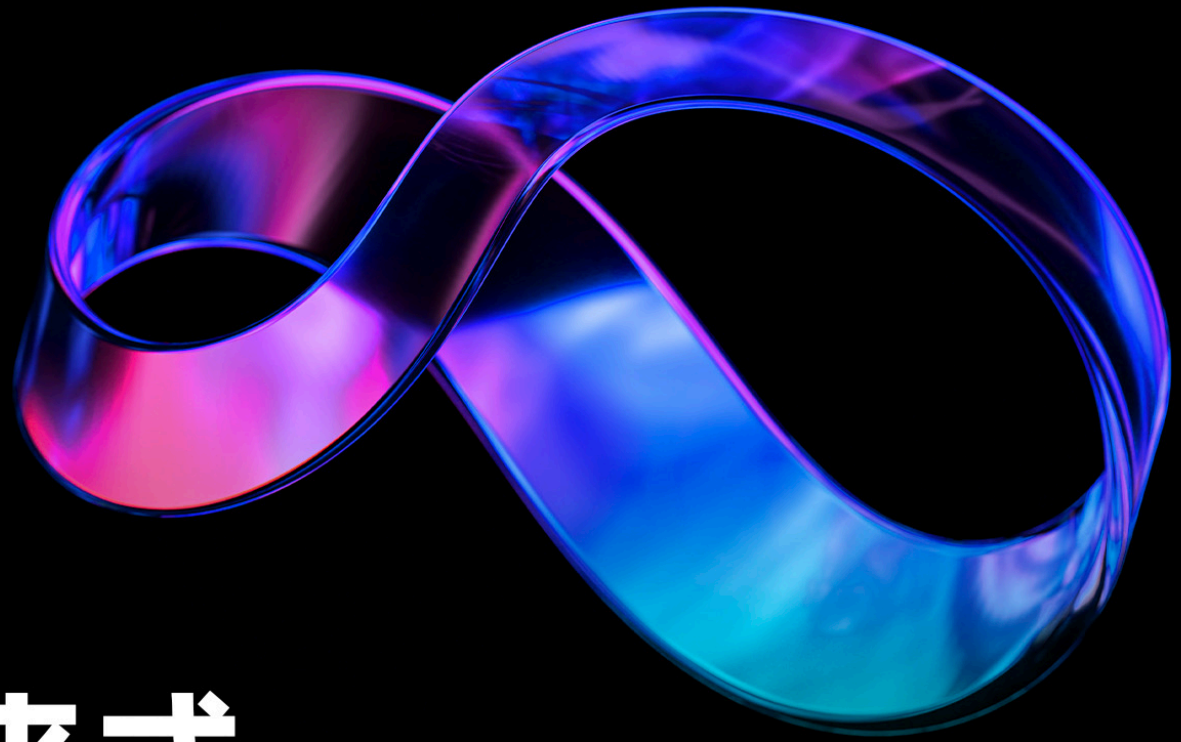
用友 yonyou | Dayee大易



招聘未来式

2024人才招聘趋势调研报告

前言

在BANI时代，不稳定性和不确定性已经是这个世界的代名词，落眼招聘，企业更是面临着「组织职能在变」、「招聘策略在变」、「候选人也在变」的三重挑战。也许面对未来，我们谁都无法准确地预测，或是某项新技术，亦或是世界商业环境的重构，亦或是人才需求的转变，会成为那个撬动招聘变革的支点，但我们依然怀揣着一点点预测未来的贪心，想去瞥见未来招聘的走势和模样。

就在一个多月前，我们发起了一项关于招聘趋势的调研，问题涵盖了招聘目标、技术应用、选拔标准等多个层面，近500位来自各行各业的人力资源工作者参与到了我们研究中来，提供了他们的宝贵见解。当然，调研的结果只是我们撰写这份招聘调研报告的一部分依据，我们还通过查阅国内外的趋势调研结果，结合企业人力资源者的深度访谈，最终行文撰稿，形成了您正在阅读的这本招聘趋势报告。

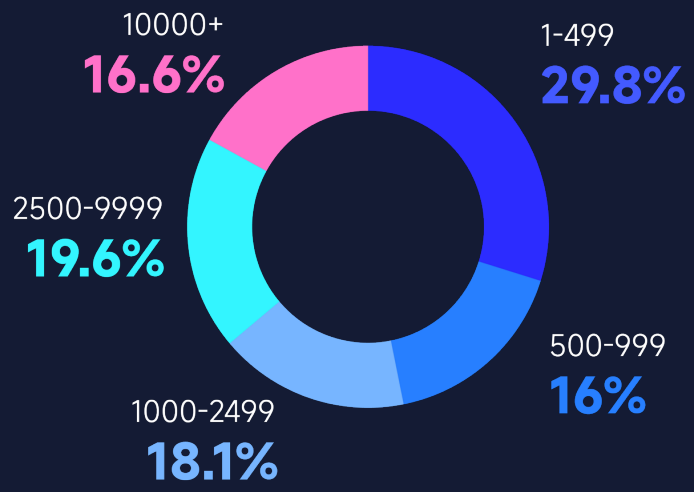
纵使在时间的长河中，我们能全权掌握的只是当下的瞬间与刹那，但我们依然希望借助这本报告，可以为您的人力资源工作开启一扇「前瞻」的小窗，先人一步遇见「招聘未来式」。

薪税研习社内容中心 外部
薪税研习社内容中心
上传
新建
名称
最近更新
每日10点准时更新
HR的工作加油站
9月份资料集合 外部可下载 10月8日
直播：《员工手册制定及要规避的那些“坑”》附件下载 外部可下载 空间外 10月11日
10.7福利：2023年全国社保基数表.xlsx 外部可下载 10月7日
10.8福利：协商解除劳动关系协议.docx 外部可下载 10月8日
10.9福利：最低工资规定.do 10月9日
10.10福利：人力资源个人工作总 10月10日
10.11福利：OKR计划与考评表.xls 外部可下载 10月11日
10.12福利：2023年离职与调薪调研报告.pdf 外部可下载 10月12日
10.13福利：2023年中国企业数字化转型发展白皮书.pdf 外 10月13日
10.16福利：工伤管理规定模板.docx 外部可下载 周一 09:54
10.17福利：入离职分析表.xlsx 外部可下载 周二 10:00
10.18福利：通用人事月报表.xlsx 外部可下 周三 10:02
扫码获取资料包免费下载权限
10.19福利：劳动风险防控-在职篇.pdf 外部可下载 昨天 09:43
10.20福利：中国HR职业发展状况报告（人大）.pdf 外部可下载 13 分钟前

