

脉脉

乘势而上

人才流动与迁徙2022
TALENT MOBILITY IN CHINA 2022

脉脉人才智库

目录

CONTENT

PART 01 人才流动新风向

PART 02 新经济领域人才流动气象图

PART 03 招聘变革时代



前言

过去的2021年，没有一位职场人是轻松度过的。

教育、地产等行业起伏，让我们重新评估职场“风口”与“风险”，职场人对于安全感的缺失被空前放大，头部大厂已不再是稳中求进的最优选择。新经济赛道的机遇浮现，唤起我们对工作价值的思考。如同第一次双创时代的开启，随着互联网技术成为推动产业数字化加速发展的关键动力，第二次充满机遇的新经济时代将向我们打开。

职场人的自我价值觉醒，让人才与企业之间平等对话的期待持续放大。伴随新生代的登场，职场择业观也变得更加自由和多元；选择人才的同时，企业也要接受人才的审视；职场人逐渐对“画饼学”免疫，更加关注在工作中的自我成就。

当企业的发展回归商业规律，组织构建从对人才数量的需求转向对人才质量的追求，新一轮跨界人才争夺战已经初现。吸引志同道合的人才招聘提效的第一步，无论是值得期待的业务前景，还是个体激励和发展空间，给予确定性和稳定感是企业获取人才的必选条件。

因时而动，乘势而上的探索者们已在路上，以彼此的光亮形成吸引力，终将汇聚成一片光海，为所有人照见前行之路。

人才流动 新风向

PART 01





1.1 招聘小年，求职大年

波动之下，“发展形势”是职场人的关注焦点

平均每24个人竞争一个职位

2022年第一季度人才和职位供需比进一步拉大（人才和职位供需比=人才数量：职位数量）

2022年第一季度人才和职位供需比	同比增长
24:1	9%

中高端人才需求明显高于大盘人才需求：

2022年1-3月平台岗位量同比2021增加	其中月薪30K以上的岗位量增加了
11.0%	20.6%

岗位竞争度变大：

春节后第一周企业招聘规模比去年同期减少	平均每个岗位收到的简历数量，是去年同期的
4.5%	2倍

跳槽原因：基层看工资，中层看形势

数据显示，基层员工跳槽最主要的原因是工资待遇低（占比49.1%），中层管理者跳槽最主要的原因是公司发展形势差（占比42.7%），而高层管理者由于卷入到派系纷争而选择跳槽的比例最高，为48.3%。在高层派系纷争背后，或许是不同文化和价值观的分歧和冲突。

不同层级的职场人的跳槽原因



Q：什么样的公司“雷点”最让你想跳槽？（多选）N=1749 数据来自：脉脉人才智库

职场黑话

HOT WORD 2022/03

职言小助手

脉脉官方账号

bài běi xíng tiào cáo

败北型跳槽

释义：

指因在职场斗争中败下阵来，而不得以选择跳槽的现象。通常发生在有一定资历的职场人中。

例句：

戈登在柏林休假

2022-03-22

我的+2领导离职了，业务挺有见解的大佬，主要是派系斗争输了，败北跳槽挺遗憾的。

长按二维码

更多职场真相等你来

脉脉

除了钱，Z世代最看重实现自我价值

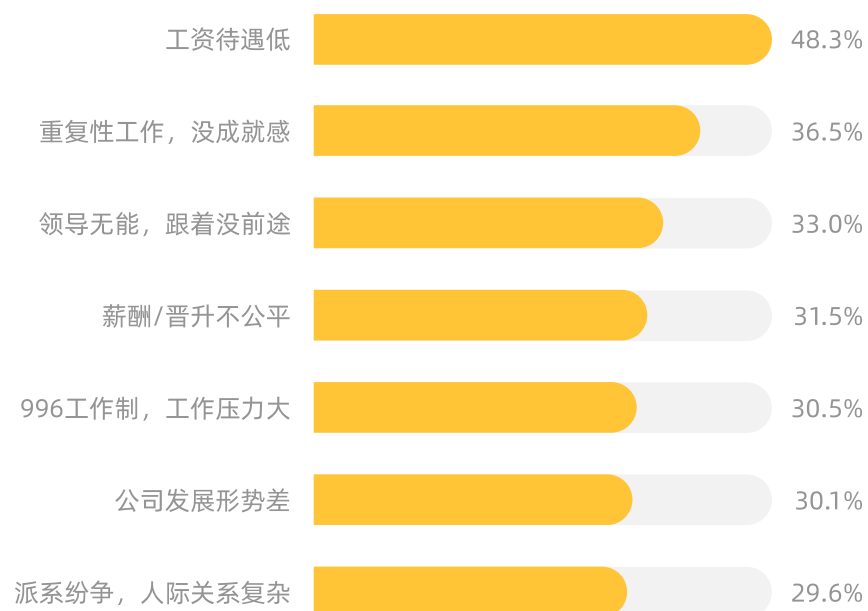
不论是Z世代（指1995年-2009年出生的一代人）还是全体职场人，“工资待遇低”都是首要跳槽因素。

而对于Z世代来说，“重复性工作，没成就感”是仅次于工资低的跳槽因素。伴随个体价值的觉醒，年轻人在挑选工作时，也更加注重工作对于自身的意义。

：职场人跳槽的原因



：Z世代跳槽的原因



Q：什么样的公司“雷点”最让你想跳槽？（N=1749）数据来源：脉脉人才智库

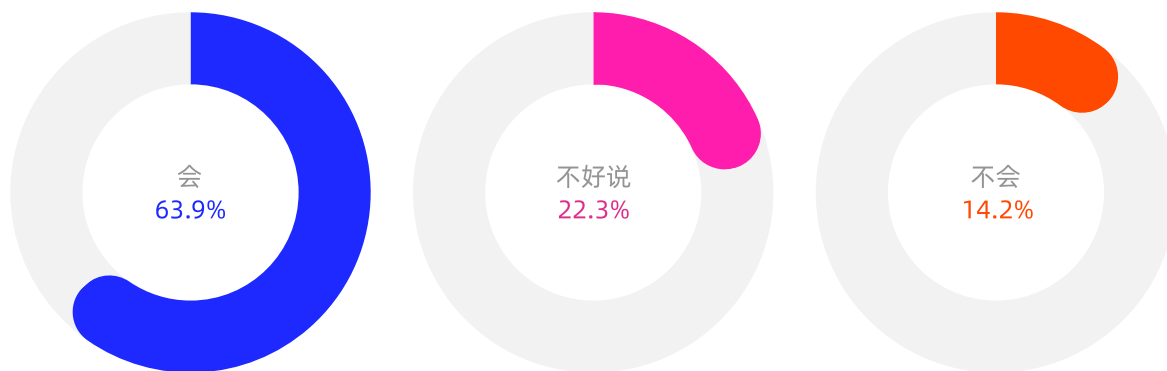
Q：什么样的公司“雷点”最让你想跳槽？（N=203）数据来源：脉脉人才智库

延迟发放年终奖，不再是稳住员工的必杀技

无论是从企业还是个人视角，年终奖都具有重要的价值象征。部分企业的绩效评估和年终奖发布，可能会在春招高峰期之后进行。

但调研发现，面临合适的新机会，超过六成的职场人愿意放弃年终奖跳槽，只有14.2%的职场人选择会为了年终奖放弃新机会。对企业来说，年终奖已经不是维系人才的利器，提供长期价值才是留人之道。

年终奖对职场人跳槽的影响

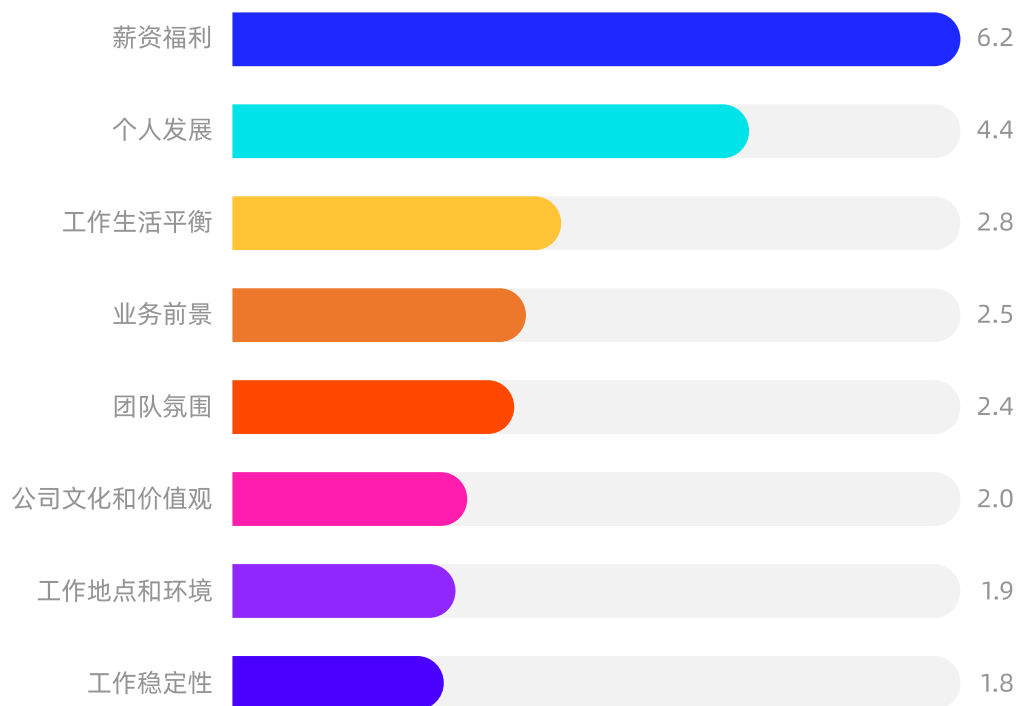


Q：如果有好的工作机会，您是否愿意放弃年终奖转而跳槽？（N=1749）数据来源：脉脉人才智库

薪资福利和个人发展，是职场人找工作最看重的因素

调研结果显示，薪资福利、个人发展和工作生活平衡是职场人找工作最看重的三个因素。历经环境多变的几年，安全感的缺失让职场人更加看重前途的稳定性。寻求有效工作产出并持续发展，是大部分求职者求稳的解法。

