



+



猎聘

数字赋能，万业增华

2021年二季度人力资源
趋势报告

ADD YOUR TITLE/ADD YOUR TITLE.



目录

1	调研说明	P3
2	核心洞察	P5
3	季度行业动态概览	P6
4	一季度变化趋势	P10
5	二季度招聘计划分析	P12
6	招聘协同挑战	P15
7	招聘渠道与工具	P17



调研概况

通过猎聘战略投资产品**问卷星**，根据固定的问题采用分层抽样的方法，对全国861家企业进行问卷调查。

猎聘战略业务发展部在调研数据基础上，结合区域客户访谈、猎聘大数据及产业发展动态，对数据进行了分析解读，助力企业及时、准确地捕捉2021年一季度人力资源趋势变化。

调研城市

城市	样本数量
北 京	100
上 海	102
广 州	82
深 圳	89
杭 州	60
南 京	56
成 都	50
武 汉	44
西 安	48
其 它	230
总 计	861

调研行业

行业	样本数量
互 联 网	254
电 子 通 信	147
房 地 产	97
机 械 制 造	76
金 融	55
传 媒 教 育	54
消 费 品	50
其 他	128
总 计	861

企业规模

规模	样本数量
1 0 0 0 人 以 上	119
1 0 0 - 9 9 9 人	428
1 - 9 9 人	314
总 计	861



相关说明

岗位类别

- 业务类岗位：主要指销售、营销等岗位，能够给企业直接带来销售收入。
- 技术类岗位：主要指研发、技术开发等岗位，能够给企业发展创新带来支撑。
- 运营类岗位：主要指客服、销售支持等岗位，能够为企业运作和优化提供支持。
- 市场类岗位：主要指品牌、公关、新媒体等岗位，能够为企业进行品牌传播，增强企业美誉度及影响力。
- 职能类岗位：主要指人事、文秘、行政、司机等岗位，能够为企业内部创造良好的人员和办公支持。

人才意向指数

- 人才意向指数：根据指定时间段内的中高级人才投递人次（包含包含行业内部的投递人次），如果指数 <1 ，说明城市/行业对人才的吸引力弱，希望离开的人才多；指数 >1 ，说明城市/行业对人才的吸引力强，期望流入的人才多。

区域划分

- 东北地区:黑龙江、吉林、辽宁
- 华北地区:北京、天津、河北、山西、内蒙古
- 华中地区:河南、湖北、湖南
- 华东地区:山东、江苏、安徽、上海、浙江、江西、福建
- 华南地区:广东、广西、海南
- 西北地区:陕西、甘肃、宁夏、青海、新疆
- 西南地区:四川、贵州、云南、重庆、西藏



核心洞察

一季度变化

- 与上季度对比，2021年一季度业务、运营人才流动性增强，26.3%的企业二季度业务人才比一季度的离职率有上升，23.4%的企业二季度运营人才比一季度的离职率有上升
- 华南、华东跨地区吸引力大，互联网、生物制药吸引更多跨行业人才

二季度需求

- 二季度人才竞争依旧激烈，超过80%的企业的招聘数量比一季度增多或者持平；
- 数字化转型加速，二季度企业对于运营类、市场类的需求上涨，分别为19.7%（上升8.9%）和19%（上升13.4%）。

招聘挑战

- 候选人软性素质的判断能力、岗位要求与市场现状的差异成为协同招聘最大挑战，得票率为56.7%；

渠道与工具

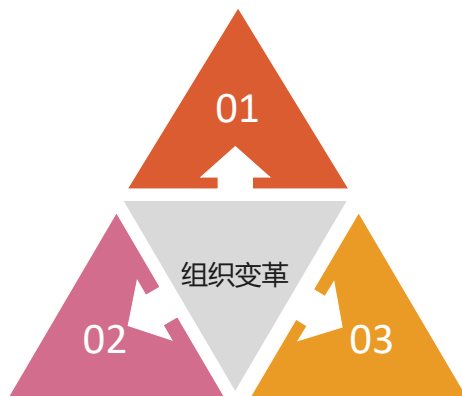
- 更多企业在二季度会积极推进校招，因为疫情原因，高校外出限制导致实习生难以到位成为校招首要挑战，得票率为59.8%，其次是校招渠道的有效性，得票率为50.8%
- 更多企业愿意尝试AI面试、人才评价和直播招聘，二季度得票率分别为43%、44%和18.2%，超过第一季度。企业对于线上化、智能化、可视化的招聘工具接受程度变高

数字赋能，推动实业发展、消费焕新

- 一季度国内生产总值按可比价格计算，同比增长18.3%，比2020年四季度环比增长0.6%，我国经济复苏步伐加快
- 2021年进入第二季度，经济变革进一步加速，也带来了新的趋势，这些趋势包括：数字化转型、实业复兴再工业化、内需焕发新机等，这些变革对组织灵活性、前瞻性都提出更高的要求；
- 企业应变也带来了对人力资源工作的新要求，包括如何跨行业破圈吸引人才、如何进行人才架构重组以提效、如何协调新兴团队融合等等。

数字转型

十四五规划中首次提出数字经济和实体经济深度融合，传统行业纷纷加快数字化转型，带来更加激烈的跨行业人才竞争



振兴实业

坚持把发展经济着力点放在实体经济上，一方面金融机构要坚守服务实体经济的本分，金融系统向实体经济让利1.5万亿元；另一方面十四五提出实业兴国、再工业化，推动实业振兴

内需新机

十四五规划中，消费出现频次高于投资。消费品、教育、地产、医疗等行业迎来新挑战和新机遇

数字化转型：数字经济发展推动行业进一步转型

- 2021年1月13日，工业和信息化部印发《工业互联网创新发展行动计划（2021-2023年）》，旨在支持工业互联网实现新技术融合以及产业生态推进等。
- 2021年一季度，造车新势力不断涌入，小鹏、威马、恒大、拜腾等纷纷在一季度进行新融资。据不完全统计，今年以来造车新势力已累计融资超500亿元人民币；
- 2021年一季度金融科技全球股权融资数量720笔，同比增长246.2%，其中中国投资数量62笔，同比增长40.9%，融资总额约126.7亿元（零壹财经）

