

# 2018雇主品牌调研报告

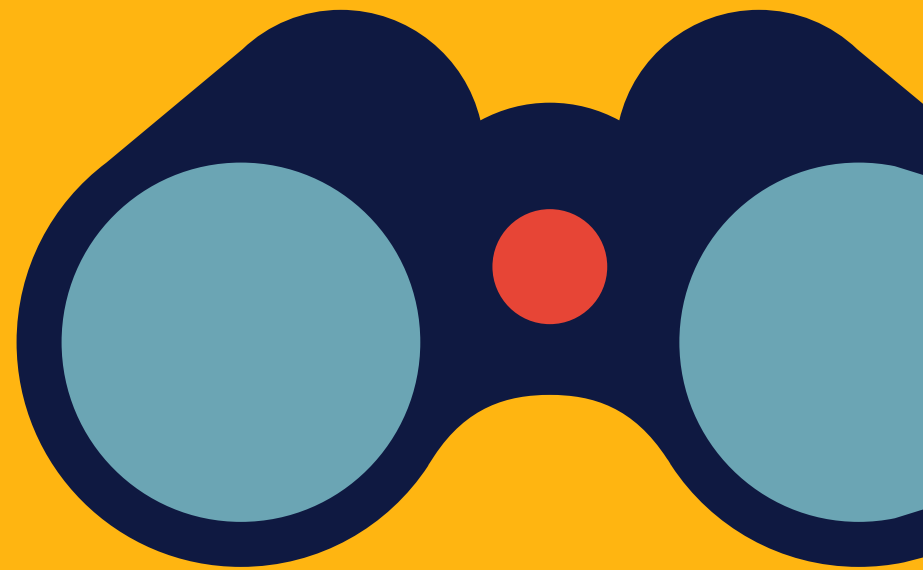


 randstad

human forward.

# 目录

- 1 调研概况
- 2 调研报告
- 3 行业见解
- 4 最佳雇主
- 5 调研数据
- 6 调研方法



# 调研概况



# 为什么雇主品牌如此重要



拥有优秀品牌的企业收到的简历是普通企业的两倍，并且他们不需要花费额外的招聘费用。

50%

候选人表示，即使加薪，他们也不会为声誉不佳的公司服务。

80%

企业领导认为，强大的雇主品牌有助于他们招聘优秀员工。当员工为文化而不是为企业本身工作时，员工对企业的感知是极其重要的。招聘者和候选人都将企业文化作为选择企业的重要决定因素之一。此外，如果企业文化是透明的：候选人就能积极了解企业文化，以确认他们是否适合该企业。如果候选人在网站上看到员工的积极反馈和良好的职业体验，他们会更自信地提交简历去面对新的职业发展。

96%

认为个人价值观与企业文化的一致性是他们在工作时的关键因素。

62%

候选人在提交申请前会在社交媒体上了解企业。

88%

千禧一代和少数群体认为，他们愿意融入适合他们的企业文化是非常重要的。



声誉不佳的企业要多付出10%的雇佣成本。

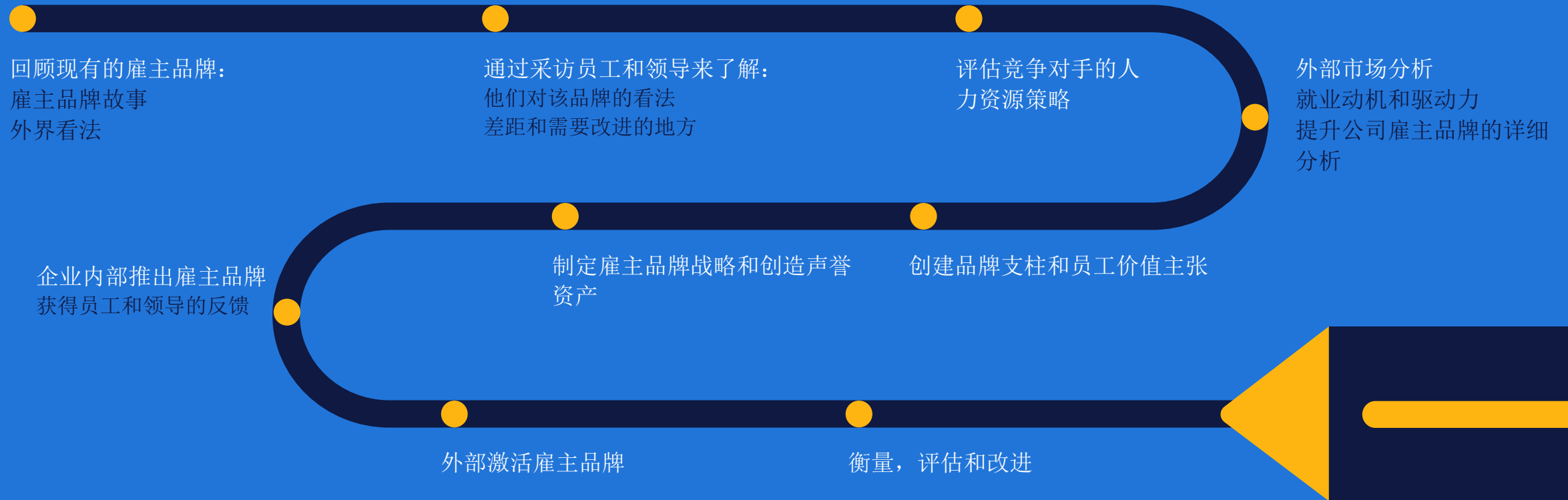
87%

因为喜欢企业文化而加入。

80%

因为不接受企业文化而离职。

# 雇主品牌路线图



# 什么是任仕达雇主品牌调研？

- 基于大众意愿的具有代表性的雇主品牌调研，持续优化十七年以来关于优秀雇主品牌洞见。
- 对全球30个国家超过175,000名受访者进行了独立调研。
- 反映了被全国超过10%人口所熟知的150家最大企业雇主的吸引力。
- 为帮助企业打造雇主品牌的真知灼见。



# 接受调查的30个国家覆盖了全球经济的75%以上。

奥地利  
澳大利亚  
阿根廷  
比利时  
巴西  
加拿大  
中国  
捷克共和国  
迪拜  
法国  
德国  
希腊  
香港  
匈牙利  
意大利  
印度  
日本  
卢森堡  
马来西亚  
新西兰  
荷兰  
波兰  
葡萄牙  
俄罗斯  
新加坡  
西班牙  
瑞典  
瑞士  
英国  
美国



## 全球范围

- 超过175,000位受访者
- 5,755家企业接受调研

## 目标样本

- 年龄在18—65岁之间  
其中25-44岁占较大比重
- 均衡不同性别
- 包括学生，在职人员与待业人群

## 样本数量

- 5691 位受访者

- 调研方式
- 线上采访
- 历时两周

## 调研时长

- 16 分钟



# 雇主品牌调研如何开展

每位受访者需要评估  
30家企业

“你知道这家企业吗？”  
确定知名度。

针对具有知名度的企业  
“你愿意为这家企业工作吗？”  
确定吸引力。

每家具有知名度的企业  
评估每一组驱动力因素，  
决定企业的吸引力。

## 随机分配

受访者需要评估的30家企业是根据他们去年的知名度随机分配的。

知名度较高的企业在本次调研中出现的次数相对较少, 而知名度较低的企业则出现频率较高。 名单中首次出现的企业在调研时出现了1400次。

## 评估次数

智能抽样方法保证了知名度较高与知名度较低企业的组合, 并且每家企业的评估数量在n = 140和n = 400之间。这个基础在统计学上是可靠的, 能够得出有关结果的通用性结论。

## 驱动力

基于以下因素评估每家企业:

- 01 财务状况良好
- 02 运用最新技术
- 03 良好的声誉
- 04 工作稳定
- 05 职业发展机会
- 06 回馈社会
- 07 有趣的工作内容
- 08 愉悦的工作氛围
- 09 工作—生活平衡
- 10 具有吸引力的工资和福利





