

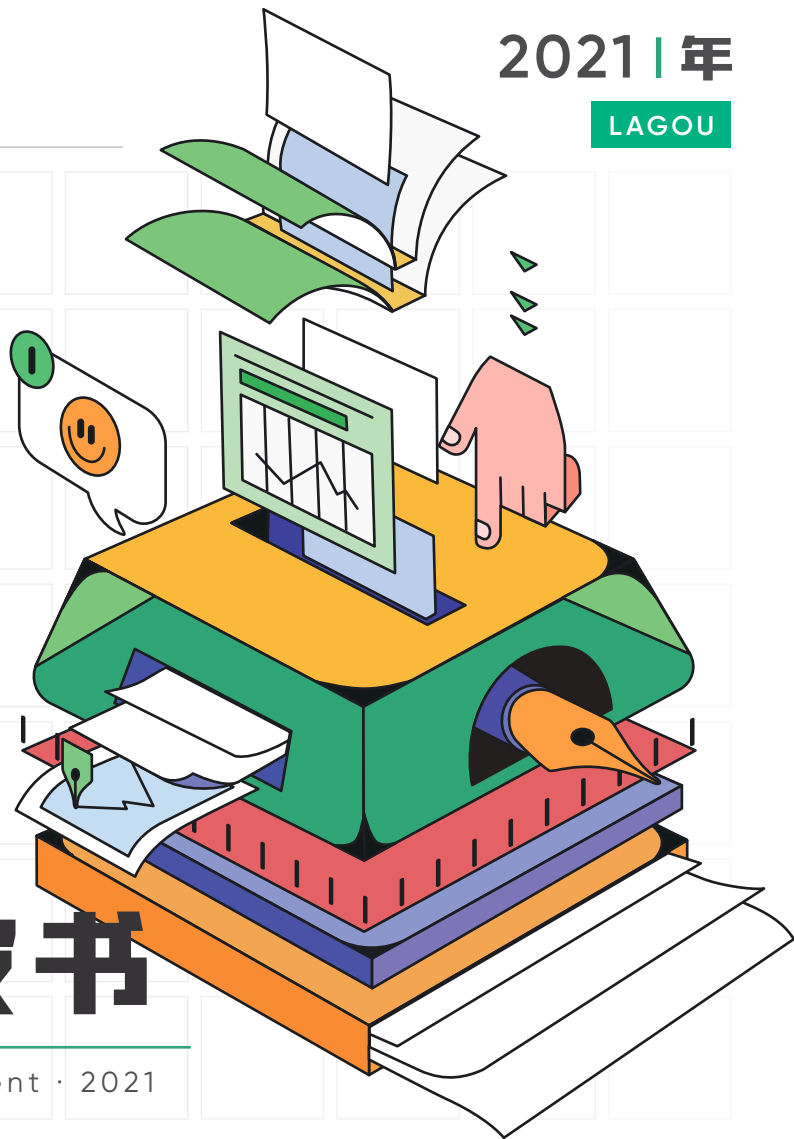
拉勾 | 专注互联网人才招聘

2021 | 年

LAGOU

# 互联网 人才招聘白皮书

White paper on Internet talent recruitment · 2021



拉勾出品

# Report description

## 报告说明

此报告包含四部分：互联网行业整体市场环境及人才趋势；互联网人才薪酬变化及各城市核心岗位薪酬状况；不同岗位类型在不同城市招聘难度；互联网人才招聘渠道使用现状及建议。

此报告主要基于拉勾招聘平台2020及2021年，超过120万+企业及3200万+互联网人才的招聘和求职的完整数据，其包含来自全国范围内的1371位企业HR和3347名互联网从业者的调研结果，以及天眼查等机构发布的权威数据。通过大数据技术进行建模，对互联网人才招聘现状进行了描述与分析，并依据行业洞察编写完成。

此报告反映了中国互联网人才求职市场整体供需状况，不同岗位互联网人才招聘难易程度及薪酬分布。分析近三年招聘难度提升背后的原因，展示了互联网人才招聘的新方式。

# Index description

## 指标数据说明

供需比：简历量/岗位空缺量

受春节假期的影响，企业招聘行为及用户求职行为同比变化数据在1、2月存在较大幅度变动。

2021年因疫情原因，整体招聘周期与往年差异较大，没有明显的金三银四旺季，整体招聘周期延长至6月，因而2021年同比数据增幅在7月均有不同程度回落。

一线城市：北京、上海、深圳、广州

新一线城市：杭州、成都、武汉、南京、苏州、西安

上个周期：2019年10月-2020年9月；本周期：2020年10月-2021年9月

# Copyright Notice

## 版权声明

本报告中所有文字、数据和图表均受到中国法律和知识产权相关条例保护，任何形式的引用均须详细注明出处。没有经过拉勾书面许可，任何组织及个人不得将本报告用于其他商业用途。

# 「目录」

## Part 1 整体行业趋势

P01

政策冲击导致人才大量释放,企业招人却越来越难

## Part 2 行业薪酬趋势

P21

互联网行业平均薪酬涨幅13%,程序员及运营涨幅最大

## Part 3 招聘难度变化

P47

除市场及设计外  
2021年互联网岗位招聘周期整体延长

## Part 4 人才招聘手段

P66

招聘难度提升导致招聘成本提升,人才吸引手段变化

# Part 1 「整体行业趋势」

政策冲击导致人才大量释放，企业招人却越来越难

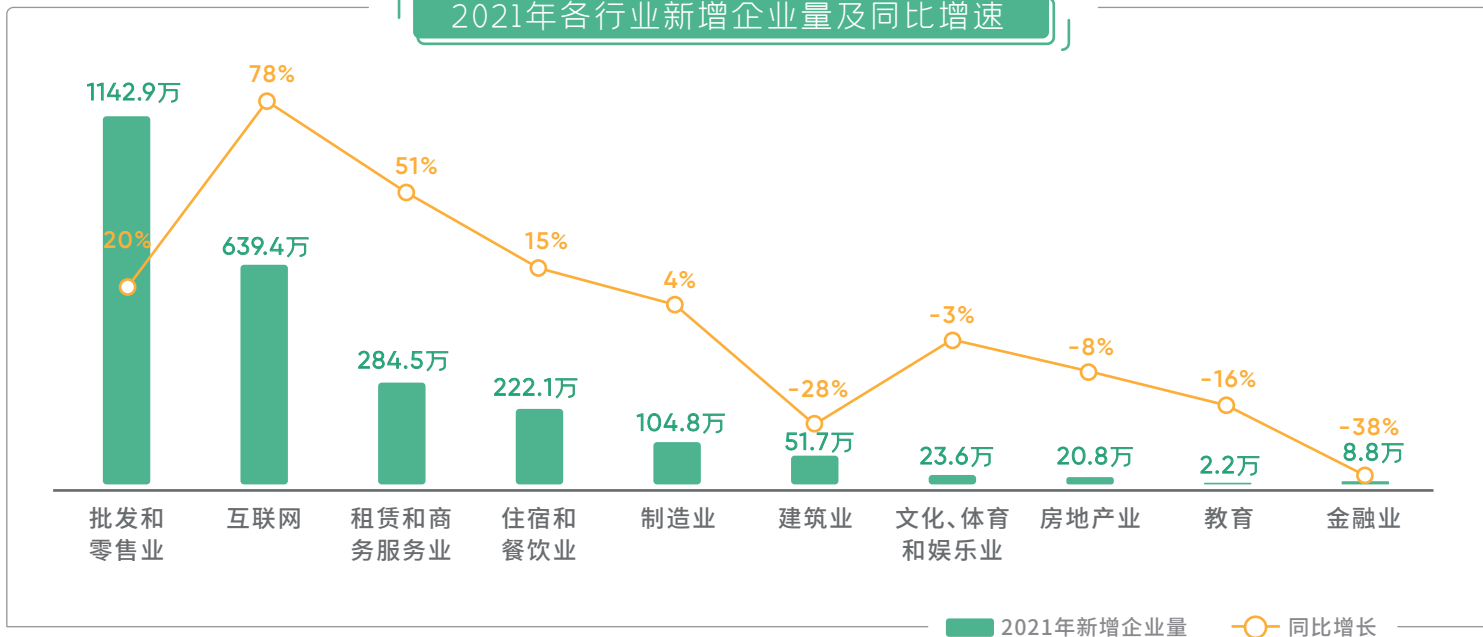
- 01 行业整体需求增长** ..... P02  
2021互联网新增企业数同比增长78%，整体招聘呈复苏趋势
- 02 政策影响人才流动** ..... P07  
K12教育行业受政策影响严重，招聘需求全年同比下降11%
- 03 人才求职意愿洞察** ..... P10  
越年轻的职场人越想躺平，招聘难度连续三年提升

## 2021年互联网行业新增企业量同比增长78%

天眼查数据显示：2021年1-9月互联网新增企业量同比增长78%。后疫情时期，互联网行业快速复苏，高速发展；其后是租赁和商务服务业以及批发零售业；住宿和餐饮业也开始回暖，新增企业量同比增长15%。

金融、建筑、教育行业同比下降比较严重。金融行业新增企业量同比下降38%，建筑行业同比下降28%，教育行业同比下降16%。

### 2021年各行业新增企业量及同比增速

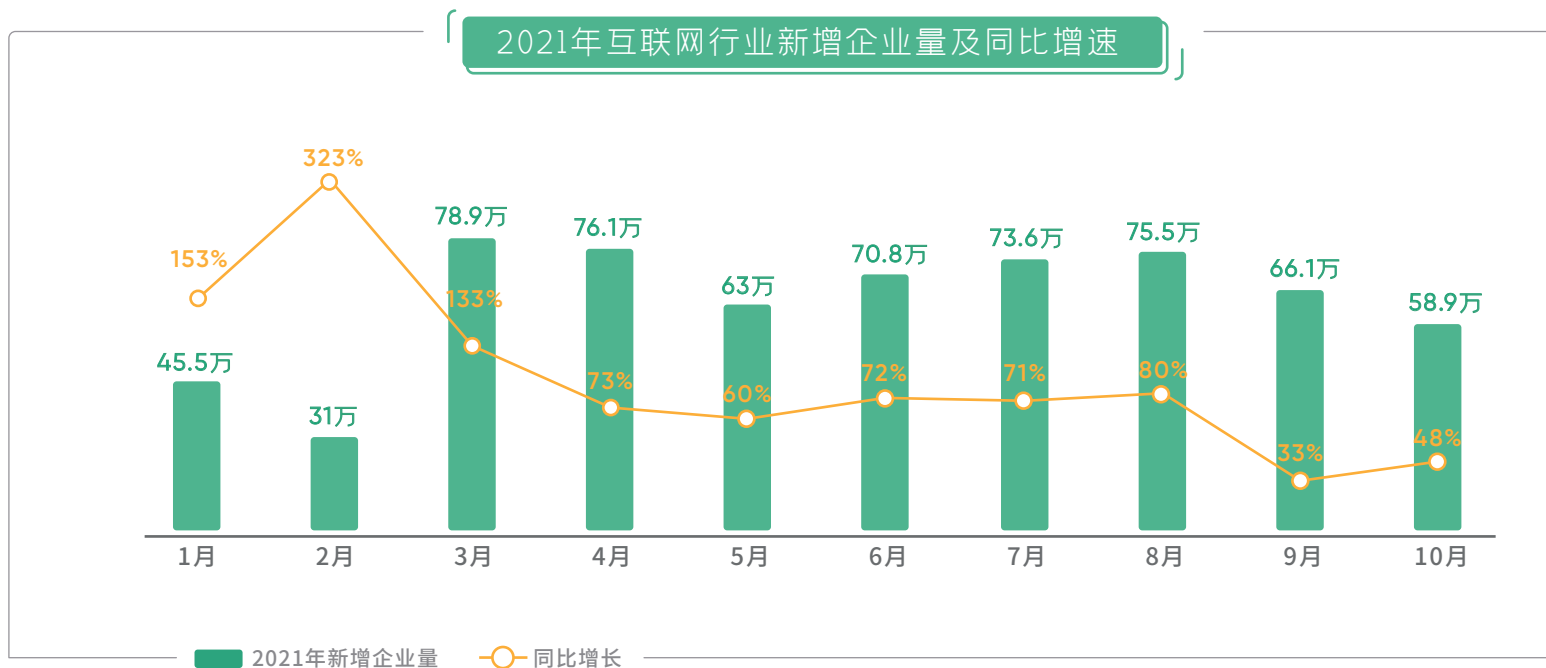


数据来源：天眼查

## 互联网企业增速9月后才开始放缓

2020年2月,受疫情影响,新增企业量减少,2021年2月恢复正常后新增企业量的增速明显,高达323%。

从3月开始,新增企业量的增速维持在80%左右,进入9月后增速开始放缓。



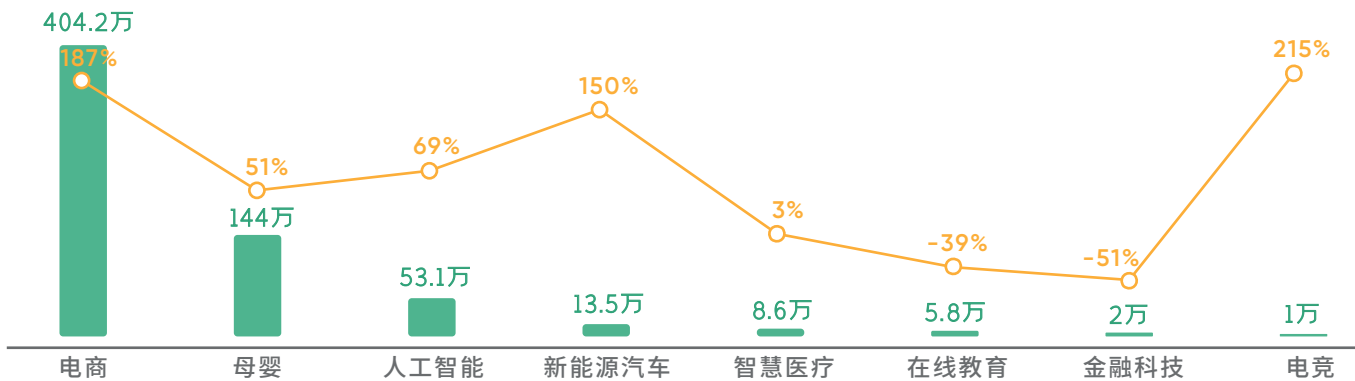
数据来源: 天眼查

## 电竞、电商、新能源增速迅猛， 金融、在线教育受政策影响严重

天眼查数据显示：在2021年1-9月期间，电竞、电商、新能源汽车的新增企业量同比增长分别是215%、187%、150%；其中电竞和新能源原本基数较小，故增长绝对值远小于电商。

金融科技、在线教育行业受政策影响降幅较大，分别为51%、39%。

2021年互联网细分领域新增企业量及同比增幅



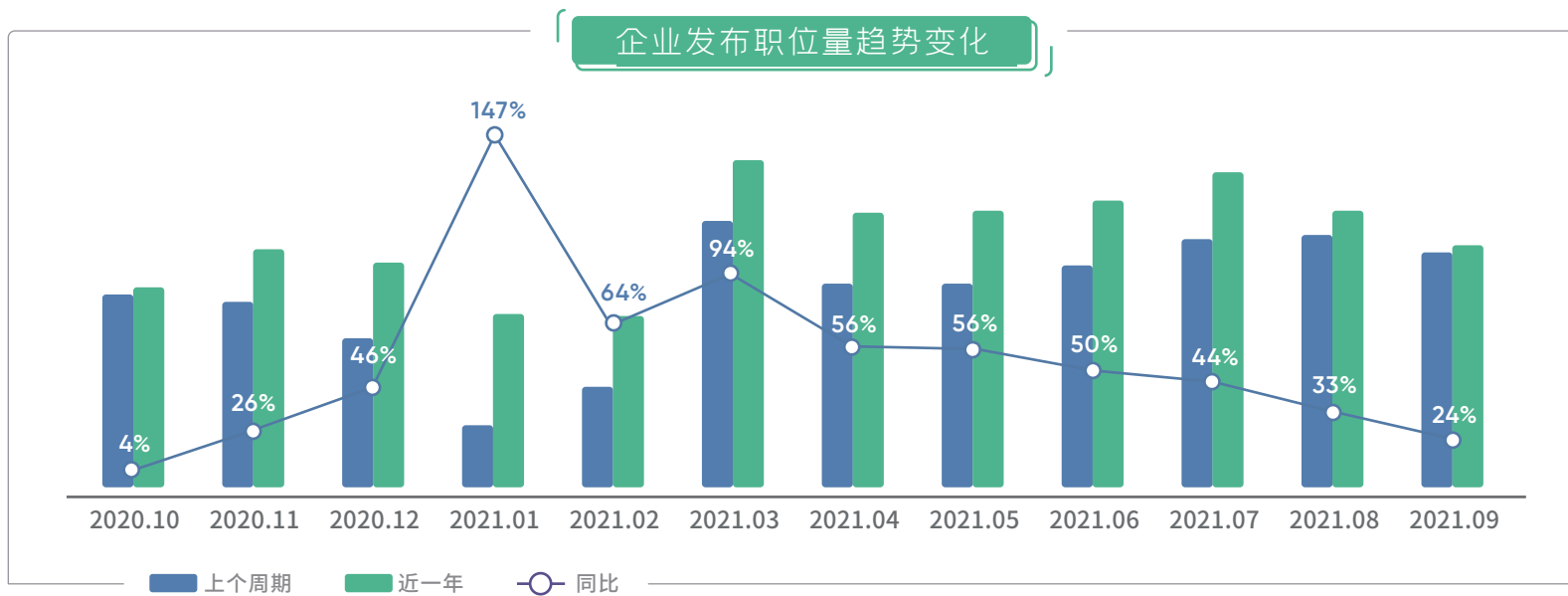
数据来源：天眼查

## 互联网企业招聘需求进入快速复苏的阶段

2020年10月至今(2021年9月)互联网企业发布职位数较前一年同期皆有提升。

2020年疫情爆发,1-3月招聘市场收缩,未能迎来金三银四招聘旺季,导致2021年同比增加趋势明显。2021年春节期间(2月中旬),招聘需求增长趋势较1、3两月有所放缓。

3月进入到招聘高峰期,需求量增速高达94%,后续需求增速进入平缓期,截至8月需求量增速仍维持在40%左右,后疫情时期,企业已进入快速复苏阶段。



数据来源: 拉勾数据研究院

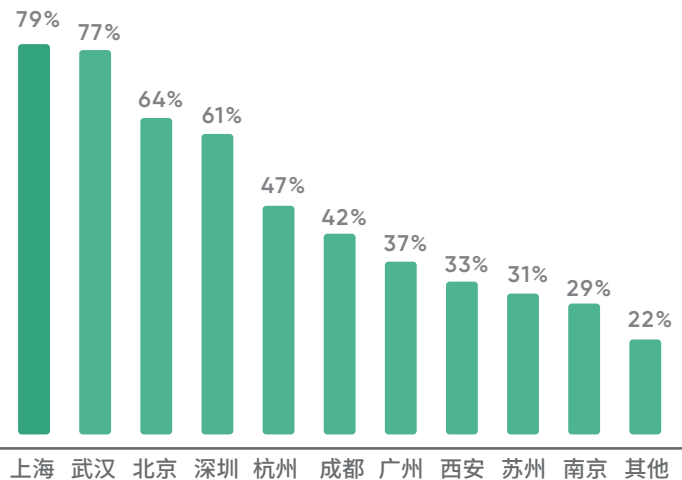


# 2021年武汉企业职位需求量增幅达到77%

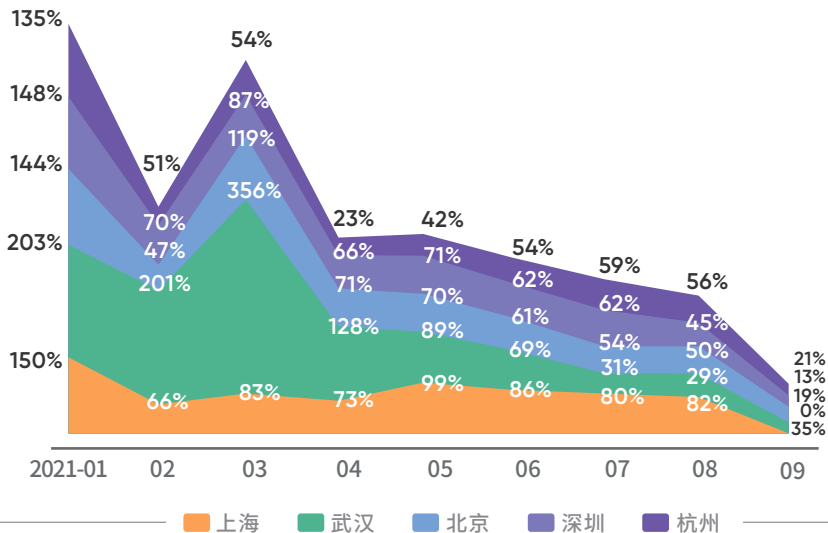
2021年新增职位需求量增幅TOP5的城市中，上海一直保持着较快的增速；新一线城市武汉，2021年的职位需求增幅为77%，超过北京、深圳、广州等一线城市，仅次于上海，位居第二。

武汉在2020年受疫情影响较严重，在2021年2-3月的招聘高峰期新增的需求增幅超过200%，后续呈现持续稳定的增长趋势。

2021年各城市发布职位量增幅



2021年发布职位量增幅TOP5城市月度趋势

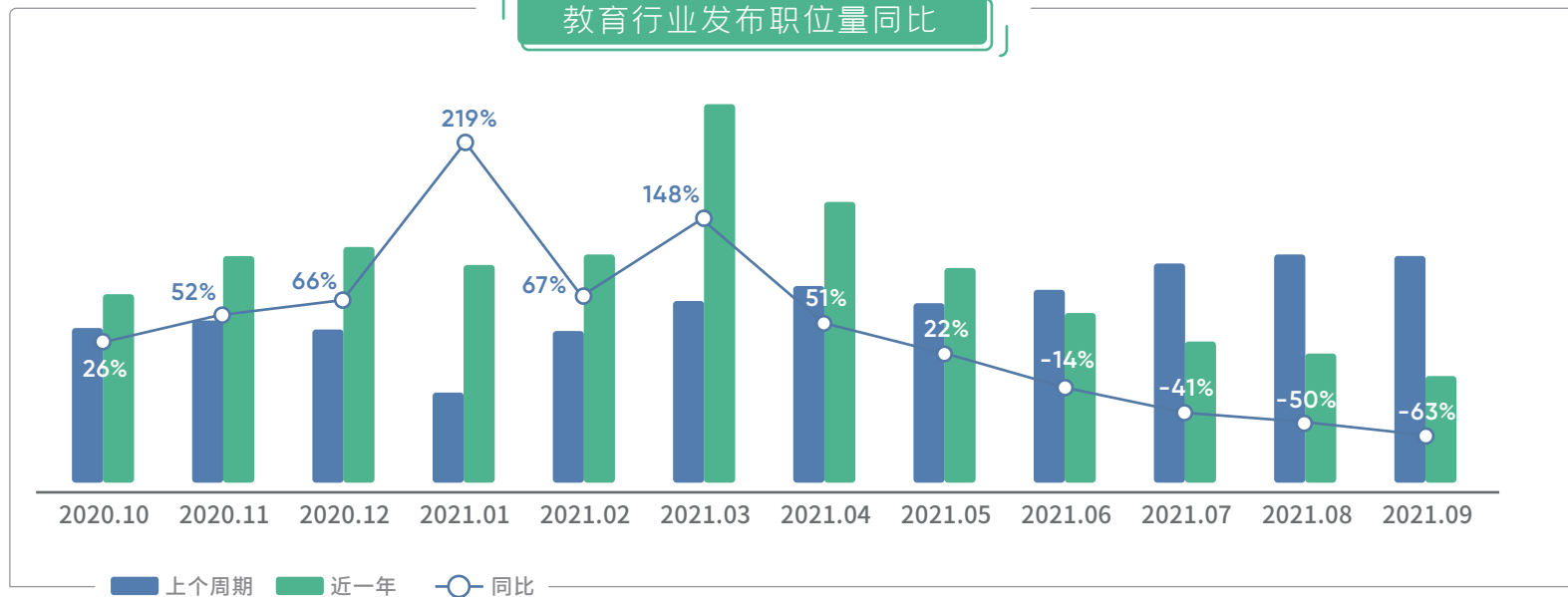


数据来源：拉勾数据研究院

## “双减”政策下K12遭受重创， 整体职位需求下降过半

2021年5月21日《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》正式通过，7月24日正式发布，即“双减”。“双减”政策对K12教育机构影响严重。从6月开始，在线教育的招聘需求开始下降，9月降幅已达63%。

