

2024

中国人才市场 招聘趋势



www.kos-intl.cn

更多免费行业报告

并购家

www.ipoiipo.cn

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

前言

2023年伊始，随着经济逐步复苏，这一年被寄予厚望。根据国家统计局数据，去年国内生产总值（GDP）第一、二季度同比分别增长4.5%和6.3%。然而，增长曲线从第三季度开始却产生了回落，第三、四季度同比增长率分别为4.9%和5.2%。虽然向好的趋势没有改变，挑战却仍然存在。企业纷纷进行结构性变革优化或业务方向调整。

反应到招聘市场，绝大多数企业对于扩张持保守态度。但并不意味着招聘的大门就此关闭。降本增效的主题仍在延续。企业更多地在寻求可以将个人效能发挥到最大，并帮助企业实现业务增长的“完美候选人”。因此，我们看到，在有限的预算下，招聘要求正在不断提高。而各个行业的薪资涨幅都开始趋于合理及理性化，降薪跳槽也并不多见。企业不吝争抢的重点对象是金字塔顶端的人才。另外，复合型人才也备受企业青睐，因为这样的跨领域人才可以推动企业的创新和综合发展，并灵活应对各种挑战。

我们相信，2024年，经济仍会保持稳健且缓慢的增长态势，而招聘需求较2023年也会有有一定的稳定增长，但总基调仍为“谨慎”。然而，可以肯定的是，无论从行业维度或者职能维度来看，数字化和跨境出海两大趋势已势不可挡，具备相关背景的候选人在市场上更有竞争力。人才的跨地域交流和流通趋势也将加剧。

《KOS高奥士国际2024中国人才招聘趋势》分人力资源、财务、法务、消费零售、数字化、金融、地产、工业/新能源、教育九大板块，总结2023年招聘市场热点并解析2024年趋势，另附2024年各领域招聘需求热词预测。

如有进一步招聘/求职需求，欢迎联系KOS高奥士国际专业招聘团队！

KOS

更多免费行业报告

并购家

www.ipoiipo.cn



关于我们

高奥士国际控股有限公司（KOS高奥士国际集团）是一家于香港联交所上市（8042.HK）的一站式人力资源服务提供商，我们提供全方位的招聘和人力资源服务，包括劳务派遣及薪酬外包服务，涵盖多个行业和地区。

KOS高奥士国际在中国香港及澳门特别行政区、深圳、广州、上海和新加坡均设有办公室，旗下品牌包括KOS Recruitment、KOS Staffing、KOS Executive、KOS Solutions。

目前，KOS高奥士国际业务覆盖国内各大重点城市及东南亚地区，深耕大湾区，专注在消费品、零售、互联网、金融、地产、金融科技、数字化、新能源、工业制造、教育等领域的中高管招聘。

我们以客户为中心，致力于为客户提供量身定制的解决方案，以满足其独特需求。我们通过高质量的人力资源服务助力中国企业成为行业领导者，并成就人才的个人发展。

目录

00.	前言	00
01.	人力资源	01
02.	财务	04
03.	法务	08
04.	消费零售	13
05.	数字化	17
06.	金融	23
07.	地产	29
08.	工业/新能源	35
09.	教育	40



人力资源

2023

人力资源是各个行业不可或缺的职能部门，随着企业对效率提升的追求，对人力资源管理的要求也有所提高，企业越来越重视人力资源领域人才在提升整体企业绩效方面的作用。

从KOS高奥士国际的实际岗位数量上看，2023年人力资源中高管岗位的总需求量较2022年增长28%，其中63%来自本土内资企业，37%来自港外资企业。

值得关注的是，因许多企业在2023年经历了结构性变革或业务调整，我们收到的岗位招聘需求以替换岗居多。而新增设岗位的招聘需求相较于往年呈下降态势。这一定程度上反映出由于整体经济增速放缓，企业会更为审慎地做出职能团队扩张的决策。

此外，伴随着各个行业的数字化转型，企业方对于人力资源领域人才的综合能力要求也在提升。具备人力资源信息系统操作经验，数据分析能力，并在组织发展、绩效管理、员工关系等专业模块领域曾有突出成绩的候选人在2023年的人才市场中更受欢迎。

2024

2024年，随着科技的不断演进和企业国际化步伐的加快，人才招聘与管理正经历着一场深刻的变革。这一年我们将见证技术在人力资源领域发挥其更深远的影响，数字化转型将成为业界的主旋律。同时，随着Z世代员工的崛起，员工对幸福感和福利的关注也将达到前所未有的高度。

因此，KOS高奥士国际认为，2024年人力资源领域将有三大关键趋势：

1) 技术驱动的人力资源管理：

2024年，技术将继续对人力资源管理产生深远的影响。随着数字化转型的不断推进，人力资源行业将更加注重技术与数据的结合。对于具备数据分析能力和人力资源科技应用经验的候选人的需求将进一步增长。拥有人才采购、人才管理系统运营经验的候选人将备受青睐。

2) 重视跨文化管理和国际化人才：

随着中国企业国际化进程的加深，具备跨文化管理经验和国际化视野的人才在市场中更具竞争力。能够处理跨文化团队合作、具备招聘国际人才的能力和能做出全球人力资源策略的专业人才会是出海企业期望招揽的对象。

3) 强调员工幸福感和福利：

随着Z世代员工大量涌入职场，人力资源从业者将面临一系列独特的挑战。因此，需要作出相应的调整以适应这一新兴员工群体的需求，包括但不限于提供更加灵活的工作安排、个性化的培训和发展计划、丰富的员工福利和关怀措施，更关注并管理企业线上形象，通过社交媒体传递公司文化和价值观，以提高员工满意度和工作效能，从而吸引更多高潜人才。

2024

2024年人力资源领域招聘需求热词预测：

- HRIS
- HR PMO
- 招聘管理
- 人才管理
- 海外HRBP
- 海外招聘
- 雇主品牌
- 企业文化
- 薪酬福利
- 员工关系

KOS

03

更多免费行业报告

并购家

www.ipoiipo.cn



财务

2023

2023年对于很多企业而言是恢复和修炼内功的一年。“降本增效”、“稳健经营”依然是大部分企业的核心战略。

这一年，从中高端财务招聘市场来看，就业市场的恢复并未如预期。KOS高奥士国际数据统计显示，虽然2023年的中高管岗位开放数量总体比2022年上涨了32%，实际岗位成功关闭（有候选人入职）数量却下降了27.8%。中高管财务岗位从开放到成功关闭的平均周期从2.5个月增长至3个月以上。由此可见在恢复期，雇主比以往更为审慎，雇主倾向于等待一位更接近完美画像的人选出现，高管岗位显得“重要但不紧急”。

从岗位类别来看，企业财务一号位（CFO、财务副总裁、财务总经理、财务总监）等岗位招聘量下滑8%，CFO岗位超80%来自于提出明确IPO诉求的企业，而这些企业的CFO空缺岗位仅有少量在今年被成功关闭。

这一数据与实际2023年中资企业IPO数量和募资金额双下降的情况相吻合——根据数

2023 Finance

据显示，2023年中资企业全球IPO数量为412起，较2022年减少了98起；总募集金额下降了34%。而处于早期融资、Pre-IPO阶段以及新上市的企业，投资者关系类岗位需求较去年明显上涨。

对于处于稳健期的已上市/无上市需求的企业，财务分析类岗位需求有所增加，业财融合、业务导向、商业思维等是过去一年雇主招聘要求的热词。

从行业维度看，2023年的财务需求较为分散，基本平均分布于消费品、零售、制造、能源、材料、金融科技、大健康等行业。其中，也有一些需求来自于大型综合型平台，而这些企业要求财务高管人选有过跨行业的大型平台综合财务管理经验。在过去的一年中，金融、地产、互联网三大行业的财务招聘需求有所下降。

