

2023

泛互联网行业 人才流动报告

Pan-Internet Industry
Talent Flow Report

脉脉高聘人才智库



并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

PREFACE

前言

2022年，“互联网从新兴产业变成传统产业”的说法言犹在耳。2023年，AIGC的爆发就为互联网“复苏”吹来一阵东风。

与此同时，互联网行业的招聘需求也随行业动荡出现几番起伏。2021年下半年开始，互联网行业结束了多年的扩张态势，招聘需求持续走低，人才供给持续走高，人才竞争加剧。2021年互联网行业人才供需比为0.45，2022年达到1.69，2023年更升至2.34。同时，互联网人才呈现净流出态势，外溢到电商零售、新生活服务、游戏等行业。

同时，互联网人才迁徙呈现两大明显特征：一是人才竞争格局重塑，大厂扩张按下暂停键，不再高薪囤人，一些优秀的人才离开大厂，寻找更加适合自己发展的平台。其次，互联网行业正在分化出「新一线」阵营。一些仍处于高速发展期的公司，凭借强劲的业务增长势头和发展机会，对人才的吸引力正在赶超大厂。以小红书、米哈游为代表的新一线厂逆势扩张，凭借高薪获得大量人才关注和投递，连续三年人才净流入，成为上半年互联网人才尤其是五年以上职龄人才的热投企业。

脉脉高聘人才智库，基于平台百万互联网人才的求职招聘变化和对上千位互联网从业者的调研，深入挖掘在线社区、游戏、电商、新生活服务等多个泛互联网行业不同规模企业的招聘变化趋势，推出《2023泛互联网行业人才流动报告》，透过现象看趋势，为企业提供组织发展洞察，为从业者提供职业生涯发展参考。

CONTENTS



目录

PART 1

泛互联网行业人才流动概览

1 —— 4

PART 2

泛互联网行业人才流动趋势

5 —— 15

PART 3

泛互联网行业人才择业观

16 —— 20

PART 1

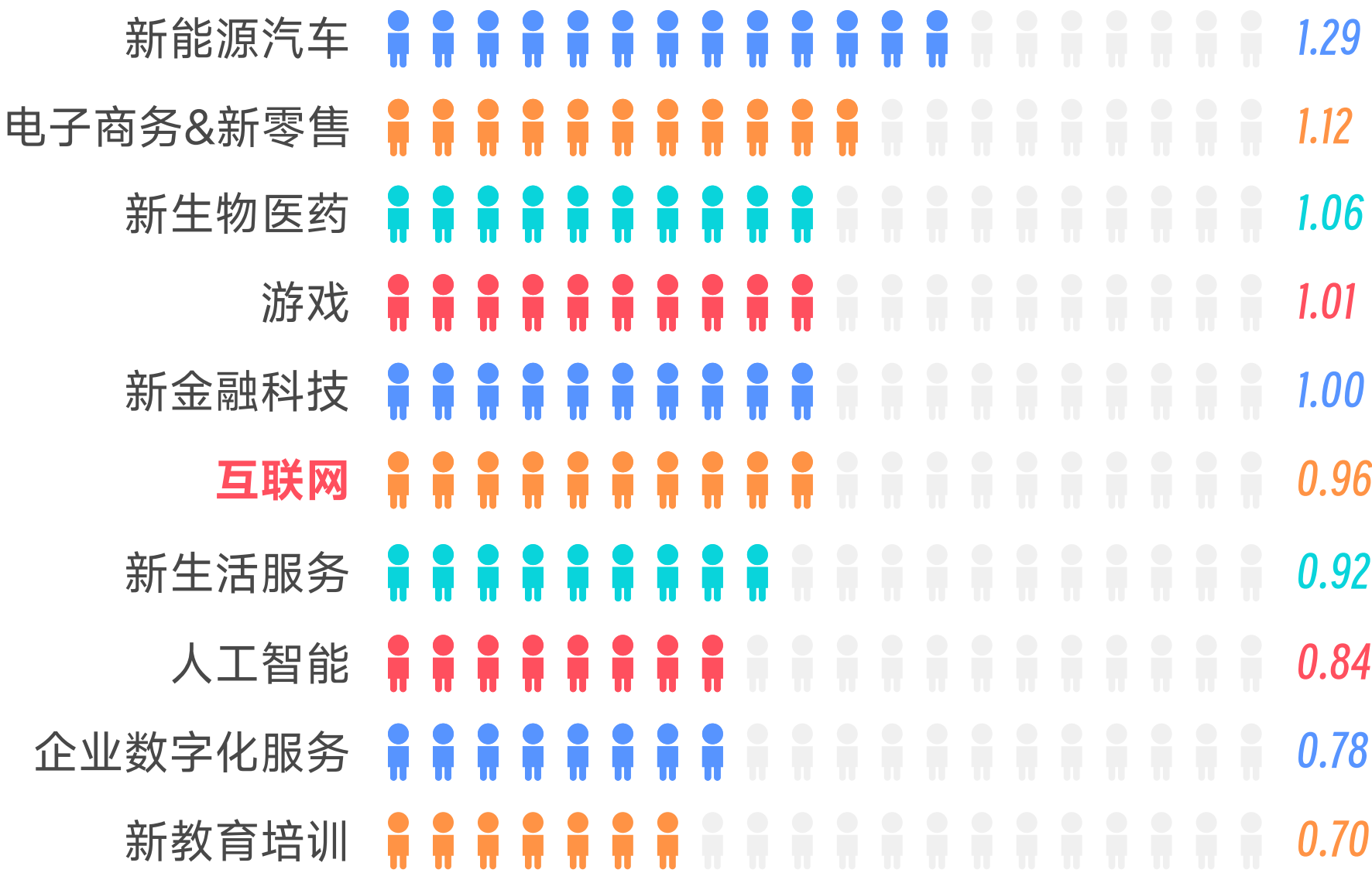
泛互联网行业人才流动概览

Talent Flow

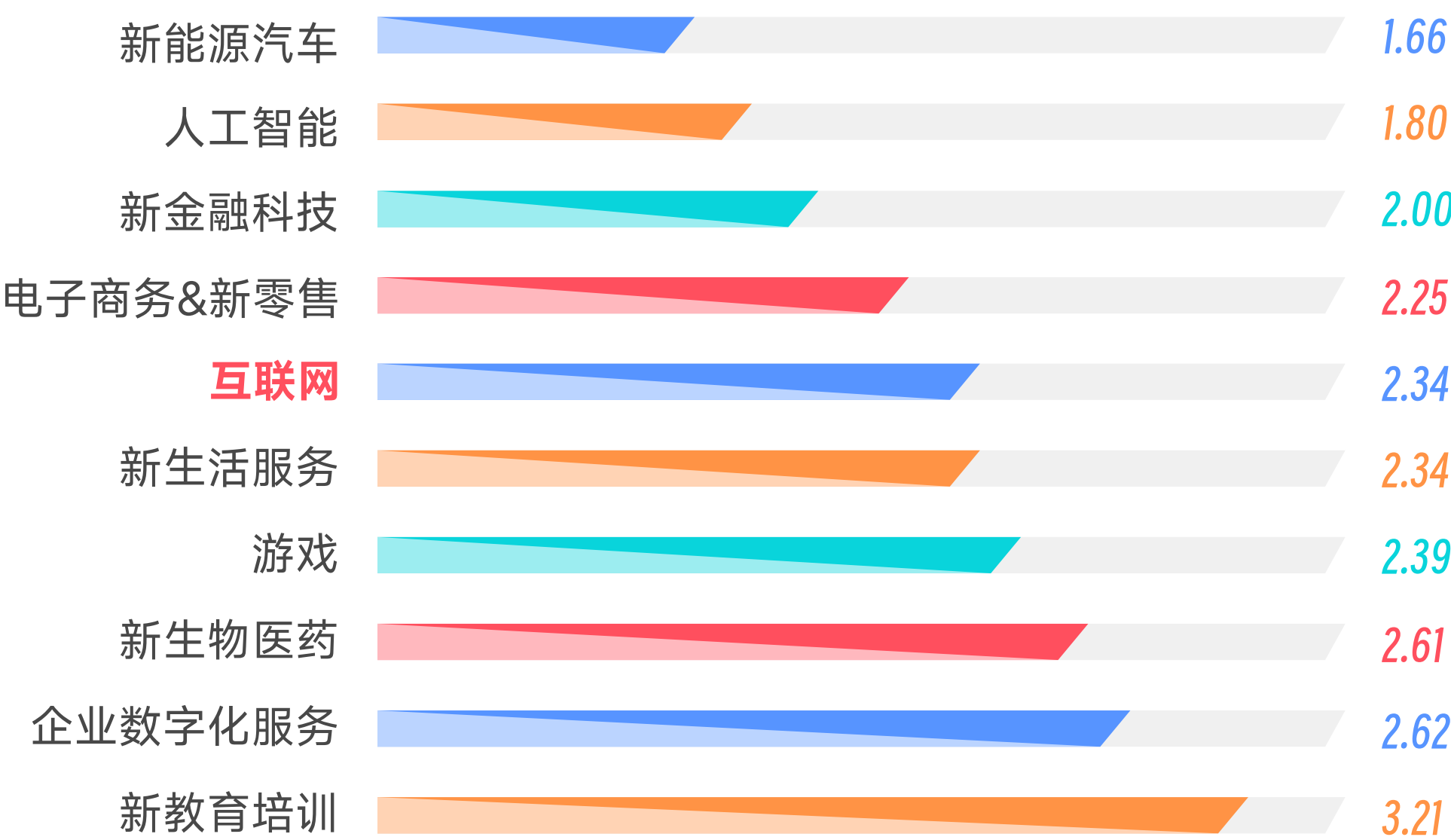
互联网行业人才溢出，求职竞争激烈

2023年上半年，互联网行业求职难度创新高，人才供需比持续上升，达到2.34，平均约5个人才竞争2个岗位。同时，互联网行业出现明显的人才溢出现象，人才流入流出比为0.96。热门行业如新能源汽车、新生物医药，均呈现人才净流入状态，其中，新能源汽车行业人才流入流出比高达1.29。

