

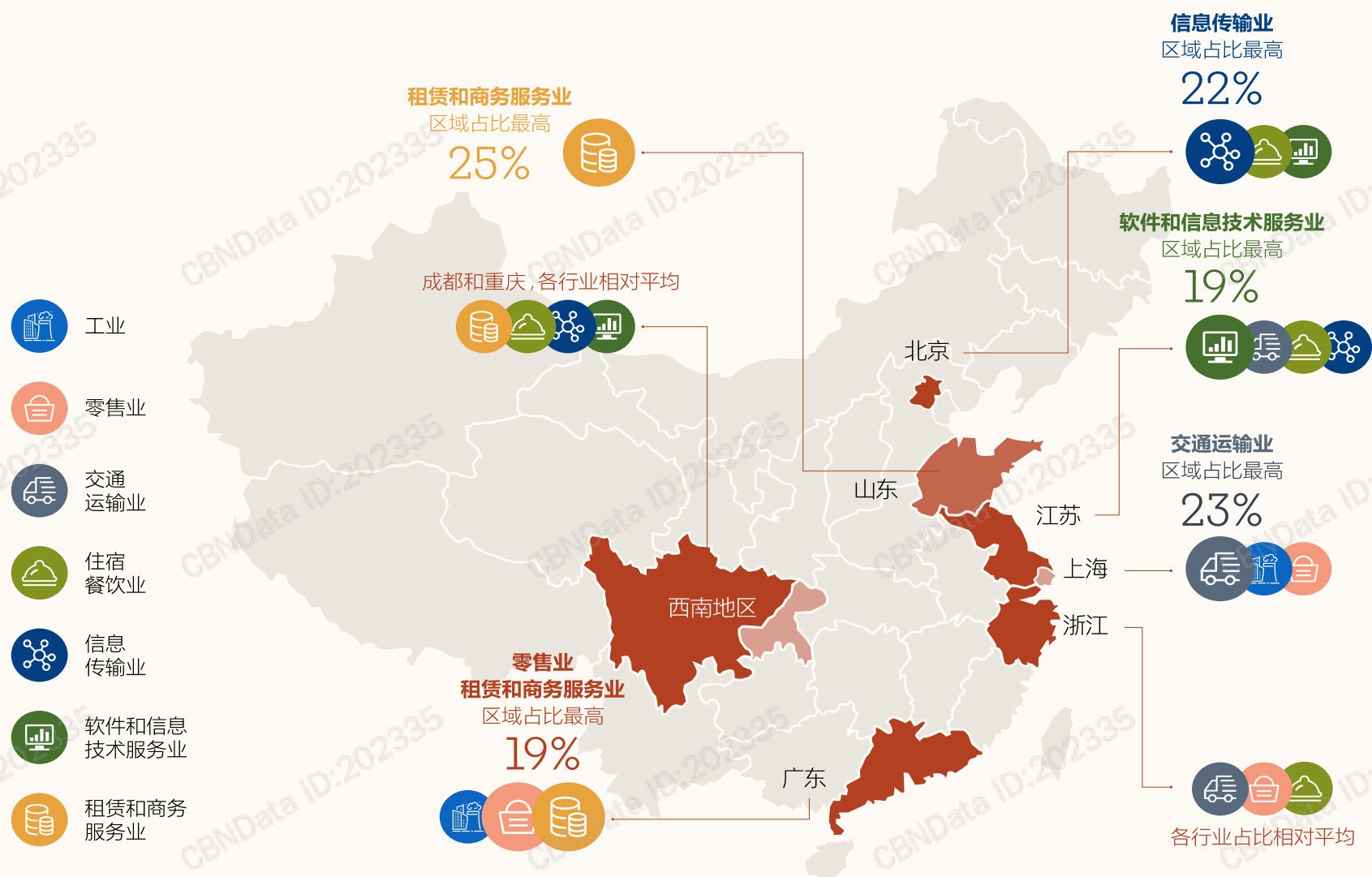
领英中小企业人才市场环境洞察报告

我国中小企业总数超过 3000 万¹，贡献了我国 50% 以上的税收，60% 以上的 GDP，70% 以上的技术创新，80% 以上的城镇劳动就业，以及 90% 以上的企业数量²。中小企业是中国国民经济和社会发展的生力军，也是创造就业岗位的重要源泉。在不寻常的 2020 开年，中小企业受到了较大的冲击。作为全球职场社交平台，LinkedIn (领英) 以人才市场视角，对超过 1200 家中小企业中的 HR 和管理层开展调研，旨在通过数据发现帮助业务决策者、人力资源部门更全面、理性地看待企业自身优势和挑战，为中小企业现阶段与长远发展提供参考与建议，帮助中小企业调整人才战略，吸引优质人才，解决招聘痛点。

1. 数据来源：工信部：截至 2018 年底，中国中小企业的数量已经超过了 3000 万家，2019 年 9 月

2. 数据来源：国务院促进中小企业发展工作领导小组第一次会议，2018 年 8 月

“领英中小企业人才市场环境调研” 样本画像



调研时间:

2020 年 2 月 -3 月

调研样本:

1224 名

来自中小企业的人力资源部
员工或企业管理层

受访企业画像:

中型企业 64%

小型企业 36%

根据工信部中小企业划型标准

成立年限:

3 年以下 20% ;

3 年 -10 年 (含) 60% ;

10 年以上 20%

疫情初期，八成中小型企业人才计划被打乱

八成中小型企业的人才计划受疫情影响

33%

当下已经有明显影响

8%

不好说还在观望

13%

确定基本没有影响

疫情发生后，人才招聘计划是否受到影响？

46%

预计会有影响

原因 1:

招聘会取消或延期，人员不能到岗

原因 2:

企业无法正常经营，需控制人力成本

原因 3:

