

招聘 报告

2015 年
中国招聘状况



9 大重点关注因素

中国职业人士在 2015 年寻求新工作时最关注的因素是哪些？

优先考虑

工作与生活平衡为何成为现今高级管理人员们的首要考虑事项

变化的市场

明智的企业是如何改变招聘方式并且取得成功的

人才市场中有哪些参与者？

中国的招聘现状前所未有地充满了挑战性和趣味性。媒体的多样化、数字化技术的崛起以及网络的不断发展，都意味着对寻觅人才现已变得越来越复杂。招聘市场是否无可避免地走上越来越数字化的道路？或者是否需要更具战略性的解决方案？通过对 1,262 名中国职业人士和招聘经理的调查研究，翰德致力于解答这些问题——首先就从了解整体人才市场开始。

2015 年，中国劳动力愿意更换工作。 根据我们的调查研究，百分之九十七的劳动力愿意与招聘人员接触，超过百分之七十 (74%) 会及时更新简历，而几乎一半 (46%) 的人会及时更新领英 (LinkedIn) 档案。

从某个角度而言，这代表了人们好奇的天性：外面还有哪些其他机会？其他人得到了怎样的薪酬、奖励和激励？

人类天性都会对新机会好奇，想知道自己是否有可能获得更佳待遇。

但好奇心如果发展下去，可能会使雇主面临较为严重的问题：人才保留。如果中国几乎所有的职业人士都愿意接收有关新工作机会的信息，那么雇主对其员工的忠诚度有多大信心呢？

如果组织和团队经理想要在 2015 年避免员工流失并留住顶级人才，则需确保其能提供强大有力的员工价值主张。

追求顶级人才的竞争远未结束，如果组织未能使员工感到受重视，未能帮助员工保持充实并积极工作、提升技能以及释放潜力，那么它们终将失去这些人才。

几乎所有人才都愿意讨论新机会

97% 的中国职业人士愿意接受招聘人员或雇主的主动联系以了解工作机会。



几乎所有人才都接受过招聘者的联系

在过去六个月中，95% 的中国职业人士接受过招聘者的联系。



人才市场已做好变动准备



招聘经理意识到他们需要跳入这庞大但又被动的人才资源来积极发掘，才能招聘到合适的员工。超过百分之八十 (85%) 的中国招聘经理意识到，他们需要在主动求职者范围之外寻找恰当的候选者。他们知道最出色的人才可能并不在来应聘的求职者队伍中。他们知道这些人才在外面市场上的其他地方。

而且，许多人可能愿意进行工作变动，但职位变得越来越专业化（公司寻求的可能不只是一名会计师，而是一位具备利益相关者管理技能的业务合作伙伴）。因此，尽管人才资源看似十分庞大，可是您如何才能准确找到所需的那位人才？

对于招聘经理而言，这是当今的终极招聘难题：最合适的人才不在

来应聘的求职者队伍中，但很可能对招聘职位有兴趣，要如何准确找到并成功吸引他们加入组织？

答案就是遵循一个基本原理：要说服一个人，必须先了解对方想要的是什么。在寻求人才之前，必须先确定所需的目标人才，并了解如何能够吸引他们。



求职者的需求

在 2015 年，任何成功的招聘程序，必需从了解雇主对候选者的需要开始：其职位和职责，以及相应的技能、经验、能力和特质。接下来，必须将关注重点转移至该理想候选者的需求。

