

# 铭德常青 雇佣前景调查报告

疫情反复，中国（除港澳台）2022年第三季度  
雇佣步伐放缓，人才短缺创16年新高

# 目录

中国（除港澳台）第三季度雇佣前景调查	04
中国（除港澳台）人才短缺调查	11
中国（除港澳台）当今的趋势如何影响就业	18
劳动力趋势与挑战	30
全球第三季度雇佣前景调查	32
全球人才短缺调查	42
全球当今的趋势如何影响就业	48



# 中国（除港澳台）内容摘要

中国（除港澳台）雇佣预期放缓，同时面临16年来最高水平的人才短缺

- 铭德常青对中国（除港澳台）3,040名雇主进行了调查，从而预测2022年第三季度期间雇主的招募意愿。调查发现，2022年第三季度中国（除港澳台）的雇佣步伐放缓，净雇佣前景指数为+29%。
- 12个区域和城市中有11个预期增加员工人数，1个城市预期减少员工人数。华中地区雇佣预期最积极乐观，净雇佣前景指数为+39%。
- 受访的11大行业中，有10个行业的雇主预期增加员工人数。初级生产业(+37%)第三季度的雇佣前景较乐观积极。
- 大型企业的雇佣预期最乐观，净雇佣前景指数为+35%；季度间与年度间相比，净雇佣前景指数分别降低了6个百分点与9个百分点。
- 超过80%受访企业面临人才短缺困扰，较去年同期上升了55个百分点，较2010年(40%)难度翻了一番。



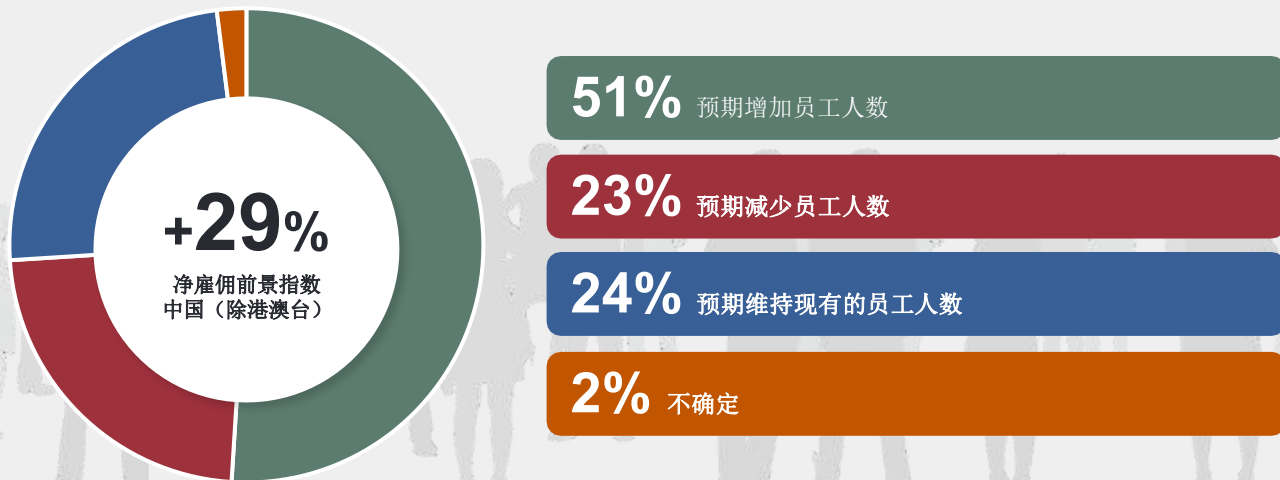
## 铭德常青雇佣前景调查显示： 中国（除港澳台）2022 年第三季度招聘步伐放缓



毫无疑问，疫情对于雇佣预期和人才短缺产生了明显的影响。同时，招聘市场在疫情等诸多复杂的环境中仍表现出较强的韧性。此时此刻，企业、政府、行业机构还有人力资源公司都要加入进来，优化现有的人力资源，为弥补巨大的人才缺口做出努力。

## 中国（除港澳台）2022年第三季度招聘步伐放缓

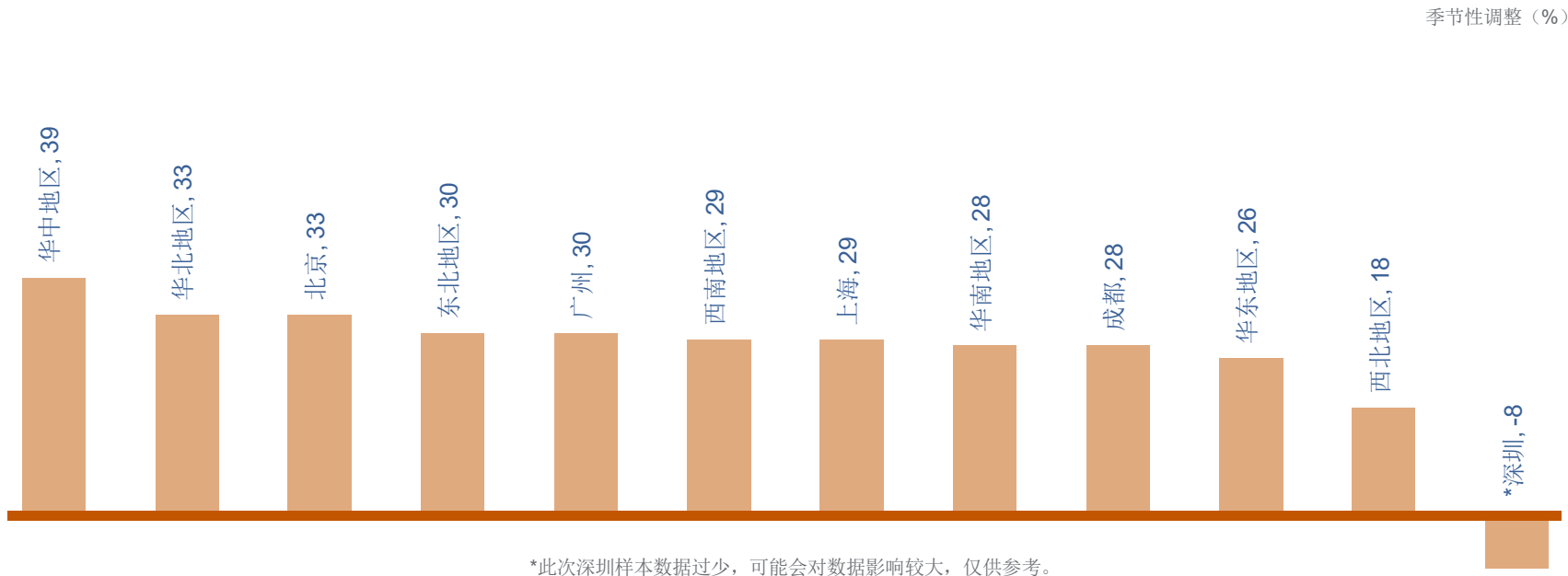
中国（除港澳台）2022年第三季度招聘净雇佣前景指数\*为+29%。与上一季度相比，净雇佣前景指数降低了4个百分点，与去年同期相比，增长了13个百分点。



\*除特别指明外，报告中所有的数据分析评论，均为经季节性调整分析后的数据。

## 12个区域和城市中有11个预期增加员工人数

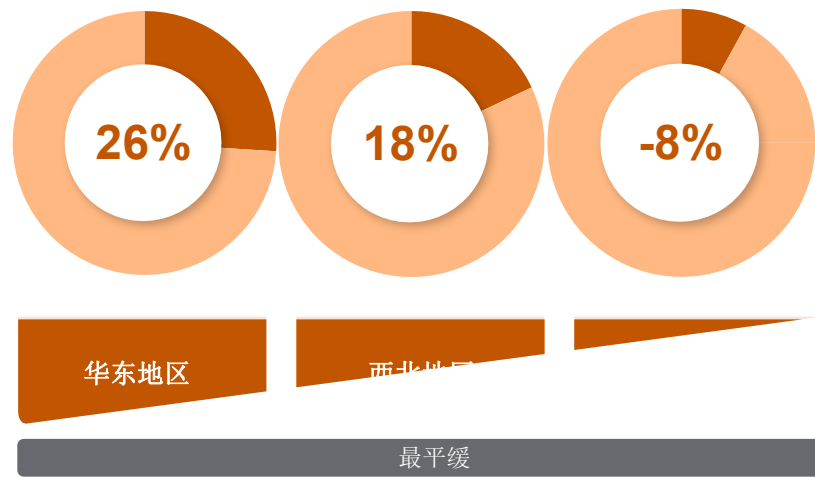
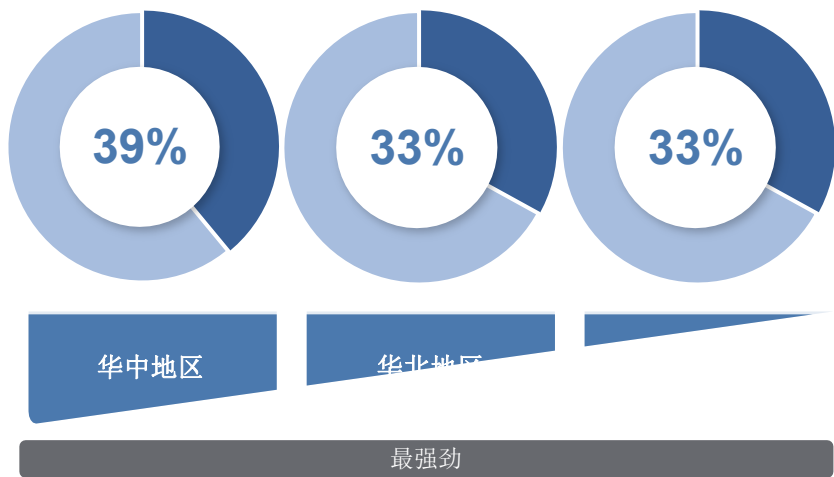
12个区域和城市中有11个预期增加员工人数，1个城市预期减少员工人数。



