

人才市场 招聘趋势

中国 2023



目录

前言	i
科技	01
医疗大健康	15
机器人	21
地产	27
新能源	39
消费/零售/电商	49
金融	55
法务	63
财务	69
人力资源	75
雇主建议	83
人才建议	84
关于我们	85

前言

2022年，依然是曲折起伏的一年。疫情政策调整、俄乌冲突、美联储加息等事件深刻影响着各行各业。

回顾过去这一年，虽然市场充满了不确定性，却仍有不少企业在其中寻获了机遇。我们看到科技、消费品、电商等行业中，有不少企业开始将目光投向海外，扬帆起航，大力发展出海业务；机器人行业在智能技术的加持下，进入到了新的转型期，迎来跨跃式发展；新能源行业在国家政策的鼓励下，增长强劲，进入高质量增长阶段。

几家欢喜，几家忧愁。也有行业在过去这一年中面临了前所未有的挑战。地产行业受疫情、政策调控等影响，发生了结构性变化；消费品行业受封控等影响，在逆境中求生，寻求新的突破机会点；医疗大健康行业在后疫情时代，行业泡沫被戳破，企业亟需找到创新破局之路；互联网行业中各个大厂纷纷开始优化结构，以守为攻。

进入到2023年，国内疫情防控措施逐渐放松，并进入新阶段，这意味着国内消费将强劲反弹。同时，国家也在持续推进高水平对外开放，吸引外资。多重利好之下，各行业会有怎样的趋势？又将如何影响人才招聘市场？

KOS高奥士国际特推出《2023中国人才招聘市场趋势》，分科技、医疗大健康、机器人、地产、新能源、消费/零售/电商、金融、法务、财务、人力资源十大板块总结2022年市场情况，展望2023年行业趋势，并根据市场动向为雇主品牌建设和人才求职方向提供了相关参考建议。



KOS

Tech

科技



Technology 2022

I. 出海科技

过往一年，国内经济市场处于疫情三年最低迷不振的时期，以互联网大厂为首的多梯度企业，纷纷做出业务收窄和人员优化的举措，进入保存核心业务实力和最优成本配置的企业防守阶段。纵然众多行业进入了防守阶段，出海科技行业却依旧在其中取得了较为亮眼的发展。

改革开放伊始，从以“货”置“货”，到“制造代工”，到现在以“科技”、“设计”原创为主的科技输出，出海科技企业长足稳健的发展，得益于两个主要原因：

1. 国内业务增量逐渐减缓，海外市场拓展或成新的机会“蛋糕”。

纵观国内互联网发展，中国市场在过去十五年里，经历了高速蓬勃的发展。据公开数据可知，截止到2021年中国网民数达10亿左右，互联网渗透率虽高达7.0%，同比增长率却仅为4.34%。对比2020年，增速下滑5%。国内互联网产业趋于成熟饱和，红海市场无法逆转，因此如何在当下时代找到新的商业增长机会，海外市场的拓展成了众多企业的选择。

2. 国家政策驱使，出海企业受多方政策支持。

一直以来，国家政策在企业出海的大方针上，始终呈支持态度，上至国务院、发改委，下至各个地方政府，纷纷针对企业需求，提供多维度利好支持。

例如，去年国务院办公厅出台的《关于加快发展外贸新业态新模式的意见》，支持出海外贸自建独立站，以支持企业长期可持续发展。再例如，广东省也相继出台从事出海行业卖家关于落户、用地、子女入学等

政策支持。在众多支持和助力下，出海行业在发展中更添动力。

因此，在出海科技行业的多年发展下，通行业渐渐进入正轨，具体表现在：

1. 多行业渗透覆盖。

过往几年，出海企业行业的分布可谓是百花齐放。在金融科技、电商、游戏、社交泛娱乐、app工具五大热门行业中，均有表现不俗的独角兽行业领军企业。

如金融科技行业中的Akulaku、电商中的SHEIN等；同时，出海企业广泛覆盖海外市场，在东南亚、拉丁美洲、中东以及欧洲等区域均有业务覆盖。

2. 多经验复刻升级。

国内互联网行业的经验极大程度地为海外市场一开始的定调和打法提供了成熟且丰富的经验。有效经验的复刻加速了出海企业商业模式的落地和流量转化能力。同时，国内互联网培育的大量人才，也在过往几年内，快速加入到了出海行业业务运营、产业协作和用户服务等工作。

但即便如此，众多出海科技行业在疫情时代下，依旧在战略和人力维度上，作出了一定调整：

1. 更加注重技术内驱发展。

对比于多年前制造代加工产业，近年来出海科技企业逐渐开始重视核心技术的自研和打磨。从以往“中国制造”的刻板印象里摆脱，逐渐走向“中国创造”。并注重品牌认知度打造，从过往以“低价”、“低人力成本”、“高流量投入”获利的商业模式，转向产品差异化塑造，在海外市场中逐渐建立了属于自己品牌的认知度和客户忠诚度，如大疆、传音等。

2. 更加注重赛道聚焦。

与国内互联网科技广而泛的市场打法不同，出海科技企业不再走多产业高市场占有率的步调，而是更多聚焦在某一垂直赛道，打磨更精品和深专的产品，以“一个核心技术解决一个问题”的逻辑，依托“技术深度研发”、“用户需求深度挖掘”、“产品功能深度打磨”，提高产品差异化，更精准直击客户需求，以达到赛道头部企业为目标，保持企业持久的竞争力。

3. 更加注重企业架构轻量级设计。

自疫情后，可明显观察到各出海企业在内部架构的设计调整中，开始更以业务为导向。各部门的架构调整，剔除了过往冗杂的功能，通过剥离业务本身所需的支持，设计更明确简洁的部门职责，以业务闭环导向各部门联动，提高工作效率、降低沟通成本。

而根据这些调整，过往一年出海企业的招聘需求也明显可见地发生了转变：

1. 研发团队从“部队”转向“精兵”模式。

从今年的招聘市场来看，各企业对研发团队的招聘计划都持保守甚至是缩减状态。

一方面，企业开始内审研发团队力量和功能对业务支持是否做到了最大效能的发挥，以及业务在研发侧的精准支持。

另一方面，研发人才的选拔标准普遍有所升高，人才仅仅对技术持掌握或基本运用，已无法达到用人部门的选拔标准，对技术深专的“精兵”研发人才，开始更被各企业青睐。

2. 市场、品牌方向人才需求增多。

配合目前领域对品牌建设和本土精细化运营的需求，企业提出了大量市场、品牌方向的人才需求。具备海外市场运营、了解海外市场各地区用户差异，及具备海外品牌打造经验的人才，目前颇受各出海科技企业欢迎。

II. 金融科技

2022年中国金融科技领域融资持续走热，市场规模持续增长，国家政策进一步规范。金融科技行业进入金融数智化阶段，其产品、经营模式、业务流程在大数据、人工智能、云计算、生物识别、区块链等技术的加持下得到了进一步的创新与改造。纵观2022全年，金融科技行业整体情况如下：

1. 专利突出、注重创新，中国引领全球金融科技发展。

在全球专利申请量排名前十的企业中，中国有七家企业入围，平安集团、蚂蚁集团、阿里巴巴更是在专利综合指数方面包揽前三。就金融科技在理财、借贷、支付、保险等领域的渗透比率而言，中国在各项的占比都远超全球其他国家。

2. 用户与企业更重视隐私保护，信息安全成为新增长点。

2021年第一部专门保护个人信息的法律正式实施。2022年开始，各监管部门对于金融机构违规行为的执法力度进一步加大。隐私保护计算技术仍是金融科技企业商业化应用的蓝海，一方面大型互联网厂商开始开拓相关业务，另一方面新兴企业应运而生。而隐私保护与信息安全的需求，将会综合运用到区块链、多模态生物识别、边缘计算等新兴技术，成为众多企业的创新增长点。

3. 技术赋能当前，金融行业数字化转型仍是重中之重。

保险、银行、证券等传统金融业务仍是我国金融体系的重头戏，这三个领域目前正在从信息化向数字化转型。

4. 金融结合新科技多点开花。

金融科技更新了科技创新的更多可能性，结合区块链、元宇宙、数字货币等概念，技术革新依旧是具有前瞻性的。包括传统金融与金融科技在

内的绝大多数企业，都围绕着创新技术赋能业务上下游探索新玩法。

受到疫情以及国际形势影响，全球经济处于下行的趋势。2022年及之前，行业头部公司都在打造产业生态圈，为其核心主营产业进行赋能和引流。2022年下半年后，投融资相对谨慎，用户消费行为减少，前端业务基本受挫，业务创收以及降本增效成为了企业重要指标。招聘市场从求职者的“卖方市场”转向招聘者的“买方市场”，议价空间骤降。

资本和疫情的影响，也同步带动了企业出海的爆发式发展，尤其在东南亚等相对信息技术落后的地区。对于金融科技企业来讲，出海仍是业务增长的风口，国内先进技术/技术人员出海仍是很多企业首选赛道。一部分对冲了业务危机和投资风险，同时也为保持就业率提供了相当的机会。

整体来看2022年行业人员需求，销售方向岗位需求激增，产研人才相比于之前需求减少，增速放缓。同时由于国家对于金融行业的合规安全越来越严格，越来越多企业为应对国内银保监等监管机构监管以及为海外业务布局，加强了对于公司数据、用户隐私、信息安全等各个团队的组建和优化。

在过去一年中，人才招聘呈以下趋势。

1. 复合型的开发人员越来越受到企业的欢迎。

相比于前端开发工程师、后端开发工程师岗位需求的减少，全栈开发工程师岗位需求增加。

相比于运维工程师岗位需求的减少，DevOps工程师的岗位需求增加。

2. 有强自我管理和自驱力的人才越来越受到企业的欢迎。

随着远程办公和居家办公的日益普及，领导者们更希望员工能够实现自我驱动，同时能够感受到自我与组织目标、愿景之间的联结。

3. 跨行业、跨地域、跨技能人才。

比如，传统金融+互联网金融复合背景人才，拥有海外及国内工作经历的人才，以及“能上能下”，既能管理团队也能单兵作战的人才最能满足企业在动荡的大环境里安身立命的企业目标。



III. 数字化

去年，全球经济的复杂性及不确定性大大增加。在此背景下，中国经济面临着需求收缩、供给冲击、预期转弱等重重挑战。经济的稳定性受到冲击，爬坡过坎。面对愈发复杂的大环境，数字化的重要性愈发凸显。数字化已成为应对变化的必选项。

企业数字化不仅需要企业对此进行投资，还需要调整管理方式，用更精细的方式去进行管理。因此，企业数字化转型，会需要更谨慎严格的投资决策判断，及更高的管理能力。面对外部变化，平稳持续地获得数字化投资回报，成为了今年企业数字化转型的重点与难点，促使企业数字化投资决策重点的调整——如何在原有基础上降本增效、夯实数据基础、提升全业务效率成为企业关注重点。

从战略层面，快消零售客户开始通过调整分销渠道以及权重分配，加速电商渠道的发展，扩大分销网络，以减少库存积压并提高销售额。

同时，他们也致力于加速数字化转型，除大力发展线上销售渠道外，从开发、生产、到宣传、销售等商业活动的全流程都在尽可能地向互联网化、云化发展。而制造业企业则大力发展智能制造，同时也致力于在疫情肆虐期间有序恢复生产，或陆续采取封闭生产等措施以确保基本的产品供应。

从人力的角度，企业从降本增效到创造营收，除了裁员、降薪等手段，不少企业也通过加强人员培训等方法，来提高员工效率和质量，以维持企业的稳定发展。在疫情爆发期间，及时响应并确保设备以及资源充足，让办公室员工尽可能在家办公，减少不必要的人员流动。