确保提供合适且具竞争力的工资级别和福利，这应当成为 2015 年中国雇主绝对的首要重视事项。

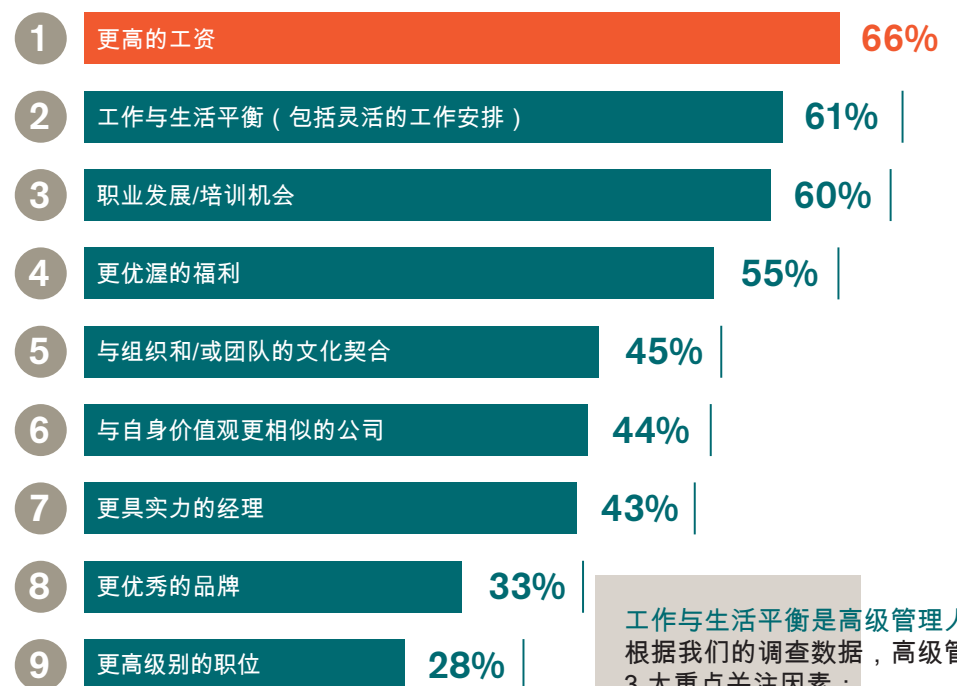
我们的调查显示，在今年职业人士对新职位的各项期望中，更高的薪酬位列榜首，所占比例高达 66%。而且排名最高的五项期望中还包括更优渥

的福利待遇，该因素占 55%。这两项都位列前五，这明确表明了薪酬是求职者的首要重视事项。因此，招聘经理应确保定期审核其工资和福利待遇，以确保与市场竞争者所提供的水平保持一致。

除了经济因素之外，工作与生活

平衡一跃成为中国职业人士在寻求新工作时的重要优先考虑事项。该因素在今年的调查中位列第二，表明这一概念现已成为求职者需求中的一个严肃讨论点，因此招聘组织应指出其可提供的工作生活平衡优势，并愿意为各个候选者做出专门的改进。

中国专业人员寻求新职位时的 9 大重点关注因素



不同年龄层的关注？



工作与生活平衡是高级管理人员们最重视的因素。根据我们的调查数据，高级管理人员在寻求新工作时的 3 大重点关注因素：

57%

工作与生活平衡

56%

与自身价值观更相似的公司

51%

更高的工资

有趣的是，工作与生活平衡是职场中各年龄层的人士都非常重视的优先考虑事项，不过不同年龄层对它的重视度各有不同。

对于正处于事业和收入潜力发展初期的 20-35 岁职场群体，该因素的重要性不及薪资和职业发展。对于承担着沉重的家庭责任和经济负担的三、四十岁职场群体，这是首要的考虑事项。而对于处于职业高峰期或末期的 50 岁以上职场群体，工作与生活平衡的重要性高于更高的工资，但不及符合其自身价值观的公司。由于各年龄层的群体在人生不同阶段有着不同的优先考虑事项，因此对工作生活平衡度的需求也随之变化。

我们认为，文化契合度的重要性明显升高也具有重要意义。值得注意的一项转变是：这一曾经相对陌生的概念现在已被许多中国职业人士视为最重要的优先考虑事项“前五位之一”。

文化契合度对不同的人有不同的意义（如团队适应性、道德契合度、团队行为、组织价值观等），但其本质上是关于归属感。因此，招聘经理不仅应理解各位候选者想要什么和重视什么，还必须确立并改进组织本身的企业文化和雇主品牌。

