

LinkedIn 领英 人才解决方案

# 2021 未来人才趋势报告

---

The Future of Talent

“技能为王”时代到来，驱动人才战略革新



# 前言

## Introduction

新常态下，中国经济进入了新阶段，人才越发成为企业发展的根基，因而，采用快速灵活应变的人才战略是必要之举。

作为全球前沿的职场社交平台，LinkedIn（领英）致力于打造“一站式职业发展平台”，帮助职场人士发挥所长。为此，领英发布了《2021 未来人才趋势报告》，旨在为企业和人才提供最新洞察，把握未来趋势，及时调整战略以适应不断变化的人才市场和职场环境，稳步发展。

这份报告数据来源于领英调研亚太区七个国家的 3,500 余名 HR 从业者和高层管理人员，其中包括 504 个中国样本，来探讨人才战略发展的未来趋势。我们发现，数字化转型持续深化，混合/灵活办公和职位整合趋于常态化，企业需求随之快速调整，HR 角色职能多样化，这些变化都驱动着人才战略不断革新。

我们真诚希望这份报告能为企业和人才带来助益，为人才战略制定、员工学习提升技能、人才职业规划和发展等提供有效参考，把握正确方向并最终取得成功。

## 未来人才的五大趋势

### 1 人才组织架构革新：内部招聘和混合/灵活办公日渐兴盛

市场不确定性加强，我们可以预见传统的人才组织架构将发生永久性转变。更多企业开始提供内部招聘机会，并允许员工进行远程办公。这一趋势将持续延续下去。

### 2 用数据分析支持决策制定

随着数据与数据分析工具的广泛使用，了解和评估人才的各项技能变得更加容易。领英调研显示，89% 的中国受访企业更多地运用数据来做招聘决策。但伴随数据分析的应用领域越发广泛，企业也将其用于更多决策场景。

### 3 职位整合趋势明显，“技能为王”的未来职场已经到来

87% 的中国受访企业选择合并职能，招聘综合性岗位，这意味着拥有多元化技能的人才将更受青睐，并且能够跨行业选择职位。目前，与所需岗位匹配的核心硬技能仍是企业招聘时最看重的技能，在此基础上，软技能和可迁移技能使候选人更具竞争力。

### 4 雇主品牌与员工体验在招聘和留任中发挥更加重要的作用

在吸引人才、留住优秀人才的竞争中，雇主品牌和员工激励是重要的一环。卓越的雇主品牌能够给企业带来积极影响。92% 的中国受访企业已经在合力共创这样的环境，让员工不断成长，从而促进业务持续发展。

### 5 HR 角色多样化，重要职能担纲者

新常态下，企业的人才管理发生诸多改变，这些变化驱动 HR 向“变革推动者”和“业务战略伙伴”加速转型，提升技能、转变角色，承担更重要的职能。97% 的中国受访者认为，HR 将在帮助组织精简业务和提高招聘效率方面发挥关键作用，92% 认为 HR 在制定企业战略决策中扮演至关重要的角色。面对未来竞争，HR 逐渐成为企业战略的推动者和引领者。

趋势一

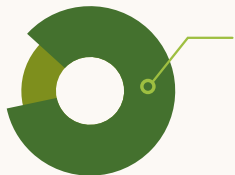
## 人才组织架构革新： 内部招聘和混合/灵活办公 日渐兴盛



## 更多企业意识到内部招聘的优势

从未来招聘计划和预算角度来看，虽然中国企业的外部招聘需求依然强劲，但是我们也发现，74% 的中国受访企业认为内部招聘在新常态下也变得越来越重要<sup>1</sup>。

内部招聘为企业雇主和员工都带来了显著成效。对雇主而言，入职流程简化，招聘效率得以提高，同时招聘成本也在降低；对员工而言，职位、角色的转变能让其有机会提升技能、发展新兴趣，并对公司有更全面的了解。77% 的中国受访者认为内部招聘可以让员工切实感受到自身进步，这大幅超过亚太区 65% 的平均数据。



85%

中国受访企业更倾向于通过内部招聘填补职位空缺

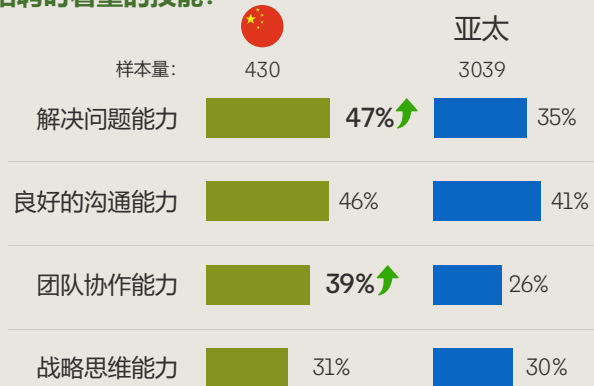
1、[领英《2021未来招聘趋势报告》](#)

## 企业能够通过内部招聘提升员工忠诚度并留住人才：

中国受访企业：67%      亚太区受访企业：56%

同时，中国受访企业在内部招聘时，会看重员工的四项技能：解决问题的能力、沟通能力、团队协作能力和战略思维能力。较之亚太区企业，中国企业更加看重解决问题能力和团队协作能力突出的人才。

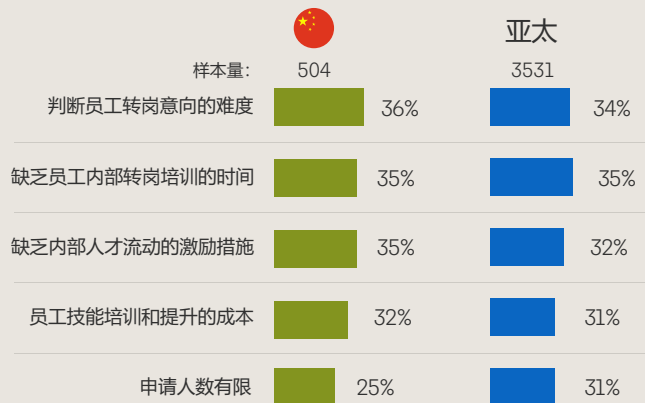
### 内部招聘时看重的技能：



↑ 相较于亚太数据，明显更高

内部招聘逐渐兴盛，但各种挑战也同时存在：难以判断员工转岗意向、缺乏员工内部转岗培训的时间以及缺乏内部人才流动的激励措施，成为中国受访企业内部招聘时的前三大难题，这些挑战总体与亚太区企业保持一致。为了解决这些挑战，企业可以采取敏捷的员工调研工具支持内部招聘，更好地判断和理解员工的意向。此外，还可以通过设置学习项目，帮助员工掌握不同技能，以适应不同职位需求。

### 内部招聘的挑战：



### 领英 Tips:

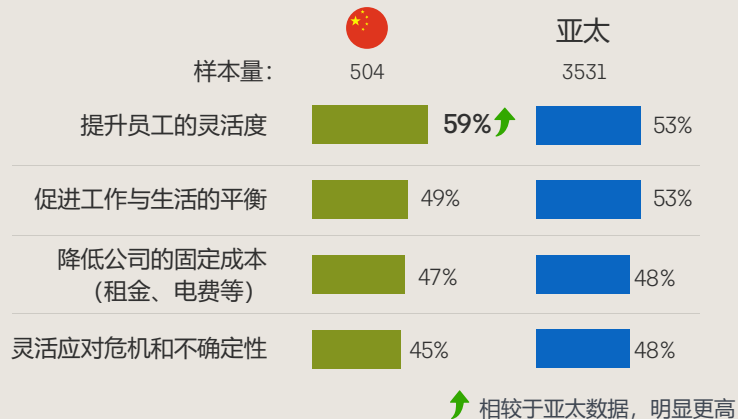
企业应该建立更系统、主动的内部招聘机制，而不是依靠员工自己寻找内部机会。内部招聘机制应当包括一套挖掘员工意向的系统、培训计划，帮助员工掌握新技能来适应新的岗位需求；借助数据来识别内部技能差距，借助培训帮助企业内部员工弥补差距，以及借用调研工具持续追踪员工在新岗位的绩效、满意度和适应度。企业通过不断培养、提升员工的技能，建立起多元化的员工队伍，从而提升业务表现。