：职场人找工作最看重的因素

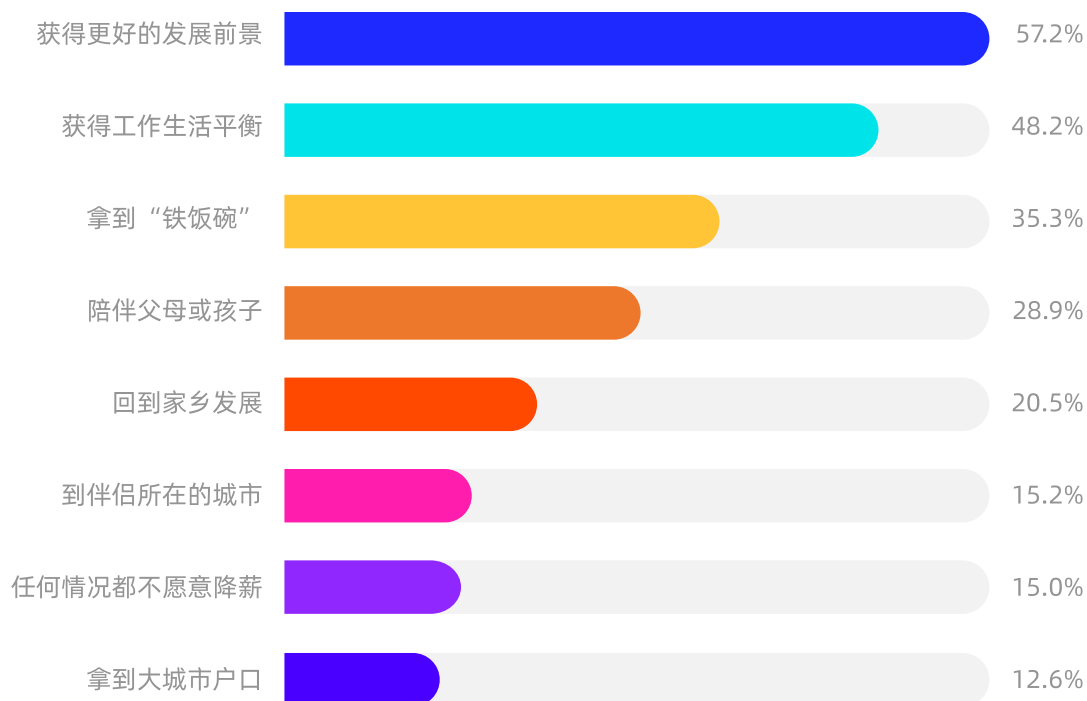


Q：在选择一份工作时，您最看重的三项因素是什么？（请选择三项并排序）（N=1749）数据来源：脉脉人才智库

过半职场人愿意为了更好的发展前景降薪换工作

57.2%的职场人表示会因为更好发展前景而选择降薪跳槽，48.2%的人会为了获得工作生活平衡而降薪跳槽，35.3%的人表示如果能够拿到“铁饭碗”，降薪也可以接受。

职场人能接受“降薪跳槽”的原因



Q：为了哪一种情况，你能接受“降薪跳槽”？（N=1786）数据来源：脉脉人才智库

职场黑话

HOT WORD
2022/03

职言小助手
脉脉官方账号

tóu zī shì jiàng xīn
投 资 式 降 薪

释义：
指求职者因想踏入一个新的领域，选择主动降薪寻求机会的迂回战术。他们认定这个新领域会蕴含巨大机会，所以降薪入门=投资上车。

例句：
在德黑兰做技术的番茄
2022-03-22
降薪跳槽去做元宇宙了，这方面的经验不多，就当投资个好赛道吧！

长按二维码
更多职场真相等你来

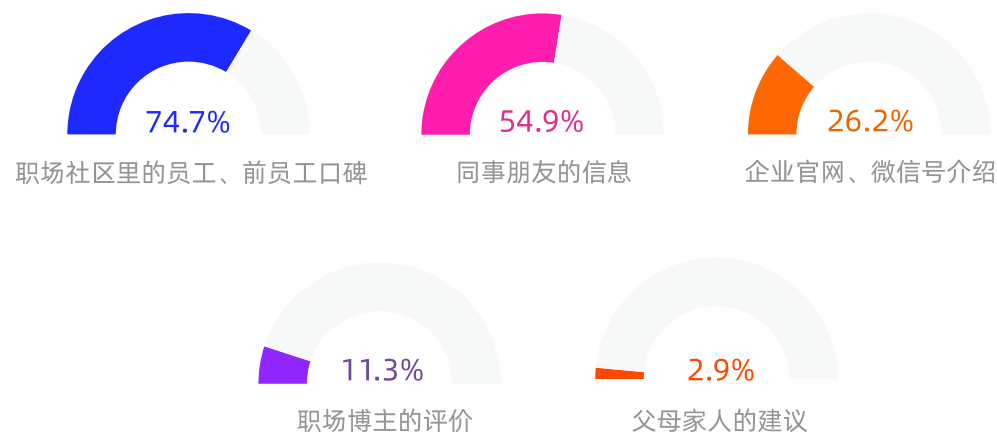
脉脉
职场社交第一平台

Z世代比80后更相信员工口碑

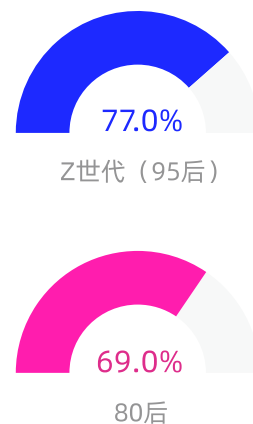
在了解公司信息的过程中，74.7%的职场人最相信“职场社区里的员工、前员工口碑”评价，“同事朋友的信息”也是他们认为是比较可靠的信息来源。

相比于70后80后，Z世代更加信任员工口碑。Z世代群体中，77%的人把“员工口碑”作为了解公司信息的首选渠道。

：职场人了解公司最信任的渠道



：不同年龄职场人把员工口碑作为了解公司首选渠道的比例



Q：在了解一家公司时，你最相信来自哪里的信息？（N=1786）数据来源：脉脉人才智库



1.2 寻找35岁的最优解

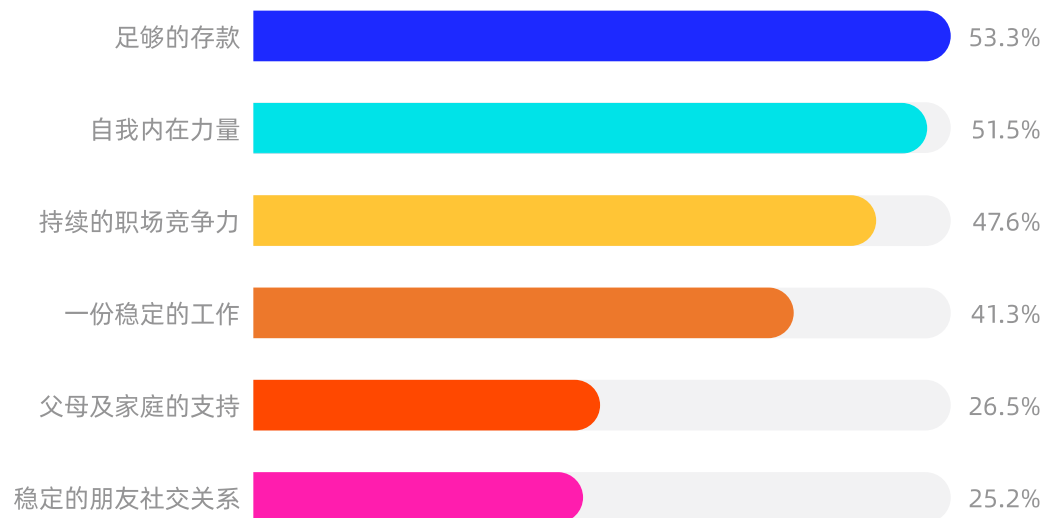
重塑择业观，看到更宽的路

安全感来源：职场竞争力比稳定的工作更重要

年龄焦虑之下，什么最能给职场人带来安全感？

得到最多的答案是足够的存款（53.3%），自我内在力量（51.5%），以及持续的竞争力（47.6%）。相比之下，职场人不再寄希望于某一份稳定的工作，而是更加看重自身的积蓄和职场价值。

