



2016 中国人才趋势报告

独家数据分析，深入解读职场人士想要的人才招聘方式





掌握这些数据，让求职者说“好”

招聘专员们，告诉您一个好消息。在中国，95% 的职场人士都想收到您的消息。您需要做的是，在合适的场合发送合适的消息来引起他们的兴趣。

即使是在信息时代的今天，求职者掌握的信息仍然不够充分。他们面临的最大挑战是不够了解您的公司，也不够了解工作职位。

在领英每年一度的人才趋势问卷调查中，我们深入剖析了求职者希望企业采用哪些人才招聘方式以及您如何能够吸引他们的注意力。我们对来自 40 个国家或地区的 26,000 多位职场人士进行了访问。960 多位中国职场人士与我们分享了他们的求职习惯，其中 110 多位刚换工作的职场人士告诉我们，是什么吸引他们找到新的工作机会。

更多精彩分析，请继续阅读。祝您有个愉快的招聘之旅！

目录

- 1 几乎每位职场人士都想收到您的消息
- 2 人才对您的公司或招聘职位不够了解
- 3 发现人才的渠道和途径
- 4 集中招聘忠诚度高的人才

内容提要: 您应该了解的四大中国人才趋势

1

几乎每位职场人士都对您提供的工作机会持开放态度。

95% 的中国职场人士表示，他们对新工作机会感兴趣。同时，中国的主动型人才比例为 22%，与 2014 年和 2015 年的数据基本持平。

2

然而，这些人才不了解您的公司，也不了解工作职位。

求职者称，换工作时最大的困难是不清楚该岗位的实际要求。同时，他们也想具体了解您公司的文化、价值观以及将来的职业发展道路。

3

您掌握了合适的信息之后，就应当以合适的方式与求职者分享。

超过 70% 的中国职场人士初次听到某职位的消息时已熟悉该公司的情况。您公司的员工就是最好的招聘专员。求职者了解新职位的首要方式是通过认识的公司员工进行了解。

4

求职者认为他们不会在一家公司工作很长时间。

近五分之一的中国职场人士认为在目前公司工作不会超过两年。愿意工作三年以上的员工，更希望其职业生涯的下一步是升职，并认为他们的工作是为实现更远大的目标。寻找心怀这些抱负的求职者，重点招聘忠诚度高的人，您就可以避免不断填补职位空缺。



