

2024年 全球人才招聘洞察

针对当今日新月异的商业环境中,不断变化的人才招聘格局的全方位研究。

前言

在我们跨入新年之际，我很高兴地向大家致以最诚挚的祝福，祝你们在新的一年里不断成长、更具韧性，并获得前所未有的成功。在此，我很高兴能向大家介绍我们的《2024年全球人才招聘洞察》报告。在这份全方位的研究报告中，我们对未来几年塑造人才格局的新兴趋势、战略和变革提出了全面的看法。

2023年，企业为了应对就业市场的快速发展和复杂形势，以及人工智能带来的颠覆性影响，纷纷采取了较为保守的员工队伍管理方式。然而，适应变化和技能优先的方法已经逐渐成为塑造全球组织的关键主题。

这份报告反映了全球7500多名人力资源主管的观点和见解，探讨了他们对未来人才格局将如何演变的看法。大部分人都认为，企业要想取得成功，就需要加强员工自身的发展，帮助他们培养正确的技能。随着传统技能以前所未有的速度被淘汰，企业必须采取全新的视角在现有岗位上培养合适的人选，并招募到能够快速适应变化的人才。

有远见的组织通过设计工作而走在了潮流前列，他们正在重新定义员工与人工智能的互动方式，让员工能够利用人工智能来发挥自身优势。Mercer | Mettl是实施尖端人才解决方案的先驱，公司不断探索以技能为基础的人才管理战略，旨在打造以人为本的员工队伍2.0时代，并利用人工智能创造更美好的未来。

在此之际，我衷心感谢读者、同事、客户与合作伙伴对我们的信任和支持。我确信这份报告中的见解将指引我们打造变革性的实践，帮助更多的组织培养员工，从而取得成功。



Siddhartha Gupta

首席执行官
Mercer | Mettl

目录

1

简介

2

方法

3

执行概要

4

人才招聘的新兴趋势 –
得与失

5

员工队伍趋势和裁员

6

以技能为基础的招聘

7

人工智能在人才招聘和未来的
工作中扮演的角色

8

发展员工, 拥抱人工智能:
2024年及以后的展望

9

2024年及以后

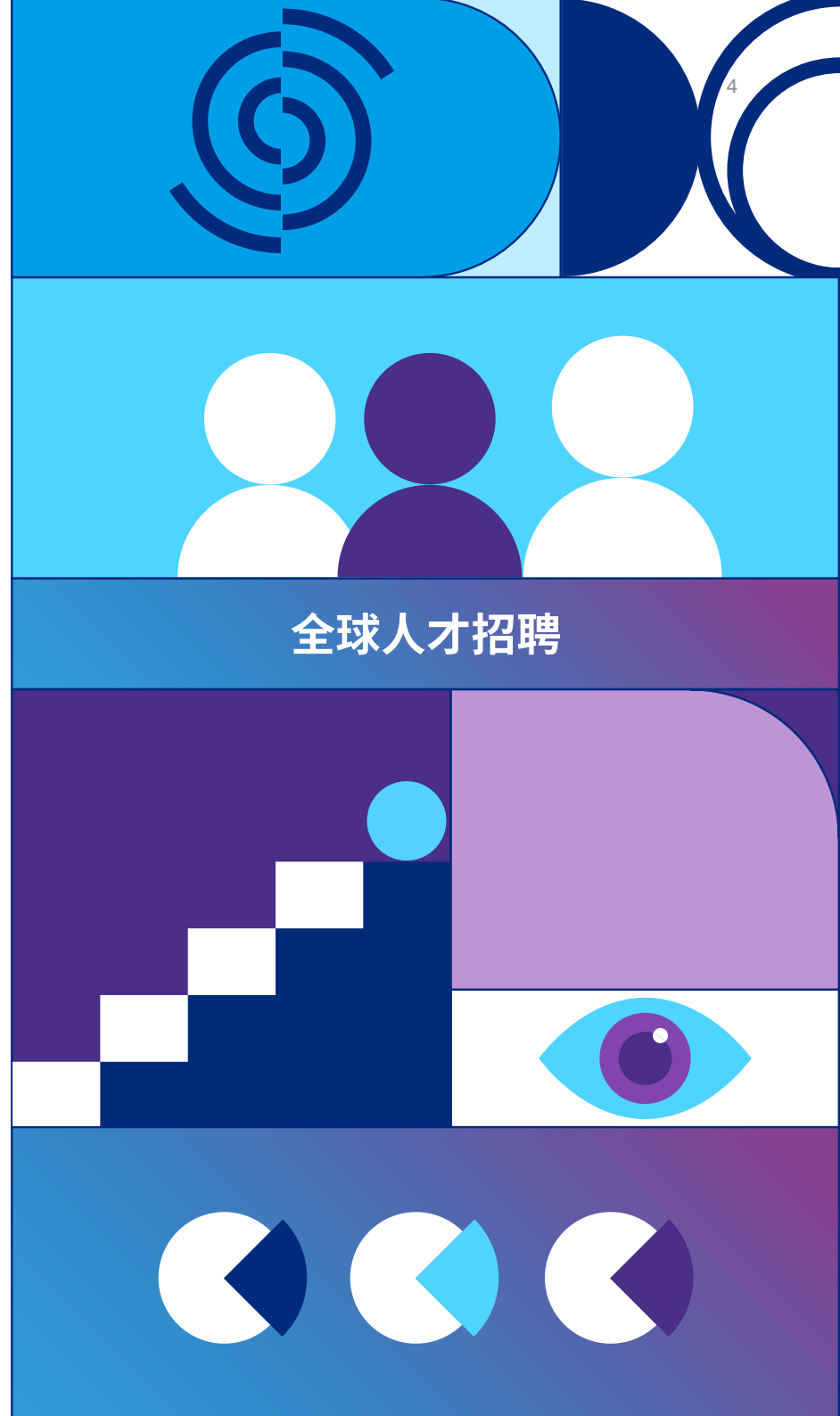
简介

企业想要在不断变化的全球人才招聘市场中取得成功，就必须始终走在潮流前列，并随时掌握新兴的趋势。

我们的《2024年全球人才招聘洞察》报告能够为企业带来宝贵的见解，帮助他们应对人才市场的复杂形势，全面了解当下的人才格局以及未来的发展趋势。

对于那些希望寻求战略指导，以便在全球范围内吸引、留用和优化人才的人力资源专业人士、业务主管和行业利益相关者而言，本报告可谓是一本现成的攻略。

本报告包含了最新的数据、行业洞察和专家观点，准确把握当下人才招聘格局的脉搏，并对未来几年塑造员工队伍生态体系的变革性趋势给出了前瞻。在我们深入探究广阔的人才招聘市场之时，本报告将为决策者们提供可执行的洞察，帮助他们根据不断变化且竞争愈发激烈的全球市场的需求演变来调整自身的战略。让我们一起来揭示2024年及以后将会定义未来人才招聘市场的趋势、挑战和机遇。