：全体职场人的安全感来源



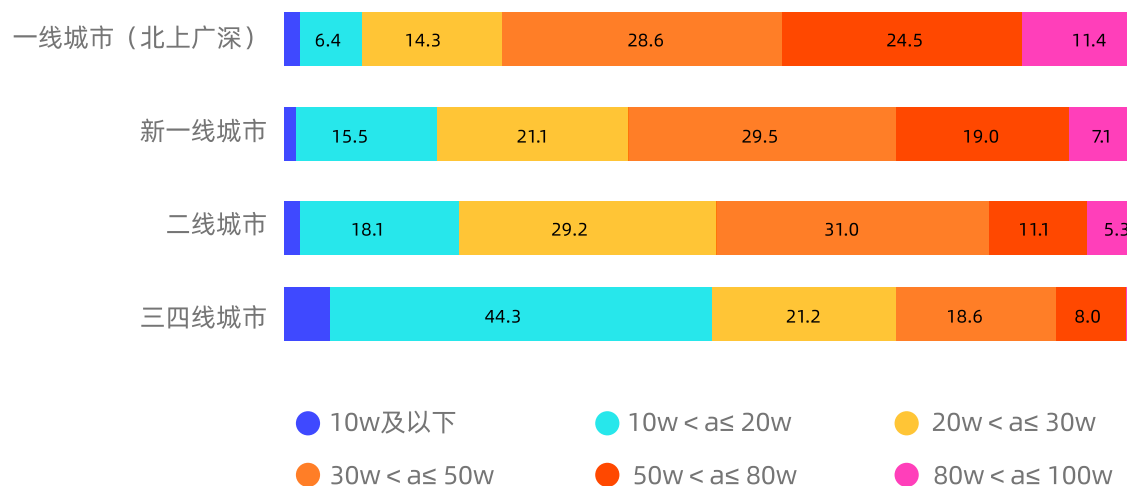
Q：你的安全感来源是什么？（N=1749）数据来源：脉脉人才智库

35岁该挣多少钱？在一线城市，十分之一职场人认为至少年薪80万

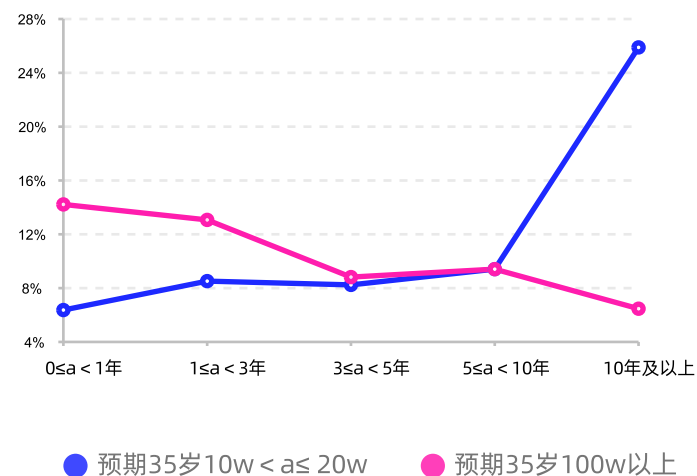
在一线和新一线城市，过半职场人预估自己35岁时年薪超过三十万。在一线城市，约十分之一的职场人认为自己35岁时年薪应该超过80万。

：职场人对自己35岁之后的薪资预期

单位：%



：不同工作年限职场人对35岁年薪预期

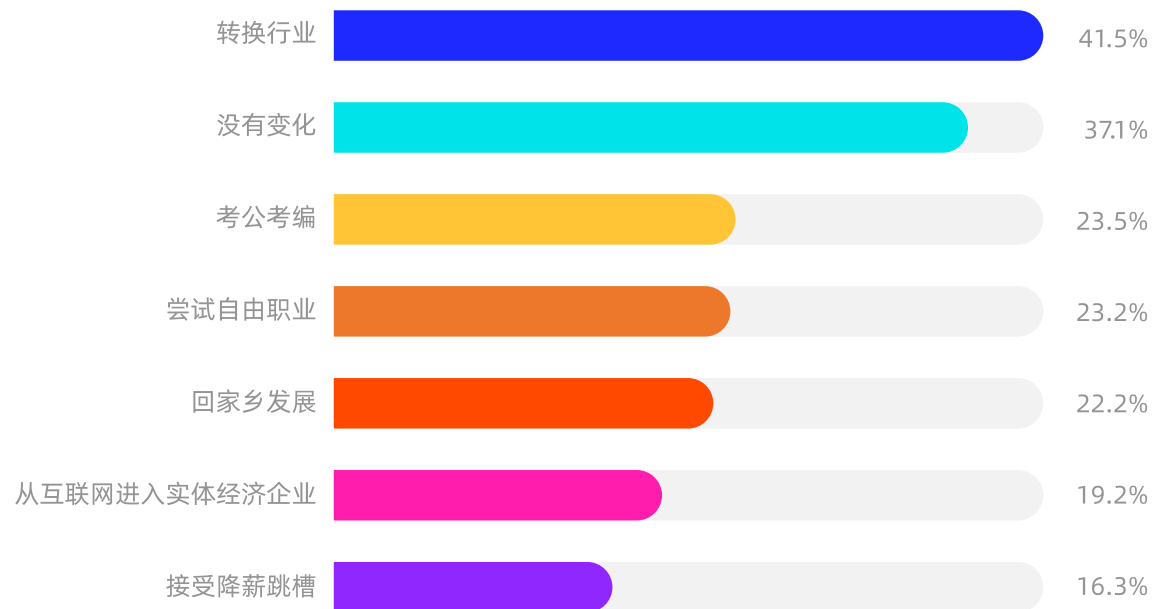


Q：你期望中，35岁时应该达到怎样的年薪水平？（如果您已达到35岁，可以按35岁实际情况填写，数据将严格保密）（N=1786）数据来源：脉脉人才智库

被裁员的职场人，第一选择是转行

在经历被动离职后，超过四成的职场人选择转换行业，不到四成的人没有转换赛道，而23.5%的职场人在波动后选择考公考编。

：职场人被动离职后工作方向的变化



Q：你身边经历了被动离职/被优化的职场人，找工作的方向有什么改变？（N=1753）数据来自：脉脉人才智库

注：自由职业指做自媒体、自由撰稿人等不隶属于任何组织的自由工作。

职场黑话

HOT WORD
2022/03

职言小助手
脉脉官方账号

shuāng xiàng jiě gù
双向解雇

释义：
指公司和员工相互看不上。情形。
公司觉得员工不能胜任工作，员工认为行业有一定局限性而萌生转换赛道的想法。

例句：
“卡洛在仙本那攀岩”
2022-03-22
喜提N+1，其实早就不想干这行了，你不要我，我也早就厌倦这行了。
人家双向奔赴，我这是双向解雇。”

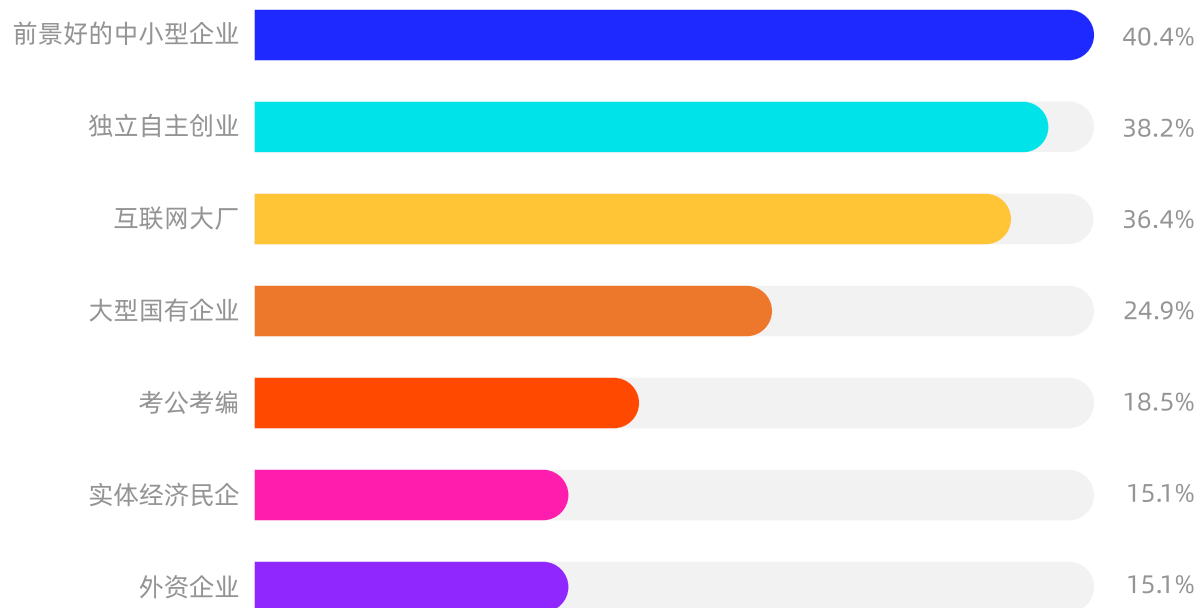
长按二维码
更多职场真相等你来

脉脉
职场社交第一平台

35岁以上大厂人，去向中小企业“降维求稳”

在35岁以上的大厂人中，超过40%的人离职后选择了前景可期的中小型企业，另外有接近四成选择独立自主创业，36%依旧在互联网大厂之间做选择。以新兴行业中小企业为代表的新经济机会，也给职场人提供了更广阔的发展空间。

