

2023 人力资源白皮书



前程无忧 人力资源调研中心
2024年1月

202311版薪酬报告 全新上线

职位条件

职位描述

职位概况

薪酬水平

企业薪酬差异系数

福利分析

职位名称	区域	行业	企业类型
Java软件工程师	北京	互联网	高新技术企业

职位描述

职位概况

薪酬水平

企业薪酬差异系数

福利分析

薪资组成

综合分析

《前程无忧薪酬调查报告》特点

- ◆ **购买灵活，节约成本**：一个职位起售，按需购买，减少不必要支出；
- ◆ **分类详尽，使用方便**：薪酬数据细化到学历和工作年限交叉分析；包含年薪、薪资构成、福利等多种维度；
- ◆ **覆盖面广，选择多样**：薪酬报告覆盖 29 座城市，32 个行业大类，800+ 职位；
- ◆ **职位精准匹配，报告参考性高**：购买前对职位进行精准匹配，包括城市、行业、工作内容等，确保职位数据参考性更高。

目 录

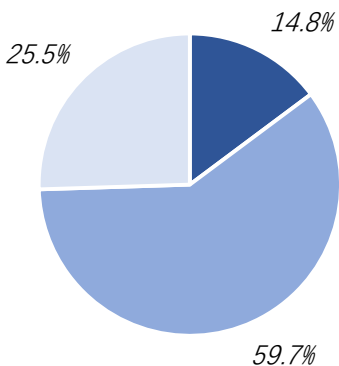
一、人才流动与招聘趋势篇	4
整体招聘趋势	5
人员流动情况	7
二、薪酬福利篇	10
宏观收入数据	11
年度薪酬数据	14
调薪情况解析	17
福利情况解析	19
三、培训发展篇	21
企业培训情况	22
员工晋级情况	23
四、应届生篇	24
就业意愿分析	25
招聘情况分析	26
离职情况分析	27
起薪与调薪情况	28
五、行业观察篇	29
人工智能/大数据/云计算行业	30
汽车行业	31
能源化工行业	32
六、2023年HR大事记	33
政策速览	34
年度热词	36
关于我们	38



人才流动
与招聘趋势篇

整体招聘趋势

→ 招聘需求变化情况

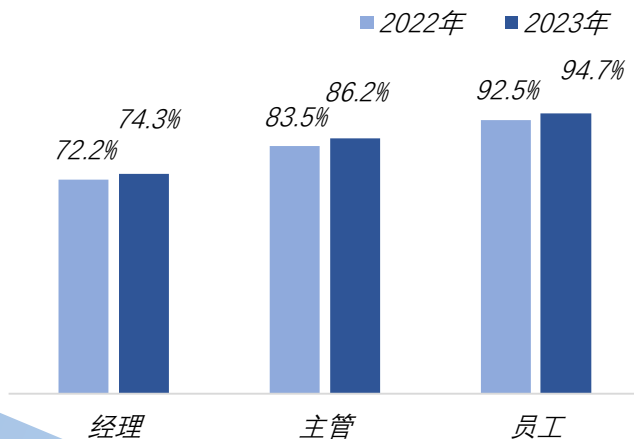


■ 增加招聘量 ■ 减少招聘量 ■ 与上年度持平

2023年，中国经济逐步摆脱疫情影响，向常态化运行轨道回归，但受全球经济不确定性增强、内需不足等影响，经济恢复缓慢，企业招聘趋于保守。如左图数据显示，2023年仅有14.8%的企业增加招聘量，25.5%的企业招聘量与去年持平，59.7%的企业招聘量减少。

→ 招聘计划完成率

鉴于企业招聘量减少，市场供给相对较为充足，2023年不同层级企业招聘完成率较2022年均有所上升，经理、主管、员工招聘完成率分别为：74.3%、86.2%、94.7%。

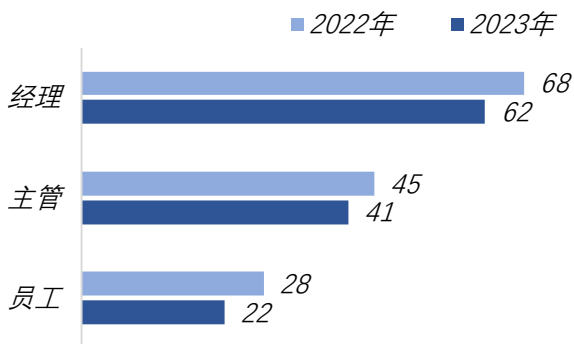


数据来源：前程无忧人力资源调研中心

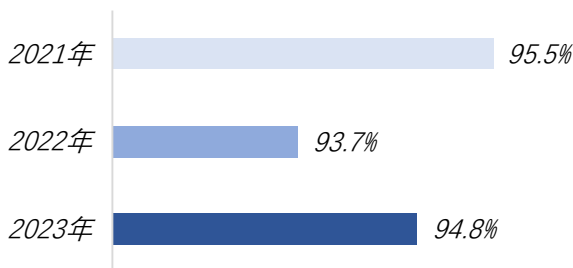
整体招聘趋势

招聘周期

2023年企业招聘需求减少，求职者就业压力增大，不同层级的招聘周期均较2022年有所缩短。如右图所示，经理、主管、员工招聘周期分别为62天、41天、22天。



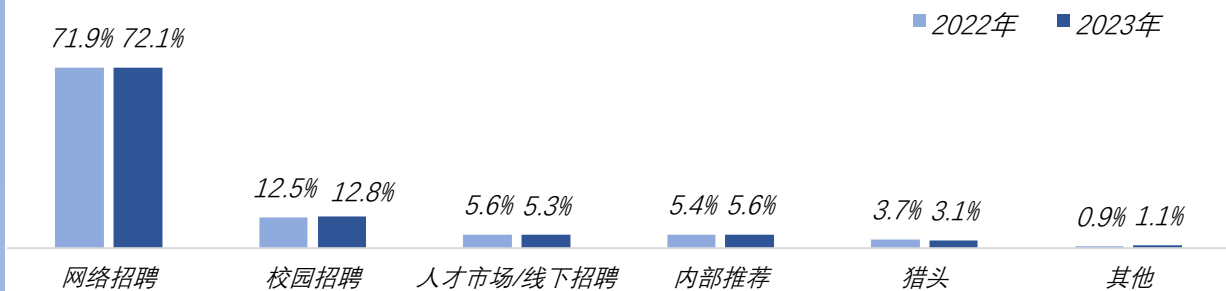
试用期通过率



如左图数据显示，2023年企业招聘员工试用期通过率为94.8%，较2022年略有上升。

招聘渠道分布情况

如下图所示，网络招聘仍是当下企业最主要的招聘渠道，占比72.1%。值得注意的是，校园招聘较去年上升0.3个百分点，分析认为，2023年，越来越多的企业选择走进校园，吸纳青年求职者，实现降本增效的同时为企业注入活力。

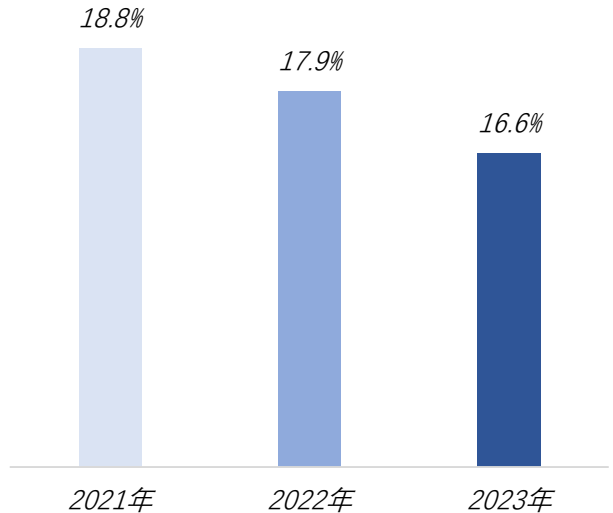


数据来源：前程无忧人力资源调研中心

人员流动情况

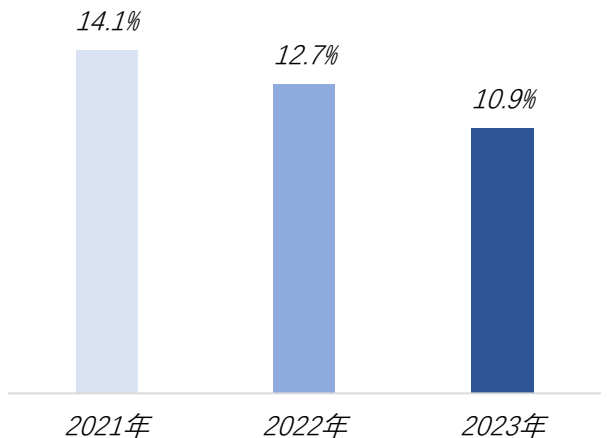
→ 整体离职率

如右图数据显示，2023年员工整体离职率为16.6%，较上年度下降1.3个百分点，人员流动连续两年呈放缓趋势。分析认为，2023年，受经济恢复尚不牢固，内需不足、外部形势复杂严峻等不确定不稳定因素影响，企业生产经营困难仍然较多，人才需求相对疲软，个体求稳心态加剧，整体离职率呈放缓趋势。



→ 主动离职率

如右图数据显示，2023年员工主动离职率为10.9%，较上年度下降1.8个百分点，人员活跃度进一步下降。分析认为，2023年经济呈弱复苏状态，较多企业面临生存和发展的困难及挑战，在市场有效需求不足、成本压力较大等因素影响下，企业为降本增效，多选择收缩招聘需求或人员编制优化。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2024离职与调薪调研报告》

人员流动情况

→ 离职率行业差异性分析

行业	2022年离职率	2023年离职率
全行业	17.9%	16.6%
房地产	19.4%	18.6%
餐饮/酒店/旅游	22.7%	18.5%
高科技	19.2%	17.7%
文体/教育/传媒	21.1%	17.3%
制造业	19.0%	17.3%
消费品	18.6%	17.2%
交通/运输/物流	16.7%	16.6%
贸易/批发零售	16.6%	16.5%
汽车	17.3%	15.6%
能源化工	16.6%	15.4%
金融	16.1%	15.0%
医药健康	15.6%	14.3%

“

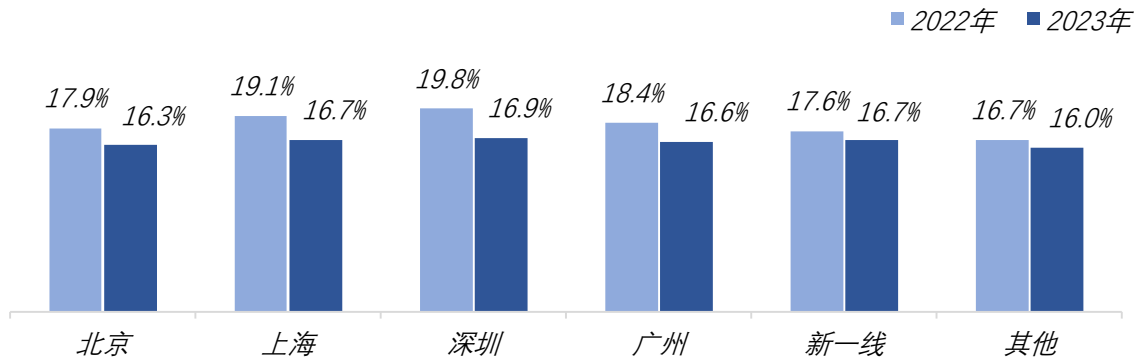
数据显示，2023年各行业整体离职率较上年度均有不同程度的下降。从具体行业看，2023年整体离职率居于前三位的行业分别是房地产行业（18.6%）、餐饮/酒店/旅游行业（18.5%）和高科技行业（17.7%）。分析认为，房地产行业景气度持续降低，员工对行业发展信心逐步消退，加之企业进行减员增效，行业主被动离职率均较高，带动整体离职率居于首位；餐饮/酒店/旅游行业属于劳动密集型行业，基层员工低龄化，稳定性一直较低，人员流动频繁；高科技行业技术变革速度快、市场竞争激烈、中高端技术人才一直存在缺口，行业整体离职率处于相对高位。

”

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2024离职与调薪调研报告》

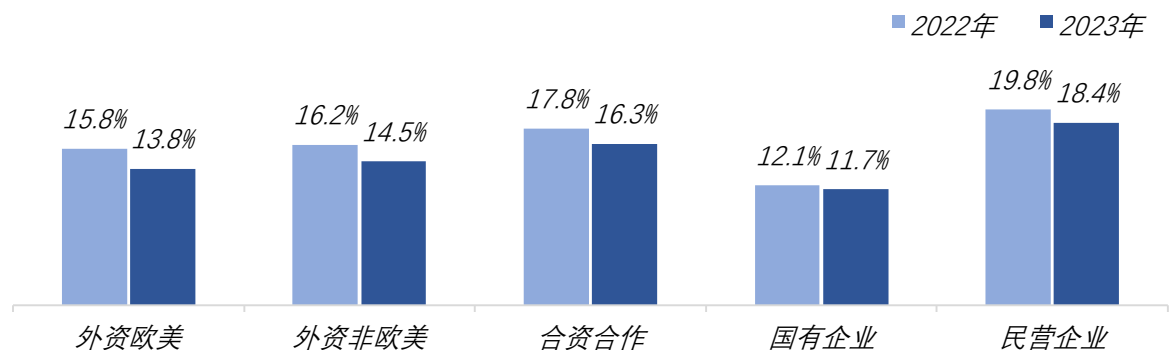
人员流动情况

→ 离职率城市差异性分析



如上图数据显示，相较于2022年，2023年各城市离职率均有不同程度下降，新一线城市与一线城市离职率差距略有缩小。一线城市中，北京、上海、深圳和广州的离职率分别为16.3%、16.7%、16.9%和16.6%，新一线城市为16.7%。分析认为，受新一线城市产业转型升级、引才政策加码以及商业化进程加快等因素影响，新一线城市与一线城市人才活跃度差距正逐步缩小。

→ 离职率企业性质差异性分析



如上图数据显示，2023年不同性质企业离职率较上年度均有所下降。在不同性质企业中，民营企业员工离职率（18.4%）最高，分析认为，民营企业以中小企业为主，资金及技术实力相对较弱，面对经济企稳复苏过程中的不稳定性因素，抗风险能力较弱，人员流动相对频繁。

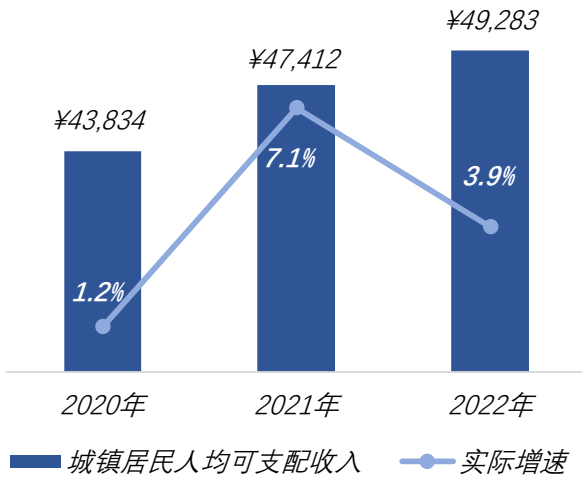
数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2024离职与调薪调研报告》



薪酬福利篇

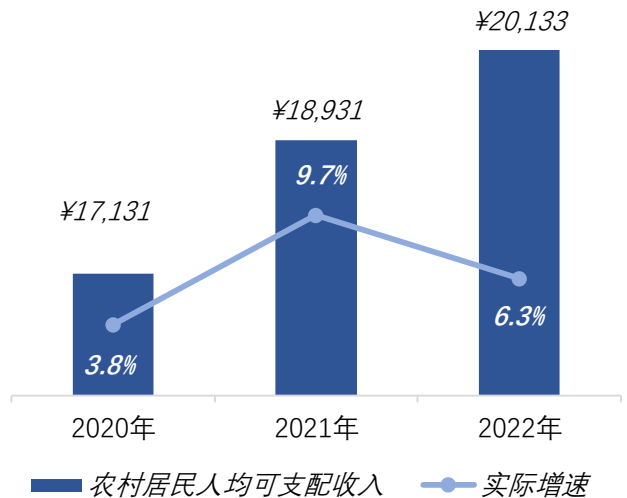
宏观收入数据

→ 2020年至2022年人均可支配收入



2020-2022城镇居民人均可支配收入呈逐年上升趋势，2022年城镇居民人均可支配收入达到49283元，扣除价格增长因素，2022年同比2021年实际增长幅度为3.9%。（单位：元/人·年）

2020-2022年农村居民人均可支配收入呈持续上升趋势。2022年农村居民人均可支配收入为20133元，扣除价格增长因素，2022年同比2021年实际增长幅度为6.3%。（单位：元/人·年）



居民人均可支配收入：指居民可用于最终消费支出和储蓄的总和，即居民可用于自由支配的收入，既包括现金收入，也包括实物收入。按照收入的来源，可支配收入包括工资性收入、经营净收入、财产净收入和转移净收入。

居民人均可支配收入实际增速=[(1+居民人均可支配收入名义增速) /同期居民消费价格指数]-1

宏观收入数据

→ 2022年各地城镇居民可支配收入

地区	人均可支配收入	地区	人均可支配收入
全国	¥49,283	广东	¥56,905
北京	¥84,023	昆明	¥53,832
上海	¥84,034	长沙	¥65,190
广州	¥76,849	成都	¥54,897
深圳	¥72,718	重庆	¥45,509
杭州	¥77,043	武汉	¥58,449
南京	¥76,643	济南	¥59,459
苏州	¥79,537	合肥	¥56,177
无锡	¥73,332	郑州	¥46,287
宁波	¥76,690	长春	¥43,240
天津	¥53,003	哈尔滨	¥43,981
西安	¥48,418	大连	¥51,904
厦门	¥70,467	沈阳	¥51,702
福州	¥55,638	青岛	¥62,584
东莞	¥65,406	南昌	¥52,622

城镇居民可支配收入：指反映居民家庭全部现金收入能用于安排家庭日常生活的那部分收入。它是家庭总收入扣除缴纳的所得税、个人缴纳的社会保障费以及调查户的记账补贴后的收入。（单位：元/人·年）

宏观收入数据

各地最低工资标准

地区	标准实施日期	最低工资标准	地区	标准实施日期	最低工资标准
北京	2023-09-01	¥2,420	昆明	2023-10-01	¥1,990
上海	2023-07-01	¥2,690	长沙	2022-04-01	¥1,930
广州	2021-12-01	¥2,300	成都	2022-04-01	¥2,100
深圳	2022-01-01	¥2,360	重庆	2022-04-01	¥2,100
杭州	2024-01-01	¥2,490	武汉	2021-09-01	¥2,010
南京	2024-01-01	¥2,490	济南	2023-10-01	¥2,200
苏州	2024-01-01	¥2,490	合肥	2023-03-01	¥2,060
无锡	2024-01-01	¥2,490	郑州	2022-01-01	¥2,000
宁波	2024-01-01	¥2,490	长春	2021-12-01	¥1,880
天津	2023-11-01	¥2,320	哈尔滨	2021-04-01	¥1,860
西安	2023-05-01	¥2,160	大连	2021-11-01	¥1,910
厦门	2022-04-01	¥2,030	沈阳	2021-11-01	¥1,910
福州	2022-04-01	¥1,960	青岛	2023-10-01	¥2,200
东莞	2021-12-01	¥1,900	南昌	2021-04-01	¥1,850

*各省市最低工资标准设有不同档次的，本报告均统计最高一档(单位：元/人·月)。

年度薪酬数据

→ 2023年重点城市平均月薪（单位：元/月）

城市	平均月薪	城市	平均月薪
北京	¥11,791	重庆	¥8,005
上海	¥11,702	青岛	¥7,948
深圳	¥11,043	武汉	¥7,774
广州	¥10,096	西安	¥7,714
杭州	¥9,750	合肥	¥7,555
南京	¥9,179	大连	¥7,532
苏州	¥9,028	长沙	¥7,517
宁波	¥8,982	福州	¥7,496
厦门	¥8,787	济南	¥7,353
无锡	¥8,692	昆明	¥7,334
成都	¥8,529	郑州	¥7,229
东莞	¥8,238	沈阳	¥7,143
天津	¥8,098	长春	¥6,721

→ 2023年重点城市不同层级平均月薪（单位：元/月）

城市	总监	经理	主管	员工
北京	¥34,415	¥22,606	¥11,970	¥9,422
上海	¥35,248	¥22,589	¥11,878	¥9,345
广州	¥31,387	¥19,094	¥10,559	¥8,359
深圳	¥33,213	¥20,787	¥11,632	¥9,136
杭州	¥28,776	¥17,751	¥10,368	¥7,719
南京	¥25,020	¥15,727	¥9,337	¥7,470
东莞	¥23,520	¥14,970	¥8,599	¥6,746
武汉	¥22,706	¥13,035	¥8,079	¥6,723
西安	¥21,846	¥12,394	¥7,783	¥6,516
成都	¥24,607	¥15,003	¥8,673	¥6,941

数据来源：前程无忧人力资源调研中心



年度薪酬数据

重点行业热招职位平均年薪（单位：元/年）

行业	职位	一线城市	非一线城市
电子/半导体/集成电路	数字前端工程师	¥392,184	¥348,874
	测试工程师	¥157,283	¥137,283
	嵌入式软件开发工程师	¥287,391	¥205,164
	集成电路设计工程师	¥381,654	¥328,177
	结构工程师	¥217,314	¥157,382
互联网	产品经理	¥347,894	¥199,588
	网络安全工程师	¥256,241	¥152,745
	前端开发工程师	¥241,536	¥168,372
	Java软件工程师	¥257,421	¥187,533
	Android开发工程师	¥277,419	¥217,641
计算机	软件测试工程师	¥216,510	¥163,261
	技术服务工程师	¥176,477	¥137,985
	ERP实施顾问	¥267,184	¥197,492
	算法工程师	¥351,712	¥268,521
	大数据工程师	¥298,145	¥251,754
机械设备制造	机械工程师	¥205,647	¥138,334
	电气设备工程师/技术员	¥180,371	¥121,657
	现场应用工程师	¥167,431	¥124,874
	质量管理工程师	¥132,764	¥101,543
	数控操机	¥102,641	¥81,634
汽车	汽车电子工程师	¥329,860	¥231,771
	技术研发工程师	¥257,855	¥168,572
	模具工程师	¥161,476	¥127,465
	技工	¥113,521	¥95,731
	汽车质量工程师	¥148,767	¥119,385

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《薪酬调查报告》



年度薪酬数据

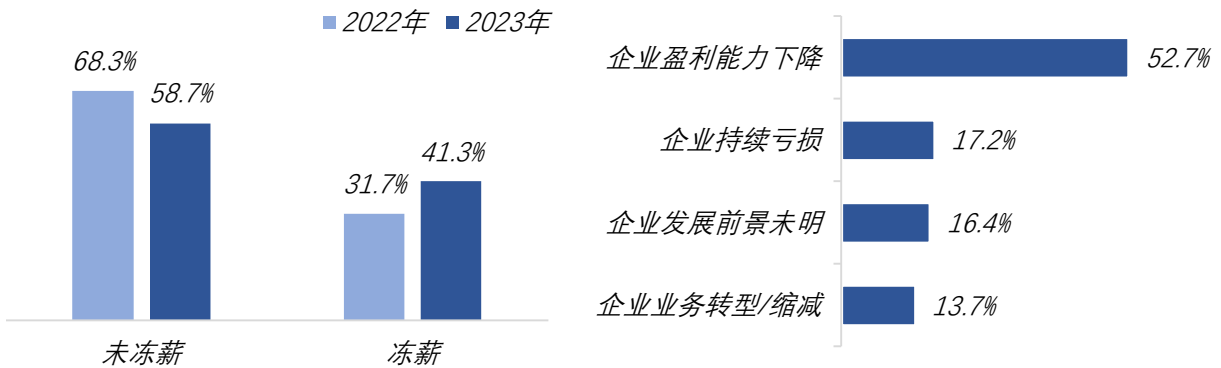
重点行业热招职位平均年薪（单位：元/年）

行业	职位	一线城市	非一线城市
金融	风险控制专员	¥241,983	¥173,911
	理财顾问	¥215,273	¥147,675
	基金分析师	¥341,753	¥261,743
	投资经理	¥401,723	¥307,214
	催收专员	¥160,841	¥127,031
生物/医药	有机合成研究员	¥253,281	¥162,814
	药品注册员	¥197,463	¥121,751
	医药技术研发人员	¥276,144	¥197,476
	药品市场推广	¥161,624	¥118,845
	临床监察员	¥149,742	¥110,544
贸易/进出口	外贸专员	¥159,284	¥111,145
	客服专员(非技术)	¥93,109	¥71,653
	高级业务跟单	¥199,875	¥147,346
	质检员	¥100,742	¥78,641
	物流专员	¥119,853	¥76,738
电子商务	跨境电商专员	¥148,947	¥116,614
	电商设计/美工	¥139,823	¥92,614
	电商运营经理	¥367,281	¥247,401
	在线客服	¥87,741	¥73,431
	新媒体运营专员	¥134,755	¥103,844
快速消费品	市场通路专员	¥128,745	¥88,740
	电商运营专员	¥138,651	¥108,753
	车间主任	¥207,341	¥161,931
	品牌经理	¥355,144	¥251,731
	品控工程师	¥128,746	¥105,311

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《薪酬调查报告》

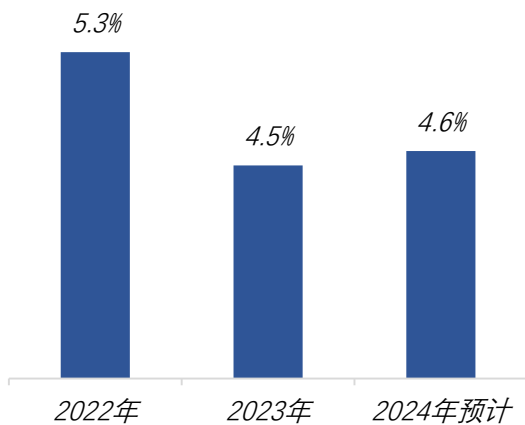
调薪情况解析

冻薪企业比例及冻薪原因



如上图数据显示，2023年冻薪企业占参与调研整体的41.3%，较上年度上涨9.6个百分点，未冻薪企业占比58.7%。冻薪企业中，超半数（52.7%）表示“企业盈利能力下降”是冻薪的主要原因。访谈显示，今年以来，受疫情后经济恢复尚不牢固，内需不足、外部形势复杂严峻等不确定不稳定因素影响，相当一部分企业面临生存和发展的困难及挑战，利润空间缩小，企业调薪保守。

企业调薪幅度情况

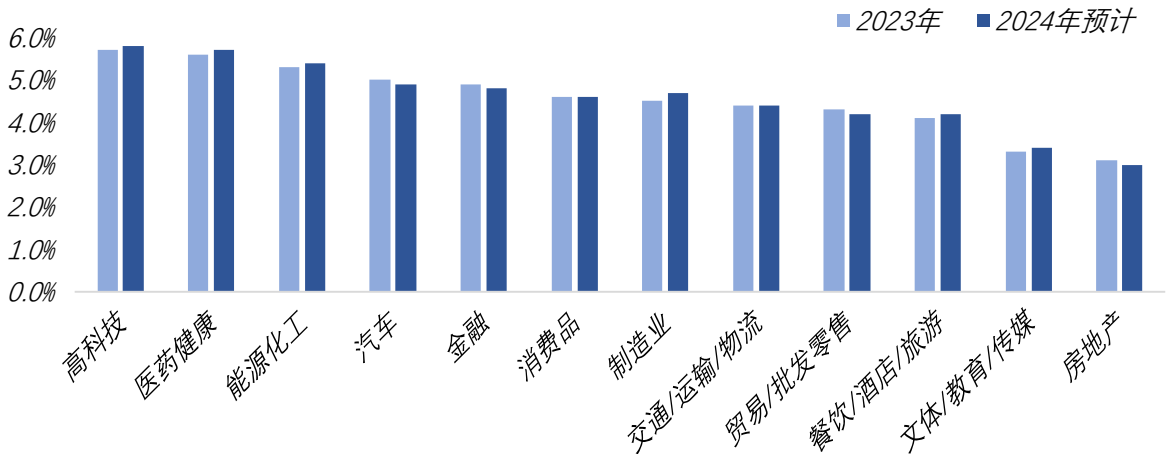


2023年企业整体调薪幅度为4.5%，较上年度下降0.8个百分点。分析认为，尽管2023年经济已经确立复苏态势，但复苏力度仍然较小，仍面临需求收缩、供给冲击和预期转弱的三重压力，企业经营挑战和成本压力上升，企业在调薪方面整体趋于保守。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2024离职与调薪调研报告》

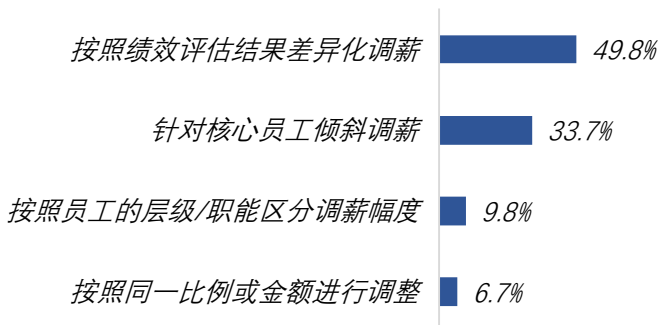
调薪情况解析

不同行业企业调薪幅度情况



如上图数据显示，2023年调薪幅度居于前三位的行业是高科技行业（5.7%）、医药健康行业（5.6%）和能源化工行业（5.3%）。分析认为，行业热门领域的快速发展使得人才竞争更加激烈，企业需要提供更具竞争力的薪资吸引和保留人才，进而带动调薪幅度维持在相对高位。高科技行业受人工智能、云计算、大数据等新兴领域带动；医药健康行业受创新药、消费医疗、数字医疗等新兴领域带动；能源化工行业受新能源、新材料等新兴领域快速发展带动。

影响调薪的因素

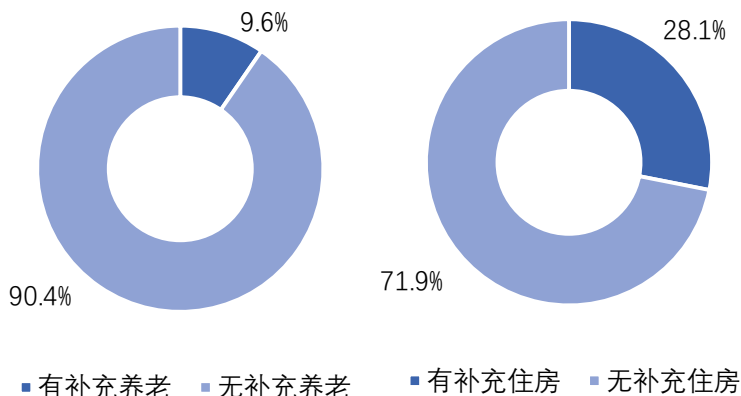


在控本保质增效趋势下，企业倾向把有限的调薪资源倾斜到绩优与核心员工，以激发员工工作积极性及保留核心员工。

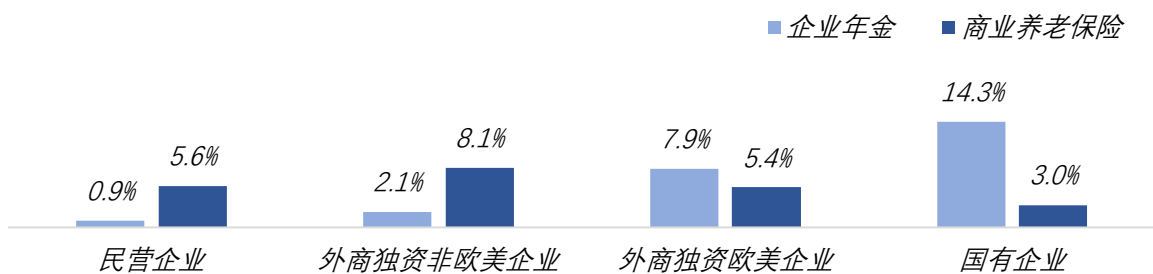
数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2024离职与调薪调研报告》

福利情况解析

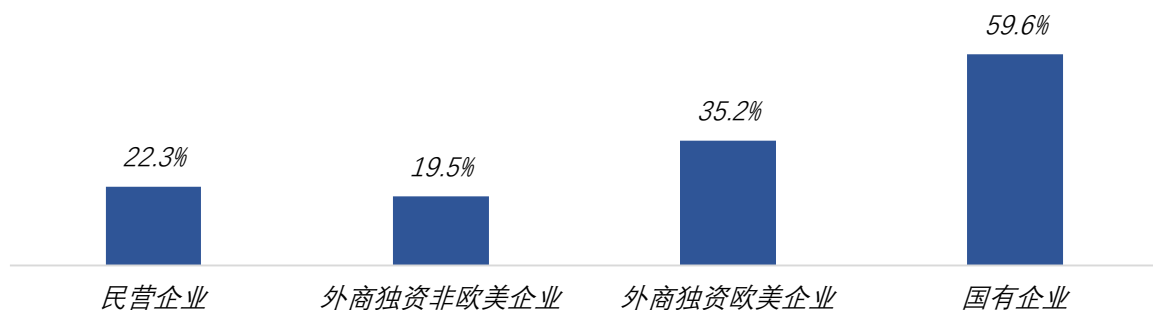
→ 一线城市福利情况



如左图数据显示，2023年一线城市中有9.6%的企业提供补充养老福利，28.1%的企业提供补充住房福利。



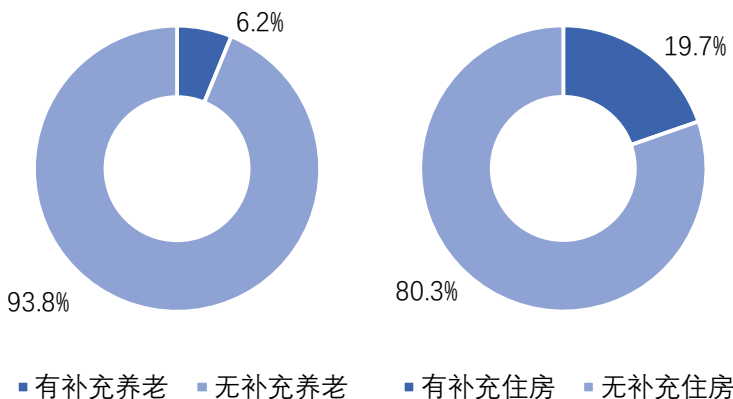
一线城市补充养老福利数据显示，国有企业和外商独资欧美企业倾向于给员工提供企业年金，占比分别为14.3%和7.9%。



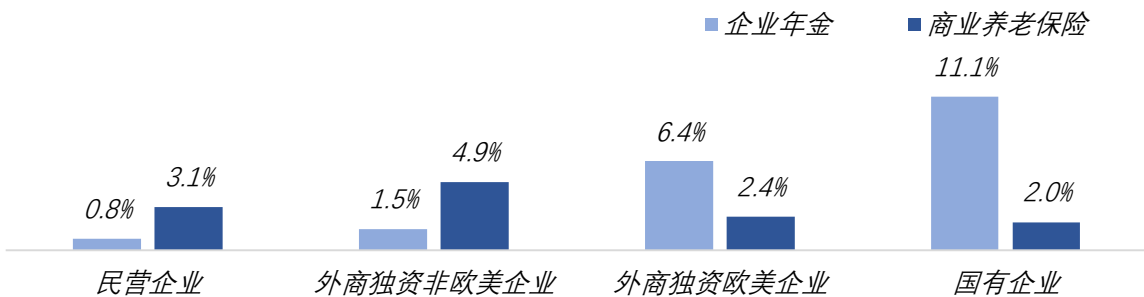
一线城市补充住房福利数据显示，国有企业占比最高，为59.6%；其次为外商独资欧美企业，为35.2%。

福利情况解析

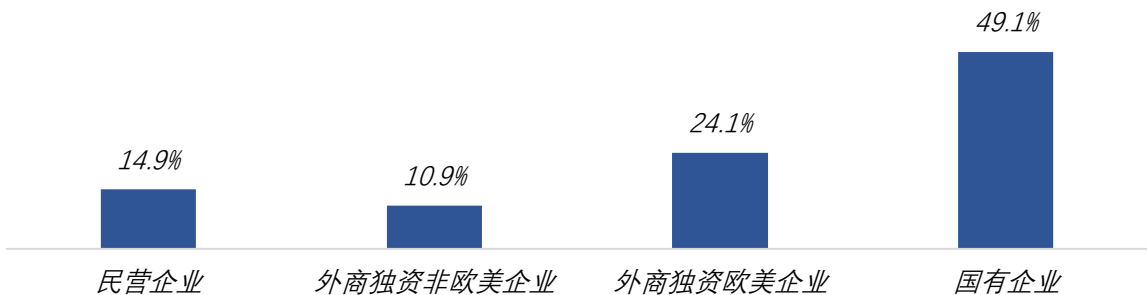
非一线城市福利情况



如左图数据所示，非一线城市中有补充养老的企业占6.2%，有补充住房的企业占19.7%。



非一线城市补充养老福利数据显示，民营企业 and 外商独资非欧美企业倾向给员工提供商业养老保险，占比分别为3.1%和4.9%；外商独资欧美企业和国有企业倾向于给员工提供企业年金，占比分别为6.4%和11.1%。



非一线城市补充住房福利数据显示，49.1%的国有企业愿意为员工提供补充住房福利，在不同性质企业中占比最高。

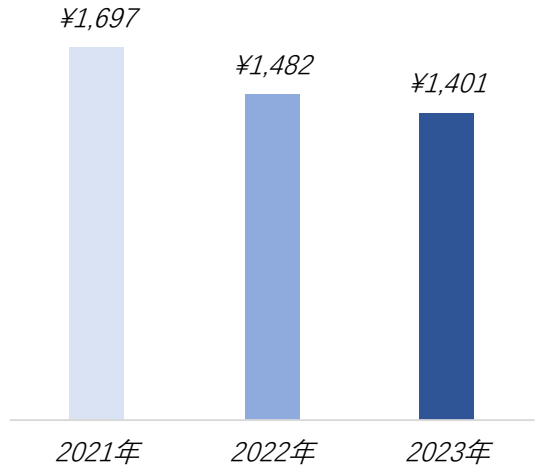


培训发展篇

企业培训情况

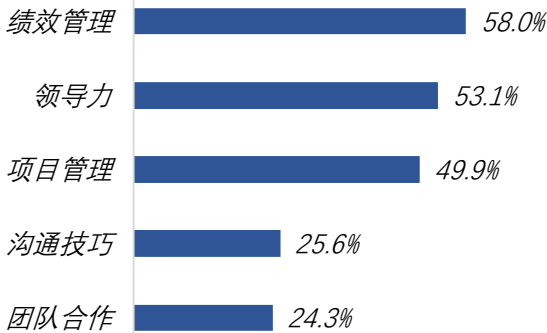
→ 人均培训投入

如右图数据所示，2023年，受经济增速放缓，企业经营面临挑战影响，企业培训投入减少。2023年企业人均培训费用为1401元，已连续两年下降。（单位：元/人·年）



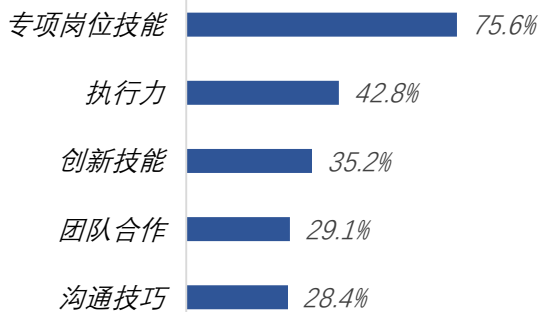
→ 具体培训项目

管理人员



如左图数据显示，2023年针对管理人员的培训项目中，企业较为重视绩效管理（58.0%）、领导力（53.1%）、项目管理（49.9%）的培训。

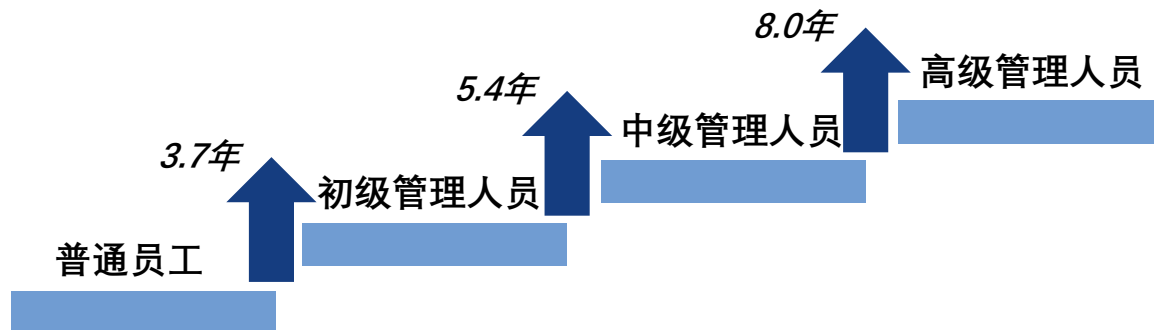
普通员工



如左图数据显示，2023年企业针对普通员工的培训项目主要集中在专项岗位技能方面，占比达到75.6%。

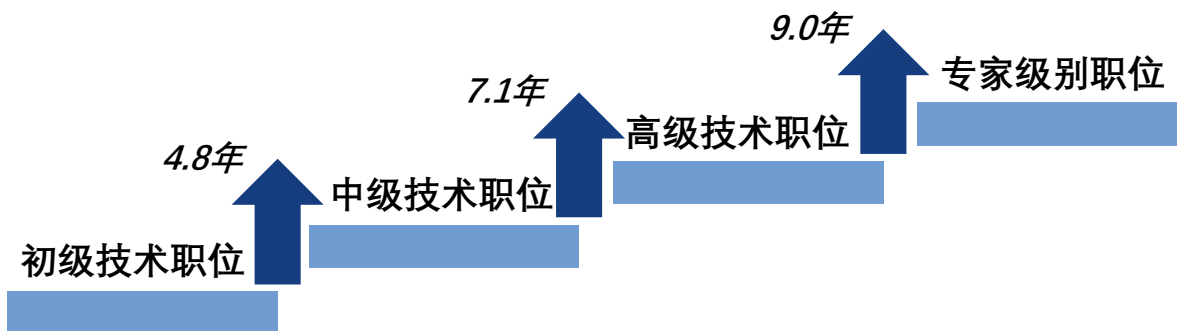
员工晋升情况

→ 管理通道各层级晋升时间跨度



上图数据显示，在管理通道各层级晋升时间跨度上，层级越高，实际升职时间越长。普通员工晋升初级管理人员、初级管理人员晋升中级管理人员、中级管理人员晋升高级管理人员的实际时间分别为3.7年、5.4年、8.0年。

→ 专家通道各层级晋升时间跨度



专业通道各层级的晋升时间亦遵循层级越高，实际升职时间越长的规律。初级技术职位晋升中级技术职位、中级技术职位晋升高级技术职位、高级技术职位晋升专家级别职位的实际时间分别为4.8年、7.1年、9.0年。



应届生篇

就业意愿分析

就业意愿	2023届	2024届
就业（计划去企业就业）	45.2%	41.7%
就业（计划考公务员/事业单位/教师等）	18.1%	18.3%
国内继续求学	26.4%	27.1%
国外继续求学	1.8%	2.6%
慢就业（暂无具体打算）	7.2%	8.3%
其他	1.3%	2.0%

如上图数据显示，2024届毕业生就业意愿较上届有所降低，其中，直接就业的比例为60.0%，较上届下降3.3个百分点，已连续两届呈下降趋势；选择“慢就业”和“继续求学”的比例上升，2024届毕业生选择“慢就业”的比例为8.3%，较上届上升1.1个百分点。选择“国内继续求学”的比例为27.1%，“国外继续求学”的比例为2.6%，较上届分别上升0.7和0.8个百分点。

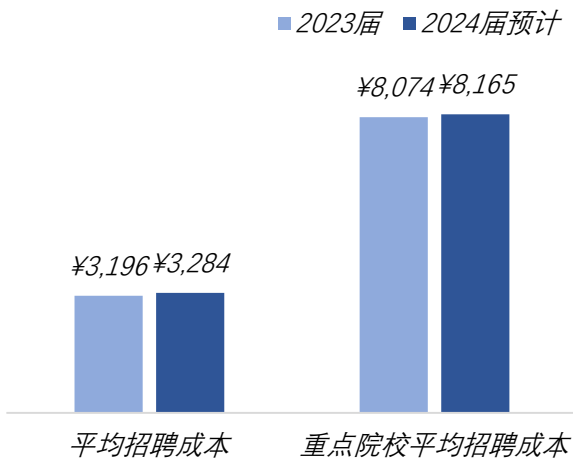
首选目标企业性质	2023届	2024届
国有企业	37.9%	40.2%
机关/事业单位	25.2%	25.7%
民营企业	19.6%	17.6%
外资企业	12.5%	12.2%
合资企业	4.9%	4.3%

如上图数据显示，2024届毕业生依然青睐国有企业，首选就业目标为国有企业的占比达到40.2%，较2023届上升2.3个百分点；此外，首选机关/事业单位的毕业生占比仅次于国有企业，为25.7%，较上届上升0.5个百分点；与之相对的是，首选民营企业的应届生占比呈下降趋势，仅为17.6%。分析认为，2024届毕业生对当前经济环境不佳及就业困难的感知程度日益加深，求稳心态进一步增强，更趋向于进入国有企业、机关/事业单位等稳定性相对较高的工作单位。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2023应届生调研报告》

招聘情况分析

平均招聘成本



如左图数据显示，企业2023届应届生人均招聘成本为3196元，仅在重点院校招聘2023届毕业生的企业人均招聘成本为8074元。分析认为，随着经济进入恢复发展阶段，企业经营趋好，部分企业开始加大应届生校招投入力度，预计2024届应届生人均招聘成本略高于2023届。

(单位：元/人·年)

签约率、履约率、转正率

应届生	指标	2021届	2022届
整体平均	签约率	56.5%	58.3%
	履约率	85.7%	87.1%
	转正率	84.8%	89.4%
重点院校招聘	签约率	36.5%	40.2%
	履约率	91.1%	92.7%
	转正率	89.8%	91.9%

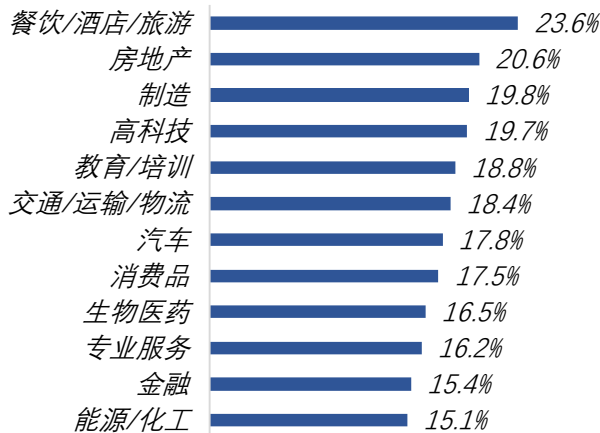
如上图所示，2022年下半年受疫情影响，市场就业机会减少，同时应届生数量创新高，求职难度加大，有意愿就业的应届生以确保就业为主，2022届毕业生的签约率、履约率、转正率较2021届均有所回升。值得注意的是，2022届重点院校招聘应届生的签约率由2021届的36.5%上升至40.2%，回升明显；分析认为，2022年受疫情影响，该类应届生获得的OFFER(签约意向)也有所减少，岗位竞争激烈，相比以往选择工作时反复权衡优劣，该类应届生在择业心态上更加务实。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心《2023应届生调研报告》

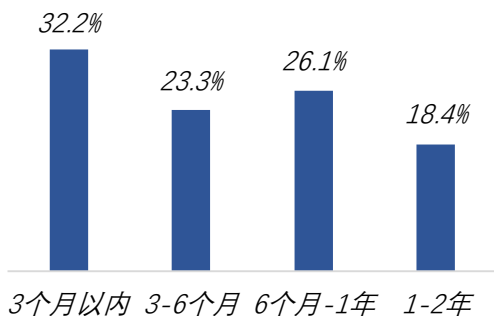
离职情况分析

不同行业应届生离职率

如右图数据显示，不同行业中，餐饮/酒店/旅游行业、房地产行业受外部经济环境影响较大，企业经营困难、人员收入减少，使得应届生离职率处于高位，分别为23.6%和20.6%。



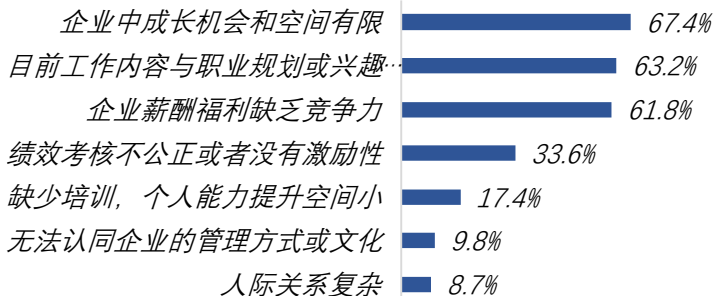
离职时间分布情况



如左图数据显示，应届生在入职3个月内离职率最高，达到32.2%；其次是6个月到1年，离职率达到26.1%。

离职原因分布情况

如右图数据显示，在当前就业难度增大形势下，应届生对薪酬水平的期望趋于理性，而对于自身成长和职业规划更加关注。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2023应届生调研报告》

起薪与调薪情况

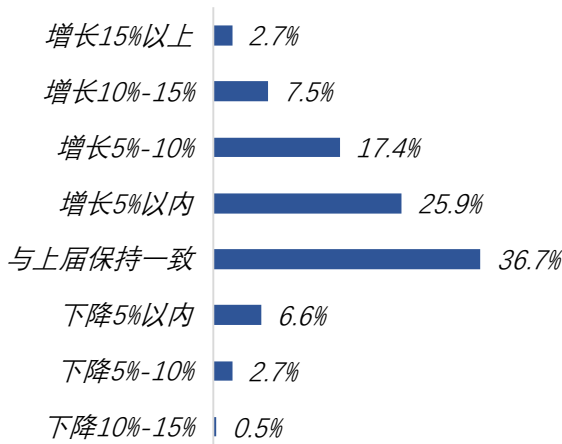
主要城市应届生起薪水平

城市	50分位	75分位
上海	¥7,296	¥8,993
北京	¥7,251	¥8,963
深圳	¥7,131	¥8,568
广州	¥6,623	¥7,842
杭州	¥6,384	¥7,644
南京	¥6,109	¥7,389
苏州	¥6,045	¥7,094
成都	¥5,807	¥6,844
武汉	¥5,637	¥6,658
西安	¥5,548	¥6,547
重庆	¥5,473	¥6,258
长沙	¥5,305	¥6,172

如左图数据显示，一线城市企业提供给2023届应届生的薪酬水平相对较高，上海、北京、深圳、广州的应届生起薪中位值分别为7296元、7251元、7131元和6623元。在新一线城市中，由于长三角区域的经济发展水平较高，杭州、南京和苏州薪酬水平处于领先地位，其起薪中位值分别是6384元、6109元、6045元。（单位：元/月）

应届生起薪调整幅度

如右图数据显示，对于2023届应届生，53.5%的企业选择提高起薪，36.7%的企业应届生起薪与上届保持一致，9.8%的企业选择下调起薪。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2023应届生调研报告》



行业观察篇

人工智能/大数据/云计算行业

整体离职率同比下降

2023年人工智能/大数据/云计算行业的整体离职率为17.5%，较2022年下降1.5个百分点，高于全行业0.9个百分点。分析认为，2023年受经济弱复苏、数字经济增长趋缓、数字化市场有效需求不足等因素影响，人工智能/大数据/云计算企业招聘趋势放缓，人才流动日趋谨慎；但受益于政策持续驱动和技术不断取得突破，人工智能/大数据/云计算行业仍处于快速发展期，行业人才缺口较大，人才竞争依然激烈，整体离职率高于全行业平均水平。

主动离职率高于全行业

2023年人工智能/大数据/云计算行业的主动离职率为11.6%，较2022年下降2.6个百分点，高于全行业0.7个百分点。分析认为，2023年，受经济增速放缓，市场需求收缩影响，人工智能/大数据/云计算行业业务收入增速下滑，人才招聘需求收缩，招聘要求提高，员工心态趋于保守，主动流动意愿较2022年下降。但ChatGPT等技术的出现，带动行业快速变革，与全行业相比，人工智能/大数据/云计算行业人才主动流动率相对较高。

调薪幅度高于全行业平均水平

2023年人工智能/大数据/云计算行业调薪幅度为6.4%，较上年度下降1.0个百分点，高于全行业1.9个百分点。分析认为，受经济弱复苏，有效需求不足等因素影响，人工智能/大数据/云计算行业增速有所下滑，企业利润空间收窄，调薪策略更趋理性。但由于人工智能/大数据/云计算行业是技术创新型行业，中高端技术研发人才缺口较大，人才竞争激烈，企业需要以较具竞争力的调薪幅度来吸引和保留专业人才，调薪幅度高于全行业平均水平。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2024离职与调薪调研报告—人工智能/大数据/云计算行业》

汽车行业

主动离职率低于全行业平均水平

2023年汽车行业员工主动离职率为10.8%，较2022年下降2.5个百分点，低于全行业平均水平。分析认为，2023年汽车行业呈现恢复性增长，但受经济不确定性增强以及市场竞争进一步加剧等因素影响，一方面，企业人员结构优化调整及成本管控导致市场机会有所减少；另一方面外部形势不确定性较强，人员求稳心态增加，流动意愿降低。

新能源汽车子行业主动离职率最高

2023年汽车行业各子行业中，新能源汽车行业员工主动离职率高于其他子行业，为11.3%。分析认为，随着新技术、智能化应用的成熟，消费者对新能源汽车接受程度不断增加，新能源汽车销量创新高，企业对人才需求增长；同时，作为新兴产业，新能源汽车产业融合程度高，各类跨界技术人才、新兴技能人才缺口仍然较大，行业人才竞争激烈，主动离职率处于相对高位。

汽车市场与后市场调薪幅度低于其他子行业

2023年汽车行业各子行业中，汽车市场与后市场行业调薪幅度为4.5%，低于其他子行业。分析认为，与其他子行业相比，汽车市场与后市场作为人工成本占比较高的服务性行业，利润空间相对有限，且当前行业内竞争日益激烈，降价促销行为直接影响企业利润水平，企业调薪能力受限。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2024离职与调薪调研报告—汽车行业》

能源化工行业

行业离职率同比下降

2023年能源化工行业离职率为15.4%，较上年度下降1.2个百分点。分析认为，2023年以来，受到国际环境日趋复杂，经济增速放缓、国际和国内市场需求不振等因素影响，能源化工行业面临较大的经营压力与挑战，开源艰难的背景下，企业纷纷采取部门裁撤、结构缩编等降本措施。业内人员求稳心态加剧，整体离职率呈下降趋势。

上海、广州离职率较高

2023年，能源化工行业不同城市中，上海和广州的人员离职率相对较高，分别为16.7%和16.5%。分析认为，上海和广州均具备完备的化工产业链，工业集聚效应明显，产业结构不断优化升级，对高素质能源化工人才的竞争日益激烈，人才流动活跃度相对较高。

技术研发/专业技能类员工调薪幅度最高

2023年，能源化工行业不同类型员工中，技术研发/专业技能类员工的调薪幅度最高，为6.5%。分析认为，随着国内产业升级步伐加快，以及国产替代进程持续，技术研发/专业技能类人才需求量大幅增加，“人才荒”现象逐步显现，企业为吸引和保留人才，调薪必然向其倾斜。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2024离职与调薪调研报告—能源化工行业》



2023
HR大事记

政策速览

→ 人社部出台《人力资源服务机构管理规定》

这是首部系统规范人力资源服务机构及相关活动的专门规章，适用于在我国境内从事人力资源服务活动的人力资源服务机构。在行政许可和备案方面，明确了相关条件、程序、材料、时限等规定，进一步简化材料和优化流程，提升政务服务便民化水平。在服务规范方面，针对招聘信息审查、个人信息保护、明示服务信息、开展公平竞争等人力资源服务活动，统一规定了服务原则、事项、标准。在监督管理方面，明确了年度报告、日常检查、诚信建设、社会监督等规定，尤其对创新监管方式、确定管辖权、撤销注销许可、加强部门协同等方面作出规定，构建了较为完备的综合管理制度体系。自2023年8月1日起施行。

问：《规定》的适用范围是什么？

答：《规定》适用于在我国境内从事人力资源服务活动的人力资源服务机构。人力资源服务活动包括职业中介、人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、人力资源服务外包等活动。对涉及到的劳动者、用人单位、政府部门等主体及其相关活动，作必要规范。人力资源服务机构从事劳务派遣、对外劳务合作或者其他服务活动的，执行国家相关规定。

问：《规定》重点规范了哪些人力资源服务活动？

答：《规定》对主要人力资源服务活动、日常服务方式进行了系统规范，并确定了相关法律责任。一是加强招聘服务管理。二是明确服务禁止行为。三是强化个人信息保护。四是规范服务收费和公平竞争。五是规范其他相关服务活动。

政策速览

→ 《社会保险经办条例》

2023年7月21日国务院第11次常务会议通过，2023年8月16日中华人民共和国国务院令 第765号公布，自2023年12月1日起施行。

“

《条例》共7章63条，主要规定以下内容：

一是紧扣社会保险法，明确条例调整范围。规定经办基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等国家规定的社会保险适用本条例。

二是明确经办机构职责，强化服务管理监督。规定社会保险经办机构（以下简称经办机构）办理社会保险关系登记和转移，记录和保管社会保险经办信息，及时进行社会保险待遇核定和支付。要求经办机构规范社会保险经办服务和管理，明确社会保险经办监督的具体内容和要求。

三是减少证明材料，明确办理时限。加强有关部门与经办机构信息共享，明确享受社会保险待遇的相关证明材料，缩短社会保险经办时限，明确社会保险关系转移接续程序，建立健全异地就医医疗费用结算制度，要求经办机构加强无障碍环境建设，为老年人、残疾人等提供便利。

四是完善管理制度，强化监督措施。要求经办机构与符合条件的机构协商签订服务协议，规范社会保险服务。建立社会保险信用管理制度。要求主管部门对经办机构、社会保险服务机构等进行监督检查；财政部门、审计机关依法实施监督。要求主管部门畅通监督渠道，经办机构公开有关信息。

五是明确法律责任，严惩违法犯罪行为。对骗取社会保险基金支出，隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营等违法行为，规定了相应法律责任。

”

年度热词

★ 双向奔赴

随着近年人才市场竞争日益激烈，企业希望找到优秀的人才，提高企业自身竞争力；求职者希望找到合适的工作，实现自我价值和自身发展。但由于立场不同，企业和求职者之间的关系也越来越复杂。”双向奔赴“是一种新型的就业观念，指企业和求职者能相互匹配、相互了解、相互合作，能够促进企业和求职者之间的良性互动，实现双方的共赢。

★ 工作搭子

工作搭子是一种紧密但不亲密的职场关系。对人力资源管理而言，好的工作搭子能够与他人合作，互相支持，共同解决问题，提高工作效率，使员工在工作中感到快乐；然而有时工作搭子的离职会导致另一位搭子无心工作，甚至可能随之离职，诸如团队中一位员工的离职可能会引起的2~3位同事的相继离职。

★ 精神离职

在麦肯锡2022年10月发布的调查报告中，对精神离职的定义为：人在工位，但精神或情绪上缺席。具体表现为“上班准时到岗，下班闪退，能保持物理在岗”，“不为工作付出任何情绪价值，不设立任何期望值”。精神离职产生的原因大多是个人目标与团队远景不一致产生的，也有工作压力、情绪等方面的原因。

★ ChatGPT

ChatGPT一经推出，因其具有强大的自然语言处理能力而引起各个领域的关注。在人力资源管理方面，ChatGPT被期待的应用方向包括但不限于：快速了解行业信息、在招聘中精准筛选简历、根据职位要求撰写面试问题、绩效考核统计等等。但在使用时，也需注意当地法律条款与隐私保护等问题。

★ 为 i 做 e

i 和 e 是今年爆火的「MBTI」人格测试中的两种类型，“i”属于内向型人格特征，“e”属于外向型人格特征。但不管你是 i 人还是 e 人，一旦成为HR，都得变成 e 人。面对相对“社恐”的求职者，HR要充当“社牛”的角色来打破尴尬、缓解气氛，让面试顺利进行；而面对外向求职者的侃侃而谈，HR也绝不能冷场。

更多调研报告



报告呈现近两年员工的离职率和调薪情况，并给出次年的调薪预测，为企业了解人员流动现状，制定调薪策略提供参考依据。

- ➔ 《2024离职与调薪调研报告》
- ➔ 《2024离职与调薪调研报告-快速消费品行业》
- ➔ 《2024离职与调薪调研报告-汽车行业》
- ➔ 《2024离职与调薪调研报告-半导体集成电路行业》
- ➔ 《2024离职与调薪调研报告-人工智能/大数据/云计算行业》
- ➔ 《2024离职与调薪调研报告-软件行业》
- ➔ 《2024离职与调薪调研报告-医药健康行业》
- ➔ 《2024离职与调薪调研报告-能源化工行业》
- ➔ 《2024离职与调薪调研报告-机械设备制造行业》
- ➔ 《2024离职与调薪调研报告-金融行业》

法律声明

《2023人力资源白皮书》汇总了前程无忧人力资源调研中心全年重点研究项目的数据，作为企业年度盘点的参考资料。

本报告的著作权归前锦网络信息技术（上海）有限公司所有。本报告信息仅为前锦网络信息技术（上海）有限公司通过调研和分析第三方所提供信息所得的结果，但不保证数据的完全准确性。本公司将不承担任何由于使用本报告所造成的任何经济损失或法律责任。

关于我们

前程无忧人力资源调研中心成立于2002年，多年来一直致力于为中国客户提供涵盖薪酬数据、人才大数据、人才管理等多方面的人力资源数据和咨询服务，为客户人力资源管理决策提供详实、可靠的参考依据，协助客户建立并完善人力资源管理机制，自成立以来已赢得数万客户的认可及好评。

更多信息，请浏览：<http://research.51job.com>

咨询热线：(021)61601888—8855

E-mail: survey@51job.com

免费热线：400 820 5100 -2 - 4



本报告封面图片由123RF.com提供