

# 2015 人才趋势报告

帮助现代招聘人员了解：  
中国人才职业发展的需求

**LinkedIn** Talent Solutions





# 引言

现在，职业发展道路呈现前所未有的流动性。在整个职业生涯中，人才之间的联系更加紧密，消息更加灵通，对新机遇持有更开放的态度。

本报告将深入探讨人才在求职历程各个阶段的想法。这些数据为您提供一份蓝图，帮助您在瞬息万变的人才市场中成功吸引、接触和招募理想人才。



# 关于本报告

这是领英第二份年度人才趋势报告，内容全新设计，旨在探索人才从求职到入职的整个历程中所运用的谋职策略。

我们在 29 个国家/地区调查了 2 万多名职场人士，其中包括 950 名中国职场人士，以更好地了解他们在求职各个阶段的态度和做法。

您了解人才有哪些需求吗？答案就在后面，请继续阅读。

# 索引

05 内容提要

06 2015 年人才趋势总览

10 人才行为

13 首次联系

17 面试经历

23 最终决定

27 报告总结

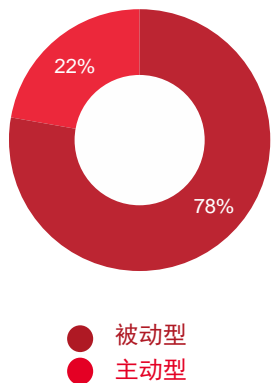
28 调查方法

31 作者简介

# 内容提要

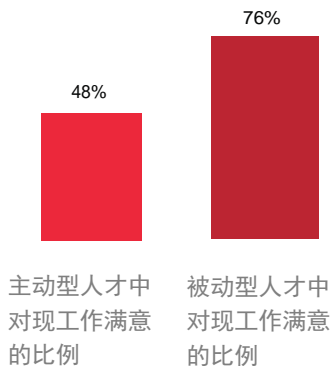
## 在中国吸引和招聘顶尖人才的三大洞察

78% 的职场人士属于被动型人才



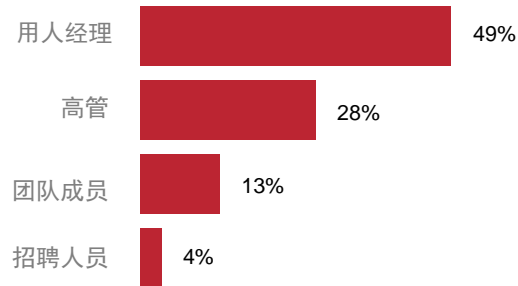
您目前的求职状态是？

满意度并不等同于忠诚度



您对目前职位的总体满意程度如何？

用人经理在候选人的决定中发挥着最重要的作用



您在评判一段面试经历时，与谁的交流起到最决定性的作用？

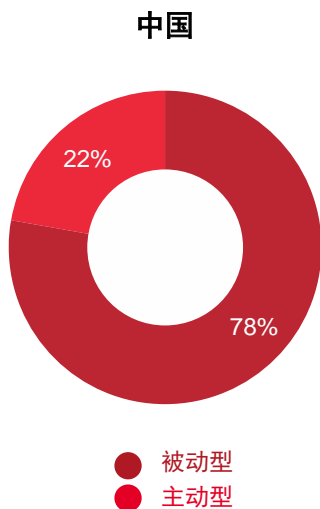
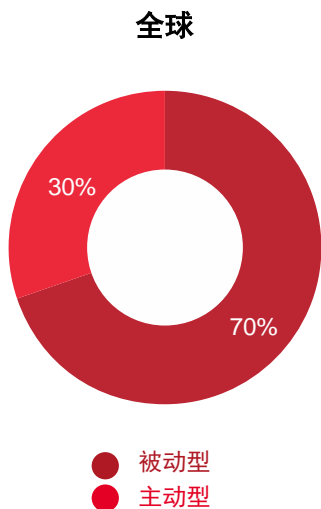


# 2015 年人才趋势总览



# 中国的被动型人才比例高于全球平均水平

与世界其他国家/地区的职场人士相比，中国的职场人士主动寻找新工作机会的可能性相对较低。因此，越来越多的招聘人员通过职业社交网络接触被动型人才，同时雇主品牌在吸引人才注意力方面也具有重要作用。