2023年1-6月，部分新经济行业人才流入流出比



2023年1-6月，部分新经济行业人才供需比

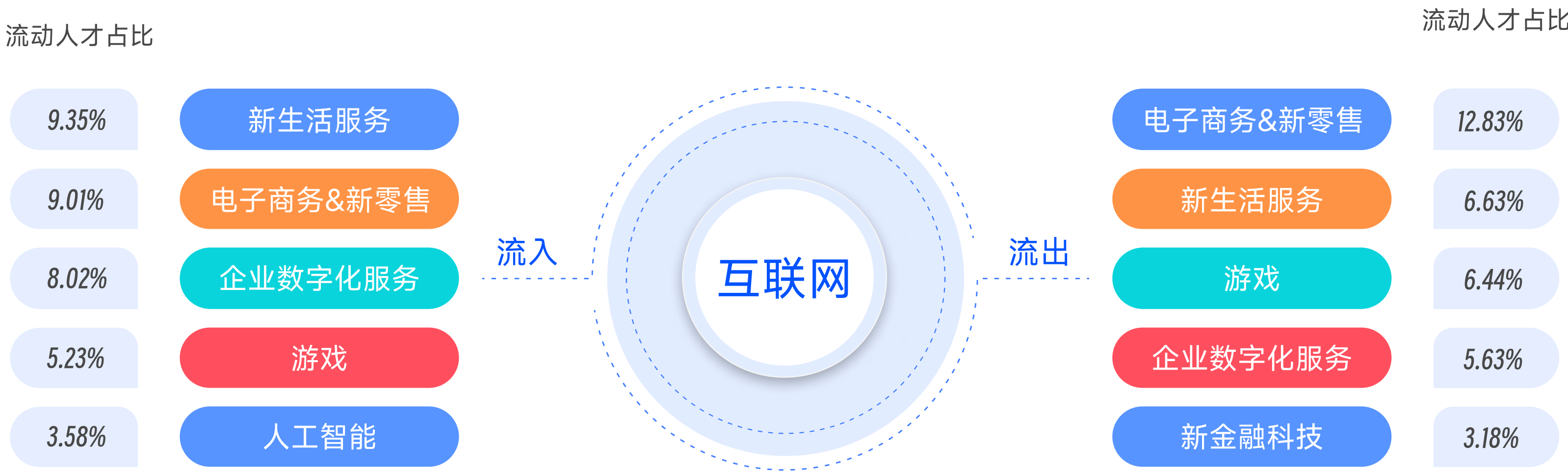


统计时间：2023.1.1-2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库
流入流出比=流入人才数量/流出人才数量。流入流出比>1，说明人才净流入；<1，则说明人才净流出。 人才供需比=人才供给/岗位需求。人才供需比>1，说明供大于求；<1，说明供给小于需求

超半数跳槽者转行求破局，去往电商、新生活服务、游戏行业

2023年上半年，互联网行业有超过一半的跳槽者（52.31%）进入其他行业。相较于2022年，转行的人才增加了2.27%。其中，流入电商&新零售行业的人才占比最高，为12.83%，其次是新生活服务行业（6.63%），第三为游戏行业（6.44%）。新能源汽车行业虽然处于人才净流入状态，但由于固有的行业壁垒，暂未大量吸纳互联网人。

2023年1-6月，互联网行业人才去向行业TOP5



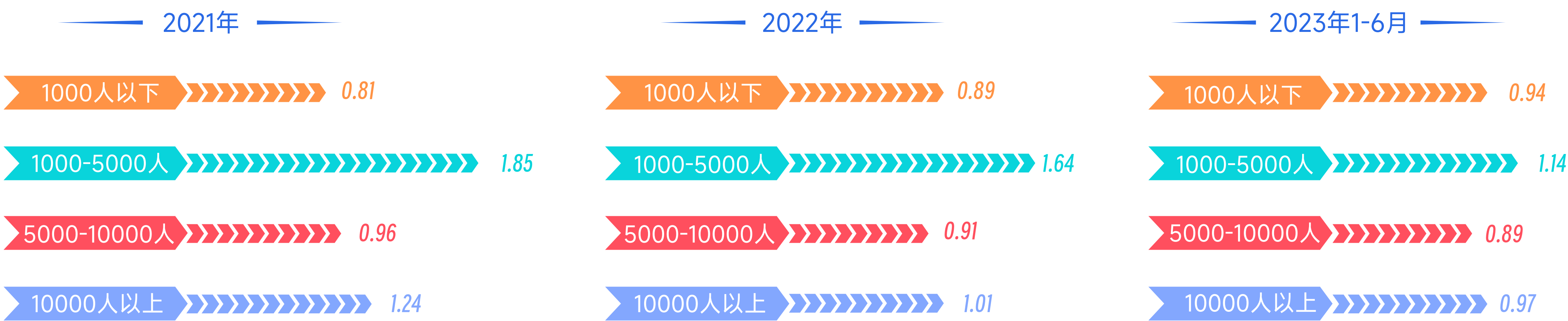
统计时间：2023.1.1-2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库
流动人才占比=该方向流动人数/全部流动人数。固定时间段内，比例越大，说明该方向流动量越大

大厂人才需求收缩，新一线厂人才持续涌入

近3年，万人以上规模大厂人才流入流出比持续走低，从高速扩张转为局部收缩。与之形成鲜明对比的是，1000-5000人规模企业人才吸引力显著高于大厂，虽然人才流入也在放缓，但连续三年人才都处于净流入态势。

与互联网大厂业务成熟、增速放缓不同，处于快速发展期、有很强的人才需求并愿意为优秀人才付出高额回报的互联网新一线厂持续扩张，成为互联网人才过冬的选择之一。

不同规模泛互联网企业的人才流入流出比变化

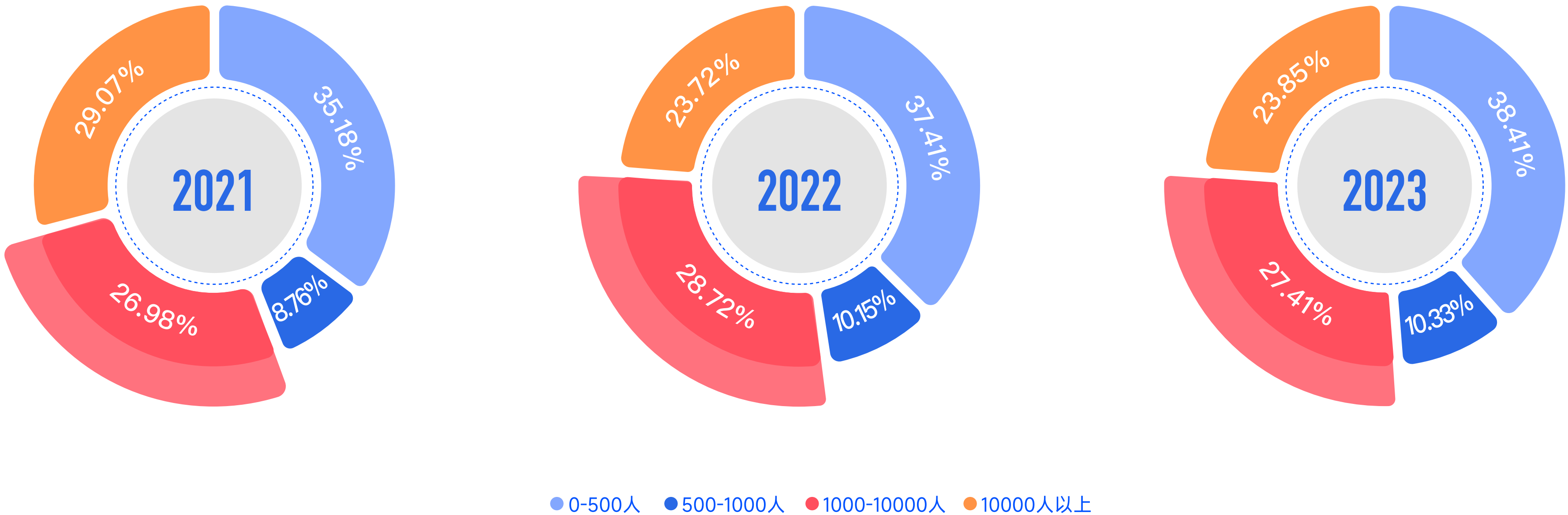


统计时间：2021.1.1 — 2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库
流入流出比=流入人才数量/流出人才数量。流入流出比 > 1，说明人才净流入； < 1，则说明人才净流出。

