

2017

2017 Internet Talent Trends White Paper

互联网

人才趋势 白皮书

BOSS
直聘

BOSS直聘研究院出品

2018年1月

核心内容

1 增长与洗牌：
2017互联网行业人才招聘全景

2 分化与追逐：
2017年互联网行业薪酬分析

3 技术与跨界：
2017互联网行业人才画像

4 转型与出走：
2017年互联网人才流动路线

5 蜕变与进化：
专家谈2018年人才趋势预测

1 增长与洗牌： 2017互联网行业人才招聘全景

1.1 创业热情回升 生活服务、教育培训成主战场	2
1.2 人才市场回暖 全年招聘需求高位徘徊	3
1.3 二线城市人才需求增长迅猛 人才争夺战全面展开	3
1.4 教育培训行业人才需求暴增 电子商务行业人才需求大幅回落	4
1.5 共享经济初现泡沫 人才需求上演过山车	5
1.6 创业公司求贤若渴 B轮前企业人才需求最高	6
1.7 技术驱动成为主流趋势 高级人才广受追捧	8
1.8 海外市场岗位人才需求飙升，创业公司迎来出海年	10
1.9 技能要求不断升级 新兴技能占比提高显著	10
1.10 工作经验要求有所降低 专业背景重要性愈发凸显	11

2 分化与追逐： 2017年互联网行业薪酬分析

2.1 互联网行业薪酬分化加剧 中小企业夹缝中抢人	13
2.2 技术岗位薪酬停止普涨 新兴职位薪资大幅上升	14
2.3 销售、市场类岗位整体薪资回落 老鸟仍受青睐	16
2.4 北上深杭平均月薪过万 增幅超其他城市	16
2.5 游戏、泛娱乐领域薪酬涨幅领跑行业	17
2.6 风口遇冷 薪资优势显著降低	19

3 技术与跨界： 2017互联网行业人才画像

3.1 从业者平均年龄降低 高学历占比逐年上升	21
3.2 数学专业走红 专业背景占比增幅超100%	22
3.3 文化娱乐行业广受追捧	23
3.4 创业公司竞争力下降 六成求职者希望加入千人以上规模公司	23
3.5 公司人才关注度变化：大厂稳坐山头 新秀奋起直追	25
3.6 通用基础岗位竞争力下降 新兴岗位竞争力上升	28
3.7 复合型人才竞争力碾压优势愈发明显	29

4 转型与出走： 2017年互联网人才流动路线

4.1 互联网人才回流二线城市 整体质量仍有差距	31
4.2 高级技术人才流动频率急剧上升	33
4.3 七成大厂员工离职后仍选巨头 初创公司中B轮企业最受追捧	33
4.4 互联网跨领域流动更为频繁 智能硬件、互金人才加速流出	34
4.5 人才转职率显著提升 频繁跳槽者应聘出现劣势	35

5 蜕变与进化： 专家谈2018年人才趋势预测

研究说明

《2017互联网人才趋势白皮书》由BOSS直聘研究院出品。除特别标注之外，本报告中使用的数据来自于BOSS直聘人才大数据平台，数据时间段为2017年1月1日至2017年12月31日。

本报告中的定性观点来自对公开资料的收集和分析和对行业专家的访谈，结合了BOSS直聘研究院相关模型。

针对报告中的细分研究主题，研究团队采取了相应的抽样方法，并对样本进行清洗，剔除了不合格和不完整数据，并分别进行了置信度检验。在部分涉及到跨领域、跨年度对比的主题下，均对数据进行了标准化处理。

作为第三方机构，我们引用的数据非来自官方普查数据库，或有更权威更完善的数据库，我们未获得使用权。我们的抽样方法也可能存在不完善之处，因此数据结果存在一定偏差，不能作为商业、投资或政策决策的确定性依据，仅展现互联网行业的人才趋势，作为参考。

希望读者们认真辨别，多多批评。

版权声明

本报告中所有的文字、数据均受到中国法律和知识产权相关条例的版权保护。没有经过BOSS直聘研究院的书面许可，任何组织和个人，不得将本报告中的信息用于其他商业目的。

前言

FOREWORD

2017年，人才市场上发生了许多大事。互联网行业继续高歌猛进，传统行业积极求变；巨头和独角兽在自我分裂、合并和竞争中制造了无数话题，创业公司依然在生死门间巡回，有一飞冲天的奇迹，也有悲情退场的落寞。

2017年，共享经济和人工智能的风口再起，新零售和新商业的概念走上前台。7月过后，95后全面进入劳动力市场，职场生态和公司组织形式正在被全面重塑。

2017年，互联网行业保持快速发展。在经历了自2015年下半年开始的资本寒冬之后，市场开始回暖，全行业人才需求进一步扩张，与此同时，企业对候选人的技能要求亦不断升级。

过去的一年中，互联网不同细分领域出现洗牌，互联网金融和教育培训进入人才需求旺盛期，传统强势的O2O和电子商务领域，在人才需求占比方面出现回落。

我们观察到，2017年是互联网行业全面转向技术驱动的一年，技术类人才招聘需求已经占到整体人才需求的25%。在人工智能热潮的驱动之下，AI相关岗位人才需求飙升，然而缺口依然超过百万。

2017年还是热门职位更迭的一年。与人工智能、数据科学等前沿技术相关的职位热度显著提升；移动互联网红利日渐消退，通用开发基础岗位的平均薪酬和需求均进入下行通道。

2017年里，更多年轻人选择离开北上广深，到“新一线”和二线城市寻求发展。地方政府纷纷出台一系列“抢人政策”，尽全力拼抢人才。除了地域间的流动加快，互联网人才在行业、公司和岗位之间的流动都变得更加频繁，人才市场正变得愈发多元。

BOSS直聘研究院始终对互联网行业人才趋势保持密切观察。2017年，我们提取的一个重要关键词是：变化。在这份白皮书中，我们将从人才的供求、薪酬、画像、流动等几大维度出发，深入透视当下的人才市场。

为了更宏观地把握行业特点，我们还邀请了数位KOL评点2018年的行业人才趋势，并提出他们的建议。无论你是企业负责人还是求职者，希望大家都能有所收获。

1

增长与洗牌

2017互联网行业人才招聘全景

第一章

增长与洗牌：2017互联网行业人才招聘全景

2016年8月，国务院印发了《十三五国家科技创新规划》，规划中明确提出，着力推进大众创业万众创新，优化创业生态。在政策的推动下，大量资金涌入早期创业领域，互联网创业氛围再次升温。BOSS直聘研究院数据显示，2017年，互联网行业新增创业公司数量较2016年同比增长42%，增速较2015-2016年明显加快。

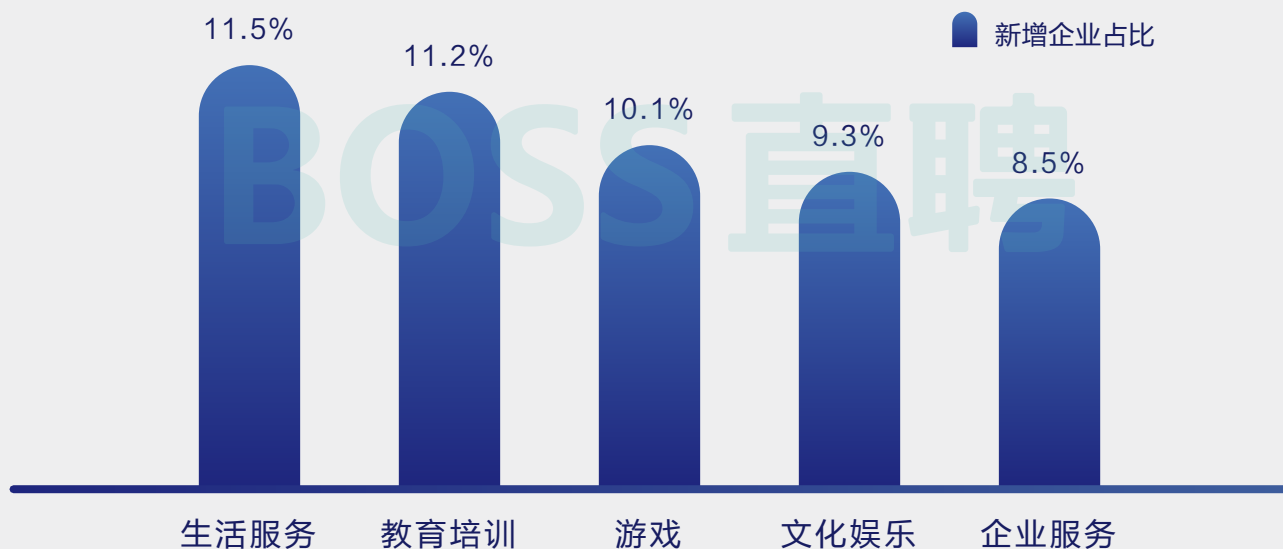
1.1 创业热情回升 生活服务、教育培训成主战场

从创业公司选择的领域分布来看，生活服务（含共享经济）和教育培训成为2017年创业的主战场，两大领域新增企业数量占到全部总量的23%。游戏、文化娱乐也因国民消费能力升级，变现力增强而受到创业者的追捧。相比之下，O2O、互联网金融和社交网络领域在经历了先前大肆扩张后，逐渐进入行业稳定期，盲目追风现象消退，新增创业公司数量渐少，增速低于平均值。

2017年新增企业细分领域分布

BOSS
直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院



1.2 人才市场回暖 全年招聘需求高位徘徊

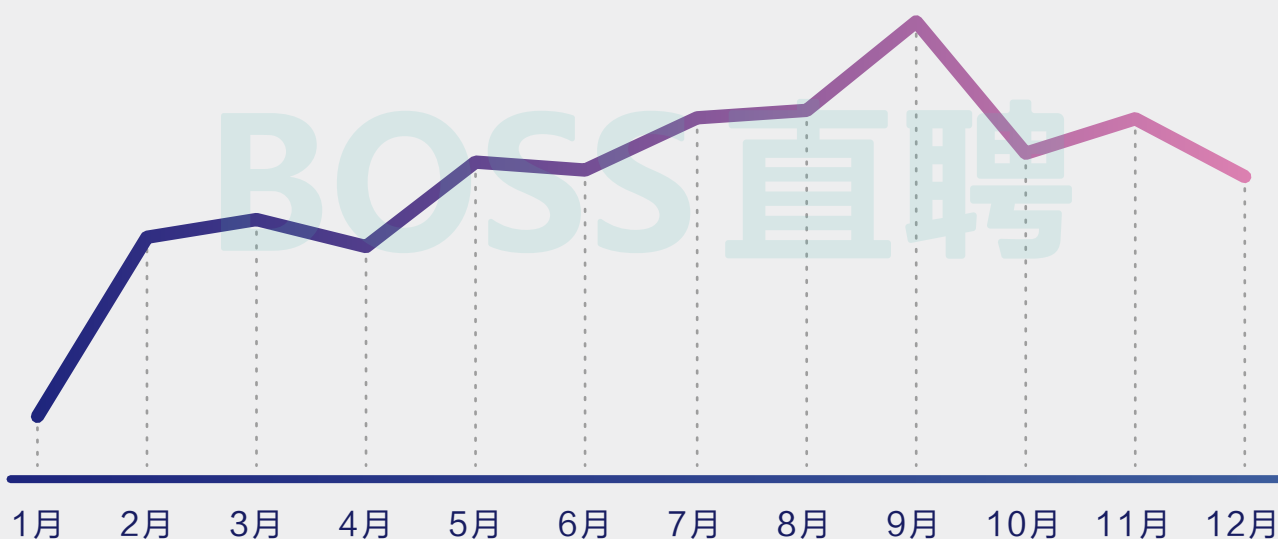
创业公司数量的大幅增长，推动2017年互联网行业人才需求显著升温。BOSS直聘研究院数据显示，**2017年，互联网行业人才需求同比增长58.3%**，增速较2016年大幅加快，全年招聘高峰出现在9月份，而低谷则在1月春节前。

从需求走势上看，受创业公司数量攀升带动，2017年互联网人才需求持续在高位徘徊，即便是四季度的传统招聘淡季，人才需求仍比一季度高出30%以上。

2017年互联网行业整体招聘需求走势

BOSS
直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院

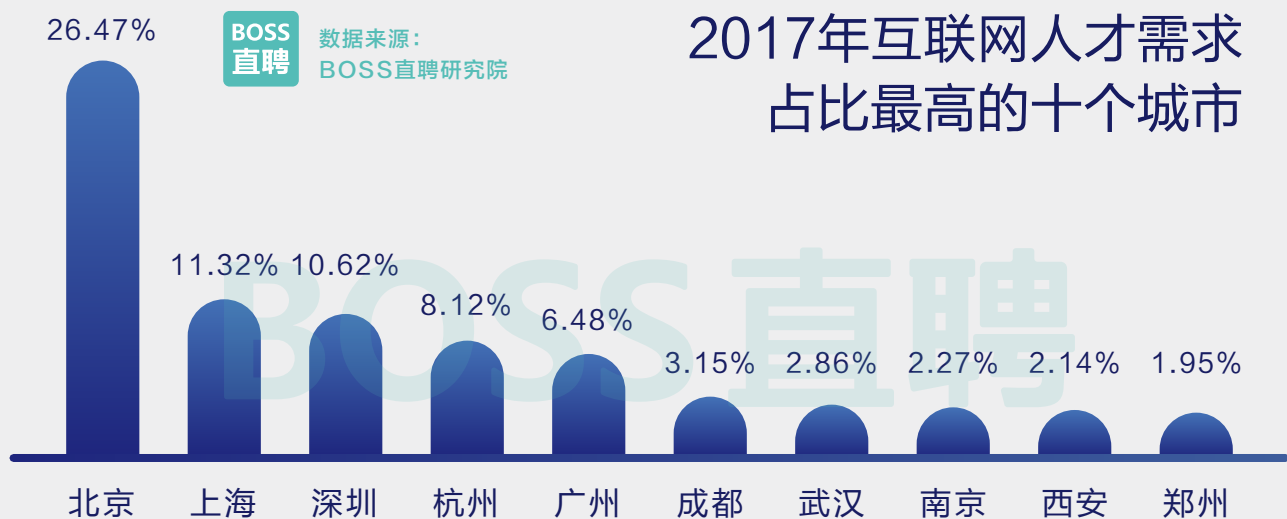


1.3 二线城市人才需求增长迅猛 人才争夺战全面展开

从城市分布上看，互联网行业人才需求高度集中，北上广深杭五座城市的互联网人才需求占到了全国的63%。北京身为互联网行业大本营，人才需求稳居首位。

值得注意的是，随着互联网公司寻求扩大业务规模而纷纷采取下沉战略，2017年，二三线城市互联网人才需求增长迅猛，部分城市的人才需求增速较五大中心城市高出1倍以上。

在二三线城市中，武汉、无锡、郑州、合肥、哈尔滨五座城市，2017年的互联网人才需求增速均超过100%，一二线城市的人才争夺战已全面展开。

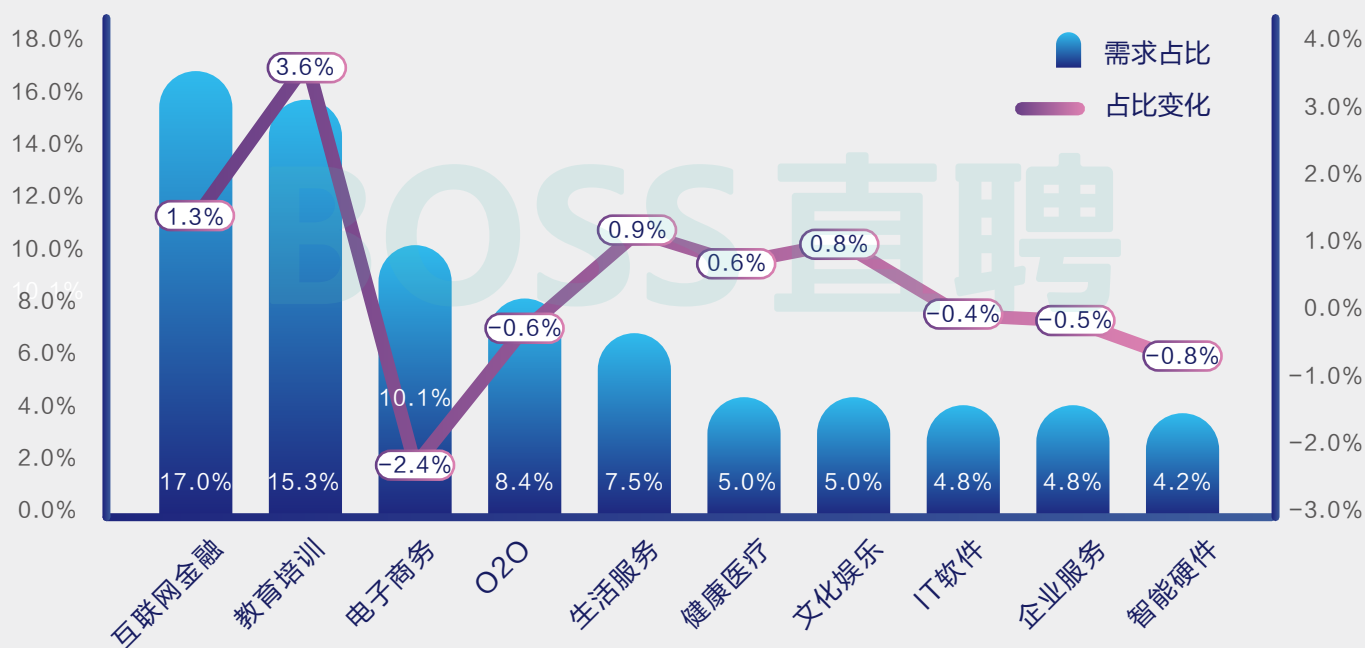


1.4 教育培训行业人才需求暴增 电子商务行业人才需求大幅回落

从细分领域人才需求分布来看，前十细分行业与2016年基本一致。互联网金融领域规模庞大，人才需求占比接近20%，仍然处于第一位。教育培训领域因过去一年创业公司数量大幅增长，招聘需求升至第二。而电子商务、O2O由于行业竞争激烈，大量公司相继倒闭，人才需求占比反而出现回落。

