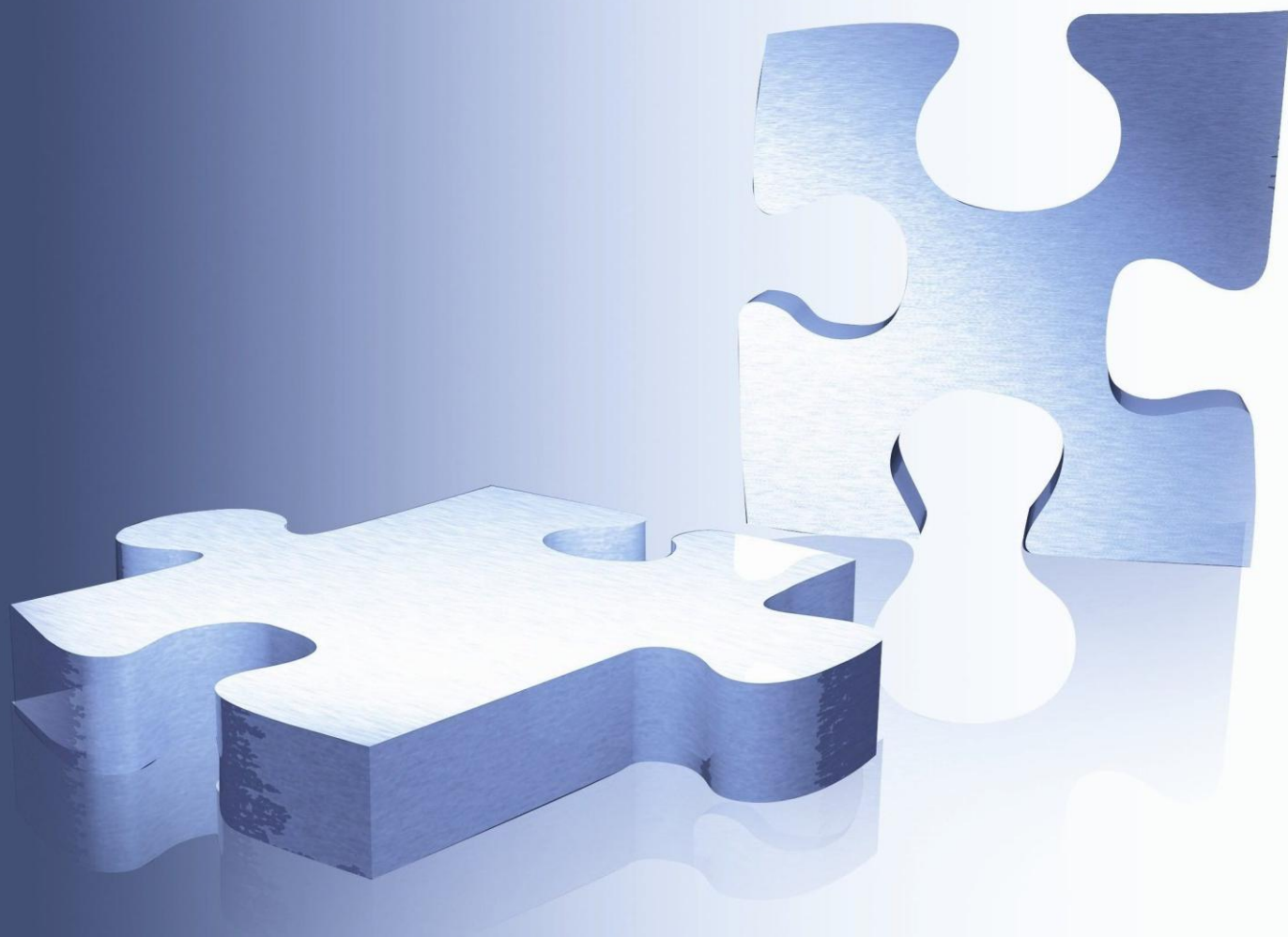


月度热点调研

# 2009危机下的企业招聘调研报告



## 序 言

招聘历来都是 HR 重要工作之一，春节后又到了招聘旺季，HR 照例应忙于应接不暇地进行筛选简历、面试、考核等等……但今年并非如此。金融危机所引发的一系列影响已渗透到企业，“人员削减”、“暂停招聘”、“裁员”的声音此起彼伏。这是不是意味着 HR 就不用忙于招聘工作了，轻松了吗？答案当然是否定的。

事实上，外界的就业危机增加了员工的“卧槽率”，这也意味着大幅降低了企业的人员流动率，企业得不到新鲜的血液。另一方面来看，危机所带来的人工成本控制又减少了吸引优秀人才的筹码，对于招聘高级人才反而更难了……也许危机给招聘带来的影响远远不止这些。这里我们就来看，金融危机到底给企业招聘带来哪些影响？市场上的人才供需情况如何？危机下企业采取哪些应对措施？

2009 年 2 月，前程无忧人力资源调研中心针对“金融危机对企业招聘的影响”这个话题，从个人和企业 HR 两方面进行了一次专项调查，此次调查共回收 1186 份个人问卷及 451 份企业问卷。



# 目 录

一、报告说明 .....	4
1. 调查概述 .....	4
2. 调查流程 .....	4
3. 调查时间及有效样本 .....	4
4. 版本说明 .....	4
二、样本分布 .....	5
1. 公司性质分布 .....	5
2. 行业样本分布 .....	5
3. 企业规模分布 .....	6
4. 个人学历分布 .....	6
三、名词解释 .....	7
1. 行业定义 .....	7
2. 内容注释 .....	7
四、正文解析 .....	9
1. 市场招聘需求供求关系分析 .....	9
1.1 危机下招聘市场供求关系现状分析 .....	9
1.2 不同行业招聘市场供求关系分析 .....	11
1.3 市场人才紧缺状况分析 .....	12
2. 金融危机对招聘的影响分析 .....	13
2.1 危机下的招聘现状分析 .....	13
2.2 2009 年企业新入职人员薪酬状况分析 .....	16
2.3 企业人均招聘成本分析 .....	17
2.4 危机下的招聘渠道分析 .....	17
3. 企业应对的主要措施 .....	20
五、参与各类专题调查 .....	22
1. 参与调查方式 .....	22
2. 积分换礼活动 .....	22