资深职场人不再唯大厂论，去往千人规模企业比例超过大厂

近3年，规模在500人以下的中小型互联网公司是吸纳五年以上工作经验的资深职场人就业最多的公司类型，占比从2021年的35.18%提升到2023年的38.41%。大厂对资深职场人的吸纳能力出现下降态势。2022年，资深职场人流入千人规模厂商比例为28.72%，超越大厂的23.72%；2023年上半年，千人规模厂商吸纳资深职场人的比例保持了领先大厂的趋势，高出大厂3.56个百分点。

2021-2023年，五年资深职场人流向的企业规模分布



统计时间：2021.1.1 — 2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库

PART 2

泛互联网行业人才流动趋势

Talent Mobility Trends

泛互联网招聘需求持续收缩，企业间招聘差距持续缩小

近3年，互联网行业增长受阻，招聘需求持续收缩，不同规模互联网公司间的招聘需求差距缩小。2021年，字节跳动、阿里巴巴、腾讯招聘指数断层领先，2023年上半年出现明显下降。相比之下，一些处于快速发展期的公司仍保持着稳定上升的招聘量，其中小红书招聘指数从2021年的第15名提升到2022年的第2名，且在2023年继续保持第2的位置，仅次于字节跳动；蚂蚁集团也从11名逐年稳定上升，进入前5之列。

2021-2023年6月，泛互联网行业企业招聘指数TOP15

2021年 2022年 2023年1-6月



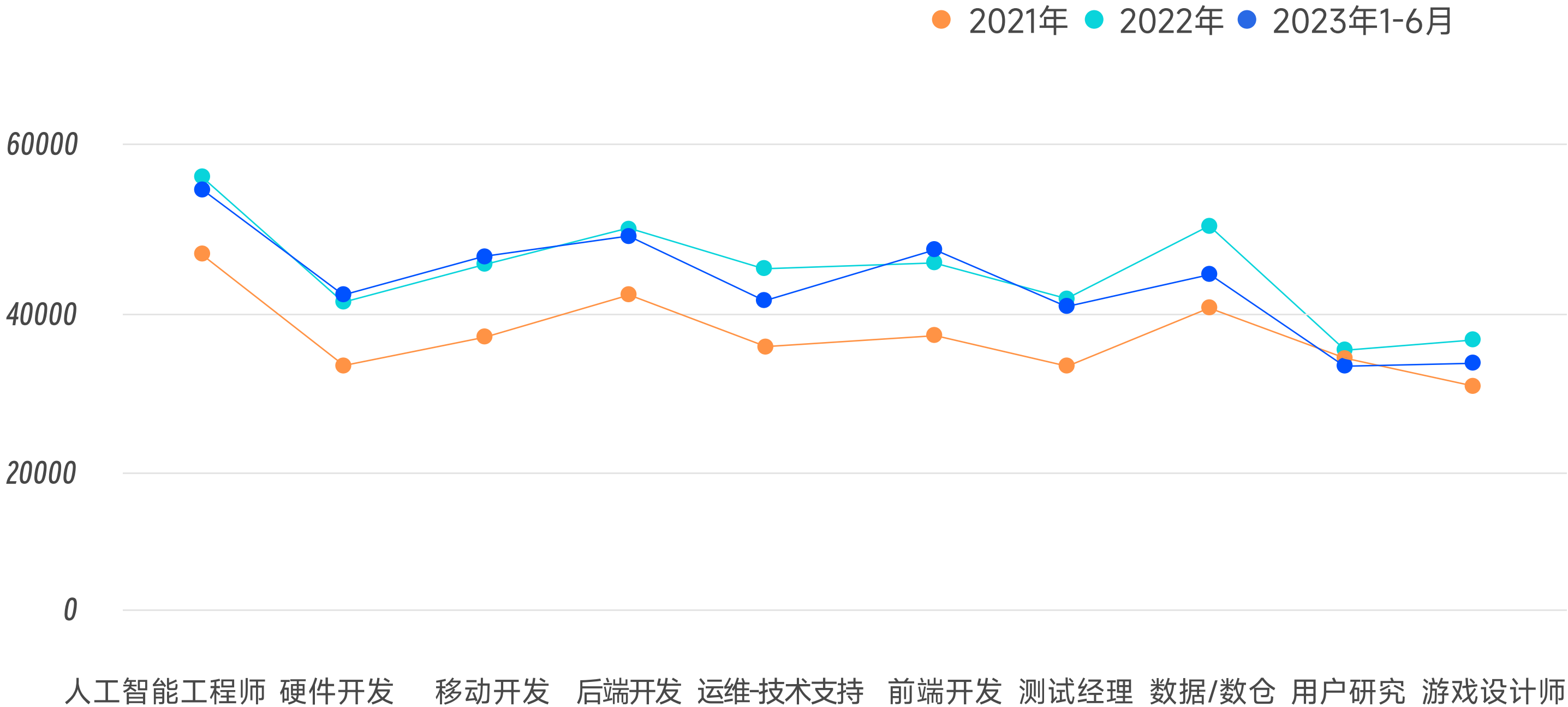
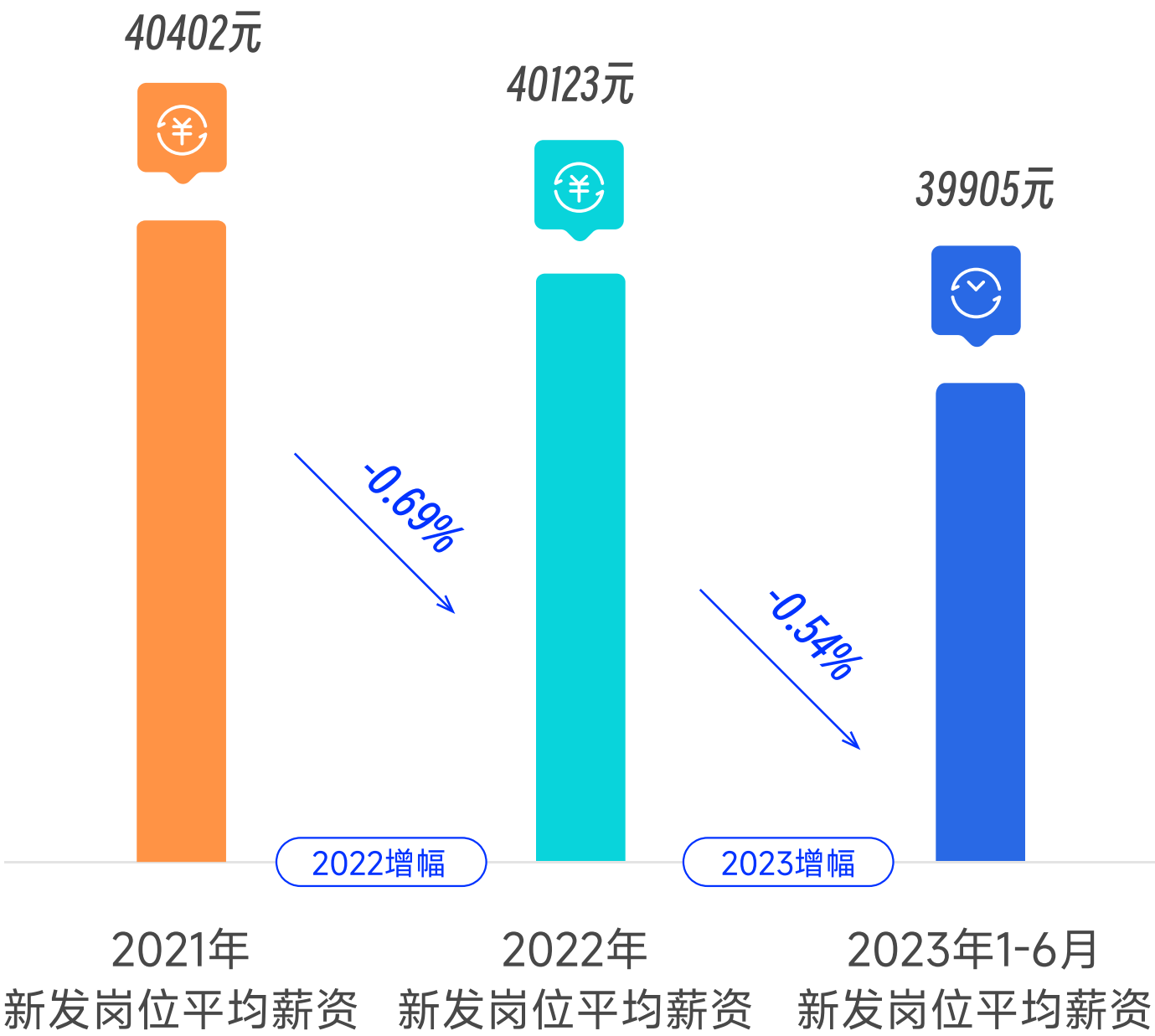
统计时间：2021.1.1 — 2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库
招聘指数=招聘人数/固定倍数，同一时间段内，招聘指数越大，说明招聘需求越高，吸纳人才的能力越强

互联网平均薪资三年连续下降，技术岗薪资逆势三连涨

近3年，互联网行业平均薪资呈现略微下降的走向。2021年互联网平均薪资40402元，2022年下降为40123元，同比下降0.69%；2023年上半年，互联网平均薪资再次下降0.54%，到了39905元。然而，在年薪50万以上的人群中，硬件开发、移动开发、前端开发等核心技术人员，则取得三连涨。

2021年-2023年6月，泛互联网行业平均薪资变化

2021年-2023年6月，新发年薪50万以上岗位最紧缺TOP10及薪资变化

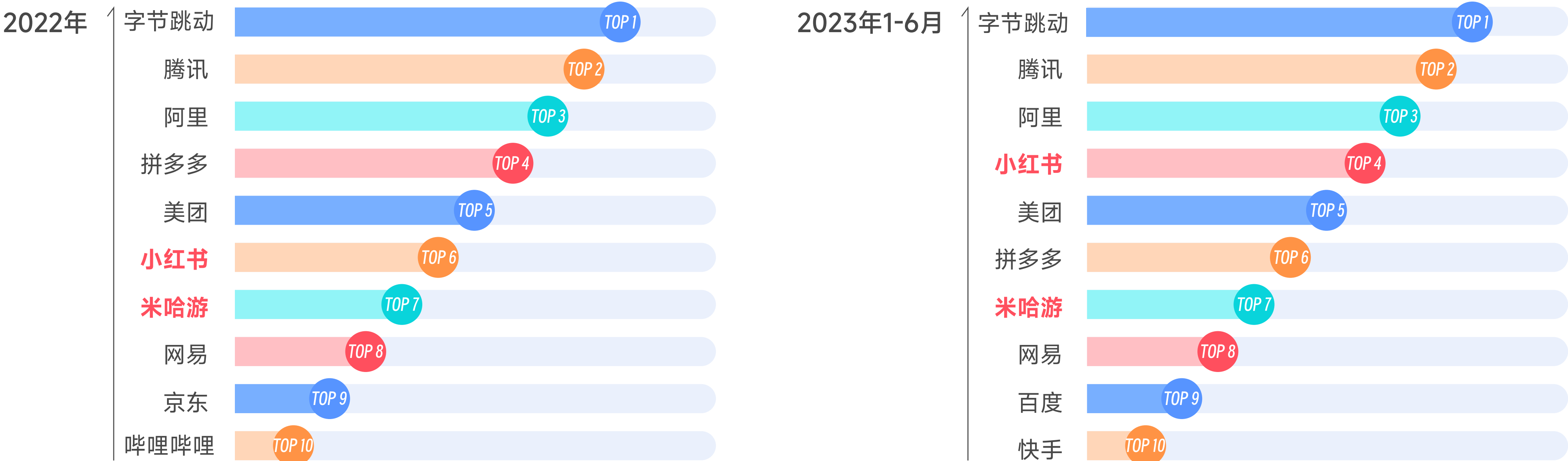


统计时间：2021.1.1 — 2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库
人才供需比=人才供给/人才需求。岗位供需比 > 1，说明供大于求；< 1，说明供给小于需求

新BAT受关注度稳居前三 新一线厂紧随其后

对比2022年、2023年上半年泛互联网行业企业号的关注度排名，字节、腾讯、阿里两年稳居榜单前三甲。同时，小红书、美团、拼多多在连续两年获得较高关注量，稳居BAT之后。值得关注的是，小红书在2023年1-6月关注度超过美团和拼多多，成为新一线厂中关注度最高的企业，米哈游、网易持续两年上榜获得稳定关注度。

2022年-2023年6月，泛互联网行业公司脉脉企业号访问量排名



统计时间：2022.1.1 — 2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库

热投企业趋势逆转：小红书进入TOP5 大厂引才受挑战

近3年，互联网人才心中的“梦中情司”发生明显变化。2021年，被投递最多的公司是字节跳动、阿里巴巴等大厂。2022年开始，小红书、米哈游、Shopee等新一线厂的投递量显著上升，其中小红书的投递量大幅提升9个名次，超越腾讯、网易跃居至第3。2023年位次保持在第4；米哈游、得物等公司也出现在热投榜单，进入与传统大厂的抢人行列。人才投递指数直接取决于企业收到的简历投递数量，侧面反映了企业的人才需求和企业雇主口碑。

2021-2023年6月，泛互联网行业企业人才投递指数TOP15



统计时间：2021.1.1 — 2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库
投递指数=投递人数/指定系数，同一时间段内，投递指数越大，说明投递量越高，人才吸引力越强

新一线厂人才吸纳能力持续增强，米哈游、小红书受瞩目

近3年，在泛互联网代表性企业中，米哈游的人才流入流出比连续3年居首，小红书、拼多多在2022年、2023年上半年人才流入流出比增速较快，连续两年稳居TOP5，显示出互联网新一线厂极强的人才吸引力。

2021-2023年6月，泛互联网行业企业人才流入流出比TOP15

2021年 2022年 2023年1-6月



统计时间：2021.1.1 — 2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库
流入流出比=流入人才数量/流出人才数量。流入流出比>1，说明人才净流入；<1，则说明人才净流出。

包揽前三，新一线厂5万以上月薪新发岗位占比高于传统大厂

在各企业2023年上半年招聘的岗位薪酬里可以看出，月薪5万以上岗位占比中，米哈游、小红书等新一线厂位居前列，愿意提供高薪竞争头部人才。阿里巴巴、字节、百度、腾讯、阿里等传统大厂同样强势上榜，稳定保持前十位置。

2023年1-6月，月薪5万以上岗位招聘量占比最多的泛互联网企业TOP10

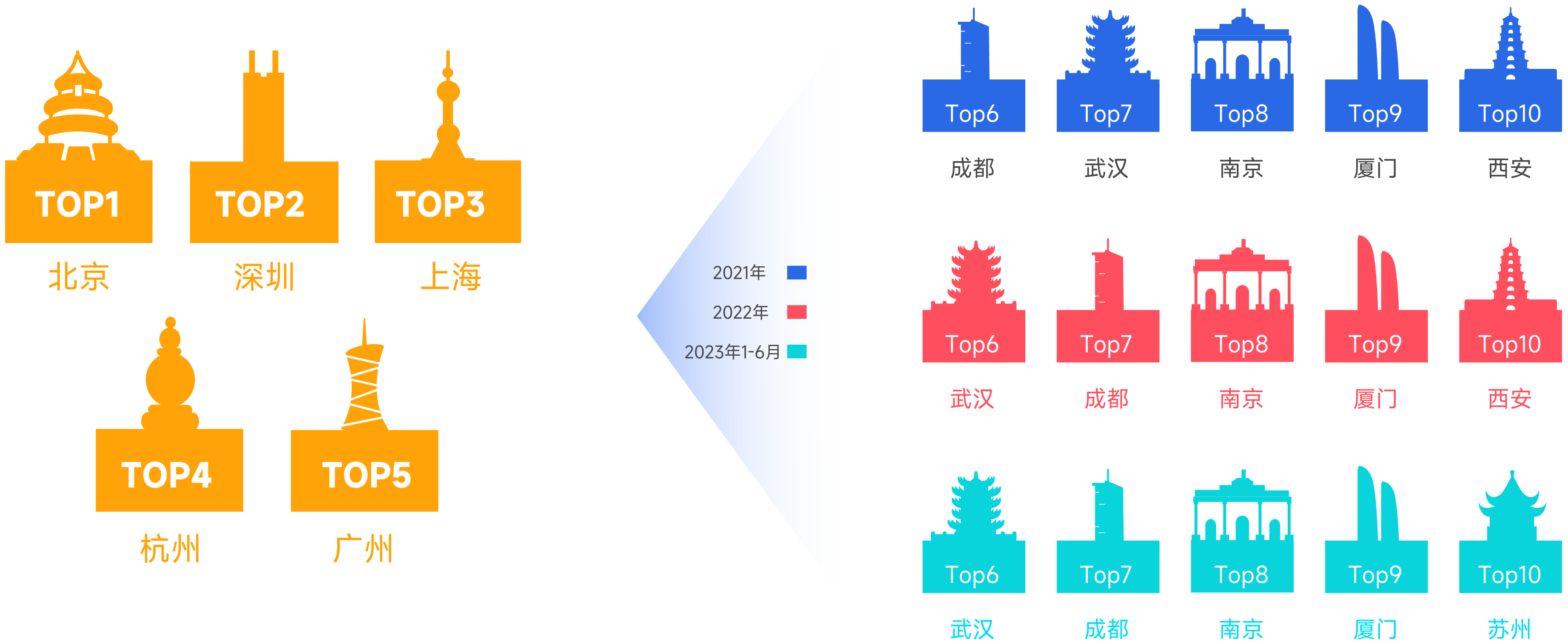


统计时间：2023.1.1 — 2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库

京深沪蝉联互联网人才吸引力TOP3城市，武汉连续两年位列第六

北京连续3年成为互联网行业最具吸引力的城市，深圳、上海、杭州、广州依次占据第2-5名。北京坐拥字节跳动、百度等多家互联网大厂总部，深圳则拥有腾讯、Shopee，上海有小红书、拼多多、哔哩哔哩等众多新一线厂商，杭州有阿里巴巴，广州有网易、唯品会。多个大厂在武汉设置研发中心及审核等岗位，使得武汉连续两年成为吸引互联网人才排名第六的城市。

