

势在人为

人才吸引力报告2020

脉脉

成就职业梦想



CONTENTS

01 中国职场2020年关键变化

02 聚流破界:2020人才流动趋势

03 新经济转型下的数字化人才变局

04 以人造势:人才吸引力提升建议

关键发现

年度职场热词

“打工人”成为年度等2020年的职场热词背后，是员工敬业度和职场关系建设的警钟。企业需要回应当下职场人的痛点，构建共生共赢的新型职场关系。

工作整体幸福感

三大工作整体幸福感最高的行业：教育/培训/科研、耐用消费品、医疗/医药。三大工作整体幸福感最低行业：贸易/批发/零售、农林牧渔、IT/互联网。雇主品牌要从“人心”入手，回应职场人对于个人发展及工作意义的追问。

数字经济成为推动人才跨界转行的重要力量

金融成互联网人转行首选，其次是教育培训与文化传媒行业。

城市吸引力排名

深圳成为年度人才净流入最多城市，杭州紧随其后。前十名中，长沙、贵阳等多个中西部城市入选，二线城市正在迎来新生机。

人才稀缺度排名前十的岗位

算法、云计算等高精尖人才入列，音视频娱乐产业的发展，使得图形音视频开发等十分抢手，而主播和课外辅导教师在2020年变得格外紧俏，分别印证了直播和在线教育的兴起。

数字经济推动了数字化人才的成长与流动

除了架构、算发、数据等高端研发职位，风控与数据安全相关地职位，也成为数字化人才的高薪岗位。除了IT互联以外，数字化人才在金融、通信电子、制造与教育行业的人数最多，显示这些行业最为积极地拥抱数字经济。

求解数字经济下的年龄焦虑

IT互联网行业的年轻数字化人才最多，而制造、房产建筑、能源电力等传统行业，高年资数字化人才更多。拥有行业经验与数字化能力的35+复合型人才，在传统行业的数字化转型中大有可为。

人才吸引力建议

企业要看到不同级别人才择业时考虑因素的差异。随着人才职级的升高，企业形象口碑、企业与行业发展情况的重要性在提升。要吸引人才，需从相遇点、触发点、共鸣点三方面入手，找到交点。



PART 01

中国职场2020年关键变化

“在人类学里面，内卷是解释为什么这个社会运行没有出现一个大的突破，没有从一个量的积累变成一个质的突破。”

—— 人类学家　项飙

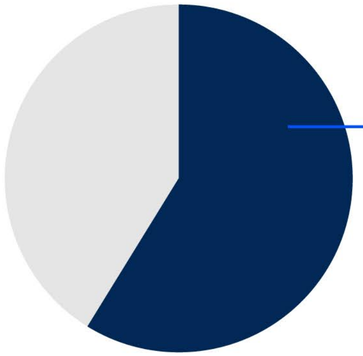
对抗内卷，个体到组织均在探索质变新路径

对工作的焦虑已经超过了疫情

2020年下半年开始，“内卷”成为了职场的热词，对内卷现象的反思背后，是对于无法带来实质发展变革的资源消耗精力消磨式增长模式的反思。疫情带来的冲击，却意外地唤起了被物理隔离的人们对“聚流”的追求，从公司到个体，都意识到碎片化与孤立主义不是出路，团结协作，聚力共赢，才能对抗不确定性，带来重生。

对抗内卷，需要打破画地为牢式的做法，在多元共融中，寻找新机会新可能。从个体到社会，都在呼唤“发展质量”，而不是仅仅是单纯的“增长”。

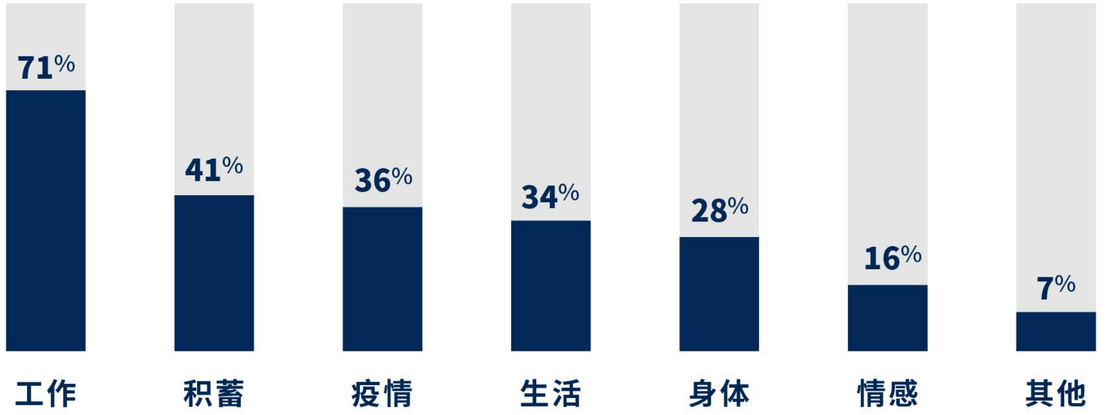
Q 你在这一年焦虑么？



57 %

比之前几年焦虑的多

Q 让你产生焦虑的最主要因素有哪些？



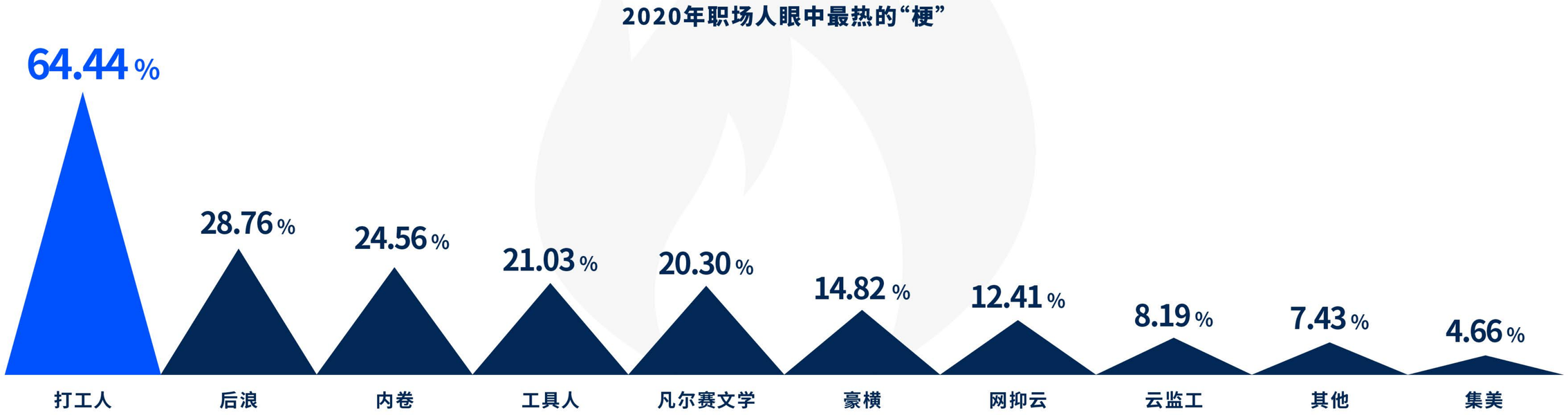
来源：《向内而生：中国职场流动趋势年度报告2020》

N= 3032

自嘲“打工人”背后的职场人敬业度警钟

找回职场人的“主人翁精神”

2020年，“打工人”成为职场人最热门的“梗”。这一自嘲用语，既是排遣焦虑，也是表达对职场流动性缺乏，职业发展受困的无奈。
悲观来看，打工人代表着看似努力却不敬业的职场人，但乐观而言，打工精神若催化得当，也可以生长出专业主义与职业责任感。
对于企业而言，这是一个重新梳理的机会，不管是面对多元化环境成长起来的数字原生代，还是在压力中负重前行的职场中年，都需要找到共振点，构建共生共赢的新型职场关系。

