



2019 人才流动 与薪酬趋势报告



企业需求不断演变，员工的招聘要求和管理模式也要实时更新。由于人才的培养周期长、企业内部人才资本的存量不足或配置不完善、外部又面临着激烈的人才抢夺战，人才供求关系很难达到平衡。一旦职场环境不能满足个人期望，极易削弱人才固着力，甚至形成推力，促成人才流动发生。占领人才高地能让企业充满活力，同时也确立了企业的视角和眼界。只有不断优化人才生态，才能在飞速高效的数字化时代中确立竞争优势。



无论是尖端科技的研究和应用，还是借助高效的运营管理模式实现业务成长，离不开“人”和“才”催生由量变到质变的转化。除了企业之外，人力资本更会直接影响地区的创新能力和长期发展。人才战略也成为了地方政府管理的重要一环，这体现在2019年一早便拉开序幕的地区间人才争夺战：海口、西安、南京、深圳等多城升级了人才引进政策，降低落户门槛、发放住房补贴，积极发展地区优势产业，为人才提供了充分的就业机会。

前言

PREFACE



各行业的业务及人才结构转型也进行得风生水起，企业越来越重视储备符合需求的专家型和复合型人才资源。科技的渗透作用，鼓励越来越多的传统行业从其他领域引入顶尖人才、优化员工成长环境、提升人才技能与产业创新发展的匹配度。

资本推动了产业的创新和发展，受到市场化的影响，人力资源利用率不断实现新的突破。同时互联网平台的出现，扭转了过去企业和职场人两方的被动局面，改变了招聘市场图景。信息扁平化将人才与工作机会快速连接，降低了招聘成本，间接地成为人才流动的催化剂。

人才流动是人才市场开放程度提升和数字化发展的必然结果。健康的人才流动可以使人才和企业达到共赢，因此二者利益并不相互冲突。薪酬设计作为指导双方在博弈过程中的一项极其重要的行为规则，只有公平、合理、透明的薪酬体系才是长久保持人才吸引力的最佳策略。

领英与怡安翰威特的数据优势和报告编制方法

本次报告的研究成果来源于领英与怡安翰威特的共同合作项目，我们将从数据中抽丝剥茧，跟踪人才流动过程及薪酬的浮动情况。通过多样的数据资源和研究内容解读几种具有代表性的人才流动形式：地区间的人才流动、行业和职能间的人才流动、职场体验主导的人才流动。

人才流动十分复杂，这反而凸显了领英的数据优势：主动的求职者只是少数，领英的会员数据则覆盖了更大的群体——那些等待合适机会的职场人。怡安翰威特拥有全国最大的薪酬福利数据库，包含 4000 多家企业的最新调研数据，覆盖 30 多个城市和地区，60 多个细分行业，全面、准确地反映了薪酬福利现状。

报告将从不同角度切入来分析描述职场生态，依托双方的数据资源和定量研究，洞悉行业发展、指导职业规划。希望可以促进企业理解人心所向、抢占先机，帮助高层次人才达成目标、成就职业梦想。



核心发现 KEY FINDINGS

01 人才流动规模下降，金九银十招聘旺季不旺

2018年人才流动规模整体下降，全年职位数量变化平缓。新入职人数和新离职人数均比2017年同期下降了36.3%和35%，与过去三年人才流动量差距进一步拉大。尤其是下半年人才市场表现低迷，金九银十招聘旺季的新增职位数量同比2017年减少33%。

02 薪酬增速放缓，基本维持2017年水平

与之前几年8%的薪酬增长率相比，薪酬增速从2017年逐渐放缓。2018年全国各地维持了前一年的薪酬增长水平，由2017年的6.3%升至6.4%。多数行业的薪酬增长区间与2017年持平，变化幅度轻微：高科技领域薪酬增速从7.7%降至7.5%；金融类的几大分支行业，如保险、证券有小幅提高；仅房地产管理开发、金融租赁、金融科技等几个行业薪酬增长表现突出，高达10%。

03 新一线城市人才吸引势头正劲，薪酬对比北上广深仍有差距

15个新一线城市在人才吸引层面上开始大幅提速追赶，2018年归国的海外人才中有6.7%选择新一线城市作为下一站，移居新一线城市的国内高端人才也占到了人才流动总数的22%。虽然这些城市的薪酬水平与一线城市仍有差距，但较高的薪酬增速和相对低廉的生活成本反映了地区人才发展的强大动力和后劲。

