



FESCO

10101101101010110



10101101101010110

10101101101010110

10101101101010110



IT及互联网行业报告

IT AND INTERNET INDUSTRY REPORT

FESCO

2017年4月



调研背景

互联网+趋势下，人才竞争更加激烈，变化是唯一不变的内容，那么，IT及互联网行业的企业该如何应对人力资源管理挑战，又有哪些解决方案、行业经验值得借鉴？

为了解行业人才竞争状况，FESCO发起了本次调研，对员工离职、人才获取、保留与激励等方面进行深入分析，为HR提供行业走势洞察，从而更好开展人才竞争。

本次调研面向IT及互联网行业的HR和员工两个群体开展，发放不同问卷，获得样本758个，从两个方向进行比较和印证，以获得更为全面的数据结果；调研样本来源于FESCO及HR媒体。



CONTENTS

目录

 总体概况

 人才流动

 需求与招聘

 吸引与保留

 战略与HR

调研发现



人才流动率较高

员工离职率处于高位，互联网企业平均离职率高于传统IT企业；受到互联网企业的冲击，传统IT企业的技术人员离职率却高于互联网企业技术人员离职率；



需求旺盛招聘出新

行业人才需求旺盛，2016年招聘未完成率较低，行业人才成熟度处于一般水平，经验匹配的人很少；企业自行招聘时，加强了IT及互联网垂直招聘网站的使用；



多种组合吸引保留

“薪酬高”、“福利好”、“快速发展”、“公司品牌”以及“平衡家庭与生活”是吸引员工的五大因素，工作中员工感到开心的事集中在加薪和晋升问题；企业会通过工作本身的挑战、自我激励和认可以及股票期权等激励保留人才；



HR重在支持业务

“了解公司战略，与业务部门紧密协作”、“关注组织绩效”、“提高经理用人水平”、“为公司人才痛点提供解决方案”以及“组织竞争力”是HR最关注的五大问题。企业常用的方法包括：创新奖金、制度保证、创新大赛、内部创新论坛等。



行业总体概况

行业总体概况

1

传统IT企业调研样本中，以计算机软件、通信及IT服务类企业居多，企业类型以外资企业为主；

2

在互联网企业中，以电商、门户网站、APP和互联网金融领域企业居多，且以本土企业为主；

3

企业规模呈两级分化，技术人员比例平均接近50%，说明技术在IT及互联网公司占据非常重要的地位；

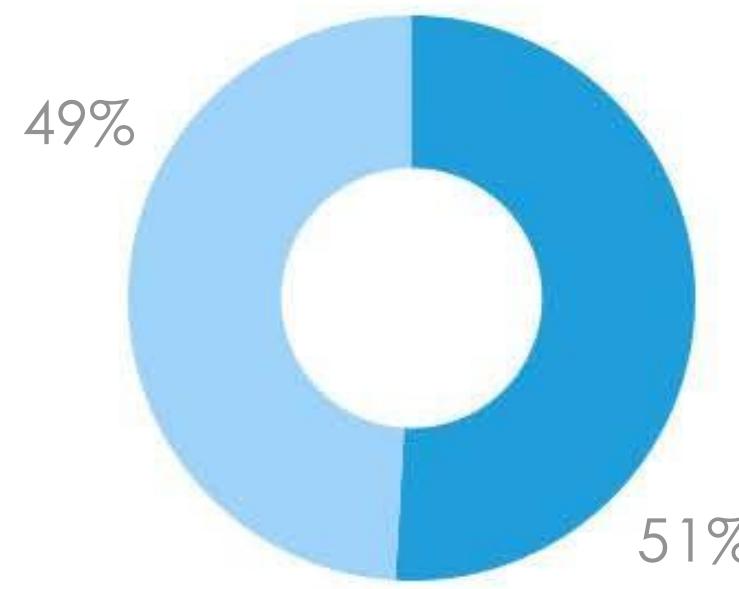
4

行业内员工平均年龄在31岁左右，6成以上企业员工年龄在26-35岁之间，而互联网行业员工年龄更加年轻化。

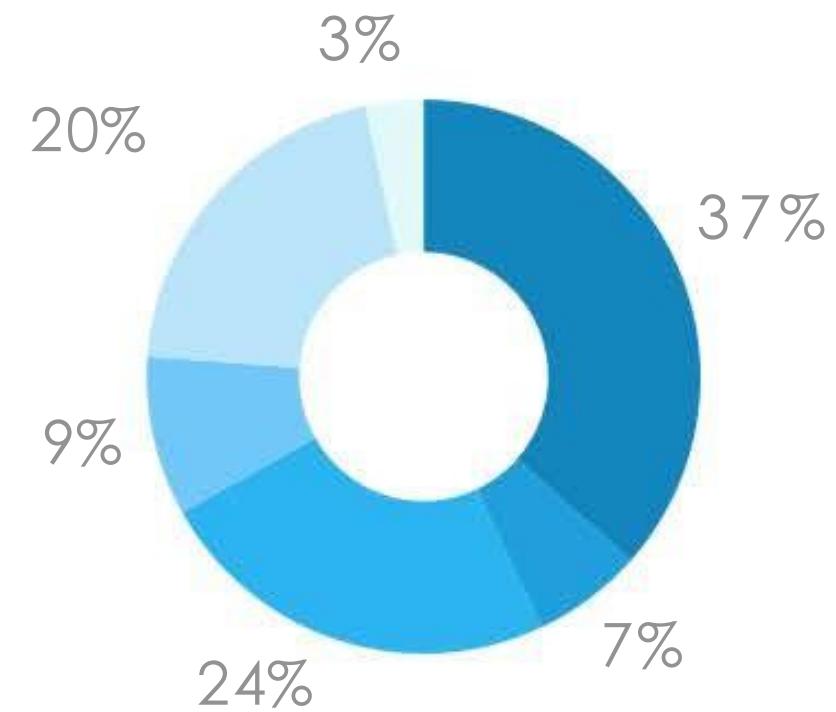
行业细分情况

- 1、调研面向HR和员工分别发放调研问卷，共计收到样本758份。传统IT企业（IT/通信/电子行业）样本386份，互联网企业样本372份；
- 2、传统IT企业中，计算机软件、通信及IT服务类占比最高；互联网企业中细分领域较为分散，电商、APP、互联网金融等细分行业略微突出。

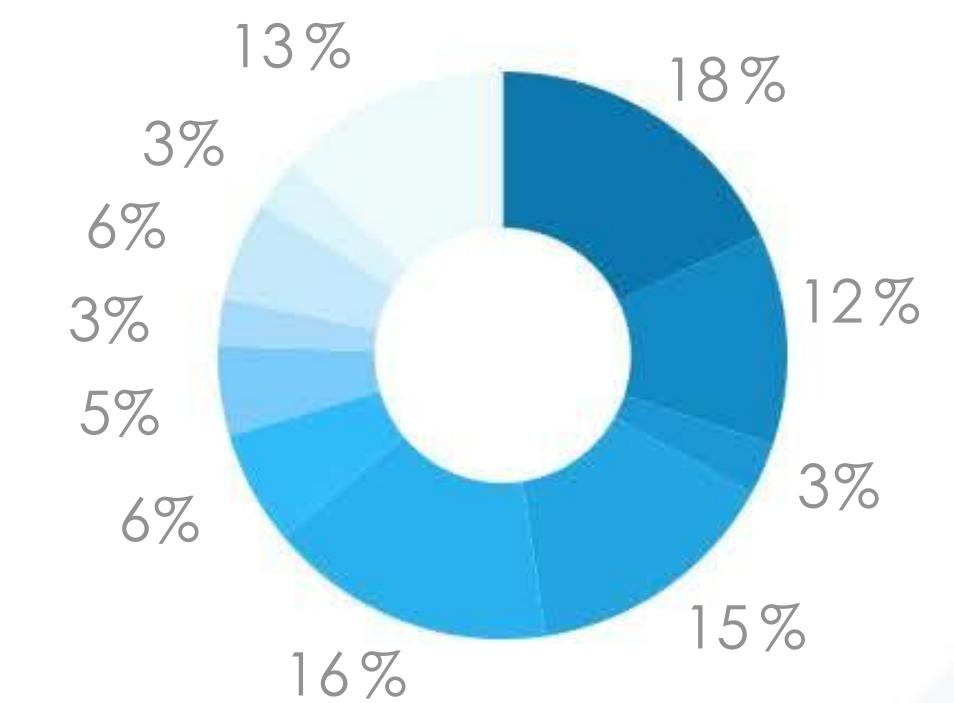
总样本情况
N=758



IT/通信/电子企业细分领域
N=386



互联网企业细分领域
N=372



■ IT/通信/电子 ■ 互联网

■ 计算机软件
■ 通信/电信运营服务/增值服务
■ IT服务 (系统/数据/维护)

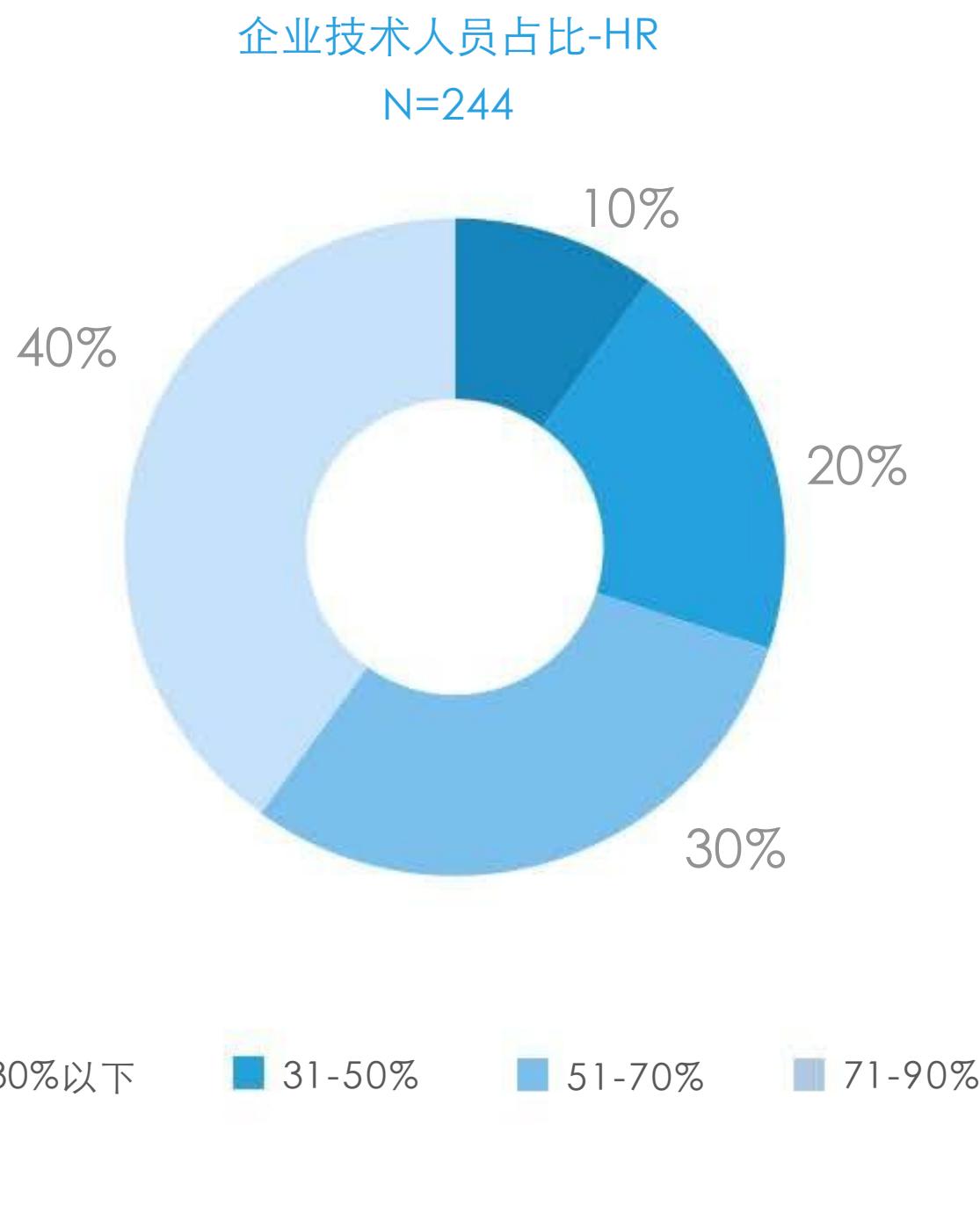
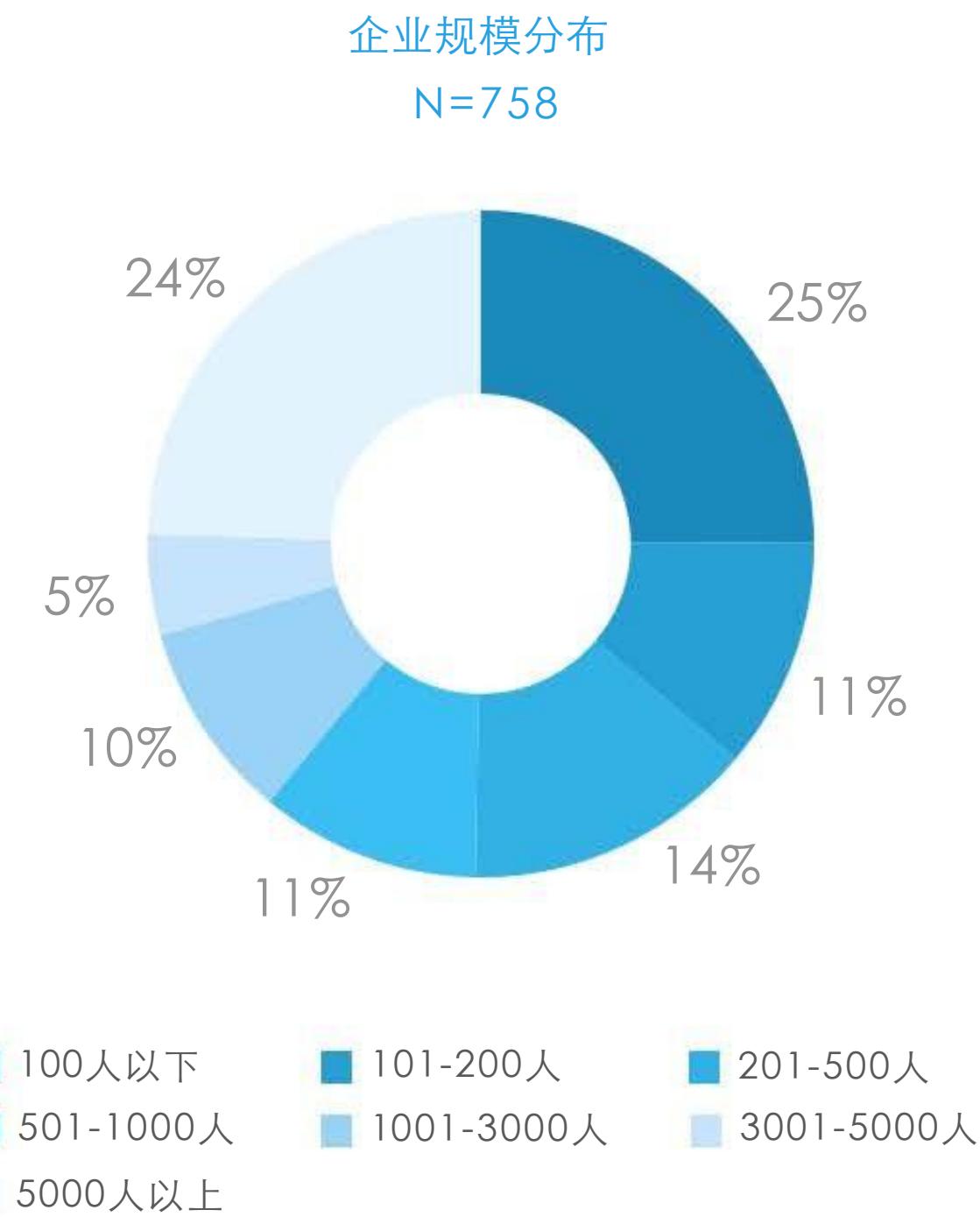
■ 计算机硬件
■ 电子技术/半导体/集成电路
■ 其他

■ 电商
■ APP
■ 搜索
■ 在线培训
■ 门户网站
■ 互联网金融
■ 安全
■ 游戏
■ 其他

■ 社交网络
■ O2O
■ 游戏

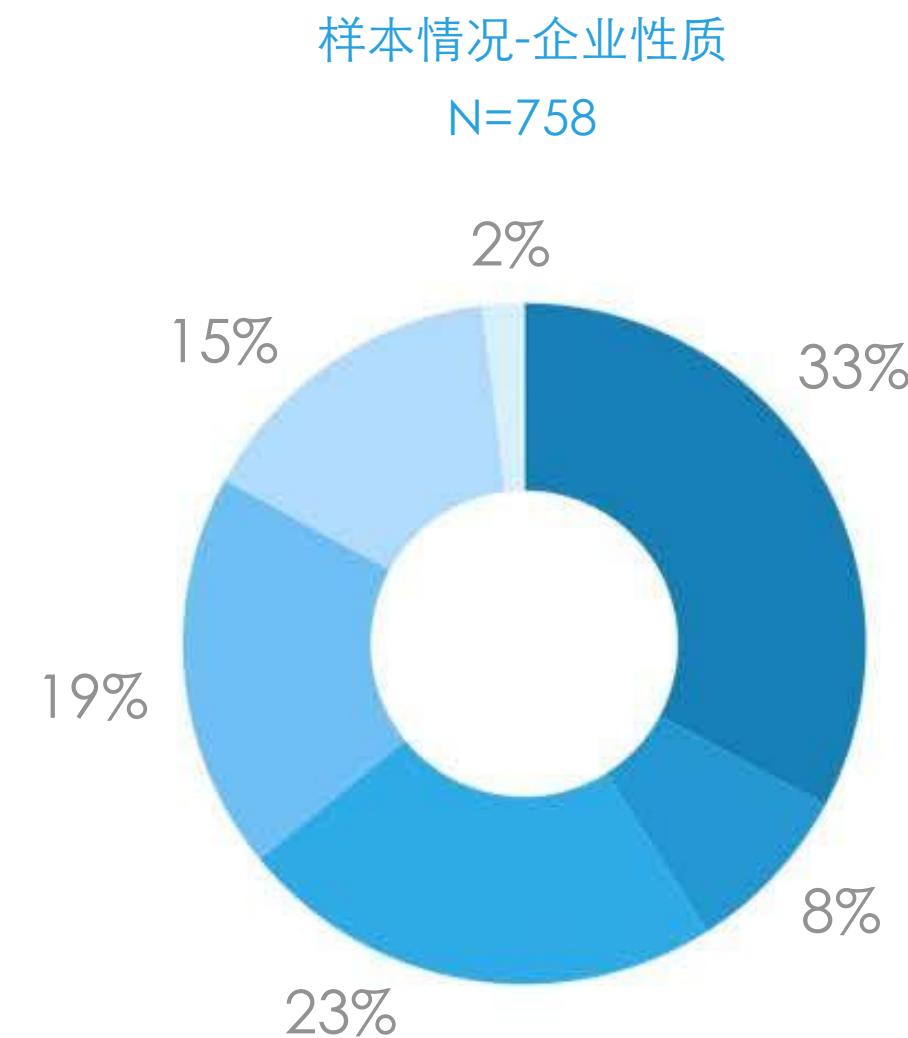
企业概况

- 1、参与调研的样本中，100人以下和5000人以上的企业占比达到近50%，规模呈两级分化；
- 2、从HR反馈了解到，所在企业的技术人员占比平均达到了近半数。



企业概况

- 1、从企业性质看，外资企业、民营企业和获得融资的国内公司比例略高；
- 2、从细分领域看，传统IT企业中参与调研的以外资企业为主，互联网企业中以获得融资的国内公司最多。

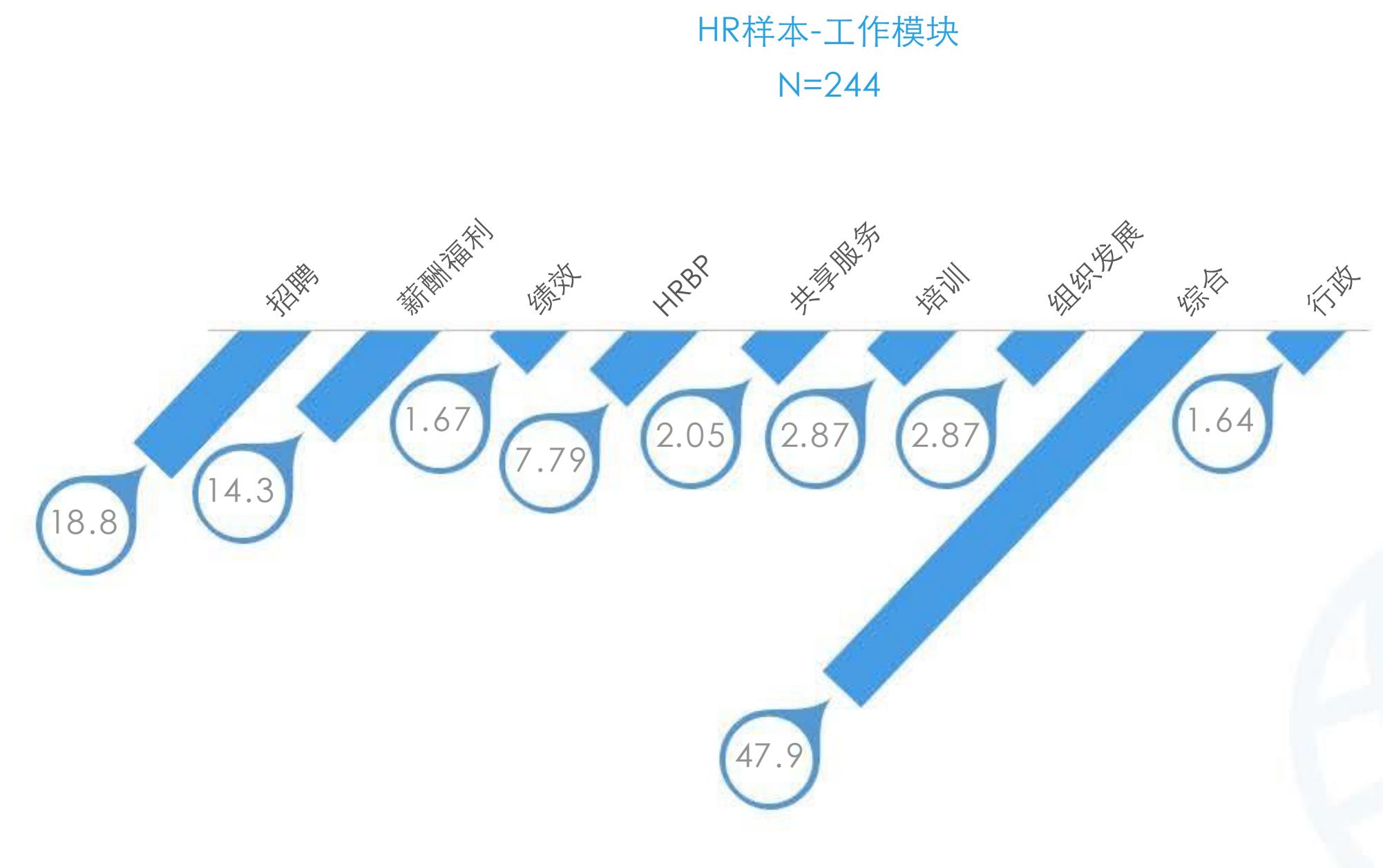
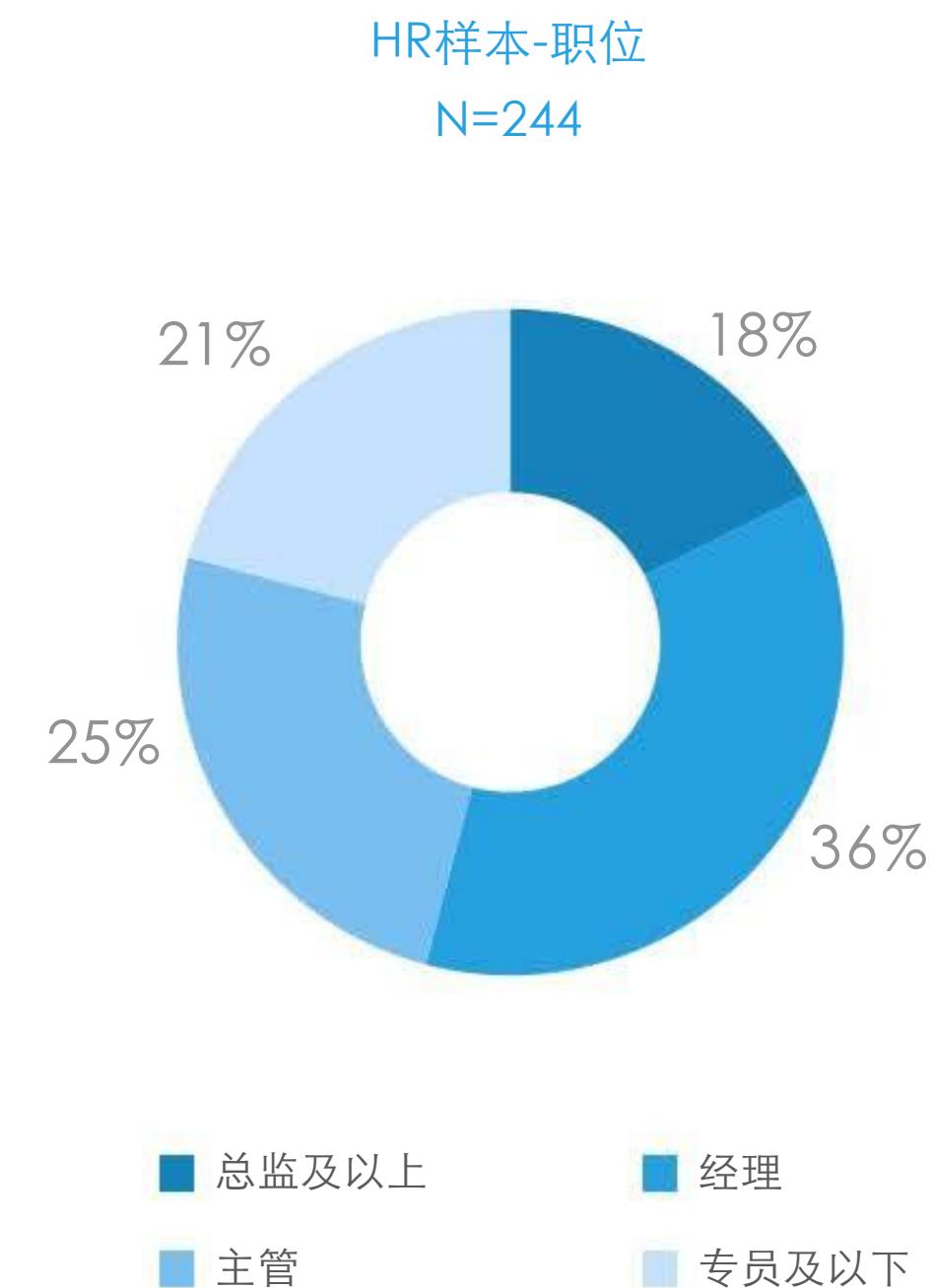


