

智联招聘 · 西安区域客户沙龙

西安高端装备与智能制造 人才趋势与招聘破局

智联招聘 西安分公司 | 高端装备与智能制造专场
分享时长约 60 分钟

AGENDA

今天 60 分钟，我们聊三件事

PART 1

行业供需与人才大势

产业走到哪一步？需求与供给各长什么样？
薪资水位、城市竞争力处在什么位置？

PART 2

招聘痛点与解法

为什么熟手总是招不到？
五层结构性困局与四类卡点对应打法。

PART 3

行动与互动

现场岗位诊断与答疑。

本次分享所有数据均来自**智联招聘“高端装备与智能制造专区”**实时在招职位与**政府公开文件**，逐一标注来源。

EXECUTIVE SUMMARY · 执行摘要

一页看懂今天的全部内容：产量井喷 × 供给断层，西安高端装备进入抢人窗口期

陕西新能源汽车年产量

119.8 万辆 (2024)

2020 年仅 5.95 万辆，四年约 19 倍 | 新华网

本专区在招职位 / 企业

883 个 / 410 家

智联西安专区实时统计 (2026-08-17)

全国制造业重点领域人才缺口

3000 万 (2025)

缺口率 48% | 《制造业人才发展规划指南》

高级技师求人倍率

3.11

3 个多岗位争 1 个合格者 | 人社部

产业概述

西安高端装备正从“产能扩张期”进入“人才争夺期”：新能源产量四年 19 倍跃迁，高端装备产业集群向 2000 亿目标迈进，设备、工艺、质量、自动化岗位需求持续释放。

人才矛盾

供给端呈“两头短缺”：熟手工程师被存量锁定、极少流动；高技能技工全国缺口以千万计。本专区 86% 岗位只要熟手，而熟手恰是最不活跃的人群。

对在座企业的意义：招人难是全行业的结构性矛盾，不是你一家的问题——但**赢家属于提前建好人才管道（渠道、雇主品牌、人才库）的企业**。今天的分享围绕三件事：看懂大盘、诊断卡点、拿到行动清单。

数据来源：新华网 (2026.01)；教育部/人社部/工信部《制造业人才发展规划指南》；人社部；智联招聘西安专区实时统计 (2026-08-17)。

PART 1

行业与人才大势

西安高端装备产业的增长引擎、企业版图与人才需求画像——
先看清“水池”有多大，再谈怎么捞到鱼。

PART 1 · 行业大势

产能跃迁跑在人才储备前面：西安高端装备进入“抢人窗口期”

陕西新能源汽车年产量

119.8 万辆（2024年）

2020年仅为 5.95 万辆，四年增长约 19 倍 | 来源：新华网
2026.01

西安高端装备产业集群目标

2000 亿元产值（2025年目标）

西电智慧产业园、中车智轨基地等为支撑 | 来源：西安市“十四五”
工信规划

智能网联新能源汽车产业链

3100 亿元产值（2030年目标）

打造全国一流生产研发应用基地 | 来源：西安市政府办公厅文件

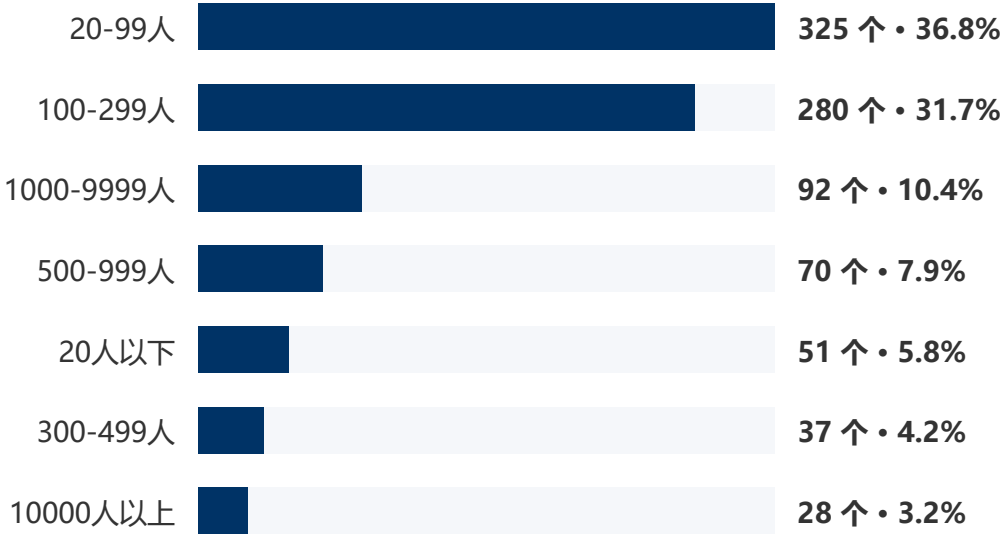
对在座企业的含义：产业链目标逐年兑现，设备、工艺、质量、自动化岗位的招聘需求是**持续释放**的——人才争夺战不是短期行情，而是未来五年的常态。越早建立人才管道（渠道、雇主品牌、人才库）的企业，越能吃到产业红利。