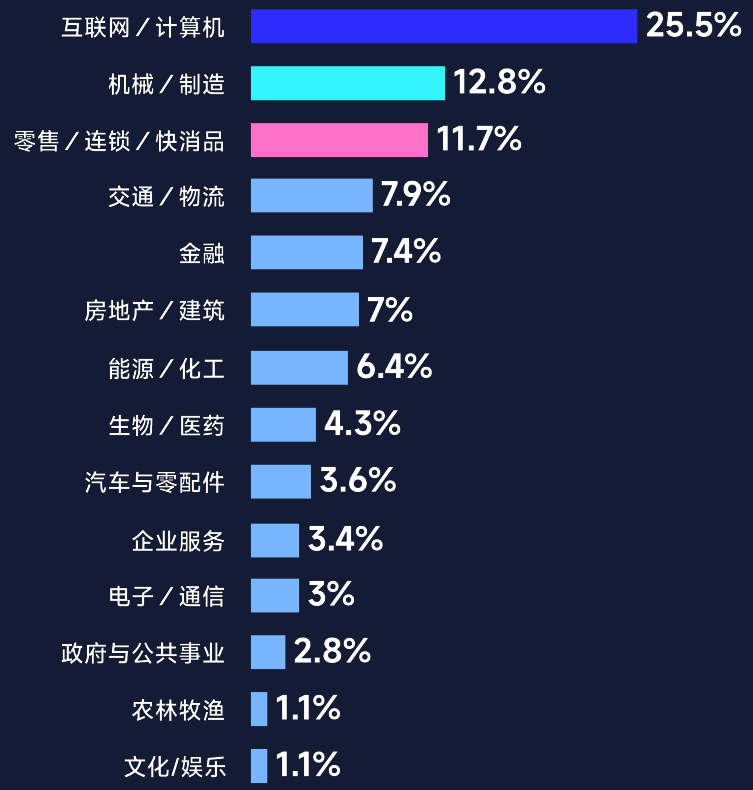
声音来自哪里

本次调研共有五百余家企业的人力资源工作者受访，去除数据不全或无效问卷，最终收集470份有效问卷，样本详情如下：

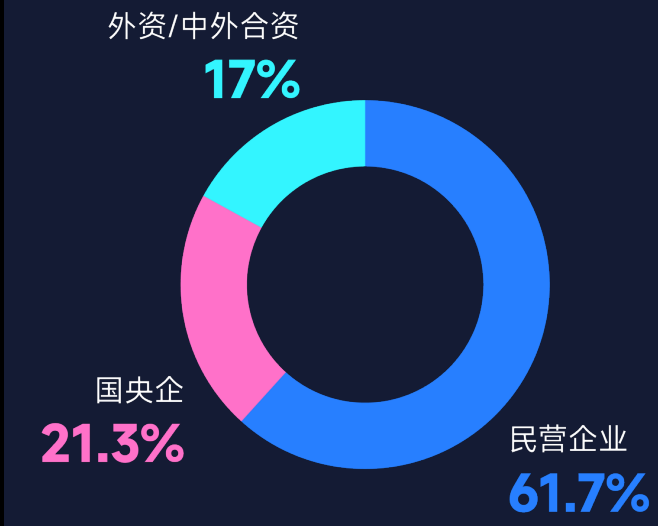
参访者所在企业的人员规模



参访者所在企业的所属行业



参访者所在企业的性质



第一部分

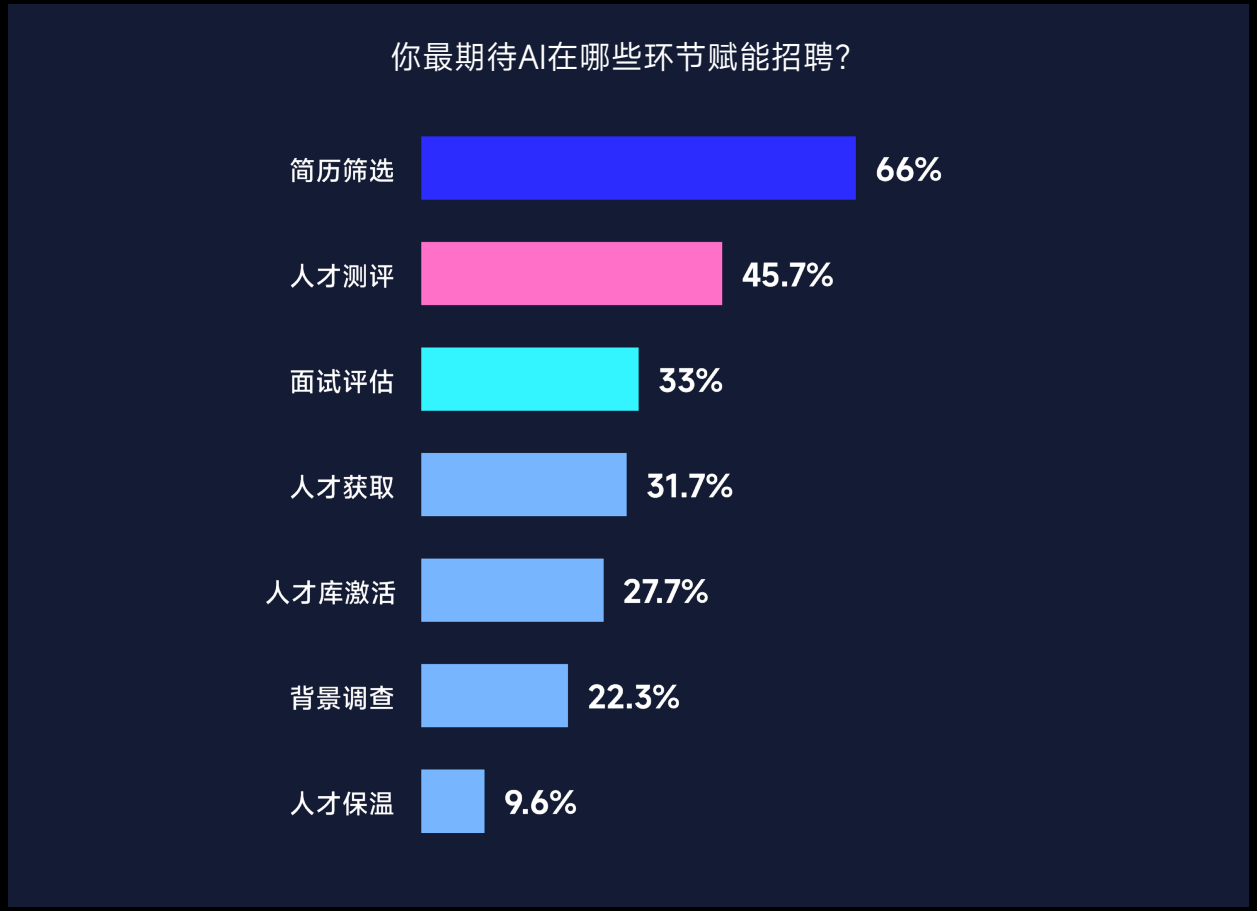
AI技术火热
企业需求呼声渐高

AI技术火热，企业需求呼声渐高

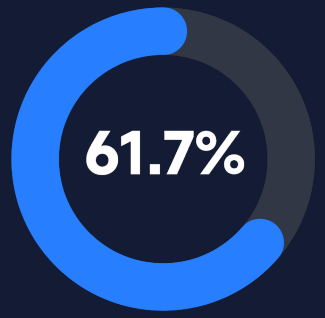
伴随着ChatGPT的横空出世，AI技术在2023年再次被置于镁光灯下，各方玩家跑步入场，想借升级后的AI之力，完成组织的颠覆与升级。也是在今年，AI与招聘的碰撞尤为激烈，很多企业都表示欲将AI技术应用到招聘领域。

调研结果显示，在AI的应用方面，HR最期待在简历筛选、人才测评方面得到帮助，占比分别达到了66%及45.7%，**可见在「识别人才」方面，招聘人员向AI投去的希冀目光尤为热切。**此外，在「人才保温」环节，大家的期待度较低，究其原因，招聘中的保温环节更注重人文关怀，它是需要人情味儿和温度的，**真诚、用心和善意可能并不是冷冰冰的模型就可以轻易给予的。**

> “AI技术赋能招聘，简历筛选是一个比较大的应用领域，尤其是在节奏快、时间成本高且候选人众多的快消行业，AI可以被用于解决招聘过程中的筛选效率问题。”
>
> —— 华润雪花HRSSC总监 龙福盛



AI技术火热，企业需求呼声渐高



的招聘人员于AI技术于招聘的
最大价值是提升招聘效率

的调研者表示正在使用生成式AI
来处理一部分招聘工作

此外，基于「AI技术于招聘最大价值」这一主题的探讨，超六成的受访者认为「提升招聘效率」是AI应用的最大价值，其次为「降低招聘成本」，可见更多HR希望可以借助AI实现降本增效的弯道超车。

谈及GAI（生成式AI）的应用情况，33%的受访者表示他们正在使用如ChatGPT、文心一言等生成式AI类产品处理一部分招聘工作，在对个别参与者的深度访问中我们发现，部分企业已经在JD、招聘文案及问候邮件的撰写中使用到了生成式AI。同时，在展望AI对2024年招聘工作的影响程度时，超六成的调研者给AI对自己工作的影响程度打到了六分以上的分值。

6.5分

（十分制）

关于AI对招聘的影响程度
受访者给出的平均分

探路者 — ATL

在AI大爆发的2023年，ATL上线了「AI问答类产品」，帮助HR部门对外「答候选人所惑」，对内「应员工所求」。

一方面，在校招期间ATL基于AIGC技术开发推出「校招智能助理」，并与微信公众号进行对接，从网申攻略到企业概况，24h应答候选人的咨询；另一方面，ATL对内上线「智能小A机器人」，满足内部员工尤其是夜班员工的问询需求。

据ATL介绍，在校招期间，AI帮助ATL回答了8000余个问题，大幅削减了HR在应答咨询上的工作量，学生们也表示机智的AI助手总能有问必答，无论何时何地都能迅速解决他们的疑问。

基于用友企业服务大模型 YonGPT的AI招聘

✓ 更垂直 ✓ 更精准 ✓ 更安全

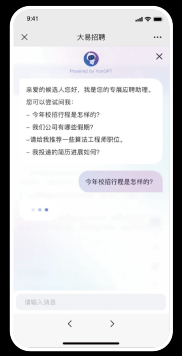
SETTING

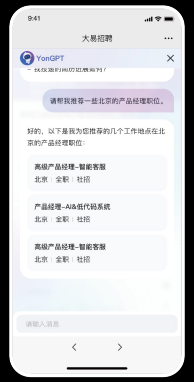
候选人五花八门的应聘咨询
谁来回答 ?

客服机器人

- 无需维护语料，AI自学习生成答案
- 7*24h随时待命，应答候选人海量咨询
- 结合简历信息智能推荐合适岗位，提升招聘转化

1





2

SETTING

茫茫人海，
找人就像大海捞针 ?

AI简历评估

- 将人岗信息深度解读与匹配，形成匹配度等级
- 借助词云、风险提示等形式多维展示候选人情况
- 形成AI小贴士，告知匹配具体结果及筛选建议

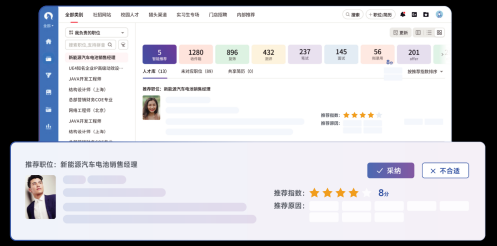
3

SETTING

明明坐拥百万简历
却无奈少一双「发现」的眼睛 ?

AI人才发现

- 挖掘人才库现有资源，智能推荐高匹配度人才
- 结合招聘人员行为数据，为岗位pick心仪人选
- 依据被推荐人应聘结果，反馈学习实现自我进化



4

SETTING

往往要在无效面试上
耗费大量精力 ?