04 传统行业业务变革，新兴职业引领人才需求新风向

传统行业开始积极寻求数字化变革，可被大数据、人工智能和自动化等技术替代的职位逐渐增加。一方面这些职位的离职率攀升，看似出现缺口，而另一方面填补这些缺口的人才需求却在减少。与此同时新兴职位不断涌现，并且数量增长保持稳定。

05 职场人更理性看待跳槽，规划跳槽时间变长

职场人对跳槽行为表现出更客观的评价和更全面的认识。作为个人选择，跳槽折射出职场人对职业发展机会和薪酬福利水平的期望，职场人在规划跳槽时表现得更加谨慎：规划时间增至一到两年；多数人选择下一份工作时，通常需要一个月到半年的时间；简单的薪酬激励也不再能有效帮助人才留存。

CONTENTS

目录

前言	1
核心发现	3
第一章 人才流动和薪酬趋势概览	5
人才流动规模及地区和行业分布	7
薪酬增长总体放缓	8
第二章 地区间人才流动特征和薪酬趋势	9
新一线城市提速追赶 打破一线城市垄断格局	11
城市群开始显现特殊的人才吸引效应	12
薪酬水平节节攀高 但对比北上广深仍有差距	14
第三章 行业间人才流动特征和薪酬趋势	17
行业间人才流动概述	19
行业人才池模型 - 四个指数判断行业人才储备的健康程度	20
科技业观察：人才需求仍然强劲，薪酬增长领先多数行业	22
金融业观察：子行业间流动频繁，行业转型和市场环境引导人才结构优化	23
新兴行业观察：人才泡沫破碎，回归理性才能稳定发展	25
人工智能到来 职能升级势不可挡	26
第四章 职场体验型主导的跳槽和薪酬意向	29
调研结果描述：人才画像	31
职场人对于跳槽的态度趋于理性	32
薪酬激励有价 职业发展机会无价	33
第五章 结语	37
稳定薪酬水平对企业长期人才战略的意义	39
薪酬战略如何指导驱动企业经营	39
企业与人才的博弈过程中 怎样实现共赢	41

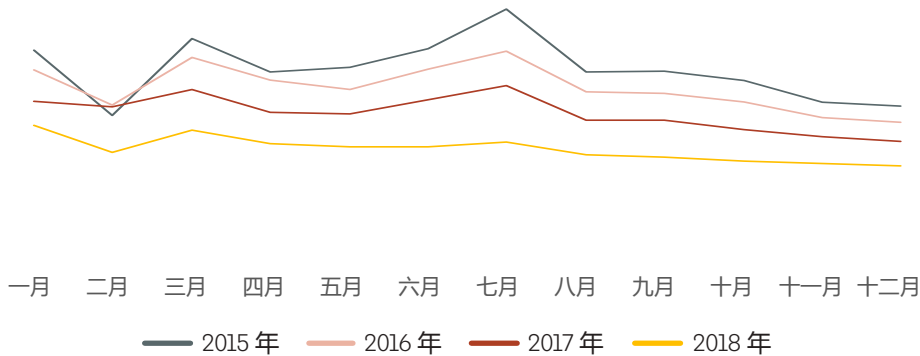


01

人才流动和薪酬趋势概览

人才流动规模及地区、行业分布

2018 年领英中国活跃会员中 10.06% 有过工作变动¹，相比之前三年的人才流动数量，2018 年人才流速放缓趋势明显。对应金三银四和应届生毕业季，三月和七月职位数量增长最高，但仍处于过去三年间的最低点。下半年入职的人才数量比 2017 年同期下降了 33%，过去“金九银十”间职位数量小幅增长的情况并没有出现。



月度新增职位数量趋势 (2015 - 2018 年)