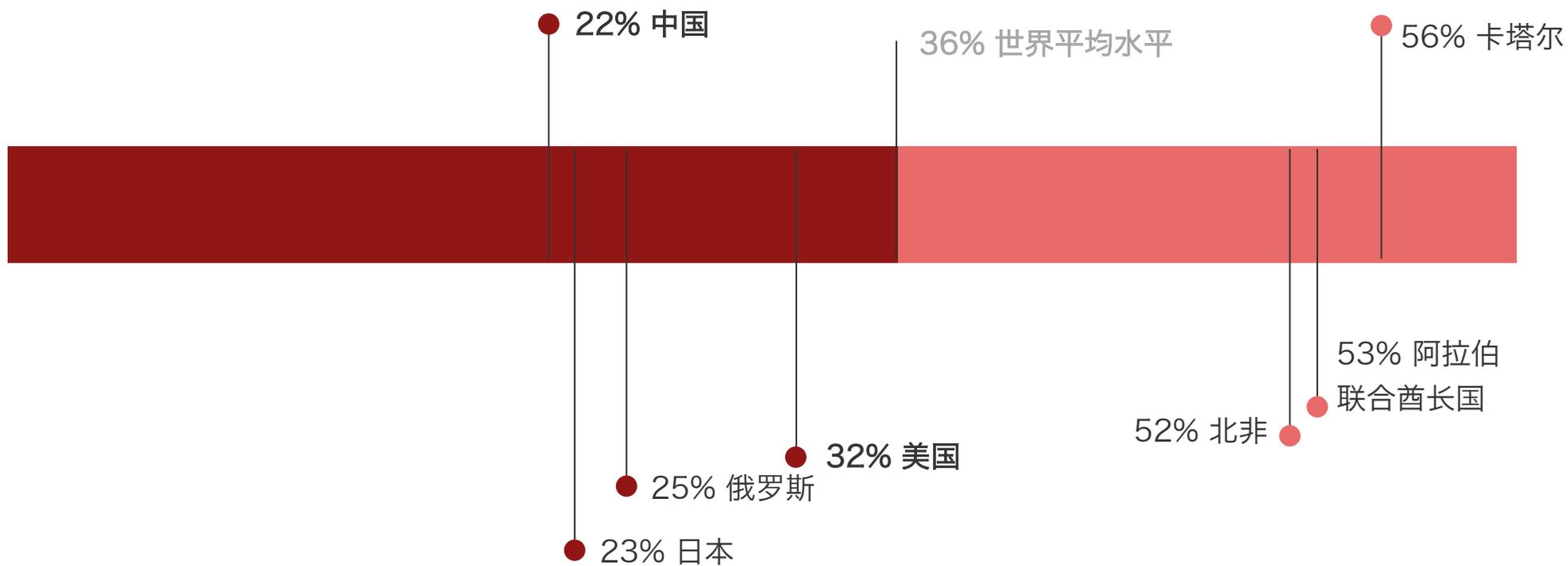
1

几乎每个职场人士都想收到您的消息

在中国，主动型人才所占比例仍然不高，这与 2014 年和 2015 年的情况类似。



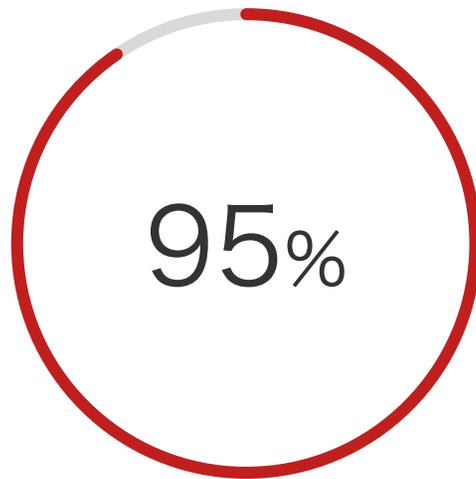
中国主动型人才比例仍是全球最低



- 主动型人才比例低
- 主动型人才比例高

不过，现在有 95% 的中国职场人士会对新的工作机会感兴趣。

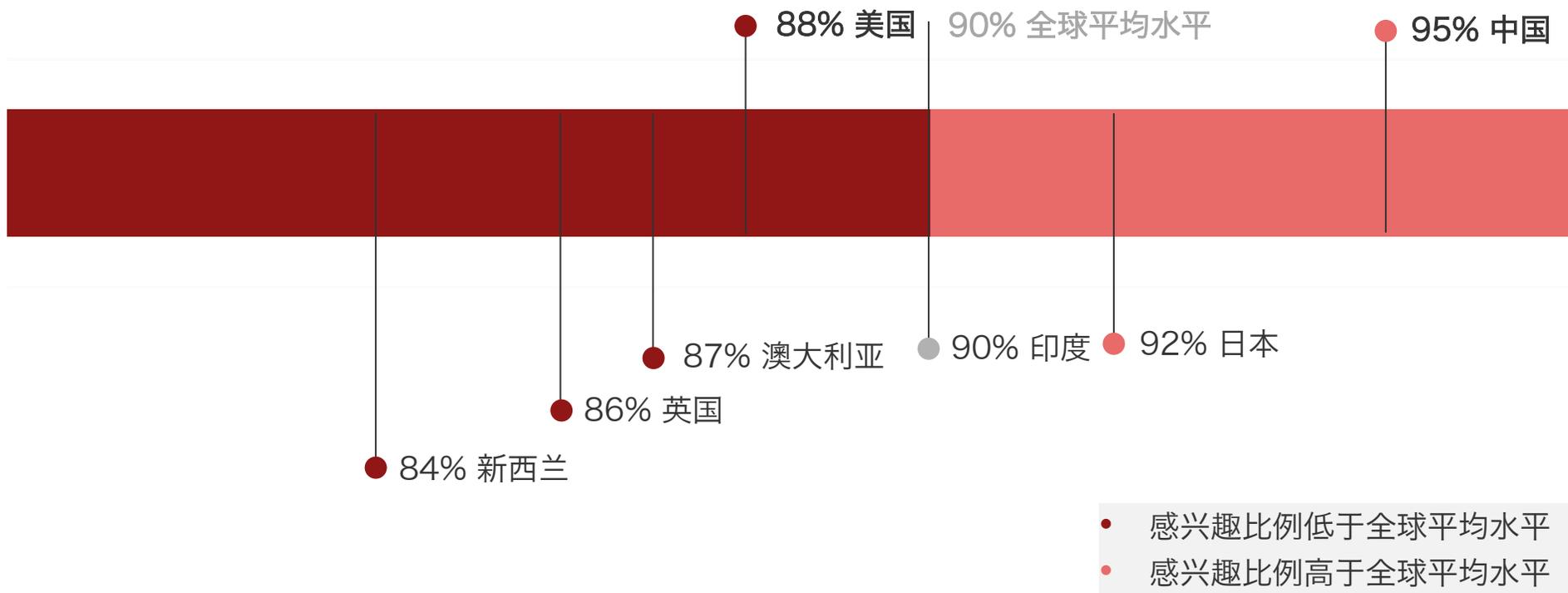
不管中国的职场人士是主动型人才还是被动型人才，他们都想了解新的工作机会。



的中国职场人士会对新的工作机会感兴趣。

