

2017 · 中国人才招聘趋势报告

您不可不看的人才招聘现状报告

目录

- 1 为何要阅读本报告
- 2 五大要点
- 3 招聘负责人如何看待自己的团队
- 4 主要招聘指标
- 5 招聘团队的预算花在哪里
- 6 雇主品牌建设的影响力
- 7 展望未来: 2020 年人才招聘趋势
- 8 下一步

为何要阅读本报告

为了规划未来，您需要深入了解同行的情况，做到知己知彼。本报告的宗旨正是如此，我们希望能为您这样的招聘负责人解读中国及全球最重要的招聘指标及趋势。

关于本次问卷调查

本报告基于中国 278 位企业招聘负责人对问卷的答复。所有受访者的职位都是经理或以上级别。



五大要点

1

人才招聘在高管工作中占有重要地位。

招聘负责人认为自己的部门正在帮助塑造公司的未来。在中国，超过 90% 的招聘负责人认为人才是公司的头等大事。

4

有效的雇主品牌建设侧重于公司文化。

超过 91% 的招聘负责人认为雇主品牌建设对人才招聘能力有着显著影响。候选人认为，如果招聘企业谈论公司文化、价值观和福利，可以提高他们对公司的兴趣。

2

招聘团队的任务较去年轻松，且今年注重招聘质量。

只有 50% 的招聘负责人表示他们团队的招聘数量将有所增加，这一数字比去年减少了 11%。为了衡量成功，他们侧重于用人经理的满意度、招聘用时以及新员工的留任时间。

5

“大数据”是重塑招聘未来的首要趋势。

在招聘中运用“大数据”来进行人才分析和消除人为偏见，这一做法将重塑招聘行业的未来。

3

招聘预算花在了传统策略上，而雇主品牌建设是招聘团队最希望投入的领域。

虽然近 73% 的招聘预算花在求职网站、招聘代理机构和招聘活动上，但是招聘负责人认为雇主品牌建设是他们希望能加大投入的首要领域。

A person wearing a white short-sleeved shirt with small black polka dots is sitting at a dark wooden desk. Their hands are clasped together on the desk. In the background, a dark chair is visible. On the desk, there is a gold-colored pen holder with pens and a dark blue folder or book. The text "招聘负责人如何看待自己的团队？" is overlaid in the center of the image.

招聘负责人如何看待自己的团队？

招聘部门对公司的未来起着至关重要的作用

招聘部门不是最耀眼的部门，并不能直接带来收入或创造颠覆性产品。但有目共睹的是，招聘部门是推动企业成功的幕后功臣。近年来，中国的招聘负责人在公司的人力规划过程中占有举足轻重的地位。但是，相较于全球，中国的招聘负责人需要加强与企业高管的沟通，从而作出能影响公司未来的决定。

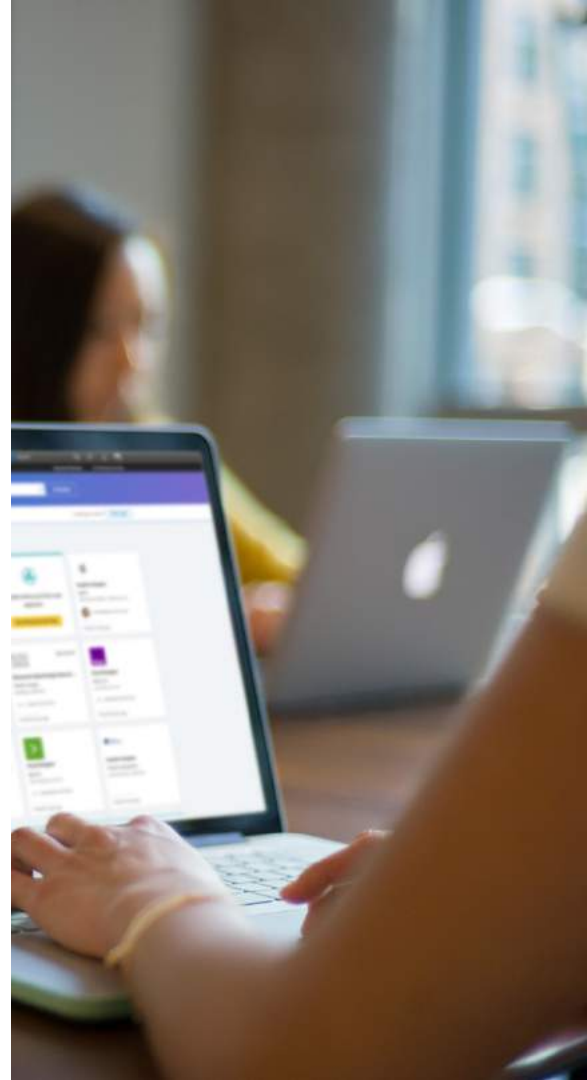
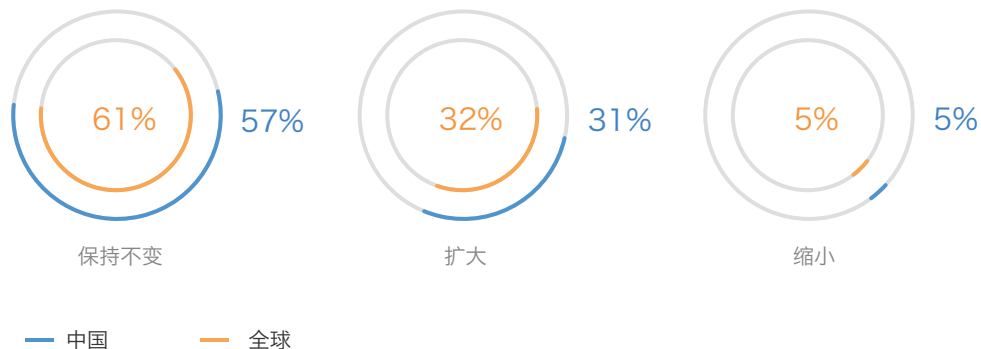
中国的招聘负责人表示:



