

2 0 2 0

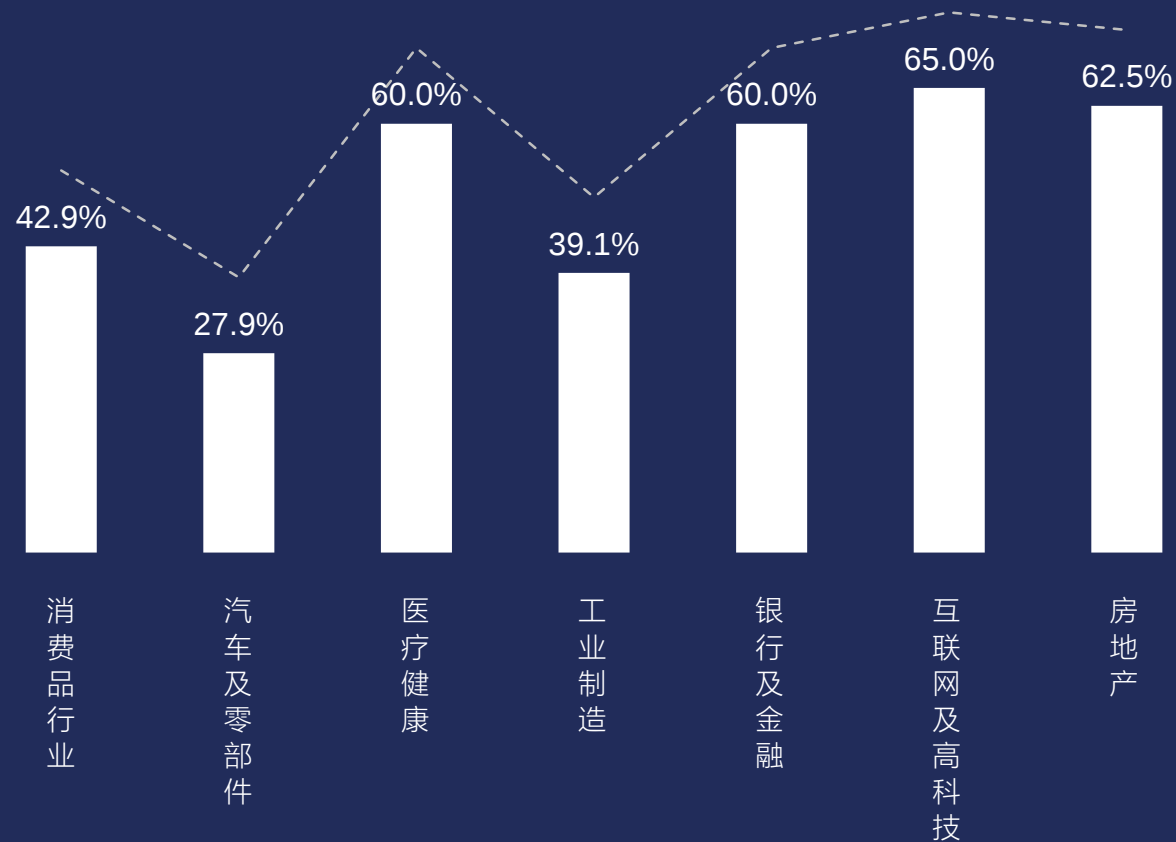
EMPLOYMENT SURVEY

人力资源雇用调研报告

尽管受疫情影响，仍有43.7%的企业认为2020年营业额会实现增长

2020年行业营业额预测

2020年受到新冠疫情的影响，各行业发展不同程度的受到冲击，市场总体43.7%的企业仍然对2020年发展保持乐观，其中**互联网及高科技行业、房地产行业、医疗健康行业、银行及金融行业**，超过60%的受调研企业方均认为2020年企业营业额会持续增长。