以化工行业为例，在今年上半年上海疫情爆发期间，巴斯夫、赢创、科思创在位于上海化工区内的基地闭环生产。封控期间，虽然工厂生产负荷有所减少，但生产活动未曾中断。而3M作为“上海市新冠肺炎疫情防控物资保障企业”和“上海疫情防控生活物资保障企业”，从该轮疫情之初便成立了紧急状况管理团队，制定了闭环生产应急方案，一直保持医用防护口罩生产线有序运转。

而从行业分布上来看，医疗健康（疫情之下不管是个人还是企业，对此的需求持续升高）及能源行业（国家可持续发展战略的推动）招聘需求上升；教育、游戏、房地产、金融招聘需求放缓。

从职能上来看，5G大数据、云计算、人工智能等信息技术在向各行各业不断渗透，促使人才需求持续增高，数字化人才在大多行业内都即将或者已经变成刚需。数字化在各行各业的深度融合造就了新的人才需求偏向，导致人才的结构发生变化，技能型人才的需求大幅度提升，而复合型的人才则越来越受到青睐。

这也体现在现今招聘门槛的提升，企业更看重人才的学习能力、成长性、创新性等软技能；例如在招聘开发、架构人员时，会对人选的沟通合作能力、应变能力有所要求；在招聘云计算人才时，企业方会希望人才既了解云技术，又懂得对云相关项目、人才的管理；而在招聘大数据相关人才时，会希望人选同时具备数据分析、自然语言处理、机器学习等多方面的技能。

数字化转型需要多个方面支持，要兼具业务能力、全局观、数字化理念和技能。以下三种特点和类型的人才往往最受企业关注：

1. 业务专家、领域专业人士往往最受企业青睐。

他们能快速进入到新的岗位独立或者带领团队负责一个项目，以个体的专业能力帮助解决组织级别或者业务全流程的问题。

2. 年轻高潜的人才。

企业在考虑人才梯度建设平衡和业务长久发展招收一些年轻且有潜力的人选。

3. 熟悉多元文化和工作环境的人才。

具备国际化工作背景、掌握多国语言能跨团队、地区协作的人才。

Technology 2023

I. 出海科技

2023年，以下几类岗位或成为出海科技企业招聘的热门：

1. 专注在某一技术的高精尖人才。

从出海科技企业对自研技术的追求以及未来技术内驱企业的发展来看，未来在某一领域具备顶尖技能的专家型人才必将是出海科技企业会竞相争取的人才，技术方向包括但不限于人工智能、机器人、新能源等。

2. 数字化营销人才。

通过对过往几年出海市场的观察，即使海外市场尚未达到国内市场饱和的程度，但“粗放式”、“野蛮式”的获客获利时期也已过去，精细化运营阶段来临。在消费终端，如何通过数据分析已有流量和资源特征，用作更精细化的营销，挖掘更多沉默价值；在供应链端，如何通过数字化建模调度，最大程度优化供应链成本。

数字化转型、数据分析、供应链经理等岗位将成为未来一年出海科技企业的人才需求所在。

3. 品牌及本地化运营人才。

在出海科技企业越来越注重品牌建设的当下，国家经理、本地化运营（具备当地语言能力）、品牌建设、海外投放等职能人才，也会是未来出海科技企业在未来招聘人才的需求重点。

II. 金融科技

我们预测，2023年金融科技领域将呈现以下趋势。

1. 强化基础设施建设。

体现在强化互联网金融、移动金融、科技金融等领域基础设施建设和夯实，加强移动支付、大型平台、区块链、数字货币等金融科技相关的基础设施建设与创新发展。

2. 扶持与赋能金融中小企业发展。

要把大型金融机构，互联网金融平台的有序健康可持续发展放在更加突出的位置，以大型机构的金融科技创新，赋能中小金融机构。

3. 数据安全重要性提升。

着重关注金融科技领域内的安全、可靠、公平性，在潜在的市场垄断地位和市场的支配地位的滥用问题，加大消费者权利的保护力度，确保数据安全。

4. 加强金融科技领域的数字化转型。

以数字经济的高质量发展与安全保障，利用网络安全保险的功能，化解金融科技可能遭受的经济损失。

III. 数字化

Equinix公司执行副总裁兼首席信息官MilindWagle表示：“考虑到通货膨胀、供应链问题、地缘政治紧张局势和经济不确定性等因素，许多人预计2023年的宏观经济状况将具有更大的挑战性。在这种动荡的环境下，所有企业都面临着保护其收入模式和保持竞争优势的巨大压力。毫无疑问，数字技术将在实现和确保这些收入流以及释放提高效率的更多机会方面发挥巨大作用。”

2022年，随着一波又一波的疫情来袭，万物互联是市场的大趋势，从办公模式上来看，移动办公也成为了疫情之下的主流。网络安全和人工智能这两大趋势将在2023年持续增强，云计算也将变得无处不在，数据存储、共享和自动化也变得越来越重要。

传统行业也开始追求着数字化变革，智能制造成为了制造业的大热；快消零售行业正扩大内需，加速推动消费并提高质量。同时也加速发展数字化转型，希望能将线下门店因受疫情影响导致的损伤降至最低；咨询行业则聚焦云和人工智能，通过结合科技以及积淀已久的战略咨询能力，为更多的企业提供高质量的数字化转型服务。

以IBM为例，新IBM由IBM Technology与IBM Consulting两大主要业务板块构成，发展战略定位于混合云与人工智能。“从服务咨询的角度看，IBM整合服务、软件、系统的广度和深度的科技企业特性，可以给客户带来完全不同的数字化转型体验。”IBM大中华区总裁陈科典表示。IBM咨询在每条服务线上都提供了可以覆盖各个工作流程的端到端能力。IBM通过这些服务，不仅帮助企业提高了生产力和创新力，还协助企业获得了全球化能力。

而德勤、安永、毕马威、普华永道也陆续通过发展数字技术、云技术、元宇宙等，打造面向未来的数字产业，应用在工业互联网与智能制造、数字化审计与税收、汽车新能源、医疗健康等领域。

2023年企业数字化进程会进一步加快，数据将是整个转型过程中的必不可少的一环，企业将会投入更多的成本招揽数据处理的人才，例如数据

架构、数据治理、数据开发和数据安全。

另外，随着实时数据处理、流式传输和共享需求的增加，我们预测会有更多的企业对自适应AI系统的建设进行投资，以推动企业转型为数据驱动型企业。与之衍生的数据科学、机器学习和算法类人才需求也会增多；最后会考虑到资源储存问题企业会持续向公有云和混合云迁移，优化部署，与之衍生的云架构、云计算工程师岗位需求会增多。



Technology

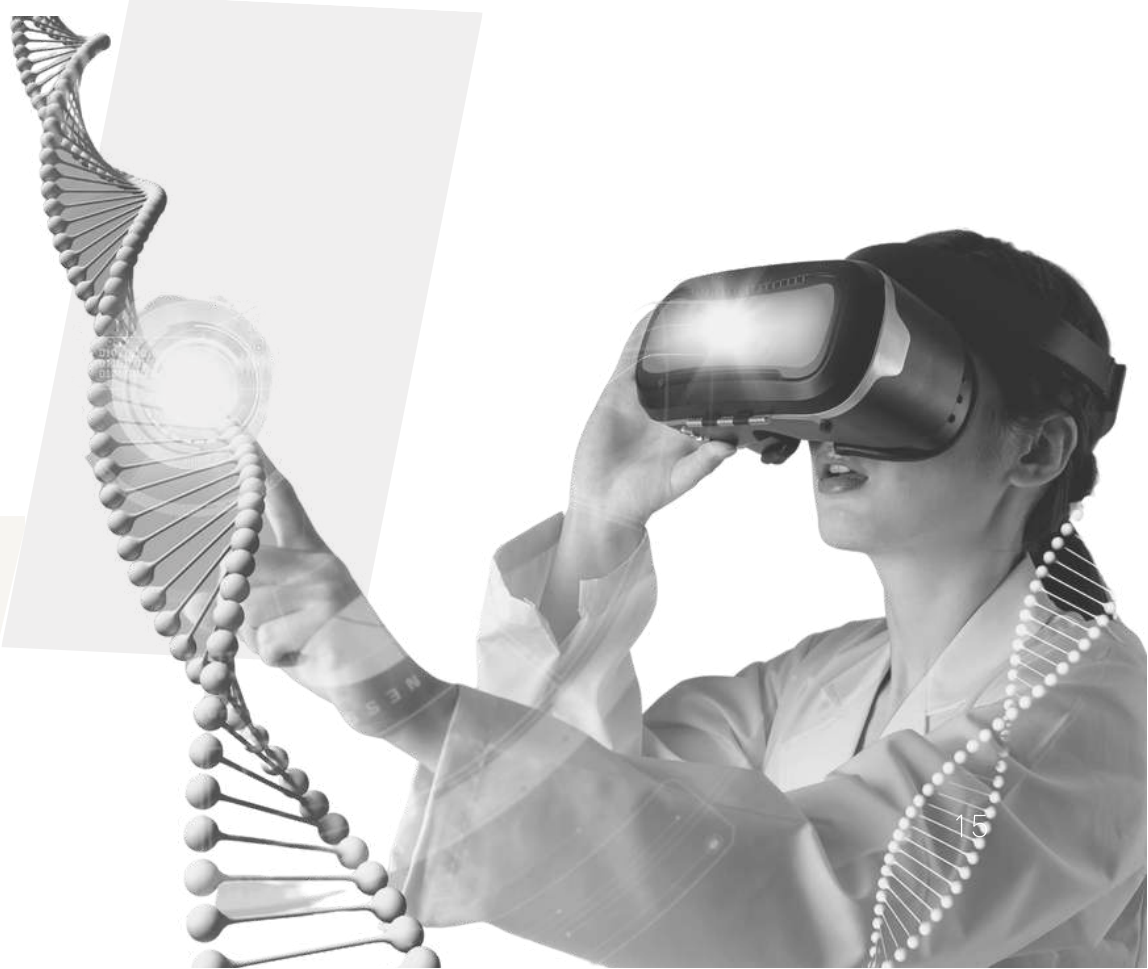
2023热门岗位

- 首席执行官
- 首席技术官
- 首席信息官
- 首席安全官
- 首席数据官
- 数据架构
- 数据科学
- 数据分析
- 数据安全
- 机器学习和算法
- 数字化转型相关
- 解决方案架构师
- 产品设计及运营
- 营销及市场拓展
- 信息安全/漏洞发现/检测
- 攻防安全
- 云架构师
- 云计算工程师
- 供应链经理

Healthcare

KOS

医疗 大健康



Healthcare 2022

2022年是中国健康产业跌宕起伏的一年。这是新冠疫情的第三年，是资本市场逐渐趋于冷静的一年，也是创新热点层出不穷的一年。

纵观全年，医疗行业整体情况如下：

1. 新冠疫情对医疗行业的影响逐渐减弱，行业回归价值逻辑。

随着疫情常态化，我国已经进入后疫情时代，疫情带来的行业红利也已接近尾声。但是在各类突变株盛行的背景下，与抗击疫情密切相关的领域仍会持续保持火热态势，比如检测业务和新冠疫苗等。

2. 集中带量采购进入常态化、制度化。

经过三年的努力，集采改革已经进入新的常态化、制度化阶段。集采压境，低价潮席卷的大环境，给整个医疗领域带来了新的挑战。如何避开集采，或者用更大的创新方式争取集采时的溢价，又或者及时出海，成为了国产品牌要进行的重要战略抉择。

