

2015年领英中国互联网行业人才库报告

LinkedIn Talent Solutions

引言

互联网行业：风口起飞，成就未来

“互联网+”的浪潮下，人们工作生活的方方面面都被网络的力量席卷，在相互的连接中寻找创造新的可能性。在互联网行业中，巨头的帝国版图不断拓展，而新晋的玩家也在寻找颠覆的机会。

支撑着行业快速发展的，是每一个企业中的精英人才。利用信息技术的专业技能，不断开发新的产品和模式；利用敏锐的商业洞察和学习能力，把握商机。

领英作为全球最大的职业社交平台，帮助您了解互联网行业人才现状，并帮助您精准地寻找与吸引到最合适的人才。我们根据领英在中国境内互联行业人才库的数据分析汇总，发布本报告。

02 引言

03 领英中国互联网行业人才库概览

04 教育背景

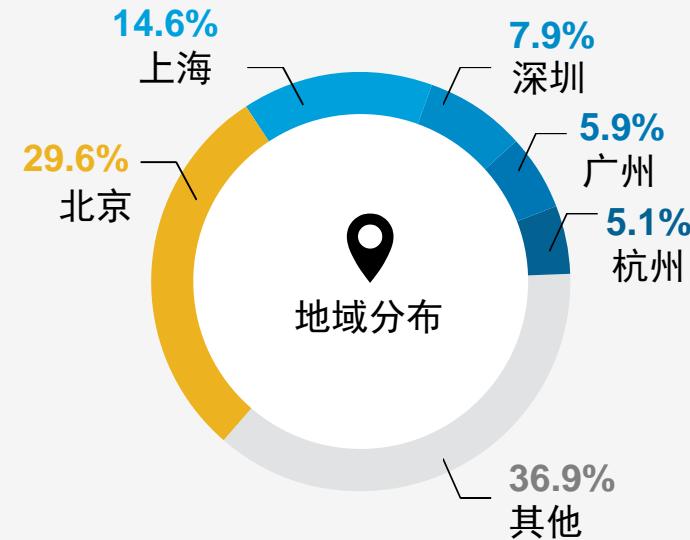
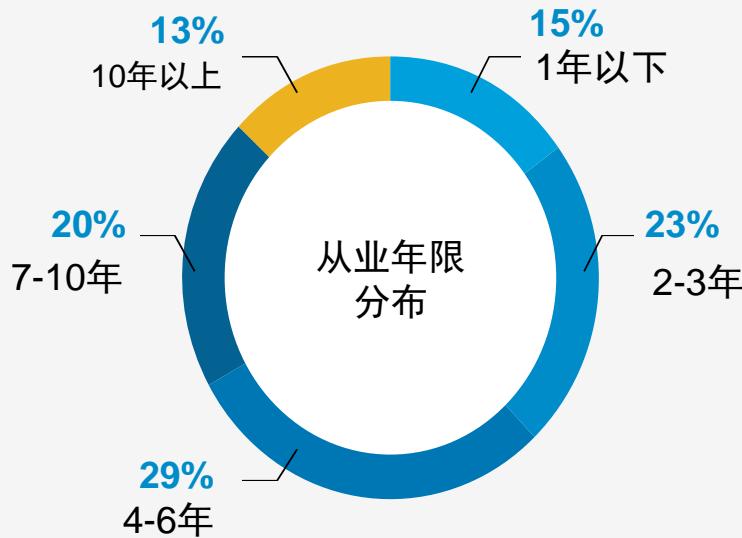
07 职业背景

11 人才流动状况

互联网行业的众多精英人才汇聚在领英



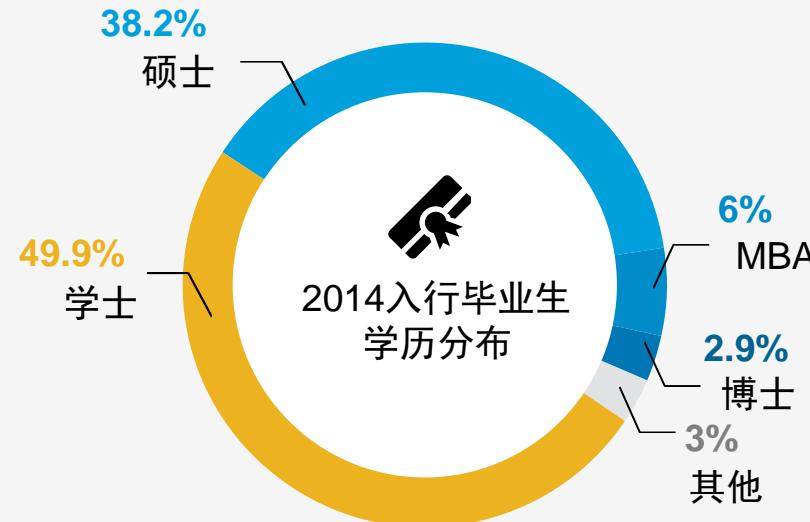
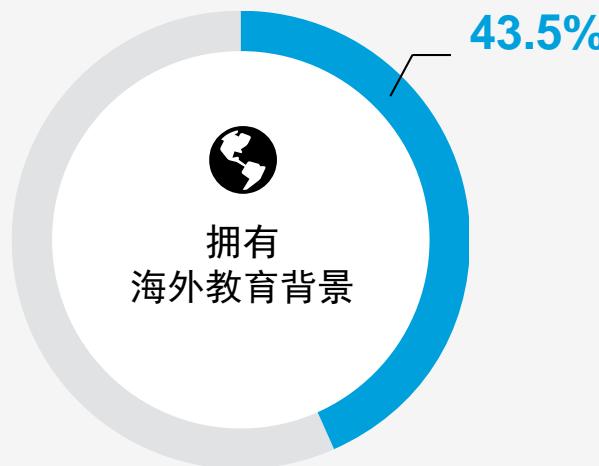
领英人才库中汇聚了许多经验丰富、背景多样的精英人才。其中，互联网行业人才达**28万+**，他们的平均从业年限为**5.87**年，远远低于其他行业，可见行业飞速发展带来人才的加速流动。