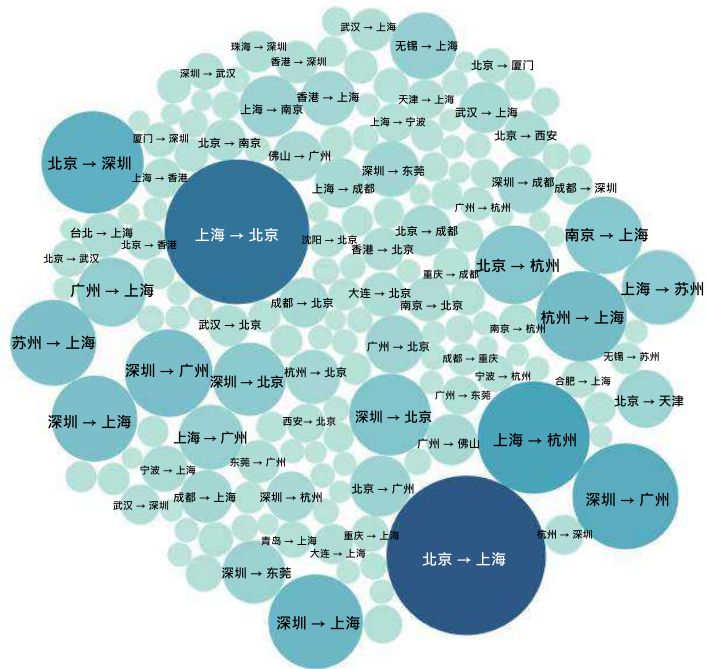
虽然整体上人才流动不像过去几年活跃，但地区间人才争夺战却在持续升级。从吸引、培养到留存人才，各地政府积极响应，协助精英人才把握地区发展带来的机遇。城市间合作和竞争并行，已经以城市群为单位，拉开了联手抢人的阵势。

涌向北上广深的人才数量较过去一年虽然减少了 17.3%，但仍占到流动总人次的 60.8%，显示出稳定的人才号召力。新一线城市保持了人才聚集度，“新移民”数量与 2017 年基本持平。15 个新一线城市²积极建设区域性人才高地，其人才吸引力也紧跟一线城市。流向二线龙头城市的人才数量也很可观，以省内其他县市来源为主。

各行业的人才吸引和外流基本平衡，过去一年中并未出现某一行业内断崖式的人才流失情况。但不容忽视的是，很多案例表明，流出行业和流入行业的两群人在技能要求和工作内容方面非常不同。

人才流动量整体减少，但分布和技能结构呈现出新的面貌。在新一轮的产业变革影响下，人才结构和分布比人才数量更值得深究：哪些职场人在流动？他们流向何处？

无论是受到高新技术冲击的传统行业，或是辐射拉动其他行业的高科技领域，都面临着行业变革和人才结构急需调整的现状。随着科技行业和传统行业的边界日益模糊，数字化趋势将会重塑人才资源再配置的未来。



2018 年城市间的人才流动量示意

*1 工作变动包含升职、离职和跳槽

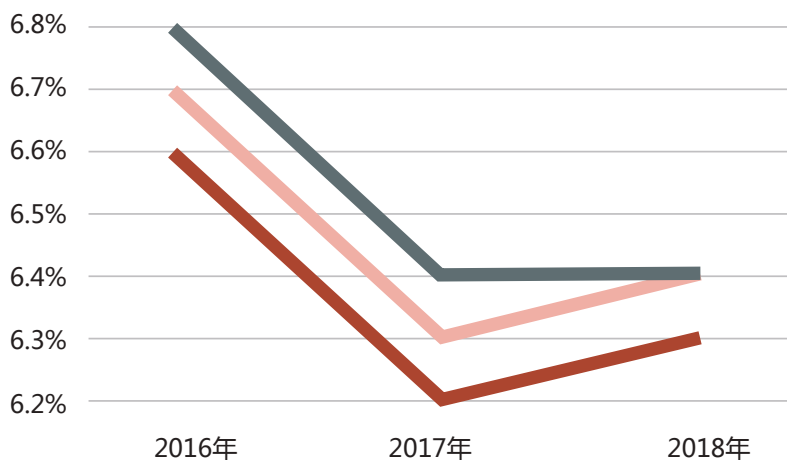
*2 新一线城市包含成都、杭州、重庆、武汉、苏州、西安、天津、南京、郑州、长沙、沈阳、青岛、宁波、东莞、无锡，信息参考新一线城市研究所

薪酬增长总体放缓

全国范围内薪酬增长速度在 2017 年初现放缓迹象，进入 2018 年，总体增速虽由低点时的 6.3% 小幅升至 6.4%，但相比前五年平均 8% 的增速并不理想。一线城市薪酬增长与 2017 年持平、二线城市从 6.2% 缓升至 6.3%。

不同城市等级的薪酬增长情况

- 城市总计 总计调薪（不含晋升）
- 一类城市 总计调薪（不含晋升）
- 二类城市 总计调薪（不含晋升）



先从地区层面看，西北地区在 2015 - 2016 年间的薪酬涨幅上可圈可点，宁夏、新疆、内蒙古涨幅明显，江苏、海南也表现不俗。但这些地区在 2018 年仅保持与 2017 年同样的薪酬福利水平或有轻微涨幅。

