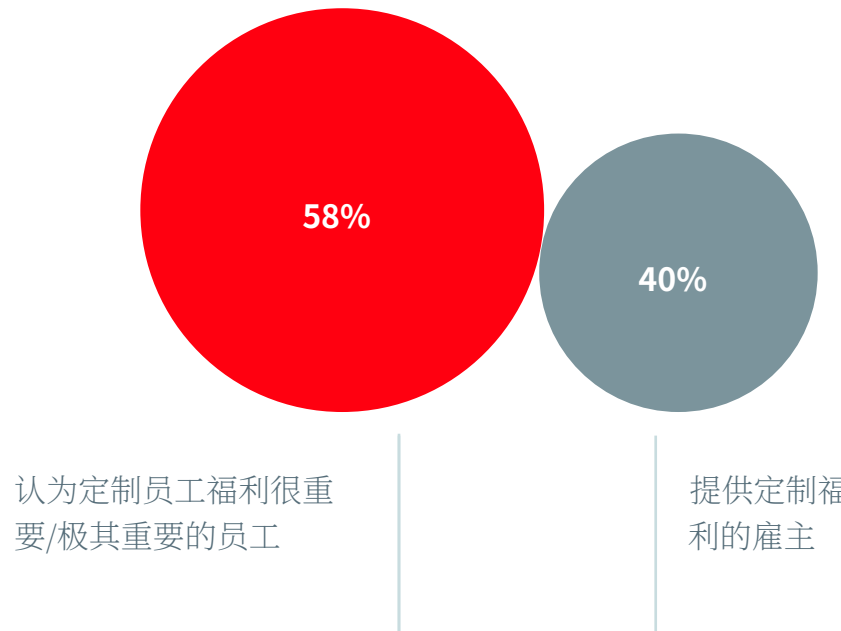
气候影响

63% 的公司没有在与天气/气候影响相关的员工健康和福祉上投资

前三大总奖励沟通渠道

- 1= 电子邮件
- 1= 内部公司网站/内联网 2. 公司福利门户
- 3 一对一会议

定制福利



Wellbeing Commitment

20%的人表示，他们的领导层在员工福祉方面的承诺是强烈且明显的

员工退休

45%的人对员工无法负担退休表示不担心

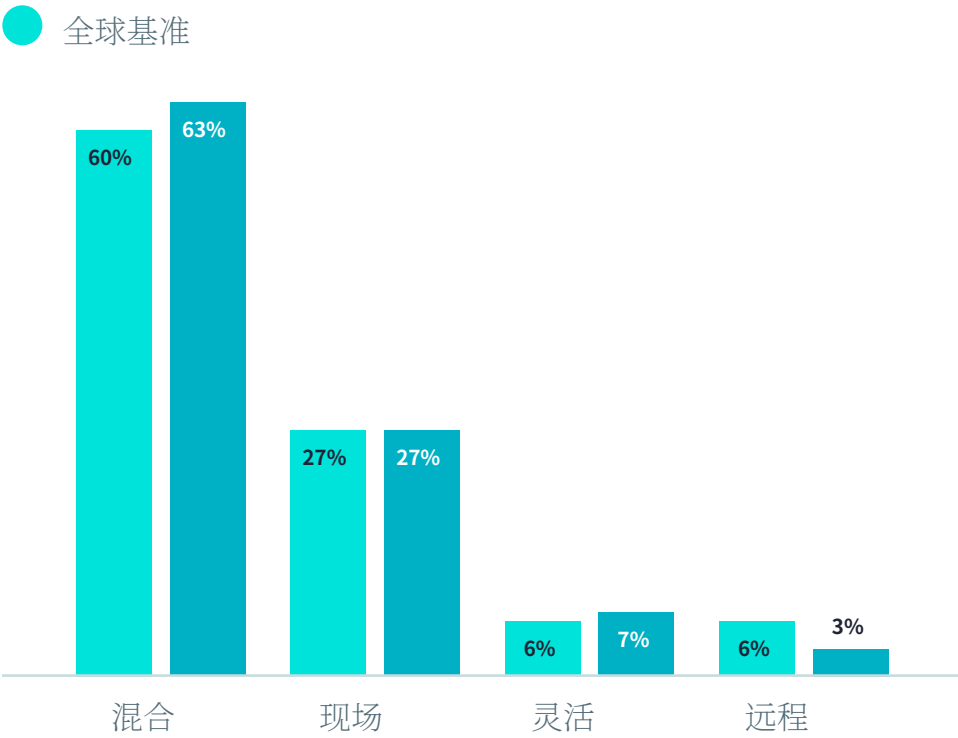
可持续投资

27% 的组织表示，在做退休基金投资决策时考虑气候影响很重要

顶级沟通障碍

#1 信息过载/优先事项竞争

工作地点风格





中国

中国可能被认为是人工智能发展的领导者，但在工业实施方面，中国企业略显滞后，处于部署阶段的仅占38%，而全球为44%。然而，有进一步的38%处于试点阶段，而且绝大多数组织报告称其部分员工正在参与人工智能再培训或技能提升，中国企业显然正在为未来做好准备。在这种背景下，90%的人认为虽然人工智能将自动化某些任务，但现有角色仍然是必要的，比例比全球平均水平高出四个百分点。相比于全球平均水平，雇主提供了更加明确和被普遍理解的员工价值主张。然而，如果中国要应对人工智能招聘挑战，这需要与更大的薪酬透明度和对员工福祉及经济安全的明确承诺相结合。

Stephen Cui – 合伙人，Aon中国

关键行动

- 整合定制福利以吸引更具多样性的劳动力
- 重新思考内部沟通，以尽量减少信息过载，增强员工参与感并支持变更管理策略
- 通过更多的金融教育和支持来增强员工的财务福祉



人力资源战略前三个优先事项

- 提升员工生产力
- 加速人力资源流程的数字化转型
- 优化劳动力规划和组织设计

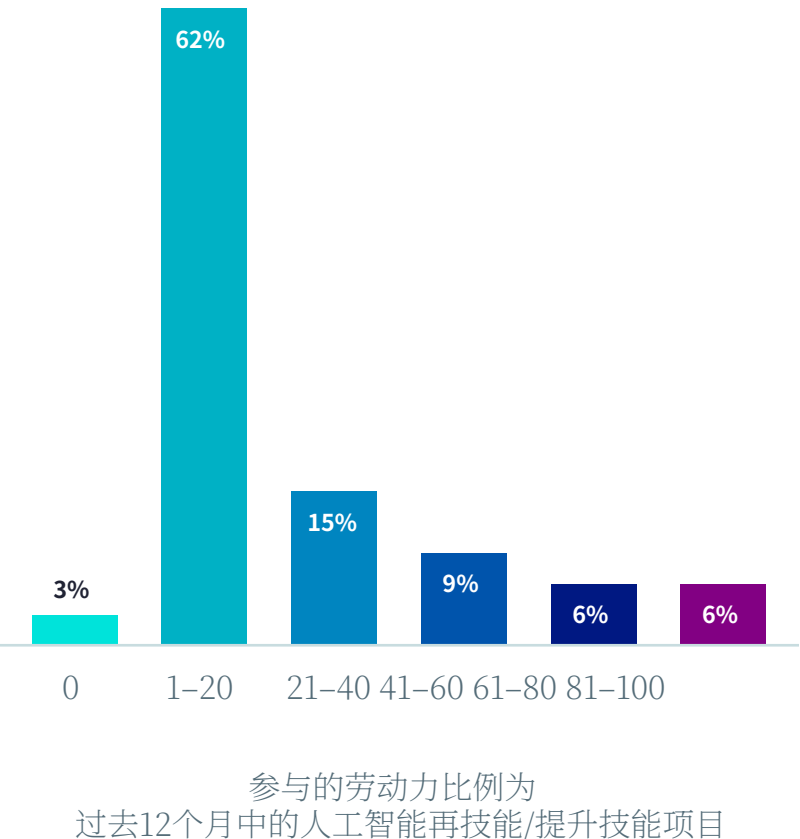
员工价值主张

35%的人明确界定并且员工理解其员工价值主张。

数据成熟度

44%的人同意他们在HR方面的数据成熟度很高

人工智能再培训/提升技能



总体奖励前三个目标

- 推动业务绩效
- 留住高绩效员工
- 吸引顶级人才

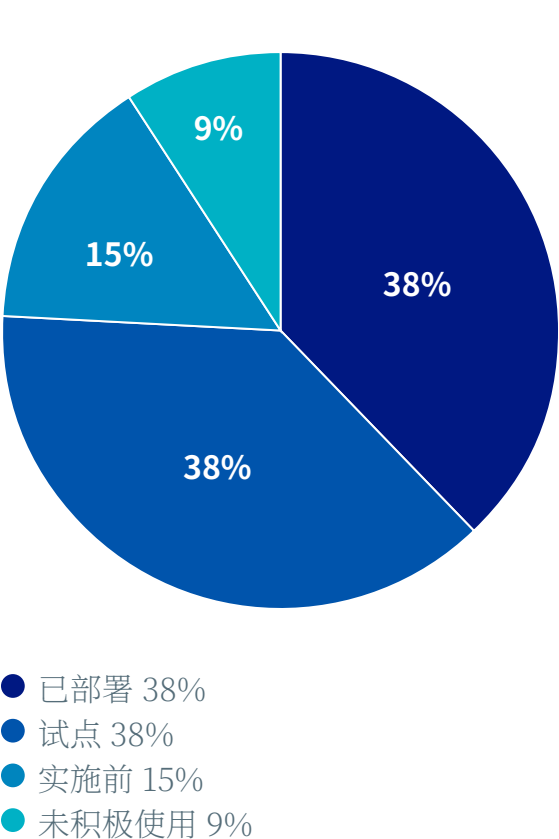
透明薪酬

15%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟。

薪酬基准

30%的人在过去一年没有进行薪酬基准测试

人工智能采纳阶段



人工智能部署前三个目标

- 提高运营效率
- 自动化日常任务
- 推动员工重技能培训/提升技能

人工智能招聘

19%的人认为他们能够吸引和留住足够的人工智能技能人才。

关键劳动力技能

适应性和变更管理被认为是未来三年组织成功的最关键技能

人工智能的影响

90%的人同意人工智能将会自动化一些任务，但现有的角色仍然是必要的。84%的人认为人工智能将创造新的机会，并需要在他们的领域具备新的技能。32%的人认为人工智能将显著取代他们领域中的工作。

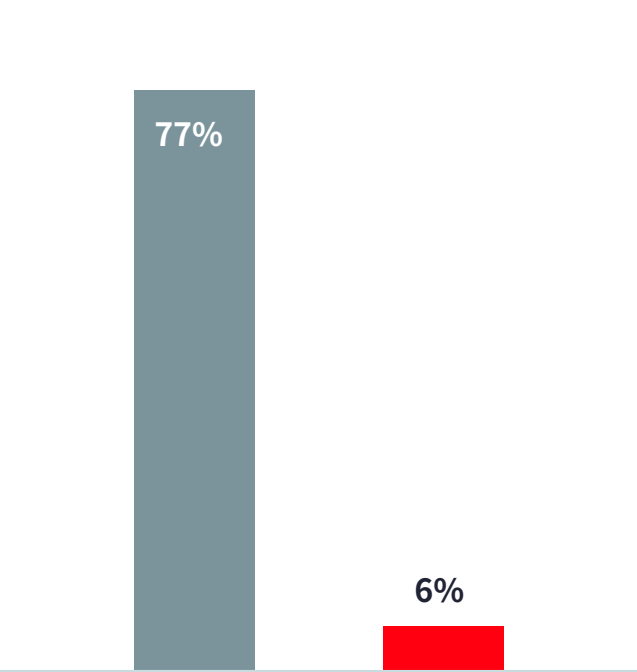
关键。
= 同等级



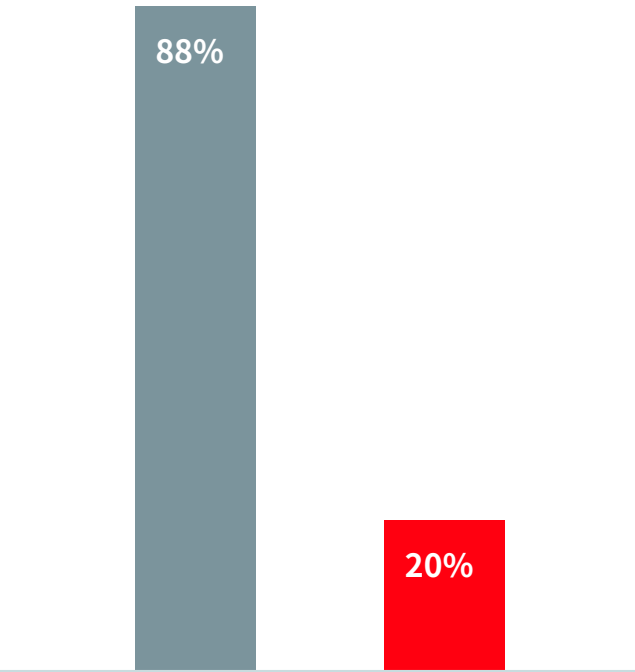
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

- 雇主认为他们应该支持的内容
- 员工所说的他们所获得的支持
(数据来源于2025年员工情感研究)

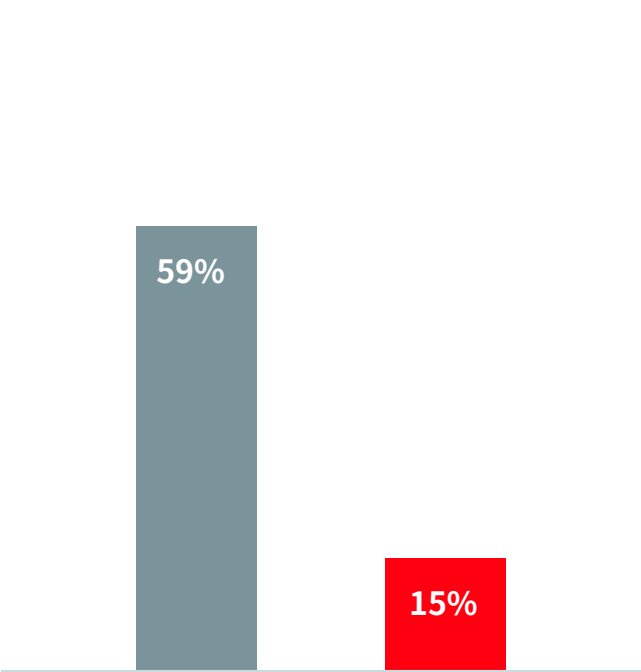
儿童护理



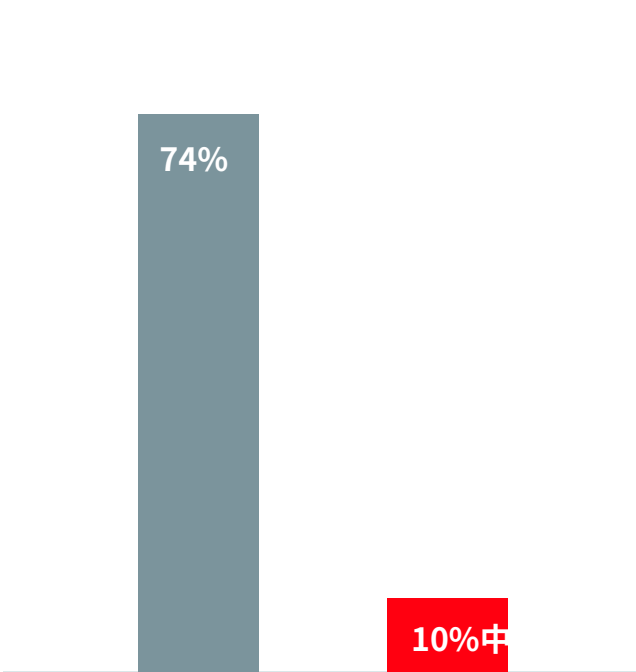
女性健康



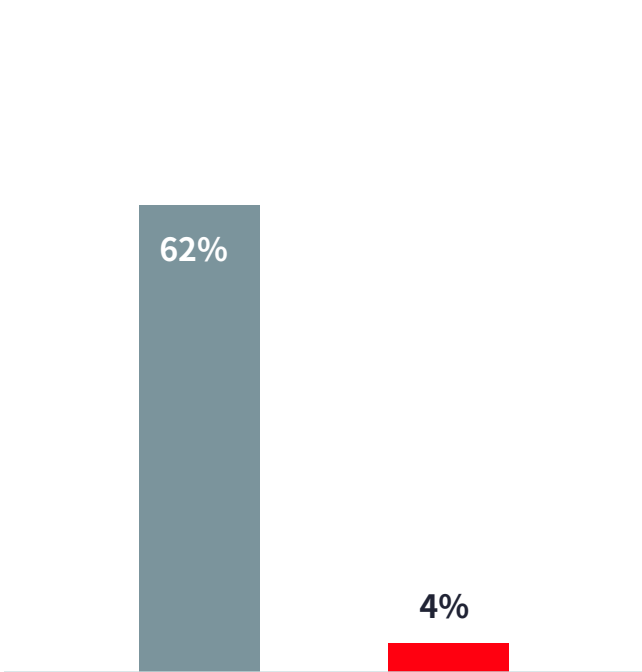
家庭形成/生育



金融教育



金融建议



Wellbeing Strategy

85%的人对他们组织的福祉战略能够满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

27%的人同意他们正在采取措施解决性别退休储蓄差距

气候影响

26% 的公司未在员工健康和福祉方面进行投资，涉及天气/气候的影响

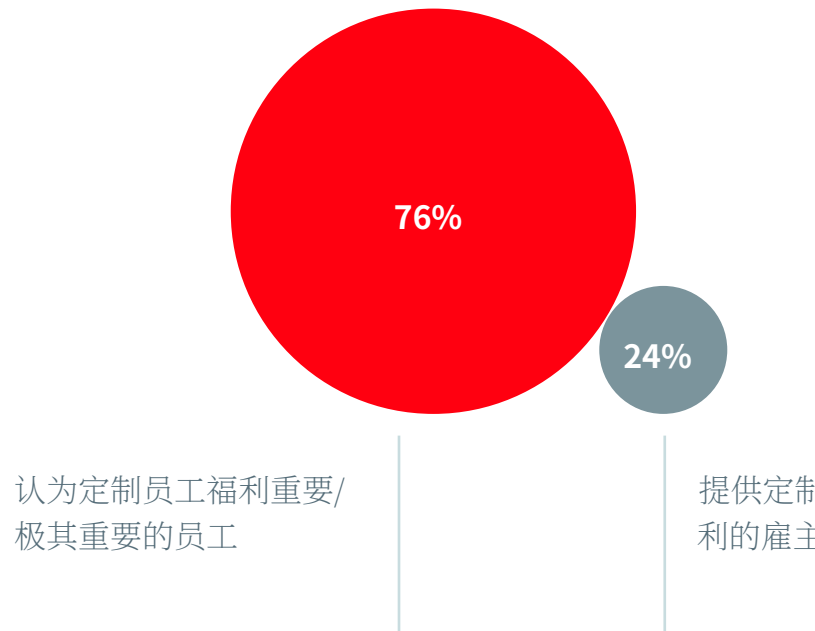
前三大总奖励沟通渠道

1=一对一会议 1= 电子邮件 2.

内部公司网站/内联网

3. 面对面小组会议

定制福利



Wellbeing Commitment

18%的人表示，他们的领导层对员工福祉的承诺强烈且明显

员工退休

65%的人并不担心他们的员工无法负担退休

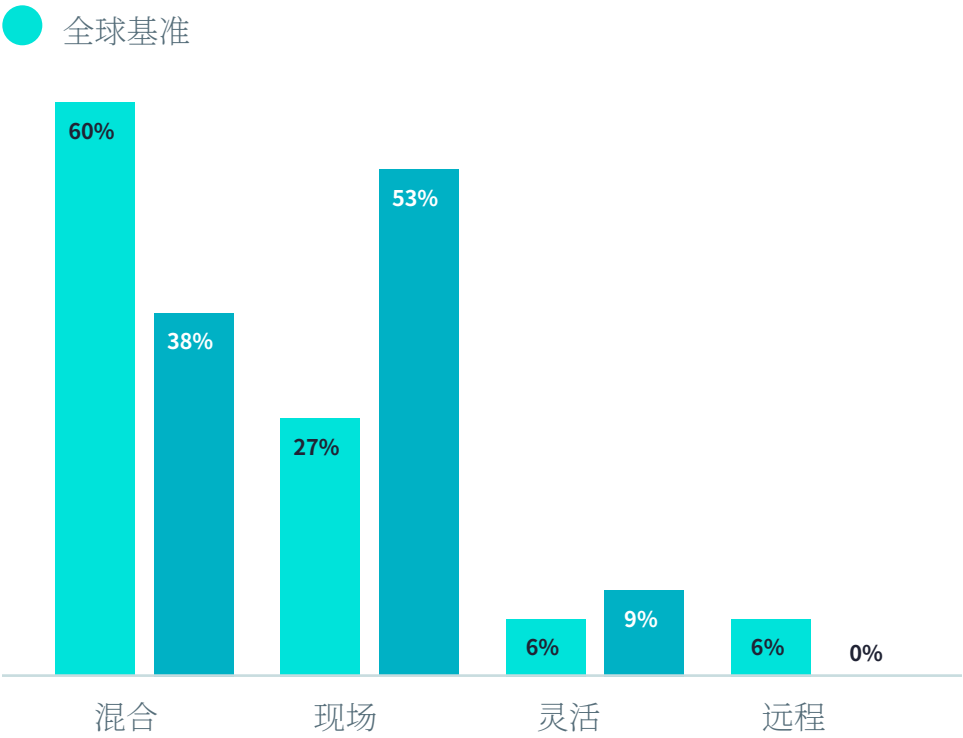
可持续投资

27%的人表示，在做退休基金投资决策时，考虑气候影响对于他们的组织很重要

顶级沟通障碍

#1 信息过载/竞争优先事项.

工作地点风格





哥伦比亚

与全球同行相比，哥伦比亚的组织在员工价值主张和福祉策略方面显示出更大的信心。然而，仔细审视后发现，员工对可定制福利的期望与雇主提供的灵活性之间存在更大的差距。值得注意的是，数据成熟度和薪酬基准落后于全球平均水平，分别滞后8和25个百分点，33%的人同意他们能够招聘和留住足够的人工智能技能人才，比全球统计数据高出9个百分点。该国在投资员工健康和福祉方面与气候和天气的影响相关时是一个主要的离群值。哥伦比亚在优先考虑可持续退休选项方面也超出全球基准10%。

关键行动

- 考虑增加对人力资源数据成熟度的投资，以推动更具战略性的人力资本决策并改善组织的韧性
- 利用对气候变化的积极态度来强化人才吸引和保留战略
- 提供更多个性化福利，增加价值，提升员工体验，管理成本和可负担性



人力资源战略的前三大优先事项

- 加速人力资源流程的数字化转型
- 提升员工生产力
- 加强领导力和接班人计划

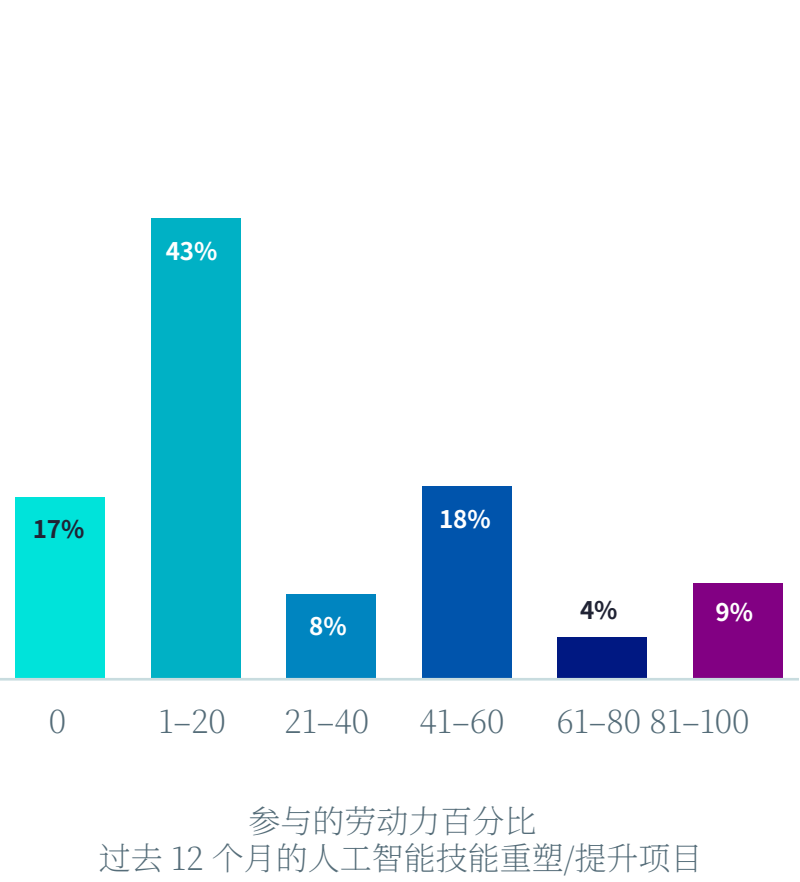
员工价值主张

26%的人有一个清晰定义并且员工充分理解的员工价值主张

数据成熟度

30%的人认为他们在HR领域的数据成熟度很高。

人工智能再培训/技能提升



总奖励的前三大目标

- 吸引顶尖人才
- 留住高绩效员工
- 改善员工参与度

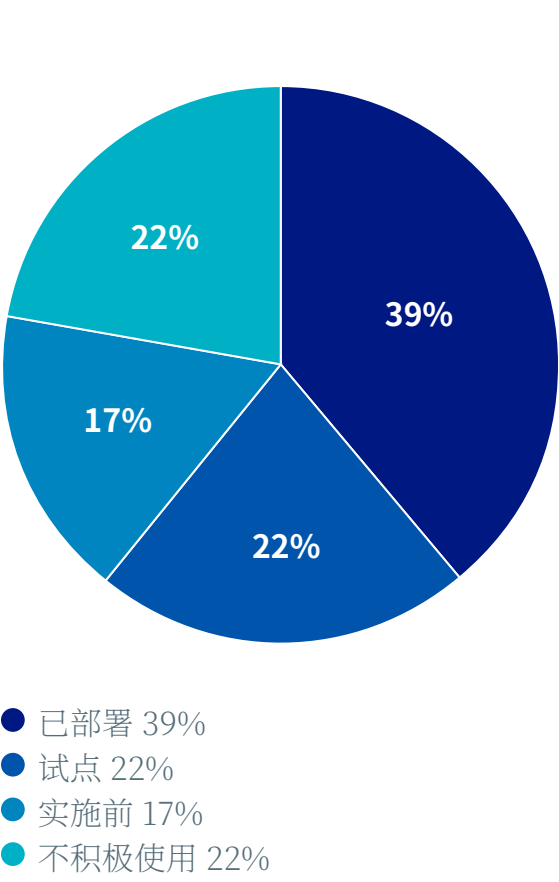
透明薪酬

21%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟

薪酬基准

51% 的受访者在过去一年没有进行薪酬基准。

人工智能采用阶段



人工智能部署的前三大目标

- 自动化日常任务
- 提高运营效率
- 推动创新

人工智能招聘

33%的人同意他们能够招聘和留住足够的人工智能技能人才

关键劳动力技能

适应能力和变革管理被认为是未来三年组织成功最关键的技能。

人工智能的影响

73%的人认为人工智能会自动化某些任务，但现有角色依然必要。

94%的人认为人工智能将创造新的机会，并需要在他们的领域中掌握新技能

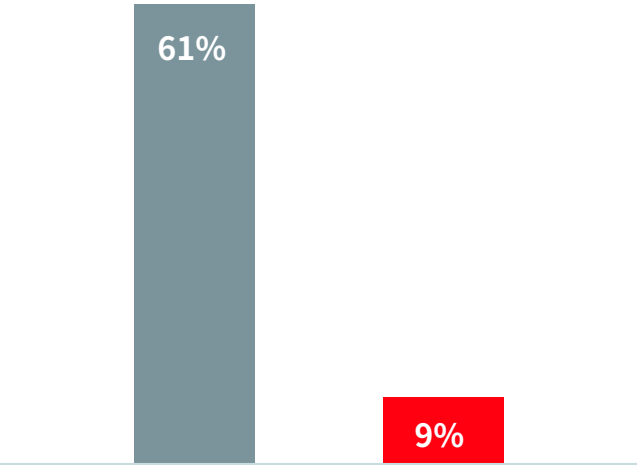
17%的人认为人工智能将显著取代他们领域中的工作

关键。
= 同等排名

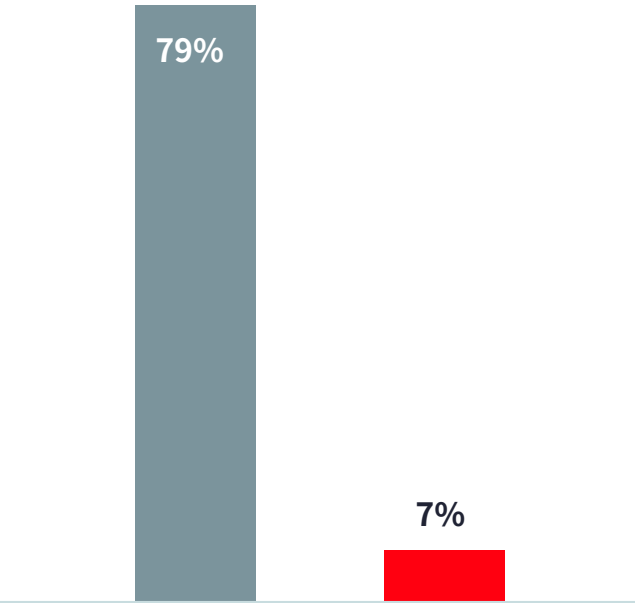
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

- 雇主认为他们应该支持的事项
- 员工表示他们所获得的支持
(来源于2025年员工情感研究)

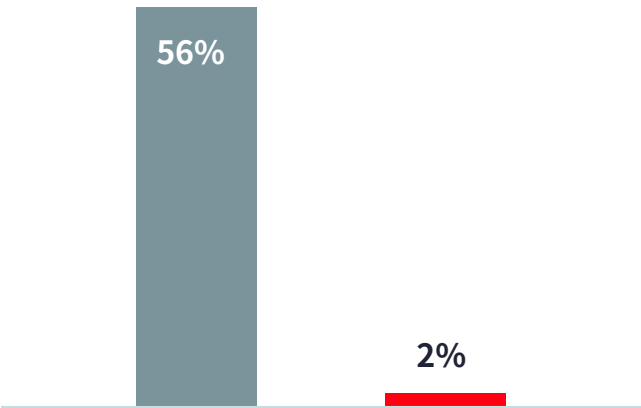
育儿.



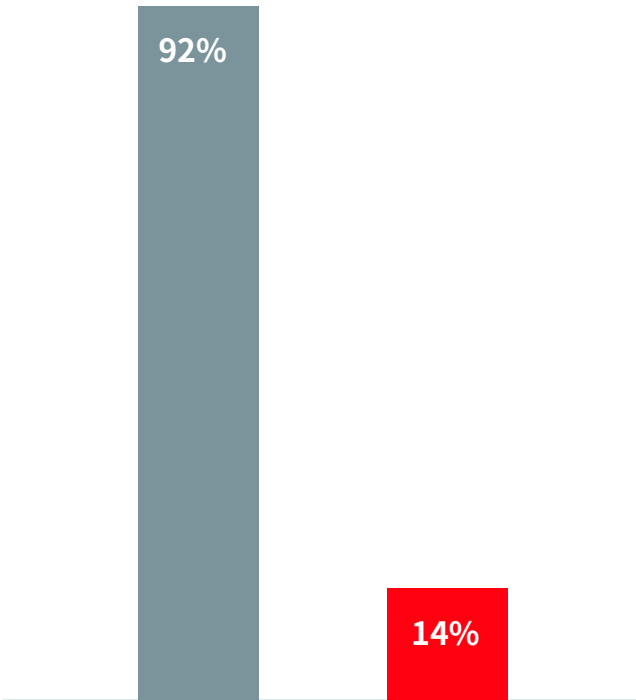
女性健康



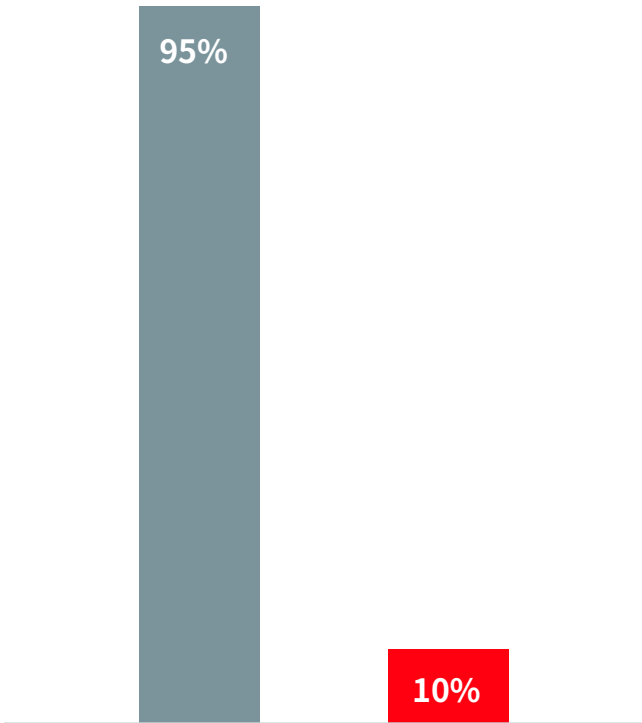
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

92%的人对他们组织的福祉战略能够满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

30%的人同意他们正在采取措施来解决性别退休储蓄差距

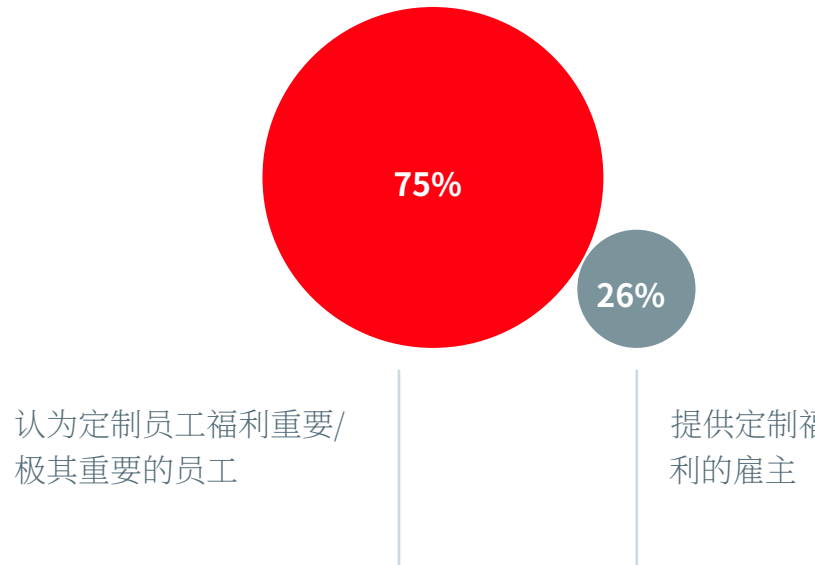
气候影响

17% 的人没有投资于员工的健康和福祉与天气/气候的影响相关.

前三总奖励沟通渠道

1. 电子邮件.
2. 公司福利门户 3= 一对一会议
- 3= 虚拟会议/电话会议/视频会议。

定制权益



Wellbeing Commitment

17%的人表示他们领导层对员工福祉的承诺是强烈且显而易见的

员工退休

39%的人不担心员工无法负担退休

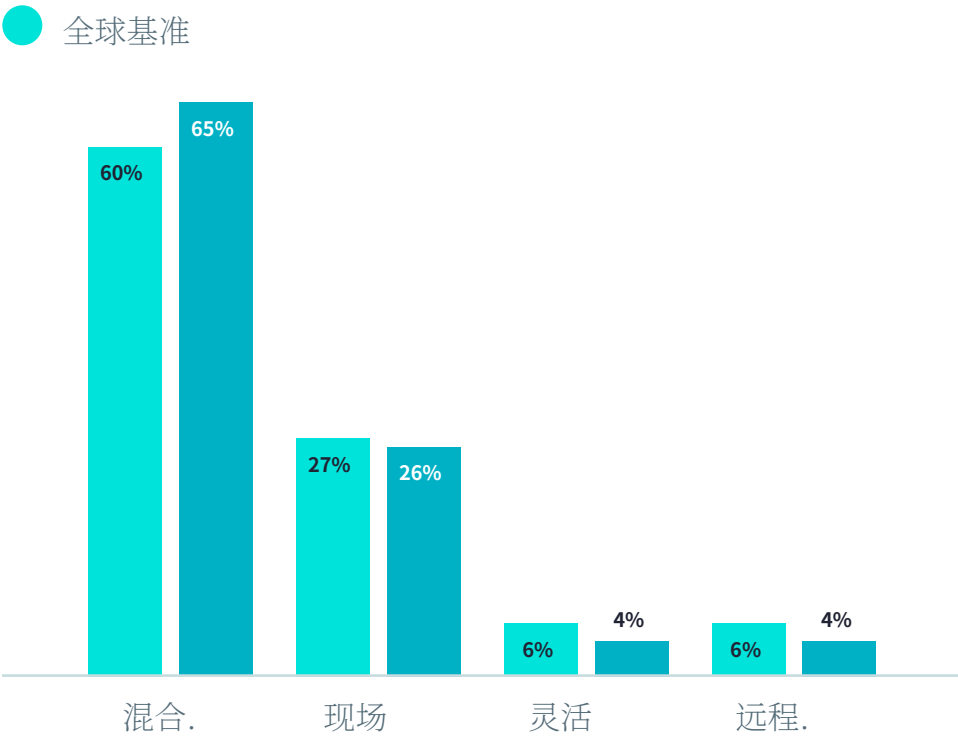
可持续投资

34%的人表示在做退休基金投资决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要.

最顶层沟通障碍

#1 信息过载/竞争优先事项.