教育背景与学历分布



互联网行业有近半数人才曾经赴海外留学，良好的教育背景和开阔的视野为之后在行业中的快速成长提供了坚实基础。



重点毕业高校

Top10
国内
高校



1 北京大学



2 浙江大学



3 清华大学



4 上海交通大学



5 北京邮电大学



6 华中科技大学



7 武汉大学



8 复旦大学



9 北京航空航天大学



10 中国人民大学

Top10
海外
高校



1 香港中文大学



2 香港大学



3 香港理工大学



4 新加坡国立大学



5 香港科技大学



6 加州大学伯克利分校



7 斯坦福大学



8 悉尼大学



9 加州大学洛杉矶分校



10 香港城市大学

Top10 专业



在互联网行业，计算机类和工商管理类的专业背景无疑是最受关注和重视的。

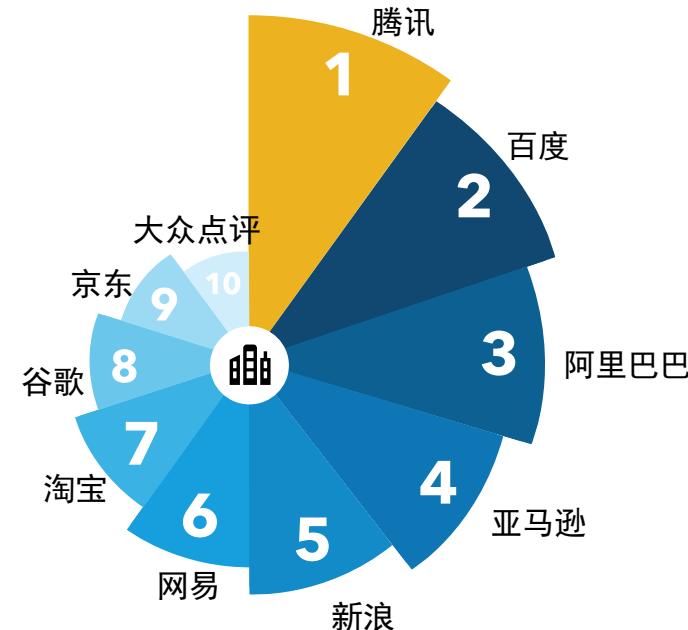
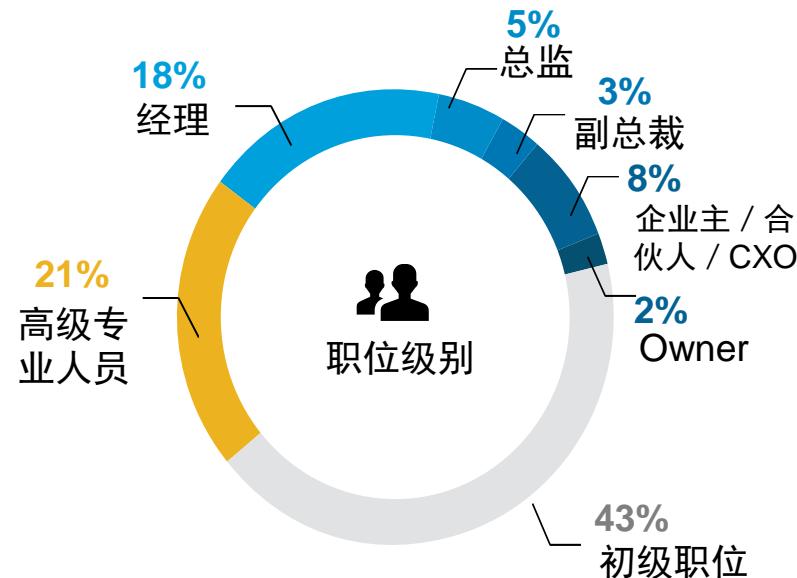
同时，语言、传媒、经济等侧重沟通管理能力的专业，以及电子、数学、工程等侧重技术与实操能力的专业也受到青睐。

- | | | |
|----|-----------|---|
| 1 | 计算机 | 8 |
| 2 | 工商管理 | 8 |
| 3 | 语言文学 | 8 |
| 4 | 电气与电子工程 | 8 |
| 5 | 新闻、媒体和通信 | 7 |
| 6 | 经济 | 7 |
| 7 | 工业工程和管理科学 | 6 |
| 8 | 数学 | 6 |
| 9 | 工程 | 5 |
| 10 | 法律 | 5 |