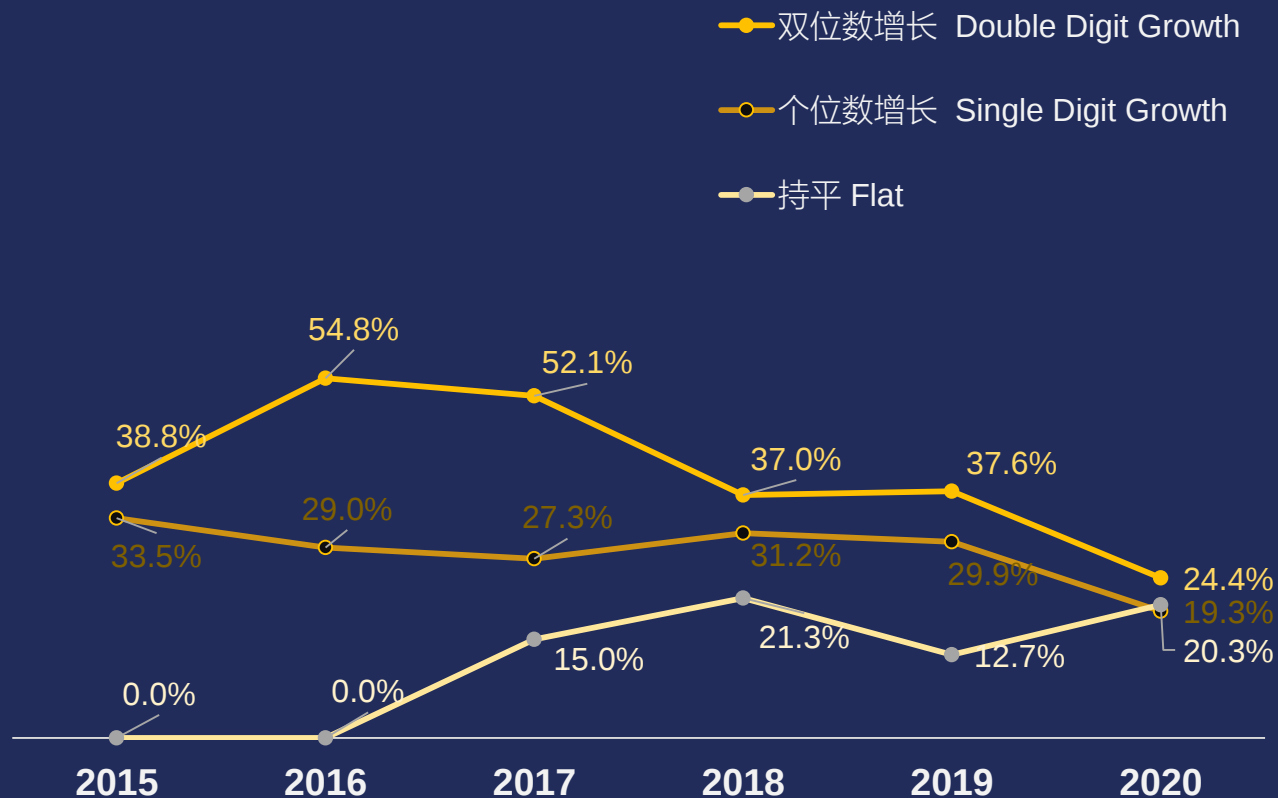


疫情影响下，各行业仍然保持缓慢增长的积极态势

2015-2020年企业营业额变化

由CONNECTUS近5年来的调研数据持续呈现出企业营业额增长变化的趋势，可以看出自2017年之后，企业营业额增长速度放缓，尽管2020年受到新冠疫情的冲击，仍然**有24.4%的企业预测**

2020年营业额将以双位数增长，相较于2019年数据37.6%有所降低。2020年是企业“危机”与“机遇”并存的一年，企业应当及时的因时而变才能应对更多不可预测的风险。