AI智能面试

- ai自动发起面试邀约，候选人一键参与
- 结合岗位需求，匹配题库自动提问自动评分
- 自动生成AI分析报告，候选人特质直观呈现

5

SETTING

面试不知从何问起
面完才发现考核不全面 ?

AI面试题库

- 根据JD及简历内容，为面试官智能推荐面试题目
- 结合候选人回答，一键追问，深度了解人选能力
- 题库涉猎六大能力维度，综合考察人才实力

扫码了解
TRM.AI 2.0

第二部分

技能招聘流行
唯学历论退出历史舞台

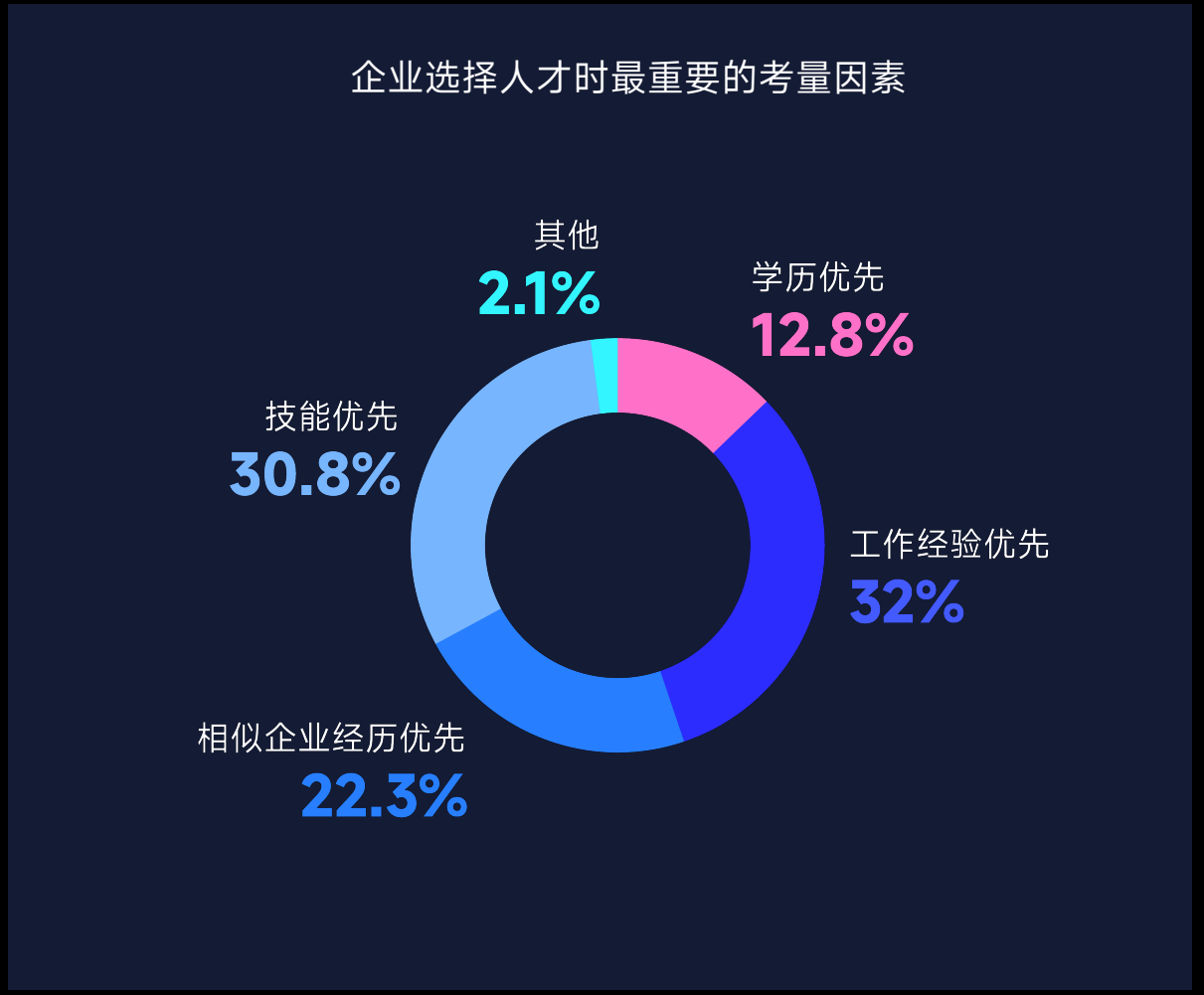
技能招聘流行，唯学历论退出历史舞台

只需打开招聘网站，你会发现大部分的岗位都设置了学历或经验的要求。**也许正因为对人的考量太过复杂，我们习惯将「学历」视为一个人综合素质或学习能力的象征，用相似经验去衡量他能否胜任类似工作，**但在这次的调研中，我们发现这样的状况正在改变，尽管大部分企业仍然将「工作经验」视为选择人才时最重要的考量因素，但将「技能」作为最重要因素的企业比例已经接近前者，同时更看重人选学历的企业已占少数，单以学历论英雄的时代或已结束。

5倍

2023年招聘人员在LinkedIn上
根据技能来搜索候选人的频率增加

纵观全球，技能招聘已经被很多企业所采用，据LinkedIn统计，2023年招聘人员在该平台上根据技能来搜索候选人的频率增加了5倍，LinkedIn职位发布中不需要专业学位的比例增长了36%。**无论是国内还是国外，越来越多的企业将人才技能作为提升企业竞争力的一块拼图，「重要的不是他去过哪里，而是他能做什么」的人才观悄然流行。**



技能招聘行动指南

01

更新岗位描述

从JD开始聚焦技能而非其他
明确写出技能要求以及对岗位的期望

02

拓宽招聘渠道

按「技」索骥，布局能够获取技能型人才的渠道（如运营峰会/训练营）

03

聚焦筛选流程

借助AI技术跳脱简历
以科学的角度识别候选人的软硬技能与潜力

04

进行技能测试

通过技能测试的方式来考察
应聘者对职位所需技能的掌握程度

05

建立基于技能的人才库

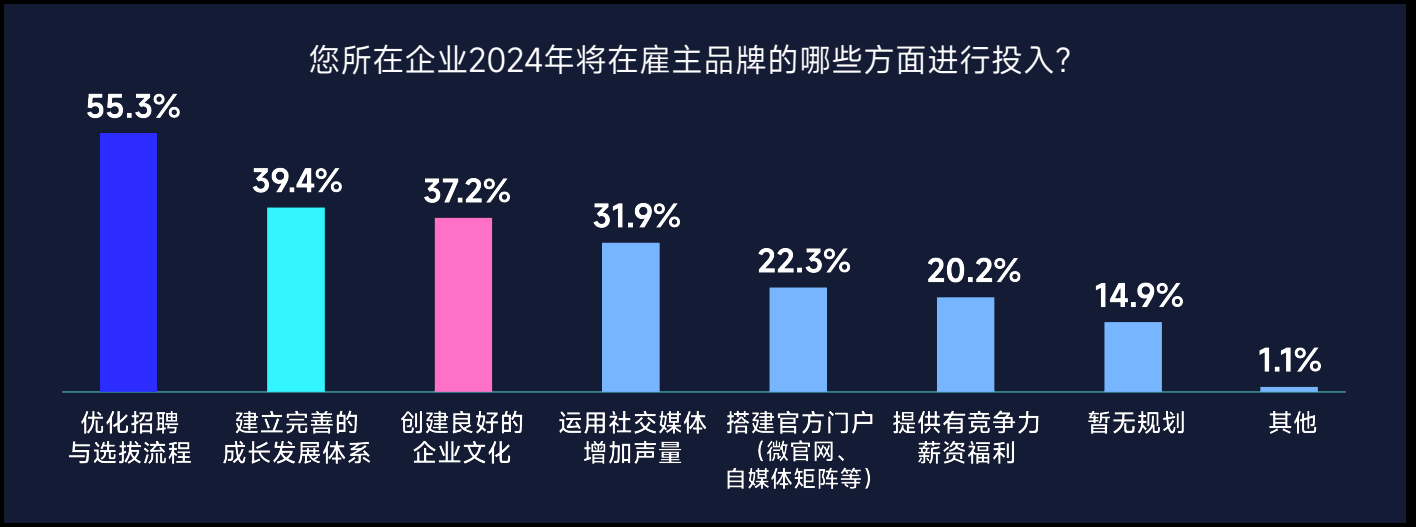
创建基于某项技能的人才库
如编程语言人才库、平面设计人才库

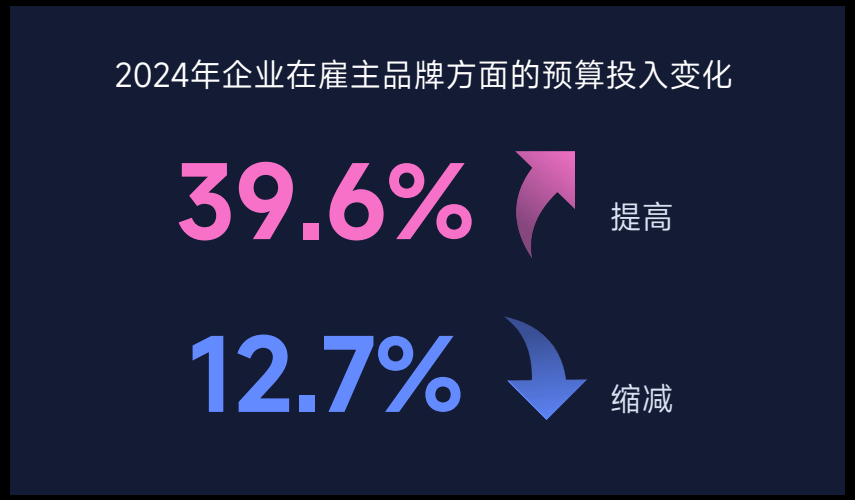
第三部分

雇主品牌
不再是企业的支线任务

雇主品牌，不再是企业的支线任务

虽然和企业品牌、产品品牌齐名为企业的三大品牌，但雇主品牌似乎极易被组织忽视。在以往，更多的企业认为雇主品牌的打造是「重要但不紧急」的事项，或是在人力资源管理中的一条「支线任务」。在此次调研中，我们发现企业在雇主品牌的投入有稳步提升的趋势，**39.6%的受访者所在企业计划提升雇主品牌建设方面的投入，仅12.7%的企业计划缩减投入。**随着运营模式的转变，企业对于高精尖技术人才的需求逐渐增加，而这些人才往往更加关注企业的雇主品牌形象，因此，组织需要打造强吸引力的雇主品牌来聚拢专业人才。