■ 外资企业 ■ 国有企业 ■ 传统民营企业 (未融资)
 ■ 获得融资的国内公司 ■ 上市公司 ■ 其他

■ 外资企业 ■ 国有企业 ■ 传统民营企业 (未融资)
 ■ 获得融资的国内公司 ■ 上市公司 ■ 其他

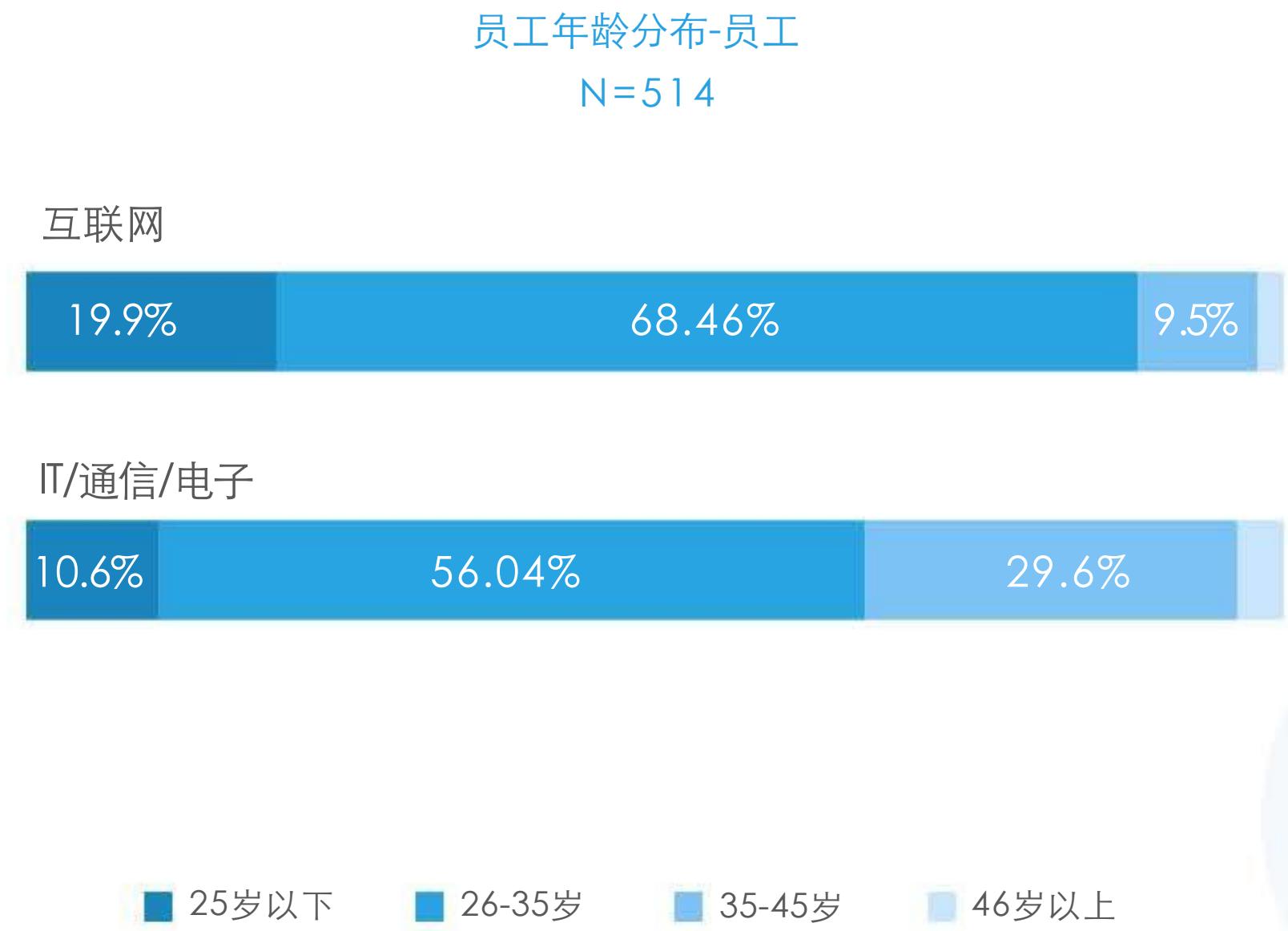
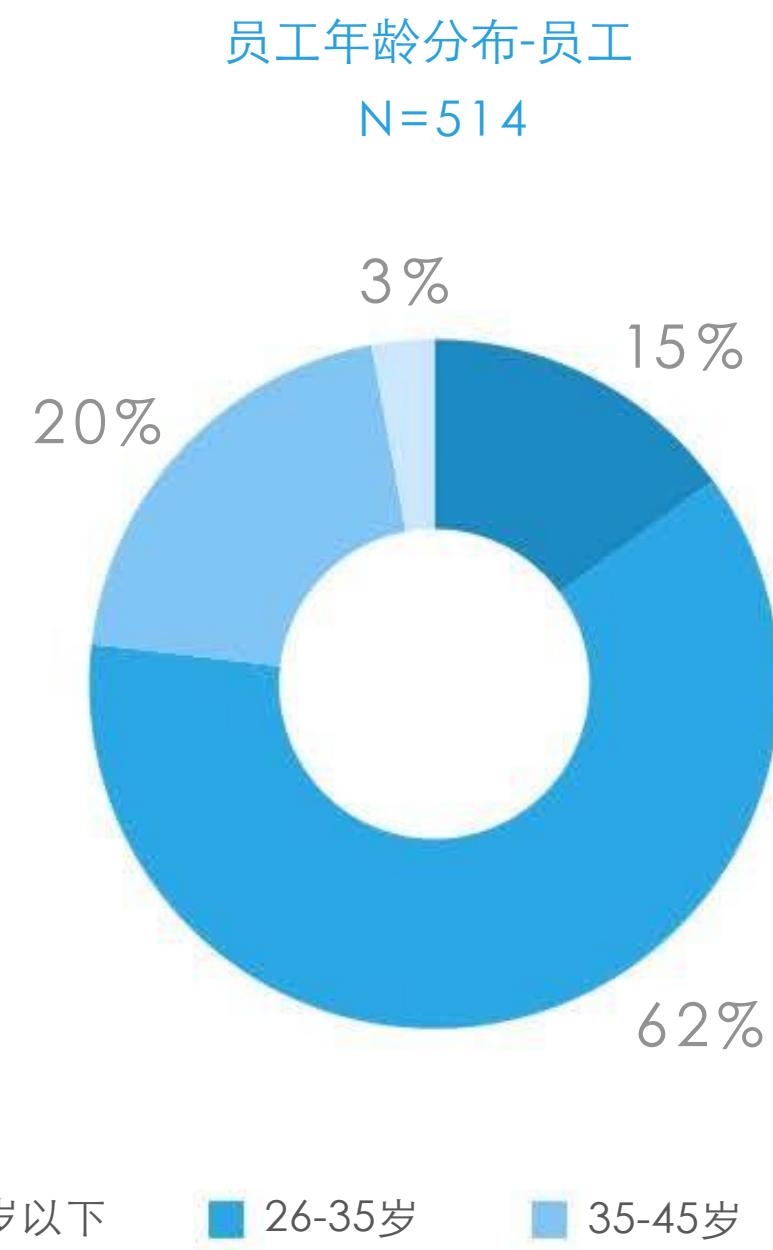
HR样本概况

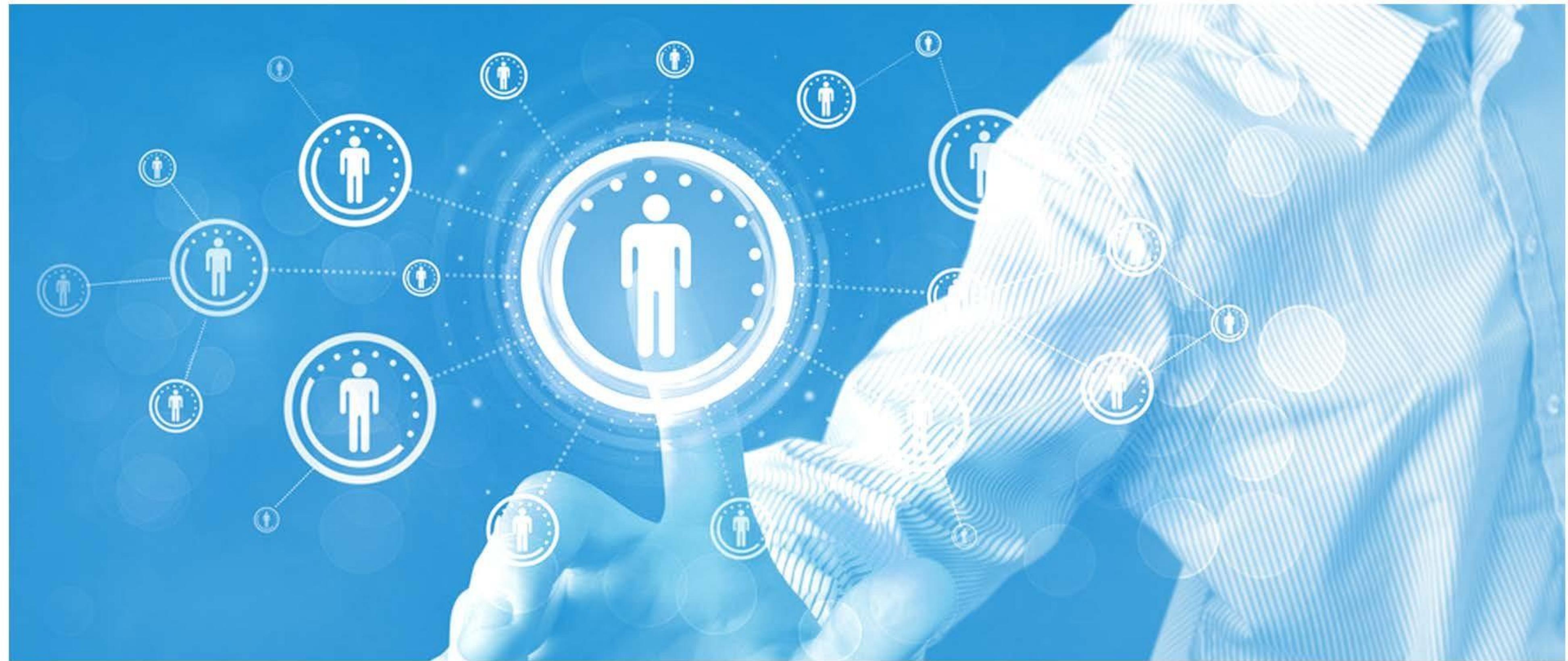
HR受访者中，主管以上占约80%，负责的工作模块以人力资源综合工作为主；



行业从业员工年轻化

- 1、员工平均年龄31岁，26-35岁的员工占比达到六成以上；
- 2、互联网行业员工年龄分布更趋年轻化，传统IT企业员工35岁以下的占70%以上，互联网企业这一阶段的比例更高，达到90%以上。





人才流动状况



人才流动概况

1

员工离职率较，技术人员喜欢流向技术先进的公司；

2

互联网企业平均离职率高于传统IT企业，互联网企业员工更愿意跳槽，员工在跳槽时喜欢选择新兴互联网独角兽企业为目标；

3

传统IT企业人才受到互联网企业较大吸引，员工在跳槽时有超过半数希望进入互联网公司；传统IT企业技术人员的离职率高于互联网企业；

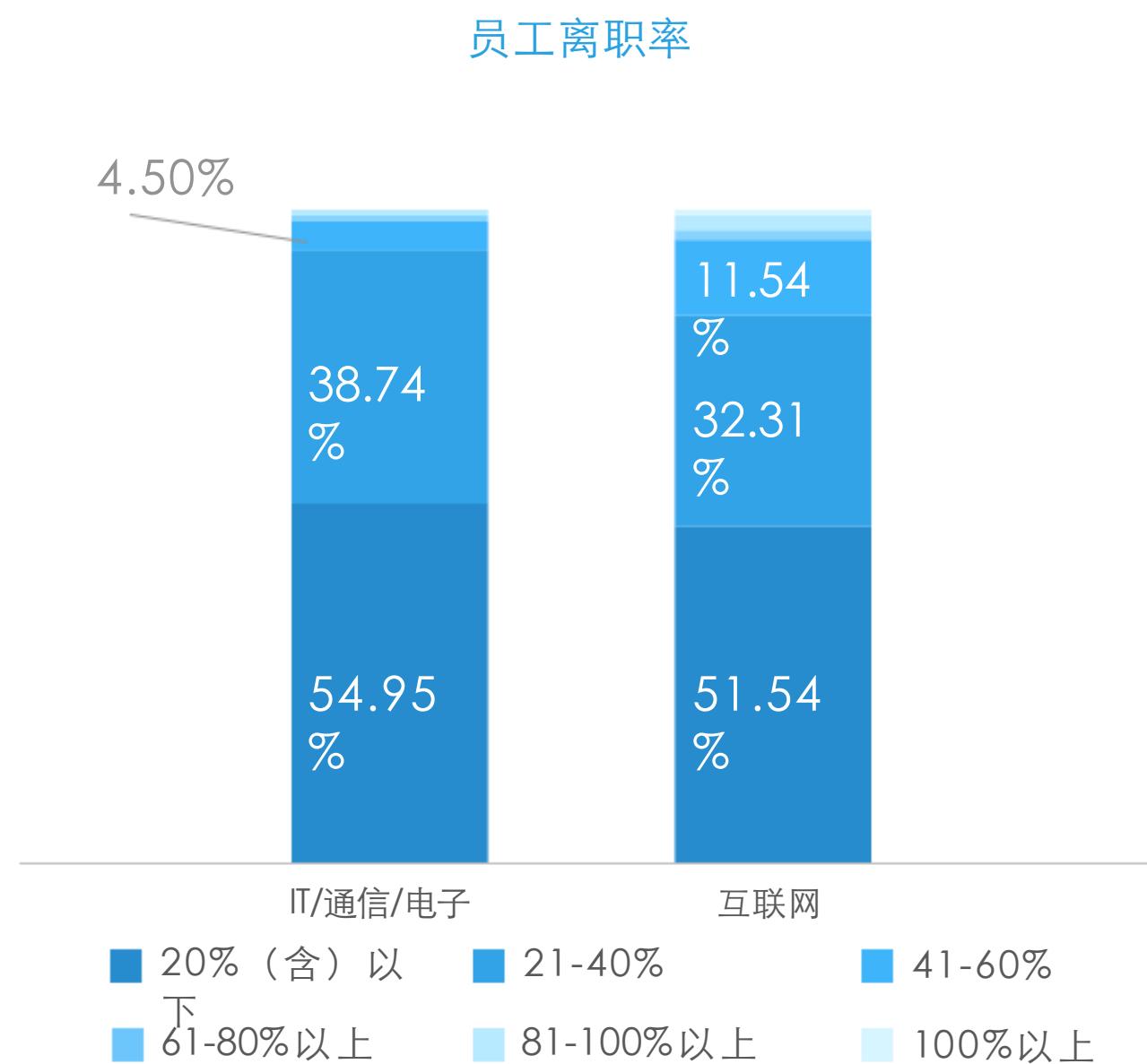
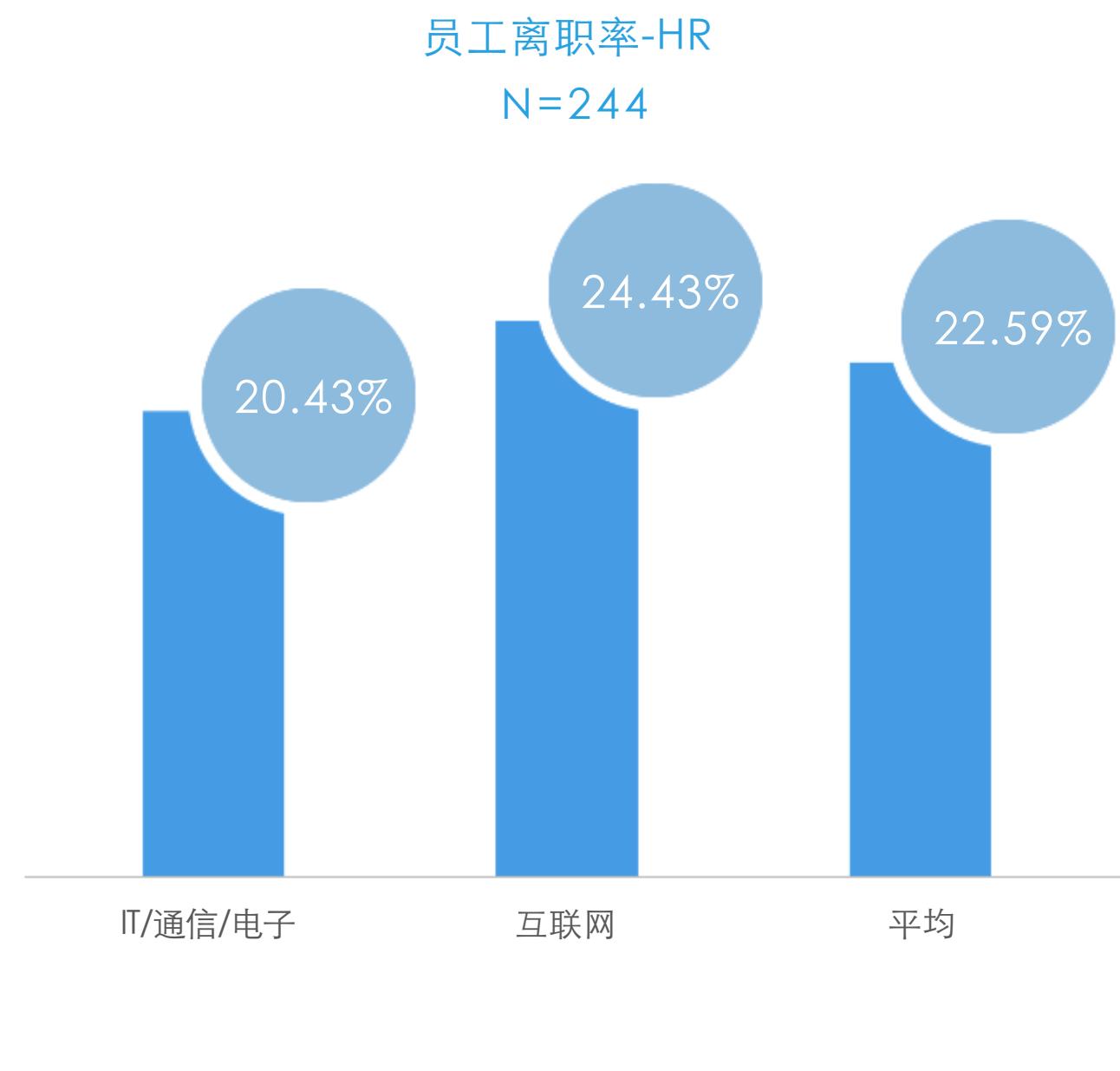
4

企业在挽留员工的方式中，承诺涨薪/晋升，老板留人以及给予有挑战性的工作三种方式的使用比例最高，达到40%以上。

员工离职率较高

- 1、IT及互联网行业的平均离职率为22.59%，互联网企业更高一筹；
- 2、传统IT企业离职率在40%以下的企业比例高于互联网企业，而互联网企业离职率在40%以上的略高。

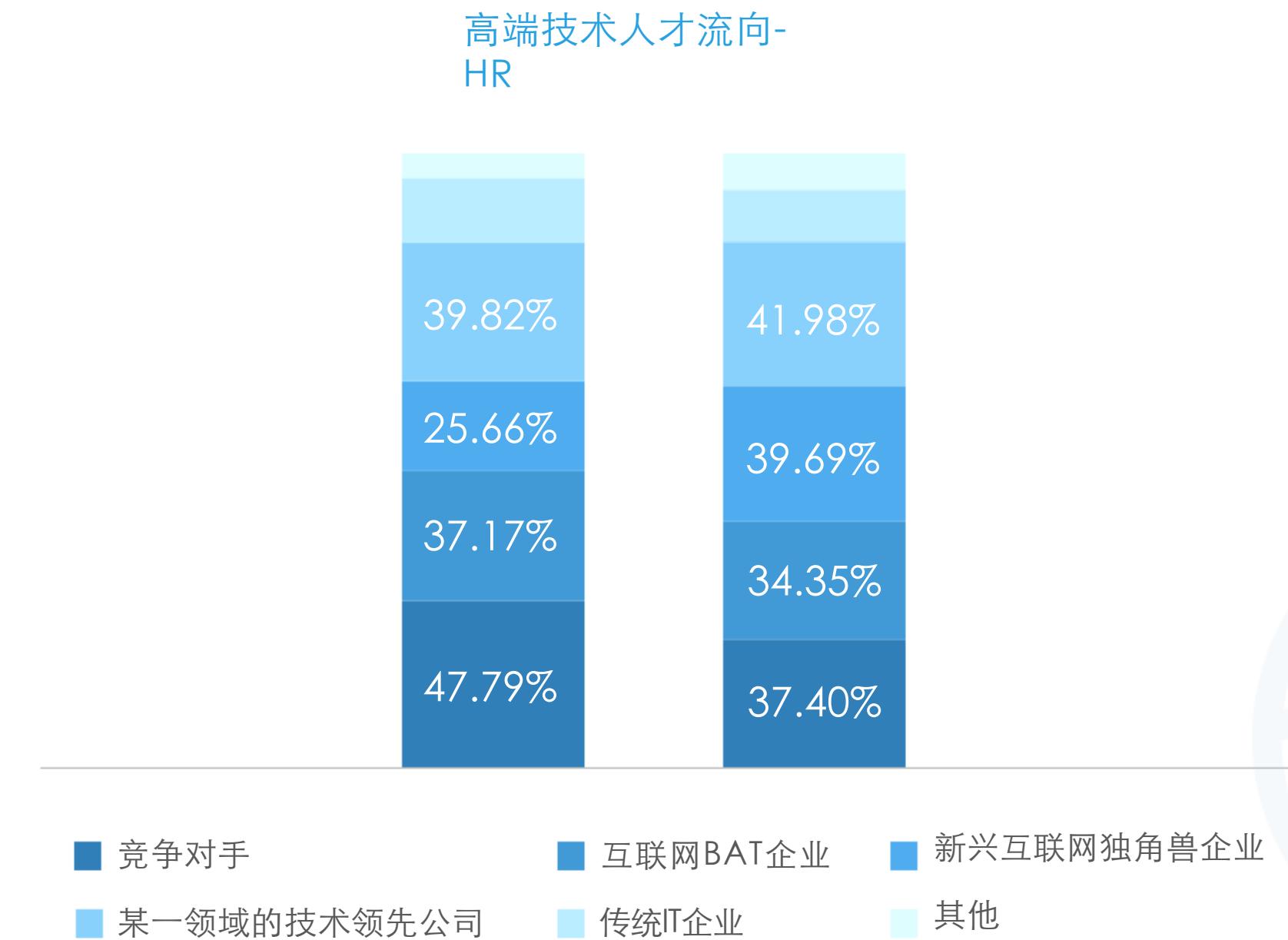
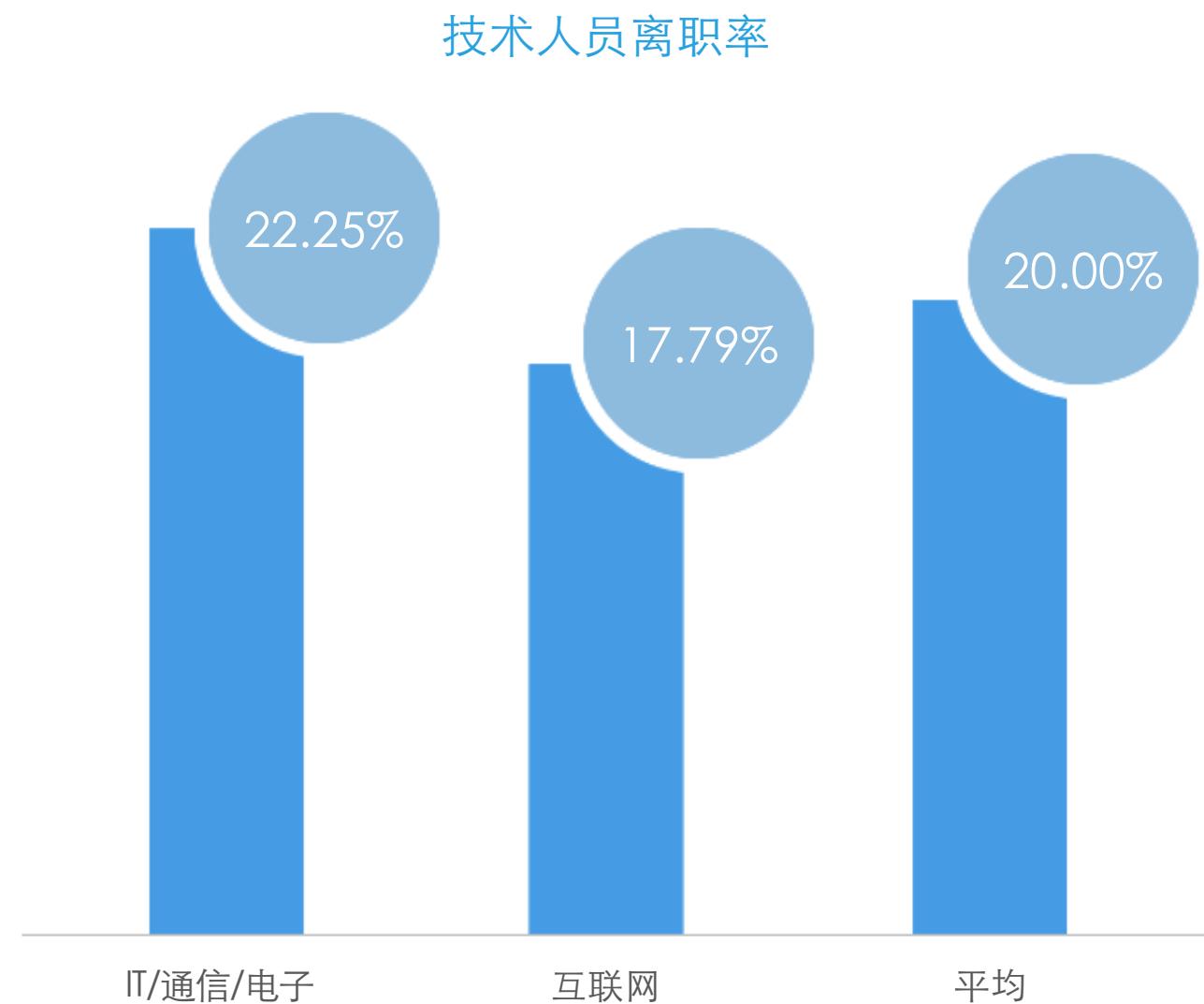
可见，员工离职率正反应了行业特征，即行业发展速度快，各个公司对人才需求高，员工机会较多，加上年龄年轻化，离职成本低，因此，离职率也随之增高，因此HR需要加强人才保留。