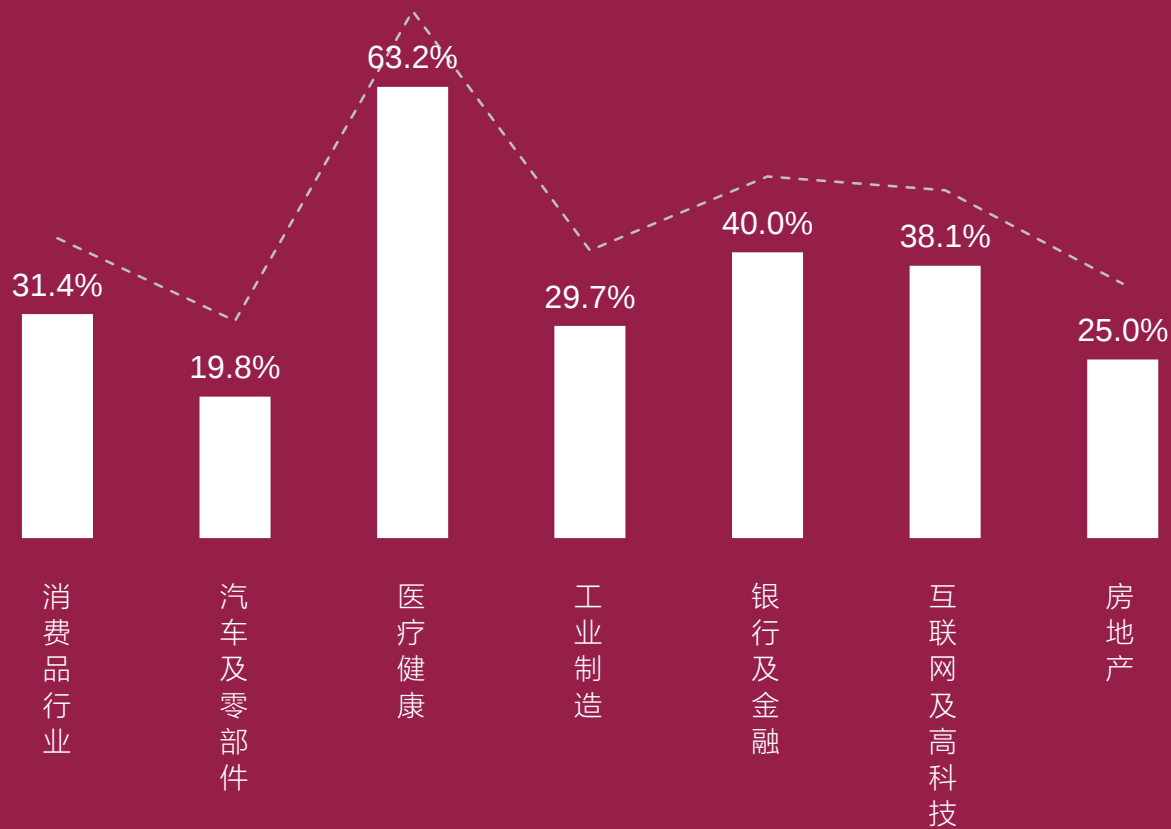


疫情影响下，28.9%的企业保持薪资增长，50.3%的企业持平

2020年行业的薪资涨幅

受疫情影响，企业方需要控制成本，因此28.9%的企业能够保持员工的薪资增长，50.3%的企业给与员工的薪资水平与去年持平。

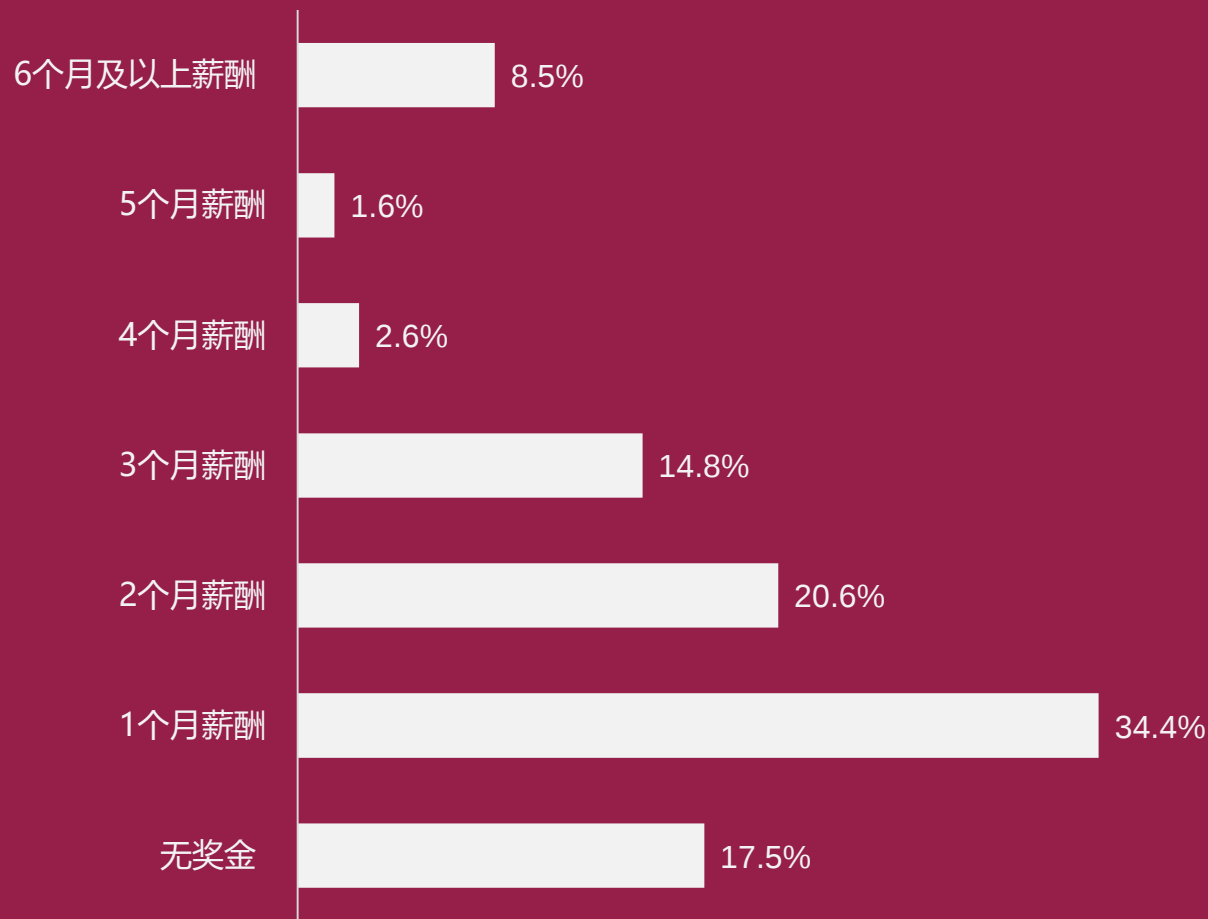
其中，医疗行业有63.2%的企业能够给与员工一定的薪资涨幅，相比其他企业，医疗行业在2020年的发展较为乐观。