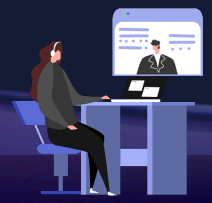
此外，基于「2024年企业规划在雇主品牌哪些方面进行投入」的调研结果显示，近四分之三的企业已经制定了2024年的雇主品牌投入计划，其中，更多的企业欲通过「优化招聘与选拔流程」来兼顾提升招聘效率及候选人体验；也有近四成的企业更加注重「建立完善的成长发展体系」，在现实层面给予候选人更大的诚意。

用友大易2022年发布的招聘渠道报告显示，83%的客户已经建立了企业的招聘官网／微官网，这也就解释了为什么2024年计划在搭建官网或自媒体矩阵加大投入的企业比例并不算高，相比于说得精彩，**2024年，更多企业对雇主品牌的规划更多聚焦在「优化流程」、「员工发展」、「塑造文化」这些“修好内功”的部分。**

探路者

TCL：反向面试

TCL举办了多场「学生面试企业」的反向面试主题直播。在其中一场直播中，TCL的COO、CFO、副总裁等高管以候选人的身份出现，回答身为学生的面试官们的犀利提问，虽然身居高位，但是高管候选人们不仅态度诚恳，网络流行梗也能轻松接住。最终，活动收获了数十万人次的学生观看，而TCL传递出的足够尊重年轻人的雇主品牌也吸引了不少候选人的投递。



中国电建成都院：VR云参观

在雇主品牌的重塑方面，成都院通过拥抱VR技术，搭建供学生们云端游览企业的平台，传递出了极具科技感的雇主形象。

借助VR全景漫游，无论是干净整洁的办公室、宽敞明亮的食堂，还是舒适温馨的宿舍、设施齐全的健身房，都可以360度无死角展现。更关键的是，学生还能够在VR空间中与企业进行互动——在进入报告厅后，游览者可以点击屏幕观看校招宣传片，进入大厅后候选人可以跟前台工作人员打招呼，进入羽毛球场还可以浏览往期的比赛照片等等，像玩游戏一样进行游览体验。

realme：流程优化，欢迎霸面者

realme会接受那些还没有投递过简历，就不请自来直接参加面试的人，realme称他们为「霸面者」。欢迎霸面者恰恰也印证了realme的敢越级，只要足够优秀，流程可以为他让行。

此外，为了满足当代年轻人对流程的极简化需求，realme践行着简单高效的校招流程。当天候选人就可以走完全流程，第二天就可以收到是否录用的通知，当周就可以走完所有的审批，完成offer的发放。

搭建招聘官网/微官网

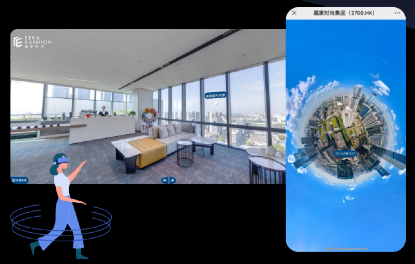
·维展示企业，拒绝撞衫
·搭载投递入口，高效转化
·直击应聘流程，优化体验

视频化JD

·支持第三方视频网站链接导入
·全方位展示部门、岗位亮点

VR全景漫游

·如临其境，360度展示企业全貌
·多热点交互，品牌展示更立体



扫码了解

用友大易
雇主品牌解决方案

元宇宙空中宣讲会

·定制化场景，迎合Z世代喜好
·实时音视频互动，打造虚拟社交
·在线直播，提前录制等丰富形式

朋友圈&视频号广告

·地域/标签定位，辐射目标人群
·精准触达，走入候选人社交圈

招聘公众号运营

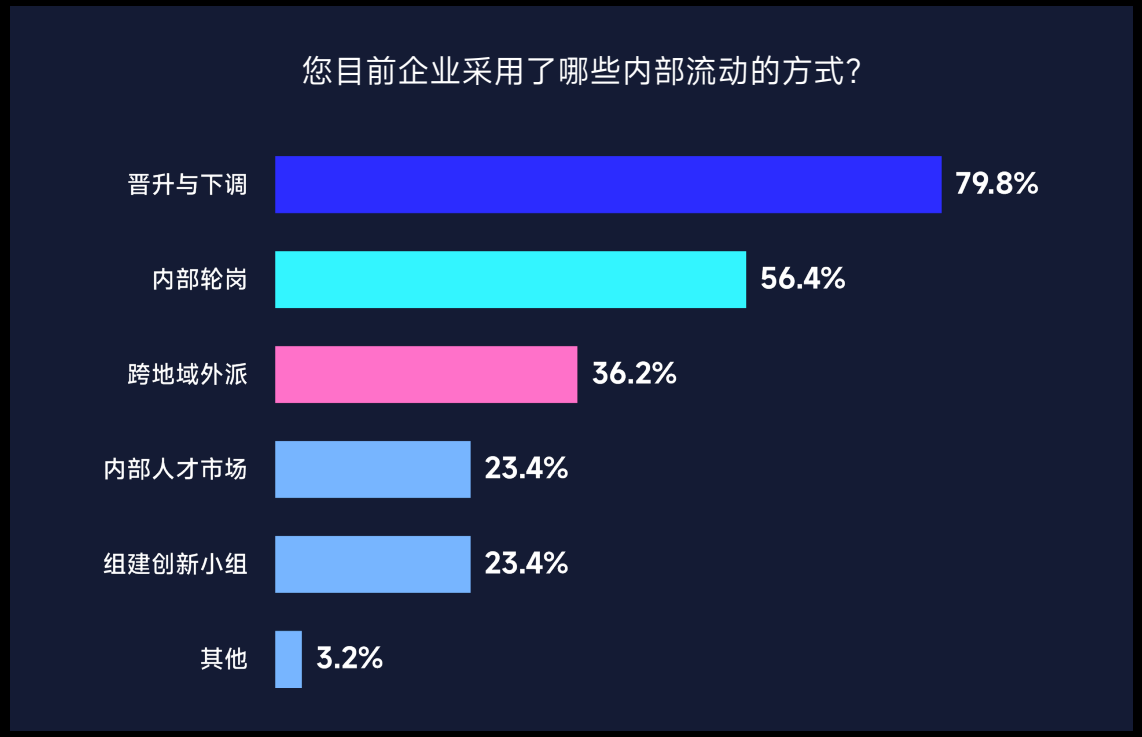
·贴合候选人需求，量身定制内容
·样式丰富，多种呈现形式随心选

第四部分

内部活水加速
建立员工多维发展通道

内部活水加速，建立员工多维发展通道

一组来自Machr的数据解释了「促进内部员工流动」对组织的益处——相比招募外部员工，选择有技能的内部员工进行职位填补的成本将降低80%，内部流动性佳的企业员工在职年份中位数可以达到6年，而内部流动性差的企业员工在职年份中位数只有2年左右。



内部流动的价值日渐凸显，企业也在摸索更丰富的内部流动形式，为员工提供更多选择。数据显示，「晋升与下调」是企业内部流动采用最多也是最传统的形式之一，**“能者得高位，弱者避重责”依然是企业内部流动的主旋律**；其次为「内部轮岗」，此举可以助力员工找到真正擅长的岗位，最大程度地释放员工的价值；「跨地域外派」是扩张型企业重要的人员流动策略，可以使人员配置快速跟上企业跑马圈地的脚步；值得一提的是，鼓励人才自主流动的**「内部人才市场」和「内部创新小组」正在被越来越多的企业所尝试**——把流动的选择权给到员工，鼓励他们将职业发展的模式从深度切换为广度，在组织内部找到自我成长的第二曲线，势必会在降低人才流失风险的同时为企业发展注入动力。

探路者 — 无限极

企业内招普遍存在的一种情况是，员工不想离开目前的岗位，但是他们愿意去尝试别的岗位所从事的工作，为了满足这类人群的需求，无限极便创新地推出了「任务市场」，让内部活水计划以一种更轻量化的姿态出现。

在任务市场的推行中，无限极制定了3*3的运行机制。

首先是三个阶段，前期由全员提报及发布任务、其他成员自行组队进行竞标认领，中期则是任务执行，并委派教练对任务执行团队进行辅导；后期则是搭建平台，便于执行方交付任务，汇报成果。