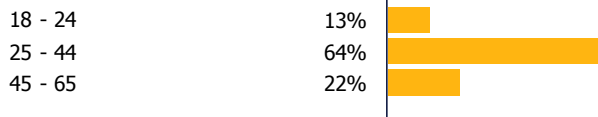
# 样本结构

## (社会人口状况, 就业状态, 区域。)

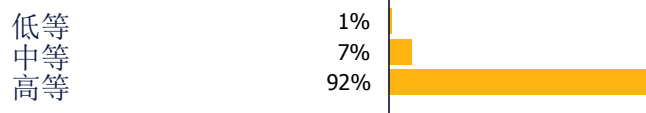
### 性别



### 年龄

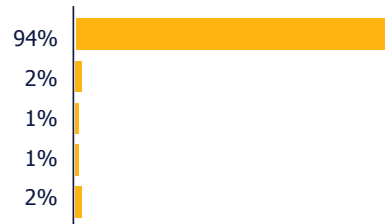


### 受教育程度

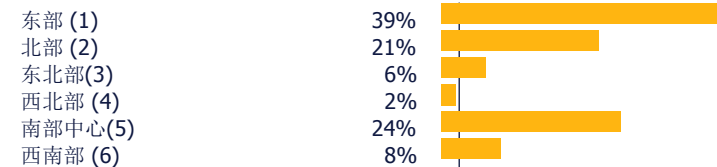


样本数量: n = 5691  
 调研期间: 2017年11月28日和2017年12月07日

就业人口  
 自由职业者  
 求职/失业者  
 家庭主妇/夫  
 学生



### 地区



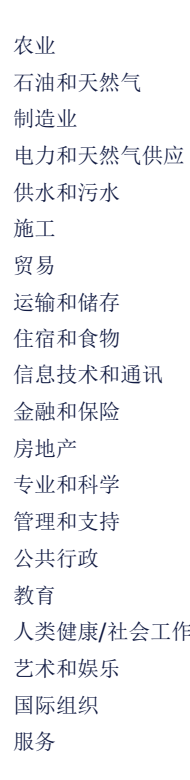
1. 安徽, 福建, 江苏, 江西, 山东, 上海, 浙江, 台湾
2. 北京, 河北, 内蒙古, 山西, 天津
3. 黑龙江, 吉林, 辽宁
4. 甘肃, 宁夏, 青海, 陕西, 新疆
5. 广东, 广西, 海南, 河南, 湖北, 湖南, 澳门
6. 重庆, 贵州, 四川, 西藏, 云南



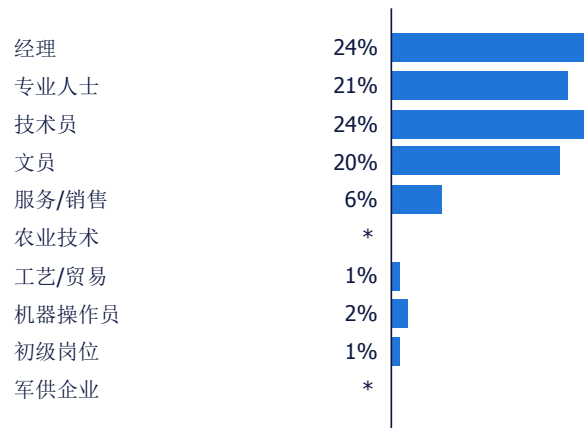
# 数据结构

## 行业, 职能

### 行业



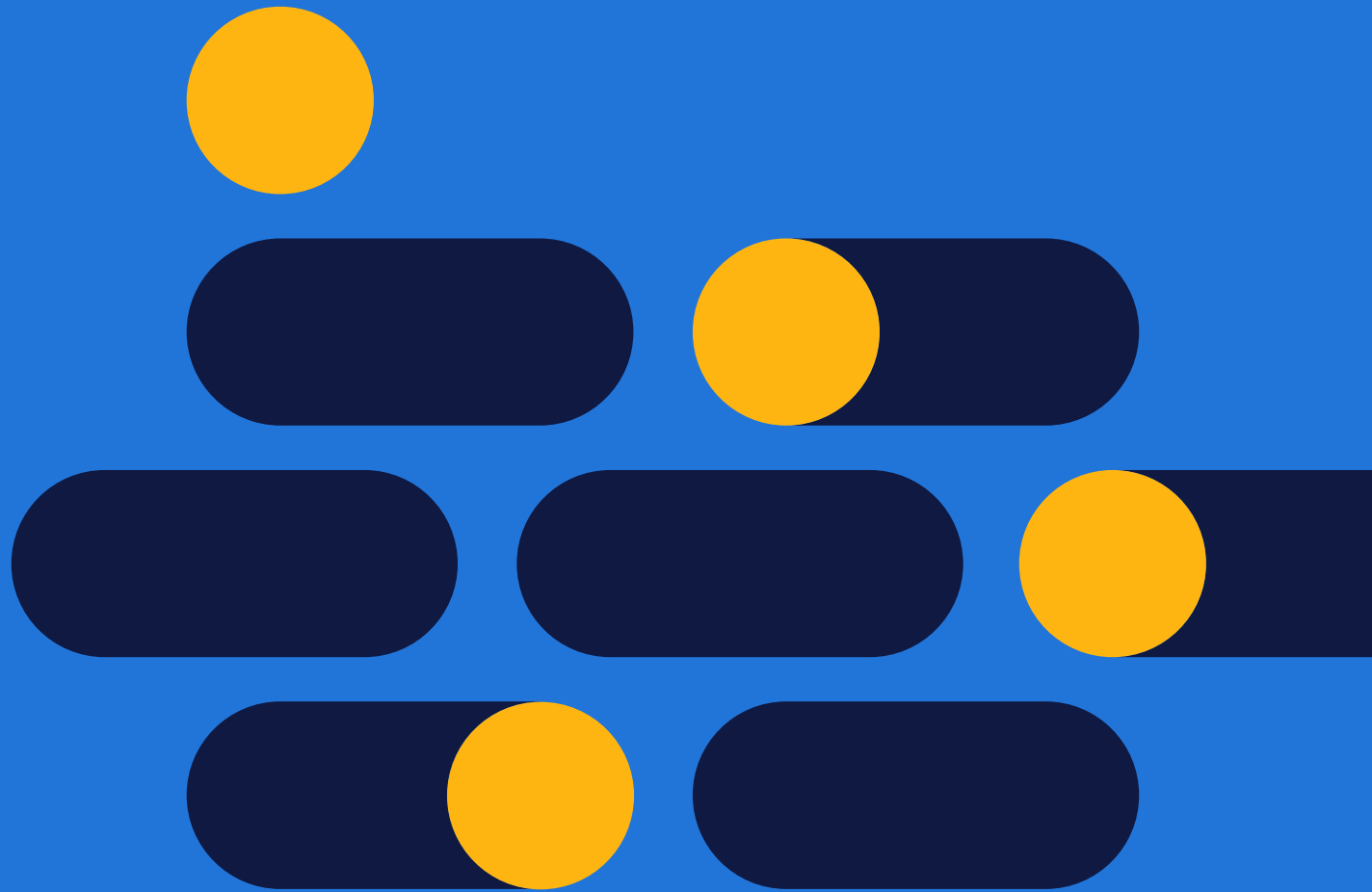
### 职能



\*小组不在样本中

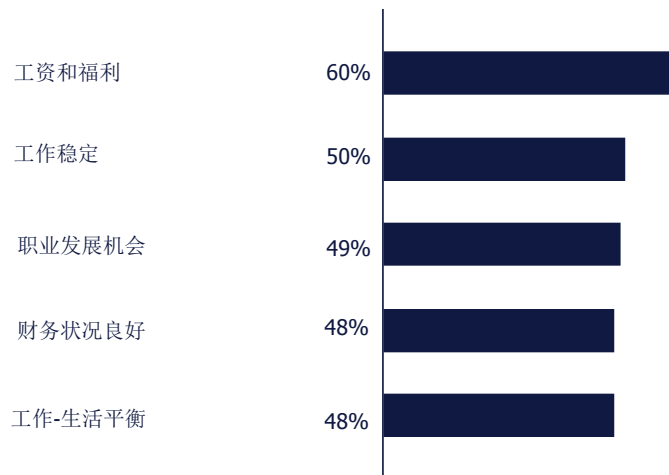


# 调研报告



# 在选择雇主时求职者的期望值

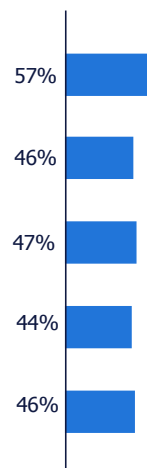
## 5个最重要的标准



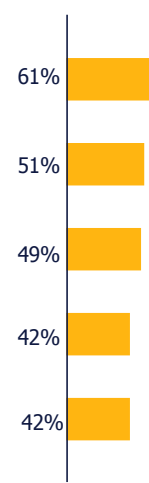
与2017年相比



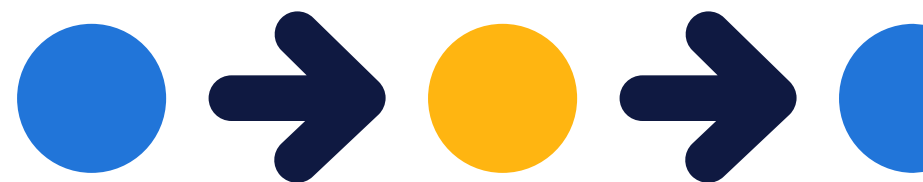
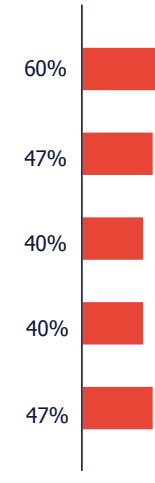
2017