有意思的是，尽管中国职场人士当中只有 22% 在主动找工作，但是中国职场人士都愿意了解新的工作机会。

相比其他国家，中国的职场人士对新的工作机会更感兴趣。

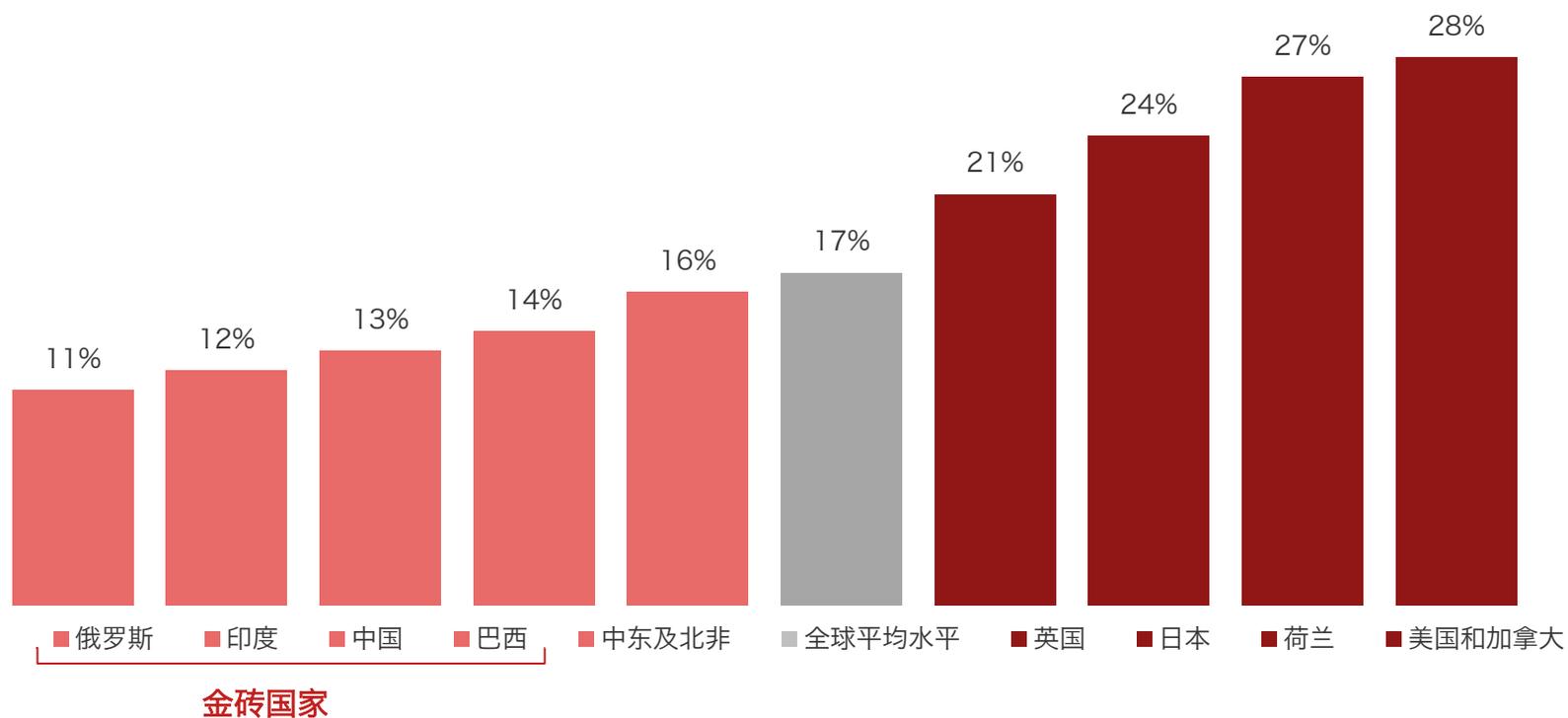


当今中国经济充满活力，人才市场瞬息万变。在这种情况下，中国人总是留心周围一切。想抓住这些人才的注意力，你只要传递合适的信息就够了。

蓬勃发展的经济体中的人才更愿意跨界跳槽。

职场人士跨界跳槽的时间在全球范围内各不相同。在中国，只有 13% 的职场人士从事本行业超过 20 年，而全球平均水平是 17%，北美地区则是 28%。由于经济环境变化迅速，发展中国家（比如金砖国家）人才待在单一领域的稳定性远低于发达国家。