用人需求变化

初级职位冲击大 中高级职位机会增长相对较多

增加比例最高的是中级职位
47%



降低幅度最大的是初级职位
45%

降低新职位开放
增加新职位开放
不确定

各行业人才计划受疫情影响情况各异

疫情初期，各行业已受到明显影响的比例

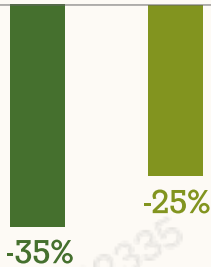


疫情转缓, 中小型企业回弹力高于大型企业

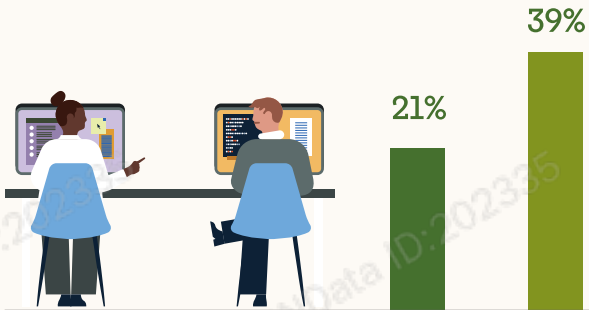
领英平台数据显示, 中小型企业职位供需回弹

2 月初 (1.30-2.8), 中小型企业职位受影响更严重

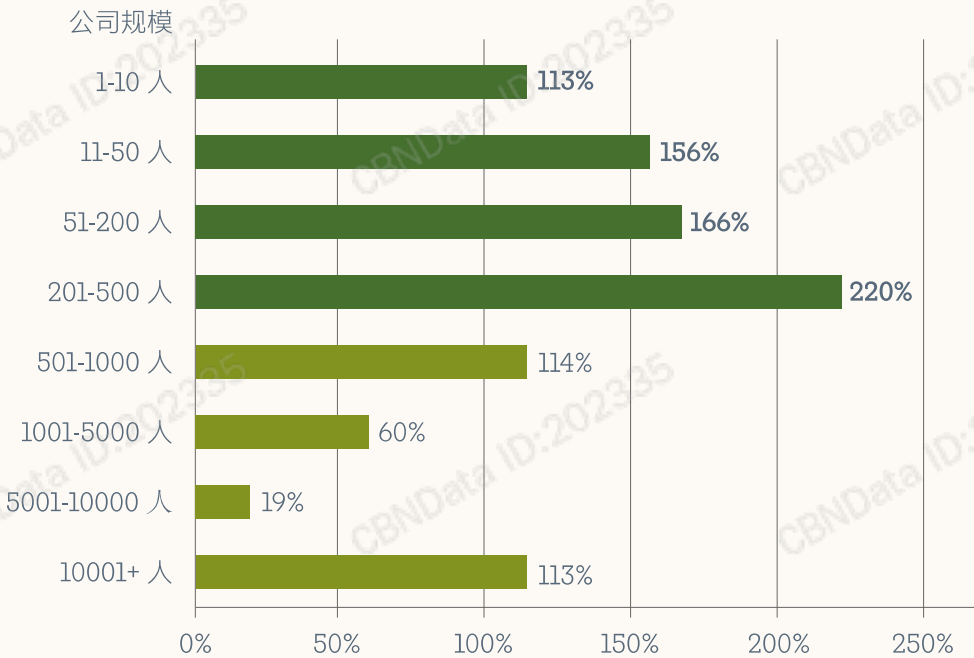
规模少于 200 人的中小型企业职位发布量较去年减少 83%



3 月底 (3.20-3.26), 职位供需量有显著增长



中小型企业职位发布恢复超过大型企业



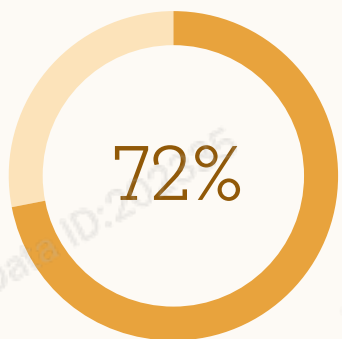
领英平台数据显示, 与春节前相比, 3 月第一周 (3.1- 3.7), 规模在 500 人以下的企业职位发布数量恢复程度大于 500 人以上的企业