## 被动型人才可能:

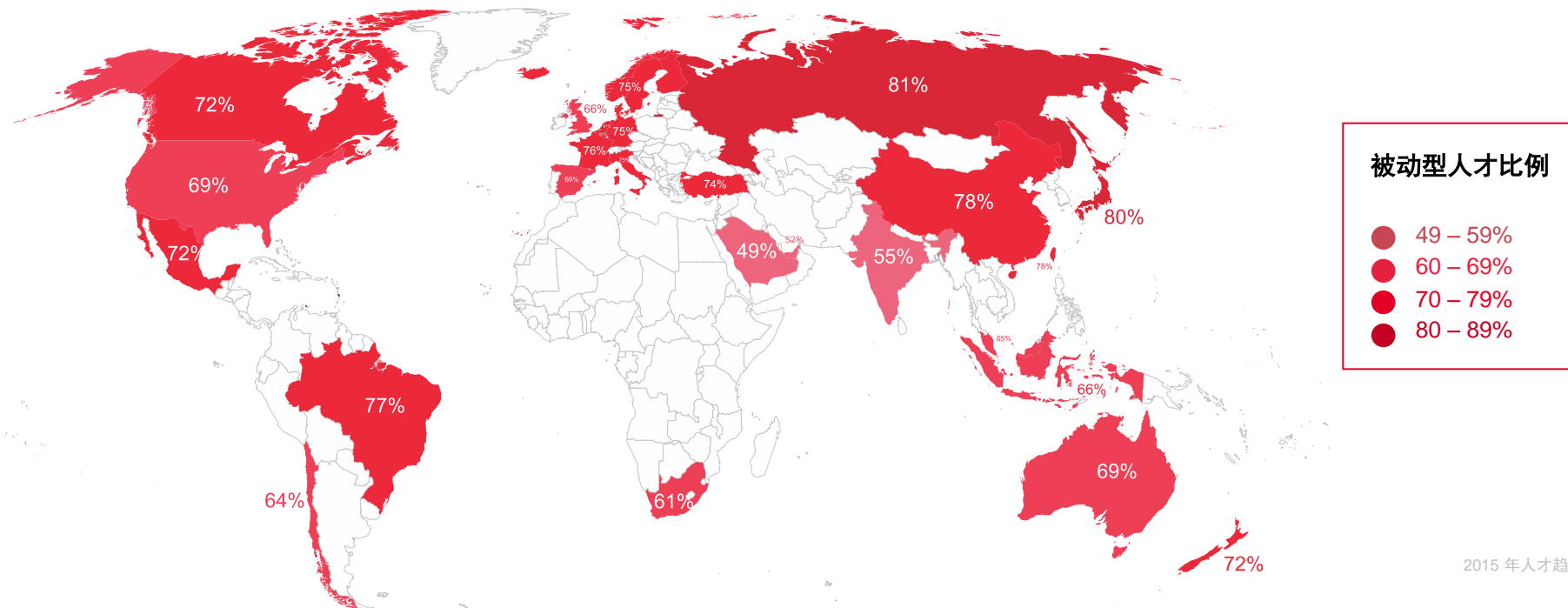
- ✓ 借助个人关系网了解机会
- ✓ 愿意与招聘人员沟通
- ✓ 完全满意现有工作，不愿意变动

## 主动型人才可能:

- ✓ 正在主动寻找工作
- ✓ 每个星期看几次招聘信息

# 全球被动型人才

如果您在多个国家/地区招聘人才，可以参考这张地图。一个国家/地区的人才资源越被动，您就越需要利用雇主品牌吸引人才的注意力，并且要主动联系人才，提供新工作机会。

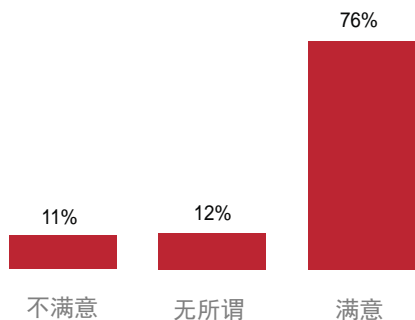




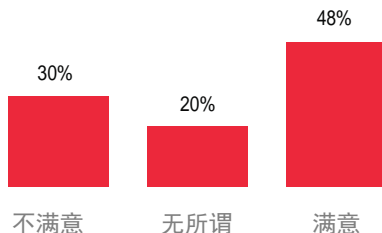
# 满意的员工也可能主动去找工作

几乎半数的主动型人才均对当前工作感到满意，因此员工的满意度并不能保证忠诚度。您必须打破陈规，采用更科学的方式，例如通过大数据追踪员工的行为，才能准确衡量并提高员工的忠诚度和敬业度。

