

LinkedIn TALENT SOLUTIONS

# 中国人才 招聘趋势报告 2018

---

四个趋势变革招聘模式

## 关于本报告

我们对行业专家开展了调查与访谈，了解他们对企业招聘现状的看法，并提炼出了四大热门趋势：人才多元化、面试新工具、大数据、人工智能。围绕这些趋势，我们对39个国家近9千位招聘人员和用人经理进行了问卷调查。此外，在中国大陆，我们还对超过600位业内人士进行了深度调研。结合调研洞察，以及走在趋势前沿的九家企业的实际案例，我们编写了这份报告。

# 新浪潮下， 人才招聘不再是机械性操作

不知从何时起，人才招聘已然成为一种高度机械性的简单操作。枯燥乏味的人才搜寻、没完没了的面试排期、一再重复的简历筛选——不仅效率低下，甚至令人头脑麻木。招聘行业急需进入新的时代，一个能让招聘人员更多站在人性和战略角度思考，并能从工作中获得更多成就感的时代。今年，招聘行业的四大趋势正好体现了这一诉求。

首先，人工智能和新型面试工具可以自动筛选简历、甄别候选人，帮助您将更多精力投入到最佳候选人身上，实现高效互动和录用。同时，人才的多元化也已成为推动企业成长的重要动力，吸纳多元人才，有助于帮助公司增添营收。此外，大数据作为您发挥战略影响力的重要工具，能为您树立可信度，提升洞察力，从而助推企业收益不断攀升。

面试新工具、人工智能、人才多元化、大数据——这四大趋势的结合，正在让招聘成为一种更具战略高度的职业。交易性操作的减少，将为您的团队节省出更多时间，与候选人建立关系，同时更战略性地思考如何赢得人才。这四大趋势将直接影响招聘的效率和智能化程度，非常值得您重视起来。

CONTENTS

# 目录

---

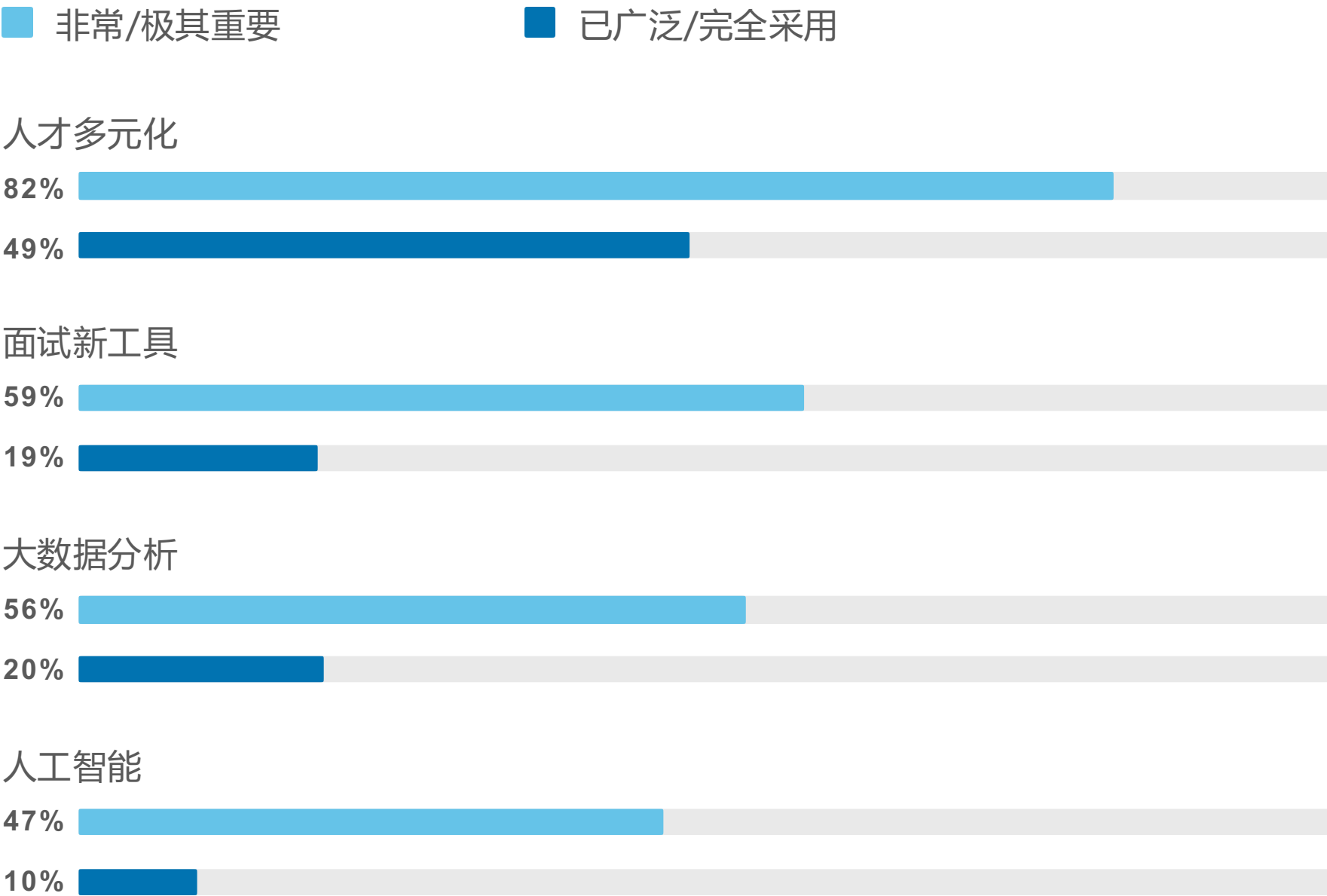
2018年值得关注的趋势	4
人才多元化：全球招聘新思维	5
新的面试形式：重塑面试流程	16
大数据：企业发展新动力	25
人工智能：秘密推动力	36
结语：紧跟趋势，事在人为	45
调查方法	46

# 影响未来人才招聘格局的四大趋势

未来几年中，以下四大趋势将对人才招聘格局产生重要影响。

- **人才多元化**是改变目前招聘格局的最关键因素，也是受到最广泛认同的趋势，半数以上的企业已经在主动应对这一变化。
- **新的面试形式** (例如: 软技能评估、工作试用) 作为对传统面试的补充，越来越受欢迎，然而大规模采用仍有待时日。
- 约半数人认为**大数据分析**对于未来招聘至关重要，但大数据的持续利用尚未普及。
- **人工智能 (AI)** 是四个趋势中目前处于最早阶段的，但不要被表象迷惑: 您很有可能已经在工作中使用 AI，而且这很可能成为最具颠覆性的趋势。

## 影响未来人才招聘格局的主要趋势 中国人才招聘主要趋势



LinkedIn TALENT SOLUTIONS

中国人才招聘趋势报告 2018

# 人才多元化： 全球招聘新思维

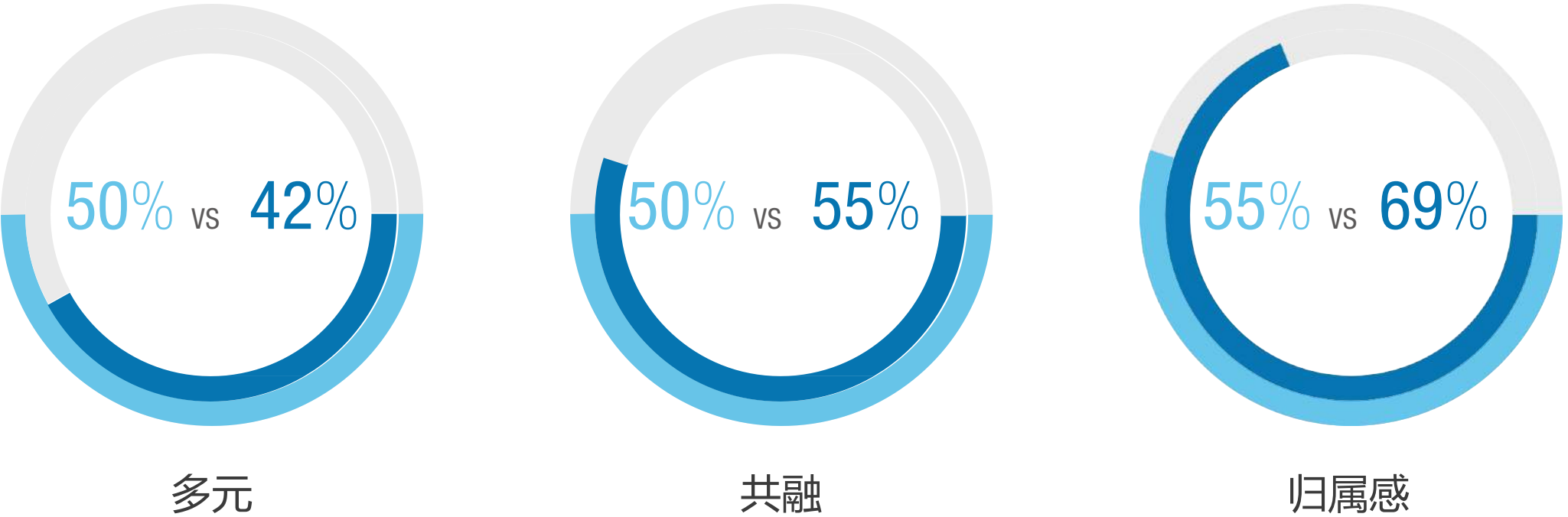
# 多元化、包容性、归属感——密不可分的三大要素

多元化 (diversity) 一词从 1980 年代开始流行，后来演变成多元化与包容性 (diversity and inclusion)，如今其含义又进一步拓展，成为多元化、包容性与归属感 (diversity, inclusion and belonging)。我们可以通俗地解释这一发展过程：多元好比收到邀请参加一个派对，共融是在派对上受邀一起跳舞，而归属则是能在舞池中无拘无束地尽情舞蹈。归属感是一种心理上的安全感，能让员工在工作中展现出最好的自我。即便在多元化程度最高的企业中，如果员工感到没有融入集体、没有被大家接受，也会因而消极怠工，进而导致离职。好消息是，许多企业认识到包容性和归属感是多元化得以发挥作用的必要条件，因而对三个方面都给予充分重视。展望未来，我们将看到更多企业厘清三者关系，尤其是更多地对员工归属感加以衡量。

在中国，企业招聘人员面临的现状是，员工队伍多元化程度尚未达到全球平均水平，但相比之下，他们则更加关注企业能够为人才带来的包容性和归属感。

“非常”或“极其”关注以下各方面的企业比例

■ 全球 ■ 中国

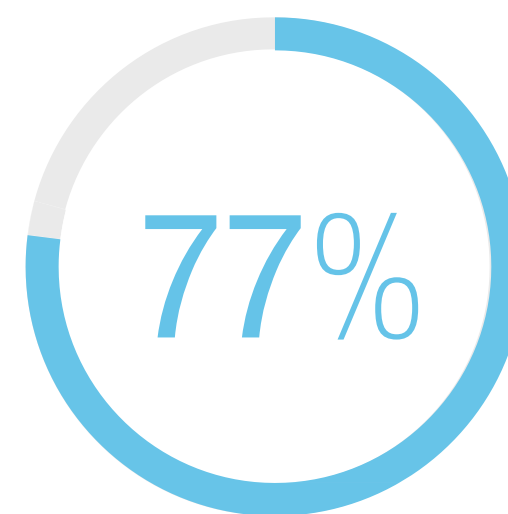




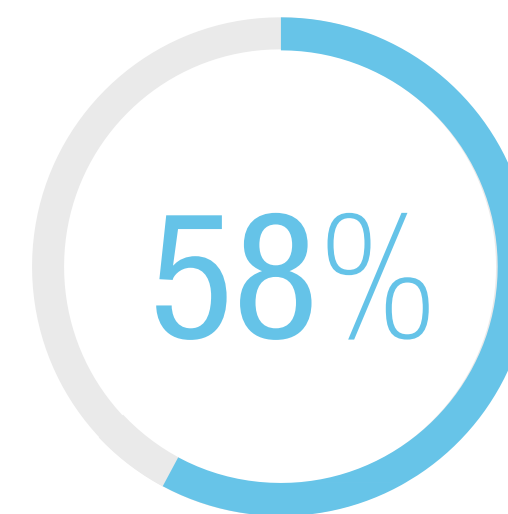
# 人才多元化的回报: 更强大的企业文化、更出色的公司绩效、更深入的客户洞察

曾经,许多企业对人才多元化只是纸上谈兵。而如今,人才多元化与企业文化、财务绩效之间,已经产生了直接联系。我们的数据显示,77%的中国企业重视人才多元化的首要诉求是为了增强企业文化,58%的企业则是为了提升财务绩效。这其中有两方面因素起到关键作用,一是社会人口结构越来越多元,二是未能适应这一趋势的企业,正在面临人才来源不断萎缩的窘境。同样不容忽视的是,有越来越多证据表明,多元化的团队更能出成果、更有创新力、更有积极性。

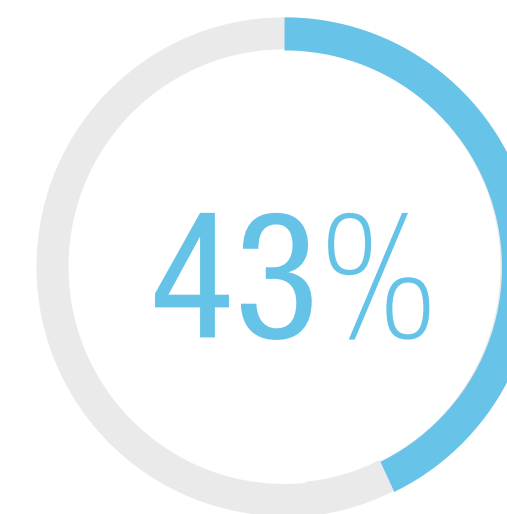
中国企业重视人才多元化的主要诉求



增强企业文化



提升企业绩效



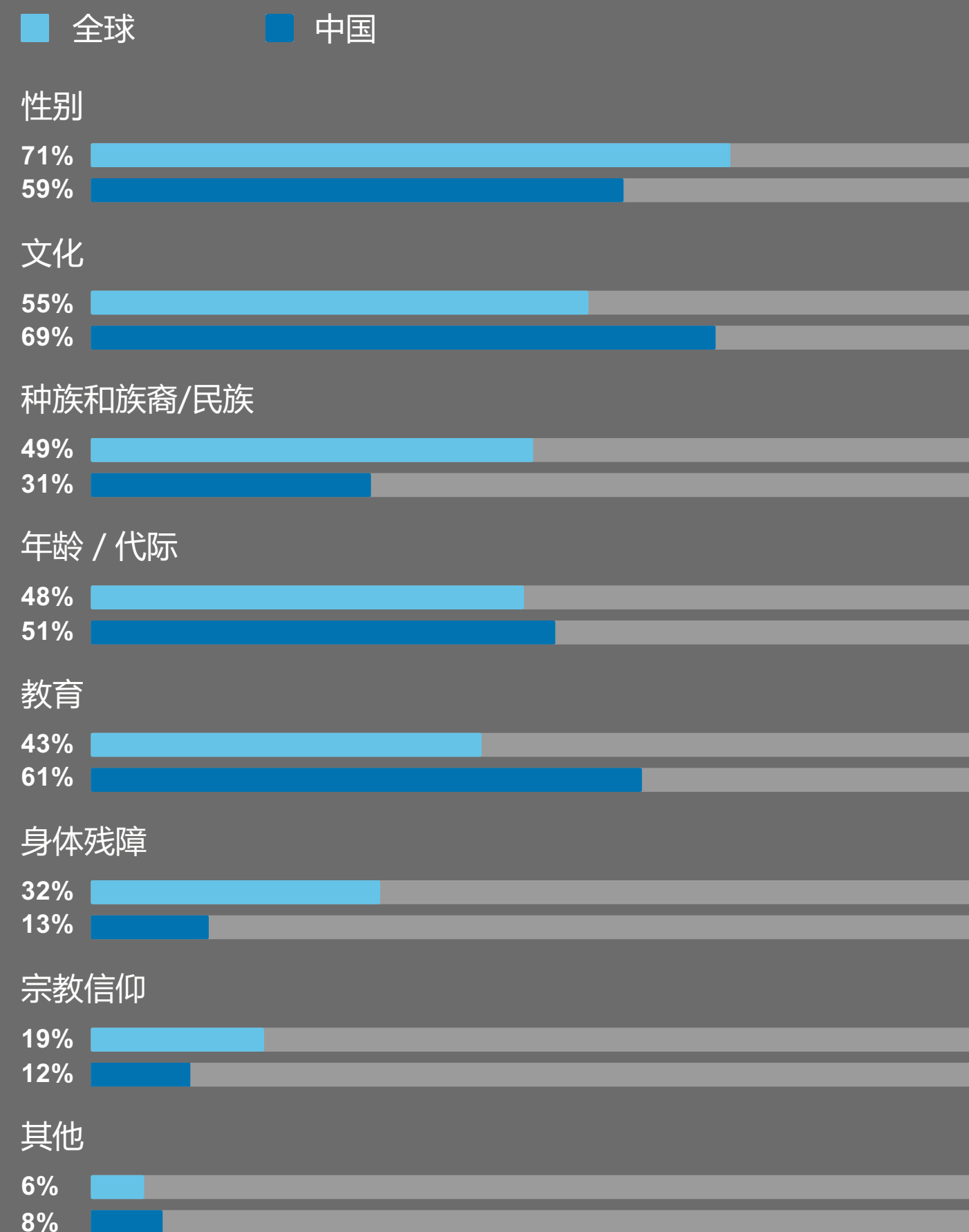
更好地代表客户

# 文化是中国企业对于人才多元化的首要关注点

重视人才多元化，已成为世界各地各类企业的共识。但是在中国，工作环境中的多样性有着不同的意义。中国企业明显更加关注文化、教育背景，而非在性别方面的平衡。他们更加关注成长环境以及后天养成因素，因为这能帮助企业营造一个更加多元包容的工作氛围；