求职者是否看重品牌？ 雇主品牌的影响力上升

98%

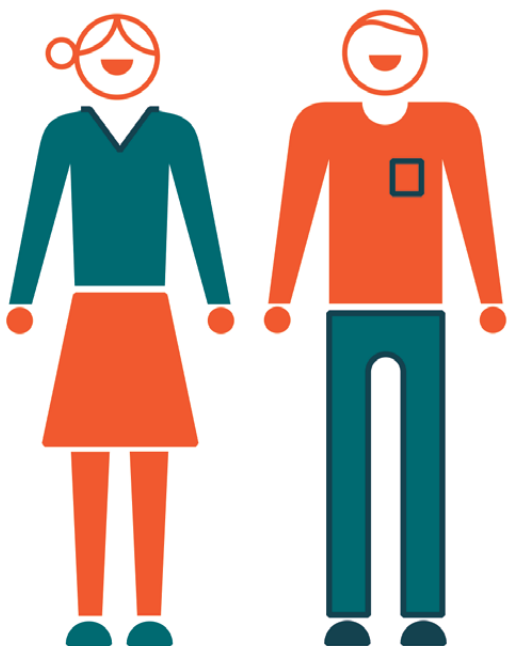
的中国职业人士表示，公司品牌是影响其决定是否申请某个职位的重要因素。

2% 的求职者表示在决定是否申请职位时并不考虑公司品牌。

雇主品牌兴起 已成为一个关键因素，在吸引客户和消费者，以及寻求优秀人才方面均是如此。如果公司未能进行品牌定位并明确说明为潜在员工提供的福利，就会面临失去候选者的风险。

年龄层与工作生活平衡

在现今中国，工作与生活平衡是三、四十岁群体求职时的首要关注因素。这一年龄层的人士正处于家庭责任最繁重的时期，他们需要承担抚养孩子、家庭开支和照顾老人等众多责任。但同时，这也是重要的职业发展期。因此对于这一年龄层的职业人士而言，恰当地平衡工作和家庭生活是首要考虑事项。



“工资仍然是首要关注因素，但工作与生活平衡已成为中国求职者对新工作的第二位主要要求，这一点具有重要的意义。工作与生活平衡现在成为了一种主流的吸引力。”

Mark Steyn, 亚太区首席执行官

如何与人才建立联系

数字技术可能已经永久地改变了人才市场，但目前业界的最佳招聘实践远远不是仅使用数字方法这么简单。我们的数据显示，中国的招聘经理们目前采用一种更加复杂、多管齐下、以人为本的方法来寻找并联系人才。

我们的调查表明，中国的招聘经理声称在 2015 年使用猎头公司或招聘机构是最有效的人才搜寻策略。这一策略的比例高达 67%，显著高于其他途径，而第二、三位最有效的方法分别是内部推荐方案 (50%) 和个人网络 (46%)。排名前五位的招聘方式还包括在线职位公告板

(43%) 和领英(LinkedIn) (31%)。

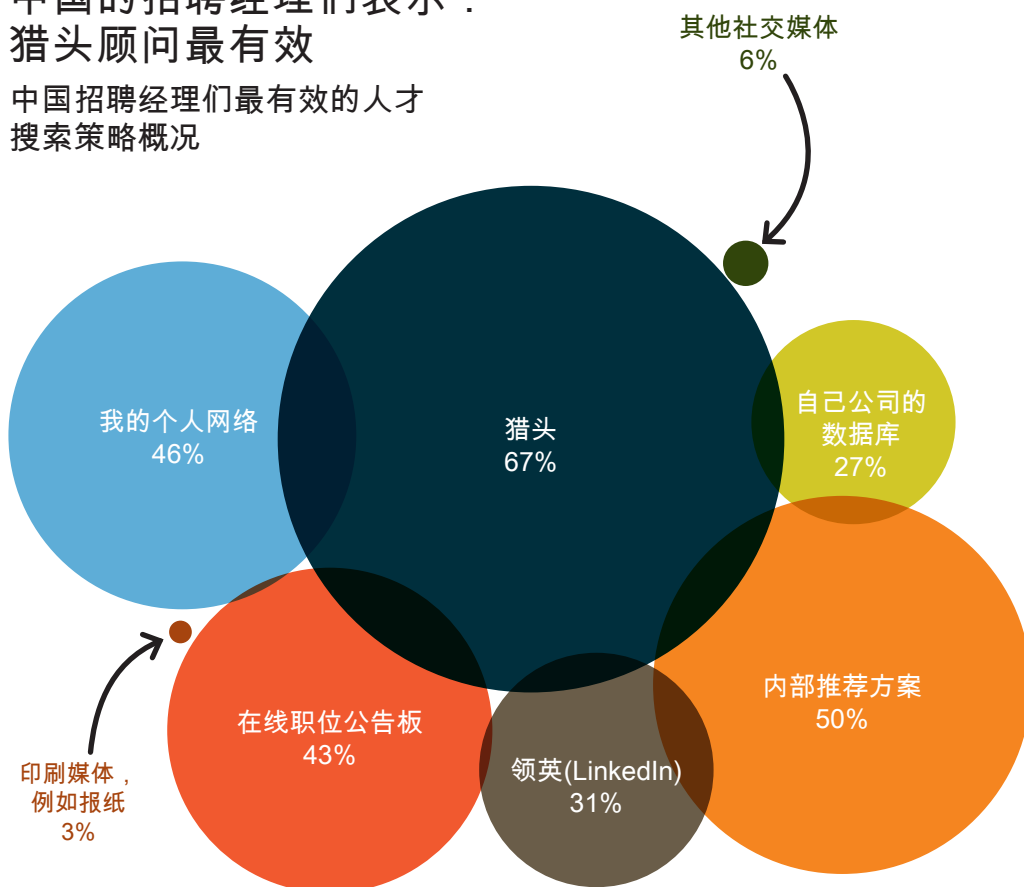
值得注意的是，排名前五位的答案如此丰富多样。虽然在线职位公告板等技术解决方案很重要，但现今在中国最受重视的解决方案均以人为本：个人网络、招聘人员和内部推荐方案。另外需要注意的是，招聘经理们使用多种技术和渠道