- 产业逻辑：新能源汽车产量 19 倍跃迁，带动电池、电机、电控、装备、零部件全链条扩产
- 人才逻辑：产能扩张以“年”为单位提速，人才培养以“3-5年”为单位成长，供需时间差必然造成抢人
- 策略含义：招聘从“岗位出现再找人”转向“提前储备 + 持续触达”的人才运营模式

数据来源：新华网《三秦迎“三变”》（2026.01）；《西安市“十四五”工业和信息化发展规划》；西安市政府办公厅《促进智能网联新能源汽车产业链高质量发展》文件。

410 家企业同池竞争：七成职位来自 300 人以下中小企业

在招职位的企业规模结构（共 883 个职位）



另：已上市企业合计在招 99 个职位（11.2%）

在招职位数 TOP 企业

企业	在招职位数
三一集团有限公司	20
和利时集团	19
西安奕斯伟材料科技	11
陕西威思曼高压电源	10
陕西通合电子科技	10
叩持(西安)电子信息	10
陕西正泰智能电气	10
华天科技(西安)	9

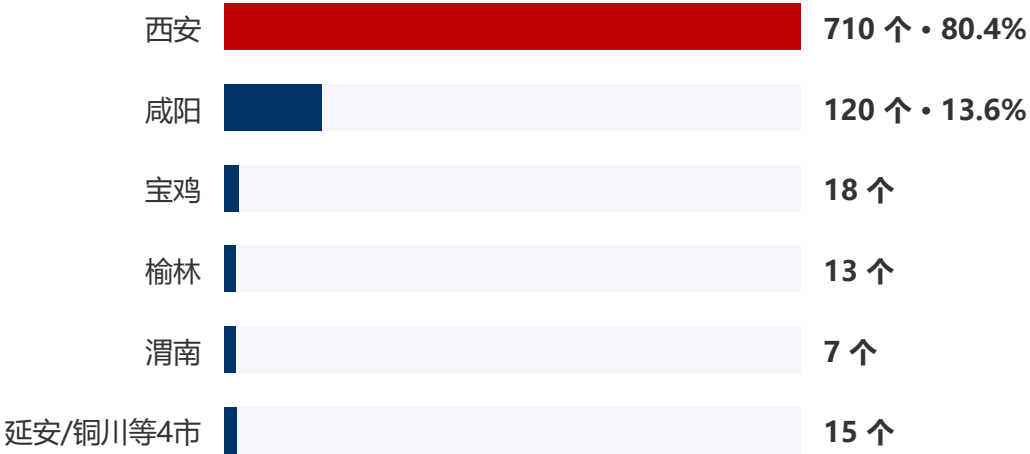
关键洞察：中小制造企业没有大厂的品牌虹吸效应，拼“坐等投递”必然吃亏——必须靠**主动触达、精准匹配、快速响应**建立招聘优势。

