

2019上半年

拉勾互联网行业 招聘白皮书

— Lagou.com



中国领先的互联网人才招聘平台
超过500000企业正在拉勾寻找互联网专业人才

腾讯、阿里、小米、美团、ofo、滴滴.....这一年来，不断的有企业加入了组织结构调整的大军。“组织热”过境，也在2019全面影响了整个互联网行业。

立足招聘领域，我们看到的是企业组织调整后，对于人才需求的变化。经历了蒙眼疯跑，盲目扩张的阶段，2018-2019的互联网企业对于扩张的需求放缓，更多着力于补充企业中高端人才。同时，对引进人才质量的要求进一步提升。但此企业所看重的中高端人才，在职位供需下降，求职难度变大的大环境下，更多的选择积极观望，谨慎跳槽。

与此同时，腾讯建立了新的云和智能产业集群。这被外界解读为，腾讯将更重视腾讯云等面向商业(to B)的业务。预示着消费互联网产业正在向产业互联网转向。阿里、百度、小米等纷纷边缘化与人工智能无关业务，发力人工智能（AI）、大数据（BIG DATA）、云计算（CLOUD）的“ABC”领域。在2018年底至今的互联网裁员潮中，电商、IT等非技术或普通技术岗位成为重灾区。而“ABC”领域的人才，进一步处于供不应求的状态。这也将成为互联网企业人才站最为激烈的战场之一。

以上的人才需求调整，以及互联网正面临的渠道下沉，传统转型，产业化转型以及新零售扩张等趋势，都将会对互联网行业招聘格局有所影响。

拉勾观点：2019-2020将是互联网企业储备人才，完善和提升组织结构的重要年份。组织结构调整，预示着蓄力之后的再次出击。互联网人才招聘的重点也需从数量向质量进行转型。如何提升获取高端人才的效率，将影响互联网企业的后续发展布局。

1	互联网招聘市场整体趋势
2	互联网HR面临四大全新挑战
3	互联网人才求职更加谨慎
4	2019互联网招聘解决方案

一. 2019年互联网行业招聘市场整体趋势

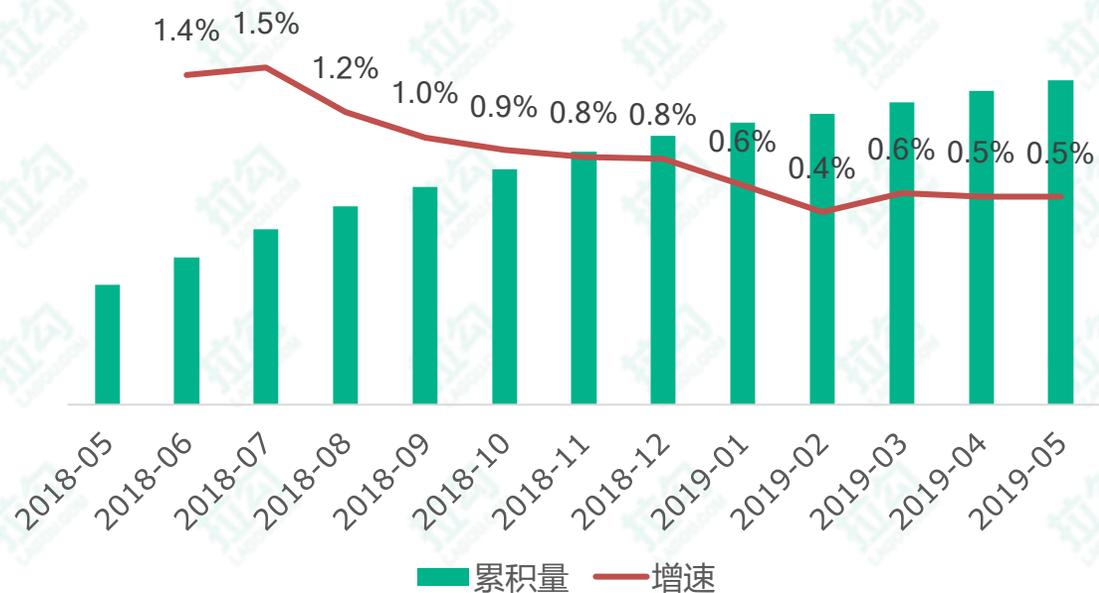


行业发展趋于理性，如何生存和创造真正的价值是当前目标

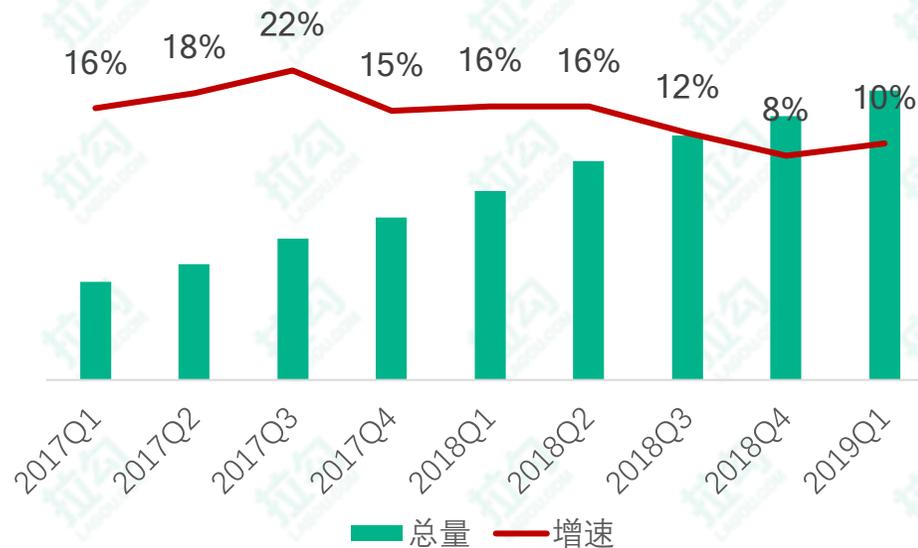
- 资本缺少好的投资项目，融资创业更加理性
- 人才流动放缓，企业更愿意为生存买单
- 在初级岗位上，企业拥有更多选择空间

- 互联网领域获得投资的企业增速不断下滑，资本缺少好的新项目进行投入
- 但投资总盘子不变，好项目依旧火热。互联网行业发展进入下半场，梯队已经逐渐形成
- 互联网创业变得谨慎，从18年Q1开始，企业新增数量放缓，2019年的Q1到达近三年Q1的最低值