疫情影响下，55%的企业给与员工1-2个月的薪酬作为奖金

2020年企业给与员工的奖金水平

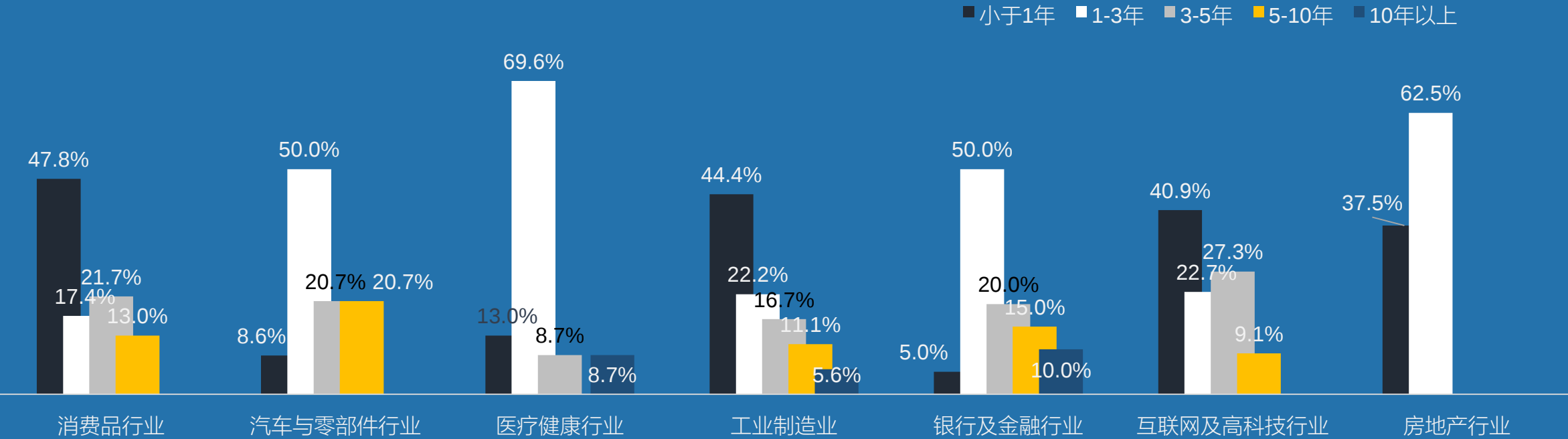
根据调研数据显示，2020年企业给与员工的奖金水平普遍在1-2个月薪酬。



66.1%候选人在一家企业工作1-3年后选择离开。

各行业2019年员工流动率

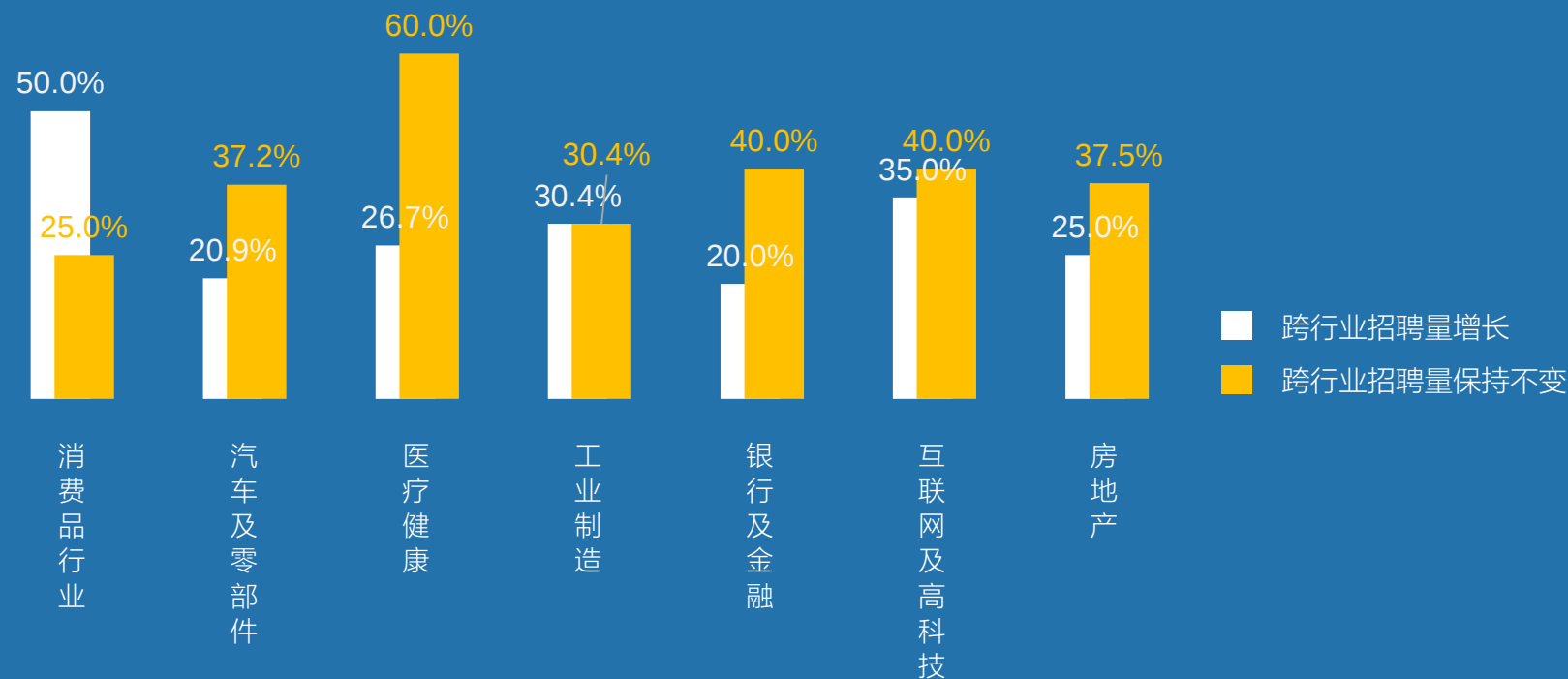
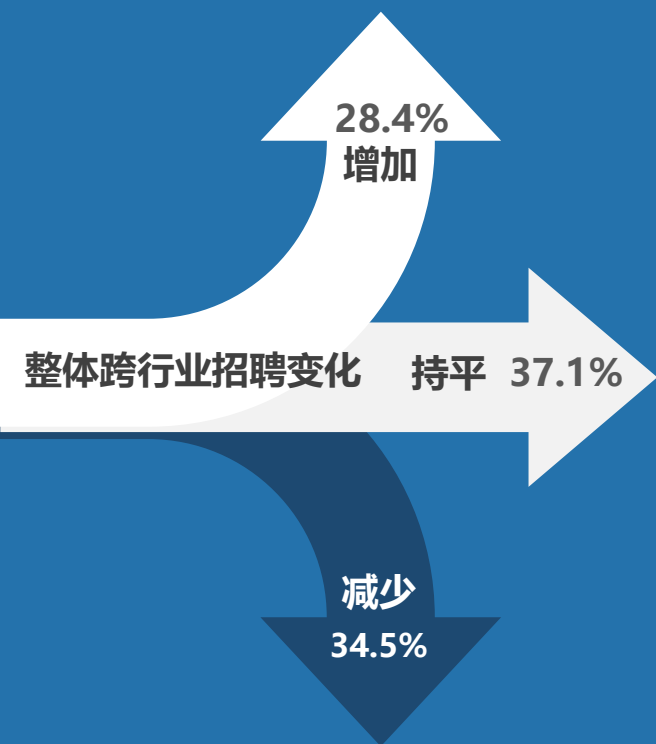
根据往年调研数据，在一家企业工作1-3年后跳槽是较为普遍的更换工作频率，然而最新的调研数据显示，在**消费品行业、工业制造行业、互联网及高科技行业**，**工作时间小于1年就离职的人群占更大比例**，甚至会出现没有工作10年以上才离职的人群断层，相对其他行业人员流动性较高。相较之下，银行及金融行业从业者工作10年及以上的占比最高，为10.0%。