### 教育行业发布职位量同比

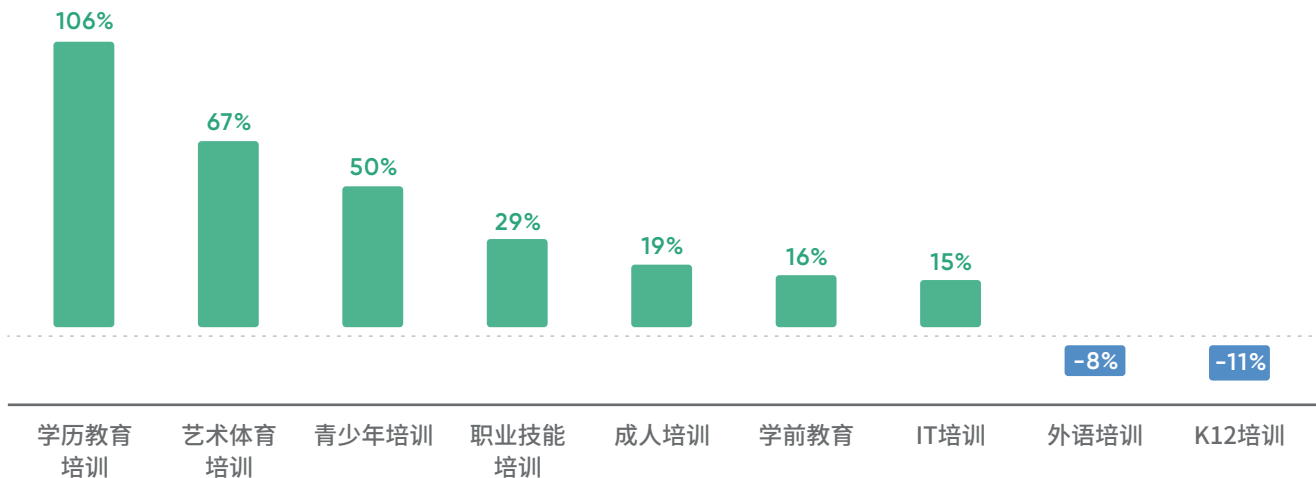


数据来源：拉勾数据研究院

## 其他细分领域受影响程度不大， 学历教育逆势增幅超100%

教育行业的细分领域下，学历教育培训同比增幅超过100%，K12培训同比降幅最明显，降幅11%。教育机构需紧跟国家政策，及时做出调整，包括业务拓宽及转型。

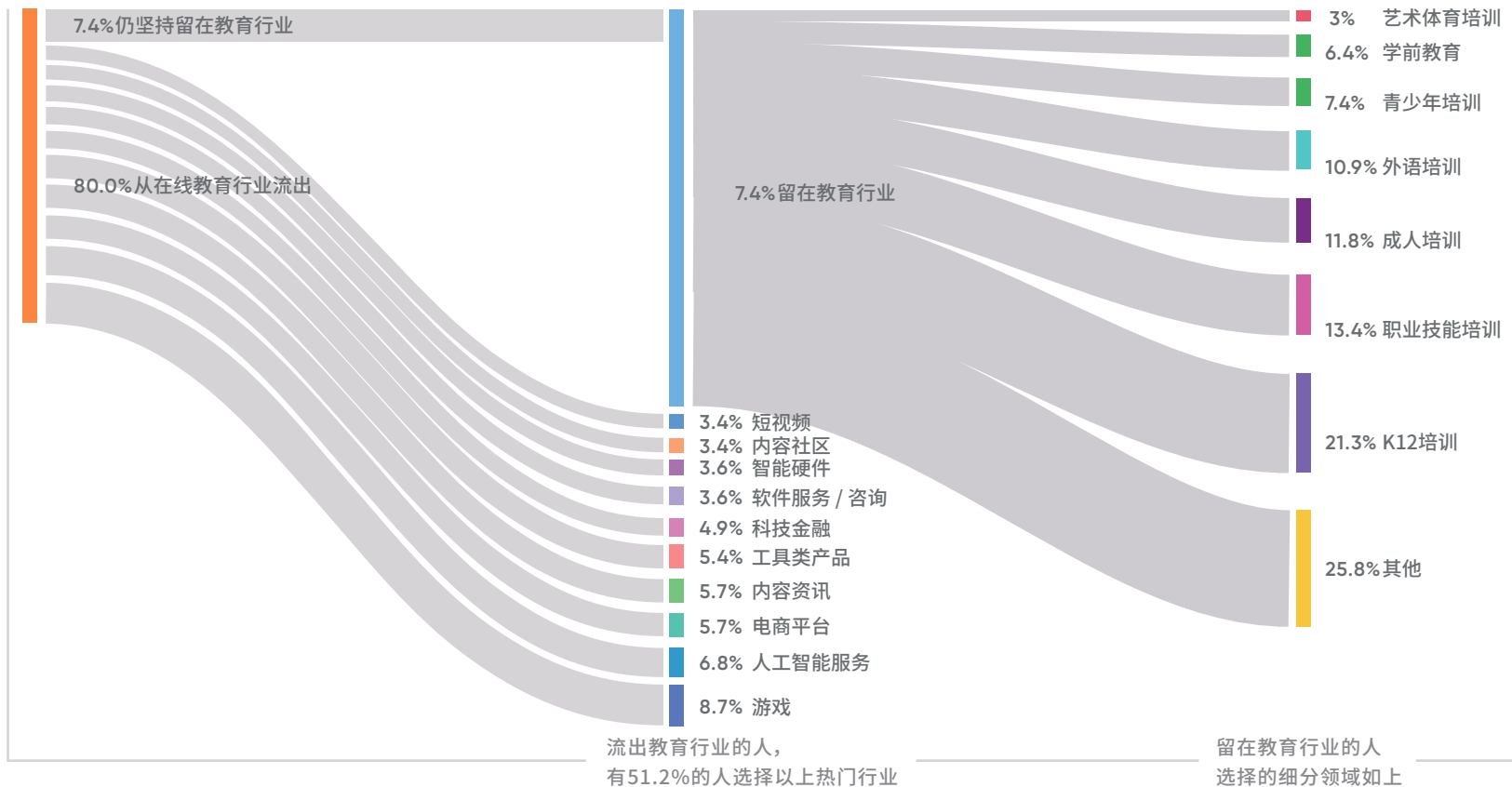
教育行业发布职位量同比



数据来源：拉勾数据研究院

## 教育行业流出的人才近80%选择换行业

在线教育行业相关人才,对游戏、人工智能服务、电商平台等行业较为感兴趣。当然,仍有7.4%的用户仍然选择在线教育行业。但是其中仅有21.3%的用户对K12培训感兴趣,大部分流入了职业技能培训、成人培训、素质教育培训等领域。



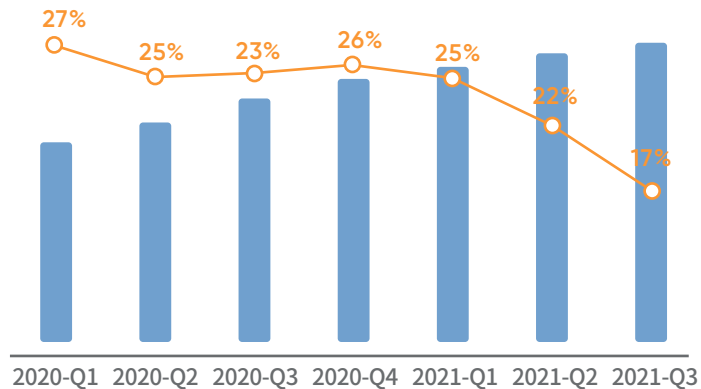
## “双减”政策发布后，开启新一轮找工作热潮

截至2021年第三季度，求职用户量增速达17%。2021年3月求职高峰期，用户的人均聊天、收藏职位等求职行为要更为活跃。

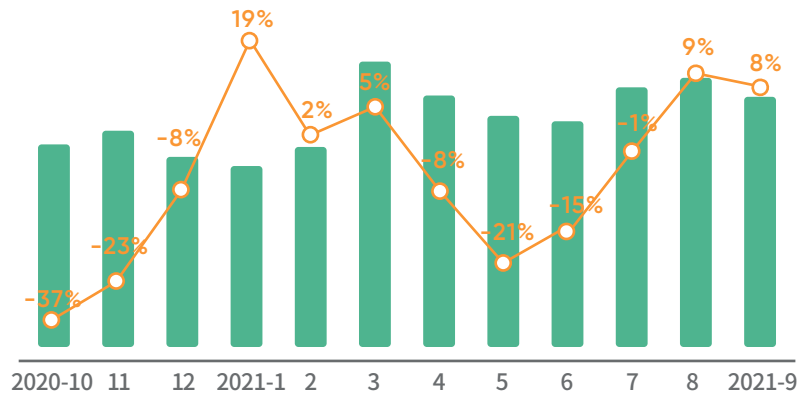
2020年因疫情影响开工时间延期，求职者的找工作高峰期延后至6月，因此2021年与去年5、6月相比同比出现降幅。

2021年5月末正式通过“双减”政策，其7月末发布，随后各地开始实施落地方案，这对K12的教育机构影响重大，在线教育相关的互联网行业人才大量流入市场，开启新一轮的找工作热潮。

### 求职用户量增速



### 近一年用户活跃度



■ 累计用户量    ○ 同比增长

■ 人均活跃度    ○ 同比增长

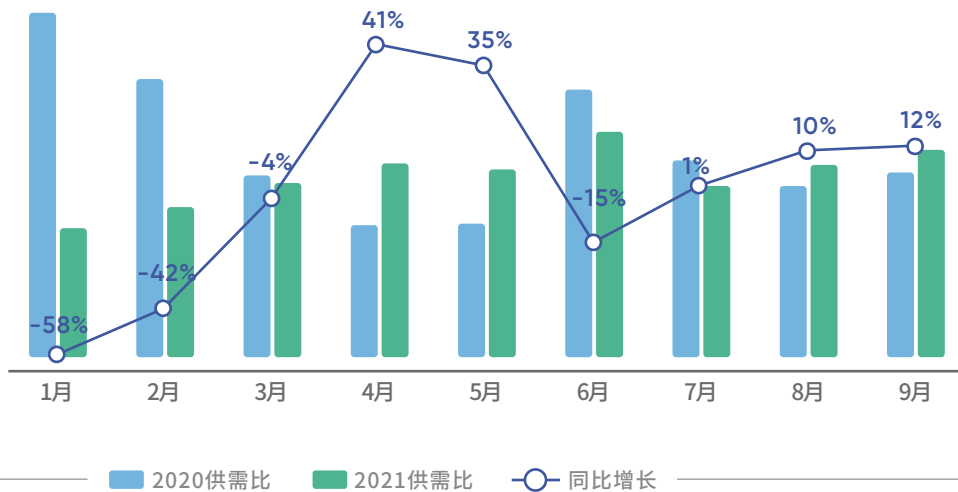
数据来源：拉勾数据研究院

## 供需比同比上升, 但超70%HR觉得招人更难了

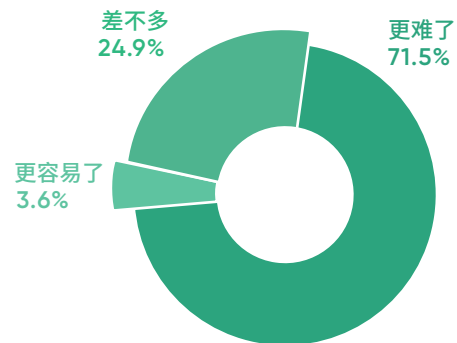
全年供需比变化趋势基本与人才活跃度变化趋势一致, 呈上升趋势。人才的活跃与投递量呈正相关。

超过70%的HR觉得今年招聘比去年更难了。

供需比趋势 (简历量/职位空缺量)



你觉得今年招聘与去年相比...

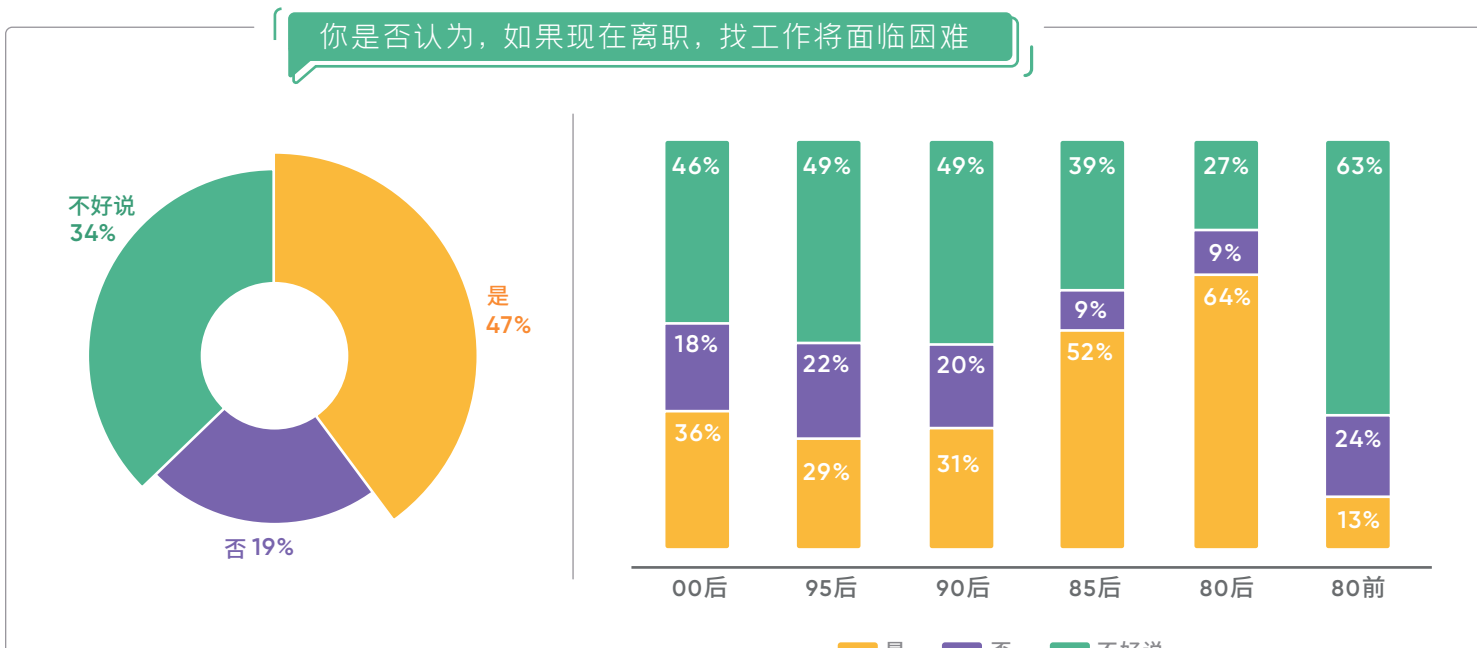


数据来源: 拉勾数据研究院

## 对求职环境的不看好让求职者更加谨慎

近半数求职者认为现在离职找工作将面临困难，不足20%的求职者持反对意见。

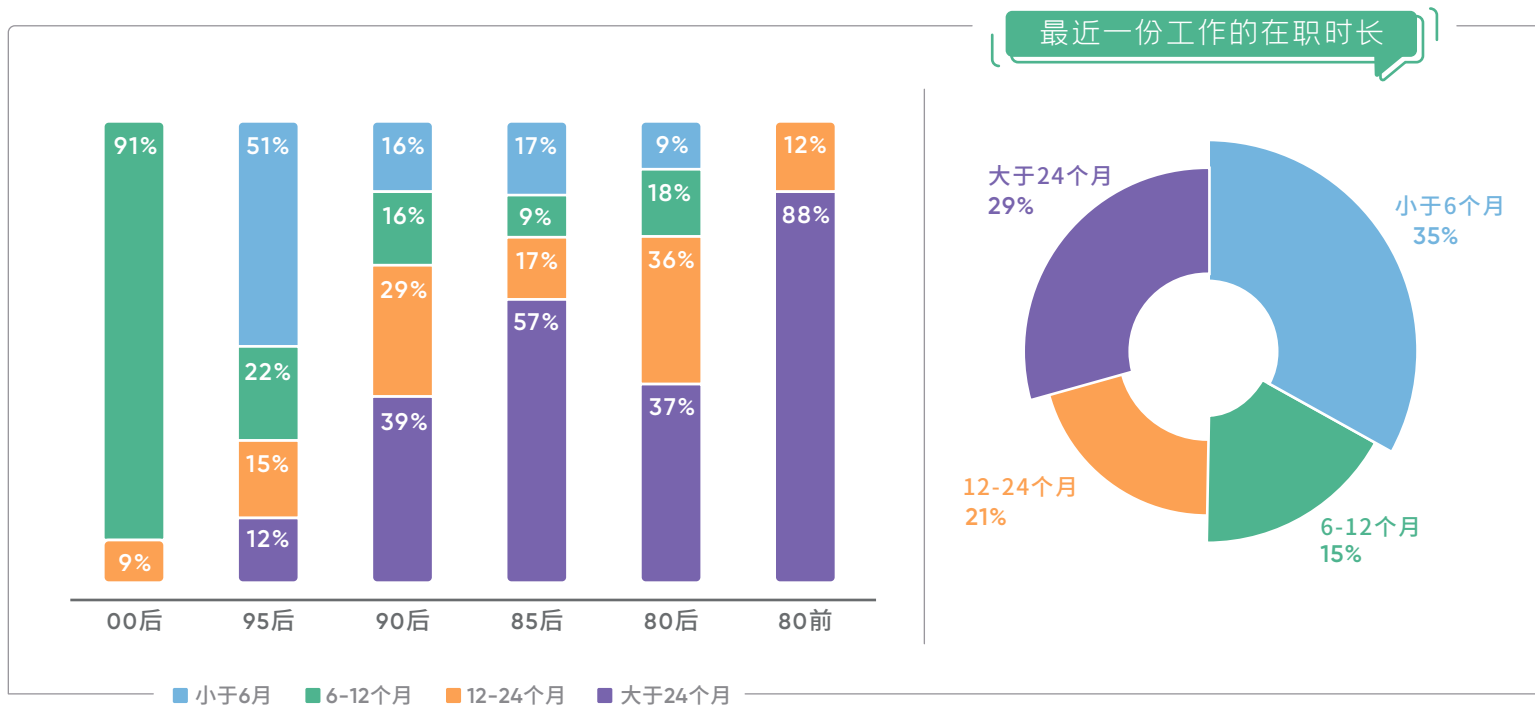
出生于1980~1985年的求职者超60%认为现在求职将遭遇困难。



数据来源：拉勾数据研究院

## 越成熟的人才越不想动

近半数求职者最近一份工作的在职时长超过1年,约88%出生于80前的求职者表示自己的最近一份工作在职时长超过两年。越成熟的人才越倾向于稳定,越不想变更工作。



数据来源: 拉勾数据研究院

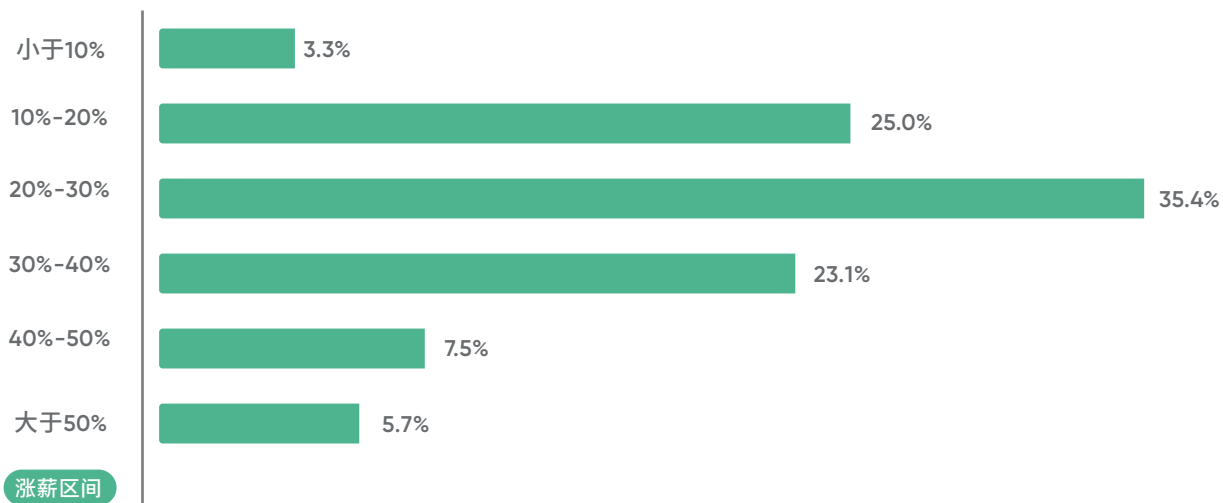


## 超过70%的人认为涨薪20%以上才值得跳槽

针对互联网人跳槽薪酬涨幅预期的调研显示:35.4%的求职者认为涨幅20%~30%较为合理。

超过70%的人认为至少要涨薪20%才值得跳槽,仅有3.3%的求职者可以接受10%以下涨薪。

### 认为跳槽薪酬涨幅合理区间是多少



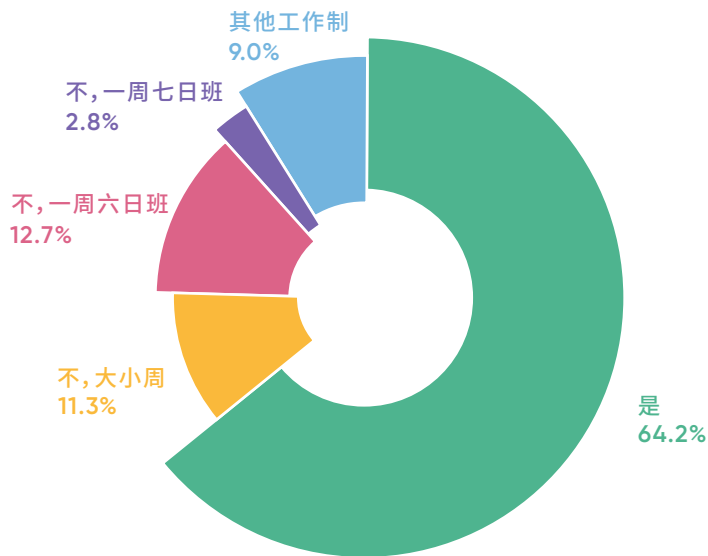
数据来源: 拉勾数据研究院

## 互联网加班成常态

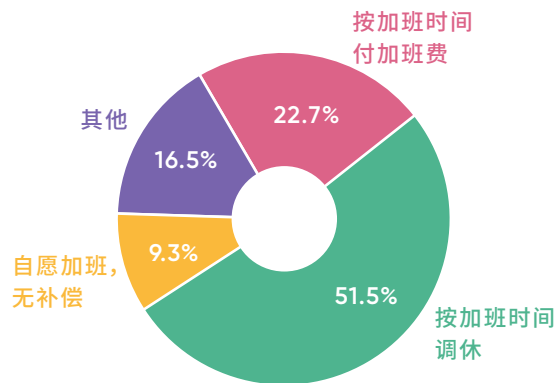
尽管劳动法规定每周40小时工作时长,但互联网成加班重灾区,仅有64.2%企业是8小时x5天工作制,9%企业是其他灵活方式,其余企业仍在超时工作。

将近10%的企业对于加班没有任何补偿。

你的企业是否是8小时x5天工作制



你的企业是否有加班补偿



数据来源: 拉勾数据研究院

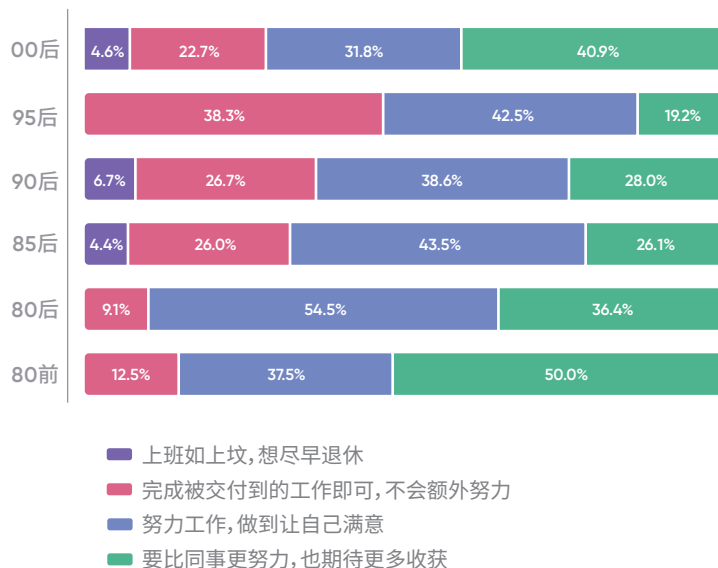
## 越年轻的员工躺得越平，逐渐卷不动了

相比于85前，85后员工更早开始期待退休。00后新入职场已经有4.6%的人想要尽早退休。

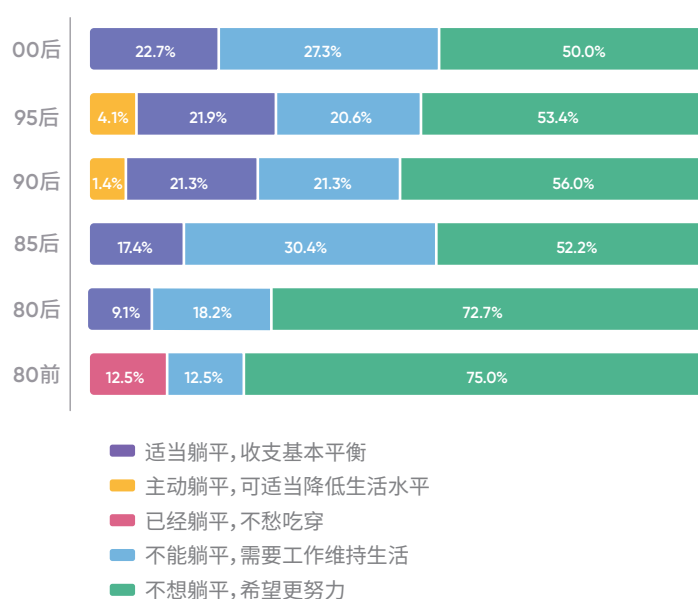
越年轻的员工越想放弃努力只想躺平，将近40%的95后完成基本工作要求后不会在工作上做额外的努力。

00后仅有50%希望努力工作换取更多未来收益。让人羡慕的是80前已有12.5%实现财务自由开始“躺平”。

以下更接近你职业状态的是



关于“躺平”你怎么看

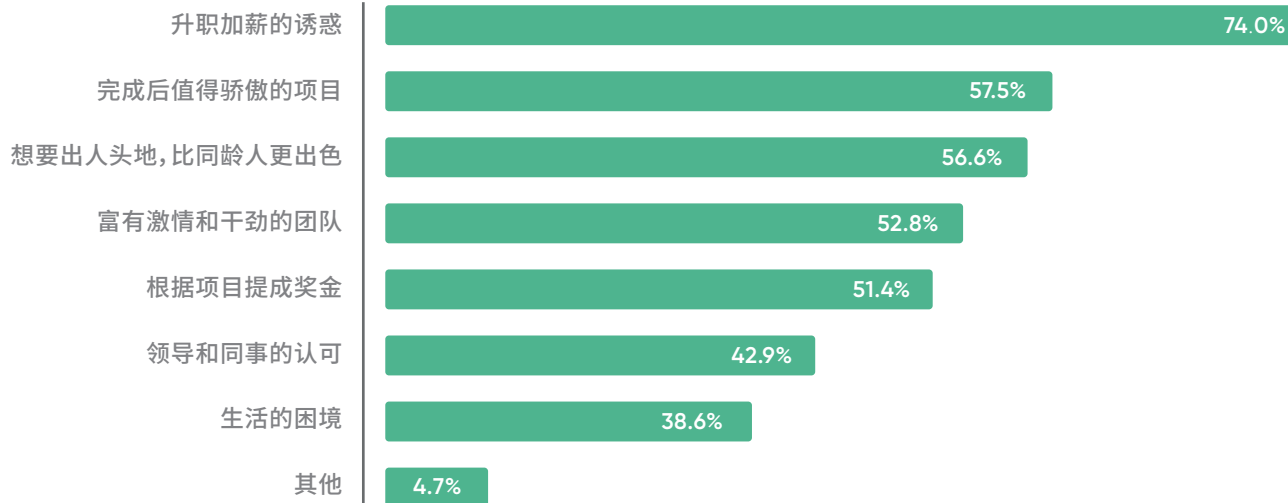


## 除薪酬奖励外，成就感和团队氛围同样重要

激励员工不“躺平”最有效的方式仍旧是给予升职加薪的机会。

除实际薪酬与奖金激励之外，半数以上的互联网人才会被成就感和良好的团队氛围带动工作积极性。

### 工作中的哪些因素能刺激你不“躺平”，更有激情



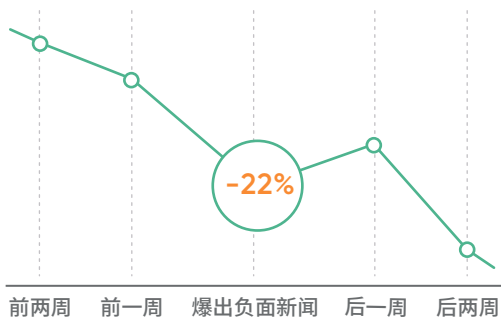
数据来源：拉勾数据研究院

# 大厂树大招风 企业文化出现负面新闻会严重影响招聘

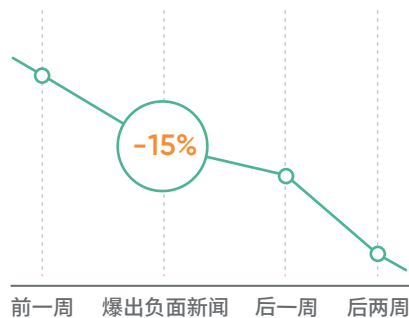
分析2021年互联网知名大厂，在发生雇主品牌负面新闻前后的投递数据。我们发现，此类负面新闻将严重影响求职者选择。

当周的投递量有不同程度地下降，降幅在10%-30%之间。根据企业的态度及后续的处理问题的方式，投递量也会有不同程度的波动。公司丑闻对企业招聘存在一定的影响，企业文化也是求职者考虑的重要因素。

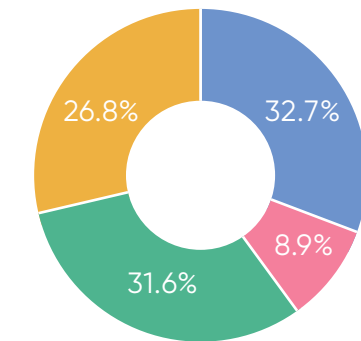
某大厂出现企业文化负面新闻前后投递量变化



某大厂出现员工猝死新闻前后投递量变化



求职阶段行业负面新闻是否会影响其就业选择



绝对会影响 完全不会影响  
如果其他条件好可以忽略 不确定

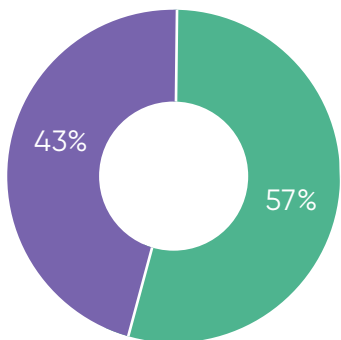
数据来源：拉勾数据研究院

## 半数人曾遭遇过无法认同的企业文化， 超过半数人会对差文化Say No

将近60%的职场人曾经遭遇过自己无法接受的企业/团队文化，54%的互联网从业者会因为无法接受企业文化而离职。

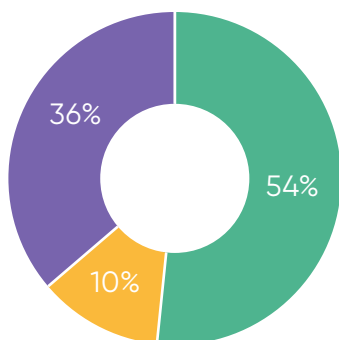
85后及90后作为职场的中坚力量，对不良企业文化最不能容忍。企业雇主品牌的建设，优秀文化的树立对留住人才至关重要。

你是否曾遭遇过无法接受的企业/团队文化

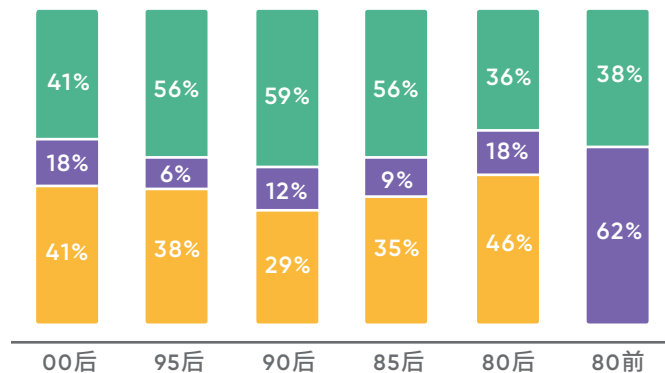


是 否

你是否会因为企业/团队文化无法接受而离职



是 否 不好说



数据来源：拉勾数据研究院

## “ Chapter summary

# 本章小结

---

2021年整个互联网行业整体呈现快速增长趋势，全年新增企业数同比增长率达78%。天眼查数据显示，其中提速最凶猛的为电竞、电商及新能源行业。电竞及新能源车企存量较小，实际增长企业数量最多为电商行业，同比增长187%。

随着互联网企业数的增长，招聘市场逐渐复苏。全年新增招聘职位同比增长过半。武汉因2020年受疫情影响较为严重，2021年出现大幅反弹，企业职位需求量增幅达到77%。

受“双减”政策影响，K12培训缩减招聘需求，且大量人才流入市场。“双减”之后开启一大波找工作热潮。但从HR体感来看，招聘仍旧一年比一年更难。从用户调研可见，求职者越来越谨慎，越是有经验的求职者对就业情况越不乐观。而年轻一代更希望“躺平”，宁愿降低生活需求以同步实现躺平。

此外，大厂纷纷爆发的企业文化负面危机，也影响了求职者的就业选择。

**如何撬动、吸引资深人才，传播优秀雇主品牌形象是HR在未来的重要任务。**

”

## Part 2 「行业薪酬趋势」

行业平均薪酬涨幅13%，程序员及运营涨幅最大

### · 程序员薪酬分布 ..... P25

稳步上涨, 仅苏州10年以上经验程序员薪酬下降

### · 产品岗位薪酬分布 ..... P31

杭州3年以上的产品岗位薪酬已超过深圳

### · 运营岗位薪酬分布 ..... P34

新一线城市10年以上经验的运营薪酬与5-10年没有形成明显的薪酬梯度

### · 设计岗位薪酬分布 ..... P37

整体增长的趋势下, 北京、上海、西安10年以上经验的设计类岗位薪酬降低

### · 市场岗位薪酬分布 ..... P40

深圳、西安10年以上市场薪酬涨幅较大

### · 职能岗位薪酬分布 ..... P43

10年上下工作经验的职能岗位薪酬呈现了断层差异

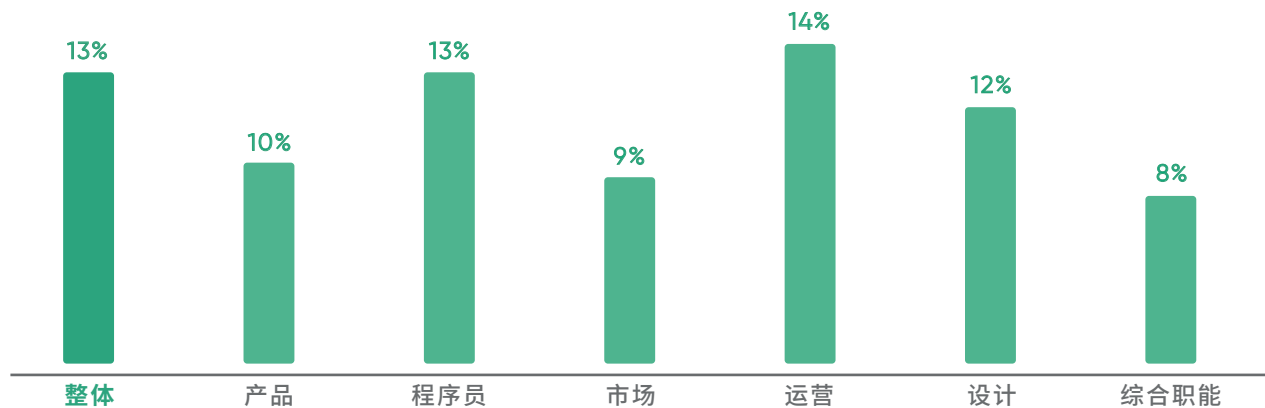


## 2021年互联网人才平均薪酬涨幅13%

2021年互联网人才平均薪酬相较2020年有13%的提升。

运营类岗位平均薪酬涨幅14%，超过了程序员。市场及综合职能岗位涨幅最小，涨幅分别为9%和8%。

2021年职位平均薪酬涨幅



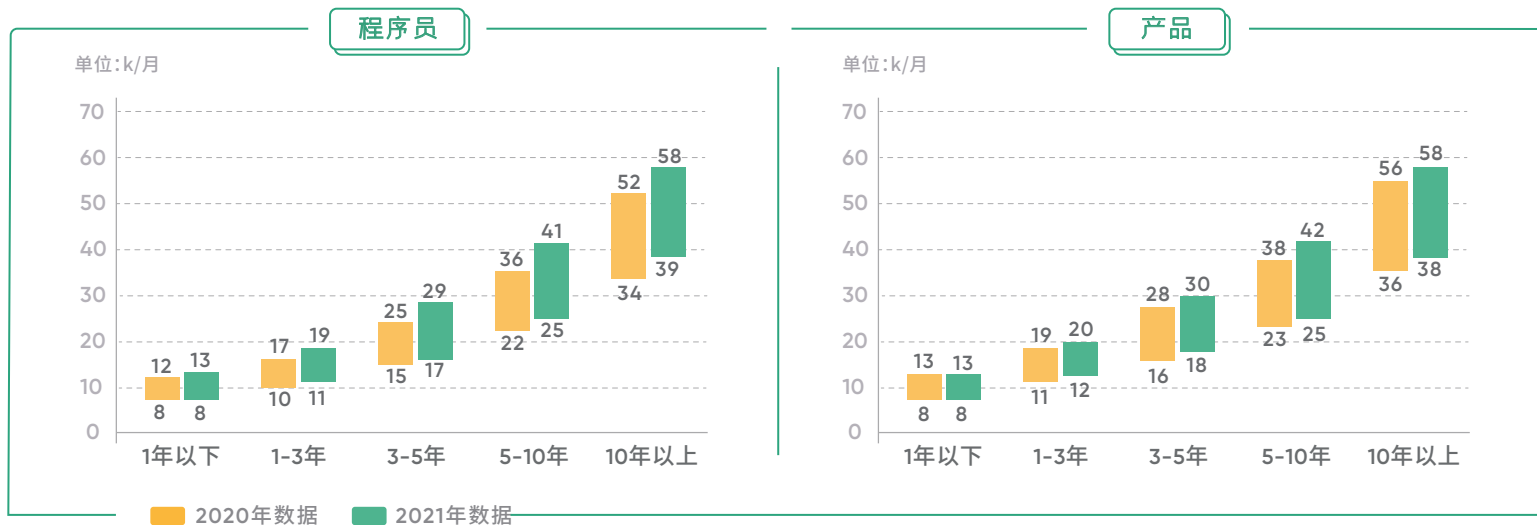
数据来源：拉勾数据研究院

## 5-10年经验程序员及运营薪酬大幅提升

与2020年平均薪酬相比，运营类岗位3-5年、5-10年的工作经验平均薪酬涨幅相对较明显，程序员岗位则是1-3年、3-5年及5-10年平均薪酬涨幅相对较明显。程序员类岗位在各阶段都急需人才。

10年以上工作经验的岗位薪酬范围大，存在明显的薪酬差异，其中综合职能类岗位10年以上与10年以下薪酬范围差异明显。

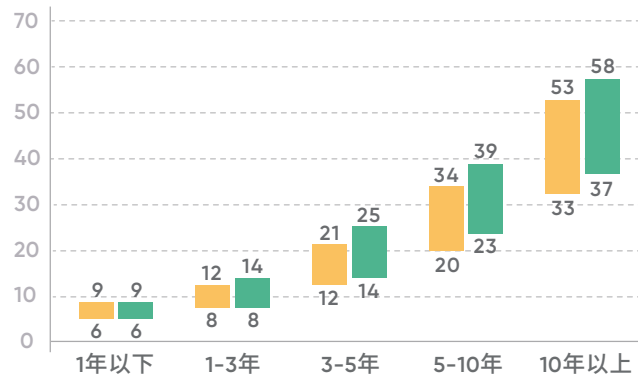
市场及设计岗位近两年来工作经验在10年以上的人才薪酬水平涨幅最小。



数据来源: 拉勾数据研究院

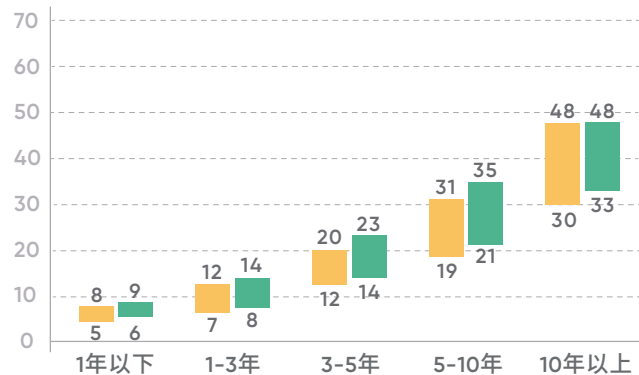
运营

单位:k/月



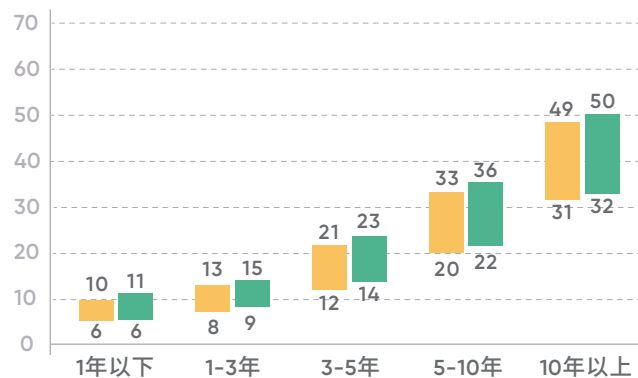
设计

单位:k/月



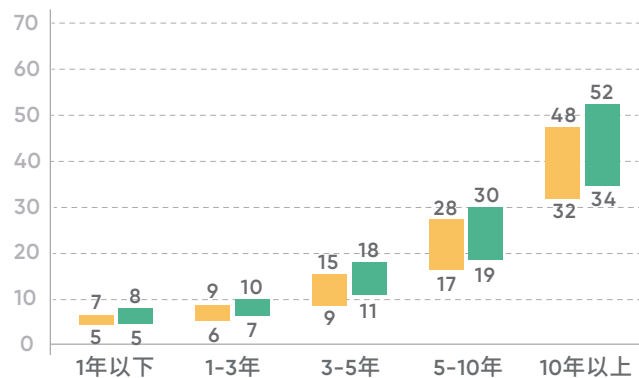
市场

单位:k/月



综合职能

单位:k/月



2020年数据 2021年数据

数据来源：拉勾数据研究院

# 程序员薪酬稳步上涨

## 仅苏州10年以上经验程序员薪酬下降

一线城市中，北京、上海、深圳的薪酬在稳步地上涨，广州3-5年及5-10年工作经验的薪酬涨幅相对较明显，但薪酬与其他一线城市仍有差距。

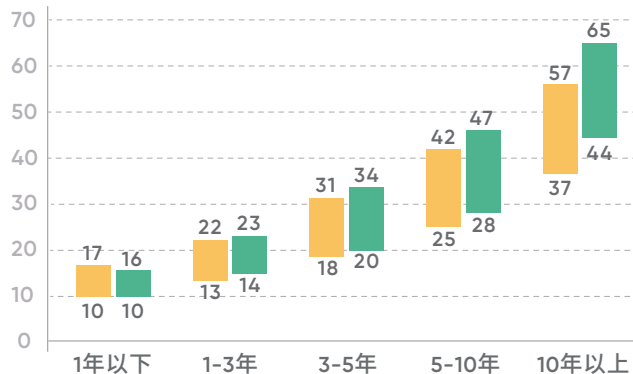
新一线城市中，杭州的薪酬水平与一线城市薪酬水平基本持平，10年以上的岗位薪酬弹性变得更大，从33k-52k涨到39k-60k。

新一线城市中3年以下经验程序员薪酬没有很明显的差异，3年以上经验的程序员薪酬会逐渐地拉开差距。

苏州10年以上的岗位薪酬下降了10%左右，其他城市10年以上岗位均有不同程度的涨幅。

北京

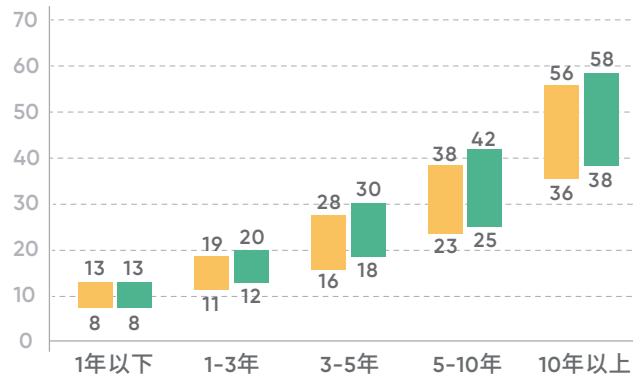
单位:k/月



2020年数据 2021年数据

上海

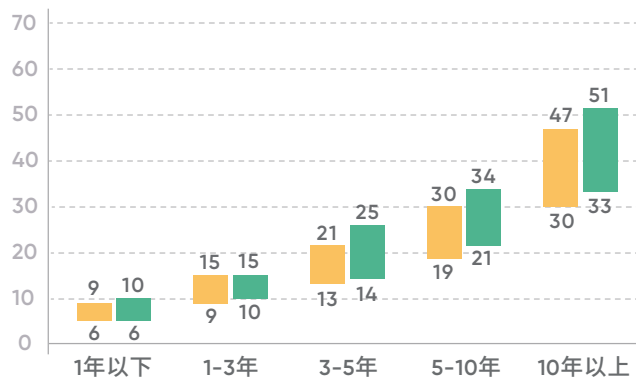
单位:k/月



数据来源：拉勾数据研究院

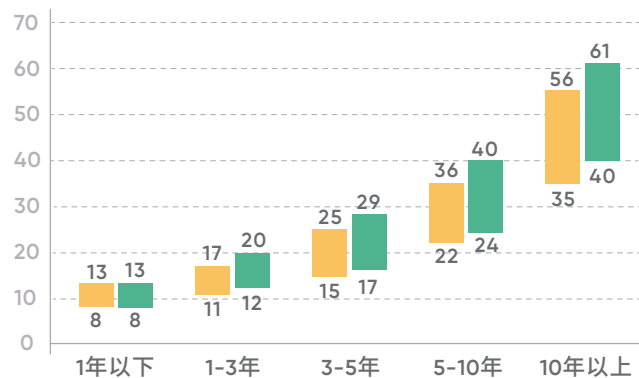
广州

单位:k/月



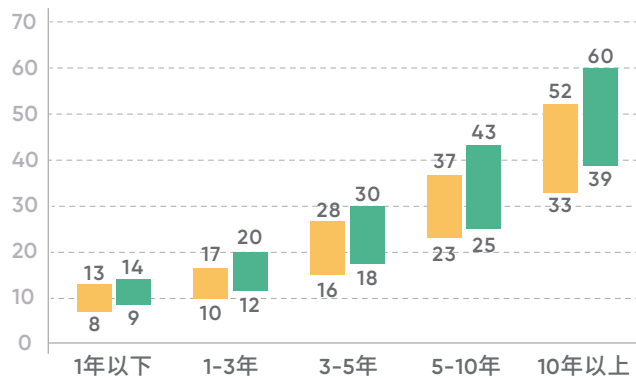
深圳

单位:k/月



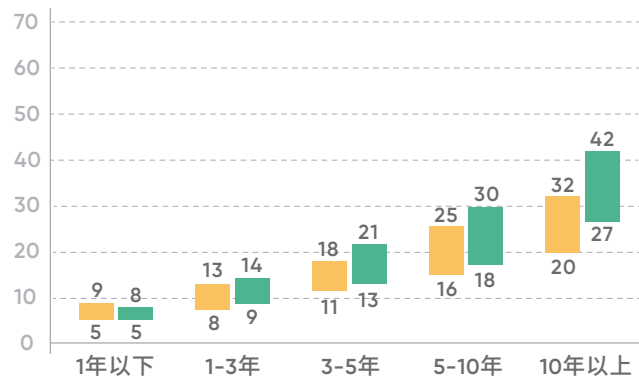
杭州

单位:k/月



成都

单位:k/月

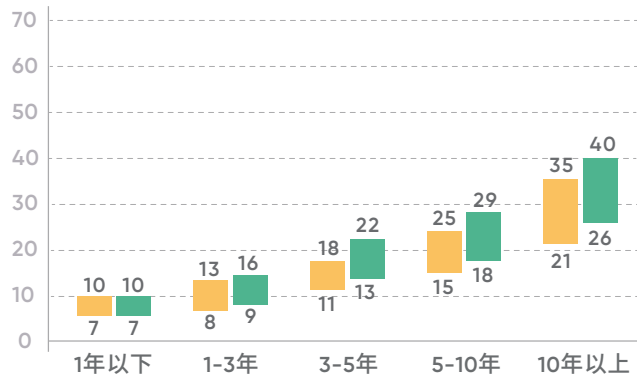


2020年数据 2021年数据

数据来源：拉勾数据研究院

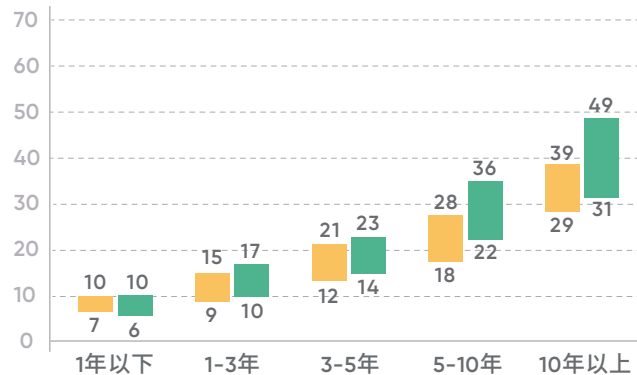
## 武汉

单位:k/月



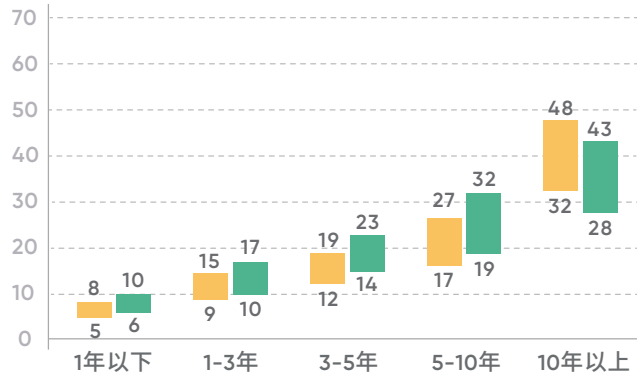
## 南京

单位:k/月



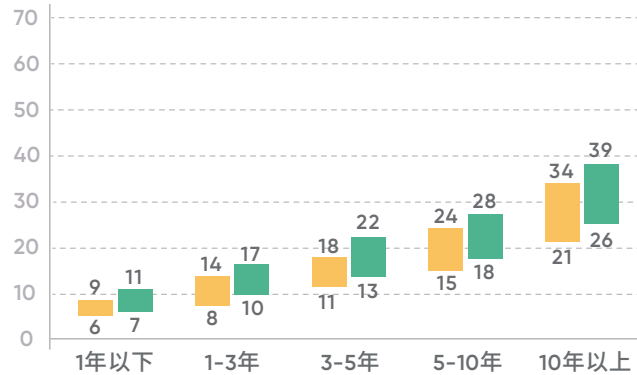
## 苏州

单位:k/月



## 西安

单位:k/月



2020年数据

2021年数据

数据来源：拉勾数据研究院

## 各岗位的程序员薪酬随经验变化差异较大

架构师及算法工程师整体薪酬远高于其他技术岗位。3年以上经验程序员薪酬增速迅猛。

5年以上的算法工程师薪酬远高于同行。10年以上经验的软件工程师和运维 | DBA的平均薪酬最低。

### 程序员各细分岗位不同工作年限的薪酬差异

工作年限	架构师	算法工程师	大数据开发工程师	Java工程师	后端工程师	移动端工程师	前端工程师	软件工程师	测试	运维   DBA
1年以下 (含应届生)	22	20	16	12	12	13	12	15	10	10
1-3年	26	27	18	15	17	17	15	17	13	12
3-5年	33	35	27	23	25	24	21	24	20	20
5-10年	40	48	35	32	33	33	30	32	28	29
10年以上	48	66	46	43	48	45	48	40	43	40

数据来源：拉勾数据研究院

## 北、上、深、杭的程序员薪酬普遍高于全国

分析不同城市程序员薪酬可见，北京程序员薪酬普遍高于其他城市。在重点城市中，北京、上海、深圳、杭州的整体薪酬处在第一梯队。

不同城市的平均薪酬对比，架构师的平均薪酬高于算法工程师，主要因为有72%的架构师人才集中在5-10年的高薪阶段，拉高了城市维度下的平均薪酬。

### 不同城市薪酬差异

城市	架构师	算法工程师	大数据开发工程师	Java工程师	后端工程师	移动端工程师	前端工程师	软件工程师	测试	运维   DBA
北京	43	38	30	27	28	28	25	27	22	20
上海	40	34	28	25	25	26	23	24	20	19
深圳	40	32	27	23	23	22	21	23	19	19
杭州	37	33	27	25	23	23	21	21	20	17
广州	33	27	23	19	18	20	17	19	16	14
南京	36	26	20	18	18	20	16	19	16	13
苏州	29	26	18	17	17	18	16	20	14	14
武汉	28	23	20	17	18	17	16	17	14	12
西安	28	23	21	17	17	18	16	18	15	14
成都	31	23	19	17	15	15a	14a	16	13	13

数据来源：拉勾数据研究院



## 一线和新一线城市的人才，越资深，薪酬差距越大

一线及新一线城市不同岗位程序员平均薪酬差异相对不明显，但随着工作年限的增加，薪酬间的差异开始逐渐显现，对于有3年以上经验的程序员来说，这个差异超过10%。

10年以上经验的后端工程师、软件工程师及运维的薪酬，在一线及新一线城市的差距最大。一线城市比新一线城市薪酬高出50%左右。

### 一线城市与新一线城市不同工作年限的薪酬差异

工作年限	城市划分	架构师	算法工程师	大数据开发工程师	Java工程师	后端工程师	移动端工程师	前端工程师	软件工程师	测试	运维   DBA
1年以下 (含应届生)	一线城市	23	19	16	13	13	14	15	12	10	10
	新一线城市	19	21	15	10	11	10	14	10	9	9
1-3年	一线城市	26	28	19	16	18	18	18	16	14	13
	新一线城市	26	23	16	14	14	15	15	13	12	10
3-5年	一线城市	35	36	28	24	26	25	26	22	21	21
	新一线城市	29	31	24	21	20	21	20	19	18	17
5-10年	一线城市	41	49	36	32	34	34	33	31	29	30
	新一线城市	35	43	31	29	29	28	26	26	24	25
10年以上	一线城市	49	67	47	45	51	46	43	49	43	41
	新一线城市	40	49	41	35	31	35	29	43	42	28

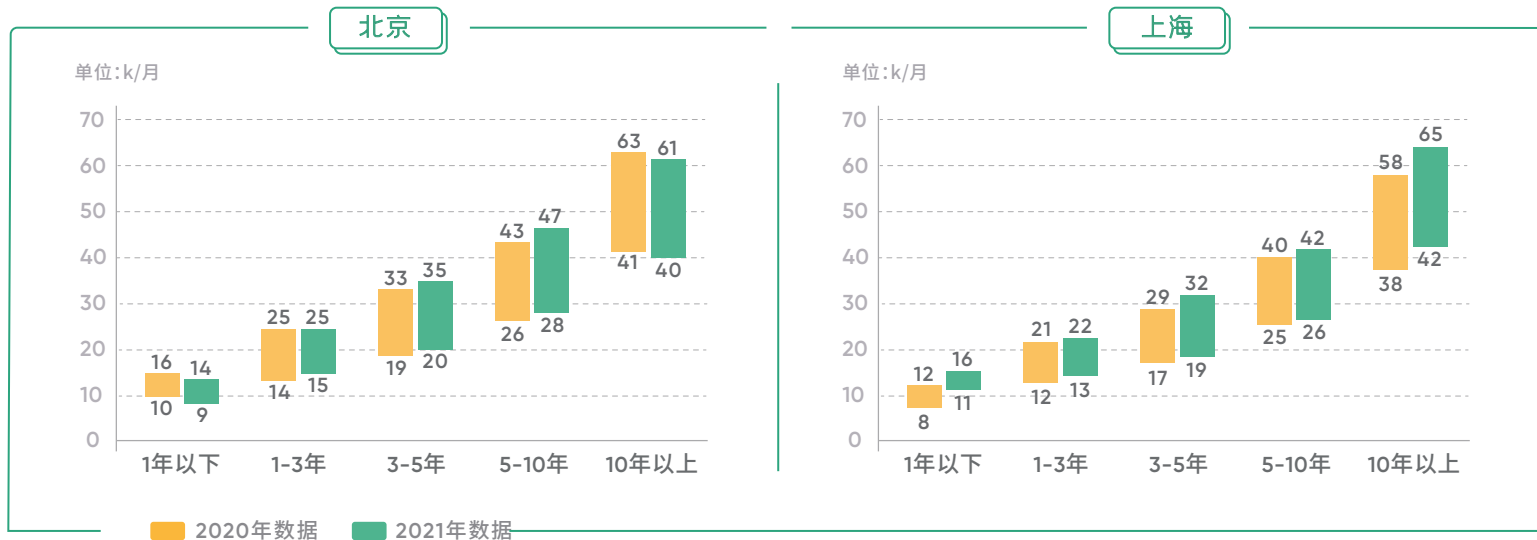
数据来源：拉勾数据研究院

## 杭州3年以上的产品岗位薪酬已超过深圳

2021年产品类岗位平均薪酬上涨10%左右；北京、广州、深圳等城市不同工作经验的产品岗位薪酬范围变化相对平缓；上海、南京、西安等城市1年以下的岗位薪酬涨幅较明显。

一线城市中，除广州外，不同年限的薪酬平缓上涨，广州10年以上产品岗位薪酬低于其他一线城市薪酬。

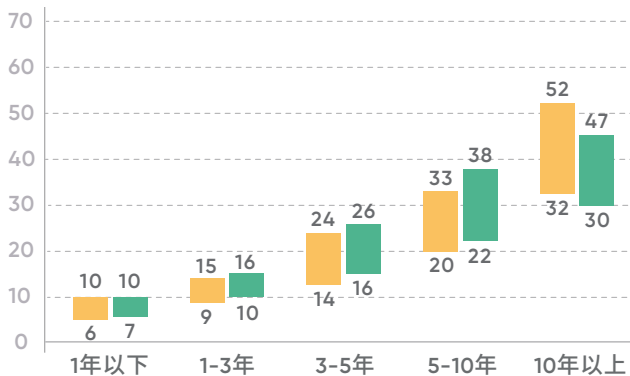
新一线城市中，杭州3年以上的产品岗位薪酬已超过深圳，其他新一线城市10年以上的产品岗位出现不同程度的波动。



数据来源：拉勾数据研究院

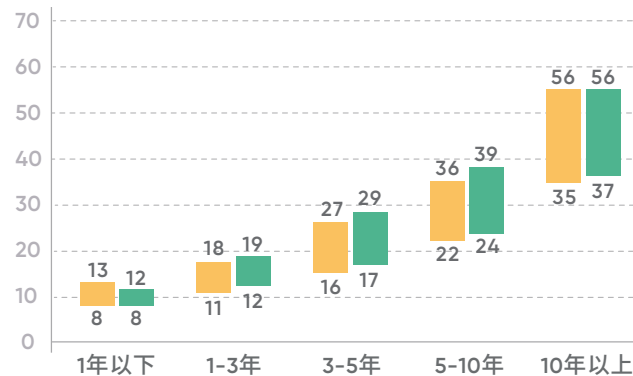
广州

单位:k/月



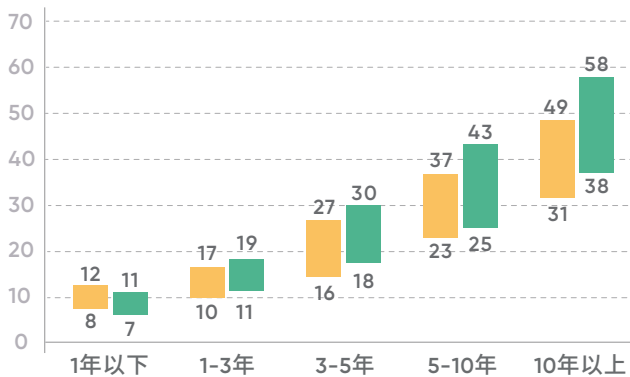
深圳

单位:k/月



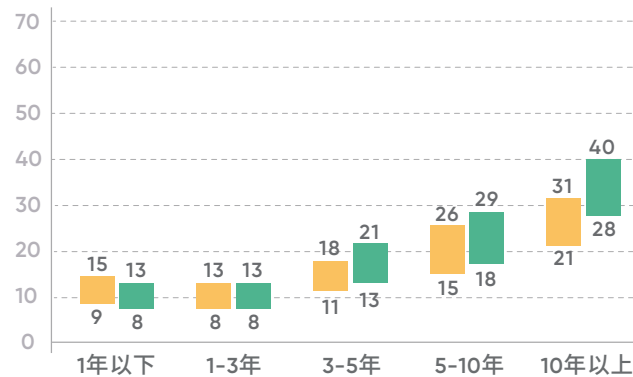
杭州

单位:k/月



成都

单位:k/月

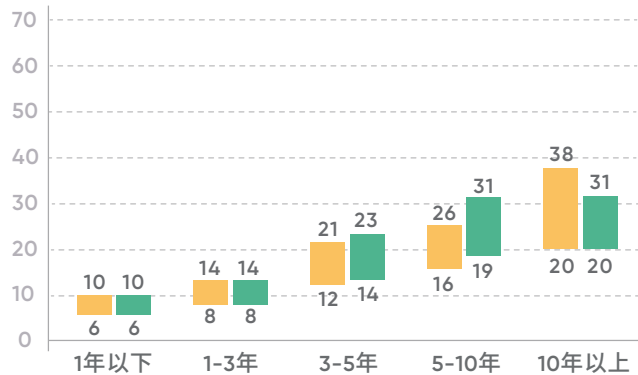


2020年数据 2021年数据

数据来源：拉勾数据研究院

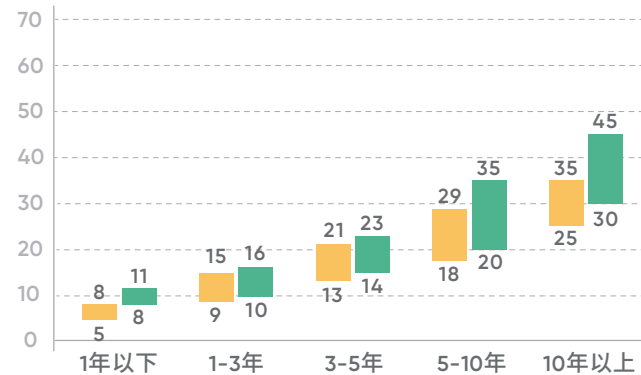
武汉

单位:k/月



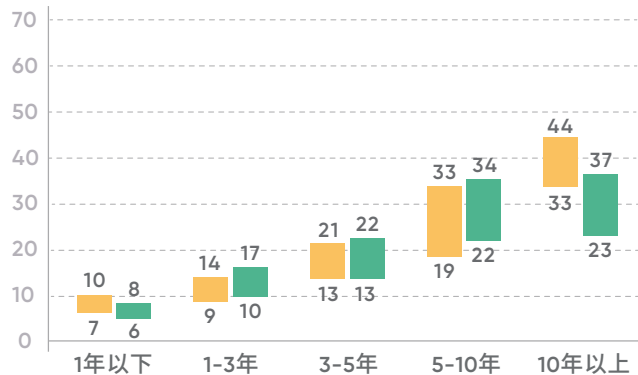
南京

单位:k/月



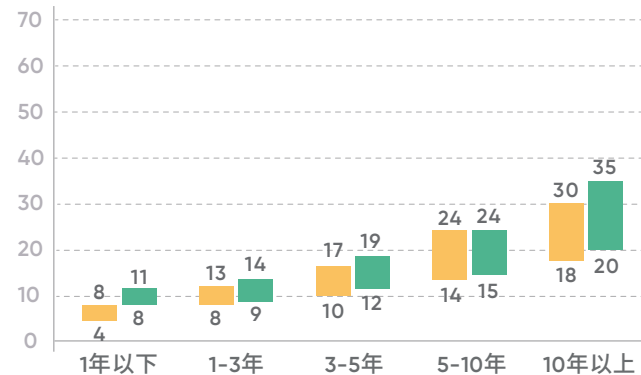
苏州

单位:k/月



西安

单位:k/月



2020年数据 2021年数据

数据来源：拉勾数据研究院

## 新一线城市10年以上经验的运营薪酬与5-10年重合度较高，没有形成明显的薪酬梯度

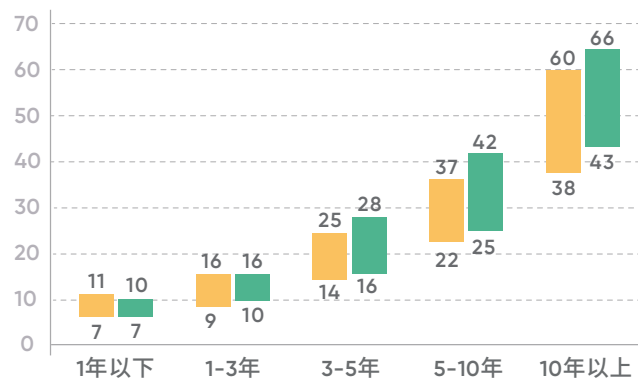
除西安外，其他城市3-5年及5-10年经验的运营岗位薪酬涨幅相对明显，中高端岗位的薪酬涨幅拉升了整体薪酬涨幅。

一线城市中，北京、上海3年以上经验的运营类岗位薪酬有10%左右的提升，相对较平缓；广州5-10年的岗位薪酬有明显的上涨。

杭州运营类岗位薪酬与深圳基本持平；其他新一线城市5年以上的岗位薪酬重合度较高，没有形成明显的薪酬梯度。

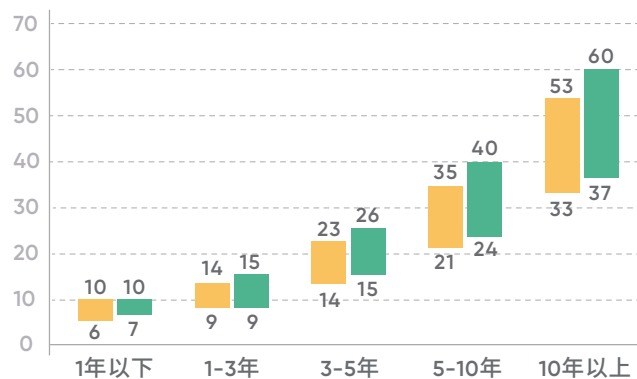
北京

单位:k/月



上海

单位:k/月

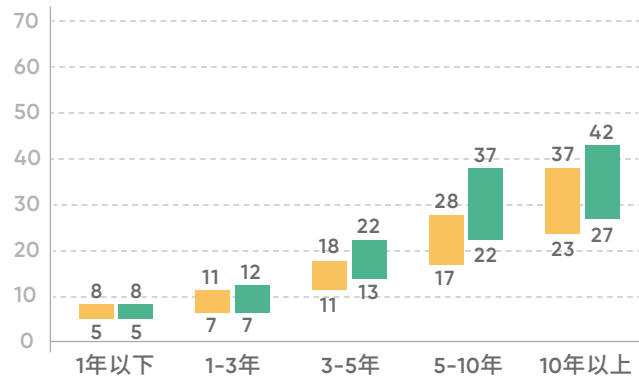


■ 2020年数据 ■ 2021年数据

数据来源：拉勾数据研究院

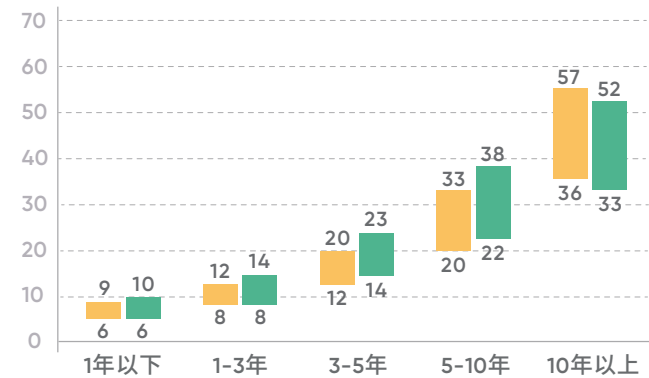
广州

单位:k/月



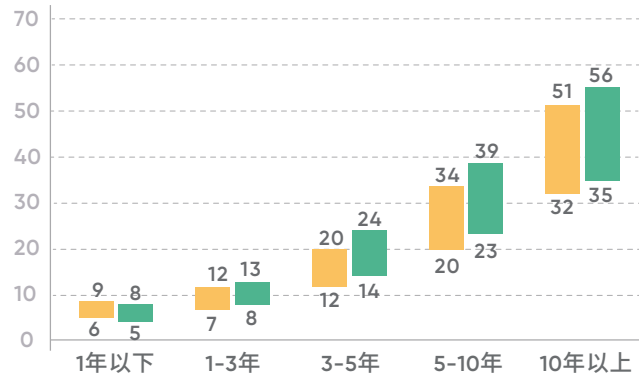
深圳

单位:k/月



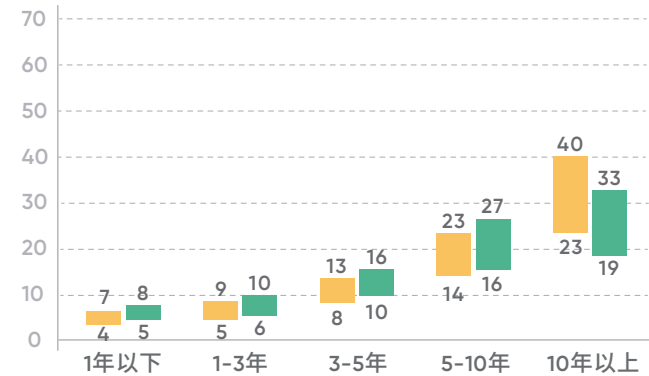
杭州

单位:k/月



成都

单位:k/月

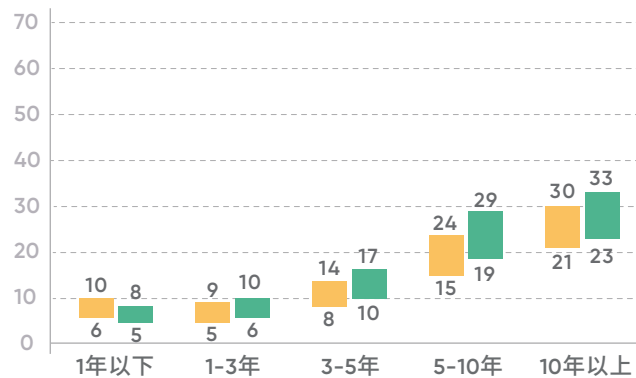


■ 2020年数据 ■ 2021年数据

数据来源：拉勾数据研究院

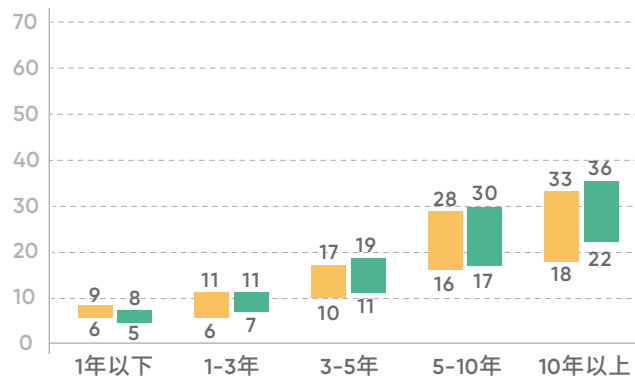
武汉

单位:k/月



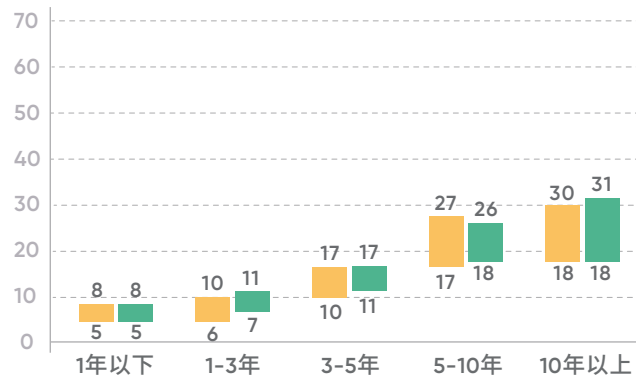
南京

单位:k/月



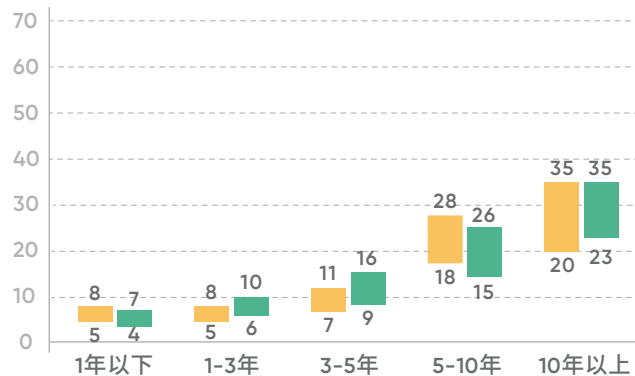
苏州

单位:k/月



西安

单位:k/月

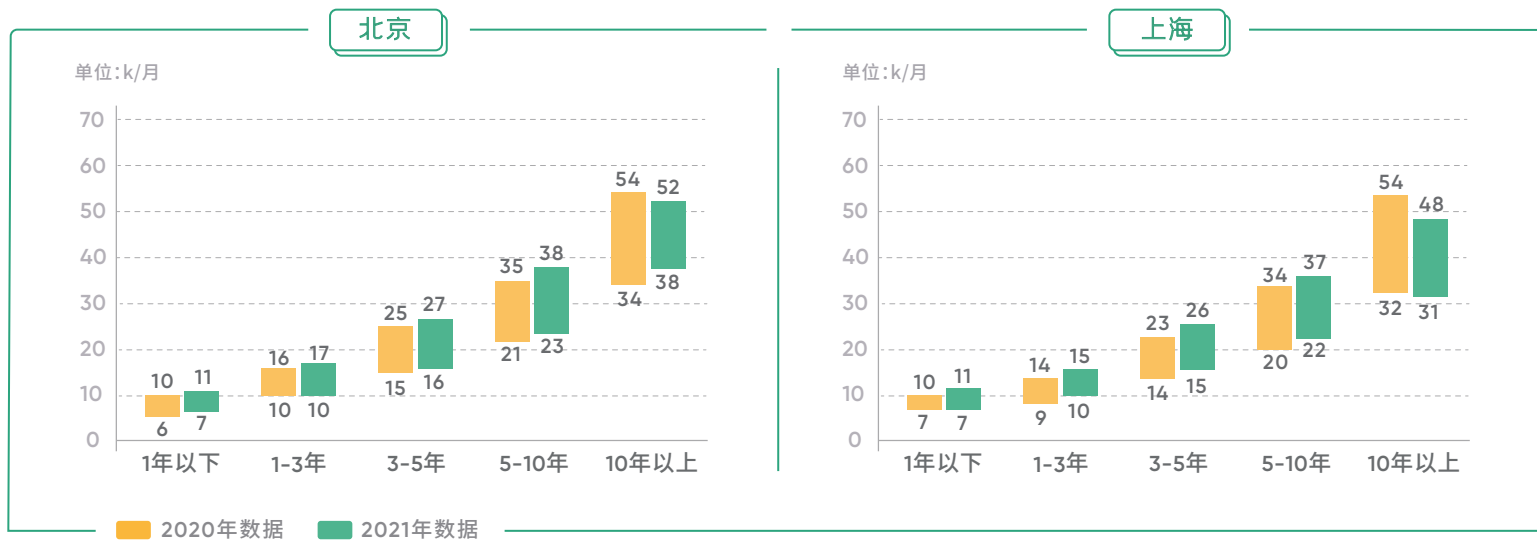

■ 2020年数据
 ■ 2021年数据

数据来源: 拉勾数据研究院

## 北京、上海、西安10年以上经验的设计类岗位薪酬降低

一线城市3年以下的设计类岗位薪酬增长缓慢，北京、上海10年以上设计类的岗位薪酬弹性降低。

成都、武汉、南京5-10年与10年以上的设计岗位薪酬水平几乎一致，未呈现出明显的阶梯增长趋势。西安10年以上经验设计岗位薪酬有轻微幅度降低。

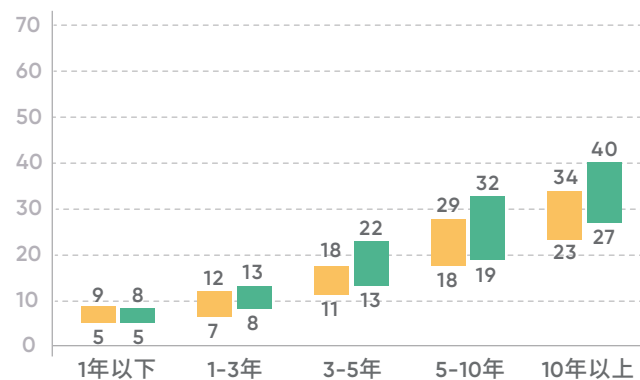


数据来源：拉勾数据研究院



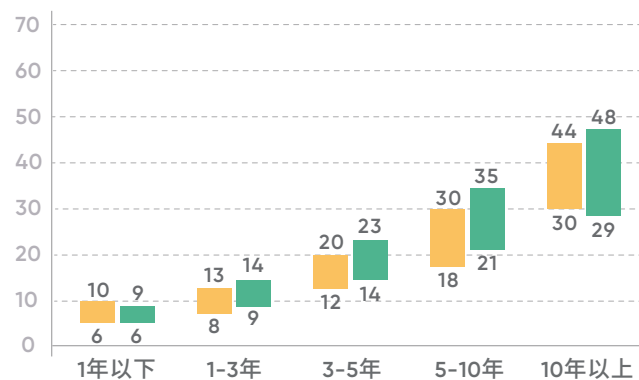
广州

单位:k/月



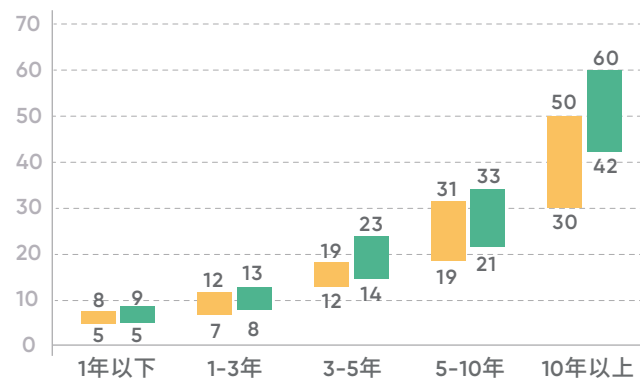
深圳

单位:k/月



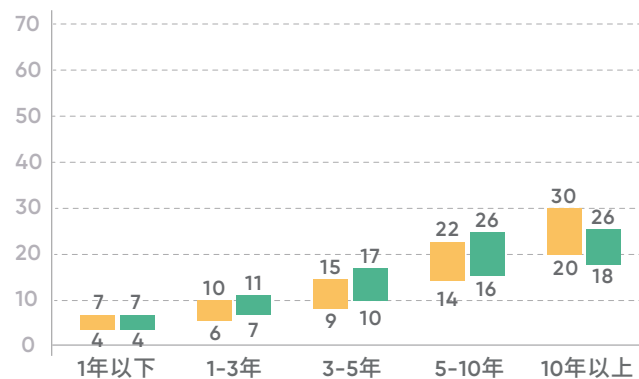
杭州

单位:k/月



成都

单位:k/月

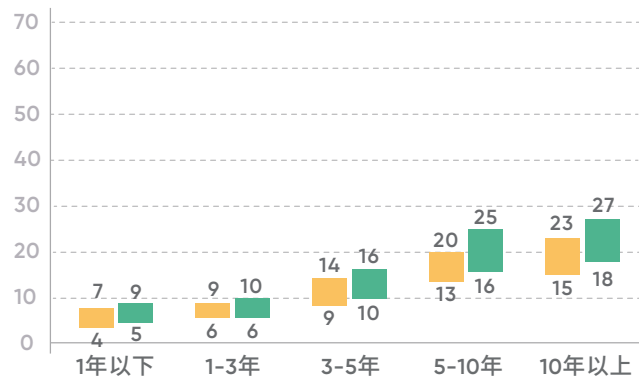


2020年数据 2021年数据

数据来源：拉勾数据研究院

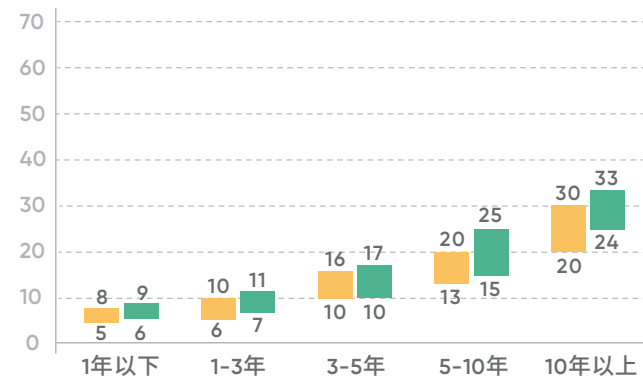
## 武汉

单位:k/月



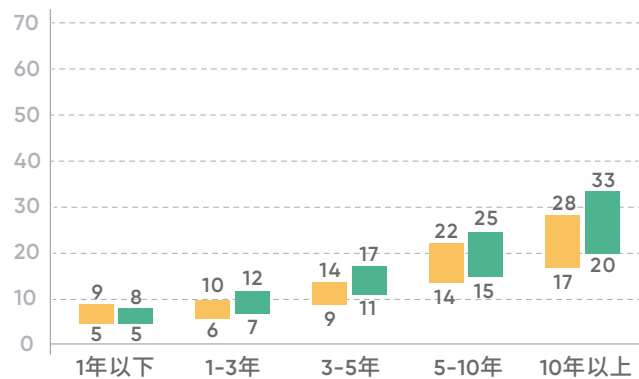
## 南京

单位:k/月



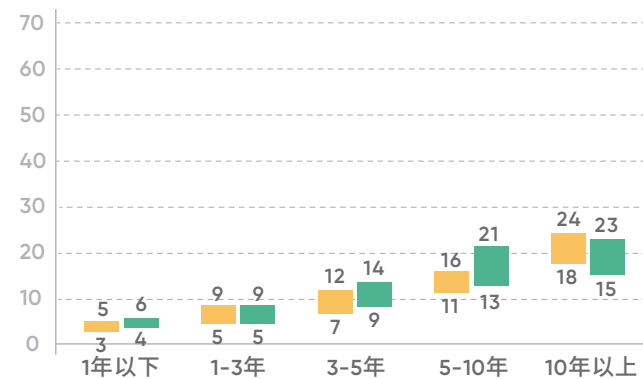
## 苏州

单位:k/月



## 西安

单位:k/月



■ 2020年数据 ■ 2021年数据

数据来源：拉勾数据研究院

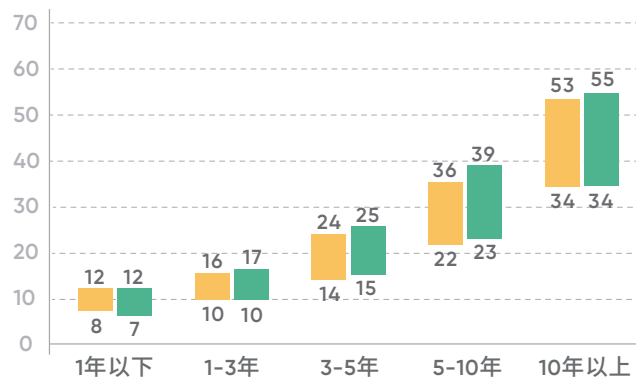
## 深圳、西安10年以上市场薪酬涨幅较大 新一线城市5年以上市场岗位薪酬没有拉开距离