## 华中地区雇佣预期最积极乐观，华东较为平缓

华中地区的雇佣前景最乐观，净雇佣前景指数为+39%。华东地区（+26%）和上海（+29%）的净雇佣前景指数较上季度分别下降了9个百分点和10个百分点，雇佣前景趋于平缓。

2022年第三季度雇佣前景最强劲与最平缓的区域和城市：

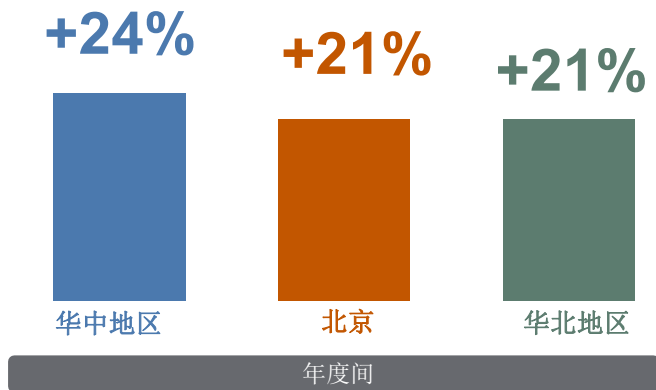


\*此次深圳样本数据过少，可能会对数据影响较大，仅供参考。

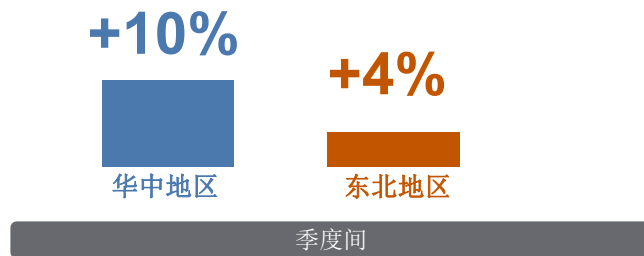
## 雇佣前景年度间与季度间比较

年度间比较，12个区域和城市中有10个雇佣前景预期有所增加。季度间相比，2个区域和城市预期有所增加。

华中地区 (+24%)、北京 (+21%)、华北地区 (+21%) 的雇佣前景指数年度间相比有大幅改善。



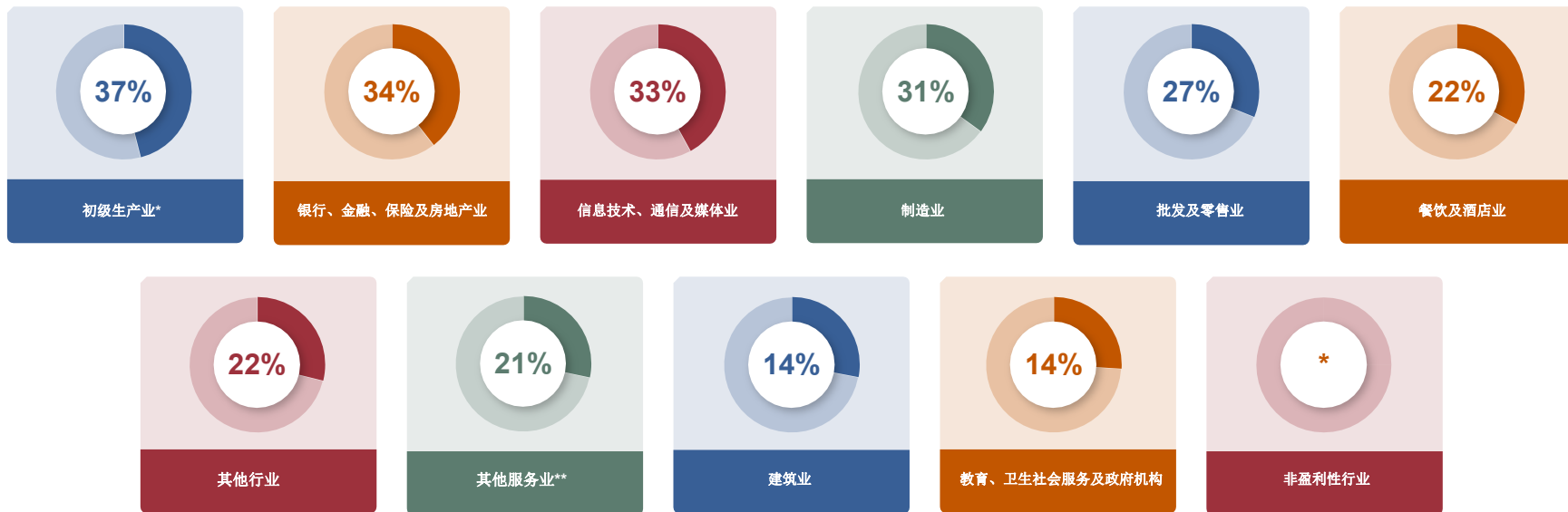
华中地区 (+10%)、东北地区 (+4%) 的雇佣前景指数季度间相比有所改善。





# 初级生产业的雇佣预期较强劲

受访的11大行业中有10个行业的雇主预期增加员工人数。初级生产业(+37%)第三季度的雇佣前景较乐观积极。



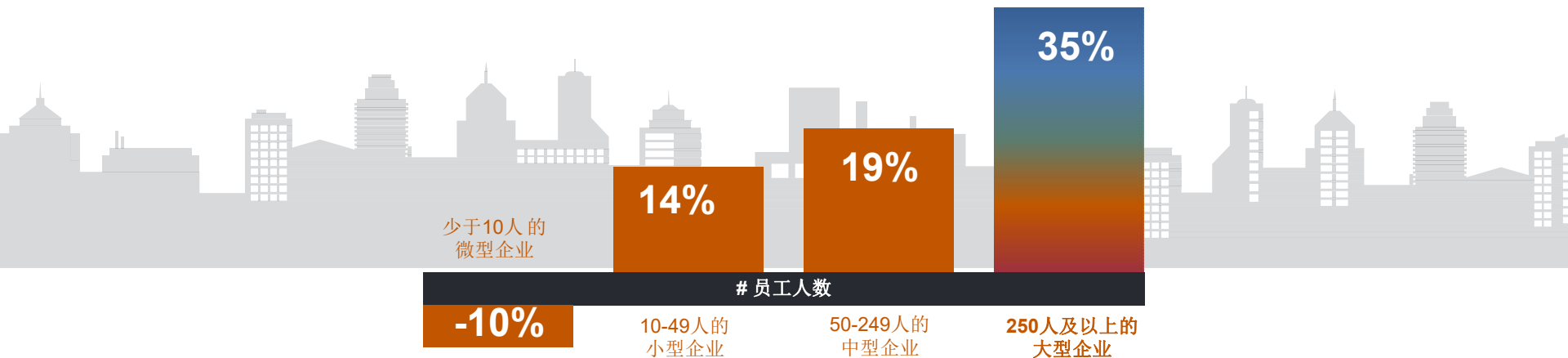
\*包括：农业、林业和渔业；采矿和采石；电力、燃气和空调系统供气；供水；污水、废物管理和修复。