数字经济：入选十四五核心经济指标和单独成篇

数字化核心技术

云计算
大数据
物联网
工业互联网
区块链
人工智能
虚拟现实和增强现实

数字化应用场景

智能交通
智慧能源
智能制造
智慧农业及水利
智慧教育
智慧医疗
智慧文旅
智慧社区
智慧家居
智慧政务

■ 振兴实业：再工业化推动实业振兴

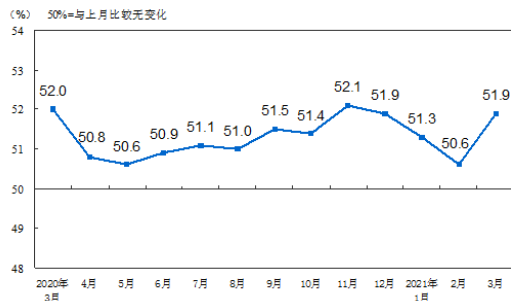
- 一季度，工业生产稳步回升，制造业增势良好。全国规模以上工业增加值同比增长**24.5%**，环比增长**2.01%**；两年平均增长**6.8%**；装备制造业和高技术制造业增加值同比分别增长39.9%、31.2%，两年平均分别增长9.7%、12.3%。
- 中原地产研究中心统计数据显示，截至3月31日，50城卖地**7020.99亿**，同比增26%，刷新历史纪录。
- 银保监会在3月2日国新办新闻发布会上表示：2021年将完善金融支持实体经济的体制机制
- 2021年**芯片**行业融资事件共148起，这其中，拿到两轮以上融资的有12家公司。不断推动中国半导体生态链和产业链建立。(东四十条资本)

我国金融及制造业占比变化趋势



数据来源：Wind

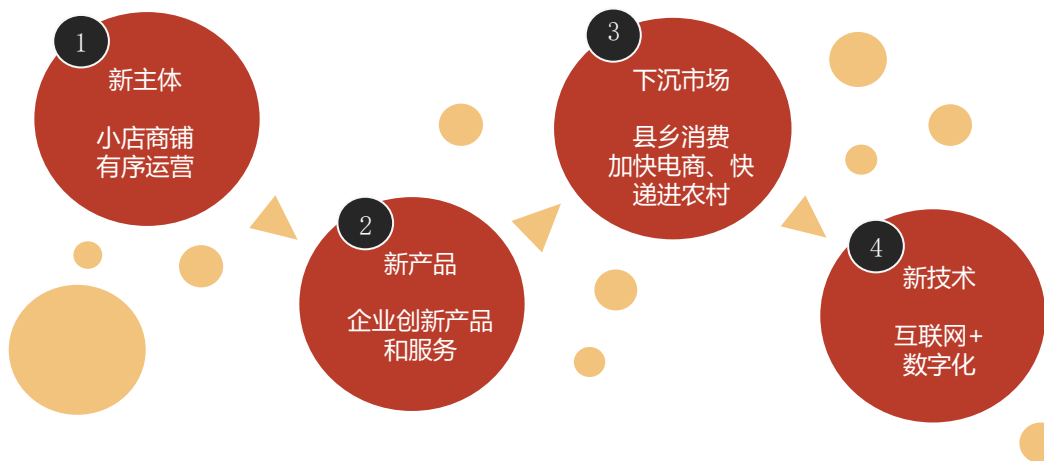
制造业PMI指数



数据来源：国家统计局

内需新机：双循环赋予消费新机

- 根据国家统计局数据，部分**境外消费回流**，网上零售快速增长。一季度，社会消费品零售总额105221亿元，同比增长33.9%，环比增长1.86%；两年平均增长4.2%。
- 全国**网上零售额**28093亿元，同比增长29.9%，两年平均增长13.5%。其中，实物商品网上零售额23067亿元，同比增长25.8%，两年平均增长15.4%
- 2021年一季度消费行业共发生137起投融资事件，食品和个护美妆为两大最受欢迎投资领域，其事件数量占比分别为20%、16%
- 2021年一季度教育行业共发生71起投融资事件，共计融资103.5亿

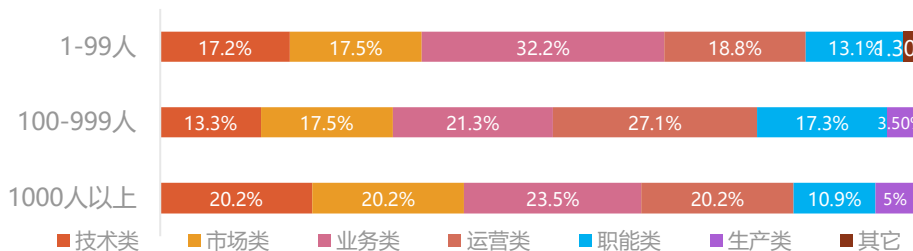




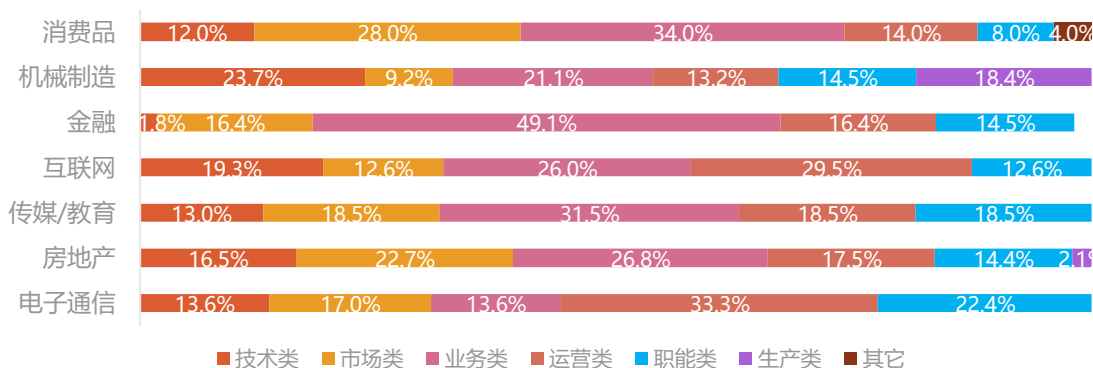
与上季度对比，业务、运营人才一季度流动性增强

- 32.2%的99人以下规模小企业业务类职位比上一季度的离职率有上升；对比上季度，20.2%的1000人以上规模企业技术类人才离职率比上季度上升；
- 在一季度，23.7%的机械制造行业、19.3%互联网行业的技术类人才离职率高于上季度；
- 28%的消费品行业、22.7%房地产行业市场类人才离职率高于上季度，高于其他行业。