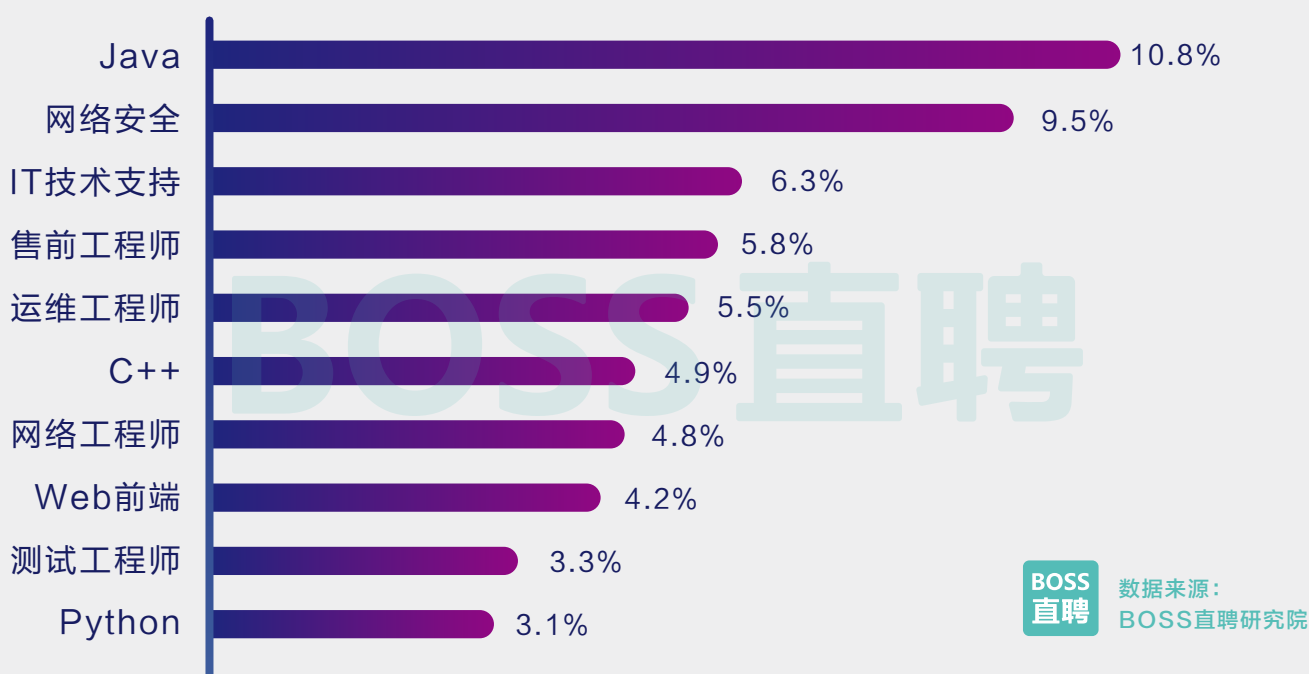
2017年细分行业人才需求分布及占比变化

BOSS直聘 数据来源：BOSS直聘研究院



除开排名前几个领域的几个领域，**信息安全领域尤其值得关注**。尽管因企业数量不占优势，人才需求占比不高，但需求增幅超过60%，其中技术人才需求占比多达46.5%，高出互联网均值超过20个百分点。该行业的高需求技术职位偏重于后端、运维、测试类人才。

2017年信息安全领域需求占比最高的技术职位



从人才需求大数据中，我们还发现，信息安全领域的技术人才需求中，机器学习、自然语言处理、深度学习等AI相关人才占比已达1.3%，体量虽不大，但却向我们传递了一个信息，**信息安全行业正在向更高端、更高效、更智能的方向发展**。

1.5 共享经济初现泡沫 人才需求上演过山车

2017年，共享经济再次走上风口，ofo和摩拜的成功引发了投资人和创业者的广泛关注。一夜之间，星星之火燃遍全国，共享充电宝、共享雨伞、共享睡眠仓等项目雨后春笋般涌现。然而从风口浪尖到落寞收场，往往只是一线之隔，随着共享经济泡沫初现，行业在短期内迅速进入洗牌期。

从招聘走势上看，2017年共享经济行业人才招聘需求行情上演过山车。前6个月，随着行业热度直线飙升，共享经济领域招聘需求以30%的速度疯狂增长，到6月巅峰期时，人才招聘需求已达到年初的3倍，甚至比2016年全年招聘需求还要高出近10%。

从7月开始，受行业内大批企业陷入倒闭潮影响，行业人才需求急速下降，招聘氛围降至冰点。

2017年共享经济领域 人才需求走势

BOSS
直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院



1.6 创业公司求贤若渴 B轮前企业人才需求最高

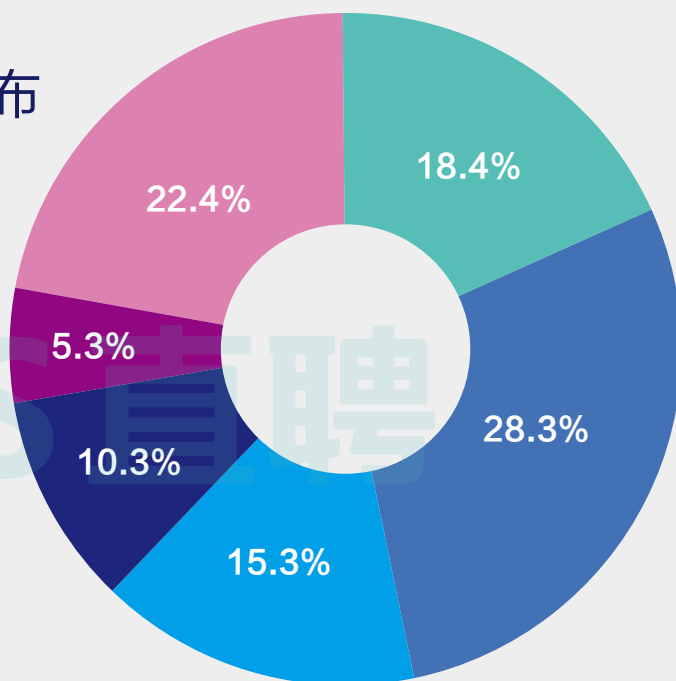
按公司融资阶段划分，2017年，早期创业公司的人才需求量最大，天使轮、A轮、B轮企业人才需求占比分别达到18.4%、28.3%和15.3%，三者累计高达62%，远超C轮后企业。这与中小创业公司整体数量多，人才需求量大，且流动性相对较高，公司有长期招聘需求有很大关系。

2017年互联网人才需求分布 (按公司融资轮次)

- 天使轮
- A轮
- B轮
- C轮
- D轮
- E轮及以上

BOSS
直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院



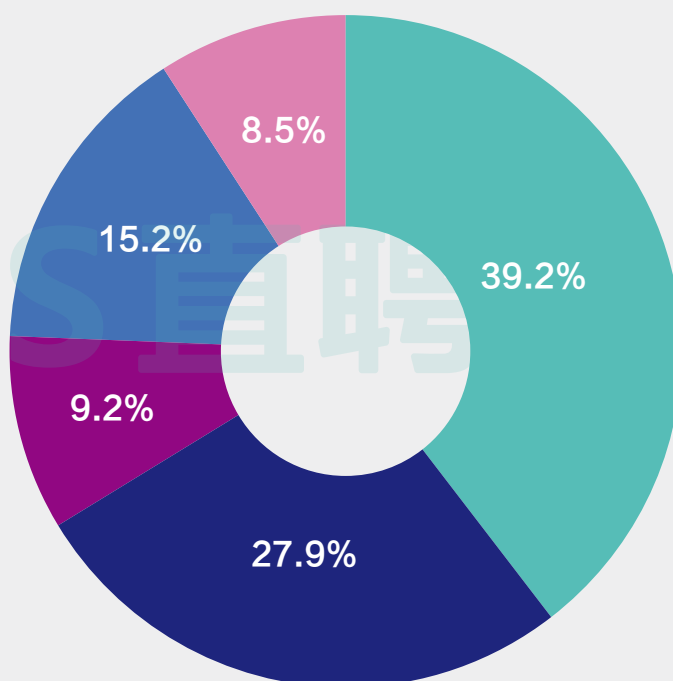
从另一个角度观察，2017年不同规模创业公司的人才需求分布也验证了上述情况。整体观察，100人以下的企业人才需求占比最多，为39.2%，其次是100-499人规模企业，占到了27.9%，1000人以上规模企业的人才需求占比为23.7%。

2017年互联网人才需求分布 (按公司人员规模)

BOSS
直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院

- 100人以下
- 100-499人
- 500-999人
- 1000-9999人
- 10000人以上





1.7 技术驱动成为主流趋势 高级人才广受追捧

由于国内互联网行业竞争激烈程度持续升级，单纯依靠人口及商业模式红利已很难在市场站稳脚跟，2017年，从巨头到创业公司，为寻找新的增长动力，纷纷转向技术驱动，力图通过技术手段提高综合竞争力。

BOSS直聘研究院数据显示，2017年，技术人才招聘需求占到总体人才需求的25.1%，较2016年提高2.7个百分点，占比连续2年提升。产品、设计人才需求也有小幅上升，运营、市场、销售类职位需求则分别呈现小幅下降。

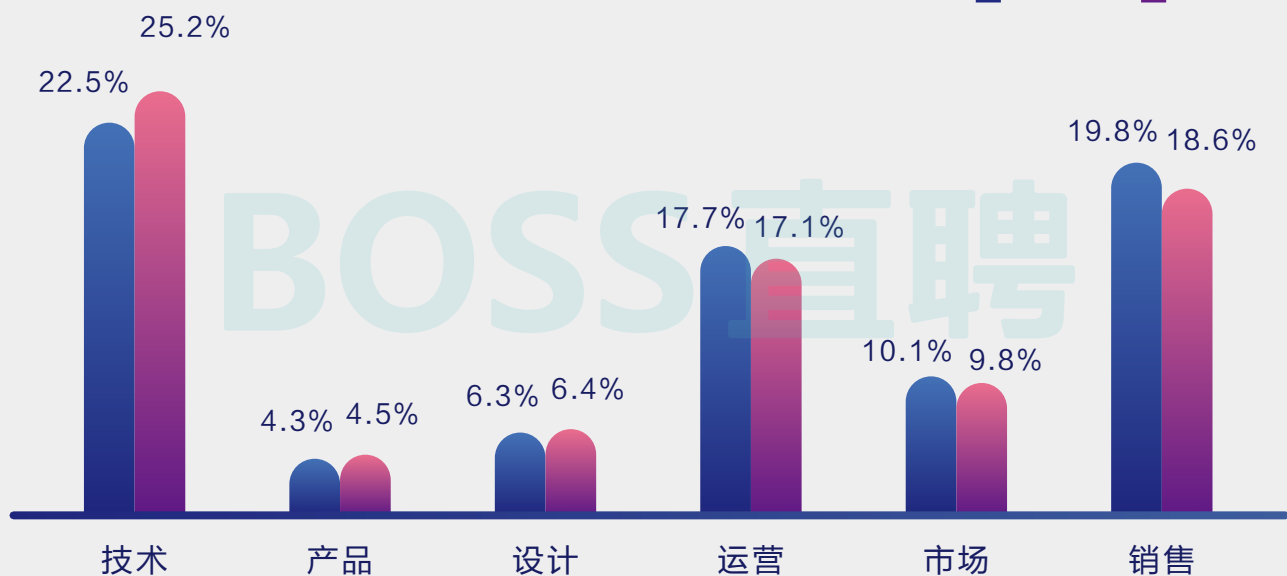
2017年互联网人才需求分布 (按一级职位大类)

BOSS
直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院

2016

2017



从具体职位来看，人工智能相关的职位需求增幅排在最前。BOSS直聘研究院数据显示，由于大批公司涉足AI领域，**2017年AI人才需求已达到2016年的两倍，2015年的5.3倍，人才需求直线上升，大部分岗位三年复合增长率超过200%**。AI应用层职位需求增速尤为显著，增速最高的三个岗位依次是**算法工程师、语音识别和图像处理**。

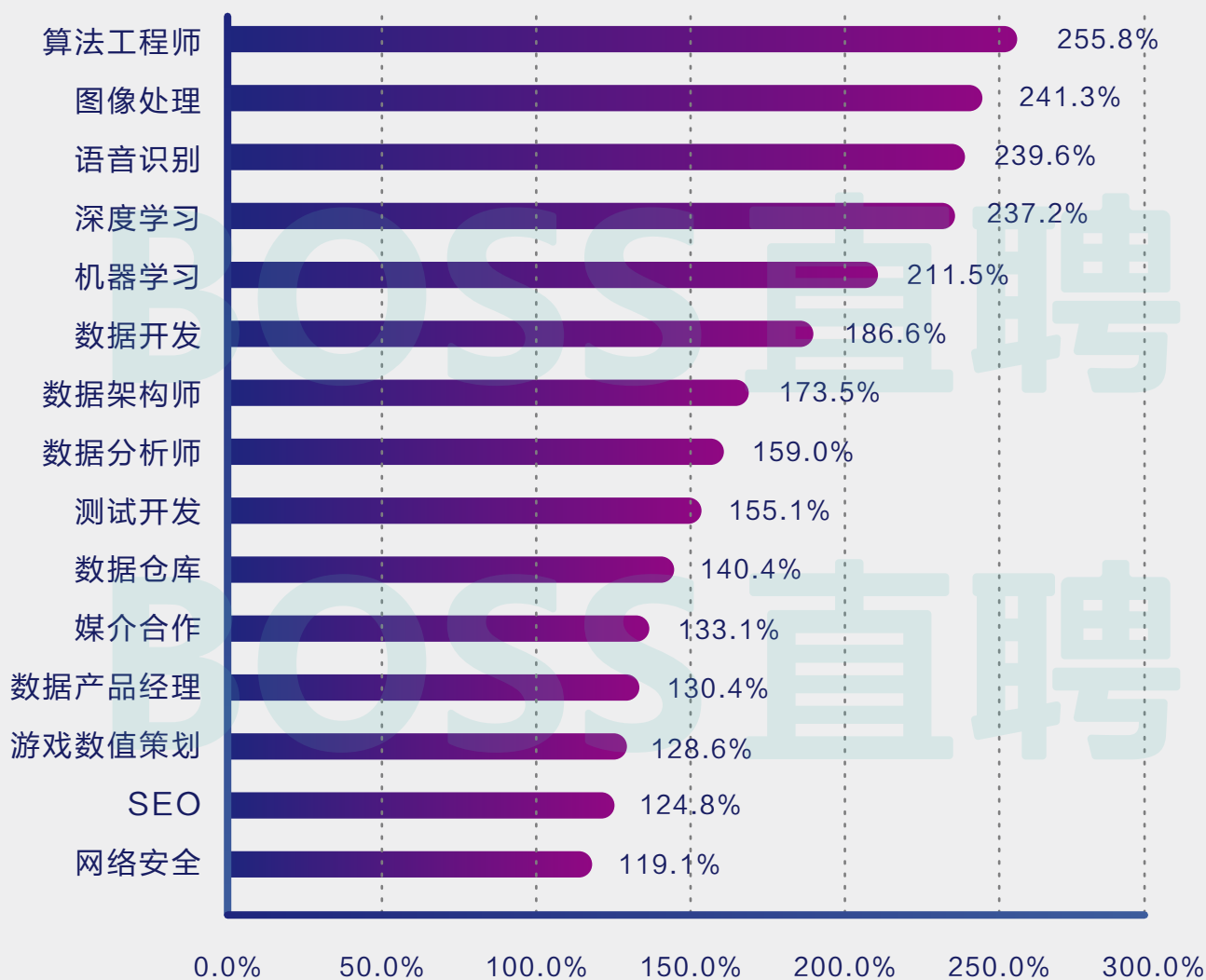
大数据类职位需求增幅仅次于AI岗位。眼下，几乎所有互联网企业均把数据人才列为团队标配。许多公司在数据层面增加投入，大量招募具有算法和建模能力的人才，力求通过数据沉淀与挖掘更好地推进产品的迭代。数据架构师、数据分析师成为企业争抢对象，过去一年招聘需求提高150%以上。