3. DRG/DIP 支付方式改革加快落地。

今年是医保支付方式改革工作的关键一年。预计到 2025 年，DRG和DIP在全部住院费中的占比将达 70%。随着多元支付方式改革的加快落地，医疗机构将进入精细化预算和运营管理时代。这要求企业要更加注重“修炼内功”，实现降本增效。

4. AI医疗持续发展。

值得一提的是，今年AI 健康行业呈现出一些创新热点，AI+不同场景的应用日益拓宽和加深，继 AI+影像之后，AI 在手术机器人、脑机接口、创

新药研发和智能健康管理等更多领域也得到了更加广泛和深入的应用。

2022年中国大健康产业在资本市场驶下“快车道”，投资总体更加趋向理性，整体产业融资的数量和金额增速均放缓。

医疗健康领域销售人才占比最大，人力资源及法务人才增长最快，销售、运营、研发职能人才需求最高。受疫情影响，行业整体增量需求降低，但存量刚需市场依然火热。

2022年医疗行业主要需求集中在研发和营销两个板块，对应方向的人才更受企业欢迎。岗位如研发工程师，研发技术管理，首席科学家、销售总监，营销VP等。

医药、生物技术、医疗器械三个细分行业内增长最快的技能均为分析技能，这说明健康领域人才技能已经由传统的行业专业型技能向通用型专业技能转变。当然细分行业特有专业技能仍为核心，如医药中的药剂学、临床实验，生物技术中的分子生物学、细胞培养、生物化学，医疗器械中的生物工程、医学。

从细分行业的职业变动情况来看，生物技术行业人员稳定性相对较低，15%的从业人员职位变动，其次是医药的13%和医疗器械的10%。从人才价值主张偏好来看，大健康领域人才在跳槽时，更看重薪资福利、工作与生活平衡。

Healthcare 2023

未来大健康产业将持续释放市场活力，行业焦点也将转向人才与管理。如何洞悉人才需求、吸引和保留更多优秀人才，以及如何构建国际化人才团队和人才发展链，将是大健康产业企业在新一轮市场竞争中更显韧性的核心和占据高地的关键。

我们对未来趋势的预测：

1. 5G+加速传统医院的数字化、智慧化趋势。

我们预计，未来一年传统医院将会经历越来越彻底的数字化改造。围绕智能疾控、急诊急救、远程重症监护、中医诊疗、医院管理、健康管理等重点方向，创新5G和数字化应用场景，促进高端医疗资源下沉服务基层。

2. 医疗与消费会更加紧密融合。

消费+医疗+数字产生的新交集，催生了第三波消费医疗的业务模式。它以严肃医疗为基底，面向具有明确医疗需求和自费支付能力的患者群体，借助医疗数字化带给目标群体的便利性和可及性而使得一些本来需要在“医疗”场景里才能解决的问题在一个更偏“消费”的场景里得以解决。我们有理由相信，在未来的几年中，中国医疗消费的各细分赛道将迎来令人瞩目的高速发展。

3. 银发经济催生新一代养老产业。

随着人口老龄化的加深以及老人文化知识水平、支付能力的提高、需求多样化程度加剧，曾经盛行一时的以“地产”或“金融”模式为本的养老模式已经慢慢退出历史舞台，与大数据和人工智能、远程智能诊疗系统、商业保险支付等为核心驱动的新一代养老产业正在强势崛起，将从

消费、医疗、科技、金融等多方面孕育新的机遇。

4. 脑科学或将成为新爆点。

脑科学和神经医学是今年医疗行业的绝对热点之一,全球老龄化如灰犀牛般的巨大趋势,引发行业对神经退行性疾病领域探索的持续加码,我们认为脑科学泛服务和数字领域值得重点关注。



Healthcare

2023重点关注赛道

- 基因治疗
- 核酸药物
- 细胞疗法
- 双抗
- 电生理
- 眼视光及眼外科
- 脑机接口
- 组织工程新材料
- 核心原材料及配件

2023热门岗位

- 首席科学家
- 研发总监
- 产品运营
- 供应链总监
- 销售负责人
- 营销VP
- 海外渠道经理

Robotics

机器人

KOS



Robotics

2022

2022年是全球机器人产业高速发展的一年，同时也是中国机器人行业快速向全球市场进军的一年。

在这一年里，国内机器人厂商攻克了控制器、伺服系统等关键核心零部件领域的难题，实现了核心零部件国产化。这不仅促进了机器人产业的加速，也帮助到“机器人+”等拓展了应用领域。

去年，全球机器人市场规模达到513亿美元（折3576亿元人民币）。而国内机器人市场规模也突破了1213亿元人民币。在过往的5年里，国内机器人年均增长率为22%。2022年上半年机器人行业融资总额超315亿元人民币，其中，单笔融资金额达到20亿元人民币，其主要业务为轻量级协作机器人研发。

国内很多机器人公司借助现有成熟工业链体系，完成弯道超车，在疫情期间，开始把业务重心移至国外。2022年，国内机器人公司出海业务比例占到30%，更有企业有超50%的业务来自海外市场。

机器人赛道大体可分为三类：工业机器人、服务机器人、特种机器人。

据人社部发布的2022年第二季度全国“最缺工”职位数据显示，工业机器人行业人才缺口尤为突出，机器人行业人才缺口就高达500万人，复合型人才和高层级人才尤其稀缺。

机器人是结合机械、电子、控制、计算机、传感器、人工智能等多学科高新技术于一体的数字化装备。

不同于传统互联网行业，机器人行业需要经验积累和技术沉淀。门槛高、强度大、对人才综合能力要求高，都让行业从业者人数始终难以大规模增长。

机器人工程技术人员，其实是基础算法、控制系统、传感技术、导航技术、机械制造等领域技术人员相互融合、逐步演变形成的新职业。博士层次的人选更是受到各机器人公司的密切关注。



Robotics 2023

国际机器人联合会（IFR）2022年底统计显示，中国机器人行业企业密度跻身世界第五位——前四位分别是，韩国、新加坡、日本、德国，美国则排在第九。

2023年，机器人行业市场预计将保持20到25%的增长，而市场规模则仍在1000亿人民币以上。

推动工业机器人发展有三大底层驱动因素，分别为人口结构改变、用劳用工成本的增加、下游应用产业的突出需求。

而工业机器人产业链主要由零部件（上游）、机器人本体（中游）、系统集成（下游）以及行业应用等几个环节组成。在成本结构中，上游技术壁垒较高的核心零部件占比较高，伺服系统、控制器与减速器成本占比超70%，其中减速器占到一半，本体制造约占15%。

近年来，随着工业机器人、高端数控机床等智能制造领域的快速发展，谐波与RV（旋转矢量）减速器已成为高精度传动领域广泛使用的精密减速器。随着国家对智能制造领域的大力投入，我国核心零部件的研究领域取得了一定成效，涌现出了一批快速进步的精密减速器制造企业。它们作为工业机器人产业链上的关键，或将带动工业机器人产业链一起再次成长。

企业对博士层次的人选将持续保持高热度关注，海外知名大学专攻视觉或者感知系统的博士人才会非常受欢迎。

企业在快速成长过程中，不能完全依托一些“借来的”技术，必须形成自己的完整技术链条，从ROS（机器人系统）到硬件控制，都应该由自主搭建的部门来完成。

对于节点性的岗位，如无法快速完成自主招聘，则可果断从其他成熟企业挖掘中层干部进行培养。

2023年，各大机器人企业，尤其是已经完成技术产研的公司，会在量产阶段有非常大的人才诉求。



Robotics

2023热门岗位

- 产研负责人（总监）
- 产研负责人（VP）
- 融合感知专家
- 首席科学家
- 海外营销VP
- 科研领军人



The KOS logo is positioned in the upper left area of the page. It features the letters 'KOS' in a bold, white, sans-serif typeface. A small, stylized flame or torch icon is placed above the letter 'O'. The background of the entire page is a low-angle, black and white photograph of a modern skyscraper with a glass facade, showing a strong sense of verticality and architectural detail.

KOS

地 产

P&C

P&C 2022

如果要用一个词形容2022年的中国内地地产市场，那就是“跌宕起伏”，疫情、政策调控、停工、收入担忧等超预期因素频出，地产行业经历了前所未有的挑战，各家企业裹挟前行、步履维艰。

这些风暴给整个行业带来无数变量，行业运行的底层逻辑已然发生结构性变化，旧格局和思维被打破，找寻新的发展模式和机会点成为全行业必须回答的命题。

纵观变化莫测的2022年，地产行业主要归纳如下：

1. 住宅开发市场“暴雷”声中艰难前行。

自2021年的“两集中”供地、房企“三道红线”、银行“两道红线”等调控政策不断加码，住宅开发市场无可避免地进入了寒冬。土地市场和住宅销售市场呈现断崖式下滑，资金流断裂导致房企暴雷不断，土地流拍影响地方财政，房价下跌和交房问题降低消费者购房欲望，层层阴霾导致市场信心不足，从而造成整个行业的恶性循环。

回顾2022年，新房价格自2015年起首次下跌，全国接近70%的城市房价陷入了不同程度的下降趋势。其中国内百强房企销售额同比下降40%，过往争相追逐规模的千亿房企数量“腰斩”，这三年的种种挑战让撑过“暴雷”的各大房企重新回归行业的价值逻辑和精细化经营。“高杠杆、高周转、高增长”的传统战略已被摒弃，产品力打造、稳健的现金流和未来平稳的发展战略成为行业重点。

2. 商业地产在“新地图中找新大陆”。

2020年伊始一场突如其来的疫情打得人措手不及，更让人始料不及的是这波新冠阴霾竟延续了三年。三年疫情给商业地产带来了巨大冲击和深

远影响：购物中心客流量断崖式下跌、消费者购买欲望低迷，疫情极大地改变了人们的消费习惯和理念。在线化购物、线上线下体验互补、购物中心流量经营模式开启、社交型新消费场景的打造，势必会重新塑造商业零售业。

同时，新冠疫情的不确定性影响了企业的经营活动和正常运作，加上源源不断的写字楼物业进入一二线城市供应市场，都使得今年写字楼市场雪上加霜，只能维持较预期低的租金水平。同时，物业空置情况比例较高。

然而，商业地产的价值在2022年愈加受到重视。住宅开发上的受挫，让企业回归到客观而理性的价值判断，逐渐摒弃“快进快出”的高周转模式，日益重视商业地产的发展和投入。商业地产的地位也从过去作为住宅开发的补充，转变为拥有长期的独立资产价值。

随着2022年年末政府对疫情防控政策的逐步放开，行业涌现了众多打破时间和空间局限的新兴业态，激发出新的消费活力和发展风向，主力消费群体、消费习惯、消费理念和消费模式发生了深刻转变。

购物中心从单纯的购买场所逐渐向社交空间和体验空间转变。“夜经济”、“露营经济”、“萌宠经济”、“文化国潮”、“户外运动”、“演艺空间”等各种主题层出不穷，购物中心的功能定义、空间场景和经营业态每时每刻都在发生变化。

精雕细作的运营为王时代和资管时代已然到来，只有不断深耕行业、打磨产品力，企业的核心竞争力才能得到进一步凸显。

更高的写字楼经济价值，除了来源于高端硬件配套，更有赖于办公空间服务和产业的结合。而消费潮流和文旅的创新融合，则有助于迸发出更多的零售空间想象。新零售、创新科技、数字化和ESG在每一环节的渗透，则使行业的可持续发展有了可靠的支撑。

《2023商业洞察》中写道“旧地图找不到新大陆，与消费者和商家的同频共振，才是商业运营者持续创造价值的本质所在。主动发现变化、应变而变，商业才能在任何环境中都能找到前路的光。”

