

未来招聘 趋势报告

人才招聘角色转型的7大方向

LinkedIn Talent Solutions



引言

人才招聘需求不断提升，但特征也在发生变化。

在“人才就是一切”的未来，招聘人员已然成为企业最迫切需求的职位。与此同时，您的团队也需要掌握新技能、衡量指标和工具。

为了帮助您为未来做好准备，我们汇总了数千位招聘领域同行的反馈、数十亿个领英数据点，以及全球人才领域领导者的访谈，勾画出了人才招聘的7种未来走向。

敬请阅读报告，了解如何更有效地领导招聘团队，提升招聘人员价值，并在竞争中保持超前一步。

人才招聘角色转型七大预测

1. 人才招聘将成为企业成败关键

2016 年至今，企业对招聘人员的需求量增长了 63%。

2. 人力资源规划必须更灵活敏捷

未来五年，招聘人员的第一要务是跟上快速变化的招聘需求。

3. 招聘将不仅停留于需求匹配，更需要支持业务决策

超过三分之一的招聘团队领导来自非 HR 领域。

4. 衡量指标将着重追踪成效，而不仅是工作量

招聘质量是最有用的指标，但目前衡量指标的设定困难重重。

5. 技术工具将释放招聘团队潜力

助力招聘人员提升工作效率，需要更好的工具和技术。

6. 三种技能将重新定义招聘

与被动候选人互动、分析数据、为领导提供建议，将成为招聘人员的必备技能。

7. 非招聘人员将加入招聘团队

自 2014 年起，“人才数据分析” 职位数量已增加 111%。

预测 1

人才招聘 将成为企业 成败关键。



人才影响力与日俱增

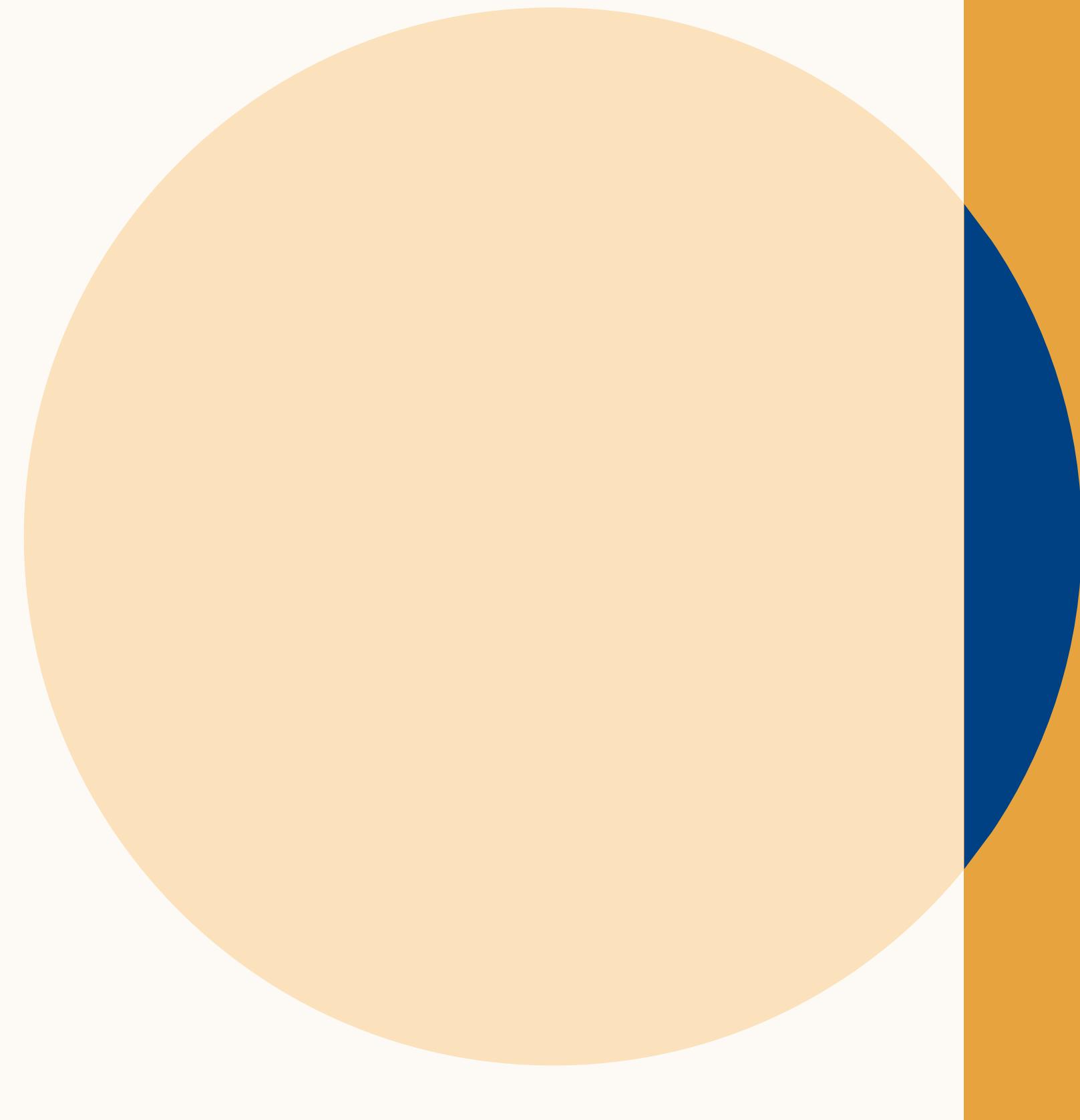
招聘决策正确与否事关重大。

在自动化大行其道的今天，人们工作中的机械重复越来越少，自由创意的工作内容越来越多。这不仅仅说明工作将变得更有趣，还意味着人才将对企业产生更大的影响力。

试想一下，若要雇人在流水线上拧螺丝，这方面技能“良好”和技能“出众”的人，对企业而言几乎没有区别。

但是流水线上的职位也好、我们从事的所有职位也好，如今都已变得更为复杂。复杂性的提升，意味着技能“良好”和技能“出众”的人，对企业而言可能会有很大区别。

随着职位越来越需要创造性，人才招聘将成为企业布局竞争力差异化的首要任务，受到企业领导者的重视。当他们将注意力转向人才时，正是您重新思考工作资源、招聘团队管理方式的好时机。



“顶尖人才争夺愈演愈烈，招聘任务日益紧迫。然而我并不认为现有的招聘模式能够面向未来的企业发展和管理。”



John Vlastelica
Recruiting Toolbox 董事总经理

招聘人员需求不断升温

人才招聘进入黄金时代。

领英数据显示，企业新聘招聘人员的数量，达到了五年来的最高。

这意味着，世界各地的企业都在扩充自己的人才招聘团队。未来，人才招聘的竞争将越来越激烈——甚至连招到并留住企业自己的招聘团队也不例外。

招聘人员需求不断升温

招聘人员需求量增长率

(基于领英数据，自 2016 年起)



人才招聘能否将让位于人才培养？

如果企业能积极适应变化，就有可能。

人才招聘需求上升，是新常态，还是昙花一现？

泰国 Central 集团人力资源主管 Akarin Phureesitr 认为，两者皆有可能：招聘仍将起到重要作用，但随着企业聘用适应能力更强的人才，也将投入更多时间进行内部人才技能培养，而非开展外部招聘。

如果企业能有效优化员工培训，重点培养善于学习新技能的人才，那么内部人才的技能更新，或将赶超外部招聘，成为满足业务需求最简单的方式。

“我们正处于转型期的顶峰，不断通过招聘获得新的技能组合。但如果要把工作真正做好，就应该把重点重新放回人才培养。如果五年后还是如此大力开展招聘，我们将陷入困境。”

Akarin Phureesitr
Central 集团人力资源主管

如何迎难而上

开始人员规划。

随着招聘人员需求上升，现在就开始规划，评估是否需要聘请更多招聘人员，以满足公司未来招聘需求。

重新思考如何留住招聘人员。

只有 34% 的受访招聘人员表示，留住顶尖招聘人员是未来五年工作中的一项首要任务。由于招聘人员本身已成为市场中炙手可热的人才，有必要调整思路，有效激励最优秀的招聘人员继续留任。

有力证明业务需求。

引起企业重视之后，需加以充分利用。无论需要的是人手、技术还是其他资源，都应明确提出。制定一份计划，证明若获得充足资源，您将能满足公司未来五年的招聘需求。

预测 2

人力资源规划必须更灵活敏捷。



为何重要

应对快速变化的企业 用人需求，将成为人 才招聘的第一要务

保持联系，保持敏捷。

如今，人才招聘不仅更加重要，而且难度也更大。 这是因为企业的人才需求每天都在改变。

我们的调研表明，企业招聘部门未来五年的第一要务，将是与企业快速变化的用人需求保持同步。

为了跟上这一节奏，必须与业务部门保持紧密联系，与业务领导者的所思所想保持一致。还需要让您的团队保持灵活，以便快迅速适应新需求。

未来五年人才招聘中的首要任务

表示以下将成为团队首要任务的受访者比例

回应快速变化的招聘需求



紧跟招聘技术趋势



证明对业务的影响力



有效利用数据



影响业务领导者



未来五年人才招聘
中的第一要务

**“在企业的业务发展迅速的环境中，
招聘要和业务团队保持紧密联系。
一起不断调整招聘方向以应对变化
的业务现状。 ”**



Xiaoyuan Wang
阿里巴巴总监兼高级工程师

如何与迅速变化的目标 保持同步

聘用和培养具备跨职能
视野的招聘人员。

如果招聘人员在某一职能领域有专长（例如了解工程师的编程工作），当然很不错，但这不应阻碍其为其他职能开展招聘。当用人计划改变时，具备通用招聘技能，可以让您的团队更灵活。

“招聘团队的结构和工作重点应该更灵活，招聘人员应该准备好成为‘全能选手’，负责不止一个业务领域。”

Ross Baron
TikTok 招聘主管

与企业管理同步
与团队分享心得。

与业务团队领导建立起强有力的合作关系，您的消息渠道将更灵通，也将能更好地帮助您的团队实现招聘目标。定期与业务团队沟通，并将最新需求重点传达给招聘团队中的所有人。

“沟通最重要。我们的招聘负责人与执行委员会定期见面，建立起了宝贵的合作关系。

Anastacia Flores
Pandora 前招聘运营总监

预测 3

招聘将不仅
停留于需求
匹配，
更需要支持
业务决策。



为何重要

从战术转向战略

寻找解决方案，而不只是遵照既定规划。

执行计划是招聘的一方面，设计有效招聘计划则是另一方面。越来越多企业希望招聘人员能两者兼顾。

长期以来，许多用人经理一直将招聘人员看作执行者。未来，招聘团队发挥的战略性角色将越来越得到承认。

对于招聘负责人和招聘人员，人们将期待他们能够表明观点、据理力争、引领未来。这意味着，招聘团队不仅要与业务团队保持目标一致，而且还要为业务团队领导出谋划策，助力他们用最有效的方法实现目标。

“如今管理一个招聘团队类似于顶尖销售人员的管理模式。每个人的专业方向都高度细分，工作内容具有较强的目的性。未来的招聘角色将变得更全面宏观，更善于数据分析，更像具备前瞻视野的商业人员。”



Akarin Phureesitr
Central集团人力资源主管

业务领导和用人经理 需要招聘团队的专业建议

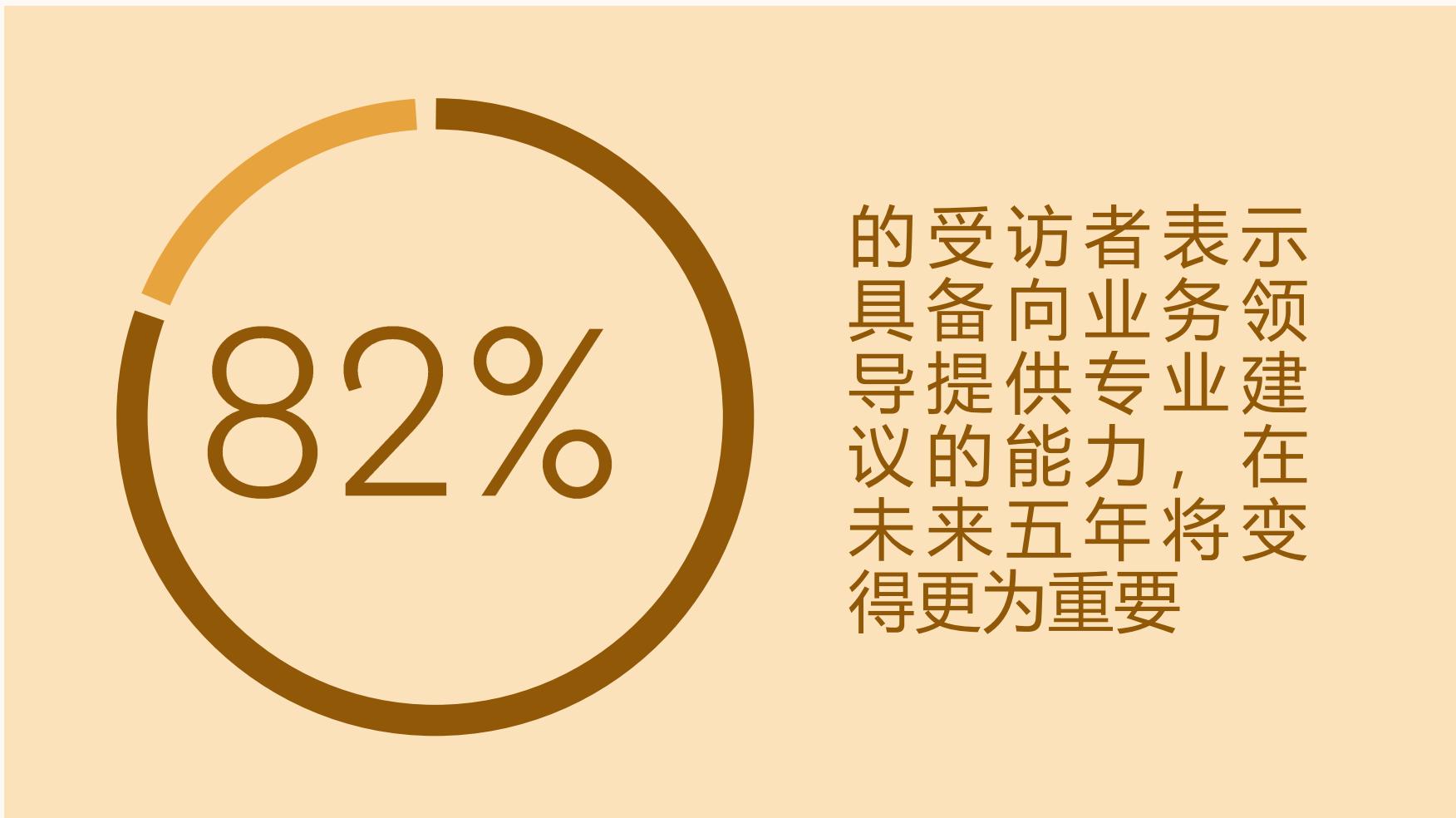
招聘人员的工作也将越来越富有创意。

随着工作中最事务性、惯常性的部分不断被自动化，各种职位的创意性和复杂性都在日益提升。对于招聘人员本身而言，这一点尤为如此。

作为一种企业职能，招聘将从以执行为重，转变为以人才战略为重。招聘人员将必须为用人经理及其团队预测需求、解决问题、发现机遇。

“未来，招聘人员将越来越像 HR 业务伙伴。”

Tristan Klotsch
Serrala 人力资源副总裁



您的下一位招聘主管 可能是招聘新手

业务领导正在成为人才领导。

根据领英数据，超过三分之一（35%）的现任招聘主管之前担任的角色并不属于人力资源和人才招聘领域。原因或许是，这些领导角色被看重的不是某个职能领域的专长，而是整体的商业敏锐度。

现任招聘主管最常见的先前职能领域，除人力资源和人才招聘之外是销售、运营和业务开发——这些领域对企业的业务目标有明确而直接的影响。

“越来越多的招聘负责人来自招聘领域之外，带来了高度分析性的业务领导思路——这将改变人们对招聘的看法，以及我们未来的工作方式。”

Jennifer Shapley
领英人才招聘高级总监



三分之—

的招聘负责人并非来自 HR 领域

如何成为业务团队顾问

来自 Recruiting Toolbox 董事总经理 John Vlastelica 的三条建议

增强跨团队的交流合作 预测业务和人才需求走向

与其他部门和各种领导者接触，了解业务走向，明确人才战略如何跟上。理想状况下，您会告诉业务团队什么时候需要新聘员工，而不是反过来。

通过超级说服术 增强自己观点的影响力

最具有说服力的人能在您的脑海里种下一个点子，让您以为那是您自己的点子。不要一开始就发号施令般地推行您的解决方案，而要描绘一幅图景，说明如果不作为，情况会变得多糟糕。当他们向您寻求建议时，您的建议就会感觉像是他们自己的点子，而不是您的。

带入管理者思维 例如以“如果/那么”组织思路

留意业务团队领导如何讨论人才问题，学会说他们的语言。使用“如果/那么”语句（例如：“如果业务想要实现 X，那么我们就需要招聘 Y”），有助于突显您的计划有何战略意义。

“以具有震撼力的相关内容开场，比如根据目前的面试录用比例，预测出录用 20 个新人的面试数量。

**‘需要投入这么久的工作时间，我们该怎么办？’
当对方提出反馈的那一刻，就是证明您专业素质
的最好时机、引导人才管理话题的方向。”**



John Vlastelica
Recruiting Toolbox 董事总经理

预测 4

衡量指标将着重追踪成效，而不仅是工作量。



转向战略性衡量指标

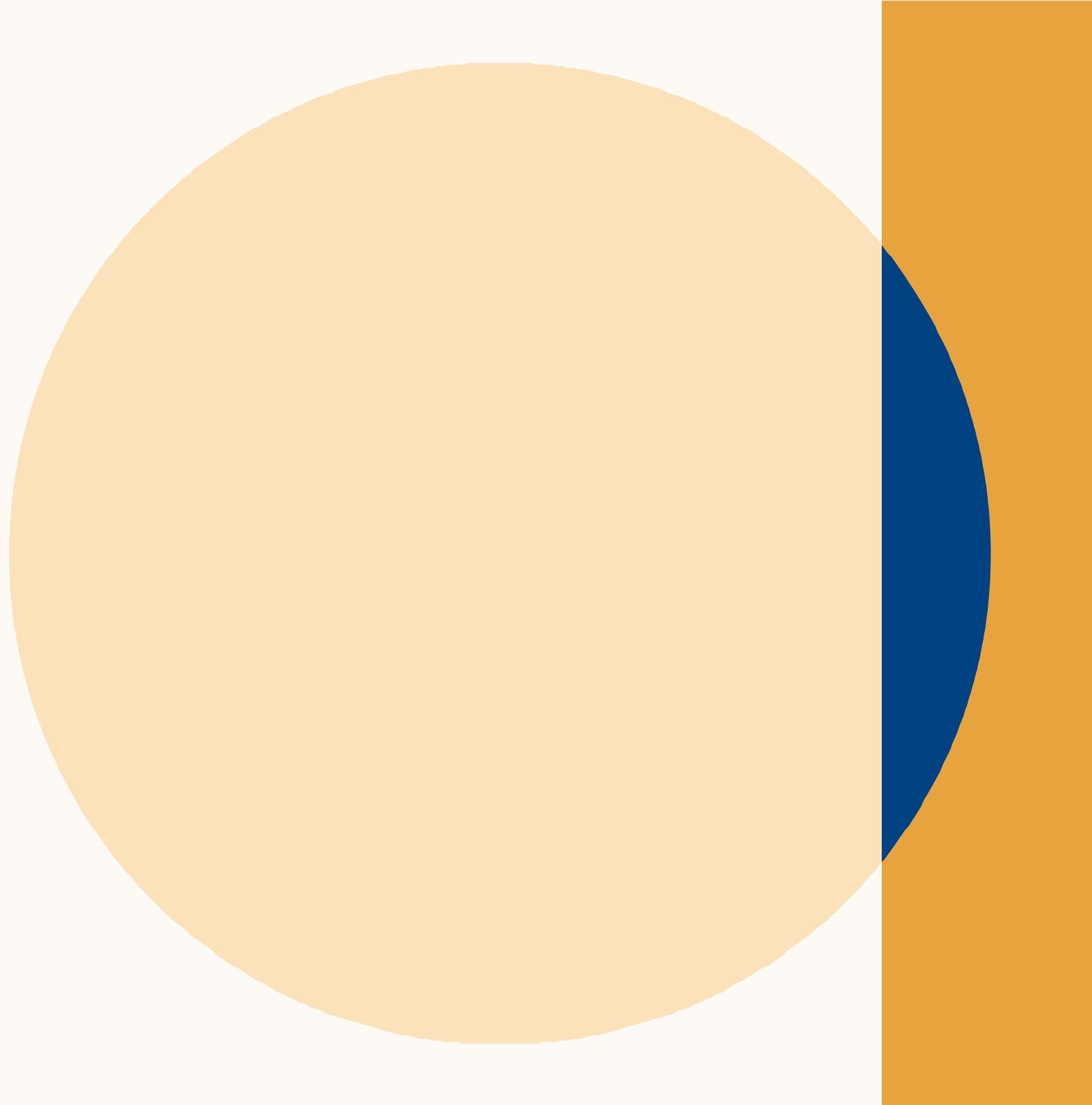
追踪行动更容易，但无法衡量业务影响力。

如果您的招聘团队和大多数一样，那么你们一定已经在追踪招聘所用时间了。这是最常用的招聘指标，原因很明确：容易衡量，可用于设定期望值。但并非最具战略眼光的指标。

这一指标能揭示团队的招聘速度，但无法衡量质量。即使行动速度较慢、但录用了 10 位高绩效员工的招聘人员，远比高效率录用了 25 位低绩效员工的招聘人员更有价值。

战术性指标（如招聘时间、每位录用员工相应候选人数量、聘书接受率）追踪的是招聘人员的直接行动。这是一个不错的出发点，但未来招聘的关注重点将是战略性衡量指标，衡量的是招聘团队为业务团队带来的成效，而不仅仅是采取的行动。

人才招聘的角色正在不断提升。塑造企业人才战略，将与执行战略同等重要。为了做好这一点，您需要追踪真正重要的指标。



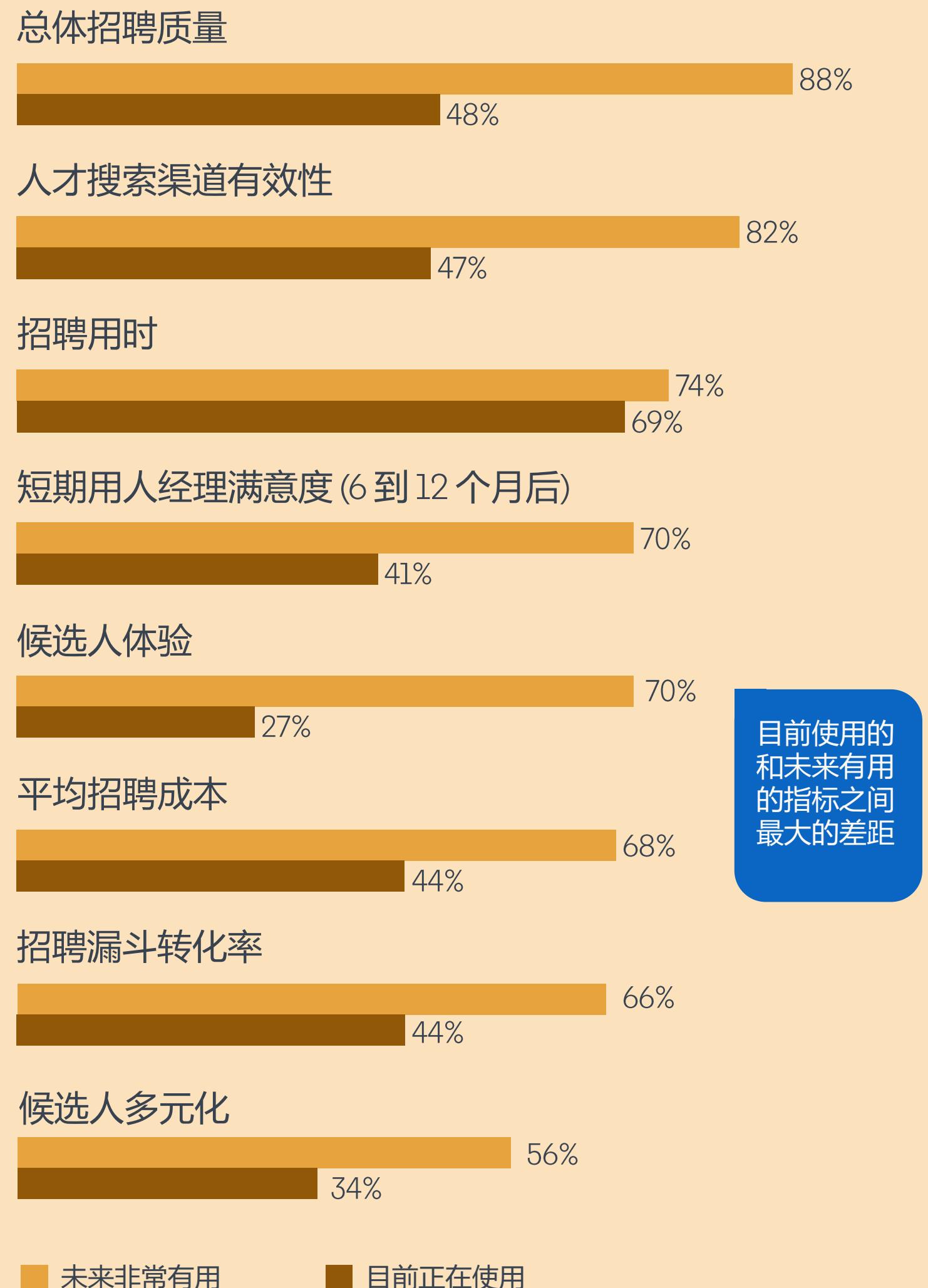
“录用速度最快、成本最低的员工，并不是招聘的目标。所有的行动都围绕着业务成效和影响力。”



Ross Baron
TikTok 西欧招聘主管

多数公司并未采用前瞻有效的衡量指标

对于右图所示的衡量指标，分别显示了表示未来五年该指标将非常有用的招聘人员比例，以及表示所在公司目前正在使用该指标的招聘人员比例。



关注成效的衡量指标 将成为未来趋势

许多团队尚未意识到这点，但趋势已经显现。

未来最有影响力的两个衡量指标，都是具备战略性、成效驱动的：招聘质量和人才搜索渠道有效性（衡量哪些来源能产出高质量入职员工）——您的团队录用的新员工能产生多大的业务影响力，可以用这两个指标说明。

大多数招聘团队尚未开始追踪这两个指标。但是，有用性和实际使用度差距最大的指标是候选人体验，我们预计这一指标会在不久的将来得到更普遍的使用。



招聘质量 是最具价值的指标

但衡量起来往往让人感觉无从入手。

招聘质量如此具有价值的原因，与它如此难以衡量不无关系：这一指标代表着新员工（以及您的招聘人员）对于业务的长期影响力。

职位空缺填补之后，需要几个月时间，才能计算这一战略性指标。但更大的障碍在于，多数人不确定如何衡量或定义“质量”。

没有唯一的计算标准，但多数企业将招聘质量定义为以下三个核心指标的某种组合：留任率、参与度、绩效评分。

计算招聘质量时 最有效的参考因素

认为以下指标对衡量招聘质量非常有效的招聘人员比例

员工留任



60%

员工在 6 到 12 个月时的参与度



56%

绩效评分



52%

多元化数据未得到应有重视

只有三分之一的团队目前追踪候选人多元化数据。

多元化指标（例如搜寻、面试或录用的候选人的性别或族裔）目前采用率很低。虽然多数招聘人员认为此类指标有价值，但只有三分之一的人表示其公司目前正在使用。

这种情况需要改变。虽然有些招聘团队领导提到多元化衡量方法所引发的法律担忧，但如果公司希望真正促进员工队伍实现多元化，就需要解决这些挑战。正如“现代管理学之父”彼得·德鲁克（Peter Drucker）的一句名言：“可衡量才可管理”，对于多元化而言尤其如此。

多元化指标并不止于招聘漏斗底端。要以成效为导向，就应追踪少数群体员工的整个任期，关注整个员工队伍的组成结构。

“为了实现多元化招聘，我们需要用不同的思路考虑衡量指标。相比行动，我们更关注成效，但我们也注重如何以包容的方式取得成果。合适的衡量指标可以照亮前进的道路。”

Chris Louie
领英人才招聘高级总监

重要性将提升的指标

招聘质量
人才搜索渠道效率
面试评价效率

重要性将降低的指标

申请与录用比
招聘时间
用人经理满意度





招聘质量

一旦攻克了招聘质量，您就可以计算各种战略性、关注成效的指标。虽然招聘质量没有统一定义，具体取决于公司、职位和可用指标，但它将是未来最主要的衡量指标。

人才搜索渠道的效率

一旦定义了招聘质量，就可以回顾对比哪些人才搜索渠道产出了最好的新入职员工。有了这些洞察，就可以再次投资于优质渠道，或发现问题出在哪里。

面试评价的效率

通过对比实际招聘质量，分析不同评价方法，可以明确哪些评价最有预见性。**领英的招聘团队甚至将这一方法用于面试官的选择**，发掘最善于发现人才的伯乐。

申请与录用比

如今有了互联网，候选人申请职位变得容易很多，因而这一指标的意义远不如以前。对于最供不应求的职位尤其如此，因为那些职位的招聘重点在于被动候选人，而非主动申请人。

招聘时间

单独看招聘时间，属于一种偏行政性而非战略性的指标。“录用速度最快、成本最低的员工，并不是最优秀的，” TikTok 西欧招聘主管 Ross Baron 表示。“最重要的是成效，对业务的影响力。”

用人经理满意度

虽然这一指标的作用会在新员工入职数月之后显现，但若让用人经理立即就满意度做出评价，则可能发出错误信号。Recruiting Toolbox 董事总经理 John Vlastelica认为，“写这些评价的方式，往往强化了招聘人员作为命令执行者的角色。”



漏斗指标： 战术数据，战略角度分析

用合适的视角，基于行动的衡量指标也能揭示深刻洞察。

分析招聘漏斗时，您会看到仅关注行动的战术性衡量指标（例如，面试与发出聘书数量之比），而我们已经说过，正是这些数据在未来将不再那么重要。

虽然这些指标单独看起来很基本，但整体大于各部分之和。在漏斗数据分析中，可按顺序排列一系列转化率（申请到筛选、筛选到面试等等），从而对整个招聘流程形成一种宏观视角。

通过这一战略性视角，发现和解决问题会变得更容易。您可以手动计算漏斗数据，但也可通过申请者追踪系统（ATS）来自动生成。

人才线索数

申请者数

简历合格数

面试者数

聘书数

入职员工数

关于漏斗数据分析的 3条战略建议

通过分析特定候选人经过招聘漏斗的方式，可以从多个角度透视您的招聘过程。以不同方式筛选候选人数据，可以揭示最新趋势。

1. 按招聘人员筛选

对招聘团队或个别招聘人员的漏斗数据进行对标比较，可以发现异常的瓶颈或漏洞。

2. 按职位类型筛选

将不同职位类型和资历要求分开，以便进行同类比较。就像对高级工程师与初级管理员的招聘漏斗进行分析时，角度和方法需要区别处理。

3. 按人群信息筛选

分析多元化招聘。例如，如果女性在测评环节的通过率很高，但在面试环节通过率降低了，那就应该在这个环节寻找是否存在偏见。

“招聘人员要像营销和销售团队一样，缜密地分析招聘漏斗。”

Martin Beischl
riskmethods 全球 HR、人才和文化总监

“我们要确保招聘人员了解数据录入和管理的基础——这对于获得实际可行的洞察必不可少。对于微软的企业体量和规模，数据背后的细节也非常重要。”



Chuck Edward
微软招聘主管

微软确保衡量指标准确性的 3 个步骤

1. 一次只关注一个或两个指标。

微软的招聘领导层每个月一般只选择几个数据字段加以重点关注。招聘经理会将明确的期望传达给各自的团队，让每个人都了解如何正确地记录这些指标。

2. 跟踪数据记录情况。

接下来，招聘领导将看到哪些经理的团队在追踪当月指标方面做得最好。由于只关注几个数据字段，因此审核准确度和完成度相对容易。

3. 跨团队寻找最佳实践。

表现最好的经理团队将分享他们的独特实践，帮助所有人提高。“落地这些实践并不那么难，”微软招聘主管 Chuck Edward 说，“更重要的是养成习惯，不要跳过步骤。”

预测 5

技术工具将 释放招聘团 队潜力。

未来招聘趋势报告



为何重要

技术可能就是提升团队水平的关键

合适的工具助力招聘人员做好最重要的工作。

我们向招聘专业人员提问：未来五年，有哪些最佳方法可以提高招聘人员的绩效？收到最多的答案是：投资于新的招聘技术。

技术虽然不会取代您的招聘人员，但可以增强他们的技能，减少繁琐工作，让他们把精力放在候选人互动和人才战略制定上。

未来提升招聘人员绩效的主要方式

表示以下是未来五年提升招聘人员绩效的最有效方式的招聘专业人士比例

更好的招聘工具和技术



更灵活的工作选择



更多培训和发展机会



“开发出敏捷、现代、整合式的招聘技术栈是成功的首要标准。”



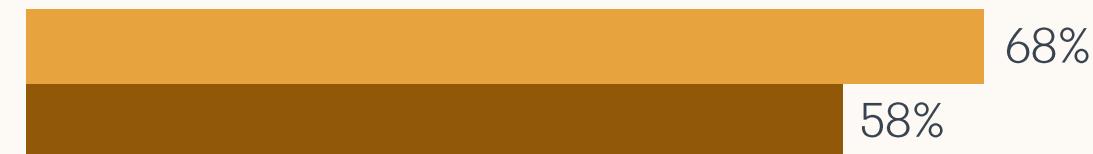
Josh Bersin

全球组织发展和人才管理行业分析师

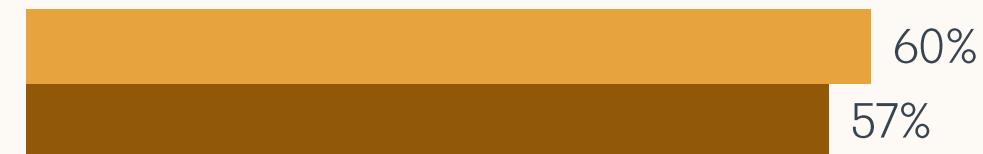
最有影响力的招聘科技

对于右图所示的技术，分别显示了目前正在使用该技术的招聘人员比例，以及认为未来五年该技术将产生实际影响力的比例。

1. 用于候选人搜寻和互动的工具



2. 软技能评估



3. 用于分析人才市场的工具



4. 视频面试



5. CRMs (候选人关系管理系统)



■ 将产生实际影响力

■ 目前正在使用

最佳招聘科技： 来自行业前沿的声音

1. 用于寻找候选人并与其互动的工具

最有影响力的工具，也就是能帮您找到候选人并与其互动的工具（例如[领英企业招聘帐号](#)）也是目前使用最广泛的工具。

“如今，有如此多的被动招聘工作要做。越来越多公司意识到，在技能稀缺的环境中，传统人才库无法奏效。”

Josh Bersin
全球行业分析师

2. 软技能评估

深知软技能评估的未来影响力的企业，多数在今天已经开始使用软技能评估工具。

“随着人工智能不断减少人们的常规工作量，对于各种职位而言，聆听、共情、服务和解决复杂问题的能力都在变得不可或缺。”

Josh Bersin
全球行业分析师

3. 用于分析人才市场的工具

这项技术在未来影响力和目前使用度之间的差距最大。这表明，此类数据分析资源（如[领英大数据洞察](#)之类的工具）在未来五年的采用率可能大幅提升。

“领英的人才数据分析工具非常有用。我们在欧洲其他区域建立远程团队时，了解到乌克兰有大量符合企业期待的人才，但现有职位数量不足，招聘竞争压力偏低，因此正适合开展招聘。”

Martin Beischl
riskmethods 全球人才和文化总监

4. 视频面试

能减轻招聘过程中的运营与行政负担的工具，也将在未来发挥关键作用。视频面试（尤其是无人视频面试，而非实时视频会议）可节省招聘人员大量时间。

“视频面试为我们团队节省了大量时间，而且并不会牺牲候选人体验。我们可以观看候选人录像，并在48小时以内回复他们。”

Anastacia Flores
Pandora 前招聘运营总监

技术工具太多？

有时，整体小于各部分之和。

太多技术可能让人应接不暇，尤其当不同工具之间无法互通有无时。即使每一项技术都很有用，在工具之间不断切换会产生太多摩擦。

当前很多人力资源工具提供了包含多种功能的综合性平台（如人才搜索、管理、录用），保证信息有效一致，为您的团队节省时间。

对于一些场景，使用多个单用途优质解决方案可能是明智的做法。这种情况下，关键在于确保多个解决方案能在一起促进团队工作和谐运转。评估各种工具时，应了解系统的互通性，咨询 IT 团队如何打造无缝衔接的技术组合。

“我接触过的每一个人才招聘团队，都对技术的整合度、碎片化和变化速度颇有怨言。所有这些因素都影响着候选人体验、招聘人员效率，以及改善运营的能力。”

Josh Bersin
全球行业分析师

关于如何选择技术工具的建议

详细了解招聘人员的需要。

无论是通过问卷调研、会议还是日常聊天的方式，不要忘记从源头出发，直接向每一天都会使用这些技术的人们询问他们的需求，了解最令他们烦恼的挑战是什么，以及他们认为哪些技术可以带来最多帮助。

平衡深度和广度。

我们很容易只关注那些能帮您找到最有影响力的招聘人员的工具（如针对资深工程师或高管招聘的），而忽视其他工具。ROI 固然重要，但不要忽视了可为所有招聘人员普遍提升工作幸福感的解决方案。

考虑供应商的咨询能力。

技术解决方案背后的人性元素与其技术方面同等重要。换言之，评价解决方案本身的有效性时，还应仔细评估其售后支持能力。了解供应商如何帮助培训您的团队，以及能提供多少日常技术支持。



关于如何落地新技术工具的建议

实施: 尽早让最终用户参与进来。

Noelle Hunt Bennett 在亚马逊培训招聘人员使用新技术工具已有七年时间，在帮助选择并实施各种招聘工具方面已有 20 多年的经验。“要顺利实施，”她说，“就必须让最终用户参与到过程中的每一步，听取他们有价值的建议。”

采用: 争取早期用户的帮助。

作为 Pandora 的前招聘运营总监，Anastacia Flores 为了推升新技术工具的采用率，把重点放在对参与工具试点计划的招聘人员赋能上。“不用凡事都经过我，他们可以帮助培训员工并回答问题。”这样做可以在团队中传播主人翁精神和责任意识。”

赋能: 建立小组分享最佳实践。

Dropbox 招聘团队的每一位成员都使用领英，但使用方式各异。因此，该公司招聘执行负责人 Erin Winkler 与同事一起组建了一个“专家用户小组”，旨在传播最佳实践。“每季度，这个小组都会举办培训和竞赛，探索使用领英的新角度，”Erin 表示，比如用 InMail 联系，使用大数据洞察，或优化招聘人员自己的职业档案。

预测 6

三种技能 将重新定 义招聘。

未来招聘趋势报告



互动、分析、谋划

招聘及其关键技能组合都在不断演化。

招聘人员不能把时间只用于筛选申请人或寻找完美的被动候选人，而要关注如何有效地将他们引入招聘漏斗。

他们不是简单地正确输入数据，而是要善用数据驱动的洞察力来推动决策。

招聘人员不应只是尽职尽责地执行命令，更要为业务领导和用人经理出谋划策——这意味着要据理力争，并且制定（而不仅仅是遵循）战略。

未来五年这些技能将更加重要
表示未来五年以下技能将更加重要的招聘人员比例。

与被动候选人互动



分析人才数据以推动决策



为业务领导和用人经理提供建议



“过去多数招聘人员偏向于照章办事。这样有助于顺利完成填补职位空缺等任务，但并无益于未来的自我提升。最优秀的招聘人员具有好奇心和适应力，以及不断学习的心态。”



Amy Schultz
领英人才招聘总监

与被动候选人互动

穿透噪音，直击人心。

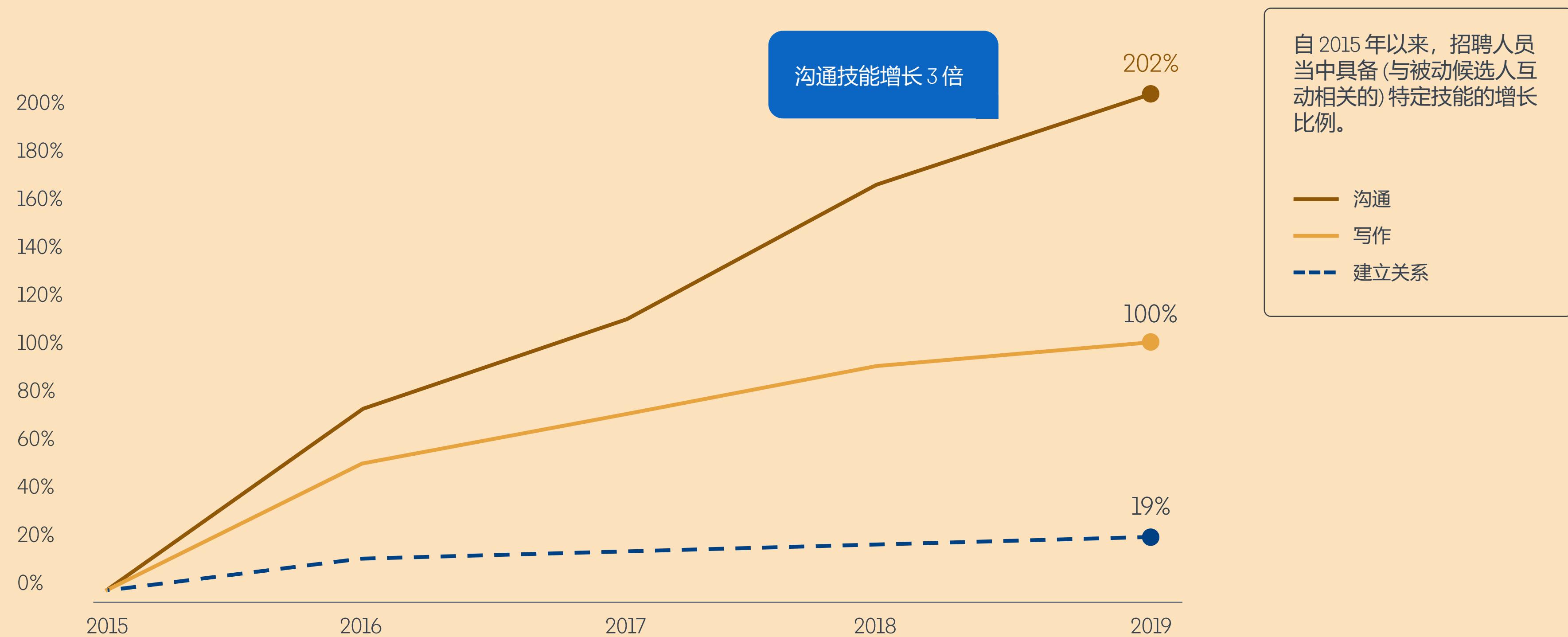
过去，善于大海捞针找到合适的候选人，能让您在招聘人员中脱颖而出。但随着领英企业招聘帐号等工具越来越智能和普及，多数招聘人员都能找到足够的合格候选人。

真正的挑战是引起他们的注意，并真正把他们引入您的招聘漏斗中。展望未来，这是任何称职的招聘人员都需要完善的一项技能。

“人们以为，找到合适的候选人是最难做到的一件事。但事实上，信息渠道的开放让如今找人变得前所未有的便利。与此同时人才互动变得更难，尤其是当还有 100 家其他公司也在追逐他们的时候。”

John Vlastelica
Recruiting Toolbox 董事总经理

与候选人互动相关的技能增长



分析人才数据以推动决策

“数据驱动”不再只是流行语。

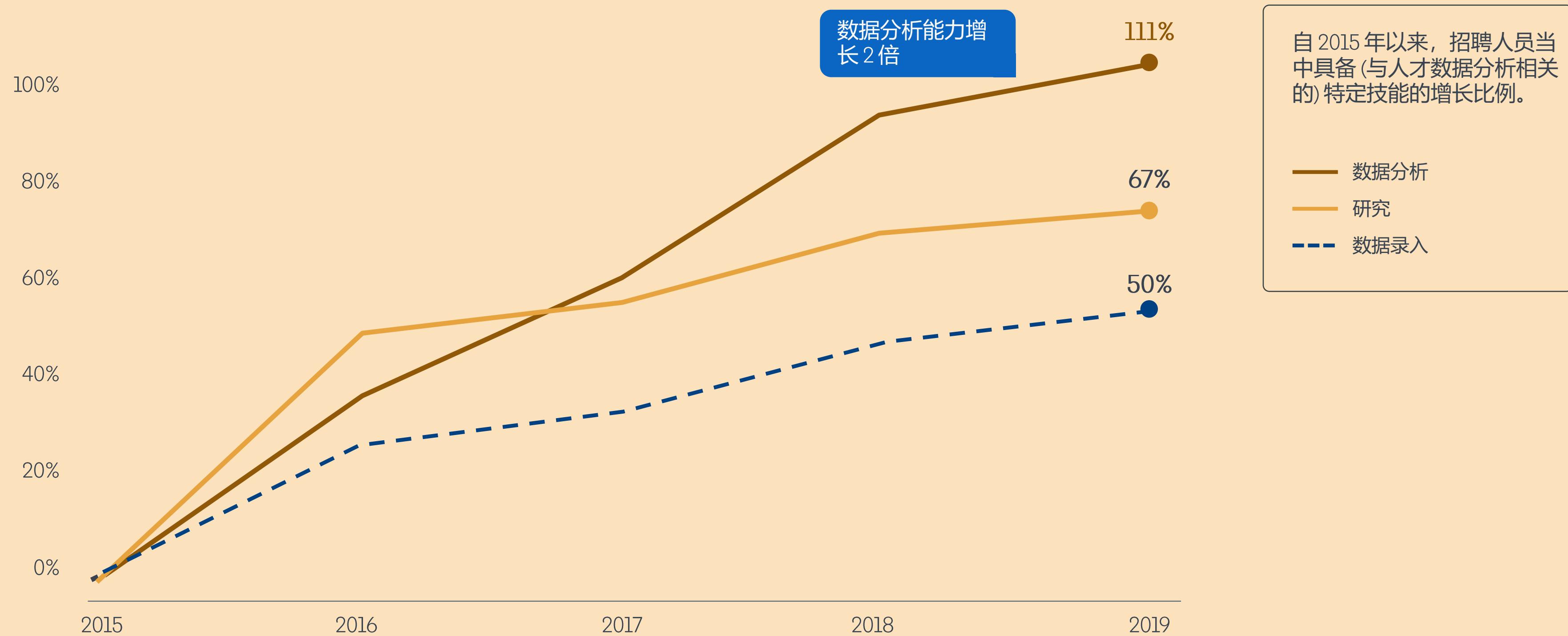
一直以来，招聘的精髓是人与人的联系、人际交往能力，以及直觉——现在，招聘也开始变得更具分析性了。当招聘人员承担起更具战略意义的角色、与业务领导进行更多沟通，他们的建议和决策需要有数据的支撑。

无论是为了分析劳动力市场趋势，还是预测谁会是最出色的新员工，招聘人员理解数据并将数据转化为洞察的能力，正变得越来越重要。

“招聘人员仅仅擅长开展面试已经不够了，他们还需要知道如何从数据中挖掘有意义的洞察。”

Abdulelah Alhadidi
宜家沙特阿拉伯首席人力官

数据分析相关的技能增长



为业务领导和用人经理 提供建议

招聘人员将帮助指导未来业务方向。

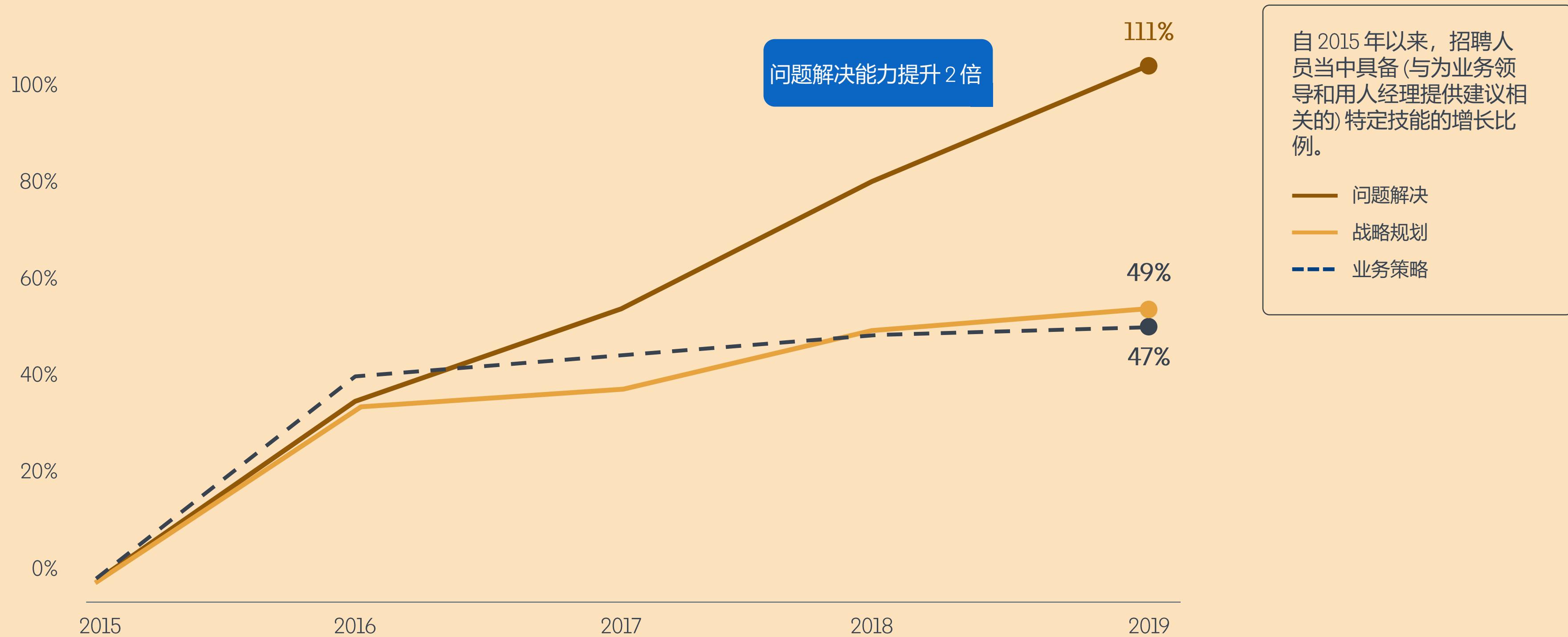
招聘的战略意义与日俱增。招聘人员不再会被要求只需面带微笑地执行命令，而是会被邀请提出自己的观点，哪怕是对方不期望听到的观点。

从对人才市场的建立合理预期，到统一招聘目标与业务需求，人才招聘团队的角色将不再只是招聘，而更是人才战略的推动者。

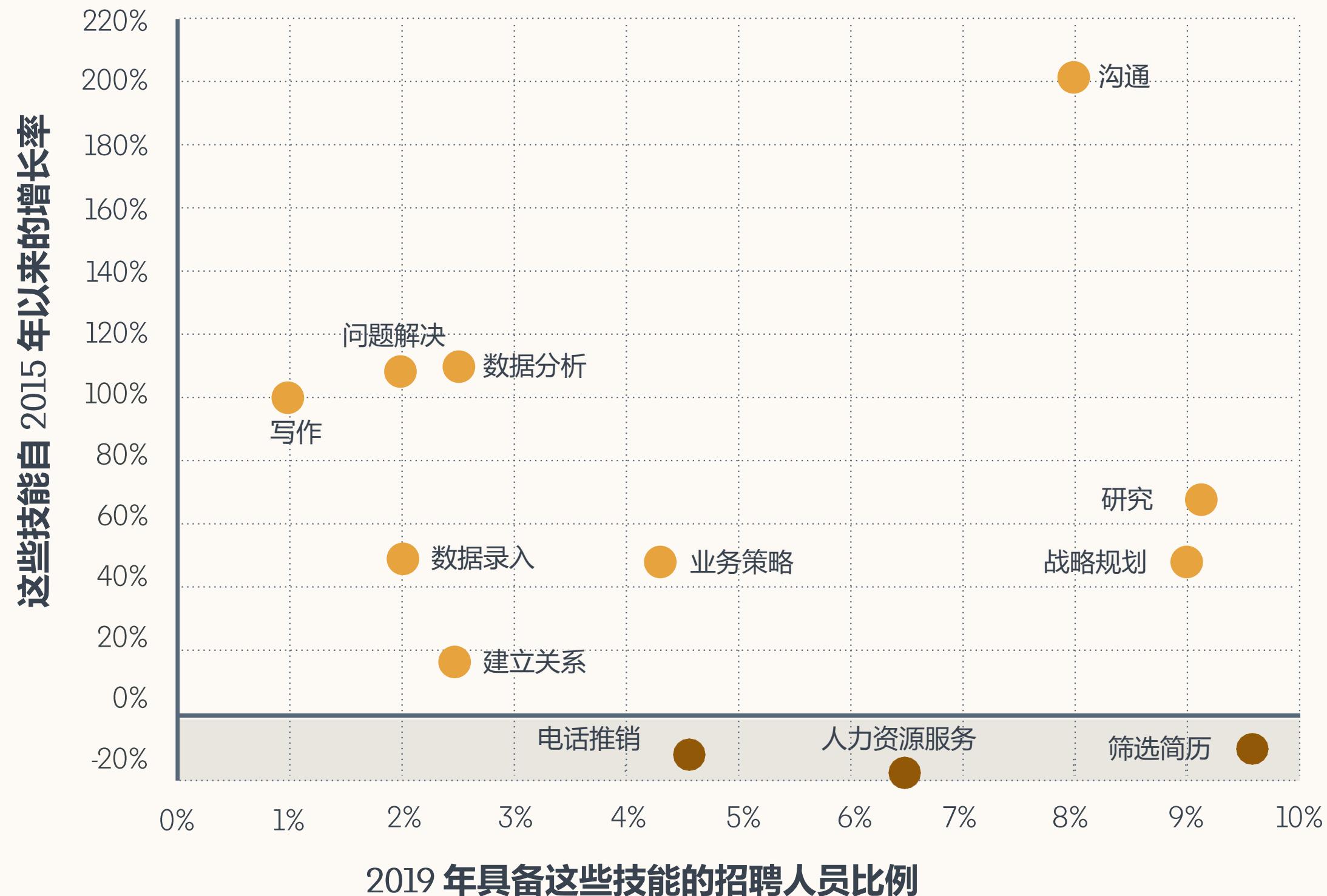
“所有招聘团队的领导都告诉我说，自己的团队需要更多‘商业敏锐度’，但却很难给它一个定义。其实他们的意思是出谋划策的能力：成为不仅能聆听，更能据理力争、善于说服、解决问题的招聘人员。”

Johnny Campbell
SocialTalent 首席执行官

提供建议相关的技能增长



更多招聘人员将这些技能列入领英档案



目前将这些技能列入领英档案的招聘人员比例(横轴), 以及该比例在 2015-2019 年间的增长率(纵轴)。

越来越常见

越来越少见

与互动、分析、谋划相关的九项技能正变得越来越常见, 将这些技能列入领英档案的招聘人员比例逐年上升。

图表另一边的技能(筛选简历、人力资源服务、电话推销)虽然仍相对常见, 但逐渐式微, 列出这些技能的招聘人员越来越少。

培养团队核心技能

开展内部培训项目。

与公司的学习与发展团队合作，专为您的招聘团队开设培训班，由业绩最出色的员工参与设计和讲课。

利用外部培训。

如果您的团队时间不足，那么引入外部专家，可能是更快捷方便的方法，可以聘请咨询公司，也可以利用网络学习平台。

鼓励组队共同学习。

提升技能并不一定都采用结构化的方式。找到绩效最高的员工，鼓励他们与同事分享经验，就是一个很好的起点。召集全公司所有招聘团队，通过非正式的午餐，讨论解决方案和共同挑战。

“领导者往往低估了处于职业生涯各个阶段的员工对学习的热情。”



Noelle Hunt Bennett
亚马逊项目管理经理

所有招聘团队都需要的培训计划

如果您正在为招聘人员设计内部培训计划，可以参考开设以下课程。

商业敏锐度演练: 理解我们的业务目标	评估软技能: 准确评估的有效方法
洞察基本功: 如何分析人才数据以推动决策	系统化面试: 每一次都问到点子上
招聘人员讲故事: 如何与候选人有效互动	消除未意识到的偏见: 将机会带给每一个候选人

预测 7

非招聘人员
将加入招聘
团队。



招聘场上的业务专家

更多招聘团队将添加专职非招聘角色。

随着企业发现招聘中越来越关键的一些领域，如数据分析、营销和技术，许多团队将意识到，这些领域的角色需要专门人员担任。

与其只依靠招聘人员将 20% 的时间投入人才数据分析或招聘营销，不如聘请一位可以将 80% 的时间用于这些领域的专家来得更明智。

这些专家 (如数据科学家、经验丰富的营销人员和 IT 顾问) 也将带来比任何招聘人员都要高的专业水平。当他们融入您的团队时，将可以分享知识、培训招聘人员，并监督他们精通领域的运营状况。

“我们创设了新的职能角色，帮助招聘团队在营销、技术系统、数据分析等领域实现他们的愿景。”



Rita Newman
澳新银行招聘和资源主管

招聘中最有影响力的三种新角色

许多团队将在未来添加这些职位。

未来五年，最具影响力的角色将来自人才数据分析、招聘营销和招聘技术领域。

尽管很多人相信这些角色将产生影响力，但目前在自己团队中真正拥有这些职位的人要少得多。例如，只有四分之一(26%)的人所属团队有专门的数据分析人员，但近一半(47%)的人认为这样的角色将发挥重要作用。

未来几年中，这一差距很可能将显著缩小。事实上，在领英上拥有“人才数据分析”职位头衔的用户数量自 2014 年以来翻了一番多。

最重要的新角色尚未普及

对于下列角色，表示在未来五年该角色影响力将名列最前茅的招聘人员比例，以及所属机构目前已有该角色的招聘人员比例。

■ 将具有影响力

■ 目前已具有影响力

人才数据分析专员



招聘营销专员



招聘技术专员



候选人体验专员



变革管理专员



根据领英数据，自 2014 年起，“人才数据分析”一职数量已增加 111%。

让新角色融入您的团队

传达您的愿景，争取高管支持。

要为一个全新职位聘用人才，您可能需要先得到上级批准。向他们清晰地传达您的愿景，您的招聘团队和整个企业将获得的回报，以及为了实现这些目标您所需要的资源。

考虑通过试点项目验证创设角色的业务影响。

若无法立即获得入职名额，您可能需要让您的招聘人员在该领域（如招聘营销）先开展小型试点项目。一旦有了成果，您将赢得更大的说服力，证明聘请全职专员将产生更大的影响力。

定义明确但灵活的角色。

为了帮助新员工取得成功，有必要明确其角色和职责。制定这一结构有助于启动工作，但也要允许随时灵活调整，因为大家都会不断学习，了解新角色如何才能最好地做出贡献。

结语

未来五年，无论是否保持相同的位置头衔，您的角色肯定会有所不同。招聘的未来将是光明的，但也将充满挑战。

企业将更需要、更依赖招聘人员，而招聘人员将承担更多的责任：与面临大量新机会的被动候选人有效互动，分析人才数据并为领导者提供建议，梳理长期业务成效并预测未来招聘需求，掌握新技术并建立新型团队。

您和团队一定有能力应对这一切，现在最重要的是做好准备。虽然并非这份报告中的每一个预测都会完全像描述的那样成为现实，但今天的投入将让您更胸有成竹地面对未来。

招聘的未来并不需要您被动接受，而是由您亲手参与创造的。



研究方法

问卷调查

我们问卷调查了 2,848 位招聘人员，主要为人力资源或人才招聘领域工作者（专注于招聘），或者来自人力资源和猎头公司。大多数受访者负责管理一个招聘团队，四分之一的受访者自身是招聘人员。问卷调查语言为英语，受访者来自 80 多个国家和地区。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。

行为数据

本报告中的洞察是从领英上来自 200 多个国家和地区的超过 6.6 亿会员产生的数十亿个数据点中提炼的。所有数据反映了截至 2019 年 8 月的领英会员活动。“招聘人员”的定义是当前职位头衔为人才招聘及相关领域的领英会员。

“需求”的计算依据是自 2016 年起，通过领英企业招聘帐号发出的、针对招聘人员的 InMail 年均数量，并根据平台增长进行了标准化。技能增长的计算，是根据将相关技能列入其领英档案的招聘人员比例的增长，或是根据他们职位为招聘人员时领英档案中的其他信息推论而得出的。人才数据分析角色数量的增长，是基于目前职位头衔包含关键词 “talent analytics” 的领英会员数量的增长，因此只包含拥有英文领英档案的会员。

与领英并肩 迎接未来挑战

提升招聘过程每一个阶段的工作效率。借力领英征才解决方案，发现合适候选人并与其互动，打造您的品牌，进行更明智的人才决策。

获取演示



✉ chinalts@linkedin.com

📞 400-010-6277

💬 @LinkedInChinaHR



敬请试用领英的招聘
相关产品

规划

借助数据驱动的洞察，解决招聘难题。

- [大数据洞察](#)

搜寻

搜索、互动、管理，一站式网罗优秀候选人。

- [领英企业招聘帐号](#)
- [领英面试助手](#)

发布

发布职位信息，有效触达精英人才。

- [发布职位](#)

吸引

展现公司文化，推送个性化职位广告。

- [招聘专版](#)
- [定向招聘广告](#)
- [人才吸引页面](#)

LinkedIn Talent Solutions