工作地点风格





德国

德国组织在数据成熟度、薪酬透明度和人工智能采纳方面取得了稳步进展，活动水平超过了全球在薪酬透明度和人工智能方面的基准。尽管取得了这些进展，但在将投资转化为招聘成功和未来技能发展方面仍面临挑战。雇主意图与员工体验之间的持续差距仍然明显。尽管组织对其福祉策略和福利计划表示信心，但员工的理解、获取和感知价值仍低于全球平均水平，表明在劳动力层面的可见性和影响力有限。这种不一致在整体奖励方面尤为明显，个性化福利的需求超过了当前的提供。弥合这一差距对实现人力资本投资的全部价值可能至关重要

玛丽·布尔曼 – 战略销售经理，人力资本，德国，Aon

关键行动

- 将福祉和雇主价值主张策略转化为可见的领导行动和可衡量的员工影响
- 通过个性化、沟通和可及性来缩小福利设计与员工体验之间的差距
- 通过将技能提升与人才结果直接联系起来，推动人工智能的普及，特别是在招聘和关键技能方面



前三个人才战略优先事项

1. 加速人力资源流程的数字化转型
2. 薪酬透明度
3. 提升员工生产力

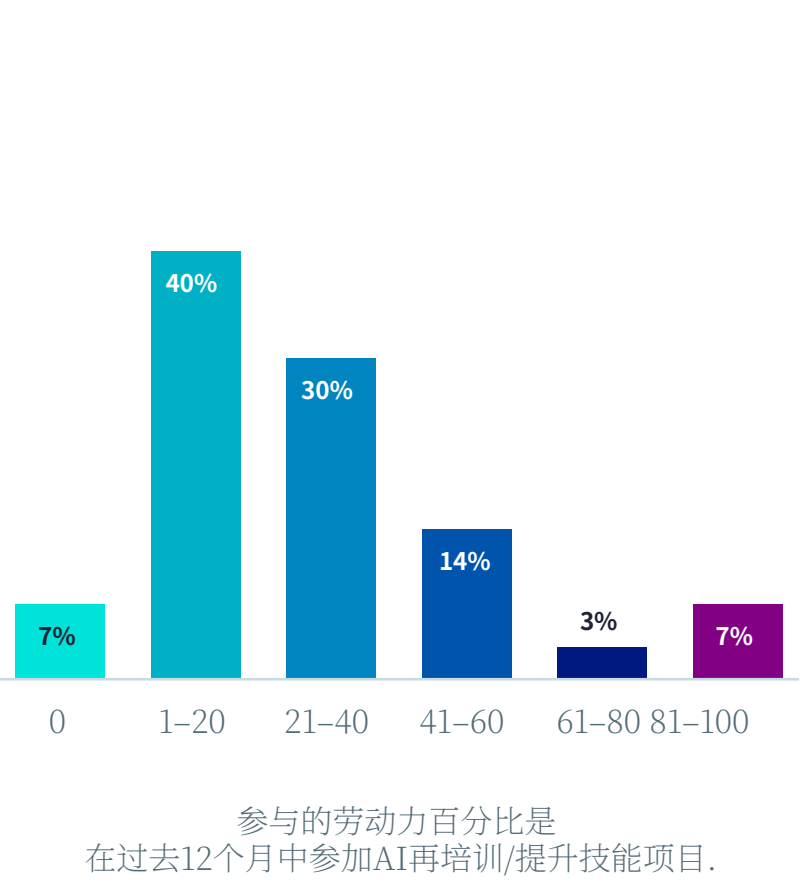
员工价值主张

33%的人有明确且员工充分理解的员工价值主张

数据成熟度

29%的人认为他们在HR数据方面具备高水平的成熟度

人工智能再技能/提升技能



前三个整体奖励目标

1. 保留优秀员工
2. 吸引顶尖人才
3. 推动业务绩效

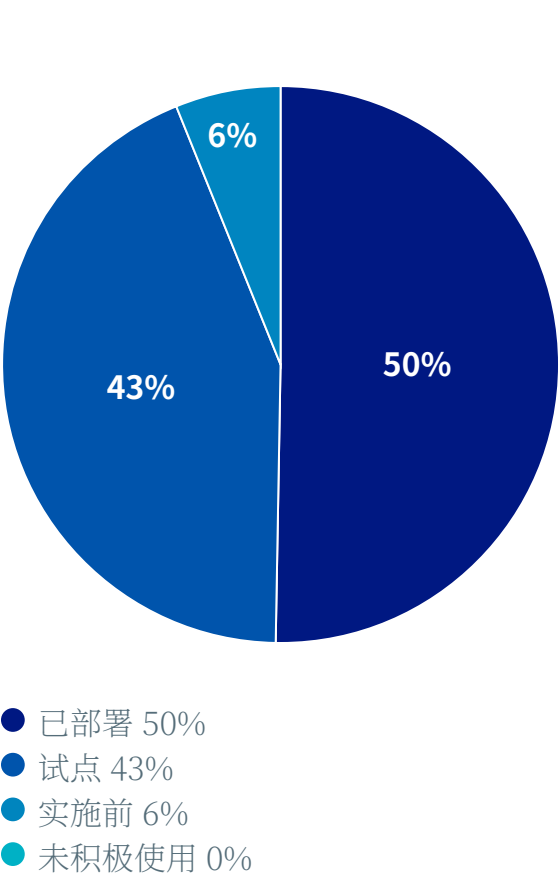
透明薪酬

30%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟

薪酬基准

9%的人在过去一年没有对薪酬进行基准测试

人工智能采用阶段



前三个人工智能部署目标

1. 自动化日常任务
2. 提高运营效率
3. 提升用户体验

人工智能招聘

43%的人同意他们能够通过人工智能技能招聘和保留足够的人才

关键劳动力技能

适应能力和变革管理被视为未来三年组织成功最关键的技能

人工智能的影响

93%的人同意人工智能将自动化某些任务，但现有角色仍然是必要的

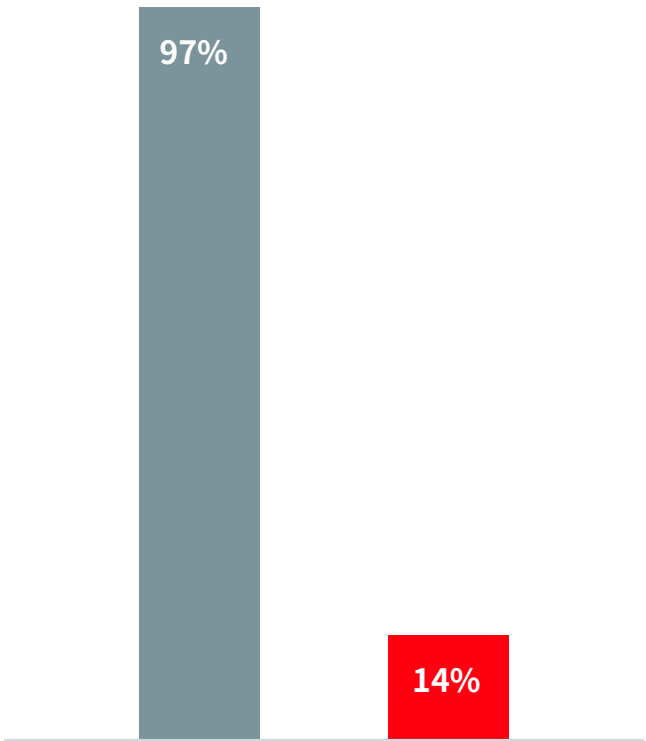
90%的人同意人工智能将创造新的机会并需要在他们的领域中掌握新的技能

24%的人认为人工智能将在他们的领域显著取代工作

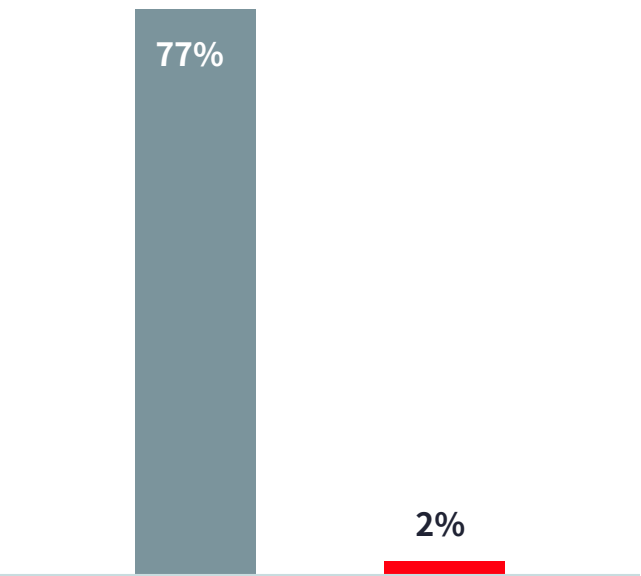
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的内容
● 员工表示他们所获得的支持
(数据来自2025年员工情感研究)

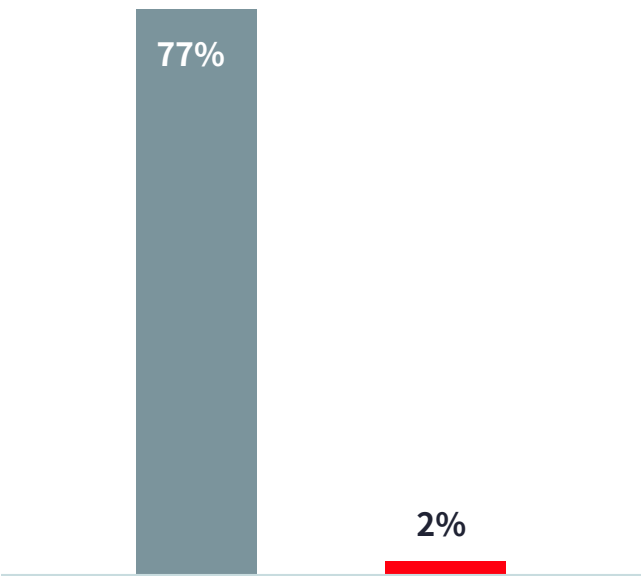
儿童护理



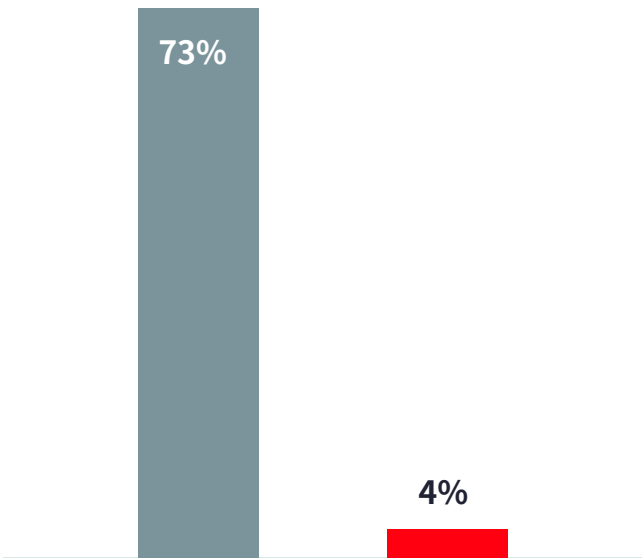
女性健康



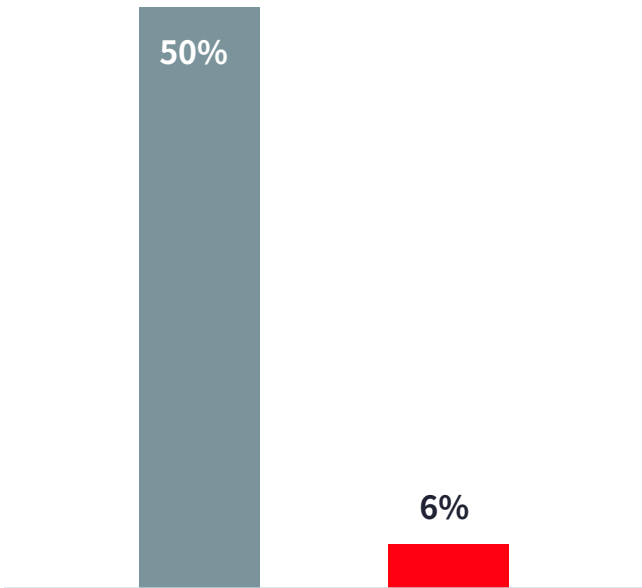
家庭形成/生育



金融教育



金融建议



Wellbeing Strategy

83%的人对他们组织的福祉战略能够满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

16%的人同意他们正在采取措施来解决性别退休储蓄差距

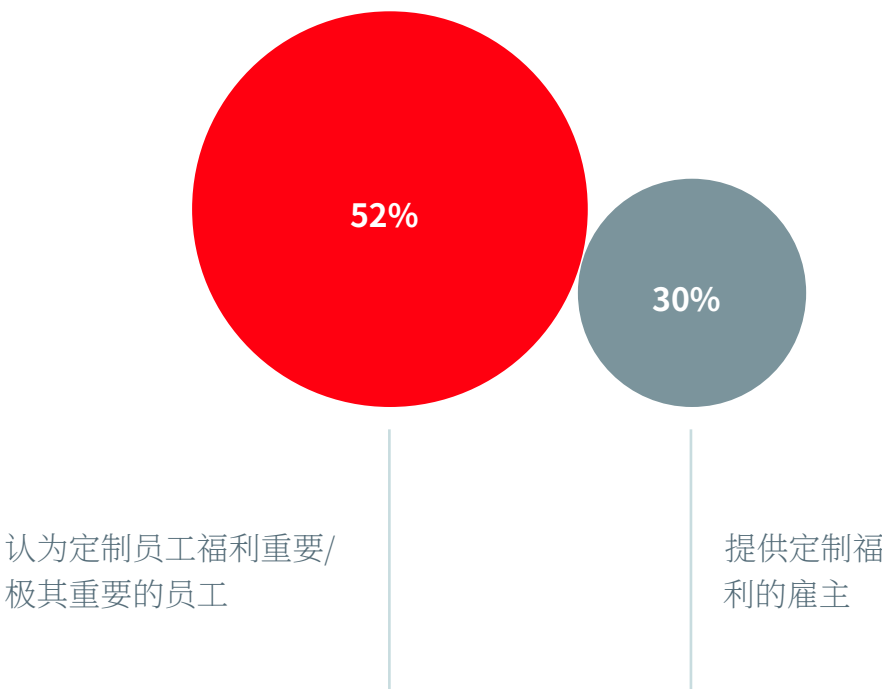
气候影响

60% 的企业未在员工的健康和福祉方面进行投资，未考虑天气/气候的影响

前三名总奖励沟通渠道

- 一对一会议
- 总奖励陈述 - 数字
- 内部公司网站/内联网

定制福利



Wellbeing Commitment

13%的人表示他们领导层对员工福祉的承诺强烈且明显

员工退休

70%的人不担心他们的员工无法负担退休

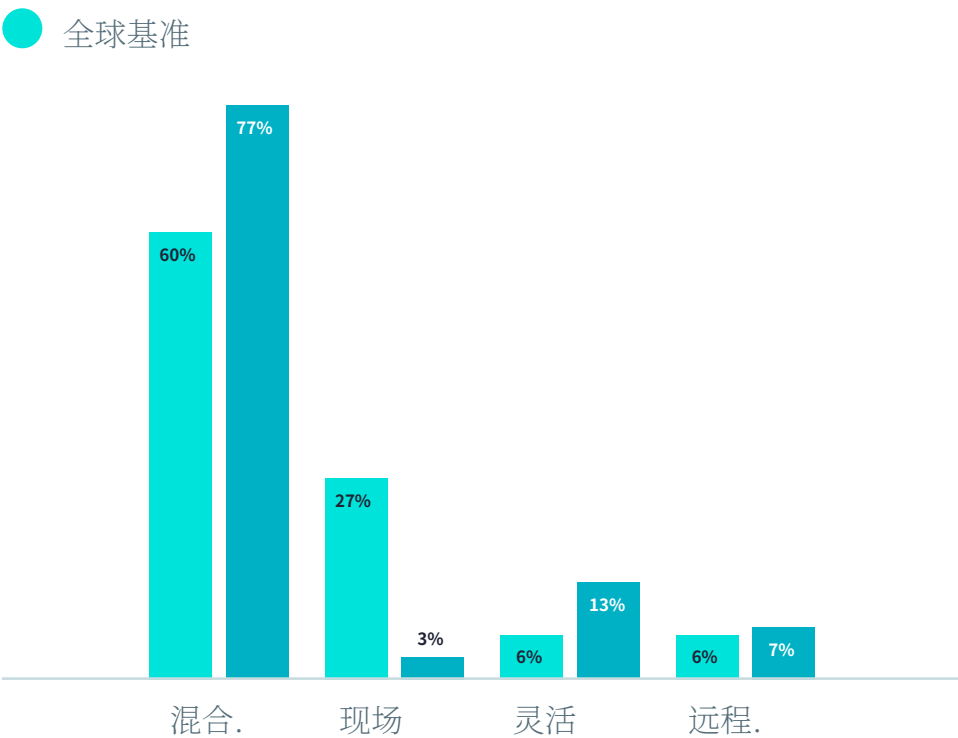
可持续投资

23% 的人表示在做出退休基金投资决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要

主要沟通障碍

#1 信息过载/优先事项竞争.

工作地点风格





香港

香港在人工智能部署方面比全球平均水平高出16个百分点，得益于强大的人工智能再培训和提升技能的比例。然而，只有8%的组织报告能够招聘和留住足够的人工智能人才，这比全球平均水平低16个百分点，突显了显著的能力差距。薪酬实践相对成熟，90%在过去一年进行了基准测试，但薪酬透明度比全球平均水平落后8个百分点。香港的组织还清楚地有机会填补在儿童保育、女性健康、生育和经济福祉方面的抱负与现实之间的差距。

艾伦·欧茨 - 亚太区全球福利负责人，Aon

关键行动

- 通过薪酬公平审核和建立一体化、可持续的薪酬透明策略来培养更清晰的薪酬透明度。
- 使用综合数据库进行薪酬基准测试，以推动更智能的劳动力决策。
- 通过定制的福利框架，缩小雇主与员工之间的福利差距，实现期望与现实的对接。



前三名人事战略优先事项

- 加速人力资源流程的数字化转型
- 加强领导力和接班人计划
- 优化劳动力规划和组织设计

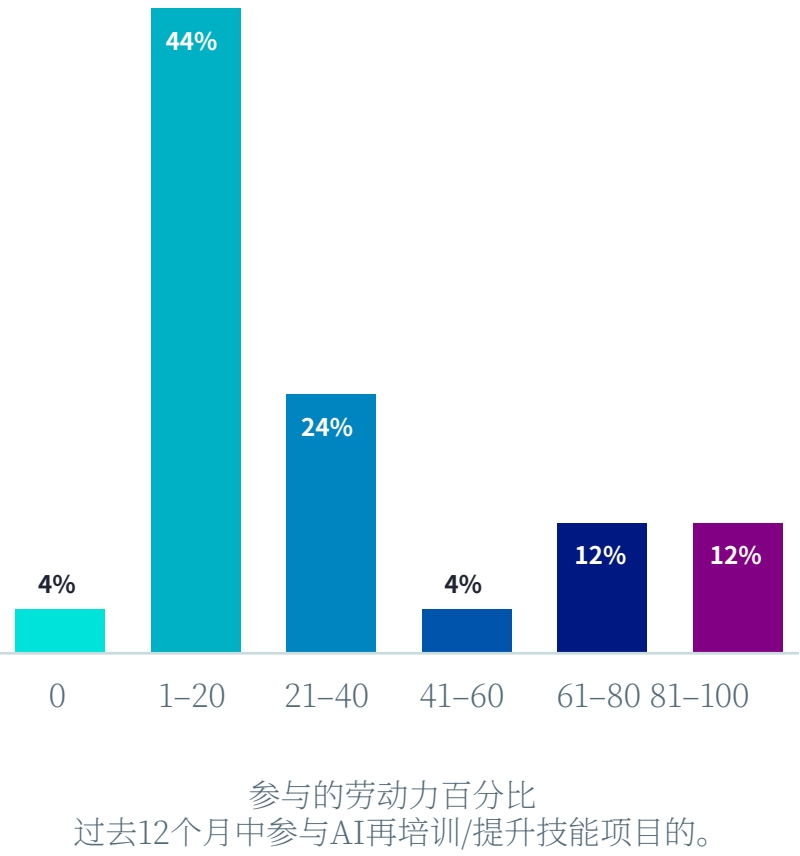
员工价值主张

14%的人有一个清晰定义并且员工能够很好理解的EVP。

数据成熟度

47%的人同意他们在人力资源领域拥有较高的数据成熟度

人工智能再技能/提升技能



前三名整体奖励目标

- 留住高绩效员工
- 推动业务绩效
- 吸引顶尖人才

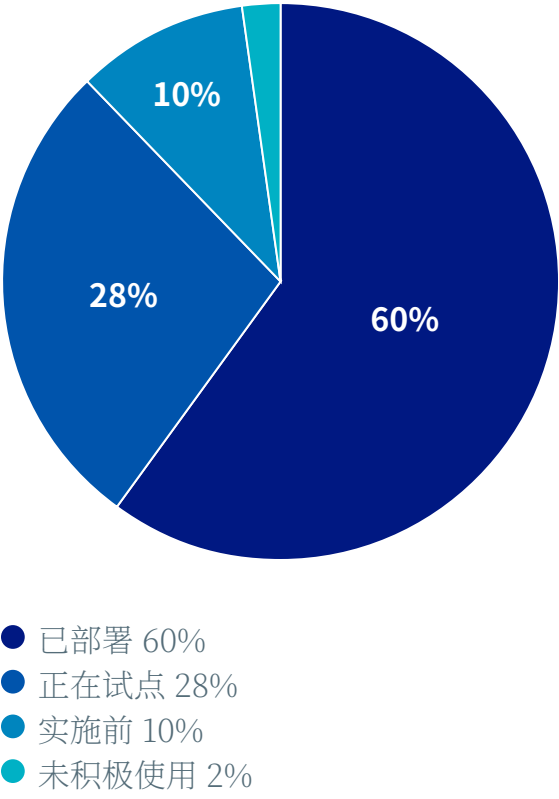
透明薪酬

14%的人认为他们的薪酬透明度实践是成熟或非常成熟的

薪酬基准

10%的人过去一年没有进行薪酬基准

人工智能采用阶段



前三名人工智能部署目标

- 提高运营效率
- 自动化日常任务
- 实现数据驱动决策

人工智能招聘

8%的人同意他们能够招聘和留住足够的人工智能技能人才。

关键劳动力技能

适应性和变革管理被认为是未来三年组织成功的最关键技能

人工智能的影响

73%的人同意人工智能将自动化某些任务，但现有角色仍然是必要的

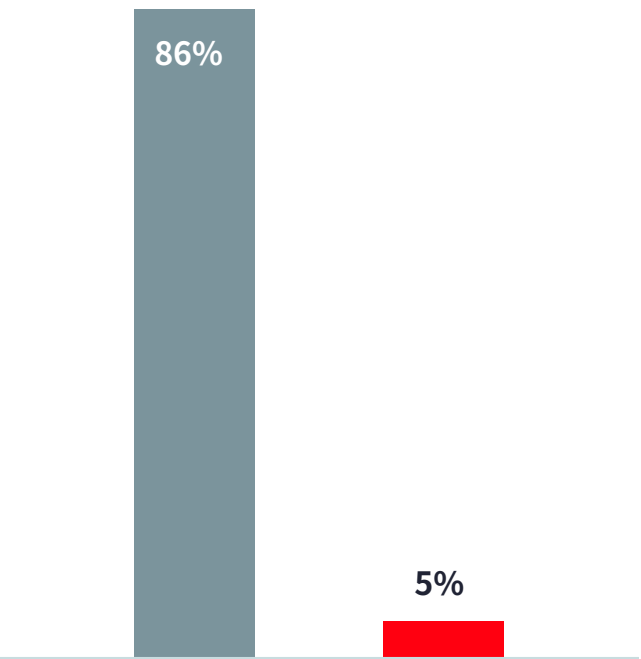
87% 同意人工智能将在他们的领域创造新的机会，并要求新的技能。

16%的人认为人工智能将在他们的领域显著取代工作。

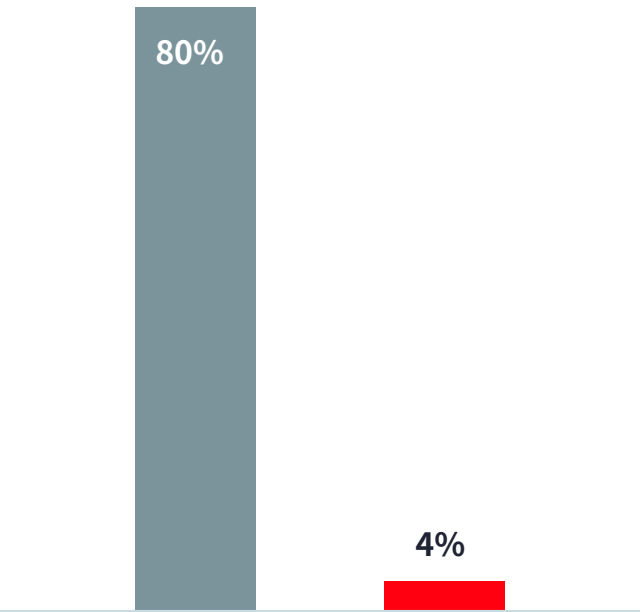
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的
● 员工表示他们获得的支持
(来自2025年员工情感研究的数据)

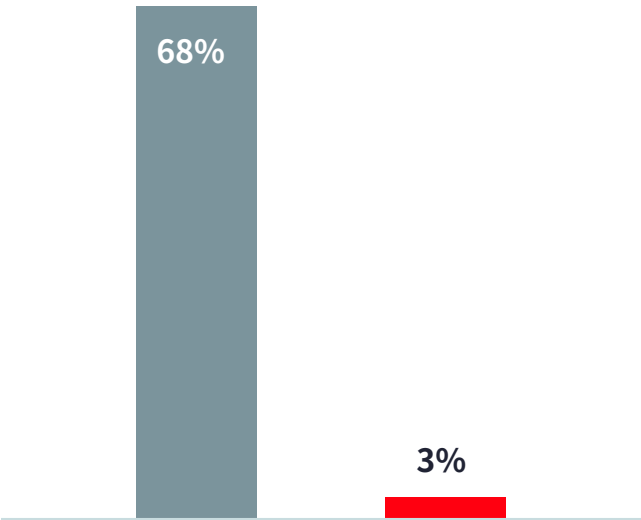
儿童护理



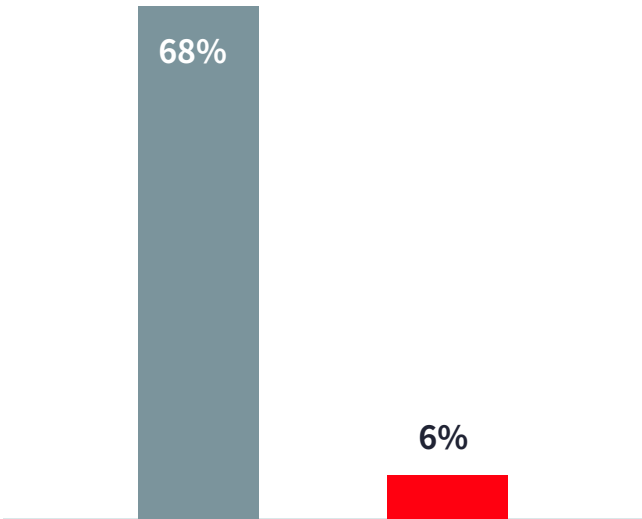
女性健康



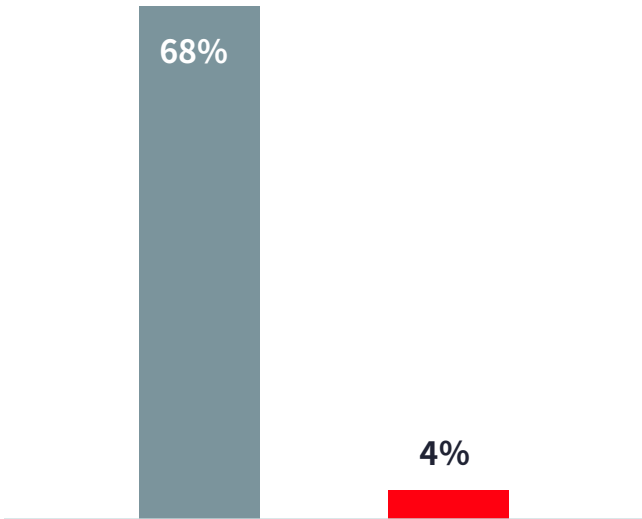
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

84%的人对他们组织的健康战略能够满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

24%的人同意他们正在采取措施解决性别退休储蓄差距

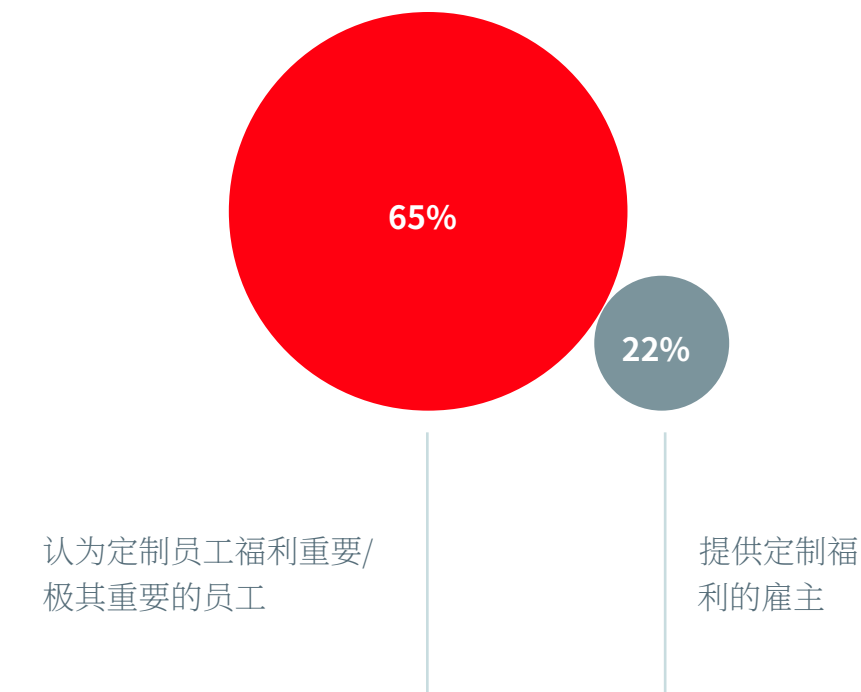
气候影响

44%没有为员工健康和幸福方面进行与天气/气候影响相关的投资

前三个总奖励传播渠道

1. 电子邮件。
2. 内部公司网站/内联网
3. 一对一会议

定制福利



Wellbeing Commitment

22%的人认为他们的领导层对员工健康的承诺是强烈和明显的

员工退休

54%的人不担心员工无法负担退休

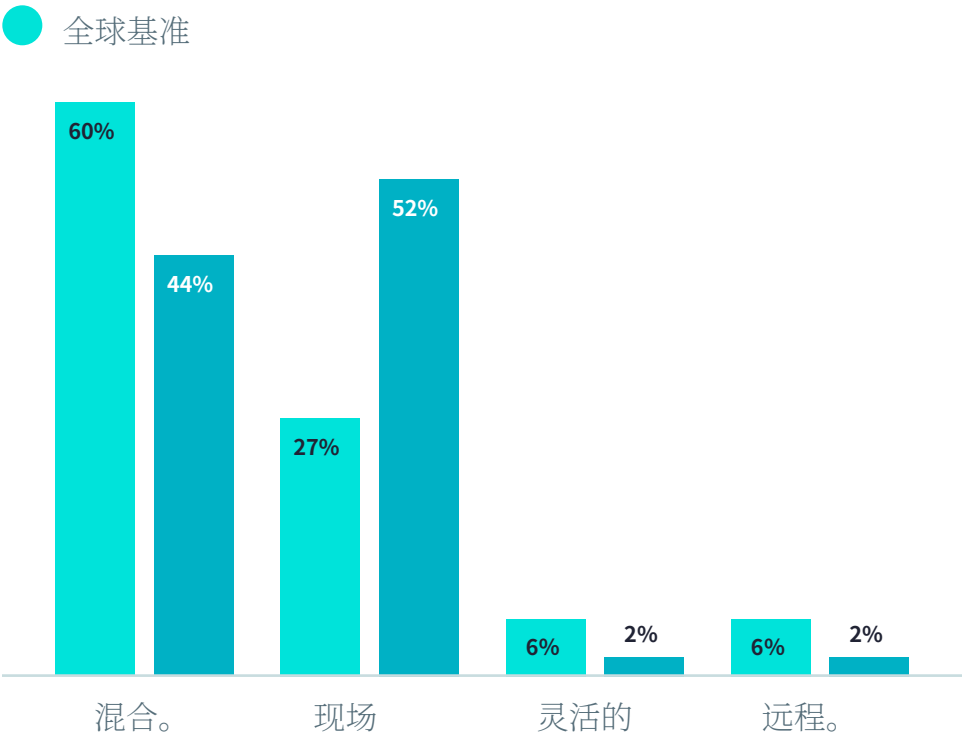
可持续投资

20%表示在做出退休基金投资决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要

顶级沟通障碍

#1 信息过载/竞争优先事项。

工作地点风格





印度

印度在多个领域超过全球平均水平。人力资源数据成熟度较高和更清晰定义、易于理解的员工价值主张表明印度组织受益于更高的参与度。然而，在福利方面的愿望与现实之间存在明显差距——特别是在女性健康和财务教育及建议方面——印度员工对雇主应满足的定制福利有很高的期望。积极的一面是，48%的人在主动应对性别退休储蓄差距，而全球仅为21%。在人工智能方面，印度在全面部署上略微落后于全球趋势，但在招募和留住足够的人工智能技能人才方面领先，这使得该国能够加速采用。

Shilpa Khanna – 印度Aon人力资本的奖励解决方案负责人

关键行动

- 通过整合全面的总奖励策略和框架，满足员工对定制福利的期望
- 通过有效管理风险和潜力，并保持全面的技能提升项目，提高AI部署率
- 利用高数据成熟度明确人工智能可以丰富人力资源流程并加速进一步数字化转型的领域



前三大人员战略优先事项

1. 加速人力资源流程中的数字化转型
2. 提高员工生产力
3. 优化劳动力规划和组织设计

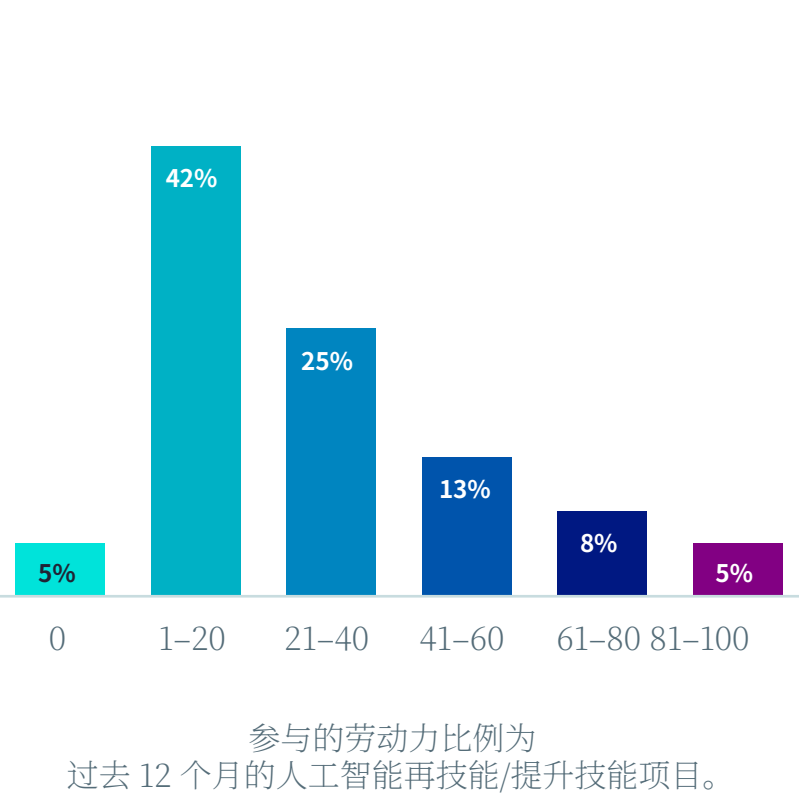
员工价值主张

25%的人有清晰定义并易于理解的员工价值主张

数据成熟度

56%的人认为他们在HR方面具有高水平的数据成熟度

人工智能再培训/提升技能



前三大总奖励目标

1. 留住高绩效员工
2. 吸引顶尖人才
3. 推动业务绩效

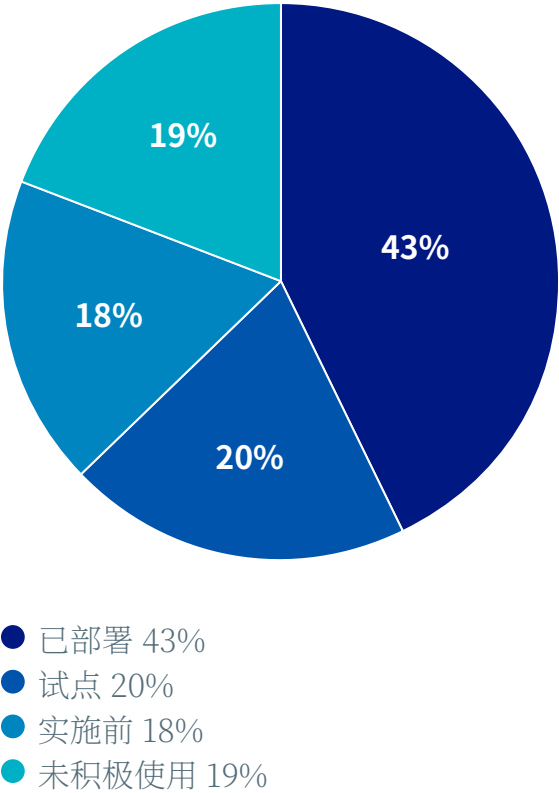
透明薪酬

37%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟

薪酬基准

35%的人在过去一年没有进行薪酬基准测试

人工智能采纳阶段



前三大人工智能部署目标

- 1= 自动化常规任务
- 1= 提高运营效率 2. 实现数据驱动的决策
3. 推动创新

人工智能招聘

39%的人同意他们能够招募和留住足够的人工智能技能人才

关键工作技能

适应性和变革管理被认为是未来三年组织成功的最关键技能

人工智能的影响

73%的人认为人工智能将自动化一些任务，但现有角色仍然是必要的

92% 认为AI将创造新的机遇，并需要在他们的领域中掌握新技能

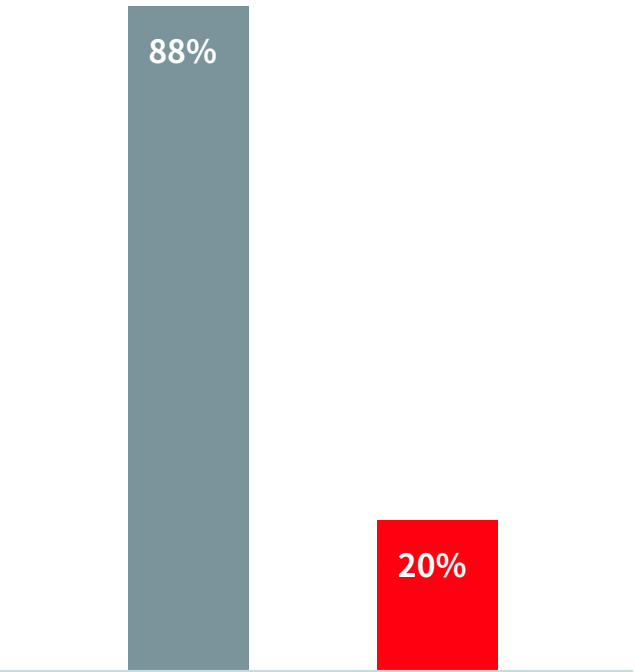
31% 的人认为人工智能将在他们的领域中显著取代工作

关键。
= 同等排名

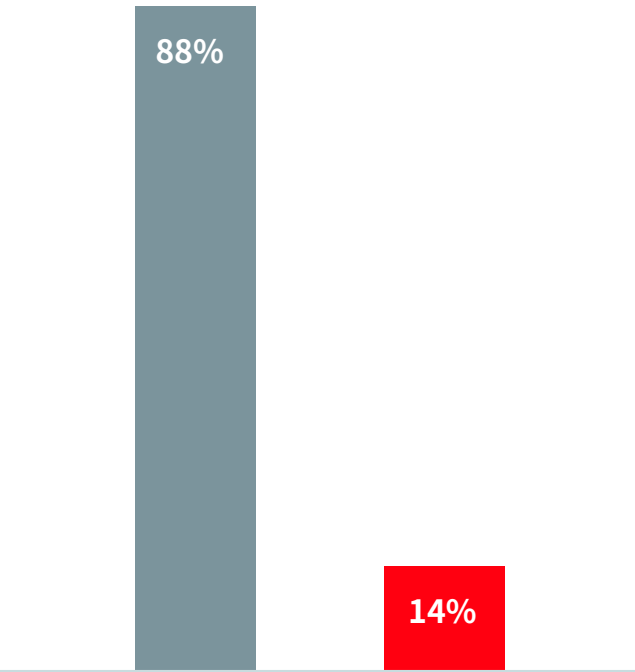
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主相信他们应该支持的事项
● 员工表示他们获得的支持
(数据来自2025员工情绪研究)

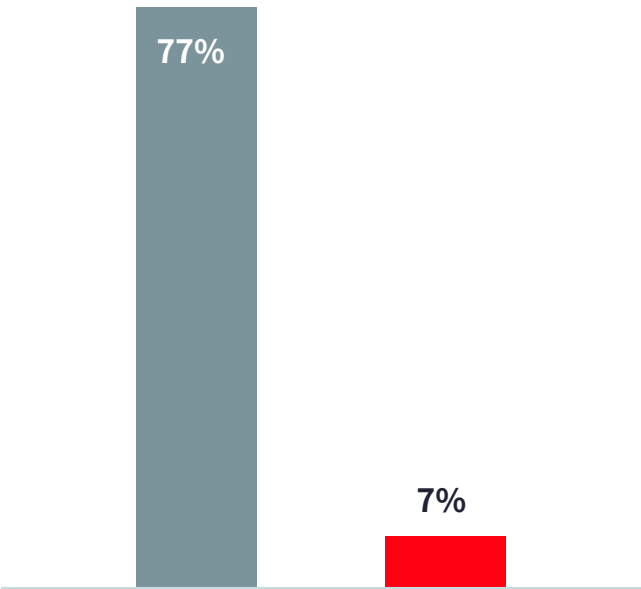
儿童保育



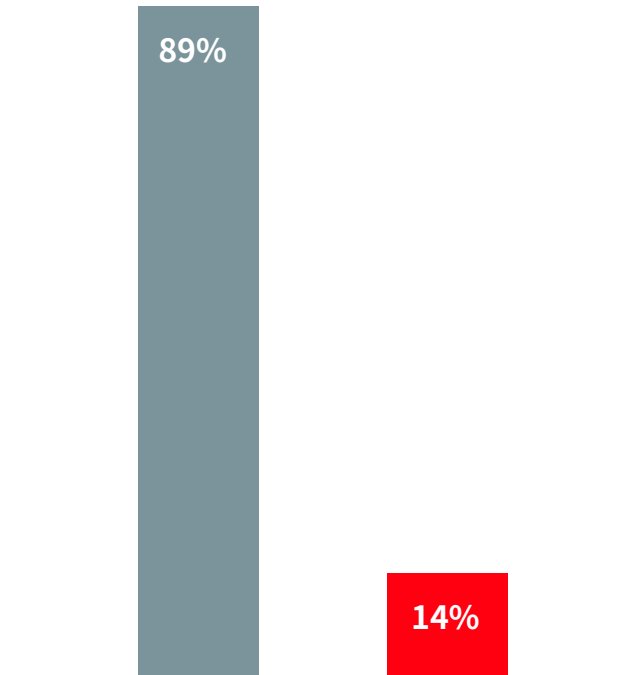
女性健康



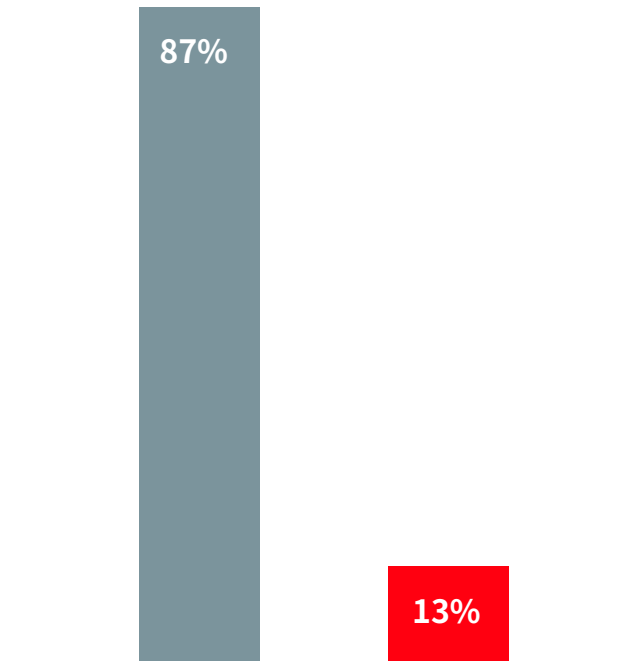
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