35岁以上大厂人的工作去向



Q：你或者身边35岁以上的大厂人去了哪里？（N=1786） 数据来源：脉脉人才智库

职场黑话

HOT WORD
2022/03

职场小助手
脉脉官方账号

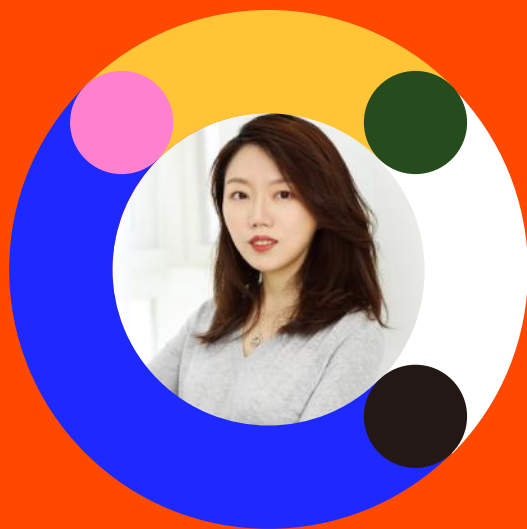
jiàng wéi qiú wěn
降 维 求 稳

释义：
一些大厂人离职后希望加入前景可期的中小型企业。虽然听起来不如大厂光鲜，但这种企业内，前大厂人的能力会被认可，摆脱工具人的角色；另一方面，这类公司的健康发展也使得就业环境相对稳定。

例句：
“
虚荣的安娜在造车
2022-03-22
2022年值得开心的事：离开卷了两年的大厂，
降维来到中厂，目前体感：觉得自己有点重要了，有周末了。现在觉得真正的“**求稳**”就是做自己擅长的事，让自己健康一些，细水长流。”

长按二维码
更多职场真相等你来

脉脉
职场社交第一平台



练成“T型人才”，35岁逆风翻盘

优秀的35岁职场人，应具备“同理心”和“换位思考”的能力。放空自己，学会聆听，接纳他人，让所在的团队成功，自己才有机会成功。但这并非没有原则的讨好。优秀管理者，不喜欢这样的人。所以，这就引出了“智”力，这个35岁职场人，最有机会翻盘的点。“智”力，是对工作的全面思考。优秀的人才，往往是T型的，既有深度又有广度。俗话“能上能下，能屈能伸”。T型人才是怎么练成的？通常这样的人在某个点上很有兴趣和自驱力，驱使他持续的深挖，形成深度的认知。这时他还只能在一个窄域上思考。他需要打开自己走出去，接触陌生的领域，刺激思考。他会发现，万事万物的规律是相同的，把曾经深度的思考融会贯通进新的领域，快速复制。这就打通了任督二脉。这样的人，不要说35岁，就是60岁，都是宝贝，又怎会有职场焦虑呢？

张靖靖

Magic Data创始人兼CEO

“终身学习+分工细化”，是未来工作变革趋势



“35岁困境”是个老生常谈的话题，其实不同年代的职场都会有类似的年龄发展困境，只不过当下这个年龄问题更加凸显、更加被广泛关注。当下“35岁困境”的背后更多是工作特征发生了变化，过去的工作模式相对稳定、对人经验和能力的要求也趋于稳定，具有很强的积累效应，因此年龄越大的技术人员越受尊重、产生的价值也越大。而当前许多工作都面临着挑战与变化，相应经验和技能要求可能几年内就会更新一次，于是积累效应下降。职场对每个人提出了不断学习和增长的需求，而个体学习能力存在自然衰退规律。对于较多人，35岁左右可能是个体经验技能增长斜率开始小于学习能力下降曲线的拐点，于是会出现很多企业里更偏爱新人、年轻人的现象。

可以预料，未来与当下相比，工作变化性高于确定性，伴随产业互联网的兴起，职场人士不能仅仅依靠过往经验去应对工作挑战，更要保持持续学习、持续输入的姿态。我的判断，短期内有可能进一步出现雇主对人才年轻化的偏好；长期则会出现“终身学习+分工细化”。不是所有岗位都可以持续招到年轻人，于是资深员工也需通过学习胜任岗位；同时分工会进一步细化，即使传统企业也会区分出高创新与低创新的岗位。在一些岗位或任务上，更具创新精神的年轻人主导思考与创造，其他人负责支持与落地。

李育辉教授、博导

中国人民大学劳动人事学院，数据与案例研究中心主任&劳动科学实验室主任



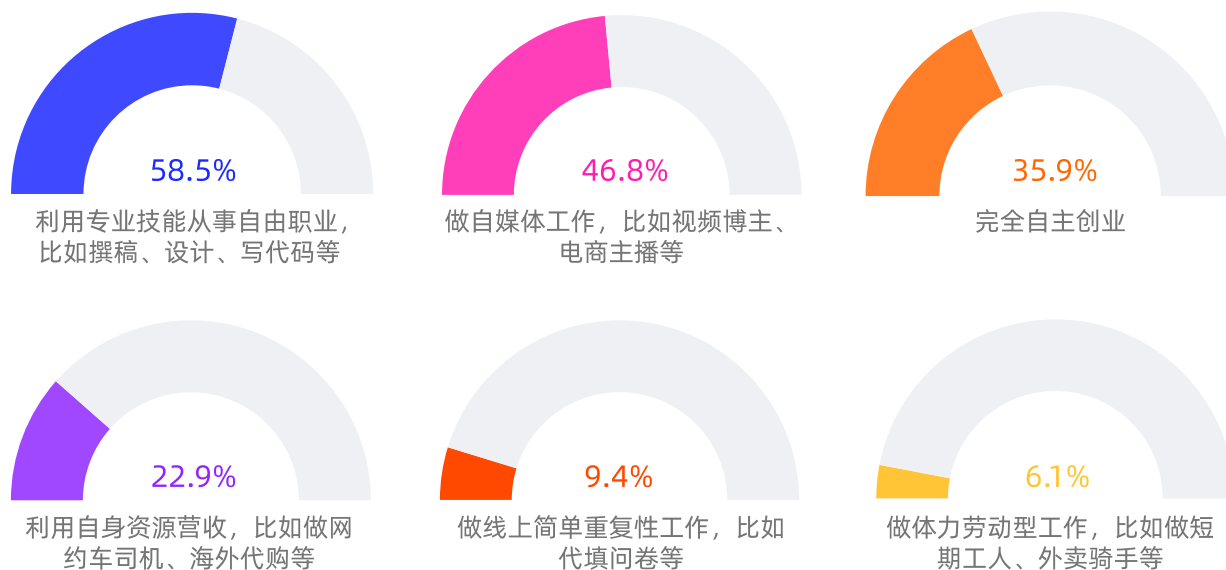
1.3 职业新道路

就业方式和办公形态变革，为职场人带来新机遇

过半职场人，想要利用专业技能“赚外快”

自由职业是职场人接受度最高的副业方式，接近六成职场人倾向于利用专业技能从事自由职业，比如撰稿、写代码等工作来实现灵活就业。接近一半职场人愿意从事自媒体工作“挣外快”，仅6.1%的职场人接受体力型劳动。

职场人能接受的灵活就业方式



Q：你接受什么样的灵活就业方式？（N=1786）数据来自：脉脉人才智库

职场黑话

HOT WORD 2022/03

职言小助手
脉脉官方账号

yī jì shuāng chóu

一 技 双 酬

释义：

指通过一项技能可以挣到两份薪水，一份是可以交社保的本职工作，另一份是外面的兼职。

例句：

“平凡的小袋鼠在做产品”
2022-03-22

很向往那样的生活，有一份稳定工作和一份稳定兼职，靠着我的敲代码能力实现“一技双酬”。但问题是，我们公司“阳光职场”

