

LinkedIn

全球人才趋势报告

基于数据，洞悉不断变化的职场

2024年10月





LinkedIn (领英) 中国区总经理Nancy Wang的 洞察见解：

“在AI技术蓬勃发展的当下，领英正引领中国企业进入一个崭新的发展阶段。我深知，在这个AI技术深度渗透并重塑全球市场的时代，出海已成为中国企业拓展国际版图的必由之路。凭借对科技趋势的敏锐洞察与对全球职场动态的深刻理解，我们已将领英在中国市场成功转型为专注于服务中国企业出海的综合平台。

领英中国充分利用AI技术的强大力量，深度结合中国企业在全球化进程中的实际需求，精心打造了人才、营销和学习三大解决方案。借助AI技术，我们的人才解决方案能够精准匹配全球顶尖人才与中国企业，助力企业快速搭建国际化团队；我们的营销解决方案则运用智能化手段，有效提升中国企业在国际市场的品牌知名度和影响力；同时，我们的学习解决方案也致力于提升中国员工的AI技能，帮助他们更好地适应全球化的职场环境。

出海搭班子上领英，即可轻松组建跨国团队；出海建品牌上领英，能够精准塑造国际形象；出海找客户上领英，更能迅速挖掘潜在客户。我坚信，中国企业的全球化进程正迎来一个黄金时代。在这个机遇与挑战并存的新时代，领英将作为中国企业出海的重要伙伴，持续提供先进的AI技术和数据支持，助力中国企业实现稳健而长远的发展。”

在过去的12个月里，人才领导者们面临了一系列重大的挑战，这些挑战往往是相互矛盾的。例如：远程办公与重返办公室、大规模招聘与裁员、培养AI特定技能与优先考虑人性化技能。

这些问题的核心都指向了在新兴AI领域取得成功的关键因素：公司的员工。

“作为人才潜力和变革管理方面的专家，人才领导者具有独特的优势，能够帮助组织在AI时代释放员工的潜能。正如升级技术堆栈一样，企业也需要升级人才战略，以保持领先地位，激发所有潜在的可能性。”



Teuila Hanson
领英高级副总裁兼首席人力官

本报告，从领英经济图谱、领英高管信心指数调查和拥有超过10亿职场人士的全球会员平台获取数据洞察，洞悉人才领域随着生成式AI (GAI) 的出现和爆发而发生的变化。

劳动力市场.....	5
生成式AI.....	13
招聘.....	18
学习与发展.....	23





劳动力市场趋势

全球各地招聘节奏放缓， 但内部调动却呈上升趋势

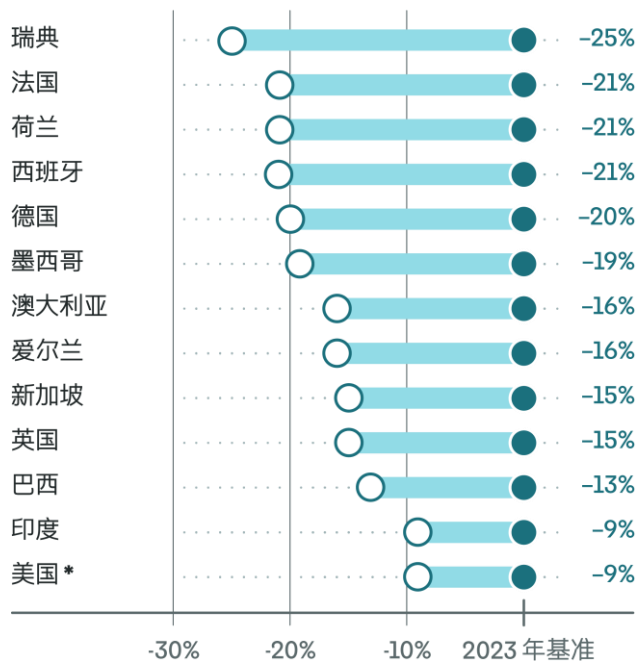
同比招聘率保持稳定，尽管招聘节奏放缓，但出现了适度改善的趋势。

虽然大多数行业的招聘率有所下降，但科技行业在经历了招聘放缓后，已经恢复正常。去年，一些国家和地区的科技行业招聘率甚至有所上升。公用事业、政府、教育和消费服务这四个行业在整体低迷的情况下仍然保持稳定。

领英招聘比率 (LHR) 是指在新职位开始发布的同一个月将新雇主添加到其职业档案的领英会员数除以该国家/地区的领英会员总数所得出的值。我们仅分析最及时的数据，从而可以逐月进行比较，并将会员更新职业档案时可能存在的滞后情况考虑在内。

领英同比招聘率

● 2023年8月 ○ 2024年8月



* = Seasonally adjusted.

