

领英报告:雇主品牌成招人利器

据中国证券网消息,根据企业在招聘时面临的种种问题,领英发布的《2016 年中国人才招聘趋势报告》发现,87%的企业招聘负责人认为雇主品牌对招聘优秀人才起着重要作用。越来越多的 HR 意识到,打造雇主品牌是企业吸引人才的新突破口,并能有效弥补招聘预算缺口。

本次调查发现,与 2014 年相比,2015 年企业招聘人才的需求增长了 8%,但企业在人才引进方面的预算同比增长仅有 2%。由于招聘人数和预算增幅之间的缺口变大,各企业之间在招聘过程中的竞争将变得更加激烈,招聘负责人必须思考如何用更少的成本吸引更多的优秀人才。

在雇主品牌建设的过程中,越来越多的招聘团队开始主导品牌建设工作,2015 年招聘团队对雇主品牌建设的主导率达到 39%,与 2013 年相比增幅超过 20%。由此可见,招聘团队逐渐成为雇主品牌建设的主导力量。

相较于世界其他国家,中国尚未充分利

用职业社交网站这一吸引高质量人才的渠道,仅有 24%的企业招聘者认为职业社交网站是高质量员工的重要来源,低于全球水平 43%。然而,有 40%的中国受访者认为职业社交网站在招聘人才方面是一个关键而持久的趋势,对这一趋势的信心高于全球和美国平均水平。同时,61%的招聘者认为利用“大数据”来预测未来的人才需求会重塑招聘行业。此外,有 55%的中国招聘负责人认为社交网络是企业建立雇主品牌最有效的渠道之一。由此可见,职业社交虽未成企业招聘人才的重点,但其发展潜力巨大。

领英数据显示,有 50%的调查受访者预计,未来的 5 到 10 年,招聘工作会变得越来越像营销,46%的人认为候选人和职位匹配度将不断提升。由于具有双向互动、透明度高等特点,职业社交网站是一个绝佳的营销平台,通过大数据对岗位及技能的精准筛选,以及真实信息建立的有效沟通,使 HR 在选择人才方面更具效率。

中国文化非常重视个人关系和业务联系,员工内推成为高质量员工的首要来源并不足为奇。在中国,52%的用人单位认为内推是高质量员工的首要来源。而有 31%的招聘负责人认为内推计划是最重要且将长久持续的趋势,这一数据较 2013 年提升近 20%,并且有望持续上升。虽然中国的招聘负责人非常重视人际关系,但他们尚未充分调动自身的员工队伍,仅有 32%的企业能够有效的利用员工推荐的职位人员,低于全球平均水平的 39%。可见,在建设和开展员工内推计划方面,潜藏着大量机遇。

内推有助于从企业外部吸引高质量人才,而内部招聘有助于企业内高质量员工留任,因此员工留任率是招聘团队领导担心的一个问题。然而,仅有 33%的招聘负责人会把招聘重点放在员工留任率上,内部招聘仍未成为招聘工作的重点。

令人鼓舞的是,大多数招聘团队在一定程度上都会在自己的企业进行内部招聘,仅



有 19%的招聘负责人表示内部招聘并不多或根本没有,因此企业在内招方面仍有改善的空间。一些招聘负责人认为,他们已建立成熟的内部招聘计划,与此同时也有相当多临时

性的内部流动个案。企业可使内部招聘流程正规化,并在职位空缺填补之后继续与用人单位和候选人保持联系,从而提升这方面的工作。

(陈俊岭)

受通胀影响 明年亚太区薪酬增幅将放缓

韬睿惠悦近日发布最新研究表明,受通货膨胀因素的影响,预计 2016 年亚太地区大多数市场的员工薪酬增幅将有所放缓。其中,预计中国市场平均薪酬增幅为 8.5%,略高于去年,但实际增幅可能仅为 5.8%。

韬睿惠悦全球数据服务业务亚太区负责人 Sambhav Rakyan 表示,在亚太地区,由于高波动性和人才危机正造成薪酬频繁变化,各公司需要更加有效地利用有限的薪酬预算。“各公司今天支付的薪酬可能与明天大不相同,如果管理者未关注市场,他们可能要承担核心人才流向竞争对手的风险”。

薪酬增幅与通胀不同步

数据显示,预计明年亚太地区整体年平均薪酬增幅将达 6.8%,略高于今年的 6.6%。同样,受通胀因素影响(预计明年亚太地区的平均通货膨胀率将达 3.4%,而今年为 2.5%),明年的实际平均薪酬增幅将为 3.4%,比今年有所下降(4.1%)。在本次调查所涉及的 22 个亚太地区市场中,有 17 个市场的员工明年的收入将降低。

而在东亚和东南亚,预计明年薪酬平均增幅最高的国家,依次为越南(10.4%)、印尼(9.4%)和中国(8.5%),这些国家的薪酬增幅均高于去年。若考虑通胀因素,这些国家的实际增幅分别下降至 3.9%、5.6%和 5.8%。预计日本的总体增幅最小(2.4%),扣除通胀影响,



实际增幅仅为 0.9%。

“人们对历史测量是否准确存在争议,尤其是高波动性几乎成为亚洲常态。但也有积极的一面,”Rakyan 说道,“面对通胀和成本上升的挑战,雇主正通过提供更具创造性和灵活性的员工价值主张等战略来留住人才,例如,为员工提供更易获得他们赞同的福利方案。”