从候选人端来看，大部分财务中高管人才对于招聘市场的信心尚未完全恢复。

候选人偏好的行业呈现“求稳”趋势——国央企、港外资、大型内资等稳健经营的平台成为很多财务人才的首选。

对于薪酬，大部分积极求职的候选人的期望涨幅降低至15%及以下，甚至有不少候选人愿意接受薪酬的平移或略微下降。在薪酬谈判阶段，候选人往往更看重薪酬组成中的固定现金部分，而对于股票期权等长期激励态度不如往年乐观。

2024 Finance

展望2024年，我们对财务招聘市场的持续恢复持审慎乐观的态度。财务招聘需求已连续三个季度稳步上升。但同时，企业对于财务高管的要求也在提升。

我们预测2024年，零售、消费、制造、高科技、能源、大健康等行业对财务专业人才的需求会稳定持续地增长。这些行业将更加注重招聘具有战略规划和决策能力的财务高层人才，以应对市场变化和业务挑战。

企业对技能和专业背景要求会继续提升。除了具备扎实的会计和财务知识外，企业更加重视应聘者的数据分析、财务规划、风险管理等综合能力。同时，拥有财务资格认证（如CPA、ACCA等）的候选人更具竞争力。复合经验背景，如四大会计师事务所加上企业甲方经验，大型外资企业扎实财务基础加上快速发展民营企业财务经验的人选，依然会更受欢迎。

数字化转型将推动需求，数据分析能力尤为重要。财务领域愈发依赖通过数据分析来支持决策和业务发展。企业对具备财务系统操作、数据分析和财务科技应用能力的候选人越来越感兴趣。同时，随着企业纷纷开始拥抱创新与科技，它们将寻求具备财务科技应用能力和了解人工智能等新技术的人才。

此外，资本市场的操盘能力也将被看重。2024年融资环境未必大幅变好，但CFO、董秘、投资者关系、市值管理等有对外联络需求岗位需求依然会增长。而税务、资金、审计、内控、风控等专业职能岗位在2024年预计将继续维稳。

从KOS高奥士国际目前深耕的大湾区、上海以及东南亚市场的经验上看，近两年人才的地域流动频繁，不少人选愿意为了更好的机会和更优的政策环境而搬迁。我们将看到更多的人才流通和交流。

2024 Finance

新的一年，建议企业方更重视财务人才的梯队搭建，储备继任者、并留存关键人才；在招聘过程中，建议适度放宽地域限制，给予更为灵活的办公地点机制。同时建议中高管候选人们保持持续学习的心态与好奇心，随时了解市场变化和业务动态，保持对经营数据的敏锐度，建立专业的人脉网络，对市场保持信心。

2024年财务领域招聘需求热词预测：

- CFO
- 董秘
- 投资者关系
- 市值管理
- 财务科技应用
- 数据分析
- 人工智能技术
- 财务系统操作
- 复合背景
- 风险管理



法务

2023

企业法务与合规职能在企业稳健经营、高效发展中承担重要的保驾护航角色。回顾2023年，KOS高奥士国际中国内地的法务合规总岗位需求较2022年上涨了11.8%，其中合规岗位的需求提升了45.4%。但企业法务总监级别及以上的岗位需求持续走低，较2022年大幅下降了68%。

2023年，KOS高奥士国际中国内地法务合规团队主要服务客户为大型国央企集团、港资集团、外企企业、百亿规模以上民企等。相较于2022年的43%，2023年仅有20%以下的需求来自于年营收50亿规模以下的预上市内资企业——而这部分企业的法总要求候选人有IPO、海外扩张等经验。

我们认为，企业法务高管岗位需求的降低，与法务高管本身的稳定性密切相关。

而合规岗位需求最近两年稳步上涨，则与国内合规管理的政策日益完善相关——如2022年10月起实施的《中央企业合规管理办法》，促使央企成立合规委员会，随之而来引领其他

2023 Legal

类别的大型企业开始着力打造“法律合规大风控”管理体系。这些举措都增加了企业法务合规人才的健康流程与交流。

从职能和行业上看，2023年的数据与2022年相似，消费品、大健康、高科技、新能源四个行业依然是法务合规人才需求较旺盛的热门行业。

而有知识产权管理、数据合规与隐私保护、合规体系搭建、企业上市、涉外法务、海外收并购等相关经验的人才备受青睐。



2024

Legal

展望2024年，我们可以预见法务合规的工作岗位依然会有稳定需求，但不会大幅增长。除此之外，我们会看到以下六个趋势：

1) 法规变化和风险管理：

在2024年，法规变化和风险管理依然是企业关注的重点。随着国内外法律环境的不断变化，企业会更需要雇佣具备专业法律知识和风险管理能力的法务人员，以确保企业合规和风险控制。

2) 专业背景和行业经验要求提升：

企业对法务人才的专业背景和行业经验要求依然较高。除了扎实的法律知识和法律实务能力外，具备特定行业背景和相关业务经验的候选人更受欢迎，因为他们能更好地理解 and 解决行业特定的法律问题。

3) 专业化与特殊化：

随着企业对法务人才的需求不断增长，专业化和特殊化趋势将继续加强。企业将更加注重招聘具备特定领域知识和专业技能的法务人员，如知识产权、合规、争议解决等领域的专家。

4) 数字化法务的兴起：

随着数字化转型的推进，法务领域也在逐步应用数字化技术和工具。在2024年，对具备数字化法务能力和了解法律科技的候选人的需求将增加。

5) 跨境法务的需求：

随着后疫情时代中国企业的跨境扩张和国际化发展，对具备跨境法律知识和经验的法务人才的需求将增长。能够处理国际商务、合规要求和国际争议解决的候选人将更受欢迎。

6) 法律合规的重要性：

在2024年，法律合规将继续成为企业重视的焦点。企业将更加注重招聘具备合规经验和能够制定和执行内部合规政策的法务人员。

总的来说，2024年法务领域合规的招聘市场依然属于精品职能岗，但可预见需求保持稳定。企业将更加注重法务人才的专业背景、行业经验和法律合规实战经验与能力。

我们建议企业提前关注和储备法务合规方向的人才。拥有自主研发的，特别是科技类企业，在知识产权、数据合规等领域尤为值得重点建设；而涉及有海外业务的企业，涉外法务合规，包括知识产权、反垄断、数据安全等领域需要被关注。

另外，考虑法务人才的背景时，可更看重“实战经验”而适当放宽对于院校、知名律所经验等要求；法务高管人才通常也在年资上更为资深，其眼界和经验往往能在关键节点帮助企业防范重大风险。

同时，建议企业法务中高管人才关注国内外合规要求的转变，从被动防范风险调整为主动型法务人才，提前预判、洞察法务合规规则走向，从企业法律合规大风控体系建设的角度对企业发展战略给予影响。

律所、代理所等乙方法律专业人士，如寻求甲方机会，可以灵活考虑法务、合规、风控等模块的匹配自身专业的机会，同时关注与提升对甲方市场的业务洞察能力、风险防范与促进业务发展的平衡点。

2024 Legal

2024年法务领域招聘需求热词预测：

- 跨境合规
- 涉外法务
- 知识产权
- IPO
- 收并购
- 数字化
- 数据合规
- 隐私保护
- 风险控制



消费零售

2023

FMCG/Retail

2023年，消费行业可以说唯一不变的，就是持续变化。

受大经济环境压力及不确定性的影响，消费者心理和行为均发生一定程度的转变，理性消费成为主旋律——消费者决策更加理性，冲动型消费明显下降。消费者会在种草后先做比较，再做决策。但仅靠价格低廉，并不足以吸引消费者，类似大桶装产品和山姆会员消费模式的高性价比产品和服务，才能赢得消费者的青睐。

虽然消费者趋于理性，但并不等同于其消费力的减弱。根据国家统计局数据显示，消费零售市场总体保持着正向恢复态势，并持续释放活力。消费者很愿意为能够提供新体验、情绪价值的产品买单。比如，“它”经济、“口红”经济持续发展。同时，情感化的场景式营销、联名营销在吸引消费者方面发挥着重要作用。

从细分领域来看，食品饮料赛道经历了温和复苏。健康赛道成为关注焦点，包括零糖、低碳、原料等在内的创新产品成为吸引消费者的砝码。

2023 FMCG/Retail

美妆赛道中，国货和欧美品牌开始抢占市场。其中，国货的崛起成为一大亮点，海外资本亦开始投资国货品牌，提前布局，抢占先机。国货品牌纷纷升级换代，注重产品成分及爆款营销，多品牌、多赛道的发展模式盛行。与此同时，欧美品牌也在积极寻找发展新模式。

在服饰赛道，我们看到奥特莱斯店重回视野，CRM的私域管理及运营和O2O成为品牌发展的关键。

另外，宠物赛道持续升温，“它”经济吸引了大量资本的追逐，吸金能力不容小觑。

当然，以上所提及的所有板块企业的持续高效发展都离不开数字化团队的力量和有效的中后台支持。

总体来说，2023年，消费零售行业中的大中型企业大多仍以降本增效为主，同时也有小部分持续推动增量的企业；大型和超大型企业则开始紧跟政策指引，在ESG方向发力。线上渠道仍然重要，然而，明星网红带货和短视频平台的持续发力改变了电商的格局，企业需重新调整策略，以跟上变幻莫测的市场和产业调整。

消费零售行业面临着多变的市场环境，需要企业在研发、营销、数字化、供应链等方面灵活应对，以抓住新的消费趋势和机遇。在过去的一年中，KOS高奥士国际帮助消费零售领域企业招聘的热门岗位包括专精领域的研发高管、各类新型营销中高管岗位、采购和供应链高管、跨境电商的中高管、数字化转型岗位、内容营销岗位、及各层级人力资源、财务及法务岗位。

2024

FMCG/Retail

2024年，大经济环境可预见依旧和上一年类似，对于消费零售行业来说，仍是变化和挑战并存的一年。

商务部最近宣布将2024定为“消费促进年”，坚持“政策”+“活动”双轮驱动。线下，商务部表示将针对重点品类和节庆时令，开展多元化的促销活动，创造更多融合商旅文体元素的新型消费场景。而线上则将着力于数字消费的发展——包括直播电商、即时零售等新业态新模式。同时，也鼓励传统商业进行数字化改造，加速赋能生活服务数字化，并结合各类节日开展线上主题促销，将数字和实体消费场景相结合，使得数字消费可以进一步蓬勃发展。

虽有政策的引导，但如何让业务保持持续的增长是各个公司的年度议题。对候选人来说，如何规划新一年的职业发展变化乃是重中之重。

2024年，我们预测消费零售人才市场的大方向仍是“谨慎”的一年。但在关键或核心岗位的招聘上企业绝不会手软。也因此，人才市场呈现特点是候选人想动但动得很谨慎，企业想招人但决策也做得很谨慎。整体行业薪酬涨幅呈合理化趋势，甚至有部分降薪。其中也不乏特例——具有关键优势的候选人价位仍居高位。

1) 产品是基础，种草是心智，消费是过程：

在消费者愈发理性且注重体验的时代，用心做好产品和能持续产出好产品是一个企业的成功基础。但同时，如何在变化多端的渠道中去触达目标群体，讲清楚说明白产品，让消费者心甘情愿地买账则是营销的功底。而在消费的全过程体感，客服/物流/售后/私域运营管理等每一个环节都可能会成为消费者是否会复购、品牌是否有机会被二次种草等的关键。

2) 数字化课题在各个公司持续深入：

数字化将继续是消费零售企业的配套实力——实现前中后台联通，多渠道、人货场打通是

2024

FMCG/Retail

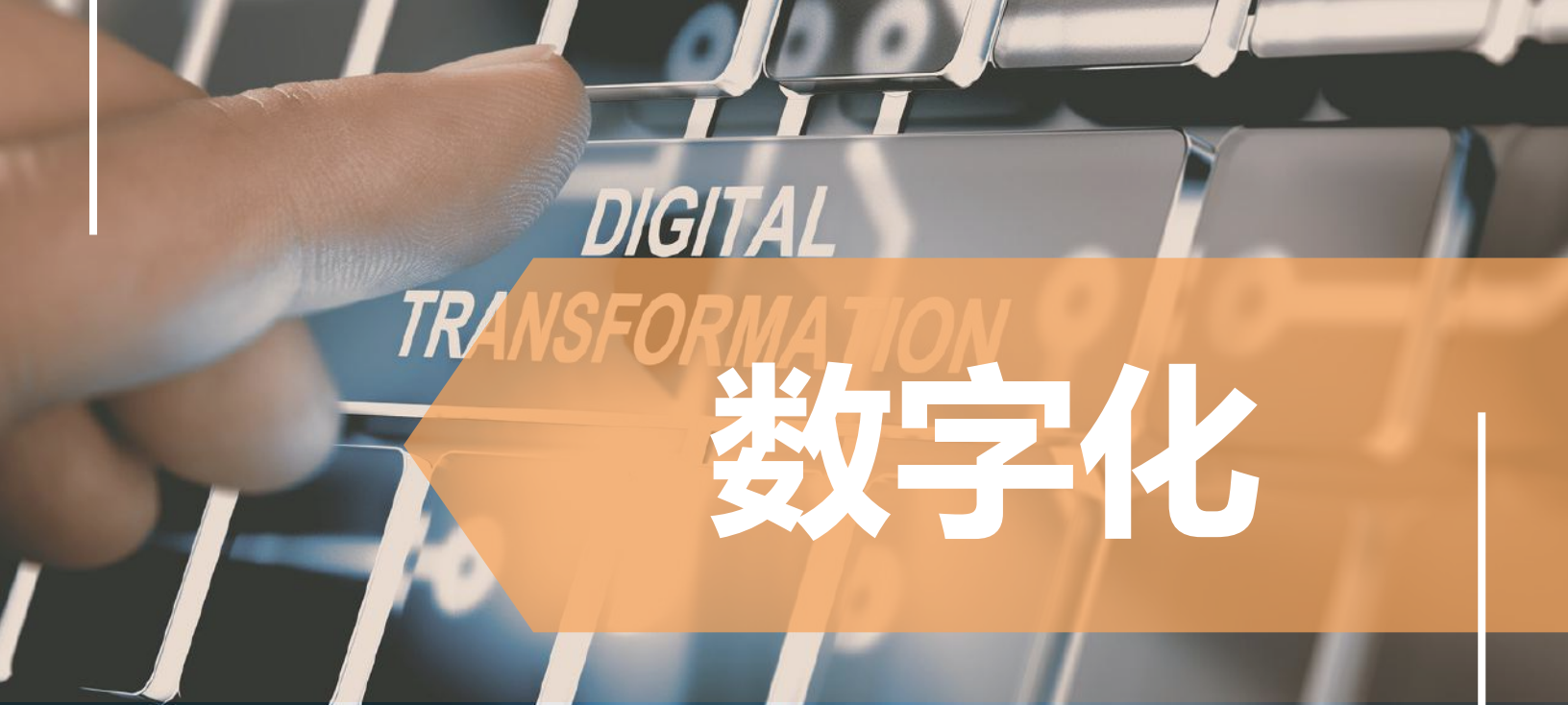
每个企业持续发力数字化的动力和目标。而市场、渠道和产品的不断变化也给企业不断带来进行数字化迭代的压力，当然，这也是最好的动力。

3) 大型或超大型公司中后台跨行业人才引进：

大型或超大型公司达到一定规模后，会谋求新的增长点及新的可能性。但在目前的经济周期下，中后台部门的常规解法似乎已不能发挥作用。于是，相对成熟的大型或超大型企业开始寻求新解法。跨行业人才引进成为了其中的解法之一。比如从工业行业引入消费零售行业的人力一二号位，从消费行业引入工业行业的质量或者供应链一二号位。当然，这种解法的成功前提是组织的包容度，候选人本身的空杯心态及快速学习能力。

2024年消费零售领域招聘需求热词预测：

- 细分领域的研发及设计中高管
- 具有重塑品牌及定位且熟悉各类新型营销玩法的营销人才
- 能够协助企业实现降本增效的供应链各个模块（全盘、采购、计划和物流等）人才
- 熟悉电商变化的电商跨渠道操盘人才
- 数字化转型各个级别的岗位
- 能够推动爆品的产品总和单品类负责人
- 熟悉种草玩法的内容营销人才
- 帮助企业应对市场不确定性并项目落地的战略方向人才



2023 Digitalisation

回顾2023年，传统行业仍在推进数字化升级变革之路上继续迈进——加快数字化转型进程成为快消零售业的重中之重，智能制造则成为了制造业的核心焦点；而网络安全和人工智能两大趋势在2023年持续大热。

2023年，我们发现传统信息化招聘需求正不断向数字化和数智化转变，其原因主要有两点：

1) 信息化阶段的局限性：

传统的信息化转型主要是基于IT基础设施的升级和业务流程的系统化。然而，在数字化时代，仅依靠信息化已无法满足企业需求。数字化要求企业在布局线上渠道、挖掘数据洞察和制定智能化决策等方面有更深入的应用。

2) 数字化转型的价值：

数字化转型的本质是帮助企业降本增效。通过数字化技术的应用，企业可以实现运营的自动化和智能化，从而提高效率、降低成本。比如，对于零售行业来说，数字化转型可以帮助企

2023 Digitalisation

业更好地理解消费者需求、进行应链优化和提高销售业绩。

然而，很多企业仍停留在数字化1.0阶段，还未实现全面数智化。全面的数智化转型需要企业在技术、人才和管理等各个方面进行持续的投入和优化。在经济下行的情况下，一些企业可能会选择暂时放缓数字化转型的步伐，以节约成本。

纵观2023年，从人才结构需求来看，技术人才、数据与分析人才、数字化营销人才需求仍在不断扩大。从招聘要求来看，企业对以下四大能力的要求相较之前，有所提升：

- 1) **技术能力**：随着数字化技术的飞速发展，数字化岗位不仅需要软件开发实施能力，还需要具备数据分析、人工智能等，能够应用新技术来解决业务问题。
- 2) **商业洞察力**：互联网快速发展迎来数据大爆炸，数字化岗位不再只是听命于业务部门信息化需求，而是需要具备数据分析能力，能够从海量数据中挖掘有价值的信息，并将其转化为商业洞察，为业务决策提供支持。
- 3) **用户思维能力**：在数字化产品和服务设计中，不仅需要考虑基本功能性，还需要考虑用户需求、行为和体验，追求简洁、直观和用户友好的界面和交互，提供出色的用户体验。
- 4) **跨部门协作能力**：随着数字化项目的复杂性增加，数字化团队不是单一执行团队，需要与不同团队和职能部门合作，协调资源、推动项目进展，并确保项目按时按质完成。

另外，我们发现数字化领域人才流动性正在增强——尤其是跨领域、跨地域的人才流动。各个行业均在进行数字化变革，其中，我们发现零售行业的数字化转型进程尤为突出。

2023 Digitalisation

一方面，行业竞争加剧，许多零售品牌在用户增长方面遇到了瓶颈，数字化转型势在必行；另一方面，随着互联网的发展，市场对传统零售行业的商品、渠道和服务的要求也有所提高。随着零售行业数字化转型进程的不断推进，企业迫切需要同时具备数字化技能和思维的人才，以应对日益复杂的市场环境和消费者需求。

在2023年，我们看到零售行业数字化发展在以下五个方面引人注目：

- 1) **电子商务和线上零售**：随着互联网和数字技术的不断迭代，电子商务和线上零售早已成为零售业至关重要的发展方向。企业亟需跟随外部市场环境的变化，不断完善线上渠道的布局、建设，并加强运营。
- 2) **数据分析和人工智能**：企业需要通过数据分析和人工智能技术来更有效地了解消费者需求、优化供应链、提高销售效率等。
- 3) **无人商店和智能零售**：通过物联网、传感器和自动化技术，企业可以实现无人值守的商店运营，提供更为便捷的购物体验。
- 4) **个性化营销**：个性化营销和客户体验是零售企业提升竞争力的关键。通过颗粒度更为精细的分析，来深入挖掘数据，企业可以为消费者提供比之前更精准和个性化的产品推荐和服务，增强用户粘性。
- 5) **智能制造**：零售企业已逐渐适应由卖方市场到买方市场的转变。企业通过人工智能及大数据去了解市场，从而调整生产方向。而自动化设备则可以提高工作效率，进而更好地帮助企业实现降本增效。

2023 Digitalisation

因此，2023年KOS高奥士国际协助企业在数字化领域的重点招聘方向，包含以下：

1) **数字化负责人/CDO/CIO/CTO**：数字化负责人作为数字化转型的第一责任人，从公司战略和发展阶段的角度出发，助力数字化发展，推动公司实现更高的业务增长，并提升市场竞争力。

2) **产品**：不管是自研还是外采，产品需要深入了解业务流程和用户需求，与业务部门紧密合作，确保产品能够满足业务的核心要求。同时，他们也需要与技术团队密切合作，了解最新的技术趋势和解决方案，确保产品具备可行性和创新性。

在数字化转型过程中，产品经理还需关注市场竞争情况和用户反馈，通过市场调研和用户测试，不断优化产品功能和用户体验，提升产品的市场竞争力和用户满意度。相关岗位包括ERP、财务、EHR、OA等产品经理、产品设计师、项目经理等。

3) **人工智能/数据科学**：数据科学和人工智能技术在零售数字化中扮演着重要角色，可以帮助零售企业进行数据挖掘、个性化营销、供应链优化等。相关岗位包括数据科学家、机器学习工程师、人工智能专家等。

4) **社交媒体和内容营销**：社交媒体运营和内容营销对于加强零售企业的品牌推广和用户互动至关重要。其相关岗位包括社交媒体经理、内容创意专员、社交媒体运营经理等。

5) **供应链**：零售企业通过供应链协同平台的建设、自动化仓储设备的应用、智能物流系统的搭建等来优化供应链管理和物流运营，实现高效的仓储、配送和库存管理。

2024 Digitalisation

展望2024年，我们相信，上述提到的2023年重点招聘方向将会在一段时间内仍维持其热度。

除此之外，我们预测数字化领域将在边缘计算与人机交互、5G技术与物联网、数字化营销与电子商务、数据隐私与合规等方面进一步发展。

1) 边缘计算和人机交互领域：随着边缘计算和人机交互技术的快速发展，大量相关招聘需求也将涌现。企业需要具备深度学习、云计算和人机交互技能的候选人，来构建高效、智能和用户友好的边缘计算系统以满足不断增长的需求。

2) 5G技术与物联网领域：随着5G网络的普及和物联网应用的增长，招聘方将寻找具备5G网络架构和协议、物联网平台开发和数据分析等技能的候选人，以协助企业构建高效、安全和智能的物联网系统。

3) 数字化营销与电子商务领域：企业需要寻找具备数字营销策略、数据分析、社交媒体管理和电子商务平台开发等技能的候选人，以在竞争激烈的数字化营销和电子商务战场中寻得一席之地。

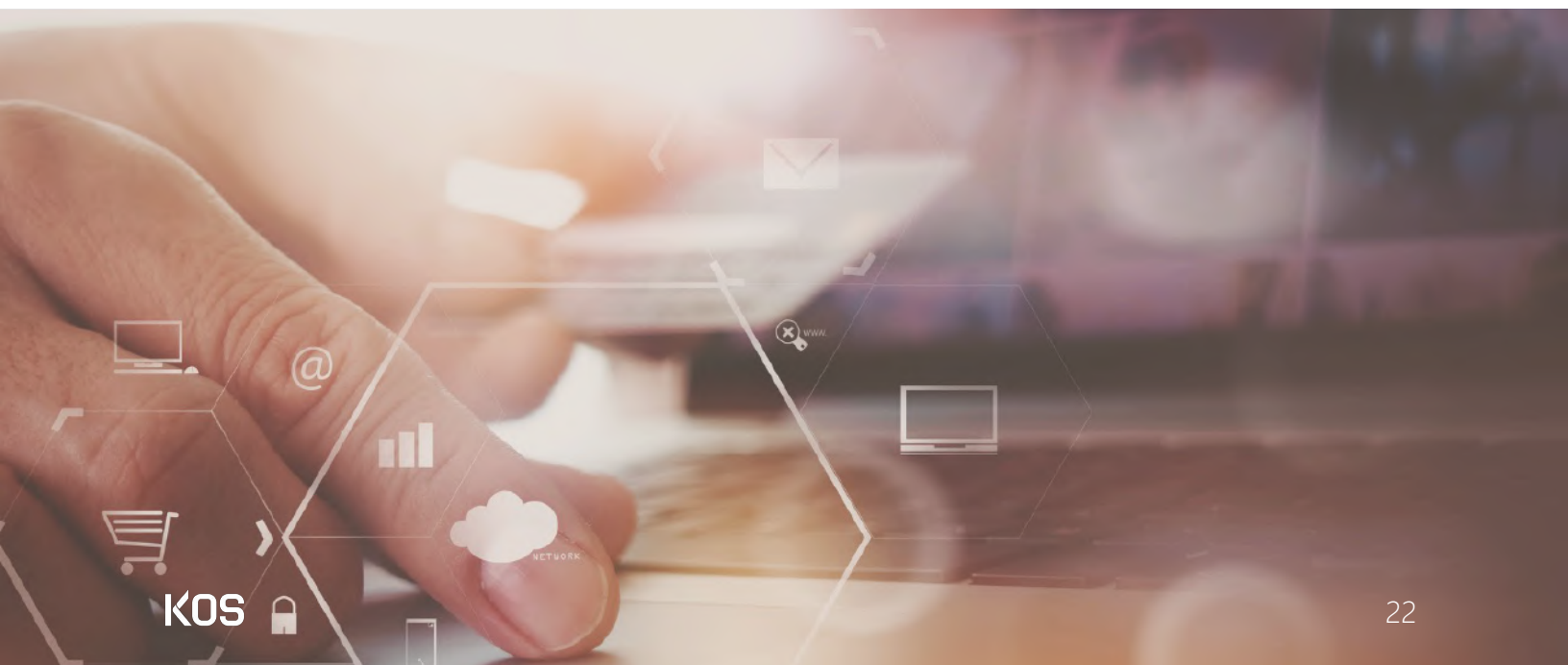
4) 数据隐私与合规领域：随着数据隐私和合规要求的不断提升，企业需要寻找具备数据隐私保护、合规政策制定、风险评估和法律法规等技能的候选人，以确保企业在数据处理和使用方面符合法规要求，保护用户隐私，并降低法律风险。

我们建议有意进入数字化领域的人才应持续关注行业趋势，不断提升相关专业知识和技能，以掌握最新的技术，适应不断变化的市场需求，抓住就业和发展的机会。

2024 Digitalisation

2024年数字化领域招聘需求热词预测：

- 首席技术官/信息官
- 首席AI官/AI实验室负责人
- 人工智能/AI大模型/AIGC
- 数据科学/数据分析/数据治理
- 数据保护/数据隐私/数据安全/数据合规
- 云计算/5G/IOT
- 业务出海/技术出海
- 新零售/新消费/新品牌行业数字化转型
- 大健康医药/医疗/医检行业数字化转型
- 传统行业数字化转型





金融

2023

在过去的一年中，私募股权基金与私募房地产基金仍是KOS高奥士国际重点关注的金融细分领域。

与2022年同期相比，2023年私募股权领域整体招聘需求有所减少，其中投资类岗位尤为明显。2023年，我们观察到**私募基金**领域招聘市场呈现出一系列明显特征，尤其是一级及二级市场。

首先，投资类岗位招聘增速减缓的同时，对投资人的招聘要求却越来越高。

因为受到募资速度减缓和投资热点调整的影响，投资机构的招聘需求明显减少。相较于以往，2023年的市场更注重项目的长期可持续性和技术创新，因而，对投资岗位人才的要求也有所提高。

新的投资热点集中在新能源、硬科技和人工智能等领域。这反映了市场对未来科技发展的预

2023

Financial Services

期和看好，也意味着拥有相关专业背景和经验的人才将更受欢迎。招聘方普遍希望投资岗位候选人至少持有知名高校理工科本科学历，而MBA学历更佳，有的企业甚至期望候选人有科研、理工相关工作经验。

其次，在募资方面，招聘方对候选人过往经验的要求有所调整。

2023年的募资规模较上一年呈大幅下降。更为显著的是，许多基金的LP呈现国资化趋势，国资背景的LP单笔出资金额更大。显现出鲜明对比的是个人和小型民企LP的出资额比例有所下滑。这些变化也直接影响了与募资相关的招聘需求，招聘方提高了对处理与国资合作、大额交易和与不同类型LP打交道能力的要求。

第三，2023年私募股权基金企业对复合型人才及擅长风险管理人才的需求明显上升。

同时熟练掌握金融专业知识，并拥有技术背景、具备创新意识、了解科研领域的人才备受招聘方青睐。这表明，企业期望招揽的是具有全方位素质的人才，这类人才既能理解金融市场的变化，又能适应科技创新带来的挑战。

随着募资下滑和投资热点的调整，整个私募股权基金领域对风险管理的要求也有所提升。在这一背景下，具备深厚行业知识、善于应对市场波动和风险的专业人才将更受欢迎。

总体而言，2023年私募股权基金企业在经历行业变革的同时，对人才提出了更高层次的要求。复合型人才、具备科技背景和深厚金融专业知识的人才将成为市场宠儿。

私募房地产基金（PERE）领域在2023年受到暂未回暖的整体经济环境和供给侧改革的影响，其招聘市场也呈现出了一系列变化。

2023

Financial Services

一方面，不动产基金公司进行了招聘重点调整。整体经济环境的不确定性导致不动产基金对于投资持谨慎态度。商业地产、产业园区和物流仓储等投资领域寒意阵阵，市场对特定领域慎之又慎。因此，不动产基金公司在招聘方向上也相应进行了策略调整，更注重全流程的投资管理和运营。

随着供给侧改革的推动，投后管理和资产管理逐渐成为不动产基金行业的焦点。焦点从项目投前逐渐转向投后资产运营和管理。因此，招聘需求也不再仅限于投资岗位，而扩展到了资产管理、项目管理和租赁等类型的岗位。

招募投资岗位时，不动产基金公司对投资模型基本功提出了更高的要求。特别强调了对项目运营能力的预测，这意味着公司更加注重候选人的实际操作能力、业务洞察力以及对市场趋势的深刻理解。

与此同时，不动产基金公司加大了对资产管理等岗位的招募力度。这一变化反映了行业对于精细化运营和积极管理投资组合的需求。越来越多的公司认识到，除了投前决策，投后的管理和运营同样关乎基金的整体表现。

另一方面，招聘市场开始强调多元化。不动产基金公司开始积极寻找既具备金融和投资领域专业知识，又具备资产管理、项目管理等经验的多元人才。这种趋势表明，行业意识到在应对市场变化时，需要拥有不同领域专业知识的团队来共同应对复杂多变的市场环境。

总体而言，2023年的不动产基金招聘市场呈现出对全流程管理的更高需求，从投前的决策到投后的资产管理和项目管理。招聘方更加注重投资人员的基础功夫和实际运营能力，同时也在寻找具备多元化专业知识的人才。这一变化反映了不动产基金行业在适应市场变革和规遍多样化的同时，对人才提出了更高的要求，以更好地应对未来的挑战。

2024

Financial Services

展望2024年，私募股权行业在招聘发展方向可能会受到包括资本市场的、政策环境和产业发展等多方面因素的影响。

KOS高奥士国际认为2024年**私募股权**招聘领域将会有如下五大趋势：

- 1) **人民币基金和政府投资平台强势回归。**2023年，人民币基金和政府投资平台在私募股权领域较为活跃，因此，2024年或可见其在招聘方面加大力度。政府投资平台将更注重招募专业人才，以更好地参与跟投、投资，并引入更多产业基金，推动地方产业升级和创新。
- 2) **地方政府和国有平台深度参与。**2024年我们或将持续看到地方政府和国有平台深度参与私募股权投资。这将带动投资和项目管理等方面的人才招聘需求。地方政府更为深度的介入将促进共赢局面，促使更多的资本流向新兴产业和科技领域。
- 3) **美元基金单独分离中国实体。**2024年，类似红杉中国这样的头部美元基金或将继续采取独立运作的模式，将中国实体单独分离。这意味在中国进行业务的私募股权机构可能会面临更多的本土竞争。它们也将需要加大对优秀人才的招募力度，从而在竞争中脱颖而出。
- 4) **国有投资平台招聘需求增加。**预计2024年国有投资平台的投资类需求将进一步增加——尤其是投资经理、分析师等职位，以满足其在新能源、硬科技、人工智能等领域的投资计划。国有投资平台在深化与私募股权的合作中发挥着重要作用，因此，对具备行业专业知识和全球视野人才的招聘需求将进一步上升。
- 5) **头部机构的优势明显。**经历了2023年的大浪淘沙，头部机构在市场中的优势愈发明显。头部机构对于市场敏感度高，已开始关注并布局新兴产业和高科技领域。2024年，头部机构的招聘需求或将增加，尤其是在新能源、硬科技、人工智能领域。

2024 Financial Services

2024年，**私募房地产基金（PERE）**领域的招聘趋势会继续受到包括宏观经济状况、市场走势及技术和行业变革等多方面的影响。重点将体现在以下三个方面：

- 1) **投后管理和资产管理仍为关键焦点。** 由于整体经济环境的不确定性，不动产基金公司对于投后管理和资产管理的需求仍将持续。预计2024年，招聘市场将进一步加强对于精细化运营、资产组合优化和风险管理能力的要求。岗位需求可能会延伸至更专业化的领域，如租赁管理、项目管理和房地产运营。
- 2) **投资模型和运营能力仍是重点。** 尽管私募房地产基金对投资仍会持保守态度，投资岗位招聘需求也依然存在。候选人的投资模型基本功和项目运营能力将会是招聘方关注的重点。具备深厚行业知识、市场洞察力和操作技能的专业人才仍将备受欢迎。
- 3) **风险管理岗位的兴起。** 随着市场的不确定性增加，对风险管理专业人才的需求可能会上升。企业将更希望招聘到能够评估和管理潜在风险的专业人才，以确保投资组合的稳健性。

2024 Financial Services

2024年金融领域招聘需求热词预测：

- 投资总监
- 募资
- 分析师
- 行业专业知识（新能源、硬科技、人工智能）
- 全球视野
- 精细化运营
- 资产组合优化
- 风险管理
- 项目管理
- 房地产运营
- 风险管理
- 租赁管理



KOS

28



地产

2023

中央政策“吹风”后，地产行业实质性政策于2023年8月底陆续落地，显示出托底信号。尽管市场景气尚未完全恢复，但疲弱勢头有所缓解，行业可能迎来趋势性好转，前提是需要宏观经济和收入预期的修复。

然而，必须承认市场仍然处于调整阶段，政策传导至初现积极成果仍需一些时间。由此导致房企压力仍然较大，这不仅影响了它们对业务的投资力度，也使得它们的招聘需求及招聘预算相对较低。

总体而言，2023年地产领域高管岗位需求大为减少，薪酬福利远低于预期。民企普遍缩编、裁员，外招需求持续减少，主要以内部晋升和调岗为主。2023年至今，多数房企裁员比例幅度在20%至40%之间，甚至有企业高达70%以上。为数不多能保持员工人数正向增长的房企，大部分为央国企背景或港资地产。

毫无疑问，过去那个盲目扩张、高周转的房地产时代已经结束，开发业务的增长速度明显

2023 Property

减缓，这已成为不可改变的现实。那么，在房地产的后半场，如何找到自己的位置呢？或许答案可以从两个主要方面着手：一方面是抓住结构性机会，追求开发业务的“高质量增长”；另一方面是探索并夯实经营性业务作为第二增长曲线。实际上，一些有远见的房地产企业已敏锐地察觉到市场的变化，并早已进行策略调整及业务布局，逐渐将重心转向资产的长期经营以满足多元化需求。

实际上，自2023年以来，多家大型房地产企业纷纷公开表示，其经营性业务收入呈现快速增长，利润占比逐步上升。经营性业务已经成为房地产企业构建第二增长曲线的首选战略。以华润集团为例，其旗下商业综合体已成功打造出“万象城”、“万象汇”和“万象天地”等三大成熟产品线。截至2023年上半年，华润万象生活旗下经营的购物中心达到88座，重奢购物中心增至12座，实现零售额达841亿元，租金收入达到105亿元。

在大多数内地规模房地产企业陷入负增长困境之际，港资房企却表现得独具优势。尽管一些港资房企也经历了业绩下滑，但相较于内地房企，其程度小得多。太古地产、恒隆地产、新世界集团和香港置地等公司持续实现盈利。这并非港资房企第一次集体穿越经济周期，他们的坚韧不拔在时光的洗礼中愈发显著。根本原因在于港资房企善于同时追求迅速回报和稳健收益，注重住宅开发和商业经营的双重平衡。