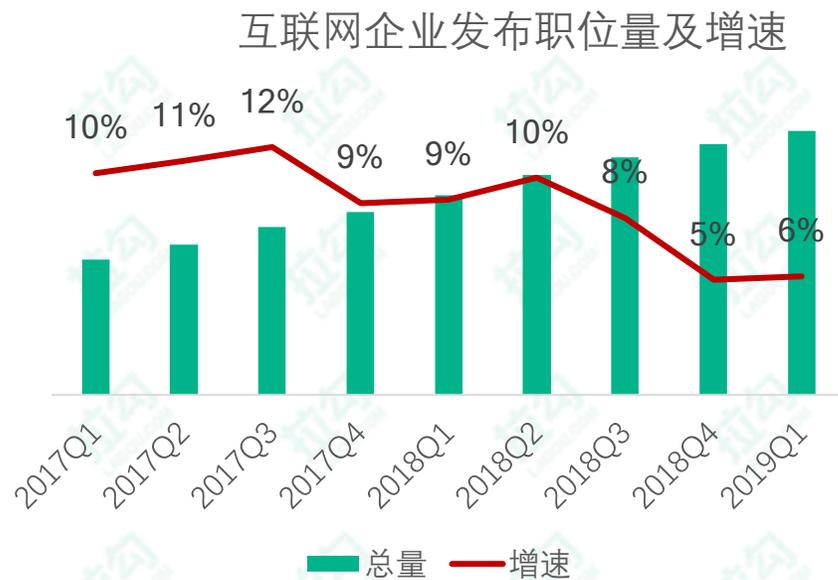
2018-2019年获得融资企业数



互联网企业数量及增速

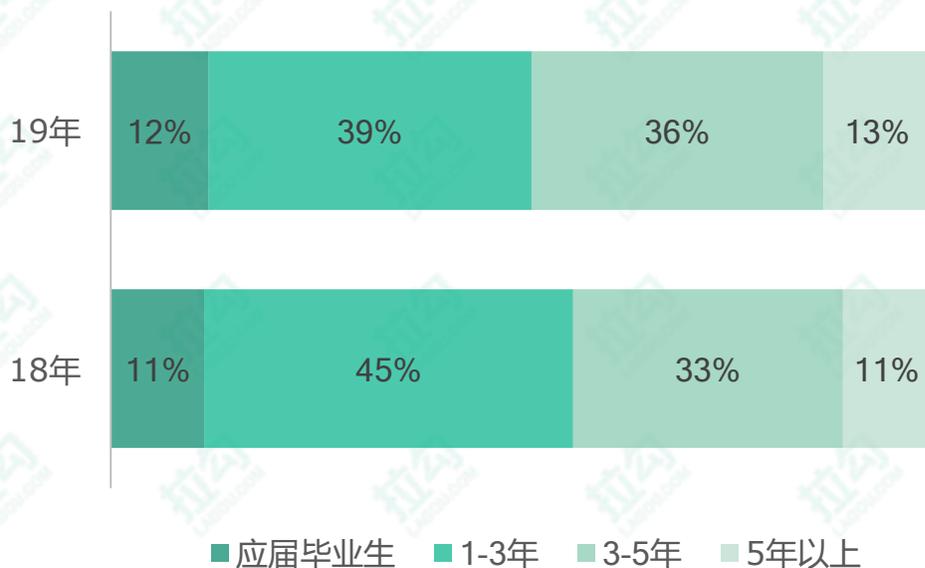


- 自2017年Q4开始，企业岗位发布增速变缓，对目标人才的要求变高，导致整体人才流动变缓
- 相比于加速扩张，更多的互联网企业在2018~2019年着力企业人才优化，对于人才的选择更加慎重
- 为了更好的存活，企业更加看重商业产品的变现能力，能为企业创收的销售岗位的占比是有轻微上升的趋势

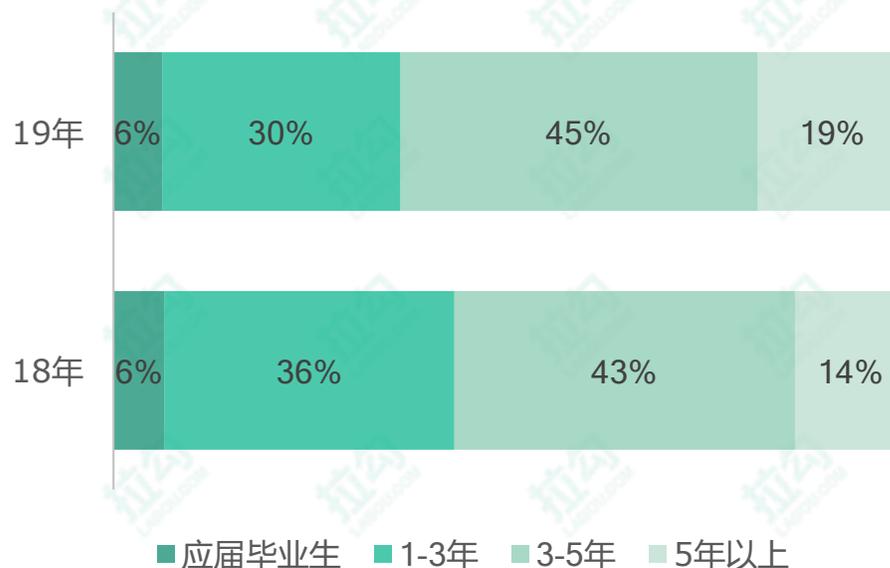


- 2019年企业更加注重高端人才招聘，3年以上岗位占比增加5%，技术类3年以上岗位占比增加高达7%；
- 互联网企业在人才扩容放缓的同时，纷纷将人才需求转位中高端人才。着力优质人才沉淀与企业成长；
- 我们可以大胆预测，此时能够抢占中高端人才，最早实现企业人才结构升级的公司，将抢占一波发展先机。

整体空缺岗位需求年限分布



技术类空缺岗位需求年限分布

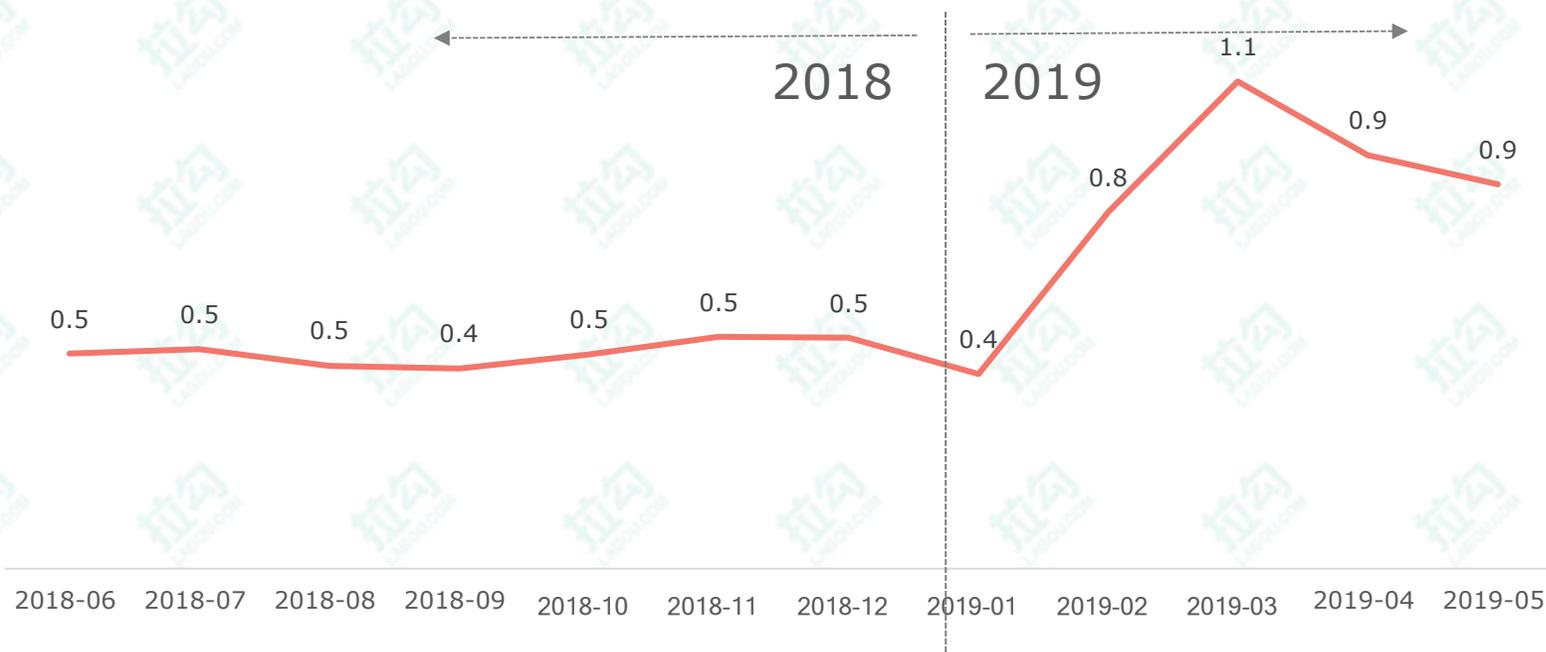


数据来源：拉勾大数据研究院

- 企业进行人才优化与组织提升后，大量初级岗位流向市场
- 供需比差值拉大，岗位竞争比较激烈，企业对初级人才的选择空间更大

月度拉勾指数变化

拉勾指数=求职人数/岗位空缺数 即1.1为1.1个人竞争一个岗位



数据来源：拉勾大数据研究院

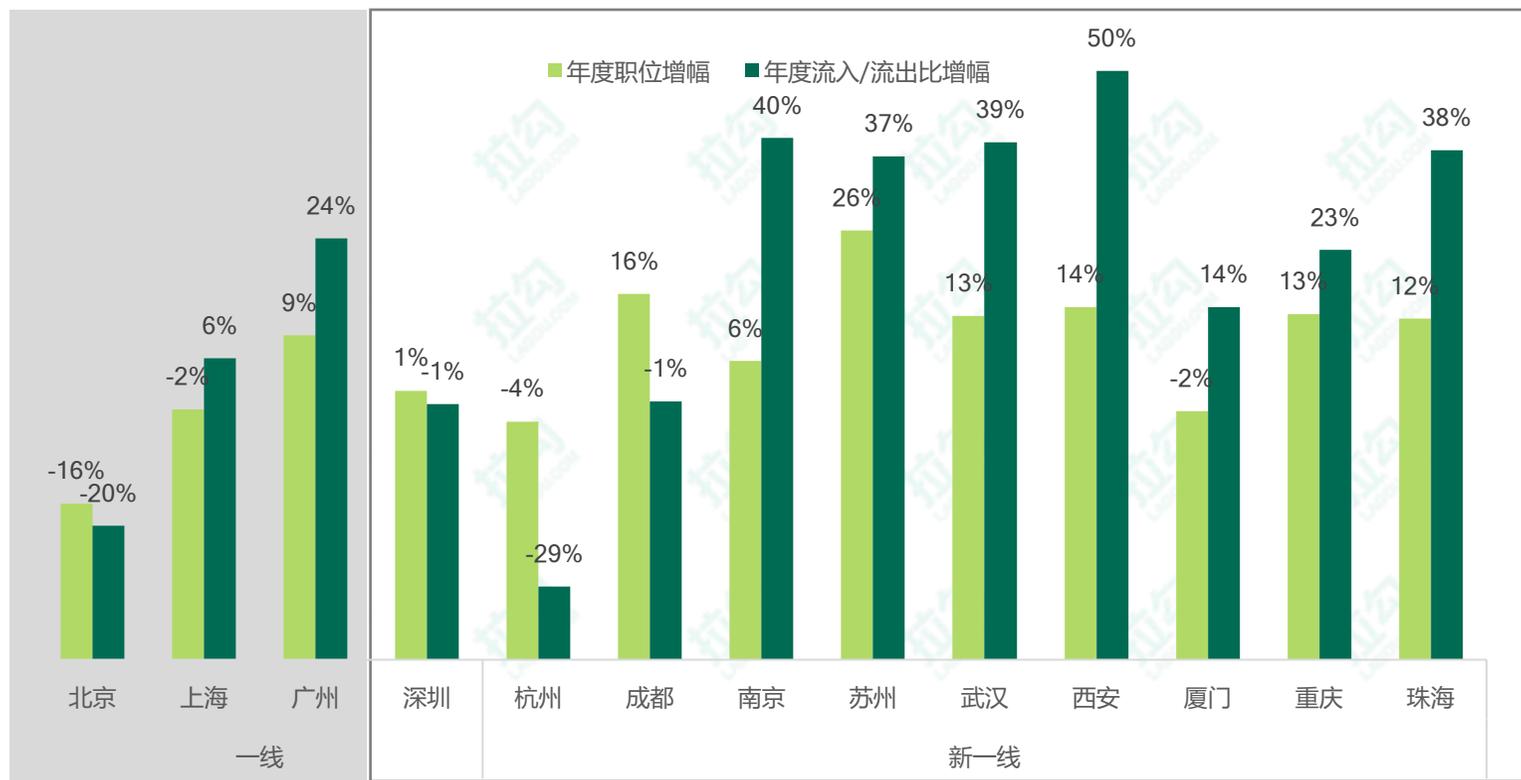
二. 2019互联网行业Hr面临四大全新挑战

人才竞争加剧，人才要求提升，2019互联网招聘难度更大

- 杭州，武汉为代表的新一线城市强势争夺人才
- 传统转型互联网企业人才需求持续激增
- ABC等专业领域人才重金难求
- 60%以上的互联网HR比以往花费更多时间进行招聘

- 南京，西安，武汉，珠海等为代表的新一线城市，人才流入比增长近50%，对互联网人才有着持续吸力
- 但杭州、厦门在经过大面积人才引进政策的热度都退去后，机会随着创业潮的退去而减少
- 整体看来，在未来1-2年新一线城市对于人才的吸引仍对传统一线城市带来冲击

各城市年度职位增幅及人才流入比增幅



注：流入比=流入人数/流出人数；增幅越大，表示该城市净流入人口增速越快

数据来源：拉勾大数据研究院

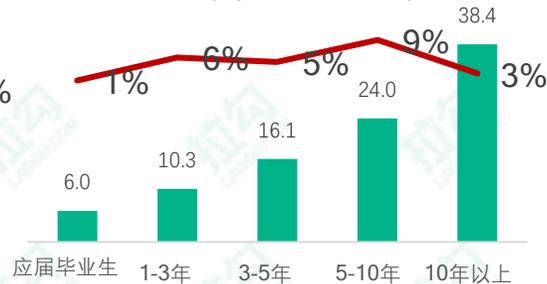
杭州、武汉薪酬涨幅相比于北上广深更有吸引力

- 以杭州，武汉为代表的新一线城市，也将人才引进重点定位于经验成熟者
- 以5年以上经验互联网行业从业者薪酬涨幅为例，杭州的15%及武汉的12%，明显高于北、上、广、深的11%，9%，10%，7%
- 在薪酬优势逐渐不再明显的同时，新一线城市的消费水平，房价优势及对人才引进的种种优惠政策，吸引了大量成熟人才