3. 产业地产处于行业上升期，具有较大发展空间。

产业地产一般是做产业园开发,例如物流园区、高新发展区、电子商务贸易港等。

在产业、消费升级和政策支持的驱动力下，物流地产正成为我国房地产市场中发展最快的领域之一。物流地产作为物流行业的实际载体，已成为关乎国计民生的关键行业。巨大的市场需求，相对长期而稳定的投资回报率，传统房企谋求转型，政策利好等诸多因素的叠加，使得物流地产成为资本圈内炙手可热的赛道。

国内物流地产行业由于其资产的稀缺性，受到各路资本青睐入局并频繁抢滩。在资产壁垒、规模经济和网络效应的共同作用下，行业日渐出现马太效应。

《2022年中国物流地产行业研究报告》指出，物流地产现在已经入局，且已形成了一定规模的公司，具有规模上的先发优势，已经持有的资产形成壁垒，强者恒强，后发者难以替代，庞大的规模同时可以形成规模经济。

此外，行业正由传统的单一仓储功能向多经营性功能转变。同时，物流地产基金走上前台，为企业融资、盘活资金、提升盈利提供更多机会。

2021年6月，我国首批2支物流地产领域的REITs试点项目在沪、深两地交易所挂牌上市，未来企业可通过多样的投融资策略来缓和固定资产投资多、回收期长、运营困难等发展难题，实现盘活手头闲置资源，提高资金周转率。

面对2022年整体大环境的下行和行业中的种种挑战，地产企业也适时在业务布局和相应的人才战略上作出了调整。

1. 住宅开发类岗位：

随着疫情和政策对传统住宅开发行业的冲击，行业企业要么纷纷“暴雷”，要么面临从激进到稳健的发展策略转变。伴随着业务收缩和防

御，“降本增效”成了几乎每家企业的重要命题。在“开源”艰难的情况下，企业纷纷通过裁员的方式保住现金流。我们观察到，传统土地投资、生产管理、支持性部门等岗位都是裁员的重灾区，大量人员流入招聘市场，并面临在接下来的3至6个月内无法找到新工作的严峻就业形势。而只有过往操过大盘、打过硬仗的营销类岗位能稍微幸免于难。

2. 商业地产类岗位：

2022年的商业地产呈现四处抢人才的趋势，几乎每一个环节都出现人才短缺，这主要因为各线城市均有大量的新购物广场和写字楼入市，而这些物业都需要配备专业人员支持他们的运营，从而长远来说提升资产的价值。

一二线城市标杆项目的运营管理操盘手、资产管理人才、大宗资产交易人才、轻资产拓展人才、综合体项目设计人才、精细化的物业管理人才、具有重奢/轻奢/高化类资源的招商人才都是受高薪挖掘的对象。

3. 产业地产类岗位：

这类企业属于政策导向性企业，与政府机构保持高度合作，并且有很强的行业资源与融资能力。目前产业地产领域内，做大做强做成熟的企业凤毛麟角，因此人才挖猎、培养和储备都皆为挑战。

重点热门职位包括有连接政府资源的公共关系人才、连接企业资源的招商人才、借金融手段降低产业运营风险的金融人才、经历产业园全开发周期的工程设计类人才、专业的产业园物业管理类人才。

从KOS的地产类实际岗位数量上看，2022年商业地产岗位的总需求量比2021年增长达到32%，其中以购物中心项目总和招商岗位最为明显，需求增幅分别达到41%和36%，该领域候选人观望新机会时期望薪酬为15到25%的涨幅。

虽然职位需求增长，但该领域人才市场的竞争激烈程度比过往有过之无不及，候选人需要根据自己的经历和优势做差异化竞争，并且合理调整求职期望，才可能找到更适合自己长期发展的职位。

人才需求量增幅第三为物业管理的28%，写字楼类岗位与去年的需求量相比则有约3%的细微下跌。

传统住宅开发类岗位因行业形势不景气，生产及项目管理类岗位呈断崖式缩减，只有营销岗位还有若干需求，行业内候选人普遍较为悲观，换工作的期望薪酬为平移或者降薪20%都在可接受范围内。

产业地产的岗位需求稳定递增，与2021年相比增长了22%，尤其以投资拓展、产业招商和项目运营类岗位最为热门。



P&C 2023

2023年伊始，我们预测房地产市场将会有以下五大趋势：

1. 住宅市场逐步回暖，行业夯实新经营逻辑。

自2022年第四季度以来，中央及各地方政府陆续出台多项重磅政策，重新放宽债券、信贷、股权三大主要融资渠道，随之而来万亿授信向优质房企开放，“活水涌来”有望缓解2023年房地产企业的债务压力，引导市场预期和信用预期。

尤其是2022年年底，中央各层级重新定调“房地产是国民经济的支柱产业”，以及出台一系列的优化限购、限贷等政策，释放出积极利好信号。这意味着国家对房地产业的调控基调全面转向以稳定为主，在“房住不炒”的总基调指导下，进一步加大“因城施策”的力度，以化解行业风险。加上疫情形势进一步好转，市场有望在2023年逐步恢复，消费信心有望回暖。中指研究院指数事业部市场研究总监陈文静表示“全国房地产市场企稳时间最早或在2023年二季度。”

黑铁时代依然可以有黄金公司，敢于在投资、产品、成本、工程等前中后段经营管理做出自我革新的房地产企业将会越来越好。当前消费者置业更趋理性，市场预期仍需时间修复。2023年是市场重新奠基的年份，也是行业新价值取向的诞生期。各房企只有通过深耕产品打造和精细化经营，才能不断穿越行业周期。

2. 商业地产“轻与重”、“品质与数量”的并行。

目前，重资产开发持有仍是购物中心的主要发展模式，其优势在于自持物业更有利于集团标杆项目的打造从而获得长远资产增值的经济效益。

但轻资产输出模式具有资金周转快、规模扩张迅速、盈利能力强等特

性。企业能更好地对收益和风险进行控制。我们预测，轻资产模式在未来3年内仍会是商业地产发展的重点。

除华润、龙湖、大悦城、印力、万达、新城、世纪金源等轻资产头部玩家以外，我们发现过往只深耕重资产物业的一些港资龙头企业也跃跃欲试，准备进入轻资产赛道。例如，K11在2022年成功拿下上海金桥和厦门五缘湾湿地公园TOD项目，太古首个轻资产整体运营项目张园西区也于2022年年底正式对公众开放。

另一方面，轻资产的输出管理能力与企业本身的品牌效应、产品力和重资产的项目经营能力密不可分。产品力的打造、人才的培育、运营体系的标准化、标杆项目的打磨依然是各大商业地产的重中之重。

以华润万象为例，通过成功打造零售商业的产品矩阵和标杆作品——万象城（“引领高品质风尚标杆”，聚焦一二线城市核心区或潜力区域布局）、万象汇（大众消费“感受活力与热爱的聚集地”）、万象天地（“融合城市精神文化的潮流策源地”），华润万象不仅有如深圳万象城、深圳湾万象城、沈阳万象城等重资产标杆物业作为行业护城河，并且具备了更强大的品牌号召力、更深厚的人才积累和沉淀、更高效高品质的运营体系。

2022年，华润万象全国在营加储备商业项目超过100个，其中重奢购物中心新增3家，已达11家。在深圳、上海、杭州、沈阳等一二线城市获取轻资产管理项目11个。轻重分离加速进行，推动行业走向资本高效、运营高效之路。同样不可逆的趋势是，长期资本和长期资产之间的加速匹配——于重资产而言，重要的是资产的规模与质量；于轻资产而言，重要的是品牌溢价与运营效率。

与此同时，港资地产集团也依然是行业内的头部“玩家”。大多数香港地产集团秉承长期主义，以精耕细作的运营经验以及成熟的商圈构建模式造就了诸多商业标杆项目。上海K11、成都IFS、上海恒隆广场、上海国金中心IFC、成都太古里、北京王府中环等购物中心在各个城市相继落地，逐渐发展成为了城市商业地标，口碑至今屹立不倒。即使经过时间的洗礼，这些商业标杆项目在商圈中的地位依然难以撼动。

港资地产企业进入内地已超20年，相对内地一些龙头企业，港资企业旗下持有的商业综合体项目开发较为缓慢。但正因为这种经过深思熟虑的“慢”，让这些香港地产集团顺利地横跨过周期波动，在急流勇进里进退自如。

它们都有丰富的品牌资源、高品质设计风格和过硬的物业服务，并让购物者有持续的新鲜感。可以看到，慢经营理念下更容易打磨出精品项目，为企业提供持续现金流，从而为企业融资背书，在扩张中获得低成本资金，形成相对完整的良性循环。

它们对市场的预判也因此成为了商业地产界的重要风向标，去穿越周期，换句话说，是让企业走得更远更久。“我们坚持把行稳致远和高质量发展作为经营理念。”新世界发展执行董事、新世界中国董事兼行政总裁黄少媚透露“诀窍”。出于对未来国内商业市场发展的看好，2022年众多港资地产集团也加大了在内地的投资力度，其中不乏香港置地、新世界、瑞安、太古、嘉里建设、恒基兆业、嘉华国际等身影。

洞察人性，才能赢得入场，商业地产的本质是抓住流量，吸引人，留住人，打造真正能成为聚能场的优质商业项目，才能为商业赋能。未来商业发展取决于消费者更迭，商业地产不仅仅是作为消费功能的承载体，需要打破“人”、“场景”和“服务”之间的壁垒，打造消费者服务、体验、情感消遣的第三空间。

3. 产业地产势头持续向好。

在当前产业转型升级的大背景下，未来产业地产发展的主要方向是产业地产开发日益专业化。产业地产是以产业为依托，地产为载体构建的产业价值链一体化平台，园区是专业化产业聚集区，分工明确、协作配套紧密、集群效应明显，尤其是近年来，随着“互联网+”、“大数据”、“人工智能”等概念的提出及具体应用，园区发展逐步实现信息化、科技化、智能化为大势所趋。

疫情后，在线经济、生物医药等行业的加速发展令产业地产及其下物流地产成为全球房地产投资领域的最大热点。我们预测2023年物流地产将存在四大趋势：多领域持续支持布局高标仓、供应聚焦关键消费枢纽及

卫星城市、智慧仓储及可持续方向是改造重点、多元投资机会来临。

且伴随着国内外经济的不断复苏，物流需求将会不断升级，物流地产板块将迎来全新的发展格局。在冷库物流上，未来几年，中国冷库市场将迎来更多优质仓储空间供应，以满足生鲜商品的储存和分销需求，亦迎合易腐类医药的储藏诉求。

而在工业物流，2023年工业物流将在强劲需求中继续增长。消费者消费能力提高、消费习惯改变以及疫情下保供物资储存需求增长，未来将建立更多冷藏设施和仓库来满足此类需求。

4. ESG与碳中和赛道备受关注。

总的来说，地产碳排放主要集中在建筑材料和项目的生产、施工过程，以及商业项目运营后的能源消耗上，减碳环节多、链条长、精准管理难等众多问题使地产行业在践行可持续发展的路上面临众多挑战。

自“碳中和”元年2021年以来，政府、投资者和企业都对ESG（Environment, Social and Governance，环境、社会 and 治理）议题甚为重视。德勤中国气候变化及可持续发展事业群合伙人张崑表示，“地产企业可从增强土拍竞争力、打造硬核产品力、吸引高价值客群、投资供应链、提高租金及售价、节约运营成本、出售减排量获利、助力资产证券化、获得政策及资源倾斜、提升资产价值、促进绿色融资等多方面入手，探索可持续发展道路”。

