

LinkedIn 领英 人才解决方案

2022全球互联网技术人才前沿洞察

新时代 新技能

领英人才洞察 | Think Insights



目录

前 言	3
核心摘要	4
全球互联网产业格局	7
全球互联网人才现状	17
互联网技术人才概览	25
前沿技术人才洞察.....	36
人才趋势与建议.....	46
参考资料	68
发布机构	70
法律声明	74



前言

经过近30年的发展，全球互联网历经PC连接的桌面互联网时代、智能手机连接的移动互联网时代，而今正在迈入**元宇宙（Metaverse）**¹ 引爆的未来虚实融合的互联网时代，互联网产业则在这一进程中蓬勃发展，成为推动全球创新与经济发展的主要引擎。

受益于新一代数字技术的创新发展，市场迎来纷繁的发展机遇，以新兴技术为支撑的新产品、新业态、新模式层出不穷，驱动互联网行业继续高歌猛进，迎来产业新蓝海。同时，在各国政策支持及监管收紧的影响下，互联网产业也面临着新的竞争与挑战。

互联网产业竞争的基础是创新平台、人才和技术实力的竞争。为了帮助互联网企业吸引、招募和保留优秀人才，从而在未来全球竞争中获得更多优势、谋求更大发展，领英从**互联网人才**² 的现状入手，围绕以工程与信息技术职能为主的**互联网技术人才**³ 进行深度剖析，并基于对下一代互联网产业创新和发展有着关键影响的前沿技术梳理研究，以前沿技术所涉及的技能维度为切入点，描绘出**前沿技术人才**⁴ 画像，进而提出针对性的人才发展策略与建议，助力互联网领域雇主精准洞悉与把握未来发展的核心人才。

1 元宇宙（Metaverse）的概念目前还未形成一致的定义，普遍的共识是：元宇宙是互联网的下一代形态，将由许多独立工具、平台和由共享基础设施、标准和协议支撑的世界不断融合产生。人力资源科技领域专家 Jorsh Bersin 将元宇宙定义为是一个由人、地点和事物的数字表示所代表的数字空间。

2 本报告所称的“互联网人才”是指具有较好教育背景在互联网行业从业人才。

3 本报告所称的“互联网技术人才”是指具有较好教育背景的、互联网行业“工程、信息技术”职能人才。

4 本报告所称的“前沿技术人才”是指具有人工智能、物联网、区块链、自助系统、下一代计算、机器人、数据分析、扩展现实等八大关键前沿技术方向所对应的技能专长的所有人才，行业不限、地域不限，是互联网领域雇主未来发展所必须的核心人才。技能专长类别详见P13表——前沿技术领域&前沿技术人才技术/技能类别”。

核心摘要

领英人才大数据洞察显示，在互联网人才、互联网技术人才以及前沿技术人才总量方面，美国全球领先、稳居第一，中国均在列前五。而从人才的全球流动来看，尤其是在当下对技术人才需求已经倍增的数字经济时代，不仅该三类人才跨行业流动频繁，且全球流动加速，为中国市场和企业从任何地方、领域获得最优质人才创造了最佳契机。

关键发现

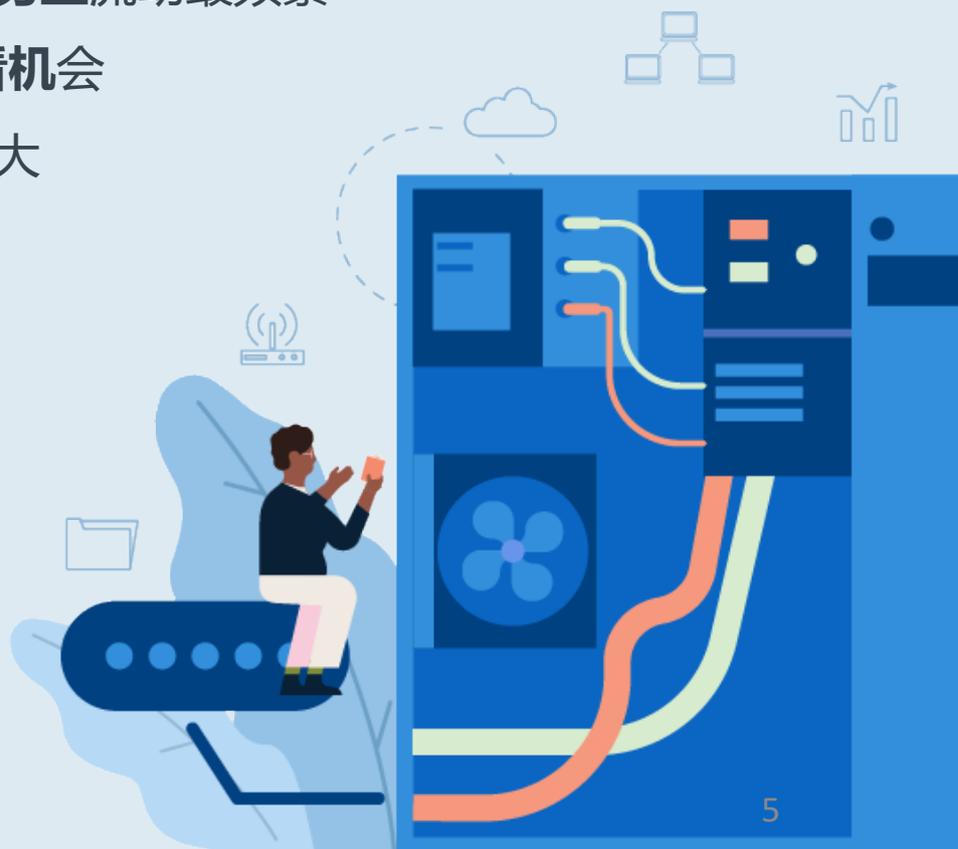
全球互联网人才现状

- 全球互联网人才总量同比增**5%**
- 中国互联网人才数量全球**第二**，英国、印度人才增速高
- 全球及中国互联网领域前五大人才类型一致，**运营**占比最高，销售位列前四
- 全球人力资源职能增长最快，中国则为**研究职能**
- **教育与工程**人才分别位居全球及中国互联网行业**最急需人才之首**，且全球**健康医疗服务**人才需求突出
- 全球互联网行业人才处于**净流入**
- **本科学历**人才群体占比最高，全球**工商管理硕士**人才占比高出中国**三倍之多**



互联网技术人才概览

- 全球互联网技术人才总量超**129万**，占全球互联网人才总数近**20%**
- **软件工程师职业**最常见，**机器学习工程师职业**兴起
- 软件工程师需求最大，**数据**相关人才需求呈上升趋势
- **软件开发技能**专长最基本，**工程与数据及分析技能**增长快
- 互联网技术人才在**信息技术和服务、计算机软件及金融服务业**流动最频繁
- 2021年全球近二成人才**已跳槽**，目前显示近一成人才**在看机会**
- 全球**学士**人才占比过半，**计算机相关专业**毕业群体占比最大
- 互联网技术人才**看重薪资福利**，但**更追求幸福感**

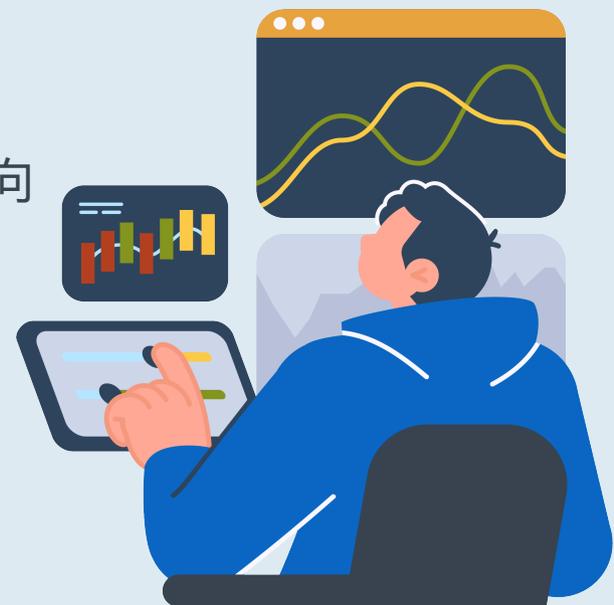


前沿技术人才洞察

- 人才总量**美国、印度、英国**位列前三，中国**第五**
- **Python**为第一大技能专长，**数据相关技能**应用趋势凸显
- 以**软件工程师、数据科学家、数据分析员**为职业人群占比最大
- TOP3职业人才多由**研究助理、教育助理、商业分析**等转职而来
- 全球前沿技术人才在信息技术和服务业**集聚最多**，在在线教育行业增长最迅速
- 全球前沿技术人才在**金融服务业**流动频繁，且大量**人才净流入汽车行业**
- 全球前沿技术人才学历相对更高，过半为**硕博人才**，且中国硕士人才占比**高于全球**

人才趋势与建议

- 工作模式变化，人才加速流动，瞄准海外人才及**新兴人才池**是机会
- 人才筛选与评估从条件驱动转向**技能驱动**，开启**以技能为要点**的招聘是方向
- 新职持续涌现、岗位具象多元，提前规划**新职队伍**是核心
- 人才对**幸福感**的追求正在放大，战略性投入**员工体验**是关键



全球互联网产业格局

- 产业互联网迎来新蓝海，市场规模将达**20万亿级**人民币以上
- **元宇宙引爆**互联网巨头热点领域集中投资
- 以新兴技术为支撑的**新模式、新服务、新业态**层出不穷
- **前沿技术**引领，全球技术格局正在**重建**
- 互联网行业平台与数据**监管升级**



1.生态合作、科技赋能，产业互联网迎来新蓝海

在变幻多样的新经济模式和新技术创新的支持下，大量新型互联网企业持续涌现，为互联网市场不断注入发展活力。而互联网巨头逐步从产业生态出发，沿着价值链向上延伸布局、层层推进，挖掘跨环节、跨企业、跨行业的合作与发展。新兴技术也在带来互联网服务形式、内容创新及服务体验提升的同时，促进互联网全产业链生态构建与发展，并将继续成为关键的增长领域。而基于互联网技术和生态，对各个垂直产业的产业链和内部的价值链进行重塑和改造，从而形成的互联网生态和形态——产业互联网在这一进程中蓬勃发展。据产业互联网研究中心分析，产业互联网将是未来十年的新蓝海，市场规模将达20 万亿级人民币以上。

2020年中国互联网行业总体发展态势



01 数字经济
39.2万亿元



02 工业互联网
9,164.8亿元



03 移动通信总基站
931万个



04 物联网
1.7万亿元



05 人工智能
3,031亿元



06 网络游戏
3,405.9亿元



07 网络出行服务
2,886亿元



08 网络教育
4,858亿元



09 网络医疗
健康服务
1,961亿元

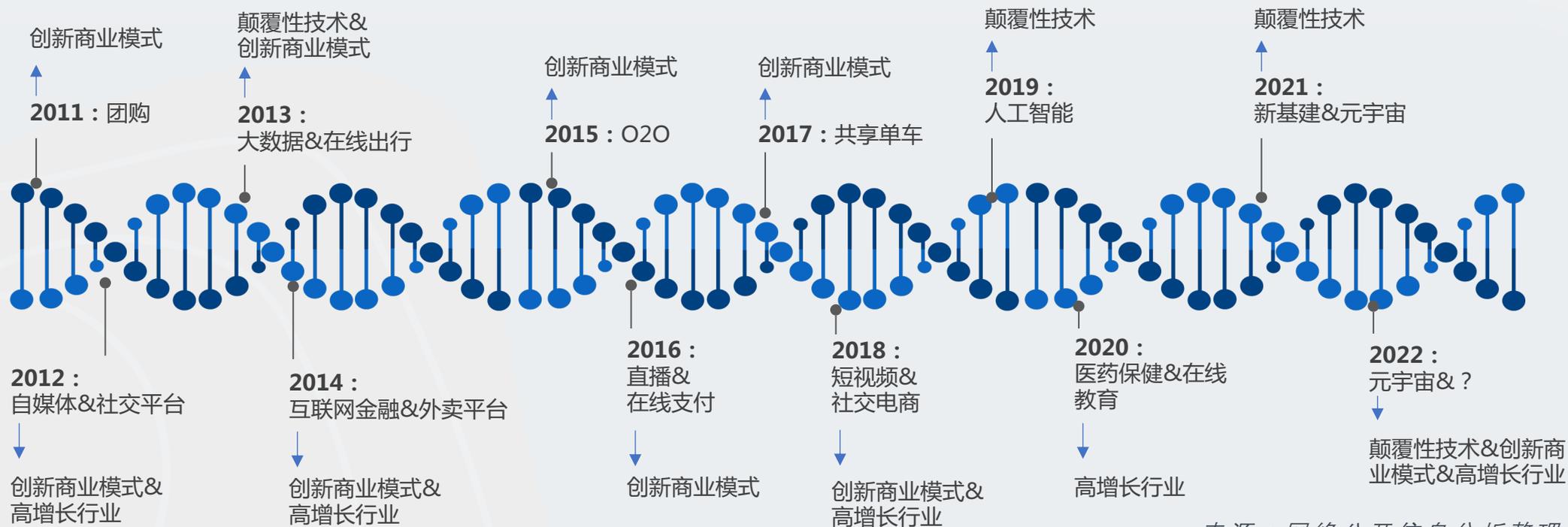


10 网络安全
1,702亿元

2. 互联网巨头热点领域集中投资，加速布局下一阶段发展

几十年来，科技互联网巨头都遵循并延续着类似模式，即在原业务占据主导地位的同时，一直寻找下一个创新商业模式、颠覆性技术或高增长行业，并在新领域进行投资与并购。近年来，互联网行业历经人工智能、医疗保健、新能源、在线教育等市场风口，在进入2021年后，被认为是下一代互联网交互形式革命的元宇宙成为市场关注的焦点，互联网巨头争相投入，旨在加速布局下一阶段发展。

中国互联网领域近十年主要风口



来源：网络公开信息分析整理

头部互联网公司布局元宇宙



来源：开源证券研究所，元宇宙：从架构到落地——行业深度报告

3. 新基建、元宇宙深度发力，催生以新兴技术为支撑的新模式、新服务、新业态

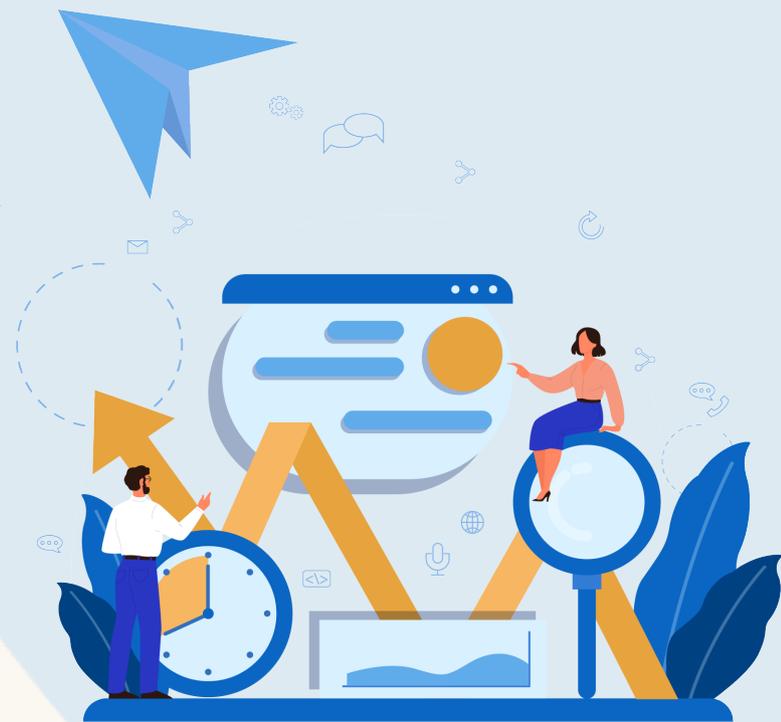
每一代新技术革故鼎新、成熟及扩散都会为互联网行业注入新的动能，带来颠覆性变革和跨越式发展。近年来，包括以互联网、5G、人工智能、大数据、云计算、区块链等数字技术为代表的新基建深度探索，以及元宇宙引爆的下一代互联网的想象，刺激互联网行业产生新的商业模式、催生新的产品与服务及新的行业业态。例如，以人机融合的新型医疗服务为代表的新型医疗健康模式与业态，从商品消费升级为依赖于场景的去中心化零售服务为主的新零售形态等。

以新技术为支撑的新模式、新服务、新业态

领域	新模式、新服务、新业态
经济形态	创意经济、流量经济、共享经济、生物经济、数字经济、零工经济等
医疗健康	互联网医疗、人工智能辅助诊断、人机融合的新型医疗服务等新兴医疗健康模式与业态
智能零售	从商品消费升级为依赖于场景的去中心化零售服务为主的新零售形态
教育领域	融合化在线教育等
企业服务	便捷线上办公等
.....