职级分布与重点企业



经过多年的职场历练，领英人才库中的互联网行业精英在各大企业中担任高级专业人员、经理、总监等重要岗位，具备优秀的专业素质和能力。



主要职能



企业中工程、信息技术等专业性职位最为重要，销售、人力资源等传统职能仍然不可或缺，而运营、产品管理等新兴职能岗位也将发挥越来越大的作用。



关键技能



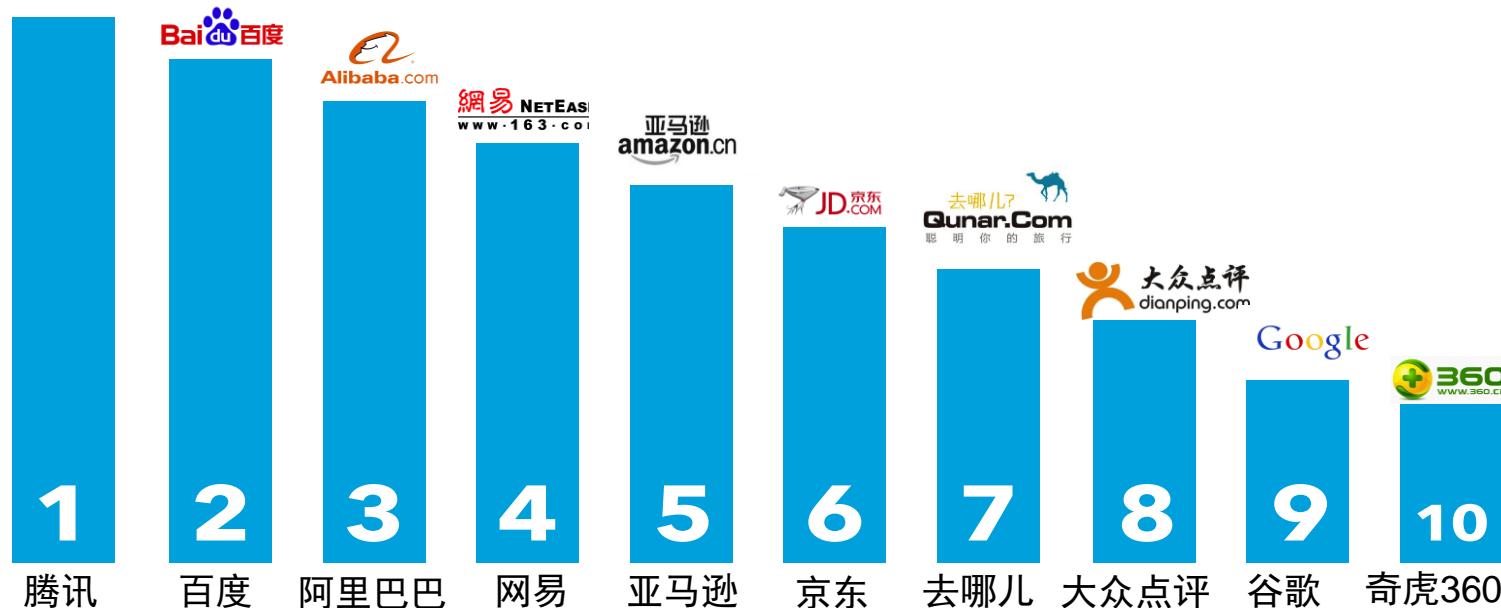
除了微软办公软件之外，java、Linux、Python、MySQL、C++、HTML等计算机专业技能、综合管理技能和社交媒体成为了互联网人才掌握最多的技能。



2014年招聘应届生最多的公司

互联网行业的蓬勃发展也对人才的数量和质量提出了更高的要求。从2014年的毕业生去向看，BAT三巨头不仅是行业的领导者，在校园雇主品牌建设和人才吸纳上同样位于前列。