Q1不同规模离职率最高职能分布



Q1不同行业离职率最高职能

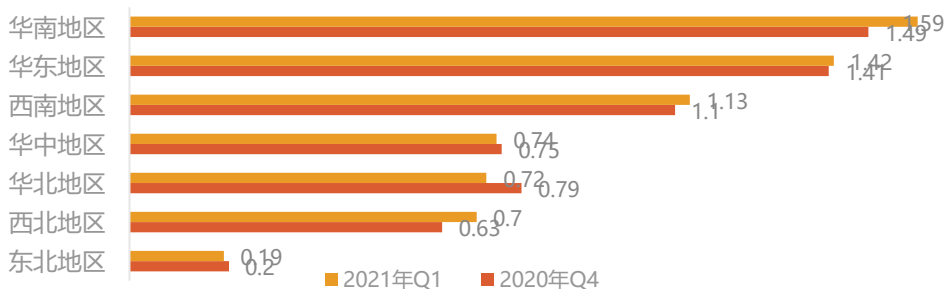




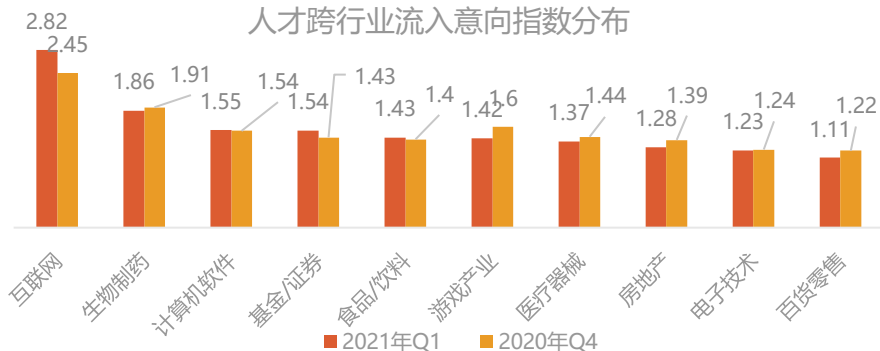
华南、华东跨地区吸引力大，互联网、生物制药吸引更多跨行业人才

- 对比2020年Q4及2020年Q1，华南地区、华东地区人才跨区域流入意向较高；互联网、生物制药、计算机软件等行业跨行业人才流入意向较高；
- 粤港澳大湾区、长三角一体化为华南、华东地区提供了大量的新机会，也吸引了更多的跨区域人才；
- 2021年医疗政策的支持、科技的进步、资本的青睐推动生物制药进一步发展，对于科技人才的需求量也进一步增长；数字经济也使得互联网、计算机软件对跨行业人才吸引力增大

人才跨区域流入意向指数分布



人才跨行业流入意向指数分布



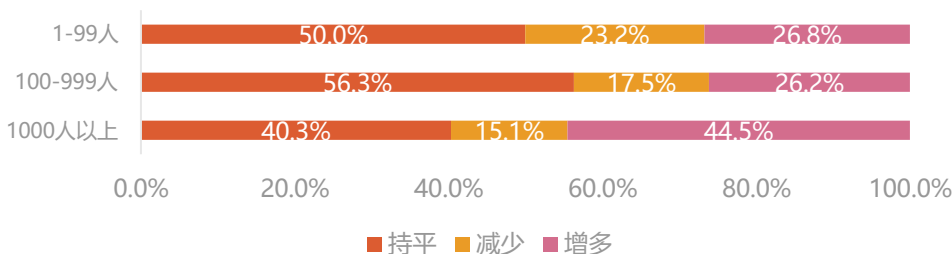
数据来源：猎聘大数据研究院



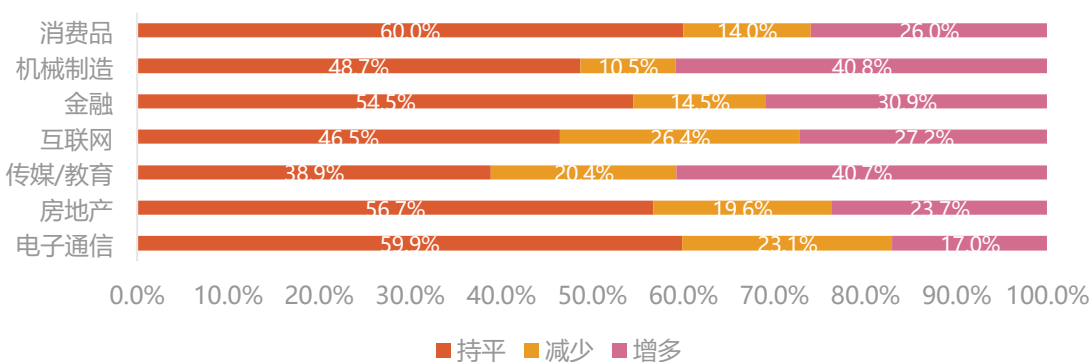
二季度人才竞争依旧激烈

- 44.5%的1000人以上规模企业在二季度将继续扩大招聘，高于中小企业
- **机械制造业数字转型加快**，一方面十四五规划强调制造业是发展经济的着力点，国家积极支持实业兴国，再工业化，另一方面更多企业布局新能源汽车版图，因此在此二季度招聘计划增加较多，占比40.8%；