HR 和求职者眼中“小而美”的人才优势各表一枝

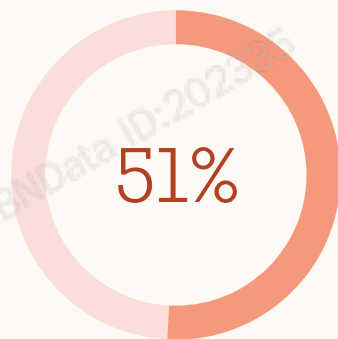
HR 认为中小企业有三大核心优势



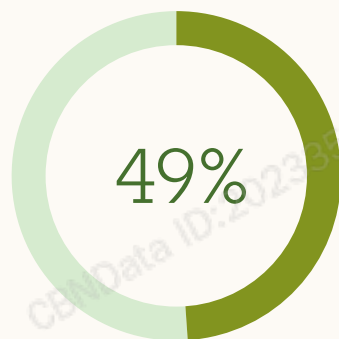
认为以下因素是企业招聘优势的人数比例



机动灵活，
可根据实际情况调整
薪资和岗位设置等

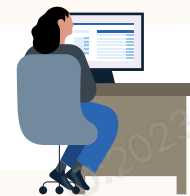


招聘方式更
多样及人性化



公司架构扁平
候选人直接
与高层沟通

求职者选择中小企业的三大原因



由于以下因素选择中小企业的人数比例

岗位职能多样
锻炼个人能力



氛围亲切放松
人际关系简单



工作制度和
环境灵活



半数中小型企业缺乏人才战略规划,近 7 成 HR 身兼多职

50%

公司在
人力资源方面
缺乏战略规划

71% 的 CHRO/ 总裁 / 合伙人和 62% 的总监认为公司在人力资源方面缺乏战略规划是他们所面对的头号挑战



12%

曾在大型公司
HR 部门任职

8%

曾在猎头公司任职

5%

有多项工作经历



41%

过去一直在中小
企业从事 HR

34%

这是第一份工作

28%

工作流程不规范

46%

职能划分不清
一人身兼多职

73% 人力资源规划

48% 招聘与配置

36% 劳动关系管理

35% 绩效管理

34% 培训与开发

中小企业 HR
的人力资源职
能分类



66%

的受调研者除了人力资源相关
工作之外, 还需身兼数职
比如兼任行政、秘书等其他职能

其中**经理 (50%) 和主管 (49%)**
所面临的职能划分不清
一人身兼多职挑战最严峻

23%

缺乏资金支持

40%

部门专业员工不多
整体专业素养不高

43%

小型企业面临人力资源部门
专业员工不多、整体专业素
养不高的挑战



在寻求跨部门支持时,
38% 中型企业 HR 相较小
型企业, 面临困难更突出

35%

寻求跨部门合作
和支持困难

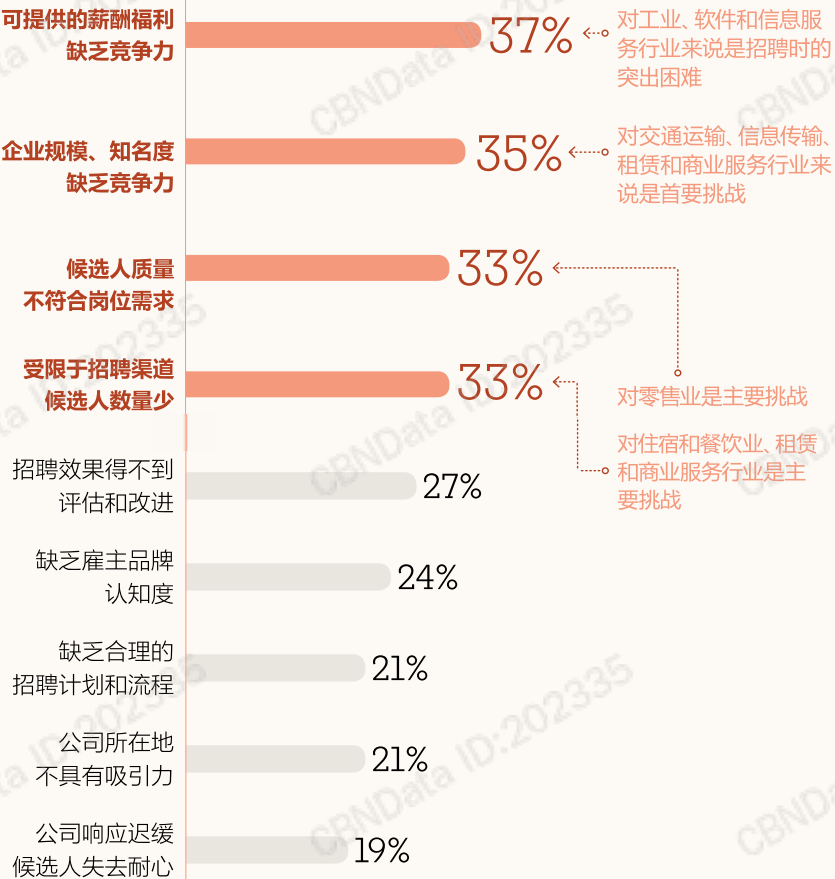
21%

担当的角色不受公司重视

近四成求职者对工作条件不满意而拒绝中小型企业机会

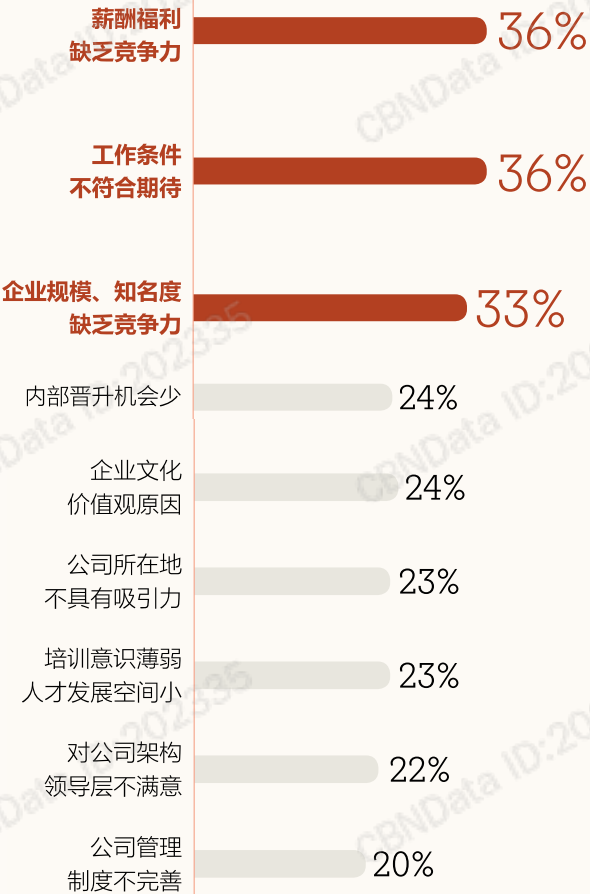
HR 观点：

招聘过程中的前三项挑战是哪些？



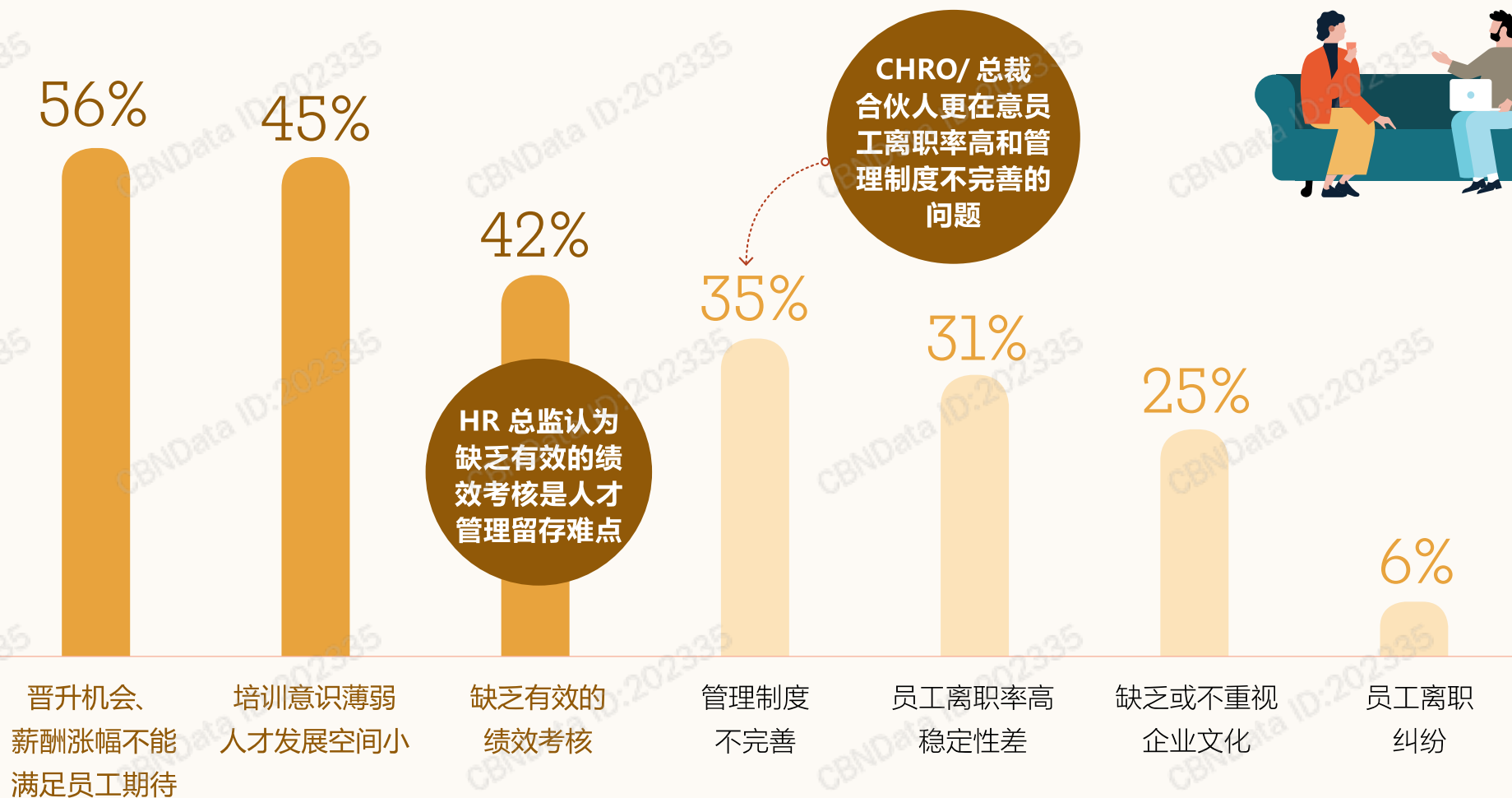