尽管近两年整个行业受到疫情影响而业绩下滑，这些优质商业项目依然表现坚挺，为港资企业提供了可靠的业绩支持。这些项目出租率高、销售旺盛、品牌高端化，因此港资商业项目的销售额和租金收益表现出色。港资企业之所以能够在内地商业地产市场占据重要地位，与它们从容不迫的开发步调以及精细而持续的运营管理密切相关。出色的商场拥有丰富的品牌和广泛的客群，期望为所在城市和消费者提供更多独特体验，加强消费者与商场之间的纽带，使得踏进商场成为一种不那么俗套、商业化的体验。

2023 Property

如果要为去年的地产行业选择一个关键词，那一定是“降本增效”。通过组织优化是一种迅速见效的方式。对于很多房企来说，目前的人力资源策略是一边招人，一边优化。两方面同时进行，毫不手软。

据2023年全年公布的数据显示，39家典型上市房企共减少了10万人的员工数量。从2019年开始计算，近三年地产开发人员的数量减少了40万。这么庞大的人才流失释放出大量的人力资源，导致自去年以来，绝大部分地产从业者的求职情况都相当不乐观。

有区域营销总表示，从被优化到现在，已超过18个月没有找到工作。身边失业半年以上，连续求职失败的地产从业者更是再普遍不过，更有甚者已经转行其他行业。

与住宅开发相比，商业运营招聘持续回暖，无论是想跳槽的人、还是招聘数量都在变多。但这并不意味着工作更好找。

据乐居财经不完全统计，2023年前三季度，共有452位商业地产高管发生了职位变动，变动人数较去年同期相比增长近30%。其中，辞任数量达到167例，占商业地产高管变动总数的37%。这反映出企业高管的艰难处境，在整体行业下行趋势中，曾经的明星高管光环已经褪去，高管的压力非常大，单靠高管的力量很难解决企业面临的难题。同时，薪资待遇也大幅下调，偏离了高管往日的预期。

从2023年的观察来看，新增的商业地产工作机会依然是以国央企和港资为主。但是狼多肉少，求职竞争的激烈程度也不断上升。悬殊的录取比例决定了进入门槛不断抬升。近两年，央国企经营相对比较稳健，还能保持一定的扩张规模，不断推动行业发展。而港资专注开发节奏、作品打造、精细化的持续运营管理，重视资产的长期持有及价值提升。因此，相对而言，两者的未来还有想象空间，能够为求职者提供更广阔的发展平台和机会，既具有

2023 Property

较高的平台稳定性，又具有职业发展空间，因而成为很多职业经理人的选择。

尽管央国企和港资在某种程度上具有一定优势，但不可避免地也在逐步实施“提高人效”的策略。一方面，增加项目并不意味着增加人手，这导致在职员工的工作量大幅增加。另一方面，组织优化仍在持续进行，员工头上悬挂着绩效考核的大刀，人人自危。若想长立于不败之地，必须铆足劲头力拼。

某头部港资商业地产项目设计负责人透露，由于区域有降本增效计划，今年以来，部门几乎没有人在晚上8点之前下班，项目节点紧张的同事，更是经常加班到后半夜。相较于市场行情好的那几年，现在绩效奖和年终奖大幅缩水，但是工作量却更大了，员工离职后其工作内容由在职同事兼任，而不再外部招聘。

2024 Property

大环境扑朔迷离，经济发展缓慢，市场信心保守，地产行业进入调整期。国央企、地方城投的发展仍较为稳定，持续拿地和国有资产长期经营使其始终保有人才需求。民营房企人员“优化”仍将进行。港资商业地产自成圈层，但由于内地项目增多，开始逐渐破壁，从内资跨圈引入人才，不过准入门槛高，能“破圈”进入港资者必属于业内佼佼者。

2024年，KOS高奥士国际预测地产人才市场依然不可避免地出现“量价齐跌”现象。受整体地产行业进入调整期的影响，薪酬趋势走向低迷，跳槽暂无较大涨幅可能。同时，高管出现薪资方面的较大降幅。其中，我们或将看到以下可能：

1) 商业地产招商运营：

目前购物中心的竞争趋于高度白热化，能帮助项目打造独特性、稀缺性、特色和护城河的招商运营人才成为市场高薪挖猎的人才，尤其具有重奢/高化/轻奢/高端餐饮资源的因更为稀缺而收到热捧。因为，招商运营直接关联着项目成功与否、品牌价值及长期盈利能力。

2) 商业物业轻资产拓展：

自持项目投入成本大、回报周期慢，商业物业轻资产拓展对于房地产企业来说，是一种多方面考虑的战略选择，能够实现多元化经营、提升品牌价值、稳定现金流、满足市场需求、同时获得更高的项目利润。因此既具有项目资源、同时又具备投资测算能力的轻资产拓展人才，2024年必将受到市场青睐和追捧。

3) 住宅营销：

过往房子不愁卖，很难区分营销人员的优劣，只有当市场退潮后，打过硬仗的营销老手方显实力，在其同僚被大量优化后，这些核心营销人才依然是企业愿意花重金挖猎或者留住的人才资产，毕竟其直接关系到项目的销售业绩乃至企业现金流。

2024 Property

4) 数字化转型：

基于数字化趋势、消费者行为变化、品牌曝光、数据驱动、已有流量价值最大化的需求，商业地产越来越注重线上营销和CRM，企业愿意花重金聘请这方面人才，尤其从品牌方跨行业加入。

从当前的情况来看，每个选择的风险和收益已经变得越来越难以判断。不论是地产行业还是其他行业，“确定性”都成为当前最为稀缺的资源。每一种选择都充满困难，但也都有着许多成功的案例。在这个时候，每个人只能根据自己拥有的资源和经验，做出极其个性化的选择。

对于想要有所改变的人来说，面对巨大的不确定性，我们建议候选人对机会保持敏感，在专业领域保持精进，不断调整自己的认知，保持对机会敞开的态度。

2024年地产领域招聘需求热词预测：

- 打过硬仗的住宅营销操盘手
- 具有标杆商业尤其是TOD综合体项目经验的设计负责人
- 大宗资产交易
- 商业物业轻资产拓展
- 具有标杆/重奢经验的商业运营项目总经理
- 具有重奢/高化/轻奢/高端餐饮资源和经验的购物中心招商运营人才
- 具有业主方/品牌方经验的CRM人才
- 具有创意营销思维的市场推广人才
- 具有资产管理思维的写字楼操盘人才



工业/新能源

2023

2023年，在工业/新能源领域，储能市场和新能源汽车的崛起带动了整体市场的发展。在发展的过程中，机遇和挑战并存。

新能源板块电池企业集中布局上游业务，特别是锂矿产业。然而，产能周期错配导致原材料价格波动，促使企业加大对矿产资源的投资和收购。中游电池厂商重点发展钠离子电池技术，面临激烈竞争。由于中上游扎堆严重，新能源产业链部分已呈现产能过剩的局面。下游储能行业也或将进入竞争白热化阶段。市场热度峰值高，但回落速度也快。

半导体板块在过去一年中整体趋向低迷，但新能源汽车领域却成为其中亮点，尤其是车载芯片领域。

从招聘需求看，专注于钠离子电池研发的高新技术企业和多元化布局的锂电巨头对电池技术人才和钠离子电池专业人才的需求增加。新能源汽车行业对三电系统的复合型人才需求强烈。

2023

Industrial New Energy

市场上存量储能专业人才较少，供不应求。行业现状逐渐从无序趋向规范和有序，优胜劣汰可能导致部分企业的快速消失，尤其是那些缺乏核心人才和技术的企业，但同时行业整体态势也会更加健康和可持续。

