



行业招聘互动大数据

人才洞察&互动趋势
--生物医药行业--

智联招聘



智联招聘
荣誉出品

2021年11月

智联招聘保留所有相关版权

报告说明

根据七普查数据，与2010年相比，我国16至59岁劳动年龄人口减少4000多万人。随着人口红利的消失及后疫情时代经济复苏影响，人才争夺进一步升级。传统“守株待兔”单纯发布职位及简历下载的方式已经不能赢的足够的人才，招聘的参与者、与人才的互动方式、触达渠道及流程都在不断变革升级中。作为行业领头羊，智联招聘持续创新，向全新的互动平台蜕变。此报告基于智联招聘行业简历库人才及企业和人才互动大数据，洞察人才及企业互动趋势，为人才获取提供参考。

主要内容



行业人才地图

七普查数据显示，中国流动人口规模达到了3.76亿，这个数据比十年前大幅度增长了69.3%。随着高铁等交通便利性及城市群地位不断提升，未来人才跨城市流动更加频繁。为随时精准把握人才分布，行业人才地图可以为企业招聘，区域人才引进提供理论指导以及数据支持。



行业人才结构特征及期望薪酬

知己知彼，百战不殆。在人才越加被动的情况下，企业正在向主动搜索寻找人才方式转变。了解目标人才现状，期望薪酬及活跃程度及稳定性是做到心中有数的前提。本报告从行业人才学历、薪酬、期望薪酬等角度出发，对行业人才进行画像，为企业提供参考。



行业企业招聘互动行为大数据

招聘与求职是一个双向匹配的过程，既有静态信息的算法匹配，也需要双方进一步的意愿沟通。随时移动端渗透和社交即时沟通技术的成熟，招聘平台正在从传统发布职位，下载简历方式向互动社交招聘平台转移。本报告从行业企业端活跃度、开聊率、回复率、聊天招聘效果多角度进行分析，为企业互动提供参考。



与时俱进，措施建议

在人才洞察和行业互动行为大数据分析基础上，报告针对主动求职群体及被动求职群体提出了针对性，差异性的措施建议，帮助企业人才获取工作落实到具体行动方案，具有一定的实用性。

行业人才洞察

生物医药行业人才地图

行业人才分布城市TOP20



数据来源：智联招聘平台数据监测

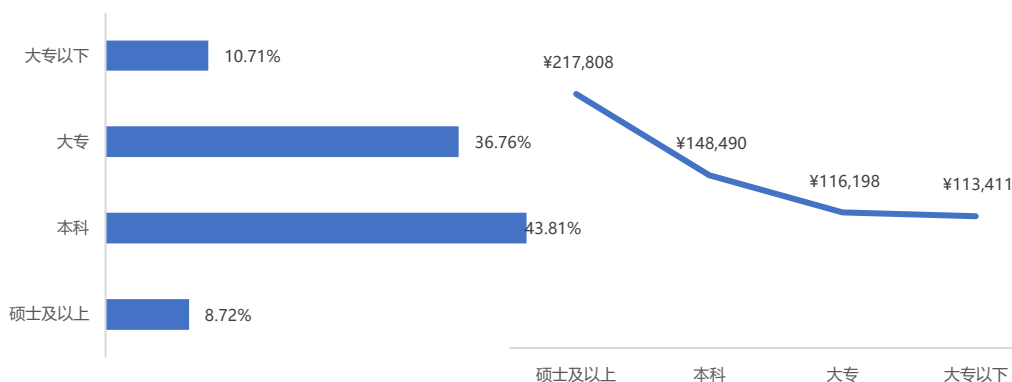
行业人才地图可以为企业招聘，区域人才引进提供指导以及数据支持。按行业人才居住地从多到少排序，生物医药行业人才在北京、上海、成都位列前三，人才集中度为31%。我国生物医药产业集聚在以北京、上海、深圳为核心的3大城市群。随着高新技术产业发展趋势，在全国各地国家级产业园区中，有200家左右都将生物医药产业作为重点发展方向，生物医药人才将进一步在更多的新一线城市遍地开花。