4. 前沿技术引领，为寻求下一代互联网增长极提供巨大动力

互联网行业诞生于科技、成长于科技，当前和下一代互联网产业的发展也依托于技术，更将受限于技术的开发与创新。数字经济新时代，互联网巨头都在积极投资以增强和优化技术实力、获得竞争优势。而下一代互联网产业体系整体处于初创阶段，主流技术和标准尚未形成，全球技术格局正在重建。基于全球科技趋势预测及互联网巨头热门领域投资等分析，尽管各巨头策略各有侧重，但均在人工智能、物联网、区块链、自助系统、下一代计算、机器人、数据分析、扩展现实等八大关键前沿技术方向上进行布局。率先针对这八大前沿技术实现从基础研究到应用落地、从探索期过渡至成长期，意味着在竞争中将占据技术主导地位。而为夺得技术创新的主体地位，企业对具备该八大关键前沿技术对应技术能力的人才需求持续高涨、竞争升级，以期为寻求下一代互联网增长极提供巨大动力。



前沿技术领域&前沿技术人才技术/技能类别

领域	技能/技术类别
人工智能	机器学习、机器视觉、自然语言处理、神经网络和深度学习、超级自动化、智能语音
物联网	5G、边缘计算、数字孪生
区块链	共识机制、分布式存储、安全与隐私保护、网络安全
下一代计算	量子计算、类脑计算、云边端协同计算、量子加密、量子传感
自助系统	感知技术、定位导航、边缘智能、智能协同
机器人	集群技术、智能微尘、感知技术
数据流和分析	可视化、自动分析算法、语境感知计算、高级分析
扩展现实	虚拟现实、增强现实、混合现实

来源：麦肯锡,加德纳,波士顿咨询,罗兰贝格, IDC, 德勤, 埃森哲, 毕马威, 普华永道, 阿里研究院, Josh Bersin, 京东, 中信通院, 贝恩等, 自主分析



5. 反垄断与数据博弈加剧，互联网行业平台与数据监管升级

随着以创新为主导、以互联网产业为代表的数字经济、平台经济等新经济形态的高速发展，数据正在成为重组全球要素资源、重塑全球经济结构、改变全球竞争格局的关键力量⁵。自2020年以来，全球互联网平台经济领域不仅掀起了新一轮反垄断浪潮，国际国内加速立法，强化科技及互联网平台监管。而且，随着全球范围内数据流通价值以及数据隐私与安全重要性提升，个人信息保护监管与合规性要求提高，数据安全立法渐成全球惯例。在全球收紧的监管活动之下，包括美国的Meta、谷歌(Google)、亚马逊(Amazon)及中国的百度(Baidu)、腾讯(Tencent)和阿里巴巴(Alibaba)等科技互联网巨头均采取拆分策略以确保监管合规⁶，且新进入者不断出现，加之前沿技术扩散发展，新时期的竞争格局正在重构。

⁵ 《求是》杂志，《不断做强、做优做大我国数字经济》

⁶ Freedom House, The Global Drive to Control Big Tech

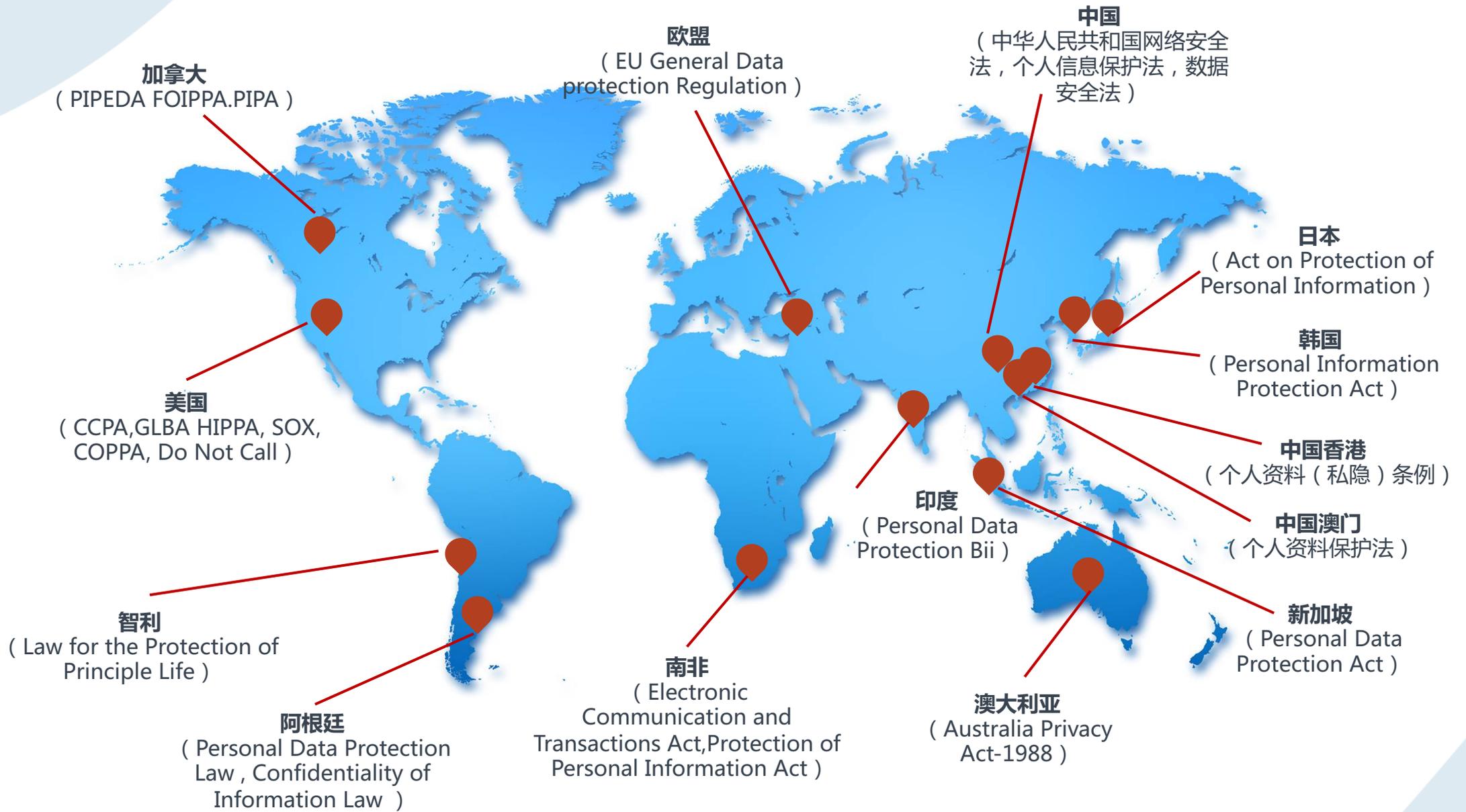
全球加速数字经济、平台经济反垄断立法

全球-反垄断法

- **2020.10** 美国众议院发布《数字化市场竞争调查报告》
- **2020.12** 欧盟委员会颁布《数字服务法》、《数字市场法》
- **2021.02** 中国国务院反垄断委员会印发《关于平台经济领域的反垄断指南》
- **2022.01** 美国参议院表决通过《美国创新和选择在线法案》、《开放应用市场法案》
- **2022.01** 欧洲议会通过《数字服务法》

来源：网络公开信息分析整理

全球数据安全保护立法情况



来源：清华大学互联网产业研究院

全球互联网人才现状

- 全球互联网人才总量同比增**5%**
- 中国互联网人才数量全球**第二**，英国、印度人才增速高
- 全球及中国互联网领域前五大人才类型一致，**运营**占比最高，**销售**位列前四
- 全球**人力资源**职能增长最快，中国则为**研究职能**
- **教育与工程**人才分别位居全球及中国互联网行业**最急需人才之首**，且全球**健康医疗服务**人才需求突出
- 全球互联网行业人才处于**净流入**
- **本科学历**人才群体占比最高，全球**工商管理硕士**人才占比高出中国**三倍**之多



1.全球互联网人才整体概况

全球互联网人才总量同比增5%，全球前五大互联网人才国中，英国、印度人才增速高

领英人才大数据洞察显示，截至2021年12月，领英全球会员中互联网行业从业总人数同比增5%达706万。从全球分布看，美国、中国互联网人才总量均过百万，分别以159万、126万位居第一、第二，印度以超84万从业人数位列第三，巴西、英国互联网人才总量均不足35万，远低于美国、中国跻身前五。且全球前五大互联网人才国中，英国人才增速最高，为6.2%，印度人才增速紧随其后，为6.1%。

全球互联网人才TOP5国家

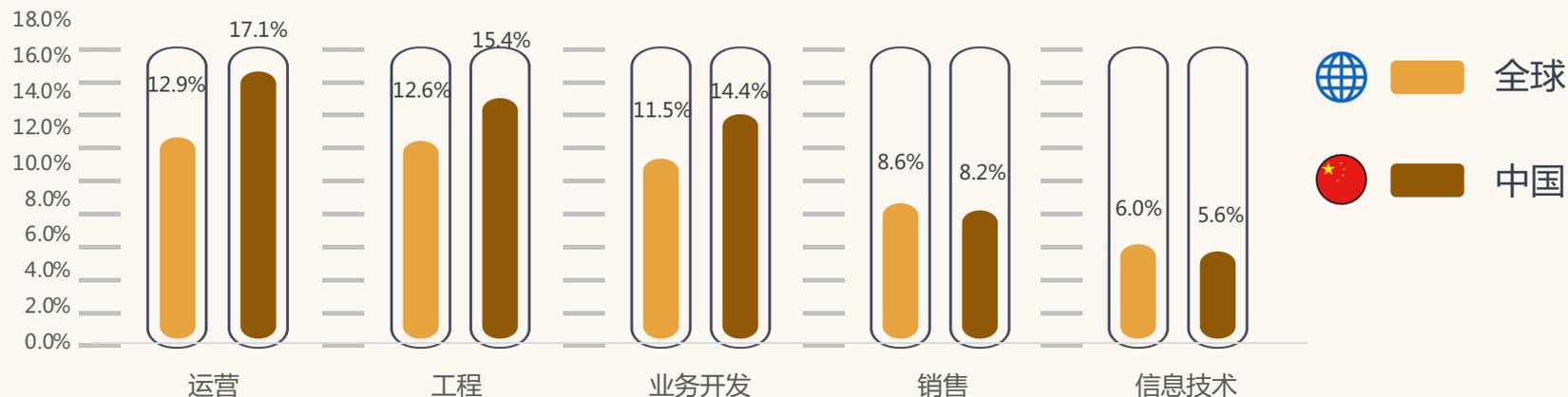


2.全球互联网领域人才构成

全球及中国互联网领域前五大人才类型一致，运营占比最高，销售位列前四

从人才构成分析，领英全球人才大数据洞察显示，运营、工程、业务开发、销售、信息技术职能人才为全球互联网行业前五大人才类型。其中，运营分别以12.9%、17.1%的占比，远超信息技术成为全球及中国互联网领域第一大人才群体，而销售职能人才分别以8.6%、8.2%的总人数占比，超过信息技术职能人才，成为全球及中国互联网领域第四大人才群体。

全球及中国互联网领域TOP5人才类型及占比



数据来源：领英人才大数据洞察

*上图中“工程”在领英人才大数据洞察中主要是指涉及产品和解决方案开发及实施的技术职位，包括：软件技术、电子工程、机械工程、电气工程等，下同。

*上图中“信息技术”在领英人才大数据洞察中主要是指部署、管理和支持公司内部使用的信息和计算基础设施的职位，包括：信息技术专家、系统工程师、信息技术经理、系统管理员、系统分析员、网络工程师、技术支持专员等，下同。

3.全球互联网领域增长职能分析

全球人力资源职能增长最快，中国则为研究职能

领英人才大数据洞察显示，全球及中国互联网领域前五大职能均未在列增长最快职能TOP5。具体而言，人力资源作为全球互联网行业增长最快职能，却未能列入中国互联网领域前五大增长职能。研究作为中国增长最快职能，则是全球第二大增长最快职能。此外，随着中国互联网领域监管进一步收紧和强化，法律/法务及咨询均列入中国前五大增长最快职能。

全球及中国互联网领域增长最快职能TOP5

全球		中国	
职能类别	近一年增长	职能类别	近一年增长
人力资源	15.6%	研究	5.7%
研究	13.5%	计划和项目管理	4.0%
采购	10.9%	采购	3.0%
产品管理	10.3%	法律/法务	2.7%
计划和项目管理	10.1%	咨询	2.7%