从事本行业超过20年的人才比例



2

人才对您的公司和招聘职位不够了解



求职者跳槽时最大的拦路石是

- 1 不清楚该职位的实际要求 (例如: 职位描述含糊不清) ↑
- 2 申请了职位却没有回音
- 3 工资、职称和岗位等问题谈不拢 ↑
- 4 不了解一家公司的工作环境
- 5 有招聘专员联系我, 却没向我提供关于职位或公司的足够信息 ↑

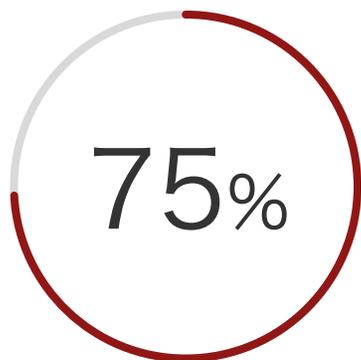
↑ 该项因素中国远高于全球

“ 个人感觉现在的招聘专员对公司职位的描述太过笼统和公式化, 如果真的想要做到帮助了解一家公司的真实体验, 建议详细询问该公司的在职人员对其岗位的评价和感受。另, 最好有在职人员对其工作的详细描述。 ”

- 中国职场人士

在了解职位要求方面, 中国职场人士比全球职场人士面临更大的困难。一定要让求职者更清楚地了解到职位具体情况。同时, 中国的招聘专员一般不大愿意谈论薪水和职位头衔。可以尝试对薪水的讨论持开放态度, 向员工展示诚意。

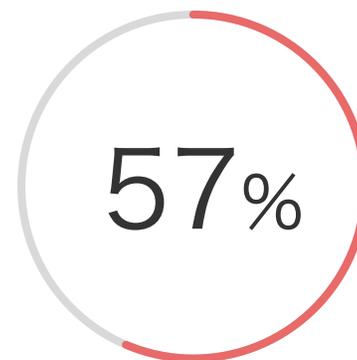
对于您的公司，求职者最想了解的是：



1. 公司文化和价值观



2. 津贴福利



3. 产品或服务

“ 希望了解公司的发展的理念和方向，服务的对象或产品的发展趋势。我愿意更多接受新型的事物，有更多的学习机会，和时代同步。 ”

- 中国职场人士

求职者的直接建议: 应分享您公司哪些方面的信息

如实展示企业情况

“如实展示公司的工作环境，不要夸夸其谈。”

分享员工的看法

“我想听员工谈谈公司的优缺点，而不是听首席执行官或营销部门为公司宣传。了解真正的员工，了解真正的职位。”

谈谈公司愿景和战略

“有关公司愿景或战略，以及公司的远大目标。不是简单罗列，而是他们如何达到这些目标和愿景。展示公司日常运作的照片。代表公司招聘时，招聘专员要得体恰当地体现公司文化，例如：着装是否正式，言谈举止，幽默感等。给出具体例子说明公司对新员工的要求，而不是照搬招聘广告上的热门词。”

如实回答有关员工留任率的问题

“如实回答这些问题：公司的员工流动率是多少？为什么会空出这个职位（由于公司扩张，还是解雇抑或辞职）？之前做这份工作的人为什么离职？”

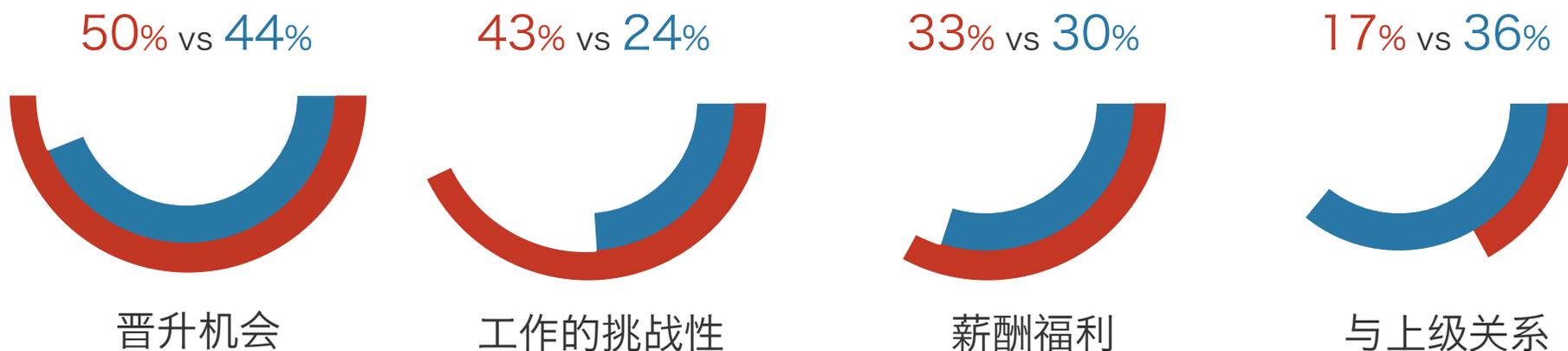
具体介绍工作地点

“求职者要了解单位周边环境，停车是否方便，能否使用公共交通。这些细节都会影响招聘的成败。”