各大地产企业应大势纷纷开始搭建ESG团队，该赛道的人才招聘在接下来几年将持续受到关注，人才价值必将水涨船高，建议企业HR可以提前布局。

5. 资产证券化。

2022年5月25日，国务院办公厅发布《关于进一步盘活存量资产扩大有效投资的意见》提出“要统筹盘活存量和改扩建有机结合的项目资产，鼓励更多符合条件的基础设施REITs项目发行上市，积极探索通过资产证券化等市场化方式盘活存量资”。2023年伊始，商业不动产、长租房市

场迎来重大利好消息。

证监会副主席李超在中国REITs论坛2022年会上指出，加快打造REITs市场的保障性租赁住房板块，研究推动试点范围拓展到市场化的长租房及商业不动产等领域。

目前REITs在房地产领域的运用重点还是在高科技产业园区、特色产业园等产业地产相关领域，中指研究院企业事业部研究负责人刘水表明，“REITs试点扩展到长租房、商业不动产，表明REITs覆盖支持的领域正在增多”。

中国REITs专家王步芳表示，“如商业不动产REITs获准正式上市，对房地产行业是重大利好，商业不动产REITs获准正式上市，房地产行业就会有一个稳定的预期，带动行业经营模式从开发数量型向经营质量型转变，建立起“投资-运营-退出-再投资”的良性循环，从而房地产业作为主导行业之一，必将促进整个国民经济的长期持续稳定发展”。



2023热门岗位

- 曾操盘一二线城市标杆项目的购物中心/写字楼总经理
- 零售地产具有重奢/轻奢/高化/高端餐饮资源的招商人才
- 具有标杆商业综合体或大型文旅项目的设计人才
- 商业地产轻资产拓展人才
- 物流地产/产业地产掌握政府和企业资源的招商人才
- 多项目统筹或标杆项目精细化运营的物业管理人才
- 曾运作资产证券化的金融人才
- 资产管理人才
- 大宗资产交易人才
- 碳中和/ESG相关人才

New Energy

KOS

新 能 源



New Energy 2022

2022年，在经济增长迟缓、国际关系冲突、国际贸易受阻、国内需求不振，国人饱受新冠困扰的背景下，新能源产业是少数几个被看好的持续发展行业之一。

KOS新能源招聘团队认为在过去一年，新能源相关企业发展有三个焦点，分别为风电光伏集约式发展、储能板块爆发、新能源车产业链技术持续革新，而从招聘需求上，三个板块各有特点。

1. 风电光电：

由于实现双碳目标是我国新型电力系统全面铺开建设的重要动因。这一战略目标的实现，很大程度上取决于能源与电力的清洁化程度，以及数智化与分布式能源、智慧能源电力和清洁低碳能源开发利用等技术的应用。

国家能源局数据显示，过去的一年，火电装机依然在国内占比50%以上。但在双碳战略的要求下，火电装机比重需逐年减少，新能源电力装机比重和供电能力需明显提高。与此同时，清洁能源消费占比持续提升，风电及太阳能发电等清洁能源消费量占能源总消费量的比例在不断提升。由于风电光电企业早年已经历过一轮由政策面引导的发展-泡沫破裂-回归增长的过程，市场已完成洗牌，主要业务增长的业务形态以大型集约式电站为主。

KOS新能源招聘团队总结2022年风光电企业发展和招聘需求核心是：

1. 核心技术产品研发；
2. 降本增效提升管理水平；
3. 开拓风光配套的产业链。

在整个“十四五”期间，风电、光伏等新能源发电行业对高质量技能人才的需求将更加迫切。

2. 储能板块：

受政策和时局影响，2022年储能板块业务和招聘需求旺盛，据公开渠道不完全统计，2022成立了300多家成规模储能企业，但国内和国外市场具有明显区别，KOS新能源招聘团队认为：

国内市场受国家级政策引导《关于加快建设全国统一电力市场体系的指导意见》，以及提高“源网荷储”一体化水平的要求，储能配比需要达到15%到30%的水平。

储能板块在国内以大型商用储能为主，核心客户是电源侧“五大六小”以及部分大型用户侧客户为主，因此国内商用储能企业的核心业务发展和招聘需求以围绕解决客户关系和客户资源的销售市场高管，及提升解决方案水平的技术专家为主。

国外市场在全球大力发展清洁能源的大环境下，全球各国均提出了大规模的新能源装机目标，储能行业同样受到了多国政府的激励。同时受俄乌冲突影响，欧洲户用储能和商用储能需求激增，不少企业储能出海业务需求和人才需求也维持在高位。原来便携式储能出海产品在2021年火热，但在2022年则日趋红海，以海外销售管理需求为主。

3. 新能源车产业链：

从年初的缺芯到补贴退坡，从传统车企入局到新势力造车格局变化，从特斯拉涨价到超级工厂停产降价，一转眼今天上市的车型已经全面刷新软硬技术，一年半之前还是香饽饽的上一代车型已经被次代全面革新。

2022年注定是新能源车及其产业链提前进入激烈竞争的一年，既是技术产品营销的竞争，亦是人才争夺的竞争。这一年，国内新能源车的渗透率突破25%，提前达到三年后目标。

KOS新能源招聘团队认为，在2022人才争夺战中，新能源车人才竞争的

三个战场会分别是研发、交付、营销。各大车企招聘的增量直接反映其业务发展势头，直观例子是BYD在2022年的销量全面赶超特斯拉，而BYD在招聘市场上的热度亦然如此。

我们看到人工智能、大数据技术、汽车研发、电池研发等研发相关岗位招聘需求上涨。制造工艺、机电工程、生产管理、供应链管理等交付类岗位始终需求强劲。销售人才依然是各大品牌争夺的重点，随着汽车保有量的上升，售后，客服，公关等岗。

与新能源车相配套的电池、电机、电控、汽车电子、自动/辅助驾驶、车联网技术、换电站、充电桩、电池回收等相关的企业招聘需求持续走高。两轮电动车的出海业务异常火热，相关的产研、营销需求较高。



New Energy 2023

2023年1月6日，国家能源局发布《新型电力系统发展蓝皮书（征求意见稿）》公开征求意见，望打造“新能源+”模式，加快提升新能源可靠替代能力。

意见稿提出推动多领域清洁能源电能替代，充分挖掘用户侧消纳新能源潜力。推动各领域先进电气化技术及装备发展进步并向各行业高比例渗透，交通领域大力推动新能源，氢燃料电池汽车全面替代传统能源汽车，建筑领域积极推广建筑光伏一体化清洁替代，工业领域加快电炉钢、电锅炉、电窑炉、电加热等技术应用，扩大电气化终端用能设备使用比例。

积极培育电力源网荷储一体化、负荷聚合服务、综合能源服务、虚拟电厂等贴近终端用户的新业态新模式，整合分散需求响应资源，打造具备实时可观、可测、可控能力的需求响应系统平台与控制终端参与电网调度运行，提升用户侧灵活调节能力。

新能源逐步成为发电量结构主体电源。电能与氢能等二次能源深度融合利用，依托储能技术、虚拟同步机技术、长时间尺度新能源资源评估和功率预测技术、智慧集控技术等创新突破，新能源普遍具备电力支撑、电力安全保障、系统调节等重要功能，逐渐成为发电量结构主体电源和基础保障型电源。

煤电、气电、常规水电等传统电源转型成为系统调节性电源，服务高比例新能源消纳，支撑电网安全稳定运行，提供应急保障和备用容量。电力在能源系统中的核心纽带作用充分发挥，通过电转氢、电制燃料等方式与氢能等二次能源融合利用，助力构建多种能源与电能互联互通的能源体系。

增强型干热岩发电等颠覆性技术有望实现突破，新一代先进核电技术实

现规模化应用，形成热堆—快堆匹配发展局面，核聚变有望进入商业化应用并提供长期稳定安全的清洁能源输出，助力碳中和目标实现。

在2023年新能源的板块业务将迎来以下的发展趋势：

1. 分布式能源发展。

“十四五”时期，我国能源发展的思路，将从过去主要依靠基地式大发展的路径，重点转向户用分布式发展，形成大规模集中利用与分布式生产、就地消纳有机结合，分布式与集中利用“两条腿”走路的格局。

而分布式能源具有利用效率高、环境负面影响小、能源供应可靠性强和经济效益好等特点，已成为世界能源技术重要发展方向。分布式开发模式，既可实现电力就地消纳，避免弃风弃光，又能避免远距离电力传输，节省投资、减少输电损耗，同时还能满足东部发达地区经济能源需求与消纳重心的匹配不均衡问题。

2. 建立以储能为核心的多能互补能源体系。

通过风光水火储多能有效结合、发挥各类电源优势、取长补短、紧密互动，不但能够为新能源提供调峰调压电源，提升新能源发电消纳能力，增加新能源应用比重，缓解“弃风、弃光、弃水”等问题，亦有利于降低火电等传统能源高污染、高耗能的程度，为优化能源结构、降低环境污染提供助力。

3. 光伏将迎来一个更快的发展速度。

目前，一大批光伏产业项目和配套支持政策将陆续出台。其中包括新能源基地示范工程行动计划，并考虑在三北、西南布局多个千万千瓦级的新能源基地，在各地推动建设一批百万千瓦级的光伏发电平价基地，因地制宜地建设一批农光互补、牧光互补等多模式的光伏发电项目。

在政策支持下，我国太阳能发电不仅在过去快速发展，未来十年我国太阳能发电仍将持续高速发展，光伏发电从规模上有望超过风电成为全国第三大电源。

4. 风电将迎来更大的发展空间。

风电规模化发展将得到更大力度的推动。坚持集中式与分散式并举、本地消纳与外送消纳并举、陆上与海上并举，积极推进“三北”地区陆上大型风电基地建设和规模化外送，加快推动近海规模化发展、深远海示范化发展，大力推动中东部和南方地区生态友好型分散式风电发展。

随着海上风电成本的降低，国际风电市场竞争力将提升，推动构建适应风电大规模发展的产业体系和制造能力。

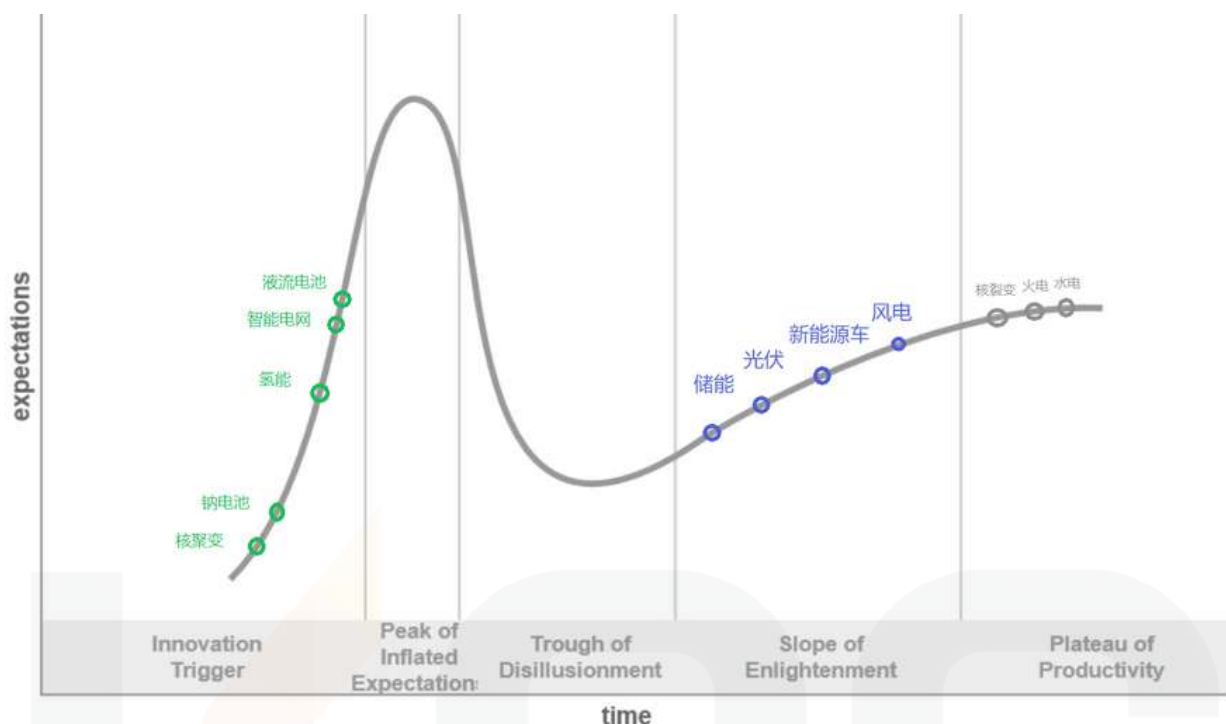
5. 核电有序发展。

“十四五”时期，预计我国核电将在确保安全的前提下积极有序发展，有望按照每年8台左右的建设规模和节奏推进。预计到2025年，我国核电在运装机规模将达到7000万千瓦左右，在建装机规模接近4000万千瓦。到2035年，我国核电在运和在建装机容量将达到2亿千瓦左右，发电量约占全国发电量的10%左右。