*上图中“研究”在领英人才大数据洞察中主要指能够进行科学研究、商业或市场研究，以及数据分析的职位，包括：研究员、商业分析师、实验室技术员、科学家等。

4.全球互联网领域人才需求

教育与工程人才分别位居全球及中国互联网行业最急需人才之首，且全球健康医疗服务人才需求突出

根据职位发布量来看，教育职能人才位居全球互联网领域最急需人才之首，工程职能人才次之。究其原因，受到疫情影响，教育行业数字化转型升级加速、市场对学历教育需求提升，而互联网颠覆性技术的创新发展与各领域渗透，使得企业已经意识到并且加大员工培训力度以缩小人才技能缺口，因此，对于教育职能人才需求非常之高。与此同时，全球互联网领域对健康医疗服务职能人才需求仅次于工程但远高于对互联网第一大人才群体运营人才需求，成互联网领域第三大急需人才类型，其中一个原因在于，员工健康在历经疫情后已经成为许多企业关注的重要战略问题，并纷纷加大员工健康管理投入。对比而言，中国互联网行业前五大最急需人才则以该行业TOP5人才构成为主，包括工程、销售、信息技术等职能人才。

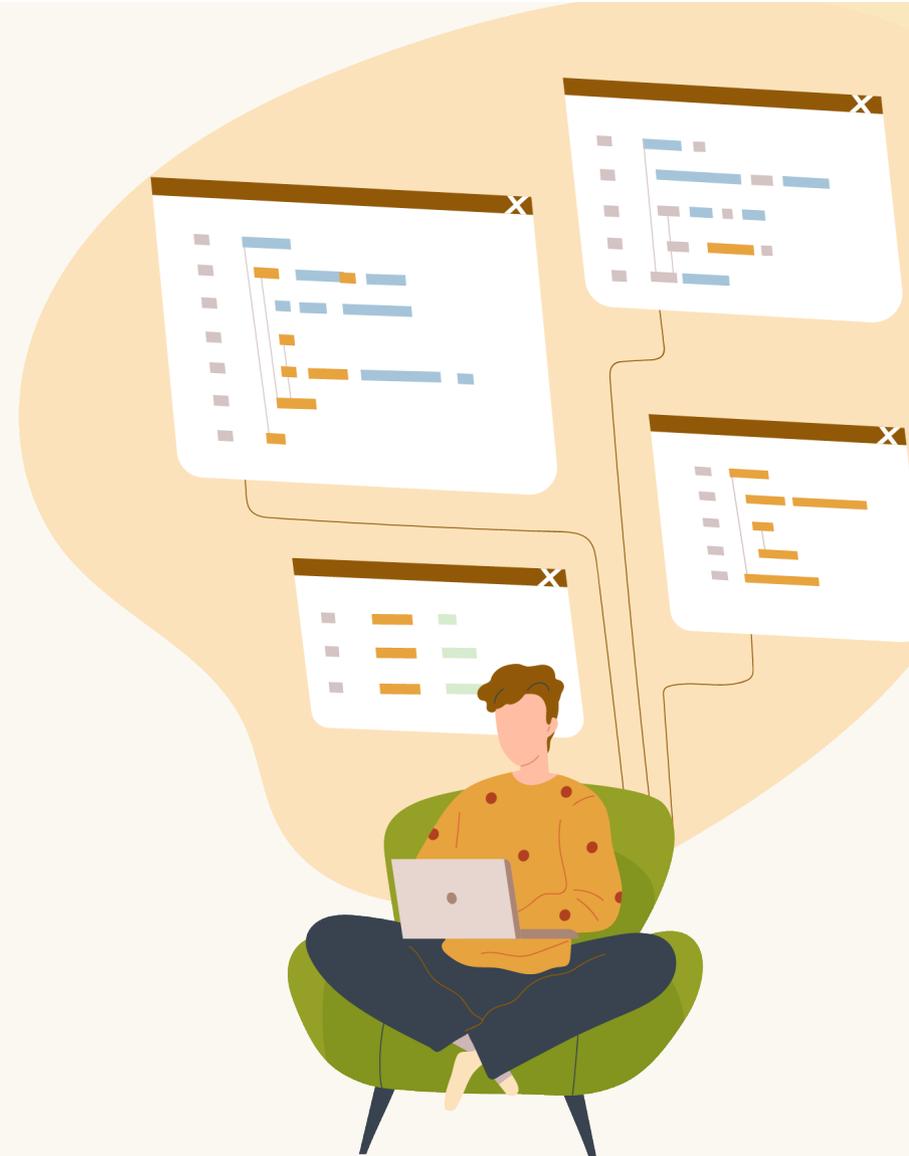
全球及中国互联网领域最急需人才类型TOP5

TOP5	全球		中国	
	人才类型	占比	人才类型	占比
01	教育	14.5%	工程	21.5%
02	工程	14.0%	销售	14.8%
03	健康医疗服务	12.8%	运营	11.5%
04	运营	8.1%	产品管理	5.8%
05	销售	5.9%	信息技术	4.6%

*上表中“教育”职能对应岗位包括在线教育及员工培训相关岗位。

*上表中“占比”指的是该类人才职位发布数量占该区域或该国家互联网领域职位发布总数的比例。

数据来源：领英人才大数据洞察



5.全球互联网人才流动

全球互联网行业人才处于净流入

整体而言，全球互联网行业属于人才净流入，与信息技术和服务行业、计算机软件行业流动最频繁，值得注意的是金融服务行业、市场营销与广告及零售行业大量人才涌入互联网行业。

全球互联网人才行业流动TOP10

TOP10	职能类别	比率
1	信息技术和服务	+1.60
2	计算机软件	+1.19
3	金融服务	+1.38
4	市场营销与广告	+1.59
5	零售	+1.89
6	高等教育	+2.54
7	管理咨询	+2.41
8	电信	+2.49
9	物流和供应链管理	+1.44
10	医院和护理	+1.54

*上表中“比率”表示该行业流入到互联网行业的人才数/互联网行业流出到该行业的人才数。正数表示互联网行业处于人才净流入。

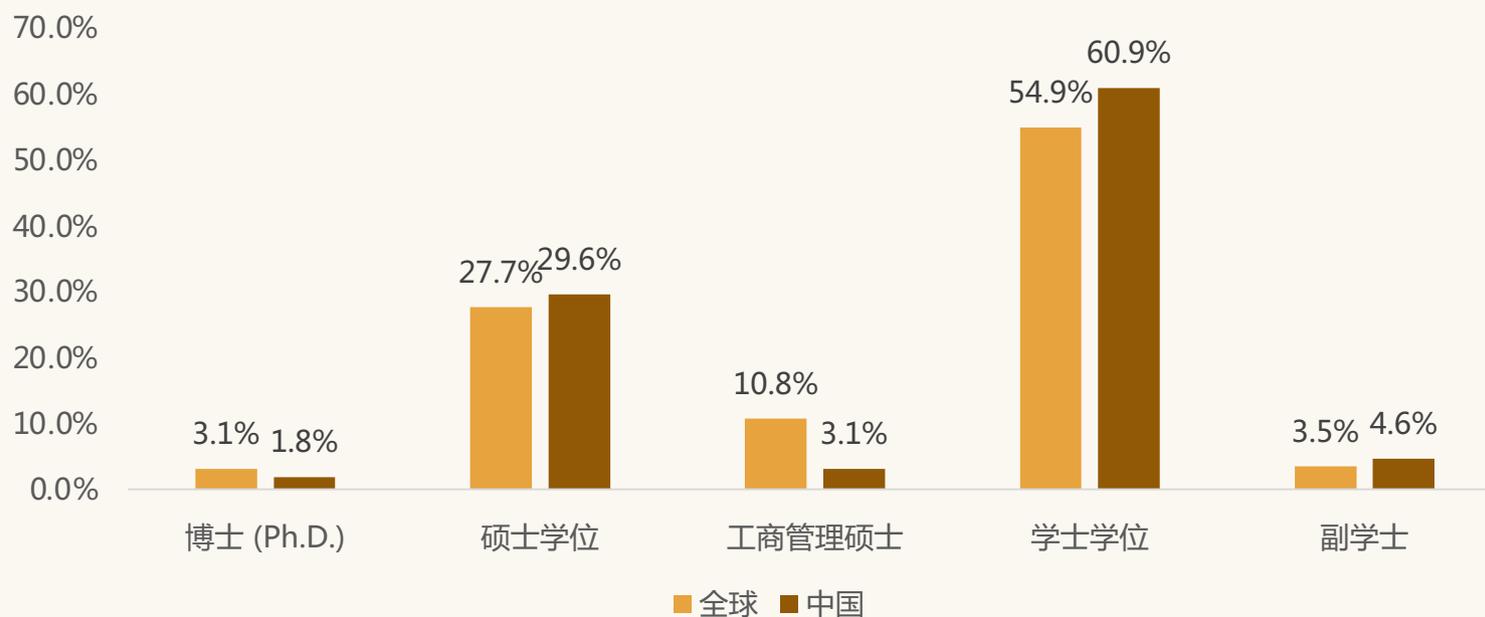
数据来源：领英人才大数据洞察

6.全球互联网人才学历情况

本科学历人才群体占比最高，全球工商管理硕士人才占比高出中国三倍之多

就教育背景而言，全球及中国互联网行业中学士人才占比最高，分别为54.9%、60.9%，硕士人才占比均不足三成，分别为27.7%、29.6%。值得注意的是，全球互联网行业人才中工商管理硕士人才占比高出中国三倍之多，分别为10.8%、3.1%。

全球及中国互联网人才学历



数据来源：领英人才大数据洞察

互联网技术人才概览

- 全球互联网技术人才总量超**129万**，占全球互联网人才总数近**20%**
- **软件工程师职业**最常见，**机器学习工程师职业**兴起
- 软件工程师需求最大，**数据**相关人才需求呈上升趋势
- **软件开发技能**专长最基本，**工程与数据及分析技能**增长快
- 互联网技术人才在**信息技术和服务、计算机软件及金融服务业**流动最频繁
- 2021年全球近二成人才**已跳槽**，目前显示近一成人才在**看机会**
- 全球**学士**人才占比过半，**计算机相关专业**毕业群体占比最大
- 互联网技术人才**看重薪资福利**，但**更追求幸福感**



03

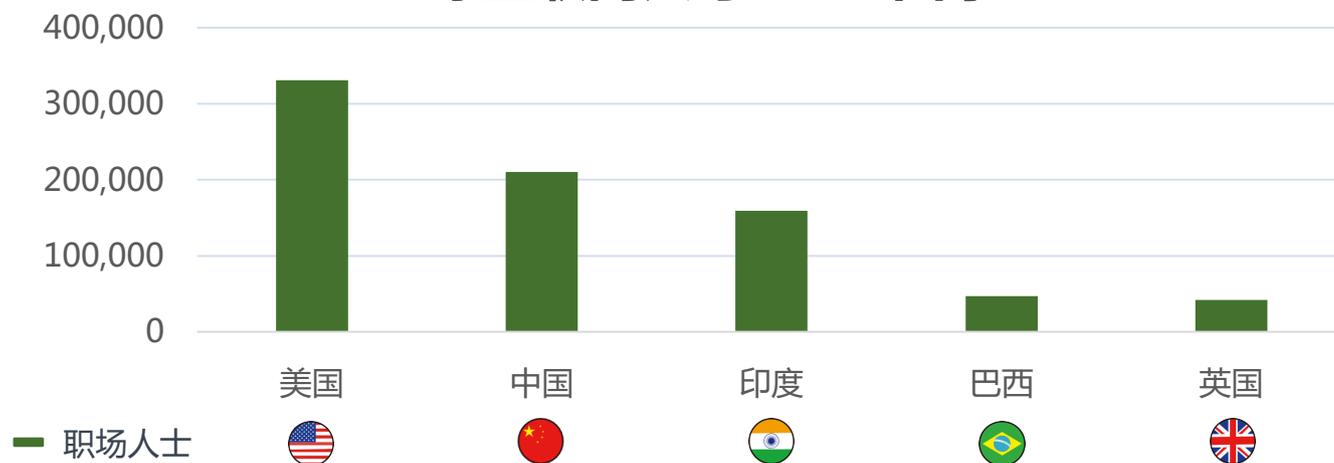
1. 互联网技术人才全球分布

互联网技术人才占全球互联网人才总数近20%

鉴于工程和信息技术职能是全球互联网热门领域，也是全球互联网领域急需人才类型，因此，本报告将该两职能人才作为互联网技术人才进行重点分析研究。

领英人才大数据洞察显示，截至2021年12月，全球互联网技术人才总量超129万，同比增速为7%，占全球互联网人才总数近20%。全球互联网技术人才前五大人才国与全球前五大互联网人才国一致，分别为美国、中国、印度、巴西和英国，但巴西和英国互联网技术人才总量远不及前三大人才国的三分之一。就人才增速而言，全球互联网技术人才TOP5国家中，印度增速最高、巴西第二，分别为11.6%、10.8%。

全球互联网技术人才TOP5国家



就国内分布来看，中国互联网技术人才主要集聚于互联网百强企业分布所在地。

2021年中国互联网百强企业城市分布 (TOP10)



数据来源：中国互联网协会

中国互联网技术人才国内省市分布 (TOP5)

TOP5	地区	近1年增长
1	北京市	1.4%
2	广东省	1.4%
3	上海市	2.6%
4	浙江省	0.9%
5	江苏省	1.6%

数据来源：领英人才大数据洞察

2. 互联网技术人才职业特色

软件工程师最常见，机器学习工程师为增长最快职业

全球互联网技术人才职业以传统的软件工程师、网络开发工程师、前端开发工程师最为常见，但机器学习工程师的增长速度最高。与此同时，数据分析相关职业近一年增长较高，如数据工程师、数据科学家分别以28%、23%的年增速成为全球互联网技术人才增长最快职业之一。

全球互联网技术人才职业趋势

最常见职业

	职业	占总数比例
01	软件工程师	27%
02	网络开发工程师	5%
03	前端开发工程师	3%
04	数据分析员	2%
05	全栈工程师	2%

增长最快的职业

	职业	近1年增长
01	机器学习工程师	31%
02	数据工程师	28%
03	用户体验研究员	26%
04	数据科学家	23%
05	后端开发员	23%

数据来源：领英人才大数据洞察

3.互联网技术人才需求

软件工程师需求最大，数据相关人才需求呈上升趋势

领英人才大数据洞察显示，软件工程师不仅是全球互联网技术人才第一大职业和人才群体，也是最急需的人才类型，而且人才需求放量增长：需求量高出其他急需人才类型数量10倍之多。纵观中国市场，最急需人才则以开发工程师为首，全球需求最大的软件工程师是中国互联网技术人才第二大最急需人才。此外，虽然全球和中国前五大互联网技术人才需求类型有明显不同，但对于数据相关互联网技术人才的需求与全球趋势一致——呈上升态势。