其次是三个机制。其一，无限极设置评审团队对任务进行评审，从可操作性、技能含金量等方面判断哪些任务值得被发布；其二，在任务执行中，组织将提供技术专家对任务成员进行赋能；其三，便是通过有仪式感的结项活动、积分奖励、挂钩绩效等方式鼓励付出，激励更多员工的参与。

相比内部换岗，任务市场可以以更轻量级的操作，为团队输入更新鲜的想法，并能够更快满足瞬息万变的业务需求。

【增长项目】招募人才：快到碗里来！

敢想敢为，够胆你就来

快到碗里来，找的就是你

之前的招募进度如何？这次又将发布什么任务？

【任务市场】营销主题两大任务发布

双倍任务大放送，不要再走宝了

【任务市场】业务主题任务强势来袭，这次你准备好了吗

Hey You就是你！你被任务市场看中了！

第五部分

体验即正义
企业正在「讨好」人才

体验即正义，企业正在「讨好」人才

在体验经济时代，企业的经营重点从关注产品和服务转变为向顾客提供体验，招聘也不例外，向候选人售卖职位的企业也需通过传递良好的求职体验来「讨好」人才。

> 过去十年，招聘市场一直在变化，招聘的主动权开始从雇主向人才手中转移。候选人体验的好坏，直接影响企业的招聘成效和雇主品牌，糟糕的候选人体验将给公司带来巨大的损失。

这一点在我们的调研结果中也得以彰显，关于候选人体验对招聘的影响程度受访者给出的平均分为8分，近七成的受访者给「候选人体验对企业人才获取影响程度」的分值打到了7分及以上，仅有3.2%的调研者认为人才体验对候选人是否选择企业影响甚微。

8分

（十分制）

关于候选人体验对招聘的影响程度
受访者给出的平均分

顶尖人才对雇主会比以往任何时候都更加挑剔，企业必须提供更加令人满意的应聘体验。从候选人最初接触到企业的招聘广告开始，官网设计是不是清晰美观，招聘信息是否全面即时，投递简历的过程是否便捷，都会影响他对企业的感受。简历投递后，接踵而来的是HR的首通电话、与面试官的第一次见面，企业需要设计合理的招聘流程，保证环节安排的紧凑和筛选过程的公平，同时还要及时对结果进行反馈，这样不仅能提高招聘的效率，也能让求职者感受到企业对人才的尊重，这一过程决定了TA最后是否愿意接受Offer。

候选人体验旅程图

初步了解

想找工作...

有什么可以帮你...

- 招聘官网**展现求职者最关注的内容**
- **视频、VR充分展示**企业特色、品牌文化
- **chatbot随时在线**，回复咨询提问
- 岗位信息、**任职要求具体**明确，简洁易懂
- **及时更新**岗位信息，热招岗位置顶

投递

提供多种简历投递方式

- ☑ 外部招聘网站同步
- ☑ 图片、pdf一键上传
- ☑ 30秒微简历快速填写

多样化的简历形式，让候选人充分展示自我

- ☑ AI视频简历
- ☑ 上传作品文件

移动为王，手机端也要轻松实现快速投递

应聘进展公开，允许候选人自主查询

沟通

- **有仪式感的邀请**，让候选人知道自己为何适合这个岗位
- 详细提供企业介绍和**职位要求、薪资范围、岗位职责**
- 告知后续应聘流程，并适当提供准备建议，**提升到面率**

任务量适中，不会占用太多的时间，详尽地**说明要求**，让我知道如何完成，结果**及时反馈**给我，别让我一头雾水

笔试测评

题目设计有水准
能展现我的专业能力
游戏化的测评方式
让我感觉很**有趣**

面试

- **把面试时间的选择权**交给候选人
- 电话提醒面试流程、着装要求

面试过程

面试官核查清单

- ☑ 提前阅读简历内容
- ☑ 展现专业的面试水准
- ☑ 认真倾听候选人发言
- ☑ 平等沟通，适当回应
- ☐ 无端迟到
- ☐ 心不在焉
- ☐ 趾高气昂
- ☐ 敷衍应付

面试结束

自动通知

- HR与面试官**同步面评结果**，及时反馈给候选人
- **安抚落选者**情绪，解答疑惑，给予恰当发展建议
- 发送一封真诚的**感谢信**，表达对候选人到面的感谢
- **面试满意调研**，接受建议，展示企业的坦诚态度

面试通知

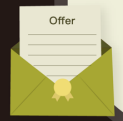
面试的其他要点

- 多轮面试提前告知候选人，**尽量缩短间隔时间**
- 避免不必要的面试等候，带候选人提前参观公司环境
- 提供可灵活选择的工具，**在线视频面试**，减少异地奔波
- 面试遇到饭点，给候选人提前准备便当外卖，更显贴心

录用

全面准备候选人想要了解的内容
真诚回答，不隐瞒不画饼

精致offer信函，附赠CEO寄语
更显对候选人的尊重和欢迎



保温期

定期联系，关怀保温
让候选人对入职的期待越来越高

- 推送公司资料新闻
- 提前安排体检医院
- 重要节日寄送礼物
- 提前介绍团队成员
- 组建成立同期社群
- 邀请参与团建活动
- 入职日倒计时提醒
- .....

入职

扫码获取**体验地图**

探路者 — 特变电工

00后关注求职体验，不如说如今的年轻人无论是消费还是求职，都会带着一把名为「体验」的标尺。他们会因为进程中的不顺低效对企业「瞬间下头」，也会因为应聘中的惊喜点而对企业「好感倍增」。带着这样的洞察，特变电工将校园招聘的各个环节进行了梳理，保证候选人与企业每个触点的体验。

在面试安排环节，特变电工将时间的选择权交给学生，面试官框选可面试时间后，HR可基于系统自动生成场次安排，随后系统会通过邮件将场次信息发送给候选人，候选人便可以像预定餐厅一样选择合适的时间和场次。

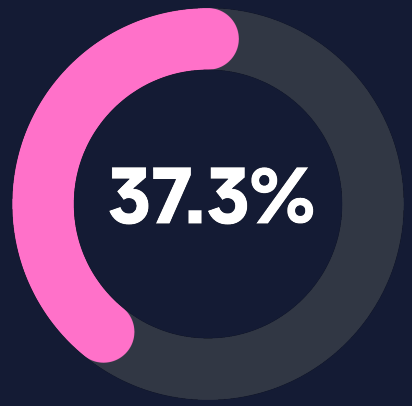
由于候选人众多，线下面试也是企业校招中极易遇到问题的环节，乱糟糟的线下面试不仅会让企业招聘十分低效，更会使候选人体验的大打折扣。为了保证面试现场的井然有序，特变电工在面试中加入了生活中常见的线下叫号的模式——一旦进入面试时间段，学生可以通过手机签到，随后他便可以收到一个排队号码，并贴心标注了前方还有几人及预计等候时间。特变电工还会给学生们发送即将到号提醒，避免候选人错过面试。

第六部分

灵活用工
逐渐覆盖高级别人才

灵活用工，逐渐覆盖高级别人才

据"2022中国零工经济行业研究报告"显示，中国一线城市的灵活用工占比达到25.6%，到2024年，中国的灵活用工市场规模有望突破1.7万亿元。**相比八小时的桎梏，更多的人才偏向选择灵活度更高的从业方式，**这也意味着，为了应对不断增加的劳动力需求，雇主不能只依赖全职员工。



的企业灵活用工比例
（灵活用工人员/总员工）呈现上升趋势

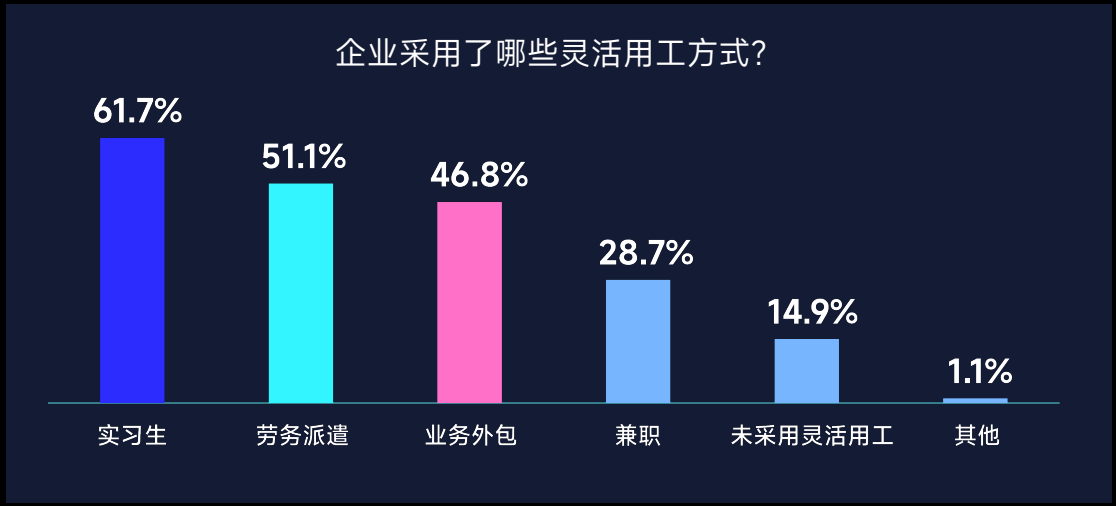
到2024年，中国的灵活用工市场规模有望突破

1.7万亿元

来源： 2022中国零工经济行业研究报告

一份来自Korn Ferry 的报告显示，企业对零工的需求将呈上升趋势，80%的大型企业计划在未来几年以灵活用工的方式聘请员工。本次调研结果也显示，**超过85%的企业采用了灵活用工的模式，**劳务派遣、业务外包、招募实习生是目前企业最常用的灵活用工方式，当被问及企业灵活用工比例呈现何种趋势，近四成的企业表示零工占企业所有人员的比例有所提升。

