

2024 人力资源白皮书

薪酬调查报告

202411版薪酬报告 全新上线

职位: Java软件工程师

职位条件: 区域: 北京, 行业: 互联网, 公司性质: 民营企业

职位描述: 1. 担任产品经理, 负责软件需求分析和产品功能设计... 2. 负责需求分析和系统设计, 编写软件需求规格说明书... 3. 进行需求评审, 确保需求清晰、完整... 4. 进行需求跟踪, 确保需求在开发过程中得到落实... 5. 负责需求变更管理, 确保变更可控、可追溯。

职位概况: 样本量: 300, 平均工作年限: 6.8, 本科及以上学历占比: 82.7%

薪酬水平: 平均年薪: ¥108,179, 10%分位: ¥101,048, 50%分位: ¥136,719, 90%分位: ¥168,789

福利分析: 五险一金: 100%, 带薪年假: 100%, 年终奖: 8%

薪资组成: 年度基本工资占比: 81.4%, 年度津贴补贴占比: 2.0%, 年度绩效奖金占比: 16.6%

综合分析: 学历背景: 本科, 工作经验: 3-5年, 平均年薪: ¥108,179

学历背景	平均年薪	10%分位	50%分位	90%分位
本科	¥108,179	¥101,048	¥136,719	¥168,789
硕士	¥128,373	¥123,368	¥158,811	¥198,204
博士	¥204,514	¥194,148	¥242,142	¥297,709

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**

《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

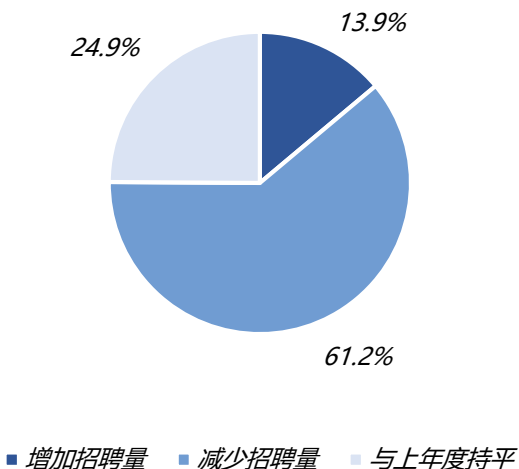
一、人才流动与招聘趋势篇	4
整体招聘趋势	5
人员流动情况	7
二、薪酬福利篇	10
宏观收入数据	11
年度薪酬数据	14
调薪情况解析	17
福利情况解析	19
三、培训发展篇	20
企业培训情况	21
员工晋级情况	22
四、应届生篇	23
就业意愿分析	24
招聘情况分析	25
离职情况分析	26
起薪与调薪情况	27
五、行业观察篇	28
半导体集成电路行业	29
医药健康行业	30
汽车行业	31
六、2024年HR大事记	32
政策速览	33
年度热词	35
关于我们	37



人才流动
与招聘趋势篇

整体招聘趋势

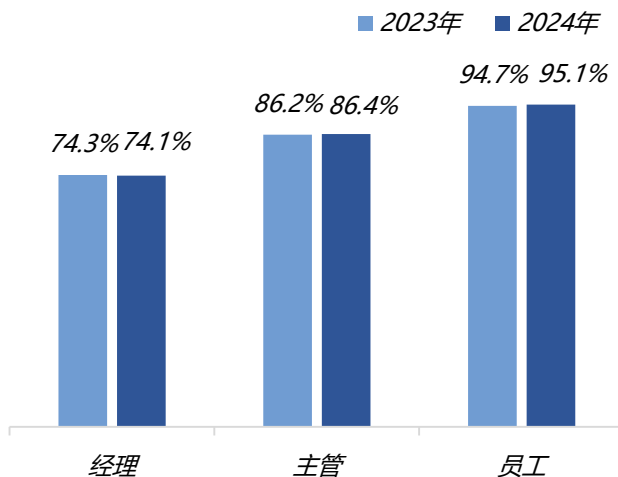
招聘需求变化情况



调研数据显示，2024年受经济增速放缓影响，企业整体招聘需求有所下降，选择减少招聘的企业占比最高，达到61.2%；与上年持平企业占比为24.9%；选择扩大招聘的企业仅占13.9%。

招聘计划完成率

受当前市场人才供给增加需求减少影响，2024年主管、员工层级招聘计划完成率较2023年有所上涨，分别为86.4%、95.1%。值得注意的是，经理层级招聘计划完成率较2023年略有下降；分析认为，企业为稳定经营，中高层管理选聘更加谨慎，采取“宁缺毋滥”的招聘策略是这一现象的重要成因。

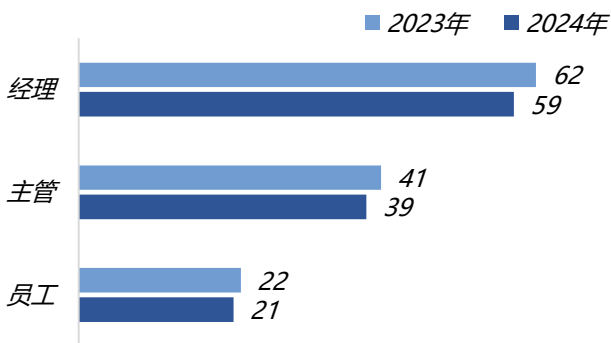


数据来源：前程无忧人力资源调研中心

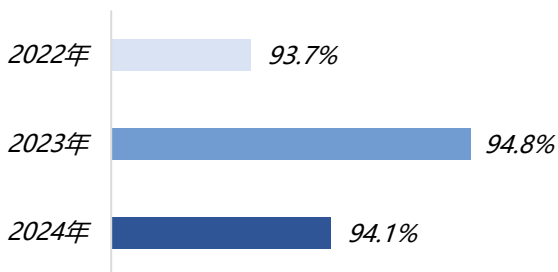
整体招聘趋势

招聘周期

分析认为，受当前企业招聘收缩与求职者数量不断增加共同影响，2024年企业招聘周期较2023年缩短。数据显示，经理、主管、员工招聘周期分别为59天、39天、21天。



试用期通过率



因企业对人员综合素质能力要求不断提高，2024年企业试用期通过率为94.1%，较2023年有所降低。

招聘渠道分布情况

企业招聘人员来源渠道构成	2024年
网络招聘	69.5%
校园招聘	10.1%
新媒体招聘	7.5%
人才市场/线下招聘	4.2%
内部推荐	4.9%
猎头	2.8%
其他	1.0%

数据显示，2024年网络招聘仍为企业主要招聘渠道，占比为69.5%。值得注意的是，新媒体产业的发展，推动招聘行为与之发生融合，新媒体招聘成为更多企业选择，2024年占比达7.5%。