2016



APAC



# 根据社会人口统计资料，求职者希望：



男性

62%

男性比女性更看重具有吸引力的工资和福利。

女性

44%

女性比男性认为愉快的工作氛围更重要。

年龄 18 - 24

29%

18-24 岁的员工比25岁以上的员工认为灵活的工作安排更重要。

高等教育

61%

受过高等教育的员工比受过中等或更低教育的员工认为，具有吸引力的工资和福利更重要。

年龄 25 - 44

52%

25-44 岁的员工比44岁以上的员工认为职业机会更重要。

中等教育

59%

受过中级教育的员工比受过高等教育的员工认为长期的工作保障更重要。

年龄 45 - 64

57%

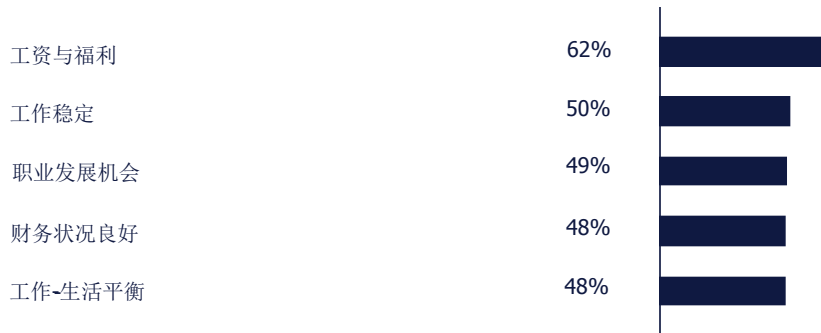
45-64 岁的员工比45岁以下的员工认为经济稳定的企业更重要。

低等教育

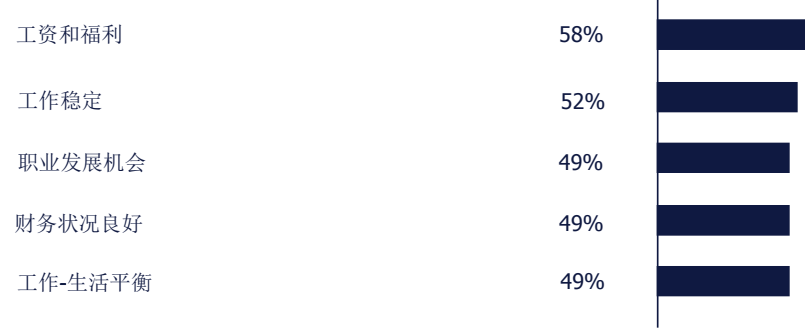
样本基数太低。

# 求职者认为最重要的五项因素 (基于岗位类别和行业)

## 白领



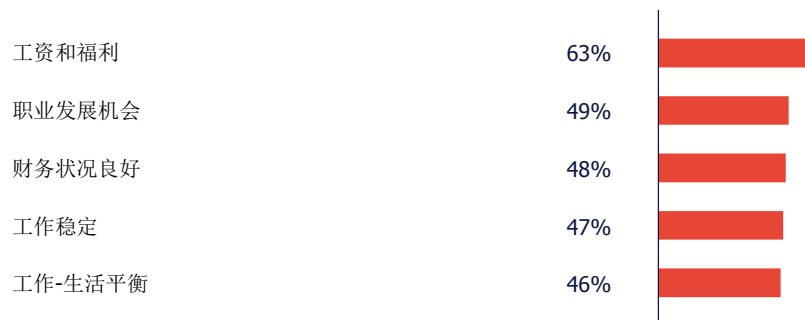
## 蓝领



## 信息技术和通讯



## 金融和保险业



基数: n = 425

基数: n=284



# 员工-企业观点互换（中国区与亚太区对比）

了解员工所期望的与企业所能提供的之间的差距有助于提升员工价值主张。

## 中国区员工需求：

- 1 工资与福利
- 2 工作稳定
- 3 职业发展机会
- 4 财务状况良好
- 5 工作-生活平衡
- 6 愉悦的工作氛围
- 7 有趣的工作内容
- 8 回馈社会
- 9 运用最新技术
- 10 良好的声誉

## 中国区企业提供：

- 1 财务状况良好
- 2 工作稳定
- 3 职业发展机会
- 4 良好的声誉
- 5 运用最新技术
- 6 工资与福利
- 7 回馈社会
- 8 愉悦的工作氛围
- 9 工作-生活平衡
- 10 有趣的工作内容

## 亚太区企业提供：

- 1 财务状况良好
- 2 良好的声誉
- 3 工作稳定
- 4 运用最新技术
- 5 工资与福利
- 6 职业发展机会
- 7 回馈社会
- 8 愉悦的工作氛围
- 9 有趣的工作内容
- 10 工作-生活平衡

