

HRnetOne

# 2024 中国大陆 招聘市场洞察 及人才趋势报告

Human Resource Talent  
Trends Report

# 目录

## CONTENT

### 01 行业招聘趋势

快消 .....	04	互联网 .....	06
奢侈品零售 .....	04	高科技 .....	06
制造 .....	05	商业地产 .....	07
医疗与生命科学 .....	05		

### 02 人力资源各职能人才趋势

TA .....	09	OD & OE .....	12
EB & EVP .....	09	HRBP .....	13
D&I .....	10	HR Operation & SSC .....	14
L&D .....	11	C&B .....	15
TD .....	12	Wellbeing .....	16

### 03 薪酬指南

17

# PART. 01

## 行业招聘趋势

在当今多变的商业环境下，各行业对人才的需求正发生深刻变革。快消、奢侈品、制造业、医疗与生命科学、互联网、高科技和地产等行业均面临新挑战，急需能够推动业务发展的关键人才。在这一系列的行业动态中，HRnetOne不仅看到了人才需求的多样性和变化性，也观察到了企业为应对这些变化所进行的人才战略调整。本篇报告，我们将深入探讨这些行业的人才需求趋势及企业应对策略。

## 快消

随着市场复苏，快消行业对人才的需求逐渐回归旺盛。企业正在寻求那些多元化的人才，他们能够推动健康品类快速增长、具备创新思维、能够应对市场消费升级与降级。同时，企业亦青睐于特定专业型人才，比如擅长优化供应链管理、掌握数字技术、熟悉新兴电商平台销售模式、以及具有成本控制能力的专业人才。

## 奢侈品零售

2024年，奢侈品品牌在中国市场的布局继续呈现积极扩张态势，是当下少数仍在持续拓展的行业之一。目前，HRnetOne观察到一个人才迁徙的显著现象：大量优秀人才正在从其他行业流入奢侈品行业，形成前所未有的流入高峰。这一现象不仅表明了奢侈品行业的蓬勃发展和强大吸引力，也预示着该行业人才结构调整的新趋势。

在人才引进之外，奢侈品公司为进一步强化人才储备和品牌竞争力，正在全面优化人力资源战略，包括加强员工发展、继任规划、组织发展及设计等多个环节。倾向于从快消、高科技、工业化学等拥有完备人力资源管理体系且规模领先的企业中，引进那些具备专业方法论的人才发展专家，来助力企业实现人才培养和组织发展方面的创新与突破。



## 医疗与生命科学

受全球疫情消退、经济增速放缓以及政策环境调整等多重因素的共同影响，众多医药企业正承受着业绩下滑的压力。在此背景下，针对业绩表现不佳的产品线，其对应的研发部门和职能支持部门开始频繁进行人员优化。尤其是那些仍处于孵化期且市场前景不明朗的产品线，在初创期可能曾进行过大规模的招聘，如今为适应市场变化，确保企业稳健运营，更易成为人员精简的对象。

## 制造

制造业整体招聘情况保持稳定态势，值得注意的是，新能源汽车领域展现出特有的生机与活力。

新能源汽车产业被视为我国最快实现弯道超车的重要引擎，鉴于此，国家对该产业施以强有力的扶持政策。同时，该产业对上下游相关行业产生的巨大拉动效应也日益凸显，共同推动新能源汽车驶入高速发展轨道。

行业的迅速崛起将企业间的竞争带进白热化阶段，对顶尖人才的争抢变得异常激烈，企业内部竞争也呈现狼性态势。尽管如此，仍有新玩家在持续进场。部分企业在激进扩张中会遭遇资金链紧张的挑战，这又会引发新一轮的裁员和招聘需求，从而进一步拉升人才的流动频率和需求量。



## 互联网

互联网行业的人才招募呈现放缓态势，人才正流向电商、新零售、新生活服务和游戏等行业，揭示了行业内部正在发生的结构性变革。尽管整体招聘需求放缓，AI 及高端技术人才却供不应求，其薪资水平逆势上升，体现了市场对这类人才的强烈渴求。同时，为优化资源配置，行业正在对那些尚在孵化中且前景不明朗的产品线进行人员优化。