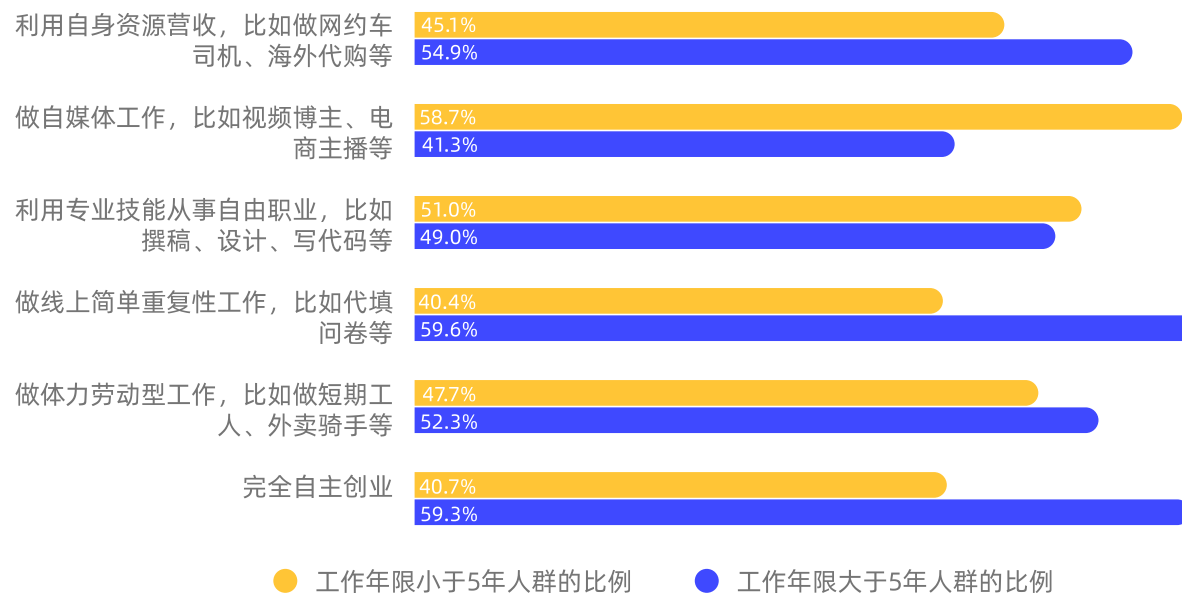
长按二维码
更多职场真相等你来

脉脉
职场社交第一平台

过半Z世代愿意做自媒体工作

调研数据显示，过半Z世代愿意从事自媒体工作。相比较80后，Z世代更加注重自我价值的实现和个性表达，而自媒体正提供了发声渠道。

不同工作年限的职场人能接受的灵活就业方式



Q：你接受什么样的灵活就业方式？（N=1786）数据来源：脉脉人才智库

超八成职场人支持远程办公

职场人支持远程办公最大的原因是有利于工作生活平衡（占比35%），以及可以自由安排工作计划（占比34%）和避免办公室无效社交（占比12%）。

：职场人对远程办公的态度



Q：你如何看待“远程办公”？（N=1786） 数据来自：脉脉人才智库

随着远程办公发展，可能出现“核心员工+项目制远程外包员工”组合



无论是科技的发展还是疫情的考量，越来越多企业开始实行远程办公，互联网企业包括很多制造类企业也正在逐渐尝试让部分员工每周在家工作几天，初衷是为了更好推动员工的工作生活平衡。在这个过程中出现了很多拥护者，认为远程办公解决了时间成本、经济成本的问题，但是也出现了不少反对的声音，认为远程办公降低了归属感、破坏了组织边界。未来，远程办公的极限状态可能是不设工区的100%远程办公。在提升远程办公效率方面会更多依托项目制、合理分工与高效沟通，可能会出现核心员工+项目制远程外包员工的组合形式。核心员工负责项目的设计、分工拆解和整体把控，远程外包员工负责项目一些具体环节的执行落地。管理行为不仅涵盖时间更涵盖空间。

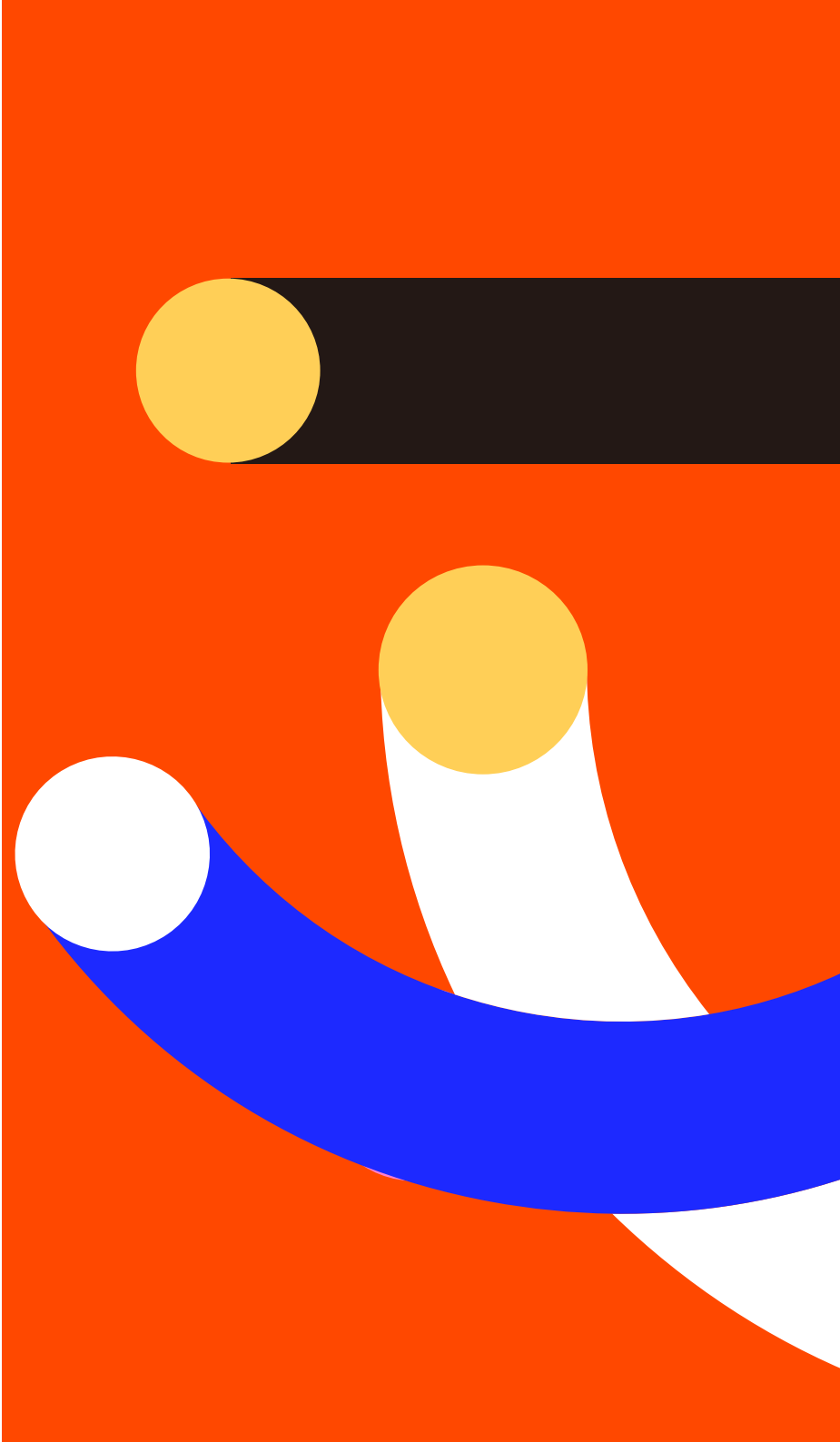
远程办公当然存在一些风险，节约办公成本的同时可能带来企业文化的稀释、影响公司隐性资产的管理。所以随着远程办公的普遍化，线下会面/会议/活动将成为组织管理不可或缺的环节，企业或许不存在固定工位，但会将会议室作为基础的团队办公单元，灵活预约、灵活线下办公。

李育辉教授、博导

中国人民大学劳动人事学院，数据与案例研究中心主任&劳动科学实验室主任

新经济领域 人才流动 气象图

PART 02



什么是新经济？

目前较受认可的说法是，“新经济”应该满足三个标准：





2.1 地域流动趋势分析

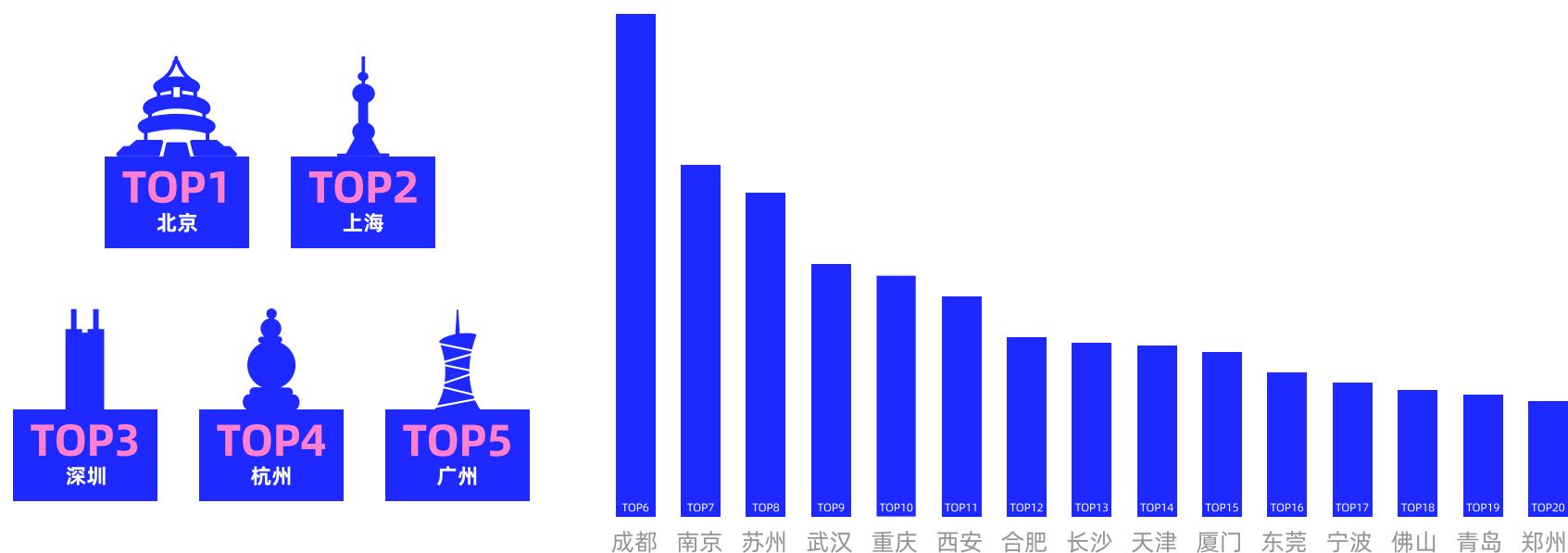
杭州成为年轻人眼中的“理想之城”