2021-2023年6月，吸纳互联网人才最多的城市排名TOP10



统计时间：2021.1.1 — 2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库

字节跳动、小红书招聘数量均衡，北京、上海广纳技术人才

字节跳动、腾讯、小红书、网易的人才招聘在地区间相对较为均衡，总部所在地招聘人才占比未超过50%。
小红书除了在总部上海招聘技术人才外，还广泛吸纳北京的技术人才，字节同样扩大在上海的技术招聘力度，两地技术人才占比差距最小。而拼多多、百度、米哈游、美团的总部效应更为明显显著。

2023年1-6月，部分泛互联网企业新发岗位数量分布最多的城市TOP3



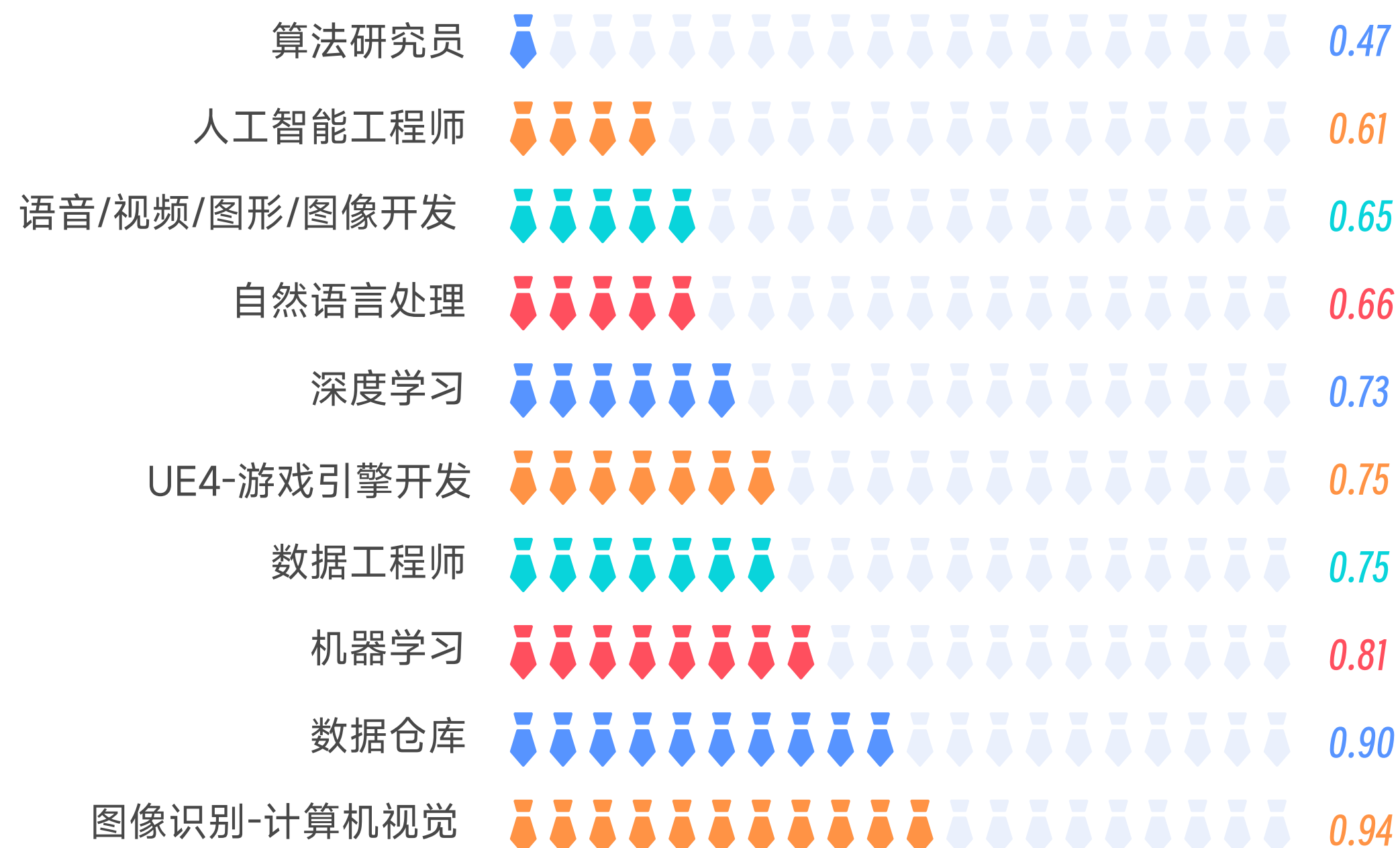


旱涝分明：AI人才稀缺，运营岗求职竞争白热化

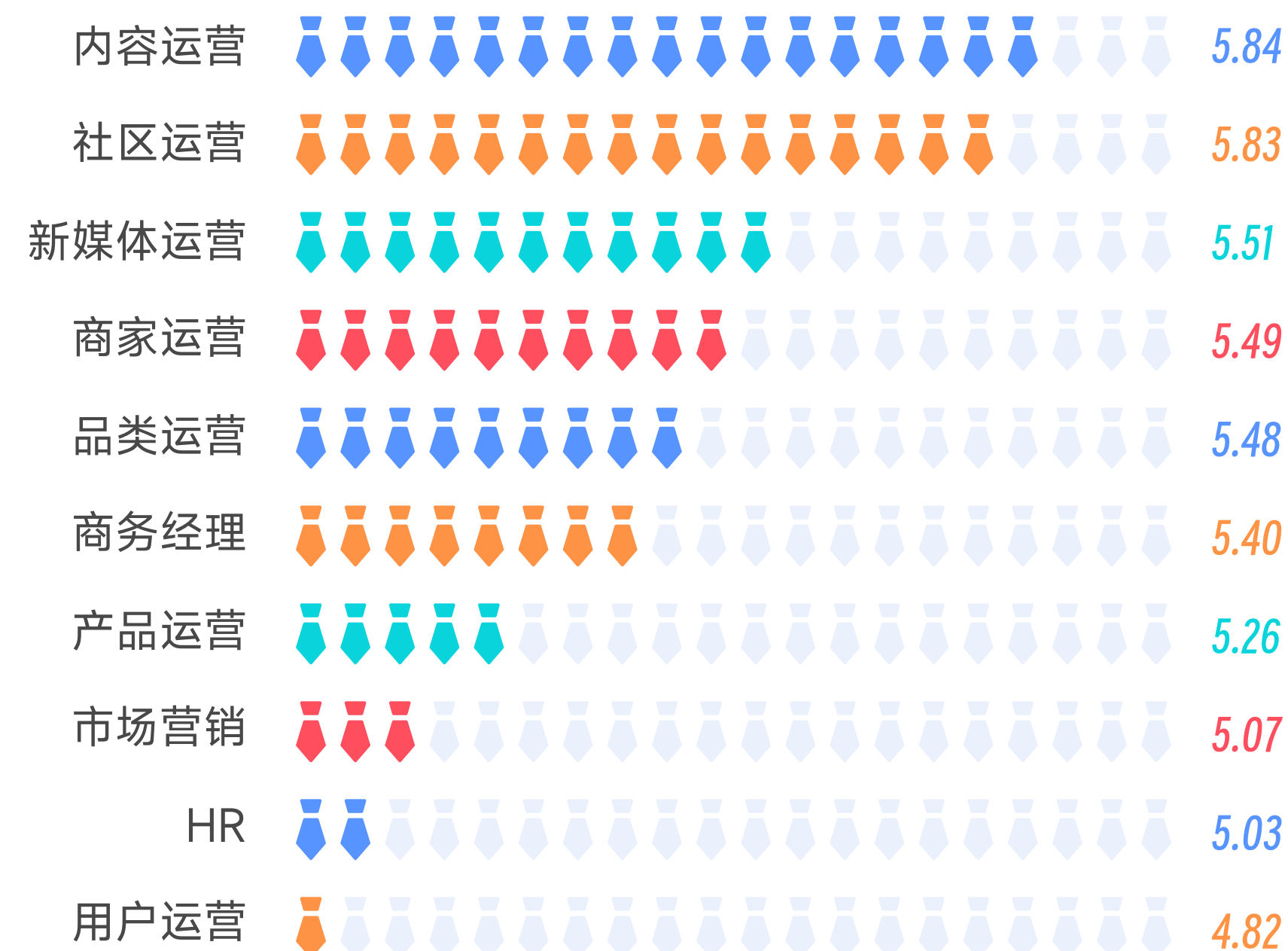
2023年上半年，互联网行业最紧缺的人才集中在AI方向，而运营人才的求职竞争相对激烈。算法研究员以0.47的人才供需比位居人才紧缺度榜首，平均2家公司争夺1位人才。AI热潮也推动了人工智能工程师、自然语言处理、深度学习等岗位需求，人才供需比均低于1，分别为0.61、0.66、0.73。

相比之下，互联网行业运营人才求职竞争白热化，内容运营、社区运营、新媒体运营成为求职竞争最激烈的TOP3岗位，平均5个人才竞争1个岗位。

 2023年1-6月，泛互联网行业人才最紧缺的岗位TOP10



 2023年1-6月，泛互联网行业求职竞争最激烈的岗位TOP10



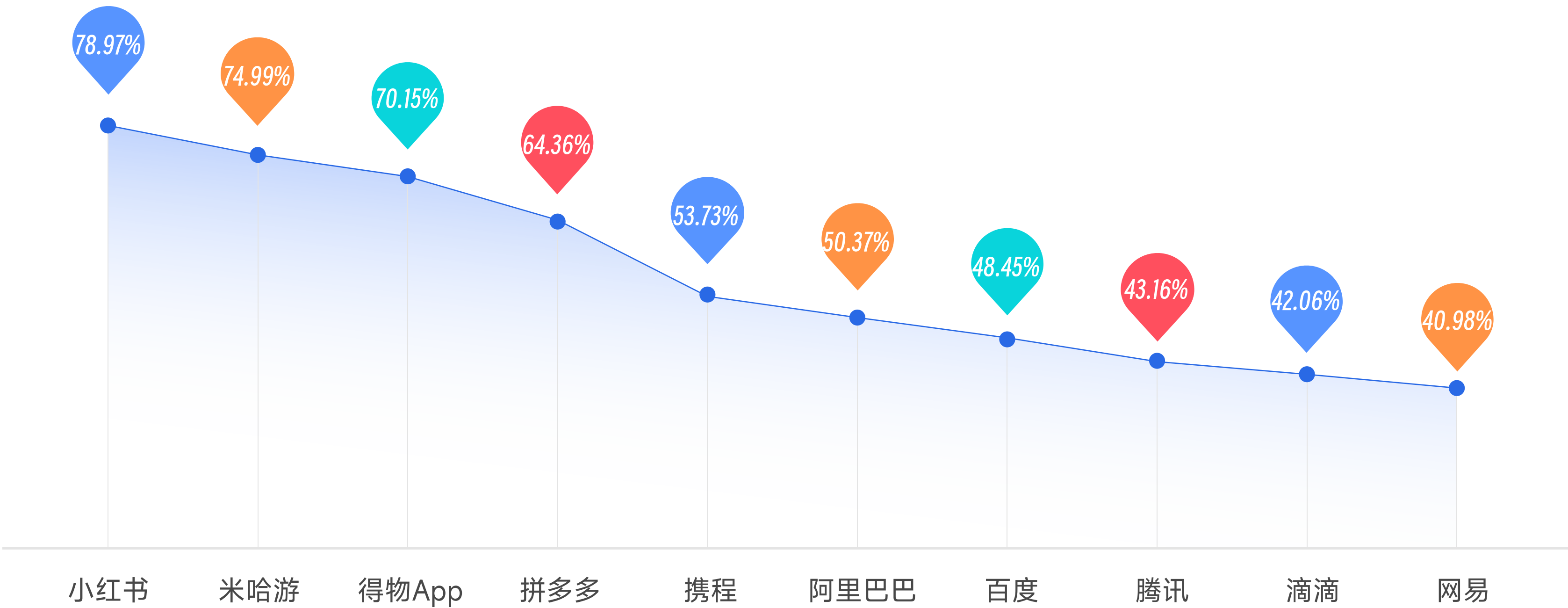
统计时间：2023.1.1 — 2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库

人才供需比=岗位供给/人才需求。人才供需比 ≥ 1 ，说明供大于求； <1 ，说明供给小于需求。

远超BAT，小红书技术类岗位招聘占比近8成

在对高端技术人才的争夺方面，2023年上半年新一线厂持续发力。小红书凭借78.97%的占比，成为互联网企业中招聘技术人员比例最高的厂商，其次是米哈游和得物。阿里巴巴、百度、腾讯则位列第七、第八和第九。

2023年1-6月，泛互联网公司技术类工种新发岗位量占比TOP10



统计时间：2023.1.1 — 2023.6.30 数据来源：脉脉高聘人才智库

PART 3

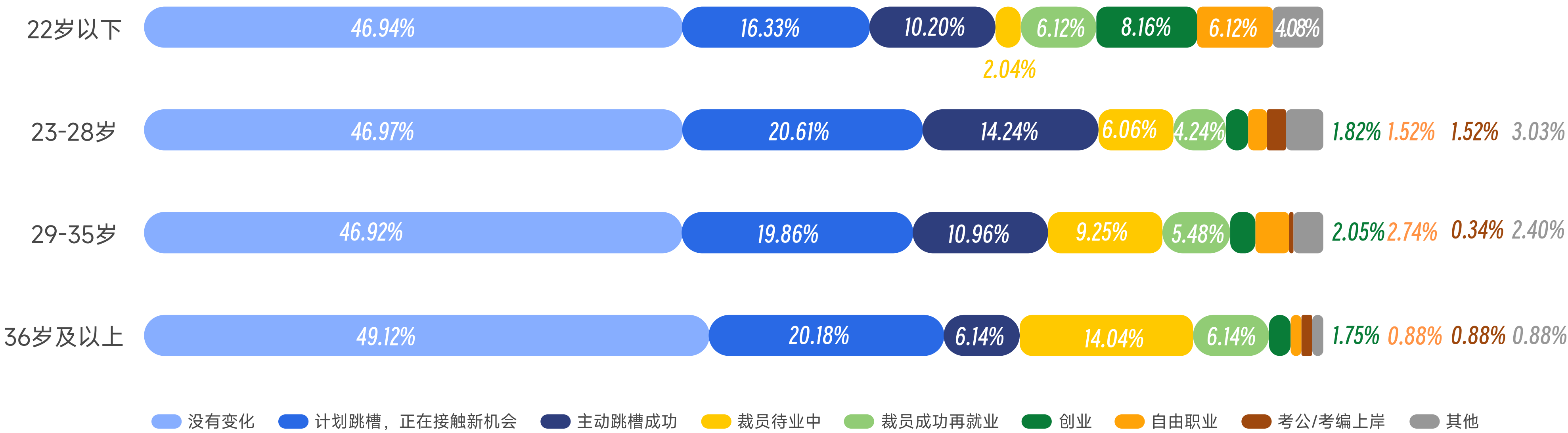
泛互联网人才择业观

Job Search Preferences

互联网人普遍求稳，超4成职场状态无变化

2023年6月，互联网人的状态普遍求稳，超4成职场人没有变化，约2成职场人在接触新机会。
相比其他年龄段的职场人，35岁+互联网人更加求稳，约半数职场状态没有变化，主动跳槽成功率仅为6.14%，显著低于其他年龄段（均大于10%）。

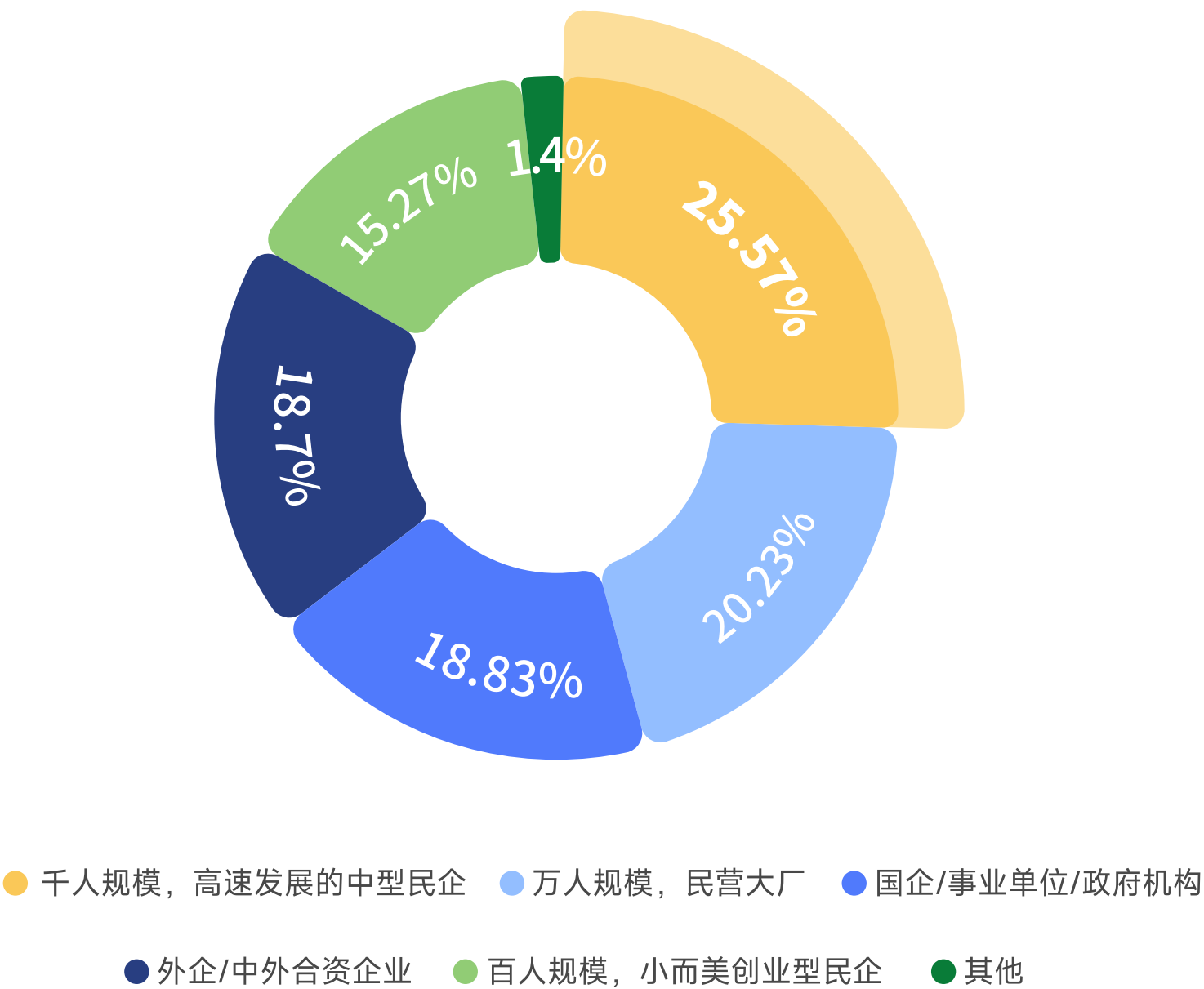
👤 Q：您的年龄是？[单选题] 您今年的职场状态发生了哪些改变？[单选题]



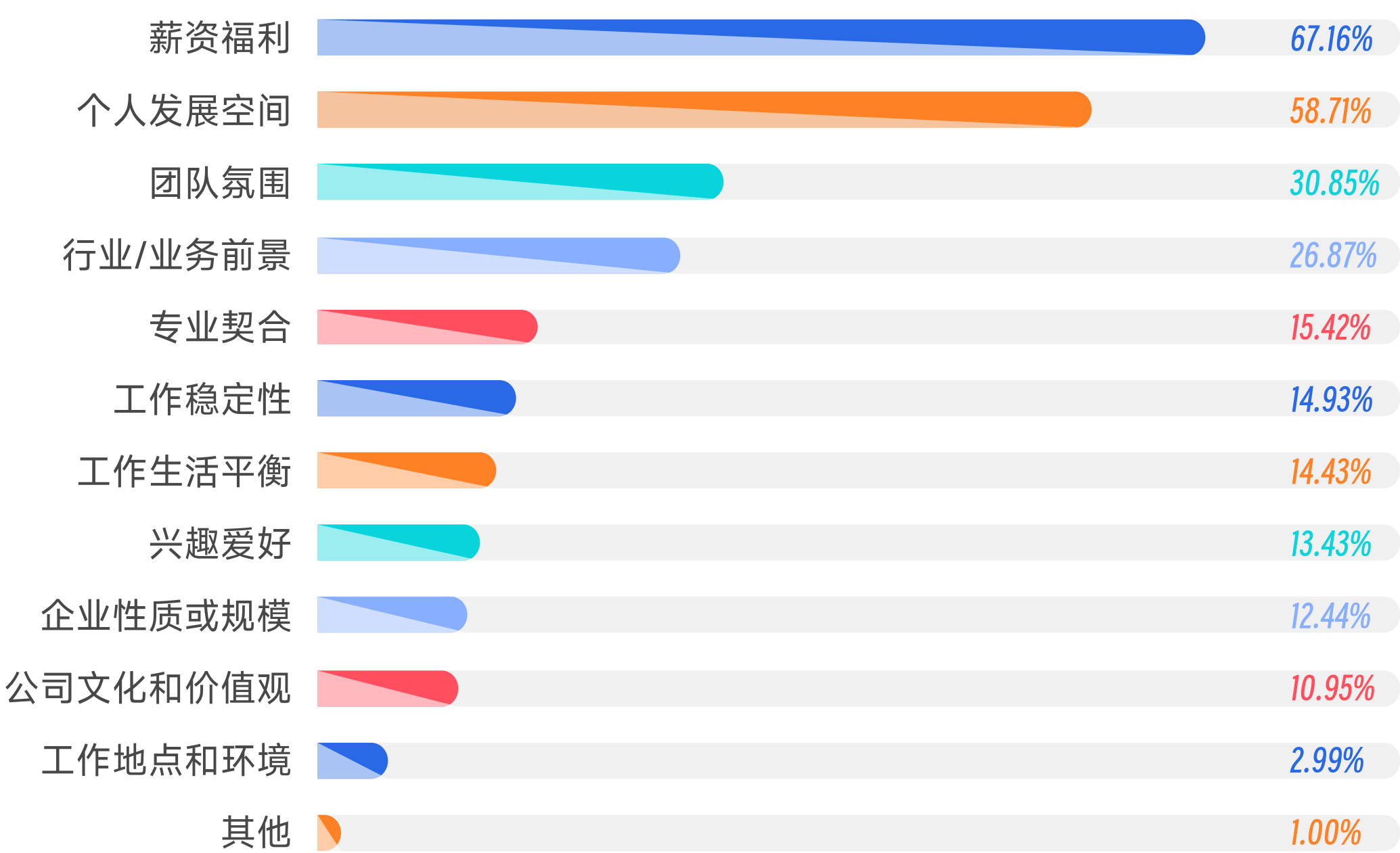
大厂不再是首选，千人规模企业更受偏爱

互联网人最想去的企业类型为千人规模的民企，以25.57%的占比位列第一。其次是万人规模的互联网大厂，占比为20.23%，第三是国企/事业单位，占比为18.83%。选择千人规模民企的互联网人最看重的因素是薪资福利、个人发展空间。

👤 Q：您最想去哪个类型的企业/机构？[单选题]



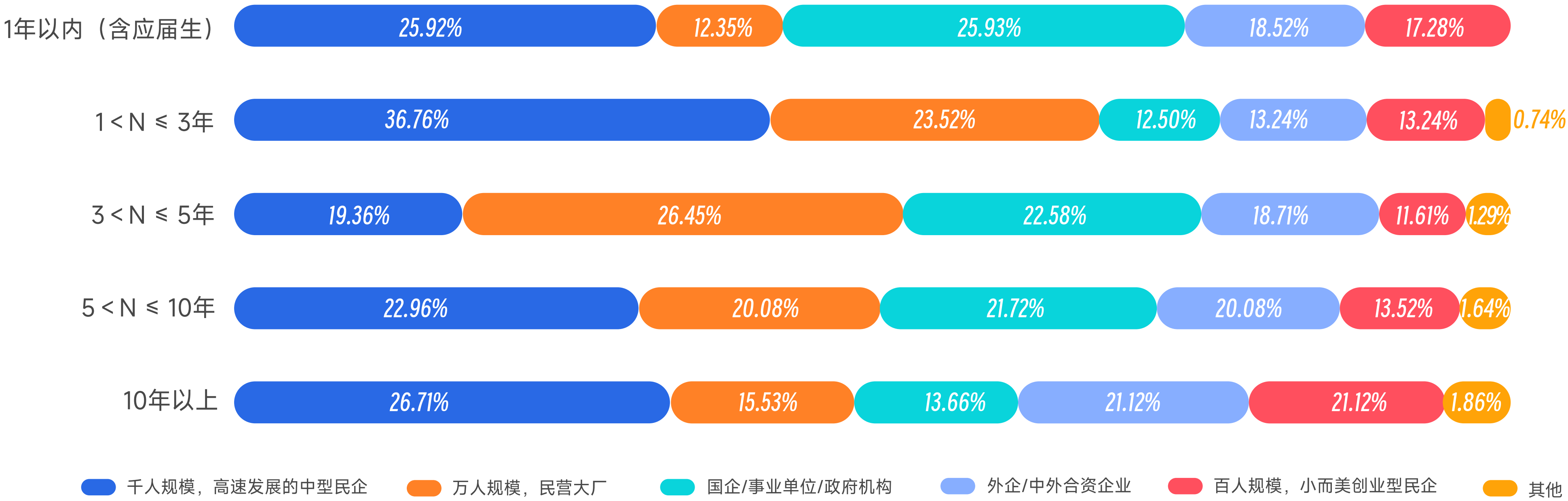
👤 选择去千人规模民企的互联网人择业最看重的因素排行[多选题]