Tencent 腾讯



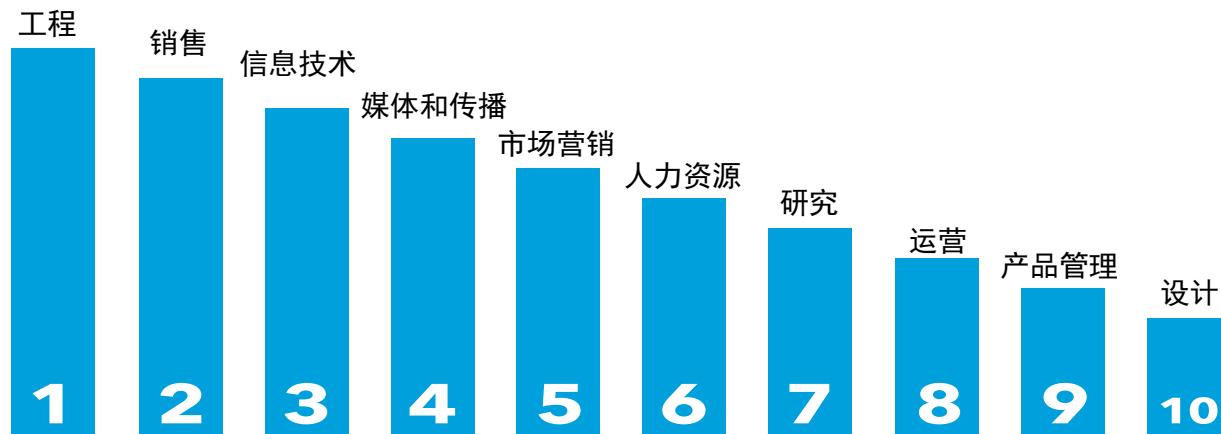
行业人才流动状况

互联网行业人才流动率较高，这在一定程度上是由行业、企业的快速变化和发展决定的。各个职能员工的流动性不同，其中工程、销售、信息技术岗位的流动性最高。

平均在职时间



各职能流动率排名



平均转行年限

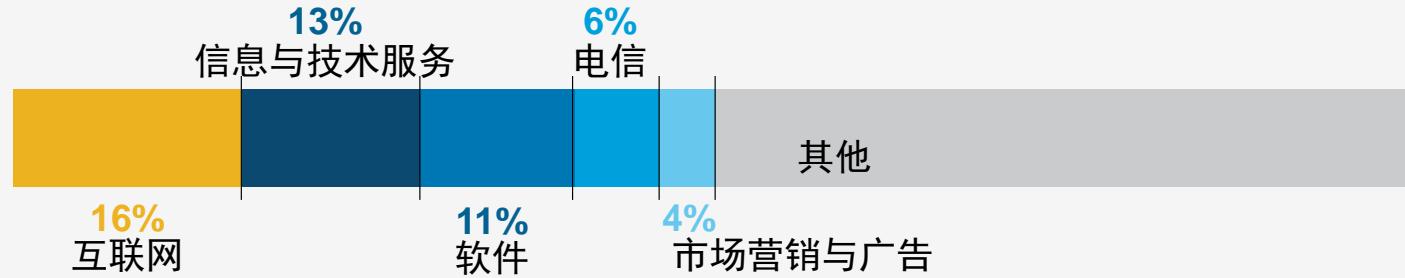


流入与流出方向

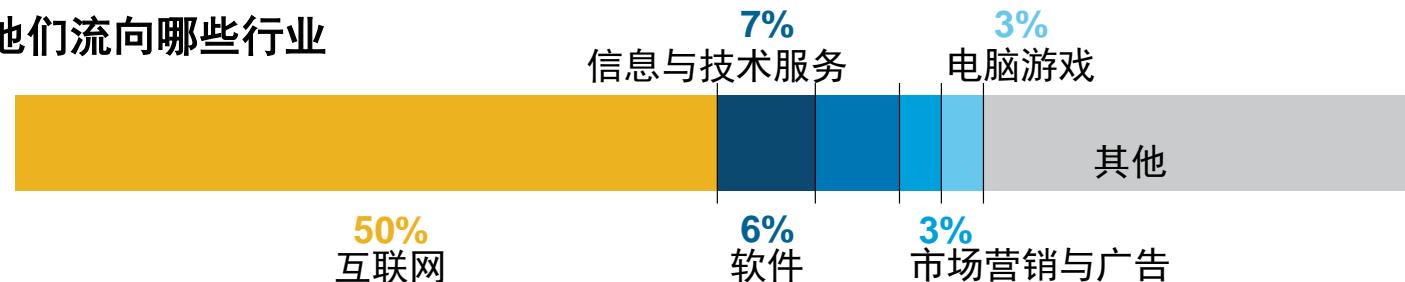
在人才流动中，有84%行业外人才流向互联网行业，而仅有50%互联网人才流向其他行业，可见互联网行业在人才竞争中处于优势。