2017年需求增幅最大的TOP15职位

BOSS直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院

需求增幅



在人才需求增长的同时，企业对高级人才的抢夺程度也在大幅升级。BOSS直聘研究院数据显示，2017，互联网公司对AI和数据人才的争抢活跃度提高了30%以上，企业间相互挖角行为变得更加频繁，人才争夺激烈程度全面升级。

以AI类岗位为例，很多公司会主动关注竞品的人才动态，定向挖掘竞争公司人才，资深AI岗位招聘者多为公司HRD、CTO或创始人本人，由HR经理招聘的岗位占比不到30%，这也从侧面反映出企业对高级技术人才的重视程度。

1.8 海外市场岗位人才需求飙升，创业公司迎来出海年

我们注意到，随着近两年国内互联网行业竞争愈发激烈，不少谋求转型的创业者，包括一批新晋创业者，开始把目光转向海外，力图避开巨头锋芒，通过出海获得更好的发展。

2017年，互联网行业海外市场岗位招聘需求同比增长36.4%，尽管增幅与技术类岗位比有较大差距，但显著高于市场、销售类岗位，其中B轮及以前的创业公司招聘需求占到了总需求的66.2%。在这些创业公司中，电子商务、游戏和企业服务三大行业占到六成。

1.9 技能要求不断升级 新兴技能占比提高显著

在人才需求升级的同时，互联网公司对人才技能的要求也在逐渐提高。以数据分析师为例，2015年，超过40%的职位技能要求中只提到了SQL或HIVE，而到2017年，这一比例已降至30%以下，半数岗位要求候选人还须掌握通用编程技能（Python、Java），数据挖掘技能（R语言,SAS）以及数据可视化等技能，其他岗位技能要求也普遍较过去更为严格。

从分布上看，新兴技能占比提高显著。Python由于语法简洁，功能强大，且在人工智能、大数据方面展现出效率优势，越来越受欢迎。BOSS直聘研究院数据显示，2017年在雇主发布的职位说明中，Python技能需求增速达到174%，居于首位，Spark、Hadoop等大数据技能需求增幅也十分靠前。

2017年需求增幅
最快的TOP25技能

BOSS

BOSS
直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院



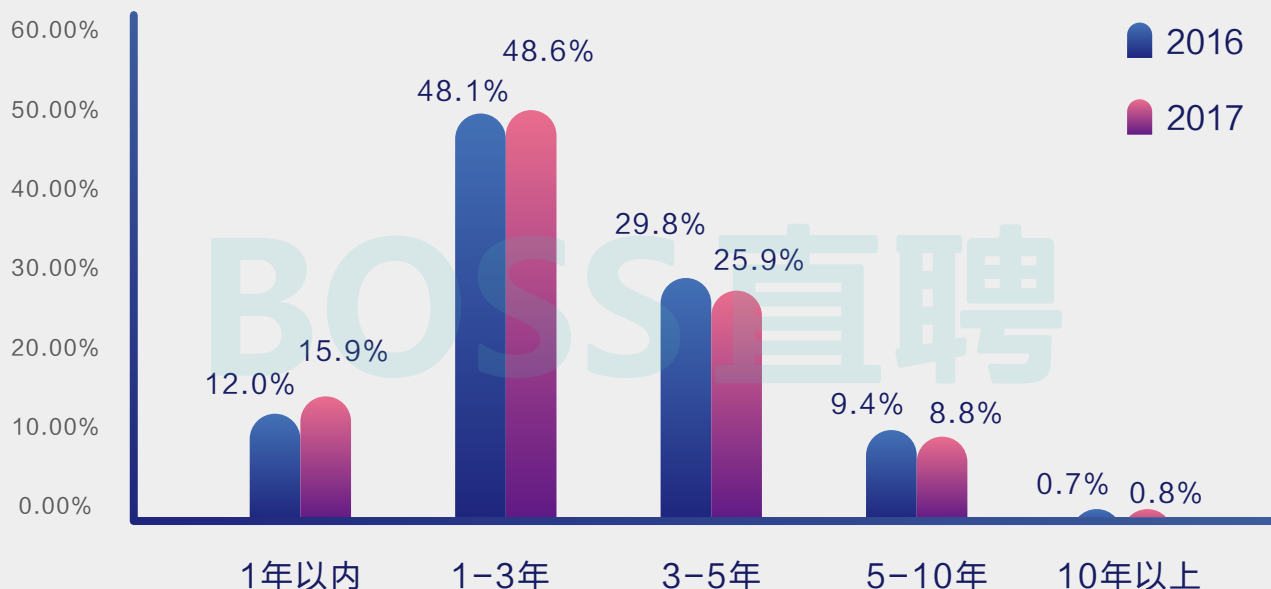


1.10 工作经验要求有所降低 专业背景重要性愈发凸显

时代的日新月异，使互联网公司更加注重创新和效率，而年轻人由于思维活跃，学习能力强，更加受到互联网公司的重视。BOSS直聘研究院数据显示，2017年互联网行业在招聘过程中，对候选人的整体工作经验要求有所下降，要求工作经验3年以下的职位占比超过60%，较2016年增加4.4个百分点，5年以上占比由10.1%小幅回落至9.6%。

互联网行业人才工作经验要求分布

BOSS直聘 数据来源：BOSS直聘研究院



尽管工作经验要求逐渐放宽，日趋激烈的竞争环境令互联网公司在挑选人才时更加谨慎，对低工作年限求职者的专业和院校更加看重。

BOSS直聘研究院数据显示，2017届应届生中，有70%的人所学专业与第一份工作所从事的职位基本对口，而在2015年，这一数字还在65%上下。对于应届生来说，科班出身正成为进入互联网行业的先决条件。部分开发类岗位因技术含金量较高，专业匹配度达到90%以上。

同时，企业对人才院校背景也更为关注，**双一流大学人才获得的企业关注频率是普通学生的2倍以上**，特别是在高端岗位的招聘中，这一现状更为普遍。

2

分化与追逐

2017年互联网行业薪酬分析

第二章

分化与追逐：2017年互联网行业薪酬分析

2.1 互联网行业薪酬分化加剧 中小企业夹缝中抢人

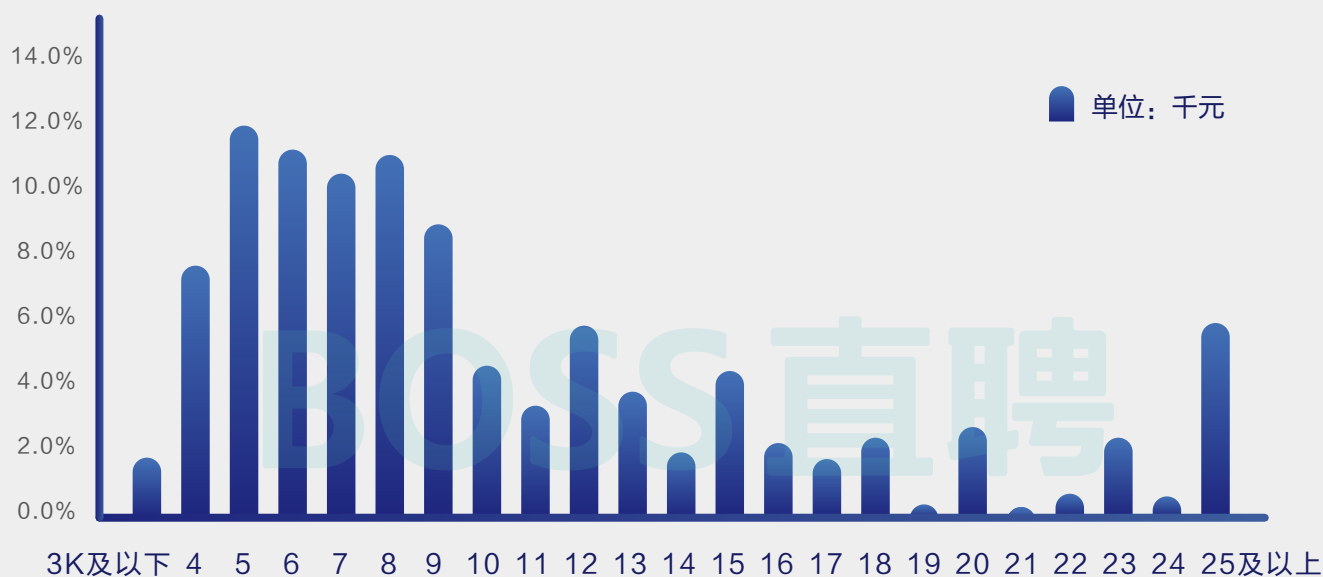
2017年，互联网行业平均招聘薪酬达到1.06万元，同比上升3.1%。受AI、大数据等新兴行业高级技术职位大量涌现及基础岗位薪资回调影响，互联网薪资分化逐渐加剧，前10%高薪职位平均薪资是低薪职位的8.1倍，较2016年的7.9倍进一步扩大。

从薪资分布来看，1万元以下的岗位占比60.8%，较2016年同比增加2.2个百分点；1-2万元占比29.7%，同比下降3.7个百分点；2万元以上的岗位占比9.5%，同比增加1.8个百分点。

2017年互联网平均招聘薪资分布

BOSS直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院



从公司融资阶段来看，处在起步阶段的天使轮公司平均招聘薪资最低，为9063元。融资轮次越高的企业，招聘薪酬越有竞争力，D轮及以上公司（含上市企业）平均招聘薪酬达到13901元，BAT、滴滴、美团点评等超级大厂开出的薪资可达到早期创业公司的两倍。

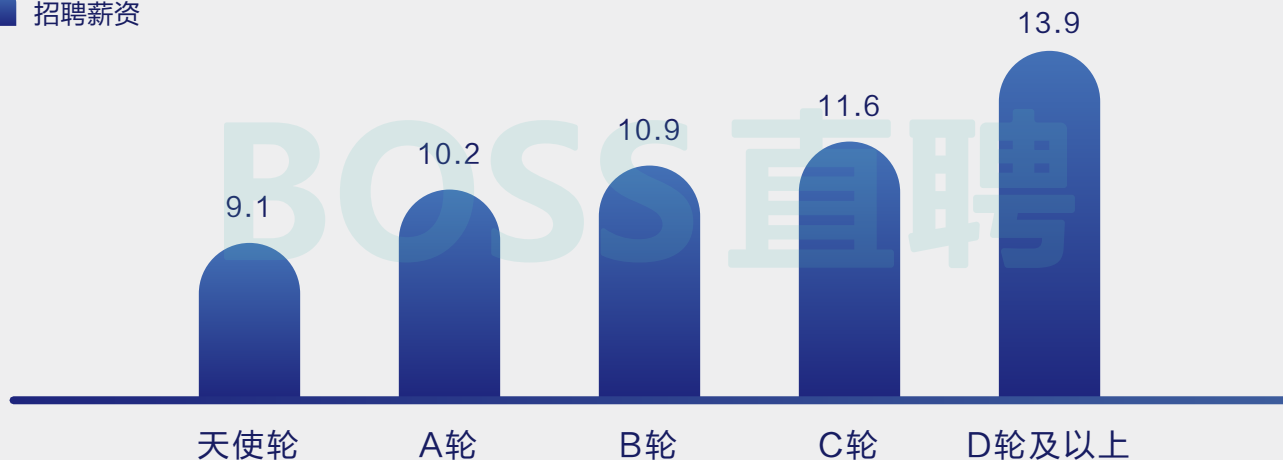
不过，虽然普遍面临较大资金压力，不少初创企业还是显示出足够的诚意，继续用较高的薪酬水平来吸引核心技术与产品人才。2017年有近20%的B轮及以前初创企业为高级技术、产品等岗位提供5%以上的薪酬涨幅，力求在大厂夹缝中争抢人才。

2017年互联网企业平均招聘薪资（单位：千元）

BOSS直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院

招聘薪资

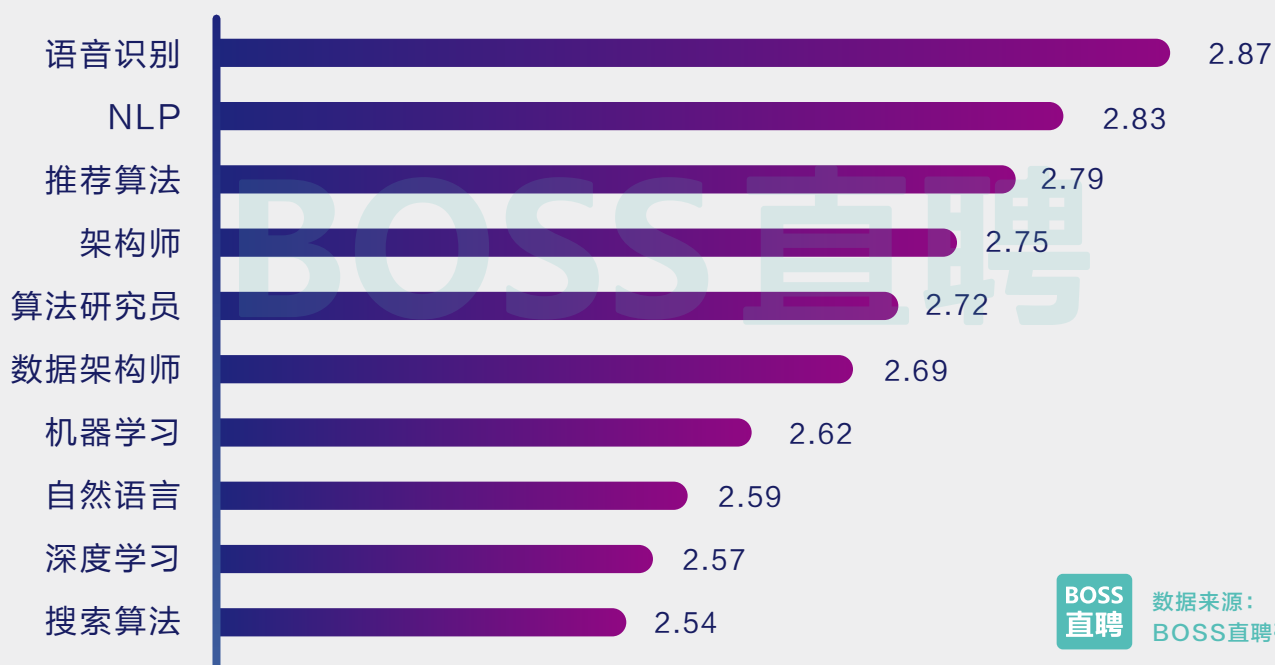


2.2 技术岗位薪酬停止普涨 新兴职位薪资大幅上升

与往年相比，2017年技术岗位薪酬不再普涨，两极分化现象开始显现。以AI、大数据为代表的新兴技术岗位薪资出现明显上升。特别是人工智能岗位，由于人才严重供不应求，企业普遍一掷千金争抢顶级人才。