## 混合/灵活办公模式持续存在

进入新常态，传统的劳动力结构正在迎来巨大变革，职场朝着更加灵活、多元的方向发展，也促使企业开始重新思考企业与员工的协作关系，探索新型工作方式。我们发现，混合/灵活办公成为必选项，远程和线下办公相结合的混合式办公模式趋于常态化。领英调研显示，45% 的中国受访企业正在国内开放远程办公机会，高于 41% 的亚太区平均水平；20% 的中国受访企业在国外开放了远程办公机会。

混合/灵活办公模式为企业带来灵活的工作方式、平衡工作与生活、更好的危机准备和减少固定成本等方面的诸多收益；尤其在提升员工灵活工作方面，中国企业比亚太区企业获益更加显著。

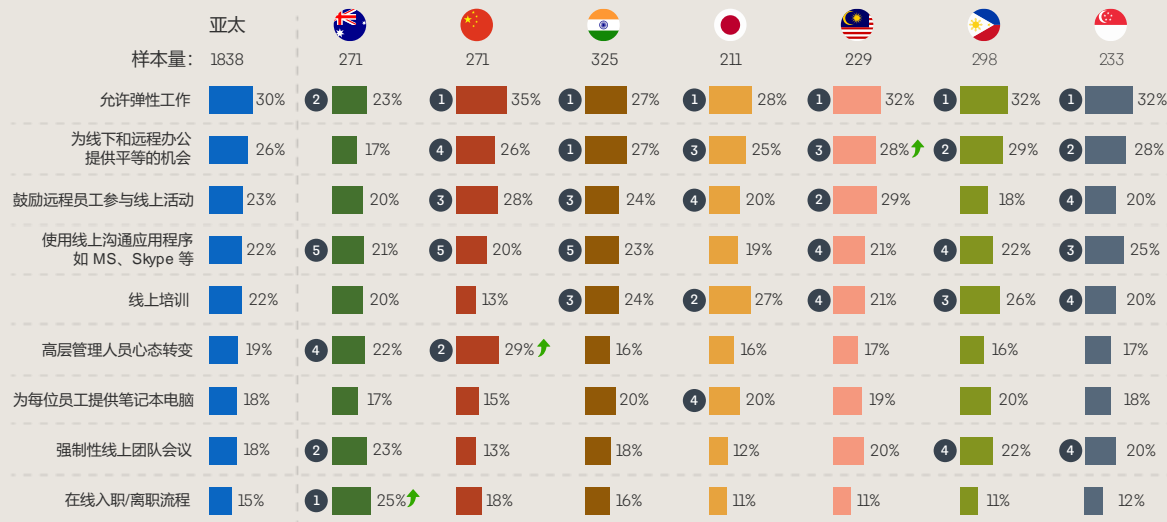
## 混合/灵活办公的优势：



与混合/灵活办公模式优势同时存在的，是构建该模式的重重挑战。跨团队合作、员工敬业度、分散性增强和生产力下降，成为中国企业面临的最主要挑战。为了有效管理远程办公，中国企业更倾向于执行弹性工作时间，转变管理层心态，鼓励远程员工参与在线活动，并保障所有员工机会平等。有效管理远程办公的关键因素在亚太市场也不尽相同。

尽管混合/灵活办公模式逐渐为企业所青睐，但由于远程办公各种壁垒的存在，中国企业更加偏向于线下办公模式。企业应根据自身情况和特定需求去制定混合/灵活办公方案。而在该方面，HR 起到了领头羊的作用，中国受访企业认为，HR 团队应带头组建和管理远程办公的员工队伍。实际上，亚太地区的八成企业共同认为，在建设不受地域限制的员工队伍方面，HR 部门发挥着关键作用。

### 有效管理远程办公的关键因素：

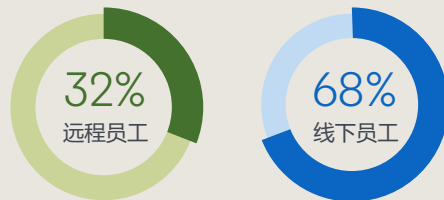


📈 相较于亚太数据，明显更高

### 亚太区企业认为，理想的办公模式构成：



### 中国受访企业理想办公模式构成：







82%

的中国受访企业愿为员工保留一些线下办公空间。

72%

的中国受访企业愿与其他公司共同分享联合办公空间。

#### 领英 Tips:

企业应根据自身情况和需求来最大程度优化混合/灵活办公模式，例如：出海企业由于国际化业务，不乏远程办公机会，那么，有效管理远程办公、突破该模式的挑战、寻找合适的远程/线下办公比例，是企业应着重关注的方面；同时，企业也应发挥 HR 团队在办公地点模糊化方面的关键作用，为人才组织架构革新加速赋能。



雇主品牌，对外是人才吸引，对内是人才保留。我们建立了面向内外部的人才库，并在此基础上打造了内部人才市场与对外招聘系统，实现了人才正向流动。通过这些努力，我们为员工在公司内部的组织与岗位转换提供了空间，一定程度上避免了绩优高潜员工的离职；为现有岗位的高能力员工，提供内部转换与重新出发的可能；有效激活了内部人才流动，更激发员工活力，有数据显示异动前后员工绩效有显著提升；最后，促进了成熟业务内人力资源重新分配，并有效减少人员招募数量，有效控制了公司的人力成本。



**王盛通**

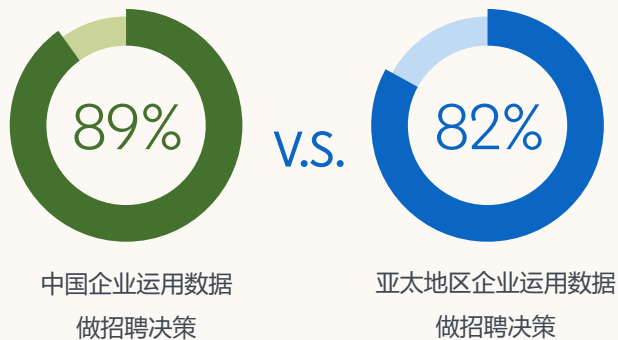
京东 雇主品牌负责人

趋势二

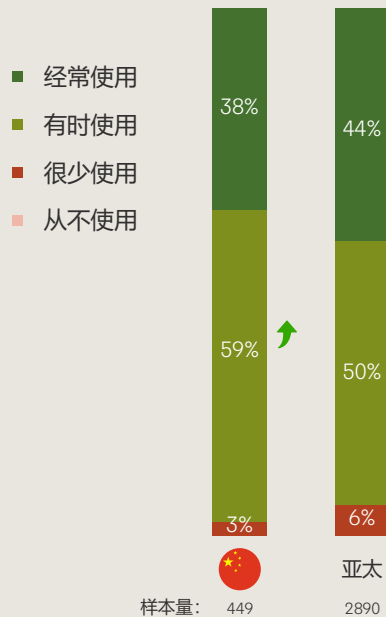
## 用数据分析支持决策制定



随着数据与数据分析工具的广泛使用，了解和评估人才的技能变得更加容易。算法简化了企业与候选人的匹配过程，技能成为了招聘中的主要评价标准。据调查，高达 97% 的亚太企业认同数据驱动决策的有效性；较大规模的企业更倾向于从数据中获取洞察，进行分析。目前，38% 的中国受访企业经常利用数据工具来进行候选人的技能比对，这与亚太区的数据（44%）相比尚有较强的提升空间。