## 差距最明显的前三位因素

- 1 工资与福利
- 2 工作-生活平衡
- 3 愉悦的工作氛围



# 员工如何 求职



17%

在去年跳槽

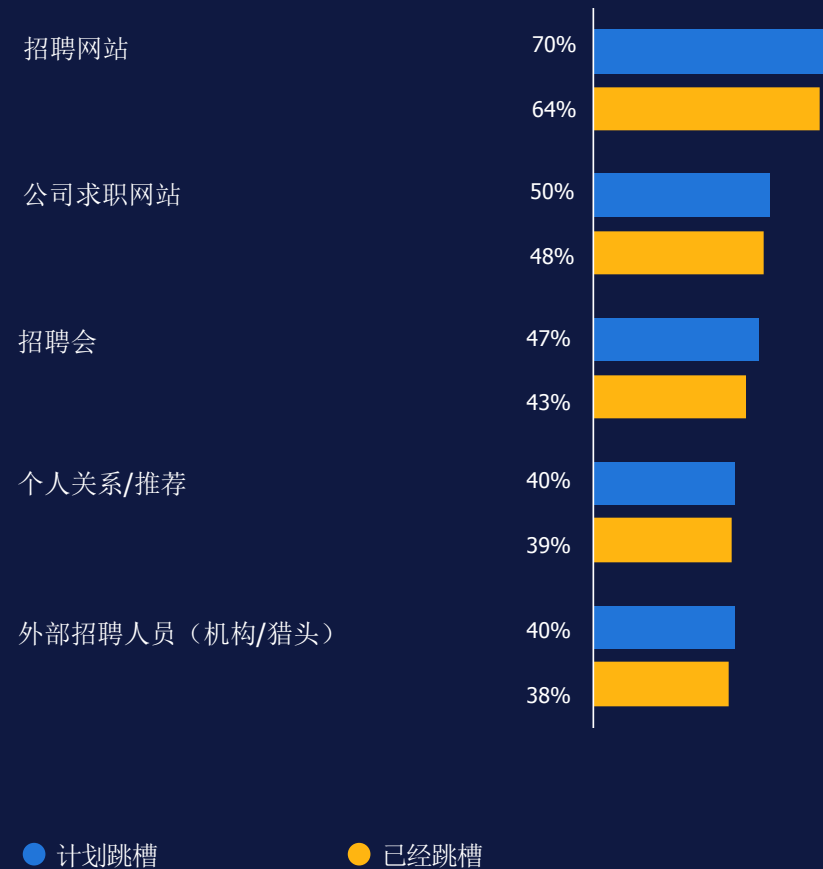


29%

计划在下一年跳槽



## 求职途径（前五位）





# 员工如何求职

## (求职渠道)

男性

年龄 18 - 24

48%

男性比女性更倾向于选择招聘会。

53%

18-24 岁的员工比24岁以上的员工在跳槽时更倾向于使用公司的求职网站。

年龄 25 - 44

36%

25-44 岁以上的员工比44岁以上的员工更倾向于通过外部招聘人员求职。

年龄 45 - 64

59%

45-64 岁的员工更倾向于通过招聘网站找工作。

女性

高等教育

65%

女性比男性更倾向于通过招聘网站求职。

64%

受过高等教育的员工比仅受过中等教育的员工更倾向于通过招聘网站求职。

中等教育

52%

中等学历的员工更倾向于通过招聘会求职。

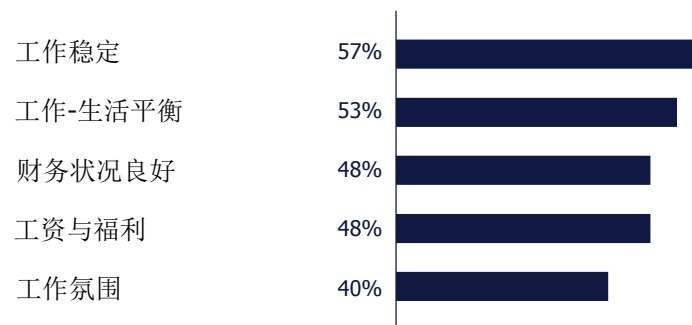
低等教育

样本基数太低。

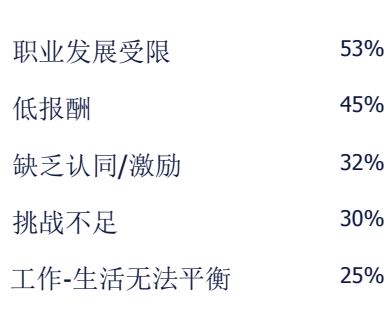


# 影响员工在职或离职的因素

## 前五项在职因素\*

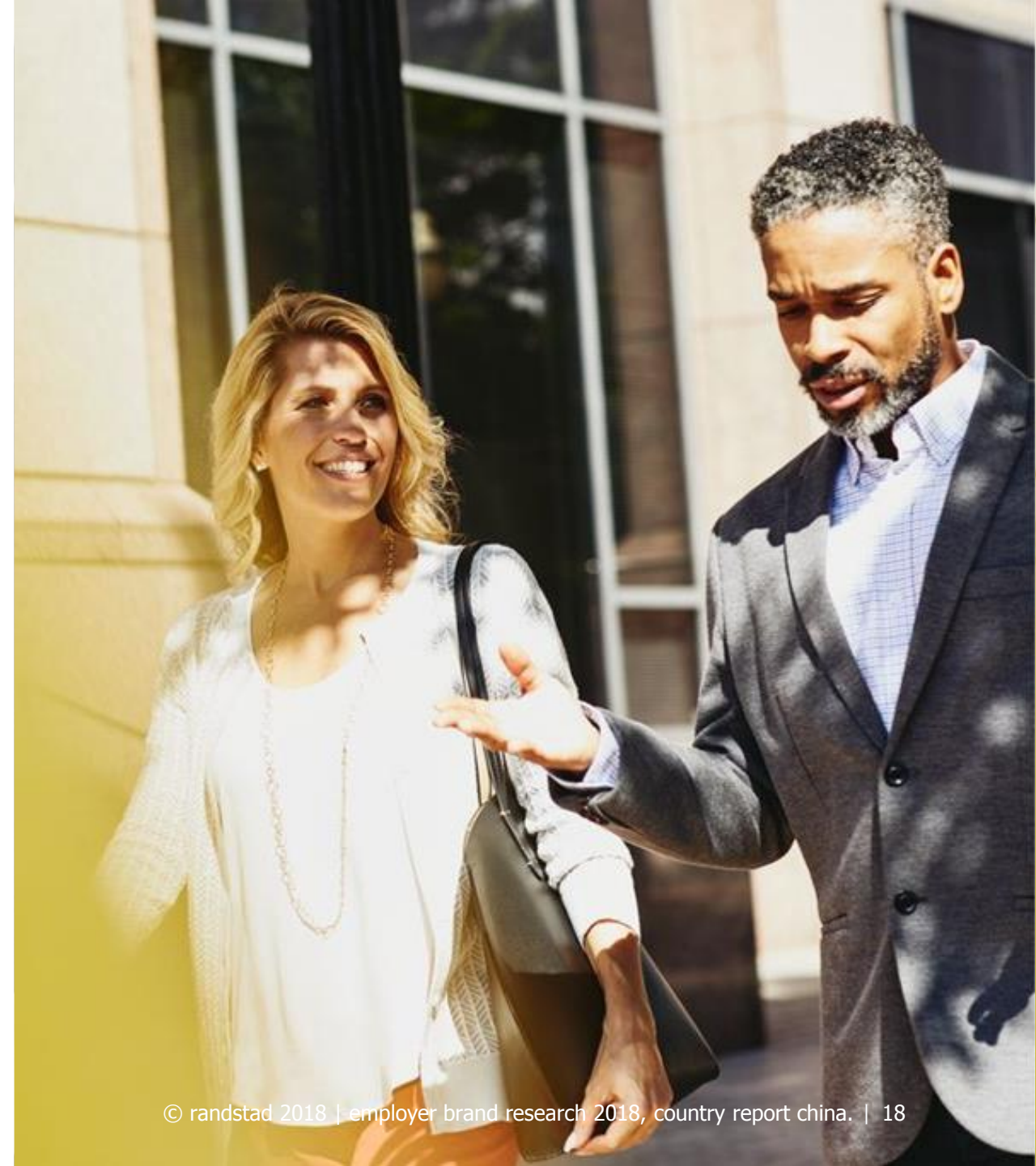


## 前五项离职因素\*\*



\*表示过去一年服务同一雇主并且准备离职的受访者

\*\*表示在过去一年离职或在未来一年打算离职的受访者



# 员工留任因素

男性

59%

如果希望工作稳定, 59%的男性比女性更愿意留任。

年龄 18 - 24

32%

如果工作内容有趣, 32%的18-24岁的员工更愿意留任。

年龄 25 - 44

49%

如果有具有吸引力的薪资和福利, 49%的25-44岁的员工比25岁以下的员工更愿意留任

年龄45 - 64

68%

如果工作稳定, 45-64岁以下的员工比45岁以下的员工更愿意留任。

女性

42%

如果上班交通便利, 42%的女性比男性更愿意留任。

高等教育

40%

如果有职业发展, 40%受过高等教育的员工与受过较低教育程度的员工更愿意留任。

中等教育

66%

如果有长期工作保障, 66%受过中等教育的员工比受过高等教育或较低教育的员工更愿意留任

低等教育

样本基数太低。



# 员工离职原因

男性

12%

男性比女性更容易因为与直属经理关系不好而离职

年龄 18 - 24

57%

18-24 岁以上的员工比44岁以上的员工更容易因为缺乏升职机会离职。

年龄 25 - 44

54%

25-44 岁的员工最容易因为缺乏升职机会离职。

年龄 45 - 64

34%

45-64 岁以下的员工比45岁以下的员工更容易因为公司的财务状况不稳定而离职。

女性

56%

女性比男性更有可能因为缺少职业发展机会而离职。

高等教育

54%

受过高等教育的员工比受过中等教育的员工更容易因为缺乏升职机会而离职。

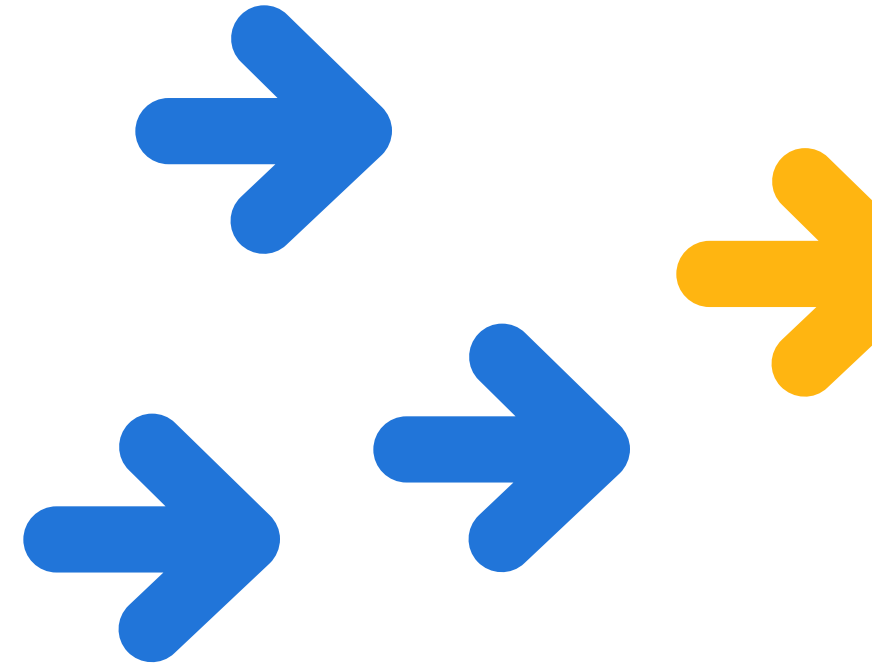
中等教育

51%

中等学历的员工更有可能因为薪水太低而离职。

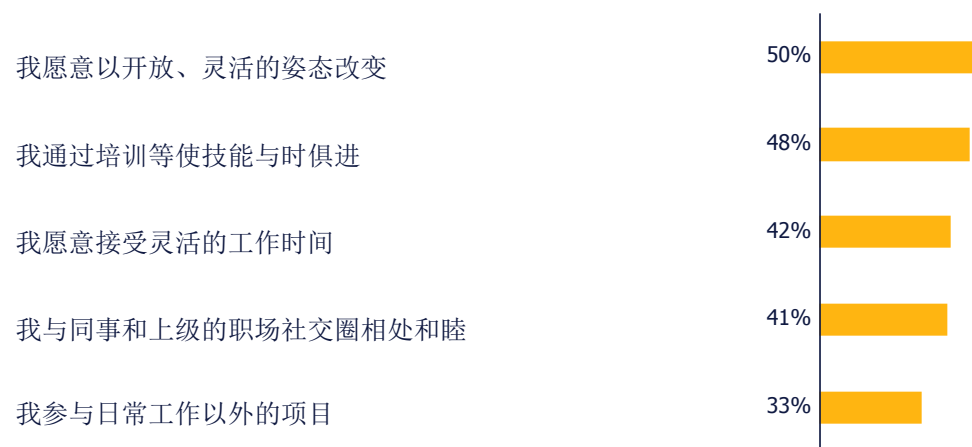
低等教育

样本基数太低。



# 员工为留任而采取的措施

## 前五项



# 员工为留任而采取的措施



男性

33%

男性比女性更有可能给上级或管理层提供新鲜的想法和建议。

女性

50%

女性更有可能以开放灵活的态度做出改变。

年龄 18 - 24

52%

18-24 岁以上的员工比44岁以上的员工更有可能通过培训或课程来提升技能。

高等教育

49%

受过高等教育的员工比受过中等教育或低等教育的员工更有可能通过培训和课程提升技能。

年龄 25 - 44

34%