2

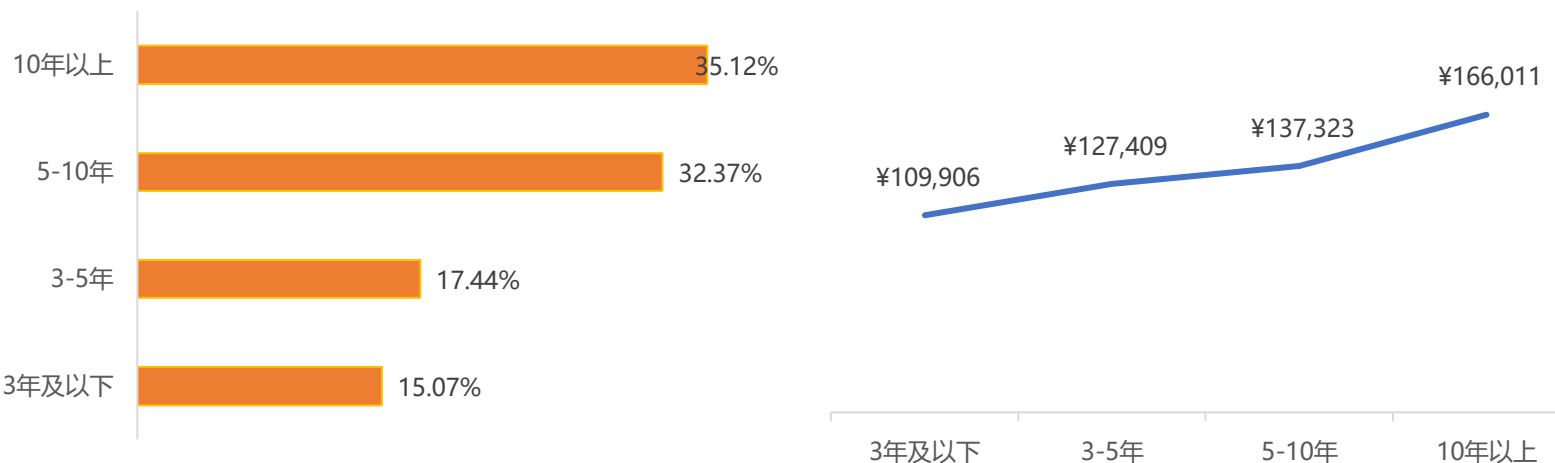
生物医药行业人才学历及经验分布

行业人才学历分布及期望薪酬

平台大数据显示行业人才本科学历占比最高，达到43%，其次是大专占比36%，硕士及以上占比接近8%。期望年薪随着学历增长明显，硕士及以上期望年薪21万，本科14万，大专11万，大专以下期望年薪11万。企业可参考不同学历期望薪酬制定发布薪酬范围。



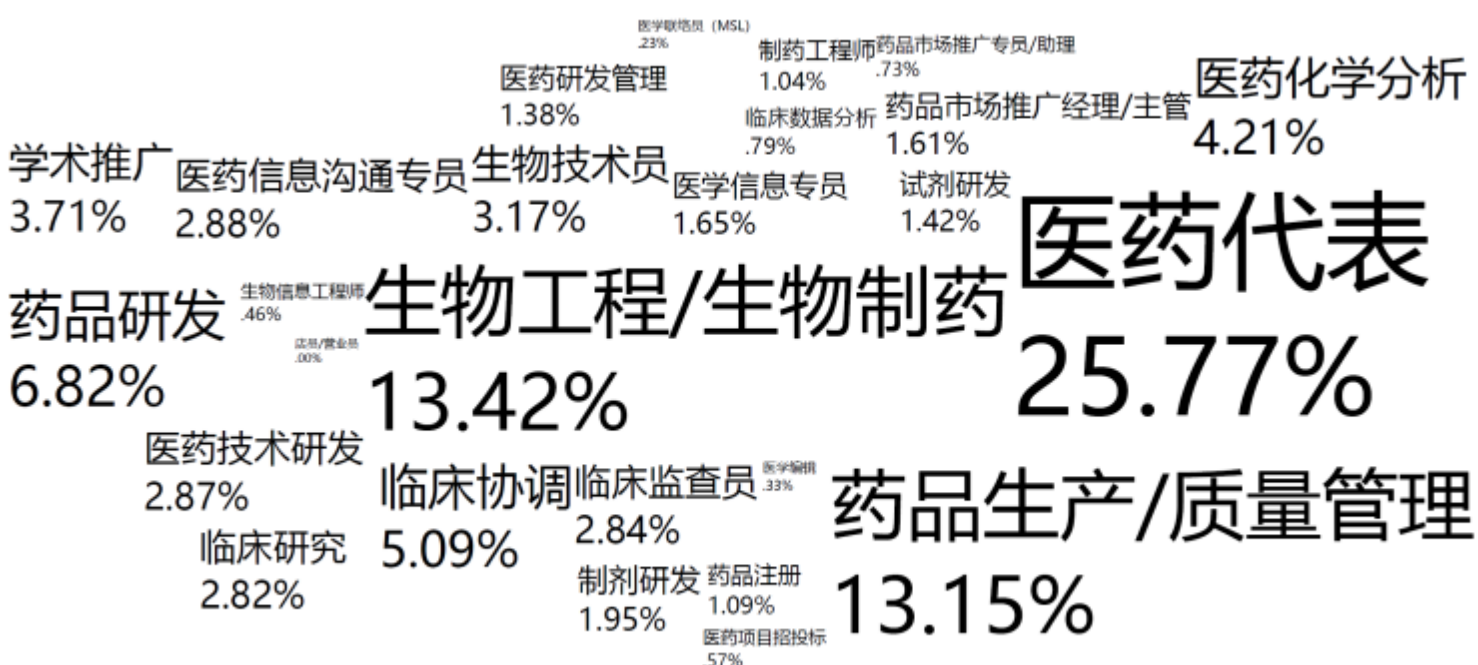
行业人才经验分布及期望薪酬



平台大数据显示行业人才经验占比中，10年及以上最高，达到35%，其次是5-10年经验占比32%，3年及以下占比15%。人才年龄结构偏大。期望年薪随着经验增长明显，10年及以上期望年薪16万，5-10年经验期望年薪14万。企业可参考不同学历期望薪酬制定发布薪酬范围。

3

生物医药行业人才从事典型岗位分布



生物医药行业人才从事的岗位集中在医药代表、生物制药、药品生产、医药化学分析等岗位。根据国家统计局规模以上医药制造业数据，2020年全年累计实现营业收入2.49万亿元，同比+4.5%；累计实现利润总额3506亿元，同比增加13%。2021年1-8月医药制造营业收入同比增长26.2%，医药制造利润总额同比增长89.1%。医药行业累计利润总额持续回暖，销售费用率降低，研发投入提升，创新人才是医药行业发展的关键人才。

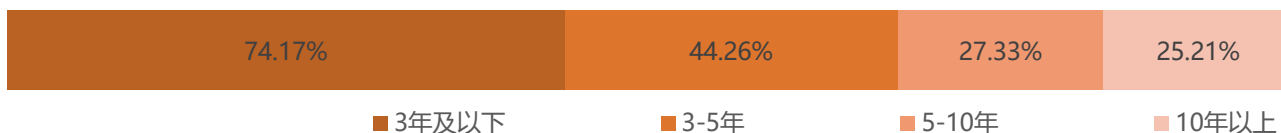
*数据来源：智联招聘平台数据监测

季度行业人才活跃度

不同城市人才主动性活跃度



不同经验人才活跃度



不同学历人才活跃度



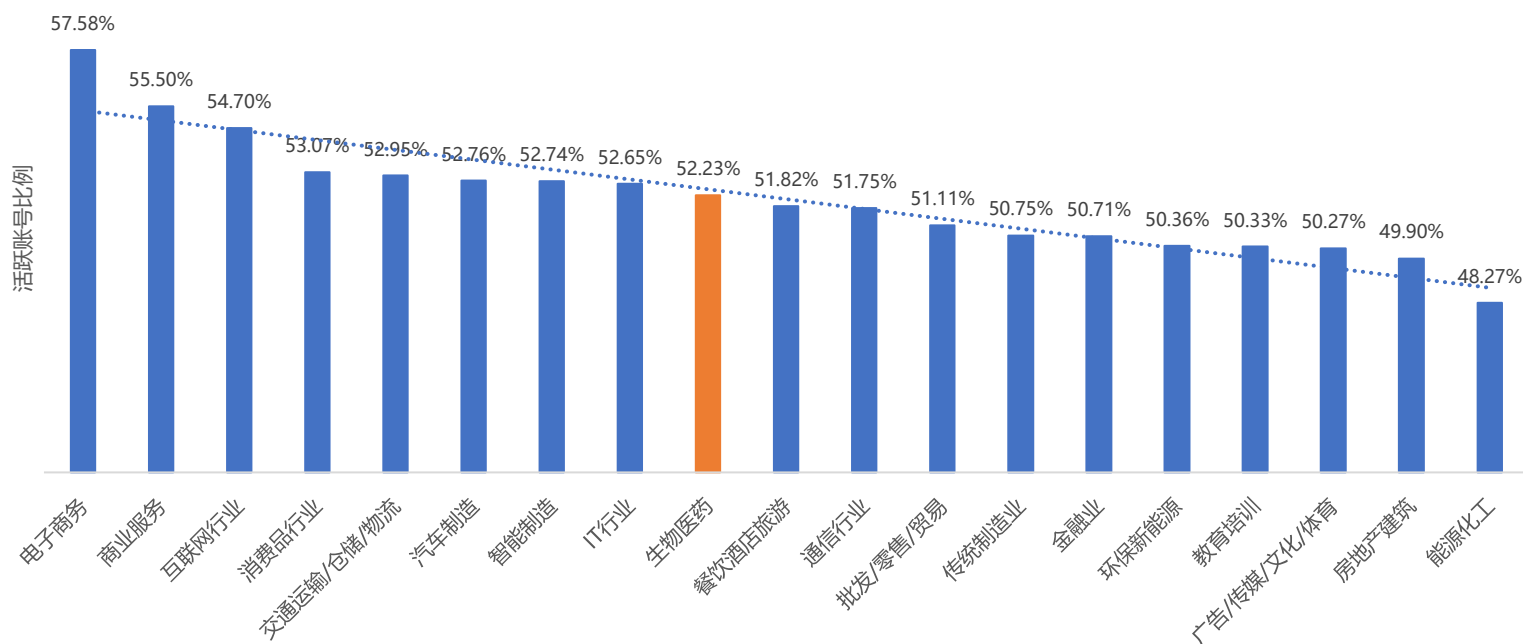
人才主动性=统计周期内有主动求职行为人才数量/统计周期内总有效人才数量

主动求职者占比在一定程度上体现了相关维度求职者的活跃倾向。行业人才随着城市层级下沉，主动性增长，一线城市人才更加被动；本科以上学历人才因机会较多也相对大专及以下群体活跃；工作经验方面，3年及以下工作经验的青年群体更加活跃，多年工作经验群体相对被动。针对主动性低的群体，招聘方需要采取更加积极的方式吸引目标人才。

行业平台人才互动

招聘后台使用活跃度

重点行业招聘后台登录活跃度

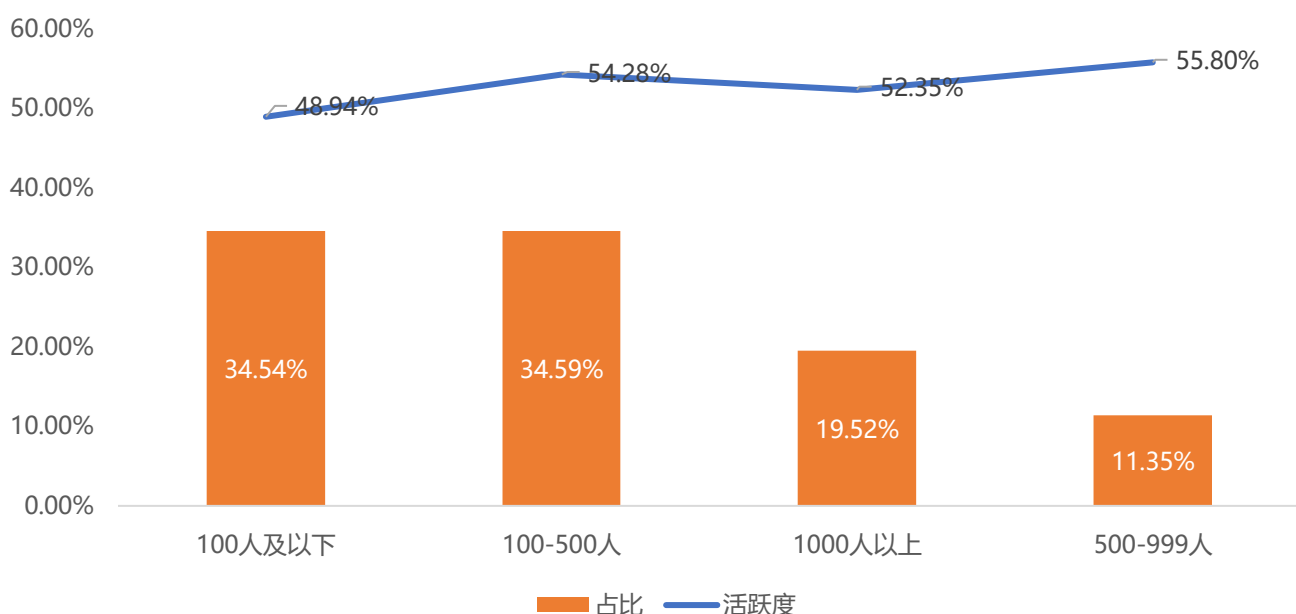


*数据来源：智联招聘平台数据监测

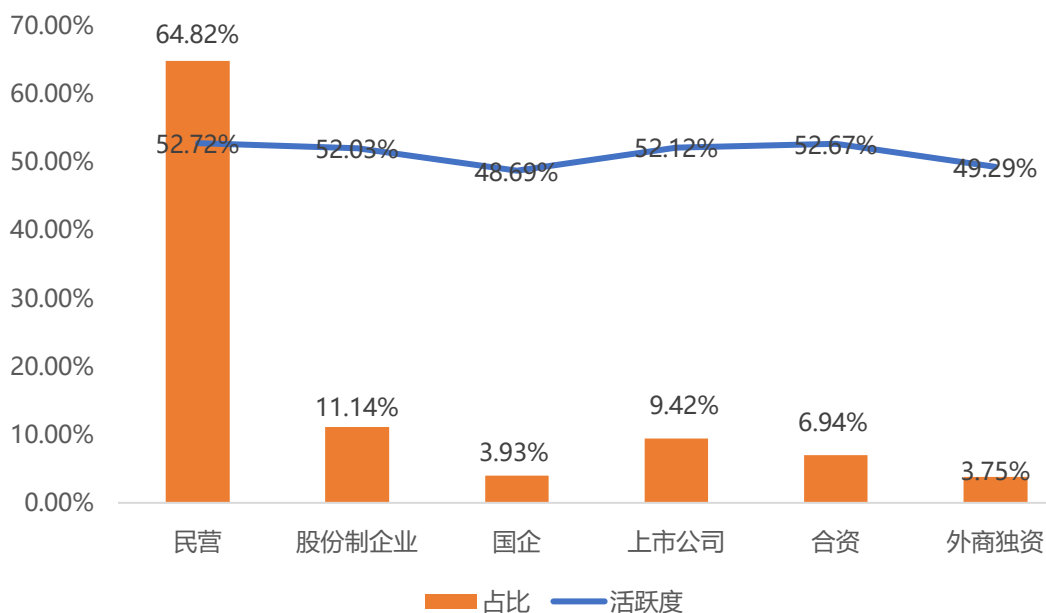
登录招聘后台是发起互动的前提。账号活跃度是当前有发布职位在线的总账号中，有登录招聘后台的账号比例。全行业整体活跃度51%，依然有较大提升空间，特别是传统行业有较大潜力。活跃度排名第一的为电子商务行业，活跃账号占比57.58%。生物医药行业比率为52.23%。

行业不同规模企业后台活跃度

生物医药行业不同规模企业招聘后台活跃度



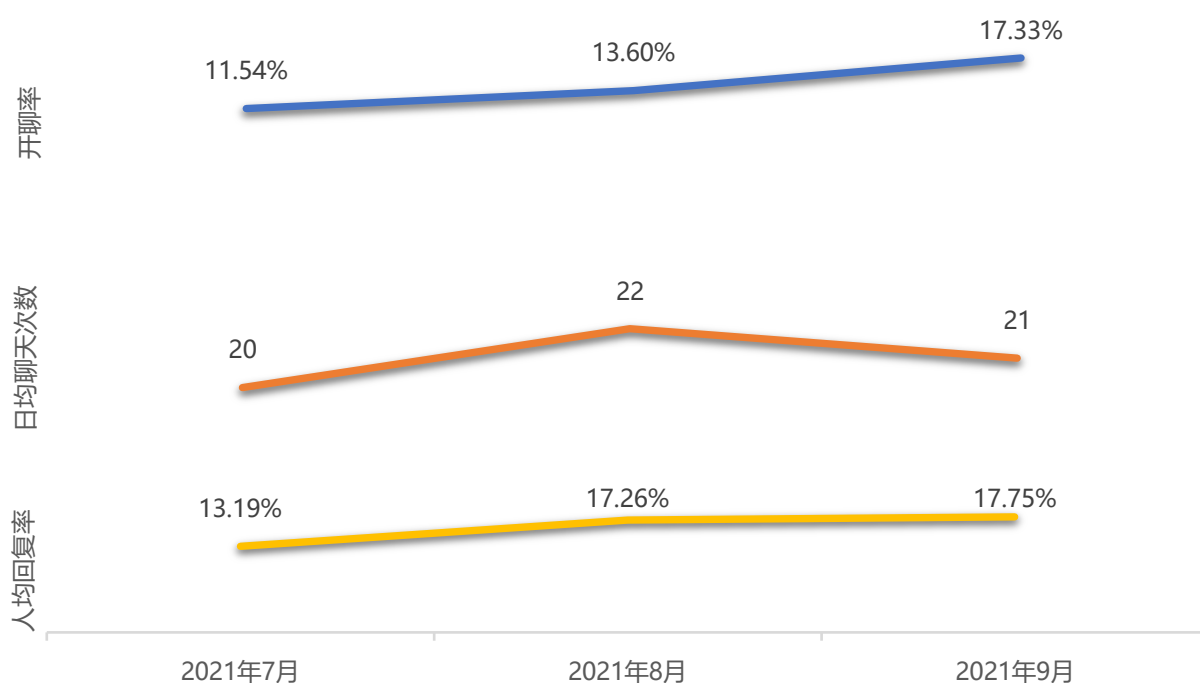
*数据来源：智联招聘平台数据监测



从公司规模的角度看，100-500人规模企业活跃程度最高，达34.59%，规模较大的生物医药公司的活跃程度也是为较高，对于不同性质企业的活跃账号数据分析，民营为最高，国企单位活跃率为最低。

行业招聘互动趋势

生物医药行业不同岗位类型开聊率与回复率



*数据来源：智联招聘平台数据监测

开聊率=发起聊天招聘账号数/活跃招聘账号总数

平均聊天次数=招聘账号发起聊天总量/发起聊天招聘账号数

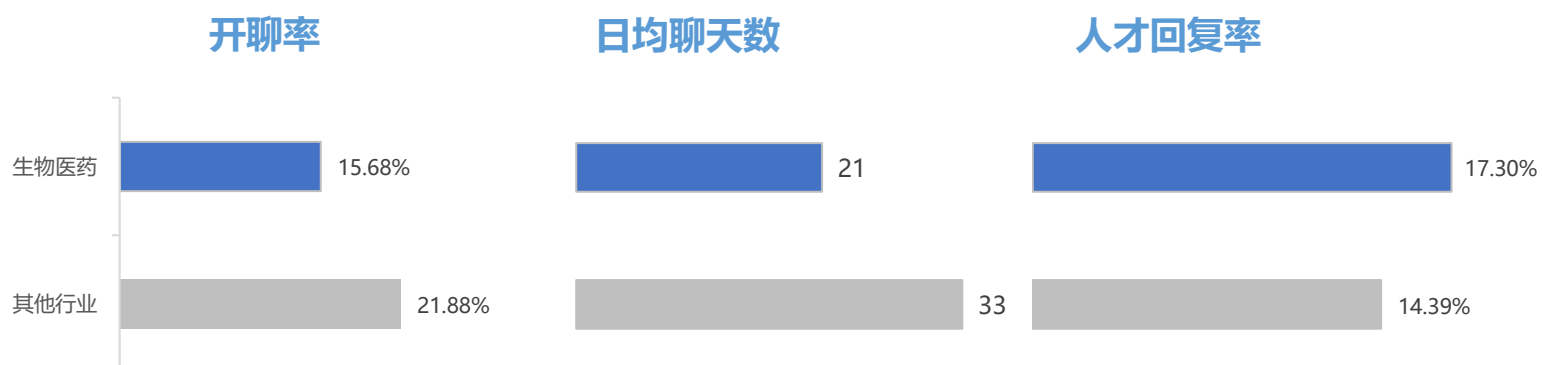
人才回复率=人才回复招聘聊天次数/招聘账号发起聊天总量

登录招聘后台的企业账号聊天渗透率通过开聊率体现。从时间趋势看，生物医药行业企业7-9月份开聊率以及回复率呈上升趋势，平均聊天次数保持在21次，相对平稳。

4

行业互动行为对比

生物医药行业互动数据对比

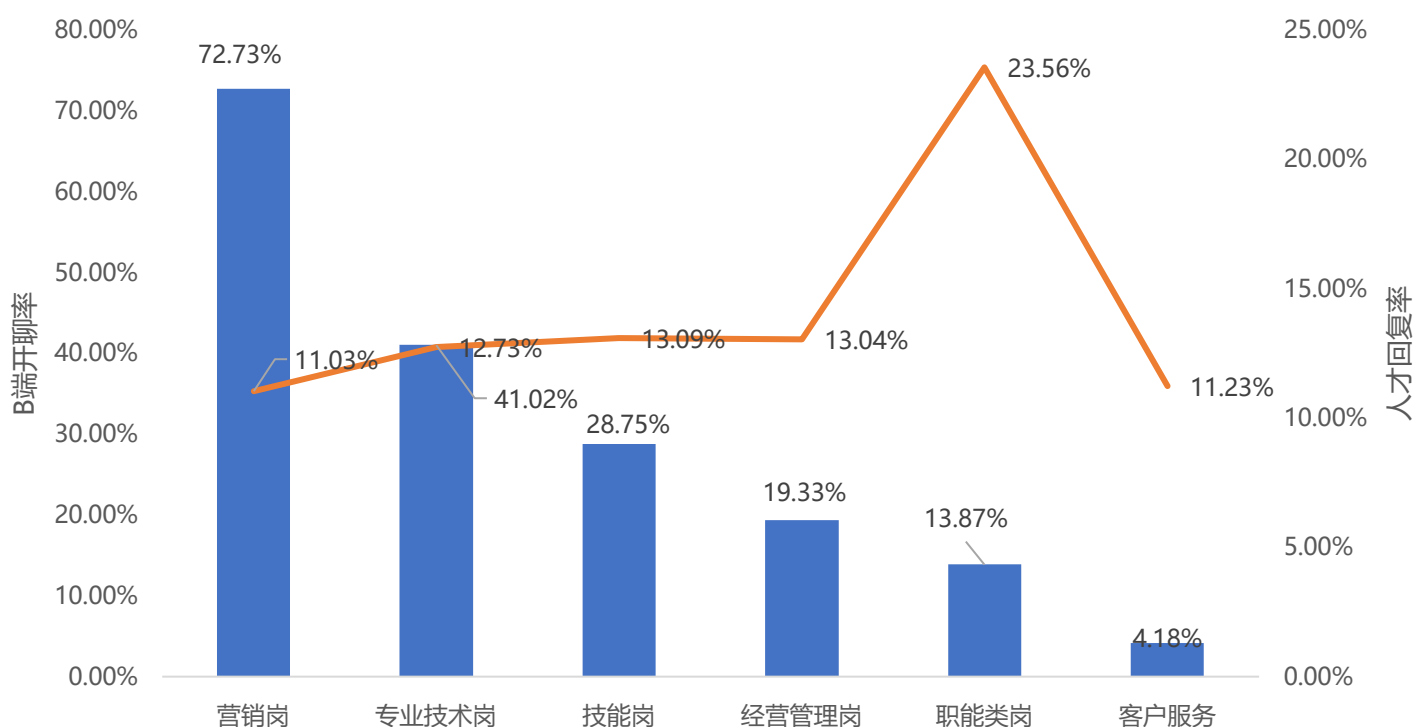


*数据来源：智联招聘平台数据监测

相比较于其他行业，生物医药行业的开聊率及平均聊天次数远低于其他行业的平均值，但是在回复率却高于平均值，可见行业求职者对互动聊天接受度高，企业端可以进一步提升开聊率和聊天次数，赢的更多人才。

行业典型岗位互动大数据

生物医药行业不同岗位类型开聊率与回复率

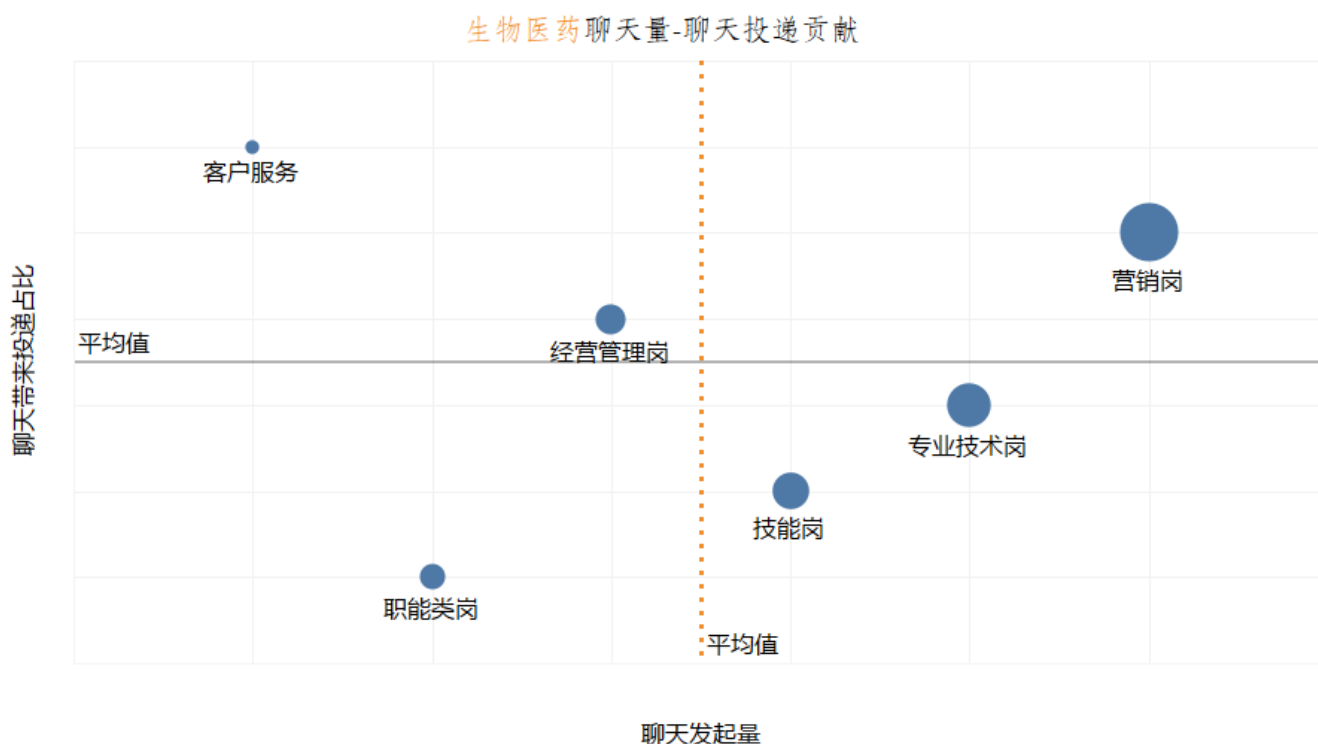


*数据来源：智联招聘平台数据监测

生物医药行业不同类型职位中，针对营销类岗位和专业技术岗位和技能类岗位聊天发起量最多，职能类岗位和客服类岗位聊天量较低。人才回复率和聊天量有一定的错位，职能类岗位招聘方开聊量少，但人才回复率较高。营销类岗位人才回复率较低。招聘方可以进一步研究岗位薪酬吸引力、岗位要求的合理性及聊天发起内容的优化，采取更积极的简历下载方式，直接触达目标候选人。

聊天发起量及投递贡献

生物医药行业不同岗位类型聊天发起量及聊天带来的投递占比



*数据来源：智联招聘平台数据监测

聊天带来投递占比=有聊天互动的投递量/总投递量

生物医药行业招聘方发起聊天总量最多的是营销类岗位。聊天量和因聊天带来的投递占比越高，两者呈现一定的相关性。特别是招聘有一定难度的营销类岗位和专业技术类岗位，聊天互动的作用相当显著。客户服务类岗位虽然聊天总量不高，但带来的投递占比高；职能类岗位招聘聊天发起量少，因此带来的投递占比也低，主要是主动投递占比和整体投递量大。

主动出击 打赢人才争夺战

随着招聘、求职习惯向线上迁移和VR、AI等新技术向招聘场景渗透，智联招聘积极走在行业前列，2021年，基于对视频化趋势的深刻洞察，智联率先将直播模式引入招聘，推出开创性产品“直播招聘”，大大提高了企业招聘、用户求职的效率。同时，随时移动端渗透和社交即时沟通技术的成熟，智联招聘已经从传统发布职位，下载简历的平台向互动社交招聘平台转化，企业招聘行为也随之进化升级。

1、市场发生变化-求职者行为

- 随着主流求职群体年龄层的变化，求职者的心态和行为也发生了变化
- 主动求职者越来越少，被动求职者数量越来越多。智联日均630万活跃用户中，仅25%的求职者有主动行为

所以，企业通过传统的职位发布、基础曝光等待投递的方式，最多也只能触达25%的活跃求职者，**企业应该改变招聘方式，从被动等待到主动出击**

 被动用户

75%

 主动用户

25%



2、整体趋势建议

- 主动用户：针对于主动型用户，置顶和刷新是主要产品使用策略，曝光职位来提升职位浏览转化率
- 被动用户：整体账号搜索聊/吸铁石聊/推荐聊的使用可以有效提升被动用户职位浏览转化，建议主动出击，增加沟通频次，避免人才流失

智联覆盖	产品配置	提升方向
25%主动用户	置顶+人才吸铁石刷新	提升职位市场竞争力 增大曝光 促进候选人投递
75%被动用户	人才点数/智联卡	邀请同事协同管理职位/简历 提高企业沟通/反馈频次促进候选人转换

3、提升沟通回复率



快速建立信任

- 真实头像、姓名&职位
- 发布的职位信息及公司信息要完善

提升聊天回复率

- 常用语设置帮助提速
- 回复率高会增加职位被搜索和推荐的曝光

循序渐进打动TA

- 多展示企业优势，让求职者多维度了解
- 聊天要有温度，图文并茂

4、新招聘模式：

账号多

+

互动多

+

互动快

=

招聘效果up↑

1. 招聘效果提升：账号多、聊的多、邀约多、转化多、用时少
2. 招聘精准度提升：精准聊、精准约
3. 提升组织人员效能：招聘与培养同时进行
4. 招聘边际效应更高：领导聊、标杆聊



智联招聘

“聊”行业

智联招聘·荣誉出品

2021年11月