89%的人对他们组织的福祉战略满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

48%的人同意他们正在制定计划来解决性别退休储蓄差距

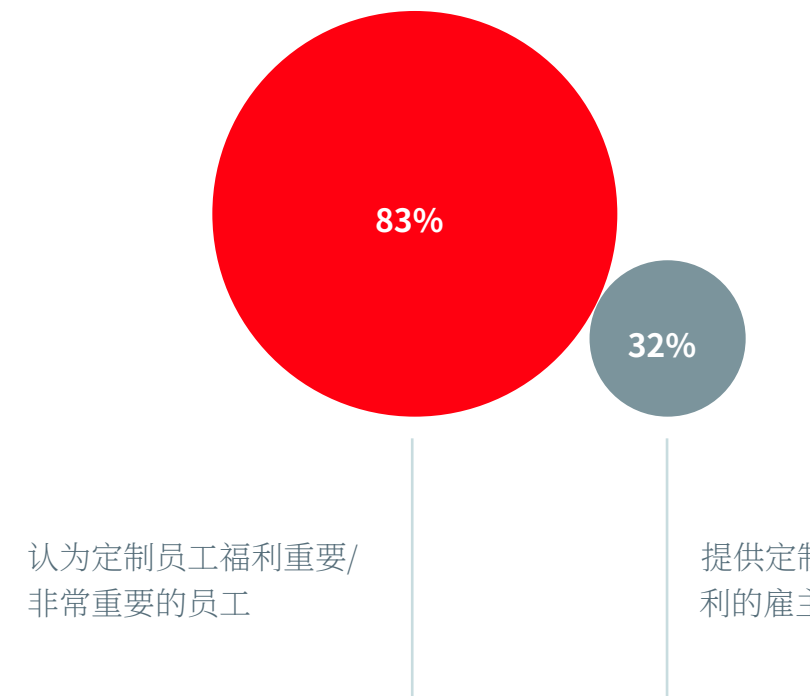
气候影响

24%的人没有投资于员工的健康和福祉与天气/气候的影响有关

前三大总奖励沟通渠道

- 1 电子邮件
- 2 公司福利门户
- 3 一对一会议

定制福利



Wellbeing Commitment

40%的人表示他们领导层对员工福祉的承诺强烈而显著

员工退休

27%的人不担心他们的员工无法负担退休生活

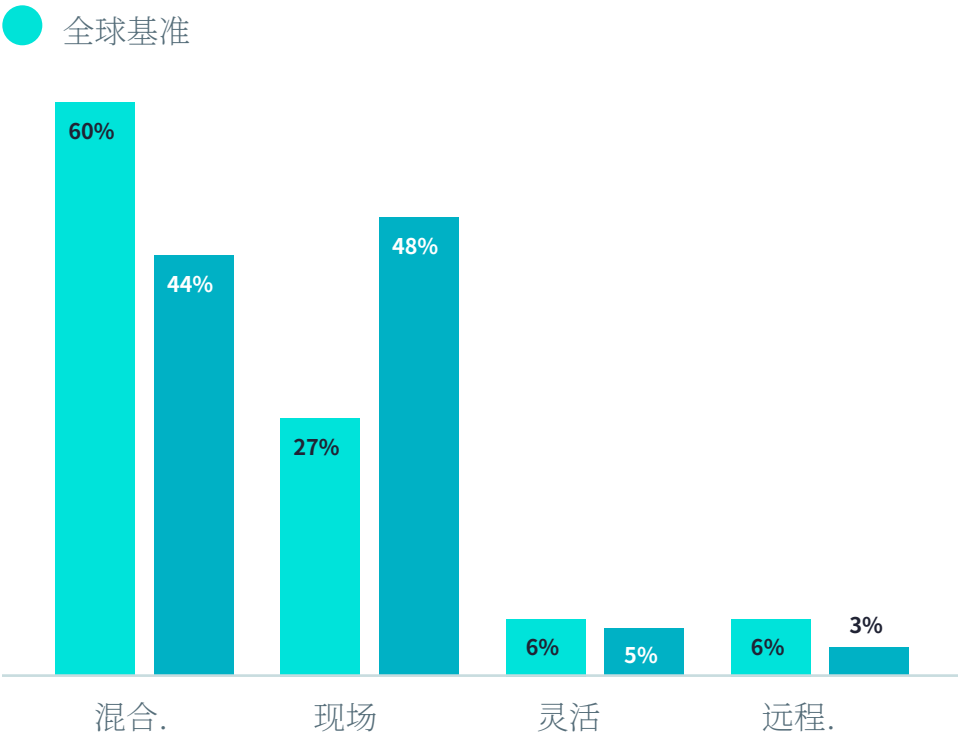
可持续投资

33%的人表示在做退休基金投资决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要

顶级沟通障碍

#1 信息过载/竞争优先事项

工作地点风格





爱尔兰

爱尔兰在劳动力中采用人工智能方面领先于全球趋势。事实上，0%的爱尔兰受访者表示他们‘没有积极使用人工智能’，71%的受访者报告了部署——比全球平均水平高出27个百分点。这表明爱尔兰组织正在迅速嵌入人工智能，支撑这一点的是与全球展望相比更高的技能提升和再培训比例。如此高的部署率，预计爱尔兰组织将在人工智能倡议中继续交付有效成果，惠及雇主和员工。员工价值主张的清晰度仅为13%，雇主在满足员工对定制福利的期望方面也存在不足，尽管98%的受访者对健康策略表示有信心。结果可以理解为领导者认为自己所提供的与员工的体验之间存在一定的距离

凯特里奥纳·科菲 – 商业客户总监，人力资本，Aon

关键行动

- 吸引剩余部分劳动力参与人工智能技能提升和再培训计划
- 通过彻底的劳动力评估和数据利用增强雇主价值主张的清晰度
- 通过整合综合奖励技术，缩小雇主与员工之间存在的可定制福利差距



前三名人才策略优先事项

- 加速人力资源流程的数字化转型
- 加强领导力和继任计划
- 优化劳动力规划和组织设计

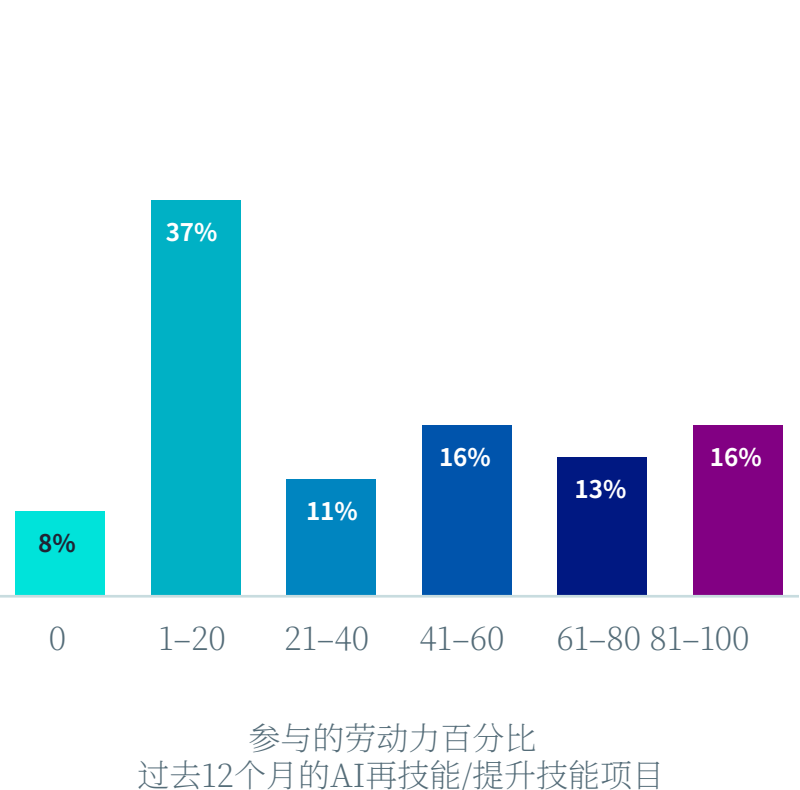
员工价值主张

13%的人拥有清晰定义且员工理解的员工价值主张

数据成熟度

43%的人认为他们在人力资源方面拥有高水平的数据成熟度

人工智能再培训/提升技能



前三名总奖励目标

- 留住高绩效者
- 推动业务绩效
- 吸引顶尖人才

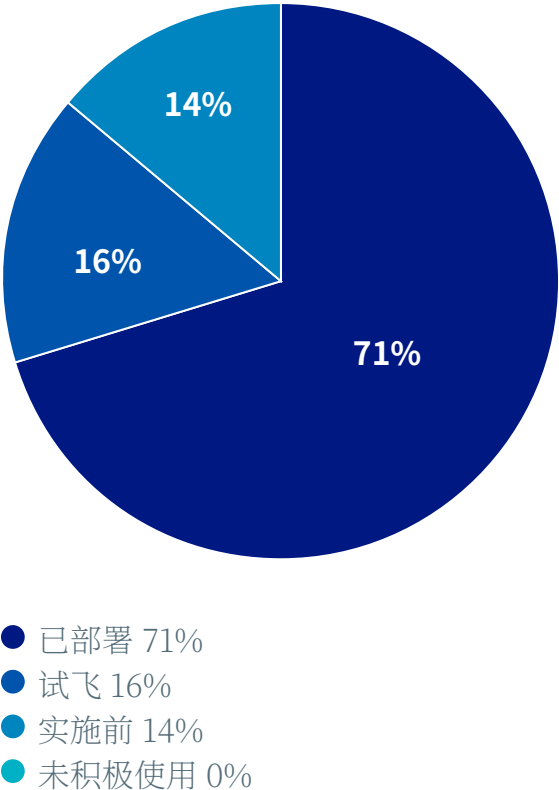
透明工资

29%的人认为他们的工资透明度实践成熟或非常成熟

赔偿基准

27%的人在过去一年没有进行赔偿基准测试

人工智能采用阶段



前三名人工智能部署目标

- 提高运营效率
- 自动化日常任务
- 实现数据驱动的决策

人工智能招聘

32%的受访者同意他们能够招聘并保留足够的人工智能技能人才

关键劳动力技能

适应能力和变革管理被认为是未来三年组织成功的最关键技能

人工智能的影响

92%的人认为人工智能将会自动化一些任务，但现有的角色仍然是必要的

92%的人认为人工智能将创造新的机会，并在他们的领域中需要新的技能

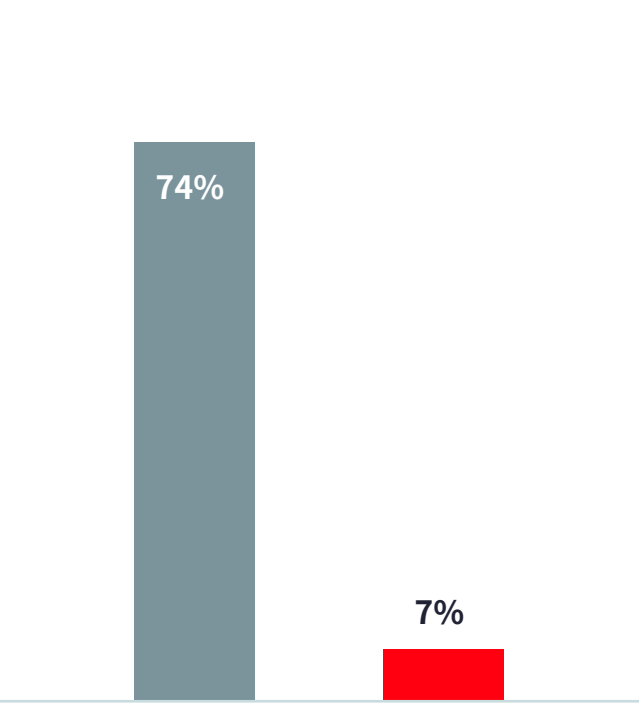
24%的人认为人工智能将在他们的领域显著取代工作

关键。
= 同等排名

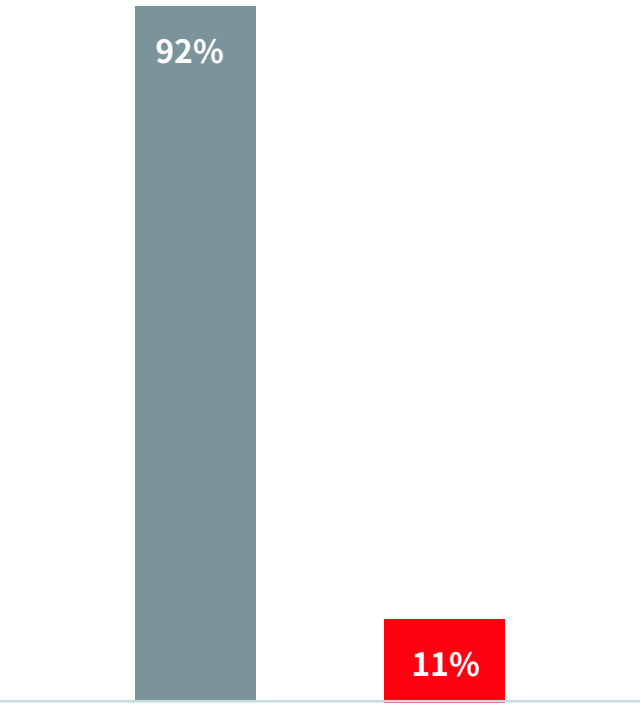
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的事项
● 员工表示他们得到的支持
(数据来源于2025年员工情感研究)

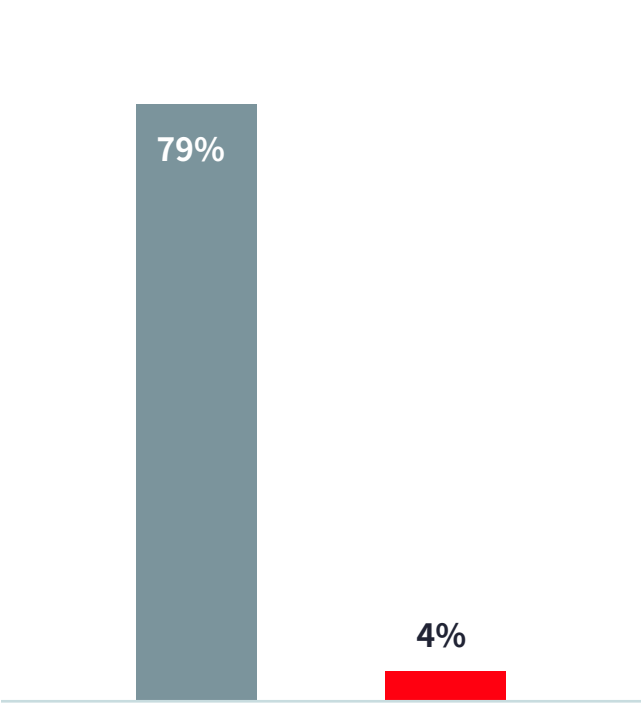
育儿



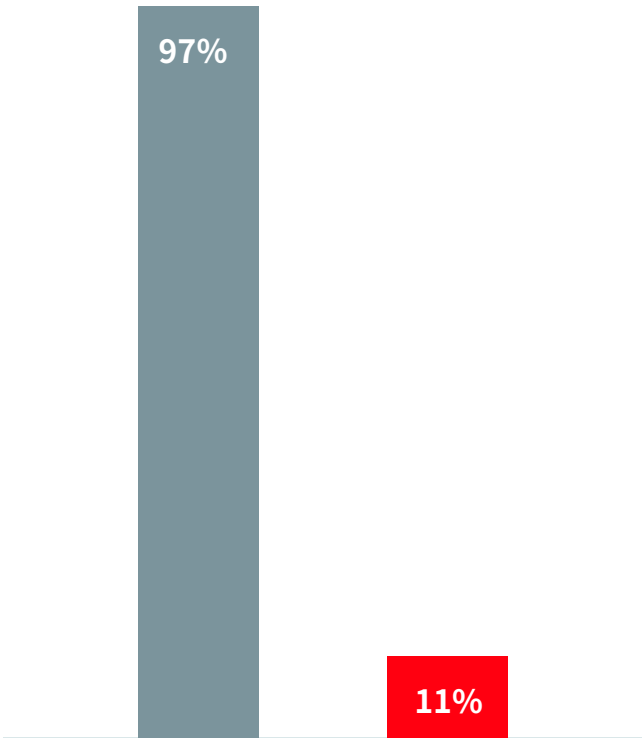
女性健康



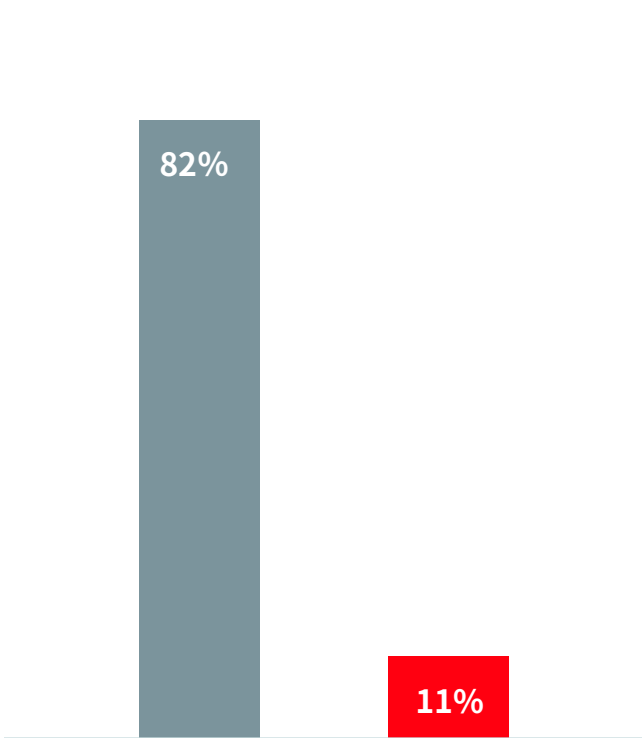
家庭形成/生育



金融教育



财务建议



Wellbeing Strategy

98%的人对他们组织的福利战略满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

26%的人同意他们正在采取措施解决性别退休储蓄差距

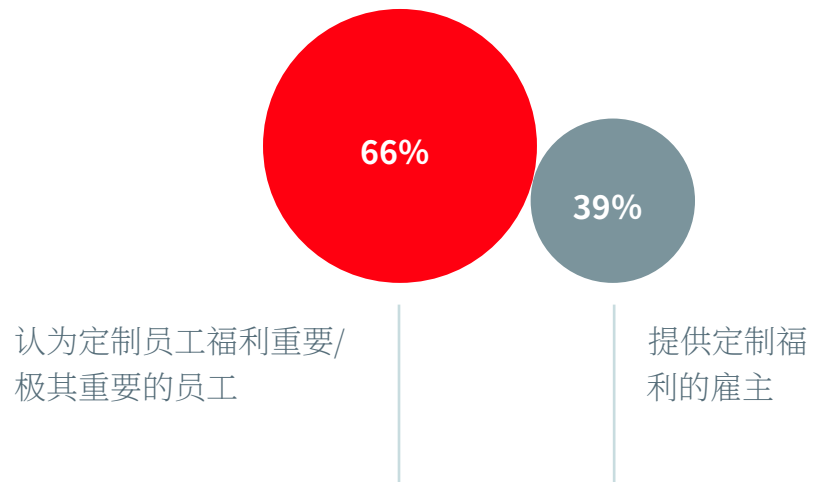
气候影响

42%的人未在员工健康和福祉方面进行投资，以应对天气/气候的影响

前3名总奖励沟通渠道

- 1= 公司福利门户 1= 电子邮件
- 2. 一对一会议
- 3= 总奖励声明 - 数字 3= 虚拟会议/电话会议/视频会议

定制福利



Wellbeing Commitment

29%的人表示他们的领导层对员工福利的承诺是强烈且明显的

员工退休

34%的人不担心他们的员工无法负担退休

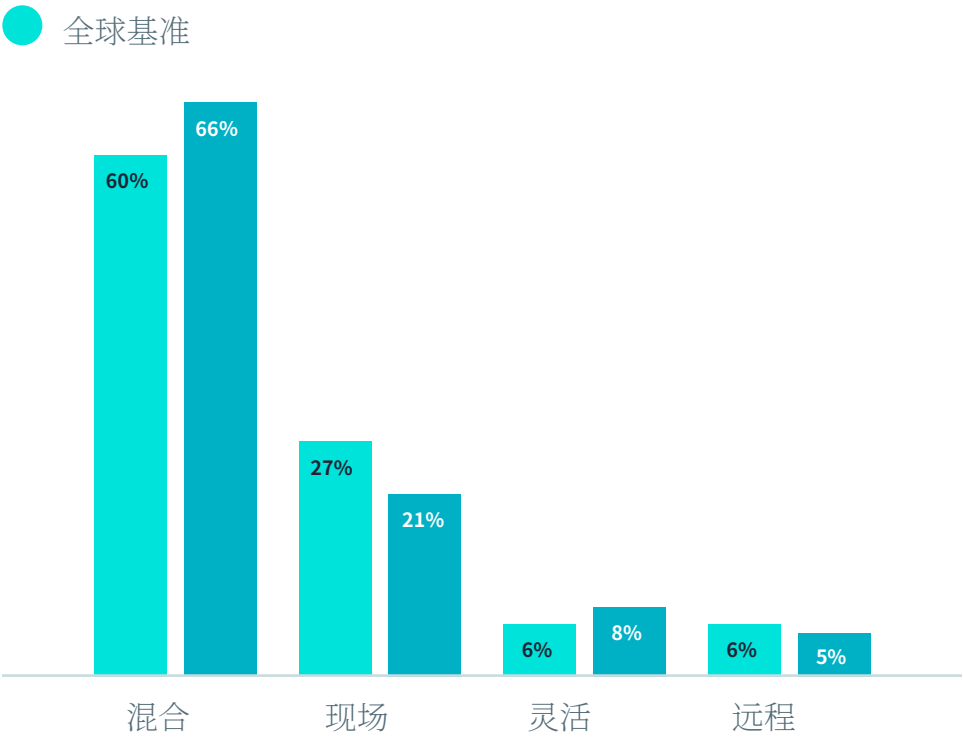
可持续投资

48%的人表示，在做出与退休基金投资相关的决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要

顶级沟通障碍

#1 信息过载/优先事项冲突.

工作地点风格





意大利

随着人工智能在全球推动创新，意大利组织应努力抓住所提供的机会。全球人工智能部署率为44%，而意大利组织中只有33%处于同一阶段。此外，几乎四分之一的意大利组织报告称，其员工在过去12个月内没有参与人工智能再技能或提升技能的项目。意大利组织还应更频繁地进行薪酬基准测试，并提供/沟通更多关于财务教育和建议的信息。尽管雇主希望提供全面和定制的福利，但员工的感知显示出期望和实际体验之间存在显著差距，这 likely 由有限的沟通以及只有20%的意大利组织报告拥有明确并且员工理解良好的员工价值主张所驱动

Greta Massironi – 健康顾问，Aon 意大利

关键行动

- 增加人工智能技能提升项目，以确保雇主和员工充分利用技术变革
- 增加薪酬基准的频率，因为人才竞争将持续加剧
- 通过数字工具和劳动力项目为员工提供财务教育和建议的机会



前三名人员战略优先事项

1. 加速人力资源流程中的数字化转型
2. 提升员工发展和培训项目
3. 改善员工的参与度和留存率

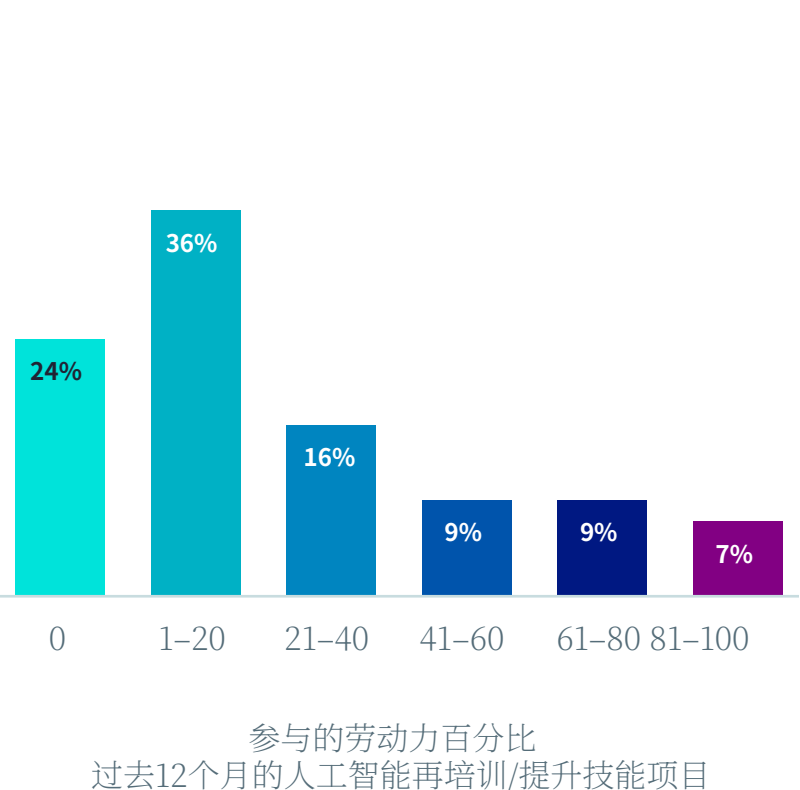
员工价值主张

20%的人拥有明确且员工理解良好的员工价值主张

数据成熟度

45% 的人同意他们在HR领域的
数据成熟度较高

人工智能再技能/提升技能



前三名总奖励目标

1. 留住高绩效人员
2. 改善员工参与度
3. 吸引顶尖人才

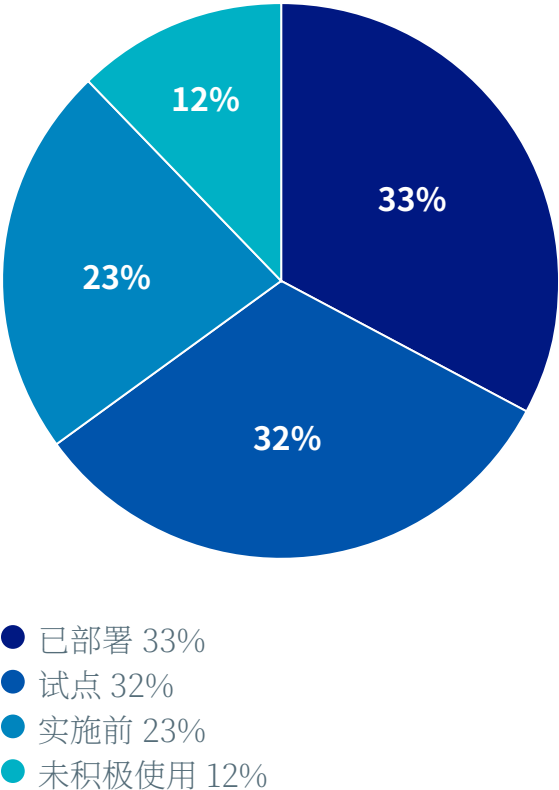
透明薪酬

18%的人认为他们的薪酬透明度实践
成熟或非常成熟

补偿基准

42% 的公司在过去一年内没有进
行补偿基准测试

人工智能采用阶段



前三名 AI 部署目标

1. 提升运营效率
2. 自动化日常任务
3. 推动创新

AI招聘

27%的人同意他们能够招募和
留住足够的人工智能技能人才

关键劳动力技能

适应能力和变革管理被认为是未来三
年组织成功的最关键技能

人工智能的影响

80%的人同意人工智能将自动化某
些任务，但现有角色仍然是必要的

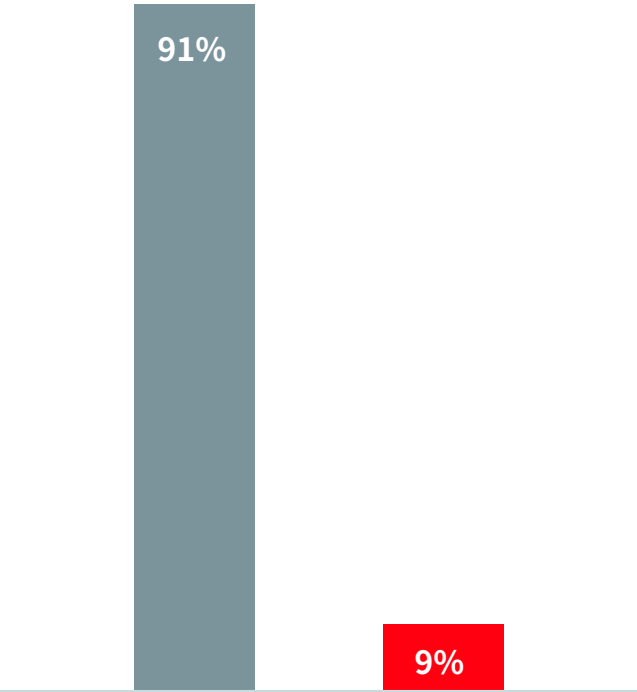
83%的人认为人工智能将创造新
的机会，并在他们的领域需要新
的技能

30%的人认为人工智能将显著取代
他们领域中的工作

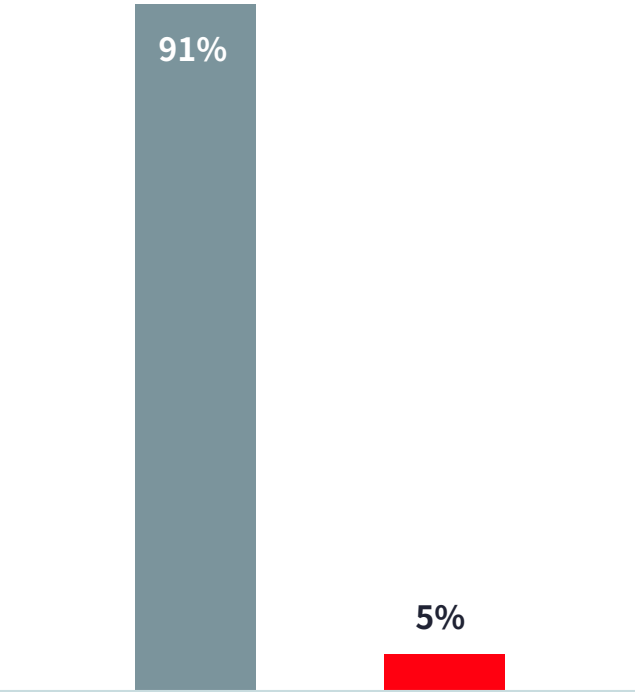
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的事项
● 员工表示他们获得的支持
(数据来源于2025年员工情绪研究)

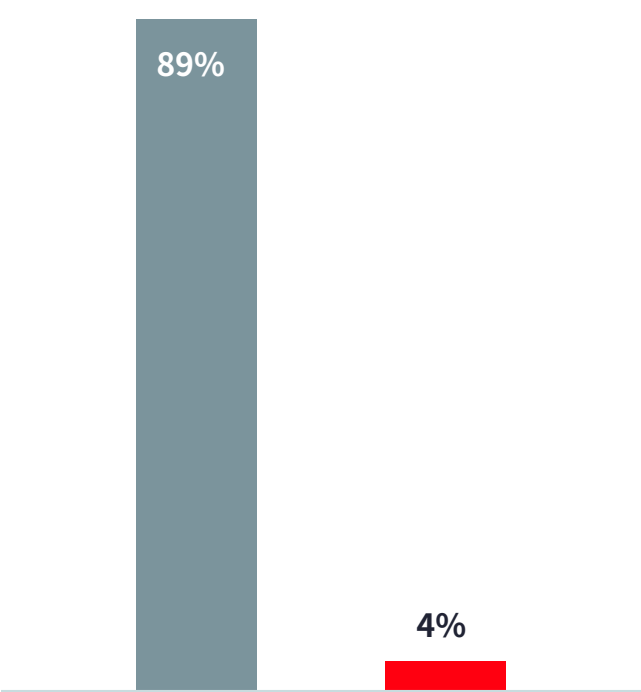
儿童保育



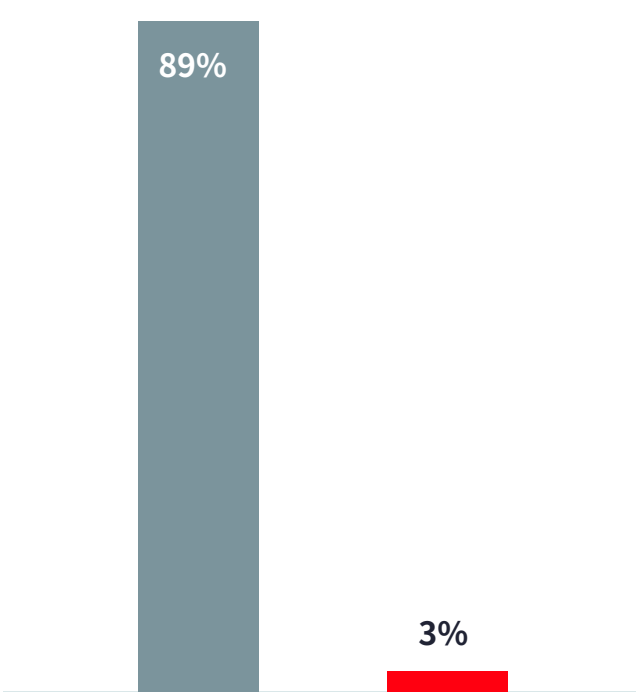
女性健康



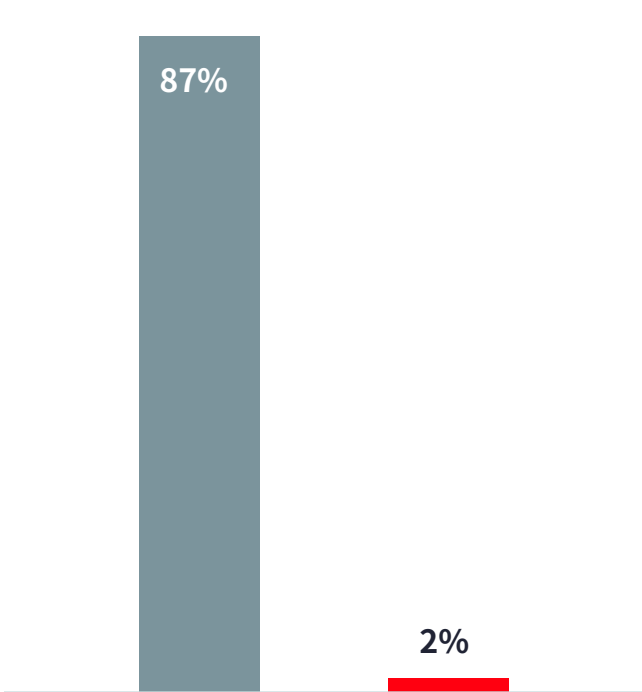
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

78%的人对他们组织的福利策略满足员工需求表示信心

性别退休储蓄差距

26%的人同意他们正在采取措施来解决性别退休储蓄差距

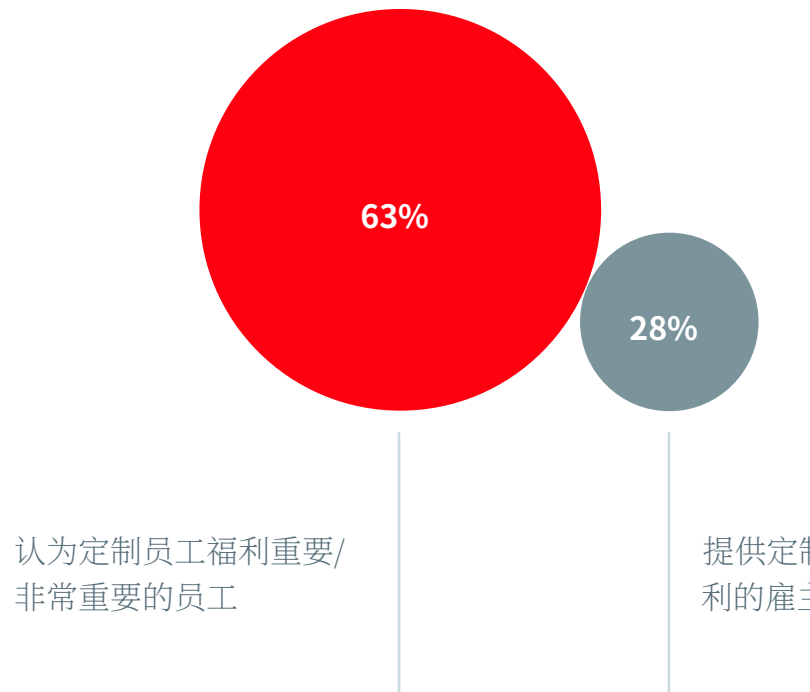
气候影响

40%的人没有为员工健康和福祉方面进行投资，尤其是与天气/气候的影响有关

三大总奖励沟通渠道

- 1. 公司福利门户
- 2. 电子邮件.
- 3. 内部公司网站/内联网

定制福利



Wellbeing Commitment

26%的人表示，他们的领导层对员工福利的承诺是强烈且明确的

员工退休

27%的人不担心他们的员工无法负担退休费用

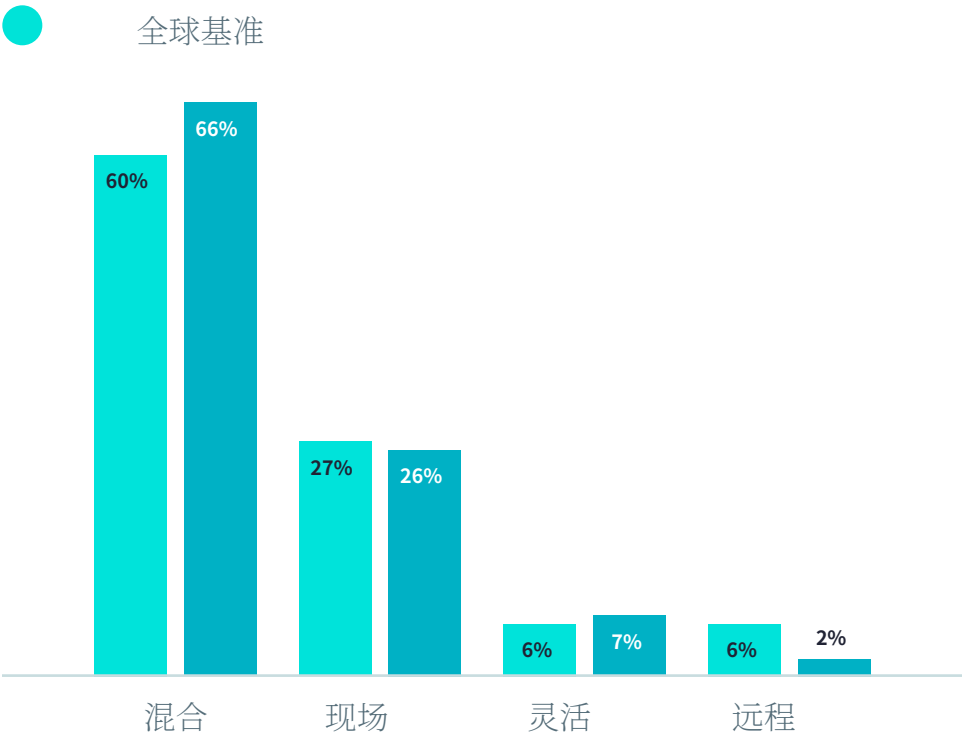
可持续投资

23%的人表示，在做出退休基金投资决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要

顶级沟通障碍

#1 信息过载/优先事项冲突

工作地点风格





马来西亚

马来西亚领导者坚定地专注于加强人员战略，以支持商业绩效。然而，只有41%的人报告人力资源数据成熟度高，限制了基于数据的洞察力。此外，仅有10%的人拥有清晰定义且员工易于理解的员工价值主张，而低福祉领导可见性（14%）和对性别退休储蓄差距的有限行动（31%）表明在公平和长期劳动力韧性方面存在上升的风险。整体奖励、人工智能和福祉是吸引、留住和吸引顶尖人才的关键因素，但结构性挑战依然存在。仅有14%的人报告工资透明实践成熟，34%的人最近未进行薪酬基准测试。人工智能的采用正在加速，但仅有5%的人对自己吸引和留住具备人工智能技能的人才的能力感到自信，这使得适应能力和变革管理成为未来关键技能

Rachel Jaya Prakash – 马来西亚人才解决方案负责人，Aon

关键行动

- 澄清并激活员工价值主张，同时提高人力资源数据的成熟度，以便于做出更好的劳动力决策和生产力结果
- 更新薪酬基准并推进薪酬透明度，以支持高绩效人才的留存和人才竞争力
- 投资于重新技能培训、变更管理和劳动力过渡策略，以缩小AI人才缺口并支持可持续采纳



