

人才 招聘 趋势 2023

光辉国际

人才招聘趋势报告2023



KORN FERRY

BE MORE THAN



TALENT
ACQUISITION
TRENDS

© 2023 Korn Ferry

人才招聘 调研趋势

在过去的几年里，我们工作的时间、地点、方式甚至原因都发生了前所未有的颠覆。光辉国际邀请了**全球**人才招聘专家分享2023年的行业观点。

我们还在**中国**发起了一项人才招聘趋势调查。

在参与此次调查的270家企业中：

45%是国内企业

55%是跨国企业

调查涵盖了工业27%、生命科学13%、消费品12%、专业服务19%、高科技和金融19%等行业。



TALENT
ACQUISITION
TRENDS

© 2023 Korn Ferry

中国招聘量 总体趋势

01

12%参与者预期**冻结**招聘量，外资64%，内资36%。

02

36%的参与者预期**减少**招聘量，外资53%，内资47%。

03

37%的参与者预计**维持**原有招聘量，外资57%，内资43%。

04

15%参与者预期**增加**招聘量，外资48%，内资52%。

TALENT
ACQUISITION
TRENDS



中国人才招聘

行业趋势

- 生命科学、金融和高科技领域在2023年的预计招聘量整体呈基本**维持或增加**的趋势占比较高
- 消费品领域在招聘量增减维度上基本**各占一半**
- 工业、专业服务领域在2023年的预计招聘量呈**缩减或冻结**的趋势占比较高。

**TALENT
ACQUISITION
TRENDS**

© 2023 Korn Ferry





CHINA SURVEY

01 | 组织内部流动性提升

“非升既走”模式将被打破

2023年在招聘预算有限的情况下，企业将倾向于内部转岗和内部推荐。

因为除了招聘网站以外，他们将广泛使用内部资源和校园招聘作为重点招聘渠道。

雇主会更加重视培养现有的员工，定期为内部员工提供职业相关培训，其中职业技能以及领导力培训是企业最为看重的。

将会有越来越多的组织激励组织内的优秀人才，其中销售岗，支持岗，技术岗在企业内部的流转性较大。

**TALENT
ACQUISITION
TRENDS**

© 2023 Korn Ferry





CHINA SURVEY

02 | 人才招聘和人才管理

从“关系复杂”到“长期合作”

65%的企业表示，

人才招聘和人才管理团队从面试到入职都有积极合作，其中内资占43%，外资占57%。越来越多的企业注重入职员工的感受，给予他们个人和专业发展所需的支持。

17.5%的企业表示，

在员工入职后会和人才管理团队一起定制相关培训和发展计划。更多的雇主应该将通过提供个人计划、培训和绩效设定来跟进员工的个人发展。

**TALENT
ACQUISITION
TRENDS**

© 2023 Korn Ferry



CHINA SURVEY



03 | 高管及专业人才

短期聘用可能会成为趋势

中国调研显示：

灵活用工在企业应用的普及度和深度均在增强。

2022年，69%的企业使用了灵活用工形式，且10%的企业表示，现在虽然没有使用，但将来会考虑。

企业总体上更倾向于扩大而非缩减灵活用工的规模，未来灵活用工的市场将会进一步扩大。

**TALENT
ACQUISITION
TRENDS**

© 2023 Korn Ferry



CHINA SURVEY

04 | 返聘

聘请“回旋镖”员工尚未成流行

调研显示：只有24%的公司向主动离职员工采取返聘行动，61%是外资公司，39%是内资公司。

与内资企业相比，外资企业更倾向于重新雇用和主动出击。

如果组织有意招揽离职员工，比较常见的方式是同事推荐、电话联络。也有部分企业表示会采用建立群聊以及校友会等方式。

TALENT
ACQUISITION
TRENDS

© 2023 Korn Ferry

05. 如果说绩效提升是必选项， 那么文化呢？

过去三年的经验已经证明：员工居家办公可以同样高效，甚至能够提高绩效。但如果所有人都居家办公，组织要如何维持并加强内部文化？

在2023年，“混合办公”将成为常态，组织将要致力于同时将两种工作模式的优势最大化。



**GLOBAL
SURVEY**



CHINA SURVEY

05 | 如果说绩效提升是必选。 那么文化呢？

对于远程人员的关怀，中国调研结果显示：

- 38%的参与者表示，视情况而定是否采用灵活的办公模式，内资45%，外资55%。
- 26%的参与者表示，公司有居家办公的明确规章制度，内资23%，外资77%。
- 28%的参与者表示，除非有政府颁发的疫情防护指示，否则无法在家办公，内资63%，外资37%。