25-44 岁以上的员工比44岁i上的员工更有可能参与到日常职责以外的项目中去。

中等教育

49%

中等学历的员工更有可能以开放灵活的态度做出改变。

年龄 45 - 64

52%

45-64 岁以上的员工比18-24岁的员工更有可能为留任，以一种开放灵活的态度做出改变。

低等教育

样本基数太低。

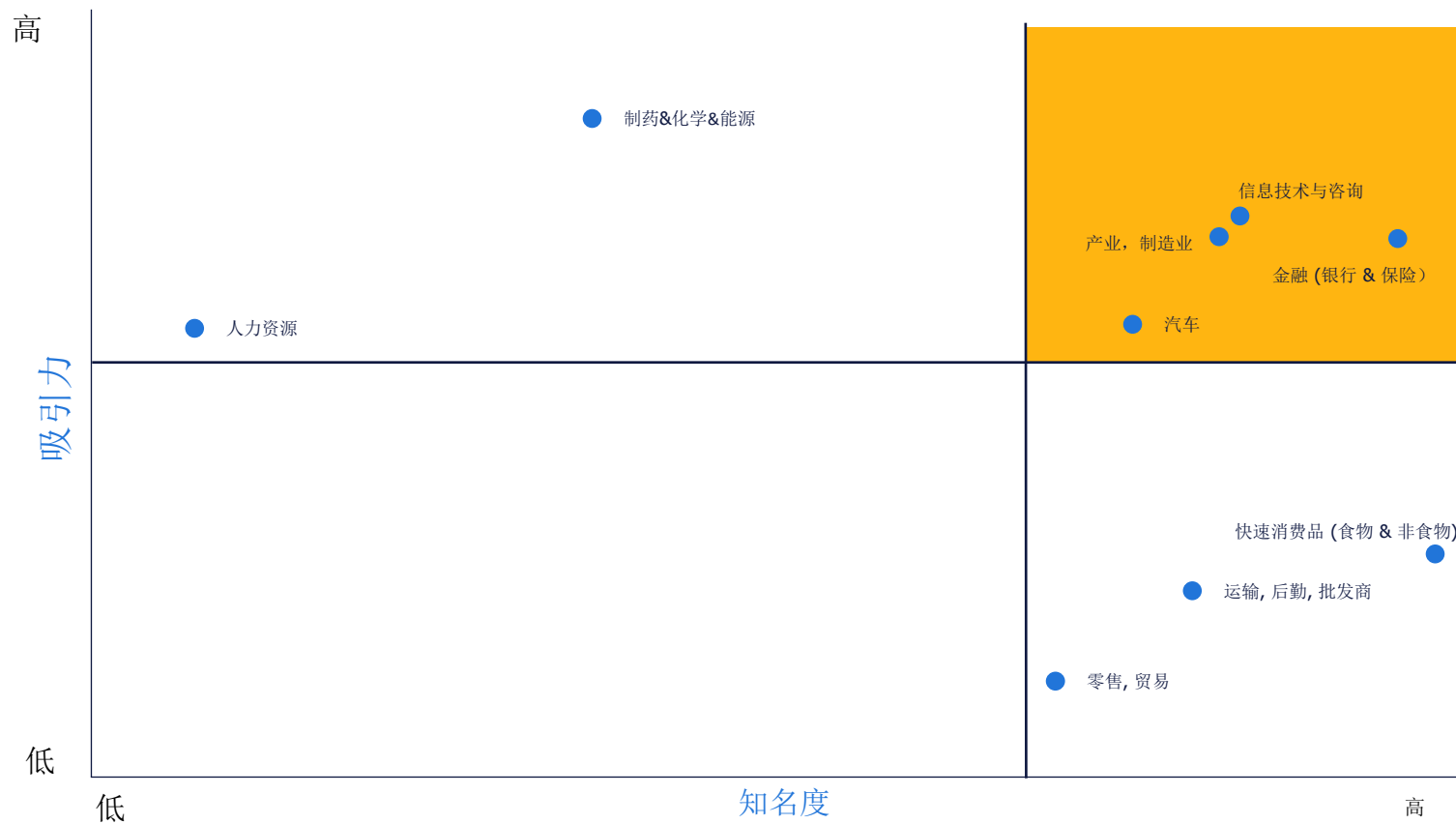
行业



见解



# 基于知名度和吸引力的最佳行业



## 高知名度

拥有高知名度意味着企业在其所在的行业广为人知。

## 高吸引力

与其他行业相比，这些行业的企业更有吸引力。



# 基于员工价值主张驱动力的 前三大行业

## 员工价值主张驱动力

具有吸引力的工资和福利

职业发展机会

财务状况良好

回馈社会

有趣的工作内容

工作稳定

愉悦的工作氛围

运用最新的技术

良好的声誉

工作-生活平衡

1

制药& 化学 & 能源

制药& 化学 & 能源

金融 (银行 & 保险)

人力资源

人力资源

制药& 化学 & 能源

制药& 化学 & 能源

信息技术与咨询

制药& 化学 & 能源

制药& 化学 & 能源

2

金融 (银行 & 保险)

人力资源

制药& 化学 & 能源

制药& 化学 & 能源

制药& 化学 & 能源

金融 (银行 & 保险)

人力资源

制药& 化学 & 能源

人力资源

人力资源

3

人力资源

汽车

人力资源

金融 (银行业 & 保险)

信息技术, 咨询

汽车行业

信息技术, 咨询

人力资源

金融 (银行业 & 保险)

金融 (银行业 & 保险)

# 最佳行业中排名前三的员工价值主张驱动力

## 前三名员工价值主张驱动力

行业	1	2	3
01 制药& 化学 & 能源	财务状况良好	运用最新的技术	职业发展机会
02 信息技术与咨询	运用最新的技术	财务状况良好	工资和福利
03 制造业	财务状况良好	运用最新的技术	工作稳定
04 金融 (银行 & 保险)	财务状况良好	工作稳定	工资和福利
05 汽车	运用最新的技术	财务状况良好	工作稳定
06 人力资源	运用最新的技术	职业发展机会	财务状况良好
07 建筑业	财务状况良好	工资和福利	职业发展机会
08 快速消费品 (食物& 非食物)	财务状况良好	良好的声誉	工作稳定
09 运输, 后勤, 批发商	财务状况良好	工作稳定	良好的声誉
10 零售品, 贸易	财务状况良好	回馈社会	工作稳定



最佳



雇主

# 最佳雇主品牌

## 2018最佳雇主前十名

---

- 01 阿里巴巴集团 (ALIBABA GROUP)
  - 02 腾讯公司 (TENCENT)
  - 03 英特尔公司 (INTEL)
  - 04 华为公司(HUAWEI)
  - 05 法国威立雅环境集团 (VEOLIA ENVIRONNEMENT)
  - 06 西门子 (SIEMENS)
  - 07 瑞士ABB集团 (ABB)
  - 08 国际商业机器公司(INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES (IBM))
  - 09 埃森哲 (ACCENTURE)
  - 10 拜耳集团 (BAYER)
- 

## 2017最佳雇主前十名

---

- 01 阿里巴巴集团 (ALIBABA GROUP)
  - 02 腾讯公司 (TENCENT)
  - 03 国际商业机器公司(INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES (IBM))
  - 04 英特尔公司 (INTEL)
  - 05 华为公司(HUAWEI)
  - 06 西门子 (SIEMENS)
  - 07 通用电气 (GENERAL ELECTRIC)
  - 08 戴尔 (DELL)
  - 09 联想 (LENOVO)
  - 10 埃森哲 (ACCENTURE)
-