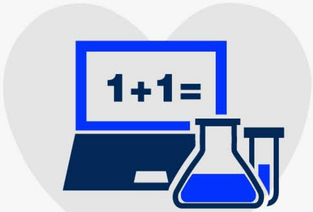


来源：《向内而生：中国职场流动趋势年度报告2020》

N= 3032

互联网行业职场人幸福度垫底，教育行业幸福度最高

三大工作整体幸福感最高的行业



教育/培训/科研



耐用消费品

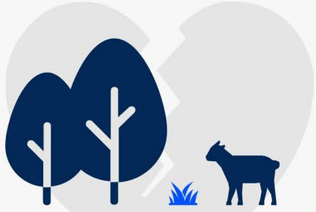


医疗/医药

三大工作整体幸福感最低的行业



贸易/批发/零售



农林牧渔



IT/互联网

来源：脉脉数据研究院

互联网大公司的人才吸引遭遇冰山下的暗流

逃离“互联网大厂”？

互联网行业职场人的工作整体幸福感满意度在各行业中排名倒数第三，仅排在贸易批发零售、农林牧渔行业之前。
满意度评分最高的教育培训科研行业，位列二三的则是耐用消费品与医药业。
工作整体幸福感排名前列的教育培训科研等行业，并非当下的高收入行业，但因为其社会地位与工作成就感均较高，因此从业者会更有幸福感。对于雇主而言，提升员工的价值感，帮助员工在工作中获得自我实现与认可，是当下提升工作幸福感的重要着力点。

职场人工作幸福感行业排名

Q **您对现在工作的整体幸福感满意吗？**（1-5分，1分为很不满意，5分为很满意）

教育/培训/科研	3.81	通信/电子/半导体	3.59	汽车制造/维修/零配件	3.40	IT/互联网	3.23
耐用消费品	3.78	金融业	3.54	文化/传媒/广告	3.34	农林牧渔	3.17
医疗/医药	3.76	能源/矿产/电力	3.46	制造业	3.34	贸易/批发/零售	3.15
政府/机构/非政府组织	3.72	房地产业/建筑业	3.44	快速消费品	3.33		
商务服务业	3.70	生活服务业	3.42	交通/物流/仓储	3.24		

N=1081

来源：脉脉数据研究院

互联网人满意度最低的三个方面：压力、强度与未来发展

IT互联网行业职场人对于各方面的满意度平均分

Q **您对现在的工作状态的以下几个方面满意吗？**（1-5分，1分为很不满意，5分为很满意）



来源：脉脉数据研究院

样本量：高层=242 , 中层=534, 基层=305, 互联网= 348

反思时刻：来自互联网大厂人的心声

996问题

“工作之后，周日变成了工作日的第一天。”

职场PUA

“我的老板最喜欢说，你是不符合预期的，你是不被接受的，你的投入不行，处处强调企业文化价值观。”

年龄焦虑

“我前一阵去看病，医生说你这么年轻不应该这样。我说，我33岁了。他说，33岁怎么了?33岁很年轻啊。这简直颠覆了我对‘年轻’的认知，虽然是从医生那里得到这个评价，但我33岁竟然还可以算是‘年轻’还能跟年轻沾边。”

巨婴式管理

“公司希望你就像一个没有思想的小孩一样，被要求做这做那，除了做好本职工作外，不要发出自己的声音，也不能出现问题。……长期在这种环境下，人会失去主观能动性，失去主动承担责任的能力，永远无法成长为一个成年人。”

组织设计

“因为身体原因，我必须休假治疗一段时间，但最终还是在病假结束前回到了岗位，因为在这段时间内，我被动调岗三次。我真的不想再拥抱变化了。”

职场信任

“公司也有大厂都有的员工心理咨询热线，但我担心如果打了电话，有可能在HR那里留下不良证据。我终究没有去拨打那个电话。”



“我想当个真实的人类，好好地说人话，真诚地表达感受，认真地做事情。

—— 一位逃离大厂的职场人”

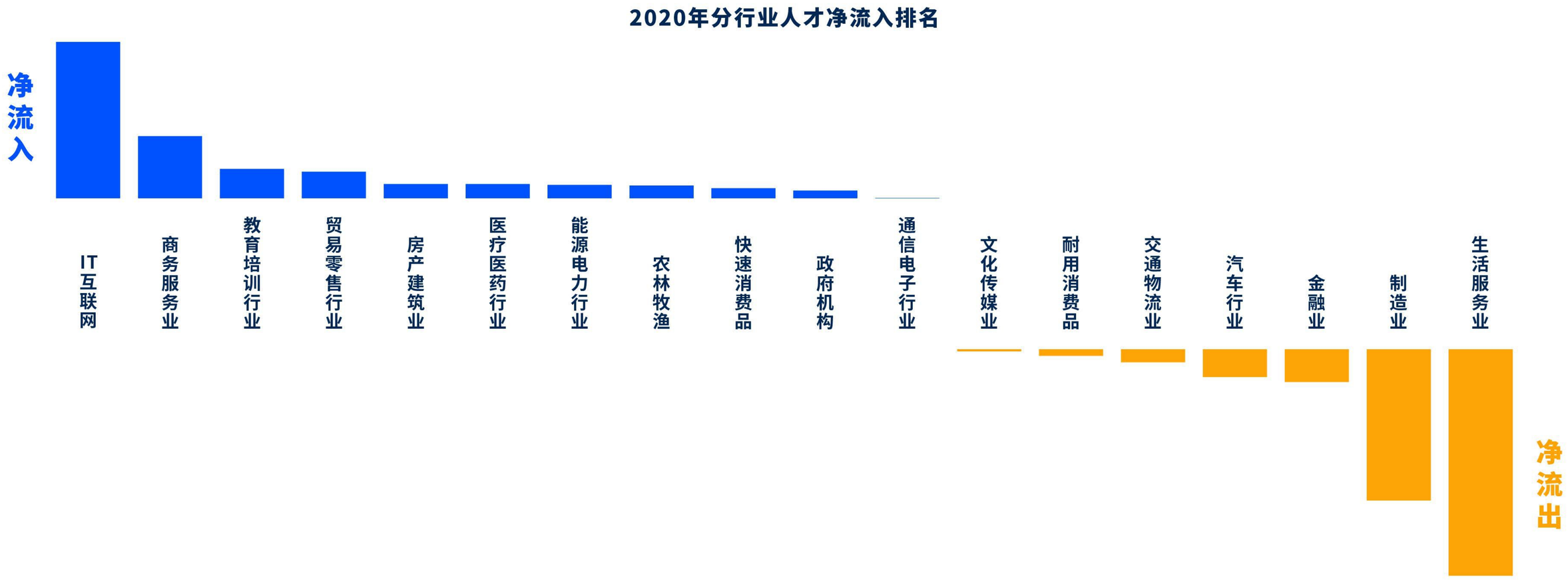


PART 02

聚流破界：2020人才流动趋势

行业人才吸引力排名

IT互联网仍是最大人才流入行业，生活服务业、制造、金融等行业出现显著人才流出。



来源：脉脉数据研究院

人才跨行流动：金融成互联网人才转行首选，教育培训行业紧随其后

数字经济成为推动人才跨界流动最重要的力量。

2020年各行业人才流入流出去向前三名行业



来源：脉脉数据研究院

人才跨行流动：制造业与生活服务业人才大量流入互联网

汽车、制造等传统行业虽然吸引互联网人才加入，但更多人才又流出到的互联网行业，人才流失的情况尚难逆转。

2020年各行业人才流入流出去向前三名行业



来源：脉脉数据研究院

城市人才吸引力排名

深圳是2020年的机遇之城，中西部城市在崛起

深圳成为2020年中国最具人才吸引力的城市，杭州紧随其后。
前十名中，长沙，贵阳、郑州、西安等都多个中西部城市入选。在双循环格局及城市群经济发展进一步深入的时代，二线城市正迎来新生机。

2020年分城市行业人才净流入排名



来源：脉脉数据研究院

中高端人才求职：高端运营销售类岗位热度高

成熟型岗位拥有更高求职热度，精细化运营时代到来。

基于脉脉上主动与被动求职意向表达综合统计得到人才热度排名。中高端人才最为热衷的职位中，运营类人才成为热点。在数字经济由高速增长向高质量发展转变的过程中，越来越多企业把“精细化运营”作为关键所在。

2020年中高端人才求职热度最高的十大岗位

1 渠道运营管理	2 销售总监	3 产品运营总监	4 用户体验运营	5 用户运营
6 城市经理	7 HRBP	8 高级整合营销专家	9 项目经理	10 线上运营负责人