而从全球来看，企业更加关注性别、种族、残疾等先天情况的多样性，即更多关注人本身。对于希望国际化发展的中国企业，人才多元化这一重要趋势值得进一步重视和加强。

## 人才多元化举措的关注点





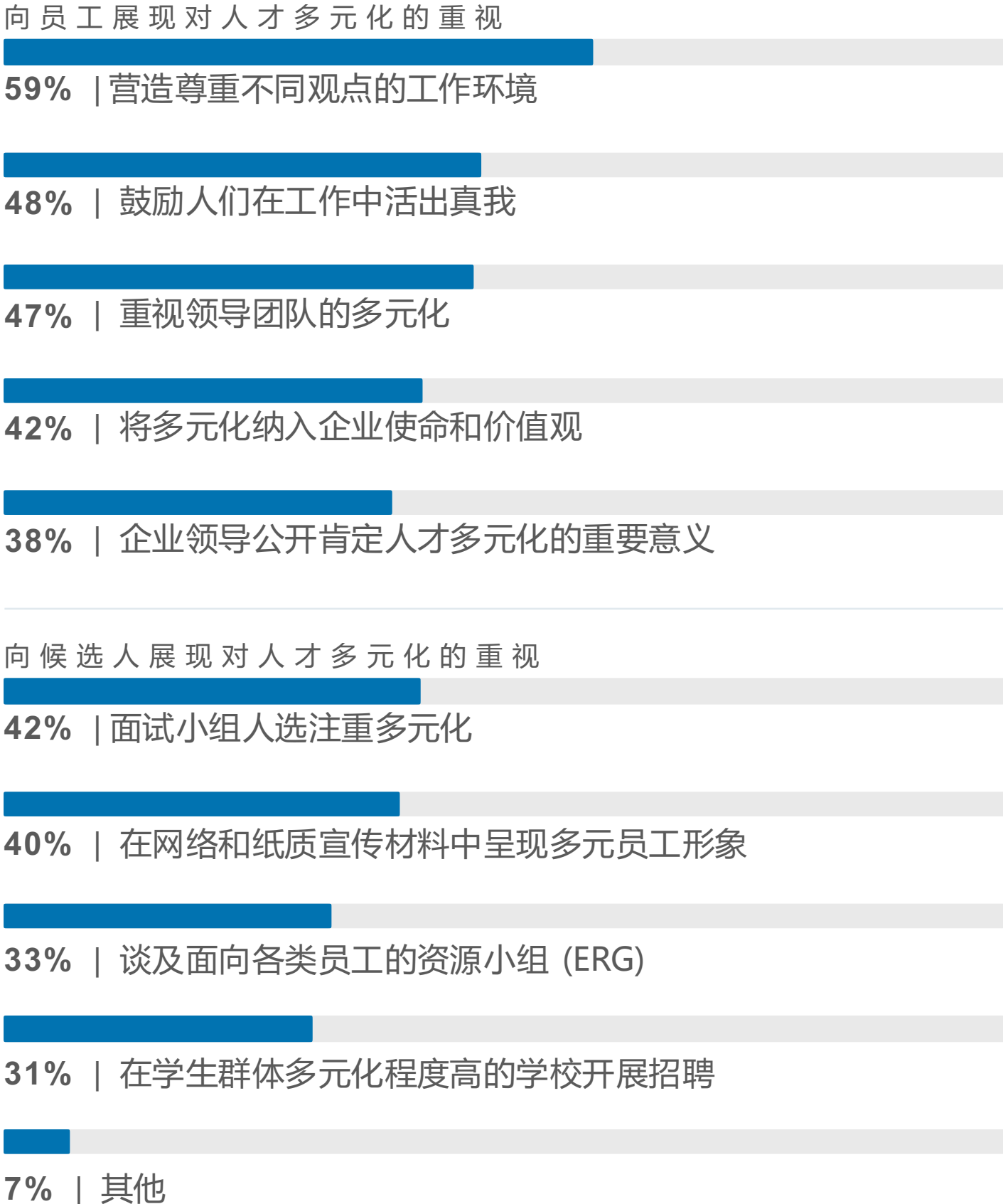
# 练好“内功”，才能吸引人才： 由内而外打造人才多元化

要吸引多元人才，首先必须营造一种拥抱多元化的企业文化。最重要的实现途径，是尊重各种员工的不同意见，鼓励大家做真实的自我。管理层的表态也十分关键：以前，人才多元化战略由人力资源部门全权负责；而现在，许多CEO也开始大力提倡，将人才多元化纳入公司使命，并促进高管成员的多元化。

为了向候选人展现人才多元化，许多企业会在面试官选择和招聘材料准备中，安排体现多元化的元素，还会在生源一向广泛多元的学校、职业技术学校和专科学校开展招聘活动。此外，许多企业还提供培训，帮助新员工认识和避免潜意识中的偏见，从而体现公司不仅努力保证招聘公平，更通过实际行动尊重多元人才。



## 中国企业如何展现 重视人才多元化的价值观？





# 中国企业的最大挑战是如何留住多元人才

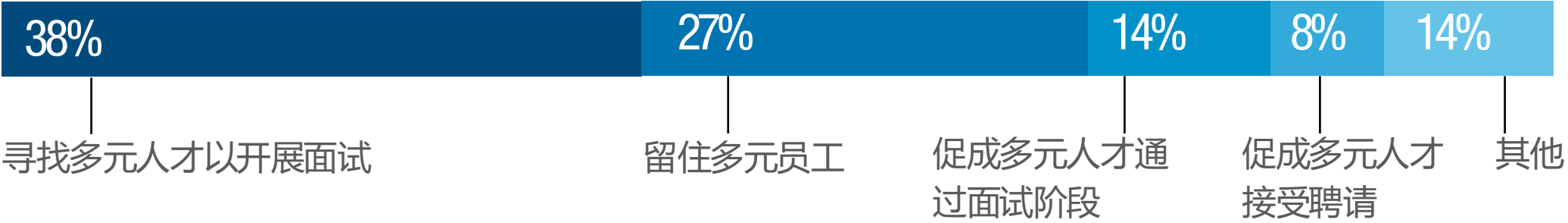
在人才多元化方面能有所建树的企业少之有少。虽然包括企业在内的社会各界一直在谈人才多元化，但许多企业还是未能实现这个目标，未能达成大众的期望。我们的数据显示，中国企业招聘人员和用人经理面临的首要挑战，是难以留住足够的多元人才。其次的挑战是如何找到多元人才。相较于寻找和留住多元人才，促成他们接受聘请并顺利入职则比较容易。

对比全球平均水平，中国的劳动力供应量较为充足，寻找多元人才并非最大的挑战。相较于寻找多元人才，留住多元人才才是中国企业面临的更大挑战。在中国企业看来，为了树立重视人才多元化的企业文化，长期保留多元人才是一个更为关键的要素。

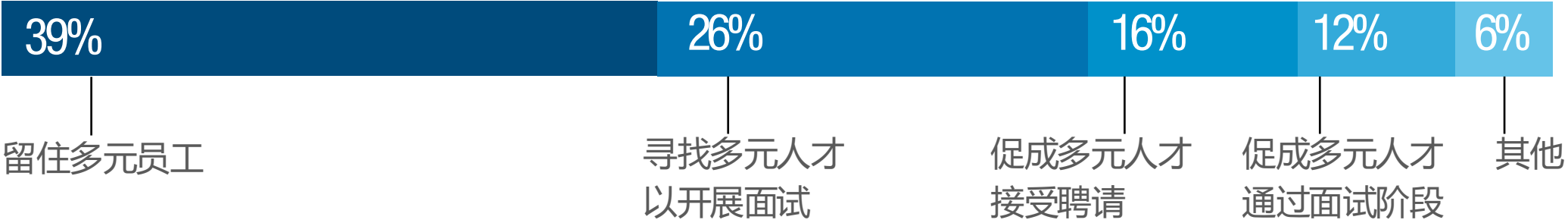
这一主流观点与中国企业通过保留人才，从而有效降低成本、避免风险的人才战略观密不可分。

## 人才多元化主要挑战

### 全球



### 中国



## 案例分析

# 深度培育多元企业文化，联想充分打造人才多样性，走在时代前列

随着移动互联的普及以及人工智能的发展，市场正在进入一个“互联网+”与人工智能驱动发展的新时代。对于联想而言，抓住此次战略机遇期进行业务调整与重组，不单单是继2000年的多元化转型、2006年开始的大规模海外并购之后的第三次结构调整，更是联想不断践行多元化发展战略的一个全新举措。

在一系列变革发展过程中，直至现在，联想时刻牢记全球化使命，充分尊重多样化人才，在国内企业的多样性实践中首屈一指。无论是在公司的工作环境中还是日常招聘工作中，联想始终通过建立开放、包容的企业文化，向员工和候选人充分传达多元化的价值和使命；在海外并购、业务整合过程中，联想也相应的整合了多种文化和产品序列，充分尊重地域、文化、信仰和语言差异，造就了联想全球多元化员工强大的归属感。

联想为拥抱多元文化做出了许多出色的实践、反省和努力，将多元化员工队伍转化为全球商业奇迹，是中国全球化企业的典范。

部分具体的人才多元化实践如下

明确招聘制度规范，消除人为偏见	在招聘制度中明确规定“没有性别、种族、肤色、宗教信仰、性取向、身体残疾等歧视”，作为人才招聘的基础和基石，最大程度的减少人为偏见。 在具体业务单元的招聘实践中，运用标语或口号如“Different is better”等，鼓励多样性人才招聘。
设立多元化招聘指标，激励招募多样性人才	在高管相关职位招聘中，在满足职位硬件要求的情况下，会有特殊指标鼓励招聘总监级以上的女性。此外在一些更具业务组织特性的职位方面，为了提升团队的创新性以及工作效率等，会有更加多元化的招聘需求。
开展全球校招项目，吸引多元化优秀人才	校招方面，联想开展名为“全球未来领袖”的项目，在全球众多城市举办校招宣讲会，吸引全球的优秀人才加入联想，培养领导力，成为未来领袖。无论国籍、城市、是否有工作经验，联想都以完全开放的姿态吸引大家加入。
培育多元企业文化，保留多样性人才	尊重团队成员的文化差异，在每个重要节日对全体员工传达节日祝福。 公司的工作语言是英文，通知、文件等都会以双语形式进行交流，最大限度为外籍员工着想，尊重文化以及语言的差异。 日常生活、园区餐食、衣食住行方面尊重多元员工的文化和生活习惯，营造员工的包容性与归属感。

“联想海外并购、业务整合过程中，也相应的整合了多种文化和产品序列，包括不同国家、体系人才的整合，人才多样性会给企业带来更多创造力，联想更多元多样的一面对于吸引跨界以及新兴人才来讲，将会起到至关重要的作用。”



刘娟  
联想招聘经理



## 业务资源小组如何在WALGREENS发挥作用

### 深入洞察顾客，提升营业收入

针对近期在旧金山一个同性恋社区重新开张的一家门店，“Walgreens骄傲联盟”业务资源小组提供了重要的建议。在门店内的贺卡货架区域，为了更好地满足社区顾客的需求，采用了全新标志设计，并陈列了庆祝同性婚姻、跨性别出柜等纪念日的贺卡。这一举措受到顾客欢迎，门店重新开张后，销售额呈现出两位数增长。

### 帮助多元人才了解公司职业发展道路

“Walgreens退伍军人网络”业务资源小组与招聘人员合作，在招聘会和各地宣讲活动中，与候选人中的退伍军人积极互动，帮助他们设计在Walgreens的职业道路。当他们入职之后，这一业务资源小组将通过导师制度、人脉互动和职业发展的方式，持续建立员工间的纽带。

### 倡导共融举措

“Walgreens残障共融网络”在内部促成合作，向公司提出了关于残障共融的新技术和政策建议。这不仅造福于Walgreens的残障员工，也使这家公司获得了2017年度残障平等指数 (DEI) 的 100% 满分，从而有助于进一步吸引残障人才。

### 举办高质量活动

在一年一度的TEDxWalgreens大会上，由Walgreens的“下一代赋权网络”(WNEXT)业务资源小组牵头，数百名员工和当地商业领袖共聚一堂，就创业和医疗等话题交流观点。另外，还有以女性、亚裔以及拉美裔员工为对象的业务资源小组，也会举办各类活动，促进共融与归属感。





## 结论

# 六条人才多元化实践准则

实现人才多元化，绝非易事。没有灵丹妙药，也不可能一蹴而就。了解以下实践准则，对比公司内部做法，有助于您的公司开始朝正确的方向改进。

- ✓ 在职位描述中使用体现包容的语言  
这有助于您的职位吸引更广泛的人群，触达更多元的人才。
- ✓ 鼓励员工讲述自己的故事  
讲述故事这一动作本身，就能鼓舞员工，提升参与度，同时以最真实的方式，更多触达多元人才。
- ✓ 与员工资源小组一起促进包容性、倡导变革  
与基层员工组织并肩合作，借助他们的自发源动力，您将在人才多元化方面更上一层楼。
- ✗ 不要将人才多元化仅仅看作一种“战略”  
应该将其视为一种思维：小处着手，促成改变。一步一个脚印，将多元化融入公司的方方面面。
- ✗ 不要在获得高管支持之前匆忙投入  
如果公司领导对人才多元化的价值尚未信服，您的努力将很难取得突破。利润总能吸引他们的注意，用数字说话，可以更有效地说服他们。
- ✗ 不要抱着“文化契合度”不放  
转变人才观，从“文化契合度”转向“文化新元素”，更好地打造“和而不同”的企业文化。

# 全球各地的重视程度

认为人才多元化“非常”或“极其”重要的招聘人员比例

78%  
全球平均



79%  
加拿大

78%  
美国

82%  
英国

73%  
法国

78%  
德国

82%  
北欧

67%  
土耳其

80%  
中东及北非

81%  
印度

82%  
中国

80%  
东南亚

77%  
巴西

89%  
南非

85%  
澳大利亚

LinkedIn TALENT SOLUTIONS

中国人才招聘趋势报告 2018

# 新的面试形式： 重塑面试流程



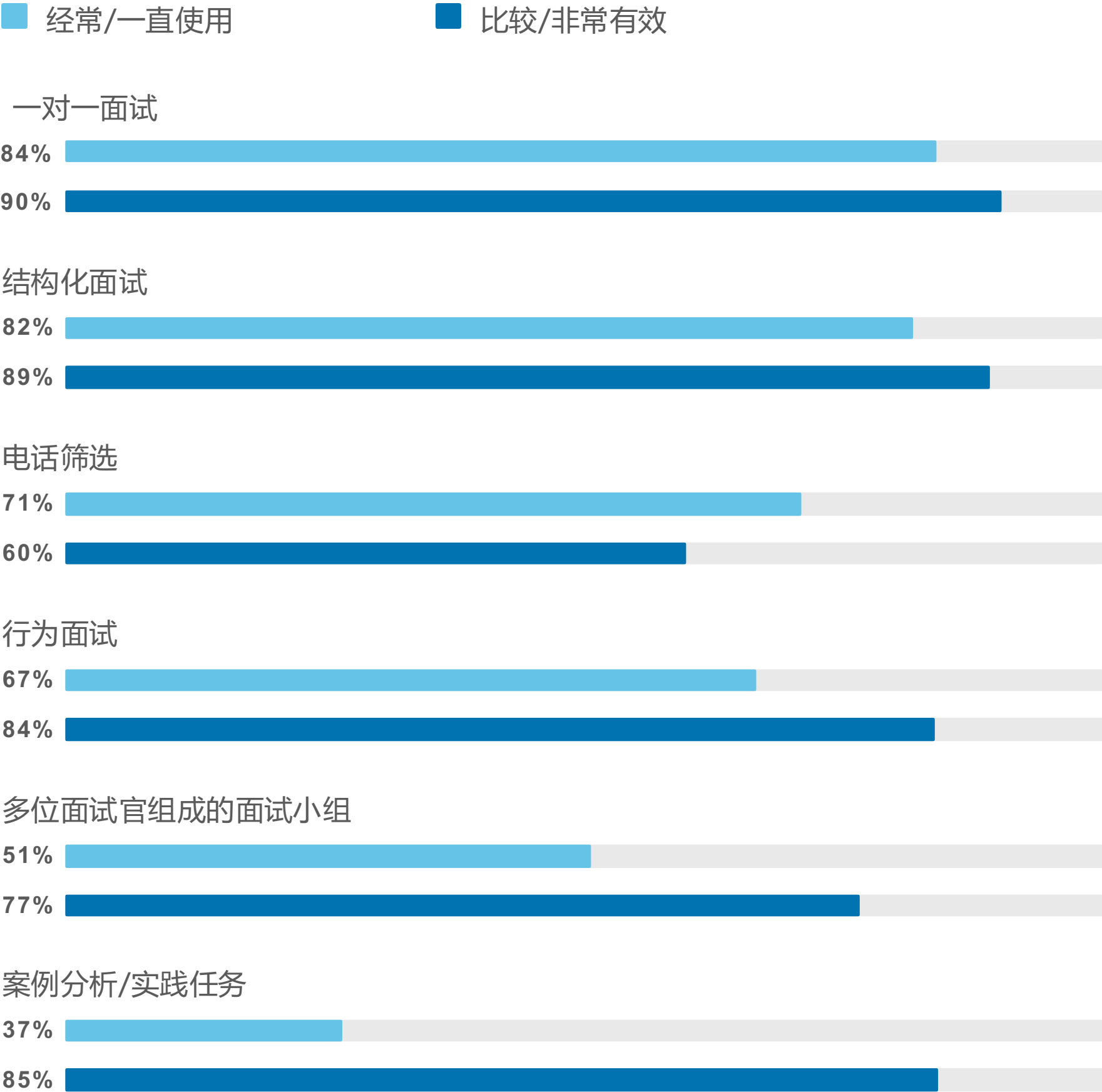
# 传统面试依然没有过时

传统面试的套路，您一定早已烂熟于心：向候选人提出关于技能和经验的问题，了解其是否合适某个职位。面试形式多种多样，有面对面也有电话面试，有一对一也有小组讨论面试，有结构化也有非结构化问题，传统面试几十年来一直是业界通用的标准选才流程。根据我们的研究，虽然传统面试缺乏新意、枯燥乏味，但仍在广泛使用。电话面试等较多使用的传统面试手段在企业招聘者看来效果却不尽如人意，但是由于大量的面试需要，招聘者们不得不采用这样的形式来应对更多的招聘需求。