# 最佳雇主品牌前五名企业的 三大员工价值主张驱动力

## 三大价值主张驱动力

公司	1	2	3
1 阿里巴巴集团 (ALIBABA GROUP)	财务状况良好	运用最新技术	职业发展机会
2 腾讯公司 (TENCENT)	财务状况良好	运用最新技术	工资和福利
3 英特尔公司 (INTEL)	运用最新技术	财务状况良好	良好的声誉
4 华为公司 (HUAWEI)	财务状况良好	运用最新技术	工资和福利
5 法国威立雅环境集团 (VEOLIA ENVIRONNEMENT)	财务状况良好	运用最新技术	回馈社会

# 基于员工价值主张驱动力的企业排名

员工价值主张驱动力	1	2	3
具有吸引力的工资和福利	华为公司(HUAWEI)	阿里巴巴集团 (ALIBABA GROUP)	腾讯公司 (TENCENT)
职业发展机会	阿里巴巴集团 (ALIBABA GROUP)	华为公司(HUAWEI)	法国威立雅环境集团(VEOLIA ENVIRONNEMENT)
财务长期良好	阿里巴巴集团 (ALIBABA GROUP)	华为公司(HUAWEI)	腾讯公司 (TENCENT)
回馈社会	法国威立雅环境集团(VEOLIA ENVIRONNEMENT)	阿里巴巴集团 (ALIBABA GROUP)	华为公司(HUAWEI)
有趣的工作内容	阿里巴巴集团 (ALIBABA GROUP)	腾讯公司 (TENCENT)	法国威立雅环境集团(VEOLIA ENVIRONNEMENT)
工作稳定	德国大陆集团(CONTINENTAL)	阿里巴巴集团 (ALIBABA GROUP)	法国威立雅环境集团(VEOLIA ENVIRONNEMENT)
愉悦的工作氛围	阿里巴巴集团 (ALIBABA GROUP)	腾讯公司 (TENCENT)	法国威立雅环境集团(VEOLIA ENVIRONNEMENT)
运用最新的技术	华为公司(HUAWEI)	英特尔公司 (INTEL)	阿里巴巴集团 (ALIBABA GROUP)
良好的声誉	华为公司(HUAWEI)	阿里巴巴集团 (ALIBABA GROUP)	英特尔公司 (INTEL)
工作-生活平衡	法国威立雅环境集团(VEOLIA ENVIRONNEMENT)	法雷奥 (Valeo)	德国大陆集团(CONTINENTAL)

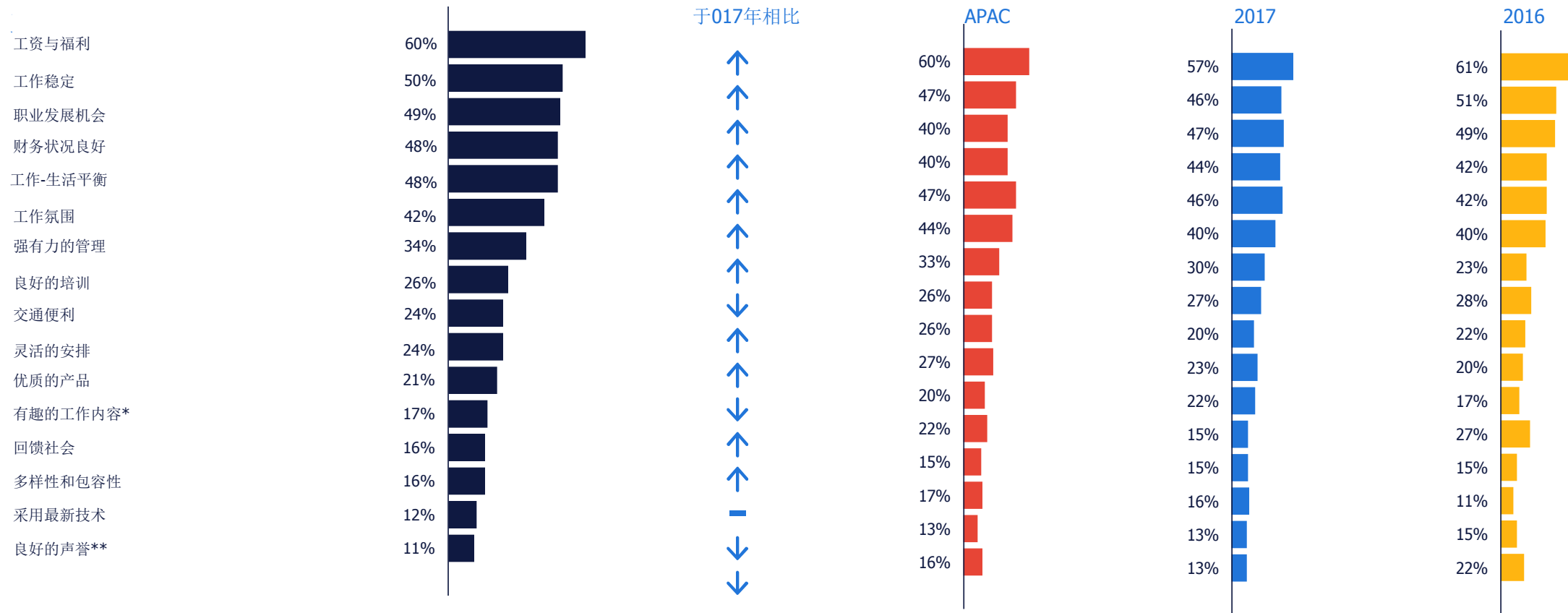


# 调研数据

## 附录 1.



# 求职者在选择企业时最重要的标准



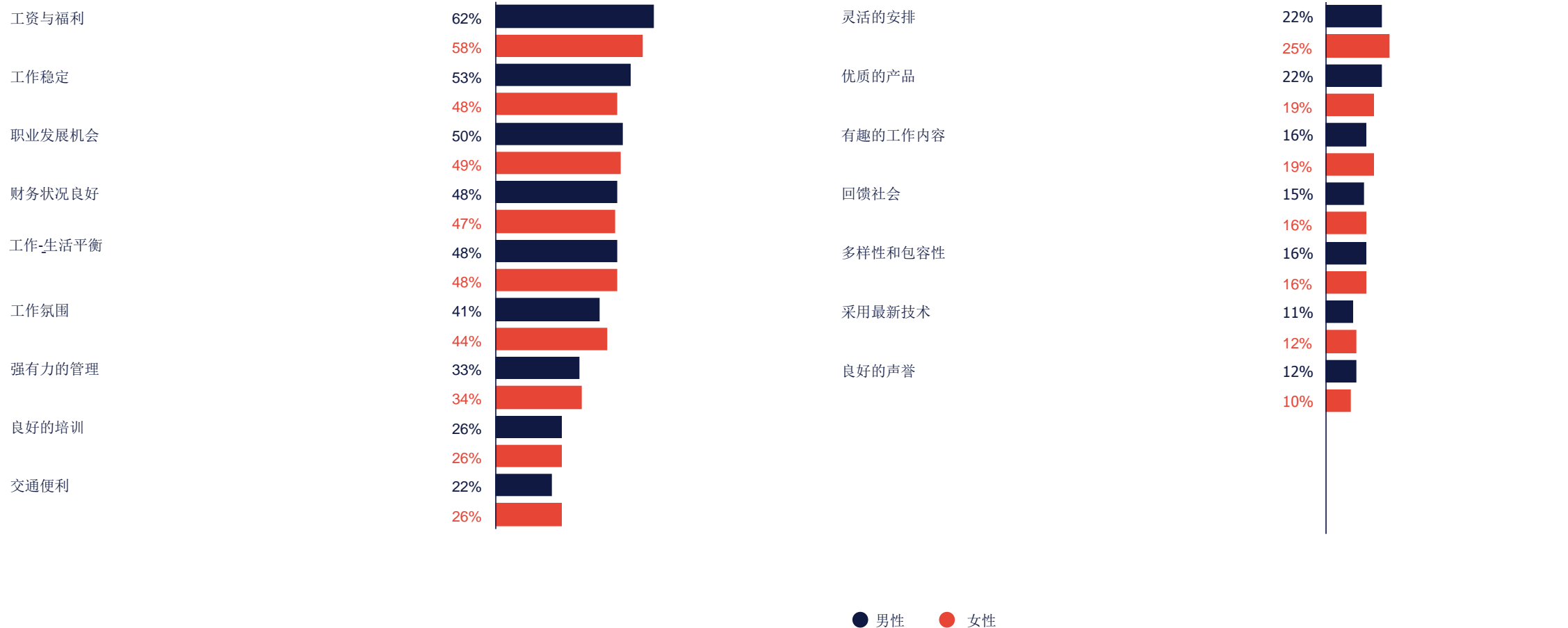
由员工进行评定。强调和改进这些因素对于员工价值主张至关重要，因为它们对雇主品牌的贡献极大。