新经济领域人才流入城市TOP20：杭州的人才吸引力远超广州

脉脉人才智库数据显示，新经济领域人才流入前五名城市依次是北京、上海、深圳、杭州、广州，杭州对新经济人才的吸引力已经远超广州。

新一线城市中，成都和重庆领跑西南地区；除了杭州，南京和苏州也成为华东地区人才聚集地；武汉和西安分别是华中和华北地区人才热门去处。

不同城市新经济人才流入量排名



数据来自：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月

杭州的90后，最愿意留下来

90后人群最爱在哪里安家？

数据显示，杭州和深圳超过北京上海，成为90后人群留存率最高的城市。

总体来看，各个城市的90后人才流入流出量较为均衡，杭州、深圳、北京、上海、广州均为90后流入和流出的Top5城市。

不同城市90后留存率排名TOP8



90后留存率=（90后流入-90后流出）/90后流入 数据来源：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月

新经济领域薪资增幅：深圳排名第一

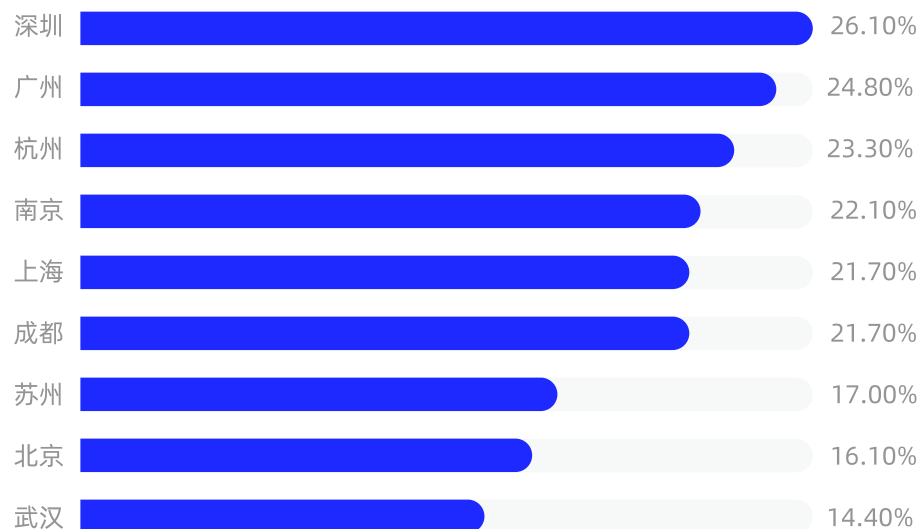
北京薪资平均值持续领先，其次是上海、杭州和深圳。

过去一年中，新经济领域薪资涨幅最大的城市是深圳。深圳、广州、杭州、南京、上海增速均在20%以上。

不同城市新经济领域薪资平均值排名



不同城市新经济领域薪资平均增幅排名

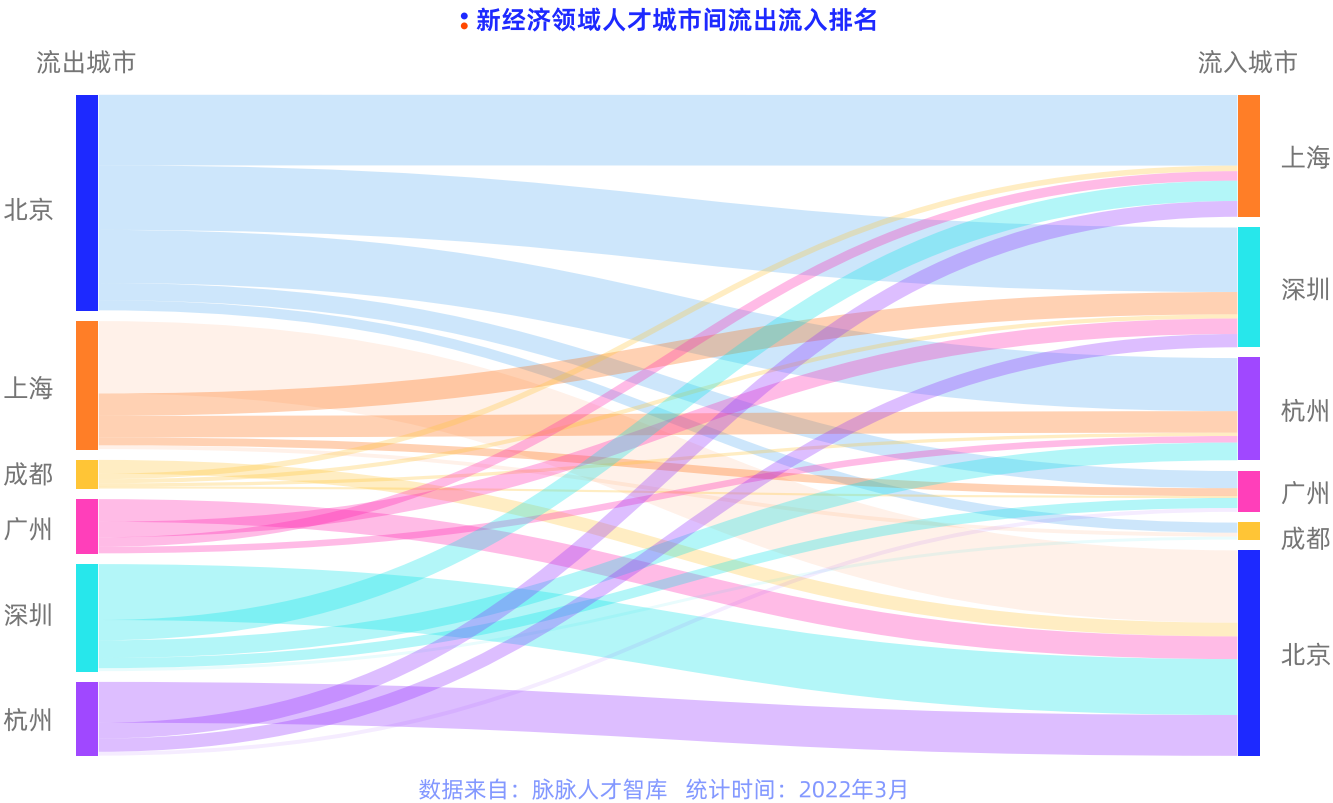


薪资平均值增幅 = (2022薪资平均值 - 2021薪资平均值) / 2021薪资平均值

数据来源：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月

新经济领域人才城市间流动：北京人才呈“南下”趋势

北京的新经济领域人才流入城市中，前七名均为南方城市。北京人才主要流动方向为长三角地区和珠三角地区，其中流入量最大的城市依次是上海、深圳和杭州。



：北京新经济领域人才流入城市TOP10

排名	城市	流动指数
TOP1	上海	103
TOP2	深圳	95
TOP3	杭州	78
TOP4	广州	26
TOP5	成都	15
TOP6	南京	10
TOP7	武汉	7
TOP8	西安	7
TOP9	天津	6
TOP10	苏州	6



2.2 行业流动趋势分析

互联网人才，流向“硬核科创”

2.2 行业流动趋势分析

新经济领域行业间流动：IT互联网首选人工智能

在新经济领域行业流动中，IT互联网人才的首选去处是人工智能，其次是企业级软件和电子商务。

IT互联网为各个风口行业持续输送人才，人工智能行业的主要人才来源是IT互联网和企业级软件，新能源产业的主要人才来源是IT互联网和制造业。

：新经济领域人才行业流动方向



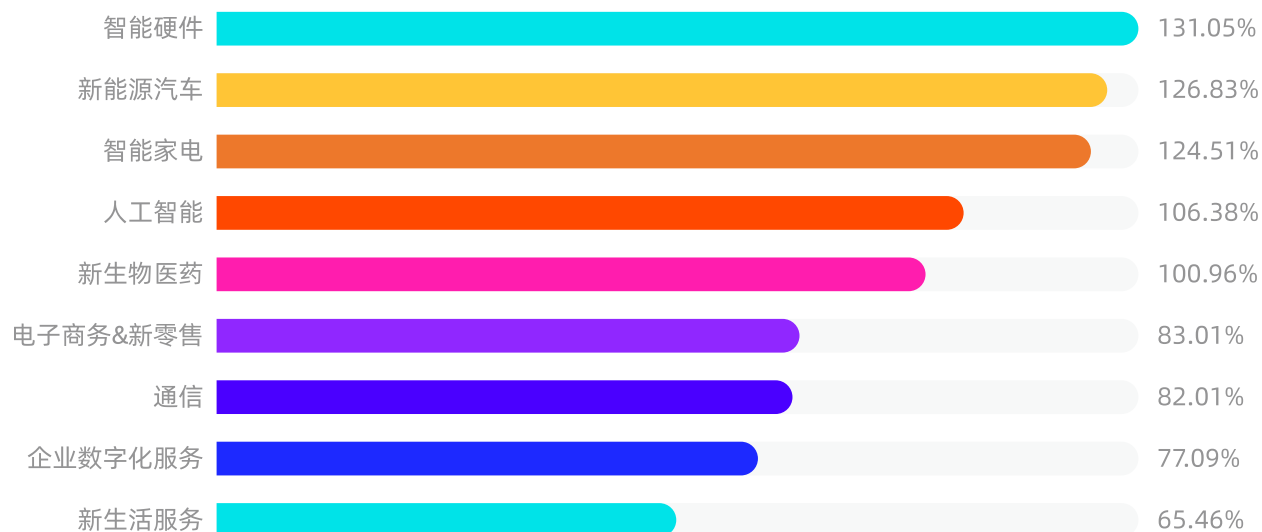
数据来自：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月