全球及中国互联网技术人才需求TOP5



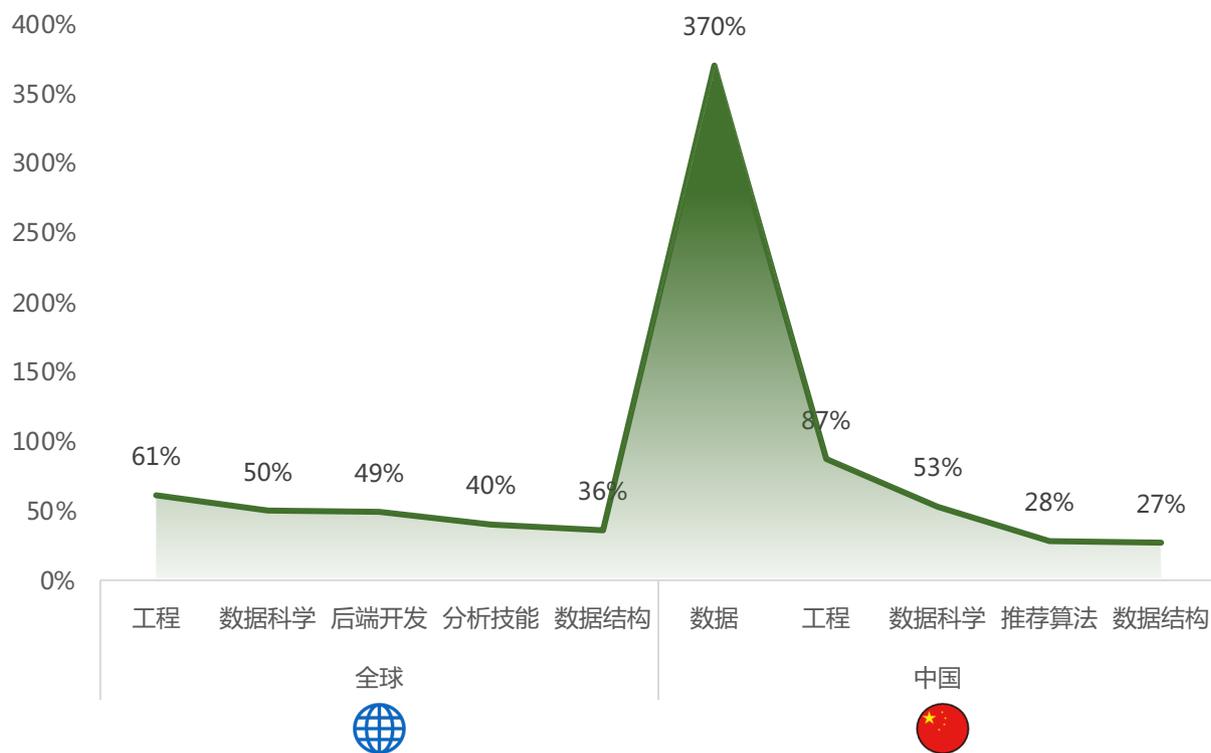
数据来源：领英人才大数据洞察

4. 互联网技术人才技能图谱

软件开发最基本，工程与数据及分析技能增长快

软件开发技能是互联网技术人才技能矩阵中最常见和最基本技能，全球具有该技能的互联网技术人才占比为26%。增长技能则以工程、数据及分析技能为主。而且，全球前五大互联网技术人才增长技能中，数据及分析相关技能近半数，数据科学、分析技能、数据结构等技能均在列。其中，数据技能以370%的年增速成为中国互联网技术人才增长最快技能。

全球及中国互联网技术人才增长技能TOP5



数据来源：领英人才大数据洞察

5. 互联网技术人才行业流动

互联网技术人才在信息技术和服务、计算机软件及金融服务业流动最频繁

以互联网行业为基准，分析互联网技术人才流动趋势发现，全球互联网技术人才除了在计算机软件、信息技术和服务行业间流动外，人才跨行业与金融服务业之间流动频繁，高等教育领域及电信行业紧随其后。

全球互联网技术人才行业流动TOP5

	行业	比率
01	信息技术和服务	+1.85
02	计算机软件	+1.41
03	金融服务	+1.51
04	高等教育	+5.00
05	电信	+2.71

*上表中“比率”表示该行业流入到互联网行业的互联网技术人才数/互联网行业流出到该行业的人互联网技术人才数。

数据来源：领英人才大数据洞察

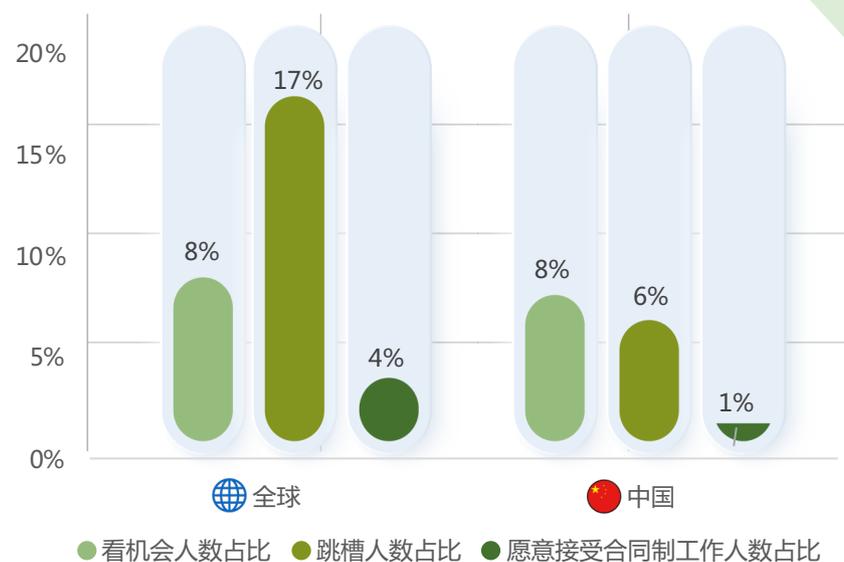


6. 互联网技术人才求职特征

全球近二成人才已跳槽，
近一成人才在看机会

2021年全球近两成（17%）、中国有6%的互联网技术人才已跳槽（职位变动），相较于全球而言，中国互联网技术人才稳定性更高。此外，全球及中国均有8%的互联网技术人才在看机会，而全球及中国愿意接受合同制工作人数占比分别为4%、1%。

全球及中国互联网技术人才求职特征



*上表中“占比”表示该类人才数量占该国/区域人才总数的比例。

数据来源：领英人才大数据洞察

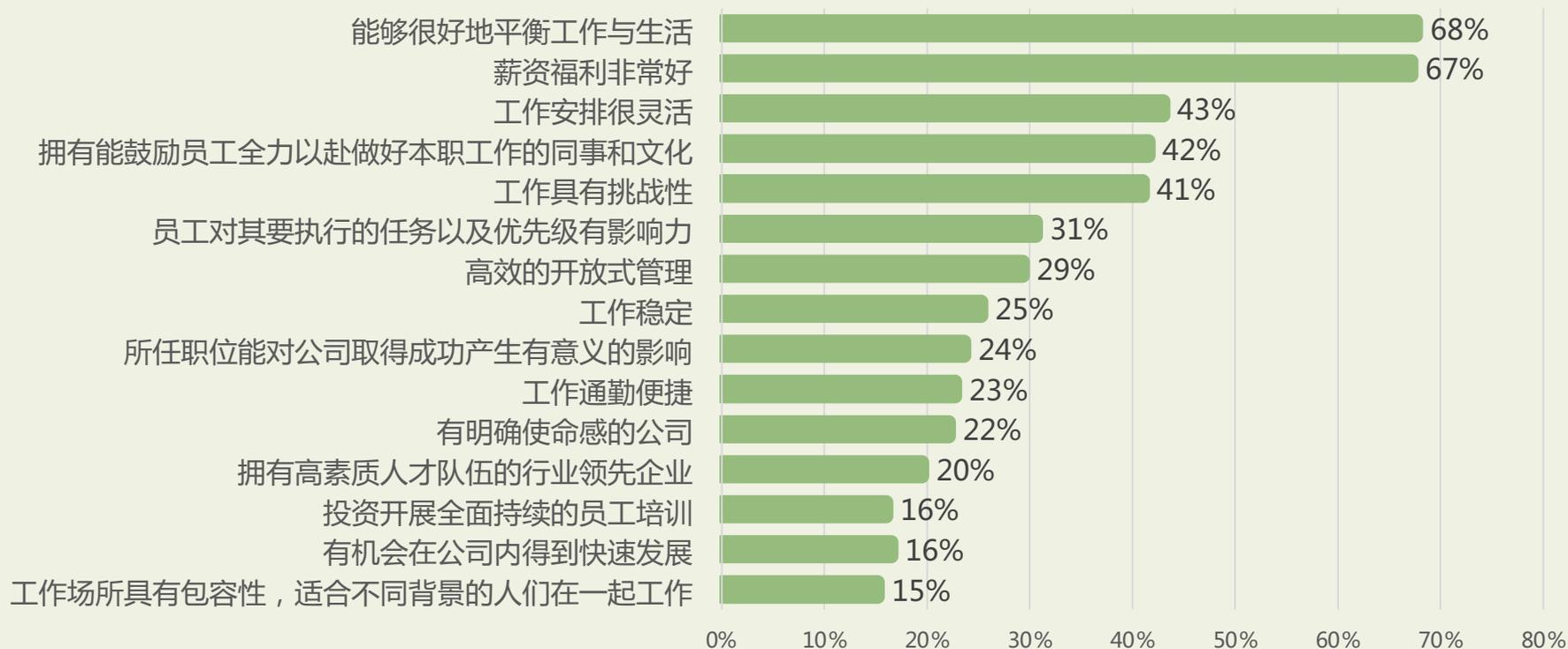


7.互联网技术人才价值主张偏好

看重薪资福利，但更追求幸福感

全球互联网技术人才注重工作生活平衡、薪资福利，超过129万互联网技术人才中，认同其重要性比例分别为68%、67%；同时对工作灵活性及激励与协作文化的重要性认可程度也相对较高，认同其重要性人才占比为分别为43%、42%，这意味着全球互联网技术人才虽然仍然看重薪资福利，但更追求幸福感，而且对于工作灵活性以及文化等软性要素要求提升。

全球互联网技术人才价值主张

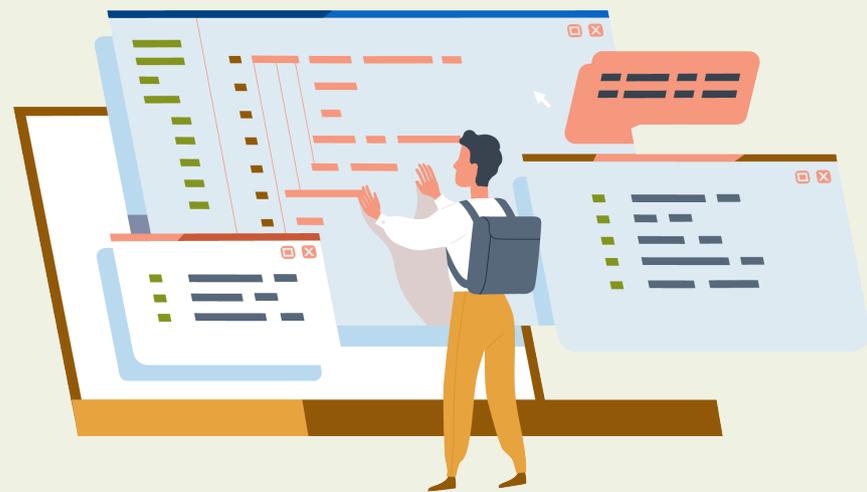
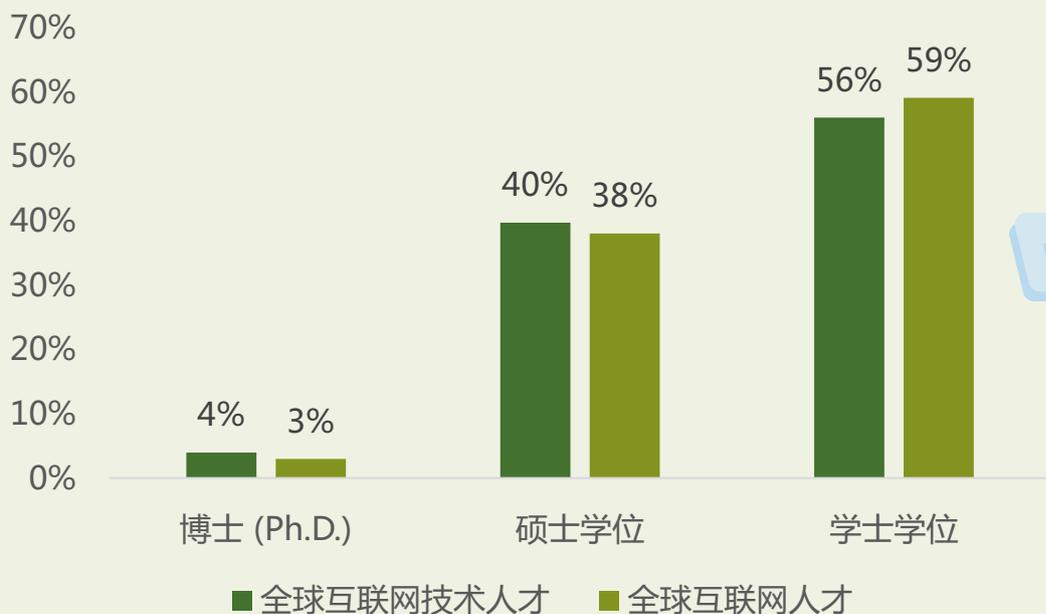


8. 互联网技术教育背景

全球学士人才占比过半，计算机相关专业毕业群体占比最大

全球互联网技术人才学历构成与全球互联网人才学历构成基本一致，学士占比过半、硕士占比近40%，博士占比不足5%。全球前十大互联网技术人才毕业院校中，除加拿大滑铁卢大学外，其余均为美国知名高校。就中国而言，互联网技术人才毕业院校相对较为多元。此外，分析互联网技术人才所学专业，计算机相关专业毕业群体占比最大。

全球互联网技术人才与互联网人才学历构成



全球及中国互联网技术人才毕业院校TOP10

- 
- 全球
1. 美国加州大学伯克利分校
 2. 美国斯坦福大学
 3. 美国卡内基梅隆大学
 4. 美国南加州大学
 5. 佐治亚理工学院
 6. 美国华盛顿大学
 7. 加拿大滑铁卢大学
 8. 美国加州大学洛杉矶分校
 9. 美国伊利诺伊大学香槟分校
 10. 美国加州大学圣迭戈分校

- 
- 中国
1. 浙江大学
 2. 北京邮电大学
 3. 华中科技大学
 4. 上海交通大学
 5. 北京大学
 6. 清华大学
 7. 北京航空航天大学
 8. 电子科技大学
 9. 武汉大学
 10. 西安电子科技大学

