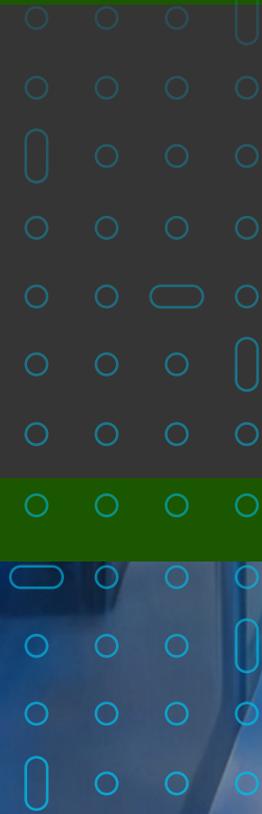




自动化时代的人才招聘



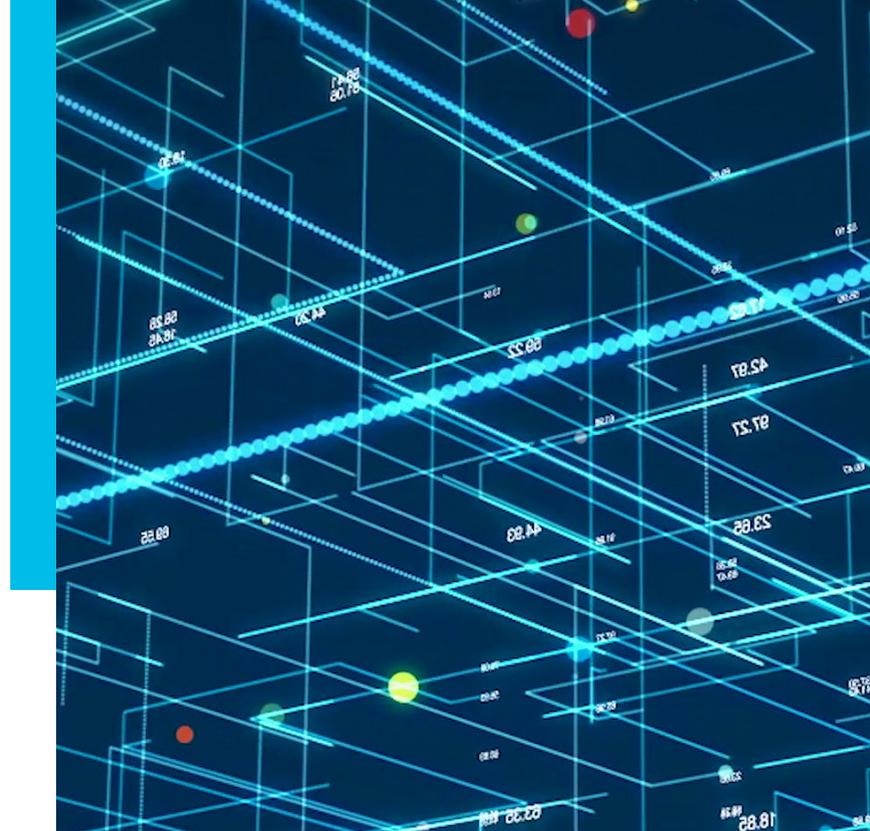
SHL.



新时代来临

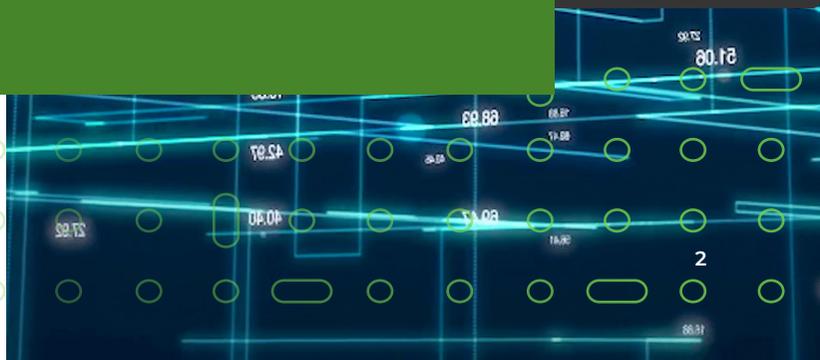
在科技飞速发展、人口结构变化和职场环境不断变化的时代，企业在人才招聘和留任方面面临着诸多挑战。