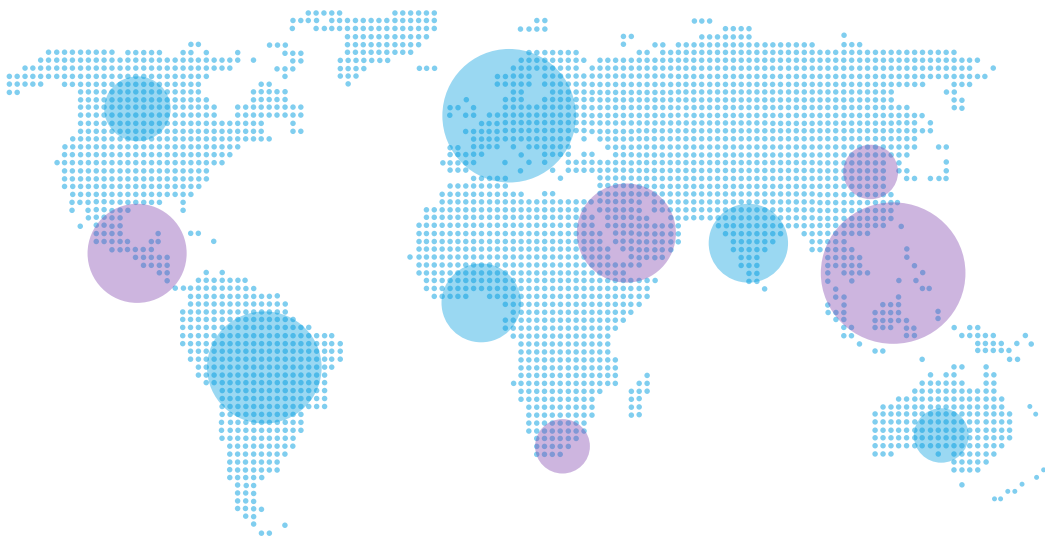
方法

关于Mercer | Mettl

《2024年全球人才招聘洞察》报告：

《2024年全球人才招聘洞察》调查面向全球各企业的人力资源 and 人才招聘主管，旨在了解他们当前的招聘挑战、战略以及对未来的展望。

我们根据调查中收集的数据总结出洞察和趋势。这些洞察和趋势反映了全球人才招聘主管对当前形势的观点以及他们对未来一年的预测。



受访人数

7500+

人力资源主管

48+

国家

1000+

CXO或更高职位者

50+

行业

行业

信息技术、金融服务、制造、运输、医疗、零售、汽车、食品和饮料、机械、化工、银行和互联网。

* 仅列出了排名前12位的行业。调查覆盖了超过50个行业。

企业规模

60% 为大型企业(员工数量大于等于1000)

22% 为中型企业(员工数量在200-1000)

18% 为小型企业(员工数量在1-200)

执行概要

想要吸引和培养最优秀的人才，企业需要良好地应对2024年复杂的招聘环境，其中既有机遇，也有挑战。我们的《2024年全球人才招聘洞察》报告对过去一年的深刻变革进行了分析，评估了不同招聘策略的有效性，并揭示了未来几年将重塑招聘范式的关键转变。该报告不仅回顾了过去，也展望了未来，为企业在不断变化的人才招聘市场中大展拳脚提供了必要的知识和信息。

1. 人才招聘的新兴趋势 – 得与失

本部分汇集了全球7500多名人才招聘主管的见解，对企业在人才招聘领域的得与失进行了客观的总结。

43% 的企业认为求职者的履历是最重要的。

2. 员工队伍趋势和裁员

通过全面的分析揭示了当前全球招聘市场的脉搏，从远程招聘实践到2023年发生裁员的原因，突出了地区之间的细微差别和各行业特有的趋势。

85% 的中型企业表示招聘工作的变动非常小，且没有进行裁员。

3. 基于技能的招聘

该部分强调了基于技能的招聘的关键作用。随着企业愈发认识到评估和优先考虑特定技能集的重要性，他们正在重塑求职者评估的标准。

76% 的企业在招聘求职者时最看重的是沟通技能。

4.人工智能在人才招聘中扮演的角色以及未来的工作

本部分描述了人工智能在简化招聘流程、预测求职者前途等方面的变革性作用，并探讨了企业如何通过利用人工智能在人才争夺战中保持领先地位。

5.发展员工，拥抱人工智能：2024年及以后的展望

该报告也展望了未来，为人才招聘提供了一份前瞻性路线图。从远程工作的发展到零工经济的兴起，本报告预测了将会重塑招聘策略的趋势，帮助企业提前适应即将到来的变化。

数据科学岗位预计将成为企业最大的需求。

60% 的企业认为打造一个强大的雇主品牌是未来招聘的关键。



人才招聘的新兴趋势 – 得与失

在不懈追求顶级人才的过程中，全球各企业在2023年均对自身的人才招聘方式做出了调整。

《2024年全球人才招聘洞察》报告的这一部分将重点介绍前瞻性企业为了应对全球招聘市场低迷而采取的动态战略。



人才招聘的新兴趋势 – 得与失

员工流失是2023年招聘工作的背后动因！

[阅读更多](#)



企业在招聘过程中遇到的最大难题是吸引合适的人才

[阅读更多](#)



了解求职者的偏好和期望是两大关键的招聘要素

[阅读更多](#)

求职网站仍然是一种有效的招聘途径

[阅读更多](#)

员工流失是2023年招聘工作的背后动因！

全球高达61%的公司表示员工流失是他们今年招聘的首要原因。这表明大辞职潮还没有结束，或者公司已经裁掉了部分或大部分员工。我们将在接下来的章节中更深入地探讨裁员问题。

今年全球招聘市场的形势可能并不乐观，但这并没有阻碍员工寻找更好的发展机会和一个能够充分展现自我的工作场所。

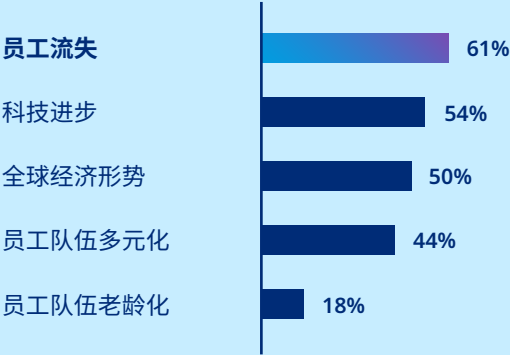
员工离职的主要原因可能仍然是工资太低，但这已经不是唯一原因了。

一旦员工人数减少，公司将被迫至少雇佣一些员工（如果不是全部的话），以确保推动收入和增长的关键工作得以完成，并继续实现组织目标。

61%

全球61%的公司表示员工流失是他们在2023年进行招聘的首要原因

影响2023年招聘工作的主要趋势



企业在招聘过程中遇到的最大难题是吸引合适的人才

吸引合适的人才才是企业面临的最大挑战，因为经验丰富的专业人士在招聘市场上变得愈发抢手，这也造成了相关人才的稀缺。如今的企业都在努力满足不断变化的员工期望，这需要企业以战略性的方式打造雇主品牌并提供有吸引力的雇主价值主张。

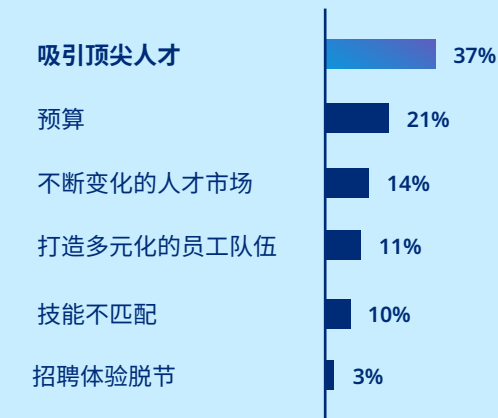
对专业技能的需求不断增加，进一步加剧了招募顶尖人才的难度。

此外，远程工作的影响和工作偏好的变化也要求企业对招聘策略不断做出调整。预算方面的限制使招聘工作难上加难，迫使企业在不断变化且竞争愈加激烈的招聘市场中既要寻找高素质人才，还要兼顾成本。如果企业无法紧跟不断变化的工作环境并满足求职者不断变化的需求，就有可能在人才竞争中落后。

40%

的招聘主管表示难以吸引顶尖人才

2023年企业面临的主要招聘挑战



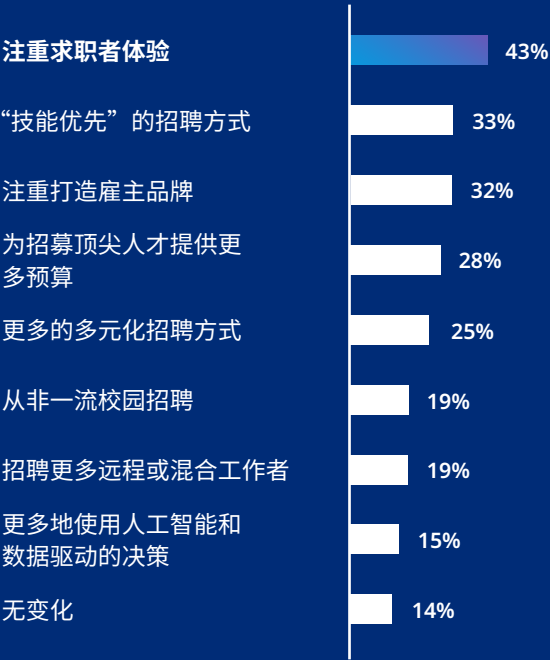
了解求职者的偏好和期望是两大关键的招聘要素

企业认识到优先考虑求职者体验对招聘成功与否有着前所未有的影响。从最初的面试到入职的整个招聘过程中，与求职者开展积极、透明和具有吸引力的互动，已经成为一种变革性的策略。