## 被动型人才的工作满意度



## 主动型人才的工作满意度



**76%** 的被动型人才满意当前工作

**48%** 的主动型人才满意当前工作

您对目前职位的总体满意程度如何？



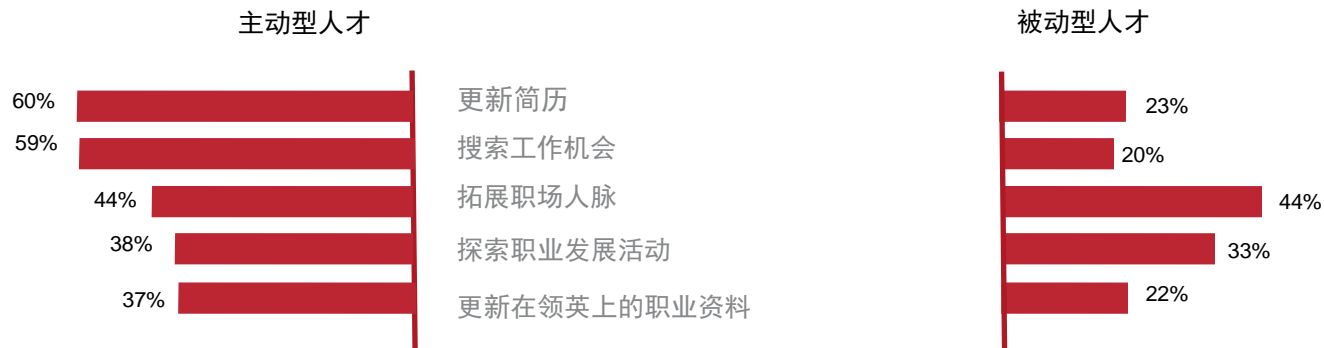
# 人才行为



# 职场人士在不断拓展职场人脉和提升个人品牌

主动型人才用更多时间进行求职相关活动，而被动型人才则将相同的精力用于职业社交。因此，即使优质候选人并未积极主动地谋求职位，您也可以通过职业社交网络与他们接触。

## 上月最常见的职业发展活动

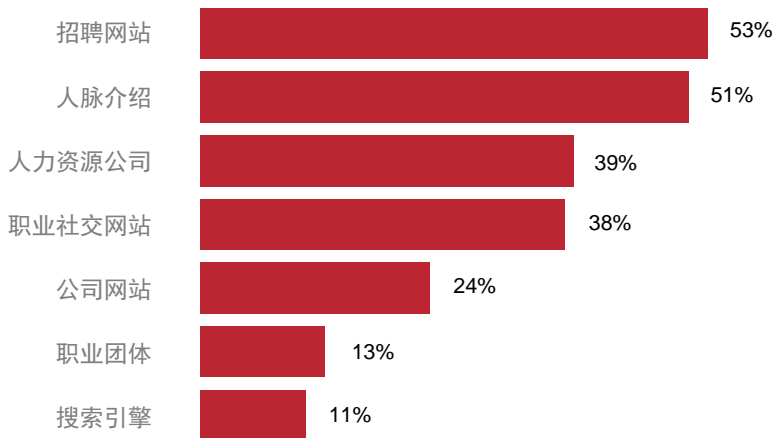


您在近1个月内做过哪些事情？

# 中国人才利用互联网和人脉关系寻找新工作

当中国的人才打算寻找新工作机会时，他们会使用招聘网站，同时联系朋友和同事。您的员工是企业的形象大使，因此要充分利用他们的人脉圈，优化雇主品牌效应。

## 最受欢迎的求职渠道



很多职场人士依靠朋友和同事发现新机会。您是否知道大家如何评价贵公司的工作环境？

让员工成为雇主品牌代言人，大幅提升招聘效果。

您使用哪些渠道寻找新工作机会？



## 首次联系



# 与其举棋不定，不如主动出击

下一次当您犹豫是否主动联系人才时，请记住中国大部分职场人士都对工作机会感兴趣。

## 愿意与招聘人员沟通的人才比例



- 感兴趣 (极度、非常或稍微)
- 不感兴趣 (不太、根本不)