28.4%的企业会增加招聘跨行业人才，增加的企业集中在消费品行业、互联网及高科技行业

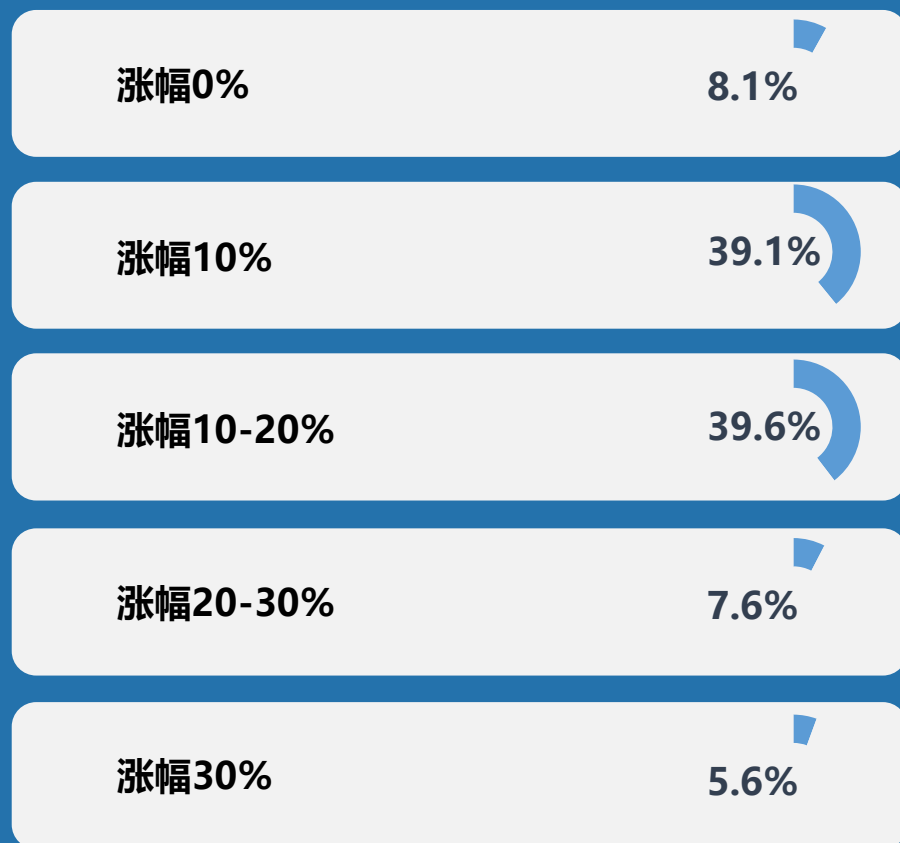
跨行业人才招聘数量变化

对于跨行业人才的招聘，**28.4%的企业会增加招聘跨行业人才**，增加的企业集中在**消费品行业、互联网及高科技行业**。占比37.1%的企业会保持现有跨行业人才招聘量。区分行业来看，50%的消费品行业企业对跨行业人才的需求都有增加。



57.1%的候选人期望20%以上薪资涨幅，但仅有13.2%的企业愿意给与20%以上增长

2020年企业愿意给与的薪资涨幅



2020年候选人期望的薪资涨幅



企业更关注市场变化，更加需要对市场具有高敏感度的人才

2020年各行业人员紧缺的岗位



销售

销售



研发及工程

研发及工程

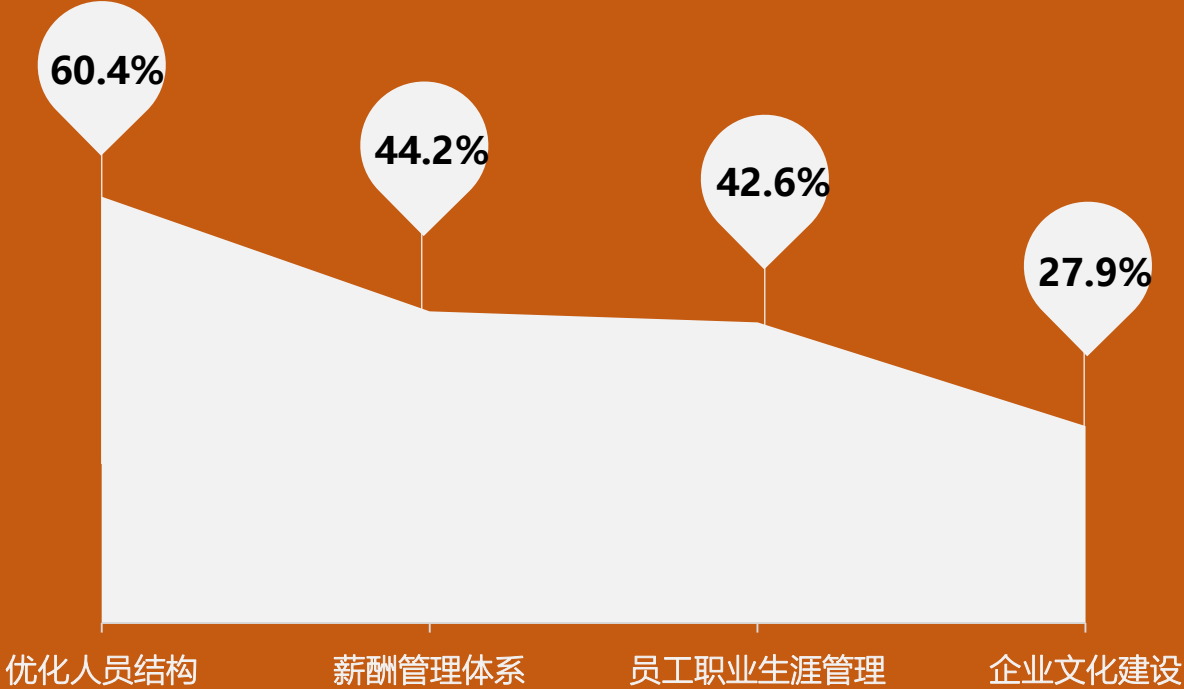


市场

生产运营

2019年各行业人员紧缺的岗位

企业所面临的人力资源管理的挑战更多的是“优化人员结构”和“薪酬管理”方面



2019年数据



2020年人力资源管理的挑战

2020年由于受到疫情的冲击，企业方所面临的人力资源管理的挑战更多的放在“优化人员结构”（占比60.4%）和“薪酬管理”（占比44.2%）方面，相比于2019年调研数据，“企业文化建设”一项的占比有所下降，企业在2020年疫情的影响下更注重成本的控制，但企业文化建设仍然是排名较前企业所面临的挑战之一。