### 使用数据和数据分析工具匹配技能的频率：

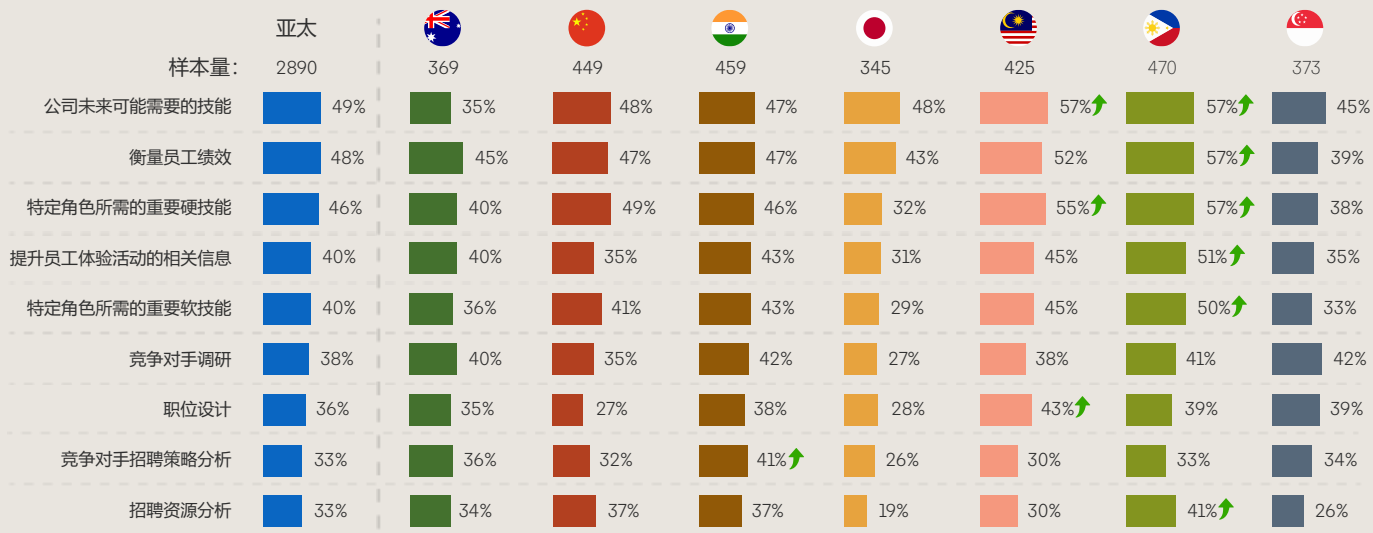


↑ 相较于亚太数据，明显更高

技术的进步要求 HR 能够基于精准的人才数据洞察，来制定富有预见性的人才发展战略，帮助企业在新常态的变化中掌握主动权。中国企业最常用的人才数据应用领域是：发掘某一角色/职位所需的硬技能、未来的技能需求以及衡量员工绩效表现等领域。

我们在领英大数据洞察产品（LinkedIn Talent Insights）的实际使用中同样发现，最初 HR 利用其数据制定高效的招聘策略；其后随着产品的更新和使用场景的增加，我们看到更多 HRBP、业务发展负责人等使用领英大数据洞察进行前瞻性的人才策略制定；更有一些企业决策者和投资领域人士利用数据分析进行选址规划、投资评估等更高层级的业务决策。数据在决策中的广泛使用可见一斑。

**数据洞察主要  
应用领域：**



↑ 相较于亚太数据，明显更高

**领英 Tips:**

企业人才管理面对业务的快速发展和管理不确定性的增加，招聘团队需要利用数据洞察敏捷响应基于战略的用人需求，快速获取匹配的人才。数据和数据分析工具能够应用于多重场景，多样使用主体，为明智的劳动力投资、高效的招聘策略和卓越的组织效能提供：内外部人才流动分析、人才保留分析、人才库搭建、雇主品牌洞察与衡量、员工敬业度、组织活力与企业文化等洞察。



人工智能、大数据、智能网联的快速发展，为汽车行业带来了前所未有的机遇和挑战。奇瑞于2017 年开始了全面数智化转型。提出了奇瑞智能化品牌，成立了 IVG，加大吸引来自软件、互联网、集成电路、通信和大数据等行业的专业型、复合型人才，积极开展产学研合作，打造多层次的人才生态圈。

基于公司数智化转型战略，奇瑞在人才精准触达、智能人才测评、智能化人才库管理、智能员工服务等人力资源数智化产品上进行创新性尝试，以提升组织运营效率和员工服务体验。



**李康**

奇瑞汽车股份有限公司 副总经理

趋势三

职位整合趋势明显  
“技能为王”的未来职场  
已经到来





如今，许多行业格局被打破，企业也随之调整了战略布局，精简部门、合并职能、一专多能……市场对人才的需求也在悄然变化。领英调研显示，受 COVID-19 影响，更多企业选择合并职能，招聘综合性的岗位——这是企业对理想候选人从单一技能需求到综合技能需求的转变，以期达到加强企业协调服务、统筹管理和降低成本等目的。这一趋势在中国受访企业中尤为明显，比例高达 87%（亚太区为 82%）；与 2019 年相比，63% 的中国受访企业增加了整合职能角色的需求，远超亚太区 51% 的数据。这意味着，“技能为王”的时代已经到来！

企业希望招聘具备多元化技能的人才，而非仅通过某些资格认证的候选人。员工需要承担更多责任，身兼数职。对员工来说，职能角色整合让员工能够获得跨职能的经验并学习新技能，利于自身的提升；对于企业而言，这有利于大幅提升效能。在“趋势二”中，中国企业经常利用数据洞察的应用领域前五项中，有三项都与技能相关，这也深刻印证了上述观点。

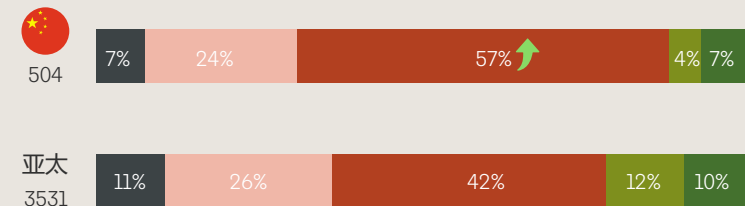
由于技能的重要性越发凸显，企业也考虑接受跨行业的人才选择——如果技能要求相符，62% 的中国受访企业愿意跨行业雇用候选人，为企业注入更多的新鲜血液。

在衡量候选人的重要标准中，适合的技能（硬技能、软技能、可迁移技能）占比 88%，成为企业寻找人才的关键指标；这一比例在亚太区企业中占比 79%。其中，在所有所需技能中，中国企业目前更看重岗位所需的硬技能（57%），这在亚太区同类对比中是最高的。