由于数字化转型和人工智能 (AI) 的发展，企业需要提高员工技能，并通过再培训以保持竞争力。



人力资源专业人士如何看待当前招聘形势？
如何改变招聘做法？
测评能赋予招聘流程哪些价值？

SHL调研了全球 1600 余名人力资源专业人士，试图找出答案。





当前招聘趋势

企业或组织的招聘策略对其成功至关重要，人力资源部门与其他业务部门之间的密切战略合作可确保整体招聘决策的有效性及高效率。

80% 的人力资源专业人士表示：重大人事决策均是在实际业务目标情境下制定的。

随着招聘成本的增加以及在企业整体预算中所占比例的提高，人才招聘变得愈发重要。然而，大多数企业仍将维持或增加招聘预算，表明招聘到正确的人才对企业的重要性与日俱增。



36% 的组织预算用于人才招聘。

新冠之后的全球劳动力市场经历了一段时间的混乱，尽管 2023 年呈现出相对稳定的趋势，但人才短缺问题仍然存在，¹ 各大企业正在积极填补岗位空缺。

一击即中聘用到合适的人才对企业而言非常关键，因为聘用不当会破坏工作环境并产生更重大的负面财务影响。

相比招聘到合适的人才，选错人所造成的代价几乎是其三倍。²

最行之有效的招聘方法即以数据为导向，坚持以科学为依据，从而弱化招聘风险至最小程度。

¹ www.forbes.com/sites/johnbremen/2023/01/30/why-talent-shortages-persist-moving-beyond-the-great-resignation-and-quiet-quitting/?sh=6b4c82877139

² www.hrmagazine.co.uk/content/news/businesses-paying-the-financial-consequences-of-bad-hiring/



三分之二的组织预计在未来一年中，招聘并雇用到优秀人才将变得愈发困难。



考虑到所有变化和困难，各组织显然越来越倾向于内部招聘。现在，内部招聘已经超过外部招聘，并在 2023 年成为所有组织的首要任务。

找寻到有潜力晋升至更重要岗位的既有员工是解决上述问题最具成本效益且最快捷的方式。

57% 
的组织更重视内部培养和招聘人才。



测评在人才招聘中的作用

许多组织都认同测评在人才招聘流程中所起到的关键作用主要是基于诸多令人信服的原因。测评通过客观衡量应聘者的技能和胜任力，帮助企业准确预测应聘者未来在岗表现，从而制定更明智可靠的招聘决策。

近三分之二（65%）的受访者表示：其所在组织在招聘新员工时使用测评；70%的受访者表示与2022年相比，其所在企业在2023年使用大致相同或更多的测评。



80% 的受访者表示：对候选人进行测评是人才招聘流程中最重要的一环。



由于招聘需求往往是临时性的，因此规模较小的组织更倾向于使用简历、申请表和面试等传统招聘方法。许多HR团队不愿意放弃日常所熟悉的流程或做法，尽管这些方法比较主观且缺乏透明度。