# 图表目录

图 1: 公司性质分布.....	5
图 2: 行业样本分布.....	5
图 3: 企业规模分布.....	6
图 4: 个人学历分布.....	6
图 5: 招聘市场供应情况 .....	9
图 6: 个人对找工作的感知对比 .....	9
图 7: 企业招聘指数与个人求职意愿对比.....	11
图 8: 不同职能的职位招聘难度对比 .....	12
图 9: 2009 年企业招聘增减情况 (企业) .....	13
图 10: 2009 年部门规模增减情况 (个人) .....	14
图 11: 2009 年企业裁员状况分析.....	14
图 12: 2009 年不同公司性质企业裁员情况分析.....	15
图 13: 2009 年企业新入职人员薪酬增减情况 .....	16
图 14: 企业人均招聘成本分析 .....	17
图 15: 企业与个人招聘渠道选择对比 .....	18
图 16: 2008-2009 年企业招聘渠道选择对比.....	18
图 17: 危机下企业招聘渠道改变分析 .....	19
图 18: 企业应对的主要措施.....	20
图 19: 企业人员配置调整情况 .....	21



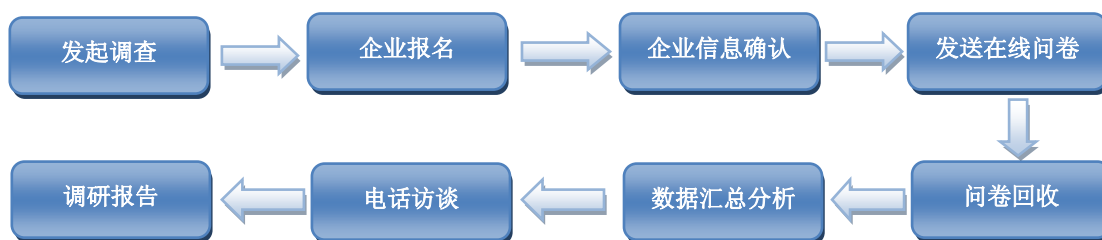
## 一、报告说明

### 1. 调查概述

每月前程无忧人力资源调研中心都会组织一次“HR 热点调查”，选取一个 HR 热点话题，进行一次全面深入的调研。通过汇总分析 HR 管理中的热点与难点，并给出专业建议。其客观真实的数据信息已经成功帮助不少企业 HR 进行了人力资源规划与管理，深受 HR 们的青睐。目前，已有上千家企业成为“HR 热点调查”的长期参与方，这些企业的 HR 们也在不断积累中逐渐成长为人力资源领域的优秀人才。

人力资源调研中心制定了周密的调查方案，凭借切实可行的调查方法以及丰富的调查经验，并依托丰富的数据来源、庞大的使用客户以及专业的顾问团队，致力于为用户提供高价值的人力资源深度研究报告。

### 2. 调查流程



### 3. 调查时间及有效样本

调查时间： 2009 年 2 月

有效样本： 企业问卷总数 451 份， 个人问卷总数 1186 份

### 4. 版本说明

本调查报告的所有权归前锦网络信息技术（上海）有限公司所有，未经同意不得翻印，如需引用请标明出处。

## 二、样本分布

### 1. 公司性质分布

从参与调查的企业性质来看，451 家企业中有 44.3% 是外商独资企业，其次为民营企业占到 33.6%。个人反馈方面，民营企业为 45.1%，外商独资企业次之，占 27.3%。

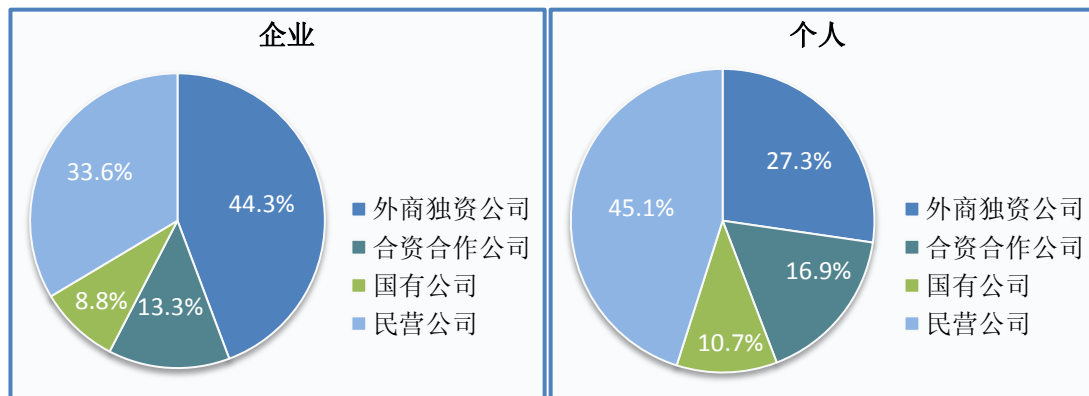


图 1: 公司性质分布

### 2. 行业样本分布

从参与调查的行业来看，451 家企业中有 34.3% 是传统行业企业，其次为高科技行业企业占到 34.0%。个人反馈方面，传统行业为 39.8%，高科技行业次之，占 32.7%。