请记住，职场人士不仅仅想谋求一份工作，更想获得职业发展。



人们换工作时的考虑因素



“那时我正在寻求机会创业，但不是特别热衷零售行业。亚马逊的一位招聘专员为我找到了这份既能实现职业目标，又符合个人理想的工作。于是我入职并开始负责 Kindle 的中小学阅读计划。这份工作正是两者的完美结合点。”



Dave Vasen
Brightwheel 创始人
(Brightwheel 是美国首个移动早教平台，服务对象是学校、幼儿园和家庭)

以下原因促使职场人士了解或寻找新的 工作机会:



38% vs 29%



工作无聊、毫无挑战

35% vs 36%



听说自己公司前
途未卜

33% vs 24%



错失晋升机会或不
被提拔

33% vs 28%



薪水不够买自己需要
或想要的东西

16% vs 25%



与上司或同事不和

更具挑战性的工作和职业发展机会能够吸引中国职场人士去寻找新的工作机会。相比而言，北美职场人士则更关心公司前景是否稳定，薪水是否更可观，与同事关系是否融洽。因此一定要告诉中国的求职者，为什么招聘企业和工作职位会有快速的发展。

求职者讲述他们想了解哪些公司信息

职业发展道路

“告诉我这份工作对我的职业生涯有什么影响，企业员工的成长速度如何。”

职位要求和工作量

“描述岗位和公司时，避免陈词滥调。如实描述职位要求和工作量。”

日常工作

“真实反映该岗位在职员工的日常工作。优缺点都要涉及到。每个职位都有缺点。有的缺点我能接受，有的不行。”

员工看法

“让我与内部员工沟通，获取信息的最可靠途径就是听听内部人士的看法。”

不拘一格招人才

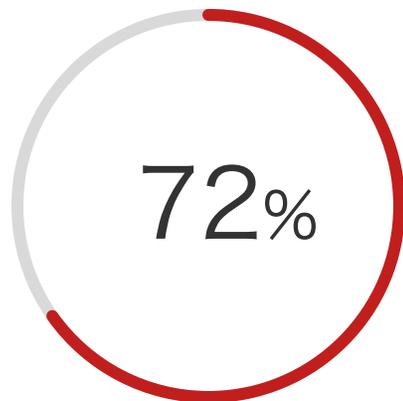
“对于标新立异的简历和工作经历，要保持开放的态度。跳出思维定势，不要仅为了填补职位空缺。”



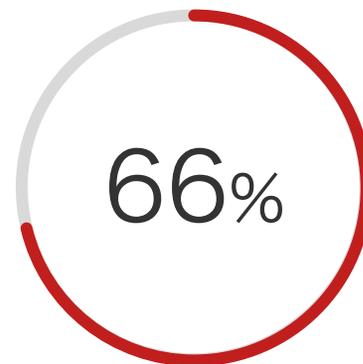
3

发现人才的渠道 和途径

大部分求职者在申请职位之前，早就对您的雇主品牌有印象了。



的中国职场人士初次听到某个职位时已熟悉该公司的情况



的全球职场人士初次听到某个职位时已熟悉该公司的情况



在求职者申请职位之前，早就对您的雇主品牌有印象了。

人们换工作时获取新职位信息的首要途径:

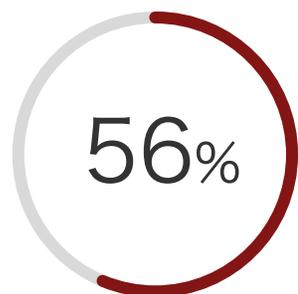


公司员工是最佳的招聘专员。求职者了解新职位的首要方式是通过认识的公司员工进行了解。

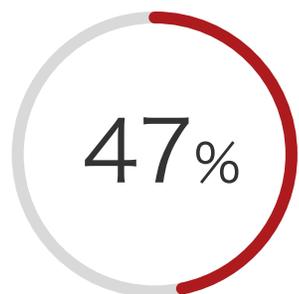
“联系那些正在担任招聘职位或相似职位的员工，向他们了解我准备申请或感兴趣的职位，会大有帮助。”

