

新聞稿
2018年8月9日

求職者對招聘程序越來越欠缺耐性

對求職面試的態度正在轉變

- 83%本港 CFO 表示求職者較 12 個月前更缺乏耐性等待結果通知
- 金融業員工在招聘程序中感到不耐煩的主要原因包括：求職者的態度轉變(49%)、反建議(Counteroffer)情況增加(43%)，和金融行業的工作機會增加(36%)
- 41%本港求職者在首次面試後已想清楚是否希望加入該公司
- 入職後若發現工作與期望不符，91%求職者願意在首月內請辭

金融業求職者對招聘程序越來越欠缺耐性。由專才招聘公司 [Robert Half](#) 委託進行的最新獨立調查顯示，83%本港 CFO 指求職者較 12 個月更缺乏耐性等待結果通知；此外，91%求職者入職後若發現工作與期望不符，會願意於首月內請辭。

對求職面試的態度轉變

香港一直出現技能短缺的情況，尤其是金融領域，因此令頂尖人才在招聘過程中佔盡優勢。被問及為何金融業求職者等待結果通知時越來越欠缺耐性，近半(49%)CFO 指求職者的態度有所轉變，反映求職者在技能短缺的市場中漸漸佔據主導地位。

金融業求職者在招聘過程中日漸欠缺耐性的其他原因包括：反建議情況增加(43%)、金融行業的工作機會增加(36%)、面試次數增加(22%)，以及招聘程序越來越長(10%)。這些指標確實反映了香港僱主需要簡化其招聘程序，並且在遇到合適人選時要當機立斷，以免錯失頂尖人才。

Robert Half 香港執行總裁 Adam Johnston 指出：「在現今技能短缺的市場中，出色的求職者往往可獲多家公司聘用，因此在尋找和洽談聘用條件時掌握了主導權。這些尖才亦因此改變了對招聘程序的要求，如他們未有收到某公司的迅速回覆，便會接受另一家公司的聘用，不會耐心等待。另一方面，企業也要向準僱員推介相關職位、公司文化、員工福利和為其工作的各種好處，否則只會令自己欣賞的應徵者轉向效力別家對手。」

第一印象的重要性

Robert Half 委託進行的另一項調查訪問了 500 位本港求職者，結果顯示略多於四成(41%)受訪者在首次面試後已能決定是否希望出任該職。近五分一(18%)受訪求職者在首次溝通(電話或電郵)或面試首五分鐘內，便知道自己對這個職位是否感興趣，反映出第一印象的重要性；約一成(11%)會等待至商討合約條款或已完成多次面試後才作出決定。

Adam Johnston 指出：「求職者需要盡力而為，招聘經理也是一樣。招聘是一個雙向的過程，僱主在初期時要為求職者提供有效率且及時的招聘體驗，並延伸到整個入職流程，確保新員工受到激勵，投入公司並迅速為公司業務做出貢獻。」

為何員工在入職首月便請辭

縱使求職者已接受聘用，91%受訪者承認會在入職首月內便考慮離開，而 94%會考慮在試用期內請辭。在首月離開的原因包括實際工作情況與招聘廣告的描述不符(48%)，隨後是公司管理欠佳(46%)。逾四成(42%)受訪者表示與企業文化格格不入，而 29%指公司欠缺適當的入職程序。略多於五分一(22%)受訪者表示若有另一更吸引人的職位聘用會選擇離職。

Adam Johnston 最後補充：「企業必須全面地考慮其吸引、招聘和挽留員工的措施。冗長的招聘程序增加了求職者改變主意的機會，結果令公司損失了時間和金錢。認真地物色卓越人才的企業必須從最初的接觸溝通，以至入職之後的每一個程序都提供高效率和令人投入的體驗。」

- 完 -

編輯垂注：

調查報告簡介

這項年度報告是全球職場調查報告的一部分，由 Robert Half 制定，並於 2017 年 12 月由獨立調查機構訪問香港 150 位財務、會計和金融服務業的財務總監。全球職場調查報告就職場的就業趨勢以及人才管理和發展趨勢進行問卷調查。另一調查亦由 Robert Half 制定，並於 2018 年 1 月由獨立研究公司進行，訪問了本港 500 名求職者。

Robert Half 簡介

Robert Half 成立於 1948 年，是全球首家及最大的專業招聘顧問公司。Robert Half 在全球設有逾 300 家辦事處，為香港的會計和財務、金融服務及科技界提供過渡期解決方案管理，以及合約和長期僱員招聘解決方案。如欲了解更多資訊，請瀏覽 roberthalf.com.hk。

報界垂詢： Gabrielle Nagy (Robert Half 亞太區傳訊經理)：+61 02 8028 7751
(電郵：gabrielle.nagy@roberthalf.com.au)
胡凱欣 (LEWIS)：+852 3944 5015
(電郵：RobertHalfHK@teamlewis.com)