2.2 行业流动趋势分析

人才新去处：智能硬件、新能源汽车、智能家电

哪些领域是职场人的新去处？过去一年中，在智能硬件、新能源汽车、智能家电以及人工智能等新经济领域，人才供给均有数倍增加。总体来看，“硬核科创”领域正在强劲吸引职场人。互联网人才的加入，也在推动实体经济和数字经济深度融合。

：主要新经济领域人才供给增幅



注：供给数据是脉脉站内明确表达求职需求的人群数量 数据来源：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月

2.2 行业流动趋势分析

不同地域互联网人转行方向对比

北京、深圳和杭州的互联网人，行业流向均首选人工智能，上海的互联网人转行首选电子商务。

上海、杭州的互联网金融，北京、杭州的新零售，均为IT互联网人才的热门去处。

：新经济领域一线城市人才流入行业



数据来自：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月



2.3 关键公司人才流动趋势分析

互联网大厂，是独角兽企业重要人才来源

互联网公司人才争夺战 腾讯是字节跳动第一对手

各互联网公司的第一人才来源均为字节跳动，在过去一年内，字节跳动为互联网输送了大量人才。

而字节跳动人才首要来源是阿里巴巴，员工跳槽则首选腾讯。在互联网人才争夺中，腾讯是字节跳动的有力对手。

：互联网领域主要公司人才流动方向



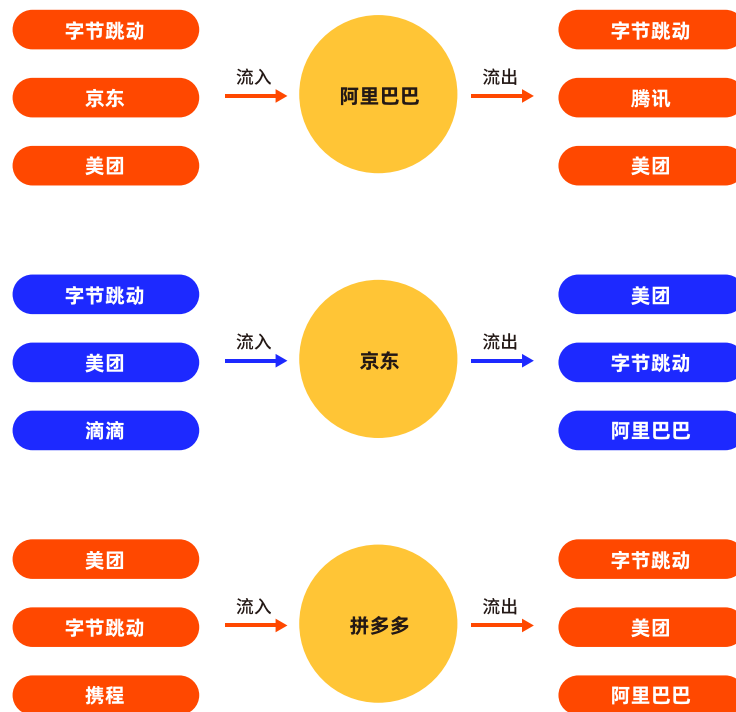
数据来自：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月

2.3 关键公司人才流动趋势分析

电商人才，在大厂圈内流动

电商人才跳槽未必去电商企业，纯互联网和新生活服务企业也是电商人才的热门选择。总体来看，电商人才的跳槽选择范围相当广。

：电商领域主要公司人才流动方向



数据来自：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月

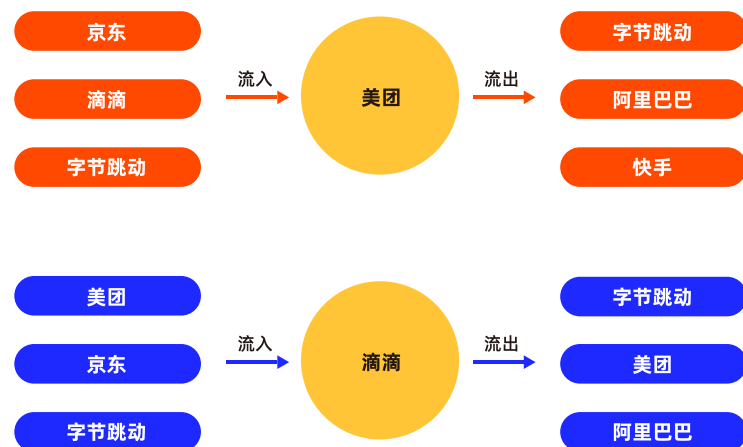
2.3 关键公司人才流动趋势分析

产业互联网，和互联网大厂间流动密切

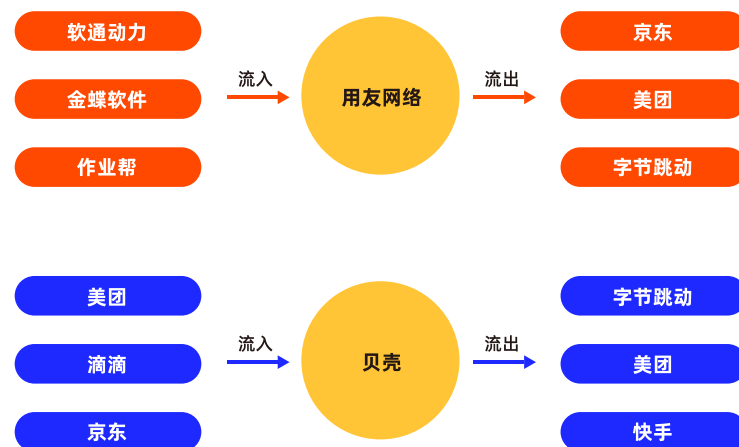
美团作为新生活服务行业巨头，在过去一年内从电商领域和纯互联网领域强势引才，美团员工的前三来源依次是京东、滴滴和字节跳动。

对于产业互联网领域的企业来说，除了垂直产业，电商领域和纯互联网领域也是其重要人才来源。

：新生活服务领域主要公司人才流动方向



：产业互联网领域主要公司人才流动方向



数据来自：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月

2.3 关键公司人才流动趋势分析

新经济领域各行业，都在为新能源造血

新能源汽车的人才来源广泛，包括互联网公司、传统燃油汽车制造厂商以及智能硬件公司。

而新能源汽车的人才，一部分在新能源汽车行业内流动，另一部分则流向互联网公司。

：新能源领域主要公司人才流动方向



数据来源：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月

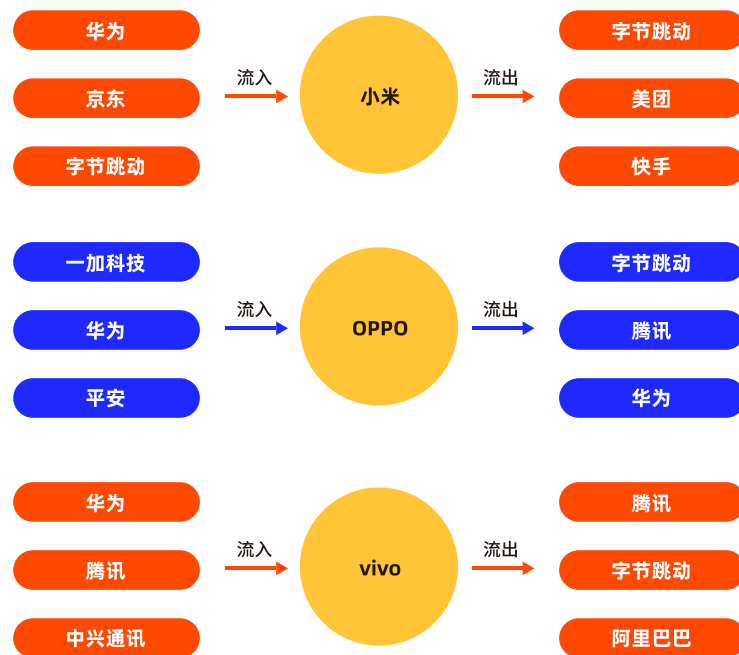
2.3 关键公司人才流动趋势分析

智能硬件，也和互联网大厂人才互流

华为是智能硬件领域的重要人才来源，而字节跳动是智能硬件人才的最大接收方。

总体来看，智能硬件企业和互联网企业之间人才流动密切。在数字化经济快速发展背景下，互联网人才的流动范围将会更加广阔。

智能硬件领域主要公司人才流出方向



数据来自：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月

招聘 变革时代

PART 03





3.1 企业口碑关键洞察

“反向背调”兴起，雇主品牌带来企业招聘新势能

“反向背调”成为职场人求职新趋势

形势变动之下，职场人对于工作选择也更加谨慎，在工作选择时，更着重了解备选企业、团队和岗位的真实状况。

脉脉“职得去”点评榜单是职场人“反向背调”的重要手段。点评榜单由雇主信息、企业员工点评和脉脉平台数据综合评定，反映了外界对企业最真实的评价信息。

通过点评榜单，可以洞察当代职场人的求职偏好，以及新经济企业的口碑风向。

职场黑话

HOT WORD
2022/03

职言小助手
脉脉官方账号

fǎn xiàng bèi diào

反 向 背 调

释义：

越来越多职场人开始关注即将入职公司的口碑。他们通过脉脉、同行评价、或外部报道了解公司甚至部门的现状和气氛，如果评价不高，面试者会拒绝offer，这也让很多公司感到些许紧张。

例句：

“ 精明的孙二娘在看景色 ”
2022-03-22

刚对几个让我面试的公司进行了“反向背调”，有几家瞬间没了好感，不想去了。但又觉得，我是不是想多了，毕竟人家也没给我offer，我自作多情啥呢？ ”