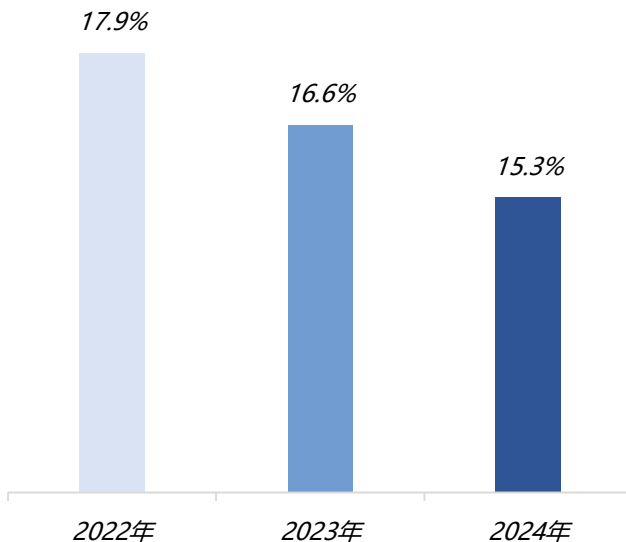
数据来源：前程无忧人力资源调研中心

人员流动情况

→ 整体离职率

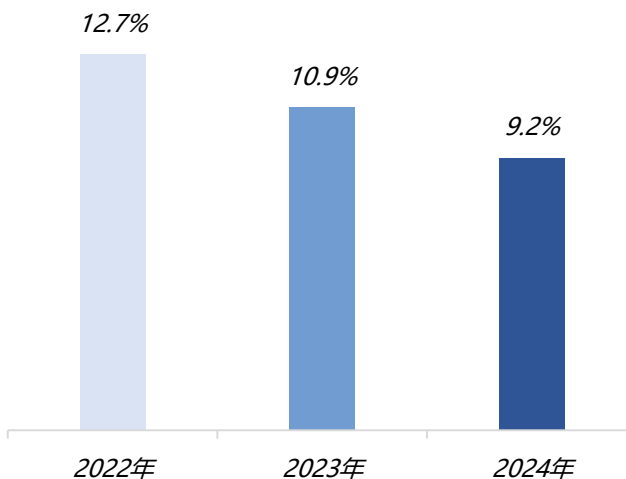
调研数据显示，2024年员工整体离职率为15.3%，较上年度下降1.3个百分点，人员流动性持续走低。

分析认为，2024年，内外部环境错综复杂且充满挑战，企业面临较多生产经营难题，导致人才需求明显放缓，员工普遍倾向保持稳定，整体离职率呈现持续降低态势。



→ 主动离职率

调研数据显示，2024年员工主动离职率为9.2%，较上年度下降1.7个百分点，人员活跃度进一步下降。分析认为，国内经济环境持续不佳，内需不足、投资下降，产业结构调整等多重因素造成企业经营难度增加，市场工作机会减少，员工更加倾向于规避风险，选择留在已知且相对稳定的职业环境。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2025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	2023年离职率	2024年离职率
全行业	16.6%	15.3%
餐饮/酒店/旅游	18.5%	16.7%
高科技	17.7%	16.1%
房地产	18.6%	15.9%
文体/教育/传媒	17.3%	15.8%
制造业	17.3%	15.7%
消费品	17.2%	15.5%
交通/运输/物流	16.6%	15.4%
贸易/批发零售	16.5%	15.3%
汽车	15.6%	14.2%
能源化工	15.4%	14.1%
金融	15.0%	13.8%
医药健康	14.3%	13.6%

“

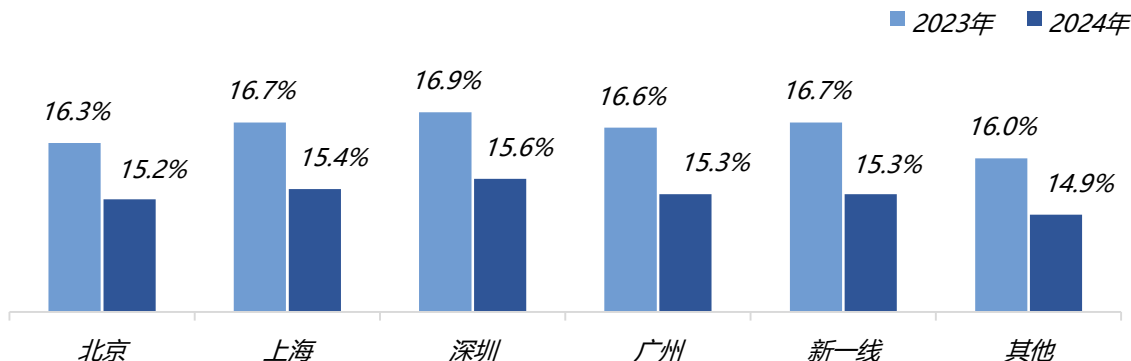
数据显示，2024年主要行业整体离职率较上年度均有不同程度的下降。从具体行业看，2024年整体离职率前三位的行业分别是餐饮/酒店/旅游行业（16.7%）、高科技行业（16.1%）和房地产行业（15.9%）。分析认为，餐饮/酒店/旅游行业人员流动率处于高位，与其劳动密集型且受经济环境影响更为直接的行业特点有关。作为推动经济高质量发展，产业转型升级的关键动力，高科技行业保持较好发展势头，技术创新与更迭较快，中高端技术人才短缺，行业人才依然保持一定的流动性。

”

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2025离职与调薪调研报告》

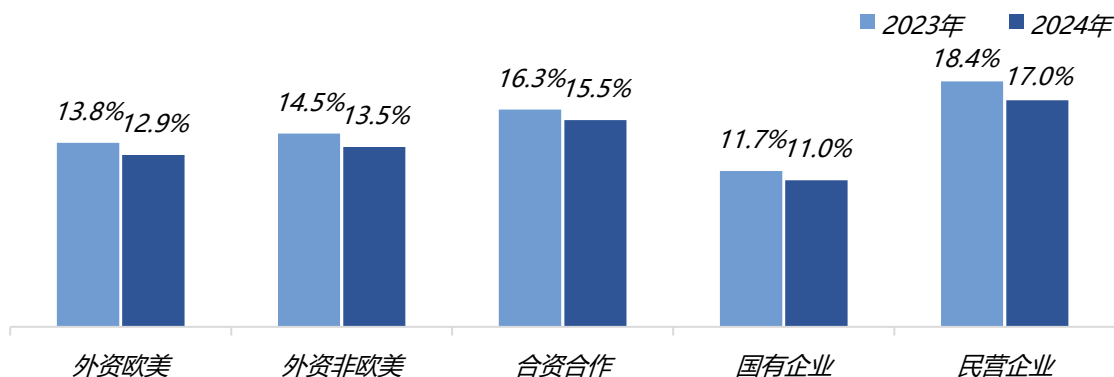
人员流动情况

离职率城市差异性分析



数据显示，2024年各城市离职率较2023年均不同程度下降。在不同城市中，新一线城市离职率为15.3%，基本与一线城市处于同一水平。分析认为，受新兴产业快速发展、产业结构升级转型以及产业布局转移，人才政策持续发力等多方因素影响，新一线城市人才需求增速较快，人才活跃度处于较高水平。