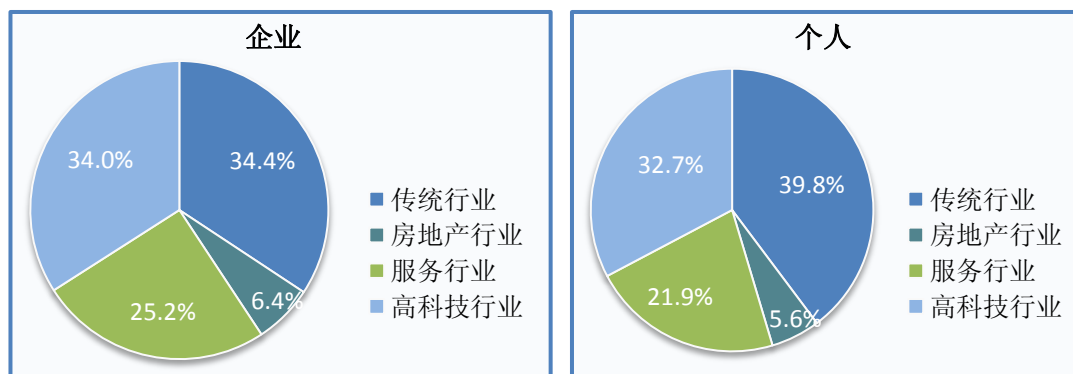


图 2: 行业样本分布



### 3. 企业规模分布

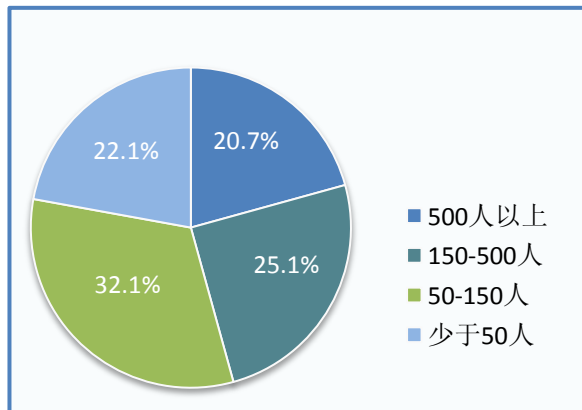


图 3: 企业规模分布

从企业员工规模来看,企业规模基本平均,参与调查的企业员工人数少于 50 人、50-150 人、150-500 人、500 人以上的企业比例分别为 22.1%、32.1%、25.0%和 20.7%。

### 4. 个人学历分布

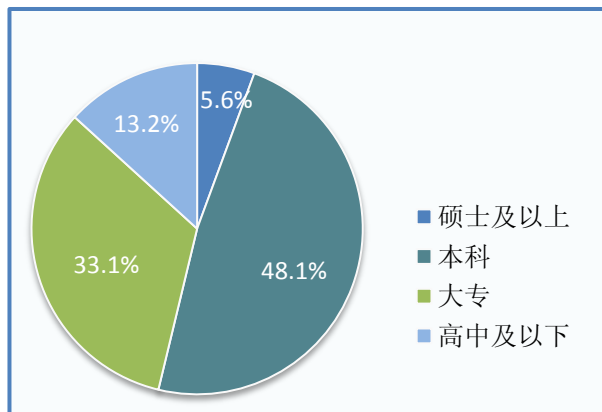


图 4: 个人学历分布

从参与调查的学历样本分布看,本科学历占半,比例为 48.1%,其次为大专学历,比例为 33.0%,而高中及以下和硕士及以上的学历比例相对较少,分别为 13.2%和 5.6%。



## 三、名词解释

### 1. 行业定义

#### 传统行业

报告总所指的传统行业包括：

- (1) 以食品饮料和日用化工品为主的快速消费品行业；
- (2) 以服装纺织皮革和家用电器为主的耐用消费品行业；
- (3) 以机械设备加工为主的制造行业；
- (4) 以整车、零部件、发动机制造销售为主的汽车行业。

#### 房地产行业

是从事房地产开发、经营、管理、服务等行业与企业的总称。

#### 服务业

报告所指的服务行业包括：

- (1) 现代服务业：具体包括从实物产品生产领域分化出来的新兴产业服务业，如物流配送服务等；从服务产品生产领域分化出来的新兴产业服务业，如金融服务、咨询服务等。
- (2) 传统服务业：以服务个人消费的酒店、餐饮、旅游和商贸流通中的批发零售业、对外贸易业、以及交通运输业为主。与现代服务业相比较，更多的表现为劳动密集型。

#### 高科技行业

是指从事一种或多种高新技术及具体产品的研究开发、生产和技术服务（单纯的商业贸易除外），如计算机、电子技术、生物/医药、互联网、化工/能源、通讯/电信。

### 2. 内容注释

#### 人员流动率

指在一定的时期内，公司员工的流动性数量占固定员工数的比率。

#### 招聘平衡点

是指企业人员流失情况与招聘情况符合企业发展，并处相对平衡状态，或者说企业正常流失正常招聘平衡状态。





## 个人求职倾向

在条件允许的情况下，个人求职意愿与企业现实存量之间的差异率。

## 企业招聘指数

以企业招聘计划人员数量为基础指标，形成的对企业人员招聘预期的评定综合指数。

## 人员削减

用人单位因经营问题、技术革新、转产、经营方式变更等原因主动减少员工规模的行为，如裁员、自然流失不再招聘、强制下岗等。

## 人均招聘成本

是指企业招聘一个职位所需要的平均成本。招聘成本应包括内部成本、外部成本和直接成本。

## 招聘渠道

人员单位招聘员工采用的各种方法和途径，包括现场招聘、网络招聘、校园招聘、报纸招聘、内部推荐等等。

## 招聘流程

用人单位从有招聘需求到员工录用的所有过程，包括招聘需求确定、制定招聘预算、招聘渠道选择、发布招聘信息、简历筛选、面试（几轮面试、笔试、测试）、背景调查、录用等。

## 人员配置

是企业根据目标和任务需要正确选择、合理使用、科学考评和培训人员，以合适的人员去完成组织结构中规定的各项任务，从而保证整个组织目标和各项任务完成的职能活动。



## 四、正文解析

### 1. 市场招聘需求供求关系分析

#### 1.1 危机下招聘市场供求关系现状分析

招聘工作的难易程度、招聘效果很大程度上取决于人才市场供求情况，无论是“供大于求”还是“供不应求”，二种供需不平衡对企业的招聘工作都存在一定影响。“供不应求”，企业招聘难度加大，直接影响企业招不到合适的人、招聘成本的上升、招聘质量下降、招聘效果不佳等等。而随着金融危机的“驾到”，是否就“供大于求”了呢？

调查数据显示，48.5%的企业认为人才市场供应充足，仅 16.9%的企业认为人才市场供应短缺，同时已有 26.3%的企业已经暂停了招聘，从表面上来看，显示了目前人才市场现存的“供大于求”现象。

