

达石软件 StepStone Solutions 与 HRoot 合办

HRoot

达石
StepStone
MrTed
Technology for Talent

2010中国人力资本论坛

新人才招聘与雇主品牌调研

2010.09.10



- 毕业生、新人才（80-90后员工）业务经验浅，却是企业内部人才梯队的重要补给线
- 新人才更是企业创新发展的执行核心
 - 经济学人在2010年初的一个调研，访问全球410位企业高层管理者，当中68%和70%企业认为“新人才最易于接受在工作环境中的科技变化、和在职场上角色的更改”证明了新人才对企业变革的重要性



- 新人才、毕业生以雇主品牌和企业文化为优先求职条件
 - 在Universum2009年的一个毕业生就业趋势调研当中，发现新人才和毕业生在选择企业的考虑成因素当中，1/4来自企业人文和文化，1/5来自企业的雇主品牌

- 中国经济和世界地位提升的同时，中国企业在塑造雇主品牌的领域上又达到了怎样的水平？
- 企业如何使用雇主品牌与潜在“新人才”持续沟通，令招聘投资回报最大化，更有效建立新人才梯队？

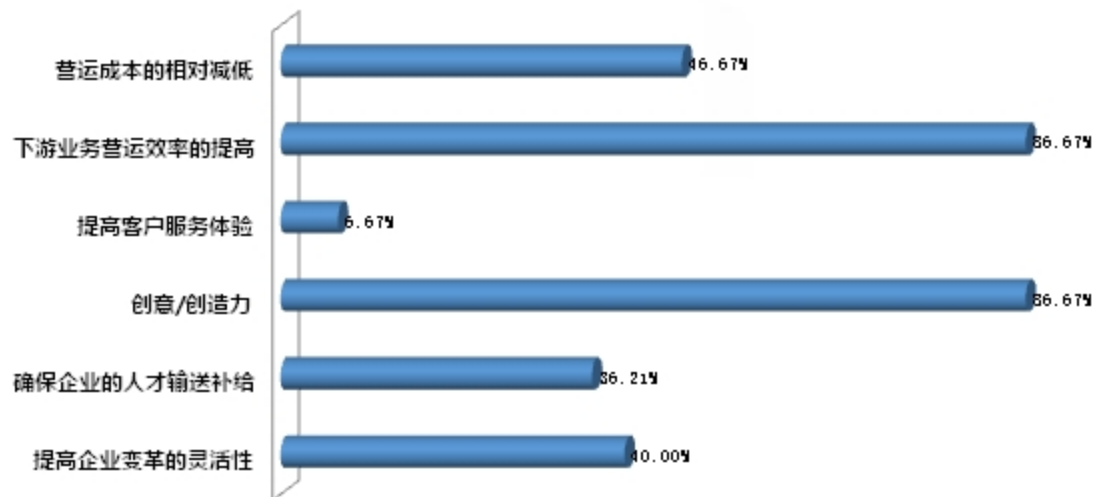
- 2010年8月-9月：从HRoot网上平台收集120份调研
- 2010年9月9日：2010中国人力资本论坛收集共480份调研
 - 随机抽样100份问卷数据分析获取结果