多数行业的薪酬区间也基本维持了 2017 年的水平，变化幅度轻微。高科技领域整体薪酬增速从 7.7% 降至 7.5%。金融类的几个最大的分支行业，如保险业、证券业的薪酬增长有小幅提高。仅房地产管理开发和部分金融子行业，包含金融租赁、金融科技和泛资产管理等，薪酬增长高达 10%，表现突出。

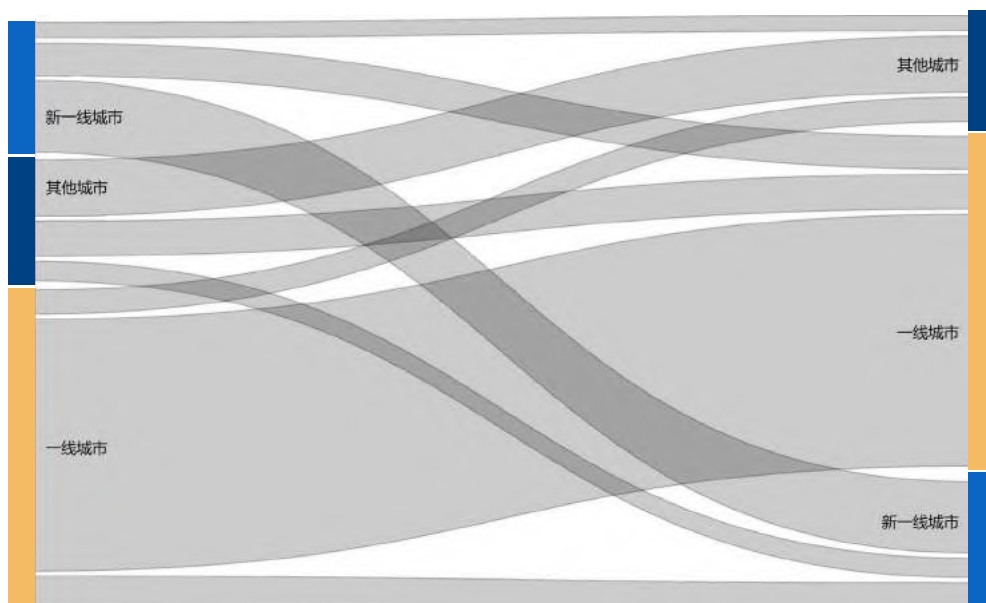




地区间人才流动特征 和薪酬趋势

新一线城市提速追赶 打破一线城市垄断格局

2018 年流向一线城市的人才数量占到了总体的 60.8%，选择一线城市发展的职场人仍然占据多数。良禽择木而栖，一线城市作为经济资源聚集地，综合实力强劲，不仅内部人才流动量大，也受到了来自海外和国内其他地区人才的瞩目，自然在人才多样化上占据上风。北上广深拥有绝对优势，但新一线城市也在分秒必争地赶超，在落户和购房方面向人才提供了更多的优惠政策。在新一线城市发展成为更多职场人的不二选择。



不同城市类型间人才流动示意



15 个新一线城市包括成都、杭州、重庆、武汉、苏州、西安、天津、南京、郑州、长沙、沈阳、青岛、宁波、东莞、无锡，已表现出成为人才吸铁石的潜质。其中杭州、成都和南京三地毋庸置疑地成为了近三年新一线城市中增长最快的人才引流地。海外人才也开始把目光投向这些城市。过去五年中北京和上海始终扮演着海外人才回流的第一站，但是随着各地陆续推出更加优惠便利的海外高层次人才引进政策，一线城市吸引海归人才的霸主地位也开始被成都、南京、大连、杭州、天津等城市动摇，更多海归求职者在布局职业发展时优先“择城”。

以杭州为代表的新一线城市名单中，多数位于一线城市的经济辐射圈。人口结构、政策优惠、发展机会、薪酬激励等因素决定新一线城市的竞争力。在全国主要城市人才净流入率排名中，杭州位居非一线城市第一，达到 3.9%，也就是说在杭州工作的领英会员中每一百位中有近四位刚刚在 2018 年成为新杭州人。成都和南京也达到了 2.8% 和 2.6%，远高于其他城市。流出一线城市后首选杭州作为下一站的职场人占据多数，杭州在人才吸引方面已经远远甩开其他非一线城市。就业机会多、人才落户难度较小、薪资相对高、生活环境好，城市的综合优势对本地和外地人才均有强大的吸引力。

