



2023任仕达大中华

雇员期望调研报告.

本报告属于企业宣传资料，免费分享


randstad

引言.

疫情政策宽松后，人员流动有望增加，相比疫情隔离期间，生产进程加快，进一步缓解供应链中断危机，或将有利于缓和与之带来的通货膨胀。然而，疫情及防控对经济活动与日常生活的影响已很难忽略，加上地缘政治，气候危机带来的紧迫感，全球经济短期内难以恢复，经济全球化受阻，过去的发展方式已经不再适用，疫情后时代需要新发展模式、新增长方式，企业和求职者的信心亟待重新唤醒与激发。

对于企业而言，应对当前消费乏力、经济增长放缓等诸多挑战，如何保有未来持续发展所需的第一资源——人才，建立生生不息的组织生长力，在当下活下去，并寻找到新的增长点显得尤为重要。

为助力企业在新一轮调整期中高质量发展，配置到所需的人才资源，该调研将目标锁定雇员，了解雇员求职倾向，愿意为之付出努力的驱动因素，包括跨国家或跨地区流动的意愿，倾向的国家地区，青睐的企业类型、有效的求职渠道，愿意接受面试邀请及拒绝新岗位的前五大原因、理想的面试轮数，影响雇员的职场因素，雇员与雇主采取的对策等。

从企业管理及个人职业发展的角度，以更好的方式，用鲜活进步的新风驱散陈旧顽固的气息，改变今天的工作世界。

本次调研历时2个月，共5,075位中国大陆受访者与1,137位中国香港受访者参与在线调研。



目录.

调查与发现

- 04 多向奔赴，求职更趋理性与韧性
- 14 形势多变，影响职场人士的五大因素
- 17 压力倍增，稳中求进成职场新常态
- 19 与时偕行，人力资源管理多措并举

思考与建议

- 21 企业：寻找增长点，升级人力资源策略
- 25 个人：心怀希望韧性发展





多向奔赴

更趋于理性与韧性。

周遭发生的一切，让我们充分意识到，现在正处于职场新旧世界的交界线。幻想回到疫情前的完全一样的职场环境及发展条件，几乎很难实现。

调研发现，在求职倾向上，无论是跨国家或跨地区流动的意愿，青睐的国家地区、城市，还是心动企业类型，均呈现多向奔赴的特点。超半数职场人愿意为工作流动，且均有求职者倾向到各大洲跨区域工作。新一线城市、粤港澳大湾区均受到了不同求职者青睐。尽管大企业仍旧受到求稳者追捧，与去年相比，中小企业的吸引力仍与其旗鼓相当。

职场进入理智、谨慎而有弹性的雇主雇员双向选择时代。职场人的求职韧性增加，选择意识持续加强，反向背调雇主成为明显特点。他们会分析岗位描述与实际工作是否相符，网络上搜索现有员工或其他面试者对企业的评价等信息；更有甚者找猎头沟通，反向了解公司，使用薪资工具比对薪酬水平。在求职方面，职场人更加青睐专业度高的渠道，猎头公司日益成为人们有效的求职渠道。无论何种岗位，工作的自由度已成为大流行期间广受欢迎的福利，职场人期望灵活而弹性的办公政策。

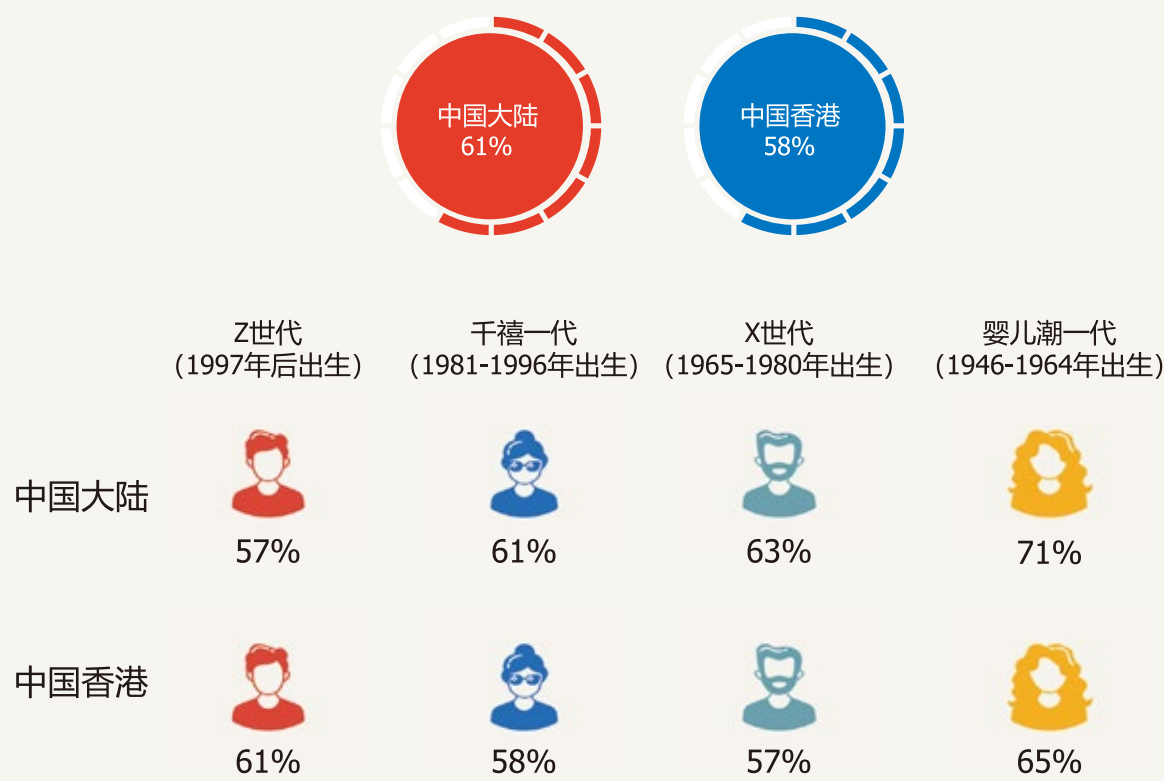
虽有阻力，超半数人愿意为工作流动.

超过半数职场人愿意为工作流动：即使新冠疫情的影响或“后遗症”犹在，国际环境极其复杂，也无法阻挡人才流动的步伐。61%的中国大陆受访者与58%的中国香港受访者愿意接受跨国家或跨地区的工作机会。

中国大陆Z世代流动意愿偏低：调研发现，不同世代间，均有超过半数的受访者愿意接受跨国家或跨地区的工作机会。中国大陆呈现为年纪越轻，流动意愿越低的现象。生活在快速流动社会中的Z世代流动意愿偏低，57%的中国大陆Z世代受访者愿意接受跨国家或跨地区的工作机会，这一比例低于其他世代。

中国香港Z世代流动意愿偏高：居高不下的生活成本、工作节奏快、缺乏社交等诸多因素，造成中国香港人才外流现象严重。调研发现，中国香港Z世代与千禧一代的流动意愿较X世代更高，其中61%的中国香港Z世代受访者愿意接受跨国家或跨地区的工作机会。