前三人力资源战略优先事项

- 加速人力资源流程中的数字化转型
- 优化劳动力规划和组织设计
- 提升员工生产力

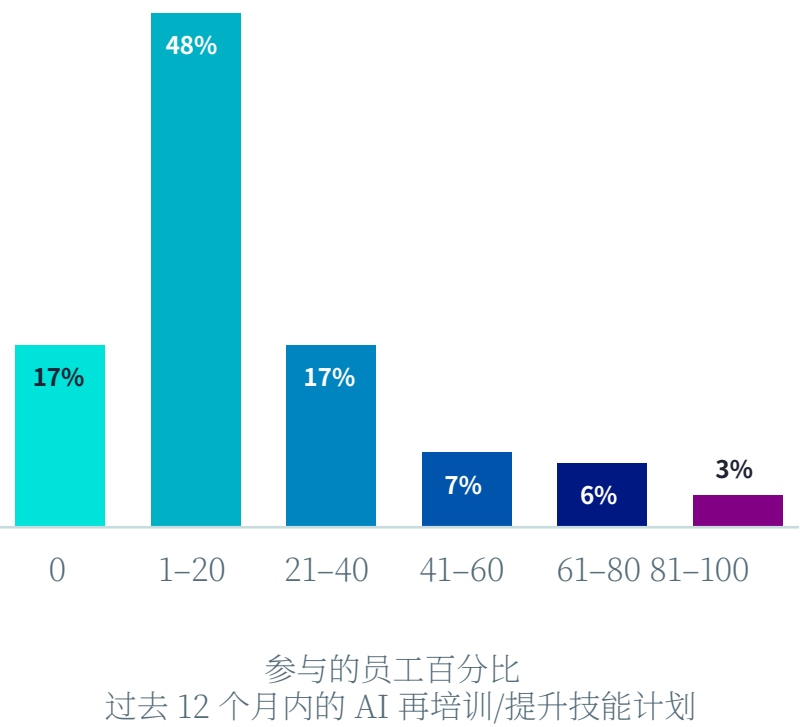
员工价值主张

10%的人拥有清晰定义且员工易于理解的员工价值主张

数据成熟度

41%的人同意他们在人力资源方面具有高水平的数据成熟度

人工智能再培训/提升技能



前三大整体奖励目标

- 保留高绩效者
- 推动业务绩效
- 吸引顶尖人才

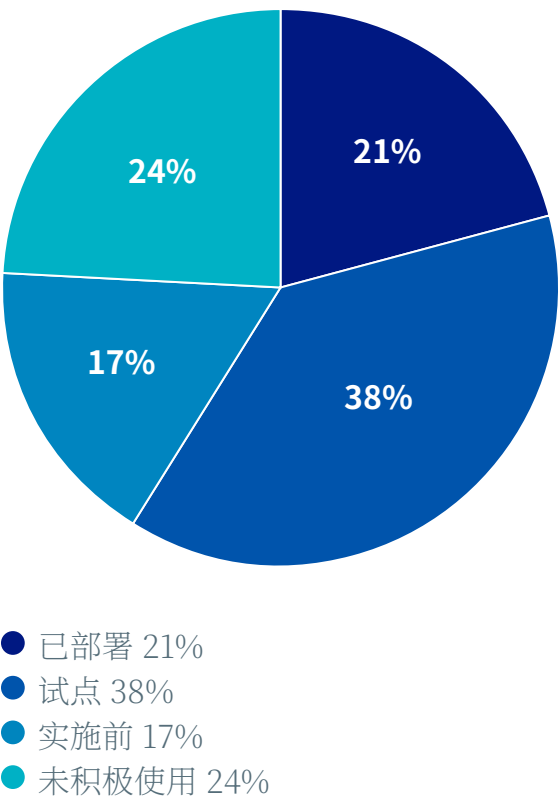
透明工资

14%的人认为他们的工资透明度实践成熟或非常成熟

薪酬基准

34%的人在过去一年没有进行薪酬基准测评

人工智能采纳阶段



前三大人工智能部署目标

- 自动化日常任务
- 提高运营效率
- 增强用户体验

人工智能招聘

5%的人同意他们能够招募和留住足够的人才，尤其是具备人工智能技能的人才

关键劳动力技能

适应能力和变革管理被认为是未来三年组织成功的最关键技能

人工智能的影响

82%的人同意人工智能将自动化某些任务，但现有角色仍然是必要的

91%的人认为人工智能将创造新机会并需要在其领域内具备新技能

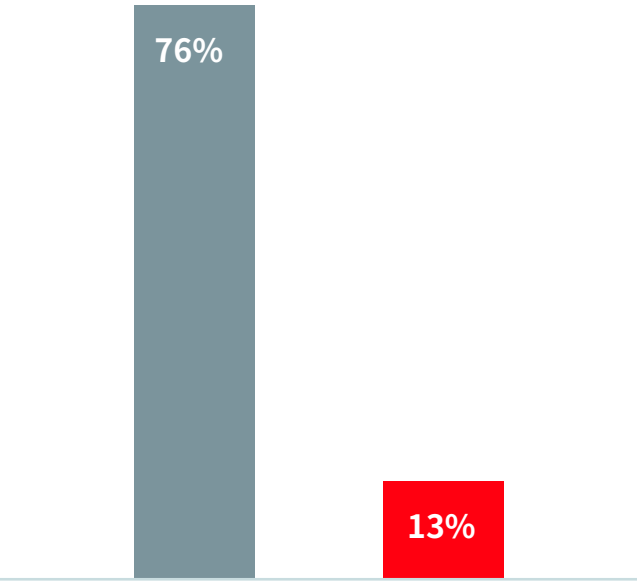
37%的人认为AI将在他们的领域显著取代工作

关键。
= 同级排名

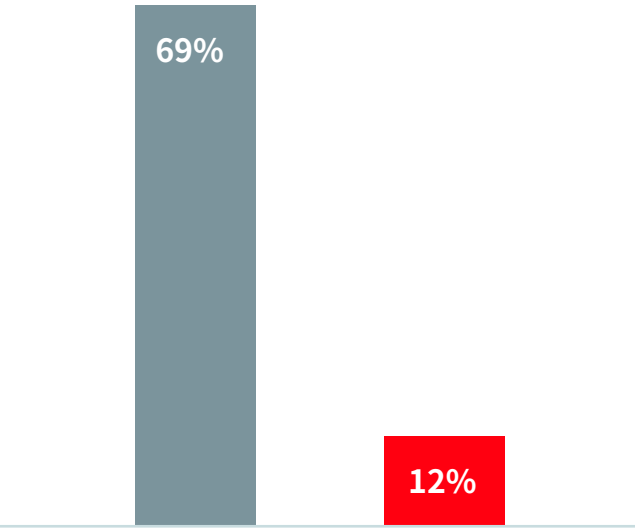
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该提供的支持
● 员工所说他们所得到的支持
(2025年员工情绪研究的全球数据)

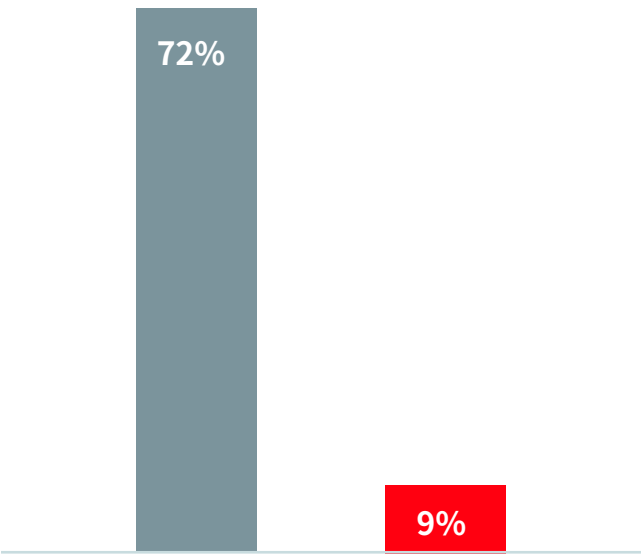
儿童护理



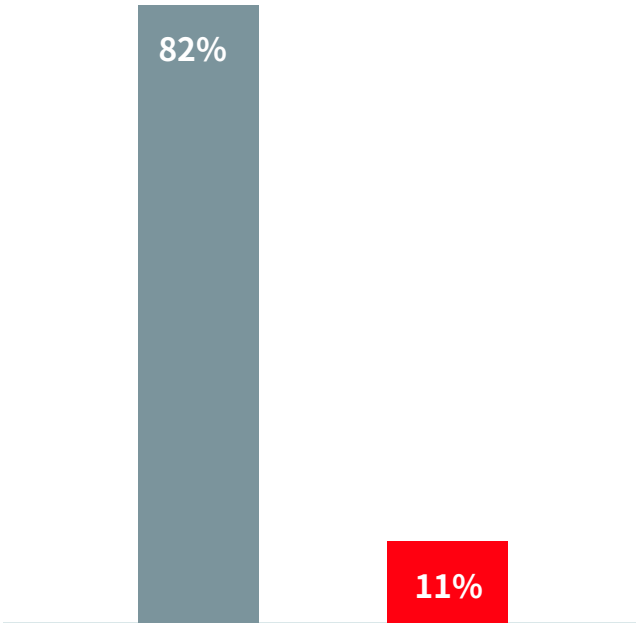
女性健康



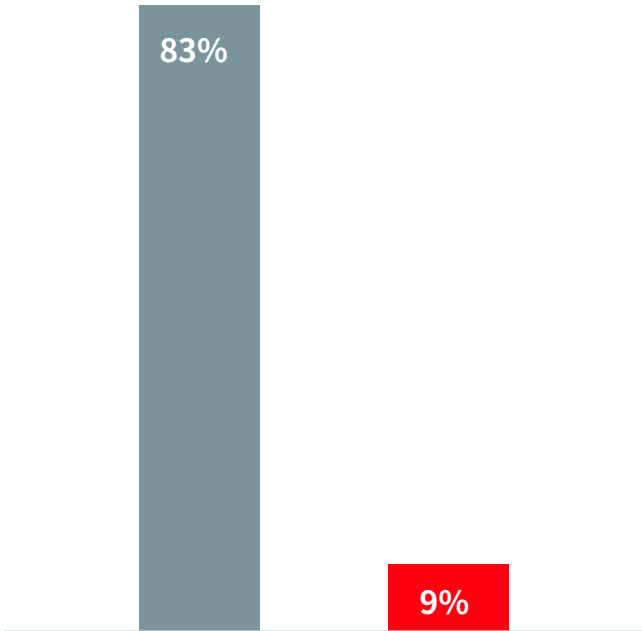
家庭形成/生育



金融教育



财务建议



Wellbeing Strategy

83%的人对他们组织的福利战略满足员工需求感到有信心

性别退休储蓄差距

31%的人同意他们正在采取措施来解决性别退休储蓄差距

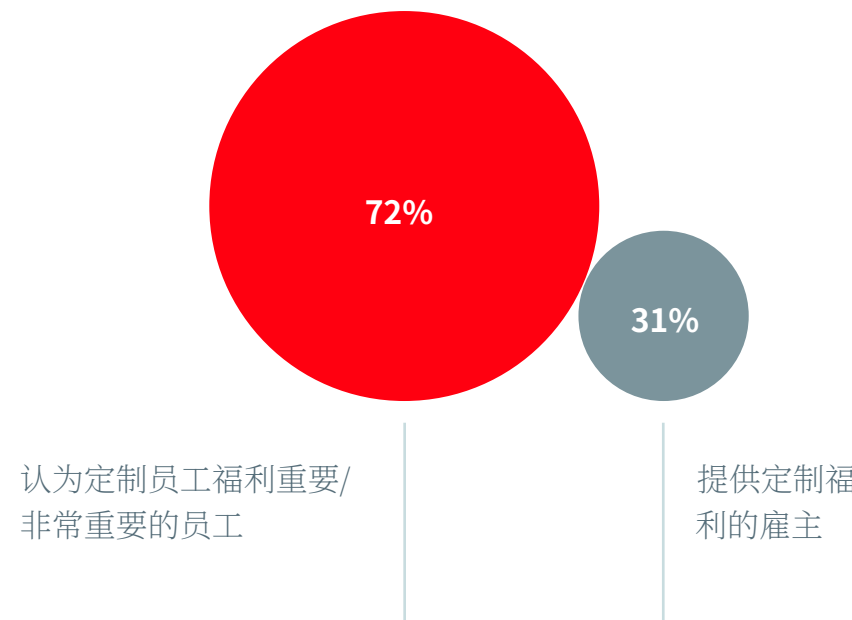
气候影响

31%的人没有投资于员工的健康和福利，未考虑天气/气候的影响

前三个总奖励沟通渠道

- 1= 公司福利门户 1= 电子邮件
- 2. 面对面小组会议
- 3. 一对一会议

定制福利



Wellbeing Commitment

14%的人认为他们领导层对员工福利的承诺是强烈且明显的

员工退休

20%的人不担心员工无法负担退休

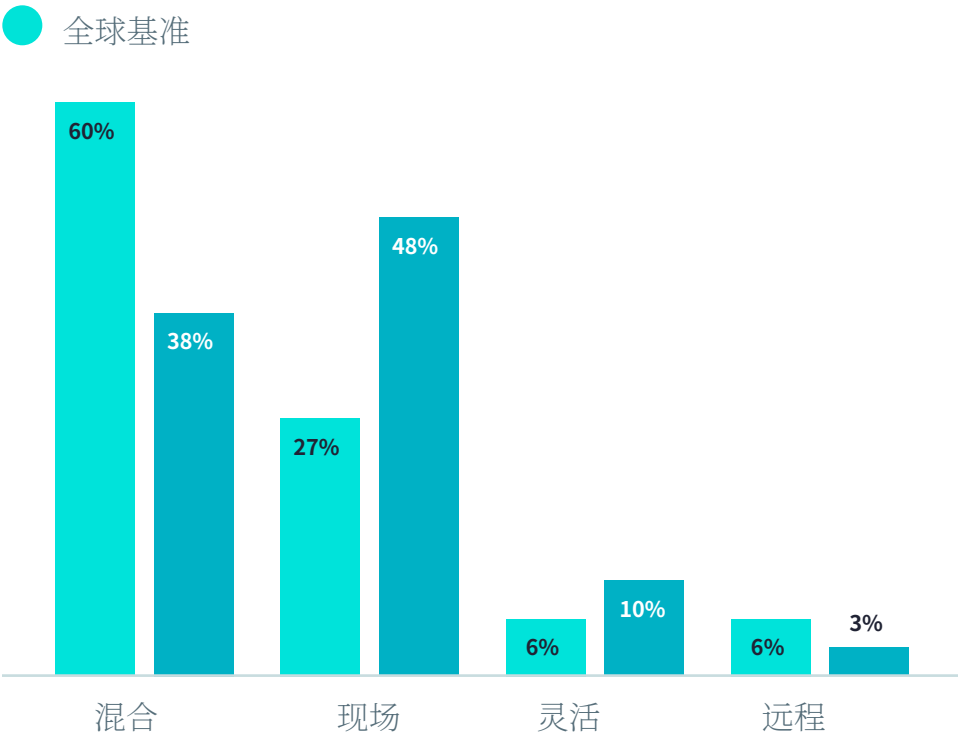
可持续投资

38%的人表示，在做出退休基金投资决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要

主要沟通障碍

#1 文化差异和沟通方式的变化加上信息过载/优先事项竞争.

工作地点风格





墨西哥

墨西哥雇主明确关注人员管理，员工生产力、培训和参与度成为首要任务。尽管对数据成熟度有强烈信心，但薪酬基准低于全球平均水平。这可能导致薪酬透明度成熟度较低，墨西哥落后于全球基准9个百分点。随着立法收紧及员工期望增加，组织面临越来越大的压力，需要披露薪酬范围、解决公平差距并遵守法规。在人工智能采用方面，数据显示墨西哥的适应速度比全球同行慢。四分之一的组织没有参与人工智能重新技能/提升技能，雇主应该考虑解决这些知识差距，尤其是在84%的人认为人工智能的推出需要新技能。

关键行动

- 构建可持续的薪酬透明战略，将合规性转化为竞争优势
- 启动人工智能技能提升计划，为员工准备技术变革，并使领导者能够利用其优势
- 通过针对性的教育和咨询服务增强员工的长期财务福祉



前三大人力资源战略优先事项

- 加速人力资源流程的数字化转型
- 提升员工生产力
- 加强员工发展和培训程序

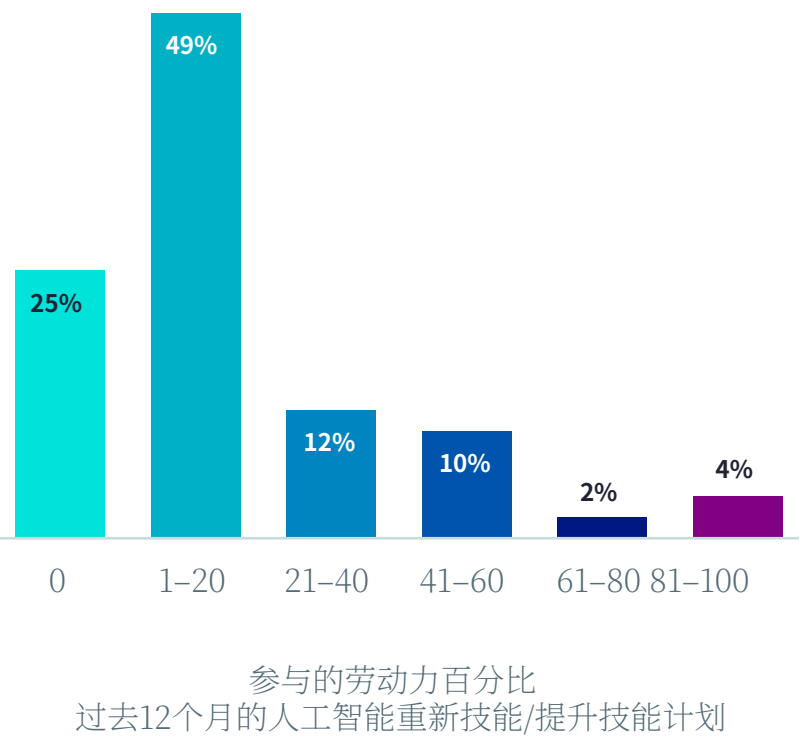
员工价值主张

21%的人有一个清晰定义并且员工能理解的员工价值主张

数据成熟度

39%的人同意他们在HR方面具有高水平的数据成熟度。

人工智能再技能/提升技能



前三大总奖励目标

- 留住高绩效员
- 吸引顶尖人才
- 改善员工参与度

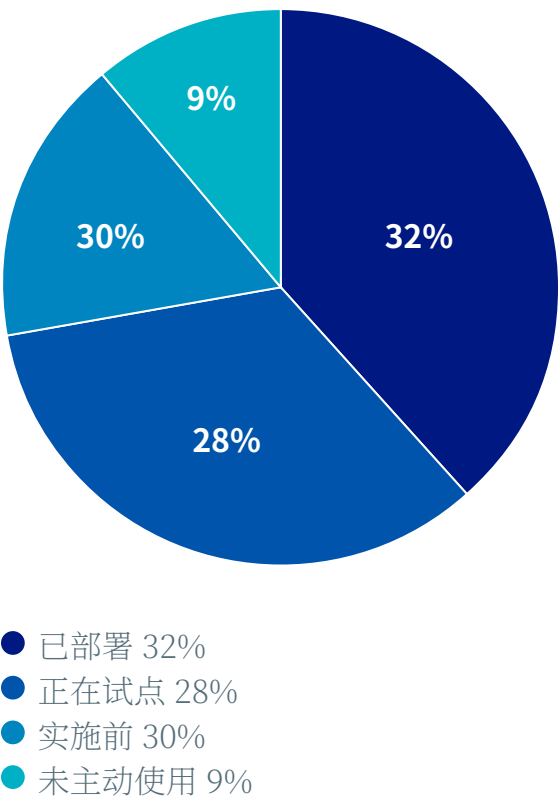
透明薪酬

13%的人认为他们的薪资透明度实践成熟或非常成熟

补偿基准

33%的人在过去一年没有基准化补偿。

人工智能采纳阶段



前三大人工智能部署目标

- 自动化日常任务
- 提高运营效率
- 推动创新

人工智能招聘

21%的人同意他们能够招聘和留住足够的人工智能技能人才

关键劳动力技能

领导力和人员管理被认为是在未来三年内对组织成功至关重要的技能。

人工智能的影响

73%的人同意人工智能将自动化某些任务，但现有角色仍然是必要的。

84% 的人认为人工智能将创造新的机会，并在他们的领域中需要新的技能

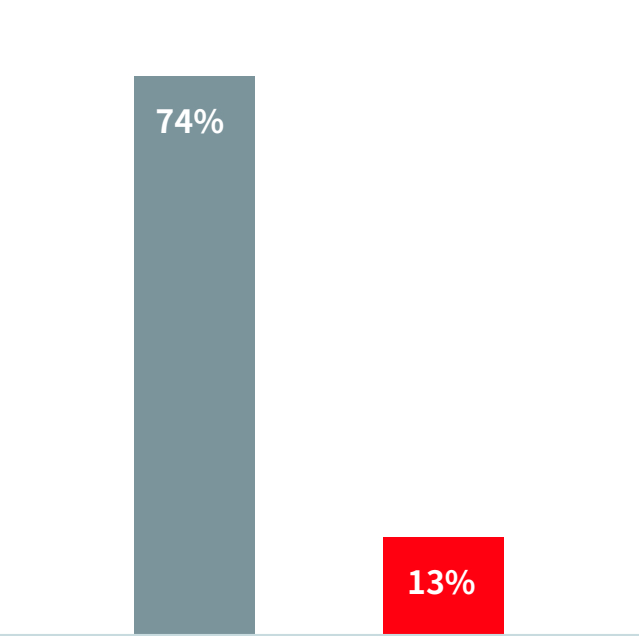
35%的人认为人工智能将在他们的领域显著替代工作

关键。
= 同级别

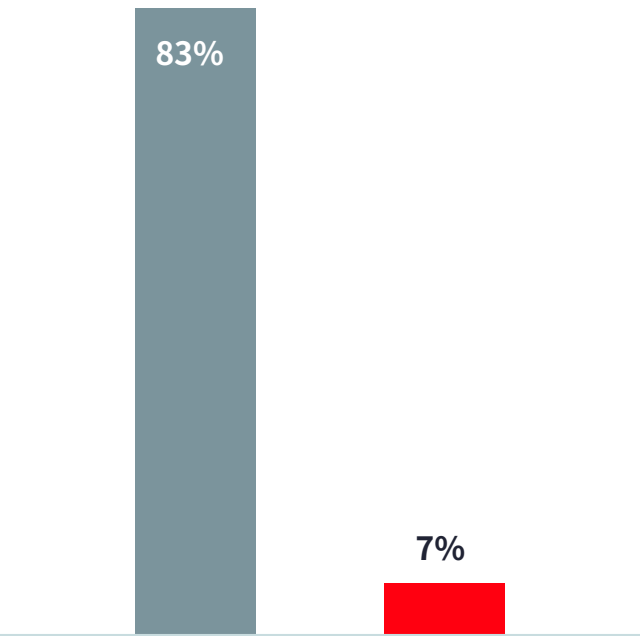
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的事项
● 员工表示他们获得的支持
(数据来自2025年员工情绪研究)

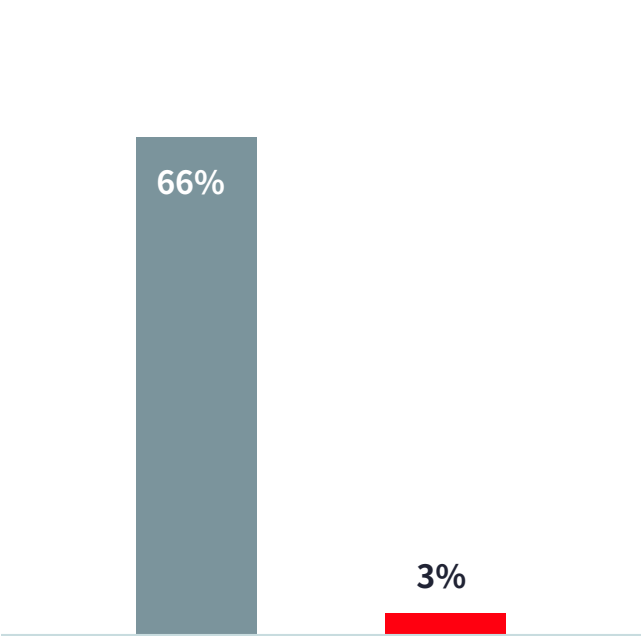
儿童保育



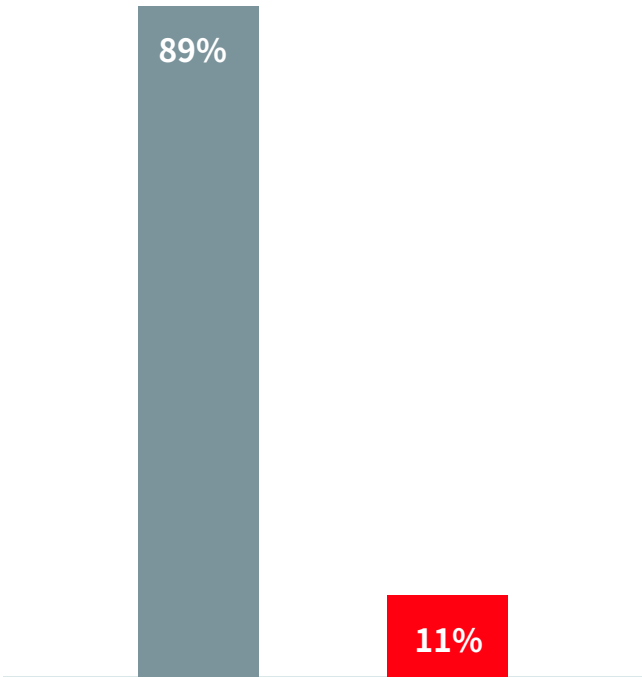
女性健康



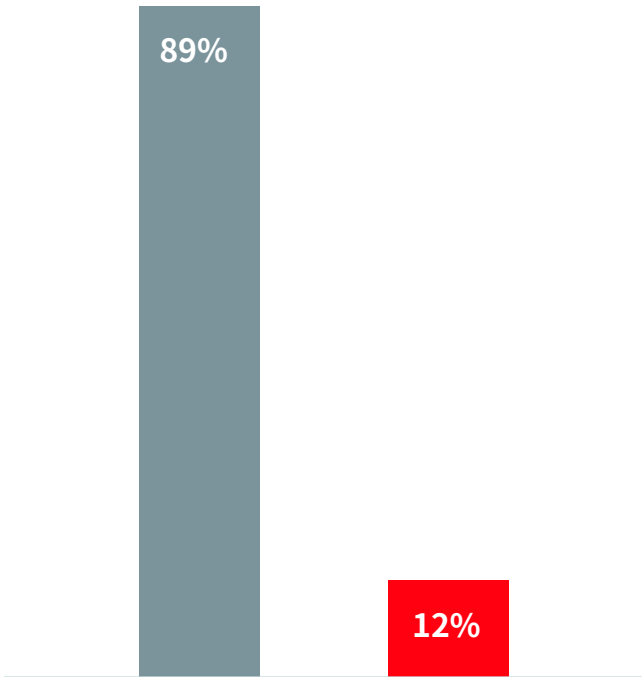
家庭形成/生育能力



金融教育



金融建议



Wellbeing Strategy

79%的人对他们组织的福祉战略满足其员工需求有信心

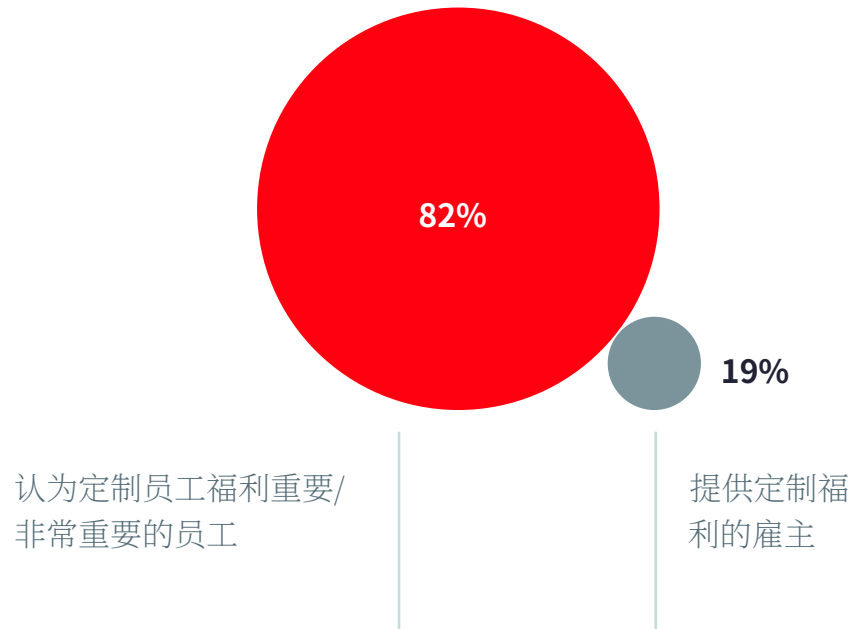
气候影响

49%的人在考虑天气/气候影响时没有投资于员工的健康和福祉

前三名总奖励沟通渠道

- 1. 电子邮件
- 2. 一对一会议
- 3= 公司福利门户 3= 亲自小组会议

定制福利



Wellbeing Commitment

26%的人表示他们的领导层对员工福祉的承诺是强烈且明显的

员工退休

31%的人对员工无法负担退休并不担忧

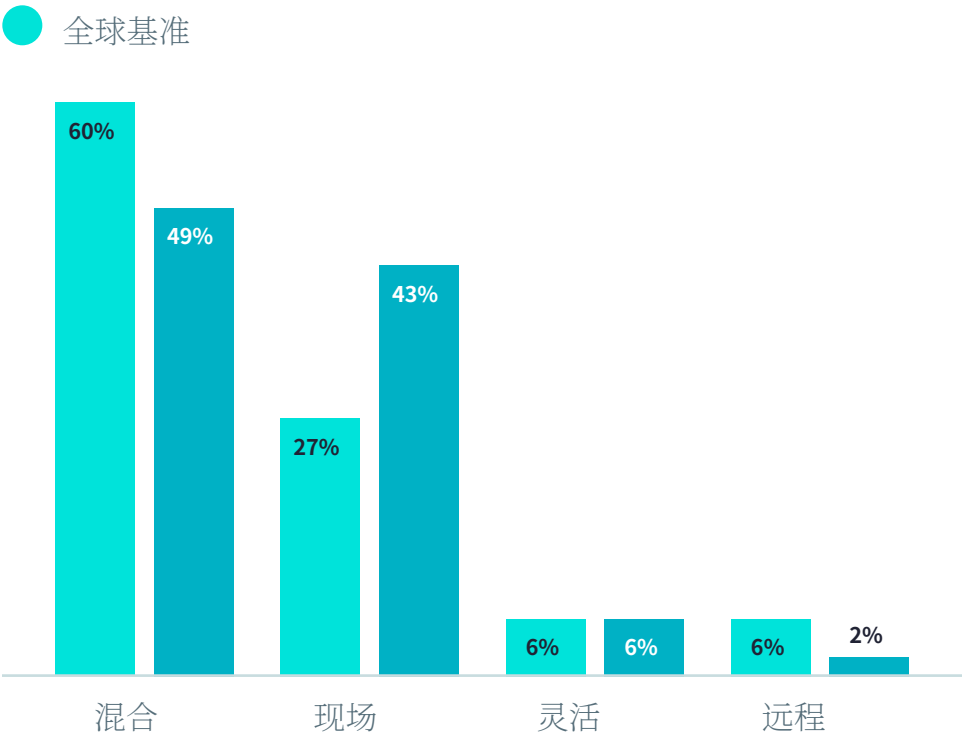
可持续投资

20%的人表示在做退休基金投资决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要

主要沟通障碍

#1 信息过载/优先事项竞争

工作地点风格





荷兰。

荷兰的组织有多种机会可以利用，从推动人工智能的采用到通过个性化福利赋能员工。人工智能再培训在荷兰正在进行中，但增加参与项目的员工数量至关重要。只有5%的荷兰雇主没有积极使用人工智能，而提升技能可能会帮助更多组织实现全面部署，对保持国内和国际竞争力至关重要。此外，52%的员工认为可定制福利重要或非常重要，但只有18%的荷兰雇主提供这些福利。将对更高分层支持的期望转变为现实，特别是在儿童保育、女性健康和财务建议方面，可能会帮助荷兰组织建立更具多样性和韧性的劳动力。

Elmar van Dijk – 跨国客户负责人，EMEA人力资本解决方案，Aon

关键行动

- 通过数据利用，培养自我学习的文化，同时增加对人工智能技能项目的参与
- 提供更多个性化的福利，以推动价值，增强员工体验，并管理成本和负担能力
- 使用总奖励技术将福利纳入一个生态系统，以提高员工参与度、价值感知和福利利用率



前三大人力资源战略优先事项

- 加强领导力和接班人计划
- 加速人力资源流程的数字化转型
- 优化劳动力规划和组织设计

员工价值主张

18%的人拥有一个清晰定义且员工了解的员工价值主张

数据成熟度

26%的人同意他们在HR方面的数据成熟度很高

前三大全面奖励目标

- 留住高绩效者
- 推动业务绩效
- 管理劳动力成本

透明薪酬

34%的人认为他们的薪酬透明度做法成熟或非常成熟

薪酬基准

29%的人在过去一年中没有进行薪酬基准对比

前三大人工智能部署目标

- 提高运营效率
- 自动化常规任务
- 推动创新

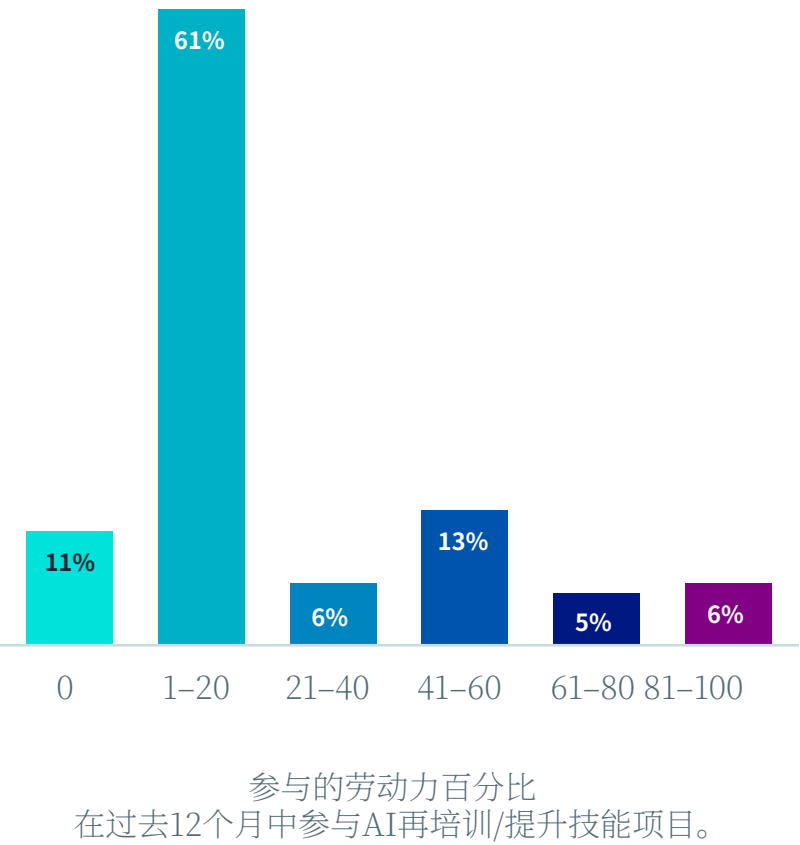
人工智能招聘

28%的人同意他们能够招募和留住足够的拥有人工智能技能的人才

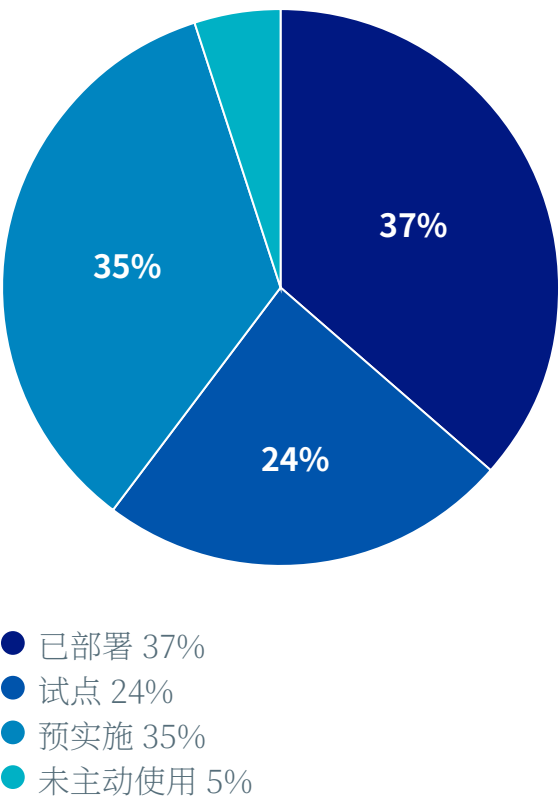
关键劳动力技能

适应能力和变革管理被认为是未来三年组织成功的最关键技能

AI再技能/提升技能



AI采纳阶段



AI的影响

86%的人同意AI将自动化某些任务，但仍然需要现有角色

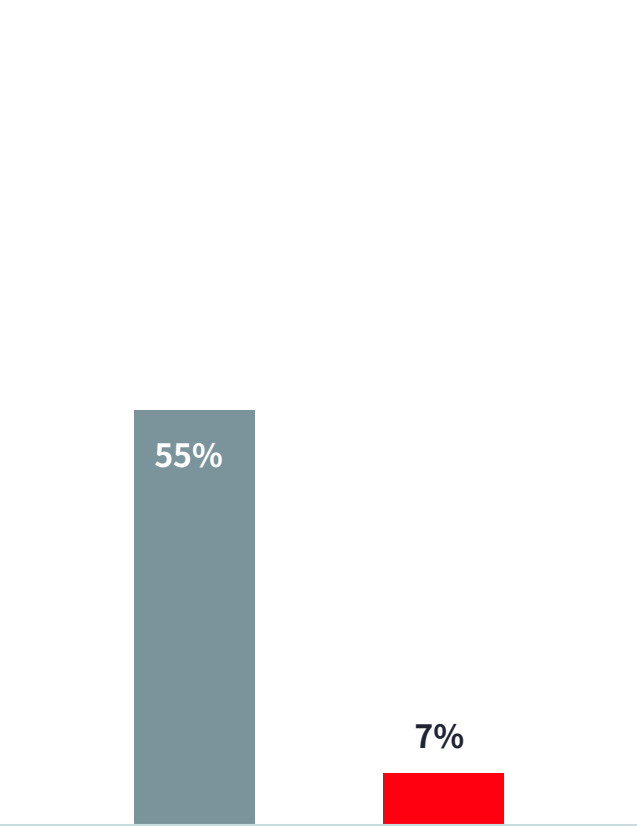
97%的人认为人工智能将创造新的机会，并在他们的领域中需要新的技能

50%的人认为人工智能将在他们的领域中显著取代工作

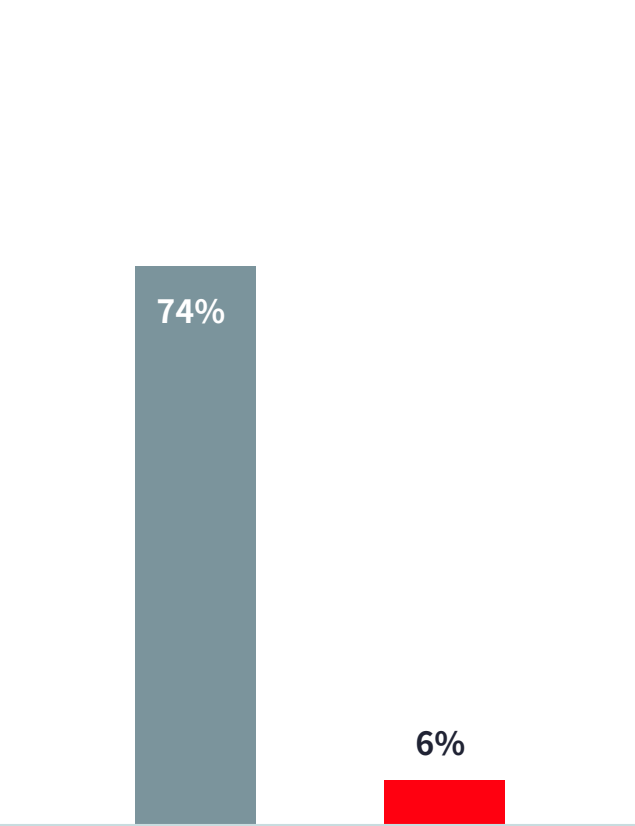
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的事项
● 员工表示他们获得的支持
(来自2025年员工情绪研究的数据)