在100份样本企业样本当中：

- “新人才”招聘占企业整体招聘比重的62%
- “新人才”雇员在企业员工中所处的比例为49%
- 目前已有57%的企业在建设年轻劳动力的人才梯队

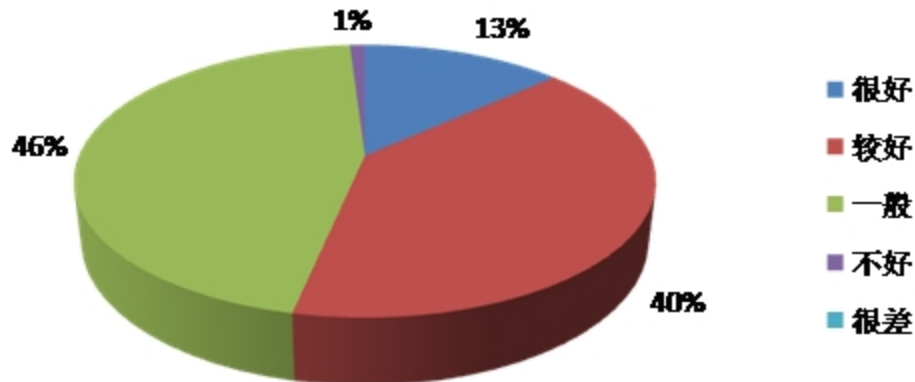
您认为以下哪些是“新人才”对企业的主要贡献？请选择，可选一个或多个：

“新人才”对企业的主要贡献



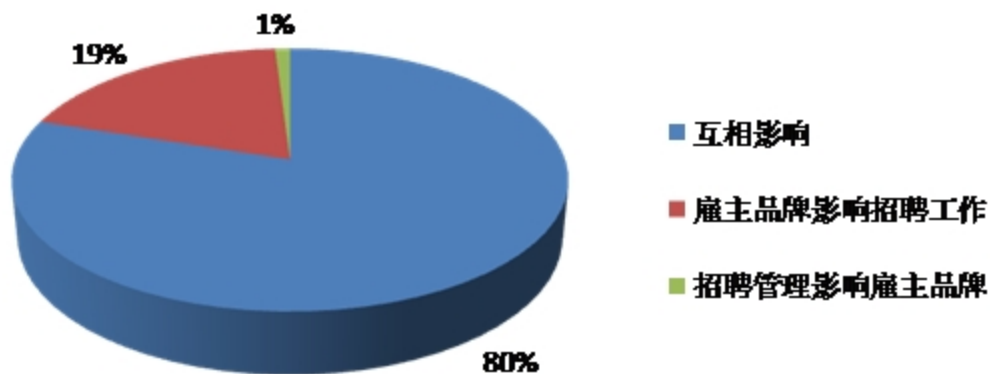
您对您企业的整体雇主品牌打分

雇主品牌形象



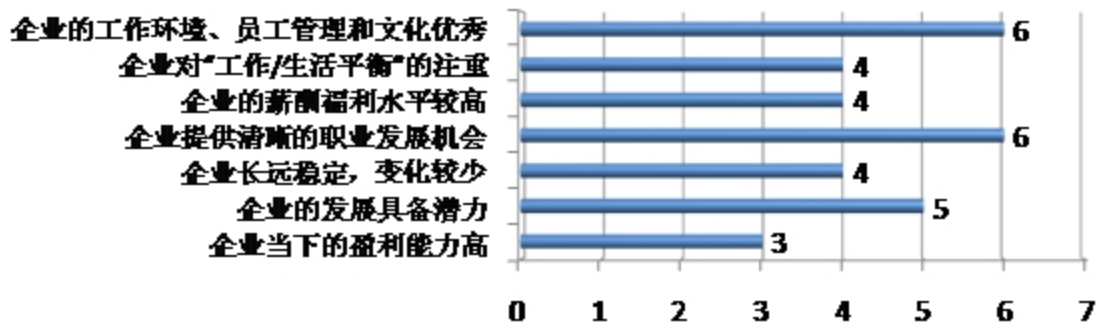
在您的企业，招聘管理与雇主品牌能互相影响吗？

招聘管理与雇主品牌的关系



您认为以下哪些优势，对吸引优质的“新人才”比较重要呢？（请打分）

吸引优质“新人才”必备的优势



* 1-7分，7分为最高分

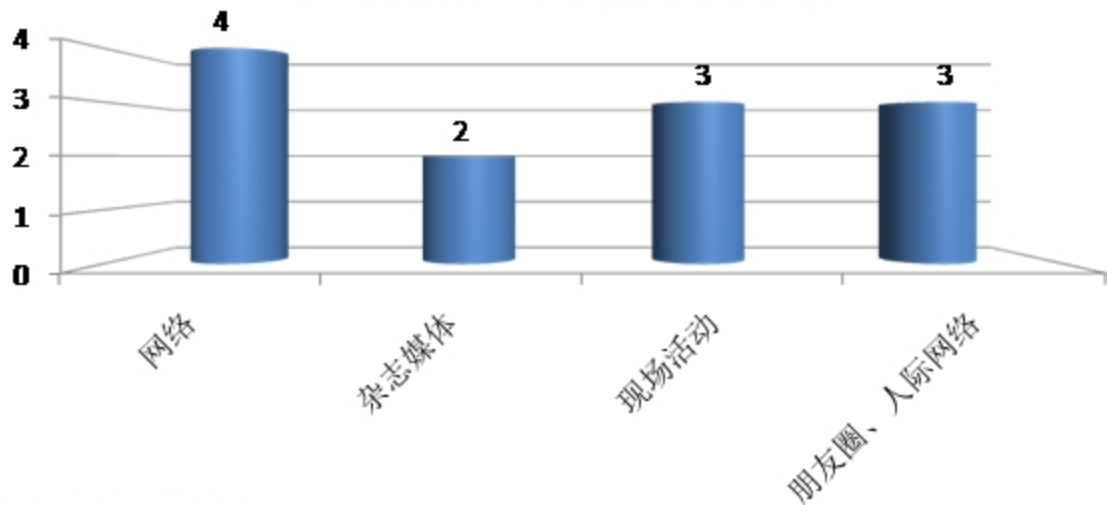