而新的面试方法（如案例分析、实践任务）展现出的效果已得到中国国内一些招聘人员的认同。



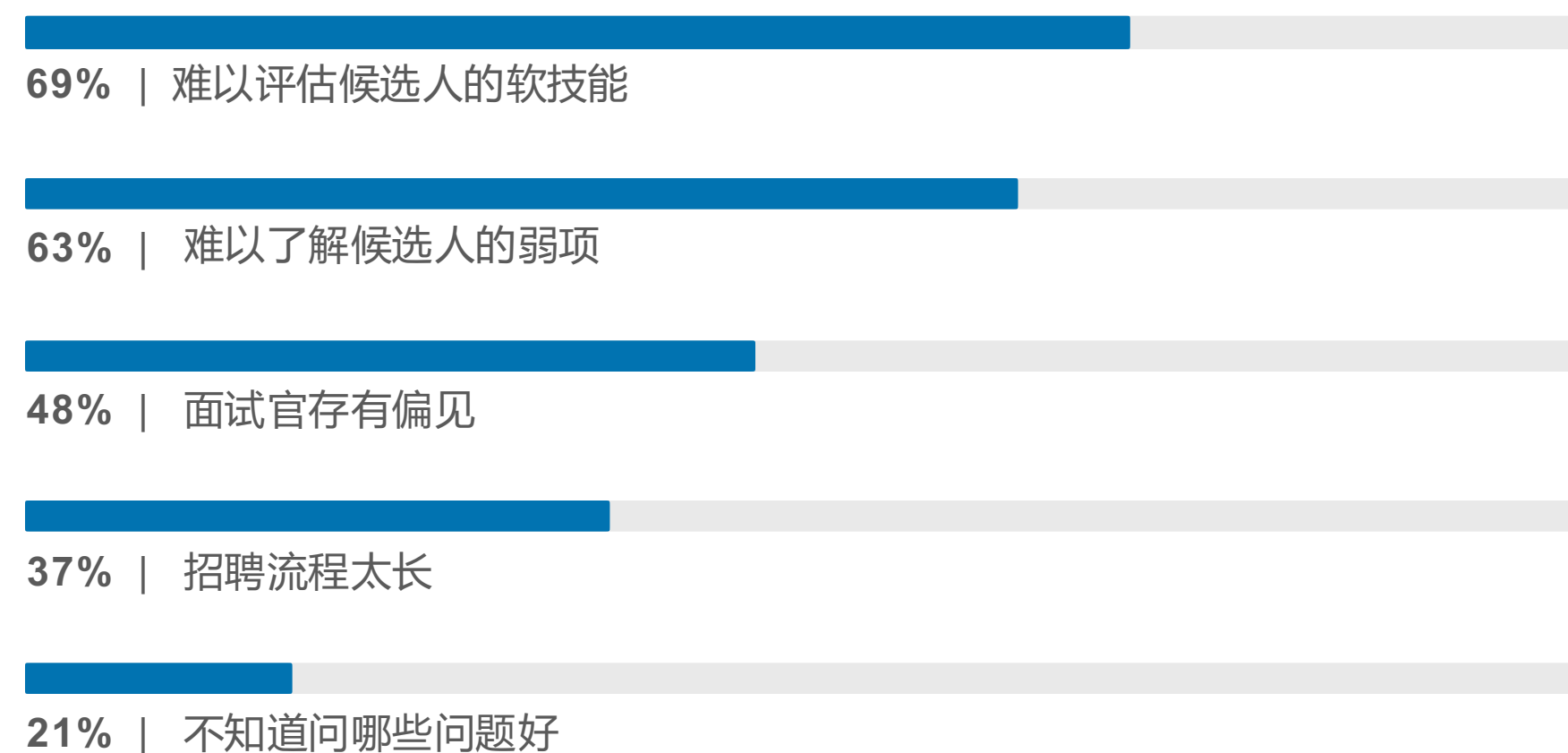
## 【中国】传统面试方法的利用率和有效性



## 但传统面试有一定缺陷， 尤其难以衡量软技能

传统面试虽然运用广泛，但也被许多人诟病。有证据表明，传统面试甚至可能使人忽视一些非常有用的信息。面试时，那些富有魅力和领导气质的候选人，往往被面试官下意识地认定为能力出众，但事实却不一定如此。在我们的调查中，受访者也提到传统面试存在偏见问题，难以有效衡量软技能和弱项。例如，仅仅通过聊天，很难评估候选人是否具有勇气和魄力，也很难发现一个人做事是否缺乏条理。

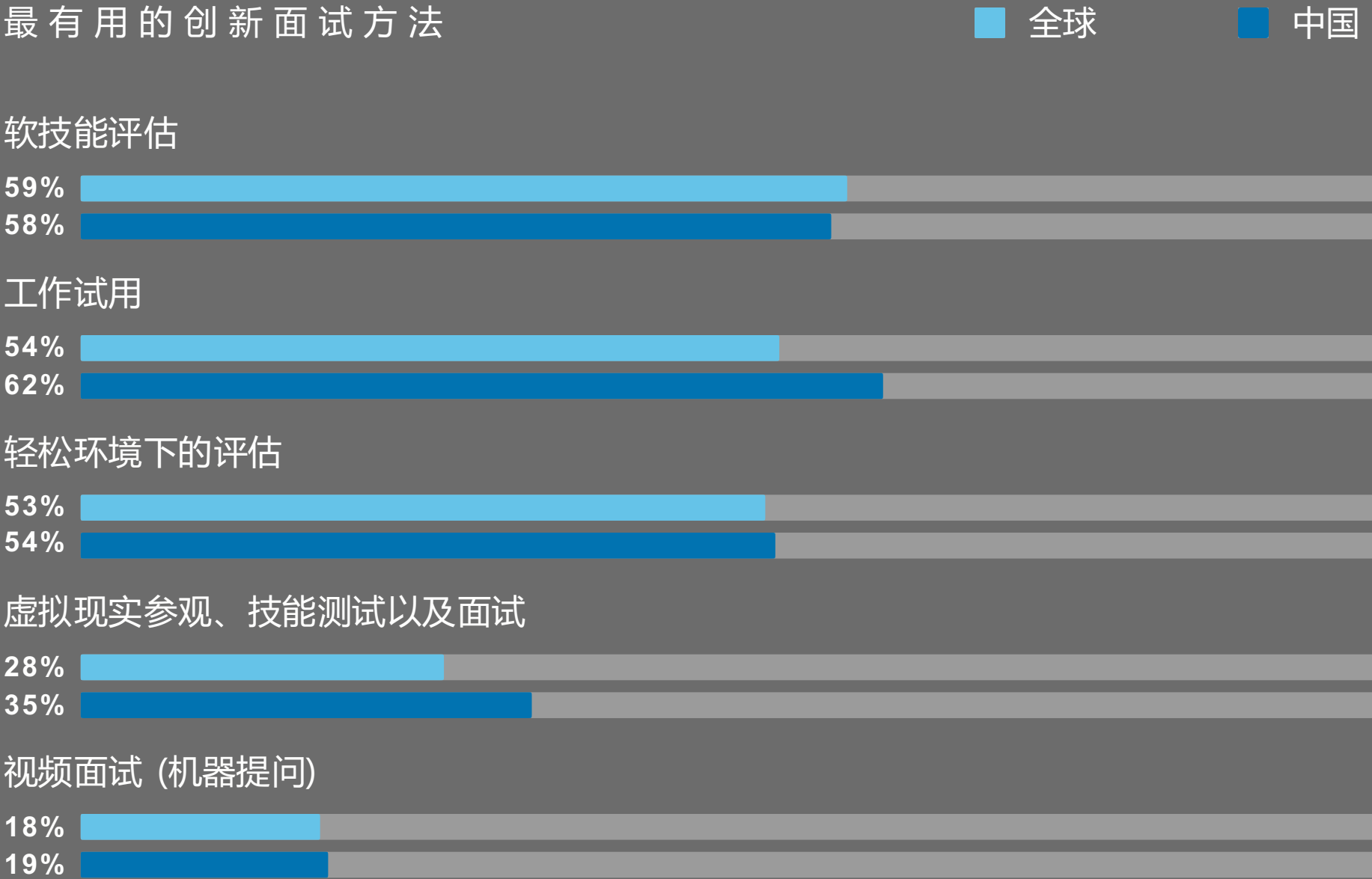
## 传统面试在中国招聘人员眼中的主要缺陷



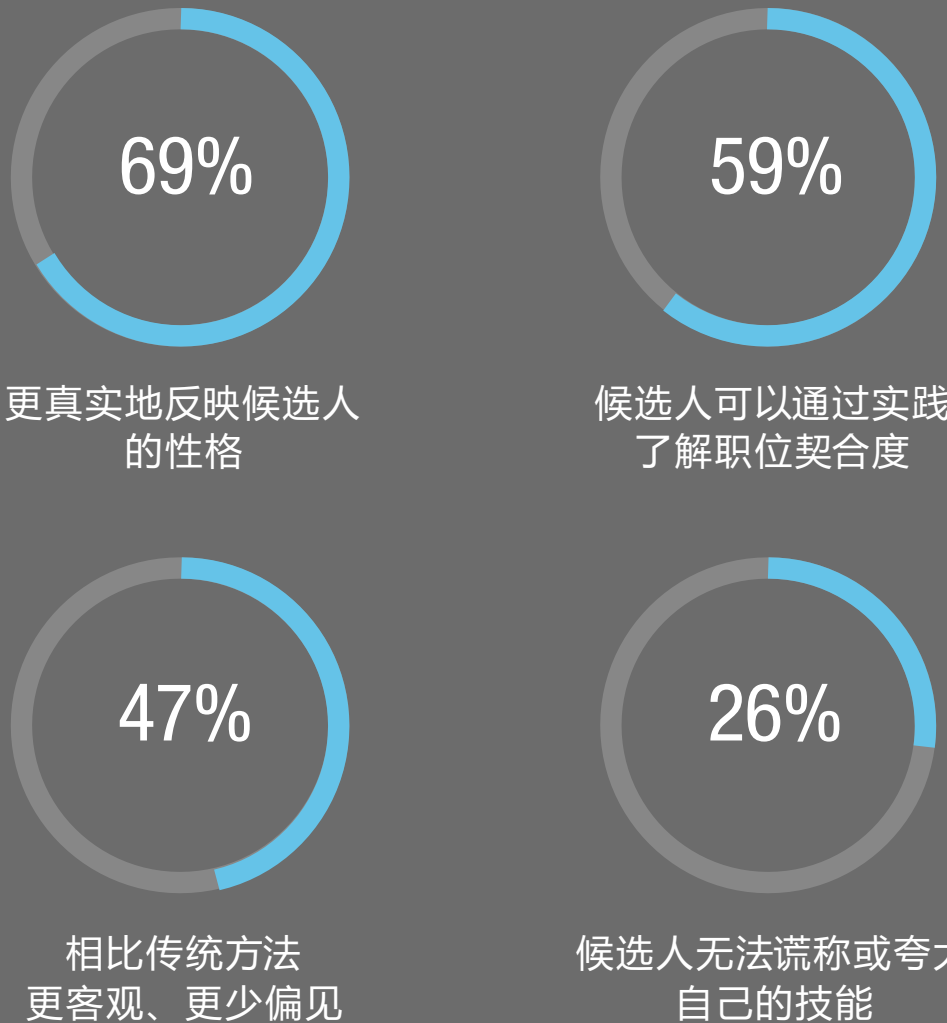
# 新工具正不断涌现以弥补传统面试缺陷

五种面试新方法现已进入人们视野，有望改进旧有模式。工作试用类似于演员试戏选角，让候选人实际开展一项工作，并获得报酬，企业能够在此过程中观察其技能水平和性格特点。软技能评估是一种在线测试，衡量的是团队协作和好奇心等特征，有助于全面了解候选人，尽早淘汰不符合要求的人。休闲环境中的面试通常在进餐时进行，能展现候选人在自然状态下与人交流时的真实面貌。虚拟现实 (VR) 将候选人带入一个模拟的三维环境中，以便其参观办公室、展现技能或开展面试，有助于双方更实际地评估相互之间是否契合。视频面试通过单方面的录影或直播进行，有助于企业在非常短的时间内，触达更广泛的人才群体。

对于面试新工具这一招聘新趋势，中国的招聘人员和用人经理持更为乐观的态度，他们认为工作试用、虚拟现实技术等有助于候选人更好地了解工作环境。此外，44% 的中国招聘人员表示，其公司在未来会愿意尝试此类新方法，这一比例远高于全球平均水平。



非传统面试方法有望在中国得以运用的首要原因



## 案例分析

# 创新面试手段，借力VR技术，海航进一步深化雇主品牌

2010年以来，海航的国际化步伐不断加快，实现了海外业务的跨越式发展，初步形成了以香港为国际化发展桥头堡辐射五大洲，涉及航空、物流、金融等各行业的国际化布局。全新的全球化布局对海航的人才战略设定了新的目标。

海航渴望得到拥有清晰职业规划、强烈进取意识的人才，只有愿意迎接新的挑战，不断学习，才能成为海航的顶尖人才。在突破传统面试模式方面，海航逐步引入无领导小组讨论、半结构化面试以及游戏面试等多种新型面试手段，短时间内对候选人的团队协作能力、问题解决能力、个性和领导潜力等软性特质进行快速甄别。同时，海航还引入VR技术，全方面、近距离展示工作环境和企业文化，吸引更多候选人参与互动，增强了企业的雇主品牌吸引力。

海航的具体创新实践如下

创新面试手段，高效评估软性技能	逐步引入无领导小组讨论、半结构化面试以及游戏面试等多种新型面试方式，其中游戏面试特指乐高公司开发的“乐高认真玩”产品，在面试中面试官通过观察候选人“玩游戏”的过程，考察其在创新意识、业务开拓、领导力、组织沟通潜质。
采用视频面试，优化候选人面试体验	考虑到人才招聘的地域性限制，无法实现让每一个候选人都来到总部进行面试，海航通常采用Skype、微信等手段进行线上视频面试，从而实现了面试时间的灵活性，最大限度的优化面试体验，也相应的提升了团队的招聘效率。
引入VR技术，塑造创新企业形象	无论是在线下校招现场，还是线上微信公众号，海航充分利用VR技术，通过音乐和360度全景图片，实现了“立方寸之所，一览海航”，让参与者近距离感受到世界500强企业的办公环境和企业文化，向候选人传递了优秀的企业形象。
加强人才互动，深度打造雇主品牌	海航通过持续完善面试招聘流程，不断创新面试手段，借力VR技术，与候选人形成了良好的互动关系，增强了雇主品牌吸引力。



**周光福**

海航酒店投资集团招聘总监  
全球校企关系总监

“新型面试方式的采用，也是企业业务创新的一个体现，帮助应聘者树立企业具备良好创新意识的积极印象。“乐高认真玩”、VR科技等新方式新技术，能够向候选人展示求新求变、走在前端的企业形象，与众不同才能记忆深刻，可以增强企业的雇主品牌吸引力。”