2020企业招聘难点有哪些？

1

需求变化、组织调整等不确定因素
Uncertainty caused by re-organization

3

候选人与岗位需求
匹配困难
Difficulties in finding
candidates who meet job
requirements

5

候选人跳槽意愿度下降
Candidates are less
willing to job-hop

2

降低候选人的薪酬标准
Lower salaries offered to
candidates

4

用于招聘渠道的费用缩减
Lower budgets available
for recruitment channels



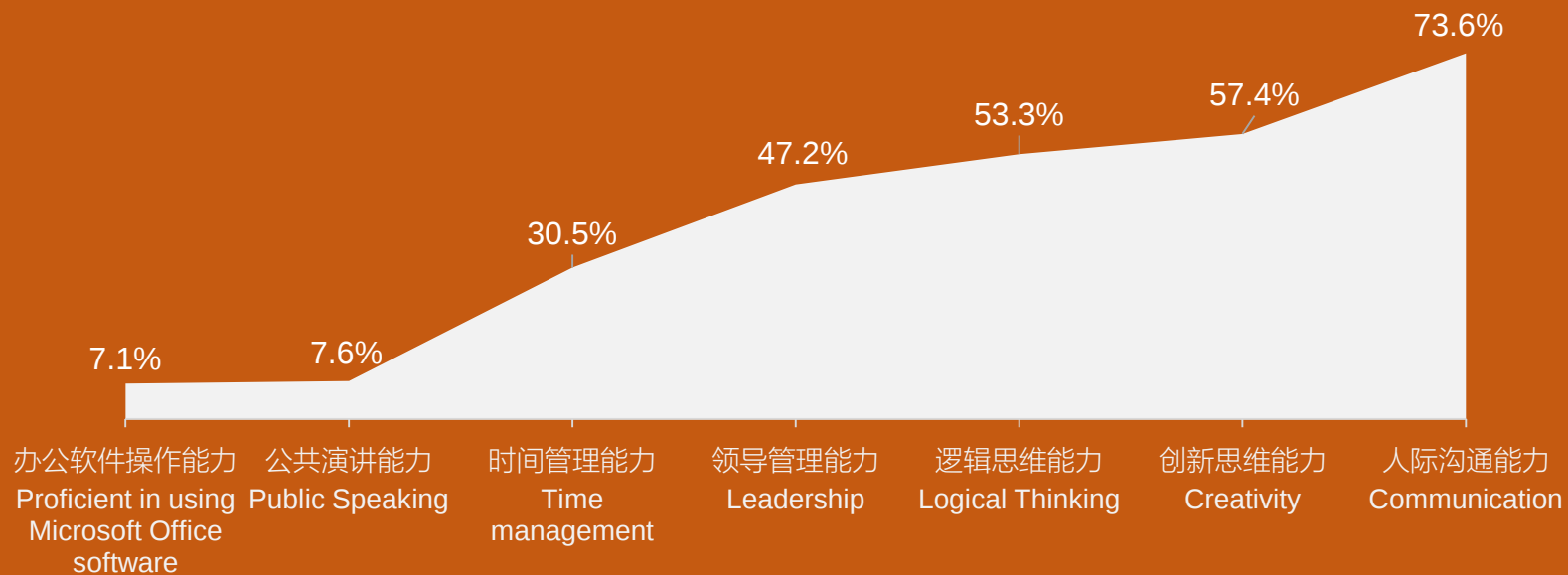
人际沟通能力
Communication



创新思维能力
Creativity



逻辑思维能力