他们来自哪些行业



他们流向哪些行业



2015 人才趋势报告

帮助现代招聘人员了解：
中国人才职业发展的需求

LinkedIn Talent Solutions



引言

现在，职业发展道路呈现前所未有的流动性。在整个职业生涯中，人才之间的联系更加紧密，消息更加灵通，对新机遇持有更开放的态度。

本报告将深入探讨人才在求职历程各个阶段的想法。这些数据为您提供一份蓝图，帮助您在瞬息万变的人才市场中成功吸引、接触和招募理想人才。

关于本报告

这是领英第二份年度人才趋势报告，内容全新设计，旨在探索人才从求职到入职的整个历程中所运用的谋职策略。

我们在 29 个国家/地区调查了 2 万多名职场人士，其中包括 950 名中国职场人士，以更好地了解他们在求职各个阶段的态度和做法。

您了解人才有哪些需求吗？答案就在后面，请继续阅读。

索引

17 内容提要

18 2015 年人才趋势总览

22 人才行为

25 首次联系

29 面试经历

35 最终决定

39 报告总结

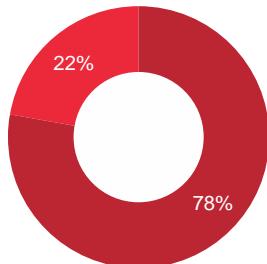
40 调查方法

42 作者简介

内容提要

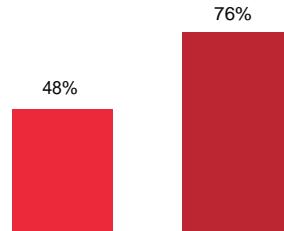
在中国吸引和招聘顶尖人才的三大洞察

78% 的职场人士属于被动型人才

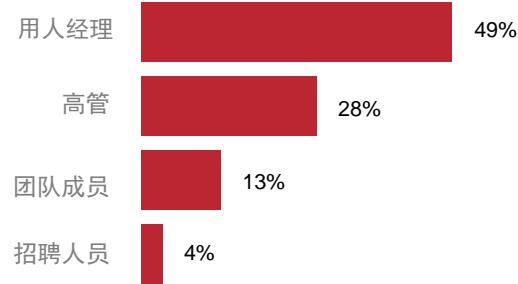


● 被动型
● 主动型

满意度并不等同于忠诚度



用人经理在候选人的决定中发挥着最重要的作用



您目前的求职状态是？

您对目前职位的总体满意程度如何？

您在评判一段面试经历时，与谁的交流起到最决定性的作用？

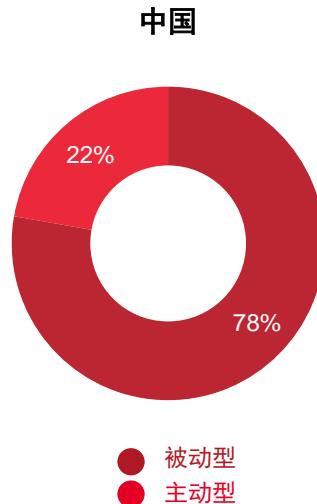
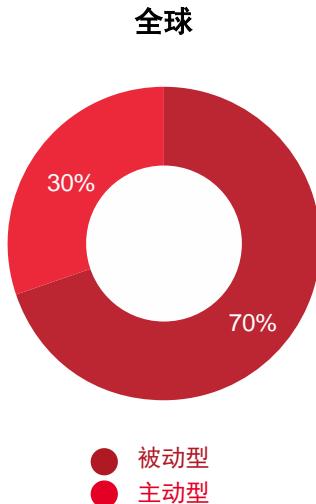


2015 年人才趋势总览



中国的被动型人才比例高于全球平均水平

与世界其他国家/地区的职场人士相比，中国的职场人士主动寻找新工作机会的可能性相对较低。因此，越来越多的招聘人员通过职业社交网络接触被动型人才，同时雇主品牌在吸引人才注意力方面也具有重要作用。



被动型人才可能：

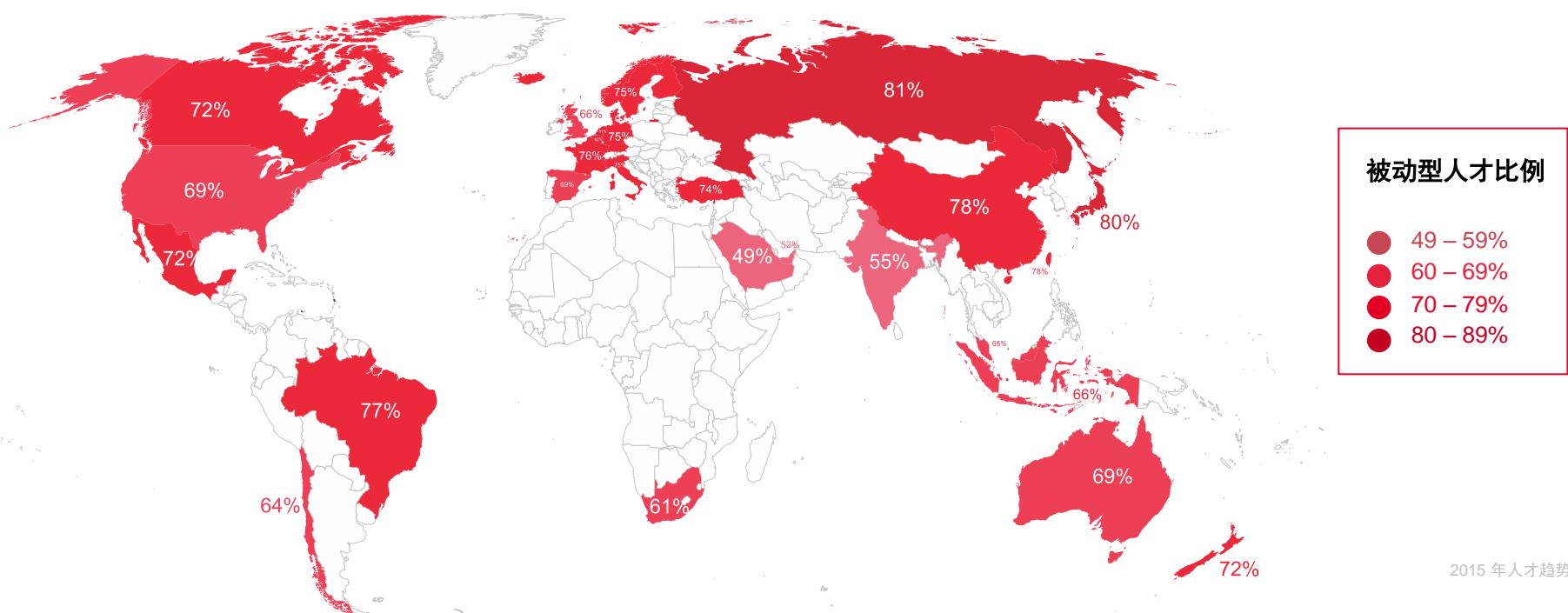
- ✓ 借助个人关系网了解机会
- ✓ 愿意与招聘人员沟通
- ✓ 完全满意现有工作，不愿意变动

