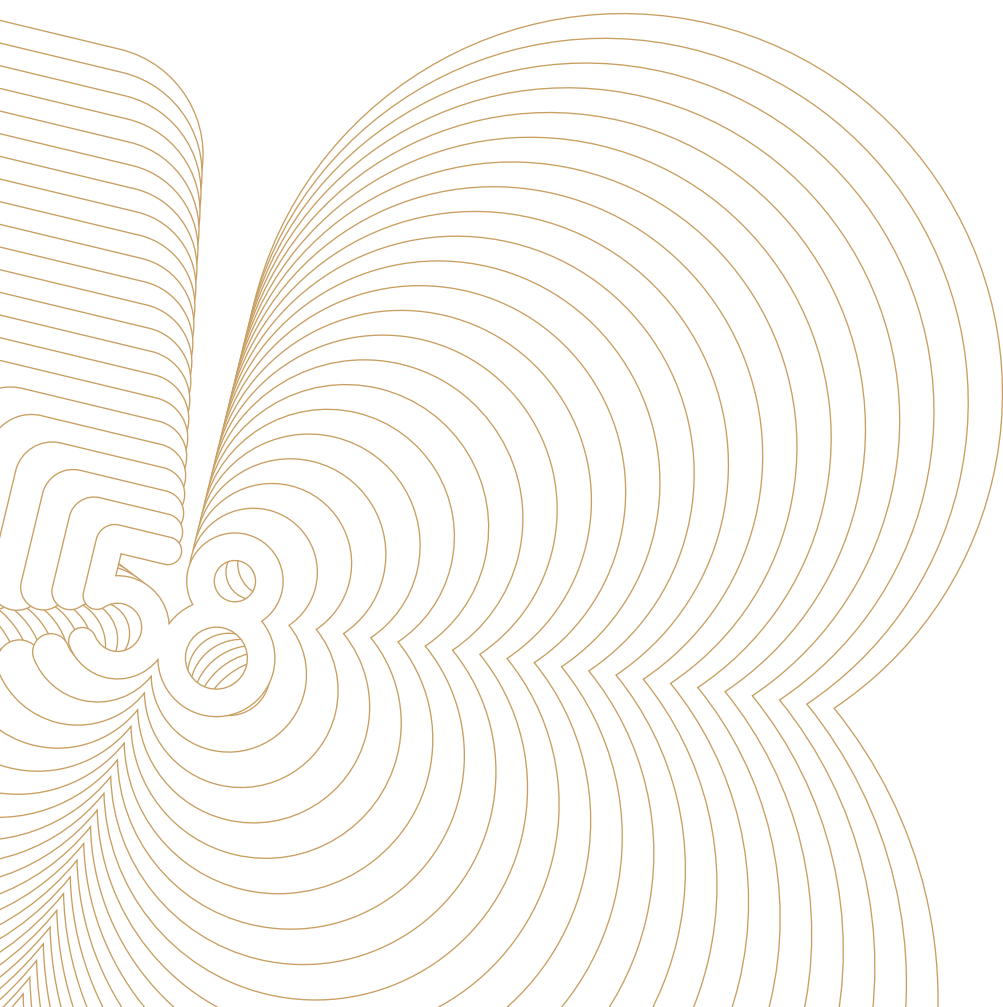


58同城·招聘

2019

中国卓越雇主报告



58同城招聘研究院

中国卓越雇主报告

主办机构 | 58 集团人力资源事业群
出品方 | 58 集团
策 划 | 58 同城招聘研究院

主 编 | 李 妍
研究撰写 | 王 娇 侯海娇
编 辑 | 王 娇 侯海娇
设 计 | 方浩存



58 同城招聘研究院

名誉院长 | 姚劲波
院 长 | 李 妍

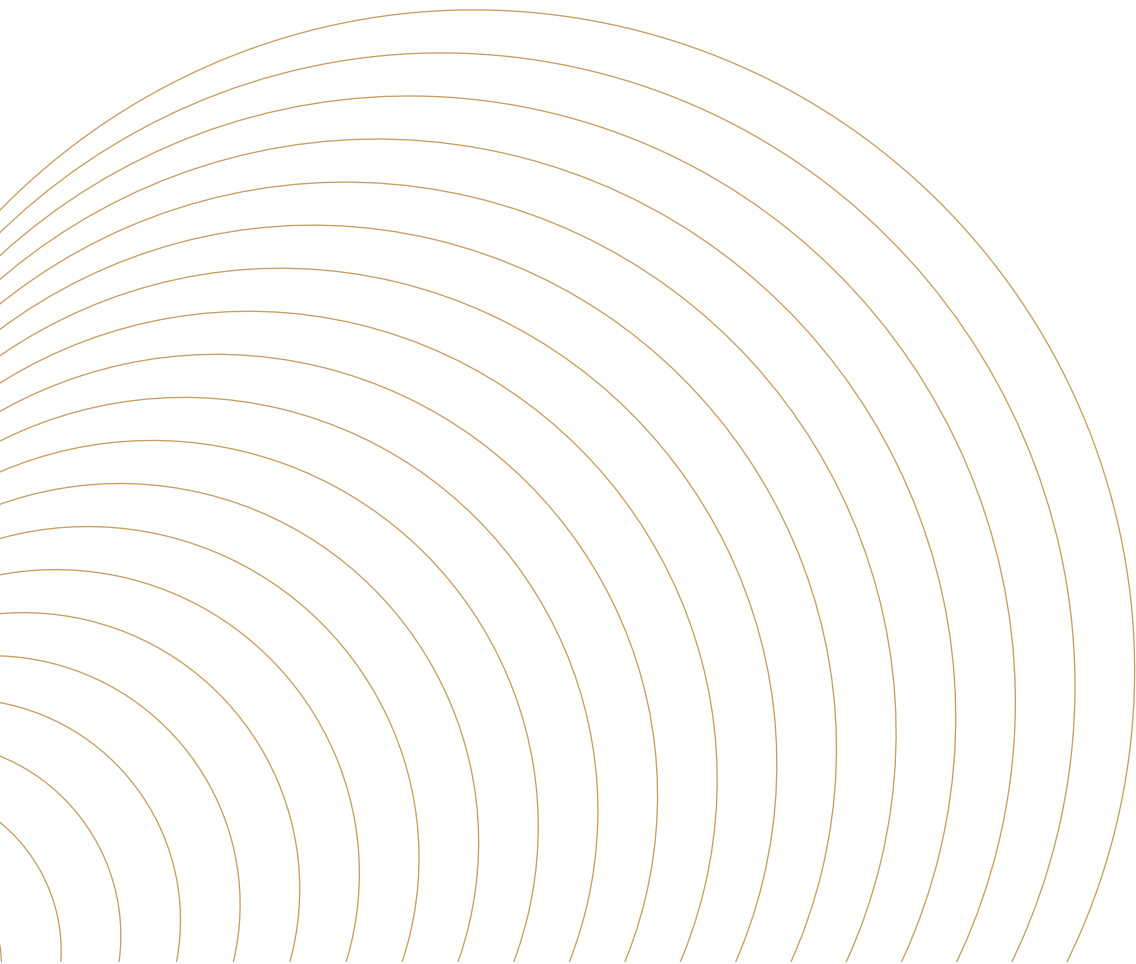
公司官网 | www.58.com
研 究 院 | research.chinahhr.com

投稿邮箱 | 58HRG-tougao@58ganji.com
联络电话 | 010-58289468

58 集团版权所有

如需转载与引用，请于 58 同城招聘研究院联系

2019
中国雇主
品牌盛典



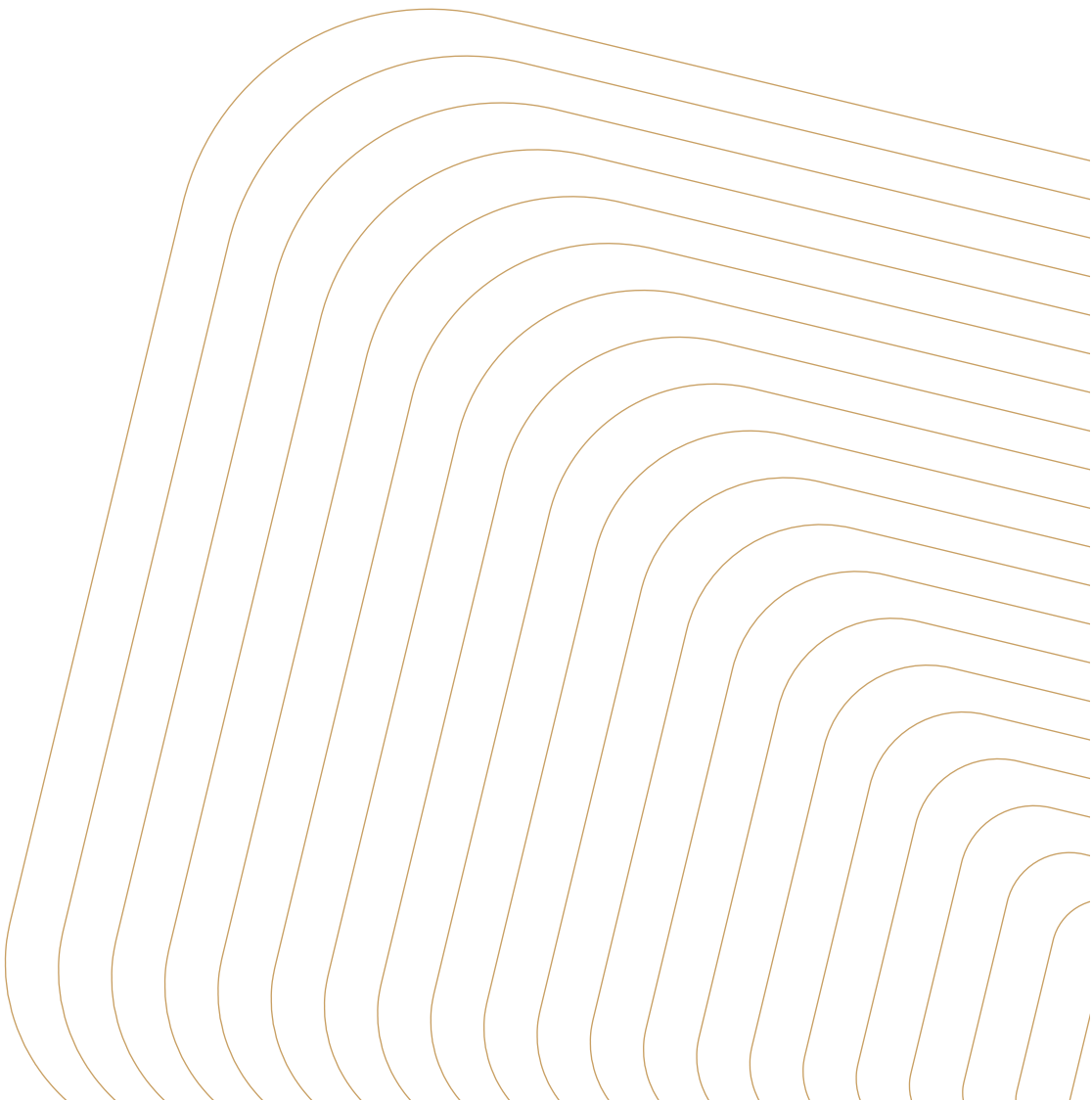
目录

- 一、中国雇主品牌盛典..... 006
 - 1 中国雇主品牌盛典介绍007
 - 2 中国雇主品牌调研活动意义.....008
 - 3 中国雇主品牌调研理论模型.....009
 - 4 中国雇主品牌研究专业机构.....011
- 二、国内就业市场总体特征描述..... 012
 - 1 国内就业总量的压力从增量向存量转变013
 - 2 国内就业结构性矛盾成为当前主要矛盾014
 - 3 平台经济的蓬勃发展带动更多就业机会015
- 三、全国招聘需求趋势分析 016
 - 1 全国招聘需求总体趋势017
 - 2 全国招聘需求活跃行业018
 - 3 全国招聘需求活跃城市019
 - 4 全国招聘需求活跃岗位020
- 四、全国求职需求趋势分析 022
 - 1 全国求职需求总体趋势023
 - 2 全国求职需求热门行业024
 - 3 全国求职需求热门城市025
 - 4 全国求职需求热门岗位026

五、全国就业薪金趋势分析	028
1 全国招聘活跃城市薪酬支付情况	029
2 全国招聘活跃岗位薪酬支付情况	030
3 全国求职热门城市期望薪酬情况	031
4 全国求职热门岗位期望薪酬情况	032
六、中国卓越雇主调研企业报告	034
1 企业调研样本分布	035
2 企业招聘需求偏好分析	041
3 企业招聘甄选偏好分析	045
4 企业招聘竞争要素分析	048
5 卓越雇主品牌评价	052
七、中国卓越雇主调研求职者报告	058
1 求职者调研样本分布	059
2 求职者从业满意度	063
3 求职者理想工作画像	067
4 求职者职业兴趣类型分析	070
图附录：	076
表附录：	080



中国雇主品牌盛典



1 中国雇主品牌盛典介绍

中国雇主品牌盛典是由 58 集团招聘生态事业群主办的人力资源行业盛会，通过开展大学生最佳雇主调研实践、举办中国雇主品牌评选、发布雇主品牌智库报告等系列活动，帮助企业了解人才环境格局，推动企业雇主品牌的建设与传播，同时为职场人提供有价值的就业参考，促进中国人力资源行业的发展与良性就业生态的构建。



2 中国雇主品牌调研活动意义

中国雇主品牌调研活动针对社会人才、国内大学生和海外留学生分别开展。雇主品牌调研的意义主要有以下三个方面：

第一，帮助企业了解社会人才和大学生的求职心态、求职偏好、求职倾向，并深度挖掘典型目标院校人才就业现状。为企业制定最佳招聘策略提供数据支撑，更好地吸引目标人才，更有针对性地提升自身雇主品牌。

第二，帮助社会人才了解企业人才需求、人才吸引策略和招聘趋势。为社会人才求职和职业发展提供参考信息，更好地提升竞争力。

第三，帮助大学生了解企业在国内和海外的人才需求和对高校大学生能力评价，为大学生求职提供参考信息，更好地完成从校园到职场的过渡。同时也能帮助高校做出辅助性的就业指导建议。

3 中国雇主品牌调研理论模型

对雇主而言，要想成为最佳雇主，需要深入了解社会人才和大学生求职时对雇主的评价指标。通过了解这些指标，才能不断改进管理过程，提高员工满意度，进而逐步成为最佳雇主。

中华英才网于 2003 年在业内率先提出了“中国大学生最佳雇主 CBC 模型”（全面薪酬、公司文化、品牌实力三个维度，15 个指标），随后在 2008 年优化升级为 CBCD 模型（全面薪酬、品牌实力、公司文化、职业发展四个维度，16 个指标），2015 年升级为 CBCD2.0 模型，并加入 90 后人群显著特征研究数据。2018 年上半年，在充分发挥十六年调研数据积累优势的基础上，审慎论证 CBCD 模型每一次与时俱进的升级与实践效果后，58 同城招聘研究院结合当下变化对企业人力资源管理的新挑战、求职特征的重大变化，提出构建赋能雇主品牌的理论框架，并逐步论证升级为 CBCD3.0 模型。

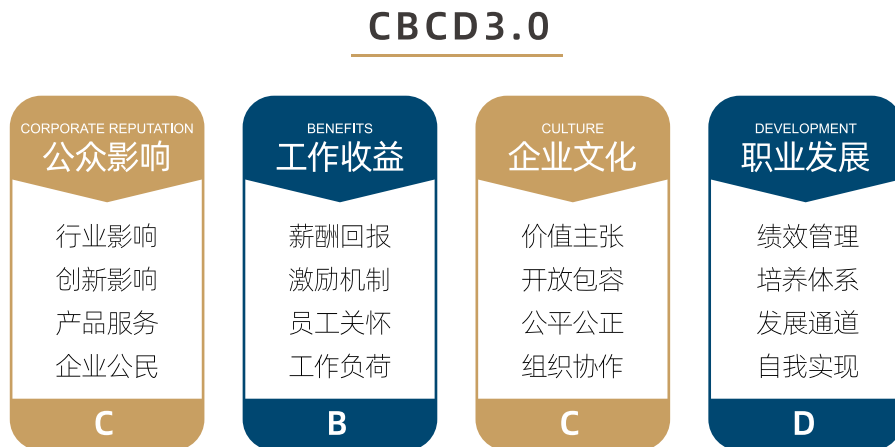


图 1-1 中国雇主品牌最佳雇主评价指标体系

四个维度分别为——

公众影响：包括行业影响、创新影响、产品服务、企业公民四项指标，主要考察企业通过自身的商业行为与企业公民行为对外部公众施加的影响力；

工作收益：包括薪酬回报、激励机制、员工关怀、工作负荷四项指标，主要考察大学生能否获得与投入相匹配的回报（货币性和非货币性薪酬、激励措施、工作环境等）；

企业文化：包括价值主张、开放包容、公平公正、组织协作四项指标，主要考察大学生对企业文化的认同感与适配性；

职业发展：包括绩效管理、培养体系、发展通道、自我实现四项指标，主要考察大学生能否在企业提升个人职业竞争力、获得工作价值感，最终实现双方共同发展。

16 项指标具体含义如表 1-1 所示：

表 1-1 CBCD3.0 模型 16 项指标含义

维度	指标	指标含义
公众影响	行业影响	企业所在行业及其在行业中的地位
	创新影响	技术、产品、服务、管理的创新能力
	产品服务	产品 / 服务的用户体验对求职者潜在影响
	企业公民	履行社会责任，坚守商业道德和行为准则
工作收益	薪酬回报	与工作投入相匹配的薪酬回报
	激励机制	全面完善的激励体系，短期和中长期激励机制
	员工关怀	工作保障措施和健康便利的工作条件
	工作负荷	工作与生活的平衡
企业文化	价值主张	对员工传递明确的价值观
	开放包容	开放透明、包容创新的组织氛围
	公平公正	公平、公正、平等的管理原则
	组织协作	倡导互信协作的团队精神，共同达成团队目标
职业发展	绩效管理	设定清晰的绩效目标，帮助改进和反馈
	培养体系	系统的培养体系
	发展通道	明确的职业发展路径和多样化的发展机会
	自我实现	给员工提供获得自我价值的机会

每日报告

不要错过让你洞察整个商业世界的
每日报告

如何免费入群？扫码加好友后回复
【入群】

每日精选3份最值得学习的资料给您
，不定期分享顶级外文期刊



撩他！撩他！

4 中国雇主品牌研究专业机构

58 同城招聘研究院前身为中华英才网人才研究中心，成立于 2004 年。该研究机构深入雇主品牌研究十几年，是网络招聘行业首家专注于雇主品牌，招聘匹配研究的专业机构。2015 年 5 月，中华英才网正式成为 58 同城旗下的招聘品牌，同年 10 月，人才研究中心更名为 58 同城招聘研究院。

58 同城招聘研究院依托 58 集团招聘平台线上大数据，线下雇主品牌调研活动，洞悉求职者找工作的偏好及价值倾向，调研上千家雇主在求职者心目中的位置，帮助企业及时把握目标人才现状，指导企业系统且持续地建设雇主品牌，提升目标人才获取的竞争力。

《人力十三腔》是 58 同城招聘研究院为中国人力资源界倾力打造的一卷有深度、有腔调的人力资源专业丛书系列。现已出版《校园招聘》、《何以暖冬》、《薪酬真相》、《成功邀约》、《解密 RPO》、《HRBP 效率》、《面试官 第一季》、《校园招聘 第二辑》、《背景核实》、《90 后眼中的最佳雇主》、《绩效沟通》、《人力资源法律指引 第一辑》、《中华英才网第十四届中国大学生最佳雇主报告》、《职业生涯》等共 23 期，通过不同企业的人力资源管理实践和不定期的行业精英采访，为广大读者提供人力资源管理的各种理念和实践操作。

目前，58 同城招聘研究院已在微信平台上开设官方账号，更广泛地与公众进行互动，以独特视角表达观点，及时同步雇主品牌、行业人才发展等领域最新研究动态，为 HR 从业者与广大职场人提供数据参考、信息帮助。

二

国内就业市场总体特征描述



1 国内就业总量的压力从增量向存量转变

根据 CEIC 公布的数据显示：中国的劳动人口参与率 2019 年 12 月将达到 68.2%，相较于 2018 年 12 月的 68.7% 有所下降。中国劳动人口参与率数据按年更新，1990 年 12 月 1 日至 2019 年 12 月 1 日期间平均值为 73.7%。中国劳动人口参与率的历史最高值出现于 1990 年 12 月 1 日，达 79.1%，而历史最低值则预期出现于 2019 年 12 月 1 日，为 68.2%。通过对该指标的关注，我们会发现中国劳动力市场在总量供给上逐年减少，劳动年龄人口的数量下降，使国内在相当长的一段时期内就业总量处于持续承压状态，我国劳动力供给总量从无限向有限供给转变。

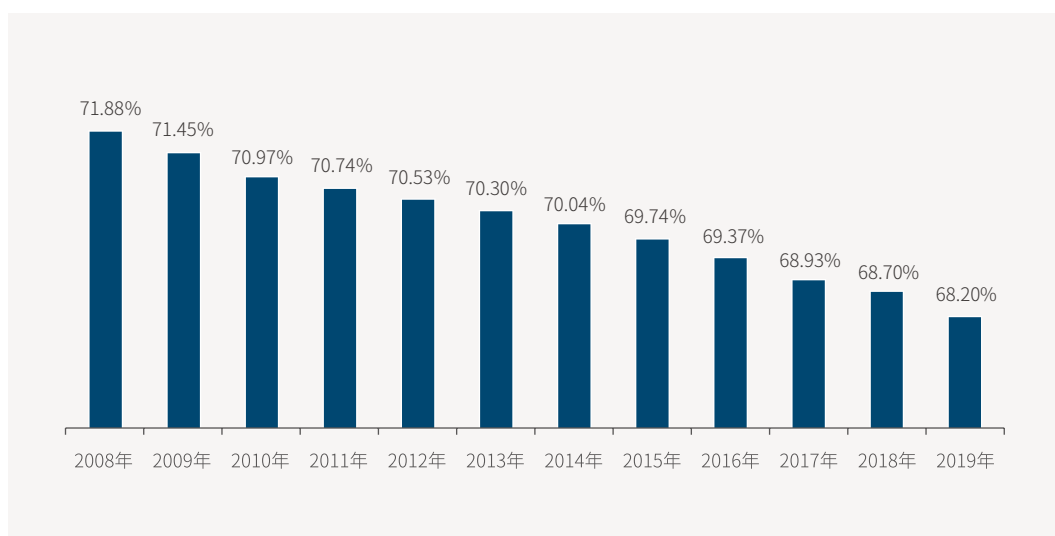


图 2-1 2008 -2019 年中国劳动参与率 (数据发布 :CEIC)

2 国内就业结构性矛盾成为当前主要矛盾

根据人力资源和社会保障部发布的季度求人倍率数据显示，2018 年 -2019 年的平均求人倍率保持在 1.24，2019 年 Q1 达到了 1.28，这个数据从总量上表明市场上的岗位需求多于求职人数。另一方面，随着经济发展进入“新常态”，工业化、信息化和城镇化水平不断深化，企业生产转型升级，消费结构以及消费观念要求提升，数字经济等新产业、新技术、新模式对劳动者的知识、技能与服务意识要求显著提高，我国就业结构性矛盾已经成为当前就业市场上的主要矛盾，以技能人才特别是高技能人才为例，近些年技工求人倍率一直维持在 1.5 以上，而高技能人才求人倍率维持在 2.0 以上的水平，结构性矛盾凸显。

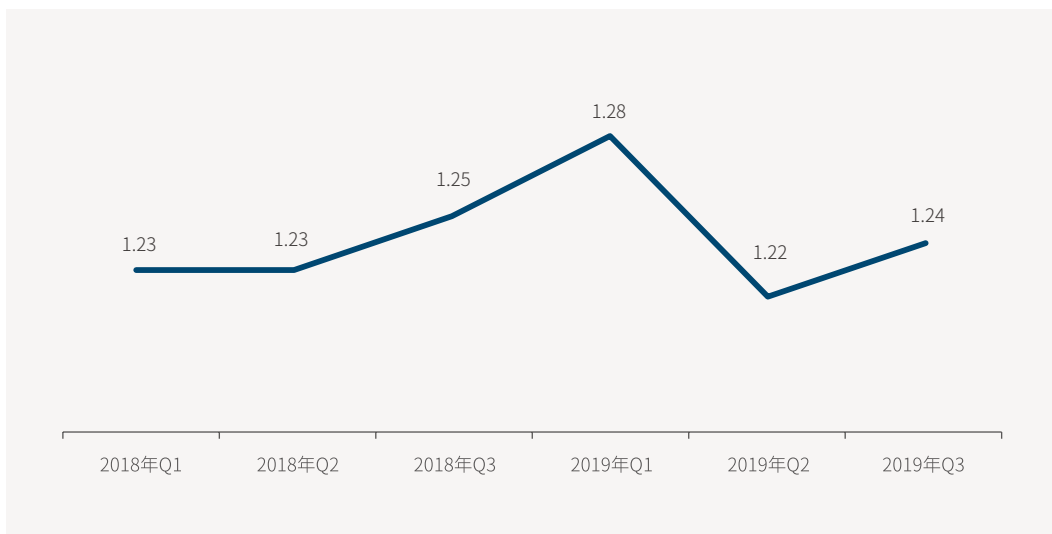


图 2-2 2018-2019 年 100 个城市公共就业服务机构季度求人倍率（数据发布：人社部）

3 平台经济的蓬勃发展带动更多就业机会

促进平台经济发展已连续两年写入政府工作报告，报告指出支持新业态新模式发展，促进平台经济健康成长。就业是经济的晴雨表，也是新经济潜力的重要指标。数字经济和平台经济的快速发展也推动了新的就业形态发展，为高质量就业探索了新路径。

国家信息中心发布的《中国共享经济发展年度报告（2019）》指出：2018年共享经济市场交易额为29420亿元，比上年增长41.6%；平台员工数为598万，比上年增长7.5%；共享经济参与者人数约7.6亿人，其中服务提供者人数约7500万人，同比增长7.1%。这一庞大的就业群体中，大部分是兼职人员。但随着共享经济的发展，很多领域的服务提供者出现了专职化的趋势，如专车司机、骑手、专职主播等职业大量涌现。共享经济平台也成为“双创”活动的重要平台，为大批有梦想的青年提供了更有趣的就业舞台。报告预测，未来三年，我国共享经济仍将保持年均30%以上的增长速度，在稳就业和促就业方面的潜力将得到进一步释放。

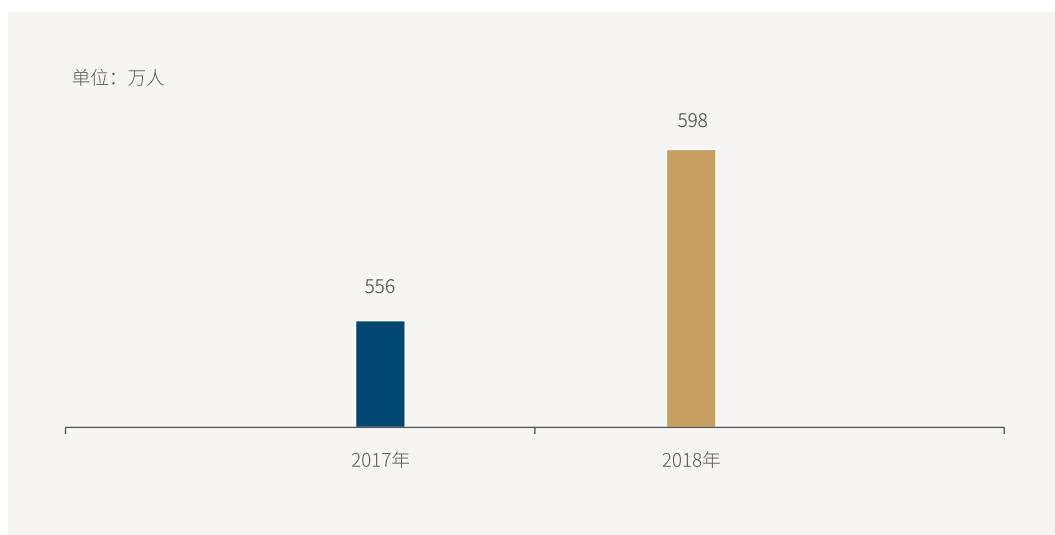


图 2-3 2017 年 -2018 年我国共享经济平台员工人数（数据发布：国家信息中心）

三

全国招聘需求趋势分析



1 全国招聘需求总体趋势

58 同城招聘平台数据显示：2019 年前三季度招聘需求与去年同期相比，2019 年 1-4 月招聘需求活跃，平均同比增长 18.91%，5-8 月出现一定程度下降，平均下降 13.57%，总体保持态势稳定。

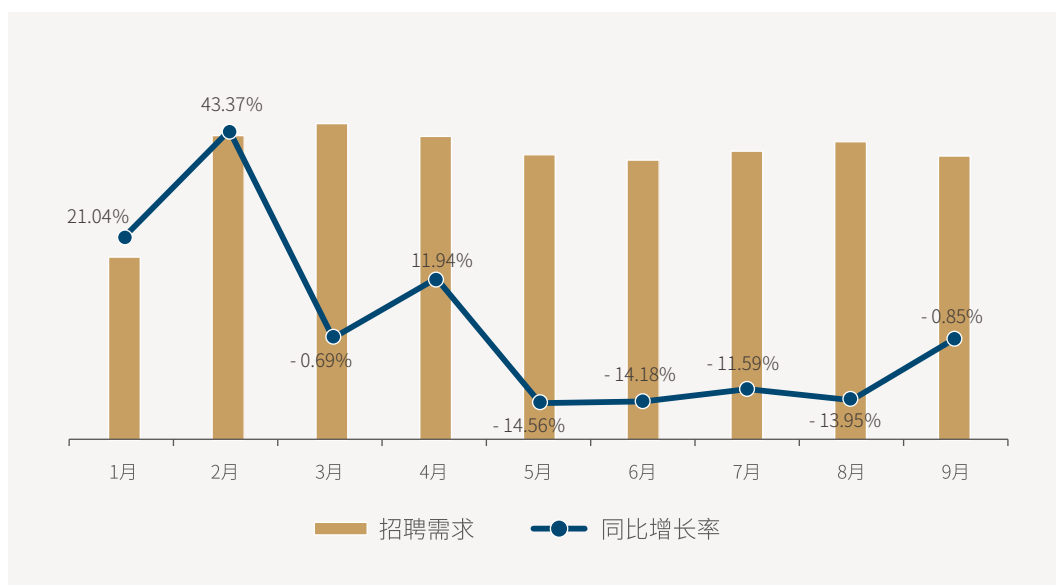


图 3-1 2019 年前三季度全国招聘需求各月趋势

2 全国招聘需求活跃行业

58 同城招聘平台数据显示：2019 年前三季度，批发和零售业、租赁和商务服务业、住宿和餐饮业招聘需求活跃，分别占需求总量的 30.19%，14.85%，10.91%。

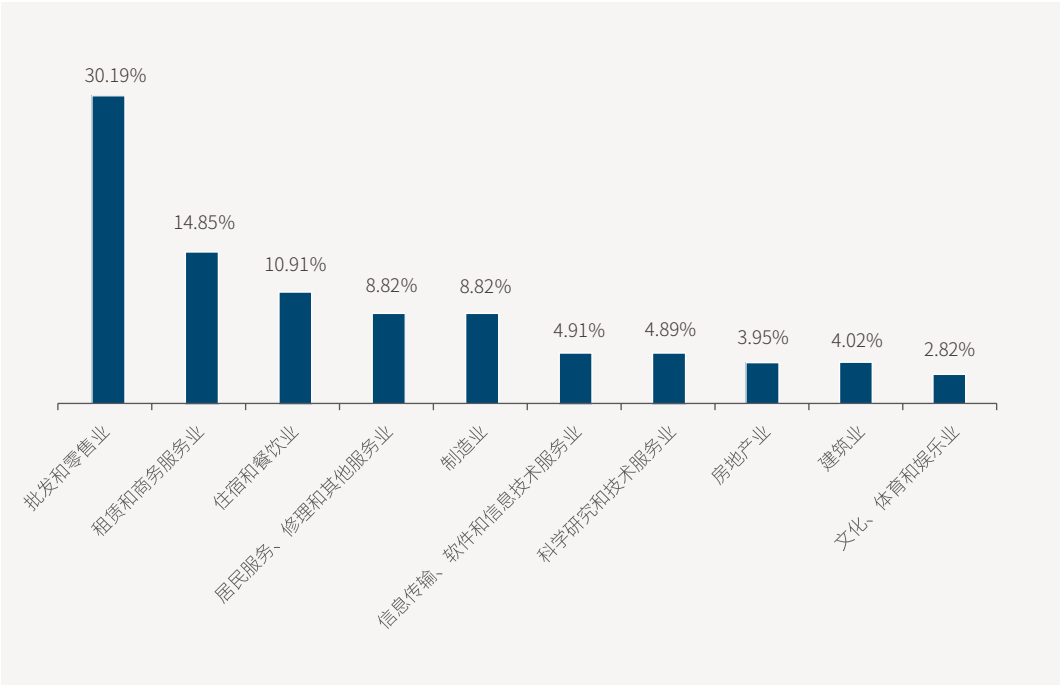


图 3-2 2019 年前三季度全国招聘需求活跃行业 TOP10

3 全国招聘需求活跃城市

58 同城招聘平台数据显示：2019 年前三季度，招聘需求活跃城市仍以一线和新一线城市为主，企业招聘最活跃的城市为广州，同比增长 10.47%，进一步分析发现超市 / 百货 / 零售、淘宝客服类同比增加较大，粤港澳大湾区发展规划将广州定位为国际商贸与综合交通枢纽功能中心，相关建设加快，批发零售类招聘活跃度高。北京、深圳和上海的招聘需求虽然出现同比下降，但仍在全国保持需求活跃前五之列。

2019 年前三季度成都企业招聘活跃排名第二，较 2018 年同期增长 6.27%。成都市委十三届四次全会确立了 2019 年为成都市“国际化营商环境建设年”，城市的国际化进程大力激励了企业招聘活跃情况。郑州同比增长最快，增幅达到 18.48%，作为中原城市群中心，郑州经济近年来蓬勃发展，摘取了“新一线城市”榜全国第 9 名、“中国大陆最佳商业城市”第 12 名、“全国产业竞争力百强城市”第 18 名等荣誉，城市综合实力的提升带来了更广泛的人才需求，企业招聘活跃度持续提升。

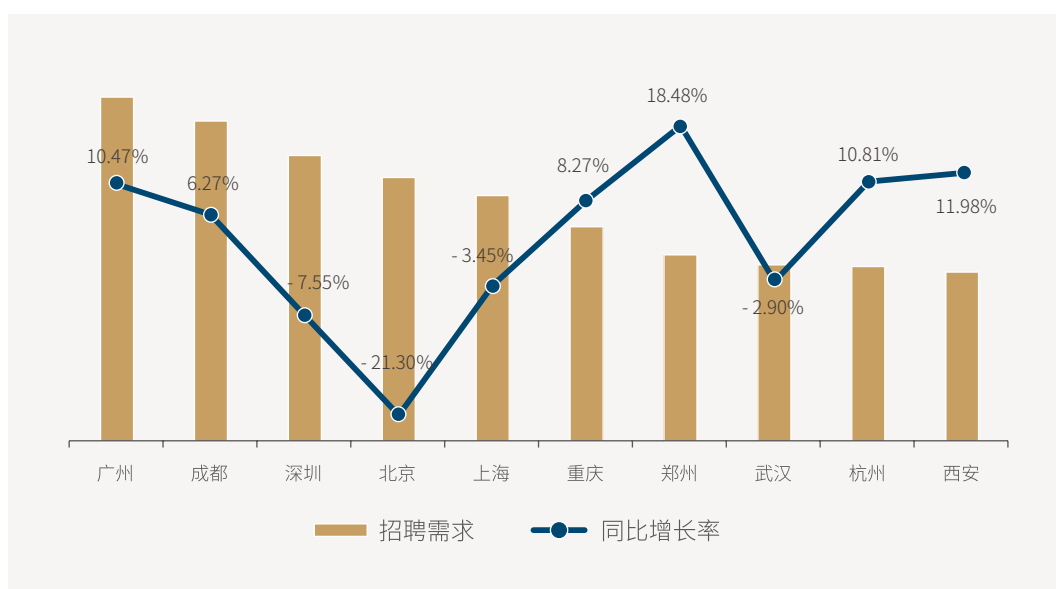


图 3-3 2019 年前三季度全国招聘需求活跃城市 TOP10

4 全国招聘需求活跃岗位

58 同城招聘平台数据显示：2019 年前三季度，企业招聘需求最旺盛的岗位是销售类，其次是餐饮类和人事 / 行政 / 后勤类。销售类岗位同比 2018 年需求小幅下降，但仍在企业招聘需求活跃首位。外部经济环境的不确定性，业务拓展挑战的提升都促使企业招聘优秀销售人才的难度加大。客服类，人事 / 行政 / 后勤类岗位需求同比增长分别为 8.46%%，5.61%，更多的企业在外部客户服务和内部运营支持能力建设上更为重视。普工 / 技工类岗位需求同比增长 6.30%，这在一定程度上得益于国家促进制造业发展，推动制造升级，该行业对高技能人才需求进一步扩大。2019 年前三季度司机 / 交通服务类岗位活跃度同比下降 24.86%，一定程度上受到了网约车加强监管的影响。

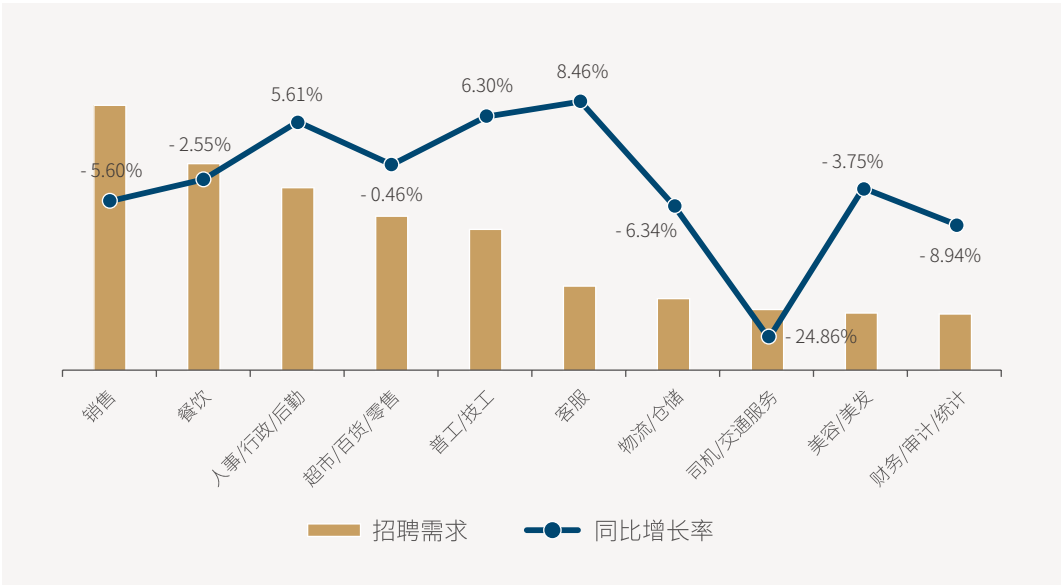


图 3-4 2019 年前三季度全国招聘需求活跃岗位 TOP10



四

全国求职需求趋势分析



1 全国求职需求总体趋势

58 同城招聘平台数据显示：2019 年前三季度求职需求与去年同期相比，除 1 月和 3 月，其余月份均表现为同比上升趋势，求职需求总体旺盛。受到春节返工影响，2 月同比增长 69.87%。

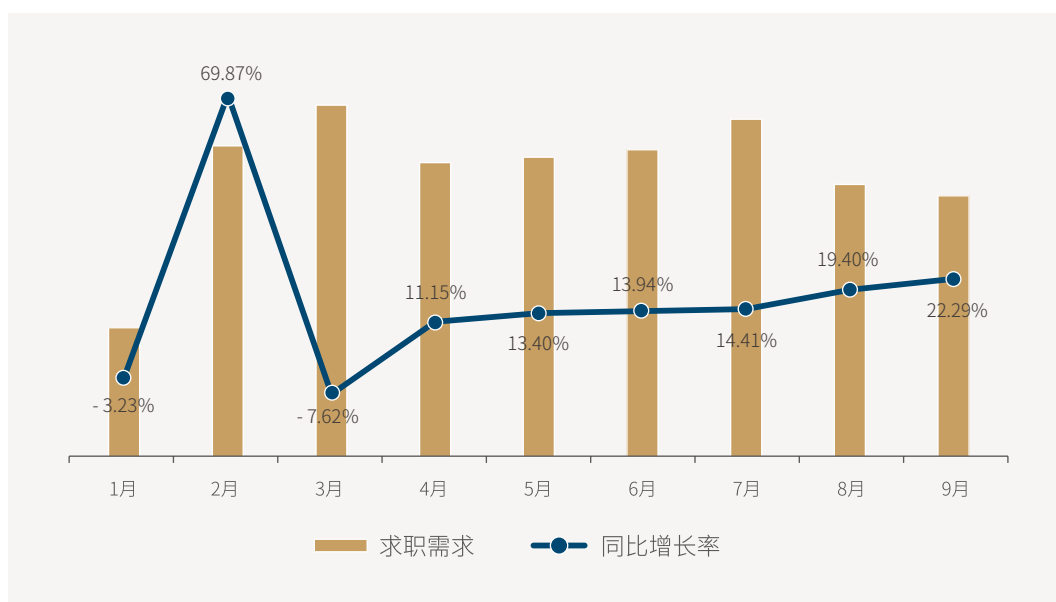


图 4-1 2019 年前三季度全国求职需求各月趋势

2 全国求职需求热门行业

58 同城招聘平台数据显示：2019 年前三季度，批发和零售业、租赁和商务服务业、制造业求职需求排名前三。近两年来，零售行业受互联网、物联网技术的发展影响，运用互联网、物联网技术，感知消费习惯，预测消费趋势，引导生产制造，为消费者提供多样化、个性化的产品和服务的智慧零售快速发展，为零售行业带来更多活力和求职需求。中央经济工作会议提出的 2019 年重点工作任务中，“推动制造业高质量发展”被放在了首位，激励了普工 / 技工类岗位的求职意向。

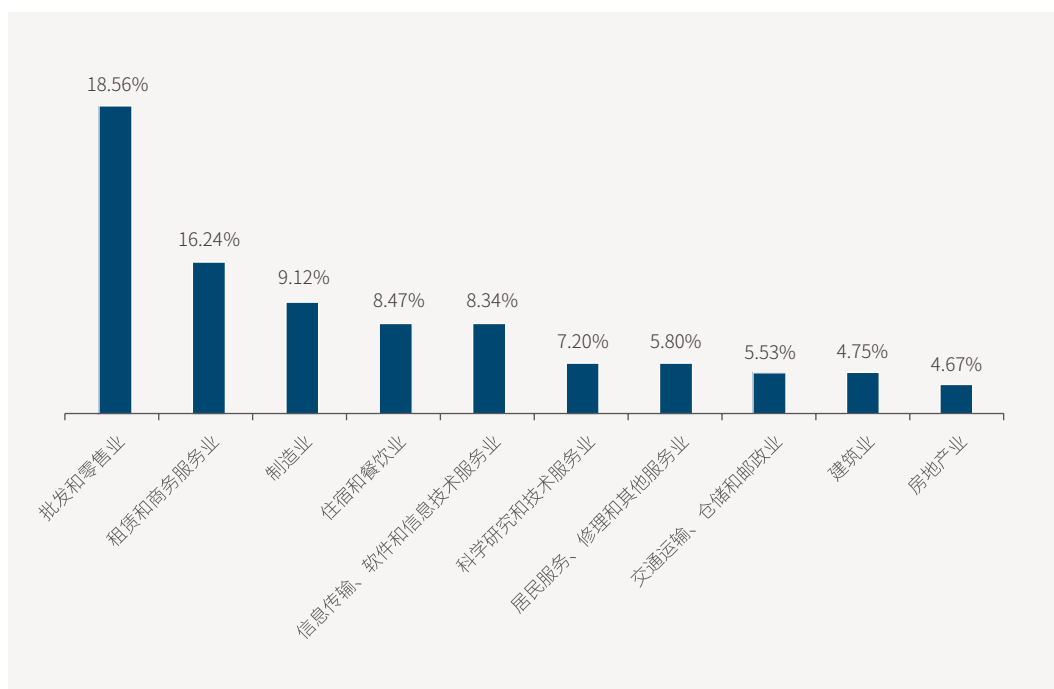


图 4-2 2019 年前三季度全国求职需求热门行业 TOP10

3 全国求职需求热门城市

2019 年前三季度，北上广深四大一线城市依然是求职首选城市，同比去年各城市求职活跃度均有所上升。北京，东莞求职人数同比增长分别为 26.13%，14.65%，北京无论在城市经济发展、创新活力、生活水平、教育医疗资源等方面都吸引着全国优秀人才。东莞市在人才政策上的推动力度之大，扶持成长型企业的人才引进工作，为提升当地求职热度再加码。

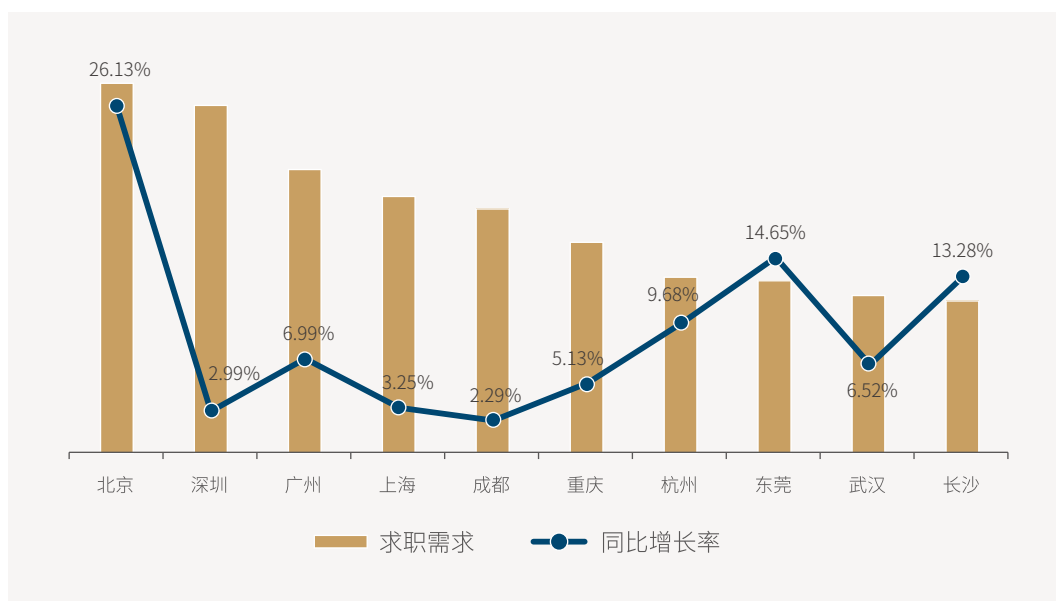


图 4-3 2019 年前三季度全国求职需求热门城市 TOP10

4 全国求职需求热门岗位

58 同城招聘平台数据显示：2019 年前三季度，求职需求最活跃的岗位是普工 / 技工类，同比增长 12.74%；随着智能制造业的发展，我国制造业的转型升级在加快步伐，新一代普工 / 技工类的收入水平有所提高，这也激发了求职者从事这一岗位的积极性。司机 / 交通服务类求职需求同比增长 9.51%，这一需求的增长与网约车平台，外卖平台创造出灵活就业机会的吸引力直接相关。教育培训类求职需求同比增长为 7.95%，教育培训类行业的发展前景是吸引求职者的首要因素，越来越多的传统教育培训机构转型为线上线下融合的方式，吸引着更多年轻求职者的加入。

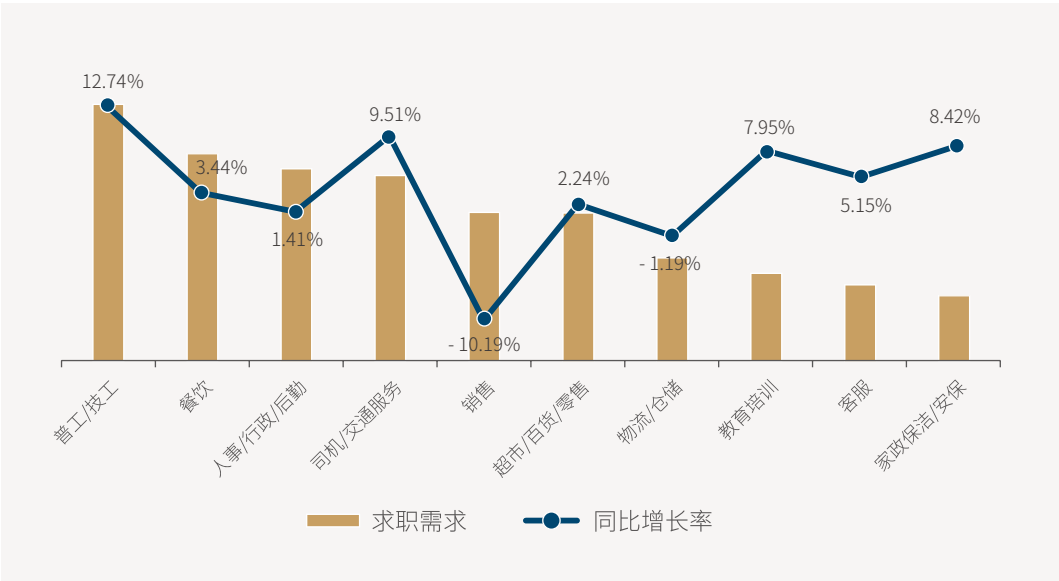


图 4-4 2019 年前三季度全国求职需求热门岗位 TOP10



五

全国就业薪情趋势分析



1 全国招聘活跃城市薪酬支付情况

58 同城招聘平台数据显示：2019 年前三季度，企业支付薪资均有一定程度的上涨，其中上海支付薪资最高，达到 9578 元 / 月，其次是杭州，9034 元 / 月。

上海作为全国的经济中心，以不到全国千分之一的土地面积，贡献了全国近 1/10 的税收总收入，人均 GDP 超过 2 万美元，是实至名归的经济高地、价值洼地，在吸引人才来沪就业的同时，也为人才提供了优厚的薪资报酬。杭州前三季度企业支付薪资同比增长 15.96%，薪资绝对值位居第二，增幅排名第一。在经济结构转型升级的关口，杭州把握机遇大力发展第三产业，并优化营商环境，发展民营经济，企业效益不断提升，收入水平逐年增长。

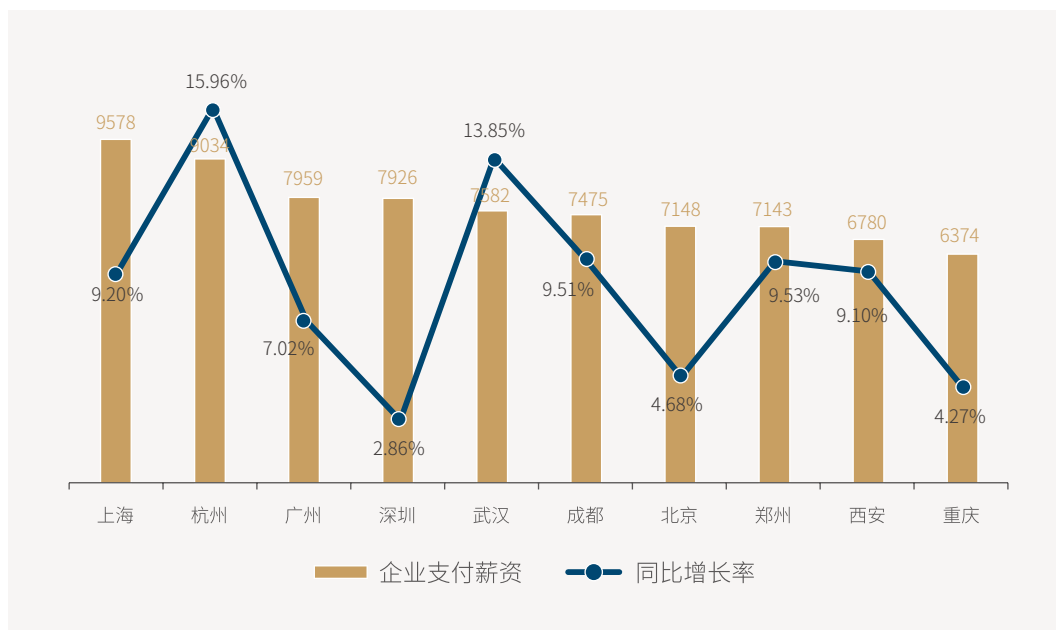


图 5-1 2019 年前三季度全国招聘活跃城市薪酬支付情况（元 / 月）

2 全国招聘活跃岗位薪酬支付情况

58 同城招聘平台数据显示：2019 年前三季度，司机 / 交通服务类支付薪资最高，达到 10270 元 / 月，随着城市“铁水公空”路网的完善，以及“互联网 +”在交通领域的运用，司机岗位的收入水平持续提升，而与之相关的物流 / 仓储行业也快速发展，让从业者能获得较高收入；其次是销售类岗位，企业支付薪资达到 8694 元 / 月。各类岗位企业支付薪资均有所增长，其中餐饮类岗位薪资增长幅度最高。

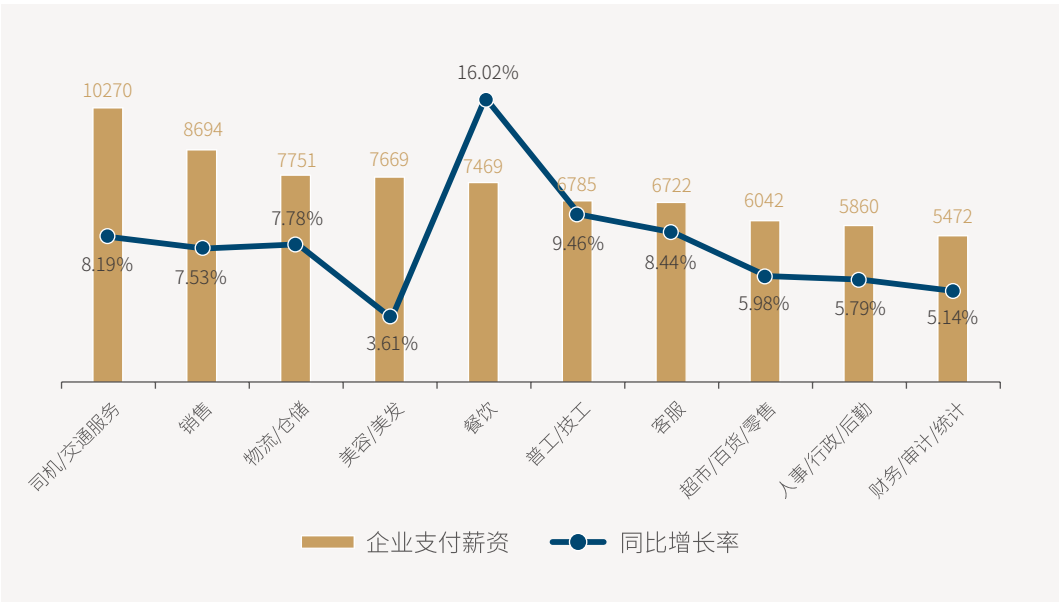


图 5-2 2019 年前三季度全国招聘活跃岗位薪酬支付情况（元 / 月）

3 全国求职热门城市期望薪酬情况

2019 年前三季度，上海期望薪资最高，达到 7551 元 / 月，其次是北京，7448 元 / 月。广州期望薪资同比增长 6.33%，增幅排名第一。

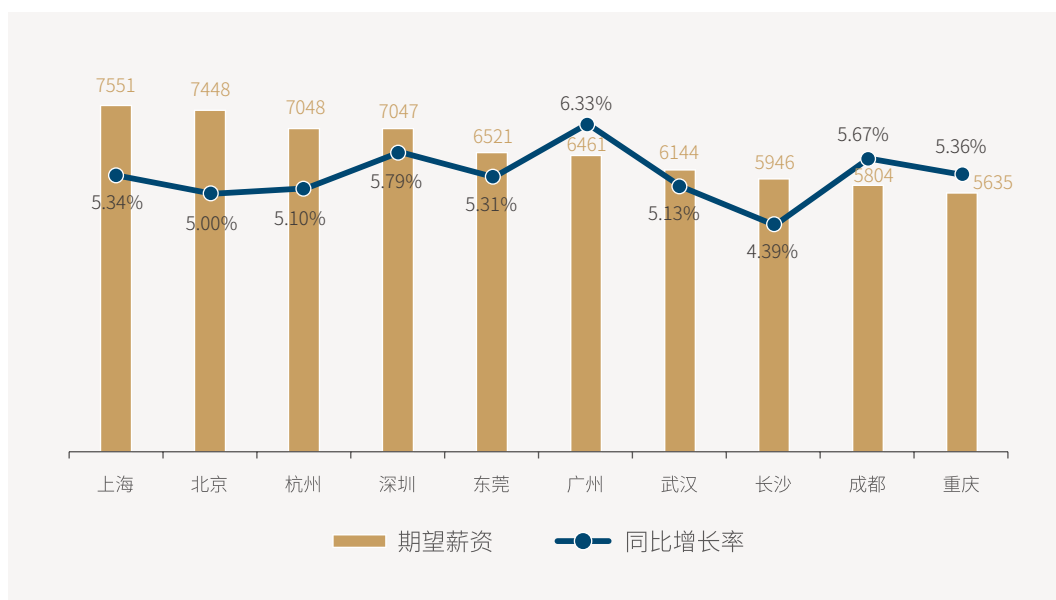


图 5-3 2019 年前三季度全国求职热门城市期望薪资（元 / 月）

4 全国求职热门岗位期望薪酬情况

2019 年前三季度，销售期望薪资最高，达到 7097 元 / 月，其次是司机 / 交通服务，6879 元 / 月。

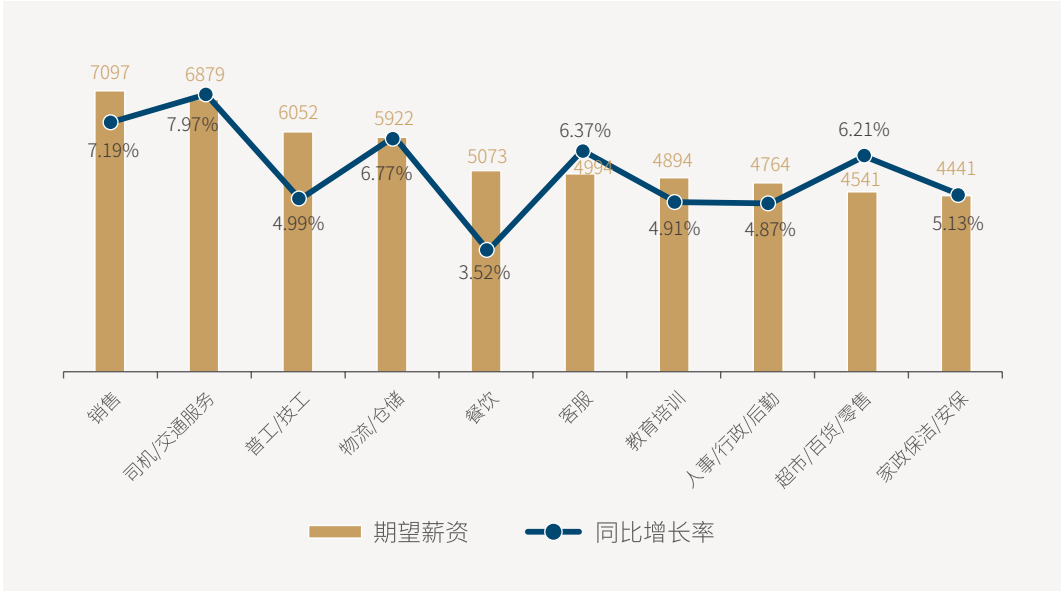
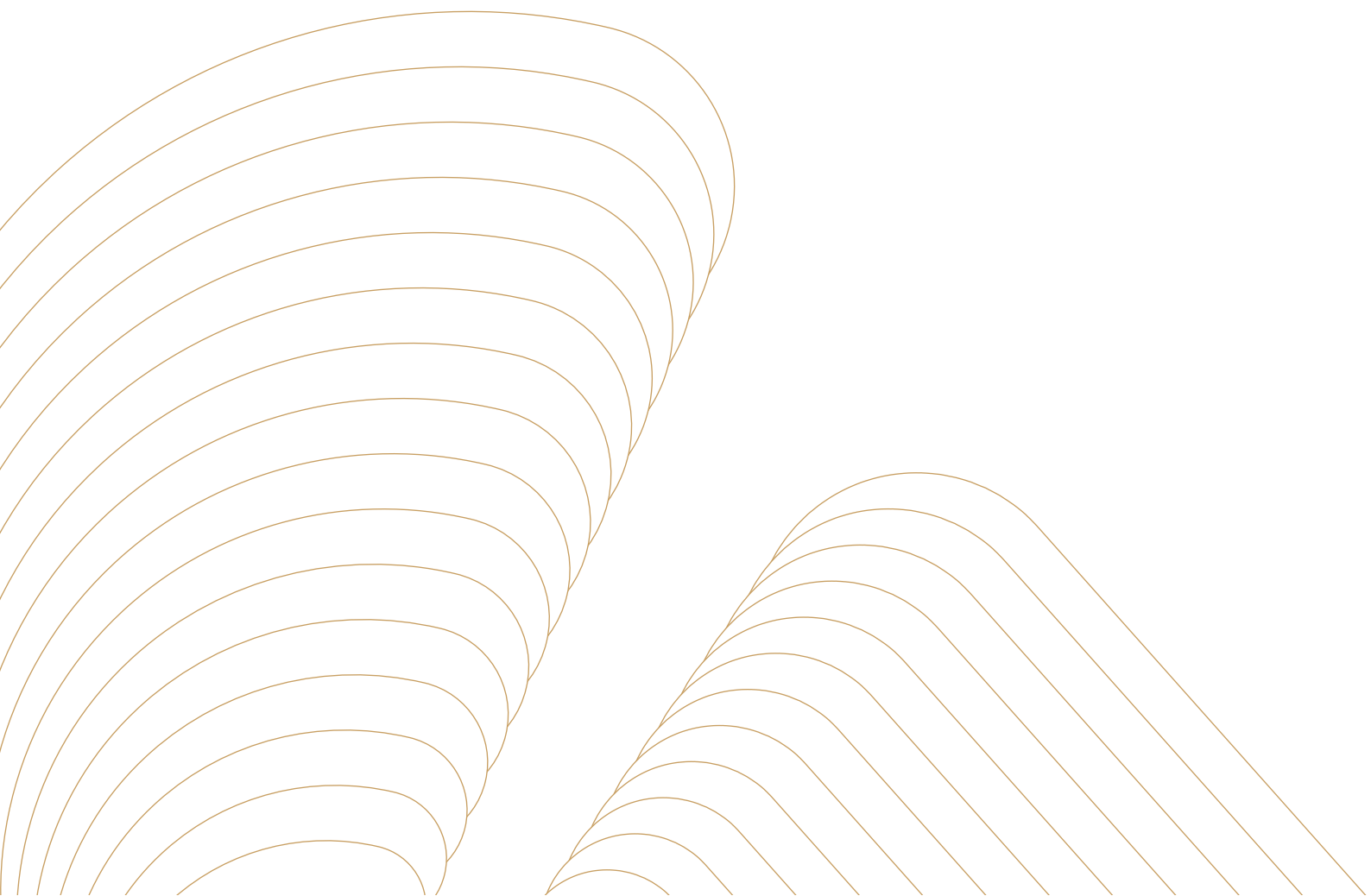


图 5-4 2019 年前三季度全国求职热门岗位期望薪资（元 / 月）



六

中国卓越雇主调研企业报告



1 企业调研样本分布

2019 卓越雇主调研企业样本聚焦于各行业目标企业，通过各种形式共回收 2420 份问卷，其中有效问卷 2330 份，有效率 96.28%。

企业规模

2019 卓越雇主调研企业样本以 100-499 人规模的企业为最多，占比 42.4%；其次是 1000 人及以上企业，占比 18.8%；50-99 人企业和 500-999 人企业占比分别是 18.4% 和 14.4%，1-49 人企业占比 6%，如图 6-1 所示：

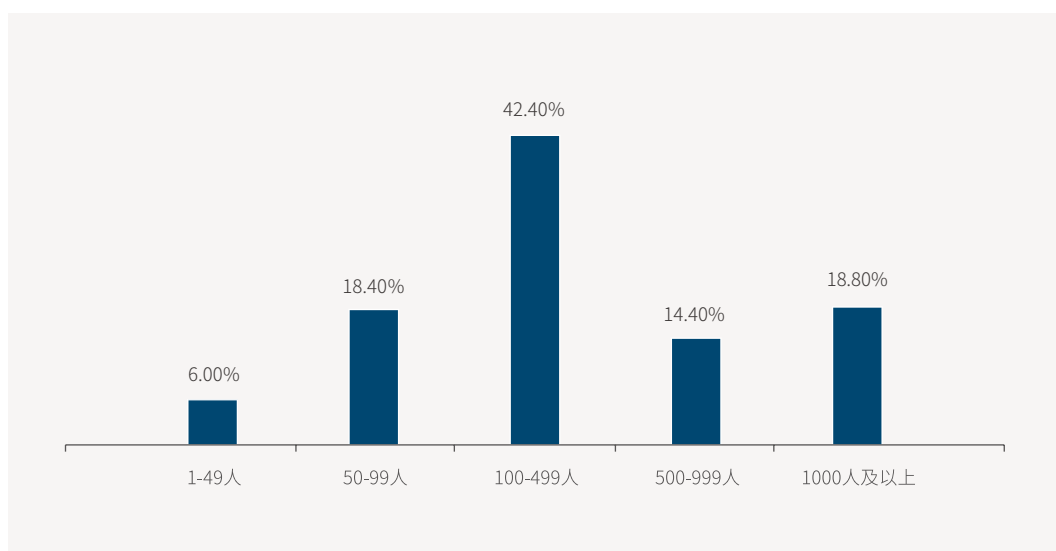


图 6-1 2019 卓越雇主调研企业员工规模分布

企业性质

2019 卓越雇主调研企业样本以民营企业为主，占比达 68.4%；其次是三资企业，占比 17.2%；国有企业占比 12.8%；政府机关 / 事业单位占比相对较小，如图 6-2 所示：

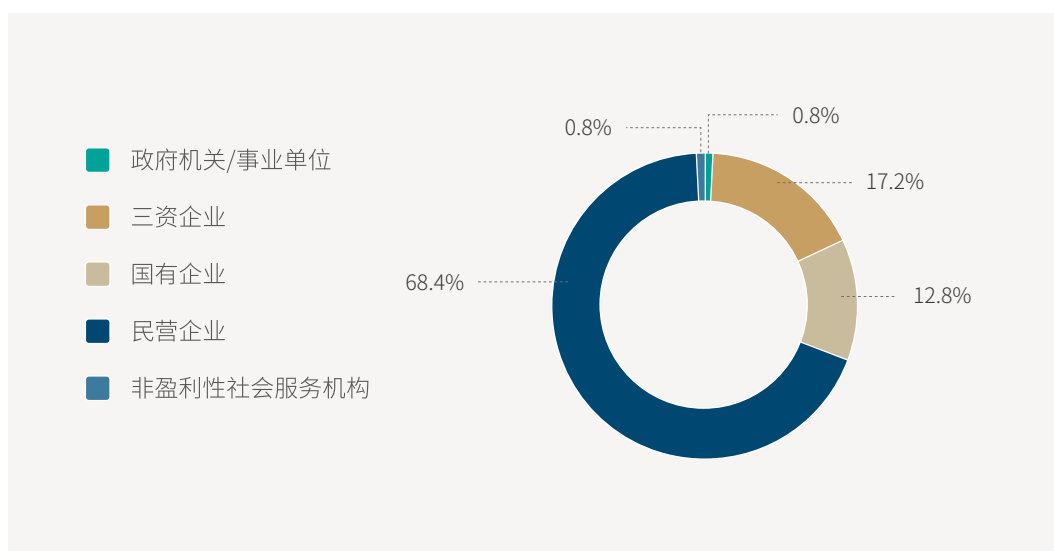


图 6-2 2019 卓越雇主调研企业性质分布

行业分布

2019 卓越雇主调研企业样本覆盖广泛，IT 互联网行业、制造行业占比最高，比例分别是 22.4% 和 21.6%，此外，消费品、金融、生物医药行业、房地产 / 建筑比例也相对较高，还有一定比例的企业分布在汽车、零售、通信、教育 / 培训、能源化工、物流 / 仓储、专业服务、文化传媒、交通 / 运输等领域，如图 6-3 所示：

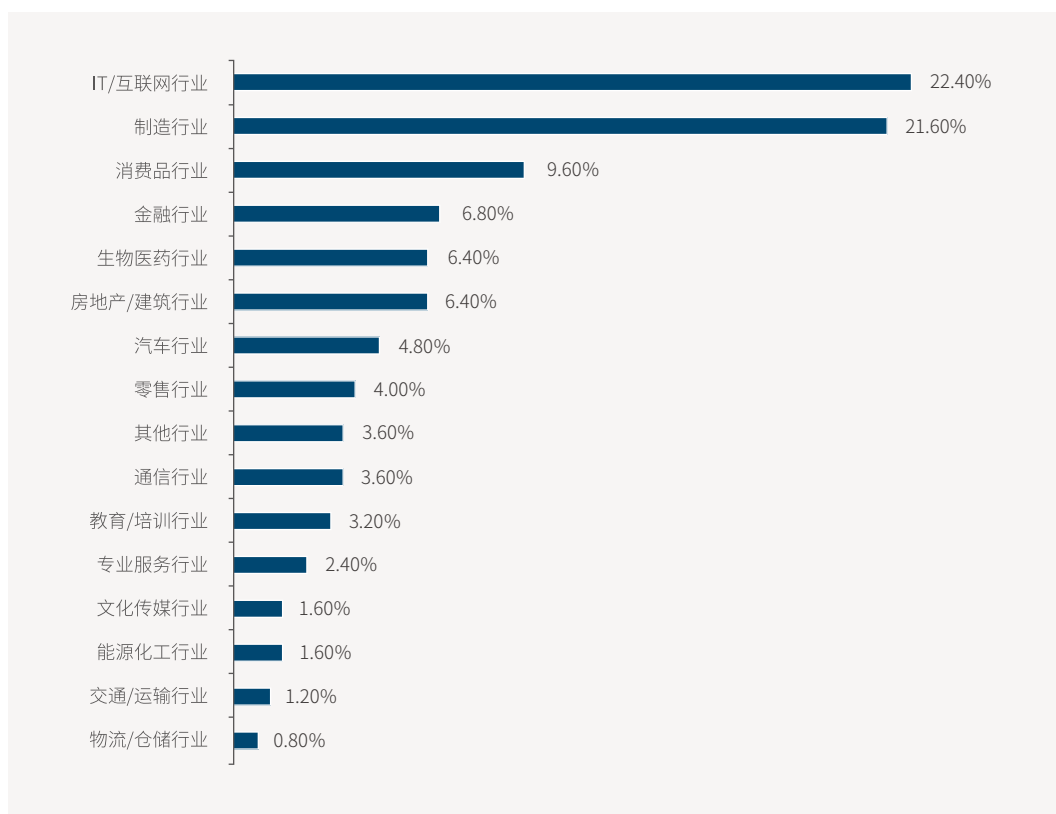


图 6-3 2019 卓越雇主调研企业行业分布

企业地域分布

2019 卓越雇主调研企业，在广东、北京、上海较多，占比均在 10% 以上，其次是江苏、山东和浙江地区，占比均在 5% 以上，其余省份分布相对较少，如图 6-4 所示：

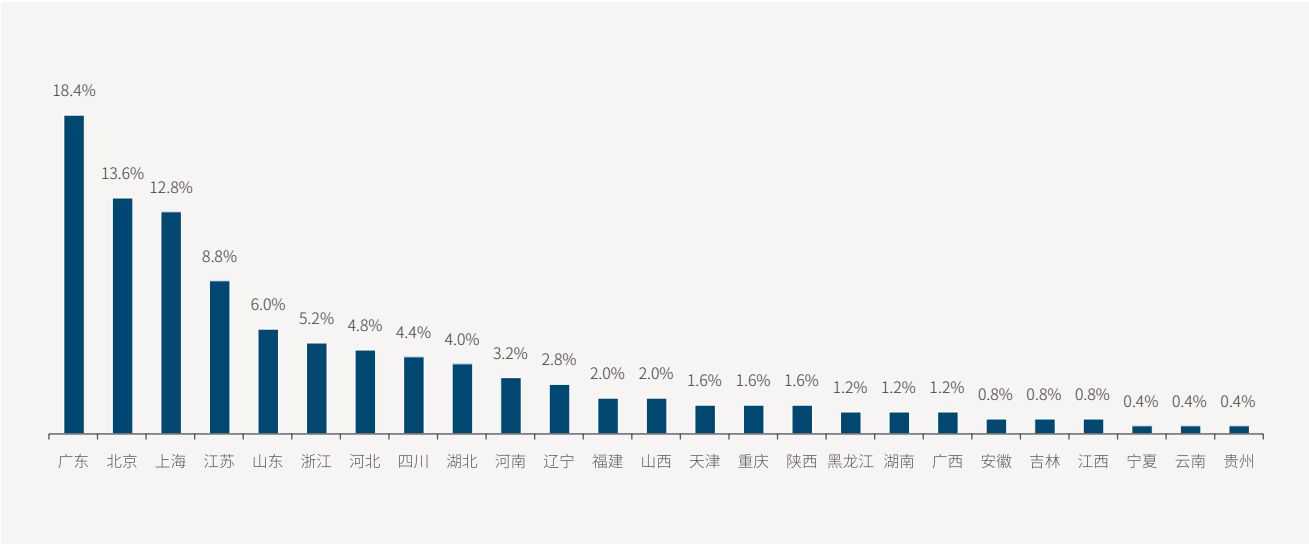


图 6-4 2019 卓越雇主调研企业地域分布

在职员工学历分布

2019 卓越雇主调研企业样本在职员工以本科学历为主，占比达到 70%；其次是专科学历，占比达到 46.8%；此外，硕士和职高占比也在 20% 以上，博士相对较少，如图 6-5 所示：

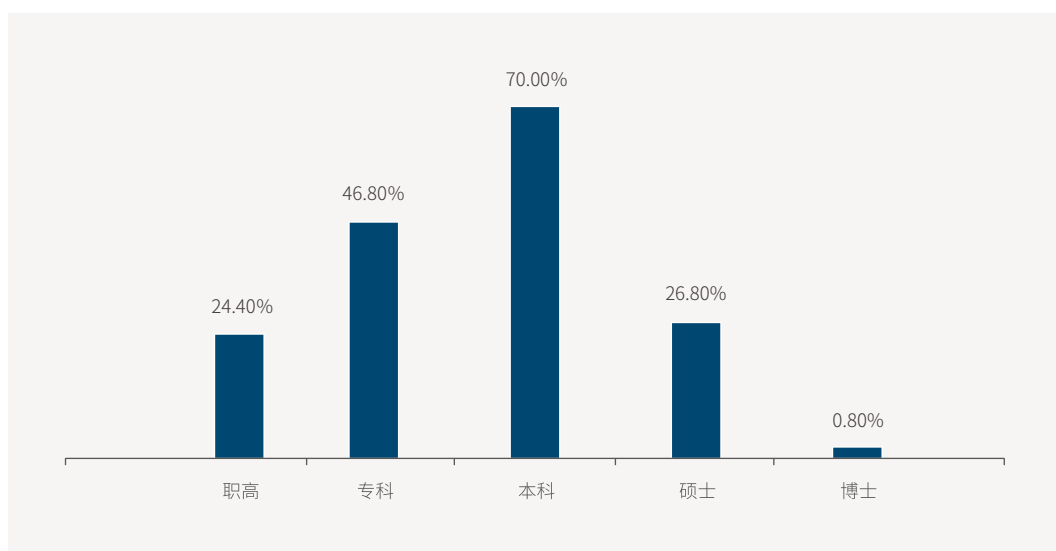


图 6-5 2019 卓越雇主调研企业员工学历分布

在职员工岗位分布

2019 卓越雇主调研企业样本在职员工以销售类为主，占比达到 51.2%；其次是产品、职能类和研发技术类员工，占比均在 30% 以上；管理类相对较少，占比在 13.6%，如图 6-6 所示：

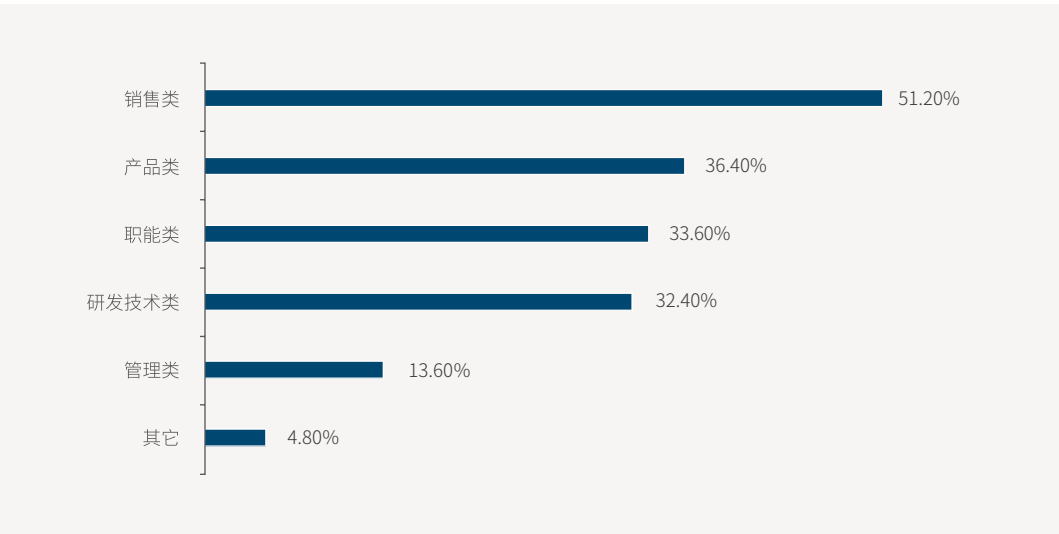


图 6-6 2019 卓越雇主调研企业员工职业类别分布

2 企业招聘需求偏好分析

月均招聘人数

2019 卓越雇主调研企业月均招聘人数在 10 人以内最多，占比达到 38.8%；其次是 10-30 人、30-50 人区间，占比分别达到 24.4% 和 17.6%；总的来说月招聘人数规模较小，八成以上企业月招聘规模在 50 人以下，如图 6-7 所示：

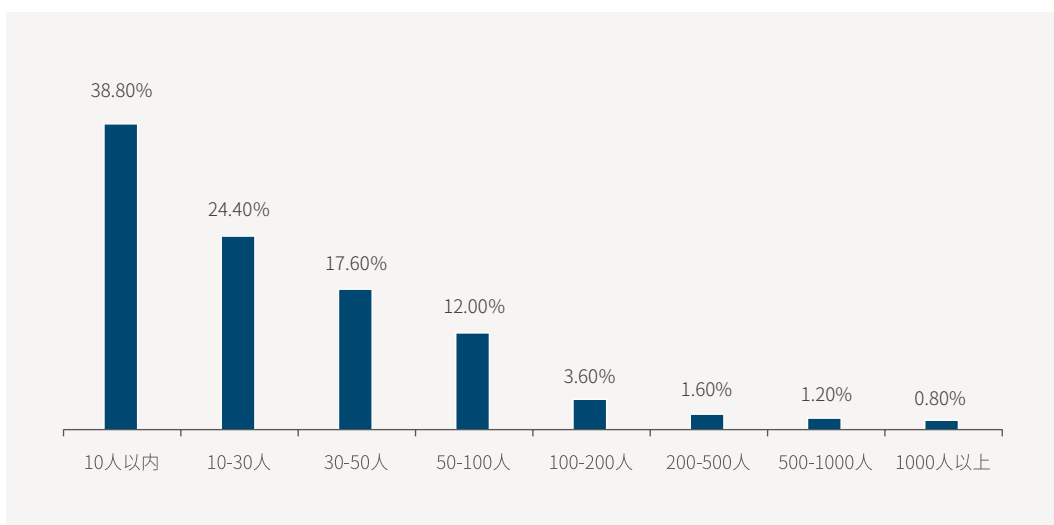


图 6-7 2019 卓越雇主调研企业月均招聘人数

月均入职人数

2019 卓越雇主调研企业月均入职人数在 10 人以内最多，占比达到 55.2%；其次是 10-30 人，占比分别达到 22.8%；30-50 人占比超过 10%，其他区间比例相对较小。总的来说月入职人数规模较小，88.4% 的企业月入职人数规模在 50 人以下，如图 6-8 所示：

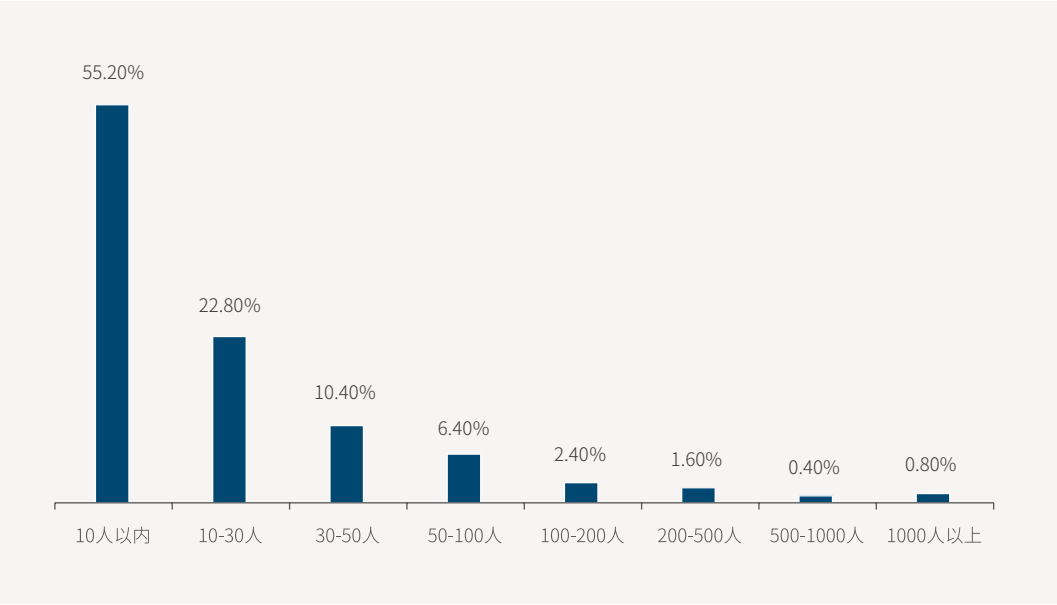


图 6-8 2019 卓越雇主调研企业月均入职人数

企业招聘热门岗位

2019 卓越雇主调研企业招聘热门岗位中，销售以 26.8% 排名第一，其次是普工 / 技工，占比达到 20.8%；计算机 / 互联网 / 通信、生产管理 / 研发和人事 / 行政 / 后勤紧随其后，占比均在 10% 以上，如图 6-9 所示：

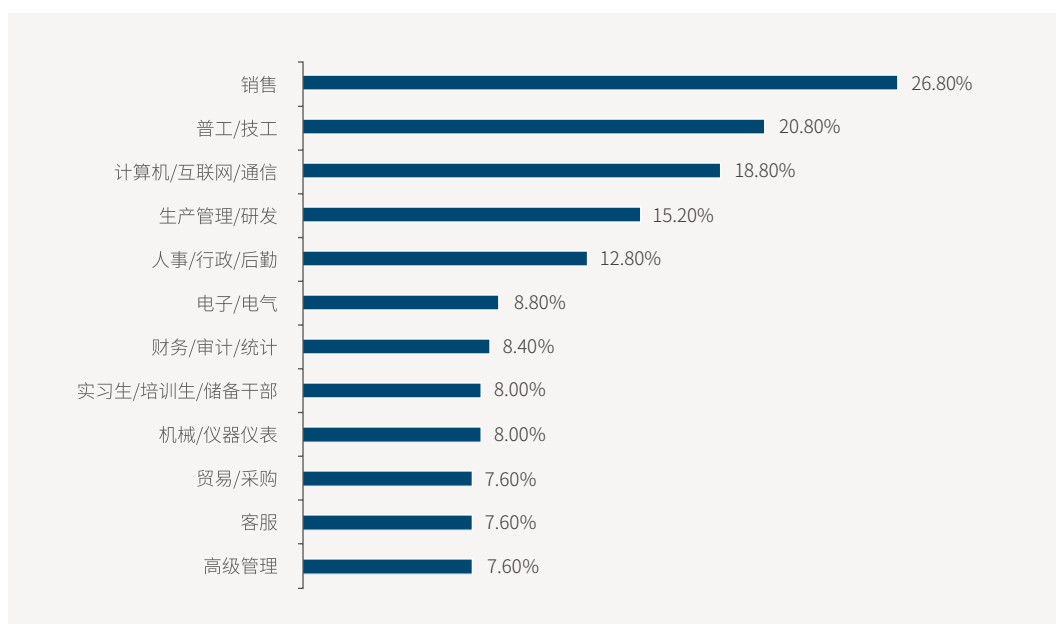


图 6-9 2019 卓越雇主调研企业招聘热门岗位

招聘岗位地域分布

企业提供的岗位多分布在省会城市及直辖市。

企业招聘提供的岗位分布以省会城市和直辖市为主，有 70.4% 的企业提供的岗位在省会城市和直辖市，而 41.2% 的企业提供的岗位在普通城市，县级市和乡镇的岗位分布比例很低，如图 6-10 所示：

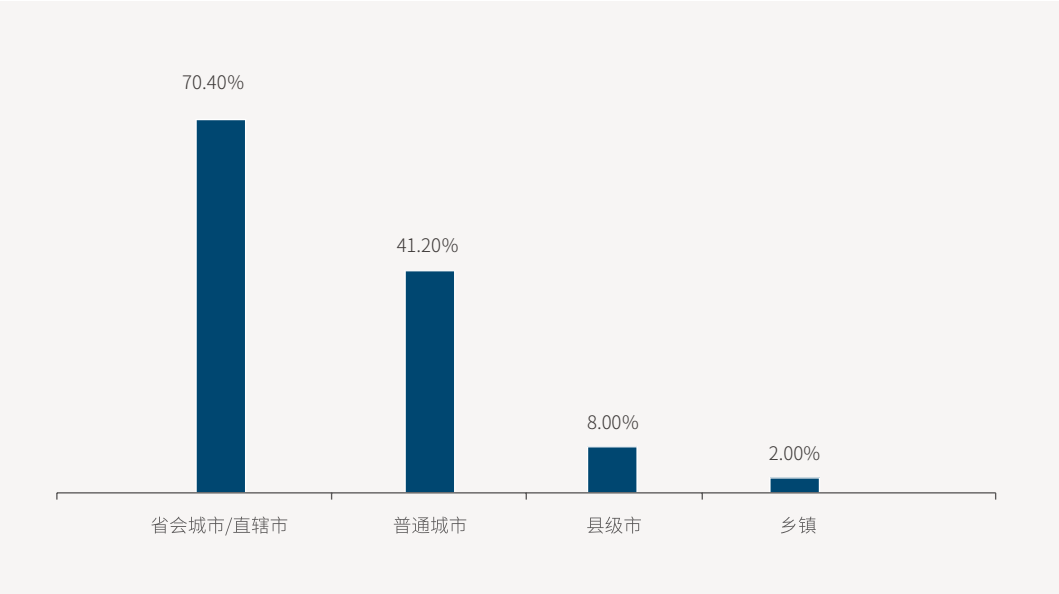


图 6-10 2019 卓越雇主调研企业招聘岗位地域分布

3 企业招聘甄选偏好分析

随着企业发展壮大，对于人才的渴求越来越强烈。对人才的甄选是企业招聘的重要环节，也是企业人事部门和业务部门的重要工作内容。

重点考察因素

实习经历、专业背景、学历是招聘中人才筛选的核心要素。

根据 2019 卓越雇主调研统计，实习经历、专业背景、学历、毕业院校、从业资质证书是企业在招聘中甄别筛选人才最重要的因素，如图 6-11 所示：

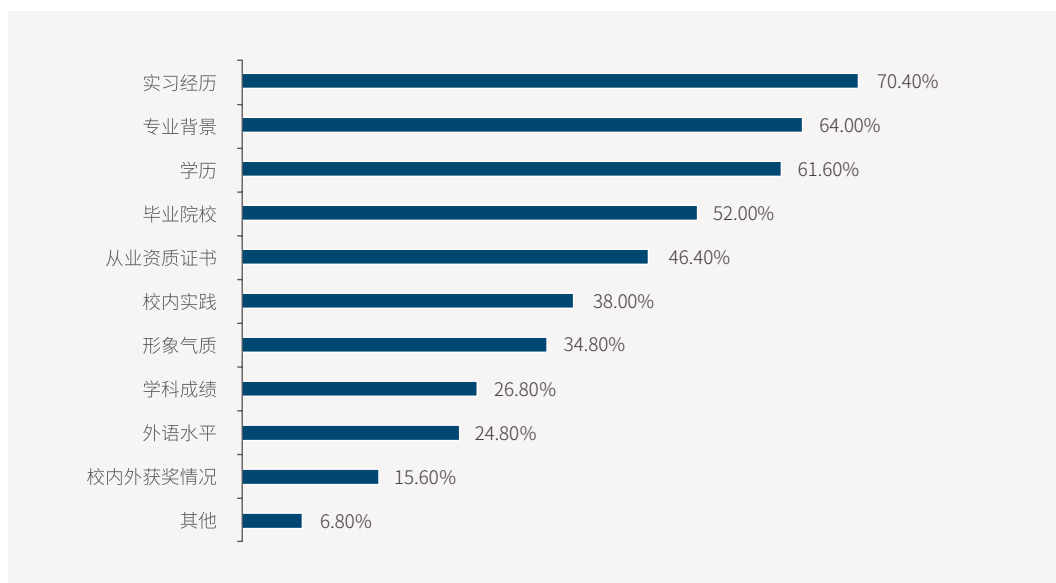


图 6-11 2019 卓越雇主调研企业简历筛选考虑要素

岗位胜任力甄选要素

团队协作能力是招聘中岗位胜任力甄选的首位要素。

从调研结果看，招聘企业对团队协作能力非常看重，有 75.6% 的企业会在招聘中考虑团队协作能力，此外，沟通影响力也有 70.8% 的企业选择。此外，人际理解能力、行动与实践能力和、独立工作能力也有很多企业会考虑，如图 6-12 所示：

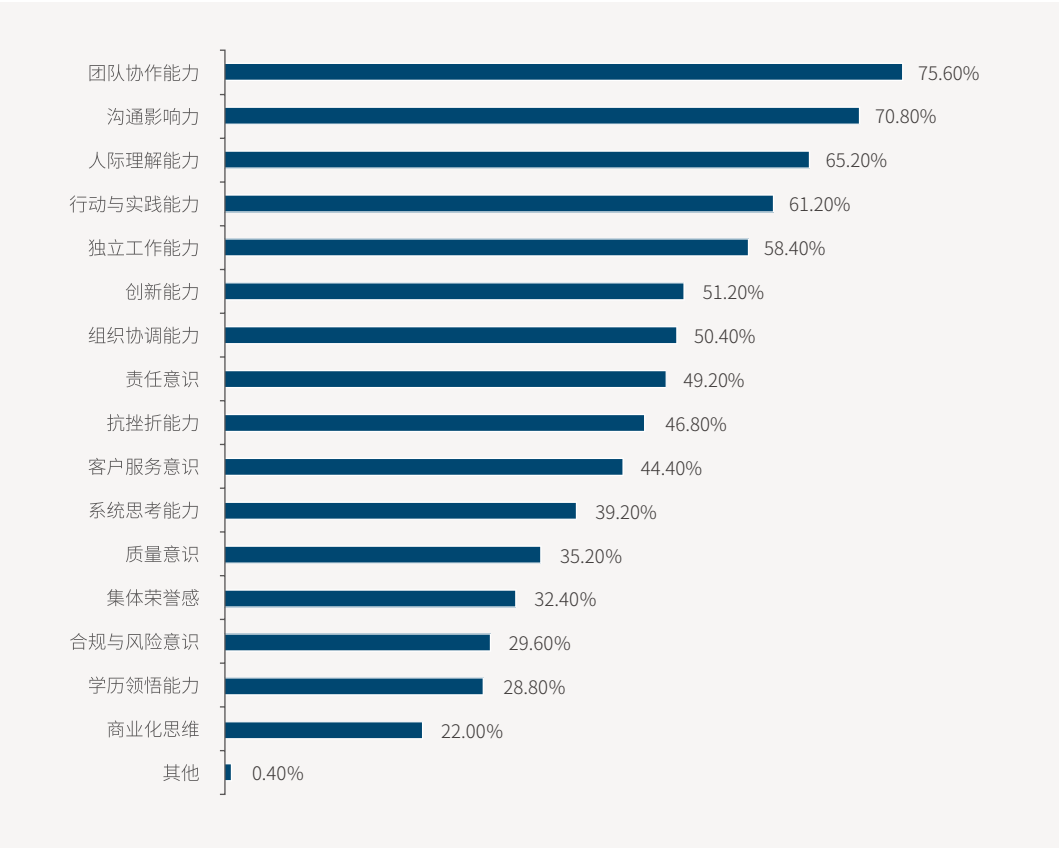


图 6-12 2019 卓越雇主调研企业岗位胜任力甄选要素

人才评价手段

结构化面试作为高效而全面的人才评价手段，广为企业招聘所采用。

在人才评价手段方面，结构化面试是最为广泛使用的方法，有 68.4% 的企业会使用结构化面试，专业知识笔试也是较为常用的人才评价方法，有 60% 的企业会使用，而普通面谈和性格测评也被较多的企业所使用，如图 6-13 所示。

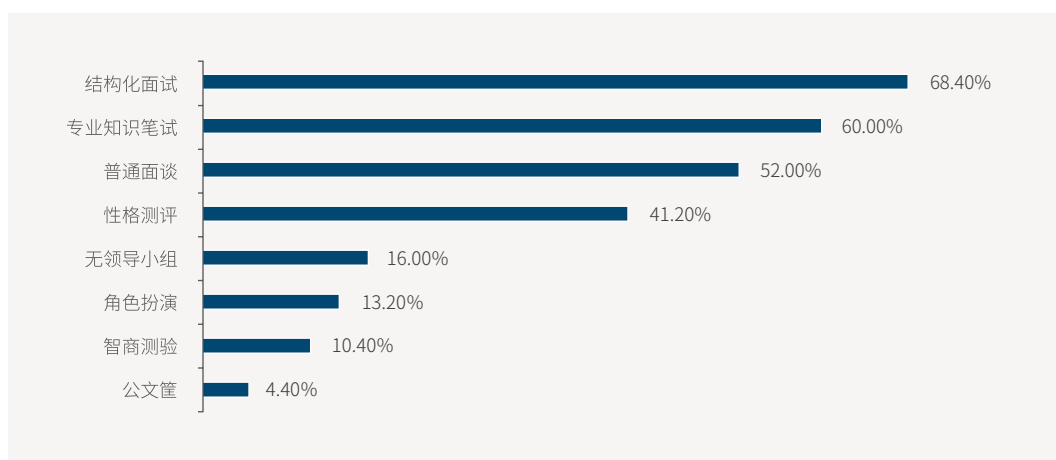


图 6-13 2019 卓越雇主调研企业人才评价手段

4 企业招聘竞争要素分析

薪酬福利是公司吸引人才的重要因素，随着企业加强对人才建设的重视，薪酬与福利的内涵愈加丰富，从单纯的工资、奖金延伸到培训交流、股票期权等形式。

企业高薪支付水平

企业给员工提供的高薪水平差异较大，以 10000-15000 元 / 月为最多。

企业给员工提供的高薪水平差异较大，其中以 10000-15000 元 / 月为最多，占比 24%，此外，21.6% 的企业提供的高薪在 8000-10000 元 / 月，还有 18% 的企业高薪在 15000-20000 元 / 月，17.2% 的企业提供的高薪高于 20000 元 / 月，如图 6-14 所示：

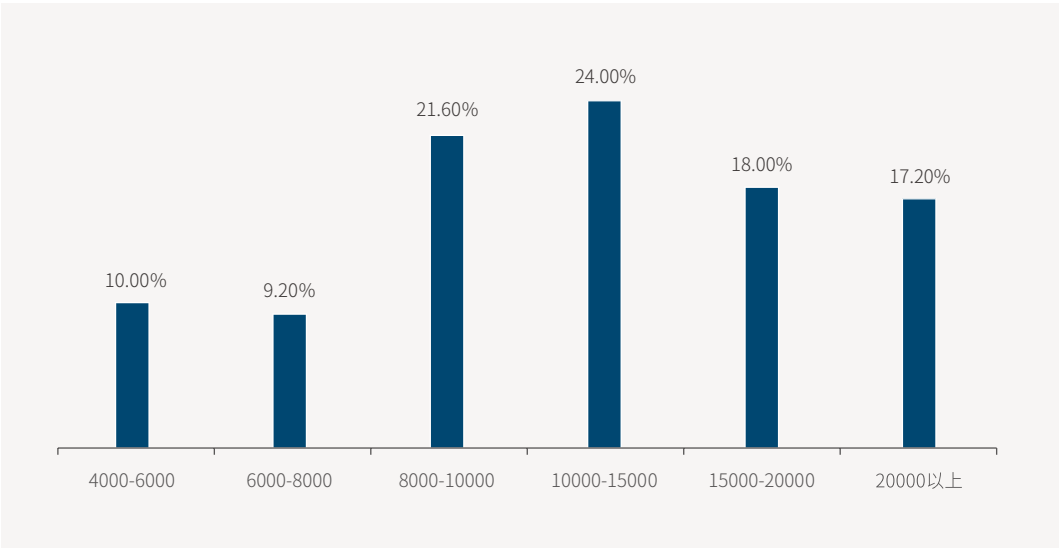


图 6-14 2019 卓越雇主调研企业招聘高薪水平分布（元 / 月）

企业平均薪酬支付水平

企业提供的平均薪酬以 4000-6000 元 / 月为最多。

招聘企业给员工提供的每月平均薪酬在 4000-6000 元最多，有 34% 的企业提供的平均薪酬在这个范围内；此外，30.4% 的企业提供的每月平均薪酬在 6000-8000 元，还有 18.4% 的企业提供的每月平均薪酬在 8000-10000 元，仅有 10% 的企业提供的每月平均薪酬高于 10000 元，如图 6-15 所示：

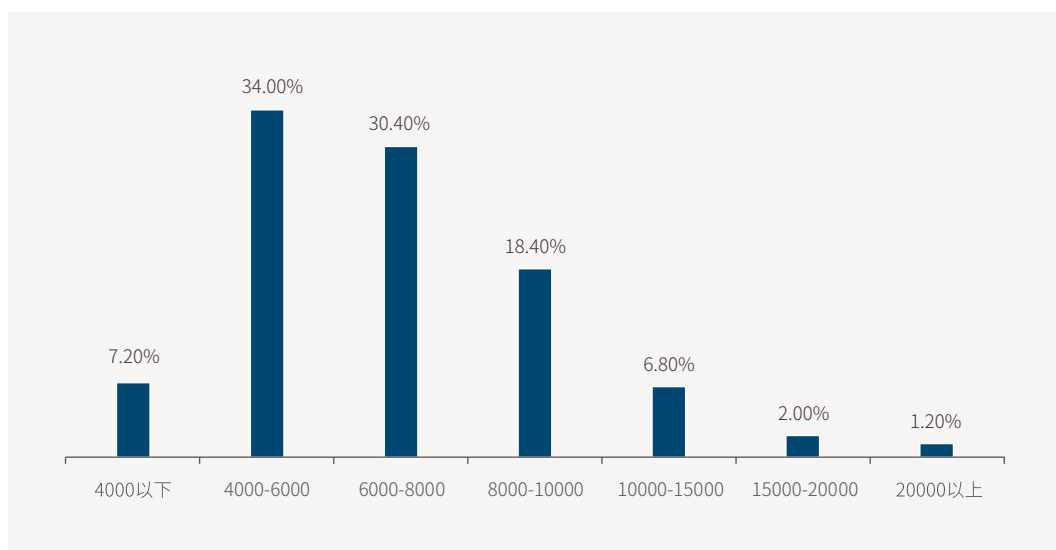


图 6-15 2019 卓越雇主调研企业招聘平均薪酬分布（元 / 月）

企业激励措施现状

年终奖和奖金是企业给员工提供最多的激励措施。

为员工提供激励措施方面，有 90% 的企业为员工提供年终奖，有 84.4% 的企业为员工提供奖金，除了物质方面的激励外，培训机会或交流活动等个人发展性激励措施也较为普遍，如图 6-16 所示。

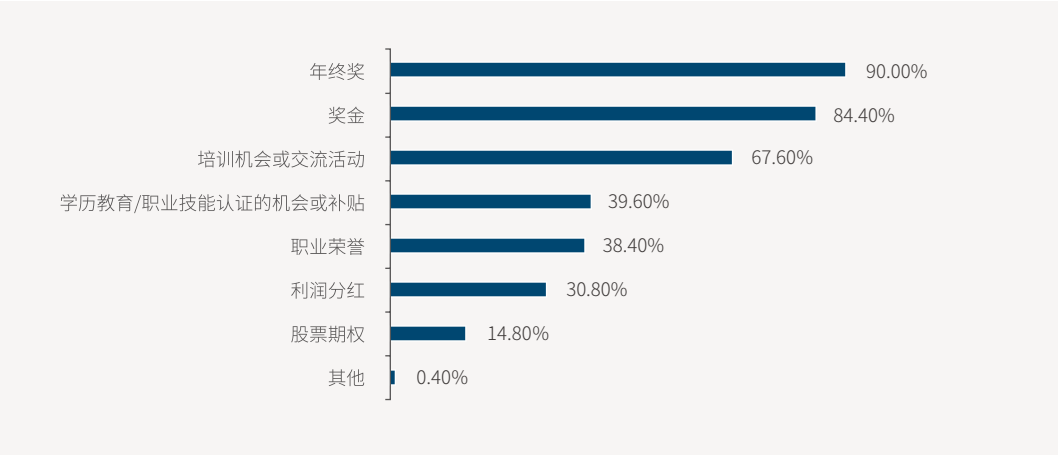


图 6-16 2019 卓越雇主调研企业激励措施

企业福利提供现状

五险一金、培训学习、餐补是企业提供最多的福利类型。

除了直接的薪酬和激励外，福利也是企业吸引员工的重要手段。这些手段体现了企业对员工的人性化、差异化的关怀，也是公司企业文化的体现。

为员工提供福利方面，五险一金最为普遍，有 90.4% 的企业为员工提供体检福利，培训学习和餐补分别排在第二位和第三位。此外，还有体检福利以及加班、交通等各项补助政策，人才引进落户等个性化福利占比相对较少，如图 6-17 所示：

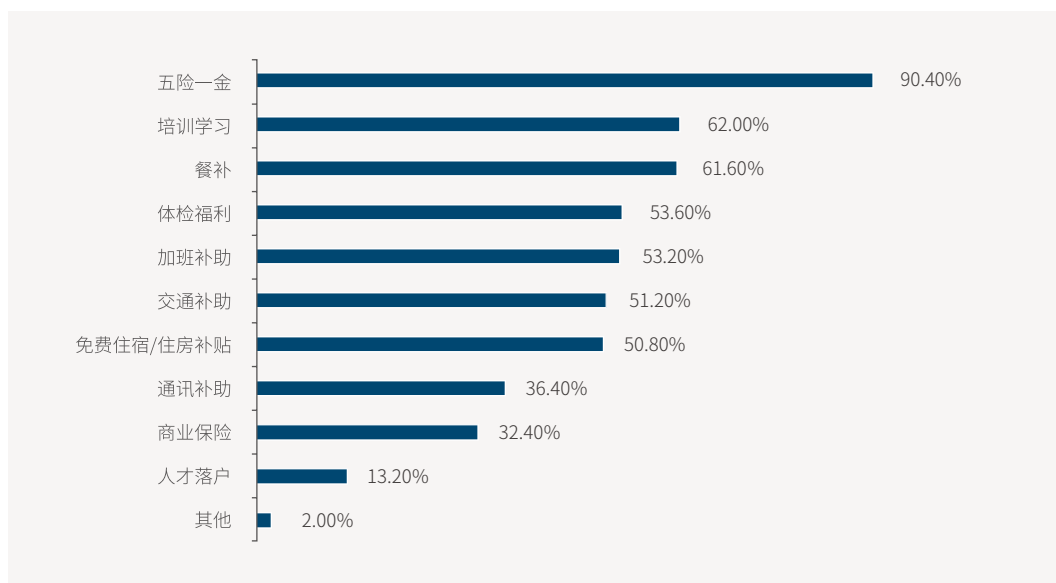


图 6-17 2019 卓越雇主调研企业福利设置

5 卓越雇主品牌评价

企业理想雇主画像

2019 卓越雇主调研活动中，企业对 CBCD3.0 模型中四个维度 16 项指标进行评分，评分越高，则表示企业认为该指标越重要。将回答 5 分企业数占比作为显著因素进行理想雇主分析，得到企业理想雇主评价结果，如表 6-1 所示：

表 6-1 2019 卓越雇主调研企业理想雇主评价

维度	指标	指标含义	指标重要性	指标排序	维度排序
企业文化	价值主张	对员工传递明确的价值观	29.20%	11	2
	开放包容	开放透明、包容创新的组织氛围	35.60%	7	
	公平公正	公平、公正、平等的管理原则	52.40%	1	
	组织协作	倡导互信协作的团队精神，共同达成团队目标	42.00%	3	
职业发展	绩效管理	设定清晰的绩效目标，帮助改进和反馈	41.60%	4	3
	培养体系	系统的培养体系	31.60%	8	
	发展通道	明确的职业发展路径和多样化的发展机会	39.60%	6	
	自我实现	给员工提供获得自我价值的机会	41.20%	5	
公众影响	行业影响	企业所在行业及其在行业中的地位	24.00%	14	4
	创新影响	技术、产品、服务、管理的创新能力	20.80%	15	
	产品服务	产品 / 服务体验	27.60%	12	
	企业公民	履行企业社会责任，坚守商业道德和行为准则	25.20%	13	
工作收益	薪酬回报	与工作投入相匹配的薪酬回报	42.80%	2	1
	激励机制	短期和中长期激励机制	30.40%	9	
	员工关怀	工作保障措施和健康便利的工作条件	29.60%	10	
	工作负荷	工作与生活的平衡	18.80%	16	

根据分析结果我们勾勒出企业理想雇主画像，如图 6-18 所示：



图 6-18 企业理想雇主画像

1、企业理想雇主评价维度依次是工作收益、企业文化、职业发展、公众影响。

根据企业对雇主模型的 16 项指标调研重要性赋值排序，将 16 项指标得分统计归类显示排序依次是工作收益、企业文化、职业发展、公众影响。工作收益的重要性显著提升可能与整体就业环境相对严峻有一定关系。

2、企业理想雇主评价指标前四项依次是公平公正、薪酬回报、组织协作和绩效管理。

公平公正和薪酬回报是理想雇主的最重要的特征。此外，组织协作和绩效管理的指标排名分别是第三位和第四位。

根据企业理想雇主特征结果，企业认为首先应坚持公平公正公开的原则，为员工提供有竞争力的薪酬，并倡导互信协作的团队精神，通过设定清晰的绩效目标，帮助员工改进和发展。

雇主价值观类型分布

从企业自我评价看，薪酬回报型企业占比最高，此外工作成就型和培训发展型企业比例也较高。

雇主价值观是企业文化在员工关系上的体现，如果企业价值观类型与员工价值观类型相匹配，那么员工的归属感和工作效能将得到充分发挥。从调研结果来看，秉持薪酬回报型价值观的企业比例最高，达到 34%，这些企业为员工提供丰厚的薪酬回报，希望将员工的未来财富与公司的命运联系起来；其次，工作成就型价值观的企业比例也较高，达到 20%，这些企业认为给员工提供具有挑战性的工作机会，个人从职业中获得成就和认可是至关重要的。再次，有 14.4% 的企业属于培训发展型价值观，希望通过为员工提供大量培训使员工获得良好的发展机会，如图 6-19 所示：

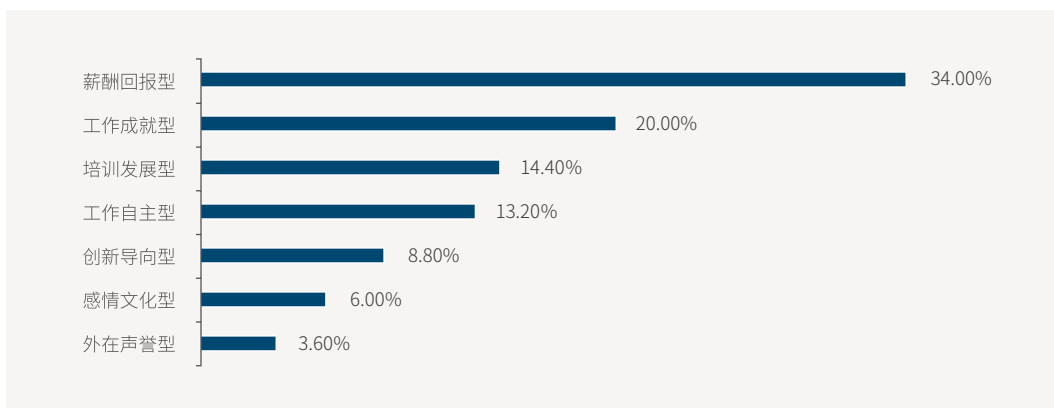


图 6-19 雇主价值观类型分布

雇主吸引困难岗位

2019 卓越雇主调研企业中, 32.4% 的企业认为高级管理岗位招聘难度大, 其次是销售岗、生产管理研发岗和计算机 / 互联网 / 通信岗, 占比均在 15% 以上; 此外, 财务 / 审计 / 统计岗位招聘难度也相对较高, 如图 6-20 所示:

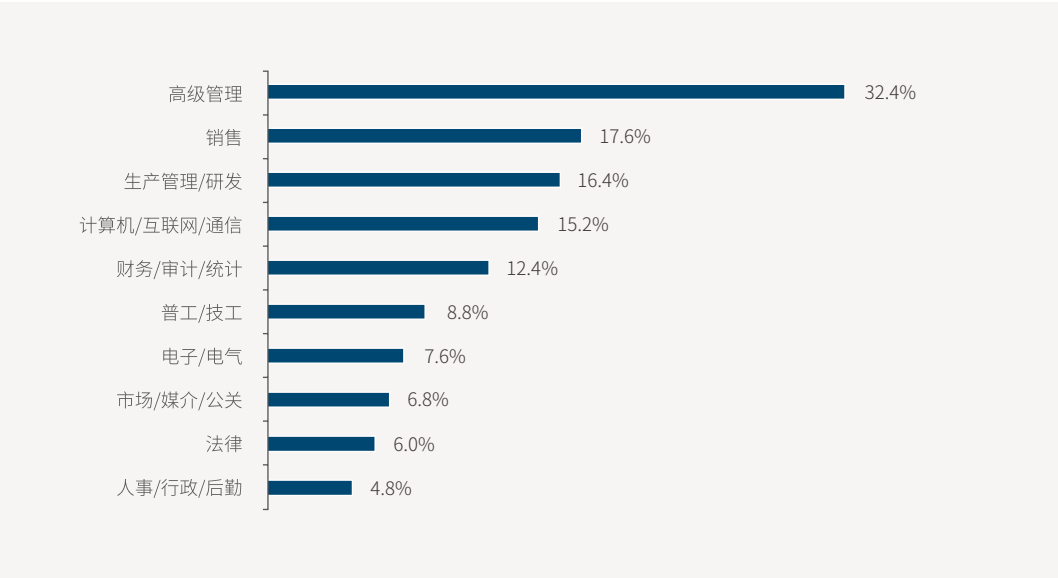


图 6-20 招聘难度较高的岗位分布

人才招聘难的原因

对招聘难的原因进一步分析发现，胜任要求的人才不足占比达到 70%，此外企业薪酬吸引力有限的比例也达到 54%，是第二重要的原因，如图 6-21 所示：

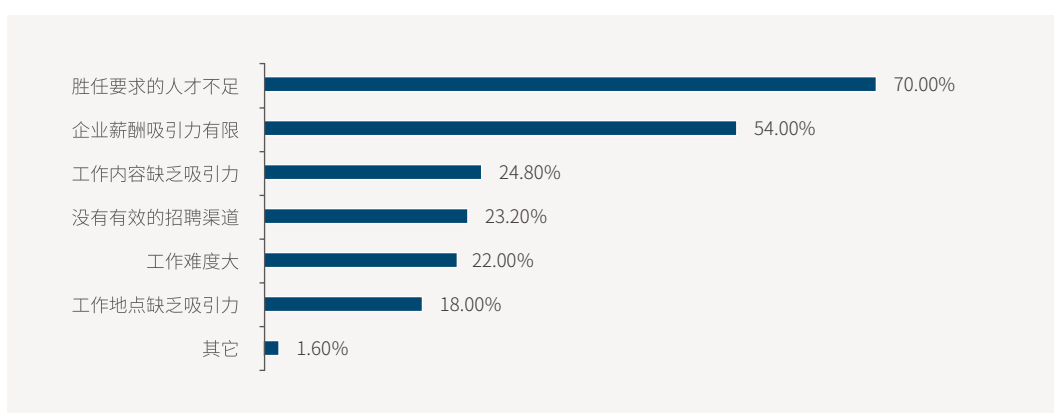
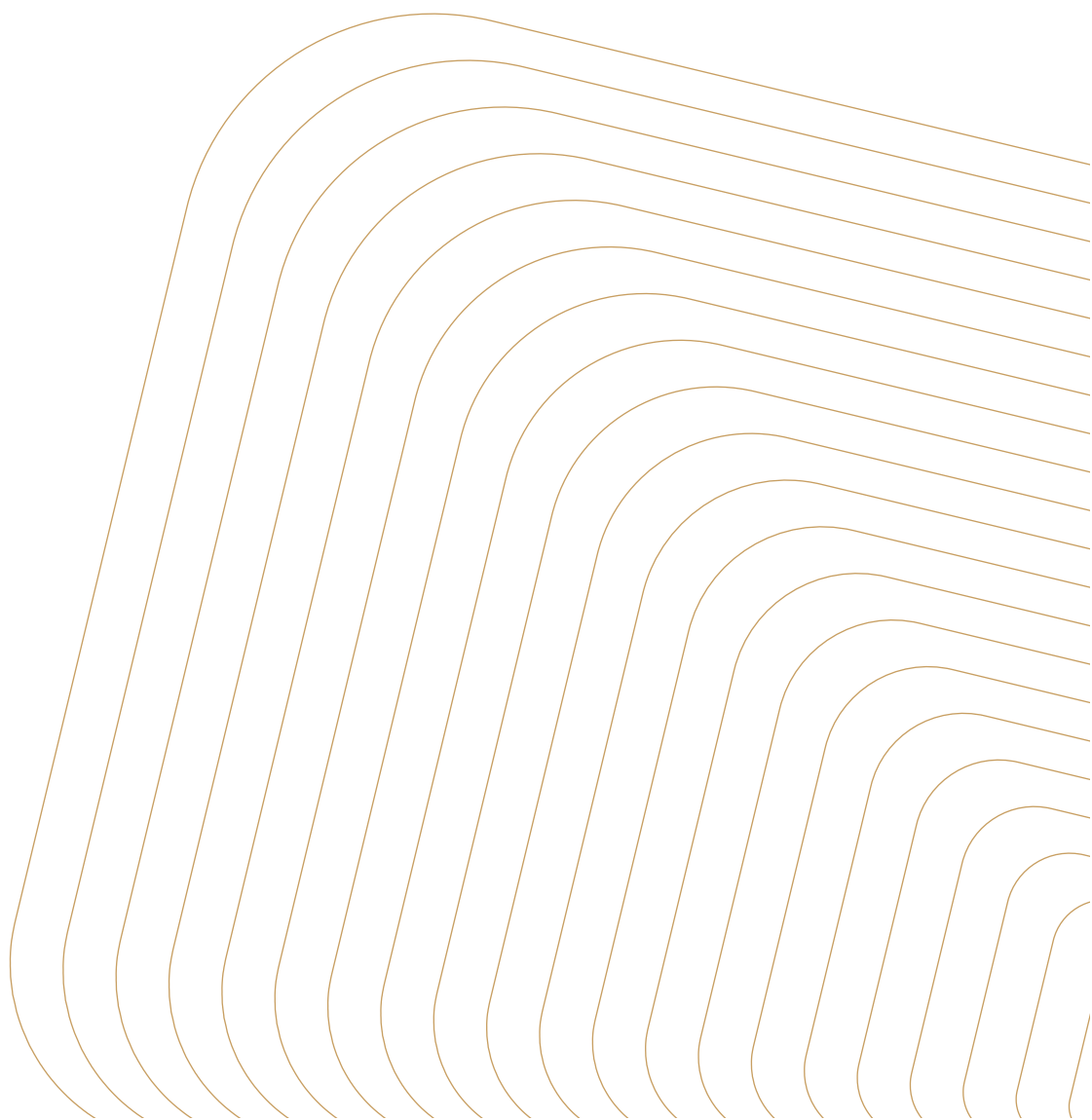


图 6-21 招聘难点原因分析

七

中国卓越雇主调研求职者报告



1 求职者调研样本分布

2019 卓越雇主调研求职者聚焦于各行业目标候选人，通过各种形式共回收 60830 份问卷，其中有效问卷 50160 份，有效率 82.46%。

年龄分布

2019 卓越雇主调研求职者样本，以“90/95 后”为主，其中 25 岁及以下占比 47.08%，26-29 岁占比为 28.39%。各年龄段求职者分布如图 7-1 所示：

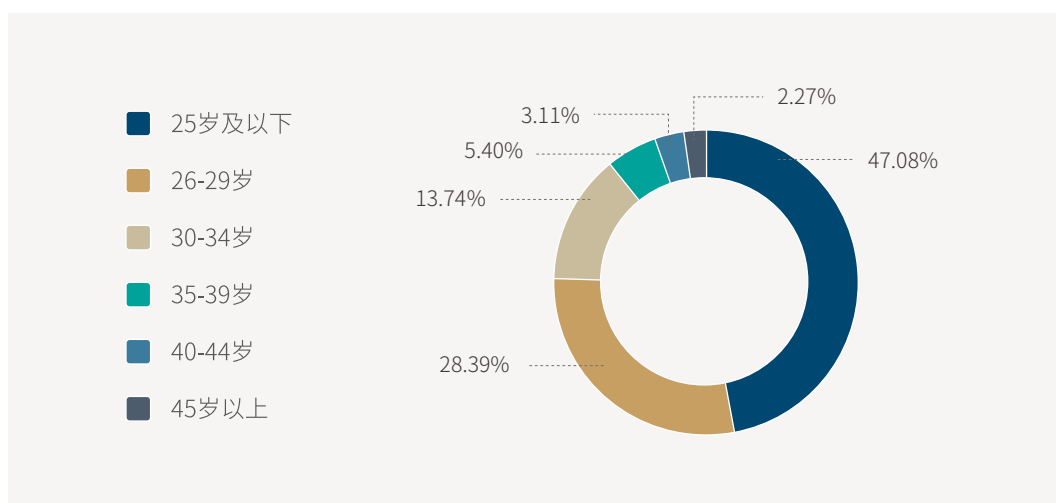


图 7-1 2019 卓越雇主调研求职者年龄分布

学历分布

2019 卓越雇主调研求职者样本中，大专学历求职者占比最多，为 32.24%；其次是本科学历，占比 26.86%；中专学历占比为 14.44%，排名第三。各学历求职者分布如图 7-2 所示：

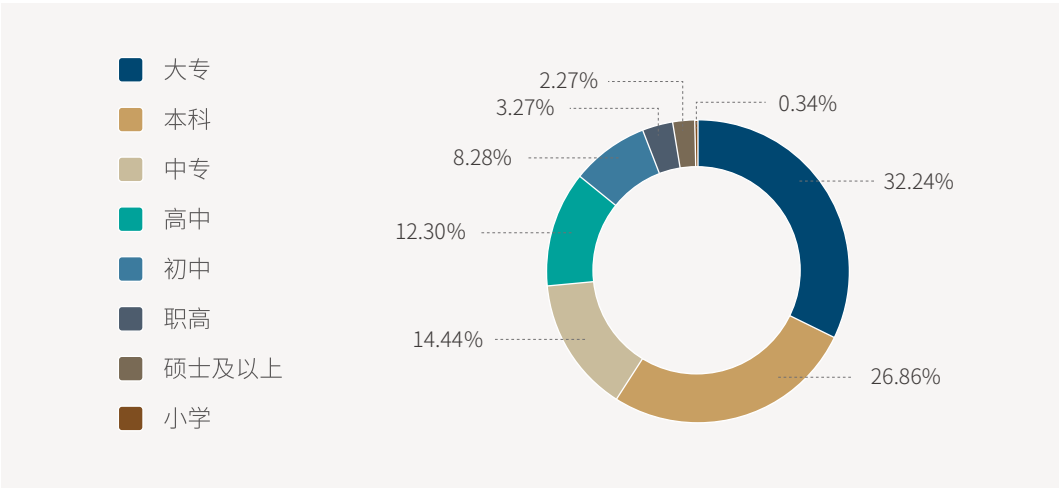


图 7-2 2019 卓越雇主调研求职者学历分布

性别分布

2019 卓越雇主调研求职者样本，男女比例接近 6:4，其中，男性占比 63.97%，女性占比 36.03%。求职者性别分布如图 7-3 所示：

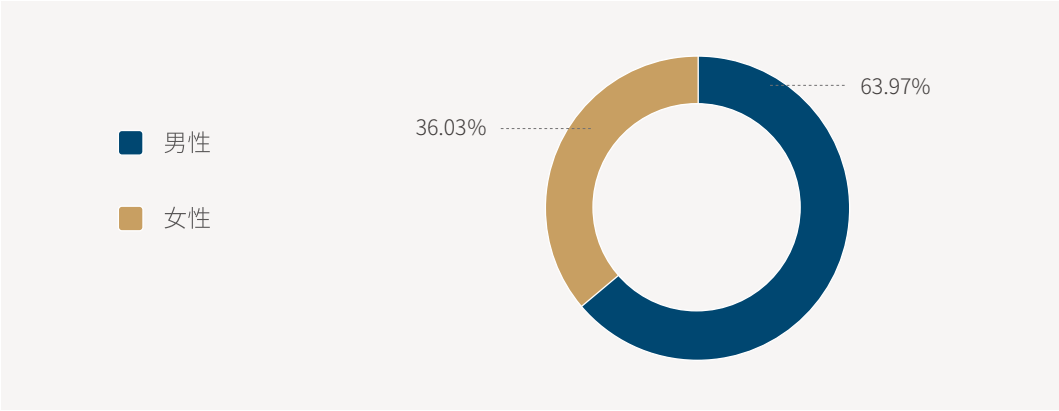


图 7-3 2019 卓越雇主调研求职者性别分布

地域分布

2019 卓越雇主调研求职者样本覆盖 31 个省级行政区域，其中，省会城市及典型城市占比 41.44%，剩余样本省份归类为 58.56%。求职者目前所在城市分布如表 7-1 所示：

表 7-1 2019 卓越雇主调研求职者目前所在城市分布

城市	样本分布		城市	样本分布
北京	5.093%		广东	7.830%
上海	4.461%		江苏	5.773%
深圳	2.990%		山东	5.505%
成都	2.768%		浙江	4.840%
重庆	2.547%		河南	3.891%
广州	2.246%		四川	2.895%
东莞	1.613%		河北	2.784%
长沙	1.566%		湖北	2.642%
天津	1.519%		湖南	2.246%
武汉	1.519%		安徽	2.199%
杭州	1.297%		广西	2.151%
西安	1.250%		福建	1.977%
沈阳	1.218%		辽宁	1.740%
青岛	1.186%		内蒙古	1.519%
郑州	1.028%		江西	1.360%
哈尔滨	0.997%		贵州	1.265%
南京	0.997%		陕西	1.265%
昆明	0.949%		新疆	1.265%
贵阳	0.917%		云南	1.234%
长春	0.886%		山西	0.854%
合肥	0.791%		吉林	0.680%
石家庄	0.775%		黑龙江	0.617%
济南	0.712%		宁夏	0.585%
厦门	0.633%		海南	0.506%
南昌	0.585%		甘肃	0.459%
太原	0.506%		青海	0.332%
兰州	0.395%		西藏	0.142%

工作经验分布

2019 卓越雇主调研求职者样本，工作经验在 1-3 年占比最多，为 24.71%；其次是 5-10 年，占比为 23.27%；3-5 年占比为 21.02%，排名第三。工作经验分布如图 7-4 所示：

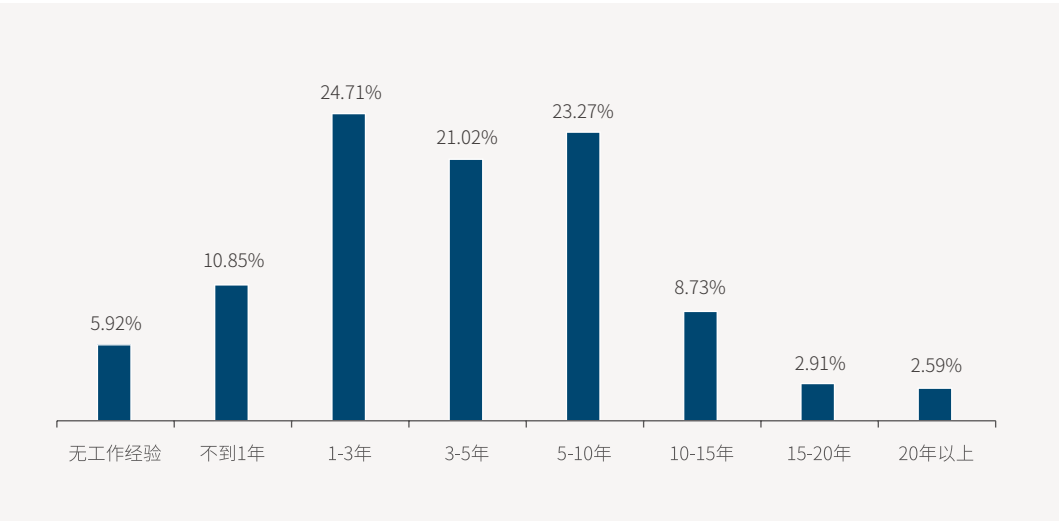


图 7-4 2019 卓越雇主调研求职者工作经验分布

期望工作性质分布

2019 卓越雇主调研求职者样本，九成以上求职者期望全职工作，仅 6.92% 求职者期望工作性质为兼职。求职者期望工作性质分布如图 7-5 所示：

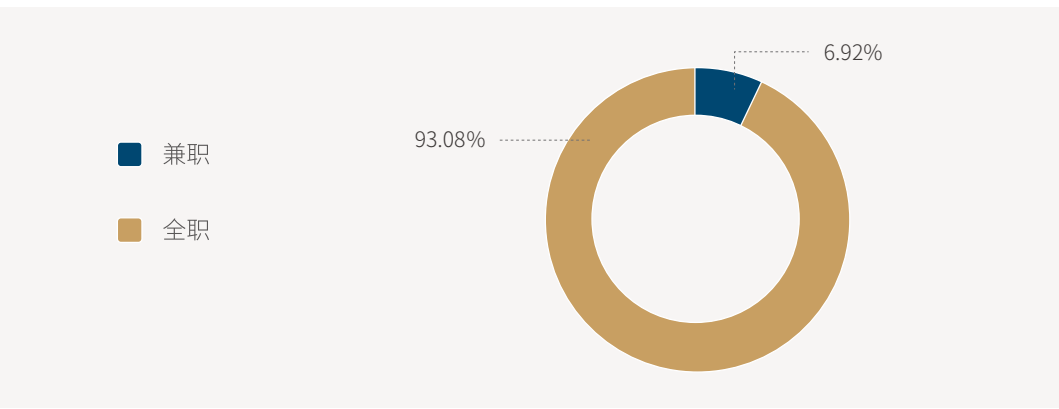


图 7-5 2019 卓越雇主调研求职者期望工作性质分布

2 求职者从业满意度

目前从业岗位分布

2019 卓越雇主调研求职者目前从业岗位覆盖 34 个岗位类别，人事 / 行政 / 后勤类岗位求职者最多，占比为 10.43%；其次是教育培训类岗位，占比为 7.64%；第三位是销售 / 大客户服务类岗位，占比为 7.54%。求职者目前从事岗位分布如表 7-2 所示：

表 7-2 2019 卓越雇主调研求职者目前从业岗位分布

目前从业岗位	比例		目前从业岗位	比例
人事 / 行政 / 后勤	10.43%		电话销售	2.07%
教育培训	7.64%		工艺设计 / 研发	2.05%
销售 / 大客户服务	7.54%		新媒体运营	2.05%
财务 / 审计	6.36%		生产车间管理	2.00%
建筑施工项目	5.02%		市场策划 / 活动	2.00%
软件 / 硬件工程师	4.86%		超市 / 便利店 / 商场服务人员	1.92%
工厂类：技工	4.46%		保险经纪人	1.86%
工厂类：普工	4.28%		美容 / 美发	1.34%
餐饮服务员	4.04%		采购 / 供应链	1.31%
司机 / 交通服务	3.89%		汽车零配件服务	1.18%
物流 / 仓储	3.55%		安保人员	1.02%
客服	3.05%		物业管理	0.95%
门店 / 导购	2.94%		化工工艺 / 生产	0.76%
房产中介经纪	2.57%		运动健身教练	0.66%
厨师	2.36%		旅游 / 导游	0.50%
酒店服务	2.36%		保健 / 按摩	0.47%
生产管理 / 研发	2.36%		家政保洁	0.16%

工作经验分布

2019 卓越雇主调研求职者样本，工作经验在 1-3 年占比最多，为 24.71%；其次是 5-10 年，占比为 23.27%；3-5 年占比为 21.02%，排名第三。工作经验分布如图 7-4 所示：

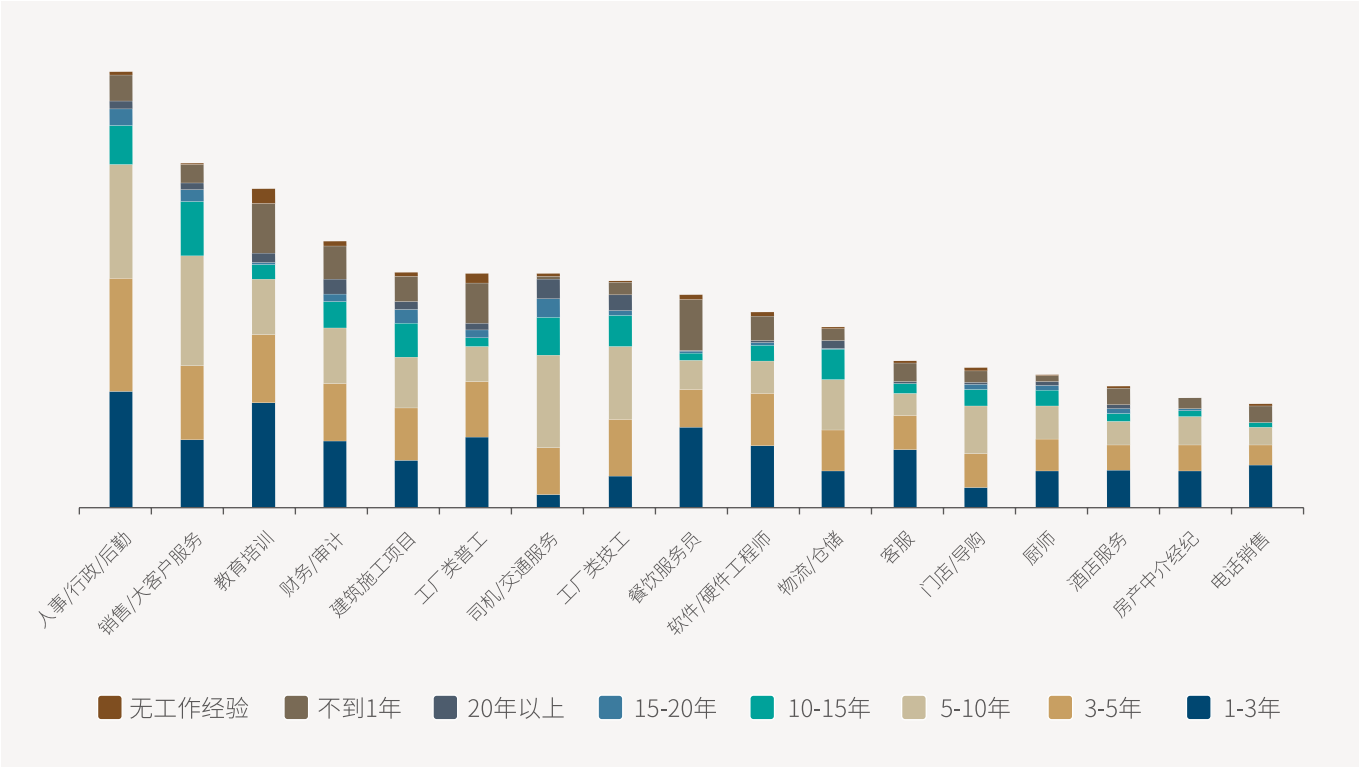


图 7-6 2019 卓越雇主调研不同工作经验的求职者岗位分布

目前从业岗位满意度

2019 卓越雇主调研求职者目前从业岗位满意度, 满意度的程度分为非常不满意, 不满意, 有些不满, 一般, 基本满意, 比较满意, 非常满意。各岗位满意度分布如表 7-3 所示:

表 7-3 2019 卓越雇主调研求职者目前从业岗位满意度分布

目前从业岗位	非常不满意	不满意	有些不满	一般	基本满意	比较满意	非常满意
人事 / 行政 / 后勤	1.51%	7.25%	14.80%	27.49%	28.40%	17.22%	3.32%
教育培训	1.57%	6.27%	17.65%	29.41%	27.84%	14.90%	2.35%
销售 / 大客户服务	2.12%	13.98%	12.29%	32.20%	23.73%	13.56%	2.12%
财务 / 审计	1.38%	3.67%	12.84%	22.94%	37.16%	19.27%	2.75%
建筑施工项目	2.96%	8.88%	17.75%	31.36%	25.44%	11.83%	1.78%
软件 / 硬件工程师	1.18%	2.37%	13.02%	23.67%	36.09%	21.30%	2.37%
工厂类技工	2.80%	13.99%	18.18%	28.67%	23.78%	9.79%	2.80%
工厂类普工	7.69%	17.31%	17.31%	38.46%	12.50%	3.85%	2.88%
餐饮服务员	4.46%	8.93%	18.75%	28.57%	25.00%	9.82%	4.46%
司机 / 交通服务	2.65%	7.96%	19.47%	36.28%	19.47%	9.73%	4.42%
物流 / 仓储	1.79%	8.93%	25.00%	33.04%	16.96%	12.50%	1.79%
客服	7.06%	7.06%	17.65%	37.65%	18.82%	9.41%	2.35%
门店 / 导购	3.80%	12.66%	15.19%	31.65%	17.72%	13.92%	5.06%
房产中介经纪	9.20%	10.34%	14.94%	29.89%	21.84%	11.49%	2.30%
厨师	0.00%	9.59%	16.44%	32.88%	23.29%	15.07%	2.74%
酒店服务	0.00%	7.25%	13.04%	27.54%	24.64%	20.29%	7.25%
生产管理 / 研发	2.33%	6.98%	15.12%	16.28%	41.86%	15.12%	2.33%
电话销售	6.45%	16.13%	14.52%	41.94%	16.13%	3.23%	1.61%
工艺设计 / 研发	0.00%	9.33%	18.67%	30.67%	30.67%	10.67%	0.00%
新媒体运营	3.08%	7.69%	16.92%	21.54%	33.85%	13.85%	3.08%
生产车间管理	0.00%	7.46%	11.94%	26.87%	31.34%	14.93%	7.46%
市场策划 / 活动	1.47%	4.41%	5.88%	26.47%	35.29%	25.00%	1.47%
超市 / 便利店 / 商场服务	0.00%	5.36%	21.43%	35.71%	25.00%	7.14%	5.36%
保险经纪人	3.17%	19.05%	15.87%	38.10%	15.87%	7.94%	0.00%
美容 / 美发	0.00%	12.20%	24.39%	26.83%	21.95%	9.76%	4.88%
采购 / 供应链	2.27%	4.55%	15.91%	15.91%	34.09%	27.27%	0.00%
汽车零配件服务	8.33%	8.33%	5.56%	38.89%	25.00%	8.33%	5.56%
安保人员	3.33%	10.00%	26.67%	26.67%	13.33%	16.67%	3.33%
物业管理	0.00%	3.13%	12.50%	31.25%	28.13%	18.75%	6.25%
化工工艺 / 生产	3.85%	0.00%	11.54%	34.62%	30.77%	19.23%	0.00%
运动健身教练	4.35%	4.35%	8.70%	34.78%	39.13%	8.70%	0.00%
旅游 / 导游	0.00%	0.00%	12.50%	31.25%	25.00%	25.00%	6.25%
保健 / 按摩	7.69%	0.00%	7.69%	15.38%	38.46%	15.38%	15.38%
家政保洁	0.00%	16.67%	16.67%	33.33%	0.00%	16.67%	16.67%

进一步将求职者当前从业岗位的满意度打分统计归类为倾向满意计分（ Σ 基本满意，比较满意，非常满意），倾向不满计分（ Σ 非常不满意，不满意，有些不满），发现工厂类普工，安保人员，保险经纪人，电话销售，物流仓储，客服岗位让求职者更倾向不满意。其它岗位总体倾向满意。如图 7-7 所示：

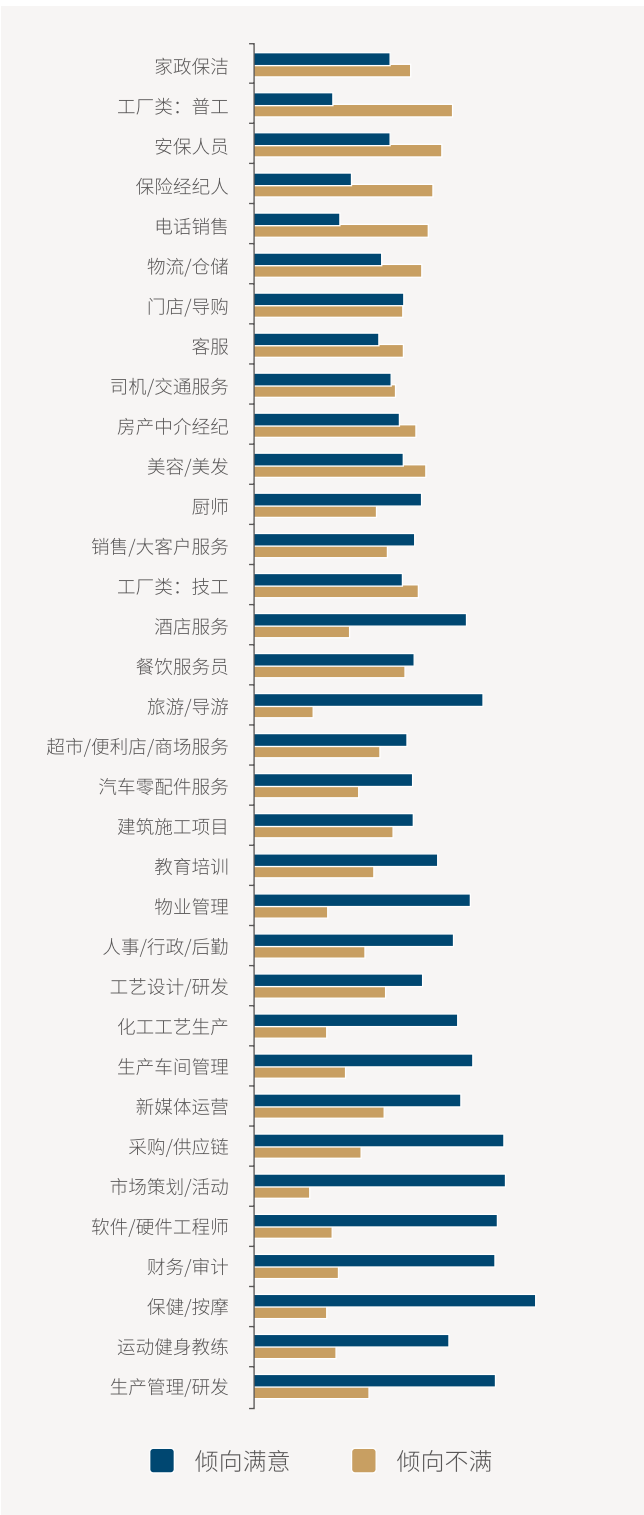


图 7-7 2019 卓越雇主调研求职者目前从业岗位满意度分析

3 求职者理想工作画像

求职者理想工作选择因素

2019 卓越雇主求职者调研显示，求职者选择理想工作时首先考虑的因素是能否学到东西，提升就业技能，占比达到 45.76%；其次是行业前景，占比 42.33%，紧随其后的是工作是否稳定、工作是否健康安全、法定福利（例如五险一金、基本劳动保障）等。调研中，有 7.42% 的求职者将“企业品牌与知名度”评估为“毫不关注”的因素，占比最高，其次是工作时间是否太长 / 强度是否太大，占比 3.63%，能否晋升为管理、灵活的工作时间、工作是否受人尊重等排在之后。如表 7-4 所示：

表 7-4 2019 卓越雇主调研求职者理想工作选择因素

求职考虑因素	非常关注的比例	毫不关注的比例
能否学到东西，提升就业技能	45.76%	1.16%
行业前景	42.33%	1.06%
工作是否稳定	38.21%	0.58%
工作环境是否健康、安全	37.87%	1.26%
法定福利（例如五险一金、基本劳动保障）是否关注	37.63%	2.53%
能否晋升为管理	33.80%	2.97%
能否发挥特长，体现价值	33.64%	1.34%
能否平衡工作与生活	32.02%	0.84%
工作中的人际关系	31.92%	1.56%
法定假期（例如十一假期、每周双休）	30.09%	2.15%
公司是否照顾员工想法与感受	29.51%	0.82%
工作是否受人尊重	28.37%	2.59%
对工作内容是否感兴趣	25.98%	1.67%
工资水平高低	25.26%	0.62%
灵活的工作时间	18.03%	2.97%
工作时间是否太长 / 强度是否太大	13.38%	3.63%
企业品牌与知名度	12.40%	7.42%

不同岗位理想工作选择因素

2019 卓越雇主求职者调研显示, 热门职业销售 / 大客户服务类求职者非常关注行业前景, 人事 / 行政 / 后勤类和财务 / 审计类求职者非常关注法定福利 (例如五险一金、基本劳动保障), 工厂类技工求职者非常关注能否学到东西, 提升就业技能, 工厂类普工求职者非常关注工作是否稳定, 而家政保洁类求职者非常关注工作环境是否健康安全, 占比高达 66.67%。在求职者毫不关注的因素中, 企业品牌与知名度占据了绝大多数, 其中电话销售类选此项的比例最高, 达到 18.18%。如表 7-5 所示:

表 7-5 2019 卓越雇主调研求职者不同岗位理想工作选择因素

职业	非常关注		毫不关注	
	因素	比例	因素	比例
安保人员	工作是否稳定	36.11%	法定福利 (例如五险一金、基本劳动保障)	5.56%
保健 / 按摩	行业前景	46.43%	企业品牌与知名度	12.50%
保险经纪人	行业前景	54.55%	企业品牌与知名度	14.55%
财务 / 审计	法定福利 (例如五险一金、基本劳动保障)	52.34%	企业品牌与知名度	7.81%
采购 / 供应链	行业前景	48.00%	灵活的工作时间	4.00%
餐饮服务人员	能否学到东西, 提升就业技能	49.25%	企业品牌与知名度	8.96%
超市 / 便利店 / 商场服务人员	能否学到东西, 提升就业技能	38.27%	企业品牌与知名度	7.41%
厨师	能否学到东西, 提升就业技能	49.35%	企业品牌与知名度	5.19%
电话销售	能否学到东西, 提升就业技能	54.55%	企业品牌与知名度	18.18%
房产中介经纪	行业前景	56.82%	工作时间是否太长 / 强度是否太大	13.64%
工厂类技工	能否学到东西, 提升就业技能	52.29%	企业品牌与知名度	6.42%
工厂类普工	工作是否稳定	41.05%	企业品牌与知名度	14.74%
工艺设计 / 研发	能否学到东西, 提升就业技能	47.90%	企业品牌与知名度	5.04%
化工工艺 / 生产	能否学到东西, 提升就业技能	65.00%	行业前景	10.00%
家政保洁	工作环境是否健康、安全	66.67%	能否晋升为管理	11.11%
建筑施工项目	能否学到东西, 提升就业技能	54.05%	企业品牌与知名度	6.76%
教育培训	工作环境是否健康、安全	45.72%	企业品牌与知名度	7.24%
酒店服务	能否学到东西, 提升就业技能	52.27%	企业品牌与知名度	5.68%
客服	工作环境是否健康、安全	45.71%	企业品牌与知名度	9.29%
旅游 / 导游	行业前景	56.18%	企业品牌与知名度	6.74%
美容 / 美发	能否学到东西, 提升就业技能	58.70%	企业品牌与知名度	6.52%
门店 / 导购	能否学到东西, 提升就业技能	45.24%	企业品牌与知名度	4.76%
汽车零配件服务	能否学到东西, 提升就业技能	61.36%	工作时间是否太长 / 强度是否太大	15.91%
人事 / 行政 / 后勤	法定福利 (例如五险一金、基本劳动保障)	47.59%	企业品牌与知名度	5.14%
软件 / 硬件工程师	能否学到东西, 提升就业技能	50.88%	企业品牌与知名度	4.42%
生产车间管理	法定福利 (例如五险一金、基本劳动保障)	38.57%	企业品牌与知名度	10.00%
生产管理 / 研发	行业前景	52.85%	企业品牌与知名度	5.69%
市场策划 / 活动	行业前景	52.78%	灵活的工作时间	3.47%
司机 / 交通服务	工作是否稳定	43.11%	企业品牌与知名度	12.89%
物流 / 仓储	能否学到东西, 提升就业技能	44.32%	企业品牌与知名度	9.09%
物业管理	法定福利 (例如五险一金、基本劳动保障)	48.44%	企业品牌与知名度	4.69%
销售 / 大客户服务	行业前景	57.34%	工作时间是否太长 / 强度是否太大	8.53%
新媒体运营	行业前景	49.20%	企业品牌与知名度	6.80%
运动健身教练	工作环境是否健康、安全	52.38%	企业品牌与知名度	4.76%

4 求职者职业兴趣类型分析

求职者职业类型介绍

个人兴趣与职业之间存在一种内在的对应关系。根据人的不同兴趣，可以将人分为以下六种职业兴趣类型：建造者、思考者、审美者、助人者、掌控者、执行者。大部分人都会被划分进其中一种或两种职业兴趣类型。

建造者：愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚。不喜社交，通常喜欢独立做事。典型职业有技术性职业（计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工），技能性职业（木匠、厨师、技工）等。

思考者：抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考。喜欢独立的和富有创造性的工作。知识渊博，有学识才能。考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域。典型职业有科学研究人员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析员等。

审美者：有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值。做事理想化，追求完美。具有一定的艺术才能和个性。善于表达、怀旧、心态较为复杂。典型职业有艺术方面（演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人），音乐方面（歌唱家、作曲家、乐队指挥），文学方面（小说家、诗人、剧作家）等。

助人者：喜欢与人交往、不断结交新的朋友、善言谈、愿意指导别人。关心社会问题、渴望发挥自己的社会作用。寻求广泛的人际关系。典型职业有教育工作者（教师、教育行政人员），社会工作者（咨询人员、公关人员）等。

掌控者：追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争、敢冒风险、有野心、抱负。为人务实，习惯以利益得失，权利、地位、金钱等来衡量做事的价值，做事有较强的目标感。典型职业有项目经理、销售人员、营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师等。

执行者：尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，习惯接受安排。喜欢关注实际和细节，通常较为谨慎和保守，富有自我牺牲精神。典型职业有秘书、办公室人员、会计出纳、行政助理、图书馆管理员、投资分析员等。

求职者职业兴趣类型总体特征

2019 卓越雇主求职者调研显示，求职者的职业兴趣类型分布中，执行者和助人者的分布比例最高，分别为 23.6% 和 23.09%，其次是建造者和掌控者，占比均在 19% 以上，分布人数最少的为审美者和思考者。如图 7-9 所示：

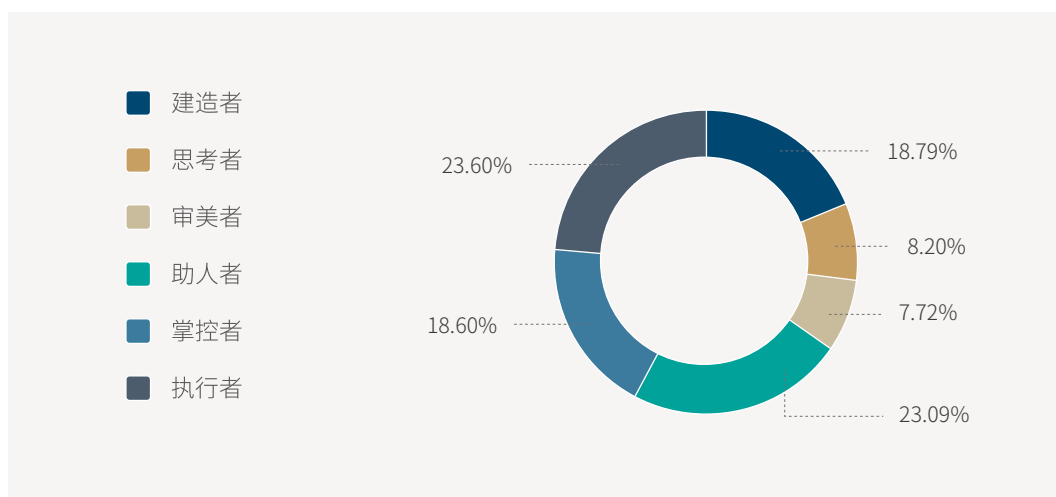


图 7-9 求职者职业兴趣类型总体分布

各个职业兴趣类型的目前月薪

2019 卓越雇主求职者调研显示，助人者、执行者、建造者、思考者和审美者的薪酬区间集中在 2000-6000 元，与本次调研求职者整体薪酬分布趋势一致，处于较低的薪酬水平；掌控者则在 6000 元以上的高薪区间独占鳌头，领先其它兴趣类型的求职者。如图 7-10 所示：

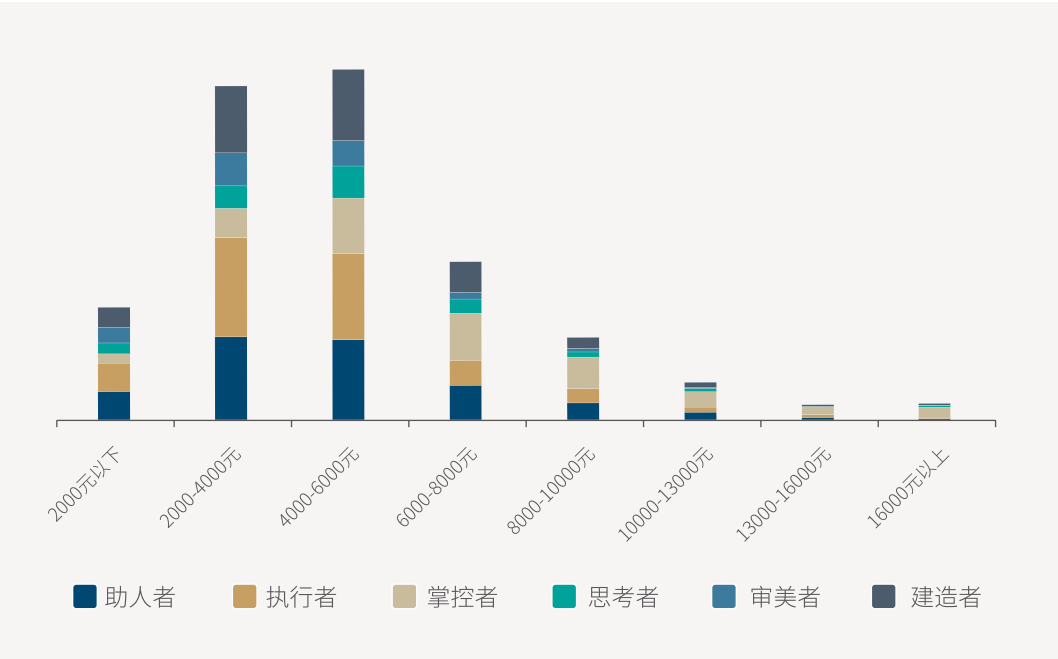


图 7-10 求职者各个职业兴趣类型目前月薪区间分布

各个职业兴趣类型的期望月薪

2019 卓越雇主求职者调研显示，执行者的期望薪酬与目前薪酬的分布趋势保持一致，均集中在 2000-6000 元的低薪区间；掌控者的期望薪酬与目前薪酬的分布趋势均集中在 6000 元以上的高薪区间；助人者和建造者的期望薪酬区间从目前薪酬的 2000-6000 元扩展到 2000-8000 元，一定程度上揭示出职业和薪酬的不匹配性。如图 7-11 所示：

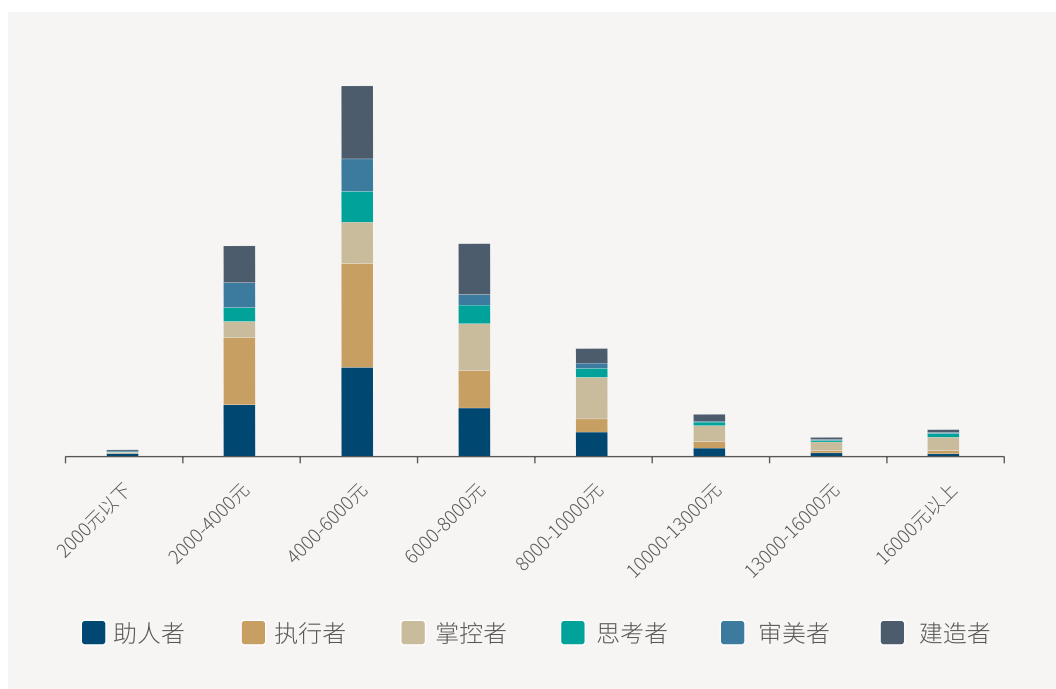


图 7-11 求职者各个职业兴趣类型期望月薪区间分布

各兴趣类型的典型岗位分布

2019 卓越雇主求职者调研显示，建造者类型偏好具体任务，工具操作类的工作，诸如工厂中的普工、技工，司机 / 交通服务岗位的当前任职者出现在建造者类型中的比例总计 29.26%。掌控者类型喜欢竞争，敢于冒险，做事目标感强，诸如销售 / 大客户服务岗位的当前任职者出现在掌控者类型中的比例达到 21%。执行者类型做事认真，有条理，工作配合度高，诸如人事 / 行政 / 后勤，财务 / 审计岗位的当前任职者出现在执行者类型中的比例总计 27.6%。助人者类型喜欢与人交往，关心他人，愿意为他人提供指导和帮助，诸如销售 / 大客户服务，人事 / 行政 / 后勤，教育培训这些岗位的任职者出现在助人者类型中的比例总计 28.59%。思考者类型求知欲强，善于理性分析，喜欢逻辑和推理，诸如软件 / 硬件工程师，工厂类普工，工厂类技工，建筑施工项目岗位的当前任职者出现在思考者类型中的比例总计 34.98%。审美者类型有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值，教育培训行业目前为这个兴趣类型的求职者提供了更多机会，当前任职者占比 18.23%。如表 7-6 所示：

表 7-6 求职者各个兴趣类型的职业分布

目前任职岗位	建造者	掌控者	执行者	助人者	思考者	审美者
工厂类：普工	8.80%				9.87%	7.81%
软件 / 硬件工程师					8.97%	
建筑施工项目	7.60%				8.52%	
工厂类：技工	11.40%				7.62%	
销售 / 大客户服务		21%		11.69%		
人事 / 行政 / 后勤		11%	16.70%	8.53%		9.38%
教育培训				8.37%		18.23%
司机 / 交通服务	9.60%					
财务 / 审计			10.90%			



图附录



图 1-1 中国雇主品牌最佳雇主评价指标体系	009
图 2-1 2008 -2019 年中国劳动参与率 (数据发布 :CEIC)	013
图 2-2 2018-2019 年 100 个城市公共就业服务机构季度求人倍率 (数据发布 : 人社部)	014
图 2-3 2017 年 -2018 年我国共享经济平台员工人数 (数据发布 : 国家信息中心)	015
图 3-1 2019 年前三季度全国招聘需求各月趋势	017
图 3-2 2019 年前三季度全国招聘需求活跃行业 TOP10	018
图 3-3 2019 年前三季度全国招聘需求活跃城市 TOP10	019
图 3-4 2019 年前三季度全国招聘需求活跃岗位 TOP10	020
图 4-1 2019 年前三季度全国求职需求各月趋势	023
图 4-2 2019 年前三季度全国求职需求热门行业 TOP10	024
图 4-3 2019 年前三季度全国求职需求热门城市 TOP10	025
图 4-4 2019 年前三季度全国求职需求热门岗位 TOP10	026
图 5-1 2019 年前三季度全国招聘活跃城市薪酬支付情况 (元 / 月)	029
图 5-2 2019 年前三季度全国招聘活跃岗位薪酬支付情况 (元 / 月)	030
图 5-3 2019 年前三季度全国求职热门城市期望薪资 (元 / 月)	031
图 5-4 2019 年前三季度全国求职热门岗位期望薪资 (元 / 月)	032
图 6-1 2019 卓越雇主调研企业员工规模分布	035

图 6-2 2019 卓越雇主调研企业性质分布	036
图 6-3 2019 卓越雇主调研企业行业分布	037
图 6-4 2019 卓越雇主调研企业地域分布	038
图 6-5 2019 卓越雇主调研企业员工学历分布	039
图 6-6 2019 卓越雇主调研企业员工职业类别分布	040
图 6-7 2019 卓越雇主调研企业月均招聘人数	041
图 6-8 2019 卓越雇主调研企业月均入职人数	042
图 6-9 2019 卓越雇主调研企业招聘热门岗位	043
图 6-10 2019 卓越雇主调研企业招聘岗位地域分布	044
图 6-11 2019 卓越雇主调研企业简历筛选考虑要素	045
图 6-12 2019 卓越雇主调研企业岗位胜任力甄选要素	046
图 6-13 2019 卓越雇主调研企业人才评价手段	047
图 6-14 2019 卓越雇主调研企业招聘高薪水平分布（元 / 月）	048
图 6-15 2019 卓越雇主调研企业招聘平均薪酬分布（元 / 月）	049
图 6-16 2019 卓越雇主调研企业激励措施	050
图 6-17 2019 卓越雇主调研企业福利设置	051
图 6-18 企业理想雇主画像	053

图 6-19 雇主价值观类型分布	055
图 6-20 招聘难度较高的岗位分布.....	056
图 6-21 招聘难点原因分析	057
图 7-1 2019 卓越雇主调研求职者年龄分布.....	059
图 7-2 2019 卓越雇主调研求职者学历分布.....	060
图 7-3 2019 卓越雇主调研求职者性别分布.....	060
图 7-4 2019 卓越雇主调研求职者工作经验分布	062
图 7-5 2019 卓越雇主调研求职者期望工作性质分布	062
图 7-6 2019 卓越雇主调研不同工作经验的求职者岗位分布.....	064
图 7-7 2019 卓越雇主调研求职者目前从业岗位满意度分析.....	066
图 7-8 求职者理想工作关键词统计图	069
图 7-9 求职者职业兴趣类型总体分布	071
图 7-10 求职者各个职业兴趣类型目前月薪区间分布	072
图 7-11 求职者各个职业兴趣类型期望月薪区间分布	073

表附录



表 1-1 CBCD3.0 模型 16 项指标含义	010
表 6-1 2019 卓越雇主调研企业理想雇主评价.....	052
表 7-1 2019 卓越雇主调研求职者目前所在城市分布	061
表 7-2 2019 卓越雇主调研求职者目前从业岗位分布	063
表 7-3 2019 卓越雇主调研求职者目前从业岗位满意度分布.....	065
表 7-4 2019 卓越雇主调研求职者理想工作选择因素	067
表 7-5 2019 卓越雇主调研求职者不同岗位理想工作选择因素.....	068
表 7-6 求职者各个兴趣类型的职业分布	074



58同城招聘官方号



58同城招聘研究院

2019
中国雇主品牌盛典