职场新人想上岸，更多资深职场人选择千人规模企业

拥有1-3年经验、5年以上经验的互联网人，最想去的是千人规模的民营企业。其中1-3年经验互联网人做出这个选择的占比最高，为36.76%。而3-5年经验的互联网人最想去往万人规模大厂。1年以下的职场人最想去国企/事业单位/政府机构，上岸是职场新人的主旋律。

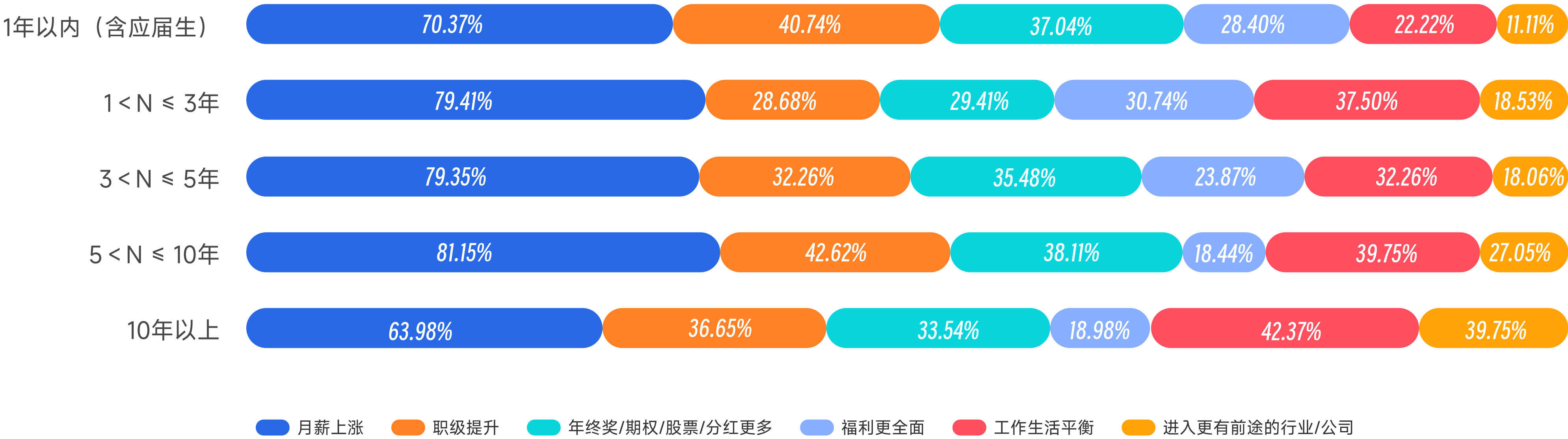
👤 Q：您参加工作的年限是？您最想去哪个类型的企业/机构？[单选题]



五年职龄成分水岭：年轻人重福利，成熟者看前途

在跳槽目的方面，月薪上涨是所有互联网人的第一诉求，职级提升、工作生活平衡、年终奖等也是各年龄段的互联网人排在前五的跳槽目标。但是，工作5年以下职场人更看重“薪酬福利”，而五年以上经验的职场人对于「能否进入更有前途的行业/公司」偏好高于职场新人。

👤 Q：您参加工作的年限是？如果主动跳槽，您最希望达成的3个结果是？[多选题]



互联网人最向往新BAT，因价值感青睐新一线

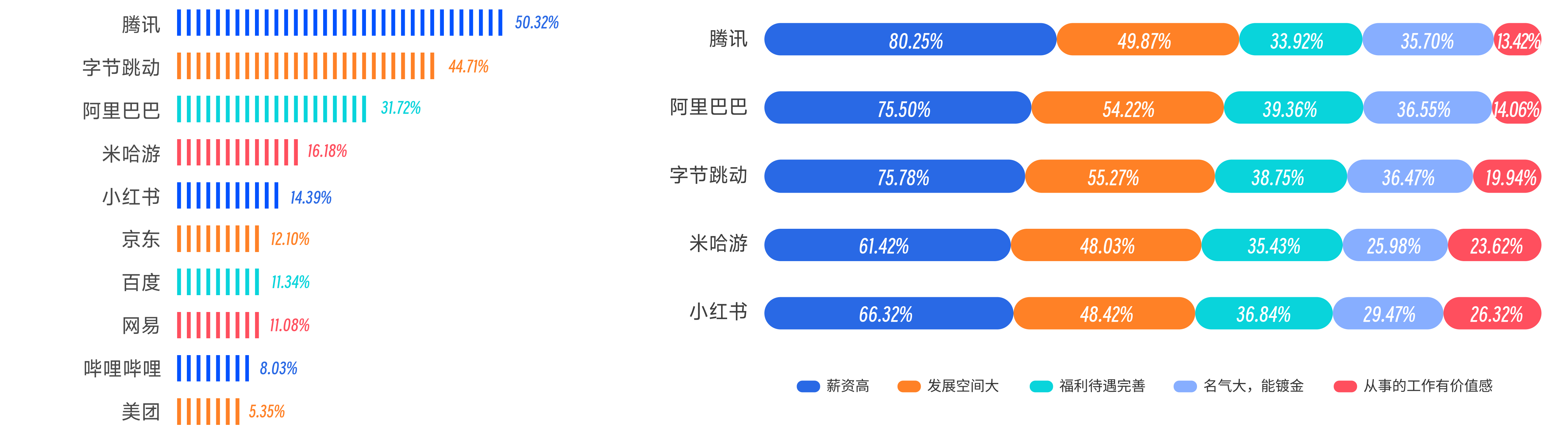
2023年6月，互联网人最想去的公司TOP3为：腾讯、字节跳动、阿里巴巴，米哈游和小红书紧随其后，分列第4和第5。

互联网人选择去这5家企业的理由不尽相同。除了薪资、福利、发展空间等普适性因素外，选择米哈游、小红书、拼多多的互联网人认为“从事的工作有价值感”远超BAT，考虑到“名气大，能镀金”，选择BAT大厂与互联网新一线厂的占比相差不大。

👤 2023年6月，互联网人票选最想去的公司TOP10[多选题]

👤 Q：您最想去的公司TOP3是？[选3项]

您想去这些公司的原因是？[多选题]





张一弛

北京大学
光华管理学院教授

人才在职场的发展包括两个路径：基于个体能动力的个性化成长和基于平台成长性的共性化提升。今天的互联网人才流动格局在很大程度上是传统型互联网大厂平台红利消失和成长型互联网中厂平台红利形成的反映。

从产业技术周期角度看，在20多年的快速发展之后，以传统互联网企业为主的万人量级大厂增长态势总体趋缓；换言之，大厂已然处于业务生命周期的成熟阶段。因此，大厂的战略目标自然会强调提高效率和降低成本，于是在人力资源管理中就会采用专业化分工和标准化流程以降低对人才专有能力的高度依赖。

反观以移动互联网企业为主的千人量级的中厂则处于生命周期的前成熟阶段，还在着力于扩张与成长，因此其战略目标则是强调探索创新和提高能力，于是在人力资源管理中就会关注从外部获取通用性人力资本和对人才的授权赋能并重视团队合作文化的建设，从而也有利于人才自身的学习成长。这就导致大厂与中厂在人才吸引力维度上呈现出明显的趋势性差异，容易引发大厂流出而中厂流入的格局。

脉脉人才流动数据所揭示的不仅反映了企业生命周期阶段的影响，也反映了不同企业发展战略的人才效应。不论是大厂还是中厂，其内部都存在着不同的业务场景，即成熟业务和成长业务。随着人工智能的加速，不同代别与规模的互联网企业普遍面临新一代技术的机会与挑战，因此企业的技术战略内涵势必作用于企业的人才战略。传统互联网大厂也势必重视AI技术在业务赋能与业务创新中的前景，从而在企业内部保持创新探索的领域，并加大相关技术人才的吸引力度，由此引发大厂成熟业务的技能成熟岗位人才流出的同时成长业务的技能稀缺岗位仍在重金纳才的局面。

需要强调的是，互联网行业大厂与中厂之间的人才流动模式不仅是行业既有格局演变的结果，也可能是行业未来格局的一个关键驱动因素。换言之，如果传统大厂过分强调效率与成本目标而疏于创新与探索，那就将会面临被中厂利用人力资本战略加速赶超的风险。

人才流动模式在本质上是业务的生命周期与企业的发展战略共同作用的结果。关注脉脉报告并思考其背后的作用机理对帮助个体采取适当的职业策略、促进互联网企业制定有效的竞争战略及其相应的人才政策以及启示长期的人才培养理念以支持国家的创新发展具有重要的价值。

脉脉高聘人才智库