2017年薪资最高的十个职位中，过半为AI类岗位。语音识别、NLP、机器学习等职位平均薪资超过2.5万元，远高于一般互联网职位。在部分大公司，60万年薪加期权股票只是争抢高级AI人才的低配标准。同时我们注意到，50%的人工智能岗位的职业描述上会明确提到为员工提供股票期权，这一比例显著高于其他职位。

2017年十个薪资最高的互联网职位（单位：万元）



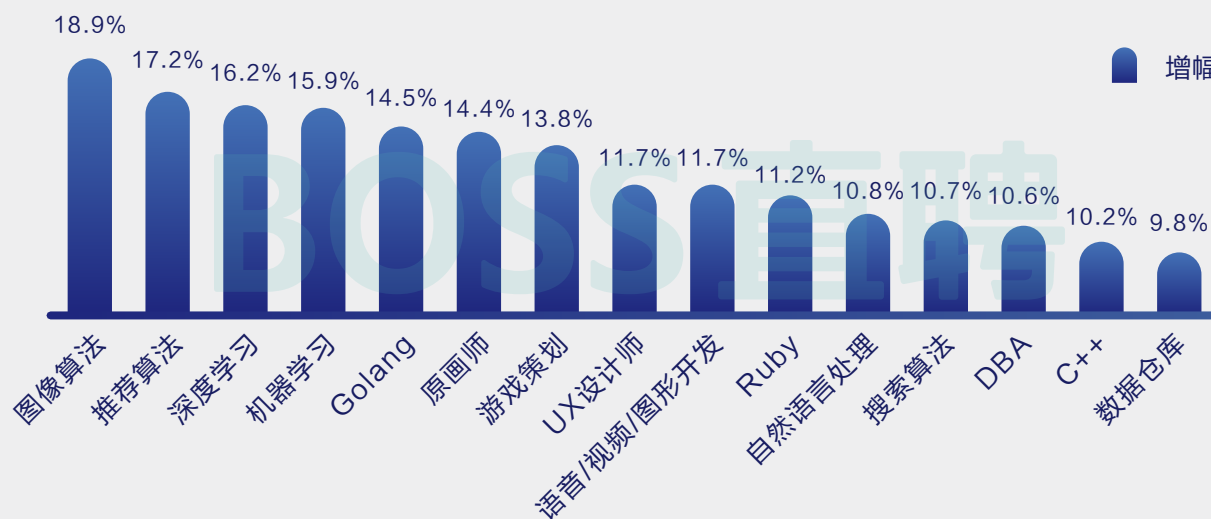
BOSS直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院

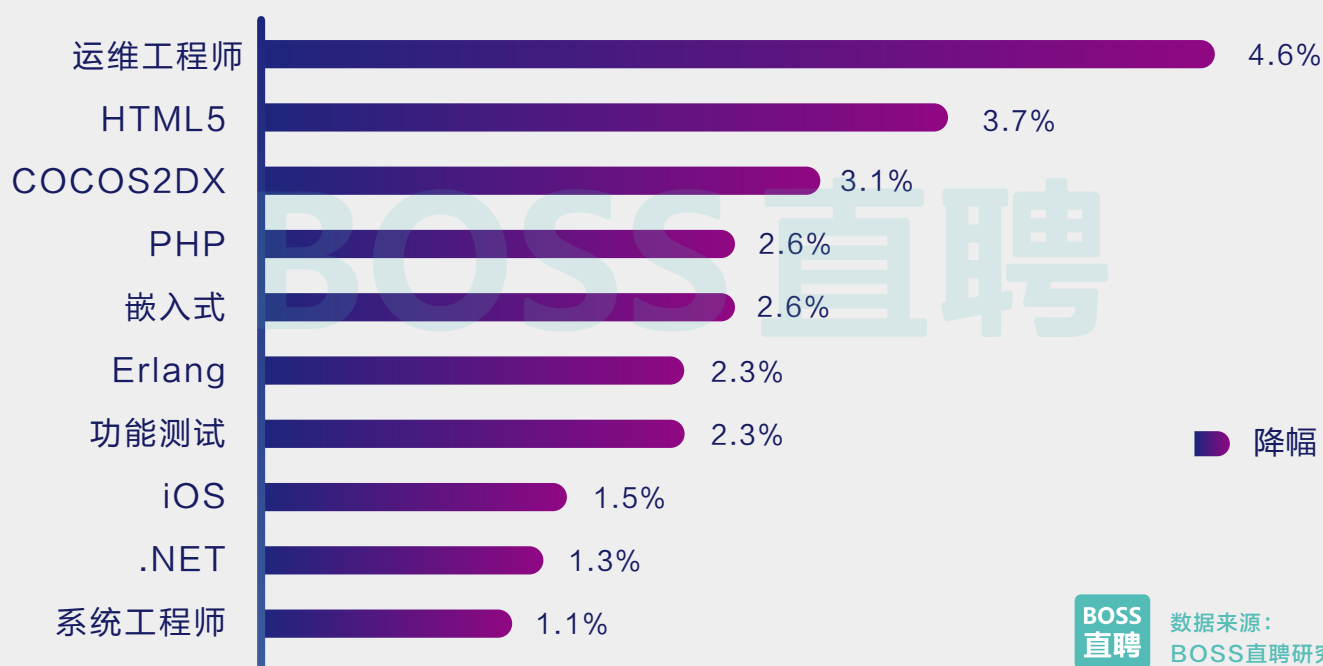
在薪资涨幅方面，新兴技术岗位也普遍排在前列，图像算法、推荐算法、深度学习岗位薪资增幅均在15%以上，大数据类岗位仅次于人工智能。相比之下，通用类岗位程序员由于从业人数不断上升，人才稀缺程度大幅缓解，招聘薪酬不升反降，过去几年格外吃香的PHP、.Net、iOS等职位招聘薪资在下半年出现了2-3%的回调。

2017薪资涨幅最高的TOP15职位

BOSS直聘 数据来源：
BOSS直聘研究院



2017年薪资降幅最大的TOP10技术职位



BOSS直聘 数据来源：
BOSS直聘研究院

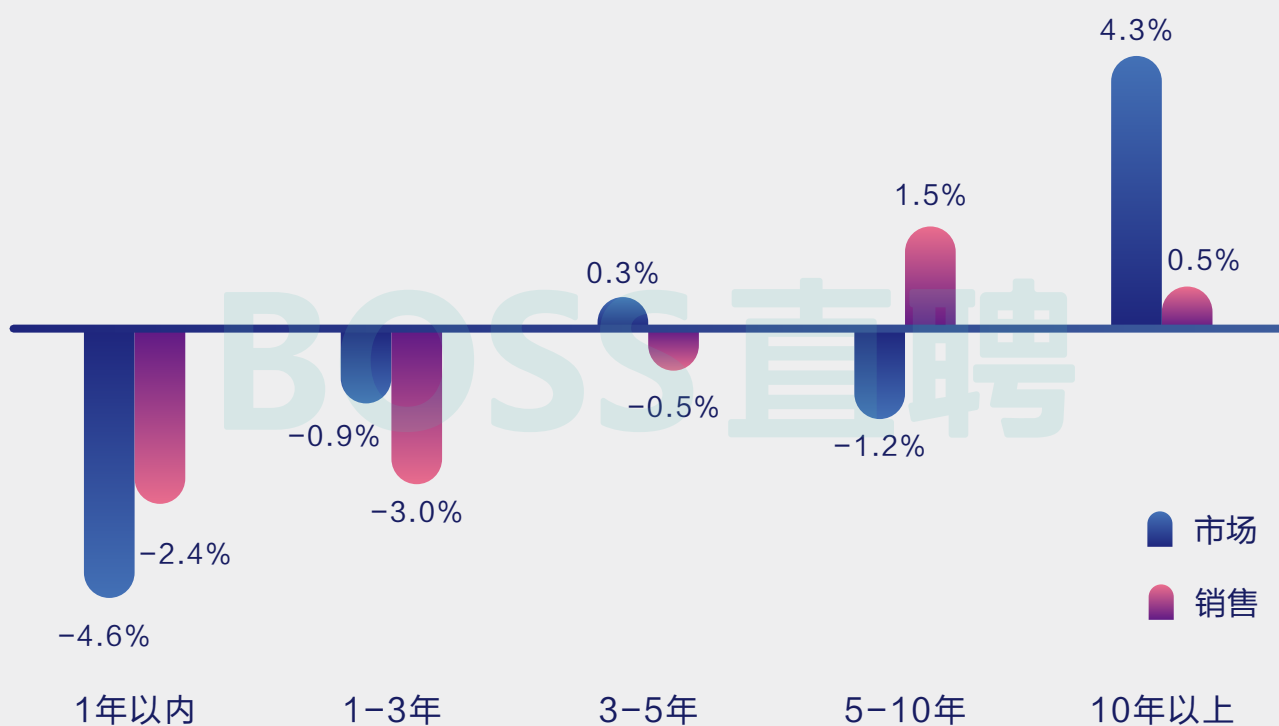
2.3 销售、市场类岗位整体薪资回落 老鸟仍受青睐

随着大批互联网企业向技术驱动型转变，技术人才在企业中薪资占比逐年提高。面对不断增加的薪资成本，部分公司开始削减销售和市场类基层岗位的招聘薪酬，以此平衡薪资预算。2017年，销售、市场类岗位整体平均招聘薪酬分别同比回落4.3%和3.5%。

虽然招聘薪酬整体下行趋势明显，但我们观察到，具有5年以上工作经验的销售老鸟依然十分受到创业公司的青睐，平均薪酬仍在上升。

2017年市场/销售人才薪资变化 (分工作经验)

BOSS直聘 数据来源：BOSS直聘研究院



2.4 北上深杭平均月薪过万 增幅超其他城市

从地区上看，全国互联网行业招聘薪酬大体可分为三个梯队。**北京凭借区位优势和互联网创业中心地位，平均月薪远超其他城市，2017年达到1.33万元**，独自占据第一梯队。上海、深圳、杭州平均薪资均高于一万元，位列第二梯队。剩余城市组成第三梯队，与前面相比，第三梯队城市间薪酬差距明显缩小，70%以上地区整体招聘月薪在7000-8000元之间。

由于新兴技术职位需求普遍集中在北上深杭，一二梯队城市招聘薪资增幅明显超过第三梯队，北京以4.8%的平均增幅领跑全国。

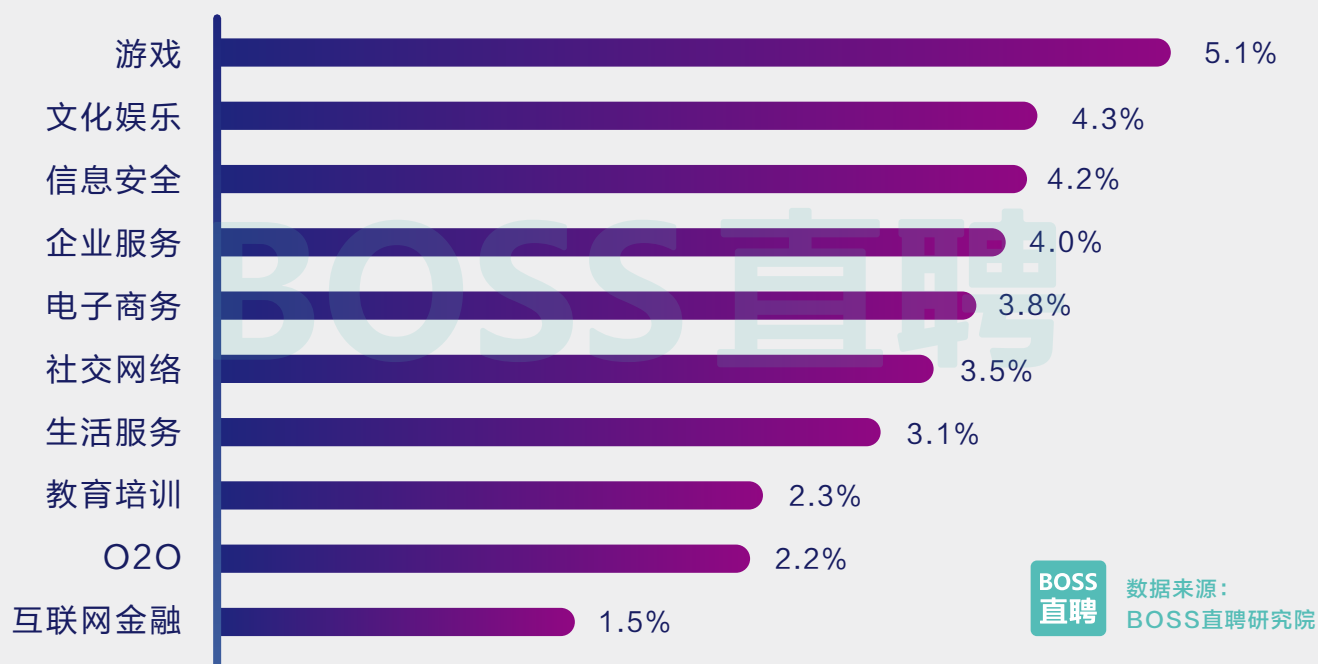


2.5 游戏、泛娱乐领域薪酬涨幅领跑行业

分行业来看，游戏成为2017年薪资涨幅最高的互联网细分领域，平均招聘薪酬增幅为5.1%。受电子竞技浪潮化及直播平台的推动，游戏行业生存环境明显转暖，捞金能力大幅增强，在招人上也更舍得投入。2017年，游戏领域核心职位，从游戏策划、场景特效到开发工程师，普遍迎来一轮5-10%的薪资涨幅。

文化娱乐以4.3%的涨幅排在第二。随着娱乐产品联动布局成为常态，泛娱乐产业迎来属于自己的黄金发展期，行业的快速扩张导致精英人才需求愈发迫切，行业薪酬快速增长。其中资深内容运营、内容策划和设计类人才薪资涨幅达到10%以上，高出其他领域同等岗位。

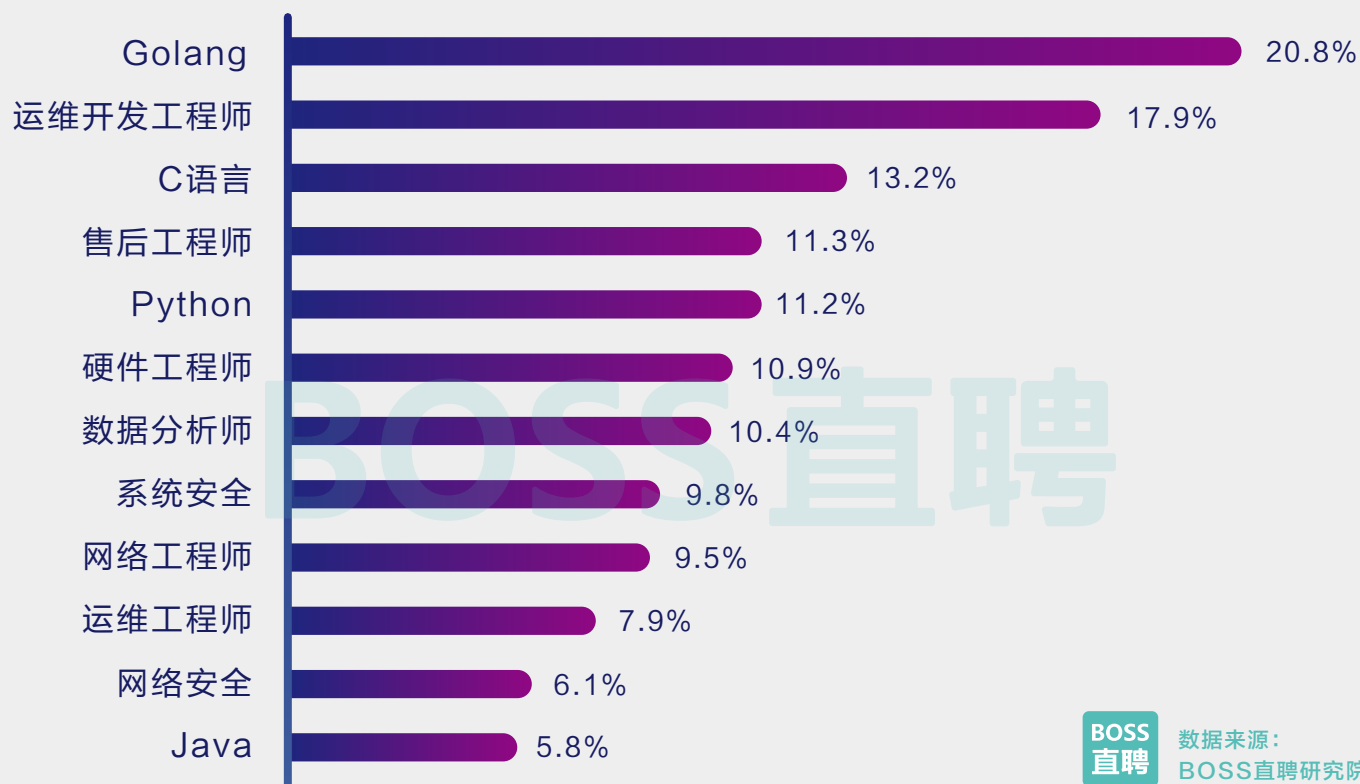
2017年互联网主要领域平均招聘薪资增幅



2017年，信息安全行业薪资涨幅达到4.2%，跻身前三。近些年，随着移动互联网的爆炸式增长，公众个人信息散落于各大平台中，网络信息安全逐渐成为人们热议的话题，这对信息安全行业是机遇也是挑战。上文中我们提到，2017年信息安全行业技术人才需求占比高达46.5%，充分反映出信息安全行业是靠技术说话的。

BOSS直聘研究院薪资大数据显示，信息安全行业中，高需求职位的薪资涨幅依然强势。Golang、运维开发工程师薪资涨幅在15%以上。即便是招聘薪资普降的运维工程师，在信息安全行业中招聘薪资增幅也达到7.9%，足见行业间的侧重差异。

2017年信息安全领域薪资增幅较大的高需求技术职位

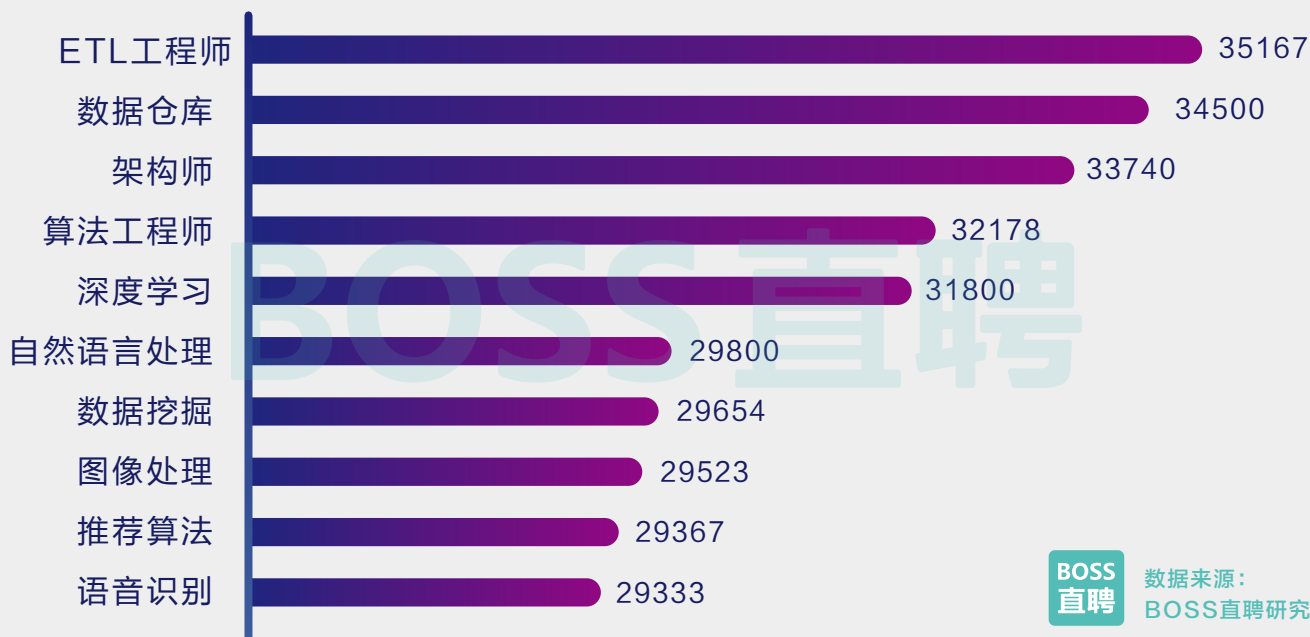


BOSS直聘 数据来源：
BOSS直聘研究院

社交网络行业招聘薪资涨幅虽然仅处于第六位，但其平均薪资一直处于高位。2017年社交网络平均招聘薪资高于互联网行业整体招聘薪资16.7个百分点，薪资优势显著。

BOSS直聘研究院数据显示，社交网络行业对技术人员需求占比为19.2%，低于互联网技术人员招聘需求均值，但技术人员平均招聘月薪高达18040元，高于互联网行业技术人员平均薪资35.6%，前十位高端技术岗位招聘月薪，半数突破了三万元大关，薪资回报十分可观。工作经验在三年以上（占比55.3%），本科及以上学历（占比78.3%），且是后端开发或移动开发方面的技术人才，在社交网络行业比较受欢迎。

2017年社交网络领域十大高薪技术职位 (单位: 元)



2017年社交网络领域高需求技术职位



2.6 风口遇冷 薪资优势显著降低

处于风口行业的企业由于相对更容易获得融资,在招人上往往更加大手笔。过去几年的风口领域,无论智能硬件、O2O还是企业服务,平均招聘薪资均要高出其他相同融资阶段的创业公司。然而2017年,随着创投市场冷静趋稳,投资人的优质资源向头部项目聚拢,风口红利下降令众多创业公司在花钱上更加小心谨慎,整体招聘薪酬优势显著降低。2017年的新风口领域,如共享经济和教育培训,平均招聘薪酬增幅甚至低于互联网均值。

3

技术与跨界 2017互联网行业人才画像

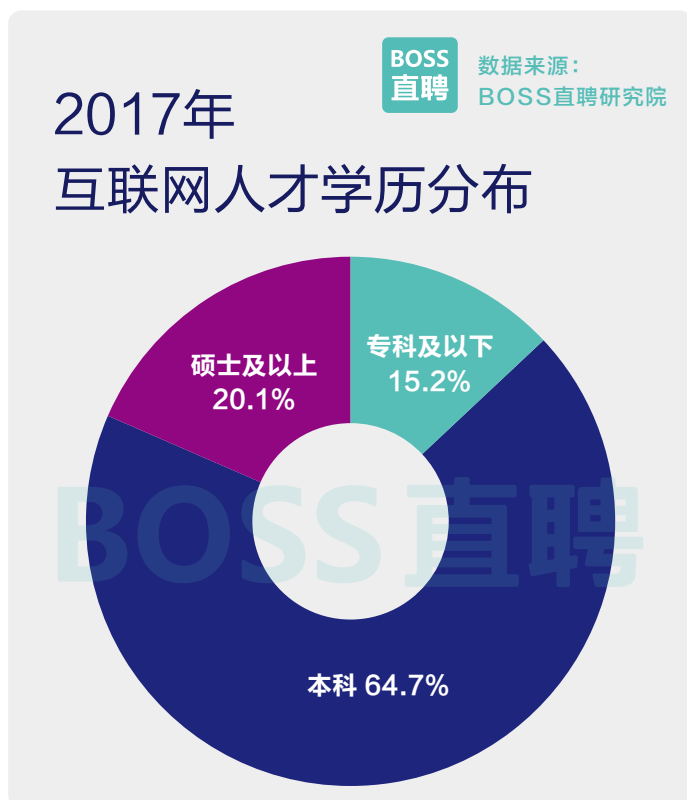
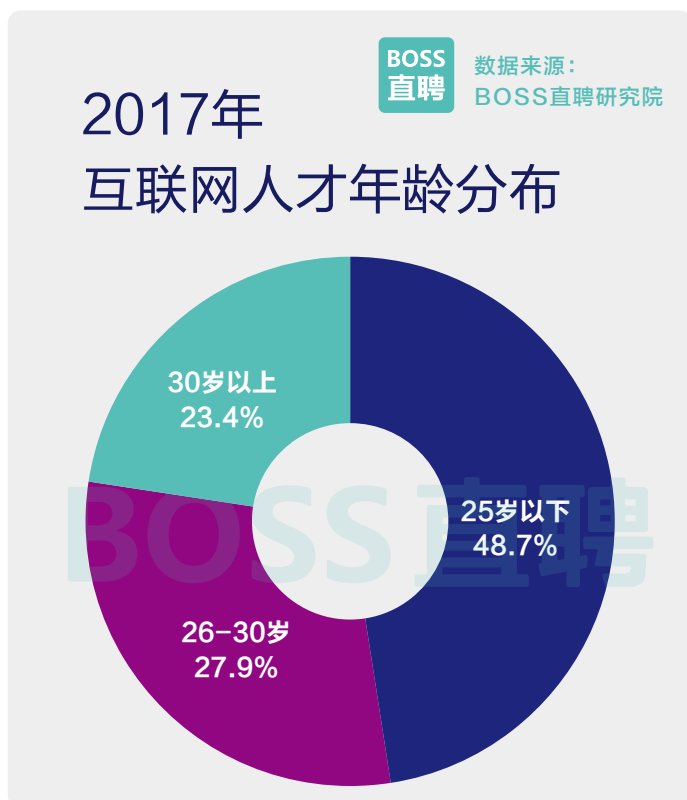
第三章

技术与跨界：2017互联网行业人才画像

3.1 从业者平均年龄降低 高学历占比逐年上升

互联网行业良好的发展前景和迅猛的增长势头令吸引着越来越多的求职者加入。2017年，期望进入互联网领域工作的人数同比增长58%以上。这一数字大幅超过金融、通信等传统大热行业。特别是90后群体，对互联网行业更为青睐，超过五分之一的求职者将互联网列为首选行业。

年轻人大批涌入使国内互联网从业者平均年龄逐年下降。2017年，互联网人才平均年龄为26.1岁，较2016年下降0.3岁。从年龄分布上看，25岁以下求职者占据半壁江山，26-30岁为27.9%，而30岁以上不足25%。



在行业人才趋于低龄化的同时，人才质量却在提升。2017年，互联网行业中，拥有硕士以上学历的人才较2016年增加0.4个百分点至20.1%，这与互联网行业近些年吸引力增强，更容易引起高学历人才涌入有很大关系。虽然从数值上看，高学历人才占比仍低于传统金融和专业服务行业，但大幅高于同为科技领域的通信、硬件制造行业。

3.2 数学专业走红 专业背景占比增幅超100%

从人才专业背景分布来看，计算机类专业不出意外包揽前三，计算机科学与技术以7.4%的占比排名第一，软件工程紧随其后，电子和通讯类专业排名同样十分靠前。

大数据、AI技术的飞速发展令数学背景人才愈发吃香，应用数学成为近两年互联网行业人才专业占比提升最快的学科。

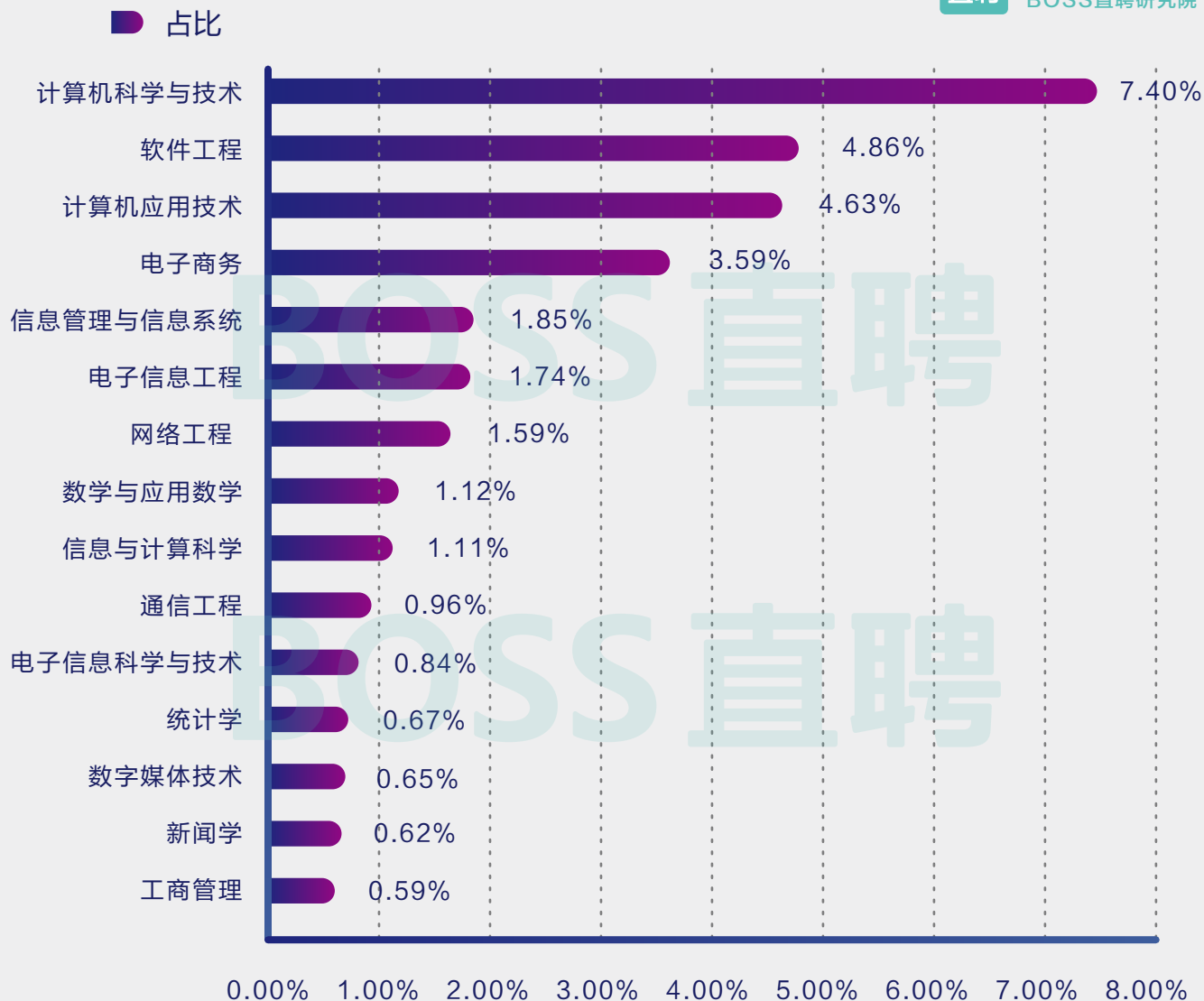
BOSS直聘研究院数据显示，过去三年间，应用数学专业的人才占比已从2015年的0.5%升至1.12%，增幅超过100%，其他相关专业，如信息与计算科学、统计学等，也有50%以上的增幅。

另外我们注意到，随着创业公司纷纷向垂直细分领域深度发展，互联网行业中人才专业趋于多元化，专业种类较2016年小幅增加，部分原先互联网行业中不太常见的专业也开始在某一垂直领域中占有一席之地。

2017年互联网人才最常见专业

BOSS直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院



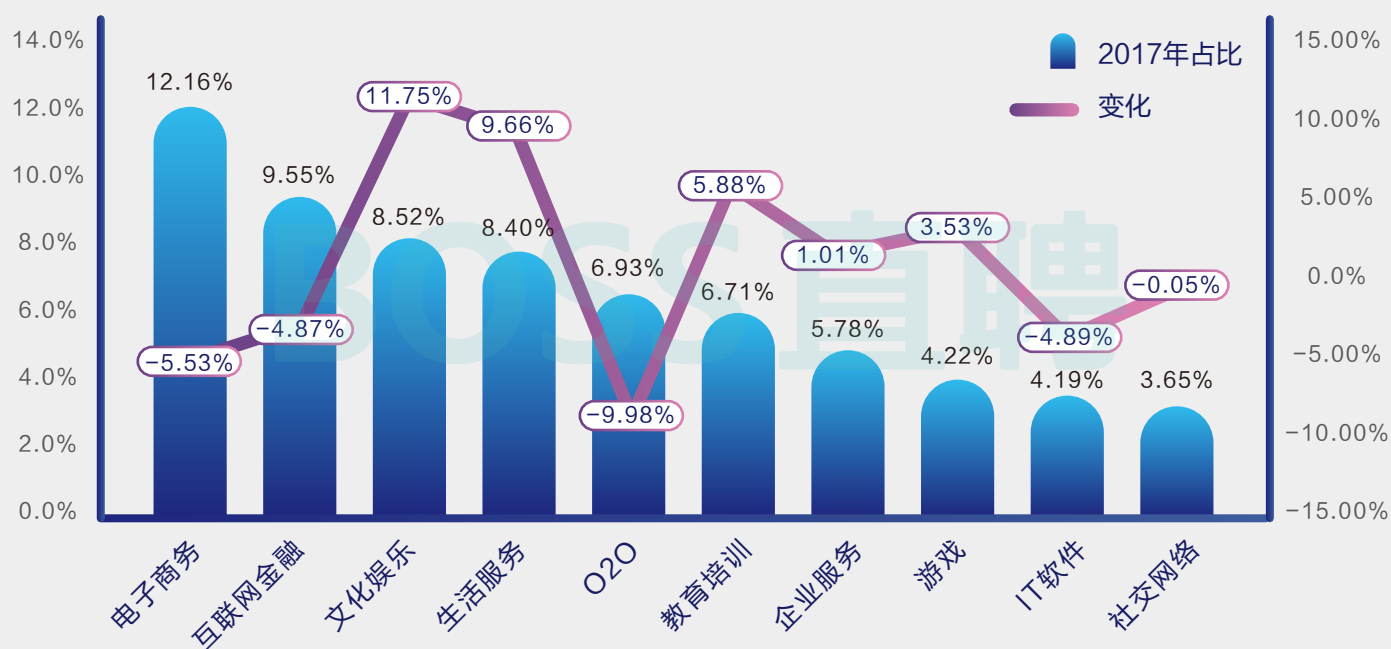
3.3 文化娱乐行业广受追捧

2017年，互联网行业应聘人数最多的前三个细分领域依次为电子商务、互联网金融和文化娱乐，三者共占到总数的30.2%。文化娱乐取代O2O，首次进入TOP3最受欢迎领域，过去一年占比提高11.75%，特别是三年以下工作经验的职场新人，对文化娱乐公司求职倾向更为明显。反观电子商务、互联网金融和O2O，因其他行业分流，行业竞争激烈，初创企业死亡率高等原因，求职者占比不断回落。

2017年互联网人才期望行业分布

BOSS直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院

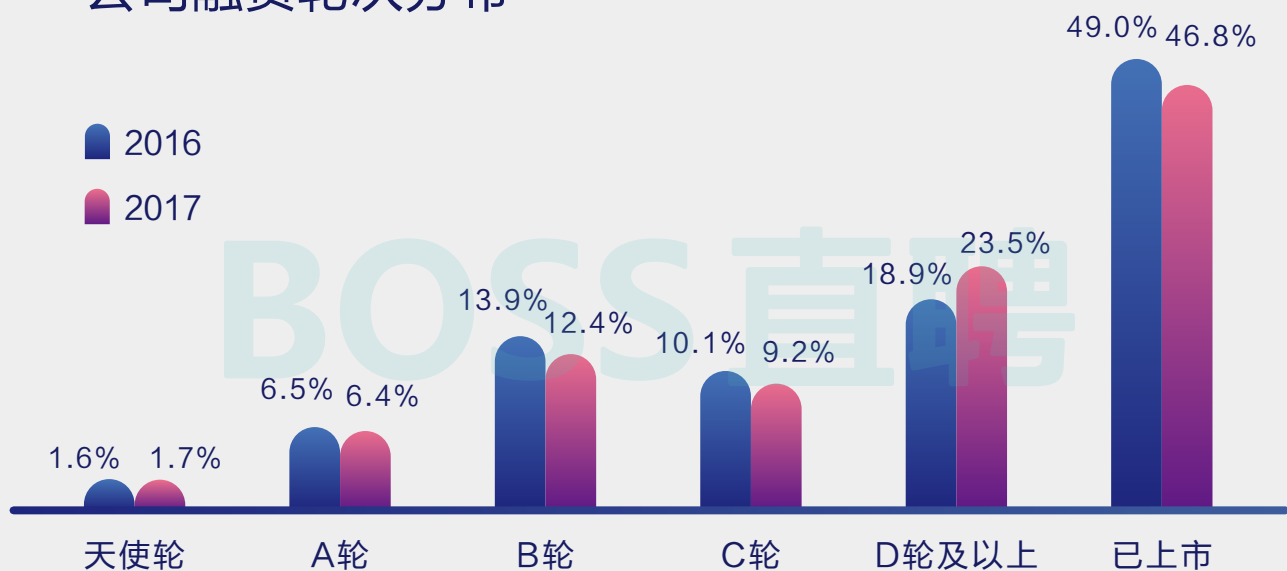


3.4 创业公司竞争力下降 六成求职者希望加入千人以上规模公司

受2015和2016年资本寒冬影响，2017年人才求稳心态更加强烈。初创公司人才吸引力出现下降。BOSS直聘研究院数据显示，2017年期望加入C轮以前企业的求职者仅占总数的20.5%，较2016年下降1.5个百分点，有70.3%的人才希望进入D轮以上的大型公司，较2016年增加2.4个百分点。资深技术人才对大厂青睐更为明显。BAT、TMD等大厂圈人能力持续加强，他们开放的部分职位如算法工程师、机器学习等，被人才查看及关注次数是C轮以下创业公司同等职位的5倍以上。

2017年求职者期望加入的公司融资轮次分布

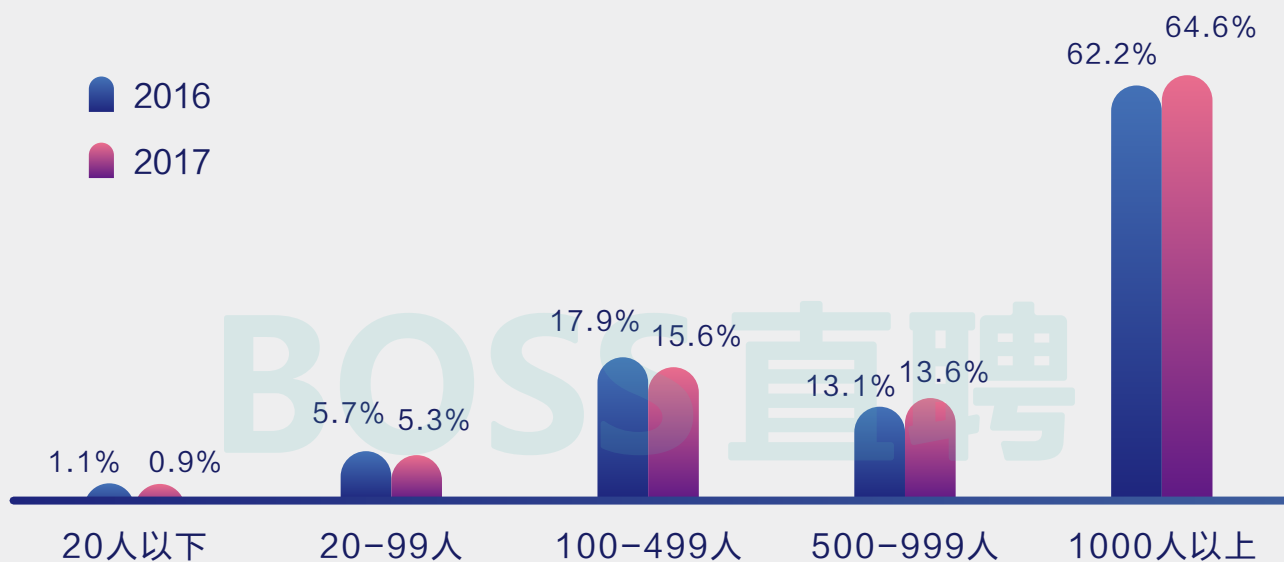
BOSS直聘 数据来源：
BOSS直聘研究院



从人才期望加入公司的人员规模也可以明显看出，2017年，求职者对初创企业选择更为谨慎。向500人以下公司求职的人才仅占到总数的21.8%，同比下降2.9个百分点，0-20人规模的小型企业应聘人次不足总量的1%，**超过60%的求职者期望进入1000人以上大型企业。**

2017年求职者期望公司规模分布

BOSS直聘 数据来源：
BOSS直聘研究院



3.5 公司人才关注度变化：大厂稳坐山头 新秀奋起直追

我们深入分析了BOSS直聘和看准网两大平台2017全年的用户行为，包括对公司及其发布职位的搜索、查看、投递、开聊、收藏等，进行建模计算，发布了这份《2017最受人才关注公司TOP100》榜单，观察不同企业对人才的吸引力变化。这份榜单中包含一些非互联网公司，具有重要的参照意义。

从榜单来看，前10名企业与去年无明显变化。BAT三强争霸的格局仍在延续，腾讯击败阿里，以微弱优势摘得2017年最受欢迎公司榜单桂冠。拥有绝对实力和体量的BAT，在人才吸引力上，继续展示着压倒性的优势。美团点评、滴滴出行、今日头条紧随其后。凭借近两年在各自领域的深耕运作，TMD已能够开出和BAT匹敌的薪资，并具备了与超级大厂在精英人才争夺上的一战之力。

TOP10以外的企业排名则出现较大波动。去年仍是百名开外的ofo与摩拜，随着小蓝单车、悟空单车等其他玩家相继出局，彻底垄断单车市场，寡头效应令两大新星在人才聚拢上有了更强的底气，其人才关注度排名甚至超过新浪、搜狐等老牌互联网企业。

同时，泛娱乐行业的兴起，生态的延展使得娱乐与文化产业中的当红公司开始被职场人关注，哔哩哔哩、知乎、斗鱼TV、虎牙直播挺进100强。特别是90后求职者，受兴趣导向，对泛娱乐公司更是喜爱有加。

BOSS直聘x看准 | 2017最受人才关注公司TOP100

排名	公司名称	关注度指数
1	腾讯	103.99
2	阿里巴巴	103.95
3	百度	103.52
4	今日头条	91.75
5	美团点评	90.01
6	华为	87.96
7	滴滴出行	85.70
8	京东	85.50
9	网易	85.38

排名	公司名称	关注度指数
10	小米	83.73
11	饿了么	81.00
12	宜信	78.39
13	蚂蚁金服	75.55
14	奇虎360	72.84
15	携程	70.26
16	人人车	67.76
17	ofo小黄车	65.37
18	中国平安集团	60.88

排名	公司名称	关注度指数
19	爱奇艺	58.78
20	新浪	56.77
21	苏宁云商	54.83
22	完美世界	52.98
23	恒大集团	51.22
24	联想	49.52
25	优信集团	47.92
26	摩拜单车	46.38
27	顺丰速运	44.91
28	瓜子二手车	43.51
29	碧桂园	42.17
30	招商银行	39.64
31	猎豹移动	38.45
32	唯品会	37.32
33	好未来教育集团	36.24
34	文思海辉	34.24
35	科大讯飞	33.30
36	搜狗	32.39
37	德邦物流	31.52
38	中国移动	30.69
39	海康威视	29.89
40	新东方	29.13
41	中国电信	28.39

排名	公司名称	关注度指数
42	万科集团	27.70
43	海尔集团	27.03
44	格力电器	26.39
45	每日优鲜	25.75
46	珍爱网	25.15
47	搜狐	24.53
48	瀚亚资本	23.94
49	中软国际	23.37
50	IBM	22.81
51	小红书	22.27
52	哔哩哔哩	21.75
53	软通动力	21.25
54	绿地集团	20.78
55	中国联通	20.33
56	中公教育	19.90
57	交通银行	19.49
58	保利集团	19.10
59	华夏银行	18.73
60	广发银行	18.36
61	尚德机构	18.02
62	链家地产	17.68
63	汽车之家	17.36
64	西门子	17.04

排名	公司名称	关注度指数
65	亚信科技	16.74
66	蚂蜂窝	16.43
67	知乎	16.13
68	斗鱼TV	15.84
69	人人友信集团	15.56
70	欢聚时代	15.30
71	51Talk	15.04
72	中原地产	14.79
73	优酷土豆	14.56
74	OPPO	14.33
75	金山云	14.10
76	便利蜂	13.89
77	虎牙直播	13.68
78	一点资讯	13.46
79	神州数码	13.24
80	名创优品	13.03
81	同程旅游	12.83
82	途牛旅游网	12.63

排名	公司名称	关注度指数
83	高德地图	12.44
84	学霸君	12.26
85	酷狗音乐	12.09
86	暴风影音	11.93
87	作业盒子	11.77
88	复华资产	11.61
89	浦发银行	11.46
90	沪江	11.32
91	纬创集团	11.18
92	联合利华	11.05
93	国金黄金	10.92
94	龙文教育	10.79
95	青客公寓	10.68
96	爱屋吉屋	10.45
97	兰亭集势	10.33
98	艺龙旅行网	10.23
99	桔子分期	10.11
100	用友软件	10.01

BOSS
直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院

3.6 通用基础岗位竞争力下降 新兴岗位竞争力上升

在观察人才对公司喜好的同时，我们也希望了解过去一年互联网人才竞争力变化情况，为此，我们随机抽取了10万名互联网求职者，提取他们的薪资、职位和行为互动数据，建立模型进行量化。求职竞争力以100为基准，指数越高，表明求职者在职场中更加抢手、且相对更容易获得高薪。

BOSS直聘 | 2017互联网求职竞争力TOP30职位

排名	职位	竞争力	变化	排名	职位	竞争力	变化
1	语音识别	353.8	20.6%	16	商业数据分析	147.9	14.2%
2	图像识别	353.0	21.5%	17	政府关系	146.9	16.5%
3	图像算法	308.3	18.4%	18	Golang	140.9	7.7%
4	深度学习	305.2	16.5%	19	数据分析师	137.8	3.2%
5	语音/视频/图形开发	303.0	21.1%	20	Hadoop	136.6	1.5%
6	架构师	294.0	10.2%	21	海外市场	136.5	13.2%
7	机器学习	277.0	16.2%	22	Python	136.4	3.5%
8	搜索算法	241.0	13.3%	23	iOS	135.1	-1.8%
9	游戏策划	189.1	17.9%	24	数据仓库	135.1	0.2%
10	数据架构师	179.2	12.3%	25	DBA	133.8	1.5%
11	自然语言处理	169.0	8.7%	26	产品经理	131.6	3.1%
12	C++	165.0	7.6%	27	SEO	129.5	8.5%
13	原画师	157.8	18.5%	28	Java	127.2	-2.2%
14	算法工程师	155.9	16.5%	29	视觉设计师	126.7	14.9%
15	交互设计师	153.5	15.8%	30	媒介策划	124.2	4.5%

BOSS直聘

数据来源：
BOSS直聘研究院

注：100为指数基准，代表了互联网行业人才就业竞争力的均值，不含管理层职位。

结果显示，2017年互联网人才竞争力分布更加分散，高低竞争力人才差异更为明显。基础通用岗位求职者由于从业人数上升，企业选择余地增加，个人被关注频率减少，竞争力普遍下降。市场推广、销售专员、内容编辑等岗位竞争力降幅在10%以上。普通技术型岗位、如Java，PHP等，也有不同程度的减少。

从具体排序来看，AI、大数据等新兴岗位人才最为抢手，语音识别、图像识别、图像算法、深度学习等岗位的综合竞争力较其他岗位有倍数级优势。以语音识别人才为例，2017年，该岗位求职者25分位竞争力已超过近八成职位的75分位，且这种分化正随着人工智能行业飞速发展而进一步扩大。另外，随着越来越多互联网公司开始加强用户体验，交互设计、视觉设计人才迎来翻身仗，抢手程度大幅提升，综合竞争力超过PHP、Android等技术人才。