## 案例分析

# CITADEL借助工作试用， 近距离观察候选人工作表现

为了提升技术人才招聘的效率，Citadel公司借鉴了一些精英组织招募人才的方法。美国职业橄榄球大联盟(NFL)的教练不会让候选球员描述自己如何接住橄榄球，而是观察他们在球场上的实际表现。Citadel以同样的思路与Correlation One合作，设计了为期一整天的工作试用竞赛活动，邀请约100名学生参与，利用数据解决实际商业问题，并赢取奖金。招聘人员借此观察学生们在团队中的工作表现，并利用标准化流程评估他们的各方面素质——从编程能力到思维方法，从领导能力到协作精神。截至目前，这项竞赛已吸引超过一万名参与者，为这家公司积累了丰富的人才储备，并从中聘用了数十名新员工。

持续时间更长的工作试用活动也很受青睐。敬请了解[Automatic公司为期2-6周的工作试用](#)以及[Weebly公司为期一周的工作试用](#)。

## 影响力

技能评估准确度提高	观察候选人在模拟Citadel实际工作的高压状态下的表现，可以更准确地预测候选人的工作表现。
评价客观性提升	工作试用衡量的是实际工作表现，而非面试技巧、过往经验或前任雇主，因而可以减少偏见。
候选人体验优化	参与竞赛赢得奖金是一个充满乐趣和令人兴奋的过程，而工作试用也让候选人得以体验作为员工在公司工作的感受，有助于其评估契合度。
雇主品牌增强	这一系列活动本身也为Citadel吸引了大量关注，活动的推广过程也是针对关键目标人才群体的互动营销机会。

“别再面试了，来试工吧。”



JUSTIN PINCHBACK

CITADEL人才招聘负责人

## 案例分析

# 联合利华借力创新筛选工具，招聘时间缩短75%

为了对25万份学生求职申请进行层层筛选，最终聘用几百名应届生，联合利华曾经需要四到六个月时间。但是，到2020年，随着千禧一代占其员工队伍比例预计达到60%，这家公司需要提升招聘速度。为此，联合利华抛弃了传统简历和电话筛选过程，开始采用端到端的数字化流程。这一流程始于移动端的一张申请表，可通过领英档案自动填充、快速提交。符合标准的候选人进入下一轮的游戏化评估，这是由Pymetrics设计的12个游戏，旨在评估候选人的契合度。得分排在前三分之一的候选人进入视频面试阶段，其面试问答通过Hirevue平台录制，然后通过算法进一步缩小候选人范围。最后一个阶段是在联合利华“发现中心”(Discovery Centre)开展的“企业生活体验日”活动，邀请候选人亲身体验在联合利华的工作状态，同时接受公司领导的评估。

## 影响力

招聘效率提高	联合利华将招聘时间缩短了75%。约80%进入最后一轮的候选人会最终获聘，这样一来，招聘团队可以将时间和精力集中在最优秀的候选人上。
人才多元化提升	联合利华求职申请库中的美国学校数量已上升至2,600所，是前一年数量的三倍，性别、族裔和社会经济状况的多元化也提升到了新的高度。
候选人体验优化	候选人的整个端到端流程可在两周内完成(此前需要四到六个月)，每一个阶段都将获得个性化反馈。

“招聘和人才市场格局已经变化，我们的员工队伍现在有50%是千禧一代，而我们从前依赖人工、繁琐费力的招聘流程已经用了许多年没变了。以前，我们在招聘中关注的是经验而非潜力，但对于领导型人才的素质要求，过去和未来是不同的。我们从前的流程已经不能适应如今互联世界的要求了。”



MELISSA GEE KEE

CHRO战略总监，联合利华



## 结论

# 面试的未来，现已到来

传统招聘流程并不完美，而且代价高昂，因此需要重新设计也不足为奇。软技能测试和视频面试以潜力而非经历为标准，可快速且大规模筛选候选人，正在大举替代传统电话筛选。企业也开始利用工作试用，在传统面试之后对候选人进行小组复试，在更长的时间段中对他们加以评估。另外，虚拟现实评估与实地到场面试结合，最后加以非正式场合面试，为最终决定是否录用提供了更多的观察角度。未来将出现更多创新面试方法，企业对传统面试的依赖也将越来越少。



# 全球各地的重视程度

认为创新面试方法“非常”或“极其”重要的招聘人员比例

56%  
全球平均



51%  
加拿大

52%  
美国

70%  
墨西哥

67%  
巴西

49%  
英国

46%  
法国

55%  
德国

47%  
北欧

58%  
土耳其

58%  
中东及北非

61%  
印度

59%  
中国

61%  
东南亚

54%  
澳大利亚



LinkedIn TALENT SOLUTIONS

中国人才招聘趋势报告 2018

# 大数据： 企业发展新动力

# 招聘人员 青睐大数据的力量

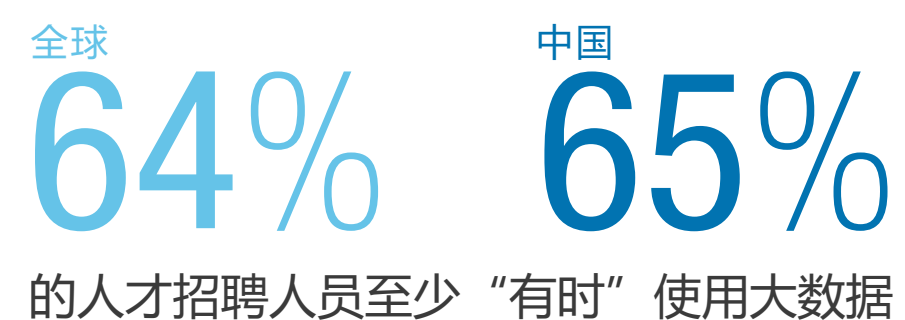
招聘一直以来是与人打交道的职业，但现在开始也与数字打起了交道。我们的研究显示，许多招聘人员和用人经理已经在工作中利用大数据，更多人很可能在未来两年也将开始利用。

没错，用数据来指导人才决策并不是什么新概念。但新趋势是可用的数据量以及分析速度的大幅提升；新趋势是数据现在可以预测录用结果，而非只是追踪招聘流程；新趋势是数据可以为机器赋予智能，也就是人工智能 (AI)，助力您做出更明智的招聘决策。为了在大数据竞争中立于不败之地，最成熟的企业正在努力整合自己拥有的每一条数据。这些企业不仅拥有社交媒体和宣讲活动的战略，现在也制定了人才招聘智能化战略。

我们的全球研究显示，许多招聘人员和用人经理已经在工作中利用大数据，更多人很可能在未来两年也将开始利用。

在中国，这个比例更显著。相较于世界其他地方的企业，更多中国企业正在意识到大数据在招聘和保留人才方面创造的重大价值，他们也更倾向于在招聘实践中运用大数据分析，提高效率。

## 大数据使用现状



## 未来



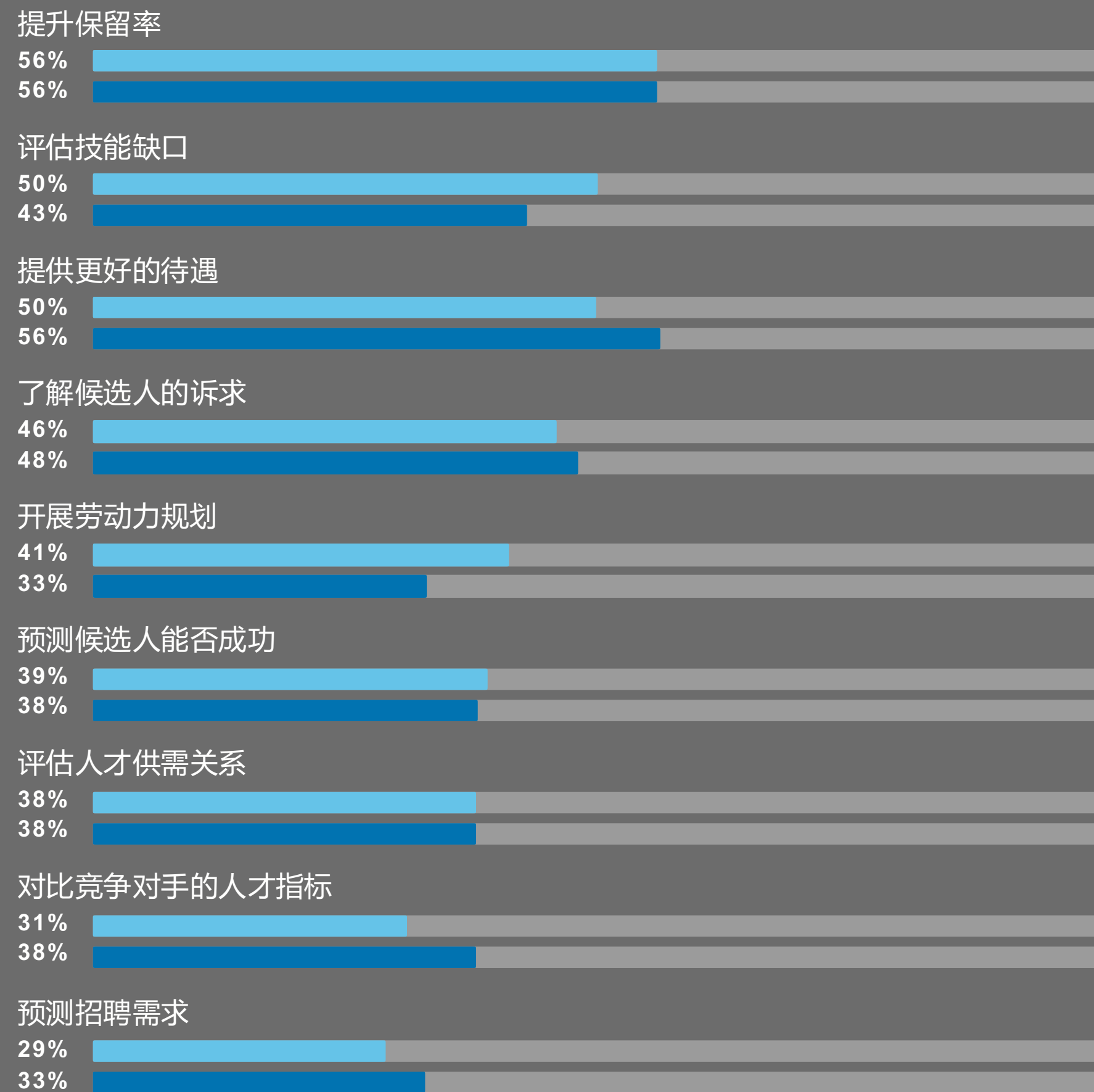
# 提升人才保留率是 利用数据的最大动因

企业利用数据是为了解答各类人才相关问题，但最终目的可以归结为以下两者之一：为了理解招聘相关问题，或为了执行增长战略。我们发现，数据最常见的用途是为了更好地理解人才流失、技能缺口、薪酬待遇等问题。举例而言，如果要探究员工离职原因，可以查阅员工问卷、360 度评价、薪酬历史和晋升历史，从而最终形成答案。

在中国，人才数据主要用于提升保留率，根据市场水平为候选人提供更好的待遇。然而，有一些隐含在人才数据中的行业趋势，仍未能得到有效挖掘。例如通过人才大数据来分析和制定企业未来的战略规划（例如人力规划问题），这方面尚未引起中国企业的足够重视。

## 大数据对于人才招聘的主要用途

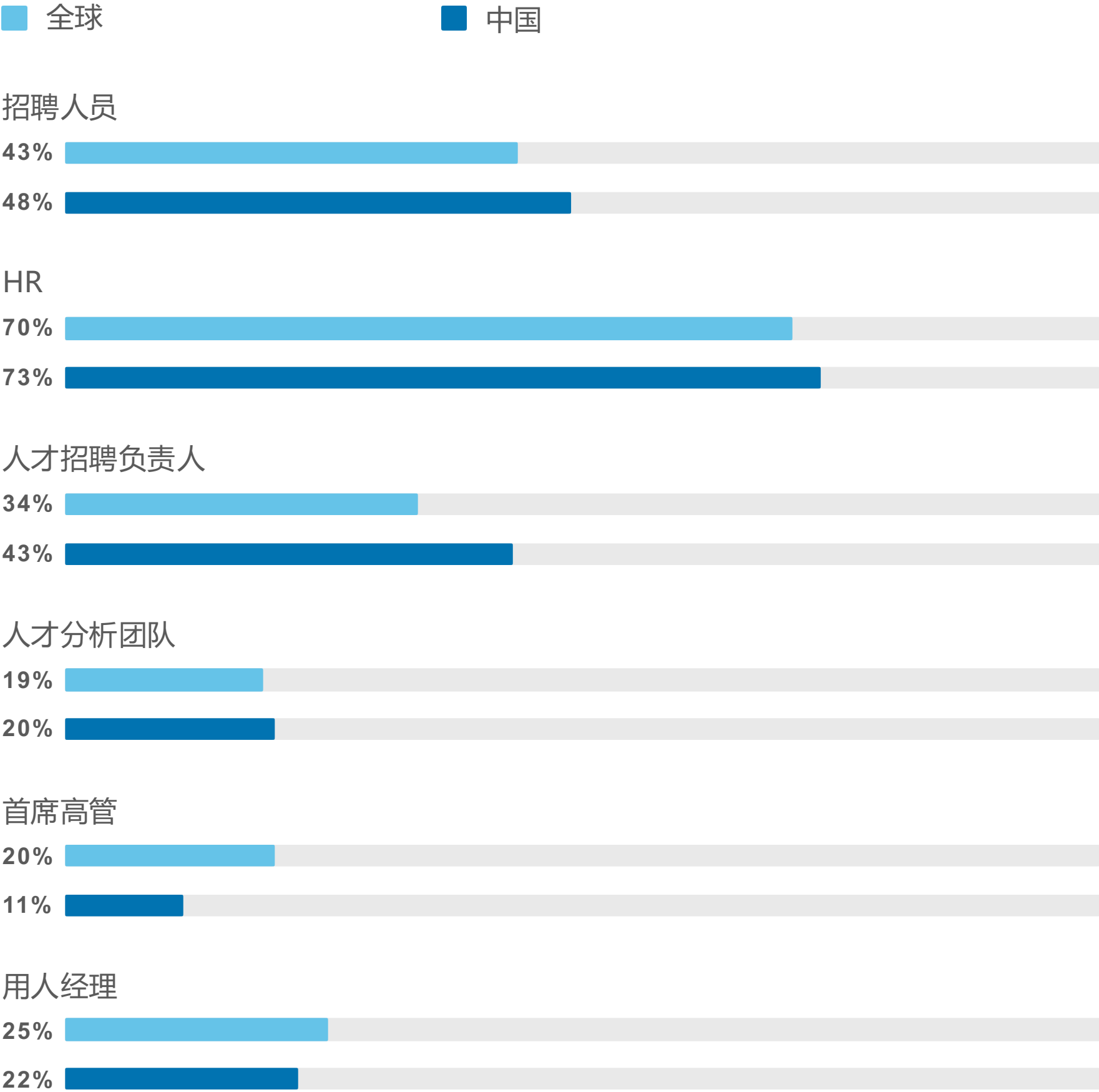
■ 全球 ■ 中国



# 中国企业的上层决策者需更多使用人才大数据

我们不难发现，中国企业中人才大数据的使用主要还是集中在招聘实施者和相关负责人，而通过对比全球的数据，可以看到在全球上层决策者使用大数据则更多，而这与上述的数据使用情况是一致的。中国企业的招聘人员更关注如何通过数据分析，在短期内提升招聘效率，但缺乏对于长期战略规划的关注。

## 哪些人在利用招聘和人才相关数据



“数据分析不断改造着我们的工作方式，我们也即将见证人力资源这一职业领域中最大的变革。我们已经开始寻找具有数据理解、阐释和运用能力的人力资源专业人员——我认为，这一趋势还将继续下去。”