主动型人才可能：

- ✓ 正在主动寻找工作
- ✓ 每个星期看几次招聘信息

全球被动型人才

如果您在多个国家/地区招聘人才，可以参考这张地图。一个国家/地区的人才资源越被动，您就越需要利用雇主品牌吸引人才的注意力，并且要主动联系人才，提供新工作机会。



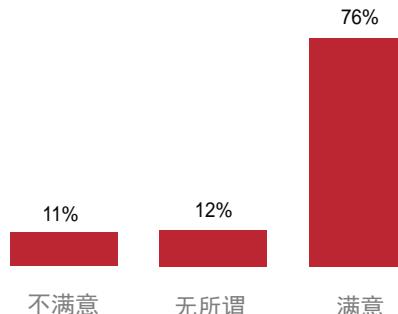
被动型人才比例

- 49 – 59%
- 60 – 69%
- 70 – 79%
- 80 – 89%

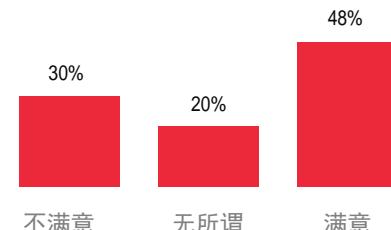
满意的员工也可能主动去找工作

几乎半数的主动型人才均对当前工作感到满意，因此员工的满意度并不能保证忠诚度。您必须打破陈规，采用更科学的方式，例如通过大数据追踪员工的行为，才能准确衡量并提高员工的忠诚度和敬业度。

被动型人才的工作满意度



主动型人才的工作满意度



76% 的被动型人才满意当前工作

48% 的主动型人才满意当前工作



人才行为

职场人士在不断拓展职场人脉和提升个人品牌

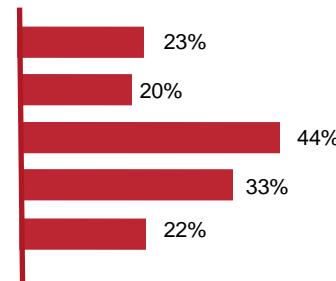
主动型人才用更多时间进行求职相关活动，而被动型人才则将相同的精力用于职业社交。因此，即使优质候选人并未积极主动地谋求职位，您也可以通过职业社交网络与他们接触。

上月最常见的职业发展活动

主动型人才



被动型人才

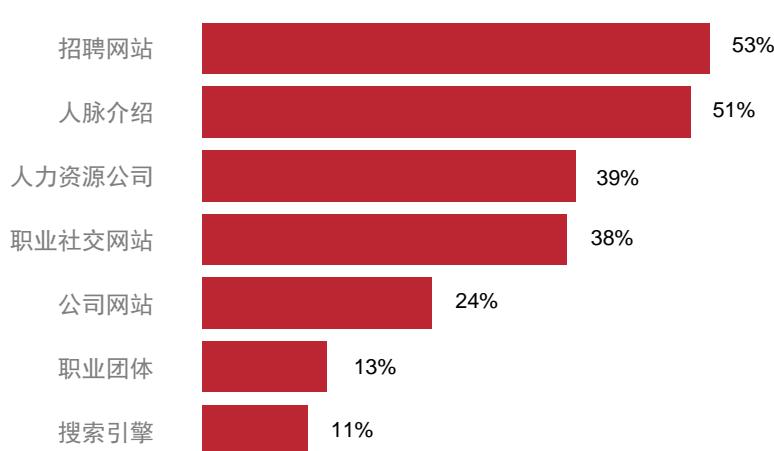


您在近 1 个月内做过哪些事情?