高竞争力直接导致不少人才偏向被动求职，数据显示，2017年，75分位以上竞争力求职者被企业主动邀请的次数比均值高出34%。特别是有巨头工作经验的AI人才，更是受到招聘者的追捧，往往同时会收到数十家企业的邀请。相比之下，低竞争力求职者由于在找工作时往往处于劣势，求职过程更偏主动，查看企业和沟通频率是前者的1倍以上。

3.7 复合型人才竞争力碾压优势愈发明显

我们注意到，为了增强自身竞争力，在职场中走的更远，互联网人才掌握的技能宽度和深度在逐渐提高。2017年，互联网行业求职人才中，有26%的人掌握至少3种技能，较2015年增加3.1个百分点，**更多的非技术人员开始掌握技术型技能。增长最快的五大技能分别是SQL、Python、Java、Tableau和Hive。**

从竞争力上看，多重技能人才也比以往更加吃香。数据显示，2017年掌握3项以上技能的人才，对企业的吸引力较仅拥有一项能力的人高出30%以上，而在两年前，这一数字还保持在10%左右，特别是在创业公司，这一趋势更加明显。以技术职位为例，虽然不少企业在职位要求中只写了一项编程能力，但过半数公司在寻找人才时偏爱掌握多门编程语言的求职者，多重技能人才对一般求职者的优势碾压愈发明显。

4

转型与出走 2017年互联网人才流动路线

第四章

转型与出走：2017年互联网人才流动路线

4.1 互联网人才回流二线城市 整体质量仍有差距

尽管一线城市的海量资源可以为人才提供最多的就业机会和广阔的发展空间，但高生活成本、较大的职场压力等社会问题正不断浇灭求职者的就业热情。数据显示，近2年，一线城市人才持续维持净流出状态，2017年，北上广深互联网人才流失率达到0.38%，较2016年增加0.2个百分点。

与一线城市相比，二线城市有着更好的生活质量，加上近2年创业公司数量不断攀升，二线城市逐渐成为人才吸引力增长最快地区。2017年，二线城市人才净流入率达到0.45%。杭州、成都、武汉人才吸引力最高，离开北上广深到二线城市发展的求职者，有27%的人选择了这三座城市，其中杭州占比13.6%，较其他二线城市有倍数级优势。

2017年离开北上广深的求职者城市选择分布

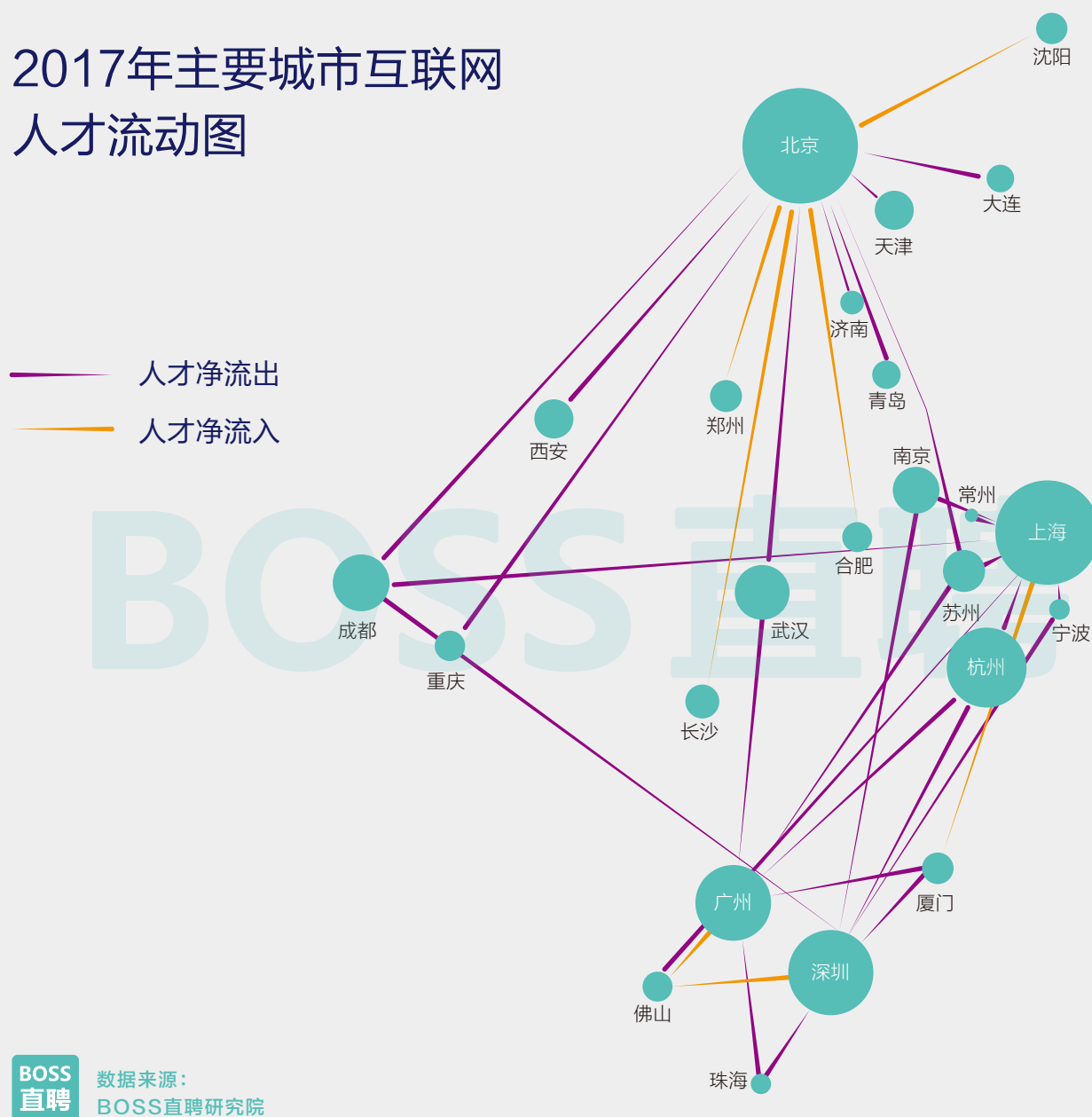
排名	城市	占比	排名	城市	占比
1	杭州	13.60%	11	东莞	3.99%
2	成都	7.24%	12	石家庄	3.65%
3	武汉	6.79%	13	大连	2.53%
4	南京	5.69%	14	青岛	2.47%
5	天津	5.63%	15	合肥	2.45%
6	长沙	5.18%	16	重庆	2.17%
7	苏州	5.14%	17	珠海	2.05%
8	郑州	4.79%	18	惠州	1.86%
9	西安	4.77%	19	厦门	1.80%
10	佛山	4.56%	20	无锡	1.80%

注：占比表示2017年离开北上广深的求职者，有百分之多少人的选择了该城市。

从一线城市人才流出方向来看，前北京求职者，下一份工作地区分散度最高，其范围横跨西南和东部沿海城市，几乎辐射半个中国。而上海、深圳、广州求职者下一份工作地区集中度相对较高，超60%的人选择周边二线城市及南部地区。

尽管二线城市互联网人才数量快速上升，不过在人才质量方面，二线城市还和一线城市有很大差距。数据显示，2017年从事互联网行业且学历为硕士以上的人才，仅有16%留在二线城市工作，八成高学历人才仍然选择在一线城市打拼。

2017年主要城市互联网人才流动图



注：点的大小表示该城市互联网人才数量

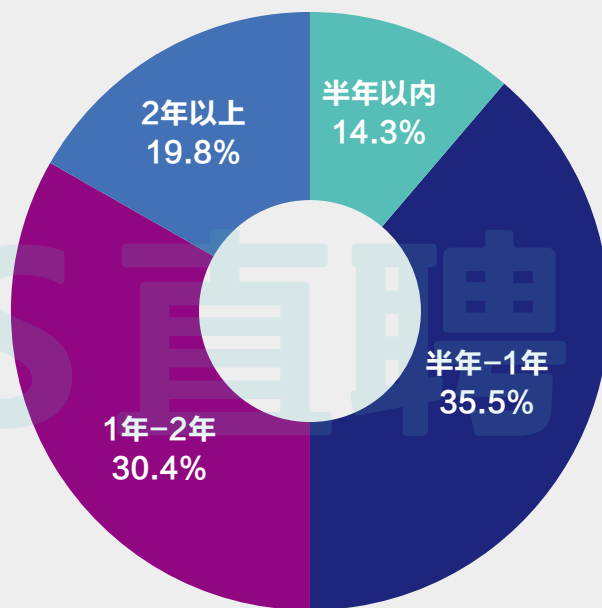
4.2 高级技术人才流动频率急剧上升

受互联网企业数量增长及行业薪资频繁调整影响，近两年互联网行业求职者跳槽频率正变得愈发频繁，每份工作平均时长由2015年的22.8个月降至2017年的19.3个月，40.4%的人在上一份工作未满一年的情况下就开始了辞职跳槽的准备，一份工作坚持3年以上的求职者占比仅为9.7%。

其中，销售、市场人才占比较高的行业，平均工作时长普遍越短，O2O、企业服务、互联网金融三大行业求职者工作时长最短，平均跳槽间隔仅为16.7、17.4和17.8个月。

同时，之前流动频率较低的高级技术型人才，由于企业需求暴增，招聘薪酬飙升，流动频率急剧上升。2017年，高级技术类人才平均跳槽间隔为17.3个月，较2016年缩短1.1个月，跳槽频率增幅较2016年增长1.9倍。49.8%的人跳槽间隔为1年以内，上一份工作做满2年及以上求职者仅占到了总数的19.8%。

2017年高级技术人才上一份工作时长分布



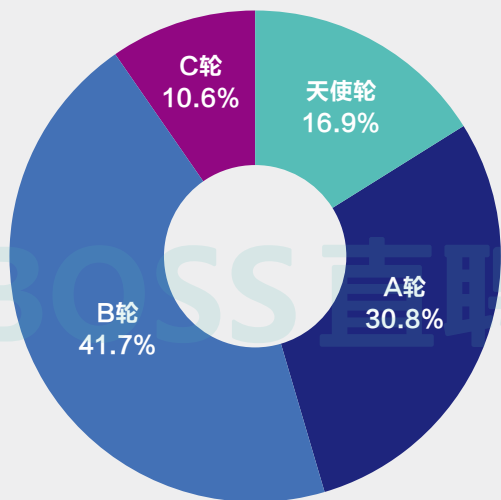
BOSS直聘 数据来源：
BOSS直聘研究院

4.3 七成大厂员工离职后仍选巨头 初创公司中B轮企业最受追捧

2017年，七成大厂（D轮以上轮次、1000人以上规模）员工在离开原公司后加入了其他巨头企业，仅有30%的人跳槽至D轮以前创业公司。在这一群体中，选择B轮企业的求职者占比最高，达到41.7%，显著高于其他轮次。与前几年相比，天使轮和C轮的求职者占比均呈现不同程度的下降，A、B轮双双提升，说明大厂员工在未来潜在收益和规避风险方面的把握更趋于平衡。

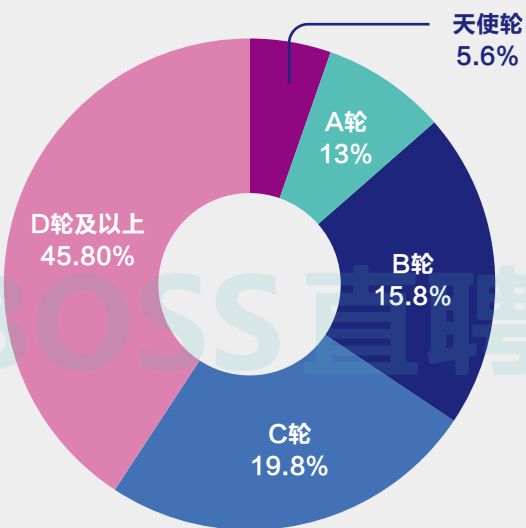
初创企业员工跳槽后虽然同样倾向大型企业，但对其他创业公司工作机会也并不排斥，BOSS直聘研究院数据显示，从C轮及以前创业公司离职的人才，有5.6%和13%的人下一份工作选择了天使轮与A轮公司，明显高出主动应聘初创企业的大厂员工。

2017年跳槽的大厂员工加入的初创企业轮次分布



BOSS直聘 数据来源：BOSS直聘研究院

创业公司人才跳槽后下一份工作公司融资轮次分布



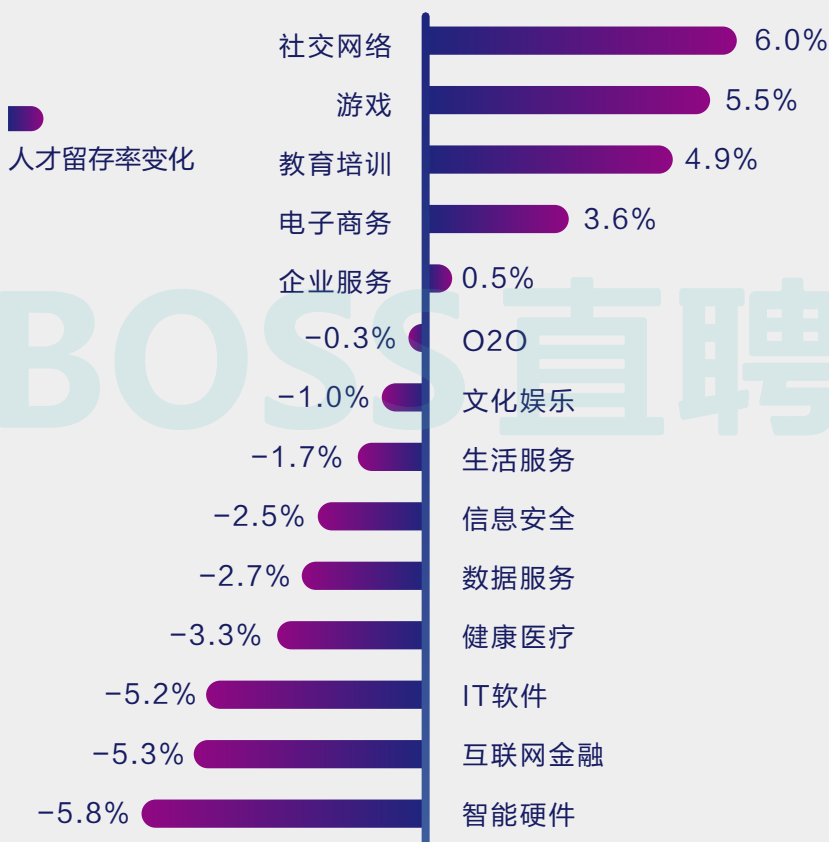
BOSS直聘 数据来源：BOSS直聘研究院

4.4 互联网跨领域流动更为频繁，智能硬件、互金人才加速流出

由于互联网风口及行业格局频繁转变，细分领域间人才流动频率有所加快。2017年，有61%的求职者在离开原行业后会转入其他领域，较2016年提升2个百分点，超半数行业人才留存率出现下降。智能硬件、互联网金融、IT软件行业最为明显，过去一年中，人才留存率较前一年占比降低5%以上。社交网络、游戏、教育培训行业人才粘性相对较强，留存率有小幅上升。