技术人员喜欢流向技术先进的公司

- 1、相比之下，传统IT企业的技术人员离职率反而高于互联网企业；
- 2、高端技术人才更多流向竞争对手或者某一领域的技术领先的公司。

可见，技术人才对于技术的迷恋更甚于其他人员，若一个公司有独特的技术优势，可在一定程度上形成对技术人才的有力吸引。

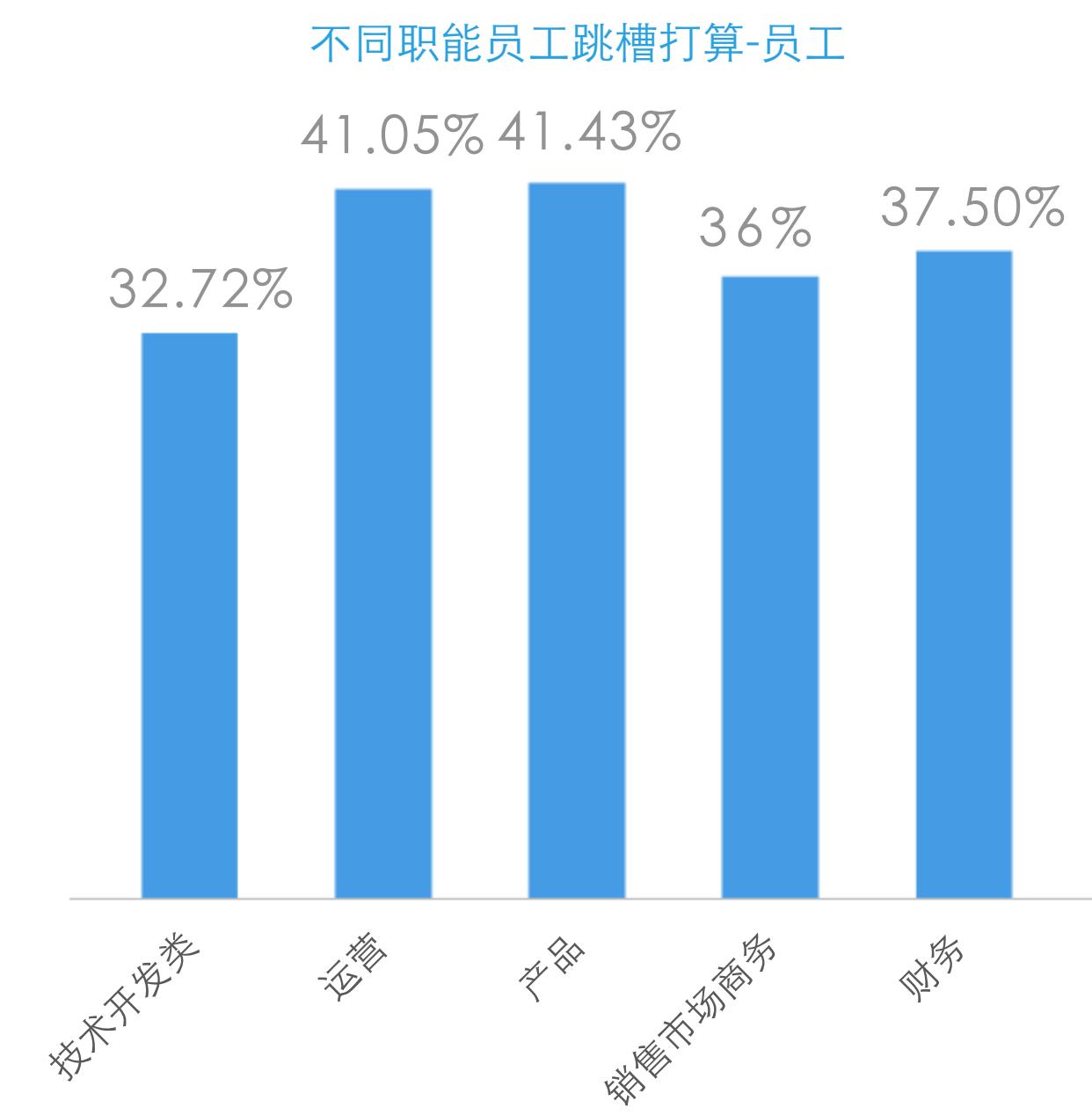
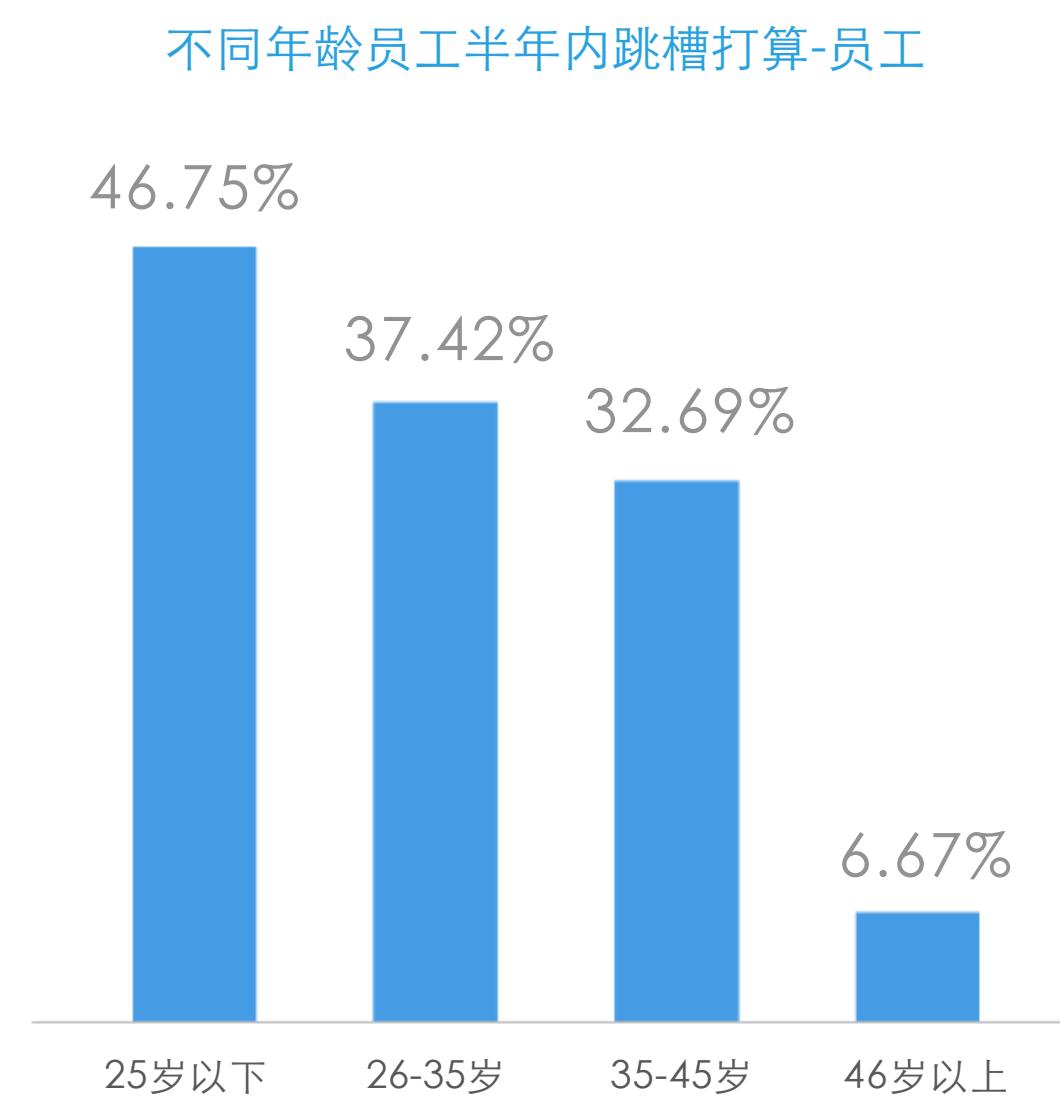
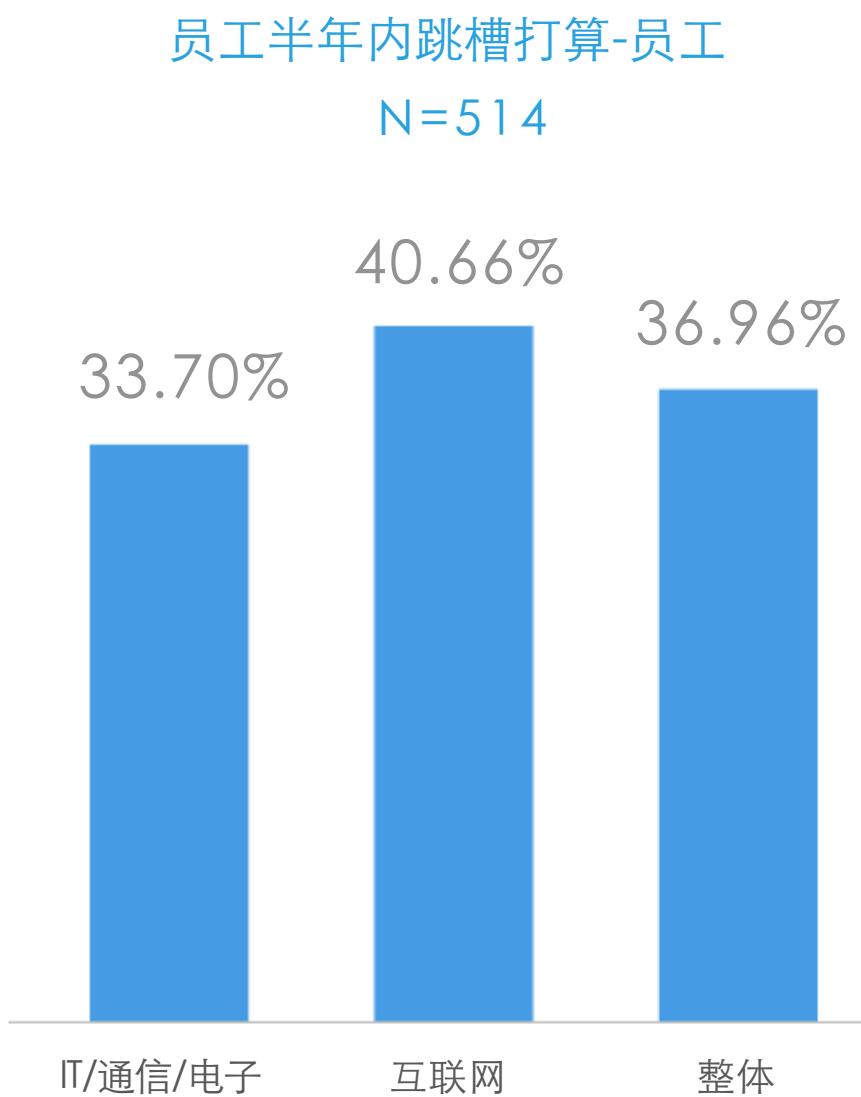


说明：竞争对手是参与调研的企业的直接竞争对手。

员工跳槽意愿较高

- 1、平均36%的IT及互联网行业员工打算在半年内跳槽，其中互联网企业员工跳槽意愿更强；
- 2、越是年轻员工，跳槽意愿越强烈，其中，25岁以下的员工半年内跳槽意愿达到了46%以上；
- 3、运营、产品岗位的员工跳槽意愿最强，均在四成以上。

由此可见，员工的稳定性较低，这也是导致员工离职率较高的原因之一。

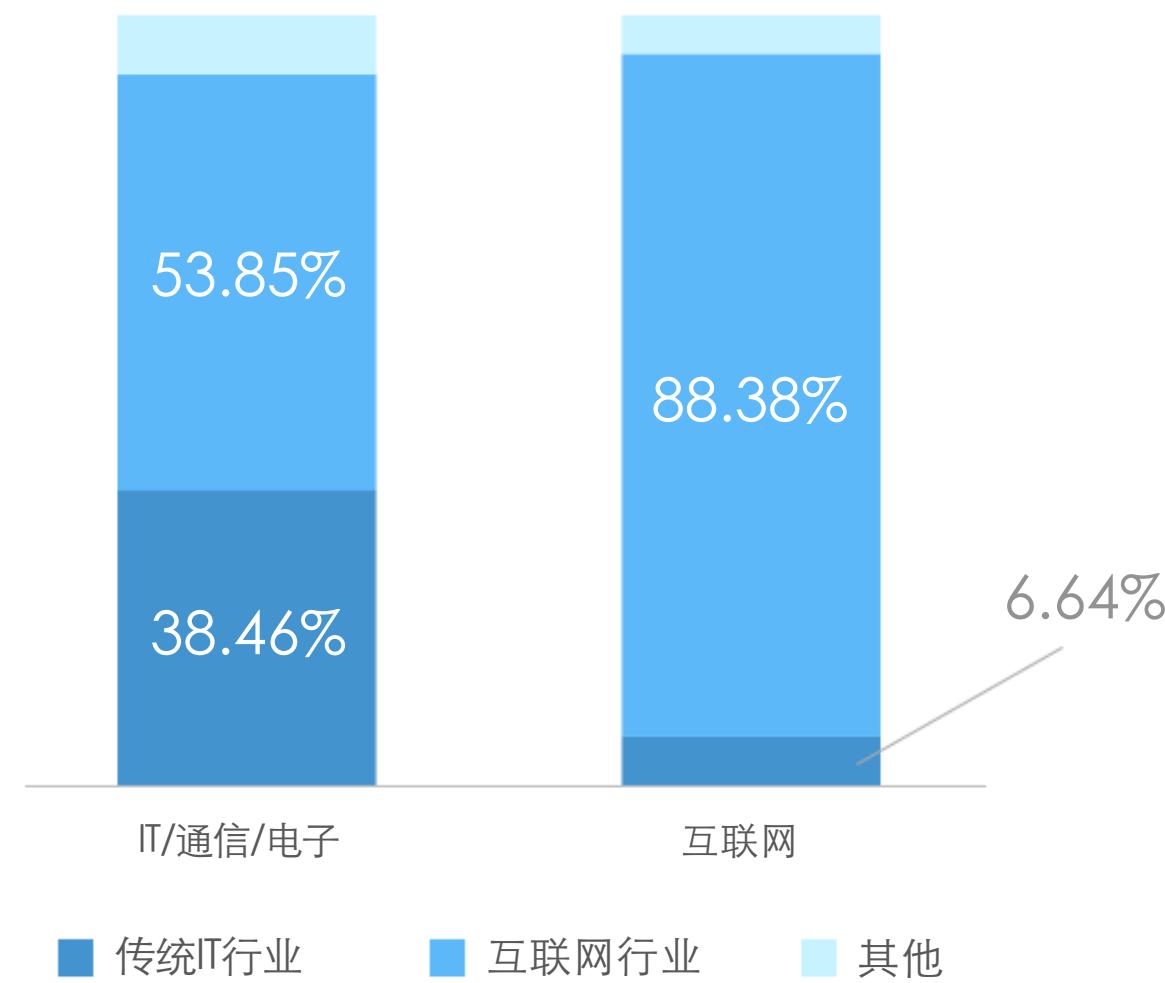


员工跳槽目标为互联网企业

- 1、传统IT企业员工有半数以上希望跳槽到互联网企业；而互联网企业仅有6.64%的员工希望进入传统IT企业，可见，在互联网+背景下，触网企业的快速发展，成为吸引人才的磁石，这让很多传统IT企业HR面临人才流失挑战；
- 2、进一步分析发现，传统IT企业员工更希望进入互联网某一领域技术领先的初创公司或者BAT企业，而互联网企业员工更愿意选择新兴互联网独角兽企业。

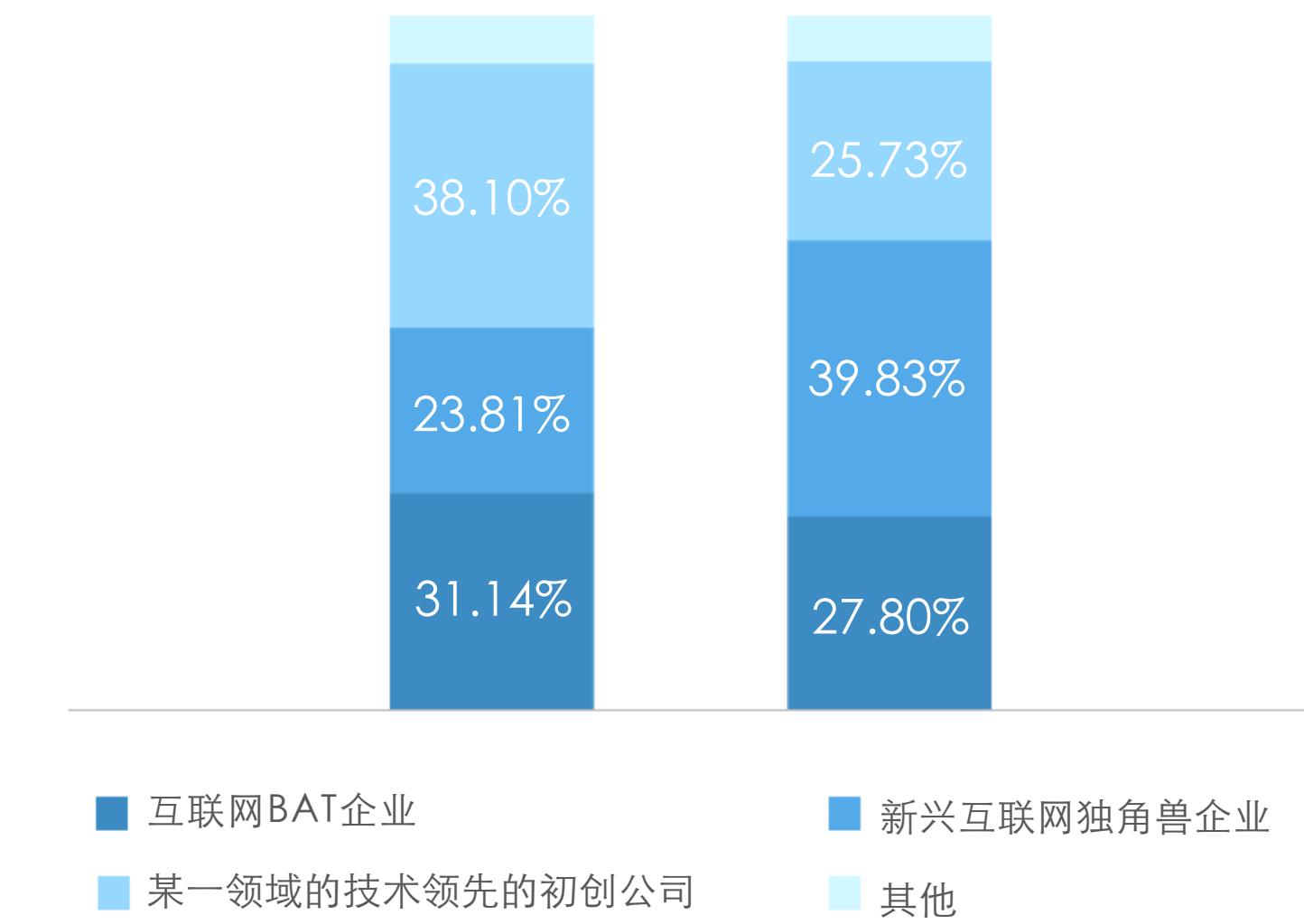
人才流向/跳槽意向-员工

N=514



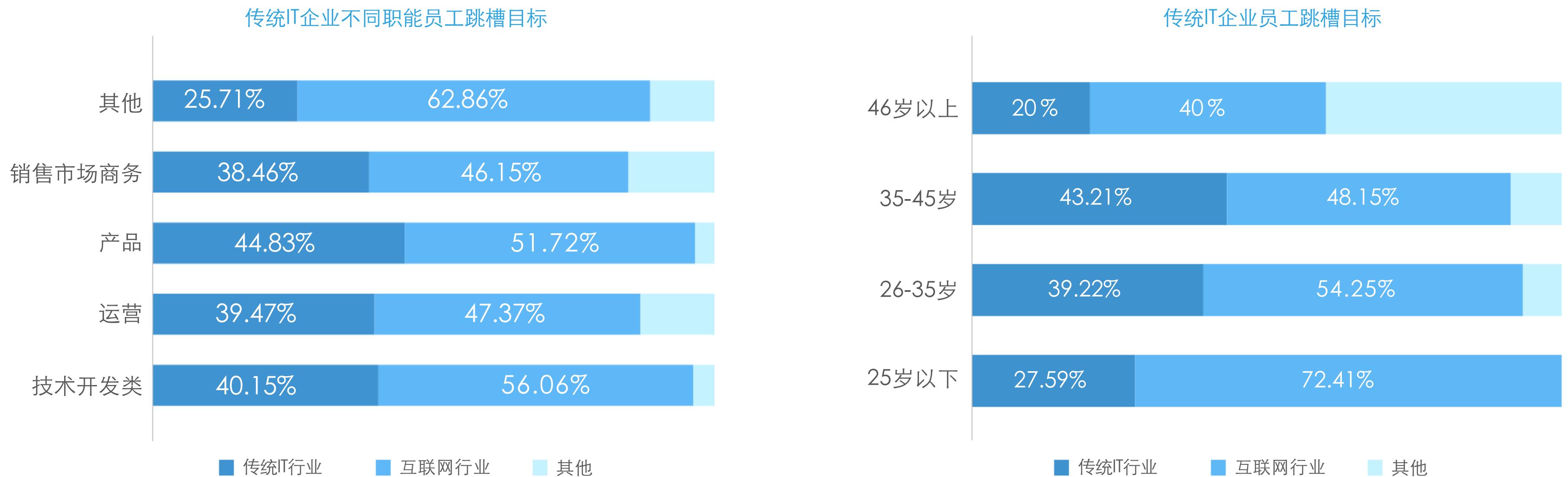
人才流向/跳槽意向-员工

N=514



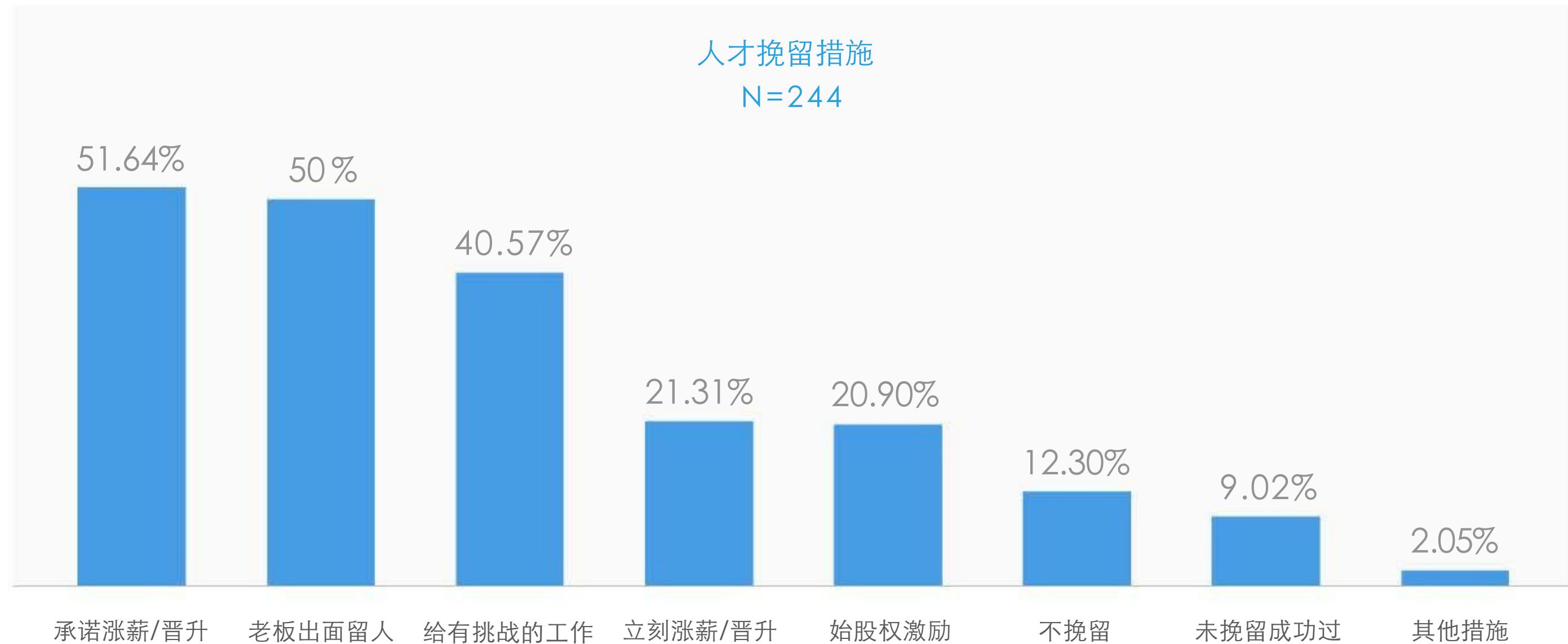
传统IT企业员工跳槽目标行业

- 1、从员工职能看，技术开发和产品岗位员工最希望跳到互联网企业；
- 2、从年龄看，25岁以下的员工以互联网企业为跳槽目标的比例最高。



承诺涨薪、晋升和好老板对人才成功挽留很重要

- 1、为降低员工离职率，缓解招聘难题，企业HR需要采取挽留措施，调查显示，承诺涨薪/晋升，老板留人以及给予有挑战性的工作三种方式是企业比较常用的挽留措施，使用比例达到40%以上；
- 2、同时，有12%的企业不会采取挽留措施。与其员工要离职时给予涨薪及晋升等承诺，不如将这些措施渗透到平时的工作中，有针对性的进行人才保留，同时，做好离职面谈，了解员工的真实想法，为以后工作改进提供参考。





员工需求与招聘实践



员工需求与招聘实践概况

1

IT及互联网行业人才需求旺盛，2017年预计企业新增员工数量接近三成。员工增长数量主要依据于对企业未来的发展预期确定；

2

2016年各个企业的招聘未完成率较低，仅为6.2%，无论是在调研采集数据时还是在未来一年，企业重点招聘职位均是互联网技术类岗位；

3

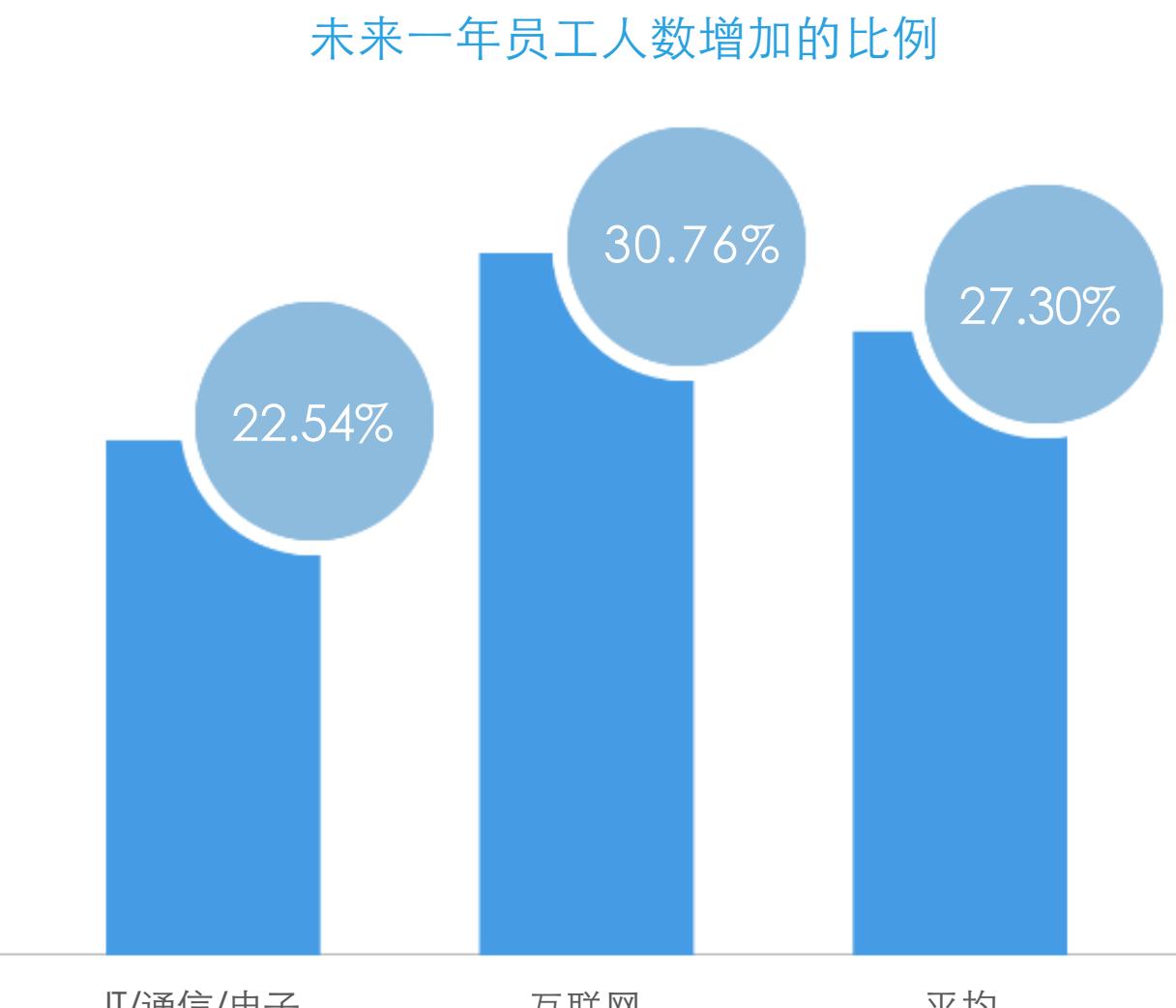
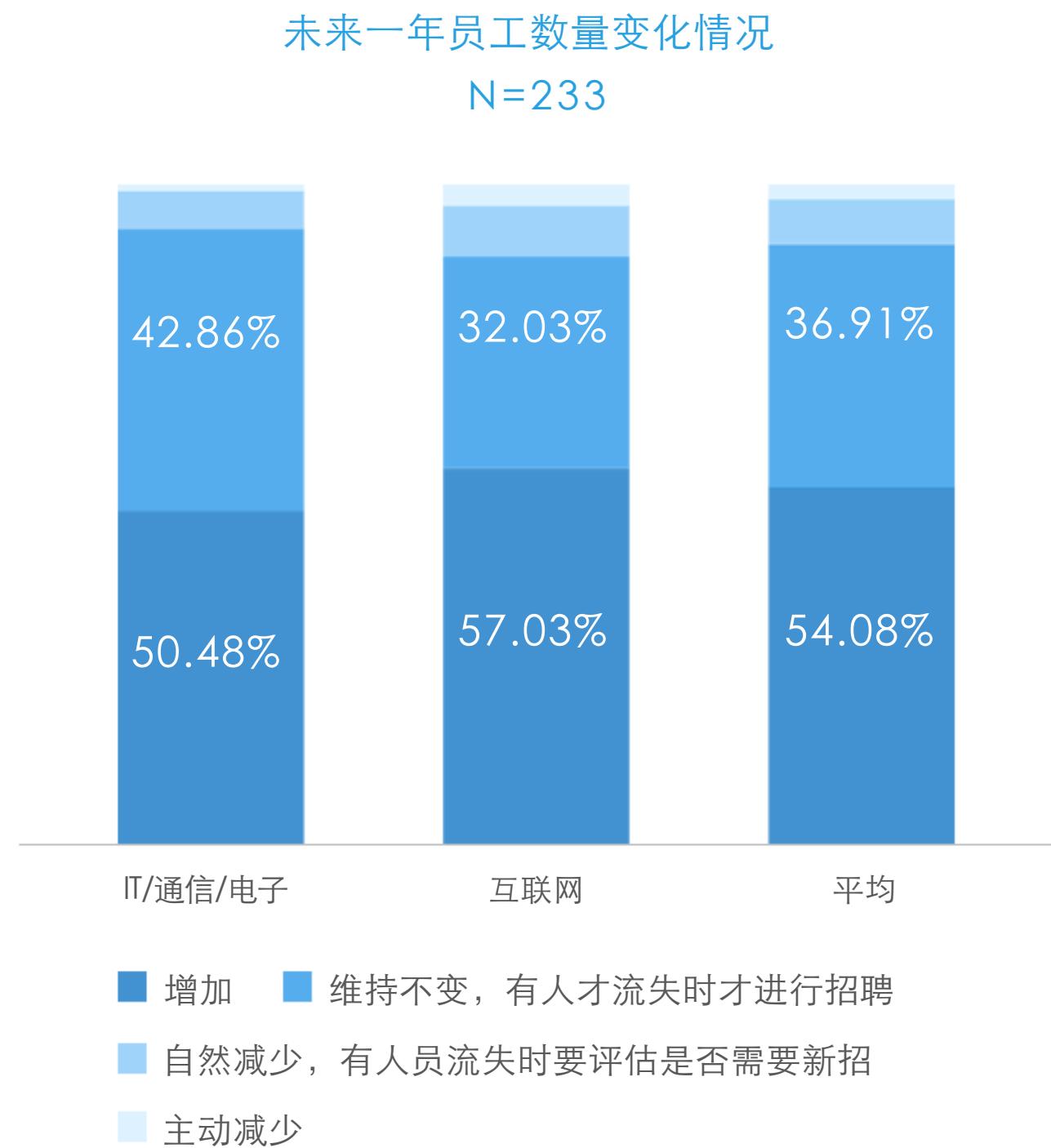
行业人才成熟度处于一般水平，HR认为，经验匹配的人很少，需要付出较大努力才能招到合适的人才，这增加了HR的招聘难度；