(包括猎头、个人网络和在线职位公告板)来寻找顶级人才，而且还采用了越来越复杂且具有战略性的人才搜寻计划。

这意味着招聘经理无法承担得起只使用一种简单方法来成功完成招聘。没有一种方法能适用于所有情况。

中国的招聘经理们表示： 猎头顾问最有效

中国招聘经理们最有效的人才搜索策略概况



社交媒体是否是有效的解决方案？

单独使用社交媒体并不够：只有 6% 的招聘经理表示“其他社交媒体”在寻找人才时非常有效。

什么是最佳组合？

广告/印刷媒体
在线广告
领英 (LinkedIn)
微型网站
社交媒体联盟/群组
网络
开放网络招聘
推荐
会议和活动
搜索引擎优化
博客

因此，招聘经理应根据具体情形，实施量身定制的招聘方法，综合采用目前可用的各种有效渠道。根据翰德的另一项研究，21% 的招聘经理表示职位公告板不如两年前有效。而且，社交媒体并未填补职位公告板留下的这些空隙或成为最适合轻松寻找所需人才的渠道：只有 6% 的招聘经理表示“其他社交媒体”（除领英（LinkedIn）外）对寻找所需人才非常有效。

在 2015 年及未来，我们将见证一项新的规范不断演变：经过多年的基础工作，多管齐下及复杂的人才搜寻策略逐渐成熟。这些基础工作可能包括多年

来培养的联系人人脉、形成和扩展的网络体系、成立的新群组，以及逐渐收获的社交媒体和个人联系人。善于综合利用多种策略、人员知识和网络的招聘经理，最终将赢得最佳人才。关键在于“综合”；对于某一个职位，人才搜寻策略活动将涉及多个渠道，而对于另一个职位，或许招聘者的市场人脉将帮助其立刻找到合适的候选人。

招聘已经演变成为一项复杂的工作；在 2015 年，多管齐下、以人为本的方法将成为联系顶级人才的关键。

“越来越难找到出色的候选者。现在，要找到顶级人才，需要综合利用多种适当的渠道，采用量身定制的人才搜寻策略来寻找和联系目标人才。”

毕琳 (Lily Bi)，翰德上海联合总经理

日趋热门

搜索引擎优化 (SEO)：撰写招聘广告的性质发生了永久变化



的招聘经理一直或有时在招聘广告中使用关键词

4%

的招聘经理从未在招聘广告中使用关键词

10%

的招聘经理不理解什么是 SEO

移动方式：中国求职者正在习惯用手机申请职位



81% 的中国职业人士表示能够通过手机申请职位非常重要。在这一方面，年龄产生了重大影响——越年轻的人，越希望能够通过移动设备申请职位。

以下是各年龄层认为能够通过手机申请职位很重要的比例：

83%
年龄：20-35 岁

80%
年龄：36-50 岁

76%
年龄：50 岁以上

筛选、测试和面试

放眼全中国，筛选人才的情况正在发生变化。我们发现，招聘部门看待和评估人才能力以及与职位、团队和组织契合度的方式正在发生逐步的进化。

传统的筛选方式在中国仍然强势，求职信和面试仍然受到高度重视：超过百分之八十 (85%) 的招聘经理认为求职信很重要，而只有百分之一的招聘经理声称面对面的面试“不重要”。