中国人才利用互联网和人脉关系寻找新工作

当中国的人才打算寻找新工作机会时，他们会使用招聘网站，同时联系朋友和同事。您的员工是企业的形象大使，因此要充分利用他们的人脉圈，优化雇主品牌效应。

最受欢迎的求职渠道



很多职场人士依靠朋友和同事发现新机会。您是否知道大家如何评价贵公司的工作环境？

让员工成为雇主品牌代言人，大幅提升招聘效果。

您使用哪些渠道寻找新工作机会？



首次联系

与其举棋不定，不如主动出击

下一次当您犹豫是否主动联系人才时，请记住中国大部分职场人士都对工作机会感兴趣。

愿意与招聘人员沟通的人才比例



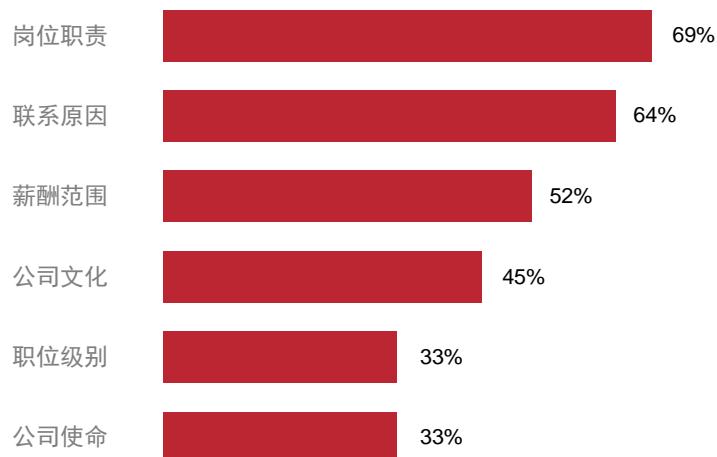
78% 的全球人才有兴趣与企业或人力资源公司的招聘人员交谈。

对于与企业内部招聘人员或人力资源公司的猎头谈论新工作机会，您有多大兴趣？

首次联系：人才希望了解的信息

当您第一次就新工作机会与职场人士联系时，请详细介绍职责范围及他们胜任该职位的原因。

人才希望首先了解的信息



在使用 InMail？大部分职场人士在奔忙的间隙阅读 InMail，所以第一封 InMail 就应提到他们感兴趣的信息，吸引他们注意。

看看哪些是重要内容，哪些是次要内容，让您赢得更高的 InMail 接受率，有效吸引人才的注意力。

领英 InMail 三大攻略

1

先从公司关注者入手

领英招聘专版关注者的 InMail 回复率比非关注者高出 81%。

2

周末不是谈工作的好时机

职场人士在周六的 InMail 回复率比工作日低 16%。

3

越接近周末，回复率越低

与周五上午 9 点至 10 点之间发送的 InMail 相比，周四同一时段的 InMail 回复率高 12%。



面试经历

面试是招聘成功与否的关键

无论您如何充分地向候选人展示一份工作，几乎所有人参加面试时对职位和公司仍犹豫不决。

成功的面试能为您赢得顶尖人才，而失败的面试则让您功亏一篑。

83%

的人才表示，负面的面试经历会改变他们对心仪职位或公司的看法

87%

的人才表示，良好的面试经历会改变他们对原本持犹豫态度的职位或公司的看法

49%

的人才表示最重要的面试是与未来经理的面试

面试经历对人才的最终决定产生极大影响

职场人士都明确表示：面试经历是他们决定加入公司还是继续求职历程的重要因素。

面试对于中国人才最终决定的重要性



当您决定是否加入一家公司时，整体面试经历有多重要？

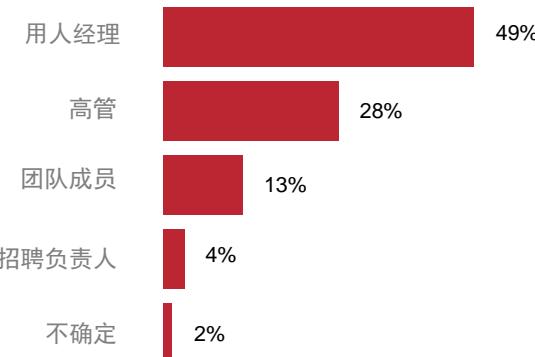


如果面试结束后，候选人决定不加入贵公司，建议您与整个团队、用人经理及 HR 团队一起，共同探讨如何为每一位求职者带来正面难忘的面试经历。

面试经历中中国人才看重的因素

人才争夺战日益激烈。用人经理应该积极展现雇主品牌，在众多企业中脱颖而出，吸引优秀人才。

面试中最重要的因素



良好面试经历的重要因素



您在评判一段面试经历时，主要依据是同哪个人的交谈？

除了考虑同未来经理或未来团队的面试过程外，您在评判一段面试经历时，主要依据是哪项因素？

面试后保持联系

面试后不要销声匿迹。求职者希望在面试后得到消息，了解其申请进度的最新情况。

人才希望何时收到您的消息



77%

职场人士期望通过电话接收
好消息

65%

职场人士期望通过电子邮件
接收坏消息

亲自通知的好消息最具影响力



打电话通知录用，让求职者感到自己与
与众不同。

面试后，您希望何时收到招聘企业或人力资源公司
关于相关职位的消息？

超越人才期望

在求职历程中，知道如何为求职者带来惊喜的企业往往最能吸引人才。

无论求职者最终是否选择入职贵公司，在面试后提供反馈，能体现贵公司重视他们的个人发展。

94%

的人才希望得到面试反馈

41%

的人才曾经得到过面试反馈

小贴士

把握更多机会，让候选人在贵公司有良好的经历。不加入贵公司的求职者与加入您团队的求职者相比，二者对贵公司声誉具有同等影响力。

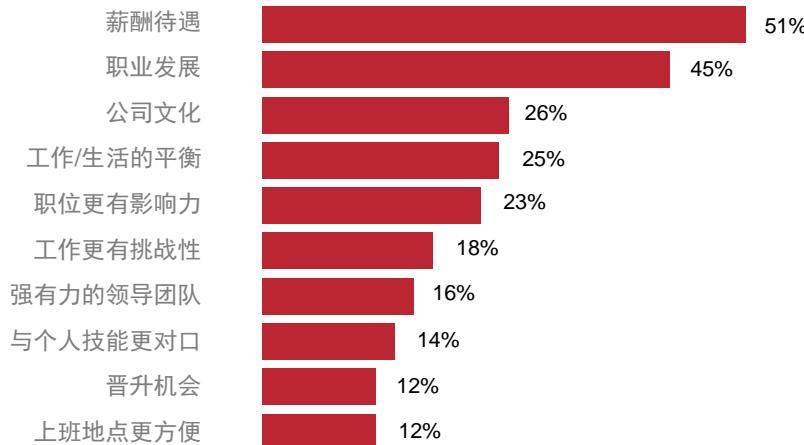


最终决定

让更多优秀人才成为您的雇员

当求职者考虑是否接受一份工作时，薪酬和发展是最重要的因素。