\* 2017年：激励和挑战/ \*\*前几年的工作：强大的品牌/强大的价值观

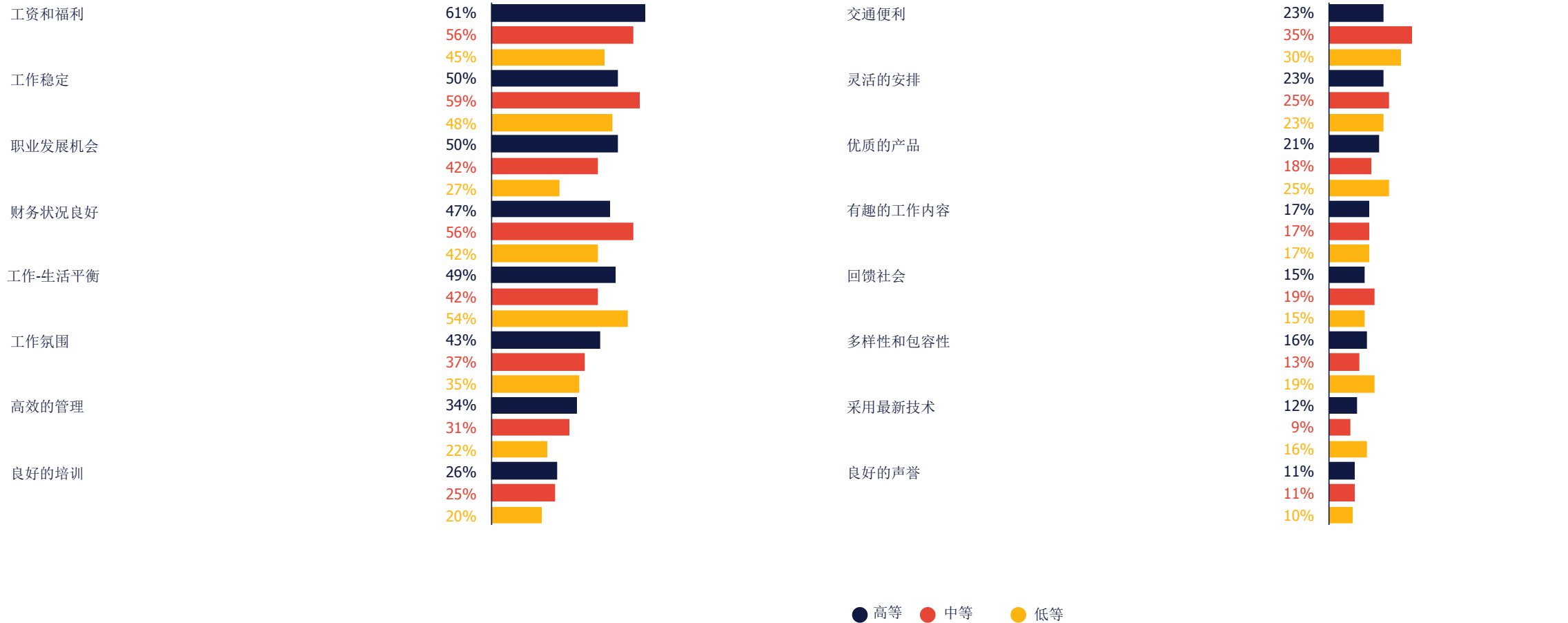




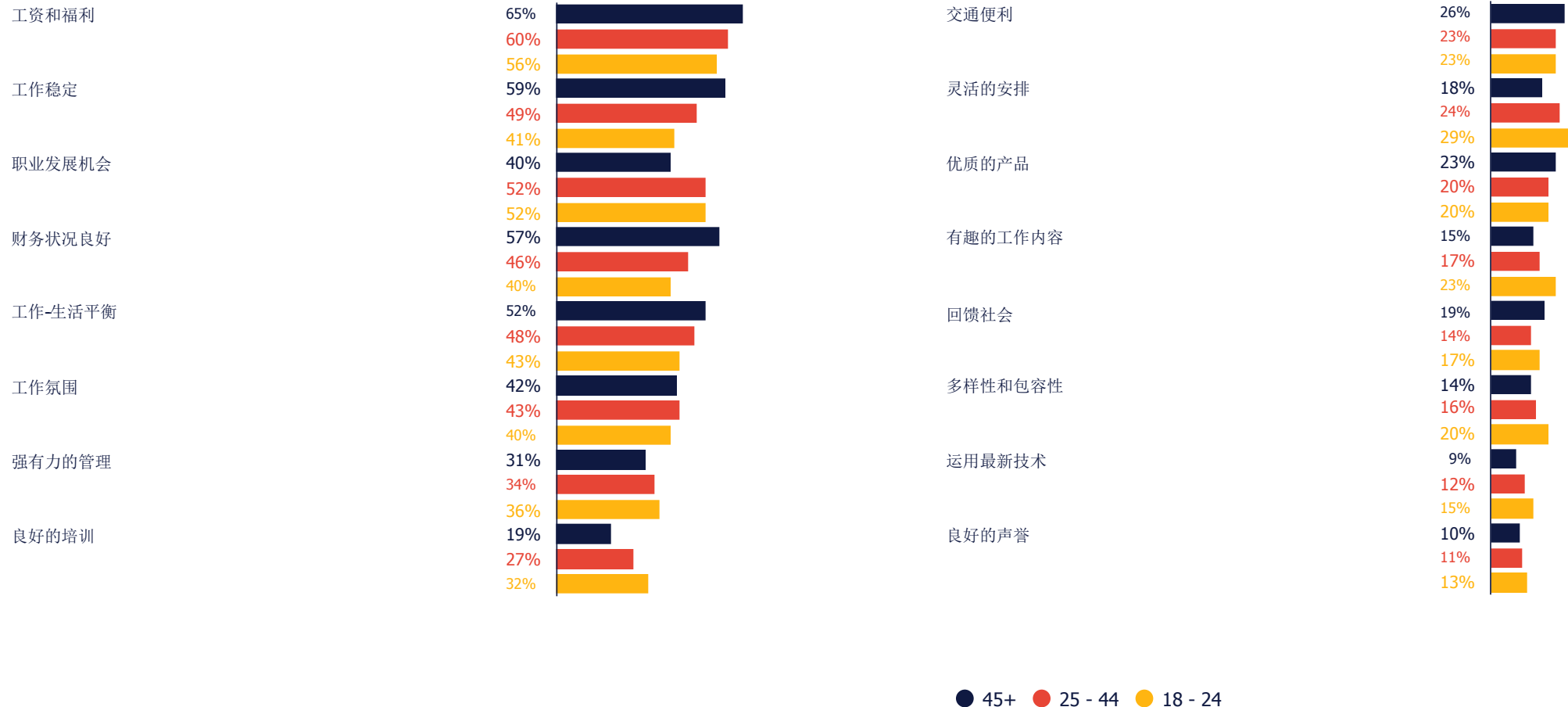
# 员工价值主张驱动力的重要性 (基于性别)



# 员工价值主张驱动力的重要性 (基于教育程度)



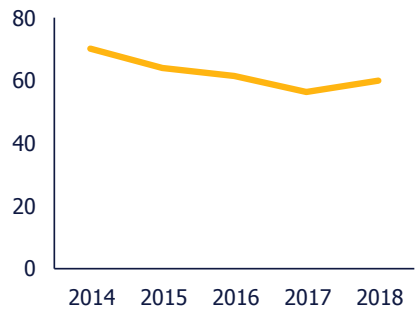
# 员工价值主张驱动力的重要性 (根据年龄)



