

2024 年未来招聘趋势报告

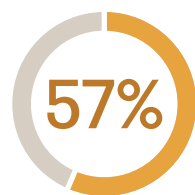
我们对数千名招聘专员类职场人士进行了调研，采访了顶尖人才领导者，并分析了数十亿领英数据点，为您带来了 6 项预测，帮助人才职场人士开辟新的工作机遇。

[阅读完整报告](#)



AI 将为招聘注入新的活力

生成式 AI 将有助于简化招聘流程、提高工作效率，且人才领导者预计在未来一年及以后，人工智能将迅速得到普及。

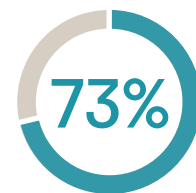


使用生成式 AI 工具的招聘专员表示，撰写职位描述更快、更容易了

这对您意味着什么：鼓励招聘专员探索生成式 AI 的潜力，同时遵循指南，尽责使用生成式 AI。

招聘将打造未来的技能型劳动力。

更多组织将会优先考虑基于技能的招聘和技能提升，帮助扩大人才库并找到适合的员工。



的招聘专员表示基于技能招聘是首要任务

这对您意味着什么：为秉持基于技能招聘理念的招聘者提供商业案例，并确定您认为什么样的候选人是合格的。

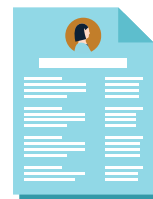
招聘质量将是招聘工作的重中之重

由于招聘数量仍在下降，雇主将越来越谨慎，确保录用的每一个新员工都是合适人选。

招聘质量为

#1

影响未来人才招聘格局的话题



这对您意味着什么：创建框架，有依有据不带偏见地确认招聘质量。

灵活性将成为招聘团队的必备条件

招聘团队领导者将着力确保组织能迅速适应劳动力市场的变化。



的招聘专员表示，他们注重灵活性，以便适应招聘需求

这对您意味着什么：打破招聘专员与其他 HR 职能之间的障碍。为如何应对这些情景制定战术。

招聘专员将倡导弹性工作政策

允许员工选择工作地点的公司会产生积极影响，招聘专员可以倡导有效政策。

+146%

过去一年远程职位申请人数增幅

-46%

过去一年远程职位发布数量降幅

这对您意味着什么：利用数据说明灵活工作政策的积极影响，让自己成为明智的人才顾问。

吸引 Z 世代需要新的战术

到 2025 年，Z 世代将占劳动力的四分之一以上。吸纳新一代人才将成为优先任务，也是一项挑战。

吸引和留住人才

Z 世代



是人才团队未来 5 年面临的最大挑战之一

这对您意味着什么：确保您的雇主品牌真实可信，并与 Z 世代重视的话题(如职业发展)相关联。