来源：脉脉数据研究院

互联网行业高热度职位不一定来自BAT

陌陌、快手和小红书受到追捧

2020年互联网职场人求职热度最高的职位

产品运营
陌陌

渠道运营经理
快手

社区产品运营经理（北京）
小红书

用户运营
快手

UI设计师 - 网易有道北京
网易

来源：脉脉数据研究院

2020年就业竞争度最大的十大岗位

岗位的就业竞争度（求职量：职位量）受到供需两端影响。
在开源节流的压力面前，企业的营销预算往往容易被削减，这使得品牌公关类岗位成为了2020年中高端职位中就业竞争最为激烈的岗位。
运营类职位需求大，但供给也多，造成了运营类职位的激烈竞争。

2020全年就业竞争最激烈岗位（人才供给：职位需求）



来源：脉脉数据研究院

2020年人才稀缺度排名十大岗位

数字经济的发展催生新就业机会，音视频娱乐风口催生了图像视频相关研发岗位的大幅增加，也催生了主播类岗位的需求，而在线教育的迅速发展也让课外辅导老师成为了抢手职业；
算法、云计算研发等数字经济领域的高精尖人才，需求充足且供给有限，此类人才求职轻松，企业则需要加大力度吸引。

2020年高稀缺度人才岗位（人才供给：职位需求）



1.3
图形开发



1.4
音视频开发



1.4
游戏开发



1.5
播音/主持/主播



1.5
医药科研/研发



1.7
数值策划



1.8
算法



1.8
保险经纪人



1.8
云计算研发



2.0
课外辅导教师

来源：脉脉数据研究院



PART 03

新经济转型下的数字化人才变局

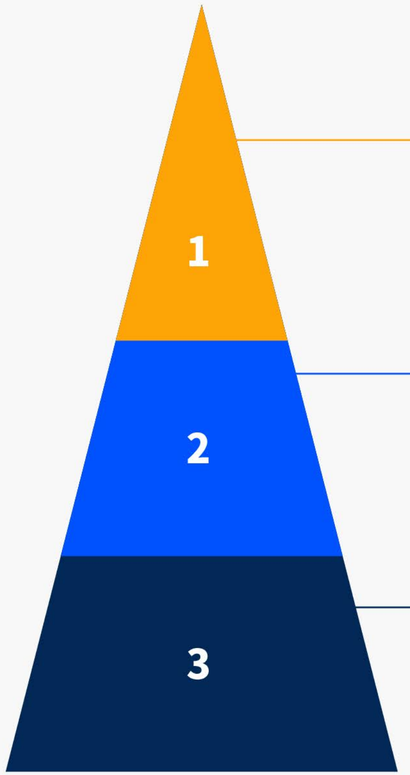
数字化人才定义

数字化人才定义

具备较高信息素养，
有效掌握数字化相关专业能力，
并将这种能力
不可或缺地应用于工作场景的相关人才。
数字化人才不仅包括技术人才，
还包括数字化应用与管理人才。

数字化人才判定标准：基于上述定义，通过脉脉用户个人职位主页中及工作内容相关描述来判定。

组织的数字化转型需要复合型人才



数字化管理人才

推进企业
数字化变革

CIO、CDO、CTO、CEO

数字化应用人才

数字化技能+业务场景
提高业务效率和价值

财务、市场营销、人力资源管理、运营、产品

数字化专业人才

聚焦专业技能打造，搭建基础架构
是企业数字化转型的基石

研发、前端、后端、工程师、架构师、数据挖掘、
算法研究、深度学习

2020年数字经济十大高薪岗位

数字娱乐成为数字经济的热门。游戏行业仍旧属于“隐形富豪”众多的高薪行业，制作人、特效美术等职位的收入排名前列。
架构、算法、云计算研发等核心技术岗位薪酬在2020年仍是一路领先，而风控、数据安全事关业务核心，此类人才在当下也受到重视，企业愿意为其支付高薪。
数据是数字经济发展的基础，数据开发与分析类人才成近年来日益热门的高薪职位。