全球互联网技术人才TOP10所学专业

- 
1. 计算机科学
 2. 计算科学
 3. 信息技术
 4. 电气与电子工程
 5. 计算机软件工程

- 
6. 计算机工程
 7. 计算机信息科学及支持服务
 8. 电气与电子工程
 9. 数学
 10. 工商管理

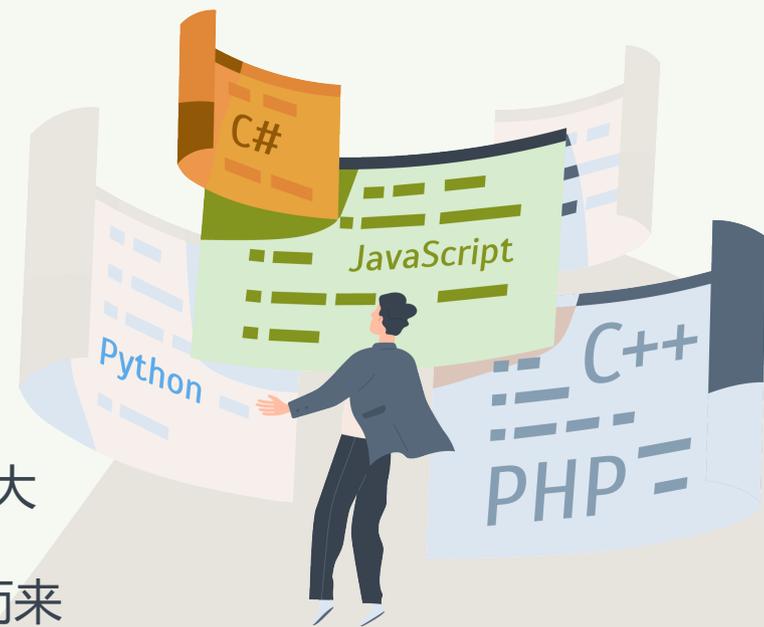
数据来源：领英人才大数据洞察

数据来源：领英人才大数据洞察



前沿技术人才洞察

- 人才总量**美国、印度、英国**位列前三，中国**第五**
- **Python**为第一大技能专长，**数据相关技能**应用趋势凸显
- 以**软件工程师、数据科学家、数据分析员**为职业人群占比最大
- TOP3职业人才多由**研究助理、教育助理、商业分析**等转职而来
- 全球前沿技术人才在信息技术和服务业**集聚最多**，在在线教育行业增长最迅速
- 全球前沿技术人才在**金融服务业**流动频繁，且大量**人才净流入汽车行业**
- 全球前沿技术人才学历相对更高，过半为硕博人才，且中国硕士人才占比**高于全球**



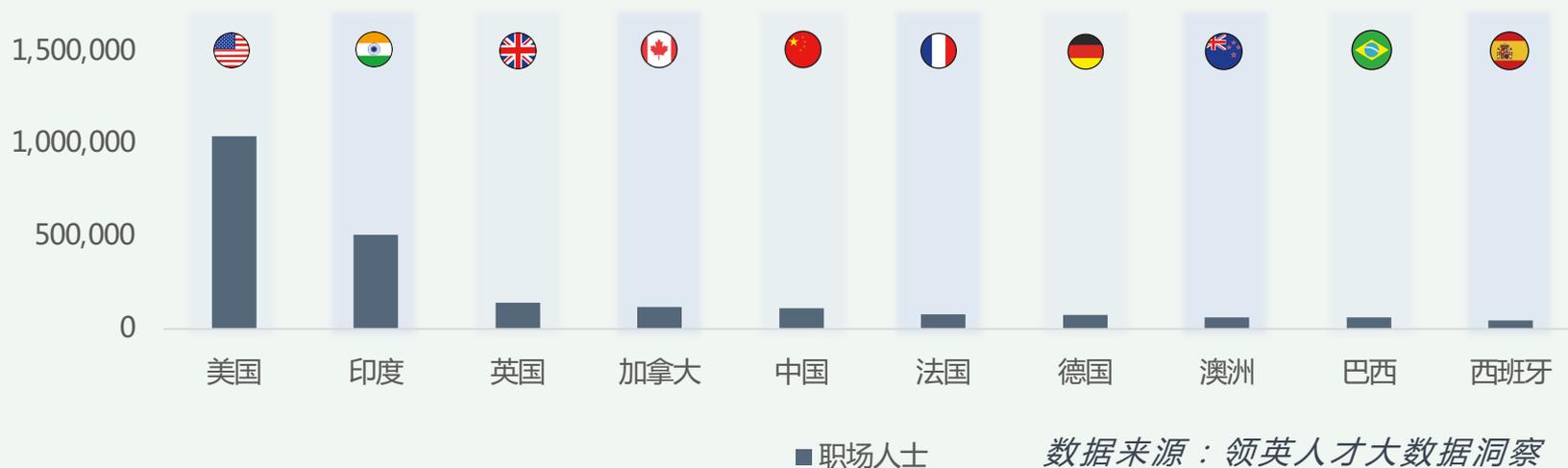
1. 前沿技术人才全球分布

人才总量美国、印度、英国位列前三，中国第五

如前述说明，前沿技术人才是具有人工智能、物联网、区块链、自助系统、下一代计算、机器人、数据分析、扩展现实等八大关键前沿技术方向所对应的技能专长的人才，他们既是各个行业和领域的前沿技术人才，也是互联网领域雇主未来实现跨越式发展所必须争取的核心人才。

领英人才大数据洞察显示，全球前沿技术人才总量同比增长7%达332万。全球仅美国前沿技术人才总量过百万，以超104万的人才数量位列第一，印度人才总量超50万位列第二，中国则以超11万前沿技术人才位列第五。值得注意的是，全球TOP10前沿技术人才国中，仅TOP5国家人才总量超10万；而从人才增速来看，印度近一年增长最高，为15%，中国最低，为1%。

全球前沿技术人才国别分布TOP10



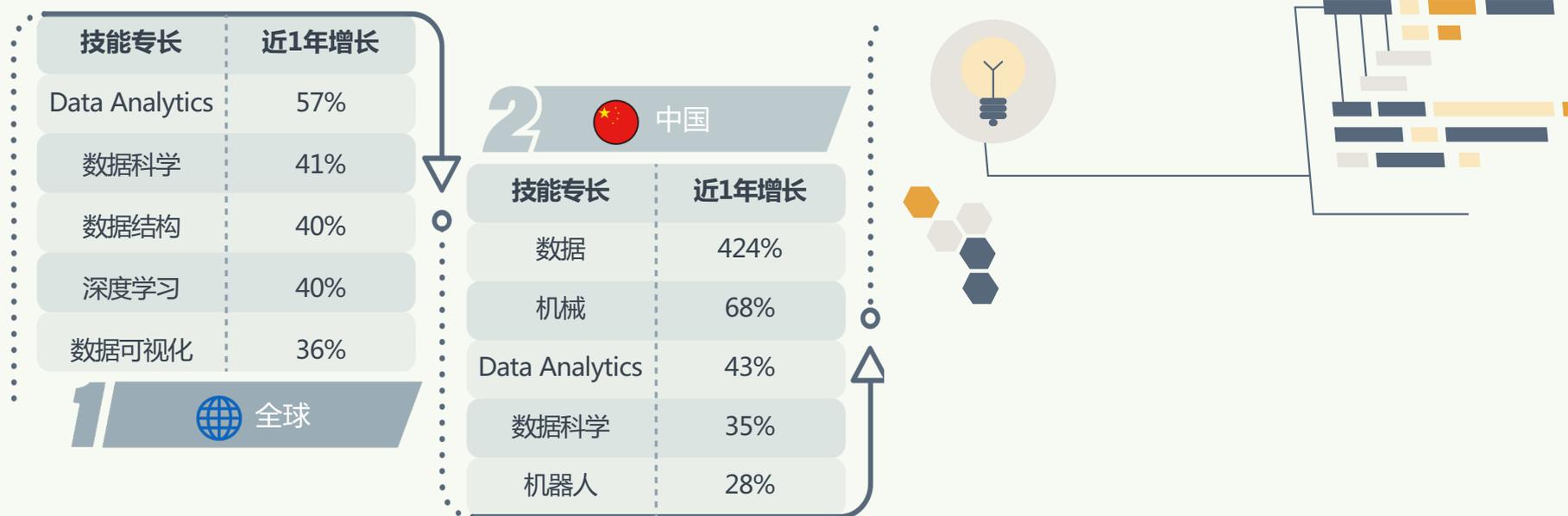
数据来源：领英人才大数据洞察

2. 前沿技术人才技能矩阵

Python为第一大技能专长，数据相关技能应用趋势凸显

全球前沿技术人才第一大技能专长为Python，具有该技能专长人数占全球前沿技术人才比例为39%，但数据相关技能专长是趋势，不仅增速高且呈精细化特征。具体而言，全球前五大前沿技术人才增长技能中有4项技能专长关于数据，即数据分析(Data Analytics)、数据科学、数据结构、数据可视化，这也意味着全球在数据领域技术开发加速成熟、扩散与应用。

全球及中国前沿技术人才增长技能TOP5



数据来源：领英人才大数据洞察

3. 前沿技术人才职业情况

软件工程师、数据科学家、数据分析员位居前三

全球前沿技术人才前三大职业是软件工程师、数据科学家、数据分析员。其中，软件工程师作为前沿技术人才第一大职业，人才占比18%，远高于以数据科学家（4%）、数据分析员（3%）为职业的人才占比。

中国前沿技术人才第一和第三大职业与全球相同，即软件工程师、数据分析员，第二大职业则为算法工程师。

值得注意的是，全球及中国前沿技术人才TOP3增长职业及增速差异均较为明显。具体而言，全球增长职业仍以软件工程师为核心且相对多为初阶岗位，其中，全球助理系统工程师增速最高，近一年增长超90%。而中国增长职业方向较为多元，既包括高级解决方案架构师，还包括首席软件工程师及后端开发员，近一年分别增长12%、9%、8%。

全球及中国前沿技术人才TOP3职业与增长职业

全球

TOP3职业		TOP3增长职业	
职业	占比	职业	近1年增长
软件工程师	18%	助理系统工程师	92%
数据科学家	4%	软件工程实习生	52%
数据分析员	3%	助理软件工程师	51%

中国

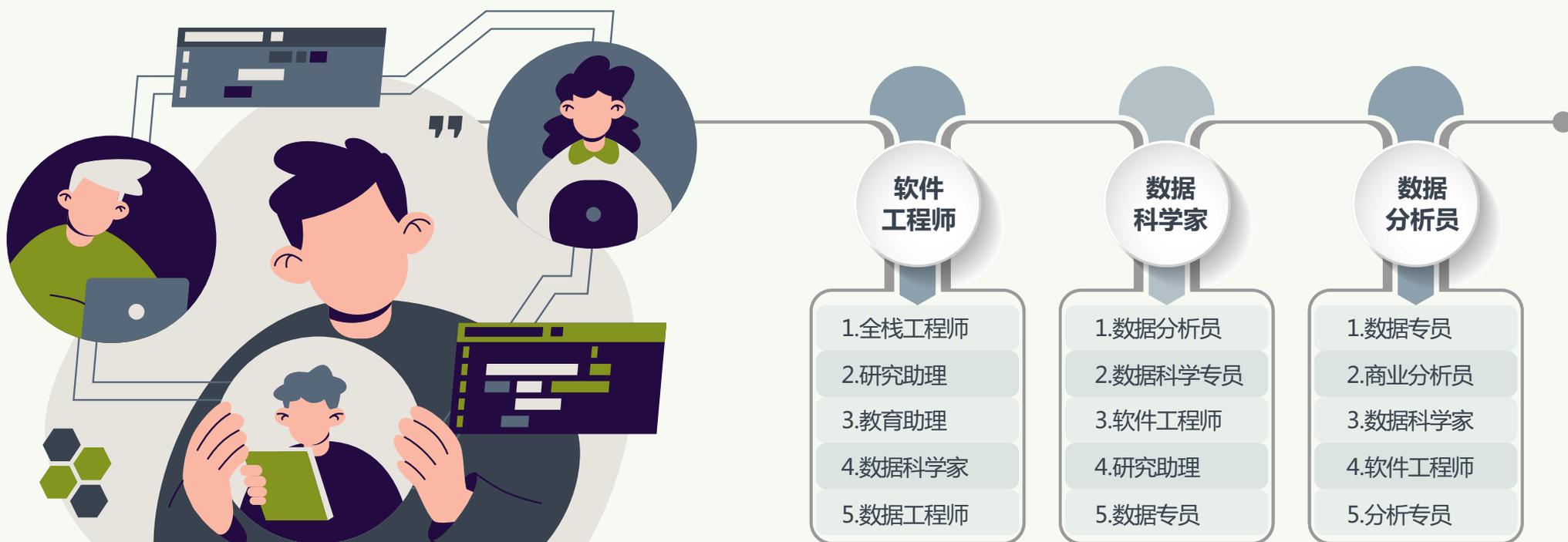
TOP3职业		TOP3增长职业	
职业	占比	职业	近1年增长
软件工程师	19%	高级解决方案架构师	12%
算法工程师	5%	首席软件工程师	9%
数据分析员	3%	后端开发员	8%

*上图中“占比”表示该类职业人数占该国/区域前沿技术人才总数的比例。

数据来源：领英人才大数据洞察

值得注意的是，分析全球前沿技术人才职业流动，大量TOP3职业的人才由研究助理、教育助理、商业分析等转职而来。

全球前沿技术人才前三大职业流动-上一份职业TOP5



数据来源：领英人才大数据洞察

4. 前沿技术人才行业属性

全球前沿技术人才在信息技术和服务业集聚最多，在在线教育行业增长最迅速

从人才行业属性分析，全球及中国前沿技术人才分布的第一大行业均非互联网行业，分别是信息技术和服务业、计算机和网络安全行业。具体而言，互联网行业是全球前沿技术人才分布的第四大行业，是中国前沿技术人才分布的第二大行业。与此同时，全球及中国前沿技术人才集中分布的前五大行业中四大行业相同，包括信息技术和服务、计算机软件、计算机和网络安全及互联网行业，第五大行业则分别为金融服务、电信行业。

全球及中国前沿技术人才行业分布TOP10

	 全球	 中国
1	信息技术和服务	计算机和网络安全
2	计算机软件	互联网
3	计算机和网络安全	信息技术和服务
4	互联网	计算机软件
5	金融服务	电信
6	电信	工业自动化
7	高等教育	半导体
8	汽车	汽车
9	医院和护理	电器/电子制造
10	银行	金融服务

数据来源：领英人才大数据洞察

值得注意的是，从前沿技术人才在各行业近一年增长情况看，全球前沿技术人才在在线教育行业增量最高，近一年增长17.2%，其次为互联网、证券行业以及生物技术与管理咨询行业。就中国市场而言，前沿技术人才在投资、信息服务、互联网及生物技术等行业近一年增长突出。

全球及中国前沿技术人才增量TOP5行业

TOP5	全球 		中国 	
	行业	近1年增长	行业	近1年增长
01	在线教育	17.2%	投资银行	16.1%
02	互联网	16.6%	风险投资和 私募股权	15.4%
03	资本市场/证券	15.9%	信息服务	15.2%
04	生物技术	15.7%	互联网	13.5%
05	管理咨询	14.9%	生物技术	13.1%