### 招聘人才时的重要标准：

- 适合的教育程度
- 最低工作年限
- 所需硬技能
- 可迁移技能
- 匹配的软技能

样本量：

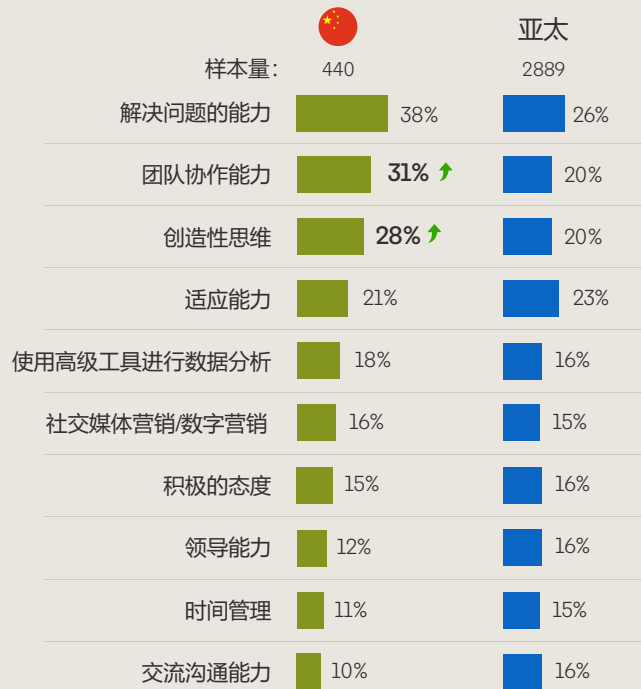


↑ 相较于亚太数据，明显更高

在 COVID-19 影响下，出现了很多新生职位和整合职位，企业招聘时也加大了对软技能和可迁移技能的考量，这使拥有这些技能的候选人更具竞争力。总览亚太地区，各国企业目前普遍正在招聘解决问题能力强的人才。团队合作和创造性思维是另外两项备受欢迎的技能，并主要由中国企业驱动。



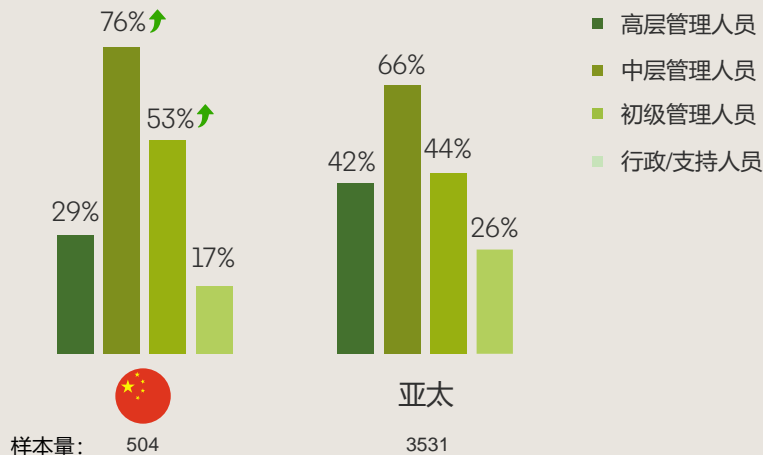
### COVID-19 影响下新生职位所需的主要技能：



↑ 相较于亚太数据，明显更高

为了提升员工技能，企业应该加大投入员工培训项目，提供在职学习机会。实际上，高达 94% 的中国受访企业已有专门的人才培养计划；76% 的中国企业为中层管理人员提供提升技能或培养新技能的机会，并且，无论高级管理层或初级管理者都享有自我提升的机会，甚至初级管理者的培训力度（53%）比高级管理层（29%）更大。

### 学习和发展机会：



↑ 相较于亚太数据，明显更高

### 领英 Tips:

HR 应突破固有思维，主动作出改变，方法也需要重新调整，从技能角度出发，通过外部技能和内部技能的比对找到差距，定位需求，从而制定人才策略；此外，在招聘方面，还应培养跨行业的“慧眼”，根据人才技能追踪人才流动，跨行业扩充候选人范围。无论是外部还是内部招聘，候选人都很难 100% 匹配职位所需的技能和经验。因此，企业需要做好支持和培养员工的准备，帮助他们承担更多责任或过渡到新职位，最终提升业务表现。



技能是劳动力市场上的“新货币”。技能比职位和学历更能体现需求与供给的细微差别。当前时代的变化速度，要求企业遵循以技能为基础的方向，而不是遵循以学历为基础的劳动力市场，这是一个更加动态的变量。技能作为分析变量为企业提供一个强大工具，帮助决策者建立企业的适应力和“弹性”，也为未来发展做好充分的准备。而基于人才需求的变化，领英的技能标签服务，可以作为一个新的指标。它帮助企业更细致地了解劳动力市场趋势和发展，同时，可以快速甄选和识别在某个细分市场上更流行的技能。



**陆坚博士**

LinkedIn (领英) 全球副总裁、领英中国 总裁





BIGO-LIVE 上线仅 5 年，但在全球直播领域早已业务领先。为保持先进敏捷，相较于招募同赛道资深人士，我们更需要引入跨界人才，来给日新月异的组织持续补充养分。通过内部研究，BIGO 从全球杰出员工的共有素质中抽象出“成长因子”作为甄别高潜人才的底层标准。其中，人选的跨领域思考能力和知识迁移能力被尤为重视。具备这类能力的人选，往往能在敏捷高效的组织中快速脱颖而出，也能更大概率给业务带来新的可能。此外，同行间的人才争夺战愈演愈烈，企业若能以特有的成长因子为基础搭建人才模型，就可以巧避锋芒，在人才招聘中独树一帜，并通过组织优化配置与迭代，最大化发挥人才优势。



**陈俊蒙** Jim Chen

BIGO Technology Head of Global Recruitment

#### 趋势四

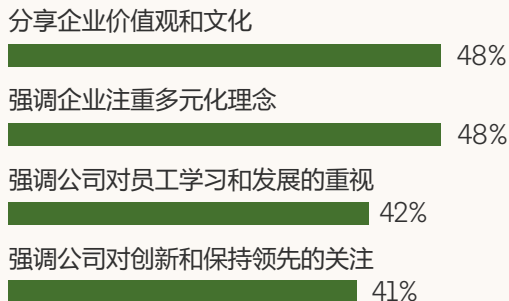
## 雇主品牌与员工体验在 招聘和留任中发挥更加重要 的作用



COVID-19 期间，38% 的中国企业存在着员工严重流失的情况。一部分是员工个人/家庭因素导致离职的主动流失，但更多的则是 COVID-19 导致一些企业经营状况不乐观，为了成本控制，缩减了规模，导致的员工被动流失。为了应对挑战，企业越来越重视雇主品牌建设和员工激励。

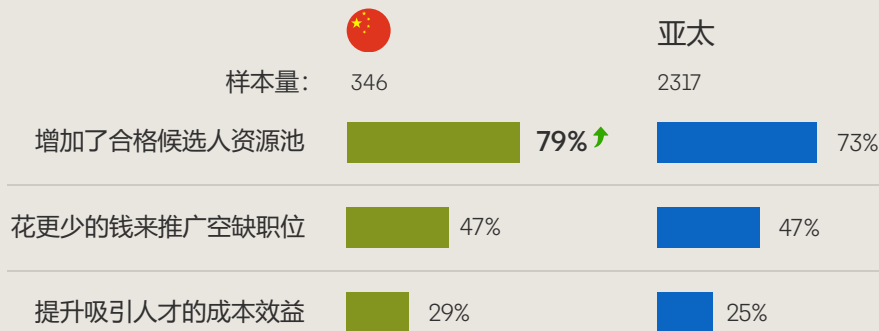
92% 的中国受访企业尤其注重打造雇主品牌，吸引并留住人才，这超过 86% 的亚太区数据。在该趋势下，中国企业积极寻找打造卓越雇主品牌的举措。