6. 氢燃料电池发展有望。

虽然氢燃料电池还没有广泛应用在各能源行业，但国家已经部署加快能源领域关键核心技术和装备攻关，预计2023年国内将适度超前部署一批氢能项目，着力攻克可再生能源制氢和氢能储运、应用及燃料电池等核心技术，在氢能全产业链关键技术取得一定突破。

新能源各板块增长期望曲线图



而新能源行业的2023年招聘趋势，也为上述论述所定调，各个板块都处于不同的增量预期曲线上（如上图）。

按历年招聘经验，KOS新能源招聘团队认为位于第二增长曲线的储能、光伏、风电、新能源车必将成为2023年人才迁移的目标行业，其中由于储能板块人才市场存量不多，有储能经验人才将会供不应求，正如当年企业向电商转型的浪潮一样，预计未来几年，储能板块人才需求将保持高增长，本行业从业者或高素质跨界人才将因此受益。

新能源行业由于产业链较长，涉及技术和业态较广，目前又处于政策利好的状态。行业内人才的流动量较大，良好的雇主品牌和与市场接轨的福利待遇会是吸引人才的核心因素。

另外，由于新能源板块很多岗位具有较强的行业特性，关键岗位上的人才流失将对企业的发展节奏产生较大影响，因此，在关键核心岗位上要注重建立培养机制，建设人才梯队，给予员工成长空间的同时也会减少因为人才流失而产生的机会成本和招聘成本。

新能源市场的发展迅速，人才需求的增长速度远远大于市场固有人才的增速，因此，市场上优秀的人才往往会被多家企业争抢，产生“人才溢价”。企业可从自身市场定位出发，不盲目固守精英思维，多考虑人才与企业融合和长期发展更重要——“合适的才是最好的”。

对新能源行业从业者来说，新能源行业发展目前处于快速发展期，市场上既有革新型的核心岗位，也有跟新能源项目相关的通用型岗位。对于行业外的候选人，从职场长远发展角度，通过选择通用型岗位加入新能源企业/参与新能源项目来完成经验积累，可以增加自身未来在新能源行业的发展机会。

新能源行业在快速发展中，行业边界在逐渐打破，持续关注职位市场中的需求变化，可以帮助你从侧面了解行业变化——职位的需求往往代表着企业发展的痛点。与此同时，多与专业的行业招聘专家沟通，深挖自身优势，可以更清晰地定位自身在市场中的人才价值。

此外，新能源行业受政策面影响较大，行业生命周期各异，其中企业大部分都以民营性质为主，技术/工艺革新或者政策的改变往往会对企业/人选产生较大的影响。遇到变化时，保持开放的心态，在变局中积累软硬素质，积极拥抱变化，迎接挑战是职场人生存发展的常备良药。

New Energy

2023热门岗位

综合管理：

- 新能源业务总经理
- 总工程师
- CMO
- CHO

研发：

- 人工智能
- 大数据技术
- 电池研发
- 储能逆变器/PCS研发
- BMS研发

制造交付：

- 制造工艺
- 机电工程
- 生产管理
- 供应链管理
- 解决方案专家
- 项目管理

营销及销售：

- 大客户管理
- 海外销售管理
- 区域销售管理
- 售后服务管理
- 品牌及公关
- 政府关系管理



Consumer Retail 消费零售

电商



Consumer Retail 2022

2022年，中国消费品市场度过了极为艰难的一年，面对疫情、封控等不确定性，消费者普遍选择“不买立省百分百”。在这种情况下，如何生存下去，是消费品牌2022年的主线任务。

回望过去，消费品行业整体情况如下：

1. 提高企业供应链对C端需求的响应速度，打造个性化制造能力。

随着细分领域消费品牌竞争的加剧，企业开始更多地关注年轻消费群体的新需求，而能够达到与需求实时对话的前提，就是提高品牌在生产环节中的主导权，使智能制造与规模生产相结合。

2. 从“营销为王”转变为“修炼内功”。

重营销轻研发是当下新消费品牌普遍存在的情况，但当市场消费逐渐理智，流量型打法边际效益递减时，及时转变增长方式才能市场中站稳脚跟。

3. 科技为消费品牌注入新鲜血液，为其带来新的生机。

科技在消费品牌中的助力包括但不限于产品智能化水平的提高、科技含量的提升以及不可替代性的巩固。它们是产品核心竞争力的重要支撑，也是讲出年轻人爱听的“好故事”的战略基础。

4. 目光放向全球，寻找新的市场增长点。

在国内仍受疫情影响之时，海外市场已逐步呈恢复常态，不少消费品牌开始着眼全球，布局海外市场。以国内的供应链优势为基础，通过直营、合作等方式入驻海外，不仅可以增加营收，更是提高品牌知名度的

重要布局。

2022消费品行业主要需求集中在营销和产品两个板块，对应方向的人才在市场上供不应求，具体职位体现在市场总监、商品总监、销售总经理、海外销售VP等。



Consumer Retail 2023

面对种种困难，消费行业在2023年必须加速自身建设，将自己各方面的短板补齐，长板加固，成为各项技能拉满的“六边形战士”，才能在席卷的狂澜中生存下来，等待新的增长周期。

我们对未来的预测：

1. 完善产业链，构建全链条布局，形成“自给自足”。

2023年，将有更多企业纵向跨界，通过全产业链布局上中下游，以此降低对其他环节的依赖，并降低企业运营成本，提高价格主导权和加固竞争壁垒。

2. 打破线上线下载，共同助力增长。

截止2022年9月，我国互联网普及率已达74.4%，消费者早已习惯线上消费模式，而疫情管控的放开，也使曾经黯淡的线下实体经济重新焕发生机。如今电商起家的消费品牌，在线上增长遭遇瓶颈时，开始重新挖掘线下价值，而深耕线下的传统品牌，则将线上作为未来的增长重点。

3. 提升种草准确度，精准触达消费人群。

转变以往烧钱营销的模式，通过大数据的分析将种草内容精准推送给对该产品本就感兴趣的目标人群，降低获客成本，提升ROI，实现用更低的成本获得更高的收益。

4. 加强品牌建设，备战消费复苏。

从宏观层面来看，财信研究院预计中国居民人均消费支出将增长8%至12%，社零总额将增长17%，这对于消费行业来说无疑是振奋人心的

好消息。但消费者心智容量和注意力是有限的，如何使品牌抓住这些有限的注意力，并转换为营业收入，是各消费品牌在2023年的战略重点。



Consumer EC Retailer

2023热门岗位

- 媒介投放
- 品牌总监
- 供应链总监
- 电商总监
- 渠道发展总监
- 销售总监



PREVOC

金融

融

KOS

PEVC 2022

2022年是极具挑战、极其不凡的一年。大国博弈、俄乌冲突、疫情延宕、通胀飙升、能源危机、经济脱钩……大变局之下的世界经济行至新的十字路口。

中国不仅面临了全球经济的外部冲击，还经历了疫情反复、地产暴雷、经济下行等内部风险，市场在艰难的内外环境下形成了V型的发展态势。

2022年，一场数十年未见的紧缩大潮席卷全球。美联储今年已暴力加息425个基点，流动性急剧收紧，市场波动加剧，全球私募股权交易放缓。

私募基金在我国呈现出三个特点。

1. 中国私募基金陷入“困难模式”，超过七成亏损。

2022年，有业绩更新的1.72万只私募证券投资基金，全年平均收益率为-8.03%。逾70%百亿规模的私募亏损。百亿规模私募频繁发布道歉与投资失误反思公开信。PE基金普遍遭遇募资难，多家百亿级私募基金纷纷发布公开信为业绩下滑道歉与反思投资失误。

这一方面是因为私募基金资产配置出现差错，导致业绩超预期回调；另一方面是因为去年A股指数普遍回落，拖累众多私募证券投资基金业绩“被动”下跌——比如，去年上证指数、深证成指与沪深300指数分别下跌15.1%、25.8%与21.63%。

相比私募证券基金业绩大幅波动，去年私募股权基金的日子也不好过。

一面是股市波动加大导致项目IPO回报率回调，另一面是经济增速放缓令投资者投资意愿下降，导致他们普遍遭遇募资难。这促使越来越多私募股权基金与创投基金纷纷向地方政府引导基金、保险信托等机构投资者伸出募资橄榄枝。

数据显示，去年政府引导基金、政府投融资平台等政府类LP共计向1824只私募股权投资基金出资，累计出资额逾3万亿元，投资活跃度跃居各类LP(出资人)首位。

2. 有限合伙人机构化与管理人头部化更趋明显。

相比去年逾70%百亿级私募证券基金投资亏损，私募股权市场则日益呈现“头部化”趋势。

中基协数据显示，截至去年底，私募股权及创投基金管理人达到14303家，同比下降4.7%，但与此同时，百亿级私募股权及创投基金管理人达到268家，同比增长3.9%。这意味着越来越多资金正流向百亿规模的行业头部私募股权基金与创投基金。

究其原因，一是行业头部私募股权基金的投资策略相对成熟，能在经济波动周期创造稳健高回报；二是行业头部私募股权基金管理机制相对完善且投资决策相对透明，不太会出现人为的投资失误；三是众多高净值投资者与机构投资者普遍认为行业头部私募股权基金拥有更丰富广泛的优质项目储备，具备更强的抵御投资风险能力。

从募资能力来看，也是得出这一个结论。一面是行业头部PE/VC基金基本不差钱，新基金产品刚面世就被高净值投资者抢购一空；一面是众多中小PE/VC基金普遍遭遇募资难，即便他们在某些特定行业领域具有极高的投资水准，但部分高净值投资者不愿注资。

3. 外资私募基金募集速度与规模有所下降，政府引导基金更火热。

纵观整个2022年，政府引导基金的“火热”表现给创投市场带来了一丝

暖意。

据不完全统计，2022年全国有超40只财政出资规模百亿元以上的政府引导基金设立，涉及至少19个省（自治区、直辖市）。政府引导基金已经成为中国创投领域最重要的出资群体。

截至2022年10月26日，国内共设立2156只政府引导基金，基金目标规模总额为11.6万亿元，已到位资金规模为42834.01亿元。其中，设立的产业类引导基金数量达1118只，基金总目标规模62783.47亿元。