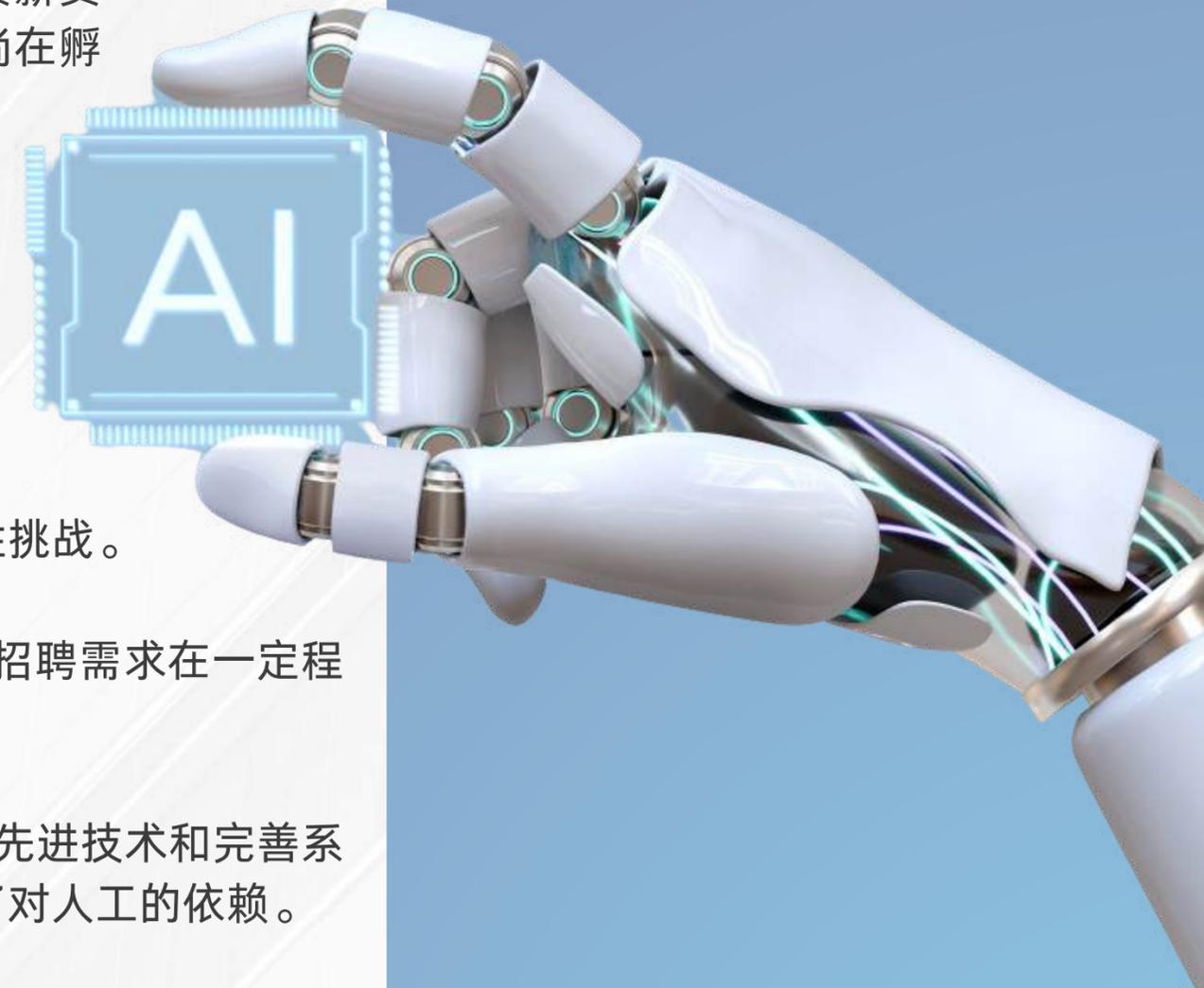
## 高科技

高科技行业的人才需求正受到多重因素的交织影响，这为人才招聘带来了一定的复杂性和灵活性挑战。

首先受中美关系影响，资方对在华企业的投资和业务扩张策略变得更为审慎，高科技行业整体招聘需求在一定程度上受到抑制。

在此基础上，行业在中国乃至全球范围内均有明显裁员动向，这主要是由于高科技公司借助其先进技术和完善系统，在数字化和人工智能应用方面走在市场前沿，这逐步降低了工作中的人工成本，进而减少了对人工的依赖。

企业的人力资源部门，包含HRBP、薪酬福利、培训与发展、共享服务中心等，也均出现岗位的缩减。此外，高科技公司近两年面临诸多业务挑战，导致组织架构频繁调整，从而对职能部门，特别是人力资源部门，造成一定冲击。



# 商业地产

受行业规模缩减和企业“减法”战略实施的双重影响，商业地产企业在人才招聘方面呈现整体稳定但略微下降的态势。随着市场环境的变化、国家宏观政策的调控，以及消费者购房刚需的逐渐饱和，地产行业已步入关键的转型与变革管理期。

目前，该行业出现两大显著转型趋势：一是市场下沉，积极拓展二、三线城市业务版图，促使企业开始招募熟悉下沉市场的当地人才；二是业务模式转变，从以产品为中心过渡为以客户为中心、以服务为导向的新模式，紧密围绕消费者需求进行定制化的产品开发，导致企业对多技能复合型人才，以及数字化技术人才的需求急剧上升。

现在市场上已出现一批具有前瞻视野的企业，践行“以客户为中心，数据驱动决策”的理念，借助精准的用户洞察实现差异化竞争。

在转型过程中，探索行业内未曾涉足的领域是必然趋势。因此企业急需从外部不同行业，如酒店、奢侈品、互联网、金融基金及汽车等领域，招募那些操盘过大型变革项目的专业人才，这将为地产行业带来全新的创新动力和发展思路。

# PART. 02

## 人力资源 各职能人才趋势

HR Function

Talent Trends



# TA

当企业招聘需求缩减时，TA（人才招聘）往往是首当其冲被优化的对象。出于成本效益的考量，企业更倾向于在TA团队中仅保留成本较低但能力符合岗位要求的员工。

在岗位配置的新趋势中，不同于以往将TA设为独立部门的做法，企业现在更倾向于将TA与TM（人才管理）整合至统一的团队中，以提高人才招聘质量和人才生命周期的管理。

随着企业对招聘内涵理解的逐步加深，越来越多的企业认识到，TA不仅是与外部市场紧密连接的窗口，更是提升企业形象、彰显企业文化的关键一环。一些TA开始涉足EB（雇主品牌）、EVP（员工价值主张）、D&I（多元化与包容性）的工作内容。

## “ HRnetOne 建议

TA人才应致力于持续拓展并深化自身的技能组合。除精通招聘工作外，TA还应在员工关系维护、员工培训与发展等人力资源管理领域提供有力支持，协助企业实现人才闭环管理，以最大化提升人效。



# EB & EVP

## 人力资源各职能人才趋势

尽管雇主品牌建设的重要性日益凸显，但真正将其视为战略要务并付诸实践的企业仍是少数。因为雇主品牌建设需要企业投入相当的资源与费用，只有当企业步入成熟稳定阶段，拥有充足的经费和资源积累时，才会开始着手建设雇主品牌。而对于那些尚在发展初期的公司而言，无疑是一项奢侈的投资。

EB（Employee Branding, 雇主品牌）和EVP（Employee Value Proposition, 雇员价值主张）的价值会在市场充满挑战的时期尤为凸显，因为雇主品牌建设与招聘活动息息相关，那些长期传递EB和EVP的企业，会更易吸引和留住那些与企业文化和价值观契合的人才。

值得注意的是，许多企业会将校园招聘作为建设雇员品牌的起点，这不仅彰显了企业对未来人才储备的战略考量，更体现了雇主品牌建设在企业发展中的长远意义。通过精心打造的雇主品牌，企业能够在候选人心中留下更为深刻的印象，具备更强的竞争力，在竞争激烈的市场中脱颖而出。

## D & I

D&I（多元化与包容性）在欧美国家历经较早且更为深入的发展，因此，当前市场上致力于 D&I 实践的企业多为行业领军的500强外资企业，例如雀巢、百事可乐、耐克、强生、赛诺菲、陶氏化学、汉高、思爱普等。相较之下，国内企业在 D&I 领域涉足尚浅，专门设置 D&I 部门的企业并不常见，即便设立，也常由外籍管理者主导。

在 D&I 的讨论中，国内企业更多地将焦点与企业文化相结合，侧重于推动性别平等与女性领导力的提升，而在宗教信仰、国籍差异以及 LGBT 群体等议题上的探讨相对有限。

从组织架构的角度来看，一小部分企业会将 D&I 设置为独立的部门，由全球总部统一管理。在更多时候，D&I 往往被纳入 L&D（学习与发展）或 TD（人才发展）部门，也有部分企业将其划归 TA（人才招聘）部门，使得 D&I 与 EB（雇主品牌）、EVP（员工价值主张）等关键职能紧密衔接。

那些发展较为成熟的欧美企业在 D&I 执行上的重视程度更高，实践范畴也更广，不仅覆盖性别和文化的多元性，更包括对年龄和残障人士的尊重与包容。以星巴克为例，该企业通过开设手语门店，来聘请语言障碍者担任咖啡师，这一创新举措，深刻践行了 D&I 理念，不仅彰显了企业深厚的社会责任感，也为推动社会包容性做出了切实贡献。



## L & D

由于 L&D（学习与发展）通常被视为企业的“附加价值”职能，因此在面临业绩压力时，常常成为首选的人员精简对象。

在一些转型变化较频繁的企业中，业务通常颇具挑战性，这种情况下，企业对于员工的培训和发展较难有长期规划，因此这类企业对 L&D 人才的需求量相对较小。同时，在中小型企业中，L&D 的职责有可能会被其他人力资源角色所兼任或整合，这侧面反映出企业对于具备多重技能的复合型人才偏好，他们更倾向于雇佣那些能够兼顾多项任务，包括 L&D 工作的 HR 人才。

从成本控制的角度出发，企业正趋向于采用全球或区域性的集中化管理模式，这导致本地 L&D 岗位逐渐减少。越来越多的跨国企业不再单独在某个国家设置 L&D 岗位，而是选择在更广泛的区域，如亚太地区等，来进行统一管理。此外，企业正逐渐转向使用统一的数字化学习管理平台，数字化学习技术的进步也在一定程度上减少了对传统 L&D 人员的依赖。



### HRnetOne 建议

全新的行业动向正在重新塑造 L&D 人才市场。未来的 L&D 人才不仅需要具备深厚的专业技能，还需同时拥有跨领域整合的能力。

在当前“供大于求”的就业市场中，L&D 人才需要持续打磨自身专业技能，比如扎实的授课能力以及设计培训内容的能力，从而为职业转型积攒优势，以适应市场的激烈竞争和行业的不断变化。

此外，为了更全面地适应业务需求，L&D 人才还应具备从培训发展到人才发展方面的全方位工作经验，这将有助于在复杂多变的职场环境中，更加游刃有余地提供有针对性的学习发展解决方案。

## TD

近两年，TD 人才在企业中的价值愈发受重视。企业在不进行规模扩张的情况下，会格外注重内部人才培养和梯队建设。

由于优秀 TD 人才相对稀缺，具备扎实专业能力和丰富经验的 TD 专家无疑成为了市场上炙手可热的争抢对象。这类人才在构建和优化企业内部人才结构方面扮演着举足轻重的角色，也在推动企业内部人才梯队建设和提升员工整体能力方面发挥了不可或缺的作用。TD 人才正逐渐从传统的 HR 职能中分化并升级，成为引领企业人才培育与发展的核心力量。

## OD & OE

在过去的几年里，大型互联网公司和地产巨头对 OD（组织发展）和 OE（组织效能）专业人才的需求显著增长。然而，随着市场环境的不断演变，众多企业，特别是民营企业以往快速扩张的步伐已明显放缓，这导致了对 OD、OE 人才的需求逐渐回落。与此同时，外资企业对这类人才的需求也仍然有限，主要集中在两种场景：一是在企业收购兼并后，需要进行组织架构的重新规划与优化；二是在企业进行重大变革或转型时，为适应新的业务目标和市场定位，必须对组织架构进行相应的调整。