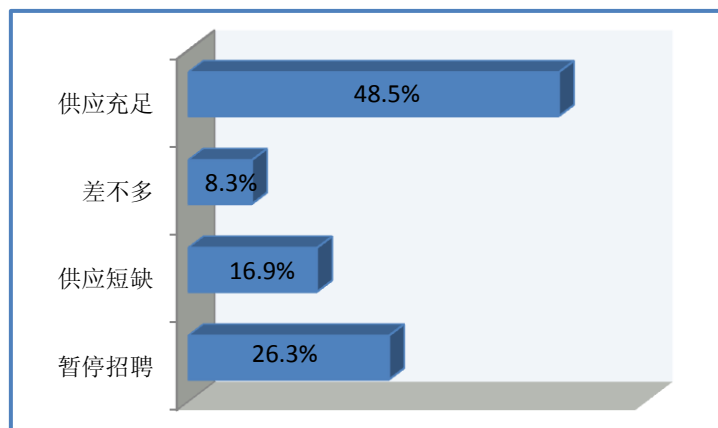


图 5: 招聘市场供应情况

对比个人方面来看，62.1%的个人感觉相对 2008 年出去找工作更不容易，难度更大，认为工作容易找难度不大的仅 7.5%。

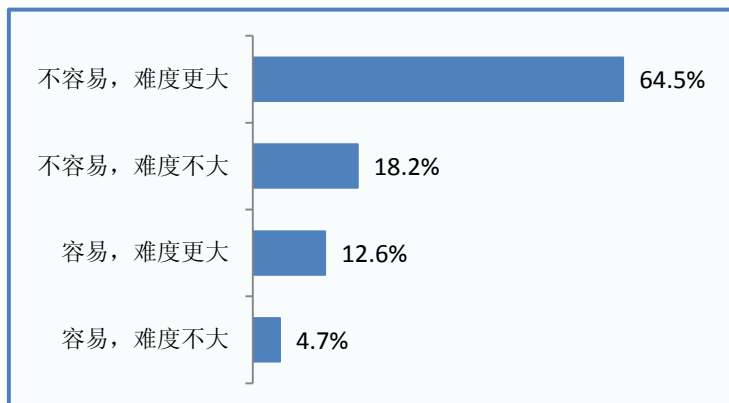


图 6: 个人对找工作的感知对比



### 专家解读:

数量上的“供大于求”从一定程度上能解决招聘难度、招聘成本等问题，同时从一定意义上能提升招聘质量和招聘效果，但是它也“暗藏玄机”，特别是在当今金融危机的局势下。

1. **大幅降低人员流动率。**由于金融危机所引发的就业危机导致更多个人选择“卧槽”，大幅降低了人员流动率，企业无法吸收新鲜血液，对于企业而言拥有人才的概率也相对降低。
2. **高级人才仍紧缺。**人才市场供应相对充足，但并不意味着所有人才都能随手可得，有些高级人才，如高级管理人员、技术人员等仍是“奇货可居”。一方面，目前的市场薪酬可能达不到高级人才的希望，另一方面，“裁员风潮”又让不少高级人才心存疑虑，不愿意跳槽。
3. **带给 HR 招聘技巧的新挑战。**当今形势下似乎是“百人争一位”，HR 几乎不用担心招不到人，但是在百人中选择“对的人”又是一门新的挑战，对于招聘、面试技巧方面更需要下功夫。



## 1.2 不同行业招聘市场供求关系分析

从企业实际需求情况来看，调查数据显示，各个行业企业需求都低于“平衡点”（表示企业正常流失正常招聘平衡状态）。传统行业、房地产行业、服务业、高科技行业的企业招聘指数都小于平衡点 5.5，最低的是房地产行业为 4.19。而从各行业个人求职倾向数据来看，房地产行业反而最高为 64.9%，其次为高科技。



图 7: 企业招聘指数与个人求职意愿对比

### Tips: 名词注解

**个人求职倾向：**在条件允许的情况下，某行业，个人求职意愿与企业现实存量之间的差异率,举例如下：

如目前房地产行业的人员样本比例为 8%，而这些样本中更愿意去房地产行业工作的人占总样本的 10%，那么个人求职倾向为： $(10\% - 8\%) / 8\% = 25\%$

**企业招聘指数：**以企业招聘计划人员数量为基础指标，形成的对企业人员招聘预期的评定。简单的说，就是对企业招聘人员数量进行统一的评估打分。指数范围为从 1 到 10，1 表示全面停止招聘，10 表示大规模招聘，以此类推。





### 专家解读：

对比企业和个人，可谓企业需求和个人意愿大相径庭，人才市场的供应量相对充足，而企业需求量相对缺乏。特别明显的为房地产行业，在个人求职倾向如此高涨的同时，企业的招聘指数又相对低迷。金融危机下，对于实体经济的房地产企业而言，主要三方面压力：

- 销售面积降幅加大；
- 房价下跌，先行指标显示房价仍面临下降压力；
- 企业资金压力在不断加大。

从访谈中我们得知，很多房地产行业不得不用暂停招聘甚至是裁员的形式来控制成本。从个人端来看，过去几年房地产行业“红火的薪酬”，让不少人神往，随手一捞就是一个“年薪 10 万”的，技术人员与销售人员的薪酬更让人为之心动，也难怪越来越多的个人对房地产行业心生向往。

### 1.3 市场人才紧缺状况分析

调查数据显示，在认为哪个职能在危机下仍很难找的问题上，33.3%的企业认为“技术研发”类职位仍然很难招，同时 29.8%的企业认为“销售市场”类职位很难招，表明“技术研发”和“销售市场”仍为市场紧缺人才，详见图 8。

而“采购物流”“行政人事财务”，分别仅 0.7%和 1.4%的企业认为难招，反映了这些职能在市场上相对充裕。

15.2%的企业认为无难招职位，从侧面表明危机下市场供应相对充足。

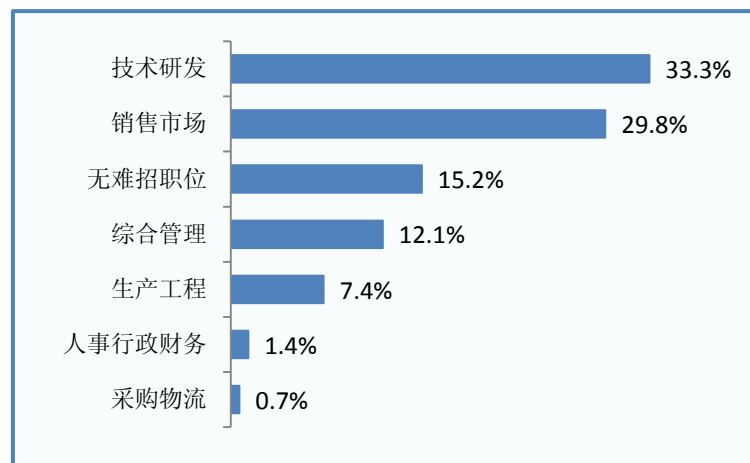


图 8: 不同职能的职位招聘难度对比



## 2. 金融危机对招聘的影响分析

### 2.1 危机下的招聘现状分析

全球金融危机以雷曼兄弟公司宣布破产为标志,美国次贷危机开始转化为美国的金融危机,并迅速向世界扩散。随着金融危机的继续发展,虚拟经济已经开始影响到实体经济,IT行业、房地产行业、汽车行业、贸易|进出口行业,以及一些劳动密集型行业等均受到了经济不景气的影响,纷纷进行人员削减,“暂停招聘”“裁员”的声音络绎不绝。