2020年十大高薪职位

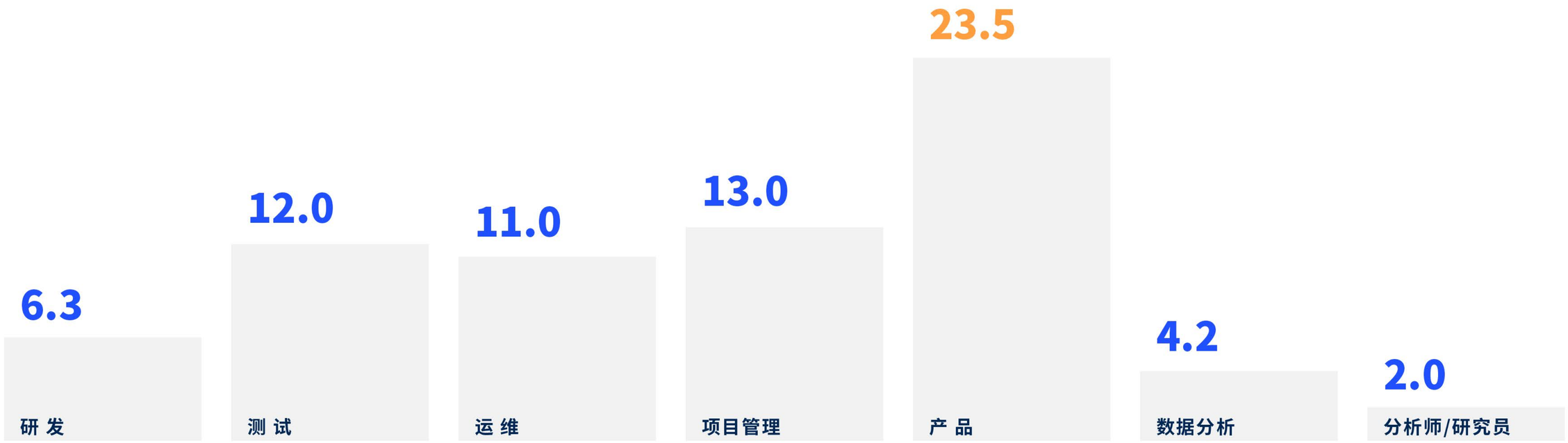


来源：脉脉数据研究院

数字化人才岗位供需情况：产品人才竞争激烈 数据人才求职易

产品岗位的数字化人才竞争最为激烈，其次则是项目管理和测试类岗位。相比较而言，数据分析与分析师相关的岗位，竞争度则小了许多。

2020年数字化相关岗位供需比



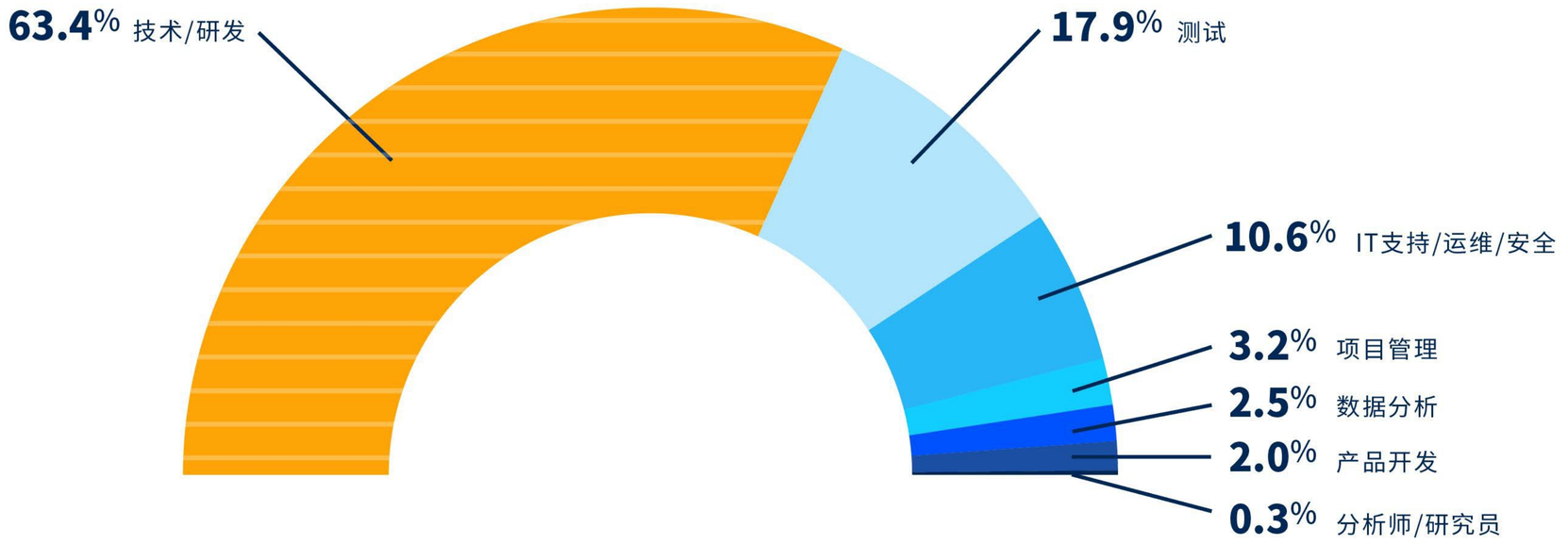
来源：脉脉数据研究院

注：供需比计算方式为“主动求职人数：职位数”
数据统计周期：2019.11-2020.10

数字化人才以技术研发居多

大多数数字化人才仍然从事的是技术/研发类岗位。

数字化人才岗位分布



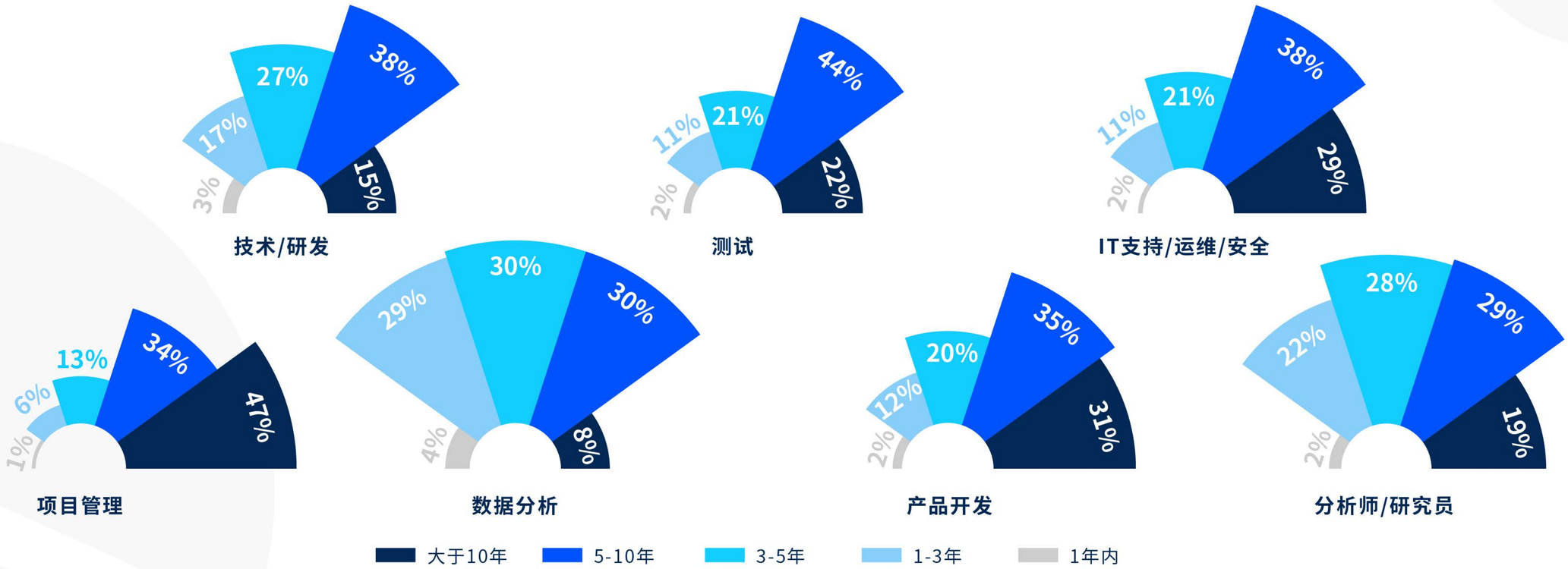
来源：脉脉数据研究院

数据统计周期：2019.11-2020.10

数据分析人才最年轻

年轻人才更多流向了数据分析领域。
相对而言，项目管理类数字化人才里，5年以上工作经验的人群占比最高。

数字化人才各岗位内工作年限分布



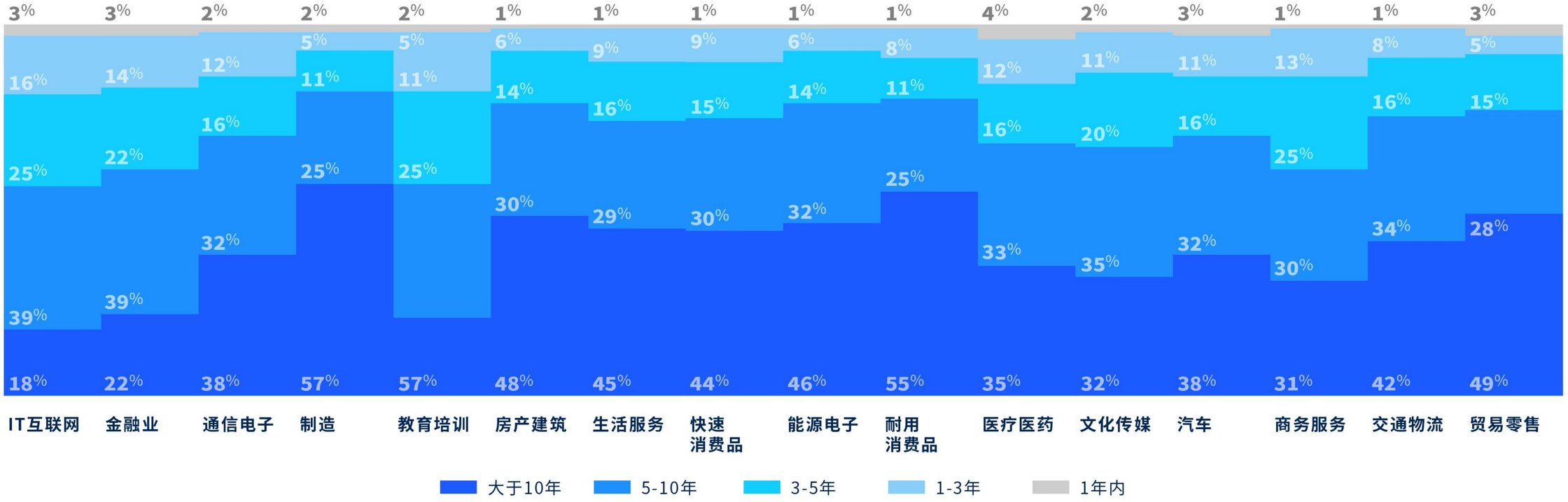
数据统计周期：2019.11-2020.10

来源：脉脉数据研究院

数字化人才分行业年资结构：IT互联网最年轻化，制造业更年长

吸引3年以下工作经验的年轻数字化人才前五的行业分别是：IT互联网、金融业、商业服务业、通信电子与医疗医药。
制造、房产建筑、能源电子、生活服务与快速消费品等传统行业，吸引的数字化人才仍然以5年以上工作经验者居多，显示其对于年轻人的吸引力仍待加强。但也说明，很多传统行业对于数字化人才更为“年龄友好”，许多既有行业经验又有数字化能力的高年资人才，在这些行业有广阔发展前景。