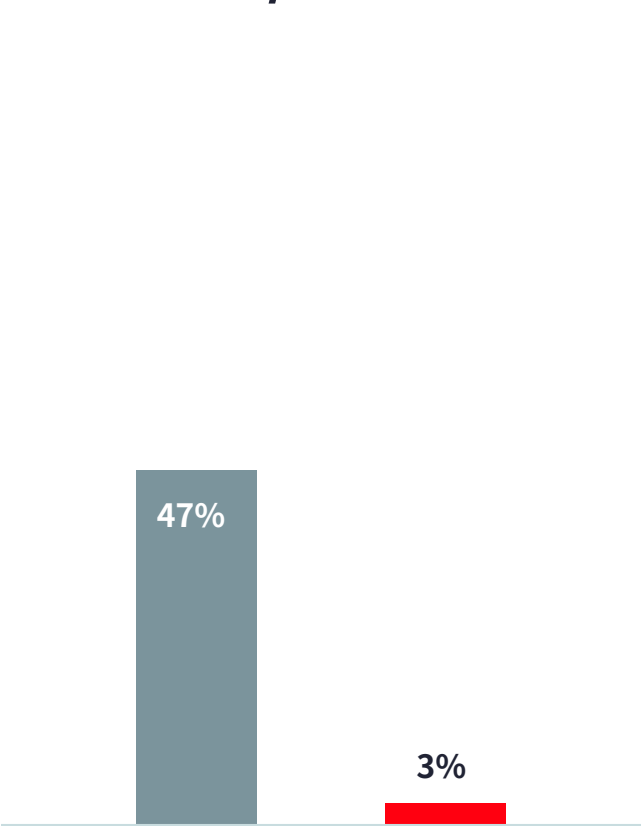
儿童保育



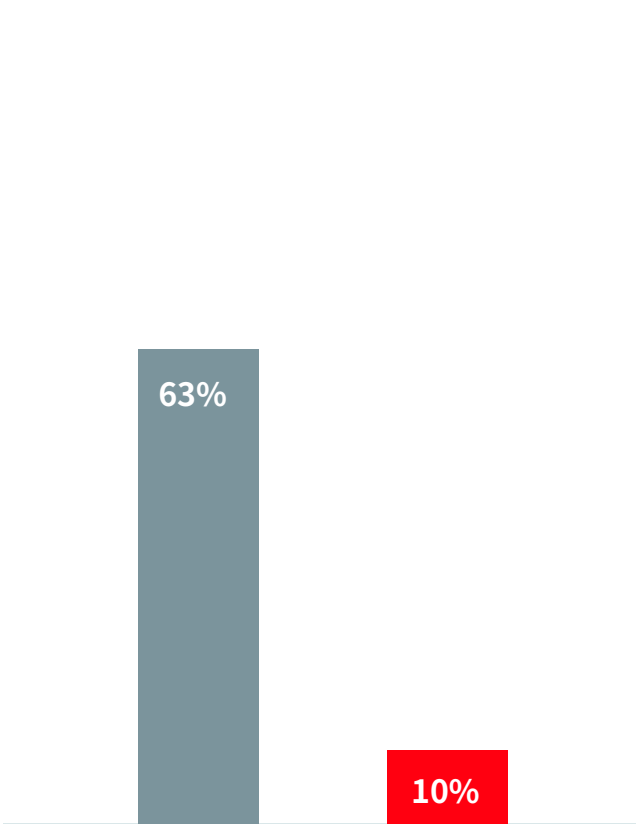
女性健康



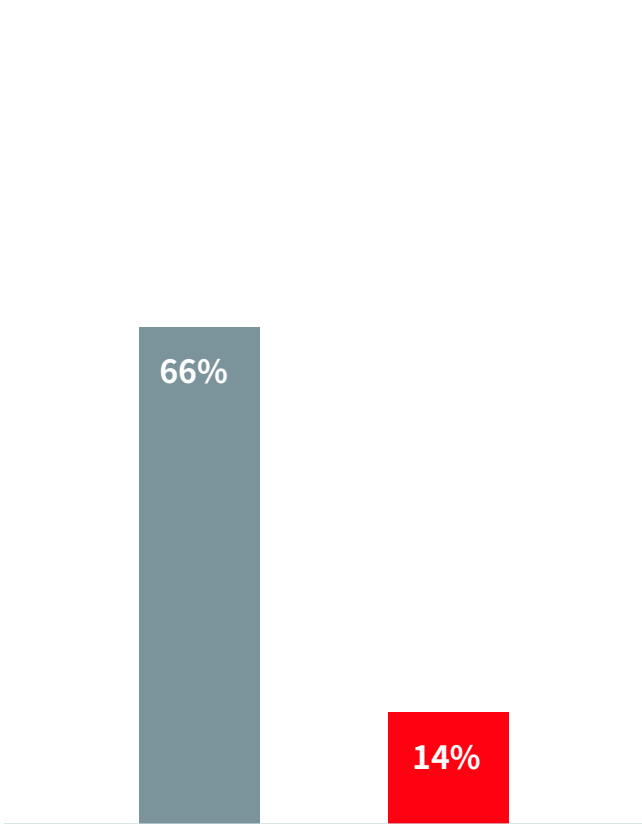
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

76%的人对他们组织的福祉战略能满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

26%的人同意他们正在采取措施解决性别退休储蓄差距

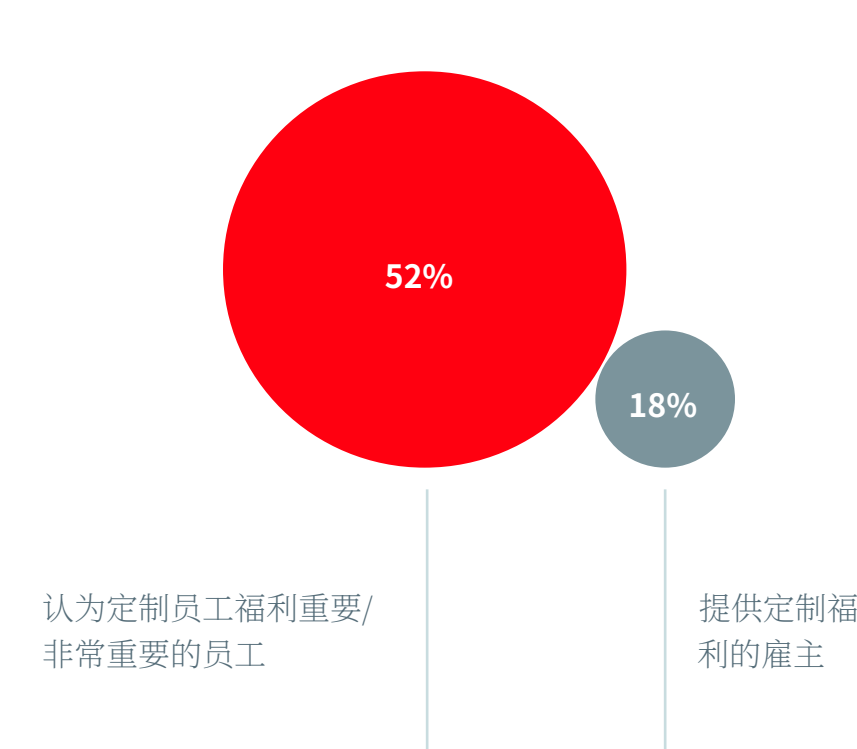
气候影响

45% 的人没有针对天气/气候影响投资员工的健康和福祉

前三总奖励沟通渠道

1. 电子邮件.
2. 内部公司网站/内联网
3. 一对一会议

定制福利



Wellbeing Commitment

21%的人认为他们领导层对员工福祉的承诺是强烈且显而易见的

员工退休

55%的人不担心他们的员工无法负担退休费用

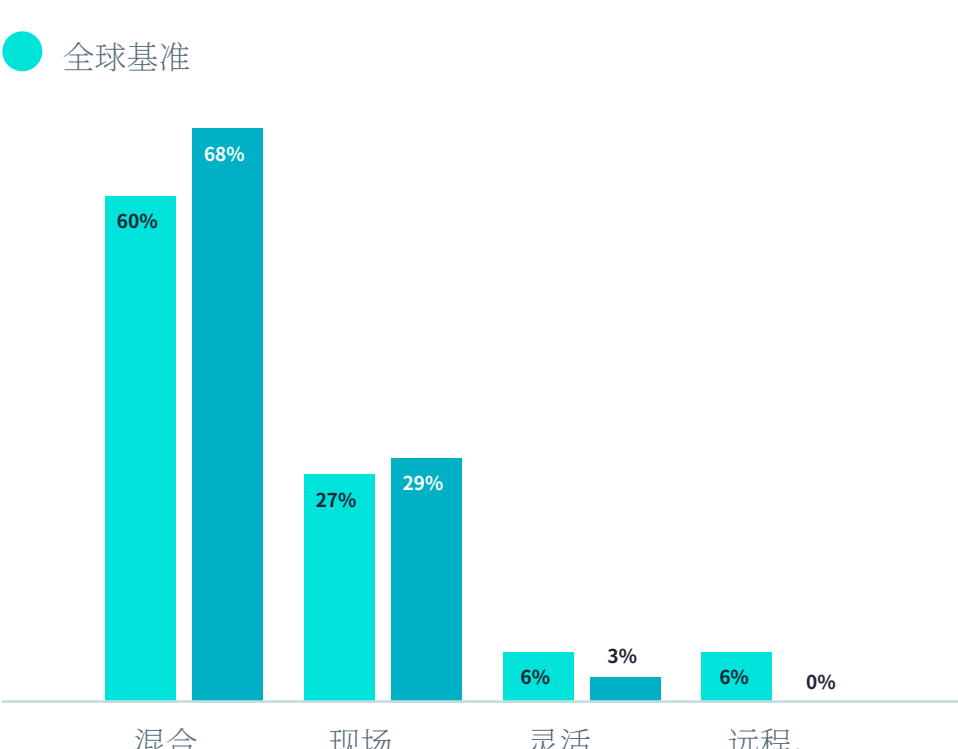
可持续投资

34%的人表示在做退休基金投资决策时考虑气候影响对他们的组织很重要

顶级沟通障碍

#1 信息过载/优先事项冲突.

工作地点风格





北欧地区

尽管北欧地区的人工智能应用比全球平均水平高出九个百分点，但人工智能招聘对北欧组织而言仍具有挑战性，并且需要更深层的人力资源数据成熟度，因为北欧在这一领域的排名最低。尽管领导对员工福祉的承诺强于全球平均水平，但有趣的是，儿童保育、女性健康、家庭形成/生育和财务支持等福利的支持力度均显著低于全球平均水平

弥合差距是一个关键机会，特别是北欧国家高度重视人才的技能，领导力和人员管理被认为是最关键的未来技能

Jesper Mortensen – 账户管理部负责人，健康与福利，Aon丹麦

关键行动

- 将福祉纳入整体商业战略，并推动更强大、更明显的领导承诺
- 收集并利用更深层的数据洞察，以增强人力资本分析并改善信息成熟度
- 利用技术优势，通过智能、针对性的健康与福祉沟通，最大化效益的使用



三大人员战略优先事项

1. 加速人力资源流程的数字化转型
2. 加强领导力和接班人计划
3. 增强员工发展和培训计划

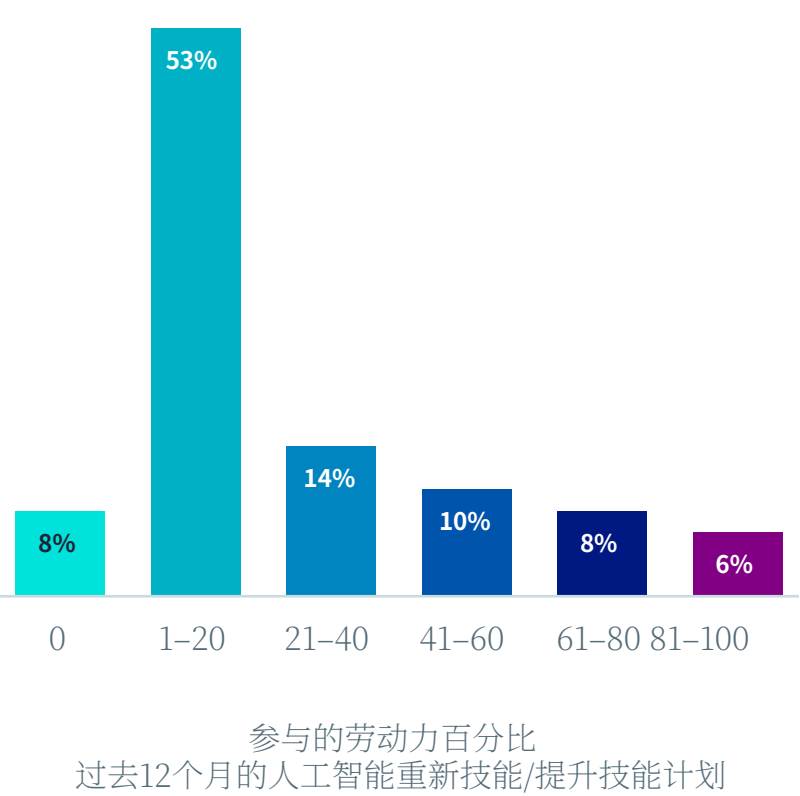
员工价值主张

18%的人有一个清晰定义且员工理解的员工价值主张

数据成熟度

25%的人认为他们在HR领域具有较高的数据成熟度

人工智能再培训/技能提升



三大总奖励目标

1. 留住高绩效员工
2. 推动业务绩效
3. 吸引顶尖人才

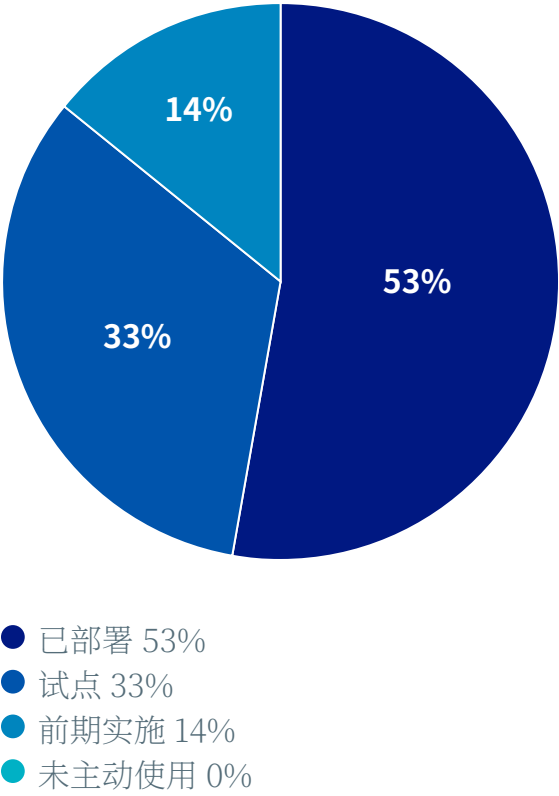
透明薪酬

18%的人评价他们的薪酬透明度实践为成熟或非常成熟

赔偿基准

30%的人在过去一年中没有进行过赔偿基准测试

人工智能采用阶段



三大人工智能部署目标

1. 自动化日常任务
2. 提高运营效率
3. 实现数据驱动的决策制定

人工智能招聘

22%的人表示他们能够通过人工智能技能招聘和留住足够的人才

关键劳动力技能

领导力和人员管理被认为是未来三年组织成功的最关键技能

人工智能的影响

83%的人同意人工智能将自动化某些任务，但现有角色仍然是必要的

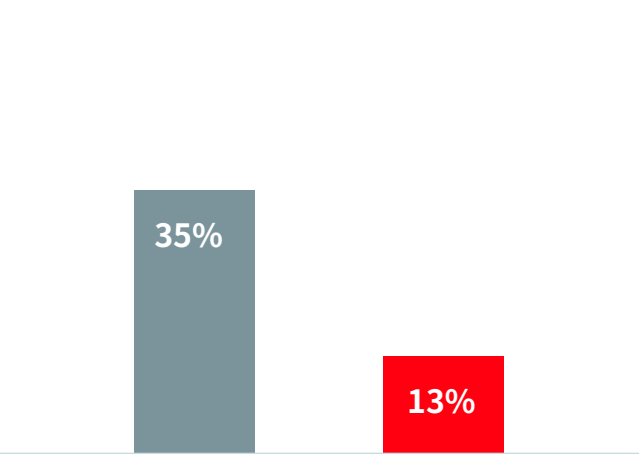
90%的人同意人工智能将创造新的机遇，并且在他们的领域需要新的技能

26% 同意人工智能将显著取代他们领域的工作

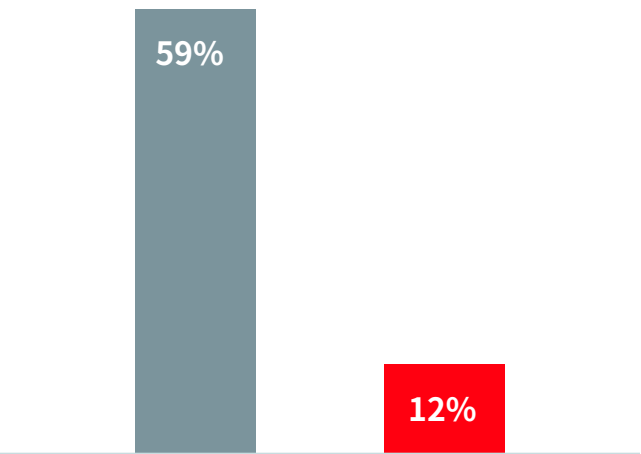
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应当支持的事项
● 员工所声称他们得到的支持
(来自2025年员工情感研究的全球数据)

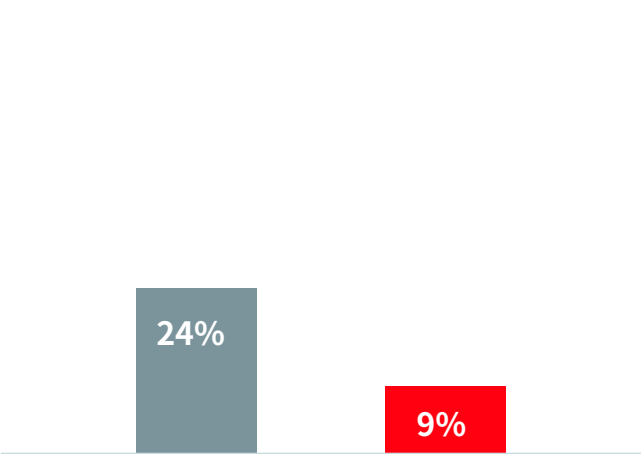
儿童保育



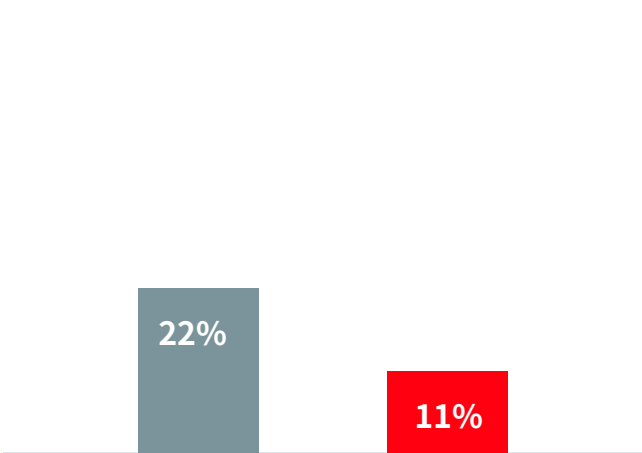
女性健康



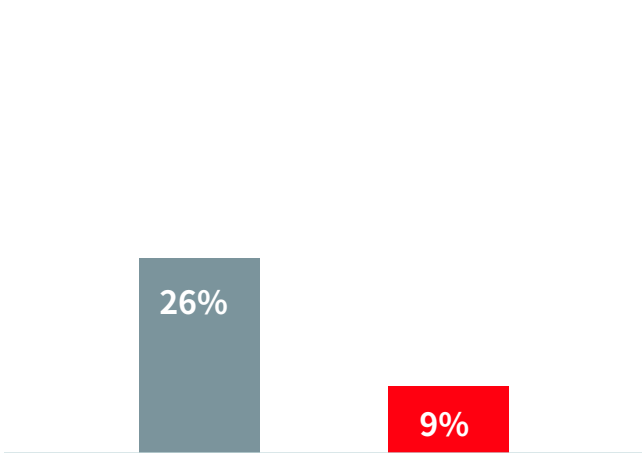
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

90%的人对其组织的福利战略能够满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

26%的人同意他们正在制定措施以解决性别退休储蓄差距

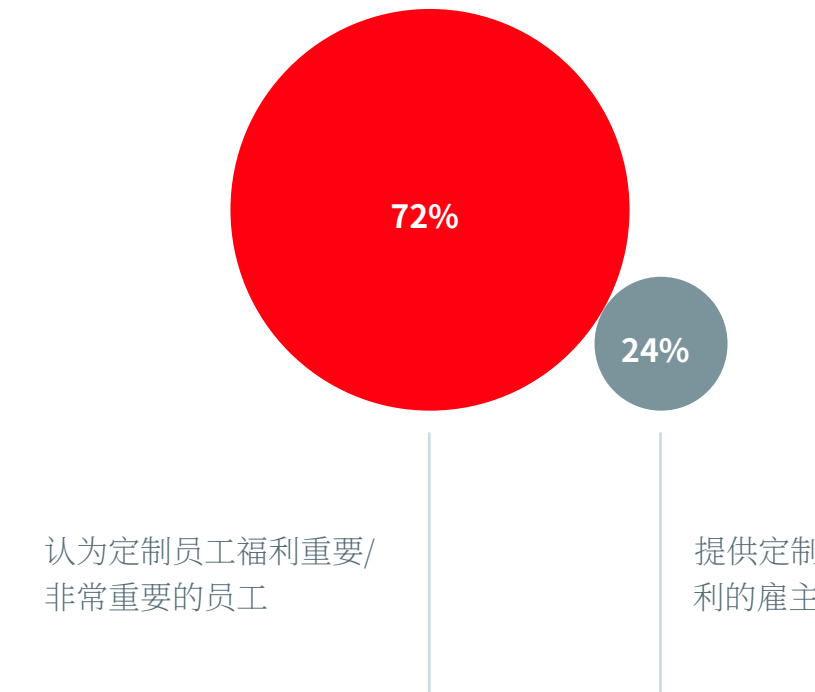
气候影响

65%的人没有投资于员工的健康和福祉,而与天气/气候影响相关

前三大总奖励沟通渠道

- 1 一对一会议
- 2 公司内部网站/内联网站
- 3 公司福利门户

定制福利



Wellbeing Commitment

33%的人表示, 他们的领导层对于员工福利的承诺是强烈且显著的

员工退休

78%的人对员工无法负担退休不感到担忧

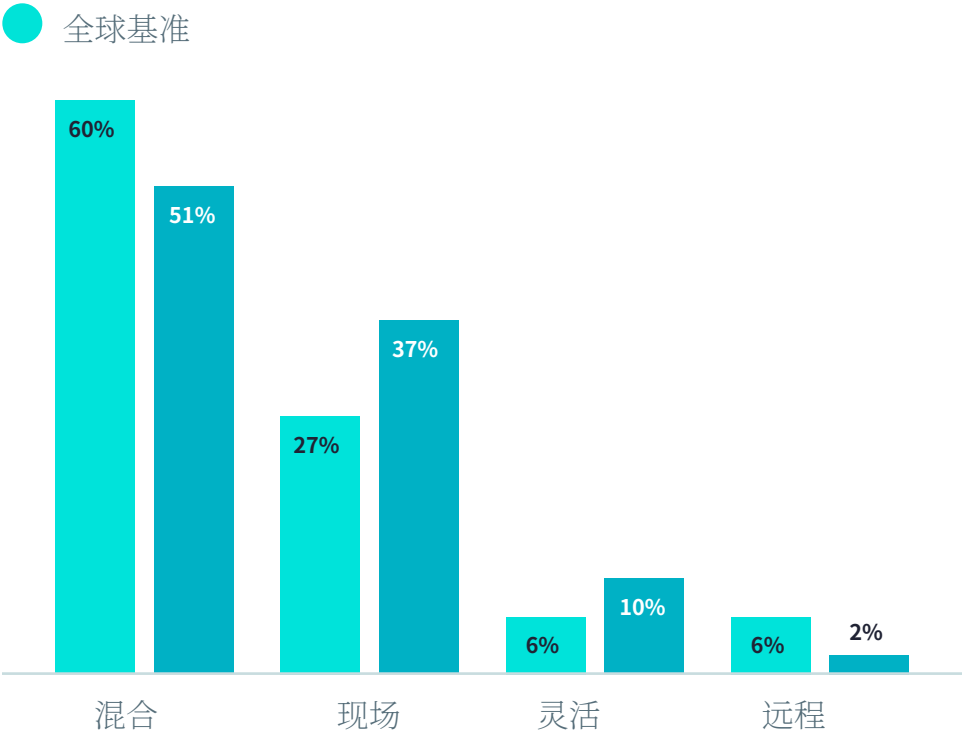
可持续投资

34%的人表示在做出有关退休基金投资的决策时, 考虑气候影响对他们的组织很重要

主要沟通障碍

#1 信息过载/竞争优先事项

工作地点风格





菲律宾

菲律宾的组织自信地跟上全球人工智能和部署的趋势，呼应其他快速发展的亚洲经济体。人工智能的再培训和技能提升率特别高，但人工智能人才仍然是一个挑战。只有17%的人能够招募和留住足够的具备人工智能技能的人才，低于全球平均水平7个百分点。对薪酬透明度和薪酬基准的更大关注可能对解决这一挑战至关重要。然而，只有13%的人认为他们的薪酬透明度实践是成熟或非常成熟，薪酬基准的比率远远落后于全球平均水平。虽然雇主对更广泛的福利抱有很高的期望，但在儿童保育、女性健康和定制福利方面仍有很大的机会来填补差距

克里斯·罗森塔尔 – 策略顾问负责人，人力资本解决方案，艾安公司

关键行动

- 收集、分析和利用数据，以确保全面有效的薪酬基准
- 建立稳健的职位架构，使人力资本战略与商业战略保持一致，以吸引和留住顶尖人才
- 引入可定制的福利，以满足和超越不断发展和多元化的劳动力的期望



前三名人才战略优先事项

- 加速人力资源流程中的数字转型
- 加强领导力和接班人计划
- 改善员工参与度和留任率

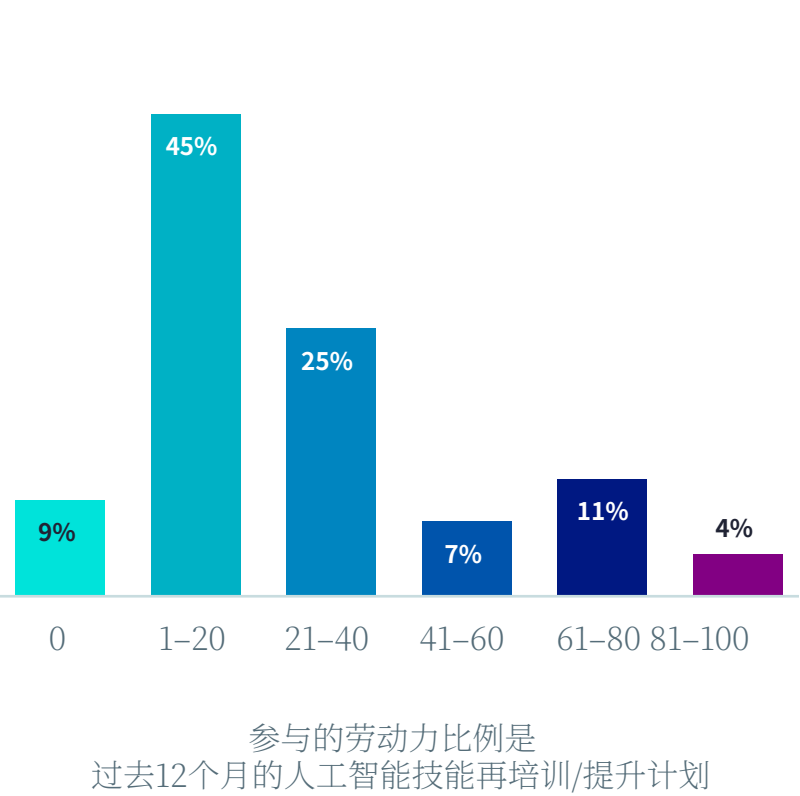
雇员价值主张

20%的人有清晰定义并为员工所理解的EVP

数据成熟度

53%的人同意他们在HR领域具有较高的数据成熟度

人工智能再培训/提升技能



前三名整体奖励目标

- 留住高绩效者
- 吸引顶尖人才
- 推动业务绩效

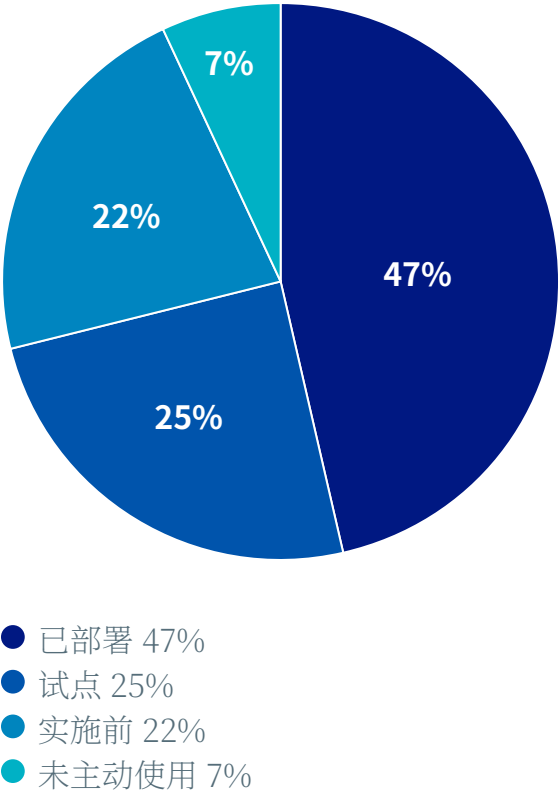
透明薪酬

13%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟

薪酬基准

55%的人在过去一年没有进行薪酬基准测试

人工智能采用阶段



前三名人工智能部署目标

- 自动化例行任务
- 提高运营效率
- 推动创新

人工智能招聘

17%的人同意他们能够招募和留住足够的具备人工智能技能的人才

关键劳动力技能

适应能力和变更管理被认为是未来三年组织成功的最关键技能

人工智能的影响

92%的人同意人工智能会自动化一些任务，但现有角色仍然是必要的

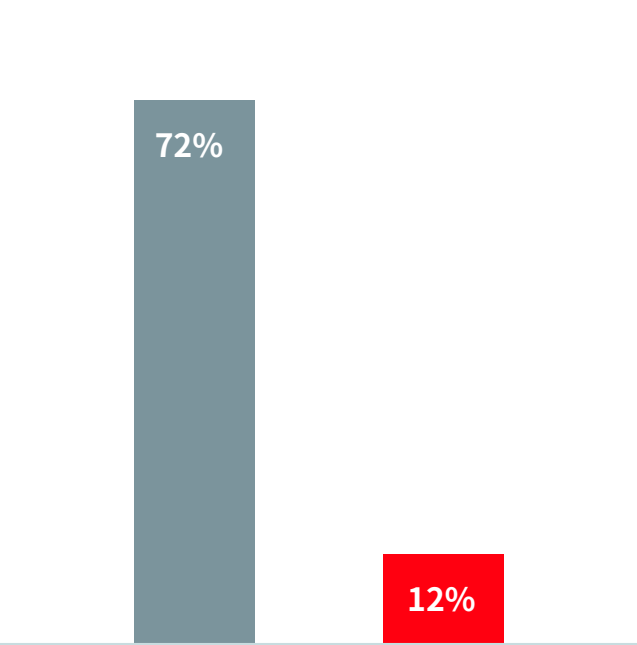
94%的人认为人工智能将创造新的机会，并在他们的领域中需要新的技能

29%的人认为AI将在他们的领域显著取代工作

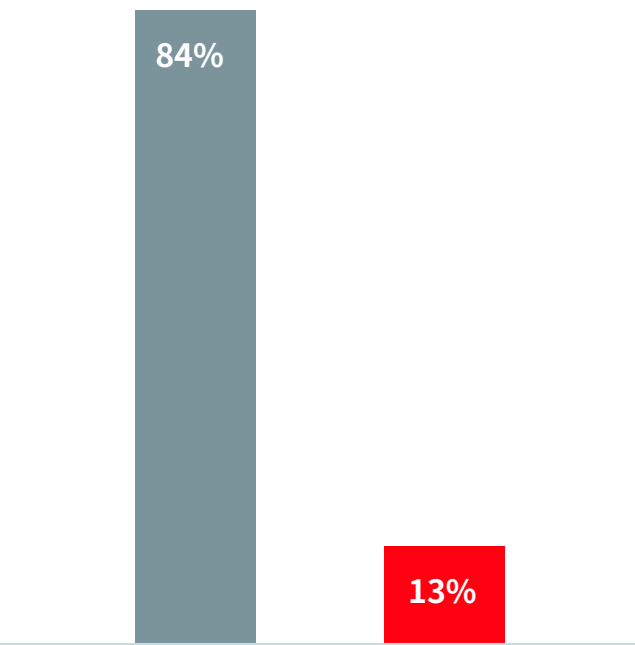
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该提供的支持
● 员工所说他们获得的支持
(数据来自员工情感研究 2025)

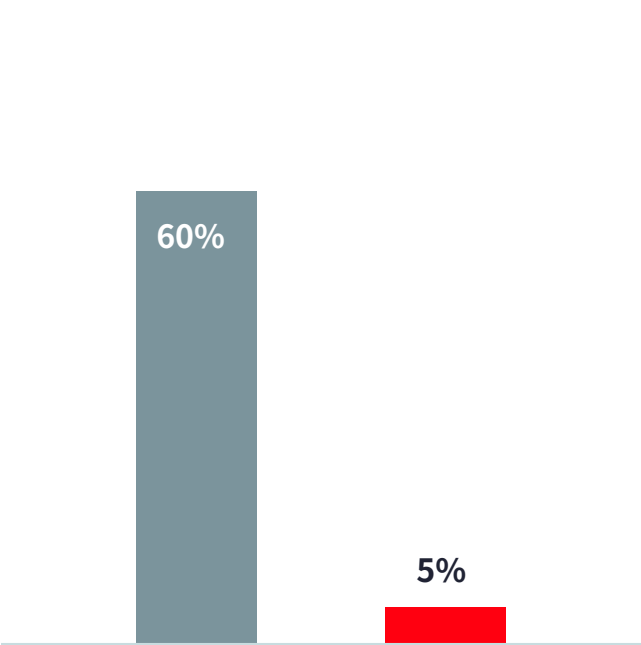
儿童护理



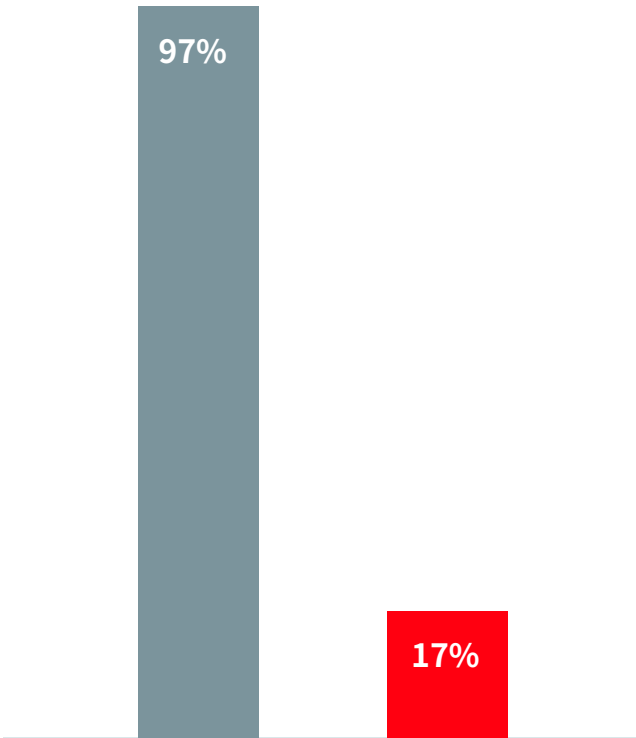
女性健康



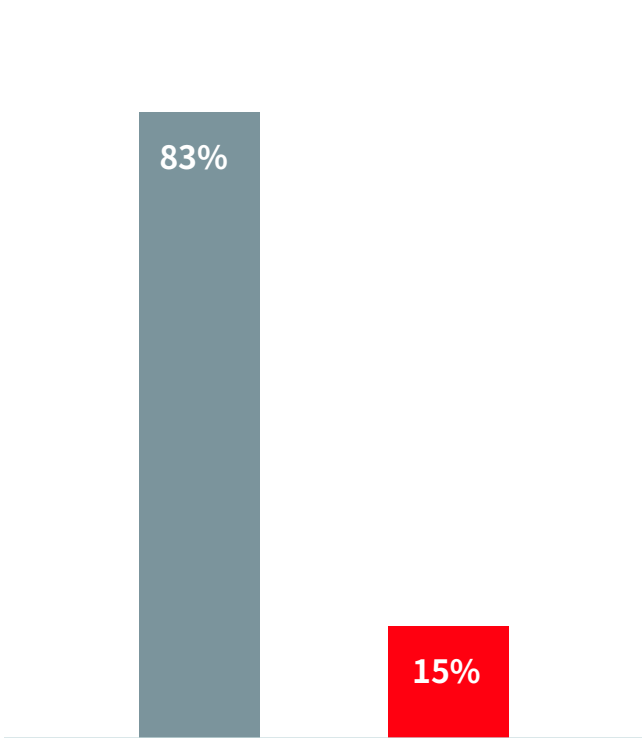
家庭形成/生育



理财教育



理财建议



Wellbeing Strategy

77%的人相信他们组织的福祉战略能够满足员工的需求

性别退休储蓄差距

34%的人同意他们正在采取措施解决性别退休储蓄差距

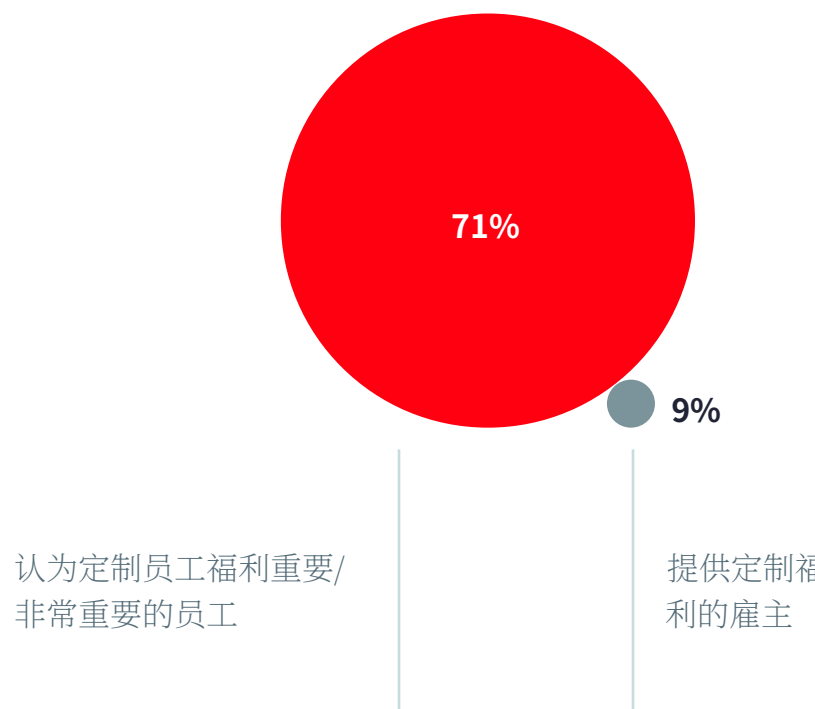
气候影响

14% 的人没有在员工的健康和福祉方面进行投资，这与天气/气候的影响有关

前三个总奖励沟通渠道

- 1. 电子邮件.
- 2. 公司福利门户
- 3. 一对一会议

定制福利



Wellbeing Commitment

25%的人表示，他们领导层对员工福祉的承诺是强有力且可见的

员工退休

15%的人不担心他们的员工无法负担退休

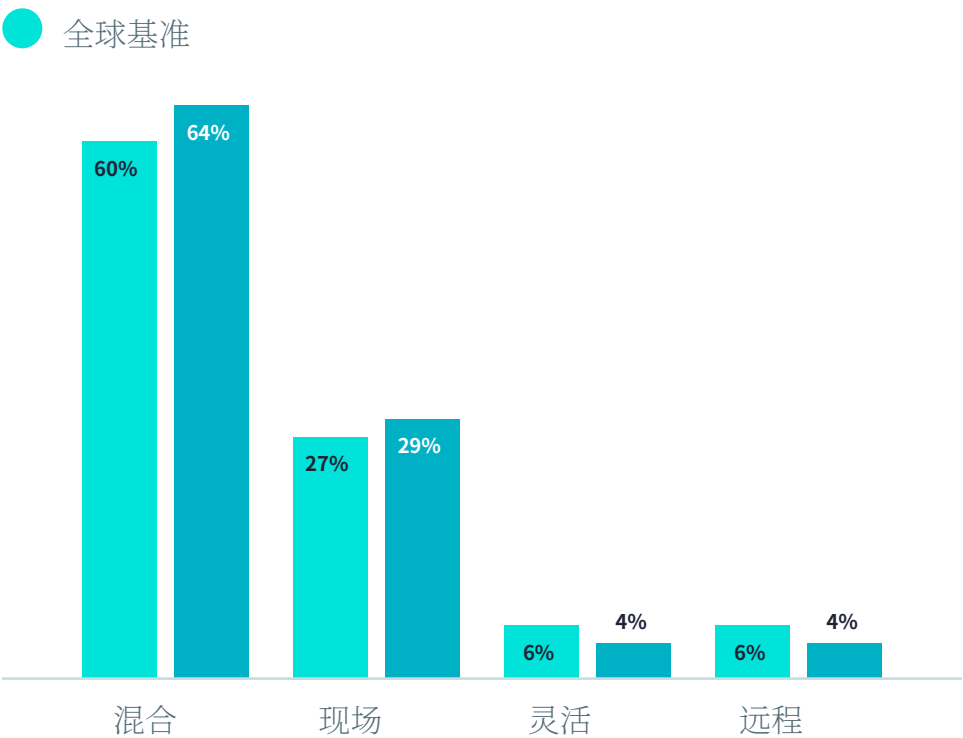
可持续投资

31%的人表示，对于他们的组织来说，考虑气候影响在做出退休基金投资决策时是重要的

最重要的沟通障碍

#1 信息过载/竞争优先事项.