Logical
Thinking

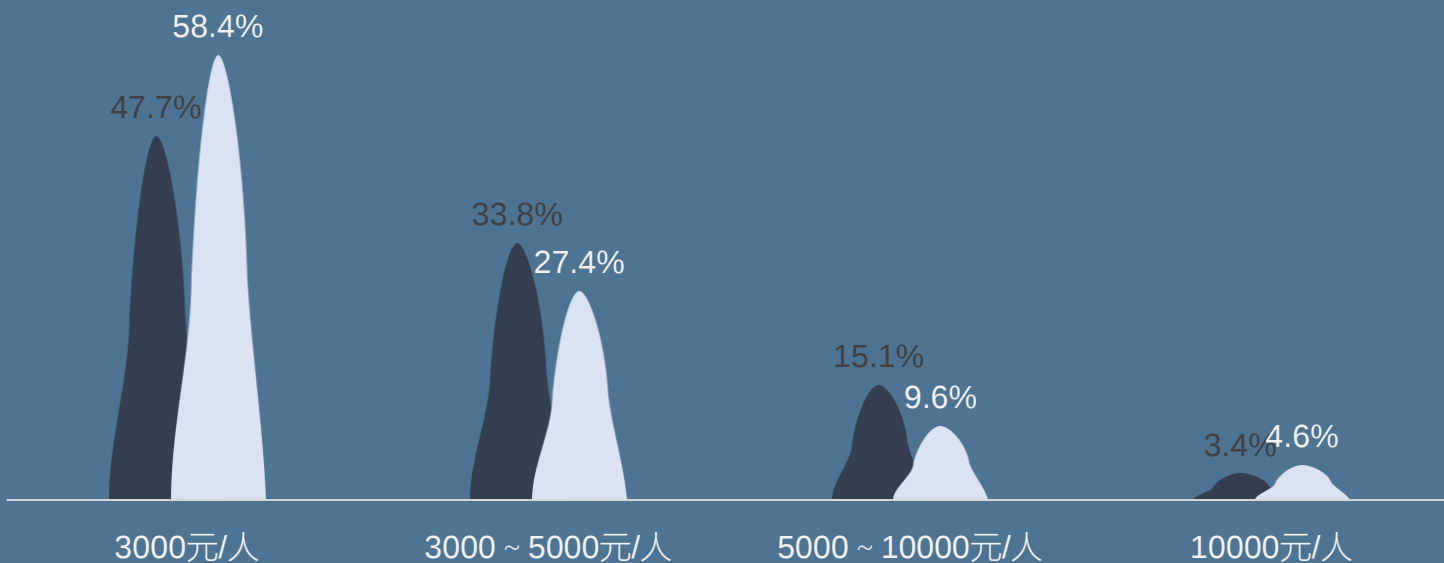


企业招聘更关注的软性技能

企业在招聘时除了岗位的硬性需求外，一些隐性的能力更能够为求职加分，“**人际沟通能力**”“**创新思维能力**”“**逻辑思维能力**”是企业方普遍看重的隐性能力。

疫情影响下，企业仍然重视对员工的培养

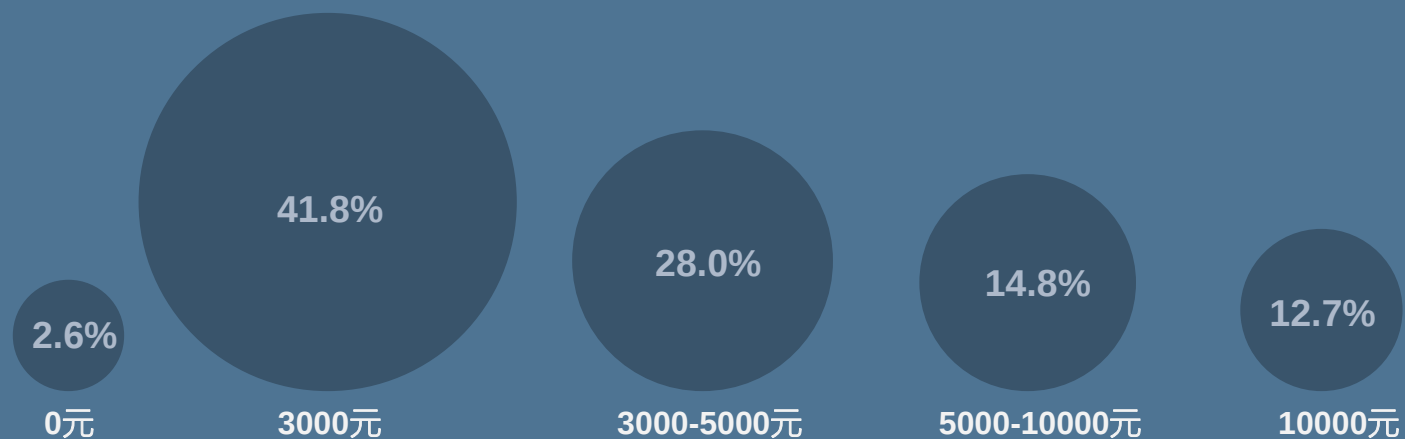
▲ 2019年数据 ▲ 2020年数据



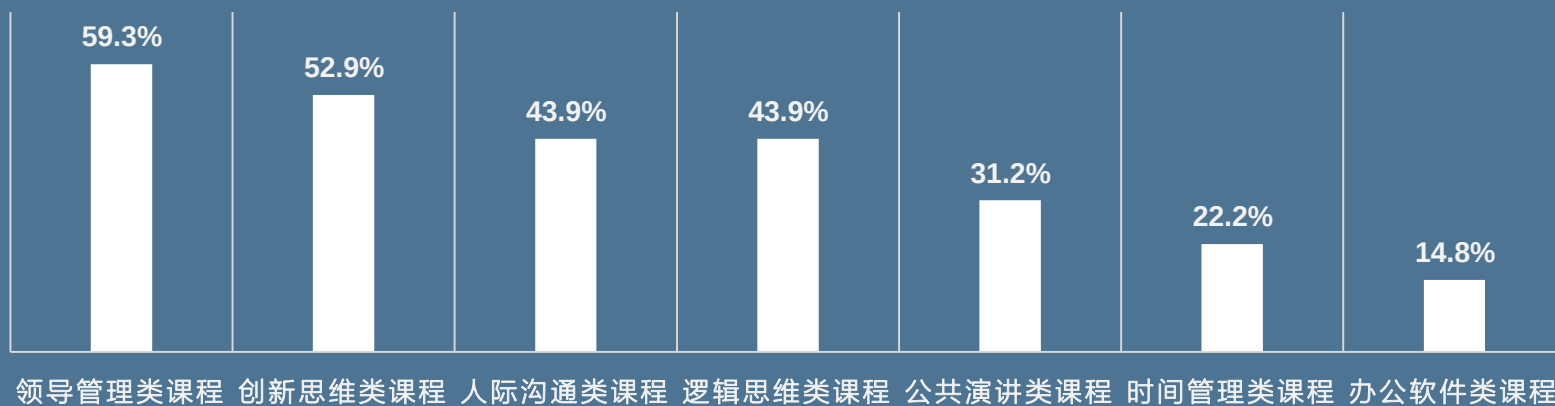
企业培训预算 2019 VS 2020

根据调研数据显示，超过50%的企业愿意给员工3000元/人的培训预算额度，相比2019年数据有所增加。**培训预算在10000元/人及以上区间的企业也有小幅增加**，可以看出2020年企业在培训方面更加有针对性，愿意把钱花在“刀刃上”。