### 中国企业打造卓越雇主品牌的举措：



企业一方面在雇主品牌打造过程中倾注了大量努力，另一方面，在运营实操中，企业也着实收获了喜人的成果。据中国企业的数据显示，79% 的企业吸引了大量符合招聘要求的人才，扩充了人才库，这比亚太区企业的收效更显著。除此之外，宣传招聘岗位的成本在降低，用高薪吸引人才不再是唯一手段，雇主品牌为企业降本增效深化赋能。

### 打造雇主品牌的成效：

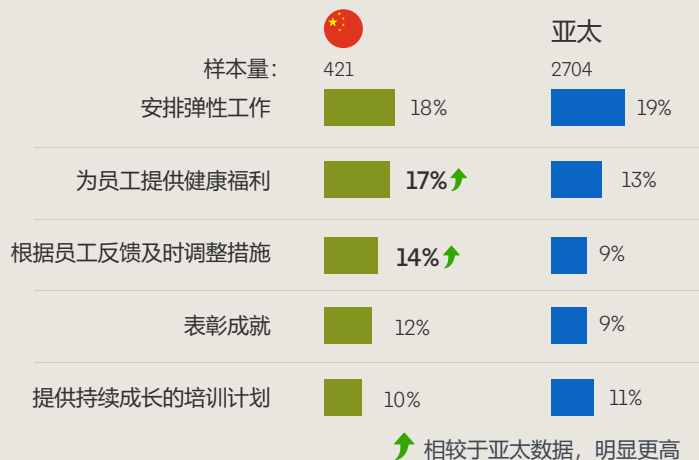


↑ 相较于亚太数据，明显更高

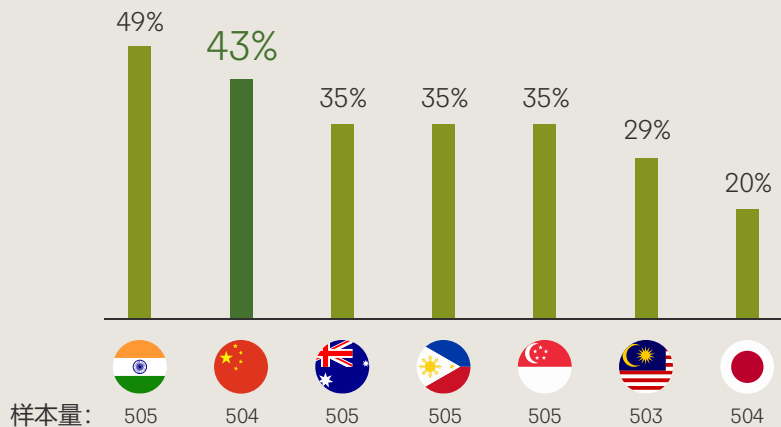
中国企业和员工的关系在新常态下变得更为紧密，因而处在后疫情时期的企业也更加重视员工体验，通过各种激励和补偿措施来提升员工的沟通效率和办公体验。这些措施鼓舞了员工士气，进一步巩固了企业复原力。目前，已有 43% 的中国受访企业采取了相应措施，开展了更多提升员工敬业度的活动，这一比例也高居亚太地区第二位。

企业深度认可提升员工体验带来的效益，以 10 分为满分，中国受访企业认为自己的员工敬业度水平能够达到 8.2 分，这一评分高于亚太区企业 7.8 的评分。企业普遍认为，积极开展提升员工敬业度的活动营造了良好的工作环境，能让员工得到激励，促进企业发展。

### 五大有效提升员工敬业度的措施：



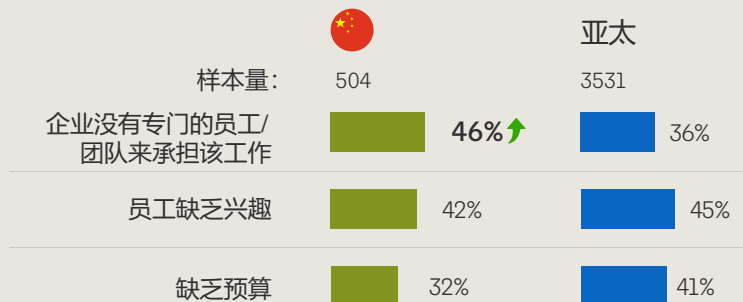
### 中国企业开展更多员工活动，在亚太排名前列：





调研结果还表明，一些企业在提升员工敬业度方面面临挑战。46% 的中国企业认为主要挑战是组织内部没有专门的员工/团队来负责这个工作，该比例居于亚太区首位。紧随其后的是员工在长时间工作后对各种活动缺乏兴趣。

### 提升员工敬业度面临的挑战：



↑ 相较于亚太数据，明显更高

### 领英 Tips:

企业应从内部提升员工体验和敬业度，帮助员工多元化发展，尽量为员工安排各种互动活动，让他们有时间休息以确保健康，并鼓励团队之间的互动和协作；借助社交媒体，外部广泛且精准地传播雇主品牌影响力，实现从品牌曝光到招聘结果的变现。领英雇主品牌传播“五步法”将助企业一臂之力：理清雇主品牌建设的需求和目标，从存量、流量和交互等多方面进行人才分析，通过多渠道组合传播雇主品牌内容，并不断优化迭代、转化变现。

## 扩大雇主品牌影响力，搭建全球人才梯队

### 成功故事

亿咖通科技是一家领先的汽车智能化科技公司，聚焦车载芯片、智能座舱、智能驾驶等核心技术产品，并致力于持续打造行业领先的智能网联生态开放平台，全面为车企赋能，创造更智能、更安全的出行体验。伴随智能汽车产业的不断扩大以及亿咖通的快速发展壮大，企业需要建立高质量的全球人才储备库，并打造强效的雇主品牌。领英人力资源产品为亿咖通搭建具有全球背景的目标人才梯队，并创建在领英的全球雇主品牌门户，使用广告手段进行精准触达和影响，减少对猎头的依赖，打造人才制胜的人力资源组织。



#### 快速制定人才战略

利用领英大数据洞察产品在“市场需求”、“行业对标”、“雇主品牌”、“人才策略”等方面进行多维度分析，快速制定企业的人才战略。



#### 更科学的人才管理

基于企业人才策略精准搜寻最匹配的人才，建立内部人才库。对于离职员工，从员工发展到业务领导管理，分析人才原因并对应改善。此外，重构内部分工，实现人才分配合理化，人才利用效率最大化。



#### 更强的品牌效益输出

通过增强雇主品牌的建设，公司的独特文化和形象价值得以更好地彰显，员工对于工作岗位更有信念感与成就感。



## 挑战

### 构建全球人才储备库需求

随着中国智能汽车行业规模的持续扩大，国内人才竞争激烈，亿咖通需要不断完善纳才策略，吸引优秀科创人才。

亿咖通虽然在国内市场已经打响名声，但在全球商业范围还需要增加影响力，为人力资源全球人才储备库添砖加瓦；同时，构建能够有效拓宽纳才渠道的雇主品牌也是一大挑战。亿咖通的人力资源团队尚缺少专职的自猎小组，有待建立。