4

企业在自行招聘过程中，加强了IT及互联网垂直招聘网站的使用。

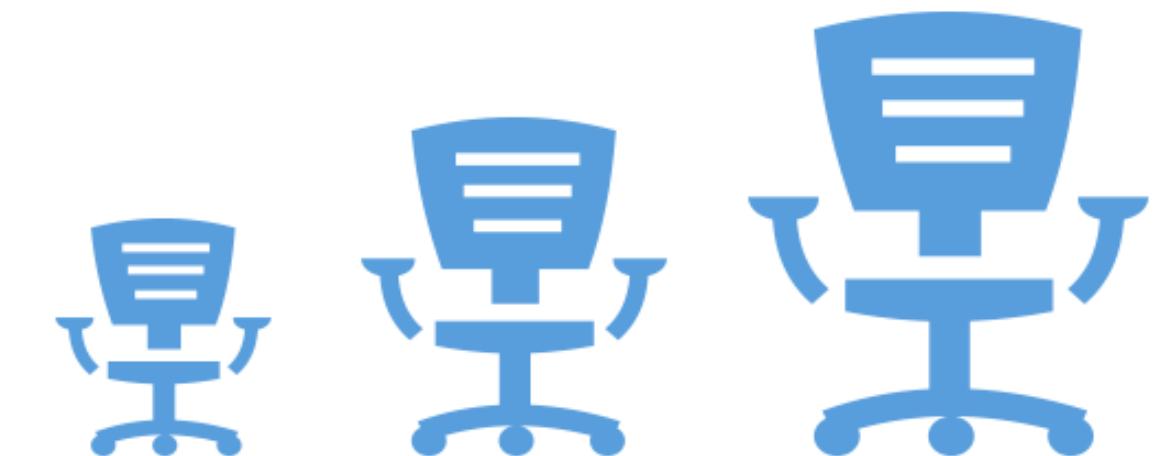
整体行业未来一年员工需求旺盛

- 1、整体来看，有超过半数企业未来一年员工人数会增加，尤其是互联网企业，近六成企业有增加的打算；
- 2、平均来看，传统IT企业及互联网企业未来一年员工人数增加的比例分别为22.54%和30.76%，而2015年全国全行业调查数据显示，员工人数增加的比例仅为6.53%，由此可见，该行业员工需求旺盛。



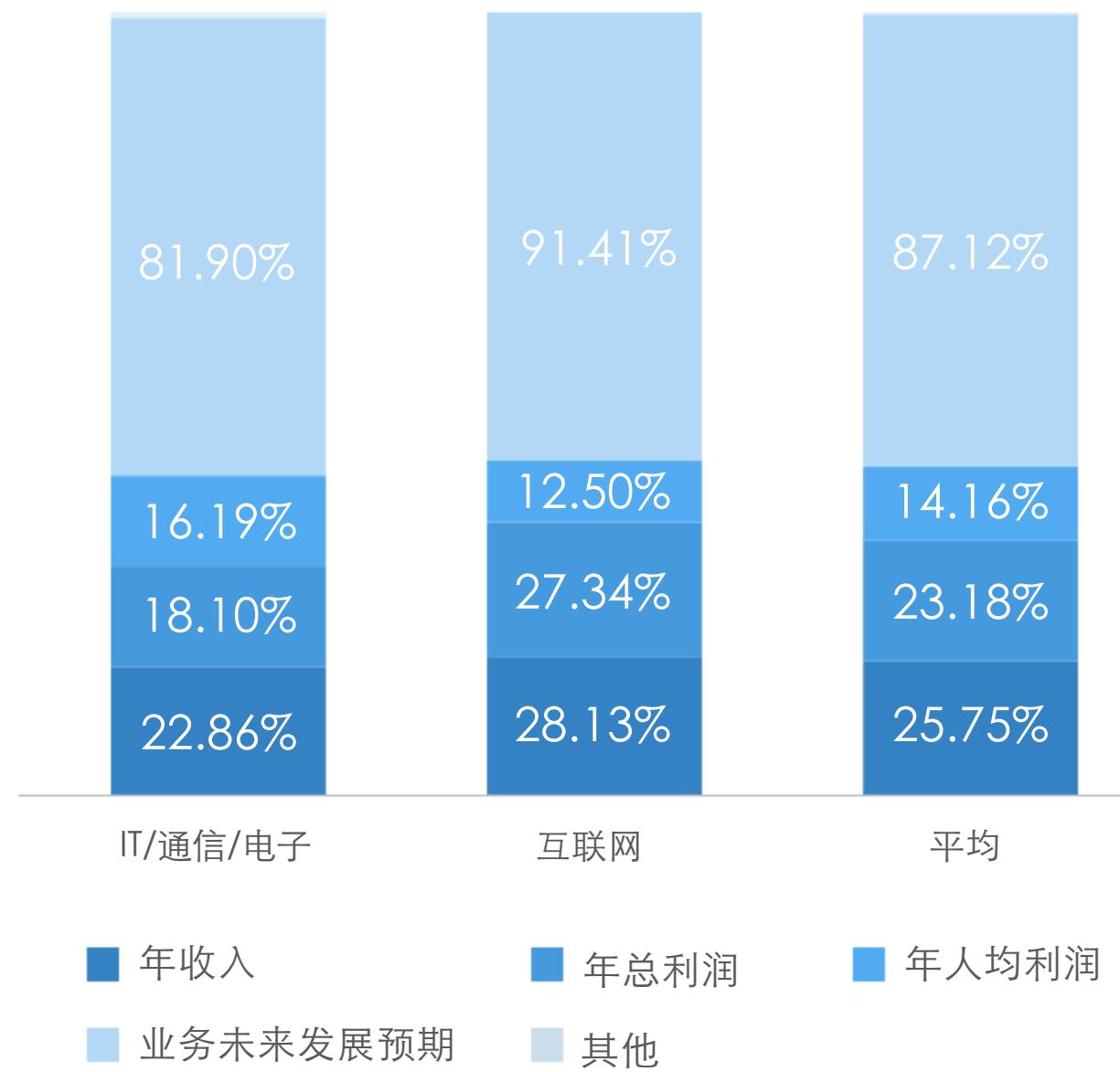
以企业未来发展预期确定员工数量变化比例

- 1、调查显示，该行业中大部分公司主要结合企业未来发展预期制定未来的员工人数变化数据；
- 2、当然，除此以外，年营收、年总利润、年人均利润等也是某些企业需要考虑的因素。



员工数量变化的制定依据

N=233

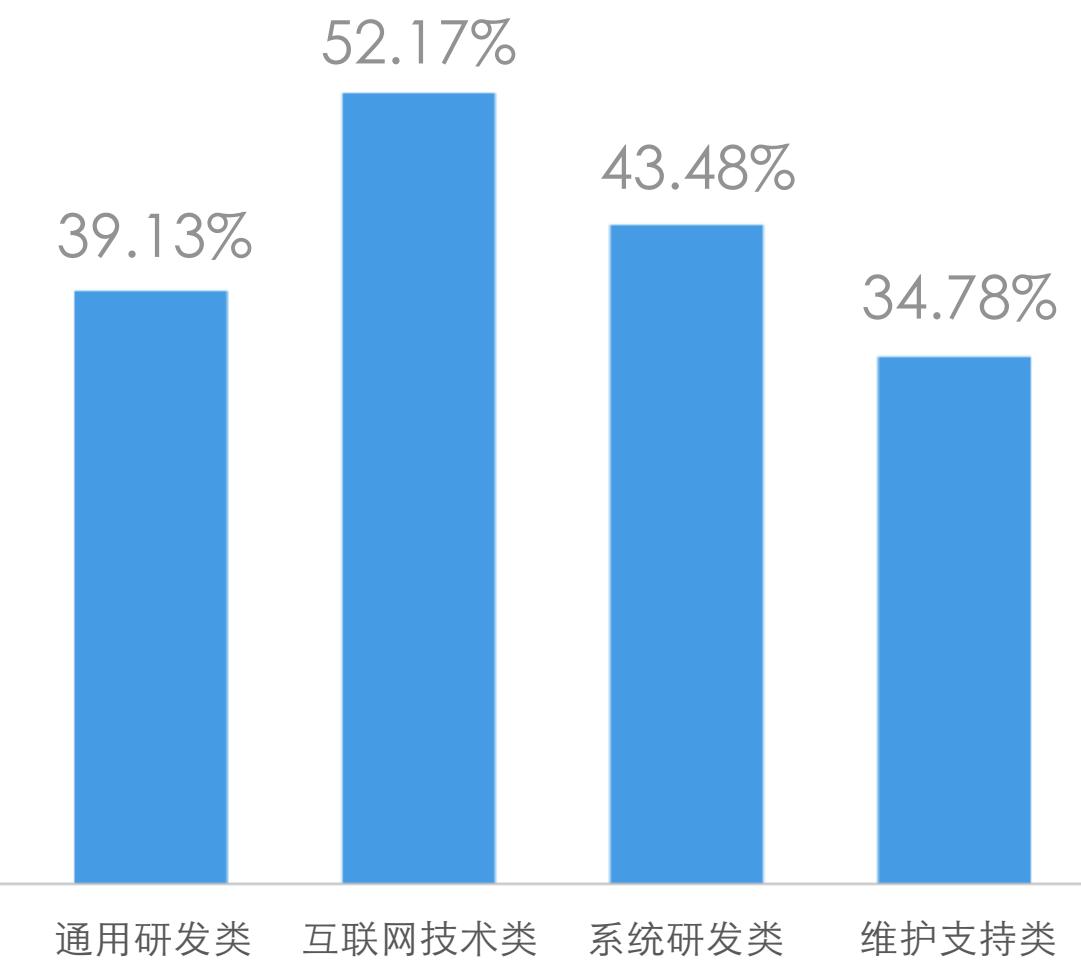


互联网技术类是企业重点招聘的岗位人才

据负责招聘的HR反馈，企业近期和未来一年的重点招聘的岗位从高到低均依次为互联网技术类、系统研发类、通用类及维护支持类。

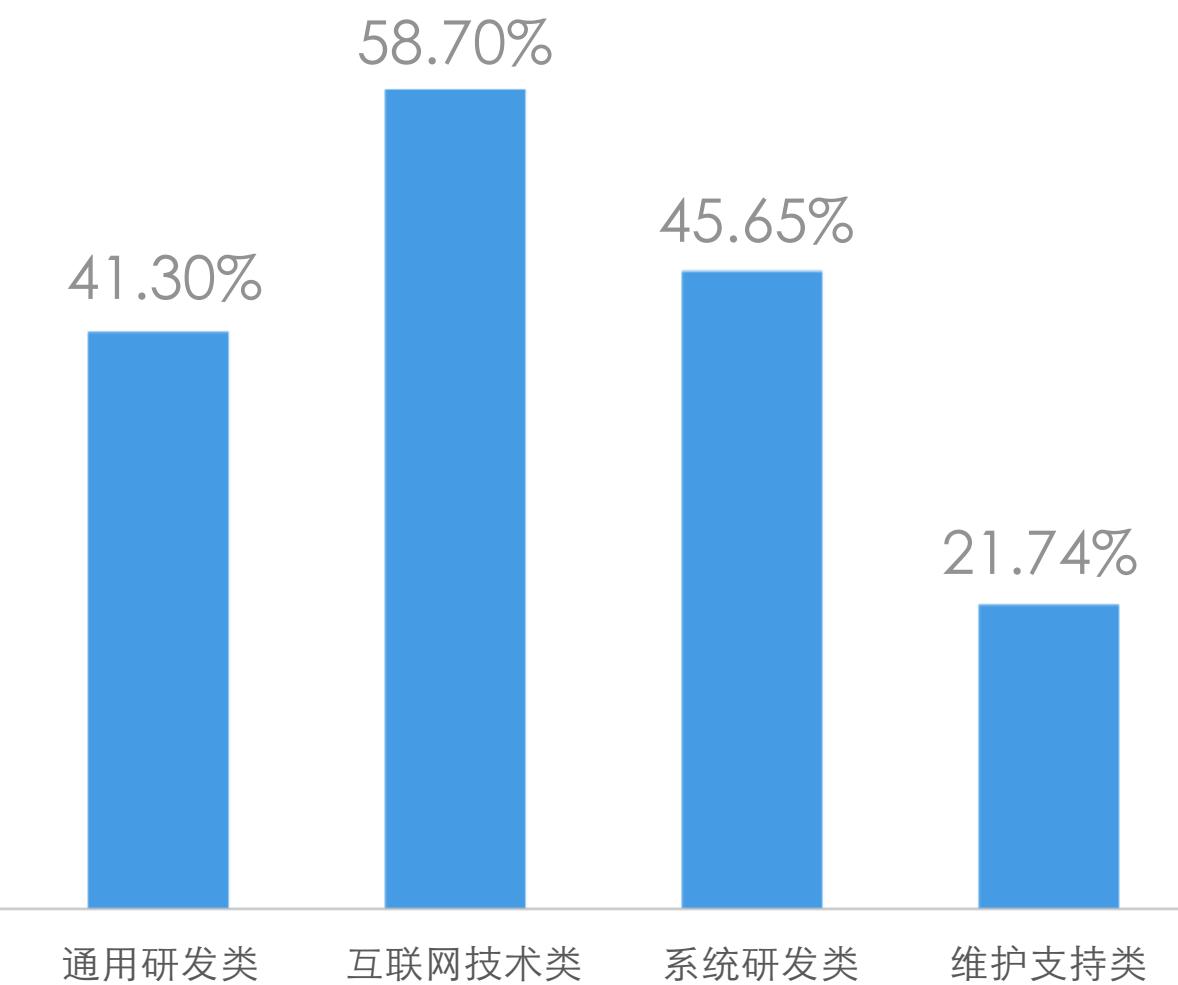
近期重点招聘的技术人才岗位类型

N=46



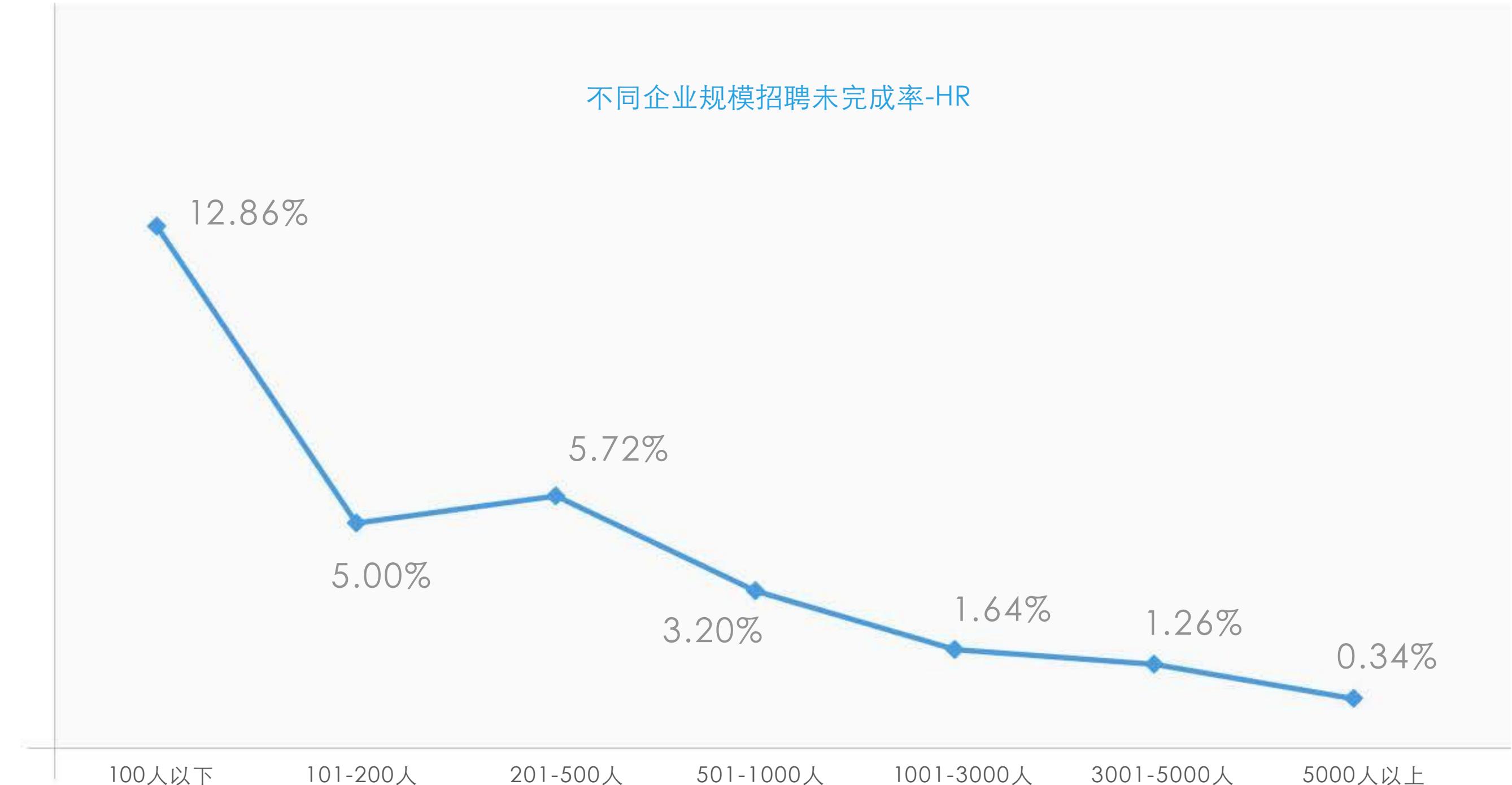
未来一年重点招聘的技术人才岗位类型

N=46



企业规模越大技术人才的招聘完成率越高

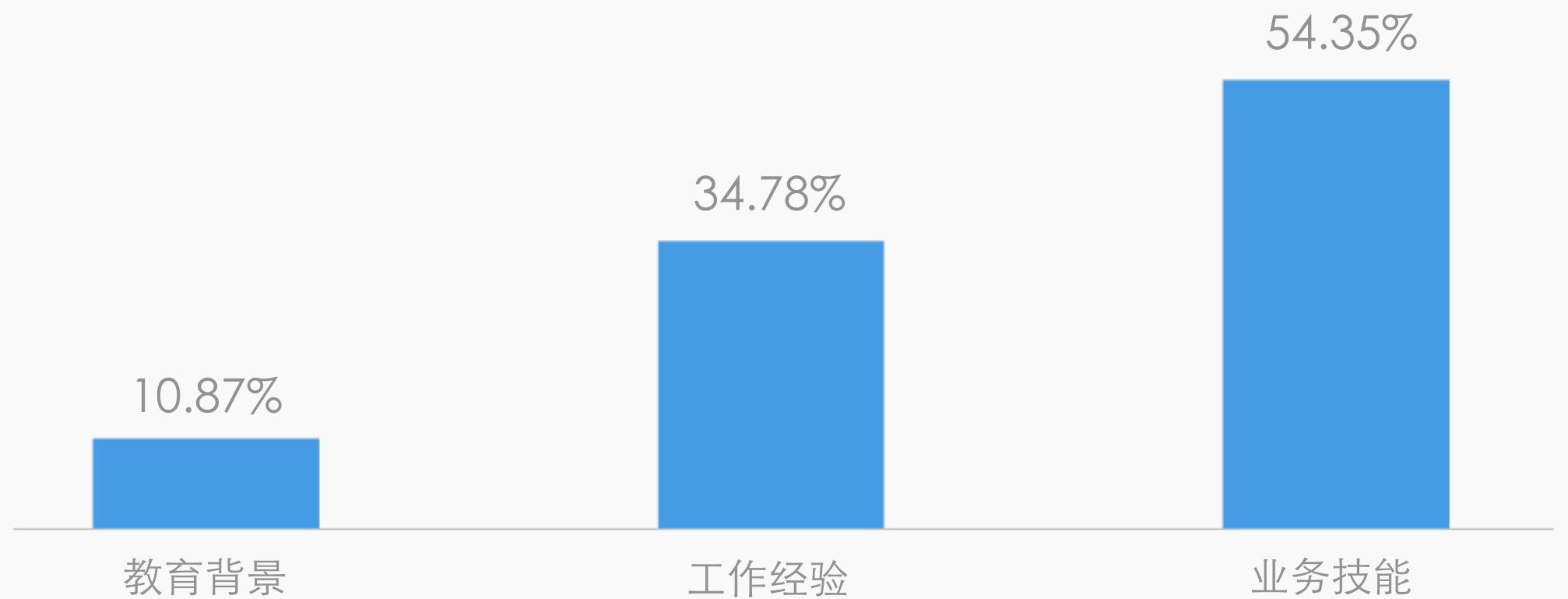
- 1、企业2016年技术岗位未完成招聘的比例平均为6.2%；
- 2、具体来看，企业规模越小，招聘未完成率越高，规模越大，招聘完成率越高。



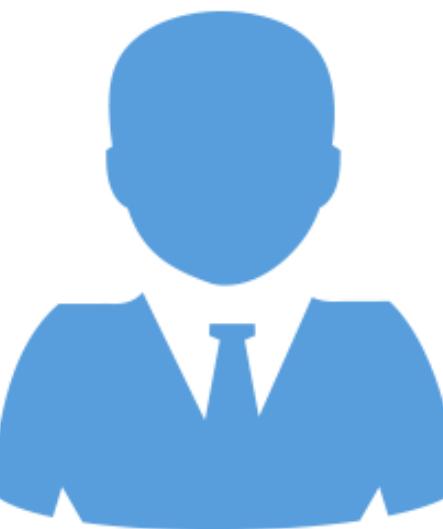
技术人才招聘最关注业务技能

招聘技术人员时关注的方面-HR

N=46

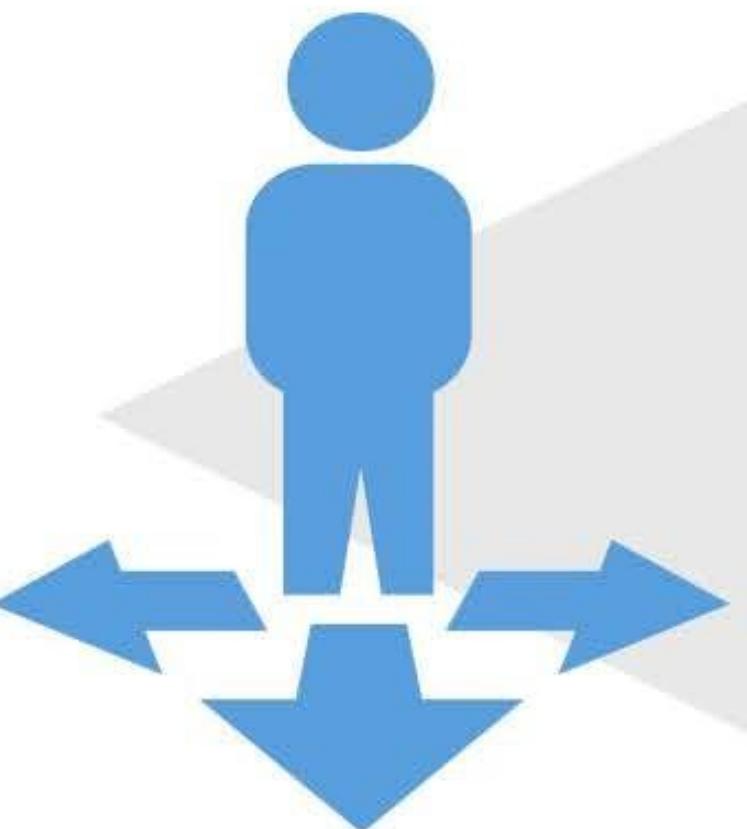
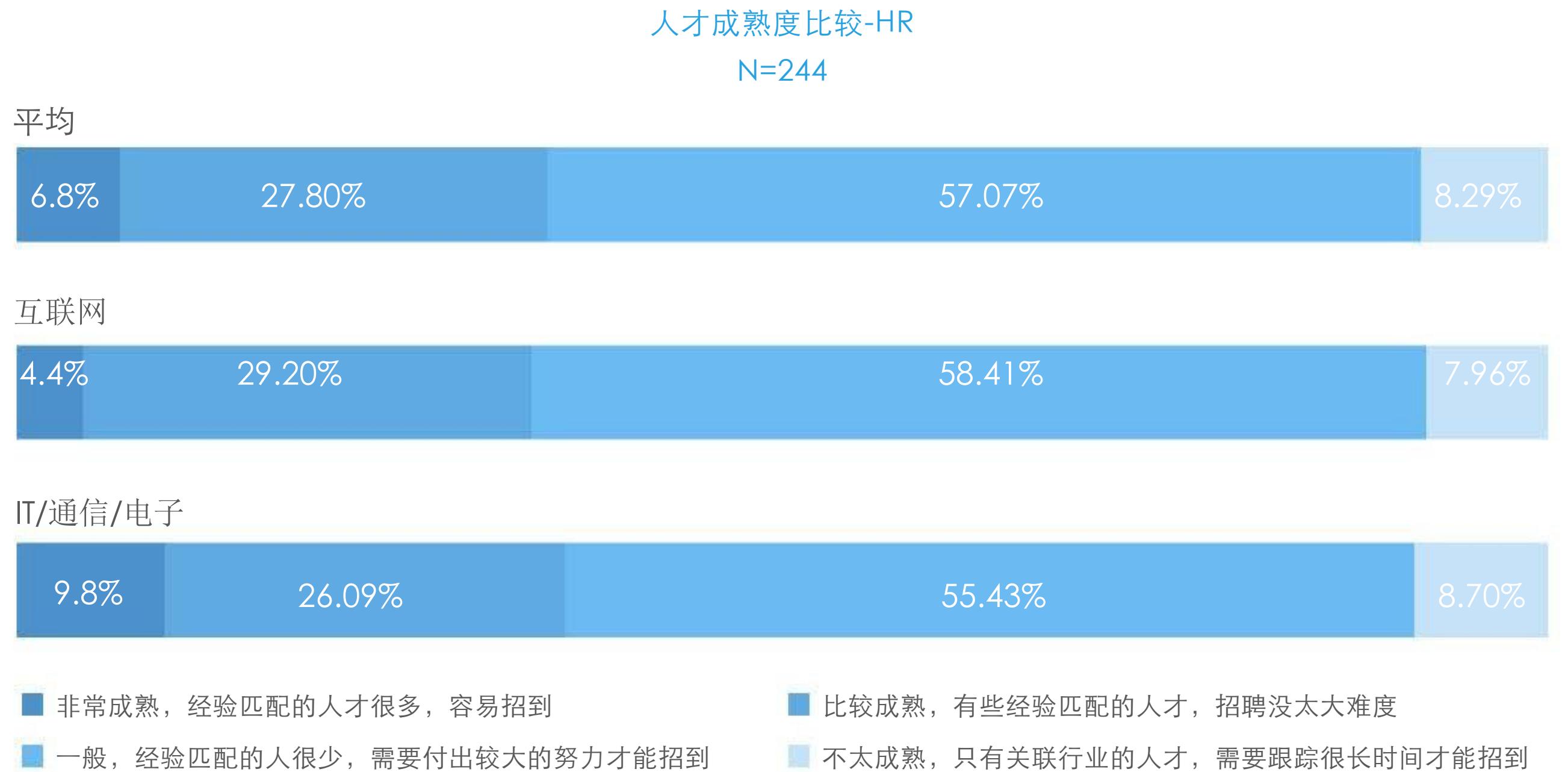


企业招聘技术人才最关注人才的业务技能，其次是工作经验；



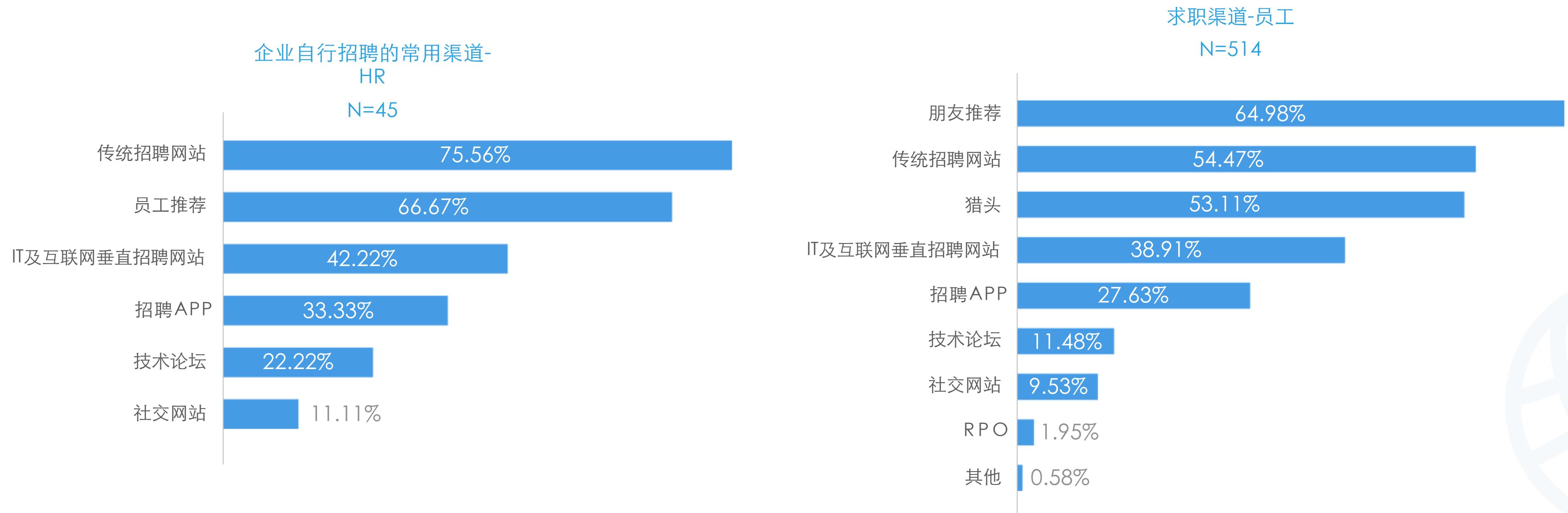
行业人才成熟度不容乐观

- 1、HR反馈，行业人才成熟度一般，仅有三分之一的HR认为招聘没太大难度；
- 2、相比而言，互联网企业的人才成熟度略低，这是由于互联网企业很多处于新兴领域，企业的商业模式或者服务产品都是创新的，因此，有经验匹配的人才的积累较少。



企业更加重视垂直招聘渠道的应用

- 1、HR自行招聘经常使用的渠道中，除了传统招聘网站和员工推荐外，加强了IT及互联网垂直招聘网站的使用；
- 2、从员工求职渠道看，基本与HR自行招聘使用的渠道类似，区别是“朋友推荐”排在第一位，员工对于垂直招聘渠道的应用比例较高，因此，HR应结合员工喜好选择合适的招聘渠道，如发动公司内部员工进行推荐等。





人才吸引与保留措施

人才吸引与保留概况

1

员工认为企业吸引他们的前五大因素包括薪酬高、福利好、快速发展、公司品牌以及平衡家庭与生活，从HR反馈发现，传统IT企业还将工作稳定列为吸引人才措施。相比而言，互联网企业吸引人才措施更多，如创业氛围、提供股权期权、面试中的良好感受以及行业好奇等。

2

员工开心是超出满意的表现，员工认为开心的事集中在涨工资、拿高额奖金和升职，同时，员工还对有成就感、有趣的工作感到开心。

3

该行业员工的平均薪酬为19733元，以技术类员工为例，系统研发类和互联网技术类薪酬最高，在某个项目未盈利前，企业一般根据项目进度给予奖金。

4

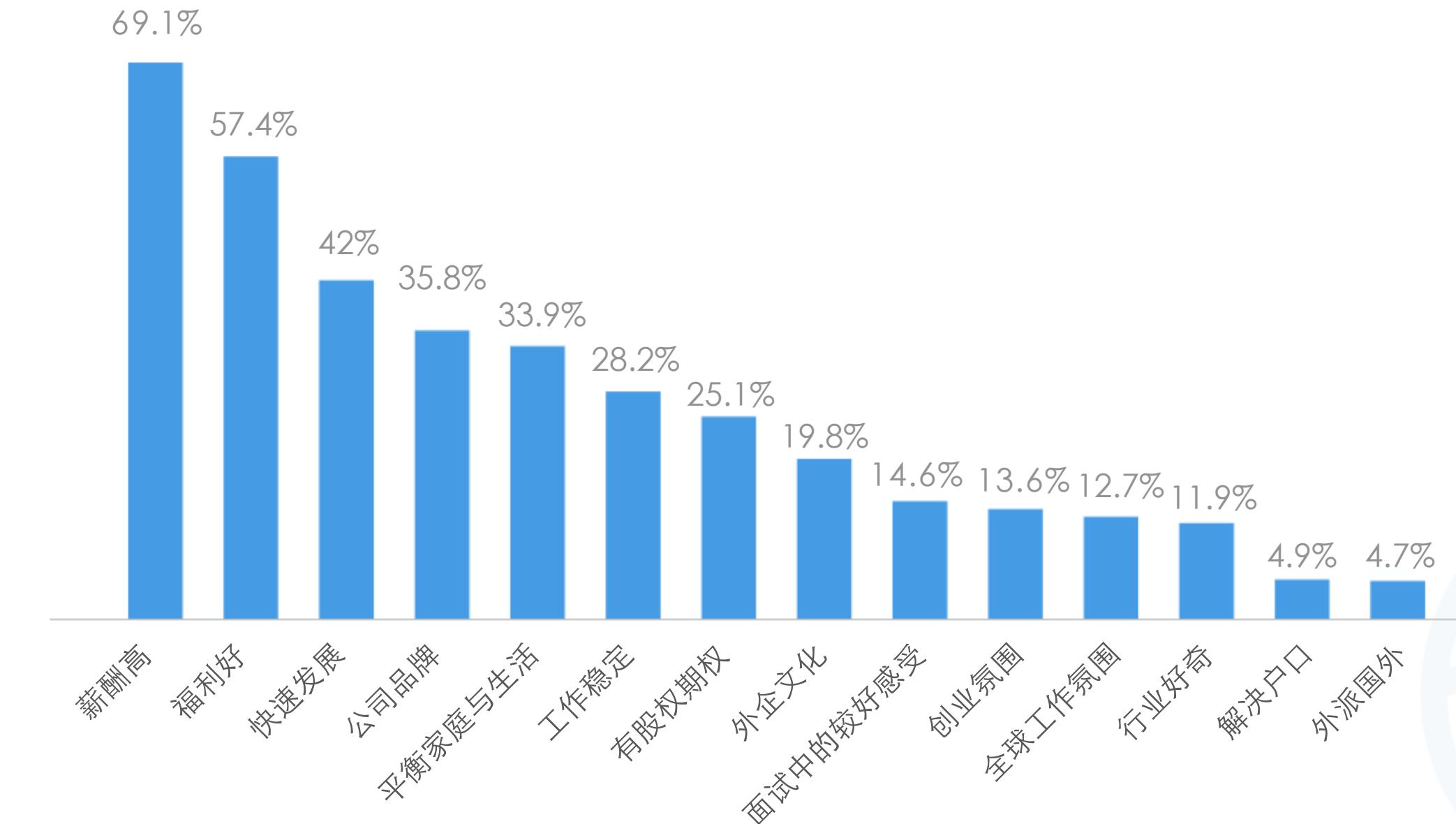
企业一般会通过工作认可、新工作挑战、股票期权、寻找员工自我激励内因等方法保留和激励人才，好的培训也是传统IT企业的一个重要措施，直线老板人品则是互联网企业另一留人法宝。

打动员工的因素

1、调查显示，员工在求职时，认为企业最能打动他的因素排名前五位的分别是：薪酬高、福利好、快速发展、公司品牌以及平衡家庭与生活，占比均在三分之一以上；其中，近六成员工更看重薪酬与福利这两项内容。

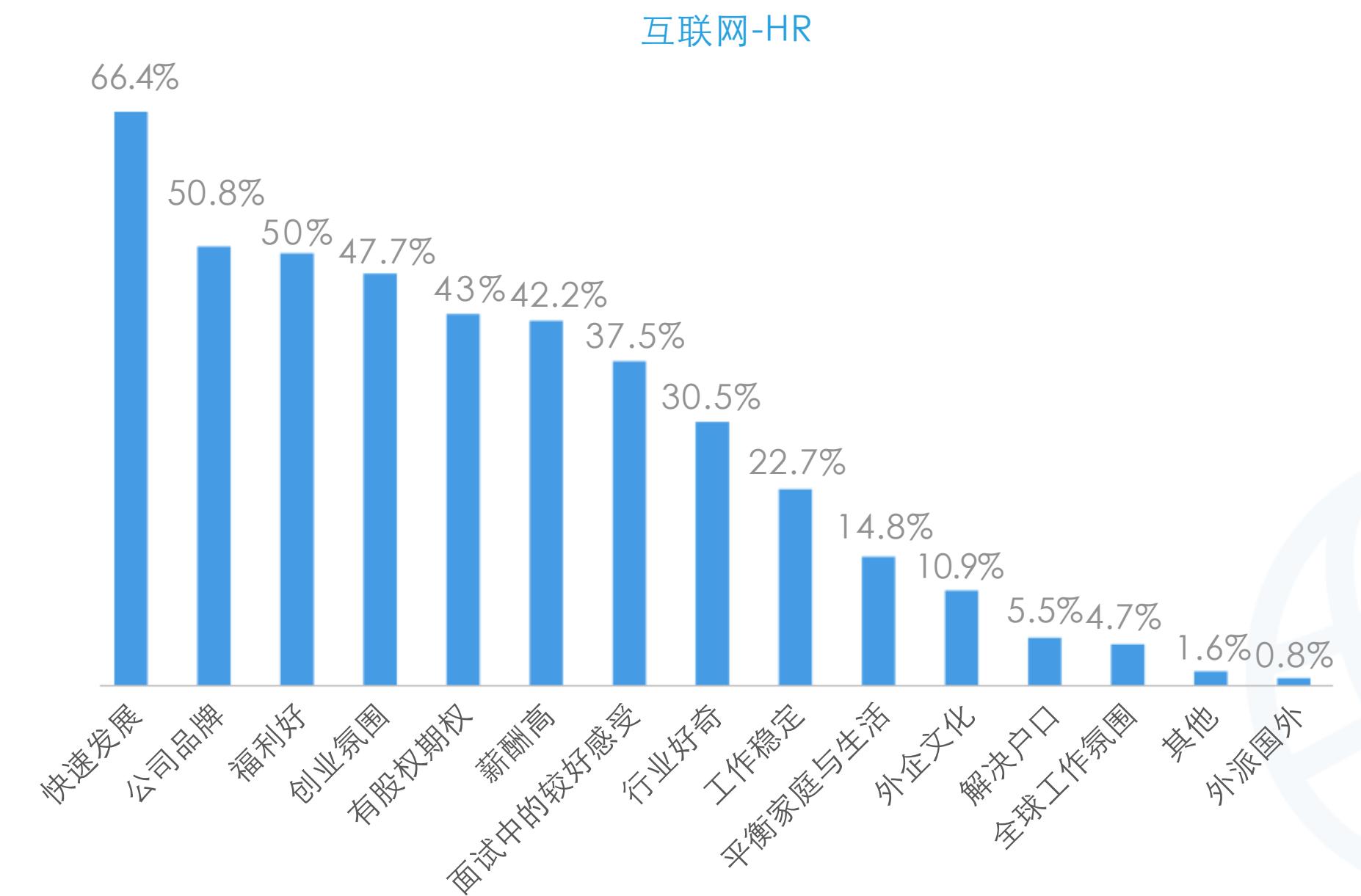
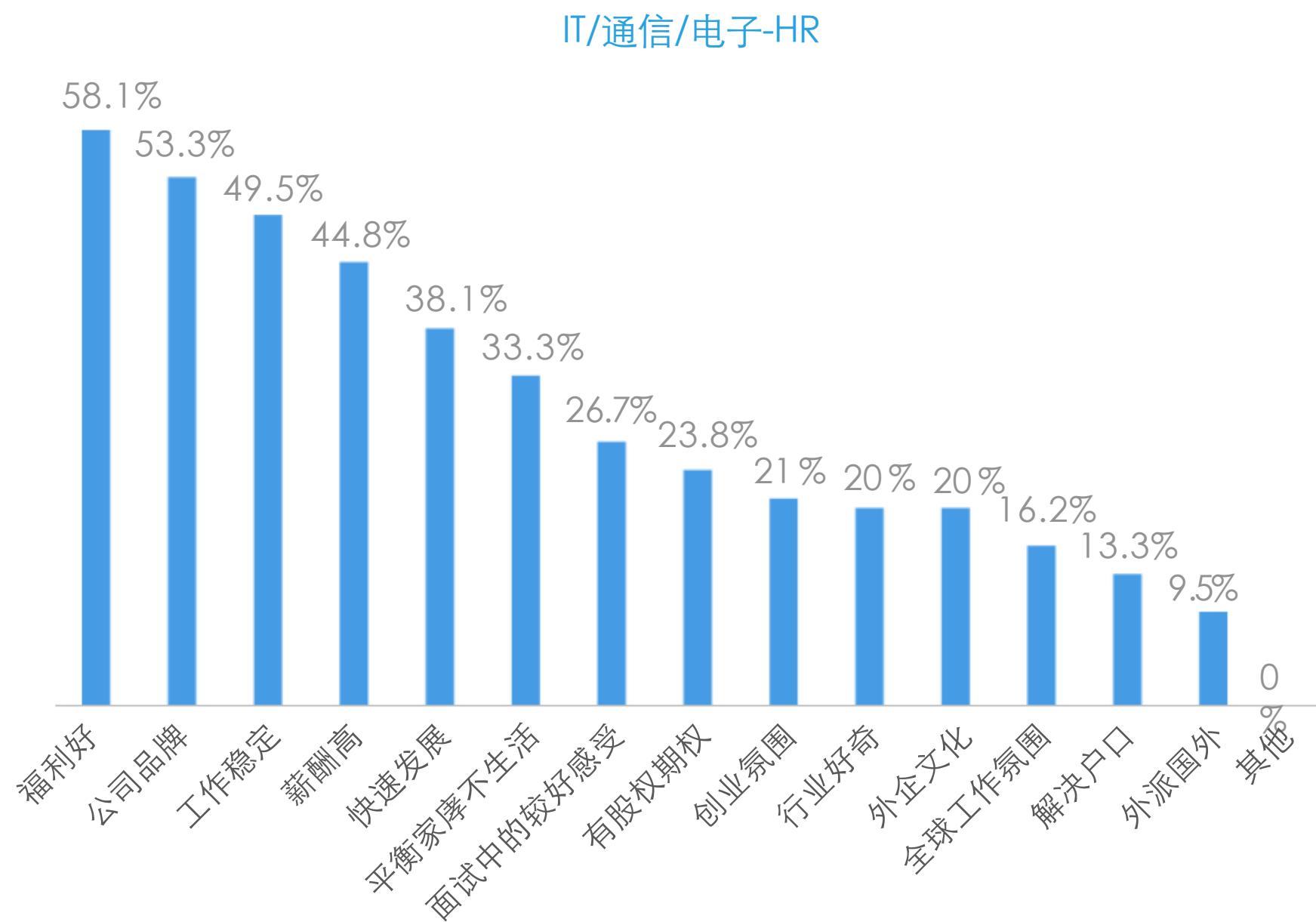
2、上述这些因素，基本是员工普遍关注的，行业性不明显。仅有“快速发展”可以从行业的角度更好地满足员工需求。

最打动员工的因素-员工
N=514



互联网企业吸引人才的措施更加多样化

- 1、与员工选择被吸引的因素相比，企业采用的措施基本与员工看重因素吻合。
- 2、传统IT企业吸引人才的措施包括福利好、公司品牌、工作稳定、薪酬高和快速发展，以及平衡家庭与生活等，采用比例达到30%以上；
- 3、互联网企业吸引人才的措施更为丰富，除了与员工选择吻合的五大因素外，还包括创业氛围、提供股权期权、面试中的良好感受以及行业好奇等。互联网企业员工平均年龄较低，有好奇心，也注重自身体验，因此，这些对他们有一定的吸引力。



IT互联网企业人才吸引各显神通

通过比较IT及互联网企业吸引人才措施发现，IT企业优于互联网企业吸引人才的前五大措施包括工作稳定、平衡家庭与生活、全球工作氛围、外企文化以及外派国外，与IT企业员工被吸引的要素较为吻合。互联网企业优于IT企业吸引人才的前五大措施包括，快速发展、创业氛围、有股票期权、行业好奇和面试中的较好感受，与员工的选择差异化也较为一致。



排名	IT企业	IT员工	互联网企业	互联网员工
1	工作稳定	平衡家庭与生活	快速发展	快速发展
2	平衡家庭与生活	外企文化	创业氛围	面试中的 较好感受
3	全球工作氛围	福利好	有股票期权	行业好奇
4	外企文化	工作稳定	行业好奇	创业氛围
5	外派国外	全球工作氛围	面试中的 较好感受	公司品牌

注：排名根据每个行业各种吸引人才措施比例的差，计算出的前5名差异的结果。

不同年龄员工被打动的因素有差异

- 1、35岁以下除了看重薪酬外，更希望获得快速发展；
- 2、35-45岁员工更加注重家庭与工作的平衡；
- 3、46岁以上员工最关注公司品牌，同时，也希望拥有股权期权。



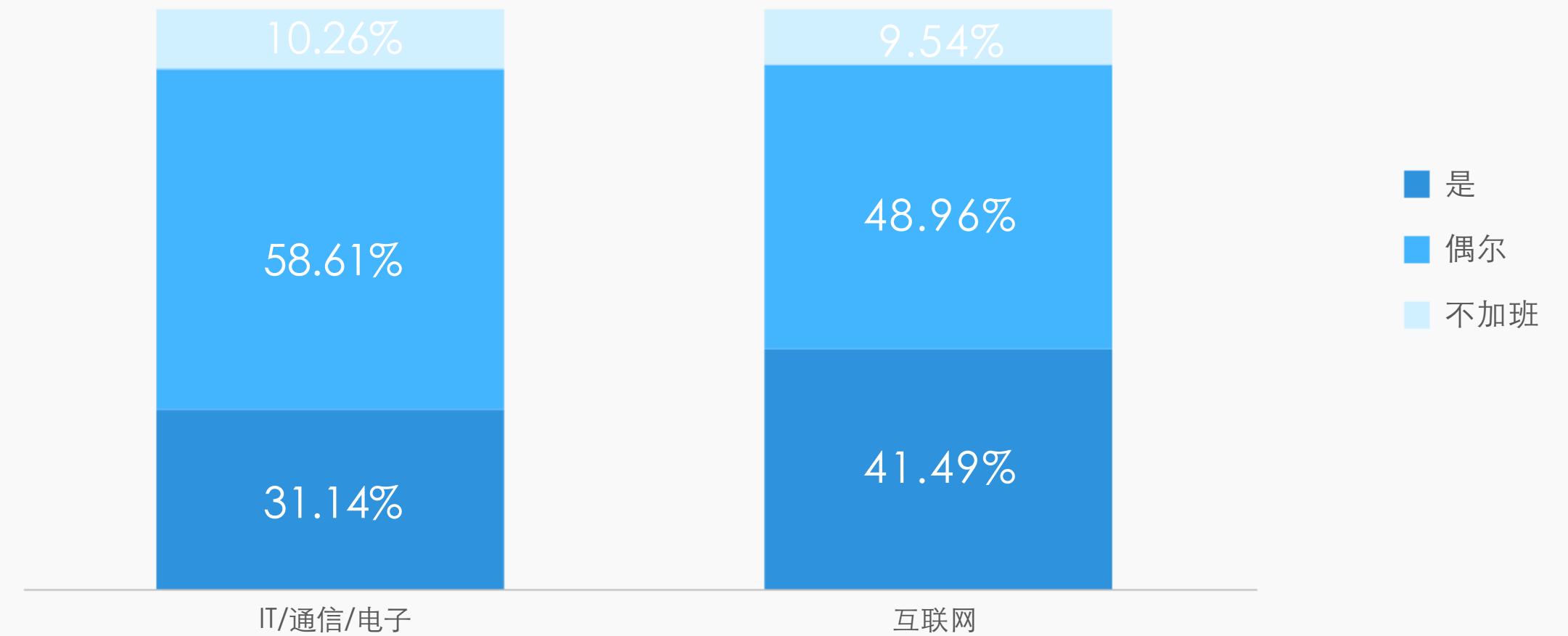
	薪酬高	快速发展	福利好	公司品牌	平衡家庭与生活
25岁以下	57.14%	50.65%	49.35%	29.87%	23.38%
	71.70%	59.12%	43.71%	37.11%	32.08%
26-35岁	薪酬高	福利好	快速发展	公司品牌	平衡家庭与生活
	74.04%	60.58%	46.15%	34.62%	31.73%
35-45岁	公司品牌	薪酬高	福利好	有股权期权	平衡家庭与生活
	46.67%	40%	40%	40%	40%
整体	薪酬高	福利好	快速发展	公司品牌	平衡家庭与生活
	69.07%	57.39%	42.02%	35.80%	33.85%

半数以上公司员工会偶尔加班

1、调查显示，大部分员工会遭遇加班，其中，互联网企业员工经常加班的比例更高，达到四成以上。

员工是否经常加班-员工

N=514



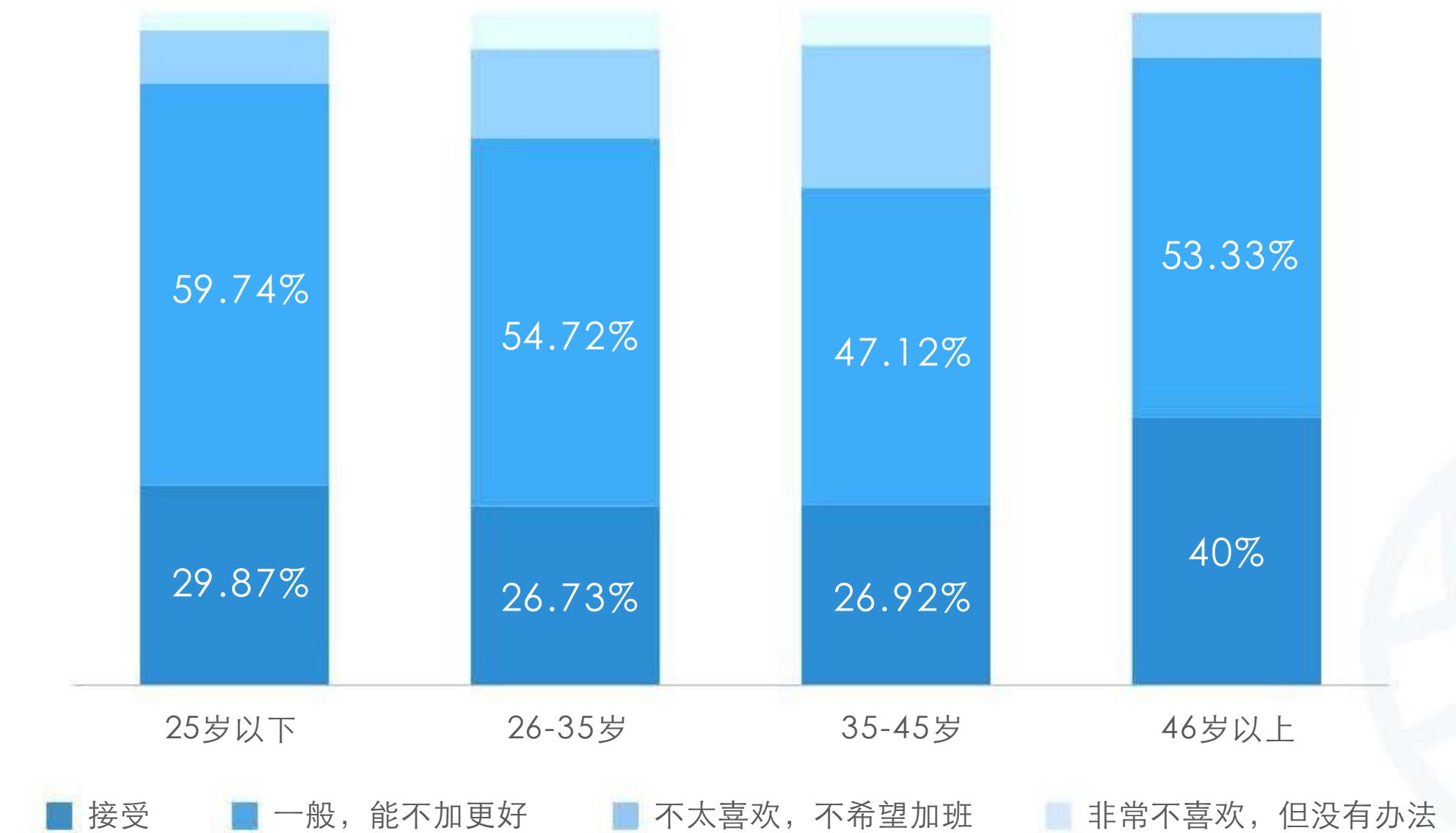
仅三成员工对加班表示接受

- 1、从员工整体反馈结果来看，不到三成员工表示接受加班，近半数或以上员工认为“能不加更好”；
- 2、不同年龄的员工比较来看，46岁以上对加班接受程度更高。



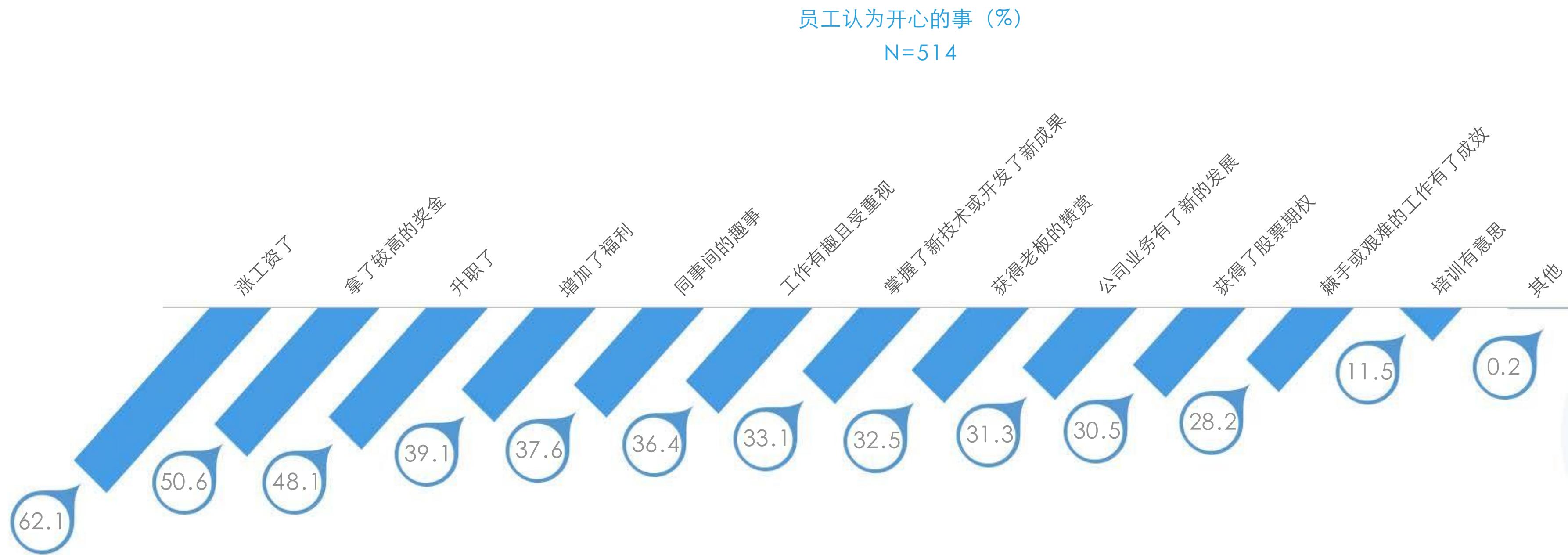
员工对加班的看法-员工

N=514



员工认为开心的事

- 1、员工认为开心的事可看做是超出员工满意的情况，结果显示，涨工资、拿较高奖金、升职三件事，是员工最为开心的事情，选择比例在48.1%以上；
- 2、除此以外，增加福利、同事间的趣事、工作有趣、获得了新技术或取得了新成果、老板赞赏等都会不同程度的给员工带来欣喜，可见，除了福利外，员工会对有趣的、有成就感的工作感到满意，企业不妨多为员工提供这样的机会。



员工喜欢八卦，并关注薪酬和晋升

共性

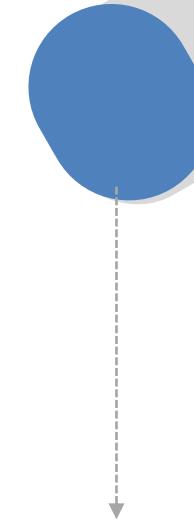


开心的事



吐槽的事

涨工资
高奖金



工资少



晋升慢



升职



工作压力大

同事间趣事



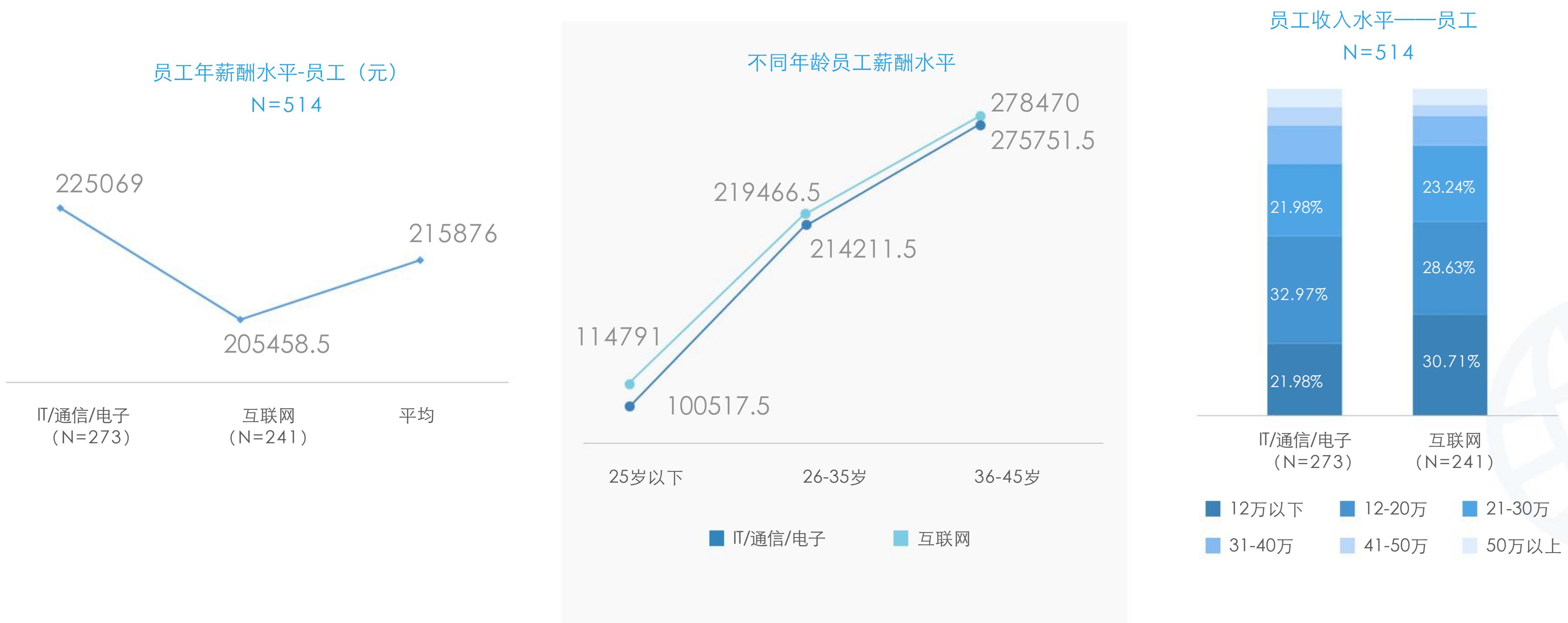
员工喜欢八卦，并关注薪酬和晋升

- 1、25岁以下员工，除了薪酬和晋升外，对“棘手或者艰难的工作有了成效”会感到开心，这说明他们希望自己能尽快成长起来独当一面；
- 2、26-35岁的员工，若“工作有趣且受重视”会开心，说明他们更强调工作的乐趣和价值；
- 3、36-45岁的员工，希望收入好且同事关系和谐、有趣；
- 4、45岁以上的员工更关注公司业务的变化和获得老板赞赏。

个性	25岁以下	26-35岁	36-45岁	46岁以上
	工作有成效	增加福利	增加福利	关注公司业务
	入职后感受不一致	加班累	工作没动力	没有吐槽
	没工作动力	不受重视	不受重视	老板问题

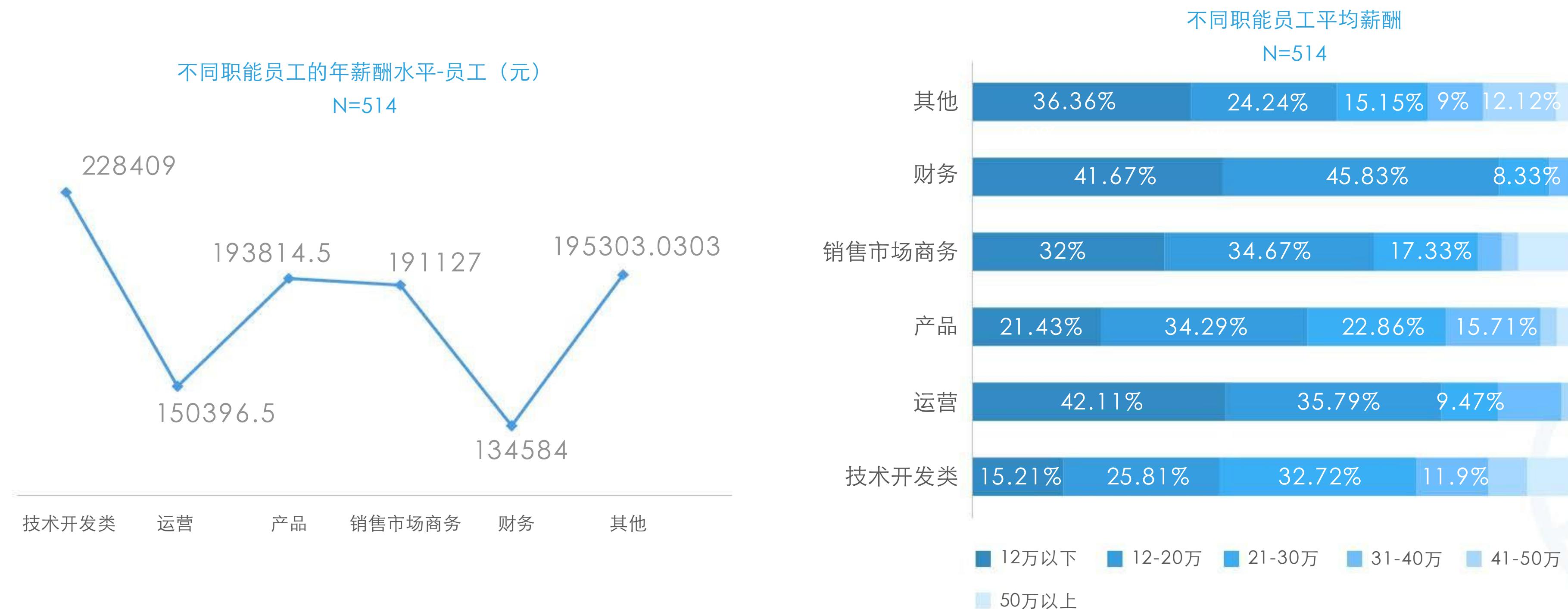
整体行业年平均薪酬水平较高

- 1、平均来看，行业员工平均年薪酬水平处于较高位，其中传统IT企业员工平均薪酬高于互联网企业。主要原因是互联网企业的员工年龄偏年轻，而越年轻的员工，薪酬越低，从而拉低了行业的平均薪酬；
- 2、从具体收入分层来看，传统IT企业薪酬分布呈橄榄形，而互联网公司员工的薪酬分布呈阶梯型。传统IT企业的薪酬占比最大的区间是在12-20万，互联网行业员工收入占比最大的区间是12万以下，而员工收入在24-30万之间的比例高于传统IT企业。



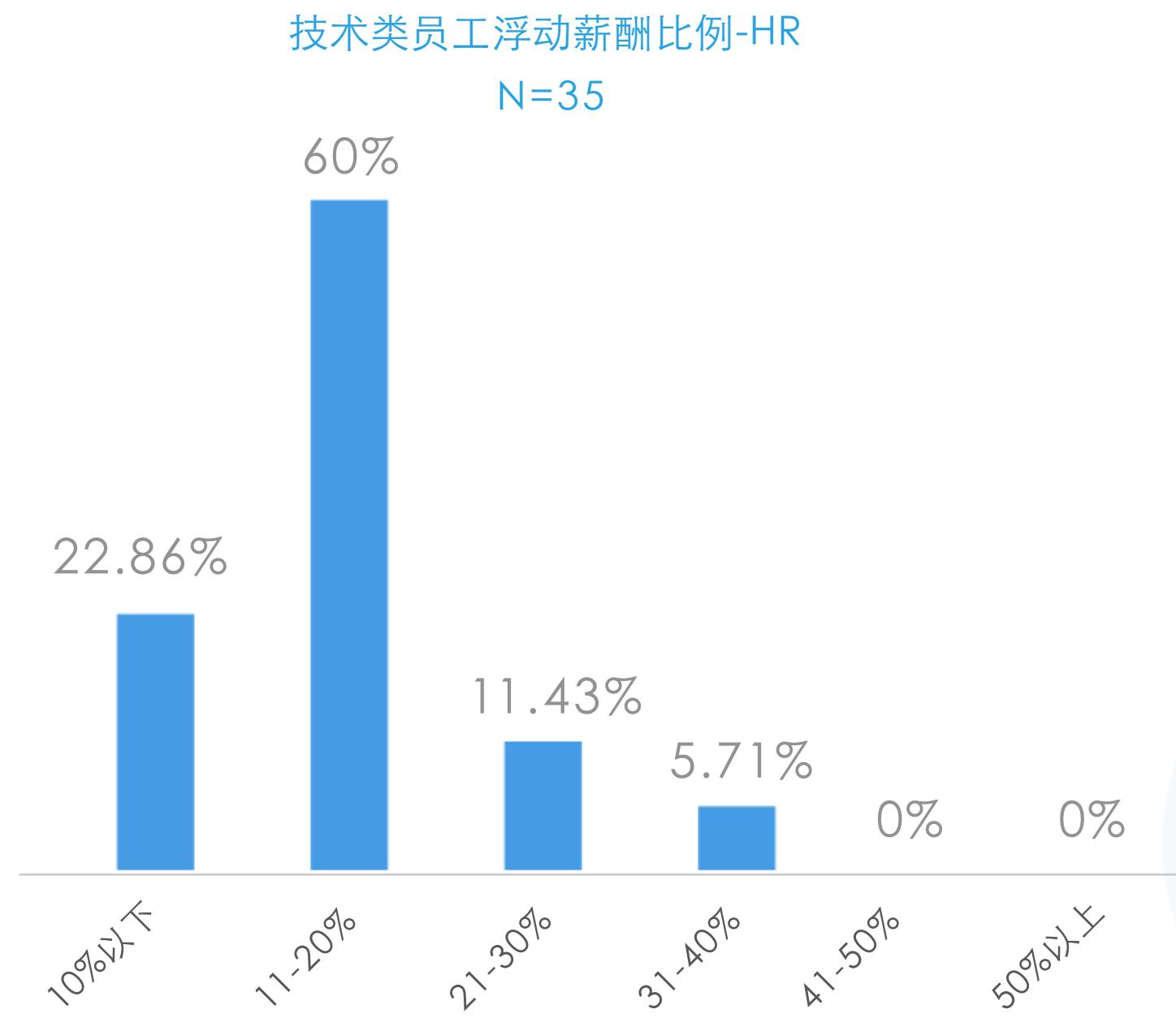
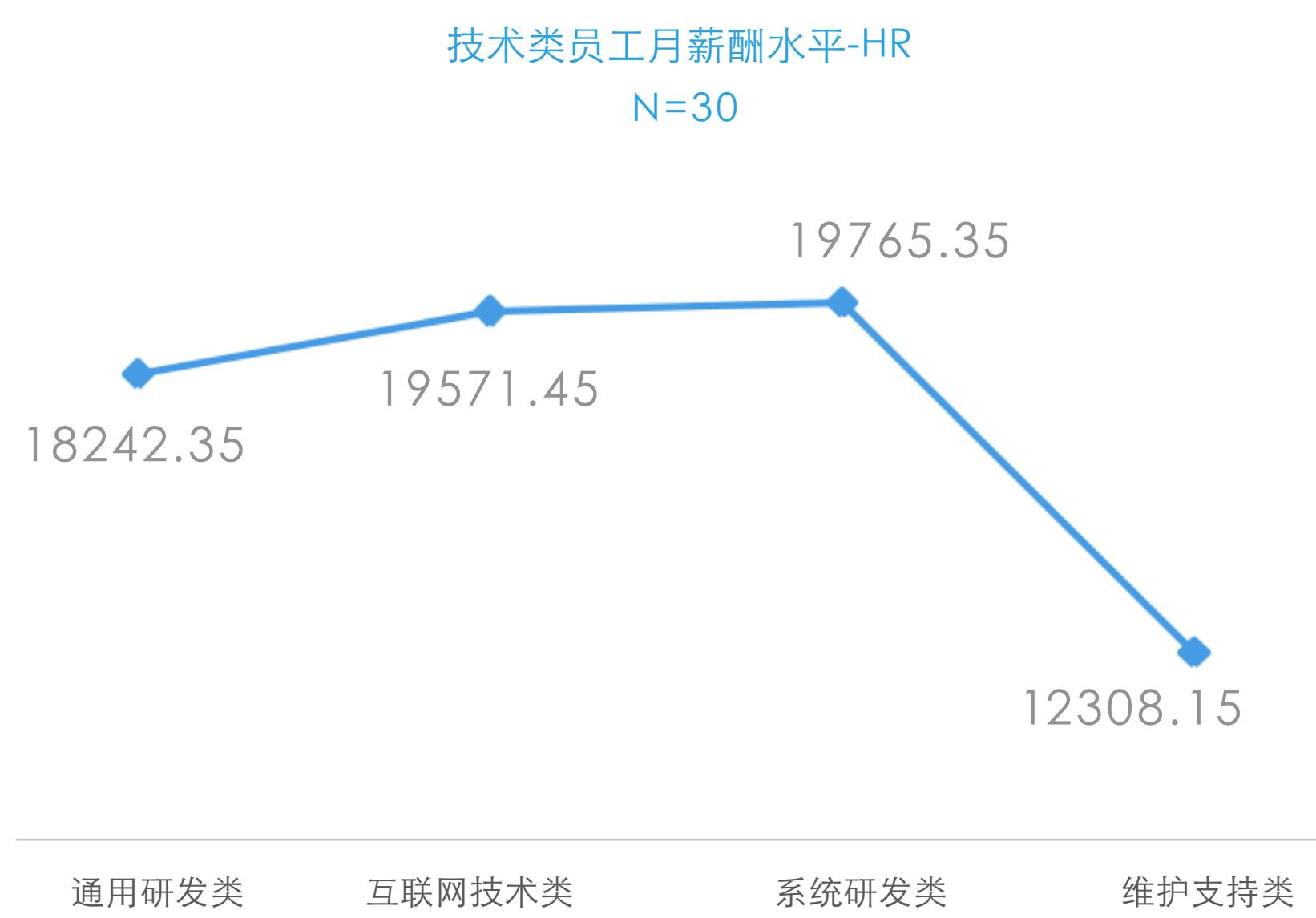
技术开发类员工平均薪酬水平最高

- 1、不同职能员工的薪酬存在差异，技术开发类最高、产品类其次，销售市场商务类紧跟其后，运营、财务略低。
- 2、从具体分布看，技术研发类员工薪酬集中在21-30万，产品岗位员工薪酬更集中在12-20万之间，运营、销售市场商务、财务类跨度较大，从12万以下至20万以内，均有较大比例。



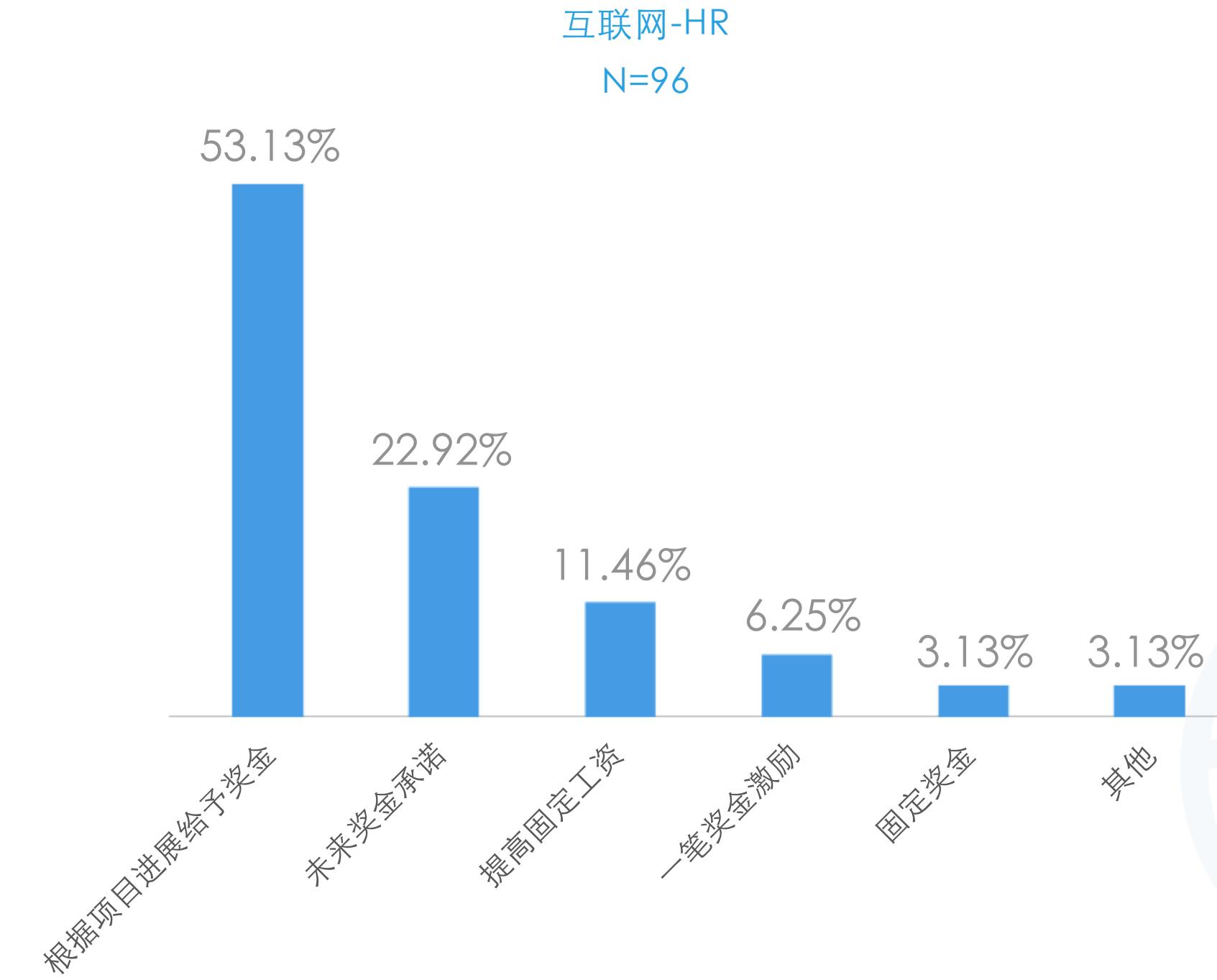
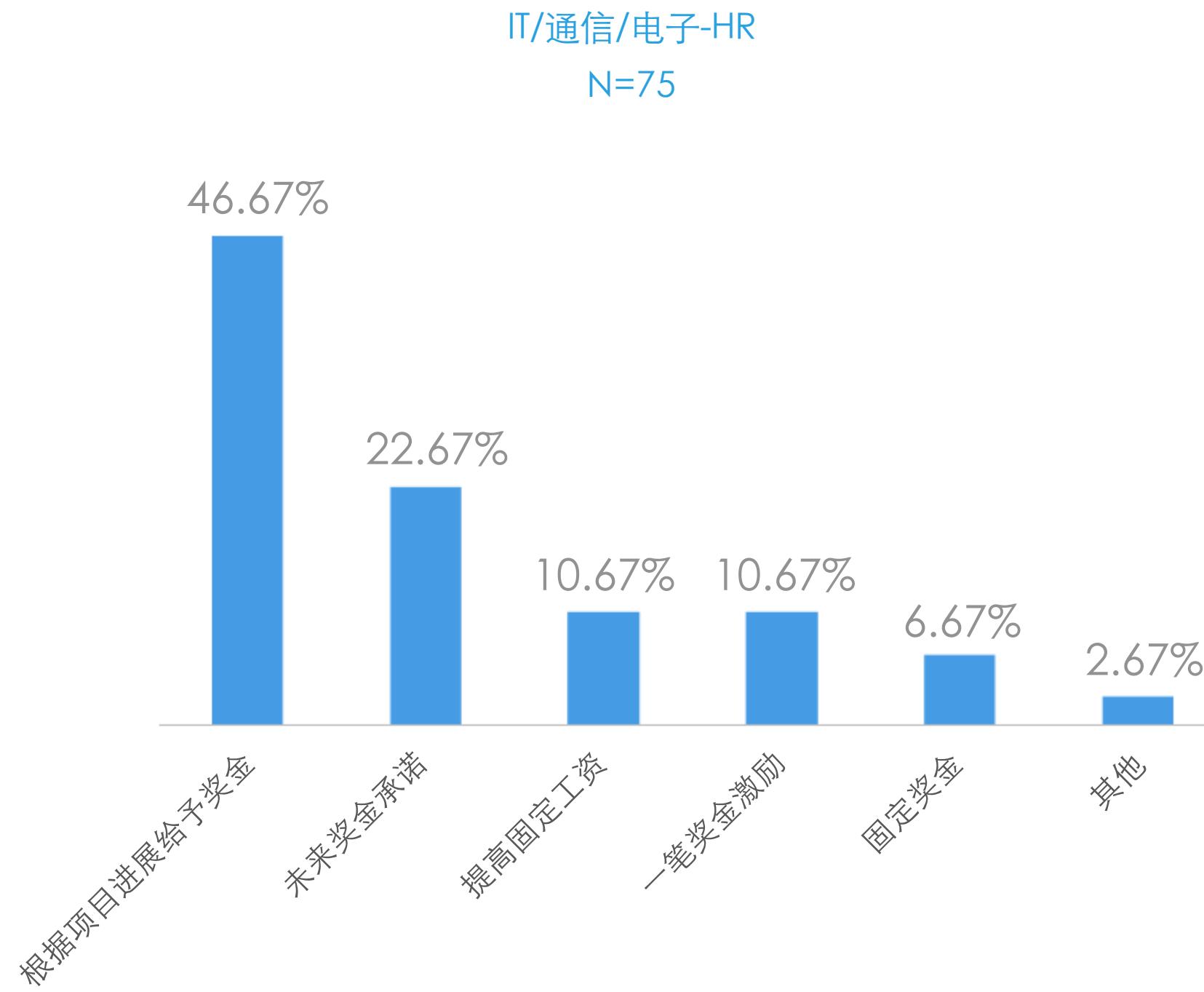
互联网技术类人才薪酬水平高于其他技术人才

- 1、从HR反馈数据看，互联网技术类和系统研发类的技术人才平均薪酬水平较高，每月约为2万元；
- 2、从技术类岗位的员工工资浮动比例看，近六成企业设置在11-20%区间。



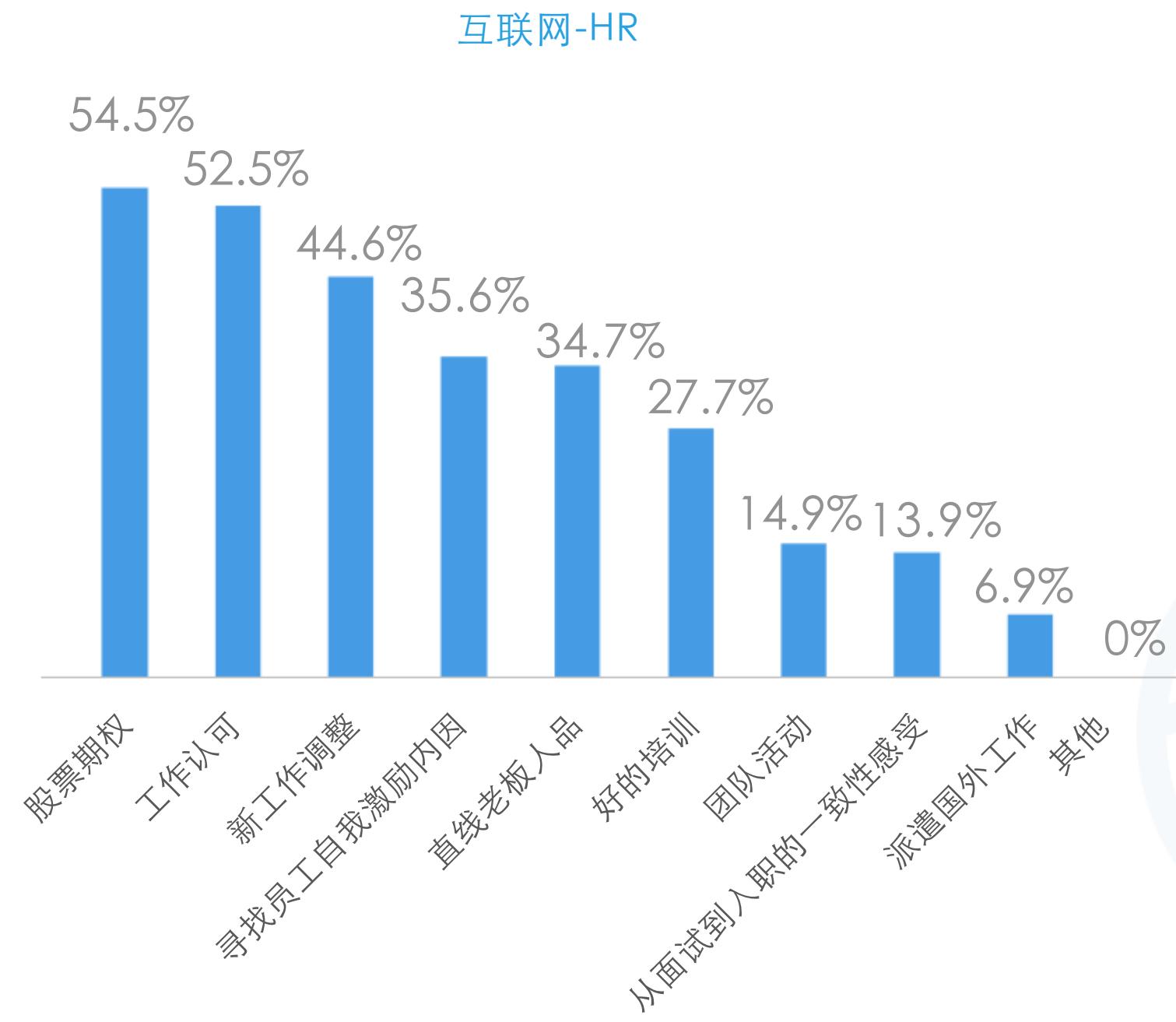
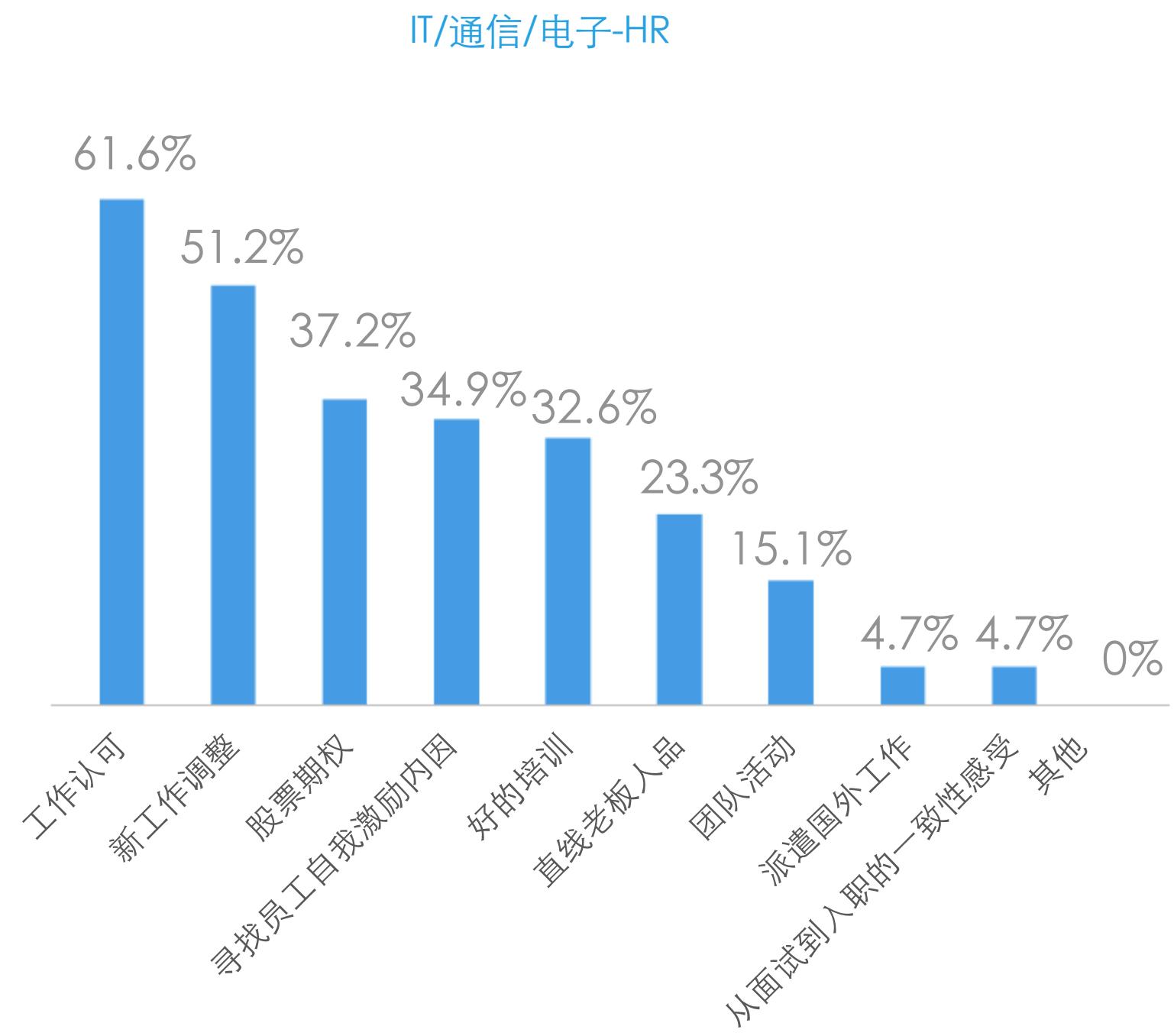
项目未盈利前薪酬激励非常重要

- 1、在企业员工收入中，很重要一部分来自于产品盈利后的奖金，但在那些还未取得收入的项目开发过程中，员工激励的方式则非常重要；
- 2、调查显示，有近半数企业会根据项目进展给予奖金，以更好地激励员工投入项目研发，让员工不会因收入问题而另谋工作。



激发员工内在动力保留激励人才

- 1、企业较为常用的人才保留与激励措施包括：工作认可、新工作挑战，寻找员工自我激励内因以及股票期权等等；虽然涨薪和晋升是员工关注的永恒主题，但作用延续时间有限且频率不会太高，因此要靠更多手段保留激励，比如激发员工内在动力，效果将事半功倍。
- 2、传统IT企业还有近1/3会通过好的培训保留与激励人才，而互联网企业有近1/3通过直线老板人品留人，原因是互联网企业处于更加不确定的竞争环境中，更需要领袖型老板，带领员工投入工作。

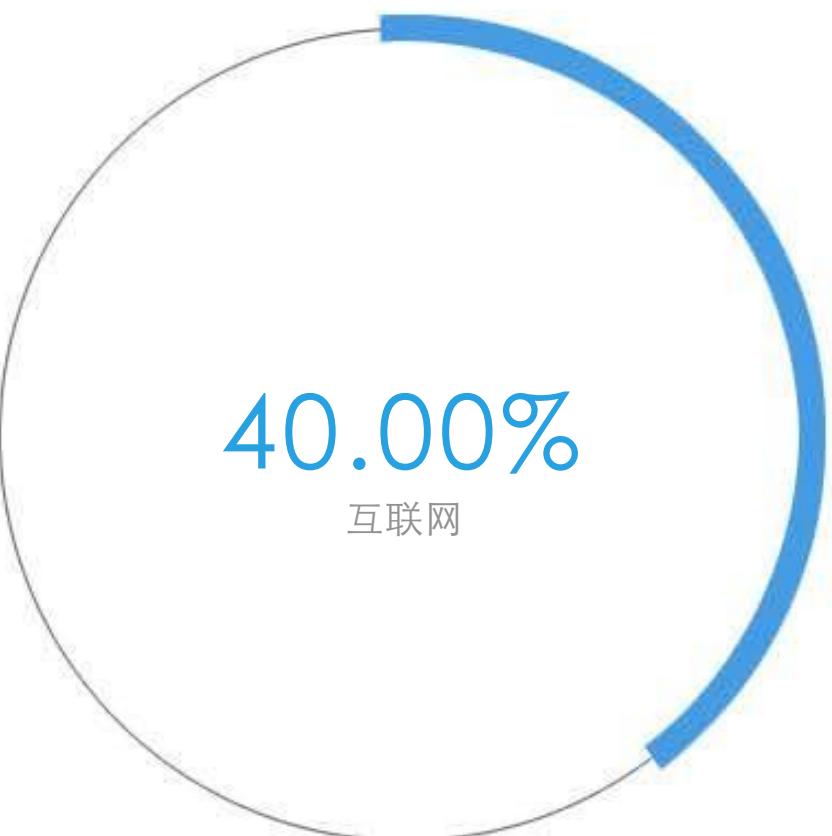


四成企业有专门的员工保留计划

- 1、为了更有效地保留人才，行业中40%的企业都有这一专门计划，加强人才的保留，以减少人才流失。
- 2、专门的员工保留计划，一般针对核心人才较多，要加强与人才的沟通，找出他们关注点，从制度上、文化上、发展上、团队管理上等方面制定行之有效的保留计划。

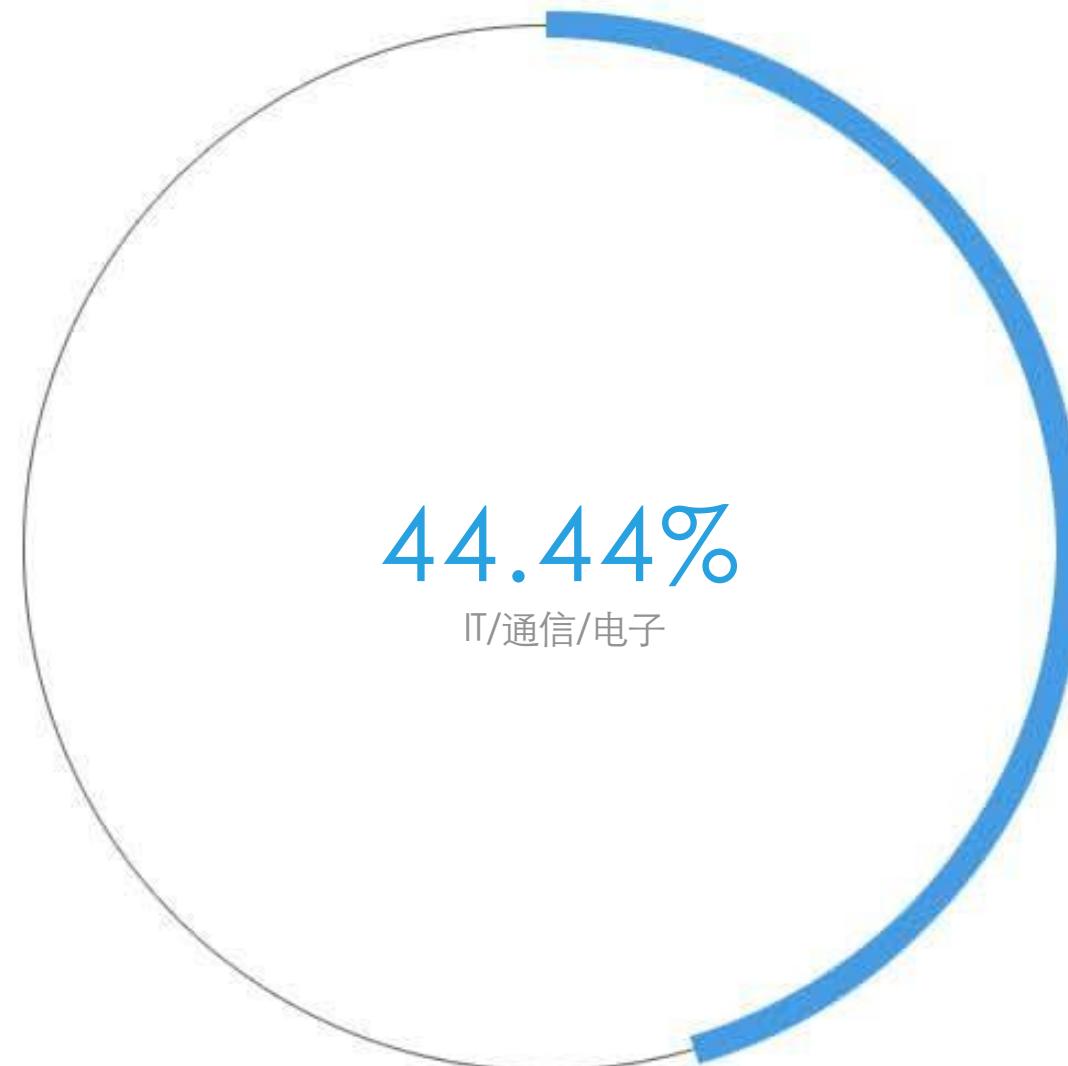


员工保留计划-HR



近七成互联网企业有股票期权计划

获得股票期权是资深管理者和员工的愿望，数据显示，互联网企业有股票期权计划的比例达到68%，传统IT企业的比例略低，占比达到44%。



有股票期权计划比例-HR





企业战略与人力资源管理

企业战略与人力资源管理概况

1

HR经常思考和关注的五大问题包括：“了解公司战略，与业务部门紧密协作”、“关注组织绩效”、“提高经理用人水平”、“解决公司人才痛点”以及“提升组织竞争力”；

2

HR了解战略的方式通常包括：战略沟通会、CEO讲话、总监级沟通会，以及公司正式发文；

3

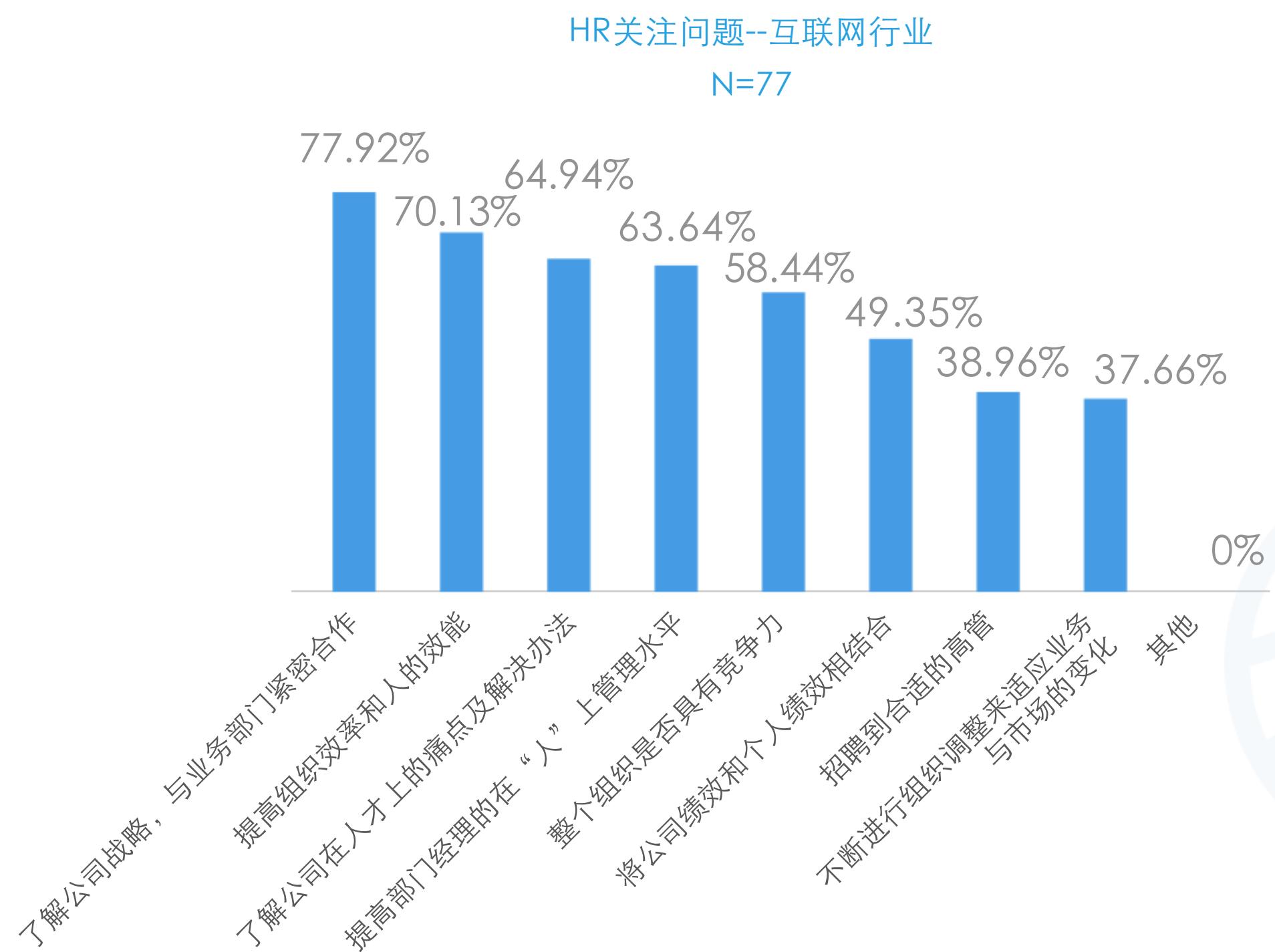
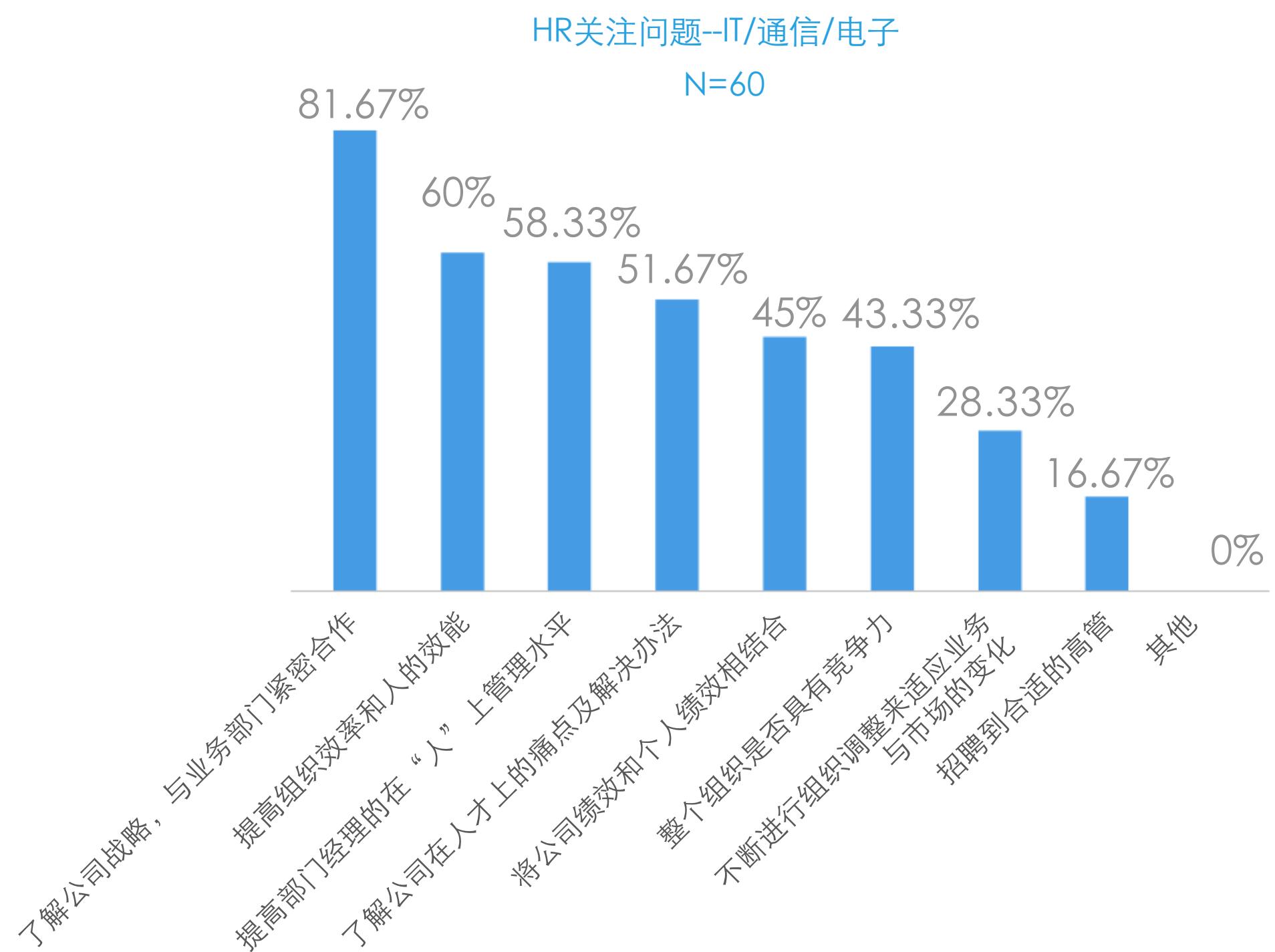
HR认为，“顺畅的沟通机制”、“开放的工作氛围”、“自由的表达环境”和“扁平的组织”均能够不同程度地提高组织效率。而HR的支持比例会随着企业规模的加大而提高；

4

企业培养员工创新精神的常用的方法包括：创新奖金、制度保证、创新大赛、内部创新论坛等，其中创新奖金运用比例最高。

HR经常思考和关注的问题

1、对HR主管及以上受访者调查显示，近八成HR最关注“了解公司战略，与业务部门紧密协作”，可见，HR早已认识到，只有真正支持业务发展，才能立足和体现价值；2、此外，无论传统IT企业还是互联网企业，HR都较为关注组织效率、经理用人水平、公司人才痛点以及组织竞争力等问题，不难理解，效率高可以抵消部分人才的高成本，直线经理的用人水平决定了人才的价值发挥程度，而了解组织真正痛点，才能对症下药，同时组织竞争力则决定了组织的未来发展以及跨国公司中HR所在单元在全球的地位。

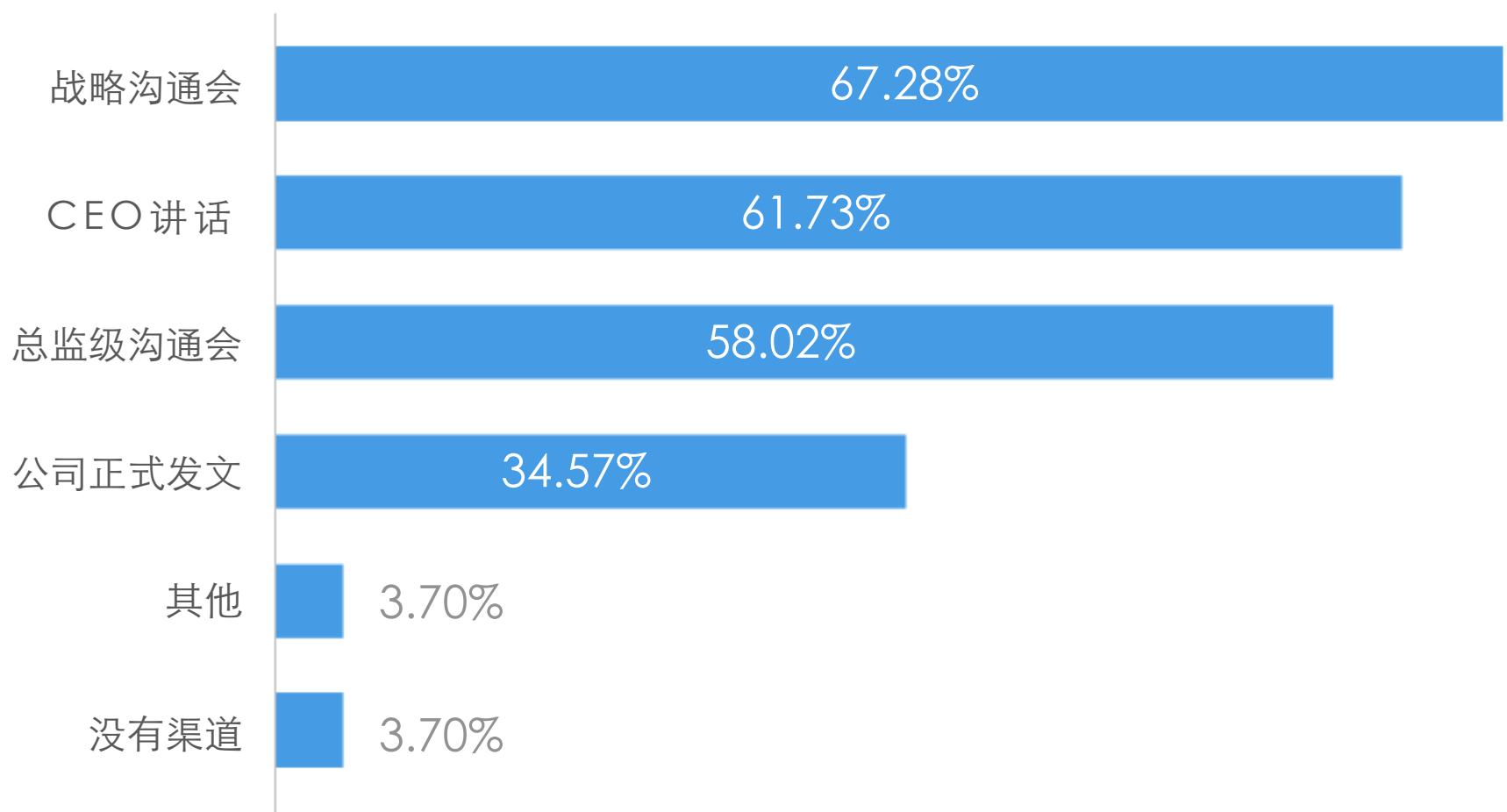


半数HR促成了战略沟通机制的建立

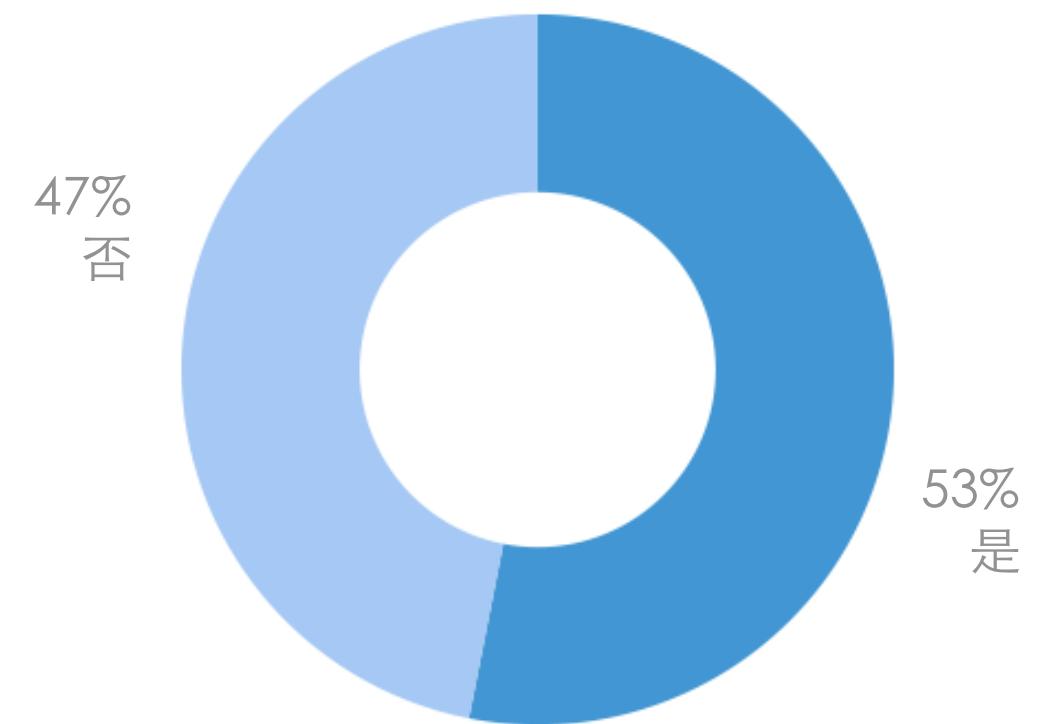
1、调查显示，HR了解战略的途径包括：战略沟通会、CEO讲话、总监级沟通会，以及公司正式发文等；同时，还有一些HR通过多与高层沟通面谈，业务部门沟通、圆桌会议、管理层会议等了解战略；