愿意接受跨国家或跨地区工作的受访者分布

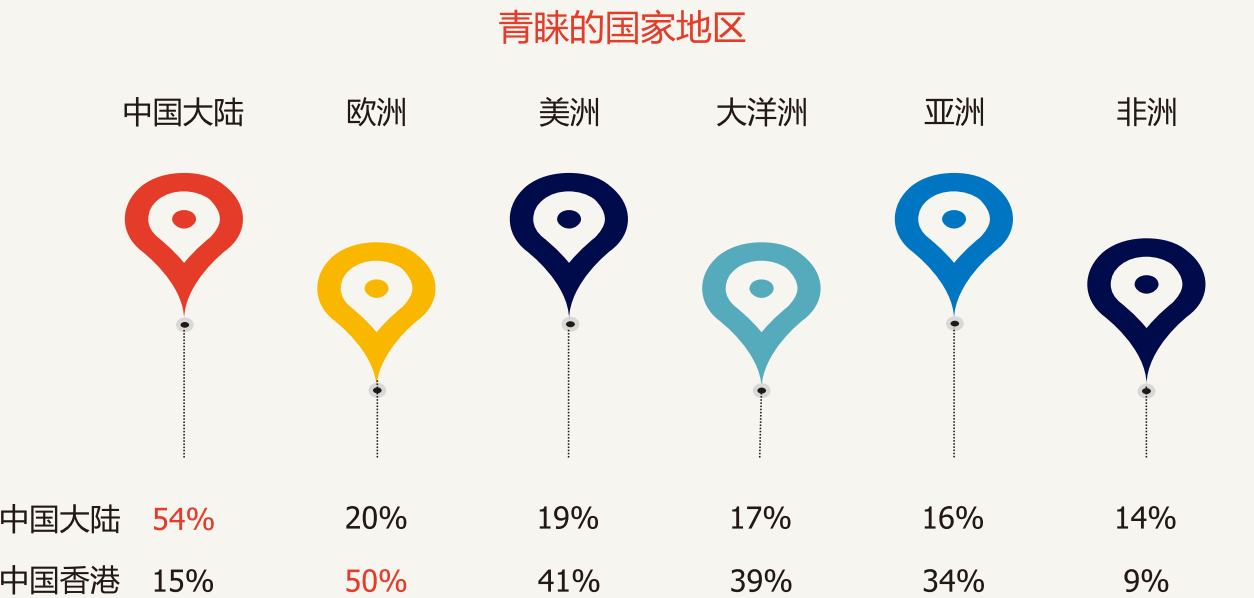


寻找新机遇，人才流动多向奔赴.

欧洲成为求职者首选：国家地区间，人才流动多向奔赴，各大洲均受求职者追捧。其中，由于收入水平高，工作环境开放，国家失业率低，且北欧部分国家特别注重工作生活平衡，除德国以外的其他国家地区几乎都能够用英语办公等诸多因素，使欧洲成为求职者首选。调研发现，20%的中国大陆受访者与50%的中国香港受访者倾向英国、法国、德国、意大利、荷兰等欧洲国家地区的工作机会。

中国大陆人才更倾向于国内流动：中国国内市场潜力不断释放，在全球经济下滑的趋势下展现出强劲韧性，进一步增强了国内人才在本地的就业信心。54%的中国大陆受访者青睐大陆的工作机会。同时，随着中国本土人才国际化程度日益提高，以及越来越多企业出海，国内求职者奔赴其他洲国家地区工作的意愿也在增强。

中国香港人才流动趋于多元化：虽然中国香港政府为了“抢”人才出台了不少政策，但薪酬福利、发展前景与社会环境等诸多因素，造成中国香港的人才外流较为明显。50%与41%的中国香港受访者分别倾向欧洲与美洲的工作机会。



欧洲：英国、法国、德国、意大利、荷兰等国家地区
美洲：美国、加拿大、阿根廷等国家地区
非洲：南非、纳米比亚等国家地区
大洋洲：澳大利亚、新西兰等国家地区
亚洲：韩国、新加坡等亚洲国家地区

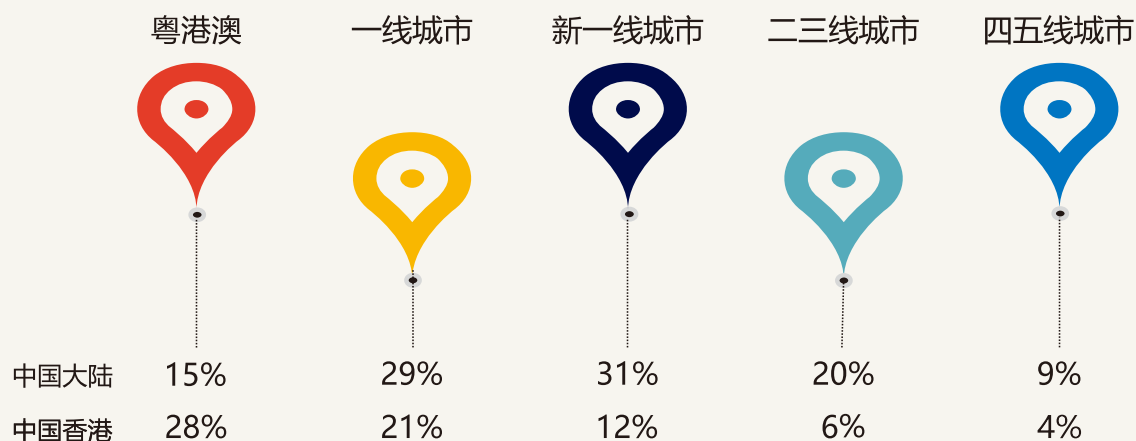
调查与发现

发力反超，国内新一线城市受Z世代欢迎。

中国大陆年轻人更愿意选择新一线城市：新一线城市凭借不断增多的就业机会，缓步提升的薪酬水平，较低的生活成本和竞争压力，较小的落户难度，宜居的环境等优势显示出强大的人才吸引力，发力反超一线城市。调研发现，31%的中国大陆受访者热衷于成都、杭州、西安、武汉、苏州、南京、佛山等新一线城市，这一比例高于一线城市2个百分点。且新一线城市尤其受到年轻人欢迎，均有33%的中国大陆Z世代与千禧一代受访者倾向于新一线城市。

中国香港求职者更倾向粤港澳大湾区：粤港澳大湾区得益于日益增强的国际影响力，及一小时交通圈的地利，文化重合度高，城市间的理解较为深入的人和等诸多因素，受到中国香港人才垂青。28%的中国香港受访者青睐粤港澳大湾区，其次为一线城市。