- 宝洁高级品牌经理助理

求职者在得知职位信息后不会立刻申请。相反，他们会：



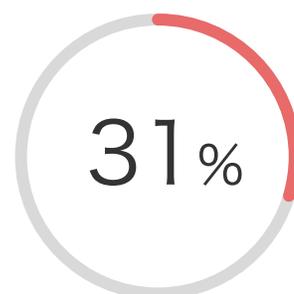
查看公司网站



更新个人简历



在网上阅读关于该公司的文章 ↑



查看公司评价 ↑



向企业员工了解该职位

↑ 该行为中国远高于全球

与全球职场人士相比，中国职场人士得知招聘信息之后，更趋向于阅读有关该公司的文章或评价。确保在您的雇主品牌宣传材料中提供充足、真实的信息来介绍您的公司。

求职者通过以下渠道顺利找到工作

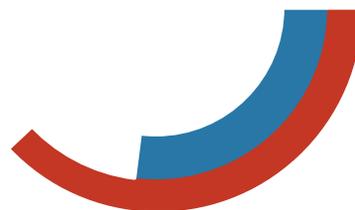


42% vs 33%



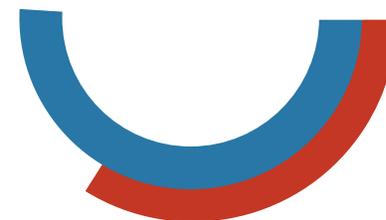
通过第三方网址或求
职网站提交申请

38% vs 27%



人力资源公司或猎
头公司

34% vs 51%

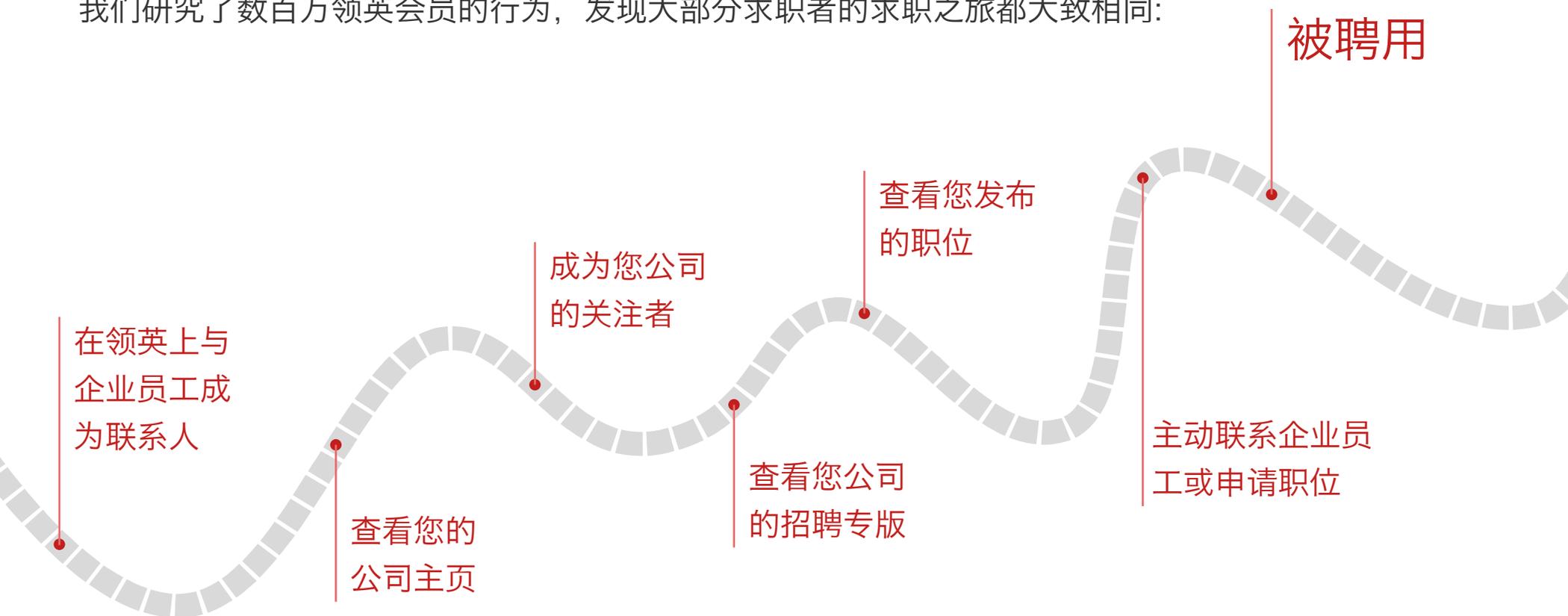


公司内部熟人推荐

中国的职场社交和员工内推文化的发展程度远比不上北美和全球。从全球范围来说，这是找工作的第一大途径。引入员工内推项目，鼓励员工为企业招聘，会有助于中国招聘专员与世界接轨。