然而数据显示出了变化的迹象。大约五分之一 (21%) 的招聘经理表示愿意在特定情况进行非面对面的面试，这意味着视频技术可能将发挥更大的作用。而且，43% 的中国职业人士表示与两年前相比，要做心理测试的要求变多了。



随着组织意识到优秀人才带来的益处，筛选的重点就在于确保求职队伍中存在高素质的候选者。因此，招聘组织采用了越来越多更严格的筛选措施；优秀的企业知道这不仅是在填补当前的空缺职位，还是为了构建一支能够长期留下来并高效工作的强大劳动力团队。如何了解是否拥有最适合相关职位和组织最佳候选者？您需要通过测试了解哪些因素能够推动、激励他们前进，哪些因素能令他们开心并帮助他们成功。

简历和求职信

简历

并非所有人都会量身定制简历
只有极少数职业人士 (14%) 会针对每次工作申请定制简历。

求职信

仍然很关键：求职信仍然重要——如今，超过百分之八十 (85%) 的招聘经理认为，求职信在工作申请流程中起到了非常重要或比较重要的作用。



面试

中国的职业人士招聘最有可能进行的面试轮数：3轮

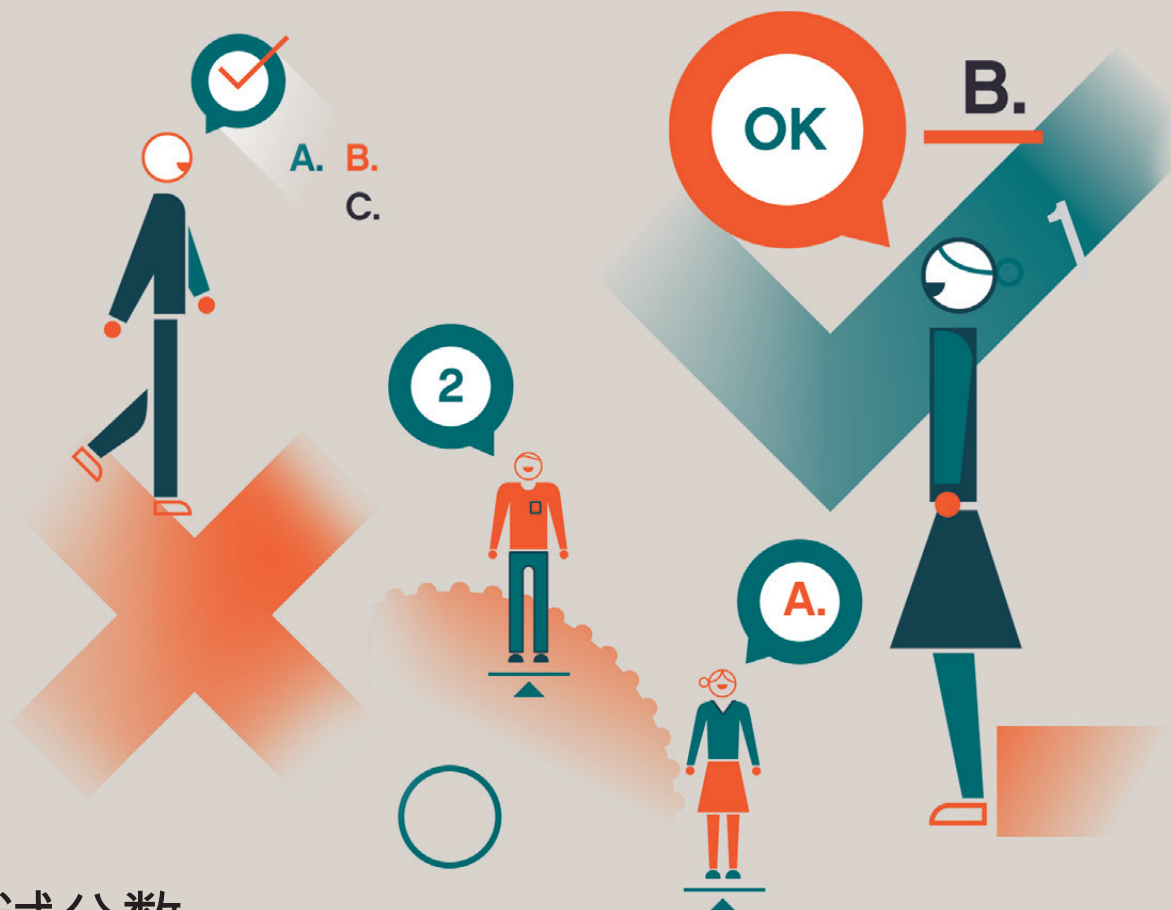
3轮面试: 39%
2轮面试: 32%
1轮面试: 10%

非面对面面试：一个新选择

21% 的调查受访者愿意在特定情况下接受非面对面面试。

但面对面面试仍然至关重要

只有 1% 的受访者称面对面面试“不重要”。



测试分数 心理测试日渐热门

2015 年见证了心理测试在中国招聘领域的地位转变。我们的调查结果表明，早已在其他国家/地区得到高度重视的心理测试在中国本土的应用逐渐普及。我们的调查还发现，高级管理人员比其他人更加重视心理测试，这一点应该引起所有人的注意。

大多数高级管理人员自己已通过评估流程，并了解该流程可带来的重要价值。测试结果可帮助您了解自己：您的自我定位、驱动力和机会所在。您如何利用自己的优势？如何弥补自己的不足？如何制定职业策略？心理测试可以发掘包括这些问题在内的各方面信息；它是推进职业发展的终极指导。

它也是为团队经理可好好利用的终极指导。了解其团队成员的心理状况后，经理可以更好地领导团队，充分发挥员工优势，并以适当的动力因素为指导进行管理。