面对高净值客户、企业较为悲观的投资情绪，越来越多私募股权投资基金纷纷转而寻求地方政府引导基金募资。毕竟，相比民营企业与个人投资者可能会因经济波动难以按时缴付投资款，不少地方政府引导基金具有资金相对宽裕且按时到账的优势，有助于私募股权基金顺利开展各项投资策略。

政府引导基金出现下沉式发展也是如今市场的大趋势之一。从2022年当年设立的政府引导基金，我们看到了从由“北上深”向中西部延伸，从国家级、省市级向区县级下沉的趋势。基金规模也越来越大，百亿母基金应接不暇。投资人面对LP的转换，即各地政府，GP们也相应的调整了自己的投资策略。

从人才角度看，投资人“前年投消费，去年投芯片，今年投简历”、创业者“前年找a轮，去年找b轮，今年找工作”这样的段子充斥在各大的论坛和朋友圈。

从2022年收到的招聘需求中，我们也发现从下半年开始，投资类的招聘需求降低，募资类的岗位需求增多。

境外的LP对中国的投资机会还是保持高度的关注和较乐观的心态。虽然经济放缓，但是机会尚存。不少境外基金也在第四季度陆续开始提高与投资人选的接触频率，尤其是不动产基金方向的投资人人选。我们发现，2022年下半年开始，物流地产、产业园、IDC、长租公寓、保租房、新能源方向的股权投资人才的需求开始增多。

同时，为了响应中国政府号召，半导体、清洁能源和人工智能成为了2022年的投资热门赛道。另外，新基建人才抢夺战使得银行家被科技博士取代（如理科、工科、医科博士）。

在募资方面，除了机构投资者持续为私募基金提供大部分的资金，高净值个人与加速器成为了增长最快的LP 类型。

这个特色也对应地反射到招聘需求中。我们发现，纵使各大外资投行进行了不同规模的裁员动作，私人银行的招聘需求却不降反增。私募基金的募资岗位，也成为了2022年主要的招聘需求。



PEVC 2023

尽管未来经济重启之路仍面临阻力，市场信心重塑也并非一帆风顺，大家仍对2023年的市场充满了期待。

元旦复工后的第一个工作日，各大机场恢复了熙熙攘攘的状态，“杨康”后大家都迫不及待地出差，投资人纷纷开启新年首次差旅，奔波在充满希望的路上。

我们也走访了各大的私募基金。总体看，各家私募已经卸下去年的悲观情绪，逐步转向乐观。多数私募认为，新年股市积极可为，A股有望迎来“戴维斯双击”，港股表现更是值得期待。

美国通胀见顶和经济衰退会抑制美联储对流动性的收紧，中国国内为了经济的复苏所采取的一系列宽松和刺激政策会给股票市场提供相对宽松的流动性。

去年10月底以来，互联网、房地产等行业的政策变化均向鼓励发展和常态化监管方向发展，过去两年抑制宏观经济发展的部分重要行业性政策出现了明显拐点。

我们可以预测，2023年的投资类岗位会大大增加。这几天采访的资深投资合伙人认为，2023年的投资机会可以总结成三句话：牢牢持有为中国人提供安居乐业、好吃好玩好服务的公司，等待疫情后的消费复苏；找到引领经济发展的推动性行业和企业，尤其是有国际竞争力的企业；发现那些向死而生、剩者为王的反转公司，它们有着从过去两年业绩、估值、流动性“三杀”到未来一年“三击”的机会。

另外，内资私募基金出海也成为了趋势，我们发现越来越多的内地私募基金开始选择进军香港或新加坡，通过在海外设立公司来吸纳海外资金。

另外，粤港澳大湾区“跨境理财通”业务试点落地至今已满一周年。在过去的一年，各大的国有银行、股份制银行、外资银行都参与进入跨境理财通的业务中。

随着各大城市的解封以及香港与内地的通关，我们也收到了各大银行对“跨境理财通”业务的团队布局，各大外资银行的香港分行已纷纷开始大力招募拥有内地高净值客户资源的客户经理甚至团队长，为他们提供香港工作签证，提前做好业务布局和团队搭建，随时迎接通关后井喷式的业务需求。





PE/VC

2023热门岗位

- 私募股权投资
- 量化投资
- 募资
- 资产管理
- 私人银行家
- 财富管理

KOS

KOS

法务

Legal



Legal 2022

回顾刚刚过去的2022年，在疫情时代的第三个年头中，企业法务作为专业性强且部门结构相对精简的核心职能部门，法务招聘市场整体需求平缓。

从KOS数据库中数据量统计显示，2022年全年法务岗位总需求量比2021年下降了22.7%，其中企业法务负责人岗位量下降了58%；而企业风控合规类岗位数量有显著上涨，合规岗位需求量相较于2021年上涨了41%。

在2022年KOS客户开出的需求中，57%的法务合规岗位来自于外企及港资企业，43%来自于本土内资企业。

其中，大健康、高科技、新能源、消费品四个行业依然是2022年的法务合规人才需求较旺盛的热门行业；有知识产权管理、投融资和收并购、IPO、以及国际合规体系搭建相关经验的人才成为市场更加青睐的法务高管。

从法务合规候选人的求职意愿上看，2022年整体市场人才转换工作的意愿度有所降低，候选人在求职过程看重的前三因素为：

1. 公司赛道的可持续性和岗位本身的稳定性；
2. 企业文化与直属领导的风格；
3. 薪酬与福利。

根据KOS数据库统计，法务与合规经理与高级经理岗位转换工作的薪酬涨幅区间为15%-25%；而法务总监、副总裁、法律总顾问岗位的薪酬总包变动区间为0-20%。

于此同时，过去的一年也不乏由于经济大环境以及企业自身经营状况的原因而遭遇裁撤的法务人才，这部分候选人中，有不少本身拥有律所、

代理所等专业机构经验的候选人选择回到机构，或是以项目制的形式与企业进行合作。总体而言，就业形式会比以往更加灵活。



Legal 2023

展望2023年，随着后疫情时代企业的转型与发展，法务与合规建设会迎来新挑战。我们可以预估：

随着政策改变，国际贸易流动会趋向活跃，消费品、旅游等行业会迎来回暖，“出海”会重新成为热门趋势，就此产生的境外法务、合规类（反垄断/反制裁/进出口管制/数据合规等）人才需求将明显增长。

同时，大健康、高科技等行业也将持续热门，相应的知识产权、数据合规与隐私保护等职能会更加凸显其重要性。

随着资本市场活跃度提升，IPO、投融资和收并购律师/法务经验也会继续成为热门，有境外经验的候选人也更受青睐。

从人才来源上看，企业法务/合规类人才一般来源于同行业的企业内部律师、法务顾问、专家等。

法务负责人（总顾问、法总等）的岗位相对不看重行业，会更加看重体系搭建、业务理解与支持、与业务高层的对话能力等。

律所中高年级律师也是甲方法务需求的重要候选人来源，但企业大多会重点考察其落地性和文化适应性。

知识产权板块则更讲究专业对口，相对更加广泛考虑甲乙双方中有相关行业/产品背景的人才，人才来源一般为同行业知产人才、国知局及其相关机构、知产代理所以及律所等。

对于企业而言，2023年对于法务合规人才的缺口会更大，而候选人考虑转换工作的意愿度（特别是在2023年上半年）会延续去年的低潮。

因此，企业在招聘甲方法务人才时：

1. 可适当放宽法务招聘对“精英圈层”的要求。

包括学历门槛与知名律所经验等，从而转向更加看重候选人的工作经验以及实际是否能帮企业解决当下与未来3-5年战略发展的法务合规问题。

2. 可以更加放宽地考虑律所以及其它专业机构中无甲方经验的人才。

对“落地性”层面给予更多的机会与支持。

3. 允许异地候选人灵活办公。

由于法务合规职能的本身更窄的专业属性以及更加集中的圈层资源，建议企业对于异地候选人提供更加灵活的办公模式支持，以吸引优秀的异地人选。

对于企业法务中高管，业务与法务结合的思维、对业务的洞察等显得尤为重要。

同时也建议法务合规候选人可以考虑更加灵活的行业以及企业类型的转型，包括以灵活就业/项目制的形式与企业开展合作，以更好地探索职业发展的通道。

Legal

2023热门岗位

- 知识产权
- 贸易合规
- 数据合规
- 境外法务



Finance

财务

KOS



Finance 2022

2022年对于财务人员来说注定是一个不平凡的一年：

新的国家层面监管政策的发布、疫情政策的不断变化、经济环境下行、财务工作者正面临变革甚至洗牌，大部分财务人在不同程度上面临着转型的困境。

去年一整年，企业的融资环境也更加有挑战——新冠的三年是全球近代经济中最重要的事件之一，其深远的影响需要更长时间的沉淀才能看清。

因此，投资人出手非常谨慎。许多公司在如此环境中，纷纷通过实行业务转型、裁员降薪等多种措施来帮助企业正常运行。

财务工作者，掌握着企业资金来去与经营状况的重要信息资源，对于市场的变化尤为敏感，也往往在企业经营不达预期的时候面临更大的压力。

从KOS的实际岗位数量上看，2022年财务中高管岗位的总需求量比2021年增长了21.5%，其中财务一号位（CFO，财务副总裁、财务总监等）岗位的需求量下降了11.8%；财务岗位的需求有59%来源于本土内资企业，41%来自于外资或港资企业。

从行业上看，消费品、基建、高科技、互联网等几个行业财务岗位需求较多；其中财务BP、FP&A、SSC、以及有IPO操盘经验的CFO这几个职能领域的岗位需求量较大，而内审内控、税务资金等岗位相对稳定，需求明显降低。

2022年，整体财务候选人市场以求稳为主，成熟型的外资或港资企业的财务高管转换工作的意愿度较低；而初创期以及发展期的本土企业由于

融资与经营压力较大，这部分企业的财务人才相对在求职市场上更加活跃。

会计师事务所的候选人对于甲方机会主要关注行业赛道和岗位的职能，在做出职业选择时更为审慎。



Finance 2023

作为与业务发展息息相关的猎头从业者，我们对于2023年的招聘趋势可以做出以下三点预测：

1. 随着封控解除，未来2023年相较于2022年来说会有一定的回暖，可以预计2023年会有很多的企业会借此机会寻求港股IPO；
2. 如何做好财务规划、有效支持企业战略经营发展一直以来都是市场上对于财务工作者的需求，战略财务、财务BP等岗位将会继续成为未来一年的招聘难点和需求方向；
3. 医疗健康行业、工业制造行业、新兴科技行业将会成为2023年财务招聘的热门行业。

而财务人才来源将主要集中于大厂高科技互联网公司，五百强外资企业，已上市企业，成熟乙方事务所、咨询公司等。

最受欢迎的CFO画像依然是同时拥有事务所，和甲方企业财务管理经验的人选；或是同时经历过成熟型外资或上市企业的财务管理体系，和初创企业财务管理体系搭建期到上市筹备期经验的人选。

对于用人企业，在2023年的一定时间内我们不可避免地将面临专业人才外流的现象，建议企业在考虑聘用财务专业人才时根据实际情况放宽对候选人年龄的限制；同时，对于有IPO诉求的企业，建议在行业与人选曾操盘过的上市地点上适当放宽，拥抱专业人才自身的转型以及给予跨行业财务高管在业务落地上的支持。