内部调动 同比增长 6%。

6%



“内部调动”是指员工在同一家公司转到新职位的情况，包括平级调动和晋升。职位调换少于100次的企业不包括在内。



领英首席经济学家Karin Kimbrough的 洞察见解：

“尽管大多数国家/地区和行业的招聘数量逐年下降，但技术、信息和媒体等部分行业的放缓趋势开始出现适度改善，甚至趋于稳定。领英的数据显示，内部调动有所增长，这一趋势令人鼓舞，同时也表明企业正在探索如何通过内部招聘来提升组织的敏捷性、员工的参与度和留任率，并促进职业发展。”

“作为一家全球百年跨国公司，我们一直致力于雇主品牌建设，以实现人才多样性、吸引和保留年轻人才的目标。基于全球EVP的核心，我们制定了适用于中国市场的雇主品牌理念。对外，我们通过各种活动和项目，如CEO挑战赛、多维度的校企合作等持续吸引年轻人才，并为产品和品牌传播提供动力。对内，我们借助多样化的人才项目，如反向导师、影子董事会等，不断帮助年轻人才成长，也让我们的组织思维年轻化，以适应当下的变化。通过雇主品牌建设，我们希望不仅帮助公司更好地发展，也能为社会做出贡献，激发年轻人的潜能，让他们在生活&职场中绽放光彩。”

刘晓辉

雀巢（中国）有限公司
雀巢大中华区人力资源资深副总裁



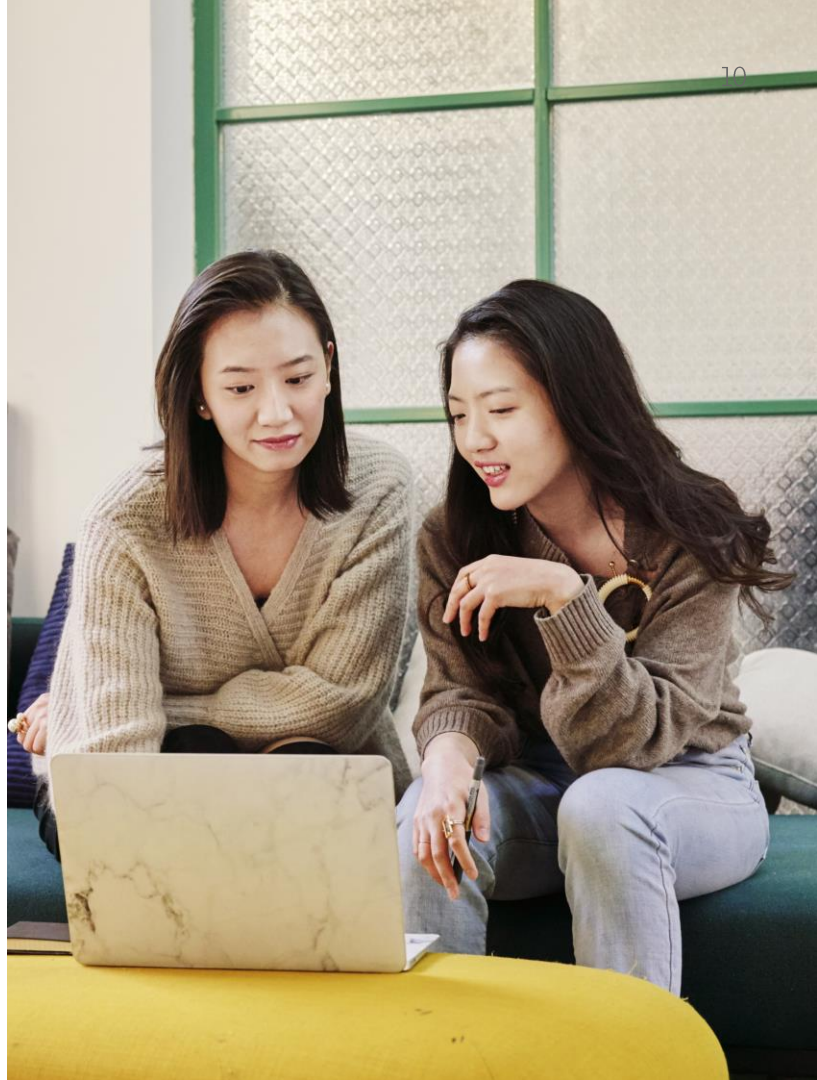
“在全球科研人才竞争中，各国通过创新政策、加大投资和打造有利的科研环境来吸引和留住顶尖人才。科研人才的竞争力不仅仅依赖于国家的经济实力和科技水平，还受教育体系、国际合作、政策支持以及移民政策等多种因素的影响。随着科技发展日新月异，尤其是在人工智能、生物制药等前沿领域，科研人才的全球流动日益频繁，人才竞争日趋激烈。