数据来源：智联招聘“高端装备与智能制造专区”在招职位实时统计（提取时间：2026-08-17，883个职位 / 410家企业）。

PART 1 · 需求地图

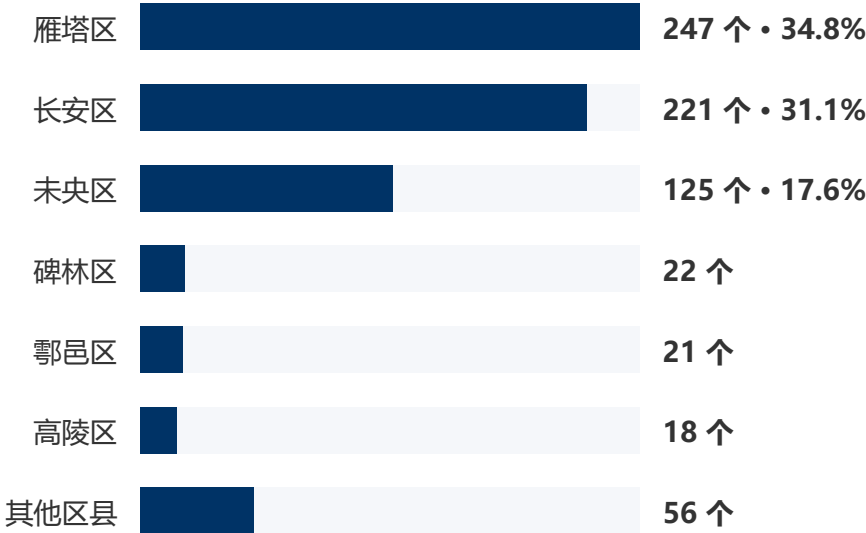
需求高度集中：80% 职位在西安，三大区占西安的 84%

专区职位的城市分布



西安+咸阳合计 830 个职位，占比 94%——西咸都市圈是同一个人才池。

西安市内区域分布 (710 个职位)



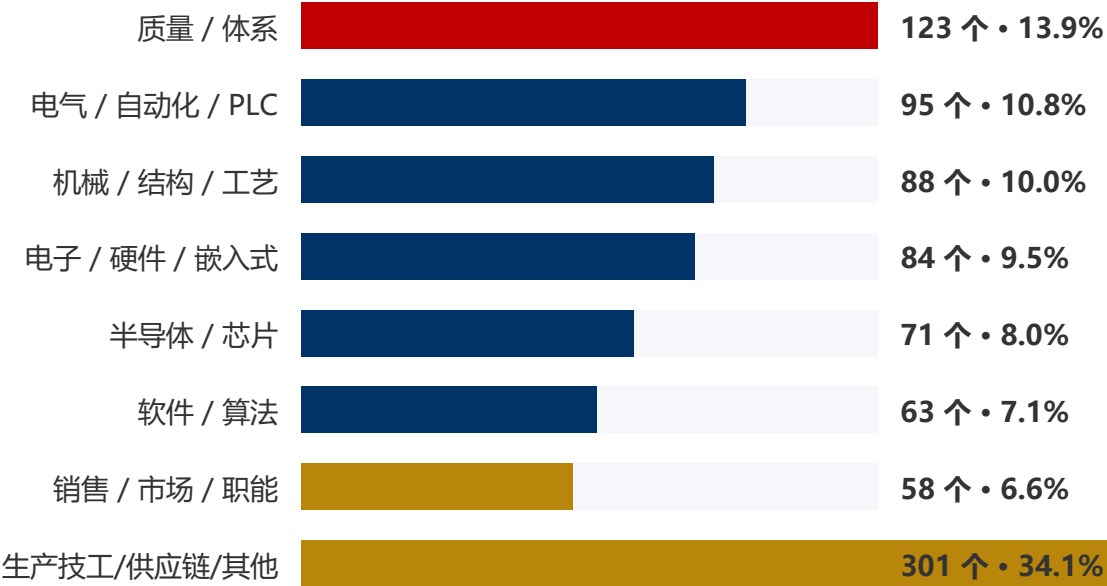
关键洞察：雁塔（高新区）、长安（航天基地）、未央（经开区）正是西安高端装备三大产业带。**同一批候选人在同一批企业之间流动**——offer速度、面试体验、薪酬竞争力，决定这池子里的鱼流向谁家。