不同规模企业招聘需求变化



不同行业二季度招聘计划环比变化

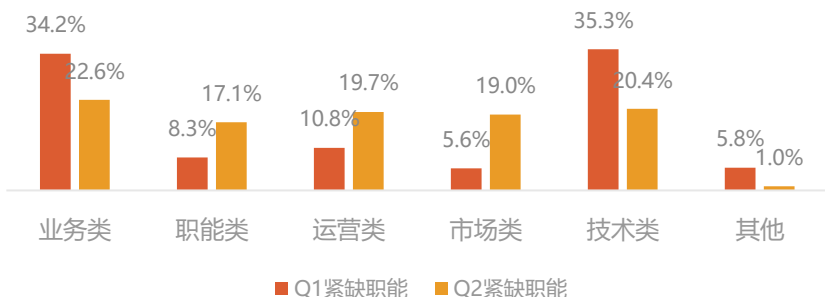




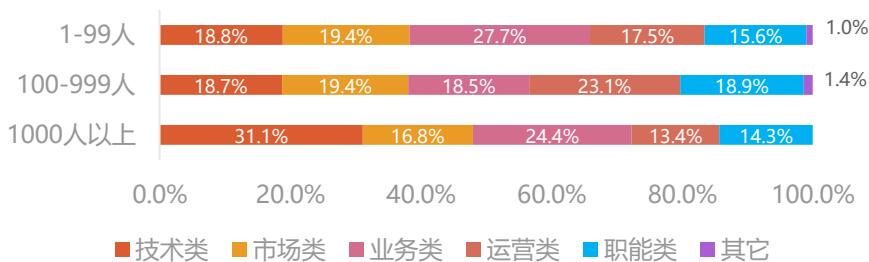
布局线上、精益数字化推动更多运营、市场类需求增长

- 对比Q1和Q2的企业紧缺职能类别，二季度企业对于运营类、市场类的需求上涨，分别为19.7%（上升8.9%）和19%（上升13.4%）。在数字经济世代，数字营销、智慧运营等方式更为重要，企业在一季度完成首要的业务和技术类招聘后，会重视运营、市场的招聘；
- 在二季度，不同规模企业招聘的侧重点也有所差异：99人以下小型企业重视业务类招聘，寻求快速变现；100-999人规模企业重视运营，寻求市场增量；1000人以上规模企业重视技术招聘，寻求产品创新。

紧缺职能分布



Q2不同规模企业紧缺职能分布

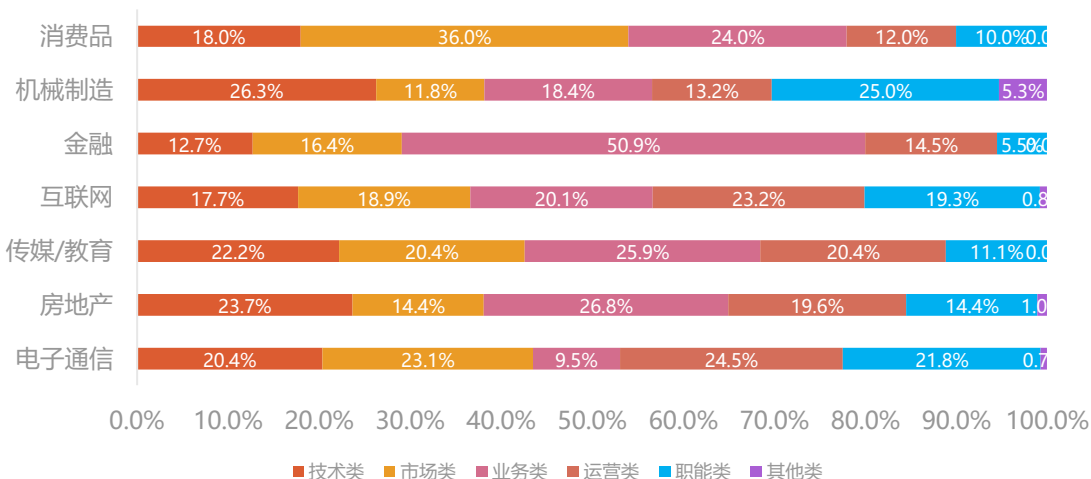




各行业转型侧重不同，推动跨界与融合

- 机械制造在Q2仍需要较多技术类人才，一方面汽车/制造行业积极转型，需要跨行业技术类人才，另一方面更多企业的入局导致人才竞争更为激烈；
- 消费品行业进行快速升级，更多新消费企业崛起，传统消费企业通过联名、更新产品等方式迎战，在Q2加大市场布局，期望引进更多市场类的人才；
- 金融行业在2021年进一步支持实业经济，50.9%的企业表示在Q2更需要业务类的人才，推动普惠金融产品的覆盖；
- 电子通信、互联网等行业重视客户体验，在Q2招聘更多运营类人才，分别占比为24.5%和23.2%，高于其他行业，力求推动技术在更大范围内应用。

Q2分行业紧缺职能分布

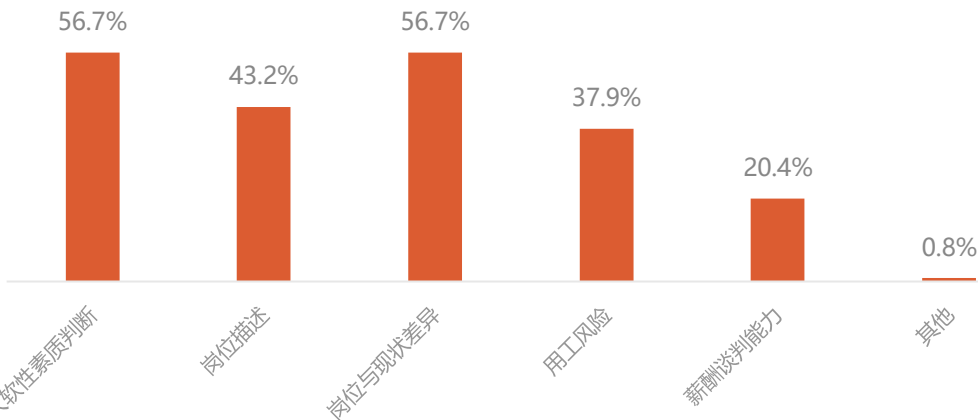




数字化带来的招聘协同挑战

- 受访企业表示非HR人员对于候选人软性素质的判断能力、岗位要求与市场现状的差异是影响招聘协同的最大挑战，得票率均为56.7%
- 一方面，企业对于复合背景的人才需求量增大，业务部门更多的参与到招聘过程中，因此对于业务部门员工的人才识别能力提出了更高的要求；另一方面，企业的快速转型不仅带来了更多跨界人才需求，也给人才市场带来了变化，最终导致岗位要求与市场的现状产生了较大的差异；