因此，提升科研人才竞争力的关键在于优化科研生态系统，提供多元化的发展机会，并通过国际化合作和政策支持增强其吸引力。科研人才不仅是国家创新的引擎，更是社会经济可持续发展的核心动力。

简而言之，科研人才竞争力是一个综合性的指标，涵盖了教育、政策、资源、国际视野等多方面因素，只有在这些方面共同作用下，才能在全球科技竞争中占据有利位置。 ”

杨海燕

杭州景杰生物科技股份有限公司
人力资源部负责人HRVP

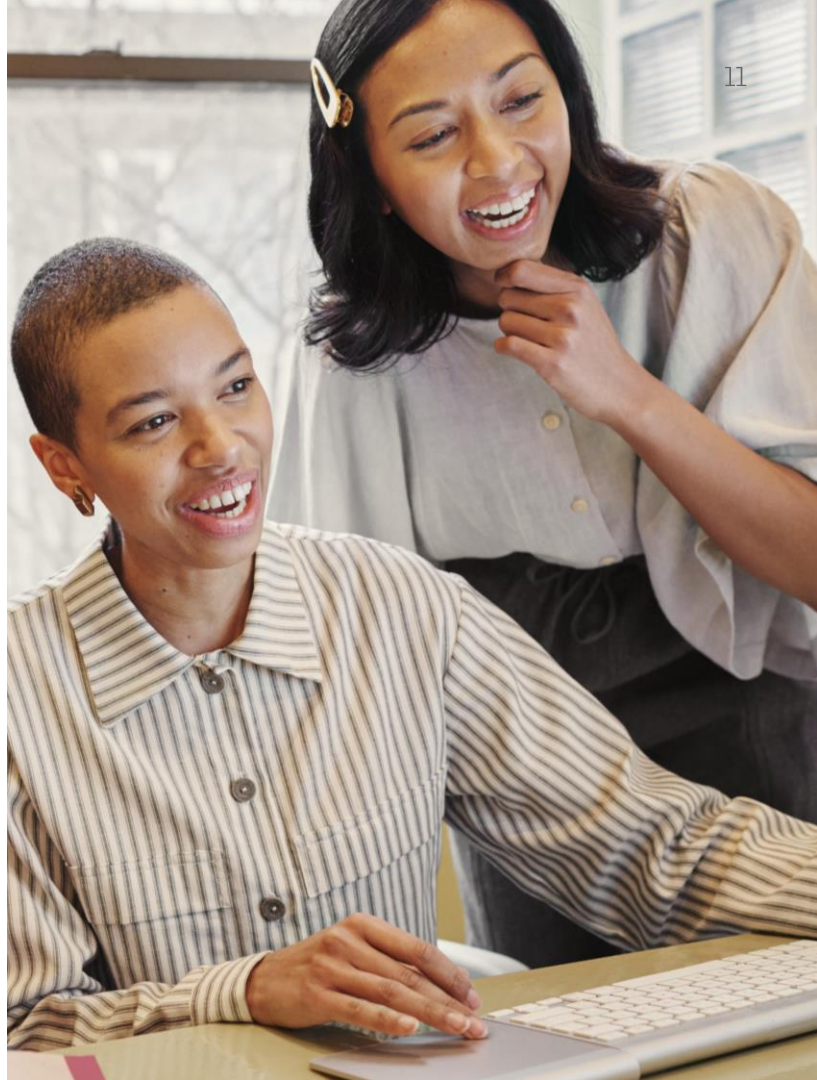


“映恩生物作为中国ADC出海浪潮中的新生代领航者，在成立的四年多时间，以“映恩速度”全力冲刺，展现了非凡的“中国效率”。这一切成绩，源自我们全球运营团队与布局。不同地域，如中美间的临床实践、技术格局、文化沟通等方面的差异，虽有挑战，但我们步步为营。在美国，虽然没有当地的HR团队，但我们携手专业人力资源服务商和法律顾问，深入解读美国各州独有的政策环境，合规操作，为员工提供强有力的福利保障和专业HR服务；针对中美假期不同步的问题，特别设计的双节假期指南诞生，有效防止了时差误解，让每个人都能尽情享受假日时光。经过疫情的洗礼，美国和中国的员工们，借助办公软件，如视频会议，Teams，微信沟通等等，在这场无界协作的大潮中越发游刃有余。最重要的是我们CEO的价值观：Connect 协作、Excellent 进取和Ownership担当，将我们这个集体紧紧凝聚在一起。映恩全体员工为全球患者研发创新药的责任感和使命感，更远超一切规章制度！”