数字化人才各行业内工作年限分布

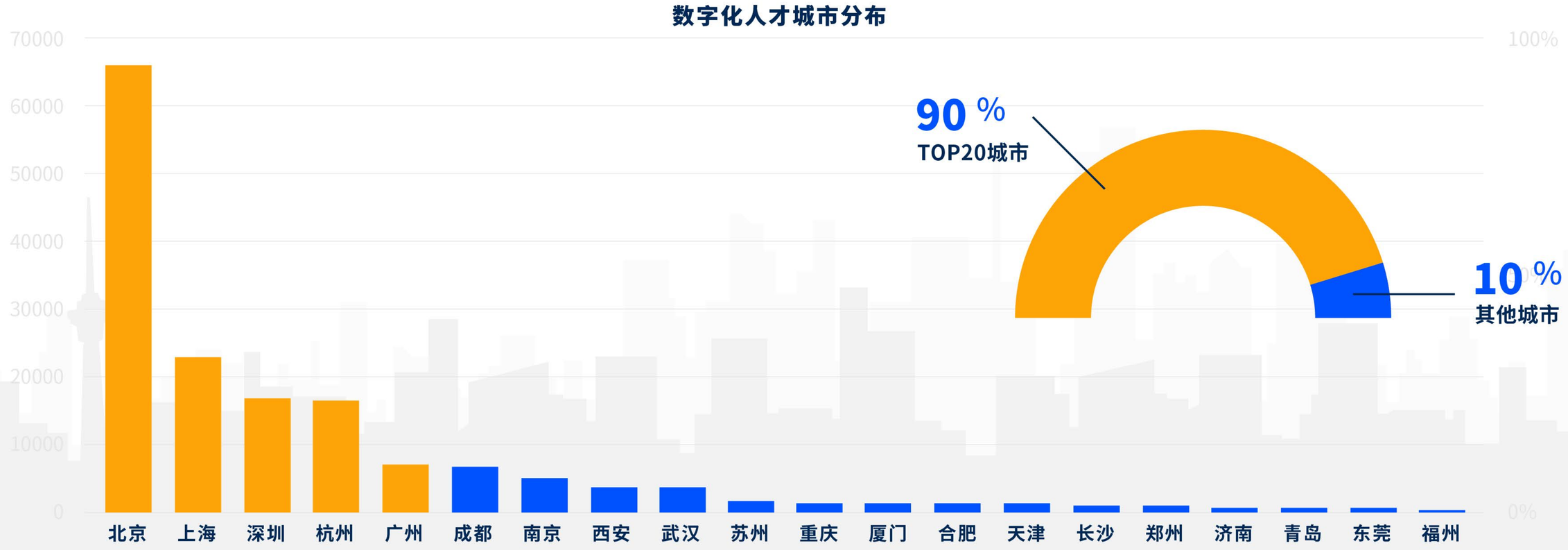


数据统计周期：2019.11-2020.10

来源：脉脉数据研究院

杭州数字化人才存量超越广州，晋升一线行业

杭州是近年来数字化发展的明星城市，其数字化人才存量也已超越广州，排名全国第四，晋升一线城市行列。
数字化人才排名前二十的城市中，长三角珠三角占据主导，中西部城市中，西安领先于武汉。
数字化人才向头部城市集中的趋势明显，排名前二十的城市，集合中国**90%**的数字化人才。



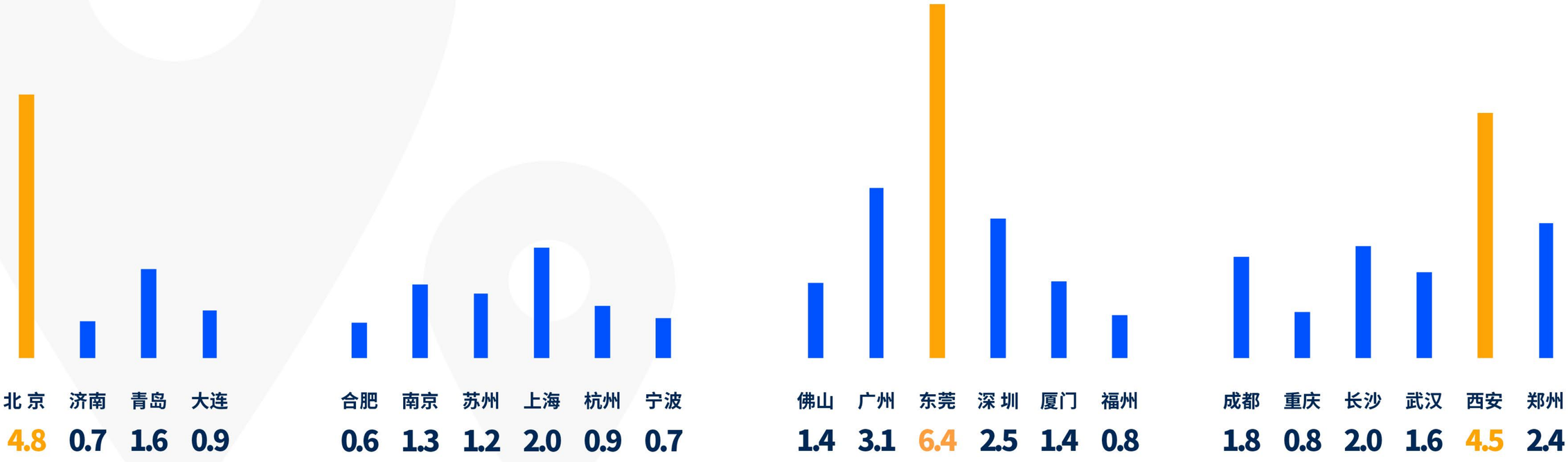
统计时间：2020年10月

来源：脉脉数据研究院

数字化人才分城市供需情况：珠三角就业竞争度高

2020年，东莞成为数字化人才就业竞争最为激烈的城市，供需比超过北京。
供需比前五位的城市分别为东莞、北京、西安、广州、深圳。珠三角占得三席，显示其数字化人才面临较大的求职竞争度。

2020年数字化人才分城市供需比



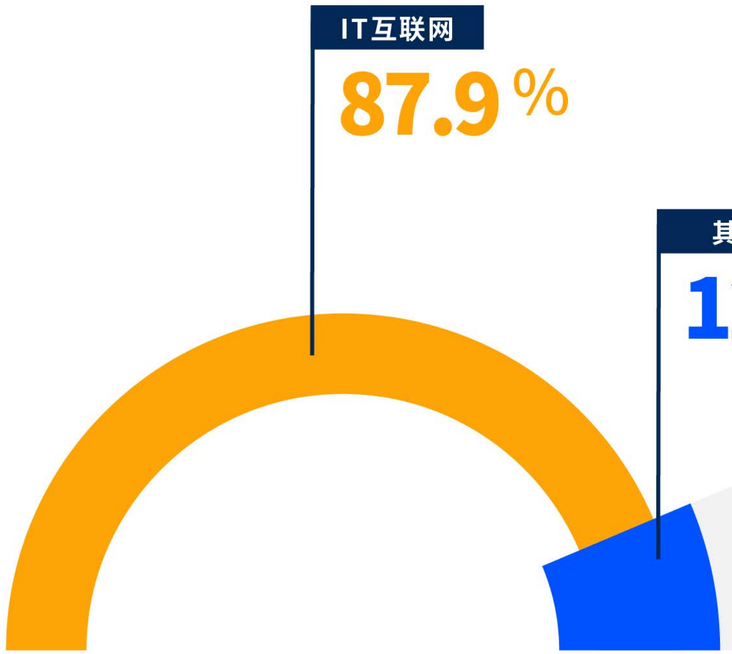
来源：脉脉数据研究院

数据统计周期：2019.11-2020.10

数字化人才在非互联网行业分布：金融、通信电子与制造占前三

互联网行业毫无意外地网罗了最多数字化人才，但越来越多的数字化人才开始在互联网以外的行业寻找机会。除去互联网行业外，金融、通信电子与制造业拥有最多数字化人才。值得注意的是，教育培训行业的数字化人才数量也在各行业中处于领先地位，相信与近期在线教育领域的迅猛发展有关。