## 解决方案

### 人才大数据和雇主品牌的双轮驱动

亿咖通通过领英大数据洞察产品，对市场、行业、人才策略、雇主品牌等方面进行多维度分析，快速制定企业人才战略；而雇主品牌页面和员工页面广告则帮助传递企业的雇主讯息、品牌广告至目标人才，并通过转发传播到更广泛的人脉圈，提高企业关注度及雇主吸引力；同时，企业招聘账号深度使用领英全球 7.74 亿会员档案，基于企业人才策略精准搜寻最匹配的人才，建立内部人才库；职业发布栏基于雇主品牌的打造，利用职位空间无限次发布招聘信息，吸引相关人才。



“善于思，敢于行，乐于心”是亿咖通科技的人才识别器，也是选拔人才的标准。不在专业度上做更多的执著，而是全维度衡量一个人是否适合公司文化和价值观。作为一家面向未来创新的科技公司，最重要的是学习能力和综合认知能力；在复杂、忙碌状态下处理问题的能力；对模糊状态的耐受力和在压力下高质量、快速执行以及按期交付结果的能力。我们通过领英雇主品牌传播方法论及工具，打造了强效的品牌效应，并且按照我们对人才的认知和识别标准，建立了全球人才储备库。

刘宇翔 Vivian

亿咖通科技 CHRO

# 传递企业价值观，凝聚全球员工

## 成功故事

已在全球拥有近 15 万员工的美的集团，目前位列财富世界 500 强第 288 位，除了人们所熟知的智能家电业务外，其业务范围已覆盖机电、暖通与楼宇、机器人与自动化、数字化等多个领域，转型成为一家 ToC 与 ToB 业务并重的全球科技集团。在全球扩张过程中，如何在全球贯彻统一企业文化价值观和战略目标成为美的面临的重要挑战。领英赋能美的构建富有声量的雇主品牌，向全球优秀人才传递美的的员工故事和价值观，为吸引人才入职和留任添砖加瓦。



### 更高的招聘效率

领英为美的人力资源团队开展了招聘官深度赋能活动，提升社交招聘思维与实操能力。通过与领英合作，美的更进一步丰富了公司人才库，切实提升了招聘效率。



### 更强效的价值观输出

美的通过领英雇主品牌传播解决方案积极开展面向全球的雇主品牌建设，其中包括建立美的集团领英主页，在全球范围内统一传播美的的员工故事和文化价值观，吸引世界各地的优秀人才。



### 更科学的人才洞察

借助领英人才大数据洞察产品，美的人力资源团队始终保持着对行业趋势的及时掌握，准确把握人才市场脉搏，获悉目标人才的分布及其价值主张，从而得以为企业全球化提供人才洞察意见，助力业务飞速发展。



## 挑战

### 在全球贯彻统一的企业文化价值观和战略目标

不同于许多中资企业在发展海外业务大量依靠外派人员，美的的海外团队基本由本土员工构成。这样的人才策略，有利于美的快速融入当地文化。在进行海外人才招聘时，美的始终秉持三个原则：对企业文化价值观的认同、优秀的过往业绩是个人能力强有力的证明、巨大的发展潜力和空间。但同时，如何在全球贯彻统一的企业文化价值观和战略目标，是美的面临的巨大挑战。

## 解决方案

### 输出统一价值观，增强跨文化交流

一方面，美的通过输出统一的文化价值观凝聚全球员工，与领英合作，积极开展面向全球的雇主品牌建设，建立美的国际领英主页，向世界各地优秀人才分享美的员工故事和文化价值观。

另一方面，在“言传”之外，“身教”也发挥了重要作用。比如，在 COVID-19 期间，美的将更多源自国内的经验向海外输出。马来西亚分公司效仿国内发起了一场直播带货，收到了超 3000 万美元的订单，相当于全年总销量的 60%。通过频繁的交流互动，大大地拉近了不同国家间的文化距离。



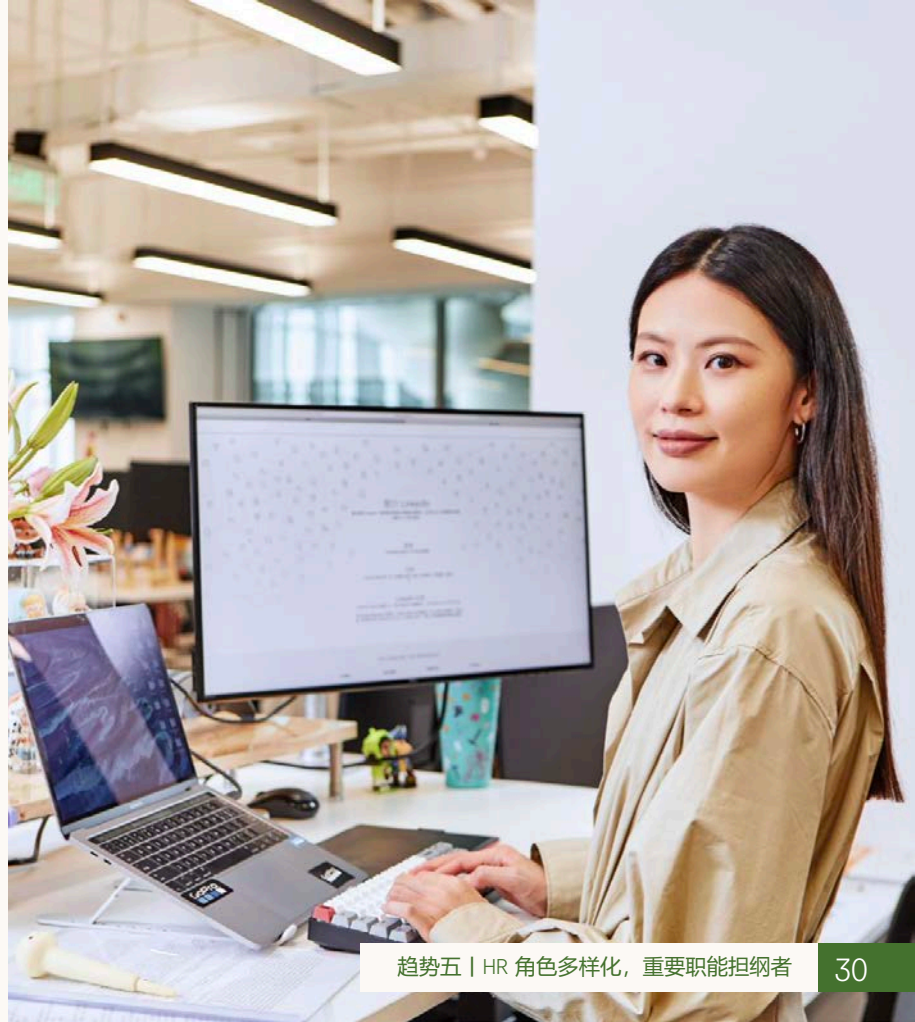
数字化转型，归根结底是能力的提升和迭代，用更敏捷的途径与用户互动，了解用户，提供他们需要的产品和服务，进而提升用户体验。除此之外，美的也将数字化、智能化赋能于内部员工的招聘和管理上。自 2013 年起，美的逐步加强与领英在数字化方面的合作。我们通过领英的雇主品牌和大数据洞察等产品，构建公司人才库，开展面向全球的雇主品牌建设，统一输出美的的价值观和人才观，提升了招聘效率和招聘质量。