青睐的区域城市



一线城市：北京、上海、广州、深圳

新一线城市：成都、杭州、西安、武汉、苏州、南京、佛山等

二三线城市：宁波、厦门、南通、扬州等

四五线城市：常德、黄山、酒泉、雅安等

注：城市划分信息来自第一财经新一线城市研究所《2022城市商业魅力排行榜》

中国大陆青睐新一线城市的受访者分布



中国香港青睐粤港澳大湾区的受访者分布



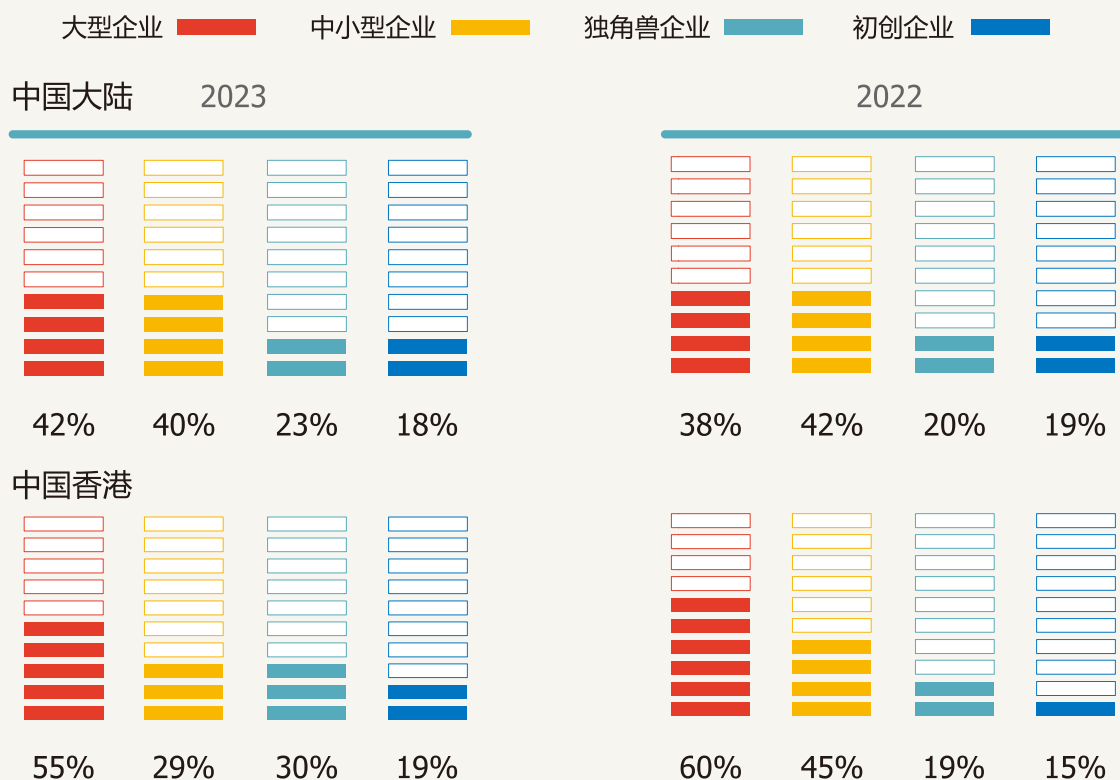
综合权衡，大型企业更受追捧。

大企业就业稳定性受追捧：在全球增长放缓、高通胀、信心疲软和高度不确定性下，职场人希望在不确定性的就业环境中找到确定性与稳定性。大型企业的数量虽然在市场上占比较小，但其业务广泛性与财务稳定性在一定程度上保障了就业稳定，并且一直是创新与数字化转型升级的主力军，受到职场求稳者青睐。调研发现，中国大陆求职者求稳的职场意识增强，42%的中国大陆受访者倾向大型企业，较去年增加了4个百分点。55%的中国香港受访者首选大型企业，较去年略有回落，但仍高于其他规模的企业。

中小企业人才吸引力下降：对于绝大多数中小企业而言，生存发展并不容易，其面临的困难超乎想象。调研发现，40%的中国大陆受访者及29%的中国香港受访者倾向于在中小企业工作，分别下降2个百分点与16个百分点。

大型独角兽企业人才吸引力回升：中国独角兽企业发展迈入稳定发展期，新增独角兽企业数量放缓。在“昙花一现”和“长足发展”的分岔路口，独角兽企业的人才吸引力发生了微妙变化。市场对估值10亿美金及以上的独角兽企业的青睐度较去年提升，23%的中国大陆受访者及30%的中国香港受访者倾向独角兽企业。这类企业对职场人而言意味着更稳定、更广阔的发展平台。

青睐的企业类型 – 不同规模的企业



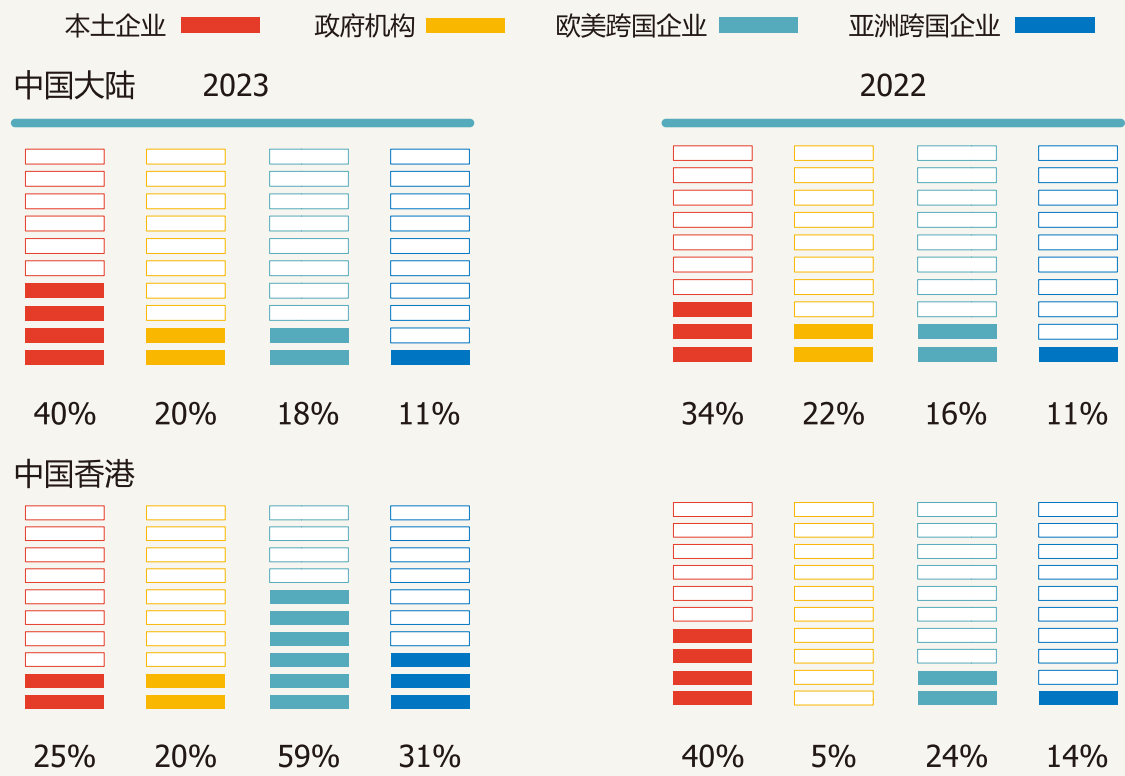
有增有减，跨国企业吸引力喜忧参半.

本土企业的人才吸引力持续提升：许多中国企业已经初步实践国际化战略，在全球经济一体化的舞台上扮演着日益重要的角色，出海的投资主体从国有、大型企业逐渐扩展到民营企业、互联网企业、中小企业。同时在人才吸引力方面，越来越多本土企业愿意支付高薪，其对于中高层的股票/股权激励甚至全员持股的福利政策颇具吸引力。40%的中国大陆受访者首选本土公司，高于其他类型的跨国企业。

然而，简单地“走出去”并非易事，中国企业在国际化人才配置和跨文化管理方面依旧面临挑战。调研发现，本土企业对中国香港的人才吸引力略有回落，25%的中国香港受访者倾向本土公司，相比2022年下降15个百分点。

欧美跨国企业人才吸引力快速反弹：中国香港作为国际投资者通往中国的窗口，随着中国香港逐步恢复疫前状态，跨国企业的人才吸引力快速反弹。59%的中国香港受访者首选欧美跨国企业，高于去年35个百分点。

青睐的企业类型 – 不同性质的企业



调查与发现

专业度受欢迎，猎头公司为重要求职渠道。

猎头公司已成为重要求职渠道：尽管线上求职便捷高效，但线下渠道依旧以其强关系、可信赖、专业度等优势，成为不可替代的求职渠道与资源，30%的中国大陆受访者与56%的中国香港受访者均认为有效的求职渠道为猎头公司，较2022年分别上升了7个百分点与10个百分点。

无接触线上渠道接受度上升：受疫情无接触招聘的影响，招聘网站、社交网站的普及度与接受度持续提高，61%的中国大陆受访者与59%的中国香港受访者均认为有效的求职渠道为招聘网站。值得一提的是，52%的中国大陆受访者表示大陆有效的求职渠道为社交网站，较2022年上升了26个百分点。

有效的求职渠道

中国大陆

线下渠道



线上渠道



中国香港

线下渠道



线上渠道



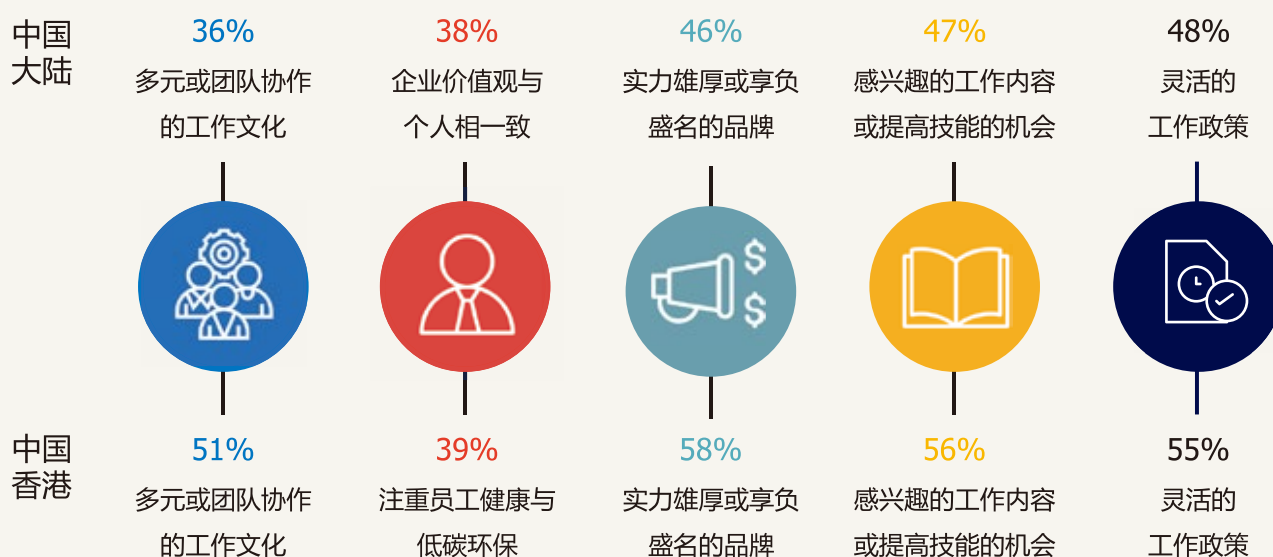
偏好弹性，灵活的工作政策成关注点.

灵活的工作政策成为首要关注点：无论何种岗位，工作的自由度已成为大流行期间受欢迎的福利。调研发现，职场人在工作选择上不再侧重求稳，也要求灵活。在中国大陆，灵活的工作政策成为后疫情时代员工的首要关注点。48%的中国大陆受访者因为灵活的工作政策而愿意接受面试邀请。

实力雄厚或享负盛名的品牌企业更受欢迎：相比中国大陆，中国香港的求职者更看重实力雄厚或享负盛名的品牌。58%的中国香港受访者因为实力雄厚或享负盛名的品牌而愿意接受面试邀请，46%的中国大陆受访者因此而愿意接受面试。

满足深层次需求的组织更富吸引力：在愿意接受招聘经理或猎头公司面试邀请的前五大原因中，人们还关注感兴趣的工作内容或提高技能的机会、企业价值观与个人相一致、多元或团队协作的工作文化、注重员工健康与低碳环保这意味着能够满足人们深层次需求的组织更具人才吸引力。47%的中国大陆受访者与56%的中国香港受访者因为感兴趣的工作内容或提升技能的机会而愿意接受面试邀请。

愿意接受招聘经理或猎头公司面试邀请的前五大原因



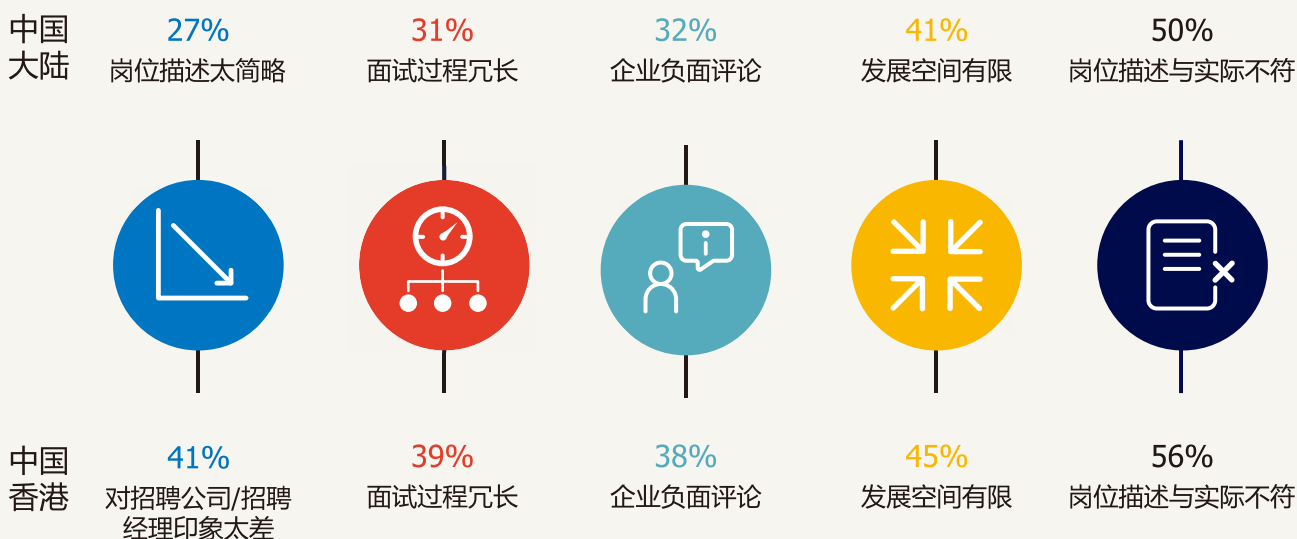
反向调查，更注重招聘专业度.

更注重企业专业度评估：招聘专业度体现在细节。其中岗位描述与实际是否相符成为职场人选择企业的重要评判标准之一，50%的中国大陆受访者与56%的中国香港受访者因岗位描述与实际不符而拒绝接受新岗位。

更看重职业发展空间：经济放缓，职场人越发注重职业发展机会与空间。41%的中国大陆受访者与45%的中国香港受访者因发展空间有限而拒绝接受新岗位。

更注重雇主背景调查：当下的求职者善于借助各种渠道反向背调雇主。其中，越来越多职场人看重网络上现有员工或其他面试者对企业的评价，调查发现，32%的中国大陆受访者与38%的中国香港受访者因企业负面评价拒绝接受新岗位。

拒绝接受新岗位的前五大原因



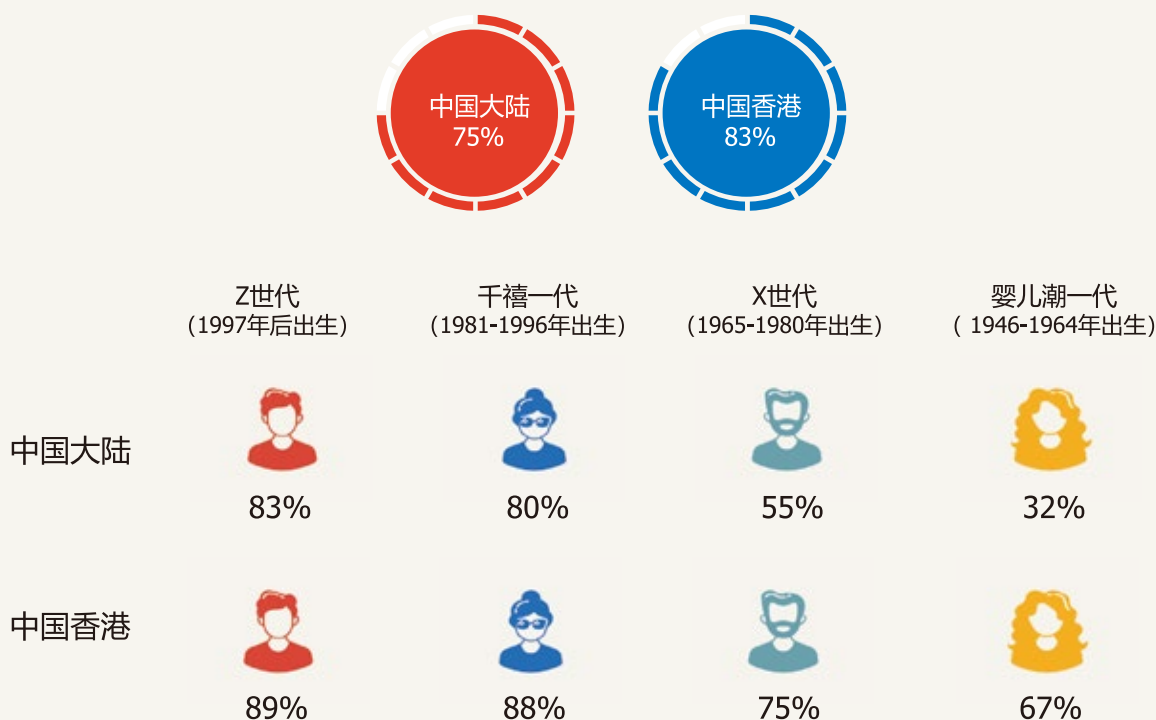
越快越好，面试效率期望韧性增加.

中国大陆求职者更有韧性：受就业市场放缓等诸多因素影响，除了因公司架构改变、业务变革导致的减员之外，主动看机会的人才较以往更为谨慎，中国大陆求职者更具韧性与耐力，他们会综合评定企业的财务运营、企业文化等诸多因素，求职周期拉长。调研发现，75%的中国大陆受访者认为理想的面试不超过三轮，较去年回落了5个百分点。

中国香港求职者更追求面试效率：在中国香港，效率、质素、秩序与规则是被极度认可与尊重。调研发现，在招聘领域，这一特点也尤为明显。83%的中国香港受访者认为理想的面试不超过三轮，较去年略有上升。

Z世代更偏好三轮以下面试：无论是中国大陆还是中国香港的受访者，Z世代希望提高面试的质量与效率，83%的中国大陆Z世代受访者与89%的中国香港Z世代受访者认为理想的面试不超过三轮，这一比例均高于其他世代。

认为理想面试为三轮及以下的受访者分布





形式多变

影响职场人士的 五大因素.

各种因素叠加，疫情反复，通货膨胀，地缘政治，气候变暖，自动化、数字化应用与升级五大困扰冲击职场，职场人被迫适应新形势。

过去三年，防疫措施造成部分受访者所在企业或行业破产或裁员增多，就业机会减少，一些受访者因疫情工作停滞或进度放缓，不能正常回办公室上班。这一影响随着政策的放开或有缓解，但目前疫情仍处于持续流行阶段，不断有传染性较强的变异株出现，疫情将持续困扰职场。

全球通货膨胀造成人们的购买力降低，生活水平下降，职场人面临着“如何抵御通胀”这个难题。国际局势紧张，使部分企业经营受阻，裁减用工，相关的职场人士需要再就业。气候变暖，使部分职场人士难以开展更多户外工作，健康问题受到挑战，抑或产生更多的影响。与此同时，自动化、数字化应用与升级深刻地影响着职场，职场人士面临着知识技术迭代速度加快，工作能力需要不断提升的压力。

形势多变，影响职场人士的五大因素.

疫情反复：79%的中国大陆受访者与70%的中国香港受访者受此困扰。其中，59%的中国大陆受访者与55%的中国香港受访者表示疫情造成所在企业或行业破产或裁员增多，就业机会减少；58%的中国大陆受访者与57%的中国香港受访者因疫情工作停滞或放缓，不能正常回到办公室办公。

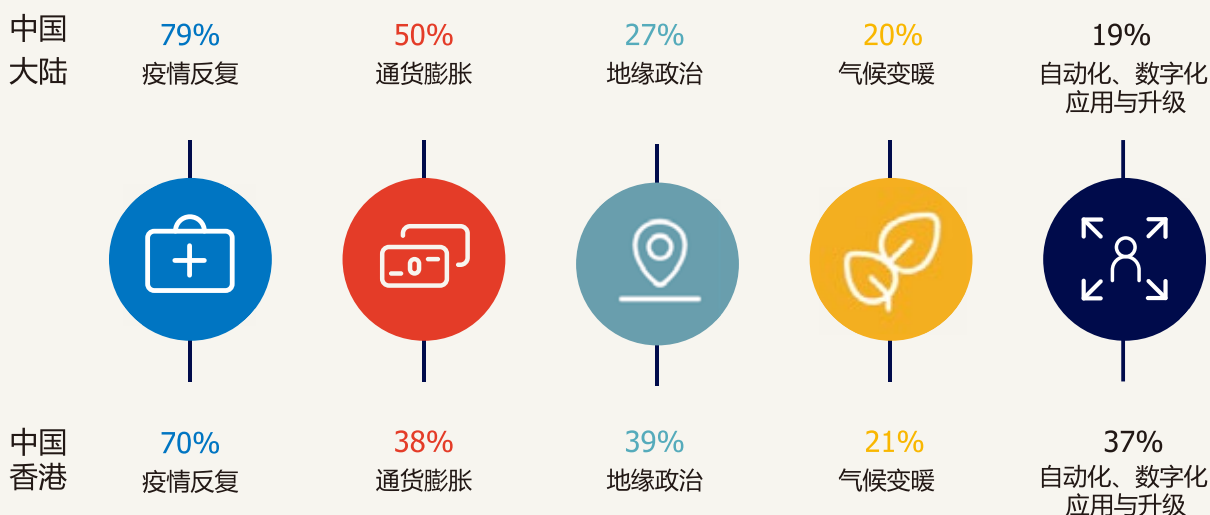
通货膨胀：全球通货膨胀正在吞噬民众的收入，造成原收入购买力降低，生活水平下降。50%的中国大陆受访者与38%的中国香港受访者的职场困扰为通货膨胀。

地缘政治：鉴于国际局势紧张，企业正在重新评估对部分地区、特定伙伴、供应商或政府的依赖，对于依靠转口贸易等发展方式的中国香港经济影响颇大。39%的中国香港受访者受此困扰，高于中国大陆12个百分点。其中40%的中国香港受访者表示地缘政治造成企业撤资裁员，个人需要再就业。

气候变暖：气候变化正在对职场的很多方面产生影响。20%的中国大陆受访者与21%的中国香港受访者受此困扰。气温变暖，使他们难以开展更多户外工作，更关注健康问题。

自动化、数字化应用与升级：数字员工正在加速进入职场，工作方式与内容不断发生改变等，自动化、数字化应用与升级深刻地影响着职场。19%的中国大陆受访者与37%的中国香港受访者受此困扰。其中41%的中国香港受访者表示知识技术迭代速度加快，工作能力需要不断提升。

影响职场的外部因素



外部环境因素对职场的具体影响与困扰.

59%

的中国大陆受访者表示疫情造成所在企业或行业破产或裁员增多，就业机会减少

		中国大陆	中国香港
疫情造成工作停滞或放缓，不能正常回到办公室上班		58%	57%
疫情造成所在企业或行业破产或裁员增多，就业机会减少		59%	55%
通货膨胀造成原收入购买力降低，生活水平下降		42%	51%
知识技术迭代速度加快，工作能力需要不断提升		25%	41%
地缘政治造成企业撤资，个人需要再就业		18%	40%
疫情、气候等问题频发，更关注健康问题		17%	34%
气温变暖，难以开展更多户外工作		11%	12%
高温天气增多，职场更容易陷入倦怠		10%	9%



压力倍增

稳中求进成职场常态.

应对疫情反复，通货膨胀，地缘政治，气候变暖，自动化、数字化应用与升级困扰，求职者更趋谨慎与务实，更注重“注重调查雇主的财务状况”、“尽量选择可远程办公的工作”、“就业更青睐中国企业”、“增加技能培训”、“找薪酬更高的工作”、“更青睐注重员工健康保护的企业”等。

应对疫情、数字化等诸多外界的挑战，在人力资源管理上，企业更是稳中求进，多举措加强关键人才吸引与保留。受访者表示所在企业过去一年采取的主要人力资源管理措施为“优化薪酬激励体系”、“增加技术应用与投资”、“增加培训与教育福利”、“提供远程办公福利”等。

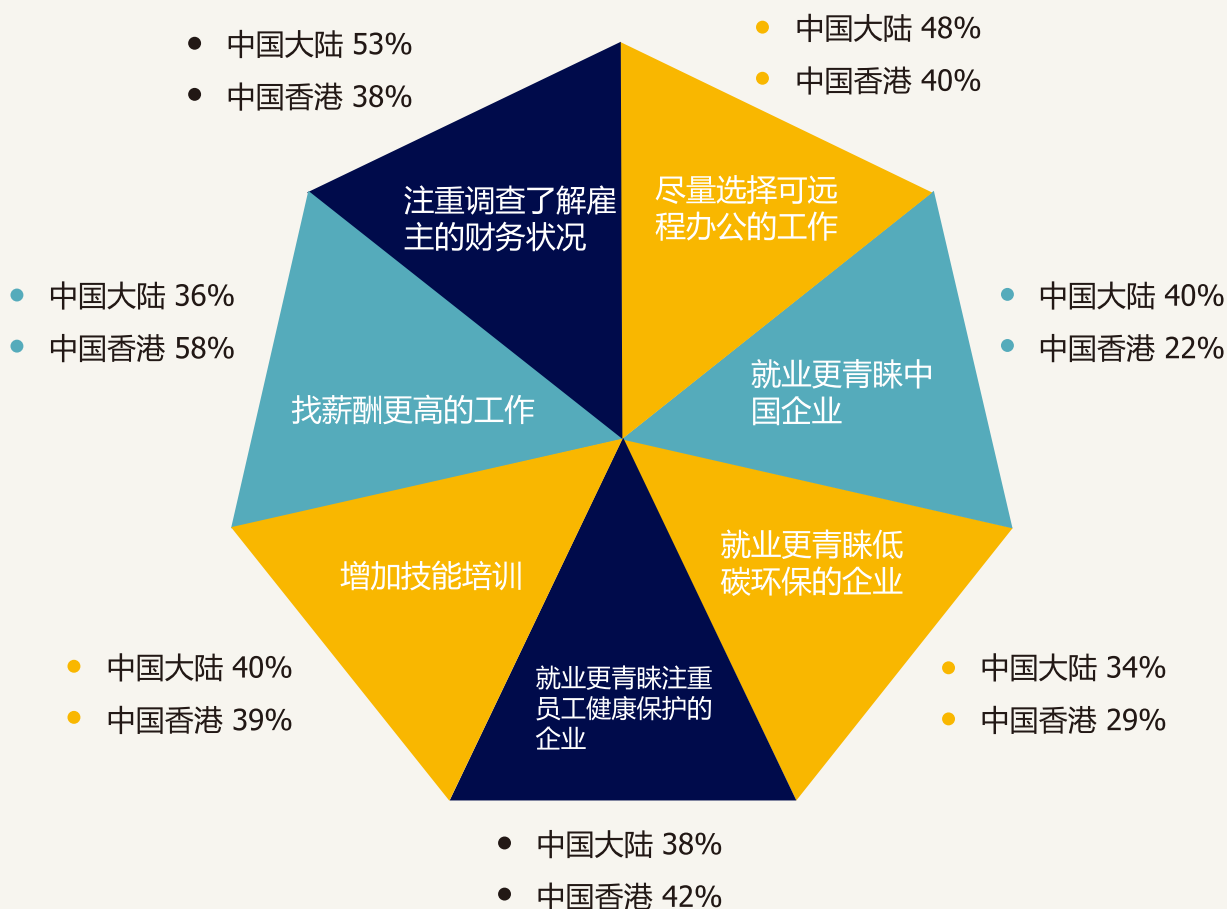
中国大陆企业逐鹿人才，更注重薪酬激励。中国香港企业更侧重于远程办公福利。相比受访者期望所在企业未来一年采取的主要人力资源管理措施，除“提供远程办公福利”外，其他主要策略的期望比例均高于实际比例。期望与现实落差大，中国香港人才外流或更严重。

压力倍增，稳中求进成职场常态.

中国大陆求职者更注重财务状况评估：应对疫情、地缘政治、环境气候、通货膨胀、数字化自动化应用与升级等因素带来的影响，中国大陆求职者更趋谨慎，采取的措施主要为“注重调查雇主的财务状况”、“尽量选择可远程办公的工作”、“就业更青睐中国企业”、“增加技能培训”。其中53%的中国大陆受访者考虑换新工作时，更注重调查了解雇主的财务状况。

中国香港求职者更注重薪酬水平：应对职场困扰，中国香港求职者更务实，主要采取的措施包括“找薪酬更高的工作”、“就业更青睐注重员工健康保护的企业”、“尽量选择可远程办公的工作”。其中58%的中国香港受访者应对职场困扰，选择找薪酬更高的工作。

应对职场困扰，采取的措施



调查与发现

与时俱进，人力资源管理多措并举.

中国大陆企业更注重薪酬激励：面临经济下行压力、数字化等诸多外界挑战，中国大陆受访者表示所在企业过去一年采取的人力资源管理措施主要包括“优化薪酬激励体系”、“增加技术应用与投资”、“增加培训与教育福利”。其中49%的中国大陆受访者表示所在企业在过去一年采取了优化薪酬激励体系。

职场人偏好培训与教育福利：除“提供远程办公福利”外，职场人对于其他措施的期望值均高于实际采用的受访者比例。其中51%的中国大陆受访者期望所在企业“增加培训与教育福利”，呼声较高。任仕达雇主品牌调研发现，86%的受访者表示如果雇主提供提升技能的机会，受访者将愿意继续留任。

实际VS期望，中国大陆受访者所在企业采取的主要人力资源策略

过去一年，所在企业实际采取的主要人力资源管理措施



49%

优化薪酬
激励体系



48%

增加技术
应用与投资



48%

增加培训与
教育福利



42%

提供远程办公
福利



33%

增加高温补助
或假期

未来一年，期望所在企业采取的主要人力资源管理措施



54%

优化薪酬
激励体系



49%

增加技术
应用与投资



51%

增加培训与
教育福利



41%

提供远程办公
福利



41%

增加高温补助
或假期

与时偕行，人力资源管理多措并举。

中国香港企业更注重远程办公：50%的中国香港受访者表示所在企业在过去一年采取了提供远程办公的福利。此外，值得一提的是，香港作为中国最国际化的城市，在企业经营上更具前瞻性。31%的中国香港受访者表示所在企业过去一年“将ESG纳入企业长远发展战略”。

中国香港职场人呼吁优化薪酬激励体系：65%的中国香港受访者期望所在企业未来一年优化薪酬激励体系，这远远高出所在企业实际已经“采取优化薪酬激励体系”的受访者比例。而且除“提供远程办公福利”外，其他主要策略的受访者期望比例均高于实际比例。这说明中国香港企业在人才逐鹿上，人力资源管理还需加大马力。

实际VS期望，中国香港受访者所在企业采取的主要人力资源策略

过去一年，所在企业实际采取的主要人力资源管理措施



41%

优化薪酬
激励体系



45%

增加技术
应用与投资



43%

增加培训与
教育福利



50%

提供远程办公
福利



31%

将ESG纳入企业
长远发展战略

未来一年，期望所在企业采取的主要人力资源管理措施



65%

优化薪酬
激励体系



48%

增加技术
应用与投资



48%

增加培训与
教育福利



47%

提供远程办公
福利



30%

增加极端天气
补助或假期



寻找增长点

升级人力资源策略.

面对不断变化的复杂世界，高质量发展的企业，需要具备盈利能力、现金流能力、投资回报能力和可持续发展能力，需要让组织具有敏捷性和学习力，以及快速迭代自身的能力。

在人才招聘方面，企业可以从撬动雇主品牌杠杆、优化招聘渠道、精准甄选人才、提高面试效率与体验方面优化升级，获得更合适的专业人才，赋能企业高质量发展。

在人才吸引与保留方面，企业可以推行优化薪酬福利体系、增强员工培训与教育投资、推动个人与企业共同成功、积极应用新技术、构建敏捷组织、将ESG纳入企业日常管理等措施，提高企业的人才竞争力与员工归属感。

对于出海，以及在下沉市场寻求增长点的企业而言，可以实施海外人才整体解决方案，建立海外员工多元化配置体系，进行人才前瞻性分析、定位与规划，营造更加开放的制度与文化；多举措促进人才跨区域流动与共享，如发挥一小时通勤圈辐射效应，建立中心城市与周边区域之间的人才互通与共享机制，解决区域人才紧缺或不平衡问题，赋能企业高质量发展。

企业：寻找增长点，升级人力资源策略.

撬动雇主品牌杠杆：好的雇主品牌像磁铁一样吸聚人才。《任仕达雇主品牌调研中国大陆区报告》显示，具有优秀雇主品牌的企业更容易招聘到合适的人才，招聘时间一般快1-2倍。企业应从薪资福利体系、人才发展与培训体系、工作与生活平衡、企业文化等多维度精心打造雇主品牌形象，增加求职者对企业的好感度。

优化招聘渠道：结合考虑岗位、成本等因素，企业可以针对招聘对象调研分析各类渠道，追踪各项指标，如简历质量、匹配度等维度，评估效果最好的招聘平台。针对高端稀缺类及急需岗位的人才，善用专业的招聘渠道与资源。

精准甄选：对胜任力进行硬性技能与软性技能分解以及优先级排序，建立岗位人才画像。基于显性的职位说明书和隐形的胜任素质，如技能、知识、价值观、动机等方面，理清1-3年内急需的核心胜任资质，注重创新力、学习能力等软性技能的评估与甄选。

提高面试效率：优化招聘面试流程，通过线上线下结合的方式，尽量缩短招聘周期，或者将HR、部门主管、直线经理组成面试小组，一起对候选人进行多对一面试沟通，简化面试环节。

增进面试体验：潜在员工除了关注雇主口碑，更多是通过自己在面试中对雇主直接观察及体验进行判断。因此，人力资源部要联合品牌部及业务需求部门，或者第三方专业的招聘机构，对招聘进行系统化推广与宣传，注重现有员工的企业关怀、培训发展，对面试官进行专业培训，给予求职者良好的求职面试体验。



企业：寻找增长点，升级人力资源策略。

优化薪酬福利体系：优化公司绩效管理与考评体系及福利，建立激励与责任相结合的管理机制，与时俱进的弹性福利，确保公平公正，让工资增长与企业效益挂钩，让每位员工共享企业发展成果，赋予工作时间、地点的灵活性，充分调动员工的工作主动性、积极性和创造性。

增强员工培训与教育投资：学习能力是现在和未来工作中所需的重要技能。企业有责任成为赋能组织，通过胜任力和潜力评估，为员工职业发展提供洞见。领导者成为一名指导教练，了解员工的技能、潜力和愿望，创造职业发展通道，延展和加速员工的职业生涯发展。

推动个人与企业共同成功：让员工参与多样性的组合型工作，包含拓展机会、轮岗、在职学习和学徒制、跨团队或跨职能项目、敏捷工作等，发挥他们在当前角色的潜力，丰富经验、知识和技能，并与未来的角色建立相关性，推动个人和企业的共同成功。

积极应用新技术：先进技术在提高工作效率，激发员工创造潜力方面，具有积极作用。企业应结合自身情况，积极构建数字化工作场所，提高智能办公设施、软件的配置，提升雇主品牌吸引力。

构建敏捷组织：在人才和技能获取的敏捷与灵活方面，企业可以通过混合工作模式、租赁或共享的方式，如外包员工、固定期限的合同工、兼职、自由职业者等多样化的用工方式，保持组织弹性，敏于变化。

将ESG纳入企业日常管理：除了高管或董事会要求之外，进一步将ESG指标嵌入到目标设定、高管激励、灵活报酬和绩效管理当中，塑造良好的品牌形象，提高人才吸引力与保留率。



企业：寻找增长点，升级人力资源策略.

实施海外人才整体解决方案：对于出海企业而言，国际化人才成为中国企业走向国外的关键。口碑时代，中国出海企业需要构建更加鲜明的雇主品牌，建立包容多样的企业文化，积极提升海外认知度，在人才配置方案、招聘、培训、管理、激励等方面，加大对国际人才的吸引力。

在人才配置方案上，搭建海外员工多元化配置体系，灵活运用外派、海外本地招募、灵活用工/共享员工等多种用工形式，提升海外组织的敏捷性和应对风险的韧性。

在招聘上，对国际化人才市场供需进行前瞻分析、定位与规划，明确企业所需的国际化人才类型、岗位、职责等，做好人才定位与规划。在关键技能岗位外籍员工及外派员工管理上，需要结合本地文化，灵活且温情。非洲、东南亚、中东等地可能生活条件较为艰苦，建议加强外派人员物质与精神激励，打通回国后的职业发展通道，关怀外派人员的家庭，为其解决后顾之忧。

激发人才潜在的创造力和能动性，制定适合国际化人才发展的激励机制。如完善人才发展、培训与培养体系，营造更加开放的制度与氛围；加强本土国际化人才培养，提供更广阔的职业发展平台；对高层次国际化人才实施项目工资、协议工资和年薪制等灵活多样的分配方式，参考国际市场价位合理确定薪酬水平，实行科研成果转化股权、期权和分红激励等。

促进人才跨区域流动与共享：在企业内部打造人才区域一体化平台，解决区域人才紧缺或不平衡问题，赋能企业高质量发展。如发挥一小时通勤圈辐射效应，建立中心城市与周边地区之间的人才互通与共享机制，实施企业内部粤港澳大湾区人才一体化；推行回家工作项目，鼓励人才到家乡发展与开拓市场；提供多样化福利，如住房补助、生活补助、返乡路费和假期等。

实施海外人才整体解决方案

1. 建立海外员工多元化配置体系
2. 进行人才前瞻性分析、定位与规划
3. 在人才管理上灵活而温情
4. 制定国际化人才发展激励机制
5. 完善人才发展与培养体系
6. 营造更加开放的制度与氛围

促进人才跨区域流动与共享

1. 建立人才区域一体化平台
2. 发挥一小时通勤圈价值
3. 与下沉市场进行人才共享
4. 实施回家工作项目
5. 提供多样化跨地区人才福利

个人：心怀希望韧性发展

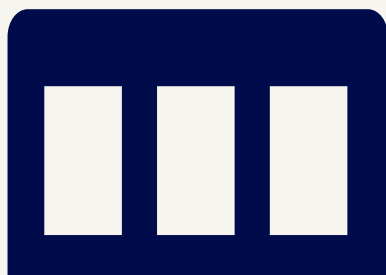
心怀希望提升韧性：约翰·麦克斯韦（John Maxwell）有句名言：“变化是常态，成长是选择。”当工作不可避免地变得更复杂，人们需要走出“绩效证明”的心态，用更加开放的态度直面各种失败、挫折、利害关系。

相较以往，找到合适工作的难度增加。企业外招职位的要求越来越严格，相比快速到岗，企业更倾向对比斟酌，周期拉长；同时，部分企业加剧业务调整及人员优化，员工也将更多关注外部工作机会，人才之间的竞争升级。在此趋势下，个人也要珍惜每一次心仪的职业发展机会，全力以赴。

拥抱新方向与未知数：伴随新型城镇化进程加速，“抱团成圈”已成为现代城市发展的必然趋势。“一小时都市圈”便捷交通，求职者在同一个都市圈或城市群内迁移到另外一座城市，可以保证工作年限、社保等接续，免除了人才流动的后顾之忧。在一线城市面临职业发展瓶颈的求职者不妨突破地理位置限制，考虑新一线城市更优越的职业发展机会。

企业新的区域和领域不断寻找新的增长点，对于寻求快速职业发展的求职者而言，可以选择将成熟市场积累的能力带到新兴地区，如东南亚、非洲，抑或是国内新一线或者二三线，甚至四五线城市，感受蓬勃向上的巨大力量，为职场注入更多成就感。

提升解决复杂问题的技能：在全球化发展趋势下，中国的产业链布局向高附加值环节延伸，用人要求不断升级，要求人才既能理解业务场景，又具备深入的行业洞察力，还要掌握扎实的技术技能。对于求职者而言，需要有能力去理解复杂性，驾驭复杂性并从复杂性中获益。



个人：心怀希望韧性发展.

成长性思维，提升再生技能：职场最珍贵的能力，是让自己永远能够从内核续航出发，个人可以加强这些能力以不变应万变，加强软性技能的提升，如创新、独创能力、主动学习、韧性、抗压、探究及解决问题、主动承担能力等。

敏于变化重构自我：没有人能够固守过去的成功，无法依赖原有的职场核心竞争力解决今天和未来的问题。在组织内部，积极参与企业转型，主动进入新领域，承担新职责，寻找新的职业发展机会。在组织外部，增加市场敏感度，前瞻把握行业、产品、技术的发展趋势，主动提升新领域的新技能。

切换一个行业赛道奔跑：若所在行业的前景越来越窄，换一个领域，选择投入未来十年的一个朝阳产业，未尝不是一种选择。从长期主义出发，多在新兴产品、新兴技术领域拓宽自己的职业发展赛道，以防产品或技术的更新换代，对职场造成不利影响。



关于任仕达.

任仕达集团成立于1960年，总部位于荷兰阿姆斯特丹市，作为专业的综合性人力资源服务机构，覆盖全球39个国家地区，拥有逾46,000名雇员，持续塑造工作的世界，助力人才及组织实现真正潜能，每天为逾600,000候选人提供工作机会。任仕达集团深耕全球人力资源服务领域，并以优异的财务表现长期位居财富500强。

2006年，任仕达启航中国，总部落地上海，在北京、成都、南京、苏州、广州、深圳、中国香港设有办事处。任仕达深耕大中华区，提供多方位的招聘服务及人力资源综合解决方案，包括中高端人才搜寻、岗位外包服务、业务服务外包、人事服务外包、分时共享用工、招聘流程外包、管理服务外包、驻场服务、转职服务等。



联系我们

欲了解更多信息，请访问 www.randstad.cn

上海	+86	021	6086	8686
北京	+86	010	5912	6566
成都	+86	021	6086	8686
南京	+86	025	8443	9462
苏州	+86	0512	6715	6793
广州	+86	020	2910	2000
深圳	+86	0755	3364	5599
中国香港	+852	2232	3408	

 400 601 9191

 randstadchina

 @randstad

 info@cn.randstad.com

 脉 任仕达集团