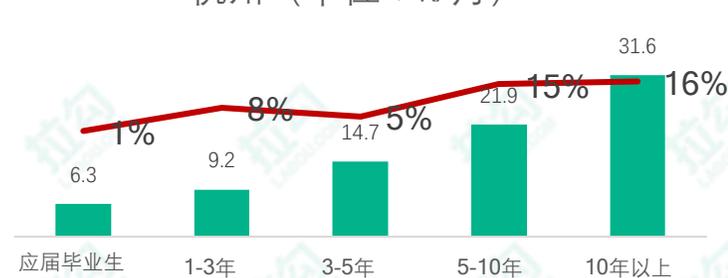
北京（单位：k/月）



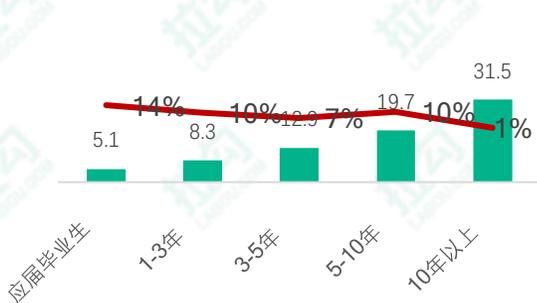
上海（单位：k/月）



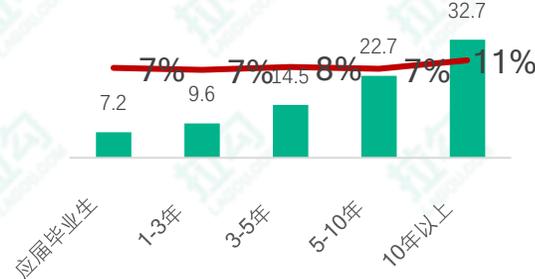
杭州（单位：k/月）



广州（单位：k/月）



深圳（单位：k/月）



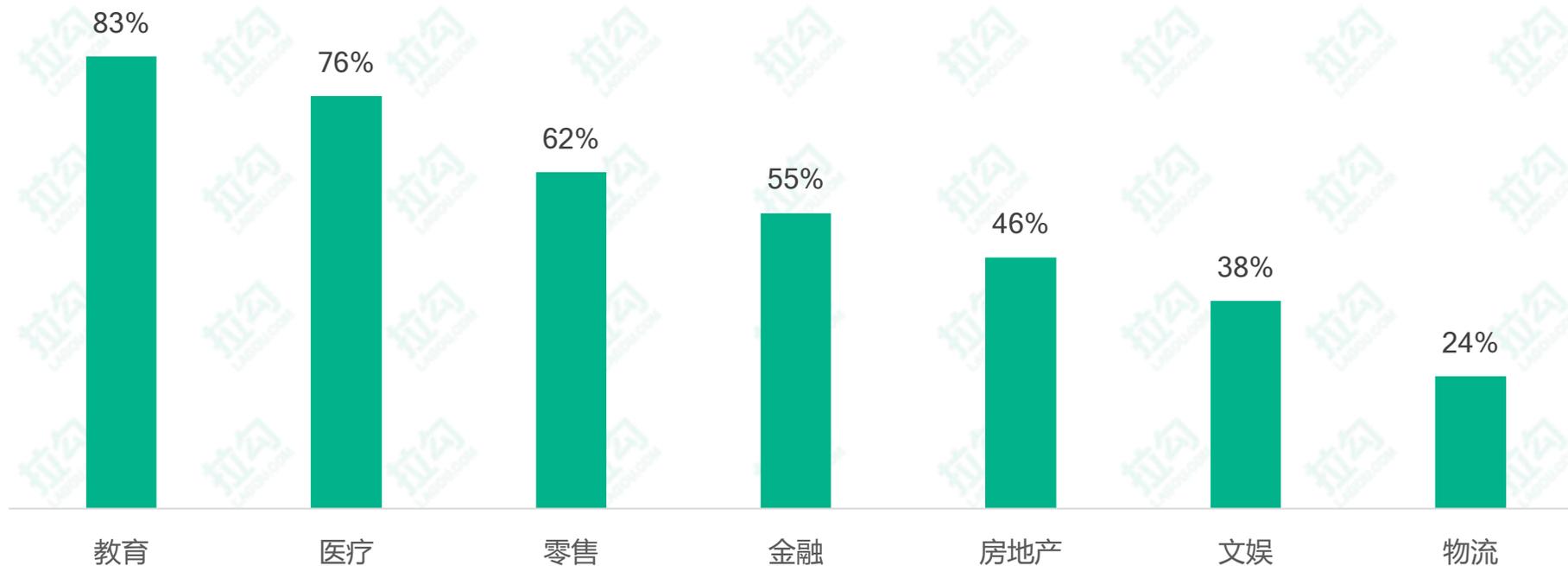
武汉（单位：k/月）



数据来源：拉勾大数据研究院

- 随着传统行业互联网化进程不断加深，对互联网人才的需求保持强势增长趋势；
- 传统转型企业很多在其所属领域已经具有一定的沉淀与积累，制度完善，成长稳定，吸引大量互联网人才
- 传统行业公司也将成为互联网人才的职业选择方向之一

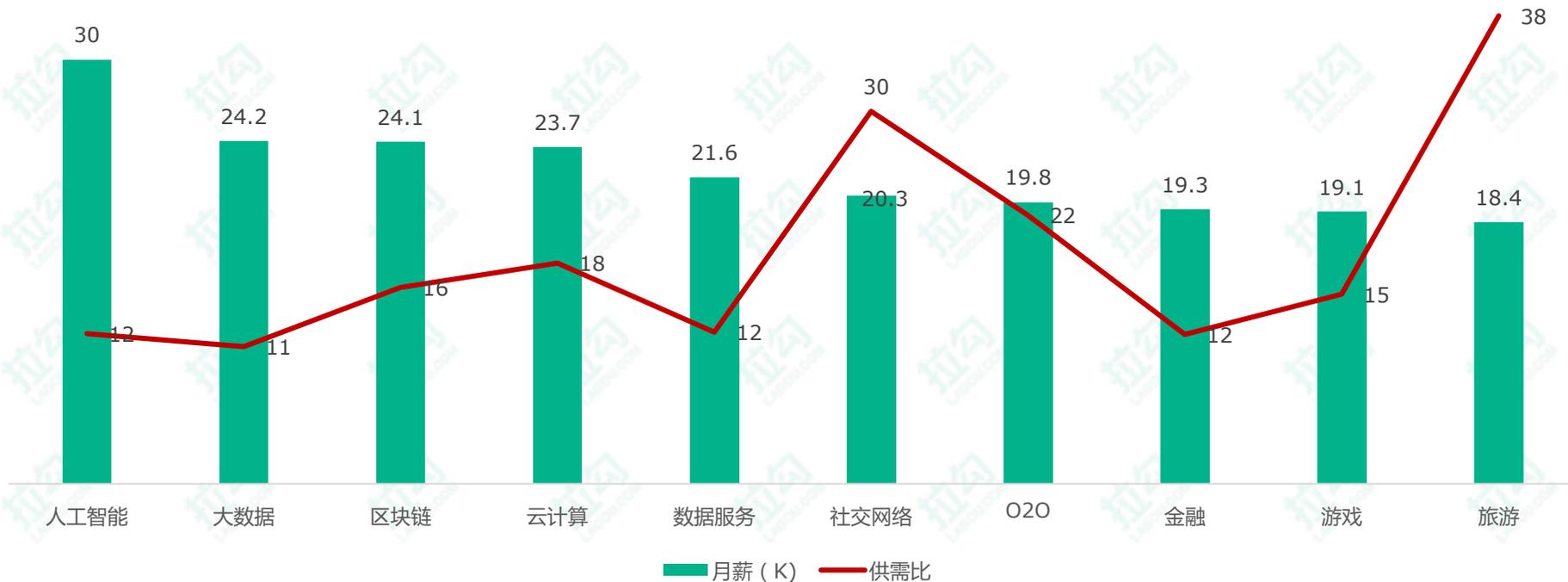
19年传统行业招聘互联网人才需求增幅



数据来源：拉勾大数据研究院

- 人工智能（AI），大数据（Big data），云计算（Cloud）等新锐领域，3-5年工作经验岗位月均薪达到26K，具有强势竞争力
- 但因该领域主要招聘以AI，资深技术为主的高端人才，准入门槛较高，所以人才供应相对稀缺

3-5年岗位月薪前十行业（岗位/人才）供需比

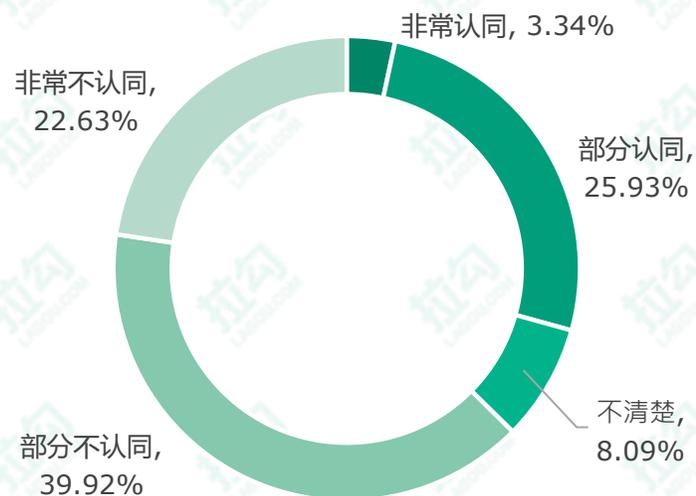


数据来源：拉勾大数据研究院

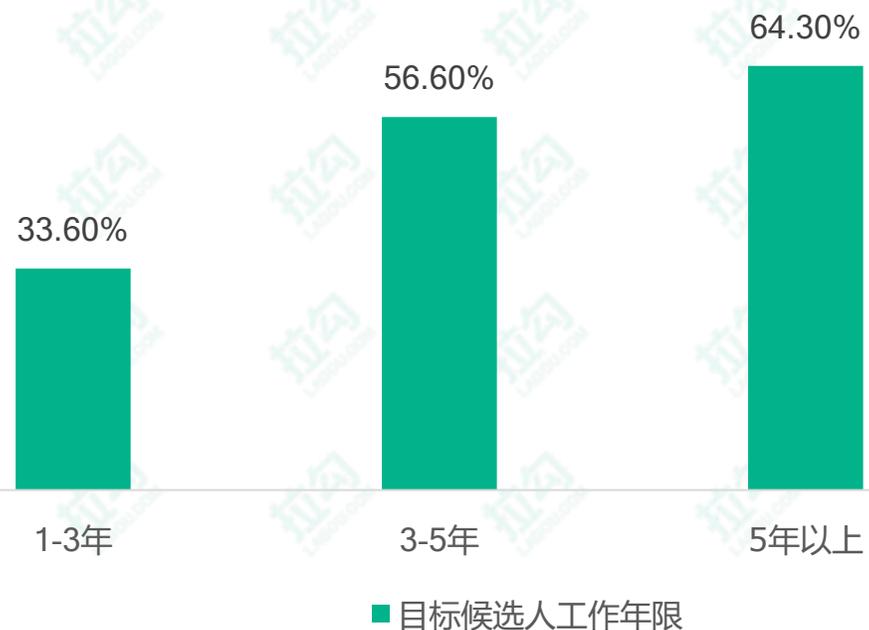
60%以上HR认为招聘更难了

- 仅有不足3成HR认为2019年相比往年招聘更加容易，22.63%的HR对此表示强烈不认同
- 56.6%的HR招聘3-5年经验候选人时间比以前更长，56.15%的HR招聘5年以上经验候选人时招聘周期增加2周以上
- 空缺岗位目标候选人的工作年限越高，招聘难度提升越大

你是否认同近半年来招聘更加容易了



认为招聘周期比以往更长的HR占比



数据来源：拉勾大数据研究院

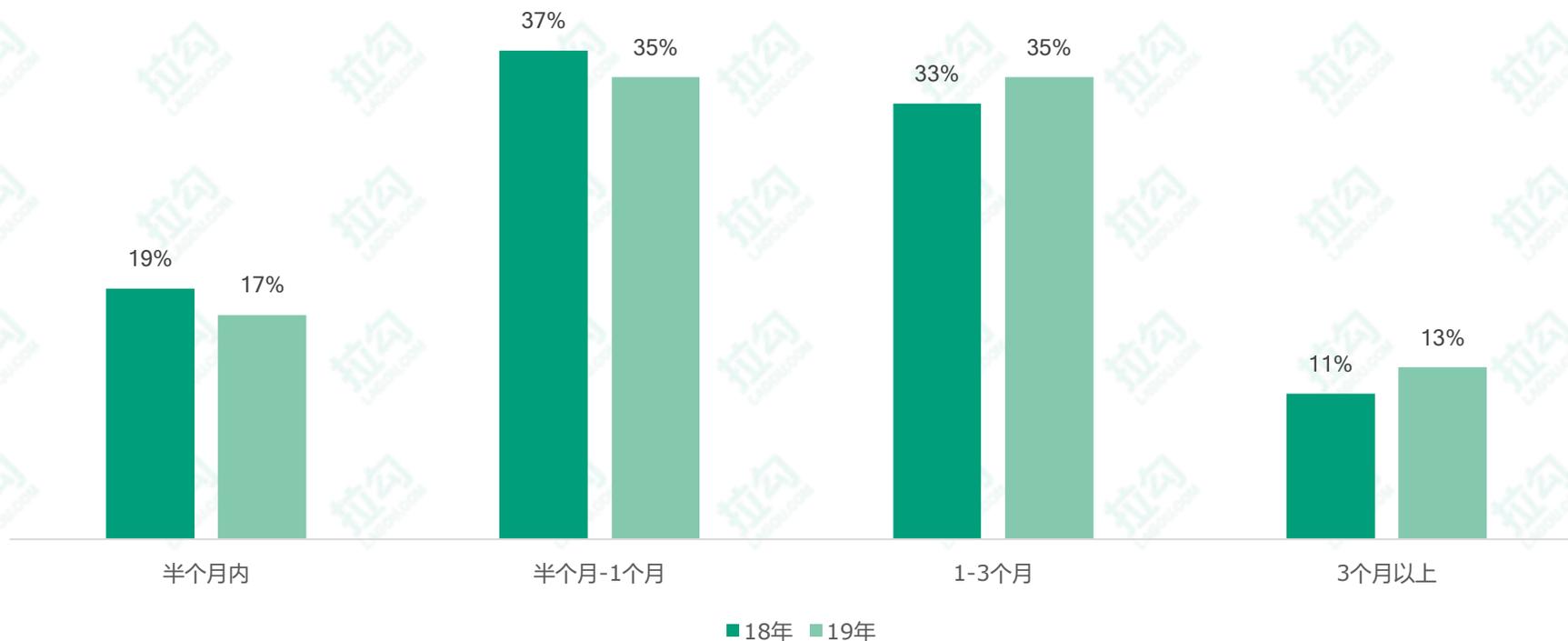
三. 2019互联网人才求职更加谨慎

对于新机会积极观望，谨慎行动，更加关注稳定性

- 整体求职者找工作周期变长，对市场充满担忧
- 对招聘信息关注度提升，但跳槽更加谨慎

- 随着企业对目标人才要求的提升，互联网人求职难度增加
- 仅有17%的求职者在离职半月内能找到新工作，1-3个月及3个月以上才能找到工作者增加

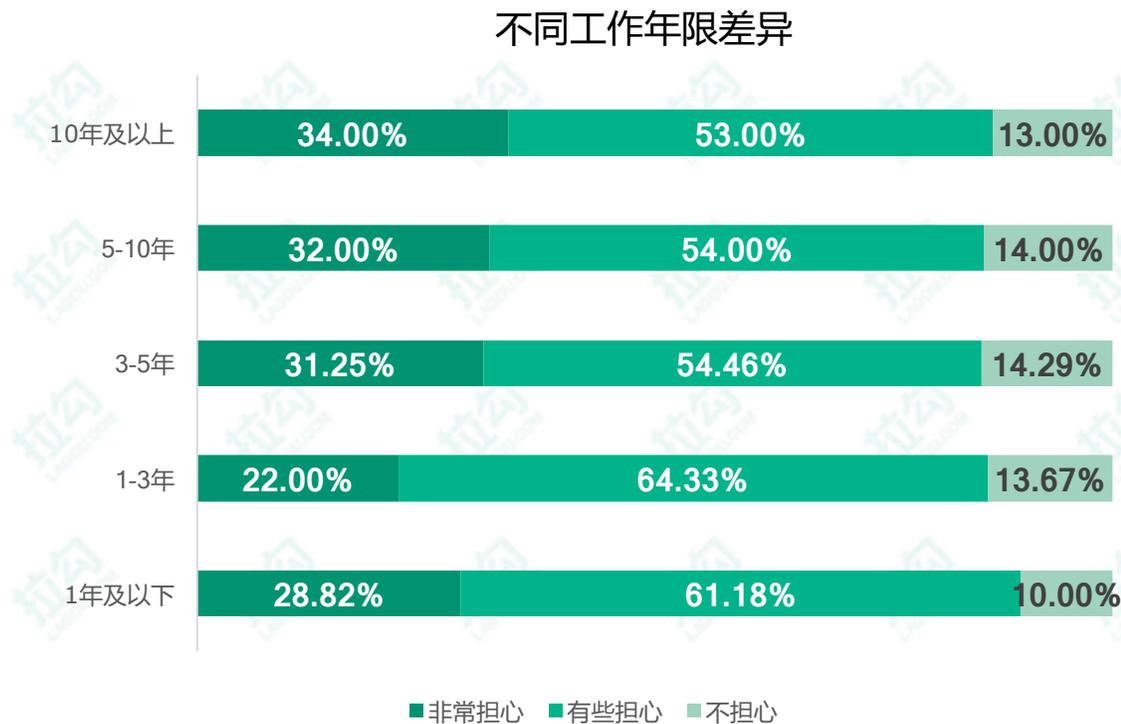
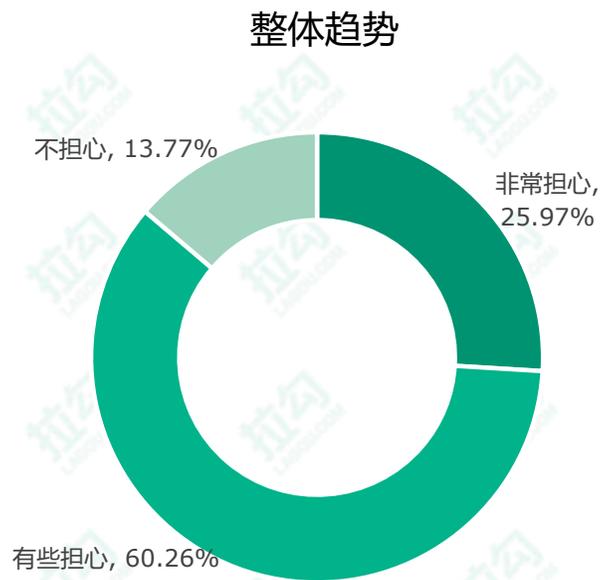
互联网人找工作周期变化



数据来源：拉勾大数据研究院

- 对于2019年的就业环境，仅13.77%互联网从业者表示不担心，1/4的互联网人对就业环境非常担心
- 工作年限越高其需要承担家庭和社会责任越重，导致其对求职市场环境担忧情绪更严重

你是否对现在的就业环境感到担忧

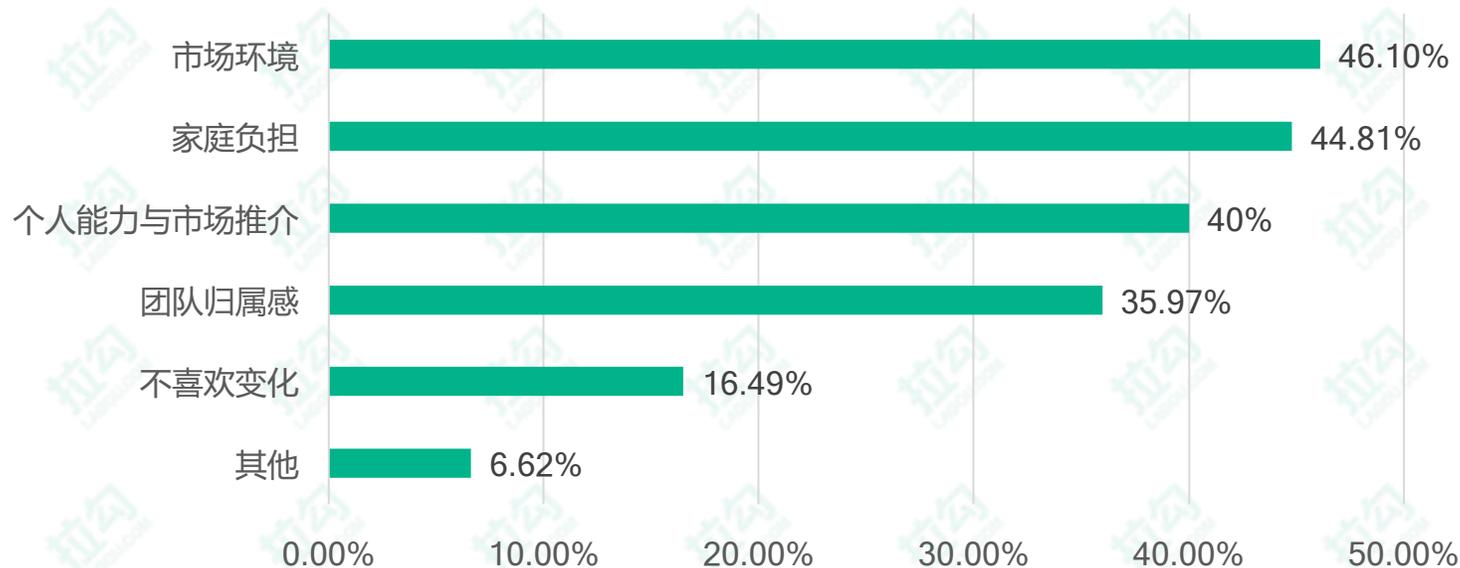


数据来源：拉勾大数据研究院

“对市场环境的担忧”成为求职者不敢跳槽的主要因素

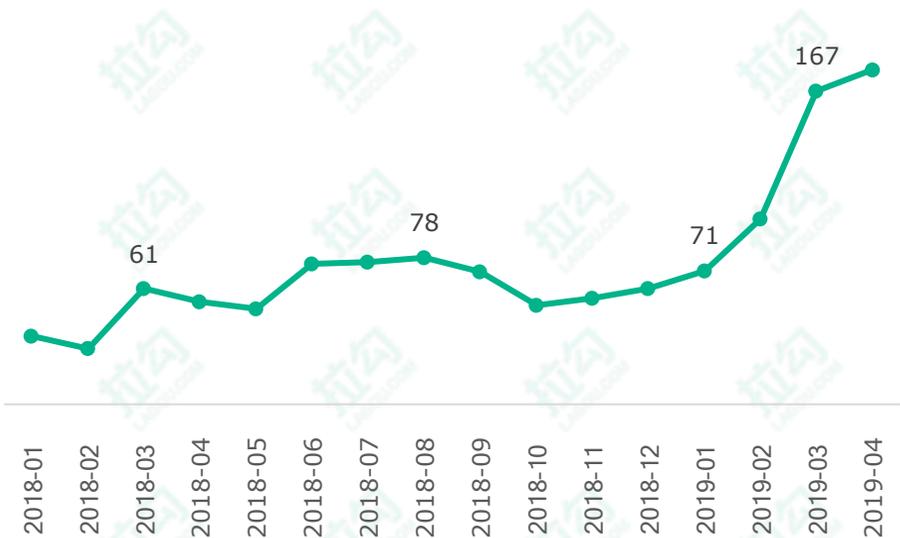
- 近半数的互联网从业者表示，市场环境的担忧是限制他们跳槽的因素之一
- 此项数据已经超越家庭负担带他们的影响
- 在对市场环境不看好的情况下，跳槽过程中对于稳定因素的考量更多