灵活用工，逐渐覆盖高级别人才



对部分调研者进行进一步访谈后我们发现，大部分受访者认为企业采用「灵活用工」的方式将是大势所趋，**伴随着商业环境的瞬息万变，企业需要聘请临时性员工打造更具柔性的组织架构，**来应对突然的业务变化，同时，他们认为灵活用工的招募范围有从基层人员向高精尖人才发展的趋向。

这一点在零工平台Awign的一项研究结果中得到印证，其在调研中发现，白领员工的灵活用工需求激增了240%。以往，高级人才的招募周期长难度高，待到人员梯队配备完毕可能已经错失发展良机，聘请高技能或有成功项目运行经验的临时员工可以迅速适应业务变化，在激烈的市场竞争中抢占先机。

> 和很多饮品企业广铺渠道的策略不同，养乐多的销售策略是打造自己的直销团队，这个团队叫「养乐多妈妈」，其中的大部分成员是宝妈和家庭主妇。这一群体勤勉并渴望实现自我价值，并与社区的街坊邻居建立了深厚的感情，与客户之间形成了极强的粘性。这只直销团队的战斗力一直很强悍，在全世界每天销售的养乐多当中，「养乐多妈妈」的销售业绩接近三分之二。

白领员工的灵活用工需求激增了

240%

来源：零工平台Awign 2022

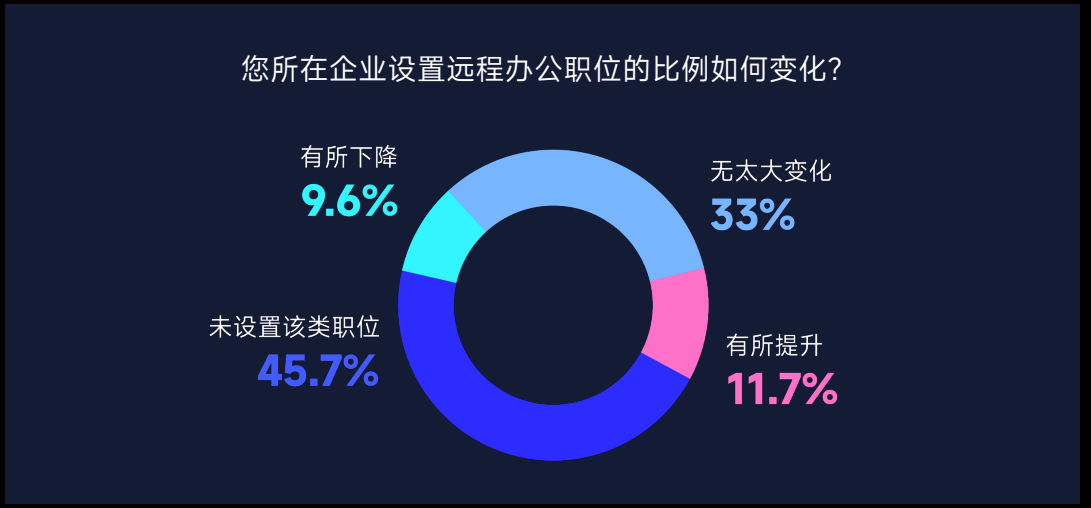
第七部分

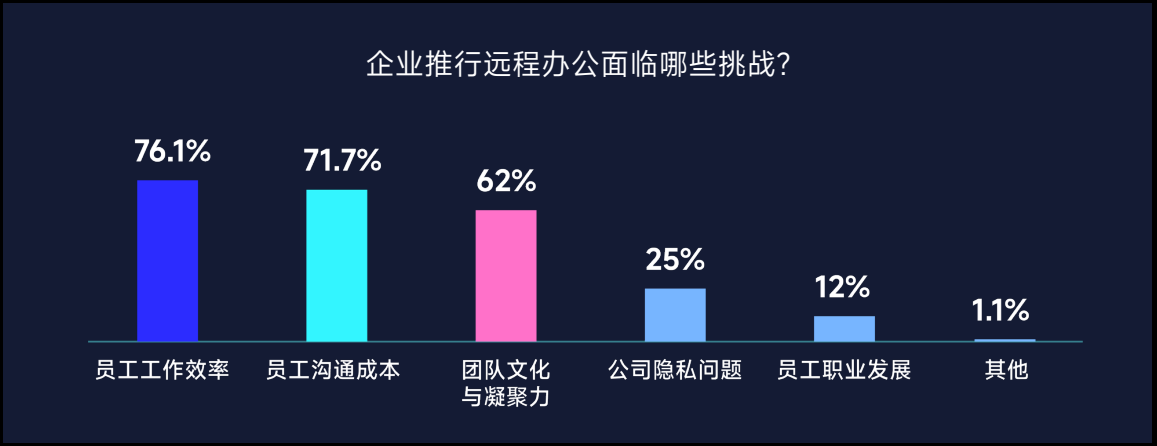
远程办公
当代雇主的重要加分项

远程办公，当代雇主的重要加分项

疫情的催化之下，远程办公受到多方推崇，毕竟企业无需在办公环境上斥以巨资，员工也可以脱离格子间的束缚，获得宝贵的自由，再加上谷歌、微软纷纷加入远程办公的队列，远程办公的支持论调愈来愈多。

由智联招聘发布的《中国远程居家办公发展报告》显示，**83%的求职者在疫情后更倾向找可以远程居家办公的职位，**达 95%的求职者都希望一周中至少有 1 天可以远程居家办公，几乎一半求职者的需求是一周三天以上，20%的求职者希望全部天数都可以远程居家办公，可见「远程办公」对候选人吸引力非凡。





再看企业侧，我们的调研结果显示，企业对远程办公的态度不一，11.7%的企业「设置远程办公职位的比例」有所提升，9.6%的企业远程办公模式呈现出收紧态势，另外，近5成的企业未设置远程办公类岗位，对于混合办公模式的探索处于未开始或已放弃的状态。问及「远程办公于企业而言的挑战」，**更多的受访者认为「员工工作效率」、「员工沟通成本」、「团队文化与凝聚力」是远程办公难以顺利推行的三座大山。**

> 2022年2月，携程集团宣布采用' 3+2 '混合工作制，允许其员工在每周三、周五在家远程办公。时隔一年后的2023年2月，携程也对外发布了其混合办公的阶段性成果。数据显示，一年内超66%的员工申请了混合办公，共节省超过30万小时通勤时间，累计节省碳排放超过400吨，员工每年可额外增加100小时睡眠时长。对比试运行阶段，管理者对混合办公的支持率提升了10%。

在今年，全球大厂对「远程办公」态度也有所分化。6月初，马斯克发布了一封题为“远程办公不再可取”的内部邮件，表示特斯拉的员工每周必须至少到岗工作40小时，否则只能离开公司。而在今年10月，耐克大中华区宣布自2024年起办公室员工将采取「4+1」（四天坐班、一天远程）的工作模式，正式踏入采用混合工作模式的企业之列。

远程办公虽是大势所趋，但「当下是否适合采取此方式」，其中冷暖企业需自知。纵观全球，今年不少企业面临着「企业取消远程办公制度号召员工回到办公室，但员工因为搬迁成本过高而辞职」的情况，虽然远程办公吸引了更多的候选人，但一旦办公模式调整，企业势必面临着更剧烈的人员动荡，因此，无论是制度的实行或是取缔，企业当谨慎为之。