#### 2.1.1 2009 年企业招聘增减情况

从企业端数据来看,与 2008 年相比企业计划招聘人数下降 41%,访谈中我们得知,不少企业本来预计 2009 年会扩大人员规模,由于金融危机的影响不但暂停扩张计划,同时采取了缩减招聘人员数量的策略。超过 1/4 的企业已暂停招聘,调查显示 26.3%的企业已全面暂停招聘,金融危机的影响进一步加大。

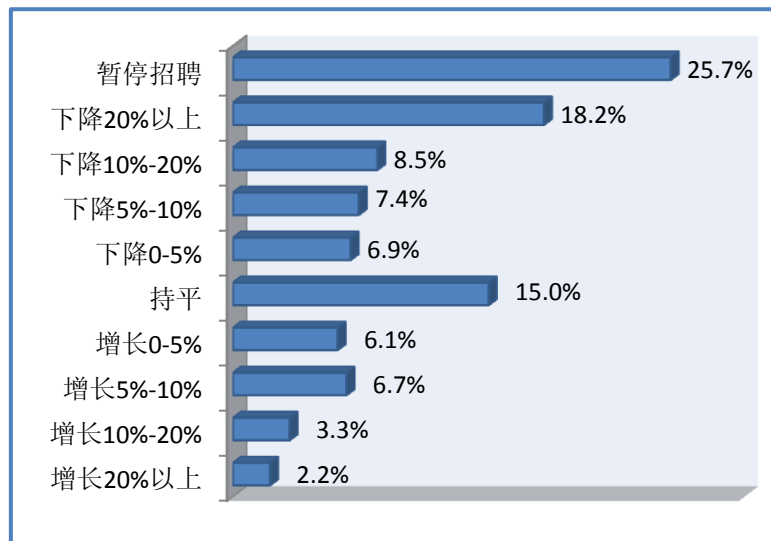


图 9: 2009 年企业招聘增减情况 (企业)

#### 2.1.2 2009 年部门规模增减情况

从个人端来看,对比 2008 年个人本部门的人员编制来看,近 5 成的被调查者所在部门人员减少,企业人员规模有所下降。调查数据显示,48.6%的个人所在的部门相比 2008 年人员规模都有不同程度的减少,其中减少 20%以上的比例最高达 16.5%。再来看人员规模



同比增长情况，同比增长比例总和为 15.7%。访谈中，深圳某计算机公司软件工程师说：“公司虽然没有裁员，但就部门而言，有人走了，老板让我们把他的工作几个人平摊做了，就不再招聘了。08 年的时候，部门的人员编制是 25 个人的，现在只有 17 个人了…”

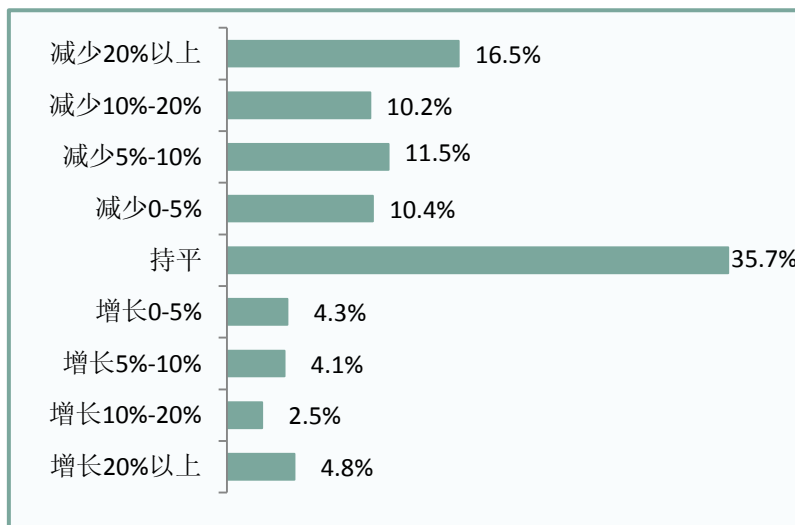


图 10: 2009 年部门规模增减情况 (个人)

### 2.1.3 2009 企业裁员情况分析

数据显示，从企业的裁员计划来看，其中自然流失不再招聘的企业为 22.5%，裁员的企业为 19.7%，09 年有裁员计划的企业为 10.7%。更引人注意的是，19.7%的企业已采取裁员方式进行人员削减，相当于 5 个企业中有 1 个企业已经裁员。上海某房地产行业的人力资源经理透露：“年初时公司大致裁了 20%的人，主要集中在工程、财务和销售这些模块，09 年是否会继续，看发展情况而定…”

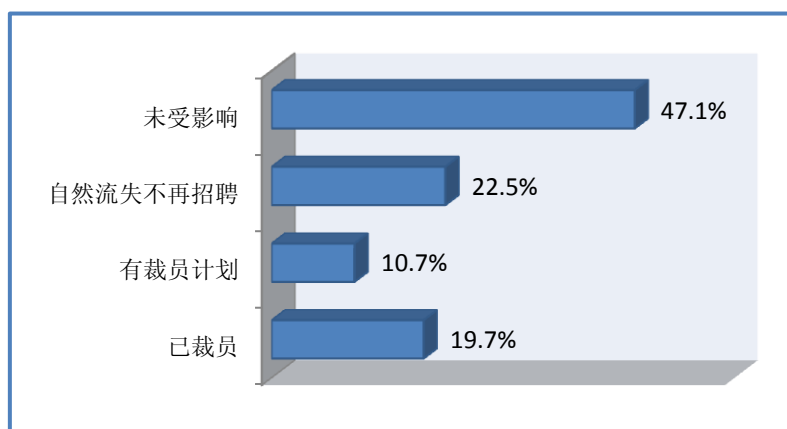


图 11: 2009 年企业裁员状况分析

而从不同的企业性质来看，数据显示，56%的外商独资企业和 57%的合资合作企业已



经采取了人员削减（包括“自然流失不再招聘”、“有裁员计划”及“已裁员”），超过了“一半”；国营/上市企业最为稳定，仅 6% 的国营/上市企业进行了裁员，未受影响的国营/上市企业仍保持了 67%，相比其他三种公司性质相对突出；民营/私营企业裁员现象最明显，22% 的民营/私营企业已进行了裁员，同时 14% 的民营/私营企业在 09 年有计划裁员。

