



任泽平：2022 中国城市 95 后人才吸引力排名



图表：95后人才吸引力城市 50强

排序	城市	排序	城市
1	北京	26	嘉兴
2	深圳	27	绍兴
3	上海	28	金华
4	广州	29	温州
5	杭州	30	湖州
6	南京	31	南通
7	苏州	32	镇江
8	成都	33	扬州
9	武汉	34	台州
10	佛山	35	福州
11	无锡	36	惠州
12	珠海	37	舟山
13	青岛	38	沈阳
14	东莞	39	泰州
15	天津	40	泉州
16	郑州	41	南昌
17	长沙	42	昆明
18	西安	43	石家庄
19	济南	44	三亚
20	宁波	45	拉萨
21	厦门	46	烟台
22	常州	47	太原
23	合肥	48	威海
24	重庆	49	丽水
25	中山	50	大连

资料来源：智联招聘，第一财经·新一线城市数据平台，泽平宏观

文：任泽平团队

智联招聘课题组专家

导读

我们已连续多年联合智联招聘推出人口类报告。人口是一切经济社会

活动的基础，青年人才更是第一资源，党的二十大报告提出“人才是第一资源、创新是第一动力，深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略”。随着人口红利消逝、人才价值日益凸显，前期我们和智联招聘联合推出《中国城市人才吸引力排名：2022》报告，刻画了总体求职者流动趋势。本篇报告中，我们聚焦于95后人才，以期探索95后求职者的流动趋势。



摘要

解密 95 后求职人才特征：中国共有约 2.6 亿 95 后人口（1995-2009 年出生人群，现为 12-26 岁），劳动年龄的 95 后人口约 2 亿人（16-26 岁），占 2020 年劳动年龄人口的 22.7%。智联招聘拥有约 2.9 亿用户，月均活

跃用户数约 4632 万；其中近 9 成为专科及以上学历，远超全国就业人口总体的 22.1%。在求职人才中，约 52%为 16-27 岁人才，即本文所指的 95 后人才；在 95 后人才中，约 50%为跨城求职者，即现居住城市和简历投向城市不同，这一比例较全国总体求职者中跨城求职比例（40%）更高。本文使用智联招聘统计的总体及 95 后人才求职行为数据情况进行对比，试图探究 95 后求职人才特征及流动趋势。

从性别看，95 后女性求职占比相对总体更高，95 后异地求职者中，50%为女性，高于全国总体的 42%；从学历看，54%的 95 后流动人才为本科及以上学历，低于总体的 56%；从工资看，95 后为职场新人，工资水平低，流动人才中月收入 6K 以下占 69.3%，远高于总体的 51.9%；从行业看，95 后更多分布在新兴行业，其流动人才在 IT 行业占比为 24.0%，高于总体的 18.7%，而在地产、制造业合计占比 25.1%，明显低于总体的 33.3%。

榜单概览：京深沪居前。1) 中国最具 95 后人才吸引力城市 50 强：京深沪居前。95 后年轻人才生长于经济高速增长时代，生活富足，更倾向工作发展和享受生活的平衡，选择就业城市不仅关注薪资，还关注创新环境和文娱产业发展情况。基于数据可得性，本文选取人均可支配收入、每万人专利授权数量和每百万人电影院数量作为外部指标，叠加智联招聘提供的 95 后人才流入占比、95 后人才净流入占比、95 后应届生人才流入占比、95 后硕士及以上人才流入占比四个内部指标构建 95 后人才吸引力指

数。从结果看，北京、深圳、上海位居前三，广州、杭州、南京、苏州、成都、武汉、佛山位居前十。2) 细分指标解读：一二线城市吸引高学历人才、粤苏创新活力高。观察各分指标排名靠前的城市，在高学历方面，一线城市及成都、南京、杭州等强二线城市排名靠前；在收入方面，京沪及长三角区域城市更有优势；在创新方面，粤苏两地城市创新活力较强，深圳创新活力突出；在文娱方面，旅游城市三亚、拉萨排名靠前，带动整体指数排名跻身前 50 名。

人才流动趋势：95 后更向往发达城市，一二线城市人才集聚、三四线城市人才流出。分地区看，95 后人才向东部集聚更明显，人才净流入占比为 17.9%，明显高于总体求职者的 12.9%。分线看，95 后更向往一、二线城市，一二线城市 95 后人才净流入占比分别为 9.1%、3.4%，远高于总体的 5.4%、0.4%。分城市群看，95 后更倾向往五大城市群集聚，合计净流入占比为 14.3%，远高于总体的 10.2%，其中长三角、珠三角、京津冀 95 后人才集聚，成渝和长江中游净流出。