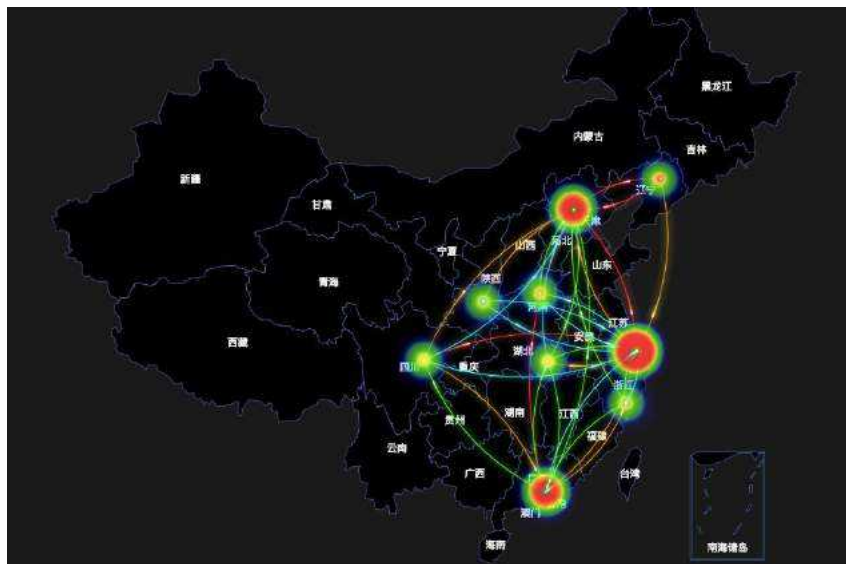


20 个最富人才流动性城市的流入流出比

一线城市间人才竞争暗流涌动，二线城市则要面对更大的人才竞争压力，不仅要积极吸引人才还要减少人才流失。以流向二线龙头城市为主，多数集中在所属省会城市，人才也多来自省内其他二三线地市，广东、福建、浙江三省省内流动最活跃。

城市群的人才吸引力开始显现

在《中共中央关于制定国民经济和社会发展的第十三个五年规划的建议》中，提出要拓展区域发展空间。以区域发展总体战略为基础，以“一带一路”建设、京津冀协同发展、长江经济带建设为引领，形成沿海沿江沿线经济带为主的纵向横向经济轴带。发挥城市群辐射带动作用，优化发展京津冀、长三角、珠三角三大城市群，形成东北地区、中原地区、长江中游、成渝地区、关中平原等城市群。发展一批中心城市，强化区域服务功能。支持绿色城市、智慧城市、森林城市建设和城际基础设施互联互通。并且在未来将进一步推动重点地区一体发展，培育壮大若干重点经济区。



九大城市群间人才流动示意



城市群人口流动表现活跃，与国家的区域发展政策紧密相关。除了报告中提到的九大城市群，正在建设中的城市群还包括江淮城市群、长株潭城市群、兰西城市群等。各地区的核心城市作为牵引力，将带动周边的二三线城市人口、交通、经济资源等联动发展。这种一超多强、强弱联手区域经济格局既打破了一个地区内城市间断层式的发展模式，又扶持了经济发展处在相对“低陷区”的周边地市。这种发展规划促进了各地产业结构优化，提升了市场需求，更有利于区域协调发展。

从省际人才流动的情况分析，人才来源也不仅局限于该地区范围之内，城市群的人才吸引力开始显现。过去类似北京这样的城市发展相对独立，周边几乎没有大型城市可以在人口数量、经济体量、收入水平上与之相比，而京津冀城市群的概念将周边城市的发展高度一体化，为今后吸引更多来自周边省份的人才启动了准备工作。

城市群名称	城市数量	省际流动来源地
京津冀城市群	10	上海、广东、江苏
长三角城市群	26	北京、广东、安徽
粤港澳大湾区	11	北京、上海、浙江
成渝城市群	16	广东、上海、北京
长江中游城市群	30	广东、上海、江西
中原城市群	28	上海、广东、河北
关中平原城市群	11	上海、广东
东北城市群	9	北京、上海、山东
海峡西岸经济区	5	广东、浙江、上海