一线城市及杭州的市场岗位，随着工作年限的增加，薪酬变化相对明显；苏州、南京、成都等新一线城市5年以上的市场类岗位薪酬没有拉开距离。

对比2020年，一线城市市场类岗位薪酬相对平稳，基本持平；新一线城市中，西安5年以上市场类人才的薪酬涨幅较明显。

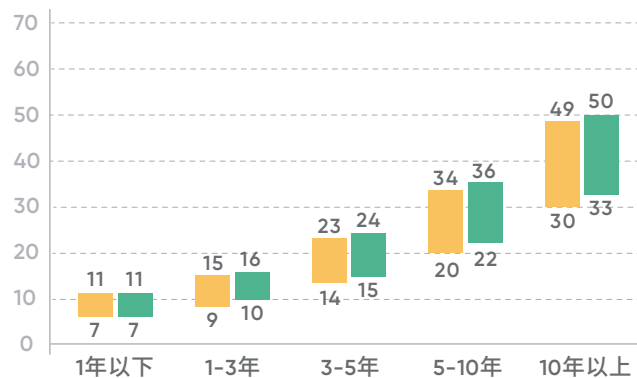
北京

单位:k/月



上海

单位:k/月

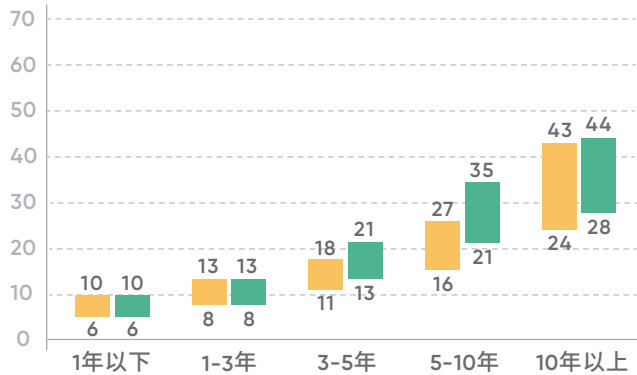


数据来源：拉勾数据研究院

2020年数据 2021年数据

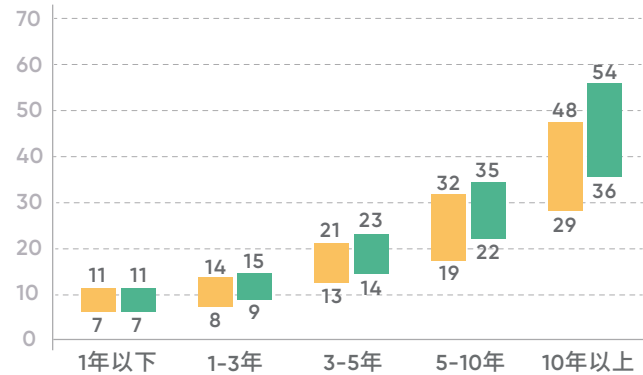
广州

单位:k/月



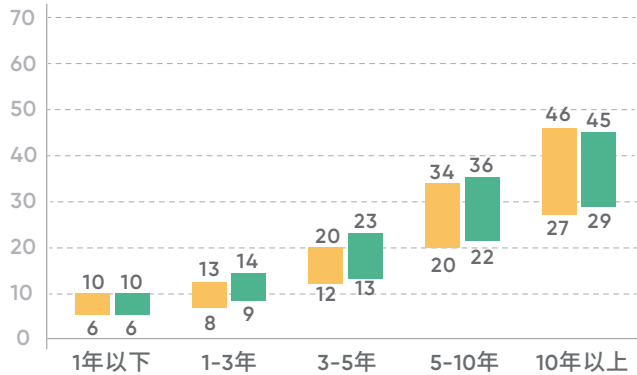
深圳

单位:k/月



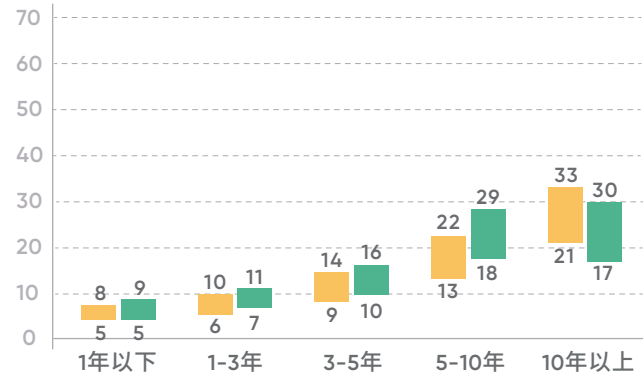
杭州

单位:k/月



成都

单位:k/月

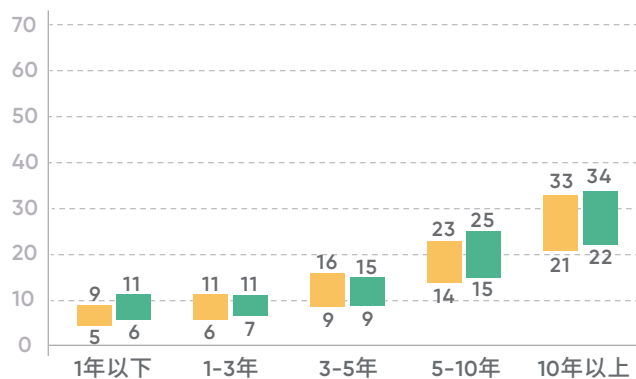


2020年数据 2021年数据

数据来源: 拉勾数据研究院

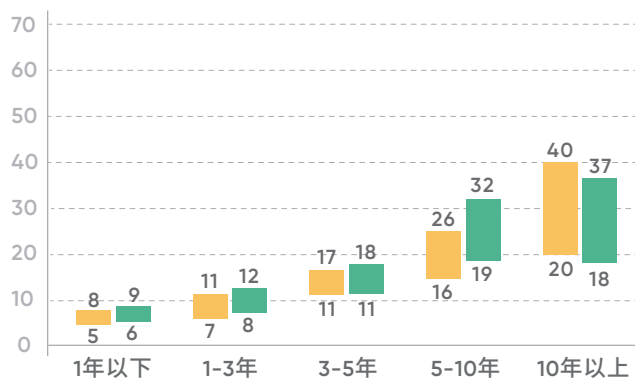
武汉

单位:k/月



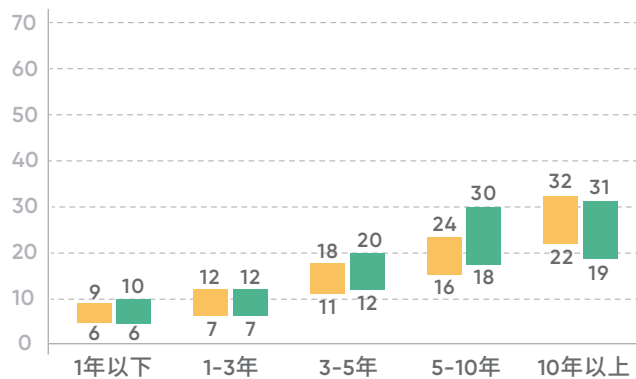
南京

单位:k/月



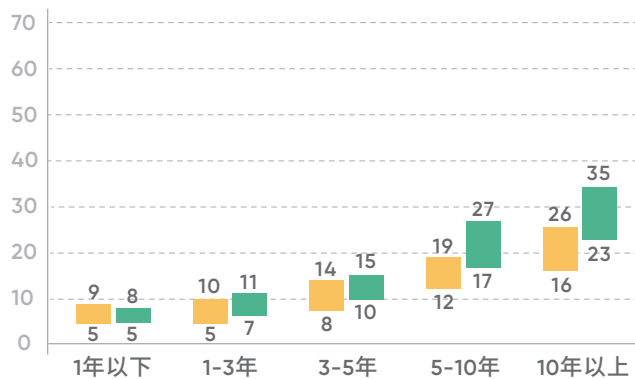
苏州

单位:k/月



西安

单位:k/月



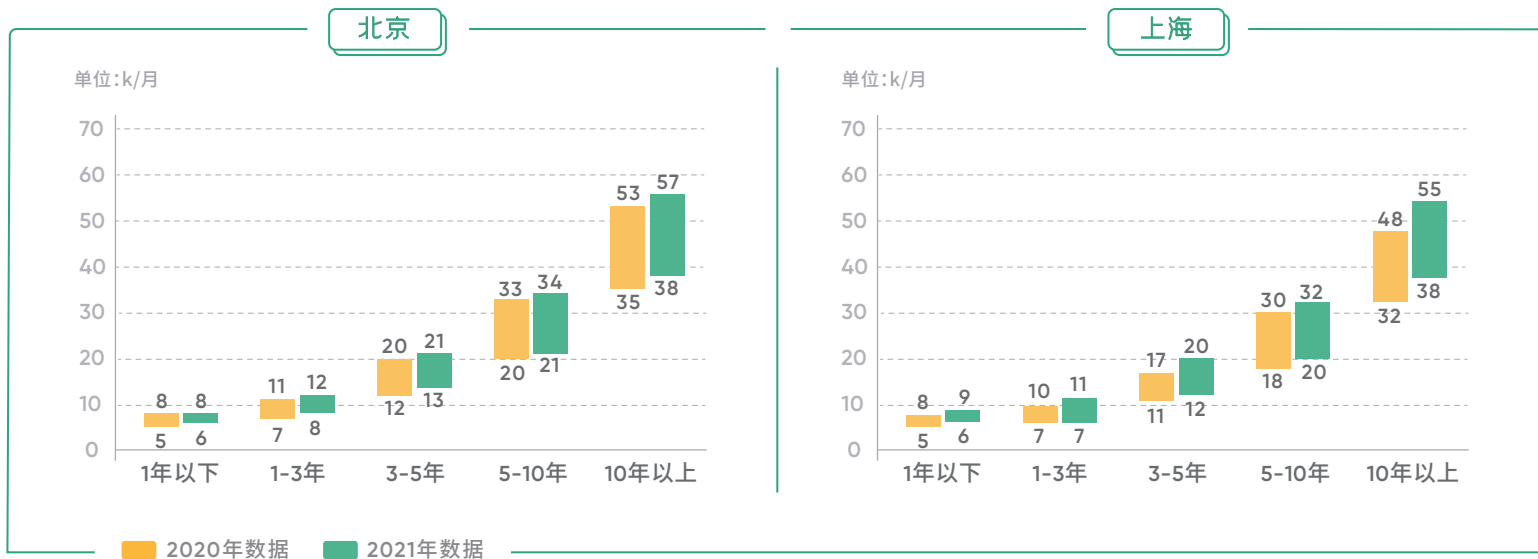
2020年数据 2021年数据

数据来源：拉勾数据研究院

## 10年上下工作经验的职能岗位薪酬均呈现了断层差异

3年以下工作经验的综合职能类岗位的薪酬在各城市之间没有形成明显的差异，相对集中，工作年限越长，薪酬差异越明显。

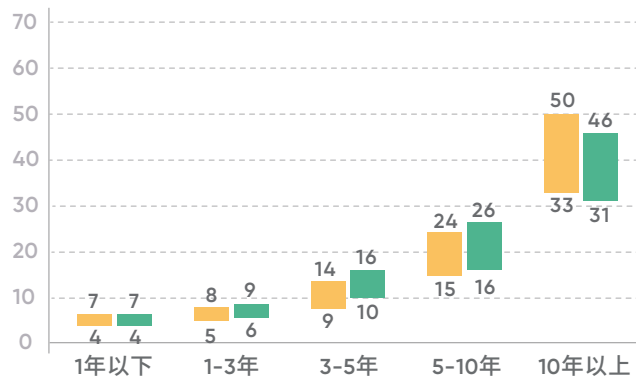
除西安外，各城市10年以上与10年以下的岗位薪酬均呈现了断层差异。



数据来源：拉勾数据研究院

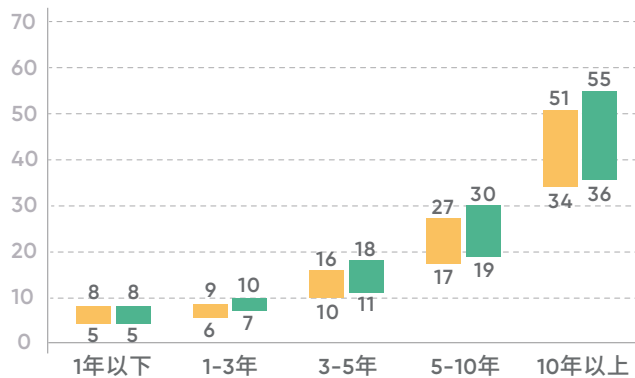
广州

单位:k/月



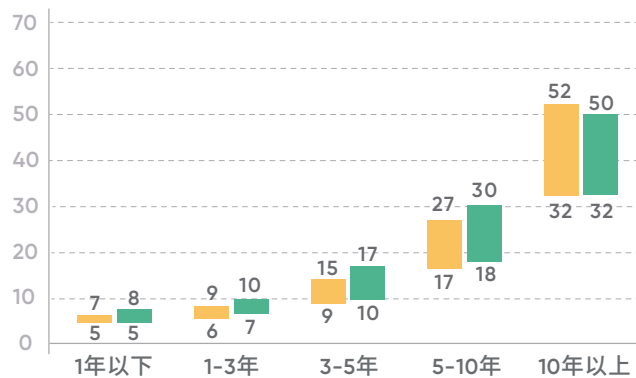
深圳

单位:k/月



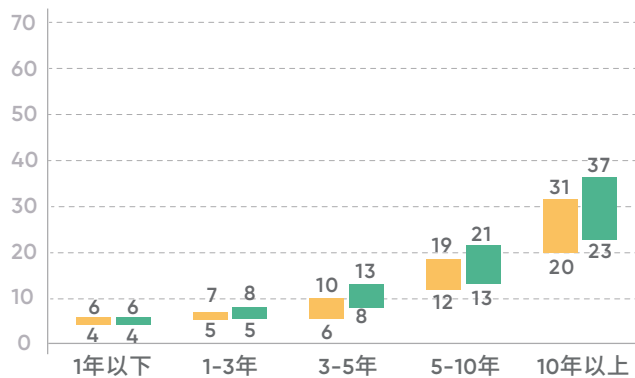
杭州

单位:k/月



成都

单位:k/月

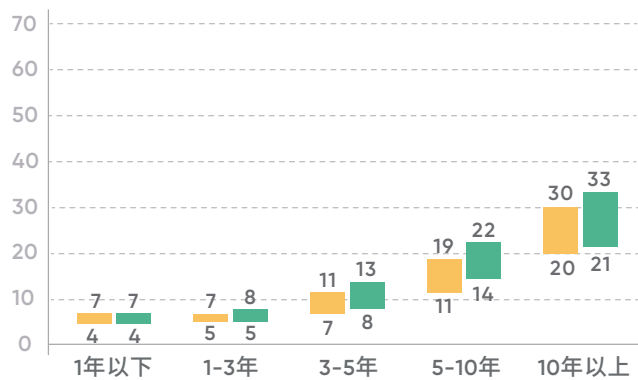


数据来源: 拉勾数据研究院

■ 2020年数据 ■ 2021年数据

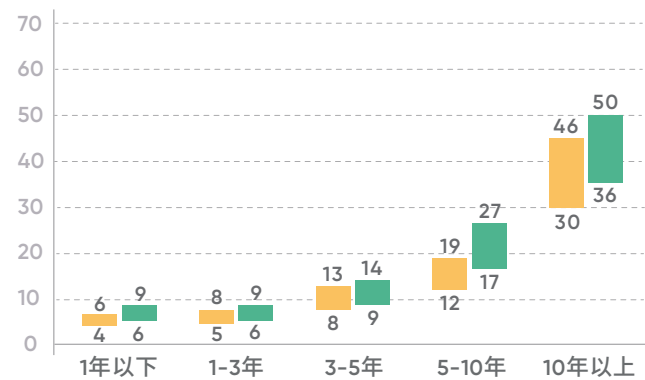
武汉

单位:k/月



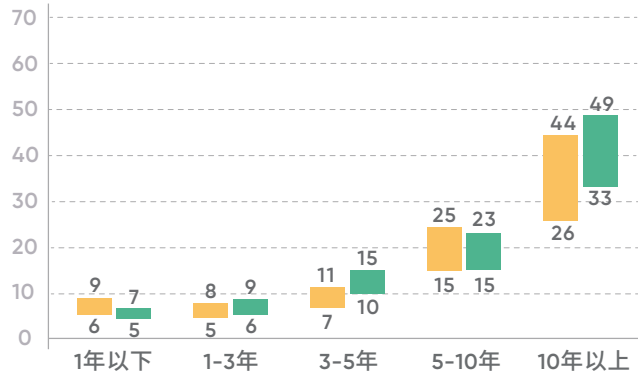
南京

单位:k/月



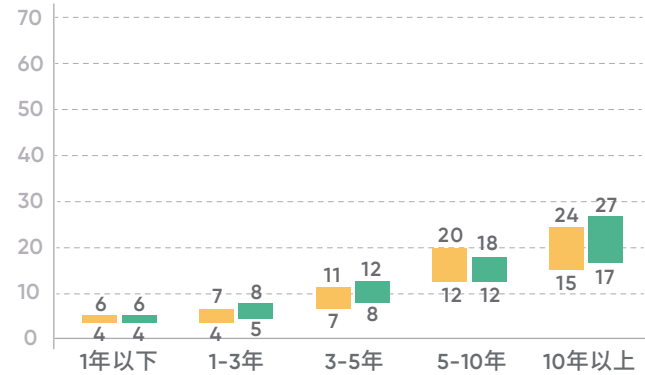
苏州

单位:k/月



西安

单位:k/月



2020年数据 2021年数据

数据来源：拉勾数据研究院



# “ 本章小结 summary

2021年互联网人整体薪酬普遍上涨，平均涨幅达13%，其中运营及程序员涨幅最高为14%与13%，市场及综合职能岗位涨幅最小有9%和8%的涨幅。5-10年经验的互联网人才，在过去一年内平均薪酬涨幅最高。综合职能类岗位10年以上与10年以下薪酬范围差异明显。

北、上、深、杭四城程序员薪酬远高于其他城市。而在其他城市程序员薪酬普遍上涨的情况下，苏州10年以上经验程序员薪酬出现了下降趋势。

新一线城市10年以上经验产品岗位薪酬出现不同程度波动。10年以上经验的职能岗位薪酬相较5-10年经验的出现断层式提升。

与之相反新一线城市10年以上经验的运营与5-10年经验薪酬重合度较高，没有形成明显的薪酬梯度。

设计岗位薪酬增长乏力，一线城市3年以下的设计类岗位薪酬增长缓慢。北京、上海10年以上设计类的岗位薪酬弹性降低。成都、武汉、南京5-10年与10年以上的设计岗位薪酬水平几乎一致，未呈现出明显的阶梯增长趋势。西安10年以上经验设计薪酬有轻微幅度降低。

市场及设计岗位近两年来工作经验在10年以上的人才薪酬水平涨幅最小。一线城市及杭州的市场岗位，随着工作年限的增加，薪酬变化相对明显。但苏州、南京、成都等新一线城市5年以上的市场类岗位薪酬没有拉开距离。

**5-10年经验人才是企业高薪争抢的目标，但10年以上人才竞争力正在逐渐变低。从另一个角度来看，10年以上人才的性价比相对有所提升。**

”

# Part 3 「招聘难度变化」

## 2021年互联网岗位招聘周期整体延长

### · 程序员招聘难度 ..... P51

程序员整体招聘周期变长,成都程序员资源最丰富

### · 产品岗位招聘难度 ..... P56

北京产品岗位人才资源远高于其他城市,成都5-10年经验产品竞争激烈

### · 运营岗位招聘难度 ..... P58

3年以下运营招聘周期变短,北京运营人才供需比接近其他一线城市两倍

### · 市场岗位招聘难度 ..... P60

市场岗位新鲜血液不足,5年以上求职竞争激烈

### · 设计岗位招聘难度 ..... P62

10年以下设计招聘时长较2020年有缩短趋势,3-5年经验设计人才供需比最高

### · 职能岗位招聘难度 ..... P64

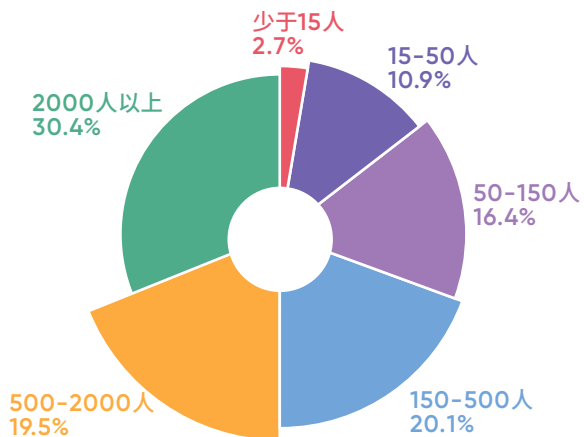
3年以下经验综合职能类岗位人才缺口较大

## 求职者更愿选择大中型企业，小厂无人问津

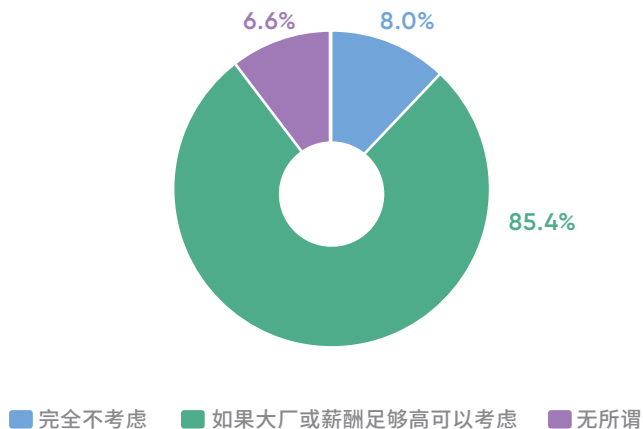
根据用户的投递意向来看，用户更偏好2000人以上的大规模企业，但仍有近40%的求职者选择规模在500-2000人、150-500人等中型企业，少于15人的初创企业仅有2.7%的求职者会考虑。大厂“门庭若市”，小厂“门可罗雀”。

据调研显示，在面对企业上班时长超过国家规定时间时，85.4%的求职者认为如果是大厂或者薪酬足够高可以考虑，仅有8%的人完全不考虑。薪资福利待遇仍然是大部分求职者最在乎的，大厂的薪资福利待遇是比较诱人的。

求职者对不同规模企业偏好度占比



求职时面对超过规定时间上班的态度



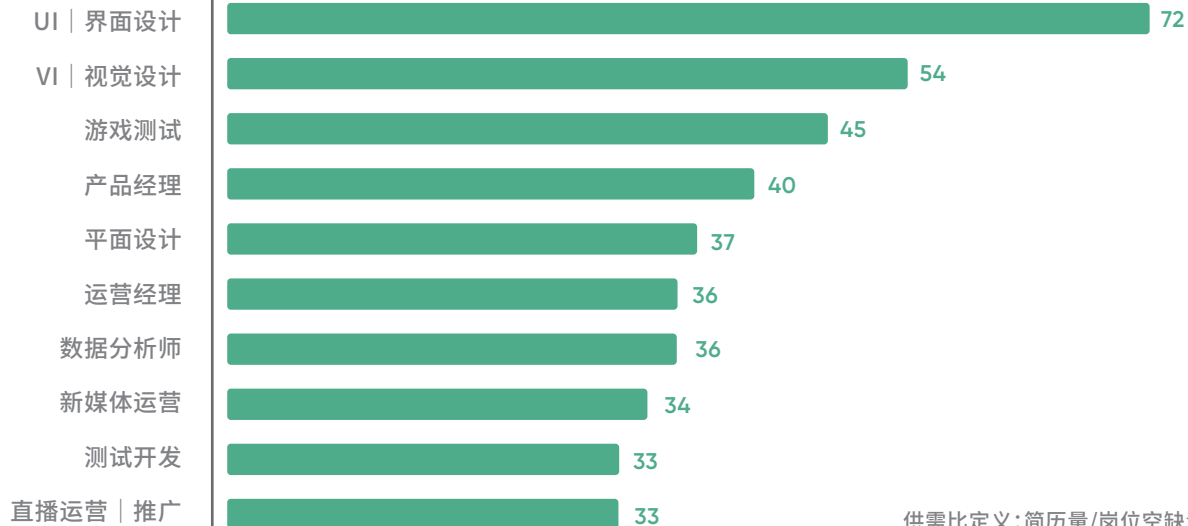
数据来源：拉勾数据研究院

## 设计岗位竞争最为激烈， UI持续多年人才供需比遥遥领先

竞争最为激烈的岗位中，排名前5的就有3个是设计类的职位。

其中“UI | 界面设计类”岗位竞争最激烈，单职位平均有72个人竞争。

### 2021年最容易招的互联网岗位TOP10供需比

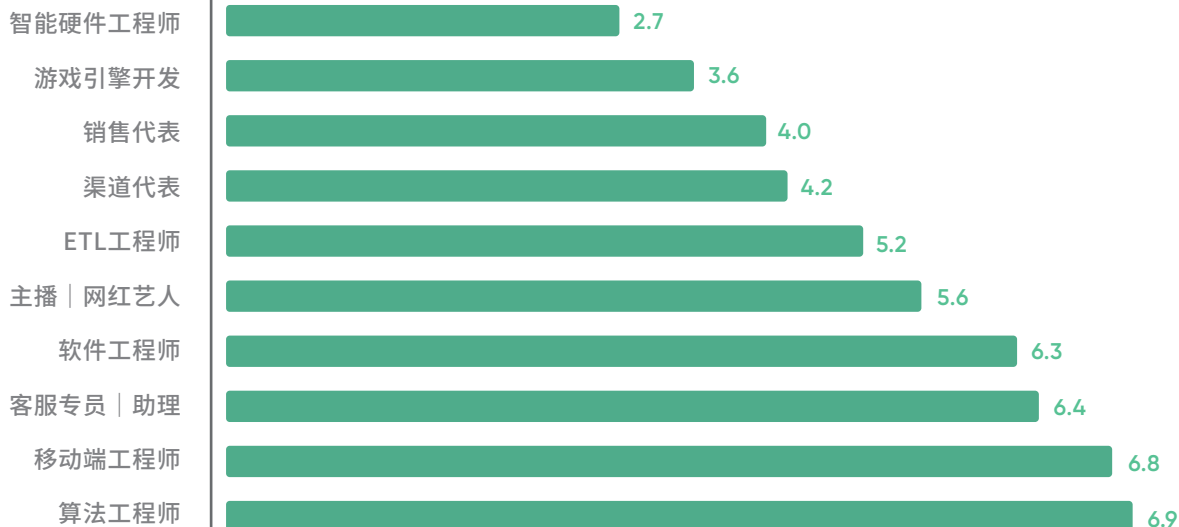


供需比定义：简历量/岗位空缺量

## 智能硬件工程师岗位最为稀缺，供需比不足三

人才缺口最大的10类互联网岗位中，“智能硬件工程师”的人才缺口较大，新兴的“主播 | 网红艺人”类岗位正值当红，急需大量人才融入，仍处于供不应求的阶段。

2021年最难招的互联网岗位供需比



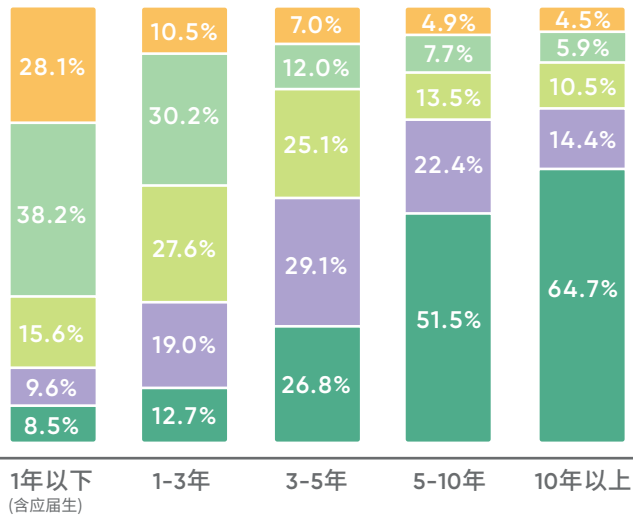
数据来源：拉勾数据研究院

# 程序员招聘整体更难，招聘10年经验程序员 需要用一个月以上时间的HR从64.7%增长至75.2%

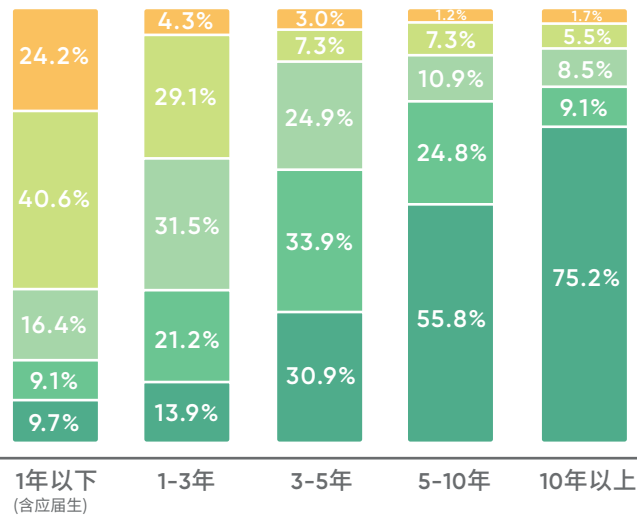
2021年招聘各年龄层的程序员所需时间皆超过去年。

2020年64.7%的HR需要花超过一个月时间找到一个10年以上的程序员，2021年这个占比达到75.2%。

2020年招聘不同经验的程序员需要多久



2021年招聘不同经验的程序员需要多久



1个月以上 3-4周 2-3周 1-2周 1周左右

1周左右 1-2周 2-3周 3-4周 1个月以上

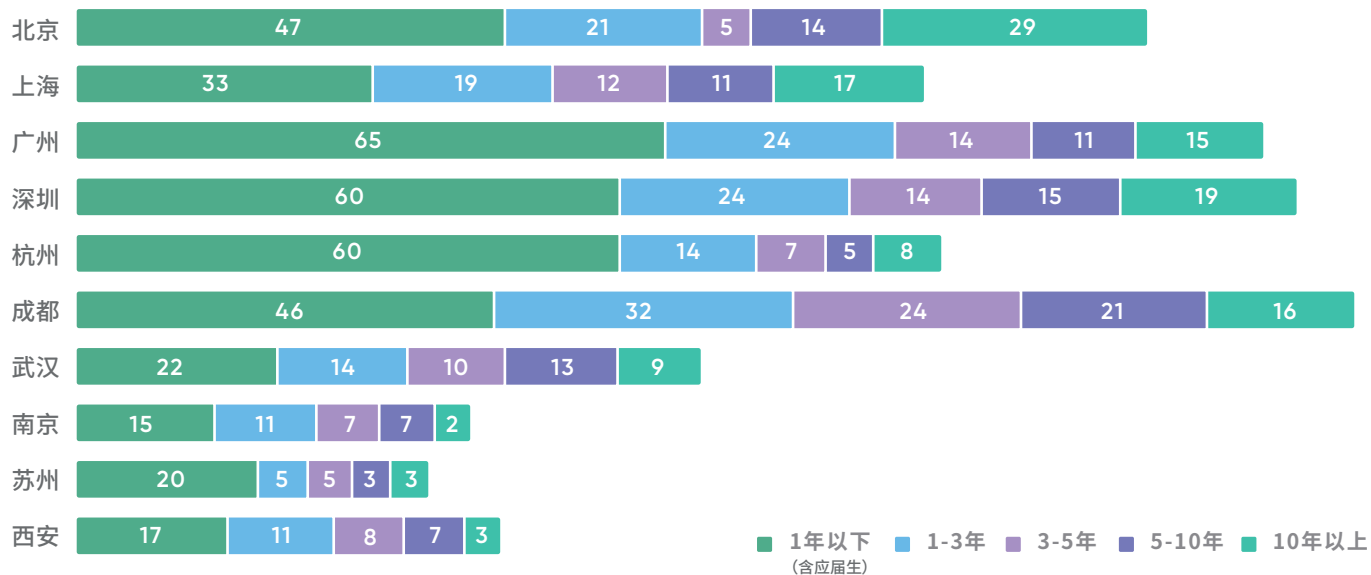
数据来源：拉勾数据研究院

## 成都最不缺程序员，北京10年以上人才更充足

1年以下经验程序员资源丰富，普遍高于同城市其他岗位。广州、深圳、杭州等年轻化的城市1年以下经验程序员供需比平均值近62，这也与城市人才流动方向一致。3-5年、5-10年经验的岗位招聘难度相对较大，人才缺口严重。