\*\*包括：专业、科学和技术活动；行政和支持服务；其他服务活动。

如果数字标注有星号（\*），则表示样本量较小，这些数字仅供参考。

## 大型企业雇主的招聘预期最稳定积极

大型企业的雇佣预期最乐观，净雇佣前景指数为+35%。季度间与年度间，净雇佣前景指数分别降低了6个百分点与9个百分点。



中国（除港澳台）

人才短缺：

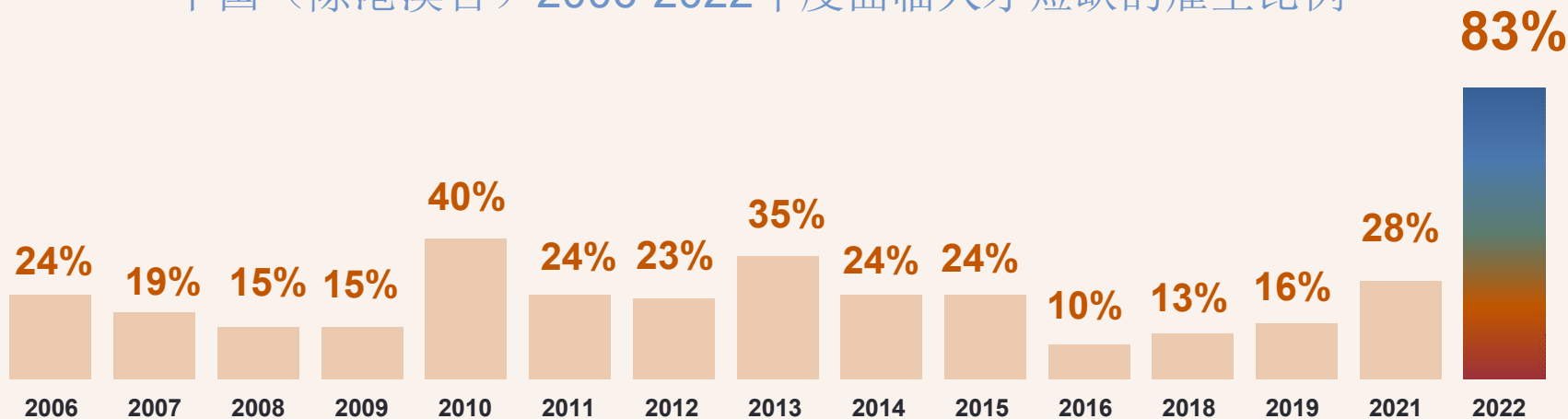
人才短缺创16年来最高水平



## 中国（除港澳台）人才短缺创新高

超过80%的受访企业面临人才短缺困扰，较去年同期上升了55个百分点，较2010年(40%)难度翻了一番。

### 中国（除港澳台）2006-2022年度面临人才短缺的雇主比例

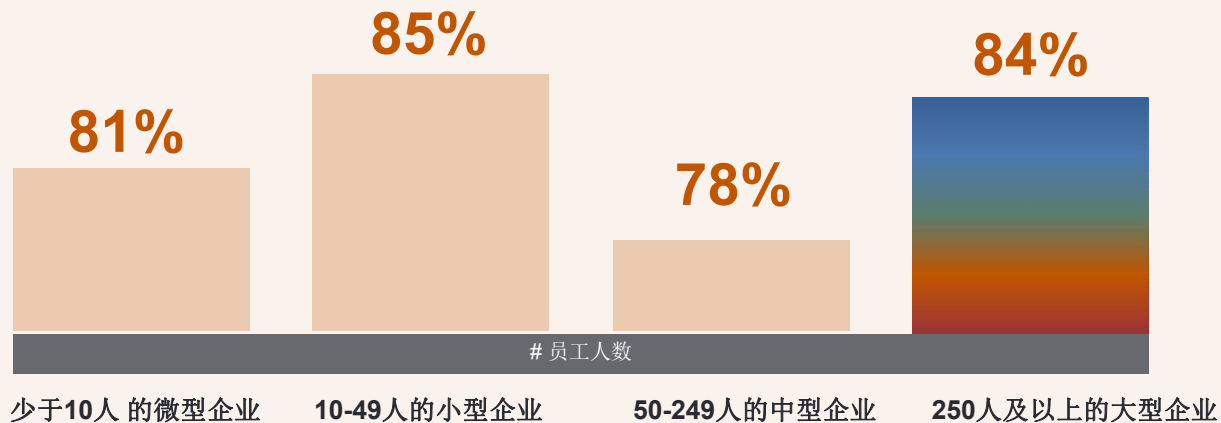


了解更多全球人才短缺情况，请访问 [manpowergroup.com/talent-shortage](https://manpowergroup.com/talent-shortage)

## 小型企业与大型企业面临的挑战最大

数字化向各行各业渗透，包括技术的迭代，新兴岗位的大量涌现，新技能需求的增加，都会加剧人才的短缺。

### 不同规模企业面临人才短缺的雇主比例

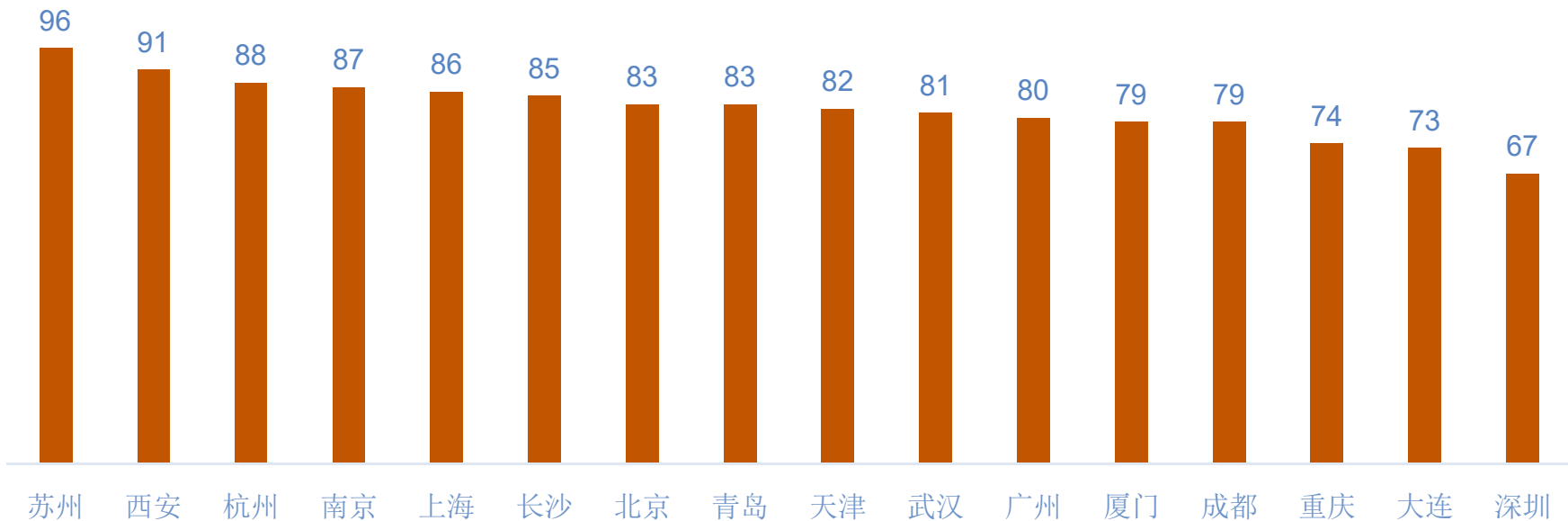


了解更多全球人才短缺情况，请访问 [manpowergroup.com/talent-shortage](https://www.manpowergroup.com/talent-shortage)

## 所有受访的区域和城市均面临人才短缺

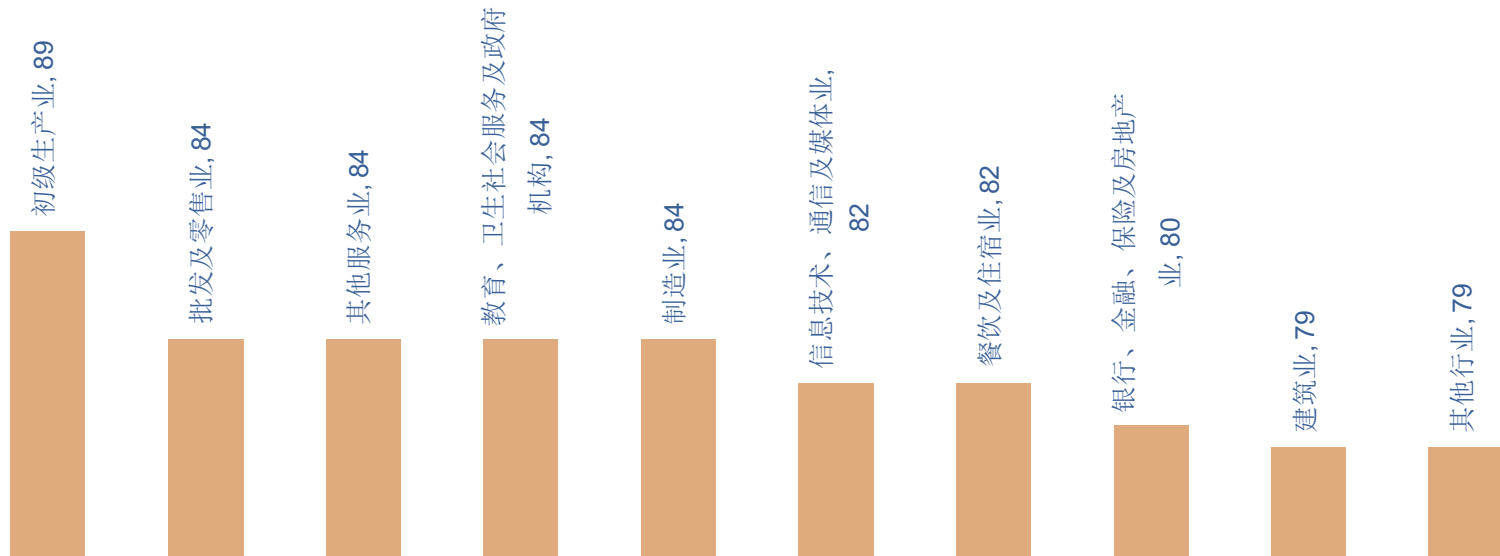
苏州、西安、杭州、南京和上海的雇主表示最难以招到合适的人才。

不同区域和城市难以填补职位空缺的企业比例 (%)