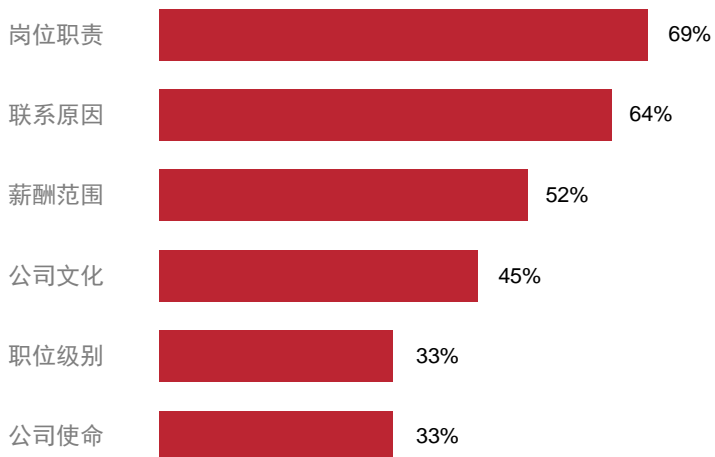
**78%** 的全球人才有兴趣与企业或人力资源公司的招聘人员交谈。

对于与企业内部招聘人员或人力资源公司的猎头谈论新工作机会，您有多大兴趣？

# 首次联系: 人才希望了解的信息

当您第一次就新工作机会与职场人士联系时, 请详细介绍职责范围及他们胜任该职位的原因。

## 人才希望首先了解的信息



在使用 InMail? 大部分职场人士在奔忙的间隙阅读 InMail, 所以第一封 InMail 就应提到他们感兴趣的信息, 吸引他们注意。

看看哪些是重要内容, 哪些是次要内容, 让您赢得更高的 InMail 接受率, 有效吸引人才的注意力。

无论您的兴趣程度如何, 企业内部招聘人员或人力资源公司的猎头初步与您联系时, 应包括哪些最重要的信息?

# 领英 InMail 三大攻略

1

先从公司关注者入手

领英招聘专版关注者的 InMail 回复率比非关注者高出 81%。

2

周末不是谈工作的好时机

职场人士在周六的 InMail 回复率比工作日低 16%。

3

越接近周末，回复率越低

与周五上午 9 点至 10 点之间发送的 InMail 相比，周四同一时段的 InMail 回复率高 12%。





## 面试经历

# 面试是招聘成功与否的关键

无论您如何充分地向候选人展示一份工作，几乎所有人参加面试时对职位和公司仍犹豫不决。

成功的面试能为您赢得顶尖人才，而失败的面试则让您功亏一篑。

**83%**

的人才表示，**负面**的面试经历会改变他们对心仪职位或公司的看法

**87%**

的人才表示，**良好**的面试经历会改变他们对原本持犹豫态度的职位或公司的看法

**49%**

的人才表示最重要的面试是与未来经理的面试

# 面试经历对人才的最终决定产生极大影响

职场人士都明确表示: 面试经历是他们决定加入公司还是继续求职历程的重要因素。

## 面试对于中国人才最终决定的重要性



- 极为重要或非常重要
- 一般重要
- 不重要

当您决定是否加入一家公司时, 整体面试经历有多重要?