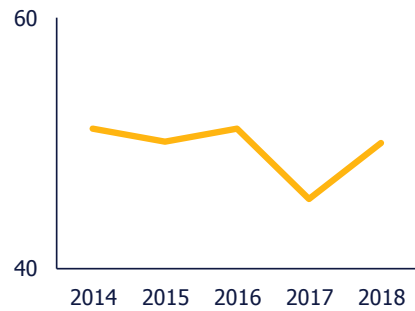
# 各项员工价值主张驱动力重要性的趋势

1/2

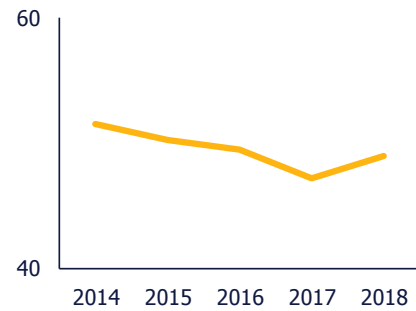
### 工资与福利



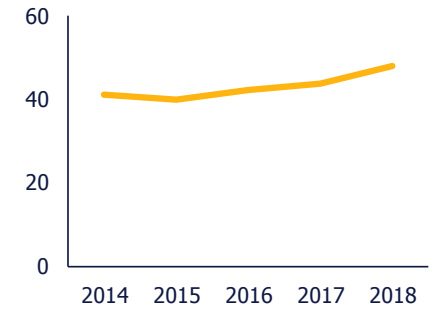
### 工作稳定



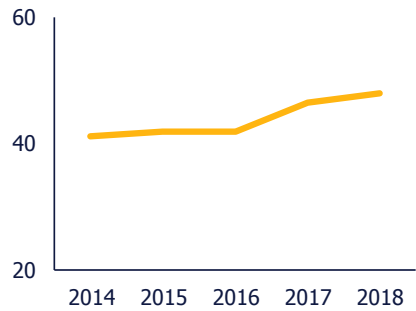
### 职业发展机会



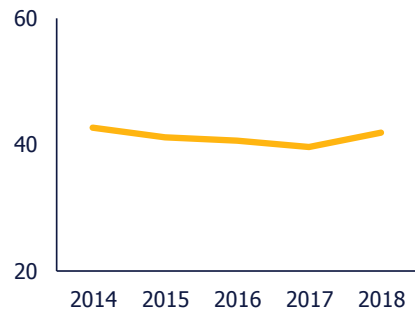
### 财务状况良好



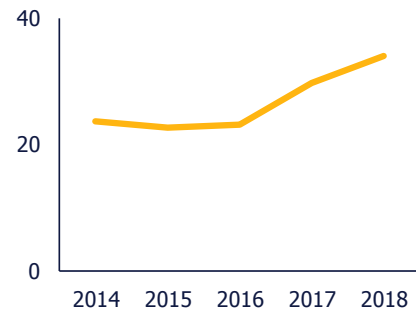
### 工作-生活平衡



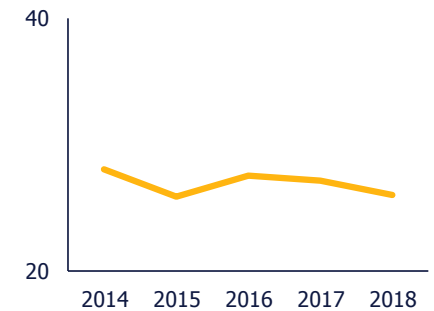
### 工作氛围



### 强有力的管理



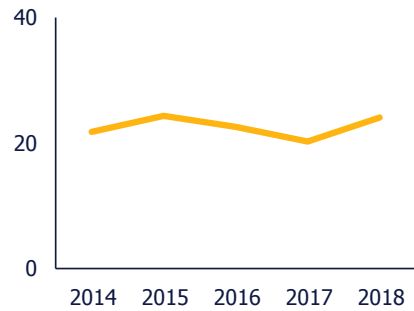
### 良好的培训



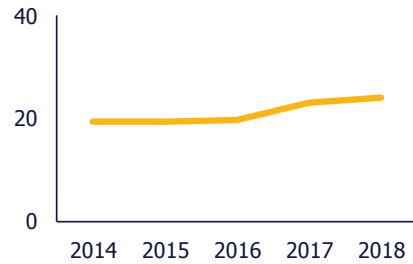
# 各项员工价值主张驱动力重要性的趋势

2/2

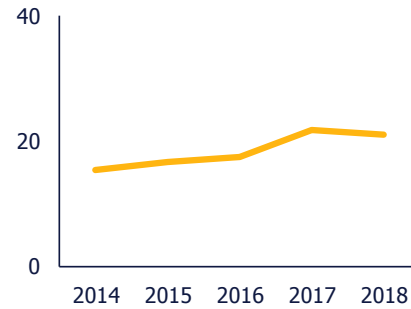
## 交通便利



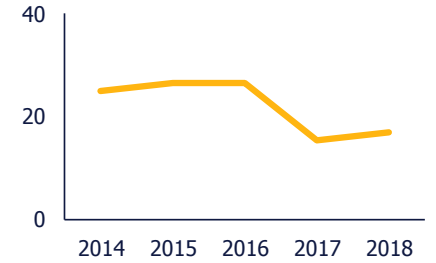
## 灵活的安排



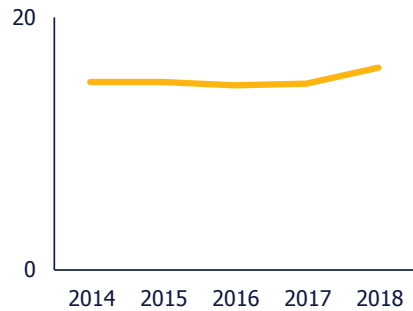
## 优质的产品



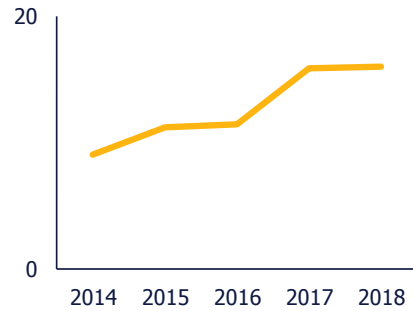
## 有趣的工作内容



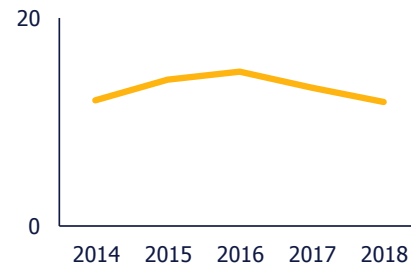
## 回馈社会



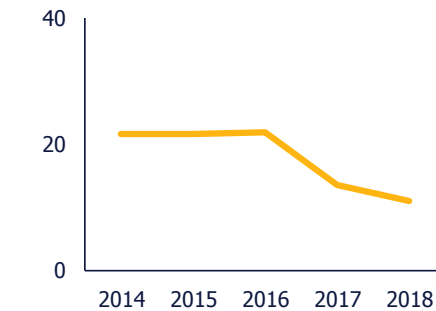
## 多样性和包容性



## 运用最新的技术



## 良好的声誉



# 调研方法

## 附录 2.



# 调研方法

## 为什么选择灵活抽样？

过去，140至1400名受访者对公司进行了评估。在分析了数据和误差之后，得出结论：当样本量较小时也可以获得可靠的数据，因此不需要大量样本。因此，2017年参加任仕达雇主品牌调研的公司的受访者在140到400人之间。每家公司的实际评估数量取决于公司的知名度。

误差率由受访者给出答案的百分比和问题的样本数量决定。当50%的受访者给出特定答案时，误差最大。当30%（或70%）的受访者给出特定答案时，误差幅度较低。

例

140名受访者对X公司进行评估，在这140位受访者中，50%认为该公司很适合工作。考虑到 $n = 140/50\%$ 的误差，实际结果在42%到58%之间。

400名受访者对Y公司进行评估，这400位受访者中，50%认为该公司很适合工作。考虑到 $n = 400/50\%$ 的误差，实际结果在45%到55%之间。

1200名受访者对Z公司进行评估，这1200位受访者中，50%的人认为该公司很适合工作。考虑到 $n = 1200/50\%$ 的误差范围，实际结果在47%和53%之间。

因此，在每家公司 $n = 1200$ 和 $n = 400$ 次评估（最高保证金5%，最高保证金3%）之间，误差非常小。因此，可以得出结论，每家公司最多可以评估400次，足以确定该公司的吸引力。

实际上，这意味着每一家拥有35%以上知名度的公司将有最多400位受访者对公司进行评估。知名度低于35%的公司将由140至400人进行评估（具体取决于知名度）。



# 数据参考

1 Betterteam 博客

<https://www.betterteam.com/blog/employer-branding>

2 PWC: 《一个没有边界的市场? 应对紊乱》

<https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2015/assets/pwc-18th-annual-global-ceo-survey-jan-2015.pdf>

3 JWT Inside: “不断发展的文化和员工期望”

2014年研究报告: 《高绩效员工》

<https://www.slideshare.net/JWTINSIDE/culture-scape-1028-sm>

4 哈佛商业评论: 声誉不佳使公司多支付10%的雇佣成本

<https://hbr.org/2016/03/a-bad-reputation-costs-company-at-least-10-more-per-hire>

5 亚洲HR: 你认为你的雇主品牌会被社交媒体摧毁吗?

[www.hrinasia.com/employer-branding/do-you-think-your-employer-brand-can-be-ruined-by-social-media/](http://www.hrinasia.com/employer-branding/do-you-think-your-employer-brand-can-be-ruined-by-social-media/)



randstad

human forward.