心理测试确保招聘经理在甄选应聘者时，不仅可以基于其技能和经验，还可以了解其文化契合度与发展潜力。由于文化契合度在当今的工作场所中日益重要，这一作用比起以往显得尤为关键。

发现能力和个人品质之间的关联后，公司可以选择更有可能表现出色并留在公司更久的应聘者。文化契合度通常很难仅通过面试确定，但在甄选和保留优秀人才方面起到了举足轻重的作用。

“了解什么因素能够激励员工，是实现企业成功最重要的手段之一。”

卓东樱 (Cherol Cheuk),
翰德上海联合总经理

心理测试日渐热门：
43% 的职业人士称其发现与两年前相比，现在心理测试的应用更加广泛。

43%

52%

高级管理人员比一般人更加重视心理测试：
52% 的高级管理人员认为心理测试是招聘流程中的必要环节。

2015 年的 15 种重要招聘方式

招聘已经发生了变化。如今，要想吸纳最优秀的人才，您必须拓宽视野，不能局限于主动求职者、标准广告流程以及过时的筛选技术。在 2015 年，要想界定、寻找和吸纳能帮助您的组织取得成功的优秀人才，您必须更加明智。

1 描述需要的人才，而非仅仅描述职位
描述职位说明、所需技能和经验，这在招聘中仍然非常重要。但为了真正找到愿意长期留任并表现出色的优秀人才，明智的企业会描述所需的人才类型：与工作说明相符并能团队和组织补充实力的心理特性和动机驱动因素。

2 了解目标人才的需求
您目标市场的了解越充分，创建和成功推介有吸引力的职位的机会就越大。

3 应聘者：在社交媒体上保持专业性
近百分之四十的招聘经理 (39%) 称其会在招聘流程中查看社交媒体。为提高成功应聘的机会，应聘者必须确保其在互联网上的记录是正面且专业的。

4 展示高薪之外的更多优势
我们都知道，金钱很重要。从整体而言，中国的职业人士群体最看重目标职位的高薪。雇主一定要提供合适的工资等级，但还应明白，对于应聘者而言，薪资是与其他因素平衡综合考量的。

5 界定您的职位价值主张
该职位有哪三大吸引力？是否拥有学习机会、领导机会或者特定的技能发展途径？有了一个强力而清晰的应聘者价值主张，您就有更大的可能性搜寻到最合适的应聘者。

