

任仕达中国白皮书
2025人才招聘策略及趋势展望

行稳致远，破局关键人才招聘。



randstad

partner for talent.

目录.

03

序言.

07

技术驱动,
人力配置进入新时代.

14

破茧而出,
在内外交织困境中寻出路.

22

洞察与建议.

回顾2024年，中国经济在全球经济增长中彰显了非凡韧性。展望2025年，中国政府推出一系列稳增长政策，无疑将为市场繁荣与实体经济注入更为澎湃的动力。在这一时代背景下，技术创新、人工智能及数字化转型正以前所未有的速度推进，而人才稀缺性与需求激增，成为我们必须直面的重大课题。

面对高效运营与经济效益的双重考验，人力资源动态平衡成为了决定企业成败的关键要素。这要求我们以更深远的视角，将人力资源配置与利用提升至战略高度；同时，强化雇主品牌，构建富有前瞻性、多元化与包容性的人才战略，为企业长远发展奠定坚实基础。

在这关键时刻，人才招聘已不再是简单的人力补充，而是推动企业战略转型与业务扩张的核心驱动力。我们注意到，行业内佼佼者布局长远，加大投资关键人才，优化招聘成本，调整薪资结构，并实施多元化与包容性的招聘策略。这不仅彰显了对人才的深切关怀，更为企业的可持续发展铺设了宽广道路。

在此背景下，任仕达秉持“Partner for Talent”战略，致力于成为全球最公正、最专业的人才与人力资源服务公司。面对瞬息万变的市场环境，我们深知持续优化服务、勇于创新突破的重要性。因此，任仕达将与企业及人才紧密合作，共同应对挑战，把握机遇，推动高质量发展，共创更加辉煌的未来。

孙嫣嫣 (Natellie Sun)
董事总经理，任仕达大中华





关于调研报告.

本次研究通过线上及电话调研方式，共访谈了1,790位受访者，包括首席人力资源官、招聘负责人及企业管理层等，覆盖智能制造与研发、医疗健康与生命科学、信息技术、汽车工业、消费品、奢侈品及零售、银行与金融服务、建筑地产等行业领域，来自外商投资企业、国有企业、民营企业等不同性质企业。

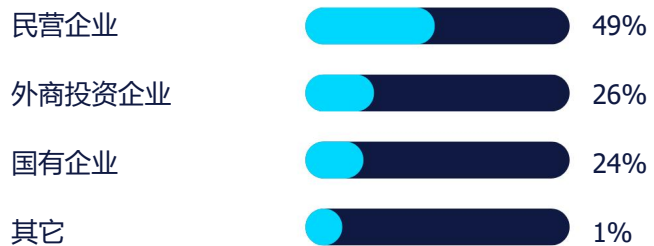
调研于2024年9月完成，旨在展望2025年人才招聘策略与趋势，深入探讨企业人力规模变迁、亚太地区出海招聘动态、热需职能领域人才需求、人才甄选偏好与倾向，以及人才招聘面临的挑战与应对策略，为企业及个人提供前瞻性的洞察与实践指南。

1,790 受访者
11 行业
4 企业性质

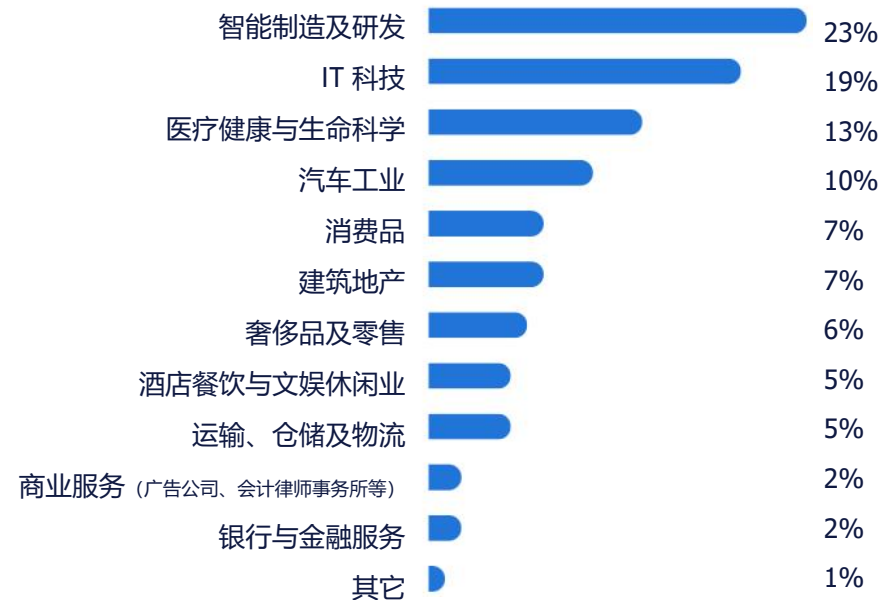
受访者职位



受访者所在企业性质



受访者所属行业领域



关键发现.

展望2025年，面对挑战与机遇，企业积极布局未来发展战略，将人力资源作为核心要素，着力挖掘新的增长动力。49%受访者预期，2025年所在企业将增加人力资源配置，而15%受访者预期该人力资源配置保持不变。

在招聘预算投入方面，38%受访者预期2025年所在企业将缩减招聘预算，通过精细化人员配置和效率提升，降低招聘成本。而33%受访者预计招聘预算将保持稳定，另外，37%受访者计划为关键核心岗位增加预算投入。

2025企业人力资源配置预期变化情况



1. 技术驱动，人力资源配置进入新时代.

近半数受访者对2025年的人力资源配置前景持乐观态度。各行业在人力资源配置方面呈现鲜明的增减分化特征，技术密集型产业和服务型行业发展驱动招聘需求增长，特别是智能制造、研发、医疗健康、生命科学、酒店餐饮和文娱休闲等领域。

在推动企业转型升级与竞争力重塑过程中，人力资源扮演着至关重要的角色。2025年，企业招聘将重点关注技术研发与创新、数字化与人工智能应用，以及市场营销与销售拓展。

其中，技术研发与创新的人才配置尤其重要。各行业正积极应对技术竞争力从科技领域向跨行业技术融合渗透的新趋势，力争在快速变化的市场中抢占先机。

2025企业招聘需求集中的前三领域

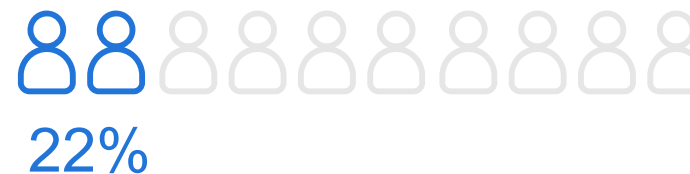


全球化战略不断推进，内陆企业向亚太地区扩张招聘，香港成为众多企业首选之地。高达59%受访者预期2025年企业将在香港地区招聘人才，其次为新加坡（22%）。

企业在未来招聘中更加重视技术应用、求职者体验优化，以及全球化招聘模式构建。其中，46%受访者青睐在招聘中应用人工智能（AI）与大数据技术，以增强企业人才吸引力。



受访者预期2025年企业在中国香港招聘人才



受访者预期2025年企业在新加坡招聘人才

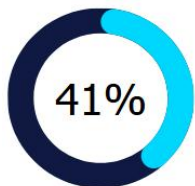


2.破茧而出，在内外交织困境中寻出路。

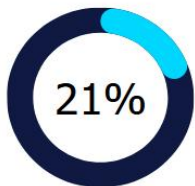
企业在人才招聘方面面临多重挑战，包括员工流失率居高不下、关键岗位招聘周期过长、稀缺高端人才竞争激烈、内部招聘能力不足，以及个人与企业匹配度难以把握等问题。这些挑战不仅加重了人力资源部门负担，还对企业的日常运营效率及长期发展规划造成了负面影响。

面对这些挑战，企业正积极寻求内外兼修的解决方案，以吸引并保留所需人才。

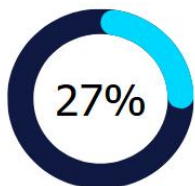
针对人才招聘挑战，预期2025年企业年采取的关键策略



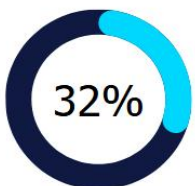
非关键岗位偏好
外包服务



加强与猎头等专业
人力资源机构合作



针对关键岗位提升
薪酬福利吸引力



提供职业发展
与培训机会

面对难点岗位招聘周期过长、特定领域人才短缺、竞争激烈等多重挑战，企业预期采取增加关键岗位预算，优化内部人力资源管理环境，提升企业的人才吸引力等举措。其中，37%受访者表示企业在制定未来一年招聘预算时，倾向于对关键岗位增加预算，加强招聘流程的专业性与精准度；27%受访者表示所在企业2025年将会对关键岗位提升薪酬福利竞争力。

此外，应对不断变化的市场需求及业务挑战，企业在人力资源配置方面倾向于采取多元化策略组合，整合外部资源。非关键岗位上，41%受访者预期企业选择采用外包服务，以快速调整人力资源配置，应对市场变化，快速获取特定技能人才，在经济波动期保持一定灵活性和适应性。

在人才招聘上，企业更加依赖数字化技术及智能化工具。28%受访者预期2025年企业年会利用数字化工具与平台精准招聘。面对日益激烈的人才竞争，企业积极寻求更加高效、精准的招聘解决方案，21%受访者预期2025年企业将与猎头等专业人力资源机构加强合作，国有企业表现最为明显。

面对稀缺的精专人才招聘，企业更乐于委托专业机构完成。32%受访者表示面对数字化转型专家/IT专业人才的严重短缺，所在企业希望通过人力资源服务公司帮助解决问题。

企业人才甄选标准发生了显著变化，高学历与专业背景、数字化与智能化技能、创新能力与问题解决能力，以及适应能力和抗压等技能与专业素质备受瞩目。

面对人口结构深刻转型与延迟退休政策推动下的劳动力市场复杂化趋势，企业正积极寻求人才资源优化配置的创新战略。36%受访者表示，企业正着重实施多元化与包容性策略，涵盖性别、年龄、民族及地域等多个维度，旨在构建更加多元化的人才队伍。



技术驱动，
人力资源配置进入新时代。



风向一：人力配置增减分化明显。

尽管全球经济放缓，企业在追求持续发展过程中展现出韧性。通过优化全球化战略、深化科技应用、提升生产效率及构建可持续发展策略，招聘需求发生变化。近半数受访者预计2025年企业将增加人力资源配置，这体现了企业渴求关键人才，以及在逆境中灵活应对市场波动、坚定发展的决心。

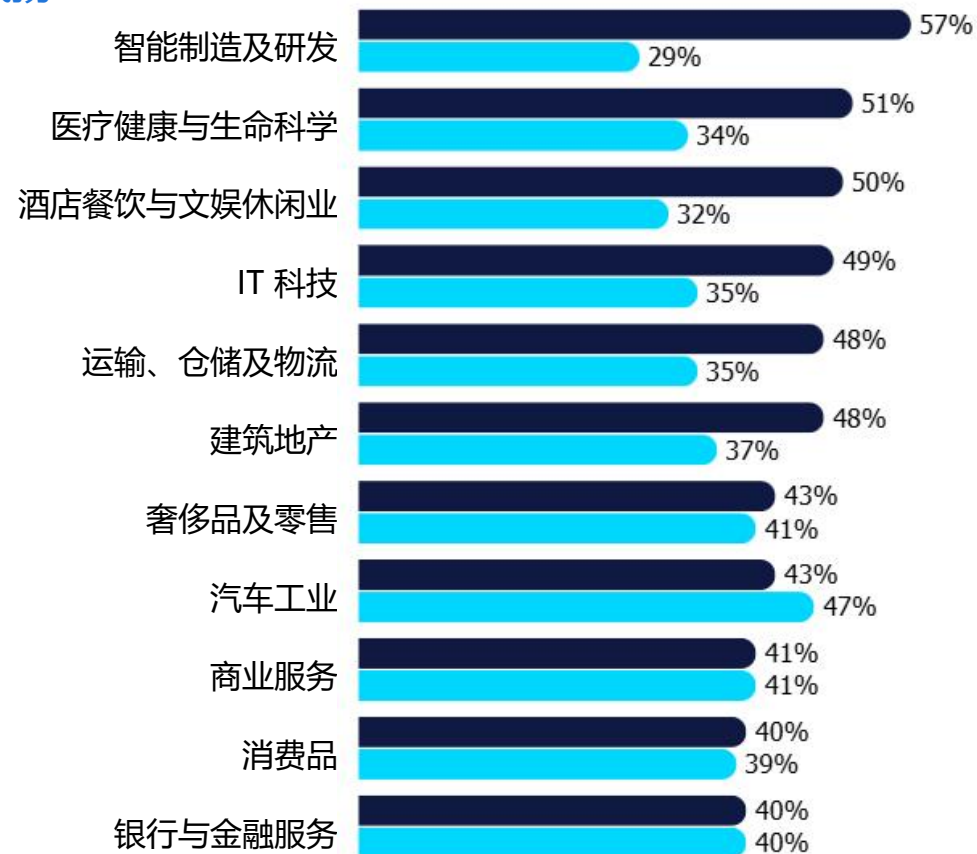
企业在人力资源配置方面呈现增减分化的态势，揭示了其灵活调整内部结构以强化竞争优势的策略。一方面，企业积极吸外部人才，推动创新；另一方面，在面对挑战时，企业会采取精细化管理措施，例如人员优化等。

这标志着人力配置进入“精准调控人力资源动态平衡”新阶段，企业正在进行战略转型，以应对新时代挑战，实现资源最优配置及高效运转。

预期2025年企业人力资源配置变化情况



按行业划分

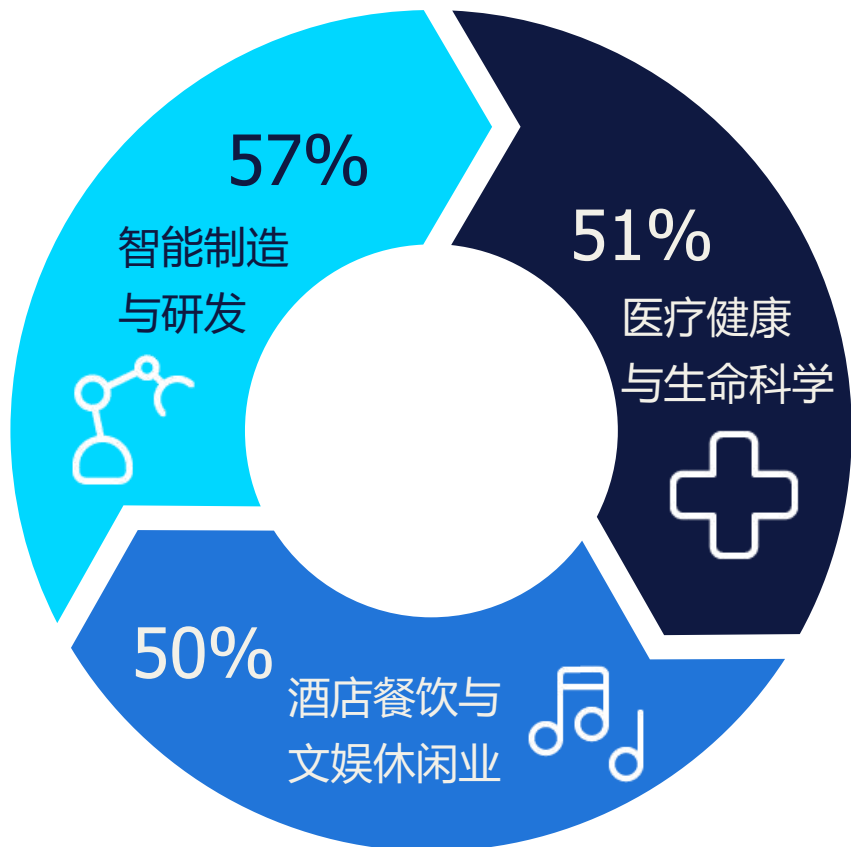


● 预期2025年企业人力资源配置增加的受访者百分比
● 预期2025年企业人力资源配置减少的受访者百分比



风向二：技术密集型与服务型行业驱动招聘需求。

2025年人力配置预期增长前三大行业



智能制造与研发领域正以其活力与潜力推动招聘需求增长。自动化生产线、工业机器人、人机协作机器人、人工智能应用、物联网技术创新、高级数据分析优化策略，以及未来智能工厂设计等细分领域正在快速发展，推动制造业迈向更高效、灵活和智能化的新时代。

与此同时，中国在半导体和芯片领域大力推动国产化进程，实现自主创新及核心技术可控性。航空航天及低空飞行等新兴战略产业也带动了相关领域对高技能人才的需求。57%智能制造及研发受访者预计2025年企业将增加人力资源配置。

随着人们日益关注健康问题及老年人口比例不断上升，市场对高质量医疗服务及创新性的生命科学解决方案的需求呈现爆发式增长。为了抓住发展机遇，医疗健康与生命科学行业亟需吸纳更多具备专业技能、创新能力和深厚学科背景的人才。

餐饮、文旅和酒店休闲行业随着消费市场复苏及消费者兴趣回升，正在经历创新及转型。年轻化、个性化，以及对文化体验的重视推动了产品和服务的创新，也带动了行业人才需求增长。

风向三：人才竞争力重塑企业未来。

全球化竞争中，招聘的作用已不止于填补空缺的传统范畴，成为企业战略转型和业务拓展的关键。众多行业领袖企业敏锐地洞察到技术创新在塑造未来市场格局中的决定性力量，41%受访者预计企业将在2025年积极招募技术研发领域精英，掀起以人才为引擎的转型升级浪潮。

面对瞬息万变的商业环境，企业以紧迫感加速推进数字化转型，29%受访者预计企业将大力引进数字化转型及人工智能类人才，以强化技术支撑及创新能力。同时，在销售增长放缓的挑战下，企业积极招募市场营销及销售拓展人才，以增强销售团队实力，推动业绩稳步增长。

智能制造是工业发展的重要方向，随着《中国制造2025》等利好政策出台深化，智能制造行业增长快速，企业为提升竞争力，智能化发展，优化生产流程，转型与升级中对于智能制造与生产管理类人才需求趋于增加。

此外，新兴业务崛起、海外市场拓展以及战略转型深化，促使企业更加重视人力资源与人才发展，并持续提升内部人才管理效率。22%受访者预计2025年企业将招聘人力资源及人才发展领域人才，推动人才战略与业务战略深度融合，为企业长远发展提供坚实的第一资源。

2025企业集中招聘的职能领域



41%

技术研发与创新



29%

数字化转型与人工智能等信息技术



27%

市场营销与销售拓展



23%

智能制造与生产管理

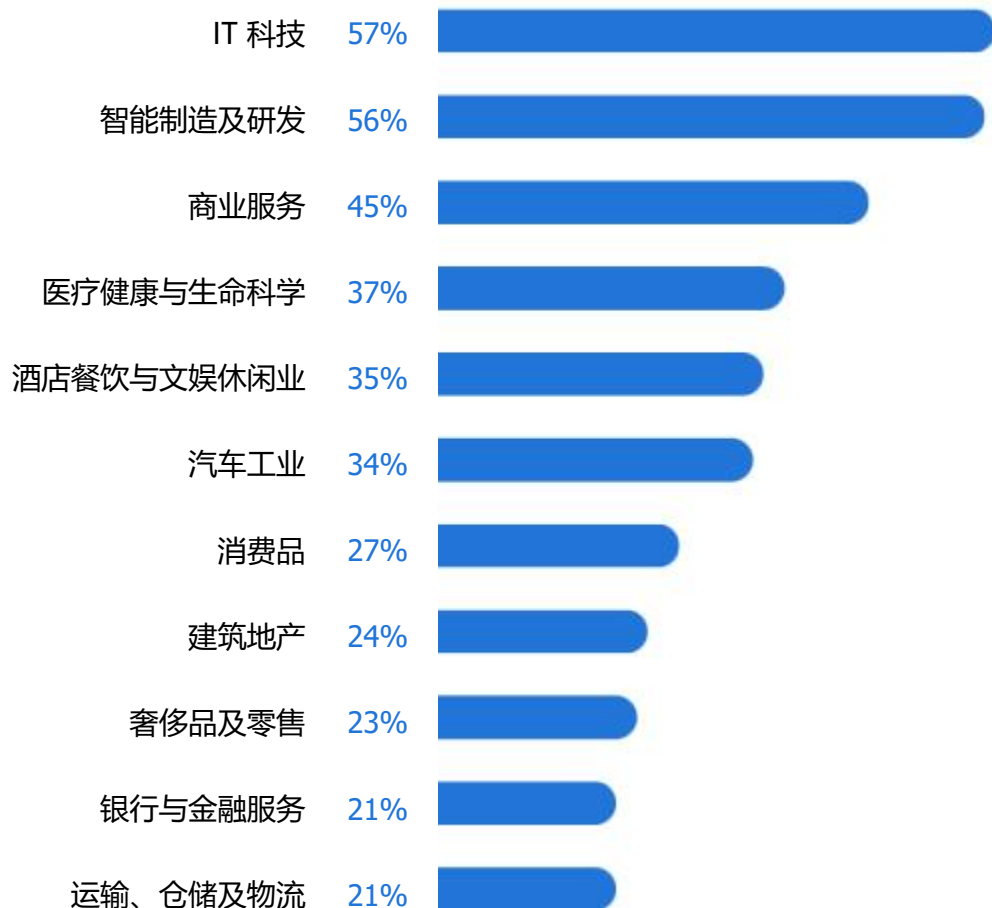


22%

人力资源与人才发展

风向四：技术人才配置向跨领域技术演进。

2025技术研发与创新职能领域行业间的招聘需求



人工智能等高科技快速发展，促使跨领域技术融合与创新成为行业转型升级的重要驱动。

技术研发与创新人才配置方面，各行业积极应对技术竞争力从科技领域向跨领域渗透的趋势，加大了招聘力度。57%IT科技领域受访者预计2025年所在企业将积极招募技术研发人才，智能制造及研发领域紧随其后，占比56%。

中国已展现出向创新型经济体转型的特征，在电动汽车、消费电子等制造业核心领域，以及应用型人工智能、生成式人工智能、机器学习等前沿技术领域均展现出强大的创新实力及影响力。

跨领域技术独角兽企业在电气化、可再生能源、气候技术、人工智能、大数据、物联网等新兴技术领域展现出强劲发展势头。这表明中国各行业将持续加大技术研发与创新力度，引进与培养高端技术研发与创新人才将成为重中之重，人才竞争将愈发激烈。

风向五：全球化步伐持续，香港地区成为亚太首选。

无论是智能制造、游戏电商还是新兴AI...越来越多中国企业将业务拓展至海外，出海已成为部分中国企业战略必然。然而，全球经济不确定性、地缘波动以及国际市场复杂性，也让企业在出海过程中面临诸多挑战。中国香港地区凭借其独特地理位置、成熟的金融体系和政策优势，以及在粤港澳大湾区建设“一带一路”的重要角色，成为内地企业进军国际市场的重要“桥头堡”。据香港特区政府投资推广署公布的数据显示，2024上半年共协助322间内地及海外企业在港开设或拓展业务，同比上升43%。其中，内地企业150间¹。内地驻港企业2023年超过2100家，连续6年数量最多²。

人才配置方面，香港地区聚集着多样化国际人才，成为了众多内陆企业青睐的首选之地。调研发现，高达59%受访者明确表示，他们预期2025年企业将进一步加大在中国香港的招聘力度，以此作为推动企业国际化进程、吸纳高端人才，以及拓展亚太市场的重要一环。这意味着内陆企业在深入拓展全球市场，持续扩张业务版图的旅程中，对于具备国际视野、跨文化沟通能力，以及专业技能的国际化人才的需求将不断增长。

预期2025年企业在亚太地区进行招聘的市场（中国内陆区之外）



信息来源：

1. 香港特别行政区政府驻粤经济贸易办事处微信号：投资推广署半年助322企在港拓展
2. 第27届北京-香港经济合作研讨洽谈会暨投资香港推介大会

风向六：人工智能技术备受青睐。

人工智能正在重塑招聘领域，其在自动化简历筛选、能力评估和面试辅助等方面进一步应用，凭借其强大的数据处理能力，正在逐渐改变传统招聘模式。

在日新月异的科技浪潮下，招聘领域正步入一场空前的转型期，新兴技术与创新方法正以惊人速度重新勾勒人才吸引与招募格局，在这场愈演愈烈的全球人才竞逐中，为企业开辟出独树一帜的竞争优势。

46%受访者认为人工智能和大数据技术能够优化招聘流程，提高效率，精准匹配人才和岗位，预示着未来招聘生态系统的演变方向。

企业对社交媒体、短视频、游戏化招聘体验，以及无国界招聘等新兴招聘策略的重视，体现了招聘技术不断演进，企业将更加重视技术应用，优化求职者体验以及全球化招聘模式，以在人才竞争中保持领先。

未来有助于增强企业人才吸引力的新兴招聘策略

46% 人工智能与大数据

38% 社交媒体与短视频招聘

31% 游戏化招聘体验

30% 无国界招聘与远程工作结合

破茧而出，
在内外交织困境中寻出路。



招聘面临内外交织的挑战.

尽管当前市场增长放缓，人才市场看似供过于求，但人才招聘领域却面临着严峻挑战。

调研显示，30%受访者表示员工高流失率带来持续填补需求，加重了人力资源部门负担，影响了企业运营效率。同时，也有30%表示面临着难点岗位招聘周期过长和人才短缺问题，尤其是在新兴技术领域和高度专业化的岗位上，制约了企业创新发展。

此外，22%企业内部招聘能力不足，难以应对稀缺高端人才的市场竞争，对企业战略转型和持续发展构成威胁。

企业面临的主要招聘挑战

员工持续流失造成不断的填补需求



难点岗位招聘周期过长影响业务开拓



所需技能的人才十分短缺



对于稀缺高端人才，市场竞争激烈



内部招聘能力不足





策略一：增加关键岗位预算。

面对难点岗位招聘周期过长、特定领域人才短缺、竞争激烈等多重挑战，37%受访者企业在制定未来一年的招聘预算时，倾向于对关键岗位增加预算，加强招聘流程的专业性与精准度；27%受访者表示企业2025年将会对关键岗位提升薪酬福利竞争力。

根据业务需求，针对关键岗位增加投入，映射着企业对未来市场趋势与战略目标的深远布局——获取合适人才，提升企业运营效率与创新能力，为企业在快速变化的市场环境中赢得先机，确保持续稳健的发展态势。

为有效吸引并保留所需人才，预期2025年企业采取的策略



为关键岗位增加预算，
加强招聘流程专业性与精准度



针对关键岗位
提升薪酬福利竞争力

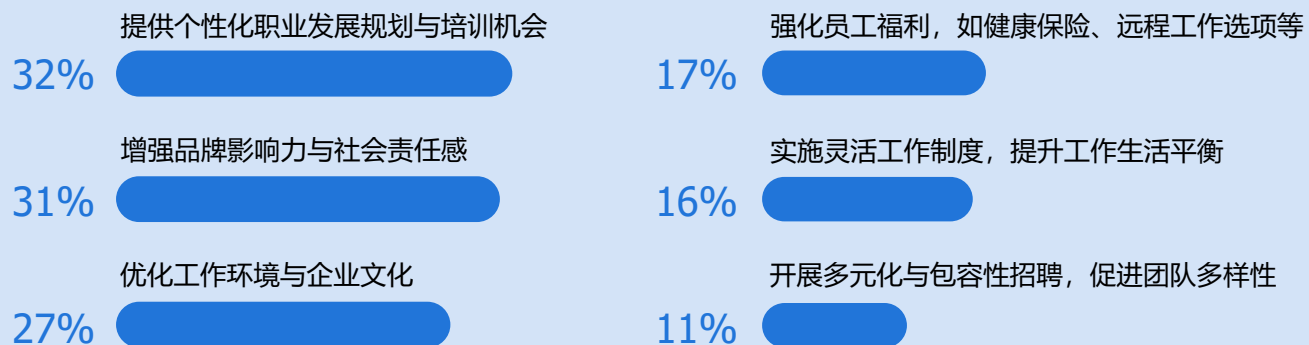
策略二：优化内部人力资源环境。

为保持竞争优势及可持续发展能力，企业优化人力资源生态系统，提升员工归属感及幸福感。

企业采取多种措施，包括提供个性化的职业发展规划及培训机会、增强品牌影响力与社会责任感、优化工作环境及企业文化、强化员工福利等。其中，32%受访者预计企业将在2025年提供个性化发展规划及培训机会。

这些举措不仅有助于增强员工归属感，还能为企业在未来竞争中奠定人才基础，推动企业持续发展。

预期2025年企业采取的内部人力资源环境优化策略



策略三：整合外部资源.

企业在人力配置方面倾向于采取多元化的策略组合，以整合内外部资源，应对不断变化的市场需求及业务挑战。

- 在非关键岗位上，企业采用外包服务的方式，这不仅降低了人力成本，还提高了组织灵活性与响应速度。41%受访者预期企业在选择非关键岗位上采用外包服务，快速调整人力资源配置，应对市场变化，在经济波动期保持一定灵活性。行业细分上，IT科技（47%）表现最为积极，其次为智能制造及研发（45%）与医疗健康与生命科学（45%）、酒店餐饮与文娱休闲业（42%）、奢侈品及零售（40%）领域。
- 在人才招聘上，企业在人力资源管理方面继续向数字化转型，更加依赖数字化技术及智能化工具。调研发现，28%受访者预期2025年企业会利用数字化工具与平台精准招聘，通过数据分析和算法优化，帮助企业快速识别与筛选符合岗位要求的人才，提升招聘流程效率及透明度。
- 面对日益激烈的人才竞争，企业正在积极寻求更加高效、精准的招聘解决方案，支持企业长期战略目标及持续发展。21%受访者预期2025年企业将与猎头等专业人力资源机构加强合作。

预期2025年企业采取的人力资源整策略



非关键岗位偏好外包服务



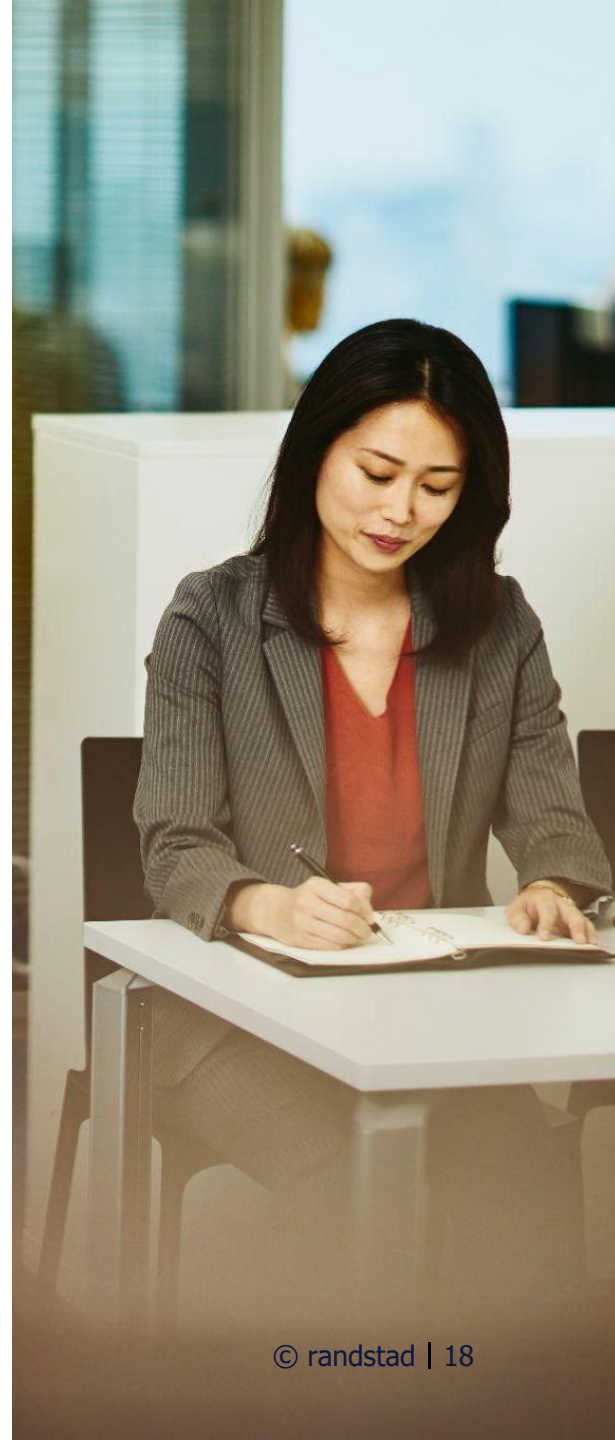
利用数字化工具与平台精准招聘



加强校企合作与实习生计划



与猎头等专业人力资源机构加强合作



策略四：委托猎头招聘精专类人才。

为了应对稀缺类精专人才的招聘需求，企业更倾向于委托专业招聘机构进行人才搜寻。

企业希望利用猎头等专业机构行业资源、人才网络及招聘技巧，快速锁定具备关键技能和独特经验的候选人，缩短招聘周期，降低成本。同时，通过与专业机构合作，企业能够获得更全面深入的候选人评估报告，提升招聘决策准确性与成功率，引进能够推动业务发展和创新的高价值人才。32%受访者表示，企业在数字化转型专家和IT专业人才方面面临严重人才短缺，希望通过人力资源服务公司解决问题。

2025年企业将通过猎头招聘的六大重点领域



32%
数字化转型/
IT专业人才



32%
智能制造工程师/
生产管理人才



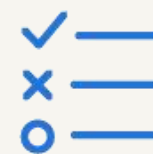
30%
高级技术研发人员



30%
市场营销与
品牌建设专家



26%
高端人力资源
管理专家

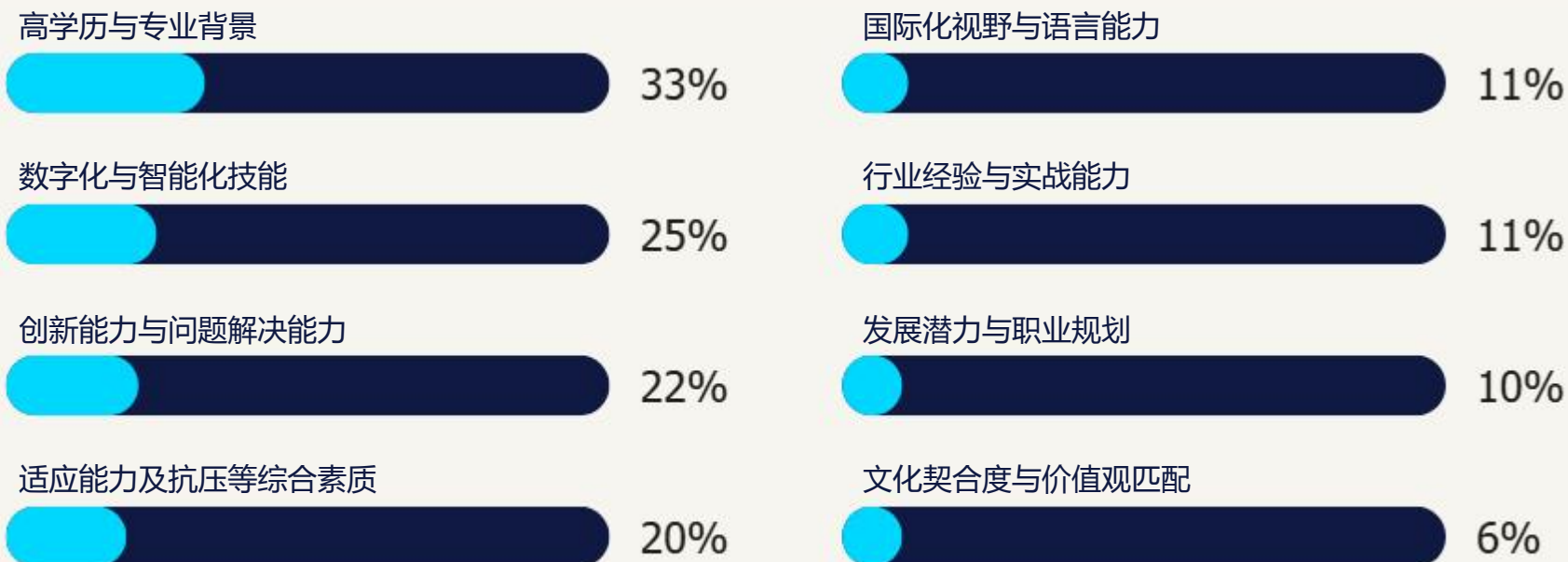


20%
项目管理与
运营优化专家

策略五：人才甄选偏好高素质人才。

在全球化、知识经济、技术迭代和产业升级的驱动下，企业对人才的甄选标准发生了显著变化，重视高学历与专业背景、数字化与智能化技能、创新能力、问题解决能力以及适应能力和抗压能力等综合素质。

企业在人才甄选方面主要偏好



策略六：企业更注重多元包容。

国际劳工组织表示，高度的平等、多元化和包容性（EDI）事关更好的创新、生产力与绩效、人才招聘与保留、以及员工福利。

面对社会人口结构变化，职场跨世代多元化，国际人才流动，技术创新发展等，企业积极寻求人才资源优化配置的创新战略，从年龄，区域，职能领域等多维度布局，重视人才的招募、任用与培育，重视科技创新与人才发展。

调研发现，36%受访者明确表示所在企业正着重实施多元化与包容性策略，涵盖性别、年龄、民族及地域等多个维度，旨在构建更加多元化的人才队伍。

从求职者角度出发，《任仕达雇主品牌调研中国大陆区报告》显示，65%受访职场人士期望雇主在EDI（公平性、多元化与包容性）方面给予支持，具体表现在确保同工同酬、关注员工身心健康，以及提供全面的员工福利等方面。这表明企业不仅要追求人才优化配置，还需关注并满足员工对于工作环境与文化的多元化需求。



36%

受访者表示企业更注重多元化与包容性



洞察与建议.



功以才成，业由才广。

在当今商业环境中，人才已成为企业成功的关键驱动力。企业招聘战略正以前所未有的力度和深度，聚焦于创新驱动发展、全面数字化转型及市场拓展与深化这三个至关重要的战略领域，彰显了其对未来市场竞争格局的深刻洞察与前瞻性的长远布局。在这一框架下，企业不仅关注人才的即时贡献，更加重视其潜力与成长价值。

面对人才招聘领域日益复杂且多变的挑战，我们深知，企业仅依靠传统的招聘策略已难以满足持续变化的人才需求。因此，从预见未来的角度出发，企业需要精心策划一系列前瞻性的解决方案，不仅要解决当前招聘难题，更要为企业长远发展铺设稳固的人才基石。从提高员工留存率、缩短招聘周期、应对高端人才竞争、提升内部招聘能力、提高个人与企业匹配度，到持续监测与调整等多个维度，全方位提升企业的人才吸引、选拔、培养与保留能力。

基于企业人才招聘趋势，在当下快速演变的人力资源市场中，个人职业规划已不再是静态蓝图，而是一场需要灵活应变、持续进化的旅程。面对日新月异的行业趋势与技术革新，作为职场人，我们必须具备前瞻性的视野，敏锐地捕捉机遇，并勇敢地迎接挑战。我们精心准备了一系列职业发展建议，旨在帮助每一位职场人在未来的职业道路上走得更加稳健长远。

这些建议鼓励职场人关注技术研发与创新、数字化与人工智能应用、市场营销与销售拓展等核心招聘领域，培养全球化视野，适应并拥抱招聘新趋势。同时，职场人也应充分利用人工智能与大数据等新兴招聘策略，提升人岗匹配度，更好地展示自我。最重要的是，持续学习与自我提升将是职场人在这场职业马拉松中保持领先的关键。



企业发展建议.

面对人才招聘领域的复杂多变的挑战，一些前瞻性的建议，旨在帮助有效配置人力资源，为企业持续注入活力，推动其实现可持续发展：

1. 打造创新驱动型组织.

多变的商业环境下，技术创新人才已成为驱动企业持续增长与巩固竞争优势的关键战略资产。企业须前瞻性地构建一个全方位、高吸引力的生态系统，以吸引与保留所需人才。

竞争性与差异化薪酬策略：通过持续性的市场薪酬调研，确保薪酬架构在关键领域展现竞争力。针对技术创新人才的独特价值与稀缺性，实施精细差异化的薪酬方案，精准激励其卓越贡献与持续创新。

培育开放包容的创新文化：建立一个鼓励探索、容忍失败、尊重多样性的创新生态系统，通过提供充足资源与平台支持，鼓励员工勇于尝试新技术与新方法。利用多渠道传播策略，积极展示企业创新成就、技术突破，传播企业的创新精神。

建立明确的职业成长蓝图：强化个人成长与企业愿景的紧密联结，涵盖内部深度培训、外部优质课程、行业峰会与交流机会，助力员工技能迭代与知识升级，保持与行业前沿同步。

2. 构建前瞻性的人才配置战略.

面对稀缺人才及难以在短时间内培养的人才，企业必须采取前瞻性的配置策略。

利用技术优化招聘流程：采用人工智能和大数据分析技术筛选简历，提高初筛效率，加快面试流程。

构建全球化的开放人才生态系统：利用数字技术构建开放的人才平台，如远程工作制度及兼职专家/顾问模式，打破地域界限，吸引全球顶尖人才。通过在线社区、专业论坛等形式，建立和维护一个全球化人才库，增强与潜在人才互动与联系，拓宽人才获取渠道。

深化校企合作与定制化人才培养：与全球顶尖高校、研究机构建立深度合作，共同设计定制化人才培养计划，提前锁定并培育未来所需行业精英，确保人才供应链持续性与前瞻性。

与猎头建立战略合作：精准定位与招募行业内稀缺的高端人才，缩短人才获取周期，提升招聘效率与质量。

3. 提高员工留存率.

建立全面的员工关怀体系：通过定期员工满意度调研、个性化职业发展规划、灵活的福利政策（如远程工作选项、健康保险升级等），增强员工的归属感和忠诚度。

强化内部晋升机制：利用公司内部成长机会、透明的晋升渠道和公平的绩效评估体系等鼓励员工。

建立“共创共享”的激励机制：鼓励员工参与企业决策和项目管理，使其感受个人对企业成功的重要贡献。同时，设立创新奖励基金和股权激励计划，紧密绑定员工个人收益与企业长远发展，实现共创共享双赢局面。

构建定期的员工反馈机制：了解员工需求及期望，及时调整政策，提升员工满意度及忠诚度。



职场发展建议.

面对人力资源领域显著的发展趋势，作为个人，在规划职业发展时应具备前瞻性和适应性，更好地把握机遇并应对挑战。以下是从前瞻性的角度提出的职业发展建议：



1. 聚焦招聘需求增长领域.

关注招聘增长领域：了解风向标与市场动态趋势，关注以及技术研发与创新、数字化工具与人工智能应用、市场营销与销售拓展等招聘需求持续增长的领域。

提升技能匹配度：根据所选行业特定需求，提升或学习相关技能。例如，在智能制造领域，掌握自动化、机器人技术、数据分析等技能，个人将更具竞争力。

2. 适应全球化招聘趋势.

拓宽国际视野：关注企业的出海招聘需求，了解这些地区的文化、商业环境及就业市场，为可能的跨国职业发展做好准备。

提升语言能力：掌握英语等国际通用语言，以及目标市场的本地语言，增加在全球化招聘中的竞争力。

3. 利用新兴招聘策略.

拥抱人工智能与大数据技术：企业招聘应用AI技术，对于候选人同样可以积极拥抱AI，从而优化求职策略。用“魔法”比对“魔法”。例如，借助AI智能匹配岗位，契合地投递建议；借助AI优化简历，在辅助的基础上自主加上个性化定制化的内容，凸显自己的竞争优势，提升岗位契合度；模拟面试，提升自我在面试表现中的逻辑性与专业性。

使用AI时维护个人数据安全等权益：在应用AI等新工具时，建议采用可信赖的求职平台，仔细阅读隐私声明等相关条款。利用好新技术这把双刃剑，维护自身合法权益。

4. 与专业的猎头顾问建立联系.

随着企业战略调整与组织重构步伐不断加快，个人在短期收益与长期愿景之间寻求平衡，愈发需要前瞻性的洞察力与灵活应变的能力。因此，与一位兼具深厚行业经验、卓越专业才能，以及高度责任心的猎头顾问建立长期关系，对于个人提升职场竞争力、实现职业进阶十分有利。

5. 持续学习与自我提升.

终身学习：在快速变化的市场环境中，持续学习是保持竞争力的关键。定期参加培训课程、研讨会或在线学习，以保持对新技术、新趋势的敏锐洞察。

建立人脉网络：通过行业会议、社交媒体或专业组织来建立广泛的人脉。这不仅可以为个人提供职业发展机会，还可以帮助了解行业动态及市场需求。

综上所述，通过聚焦招聘需求增长领域、适应全球化招聘、利用新兴招聘策略以及与专业的猎头顾问建立联系、持续学习与自我提升，个人将能够在未来人力资源市场中占据有利位置，实现个人职业发展的长期成功。

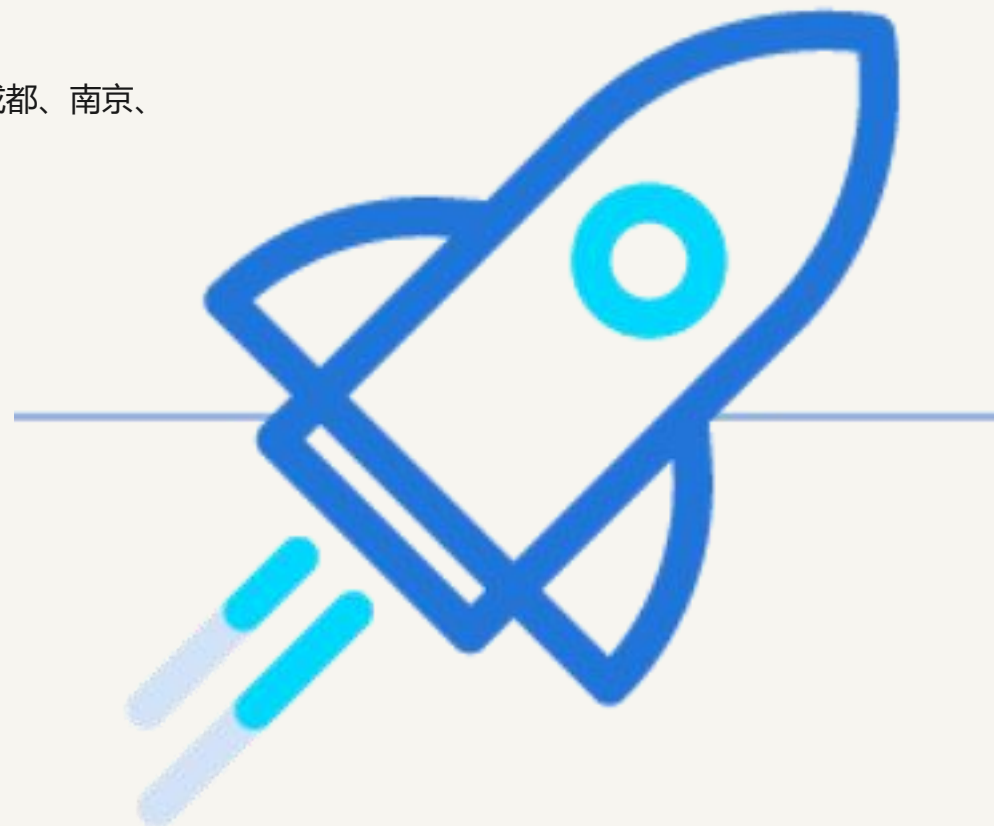
关于任仕达.

作为专业的综合人力资源服务机构，任仕达致力于成为全球最公平、最专业的人才及人力资源服务公司。通过四大专业领域（Operational, Professional, Digital and Enterprise），我们一方面为客户赢得高质量、多元化与灵活的人才，助力企业成功；另一方面也为人才匹配有意义的工作机会，促进发展与提升职业技能，找到目标与归属感。通过价值创造，我们期待共创更美好的未来，可持续发展。

任仕达集团成立于1960年。2006年，任仕达启航中国。任仕达大中华总部落地上海，在北京、成都、南京、苏州、广州、深圳、中国香港设有分支机构。

任仕达深耕大中华区，提供全方位的招聘服务及人力资源综合解决方案，包括：

- 专业招聘服务
- 高级人才寻访
- 人力资源服务外包
- 招聘流程外包服务
- 人力资源供应商管理服务
- 再就业与职业转换
- 人员流动



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
深圳	+86	0755	3364	5599
广州	+86	020	2910	2000
苏州	+86	0512	8885	9133
南京	+86	025	8443	9462
成都	+86	021	6086	8686
中国香港	+852	2232	3408	



任仕达 randstad
(服务号)



任仕达品牌号
(订阅号)



任仕达集团



@任仕达



任仕达 randstad



randstad china