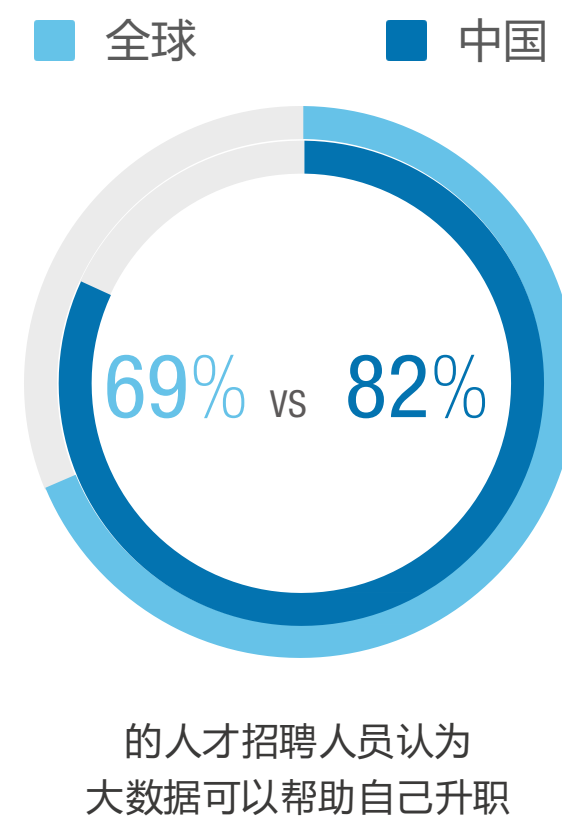
**DAWN KLINGHOFFER**  
微软人力资源业务洞察总经理

## 卓越的招聘人员借力大数据脱颖而出

招聘和保留最优秀的人才，是企业在今日世界的制胜之道。正因如此，作为招聘人员的您时刻面临压力，需要更快找到更多具备专业技能的人才。事实上，大数据正是您实现这一目标的途径。当大家众说纷纭，各自主张应该招聘谁、如何招聘、在哪里招聘的时候，您可以用数据说话，稳坐人才招聘的“头把交椅”。难怪中国82%的人才招聘人员认为，善用数据，可以帮助自己获得职场晋升。不会使用数据的人呢？只能望尘莫及。

掌握大量人才数据，您可在人才战略的决策过程中获得更多发言权，还可以借力大数据洞察，更好地完成工作。

显然，中国企业的招聘人员深谙此道。他们普遍认识到要想提升个人招聘业绩，成为“卓越的”招聘者，人才数据分析的能力更加重要。他们也更加注重使用数据在自己职业生涯发展中的重要性。



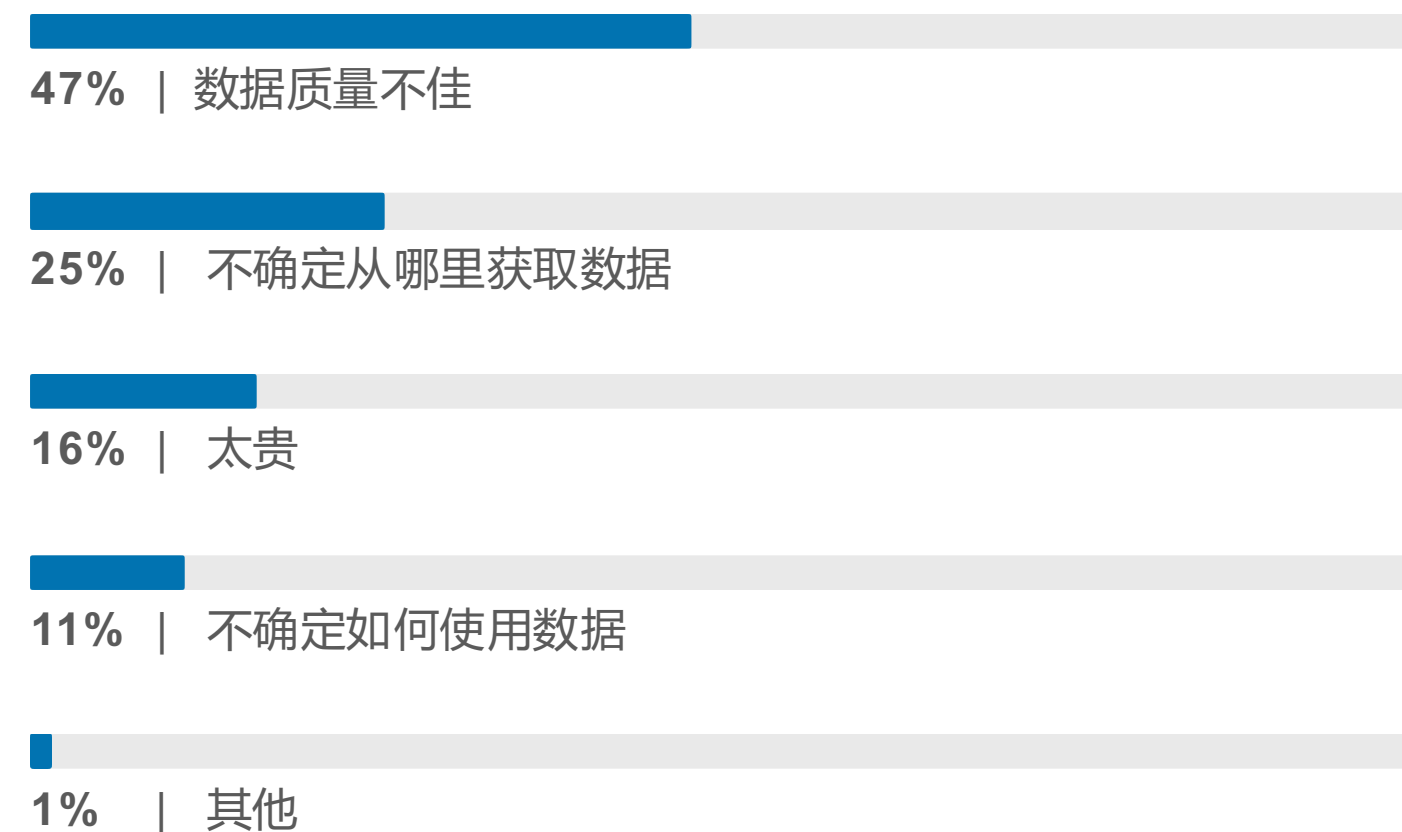
# 数据质量不佳， 已成大数据分析首要障碍

天下没有完美的数据来源，而当多个团队把各种数据来源整合在一起，试图解答一个问题时，可靠性更将大打折扣。我们的调研显示，数据质量是大数据运用的主要障碍。第二大障碍则是从哪里寻找数据。

即将于2018年推出的**领英人才洞察 (LinkedIn Talent Insights)**是一种自助式数据分析服务，提供实时、深入的人才统计数字和趋势。用户只需轻点鼠标，即可利用领英丰富的全球数据集，达成可信度极强的结果，对于数据使用没有任何学历门槛限制。当然，我们的数据也难免存在偏倚，但可以为您省却一些往往有损于数据质量的管理和分析步骤。



## 中国企业招聘人员运用大数据的最大障碍



## 案例分析

# 深入洞察人才大数据，海航大大提升招聘质量，优化战略决策

为适应企业全球化以及转型升级的步伐，海航在业务层面创新打造了更具生命力的管理和运营战略；同时在满足公司未来发展需要时，相应的在人力资源管理过程中，海航也走在了时代的前列。

海航认识到，当前人力资源管理仍然停留在粗放阶段，大多数企业没有建立科学系统化的管理流程。而在大数据盛行的当今时代，人才数据分析能够帮助招聘人员系统梳理现有招聘环节，对招聘工作进行总结和优化，不但能提升招聘人员的工作质量，也能极大提高招聘工作的效率。通过对招聘过程各个阶段进行数据监控，对候选人、员工、招聘渠道、岗位等方面的多维度数据进行收集分析，海航对于选用育留等各种人才相关问题有了更深层次的理解，为招聘工作的优化和改进提供了明确方向。

人才数据作为制定优化人才战略的得力工具，已成为推动海航今后发展的新动力。海航具体的数据使用实践和效果如下：

招聘渠道匹配性分析 细化招聘目标	分析现有的领英、猎聘、智联、官网、内部推荐等渠道的投递数量、简历质量和目标人才反馈速度等招聘效果，统计近年来中高端、普通白领、应届毕业生的招聘来源，将现有渠道进行3级划分，对招聘岗位进行匹配，定向发布职位，从源头上细化分解招聘目标。
构建岗位胜任力模型提 升招聘成功率	通过对在职员工的任职公司、年龄、教育水平、性格特点、专业能力等方面进行分析，制定岗位胜任力模型，补并完善岗位说明书，并在岗位书面测评阶段进行类型匹配，大大提升了招聘的成功率。
持续监控阶段性指标 优化招聘决策	对招聘过程各个阶段进行监控和数据采集，包括招聘广告阅读量、简历投递数量、初筛数量、初面复面淘汰率、招聘/到岗时间、招聘成本、试用期离职率等招聘指标，找出需要优化调整的环节，对指导招聘工作的改进提供了明确方向。
培养数据分析能力 促进业绩提升	数据分析能够帮助招聘人员梳理招聘环节，从而提升招聘人员的工作质量和效率，短期来说帮助实现工作业绩的提升，长远来看，这一优秀的工作习惯能够帮助招聘者理清思路，促进其职业发展。

“大数据对于企业招聘非常重要，是衡量各个招聘环节工作绩效的主要依据，也是我们制定招聘策略的重要参考。”



周光福

海航酒店投资集团招聘总监  
全球校企关系总监

## 案例分析

# 人才数据助力诺华为新办公室进行战略选址

在新办公室选址应该是孟买还是班加罗尔这个问题上，诺华内部讨论了数月之久。借助领英数据，诺华招聘团队比较了两座城市的人才资源，对比了流动性和雇主等因素。因为诺华多数成功录用的员工都处于职业发展中期阶段，职业发展阶段也成为关键对比点。人才数据报告一出，孟买立刻成为赢家，因其处于职业发展中期的人群数量远超班加罗尔。所有利益相关方都看到了这份数据之后，只用了三周时间，大家就取得了共识，一致决定选择孟买。

## 影响力

加快决策速度	时间就是金钱。诺华也和大多数公司一样，不断寻求提升速度。因此，要为办公室选址，仅仅依靠其申请人跟踪系统 (ATS) 和申请流量是不切实际的，因为耗费时间太长。人才库报告加速了公司达成共识、采取行动的过程。
挖掘被动型人才	报告还帮助诺华发现了新的人才库。例如，为了满足对临床人才的需求，团队必须跳出制药领域。人才库报告列出了最佳的目标行业和公司，如医疗或保险业。
教育内部业务团队	诺华内部有一个团队负责制作人才地图，而第三方数据有助于对全局获得一个非常细致的认识。特别是因为招聘团队来自世界各地，借助人才地图，可以有效沟通当地情况。

“我们知道孟买和班加罗尔的人口组成结构都很不错，但对于两座城市的人才结构差异却缺乏深入洞察，因而很难做出决策。但一旦有了数据，就相当容易了。”



**PRIYANKA THATOI**

诺华领导力与校园招聘  
助理经理



## 案例分析

# 根据数据洞察，捷蓝航空（JetBlue）将空乘招聘标准由“和蔼可亲”转向“乐于助人”，大幅提升招聘质量

每年，JetBlue航空公司都会对照八个目标特征，借助心理评估、结构化面试、视频面试和工作样本，对12.5万名空乘职位申请人进行评估。一直以来，这八个目标人才特征都是招聘团队提供的。“和蔼可亲”是其中之一，因为直觉似乎告诉人们，空乘应该是和蔼可亲的。但数据分析团队在分析乘客反馈数据时，发现对于“和蔼可亲”的假设其实是错误的，其重要性远远不及“乐于助人”。事实上，对于一位不那么和蔼可亲的空乘人员，乐于助人可以起到弥补作用。所以，JetBlue修改了目标人才素质要求，结果是：

## 影响力

员工参与度提升	这一小小的改变促成了员工参与度和保留率的提升。最值得一提的是，员工缺勤减少了12%，这非常重要，因为空乘缺勤会导致航班延误和取消。
乘客满意度提高	净推荐值（NPS）提高了个百分点，表明乘客满意度有所提升。这一小幅提升为JetBlue带来了可观的营收增长。

“人们会告诉你，一份工作需要什么样的人来做才合适。但是，别人的想法并不一定总是最正确的.....洞悉他人的各种想法，剪去纷繁杂乱外界干扰，明确最合适的人才素质要求，才能对企业产生真正的影响。”



**RYAN DULLAGHAN**

JETBLUE航空公司  
人力评估和分析经理

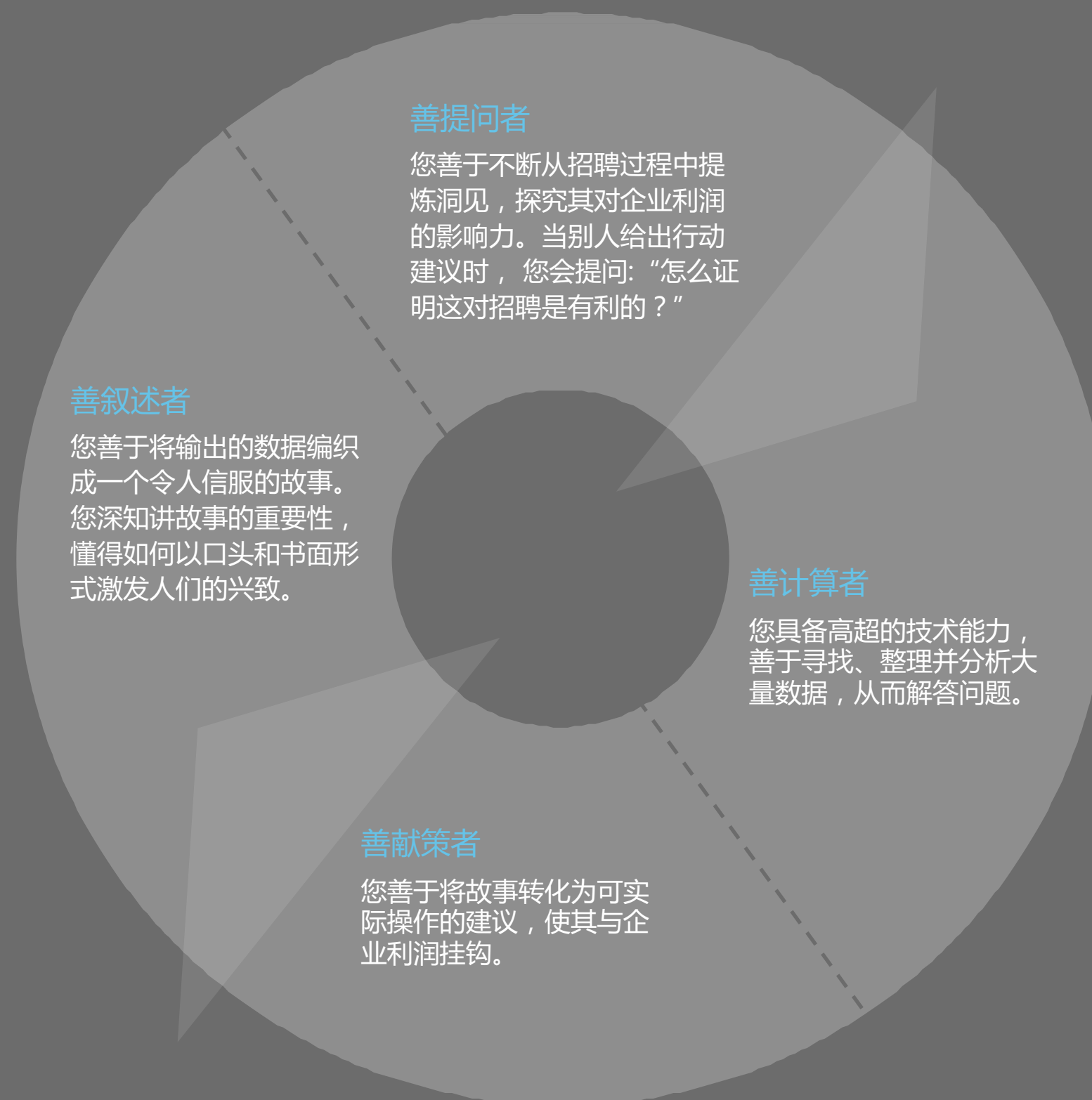
结语

# 不是数学天才 您也能发挥影响力

大数据革命正使招聘过程越来越科学。但与此同时，如果您并不热衷和数字打交道，这种趋势或许会成为一种负担。毕竟，选择了招聘这一行，是因为您喜欢与人交流，而不是与表格打交道。但是，以大数据驱动招聘，其含义绝不仅仅在于处理数字，更是要求招聘人员能够根据业务需求，提出有价值的问题。需要有人负责摸清数据是否存在、能否收集起来解决问题，也需要有人处理数据、解释其含义。最后，还需要有人将结果用可视化的方式呈现出来，编写一个有说服力的故事，并将其转化为可实际操作的建议。招聘人员需要明确自己擅长或感兴趣的领域，然后与合适的人(或技术)携手合作，各司其职。

领英以或简单或复杂的一系列方式利用数据，为招聘决策提供指导。详细了解领英如何利用数据[节省招聘时间和经费](#)，同时[提升自身技术人才的保留率](#)。

## 数据驱动者的关键属性



# 全球各地的重视程度

认为大数据是影响招聘方式的首要趋势的受访者比例

50%  
全球平均



42%  
加拿大

48%  
美国

61%  
墨西哥

59%  
巴西

38%  
英国

30%  
法国

54%  
德国

44%  
北欧

51%  
土耳其

48%  
中东及北非

56%  
印度

56%  
中国

55%  
东南亚

43%  
澳大利亚

LinkedIn TALENT SOLUTIONS

中国人才招聘趋势报告 2018

# 人工智能： 秘密推动力

# 人才招聘行业AI热度不断升温

人工智能指的是机器具备像人一样的智慧能力。计算机可以通过编程并借助数据自我学习，从而执行任务，并随着更多数据的输入，不断提升执行能力。从无人驾驶汽车到搜索引擎，AI是驱动各种新技术的幕后动力，也即将给人才招聘行业带来一场变革。作为新一代技术，AI可以帮助招聘人员自动完成行政事务，从而加快他们的工作速度，还可以帮助招聘人员发掘单靠个人难以洞察的信息，从而让他们能够更智慧地工作。我们的研究显示，大多数招聘人员和用人经理已经预见到了AI的影响力。

