

# Q4 / 2014

## 万宝盛华 雇佣前景调查 中国大陆



Manpower®

# Q4/14

## 目录

---

中国大陆雇佣前景	1
区域和城市间比较	
行业间比较	
全球雇佣前景	7
国家间比较 - 美洲地区	
国家和地区间比较 - 亚太地区	
国家间比较 - 欧洲、中东及非洲地区	
关于调查	17
关于万宝盛华集团	19
提高人才竞争力的策略	20

---

# 中国大陆雇佣前景

万宝盛华集团关于2014年第四季度的雇佣前景调查是基于对中国大陆地区具有代表性的4,227家企业雇主的抽样访问结果而得到的。所有被访问的对象均被问及同样的问题：“您预计在2014年10月至12月底期间，在您负责招募的权限区域内，与本季度相比，贵公司员工总数将会如何变化？”

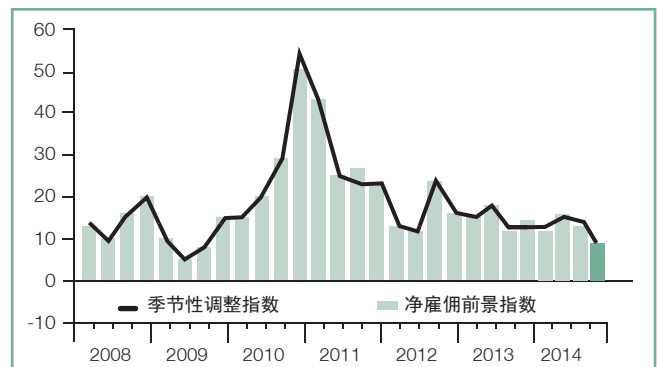
在2014年第四季度，中国大陆地区雇主预期的招募计划较为保守。在受访的雇主中，11%的雇主预计将增加招聘，2%的雇主预计会减少员工人数，同时，49%的雇主表示将维持现有员工数。2014年第四季度中国大陆地区的净雇佣前景指数为+9%。

经季节性调整数据分析后，本季度中国大陆地区的雇主预期净雇佣前景指数为+9%，并呈现自2009年第三季度以来的最弱态势。季度间与年度间相比，雇佣预期均有所下滑，净雇佣前景指数分别下降了5个百分点和4个百分点。

在这份报告中，我们使用“净雇佣前景指数”这一名词。该数字是由在区域内，期望在下一季度中增加员工人数的雇主比例减去期望减少员工人数的雇主比例而得。计算结果即为净雇佣前景指数。

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。

	增加	减少	维持不变	不知道	净雇佣前景指数	季节性调整指数
	%	%	%	%	%	%
<b>2014年第四季度</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>49</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
2014年第三季度	16	3	46	35	13	14
2014年第二季度	19	3	40	38	16	15
2014年第一季度	14	2	53	31	12	13
2013年第四季度	16	2	46	36	14	13
2013年第三季度	14	2	45	39	12	13



中国大陆于2005年第二季度加入此调查

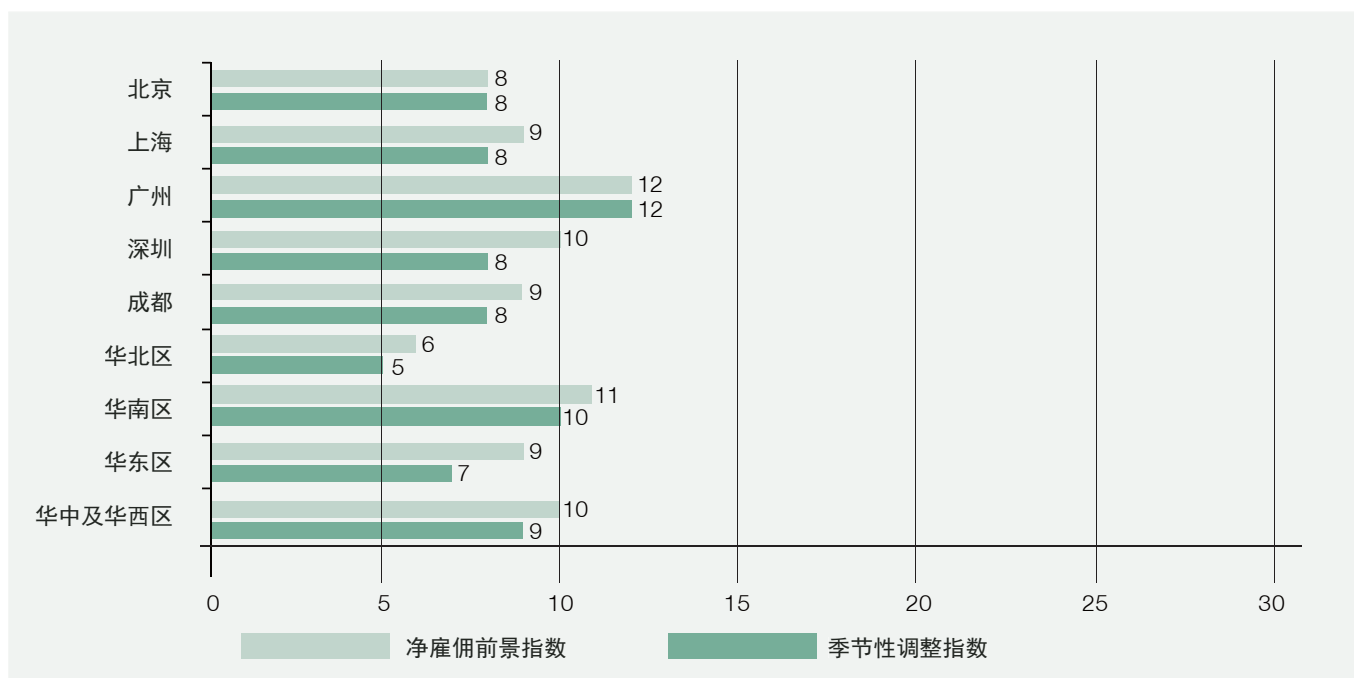
## 区域和城市间比较

参与调查的9个区域或城市的雇主都预期在2014年第四季度增加员工人数。广州的雇佣预期最为强劲，净雇佣前景指数为+12%。华南区和华中及华西区的招募计划最为审慎乐观，净雇佣前景指数分别为+10%和+9%。北京、深圳、上海和成都雇主均预期下个季度将有招募机会，净雇佣前景指数均为+8%。9个区域或城市中有8个区域或城市的雇主预期五年多来最弱的招募态势（广州则是例外）。

季度间相比，9个区域或城市的净雇佣前景指数均有所下滑。北京的雇佣预期下降最为明显，净雇佣前景指数下降了9个百分点，而华北区的净雇佣前景指

数下降了8个百分点。华东区和深圳的招募预期分别下降了7个百分点和6个百分点，上海的净雇佣前景指数下降了5个百分点。

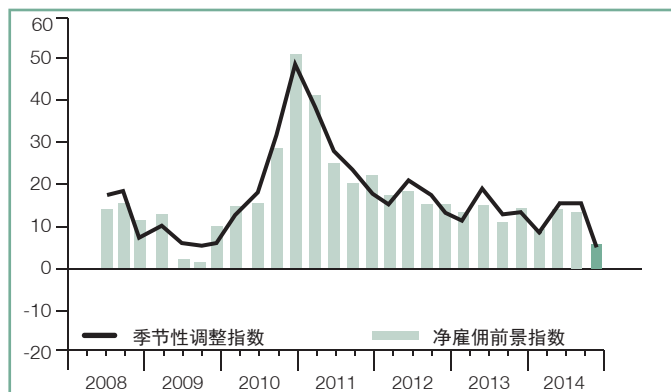
年度间相比，9个区域或城市的招募预期均有所下滑。华北区的净雇佣前景指数下降了8个百分点，北京、上海和华东区的招募预期下滑了7个百分点。成都的净雇佣前景指数下降了4个百分点，深圳的招募预期下滑了3个百分点。



以下9个区域或城市和6大行业的右侧数据注解：括号外均为净雇佣前景指数（原始数据），括号内均为季节性调整指数；以华北区为例：华北区+6 (+5) %，+6%为净雇佣前景指数（原始数据），+5%为季节性调整指数；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。

### 华北区 +6 (+5)%

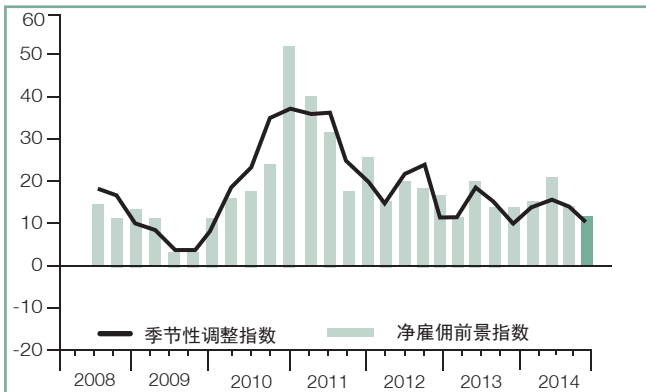
华北区雇主预期未来一个季度的招募步伐将呈现2009年第三季度以来的最弱态势，净雇佣前景指数为+5%。季度间与年度间相比，招募预期均下降了8个百分点。



注：2012年第一季度开始，华北区纳入调查，本区域包括北京、天津、大连、青岛四个城市。

## 华南区 +11 (+10)%

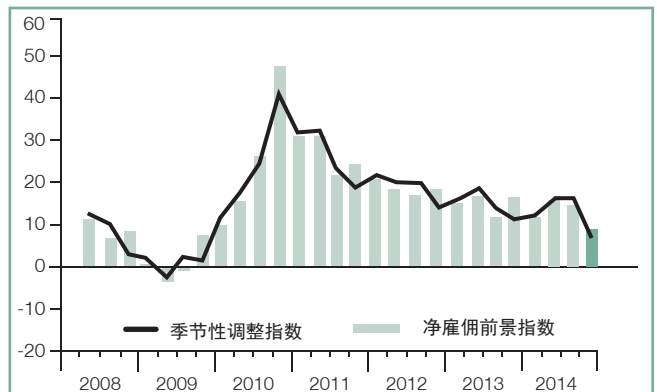
华南区雇主预期2014年第四季度的招募环境较为平稳，净雇佣前景指数为+10%。然而，招募预期呈现自2009年第四季度以来的最弱态势，季度间与年度间相比，净雇佣前景指数分别下降了3个百分点和2个百分点。



注：2012年第一季度开始，华南区纳入调查，本区域包括广州、深圳、厦门、长沙四个城市。

## 华东区 +9 (+7)%

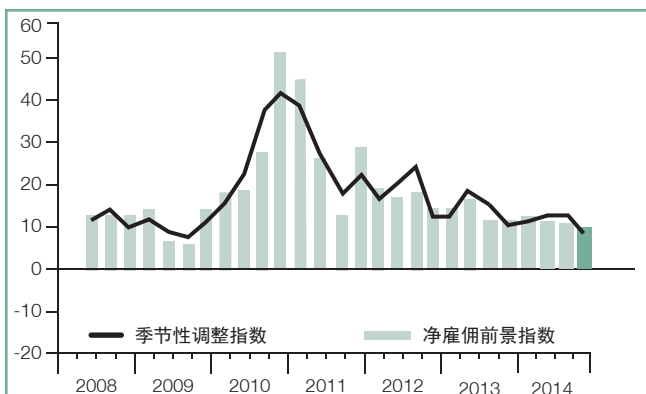
华东区雇主预期2014年第四季度的招募步伐相对保守，净雇佣前景指数为+7%。季度间相比，净雇佣前景指数下降了7个百分点，年度间相比，招募预期呈现自2009年第四季度以来的最弱态势。



注：2012年第一季度开始，华东区纳入调查，本区域包括上海、南京、苏州、杭州四个城市。

## 华中及华西区 +10 (+9)%

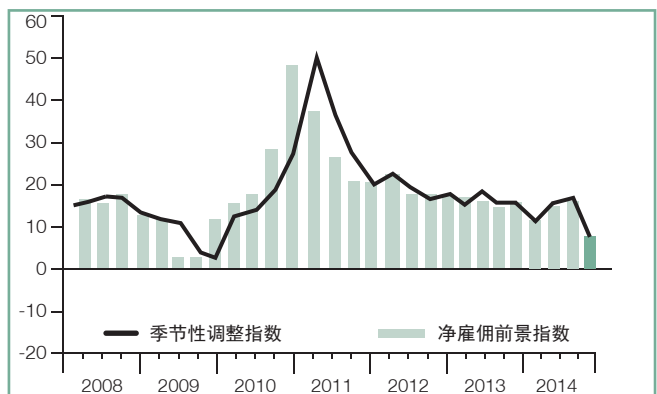
华中及华西区雇主预期2014年第四季度的招募步伐审慎乐观，净雇佣前景指数为+9%。然而，该招募预期呈现自2009年第三季度以来的最弱态势。季度间相比，净雇佣前景指数下降了4个百分点，年度间相比，净雇佣前景指数下降了2个百分点。



注：2012年第一季度开始，华中和华西区纳入调查，本区域包括成都、重庆、西安、武汉四个城市。

## 北京 +8 (+8)%

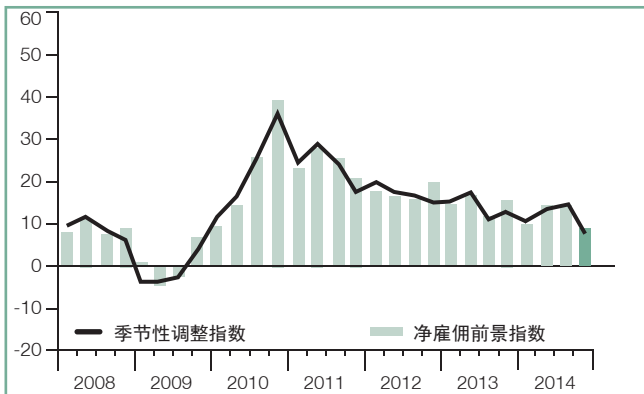
北京雇主预期未来三个月将有一定数量的员工增长，净雇佣前景指数为+8%。季度间相比，净雇佣前景指数下降了9个百分点，年度间相比，净雇佣前景指数下降了7个百分点。招募预期呈现2009年第三季度以来的最弱态势。



注：北京地区的数据从2007年第一季度开始统计

上海 +9 (+8)%

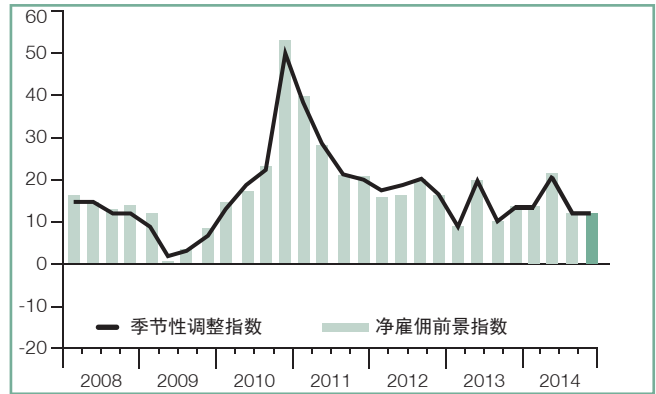
上海雇主预期未来三个月将有一定数量的员工增长，净雇佣前景指数为+8%。然而，该招募预期呈现自2009年第四季度以来的最弱态势，季度间与年度间相比，净雇佣前景指数分别下降了5个百分点和7个百分点。



注：上海地区的数据从2007年第一季度开始统计

广州 +12 (+12)%

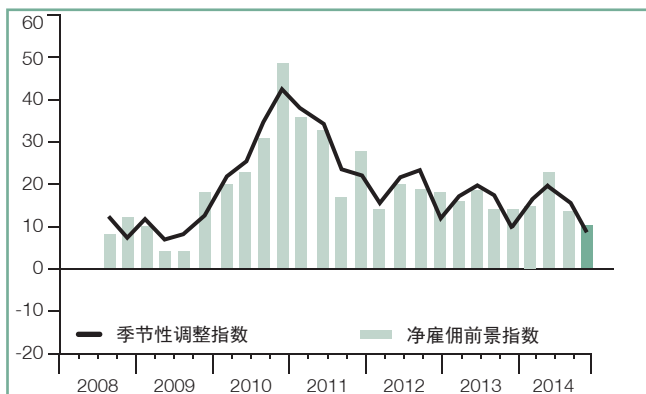
广州雇主预期2014年第四季度的招募步伐仍然稳健，净雇佣前景指数为+12%。季度间与年度间相比，招募意向仍保持相对稳定。



注：广州地区的数据从2007年第一季度开始统计

深圳 +10 (+8)%

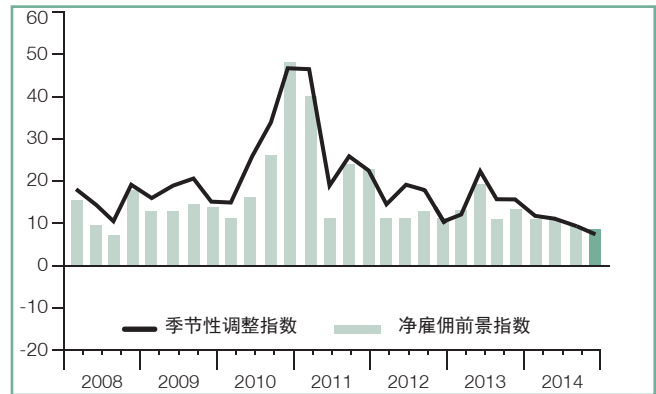
深圳雇主预期未来一个季度仍有招募机会，净雇佣前景指数为+8%。然而，招募预期呈现自2009年第三季度以来最不乐观的态势。季度间相比，净雇佣前景指数下降了6个百分点，年度间相比，招募预期下滑了3个百分点。



注：深圳地区的数据从2008年第三季度开始统计

成都 +9 (+8)%

成都雇主预期未来一个季度的招募步伐较为平稳，净雇佣前景指数为+8%。然而，该雇佣预期呈现自2007年第一季度成都加入调查以来最弱的招募态势，净雇佣前景指数与2007年第四季度相一致。季度间相比，招募预期保持相对稳定，年度间相比，净雇佣前景指数下降了4个百分点。



注：成都地区的数据从2007年第一季度开始统计

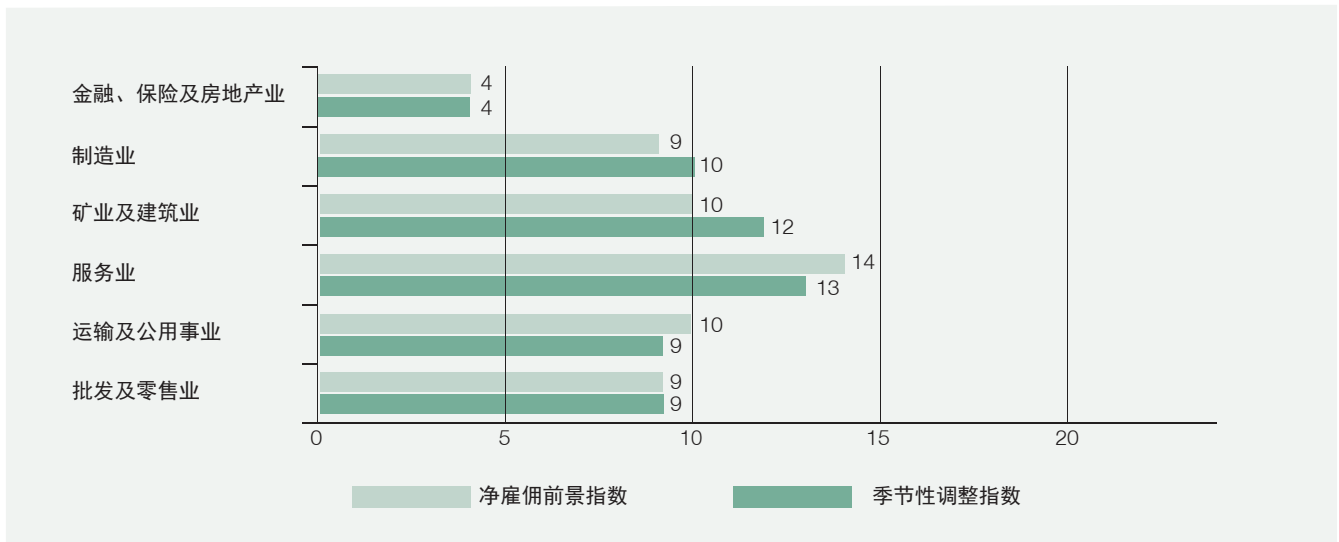
## 行业间比较

参与调查的6大行业雇主们均预期在2014年第四季度增加员工人数。服务业和矿业及建筑业的雇主的招募计划最为乐观，净雇佣前景指数分别为+13%和+12%。制造业求职者的就业机会较为乐观，净雇佣前景指数为+10%，运输及公用事业和批发及零售业的雇佣预期积极稳定，净雇佣前景指数均为+9%。金融、保险及房地产业预期温和的招募意向，净雇佣前景指数为+4%。

与2014年第三季度相比，六大行业中五大行业的招募预期减弱。金融、保险及房地产业、制造业和批发及零售业的净雇佣前景指数均显著下降了4个百分点。矿业及建筑业的净雇佣前景指数上升了6个百分点。

年度间相比，六大行业中有四大行业的雇主预期招募意向有所减弱。金融、保险及房地产业的净雇佣前景指数大幅下降了10个百分点。批发及零售业和制造业的净雇佣前景指数分别下降了6个百分点和4个百分点，运输及公用事业的净雇佣前景指数下降了3个百分点。然而，矿业及建筑业的招募预期大幅上升了8个百分点，服务业的净雇佣前景指数上升了2个百分点。

与2014年第三季度相比，六大行业中五大行业的招募预期减弱。金融、保险及房地产业、制造业和批发及零售业的净雇佣前景指数均显著下降了4个百分点。矿业及建筑业的净雇佣前景指数上升了6个百分点。

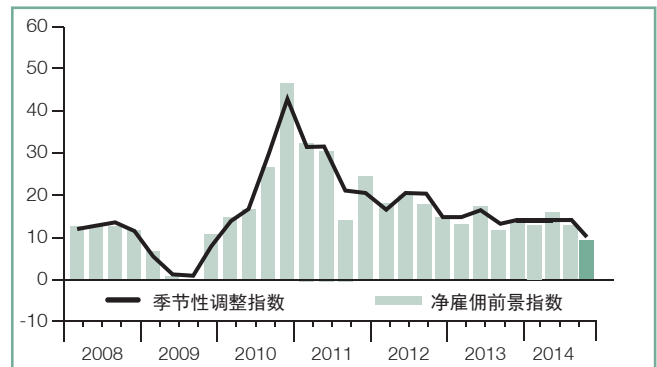
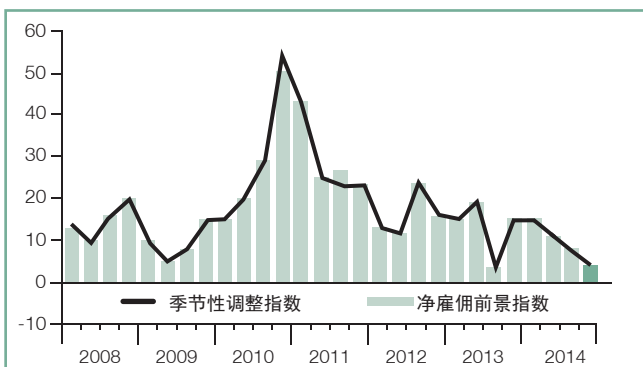


### 金融、保险及房地产业 +4 (+4)%

金融、保险及房地产业雇主预期2014年第四季度的招募步伐呈温和态势，净雇佣前景指数为+4%。季度间相比，净雇佣前景指数下降了4个百分点，年度间相比，净雇佣前景指数下降了10个百分点。

### 制造业 +9 (+10)%

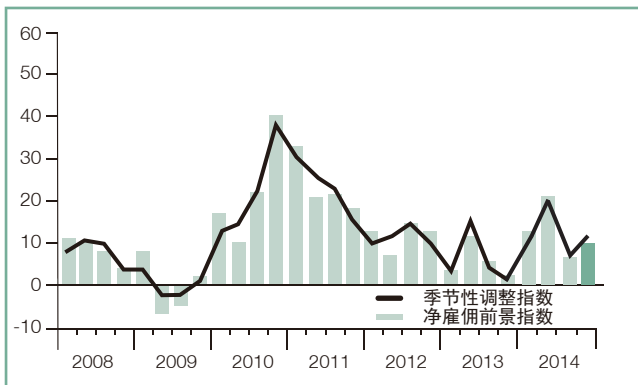
制造业求职者在未来一个季度仍有就业机会，该行业净雇佣前景指数为+10%。然而，净雇佣前景指数呈现自2009年第三季度以来的最弱态势，季度间与年度间相比，净雇佣前景指数均下降了4个百分点。



没有数据条代表净雇佣前景指数为零

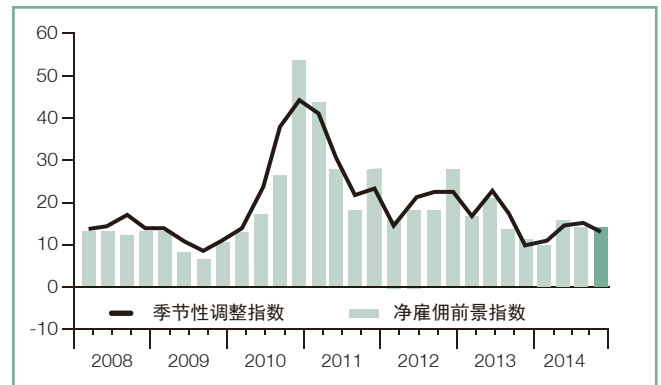
### 矿业及建筑业 +10 (+12)%

矿业及建筑业雇主预期未来三个月的招募步伐积极稳健，净雇佣前景指数为+12%。季度间与年度间相比，净雇佣前景指数分别上升了6个百分点和8个百分点。



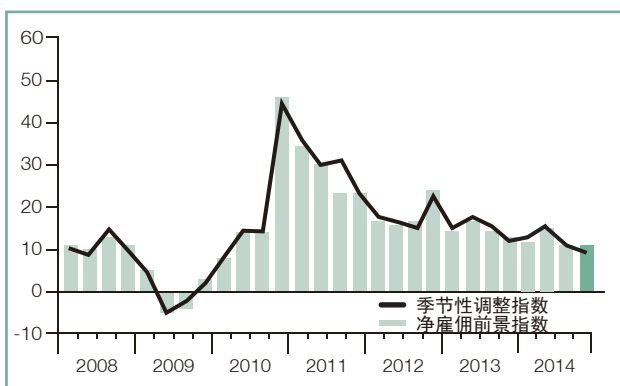
### 服务业 +14 (+13)%

服务业雇主预期2014年第四季度的招募预期积极乐观，净雇佣前景指数为+13%。季度间相比，净雇佣前景指数下降了2个百分点，年度间相比，净雇佣前景指数上升了2个百分点。



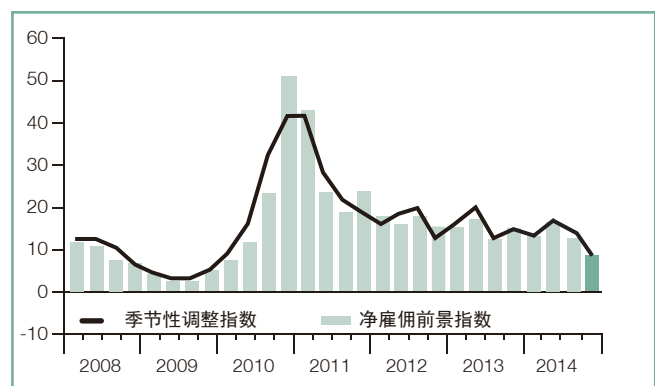
### 运输及公用事业 +10 (+9)%

运输及公用事业雇主对未来三个月的招募计划审慎乐观，净雇佣前景指数为+9%。然而，该指数呈现自2010年第一季度以来最不乐观的态势。季度间与年度间相比，净雇佣前景指数下降了2个百分点，年度间相比，净雇佣前景指数下降了3个百分点。



### 批发及零售业 +9 (+9)%

批发及零售业雇主对未来三个月的招募计划充满信心，净雇佣前景指数为+9%，但该指数呈现自2010年第一季度以来的最弱态势。季度间与年度间相比，净雇佣前景指数分别下降了4个百分点和6个百分点。





# 全球雇佣前景

万宝盛华集团对全球42个国家或地区超过65,000名雇主进行访问，从而预测2014年10月至12月底期间雇主的招募意愿。所有受访雇主均被问及同样的问题：“您预计在2014年10月至12月底期间，在您负责招募的权限区域内，与本季度相比，贵公司员工总数将会如何变化？”每个季度，万宝盛华集团都会对全球主要劳动力市场展开调查，以预测下个季度的雇佣趋势。

第四季度结果显示，季度间与年度间相比，目前全球就业市场并无明确发展趋势。不过在个别国家或地区则有值得注意的发展。例如，希腊的雇佣预期从两年前开始攀升，目前继续延续此趋势；美国雇主信心持续稳定成长。巴西和中国大陆的雇主都将增加人力，但第四季度调查结果显示，此两国增员的速度将明显逊于历史水平。爱尔兰与西班牙的招募需求停滞，两国的净雇佣前景指数将再次转为负数。

全球整体而言，招募意愿大致乐观，42个国家或地区中有36个国家或地区的雇主预计第四季度将增加人力。但季度间相比，本季度的调查结果稍弱，42个国家或地区中仅15个国家或地区的净雇佣前景指数上升。不过相较于去年同期，雇主的招募信心增强，年度间相比，29个国家或地区的净雇佣前景指数增加，仅12个国家或地区的净雇佣前景指数减少。第四季度招募意愿最强劲的国家或地区分别是印度、中国台湾和新西兰，表现最差且

呈现负值的则是西班牙、意大利、爱尔兰、捷克共和国和芬兰。

在欧洲、中东及非洲地区，招募需求呈混合发展的态势：24个国家中有18个国家的雇主在第四季度预计将增加员工，5个国家的雇主则预计减少人力。季度间相比，9个国家的招募预期增强，年度间相比，则有20个国家的招募意愿上升。在欧洲、中东及非洲地区，土耳其雇主的雇佣预期最为乐观，西班牙的雇佣预期则最差。

亚太地区8个受访国家或地区的雇主预计在第四季度将增加员工。与2014年第三季度相比，3个国家或地区的招募预期增强，另外3个国家或地区的招募意愿减弱，2个国家或地区的招募步伐不变。与去年同期相比，6个国家或地区的招募需求增强，仅2个国家或地区的招募意愿减弱。印度是亚太地区招募计划最强劲的国家，同时也居全球之冠，亚太地区招募需求最疲弱的国家则是中国大陆。

美洲地区10个受访国家的净雇佣前景指数持续为正值。然而，季度间与年度间相比，招募需求皆大幅趋弱。季度间相比，仅3个国家的净雇佣前景指数增加，6个国家的净雇佣前景指数下降。与去年同期相比的结果也类似，仅3个国家的招募需求增加，其余7个国家的招募需求皆减少。美洲地区第四季度表现最强劲的国家是哥伦比亚，而哥斯达黎加则居末。

下载2014年第四季度42个国家或地区完整的调查报告，以及区域间的雇佣趋势比较，可登陆

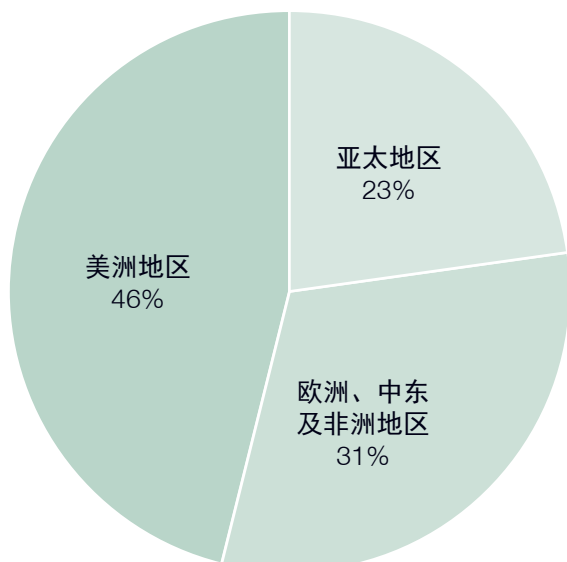
[http://manpowergroup.com/press/meos\\_landing.cfm](http://manpowergroup.com/press/meos_landing.cfm)

2015年第一季度万宝盛华雇佣前景调查的结果将于2014年12月9日公布，敬请关注。

2014年第四季度万宝盛华雇佣前景调查共访问了全球范围内超过65,000名来自包括国有企业、外资企业和私营企业在内的各类企业的人力资源总监和高级人力资源经理。其中有46%的受访者来自美洲地区的10个国家；23%的受访者来自亚太地区的8个国家或地区；其余31%的受访者来自欧洲、中东及非洲地区的24个国家。

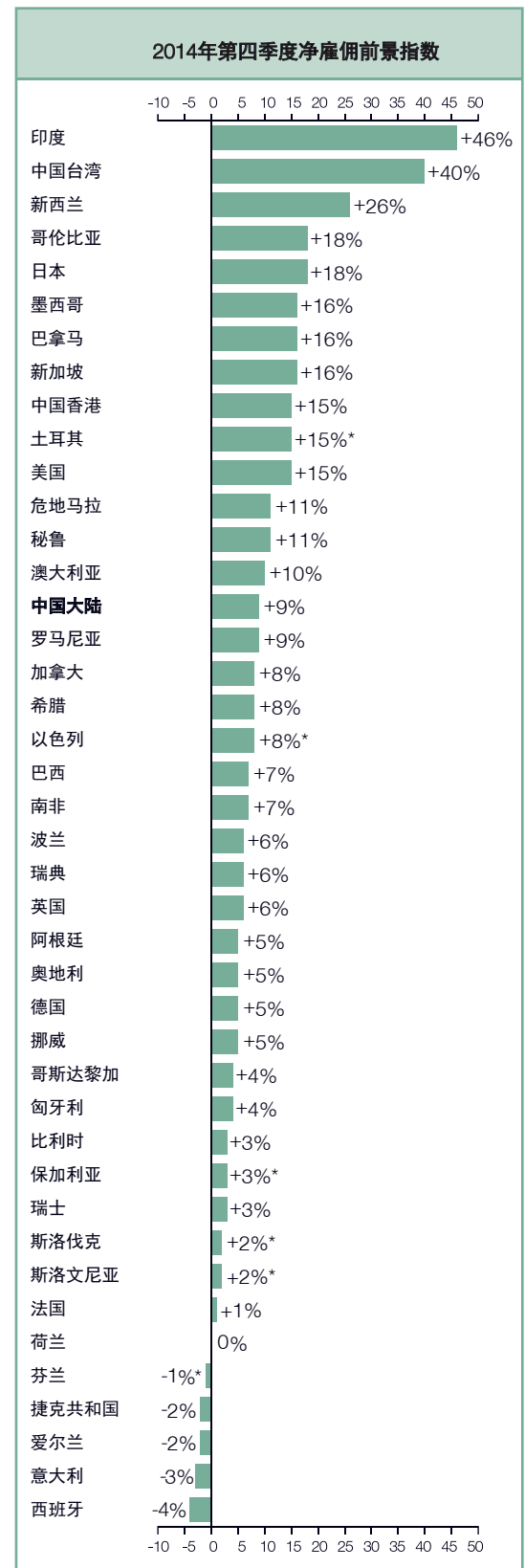
\*对于报告中这一部分的总结，如能进行季节性调整则采用各国各地区的季节性调整数据。保加利亚、芬兰、以色列、斯洛伐克、斯洛文尼亚和土耳其的净雇佣前景指数还未进行季节性调整。

## 区域间调查受访比例



# 万宝盛华雇佣前景调查 中国大陆

	2014年第四季度	季度间变化 14年3季度与14年4季度	年度间变化 13年4季度与14年4季度
	%		
<b>美洲地区</b>			
阿根廷	3 (5) <sup>1</sup>	-5 (-4) <sup>1</sup>	-3 (-3) <sup>1</sup>
巴西	5 (7) <sup>1</sup>	-7 (-2) <sup>1</sup>	-8 (-11) <sup>1</sup>
加拿大	5 (8) <sup>1</sup>	-11 (-2) <sup>1</sup>	-3 (-3) <sup>1</sup>
哥伦比亚	20 (18) <sup>1</sup>	6 (4) <sup>1</sup>	5 (5) <sup>1</sup>
哥斯达黎加	5 (4) <sup>1</sup>	-7 (-12) <sup>1</sup>	-8 (-8) <sup>1</sup>
危地马拉	13 (11) <sup>1</sup>	4 (0) <sup>1</sup>	-5 (-5) <sup>1</sup>
墨西哥	16 (16) <sup>1</sup>	1 (2) <sup>1</sup>	2 (1) <sup>1</sup>
巴拿马	21 (16) <sup>1</sup>	3 (-1) <sup>1</sup>	-3 (-4) <sup>1</sup>
秘鲁	11 (11) <sup>1</sup>	-7 (-5) <sup>1</sup>	-6 (-6) <sup>1</sup>
美国	12 (15) <sup>1</sup>	-6 (1) <sup>1</sup>	2 (2) <sup>1</sup>
<b>亚太地区</b>			
澳大利亚	10 (10) <sup>1</sup>	2 (1) <sup>1</sup>	7 (7) <sup>1</sup>
中国大陆	9 (9) <sup>1</sup>	-4 (-5) <sup>1</sup>	-5 (-4) <sup>1</sup>
中国香港	16 (15) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	1 (1) <sup>1</sup>
印度	43 (46) <sup>1</sup>	-8 (-1) <sup>1</sup>	3 (3) <sup>1</sup>
日本	15 (18) <sup>1</sup>	1 (1) <sup>1</sup>	3 (3) <sup>1</sup>
新西兰	27 (26) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	9 (9) <sup>1</sup>
新加坡	17 (16) <sup>1</sup>	-3 (-3) <sup>1</sup>	-4 (-4) <sup>1</sup>
中国台湾	41 (40) <sup>1</sup>	-2 (1) <sup>1</sup>	4 (4) <sup>1</sup>
<b>欧洲、中东以及非洲地区</b>			
奥地利	5 (5) <sup>1</sup>	1 (3) <sup>1</sup>	4 (4) <sup>1</sup>
比利时	3 (3) <sup>1</sup>	5 (4) <sup>1</sup>	4 (4) <sup>1</sup>
保加利亚	3	-11	-1
捷克共和国	-2 (-2) <sup>1</sup>	-5 (-2) <sup>1</sup>	-2 (-2) <sup>1</sup>
芬兰	-1	-7	5
法国	2 (1) <sup>1</sup>	1 (2) <sup>1</sup>	2 (2) <sup>1</sup>
德国	5 (5) <sup>1</sup>	-1 (0) <sup>1</sup>	2 (2) <sup>1</sup>
希腊	3 (8) <sup>1</sup>	-10 (1) <sup>1</sup>	7 (8) <sup>1</sup>
匈牙利	3 (4) <sup>1</sup>	-7 (-4) <sup>1</sup>	6 (6) <sup>1</sup>
爱尔兰	-3 (-2) <sup>1</sup>	-6 (-3) <sup>1</sup>	1 (1) <sup>1</sup>
以色列	8	1	2
意大利	-6 (-3) <sup>1</sup>	-1 (5) <sup>1</sup>	11 (11) <sup>1</sup>
荷兰	0 (0) <sup>1</sup>	0 (1) <sup>1</sup>	2 (2) <sup>1</sup>
挪威	5 (5) <sup>1</sup>	-2 (0) <sup>1</sup>	1 (1) <sup>1</sup>
波兰	5 (6) <sup>1</sup>	-4 (2) <sup>1</sup>	2 (2) <sup>1</sup>
罗马尼亚	1 (9) <sup>1</sup>	-15 (0) <sup>1</sup>	1 (4) <sup>1</sup>
斯洛伐克	2	-3	1
斯洛文尼亚	2	-8	2
南非	5 (7) <sup>1</sup>	-6 (-1) <sup>1</sup>	0 (3) <sup>1</sup>
西班牙	-5 (-4) <sup>1</sup>	-10 (-5) <sup>1</sup>	2 (2) <sup>1</sup>
瑞典	5 (6) <sup>1</sup>	-1 (1) <sup>1</sup>	4 (4) <sup>1</sup>
瑞士	3 (3) <sup>1</sup>	1 (0) <sup>1</sup>	5 (5) <sup>1</sup>
土耳其	15	-11	-3
英国	7 (6) <sup>1</sup>	-2 (-2) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>



1. 季节性调整数据是对净雇佣前景指数除去季节性因素影响后的数据。季节性调整数据并不适合所有国家，这个数据要求万宝盛华雇佣前景调查至少在该国或地区进行了17个季度。

\* 代表非季节性调整数据。

## 国家间比较 — 美洲地区

万宝盛华集团2014年第四季度美洲地区的雇佣前景调查访谈了包括北美和中南美地区10个国家的近30,000名企业雇主。美洲地区各国家的雇主预期未来三个月呈现不同程度积极的招募意向，但招募需求趋弱，与今年第三季相比，6个国家的招募预期以不同程度下滑，仅3个国家的招募需求增加。与去年同期相比结果类似，7个国家的净雇佣前景指数下降，3个国家的净雇佣前景指数上升。

哥伦比亚的招募预期最为乐观，主因是由于该国建筑业与公共行政、教育业的雇主信心上升。服务业与金融、保险及房地产业的招募步伐也可望强劲成长。美洲地区表现最弱的国家则是哥斯达黎加，该国净雇佣前景指数仍维持正值，但滑落至五年来最低水平。

美国雇主招募信心持续稳健增长，净雇佣前景指数是自2008年第二季度以来最乐观的一季。休闲娱乐业及酒店业连续七个季度高居招募意愿最强劲的行业。整体环境的招募信心上升，季度间与年度间相比，绝大多数行业的就业

机会均持续增加。中西部、南部、西部地区的雇主信心同时也是逾六年来最佳。

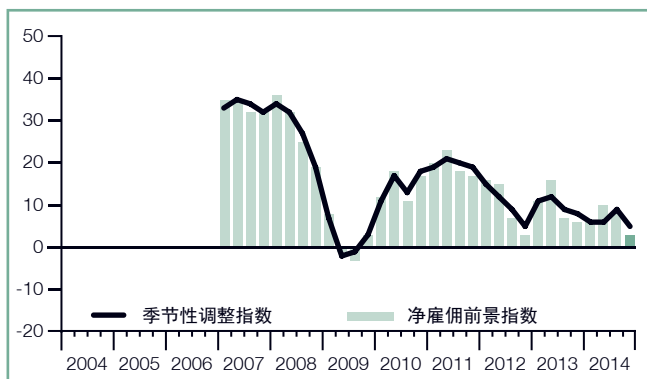
加拿大所有行业与地区的招募预期可望持续乐观，但第四季度的招募信心同时也是自2010年第二季度以来最低的一次。该国建筑业与批发及零售业在第四季度的招募意愿跌落至逾五年来的最低点。

巴西的招募信心持续下滑，求职者预计将受到影响。巴西各行业与地区的净雇佣前景指数皆为正值，但招募意愿不复以往，持续趋缓。继连续12个季度稳步下滑后，巴西的净雇佣前景指数是该国自2009年第四季加入调查以来最低迷的一季。

相反，墨西哥矿业及土石采取业招募信心大幅上升，将有助于该国在第四季度的招募步伐积极稳健。墨西哥的制造业、服务业、运输及传播通讯业的招募预期乐观，这也进一步提升该国整体的净雇佣前景指数。

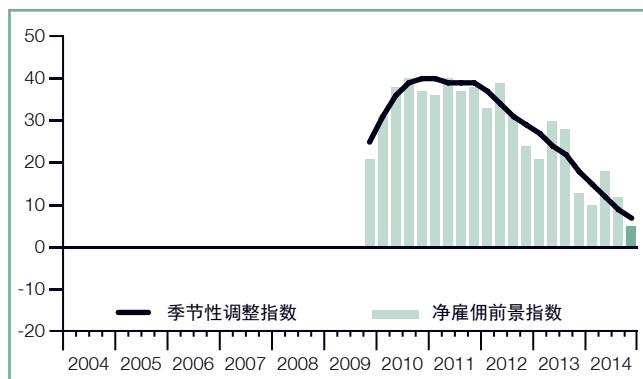
季度间与年度间相比，阿根廷在第四季度的雇佣预期将趋缓。该国目前不确定因素包括债券问题，造成阿根廷向外借款与通货膨胀的影响，尽管如此，该国所有行业与地区在第四季度的净雇佣前景指数仍维持正值。

### 阿根廷



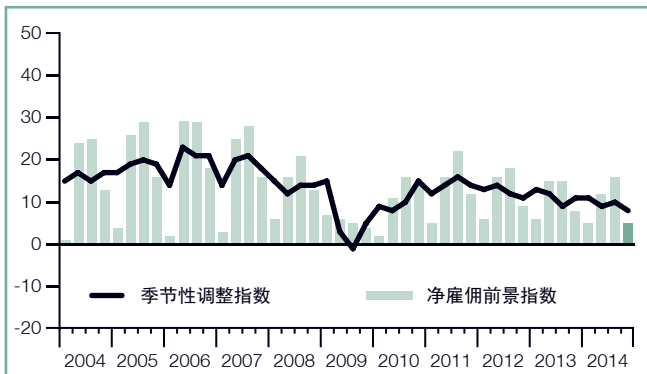
阿根廷于2007年第一季度加入此调查

### 巴西

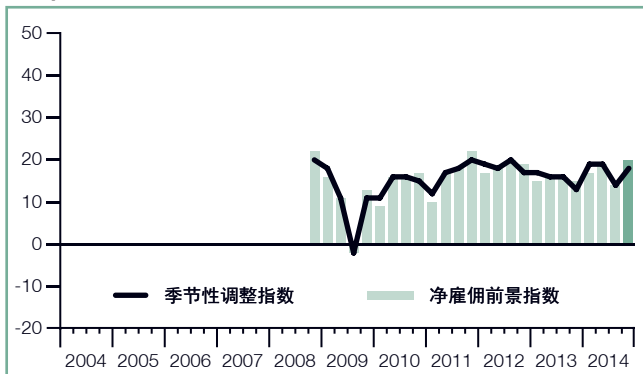


巴西于2009年第四季度加入此调查

### 加拿大

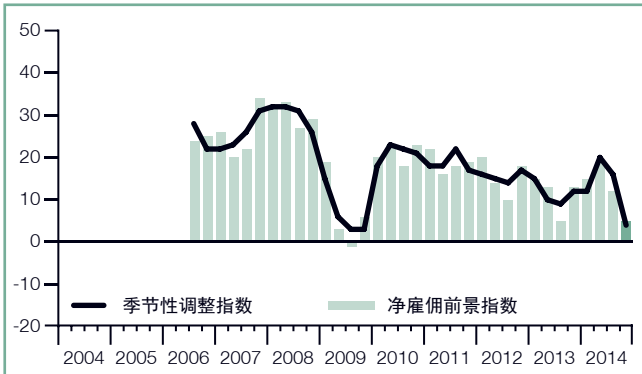


### 哥伦比亚



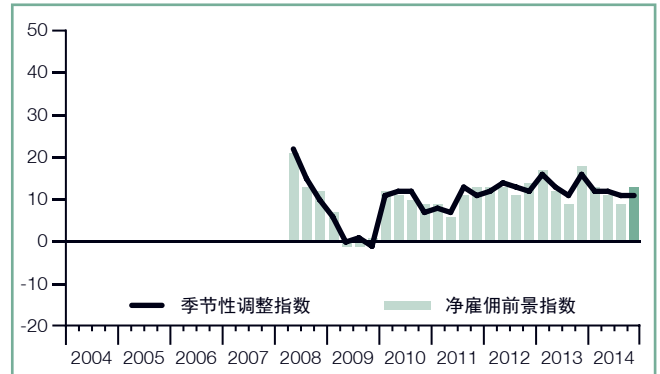
哥伦比亚于2008年第四季度加入此调查

## 哥斯达黎加



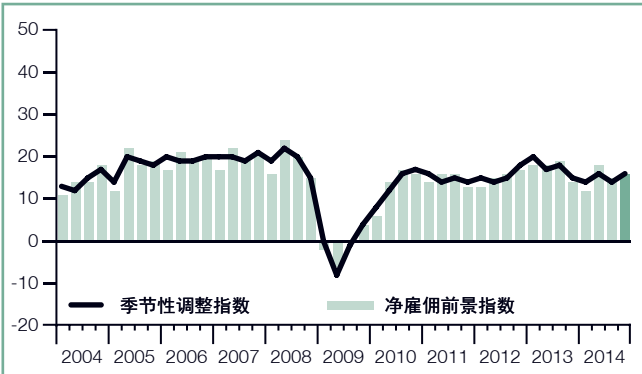
哥斯达黎加于2006年第三季度加入此调查

## 危地马拉



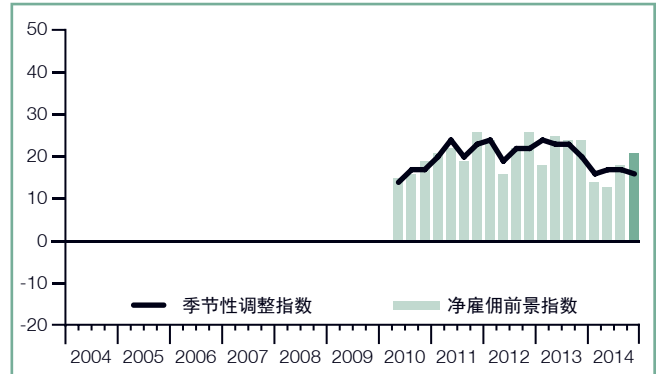
危地马拉于2008年第二季度加入此调查

## 墨西哥



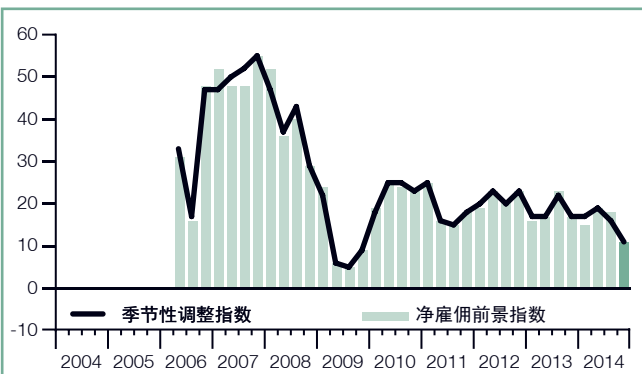
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 巴拿马



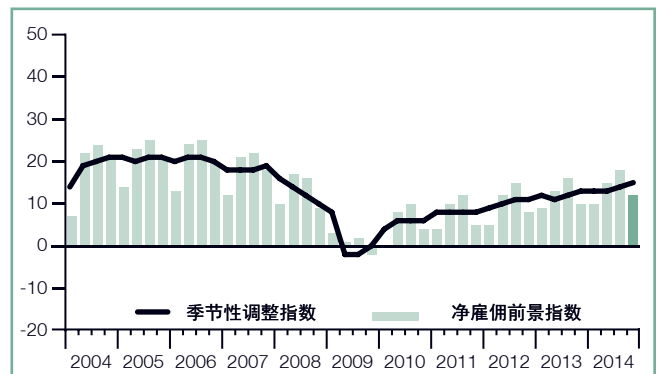
巴拿马于2010年第二季度加入此调查

## 秘鲁



秘鲁于2006年第二季度加入此调查

## 美国



没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 国家和地区间比较 — 亚太地区

万宝盛华集团对亚太地区8个国家或地区近15,500名雇主展开了调查，从而预测2014年第四季度的招募趋势。

所有国家或地区的净雇佣前景指数皆为正值，其中印度、中国台湾和新西兰再次成为该地区招募计划最活跃的地区。与上个季度相比，3个国家或地区的招募意愿增强，另外3个国家或地区的招募意愿减弱，2个国家或地区的招募需求不变，年度间相比，6个国家或地区的招募需求增加。

在42个受访国家或地区中，印度连续第三个季度成为招募意愿最乐观的国家。近一半的受访雇主表示第四季度将增加人力，所有行业及所有规模的企业均预测第四季度招募步伐活跃。然而，人才供给将持续紧缩，此外，印度越来越多的专业人士放弃高薪而投入创业，此趋势也将对该国雇主造成压力。

对中国台湾的求职者而言，就业市场也相当乐观。金融、保险及房地产业的雇佣预期是中国台湾自2005年第二季度加入调查以来表现最好的一季。制造业与批发及零售业的招募预期也较去年同期大幅增长。在新西兰，招募意愿稳健增强，

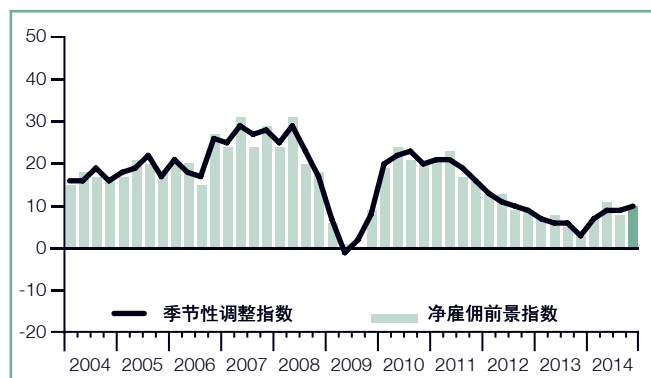
部分受益于服务业与金融、保险及房地产业，其服务业的雇佣预期是历来最高的一季。

日本的招募信心持续稳定攀升。该国的雇佣预期是2008年第二季度以来最强劲的一次，建筑业及矿产业的招募状况则是日本自2003年加入调查以来表现最佳的一季。

中国大陆地区雇主的招募预期并不光明，第四季度的净雇佣前景指数是逾五年来最差的一次，同时也是亚太地区最疲弱的国家。虽然所有行业与地区的净雇佣前景指数均维持正值，但大部分都较上季与去年同期逊色。季度间与年度间相比，制造业与批发及零售业的招募计划减弱。其金融、保险及房地产业的招募预期已连续三个季度下滑，可能是由于该国房地产市场快速降温之故。

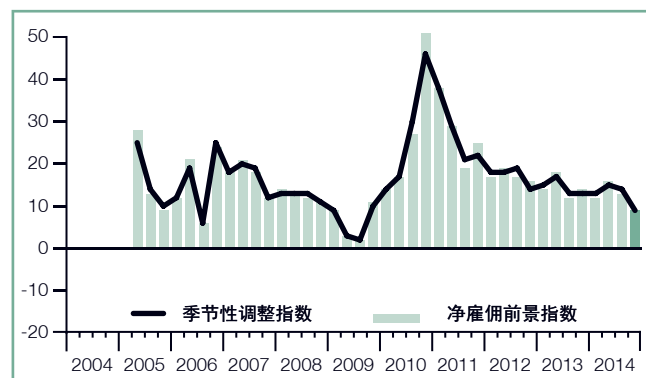
亚太区中的其他地区雇佣趋势可望维持稳定。澳大利亚与新加坡的金融、保险及房地产业在第四季度的招募状况最为乐观，中国香港服务业的招募步伐活跃，将有助于其第四季度的整体展望。

### 澳大利亚



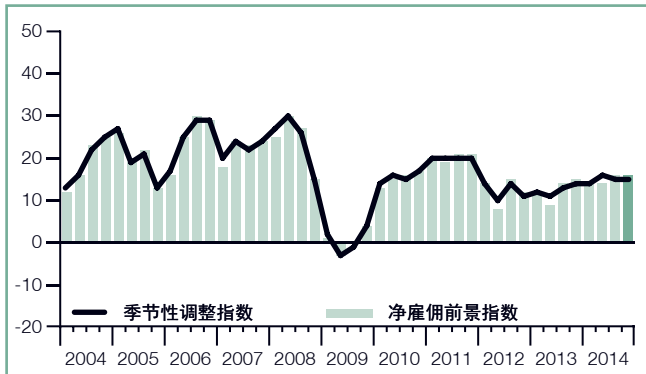
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

### 中国大陆



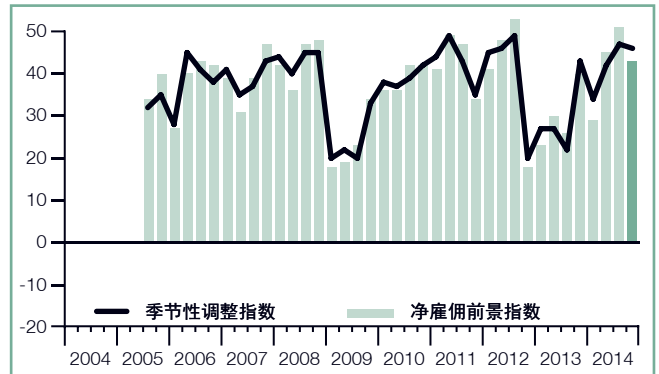
中国大陆于2005年第二季度加入此调查

## 中国香港



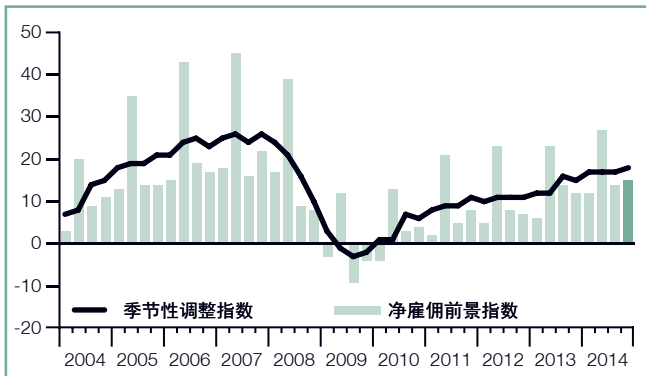
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 印度

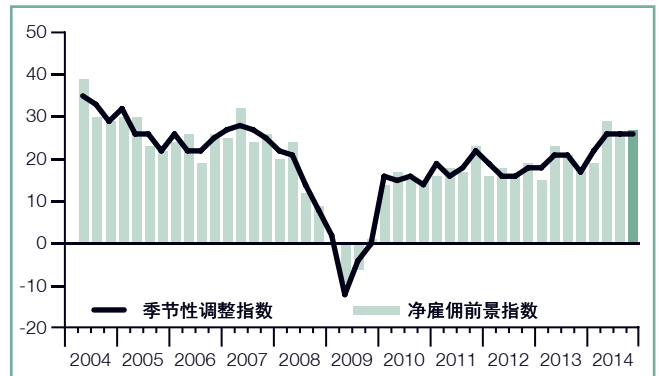


印度于2005年第三季度加入此调查

## 日本

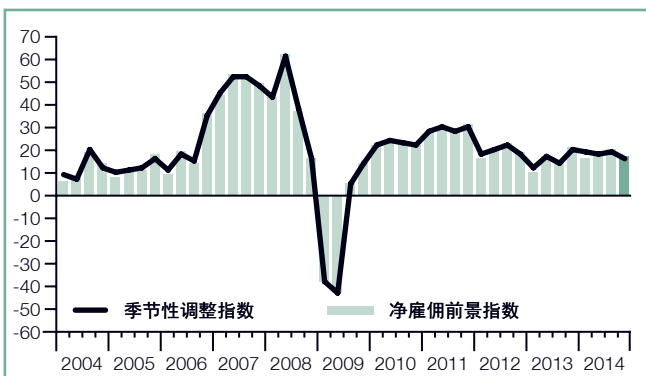


## 新西兰

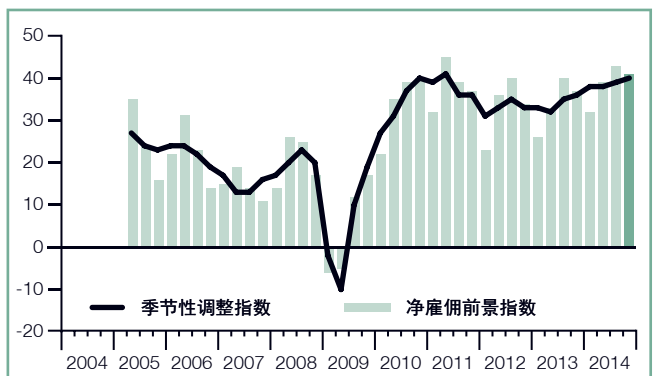


新西兰于2004年第二季度加入此调查  
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 新加坡



## 中国台湾



中国台湾于2005年第二季度加入此调查



## 国家间比较

### — 欧洲、中东及非洲地区

在整个欧洲、中东和非洲地区参与调查的24个国家中，超过20,000名企业雇主参加了本季度的调查，从而预测出2014年10月至12月该地区的雇佣前景。

欧洲、中东及非洲地区在第四季度的招募意向呈混合发展的态势。24个国家中有18个国家的净雇佣前景指数呈现正值，而在2014年7月至9月则有19个国家呈现正值。季度间相比，9个国家的净雇佣前景指数上升，年度间相比，20个国家的净雇佣前景指数上升。希腊的招募计划维持乐观，净雇佣前景指数呈现六年来最强态势。然而，爱尔兰与西班牙的净雇佣前景指数继连续两季呈正值后，在第四季度再次转为负值。

该地区招募计划最强劲的国家是土耳其、罗马尼亚、希腊与以色列。表现最疲弱的则为西班牙、意大利、捷克共和国、爱尔兰和芬兰，该地区只有这五个国家的净雇佣前景指数为负值。

英国的招募步伐在第四季度预计将略微减缓，但仍有部分行业表现不错，尤其是金融及商业服务业与水电燃气业。德国雇主的招募需求则审慎乐观，尽管该国近期工

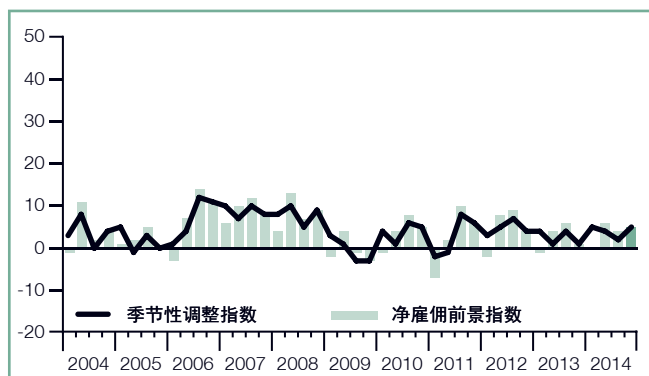
厂订单下滑，但制造业预期适度回升，是自2012年第一季度以来需求最强劲的一次。此外，季度间与年度间相比，波兰的招募预期小幅提升，主要受益于运输、仓储及通讯传播业与批发及零售业。

比利时的净雇佣前景指数自上季由负转正，部分受益于运输、仓储及通讯传播业自2012年第一季以来最强劲的雇佣预期。同样，在法国，由于运输、仓储及通讯传播业与水电燃气业较去年同期显著增长，该国净雇佣前景指数于第四季度再次转为正值。

第四季度调查结果显示，希腊的劳动力市场预计将延续自2012年第四季度以来的增长趋势，其中以金融及商业服务业与运输、仓储及通讯传播业的招募需求最为强劲。

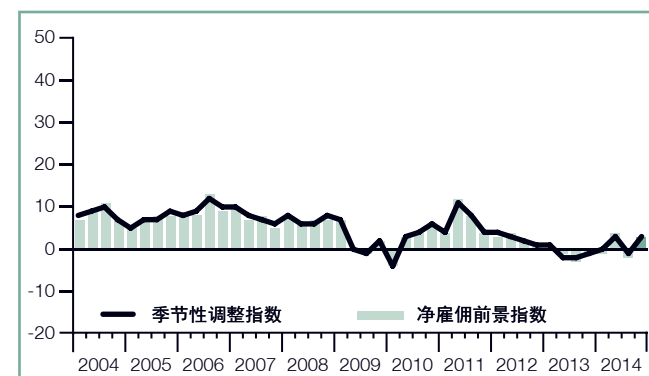
在该地区的其他国家中，土耳其由于制造业与制药业的人才需求旺盛，再次成为该地区招募步伐最活跃的国家。北欧国家的招募活动则呈混合发展的态势，挪威与瑞典的招募需求略有增长，芬兰的净雇佣前景指数则再次转负。尽管以色列的情势持续紧绷，但该国的招募意愿仍继续增加；南非大部分行业与地区的招募需求呈不同程度的下滑态势，但该国的雇佣预期仍维持审慎乐观。

#### 奥地利



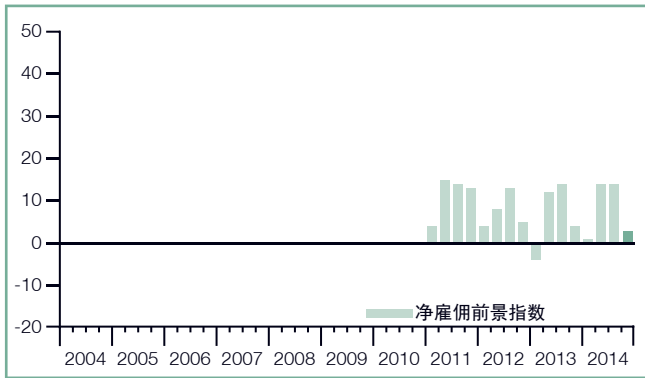
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

#### 比利时



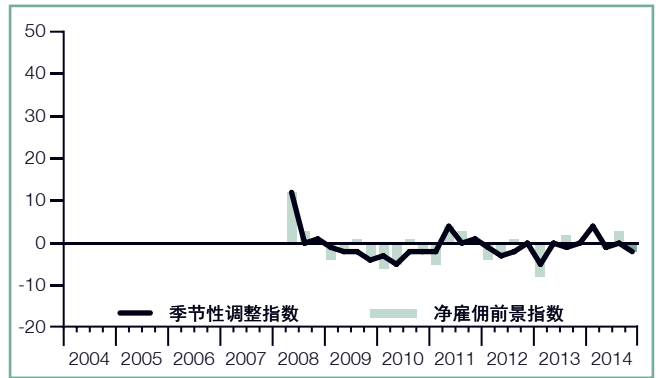
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 保加利亚



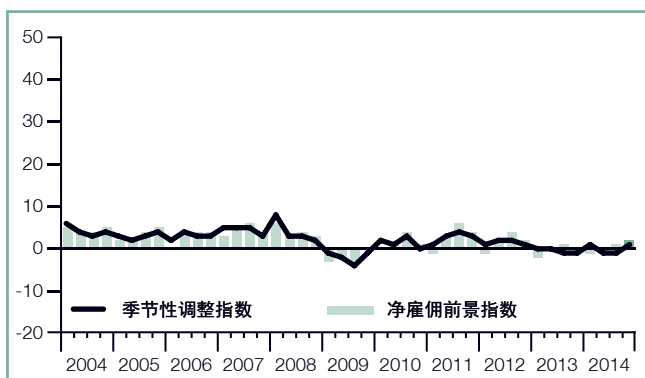
保加利亚于2011年第一季度加入此调查

## 捷克共和国



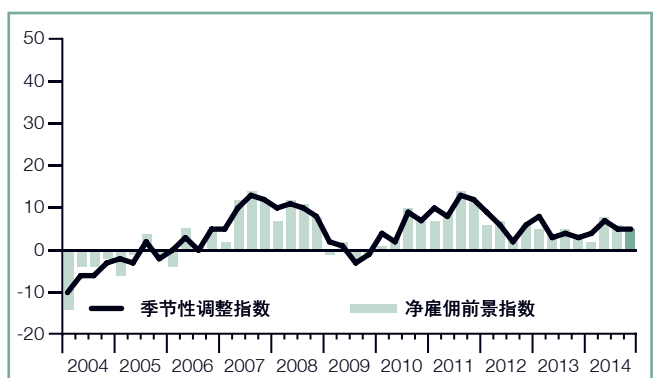
捷克共和国于2008年第二季度加入此调查  
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 法国

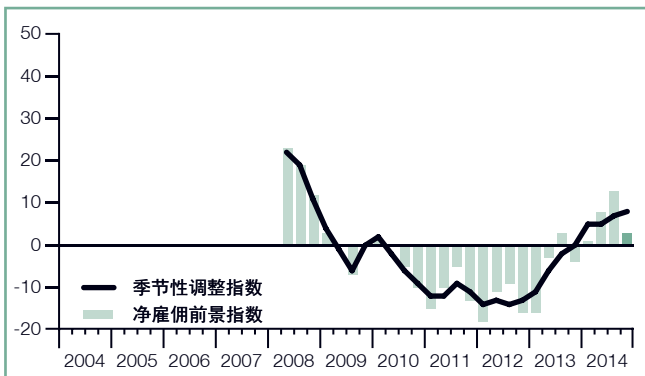


没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 德国

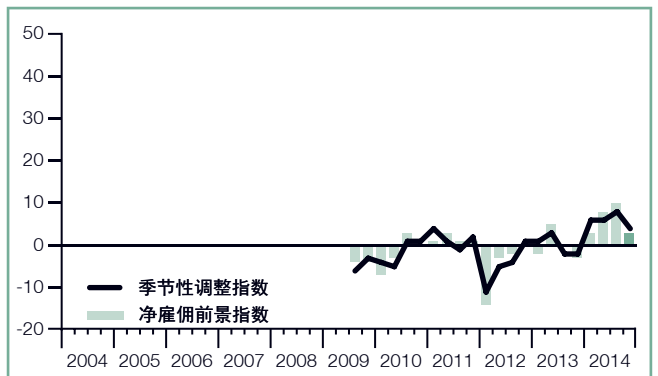


## 希腊



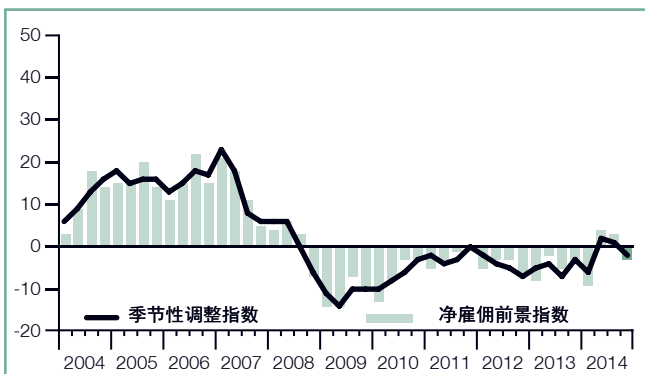
希腊于2008年第二季度加入此调查  
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 匈牙利



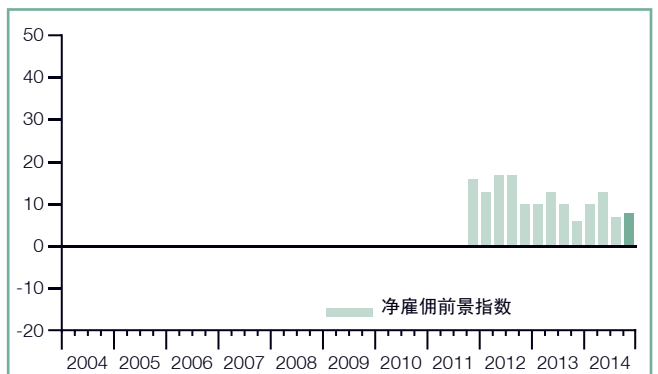
匈牙利于2009年第三季度加入此调查  
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 爱尔兰



没有数据条代表净雇佣前景指数为零

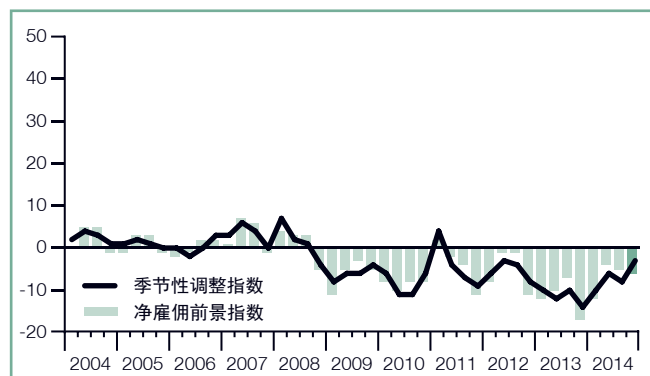
## 以色列



以色列于2011年第四季度加入此调查

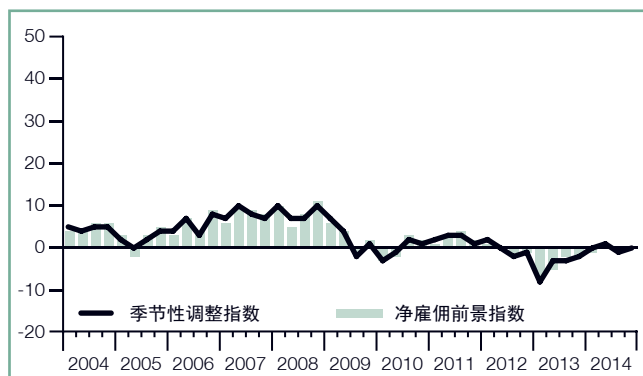


### 意大利



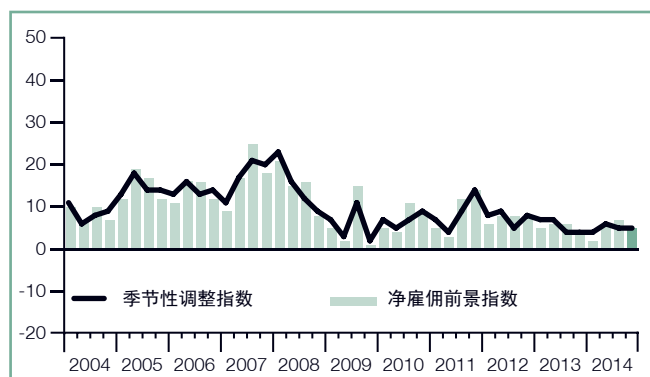
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

### 荷兰

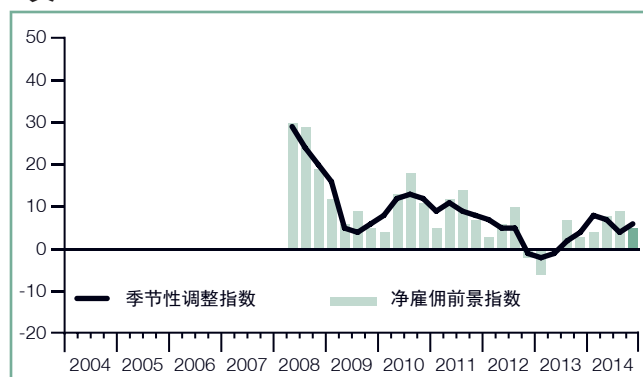


没有数据条代表净雇佣前景指数为零

### 挪威

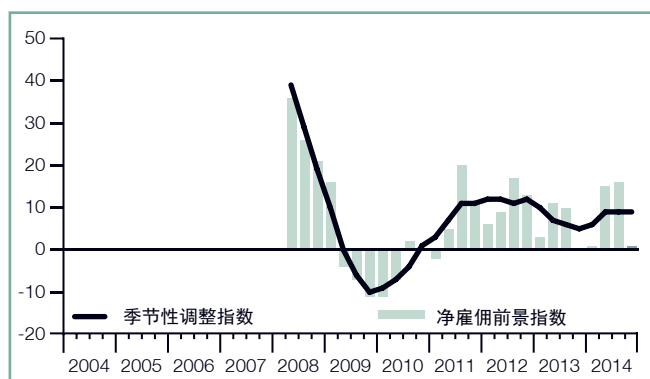


### 波兰



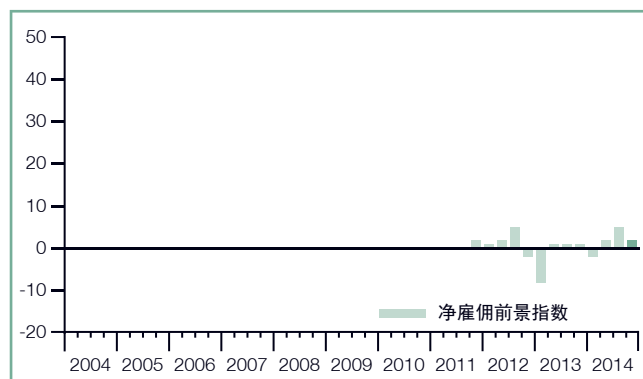
波兰于2008年第二季度加入此调查  
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

### 罗马尼亚



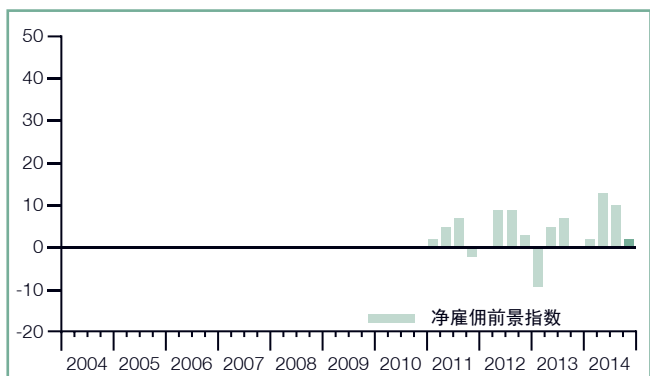
罗马尼亚于2008年第二季度加入此调查  
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

### 斯洛伐克



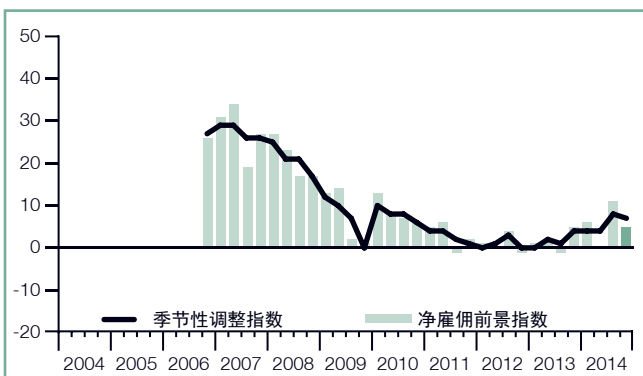
斯洛伐克于2011年第四季度加入此调查

### 斯洛文尼亚



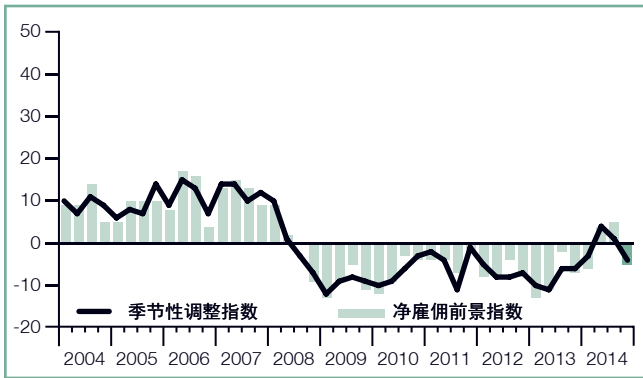
斯洛文尼亚于2011年第一季度加入此调查  
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

### 南非



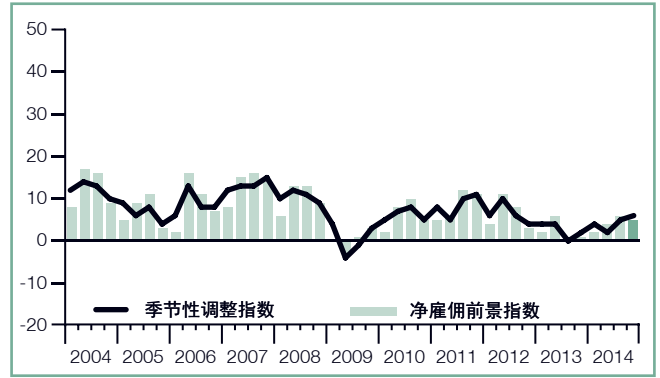
南非于2006年第四季度加入此调查  
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 西班牙



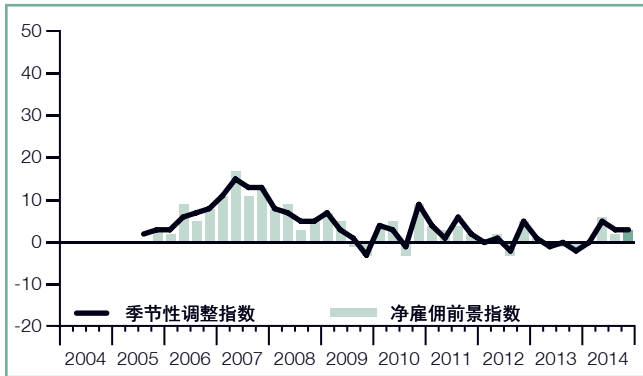
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 瑞典



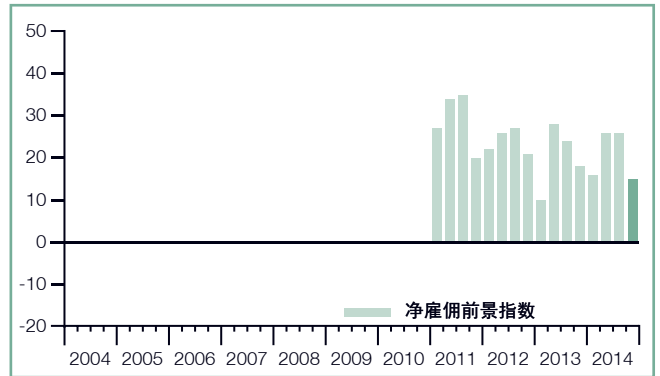
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 瑞士



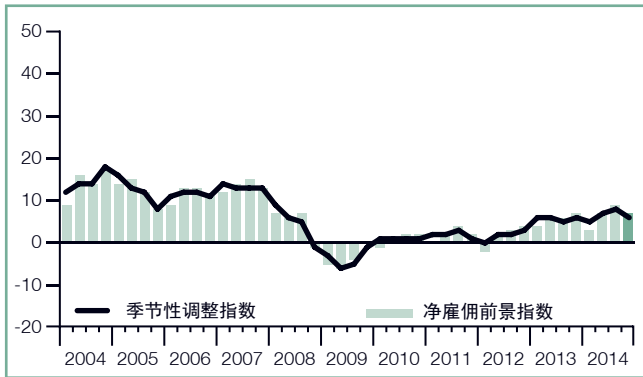
瑞士于2005年第三季度加入此调查  
没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 土耳其



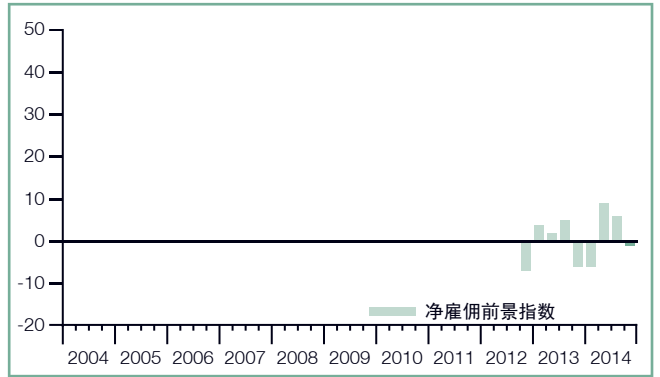
土耳其于2011年第一季度加入此调查

## 英国



没有数据条代表净雇佣前景指数为零

## 芬兰



芬兰于2012年第四季度加入此调查

## 关于调查

万宝盛华雇佣前景调查每个季度都会进行一次，以调查下一季度雇主在增加还是减少员工方面的意向。该调查已拥有超过50年的历史，是世界上最具有公信力的雇佣调查之一。万宝盛华雇佣前景调查成功的关键因素在于：

**独特性：**无论在调查历史，调查规模和调查范围方面都是独一无二的。

**前瞻性：**万宝盛华全球雇佣前景调查是最具前瞻性的对未来做预测的调查报告，所有受访者都被要求预测下个季度的雇佣趋势。然而其他调查结果或研究文献都是基于对历史数据所做的回顾性分析。

**独立公正性：**调查范围包括各个国家或地区各行各业的雇主，任何公司都不受歧视。受访者不仅是万宝盛华公司的客户。

**可靠准确性：**调查结果是由每个季度全球参与的42个国家或地区超过65,000家各行各业的企业的受访记录分析而来。这些调查样本足以预测各行业及各区域的雇佣前景，使信息更为详实。

**专注性：**50多年来，所有调查结果都来自于对同一个问题的回答分析。

## 调查方法

万宝盛华雇佣前景调查采用基于市场调研的最高标准的有效方法。对42个国家执行调查的研究团队包括万宝盛华集团内部调研团队及Infocorp公司。调查的设计可有效地反映出各国各地区的经济状况。所有国家、地区和全球数据的误差不会超过 $\pm 3.9\%$ 。

## 调查的问题

全球所有参加调查的雇主均被问及同一个问题：“您预计在2014年10月至12月底期间，在您负责招募的权限区域内，与本季度相比，雇佣前景如何？”

## 净雇佣前景指数

在这份报告中，我们使用“净雇佣前景指数”这一名词。该数字是由在该区域内，期望在下一季度中增加员工人数的雇主比例减去期望减少员工人数的雇主比例而得。计算结果即为净雇佣前景指数。季节性调整数据并不适合所有国家，这个数据要求万宝盛华雇佣前景调查至少在该国或地区进行17个季度。

## 季节性调整

我们在阿根廷、澳大利亚、奥地利、比利时、巴西、加拿大、哥伦比亚、哥斯达黎加、中国大陆、捷克共和国、法国、德国、希腊、危地马拉、中国香港、匈牙利、印度、爱尔兰、意大利、日本、墨西哥、荷兰、新西兰、挪威、巴拿马、秘鲁、波兰、罗马尼亚、新加坡、南非、西班牙、瑞典、瑞士、中国台湾、英国和美国的数据中加入了季节性调整系数，以便对调查数据进行进一步分析。这一调整使我们在分析数据时可除去每年同一时期的雇佣波动，使得在对各时期进行分析比较时更为清晰。当收集到更多历史数据后，未来我们也将对其他国家的数据进行季节性调整。在2008年第二季度的万宝盛华集团雇佣前景调查中，我们引入了TRAMO-SEATS方法来进行季节性调整。

## 调查的历史

1962年 第一代万宝盛华雇佣前景调查在美国和加拿大进行。

1966年 万宝盛华集团的英国分公司开始了与美国类似的调查，名为季节雇佣前景调查(QSEP)。调查采用与美国的调查相同的预测性调查方法，在欧洲属首创。

1976年 第二代万宝盛华雇佣前景调查在美国和加拿大进行。调查采用了市场调研领域中的先进方法。

2002年 万宝盛华集团英国分公司进行的季节雇佣前景调查(QSEP)开始采用更高标准的调研方法。万宝盛华在墨西哥和爱尔兰的分公司也开始在其各自的国家进行调查。

- 2003年 第三代万宝盛华集团雇佣前景调查开始，调查涉及的国家或地区增加到了18个，包括：澳大利亚、奥地利、比利时、加拿大、法国、德国、中国香港、爱尔兰、意大利、日本、墨西哥、荷兰、挪威、新加坡、西班牙、瑞典、英国以及美国。
- 2004年 万宝盛华集团新西兰分公司开始进行万宝盛华雇佣前景调查。
- 2005年 万宝盛华集团中国大陆、印度、瑞士和中国台湾的分公司开始进行万宝盛华雇佣前景调查。
- 2006年 万宝盛华集团哥斯达黎加和秘鲁分公司加入万宝盛华雇佣前景调查。在第三季度澳大利亚、奥地利、比利时、法国、德国、中国香港、爱尔兰、意大利、日本、墨西哥、荷兰、挪威、新加坡、西班牙和瑞典的调查中，增加了季节性调整数据。万宝盛华集团南非分公司开始加入万宝盛华雇佣前景调查。
- 2007年 万宝盛华集团阿根廷分公司加入万宝盛华雇佣前景调查。在第一季度新西兰的调查中，增加了季节性调整数据。
- 2008年 万宝盛华集团哥伦比亚、捷克共和国、希腊、危地马拉、波兰和罗马尼亚分公司加入万宝盛华雇佣前景调查。在第二季度中国大陆和中国台湾地区的调查中，增加了季节性调整数据。在第三季度印度和瑞士的调查中，增加了季节性调整数据。
- 2009年 万宝盛华集团匈牙利、巴西分公司加入万宝盛华雇佣前景调查。
- 2010年 万宝盛华集团巴拿马分公司加入万宝盛华雇佣前景调查，将调查范围扩大到全球36个国家。在第二季度的调查中，秘鲁增加了季节性调整数据。
- 2011年 保加利亚、斯洛文尼亚和土耳其键入万宝盛华净雇佣前景调查。另外，在第一季度的调查中，阿根廷和南非增加了季节性调整数据。以色列、斯洛伐克也在第四季度加入万宝盛华净雇佣前景调查。
- 2012年 从第二季度开始，万宝盛华集团在捷克共和国、希腊、危地马拉、波兰和罗马尼亚的调查中增加了季节性调整数据。万宝盛华集团在第四季度雇佣前景调查中首次加入了芬兰的数据，而哥伦比亚也是首次去除了季节性调整数据。
- 2013年 从第三季度开始，万宝盛华集团在匈牙利的调查中增加季节性调整数据。巴西则从第四季度开始增加季节性调整数据。
- 2014年 从第二季度开始，万宝盛华集团在巴拿马的调查中增加了季节性调整数据。