其次是要以战略性的方式打造雇主品牌，企业需要展现自身作为工作场所的与众不同之处，尤其是公司的文化、价值观以及对顶尖人才的强烈渴望。此外，越来越多的公司开始采用“技能优先”的招聘方式，这与传统的以资质和履历为基准的招聘方式不同，它更加注重评估和优先考虑特定的技能组合，以适应不断变化的工作要求。总之，这些战略调整反映了对现代求职者期望的细微理解，并对招聘成功与否有着很大的影响。

43% 的企业认为最重要的是注重求职者体验

能够对招聘过程产生积极影响的有效做法



求职网站仍然是一种有效的招聘途径

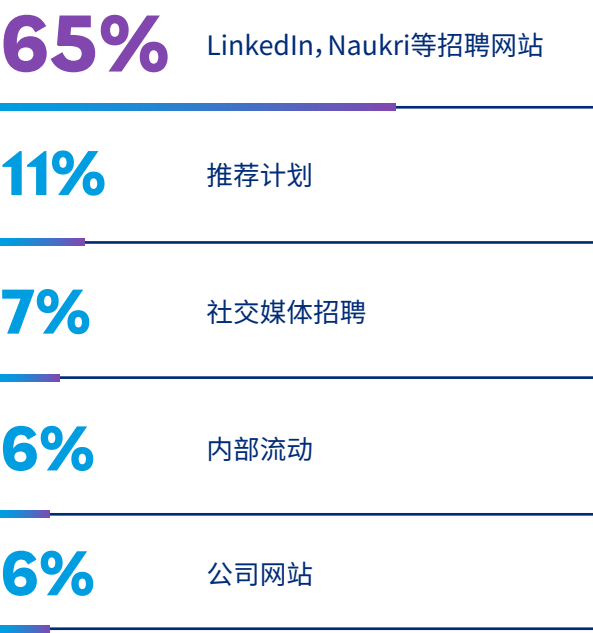
LinkedIn、Naukri、Indeed、Glassdoor和Monster等招聘网站由于其广泛的覆盖面和较强的针对性，已经成为现代招聘中不可或缺的一部分。

这些平台是公司向大量主动和被动求职者展示工作机会的集中枢纽。反过来，求职者也能够快速方便地找到各种工作机遇，并向不同的雇主展示他们的个人资料。

这些招聘网站就像一个动态的生态系统，将公司和求职者聚集到一个互利的空间，人才招聘变得简单高效。

员工推荐计划成为效率第二高的招聘方式。利用现有的员工网络来识别合格的求职者有助于培养信任感和文化契合度。社交媒体招聘在效率榜上位居第三，企业可以借助LinkedIn、Facebook、X等平台的广泛使用来吸引不同的求职者。

企业首选的主要招聘渠道





我们深知，提供成长和学习的机会对于吸引最优秀的求职者而言至关重要。我们相信我们的核心理念“RISE”，其宗旨便是助人者，人恒助之。

Munira Thanwala

人才招聘和人才管理主管，
Mahindra First Choice Wheels Ltd



61%

的公司表示员工流失是他们2023年招聘工作的背后动因

40%

的招聘主管表示吸引顶尖人才是他们面临的最大的招聘挑战

43%

的招聘人员会关注求职者体验，以确保招聘成功

员工队伍趋势和裁员

2023年，全球招聘市场呈现出动态、适应性强的格局。以技能为基础的招聘方式已经逐渐取代传统的以履历为基准的模式，说明企业急需兼具适应能力和专业能力的人才。考虑到全球经济形势不佳，企业在控制预算的同时，也在着重采用创新的方法来吸引和留住顶尖人才。

在这一变革的形势之下，敏捷性以及对地区细微差别的准确把握仍然是企业在全全球成功开展招聘工作的关键因素。



劳动力趋势和裁员

**企业在2023年的招聘
工作非常谨慎**

[阅读更多](#)

**2023年裁员情况:财务
业绩不佳导致企业减少
或停止招聘工作**

[阅读更多](#)

零工经济将成为常态

[阅读更多](#)



**未来的工作将采用灵活的
员工队伍形式**

[阅读更多](#)

**回聘是重新获得并留住
顶尖人才的一种有效方式**

[阅读更多](#)

企业在2023年的招聘工作非常谨慎

2023年揭示了一个微妙的趋势，56%的企业减少或停止了招聘工作。这一转变标志着招聘战略的重新调整，其影响因素包括不断变化的市场条件、技术变革和当前的全球经济形势。

企业被迫重新评估他们的招聘需求，在挑战和机遇并存的环境中战略性地分配资源。

这种招聘的减少已经成为一个关键的反思点，促使企业采用敏捷的方法，利用创新的招聘技术，并紧跟那些塑造当代就业格局的潮流。这也可能是企业通过对现有优秀员工进行技能升级和再培训，从内部优化员工队伍的最佳机会。

信息技术和金融公司在2023年的招聘人数降幅最大。

56%

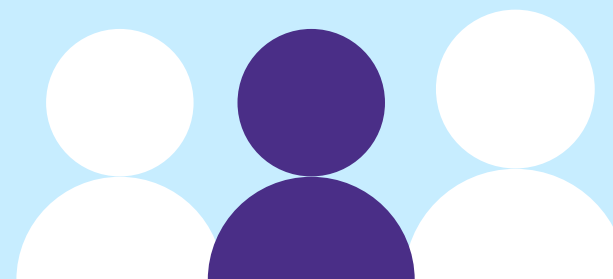
的公司在2023年减少或停止了招聘工作

其中，

54%

为大型公司

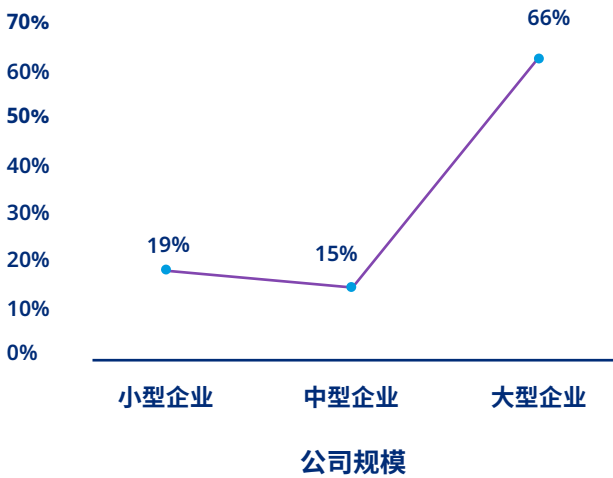
* 大型公司是指员工数量超过1000人的公司



2023年裁员情况:财务业绩不佳 导致企业减少或停止招聘工作



2023年，企业面临着不得不裁员的现实。这种不幸的趋势是对各种因素的反应，包括经济不确定性、行业变化和工作性质的演变。多个行业受到了这些裁员的影响，促使企业必须在成本管理和维持有韧性的员工队伍之间取得微妙的平衡。



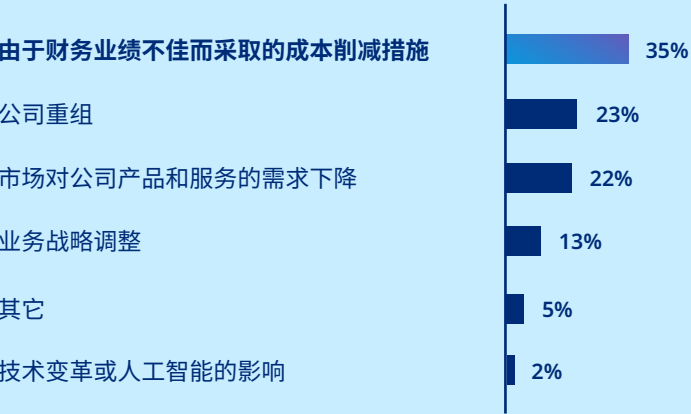
企业将裁员归因于三大因素。首先是**财务业绩不佳**——有35%的裁员企业将此作为削减成本的战略性举措，以应对经济挑战。其次是旨在优化运营和提高整体效率的**公司重组**，这导致了员工队伍的调整。第三是受市场形势的影响，消费者对公司产品和服务的**需求下降**，导致公司必须对人力资源进行战略调整。