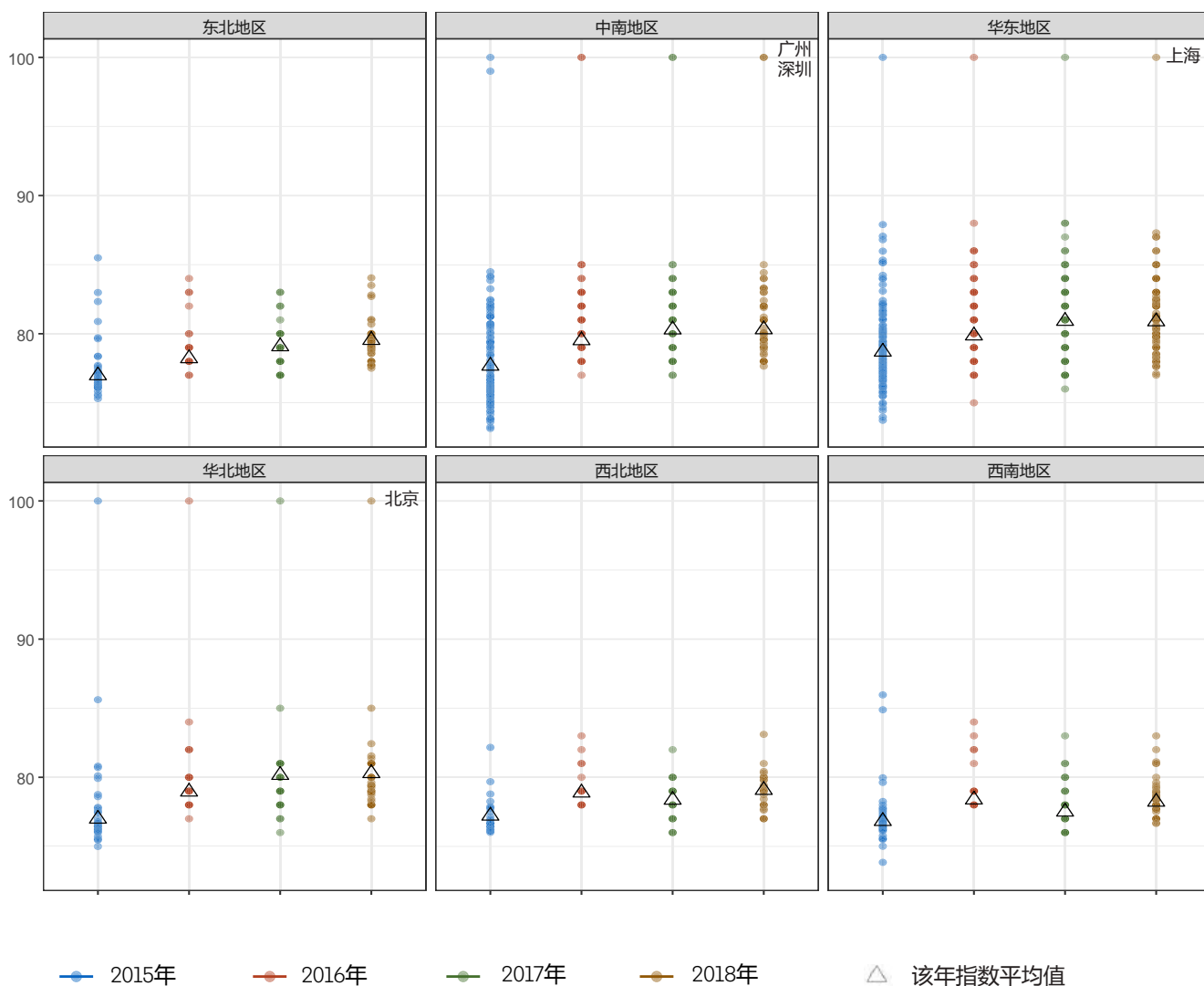
九大城市群省际人才流动主要来源地

薪酬水平节节攀高 但对比北上广深仍有较大差距

怡安翰威特对各城市的薪酬福利进行了评估，将重点放在各地与一线城市的差异比较上。以上海为100，对样本城市的薪酬福利作出了量化分析。

数据表明，一线城市间薪酬水平趋于一致，全国的薪酬水平也在努力赶上。非一线城市的总体薪酬水平缓步提升，但和一线城市相比仍存在难以跨越的鸿沟。从时间维度看，全国薪酬平均水平从2015年攀升，但在2017年增长遇到瓶颈。