Q2招聘协同挑战



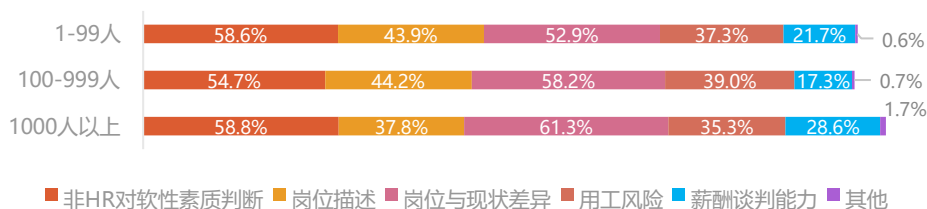
注：招聘协同挑战为多选题，故分项加总不等于100%，下同。

注：
非HR对软性素质判断：非HR人员对于候选人软性素质的判断能力不足
岗位描述：岗位描述不够精准
岗位与现状差异：岗位要求与市场现状差异较大
用工风险：对用工风险感知度低
薪酬谈判能力：薪酬谈判能力不足

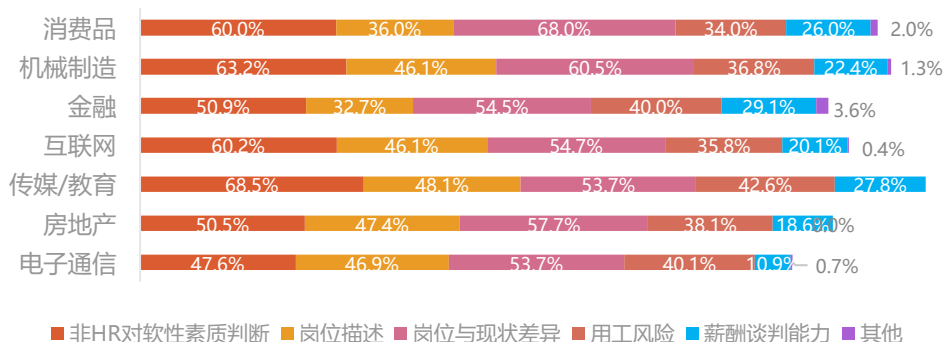
不同规模及行业企业的招聘协同挑战

- 1000人以上企业认为岗位要求与市场现状差异较大是最大难点，得票率61.3%；中小型企业更担心岗位描述不够精准影响招聘结果，得票率分别为44.2%和43.9%；
- 就不同行业来看，传媒/教育的企业认为非HR对于候选人软性素质的判断能力不足、用工风险的感知度不足对协同招聘影响较大，超过其他行业，得票率为68.5%和42.6%；
- 机械制造、金融等传统行业则认为岗位要求与市场现状的差异对于协同招聘的影响较大，得票率为60.5%和54.5%。传统行业在转型过程中会面临更多的跨界人才招聘需求，因此在协同中对于市场的了解至关重要。

Q2不同规模企业协同挑战分布



Q2不同行业招聘协同挑战分布

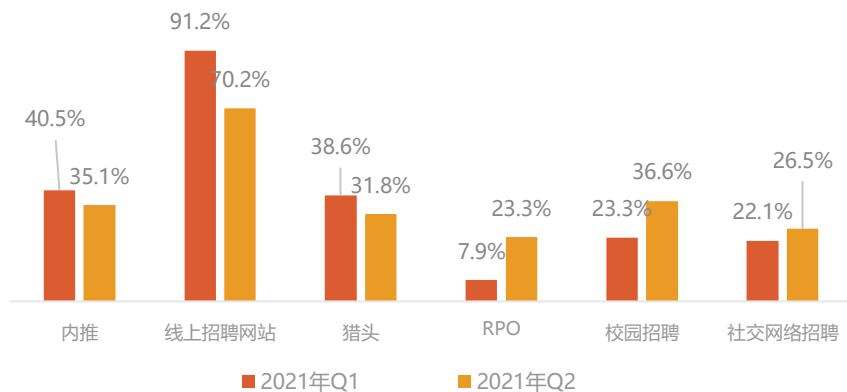




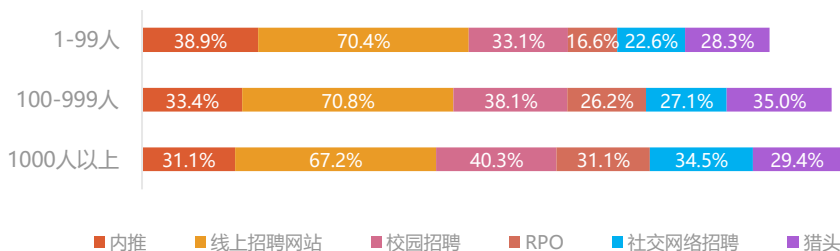
偏好渠道：二季度更重视校招

- 相对于一季度，更多企业在Q2会积极推进校招；
- 就不同企业规模来看，1000人以上规模企业招聘需求量大，对于校招、RPO等方式的偏好占比高于其他规模企业

Q2渠道偏好分布对比



Q2不同规模企业招聘渠道分布



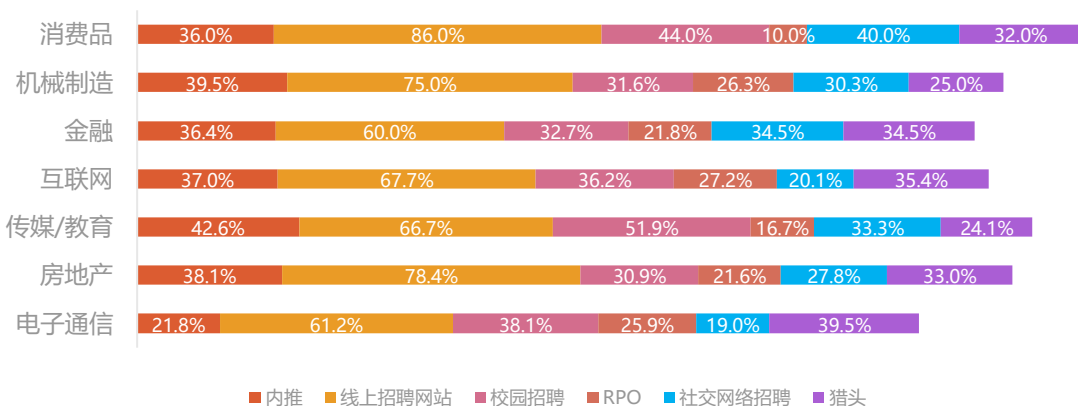
注：招聘渠道偏好为多选题，故分项加总不等于100%，下同。



不同行业二季度渠道偏好各有侧重

- 分不同行业来看，传媒教育、消费品在二季度对于校招的需求量较大，得票率分别为51.9%和44%，高于其他行业，教育、消费品在2021年受到资本青睐，快速发展，需要更多年轻血液；
- 消费品、房地产、机械制造等行业使用线上招聘网站的得票率较高，分别为86%、78.4%和75%，高于其他行业。