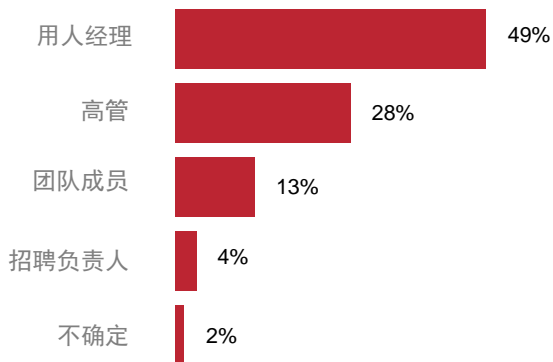
### 小贴士

如果面试结束后, 候选人决定不加入贵公司, 建议您与整个团队、用人经理及 HR 团队一起, 共同探讨如何为每一位求职者带来正面难忘的面试经历。

# 面试经历中中国人才看重的因素

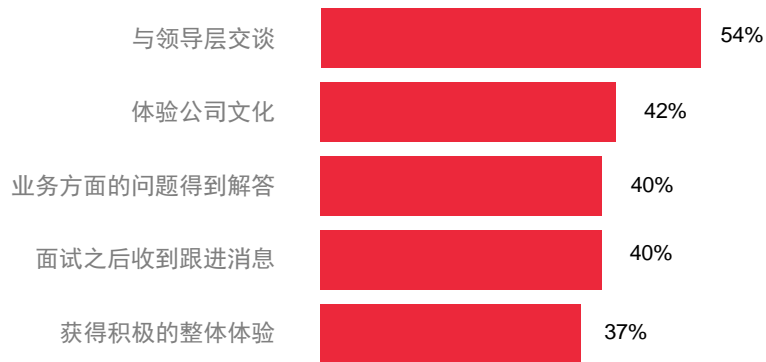
人才争夺战日益激烈。用人经理应该积极展现雇主品牌，在众多企业中脱颖而出，吸引优秀人才。