领英的求职之旅

我们研究了数百万领英会员的行为，发现大部分求职者的求职之旅都大致相同：



- 有一点很突出: 企业员工在招聘时发挥巨大作用
- 求职者做的第一件事和最后一件事都是和公司内部员工进行交流
- 与其他人相比，成功的求职者搜索和了解企业在职员工的几率是他人的九倍
- 89% 的求职者在找现在这份工作时都参与了职业社交

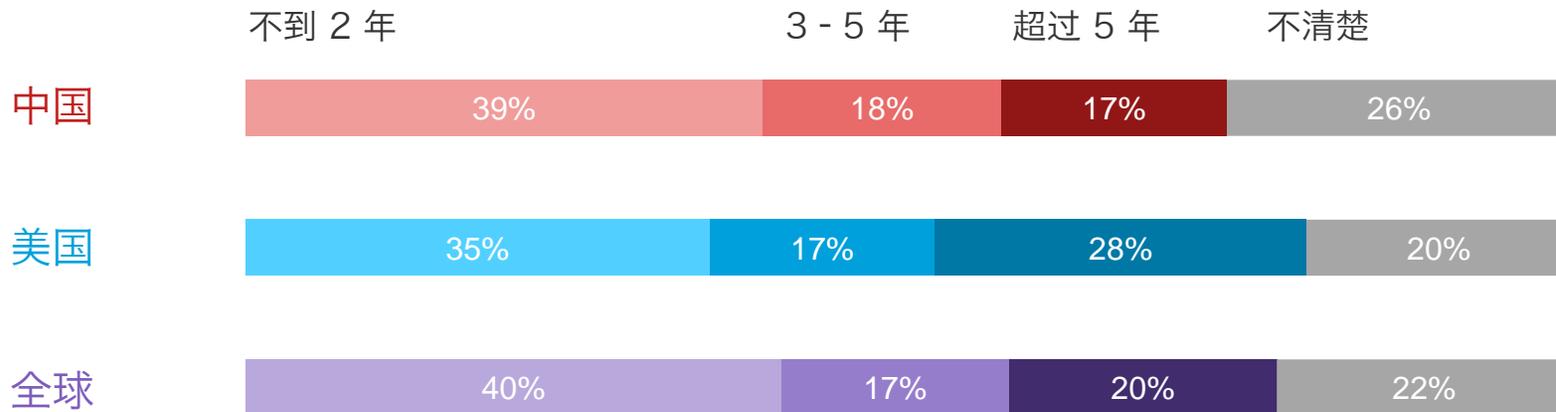
4

集中招聘忠诚度
高的人才



大多数职场人士认为他们在您的公司不会工作很长时间

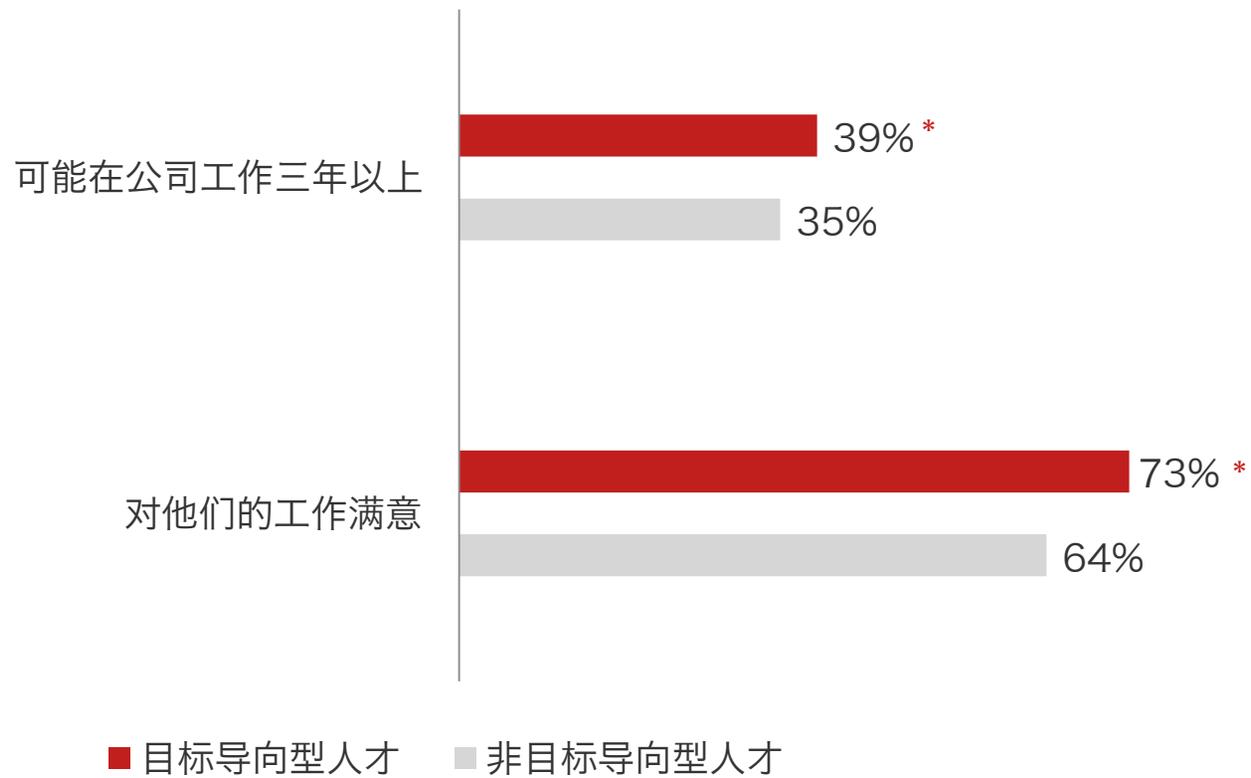
职场人士认为他们会在当前公司工作多久？



与北美职场人士相比，中国职场人士的跳槽速度更快。同时，更多中国职场人士不愿意为现在的工作设定具体的留任时间。这种做法也有现实原因：中国产业格局更迭迅速，很难预测未来数年内会发生什么。

为了找到忠诚的求职者，应考虑招聘目标驱动型的人群

目标驱动型的职场人士在工作中找寻个人价值，并想要有所作为。他们不为地位和金钱所驱动，而是看重你的公司的文化、愿景和产品。 **



* 90%的置信水平下差距显著

**来源于Imperative目标导向型人才划分

四大妙招助您将人才趋势洞察纳入招聘策略

让求职者在申请之前充分了解您的公司。

求职之旅很早就开始了，其中有许多步骤。求职者申请职位之前，企业应在求职者常用的渠道上多下功夫，例如：公司网站和招聘网站、网络文章、内部员工等。

积极鼓励员工为公司招聘人才。

与企业员工交流是求职之旅的起点，也是终点。让公司员工知道有哪些在招职位以及了解内推项目如何进行。让员工成为公司品牌形象大使。

具体展示公司文化、公司价值观和招聘职位。

即使在信息时代的今天，求职者获得的信息仍然不够充分。积极鼓励员工创作内容，介绍公司文化和价值观以及他们的日常工作。优化职位描述，对工作、业绩目标、成功指标进行详细描述，不要只简单列出职位要求。培训招聘团队，让他们全面了解在公司发展事业的情况，而不仅仅是正要填补的职位。

招聘那些最可能留下并获得成功的人才。

“铁饭碗”的日子一去不复返了。对公司员工进行分析，列出那些最有可能留下并获得成功的员工。找出忠诚员工的特征：积极谋求升职，将工作视为宏大目标的一部分。