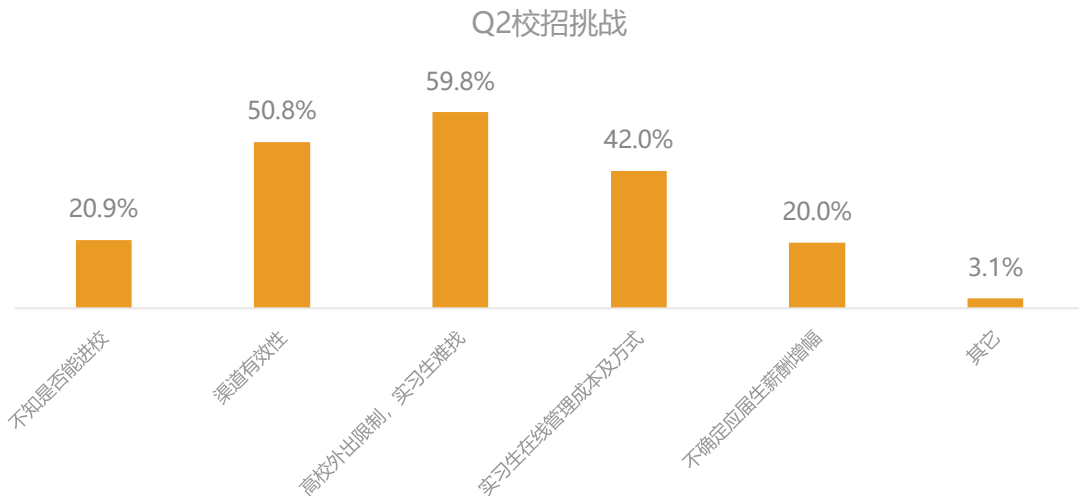
Q2分行业主要招聘渠道分布





渠道、实习生外出限制成为校招的重要课题

- 根据教育部最新官方数据, 2021年我国高校毕业生人数将达到909万人, 首次突破900万人。一方面高校毕业生人数创新高, 另一方面, 企业在进行校招时, 仍存在较大挑战:
- 其中因为疫情原因, 高校外出限制导致实习生难以到位成为首要挑战, 得票率为59.8%, 其次是校招渠道的有效性, 得票率为50.8%;
- 企业在进行应届生招聘时, 一方面更愿意提供实习岗位, 通过实践进行企业和应届生的双向筛选; 另一方面, 随着应届生数量的增长, 如何快速找到合适候选人, 寻求有效的渠道也成为校招的重点之一。



注:

渠道有效性: 不知道今年哪些渠道更加有效

高校外出限制, 实习生难找: 疫情影响很多高校对学生外出有限制, 实习生很难找

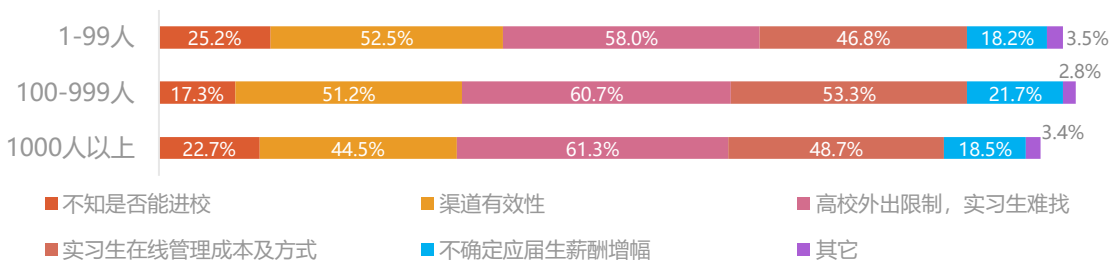
实习生在线管理成本及方式: 实习生在线管理是否有更好的成本和收益管理方式



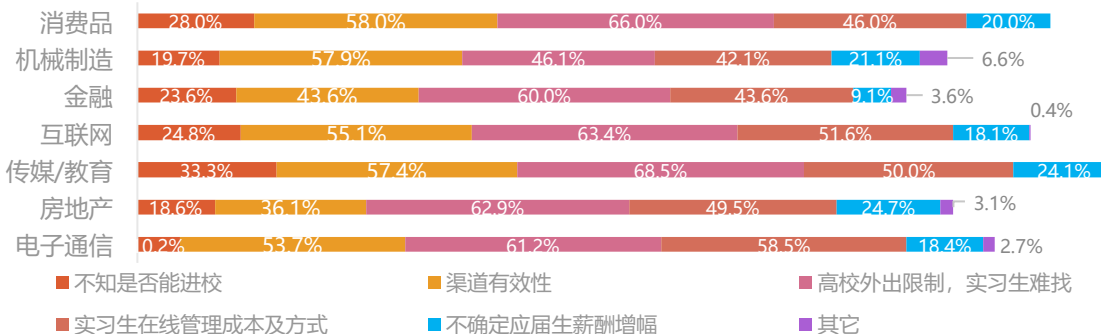
渠道有效性、跨界引才成传统行业校招挑战

- 就不同企业规模而言，1000人以上规模企业对于实习生的需求量更大，因此选择高校外出限制带来的挑战的较多，得票率为61.3%；
- 相比其他行业，机械制造更关注校招渠道有效性，得票率为57.9%；机械制造在智能化、数字化进程中，与以往不同，需要招聘计算机、大数据等相关专业的学生，从而更加关注如何与新专业的应届生建立有效联系；