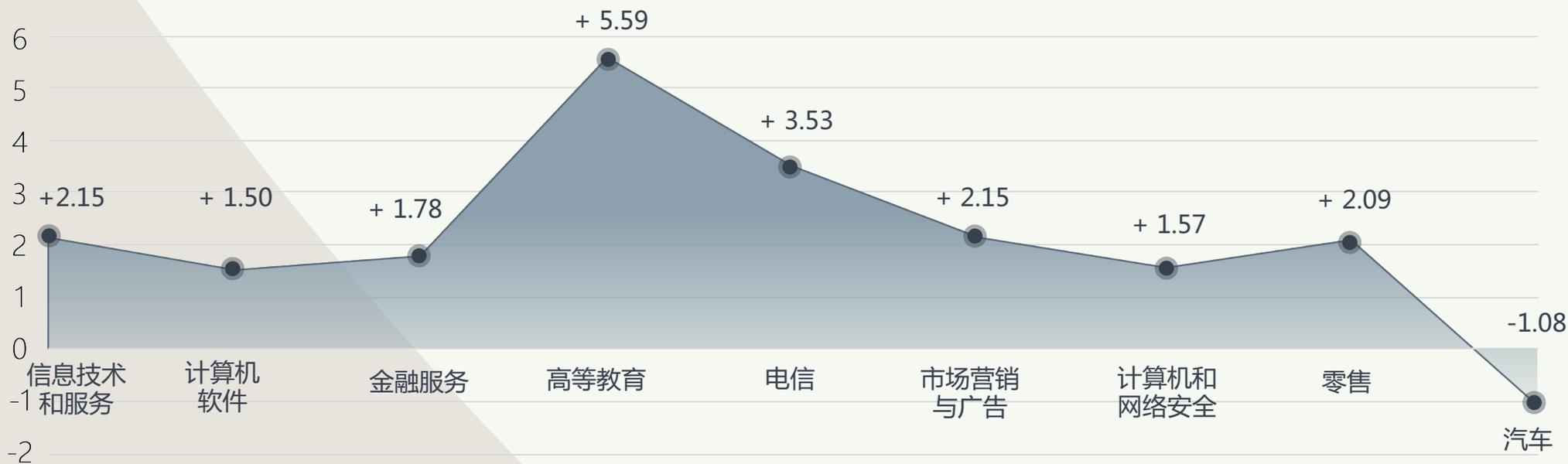
数据来源：领英人才大数据洞察

5. 前沿技术人才流动趋势

金融服务业在列，且汽车行业分流

从前沿技术人才整体流动分析，行业视角而言，以全球前十大前沿技术人才所在行业中近一年人才增速最高的互联网行业为基准，与信息技术和服务、计算机软件、金融服务业流动最频繁，而高等教育领域流入的人才比率最高，其次为电信业，且均处于净流入。对比分析，汽车行业正在从互联网行业分流前沿技术人才。

全球前沿技术人才流动TOP10行业与比率（以互联网行业为基准的人才行业流动）



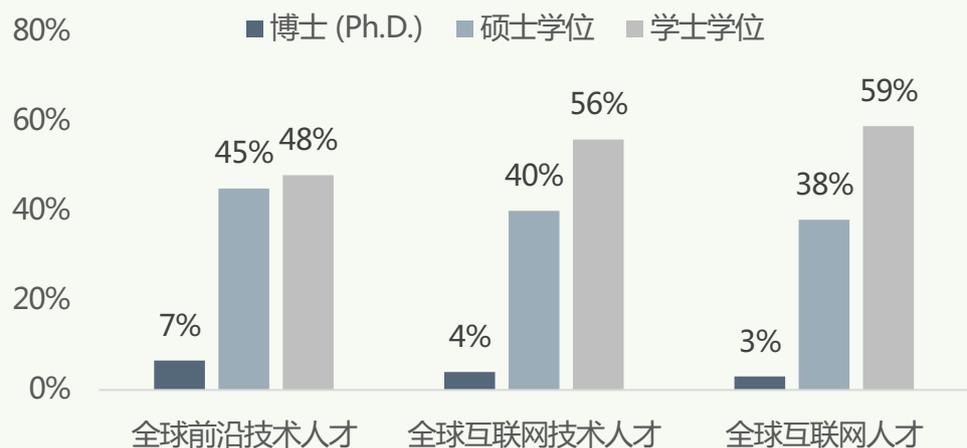
*上图中“比率”表示该行业流入到互联网行业的前沿技术人才/互联网行业流出到该行业的前沿技术人才数。

6. 前沿技术人才关键特征

学历相对更高，过半为硕博人才，且中国硕士人才占比高于全球

相较于互联网人才及互联网技术人才，全球前沿技术人才学历相对更高，过半（52%）为硕博人才。其中，硕士占比45%、博士占比7%，且中国硕士学历人才占比高于全球，为53%。就中国前沿技术人才求职特征分析，近三成（27%）接受合同制工作，近两成（18%）的前沿技术人才在看机会。

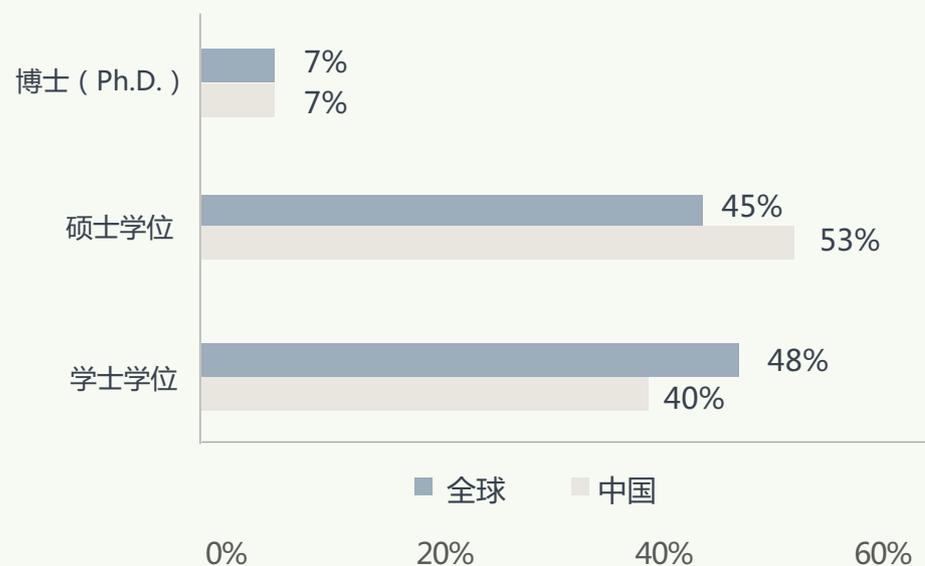
全球前沿技术、互联网技术人才及互联网人才学历对比



*上图中“占比”表示该类人数占该国前沿技术人才总数的占比。

数据来源：领英人才大数据洞察

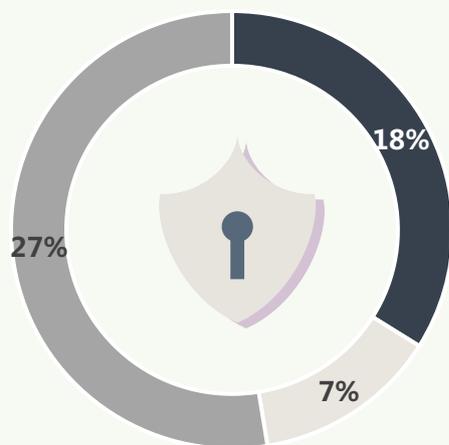
全球及中国前沿技术人才学历对比



数据来源：领英人才大数据洞察

从前沿技术人才所学专业分析，目前仍以计算机、信息技术及电气与电子工程等最为普遍。

中国前沿技术人才求职特征



- 看机会人数占比
- 跳槽人数占比
- 愿意接受合同制工作人数

数据来源：领英人才大数据洞察

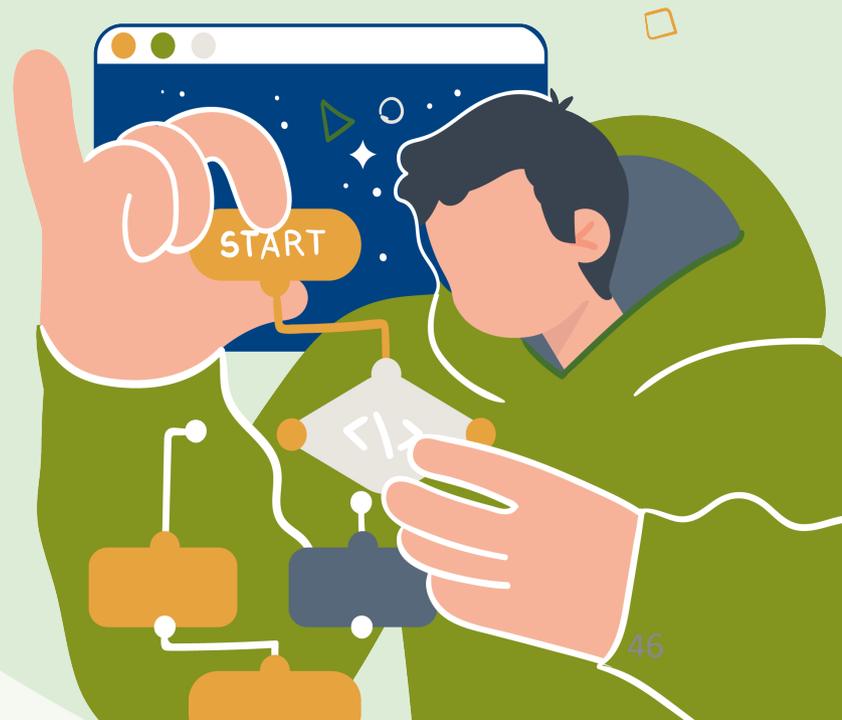
全球前沿技术人才TOP10所学专业

1. 计算机科学
2. 计算科学
3. 信息技术
4. 电气与电子工程
5. 计算机工程
6. 计算机信息科学及支持服务
7. 电气、电子与通信工程
8. 数学
9. 计算机系统网络与电子通信
10. 机械工程

数据来源：领英人才大数据洞察

人才趋势与建议

- 工作模式变化，人才加速流动，瞄准海外人才及**新兴人才池**是机会
- 人才筛选与评估从条件驱动转向**技能驱动**，开启**以技能为要点**的招聘是方向
- 新职持续涌现、岗位具象多元，提前规划**新职队伍**是核心
- **人才对幸福感的**追求正在放大，战略性投入**员工体验**是关键



045

进入数字经济时代，科技互联网领域仍是全球创新与经济发展的关键增长领域。

而在互联网行业整体发展的过程中，其发展趋势受到技术、人口结构以及国家经济及政策的影响。近年来，互联网行业的商业、技术、投资、监管环境已然发生巨大变化，且人才供给与需求的增速、缺口不断扩大，科技互联网企业之间的顶尖人才争夺战已然升级。

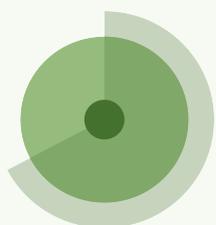
本报告基于互联网行业整体格局、变化、挑战及机遇分析，结合领英人才大数据洞察对互联网技术人才、前沿技术人才的多维研究分析，提炼了如下趋势洞察，并就互联网领域企业人才发展提出系列策略与建议。



1. 工作模式变化，人才流动提速，瞄准海外人才及新兴人才池是机会

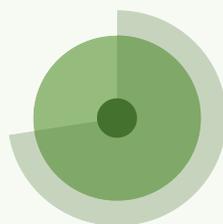
虽然关于如何以及在何处完成工作的规则仍在形成之中，但全球工作的数字化和自动化正在重新构思人们所知道的工作，并使得工作变得比以往任何时候都更加灵活、个性化和流畅，加之疫情已经永久地改变了人们的工作方式和组织方式，混合工作模式正在成为常态⁷，互联网行业亦是如此。微软研究发现员工正处于拐点：41%的员工正在考虑今年离开目前的雇主，46%的员工表示可以远程办公⁸；领英人才大数据洞察也显示，全球近二成互联网技术人才已跳槽、近一成人才在看机会，互联网技术人才流动提速。

混合工作是不可避免的



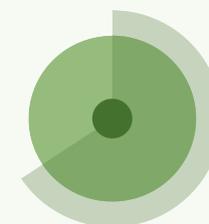
66%

66%的领导者表示他们所在公司正在考虑重新设计办公空间，以适应混合工作。



73%

73%的员工希望有灵活的远程工作选择



67%

67%的员工希望在疫情之后有更多的面对面工作或协作

来源：微软，*The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready?*

⁷德科：重塑常态：定义职场新时代

⁸微软：<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>

混合工作2.0 - 下一代工作模式将继续存在

混合工作模式2.0的思考方向

Deliberation levers for hybrid 2.0 work models



来源：微软，The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready?