第一部：企业雇主品牌与“新人才”的沟通管理

HR*Root*

达石
StepStone
MrTed
Technology for Talent

您认为与新人才沟通，哪种方式性价比最高？（性价比：是根据同样的资金投入，所得的宣传广泛度，深度和传播速度）

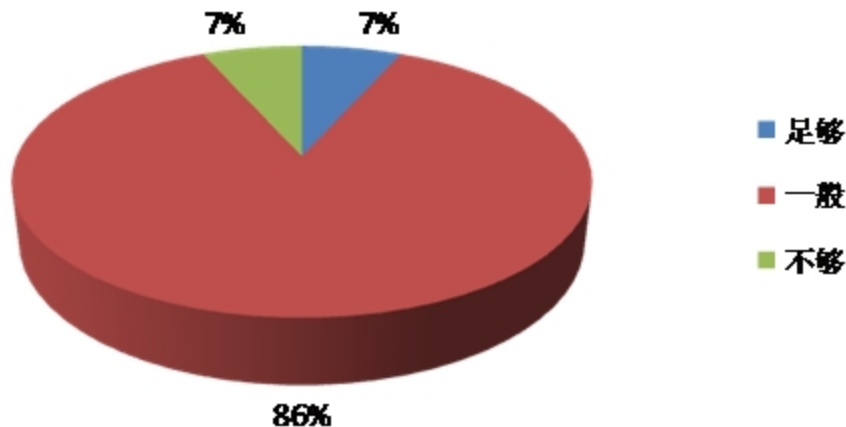
与“新人才”沟通方式的性价比



*1 - 4分，4分为最高分

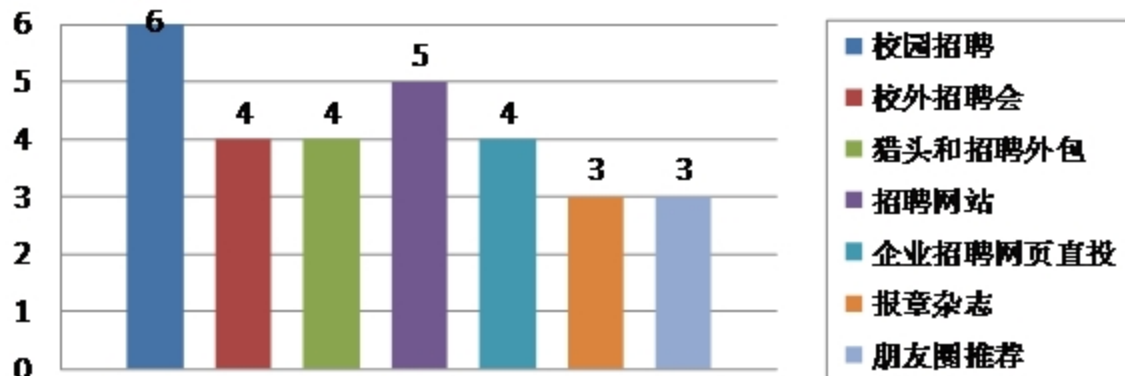
您认为您企业与“新人才”中的潜在人才的沟通足够吗？

与“新人才”中的潜在人才的沟通现状



你认为以下哪种渠道对招聘“新人才”性价比最高？

(性价比：是根据同样的资金/时间投放，所得最多适合的简历)



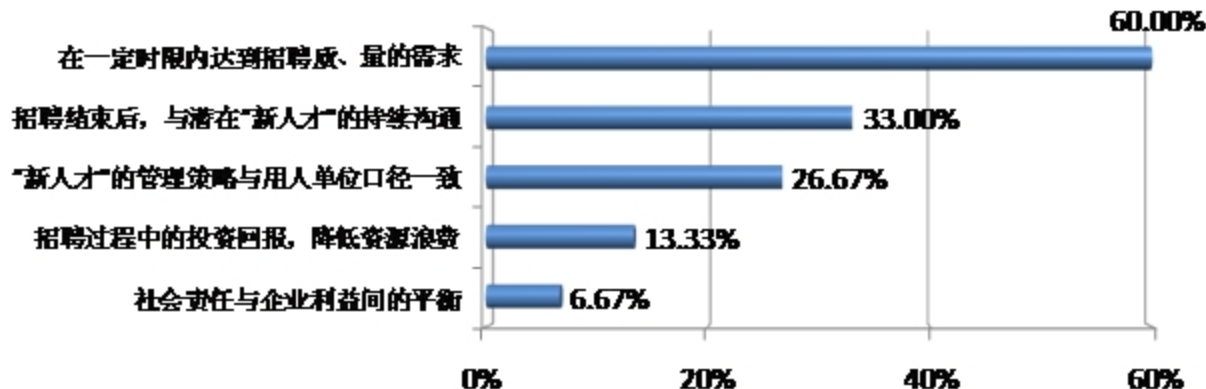
“新人才”招聘渠道性价比

No. 1: 校园招聘