“凤凰非梧桐不栖”，我们特别高兴地看到海外人才对中国创新药企业的关注度越来越高。随着现代科技无缝对接，跨越时区障碍，跨越沟通障碍，我们真正地与全球同僚并肩作战。为吸引国际化人才加入，我们结合当地的市场调研，制定有竞争力的薪资方案，完善的医疗福利，搭配股权激励、养老金等综合福利包，为映恩生物国际化人才提供全方位的保障。此外LinkedIn这一全球职业社交巨头，为国际招聘架起了桥梁。众多海外人才透过公司主页深入了解我们，近两年，凭借LinkedIn及当地猎头公司的协助，成功邀请到约十名美国本地精英加入我们的行列。”

Swan Si

DualityBio 映恩生物 HR Head



“顶尖科技的发展，离不开顶尖人才。为了香港科学园的2000多家创新企业乃至整个香港的未来，我们不仅致力于吸引全球高端人才，更深入到全球顶级大学，与学院及博士团队建立紧密联系，以发掘并锁定未来科创的关键领军人物。”

王秀丽

香港科技园公司人才及人力资源高级总监





生成式AI的趋势

现在是组织接受生成式AI的绝佳时机

大约有80%的全球高管认为，GAI至少可以通过某种方式帮助他们的员工。

#1

缩短花费在琐碎但必要的工作任务上的时间

#2

提高工作效率

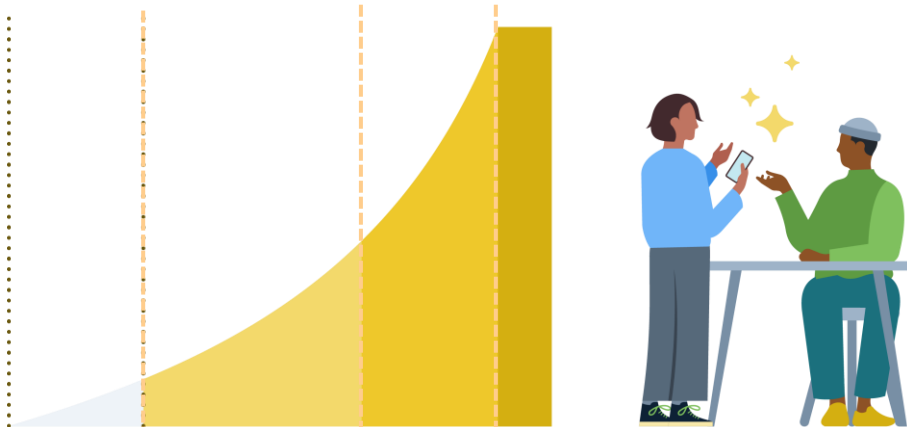
#3

让员工可以腾出更多时间培养全局战略观和创造性思维

“全球高管”是指在以下11个国家/地区之一完成了ECI调查的副总裁以上级别的领英会员：美国、英国、印度、加拿大、澳大利亚、德国、意大利、法国、西班牙、荷兰、巴西；百分比因国家/地区而异。

大多数企业尚未完全采用GAI，这为迅速采取行动的企业创造了宝贵的机遇。

全球高管表示其所在组织正在采用 GAI



“未开始”
约 25% “我
所在组织尚
未开始行动。”

“40%的组织处于
‘初步’阶段。
他们在采用GAI方
面，领导层协调
有限，工具有限，
流程也是临时
的。”

“25%的
组织处于
‘加速’
阶段。他们
在朝着
领导层协
调方面取
得进展，
并使用了
GAI的一
些工具和
流程。”

“10%的组织处于
‘领先’阶段。他们
在采用生成式AI方面，
拥有广泛的领导层协
调、全面的工具和强
有力的流程。”