## 关于万宝盛华集团

万宝盛华集团 (ManpowerGroup™, 纽约证券交易所股票代码: MAN) 是全球开创性的人力资源解决方案的领导者, 在业界拥有超过65年的专业经验, 作为劳动力市场的专家, 每天我们协助超过600,000名求职者找到适合其技能与行业的工作。通过万宝盛华集团旗下品牌——万宝盛华集团综合解决方案、万宝盛华、万宝瑞华和睿仕管理, 我们帮助80个国家和地区的400,000多家客户解决关键的人才需求, 提供全面的解决方案以发掘、管理和发展人才。2014年, 万宝盛华集团连续第四年被评为“全球最具商业道德企业之一”, 并被《财富》杂志誉为“全球最受赞赏企业之一”巩固了我们在人力资源行业中最值得信赖与最受赞赏的品牌形象。欲进一步了解万宝盛华集团如何“驱动职场, 人人皆能”, 请点击 [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com)

我们为职场注入动力。万宝盛华集团一系列服务可以通过 Manpowergroup™ Solutions, Manpower®, Experis™ 以及 Right Management® 解决方案获得。

了解更多关于42个劳动力市场的数据信息, 请访问: <http://manpowergroupsolutions.com/DataExplorer>

## 关于万宝盛华集团 (中国)

万宝盛华集团——全球开创性的人力资源解决方案的领导者——于1994年首次将业务拓展至中国大陆。我们提供全方位的人力资源服务。

万宝盛华集团 (中国) 通过集团旗下的: ManpowerGroup™ Solutions (万宝盛华集团综合解决方案) 超越了传统的人事解决方案, 它为客户提供招聘流程外包 (RPO)、专项技能外包 (TBO)、全球人才寻访 (BTS) 以及人才供应链管理 (MSP) 等服务, 是人力资源外包专家和定制化、规模化人力资源解决方案的提供者。

Experis™ (万宝瑞华), 为客户提供从中高级人才到首席级别人才的寻访与甄选服务。我们的服务网络覆盖50多个国家, 每年5300万小时为客户寻访信息与通信技术、金融、工程技术和医疗保健业等领域的高管人才, 加速企业成长和职业发展。

Manpower® (万宝盛华) 旗下包含万宝盛华企业管理咨询、万宝恺迪以及三家合资公司锐旗人力、万宝信华以及西安外服。万宝盛华企业管理咨询致力于提供商业所需的弹性用工方案, 并与万宝盛华旗下的3家合资公司, 为客户提供人事外包、培训、人事代理、人力资源规划和调研, 以及政府战略咨询等服务。拥有超过170000名外包同仁, 在整个中国大陆地区的40个主要城市拥有自营服务网络, 并通过合作联盟形式, 使服务覆盖了全国100多个城市。

全球专业人才与职业管理解决方案的领导者 Right Management® (睿仕管理顾问) 凭借创新的人才解决方案, 向市场提供人才测评、领导力发展、组织效能、员工敬业度和人力资源转移与职业转换等服务。

在中国, 万宝盛华集团 (中国) 拥有1200名员工, 拥有超过4500家跨国企业和本土企业的客户及超过50万经过筛选的中高级紧缺人才。

作为一家极富社会责任感的公司, 万宝盛华集团 (中国) 还在512汶川地震的重灾区陕西省宁强县援建了万宝盛华宁强小学。

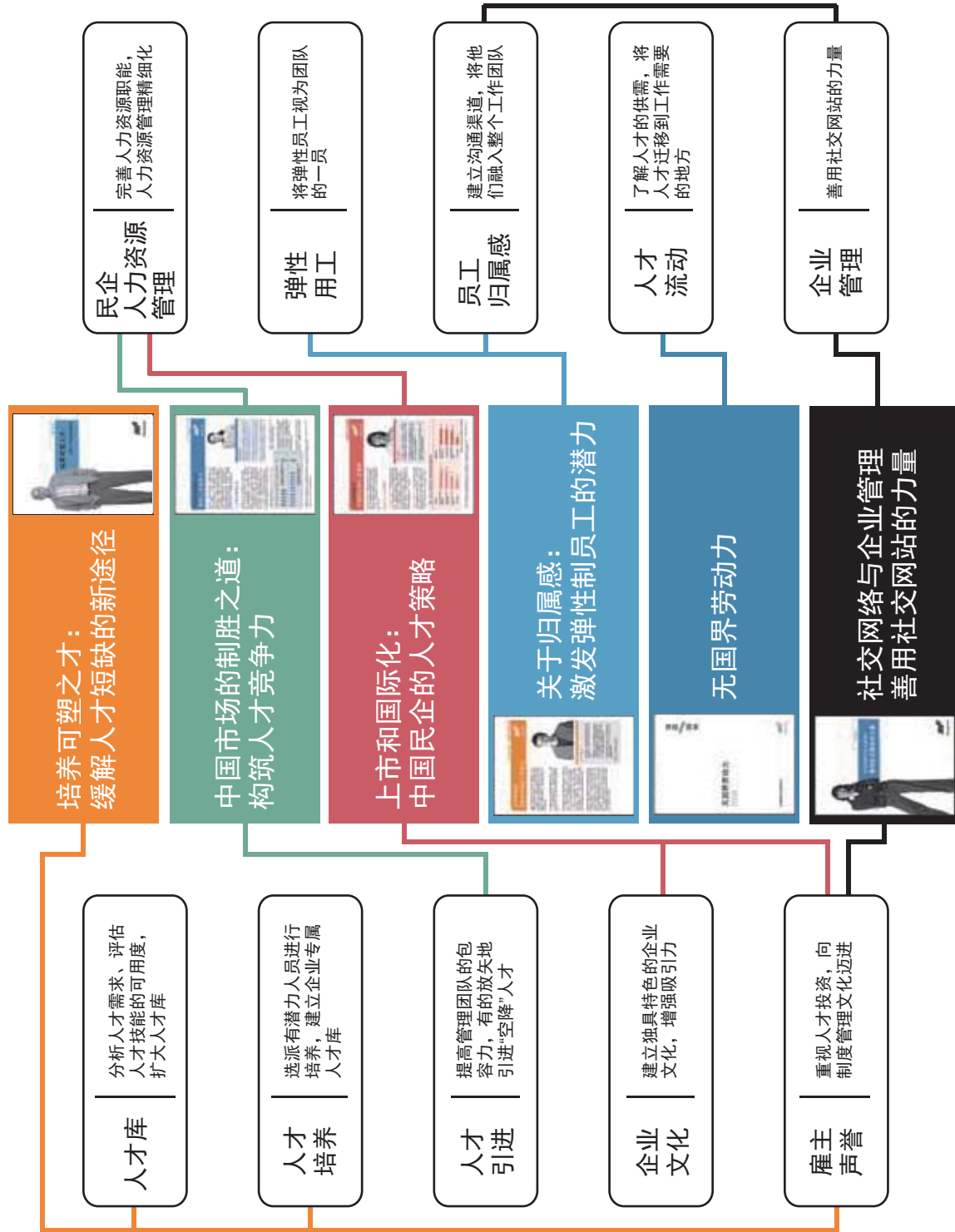
更多关于万宝盛华集团在中国大陆的相关信息, 请访问: [www.cn.manpowergroup.com](http://www.cn.manpowergroup.com)  
更多关于Experis品牌的信息, 请访问: [www.experis.com.cn](http://www.experis.com.cn)  
更多关于Manpower品牌的信息, 请访问: [www.manpowerstaffing.com.cn](http://www.manpowerstaffing.com.cn)

### 战略观点

### 解决方案

### 战略观点

# 提高人才竞争力的策略



万宝盛华集团是全球开创性的人力资源解决方案的领导者，通过前瞻性的调研为客户提供增值服务。

此图展示了提高人才竞争力的策略。各色线条连接了白皮书对应的战略观点和解决方案。

欲了解更多关于提高人才竞争力策略方面的见解，请联系万宝盛华的专业顾问或浏览：  
[www.cn.manpowergroup.com](http://www.cn.manpowergroup.com)





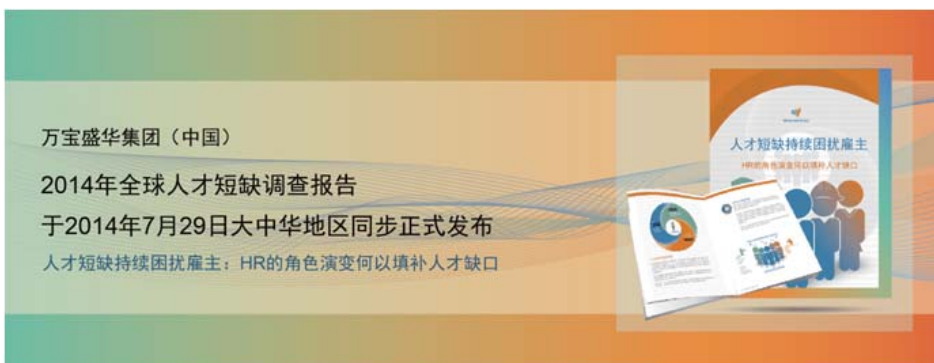
# 万宝盛华集团（中国）大事记

万宝盛华集团（中国）“守护宁强，关爱留守儿童，健康营养过六一”



在2014年六一儿童节之际，万宝盛华集团（中国）将六一国际儿童节与中国学生营养日相结合，并呼吁社会群体也一起关注留守儿童健康营养状况，倡议大家为远在偏远山区的孩子们过一个营养健康、充满惊喜与欢乐的六一儿童节。在守护宁强的募捐活动中，万宝盛华集团（中国）全国各办公室的爱心物资汇集在上海总部，累计捐赠物资将近1066件，包括营养品、体育用品、书籍等。

万宝盛华集团2014年全球人才短缺调查《人才短缺持续困扰雇主：HR的角色演变何以填补人才缺口》于2014年7月29日大中华地区同步正式发布



2014年7月，万宝盛华集团在大中华地区同步正式发布全球人才短缺调查《人才短缺持续困扰雇主：HR的角色演变何以填补人才缺口》，该调查于2014年第一季度对全球范围内42个国家或地区超过37,000家企业进行了调查，其中1,642家来自中国大陆，这是万宝盛华集团连续第九次开展的人才短缺调查，主要目的在于了解当前的人才市场中，人才短缺的程度、难以填补的职位、人才短缺的原因、人才短缺对企业产生的影响以及应对人才短缺的策略。

《第一财经周刊》2014年第28期刊登万宝盛华集团（中国）人力资源解决方案事业部 Solution Director/Account Director Michael Li的采访——长周期销售如何提升KPI



2014年8月，《第一财经周刊》2014年第28期刊登万宝盛华集团（中国）人力资源解决方案事业部 Solution Director/Account Director Michael Li的采访——长周期销售如何提升KPI。他深入分析了对于这类销售来说，在短则数月长则几年的销售过程中，他们该如何展现自己的工作表现和成果。



ManpowerGroup™



ManpowerGroup  
Solutions



Experis™  
ManpowerGroup



Manpower®



Right  
Management®  
ManpowerGroup



全球开创性人力资源解决方案领导者  
<http://cn.manpowergroup.com>  
400-820-0711



ManpowerGroup新浪微博



ManpowerGroupChina