No. 2: 招聘网站

您认为招聘“新人才”最大的挑战是什么？

招聘“新人才”最大的挑战



第四部：招聘技术使用现状

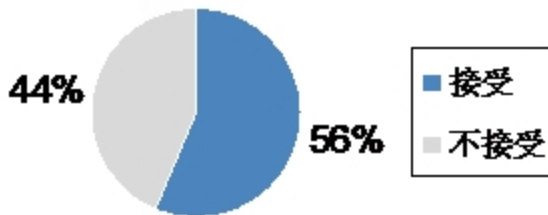
HRRoot

达石
StepStone

MrTed
Technology for Talent

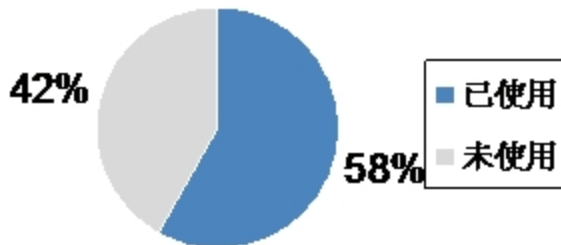
- 在此次调研中，有56%的企业接受候选人从公司的招聘页面直接进行简历投递

招聘页面接受简历直投



- 经调研发现，目前已有58%的企业在使用招聘系统处理来自不同渠道的简历

招聘系统使用比例



达石软件 StepStone Solutions 与 HRoot 合办

HRoot

达石
StepStone
MrTed
Technology for Talent

2010中国人力资本论坛

新人才招聘与雇主品牌调研

2010.09.10