领英建议



企业应重新思考人才流动，革新人才引进策略，将混合工作模式与人才流动视作增加接触顶尖人才、重塑和优化人才队伍的机会。一方面可将打造和支持具有高灵活性的混合工作作为吸引最优秀人才和最多样化人才的杠杆；另一方面，瞄准海外人才、远程工作人才及新兴市场的人才池，从而获得更广泛的人才库，亦可通过远程招聘来扩大人才库，以抓住机会在更广阔的范围内挖掘人才。

“

伴随着技术加速发展，高技能人才是推动技术创新和实现科技成果转化的重要力量，目前高技能人才短缺已成为制约国民经济持续发展的重要因素。作为决策型企业级AI市场的领军者，第四范式凭借尖端的人工智能技术与学术背景雄厚的世界一流管理团队，为众多知名公司创造了价值，也在不断招募更多愿景一致的科技人才和商业人士。

第四范式人才引进已进入全球化阶段，目前针对于美东、美西、欧洲大陆及新加坡等地区进行人才吸引及招募动作。同时，第四范式也非常重视技术背景的校园学生群体的招募和培养，一方面，加快校企合作建设步伐，紧跟人才就业导向，另一方面加快培养第四范式急需的科技专业人才，如机器学习算法工程师、机器学习系统工程师等岗位，通过内部培训及核心项目，提升专业核心竞争力。

此外，为了更好助力客户实现基于AI决策的数字化转型与重塑，第四范式创造了AI转型合伙人（ATP）这样的全新职位。ATP是一个集合咨询、售前方案、销售与项目管理于一体的综合性岗位，负责支持端到端的战略转型设计、组织再造与转型团队搭建、数字化架构和核心系统落。我们招募具有数字化转型规划和丰富行业经验的高技能人才成为ATP后，会有AI转型方法论、商业分析等相关培训，助力个人成长。

——王慰

第四范式 招聘运营总监

2.人才筛选与评估从条件驱动转向技能驱动，开启以技能为要点的招聘是方向

技术对人才技能和职业颠覆性影响在进一步突显。IBM研究发现，新技术的不断涌现及在全球化进程的持续推进，不仅对人才技能结构的变化造成极大影响，更有80%的中国高管表示技术进步将重塑技能需求，而且尽管经过种种努力，中国企业领导者依然对劳动力技能表示担忧⁹；世界经济论坛研究显示，到2022年完成现有工作所需的42%的核心技能将发生变化¹⁰；任仕达则预测，截止到2030年，超过10亿人需要重塑技能¹¹。此外，埃森哲最新报告指出，随着数字技术的普及与企业敏捷发展的需要，企业职能边界越来越模糊，传统的以精细化职能、职位为基础的划分方式成为限制员工释放潜力的障碍，以职能为基础的工作逐渐向以技能为基础转变，企业需要员工掌握更多的技能以弹性应对变化，成为多面手与问题解决式通才¹²。这也使得越来越多的企业在核心人才筛选与评估上逐渐从条件驱动转向技能驱动。另一方面，行业所需技能需求和技能类型正在发生变化，同时受技术迭代加速的影响，员工技能迭代的衰退期缩短，员工技能更新升级已是必然。

⁹ IBM：面向未来，重塑技能：如何应对全球技能风暴

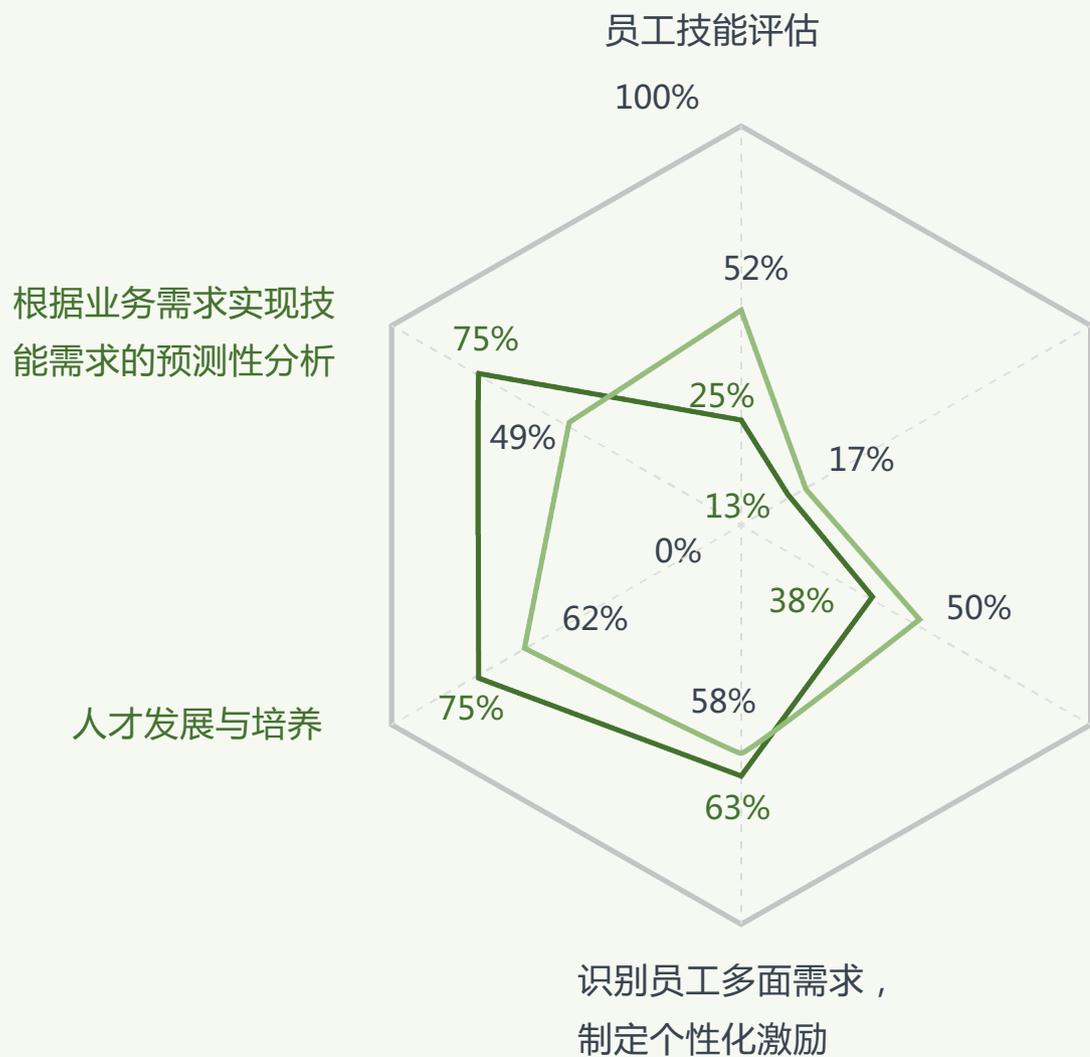
¹⁰ 世界经济论坛，The Future Of Jobs

¹¹ 任仕达，未来工作与技能报告

¹² 埃森哲：再塑人力资源成就未来企业——2021埃森哲中国CHRO报告

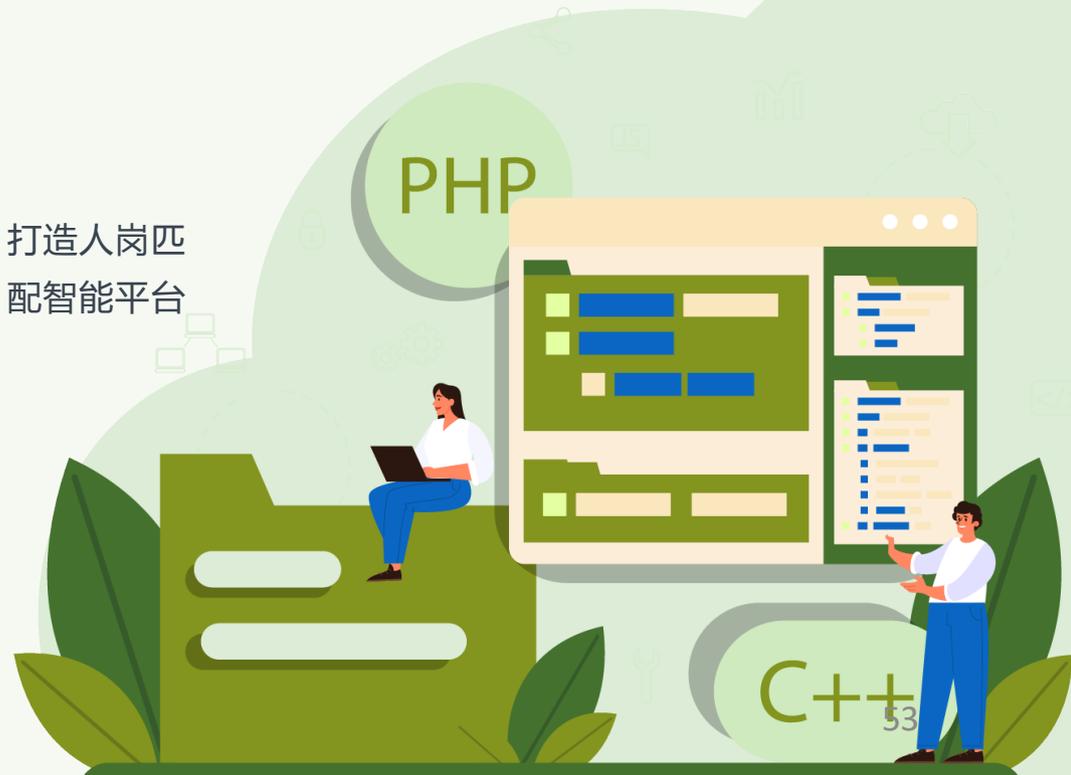
卓越企业着眼于技能需求预测和未来人才培养

HR流程的智能化部署重点（企业占比）



员工自助服务

打造人岗匹配智能平台



来源：埃森哲，2021埃森哲中国CHRO报告

经过种种努力中国企业领导者依然对劳动力技能表示担忧

78%

的中国高管表示，他们仍在为了让技能保持最新状态而疲于奔命

75%

的中国高管表示，尽管已尽最大努力，但仍难以找到具备适当技能的员工

72%

的中国高管认为企业在核心技能方面存在巨大的知识空缺，即使新员工也无法弥补

50%

的受访高管表示，在保持长期员工技能相关性方面面临严峻挑战

来源：IBM，面向未来，重塑技能：如何应对全球技能风暴



领英建议



企业应更深层和更远见地思考未来的人才、技术和组织能力，全方位强化技能识别、并支持员工个人技能培养与发展，促进员工技能更新以解决人才技能差距，弥补人才技能缺口。与此同时，开启以技能为要点的人才招聘，提升招聘质量与效率。

“

虽然哔哩哔哩目前尚未进入全球化阶段，但已经开始尝试国际化业务，包括在部分区域已经做了业务和团队的落地。2022年开始，国际化方向必然是哔哩哔哩重点布局的战略方向：将通过明确我们的业务领域，聚焦我们核心的业务领域和价值创造空间，做更有价值、更有意义的事情，以此吸引有共同初心、共同想法的人才；更积极地研究、塑造雇主品牌，并采用更积极的人才策略，更快地渗入和开拓海外招聘市场，挖掘更多海外的人才资源。

高新技术、技术人才是支撑哔哩哔哩整体业务快速发展的重要因素，这直观反映在我们对高科技、高技能人才需求的数量和质量上，同时为了保证源源不断的技术创新能力，我们也更注重整个技术人才梯队的年轻化建设。以哔哩哔哩校园招聘为例，通过文化认同、有竞争力的薪酬福利以及较完善的培养体系，我们也吸引到了很多综合能力出色的优秀年轻技术人才加入公司，以适应目前技术快速发展的趋势；除校招外，我们也会在社招的技术领域加强吸引更多算法、底层架构，技术创新领域的人才，以此支撑哔哩哔哩更长期的发展。

”

“

此外，哔哩哔哩也注重雇主品牌塑造推广以及员工体验的优化与管理，尤其将技术品牌打造作为雇主品牌构建的重点，通过整合技术内容，借助新媒体、技术社区、技术论坛等渠道加强品牌声量，同时也致力于打造内部技术分享氛围，不断完善优化技术体系的人才培养体系及成长链路。而在员工体验的优化与管理方面，我们注重人才培养，努力打造健康和多元化的工作环境，优化员工体验、助力员工实现个性化和创新发

岳川 哔哩哔哩 人力资源副总裁

赵宏科 哔哩哔哩 校园招聘及雇主品牌负责人

许怡玮 哔哩哔哩 东南亚业务招聘负责人

王旭怡 哔哩哔哩 海外薪酬项目负责人

”

3. 新职持续涌现、岗位具象多元， 提前规划新职队伍是核心

当下，工作和行业开始不受特定地区或行业的束缚，新的职业机会似乎是无限的。据分析，自新冠疫情开始以来，领英上的永久远程职位发布数量激增了五倍¹³。而职能规划与其行业整体趋势有着密不可分的关系，新职能的规划未来将会指导行业的岗位设计。目前而言，数字化升级是不可回避的行业趋势，在职业和岗位的设计上同步体现。不仅中国互联网业技术类岗位中数据与人工智能岗位极为细分，而且领英大数据洞察显示，全球互联网技术人才中数据相关职业兴起，且数据相关岗位更加具象细化。而随着新技术和趋势的加速成熟与扩散应用，伴随着新技术而来的新职位的持续涌现势头将保持不减。

¹³ <https://www.nbcnews.com/think/opinion/everyone-seems-be-quitting-their-jobs-employers-need-be-flexible-ncna1278725>



技能变化带来的岗位/职能变化

现在岗位	明天岗位
<ul style="list-style-type: none"> 1. 软件开发工程师 2. 临床研究员 3. 数字营销专家 4. 会计审计 5. 数据经理 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 物联网专家 2. 机器人工程师 3. 自动化专家 4. AI架构师 5. 替代能源专家

来源：任仕达，未来工作与技能报告

中国技术类数据与人工智能职位列表

人工智能工程师	数据架构师	大数据技术总监
高级人工智能工程师	高级数据架构师	大数据副总裁
人工智能领导	数据总经理	数据库管理员
人工智能科学家	大数据顾问	数据开发工程师
数据分析师	大数据开发工程师	高级数据开发工程师
高级数据分析师	大数据领导	数据管理顾问
数据分析领导	大数据经理	数据挖掘工程师
数据科学家	大数据架构师	数据建模经理
数据工程师	大数据总监	业务分析师
高级数据工程师	大数据产品总监

来源：米高蒲志国际，2022中国薪酬报告



领英建议



对于公司而言，积极利用数据工具和关键渠道，多维了解和预测未来人才需求、所需技能，以更快地确定未来人才团队需求来提高人才规划的准确性。同时，通过人才洞察精准锁定目标人才，更恰当的定位人才发展投资，提前规划新职队伍，捷足先登，以建立未来人才库。

“

企业转型升级所面临的人才争夺战，与市场争夺战同样严峻。作为国内软件和信息服务行业的领军企业，亚信科技一贯坚持“人才是企业最宝贵财富”的理念，人才战略与公司发展战略高度契合，并随着公司战略做动态、迅速调整。2022年，亚信科技将持续加强雇主品牌建设，依托亚信科技的品牌号召力和行业影响力持续吸引人才。在人才行业属性与类型上，将更关注前沿技术、前瞻领域的人才开发，并根据新业务的要求，倾向于寻找复合型高层次人才和行业专家，即兼具硬技能和软实力、既懂技术又懂业务的新型π型人才以及有海外留学经历的优秀人才。此外，亚信科技将持续完善薪酬福利体系，打通人才发展和人才培养通道，为人才提供更完备的保障和更广阔的发展平台。

亚信科技坚持以公司的使命、愿景、价值观为雇主品牌打造的核心；持续提升人力资源的数智化管理水平。对内，我们持续关注员工满意度和敬业度，护航公司战略达成。对外，我们扩大宣传力度，通过大数据全面洞察内外部人才，推进数智化运营。经过实践验证，近三年来，亚信科技的人才引进工作取得较大突破，高素质人才数量显著增长，推动研发效能提升。2021年，硕博整体净增22%，高质量人才引进大大加强了企业创新软实力。未来，也期望能与领英在核心人才的引进、储备等更多维度有更深入的合作，进一步助力提升核心竞争力，实现持续快速稳健发展。