可喜的是，各地市的薪酬水平距离在逐渐缩小。在观察近年来全国薪酬福利差异指数变化的趋势时，可以分析得出薪酬差异的区域特征。同一地区内城市之间的薪酬差距正在缩小，过去在薪酬增长方面掉队的地区开始努力追赶。



2015-2018年全国薪酬福利差异指数（地区分类）



对比过去四年间各地指数，杭州的薪酬福利水平领跑全国非一线城市，但和北上广深相比仍有较大差距。荣登前十位的城市集中在长三角和东南部沿海地区，反映出这些地区良好的经济基础和产业发展形势。

城市	2015 年薪酬指数	2016 年薪酬指数	2017 年薪酬指数	2018 年薪酬指数
上海	100	100	100	100
北京	100	100	100	100
广州	100	100	100	100
深圳	99	100	100	100
杭州	88	88	88	87
南京	87	86	87	87
苏州	87	86	88	87
宁波	85	86	86	86
温州	84	84	86	86
厦门	86	85	85	85
常州	84	83	85	85
昆山	85	84	85	85
无锡	85	85	85	85
珠海	84	85	85	85
天津	86	84	85	85

非一线城市 薪酬指数排名	2015年	2016年	2017年	2018年
1	杭州	杭州	杭州	杭州
2	苏州	苏州	苏州	南京
3	南京	南京	南京	苏州
4	厦门	宁波	宁波	宁波
5	成都	厦门	温州	温州
6	天津	无锡	厦门	厦门
7	大连	珠海	常州	常州
8	无锡	青岛	昆山	昆山
9	宁波	东莞	无锡	无锡
10	昆山	佛山	珠海	珠海



从十大城市人才流动产生的薪资涨幅来看，人才流出大城市时薪酬涨幅平均较小，甚至会出现降薪的情况。北上广深的工作机会多，薪资相对较高，但同时包括住房在内的生活成本和竞争压力也大。杭州、成都、重庆生活的成本相对低，在一定程度上抵消了工资的跌幅。

重视人才战略并初见成效的城市大多早已成为了经济资源的整合地。对高新技术和产业的发展越重视、资金投入越多，该地的人才虹吸能力越强，形成了人才占有上的马太效应：人才数量大的地区对人才的吸引力节节攀升，反之面临人才危机的城市短期内很难摆脱人才稀缺的困境。虽然各地政府都在积极推进人才政策落地，但是实施效果和客观环境息息相关。如果行业发展、配套措施、管理政策不到位，聚才、用才、留才的一系列环节上仍然艰难，如何指导人才进行跨区流动、发挥各地经济的独特优势，依然任重道远。



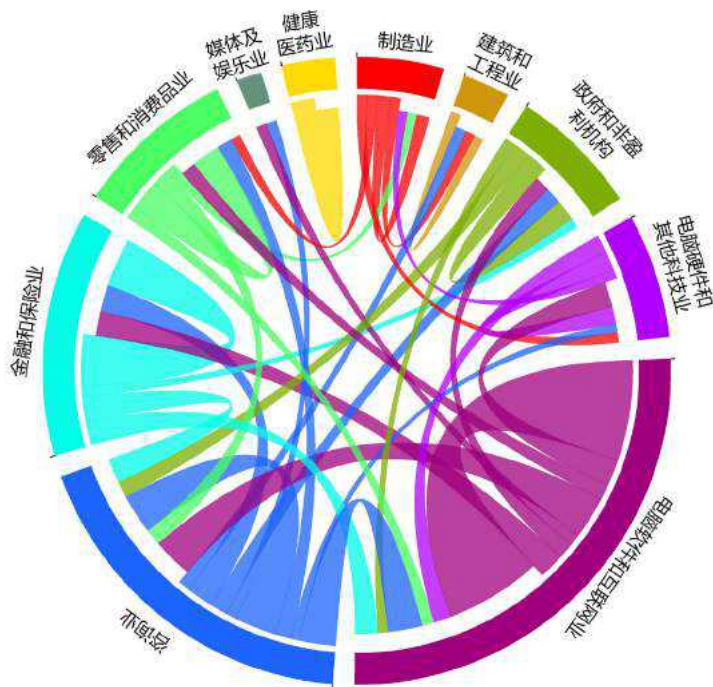
03

行业间人才流动特征
和薪酬趋势

行业间人才流动概述

行业板块内部的人才流动仍占据主导地位。人才交流频繁的行业板块集中在软件行业、咨询业，流向复杂并且数量庞大，呈现出人才的多样性和相关技能的可迁移性。

计算机硬件和咨询行业占据了人才流入及流出总量的一半，行业内的流入流出非常平衡。唯一在人才市场上自给自足的是医药行业，有着相对较高的职业门槛，表现为与其他行业交汇少且人才流动主要发生在行业内部。