离职率企业性质差异性分析



数据显示，2024年不同性质企业离职率均较2023年呈现下降趋势。在不同性质企业中，国有企业员工离职率（11.0%）最低。分析认为，在当前经济环境下，国有企业政策和资源优势凸显，经营相对稳定，加之外部市场人员需求减少，员工个体求稳心态加剧，离职率整体保持相对较低水平。

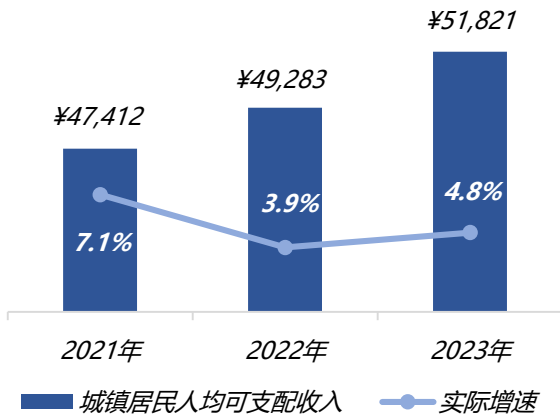
数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2025离职与调薪调研报告》



薪酬福利篇

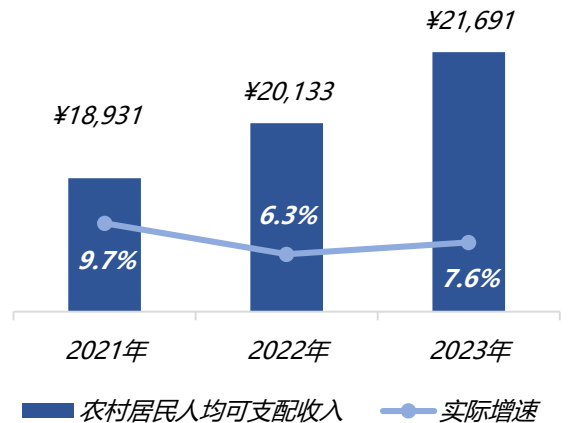
宏观收入数据

→ 2021年至2023年人均可支配收入



2021-2023城镇居民人均可支配收入呈逐年上升趋势，2023年城镇居民人均可支配收入达到51821元，扣除价格增长因素，2023年同比2022年实际增长幅度为4.8%。（单位：元/人·年）

2021-2023年农村居民人均可支配收入呈持续上升趋势。2023年农村居民人均可支配收入为21691元，扣除价格增长因素，2023年同比2022年实际增长幅度为7.6%。（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

→ 2023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	¥51,821	广东	¥59,307
北京	¥88,650	昆明	¥55,501
上海	¥89,477	长沙	¥67,276
广州	¥80,501	成都	-
深圳	¥76,910	重庆	¥47,435
杭州	¥80,587	武汉	¥61,693
南京	¥79,858	济南	¥62,506
苏州	¥82,989	合肥	¥59,609
无锡	¥76,644	郑州	¥48,740
宁波	¥80,144	长春	¥45,480
天津	¥55,355	哈尔滨	¥45,784
西安	¥51,178	大连	¥53,689
厦门	¥72,880	沈阳	¥53,650
福州	¥58,009	青岛	¥65,751
东莞	¥67,286	南昌	-

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）

* 《成都统计年鉴2024年》显示：统计口径变化后的新样本，故暂不使用居民收支绝对额数据

* 截止2025年1月，南昌市暂未发布《南昌统计年鉴2024年》

数据来源：国家统计局、各省市统计公报与统计年鉴



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	2024-10-01	¥2,070
上海	2023-07-01	¥2,690	长沙	2024-09-01	¥2,100
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	2024-02-01	¥2,210
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	2024-01-01	¥2,100
宁波	2024-01-01	¥2,490	长春	2024-10-01	¥2,120
天津	2023-11-01	¥2,320	哈尔滨	2024-05-01	¥2,080
西安	2023-05-01	¥2,160	大连	2024-05-01	¥2,100
厦门	2022-04-01	¥2,030	沈阳	2024-05-01	¥2,100
福州	2022-04-01	¥1,960	青岛	2023-10-01	¥2,200
东莞	2021-12-01	¥1,900	南昌	2024-04-01	¥2,000

*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

→ 2024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
上海	¥12,464	青岛	¥8,182
北京	¥12,209	重庆	¥8,093
深圳	¥11,581	武汉	¥8,041
广州	¥10,345	西安	¥7,975
杭州	¥9,897	合肥	¥7,809
南京	¥9,424	大连	¥7,694
苏州	¥9,375	长沙	¥7,652
宁波	¥9,234	福州	¥7,603
厦门	¥9,033	济南	¥7,525
无锡	¥8,991	昆明	¥7,485
成都	¥8,818	郑州	¥7,389
东莞	¥8,297	沈阳	¥7,275
天津	¥8,068	长春	¥6,849

→ 2024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	¥35,034	¥22,921	¥12,127	¥9,571
上海	¥35,741	¥23,084	¥12,243	¥9,604
广州	¥31,707	¥19,337	¥10,672	¥8,551
深圳	¥33,814	¥21,135	¥11,826	¥9,276
杭州	¥29,172	¥18,054	¥10,502	¥7,865
南京	¥25,483	¥15,930	¥9,477	¥7,605
东莞	¥23,832	¥15,147	¥8,767	¥6,845
武汉	¥23,008	¥13,324	¥8,189	¥6,802
西安	¥22,078	¥12,559	¥7,936	¥6,624
成都	¥25,061	¥15,365	¥8,816	¥7,116

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	集成电路设计工程师	¥388,224	¥333,137
	FPGA工程师	¥378,257	¥305,193
	嵌入式软件开发工程师	¥293,764	¥209,333
	结构工程师	¥221,877	¥160,527
	硬件工程师	¥241,057	¥174,006
互联网	网络安全工程师	¥261,627	¥155,702
	前端开发工程师	¥246,773	¥171,727
	Android开发工程师	¥283,339	¥222,021
	产品经理 (IT)	¥377,024	¥290,046
	搜索引擎优化工程师	¥231,054	¥151,387
计算机	云计算架构师	¥475,414	¥398,914
	软件测试工程师	¥221,492	¥166,324
	技术服务工程师	¥180,385	¥140,485
	ERP实施顾问	¥272,802	¥200,925
	大数据工程师	¥304,171	¥256,283
机械设备制造	自动化工程师	¥227,912	¥148,814
	机械工程师	¥210,397	¥141,055
	现场应用工程师	¥171,201	¥127,375
	质量管理工程师	¥135,832	¥103,541
	数控操机	¥106,212	¥84,239
汽车	算法工程师	¥371,619	¥278,274
	汽车设计工程师	¥267,704	¥157,311
	供应商质量工程师	¥173,119	¥104,092
	模具工程师	¥165,079	¥129,535
	汽车质量工程师	¥152,216	¥121,477

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

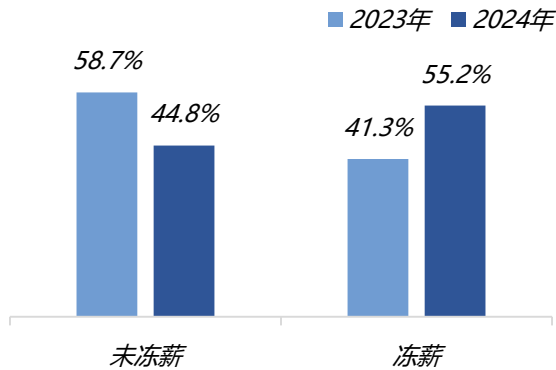
重点行业热招职位平均年薪（单位：元/年）

行业	职位	一线城市	非一线城市
金融	基金分析师	¥334,251	¥256,631
	风险控制专员	¥237,119	¥171,017
	理财顾问	¥210,869	¥143,169
	融资专员	¥185,615	¥120,055
	投资经理	¥391,247	¥300,287
生物/医药	生物信息工程师	¥285,068	¥178,231
	药物合成研究员	¥269,772	¥175,091
	药品注册员	¥201,478	¥125,114
	药品市场推广	¥166,081	¥120,079
	蛋白纯化研究员	¥214,612	¥139,274
贸易/进出口	外贸专员	¥162,663	¥113,623
	业务跟单	¥134,204	¥87,647
	物流专员	¥122,157	¥78,167
	高级业务跟单	¥203,726	¥149,762
	单证员	¥103,198	¥67,351
能源/化工	材料工程师	¥200,173	¥139,105
	环保工程师	¥188,242	¥133,961
	日化品研发工程师	¥245,358	¥162,127
	精益生产工程师	¥181,635	¥125,824
	生产工程师	¥151,089	¥112,172
快速消费品	市场通路专员	¥131,759	¥90,471
	新媒体运营专员	¥126,096	¥89,553
	品牌经理	¥361,256	¥255,027
	电商运营专员	¥141,856	¥110,742
	直播运营专员	¥138,261	¥101,425

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《薪酬调查报告》

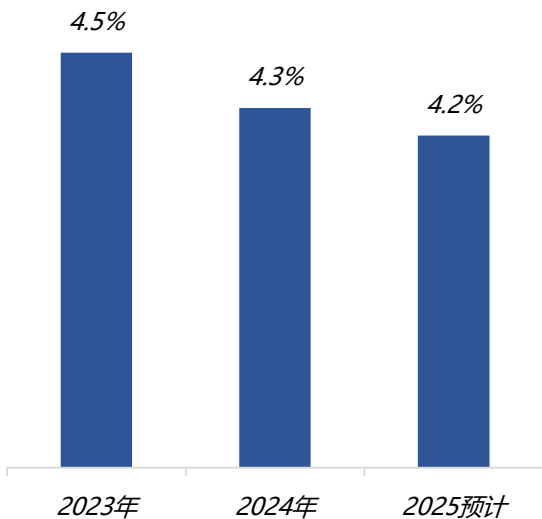
调薪情况解析

冻薪企业比例



2024年，受外部经济压力加大、内需不足等复杂因素影响，企业面临的经营风险和压力不断增大，调薪举措更加谨慎。本次调研数据显示，调薪企业比例仅为44.8%，较上年度下降13.9个百分点，为近年来最低。

企业调薪幅度情况

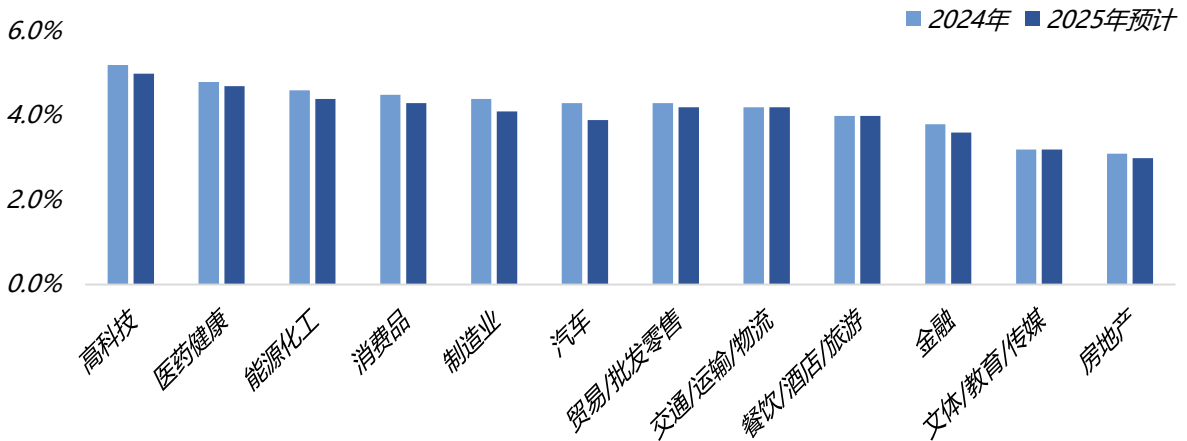


调研显示，2024年企业整体调薪幅度为4.3%，较上年度下降0.2个百分点。分析认为，2024年，受外部经济压力加大、内需不足等因素影响，企业面临的经营风险和压力不断增大，调薪趋于保守。受当前整体经济环境不确定性影响，企业盈利期望有所降低，同时出于人工成本管控考虑，更倾向于维持较低薪酬增幅。预计2025年企业的调薪幅度将与2024年大致持平，为4.2%。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2025离职与调薪调研报告》

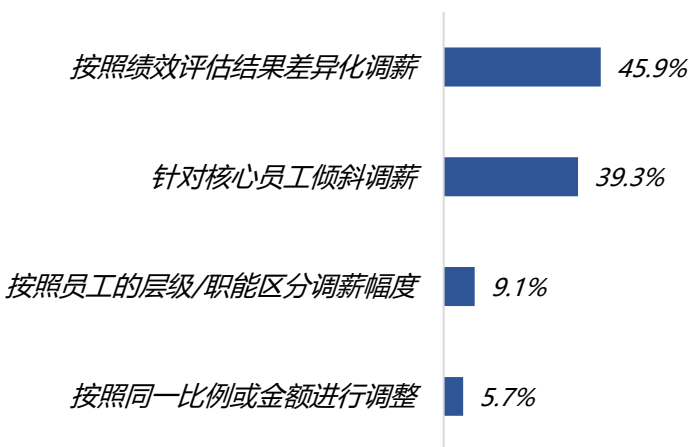
调薪情况解析

不同行业企业调薪幅度情况



调研数据显示，2024年调薪幅度居于前三位的行业是高科技行业（5.2%）、医药健康行业（4.8%）和能源化工行业（4.6%）。分析认为，高科技行业作为技术创新驱动型产业，发展长期向好，人才竞争激烈，同时半导体、集成电路和人工智能等子行业核心技术人才仍存在较大缺口，行业整体调薪幅度相对较高。

影响调薪的因素

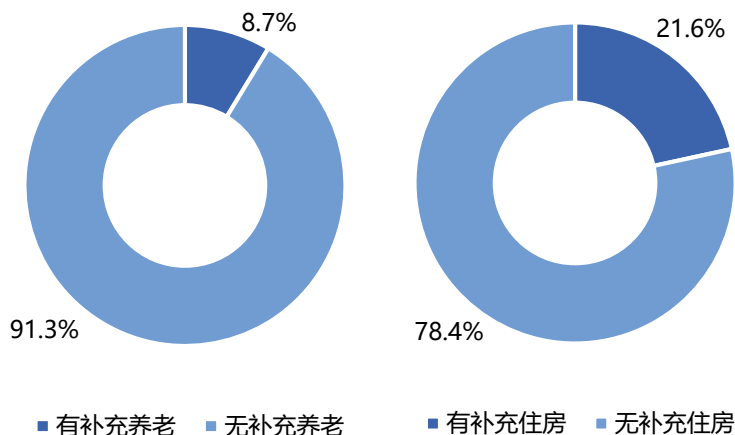


在调薪策略上，“按照绩效评估结果差异化调薪”和“针对核心员工倾斜调薪”依然是企业主要采用的方式，占比分别为45.9%和39.3%，其中“针对核心员工倾斜调薪”的比例较2023年（33.7%）有所上涨。分析认为，当前调薪资源有限，企业更关注人工成本的投入与产出效率，确保核心员工能够持续为企业创造价值。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2025离职与调薪调研报告》

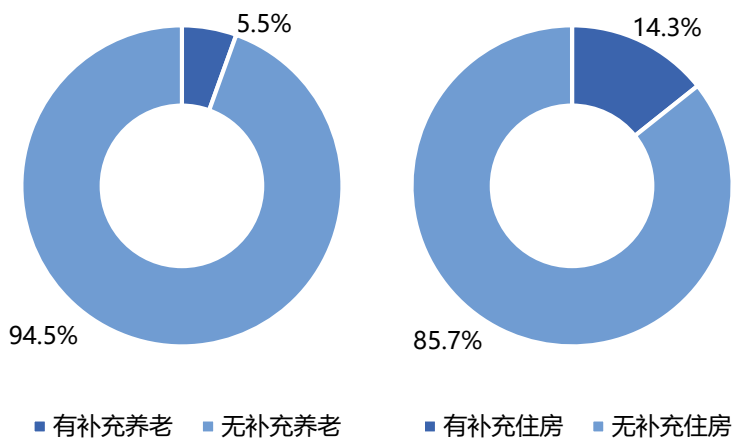
福利情况解析

→ 一线城市福利情况



如上图数据显示，2024年一线城市中有8.7%的企业提供补充养老福利，21.6%的企业提供补充住房福利。

→ 非一线城市福利情况



如上图数据所示，2024年非一线城市中有补充养老福利的企业占比为5.5%，有补充住房福利的企业占比为14.3%。

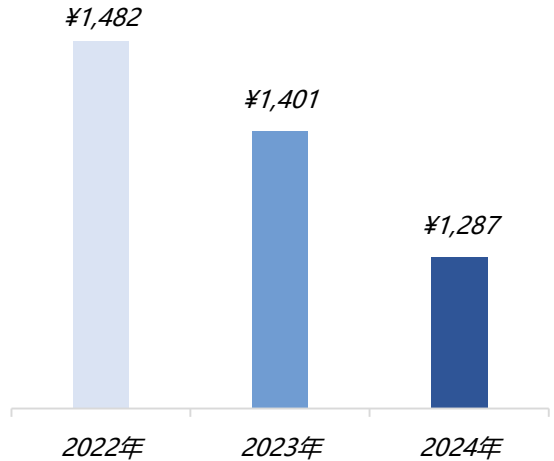


培训发展篇

企业培训情况

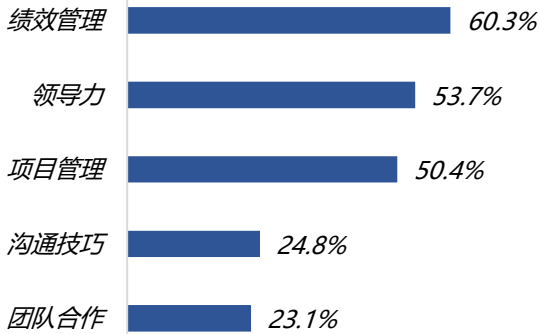
→ 人均培训投入

受经济下行压力影响，企业缩减非必要支出，培训投入减少。数据显示，2024年企业人均培训投入为1287元。（单位：元/人·年）



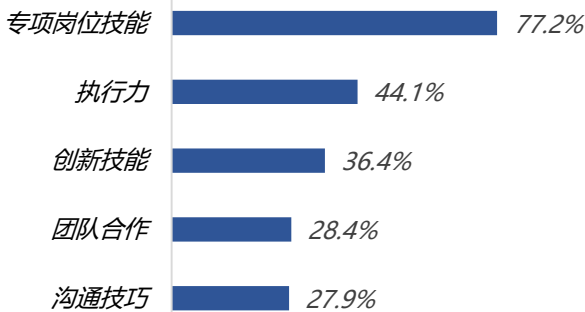
→ 具体培训项目

管理人员



数据显示，当前企业对于管理层注重绩效管理（60.3%）、领导力（53.7%）、项目管理（50.4%）的相关培训。

普通员工

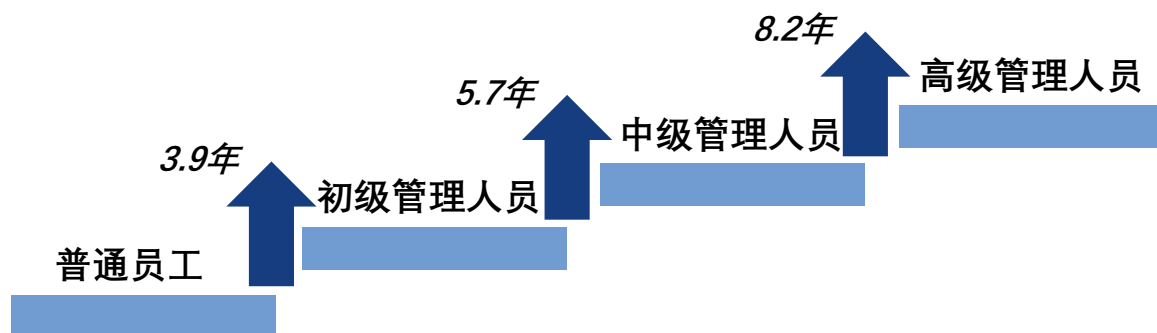


数据显示，2024年企业针对普通员工培训项目主要集中于专项岗位技能方面，占比为77.2%。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心

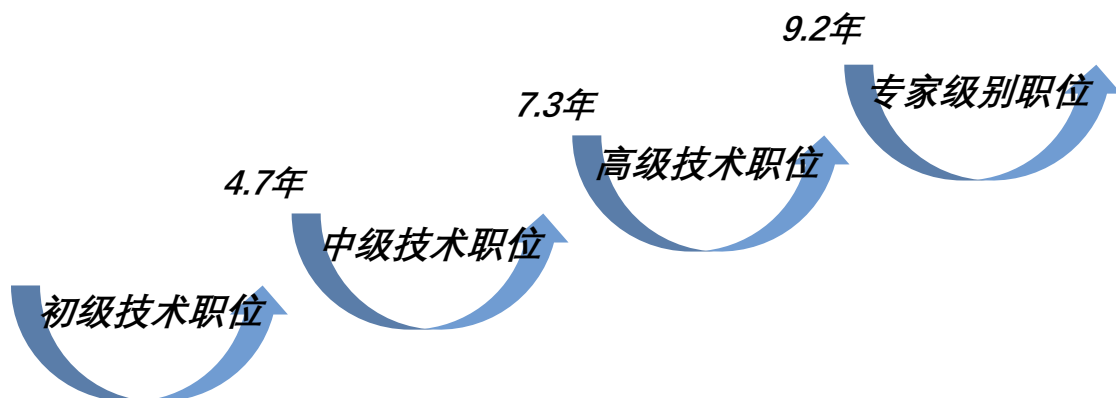
员工晋升情况

管理通道各层级晋升时间跨度



如上图所示，管理通道各层级晋升所需时间呈逐级上涨趋势。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3.9年、5.7年、8.2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4.7年、7.3年、9.2年。



应届生篇

就业意愿分析

就业意愿	2024届	2025届
就业（计划去企业就业）	41.7%	36.6%
就业（计划考公务员/事业单位/教师等）	18.3%	22.5%
国内继续求学	27.1%	27.3%
国外继续求学	2.6%	2.7%
慢就业（暂无具体打算）	8.3%	9.4%
其他	2.0%	1.5%

整体来看，“就业”依然是2025届应届生的主要计划去向，占比为59.1%，较去年下降0.9个百分点；值得注意的是，“计划去企业就业”比例下降5.1个百分点，而“计划考公务员/事业单位/教师等”比例上升4.2个百分点，受当前经济形势不确定性较强，就业环境复杂多变等因素影响，“稳定”岗位的吸引力逐年增强；伴随产业结构调整逐步升级，新业态不断产生，年轻人择业自主意识更强、职业选择更为多元，计划“慢就业”的应届生比例不断提高，数据显示，2025届应届生计划“慢就业”的比例为9.4%，较去年上升1.1个百分点。

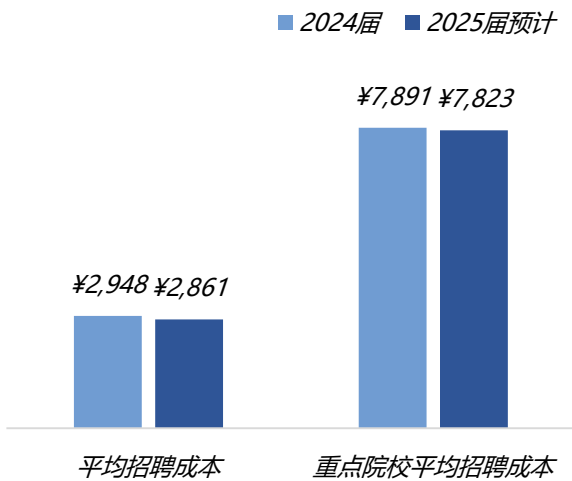
首选目标企业性质	2024届	2025届
国有企业	40.2%	43.2%
机关/事业单位	25.7%	26.6%
民营企业	17.6%	13.5%
外资企业	12.2%	13.1%
合资企业	4.3%	3.6%

2025届应届生依然最青睐国有企业，意向去国有企业的应届生比例达到43.2%，较上届上升3.0个百分点；意向去机关/事业单位的应届生比例仅次于国有企业，达到26.6%，较上届上升0.9个百分点；而意向去民营企业的应届生比例为13.5%，较上届下降4.1个百分点。分析认为，受宏观经济不确定性、高校毕业生总量逐年增加等因素影响，就业市场竞争更加激烈，毕业生求稳心态加剧，希望通过进入国有企业、机关/事业单位获取稳定的岗位及收入，抵抗由不确定性带来的风险。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2024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2024届应届生人均招聘成本为2948元，仅在重点院校招聘2024届毕业生的企业人均招聘成本为7891元，预计企业2025届应届生人均招聘成本均较2024年有所下降，分析认为，企业降本增效减少招聘预算的同时，校招智能化演进亦推动招聘成本降低。（单位：元/人·年）

签约率、履约率、转正率

应届生	指标	2022届	2023届
整体平均	签约率	58.3%	59.4%
	履约率	87.1%	89.1%
	转正率	89.4%	90.6%
重点院校招聘	签约率	40.2%	43.7%
	履约率	92.7%	93.2%
	转正率	91.9%	92.1%

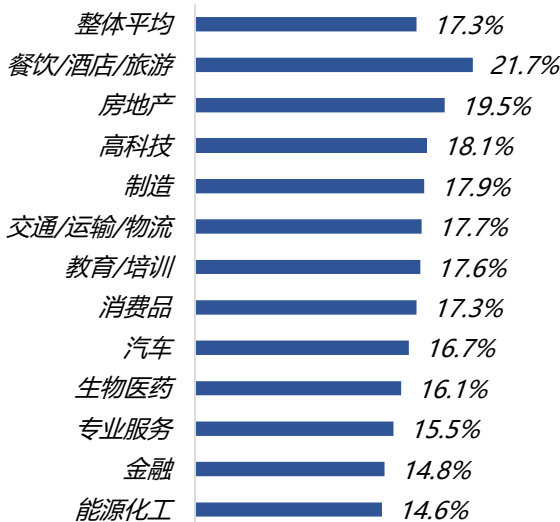
当前毕业生整体就业压力较大，2023届毕业生心态更为务实选择“先就业”，2023届毕业生的签约率、履约率、转正率较2022届均有所上升。2023届重点院校招聘应届生的签约率、履约率、转正率与应届生整体呈现相同趋势：签约率、履约率、转正率较2022届均有所上升。相较于应届生整体，重点院校招聘应届生的签约率低，而履约率、转正率较高。访谈显示，这与重点院校毕业生获得的OFFER(签约意向)相对较多，选择工作时反复权衡的余地更多有关。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2024应届生调研报告》

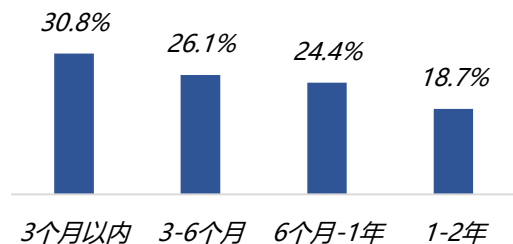
离职情况分析

不同行业应届生离职率

调研数据显示，2023届应届生离职率前三位的行业分别是餐饮/酒店/旅游行业、房地产行业和高科技行业。分析认为，餐饮/酒店/旅游行业易受经济环境影响，加之劳动密集型行业特点人员流动频繁，2023届应届生离职率最高。



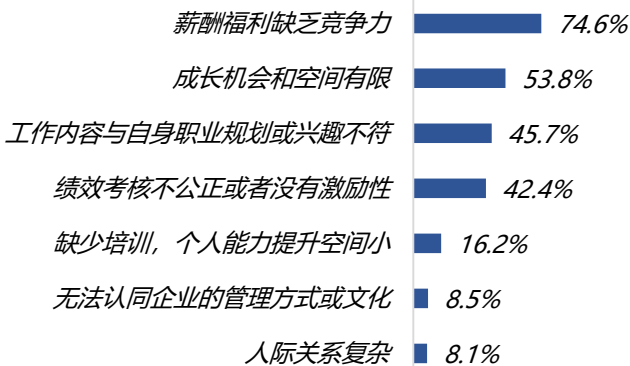
离职时间分布情况



调研数据显示，应届生在入职3个月内离职比例位于高位，达到30.8%；其次是3-6个月，离职比例达到26.1%。

离职原因分布情况

调研数据显示，应届生离职最主要的三大原因是：薪酬福利缺乏竞争力、成长机会和空间有限、工作内容与自身职业规划或兴趣不符。当前毕业生更关注薪酬福利、成长机会等实质利益。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2024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

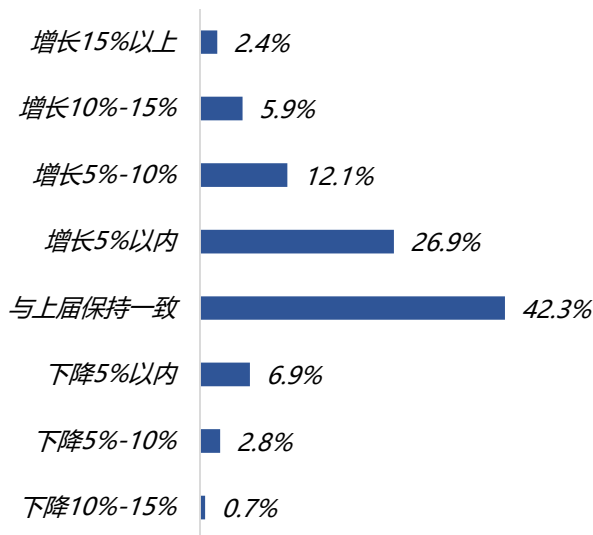
城市	50分位	75分位
上海	¥7,497	¥9,187
北京	¥7,436	¥9,136
深圳	¥7,361	¥8,806
广州	¥6,744	¥7,954
杭州	¥6,518	¥7,675
南京	¥6,265	¥7,482
苏州	¥6,173	¥7,284
成都	¥5,946	¥6,976
武汉	¥5,796	¥6,831
西安	¥5,611	¥6,643
重庆	¥5,599	¥6,365
长沙	¥5,390	¥6,214

数据显示，一线城市企业提供给2024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7497元、7436元、7361元和6744元。

在新一线城市中，由于长三角地区产业集中度高、发展动力强劲，杭州、南京和苏州应届生起薪位居前列，其起薪中位值分别为6518元、6265元、6173元。

应届生起薪调整幅度

数据显示，对于2024届应届生，47.3%的企业选择提高起薪，42.3%的企业应届生起薪与上届保持一致，10.4%的企业选择下调起薪。值得注意的是，在提高起薪的企业中，虽应届生起薪有所增长，但企业普遍采取的策略是更大幅度提高人才质量要求，招聘时“优中选优”。



数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2024应届生调研报告》



行业观察篇

半导体集成电路行业

整体离职率较2023年有所降低

2024年半导体集成电路行业离职率为14.5%，较上年度下降2.0个百分点，低于全行业0.8个百分点。分析认为，2024年半导体集成电路行业整体呈现复苏态势，但也面临地缘政治因素、国产化进度不及预期等风险和挑战，企业对于行业长期增长持保守态度；加之行业技术壁垒较高，企业更加重视人才的发展和培养，对于外部人才的需求放缓，行业人才流动性降低。

行业内主动离职率降低

2024年半导体集成电路行业主动离职率为9.1%，较上年度下降2.1个百分点，低于全行业0.1个百分点。分析认为，当前半导体集成电路行业复苏不及预期，企业招聘需求收紧，从业人员跳槽积极性和意愿度持续下降，更加追求稳定性和现实性；与其他行业相比，半导体集成电路行业整体薪酬水平已处于较高位置且发展前景较好，相关从业人员跳槽的沉没成本更高，更趋谨慎。

半导体设计子行业调薪涨幅回落最大

2024年半导体集成电路行业各子行业调薪幅度回落最大的为半导体设计行业，较去年下降0.2个百分点。分析认为，由于宏观经济的不确定性和地缘政治因素影响，近两年半导体行业资本退潮，人才涨薪热潮也在降温，其中半导体设计行业受到的影响相对较大，“退烧”趋势更为明显，调薪幅度回落较大。随着半导体行业进一步回归理性，加之未来宏观经济的不确定性，预计2025年半导体集成电路行业各子行业的调薪幅度仍将小幅降低。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2025离职与调薪调研报告—半导体集成电路行业》

医药健康行业

主动离职率低于全行业平均水平

2024年医药健康行业员工主动离职率为8.8%，较2023年下降1.3个百分点，低于全行业平均水平。分析认为，一方面，当前行业市场环境的不确定性使得企业经营策略趋于保守稳健，人才需求释放不足，外部市场就业机会减少，叠加医药健康行业进出壁垒较高，人才主动流动意愿降低；另一方面，一系列医药行业创新发展政策积极落地，创新药和高端医疗器械快速发展，行业回暖向好势头逐步显现，员工对医药健康行业长期发展的信心更加明确。

上海医药健康行业人才流动频繁

2024年医药健康行业各城市离职率较2023年均不同程度下降。不同城市中，上海离职率最高，为14.7%。分析认为，上海市医药健康产业基础扎实，高端人才集聚，创新资源汇集，叠加一系列支持医药健康产业创新发展的政策举措积极落地，使得上海对创新型、技术型人才争夺更为激烈，人才流动性相对较高。

涨薪幅度仍高于全行业水平

2024年医药健康行业总体调薪幅度为4.8%，较2023年下降0.8个百分点，高于全行业0.5个百分点，预计2025年医药健康行业调薪幅度与2024年基本保持持平。分析认为，2024年，医药健康行业承压前行，降本增效成为行业共识，企业薪资涨幅普遍回落。然而，医药健康行业正逐步从销售驱动向研发创新驱动转型，企业对于技术型、创新型人才需求更为迫切，推动行业调薪幅度高于全行业水平。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2025离职与调薪调研报告—医药健康行业》



汽车行业

汽车市场与后市场行业离职率居子行业首位

2024年汽车行业各子行业离职率较上年度均有所下降；各子行业中，汽车市场与后市场行业离职率最高，为15.4%。分析认为，一方面，汽车保有量持续增长以及车龄逐年上升助推汽车市场和后市场空间扩容，加之新能源汽车的快速发展催生出新岗位需求，人员流动相对较高；另一方面，汽车市场与后市场行业销售人员、一线工人占比较高，这类员工跳槽成本较低，流动相对活跃。

销售人员离职率显著

2024年汽车行业不同类型员工离职率较上年度均有所下降；不同类型员工中，销售人员离职率最高，为18.5%；分析认为，随着汽车市场饱和度提高和消费者需求多样化，汽车销售量增速放缓，销售目标完成度下滑，销售人员压力进一步加大，加之此类人员跳槽成本相对较低，人员流动较其他类型员工更为频繁。

企业调薪趋于保守

近两年，为了争夺市场份额，汽车企业“价格战”愈演愈烈，企业利润缩减，整体经营承压；叠加宏观经济不确定性增加，原材料成本波动加大等因素影响，2024年汽车行业企业调薪策略趋于保守，54.8%的企业选择“冻薪”。

数据来源：前程无忧人力资源调研中心
《2025离职与调薪调研报告—汽车行业》



2024
HR大事记

政策速览

→ 《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，综合考虑我国人均预期寿命、健康水平、人口结构、国民受教育程度、劳动力供给等因素，按照小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾的原则，实施渐进式延迟法定退休年龄。2024年9月13日，《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》公布。

问：“弹性”如何体现？退休年龄变在哪？

答：办法提出，自2025年1月1日起，职工达到国家规定的按月领取基本养老金最低缴费年限，可以自愿选择弹性提前退休，提前时间距法定退休年龄最长不超过3年，且退休年龄不得低于女职工50周岁、55周岁及男职工60周岁的原法定退休年龄。职工达到法定退休年龄时，所在单位与职工协商一致的，可以弹性延迟退休，延迟时间距法定退休年龄最长不超过3年。

问：弹性退休条件如何确定、怎么办理？

答：除延迟法定退休年龄外，决定将职工按月领取基本养老金最低缴费年限，从2030年起由15年逐步提高至20年。办法规定，弹性提前退休的职工，应达到所选择退休时间对应年份最低缴费年限；弹性延迟退休的职工，应达到本人法定退休年龄对应年份最低缴费年限。

问：弹性退休条件如何确定、怎么办理？

答：办法明确，职工自愿选择弹性提前退休的，至少在本人选择的退休时间前3个月以书面形式告知所在单位。所在单位与职工协商一致弹性延迟退休的，应提前1个月，以书面形式明确延迟退休时间等事项。

政策速览

→ 《职称评审监管暂行办法》

为深入贯彻落实党中央、国务院关于深化职称制度改革的决策部署，进一步加强职称评审监管，提高职称评审质量，促进职称评审公平公正，更好发挥职称评价“指挥棒”作用，近日，人力资源社会保障部印发《职称评审监管暂行办法》。

共4章27条，主要内容包括：

第一章总则，共4条，明确了职称评审监管的依据、原则、对象、监管部门职责等内容。职称评审监管遵循依法监管、全面监管、问题导向、公正高效的原则，谁授权、谁负责监管，谁主责、谁接受监督，聚焦申报人、评审专家、职称评审相关人员等3类重点人群和评审单位、申报人所在单位等2类重点单位，使监管贯穿职称评审全过程。

第二章监管内容，共5条，分别规定了对申报人、评审专家、评审工作人员，以及评审单位、申报人所在单位的重点监管内容。对申报人，重点监管其是否存在虚假承诺、材料造假等情况；对评审专家，重点监管其是否公正履行评审职责、是否存在利用专家身份谋取不正当利益等情况；对评审单位，重点监管其是否规范开展评审、是否存在借职称评审谋取不正当利益等情况。

第三章监管方式，共6条，明确了监管部门可以采取的具体监管方式。随机抽查兼顾公平与高效；定期巡查确保周期性全覆盖；重点督查突出针对性，主要针对群众来信来访、投诉举报、巡视审计等反映的问题线索进行检查；质量评估侧重动态性和常态化，探索建立职称评审委员会质量评估分级管理机制；专项整治坚持问题导向和综合治理相结合，由地方人社部门会同公安、市场监管、网信等部门按需对本地区职称评审环境进行治理整治。

第四章监管措施，共12条，分别规定了对申报人、评审专家、评审工作人员，以及评审单位、申报人所在单位等存在违规行为给予的处置措施，对于涉嫌违纪违法的要追究党纪政务责任，情节严重涉嫌犯罪的将移送有关机关依法处理。



年度热词

★ 新质人才

习近平总书记黑龙江考察调研期间首次提出“新质生产力”一词，强调：“整合科技创新资源，引领发展战略性新兴产业和未来产业，加快形成新质生产力。”在 HR 来看，“新质人才”是人力资源角度的新要求，即招聘能为企业带来创新与新发展动力的关键人才，这对企业人才体系建设提出了新挑战。

★ 大厂平替

受限于各种客观问题，在进入大厂具有较高难度时，相当一部分职场人选择进入“发展潜力大、人才需求量高，而营收与规模相对较小的公司”，这一现象在人工智能、新能源、半导体等技术导向型行业较为显著。

★ 职业缓冲

职业缓冲指为应对裁员、公司倒闭等不确定性冲击，求职者主动采取措施，如更新简历，了解外部招聘信息等确保自己具备选择余地。在经济不确定性加剧的当下，HR 需要关注核心人员动态，判断此类人员是否出现了因“职业缓冲”而离职的可能，避免企业核心人员流失。

★ 班味

班味用以形容“职场人因工作压力和生活节奏加快而呈现的一种特定状态，如素面朝天、精神略显涣散、无力顾及衣着形象等。”情绪低迷会影响职场工作效率，降低团队士气，HR 与团队管理者应关注团队精神状态，营造良好的办公环境，这在一定程度上能为员工提供正向的情绪激励。

★ 幽灵职位

据美国SFGate调查显示，越来越多的企业发布虚假招聘，这些招聘被称为“幽灵职位”。上述反常动作，存在已招聘到相应人员，HR 忘记删除信息；也存在向员工施加压力，让其误以为即将裁撤，迫使其卖力工作证明自己；更有甚者，试图通过这一方式营造出企业经营蓬勃向上的假象。

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。

- ➔ 《2025离职与调薪调研报告》
- ➔ 《2025离职与调薪调研报告-快速消费品行业》
- ➔ 《2025离职与调薪调研报告-汽车行业》
- ➔ 《2025离职与调薪调研报告-半导体集成电路行业》
- ➔ 《2025离职与调薪调研报告-人工智能/大数据/云计算行业》
- ➔ 《2025离职与调薪调研报告-软件行业》
- ➔ 《2025离职与调薪调研报告-医药健康行业》
- ➔ 《2025离职与调薪调研报告-能源化工行业》
- ➔ 《2025离职与调薪调研报告-机械设备制造行业》

法律声明

《2024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，依托平台大数据优势及丰富的调研经验，通过“大数据+调研”相结合的方式，为政企客户提供人力资源数据和调查研究服务，数字化赋能政企人才工作，以数据驱动人才管理水平提升。

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



本报告封面图片由视觉中国提供