大多数招聘团队规模今年不会增长

尽管人才招聘很重要，但是大多数负责人预测他们的团队规模不会增加。 在中国，57% 的招聘负责人表示他们的团队规模将保持不变，这一点上，全球水平是 61%。

在未来一年里，您的招聘团队规模将有何变化？



更多公司将着重聘用人才搜索专员

需要扩招的招聘团队主要在招募能负责整个招聘周期的人才搜索专员和招聘专员。而在招聘负责人今年希望聘请的前三个职位当中，雇主品牌专员占有一席之地。这表明在招聘负责人眼中，营造理想工作环境的重要性在日益增加。

您希望您的团队招聘将来更多地聘用哪类员工？



人才搜索专员



招聘专员



雇主品牌专员



付刚

途牛

人力资源中心副总经理

“

未来考虑增加负责雇主品牌的人员，将公司好的一面展现给候选人。尤其对于互联网企业来说，要面临的不是“招人”，而是“找人”的问题。如何吸引人才至关重要，因此如何打造一个具有知名度、美誉度的雇主品牌形象，是我非常关心的问题。

”



Carlo Perone

诺华

人力资源高级副总裁

“

在组织发展领域肯定需要HRBP，甚至需要更多人才管理。我认为质量比数量更重要。我们需要HRBP来辅导高级负责人，帮助他们预测市场的趋势，并且以成功的方式组织公司。

”

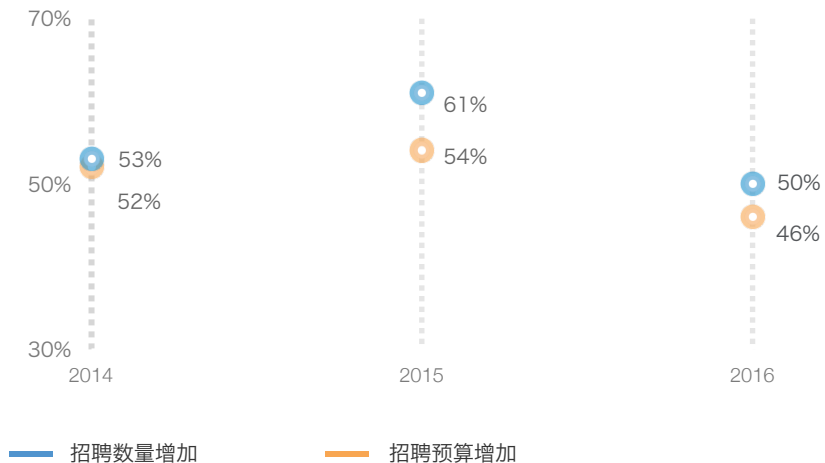
主要招聘指标

计划提高招聘数量和预算金额的招聘团队比去年减少

在 2016 年，只有 50% 的招聘团队计划在未来一年增加招聘数量，招聘预算会增加的团队也不到一半。在规划 2017 年时，应想一想如何能够利用自动化工具或其它新工具来提高整个团队的工作效率。