赵文心

美的集团人力资源总监

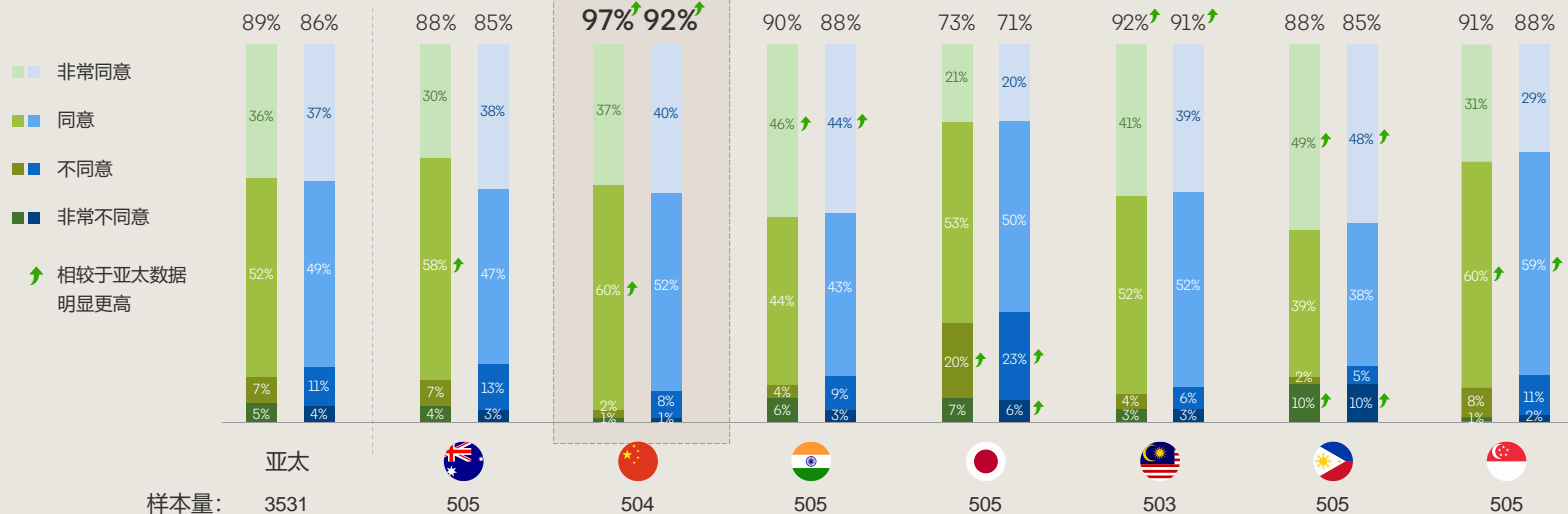
趋势五

## HR 角色多样化 重要职能担纲者



新常态下，HR 部门职能转型已成为必然。如今，不同于传统 HR 的职责，HR 部门在企业变革的最前线，承担了更多企业内部管理和发展人才的职能，尤其在制定业务战略方面发挥了更核心的作用。97% 的中国企业认为，HR 将在帮助组织精简业务和提高招聘效率方面发挥关键作用，远超亚太地区 89% 的占比；同时，92% 的中国企业认为 HR 团队在制定企业战略决策中扮演了至关重要的角色，面对未来竞争，HR 部门不再是被动的参与者，而是逐渐成为推动者和引领者。他们应该既熟悉 HR 的职能领域，又了解业务需求；既能帮助业务部门更好地维护员工关系、管理员工，同时也能利用其自身的专业素养来发现业务中存在的种种问题，从而更好地解决问题和设计更加合理的工作流程。

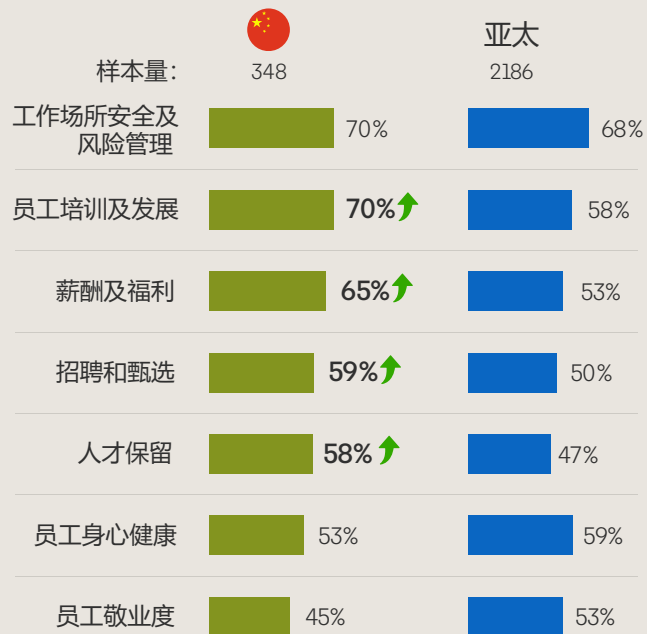
### 新常态下，你是否同意 HR 团队在精简业务/提高效率，以及制定企业战略决策方面扮演重要角色？



\* 左侧柱状：企业认同 HR 团队在帮助组织精简业务和提高效率方面扮演更为重要的角色。

\* 右侧柱状：企业认为 HR 团队在制定企业战略决策中扮演至关重要的角色。

## 在 COVID-19 中/后，HR 工作的重点关注领域：



↑ 相较于亚太数据，明显更高

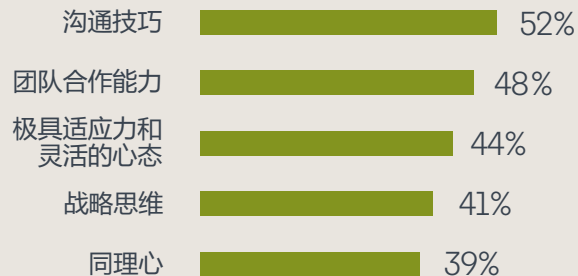
在领英调研数据中我们看到，伴随工作环境发生改变，中国受访企业一致认为 HR 部门在 COVID-19 期间及新常态下，需要优先考虑员工人身安全、员工培训及发展、薪酬及福利等七个重点关注领域。这与 COVID-19 前相比，HR 的关注领域从招聘等行业硬技能，逐步转向了关注员工福利和发展，以及人才留存问题，在“以人为本”的基础上扩大多样化职能。同时，与亚太地区相比，中国企业在此期间更加注重员工培训及发展、薪酬及福利、招聘甄选和人才保留。



随着 HR 部门在企业战略制定与目标实现中的作用越来越重要，企业希望 HR 能够在掌握传统的本职工作之外，拥有一系列软技能。清晰高效的沟通是 HR 最受欢迎的软技能，此外，团队合作、适应能力、战略思维和同理心同样受到企业重视。这与亚太地区总体趋势基本保持一致。








与此同时，新常态迫使企业在分配 HR 预算时改变了惯有思路。虽然有别于亚太地区外部招聘需求大幅下滑的现状，中国地区在 2020 年逆势上扬，招聘需求较 2019 年增长 26%<sup>2</sup>，但我们发现，无论中国企业还是亚太区企业，均在人才留用和人才福利上提高了预算，回归了对人才的关注。