工作地点风格





波兰

波兰是欧盟增长最快的大型经济体之一， 但组织应该更加拥抱人工智能。人工智能的部署率仍低于全球平均水平， 21%的组织报告其员工在过去一年内没有接受过人工智能的再培训或提升技能。大多数波兰雇主对人工智能的影响持积极态度， 提高技能可能有助于进一步将采用情况从预实施和试点过渡到全面部署。需要更多努力来提高EVP的清晰度， 这将有助于提升雇主福利的多样性， 并创造更强的、 更加可见的福祉承诺。相比全球平均水平， 较少的受访者对可持续投资表示担忧， 而雇主认为他们应该支持女性健康和家庭形成及生育的比例相对较低。

Karolina Hernik – 员工福利实践负责人，Aon

关键行动

- 培育持续学习的文化，同时整合更多的人工智能技能提升项目
- 通过在一个福利生态系统下使用总奖励技术，提高 EVP 的清晰度
- 专注通过更个性化的健康福利来培养更健康的劳动力



三大人力资源战略优先事项

1. 加速人力资源流程的数字化转型
2. 薪酬透明度
3. 提升员工生产力

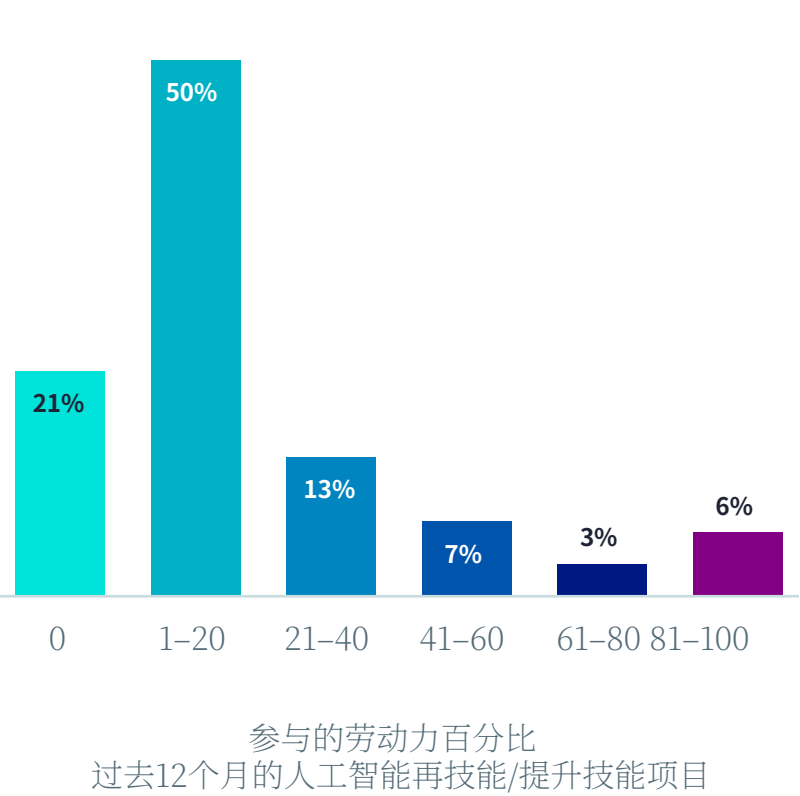
员工价值主张

26%的员工有明确界定且员工理解良好的EVP。

数据成熟度

37%的人同意他们在HR方面具有高水平的数据成熟度

人工智能再技能/提升技能



三大综合奖励目标

1. 留住高绩效员工
2. 推动业务绩效
3. 改善员工参与度

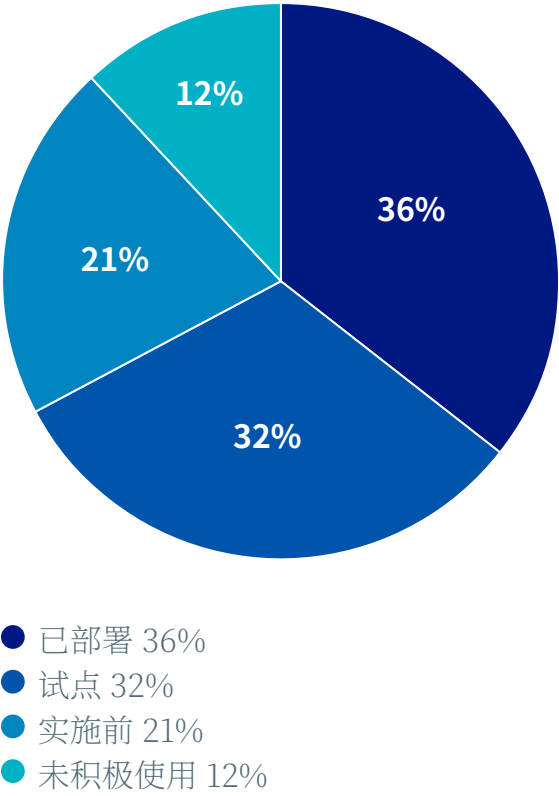
透明的薪酬

32%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟。

薪酬基准

23%的人在过去一年没有进行薪酬基准

人工智能采纳阶段



三大人工智能部署目标

1. 自动化日常任务
2. 提高运营效率
3. 推动创新

人工智能招聘

22%的人同意他们能够利用人工智能技能招聘和留住足够的人才。

关键劳动力技能

适应能力和变革管理被认为是未来三年组织成功的最关键技能

人工智能的影响

81%的人同意人工智能将自动化某些任务，但现有角色仍然是必要的

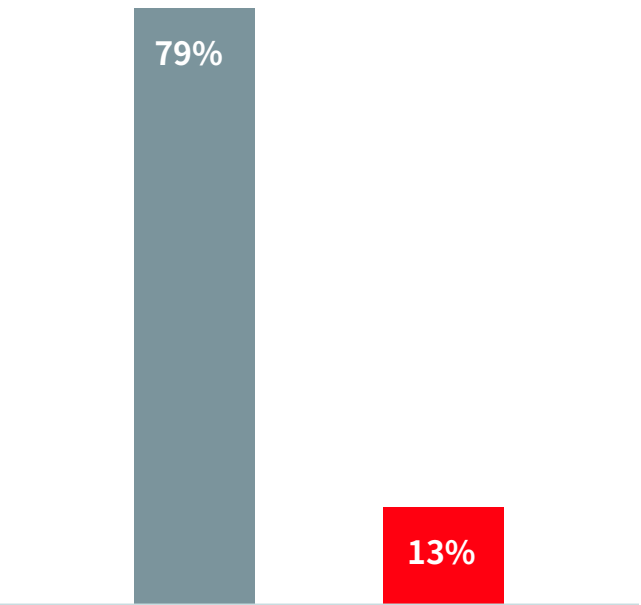
80%的人认为人工智能将创造新的机会，并在他们的领域需要新的技能

18%的人认为人工智能将在他们的领域中显著取代工作

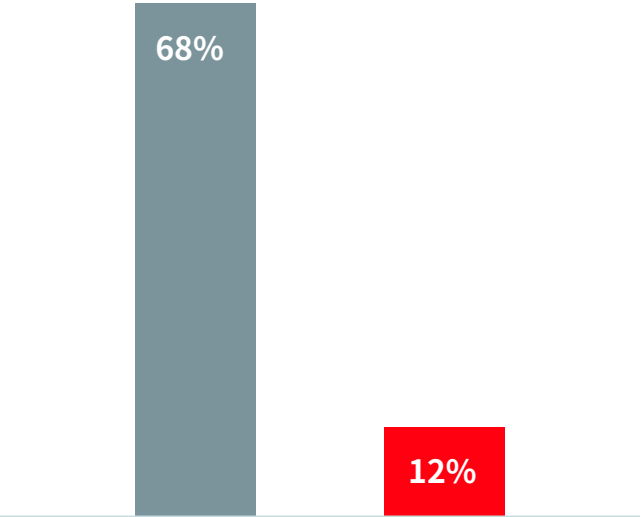
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

- 雇主认为他们应该支持的方面
- 员工表示他们收到的支持
(2025年员工情感研究的全球数据)

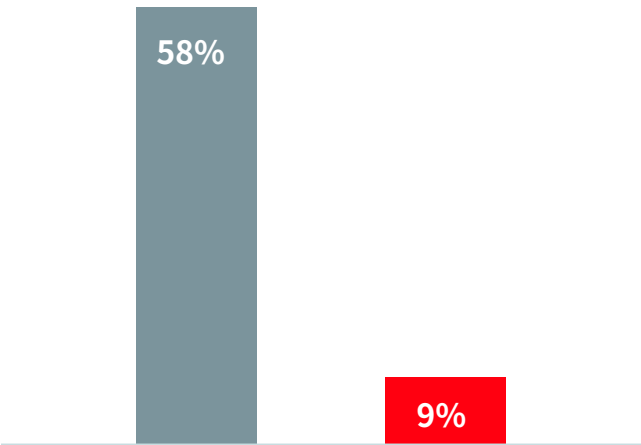
儿童护理



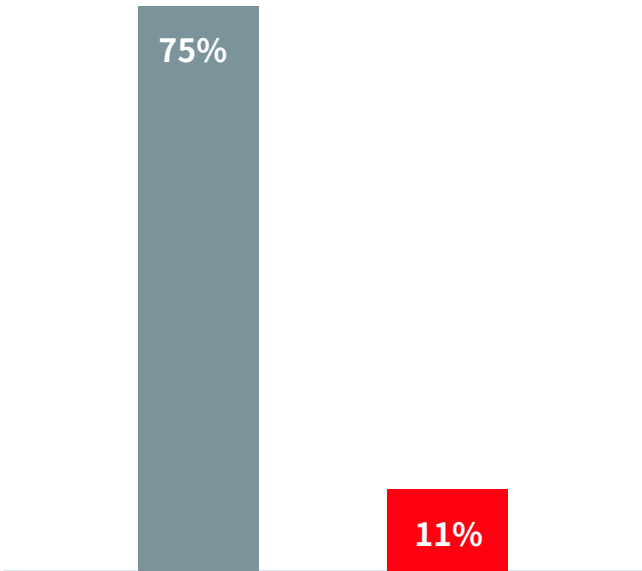
女性健康



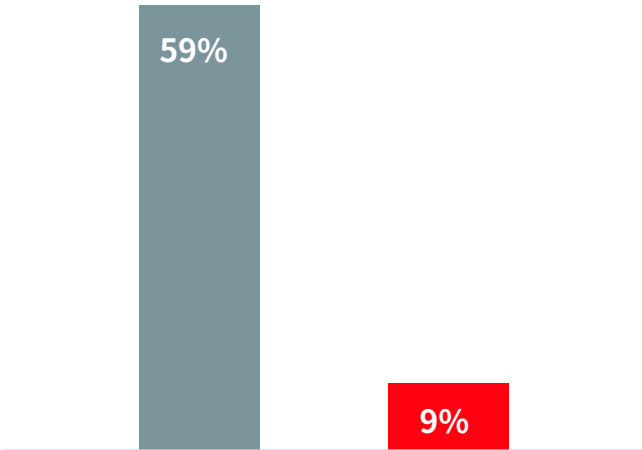
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

84%的人对组织的福祉战略能够满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

29%的人同意他们正在采取措施来解决性别退休储蓄差距

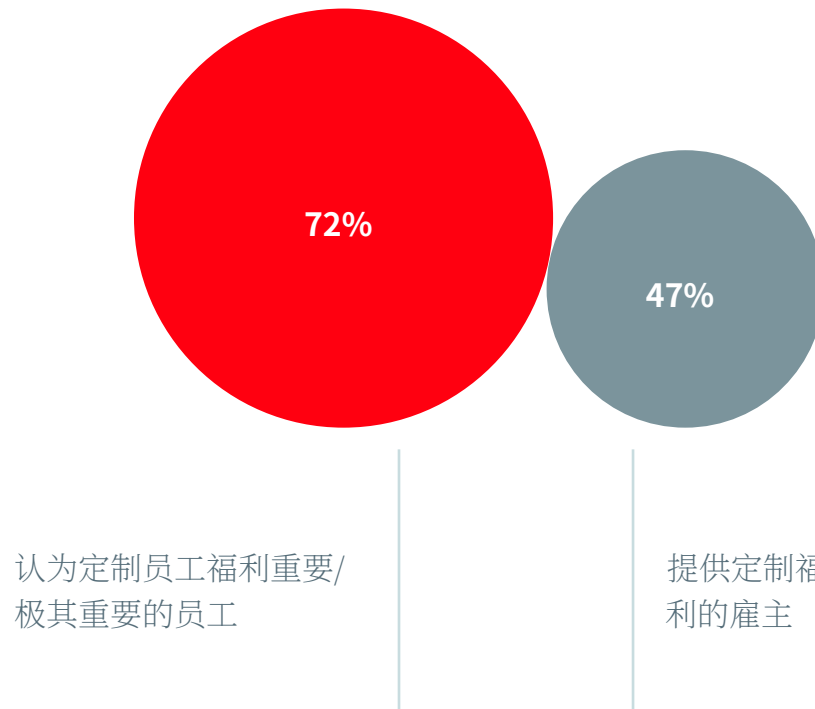
气候影响

49%的人在与天气/气候影响相关的员工健康和幸福方面没有投资

前三大总奖励沟通渠道

- 电子邮件.
- 一对一会议
- 内部公司网站/内联网

定制福利



Wellbeing Commitment

24%的人表示他们领导层对员工福祉的承诺是强烈且明显的

员工退休

40%的人不担心他们的员工不能承担退休的费用

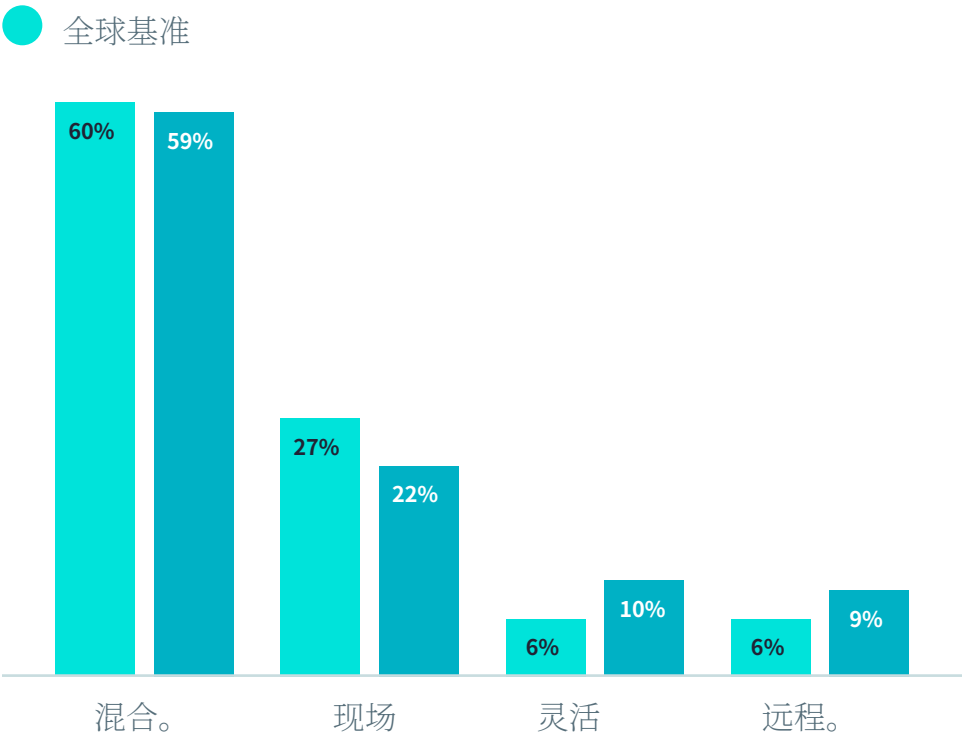
可持续投资

15%的人表示，在做出有关退休基金投资的决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要

顶级沟通障碍

#1 信息过载/优先事项竞争.

工作地点风格





葡萄牙.

葡萄牙雇主对新的人工作智能景观表示乐观
数据显示，98%的人同意人工智能将创造新的机会并需要新的技能，与全球平均水平相比高出10个百分点。然而，17%的组织表示他们的员工没有参与再技能或提升技能，这表明需要集中精力弥补这一差距，以建立未来准备好的劳动力并增强员工的公平性。雇主们还表示希望提供更多分层支持——尤其是在家庭形成/生育、女性健康和金融教育方面——这一举措可能加强人才吸引和保留策略，同时建立重要的劳动力韧性

伊内斯·阿尔梅达 – 顾问及专业顾问，Aon

关键行动

- 通过更深入的技能提升和再培训，充分利用人工智能机会来提高员工参与度。
- 通过有效利用数据提高人力资源数据的成熟度，并增强员工价值主张的清晰性。
- 通过尖端薪酬数据库增加薪酬基准。



前三名人才战略优先事项

1. 加速人力资源流程的数字化转型
2. 改善员工参与度和留任率
3. 加强领导力和继任计划

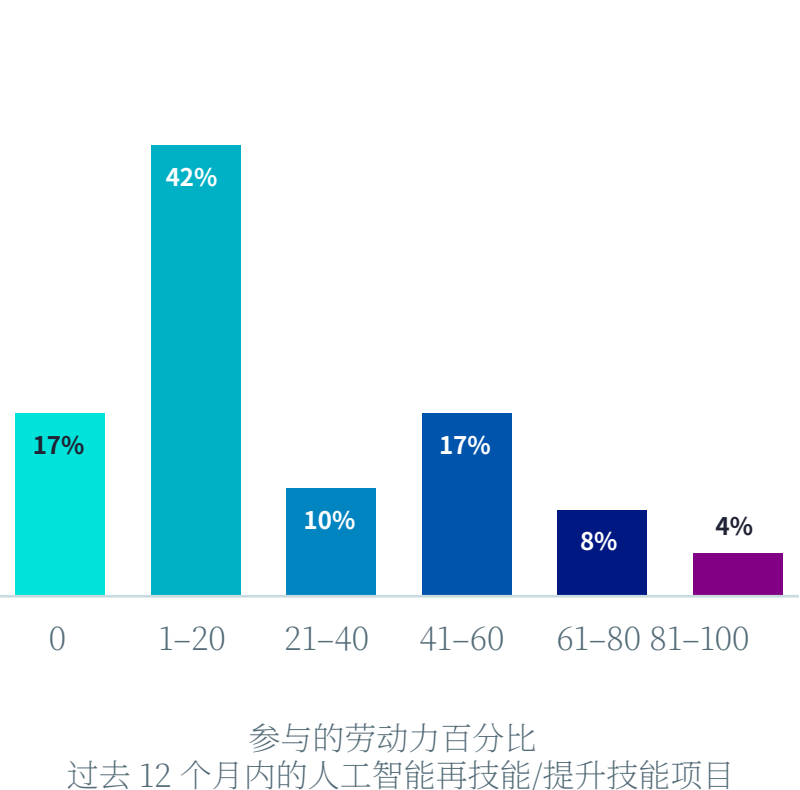
员工价值主张

17%的人有一个清晰定义且员工容易理解的员工价值主张

数据成熟度

30%的人认为他们在HR领域具有高水平的数据成熟度

AI再培训/提升技能



前三名整体奖励目标

1. 保留高绩效者
2. 提高员工参与度
3. 吸引顶尖人才

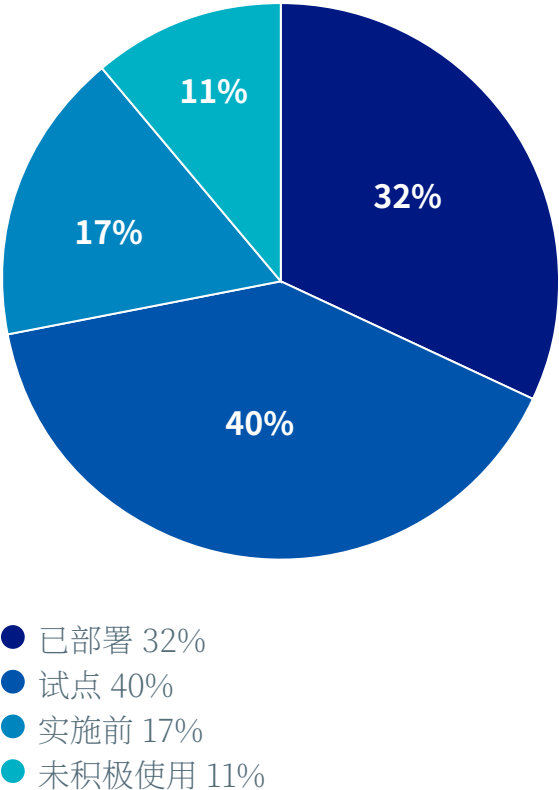
透明薪酬

25%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟

薪酬基准

32%的人在过去一年没有对薪酬进行基准测评

AI采用阶段



前三名人工智能部署目标

1. 自动化日常任务
2. 提高运营效率 3= 驱动创新 3= 增强用户体验

人工智能招聘

24%的人同意他们能够通过人工智能技能招募和留住足够的人才

关键劳动力技能

适应性和变革管理被认为是在未来三年对组织成功最关键的技能

AI的影响

84%的人同意AI将自动化某些任务，但现有角色仍然是必要的

98%的人认为人工智能将创造新的机会，并需要他们领域内的新技能。

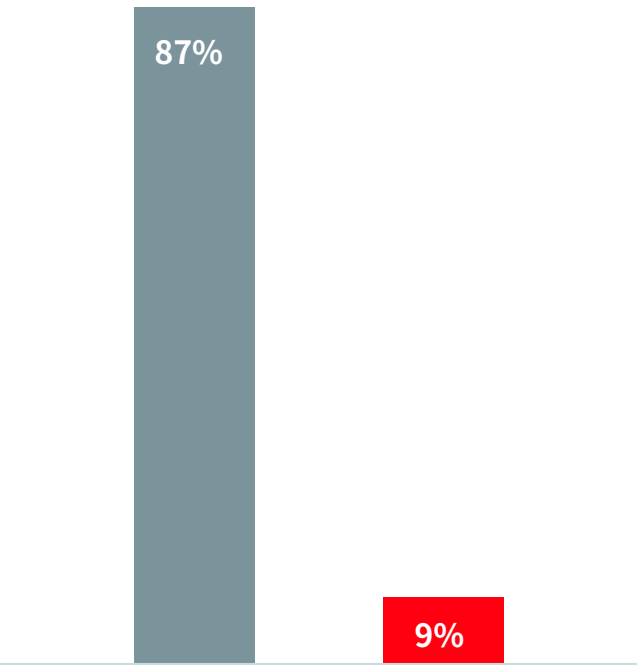
19%的人认为人工智能将显著取代他们领域内的工作。

关键。
= 同等排名

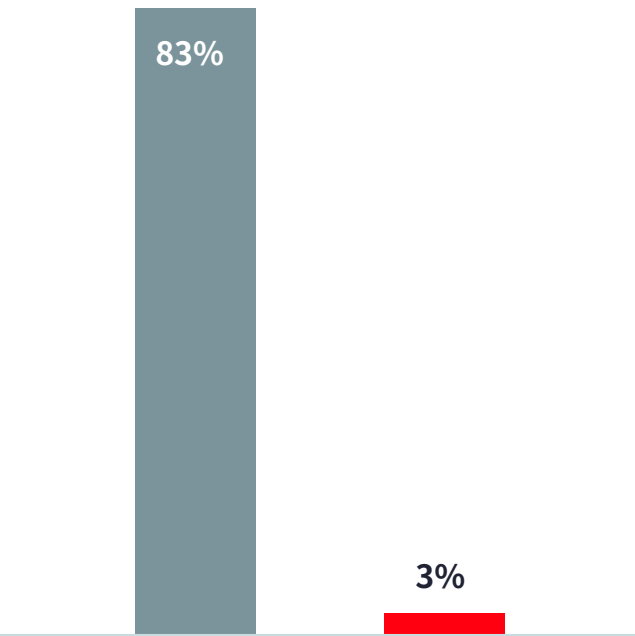
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的
● 员工表示他们获得的支持
(数据来自2025年员工情绪研究)

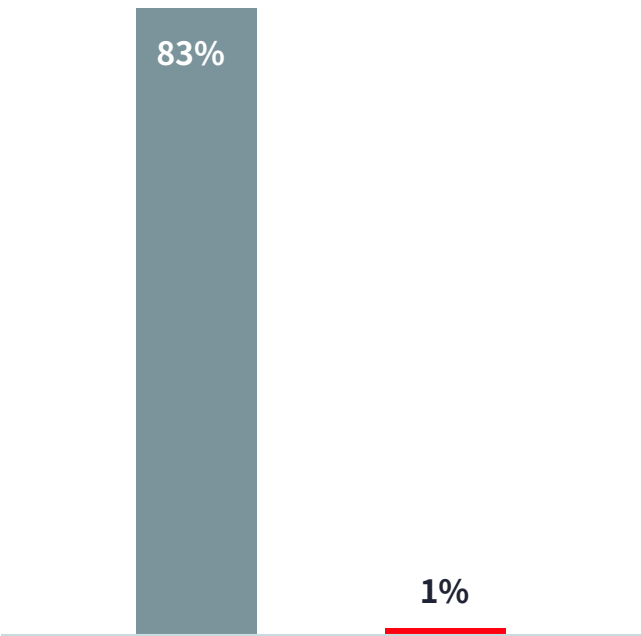
儿童保育



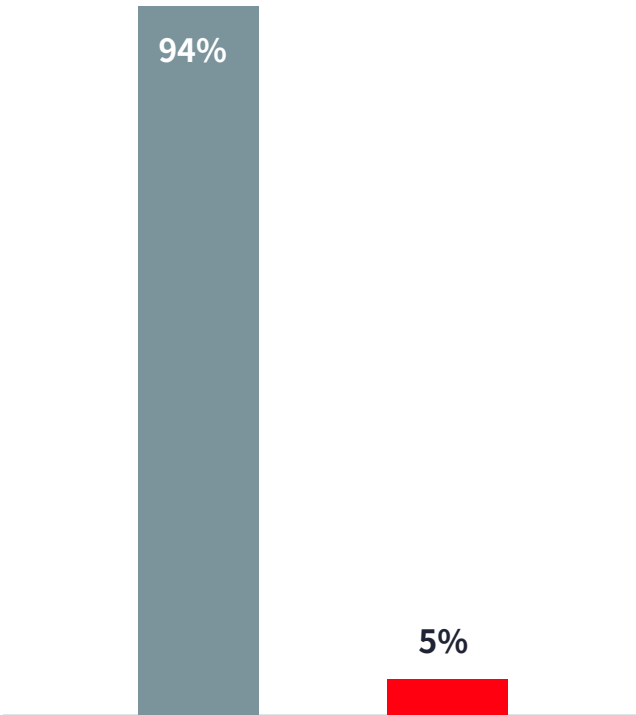
女性健康



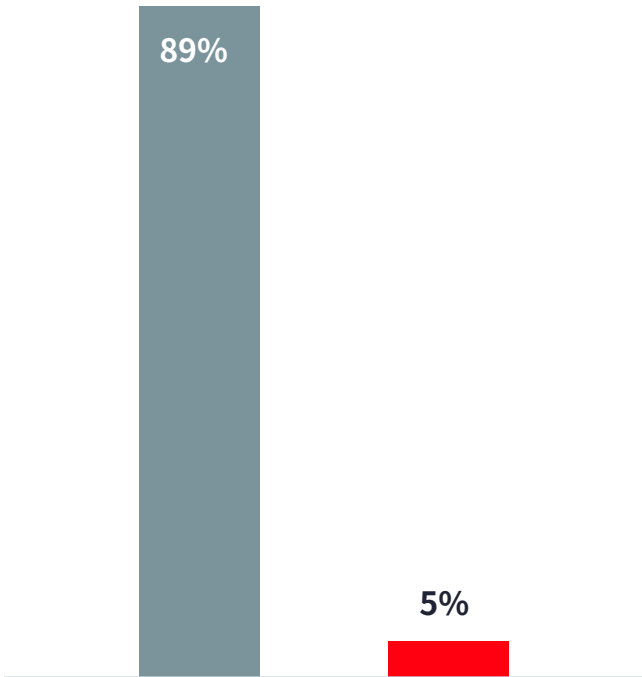
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

83%的人对他们组织的福祉战略能够满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

26%的人同意他们正在采取措施来解决性别退休储蓄差距

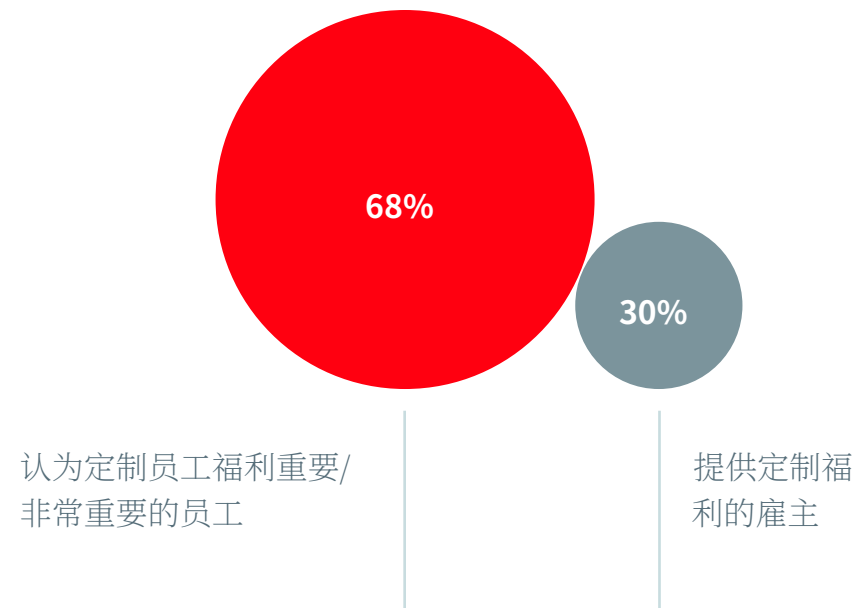
气候影响

60%的人没有员工的健康和福祉与天气/气候影响相关的方面进行投资

前三大总奖励沟通渠道

- 1= 公司福利门户 1= 电子邮件
2. 内部公司网站/内部网
3. 一对一会议

定制福利



Wellbeing Commitment

26%的人认为他们的领导层对员工福祉的承诺强烈且明显

员工退休

28%的人对员工无法负担退休不感到担忧

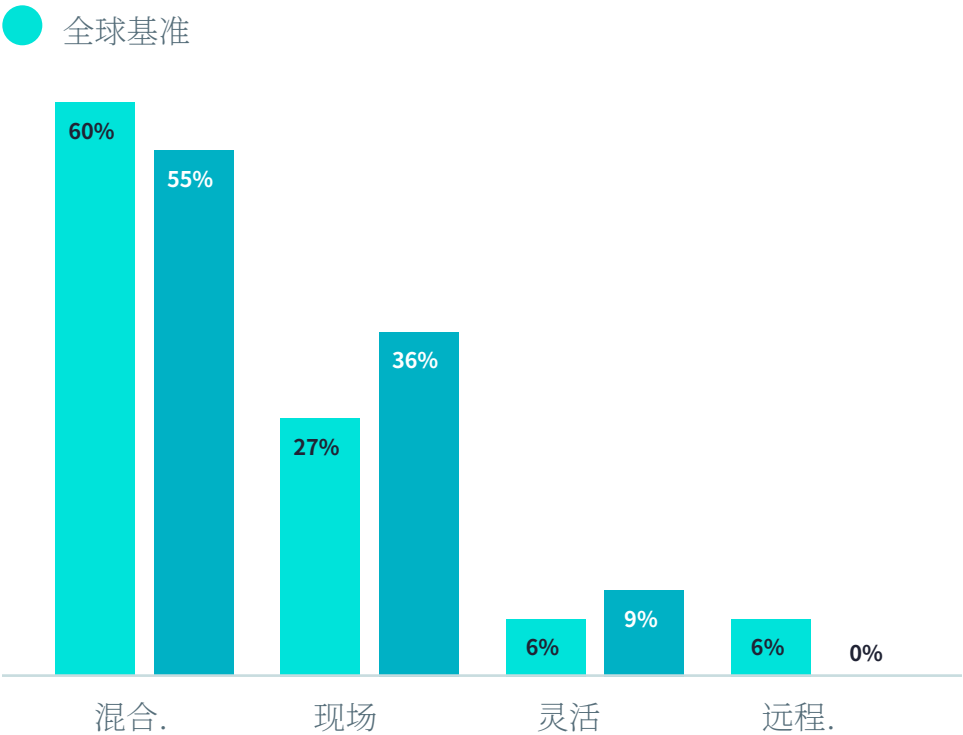
可持续投资

30%的人表示，在做出关于退休基金投资的决策时，考虑气候影响对他们组织来说是重要的

顶级沟通障碍

#1 信息过载/竞争优先事项.

工作地点风格





新加坡

作为东南亚最成功的经济体之一，新加坡是处于增长前沿的组织的家園。这一点通过人工智能技能提升的更高比率得到了突出。尽管这里的雇主提供的清晰且员工理解良好的EVP的比例高于全球平均水平，但超过三分之二的雇主并未达到同一级别，造成了加强员工体验的机会的错失

虽然雇主对儿童保育的福利期望与实际收到的福利差距小于全球平均水平，但在女性健康、家庭形成/生育和金融教育方面的差距则大得多。如果雇主希望实现其全面奖励目标，解决这些差距并增加对定制福利的获得应该成为优先事项。

Rahul Chawla – 合伙人及人才解决方案负责人，Aon

关键行动

- 构建一个稳健的职位架构，使人力资本战略与商业战略保持一致
- 通过整合全面奖励技术来解决福利差距
- 提供更多个性化福利以增加价值，提升员工体验并管理成本和可负担性



前三大人才战略优先事项

1. 优化劳动力规划和组织设计
2. 加速人力资源流程中的数字化转型
3. 加强领导力和接班人计划

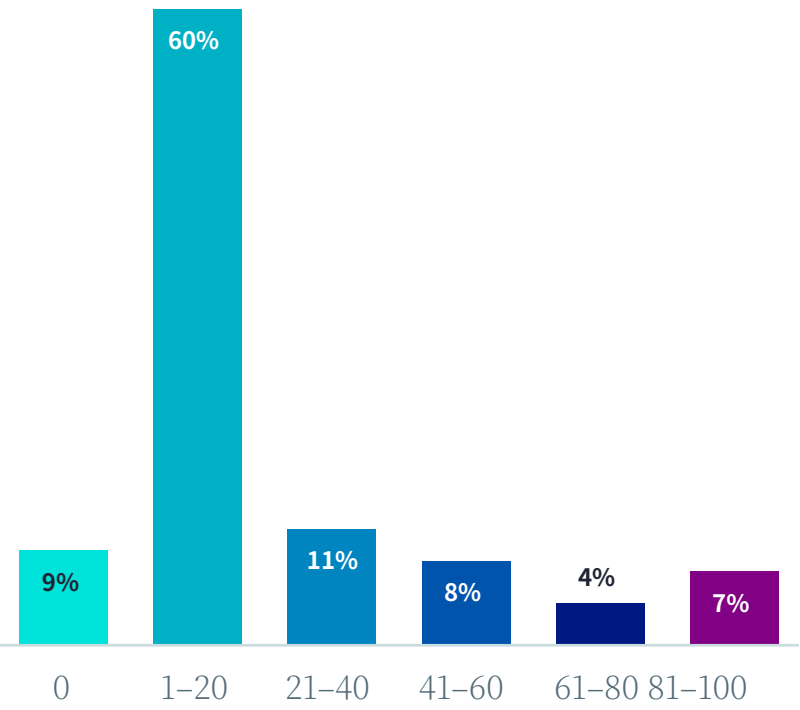
员工价值主张

31%的人有一个明确且员工理解良好的EVP

数据成熟度

27%的人认为他们在HR领域的数据成熟度很高。

人工智能再培训/提升技能



参与的劳动力百分比
在过去12个月中参与人工智能再培训/提升技能的项目。

前三大整体奖励目标

1. 留住高绩效者
2. 推动商业绩效
3. 吸引顶尖人才

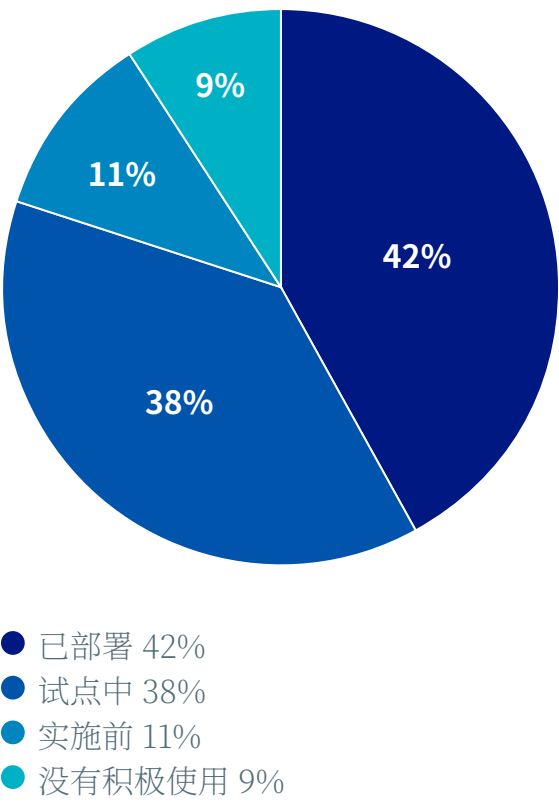
透明薪酬

11%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟

补偿基准

13%的人在过去一年里没有进行补偿基准。

人工智能采用阶段



前三大AI部署目标

1. 提高运营效率
2. 自动化日常任务
3. 启用数据驱动的决策制定

人工智能招聘

24%的人认为他们能够以人工智能技能招聘和保留足够的人才

关键劳动力技能

适应能力和变革管理被认为是在未来三年中对组织成功最关键的技能。

人工智能的影响

83%的人认为人工智能将自动化某些任务，但现有角色仍然是必要的

88%的人认为人工智能将创造新的机会并在他们的领域需要新技能

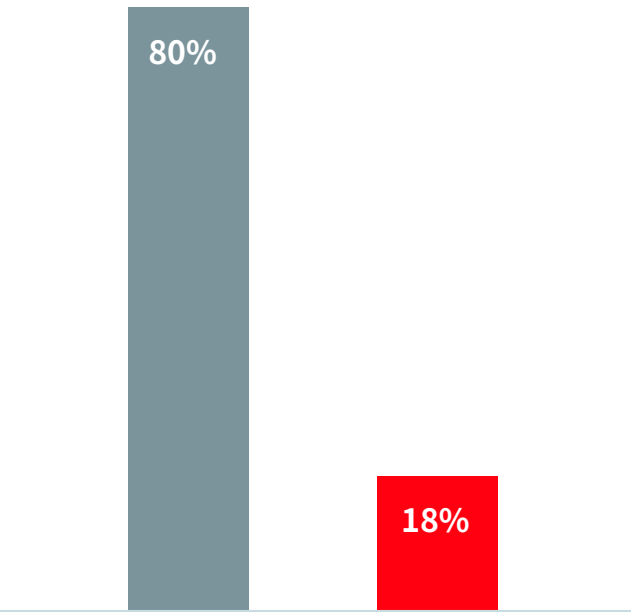
26% 的人同意人工智能将显著取代他们领域的工作

关键。
= 平均排名

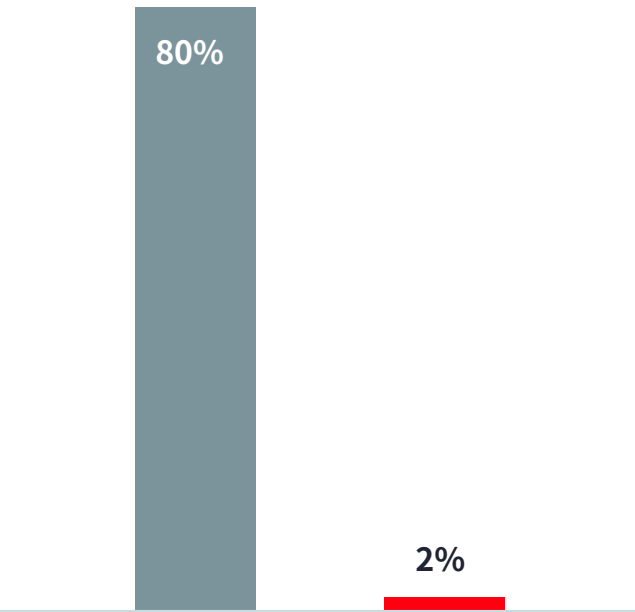
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

- 雇主认为他们应该支持的内容
- 员工表示他们所收到的支持
(数据来自2025年员工情感研究)