这三大因素分别对应了经济的不确定性、公司的内部优化以及企业对不断变化的行业需求的迅速适应。

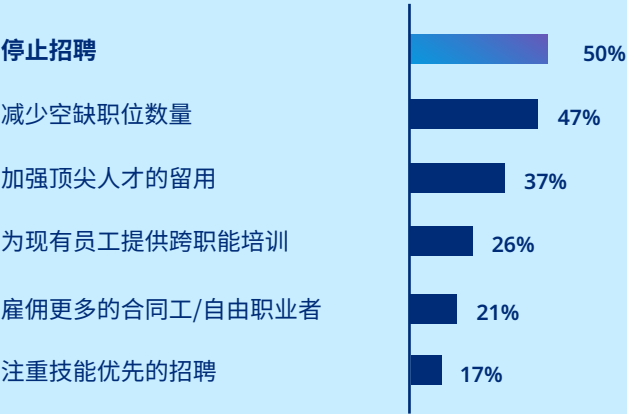
为了应对经济挑战，企业已经战略性地调整了他们的招聘策略，以减少裁员。他们还加强了各项人才留用举措，比如**停止招聘和减少空缺职位数量**，同时还强调员工敬业度、技能升级以及打造积极的职场文化的重要性。

这些战略转变表明，企业正在积极主动地应对不确定性。在如今不断变化的市场形势下，优先考虑员工队伍的稳定性并保留急需的核心竞争力将成为提升运营韧性的关键。

2023年企业裁员的主要原因



为应对裁员而出现的招聘策略变化



未来的工作将采用灵活的 员工队伍形式

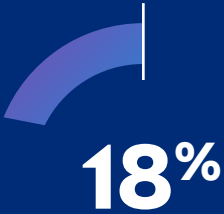
61%的企业表示在过去一年中雇佣了一名或多名远程工作人员。这一转变是企业对不断变化的劳动力偏好和全球事件持续影响的战略性应对。远程招聘让企业能够接触到更多的人才，从而在不受地理限制的情况下利用不同的技能组合。这一趋势也标志着人才招聘方式的变革，表明灵活性和适应性已经成为当代就业环境的关键驱动因素。

有趣的是，有18%的企业朝着远程办公迈进了一大步，他们雇用的新员工中，有50%或更多都为远程工作者。这一战略举措说明越来越多的公司开始接受混合和虚拟工作模式，以便接触到更多的人才并适应不断变化的工作场所格局。统计数据也突显了传统招聘实践的范式转变，表明远程工作已经日益普及并成为了企业战略的基石。

计算机软件和机械行业招聘的
远程工作者最多。



的企业雇佣了一名或多名远程工作人员



的企业雇用的新员工中，有一半以上是远程工作者

零工经济将成为常态

59%的企业雇佣了一名或多名自由职业者或合同工。这一趋势也进一步证明了就业市场向灵活劳动力模式的战略转变，让公司得以灵活利用专业技能并随时调整自身的员工团队。

为了应对不断变化的工作性质，企业开始使用自由职业者，以确保灵活性和成本效益，从而满足特定项目的需求。这一统计数据表明，越来越多的企业开始认识到零工经济已经成为现代员工队伍战略不可或缺的一部分。

向借用人才战略转变表明越来越多的企业开始采用灵活的员工队伍解决方案，这种做法让企业能够为特定的项目获得专业对口人才。

59%

的企业雇佣了一名或多名自由职业者或合同工

22%

的企业开始接受零工经济

40%

他们招聘的新员工中, 有40%或更多为自由职业者或合同工

回聘是重新获得并留住 顶尖人才的一种有效方式

70%的企业认为，回聘是留住机构知识和熟练人才的一种战略手段。它表明企业决心利用熟悉的技能组合来提高效率，也最大程度避免了新员工入职所需的磨合时间。这种趋势表明，企业已经认识到保留老员工并将他们重新整合到自身不断发展的运营环境中所能带来的价值。

许多受访企业都对回聘相当重视，在他们招募的新员工中，**有50%甚至更多都是他们曾经使用过的人才**。这说明他们相信那些已经得到证明的技能，并且希望保持组织的连续性，同时将招聘的风险降至最低。统计数据向我们展示了招聘策略的细微差异，而回聘老员工在打造一支兼具韧性和适应能力的员工队伍时能够起到关键的作用。

7/10

的企业选择回聘过去曾在公司
就职的员工





新冠疫情后的世界发生了多重变化。
作为一家企业, 让来自不同城市
甚至国家的员工远程为我们工作,
使我们能够将更深层次的
经验融入到组织当中。

Kangan Shekhar

首席人力资源官,
Mercer | Mettl



32%

的企业在2023年进行了裁员

7/10

的企业选择回聘过去曾在公司就职的员工

61%

的企业招聘了一名或多名远程工作者

以技能为基础的招聘

鉴于全球企业纷纷重新调整自身战略以满足不断变化的员工队伍需求，本章节将深入研究企业在招聘人才时优先考虑特定能力而非传统履历的战略必要性。

本章节将从评估技术熟练度及适应性技能等多个角度探讨以技能为基础的方法将如何重新定义招聘市场格局。



以技能为基础的招聘



**出色的沟通技能是确保
企业持续获得成功的关键**

[阅读更多](#)

**行为面试对于挑选优秀的
技术和销售人员至关重要**

[阅读更多](#)



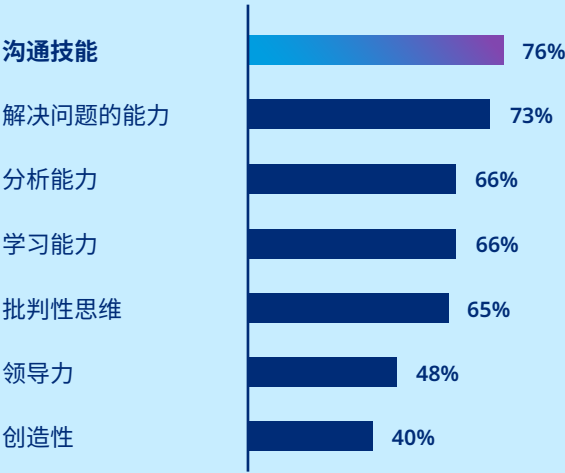
出色的沟通技能是确保企业持续获得成功的关键

在招聘时，企业优先考虑的是技术能力之外的软技能。其中最重要的是**有效的沟通技巧**，因为清晰明确的沟通可以促进团队内部的关系建立，协作和无缝互动。紧随其后的是解决问题的能力，这反映了求职者是否能够熟练应对挑战并提供创新的解决方案。

批判性思维是排在第三位的**关键软技能**，它体现了求职者分析信息、做出明智决策以及迅速适应动态环境的能力。这一软技能的排名反映了企业为了满足当代工作场所的多方面需求而做出的战略调整，因为有效的沟通技巧和解决问题的能力对于打造一支兼具活力和韧性的员工队伍而言至关重要。