您预计在未来一年里的招聘数量将如何变化？

您预计贵公司的招聘预算将如何变化？

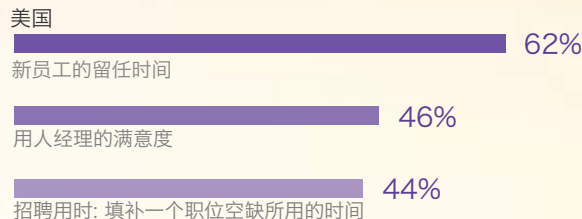
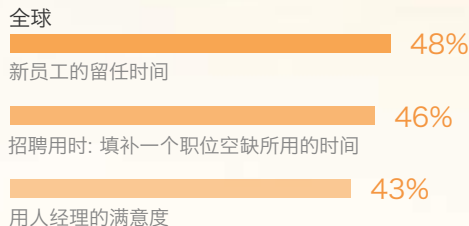
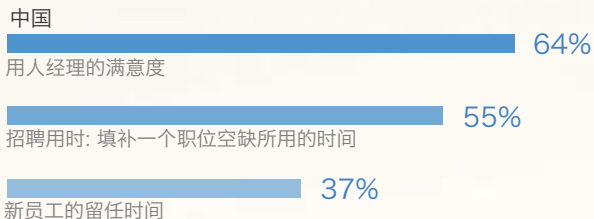


招聘质量和用时是各团队追踪的最重要指标

在衡量绩效方面，招聘人员侧重于招聘质量的关键指标，如用人经理满意度、留任时间等。此外，填补职位所用时间仍是招聘团队的一个重要指标。

在完成招聘任务时，中国的招聘人员将用人经理满意度放在首位。美国的招聘人员则更侧重于新员工的留任时间，后者对公司的业务具有持久影响。

评估您工作成功与否的三个主要方式是什么？



“

衡量一个HR领导者，首先从组织角度，要看能否为公司引进、发展一些人才，进而帮助公司业务发展。第二从员工角度看，能否在员工工作期间，帮助他们得到薪酬福利、职业发展等各方面的收获。

”



唐坚豪

上海医药集团股份有限公司
人力资源部总经理、高级经济师

业务开发、销售和工程管理是最需要优先填补的职位

在中国，对业务开发和销售人才的需求最为广泛，而对技术人才的需求却未排入前五位。相比之下，美国的招聘人员则认为信息技术和工程人才更为紧缺。

对于紧缺职位，招聘团队必须更多地从战略角度思考如何物色和招聘这些人才。依靠数据来精确锁定人才供过于求的地区是关键的第一步。另一种成功策略则是根据每个紧缺职位提供高针对性的雇主品牌内容。

以下哪些是贵公司要招聘的最重要职位？



唐坚豪

上海医药集团股份有限公司
人力资源部总经理、高级经济师

“

从数量上看，是销售，因为销售人才的市场流动较快。但我们同样会将研发与质量保证等技术类岗位放在很重要的位置，这与公司定位相关，我们对药物创新与药物质量非常看重。

”



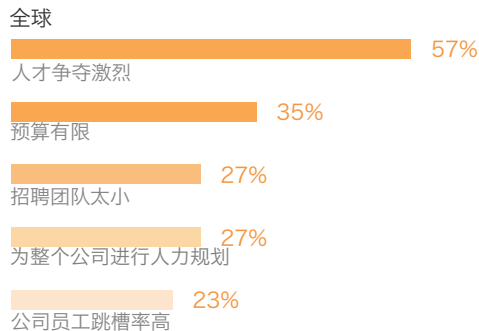
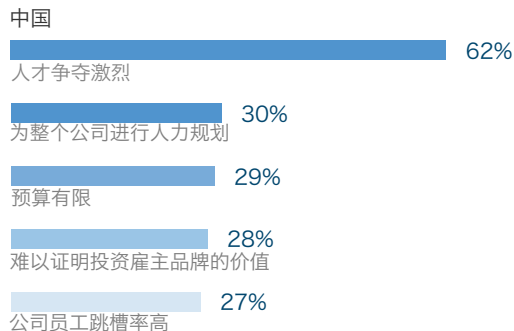
想了解更多职能人才分布及流动，[点击查看更多领英中国行业人才报告](#)

在人才争夺战中脱颖而出是招聘负责人最关心的问题

与世界其他地区相比，中国的人才争夺战更加严峻。

要在人才争夺战中脱颖而出，雇主品牌建设是最有效途径之一。针对不同人才定制雇主品牌内容，将目标人才的诉求与贵公司的独特价值主张有机结合起来。做对这一点，就将吸引到合适人才，同时也可以保持较低的跳槽率。

您的团队面临的^{最大}挑战是什么？



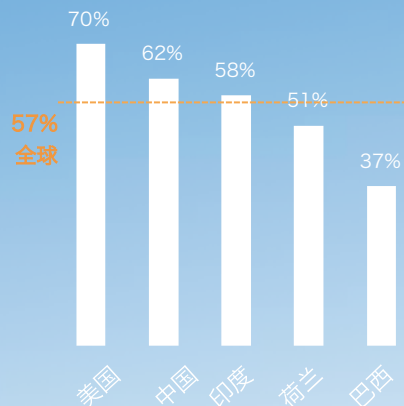
“HR面临的挑战很大，首先，HR需要更多地理解业务和客户需求，甚至站在业务的角度去想问题。其次，行业、客户都在不断变化，管理的不确定性越来越大，在以人才为核心的企业，解决不确定性需要良好的人才机制。最后，面向HR服务的不同客户对象，在解决方案设计和运营质量方面，要不断地提升专业能力和引入新技术，如基于人才行为分析的大数据应用。”