**79%** 的中国企业招聘人员认为，AI对于未来招聘工作至少会有一定程度的影响力

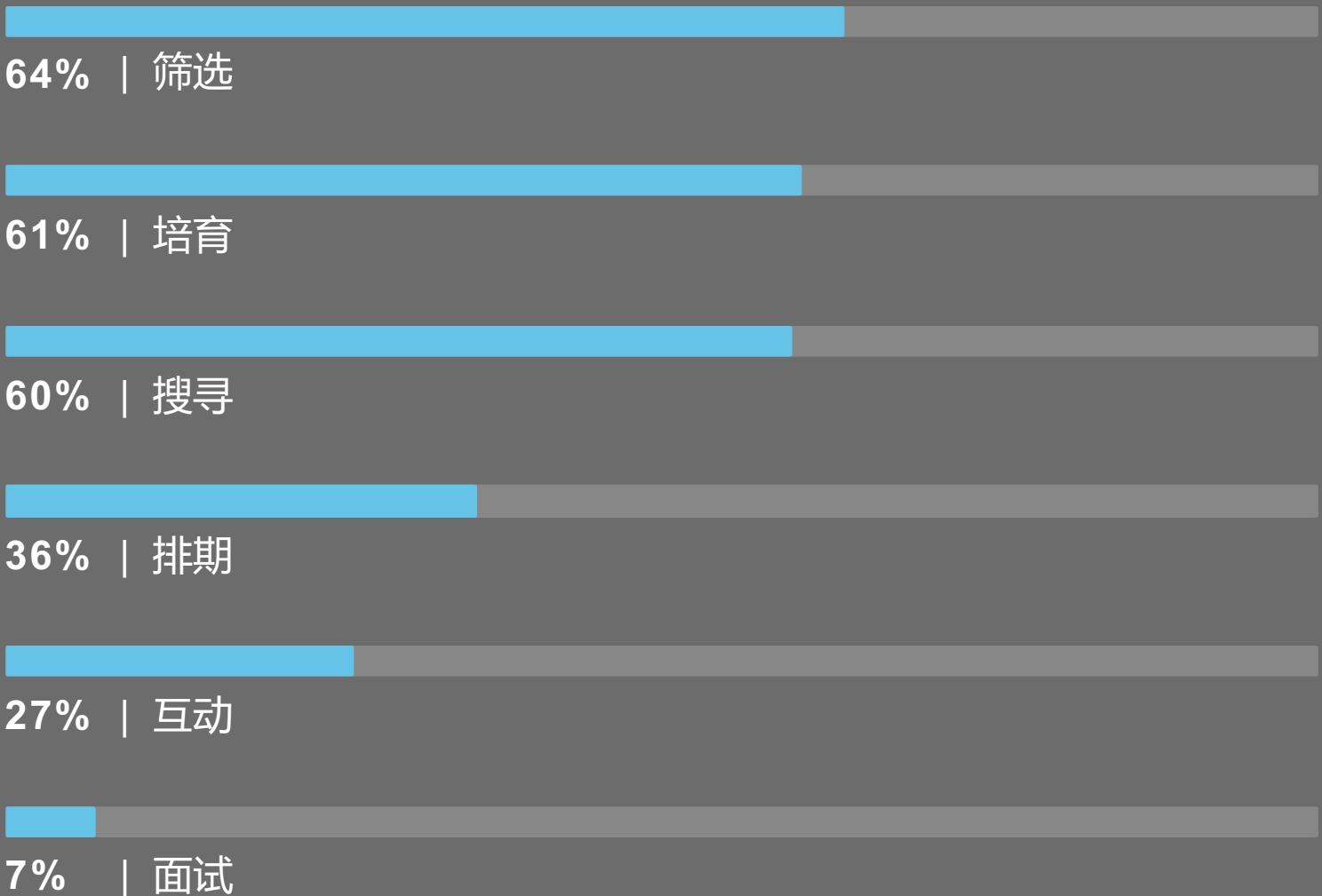


# AI将您从琐碎乏味的工作中解放出来

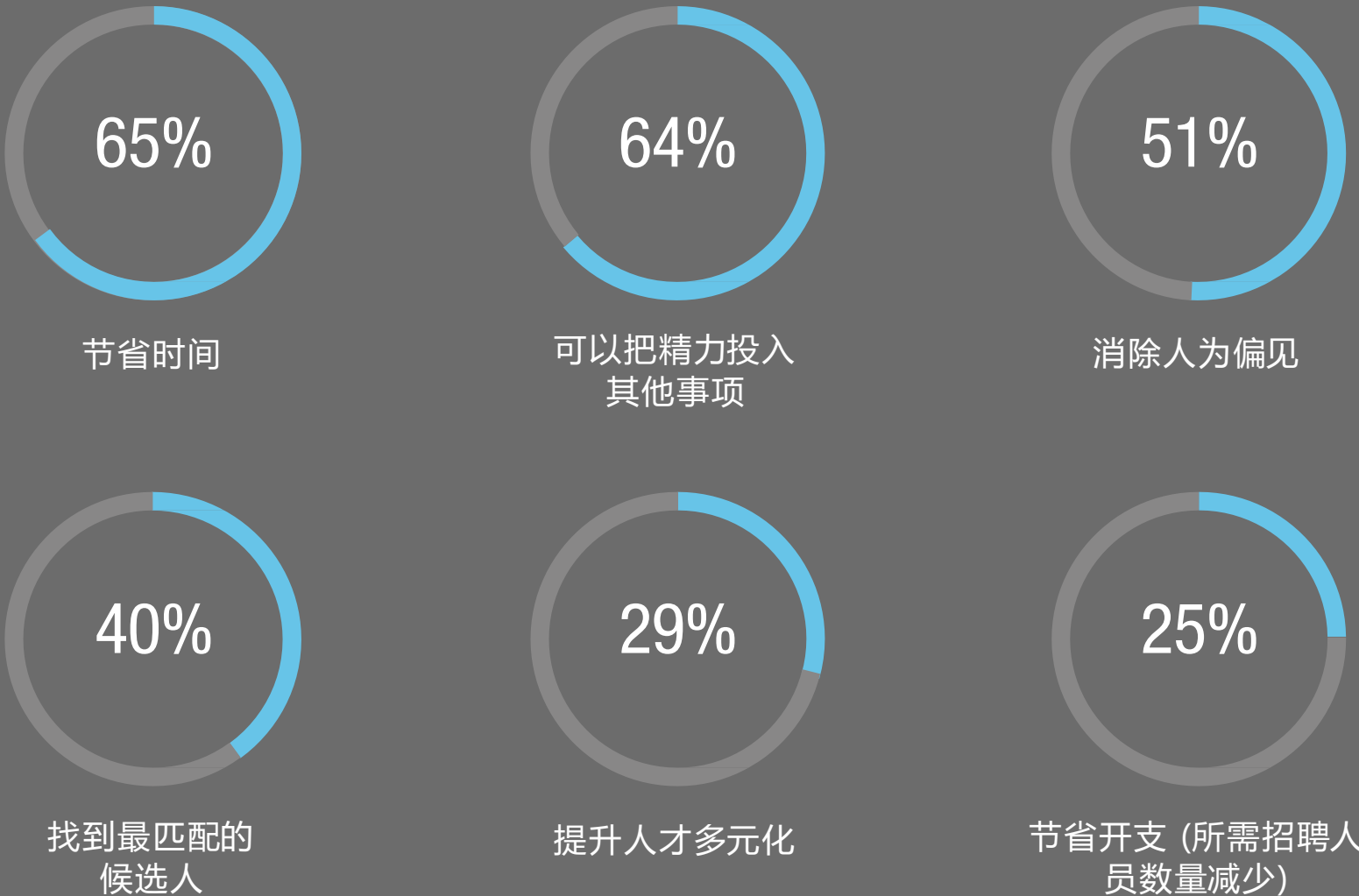
如果一个职位要看300份简历、无数封邮件，招聘效率难以提升。但现在，您可以利用软件同步读取多份简历，大幅加速工作流程。另外，聊天机器人可以为您解答候选人的问题。这些例子的作用叠加起来，可以为招聘人员节省大量时间。AI可以将您从手工填表的枯燥乏味中解放出来，而对于招聘工作中较为复杂的部分，如吸引和面试候选人，一些人认为AI的用处不大，也不足为奇。

中国企业更关注如何利用人工智能，帮助招聘人员减少人为偏见，同时帮助他们把更多精力投入招聘工作本身。

## AI在中国企业招聘过程中的主要用途



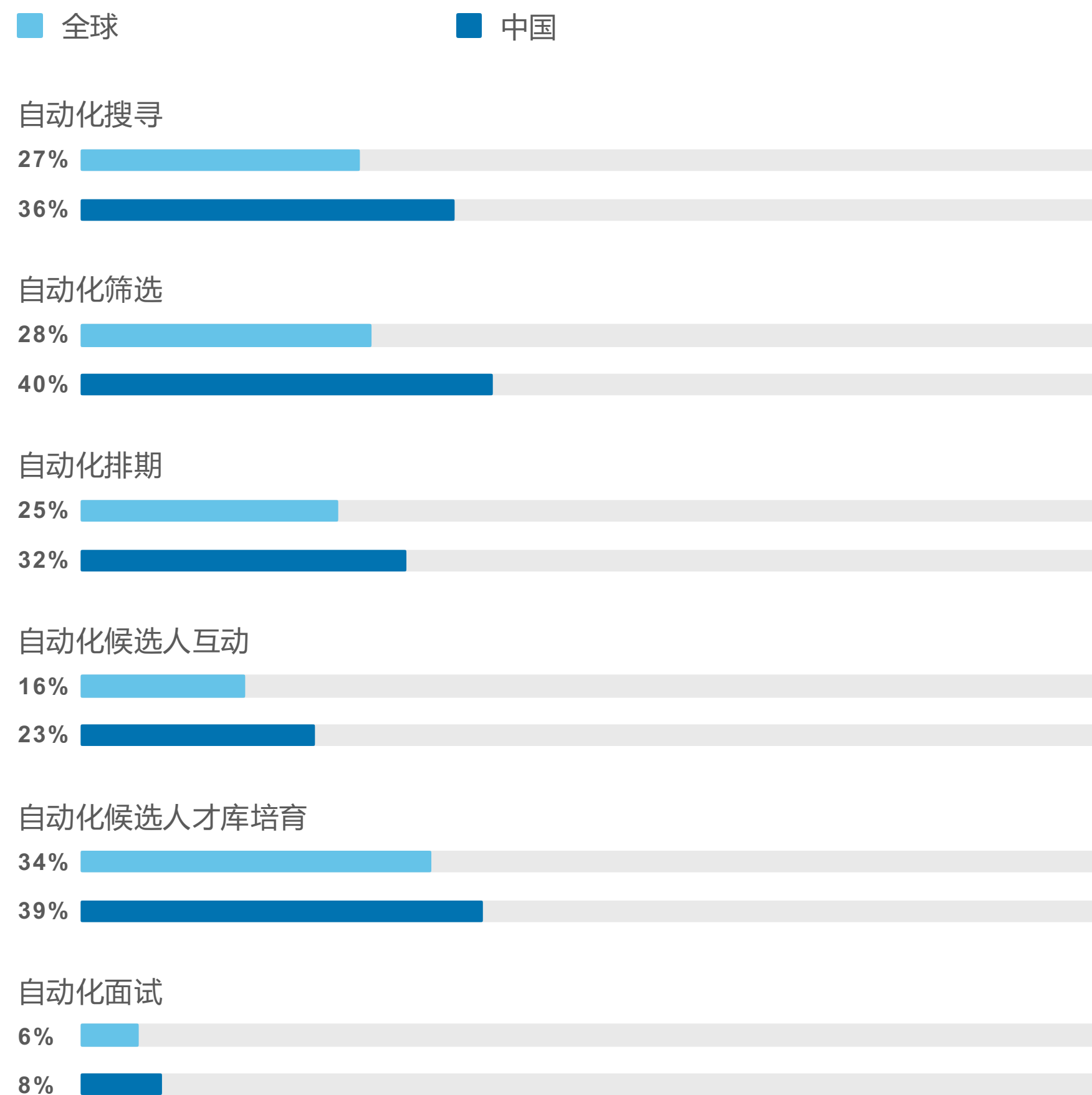
## AI的关键优势（中国）

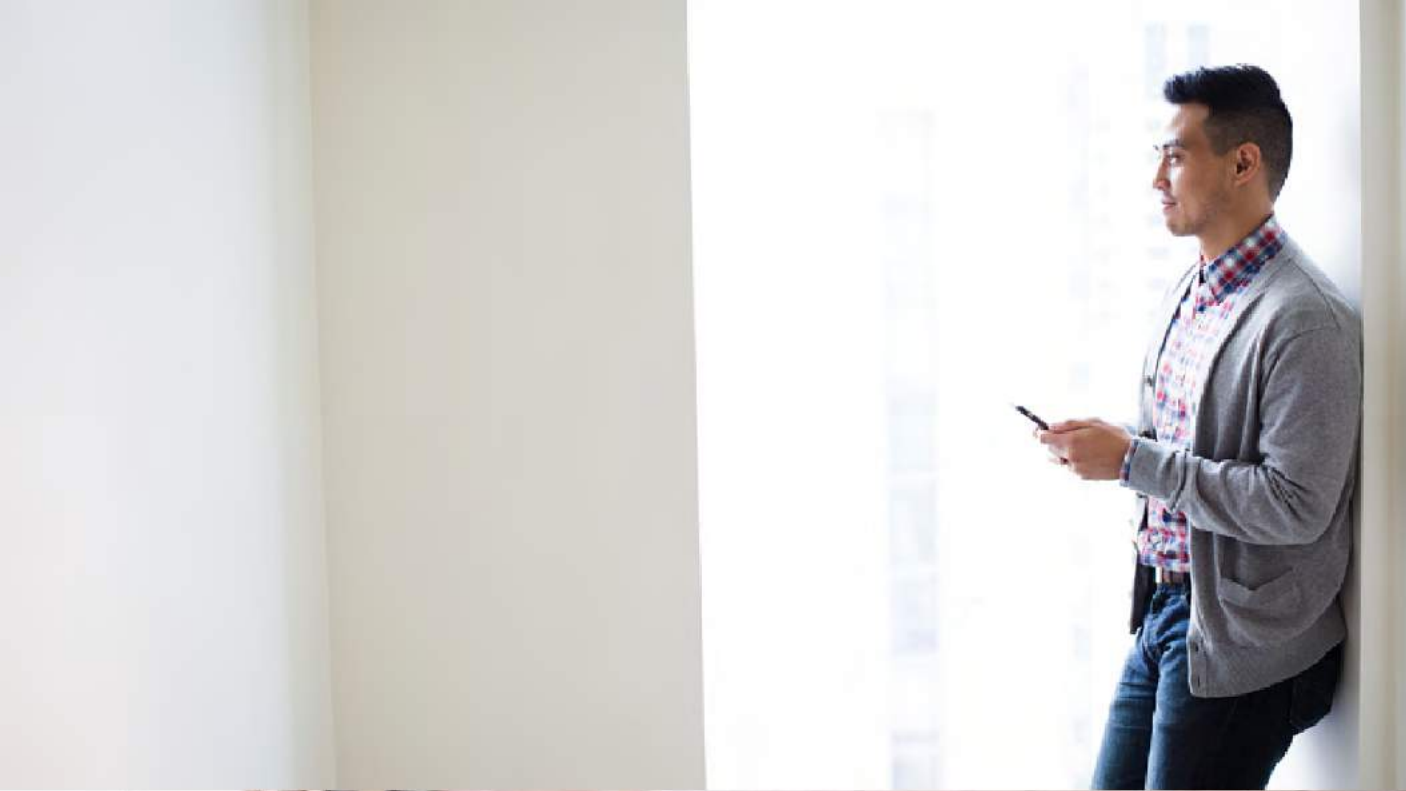


# 中国企业招聘人员认为重复性工作更有可能通过AI实现

相较于全球调研数据，对AI技术在招聘过程中的运用，中国企业招聘人员和用人经理一般持更积极的态度，尤其针对软技能评估和自动化筛选等重复性工作。未来五年，中国企业更有可能会使用AI驱动的新方法，简化日常招聘工作，提升招聘效率。

## AI应用的可能性





# AI不会取代您，只会让您如虎添翼

机器人能做您的工作吗？当然，一部分工作是可以的。但是，AI目前无法完全替代您，也不用担心未来会这样。我们的调研显示，只有15%的中国企业人才招聘人员担心AI会取代他们的工作。AI不仅不会取代您的工作，还会成为您的左膀右臂，帮助您更迅速、更智能地分析信息。AI为您自动完成低级别任务，您可将更多时间投入到招聘战略制定和候选人关系维护中。我们的研究显示，AI最难以替代的是工作中需要个性化和人情味的部分。这不难理解，因为要让机器具有像人一般的同理心，从技术上要求就更高了。但即便到了那时候，问题仍然不会是机器能否取代您，而是机器能在多大程度上完善您的工作。



