

TALENT
ATTRACTION
REPORT

BOSS直聘·研究院

人才吸引力 报告。

三季度

2020

核心发现

- ◆ 2020年三季度人才需求稳步恢复，环比增长28.6%，已提前完成全年城镇新增就业任务
- ◆ 人才需求和薪资结构失衡得到修复，90分位值的薪资水平同比下降9%，高薪岗位用人更加慎重
- ◆ 不同规模企业间的人才吸引力差异减弱，求职期望不再高度集中于超大企业和小微企业
- ◆ “两新一重”相关行业发展韧性较强，人才吸引力稳步回升
- ◆ 北京重回人才吸引力榜首，武汉保持第六名
- ◆ 应届生求职规模扩大，求职周期提前，主要城市JMPI指数小幅下降
- ◆ 职场人的跨城市群流动意愿同比下降5-6个百分点，单个城市的绝对吸引力正在减弱
- ◆ 新一线城市技术人才需求比例环比回落，薪资上升，择优而入成为现阶段雇主的重要目标
- ◆ 交通/物流行业平均月薪突破八千元
- ◆ 旅游业终迎回暖，人才需求环比增幅跻身前三
- ◆ 政策红利助推集成电路核心技术岗位薪资快速上涨，跻身前15位

研究与 版权声明。

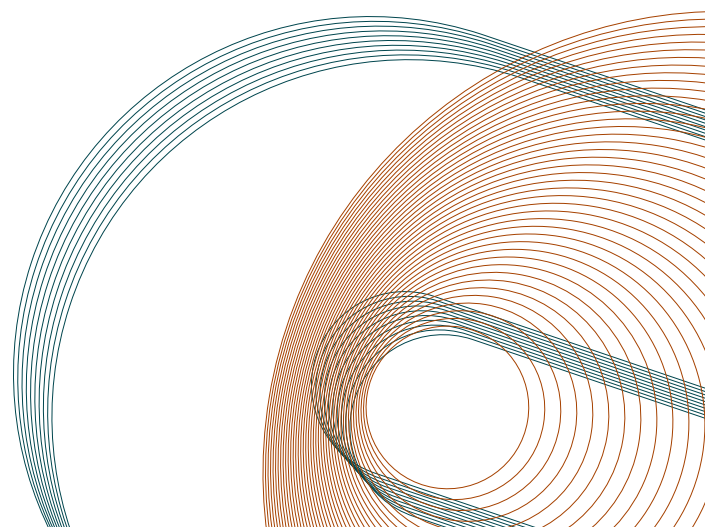
《2020年三季度人才吸引力报告》由BOSS直聘研究院出品。除特别标注之外，本报告中使用的数据来自于BOSS直聘人力资源大数据平台，核心数据抽取时间段为2020年7月1日至9月30日，部分观点涉及其他年份的数据。

本报告中的定性观点来自对平台数据和公开资料的分析，结合了BOSS直聘研究院相关模型。

针对报告中的细分研究主题，研究团队采取了相应的抽样方法，并对样本进行清洗，剔除了不合格和不完整数据，并分别进行了置信度检验。在部分涉及到跨领域、跨年度对比的主题下，均对数据进行了标准化处理。

作为第三方机构，我们引用的数据非来自官方普查数据库，或有更权威更完善的数据库，我们未获得使用权。我们的抽样方法也可能存在不完善之处，因此数据结果存在一定偏差，不能作为商业、投资或政策决策的确定性依据，仅展现行业人才趋势，作为参考。希望读者们认真辨别，多多批评。

★ 本报告中所有的文字、数据均受到中国法律和知识产权相关条例的版权保护。没有经过BOSS直聘研究院的书面许可，任何组织和个人，不得将本报告中的信息用于其他商业目的。



目录

PART 1

人才吸引力指数

PART 2

城市间人才流动观察

PART 3

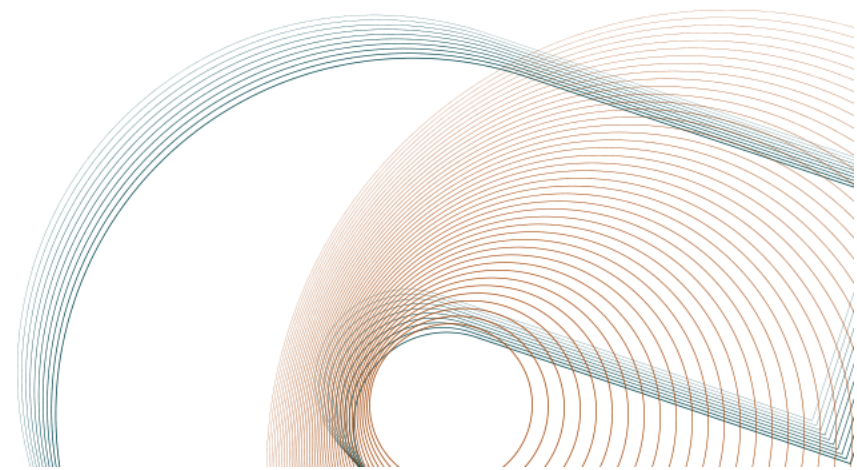
新一线城市人才流动观察

PART 4

行业、岗位间流动与薪酬观察

三季度

2020



PART 1

人才吸引力指数

2020年三季度

三季度

2020

PART 1

人才吸引力指数

三季度人才需求环比增长
28.6%

2020年三季度人才需求同比增幅

9.1% ↑

2020年三季度人才需求环比增幅

28.6% ↑

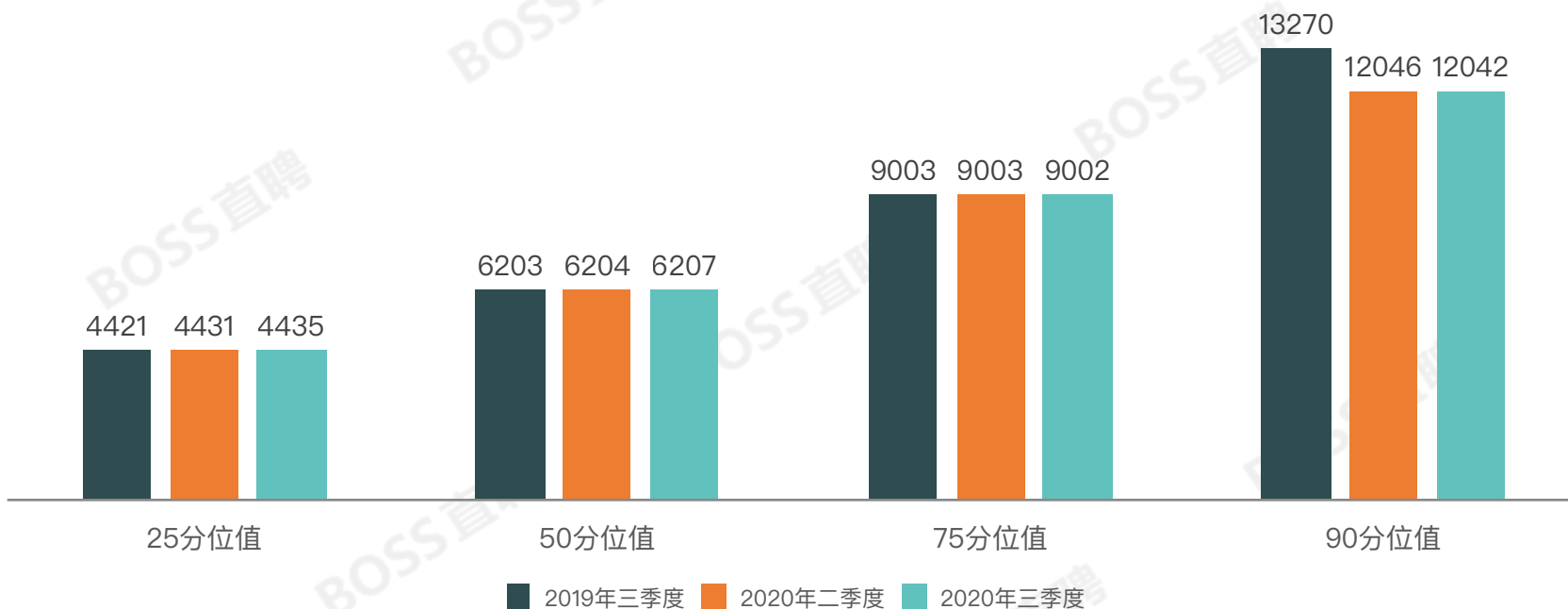
- ◆ 2020年三季度，新冠肺炎疫情在局部地区有零星复发，但都在短时间内得到了有效控制，国内经济运行持续稳定恢复，三季度GDP同比增长4.9%。国家统计局10月19日发布的数据显示，前三季度，全国城镇新增就业人员898万人，已完成全年目标任务的99.8%。其中，三季度新增就业为334万人，与二季度持平。
- ◆ 2020年三季度，餐饮、旅游、文化演出、贸易/进出口等行业迎来更加集中的复苏，劳动力市场的供需关系也得到了一定改善。BOSS直聘研究院数据显示，三季度人才需求环比增长28.6%，同比增长9.1%。