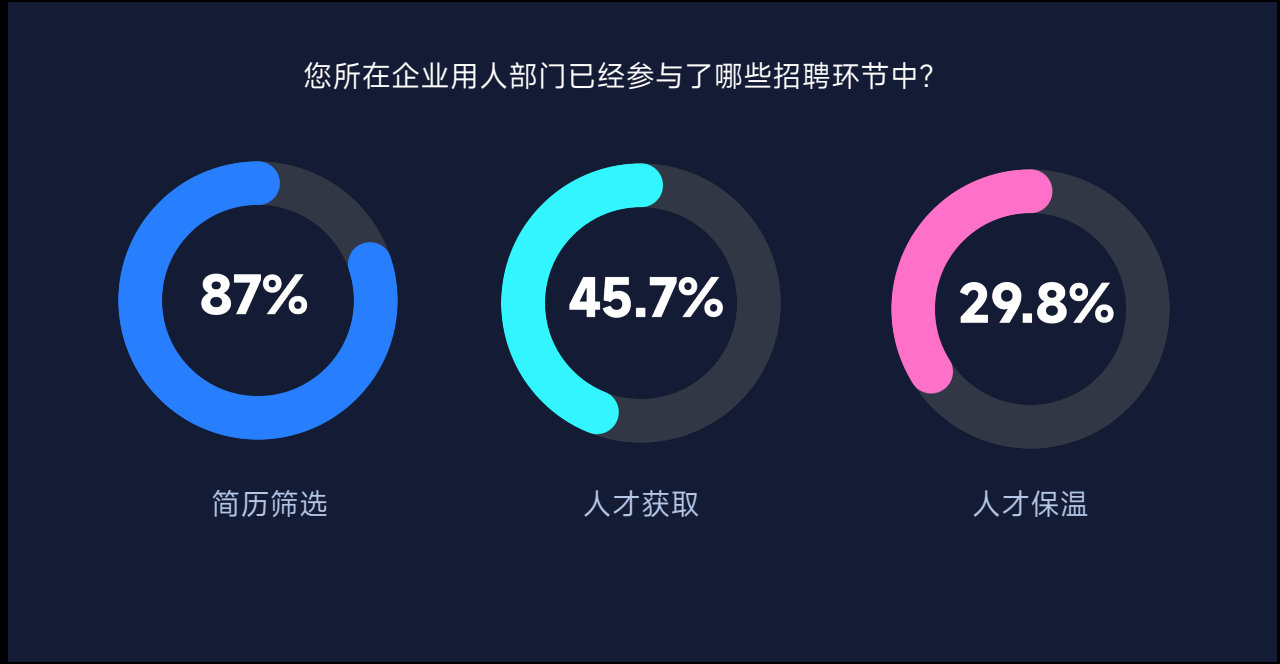
第八部分

招聘全员化
将用人部门卷入进来

招聘全员化，将用人部门卷入进来

越来越多的企业意识到，**用人部门的深度卷入于企业招聘而言有着十分积极的意义。**数据显示，近九成的企业用人部门参与到了简历筛选中，近五成的企业用人部门直接参与到了人才获取这一更前端的招聘环节中；相较于招聘前期的部分，招聘后期的「人才保温」环节目前用人部门的参与度较低，但其实保温环节直系leader的加入更能增强与候选人的黏性，企业可有意识地补足这一短板。

28.5% 的企业用人部门参与招聘的程度呈现上升趋势



诸多受访者认为，通过用人部门的深度参与，企业得以更加精确地洞察岗位的需求和招聘的准则，确保所招募的候选人能够完美融入部门的工作氛围和职责。此外，用人部门在招聘过程中能够提供更加精细的评估和筛选标准，使企业能够寻找到最符合岗位需求的杰出人才。这种密切的合作，同时也有助于增进部门之间的沟通和协作，为企业的整体进步提供强有力的支撑。

> “无论是候选人还是面试官，他们都需要被「看见」，这种「看见」也在无形中构建了一个「正向循环」—— 面试官的能力提升将改善候选人的应聘体验，而候选人给出的每一个点赞和好评，也将强化面试官的成就感与荣誉感，更加积极地投入到校招工作中，进而带给候选人更好的印象与体验。”
>
> —— 健合集团中国区校招负责人 Chloe Wang

探路者 — 中国中药

借助面试官项目，中国中药首先将新生代的群体特征以及他们对于职场的需求变化进行了对内的及时宣贯，帮助面试官更好了解候选人的同时，也为多代际职场的共融做足准备。了解年轻人只是第一步，对于面试官而言，炼就识别人才的「火眼金睛」更加重要，因此中国中药还依托专业的工具模型，让面试官掌握「如何问」，更知「为何问」，通过提升面试官队伍的能力为企业招募人才打下重要的地基。

此外，面试官项目的另一项重要目的是规范面试官行为，鼓励人人都能成为企业的雇主品牌传播使者，为此，中国中药出具了统一的面试官行为规范，包括梳理面试流程、打造标准化面试题库、制定面试术语等等，在面试这一候选人与企业深度接触的环节中，传递出雇主专业严谨的形象。

第九部分

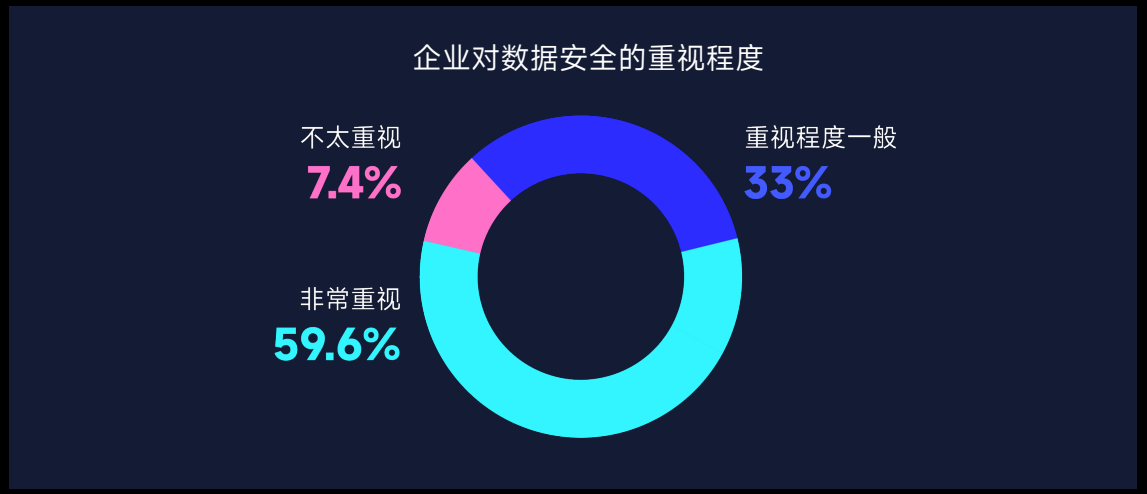
招聘合规
守住数据安全「红线」

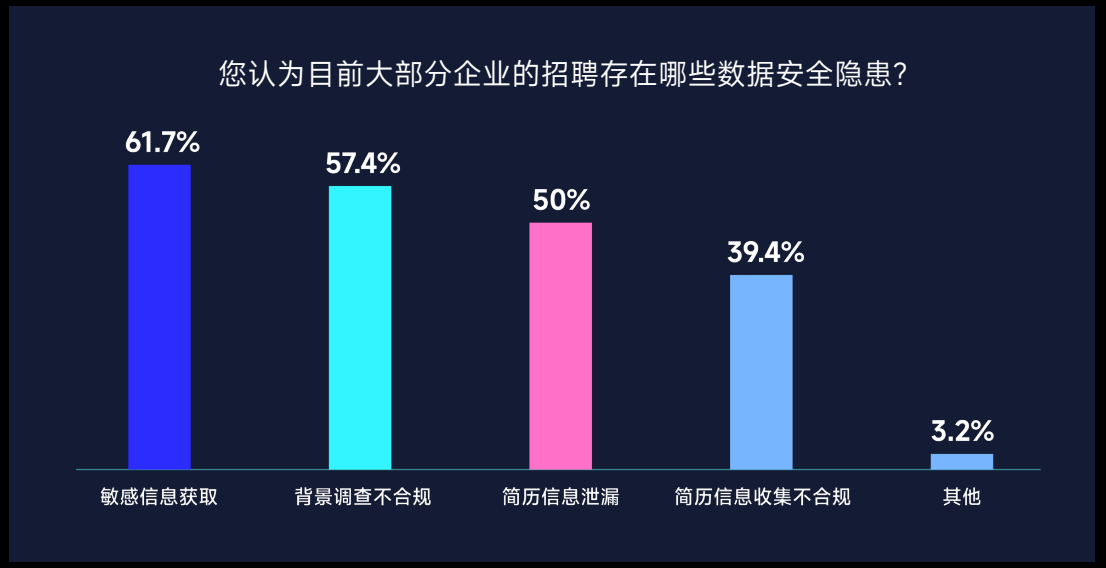
招聘合规，守住数据安全「红线」

先进的互联网技术让信息以前所未有的速度传播，但同时也带来了隐私泄漏和数据安全的风险。

在当下，信息安全、数据安全问题已经成为组织运营生产中的一条红线，直接关系到企业的发展命脉。作为手握候选人信息、员工信息的人力资源部门，也需要谨慎地规避信息安全风险。

本次调研结果表明，大部分企业绷紧了数据安全之弦——近六成的参与者表示其所在企业「非常重视」数据安全问题；然而，仍有33.0%的企业对数据安全的重视程度一般，7.4%的企业对数据安全不太重视，这表明，在关注信息安全呼声甚高的当下，**企业的数据安全意识仍有较大的提升空间。**





此外，更多的企业认为在招聘环节中最易出现「敏感信息获取」、「背景调查不合规」、「简历信息泄漏」三个方面的数据安全隐患，人力资源从业者需要时刻提防踩入数据安全的雷区，为员工信息筑起防火墙，为企业发展撑起保护伞。

规避敏感信息获取
简历收集合规合法
扫码了解**用友大易招聘云**

第十部分

舆论之力汹涌
招聘也需考虑公共关系

舆论之力汹涌，招聘也需考虑公共关系

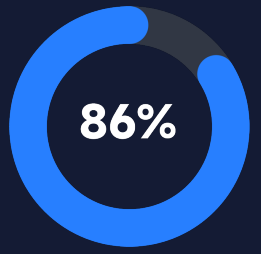
相信身在互联网时代的我们，都曾见识到舆论之力的汹涌。信息的爆炸式传播满足了人们极速获取信息的需求，而这也使得企业负面信息同样以百倍的速度传播。近年来，关于知名企业的雇主负面信息就数次上榜微博热搜。“996、猝死、性侵、不尊重女性”，诸如此类的事件，让雇主品牌岌岌可危。事实上，直面员工/候选人的活动都有可能存在公共关系处理不当的风险，例如在招聘中，**一次怠慢，一场迟到，或是回去等消息就再无消息，都可能在候选人的印象中留下污点。**