2017年互联网行业细分领域人才留存率变化

BOSS直聘 数据来源：BOSS直聘研究院



4.5 人才转职率显著提升 频繁跳槽者应聘出现劣势

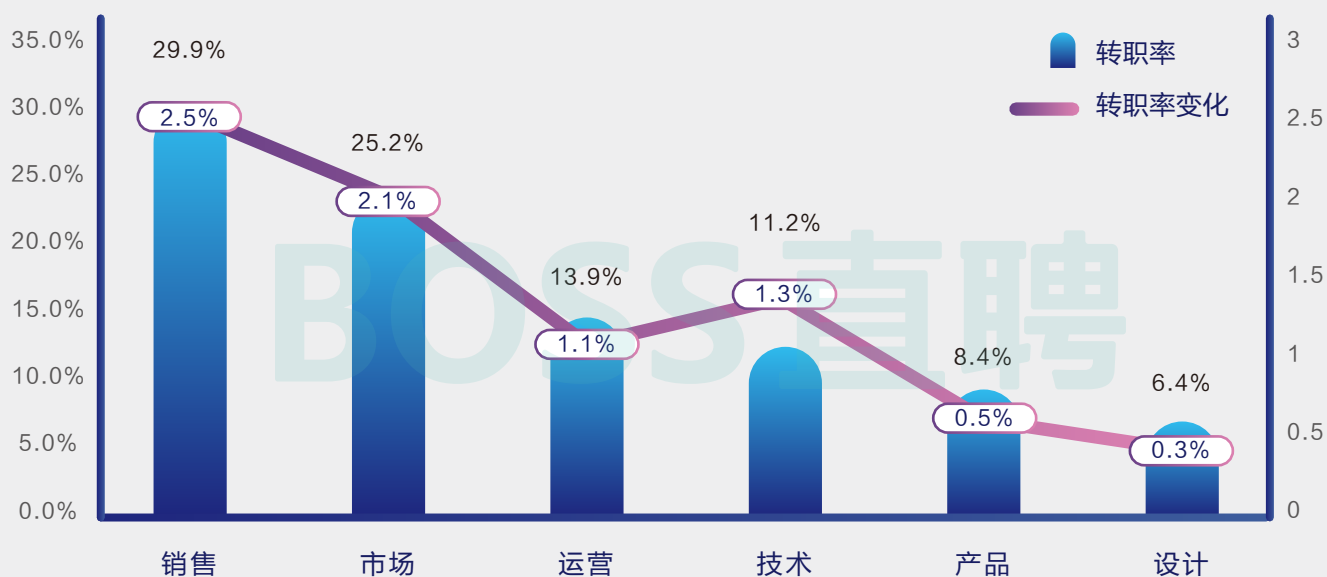
越来越多的求职者渴望通过跳槽完成职位升级，2017年，近20%的人才在跳槽时倾向选择与原先工作有技能关联但不同的职位，这一点在销售、市场人才上表现最为明显。2017年销售、市场人才转职率分别为29.9%和25.2%，同比增加2.6和2.1个百分点，大幅高于其他求职者，多数人为跨职能转职（如销售转为运营，岗位职能完全不同），相比之下，产品和设计转职率最低，仅为8.4%和6.4%，九成人才为同职能内转职（如UI设计转插画师，均属于设计职能）。

从转职后的岗位分布来看，销售人才去向最多的岗位是市场营销及市场推广，原因在于这两个岗位与销售本身有大量共性技能，如都需要很强的市场拓展、沟通和协调能力。重合度较高使求职者在转职上不至于付出太高的时间和精力成本。

推广、营销类求职者由于对市场了解程度高，知道用户喜好，偏向选择市场策划类岗位获得薪资升级。

2017年互联网人才转职率及变化

BOSS直聘 数据来源：BOSS直聘研究院



对于技术人才来说，随着过去一年大数据、人工智能的持续火爆以及薪资高涨，不少求职者主动向新兴岗位靠近，转职到Python工程师、数据挖掘的求职者同比增长15%以上。

2017各职能人才转职选择最集中的TOP5职位

销售	市场	运营	技术
市场营销	活动策划	文案策划	C++
市场推广	内容策划	内容编辑	Android
BD经理	内容运营	市场营销	Python
商务渠道	销售经理	商务渠道	JavaScript
电商运营	电商运营	数据分析师	数据挖掘

虽然不少人通过转职使自己的竞争力得到提高，但频繁转职仍是弊大于利。BOSS直聘研究院数据显示，近六成频繁转职人才（2年内转职3次及以上），薪酬低于最新职位的平均薪资。而那些长期在同一职位发展的人才，整体薪酬明显超过高频繁转职者。

5

蜕变与进化 专家谈2018年人才趋势预测

在前四章中，我们从供求、薪酬、画像和流动四大维度全面回顾了2017年互联网行业的人才趋势。总结过去，是为了更好地理解未来。这一章中，我们切换视角，邀请在一线工作的专家，解读2018年的行业人才趋势，并为企业和求职者提出建议。希望他们的真诚分享能够为大家带来启发。

杨姝

阿里巴巴文化娱乐集团人才战略总监



2018年，人力资源领域将进一步数据化和产品化，有效帮助企业更好地进行业务决策和发展。人力资源领域还会出现娱乐化和国际化的趋势，采用游戏化的方式做员工激励和员工发展，能够有效提升团队融合和组织效率；互联网没有人才的边界，国际化逐渐成为新趋势。

未来的人力资源领域会有“斜杠主义”的趋势，是多能、多方向的综合发展，一人多职、多能、多线程。

在我们所处的互联网文化娱乐产业板块，对产品技术、内容、商业化这三类职位的专业精通性人才和复合型人才都有较大的需求。2018年，人工智能、算法、大数据相关领域的职位会更火，一些可以通过机器取代的，重复性比较强的岗位可能会走下坡路。

2018年，您对企业招人和留人最重要的建议是什么？

2018年，企业招聘要从企业的战略目标出发，结合企业自身的需求，不但要招到人，更要招对人招好人。

对于企业留人最重要的建议是：结合员工自身发展诉求，给予充分的空间，并且附带适当的绩效激励手段，阿里的薪酬理念是让有情有义的人有回报。

2018年，您对求职者最重要的建议是什么？

沉下心来，保持一颗谦虚好学的心，夯实自己的专业领域，跳槽选择公司不仅仅只考虑行业方向，更要考虑团队文化是否适合本身。



唐秋勇

HRoot总经理、《人力资本管理》杂志执行主编

结合 2018 年人力资源服务行业各业态发展态势和过往人才流动变动特征，2018 年行业内企业对于行业外人才（跨界人才）的招聘偏好将会显现。由于人力资源服务行业业态较多，2018年在人才招聘上会表现出较大的差异，甚至体现为“人不值钱了”+“人无敌值钱”的极端化现象，这也造成人才需求差异化，可能催生新的岗位。在人才的流动上，将基本上表现为行业内的频繁流动，行业内人才较少有跳出行业迹象，甲乙双方之间的流动在2018年表现会比较明显。

2018年，企业学习将开始消亡，AI技术在行业内深度渗透，企业（组织架构）的新生与消亡进入常态化。同时，一场全新的分工形态革命将开启，推进 AI 与大数据相关职位需求激增，相应地，程式化、重复性岗位消亡。

2018 年，您对企业招人和留人最重要的建议是什么？

企业招人建议：沉浸式招人，全员式招聘。得益于技术，品牌能够用最适合的内容讲述自己的故事，并进行传递，人才可以通过不同渠道无缝融合的内容做选择（自主获取信息并决策）。在招人速度与质量的斡旋中，很多情况下速度将是核心。

企业留人建议：人留人。传统的显性的留人途径对人才保留的影响变小，渠道、模式都是可变幻的，核心的是人。通过团队的人影响人，团队的人留人（前提是需要企业组织架构打破科层式，扁平化、团组化），而且不是团队或者项目负责人一个人，是团队成员之间的人留人，就不会出现一个负责人离开整个团队流失的可能，但并没有上升到文化的高度。

2018 年，您对求职者最重要的建议是什么？

“骑驴找马，吃着碗里的想着锅里的”，但并非粗暴地理解为三心二意。

对于初入职场的求职者来说，求职时，不要过于纠结各方面都完全符合要求（城市、行业、岗位、品牌）的职位，颠覆和变化都在一瞬间，机会可能瞬间流失。建议选定一份能够对自我有所沉淀或者有利于个人快速成长的工作/职位，与此同时，也没有必要在求职时就思考到完整职场规划那么久远。

对于有一定经验的职场人，更需要在保证当前工作成效的情况下，目光不仅要对准自己、对准企业内部，也需要瞄准企业外部，已经发现不适合或不喜歡，就不要再考虑跳槽频率的问题，根本就没有不换的理由；只盯住企业内部也存在固步自封，遇到变化就会被市场淘汰的风险，瞄准外部是因为市场机会非常多，在这样一个自由、个性、效率的时代，个体价值崛起，敢于基于个人过硬的沉淀和勇气进行创新和尝试，这不关乎忠诚度。

所以，基于对自己准确的判断和认识，“骑驴”和“吃着碗里的”这个过程，是非常关键和至关重要的。此外，建议考虑技术对求职者带来的技能迭代焦虑。



吴建华
人力资源第三方独立观察师

从人力资源行业的角度出发，我认为2018年会有以下几个趋势：

- 准雇员服务延伸到雇员服务
- 甲方企业人力资源部公司化（比如成立招聘交付中心、薪酬结算中心，公司化运作）
- 人力资源公司从咨询和落地上，配合企业完成组织裂变和组织小微化、合伙人机制
- 人力资源服务产业园遍地开花，竞争激烈
- 薪酬核算和代发等外包服务提升到企业成本经营外包服务
- 社会化用工（灵活用工）会成为热点，人力资源公司提供信息化、招聘、劳动力工时管理、薪酬核算等一站式服务
- 人力资源公司与大资本联合成立人力资源产业基金，人力资源服务业并购投资加速
- 人力资源服务升级为企业级服务，人力资源公司布局工商注册、财税代理等泛人力资源领域

2018年，您对企业招人和留人最重要的建议是什么？

在招人方面，充分挖掘企业内在的需求，考虑用工形式多元化，也即混合劳动力制，比如全职、兼职、顾问、自由职业者等多种用工形式；另外要思考渠道的多元化，比如传统招聘网站、新媒体矩阵、BOSS直聘等直聘模式、社交渠道、内部推荐、微信微商等方式；做好招聘数据统计与分析，提高内部交付能力；还可以把招聘需求分发给高质量的招聘第三方来交付。

在留人方面，做好企业内部的雇主品牌建设，部门小微化和公司化运作，建立合伙人机制，鼓励内部创业等。

2018年，您对求职者最重要的建议是什么？

最重要的是，多了解企业的信息和动态，不断提升自身的求职能力和职场竞争力。

尹利 / Face++人力总监



未来3-5年，会迎来人工智能相关人才的一个黄金时代，从底层算法，到AI产品，运营，市场，销售等等。主要有以下几个观察角度：

- 1、人才的稀缺性会让市场价值在未来两年存在一定不合理性；
- 2、名校情结会更加严重，人才市场上的两极分化会越来越严重；
- 3、这个行业更喜欢真正专注的人，而没有过去移动互联网人才的跳跃的基因；
- 4、海外人才回流，越来越多的北美前30名高校的毕业生，因为美国政治因素，中国市场环境因素将回流中国北上广深等大城市。

2018年，以下三类职位很可能变得更加热门：

- 跟底层算法技术相关的职位，
- 能带来AI从技术转向产品化的职位，
- 新零售相关岗位

2018年，您对企业招人和留人最重要的建议是什么？

关于招人：不要为了招人而招人，要招对业务有变革力，有乘法作用的人，而不是招过多重复的，只能带来加法作用的人。

关于留人：要让每一个员工感受到公司最底层的算法，让每个员工不断地了解并明白自己在底层算法中对应的缺失，并持续帮助他弥补和修正。一家公司的底层算法（价值观）包括：正直，协作，诚信，创新等等。

2018年，您对求职者最重要的建议是什么？

不要跟风去做别人在做的事情。也许别人是想清楚了，但是跟风去做，第一没有从源动力想明白为什么做，第二只追求表面，你的思考一定不够，第三，跟风没有目标。

要学会去跟自己独处，去思考我未来三年，五年，十年，二十年，有什么小目标，以及，有什么看起来天方夜谭的目标。

文双 / 自客App创始人/CEO



作为创业者，我认为职场学习将是2018年行业中的一个重要趋势。人力资源线下培训将会迁移到线上，职场学习型平台将迅速崛起。

2018年，您对企业招人和留人最重要的建议是什么？

招与众不同的人，招有趣的人，招心中不甘平凡的人。
少画饼，多用银子留人；少忽悠多用诚意留人；少点逼格，多用梦想和价值观留人。

2018年，您对求职者最重要的建议是什么？

首先，在个体崛起的未来，自我认知升级才是升级打怪最好的法宝。同时，在终身学习的时代，失去和得到都不如找前辈取经来的牢靠。



Lisa Yang
ZhenHR真聘创始人 & 真格基金人力资源顾问

2018年，我对人力资源行业从业者的建议是，一定是要慢慢积累自己的业务知识。你要懂得技术，要懂得如何为专业人员服务，从企业整体的服务基础工作上慢慢解脱出来，变成一个服务于技术，让技术能够更深入发展的角色。去年我看过一个报道，美国劳工协会在讨论说给机器人上社保，机器人可能未来也是一个“人”的角色，也需要一个HR的服务体系，我们还是有很大发展空间的。

还有一个正在逐渐发生的趋势是关于“连接”的。未来，企业可能不会有真正属于自己的内部HR团队。现在许多创业团队进入众创空间，很多共享服务也在产生，未来会形成一个整体的服务网络，彼此可以互相交叉、互相利用、产生多向效益。HR以后可能不必去固定办公室工作，你可能游离在网络和数据之间，或者通过线下的共享数据形式，为更多对人事服务有需求的群体服务。

对于HR的个人成长，要看大家未来的角色定位。希望有更广阔发展的，需要训练自己开始去了解市场，去做自己项目的战略，并用战略去带领一个团队，去形成一个商业模式。在大数据的时代，用信息的连接共享HR的未来。

结语

EPILOGUE

增长与洗牌、分化与追逐、技术与跨界、转型与出走，是我们从2017年互联网人才趋势分析中总结出的四组关键词。

如果说2017年是变化之年，在以人工智能为代表的新技术进一步跃迁的情况下，我们有理由相信，2018年将是巨变的开端。

简单重复性的岗位将逐渐式微，直到被替代。每一个革命性的技术跨越时代，都会迎来新技术创造的新岗位，数据科学、人工智能等岗位站在了潮流最前端。

无论在任何领域和岗位，拥有跨界技能将成为新潮流，甚至是职场生存必须的技能。职业技能单一的求职者将面临竞争力的全面减退，不能为员工提供技能提升机会和转岗空间的企业，也将在激烈竞争中处于劣势。

95后将不断涌入职场，他们自由、自主、自驱，带动企业组织发生自下而上的结构变化。他们乐于拥抱变化，风险接受度更高，会为了实现个人发展而在不同领域、公司和岗位之间进行尝试。他们希望成为“斜杠青年”，愿意选择做自由职业者，对于未来的可能性，他们不设边界。

2018年，我们会继续看到新的风口。那些看似已经稳定发展的领域和公司，也可能出现变化。资本、技术、策略、人才，任何一个因素的缺失，都有可能左右一家企业，甚至一个领域的前进轨道，适者生存，唯有不断努力向前。

2018年，BOSS直聘研究院将继续保持对行业人才趋势的密切观察，发布系列研究报告。我们愿与大家携手共进，让招聘与求职变得更美好。

研究与撰写团队

常濛 谢晨 田媛媛

报告联系方式

邮箱: changmeng@kanzhun.com

微信: greatmengcathy (添加请备注“人才白皮书”)

“BOSS直聘”是一款在全球范围内首创互联网“直聘”模式的在线招聘 App，于 2014 年 7 月 13 日上线，致力于为职场 Boss 和求职者搭建高效沟通、信息对等的平台。BOSS 直聘产品的核心是“直聊+精准匹配”，通过将在线聊天功能引入招聘场景，让应聘者和用人方直接沟通，从而跳过传统的冗长应聘环节，提升沟通效率。同时，BOSS 直聘应用前沿大数据与人工智能技术，不断追求岗位与人才的多维度精准推荐与匹配，提升招聘效果。

BOSS直聘研究院以自有人才大数据平台为基础，长期保持对人才市场和行业动向的关注与观察，定期发布《BOSS直聘人才趋势月刊》，并针对不同行业和就业市场热点，发布相关研究报告。BOSS直聘研究院与具有影响力的学术机构和企业合作，开展跨领域视角研究。BOSS直聘研究院一直与媒体保持良好互动，提供报道数据支持和专家观点。



BOSS直聘官网

www.zhipin.com

BOSS直聘官方微信

[bosszhipin](https://www.zhipin.com/wechat)

The logo for BOSS直聘, consisting of the words "BOSS" and "直聘" stacked vertically in white, inside a rounded square with a teal-to-blue gradient background.

BOSS直聘研究院出品

2018年1月