数字化人才行业分布



金融业 2.8%

通信电子行业 2.1%

制造业 1.2%

教育培训行业 1.1%

房产建筑业 0.9%

生活服务业 0.7%

快速消费品 0.6%

能源电力行业 0.6%

耐用消费品 0.5%

医疗医药行业 0.4%

文化传媒业 0.3%

汽车行业 0.3%

商务服务业 0.2%

交通物流业 0.2%

贸易零售行业 0.2%

来源：脉脉数据研究院

统计时间：2020年10月

数字化相关岗位分行业就业竞争度：制造业最激烈

制造行业的数字化相关岗位的竞争最为激烈，平均31.6个人争抢一个岗位。
相比而言，商业服务业，耐用消费品与快速消费品的竞争激烈度则小了很多。

2020年数字化岗位分行业供需比



数据统计周期：2019.11-2020.10

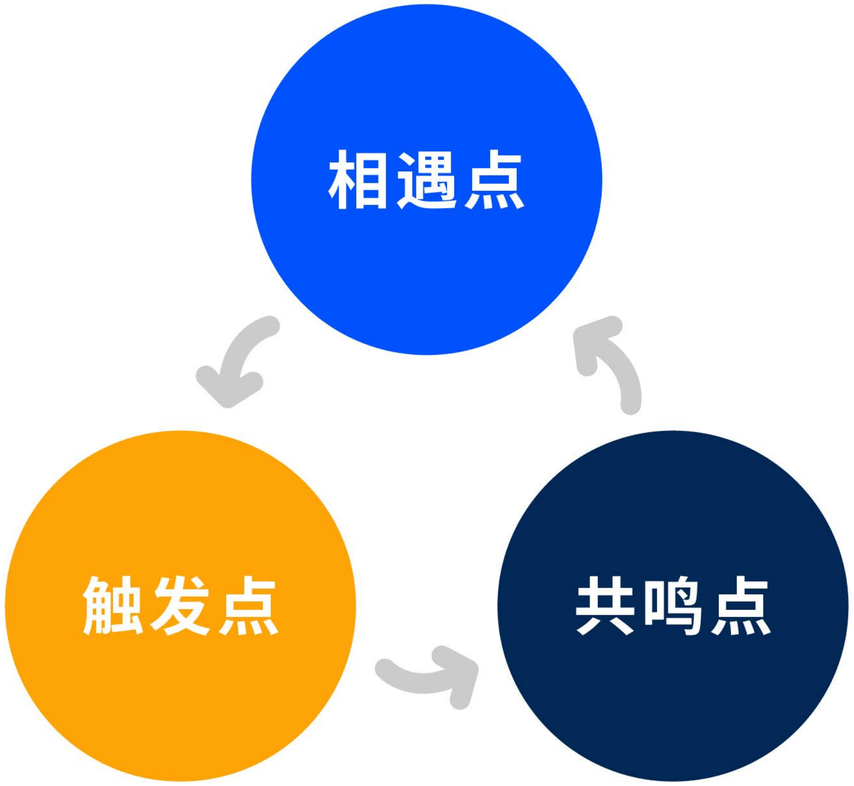
来源：脉脉数据研究院



PART 04

以人造势:人才吸引力提升建议

吸引流动中的跨界人才的关键：找到交点



1 以技术与算法驱动，圈定人才获得“相遇点”

借力职场社交平台的真实数据，通过算法，可以有效提供求职招聘的供需匹配率，有效圈定目标人才。

2 建设动态人才库，捕捉与人才沟通的最佳“触发点”

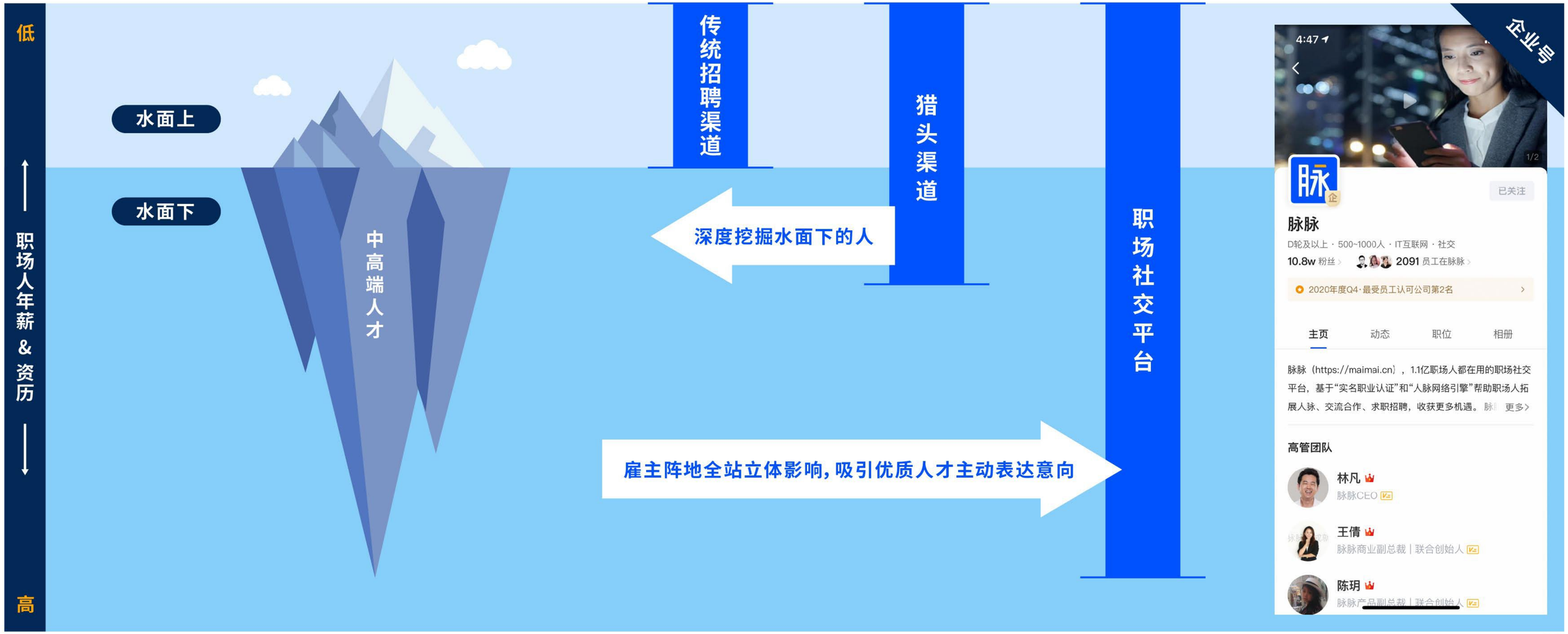
对于中高端人才尤其要主动出击，建设人才管理平台，更早获悉候选人新动向并精准触达。

3 人性化雇主品牌，促成气味相投的“共鸣点”