# 几乎所有的受访行业都面临人才短缺

初级生产业、批发及零售业和其他服务业的雇主表示最难以填补空缺职位。



不同行业难以填补职位空缺的企业比例 (%)

# 雇主最难填补的前五大职位

EXPLORE THE DATA

谁掌握了人才，谁就掌握了未来。 以下是中国（除港澳台）最抢手的职位。

1 IT/数据类



2 销售与市场



3 生产制造



4 运营与物流



5 人力资源





# 雇主最难找到的五大软性技能

EXPLORE THE DATA

随着生活的各个方面变得更加技术化，人类独有的优势在数字时代日益突出。

1 创新力与独创能力



2 探究与解决问题能力



3 可信赖感与自律能力



4 韧性与适应力



5 批判性思维与分析能力

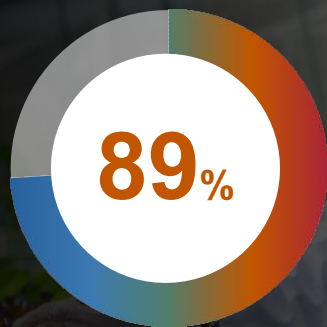




## 当今趋势如何影响职场：



不同行业人才短缺、雇主期望与热门软技能



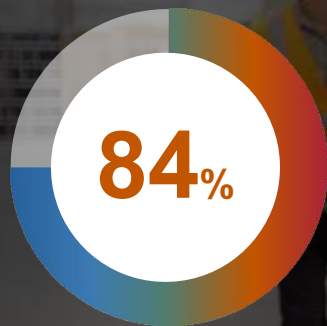
初级生产业的雇主表示在填补职位空缺方面存在困难

人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业超过半数（55%）的受访企业预期在第三季度增加员工，18%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+37%，年度间相比，净雇佣前景指数增长了25个百分点，季度间相比，净雇佣前景指数下降了8个百分点。

## 雇主最难找到的五大软性技能

- 1 韧性与适应力
- 2 探究与解决问题能力
- 3 可信赖感与自律能力
- 4 创新力与独创能力
- 5 批判性思维与分析能力



批发及零售业的雇主表示在填补职位空缺方面存在困难

人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业近半数（49%）的受访企业预期在第三季度增加员工，22%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

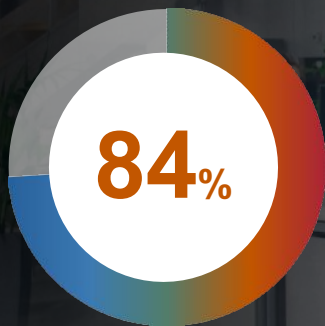
经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+27%，年度间相比，净雇佣前景指数增长了12个百分点，季度间相比，净雇佣前景指数下降了5个百分点。

## 雇主最难找到的五大软性技能

- 1 探究与解决问题能力 
- 2 可信赖感与自律能力 
- 3 创新力与独创能力 
- 4 批判性思维与分析能力 
- 5 韧性与适应力 



## 其他服务业



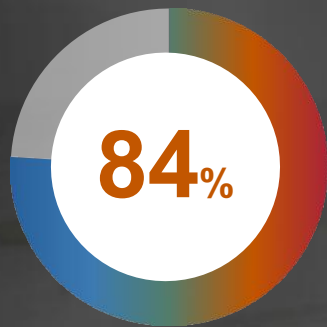
其他服务业的雇主表示  
在填补职位空缺方面存在困难

人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业近半数（49%）的受访企业预期在第三季度增加员工，28%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+21%，年度间相比，净雇佣前景指数增长了1个百分点，季度间相比，净雇佣前景指数下降了4个百分点。

### 雇主最难找到的 五大软性技能

- 1 创新力与独创能力
- 2 探究与解决问题能力
- 3 韧性与适应力
- 4 可信赖感与自律能力
- 5 批判性思维与分析能力



教育、卫生社会服务及政府机构的雇主表示在填补职位空缺方面存在困难

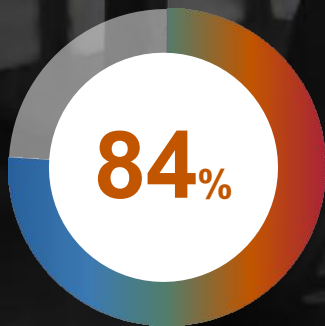
人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业近半数（44%）的受访企业预期在第三季度增加员工，30%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+14%，年度间相比，净雇佣前景指数增长了14个百分点，季度间相比，净雇佣前景指数下降了16个百分点。



## 雇主最难找到的五大软性技能

- 1 创新力与独创能力 
- 2 探究与解决问题能力 
- 3 可信赖感与自律能力 
- 4 主动学习和求知欲 
- 5 韧性与适应力 



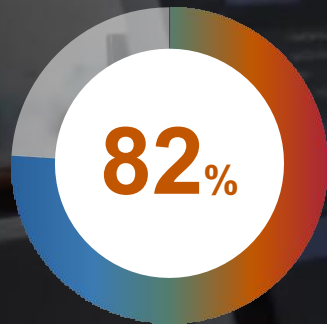
制造业的雇主表示  
在填补职位空缺方  
面存在困难

人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业超过半数（51%）的受访企业预期在第三季度增加员工，22%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+31%，年度间相比，净雇佣前景指数增长了15个百分点，季度间相比，净雇佣前景指数下降了9个百分点。

## 雇主最难找到的 五大软性技能

- 1 创新力与独创能力 
- 2 探究与解决问题能力 
- 3 可信赖感与自律能力 
- 4 韧性与适应力 
- 5 做事积极主动 



信息技术、通信及媒体业的雇主表示在填补职位空缺方面存在困难

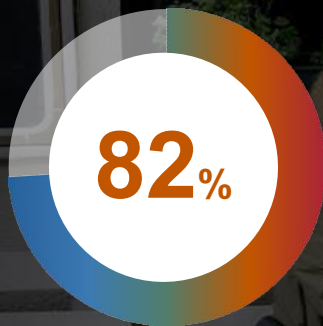
人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业超过半数（54%）的受访企业预期在第三季度增加员工，21%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+33%，年度间相比，净雇佣前景指数增长了33个百分点，季度间相比维持相对稳定。

## 雇主最难找到的五大软性技能

- 1 创新力与独创能力
- 2 探究与解决问题能力
- 3 韧性与适应力
- 4 批判性思维与分析能力
- 5 可信赖感与自律能力





餐饮及住宿业的雇主表示在填补职位空缺方面存在困难

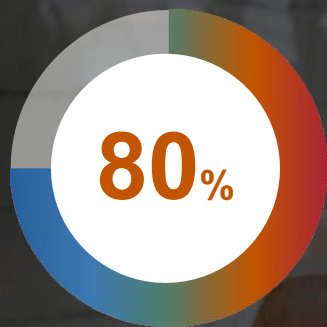


人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业近半数（49%）的受访企业预期在第三季度增加员工，27%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+22%，年度间相比，净雇佣前景指数增长了22个百分点，季度间相比，净雇佣前景指数下降了13个百分点。

## 雇主最难找到的五大软性技能

- 1 创新力与独创能力 
- 2 探究与解决问题能力 
- 3 可信赖感与自律能力 
- 4 做事积极主动 
- 5 批判性思维与分析能力 



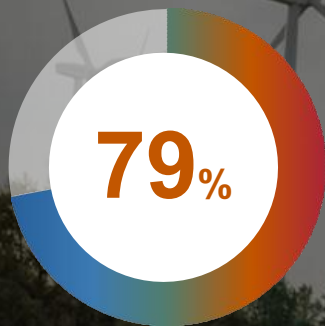
银行、金融、保险及房地产业的雇主表示在填补职位空缺方面存在困难

人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业超过半数（55%）的受访企业预期在第三季度增加员工，21%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+34%，年度间与季度间相比，净雇佣前景指数分别增长了15个百分点与4个百分点。

## 雇主最难找到的五大软性技能

- 1 探究与解决问题能力 
- 2 创新力与独创能力 
- 3 批判性思维与分析能力 
- 4 韧性与适应力 
- 5 可信赖感与自律能力 



建筑业的雇主表示  
在填补职位空缺方  
面存在困难

人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业近半数（42%）的受访企业预期在第三季度增加员工，28%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

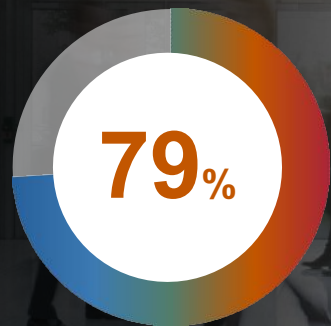
经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+14%，年度间相比，净雇佣前景指数增长了9个百分点，季度间相比，净雇佣前景指数下降了14个百分点。

## 雇主最难找到的 五大软性技能

- 1 创新力与独创能力 
- 2 韧性与适应力 
- 3 可信赖感与自律能力 
- 4 团队协作能力 
- 5 做事积极主动 



## 其他行业



其他行业的雇主表示在填补职位空缺方面存在困难

人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业近半数（48%）的受访企业预期在第三季度增加员工，26%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+22%，年度间相比，净雇佣前景指数增长了22个百分点，季度间相比，净雇佣前景指数下降了24个百分点。

### 雇主最难找到的 五大软性技能

- 1 探究与解决问题能力 
- 2 创新力与独创能力 
- 3 韧性与适应力 
- 4 批判性思维与分析能力 
- 5 做事积极主动 

# 全球内容摘要

## 雇佣乐观情绪已恢复到自疫情爆发以来从未见过的水平

- 经季节性调整后，全球第三季度净雇佣前景指数为**+33%**。年度间，净雇佣前景指数增长了**18**个百分点，季度间，净雇佣前景指数提升了**4**个百分点。
- 墨西哥(**+59%**)、巴西(**+54%**)、印度(**+51%**)、加拿大 (**+43%**)、哥伦比亚(**+43%**)的雇佣前景最强劲; 希腊(**-1%**)、中国台湾(**+3%**)、日本(**+4%**)的雇佣前景最低迷。
- **全球人才短缺创历史新高**，全球**75%**的受访企业表示难以填补职位空缺，较去年同期上升了**6**个百分点。
- 在难以填补职位空缺上，中国台湾、葡萄牙、新加坡、中国（除港澳台）、中国香港与印度较为严重。
- 教育、卫生社会服务及政府机构、信息技术、通信及媒体业、银行、金融、保险及房地产业人才短缺最严重。



## 劳动力趋势 与挑战



## 推动转型的趋势并非新鲜事，而是新的紧迫性

这次复苏不同于以往任何一次——许多市场对技能的需求创下历史新高，失业率居高不下，而劳动力参与率却停滞不前。不平衡的经济增长仍在继续，一些市场正在复苏，而另一些市场则因新冠病毒变异、封锁和供应链挑战而滞后。





## 第三季度雇佣前景： 7月至9月雇佣预期升温



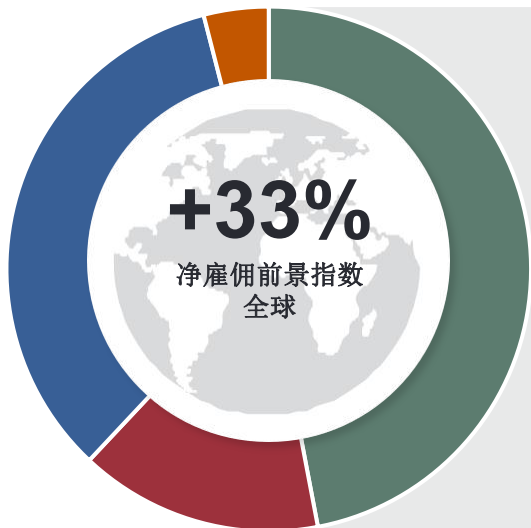
“虽然雇佣预期令人鼓舞，但遗憾的是雇主越来越难以找到所需的人才。”

Jonas Prising  
万宝盛华集团董事长兼首席执行官



## 全球第三季度的雇佣前景

万宝盛华雇佣前景调查已经连续进行了60年，本次调查覆盖全球40个国家或地区40,000多位雇主。较上季度，28个国家或地区的雇佣前景有所改善。2022年第三季度全球范围内的雇主仍预期增加员工人数。经季节性调整后，**净雇佣前景指数为+33%**。年度间与季度间相比，净雇佣前景指数分别增长了18个百分点与4个百分点。



**47%** 预期增加员工人数

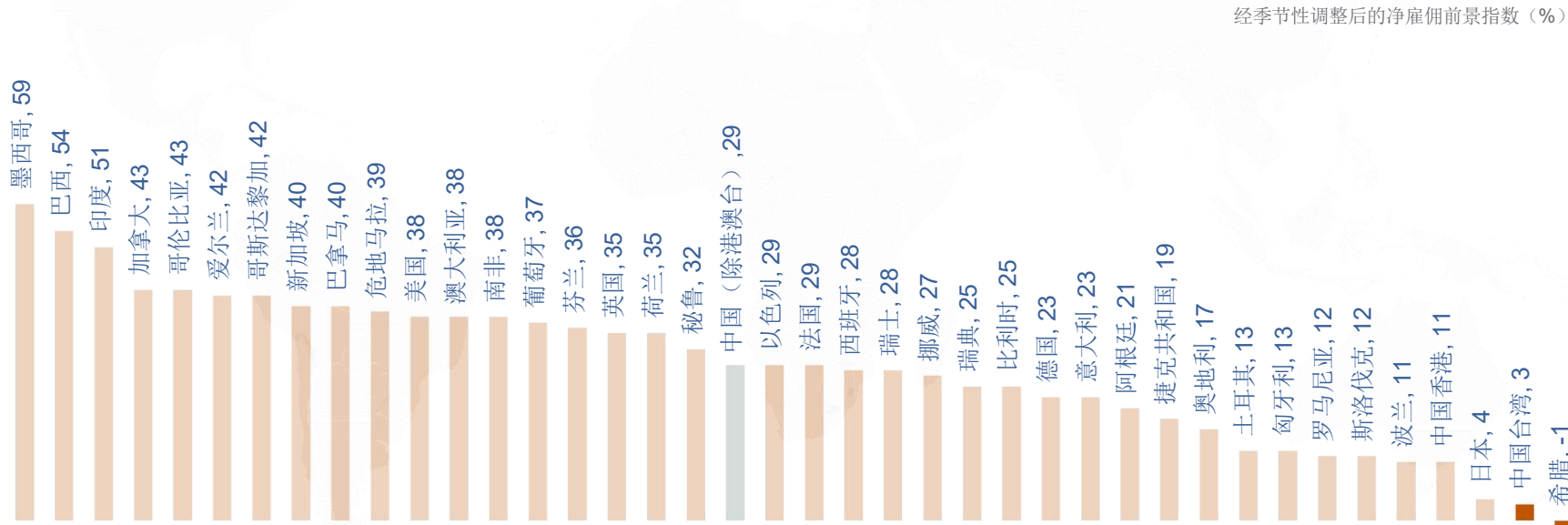
**15%** 预期减少员工人数

**34%** 预期维持现有的员工人数

**4%** 不确定

# 7月至9月间雇佣前景

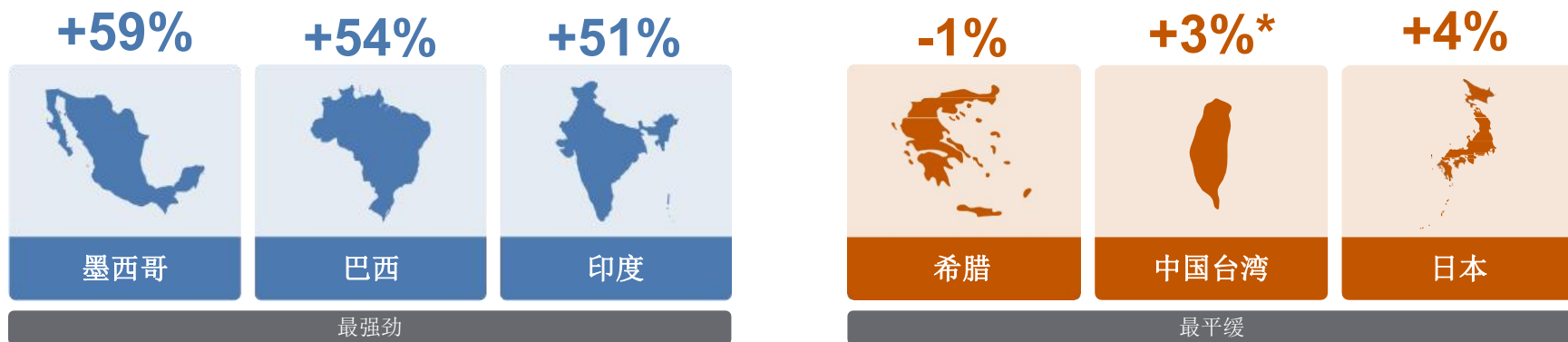
受访的40个国家或地区中有 39 个国家或地区预期增加员工。



## 第三季度的雇佣前景将保持强劲反弹

中南美洲地区(+44%) 雇佣预期最强劲，其次为北美地区 (+42%), 亚太区 (+32%)与欧洲、中东及非洲地区(+25%)。

2022年第三季度雇佣前景最强劲与最平缓的国家或地区:

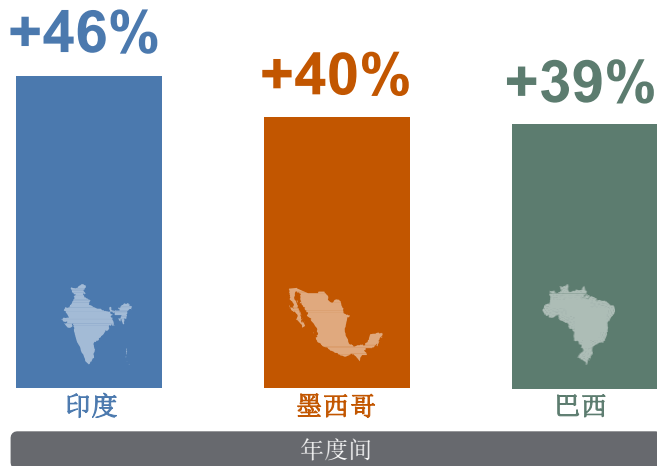


\*此次中国台湾样本数据过少，可能会对数据影响较大，仅供参考。

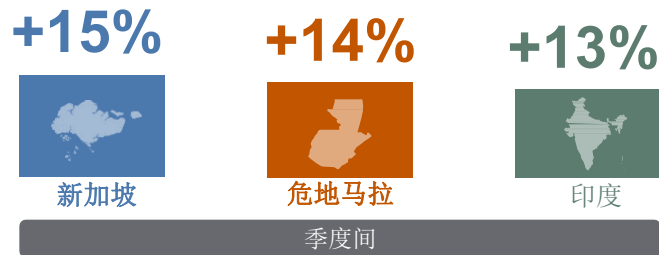
## 雇佣前景年度间与季度间比较

年度间与季度间相比， 分别有36个国家或地区与28个国家或地区的雇佣前景有所改善。

印度(+46%)、墨西哥(+40%)、巴西(+39%)的雇佣前景指数年度间相比有大幅改善。

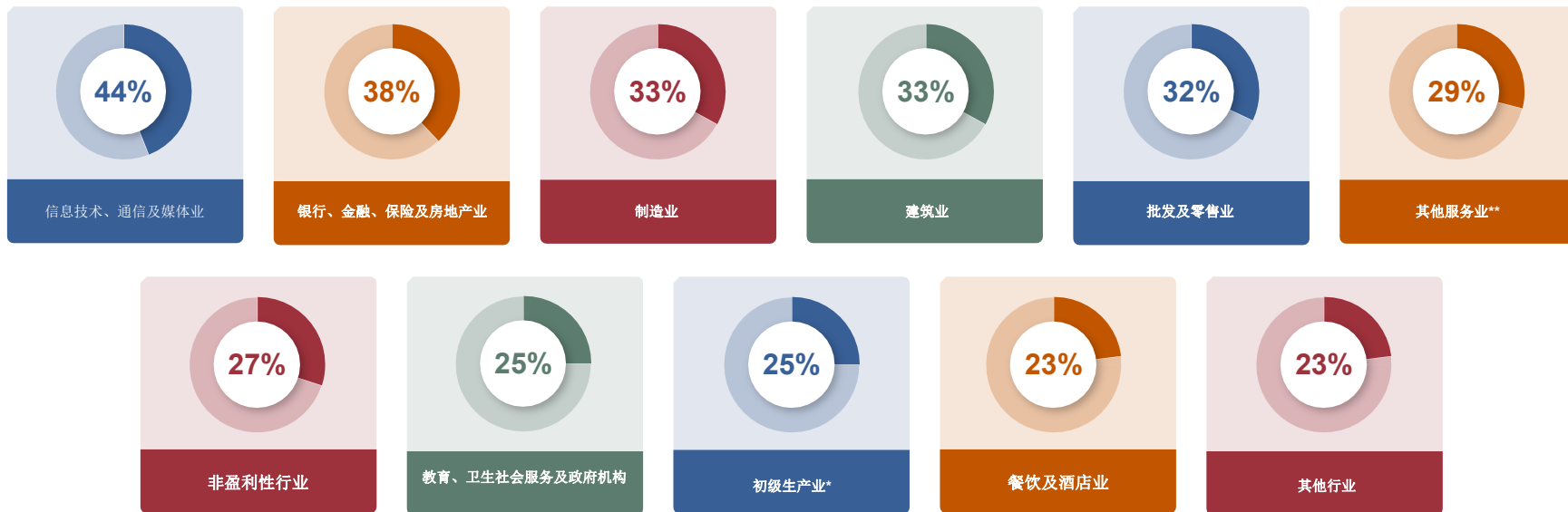


新加坡(+15%)、危地马拉(+14%)、印度(+13%)的雇佣前景指数季度间相比有大幅改善。



# 关键行业人才需求强劲

数字领域继续驱动全球大部分人才需求: 信息技术、通信及媒体业(+44%)雇佣前景最强劲, 其次为银行、金融、保险及房地产业(+38%)、建筑业 (+33%) 与制造业 (+33%)。

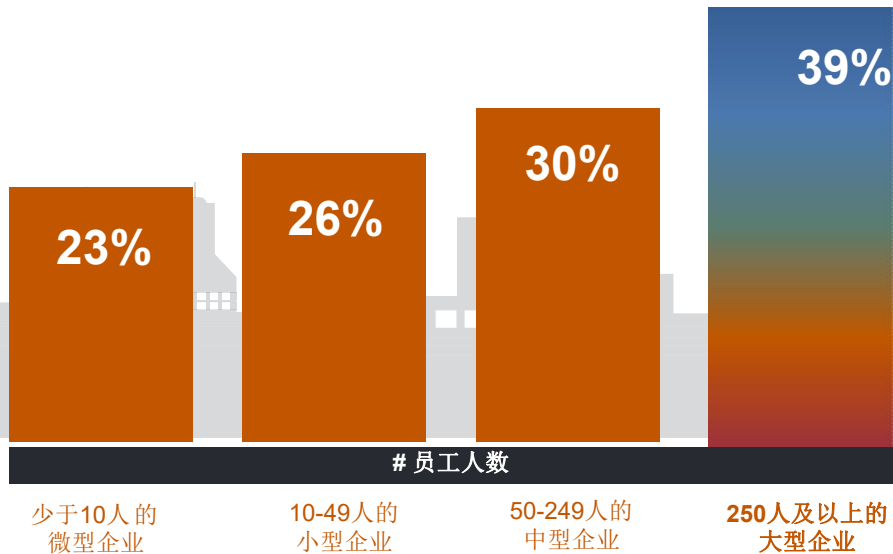


\*包括: 农业、林业和渔业; 采矿和采石; 电力、燃气和空调系统供气; 供水; 污水、废物管理和修复。

\*\*包括: 专业、科学和技术活动; 行政和支持服务; 其他服务活动。

## 大型企业雇佣预期最稳健

相当长一段时间以来，更多的人在重返工作和换工作。随之而来的影响与其说大规模辞职，不如说大规模改组正不断发生。



## 欧洲、中东和非洲地区23个国家地区中有22个雇佣前景预期积极

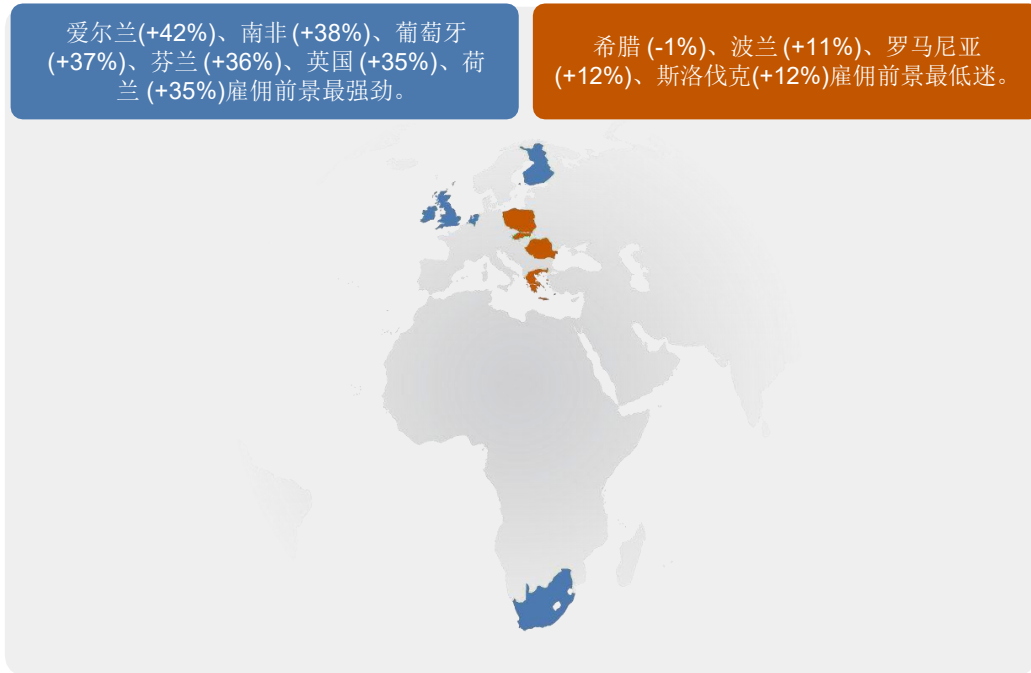
与2022年第二季度相比，15个国家或地区的雇佣前景有所改善，与去年同期相比，21个国家或地区的雇佣前景有所改善。