PART 1

人才吸引力指数

人才需求和薪资结构失衡得到修复

2020年三季度招聘薪资四分位值



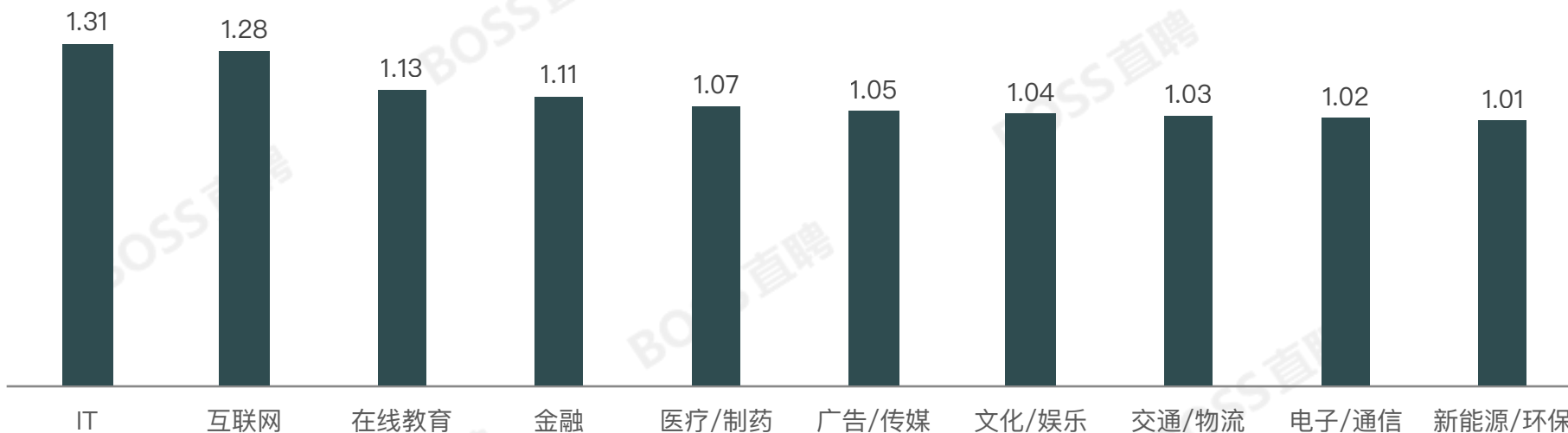
- ◆ 2020年三季度，全国平均招聘薪资为7819元，连续两个季度低于8000元。BOSS直聘研究院观察到，2020年三季度招聘薪资的四分位值和二季度相比基本没有波动。尽管一季度的人才需求规模、薪资水平和岗位结构都受到重大冲击，经过半年的调整，就业市场的失衡得到了明显缓解。
- ◆ 从薪资结构角度观察，今年以来，90分位值的薪资水平较2019年同期有9%左右的回落。相比中低收入区间岗位需求的大幅度回暖，雇主对高收入岗位的招聘数量、薪资评估和人才评价都更加谨慎。

PART 1

人才吸引力指数

“两新一重”相关行业韧性较强，人才吸引力稳步回升

2020年三季度人才吸引力指数前十行业



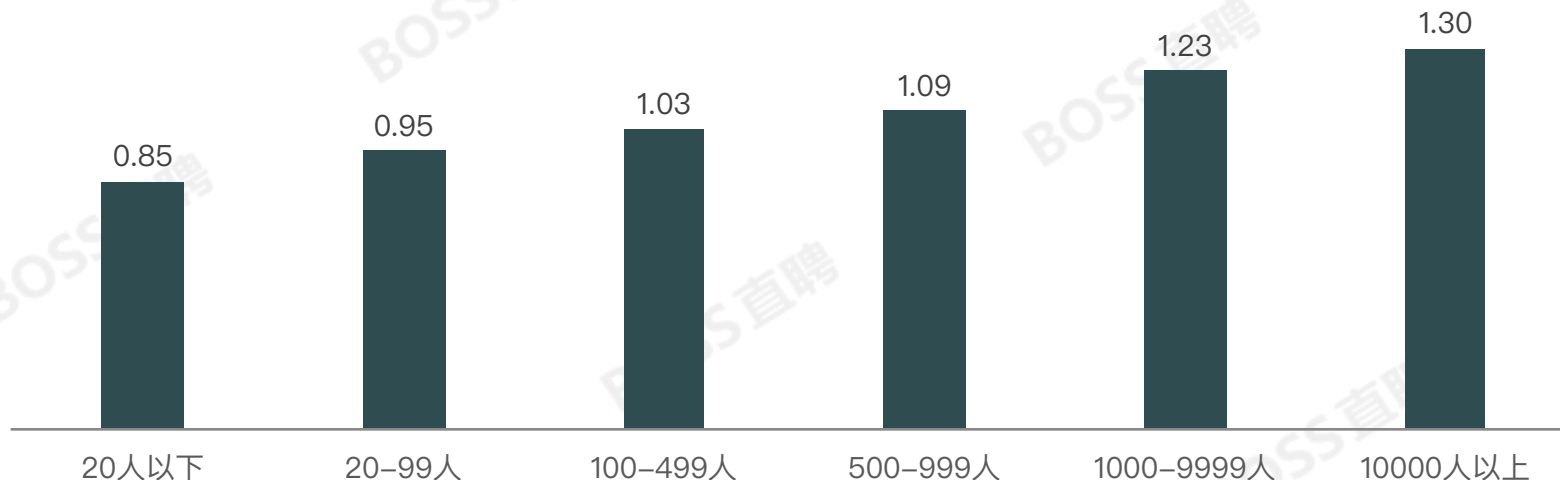
- ◆ 2020年三季度，IT、互联网和在线教育行业的人才吸引力指数保持在前三位，金融行业回升至第四位。现代服务业受疫情影响相对可控，一直维持增长趋势。国家统计局数据显示，前三季度，信息传输、软件和信息技术服务业（IT/互联网），金融业等现代服务业行业增加值分别增长15.9%和7.0%。
- ◆ 今年的政府工作报告提出，要重点支持“两新一重”建设，即新型基础设施建设、新型城镇化建设和交通、水利等重大工程建设。2020年前三季度，与“两新一重”高度相关的行业，例如互联网、电子/通信、新能源、教育、医疗健康等行业体现出了较强的发展韧性，自二季度起，人才吸引力持续回升。
- ◆ 2020年上半年，交通/物流行业的人才吸引力指数直线攀升，连续两个季度位居第四位。进入三季度，交通/物流行业的平均招聘薪资超过8000元，招聘需求环比增长60.8%，需求依然强劲。但随着更多行业实现复苏，求职者的行业选择多样性增加，部分受影响严重的行业开始出现人才回流，交通/物流行业的关注度回落，人才吸引力指数退居第八位。

PART 1

人才吸引力指数

就业压力
缓解，不
同规模企
业间的人
才吸引力
差异减弱

2020年三季度不同规模企业人才吸引力指数



- ◆ 2020年三季度，各种规模的企业全面实现复工复产，人才吸引力指数的绝对值较二季度没有明显波动。
- ◆ 与二季度人才吸引力指数的“两头翘”相反，三季度呈现“两头降”的态势：千人以上的大型企业和20人以下的小微企业人才吸引力指数出现小幅下降，中小型企业的人才吸引力则平稳上升。三季度，不同规模企业的人才吸引力指数方差环比降低19.6%，内部差异性减弱。
- ◆ 将不同规模企业的人才吸引力指数变化与薪资分布和岗位需求结合来看，能够进一步印证就业市场的平稳复苏。2020年三季度，小微企业的人才吸引力指数维持在过去一年中的较高水平。更多行业全面复苏，毕业季的就业压力得到一定缓解，求职者的期望不再高度集中在超大企业和小微企业这两个极端，开始逐步回归均衡。

三季度

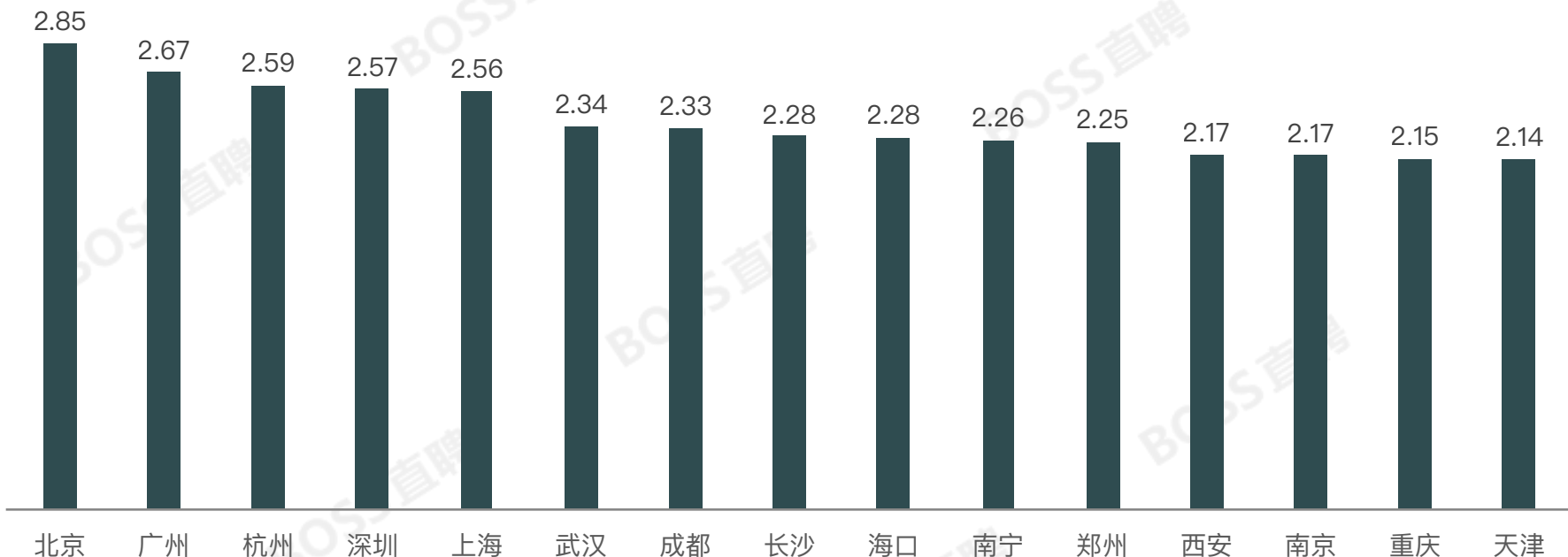
2020

PART 1

人才吸引力指数

北京重回
人才吸引
力榜首，
武汉保持
第六名

2020年三季度人才吸引力指数前十五位城市



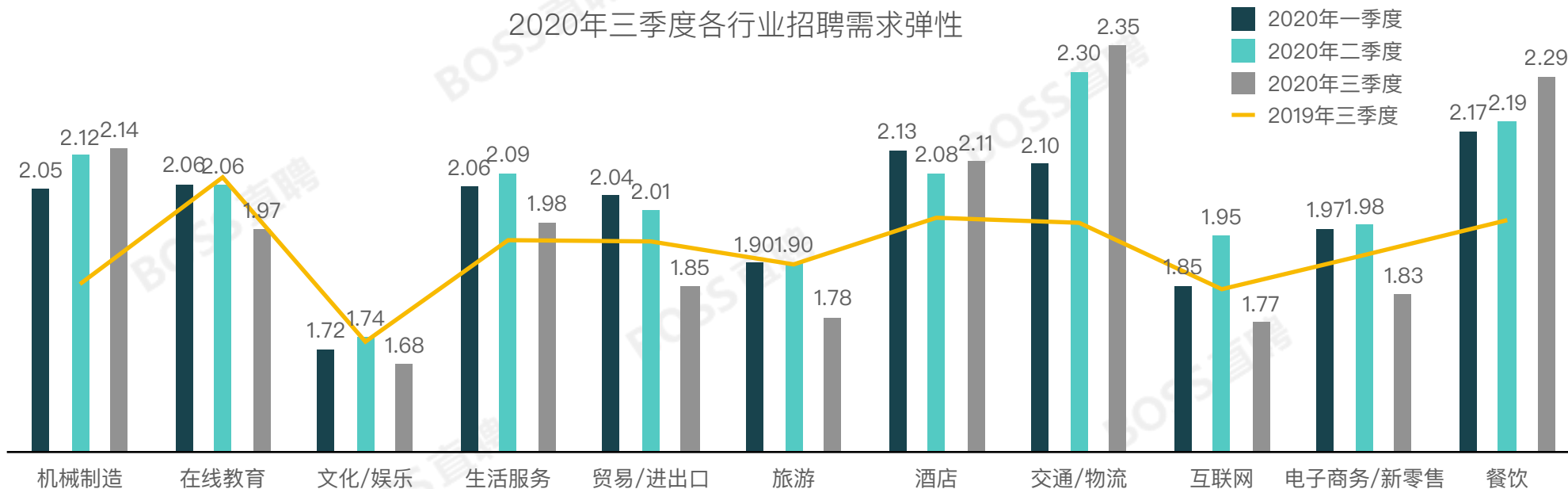
- ◆ 2020年三季度，人才吸引力指数前15位城市与二季度一致，仅在排名上有个别变化。
- ◆ 从人才吸引角度观察，六月份疫情的短暂复发对北京的就业市场影响不大，经济平稳有序恢复，求职者关注度明显提升，加之薪资优势显著，助推北京在三季度夺回人才吸引力指数榜首位置，广州退居第二位。
- ◆ 武汉的全面复苏同样体现在求职热情上，人才吸引力指数连续两个季度位列第六。