全球高管”是指在以下11个国家/地区之一完成了ECI调查的副总裁以上级别的领英会员：
美国、英国、印度、加拿大、澳大利亚、德国、意大利、法国、西班牙、荷兰、巴西；百
分比因国家/地区而异。



领英首席经济机会官Aneesh Raman的洞察见解：

“大多数组织对AI的潜力感到好奇并充满期待，但不确定如何在日常工作中释放这一潜力。与我交流过的人才创新者都有一个共同点：他们在采用AI时，秉持以人为本的态度，相信人才的力量，而不仅仅依赖技术的力量。这些先驱者明白，若要有效采用AI，人才管理者需要参与规划过程的每个阶段，并将其变革管理技能运用到每一步。在这个新时代，明白这一点的企业将会取得巨大成功，因为企业的成功不仅取决于拥有最顶尖的技术，还取决于拥有最优秀的人才。”

“瑞浦兰钧在全球十几个国家和地区拥有本地员工，我们尊重并接受文化多样性。国内总部的员工与海外团队在工作中实现了良好的协作，共同推动了业务的发展。随着国际业务的迅猛增长，我们对国际化人才的需求日益增加。通过领英公司主页的宣传，有助于塑造更佳的企业形象。利用AI的搜索功能，我们能够通过几个关键词从全球人才库中匹配到合适的人选，从而提升企业人力资源招聘效率。

我们坚信，在中国优秀新能源企业拓展海外市场时，人才是成功的关键。期待未来能够吸引越来越多的全球优秀业务和技术型人才的加入，特别是在美国、欧洲、东南亚、澳洲。通过实施人才战略加速实现业务战略目标。”

Jason Hong

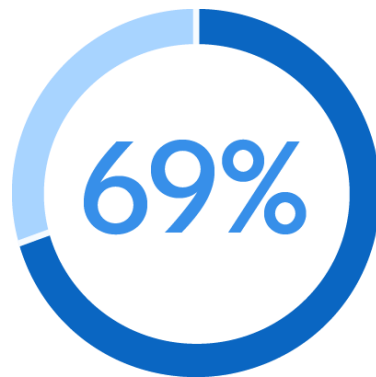
美国瑞浦兰钧U.S. President





招聘趋势

大约80%的全球高管计划 在未来一年内进行招聘。



美国的高管表示，他们计划优先招聘具备软技能的候选人，特别是那些拥有跨界技能、能够灵活转岗的候选人。

“全球高管”是指在以下11个国家/地区之一完成了ECI调查的副总裁以上级别的领英会员：美国、英国、印度、加拿大、澳大利亚、德国、意大利、法国、西班牙、荷兰、巴西；百分比因国家/地区而异。



领英副总裁兼全球人才招聘部门总监Erin Scruggs的 洞察见解：

“AI有可能会显著改变我们的招聘方式和用人标准。随着AI越来越多地承担原本由人类完成的低复杂度和高重复性的任务，公司将需要招聘具备更广泛且人类独有技能的人才。我们注意到，对能够提升组织敏捷性的技能需求日益增加，例如：问题解决能力、适应能力和协作能力。越来越多的人招聘团队希望更快地招聘到优质人才，因此，除了潜在的外部人才，这些团队还应该始终将现有员工视为重要的人才来源。”

“作为一家建立在坚实技术基础上的创意娱乐公司，索尼“用创意和科技的力量感动世界”的宗旨，指导着全球员工的日常工作价值与意义。同时，“独特的你，多元的索尼”为人才理念，也使全球多地区和多元业务集团的员工，在同一理念下，发挥创意和才能，为消费者带来创新技术、产品和丰富内容体验，同时也推动多元包容的职场和各项创新人力资源管理实践，打造“A Great Place to Work”。

在中国，索尼通过“年轻力场”和“工程师社群”项目，与高校及科技领域专家师生合作，助力年轻人跨界沟通交流，赋能工程师群体和跨组织的合作交流，为科技人才打造专属的沟通平台和发展通道。索尼的“无障碍项目”兼顾障碍人士、包容性职场理念，公益电影和音乐娱乐IP支持，助力障碍人士和老年人群体平等、健康、愉快地享受生活。“她力量（She Power）项目”，旨在为女性提供展示自我、启发潜能和实现价值的平台。此外，索尼非常重视ESG战略，不仅通过Sorplax、协生农法等环境科技为社会提供可持续发展的科技支持，也鼓励员工积极投身公益事业，并持续多年开展捐赠和教育项目梦想教室支持青少年成长。我们致力于打造多元、平等、包容和有创新的企业文化，打造领先的本土雇主品牌，赋能员工，并赋能社区与社会，从而为创造更加感动和包容的社会环境而贡献力量。”