另外，受俄乌战争、芯片技术封锁、加息周期等外部环境影响，新能源和工业半导体等行业的招聘风向较之前也有所调整。

企业对经验丰富的复合型人才的需求正持续增加。各个细分领域对技术水平的要求也正不断提高。特别是在电池和新能源汽车领域，懂得交叉领域知识的人才备受青睐。

电池领域并购案的增多，推动了行业招聘需求的增加。上游矿产业面临巨大挑战和机遇，导致头部电池企业集体布局上游业务，勘探、原材料加工等岗位的薪酬和需求均呈上升趋势。

储能行业近两年呈现强劲增长趋势，招聘需求相应迅速增加。各大企业在招人大战中竞相涌入，行业整体招聘预算持续增加。新能源中下游包括风光储等领域对内享有国内政策红利，对外争夺海外市场，相应的市场销售人才需求增加。

由于新能源领域对技术专业人才的需求增加，跳槽现象普遍，尤其是电池技术复合型人才，在电池和汽车领域都有经验的求职者受到青睐。除此之外，新能源领域竞争激烈，头部企业加大对上游业务的布局，导致人才流动增加。同时，复合型人才在储能和新能源汽车领域的需求推动了跨领域的人才流动。

半导体行业面临市场低迷的境况，各大半导体公司采取了降低预算的措施。招聘预算减少，大厂实行裁员和降薪，但一些细分领域依然保持相对活跃，比如车载领域MCU芯片领域等。

2023

Industrial New Energy

新能源研发类高需求岗位的薪酬水平上升。电池工程师和专业人才的起薪水平也呈上升趋势。市场对资深研发管理岗呈现激烈抢夺态势，因应企业支付能力不同，增幅也不一样，部分增幅较大，也有部分企业以股权形式吸引人选。

芯片领域薪资水平整体相对稳定，但新能源汽车芯片设计等高技术细分领域，人才薪资水平有所上涨。

在过去的一年中，KOS高奥士国际帮助客户重点招聘的岗位包括技术类岗位，尤其是工程师为代表的专业技术岗，及储能系统集成、电力电子技术、电化学、储能变流器（PCS）、新能源汽车芯片，模拟芯片设计、智能驾驶、三电方向等领域的专业人才。

此外，新能源相关产业销售及管理岗——包括国内重点客户开拓及管理岗、海外市场及销售拓展岗、全球业务管理岗等均为过去一年的招聘重点。

2024

Industrial New Energy

进入2024年，我们认为工业/新能源领域的招聘需求将继续增加，尤其是在上游业务和新技术研发领域。随着新能源产业的快速发展，对高端电池技术人才和复合型人才的需求将继续增强。

我们认为重点招聘领域将集中在电池研发和生产、储能系统集成、电力电子等领域。新技术研发将成为头部企业重要发展方向，对相关领域的人才需求将提高。户储在终端的争夺将继续白热化，海外人才招聘热度依然高。投产专才，欧美及中东、北非等地的市场岗位继续成为企业招聘重点。

值得一提的是，企业对经验的重视程度日益增加，招聘方将更看中应聘者在同类岗位的项目经验时长，拥有2至5年的项目经验的人才将更受欢迎。此外，总监级别的高端人才和具有全球化视野的国际化市场人才仍会是企业争夺的对象。

新能源和工业技术领域的发展从长线维度上看，依然稳步向上。市场增长应当遵循技术革新、需求增长、产品迭代等规律进行预测，盲目扎堆的投入会导致短期的火热，但也会面临期望过高的现实打脸。

长远来看，无论是新能源还是芯片领域，依然具有由技术革新引领增长的巨大潜能，求职者和企业方都应用发展的眼光客观审视市场，持续投入和深耕细分市场的从业者将在未来分享到行业发展的红利。

2024

Industrial New Energy

2024年工业/新能源领域招聘需求热词预测：

- 储能系统工程师
- PCS专家
- 软硬件工程师
- 电池工程师
- 钠离子电池研发
- 三电技术复合型人才
- 汽车领域复合型人才
- 跨境市场人才（欧美、中东、北非）
- 技术研发





教育

2023

在过去三年中，国内新增国际学校数量逐渐放缓，由2021年的43所下降到2023年的13所。此现象或缘于国内教育市场饱和、竞争加剧及政策调整——如限制新建盈利性民办义务教育学校等相关政策。

尽管国际学校的增长速度逐年放缓，但随着大湾区一体化发展政策的推动，国际学校的课程设置愈发多元。未来，国际高中可能成为主要发展方向，进一步推动国际教育市场的繁荣与稳定。

在全国整体增速放缓的情况下，华东和华南地区却依然表现出强劲的增长势头，连续三年领先于其他地区。其中，广东地区连续三年领跑全国新建校数量，这可以归因于政策的强力支持、经济的高速发展和大湾区发展规划的推动。有创校经历的人才在此轮增长中受益。

尽管面临政策调整 and 整体增速放缓的压力，民办国际学校依然是新建国际学校的主导力量。同时，教育集团办学模式逐渐突显，成为新建国际学校的重要趋势。德威、天立、爱莎、中

2023 Education

黄等为典型例子。因此，教育集团运营层面的人才需求较高。

从课程设置层面看，IB、IGCSE、A-Level等课程连续三年成为新学校的首选。此外，香港DSE课程逐渐受到关注，尤其是在与香港接壤的广东地区。因此，在广东地区，有DSE从教经验者为市场热门。

总的来说，2023年国际教育行业整体招聘需求略有回升，部分教培机构在2021年的“双减”政策影响下预算减少。2023年，由于业绩回升，学校及教培机构预算略微增加。即便如此，整体薪资水平较之前依然略有下降，尤其是新入行的老师，待遇相较前几年有所减少。

学科类的外方教学人才存在较大缺口。而非学科教育、智能学习硬件、直播教育等领域需求则有所增长。在招聘过程中，我们发现教育机构提高了招聘要求，更注重求职者的名校背景、高学历、教学经验等，对于综合素质的要求也逐渐提升。因此，对于部分求职者来说，跳槽不易。

因国际学校总数减少，行业内人才整体流动性较高，平均流动率约为15%至35%，其中双语理科老师等高需求岗位的流动性相对更高。

2024 Education

2024年，KOS高奥士国际认为教育行业招聘需求有望继续增长，但增速可能较为缓慢。根据最新数据分析，2024年国际教育行业预计将新增招聘需求约15%。新兴领域将成为招聘的重要方向。

从细分领域来看，教学类需求应学校实际情况而不同。DSE课程相关人选短期内将被市场争夺。而随着对特定技能人才的需求增加，相关岗位的薪资水平可能会有所提升，比如DSE课程板块。非教学类行业招聘需求中，在2024年值得关注的领域包括市场招生、智能学习硬件、STEM教育等。集团管理类型岗位也将逐渐释放，拥有集团化管理经验的人才将成为争抢对象。

国际教育行业在不断面临挑战的同时，也展现了出新的发展机遇。市场需求上升，学校在不同年龄段招生的竞争压力各异。求职者应关注行业新趋势，提升自身素质，以更好地适应未来的招聘需求。对于招聘方，因行业人才流动性较高，建议关注员工福利和发展机会，以提高员工忠诚度。

2024年教育领域招聘需求热词预测：

- 总校长
- 学术负责人
- 集团COO
- 双语理科教师
- 具备AP/A Level/IB/DSE经验教师
- 拥有PGCE等证书教师
- 智能学习硬件
- STEM教育
- 市场招生

关注我们



KOS高奥士国际中国办公室联系方式

香港：

香港九龙尖沙咀广东道5号海洋中心610室
+852-31804988

深圳：

深圳市南山区金地威新中心A座1502室
0755-66613117

广州：

广州市天河区雅居乐中心13楼1305A
020-66256580