数据来源：智联招聘“高端装备与智能制造专区”在招聘职位实时统计（提取时间：2026-08-17）。

PART 1 · 需求结构

需求主力是“硬科技工程岗”：质量、电气、机械、嵌入式四根支柱

岗位类别分布（883 个职位）



单岗位在招数 TOP（全区最“卷”的岗位）

岗位	在招数	说明
嵌入式工程师	25	多家企业同时在抢
质检员	18	IQC/IPQC/OQC 细分
电气工程师	16	含 PLC 方向
硬件工程师	15	电源/射频/板卡
自动化工程师	13	产线改造需求旺
装配钳工	12	熟手技工持续紧缺
FPGA 工程师	9	与军工/半导体相关

高频技能标签：西门子(51)、汽车行业质量体系(24)、来料检验IQC(21)、C++(21)、PCB设计(20)、PLC设计(17)

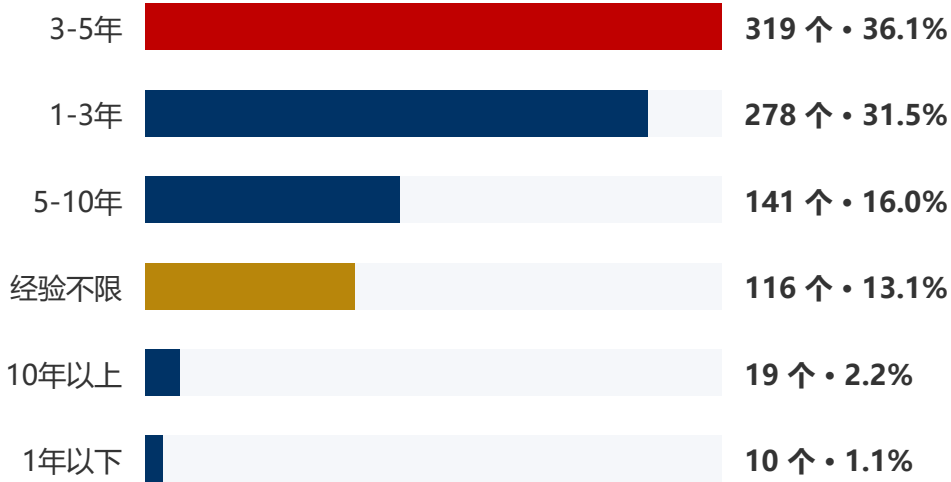
关键洞察：六大工程技术类岗位合计 524 个（占可归类职位八成以上），供给半径小、培养周期长，靠“广撒网”转化极低，必须围绕人才池做精细化运营。

数据来源：智联招聘专区在招职位实时统计（2026-08-17）。岗位归类基于职位名称关键词聚类。

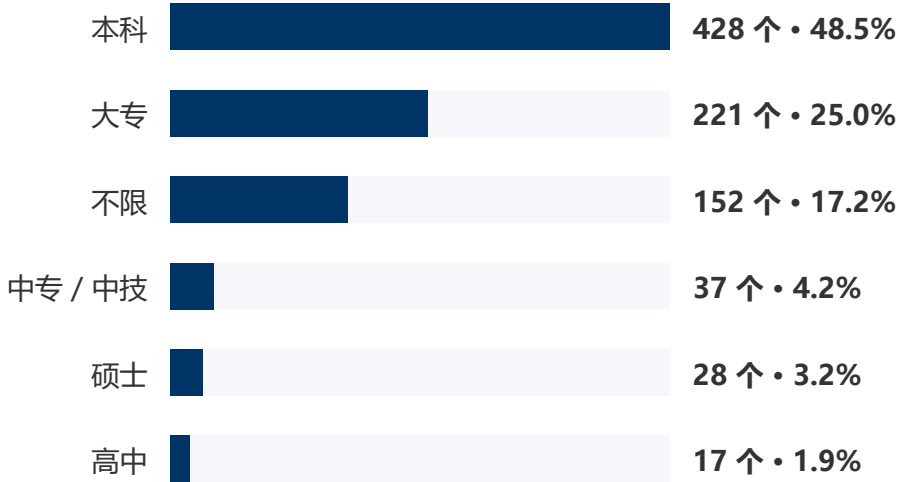
PART 1 · 人才画像

86% 的岗位要求有经验——企业抢的是 “来了就能干活” 的熟手

经验要求分布 (883 个职位)