行业板块 (Industry Sector) 间人才流动

受到整体人才流动量下行的影响，进入 2018 年后，仅管理咨询业保持了 13.4% 人才流入增长，人力资源和招聘业基本与 2017 年的人才流动数持平，其他行业普遍存在人才流动速度减缓，这一趋势在下半年更加严峻。

各行业离职率有浮动，但基本与近年来的人才流出趋势保持一致。值得注意的两个行业是：高科技行业的主动离职率小幅下降，非主动离职率基本与过去三年相近，甚至比 2017 年减少了 0.3%；反观 2018 年房地产行业非主动离职率从前四年 5.9% 的平均值升至 10.8%，主动离职率也从 2017 年的 14.1% 增长至 21.5%。

然而人才流动量减少并不意味着抢人大战暂时告一段落，恰恰相反，如何吸收其他行业的中高端人才、实现将人才资本转化为技术创新和商业价值增长仍是个待攻克的难题，而察觉到这一变化的企业管理者和职场人也开始悄然进行着对未来的布局。

转行人才流出量排名	转行人才流入量排名	行业内部人才流动量排名
信息技术和服务	互联网	互联网
互联网	信息技术和服务	汽车
金融服务	电脑软件	金融服务
电脑软件	管理咨询	电子制造
电子制造	金融服务	信息技术和服务
管理咨询	电子制造	酒店服务
汽车	汽车	电脑软件
市场营销和广告	教育管理	房地产
电信	房地产	国际贸易发展
零售	市场营销和广告	教育管理

通过分析这些行业内部和跨行业流动的人才移动方向和数量，可以侧面反应出行业的发展趋势、专业技能壁垒、转行成本以及行业薪酬竞争力。人才流动总体形势放缓的今天，流动结构更值得关注。大数据阐明了各行业未来的人才供求趋势，我们借由数据挖掘出蓄力储备人才、积极转型并设计人才布局的重点行业。

唯一不变的是变化。未来数十年内，职场将进一步顺应数字化、智能化延申的趋势，强调高效性、连接性、多样性，并有可能以破竹之势扭转目前的行业人才布局。通过近年来的人才数据，这一变局已现端倪。首当其冲的是借助现有技术能够有效提升工作效率的行业和职能，更多岗位将逐步消失，取而代之的是对技能要求更高的岗位。在大数据、人工智能、自动化、机器人高举进军、市场需求开始进化的同时，新兴行业和传统行业内的职场人该如何攻守兼备？

行业人才池模型

四个指数判断行业的人才储备是否健康

领英通过整理分析过去一年间行业内部和外部的人才流动情况，结合了行业人才需求、业内人才流动、外部人才吸引、人才流失等相关变量，设计出衡量行业人才流动中4项指数。为了模拟复杂的人才流动形势，引入了人才池的概念³。人才如同活水，行业需要提倡外部流动以多样化人才的背景技能，也要接受内部流动并支持优化企业间的良性竞争，最终实现行业人才均衡。

对于大多数行业来讲，保证人才市场的活跃度可以促进该行业的人才更替、体现出人才需求量、突出行业发展带来的人才吸引力。一个健康的行业更像一个心脏，既有吸纳人才的能力、又有输出人才的气度和接收同行人才的开放度。

行业名称	需求指数	业内流动指数	人才吸引指数	人才稳定指数
行业平均	100	100	100	100
会计	115	79	144	86
汽车	109	160	94	105
银行	75	77	83	92
电脑硬件	85	80	136	82
电脑软件	135	120	186	87
电子制造	107	117	97	96
金融服务	105	105	114	98
酒店服务	120	220	63	108
人力资源	160	133	128	92
信息科技和服务	130	117	221	71
保险	112	105	87	103
互联网	117	122	152	100
投资银行	165	79	239	78
管理咨询	232	142	306	67
房地产	127	136	96	106
通信	84	95	111	80

*3 颜色仅提示对应行业的该项指数与行业平均值“100”的差异。模型不支持跨指数的横向比较
行业指数表仅包括部分行业，全行业排名请留意领英征才解决方案页面的后续更新：<https://www.linkedin.com/showcase/13211573>

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/455040124132012010>