以人为本，以员工为代言人，打造职场人全生命周期的影响力，建立企业价值传播的长效互动门户。

相遇点：关注水面之下的中高端人才

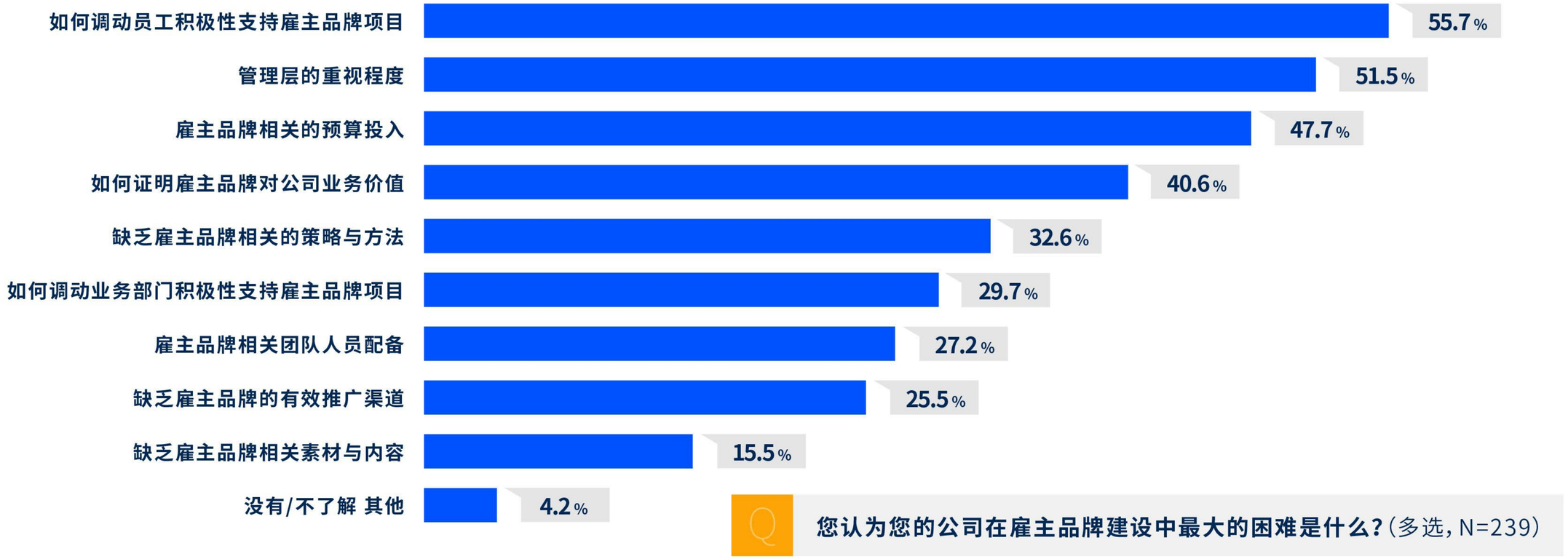
社交媒体阵地能够帮助雇主吸引更多优质的潜在候选人，并通过双向互动建立长效影响力



共鸣点：雇主品牌要成为CEO与员工共同的责任

员工积极性与管理层重视度是雇主品牌最需要解决的问题。
企业应该赋予员工社交货币，让员工成为职场社交平台上的代言人，用真实口碑真性情的分享，激发意向人才共鸣。

雇主品牌面临的最大挑战



来源：脉脉数据研究院

调研日期：2020年9月

找准共鸣点：哪些因素在吸引人才选择下一份工作

所有职级的人才在择业时均对“直属领导”高度关注。
随着人才职级的升高,对于企业形象口碑、企业和行业发展情况的关注程度在升高。而薪酬待遇的重要程度在降低。
基层员工对于身心健康保障的重视程度显著高于企业价值观文化，补充福利等因素。

Q **在选择下一份工作时，以下这些因素对您的重要程度如何？**（1-5分，1分为毫不重要，5分为非常重要）

基层员工的求职考虑因素	薪酬待遇	直属领导	个人发展提升机会	身心健康保障	所在行业发展情况	企业发展情况	企业形象与口碑	团队成员	企业价值观与企业文化	工作强度及压力	人际关系状况	商业补充保险（如补充医疗险）	城市宜居程度	薪资保险以外的各类生活福利（如餐食、健身、班车）	灵活办公（如办公地点灵活，不用打卡等）	岗位的社会地位
平均分	4.37	4.36	4.32	4.19	4.15	4.15	4.09	4.08	4.06	3.87	3.87	3.82	3.77	3.66	3.48	3.46

来源：脉脉数据研究院

样本量：高层=242 , 中层=534, 基层=305

中层员工的求职考虑因素	个人发展提升机会	直属领导	薪酬待遇	企业发展情况	所在行业发展情况	企业价值观与企业文化	企业形象与口碑	团队成员	身心健康保障	人际关系状况	城市宜居程度	商业补充保险（如补充医疗险）	工作强度及压力	薪资保险以外的各类生活福利（如餐食、健身、班车）	岗位的社会地位	灵活办公（如办公地点灵活，不用打卡等）
平均分	4.43	4.42	4.40	4.35	4.34	4.31	4.30	4.22	4.21	4.06	3.90	3.85	3.83	3.79	3.76	3.65

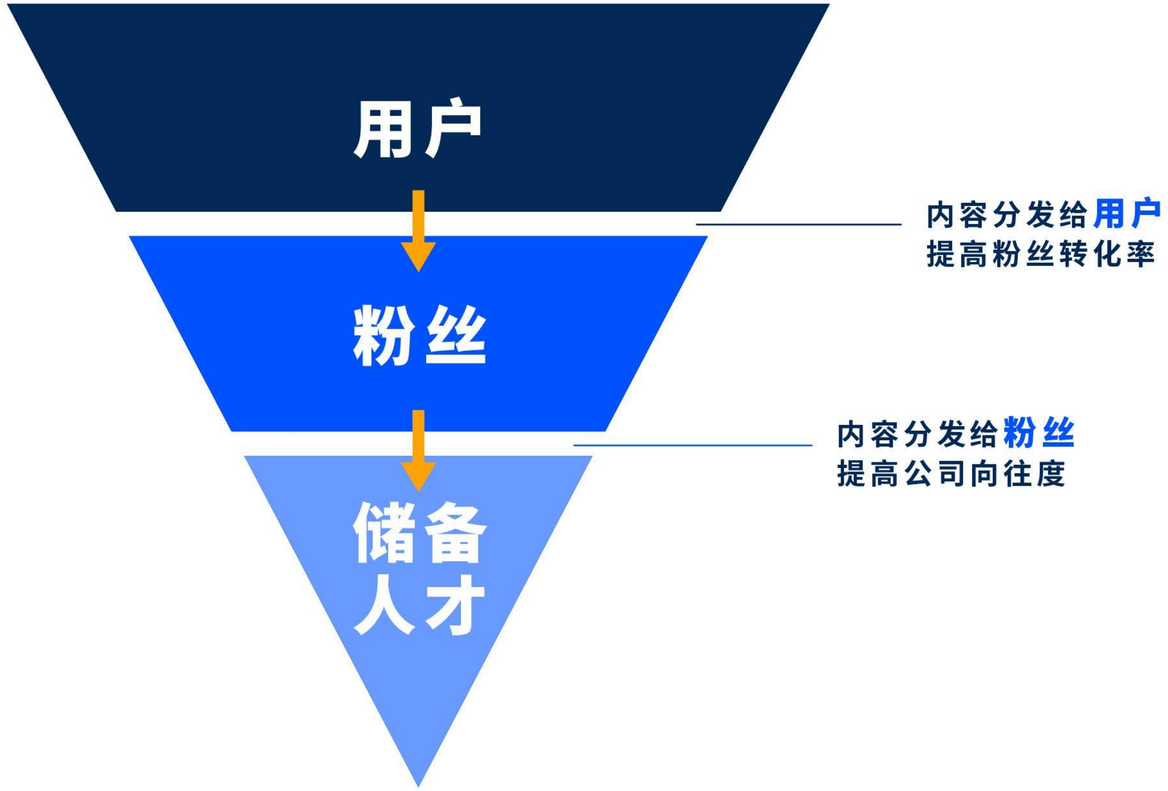
高层员工的求职考虑因素	直属领导	个人发展提升机会	企业形象与口碑	所在行业发展情况	团队成员	企业价值观与企业文化	薪酬待遇	企业发展情况	身心健康保障	人际关系状况	城市宜居程度	岗位的社会地位	工作强度及压力	商业补充保险（如补充医疗险）	灵活办公（如办公地点灵活，不用打卡等）	薪资保险以外的各类生活福利（如餐食、健身、班车）
平均分	4.44	4.44	4.40	4.39	4.38	4.37	4.37	4.36	4.29	4.19	3.99	3.99	3.94	3.92	3.92	3.85

样本量：高层=242 , 中层=534, 基层=305

来源：脉脉数据研究院

触发点：吸引人才也需善用“粉丝经济”

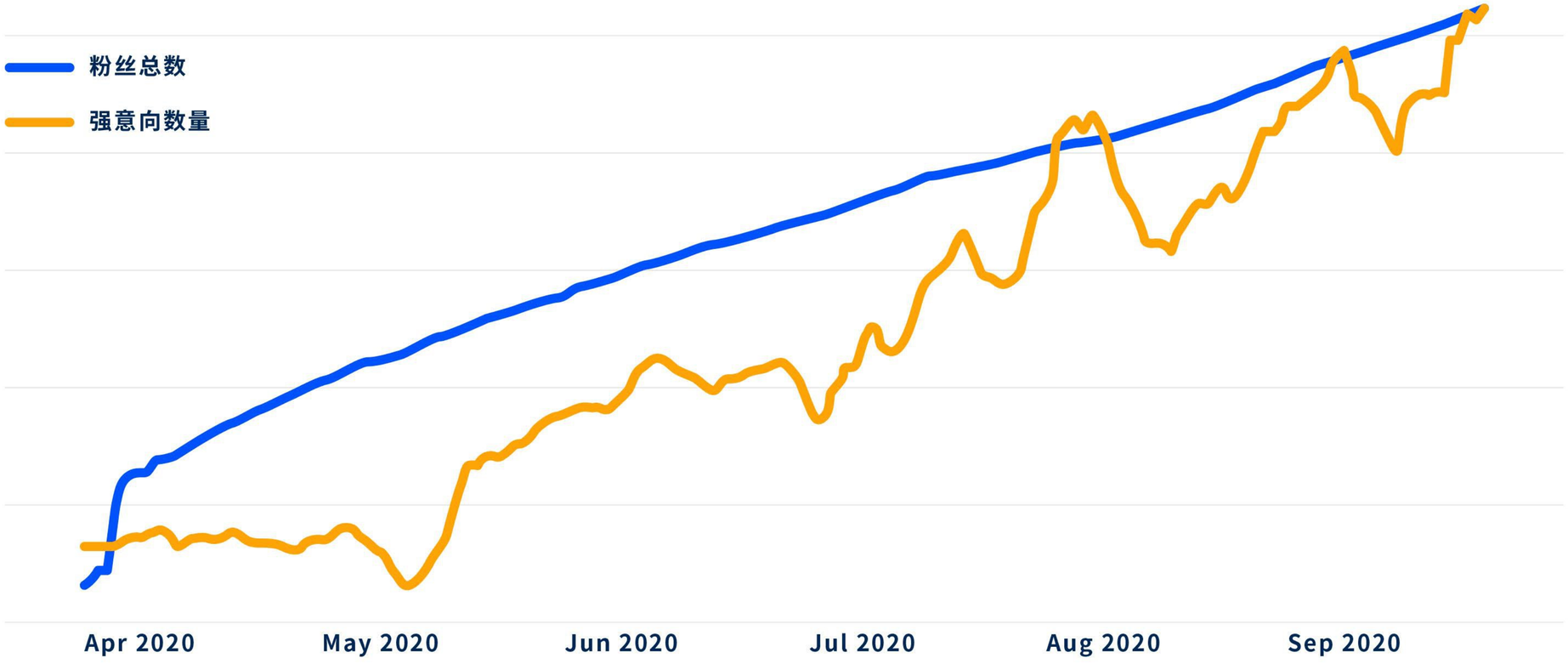
吸引人才，先赢得人心。
在社交平台上建立企业的雇主品牌阵地，
将职场社交平台上的公共流量，
转化为粉丝，并进一步成为企业的储备人才。



精细运营雇主品牌阵地，推升人才求职意向度

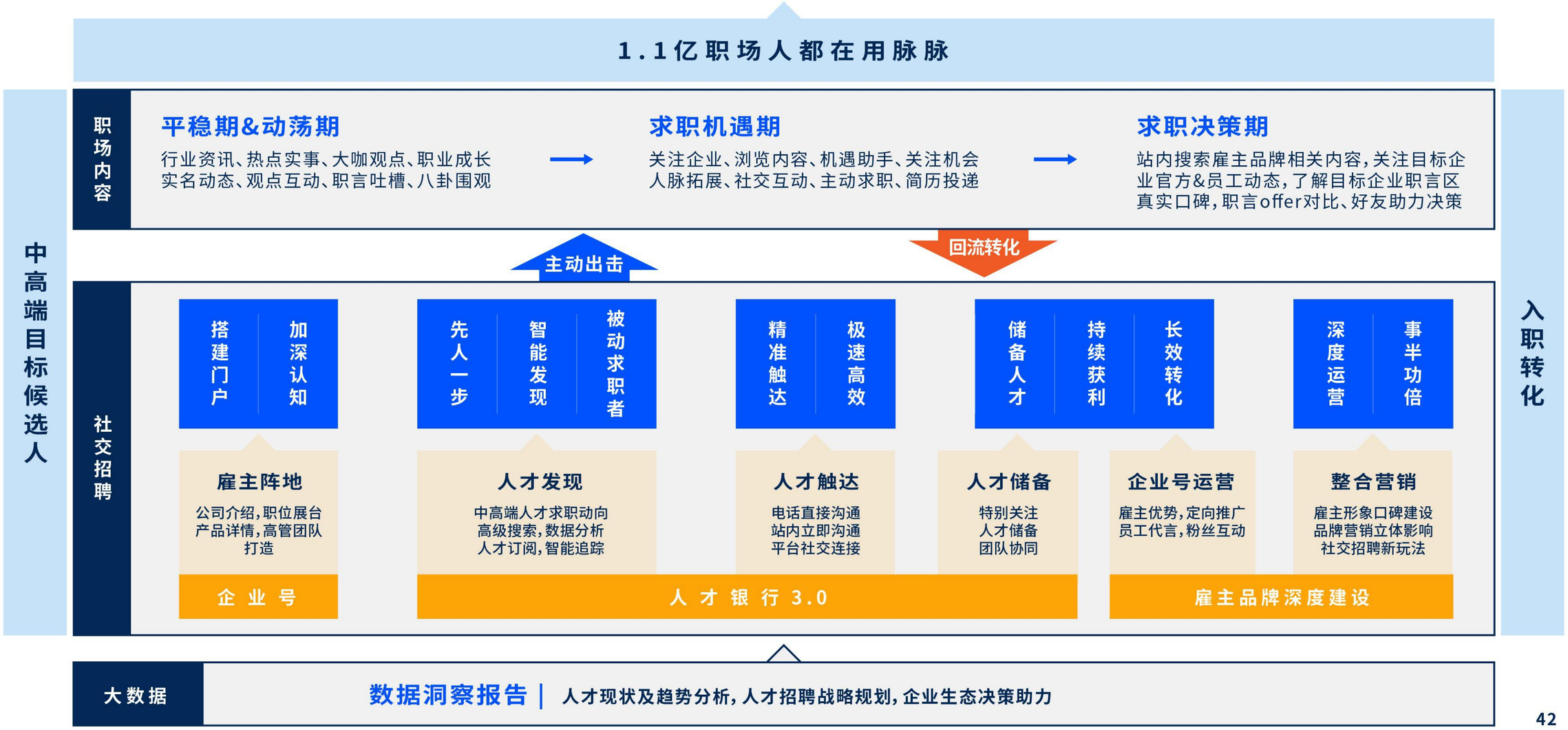
脉脉企业号粉丝数量与求职意向数呈现显著的正相关关系

某互联网大厂脉脉企业号粉丝数与强意向人才数量走势图



来源：脉脉企业号

脉脉招聘商业生态


1.1亿职场人都在用脉脉
中高端目标候选人
职场内容
平稳期&动荡期
行业资讯、热点实事、大咖观点、职业成长
实名动态、观点互动、职言吐槽、八卦围观
求职机遇期
关注企业、浏览内容、机遇助手、关注机会
人脉拓展、社交互动、主动求职、简历投递
求职决策期
站内搜索雇主品牌相关内容，关注目标企业官方&员工动态，了解目标企业职言区真实口碑，职言offer对比、好友助力决策
主动出击
回流转化
社交招聘
搭建门户
加深认知
先人一步
智能发现
被动求职者
精准触达
极速高效
储备人才
持续获利
长效转化
深度运营
事半功倍
雇主阵地
公司介绍，职位展台
产品详情，高管团队
打造
人才发现
中高端人才求职动向
高级搜索，数据分析
人才订阅，智能追踪
人才触达
电话直接沟通
站内立即沟通
平台社交连接
人才储备
特别关注
人才储备
团队协同
企业号运营
雇主优势，定向推广
员工代言，粉丝互动
整合营销
雇主形象口碑建设
品牌营销立体影响
社交招聘新玩法
企业号
人才银行 3.0
雇主品牌深度建设
入职转化
大数据
数据洞察报告 | 人才现状及趋势分析，人才招聘战略规划，企业生态决策助力

基于职场社交平台1.1亿白领用户真实的职场信任背书、高质量的职场关系链接、活跃的职场社交行为三大优势，脉脉招聘成为国内领先的中高端人才挖猎平台。
脉脉招聘提供人才发现与触达、招聘管理、企业动态人才库及雇主品牌营销的前置化招聘服务，建立企业与优质候选人的深度连接，成为企业中高端人才获取转化的最优选择。

脉脉招聘服务企业号

脉脉数据研究院

研究方法及免责声明

- 脉脉数据研究院基于专家访谈、问卷调研与脉脉人才流动大数据，分析撰写报告。
- 脉脉人才流动大数据基于脱敏的脉脉平台内相关人才的大数据分析得出，分析过程不涉及个人隐私数据与企业非公开信息，且遵循相关法律法规要求。
- 除特别注明，人才流动相关数据的采集周期为：2019年10月1日到2020年9月30日
- 分析数据受到脉脉平台用户构成等因素影响，并不能保证完整全面反映现状及未来，仅供参考。数据及分析结论不构成任何投资建议。

更好的工作　工作得更好

脉脉

成就职业梦想