6 瞄准合适技能和业务需求
当今职位的专门化程度极高，因此您需要了解满足行业特定需求的合适技能，例如，了解在何处寻求具备专业分析能力的营销人员和良好的人际交往能力的技术人才。

7 制定人才搜寻策略
2015 年应聘者随处可见，但不见得会经常集中或长期停留在一处。为找到合适人才，成功的招聘必须创建人才搜寻地图：定位寻找合适应聘者的最佳地点，然后执行人才搜寻策略。

8

EVP 时代来临

只有 2% 的中国职业人士称其申请职位时并不看重公司的品牌。2015 年，EVP（即员工价值主张）的时代已然来临，招聘经理必须确保其 EVP 有足够的竞争力来吸引最优秀的应聘者。

11

在招聘广告中运用四大准则

在招聘广告中遵循 IDEA 原则：

- 激发兴趣 (Interest)
- 创造欲望 (Desire)
- 带动热情 (Enthusiasm)
- 促使读者采取行动 (Action)

9

意识到如今的人才搜寻需要非常深入...

如今的人才搜寻渠道包括：博客、SEO、会议、活动、推荐、网络、协会、领英 (LinkedIn)、媒体、在线广告、职位公告板、个人网络和数据库——并且远不止于此。如今，优秀人才散布于各地，并且有时会难以发掘，因此需要扩展人才搜寻策略的广度和深度。

10

...个人网络变得前所未有的重要

我们的调查显示，最有效的人才搜寻策略前五位中仅有两种单纯依托技术平台——在线职位公告板和领英 (LinkedIn)。其余都与人相关。由于整个全世界的数字化程度日益升高且与社会的联系日益紧密，因此我们越来越频繁地使用个人网络交流，试着巩固我们信任认同的感情。

12

了解 SEO

86% 的招聘经理经常或有时会在招聘广告中使用关键词。为了在竞争中制胜，您也必须这样做。SEO 不仅仅是一项技术策略，还有助于撰写高质量、极具吸引力且易于搜索的广告。

13

考虑进行心理测试

43% 的中国职业人士称其发现心理测试日趋普及。心理测试对职位有益：延长留任时间并提高业绩。对团队有益：找到个性适合的人才，提高团队活力。对组织有益：招聘到动力适当、文化契合的人才，让组织获得实现成功的关键因素——创新、创造力和持之以恒的毅力。

14

对被动求职者的竞争日趋激烈

百分之八十的中国招聘经理认为，如今在寻找合适的应聘者时，应当拓宽视野，不应局限于主动求职者。您的竞争对手正在广挖顶尖人才。如果您希望找到合适的人才，必须吸引被动求职者。

15

将工作与生活平衡和文化契合度列为首要因素

中国的职业人士声称，工作与生活平衡将是他们在 2015 年谋求新职位的第二位优先考虑因素，而文化契合度排在第五。我们大多数人都愿意努力工作、取得成果并达成工作目标——但我们越来越希望实现工作与生活的平衡，以及在感觉自己受到重视的环境中与志趣相投的同事共事。随着工作不断压迫我们的个人生活空间，我们日以继夜地加班，甚至占用周末时间来回复邮件，我们不禁开始怀疑“这一切是为了什么？”共同的目标、一致的信念和统一的愿景，通过这些因素可以明显区分哪些是仅为生存而工作的懒散员工，哪些是真正热爱工作的员工。



方法

为编写本报告，我们详细调查了中国的 1,262 名职业人士和招聘经理的观点。我们邀请他们对招聘的所有方面阐述自己的观点，包括对求职信的看法，对自己在社交媒体上的表现的自信程度，以及是否在招聘实践中使用心理测试等等。我们基于上述结论整理出本报告，内容结合了调查结果以及我们自己对于 2015 年最佳招聘实践的知识、经验和见解。

关于翰德

翰德是全球首屈一指的人才解决方案机构，擅长于常任职位招聘、合约专业人士招聘、人才管理及招聘流程外包(RPO)服务。凭借我们在招聘及人才服务方面的特长、丰富的行业及市场知识以及专业的评估技术，我们致力于帮助客户及求职者获得更大的成功。翰德业务遍及全球约20个国家和地区，强大的数据库以及我们在人才评估、招聘、开发和融入方面的特长，使得我们能够为企业找到最合适的人才。