## 面试中最重要的因素



您在评判一段面试经历时，主要依据是同哪个人的交谈？

## 良好面试经历的重要因素



除了考虑同未来经理或未来团队的面试过程外，您在评判一段面试经历时，主要依据是哪项因素？

# 面试后保持联系

面试后不要销声匿迹。求职者希望在面试后得到消息，了解其申请进度的最新情况。

## 人才希望何时收到您的消息



面试后，您希望何时收到招聘企业或人力资源公司关于相关职位的消息？

**77%**

职场人士期望通过电话接收好消息

**65%**

职场人士期望通过电子邮件接收坏消息



亲自通知的好消息最具影响力

打电话通知录用，让求职者感到自己与众不同。

# 超越人才期望

在求职历程中，知道如何为求职者带来惊喜的企业往往最能吸引人才。

无论求职者最终是否选择入职贵公司，在面试后提供反馈，能体现贵公司重视他们的个人发展。

94%

的人才希望得到面试反馈

41%

的人才曾经得到过面试反馈

小贴士

把握更多机会，让候选人在贵公司有良好的经历。不加入贵公司的求职者与加入您团队的求职者相比，二者对贵公司声誉具有同等影响力。

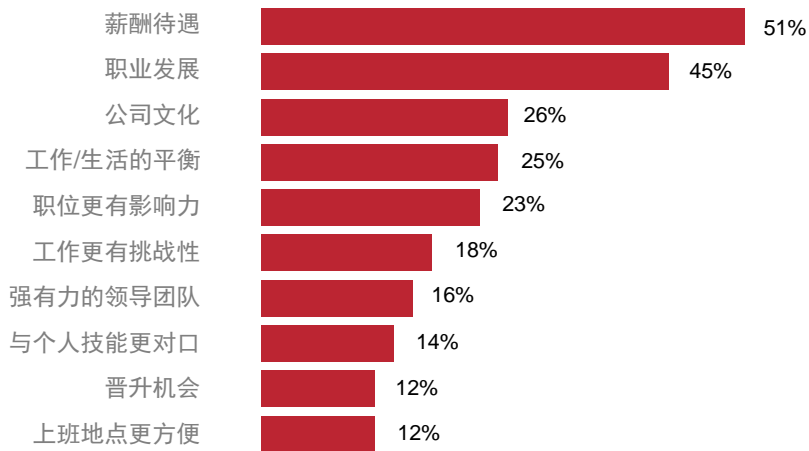


最终决定

# 让更多优秀人才成为您的雇员

当求职者考虑是否接受一份工作时，薪酬和职业发展是最重要的因素。了解不同因素之间的差异，有助于提高求职者接受职位的比率。

## 中国人才考虑接受工作时的首要因素



94%

的人才表示与未来经理保持联系，  
会更快接受新工作

89%

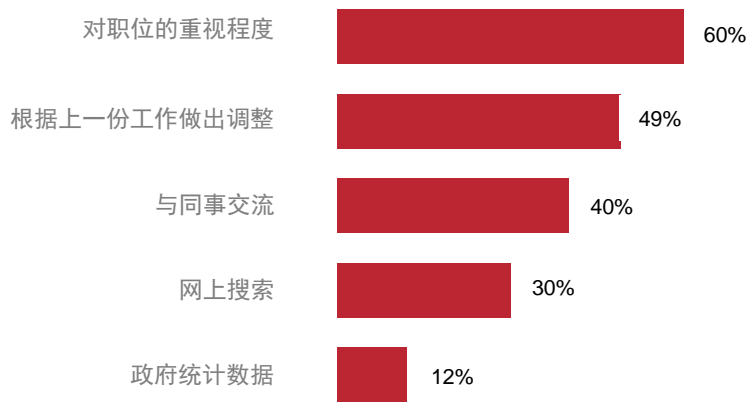
的人才表示与招聘人员保持联系，  
会更快接受新工作



# 谈判薪酬： 人才相信自己的直觉和经验

大部分职场人士依靠自己的判断和过往经验确定公平的薪资报酬

## 人才衡量薪酬的基准



您如何衡量和确定合理薪酬？

### 小贴士

设定切实可行的期望值，如实回答有关职责和工作量的相关问题，让候选人决定公平合理的薪酬范围。

薪酬谈判的目标是提供合理薪金，保持开放态度。而最重要的是，让求职者感觉受到重视。

# 对于人才而言，求职过程中什么事情最令人失望？



招聘就像闪婚一样，和对方匆匆见过几面就结婚了。我希望能上岗几天试试，这样才能真正确定这份工作是否适合自己。

套话连篇，轻易许诺，下午6点后才给我打电话。

面试后没有反馈，真的很难过。我怎么知道哪些地方需要改善？

许多地方不够透明。事先提供更多信息，能让双方节约大量时间。

没有受到重视让我很失望。给我介绍工作前，希望招聘人员能够理解我的专长和求职期望。

招聘过程太漫长了！能加快流程就好了。



# 总结

我们希望本报告为您提供全新洞察，让您了解整个求职历程中人才的期望，并提供几个新方法，帮助您完善招聘策略。

## 五个方法教您使用本报告中的数据：

1. 投资于人才常用的求职渠道 (第 12 页)
2. 最初与求职者联系时，包含他们最关注的信息 (第 15 页)
3. 与用人经理和领导层合作，打造卓越的面试体验 (第 20 页)
4. 面试结束后，与求职者始终保持联系 (第 21 页)
5. 关注人才考虑接受新工作时最看重的因素 (第 24 页)