学历要求分布



关键洞察：3-5 年 “黄金经验带” 占三分之一强，但熟手普遍**在职且稳定，很少主动投递简历**——招聘主战场不在 “收到的简历” 里，而在**沉默的存量人才库**里。这是下一部分的核心命题。

— 学历结构：本科 48.5% + 大专 25%，高端装备是 “工程师 + 高技能技工” 双轨结构，招聘别只盯着本科

数据来源：智联招聘专区在招职位实时统计（2026-08-17）。

PART 1 · 人才供给

供给端三类人才、三种短缺：应届生要养成、熟手不流动、技工断档

供给源	现状与数据	对企业的含义
高校应届生	西安高校密集、工科资源雄厚，是最活跃的供给源；但应届生距“来了就能干活”还差 1-3 年养成期，专区 1-3 年经验岗位 278 个（31.5%）	靠校企协同提前锁定：实习基地、定向培养，把养成期前置
存量熟手工程师	86% 岗位要求有经验，3-5 年黄金带占 36.1%；但这一人群在职稳定、极少主动投递，主要在“沉默人才库”里	靠定向触达 + 跨行业技能迁移激活，等投递等不来
高技能技工	装配钳工等熟手技工持续紧缺；截至 2021 年底全国高技能人才缺口 2000 万，高级技师求人倍率 3.11（人社部）	技工渠道与白领招聘完全不同，需专门渠道 + 稳定性福利吸引

全国背景：制造业人才缺口

《制造业人才发展规划指南》预测：至 2025 年制造业十大重点领域人才需求缺口接近 3000 万，缺口率 48%——招聘难是全国性结构问题，不是西安独有。

重点发现：两头短缺

人才结构呈金字塔失衡：高端熟手工程师与一线高技能技工两头最短缺，中间初级岗位反而供给充裕——招聘资源要向“两头”倾斜。

关键洞察：西安的高校优势是真实的，但应届生补不了熟手缺口（需 1-3 年养成）且部分流向一线城市——企业最现实的供给来自“跨行业迁移 + 存量激活 + 校企储备”三管齐下，这正是 Part 2 解法的主线。

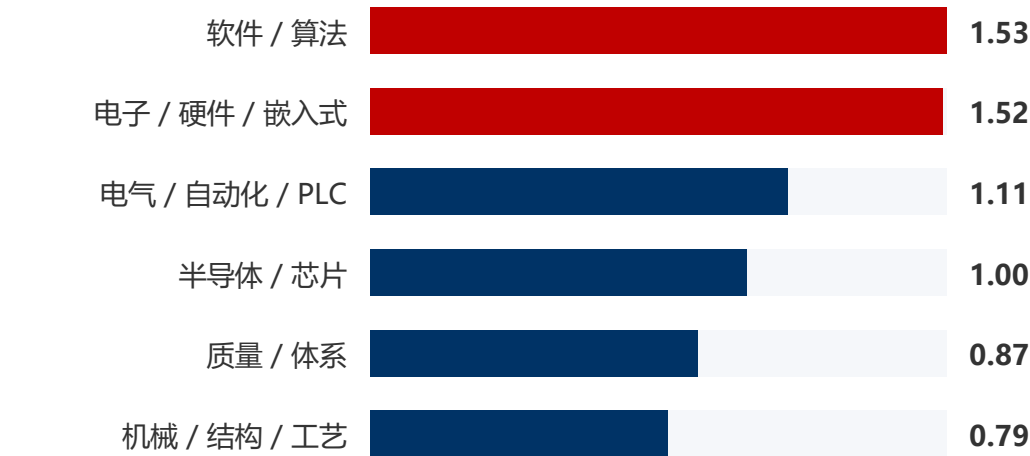
数据来源：智联招聘专区职位统计（2026-08-17）；人社部（高技能人才缺口 2000 万、2021 年底；高级技师求人倍率 3.11）；教育部/人社部/工信部《制造业人才发展规划指南》。

PART 1 · 薪资与城市竞争力

薪资中位 9000 元/月、分化极大；城市竞争靠 “性价比 + 产业前景”



各类别岗位平均薪资（万元/月）



真实高薪在招岗位样例

岗位	月薪	要求
CPU架构工程师	3-6万·14薪	硕士 · 5-10年
BOP系统专家	3.5-5.5万·13薪	本科 · 10年+
总工（新能源方向）	2.5-5万·14薪	本科 · 5-10年
SiC/GaN设计工程师	2-4万·14薪	硕士 · 3-5年

城市人才竞争力

西安人才吸引力列全国第 20 位（智联×泽平宏观·2022）。薪酬低于一线但生活成本优势显著——话术：“同样的钱过更好的生活” + 产业前景吸引回流。

给HR的建议：定价前先看市场分位。招不到人，先排查是不是价格问题——智联可提供分岗位、跨城市的薪酬对标数据。

薪资来源：智联招聘专区职位薪资统计（2026-08-17；剔除面议与实习后 865 个样本）；城市排名：智联招聘×泽平宏观《中国城市人才吸引力排名：2022》。

PART 2

招聘痛点与破局打法

招聘难不止一个问题：表层是四类卡点——C少、匹配不准、竞争激烈、周期过长；往下挖，是高端制造人才供需的“五层困局”——先定位，再挖根因，最后开药方。

PART 2 · 诊断框架

“招聘难”要拆开看：先定位你的岗位卡在哪一个象限

① C少 —— 供给不足

信号：曝光不少，但收简历寥寥

目标人群本身稀缺（如 SiC 设计、CPU 架构、资深 PLC）。西安本地存量不够，需跨行业/跨城市扩容。

② 匹配不准 —— 收得多但不对

信号：简历一大把，能进面试的没几个

JD 只写岗位名不写技能（“西门子/PLC300” “IATF16949” 这类关键词缺失），平台无法精准推送。

③ 竞争激烈 —— 人来了留不住

信号：offer 发了被鸽、到岗率低

三大区 84% 职位贴身竞争，候选人手握多个机会。拼的是响应速度、薪酬分位与雇主体验。

④ 周期过长 —— HR 精力被拖垮

信号：一个岗位挂 3 个月没关单

中小企业 HR 编制少，被动等简历 + 手工筛人，关键岗位到岗周期被拉长，产能等不起。

自查方法：拿出你当前最难招的 3 个岗位，按四个信号对号入座——**同一个岗位可以同时卡多个象限**，但一定有一个主要矛盾。再往下挖一层：四象限只是表象，下一页先看五层结构性根因。

框架说明：C少/匹配不准诊断框架来自智联招聘行业运营实践沉淀；数据信号基于专区职位统计（2026-08-17）。

高端制造招聘难，难在结构：人才供需的“五层错位”

① 供给端 · 时间错位	产能以“年”扩张，人才以“3-5 年”成熟：新能源产量四年 19 倍、产业链目标逐年兑现，但培养一代工程师至少一个本科周期——需求与供给在时间上天然错开。
② 供给端 · 教育错位	高校专业设置与设备更新滞后于产业实践，应届生普遍还需 1-2 年再培养——而专区 86% 的岗位只要熟手。
③ 需求端 · 语言错位	企业按“岗位名”招人，人才按“技能”存在；JD 缺设备型号、工艺方法、体系证书等关键词，平台和猎头都无法把需求翻译成人才——不是池子小，是你说不清要谁。
④ 人才端 · 存量锁定	3-5 年熟手是“黄金经验带”，也是最不活跃的人群：在职稳定、换工作成本高，活跃市场上能捞到的只是少数——主战场在沉默的存量人才库。
⑤ 区域端 · 水位错位	本区薪资中位 9 千，同类岗位沿海城市往往高出三成——人才外流压力真实存在，回流要靠“产业前景 + 生活成本优势”对冲价格差。
关键洞察： 五层错位说明：高端制造“招聘难”是 行业结构性问题，不是任何一家企业的渠道问题 ——解法必然跨三个边界：跨城市（全国寻访/回流）、跨行业（技能迁移）、跨企业边界（从等投递到人才运营）。	