成都人才供需比最高，程序员资源丰富。北京10年以上经验的程序员供需比明显高于其他一线城市。

不同城市，不同经验程序员人才供需比

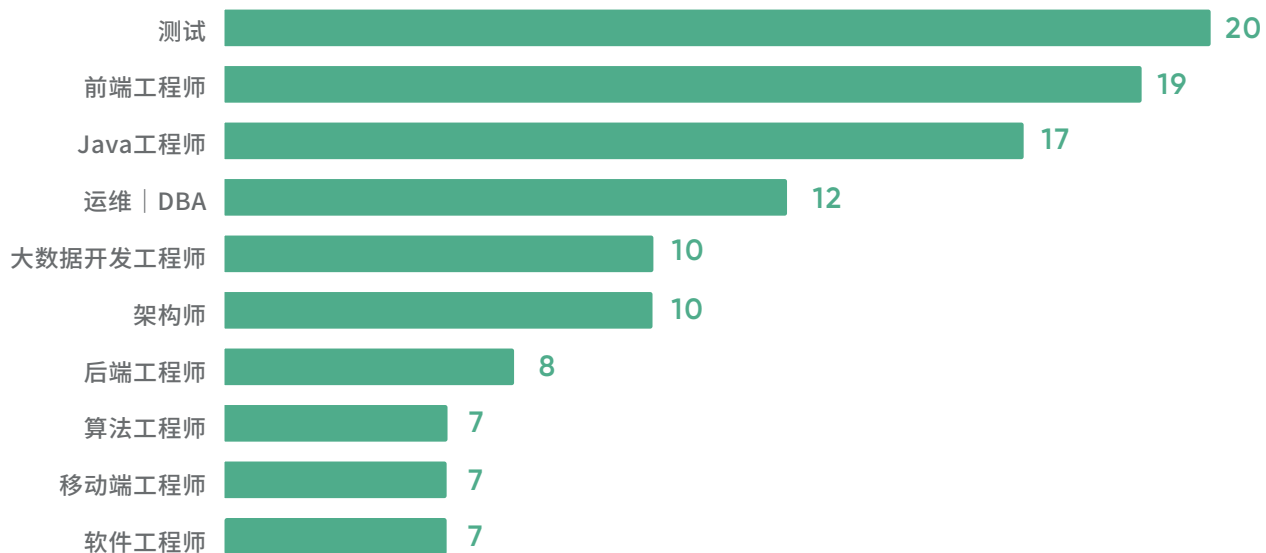


数据来源：拉勾数据研究院

## 测试及前端工程师是程序员中最好招的岗位

从整体上看，测试、前端工程师、Java工程师岗位竞争相对激烈，一个测试岗位大约有20个人竞争、一个前端工程师岗位有19个人竞争、一个Java工程师有17个人竞争。

### 2021年招聘程序员核心岗位供需比



数据来源：拉勾数据研究院



## 广州、深圳的Java工程师、测试及前端人才供需比远高于其他城市

一线城市的各互联网岗位整体火爆程度明显高于其他城市。广州、深圳两地的Java、测试、前端工程师及上海的测试岗位人才供需比远高于其他城市。

近几年，新一线城市杭州、成都非常受年轻人追捧。尤其是成都的人才供需比已经赶超部分一线城市。

2020年，多家互联网头部企业投资上百亿在成都建立创新中心、研发基地等，吸引了大量的互联网人才。

一线及新一线城市互联网热门岗位供需比

城市	Java工程师	测试	前端工程师	后端工程师	大数据开发工程师	运维   DBA	软件工程师	移动端工程师	架构师	算法工程师
北京	44	26	29	15	13	16	10	9	10	9
上海	33	42	18	11	11	8	8	6	7	7
广州	68	41	44	13	9	10	7	7	6	5
深圳	69	45	39	16	16	10	10	12	8	6
杭州	44	23	26	10	6	6	10	5	4	4
成都	48	55	43	14	8	13	8	10	9	4
武汉	35	23	18	10	8	7	5	6	6	4
南京	21	16	15	4	5	4	4	4	2	3
苏州	14	16	12	3	3	3	5	3	3	2
西安	33	18	12	9	4	5	7	3	4	3

数据来源：拉勾数据研究院

## 1年以下Java及前端人才过剩 测试岗位10年以下经验人才供给相对充足

大部分的技术岗位，工作年限越高人才缺口量越大，但架构师类岗位对经验积累有一定要求，门槛高，职场小白望而却步。

软件工程师在应届生中竞争相对较激烈，其他工作经验的人才缺口量较大。

1年以下经验Java及前端岗位人才扎堆，测试工程师整体供给相对充足。

不同工作经验的互联网热门岗位供需比

工作经验	Java工程师	测试	前端工程师	后端工程师	大数据开发工程师	运维   DBA	软件工程师	移动端工程师	架构师	算法工程师
1年以下 (含应届生)	139	45	79	23	14	11	17	10	3	5
1-3年	30	42	21	9	11	9	4	4	3	6
3-5年	12	26	11	7	7	9	4	5	6	5
5-10年	13	25	9	8	5	9	4	8	8	3
10年以上	10	9	6	6	4	4	7	5	10	3

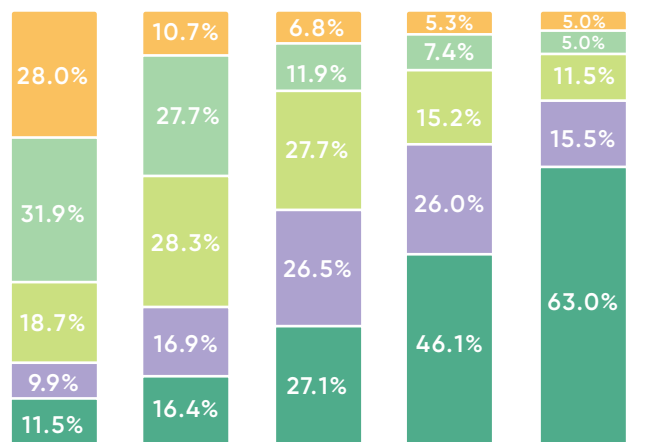
数据来源：拉勾数据研究院

## 除1年以下经验人才外， 产品岗位整体招聘难度小幅提高

产品岗位招聘周期延长程度略小于程序员。

2020年59.9%的HR可以在2周内招到一个1年以下经验的产品；在2021年，该比例增长到64.6%。与此相反，有经验的产品人才招聘时间整体延长。

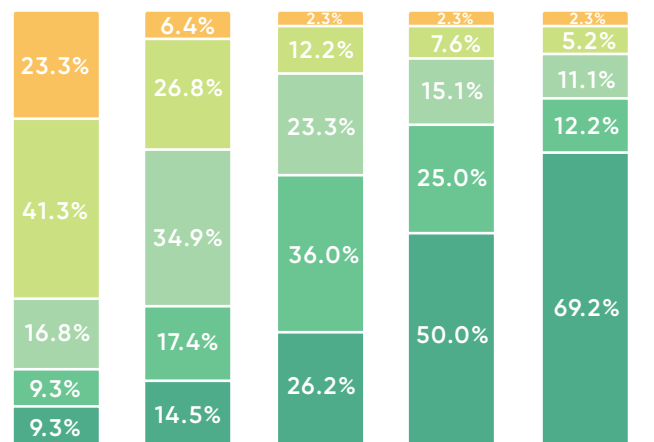
2020年招聘不同经验的产品需要多久



1年以下 (含应届生)    1-3年    3-5年    5-10年    10年以上

1个月以上    3-4周    2-3周    1-2周    1周左右

2021年招聘不同经验的产品需要多久



1年以下 (含应届生)    1-3年    3-5年    5-10年    10年以上

1周左右    1-2周    2-3周    3-4周    1个月以上

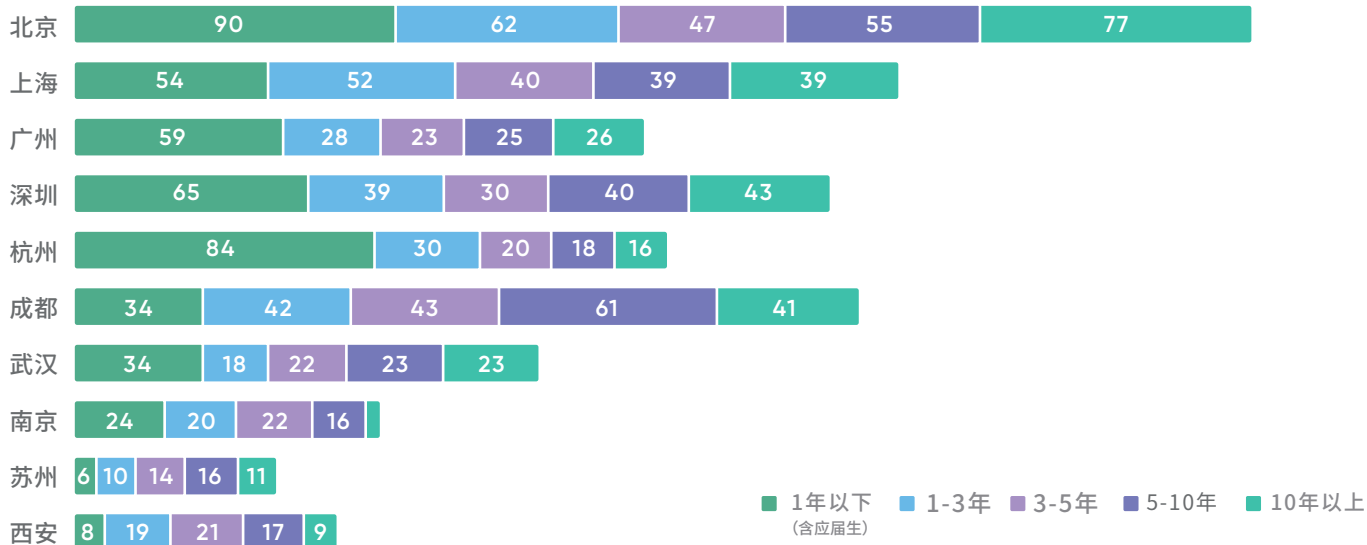
数据来源：拉勾数据研究院

## 北京产品岗位人才资源充足，供需比远高于其他城市 成都5-10年经验产品岗位竞争激烈

产品整体的供需比高于程序员，求职竞争依旧保持较高水平。产品在不同城市、不同工作经验的供需比差异性较程序员小。

1年以下经验求职者供需比较2020年有明显降低，5-10年经验竞争难度明显提升，在北京55个5-10年经验的产品人才竞争一个岗位。成都表现更激烈，单职位平均61个人竞争。

不同城市，不同经验产品人才供需比

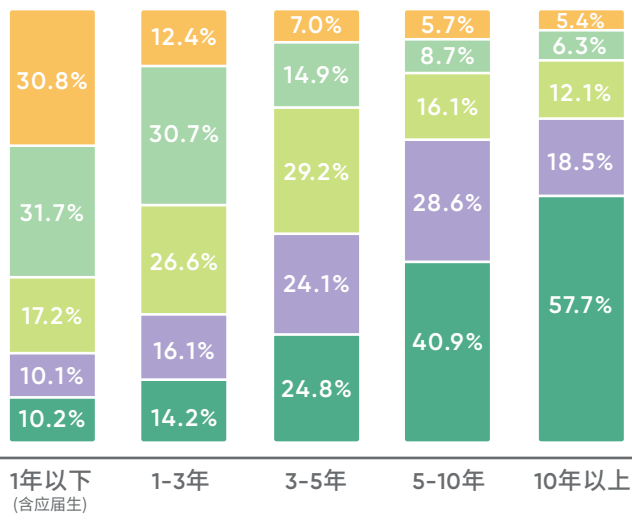


## 3年以下运营招聘周期变短，3年以上变长

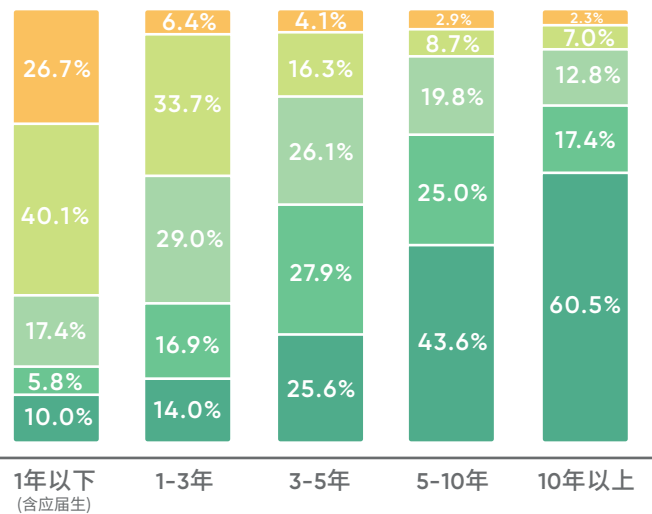
2周内能够招到一个1年以下经验运营人才的HR，从2020年的62.5%增多到66.8%。

招聘1-3年经验的运营人才时间更集中于1-3周，用这个时长招到人的HR占比从57.3%增加到62.7%。

### 2020年招聘不同经验的运营需要多久



### 2021年招聘不同经验的运营需要多久



■ 1个月以上 ■ 3-4周 ■ 2-3周 ■ 1-2周 ■ 1周左右

■ 1周左右 ■ 1-2周 ■ 2-3周 ■ 3-4周 ■ 1个月以上

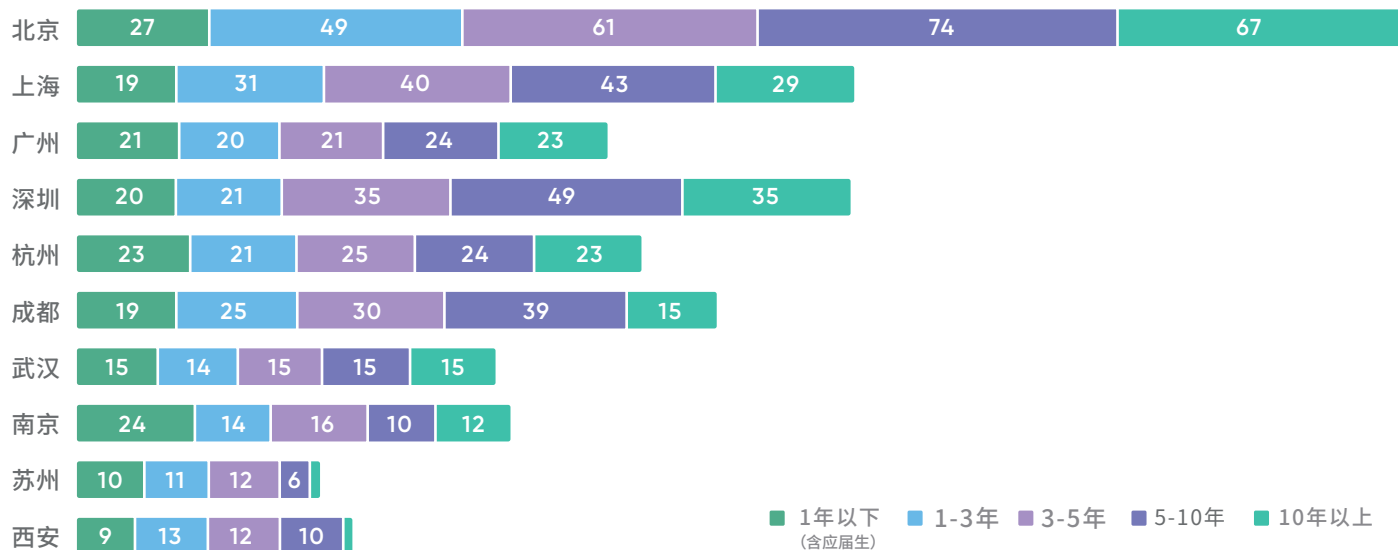
数据来源：拉勾数据研究院

## 北京运营人才供需比接近其他一线城市两倍

北京运营人才大批量扎堆,资深(5-10年)及专家级别(10年以上)的运营人才竞争很激烈;

北京5-10年单职位平均约74个人竞争,10年以上单职位平均也达到近67个人竞争,深圳5-10年运营单职位平均49个人角逐,10年以上的单职位平均也达近35个人竞争。成都10年以上运营经验求职竞争压力较低。

### 不同城市,不同经验运营人才供需比



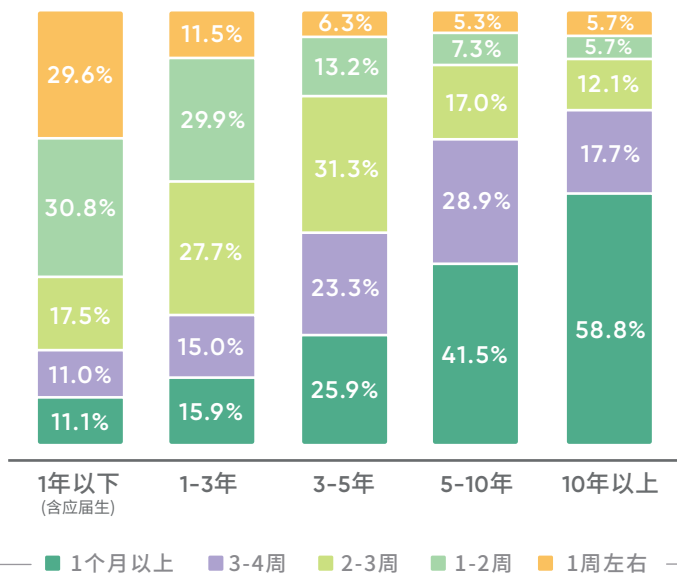
数据来源:拉勾数据研究院

## 市场岗位招聘周期未出现明显变化

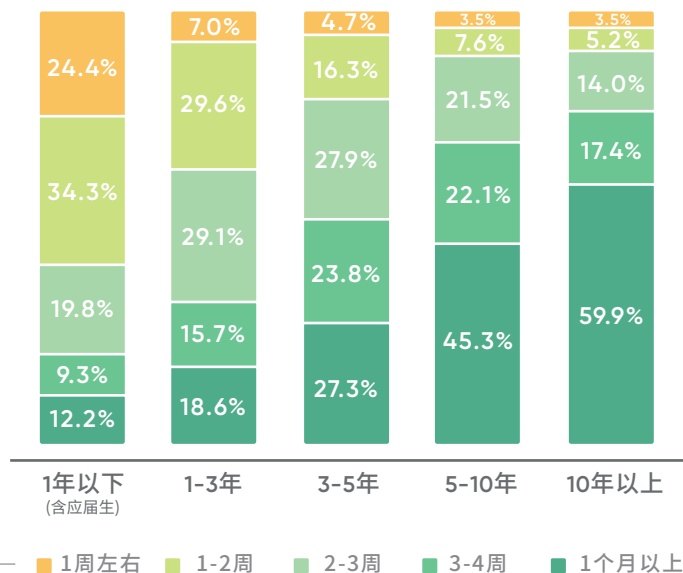
市场岗位招聘周期基本与去年相同,未发生明显的缩短或延长。

市场岗位人才招聘难度高于设计,与运营相当,但低于程序员及产品岗位。

2020年招聘不同经验的市场需要多久



2021年招聘不同经验的市场需要多久



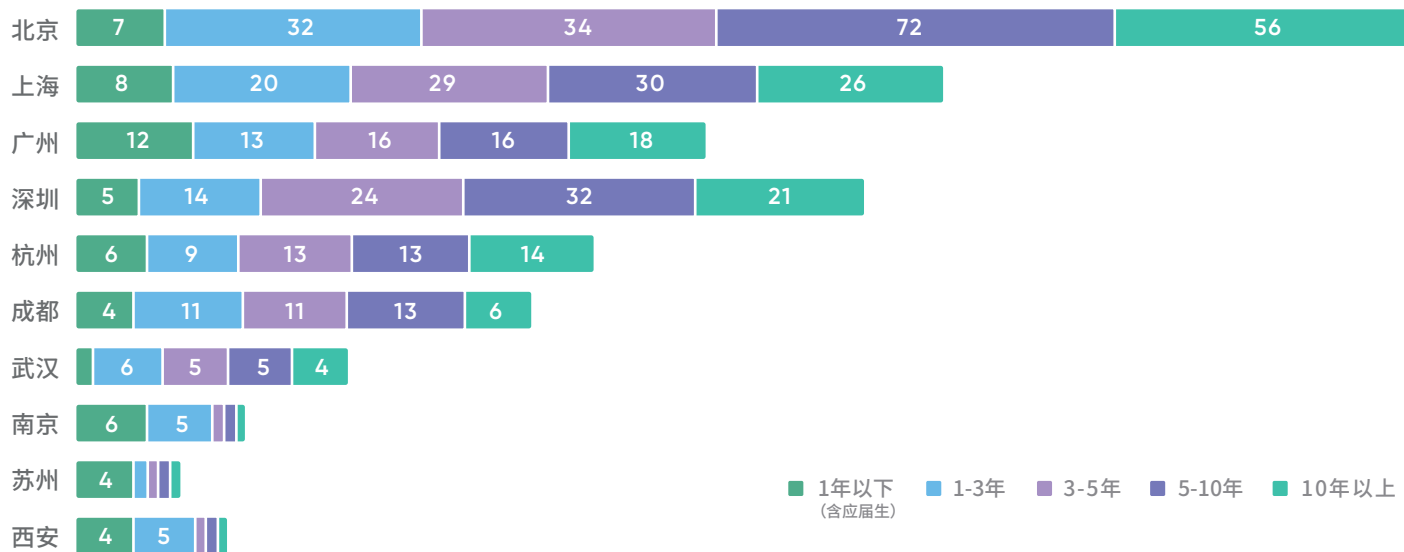
数据来源: 拉勾数据研究院

# 市场岗位新鲜血液不足，5年以上求职者竞争激烈

市场类岗位在不同城市、不同工作经验岗位的供需比分布与运营类岗位比较相似，整体表现出5-10年及10年以上经验人才相对好招，但新人难招的现象；尤其是1年以下经验人才，相对稀缺。