PART 1

人才吸引力指数

贸易/进出口和旅游行业复苏，需求弹性显著降低

2020年三季度各行业招聘需求弹性



招聘需求弹性是反映招聘需求量相对于薪资变化敏感度的指标。需求弹性高，对薪资敏感度高，薪资的小幅度上涨会引起需求大幅度下降，对求职者而言，职位数量可能减少。需求弹性低，对薪资敏感度低，薪资的上涨引起的需求量下降幅度小，岗位更趋于企业“刚需”，可替代性低，对求职者而言，职位机会可能更多。

- ◆ 整体上看，餐饮、交通/物流、机械制造等劳动密集型、人员可替代性较高的行业招聘需求弹性较高，2020年三季度的需求弹性高于2019年同期水平，且仍呈现上扬趋势，符合行业的基本用工特点。
- ◆ 旅游业在上半年发展严重受阻，三季度，国内旅游业快速复苏，刚性需求增加，行业招聘需求弹性快速回落。电子商务与新零售行业今年发展良好，人才需求增幅显著，招聘需求弹性下降。此外，贸易与进出口行业的招聘需求弹性不断回落，正在从疫情冲击中逐步恢复。

PART 2

城市间人才流动观察

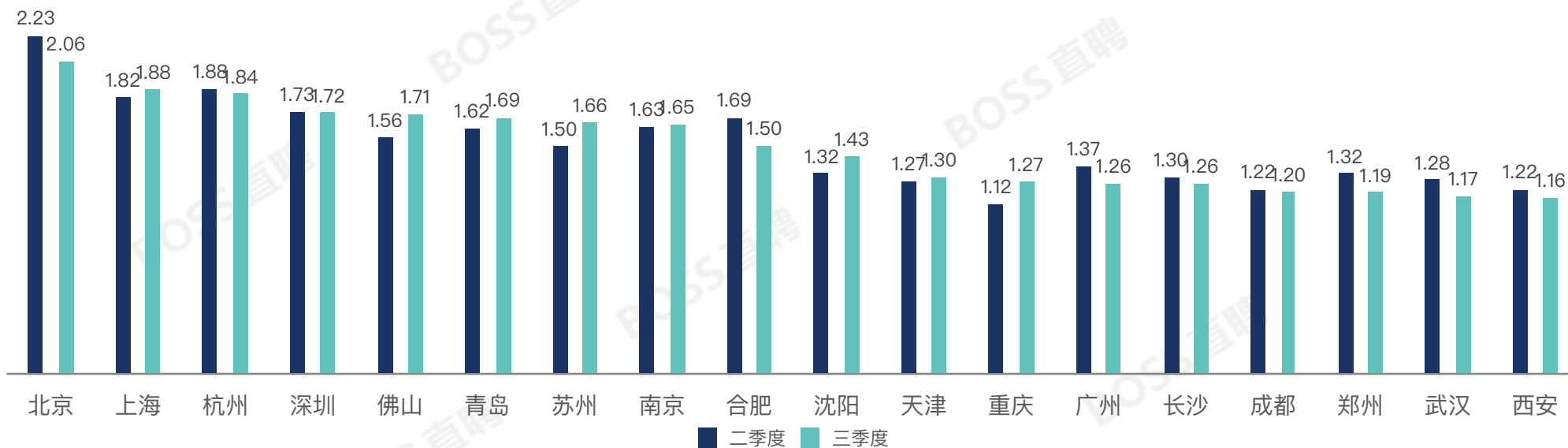
2020年三季度

PART 2

城市间流动观察

应届生求职规模显著扩大，主要城市JMPI指数小幅下降

2020年三季度主要城市就业市场繁荣指数（JMPI）走势：一线和新一线城市



为了更好地反映经济层面的就业市场状况，BOSS直聘发布了“就业市场繁荣指数(Job Market Prosperity Index, JMPI)”。通俗来讲，如果将总薪资规模比喻为雇主愿意付出的“人才成本蛋糕”，JMPI指数体现的是某个地区/行业/岗位中每个求职者能够分享到的“蛋糕”份额。JMPI指数越高，市场越繁荣，就业规模越大，求职者获得的回报也越高。

- ◆ 2020年三季度，企业招聘需求基本恢复到去年同期水平。受疫情影响，应届生求职季较往年提前，学生更早启动求职。进入7月，已经开始活跃求职的2021届应届生较2019年同期的2020届毕业生数量增长44.5%，活跃求职的海归规模同比增长94.3%。各个群体的求职竞争激烈程度上升，多个城市的JMPI指数呈现小幅回落。

三季度
2020

PART 2

城市间流动观察

人才需求
量前50
城市白领
平均招聘
月薪为
8163元

2020年三季度人才需求量最大的50个城市白领平均招聘月薪（单位：元）

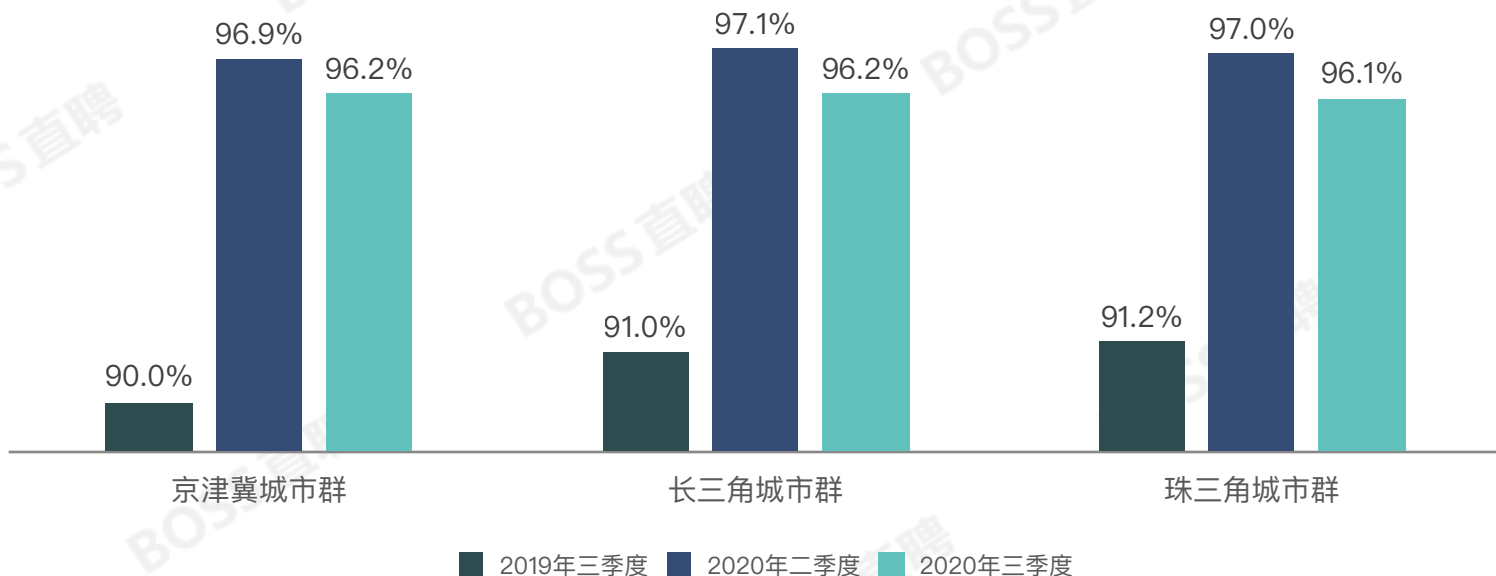
序号	城市	平均薪资（元）	序号	城市	平均薪资（元）
1	北京	12545	26	佛山	6882
2	上海	11025	27	长沙	6871
3	杭州	10152	28	济南	6869
4	深圳	10049	29	福州	6859
5	南京	8225	30	重庆	6807
6	广州	8184	31	贵阳	6766
7	苏州	7718	32	潍坊	6754
8	乌鲁木齐	7697	33	徐州	6730
9	武汉	7591	34	青岛	6689
10	成都	7417	35	南通	6669
11	嘉兴	7216	36	保定	6537
12	珠海	7214	37	海口	6530
13	西安	7188	38	烟台	6510
14	东莞	7166	39	洛阳	6497
15	厦门	7165	40	大连	6490
16	无锡	7128	41	长春	6435
17	郑州	7119	42	兰州	6429
18	温州	7061	43	泉州	6419
19	惠州	7059	44	南昌	6400
20	金华	7023	45	哈尔滨	6347
21	合肥	7005	46	沈阳	6314
22	宁波	6972	47	昆明	6296
23	天津	6933	48	南宁	6116
24	中山	6910	49	石家庄	6103
25	常州	6887	50	太原	5847

PART 2

城市间流动观察

三大城市群人才跨区域流动意愿同比明显下降

2020年三季度三大城市群人才内部流动趋势



- ◆ 2020年三季度，随着疫情得到控制，人员流动基本恢复，职场人对较远距离流动的接受度增强，京津冀、长三角和珠三角三个主要城市群的人才区域内部流动率均有不同程度的回落，但仍高于96%。
- ◆ 2020年三季度，三大主要城市群职场人跨城市群流动的意愿较一二季度有所提升，但与2019年同期相比，已经呈现出了5-6个百分点的明显下降。随着区域一体化协同发展的理念逐步贯彻深入，主要城市群的区域留人能力较一年前有了明显提高，一个城市群能否率先吸引到人才，特别是青年人才的意义越来越重大，配套的人才政策和公共服务导向也亟需更加具体高效，更加因地制宜。

PART 2

城市间流动观察

一线城市
人才外流
的分散度
加大

2020年三季度一线城市流出人才目标城市分布

名次	北京		上海		广州		深圳	
	流出地	占比	流出地	占比	流出地	占比	流出地	占比
TOP 1	天津	7.41%	杭州	11.60%	佛山	15.56%	东莞	12.64%
TOP 2	杭州	6.32%	苏州	9.01%	东莞	10.90%	长沙	7.37%
TOP 3	石家庄	4.96%	南京	5.97%	长沙	4.73%	惠州	5.72%
TOP 4	郑州	4.72%	合肥	4.92%	中山	3.61%	武汉	5.44%
TOP 5	廊坊	4.18%	郑州	4.91%	惠州	3.56%	杭州	4.56%
TOP 6	西安	4.02%	成都	3.84%	杭州	3.09%	成都	3.86%
TOP 7	成都	3.86%	武汉	3.52%	南宁	2.87%	佛山	3.52%
TOP 8	保定	3.36%	西安	2.93%	武汉	2.81%	南宁	2.84%
TOP 9	太原	3.28%	长沙	2.49%	珠海	2.75%	南昌	2.44%
TOP 10	沈阳	3.26%	无锡	2.19%	湛江	2.54%	西安	2.14%
合计		45.37%		51.38%		52.42%		50.53%

- ◆ 2020年三季度，一线城市人才的净流出率为0.36%，高于二季度，也高于2019年同期（0.21%）。
- ◆ 广州取代北京成为一线城市中人才净流出率最高的地区，人才净流出率为0.68%；上海取代深圳成为人才净流出率最低的一线城市，人才净流出率为0.22%。
- ◆ 2020年三季度，流出一线城市的求职者去向分散度较二季度更高，且明显高于2019年同期。除了新一线城市和省会城市之外，离开一线城市的职场人开始将更多城市作为目的地，单个城市的绝对吸引力正在减弱。

PART 3

新一线城市人才流动观察

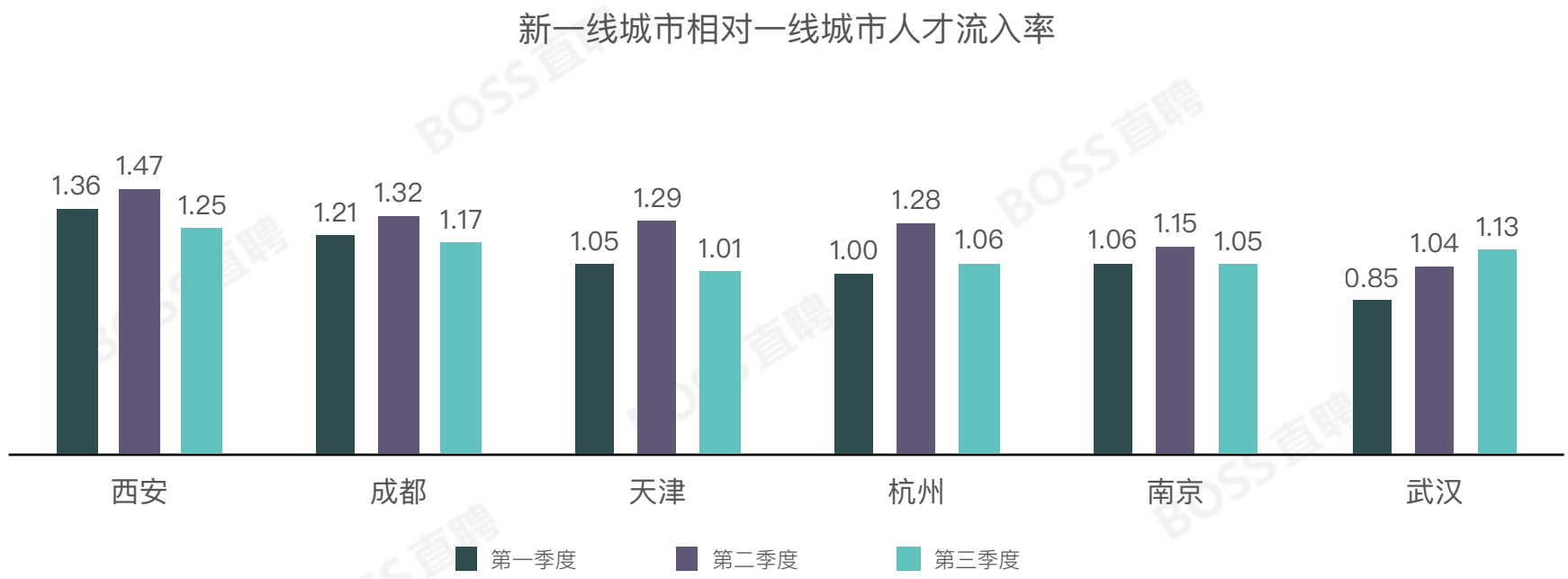
2020年三季度

武汉的一

线城市人

才流入率

逆势提升



注：相对一线城市人才流动率=从一线城市流入人数/流出至一线城市人数，大于1为人才净流入，小于1为人才净流出。

- ◆ 2020年三季度，六个重点追踪的新一线城市相对一线城市的人才流动率平均值为1.12，较二季度有小幅回落，新一线城市相对一线城市的人才“顺差”收窄。
- ◆ 天津相对一线城市的人才流动率降到1.01的低位，2019年同期为1.25。
- ◆ 武汉是六个重点追踪的新一线城市中，一线城市人才流入率唯一逆势增长的，三季度的流动率为1.13，已经十分接近2019年同期的1.16。武汉正在快速复苏，重塑人才吸引力。

人才来源
地分布：
杭州、南
京、武汉

2020年三季度新一线城市流入人才来源地分布：杭州、南京、武汉

名次	杭州		南京		武汉	
	人才来源地	占比	人才来源地	占比	人才来源地	占比
TOP1	上海	13.55%	上海	14.6%	深圳	11.86%
TOP2	北京	7.03%	苏州	8.35%	上海	8.30%
TOP3	深圳	4.92%	杭州	7.77%	杭州	6.47%
TOP4	宁波	3.99%	合肥	7.13%	广州	6.31%
TOP5	南京	3.95%	北京	4.27%	北京	4.99%
TOP6	苏州	3.46%	无锡	3.16%	襄阳	3.22%
TOP7	广州	3.44%	徐州	2.48%	荆州	2.88%
TOP8	郑州	3.33%	常州	2.40%	孝感	2.83%
TOP9	武汉	2.98%	深圳	2.38%	长沙	2.75%
TOP10	合肥	2.82%	扬州	2.03%	黄冈	2.68%
合计		49.47%		54.58%		52.28%

2020年三季度新一线城市流入人才来源地分布：成都、西安、天津

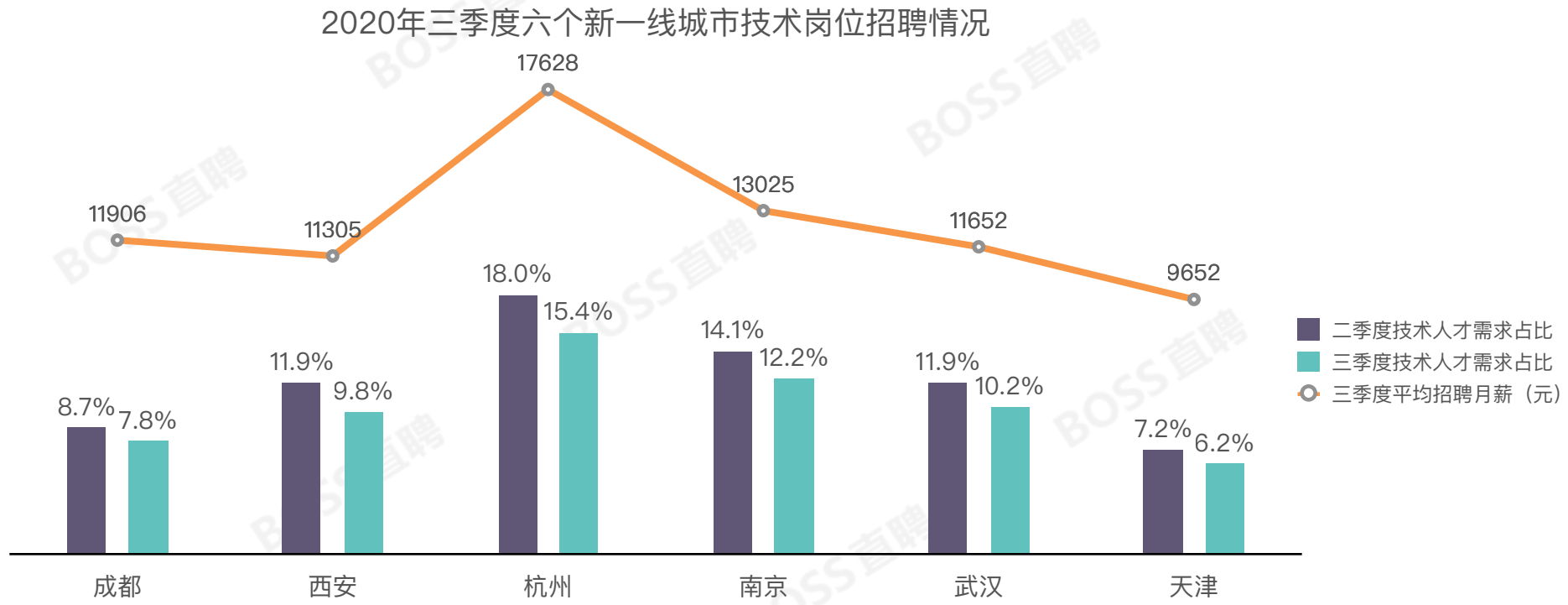
PART 3

新一线城市流动观察

人才来源地分布：
成都、西安、天津

名次	成都		西安		天津	
	人才来源地	占比	人才来源地	占比	人才来源地	占比
TOP1	重庆	10.49%	北京	10.93%	北京	30.04%
TOP2	上海	6.66%	上海	8.36%	上海	4.13%
TOP3	北京	6.38%	咸阳	6.17%	石家庄	4.01%
TOP4	深圳	6.19%	深圳	5.64%	杭州	3.12%
TOP5	杭州	3.93%	杭州	5.23%	唐山	2.67%
TOP6	绵阳	3.81%	成都	4.61%	廊坊	2.31%
TOP7	广州	3.80%	兰州	4.02%	深圳	2.15%
TOP8	西安	2.86%	苏州	3.38%	保定	2.09%
TOP9	南充	2.61%	宝鸡	3.15%	哈尔滨	2.05%
TOP10	德阳	2.32%	渭南	2.68%	沈阳	1.99%
合计		49.05%		54.18%		54.55%

新一线城市
技术人才需求比
例环比回落，薪资
上升



- ◆ 进入到2020年三季度，六个跟踪观察的新一线城市企业对技术人才的招聘比例均有不同程度的回落。西安和武汉对技术人才的需求比例虽然环比有所下降，但较2019年同期（西安7.3%，武汉7.8%）仍明显处于高位。
- ◆ 2020年三季度，六个新一线城市除西安之外，技术类岗位的平均薪资均有所上升，其中杭州、武汉和天津的技术岗位薪资水平提升较为明显。在紧缺程度下降的情况下，择优而入，促进技术人才结构升级成为企业新课题。

PART 4

行业及岗位需求&薪酬观察

2020年三季度

三季度

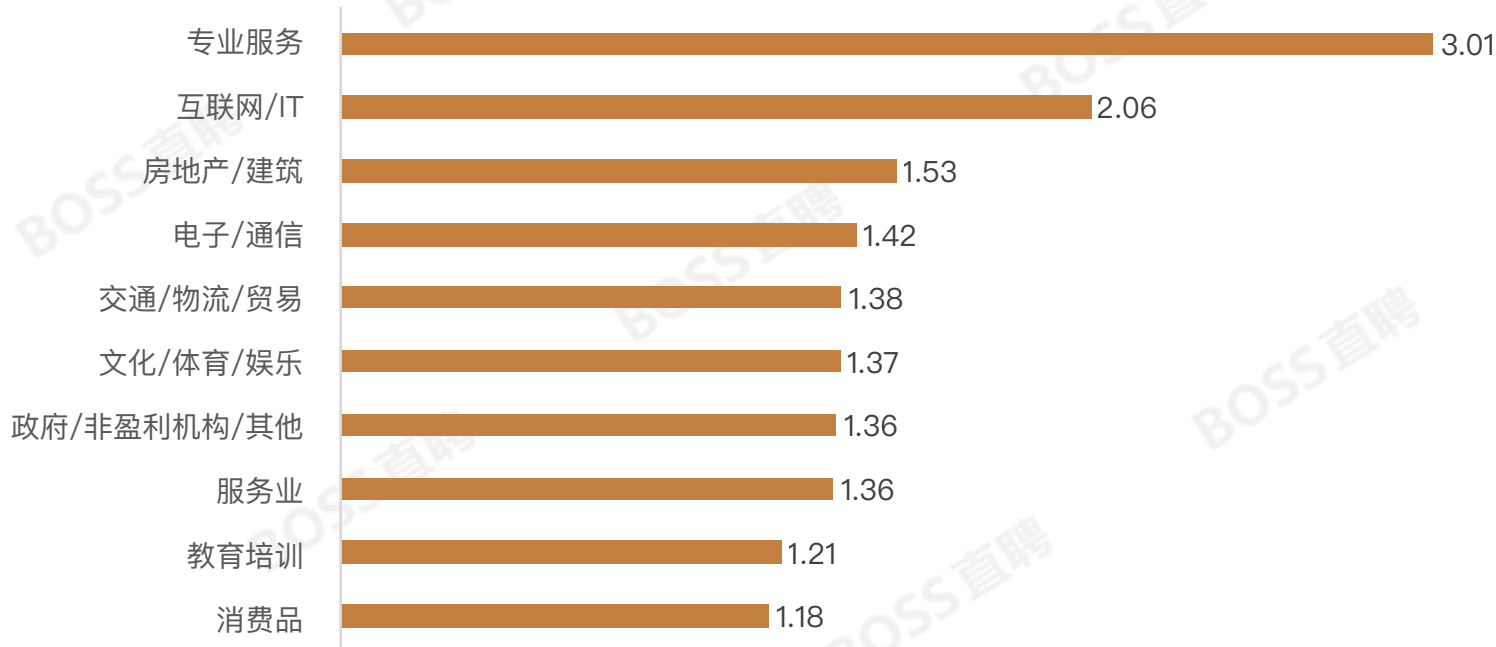
2020

PART 4

人才流动与薪酬观察

专业服务业JMPI指数蝉联第一位

2020年三季度主要行业JMPI指数（一级行业）



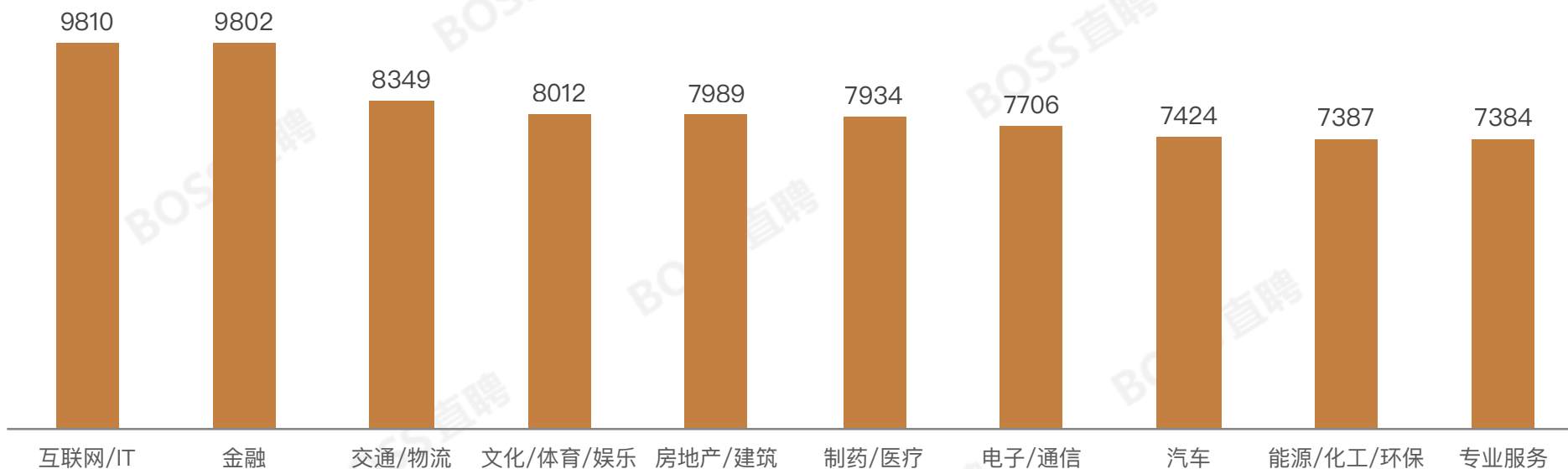
- ◆ 2020年三季度，JMPI指数处于稳定运行区间，较二季度变化不大。
- ◆ 人才吸引力排名前十的行业中，专业服务、互联网/IT和房地产/建筑业连续两个季度位居前三。而在大力发展5G、集成电路等新基建领域的背景下，电子/通信行业JMPI指数排名上升至第四位。

PART 4

人才流动与薪酬观察

交通 / 物流行业平均月薪突破八千元

2020年三季度平均招聘月薪最高的十个一级行业（单位：元）



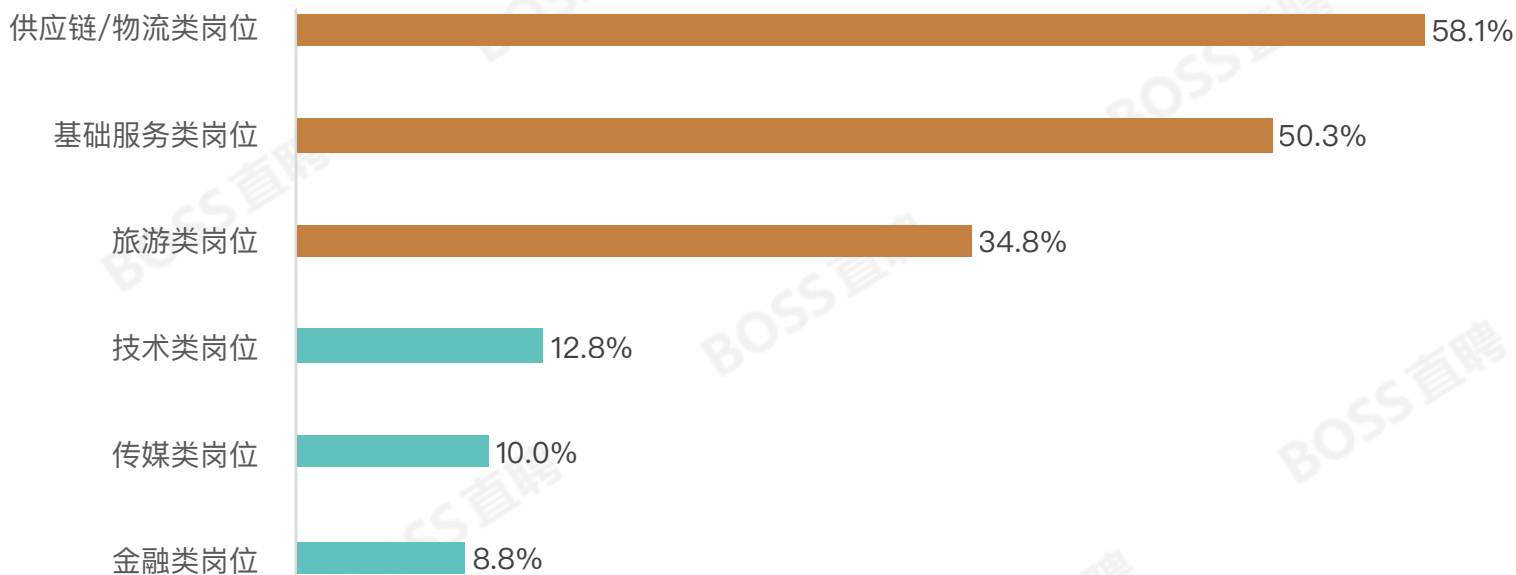
- ◆ 2020年三季度，大多数行业薪资波动平缓，基本上与二季度薪资水平持平。全行业的薪资水平进入了一个相对平稳的区间，外部冲击带来的薪资剧烈波动逐渐消除。
- ◆ 三季度，交通/物流业招聘薪资逆势大幅提升，继二季度环比增长11.7%的基础上，三季度环比再次增长8.1%，平均月薪迈过8000元大关，位列第三。从招聘结构来看，交通/物流行业对供应链专业技术人才的招聘比例由二季度的39.1%骤增到49.4%，平均月薪飙升至9415元。人才需求结构的变革反映着交通/物流行业在效率提升和智能化方面的全面升级，同时，也有不少企业在为四季度的集中电商购物节储备人力。

PART 4

人才流动与薪酬观察

旅游业终
迎回暖，
人才需求
环比增幅
跻身前三

2020年三季度需求环比增幅最快和最慢的前三类岗位



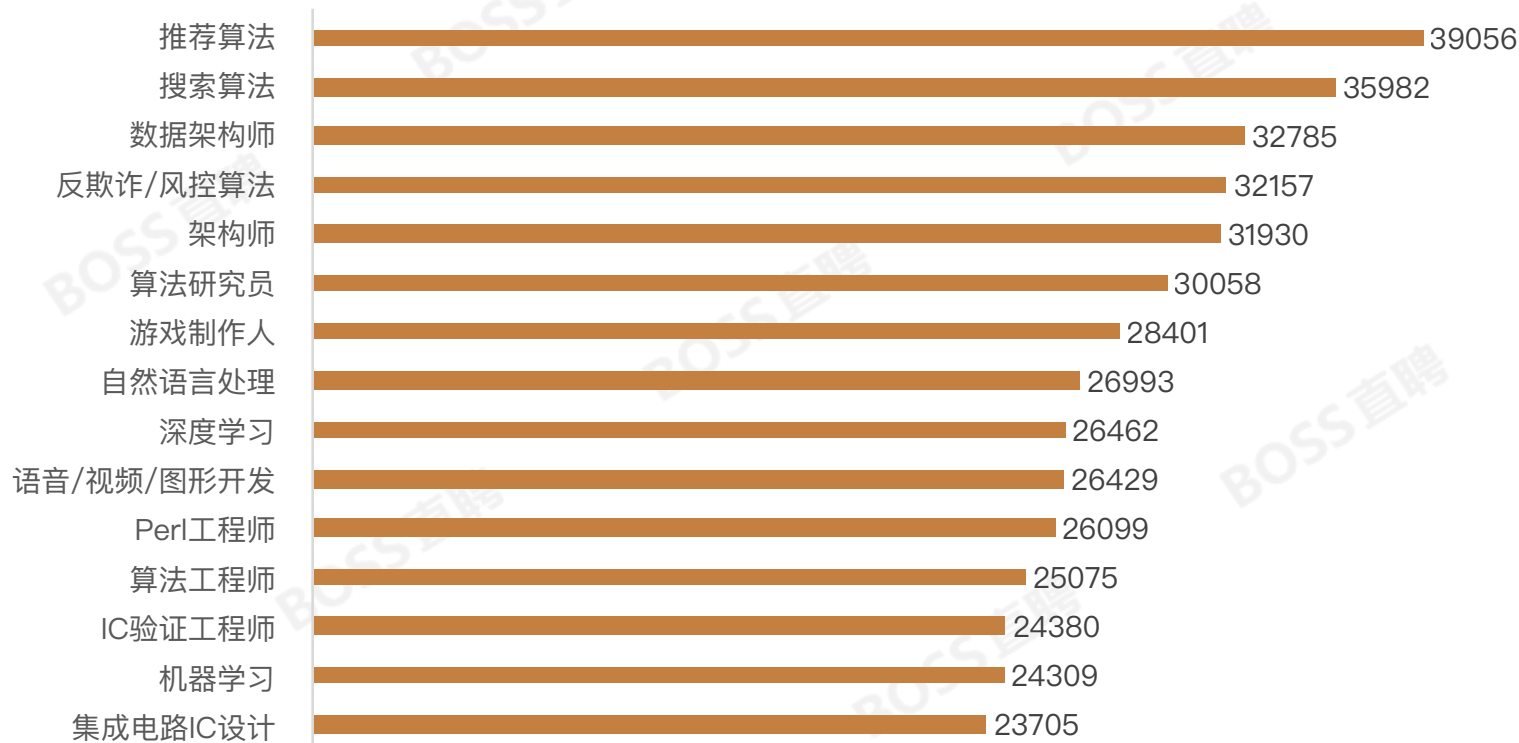
- ◆ 2020年三季度，随着国内跨省游的放开，旅游业终于迎来复苏，相关岗位人才需求环比增长34.8%，位居所有岗位大类的前三位。文旅部数据显示，7月和8月，全国热门旅游景区和乡村旅游的游客数量已达到去年同期的90%左右。十月的八天长假期间，全国共接待国内游客6.37亿人次，按可比口径同比恢复79.0%；实现国内旅游收入4665.6亿元，按可比口径同比恢复69.9%。
- ◆ 2020年三季度，由于受疫情影响相对较小，高速恢复期已过，金融类和技术类岗位的人才需求环比均处于8%–12%的温和增长区间。

PART 4

人才流动与薪酬观察

前沿技术
岗位薪资
涨幅显著

2020年三季度平均薪资最高的15个岗位（单位：元）



- ◆ 2020年三季度，前15个高薪岗位榜单被前沿技术岗位垄断。尽管整体上看，2020年三季度与二季度的薪资水平持平，且90分位以上的高薪岗位薪资有所下降，但前沿技术岗位的平均月薪仍然维持显著增长，前三位的推荐算法、搜索算法和数据架构师岗位，平均薪资分别环比增长8.0%、11.2%和5.6%。
- ◆ 国务院8月4日印发的《新时期促进集成电路产业和软件产业高质量发展的若干政策》将产业发展从“战略新兴产业”上升到了“新型举国体制”。政策红利之下，两个集成电路相关的技术岗位在本季度跃升进入薪资前15位榜单。

研究团队

BOSS直聘研究院以自有人力资源大数据平台为基础，长期保持对人才市场和行业动向的关注与观察。《BOSS直聘人才吸引力报告》每季度发布，根据自主研究模型，发布不同行业、企业和岗位的人才吸引力指数，并从薪酬和流动的角度观察劳动力市场，对每季度的重大人才政策进行分析。除季度报告外，BOSS直聘研究院还针对不同行业和就业市场热点，发布相关研究报告。BOSS直聘研究院与具有影响力的学术机构和企业合作，开展跨领域视角研究。BOSS直聘研究院长期与媒体保持良好互动，提供报道数据支持和专家观点。

“BOSS直聘”是一款在全球范围内首创互联网“直聘”模式的在线招聘APP，于2014年7月13日上线，致力于为职场Boss和求职者搭建高效沟通、信息对等的平台。BOSS直聘产品的核心是“直聊+精准匹配”，通过将在线聊天功能引入招聘场景，让应聘者 and 用人方直接沟通，从而跳过传统的冗长应聘环节，提升沟通效率。同时，BOSS直聘应用前沿大数据与人工智能技术，不断追求岗位与人才的多维度精准推荐与匹配，提升招聘效果。



BOSS直聘官网
www.zhipin.com

BOSS官方微信
[bosszhipin](https://www.zhipin.com/wechat)