薪资水位来自专区职位统计（2026-08-17）；时间/教育/区域错位的判断基于产业公开数据与智联行业服务实践，供参考。

PART 2 · 卡点①

C少怎么办：跳出“本行业本城市”，把人才池扩大三倍

现象（来自专区数据）

- 嵌入式全区 25 家在招；SiC/GaN、CPU 架构开 2-6 万仍常年挂着——第三代半导体全国缺口数十万，西安抢的是全国人才
- 高校培养节奏赶不上产能扩张：应届生距熟手还差 1-3 年养成期，而企业 86% 的岗位只要熟手——当年扩产的需求，撞上当年还没养成的毕业生
- 86% 岗位要求有经验，而 3-5 年熟手在职稳定、极少主动投递——活跃市场上能捞到的本来就是少数

根因

招聘需求按“岗位名”找人，人才供给按“技能”存在——岗位名对不上，不等于人不对；本地抢人本质是“跨区域 + 存量人才”之争。

三个扩容打法

跨行业调度

技能迁移图谱：燃油车电控→新能源VCU；军工硬件→民用半导体；家电自动化→装备制造PLC。先定技能，再定行业。

沉默人才激活

平台上大量 3-6 个月未更新的简历，人可能正好看机会。定向触达 + 定制化沟通，把“死库”变“活库”。

全国搜索 + 回流吸引

一线城市的陕西籍工程师是天然回流候选人群，用“产业前景 + 生活成本优势”做定向吸引。

一句话总结：C少型岗位拼的不是渠道数量，而是**把池子做大的想象力**——技能迁移到哪，招聘边界就到哪。

技能迁移方向为智联行业运营经验总结；在招数据来自专区实时统计（2026-08-17）。

PART 2 · 卡点②

匹配不准的解法：把 JD 从“岗位名”升级为“技能语言”

× 弱 JD（收得多但不对）

电气工程师

要求：本科，3年以上经验，责任心强，熟悉电气设计。

✓ 强 JD（平台能精准推人）

PLC电气工程师（8-15K）

要求：西门子 S7-1200/1500 编程，非标自动化产线 3 年+，能独立完成调试出差；有施耐德/三菱经验加分。

市场在用什么“技能语言”（专区高频标签）

西门子 ×51

汽车行业质量体系 ×24

来料检验IQC ×21

C++ ×21

PCB设计 ×20

PLC设计 ×17

IATF16949

8D报告

六西格玛

SMT设备

三步自查清单

- 关键词齐不齐：设备型号、工艺方法、体系证书写进 JD 了吗？
- 薪资写没写：明码标价的职位曝光与转化显著更高，“面议”劝退熟手
- 门槛过不过：学历/经验卡太死，会把 25% 的大专高技能人才挡在门外
- 面试接不接得住：100 份简历只能面 5 个、到岗 1 个，问题在 JD 与面试官口径错位

一句话总结：JD 是给平台 AI 的“寻人启事”——**技能写得越具体，推荐越精准**。今天回去第一件事：把你最难招的岗位 JD 重读一遍。

高频技能标签统计自专区 883 个职位的技能标签字段（提取时间：2026-08-17）。

PART 2 · 卡点④

周期过长的漏斗拆解：人才在“触达 → 评估 → 流程”三段漏掉

① 触达段：等来的只有活跃者

熟手很少主动投递，被动挂岗只能接住少数活跃求职者；96% 职位出自 300 人以下企业，品牌弱、没人帮忙转发扩散。没有“主动触达 + 人才池运营”，漏斗第一格就先天缺水。

② 评估段：标准不清，反复拉锯

技术面试没有标准化评估（笔试/实操/结构化题库），“感觉还行”过两轮、技术总监一票否决，反复 3-4 轮；候选人面累了，也被别家抢走。解法：评估前置——技能初筛、视频初面放前面。

③ 流程段：offer 慢一步，人没了

offer 审批走一周、背调再一周，熟手窗口期只有 2-4 周，被截胡是常态；还有一类隐形流失——老员工薪酬倒挂，新人开高了批不下来。对策：offer 不过夜、审批并行、提前定好薪酬弹性带。

关键洞察：到岗周期不是 HR 的“感觉指标”，而是可以拆到每一段的**运营指标**——把“48 小时首响、一周两轮面、offer 不过夜”当 SLA 管，像抓生产节拍一样抓到岗周期。

“96% 职位来自 300 人以下企业”来自专区职位统计（2026-08-17）；“熟手窗口期 2-4 周”为行业招聘经验值，供参考。

PART 2 · 岗位实战

三类典型难招岗位的拆解与打法

岗位	市场事实（专区数据）	主要卡点	建议打法
嵌入式工程师	全区 25 家在招（并列第一）；资深岗月薪 1.5-3 万；要求多为本科+3-5年	C少 + 竞争激烈	技能迁移扩容（汽车电子/军工/家电控制）；定向激活存量简历；offer 提速
SQE / 质量体系	质量类岗位合计 123 个（全区第一大类）；SQE 月薪 7千-2万，普遍要求 IATF16949/8D	匹配不准 + 竞争	JD 写清体系证书与行业（汽车/半导体）；按行业定向寻访；薪酬对标 P75
PLC / 自动化工程师	电气自动化类 95 个；薪资 6千-1.5万；高频标签“西门子”出现 51 次	周期长 + 匹配不准	JD 明确 PLC 品牌与产线类型；放宽到设备改造/集成商背景；主动推送加速
装配钳工 / 技工	装配钳工 12 家在招；技工岗普遍 6-8 千，学历放宽至中专/中技	C少	对接技工院校与劳务渠道；同城跨厂挖熟手；用稳定性福利（食宿/五险一金）做吸引

共性规律：先判断卡点类型，再选打法——C少扩池子、匹配不准改JD、竞争拼速度与品牌、周期长靠抓漏斗

岗位数据来自智联招聘专区实时统计（提取时间：2026-08-17）。

行业困局之外：企业自身的六个招聘卡点自查

维度	问题信号	对策方向
JD 语言	只写岗位名不写技能，薪资“面议”，HR 代写、用人部门没参与	技能关键词 + 明码标价 + 用人部门会签
用人部门	画像只有“要个熟手”，面试反馈“感觉不行”，无法说清差在哪	开岗位前先对齐：必须项 / 加分项 / 红线三张清单
面试评估	靠聊天判断，没有笔试题 / 实操 / 结构化题库，误招与漏招并存	核心岗位建最小评估题库，评估前置到初筛
流程速度	offer 审批一周起、背调串行，候选人等不起被截胡	设到岗 SLA：48 小时首响、一周两轮面、offer 不过夜
薪酬定价	凭去年行情定价，不看市场分位；老员工倒挂卡死新人薪酬	按分位定价（P50 保底 / 关键岗 P75）；提前定好弹性带
渠道策略	所有岗位一个渠道等投递，无人才库、无雇主内容、无回流触达	按岗位类型配渠道组合 + 存量人才池运营

关键洞察：六个卡点里，JD、薪酬对标、人才池三项是外部资源可以直接补的；用人对齐、面试评估、流程 SLA 三项必须内部修——先诊断、再开药，别把“面试评估差”误诊成“渠道不够多”。

自查维度来自智联招聘行业服务实践沉淀；信号描述基于制造业客户共性反馈总结。

PART 3 · 行动

今天回去就能做的三件事

01

重写最难招岗位的 JD

按“技能语言”清单补全关键词、明码标价、校准门槛。30 分钟成本，立刻改善匹配精度。

02

做一次薪酬分位对标

对照本区中位数 9 千、P75 1.25 万的水位，检查核心岗位定价落在哪个分位——招不到人，先排除价格原因。

03

盘点你的沉默人才库

历史候选人、面试未录用、老员工推荐——这些是零成本的存量池，值得一次定向激活。

沙龙专属：会后我们将为到场企业提供 1 对 1 招聘诊断（岗位卡点定位 + JD 优化建议 + 分岗位薪酬对标数据）

THANKS

懂产业，更懂你的招聘难

接下来 10 分钟：现场互动与岗位诊断
欢迎说出你当前最难招的岗位，我们一起拆解。

智联招聘 西安分公司