Q2不同规模企业校招挑战



Q2不同行业企业校招挑战

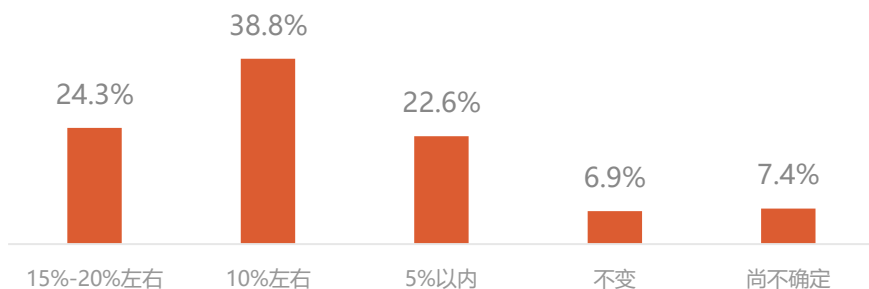




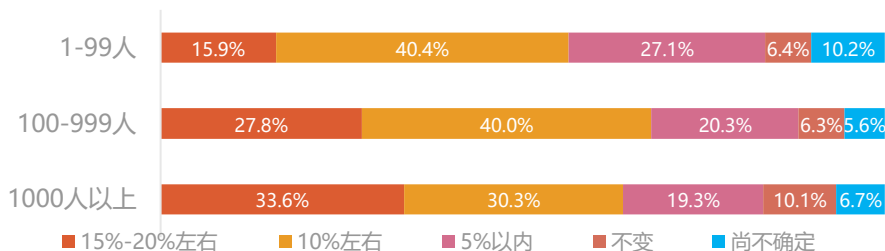
应届生薪资涨幅高

- 企业更加重视对于应届生的招聘和培养。超过60%的企业在今年计划给应届生涨幅10%以上，其中24.3%的企业表示涨幅会在15%-20%左右；
- 其中1000人以上规模企业15%~20%左右的比例最高，占比33.6%，高于中小企业占比。

Q2不同行业应届生薪资涨幅计划



Q2不同规模应届生薪资涨幅计划

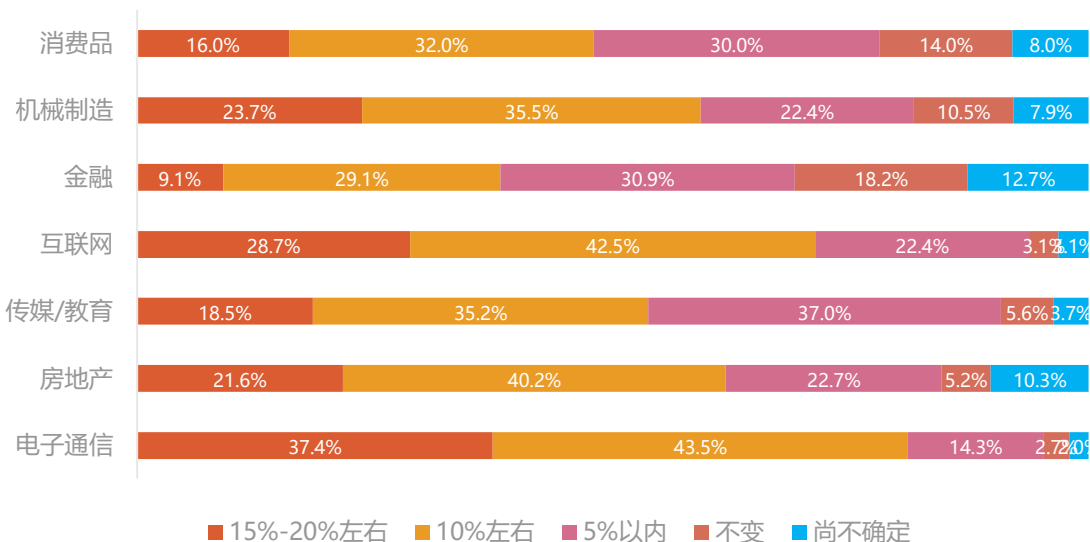




传统行业提升薪资，跨界吸引年轻力量

对比不同行业，电子通信、互联网涨薪幅度高；其次为机械制造、房地产等行业。机械制造、房地产等行业需要与电子通信、互联网等行业争夺计算机相关的人才，因此大幅提高应届生薪资。

Q2不同行业计划应届生薪资涨幅

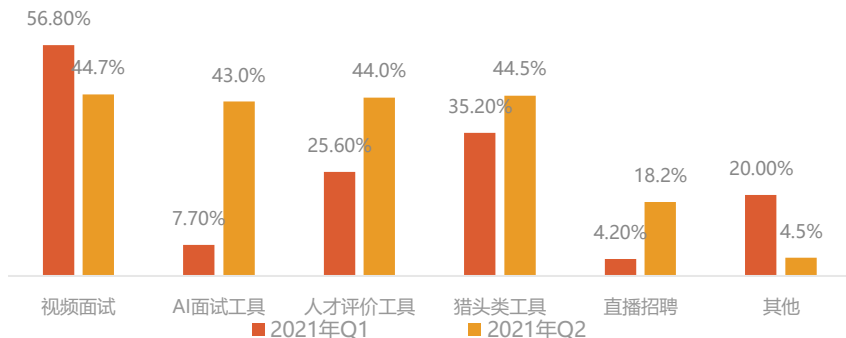




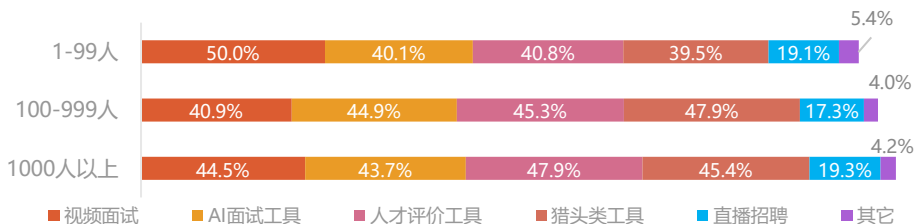
招聘工具多元化、智能化、可视化

- 对比2021年一季度，二季度更多企业愿意尝试AI面试、人才评价和直播招聘，二季度得票率分别为43%、44%和18.2%，超过第一季度。企业对于线上化、智能化、可视化的招聘工具接受程度变高；
- 就企业规模来看，1000人以上规模企业对于人才评价需求较高，得票率为47.9%，高于其他规模企业，对于人才全面素质更加看重；