总体而言，2023年，由于抗疫政策的反转，大家期待市场会反弹。从财务的周期上看，否极泰来并不会一蹴而就，我们建议财务人需要保持风

险意识和对经营数据的敏感度，更加频繁、精准地对企业管理者提供数据背后的实际战略意义，协助企业在回暖的竞争中更快速地做出反应，赢得市场。

同时，如何继续协助企业降本增效，如何转型成为企业的战略合作伙伴，将实际工作与企业战略目标地实现紧密结合，都将成为财务工作者提升自身价值的关键。



Finance

2023热门岗位

- 初创企业财务总监
- 拟上市企业CFO
- 港股/A股CFO
- 港股投资者关系
- 财务分析专家



HR

KOS

人 力 资 源



HR 2022

提升组织效能、降低企业管理成本是多数企业2022年人力资源管理侧的主旋律。

黑天鹅事件频发的时期里，对企业而言，除了战略层面的快刀斩乱麻以外，更需要通过组织管理的调整来改变应对姿态，响应市场变化，从而从容呼吸、穿越周期。而许多员工在不确定性因素陡增的市场环境下，也需要面对身心、生活、经济及职业发展等多方面的现实挑战。

HR作为肩担企业和员工两边的角色，是对行业变化嗅觉最敏锐的群体之一，在这一特殊时期，直接被顶到了最一线。疫情环境下的人才招聘、绩效考核、员工关怀、疫情应对、复工准备等林林总总的问题层出不穷，无疑给人力资源从业者们带来了很多挑战，也提出了更高的要求。

据我们的观察，过去一年，人力资源管理呈现以下趋势：

1. 人口红利转向人才红利，叠加疫情影响与用工成本攀升，“用工荒”与“就业难”并存；
2. 受封控政策以及组织提效需求的催化，越来越多企业引入数字化和智能化手段改善效率问题，人力资源数字化趋势凸显；
3. 企业要求人力资源更具业务牵引力和战略支撑性，传统的权威式科层制组织向更具灵活性的柔性组织转变；
4. 企业比以往更加关注内部人才的培养和发展，内部竞聘、转岗、内推、人才梯队建设等人才计划得到企业更多的重视和推广；
5. 随着千禧一代职场新人正式涌入，企业更加重视人才的多元化需求，对于提升员工敬业度和员工体验感的探索在增多。

2022年被多番提及的关键词便是“降本增效”。在公司快速发展时，人员是公司发展的支撑，但当业务增长不及预期，尤其部分业务需要被舍弃时，不匹配的人员就成了过重的成本。

从某种程度上来说，裁员是降本增效的举措之一，而且是员工感触和市场反响最多最深的举措。但在裁员之外，企业为实现降本增效还体现在福利、薪酬以及业务调整等多个方面。

12月疫情管控政策放开后，长期来看，企业将迎来新的机遇和发展；而就短期而言，也同样面临着严峻的挑战。主要表现为日常运营压力增加、人力资源短缺等。但

据我们的观察，绝大部分企业能够及时做出人力资源应对，针对员工假期管理、保险、经营连续性等人力资源相关工作做预案部署，较为常见的预案措施是“针对感染新冠的病假审核管理细化”、“向全体或部分员工提供抗疫小礼包”、“提供心理咨询热线”等。

企业人力资源负责人有责任针对短期和中长期的不同特点，分别制定相关人力资源政策和员工福利计划，以帮助企业实现长期的员工福利战略，体现企业人文关怀，提升员工满意度和敬业度。

大环境的变化，对人才市场也有显著的影响，主要体现在以下几方面：

1. 员工关系领域延伸而来的岗位需求相比往年呈明显上涨态势。

对于企业和HR来说，在疫情之下，如何妥善应对疫情防控期间劳动关系问题，维护员工合法权益，保障企业正常生产经营秩序成为企业与员工共同关注的焦点。

2. 组织绩效领域延伸而来的岗位需求相比往年呈明显上涨态势。

为适应多变的经济环境和行业发展，需要及时调整适合当下的组织架构以及人员优化以实现降本增效。

3. 招聘岗需求相比往年呈明显缩减态势。

受多重因素冲击，2022整体招聘市场活跃度不高，中小微企业就业吸纳能力萎缩，大量人才溢出反而一定程度上缓解了扩张期阶段企业的招聘压力，招聘团队的人员配比更加精简化。



HR 2023

任何事情都有两面性，危中也必有机。“没有一个冬天不可逾越，没有一个春天不会来临”。过去三年疫情从一定程度上推动了不同组织明确发展方向，加速了人力资源数字化进程，同时也提升了人力资源在企业中的“可见度”。

2023年将是充满机遇与挑战的一年，人力资源部门在管理组织变革中发挥着关键作用。基于2022年的人力资源领域的发展，我们预测2023年人力资源领域将呈现如下趋势：

1. 混合办公与远程办公模式将延续。

在这种模式下如何在整个组织中建立和维护信任、协作，会成为人力部门的工作的重点之一。

2. 员工体验的重要性提升。

员工健康、心理压力等话题将更多被讨论，人力资源部门需要采取有效方法来提高员工的幸福感，员工福利方案的全面性与创新性得以提升。

3. 组织内部流动性提高，内部活水热度上升。

这既是节省外部招聘成本的一种做法，也是防止人才流失的一种有效措施。

4. 劳动力生态更加多元化。

高管和专业人才短期聘用更为常见，灵活用工模式将迎来更多的实践探索和新增长点。

5. 人力资源数字化继续加速渗透。

人服数字化与企业数字化双向协同，技术应用+精细化服务助推人力资源管理延伸到业务端。

6. 第三方成主要高端人才引进渠道。

伴随政策、市场等不确定因素的增多，通过猎头公司评估需求，进行有效筛选，将成为雇主引进继续高端人才的主要渠道。

因此，2023年人力资源人才市场拥有以下技能的人才将更受市场欢迎。

1. 数据分析能力。

人力资源的数据分析，是通过数据获取有关组织和人才的信息，对企业在组织和人才上未来可能产生的问题进行预测、预警、预判，并据此向业务部门提出决策建议。

2. 运用新技术和带领人力资源数字化转型的能力。

招聘系统建设和线上招聘运营、E-learning系统建设和线上学习运营、绩效管理系统建设、员工服务门户建设等企业人力资源数字化建设任重而道远，具有相关经历和能力的HR更受市场青睐。

3. 组织设计与变革管理能力。

如果公司需要二次曲线、三次曲线才能走得更远，那么变革管理就很重要。对业务变化快速反应，支撑更加灵活的组织形式落地，将成为HR团队的核心竞争力。

4. 商业敏锐度和业务理解能力。

HR的价值本质还是支持业务，助推业务。可以将组织的宗旨、使命、业务目标转化为人力资源战略，依此制定人力资源政策，落地人力资源活

动，以更有效地驱动组织利益。这一能力也直接关系HR对业务部门的影响力和动员能力。

5. 主动预案能力&项目协作的推进能力。

面对各种不确定性，如今雇主会更加关注候选人抵御风险的软技能，即是否具备成长为敏捷团队的能力和潜力。需要候选人能在不确定性中快速消除外部的干扰因素，主动规划自己的工作方向，准备不同的备选计划，做到积极有效的响应。

2023年，企业应尽早规划，尊重人力资源专业工作并做好授权管理，将培养高创新力人才放在战略层面，重视员工体验和人才培养，将有限的资源投入到最关键的人才，切实做好核心员工的保留与激励。





HR

2023重点关注赛道

- 医疗大健康
- 新能源
- 智能制造
- 新零售
- 旅游业

2023热门岗位

员工体验：

- 行政
- 企业文化
- 员工关系
- 培训与人才发展

降本增效：

- 绩效
- 组织发展

出海业务：

- 海外HRBP

人力资源数智化：

- HRIS
- HR Analytics

雇主建议

1. 为持续吸引高质量人才、激发人才潜能，企业需要积极把握人才需求，在薪酬多样化，提供人性化的福利的同时，也要关注员工身心健康和人文关怀，打造优质雇主品牌。
2. 面对业务形态与模式的创新变革和人才类型的多元化需求，突破行业、区域壁垒，吸引复合多背景人才加入是关键。
3. 复盘过往的资源投入比例，根据新一年的目标以及企业的痛点、难点作出适当的调整，定制战略性的规划，将终极目标拆分，落实到实际行动的每一步，重视人才内部流动。
4. 企业也需重视人才保留与人才价值最大化。企业需要强化组织价值观认可与践行，同时促进打造多元、包容、平等的环境和文化，增强人才归属感和留存率。
5. 人力资源不再以传统的方式思考职业发展，而是向现有组织的其他领域转移，内部流动性趋势日益增长。公司可通过系统、AI程序或员工测评工具等来分析审计员工现有技能集，为难以填补的职位列出有前途的内部人选，为其量身定制的职业发展培训包，创建个性化的职业路径，提高员工专业技能以及软技能。
6. 关键核心岗位上注重建立培养机制，建设人才梯队，给予员工成长空间，减少因为人才流失而产生的机会成本和招聘成本。
7. 为留住原有优质人才及吸引更多高质量人才，企业可以视综合情况开放在家办公模式，或者将职位空缺开放至不同城市，允许远程办公，以吸引来自不同地域的人才，不被工作地点所局限。
8. 对于人才缺口较大的岗位，雇主可适当放宽对候选人毕业院校、年龄、工作经历具体地点等方面的限制，不强求“精英圈层”，转向考量候选人实际落地经验，寻求“最合适”人才。

人才建议

1. 人才应保持高度的市场及职场嗅觉，找准自我定位，打磨相关竞争优势，保持开放的心态，积极拥抱变化，迎接挑战，合理调整就业目标和职业规划。
2. 提前规划未来发展路线。做好长期的规划，需要综合考虑市场经济大环境、行业状况与前景、以及自身实际需求来决定是否跳槽、如何跳槽，应结合工作经历和个人需求，并为自己设立可行的长期、短期目标。
3. 明晰求职需求，调整求职心态，遇上薪酬不满意或者公司架构调整等消极情况时，及时调整悲观的情绪，积极应对并做好规划，在选择新的企业时客观冷静，及时复盘自己求职的需求和目标。
4. 在人才竞争如此激烈的当下，拥有优秀的项目经验及对口的公司背景是求职时的重要加分项。人选在跳槽前更多应该自我思考，过往经历中是否完整完成过落地项目。在项目经历中，能否摘取一些成功经验进行复制，以作为加分项。
5. 一些行业，如地产行业总体低迷，大量人才涌入人才市场。各大企业在招聘时对人才的软硬性要求总体也有所提高。人才应保持积极学习的良好心态，练好基本功的同时，在业余时间可通过自学自我提升，提高自己的软硬实力。
6. 候选人也可适当探索更加灵活的行业及企业类型，或考虑以灵活就业/项目制的形式与企业开展合作，或选择通用型岗位加入理想的目标企业/参与相关项目来完成经验积累，以更好地探索和拓宽职业发展通道。
7. 多与专业的行业招聘专家沟通，深挖自身优势，可以更清晰地定位自身在市场中的人才价值。

KOS国际控股有限公司（KOS集团 HKEX: 8042）成立于2009年，是首家在香港交易所上市的本土招聘服务公司，为企业提供领先的整体人才解决方案。

其品牌包括 KOS Recruitment, KOS Staffing, KOS Executive Search, KOS China。

KOS China目前业务涵盖北上广深，着重关注大湾区的人才引进，专注在消费品、零售、互联网、金融、地产、医疗大健康等领域的中高管招聘。

我们坚持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。

KOS

关于
我们

关注我们



香港办公室：香港九龙尖沙咀广东道5号海洋中心610室
深圳办公室：深圳市南山区金地威新中心A座1502室
广州办公室：广州市天河区珠江东路28号6501房

+852-31804988
0755-66613117
020-66256580