97.4%的职场人在企业提供的培训之外,仍然会不同程度的自费参与外部培训



职场人对培训的态度和选择

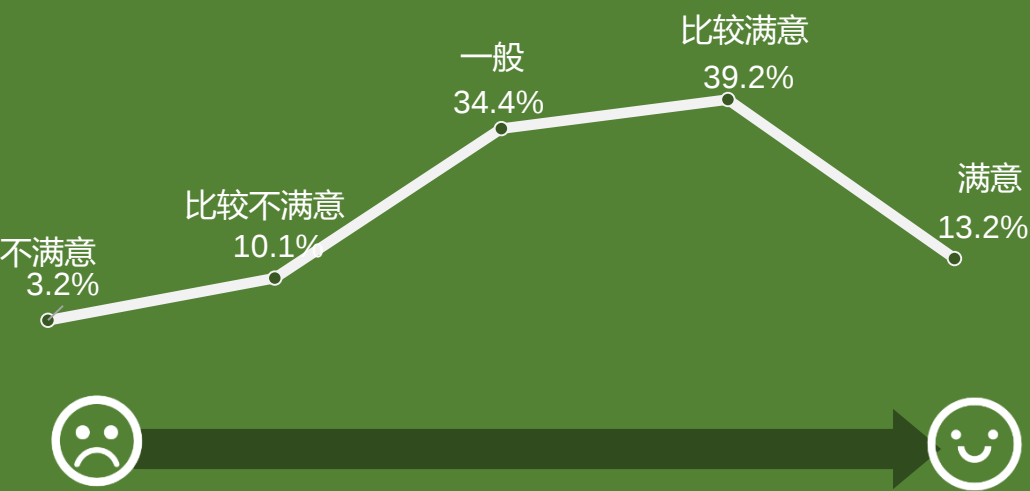


“领导管理力” “创新思维” “逻辑思维” “人际沟通” 仍然是普遍职场人实现自我提升时更加关注的方面。**97.4%的职场人在企业提供的培训之外仍然会不同程度的自费参与外部培训**, 以提升自身价值水平。

86.8%以上的人才不会主动选择跳槽，需要企业方吸引。

候选人对当前企业的满意度

根据职场人对当前工作满意度调研的数据显示，52.4%的职场人对当前工作表示满意，13.3%的职场人对当前工作的态度是不满意，造成这一部分职场人不满意考虑跳槽的因素占比较高的是“没有职业发展前景”“薪资福利不满意”“不认同公司企业文化”。

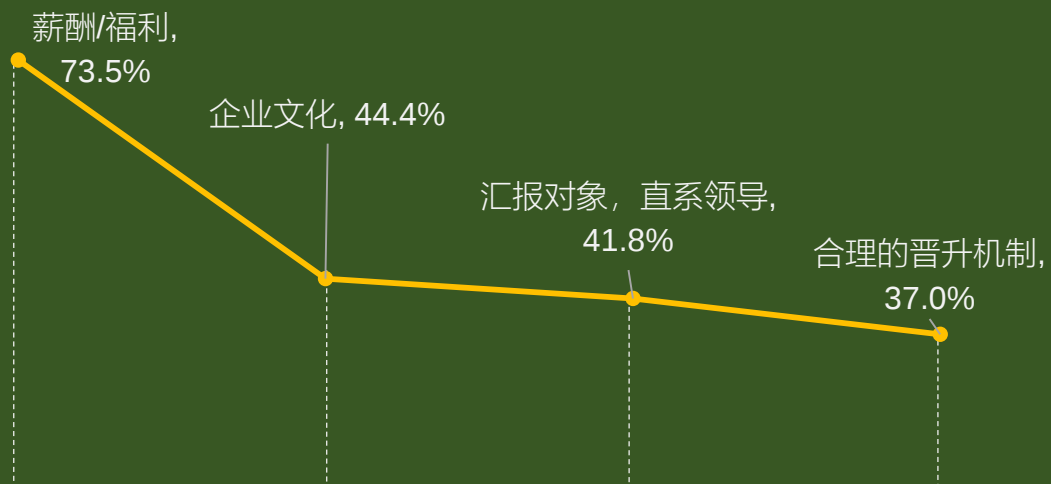


影响职场人满意度的因素？

没有职业发展前景 Lack of Career Development Opportunities	72.9%
薪资福利不满意 Dissatisfied with Salaries and Employment Benefits	50.5%
公司组织架构及业务调整 Organizational and Business Structural Adjustment	27.1%
不认同当前公司的企业文化 Do not identify with the Corporate Culture	25.2%

除了薪资之外，企业文化也是候选人选择企业时所关注的点。

候选人选择企业时看重的因素



“企业文化”作为职场人在选择企业是看中的一项因素，那么什么类型的企业文化更受欢迎？

- 1 平等尊重，人性化氛围
- 2 创新推动，学习型组织
- 3 资源共享，团队协作
- 4 鼓励竞争，多劳多得
- 5 客户至上，服务第一

SUMMARY

尽管受疫情影响，2020年仍有43.7%的企业认为2020年营业额会实现增长。

2020年，企业给予员工的薪酬方面，28.9%的企业保持薪资增长，50.3%的企业持平。

55%的企业给与员工1-2个月的薪酬作为奖金。

员工稳定性评估结果，66.1%候选人在一家企业工作1-3年后选择离开。

受疫情影响，仅有26.9%的企业增加人员招聘，其中增加的行业集中在医疗健康、房地产、互联网及高科技行业。

57.1%的候选人期望20%以上薪资涨幅，但仅有13.2%的企业愿意给与20%以上增长。

2020年企业精确地岗位人才是销售、研发及工程、市场，企业更加需要对市场具有高敏感度的人才。

企业所面临的人力资源管理的挑战更多的是“优化人员结构”和“薪酬管理”方面。

疫情影响下，企业仍然重视对员工的培养。

疫情让职场人更加注重自我提升，97.4%的职场人在企业提供的培训之外，仍然会不同程度的自费参与外部培训。

根据调研，86.8%以上的人才不会主动选择跳槽，需要企业方吸引。

除了薪资之外，企业文化也是候选人选择企业方时所关注的点。“平等尊重”“人性化”是多数人才倾向选择的企业文化。



THANKS...