限制你跳槽的因素有哪些

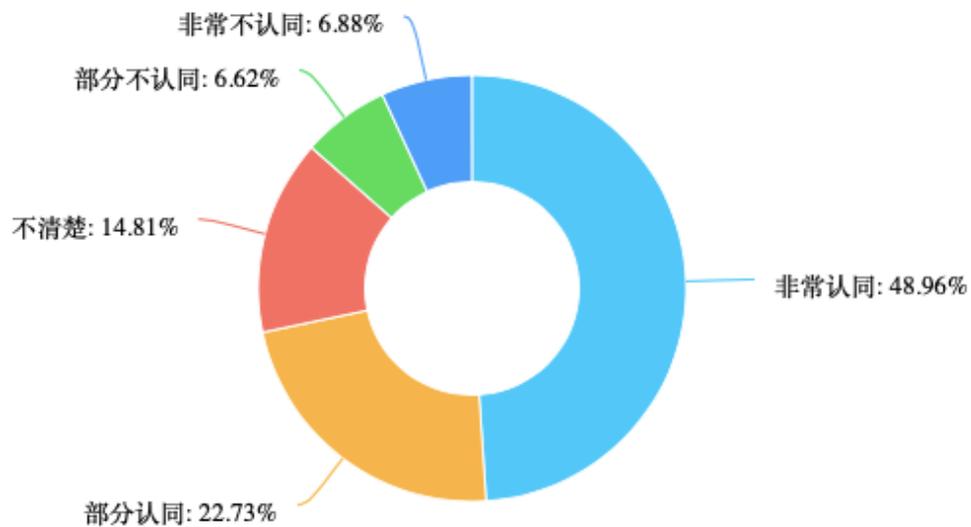


- 求职者更加密切关注求职市场，较2018年相比，求职者表现的更为活跃，月均访问招聘网站次数比2018年同期增长2倍
- 但在跳槽行为上，更加谨慎超过70%的互联网从业者比过去一到两年求职更加慎重，他们需要更多的信息对于企业进行评估

求职者月均登录拉勾网站次数



你现在比一两年前跳槽更慎重

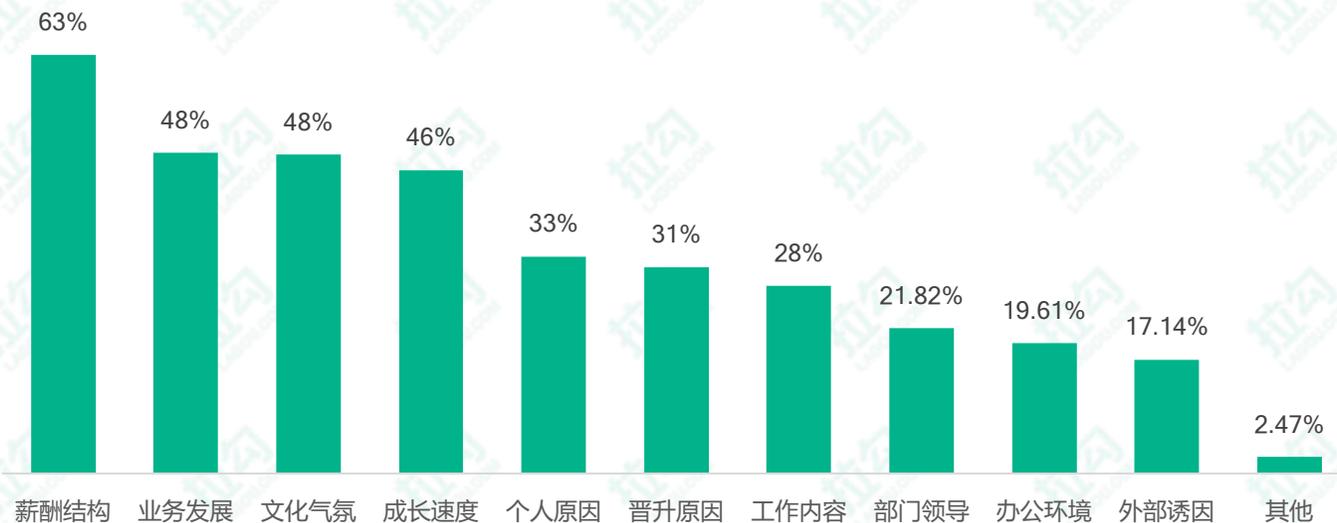


数据来源：拉勾大数据研究院

除薪酬外，发展前景堪忧及不良文化，将刺激人才跳槽

- 针对导致互联网人跳槽调查，薪酬不匹配工作付出仍旧是导致互联网人跳槽的最大诱因
- 企业的业务发展能力既存活能力不足，仅次于薪酬，成为互联网人才跳槽的极大诱因
- 值得指出的是，互联网人才对于公司发展，文化气氛的关注远高于外部诱因，既外部公司更好的工作机会
- 因此我们可以认为，公司良好的存活与发展能力，良好的文化气氛和员工成长，将有效降低人才流失的可能性

影响互联网人跳槽因素



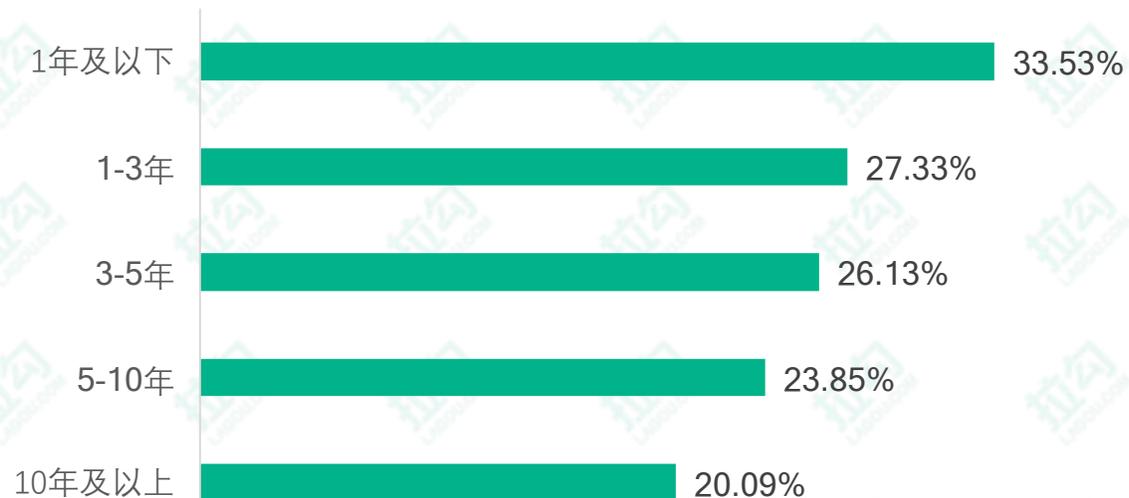
数据来源：拉勾大数据研究院

- 在导致员工跳槽的因素中，“薪酬”和“工作内容”对工作年限不同的求职者影响差异最大
- 1年一下人才更关注工作内容，3-10年人才更在意薪酬，10以上求职者由于期权等额外收益，对薪酬本身敏感度下降