2、为更好了解战略，有约半数企业HR促成了战略沟通机制的建立。

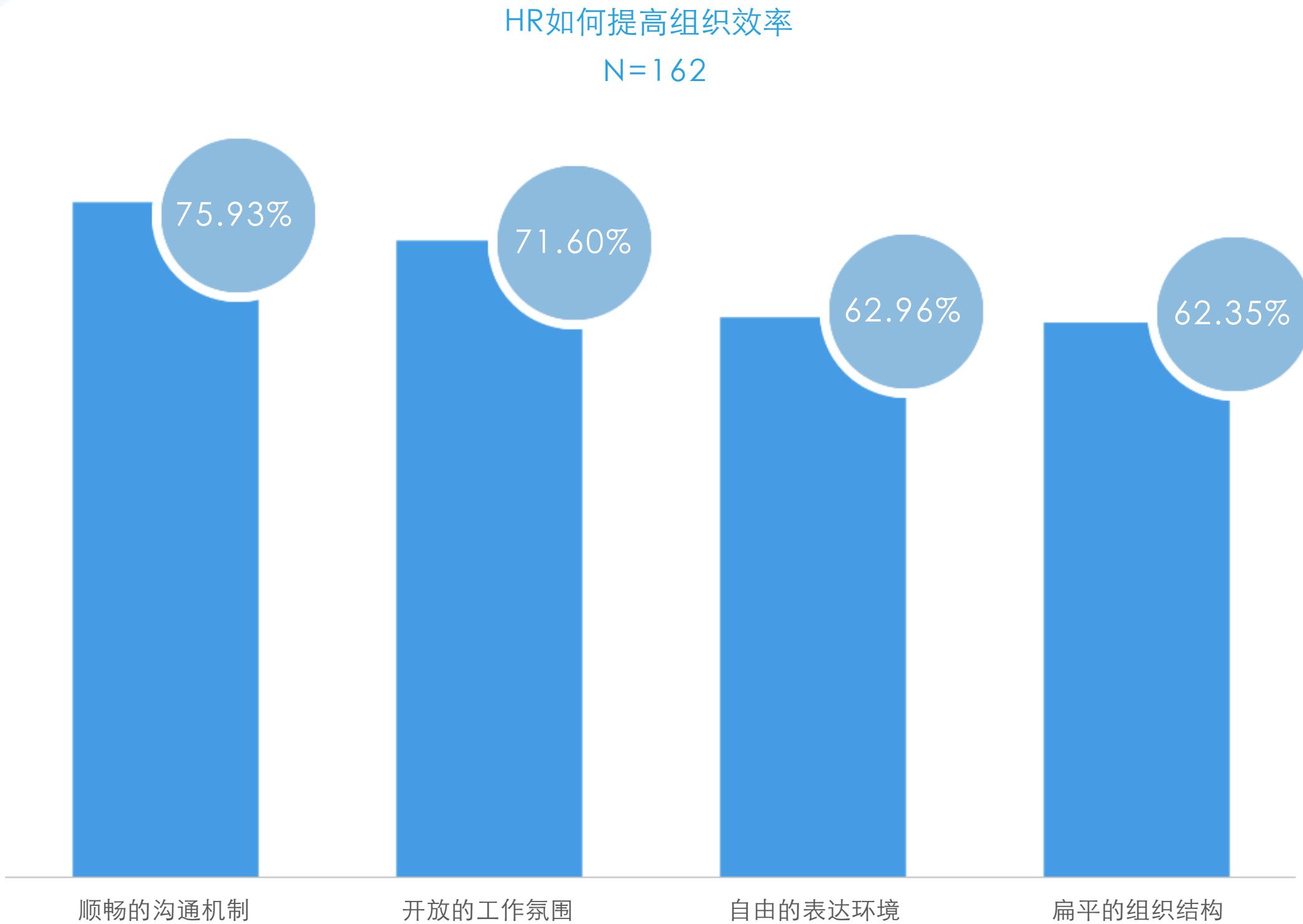
HR通过什么方式了解公司战略
N=162



HR部门是否促成战略沟通机制建立
N=162



HR注重提高组织效率



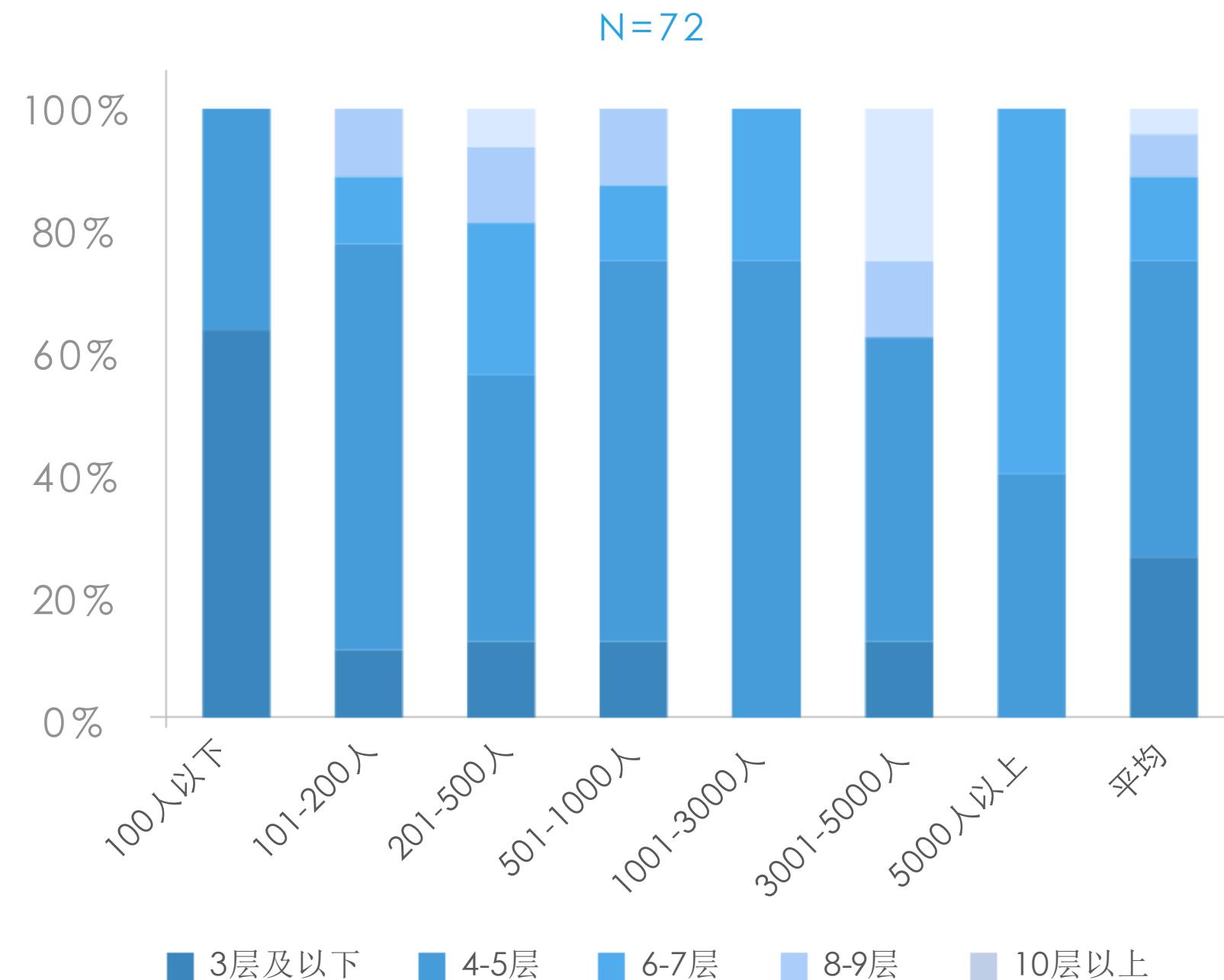
在HR关注的问题中，“提高组织效率”排在第二位，调查显示，7成以上HR认为，顺畅的沟通机制和开放的工作氛围能够提高组织效率；同时，自由的表达环境和扁平的组织同样重要（近60%）；

企业层级设置集中在4-5层

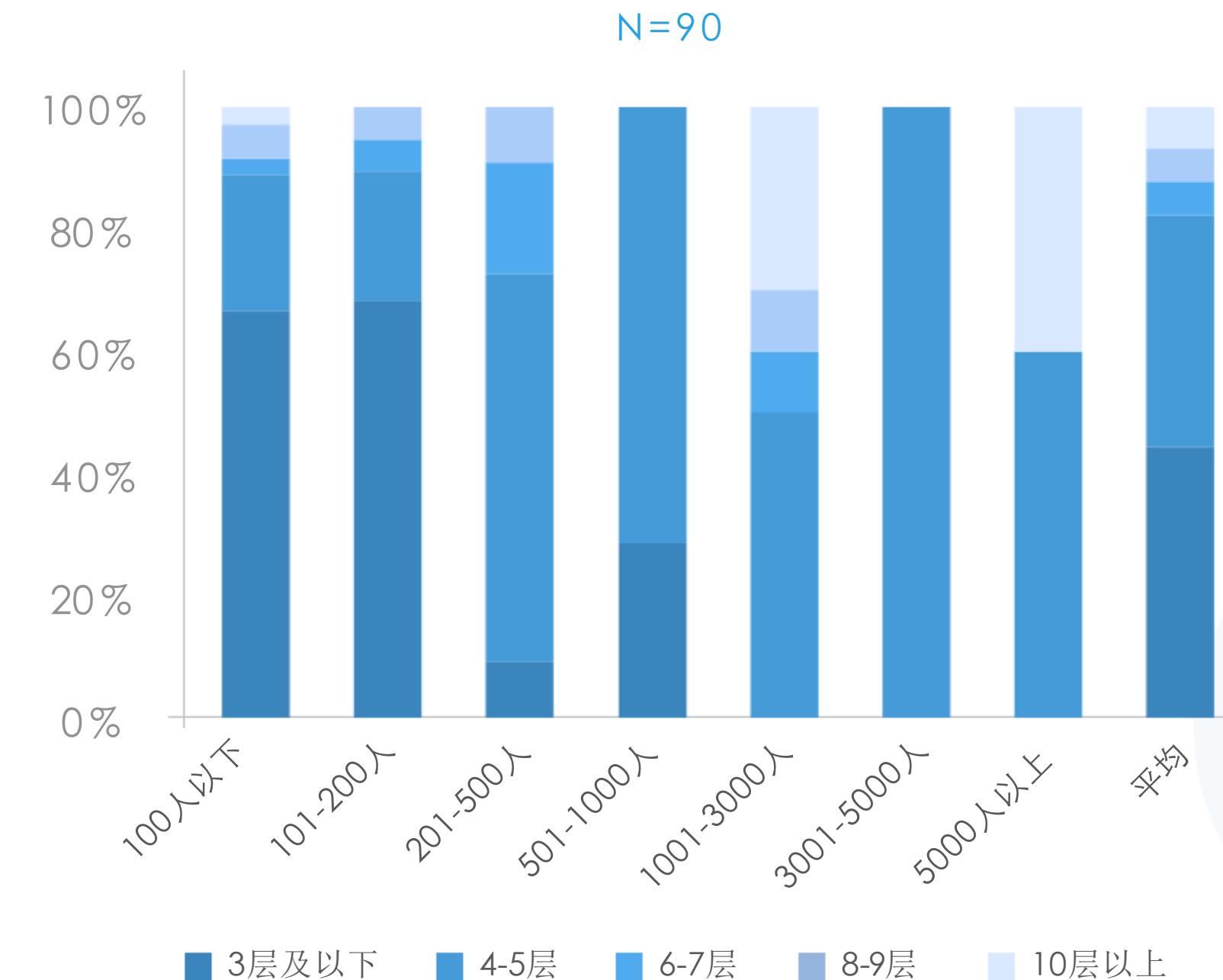
1、HR认为扁平的组织结构能够提高组织效率，传统IT企业的层级设置为4-5层的比例较高，且100人以下的企业甚至很多设置在3层及以下，5000人以上的企业层级则在6-7层；

2、相比而言，互联网企业整体比传统IT企业层级设置更为扁平化。

传统IT企业层级设置-HR



互联网企业层级设置-HR



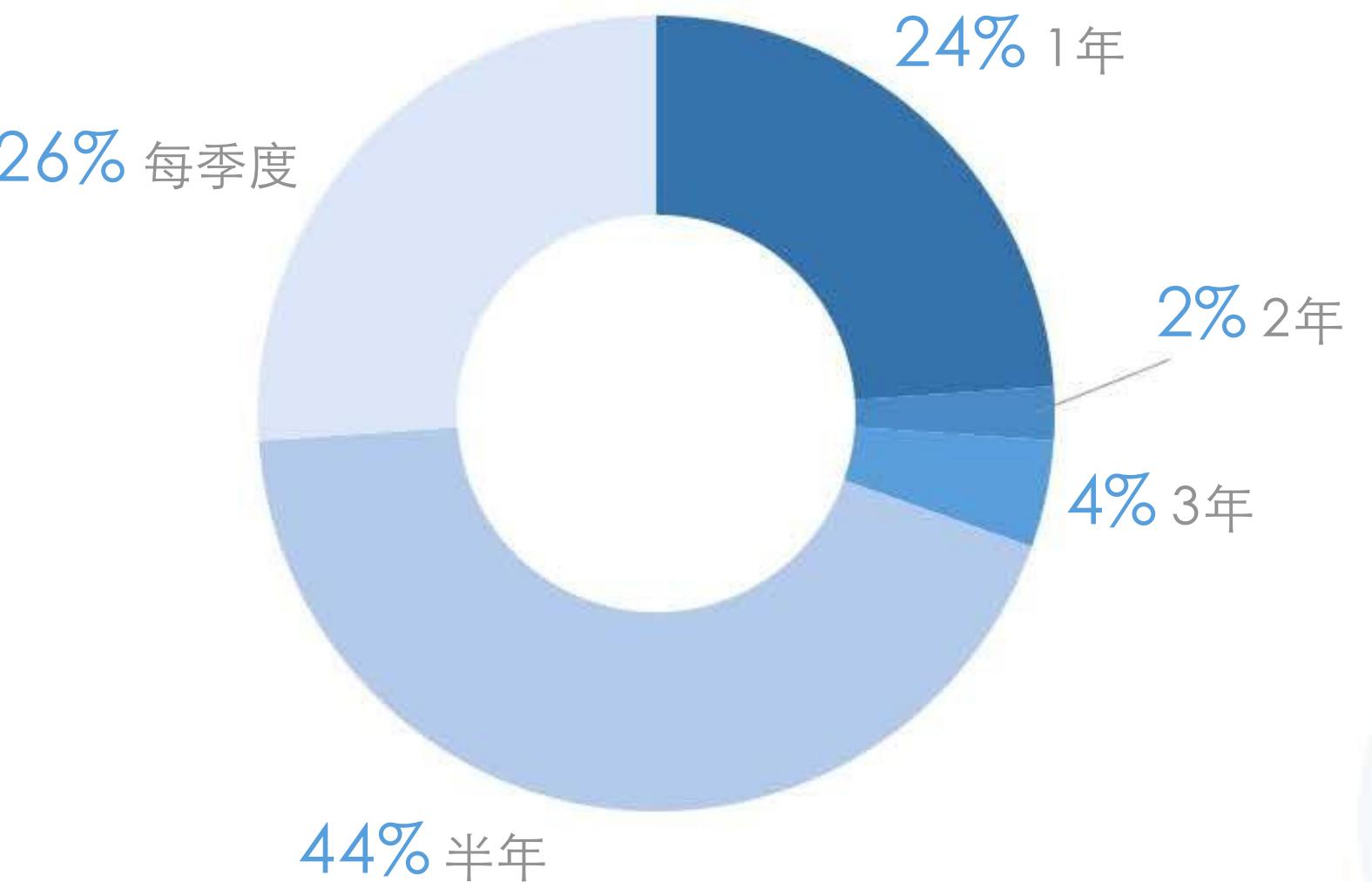
调整组织结构频率高

1、互联网+下，行业发展快，政策变化多，而企业也需要不断试错，变化是常态，企业需要不断应对变化进行调整，根据客户需求开发新的、不同的产品或业务模式，这给HR带来的变化可能是组织架构的挑战，绩效考核方式的变化等等。

2、调查显示，有近70%企业战略调整在半年以内。这对HR的考验更加艰巨，HR需要的就是适应企业的变化，快速做出反应。

公司调整组织结构的周期-HR

N=46



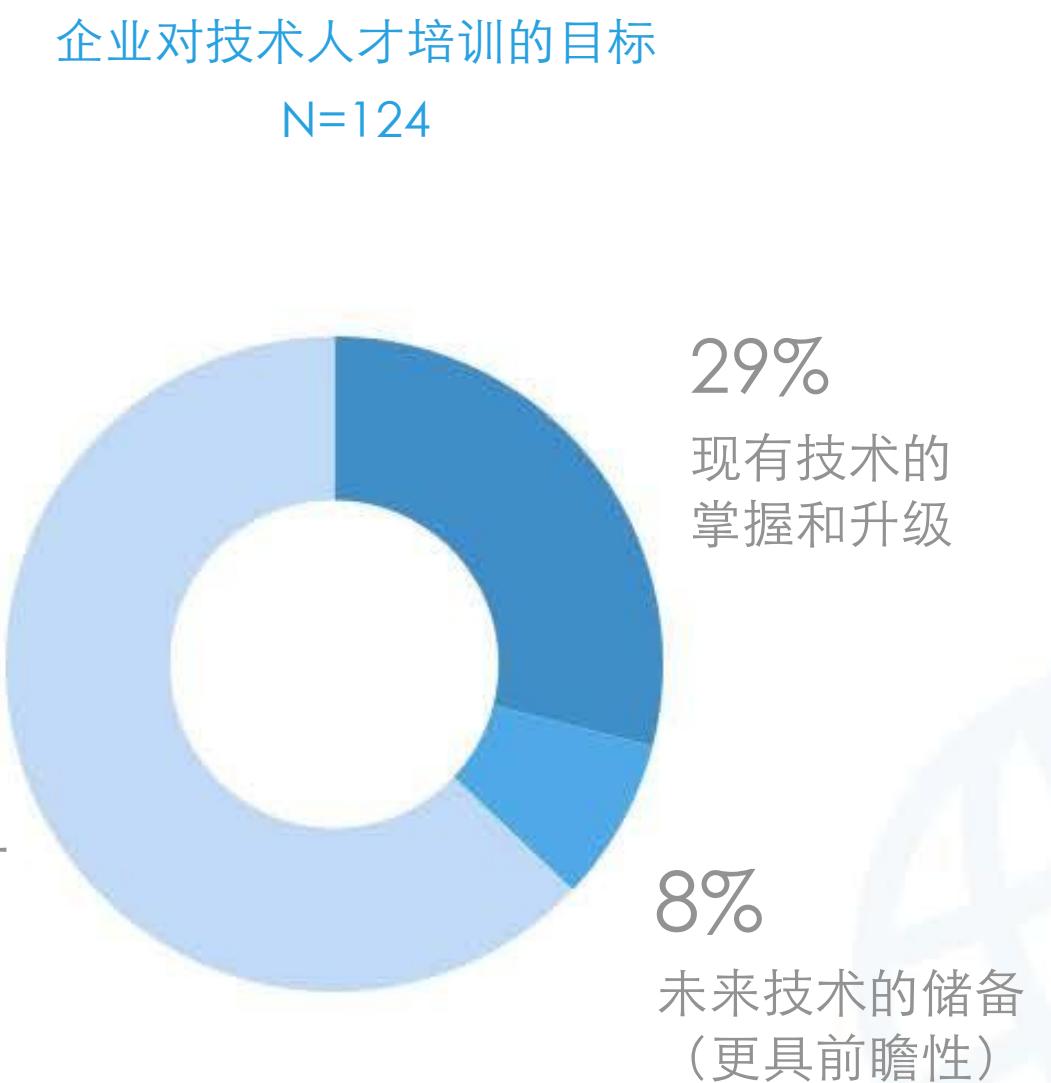
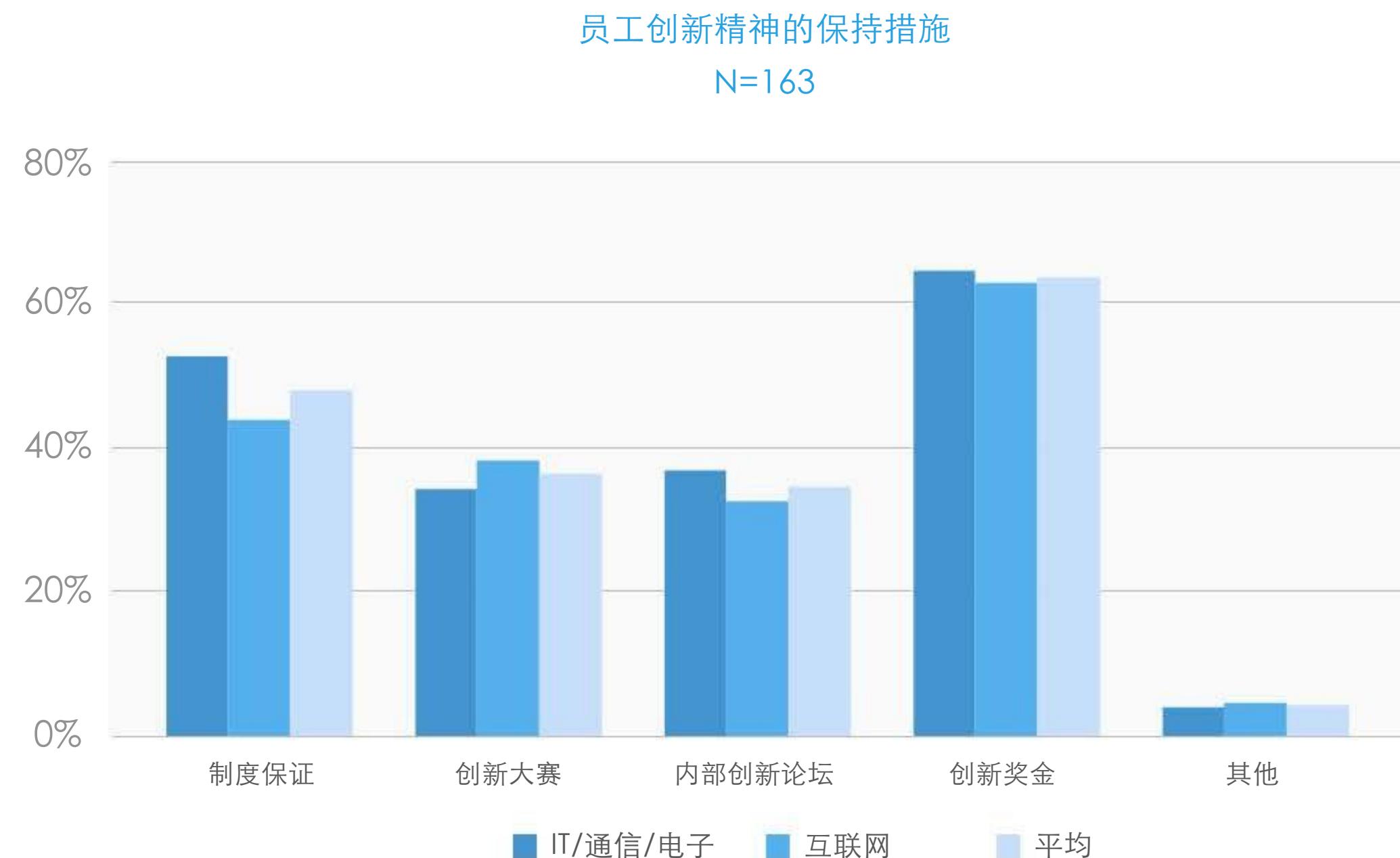
HR支持比例

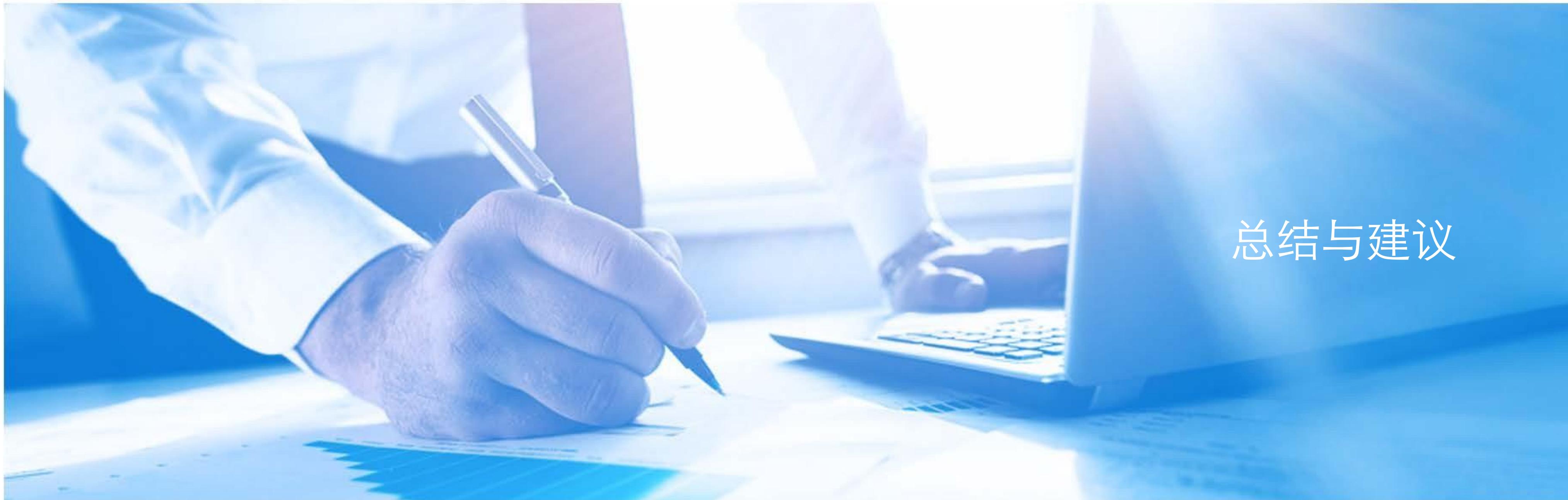
从HR支持比来看，规模越大，HR的支持比例越高。

规模	样本量	支持人数
100人以下	28	30
101-200人	20	42
201-500人	17	52
501-1000人	13	111
1000人以上	15	134

员工创新精神培养

- 1、IT及互联网企业发展过程中，创新精神必不可少，而培养员工的创新精神，也是HR必要的工作之一；
- 2、调查显示，驱动员工进行创新常用的方法包括：创新奖金、制度保证、创新大赛、内部创新论坛等，其中创新奖金运用的比例最高；
- 3、同时，该行业是受技术影响很大的行业，企业在培训技术人员时，会兼顾对现有技术的掌握和升级，以及对未来技术的储备，使技术人才具有前瞻性。





总结与建议



员工流动率高，结合员
工关注点保留人才



员工需求量大，人才成
熟度不乐观，招聘关注
垂直领域



人才吸引也很重要，年轻
一代更强调工作体验，
HR要在这方面加强创新



了解战略，从各个方面支持
业务，才能让HR工作更
有效，也获得更多认可

FESCO 研究报告



基于全面人力资源管理方向：《企业人力资源管理与实践 (2014) 、 (2015) 》



基于某个业务领域：如《短期用工》、《健康福利》、《共享服务》等



基于某个行业：如汽车、IT 及互联网行业



基于热点话题：如《加薪小调查》、《年假小调查》、《二胎意向小调查》、《80后职场员工追求调查》、《医改新政解读》、.....

关于FESCO

关于FESCO：

全称为北京外企人力资源服务有限公司，成立于1979年，是开创中国人力资源服务行业的一家企业，在业内最具竞争力和品牌价值，荣膺中国500强企业。目前服务于2万余家中外企业客户，150余万国际化人才。在中国建立了160余家投资公司及分公司，拥有100余家人力资源战略合作伙伴，服务覆盖全国31个省市自治区的400余座城市。通过搭建以先进IT技术为基础，专业服务团队为核心，有效整合、管理各类资源的共享服务平台，提供全方位人力资源解决方案，成为客户坚实的合作伙伴。

了解更多报告与资讯：可通过如下方式联系我们。



或者拨打电话：85691917/85692948

邮箱联系：fescosurvey@fesco.com.cn

了解人力资源外包业务，请拨打电话85692930/4008000800咨询。