金燕敏

索尼中国副总裁，人力资源和ESG



“我认为跨文化的领导力培养，关键在于对于文化多样性的理解和尊重，并把这样的认知形成用人决策、行动决策。同样软技能的培养，也需要从理解人的多样性、天赋开始，也即是人的neural diversity开始。全面的审视和洞察要一起合作的来自不同国家、不同民族、不同背景的人，尊重每个个体天然的不同，并充分思考如何运用和发挥个体的天赋，匹配正确的职位，拉上合适的舞台，才能让身边的人才伙伴充分的、充满激情的发挥最大能动力和价值，也自然会积累出leader本身的影响力和领导力，也即是所谓软技能真正发挥作用的基础。otherwise软技能也只是表面文章。视人为人，并充分欣赏成为同伴的个人，是打造全球人才团队的重中之重。

把这样的多样性融合在一起的核心是什么呢？用我们的一句古话叫君子和而不同。即使在这样的文化和个体多样性中找到共同的价值认同点，以及个人自我认同与其他的链接。也是很多企业说的愿景和价值观，没有对错高低之分，只是一群具有文化多样性的人聚集在一起的链接和标准，共同believe in的东西，也是在这样的共性基础之上，充分发挥不同文化、不同专业能力的价值，形成强有力的国际化团队。

我们公司的人才团队横跨了美国，欧洲，中国，东南亚，日本，澳洲等多个国家地区，因以对于消费级新能源赋能全球用户的能源自由，实现人类可持续发展为共同愿景，以勇于创新、高效拼搏、乐观谦逊、赋能透明为共同价值观，实现跨区域、跨文化、跨专业的协同和配合，相互交流、兼容并包、教学相长、融合创新，共同为实现人类能源独立和自由不断奋斗。//

赵亚旭

如果新能源

Sr. VP of Human Resource/Board Secretary





学习与发展趋势

AI的采用与广泛技能的培养 齐头并进

采用AI不仅是为了提高工作效率，也是为了提升员工的能力，打造更具创新能力的团队。

- 可以熟练使用GAI的员工在培养创造性思维、设计思维和情商等技能方面的可能性比其他人高5倍
- 拥有更多熟练使用GAI员工的企业，其领导层晋升率是此类员工数量较少企业的4倍，总体晋升率是后者的5倍。

我们将在领英档案中添加了至少一项GAI技能(例如 ChatGPT)的会员判定为可以熟练使用GAI的员工。总体晋升率是按照总晋升人数与总员工人数平均数的中位数比例衡量的，领导层晋升率是按照管理层总晋升人数与总员工人数平均数的中位数比例衡量的，两者均基于过去12个月的数据。对于员工数超过100人的企业，仅将全职员工考虑在内。

我们将过去12个月内具备GAI技能且进行了技能提升的会员比例除以不具备GAI技能但提升了特定软技能的会员比例，来确定培养软技能的可能性。





领英人才培养高级总监Stephanie Conway的洞察见解：

“企业在准备采用AI辅助工具时，需要采取系统化的方法。在工作流程中提供使用生成式AI的机会（目标）需要与专注于人性化技能培养相结合，特别是成长心态、创新能力和韧性（方法）。从新入职员工到高管（人员），从上到下营造持续学习的文化，在此基础上，“学会学习”将成为一项对组织至关重要的技能，让组织能够培养可适应瞬息万变职场环境的人才。我鼓励人才领导者成为先行者，率先尝试使用这项新技术，将其整合到学习体验中，并探索如何使用AI工具在整个组织中扩大学习规模。”

“AI/GAI在人才管理中能够精准洞察，助力选拔潜在精英，定制个性化发展路径，契合个性化需求，精准预测留存。然而，为了最大化组织的利益，AI/GAI应与人类因素结合，利用人类的情感智慧和洞察力，实现更全面和可持续的人才管理。”

黄嘉恩

香港生产力促进局首席人才总监



GAI是机遇，也是挑战

如果企业能够使用正确的工具，并合理地应用这些工具，帮助团队了解如何充分利用GAI，就可以提高员工的参与度和工作效率。即使员工对GAI变得更加精通，也同样需要提升他们的人性化技能，如问题解决能力、沟通能力、创新能力和共情能力。领英将全程护航，提供思想领导力、独一无二的洞察以及人才工具和技能培养内容，帮助组织蓬勃发展。