离职因素：薪酬不匹配付出



离职因素：工作内容不感兴趣



四. 2019互联网招聘解决方案

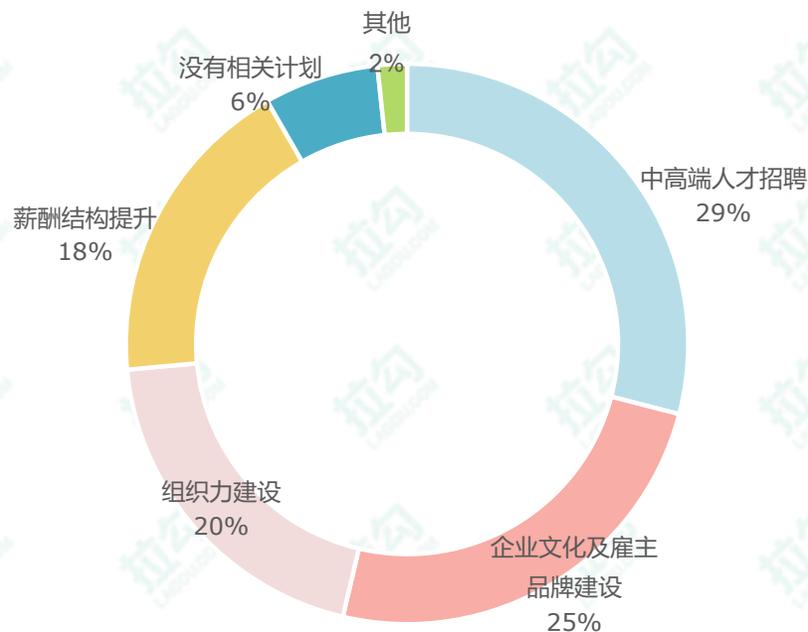
2019人才变局，企业应该怎么办

- 94%企业HR已经开始积极应对市场变化
- 拉勾根据企业类型不同匹配个性化招聘解决方案

54%的企业将加大“中高端招聘”及“雇主品牌建设”投入

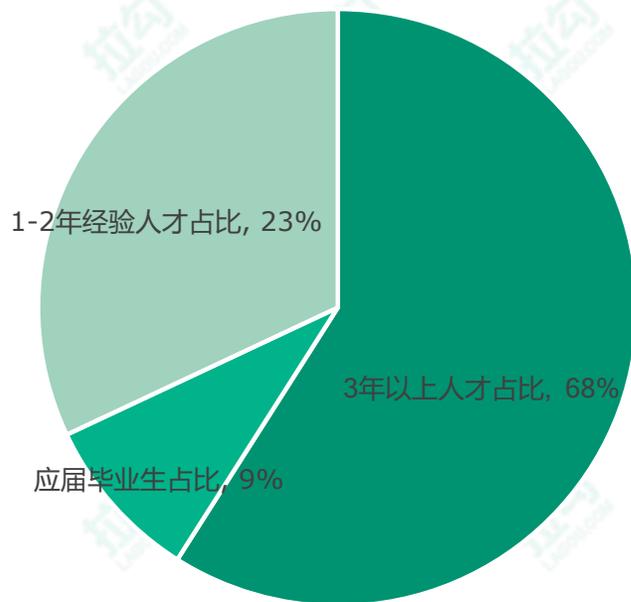
- 29%的企业未来主要规划方向依然是中高端人才（3年及以上工作经验）的招聘
- 企业文化、雇主品牌建设、以及组织结构的升级也是企业未来重点规划之一
- 变局之中只有6%的企业HR依然没有应对

2019年企业计划在以下哪些地方投入更多精力和成本

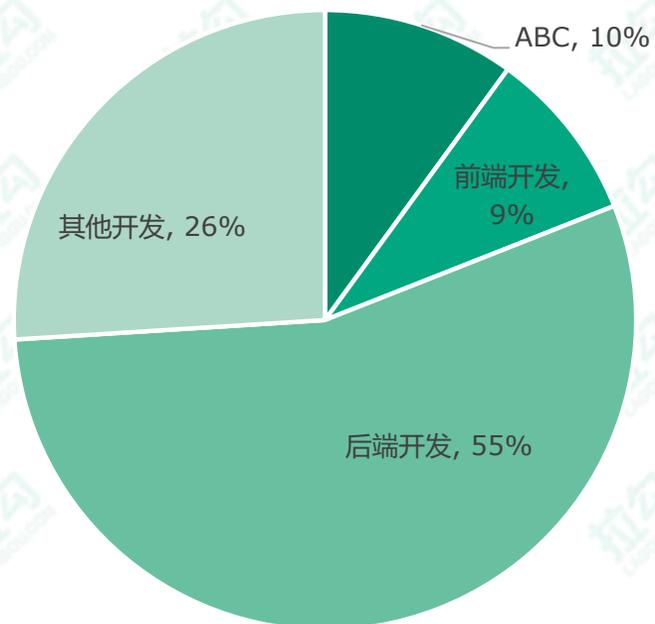


- 在拉勾2100万人才中，有近70%的3年以上互联网人才
- 拉勾网做为专业互联网领域招聘平台的品牌被行业所认可。吸引了大量互联网领域相关人才
- 在人工智能、大数据、云计算为代表的ABC领域也有不俗表现，10%的专业领域尖端人才远超行业标准

拉勾人才分布

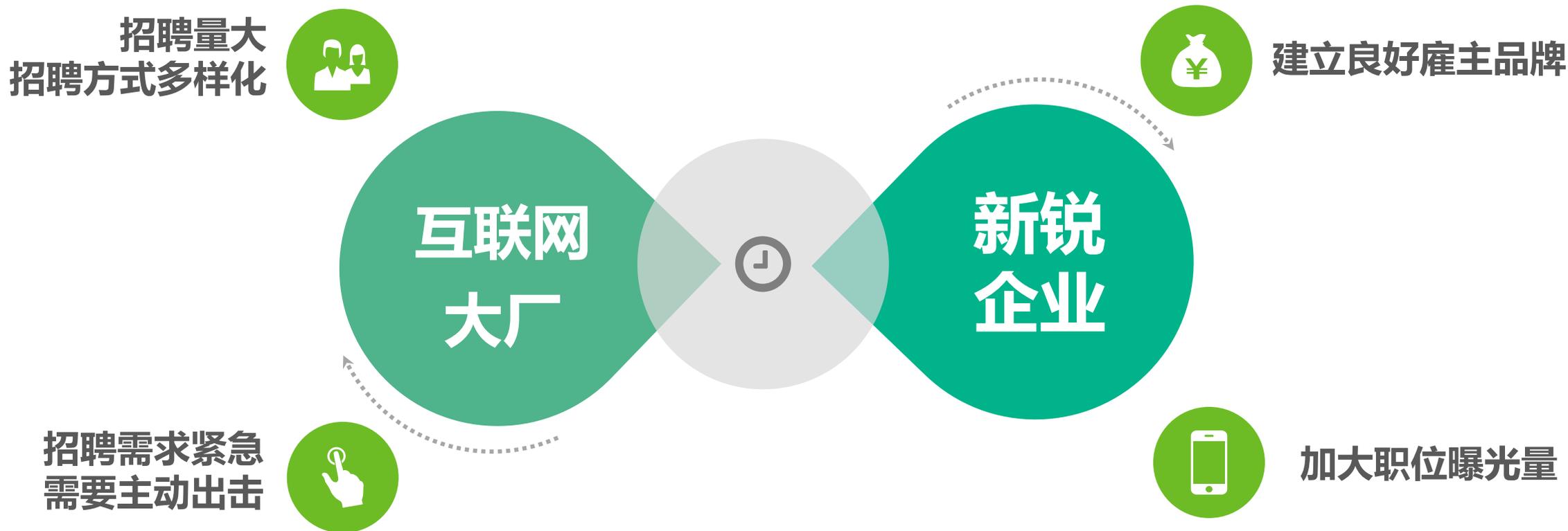


拉勾开发类中高端人才分布



备注：ABC:人工智能（AI）、大数据（BIG DATA）、云计算（CLOUD）

数据来源：拉勾大数据研究院



紧急批量招聘

拉勾RPO

垂直互联网

批量急招

2-8年人才

按效果结算

适用于有批量紧急，中高端人才招聘需求的企业

招聘效果

主题招聘活动

招聘风暴周

全民升职季

极速入职

实力派

适用于有大量招聘需求，希望提升雇主品牌影响力的企业

雇主品牌

拉勾 + 基础招聘套餐

系统平台

批量职位发布

大数据匹配

在线沟通

适用各类行企业日常招聘职位发布与维护

拉勾行业盛典

雇主评选

中国互联网人才官峰会

拉勾之夜

适用于关注行业发展，贴近人才需求，建设雇主品牌的企业

日常招聘

Thank you for your time

联系拉勾：4006-2828-35



扫码关注拉勾人才官账号
领取更多互联网招聘干货

拉勾
LAGOU.COM

中国领先的互联网人才招聘平台
超过500000企业正在拉勾寻找互联网专业人才