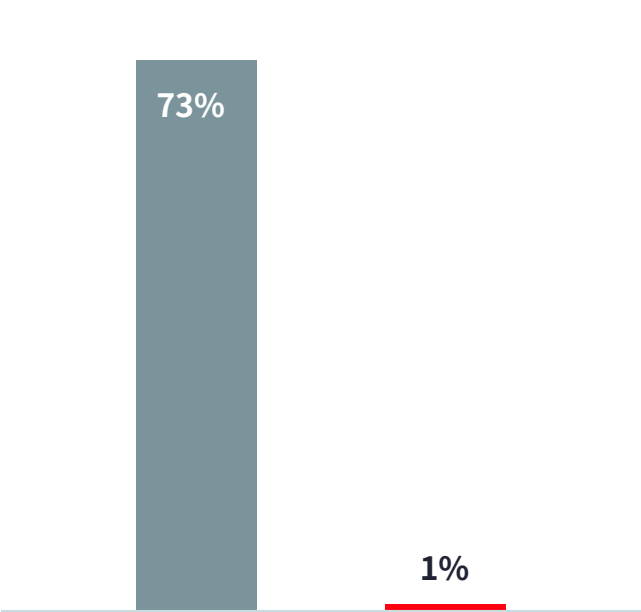
儿童保育



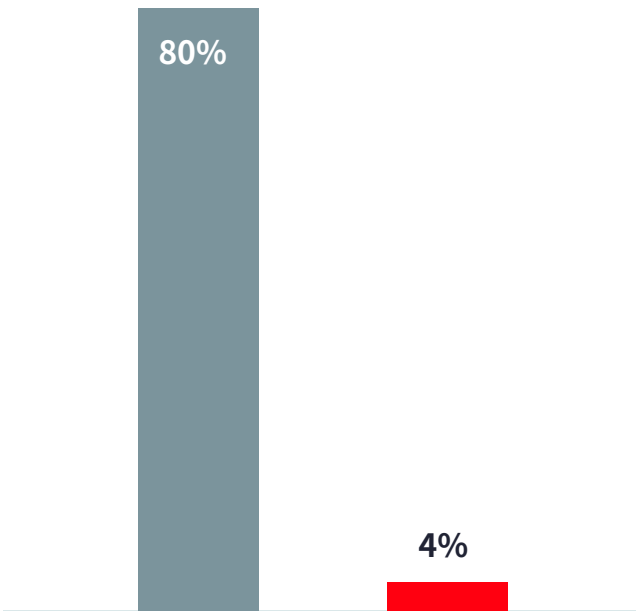
女性健康



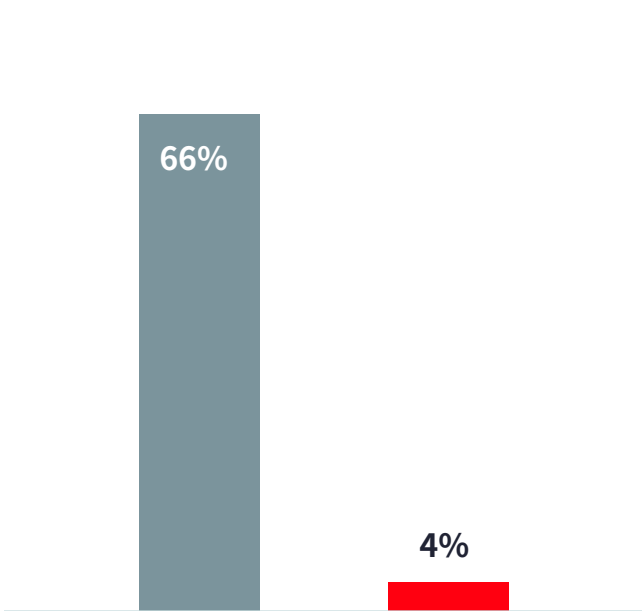
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

89%的人对他们组织的福祉战略满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

13%的人同意他们正在采取措施来解决性别退休储蓄差距

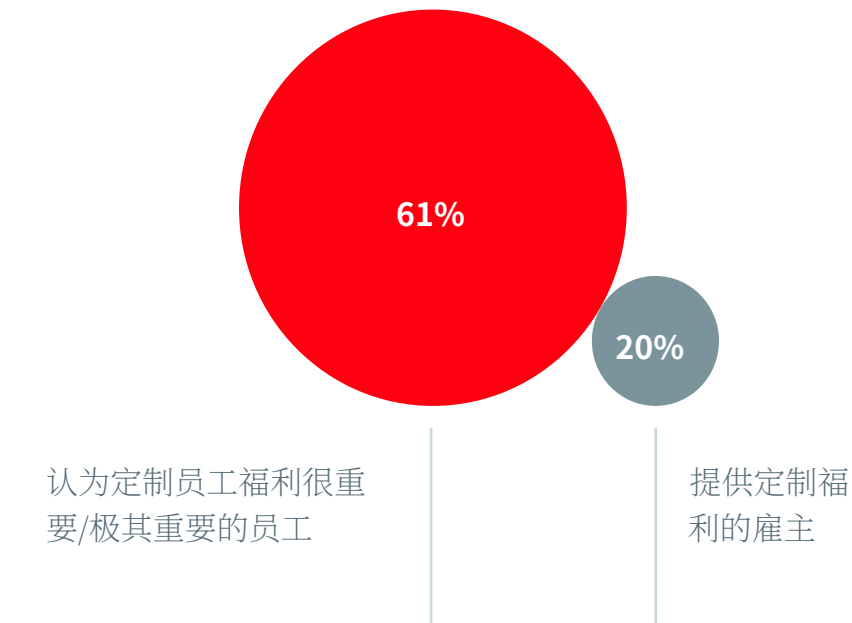
气候影响

47%的人在与天气/气候影响相关的员工健康和福祉方面没有投资

前三名总奖励沟通渠道

- 1= 公司福利门户 1= 电子邮件
2. 内部公司网站/内联网
3. 总奖励声明 - 数字

定制福利



Wellbeing Commitment

20%的人表示他们领导层对员工福祉的承诺是强烈且显而易见的

员工退休

56%的人不担心他们的员工无法负担退休

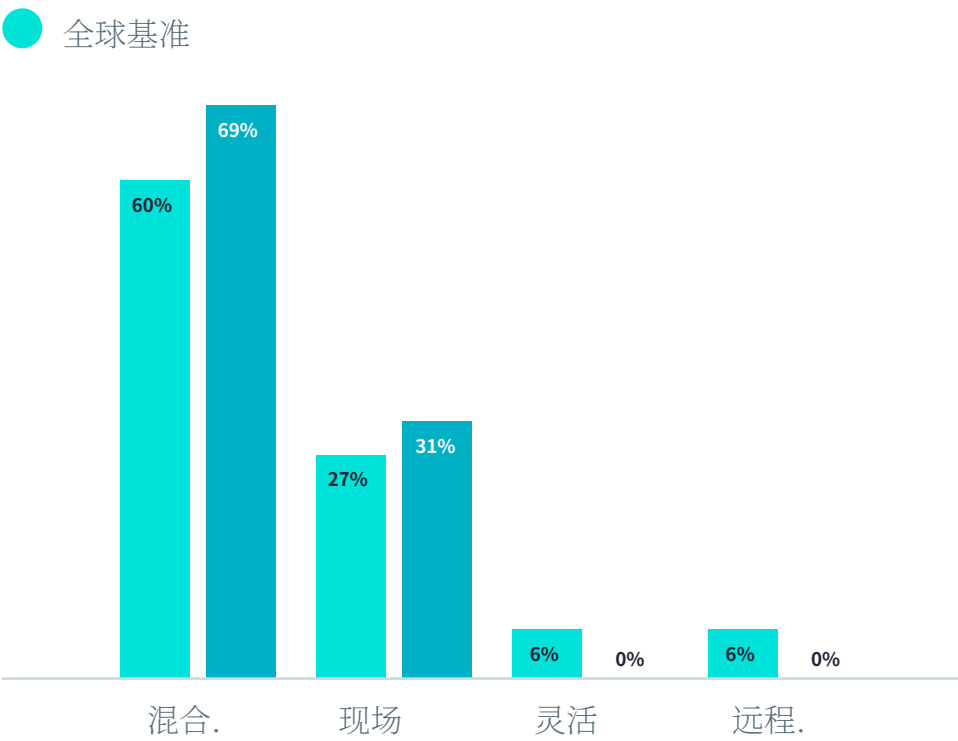
可持续投资

15%的人表示，在做出退休基金投资决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要

主要沟通障碍

#1 信息过载/竞争优先事项.

工作地点风格





西班牙

西班牙的数据成熟度比全球平均水平高出九个百分点。然而，更广泛的员工洞察并不总是转化为主动的人力资本战略。19%的组织有一个明确的员工价值主张，只有24%的人表示领导层对员工福祉有强烈且明显的承诺。雇主表示他们的主要总奖励目标是留住、吸引和参与人才，他们应该更努力地将劳动力数据转化为建立强大人才管道的决策。成熟的薪酬透明度实践可以作为竞争优势来吸引人才，但西班牙的透明度比全球平均水平低11个百分点，增加了薪酬决策不一致和员工信任侵蚀的风险

Clara Gámir – EMEA人力资本销售负责人，西班牙，Aon

关键行动

- 通过将透明度嵌入到全面奖励战略中，将工资透明度合规性转变为竞争优势
- 投资于再培训项目，以优化劳动力以适应不断变化的技能和技术
- 通过加强雇主价值主张（EVP）并确保劳动力的公平和透明来吸引和留住人才



前三个人才战略优先事项

1. 加速人力资源流程中的数字化转型
- 2 提升员工生产力
- 3 提高员工参与度和留任率

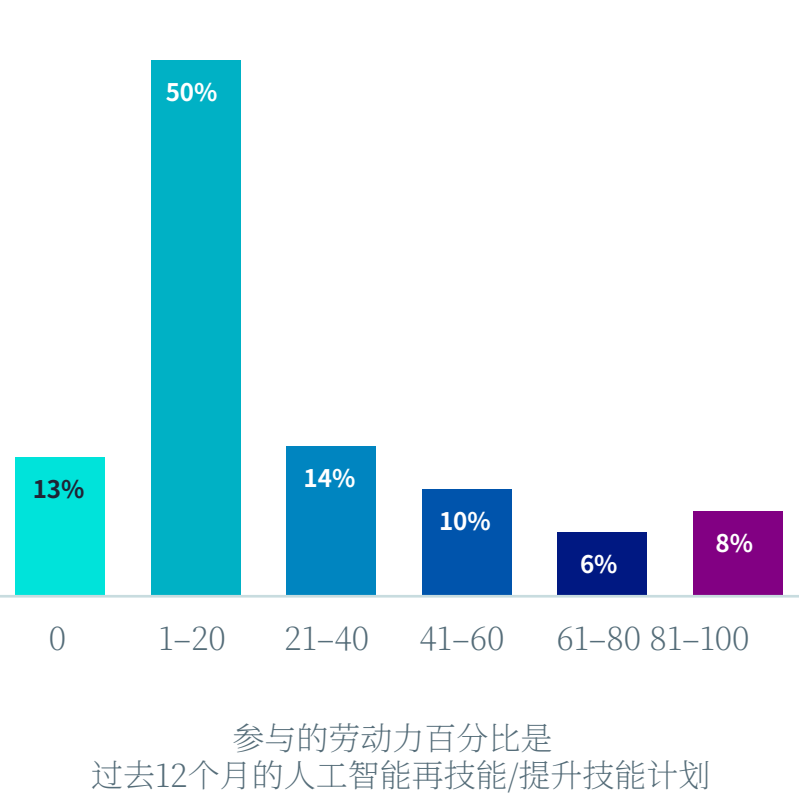
员工价值主张

19%的人有一个明确且员工充分理解的员工价值主张

数据成熟度

47%的人同意他们在HR领域的
数据成熟度很高

人工智能再技能/提升技能



前三个全面奖励目标

1. 留住高绩效员工
- 2 吸引顶尖人才
- 3 提升员工参与度

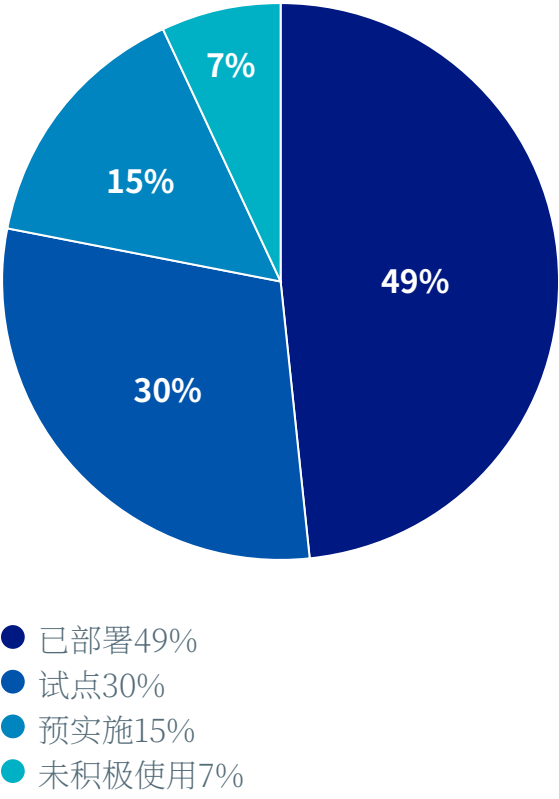
透明薪酬

11%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟

薪酬基准

26%的人在过去一年内没有进行薪酬基准测试

人工智能采用阶段



前三个人工智能部署目标

1. 自动化日常任务
- 2 提高运营效率
- 3 推动创新

人工智能招聘

36%的人同意他们能够招聘和留住足够的具备人工智能技能的人才

关键劳动力技能

适应性和变革管理被认为是未来三年内组织成功最关键的技能

人工智能的影响

72%的人同意人工智能将在某些任务中实现自动化，但现有的角色仍然是必要的

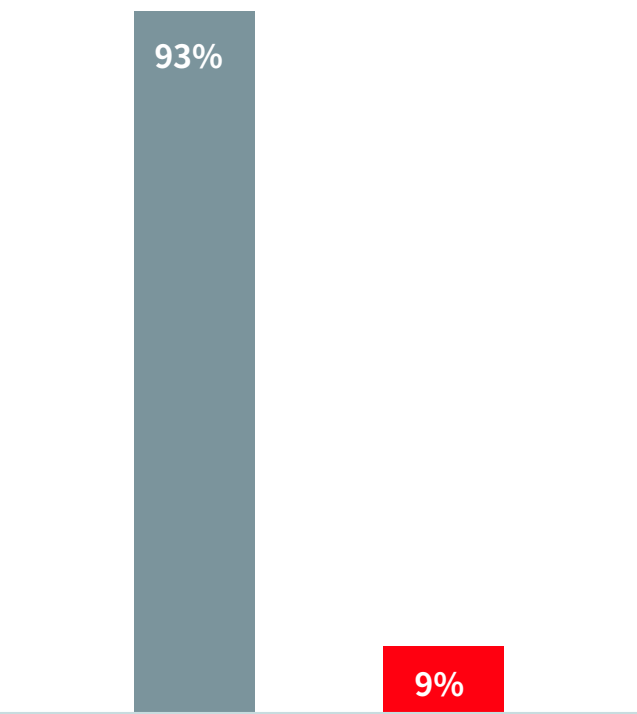
96%的人同意人工智能将创造新的机会并在他们的领域中需要新的技能

42%的人认为人工智能将在他们的领域显著取代工作

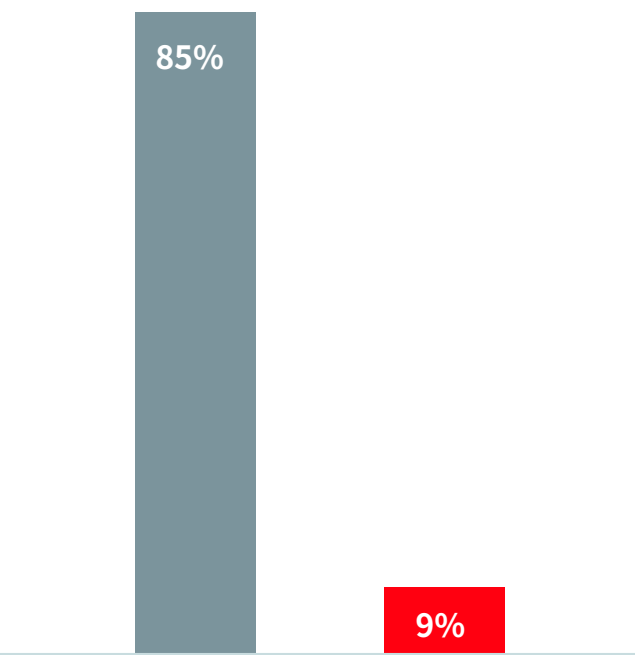
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的事项
● 员工表示他们收到的支持
(数据来源于2025年员工情感研究)

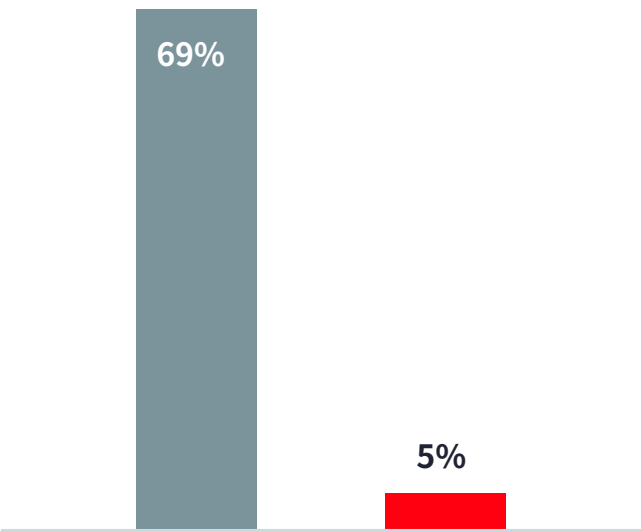
育儿



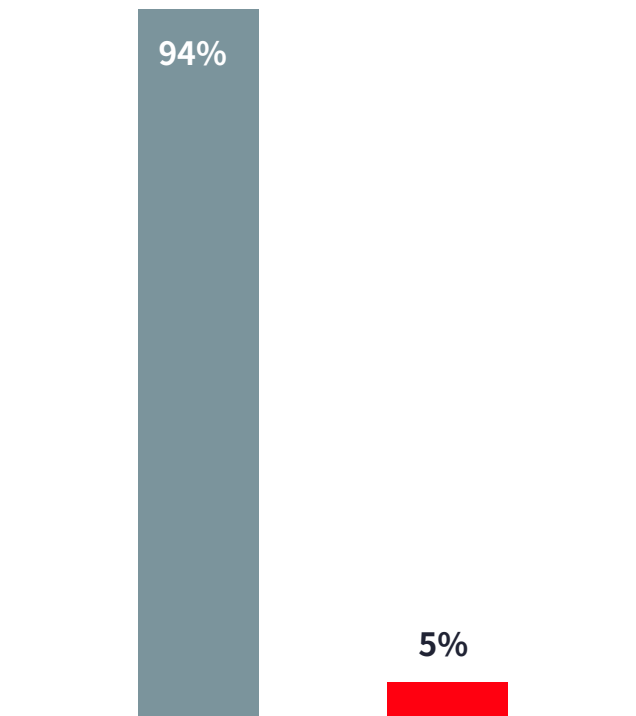
女性健康



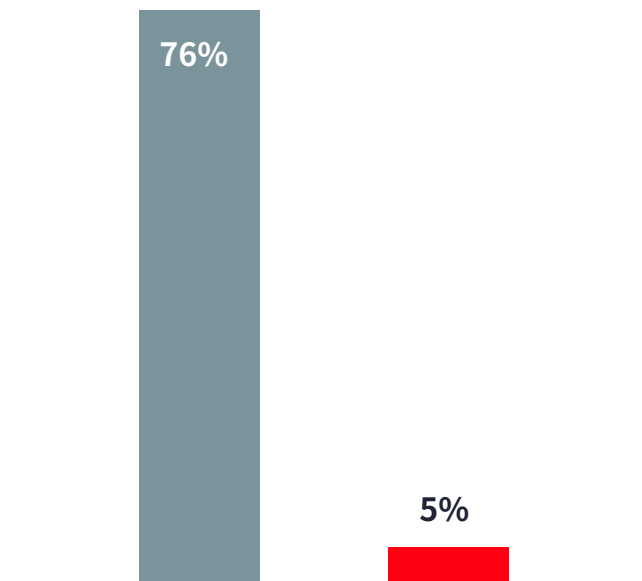
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

73%的人对他们组织的福祉战略能满足员工需求感到有信心

性别退休储蓄差距

15%的人同意他们正在实施措施以解决性别退休储蓄差距

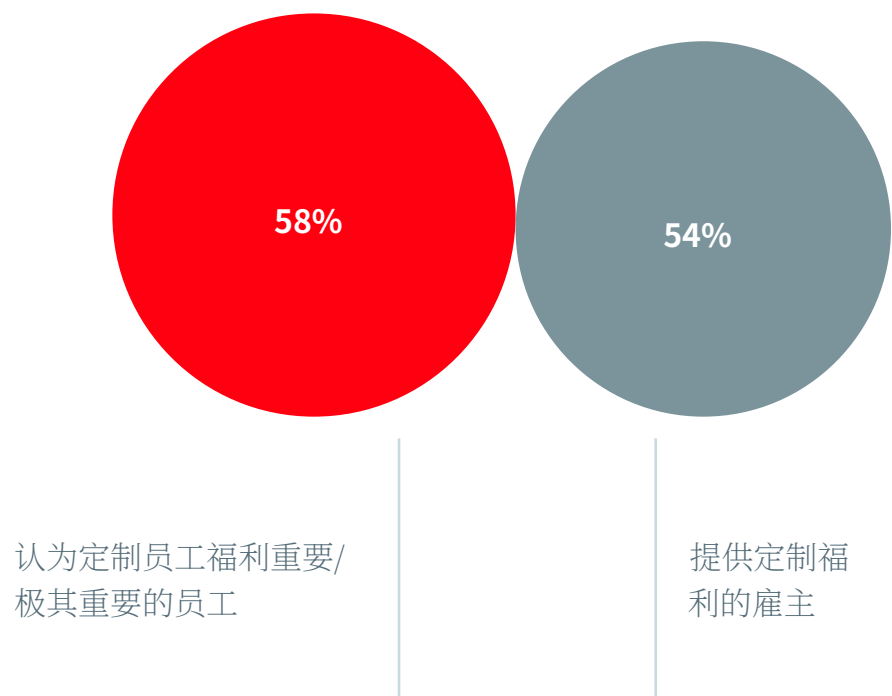
气候影响

31%的公司没有为员工健康和福利方面投资以应对天气/气候的影响

前三大总奖励沟通渠道

1. 电子邮件。
2. 公司福利门户
3. 一对一会议

定制福利



Wellbeing Commitment

24%的人表示他们的领导层对员工福祉的承诺是强烈且可见的

员工退休

28%的人对员工无法负担退休表示不担心

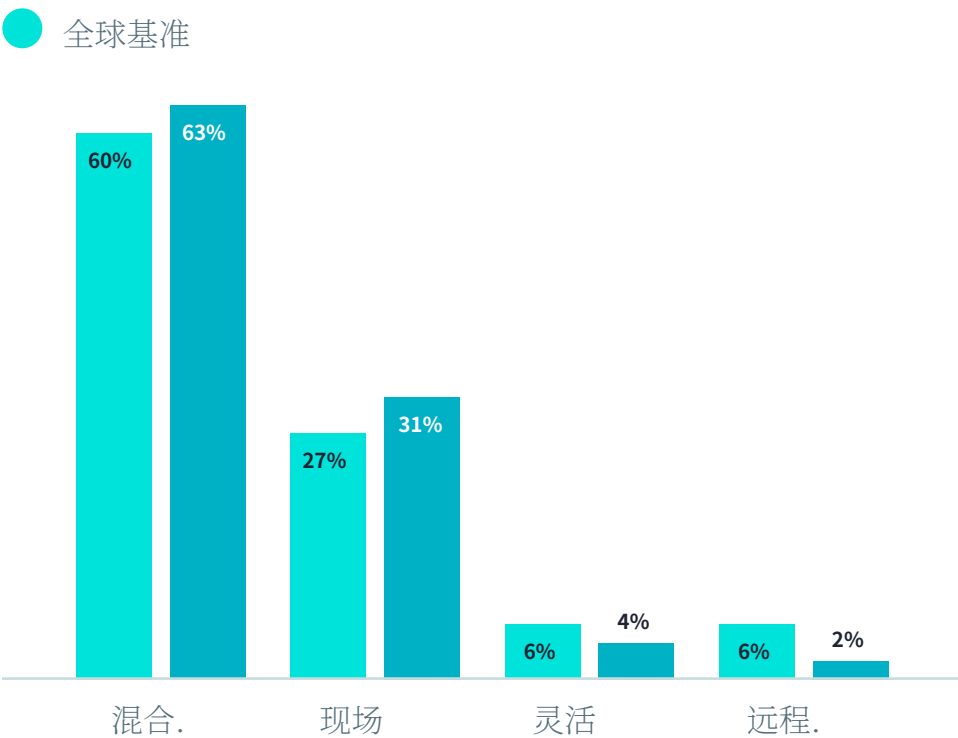
可持续投资

15%的人表示在做退休基金投资决策时考虑气候影响对他们的组织来说很重要

顶级沟通障碍

#1 信息过载/竞争优先事项。

工作地点风格





土耳其

尽管在某些领域表现良好，土耳其在全球人工智能趋势方面仍然远远落后人工智能部署落后于全球基准13个百分点

另外，有22%的人并未积极使用AI，比全球平均水平高出14个百分点。为了推动AI的发展，需要付出更多努力，尤其是在培训方面，因为超过四分之一的组织报告称，过去12个月内没有员工参与AI的再培训或提升技能。然而，土耳其在关键领域的表现优于全球趋势。员工价值主张(EVPs)更加明确定义和理解，而人力资源数据的成熟度已达到50%，这为土耳其领导者提供了更好的员工监督和参与机会。土耳其的组织在解决性别退休储蓄差距方面也似乎比全球平均水平更具优势。

Selva Özker – 健康与财富解决方案总监，Aon

关键行动

- 人力资源应该通过培养持续学习的文化并整合有针对性的技能提升计划来加速人工智能的部署
- 通过风险管理评估人工智能的潜力，以帮助加速部署
- 通过整合单一的全面奖励平台和技术，增加可定制的福利



前三个人才战略优先事项

1. 加速人力资源流程数字化转型
2. 改善员工参与和留任率
3. 提升员工生产力

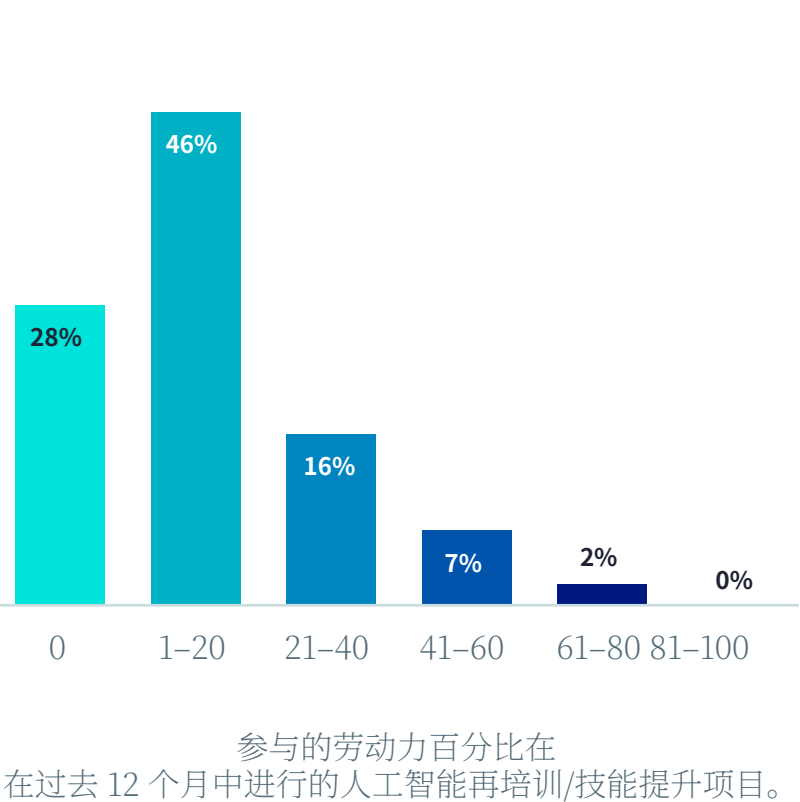
员工价值主张

33%的人有一个清晰定义且员工理解良好的员工价值主张

数据成熟度

50%的人同意他们在HR方面的数据成熟度很高。

AI再培训/提升技能



前三个整体奖励目标

1. 留住高绩效者
2. 提升员工参与感
3. 提升商业绩效

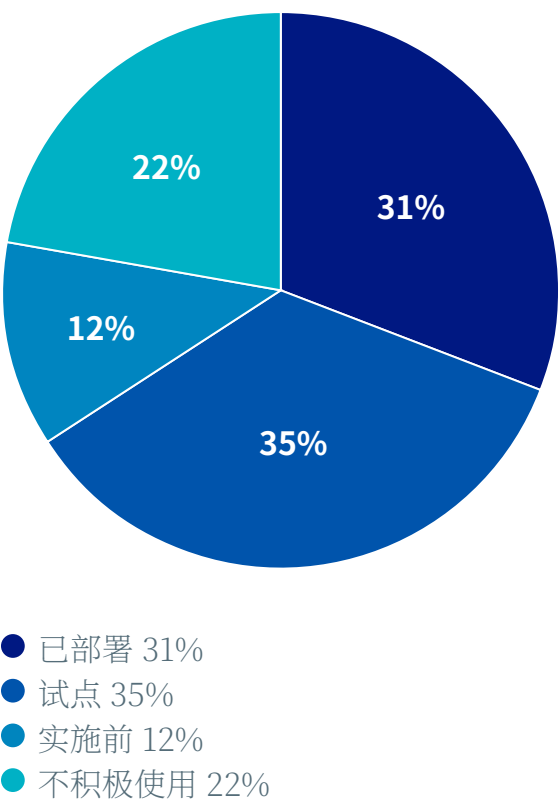
透明薪酬

37%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟

薪酬基准

30%的人在过去一年没有进行薪酬基准。

AI采用阶段



前三个人工智能部署目标

1. 自动化日常任务
2. 提高运营效率
3. 提升用户体验

人工智能招聘

33%的人同意他们能够招募和留住足够的人工智能技能人才

关键劳动力技能

适应能力和变更管理被认为是未来三年组织成功的最关键技能。

AI的影响

86%的人同意人工智能将自动化某些任务，但现有的角色仍然是必要的

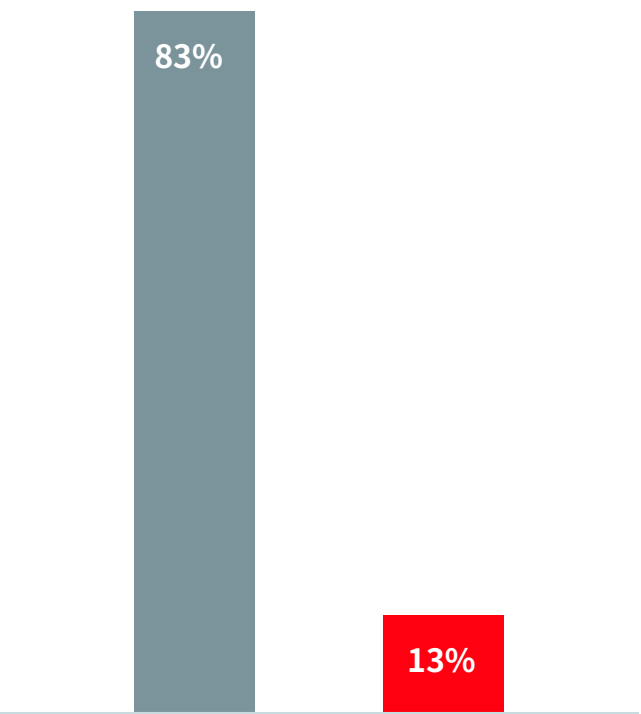
93%的人同意人工智能将创造新的机会，并要求在他们的领域中具备新技能

34%的人认为人工智能将在他们的领域显著取代工作

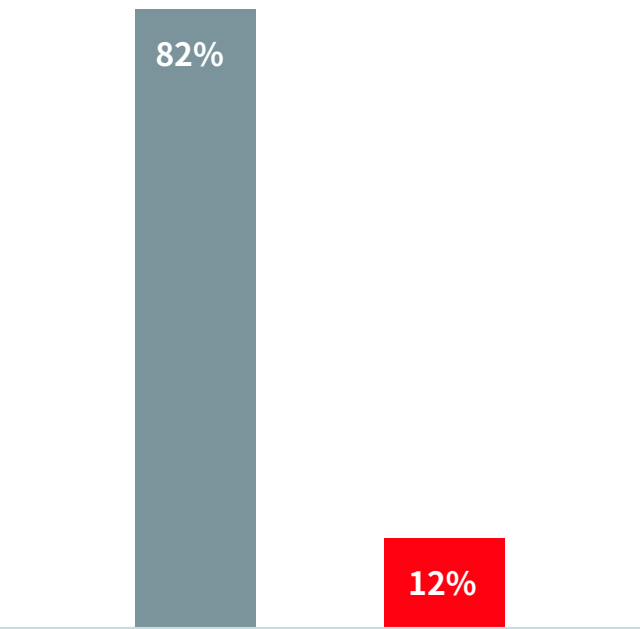
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的事项
● 员工所声称他们获得的支持
(来自2025年员工情绪研究的全球数据)

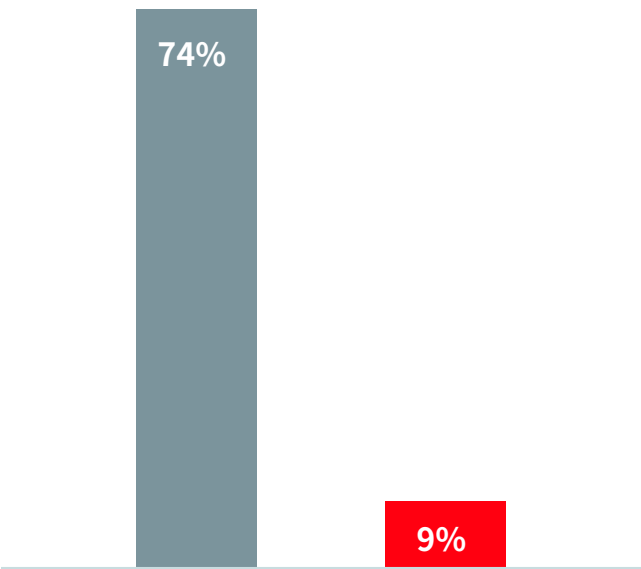
儿童保育



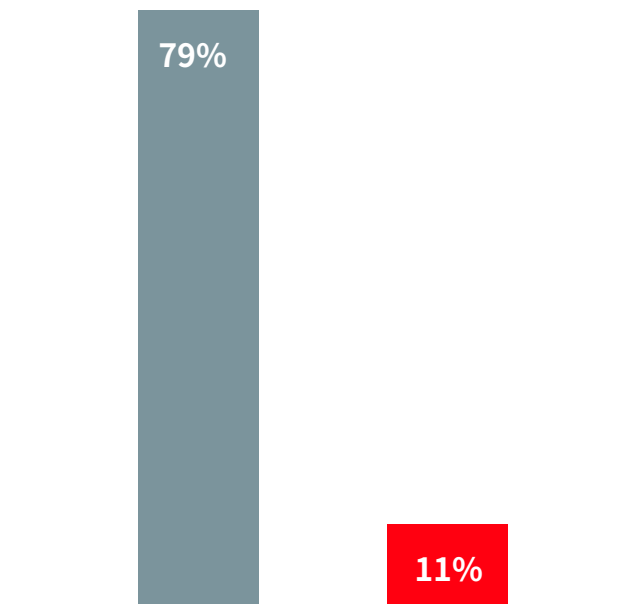
女性健康



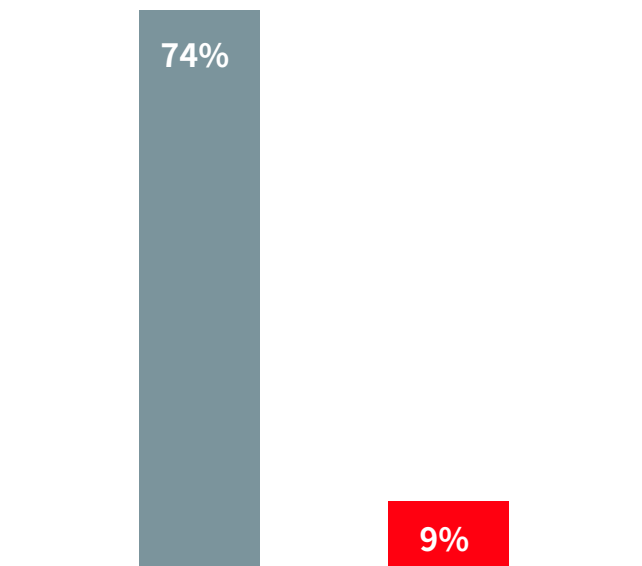
家庭形成/生育



金融教育



财务建议



Wellbeing Strategy

85%的人对他们组织的福祉战略能够满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

40%的人同意他们正在采取措施来解决性别退休储蓄差距

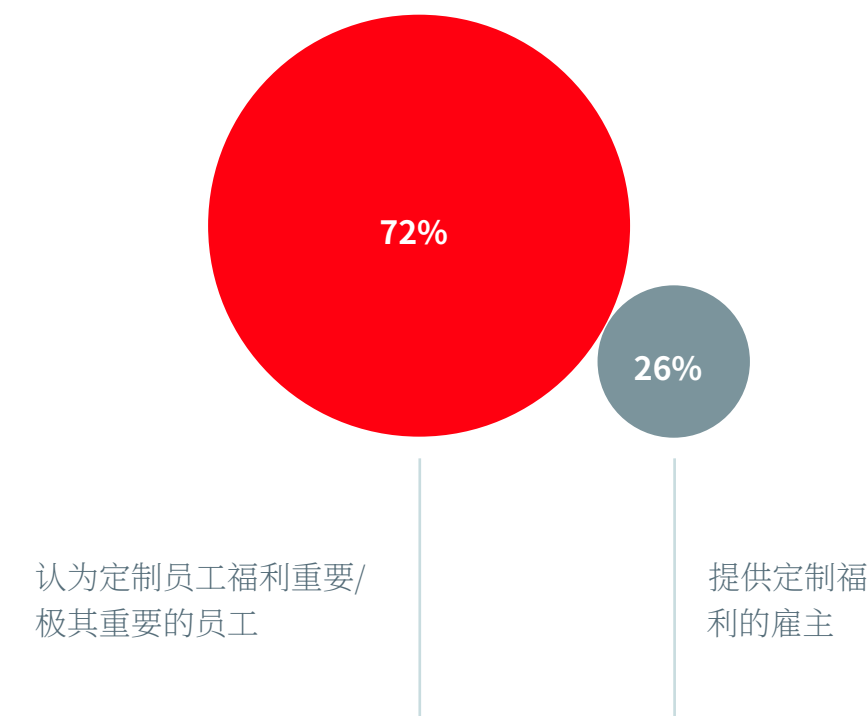
气候影响

39% 的公司没有在员工的健康和福祉方面进行投资，特别是与天气/气候的影响相关

前三个总奖励沟通渠道

1. 电子邮件.
2. 一对一会议
3. 面对面小组会议

定制福利



Wellbeing Commitment

20%的人表示他们领导层对员工福祉的承诺是强烈且可见的

员工退休

27%的人对员工无法负担退休感到不担忧

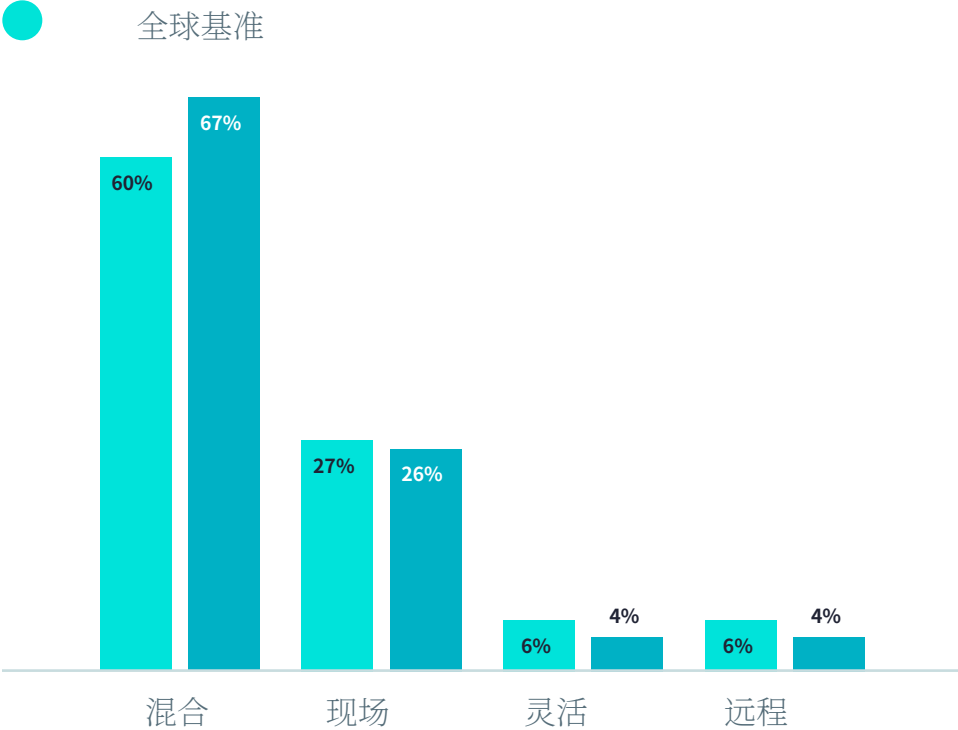
可持续投资

34% 的人表示在做退休基金投资决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要

主要沟通障碍

#1 无/不适用.