重点城市：95 后在一线城市之间、城市群内流动为主流。1) 一线城市：对 95 后聚集程度更高，95 后人才净流入占比基本高于总体；95 后人才从北京净流向上海、从广州净流向深圳，主因上海落户条件相对宽松、深圳经济发展潜力和创新动力高于广州。2) 二线城市：南京、苏州对 95 后人才聚集程度更高，人才净流入占比分别高出总体 0.1、0.2 个百分点；95 后人才更多在长三角、珠三角、川渝经济带等城市群内部流动，此外由

于武汉地处主要经济带中心、九省通衢，其人才来源地丰富，前十大流入城市来自 9 个不同省级行政单位。

启示：一是充分尊重人口和产业向优势区域集聚和城市发展的客观规律，立足各地比较优势顺势而为，党的二十大报告提出“以城市群、都市圈为依托构建大中小城市协调发展格局，推进以县城为重要载体的城镇化建设”；二是进一步深化推进户籍制度改革，消除人口自由迁徙的枷锁；三是优化城市群内部空间结构，推动完善产业结构和公共服务、交通设施等布局，推进公共服务均等化。

风险提示：样本偏差；简历投递与实际人才流动存在一定出入。

目录

1 解密 95 后求职人才特征

2 榜单概览：向往发达城市，更倾向长三角、珠三角

2.1 中国 95 后人才吸引力城市 50 强：京深沪居前

2.2 细分指标解读：一二线城市吸引高学历人才、粤苏创新活力高

2.3 人才流动趋势：95 后更向往发达城市，一二线城市人才集聚、三四线人才流出

3 重点城市：95 后在一线城市之间、城市群内流动为主流

4 启示：充分尊重人口流动的客观规律，推动公共服务的均等化

正文

1 解密 95 后求职人才特征

中国共有约 2.6 亿 95 后人口（1995-2009 年出生人群，现为 13-27 岁），劳动年龄的 95 后人口约 2 亿人（16-27 岁），占 2020 年劳动年龄人口的 22.7%。智联招聘有约 2.9 亿个人注册用户，月均活跃用户数（含登录、有求职行为的用户）约 4632 万，其中，求职人才即当年有简历投递行为的用户中近 9 成为专科及以上学历，远超全国就业人口总体的 22.1%；在求职人才中，约 52% 为 16-27 岁人才，即本文所指的 95 后人才；在 95 后人才中，约 50% 为跨城求职者，即现居住城市和简历投向城市不同。为突出 95 后人群特征，本文使用智联招聘统计的总体及 95 后人才求职行为数据进行对比，探究 95 后求职人才特征及流动趋势。

1) 从性别看，95 后女性求职占比相对总体更高，今年 95 后、总体流动人才中女性占比分别为 50%、42%。95 后、总体流动人才男女比例分别为 50: 50, 58: 42, 95 后流动人才中女性占比更高。可见 95 后女性受教育程度高且独立，求职意愿较强。去年 95 后流动人才男女比例为 51: 49, 今年 95 后流动人才中女性占比有所增加，性别比例更加平衡。

2) 从学历看，54% 的 95 后流动人才为本科及以上学历，低于总体的 56%。95 后流动人才中高中及以下、大专、本科、研究生及以上学历占比

分别为 12.9%、33.3%、48.1%、5.7%，本科及以上学历合计 53.8%；总体流动人才各学历占比分别为 7.1%、37.2%、47.8%、7.8%，本科及以上学历合计 55.7%。

3) 从工资看，95 后为职场新人，工资水平低，流动人才中月收入 6K 以下占 69.3%，远高于总体的 51.9%。95 后、总体流动人才月收入 4K 元以下占比分别为 37.1%、25.4%，月收入在 8K 及以上占比分别为 13.6%、29.6%。95 后人才多为职场新人，收入较低，同时低收入会降低工作满意度和在城市中的归属感，从而更倾向跨城求职。去年 95 后流动人才中月收入 4K 元及以下、8K 元及以上占比分别为 42.3%、10.2%，95 后流动人才月收入水平较去年相比明显提升。

4) 从行业看，95 后更多分布在新兴行业，其流动人才在 IT 行业占比为 24.0%，高于总体的 18.7%，而在地产、制造业合计占比 25.1%，明显低于总体的 33.3%。95 后流动人才最多的前三行业是 IT|通信|电子|互联网、房地产|建筑业、生产|加工|制造，分别占比 24.0%、14.0%、11.1%，合计占比 49.1%，总体求职人才最多的也是这三个行业，合计占比 52.0%，95

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_49172