吴伟涛
华为
人力资源管
理部副总裁

五个国家的人才竞争对比

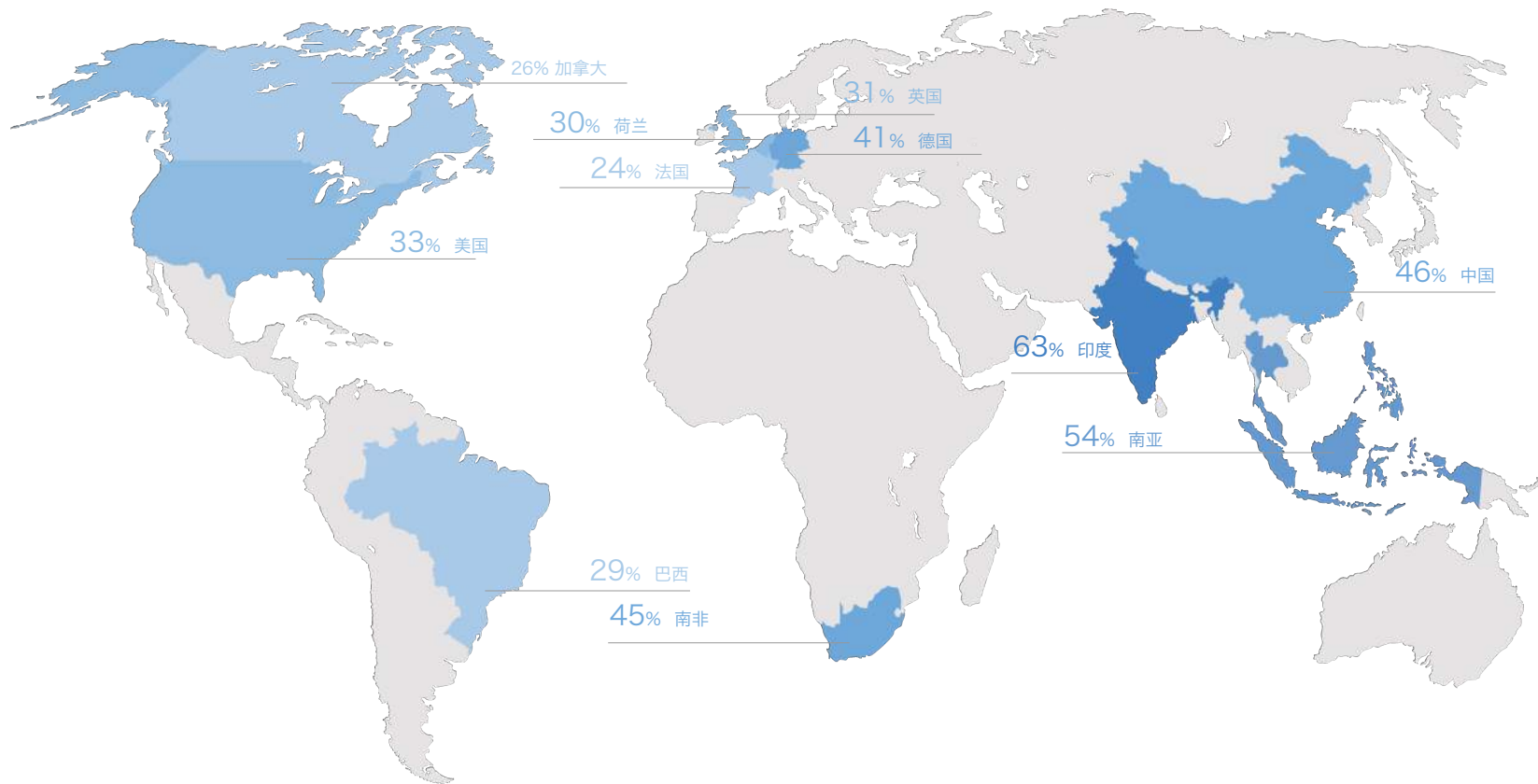
越是经济快速发展的国家，对于人才竞争激烈的感知就越明显。美国、中国、印度的招聘负责人们对于人才竞争的感知均超过全球水平，其中美国排名第一。而荷兰、巴西则对人才竞争的感知低于全球水平。