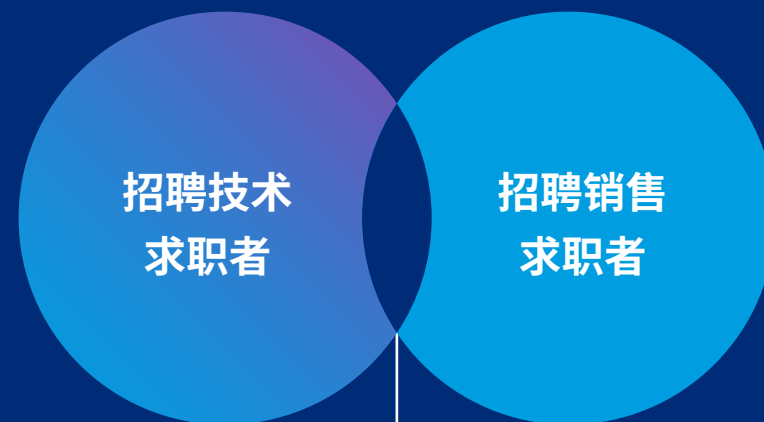
76% 的企业在招聘求职者时最看重沟通技能

企业在招聘求职者时最看重的关键技能



行为面试对于挑选优秀的技术和销售人员至关重要

行为面试对技术和销售求职者至关重要，因为它不仅评估技术熟练程度，还评估人际交往能力和解决问题的能力。对于技术职位而言，评估求职者如何处理挑战和合作是重中之重。而对于销售职位来说，企业需要通过行为问题全方位地了解求职者的沟通风格、韧性和适应能力，并选择在技术和沟通方面都表现出色的候选人。



17/20

的企业首选基于知识的面试来评估技术求职者的能力

91%

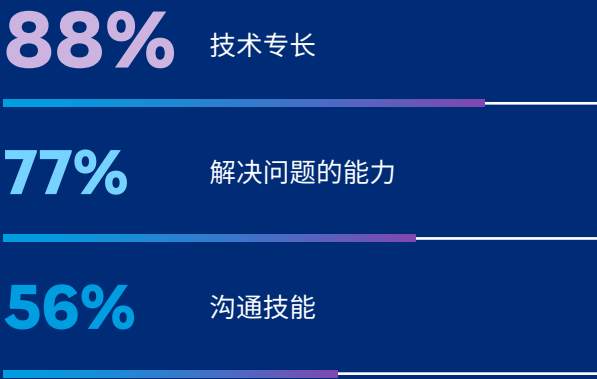
的企业表示销售人员最需要的是沟通和人际交往能力

招聘技术求职者

对于注重以技能为基础的招聘的企业来说，他们主要招聘的都是技术求职者。这些企业会优先考虑特定和专业的能力而不是传统的履历。企业想要走在行业发展前沿，并在全球就业市场保持活力和竞争优势，那么他们就必须将战略重点放在招聘技术人才上。技术专长仍然是企业在招聘技术求职者时最看重的技能。一个人必须精通各种编程语言，并能熟练使用各种工具和软件，才能出色完成分配给他的技术工作。

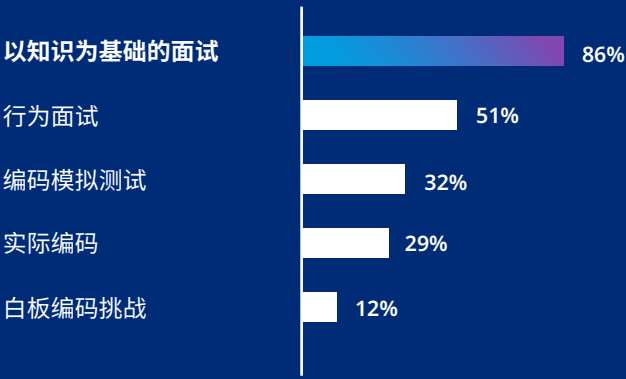
除此之外，解决问题的能力也是必不可少的，它能帮助求职者应对复杂的挑战并提供创新的解决方案。同样重要的是沟通技巧，它能帮助求职者开展有效的协作，清晰地表达想法，并无缝融入多学科团队。

企业在招聘技术求职者时最看重的技能



企业会使用各种方法来评估技术能力，而以知识为基础的面试是企业评估技术求职者时的首选。这些面试会深入考察求职者的理论知识以及他们对关键概念的掌握程度。此外，企业会通过行为面试来评估求职者对知识的实际应用，并了解他们过往的履历以及决策能力。编码模拟测试是第三重要的评估工具，它能够切实评估求职者在现实场景中的技术运用能力。依次进行这三项评估能够让企业对求职者的能力有一个全面的了解（无论是理论专业知识，还是实际解决问题的能力），从而确定该求职者是否适合技术岗位。

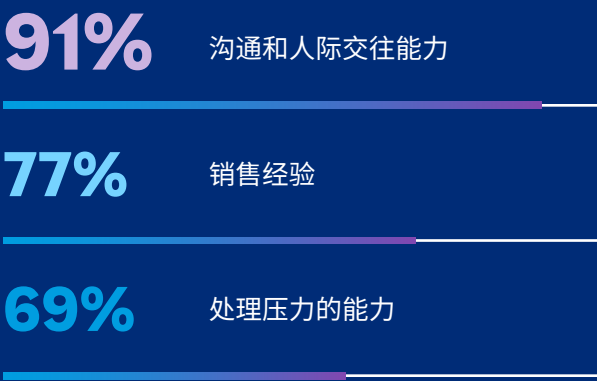
评估求职者技术能力的主要方式



招聘销售求职者

在招聘销售人员时，公司通常会优先考虑具有人际交往能力、适应能力和结果导向思维的求职者。评估内容通常包括求职者建立关系、了解客户需求和驾驭复杂销售场景等方面的能力。这种对情商和以客户为中心的方法的注重也体现了销售工作不断发展的本质。受访的企业还给出了他们在招聘时最先考虑的关键技能。首当其冲的便是沟通和人际交往能力，因为有效地与客户互动并建立关系是成功的关键。其次是销售经验，要求求职者必须在销售领域具备成功经验，能够完成或超额完成销售目标，并推动收入增长。同样重要的还有处理压力的能力，因为销售环境往往千变万化且伴随着高风险。

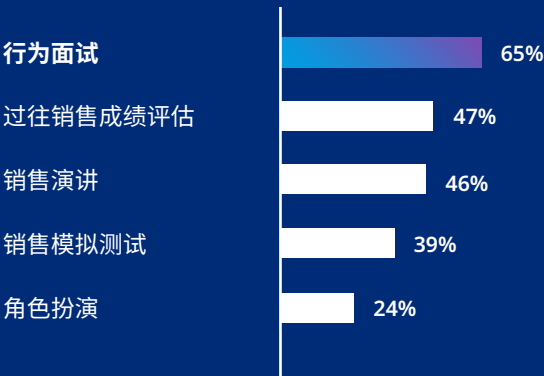
企业在招聘销售求职者时最看重的技能



行为面试是企业评估销售技能时的首选方法，因为它能够深入剖析求职者与客户互动以及做出决策的方式，从而帮助企业了解他们的人际交往能力。推销演讲衡量的是求职者以具有说服力的方式传达价值主张的能力，借此可以一瞥求职者的沟通和说服技巧。过往销售成绩则可以作为一种量化的衡量标准，用来评估求职者的履历、完成目标的情况以及对收入的总体贡献。