雇主对商业前景不乐观

“基于当前不佳的市场数据,雇主对疲软的商业前景缺乏信心。不过,与此相反,员工

仍乐观地期望能够加薪。这一不协调的状况告诉我们,经济信心和员工期待并非正相关。如果雇主想要保有气氛和谐及员工满意的公司团队,需要精心和积极管理员工更长期的预期。”Rakyan 说。

与一季度趋势类似,三季度调查结果表明,优秀员工的薪酬增幅仍然较高。在各级员工中,优秀员工的平均薪酬增幅达到 7.7%,”中等偏上”和“普通”员工分别为 6.9%和 6.1%。在调查所涉及的金融服务、高科技、保健制药这三个核心行业,类似趋势明显存在。

“根据员工业绩进行奖励以大幅提高员

工的积极性,不难看出人才竞争正在加剧。”Rakyan 表示,“对于雇主而言,更为至关重要的是,建立良好的评估体系和透明的沟通计划,以帮助员工了解其在组织内的价值,并帮助他们了解薪酬决策背后的逻辑。”

高科技行业薪酬增幅最高

值得关注的是,与报告中其他行业的员工相比,高科技行业员工的平均薪酬增幅最高。在未考虑通胀因素下,高科技行业薪酬增长最快的国家为巴基斯坦(12%)、印度(10.7%)和越南(10.6%)。

作为亚太地区的两个国际金融中心,香港和新加坡的高科技行业在明年的薪酬增幅预计分别比今年增加 4.5%和 4.3%,今年分别为 4.4%和 4%。预计中国大陆 2016 年高科技行业薪酬平均增幅为 8.5%,而 2015 年为 7.7%。

“预计新技术的人气将持续增长,例如可穿戴设备、云计算和企业应用软件。”Rakyan 指出,“这将推动高科技行业对人才的需求,这也是该行业薪酬增长最快的原因。事实上,技术在制药和金融服务业也扮演着重要角色,比如,保健行业引入可穿戴设备,以及互联网金融的快速增长。”因此,预计亚太地区制药行业 2016 年的薪酬增幅也将达到 5.8%,高于今年的 5.5%,金融服务业的薪酬增幅(6%)却比今年(6.1%)有轻微下降。(李茜)

今年中国总体薪酬涨幅 8%

近日,人力资源服务商中智在沪召开第 13 届人力资本调研成果发布会,独家发布了 2015 中智薪酬报告。报告显示,从今年整体调薪幅度来看,2015 年中国的总体薪酬涨幅为 8.0%。其中,二线城市总体调薪 8.8%高于一线城市。而上海调薪趋势相对平稳达 7.9%,高于一线城市总体的 7.8%。

本次发布数据从 2015 年度参加中智薪酬调研的企业里选取约 2000 余家进行分析,企业样本行业分布较全。从员工薪资角度看,2015 年中国的总体薪酬有所增长,但相比 2014 年 8.6%有所减少,总体调薪趋势上节奏放缓,近年首次跌到 8%。这主要由于整体的经济环境相对趋稳,同时中国企业薪酬已过快速增长时代,可以预计未来的薪资涨幅,无论是企业的实际承受能力还是薪酬本身的水平,逐步趋缓的薪酬水平将会是趋势。

此外,从不同城市调薪幅度来看,二线城市高于一线城市 1%;从总体薪酬水平实际差距来看,呈现薪酬差距缩小趋势。究其原因,一方面,许多二线城市招商政策利好,吸引不少行业企业向内迁移或新建,如传统高科技、互联网、金融等。另一方面,企业在从一线迁移二线过程中,为了吸引骨干人员回到二线发展,也会提供具有吸引力的迁移政策、薪酬水平相比一线无落差或落差不高的管理方式,以能够让企业稳定迁移。

受整体经济环境与各地方行业自身特点等影响差异,在北上广深等一线城市中,上海调薪趋势相对平稳,高于一线城市总体的 7.8%。

(陆烨)



中国酒类行业十大品牌企业
ONE OF THE TEN FAMOUS BRANDS IN CHINA'S WINE INDUSTRY ENTERPRISES

胡祖荣
★ 绵龙春酒厂技术总监
★ 原四川宜宾五粮液酒厂副总经理
★ 高级工程师（享受国务院津贴）
★ 世界著名酿酒大师

四川成都市绵龙春酒厂
中国好酒绵龙春 诚招全国代理商

展 位: **1号馆 1B038T**
电 话: 13615222342 (陈先生) 15365502360 (孙先生)
15366379511 (高女士)
公司总机: (028) 88551579 全国服务热线: 400-677-7790



绵龙春 C20



绵龙春 C9



绵龙春 C6



绵龙春 C3



绵龙春 1+1

中国  四川

著名商标

展位: **1号馆 1B038T**

绵龙春

做梦都想喝的好酒, 绵龙春!

签约绵龙春, 即赠送高档商务车

特大惊喜

签约绵龙春惊喜连连

- 零风险做绵龙春经销商, **绵龙春包经销商挣钱!**
- 签约绵龙春养老无忧, **绵龙春提供星级养老服务!**
- 签约绵龙春经销商与**明星合影, 共进晚餐!**
- 在绵龙春展位咨询、洽谈, **即赠送精致小礼品一份!**



扫一扫 更多惊喜