了解全球人才趋势

您已经读过《中国人才趋势报告》，接下来看看全球人才趋势吧。下载全球人才趋势报告，了解全球人才希望企业采用哪些人才招聘方式。

[下载全球报告](#)

研究方法

本报告透过领英数据来分析全球情况。本报告结果会受到会员使用领英网站的方式的影响，可能因职场文化、社会文化、地区文化而有所差异。

我们于 2016 年 1 月至 3 月期间对 968 位中国领英会员进行了访问调查。调查对象主要是全职或兼职人员。调查对象被问及与求职各个方面相关的态度、观点和行为。本调查的理论误差范围是 $\pm 0.61\%$ ，置信区间为 95%，子组数据更高。

同时，我们也对 118 位在 2016 年 1 月至 3 月期间跳槽的中国领英会员进行了调查，这些会员在领英个人资料中自我汇报了工作变动，并通过问卷得到确认。此项调查仅提供中文版本，且没有任何奖励。

我们并未对数据做加权处理。本调查的理论误差范围是 $\pm 1.19\%$ ，置信区间为 90% 至 95%，子组数据更高。



作者



[Allison Schnidman](#)
领英战略研究顾问



[Esther Lee Cruz](#)
领英全球市场营销经理



[Maria Ignatova](#)
领英全球内容营销主管



[Akansha Agrawal](#)
领英研究助理



[Lorraine Hester](#)
领英资深市场研究助理



[Charlene Nee](#)
领英内容营销专员



[Cecilia Wang 王希娜](#)
领英中国智库负责人



[Celine Wang 王冠春](#)
领英中国智库研究员

关于领英征才解决方案

使用领英为您的企业吸引、招募和留住最佳人才。领英目前拥有超过 4.33 亿会员，是全球最大的职业社交网站。各类优质人才，如主动型、被动型、企业内外人才等，都可以在领英上找到。

[浏览中文网站](#)



联系邮箱

chinalts@linkedin.com



拨打热线

400-010-6277



关注微信公众号

@LinkedInChinaHR