这种方法结合到一起，可以确保对求职者进行全面的评估，包括他们行为上的细微差别、实际的演示技巧和现实中的销售成绩。这也与销售工作不断变化且多面性的特点相契合。

评估求职者销售能力的主要方式





我们的评估过程不仅评估技术能力，
还评估个性、行为和沟通能力。
对于关键职位，我们会进行广泛的行为评估，以深入了解求职者在特定职位和情况下的行为倾向。

Jenifer Menezes

人力资源总监，南亚、中东和非洲以及N&H工程部，
SPX FLOW, Inc



76%

的企业表示他们最急需的是沟通技能

17/20

20家企业中有17家在招聘技术人才时会使用以知识为基础的面试

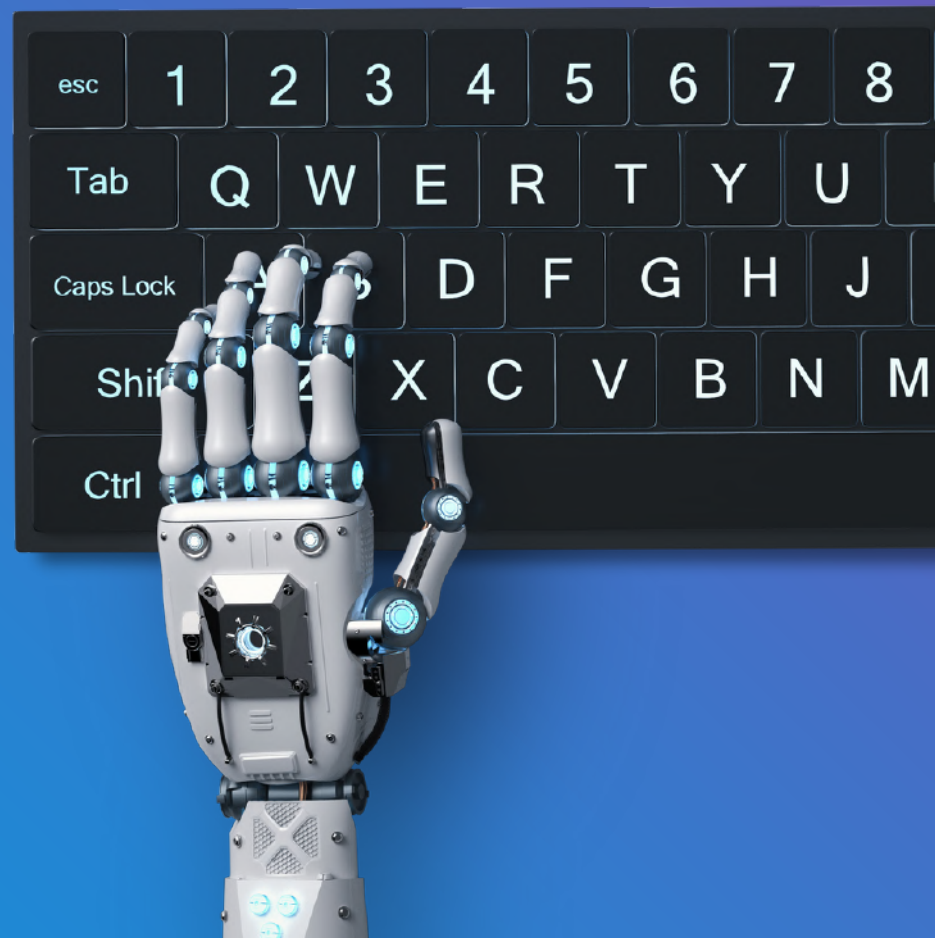
91%

的企业在招聘销售人员时最看重的是沟通技能

人工智能在人才招聘和未来的工作中扮演的角色

本章节将深入探讨人工智能在招聘过程中扮演的角色。

此外，我们还将探讨人工智能对未来工作的广泛影响，预测自动化和人工智能驱动的进步将如何重塑技能要求、工作岗位和整体就业格局。另外，我们还会研究哪些岗位可能会被淘汰，以及哪些岗位在未来将比以往任何时候都更重要。



人工智能在招聘和未来的工作中扮演的角色



科技和人工智能势必将在
招聘过程中扮演重要的
角色

[阅读更多](#)

熟练使用人工智能和
生成式人工智能将成为
各个工作岗位都青睐的
技能

[阅读更多](#)



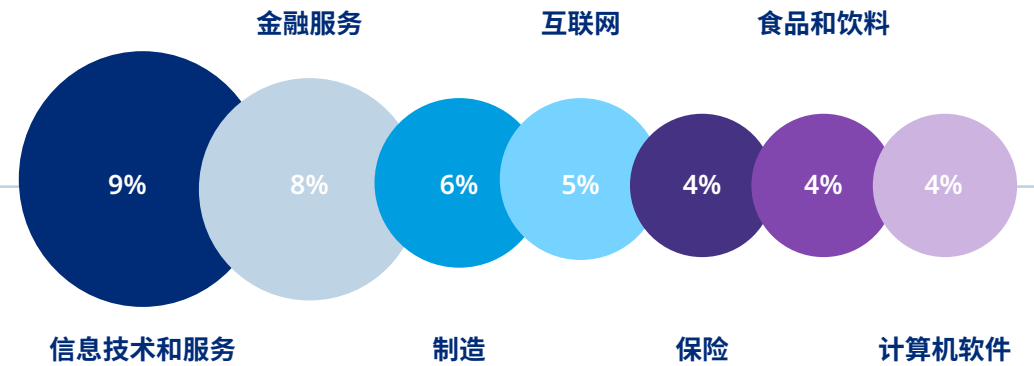
科技和人工智能势必将在招聘过程中扮演重要的角色

73%

的企业强调了人工智能或生成式人工智能在招聘工作中的重要性



在招聘过程中使用
人工智能最多的行业



有73%的企业强调了技术、人工智能或生成式人工智能在招聘过程中的重要性，这说明人才招聘战略已经出现了根本性的转变。

这些先进的技术被认为是简化和加强招聘生命周期各个环节的有力工具。从自动简历筛选到求职者前途的预测分析，企业越来越多地利用人工智能来做出数据驱动的决策并提高招聘效率。

生成式人工智能进一步巩固了这一格局，为企业在职位描述、求职者评估及预测未来招聘趋势等方面提供了创新的解决方案。

对技术重要性的广泛认可表明企业开始接受各种招聘领域的创新，这也将帮助他们走在2024年不断发展且竞争愈发激烈的人才招聘市场的最前沿。

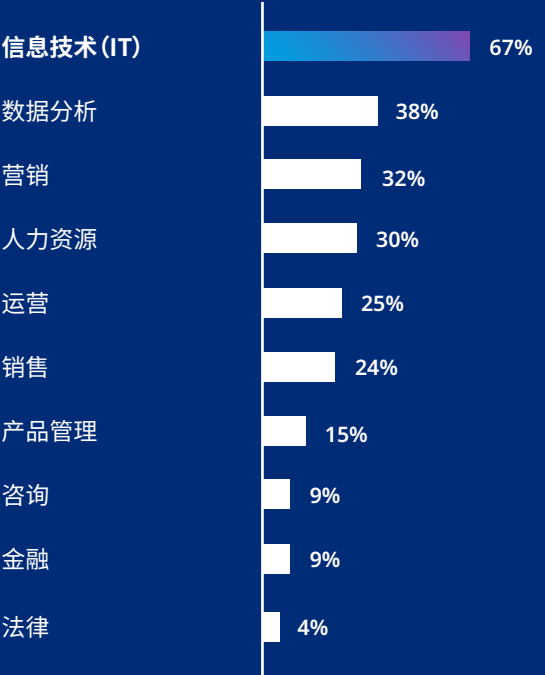
熟练使用人工智能和生成式人工智能将成为各个工作岗位都青睐的技能

熟练使用人工智能和生成式人工智能已经成为各行业雇主越来越追捧的技能。拥有人工智能专业知识的求职者通常更能帮助公司实现创新、效率提升，以及做出以数据为驱动的决策。随着**人工智能的应用越来越广泛**，人工智能技能对于寻求在不断变化的就业市场中保持竞争力的个人来说将是一项宝贵的资产。

人工智能的使用在信息技术、数据分析和营销领域最为明显。

信息技术行业依靠人工智能实现系统优化、网络安全和自动化。数据分析行业则利用人工智能来获得有意义的洞察，增强预测建模，并简化数据驱动的决策。营销行业需要一直与客户打交道，他们会利用人工智能来打造个性化的活动、创建动态内容，并根据数据来确定目标市场。

在工作中使用人工智能最多的业务职能



在即将到来的技术进步浪潮中，企业对人工智能人才的需求预计将激增。而随着企业优先从大量数据中获取洞察，数据科学家预计将成为最抢手的职业。

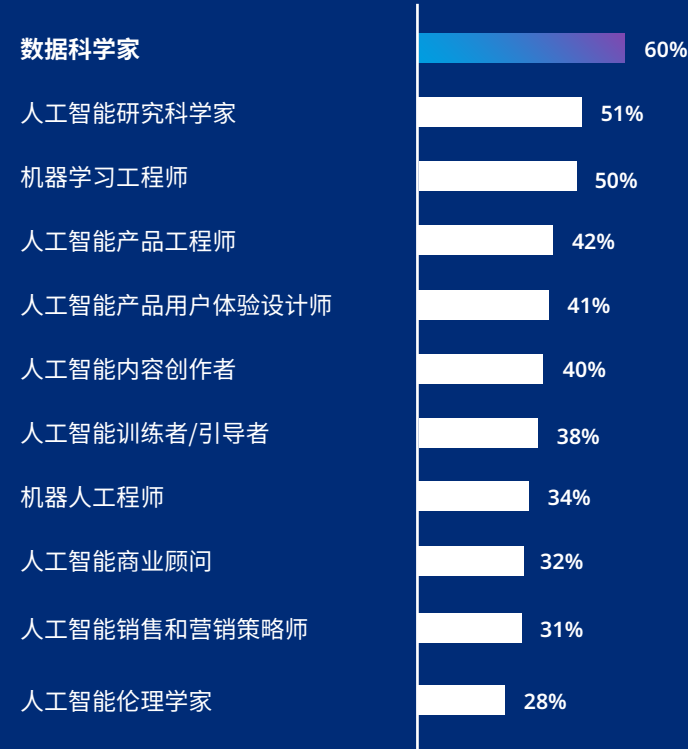
相应的，一些岗位将很可能被人工智能和生成式人工智能替代。

随着活动定制和目标市场定位的自动化，电子邮件营销人员预计最有可能受到这一变革的影响。人工智能工具早已开始取代内容和技术编制人员进行书面内容的制作，而编码人员的工作则可能被全自动编码系统所替代。

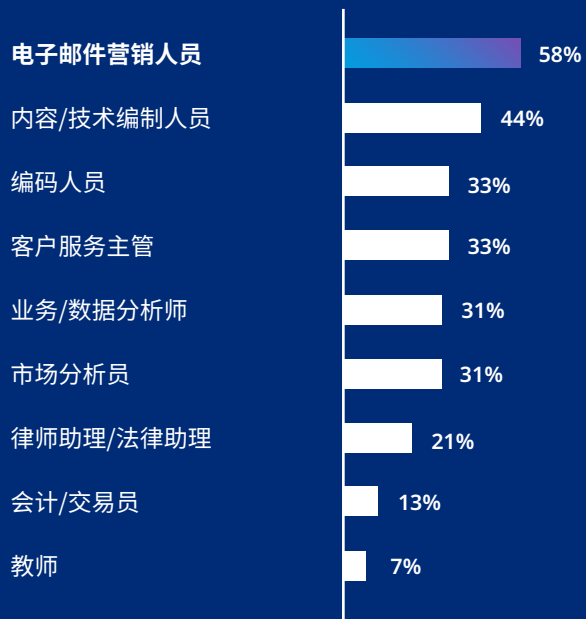
这种转变反映了人工智能在简化日常工作方面的潜力，也突显了人类创造力、批判性思维和解决复杂问题能力的重要性，因为有些工作需要细致入微的理解力和创造力，才能确保技术得到恰如其分的运营。

预计企业需求最大的将是数据科学工作者。

未来十年需求最大的人工智能岗位



未来五年最有可能被人工智能和生成式人工智能取代的岗位



电子邮件营销和内容撰写工作最有可能在人工智能浪潮中被淘汰。





通过为行政和数据驱动的工作提供支持，人工智能让人力资源有更多时间为组织创造战略价值。人工智能可以将筛选和过滤流程自动化，并加快招聘流程的周转速度。

Sara Villasenor

人才招聘和海外HRBP主管，
XCLOUD GAME



73%

的企业强调了在招聘过程中利用人工智能的重要性

电子邮件营销和内容撰写工作最有可能被淘汰

数据科学家将成为未来十年最抢手的职业

发展员工, 拥抱人工智能: 2024年及以后的展望

在报告的最后, 我们将一起展望未来的人才招聘格局。

本章节将带领读者了解未来几年可能影响人才招聘工作的变化、新兴技术和战略要点。



2024年及以后的展望

控制预算并快速聘用
最优秀的人才将是
企业2024年人才招聘
工作的首要任务

[阅读更多](#)

性别包容的招聘将成为
企业2024年DEI工作的
首要任务

[阅读更多](#)



重要的反思:求职者最
看重的是工作与
生活的平衡

[阅读更多](#)

2028年的人才招聘:企业
将专注于雇主品牌,并更多
地投资于人工智能和技术,
以更好地招聘人才

[阅读更多](#)

控制预算并快速聘用最优秀的 人才将是企业2024年人才 招聘工作的首要任务

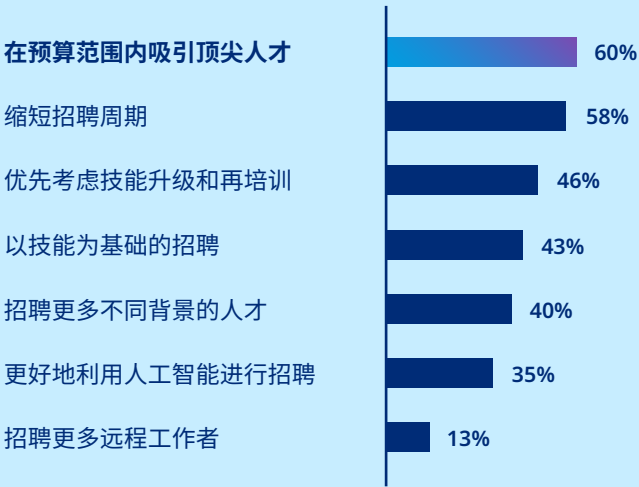
2024年，企业为了应对竞争格局，不得不对自身的人才招聘优先级做出战略性的调整。其首要任务是在既定预算范围内吸引顶尖人才，推行既具有成本效益又有效的招聘策略。同时，缩短招聘周期也是一大关键，这要求企业敏捷快速地获取所需的人才。技能升级和再培训是具有前瞻性的做法，企业可以借此发展并留住现有人才，从而满足不断变化的技能需求。这些优先事项的特点是注重平衡和战略性，而效率、成本效益和对技能发展的关注将共同塑造2024年企业的增长轨迹。

IT和金融科技公司预计将在今年保持谨慎的招聘预算。

>60%

超过60%的公司不打算在2024年增加招聘预算

企业2024年人才招聘工作的首要任务



性别包容的招聘将成为企业2024年DEI工作的首要任务

在致力于倡导多元化、平等和包容性（DEI）的过程中，企业正在战略性地对关键举措划分优先级。

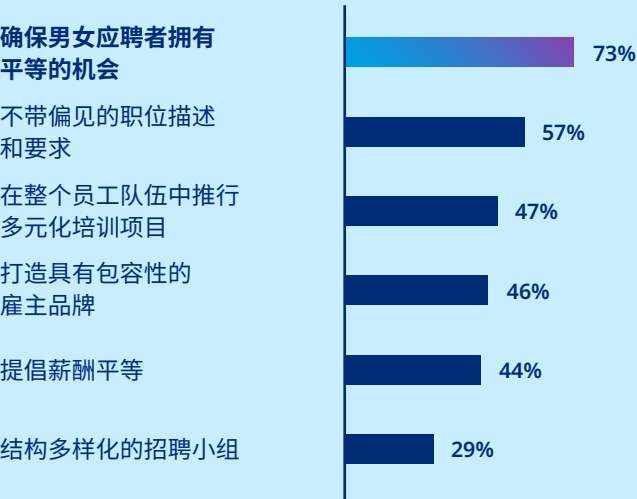
首要任务是致力于确保男女应聘者拥有平等的机会，并消除招聘过程中的性别偏见。

此外，企业还在整个员工队伍中推行多元化培训项目，打造一种包容性文化，这种文化并不局限于招聘工作。企业正在认真实施多元化和包容性的举措，也深知这些举措所能带来的好处，而不仅仅是“纸上谈兵”的倡议和声明。

73%

的公司在招聘方案中提倡男女薪酬平等

企业为使招聘更具多样性和包容性而采取的举措



重要的反思： 求职者最看重的是 工作与生活的平衡

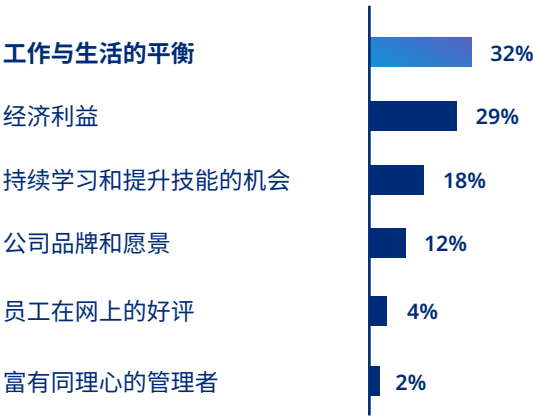
求职者在选择工作场所时的三大优先事项



在当今的就业市场上，求职者在选择雇主时会优先考虑以下三个关键因素。其中，工作与生活的平衡始终排在第一位，这反映出人们越来越意识到整体身心健康的重要性，以及平衡个人生活和职业生活的必要性。工作的灵活性也不再局限于时间和地点。

员工，尤其是Z世代员工，都在寻找更大的目标，以及激励他们每天上班的动力。随着关于心理健康的话题变得越来越开放，一些企业开始提供免费的咨询和身心健康计划。

求职者对工作场所最看重的是什么？



2028年的人才招聘:企业将专注于雇主品牌,并更多地投资于人工智能和技术,以更好地招聘人才

未来五年的人才招聘将迎来一场变革。首先,企业将优先考虑通过强大的雇主品牌来吸引和留住顶尖人才,他们会提供深思熟虑的价值主张以及带有清晰愿景和使命的工作场所文化,让员工能够产生共鸣。其次,技术的整合将提升从招聘到入职再到后续工作的整体员工体验,创造一个无缝的、技术赋能的工作环境。最后,对人工智能和技术的大量投资将成为人才战略的基石,它可以优化招聘流程,自动化重复工作,并确保以数据为驱动做出决策。

这些趋势标志着招聘战略的演变,品牌、技术和创新融合在一起,塑造了一个不断变化且竞争激烈的人才招聘格局。



的公司预测打造强大的雇主品牌是未来人才招聘的领先趋势

在未来五年内,推动人才招聘的优先议程





我们致力于通过为我们的员工资源团队提供指引、辅导和专业发展机会来促进多样性和包容性。我们共同努力创造一个人人都能蓬勃发展和成功的环境。

Prakesh Nair

归属感、多样性、平等和包容性高级经理，
Walmart Global Tech India



>60%

超过60%的企业不会在2024年增加招聘预算

73%

的企业倡导性别薪酬平等

60%

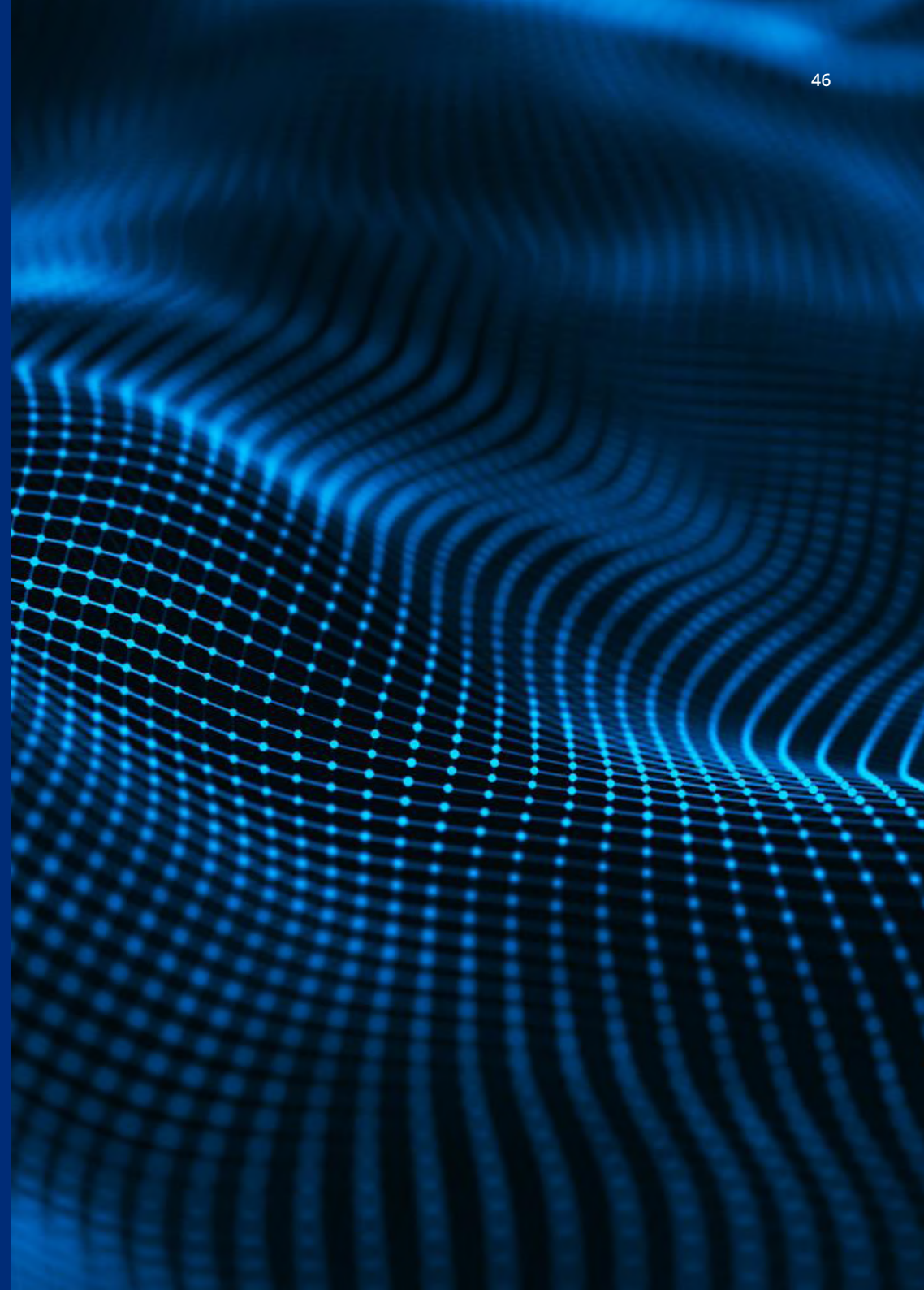
的企业表示打造雇主品牌时未来五年是最重要的招聘优先事项

2024年 及以后

在未来五年内,人才招聘格局将由敏捷性、创新以及技术和以人为本的实践的战略结合所主导,以确保企业在竞争激烈的全球就业市场中蓬勃发展。

企业的招聘模式正在朝着以技术为基础的方向转变。因为如今，特定能力的重要性已经超过了传统的履历。此外，企业正在努力控制预算的情况下吸引和留住顶尖人才。远程工作的兴起和人工智能的使用预示着技术在未来的人才招聘中将扮演非常重要的角色。同时，企业也在围绕多样性、平等和包容性重塑自身的招聘实践。

员工队伍需求在不断发生变化，要求企业更加关注员工体验和整体身心健康。在应对这种转变的过程中，强大的雇主品牌将成为未来企业成功的关键因素。



编著者

我们要感谢每一位为这项研究做出贡献的Mercer | Mettl成员。

核心团队

Ekta C Shetty	作者
Amrita Purkayastha	内容策略专家
Radhika Katyal	内容策略专家
Shreya Singh	图文设计师
Akanksha Bhatia	编辑

参与编著

Aman Sharma
Chinmay Mandavgane
Deepti Namjoshi
Sahil Chawla
Malay Ghorai
Niyaatii Swami

关于我们

在Mercer | Mettl，我们的使命是帮助企业在人才招聘和发展这两大关键领域做出更好的决策。自2010年成立以来，我们已经与100多个国家的6,000多家企业、31个行业技能委员会/政府部门以及700多家教育机构建立了合作关系。



<https://www.mercer.com.cn/solutions/talent-and-rewards/assessment-tools/mercer-mettl/>



扫码联系
美世人才测评团队

重要的通知

在使用评估服务、报告、产品、心理测量工具或公司系统或网站之前，请务必仔细阅读并理解所有免责声明和限制。

点击下方链接阅读完整的免责声明：<https://pages.mettl.com/disclaimer>

A business of Marsh McLennan

可靠的信息安全系统



© 2024 Mercer LLC. All rights reserved.