求职者观点：

拒绝中小型企业机会的前三大原因有哪些？



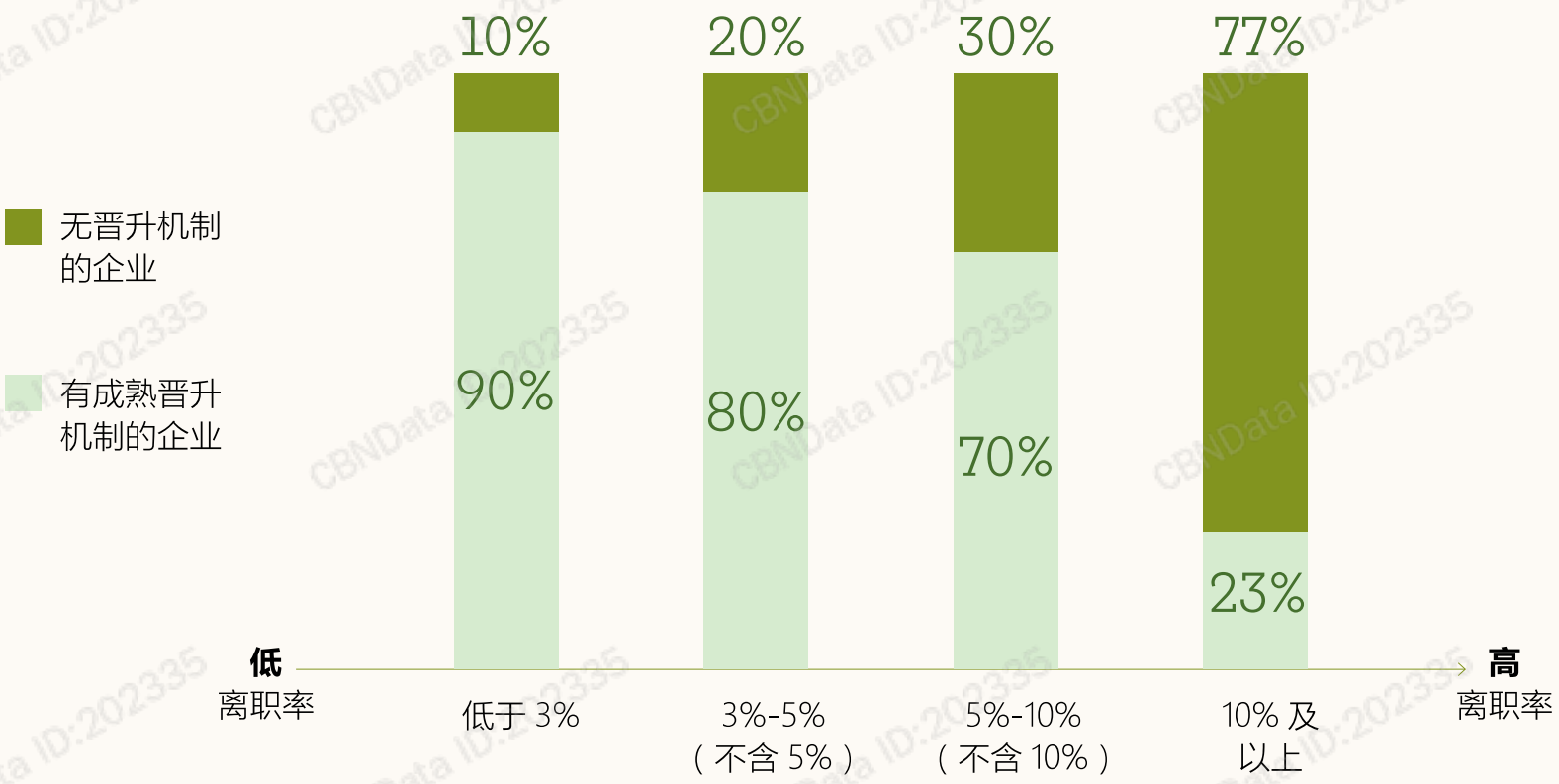
中小型企业培训意识薄弱, 难以满足人才自我提升需求

在人才管理和留存方面, 企业面临最大的三个挑战



中小企业晋升机制的完善程度与离职率成反比

晋升机制越完善, 离职率越低



中小企业尤其是
小型企业亟待建立
和完善晋升机制

- 总数过半 (52%) 的中小型企业离职率在 3%-5%
- 小型企业的离职率明显高于中型企业, 离职率 5% 以上的小型型企业达 42%, 中型企业为 32%
- 中型企业有成熟晋升机制的比例明显高于小型企业 (81% vs 62%), 小型企业约三分之一还正在建立相关晋升机制