根据 HRnetOne 的观察，OD、OE 人才的招聘工作存在一定难度和复杂性。企业通常面临两大挑战：首先，这类专业人才的稀缺性直接限制了企业的选择范围；其次，在有限的人选中，企业还需寻找到那些与自身企业文化高度契合，熟悉企业特质并有能力推动组织变革的人才。

# HRBP



在当前动态变化的市场环境下，HRBP（人力资源业务伙伴）的角色不会局限于传统的运营工作，而是更需要与业务经理紧密合作，共同规划和实施具有前瞻性的战略，助力组织灵活应对市场和业务需求的持续演变。

在企业面临业务挑战时，HRBP 在人才管理配置和组织优化方面的职责分外重要。特别是在招聘冻结的情况下，HRBP 需要在绩效管理方面投入更多精力，以最大限度挖掘和提升现有员工的潜能。这包括管理层的领导力建设，根据员工的实际需求定制专业技能培训等。同时，建立一个既能提高效率又能激发员工动力的激励机制，对于提升员工的积极性和整体绩效至关重要。

HRnetOne 还观察到，一些大企业对于 HRBP 的专业素质要求在不断提升，所需人数却正在下降。企业依然十分需要那些专注在战略层面的专家型 HRBP，来担任企业决策者的得力人才顾问。有些公司也会把 HRBP 分为 Strategic HRBP 和 HR Consultant 团队。其余的一些 HRBP 会逐渐转去从事运营层面的工作，比如转去 People Solution 或 HR Operation 团队。

HRBP 的角色在多变且充满挑战的市场环境中愈发关键，HRBP 必须在领导力、组织发展以及关键人才发展与保留这些维度上持续进行专业探索与实践。

员工关系管理能力也在逐渐成为 HRBP 的核心竞争力。通过有效预防和妥善处理内部冲突，保证企业团队的和谐与高效运转。这不仅涉及到日常的沟通与协调任务，更重要的是对员工心理状态的敏锐捕捉和精准分析。

在严峻的市场环境下，妥善处理复杂性裁员问题也是 HRBP 需要应对的重要课题，还需对关键人员流失可能引发的连锁反应及潜在风险进行全面评估，并预测其对企业长期稳定的影响。值得注意的是，对劳动法规的深入了解和严格遵循，是确保合规处理员工优化问题，避免法律纠纷和维护企业声誉的关键。

面对这些挑战，HRBP 不仅需要扎实的专业知识储备，更需要灵活的应变能力和果断的决策能力，为企业的长期稳定发展提供坚实支撑。

## HR Operation & SSC

在一些企业中，原本设立在各个独立部门的职位，如 TA（人才招聘）、ER（员工关系）以及 L&D（学习与发展），正逐步被整合到 SSC（共享服务中心）部门之下，使人力资源运营流程更标准化、规范化，提升员工的工作体验。这一趋势反映了企业资源共享和流程标准化的趋势，也意味着许多岗位将不再追求高度定制化，而是更加注重效率和成本效益。

随着办公系统的不断完善以及 AI 技术的广泛应用，企业对人力资源支持性人员的需求已大幅下降，进而引发相应职能部门的裁员。同时，鉴于一线城市，如北京和上海的人力成本及办公租金持续攀升，众多企业已开始策略性地将 SSC（共享服务中心）迁移至国内二线城市，如大连、成都、武汉、无锡、苏州等，甚至拓展至海外低成本的国家，如菲律宾、马来西亚、印尼和印度。这些国家不仅有更具性价比的办公租金和人力成本，当地人才还普遍具备良好的英语沟通能力。这样的战略布局能在确保服务质量和效率不受影响的同时，优化企业运营成本。

## C & B

尽管许多人力资源岗位的人员流动频繁，C&B（薪酬与福利）岗位却因其技术性强、工作内容复杂度高以及专业能力门槛高等特质，保持了相对稳定的人员结构。

对于某些并未处在业务急速扩张阶段的企业而言，因其不需要构建新的激励和奖金体系，可能会出现精简 C&B 团队的情况，意图更高效地利用和共享人才。相反，对于那些频繁进行收并购活动的企业，C&B 团队则显得尤为关键，需要更多的人员配置来进行薪酬架构和福利体系的整合。