招聘工具偏好分布对比



Q2不同规模招聘工具分布



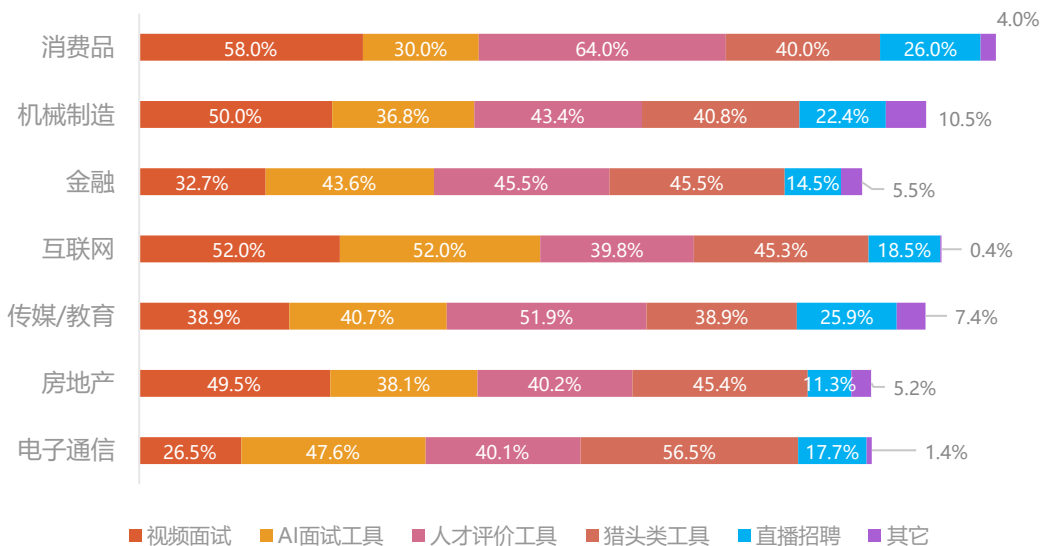
注：招聘工具偏好为多选题，故分项加总不等于100%，下同。



不同行业招聘工具偏好差异

- 就不同行业来看，互联网、电子通信等数字化程度高的企业对于AI面试的接受程度高，得票率分别为47.8%和43.6%；
- 消费品、教育等行业快速发展中，更重视人才评价工具在前期招聘中的应用，识别合适人才，得票率分别为64%和51.9%

Q2分行业招聘工具分布





2021年Q2人力资源趋势

数字转型，跨界招聘

- 据猎聘《2021年数字经济人才白皮书》，传统行业在技术数字化升级过程中表现抢眼，猎聘数据显示，2018-2020年，技术类职能需求连续三年呈现增长，其中，互联网、房地产、服务外包、文教传媒、金融、消费品、制药医疗等行业都出现了技术职能需求增长的态势，大量技术人才加入企业将带动传统企业数字化转型。
- 在Q2，更多传统行业继续推动数字化转型，不仅仅在数字化专业方面招聘更多技术人才，也开始重视技术、运营等数字化应用人才。

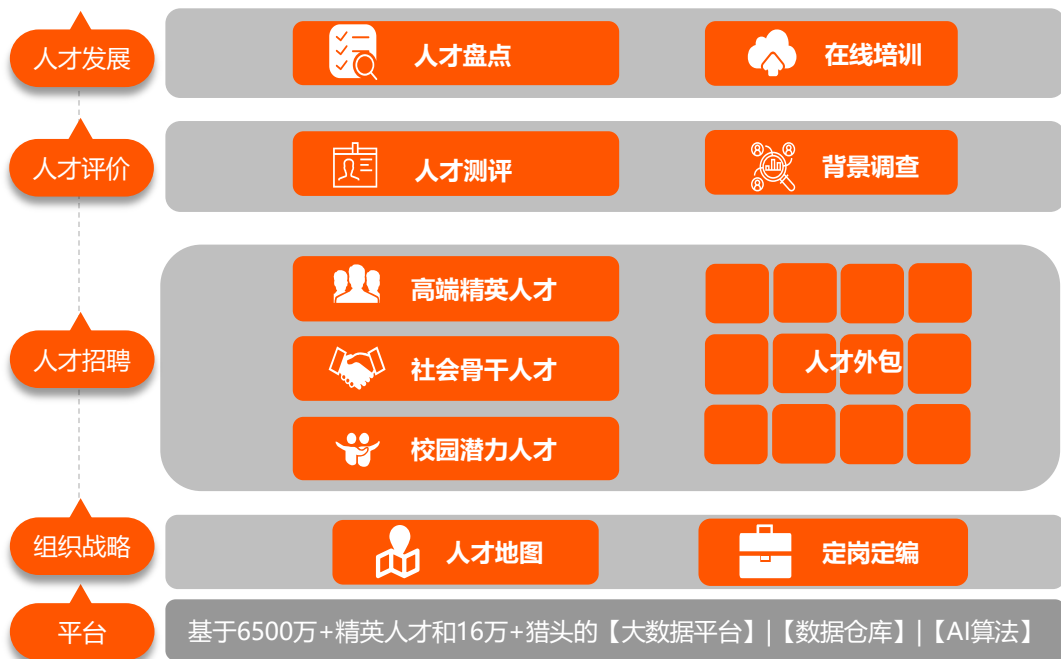
更重视校招，方式多元化、智能化

- 根据猎聘校园2021年调研数据，超过63%的应届毕业生和超过48%的企业认为未来校招线上和线下模式相辅相成，未来缺一不可；
- 一方面企业给到应届生的薪资大部分提升10%以上，更看重优秀的应届生；另一方面更多企业将结合视频面试、AI面试、直播招聘等多种方式，提升校招效率；

2020年，猎聘升级为多元科技集团

- 猎聘从中高端招聘向上覆盖至高端招聘，向下覆盖至大众招聘、校园招聘，其中包括国际高端猎头公司CGL、中高端招聘平台猎聘、校园招聘业务猎聘校园等品牌；横向则开辟新疆土，分别在B端和C端布局，在C端有简历修改、面试辅导、生涯咨询等个性化职业辅导服务；B端则包括勋厚人力、乐班班等人力资源服务以及多面、问卷星等SaaS工具产品。
- 随着疫情防控常态化，企业对于在线招聘、视频面试、线上培训、在线测评、灵活用工、直播招聘等无接触服务方式的需求持续增长。猎聘顺势而为，布局了多样化的产品和服务，全力支持客户完成人才升级和组织升级。

布局人力资源产业链，提供一体化人才解决方案



Thank You

版权声明：本报告系原创，每季度更新一次，转载请联系猎聘授权，猎聘保留对相关数据的所有权及解释权。
联系电话：400-621-2266

ADD YOUR TITLE/ADD YOUR TITLE.