近七成中小型企业会优先考虑具备大型公司工作经历的候选人

企业成立年限越短，
团队越年轻化



■ 00后员工为主 ■ 90后员工为主 ■ 80后员工为主 ■ 70后员工为主 ■ 60后员工为主

对于成立5年以下的公司，

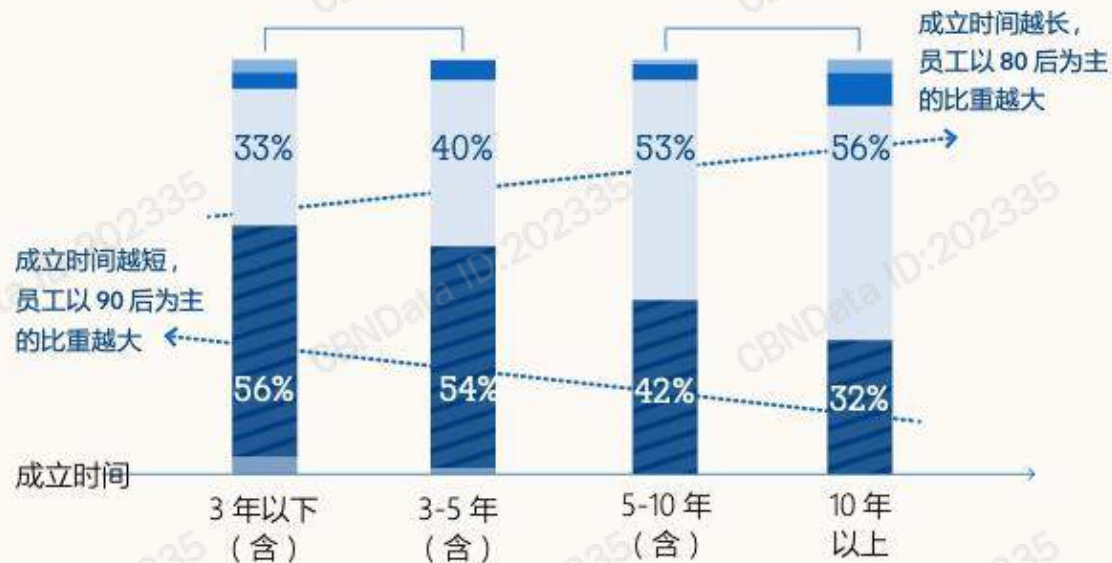
员工年龄层多分布于90后

54%-56%，也开始有00后的员工

对于成立5年以上的公司，

员工的主要年龄分布为：

80后 53%-56%；90后 32%-42%

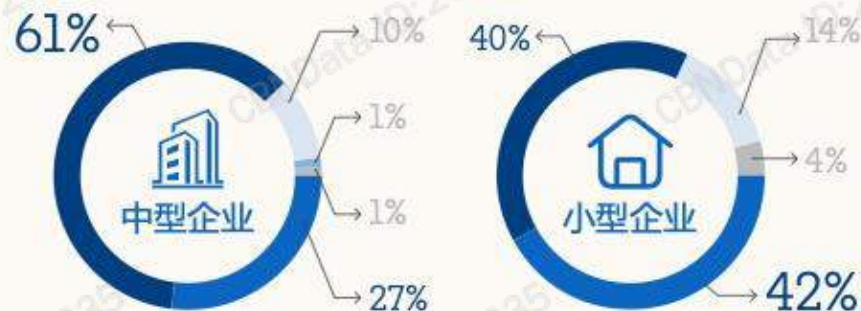


- 中小企业中，员工以90后、80后为主的企业最多，均占46%
- 工业中小企业中，员工为80后的企业占比最高，其余行业皆为90后占比最高

具备大型公司工作经历的员工比重，
中型企业高于小型企业

■ 10%以下 ■ 10%-30% ■ 30%-50% ■ 50%以上 ■ 不清楚

具备大型公司工作经历的员工比重



不同行业对
大型公司工作经历
要求各异

10%以下



住宿和
餐饮业

10%-30%



软件和信
息技术服务业

30%-50%



工业、交通运输业
信息传输业

- 拥有同等技能水平时，67%的中小型企业表示会优先录用有大型公司工作经历的候选人
- 中型企业对有大型公司工作经历的人才倾向度更高

🏠 54% VS 72% 🏢

中型企业偏重学历, 小型企业偏重专业对口

企业挑选候选人最看重的五大因素

选择下列因素的人数比例

64% 是否掌握岗位所需的硬性技能



58% 学历和教育背景



54% 性格及沟通表达等软性技能



53% 专业对口度



48% 是否具备相关行业经验



低
看重度



租赁和商务
服务业



住宿餐饮业



软件和信息技术
服务业



住宿餐饮业



租赁和商务服务业

高
看重度



零售业



软件和信息技术
服务业



住宿餐饮业



交通运输业



软件和信息技术
服务业

硬技能是敲门砖, 软硬技能兼备是中小企业人才理想型



中型企业

64%

硬性技能

62%

学历和
教育背景

53%

性格及沟通
表达等软性技能



小型企业

65%

硬性技能

55%

专业对口度

55%

性格及沟通
表达等软性技能

管理者仍需把握核心硬技能,应届生工作态度最重要



管理岗位候选人



初级、中级员工



应届生岗位