在本次调研中，关于公众舆论对企业招聘的影响程度受访者给出的平均分达到了7分，92.6%的受访者给「公众舆论对企业招聘的影响程度」打出了5分及以上的分数，大部分人都认可「糟糕的口碑首先会让企业陷入人才获取的困境之中」。

7分

（十分制）

关于公众舆论对企业招聘的影响程度
受访者给出的平均分



的候选人不会考虑申请或
为雇主声誉不佳的公司工作

来源：任仕达（Randstad）全球雇主品牌研究报告

值得一提的是，经济环境下行期间，企业的公共关系危机更易出现。一方面，人们生活质量下降可能会导致社会不满情绪的累积，人与社会的关系变得紧张和脆弱。

另一方面，企业财政状况通常较为吃紧，就业率降低，缩编和裁员接踵而至，在此情景下企业与员工的矛盾极易加剧，而他们的负面情绪也会通过网络平台宣泄出去，**彼时员工愿意在他们的社交平台慷慨分享企业令人艳羡的福利，此时他们就有可能毫无顾忌地将内部裁员聊天的视频音频泄露出去**，企业需要预防和合理应对随时可能出现的公关危机。

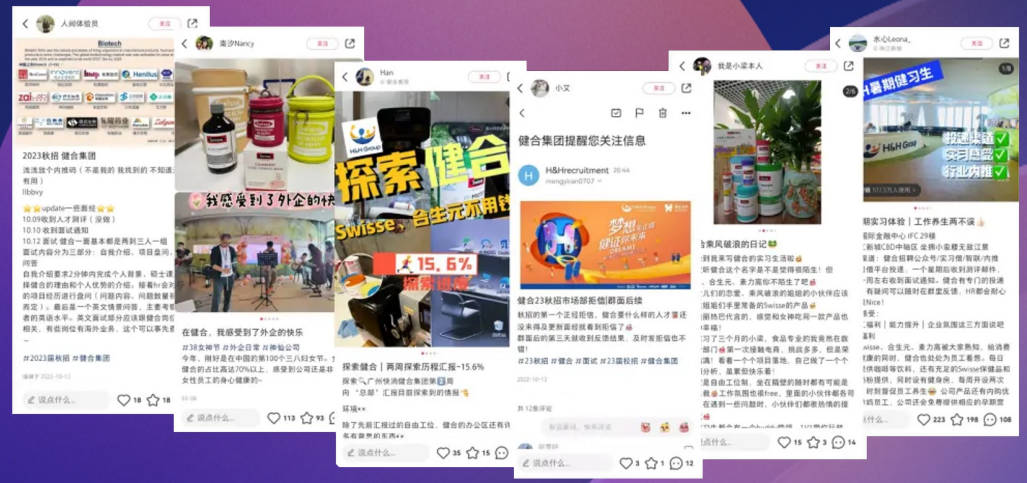
经济周期周而复始，而那些留存在网络上的「舆论」始终存在，它们影响着企业作为雇主的形象，也影响着候选人求职时的选择，任仕达（Randstad）全球雇主品牌研究报告就曾表明，86% 的候选人不会考虑申请或为雇主声誉不佳的公司工作。

探路者 — 健合集团

如今，小红书的月活用户已经超过2亿，是现在Z世代日常活跃的阵地，健合也敏锐意识到了这一雇主品牌营销的「风口」，于是将校招对外发声的目光投向了小红书。

在健合的文化价值观中，平等与尊重尤为重要，在健合的理解中，这是贯穿内外的，候选人就是我们的客户，我们希望把招聘的过程打造成是双方寻求「合适」的过程，并不是传统面试官高高在上的姿态。

因此，健合在小红书上的策略并非官方发声，而是借「客户之口」做传播——通过打造极致的应聘体验、丰富多彩的员工生活，促使候选人、员工自发分享笔记，凭「自来水」流量达到口耳相传的效果，从而树立良好的雇主口碑，只有「大家说好才是真的好」。



扫码咨询

小红书运营服务

结语

现代管理学之父彼得·格鲁克曾言：没有人能够左右变化，唯有走在变化之前。所谓的走在变化之前，并不意味着能够准确描绘出未来的面貌，而是从当下事物的发展中发现一些信号，并对未来做好充足的准备。

作为企业网罗人才的先头部队，招聘部门更需要及时的求变和应变，应组织而变，应候选人而变，应技术而变。同时，作为招聘HR，既需要锻炼自身的「识变之智」，提升洞察变化的能力，又需要历练自身的「应变之方」，知变更知如何应变。

而这本报告，正是希望可以成为您的「识变」和「应变」指南，时值年末，在您做来年的招聘规划时，或是未来遇到某些问题亟待解决时，您都可以随手翻阅，为您的人力资源工作提供一点点启发。

前瞻的窗口前从来不缺对未来好奇的人，
而对未来充满好奇的人更有可能引领未来，
希望你我皆是其中一员。

关于我们

用友大易成立于2007年，是用友集团旗下成员企业，致力于通过智能化的招聘管理系统与卓越的运营服务经验，为企业提供覆盖雇主品牌建设、智能人才发现、招聘流程管理、简历运营激活、多维数据洞察等模块的一体化招聘管理解决方案，已帮助超过2000家+各行业头部企业提升人才配置能力，最终驱动业务高速增长。

公司实力

用友集团旗下成员企业，16+年招聘领域积累，年均增长率超过 110%，上市集团后盾支撑，发展稳健

产品理念

国内**第一家提出「TRM」概念**的招聘系统服务商，向行业和企业传达先进的产品理念和创新思维，提升企业全生命周期人才运营能力

技术领先

依托于**YonGPT**大模型的强大底层能力，自主研发强大的 AI 招聘应用，加速企业招聘数智化升级

轻咨询服务

八大城市150+专家服务团队，随时随地响应全国需求，分享标杆企业卓越运营经验，确保管理理念和工具相结合

TRM.AI2.0全景图

	汇聚和吸引人才	识别和评估人才	跟踪和管理人才	运营和维系人才	数据洞察
HR 用人部门	**渠道效果监控** 渠道专属链接　投放效果分析 **雇主品牌建设** 官网/微官网 VR招聘 元宇宙 H5小游戏 朋友圈广告 公众号运营 **多渠道吸引** 招聘渠道对接 空中宣讲会 内招平台 人人荐小程序 内推码	**人才甄别** 简历简析　智能解读 打分筛选　人才测评 人才画像　游戏化测评 智能标签　视频简历 知识图谱　视频面试 智能查重　代码考核	**自动化流转** 简历流转　消息触发　任务安排　日程安排 **多端协同** 泳道图 一键拉群 极速催办 面试官工作台 猎头工作台 **面试安排** 面试看板 面试日历 面试题库 外呼机器人 面试反馈 **offer/入职** Offer管理 批量审批 Offer发放 入职保温/信息采集 新人培训	**人才运营** 人才库 人才社区 人才地图 分类存储 人才发现 智能搜索 人才激活 邮件模板 活动运营 权限管理	**仪表盘** 招聘进展分析 简历质量分析 渠道质量分析 运营优化分析 团队效率分析 校招数据分析
候选人	**简历投递** 客服机器人　简历志愿选择 微信导入简历　简历自动解析 全渠道简历同步　投递进展查询	**笔/面试评估** 多端答题　自定义题库 断点续答　防作弊检测 报告生成　在线群面	**应聘体验** 微信直聊　扫码签到　电子签约 自助预约面试　叫号面试　入职保温 面试满意度		**用友招聘云**

薪税研习社内容中心 外部
薪税研习社内容中心
上传
新建
名称
最近更新
9月份资料集合 外部可下载
10月8日
直播：《员工手册制定及要规避的那些“坑”》附件下载 外部可下载 空间外
10月11日
10.7福利：2023年全国社保基数表.xlsx 外部可下载
10月7日
10.8福利：协商解除劳动关系协议.docx
10月8日
10.9福利：最低工资规定.do
10月9日
10.10福利：人力资源个人工作总
10月10日
10.11福利：OKR计划与考评表.xls 外部可下载
10月11日
10.12福利：2023年离职与调薪调研报告.pdf 外部可下载
10月12日
10.13福利：2023年中国企业数字化转型发展白皮书.pdf
10月13日
10.16福利：工伤管理规定模板.docx 外部可下载
周一 09:54
10.17福利：入离职分析表.xlsx 外部可下载
周二 10:00
10.18福利：通用人事月报表.xlsx 外部可下载
周三 10:02
10.19福利：劳动风险防控-在职篇.pdf 外部可下载
昨天 09:43
10.20福利：中国HR职业发展状况报告（人大）.pdf 外部可下载
13 分钟前
每日10点准时更新
HR的工作加油站
扫码获取资料包免费下载权限

用友 yonyou | Dayee大易

面 向 增 长 · 配 置 人 才

全国咨询热线：400-600-4855

官方网站：www.dayee.com

上海 / 北京 / 广州 / 深圳 / 苏州 / 西安 / 厦门 / 成都