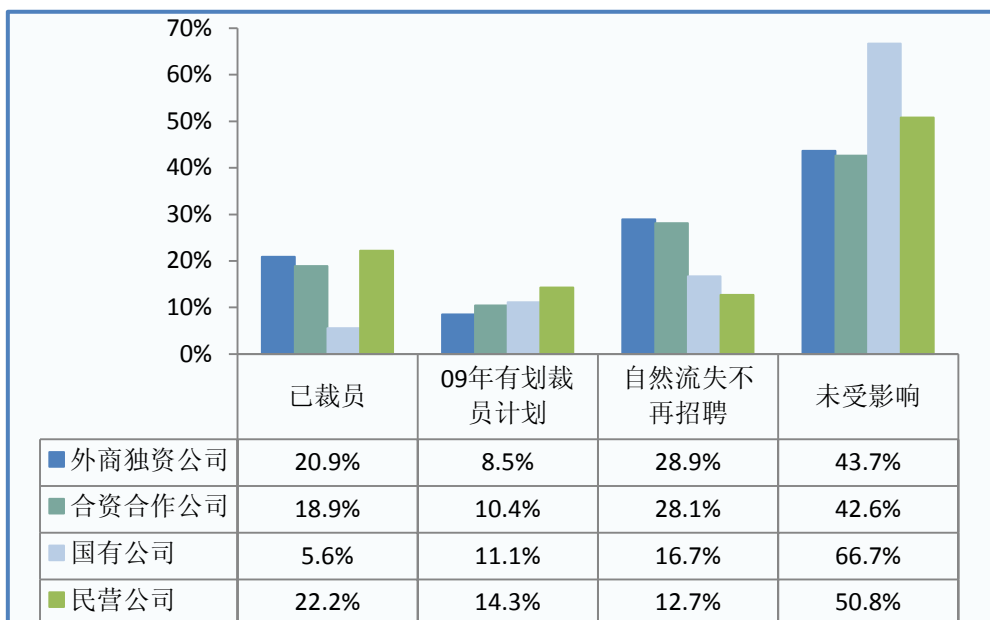


图 12: 2009 年不同公司性质企业裁员情况分析

“一半”，确实是一个不小的数字，但我们需要看到的是，虽然“这一半”是雨天，但是“另一半”仍然还是晴天。同时，还是有一部分企业正在扩大规模，中国是一个很大的市场，同时中国市场对于这次金融来说也可谓是“避风港”，在访谈中我们得知，不少外资企业将大部分业务转向国内，加大对国内市场的投资力度。我们相信，在金融危机过后的“晴天”会更添彩虹。





## 2.2 2009 年企业新入职人员薪酬状况分析

薪酬一直以来都是倍受关注的话题，目前企业需求下降了，5 成企业又采取了人员削减，那么新入职人员的薪酬又将何去何从呢？

从对入职人员薪酬情况调查数据来看，相对于 2008 年，82.6%的企业不增加新入职人员薪酬，其中 55.1%的企业选择持平，27.5%企业降低新入职人员薪酬，那也就表示近 1/3 的企业将降低新入职者薪酬，这也是一种变相“减薪”。北京某医疗行业的人力资源主管说：“录用的新员工薪酬大致下降了 5%-10%，一方面现在市场要价也低了，另外一方面公司这边也有成本的控制。”

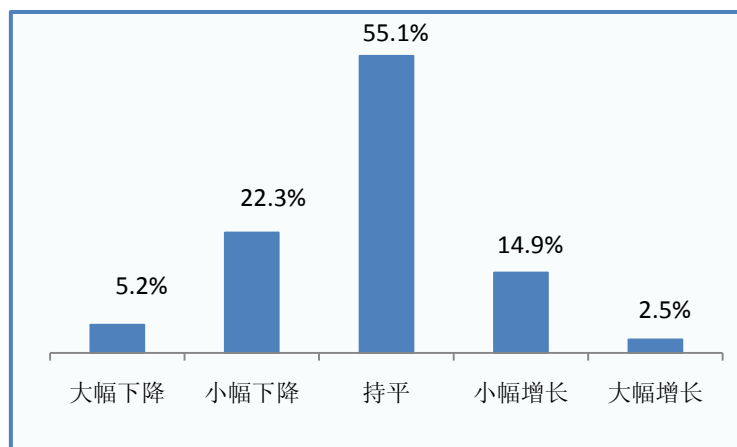


图 13: 2009 年企业新入职人员薪酬增减情况



### 专家解读：

薪酬方面得到限制主要受到双方面的压力。对企业而言，金融危机下更注重控制成本，那招聘的人均成本也是其中的一项指标；而对个人而言，市场供应充足，企业需求下滑，找工作是件难事，自然对于薪酬的要求也会放下“高姿态”，有 42.3%的个人认为如果再就业“薪酬和原来差不多就行”，7.8%的人认为“能找到工作无所谓薪酬”。

从表面上看，企业确实是省下了成本，但更深层次的来看，这样无疑减少了吸引优秀人才的筹码，企业想得到真正的人才反而更难了。



### 2.3 企业人均招聘成本分析

调查显示，与 2008 年相比企业人均招聘成本预算明显下降，50.3%的企业降低人均招聘成本预算，见下图，其中 2/5 的企业更是大幅降低。很意外的是，调查样本中没有一家企业在招聘成本预算上是有大幅提高，而在往年相信应该也有不少企业会大幅增加。