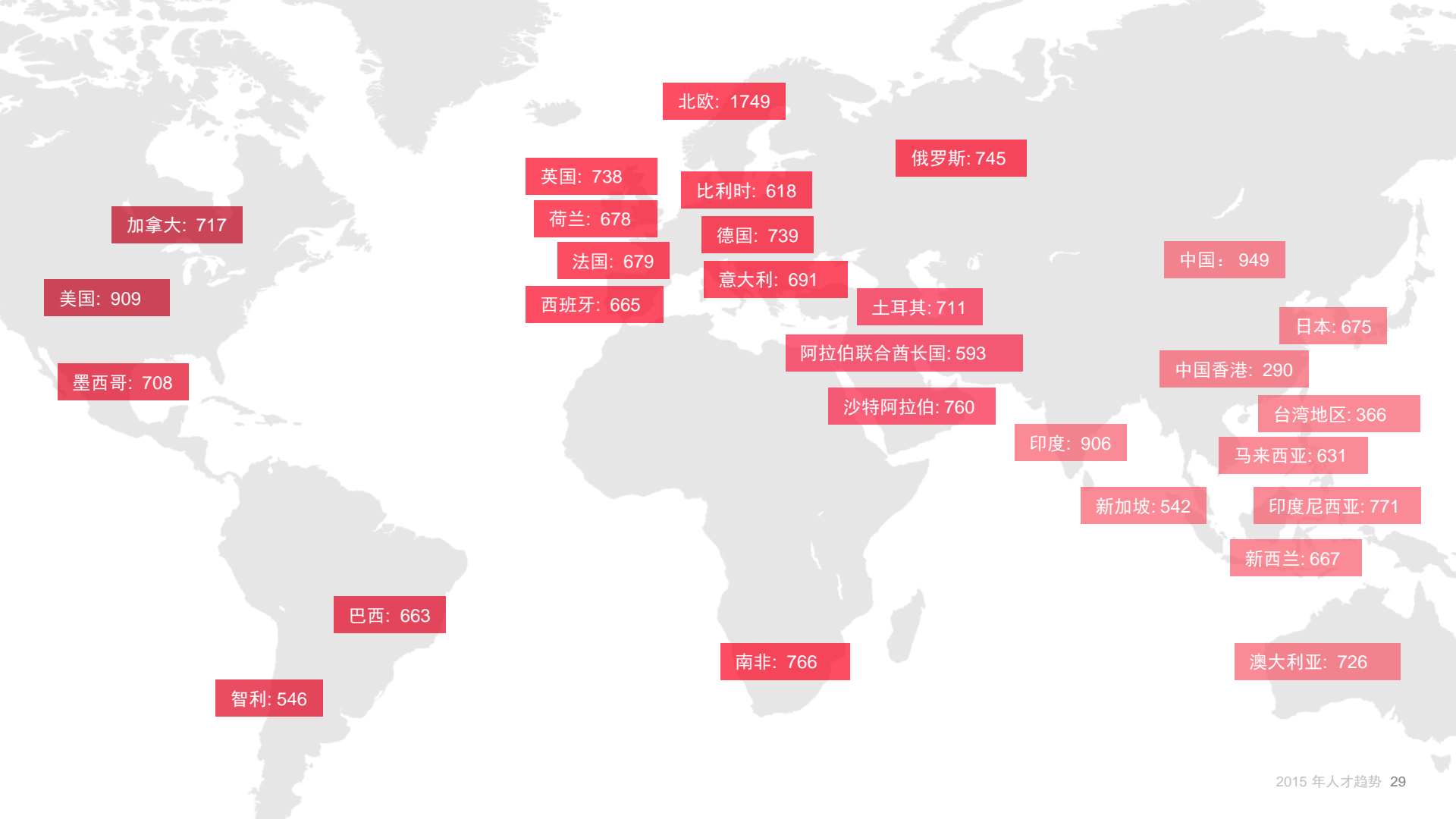
了解人才期望，最佳的方式是主动发问。我们相信，这些方法能稳固您与候选人的关系，并最终让您招募到更优秀、满意度更高的人才。

# 调查方法

领英人才趋势调查于 2015 年 2 月和 3 月期间进行。

调查对象被问及与求职各个方面相关的态度和观点。

领英通过全球 20,931 位会员收集调查回复，这些会员目前均担任一定职位。本调查的整体误差范围是  $\pm 0.68\%$ ，置信区间为 95%。



# 作者简介



**Sam Gager**

领英征才解决方案  
研究顾问

Sam 是领英研究团队的资深研究员。他和他的同事主要负责从领英专有数据中挖掘基于数据的洞察。



**Alyssa Sittig**

领英征才解决方案  
市场营销副经理

Alyssa 是一位数据驱动的内容营销专家，致力于使用领英数据帮助职场人士提供工作效率，助其取得成功。



**Ryan Batty**

领英征才解决方案  
市场营销总监

Ryan 认为卓越的讲故事能力能够传递富有意义的观点。他带领营销者团队收集和分享洞察、观点与故事。



**Cecilia Wang**

领英征才解决方案  
市场营销经理

Cecilia 是领英中国的员工，擅长通过数据形成洞察，她致力于为企业 HR 提供有价值的资讯，帮助他们更高效地与人才连接。

# 关于领英征才解决方案

领英征才解决方案团队为各种规模的企业提供招聘方案，帮助企业寻找、吸引并聘用最优秀的人才。

领英成立于 2003 年，致力于向全球职场人士提供沟通平台，并协助他们事半功倍，发挥所长。领英是世界最大的职业社交网站，目前拥有 3.47 亿会员，其中包括世界财富 500 强公司的高层管理人员。



关注我们的微信  
@LinkedInChinaHR



订阅我们的博客  
[Talent.linkedin.com/blog](http://Talent.linkedin.com/blog)



查看我们的 SlideShare  
[slideshare.net/linkedin-talent-solutions](http://slideshare.net/linkedin-talent-solutions)



拨打我们的热线  
400-010-6277



获得其他洞察  
[cn.talent.linkedin.com](http://cn.talent.linkedin.com)



通过领英联系我们  
<https://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions>