

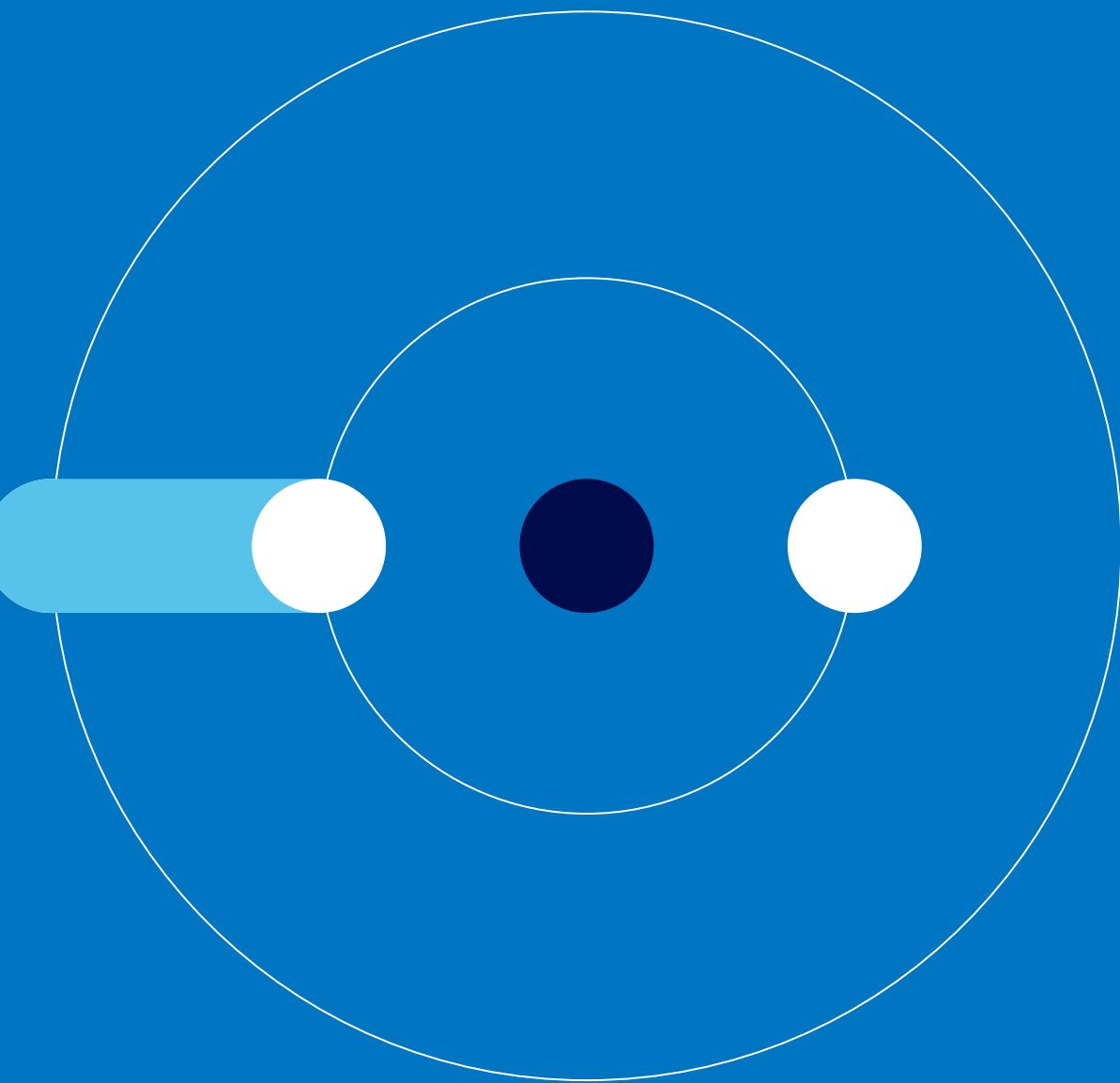
2024 任仕达雇主品牌调研 .

中国大陆区报告



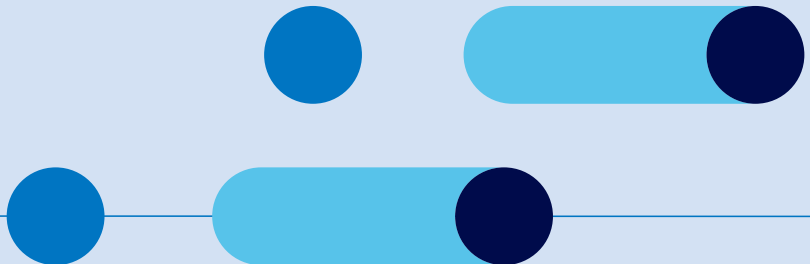
randstad

partner for talent.



03	前言 .
05	关于任仕达雇主品牌调研 .
08	中国大陆的人才流动 .
13	理想雇主的要素特征 .
17	人才期望：职场公平性 .
20	人才期望：人工智能与职业发展 .
26	关于我们 .
29	联系我们 .

前言 .



纵观全球，任仕达雇主品牌调研历史已超过 24 年，该调研也在中国开展了 12 年。我们通过调研研究，在不断变化发展的社会经济与劳动力市场下，分析人才流动及其背后因素，倾听本地市场雇员的观点与心声，探索人才需求与雇员期望的变化趋势。

尽管全球经济增速放缓，但我们也看到了一些积极信号：相比 2022 年，2023 年国内城镇新增就业人数有所增加；2024 年第一季度 GDP 高于去年同期，经济运行开局良好。对于企业与人才而言，2024 年是扬帆起航的重要一年。

人工智能等技术正在加速不同行业不同程度的数字化智能化发展，驱动职场变革。技术更迭催生了技术岗位与传统岗位之间结构需求的变化，新增 AI 技术类岗位，部分传统工作被 AI 赋能甚至取代。特别是在新科技、智能制造及绿色金融等新兴领域，数字化技术也为企业在全球范围内寻找具备能力及技能的人才营造了公平的竞争环境。

科技是生产力，人力资源是第一资源。当今世界人才稀缺，全球各国、各区域城市正纷纷采取具有针对性的政策及措施，争夺所需人才。应对多变的经济、社会、科技环境，职场人的期望与优先事项也在持续变化。企业赢得了未来的人才，也抢先赢得了发展优势。

雇主品牌调研发现，提供具有吸引力的工资福利再次成为中国职场人最重要的驱动因素，取代了过去两年一直占据首位的长期工作保障。面对经济增速放缓，通货膨胀带来生活成本上升等挑战，职场人面对“金钱”也更加务实。

理想照进现实，对比理想中的雇主与现实中的雇主，“具有吸引力的工资福利”依然是理想与现实差距最大的要素。但另一方面，职场人对于当下雇主在“财务状况良好”，以及“工作稳定”方面评价较高，对所在企业的财务状况，以及工作保障方面充满信心。

此外，我们发现“愉快的工作氛围”首次跃居前五大员工价值主张驱动因素（EVP），超过职业发展机会。某种程度上，职场人追求工作生活平衡与愉快的工作氛围，是对职场内卷化的一种对抗。

对于雇主而言，需要根据雇员期望侧重点采取措施，创造愉快的工作氛围，关注员工的身心健康与员工关系，提供公平、多样化、包容性及归属感；为员工提供培训与职业发展机会，帮助其适应未来技术发展需求。行在当下，着眼未来。

作为值得信赖的人力资源合作伙伴，任仕达持续秉承“partner for talent”，诚挚邀您一起走进任仕达雇主品牌年度调研，洞察雇员期望与变化趋势，建设与发展雇主品牌，有效吸引及保留人才。赢得人才，才能赢得未来。

孙嫣嫣 (Natellie Sun)

董事总经理
任仕达大中华



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，逾 24 年持续优化关于优秀雇主品牌的专业洞见。
- 对全球 6,084 家企业近 173,000 名受访者进行的独立调研。
- 反映了该国家地区超过 10% 人口所熟知的 150 家员工规模较大的企业雇主的吸引力。
- 为企业提供雇主品牌建设的真知灼见。



调研覆盖全球 32 个国家地区，
本地样本量 3,612.

样本

- 中国大陆 3,612 名受访者
- 年龄段为 18-64 岁
- 性别分布均衡
- 25-44 岁占多数，包括学生，在职与非在职人士

调研方式

- 14 分钟线上调研
- 2024 年 1 月



阿根廷	捷克共和国	意大利	挪威	瑞士
澳大利亚	法国	日本	波兰	英国
奥地利	德国	卢森堡	葡萄牙	乌拉圭
比利时	希腊	马来西亚	罗马尼亚	美国
巴西	中国香港	墨西哥	新加坡	
加拿大	匈牙利	荷兰	西班牙	
中国大陆	印度	新西兰	瑞典	

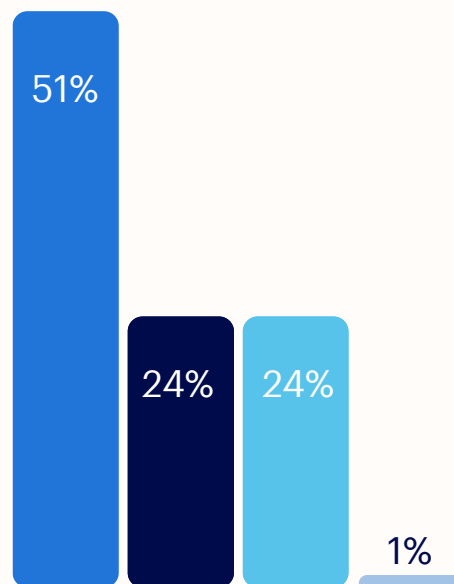
样本构成.

性别



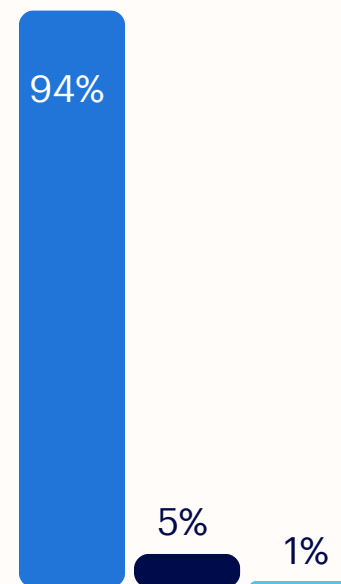
- 女性
- 男性

世代



- Z 世代
- 千禧一代
- X 世代
- 婴儿潮一代

教育程度

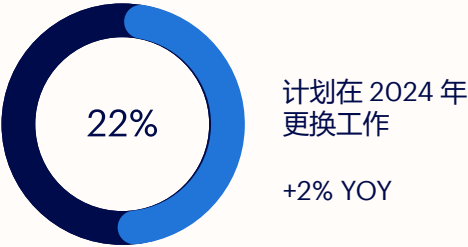
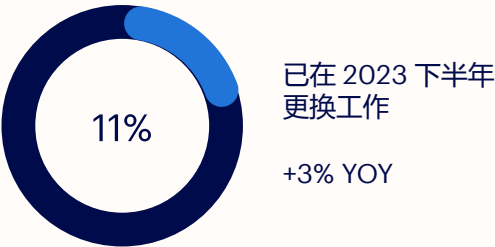


- 大专本科及以上学历
- 高中及中专 / 技校
- 初中及以下

中国大陆的人才流动。

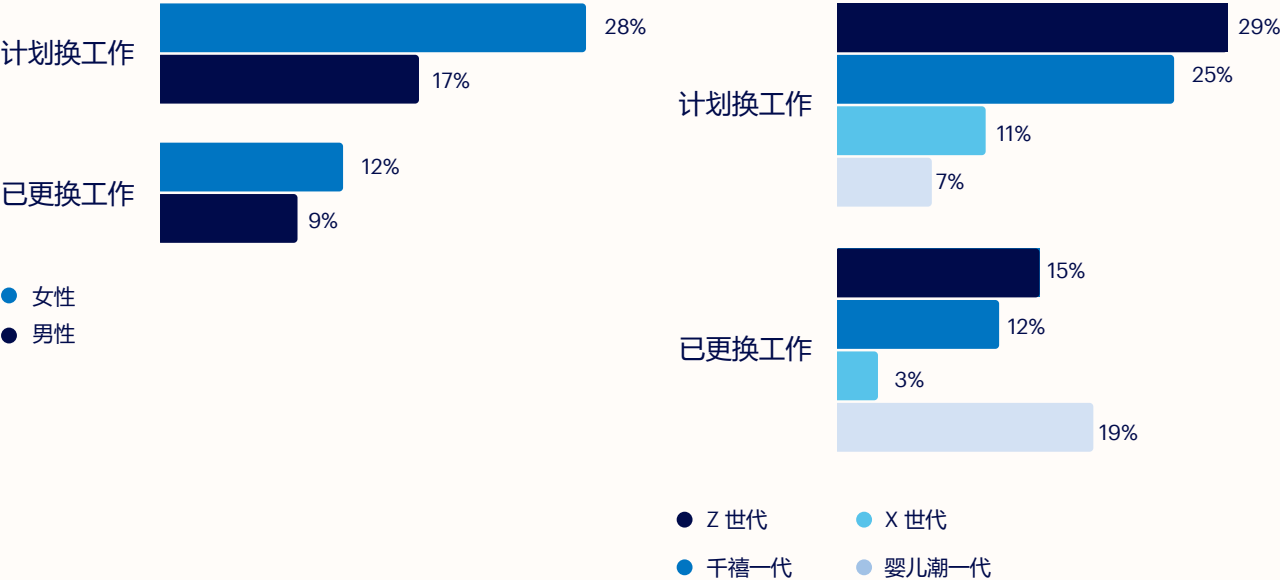


离职行为分析.

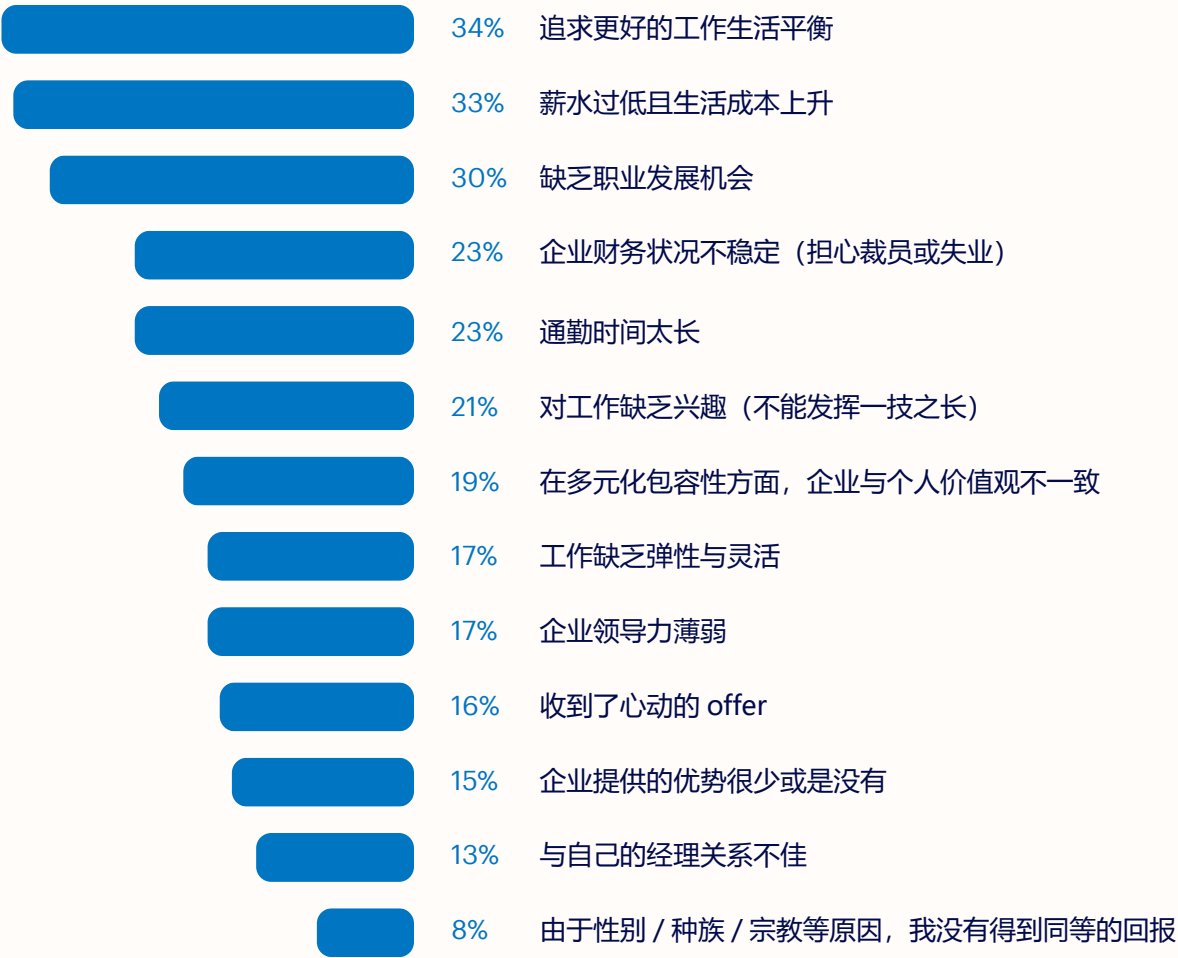


人才流动略微加快，离职行为略有增加，接近疫情前 2019 下半年数值。11% 受访者在过去 6 个月更换工作，22% 受访者计划在未来 6 个月更换工作。

性别与世代方面，女性呈现出更强烈的更换工作意向与行为。Z 世代更换工作意向高于其他世代。



离职因素：追求更好的工作平衡及薪资。



前三大离职因素与去年顺序相似，依次为：追求更好的工作生活平衡，薪酬过低且生活成本上升，缺乏职业发展机会。

此外，离职因素方面，男性趋于追求更高薪水，女性趋于追求工作弹性。对于 Z 世代，如果当下职业发展受限，他们会考虑离职。

“环境不好，企业经济效益不好，降本增效，组织优化，裁员……”近年来，类似说法不绝于耳，部分成为了没有升职加薪机会的理由，甚至成为 PUA 的说辞，给职场人带来阴影及压力。当对内无法寻求解决方案满足所需，雇员则会对外选择其他方式——更换工作。雇主应该注重加强内部沟通与提供解决方案，关注员工身心健康，建议通过可管理的工作制度，适当弹性的工作制、技术投入与技能培训等，帮助雇员合理进行自我工作管理，高效且快乐地工作。

不同世代 / 性别，更换工作的首要因素不同。

如下为不同世代更换工作的前三大动力因素。

性别

男性

- 1 35% 薪水过低且生活成本上升
- 2 33% 追求更好的工作生活平衡
- 3 28% 缺乏职业发展机会

女性

- 1 35% 追求更好的工作生活平衡
- 2 30% 薪水过低且生活成本上升
- 3 31% 缺乏职业发展机会

世代

Z 世代

- 1 35% 追求更好的工作生活平衡
- 2 33% 薪水过低且生活成本上升
- 3 32% 缺乏职业发展机会

千禧一代

- 1 34% 追求更好的工作生活平衡
- 2 31% 缺乏职业发展机会
- 3 30% 薪水过低且生活成本上升

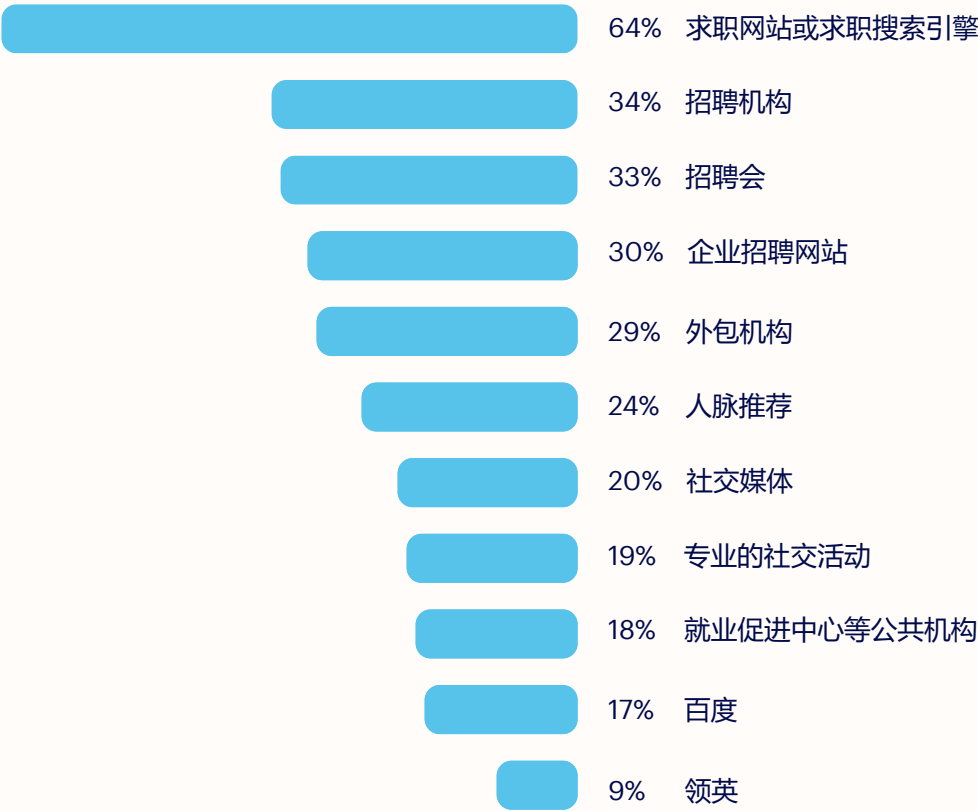
X 世代

- 1 38% 薪水过低且生活成本上升
- 2 36% 追求更好的工作生活平衡
- 3 28% 企业财务状况不稳定 (担心缩减或失业)

partner for talent.

携手任仕达，拓宽人才寻访渠道。

找到工作的渠道



人才市场上，求职者使用的求职渠道呈现多样化。对于雇主而言，通过线上及线下多渠道的方式链接人才十分重要。

在任仕达，我们凭借人力资源机构的专业度与全球网络，不断扩大人才数据库，为企业寻找并匹配合适的人选。通过一系列资源矩阵，如招聘门户网站、职场社交平台、社交媒体网络、线上及线下活动等，我们为企业客户寻找合适人才，助力人才与企业双向奔赴，共同发展。

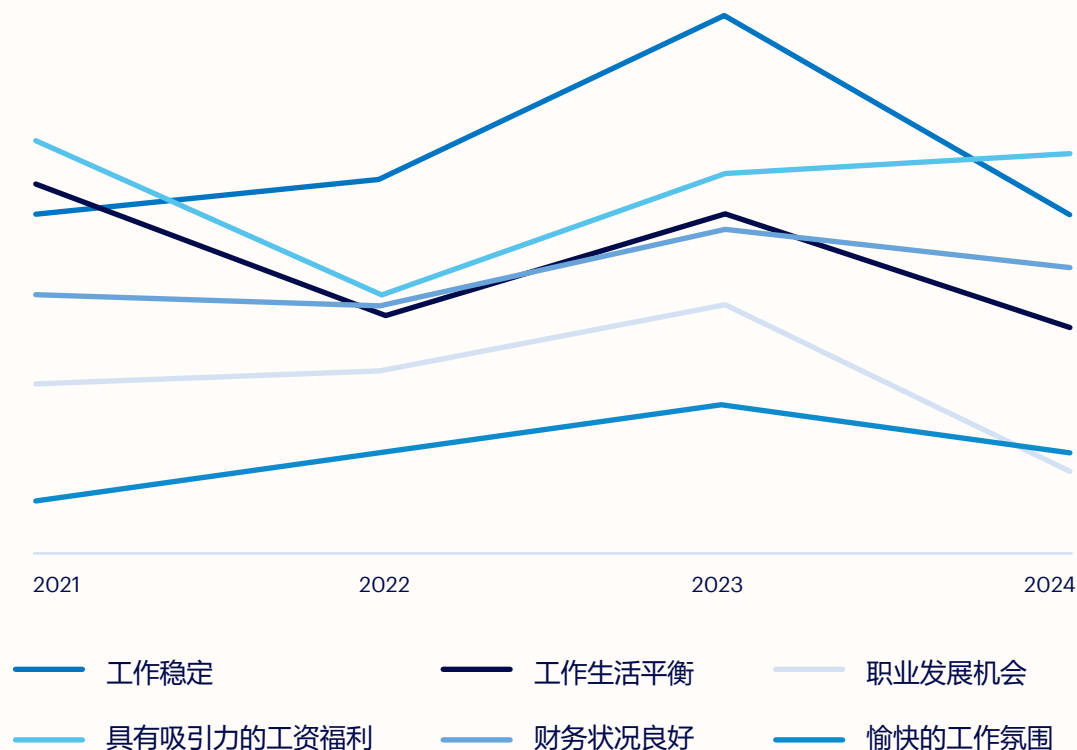
我们深耕社交媒体与数字营销领域，助力客户构建卓越的品牌，让您成为求职者心目中的首选雇主。

理想雇主的 要素特征.



具有吸引力的工资福利, 时隔三年跃居 EVP 首位.

员工价值主张驱动因素 (EVP)
理想雇主的前六项要素



理想雇主要素 EVP 中, “具有吸引力的工资福利” 超过 “工作稳定” 跃居首位。 “财务状况良好” 也超过了 “工作生活平衡”, 位列第三位。全球经济增长呈现疲软, 通货膨胀引发成本上涨, 企业招聘趋于谨慎, 人们更加关注薪酬与财富积累。

此外, 调研发现, “愉快的工作氛围” 首次超过 “职业发展机会”。为员工提供职业发展机会及愉快的工作氛围, 两者重要性旗鼓相当。

对于雇主来说, 提供职业发展机会, 帮助员工提升技能或重塑技能, 有助于企业自身发展新质生产力。提供愉悦的工作氛围, 有助于对抗目前内卷内耗的工作环境, 维护员工身心健康, 提升归属感。

理想照进现实，最难寻觅“具有吸引力的工资福利”。

相比去年，工作与生活更难以平衡

对理想雇主的画像

- 1. 具有吸引力的工资福利
- 2. 工作稳定
- 3. 财务状况良好
- 4. 工作生活平衡
- 5. 愉快的工作氛围
- 6. 职业发展机会
- 7. 强有力的管理
- 8. 公平
- 9. 好的培训
- 10. 优质的产品服务

对当下雇主的评价

- 1. 长期的工作稳定
- 2. 财务状况良好
- 3. 交通便利
- 4. 愉快的工作氛围
- 5. 职业发展机会
- 6. 工作生活平衡
- 7. 具有吸引力的工资福利
- 8. 回馈社会
- 9. 良好的声誉
- 10. 有趣的工作内容

与去年相比，针对企业雇主，理想与现实差距最大的要素依然是“具有吸引力的工资福利”。

相比去年，对当下雇主的评价中，工作生活更难以两全，同时，调研发现职场人比过去减少了远程办公，进一步加剧了工作与生活失衡。

事实上，远程办公能够带来工作弹性，帮助兼顾工作与生活。针对部分特殊时期（比如春运期间），建议雇主考虑施行远程办公政策，提供针对特定时期的员工福利。

面对全球经济增长放缓，企业成本管控意识提升，建议企业灵活调整员工激励与薪酬分配制度，根据不同岗位对应完善薪酬激励机制，结合雇主品牌 EVP 驱动因素，有侧重地提供多样化的员工福利，加强内部透明沟通，注重员工技能提升与再培训，以保持市场竞争力。

“具有吸引力的工资福利”备受青睐， 其他 EVP 侧重点略有不同。

Z 世代

- 1 54%
工作稳定
- 2 53%
具有吸引力的工资福利
- 3 50%
愉快的工作氛围

千禧一代

- 1 50%
具有吸引力的工资福利
- 2 49%
工作稳定
- 3 48%
财务状况良好

X 世代

- 1 61%
具有吸引力的工资福利
- 2 59%
良好的工作生活平衡
- 3 58%
财务状况良好

Z 世代表示理想雇主的首位员工价值主张驱动因素（EVP）是工作稳定。

Z 世代出生并成长于多变的时代环境，经历了亚洲金融危机，经济增速放缓，新冠疫情，AIGC 技术变革等。面对多变环境，更加趋于在不确定中寻求稳定。稳定的工作或行业，能够减少近年来因为经验不足而被裁员优化的风险。

据 2024《大学生就业力调研报告》显示，48% 应届毕业生偏向到国企工作，该数据比例连续 5 年上升。51% 毕业生看重工作稳定性，较去年提高 10 个百分点。

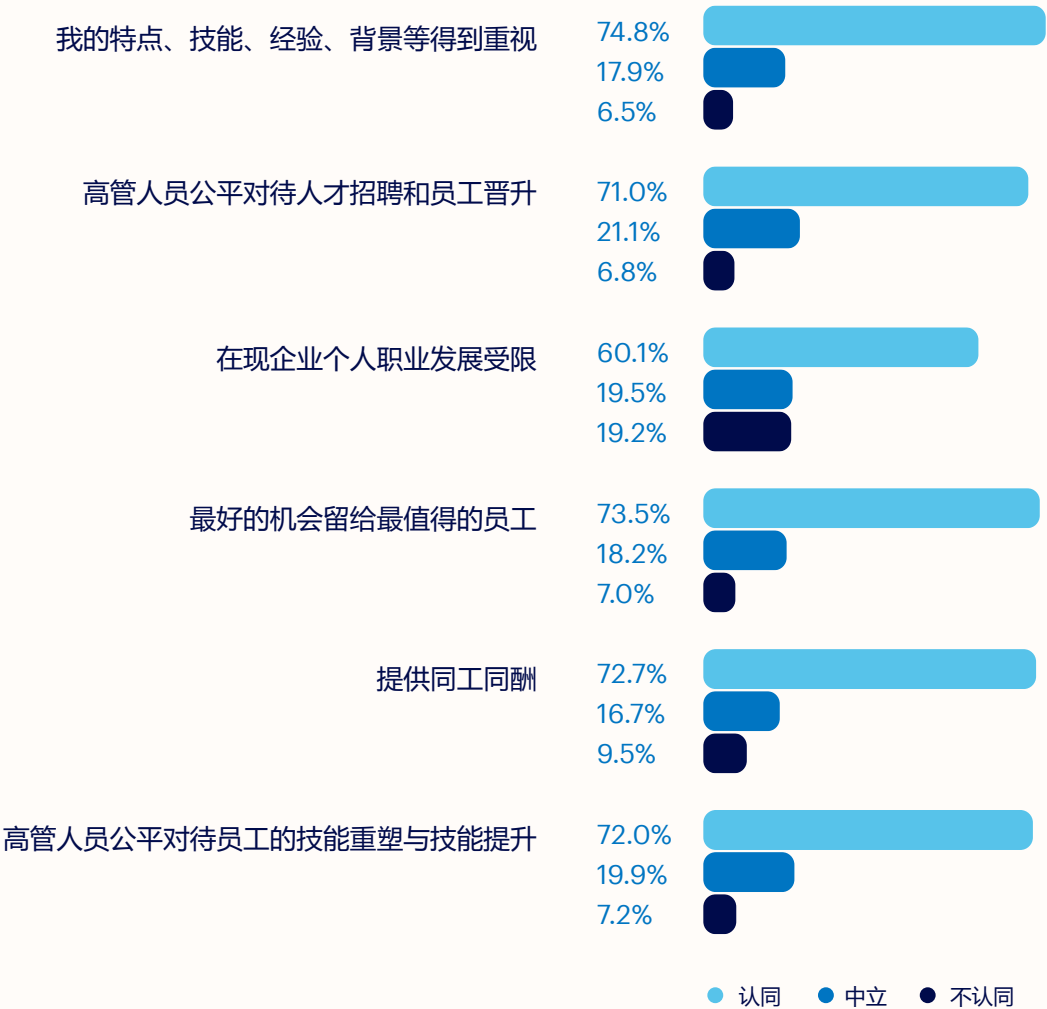




人才期望： 职场公平性。

职场公平与少数群体

对雇主的评价



少数群体对职场公平更加敏感

16% 受访者表示个人由于宗教信仰，族裔 / 民族 / 种族，性别认同，性取向，残障等原因，认为自己属于少数群体。

60% 受访者表示自己遭遇过职业发展阻碍。这种情况在少数群体中更加明显。66% 少数群体表示，自己遭遇过职业发展阻碍。

雇主采取措施促进职场公平.

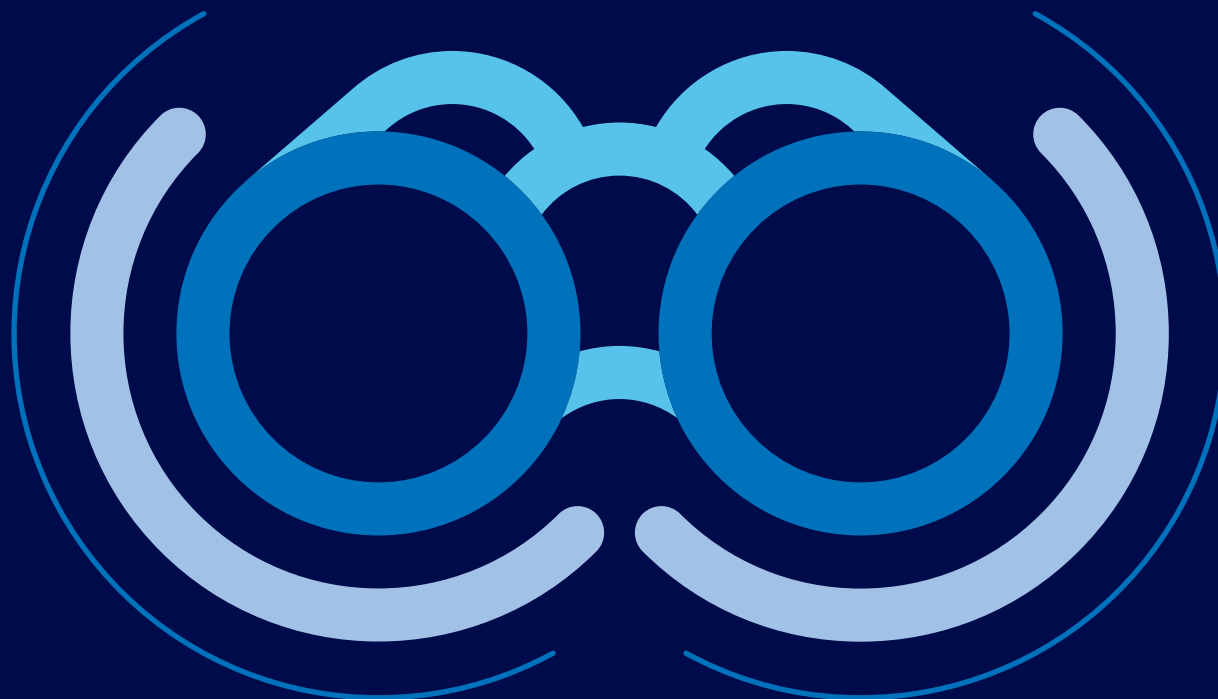
Z 世代	千禧一代	X 世代
14% 我的雇主没有提供同工同酬	8% 我的雇主没有提供同工同酬	10% 我的雇主没有提供同工同酬
10% 不认为最好的机会留给了最值得的雇员	6% 我的独特属性，特点，技能，经验与背景没有受到重视	10% 不认为高管人员公平对待员工的技能重塑与技能提升
9% 不认为高管人员公平对待人才招聘和员工晋升	6% 不认为高管人员公平对待员工的技能重塑与技能提升	9% 不认为高管人员公平对待人才招聘和员工晋升

73% 受访者表示自己的雇主提供同工同酬，高于去年的 67%。
然而，14% 的 Z 世代表示并没有得到同工同酬的公平待遇。

Z 世代和千禧一代在职业发展阻碍方面感受更明显。64% 的 Z 世代和千禧一代表示由于个人背景，他们经历过职业发展阻碍。这一数据高于 X 世代，49% 的 X 世代有相似经验。此外，近 10% 的 Z 世代受访者认为，雇主在招聘或晋升方面待遇不公。



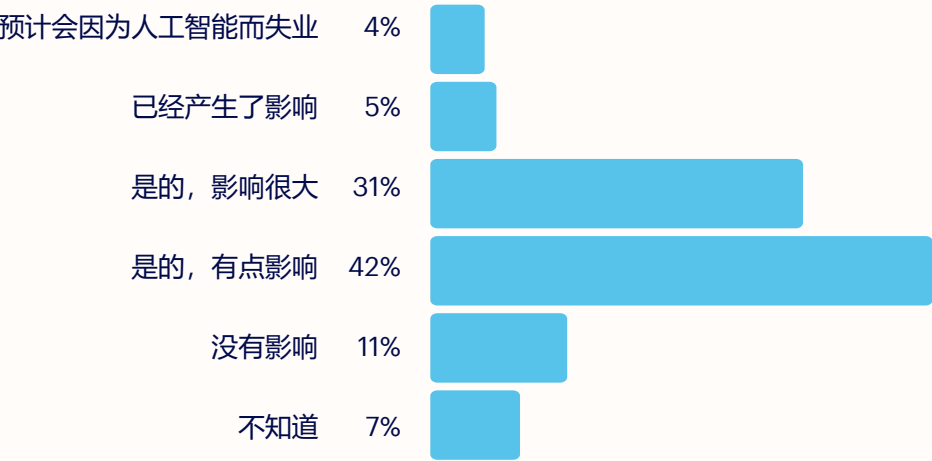
人才期望： 人工智能与职业发展。



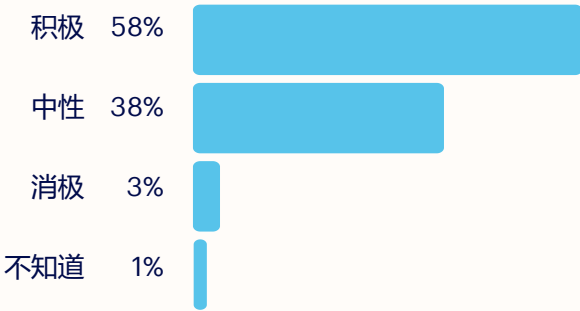
积极看待 AI 对工作的影响 .

AI 驱动职场世界发生变化。人工智能在职场中的使用率正在上升。
数据显示，79% 受访者在工作中使用过 AI, 其中 Z 世代使用频次最高。
AI 是把双刃剑，机遇与挑战并存，但对于使用者来说，他们客观看待 AI 对工作的影响，58% 受访者认为 AI 能够带来更高的工作满意度。

AI 对工作的影响

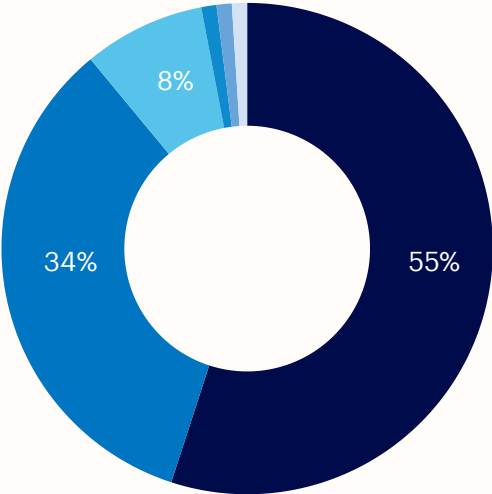


AI 对工作满意度的影响



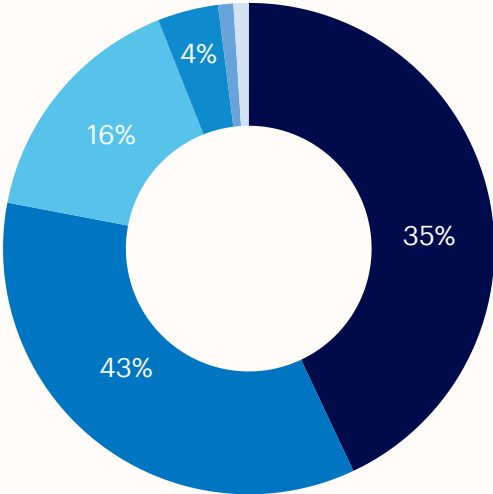
89% 认为获得新技能重要， 22% 表示没有获得足够发展的机会。

重塑技能的重要性



- 5 - 对我非常重要
- 4
- 3
- 2
- 1 - 对我根本不重要
- 不知道

充足的职业发展机会



- 5 - 完全符合
- 4
- 3
- 2
- 1 - 根本不符合
- 不知道

职业发展是多数职场人的首要任务，78% 受访者认为自己在目前的岗位上有足够的发展机会，相比去年上涨 3%。

22% 受访者认为在个人岗位上没有获得足够发展的机会。这部分群体的离职比率，是获得职业发展机会受访者的两倍。32% 的 Z 世代与 31% 的千禧一代因为缺乏职业发展机会而离职。

随着技术迭代与企业转型升级，企业需要雇员更具契合市场发展的技能，从而帮助提升自身业务发展。

企业可以通过提供必要的资源和职业发展机会，营造一种更加公平和包容的职场文化，重视所有员工的职业目标，成人达己，共赢未来。

联系我们 .

无论企业需要招聘，还是需要调整人员结构，我们都能提供服务。

我们了解合适的人才对企业劳动力、生产力及业务增长将产生重要影响。任仕达招聘人员提供专业的市场洞见以及强大的候选人洞察力，并在各重要领域搜寻及匹配优质人才方面具有良好记录。

请访问任仕达官网，了解更多关于中高端人才招聘及人力资源综合解决方案

<https://www.randstad.cn/employers/what-we-do/>

如需使用转职服务提升雇主品牌，或是 MSP/RPO 等，请点击

[Randstad Enterprise](#)

如果您想了解更多了解该调研，请联系我们

randstad.cn/view/article/contact_us.



雇主品牌路线图.



2024 任仕达雇主品牌调研 常见问题答疑 .

什么是任仕达雇主品牌调研？

自 2000 年以来，任仕达一直致力于雇主品牌研究。作为全球综合性的、独立第三方调研，2024 任仕达雇主品牌研究覆盖全球 32 个国家地区，6,084 家企业及近 173,000 名受访者。该项调研由任仕达全球合作伙伴凯度（Kantar）完成。Kantar 是全球领先的数据、洞察和咨询公司之一。

关于样本

任仕达雇主品牌调研是独立的调研，任仕达不参与样本搜集。在中国大陆，有 3,612 位受访者参与了 14 分钟的线上调研。该项调研由 Kantar 在 2024 年 1 月进行，以洞察人力资源趋势与职场人期望。

企业如何可以参与调研？

调研需评估企业的雇主品牌知名度。此外还通过 10 个员工价值主张驱动因素来评估调研企业雇主品牌建设方面的投入，10 个 EVP 包括但不限于工作生活平衡、良好的职业发展机会、具有吸引力的工资福利。在中国本土，参与调研的主要是员工人数规模较大的企业，这些企业对社会民生就业影响较大，更多的人接触这些企业，了解或熟知他们在雇主品牌建设方面的努力。人数规模相对较小的企业（如中小企业、创业企业），可能会因此在知名度和吸引力方面排名较低。

如果受访者不是被调研企业的内部员工，其如何客观评估该企业呢？

调研洞察潜在雇员的价值主张驱动因素，他们的看法、留任离职的原因等。受访者对于企业的认知主要来自雇主企业品牌传播、市场宣传、社会口碑。感知来源现实，懂得管理外界对其雇主品牌的看法，能够帮助企业吸引顶尖人才。



关于任仕达。



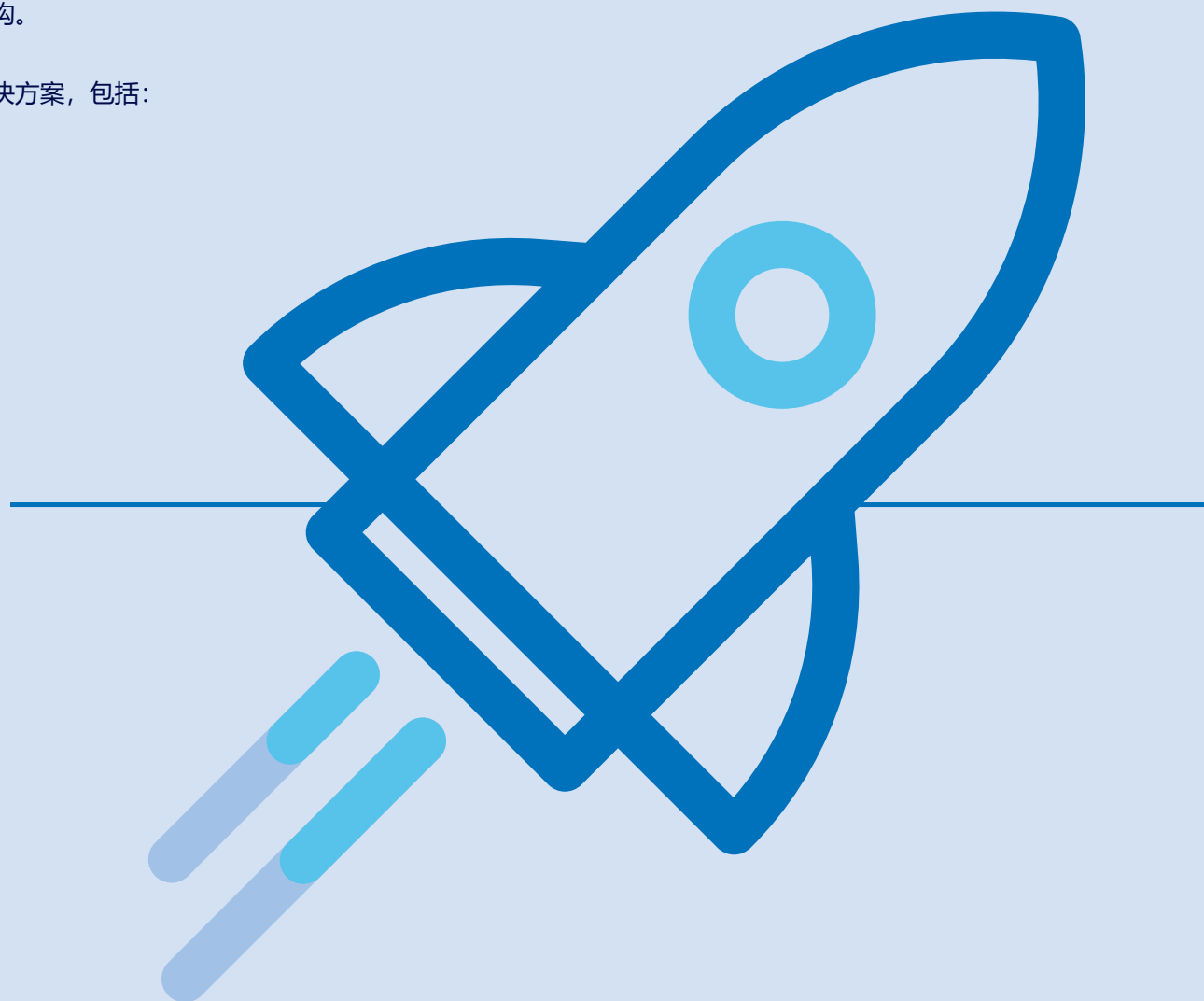
跨越全球，深耕本土。

任仕达集团总部位于荷兰，遍布全球 39 个市场，拥有近 45,000 雇员。

任仕达于阿姆斯特丹泛欧交易所上市。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，提供多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



您的个人数据隐私安全，我们为您护航。

信息的重要

您知道么？生存在数字化时代，我们的个人信息正在面临着前所未有的危险！

源源不断地收到垃圾短信、骚扰电话、钓鱼邮件等不良信息。若经常接到 95 开头的电话，则意味着个人的电话信息已外泄。信用卡被盗刷、账户钱款不翼而飞。不法分子可以通过非法商贩购买您的个人资料以及复制您的身份证来盗取您的身份，从而利用这些资料来申请和透支您的银行贷款和信用卡，经济损失从天而降。

一张公开分享的照片会暴露出比你想象到的更多的个人信息，如个人地址、工作地点、家庭状况等。因此，数据保护比以往任何时候都更加重要。

我们的努力

这对您有什么影响？任仕达大中华区的个人数据安全和隐私政策制度为其网站访问者、候选人、客户以及商业伙伴提供了关于其个人数据的收集、使用、存储、处理和保留期的明确指引。我们非常重视您的数据安全和个人隐私。根据任仕达的隐私声明和中华人民共和国个人信息保护法，我们希望您可以给予我们您个人信息的授权，以便我们可以继续向您推送精彩的职场干货以及将您的信息安全地保留在任仕达大中华区数据库。

数据的使用

我们如何处理所收集的信息？我们希望通过您的授权，可以持续不断地为您推送更好的工作机会、专业的职业建议和最新的行业见解，以便帮助您保持相关性、竞争力和就业能力。我们还希望通过您的数据来使任仕达变得更好，并改善您的使用体验。这意味着我们将使用您的数据为您提供更高质量、更相关和更完善的人力资源服务，其中包括但不限于招聘、选拔、调解、临时雇员、借调、个人发展、职业指导、咨询和规划、人事和工资管理。

如果您同意我们出于这些目的与您联系，只需在收到我们的电子邮件时点击“打开”按钮，并简单点击几下不到 30 秒便可完成授权操作。您的详细资料将会被安全地保存，只由我们或为我们工作的人使用。所有相关的个人信息都将会以合法合规的方式进行处理，绝不会被任意分发或篡改。同时，您也可以随时取消订阅这些资讯。

关于个人信息保护法（PIPL）

《中华人民共和国个人信息保护法》于 2021 年 11 月 1 日起施行，与《数据安全法》《网络安全法》和《密码法》共同构建了中国的数字治理的立法框架。

当个人信息处理者违反法律规定时，他们将承担罚款、暂停或终止服务、没收违法所得、吊销营业执照等法律责任，并可一并惩处其直接负责的主管人员或其他直接责任人。除行政部门的监管，《个人信息保护法》还规定，当个人信息处理者违反本法规定处理个人信息，侵害众多个人的权益时，人民检察院、法律规定的消费者组织以及由国家网信部门认定的组织，可以依法向人民法院提起公益诉讼。



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	

 400 601 9191
 任仕达 Randstad
 @randstad
 info@cn.randstad.com
 任仕达集团
 Randstad China



链接全球，赋能发展。

澳大利亚
randstad.com.au

中国大陆
randstad.cn

中国香港
randstad.com.hk

印度
randstad.in

日本
randstad.co.jp

马来西亚
randstad.com.my

新西兰
randstad.co.nz

新加坡
randstad.com.sg



partner for talent.