工作地点风格





阿拉伯联合酋长国

阿联酋的数据成熟度与全球水平相符，拥有明确界定且员工普遍理解的员工价值主张的组织比例比全球平均水平高出18个百分点。所有这些因素突显了阿联酋提升员工体验的承诺，并反映了更广泛的国家倡议，以投资于人才吸引和留用策略。因此，该地区招聘和留住足够人工智能人才的能力比全球平均水平高出15个百分点

阿联酋自愿养老金的引入正在改变雇员与雇主的关系，有助于解决退休储蓄中的性别差距。此外，国家倡议提高女性参与职场的比例，正在扩大该地区的人才库，并可能帮助组织实现前三大总奖励目标

保罗·佐赫比 – Aon 中东人才解决方案首席执行官

关键行动

- 调整薪酬和津贴结构，从基于现金的奖励转向与绩效挂钩的长期薪酬
- 将个性化福利与整体奖励技术结合，以推动在前三个整体奖励目标上的进展
- 通过培训高绩效者和吸引具备人工智能技能的顶尖人才来满足增加的人工智能部署率



前三个人才战略优先事项

- 加速人力资源流程中的数字化转型
- 加强领导力和接班人计划
- 优化劳动力规划和组织设计

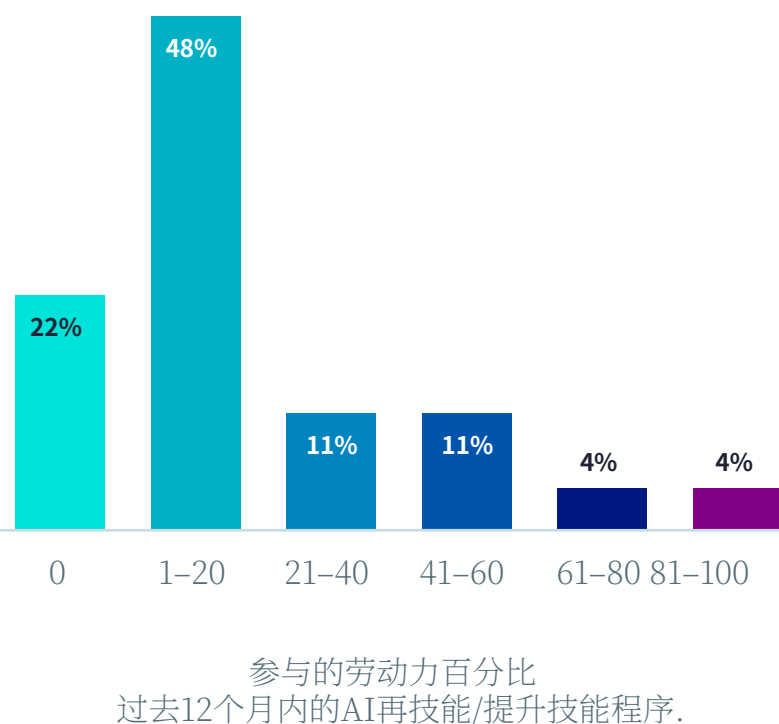
员工价值主张

37% 有明确界定且员工普遍理解的员工价值主张

数据成熟度

42% 同意他们在HR领域有高水平的数据成熟度

人工智能重新技能/提升技能



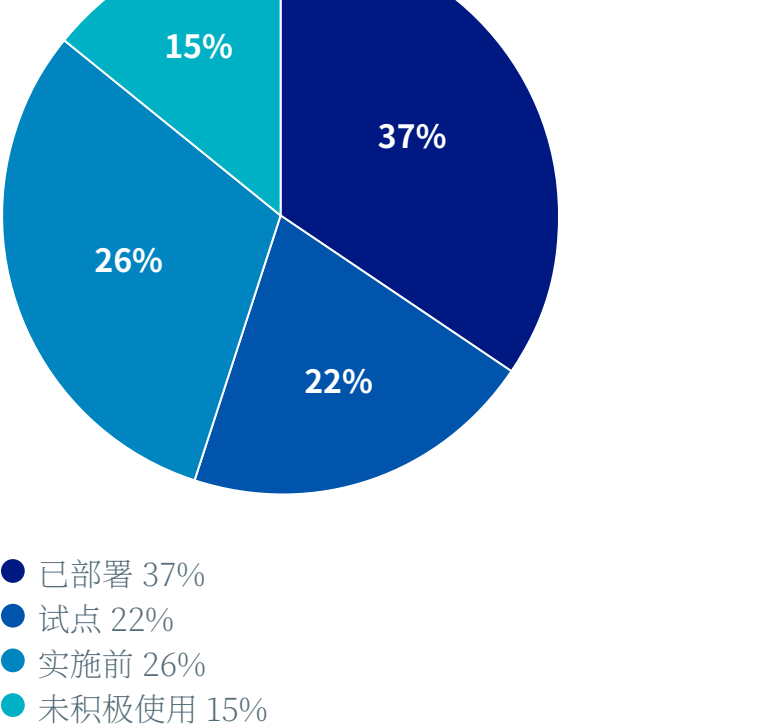
前三个整体奖励目标

- 留住高绩效者
- 吸引顶尖人才
- 推动业务绩效

薪酬基准

41% 在过去一年没有进行薪酬基准比较

人工智能采纳阶段



前三个人工智能部署目标

- 1= 自动化常规任务
- 1= 提高运营效率
- 2= 实现数据驱动决策 2= 提升用户体验 3.

推动创新

人工智能招聘

39% 同意他们能够招聘和留住足够的具备人工智能技能的人才

关键劳动力技能

领导力和人员管理被认为是未来三年组织成功最关键的技能

人工智能的影响

92%的人同意人工智能将自动化某些任务，但现有角色仍然是必要的

87%的人认为人工智能将创造新的机会并需要在他们的领域中掌握新技能

26%的人认为人工智能将显著取代他们领域的工作

关键。
= 同等排名

Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

● 雇主认为他们应该支持的事项

儿童保育

78%

女性健康

74%

家庭形成/生育

49%

财务教育

81%

财务建议

78%

Wellbeing Strategy

71%的人对他们组织的福祉战略满足其劳动力的需求充满信心

性别退休储蓄差距

22%的人同意他们正在制定举措来解决性别退休储蓄差距

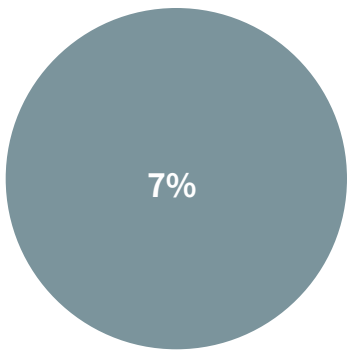
气候影响

33%的人没有投资于员工的健康和福祉，以应对天气/气候的影响

前三大总奖励沟通渠道

- 1. 电子邮件
- 2. 一对一会议
- 3. 面对面小组会议

定制福利



雇主提供定制福利

Wellbeing Commitment

33%的人认为他们的领导层对员工福祉的承诺是强烈且明显的

员工退休

34%的人对员工无法负担退休并不担心

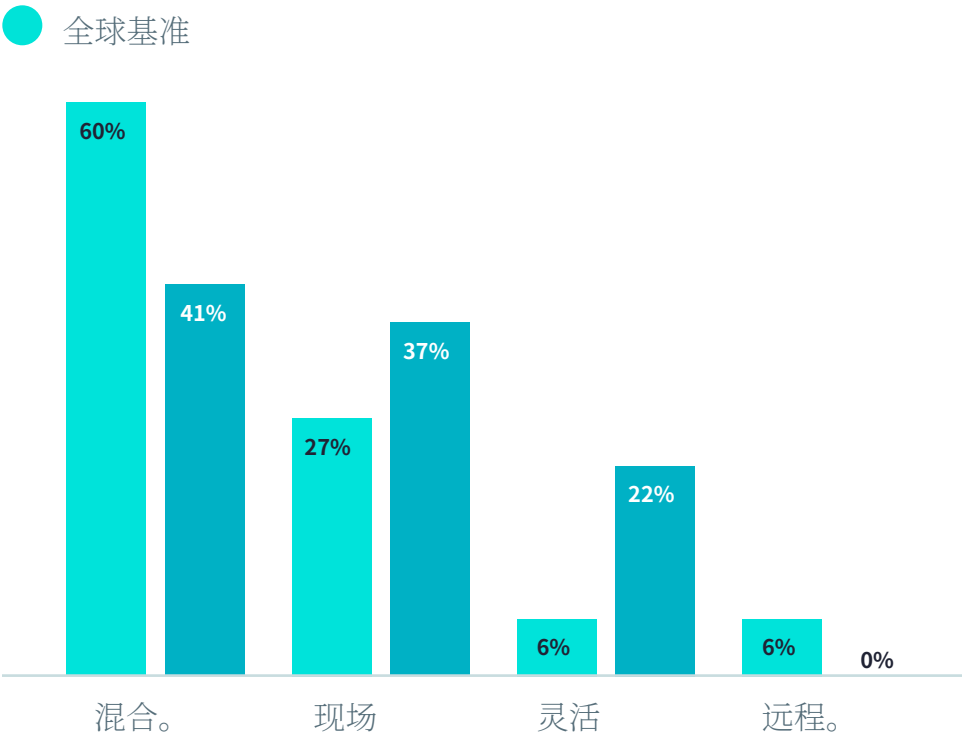
可持续投资

29%的人表示，在做退休基金投资决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要

主要沟通障碍

#1 信息过载/竞争优先事项

工作地点风格





英国

英国在许多方面与国际趋势有很多相似之处，但雇主认为某些关键领域服务不足。在英国，雇主看到他们期望提供的福利与员工实际所获得的福利之间的差距比全球平均水平更大——这突显了提供差距的潜在问题，也包括这些福利的传达和理解方式。解决这种偏差可能对增强吸引和留住顶尖人才至关重要。

成熟的薪酬透明度和清晰定义的员工价值主张同样重要，然而，英国在这两方面落后于全球趋势，分别落后10个和8个百分点。在人工智能的采用方面，英国处于领先地位。尽管全球人工智能试点和部署的采纳率为73%，但英国的采纳率为更高的82%。

约翰·拉塞尔·史密斯 - 首席商务官，英国健康，Aon

关键行动

- 加强雇主价值主张的清晰性和沟通，以帮助缩小期望利益与员工感知之间的差距。
- 为了满足日益增长的立法和员工期望，通过更具战略性的咨询方法提升薪酬透明度。
- 为劳动力提供全面的人工智能技能提升程序，使用数据、分析工具和人工智能评估。



前三大人员策略优先事项

- 加速人力资源流程中的数字化转型
- 加强领导力和接班人计划
- 优化劳动力规划和组织设计

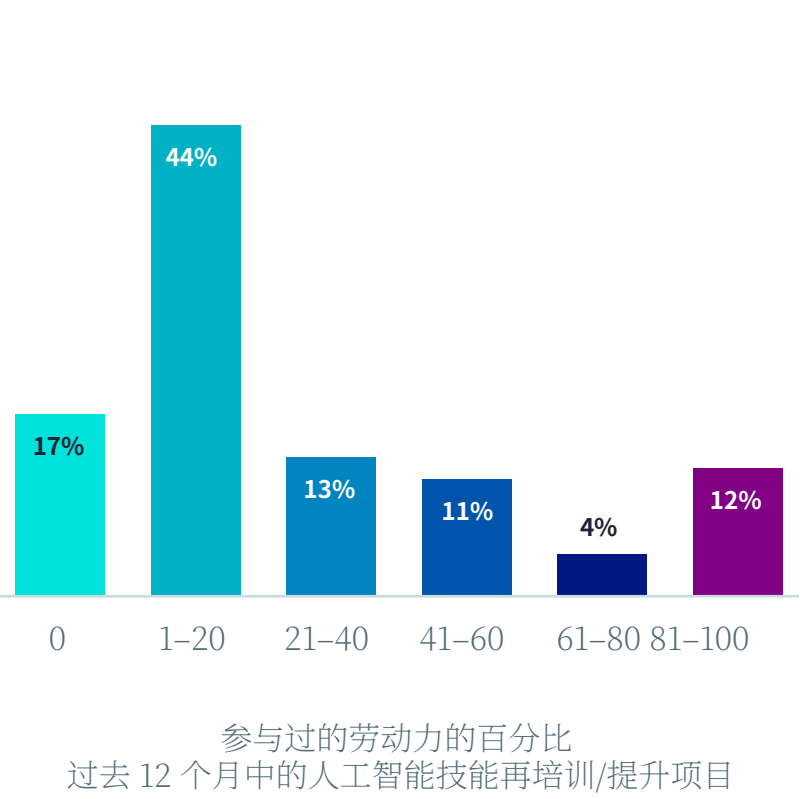
员工价值主张

11%的人有一个清晰定义并为员工充分理解的EVP

数据成熟度

36%的人同意他们在HR领域有较高的数据成熟度

人工智能再技能/提升技能



前三大总体奖励目标

- 留住高绩效员工
- 吸引顶尖人才
- 推动业务绩效

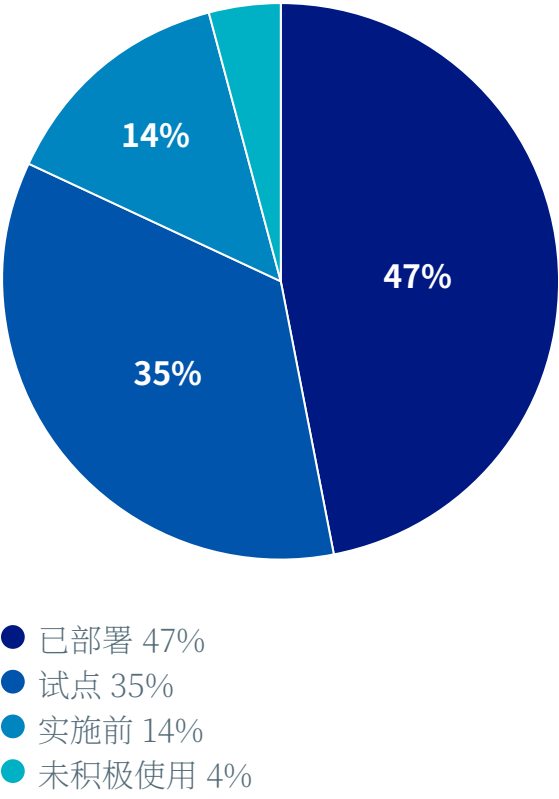
透明薪酬

12%的人认为他们的薪酬透明度实践成熟或非常成熟

薪酬基准

25%的人在过去一年没有进行薪酬基准比对

人工智能采用阶段



前三大人工智能部署目标

- 自动化日常任务
- 提高运营效率
- 推动创新

AI 招聘

25%的人同意他们能够招聘和留住足够的具有AI技能的人才

关键劳动力技能

适应性和变革管理被认为是未来三年组织成功的最关键技能

人工智能的影响

93%的人同意人工智能将自动化一些任务，但现有角色仍然是必要的

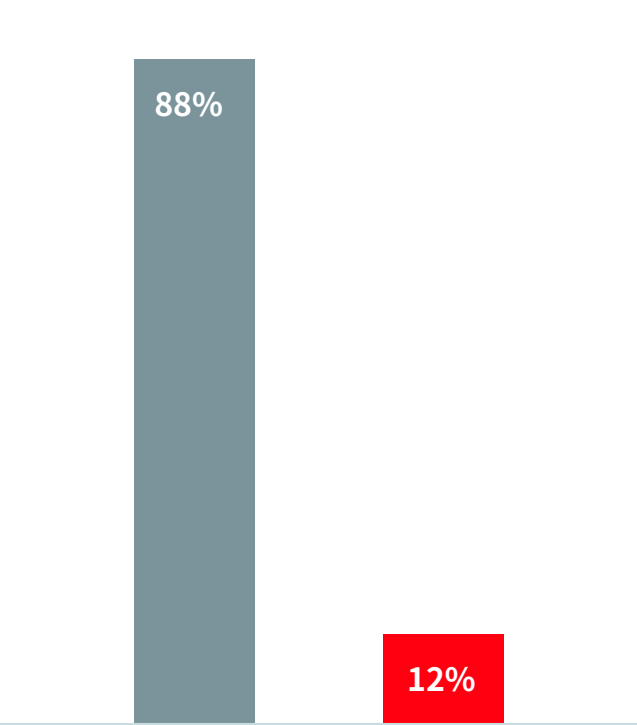
89%的人同意人工智能将创造新的机会，并需要新的技能在他们的领域

23% 同意人工智能将显著取代他们领域的工作

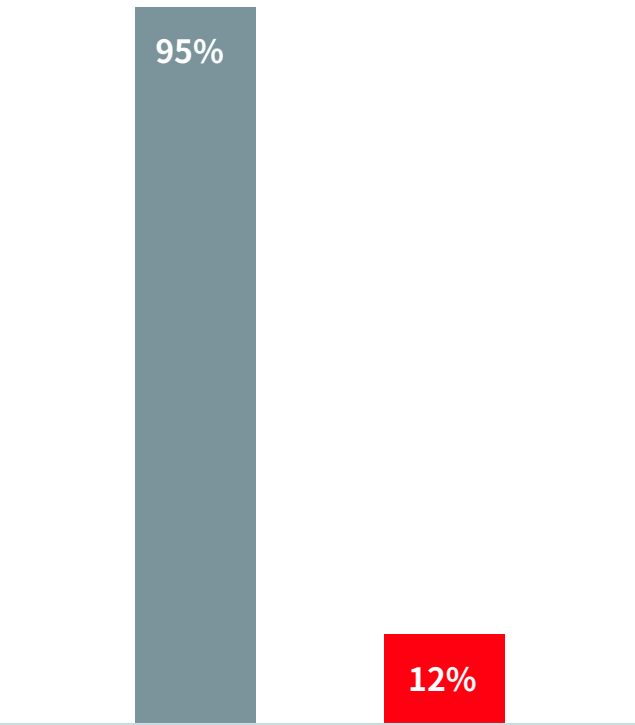
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

- 雇主认为他们应该支持的事项
- 员工声称他们得到了哪些支持
(数据来自2025年员工情绪调查)

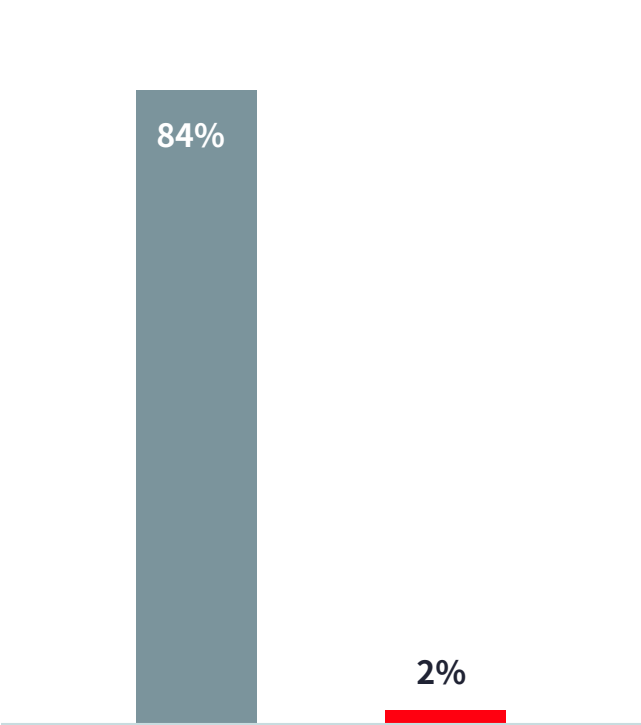
儿童保育



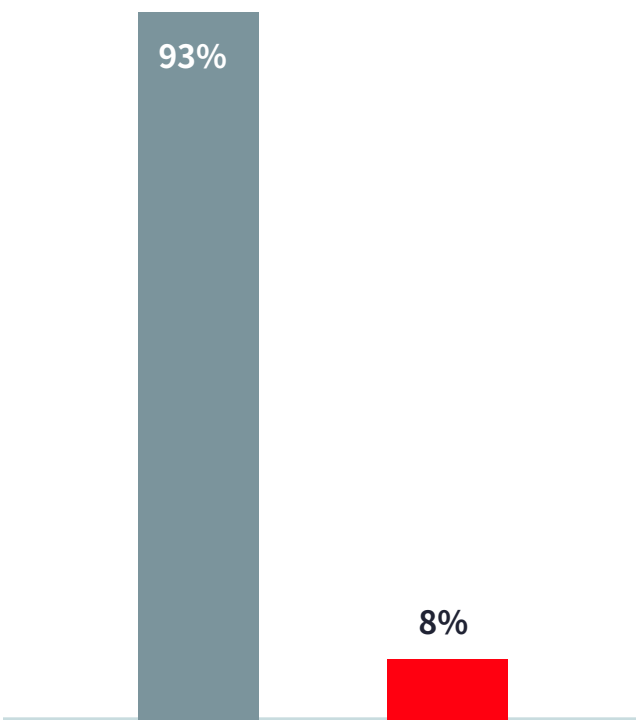
女性健康



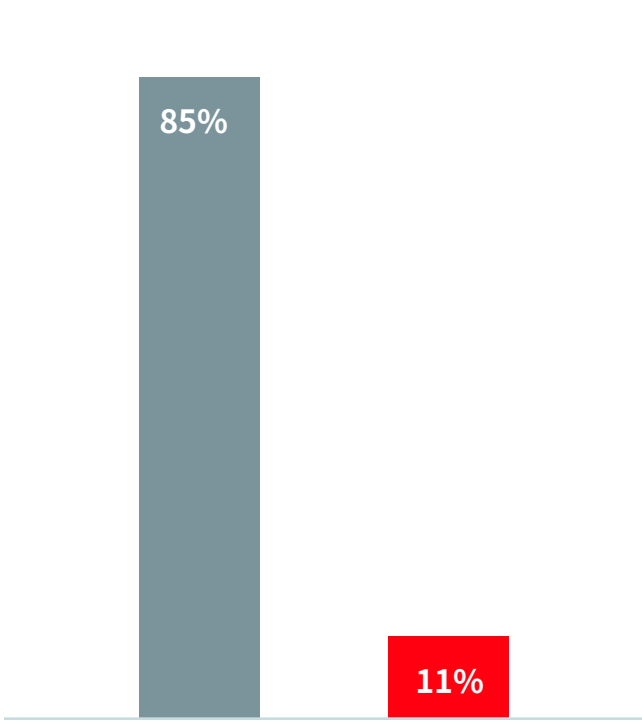
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

87%的人对其组织的福祉战略满足员工需求感到有信心

性别退休储蓄差距

17%的人同意他们正在采取举措解决性别退休储蓄差距

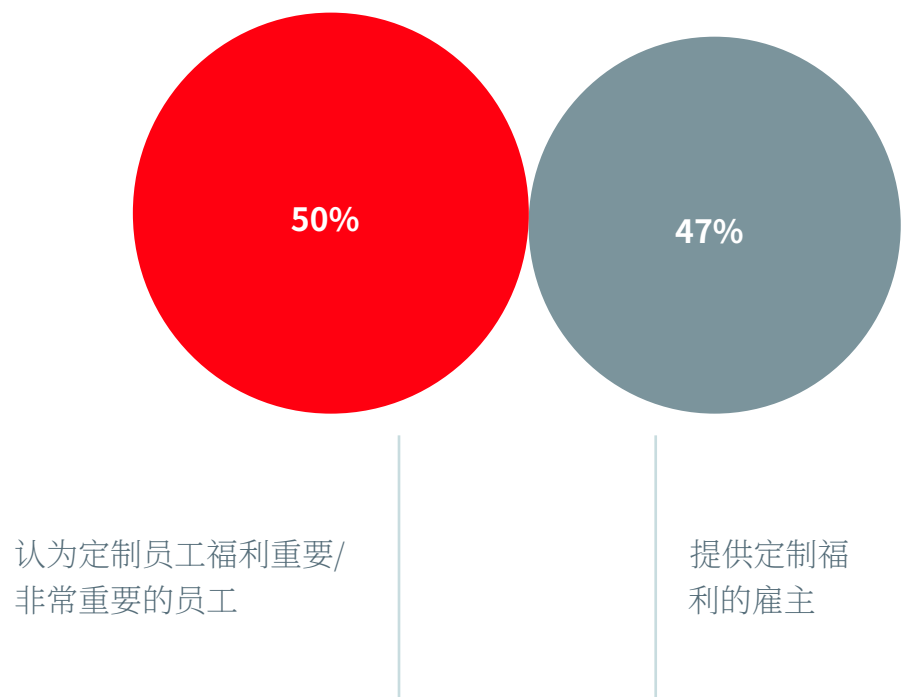
气候影响

68%没有在员工的健康和福祉方面进行投资，未考虑天气/气候的影响

前三名总奖励沟通渠道

- 电子邮件.
- 内部公司网站/内网
- 公司福利门户

定制福利



Wellbeing Commitment

20%的人表示，他们的领导层对员工福祉的承诺强烈且明显

员工退休

40%的人不担心员工无法负担退休生活

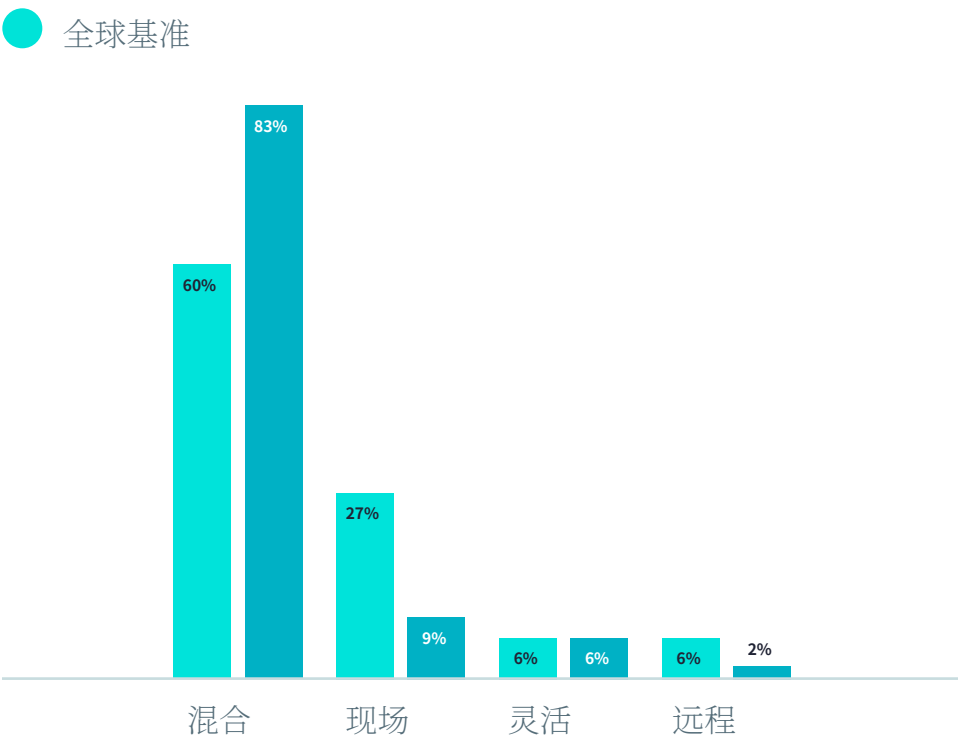
可持续投资

43%的人表示，在做出关于退休基金投资的决策时，考虑气候影响对他们的组织很重要

顶级沟通障碍

#1 信息过载/优先事项冲突.

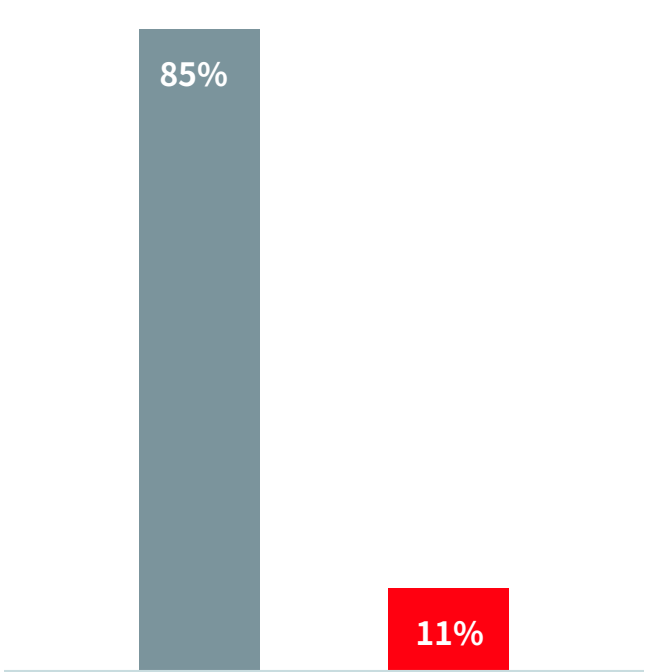
工作地点风格



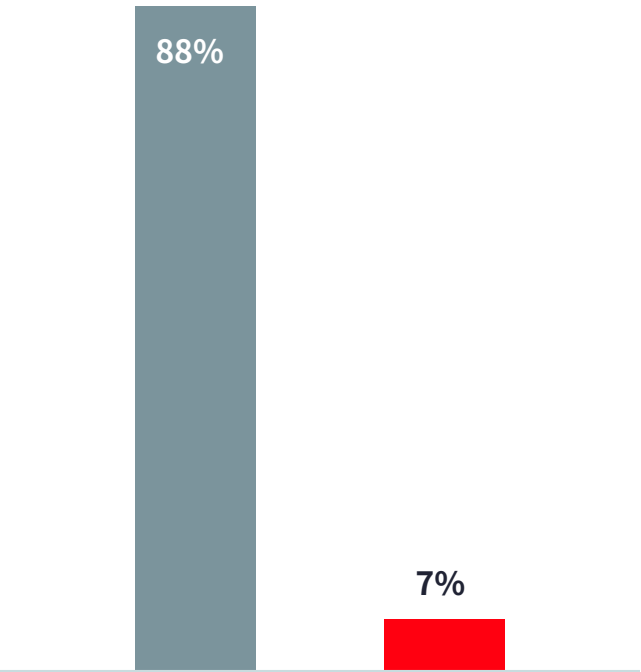
Employer Benefits: Aspiration Versus Perception

- 雇主认为他们应该支持的事项
- 员工表示他们获得的支持
(数据来自2025年员工情感研究)

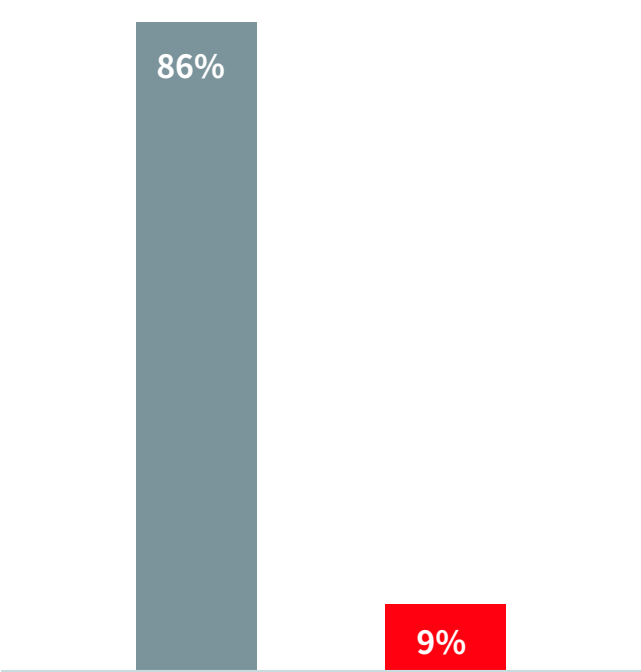
儿童保育



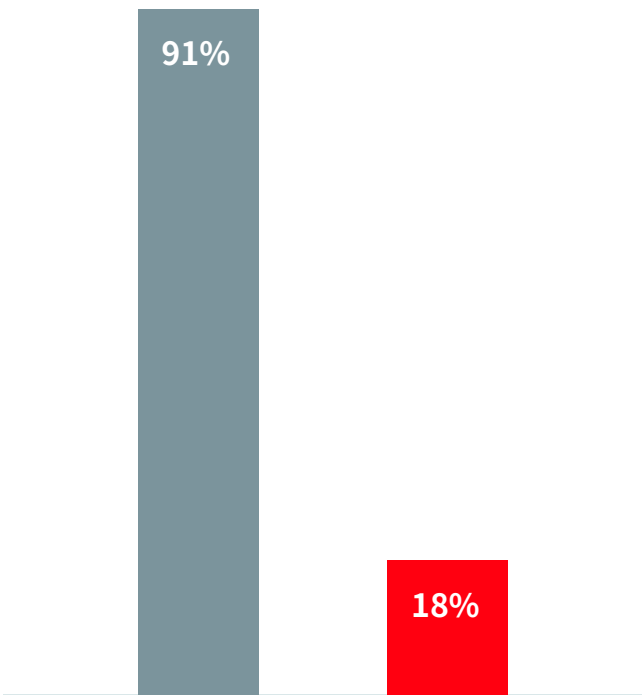
女性健康



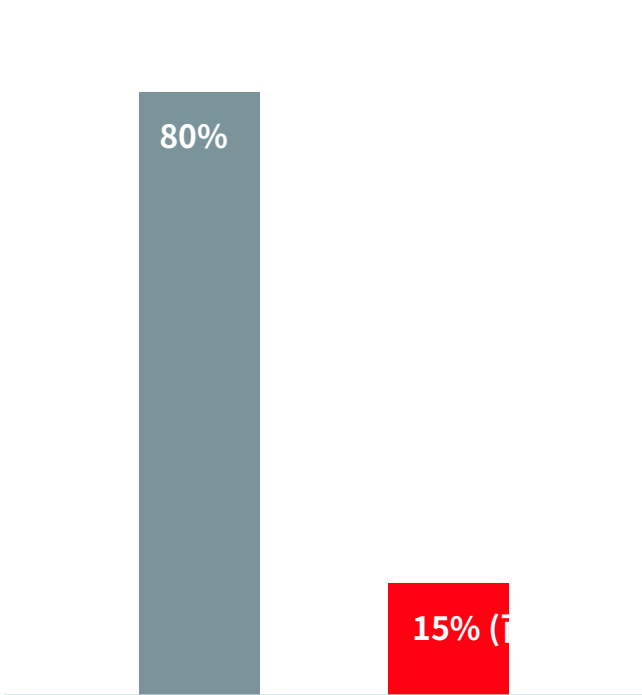
家庭形成/生育



财务教育



财务建议



Wellbeing Strategy

87%的人对他们组织的福祉战略满足员工需求充满信心

性别退休储蓄差距

11%的人同意他们正在采取措施来解决性别退休储蓄差距

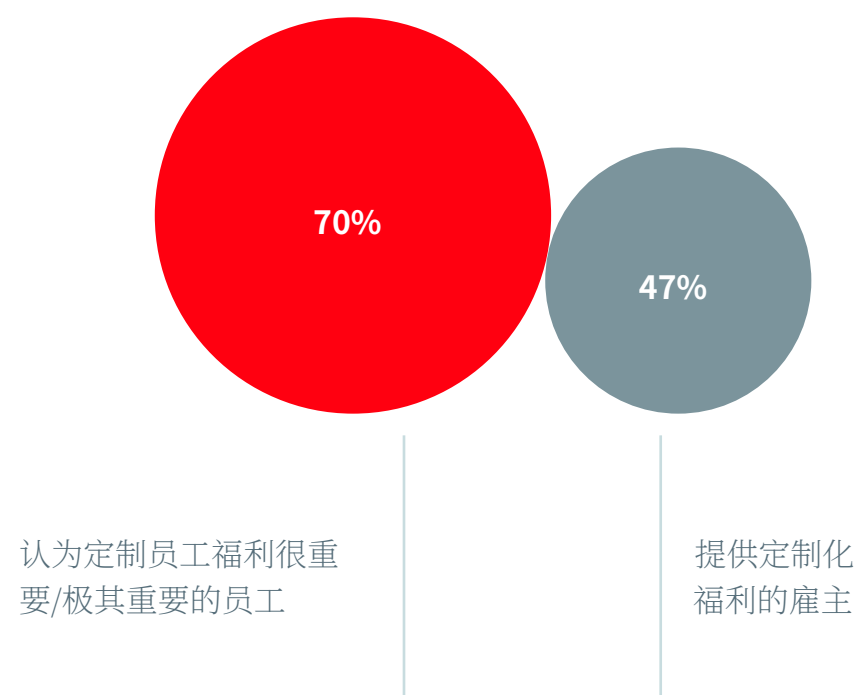
气候影响

68%的人没有员工的健康和福祉方面投资，针对天气/气候影响。

前三个总奖励沟通渠道

- 公司福利门户
- 电子邮件。
- 内部公司网站/内联网

定制福利



Wellbeing Commitment

26%的人表示，他们领导层对员工福祉的承诺是强烈和明显的

员工退休

45%的人对他们的员工无法负担退休不感到担忧

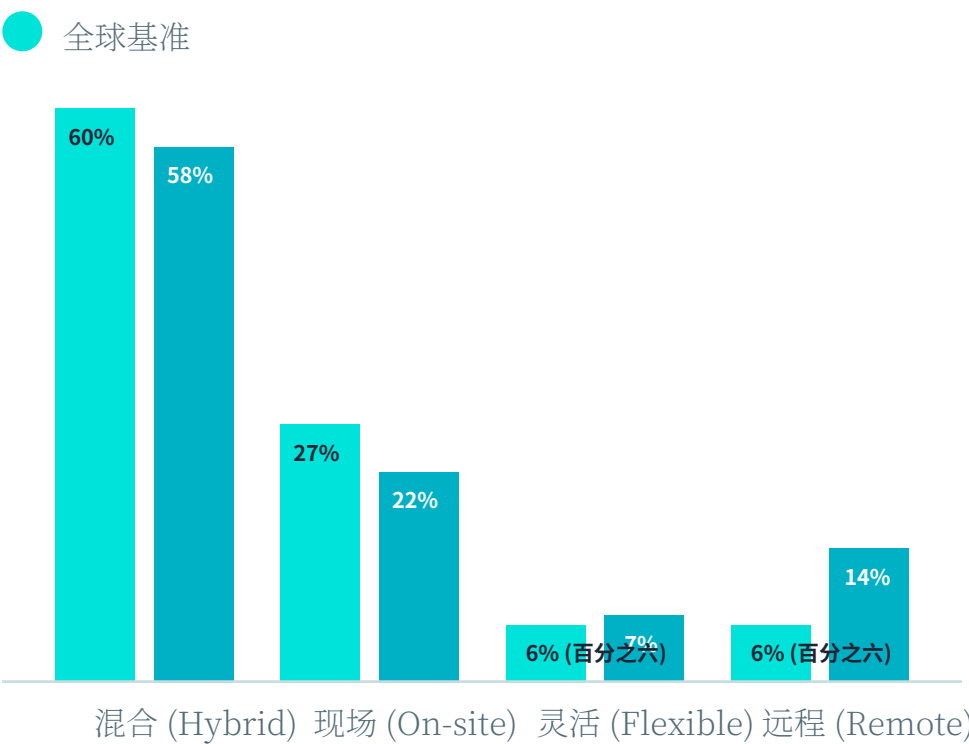
可持续投资

14%的人表示，考虑气候影响在做退休基金投资决策时对他们的组织很重要。

主要沟通障碍

#1 信息过载/竞争优先事项。

工作地点风格



Participant Figures

Participant Figures



地理

全球	2361	墨西哥	67
澳大利亚	125	荷兰	42
巴西	75	北欧	66
加拿大	88	菲律宾	60
中国	34	波兰	75
哥伦比亚	34	葡萄牙	64
德国	31	新加坡	48
香港	57	西班牙	80
印度	89	土耳其	62
爱尔兰	51	阿联酋	34
意大利	154	英国	138
马来西亚	31	美国	609



行业

建筑与房地产	111
金融机构 (FI)	247
食品、农业和饮料 (FAB)	89
医疗服务提供者与服务	120
酒店、旅行和休闲	39
工业和制造 (I&M)	394
保险	130
生命科学	202
自然资源	83
专业和商业服务	216
公共部门	58
零售和消费品	123
技术、通信和媒体 (TMC)	414
运输和物流	81





有关Aon广泛的人力资本解决方案的更多信息，请访问www.aon.com/humancapital

关于。

Aon的存在是为了更好地塑造决策——保护和丰富全球人们的生活。通过可操作的分析洞察、全球整合的风险资本和人力资本专业知识，以及地方相关的解决方案，我们的同事为120多个国家和主权的客户提供清晰和信心，让他们做出更好的风险和人事决策，从而帮助保护和发展他们的业务。

在LinkedIn、X、Facebook和Instagram上关注Aon。通过访问Aon的新闻中心保持最新动态，并在此处注册新闻提醒。

www.aon.com

©2026 Aon plc。保留所有权利

虽然在制作此文档时已尽努力，但Aon不保证、代表或保证文档或其任何部分的准确性、充足性、完整性或适合任何目的，并对此可能依赖此文档而遭受的任何损失不承担责任。任何接收者应对其使用此文档的方式负责。此文档是根据我们在其发布日期时可用的信息编译的，并受到文档中任何资格说明的约束。

此文档既不在处理您情况的具体细节，也不打算提供建议，包括但不限于医疗、法律、监管、财务或特定风险建议。您应在自身情况下审查信息，并制定适当的应对措施。

此处包含的信息和所表达的陈述具有一般性质，并不旨在针对任何特定个人或实体的情况。尽管我们努力提供准确和及时的信息，并使用我们认为可靠的来源，但无法保证此类信息在接收日期的准确性或未来仍会保持准确。任何人不应在没有适当专业建议的情况下，依据此类信息做出行动，必须对特定情况进行彻底审查。

此文档中包含的任何预测、估计、projections、意见或结论可能取决于Aon无法控制的宏观经济条件。此文档不在构成关于任何投资或其他策略的可行性建议或鼓励。