

# 新势力高薪难留人 传统车企现

# 回流潮

在一些传统车企员工看来，传统车企就像是一座“围城”，但当走出这里，来到憧憬中的新造车企业，又似乎步入另一座“围城”。

求职简历

商报图形 但雯婷

5年前，何梓（化名）离开了国内知名的传统车企。当时，何梓已经在这家公司从事设计开发工作5-6年。他深刻地感受到行业剧变以及市场浪潮。何梓毅然加入了一家主打新能源汽车的新势力车企。

而最显著的变化是，年薪涨幅高达75%，何梓原先在传统车企年薪大概20多万元，但新势力车企直接开价到年薪35万元左右。

2020年、2021年前后，伴随着汽车市场电动化浪潮的来临，不少从业人员选择逃离传统车企，谋求新的发展。这其中，薪资优势和发展前景较好的造车新势力车企，成为他们主动拥抱的对象。

日前，多位汽车从业人士表示，几年前从传统车企到新势力车企，薪资涨幅大约在30%~50%之间。

时间来到2023年，价格战开启，新能源汽车市场淘汰赛加剧，造车新势力月度交付量排名一再变动，一些曾经颇具潜力的造车新势力车企慢慢被甩开，有些甚至走到了悬崖边上。企业压力同时也传导到了员工身上，一些汽车行业从业人员选择从新势力中离开，再次选择回归传统车企。

何梓便是其中的一员。去年中，综合多种因素的考虑，他选择离开新势力车企，回归到传统车企。

这个时候回流并不意味着涨薪，一位从某新势力车企离开的员工郑林（化名）表示，重新在传统车企寻找岗位，降薪幅度普遍在20%以内。

## ① 水土难服

“去年上半年之前，很多汽车行业人还都只看新势力车企的岗位，进入下半年类似的情况慢慢变少。”日前，汽车行业猎头李思（化名）表示，不少新势力车企员工开始向传统车企回流。

在这其中，很多人感受到了传统车企与新势力车企之间的差别。事实上，从传统车企跳到新势力车企，工作节奏与管理风格间的差异让部分汽车员工在新势力车企出现了“水土不服”的状况。

“在新势力（车企）的工作压力普遍更大一些，经常都是晚上9点后下班，周六也会有事儿回去，以前在传统车企会相对规律一些。”一位在5月中旬离开新势力车企员工方奇（化名）称。

在竞争日益激烈的新能源汽车赛道上，尚未形成规模的产品矩阵和仍未实现盈利的财务状况，仍是压在多数新势力车企头上的两座大山，具体体现在员工的日常工作中，便是加班频率的增加。

在方奇看来，新势力车企现有的车型较少，产品矩阵还没有打起来，新车推进进度相对紧张，加班便成了常态。

相比燃油车市场相对成熟的市场运作规律，在智能电车这一赛道上，如何推出有竞争力的产品以“取悦”市场，需要众多新势力车企不断求索。最终的产品推出，需要对方案进行反复推敲和打磨。

李思观察认为，加班多、研发进度慢以及产品难落地，是原本就职于头部新势力车企的汽车人才选择离开的原因。

新旧管理风格的差异也让一众由传统车企转到新势力车企的汽车人才感到不适应。相比传统车企已然成熟的操作流程与管理体系，新势力车企在管理流程搭建上还比较机动。

一位曾在某传统车企及头部新势力车企有过任职经历的员工林真（化名）表示，新势力车企普遍还处在摸索和建立新标准的路上。

“在这边一些想法会更加直接和激进，但也导致一个状况，就是在实际工作执行中没有标准可以参考，需要不断磨合建立一些标准来推进项目的进行。”林真表示。

这一状况让员工们的实际工作推进压力陡增。

何梓表示，“在项目执行过程中，基本都是要自己承担更多kpi，但资源和保障上相对差一些。”

怡安人力资本发布的2022年汽车行业调研报告显示，宏观的角度显示出传统车企与新势力车企在人才管理风格上的异同。相对于传统车企，新势力车企对岗位定义的边界更加宽泛，岗位所属技能管理分类也相对更加灵活。传统车企针对人才在岗位上的设置与技能的分类则相对稳定。

按上述报告统计，传统车企在上述指标中的程度指数为6.2，新势力车企的程度指数则为5.2（注：程度指数越高，对岗位的定义和技能分类更为固定）。

## ② 稳定性的隐忧

赛道竞争来到中期，一些曾经处在风口的新势力车企掉入了发展的低谷。

除了因为不适应选择离开外，新势力车企的未来经营发展隐忧，也让员工们产生了对于未来稳定性的焦虑。一些跳槽到新势力的车企员工正因公司陷入困境而被迫遭受沉重的代价。

3月，爱驰汽车被曝出工资和社保公积金无法按时发放的消息，总部员工被通知居家办公。

多位爱驰汽车员工表示，不仅拿不到工资，爱驰的困境对他们接下来求职也造成了困扰。

“现在在投简历大多是石沉大海，有些（猎头）听到是爱驰的员工，就拼命压价。”胡嘉（化名）称。

胡嘉透露，由于工资发放的问题，他能感受到同事在减少，一些同事在单位工资发不出的情况下之所以仍未离职，大部分是难找到下家。

而即便找到了对应的岗位，猎头开出的薪资待遇也往往不尽人意。

另一位已从爱驰汽车离职的员工徐明（化名）表示，爱驰汽车的员工求职过程中多多少少会遭遇不同程度的降薪。

“比如猎头会说，‘爱驰都发不出工资来了，还不快溜？’，越是等待工资就越低。有个技术岗位的同事原来月薪3万元左右，求职的时候猎头给他报价月薪1.5万元，直接砍掉一半。”徐明表示。

重新回到就业市场再做选择，传统车企的稳定更令汽车人感到安心。

李思表示，目前各家车企在大多数岗位上的薪酬水平差异不大，选择回流传统车企的人还是比较

多，毕竟稳定一些。

相关调研数据也反映着汽车行业从业人员的求职态度变化。

《2023汽车行业人才职业状态观察报告》显示，非金钱的激励因素对于年轻求职者选择汽车行业的影响越来越大。问及选择该行业的理由，“薪资重视程度”仅排第三（41.2%）。“发展前景好”（50.8%）、“兴趣和喜欢”（46.5%）、“团队氛围好”（15.8%）等标签逐渐成为汽车行业吸引人才的关键。

## ③ 智驾岗位最抢手

快速扩张期已过，汽车行业竞争的领域逐渐从电动化转向智能化，对人才的需求亦是如此。

新势力车企的招聘需求在逐渐收缩。无论是新势力车企还是传统车企，对人才的需求都更加聚焦智能网联和软件开发等领域。

“新势力已经过了大量招聘阶段。”李思表示，去年下半年以来，新势力车企的招聘需求变少，反而是传统车企的人才需求更大。

需求收缩，新势力车企的招聘要求也更严。

李思告诉记者，“新势力车企现在更加青睐工作经历和学历背景两者都优秀的人。以前是学历和工作经历有一点比较突出都可以，现在要两点都符合。”

将目光聚焦到具体的岗位需求上，新势力车企给予汽车人才的薪资优势不再对所有岗位开放，而是更多地向智能驾驶等核心开发岗位倾斜。

“新势力车企里做智驾等比较核心的岗位，相对的薪资会高一些，大部分岗位的薪酬与传统车企相比没有那么有优势，都在一个水平线上。”李思表示。

辅助驾驶、智能网联方面的岗位人才需求正旺。而在猎头的眼里，智能架构和三电系统岗位，目前车企需求较大。

从爱驰汽车离职的徐明也感受到了汽车就业市场需求的变化。他表示，尽管员工们在求职过程中都遭遇薪资压价，但涉及辅助驾驶、智能网联方面的软件、控制器开发岗位影响较小。

“出去的同事里，传统的底盘、车身、内外饰、材料的工程师降得多，涉及到软件、控制器开发的降得少。”徐明称。

《2023汽车行业人才职业状态观察报告》的数据显示，智能网联汽车领域的职业和岗位急速增长，智能电动汽车人才总体薪酬处于中高水平。受访从业者年薪大多数分布于20~40万、10~20万的区间内，分别占比35%和34%；年薪在10万以内、40万以上的占比分别为16%和15%。

进一步来看，涨薪职位主要集中在新能源、自动驾驶、高精地图、车规级芯片等领域。据报告显示，企业为保留数字化人才提供了相对高位的调薪幅度。近一年以来，39%数字化职位人才实现薪资上调。

据时代周报·虎嗅

## ■ 相关新闻

### 比亚迪宣布在巴西建大型生产基地综合体

比亚迪海豚

中国车企比亚迪4日在巴西东北部城市萨尔瓦多宣布，将在附近卡马萨里市建设由三个工厂组成的大型生产基地综合体。

该生产基地综合体距离巴伊亚州首府萨尔瓦多50公里，主要生产电动车及加工磷酸铁锂电池等。工厂预计2024年下半年投产，将为当地新增5000多个就业岗位。

巴伊亚州州长罗德里格斯在宣布建厂仪式上说：“在巴伊亚州建设拥有全球先进技术的汽车厂将推动当地发展、提高生产力、增加就业机会。巴西联邦政府近年来鼓励电动汽车生产和能源转型，比亚迪工厂将让巴伊亚州迅速提升为一个促进发展与保护环境并进的州。”

罗德里格斯还表示，将对前来巴伊亚州投资兴办的中资企业提供税收减免、后勤保障等方面协

助，希望吸引更多像比亚迪这样的企业前来投资。

比亚迪股份有限公司执行副总裁李柯表示，比亚迪要把生产基地建成一个以创新和高科技为特色的地方，将比亚迪的技术和创新理念等带过来。

比亚迪巴西分公司总经理李铁

说，工厂今年将开始招收当地员工

并对他们进行知识和技术培训，

相信这将对巴西社会作出贡献。

比亚迪巴西分公司成立于

2014年。除在巴西市场销售

零排放的电动叉车、货车、卡

车和乘用车外，该公司已有三

家工厂投产，此外还负责萨尔

瓦多和圣保罗两个轨道项目。

据新华社