爱尔兰(+42%)、南非(+38%)、葡萄牙(+37%)的雇佣前景最强劲，希腊(-1%)、波兰(+11%)、罗马尼亚(+12%)与斯洛伐克(+12%)的雇佣前景最低迷。

在英国被调查的五大行业中，雇佣预期招聘意向增强，法国与之类似，九大行业的雇佣预期均增强。

爱尔兰(+42%)、南非(+38%)、葡萄牙(+37%)、芬兰(+36%)、英国(+35%)、荷兰(+35%)雇佣前景最强劲。

希腊(-1%)、波兰(+11%)、罗马尼亚(+12%)、斯洛伐克(+12%)雇佣前景最低迷。



## 美洲地区雇佣前景最强劲

北美、中南美洲**10**个国家均预期增加员工。季度间与年度间相比，分别有**9**个与**10**个国家的雇佣前景有所改善。

在**40**个受访国家中，巴西(+54%)连续两个季度雇佣前景最强劲，较上季度增加了**14**个百分点。

在美国，信息技术、通信及媒体业(+59%)与银行、金融、保险及房地产业(+45%)的雇佣前景最强劲。

墨西哥(+59%)、巴西(+54%)、加拿大(+43%)、哥伦比亚(+43%)雇佣前景最强劲。

阿根廷(+21%)、秘鲁(+32%)雇佣前景最低迷。





## 亚太区尽管受到疫情影响，但雇佣预期仍积极乐观

季度间相比，**4个国家或地区**的雇佣前景有所改善，**3个国家或地区**的雇佣前景降低。

印度(+51%) 连续第二个季度呈现为该区最强劲的雇佣预期，较上季度增加了13个百分点。

中国香港(+11%) 的雇佣预期增强，季度间与年度间，分别增加了8个百分点与10个百分点。

季度间相比，中国（除港澳台）八大受访行业雇佣预期减弱，仅银行、金融、保险及房地产业(+4%) 雇佣预期增强。

印度 (+51%)、新加坡 (+40%)、澳大利亚 (+38%) 的雇佣前景最强劲

中国台湾 (+3%)、日本(+4%)、中国香港 (+11%) 的雇佣预期最低迷。



## 全球人才短缺:

全球人才短缺

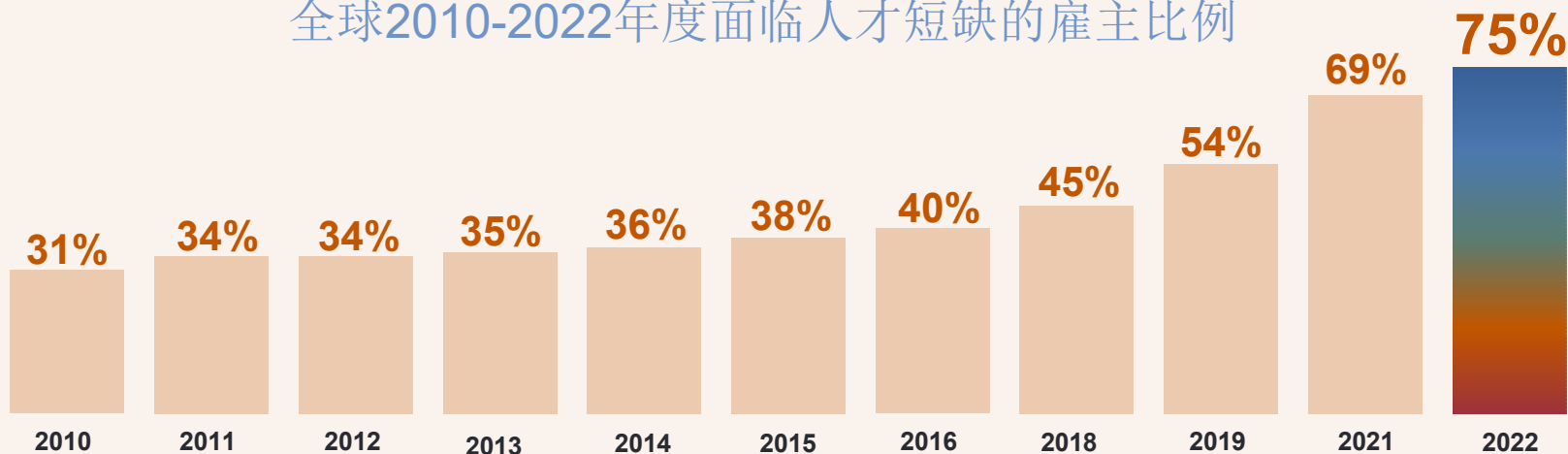
创16年最高水平



# 全球人才短缺创16年新高

全球四分之三的受访企业面临人才短缺困扰，较去年同期上升了6个百分点，较2010年(31%)难度翻了一番。

## 全球2010-2022年度面临人才短缺的雇主比例

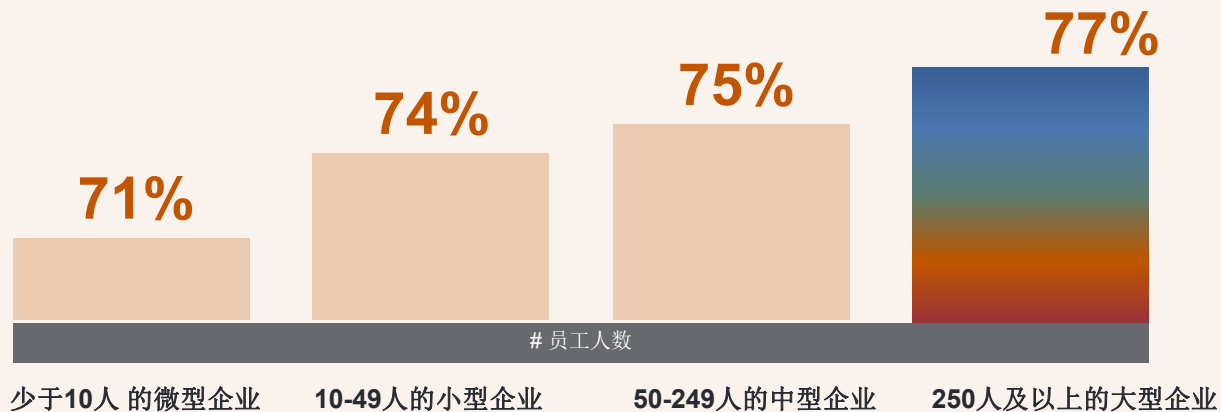


了解更多全球人才短缺情况，请访问 [manpowergroup.com/talent-shortage](https://manpowergroup.com/talent-shortage)

## 越大的企业，越大的挑战

人口结构的变化，包括出生率的下降和提前退休人数的增加，意味着人才比以往任何时候都更加稀缺。

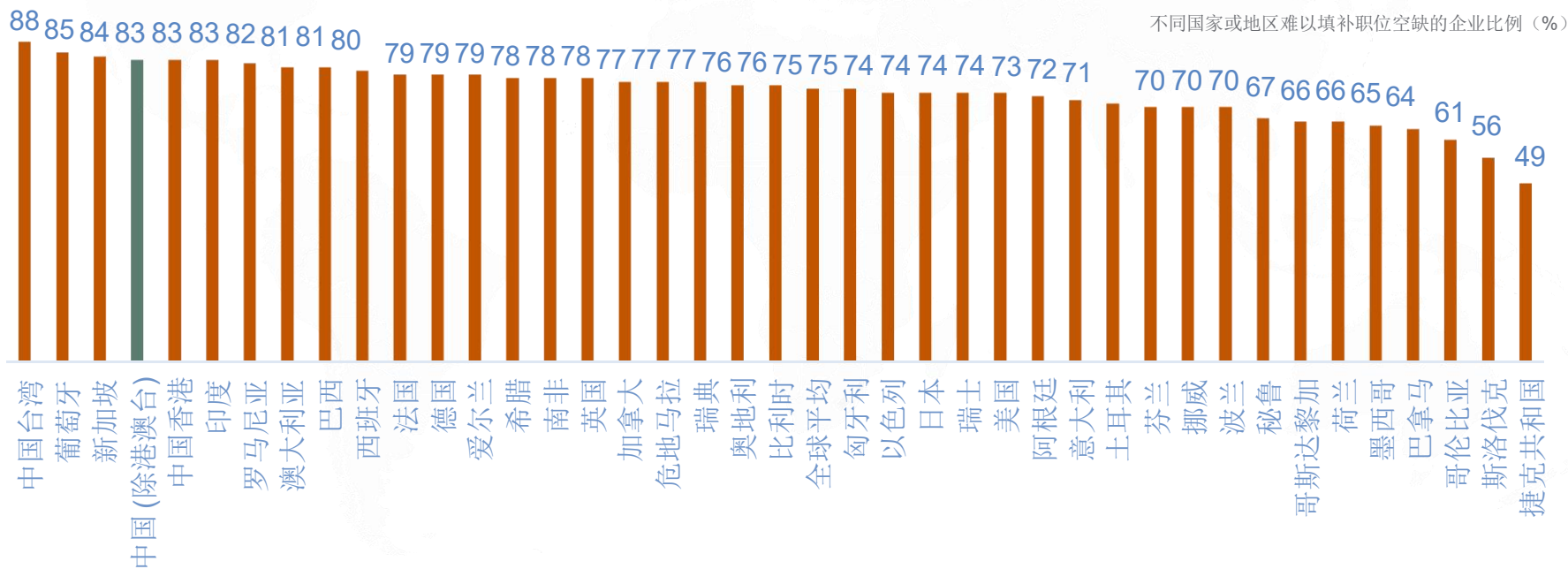
### 不同规模企业面临人才短缺的雇主比例



了解更多全球人才短缺情况，请访问 [manpowergroup.com/talent-shortage](https://www.manpowergroup.com/talent-shortage)

# 人才短缺全球化

在难以填补职位空缺上，中国台湾、葡萄牙、新加坡、中国（除港澳台）、中国香港和印度受到的影响最大。



# 雇主最难填补的前五大职位

EXPLORE THE DATA

谁掌握了人才，谁就掌握了未来。以下是全球最缺人的五大职位。

1 IT/数据类



2 销售与市场



3 运营与物流



4 生产制造



5 一线员工与客服



# 雇主最难找到的五大软性技能

EXPLORE THE DATA

随着生活的各个方面变得更加技术化，人类独有的优势在数字时代日益突出。

1 可信赖感与自律能力



2 韧性与适应力



3 探究与解决问题能



4 力 创新力与独创能



5 力



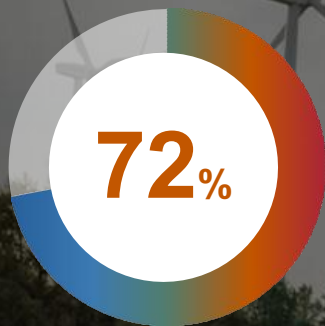


## 当今趋势如何影响职场：



不同行业人才短缺、雇主期望与热门软技能





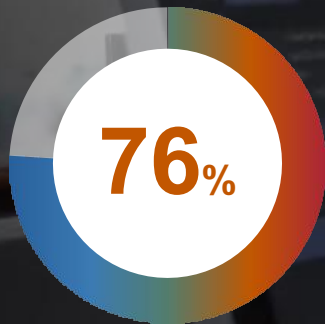
建筑业的雇主表示  
在填补职位空缺方  
面存在困难

人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业近半数（46%）的受访企业预期在第三季度增加员工，14%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+33%，年度间与季度间相比，净雇佣前景指数分别增长了17个百分点与6个百分点。

## 雇主最难找到的 五大软性技能

- 1 可信赖感与自律能力
- 2 团队协作能力
- 3 韧性与适应力
- 4 创新力与独创能力
- 5 探究与解决问题能力



信息技术业的雇主表示在填补职位空缺方面存在困难

人才短缺伴随着旺盛的人才需求，该行业超过半数（57%）的受访企业预期在第三季度增加员工，13%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

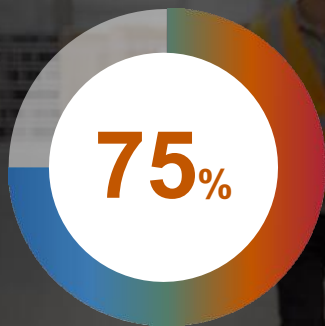
经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+44%，年度间与季度间相比，净雇佣前景指数分别增长了23个百分点与4个百分点。

## 信息技术业雇主最难找到的五大软性技能

- 1 批判性思维与分析能力
- 2 创新力与独创能力
- 3 探究与解决问题能力
- 4 可信赖感与自律能力
- 5 韧性与适应力



## 批发及零售业



批发及零售业的雇主  
表示在填补职位空缺  
方面存在困难



人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业近半数（46%）的受访企业预期在第三季度增加员工，14%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

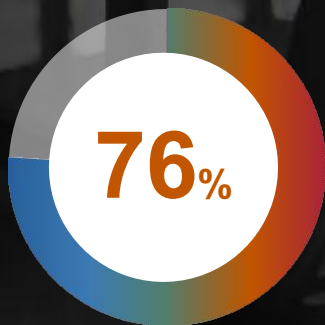
经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+32%，年度间与季度间相比，净雇佣前景指数分别增长了19个百分点与3个百分点。

### 雇主最难找到的 五大软性技能

- 1 可信赖感与自律能力
- 2 韧性与适应力
- 3 探究与解决问题能力
- 4 团队协作能力
- 5 创新力与独创能力



## 制造业



制造业的雇主表示在  
填补职位空缺方面存  
在困难

人才短缺伴随着旺盛的人才需求，该行业近半数（48%）的受访企业预期在第三季度增加员工，16%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

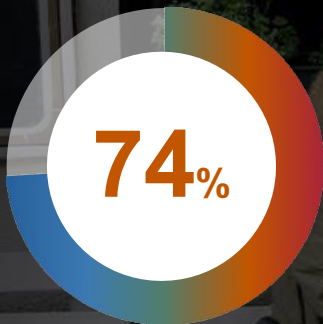
经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+33%，年度间与季度间相比，净雇佣前景指数分别增长了18个百分点与2个百分点。

### 雇主最难找到的 五大软性技能

- 1 可信赖感与自律能力
- 2 创新力与独创能力
- 3 韧性与适应力
- 4 探究与解决问题能力
- 5 批判性思维与分析能力



# 餐饮及住宿业



餐饮及住宿业的雇主  
表示在填补职位空缺  
方面存在困难



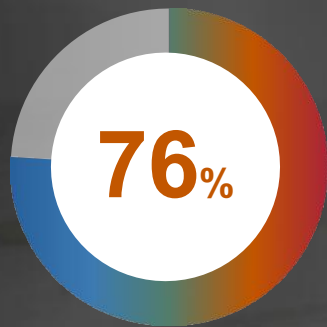
人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业近半数（47%）的受访企业预期在第三季度增加员工，16%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+23%，年度间相比，维持不变，季度间相比，净雇佣前景指数增长了3个百分点。

## 雇主最难找到的 五大软性技能

- 1 可信赖感与自律能力
- 2 韧性与适应力
- 3 创新力与独创能力
- 4 探究与解决问题能力
- 5 团队协作能力

# 教育、卫生社会服务及政府机构



教育、卫生社会服务及政府机构的雇主表示在填补职位空缺方面存在困难

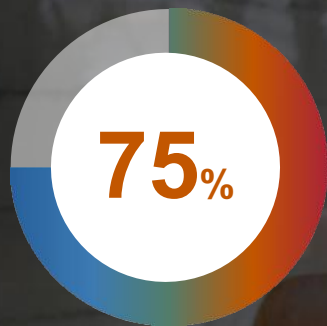


人才短缺伴随着强劲的人才需求，该行业近半数（41%）的受访企业预期在第三季度增加员工，16%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+25%，年度间与季度间相比，净雇佣前景指数分别增长了11个百分点与1个百分点。

## 雇主最难找到的五大软性技能

- 1 韧性与适应力
- 2 可信赖感与自律能力
- 3 批判性思维与分析能力
- 4 团队协作能力
- 5 探究与解决问题能力



银行、金融、保险及房地产业的雇主表示在填补职位空缺方面存在困难



人才短缺伴随着旺盛的人才需求，该行业超过一半（52%）的受访企业预期在第三季度增加员工，14%的受访雇主预期不同程度地减少员工人数。

经季节性调整后，该行业的净雇佣前景指数（NEO）为+38%，年度间与季度间相比，净雇佣前景指数分别增长了24个百分点与7个百分点。

## 雇主最难找到的五大软性技能

- 1 可信赖感与自律能力
- 2 批判性思维与分析能力
- 3 韧性与适应力
- 4 探究与解决问题能力
- 5 创新力与独创能力



“

随着我们从疫情中走出来，这将是采取集体行动的良机，在企业、政府和教育领域，扩大颠覆性的大胆想法和合作，为员工重塑更美好、更光明的未来——一个比我们想象的更娴熟、更多样化、更注重福利的未来。

”



## 关于铭德常青

四川铭德常青企业管理顾问有限公司（下面简称“铭德常青”）是百益鼎盛集团旗下专业的商学咨询服务机构，铭德常青联袂国内多名世界500强、国内大型上市公司任职的高层核心管理精英以及国内知名的咨询实战专家共同打造的高端智囊团，致力为合作伙伴助力、增值、赋能。公司业务涵盖战略规划、股权设计、品牌营销、供应链管理、精益生产、人力资源、企业内训、风险管控、财税咨询、产学研、教育咨询、公共服务等多个分子项目与类别。并以“大乘弘道 惠泽百业”为使命，“四行管理”、“五实精神”与“六度服务”为企业行为准则，为客户量身打造一体化解决方案，并始终坚持以“铭德服务做到比您要求的更好”为服务理念，缔造“感动级”客户服务。

更多关于铭德常青的相关信息，请访问：<http://www.mdcqzx.com/>



**铭德常青**

**MING DE CHANG QING**

四川铭德常青企业管理顾问有限公司