当然，组织将考虑所有的因素，因为要采用混合办公模式，需要了解员工人数、办公地点和行业。调研数据和员工经验也应被考虑。

中国和全球市场 人才招聘趋势

类似，**但仍**有不同

光辉国际人才招聘与发展调研结果显示，中国与全球数据结果类似。但在相应的体系下两者仍有不同。

中国调研数据显示，企业需加强关注：人才招聘与人才管理的衔接，持续跟进员工个人培训与发展。

中国调研数据显示，2023年企业招聘渠道重心将有转变，企业将侧重：组织内部转岗，内部推荐，及现有招聘网站和校园招聘。



TALENT
ACQUISITION
TRENDS

© 2023 Korn Ferry



因人而胜

雇主价值主张 解码和落地



KORN FERRY
BE MORE THAN





EVP: employee value proposition, employer value proposition, employment value proposition, 员工价值主张或者也叫雇主价值主张。

这里的关键是value proposition, 即价值主张, 至于是员工还是雇主, 是看我们的价值主张是对谁说, 从而确定主体。我们通常会用员工价值主张, 员工加入公司、继续为其效力, 并与其共同成长所需要的价值主张。

Employer Brand: 雇主品牌, 即面对内部雇员以及外部人力资源市场, 雇主所呈现的形象、定位、影响力、吸引力。

组织需求与员工期望之间的差异越发明显



组织对员工的需求

- 人才获取(非正式员工, 合同工等)
- 关注营收和利润增长
- 投资回报率
- 有竞争力的薪酬
- 年薪绩效
- 技能提升
- 组织驱动发展



员工对组织的需求

- 人才流动
- 关注社会影响
- 薪酬增加以及收入公平
- 差异化/分段奖励
- 不断学习和成长的能力
- 持续性及终生学习
- 以员工为中心的发展



员工体验与业绩成果之间密不可分。

减少组织需求和员工期望之间的差异的财务意义



做出正确战略选择对公司的影响

那些深思熟虑地决定定期将更多资源重新分配给业务的价值创造领域的公司，平均每年可实现

30% ←

的股东总回报 (TRS)。

McKinsey quarterly, 2012



提高员工体验对公司的影响

投资于提升员工体验的公司:

30

% 净资产收益率的提升



13

% 投资回报率的提升



50

% 资产利润率的提升



Korn Ferry KF Listen Database, 2019



提升雇主品牌对公司的影响

一个强大的雇主品牌可以降低

50%

的薪酬溢价来吸引新的人才。



CEB, 2012

组织需求与员工期望之间差异的纽带—员工价值主张

优秀的员工价值主张，能够平衡以下三个方面



制定雇主价值主张的思路



理解需求

采访组织重要利益相关者，了解组织现状和未来抱负。

1 | 做出战略选择

与管理者一起商议：

- 商业模式如何影响劳动力的规模，结构和位置。
- 公司对现在和将来成功实现业务交付所需的能力。
- 公司对不断变化的工作趋势所应对的能力。
- 公司对采用敏捷的工作和组织方式所需的能力。

2 | 理解、对齐并优化员工体验

- 通过问卷调查和小组访谈的方式了解当前员工的体验和价值主张。
- 通过外部研究（包括社交媒体监测），了解现有和潜在员工的价值主张，以及竞品公司品牌建设现状。
- 通过以人为本的思路结合组织实际来定义清楚现有组织可以提供的最佳员工体验。
- 分析当前员工体验和未来员工体验的差异。
- 制定计划以组织能够达到最佳的员工体验为目标，并实施变革。

3 | 打造并宣传雇主品牌

- 打造一个引人入胜的雇主品牌。
- 将雇主品牌通过一系列的活动和多样化渠道对内向员工传达，对外向人才市场沟通。
- 持续关注内外部对于雇主品牌的反馈，以达到员工体验和人才市场吸引力提升的双向闭环。





KORN FERRY
BE MORE THAN

THANKS!

感谢!

了解完整研究成果，请点击：

www.kornferry.com/capabilities/talent-acquisition

TALENT
ACQUISITION
TRENDS

© 2023 Korn Ferry