### 中国企业 HR 团队需要具备以下软技能：



## COVID-19 期间 HR 预算各部分的变化:

咨询热线: 400-062-5229

	亚太								
样本量:	353	505	504	505	504	503	505	505	
招聘&人才管理	减少	30%	18%	26%	24%	30%	39% ↑	44% ↑	25%
	持平	41%	45%	41%	32%	53% ↑	40%	35%	43%
	增加	29% <sup>4</sup>	36% ↑	33% <sup>4</sup>	44% ↑	17%	21%	21%	32%
员工敬业度&幸福感	减少	14%	10%	12%	12%	19% ↑	17%	19%	13%
	持平	42%	48% ↑	42%	38%	60% ↑	35%	31%	40%
	增加	44% <sup>1</sup>	42%	46% <sup>1</sup>	51% ↑	21%	49% ↑	51% ↑	47%
培训&发展	减少	20%	15%	15%	17%	22%	29% ↑	28% ↑	17%
	持平	40%	45% ↑	42%	28%	54% ↑	36%	33%	41%
	增加	39% <sup>2</sup>	40%	44% <sup>2</sup>	51% ↑	24%	35%	40%	42%
薪酬与福利	减少	19%	12%	16%	20%	26% ↑	20%	17%	21%
	持平	46%	49%	48%	38%	59%	47%	41%	44%
	增加	35% <sup>3</sup>	39%	36% <sup>3</sup>	42% ↑	16%	33%	43% ↑	36%

↑ 相较于亚太数据, 明显更高

### 领英 Tips:

HR 将更多地参与制定企业业务战略, 这驱动着HR 角色和职能的转变: 从 HR 到“变革推动者”, 再到“业务战略伙伴”的转型, 这对 HR 的胜任能力要求更为综合、全面; 同时, 这也要求企业对 HR 管理的方向聚焦于: 前瞻性制定人才战略与关键人才管理规划, 为战略转型和组织能力建设提供 HR 角度的整体思路和可行方案。这也意味着 HR 需要掌握新技能, 快速应变; 企业应着力塑造数据驱动的敏捷团队, 加大对 HR 团队的预算投入。



在日新月异的 VUCA 时代，企业发展面临着新的挑战 and 机遇，也对HR职能提出了新的要求，HR 的角色正在从传统的“管控”和“支持”向“推动”和“引领”转变。人才作为企业最重要的资源，也是企业发展最大的动力来源，而 HR 的工作贯穿了人才的整个雇佣生命周期。HR 工作者只有积极思考如何根据业务需求开展人才的“选用育留”，将合适的人才放在合适的位置上，激发人才的内驱力和潜力，培养和保留企业发展所需的人才，不断优化组织结构和系统工具，提升组织效率和效能，才能在业务中更具前瞻性、主动权和影响力，从而带领企业在不断变化的市场中获得成功。



**Ellen Wang**

伍尔特 (中国) 投资有限公司 人力资源总监

## 领英建议

助力组织效能提升  
打造“以人为本”的制胜组织  
以适应未来人才市场

领英从**人才供应链**、**组织活力**和**数字化基础**三个维度助力组织竞争力提升。

## 人才供应链 Pipeline



内部活水流动体系  
Talent Internal Mobility



搭建高效人才库  
Build Effective Talent Pool



海外招聘  
Effective Overseas Recruiting

## 组织活力 Vitality



员工敬业度洞察与员工体验  
Employee Engagement &  
Experience

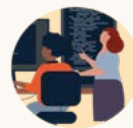


雇主品牌传播与变现  
EB Communication &  
Conversion

## 数字化基础 Foundation



前瞻的人才数据分析体系  
Prospective People Analytics  
System



打造数据驱动的敏捷招聘团队  
Develop the Agile Data-driven TA  
Team

## 三大维度、七大场景

三大维度	七大场景	领英产品组合								
		领英人才 大数据洞察 <a href="#">LinkedIn Talent Insights</a>	企业 招聘账号 <a href="#">Recruiter</a>	职位 发布栏 <a href="#">Job Slots</a>	招聘专版 <a href="#">LinkedIn Career Page</a>	人才吸引页面 <a href="#">Pipeline Builder</a>	企业快讯 Updates	员工调研平台 <a href="#">Glint</a> *	领英学习 <a href="#">LinkedIn Learning</a>	领英服务与 赋能项目 Project and Service
人才供应链	内部活水流动体系	√						√	√	
	搭建高效人才库	√	√	√	√	√				√
	海外招聘项目	√	√	√		√	√	√		√
组织活力	员工敬业度洞察与员工体验	√			√			√	√	√
	雇主品牌传播与变现	√	√	√	√	√	√			
数字化基础	前瞻的人才数据分析体系	√						√		
	打造数据驱动的敏捷招聘团队	√	√	√					√	√



联系领英顾问，定制专属人才解决方案

\* 目前尚未进入中国，如果您感兴趣欢迎联系领英顾问。

领英建议：助力组织效能提升 打造“以人为本”的制胜组织

# 结束语

## Conclusion

领英大数据和调研均显示，“技能为王”成为压倒性的趋势向职场奔袭而来！应势而为，企业和人才需要为该趋势做好充分准备。

值得重视的是，企业和人才均应突破固有思维和方法，从技能角度出发，通过外部技能和内部技能的比对找到差距，定位需求，从而制定人才策略或规划自身发展方向；在招聘方面，企业应根据人才技能追踪人才流动，跨行业扩充候选人范围。88% 的中国企业表示，适合的技能（硬技能、软技能、可迁移技能）是他们寻找人才的关键因素；因此，企业还要做好支持和培养员工的准备，通过提升员工的技能，最终提升业绩表现；打铁还需自身硬，人才则需关注所需技能、培养训练相关技能，以符合职位角色需要。

作为全球最具影响力的职场社交平台，领英拥有全球超过 7.74 亿会员网络，将助力企业的人才战略更加高效。领英人才解决方案是领英中国企业级解决方案之一，旨在领英链接全球人才，从数据洞察到人才吸引到组织赋能，助力中国企业的人才管理全流程升级，让企业未来因人才而不同，我们期待与中国各领域优秀的企业通力合作，为其源源不断地传递人才战略价值，以适应未来人才市场。

# 研究方法

## Research Methodology

- 数据来源于 2021 年 1 月由独立市场研究公司开展的 20 分钟在线调研。
- 该调研在亚太地区的七个市场进行，包括：澳大利亚、中国、印度、日本、马来西亚、菲律宾和新加坡。
- 我们调研了 3500 余名来自不同规模企业的受访者（其中中国样本量为 504），受访者为人力资源从业者和高层管理人员。
- 调查涵盖的行业：软件与信息技术服务、企业服务、制造业、消费品、建筑业、金融、教育、零售、医疗保健、运输与物流、农业、娱乐与旅游、公关行政、计算机硬件与网络。





## 法律声明

领英《2021 未来人才趋势报告》（下称“报告”）的知识产权以及衍生的任何相关权利均归北京领英信息技术有限公司（下称“领英”）所有。本报告仅供个人和公司通过领英官方渠道或领英授权的合作伙伴渠道（合称“领英授权渠道”）下载取得。未经领英的许可，任何个人或公司不得以商业化的目的引用报告中的内容，或将其取得的报告以其他区别于领英授权渠道的方式进行宣传、传播，或向公众和其他第三方提供报告的下载服务。就任何侵犯领英权利的行为，领英将追究其法律责任。本报告的内容仅供参考，领英不对任何因参考本报告内容而作出的商业决策的结果负责。

## LinkedIn 领英 人才解决方案



了解更多，请关注“领英 HR 精英汇”

咨询热线：400-062-5229

联系邮箱：[ChinaLTS@linkedin.com](mailto:ChinaLTS@linkedin.com)



**联系领英顾问，定制专属人才解决方案**