随着更多企业步入相对成熟的发展阶段，薪酬福利管理在企业中愈发受到重视，如今，越来越多的企业开始设立 Total Rewards（整体薪酬回报）岗位，以更全面革新传统的 C&B 管理模式。Total Rewards 不仅需要根据企业战略和业务部门需求，针对性制定薪酬和福利制度，以吸引和稳定核心人才，还会涵盖员工幸福感、职业发展机会、工作认可等多个维度的工作。企业采用这种全面的回报体系，意图从长远角度出发，全面、深入地给予员工应有的认可和尊重，从而显著提升员工的工作体验，满足现代员工多元化的需求。





## Wellbeing

良好的员工关怀策略不仅能够让员工安心工作，还能加深员工与企业的情感纽带，提高员工的幸福感。根据HRnetOne的观察，这些措施对于提升员工的身心健康以及工作满意度具有积极作用：

1

提供高标准食品安全的便利员工食堂，让员工在享受低价美食的同时，也感受到公司的关心与责任；

2

提供让员工放松休息的空间，有些企业会提供专门的冥想室和休息室，让员工在工作间隙能够放松身心，恢复精力，以更好的状态投入到工作中；

3

丰富员工的文化生活，让员工在工作之余，享受阅读等文化滋养，提升员工的文化素养和工作积极性；

4

灵活办公制度，满足员工对工作和生活平衡的需求。

Function	Title	Experience (Years)	Annual Salary (RMB)
TA	Head of Talent Acquisiton	15 - 25	1 - 2M
	TA Partner / TA Manager	5 - 10	400 - 800K
HRBP	Head of HRBP	15 - 25	1.2 - 2.5M
	Senior HRBP Manager	10 - 15	800K - 1.5M
C&B	Head of C&B / Head of Total Rewards	15 - 25	1.2 - 2.5M
	C&B Manager / Rewards Partner / Rewards Manager	8 - 15	600K - 1M
HR Operation & SSC	Head of HR Operation / Head of SSC	15 - 25	800K - 1.8M
	HR Operation Manager / Payroll Manager / People Service Manager	10 - 20	600K - 1M
L&D	Head of L&D	15 - 25	1 - 1.8M
	L&D Manager	8 - 15	500 - 800K
TD	Head of Talent Development / Head of Talent Management	15 - 25	1.2 - 2M
	Talent Leadership and Learning Manager / TD Manager	8 - 15	600K - 1M
OD & OE	Head of Talent Management and Organization Development / Head of OD	15 - 25	1.3 - 2M



如果您有招聘或求职方面的需求

欢迎联系

HRnetOne人力资源职能招聘负责人



**Jessica WANG**

HR Function

[jessicawang@hrnetone.com](mailto:jessicawang@hrnetone.com)

## 您可信赖的人才招募和管理伙伴

HRnetOne隶属于HRnetGroup，总部位于新加坡，2017年在新交所上市。HRnetOne作为集团第一个品牌自1992年成立，目前已在新加坡、吉隆坡、香港、台北、东京、上海、曼谷、北京、广州、首尔、雅加达、深圳等12个城市设立办公室，专注于高端人才招聘。

中国团队专注于化工、食品及消费品、零售、医疗、高科技、互联网、IT、房地产管理等行业，同时涉及人力资源、财务、法务等相关职能。



微信搜一搜

HRnetOne

### 上海

上海市徐汇区淮海中路1010号  
嘉华中心 3806室 200031  
T+86 21 6472 6611  
marketingcn@hrnetgroup.com

### 北京

北京市朝阳区建国路77号 华贸中心  
商务写字楼3座 2502室 100025  
T+86 10 6598 9989  
marketingcn@hrnetgroup.com

### 广州

广州市天河区珠江新城珠江东路6号  
广州周大福金融中心 17楼 510623  
T +86 20 8883 5001  
marketingcn@hrnetgroup.com

### 深圳

深圳市南山区中国华润大厦 204室  
518063  
T+86 755 8653 9459  
marketingcn@hrnetgroup.com