招聘团队的预算花在哪里？

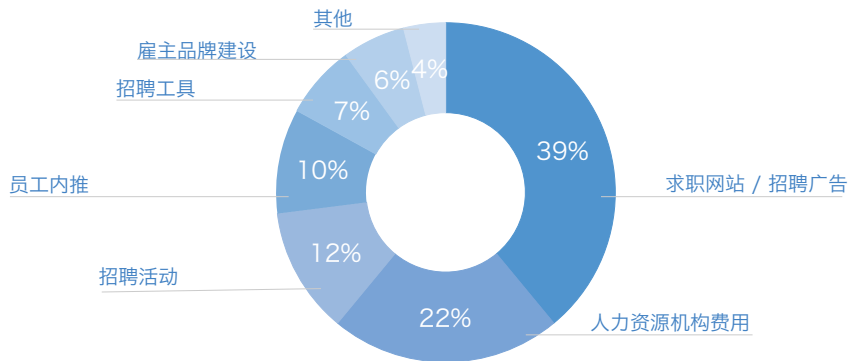
全球各地将增加 2017 年预算的招聘负责人比例



大多数团队将预算用于招聘广告和招聘工具

招聘人员表示，第三方网站或求职网站是优质人才的主要来源，因此招聘团队的大部分预算都用于招聘广告等更为传统的策略。但是，被誉为最重要趋势之一的雇主品牌建设却是招聘团队投入最少的领域。

您目前招聘预算的详情如何？



吴伟涛

华为

人力资源管理部副总裁

“

一个企业对雇主品牌的战略定位决定了它的行为和策略，如果一个企业对雇主品牌是短期的小投入，那我认为很难衡量雇主品牌的产出。对雇主品牌的投入应该是中长期、战略性、持续性的，想明白这一点，对雇主品牌的预算和人力投入就会不一样。

”

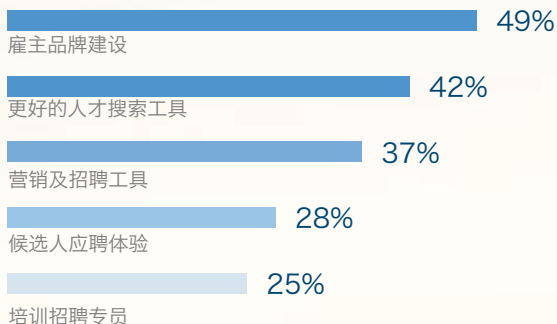


如果没有经费限制，招聘负责人就会投资于雇主品牌建设和招聘工具

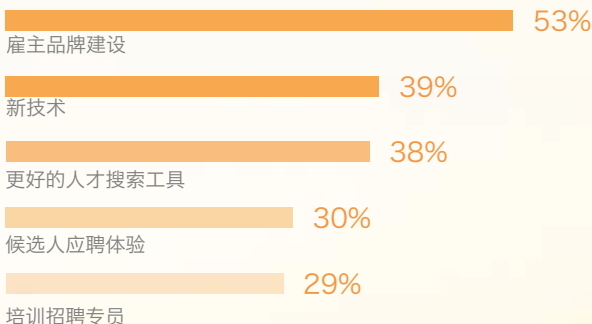
如果预算不成问题，大多数招聘负责人都会优先考虑投资于长期策略，如品牌建设、招聘工具、应聘体验、提高团队技能等，而不是满足一些短期需求。您可以参照下表，为 2017 年作出规划。

假如预算不封顶，您最想进行投入的是哪三个方面？

中国



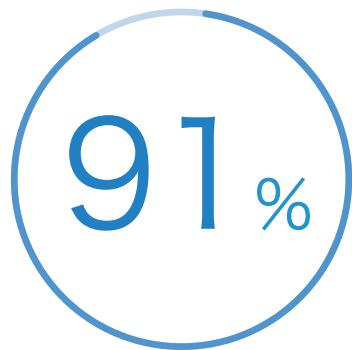
全球



雇主品牌建设的影响力

虽然招聘负责人对雇主品牌建设投入不足，但他们认同其影响力

大多数招聘团队只将一小部分预算用于雇主品牌建设。但是，下面的统计数字显示，绝大多数负责人认同其重要性。造成这种矛盾现象的原因之一在于：雇主品牌建设的投资回报率难以衡量，且大多数团队无法证明提高人才输送渠道质量与加大品牌建设力度之间有着直接关联。



的中国人才招聘负责人认为，雇主品牌对他们聘请优秀人才的能力具有显著影响

“

最重要的是雇主品牌。尤其对于刚刚毕业的学生，他们对职场还不了解，企业需要向他们传递雇主品牌。我们重视技术、渠道等招聘工具，但真正吸引员工加入企业的核心还是雇主品牌。

”