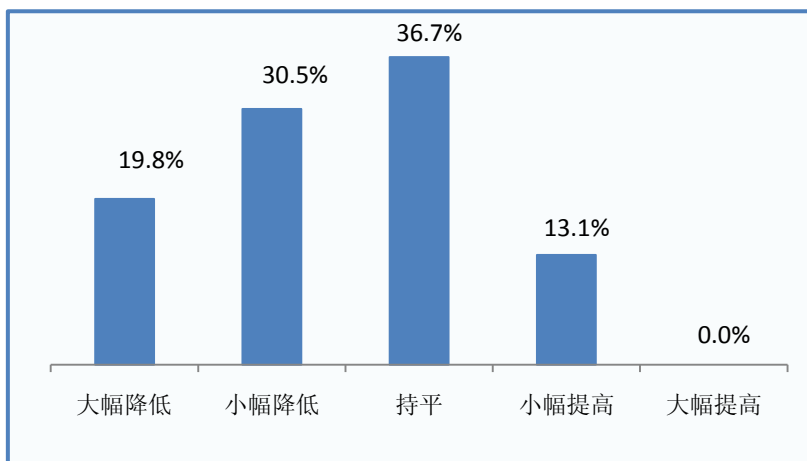


图 14: 企业人均招聘成本分析

### 2.4 危机下的招聘渠道分析

#### 2.4.1 企业与个人招聘渠道选择对比

成本控制已是危机下企业必做的一件事，招聘渠道直接影响到招聘成本，何种方式是“价廉物美”的招聘渠道呢？调查数据显示，危机下 89.2%的企业使用“网站招聘”，其次为“内部推荐”，为 45.2%，详见图 15。这也证明了网络招聘的优势，信息量大、更新速度快、突破地域限制、求职成功率高、成本相对较低等等。同时，内部推荐也倍受青睐，多种招聘渠道中内部推荐是成本最低的方式，当然它还具备针对性强，个人适应也较快等优势。看来金融危机下，成本总是放置在企业考虑的第一位上。

而从个人数据来看，个人找工作对于网络也是非常依赖的，在接受调查的个人中，接近 95%的个人会选择使用网络招聘来找工作，相信对于企业来说，网络招聘确实会是一个有效的方式。



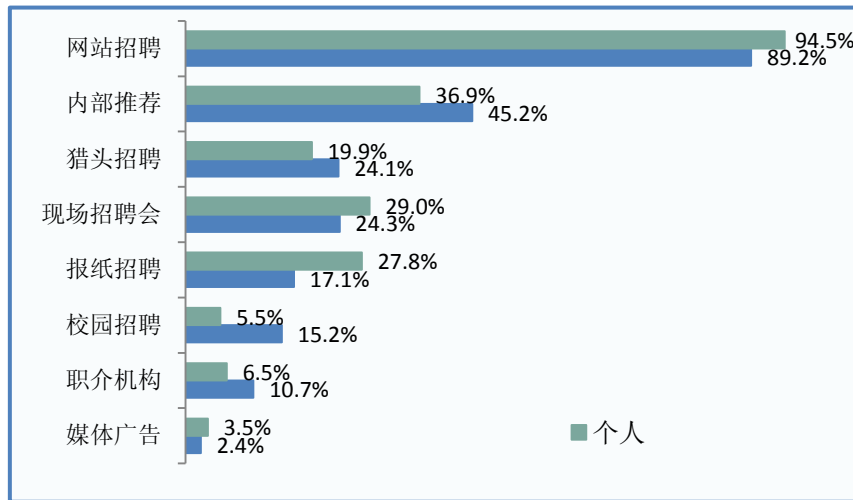


图 15: 企业与个人招聘渠道选择对比

对比 2008 年和 2009 年计划招聘渠道选择来看，除“内部推荐”外，各种招聘渠道 09 年计划都呈现下降，而由于金融危机下的成本压力，“内部推荐”更受企业追捧，09 年计划比例为 56.2%，而 08 年仅为 47.1%，增长比例较为明显。

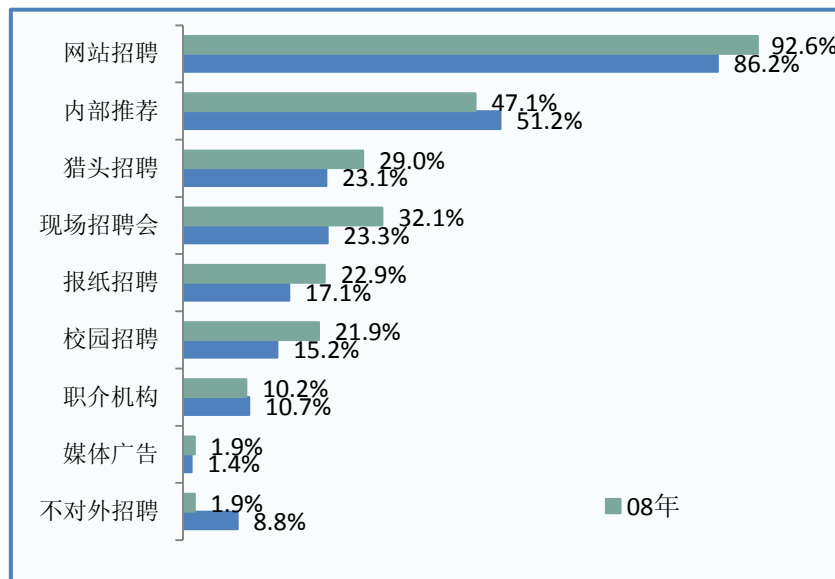


图 16: 2008-2009 年企业招聘渠道选择对比

金融危机下，企业对招聘渠道的选择也发生着不同程度的变化，数据分析结果显示，在招聘预算减少的前提下，43%的企业选择“渠道不变”（见图 17）。低成本招聘渠道更受青睐，在渠道发生改变的企业中，更多企业选择“内部推荐”、“网站招聘”这类招聘渠道。某高科技行业的人力资源总监说：“我们全国都有分公司，现在的大环境下总公司要求控制成本，



我们的策略还是根据当地分公司的情况而定，大部分地区还是选择不改变招聘渠道，费用方面相对减少的方式……”