用于人才招聘的测评类型

认知能力测评



性格问卷



技能测评



25% 的企业在招聘流程中使用互动测评，包括：情境模拟测评和人岗匹配度测评。



目前，有六成的人力资源专业人员使用面试、预筛选问题、简历和申请表开展招聘。

此外，在招聘过去通常不依赖测评的岗位（例如：领导类岗位）时，测评的使用率亦呈上升趋势（33%）。

尽管测评使用率有所增加，但其他方法仍然是招聘方首选，包含：

- 在外部招聘中，推荐信比客观测评更受欢迎。
- 在内部招聘中，使用主观评价，例如：上司反馈、过往绩效表现、经验和面试等，比测评更受欢迎。

用于外部和内部人才招聘决策的信息

客观测评



经验



面试



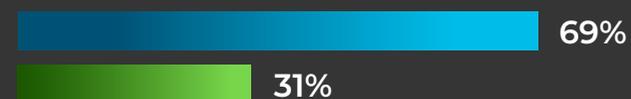
主观意见（如：上司反馈）



过往业绩表现



推荐信



■ 外部招聘 ■ 内部招聘



聚焦毕业生招聘

初级岗位或青年人才招聘对组织而言是一项重大项目，全球各组织均在招聘工作中投入了大量精力和资源，以确保网罗合适人才。

随着劳动力日趋老龄化，招聘更多的毕业生人才以填补劳动力缺口的需求正在增加。超过 40% 的组织将毕业生招聘列为明年最重要的任务。

成功的毕业生招聘项目赋能企业获取到最优秀的候选人，并通过后续发展活动进一步支持该群体的未来成长。

57% 

的组织表示将继续维持或增加毕业生招聘项目预算。

27% 

的受访企业将毕业生招聘计划列为明年头等大事。



毕业生招聘中的测评使用情况

仅 24% 的受访者表示：其所在组织在填补青年人才岗位时使用测评。
随着预算和事务优先级的增加，预计测评项目也会增加。

此外，受访者还表示：大多数毕业生应聘者更青睐耗时 10 到 20 分钟的测评，这表明在激烈的人才竞争中简化求职申请流程至关重要。

大多数毕业生候选人青睐耗时
10-20 分钟的测评体验。

仅 **24%** 
的组织使用人才测评以填补初级岗位空缺



自动化 所带来的影响

随着自动化和人工智能的普及，在岗工作内容也将不断变化。企业将转而聘用能够适应并掌握在不断变化的岗位责任范畴中脱颖而出、掌握所需新技能的人才，而非仅仅依赖具备当前岗位要求的候选人。

我们的研究发现了各行各业可预测岗位未来成功的基本技能要求³，从而帮助企业能够采用更灵活的方法快速网罗顶尖人才。



**50% 受访者预计：
在不久的将来，其所在企业的招聘和
选拔计划将受自动化影响。**



**超过半数 (53%) 的人力资源专业
人士预计：自动化将在不久的将来为
企业创造全新岗位。**

³ www.shl.com/assets/premium-content/skills-of-the-future-and-where-to-find-them-en-v2.pdf

未雨绸缪——为未来招聘

充分善用既有人才

随着内部招聘越来越普遍，投资培养现有人才库势在必行。这不仅节省招聘成本，还能培养员工的忠诚度并提高留任。您正在寻找的能够填补职位的人才可能就在组织内部。

使用人才测评

招聘流程中的一个重要组成部分即人才测评，包括：技能测评、性格测评、认知能力测评以及近年流行的互动测评体验，比如：岗位匹配度和情境模拟测评。上述工具为衡量候选人的能力以及个人是否适合特定岗位提供了极具实用价值的信息。

聚焦人才技能的招聘策略

应当从单纯依赖过往经验和教育程度，转向开展聚焦技能水平的人才招聘。研究已经表明了衡量技能水平更能准确预测成功，从而赋能企业从不同行业和地区人才库中挖掘多元人才。

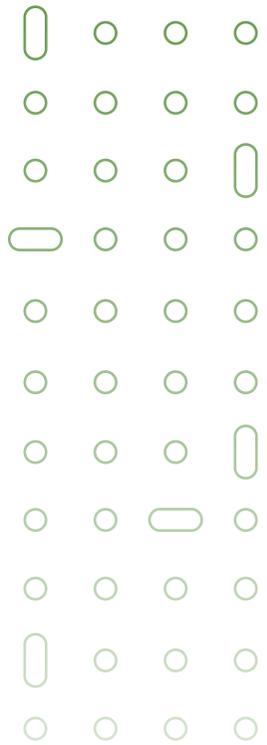
优先考虑候选人体验

招聘是应聘者与潜在雇主的第一次接触。确保积极的应聘体验可以提高组织知名度，从而吸引顶尖人才。在招聘流程中，40%的企业忽视了为候选人提供应聘反馈，然而实际上，这正是愿意在求职过程中投入时间并认真对待的候选人所期望得到的。

保持高度灵活性和适应性

在招聘过程中保持灵活性和适应性，并密切关注行业趋势、技术发展和人口结构的变化，从而灵活调整并不断优化企业招聘策略。

*结果基于 2023 年年中对 1600 多名来自各个行业和地区的人力资源专业人士开展的调研，以了解他们对当前招聘实践的看法。



SHL以强大透明的尖端AI科技和数据驱动的客观人才科学, 帮助企业吸引、
培养和发展在数字化时代取得成功所需的各类人才。
我们赋能企业人才战略, 以释放您最宝贵的人才资产的无限潜力为己任。



中国大陆客户支持热线 400 120 8840 · LearnMore@shl.com · shlglobal.cn