——庞白雁

亚信科技 首席人才官

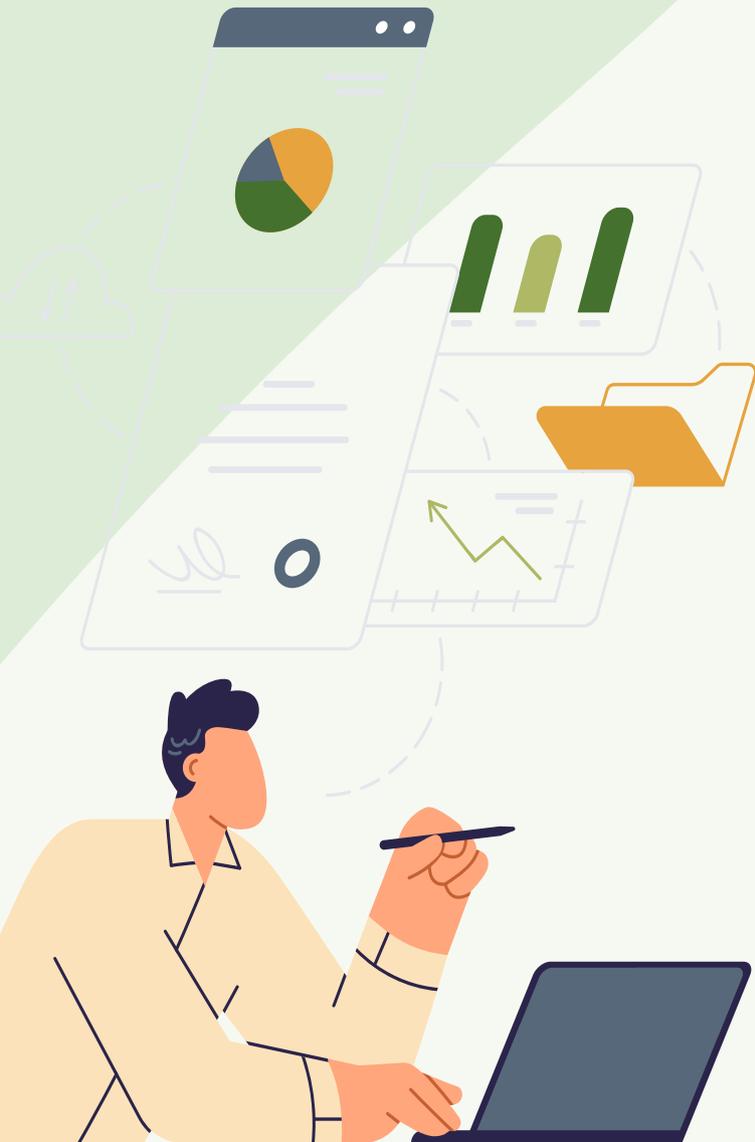
4.人才对幸福感的追求正在放大，战略性投入员工体验是关键

经历疫情的冲击，人们重新思考自身的价值观和优先事项，并重新思考和评估人生，反思生活、职业和工作。同时，员工与雇主之间的权利倒转、关系和合作方式也因此改变，这些转变不仅仅是关于回报，员工正在寻求更大的灵活性、价值感、意义感，而这背后深层次的追求是幸福感(Wellbeing)。领英人才大数据洞察也显示，互联网技术人才虽然注重薪资，但更追求幸福感。而幸福感并非通过薪酬、福利等回报能够赋予到雇员，而是需要构建更好的员工体验（Employee Experience, EX）。Josh Bersin研究也指出，赢得人才争夺战，需要成为一个锐不可当的组织，员工体验是业务领域的当务之急：员工体验是一个涉及所有业务部门和企业文化的战略级事项，并深度影响企业的成长和回报。而通过将幸福感和认可相结合，公司可以创造更积极、更高峰的员工体验¹⁴。

¹⁵ Josh Bersin , Employee Experience: The Definitive Guide

员工体验涉及所有业务职能和企业文化的方方面面

EX Spans Business Functions and Touches All Issues



企业文化 Company Culture

使命 Mission		包容 Inclusion	包容 Inclusion	回报 薪酬 奖金 福利 幸福感 支持	Rewards Pay Bonuses Benefits Wellbeing Support	家庭 个人 长期抱负 目标	Family Personal Long-term aspirations Purpose
包容 Inclusion		归属感 公平 信任 能量	归属感 Fairness Trust Energy				
文化 Culture							
领导力 Leadership	机会 成长	Opportunities Growth		继任 绩效	Succession Performance	领导力 驱动力	Leadership Drive
团队 Team	迁移 教练 晋升	Mobility Coaching Promotion		晋升 回顾评估	Promotion Review	宽容 韧性 耐心	Forgiveness Resilience Patience
职业发展 Career							
工作场所 Workplace	通勤 工作地点 空间 硬件设施	Commute Work location Space Facilities	目标 项目 会议 日常互动	Goals Projects Meetings Daily interactions		工作场所 安全 工作地点 通勤 政策	Workplace Safety Work location Commute Policies
回报 Rewards							
安全 Safety							
	信息技术 IT	设施 Facilities	人事 HR	法律 Legal	团队 Team	经理 Manager	高管 Executive

Business Functions

来源 : Jorsh Bersin, *Employee Experience: The Definitive Guide*

综合认可 (Recognition Integration)



来源 : O.C.Tanner , Global Culture Report 2022

领英建议



企业需要重新思考如何对待自己的员工、企业文化，并改变对员工投资的方式；同时，人力资源部也需要重新定义工作优先级，面向未来配备战略支撑力：积极考虑员工体验、采取行动创造、优化或重塑员工的体验，有效全面提高与雇主品牌的协同性。

此外，鉴于互联网技术人才同时也看中薪资，而薪酬差距可能抑制企业引进未来技能，对具有未来技能的新人才造成了一定的阻碍，因此，企业仍需积极关注市场同类型岗位或职业的整体薪酬基准变化，动态规划薪酬体系。

“

随着携程集团全球化战略的深化实施，雇主品牌在吸引全球人才上也将起到重要的作用。所以，我们当前的雇主品牌建设除了维持公司在国内的良好声誉之外，更需要考虑到全球人才吸引的需求。为了在全球范围内的年轻人群以及技术人群中保持持续的吸引力，去年我们重新更新了携程集团的雇主价值主张。在整个调研和搭建阶段，我们融入了大量海外员工的声音，兼顾了他们的诉求和偏好，使得我们的雇主价值主张有包容性和前瞻性，能够让我们的雇主品牌在海外市场也能引发共鸣。同时，我们也在海外人才吸引的渠道上加大了投入，比如LinkedIn, Glassdoor等，让我们的品牌内容在海外的目标人群群体中有比较好的触达和覆盖，为更长远的人才吸引打好品牌知名度的基础。

我们相信雇主品牌的本质就是体验，因为只有当员工发自内心地肯定了公司，我们所宣扬的品牌才是真实可信、经得住考验的。所以，我们在进行雇主价值主张落地的时候，会格外关注主张当中所提到的公司特点，是否已经被员工感知和体验到了。如果还有提升的空间，我们就会着重在内部进行相关建设。比如我们雇主价值主张中有一条是鼓励员工做自己时间的主人，提升工作效率（而非工作时长），拥抱人生除工作之外的多种可能性。而我们近期推出的混合办公模式，就是在践行这一理念。为期半年的混合办公试验实验结果显示，员工参与混合办公的意愿上升至近六成，在绩效无明显影响的情况下，离职率下降约三分之一。

——曹洁

携程集团 组织人才发展与文化负责人

“

全球范围的疫情大大加速了工作模式向多元化和灵活敏捷演进。科技创新与业务模式的不断变革也极大地拉动了人才市场的流动性，全行业对技术类人才的需求激增。而明显的代际差异则要求人力资源管理的整体理念和方法都要进行升级换代。应对这样的人才大势，联想明确提出未来三年要招聘12,000名研发人员，特别是要大量招募应届生和毕业两至三年内的新生代来充实组织的未来力量。在现有的人力资源管理基础上，联想也开始搭建全球skill-based talent management体系，打造内部人才市集-Lenovo Gigs，尝试用灵动工作平台把公司内部的人才技能与任务项目有机联动起来，让人才更多地基于发展和兴趣来主动选择工作任务，进一步激发组织活力。联想还明确提出了我们的雇主价值主张-“全球视野根植本地，尊重和信任，挑战与收获，共同成长”，为员工提供健康，尊重，灵活、创新的工作环境和机制，全面提升员工幸福感。

——张艳

联想 组织与人才发展副总裁

参考资料

微软 , [The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready?](#)

安永 , [Hybrid 2.0 - The Next-Gen Work Model Is Here To Stay](#)

Josh Bersin , [Employee Experience: The Definitive Guide](#)

O.C.Tanner , [Global Culture Report 2022](#)

世界经济论坛 , [The Future Of Jobs](#)

埃森哲 , 再塑人力资源 成就未来企业-2021埃森哲中国CHRO报告

米高蒲志国际 , [2022中国薪酬报告](#)

怡安 , 未来薪酬策略通过薪酬体系推动多元化工作模式

任仕达 , [未来工作与技能报告](#)

BCG亨德森智库&阿里研究院 , [解读中国互联网：局部领先、快进的数字化发展](#)

参考资料

普华永道，[中国出海互联网公司数据保护合规对策](#)

中国互联网协会，[中国互联网发展报告2021](#)

工业和信息化部人才交流中心，[人工智能产业人才岗位能力要求](#)

华为&艾瑞咨询，[2021互联网行业挑战与机遇白皮书](#)

零壹智库，[八大互联网巨头2020年投资新动向](#)

开源证券研究所，[元宇宙：从架构到落地——行业深度报告](#)

德勤，[元宇宙系列白皮书-未来已来：全球XR产业洞察](#)

KEARNEY，[Competing in an Age of Digital Disorder](#)

Freedom House，[The Global Drive to Control Big Tech](#)

发布机构

LinkedIn 领英 人才解决方案

关于LinkedIn（领英）

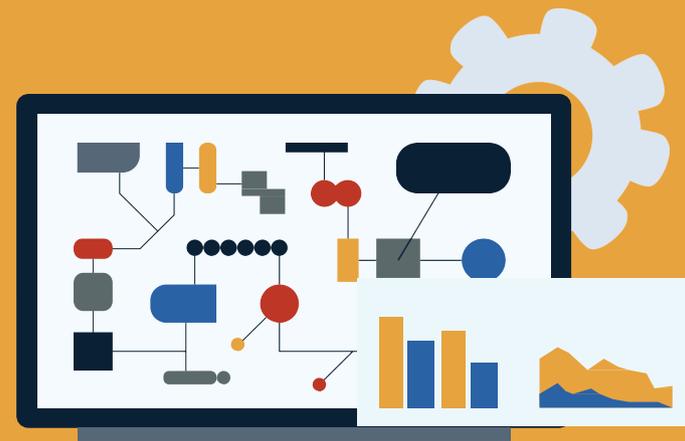
LinkedIn（领英）作为一家全球领先的职场社交平台，创建于2003年，总部位于美国硅谷。领英的愿景是为全球30亿劳动力中的每一位创造经济机会，进而绘制世界首个经济图谱。截至2022年4月1日，领英全球会员总数已超8.1亿，覆盖200多个国家和地区。其中，中国会员总数已逾5,600万。领英于2014年正式宣布进入中国，并持续为个人会员和企业客户提供优质的本地化产品和服务。2021年12月，领英在中国内地正式发布全新产品——“领英职场”，持续发力中国市场。“领英职场”将沿用领英求职与招聘功能，继续帮助用户连接职业机会，协助雇主找到理想的候选人。同时，领英将继续通过人才解决方案和营销解决方案为企业和组织带来价值，在人才和品牌双方面助力中国企业的国际化发展，从而更好地连接全球商业机会。

关于领英人才解决方案

领英人才解决方案于2014年落地中国，持续为企业和组织带来价值。充分依托全球平台优势，企业客户可以通过领英的企业招聘账号在全球人才库中寻找和招聘理想的候选人。基于领英平台全球8.1+亿会员，企业客户可以获得最新的人才洞察，并通过高级搜索筛选条件和智能推荐找到合适的候选人，还可以通过定制化InMail或者预设模板与潜在候选人建立联系。领英人才解决方案中国团队以数据驱动的分析工具，通过访问人才供需实时数据，即时查看人才市场的趋势和变化，每年发布数份重磅数据报告，为企业人才战略规划提供支持。未来，领英将继续推动旗下产品的迭代和整合，将更多领先的人才管理理念和智能化产品带到中国市场。

领英大数据洞察

领英大数据洞察(LinkedIn Talent Insights , LTI) , 基于全球8.1+亿人才数据库和领先人工智能技术, 助力企业实现更加高效、敏捷与智慧的人才战略决策, 帮助人力资源部门真正实现从“救火队员”到“战略伙伴”的转型!



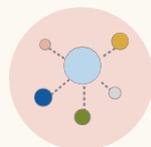
收集数据



- 个人档案数据
- 公司主页数据
- 职位发布数据
- 公司和个人的行为数据



处理数据



- 数据标准化
- 数据推断
- 数据计算和整合



提炼洞察



- 提炼核心人才相关维度
- 数据可视化
- 支持关键人才决策

优秀人才在哪里? 领英大数据洞察为你指明方向!

咨询详情



关于领英技能算法的说明

技能排名按照领英技能基因组 (LinkedIn Skills Genome) 的数据计算，用于开发领英技能基因组的数据来自领英平台的会员资料。具体来说，数据按照会员资料中列出的技能、职位以及工作地点被选取。选取的度量标准使用逆文档频率 (TF-IDF) 模型计算。

为了计算该指标，领英首先根据特定技能在特定的部分 (例如特定工作地点、特定行业或职业) 中的流行为程度为每种技能计算权重，并将其与劳动力市场中的其它部分进行比较。例如，当需要确定某一时期内某一职业相对于其它职业的最具代表性技能时，首先要选取在该期间内从事该职业的所有领英会员。然后，对每一个技能，计算所有会员在其领英个人资料的“技能”一栏中列出该技能的次数。需要特别注意的是，只有在会员本人担任该职位的期间专门添加的技能才会包括在计算中。在选定的时间段内，若仅有少于或等于10位成员添加了某项技能，该技能将不被计算，以减少在数据中出现的“噪音”。这样可以确保仅在技能与职位相关时才对技能进行统计，并且可以比较随着时间的变化技能频率出现的变化。最后，对每个职业的技能进行加权；属于通用技能且出现在多个职业中的技能的权重偏低。最后列出最能代表该职业的技能。

法律声明

领英《全球互联网技术人才前沿洞察》（下称“报告”）的知识产权以及衍生的任何相关权利均归北京领英信息技术有限公司（下称“领英”）所有。本报告仅供个人和公司通过领英官方渠道或领英授权的合作伙伴渠道（合称“领英授权渠道”）下载取得。未经领英的许可，任何个人或公司不得以商业化的目的引用报告中的内容，或将其取得的报告以其他区别于领英授权渠道的方式进行宣传、传播，或向公众和其他第三方提供报告的下载服务。就任何侵犯领英权利的行为，领英将追究其法律责任。本报告的内容仅供参考，领英不对任何因参考本报告内容而作出的商业决策的结果负责。

LinkedIn 领英 人才解决方案



了解更多，请关注领英 HR 精英汇

咨询热线：400-062-5229

联系邮箱：ChinaLTS@linkedin.com