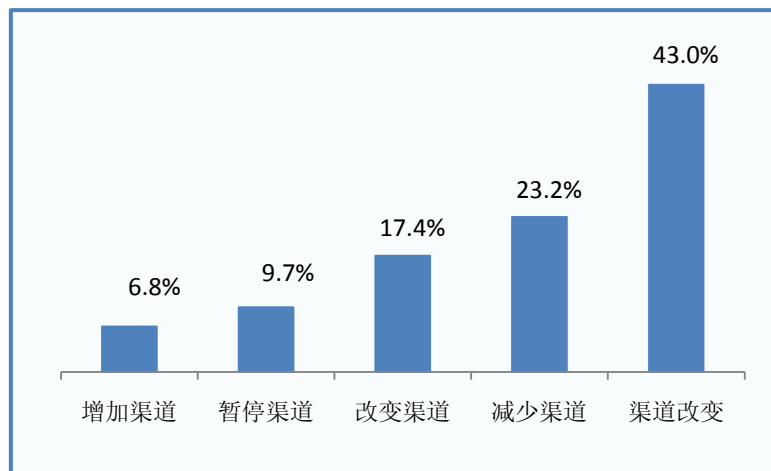


图 17: 危机下企业招聘渠道改变分析



### 3. 企业应对的主要措施

虽然在外部经济环境的急转直下，许多企业在招聘管理上受到很大程度的影响，但企业将会如何走好下一步棋才是最为关键的。所谓“重不在发生，而在解决”。对于招聘流程和人员配置上，企业又会有哪些对策呢？

调查数据显示，为了实现更谨慎的招聘，70.2%的企业选择“试用期评估”（见图 18）。在企业蓬勃发展的时候，也许试用期评估由于大量的工作容易被忽视，很多企业会做，但是却不“精”。访谈中我们得知，不少企业的 HR 为了更好的招聘效果，将试用期评估“做好做精”，这无疑是一种控制成本的方式。

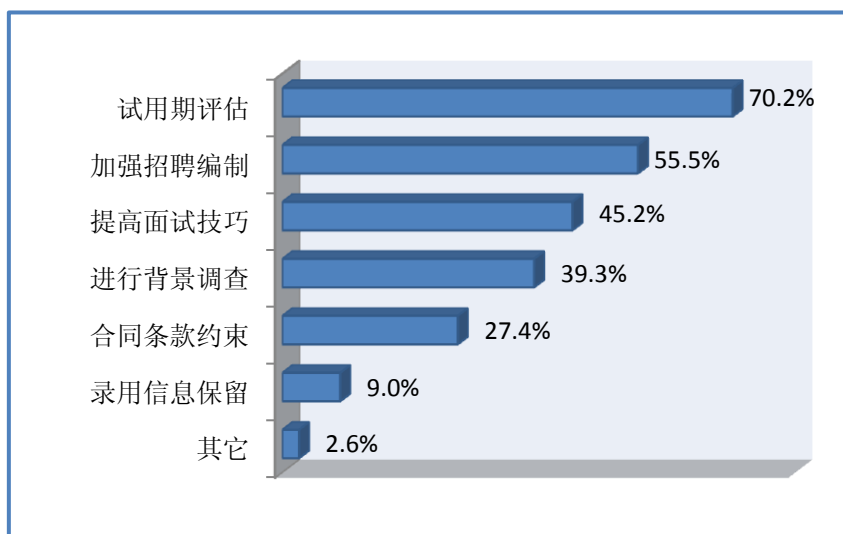


图 18: 企业应对的主要措施

#### 案例：

广州某制造行业的 HR 说：“我们企业受危机影响蛮大的，公司基本上暂停招聘了，但销售岗位还必须要招聘补充，本身销售岗位的流动性就比较大，为了减少招聘成本，试用期评估还是下功夫在做了，而且更严格规范了…”

从人员配置方面来看，为了控制成本，企业更多采取“优化组织结构”和“合并工作岗位”的方式。数据显示，47.6%的企业采取“优化组织结构”，31%的企业采取“合并工作岗位”，详见图 19。



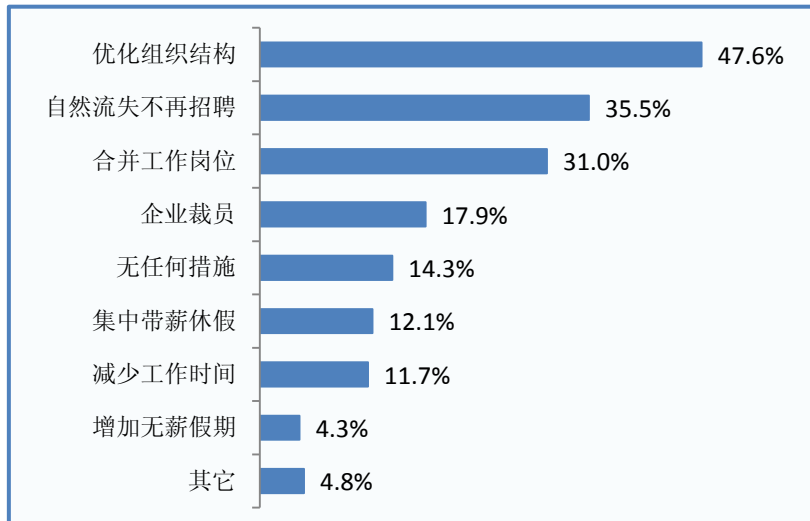


图 19: 企业人员配置调整情况



## 五、参与各类专题调查

人力资源调研中心的各类调查报告，为人力资源管理提供切实可靠的数据支持，帮助企业解决管理难题。

### 1、参与调查方式

- **合作企业：**与前程无忧人力资源调研中心合作的企业客户
- **“伙伴专享”会员：**报名加入 HR “伙伴专享”，并经核实确定的会员。仅限企业人力资源管理人员参加
- **网上广告：**随时关注人力资源调研中心(research.51job.com)网上发布的调查宣传广告并参与调查
- **电话报名：**致电前程无忧人力资源调研中心（电话：021-61601888-8855）进行报名

### 2、积分换礼活动

参与前程无忧人力资源调研中心开展的各项调查项目，同时能获得相应积分，通过积分累计可兑换《前程无忧薪酬调查报告》及各种精美礼品。

凭借积分换取以下礼品：

- **《前程无忧薪酬调查报告》**  
最新版《前程无忧薪酬调查报告》职位报告一份
- **换取精美礼品**  
如：办公用品、小型数码产品、常用小家电等
- **享受打折优惠**  
购买《前程无忧薪酬调查报告》时享受九折优惠