唐坚豪

上海医药集团股份有限公司
人力资源部总经理、高级经济师



张艳

联想

人力资源高级总监、全球招聘负责人

“

我认为人才也很看重公司想做的事情和个人想做的事情的一致性，这也是雇主品牌的体现，因此我们会介绍公司的业务发展，公司的文化、使命与愿景等。

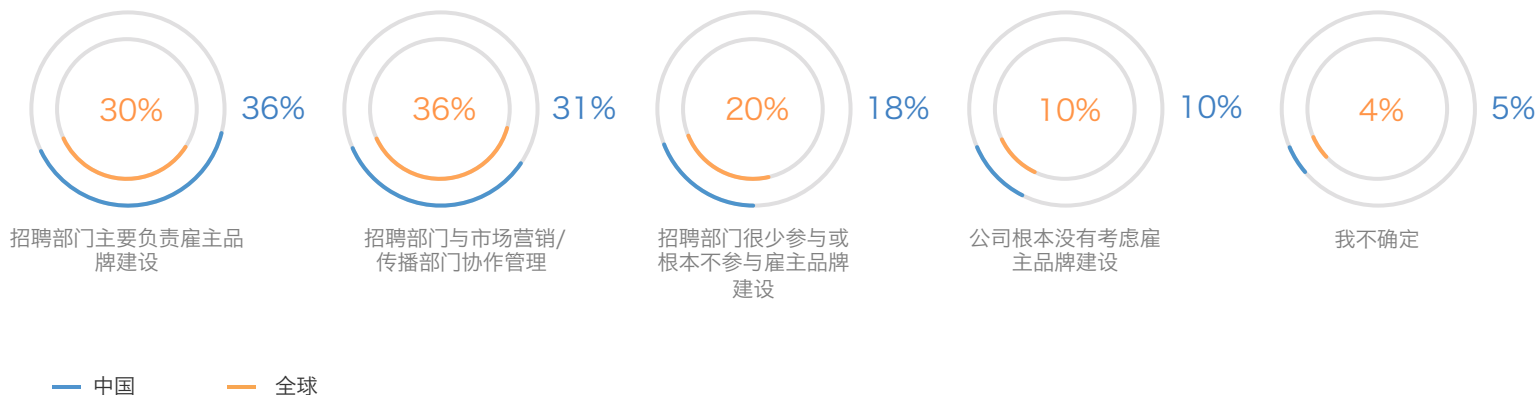
”

对于许多团队来说，与市场营销部门合作是雇主品牌建设的关键

在中国，虽然 36% (相比于全球的 30%) 的人才招聘负责人表示，他们的团队主要负责雇主品牌建设，但是许多招聘团队在这方面的投入仍捉襟见肘。

正因如此，他们正在寻求市场营销合作伙伴的支持。具体措施包括共同负责社交媒体渠道和物料制作，以及利用市场营销的推广策略。

谁负责管理贵公司的雇主品牌？



张艳
联想

人力资源高级总监、全球招聘负责人

“

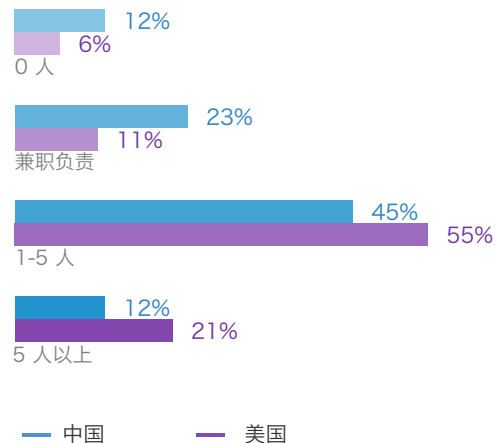
在联想，雇主品牌部分是HR的工作范畴，但雇主品牌与产品品牌是不可分割的，雇主品牌是HR和业务团队、市场团队共同的努力的结果。当然，招聘团队可以做很多，特别是从HR的角度做一些工作。

”

超过一半的公司有专人负责雇主品牌，其中大多是小型团队

相较于美国的76%，只有 57% 的中国招聘负责人表示，他们有全职人员来管理雇主品牌。因为得到了市场营销合作伙伴在人力和资源上的支持，因此中国招聘团队中，负责管理雇主品牌的人数更多保持在1到5人之间。

贵公司有多少人负责管理雇主品牌？



企业文化能有效吸引候选人的注意力

候选人和招聘人员一致认为，要与其他雇主区别开来，企业文化起着重要作用。但是，当人才真正考虑接受一份新工作时，晋升机会、工作的挑战性和薪酬福利依然是首要考虑因素。

招聘人员:

您觉得贵公司的哪些方面对候选人有吸引力？

1 公司文化

2 公司的总体方向

3 职业发展机会

候选人:

在考虑未来雇主时，哪些信息会有所帮助？*

1 公司文化和价值观

2 津贴福利

3 产品或服务

人们在换工作时，会考虑哪些因素？*

1 晋升机会

2 工作的挑战性

3 薪酬福利



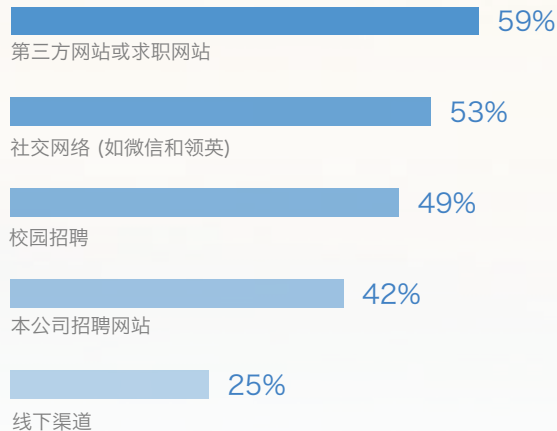
*资料来源:《2016 年中国人才趋势报告》。阅读报告以了解更多中国人才趋势



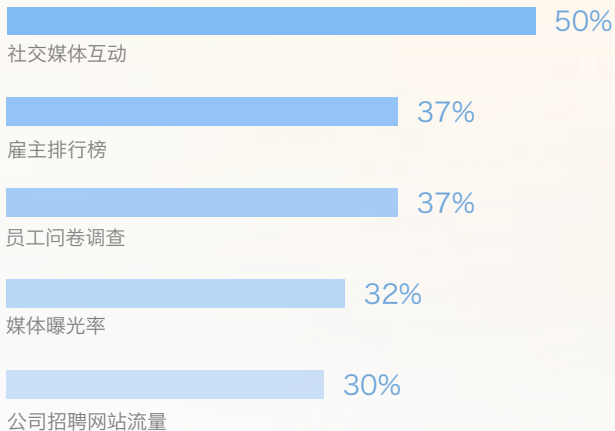
社交媒体在推广和衡量雇主品牌方面的作用日益重要

大多数团队依靠第三方网站、求职网站和社交媒体来产生品牌认知度。除了社交媒体指标以外，第三方网站和校园招聘等渠道都较难衡量雇主品牌的工作成效，因此招聘团队发挥创造性，他们还将目光投向最佳雇主奖和内部员工调查数据等。

您建设雇主品牌的最佳渠道是什么？



您衡量雇主品牌的最主要方式是什么？



张艳

联想

人力资源高级总监、全球招聘负责人



每个企业在衡量品牌上都有自己的方法论，衡量雇主品牌的全貌很难，有时候人和人之间更信任口碑传播。但我们可以利用一些第三方数据作为一个窗口来看，比不去衡量要好很多。



A low-angle, shallow depth-of-field photograph of a person running in a park. The runner is wearing black leggings and colorful sneakers, with their right leg lifted. A metal railing is in the foreground. The background shows a city skyline with tall buildings and greenery.

展望未来: 2020 年人才招聘趋势

“大数据”、公司使命及自动化是未来招聘的主要趋势

鉴于招聘人员表示人力和预算有限，因此招聘团队正在寻找自动化方式来甄选候选人和消除偏见。使用“大数据”和创新的面试工具也顺理成章地成为未来的关键趋势。公司使命、多元化候选人和雇主品牌建设也正成为重要趋势。

未来 5-10 年塑造招聘行业的五大趋势



— 中国 — 全球



如何获取定制化的大数据行业报告？您可以联系领英大数据团队connectinchina@linkedin.com

“

随着信息技术，个人技能的发展，人的独立存在意识会越来越强，人和组织的关系会越来越平等。因此，当人对组织的依赖被打破时，对人才的吸引会越来越重要，HR也会越来越从被动到主动，变“招”为“找”。

”



付刚

途牛

人力资源中心副总经理

“

大数据招聘是一种思维，我们也在建设自己的人才库，进行人才分析，这需要积累足量的数据，让量变转化为质变。我相信大数据很重要，但谁能成为大数据招聘的赢家，这是业内人士的重要课题。

”



吴伟涛

华为

人力资源管理部副总裁

“

通过候选人的职业档案来了解他们，但我们不仅需要分析候选人的经验，还需要了解他们的动机、目的和心态。未来我们需要更多创新的方式来了解候选人。

”



Carlo Perone

诺华

人力资源高级副总裁

下一步

深入了解更多人才招聘专题，并进一步了解领英：

1

详细了解候选人的看法：

[《2016 年中国人才趋势报告》](#)

2

获取更多行业洞察：

[更多领英中国行业人才报告](#)