新一线城市武汉、南京、苏州、西安市场类岗位人才缺口大，招聘难度较大。

不同城市，不同经验市场人才供需比



数据来源：拉勾数据研究院

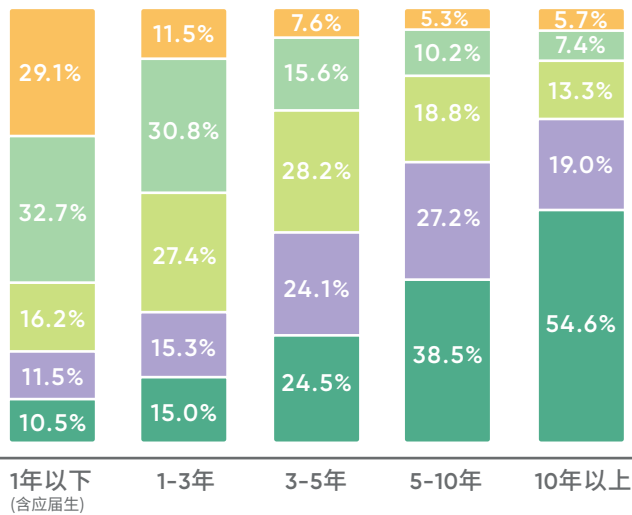


## 10年以下经验设计平均招聘周期呈缩短趋势

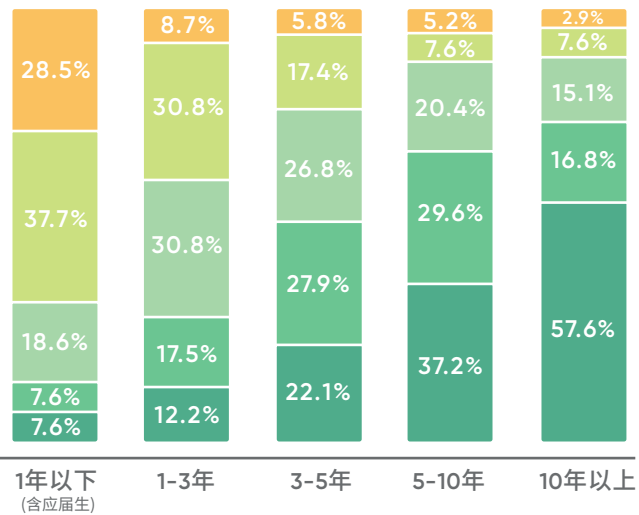
10年以上设计招聘周期拉长，招聘一个10年以上设计需要1个月以上的HR占比从2020年的54.6%增长到57.6%。

10年以下经验设计招聘周期皆有小幅缩短趋势。

### 2020年招聘不同经验的设计需要多久



### 2021年招聘不同经验的设计需要多久



■ 1个月以上 ■ 3-4周 ■ 2-3周 ■ 1-2周 ■ 1周左右 ■ 1周左右 ■ 1-2周 ■ 2-3周 ■ 3-4周 ■ 1个月以上

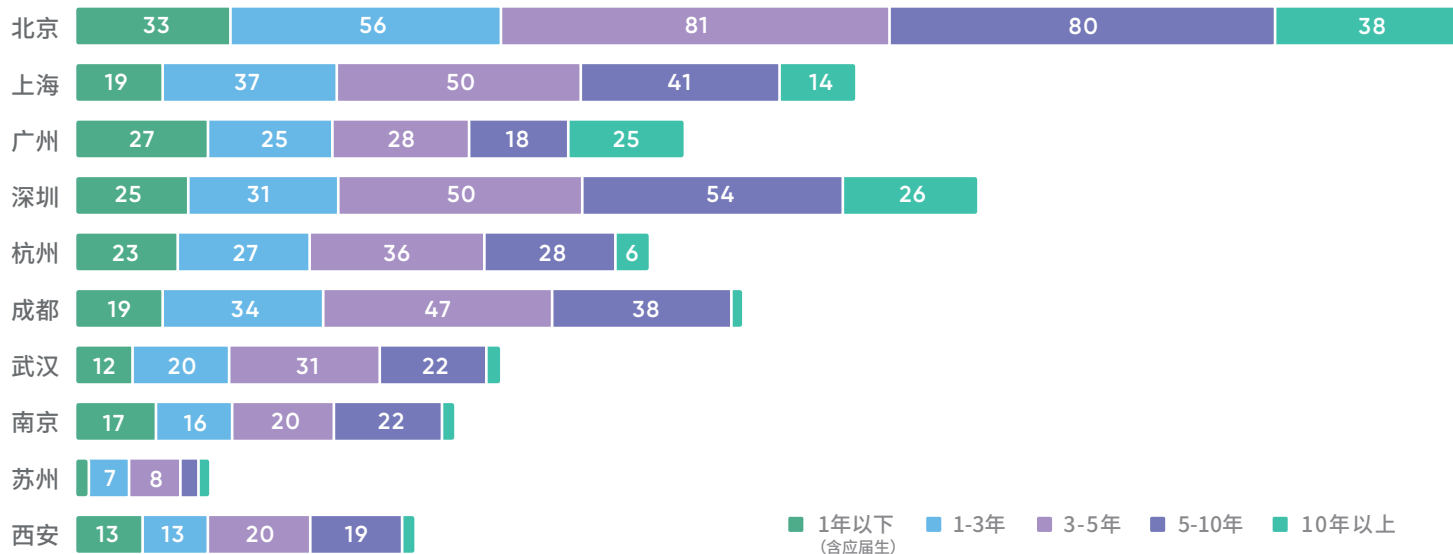
数据来源：拉勾数据研究院

## 设计人才“两头小，中间鼓”3-5年经验人才最充足

整体来看，设计类岗位1年以下及10年以上经验人才较为难招。1-3年、3-5年、5-10年岗位好招，呈“两头小、中间鼓”橄榄球分布；

北京、上海、深圳、成都3-5年设计类岗位最容易招，其中北京3-5年设计类岗位单职位平均81个人竞争，上海、深圳单职位平均也近50个人竞争；其次，北京、上海5-10年设计类岗位招聘也较容易。

### 不同城市，不同经验设计人才供需比



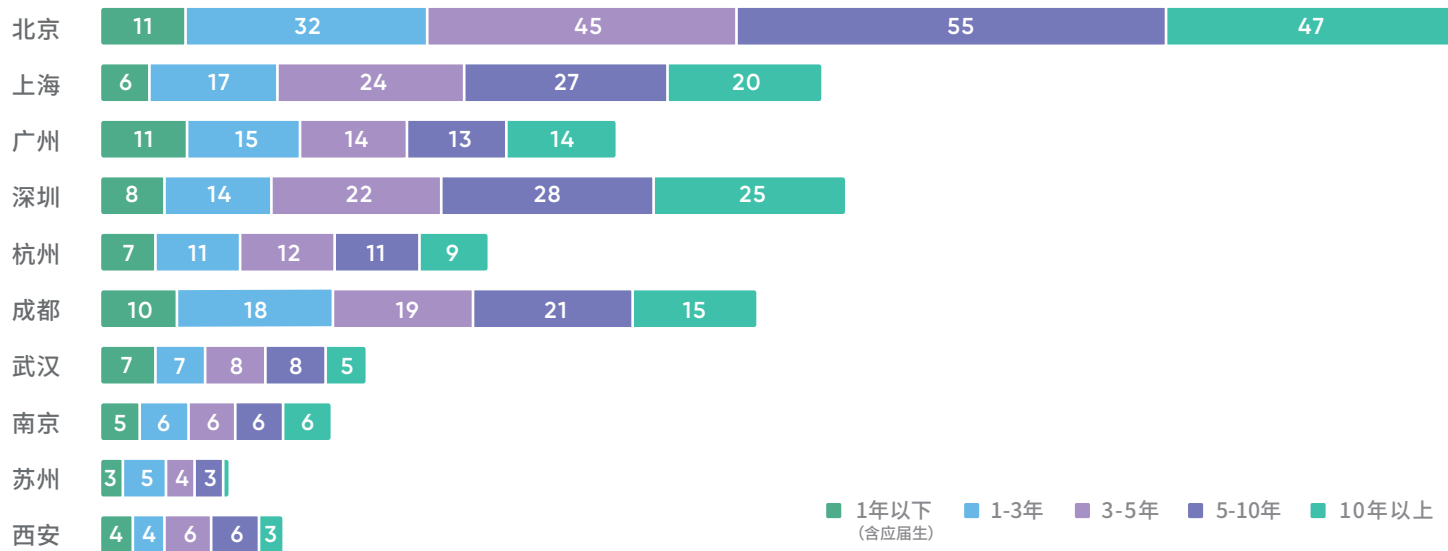
数据来源：拉勾数据研究院

## 3年以下经验综合职能类岗位人才缺口较大

除北京外，综合职能类岗位3年以下的人才缺口较大。北京5-10年经验人才55个人竞争一个职位。上海、广州、深圳、杭州、成都3-5年、5-10年、10年以上经验人才招聘难度的差异性不明显。

武汉、南京、西安、苏州综合职能类岗位人才缺口相对较大，招聘难度大。

不同城市，不同经验综合职能人才供需比



数据来源：拉勾数据研究院

## “ 本章小结 chapter summary

HR们普遍反映2021年相比2020年招聘更难了。从详细数据来看，除市场及设计岗位外，互联网大多数岗位招聘时长都较2020年有所增长。其中程序员招聘时长增长最多，招聘10年经验程序员需要用一个月以上时间的HR从64.7%增长至75.2%。从供需比来说，成都的程序员资源最为充足，而广州、深圳的Java工程师、测试及前端人才供需比远高于其他城市。

产品岗位除1年以下经验人才招聘周期变短，其他经验人才招聘周期皆有小幅度拉长。

运营岗位招聘，3年以下运营招聘周期变短，3年以上变长。北京运营人才大批量扎堆，资深（5-10年）及专家级别（10年以上）的运营人才竞争很激烈。

市场岗位招聘难度跟往年基本持平，新鲜血液不足，人才最充足的北京地区1年以下市场人供需比也仅为7，但5年以上求职者竞争激烈。

设计人才3-5年经验人才最充足，但10年以上人才需求逐渐被缓解，平均招聘时长有所下降。

**整体来看，虽然HR觉得招聘越来越难了，但难点主要集中在程序员、产品及3年以上运营类岗位招聘，市场、设计及职能人才招聘难度并没有增加。**

”

# Part 4 「人才招聘手段」

招聘难度提升导致招聘成本提升，人才吸引手段变化

## 01 2021 招聘痛点 ..... P67

平台招聘效果递减，招聘成本提升

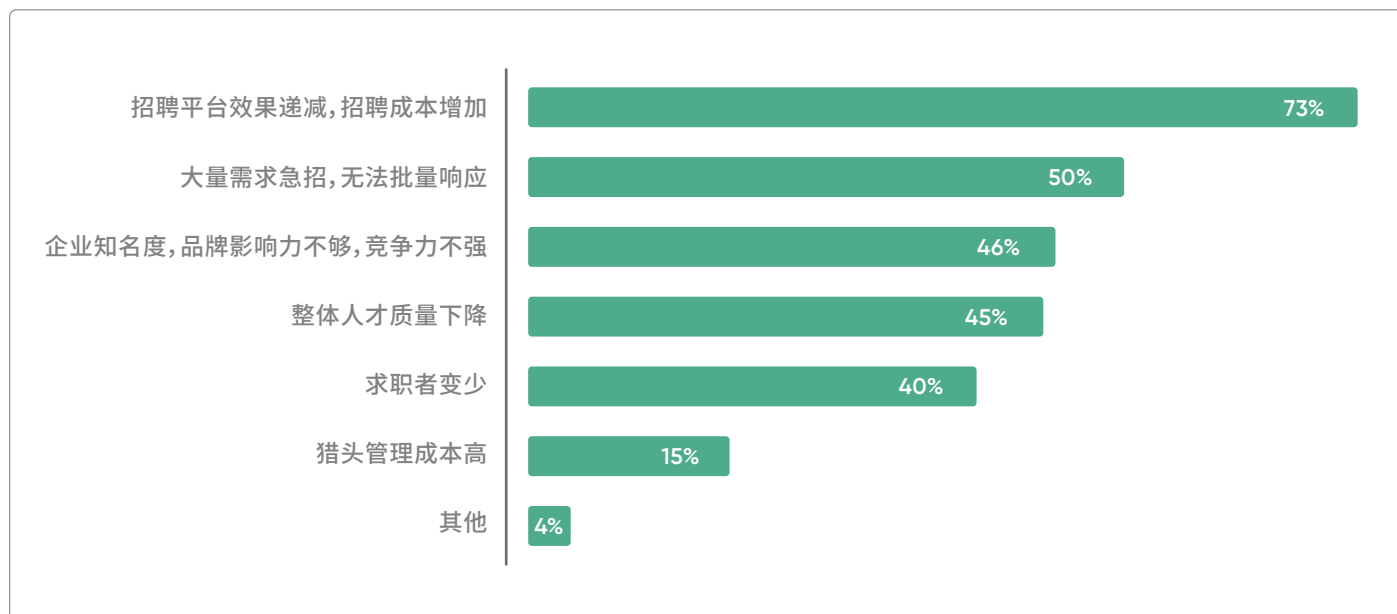
## 02 招聘渠道使用情况 ..... P68

线上平台、内推及猎头是企业主要招聘渠道，  
规模越大的企业越依赖猎头服务

## 03 猎头使用痛点 ..... P70

猎头企业鲜有大厂，交付能力不足，服务水平参差不齐

## 招聘平台效果递减， 成本增加是2021年企业招聘最大痛点

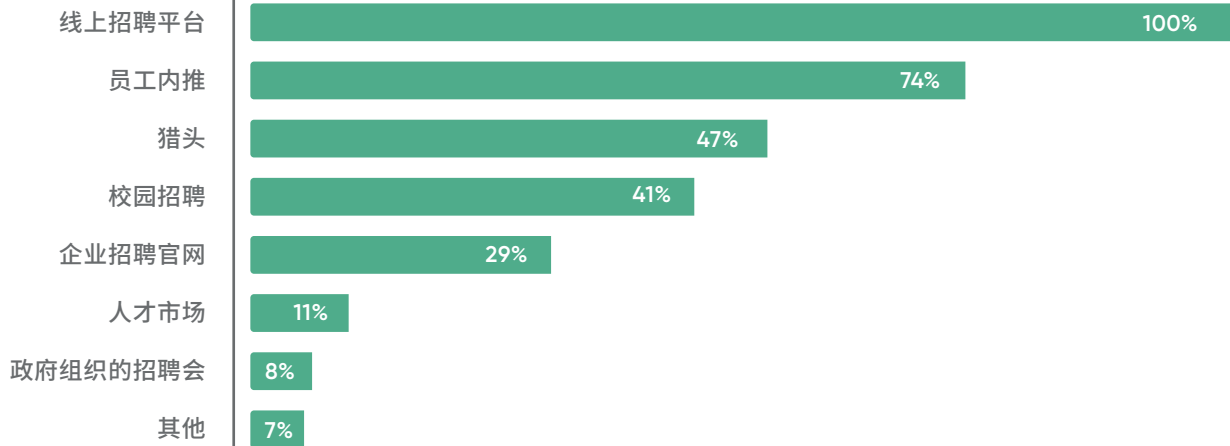


数据来源：拉勾数据研究院

## 线上招聘平台、员工内推及猎头是企业招聘最重要的方式

调研显示，企业HR最常用的招聘渠道包括：线上招聘平台、员工内推、猎头等渠道。因调研采样范围局限，导致线上招聘平台使用占比可能比实际偏高，占比率达到100%。

74%的企业利用员工的力量进行内推。



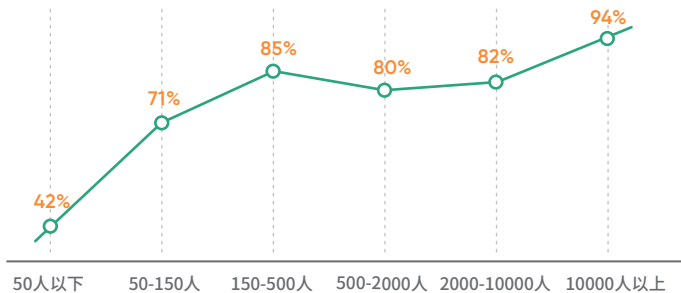
数据来源：拉勾数据研究院

## 规模越大的企业越依赖内推及猎头进行招聘

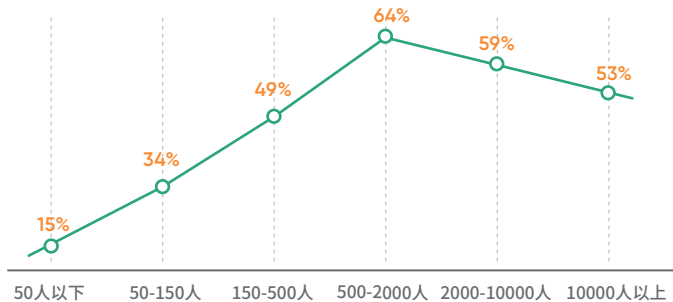
分析不同规模的企业对招聘渠道的使用,我们发现:随着企业规模的增大,其使用内推和猎头的比例也在提升。

50人以下企业仅有15%使用猎头服务,500-2000人企业使用猎头服务的占比高达64%。

### 不同规模的企业使用内推的占比



### 不同规模的企业使用猎头服务的占比



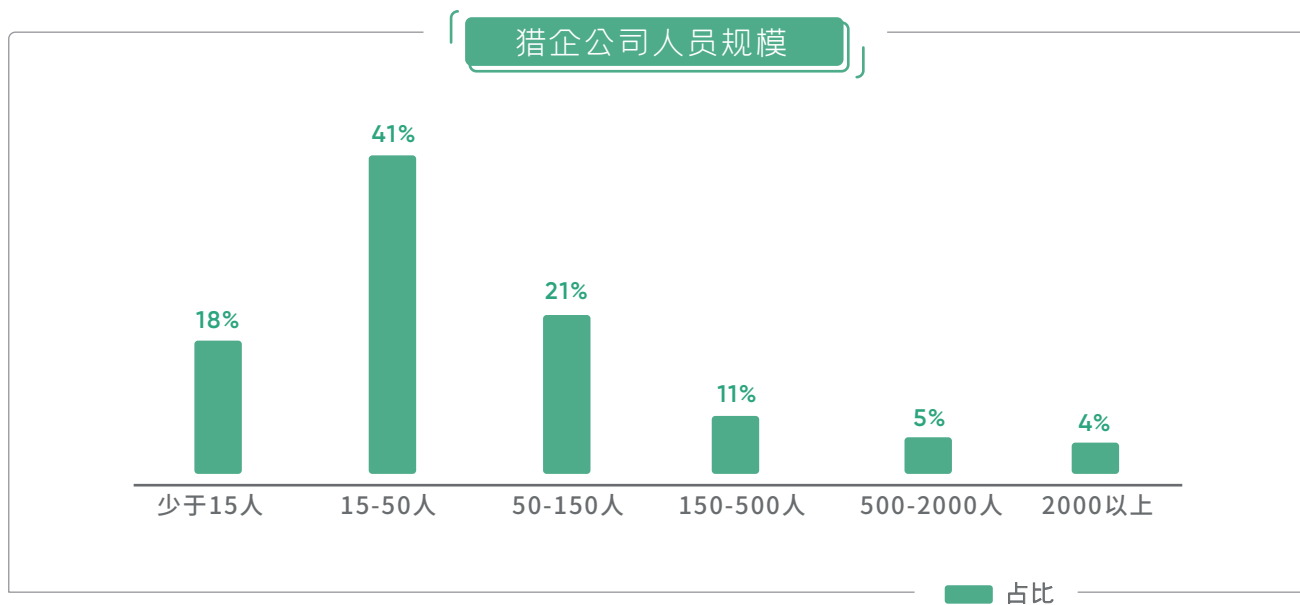
数据来源:拉勾数据研究院



## 猎头行业鲜有“大厂”，单个企业服务能力不足

目前，中国猎企仍以中小型企业为主，仅有20%猎企规模超过150人，59%的猎企规模不超过50人。

单个猎企规模不足导致交付能力不足。大企业为保证紧急批量招聘需要管理大量供应商。互联网企业规模靠前的100家名企，签约的猎头供应商都百家以上。BAT等大厂甚至可能拥有超过300家猎头供应商。

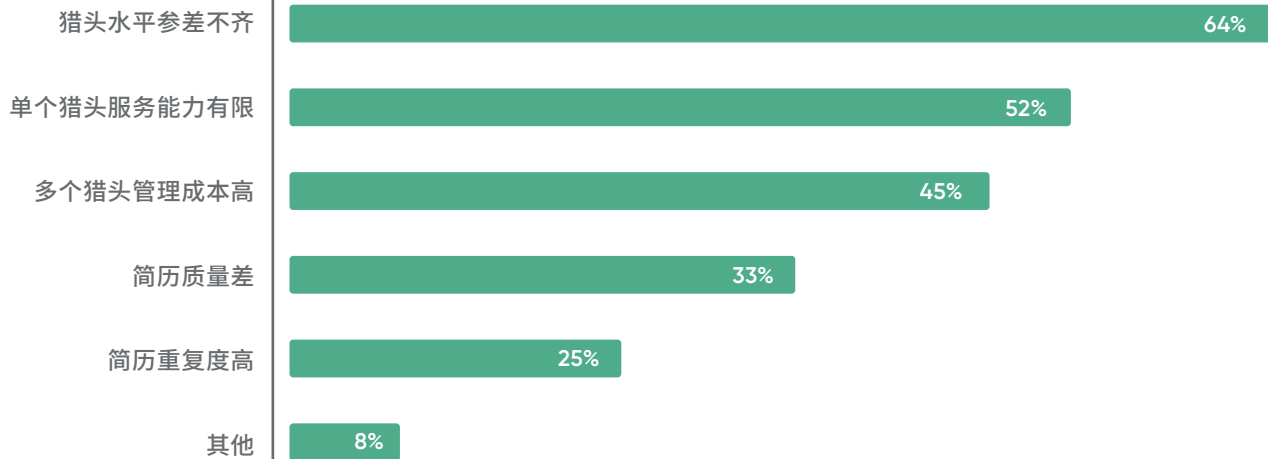


数据来源：拉勾数据研究院

## 当下猎头行业现状：水平参差不齐、交付不足、管理成本高

各企业在使用猎头服务时的痛点反馈中，最大的困扰是猎头水平参差不齐。单个猎头的服务能力有限导致要对接多个猎头供应商，在选取和管理猎头供应商时成本更高。

### 猎头产品使用中，你有哪些痛点



数据来源：拉勾数据研究院

## “ Chapter summary 本章小结

---

人才端的求职趋势变化,也势必对招聘端造成影响。招聘难度逐渐提升后,HR在2021年的招聘痛点集中在招聘平台的效果逐渐递减,进而招聘成本也逐渐增加。除招聘平台外,大多数企业使用内推及猎头服务。规模越大的企业越依赖猎头服务。150人以上规模企业使用猎头概率超过80%,但因猎头市场存在的企业规模小,单个猎企交付能力差,专业度参差不齐等问题,猎头的满意度反馈较低,沟通成本较高。**拉勾猎头平台通过众包猎头的模式,通过专业项目经理对接企业需求及海量猎企,帮企业低成本管理大厂级别的猎头供应商。**

”

# Special Thanks

## 特别鸣谢

---



天眼查是国家中小企业发展基金旗下的一款商业安全工具,收录了全国1.8亿家社会实体信息(含企业、事业单位、基金会、学校、律所等),300多种维度信息全量实时更新。秉持“让每个人公平地看清这个世界”的使命,天眼查坚持只采用公开数据,已获得央行认证的企业征信资质。

## 联系拉勾

企业服务热线:4006-2828-35

企业服务邮箱:cc@lagou.com

北京市海淀区海置创投大厦7层

上海市黄浦区徐家汇路610号日月光中心写字楼1501室

杭州市拱墅区余杭塘路515号矩阵国际6-407

广东省广州市天河区冼村路11号保利威座北塔38楼3802

广东省深圳市南山软件产业基地4A 8楼801

四川省成都市武侯区吉泰路33号和芯科技大厦A座6层



下载拉勾  
体验免费职位



扫码加拉勾助手  
了解更多详情