## AI 在中国最难取代的五大技能

- 1 | 识别候选人在证书以外的潜力
- 2 | 判断人才能否带来文化新元素，或是否具有文化契合度
- 3 | 与候选人建立关系
- 4 | 评估候选人的人际交往能力
- 5 | 对候选人的需求明察秋毫





## 案例分析

# AI先行，百度用深度学习引爆招聘效率

2017年，百度提出了“夯实移动基础，决胜AI时代”的战略，将人工智能视为未来各项核心业务所在。而布局人工智能，百度将人才摆在了最重要的位置。作为最早布局AI人才的公司之一，百度从2013年就开始耗巨资在全球范围内猎取高端AI人才，同时在公司内部也形成AI人才培养的土壤，再通过积极的校企互动吸引更多AI人才到百度，形成了完善的AI人才梯队。

经过近几年的发展，百度“招最好的人，给最大的空间，看最后的结果，让优秀人才脱颖而出”的人才观更是渗透到其日常的人才招聘中。通过领先的自然语言处理与深度的机器学习，百度将人工智能应用到招聘实践的方方面面，无论是人才的全面搜索与精准匹配，还是面试流程的精简与个性化设计，都极大地提升了百度的招聘效率，同时也给相关候选人营造了良好的申请与面试体验，人工智能切实成为了百度人才招聘的全新助力。

### AI在百度招聘实践的具体应用

高效利用市场人才库	利用大数据分析对市场人才库进行全面搜索，尽可能多的找到符合要求的人选，提高人才库使用效率。
智能简历筛选和分发	系统分析简历、职位描述两大数据库，精准匹配人才，自动筛选优质简历，并根据岗位/部门人才需求自动进行简历分发与分配。
智能人才定向	智能分析人才特点，根据候选人简历内容与相关数据为其智能推荐适合的部门与岗位，大幅度提升征才效率。
营造良好候选人体验	运用数据交互技术深度分析人才，为候选人进行个性化面试设计；同时人工智能应用带来更加便捷精简的面试流程，以及详细的面试指导和建议，也给候选人营造了良好的体验。

“2017年，百度提出了“夯实移动基础，决胜AI时代”的战略，对于很多人来说，人工智能好像离我们很远，深度学习也只是一个Fancy的概念，但是百度致力于让AI真正的服务于日常生活与工作，包括人力资源领域。”



杨洋  
百度人力资源总监

## 案例分析

# 沃达丰 (Vodafone) 借助机器人开展视频面试，招聘时长缩短一半

英国Vodafone公司将AI面试筛选能力嵌入其软件，将视频面试带入了一个全新阶段。和常规视频面试一样，候选人录制一段视频，回答标准化问题。但是，后续观看视频、分析面试表现的不是招聘人员，而是机器人(即编有高级算法程序的计算机)。机器根据职位要求、其他候选人的情况以及Vodafone最佳员工的特征，从15,000个不同维度——从肢体语言到面部表情，从语音语调到讲话节奏——对候选人是否合适某一职位加以评估。候选人若能通过视频面试，将收到面对面面试邀请。

### 借力AI进行面试筛选的结果

招聘时长缩短	Vodafone借力AI开展视频面试，将大量电话中心和客服人员职位的招聘录用时间缩短了一半。已有超过5万名申请人参与了面试。
人才库扩大	视频不受地理空间限制，而且非常便捷，这两个因素都使Vodafone的人才库得以扩大。视频面试还能吸引被动型候选人，因为他们或许不愿意请一天假进行实地面试，但愿意录制一小段面试视频。
软技能评估准确度提高	相较于电话筛选，Vodafone采用视频面试，可以实际看到候选人。再借助AI加以筛选，为实现以候选人“态度”为重的招聘理念创造了极佳的条件。

“这让我们节省了大量招聘时间，从而允许我们更广泛地撒网[...]这是搜寻人才资源的未来趋势。”



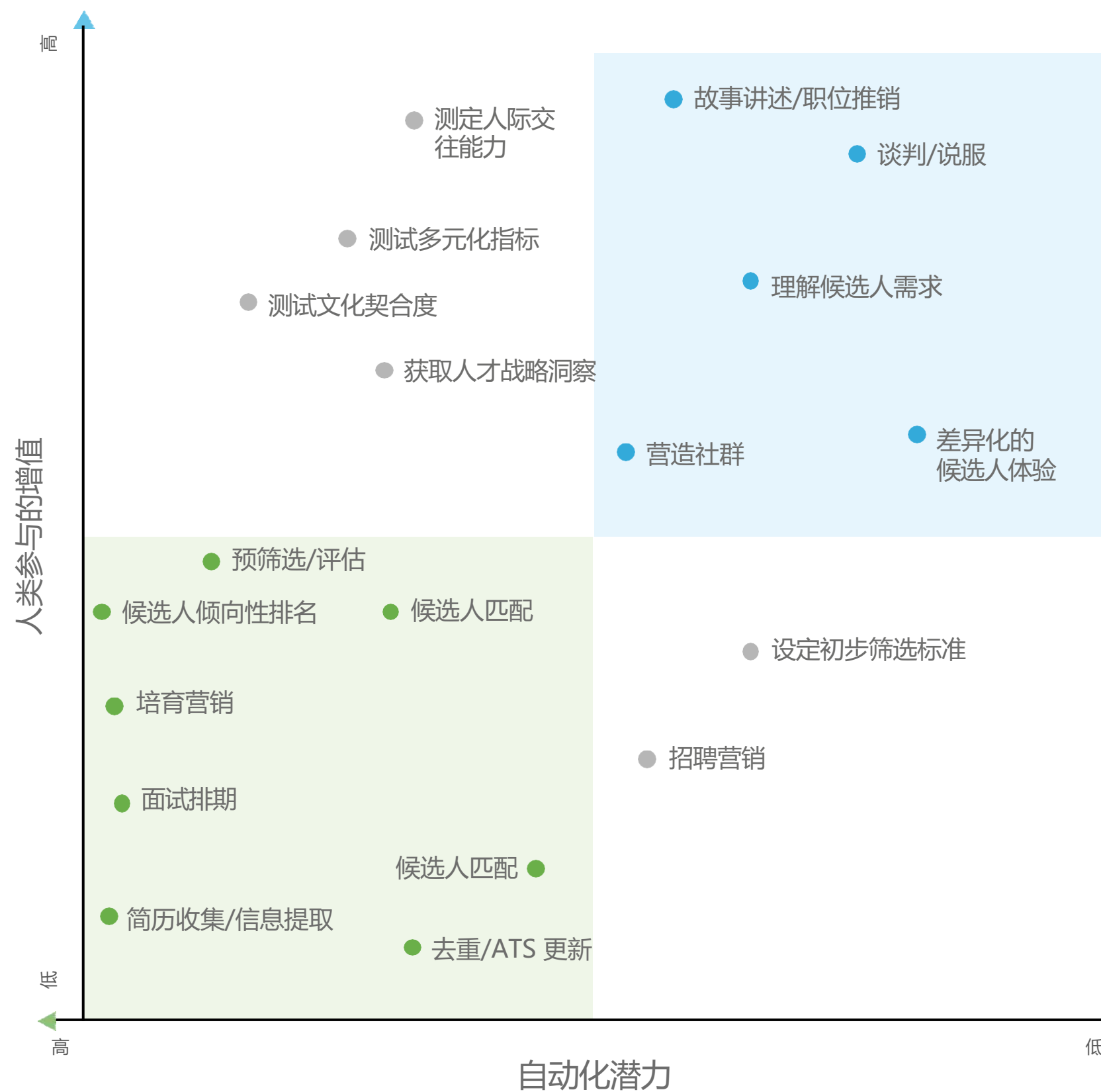
**CATALINA SCHVENINGER**  
全球资源和品牌负责, VODAFONE

## 结语

# 未来是AI的 更是人类的

AI是人才招聘行业向前迈出的一大步，但这一行业永远不会完全自动化。企业还是需要人，需要人来进行说服和谈判，来理解候选人的需求，来营造社群和文化。有一点很多人或许没有想到：技术运用得越多，您就可以越多地投入到工作中真正需要人的部分上。要让计算机与用人经理建立情感纽带、或说服候选人为新工作而搬家，解决这类问题的难度目前仍然很大，但是未来技术将不断进步，也将开始触及此类更高层次的任务，进一步让您如虎添翼。

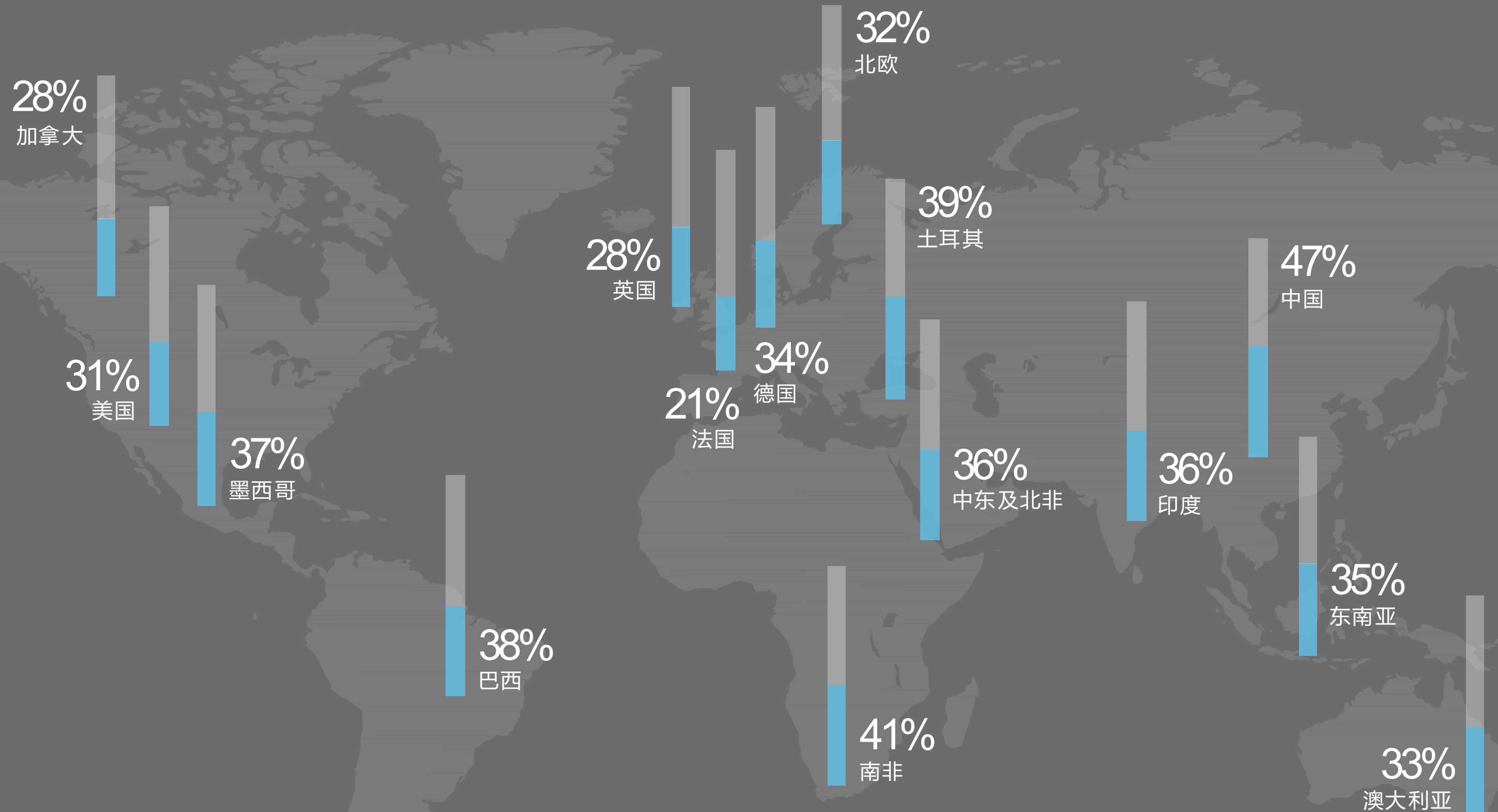
## AI 将影响招聘工作的哪些方面



# 全球各地的重视程度

表示AI是影响招聘方式的首要趋势的受访者比例

35%  
全球平均





结语

## 紧跟趋势，事在人为

面临招聘行业的最新趋势，招聘人员若仍将工作视为一种简单的交易，生存空间势必越来越小。为了可持续的职业发展，您需要迎合这些趋势。一是让人工智能替您完成繁琐枯燥的任务，以便于您集中精力建立关系；二是在面试过程中利用新工具，从而更快找到顶尖人才；三是时刻关注大数据，更明智地进行决策；四是将人才多元化融入企业文化，为企业注入增长动力。如果招聘人员未能把握这些趋势，触碰世界脉搏，那就只能在职业生涯中原地踏步，在企业人才争夺战中败下阵来。

# 方法

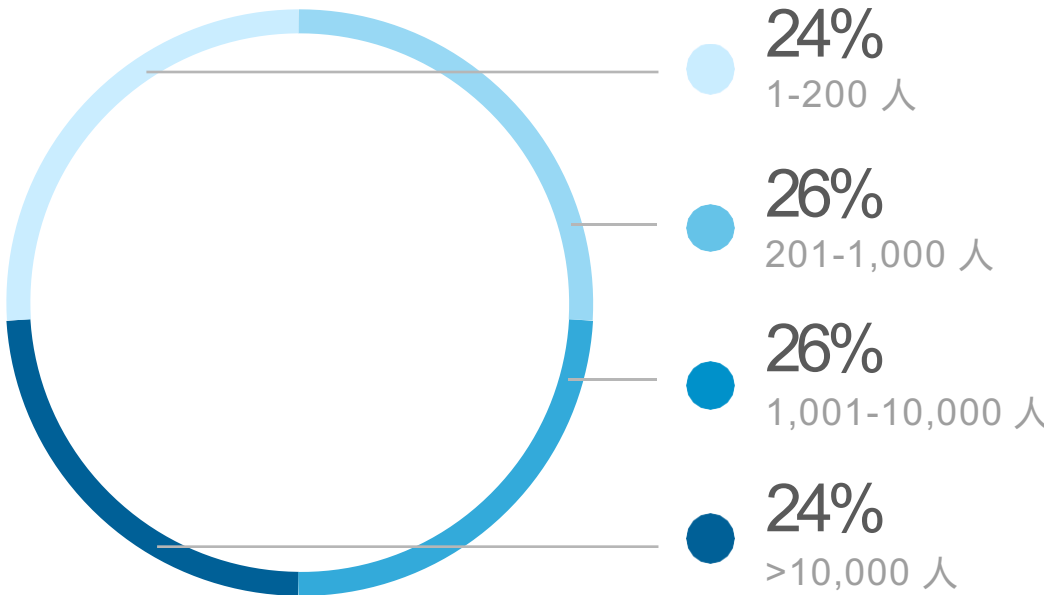
我们在中国大陆对606位招聘人员和用人经理（以及全球 8815 位招聘人员）进行了问卷调查。

- 招聘人员就职于企业人力资源部门，对招聘流程负有一定责任。
- 用人经理对其团队的招聘有一定的决策权。

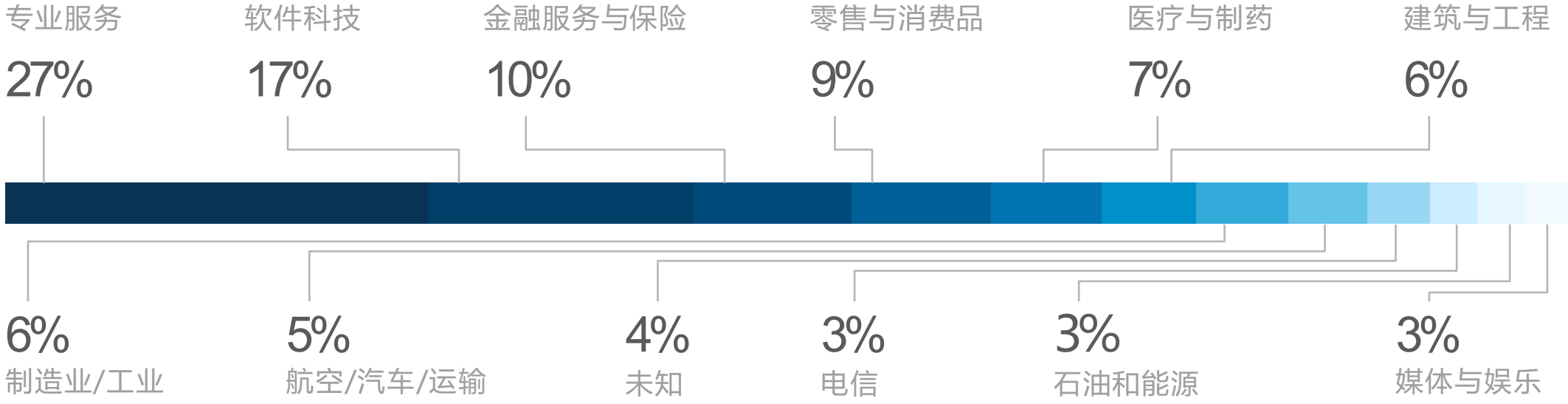
受访者都是领英会员，我们根据他们的领英档案将他们筛选出来，并通过电子邮件与他们联系。 问卷调查时间在2017年8月24日至9月24日期间进行。