3

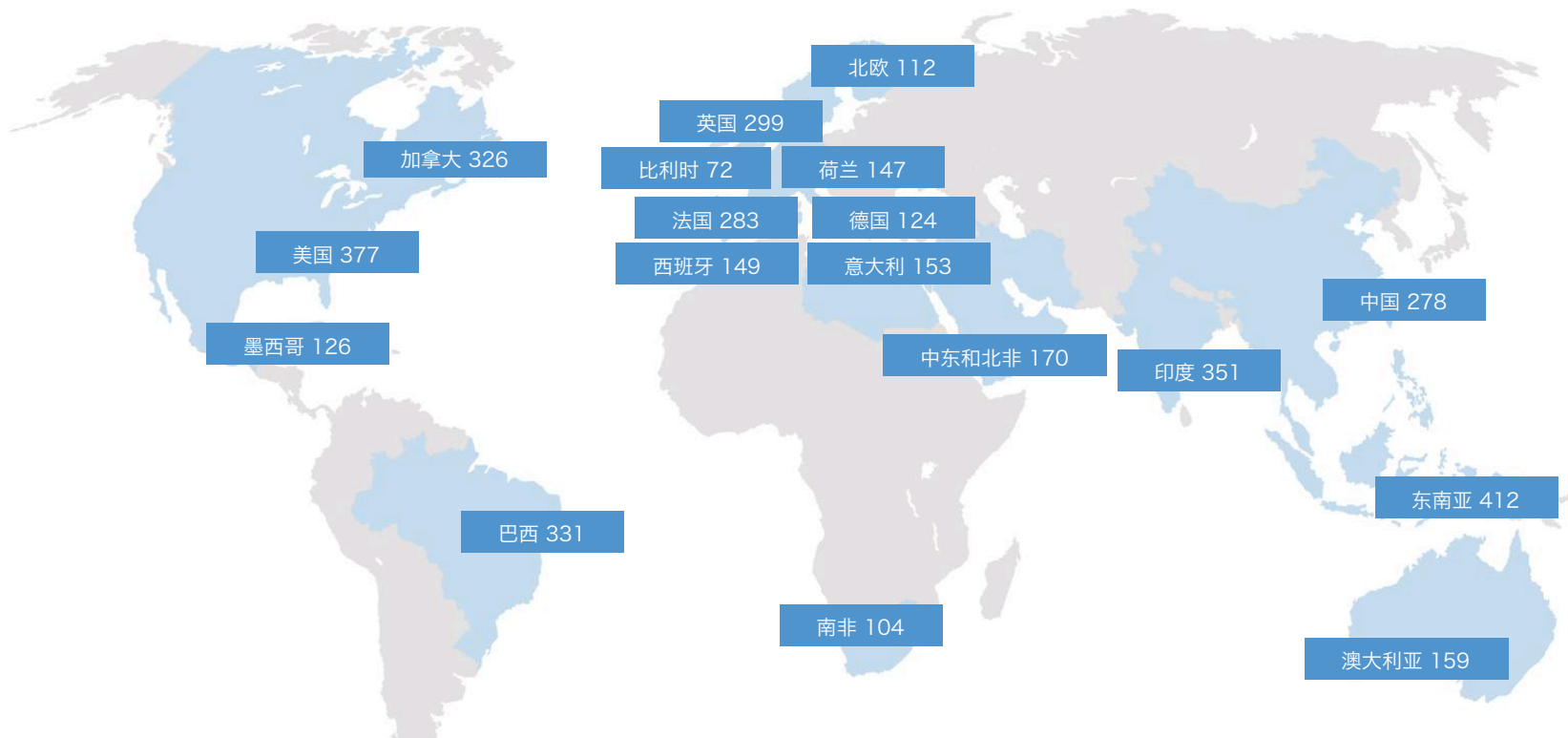
了解领英人才解决方案：

[领英中国征才解决方案官方网站](#)



调查方法

我们调查了 278 位招聘决策者，他们都在中国企业人力资源部门工作，担任经理或以上职位，且在公司招聘解决方案预算方面有一定的决策权。这些受访者都是领英会员，我们根据他们的领英档案将他们筛选出来，并通过电子邮件与他们联系。



关于领英人才解决方案

使用全球最大的职业社交网络来吸引和招聘顶尖人才。领英人才解决方案可以帮助您物色人才、发布招聘广告、建设雇主品牌以及打造出色的内推计划。

[访问领英网站](#)

与我们联系

电话: 400-010-6277

邮箱: connectinchina@linkedin.com

关注领英微信公众号: @LinkedInChinaHR



作者

研究人员



Allison Schnidman
高级市场研究经理



Lorraine Hester
市场调查经理



Peer Plunkte
研究助理

作者



Lydia Abbot
助理内容营销经理



Maria Ignatova
全球内容营销主管



Cecilia Wang
领英中国智库负责人



Lily Li
领英中国智库研究员