长按二维码
更多职场真相等你来

脉脉

脉脉职业梦想

名校生最爱去互联网大厂

北大、清华名校生，毕业后都去了哪？

数据显示，名校生最爱去榜单，排名前三仍是“新BAT”，互联网大厂依然对高端人才保持强势吸引力。



数据来自：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月

百年老店员工，年龄焦虑最少

最无年龄焦虑榜单有三类公司：全球百年老店（通用电气、飞利浦）、实体行业巨头（国家电网，中船重工，复星）和老牌科技外企（甲骨文，诺基亚）。

最无年龄焦虑职得去榜单



数据来自：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月

全球化机会，提供互联网人新机会

中国企业的出海之路在崎岖中前行，人才需求迫切。这些在全球市场取得突破的企业势力，成为职场人的新机会。

脉脉的职得去榜单2021年度公司，拔得头筹得是出海电商得佼佼者Shopee。业务前景榜单上，东南亚最流行的游戏发布平台Garena低调入选。

2021年度多维度优质雇主榜



业务前景榜



数据来自：脉脉人才智库 统计时间：2022年3月



不被淘汰，就要成为复合型人才

今年的就业形势，呈现出开放和多变的特点。有一些闭环被打开了，以前我们开玩笑说百度辞职了去阿里，阿里辞职了去腾讯，腾讯辞职了去百度，前两年有字节跳动、拼多多、美团加入，但是基本上还是形成一个“纯互联网闭环”。但是今年，人才的流动趋势开始从互联网流向了智能硬件、通讯行业，特别是“互联网+制造”的新能源汽车、智能家居等企业。

这种开放的趋势我觉得在未来会更加的明显，在这种变化下，我们职场人也要打开自己，保持学习状态，增强学习的能力，随时准备好在工作中接受跨界的任务，甚至主动让自己成为链接的节点。复合型人才，这个词不仅没有过时，而是真的变成一种现实。

郑媛眉
吴晓波频道主编



人才招聘需要“聚焦型”战略

目前，全球新冠疫情严峻、经济去全球化趋势显著、国际关系局势紧张和国内相关行业规范管理，2022年国内和国际经济环境将进一步收紧！企业在人才吸纳方面将普遍面临两难困境：一方面需要限制人才招聘投入，以节约财务成本，保持企业生存及未来发展的可能性；另一方面又需要吸引优秀人才，以创新创造独特竞争优势，突破困局。因而，企业在人才招聘实践中需要更加理性，第一，需要基于组织的战略“灯塔”，确立企业的战略核心人才及其人才模型，努力提高战略核心人才队伍的人才密度；第二，需要聚焦优秀人才以更加符合目标人才需求属性的管理实践，着力提升员工体验，塑造雇主品牌，提升企业对目标人才的吸引力。

朱飞

中央财经大学教授，创业和企业发展研究中心主任



3.2 新招聘模式

新经济企业，迎来储备人才资源的窗口期

人才流动，带来求职和招聘的“双向红利”

受业务发展影响，一些曾经人才吸纳量较大的企业今年出现了组织优化和招聘需求相对收缩，再加上在过去的一年中没有消化完的求职者，让今年的职位竞争度大大增加。但是放眼整个新经济行业，在不同行业、不同企业类型中，新的就业机会正在涌现，人才外溢流动已经形成，此时也是互联网人职业发展发现关键“红利”，乘势而上的最佳时机。

首先是行业红利。实体经济的数字化改革，将会对数字化人才产生大量需求，而互联网行业培养的人才正具有这种优势。互联网不只是一个行业名词，更是一种思维方式和提效能力，掌握这种能力的人将会在实体经济产生新势能。

其次是大厂经验的红利。调研显示，很多资深大厂人会选择进入中小企业或者自己创业。在互联网大厂积累的成熟方法论，能够让他们在中小企业建立更强的发展优势。从脉脉“大厂员工新去处”点评榜单中可以看出，在大厂以外，互联网人仍有很多可“弯道超车”的优质发展机会。

机遇从未离场，但在波动之下，职场人的选择成本会更高。因此，职场人更要深度全面地了解一家公司，从员工和前员工的点评中获得信息，降低决策风险。

点评趋势也为企业吸引人才提供了新机会，不仅是互联网大厂，更多优秀企业，尤其是优秀新经济独角兽同样可以放大雇主品牌影响力，吸引更多中高端人才加入。人才流动带来的双向红利，将为新经济行业发展注入新动力。

王倩
脉脉联合创始人



公司点评，推动招聘行业升维进化

历史永远在交替前行。

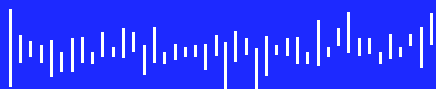
互联网行业经过高速发展的二十年，进入了一个平台期，坏消息一个接着一个，裁员一波接着一波，此起彼伏。整体经济环境进入了一个新的调整周期，叠加持续的疫情、突发的战争，剧烈的动荡时代可能刚刚开始。时代的一粒灰，落在每个人的头上就是一座山。

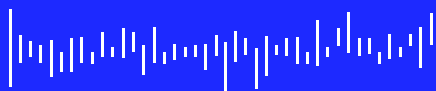
这个春天，极度寒冷。2022年春招，人才和职位供需比达到24:1，平均每个岗位收到的简历数为去年同期的2倍。行业里的说法叫做，求职大年，招聘小年。在动荡不安的环境下，竞争在加剧。

大变局之下，经济周期的调整，增长引擎的切换，关系到每一个普通职场人的未来幸福。选择比努力更重要，尤其在迷茫动荡的时代。

互联网、房地产、教培等行业在大量裁员的同时，我们观察到，新能源汽车、新消费、企业数字化、智能制造等行业正在张开怀抱，大量的招聘人才，他们正在开往春天的高铁上。当很多人还在等待夕阳的余晖时，更有远见的人已经走在朝阳普照的大道上。

每一个职场人踩过最大的坑，是信息差、认知差的坑。求职招聘在过去二十年里面，一直处于一个原始的状态，这是一个二维的世界，求职者和企业，双方都处于一种蒙昧的交流模式，信息差、认知差铸就的天坑比比皆是。“面试造飞机，进厂拧螺丝”似乎成为一种可怕的常态，在更偏下沉的招聘市场中，招聘骗局频发，应聘者甚至会在应聘一些根本不存在的岗位，或者被诱拐从事违法犯罪活动，令人触目惊心。





如何选择一个新赛道，公司的岗位和自己是否匹配，真实的薪资、文化，公司的发展前景如何，所有选择都依赖于信息的高速流动。

在消费互联网领域，过去二十年，点评机制极大地改善了消费生态。今天，脉脉也在努力构建一个三维的空间，让第三方点评、求职、招聘三者形成一个新型的交互空间，极大减少信息差、认知差，帮助职场人成就职业梦想，推动招聘行业进入“点评时代”。

林凡
脉脉创始人、CEO

行动建议

择业启示：

1. 互联网人才相对饱和，实体经济数字化相关产业有望成为下一个求职机遇点。
2. 产业融合对人才技能提出多样化要求，成为“复合型人才”可以极大增强职场竞争能力。
3. “先看点评，再找工作”可以降低选择成本，提高求职决策效率和准确性。

人才吸引启示：

1. 在有限的预算下进行人才招聘，需要“聚焦型”战略，吸纳核心优秀人才。
2. 互联网人才外溢，是实体经济企业储备数字化人才，尤其是中高端数字化人才的好时机。
3. 在职场人“反向背调”趋势下，雇主口碑对人才招聘具有关键作用。

研究方法：

本报告采用脉脉站内人才流动大数据分析、问卷调研、专家及个案访谈调研得出相关结论。

调研问卷部分基于问卷调研脉脉站内用户样本池随机推送问卷，共收回有效问卷1818份。样本男性1126人，女性692人。IT互联网行业859人，其它行业959人。基层、中层及高层职场人分别为1118、555和90人。工作年限在0-1年的为202人，1-3年为343人，3-5年为331人，5-10年477人。一线城市，二线城市分别为1498人和175人，三四线城市118人，其他27人。

脉脉人才流动大数据基于脉脉站内人群数据分析得出。数据均脱敏且不涉及个人隐私与企业非公开信息。

隐私保护与免责声明：

报告问卷调研及人才大数据搜集分析均不搜集任何可识别个人身份的隐私信息，也不涉及企业非公开信息，且遵循相关法律法规要求。

分析数据受到研究方法及脉脉平台用户构成等因素影响，并不能保证完整全面地反映现状及未来，仅供参考。数据及分析结论不构成任何投资建议。文中相关引用言论内容仅代表其个人观点，与脉脉平台无关。

感谢以下专家为报告提供观点（以姓名首字母排序，排名不分先后）

李育辉 教授、博导 中国人民大学劳动人事学院，数据与案例研究中心主任&劳动科学实验室主任
张晴晴 Magic Data创始人兼CEO
朱飞 中央财经大学教授，创业和企业发展研究中心主任
郑媛眉 吴晓波频道主编

关于脉脉

脉脉 (<https://maimai.cn>)，1.1亿职场人都在用的职场社区。脉脉作为“内容社区+招聘服务”职场全价值链平台，致力于为职场人提供平等连接、平等表达、平等选择职业与发展的权利，在未来十年内成长为服务101个国家的10亿专业人群，成就职业梦想。



扫码关注「脉脉人才智库」微信订阅号



扫码关注「脉脉社交招聘」微信服务号