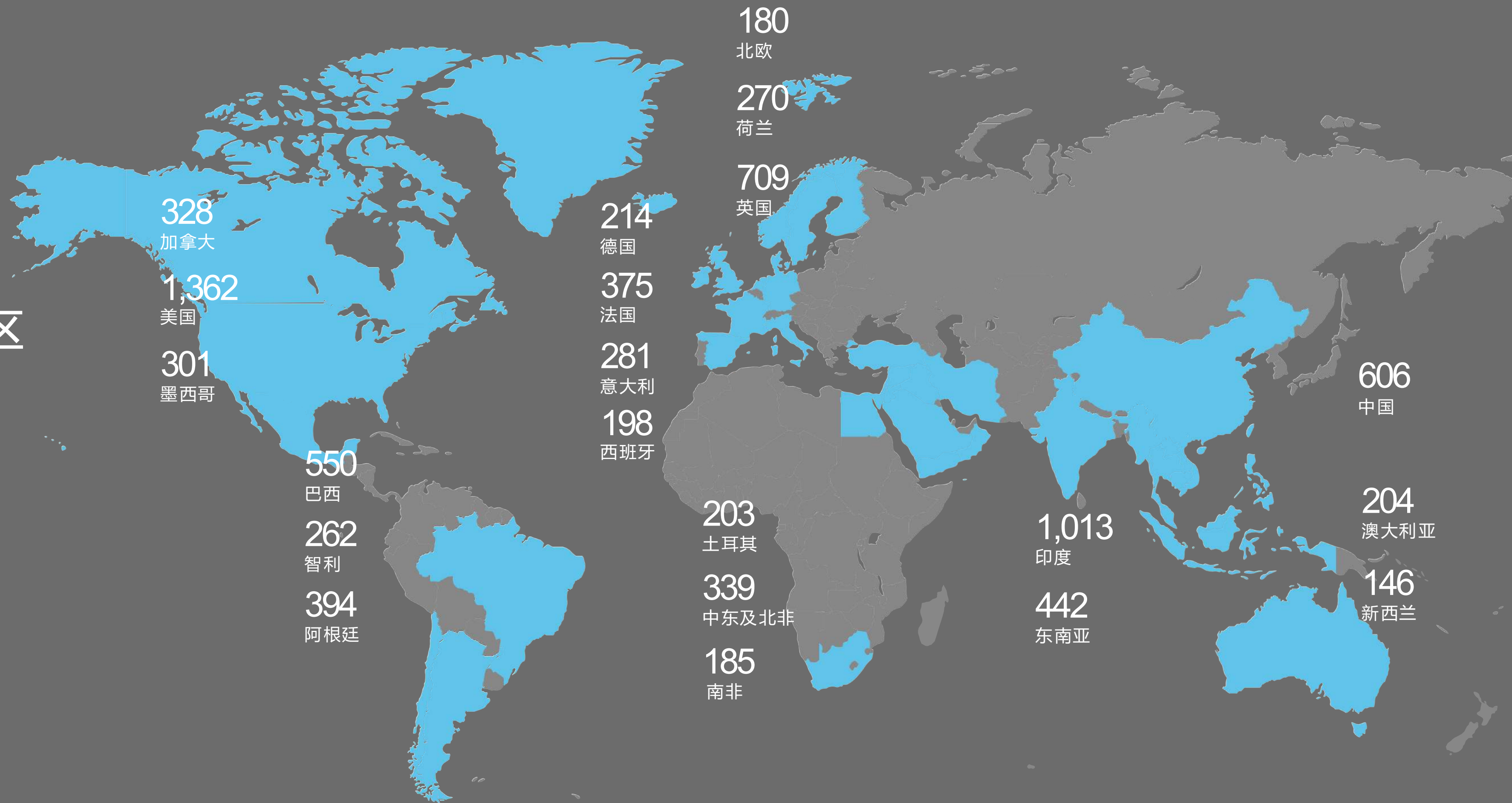
## 公司规模



## 所属行业



# 国家和地区



## 参考文献

---

### 人才多元化：全球招聘新思维

作者：Janet H. Cho. 标题：' Diversity is being invited to the party; inclusion is being asked to dance' Verna Myers tells Cleveland Bar ' （“不要止步于多元化，融合才是最终目的” Verna Myers 告诉克利夫兰律师协会）  
来源：cleveland.com. 日期：2016年5月25日

作者：Sid Lipsey. 标题：Why Diversity = Winning for the U.S. Olympic and Paralympic Teams. ( 为什么说多元化让美国奥运和残奥代表队取胜？ ) 来源：LinkedIn Talent Blog. 日期：2016年6月16日

作者：Laura Sherbin 和 Ripa Rashid. 标题：Diversity Doesn' t Stick without Inclusion. ( 无法融合，多元化就无从谈起 ) 来源：Harvard Business Review. 日期：2017年1月1日

### 沃尔格林

标题：Walgreens 2014 Diversity and Inclusion Report ( 沃尔格林2014年度多元与融合报告 ) 来源：Walgreens 2015-2016 Diversity and Inclusion Report ( 沃尔格林2015-2016年度多元与融合报告 )

作者：Michael Johnsen. 标题：CVS, Walgreens and Walmart each ace Disability Equality Index. ( CVS, 沃尔格林和沃尔玛都在残疾员工便利度上达到一流水平 ) 来源：Drug Store News. 日期：2017年8月24日

作者：Mosley, Eric. 标题：Building an Inclusive Workplace in a Divisive World. ( 在多元世界里构筑一个包容的职场 ) 来源：Huffington Post. 日期：2017年3月3日

### 新的面试形式：重塑面试流程

作者：Richard Nisbett. 标题：Why Job Interviews are Pointless. ( 为什么说面试是毫无意义的 ) 来源：The Guardian. 日期：2015年11月22日

作者：Jason Dana. 标题：The Utter Uselessness of Job Interviews. ( 论面试到底有多没用 ) 来源：The New York Times. 日期：2017年4月8日

作者：Jennifer Shappley. 标题：A LinkedIn HR exec shares the top 6 things recruiters look for when assessing your 'soft skills'. ( 来自领英HR高管的分享：评估软技能的6条标准 ) 来源：Business Insider. 日期：2017年5月5日

作者：Marcel Schwantes. 标题：The Job Interview Will Soon Be Dead. Here' s What the Top Companies Are Replacing It With. ( 未来面试将不复存在，顶尖公司都以此代替面试 ) 来源：Inc. 日期：2017年3月6日

作者：Justin Pinchback. 标题：Introducing Talent Auditions. ( 简析人才试镜 ) 来源：LinkedIn Talent Connect presentation. 日期：2017年10月4日



## 参考文献

---

### 联合利华

作者：Kelsey Gee. 标题：Unilever's Radical Hiring Experiment, Resumes Are Out, Algorithms Are In. ( 联合利华全新招聘流程：简历已被淘汰，算法搞定一切 ) 来源：The Wall Street Journal. 日期：2017年6月26日

标题：Global Impact - Unilever. ( 联合利华的全球性影响 ) 来源：Pymetrics website. 访问日期：2017年11月11日

作者：Michael Stephan. 标题：Game on! Our graduate recruitment drive's gone digital ( 战争打响！全面数字化的联合利华校招 ) 来源：Unilever News press release. 日期：2016年9月14日

作者：Jon-Mark Sabel. 标题：How Unilever Hires 50% of the Candidates it Screens ( 联合利华是怎样招到50%的意向候选人的 ) 来源：Hirevue Blog. 日期：2017年3月15日

作者：John Sullivan. 标题：12 Innovative Recruiting Strategies That Savvy Companies are Using. ( 12个精明企业使用的创新招聘策略 ) 来源：LinkedIn Talent Blog. 日期：2017年7月10日

作者：Todd Raphael. 标题：Unilever Wants to Shorten Hiring From 4 Months to 2 Weeks. ( 联合利华欲把招聘流程从4个月缩短至2周 ) 来源：EREMedia. 日期：2016年9月21日

### 大数据：企业发展新动力

作者：Daniel Shapero. 标题：Our Vision for Talent Intelligence: A New Way to Win in Today's World of Work. ( Talent Intelligence：现代职场中取胜的新途径 ) 来源：LinkedIn Talent Blog. 日期：2017年10月4日

作者：Greta Roberts. 标题：Making HR the Hero: Using Predictive Analytics to Solve Real Business Challenges. ( 让HR成为英雄：用预测分析解决实际业务挑战 ) 来源：TLNT. 日期：2015年10月29日

### 诺华

标题：LinkedIn interview with Pryanka Thatoi ( 领英对Pryanka Thatoi 进行采访 )

### 捷蓝航空公司

标题：Should Hiring be Based on Gut - or Data? ( 招聘中该以直觉为本还是数据为本 ? ) 来源：Knowledge@Wharton. 日期：2015年8月24日

## 参考文献

---

### 人工智能：秘密推动力

作者：Jack Uldrich. 标题：HR's "HAIR"-y Future: 5 Ways Artificial Intelligence Will Transform Human Resources. ( 人力资源将变成人工智能资源：人工智能将变革人力资源的5种方式 ) 来源：LinkedIn. 日期：2017年4月26日

作者：Dan Shapero 和他的朋友。 标题：Talent Intelligence - Where Instincts and Insights Meet. ( Talent Intelligence：当直觉遇上洞察 ) 来源：LinkedIn Talent Connect. 日期：2017年10月4日

作者：Michael Stephan. 标题：Say Hello to the Cognitive Recruiter. ( 向认知招聘官问好 ) 来源：The Wall Street Journal. 日期：2017年4月12日

作者：Ji-A Min. 标题：How Artificial Intelligence Is Changing Talent Acquisition. ( 人工智能怎样改变了人才招聘 ) 来源：TLNT. 日期：2016年11月11日

作者：Sean Captain. 标题：Can Using Artificial Intelligence Make Hiring Less Biased? ( 人工智能可否减少招聘中的偏见 ) 来源：Fast Company. 日期：2016年5月18日

作者：Sankar Venkatraman. 标题：This Chart Reveals Where AI Will Impact Recruiting (and What Skills Make Recruiters Irreplaceable). ( 一张图告诉你人工智能如何影响招聘 ( 和什么技能让招聘官无法取代 ) ) 来源：LinkedIn Talent Blog. 日期：2017年11月

### 沃达丰集团

作者：Sarah Butcher. 标题：Hirevue interview questions at Goldman Sachs and JPMorgan.” ( 高盛和摩根大通的Hirevue面试问题 ) 来源：eFinancialCareers. 日期：2017年8月11日

作者：Roy Mauer. 标题：Digital Video Upgrades the Hiring Experience. ( 数字视频面试让招聘体验升级 ) 来源：Society for Human Resource Management. 日期：2017年5月16日

# 作者

研究

---



**BENJAMIN SPAR**  
市场研究高级经理



**ILYA PLETENYUK**  
高级研究助理

编辑人员

---



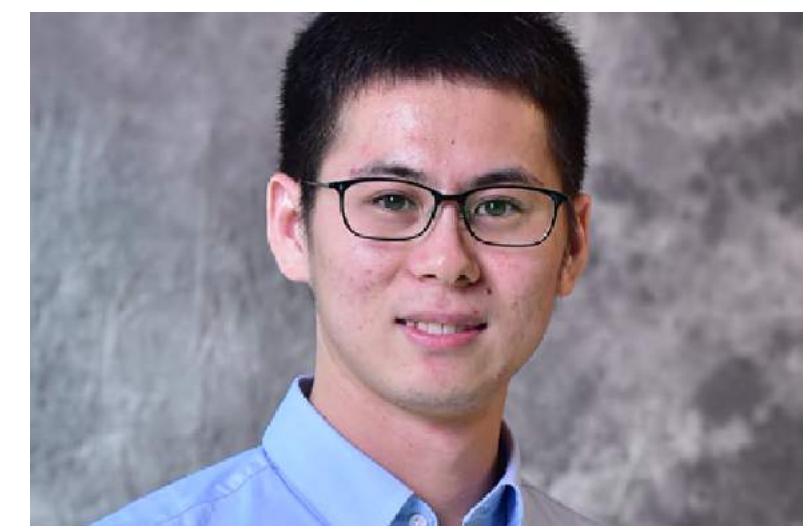
**KATEREIL LY**  
撰稿人兼内容策略师



**MARIA IGNATOVA**  
思想领导力负责人



**LILY LI**  
助理市场营销经理



**CHUANMING LI**  
助理市场营销经理

# 关于领英征才解决方案

领英征才解决方案旨在通过提供数据和工具，帮助人才招聘人员发现具有最高潜力的人才，并与其有效互动，从而增强企业生命力。

访问我们的网站

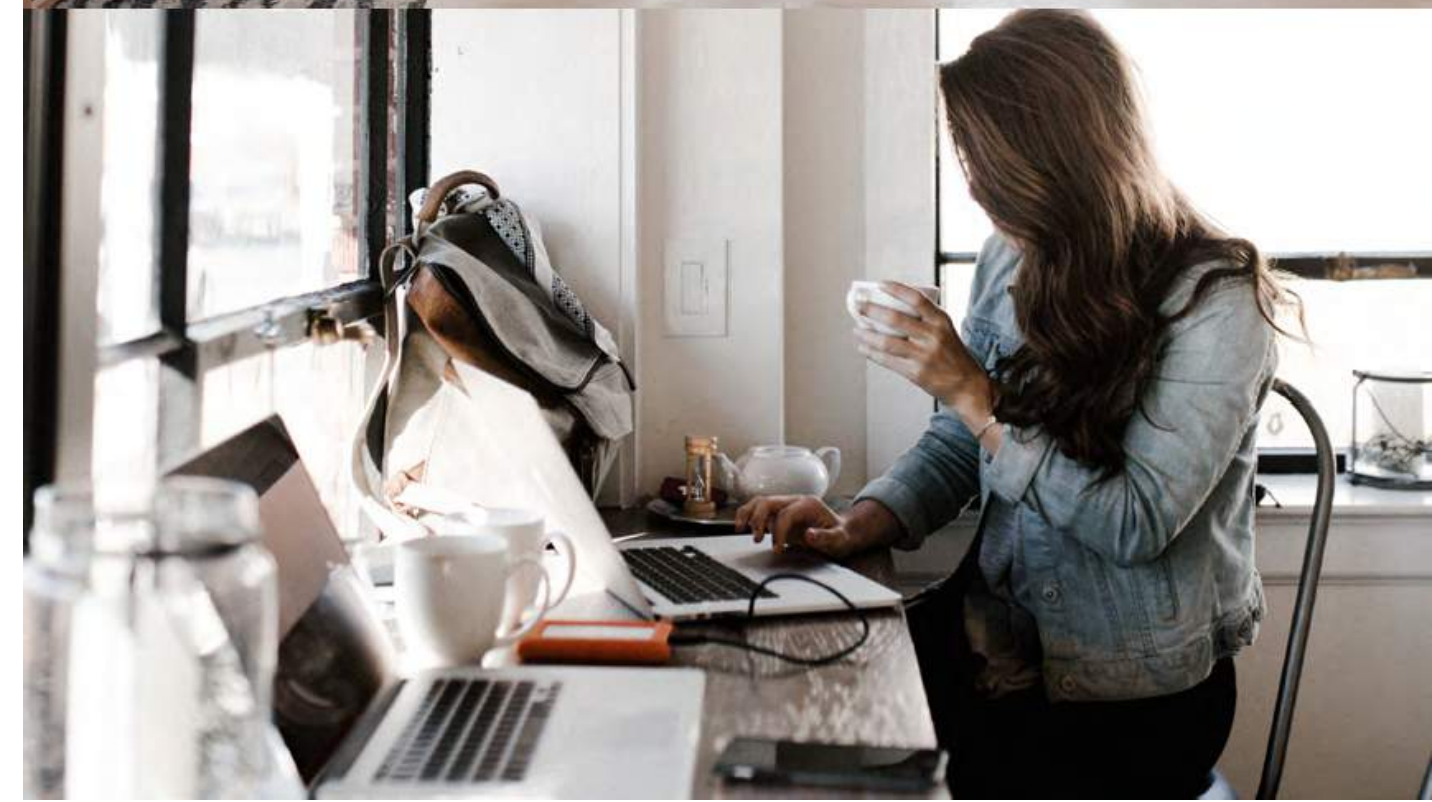
✉ [chinalts@linkedin.com](mailto:chinalts@linkedin.com)

☎ 400-010-6277

🗣 @LinkedInChinaHR



**LinkedIn** TALENT SOLUTIONS





**LinkedIn**  Talent Solutions