了解不同因素之间的差异，有助于提高求职者接受职位的比率。

中国人才考虑接受工作时的首要因素



在下述因素中，吸引您接受新工作机会最重要的三项因素是什么？

94%

的人才表示与未来经理保持联系，
会更快接受新工作

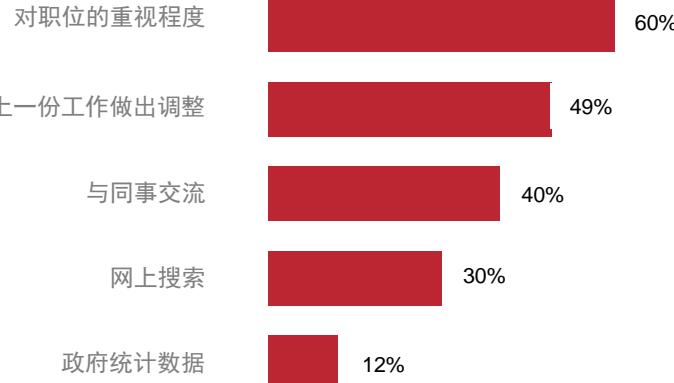
89%

的人才表示与招聘人员保持联系
，会更快接受新工作

谈判薪酬： 人才相信自己的直觉和经验

大部分职场人士依靠自己的判断和过往经验确定公平的薪资报酬

人才衡量薪酬的基准



您如何衡量和确定合理薪酬？



设定切实可行的期望值，如实回答有关职责和工作量的相关问题，让候选人决定公平合理的薪酬范围。

薪酬谈判的目标是提供合理薪金，保持开放态度。而最重要的是，让求职者感觉受到重视。

对于人才而言，求职过程中什么事情最令人失望？

“

招聘就像闪婚一样，和对方匆匆见过几面就结婚了。我希望上岗几天试试，这样才能真正确定这份工作是否适合自己。

套话连篇，轻易许诺，下午6点后才给我打电话。

面试后没有反馈，真的很难过。我怎么知道哪些地方需要改善？

许多地方不够透明。事先提供更多信息，能让双方节约大量时间。

没有受到重视让我很失望。给我介绍工作前，希望招聘人员能够理解我的专长和求职期望。

招聘过程太漫长了！能加快流程就好了。

”

总结

我们希望本报告为您提供全新洞察，让您了解整个求职历程中人才的期望，并提供几个新方法，帮助您完善招聘策略。

五个方法教您使用本报告中的数据：

1. 投资于人才常用的求职渠道 (第 12 页)
2. 最初与求职者联系时，包含他们最关注的信息 (第 15 页)
3. 与用人经理和领导层合作，打造卓越的面试体验 (第 20 页)
4. 面试结束后，与求职者始终保持联系 (第 21 页)
5. 关注人才考虑接受新工作时最看重的因素 (第 24 页)

了解人才期望，最佳的方式是主动发问。我们相信，这些方法能稳固您与候选人的关系，并最终让您招募到更优秀、满意度更高的人才。

调查方法

领英人才趋势调查于 2015 年 2 月和 3 月期间进行。

调查对象被问及与求职各个方面相关的态度和观点。

领英通过全球 20,931 位会员收集调查回复，这些会员目前均担任一定职位。本调查的整体误差范围是 $\pm 0.68\%$ ，置信区间为 95%。



作者简介



Sam Gager

领英征才解决方案
研究顾问

Sam 是领英研究团队的资深研究员。他和他的同事主要负责从领英专有数据中挖掘基于数据的洞察。



Alyssa Sittig

领英征才解决方案
市场营销副经理

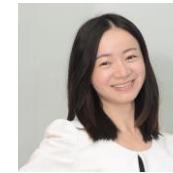
Alyssa 是一位数据驱动的内容营销专家，致力于使用领英数据帮助职场人士提供工作效率，助其取得成功。



Ryan Batty

领英征才解决方案
市场营销总监

Ryan 认为卓越的讲故事能力能够传递富有意义的观点。他带领营销者团队收集和分享洞察、观点与故事。



Cecilia Wang

领英征才解决方案
市场营销经理

Cecilia 是领英中国的员工，擅长通过数据形成洞察，她致力于为企业 HR 提供有价值的资讯，帮助他们更高效地与人才连接。

关于领英征才解决方案

领英征才解决方案团队为各种规模的企业提供招聘方案，帮助企业寻找、吸引并聘用最优秀的人才。

领英成立于 2003 年，致力于向全球职场人士提供沟通平台，并协助他们事半功倍，发挥所长。领英是世界最大的职业社交网站，目前拥有 3.64 亿会员，其中包括世界财富 500 强公司的高层管理人员。



关注我们的微信
@LinkedInChinaHR



订阅我们的博客
Talent.linkedin.com/blog



查看我们的 SlideShare
slideshare.net/linkedin-talent-solutions



拨打我们的热线
400-010-6277



获得其他洞察
cn.talent.linkedin.com



通过领英联系我们
<https://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions>