

中国网络招聘行业发展报告

2019年



发展背景

经济结构转型，人工智能拉动岗位缺口。

- 经济结构转型带动第三产业发展，2017年第三产业就业人数占比达到44.9%。
- 人工智能引发了产业变革，拉大了相关岗位缺口。



发展现状

网络招聘市场收入91.2亿元。

- 2018年网络招聘市场收入达到91.2亿元，增速达到31%。
- 2018年网络招聘雇主数量达516.7万，与去年相比增长3.5%。
- 求职者数量增多，且学历趋于稳定。



平台流量

移动端设备使用数量3月突破3000万台。

- PC端流量下滑趋势明显，与2017年相比平均下滑36.7%。
- 移动端设备数量的增长先快速，后趋于稳定。2018年3月达到3264.7万台。



求职者

90后，3年工作经验，高学历。

- 90后是最易焦虑的人群，超70%每周都存在焦虑感。
- 薪资少即跳槽，但90&95后更关注在工作状态中的个人感受。
- 超80%的求职者同时使用2个以上招聘平台。



发展趋势

行业垂直发展、平台聚合发展、求职者能力综合发展。

- 行业角度：聚焦垂直和社交领域，满足求职者精细化需求，是未来主要发力点。
- 平台角度：头部网络招聘平台内容聚合化。
- 求职者角度：单一型人才向“π”型人才转变。



发展建议

高端市场&城市服务市场、技术应用、创新招聘模式。

- 头部玩家：可入局城市服务者和高端精英市场。
- 腰部玩家：需加强技术应用解决垂直领域招聘痛点。
- 新入局玩家：构建创新招聘模式在招聘行业中立足。

中国网络招聘行业发展环境及现状

1

中国网络招聘行业平台流量及企业案例分析

2

中国网络招聘行业求职用户调研分析

3

中国网络招聘行业发展趋势

4

中国网络招聘行业发展及投资建议

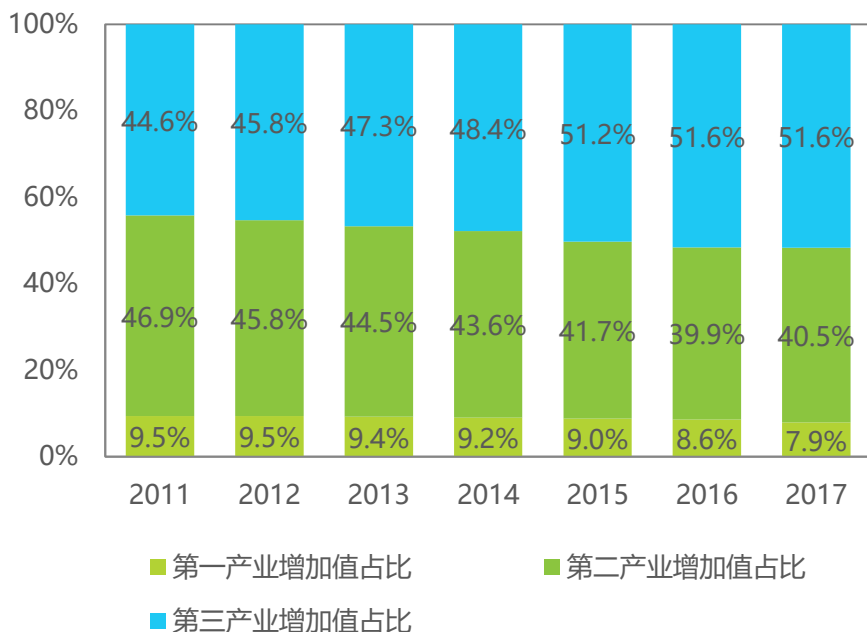
5

经济发展增加第三产业就业人数

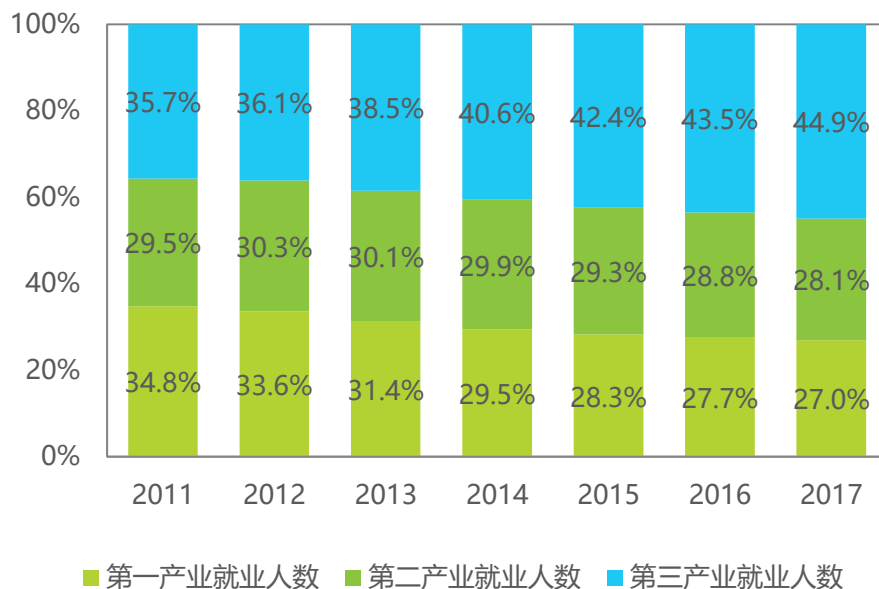
经济结构改变人员就业结构，就业逐步向第三产业倾斜

根据国家统计局的数据，近年来我国经济结构正发生缓慢变化，第一、第二产业在GDP中占比逐渐下降，第三产业占比逐渐提升，由2011年的44.64%增长到2017年的51.63%。尽管我国宏观经济增长放缓，但三大产业结构依然在缓慢调整，经济结构调整带动人才流动加速，劳动力从第一产业向二三产业转移。2011年至2017年间，我国第一产业和第二产业就业人数稳步下降，第三产业就业人数逐步提升，从2011年占比35.7%提升至2017年的44.9%，为招聘行业的发展创造了条件。

2011-2017年中国三大产业增加值比重



2011-2017年中国三大产业就业人数比重



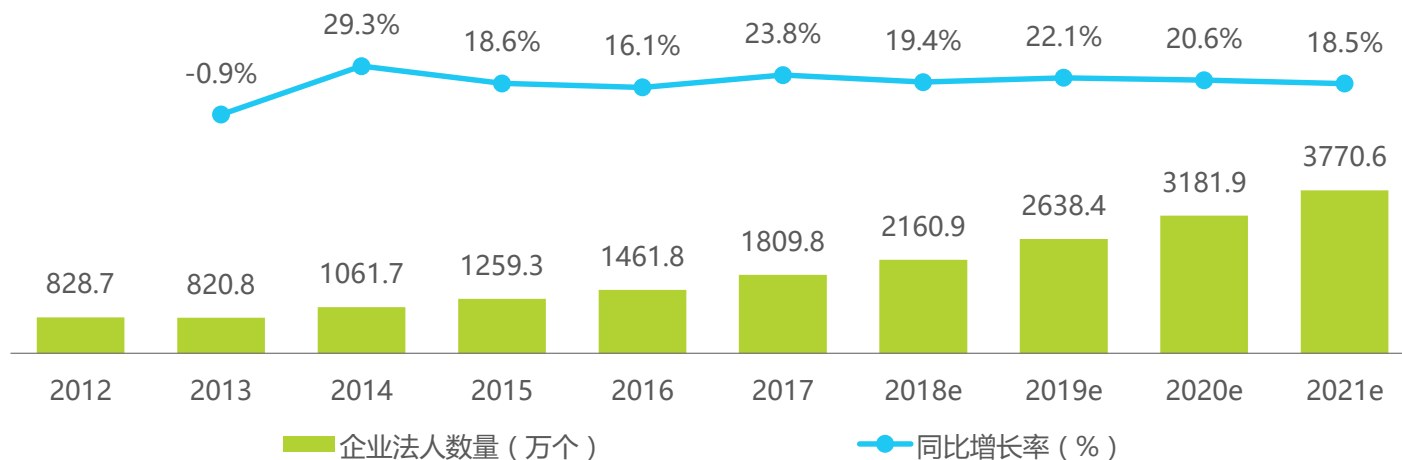
来源：综合国家工商总局、统计局相关数据，艾瑞自主绘制。

企业数量增加带动新雇主数量增长

国家企业数量快速增长，激发企业用人需求

根据国家统计局数据显示，2017年我国企业法人数量达到1809.8万个，与2016年同期增长23.8%。网络招聘的本质是通过第三方平台，为企业筛选到合适的人选，企业数量的增多表明对招聘有着大量的需求，有助于招聘行业的发展。艾瑞分析认为，随着国家降低市场准入门槛改革推行，同时创业热潮进一步推动，预测未来我国中小企业规模仍会以较快速度增长。中小企业人才需求旺盛，为网络招聘市场带来新的发展契机。

2012-2021年中国企业法人数量规模及增长率



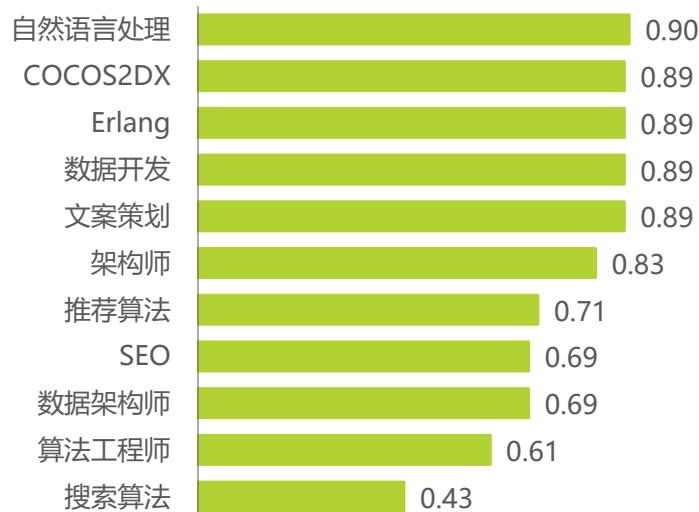
注释：企业数量以法人数量作为统计口径。
来源：综合国家工商总局、统计局相关数据，根据艾瑞统计模型核算及预估。

技术改变招聘岗位人员需求

人工智能引发产业结构变革，拉大相关岗位人才缺口

以人工智能、大数据为代表的科技发展正在对全行业赋能。一方面技术的发展增加了以互联网为依托的新型行业，如区块链、智能机器人、智能终端、物联网，另一方面加速了传统行业产业升级，如在线教育、互联网金融。行业类型的变化催生出相关招聘岗位的增加。在2018年网络招聘人才最紧缺的十个岗位中，有9个岗位与人工智能相关。艾瑞分析认为，科技在全行业的渗透重塑了产业链和价值分配方式，对招聘行业产生了很大的影响力，雇主对科技人才的需求高于市场上具备科技技能的人才数量。

2018年中国人才紧缺TOP10岗位



2018年中国人工智能应用覆盖领域



注释：人才紧缺指数 (TSI) > 1, 表示人才供过于求, 人才紧缺指数 < 1, 表示人才供不应求。

来源：BOSS直聘《2018 旺季人才趋势报告》。

©2019.7 iResearch Inc.

www.iresearch.com.cn

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

©2019.7 iResearch Inc.

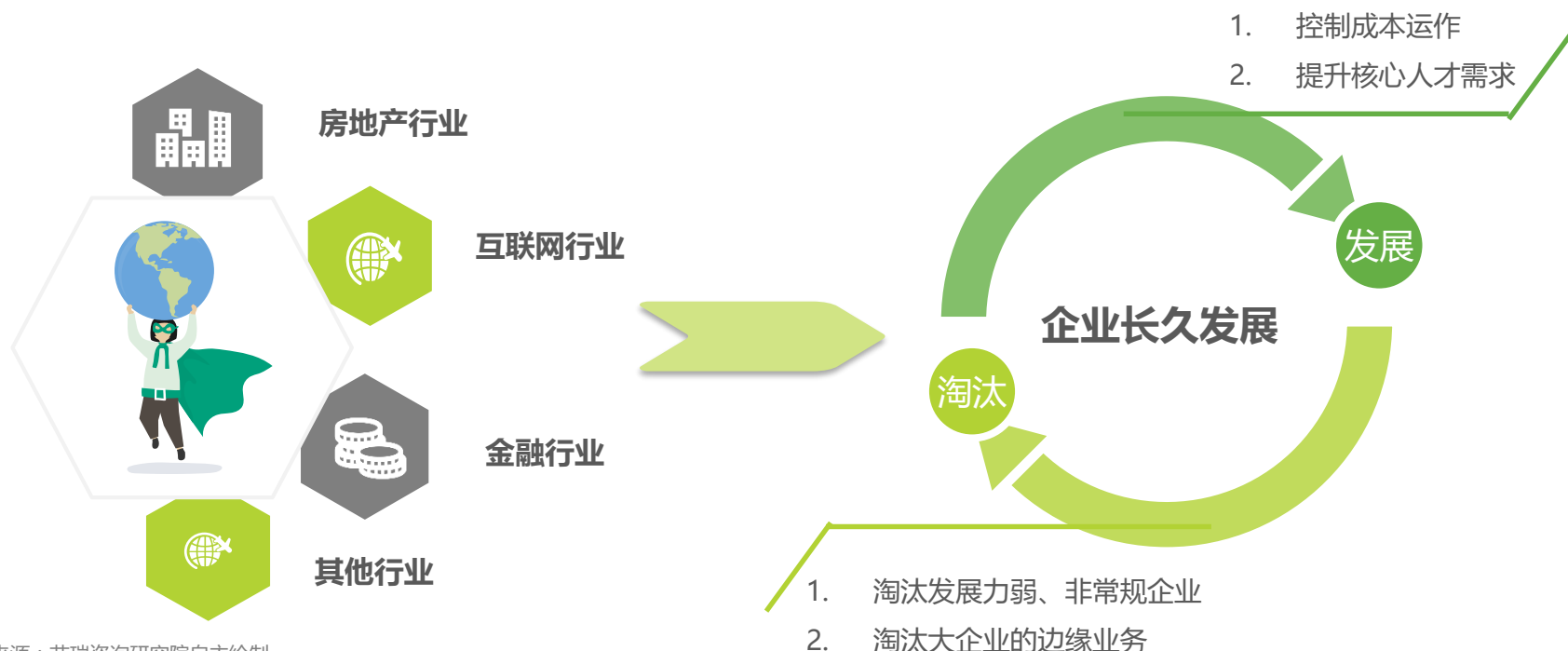
www.iresearch.com.cn

企业变革加速核心业务及人才发展

企业组织架构优化的背后是对核心人才的需求

2018年下半年在以互联网行业为代表的部分企业内部进行了组织架构优化等，整体招聘形式收紧。从企业发展规模来看，这一行为影响最大的企业是发展力较弱的企业，非常规的企业，这部分直接波及了企业的未来发展前景。但是对于上市公司和发展平稳的企业而言，优化人员与架构其实背后是整个劳动力市场的升级，企业内部的架构调整与改革推动企业不断发展，加速了核心人才的需求，同时开始控制运作成本与人员，导致非核心部门被淘汰。整体来看，裁员更大程度上意味着企业开始重视成本、重视未来的长久发展。

裁员所涉及的行业&企业实现长久发展示意图



来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

中国网络招聘行业发展现状

从综合模式走向垂直细分，未来发展将会更加多元

从发展历程来看，网络招聘行业目前经历了三个阶段。1) 萌芽探索期。这一阶段主要依托PC端以综合招聘模式为主，以前程无忧、智联招聘为代表的一批综合招聘平台。2) 成长成熟期，网络招聘平台开始向移动端发力，更加重视个性化招聘，诞生了一批个性化招聘企业，如垂直类招聘、社交类招聘、其他新兴招聘类型。3) 稳定发展期。该阶段的主要特点在人工智能、大数据等技术在网络招聘行业的应用更加成熟，简化招聘流程，提升招聘效率。未来将进入业务多元化拓展的阶段，除招聘之外，还将在整个人力资源行业进行拓展，如企业SaaS服务、职业培训、测评等，打造人资全产业链服务。

中国网络招聘平台发展历程梳理

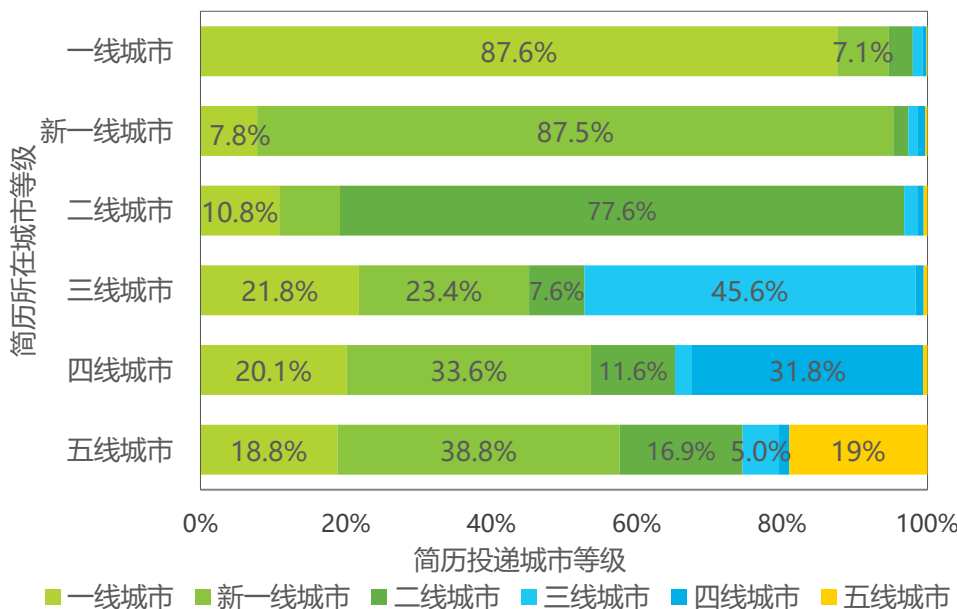


来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

北上广吸引力缩减，新一线城市求职竞争激烈

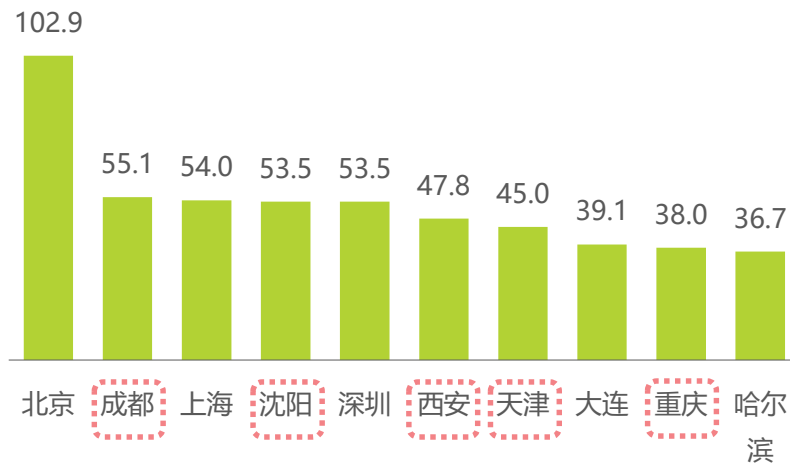
城市等级与人才粘度呈正相关，城市等级越高，粘度越大。一线城市和新一线城市87%以上的简历投递都来自本等级城市的求职者。三线以下城市的求职者对新一线城市的渴求度高于一线城市，尤其五线城市求职者投递新一线城市简历的比例高达38.8%，在2018年春季竞争最激烈的10个城市中，除了北京稳居竞争力第一（竞争指数：102.9）的宝座之外，有5个新一线城市荣登TOP10，达到所有新一线城市的1/3。其中成都的竞争指数超过上海，竞争指数达到55.1，位居第二。新一线城市近年来发展十分迅速，为吸引人才也制定了相应的政策，人才粘性与一线城市看齐。

2018年春季中国不同城市等级求职者分布情况



2018年春季中国求职城市竞争指数

TOP10



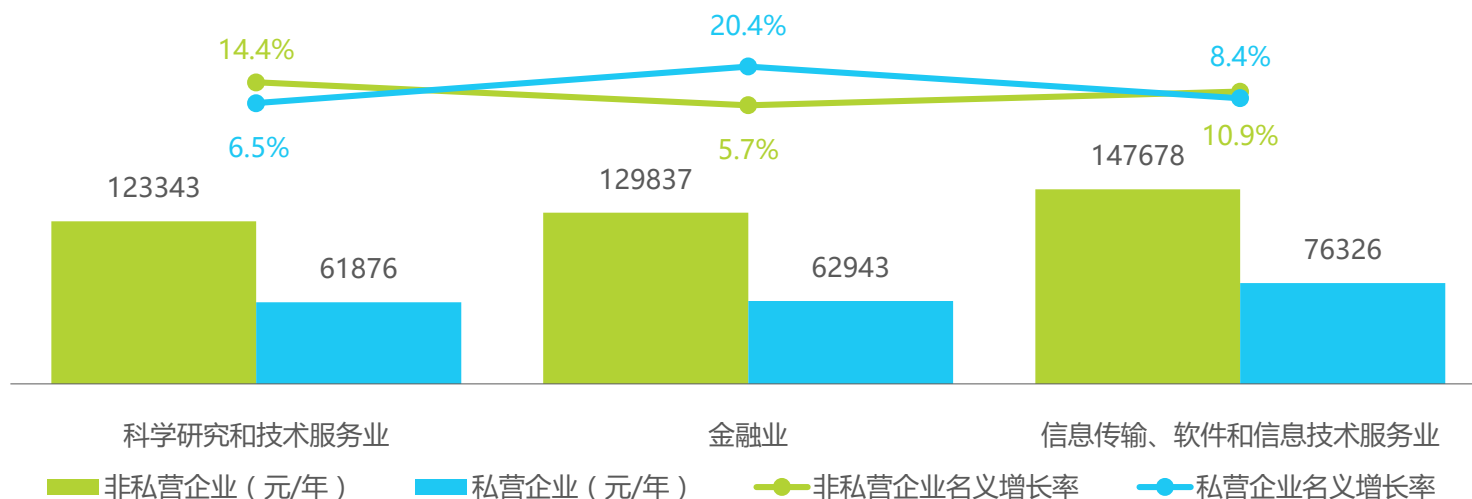
注释：1. 新一线城市是根据算法框架综合得出《中国城市商业魅力排行榜》，2018年15个新一线城市依次为成都、杭州、重庆、武汉、苏州、西安、天津、南京、郑州、长沙、沈阳、青岛、宁波、东莞、无锡。2. 竞争指数=简历投递量/职位发布量。

来源：《智联招聘2018春季人才流动报告》。

信息技术服务业平均工资位居行业第一

根据国家对2018年城镇私营企业和非私营企业就业人员的平均工资的统计来看，科学研究和技术服务业、金融业、信息技术服务业三大行业是在两种企业类型中排名前三的行业，其中信息技术服务业位居行业第一，在非私营企业中，就业人员的平均工资突破14万/年，增长率达到10.9%。私营企业中，就业人员薪酬为7.6万/年，增长率达到8.4%。非私营企业和私营企业平均工资相差约1.9倍。艾瑞分析认为，信息技术服务业属于高新技术行业，其发展符合未来经济形势走向，因此相关人才相对供不应求，工资水平和增速能保持较快增长。未来，这一行业的人均工资还会呈现继续增长的趋势，凸显出科技发展在国家发展中的重要地位。

2018年中国城镇私营企业和非私营企业就业人员平均工资TOP3行业



注释：平均工资指单位就业人员在一定时期内平均每人所得的货币工资额。它表明一定时期职工工资收入的高低程度，是反映就业人员工资水平的主要指标。计算公式为：平均工资=报告期实际支付的全部就业人员工资总额/报告期全部就业人员平均人数。

来源：根据国家统计局发布数据整理。

中国网络招聘行业生态图谱

五大招聘模式并驾齐驱

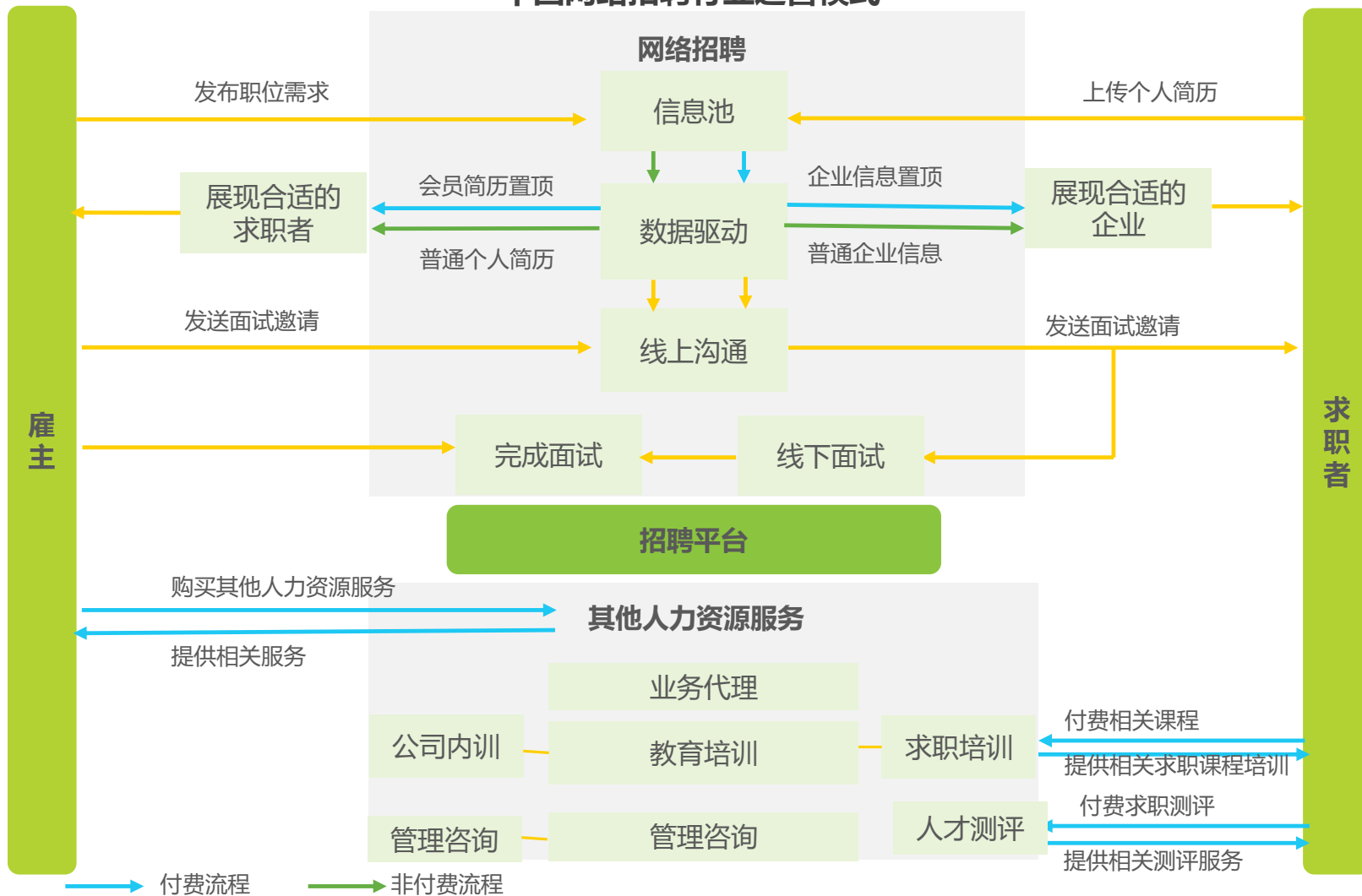
中国网络招聘行业生态图谱



注释：图谱展示为平台视角，logo按字母表顺序排列。

中国网络招聘行业运营模式

中国网络招聘行业运营模式



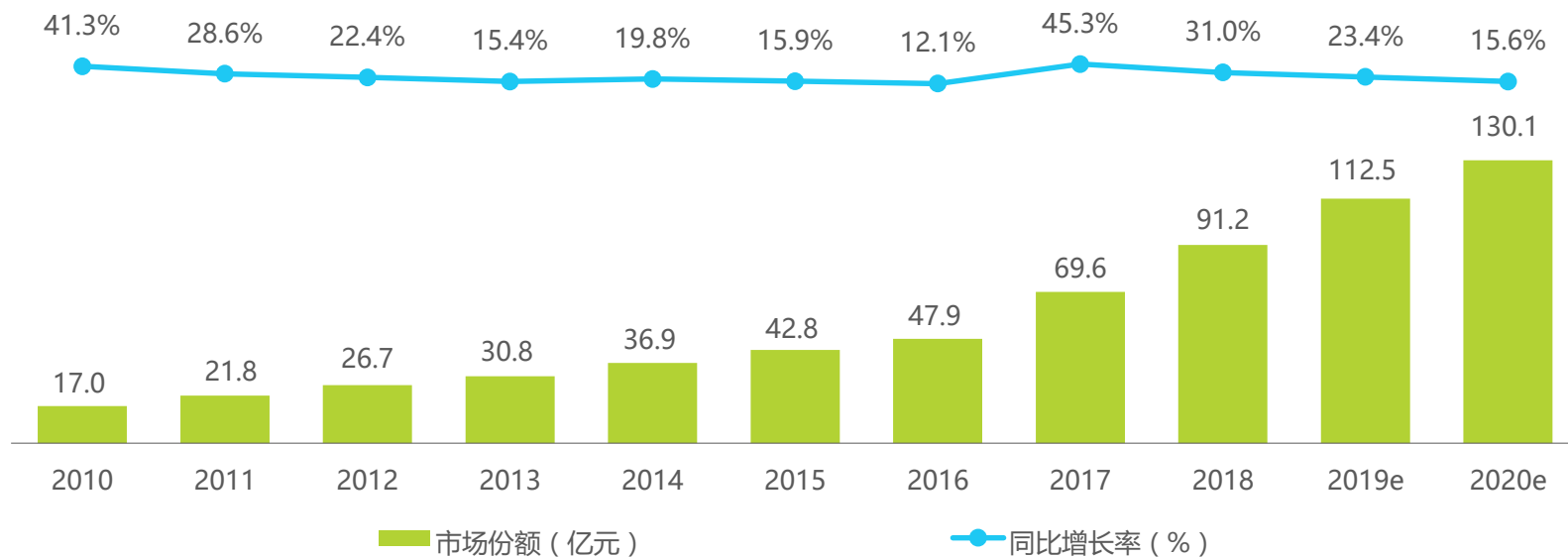
来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

中国网络招聘行业市场规模

网络招聘市场增长迅速，2018年营收91.2亿

艾瑞统计数据显示，2018年网络招聘市场收入达到91.2亿元，增速达到31%。艾瑞分析认为，自2017年开始，传统招聘平台实现业务扩张，业绩实现稳步增长，行业新进者以自身独特发展模式带动整个网络招聘市场的活力，社交招聘、猎头招聘等服务进一步满足用户的多元需求，形成百家争鸣的局势，提升市场发展空间。整个网络招聘市场规模的增长主要得益于两方面，一方面是企业对核心人才的需求量增长，带来职位发布数量的增长；另一方面得益于头部招聘企业逐步开始向人力资源市场多元化发展，逐步走向测评、RPO等业务，为雇主带来更多服务，单雇主价值（ARPU值）随之增长。2018年在此基础上提升雇主单价实现高额营收。

2010-2020年中国网络招聘市场营收规模



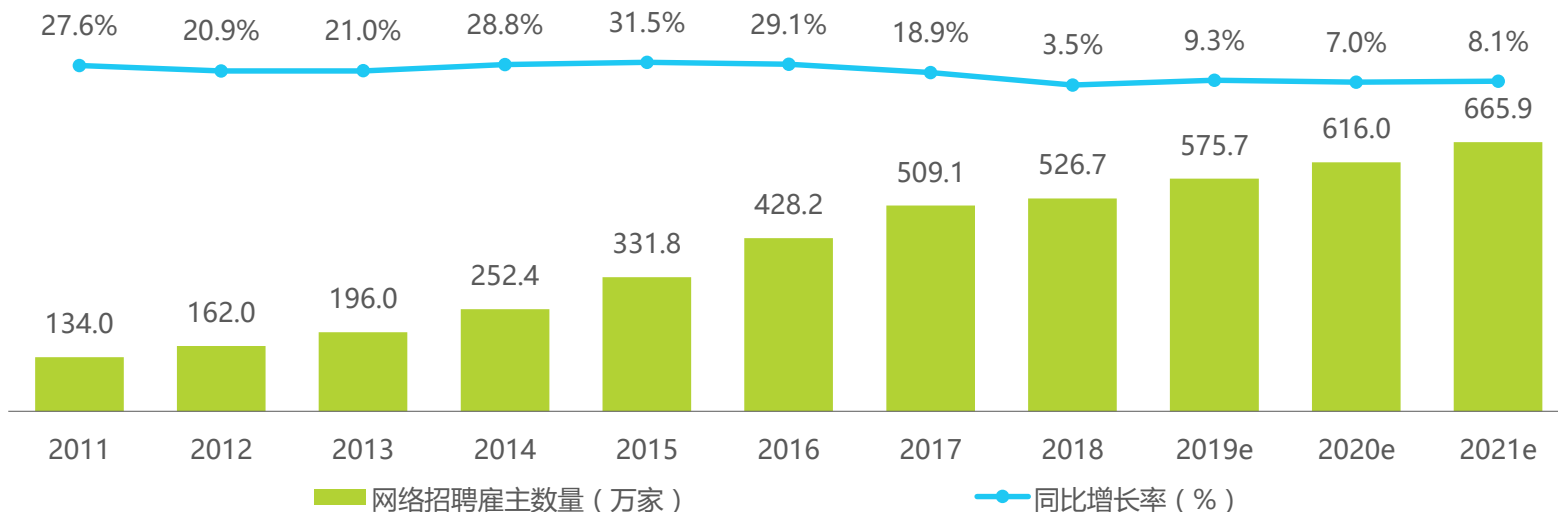
来源：综合上市公司财报、企业及专家访谈，根据艾瑞统计模型核算及预估。

中国网络招聘行业雇主规模

网络招聘行业雇主数量增速放缓

2018年网络招聘雇主数量达526.7万，与去年相比增长3.5%。预计2020年整个网络招聘雇主数量突破600万，但增速放缓。艾瑞分析认为，2018年以金融业、房地产业为代表的行业受国家政策的影响，企业增长规模收紧，且企业削减非核心业务成本，对一般人才需求程度降低，因此对招聘行业而言，整体雇主数量增长浮动放缓。但是与此同时，企业对核心人才的需求增加。艾瑞预计，一方面，2019年受中国减税降费、信贷增速回升等利好因素的影响，网络招聘行业雇主数量增速有所回升。另一方面，网络招聘平台开始布局更多元的人力资源业务，试图为雇主提供全人力资源产业链的服务，满足雇主多项需求，增加了整体雇主数量。受未来经济环境不确定性等因素的影响，雇主数量增速将略有浮动。

2011-2021年中国网络招聘行业雇主规模



来源：综合国家工商总局、上市公司财报、企业及专家访谈，根据艾瑞统计模型核算及预估。

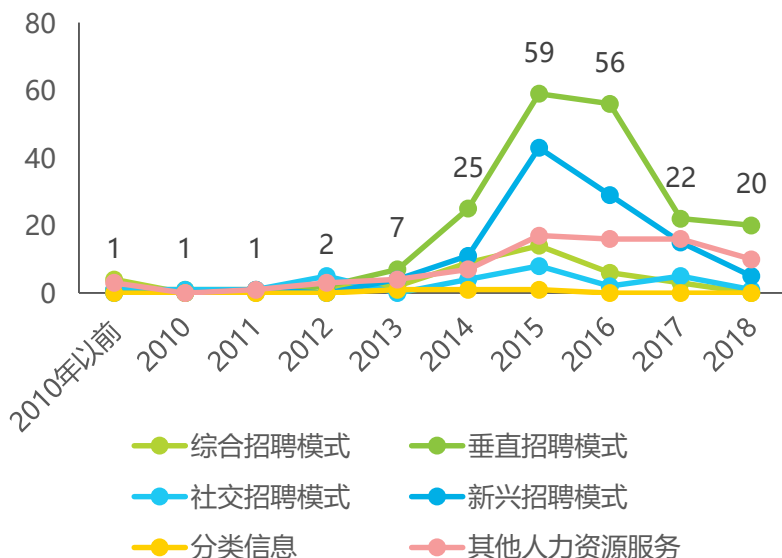
中国网络招聘行业融资现状

综合招聘向垂直招聘细分，服务学生的招聘企业受资本欢迎

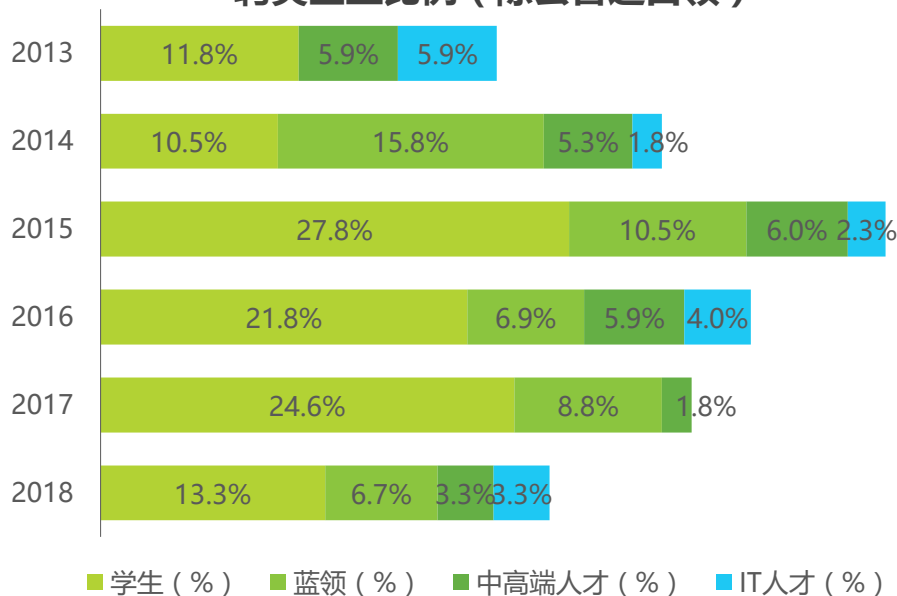
通过整理网络招聘行业的投融资事件发现，2014-2016年是网络招聘行业资本相对活跃的三年。在这期间，垂直招聘模式赛道更受资本青睐，2018年垂直招聘模式投融资依然领跑于其他模式。垂直招聘类型包括人群垂直、行业垂直、地域垂直、企业垂直等。在人群垂直类型中，专门为学生群体服务的企业招聘平台所占比例最高。

艾瑞分析认为，2014年开始，网络招聘行业投资升温，人口红利带来的优势导致大量资本进入，提升了行业的竞争门槛，但是通过竞争与淘汰，2018年资本逐渐降温，沉淀出一批用户耳熟能详的优质网络招聘平台。

2010-2018年中国网络招聘行业赛道投融资事件分布



2013-2018年网络招聘行业投融资事件垂直招聘类企业比例（除去普通白领）



来源：根据公开资料整理。

来源：根据公开资料整理。

中国网络招聘行业融资现状

资本力量介入，在线招聘行业渐起波澜

2017-2018年的网络招聘行业投融资事件中，新兴招聘平台多获得C轮、D轮的投资，而投资方包括一些老牌综合招聘平台，如前程无忧、智联招聘。资本布局网络招聘行业，扶持了新兴招聘平台的发展，同时加剧了行业内各大平台的竞争，促使各大平台不断自我更新，以优质玩法取胜。



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

中国网络招聘行业融资现状

头部招聘平台拓展业务，综合业务生态布局

近年来，前程无忧和智联招聘两大传统招聘头部企业也开始布局除在线招聘业务之外的业务。除了扩展业务范围，也在深度上进行垂直招聘布局。前程无忧涉及的领域主要在垂直招聘、测评、教育、社交等，智联招聘主要涉及亚太地区招聘、垂直招聘、社交、人力资源综合管理平台等。从资本的角度，通过投资、并购等方式全面布局招聘平台，被投资的公司可以帮助综合招聘平台在细分领域开展业务，帮助企业和求职者实现更好的价值匹配。

前程无忧投资的公司及类型

年份	公司	领域	类别
2015	应届生求职网	学生垂直招聘	收购
2015	“智鼎在线”	测评	投资
2015	“脉可寻”	商务社交	收购
2017	拉勾网	互联网垂直招聘	投资
2017	高顿网校	教育	战略投资

智联招聘投资的公司及类型

年份	公司	领域	类别
2017	ATS	测评考试服务机构	投资
2017	51社保	人力资源综合管理平台	C轮
2017	猿圈	程序员垂直招聘	A+轮
2017	脉脉	商务社交	C轮
2018	职问	职业培训服务平台	投资

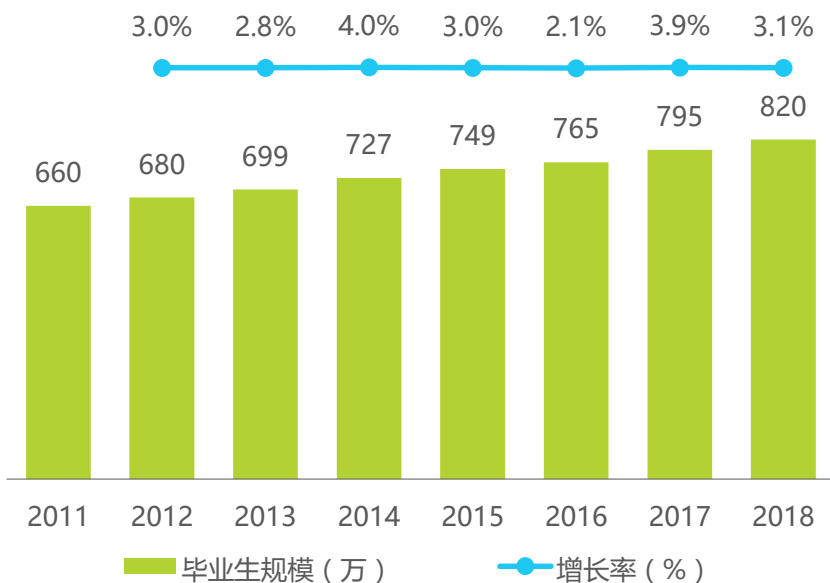
来源：根据公开资料整理。

中国网络招聘行业求职者现状

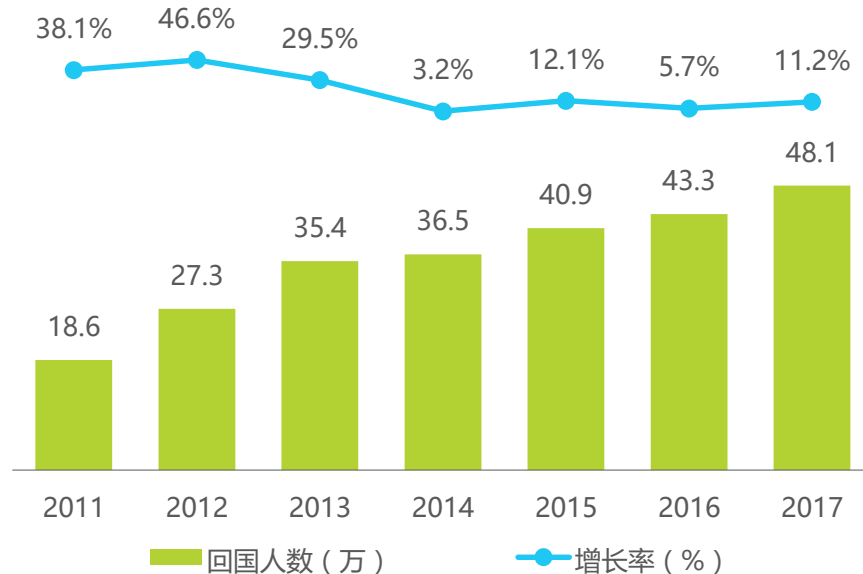
求职人才综合素质攀升，且结构趋向稳定

2011年至2018年中国高校毕业生连年增长，2018年高校毕业生达到820万人，海外留学生归国人数也持续增加，2017年达到48.1万人。国内外高校应届毕业生数量庞大，对工作岗位需求量大。经济转型推动第三产业发展迅速，传统产业也在积极转型，需要更多有专业知识储备的人才，这一定程度上带动了高端人才就业。同时，高端人才也将作为经济增长引擎，推动经济向上发展。

2011-2018年中国高校毕业生人数 及增长率



2011-2017年中国留学生归国人数 及增长率



来源：综合教育部数据和公开资料整理。

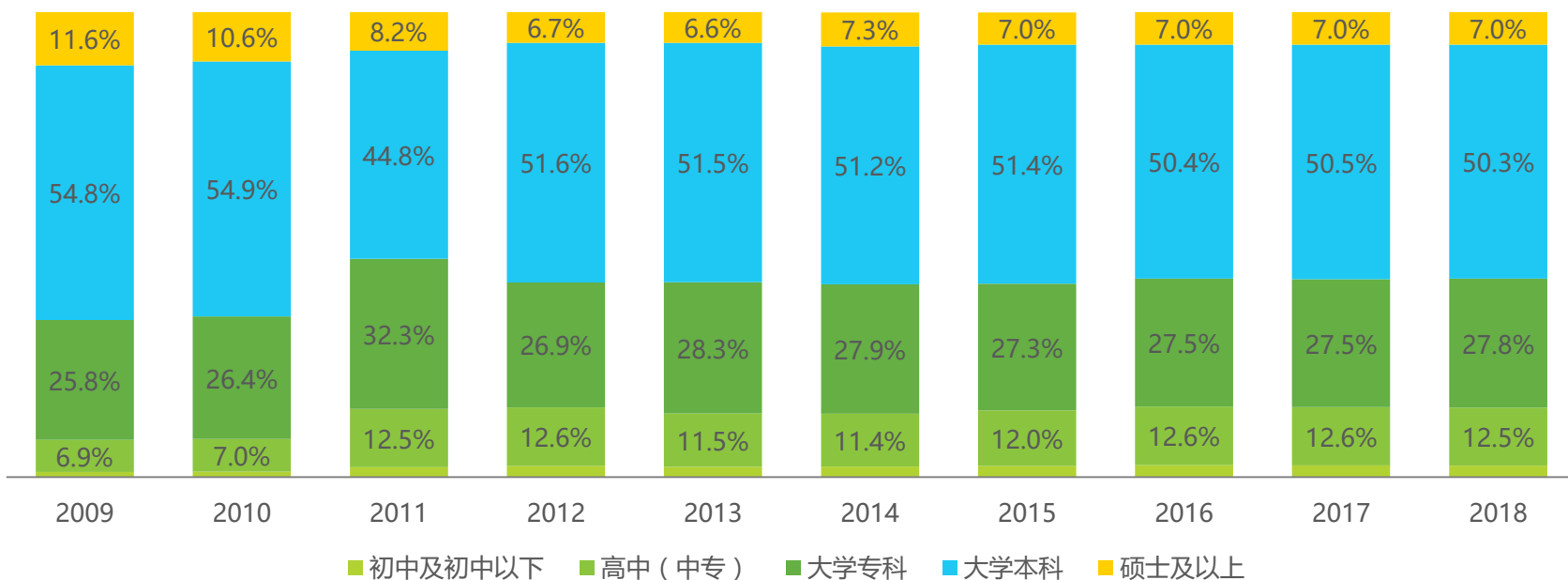
来源：综合教育部数据和公开资料整理。

中国网络招聘行业求职者现状

高学历求职者占比超八成，学历结构保持稳定

艾瑞监测数据产品iUserTracker显示，近10年的中国求职者学历分布比例变化较小，趋于均衡，高学历求职者仍占据求职者的80%以上。这主要得益于，第一，以人工智能为代表的技术发展推动了我国高尖端人才的培养，带动了整体求职者学历水平。第二，近年来国内高校毕业生数量持续走高，国外高校毕业生回国人数逐年增多，这部分校招求职者是整体求职者的新鲜血液，是拉动整个求职群体学历的主力军。

iUser-Tracker-2009-2018年中国网络招聘求职者学历结构



注释：高学历求职者为最高学历在大专及以上学历求职者，低学历求职者为高中（中专）及以下学历求职者。

来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

中国网络招聘行业发展环境及现状

1

中国网络招聘行业平台流量及企业案例分析

2

中国网络招聘行业求职用户调研分析

3

中国网络招聘行业发展趋势

4

中国网络招聘行业发展及投资建议

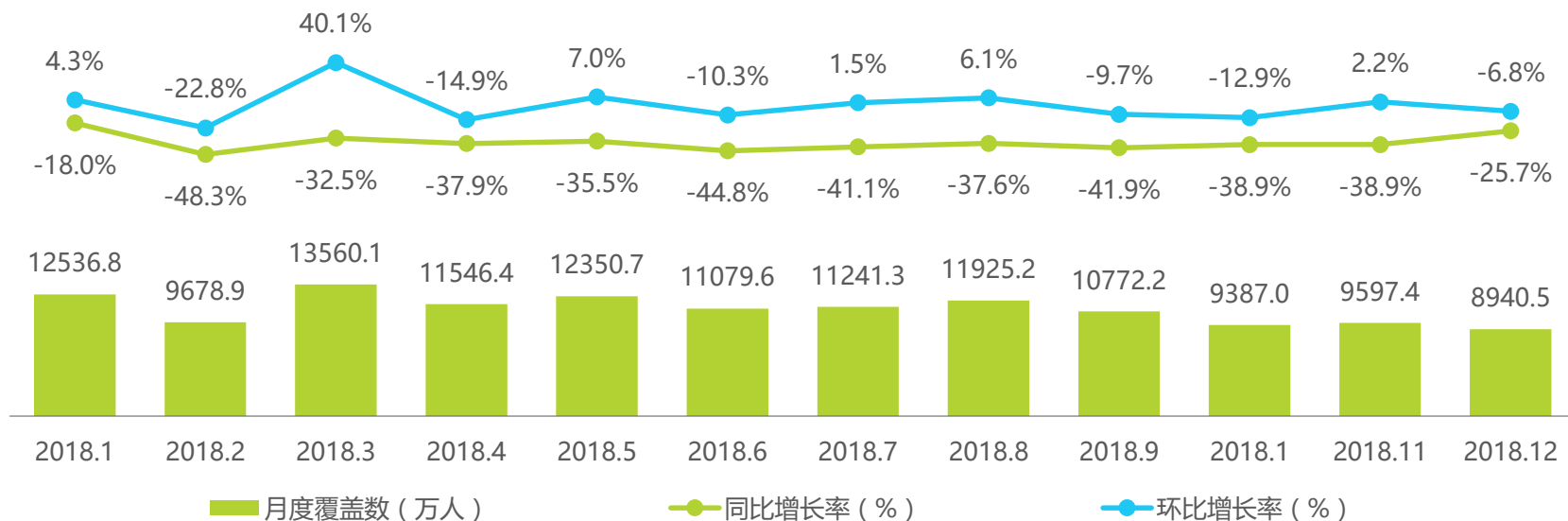
5

中国网络招聘行业网站流量变化

PC端招聘网站整体月度覆盖数下滑明显

艾瑞数据监测产品iUserTracker显示，2018年招聘网站月度覆盖人数与2017年相比下滑明显，平均下滑36.7%。从环比增长率来看，覆盖人数有一定的波动，2018年3月达到增幅高峰，覆盖13560.1万人。受2月春节特殊时段的影响，使用招聘网站的人数较少，春节过后金三银四为招聘旺季，3月使用人数达到顶峰。整体来看，由于移动端智能手机的便捷性，通过手机使用招聘平台的人数分流了PC端用户，导致PC端覆盖人数减少。

iUser-Tracker-2018年中国网络招聘网站月度覆盖数分布



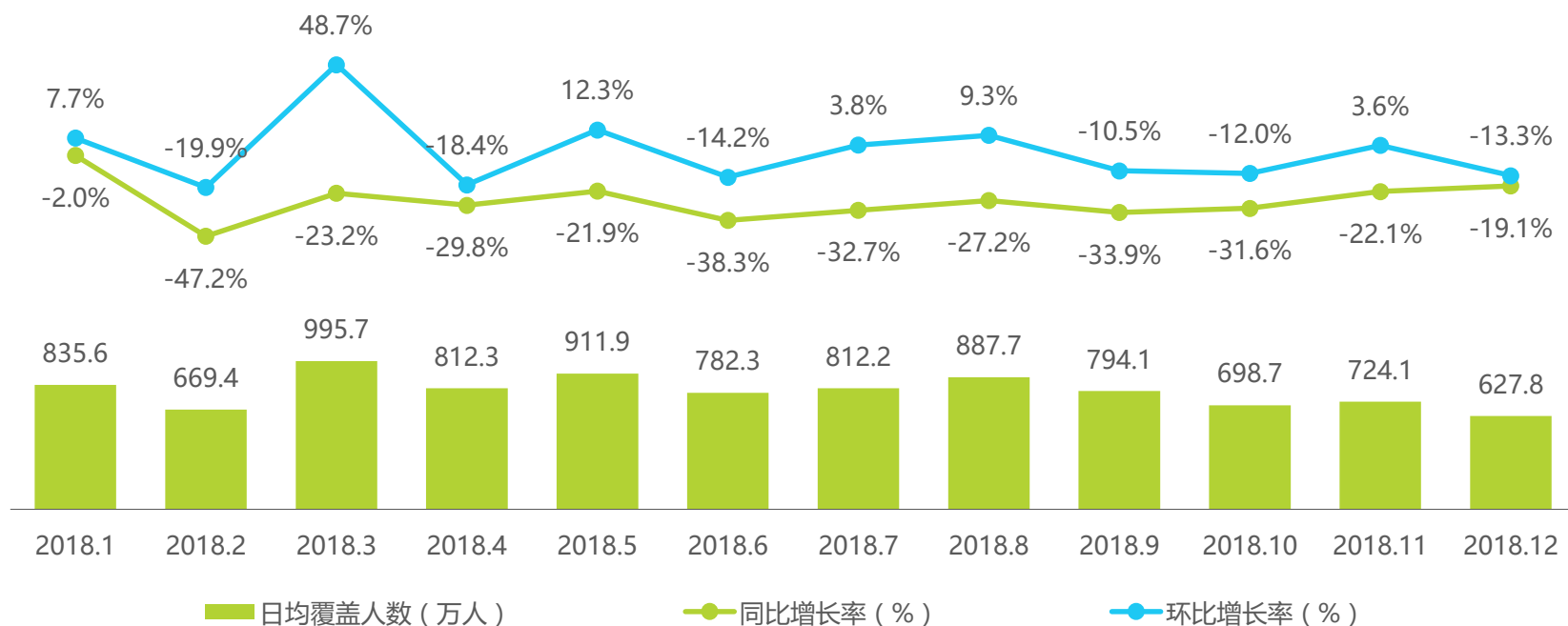
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

中国网络招聘行业网站流量变化

PC端日均覆盖人数3月接近1000万，全年同比下滑超20%

艾瑞监测数据产品iUserTracker显示，2018年PC端招聘网站日均覆盖人数与2017年相比，同比下滑超过20%。其中2月下滑趋势最为明显，下滑达到47.2%，12月日均覆盖人数为627.8万人，为全年最低。尽管3月网站日均覆盖人数环比增长超40%，但覆盖人数仍未过千万。整体来看，PC端网站日均覆盖人数在下半年逐渐减少，随着移动端APP的逐步完善，用户的使用习惯逐步开始向移动APP转移。

iUser-Tracker-2018年中国网络招聘网站日均覆盖人数



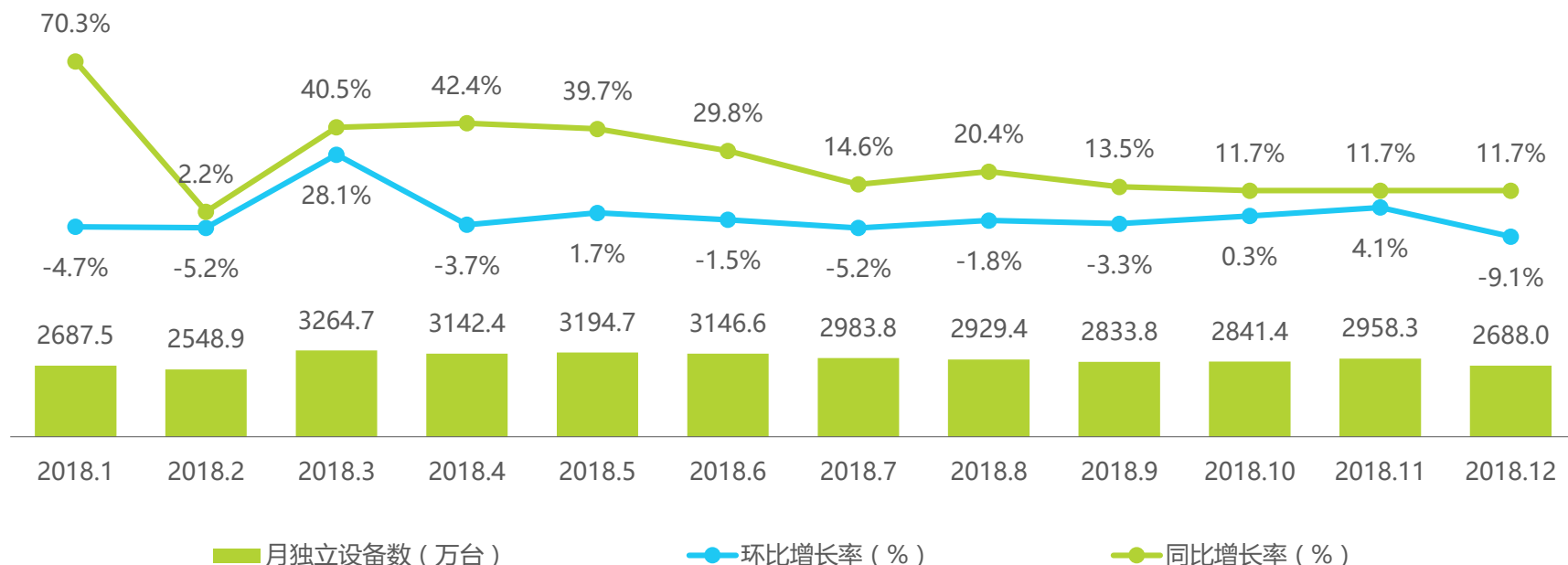
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

中国网络招聘行业APP流量变化

招聘APP月独立设备数同比增长先快后慢，环比增长有波动

艾瑞数据监测产品mUserTracker显示，2018年全年招聘APP与去年同期相比增长分为两个阶段。第一阶段在2018年1月-6月达到快速增长。2018年1月更是达到了70.3%的增速。2018年7月-12月实现稳定增长，增速维持在11%以上。全年的月独立设备数均保持在2500万以上，其中3月突破3000万，达到3264.7万台。艾瑞分析认为，目前招聘APP覆盖人数的快速增长与网站覆盖人数的减少有一定的相关性，求职者从PC转向APP的用户数增多，但与网站人数相比，整体还未出现饱和现状，未来还存在一定的发展空间。

mUser-Tracker-2018年网络招聘APP月独立设备数分布



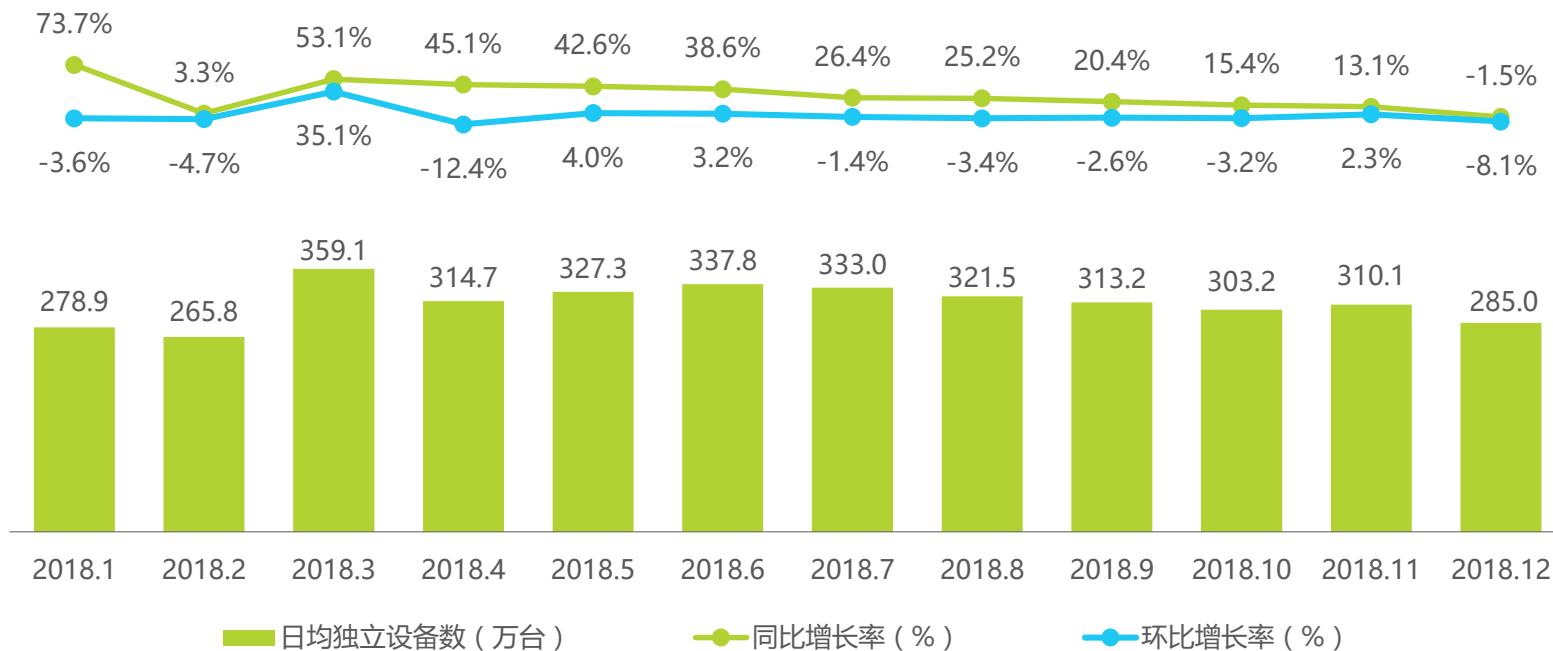
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

中国网络招聘行业APP流量变化

招聘APP日均独立设备数同比增长放缓，环比呈负增长

艾瑞监测数据产品mUserTracker显示，在2018年，招聘APP日均独立设备数在3月达到最高点，突破350万台，与2017年同期相比增长53.1%，较2月增长35.1%。整体来看，全年的日均独立设备数量增速放缓，下半年日均独立设备数呈下降趋势。艾瑞认为，除了招聘行业周期性、季节性特征对覆盖APP有所影响之外，求职岗位的减少也降低了招聘APP的日均独立设备数。艾瑞预计，2019年随着5G、产业互联网及物联网等基础设施的发展，企业对人才的需求有所增长，招聘APP的独立设备数会有一定幅度的回升。

mUser-Tracker-2018年中国网络招聘APP日均覆盖人数



来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。



招聘模式典型企业

此报告案例选取以招聘行业典型模式为依据，选取各模式中有代表性的企业作为案例。分析企业的主要业务板块、特色产品/项目、以及未来发展方向。



前程无忧

中国发展最早的网络招聘平台，以综合招聘模式为主。

综合招聘模式



智联招聘

与前程无忧同期发展，中国最早的网络招聘平台，属于综合模式。



BOSS直聘

新兴招聘模式，主要打造求职者——老板直接沟通的方式。

新型招聘模式



脉脉

社交招聘模式代表，以职场人脉为求职线索，为职场人提供职场知识付费服务和求职服务。

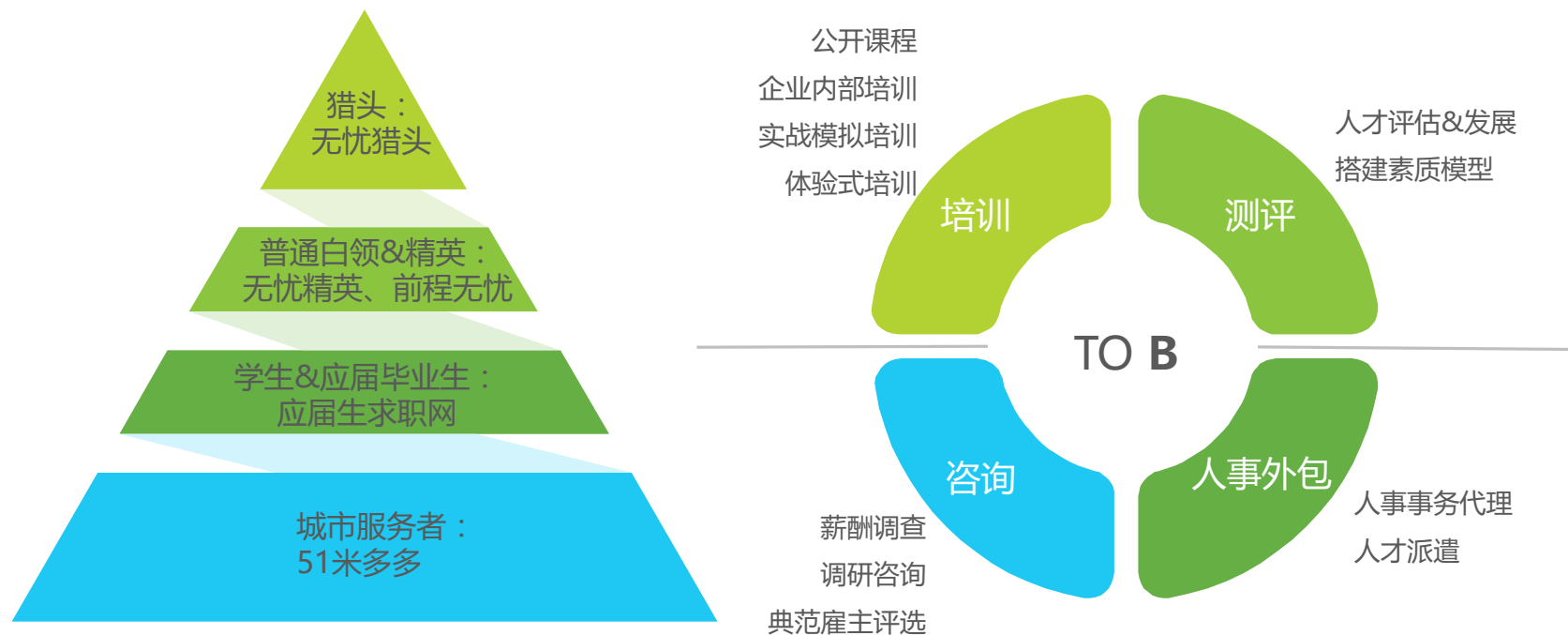
社交招聘模式

综合招聘模式——前程无忧

全方位布局人力资源服务市场，逐级渗透金字塔式求职者群体

前程无忧是中国最早的以综合招聘为主的网络招聘平台之一。业务主要集中在网络招聘和其他人力资源服务两部分，且业务全部为TO B，面向雇主展开。网络招聘服务伴随金字塔式的求职者群体提供不同的招聘平台。头部猎头群体体量小、工作经验丰富、薪酬高。腰部RPO主要针对职场普通白领及精英，尾部为初入职场的大学毕业生，他们是职场招聘的新鲜血液。除此之外，还有为城市服务者提供的招聘平台，这部分群体数量多，对工作的需求变化较大。其他人力服务围绕培训、测评、人事外包、咨询业务展开，主要面向B端企业，为B端企业提供一站式人力资源解决方案。未来，前程无忧在人力资源业务拓展方面会尝试为C端用户提供相应的培训及测评等服务。

前程无忧网络招聘服务及其他人力资源服务梳理



来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

综合招聘模式——前程无忧

将产品和服务融入校招全流程，扩展校园招聘行业新疆界

独特、优质的校招活动能够吸引更多的大学生加入企业工作。前程无忧为众多企业在全流程校招活动中提供了优质产品和服务。1) 雇主品牌搭建环节。提供雇主调研定位相关服务，为求职者提供雇主品牌咨询服务。2) 人才吸引环节。提供定制化企业创意活动、海外校园招聘等服务。3) 人才转化环节。提供多维度的宣传渠道，开发桃花岛、空宣平台等产品，精准触达求职者，促进人才转化。4) 人才筛选环节。利用AI智能测评产品全维度筛选人才。5) 人才留存环节。为求职者提供offer维护、员工培训等服务。2018年全年，有680+全职校园团队，兼职服务人员10000+，扎根全国26个城市，覆盖国内1500所高校，举办过超过1万场的校园招聘活动。前程无忧布局海内外校园招聘，拓展全球版图，覆盖全球TOP100+高校。校园业务增幅高达38.7%。前程无忧深耕校企关系并提高自身在学生中的影响力，持续向校招新疆界拓展。

前程无忧校园招聘核心业务流程梳理

全套雇主品牌搭建及定位



雇主调研
雇主品牌差异提炼
企业文化输出

雇主品牌搭建

打造校招爆点营销



定制企业创意活动
各类雇主活动执行
海外校园招聘

人才吸引

精准触达，促进转化



多维度校招渠道宣传
搭建校招互动平台
应届生求职网

人才转化

全维度筛选



AI测评
智鼎测评

人才筛选

助力校招环节



Offer维护
入职活动
新员工培训

人才留存

来源：艾瑞咨询研究院根据前程无忧提供资料整理。

综合招聘模式——智联招聘

为职场三类核心人群进行三端服务，打造特色3的三次方业务

智联招聘是中国最早一批发展的综合招聘模式网络招聘平台。智联招聘作为业内领先的职业发展平台，依托大数据和AI技术，积极打造人力资本生态体系，搭建“3的三次方”业务布局，实现让人才和机会精准链接的愿景。在用户上，囊括学生、白领和高端专家三类核心群体；在产品上，从测评、招聘到教育培训实现服务闭环；在渠道上，全面覆盖PC端、移动端和线下端。以三类人群为核心对象，通过三种渠道提供三方面服务，全方位打造人力资源产业链闭环。

智联招聘产品——3的三次方业务布局梳理



综合招聘模式——智联招聘

整合高校和企业资源搭建校招平台，为求职者提供便捷服务

大学生群体是流入招聘行业的新鲜血液。近年来应届毕业大学生数量逐年增长，求职群体不断壮大，因此校园招聘工作显得尤为重要。智联校园招聘围绕智联招聘平台，搭建自身资源生态，通过整合高校、学生、媒体资源，与企业深度合作，为大学生求职和职业发展搭建平台。智联招聘为参与校招的企业开展以下6大业务：雇主品牌（包括品牌咨询、雇主调研、雇主活动等服务）、校园营销、CRPO；定制化招聘、全球化招聘和中小企业智慧招聘，以服务为导向，连接学生和企业。

智联招聘校园招聘核心资源及业务梳理

高校资源

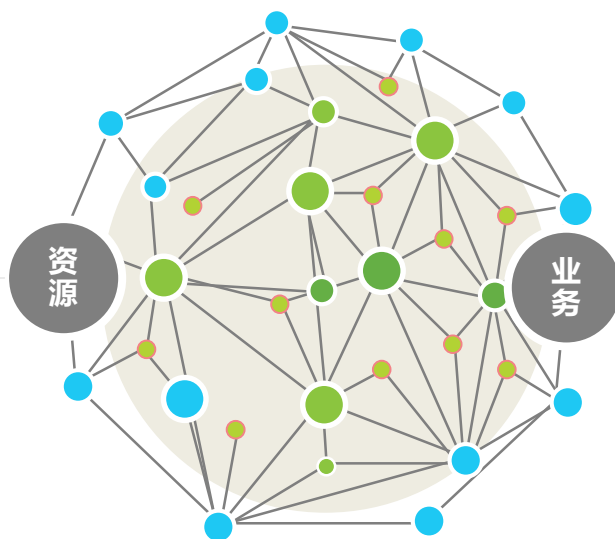
- 协作高校1600+所。
- 700+就业办战略伙伴。
- 覆盖全部双一流高校。

学生资源

- 全部在校注册用户1000万+。
- 每年新增应届毕业生用户500万+。

媒体资源

- 外部移动媒体精准覆盖24小时。
- 自媒体+市场公关活动1亿+活动量。
- 自运营求职社群1000+个。
- 智联校园新媒体覆盖300+高校。



6大校园业务

- 雇主品牌（企业雇主品牌咨询）
- 校园营销（企业校园推广活动）
- CRPO（校招流程外包）
- 定制化校招（应届生/实习生）
- 全球化校招（全球人才供应链搭建服务）
- 中小企业智慧校招（中小企业线上双选会平台）

来源：艾瑞根据智联招聘提供资料自主绘制。

新兴招聘模式——BOSS直聘

数据算法驱动提升招聘效率，去中心化帮助求职者和老板谈

BOSS直聘于2014年上线，是一款帮助求职者与招聘方直接在线沟通的招聘工具。在产品发展过程中，在线上产品部分推出新的功能，线下拓展城市，扩大产品规模。基于年轻人的社交沟通方式，与企业老板沟通能表现出其对工作的重视程度与自身的参与度。产品采用去中介化理念，让牛人省去求职过程中投简历、等待、数轮面试等冗长环节，与直接用人的Boss在线沟通，提升招聘和求职效率。同时，渴求人才的Boss可以通过算法推荐和搜索，主动与合适的候选人“勾搭”，展示自己和公司的诚意，将招聘时间缩至最短。

BOSS直聘企业发展历程梳理

- 2014** BOSS直聘APP在苹果商店上线，开放给双向用户。
- 2015**
 - BOSS直聘新增微信交换功能、web发布职位功能。
 - 推出“马桶招聘节”、“创业BOSS节”活动。
- 2016**
 - BOSS直聘IP直直诞生。
 - “BOSS直聘”广州站建立，成为继北京、上海、深圳、重庆、成都、杭州后的新站点。
 - “BOSS直聘”企业端+牛人端用户突破千万
- 2017** BOSS直聘在全国开展“赋能HR”系列活动。
- 2018** BOSS直聘进驻天津，推出“津门100”计划，通过“技能培训-业务指导-流量扶持”的方式提升天津地区企业人才竞争力。

来源：艾瑞研究院自主绘制。

BOSS直聘企业特色及核心优势

产品模式



去中介化
提供雇主与求职者直接交流平台，提升招聘效率。



技术架构

- 平台形态始于APP，技术架构优先于PC端，能给企业和用户更好的体验。
- 数据算法驱动，提高人岗匹配效率，做到“招聘准”。



来源：艾瑞研究院自主绘制。

新兴招聘模式——BOSS直聘

独树一帜的硬广方式，打造BOSS直聘品牌知名度

BOSS直聘自2014年发展至今，营销方式也随之发生变化。BOSS直聘的营销方式经历了三个阶段：早期以借势营销为主。通过判断用户行为轨迹进行APP营销推广，为企业提供招聘服务，与部分企业建立良好关系。中期以企业资源置换形式为主，举办线下活动与企业进行资源置换。2017年至今主要是硬广的营销方式，如2018年世界杯期间投放的广告，2018年底签订新的代言人等，每一期广告投资费用超亿元。BOSS直聘以独树一帜的广告方式进行品牌推广，也收获了一批用户。

BOSS直聘营销方式及营销活动梳理



来源：艾瑞研究院自主绘制。

社交招聘模式——脉脉

打造“实名制”商务社交，构建弱关系助力招聘闭环

脉脉是社交招聘模式的典型代表企业，于2013年上线，专注中国职场领域社交探索。2013年至2018年逐步扩展了平台业务，包括平台内部板块上线，平台猎头业务、会员业务以及内容营销业务上线，2018年将招聘业务拆分，成立了专项招聘业务部，并拓展了全国6个城市，对招聘业务发力。与传统招聘模式不同的地方在于，脉脉是“实名制”内容平台型导向。实名制的优势在于，用户可以清晰地知道身边好友的工作情况，且可以裂变式了解到技术推荐给自身人脉的情况，从而加强自身职场弱关系，建立二度人脉，根据脉脉提供的数据，脉脉的活跃用户渗透率达到40%，对他们而言，根据用户人脉可以以此找到企业发布简历的一端，直接与企业方建立联系，提升招聘效率。

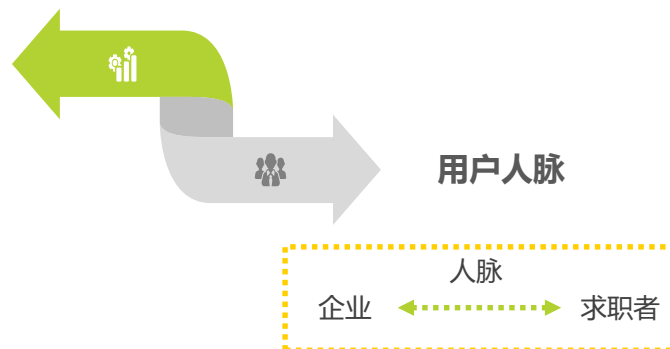
社交招聘APP脉脉发展历程梳理

- 2013** 脉脉APP于10月上线，同年“人脉管理”、“职场八卦”、“求职招聘”三大功能问世。
- 2014** 脉脉“实名动态”、“贴标签”、“实名认证”、群聊功能上线。
- 2015** 脉脉精准广告——企业红包功能、话题功能上线。
- 2016** 脉脉“专栏”功能、线上会员体系、品牌广告、“行业头条”栏目上线。
- 2017** 脉脉猎头业务、内容营销业务、企业家会员上线。
- 2018**
 - 脉脉HR SaaS服务上线。
 - 招聘业务拆分，成立招聘业务部。
 - 拓展了北京、上海、广州、深圳、杭州、成都六个城市，招聘业务覆盖全国。

社交招聘APP脉脉优势梳理

“实名制”品牌

- 实名动态
- 实名认证
- 实名澄清
- ……



来源：艾瑞研究院自主绘制。

来源：艾瑞研究院自主绘制。

社交招聘模式——脉脉

专注职场内容付费吸引用户流量，高净值人脉帮助工作推荐

脉脉的核心业务之一是做商务、职场领域的社交，通过在社交板块加入好友信息、行业头条内容、职场人动态等信息，吸引用户流量，加强用户粘性，脉脉的用户流量覆盖职场人工作时间（周一——周五）。

脉脉核心业务之二是招聘业务，招聘业务同时也是企业营收的第三大力量。脉脉的招聘业务于2018年拆分为针对B端客户的招聘事业部和针对C端用户的会员事业部。在为C端用户提供的服务中，一种是为C端用户推荐职位，用户自主选择，另一种是企业招聘方发起职位邀请，用户可选择接受或拒绝。

社交招聘APP脉脉核心业务布局梳理



中国网络招聘行业发展环境及现状

1

中国网络招聘行业平台流量及企业案例分析

2

中国网络招聘行业求职用户调研分析

3

中国网络招聘行业发展趋势

4

中国网络招聘行业发展及投资建议

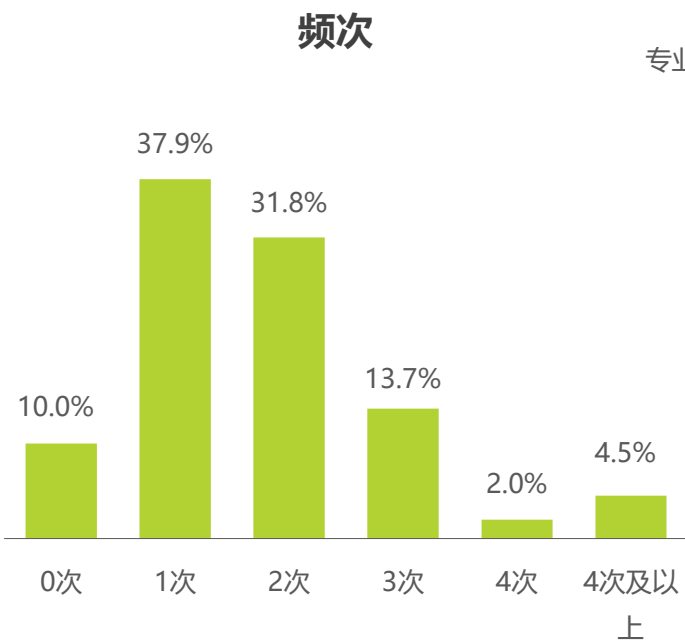
5

求职者工作状态调研情况

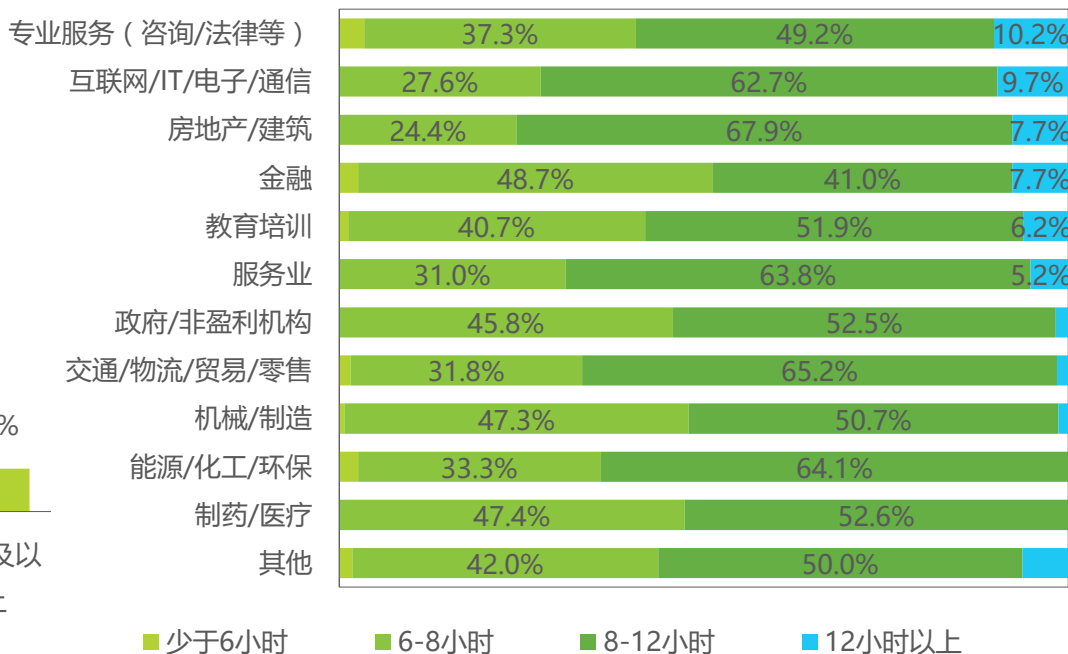
咨询、法律等专业服务行业人员每日工作12小时左右是常态

根据对求职者的调研显示，过去三年90%的求职者职位均有晋升。其中晋升过1次和2次的人相对较多，分别占总人数的37.9%和31.8%。仅10%的求职者在三年工作中职位毫无晋升。2018年，行业中超半数求职者每日工作时长保持8小时以上，且加班不超过4小时。传统行业如制药/医疗、机械制造、政府及非营利机构等求职者日均工作时长较为灵活，短时可工作6小时，长时不超过12小时。但除互联网行业之外，还有专业服务、消费品、房地产及金融行业每日工作时长超过12小时的人数超过7%。其中专业服务行业求职者日累积工作超12小时的人数占10.2%，互联网行业求职者占9.7%。

2018年中国求职者近三年职位晋升



2018年中国不同行业求职者每日累计工作时长



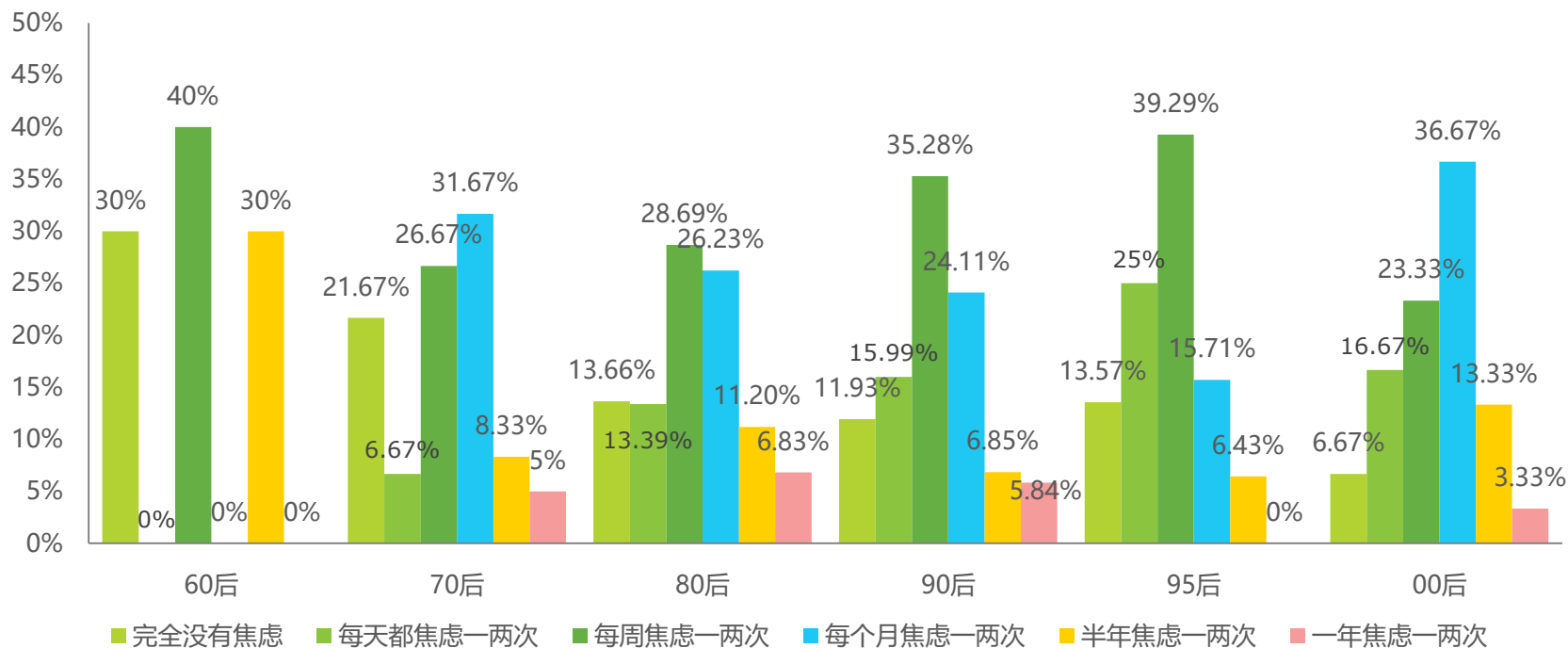
来源：N=947，于艾瑞iClick平台调研所得。

求职者工作状态调研情况

90、95后是最易焦虑的人群，超70%每周都存在焦虑感

根据对求职者的调研显示，从焦虑频率来看，不同年龄层的求职者对工作焦虑的频率也存在差异，但整体求职者每周都会有一至两次的焦虑频率。其中，90后群体占35.3%，95后群体占39.3%。从人群来看，目前，90后和95后都已成为职场主力军，每周焦虑1-2次的频率表明主要还是为工作而焦虑。且这类人群焦虑的周期更为分散，有24.1%的90后一个月焦虑1-2次，也有16%的90后每天都焦虑。随着60后逐渐退出职场，焦虑也逐渐减少，完全没有焦虑和半年有焦虑感的60后各占30%。

2018年中国不同年龄层求职者焦虑频次



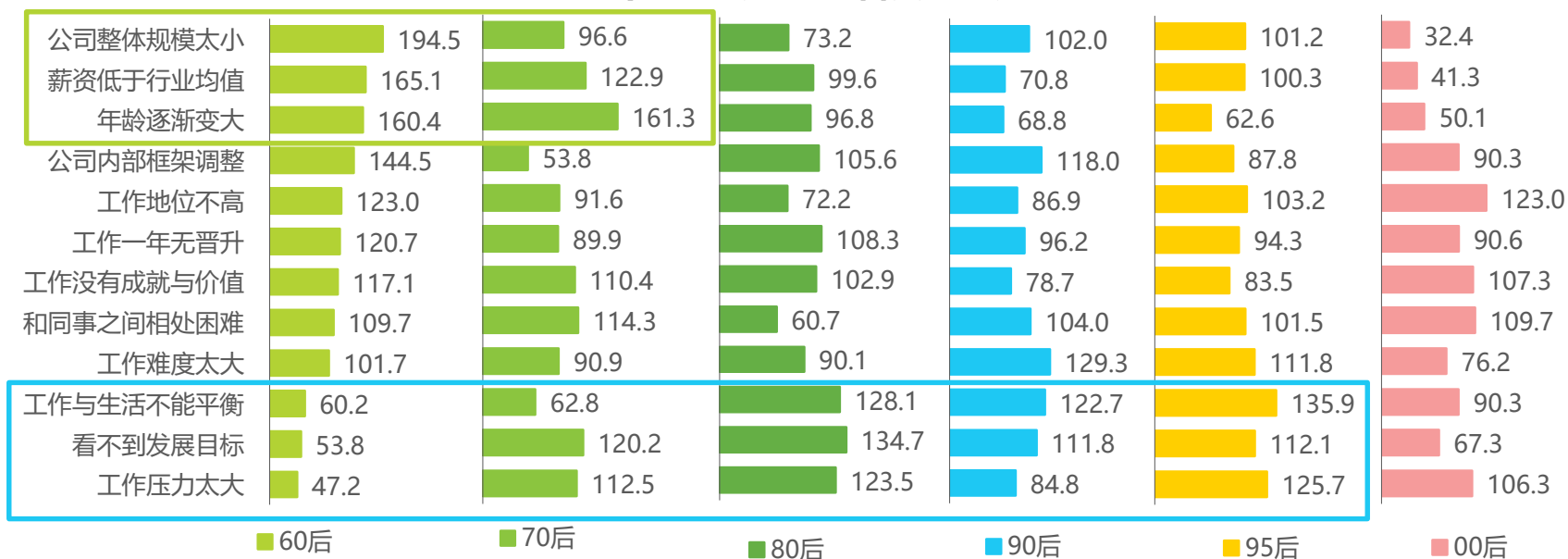
来源：N=947，于艾瑞iClick平台调研所得。

求职者工作状态调研情况

60、70后焦虑于个人发展，90后则焦虑于工作本身

通过调查2018年不同年龄层的求职者焦虑的原因发现，60、70后随着年龄的逐渐上升，他们焦虑的原因主要集中在个人发展上。其中，公司的发展规模太小、薪资低于行业均值、年龄逐渐变大是60、70后最为焦虑的事，TGI分别为194.5、165.1、160.4。90后、95后焦虑的原因更侧重于工作难度大、压力大，不能与生活平衡等工作本身的原因。艾瑞分析认为，从年龄方面来看，60、70年龄逐渐变大，承担的养家糊口的责任更重，焦虑的原因主要聚焦在工作能为自身带来多大的价值，90、95后初入职场，对工作的不完全了解导致他们焦虑的原因更聚焦在自己能在工作中发挥多大的价值。同时，他们是一代追求个人生活品质的群体，注重工作与个人生活的平衡，因此这是90后焦虑的又一原因。其中，90后TGI为122.7，95后TGI为135.9。

2018年不同年龄段求职者焦虑的原因



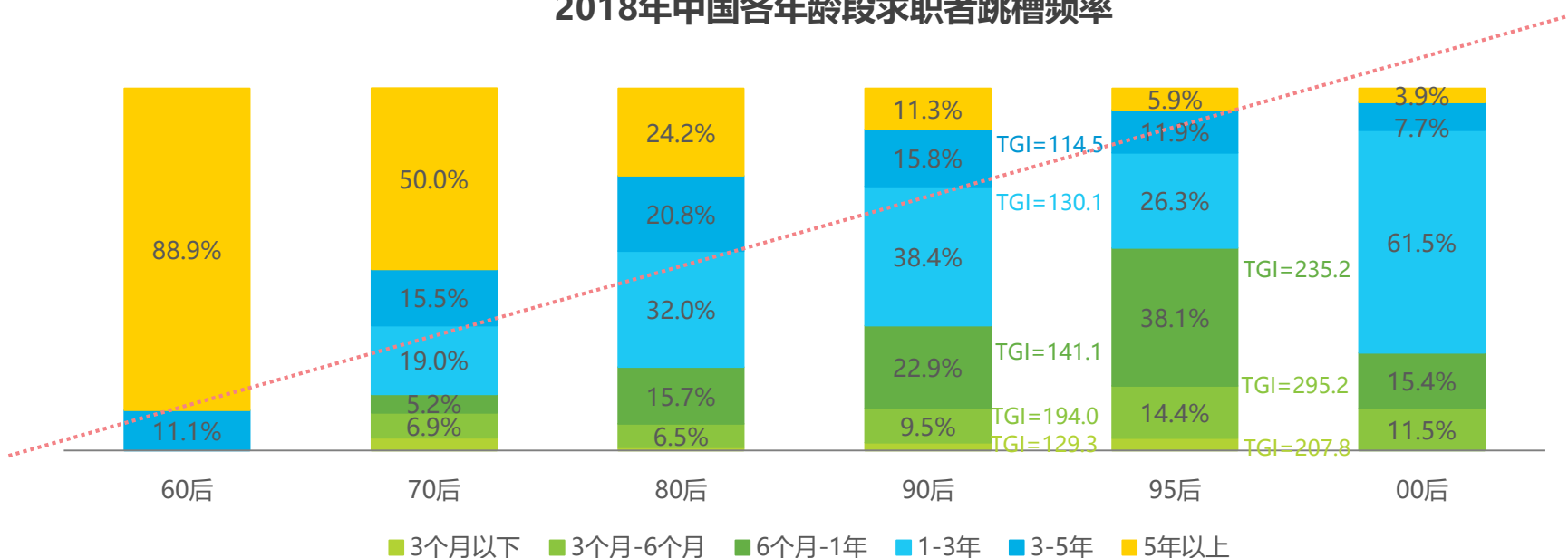
来源：N=866，于艾瑞iClick平台调研所得。

求职者工作状态调研情况

求职者跳槽状态与年龄和工作状态相关，90后跳槽较频繁

根据对各年龄段求职者跳槽频率的调研，工作3-5年及5年以上再跳槽的这类人群以60、70后居多，各占88.9%和65.5%。工作1-3年再跳槽的人群以80、90后居多，分别占32%和38.4%。工作6个月-1年的人群主要以95后为主，占38.1%。艾瑞分析认为，60、70后的行为特征较为保守，主要是由于工作单位以事业、国有企业单位为主，职场上能匹配到该年龄段职位有限，因此跳槽频率较慢。90、95后群体个性鲜明，且以互联网行业工作者居多，选择范围大，因此跳槽频率较快，尤以95后为明显，工作6个月-1年就跳槽的求职者TGI为235.2。工作3-6个月就跳槽的求职者TGI高达295.2。艾瑞认为，适当的跳槽有助于个人事业的发展和市场人员流动，高频率的跳槽对个人事业未来发展产生一定的消极影响，跳槽前需谨慎思考。

2018年中国各年龄段求职者跳槽频率



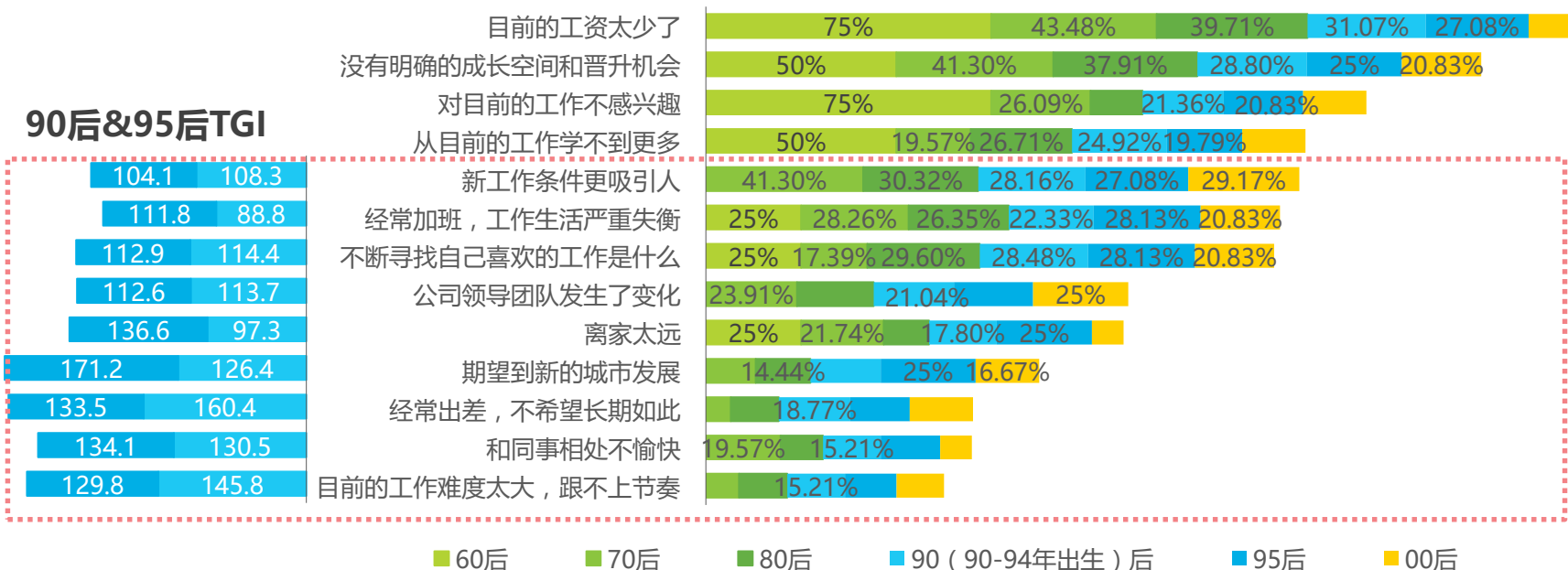
来源：N= 756，于艾瑞iClick平台调研所得。

求职者工作状态调研情况

薪资少即跳槽，但90&95后更关注在工作状态中的个人感受

薪资少是不分年龄段求职者跳槽的首要原因，尤其是60后群体，一方面自身具备丰富的工作经验，另一方面基于自身年龄的增长，学习能力降低，二者相矛盾导致薪资发放是否存在合理的问题。60后在此问题上关注度远超前于其他群体，这也是他们跳槽的主要原因。按照年龄看，90&95后这代人对自身发展有清楚的认知，对个人在工作中的感受更为看重。明确自身想发展的城市（90后TGI=171.2，95后TGI=126.4），不希望长期出差（90后TGI=133.5，95后TGI=160.4），和同事相处不愉快（90后TGI=134.1，95后TGI=130.5），工作难度大（90后TGI=129.8，95后TGI=145.8）等是他们选择跳槽的主要原因。

2018年中国不同年龄层求职者跳槽的原因



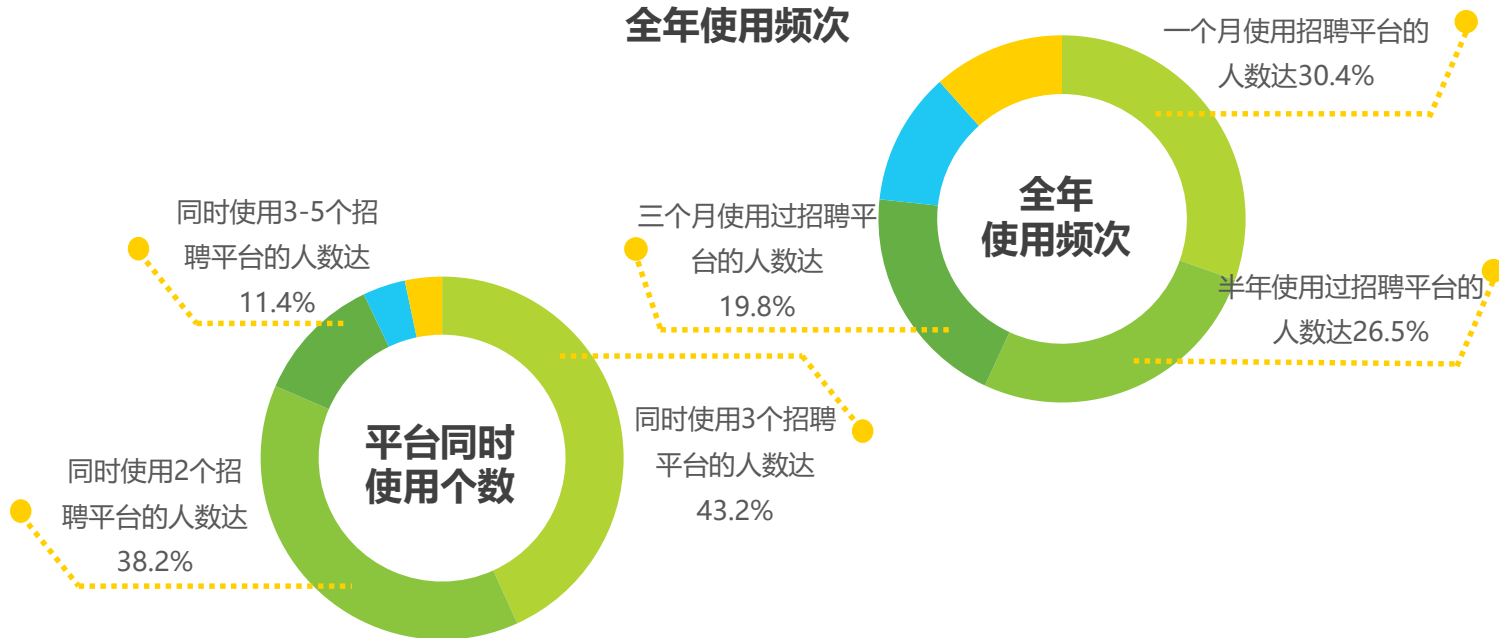
来源：N=756，于艾瑞iClick平台调研所得。

网络招聘平台使用情况

超80%的求职者同时使用2个以上招聘平台

通过调研求职者使用招聘平台的情况发现，30.4%的求职者在2018年一个月使用过1次招聘平台，26.5%的求职者半年使用一次，两个时间段周期较长。这表明网络招聘平台对于个人求职者而言是属于工具类别，使用频率也是周期性的，只有在需要的时候才使用。而求职者在使用的过程中同时使用3个招聘平台的人数接近半数，达到43.2%，同时使用2个的人数达38.2%。艾瑞分析认为，随着网络招聘行业的垂直细分，出现了不同模式的招聘平台，单一招聘平台的信息已不能满足求职者的需求，80%以上的求职者愿意同时使用2个以上的平台进行各类信息比较，最终目的都是为了提升求职效率。

2018年中国求职者使用网络招聘平台的个数& 全年使用频次



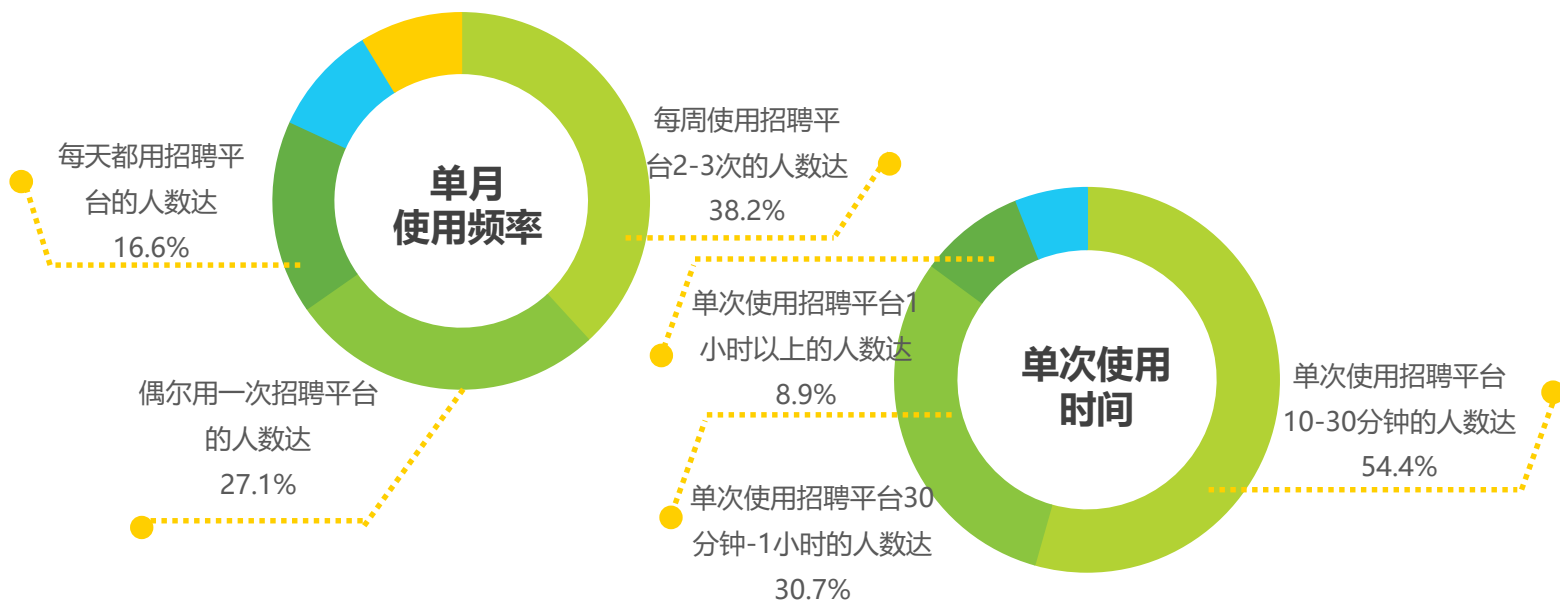
来源：N=1000，于艾瑞iClick平台调研所得。

网络招聘平台使用情况

招聘平台使用频率主要为每周2-3次，使用时间10分钟以上

求职者使用网络招聘平台的频率较为分散，每周2-3次的人群占38.2%，想起来用一次的人群占27.1%，每天都用的人占16.6%。此外，每次在招聘平台的停留时间也从10分钟至1小时以上不等。每次停留10-30分钟的人群最多，占比过半，30.7%的人群每次停留在30分钟-1小时之间。艾瑞分析认为，招聘平台最主要的功能集中在职位信息和简历投递方面。求职者对职位信息的浏览所需的时间主要集中在10-30分钟，而等待HR反馈的时间平均在2-3天。

2018年中国求职者使用网络招聘平台的单月使用频率&单次使用时间



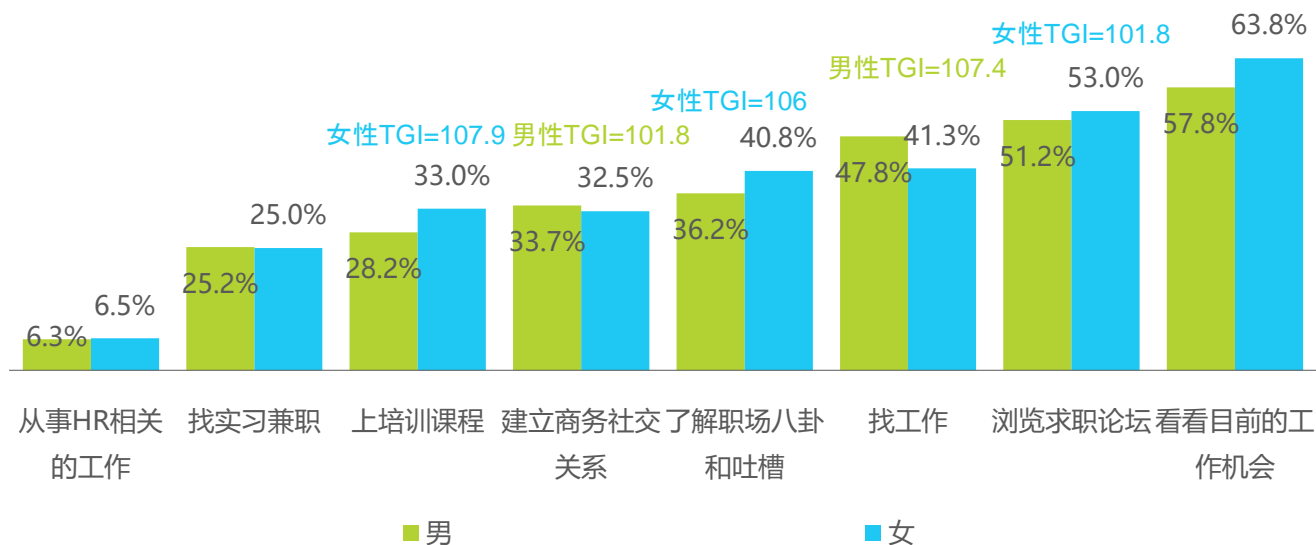
来源：N=1000，于艾瑞iClick平台调研所得。

网络招聘平台使用情况

男性目的在于建立商务社交，女性更偏爱职场八卦和自我提升

根据对求职者关于网络招聘平台使用情况的调研显示，基于性别差异，男性与女性使用招聘平台的目的侧重各有不同。男性群体使用招聘平台更有目的性，找工作的群体占47.8%，TGI为107.4；与他人建立商务社交关系的群体占比33.7%，TGI为101.8。而基于女性的性格特征来看，女性使用招聘平台的目的更倾向于了解职场八卦（TGI=106）、浏览论坛（TGI=101.8）及上培训课（TGI=107.9），除了看别人在讨论的问题以外，也较男性更愿意提升自己。整体来看，招聘平台的主要功能就是为求职者提供最新的求职岗位及信息，因此，有超过一半的求职者使用目的集中在看看新的机会。其中，男性占57.8%，女性占63.8%。

2018年中国不同性别求职者使用招聘平台的主要目的



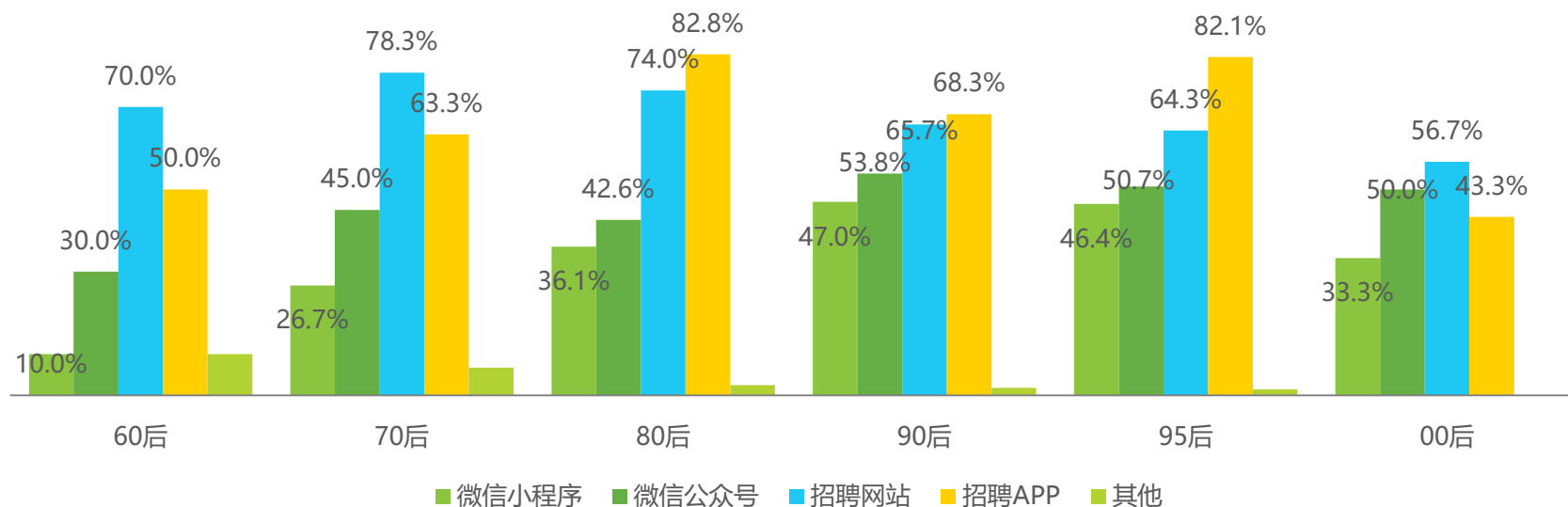
来源：N=1000，于艾瑞iClick平台调研所得。

网络招聘平台使用情况

60、70后首选招聘网站，90后是新使用方式的探索者

随着移动互联网的发展，网络招聘平台也为求职者呈现出了多种登陆渠道，如基于微信研发的小程序、公众号等。从使用渠道来看，网站和APP依然是当下最主流的使用方式，网站的平均使用人数占比达68%，APP的平均使用人数达65%。从年龄来看，年龄越大的求职者使用渠道越单一，60后中70%的群体使用招聘网站，使用招聘小程序的仅占10%。而年轻人则愿意尝试多种招聘平台，除网站和APP之外，使用小程序和公众号的90后各占47%、53.8%，95后各占46.4%、50.7%、50.7%。

2018年不同年龄层求职者使用招聘平台的渠道



来源：N=1000，于艾瑞iClick平台调研所得。

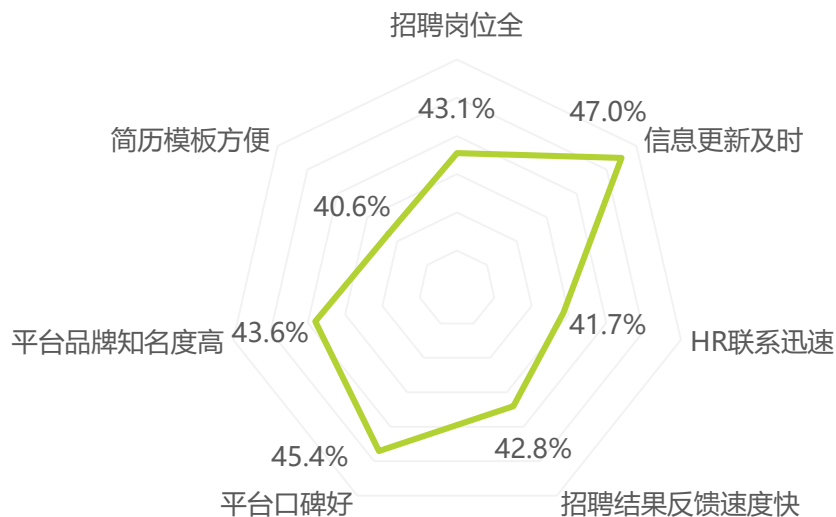
网络招聘平台使用情况

招聘平台的品牌效应及招聘信息是求职者最满意的因素

通过从15个维度对求职者对平台的满意度调研发现，求职者最满意的因素主要集中在**平台自身及内在功能**上。47%的求职者对最常使用的招聘平台最满意的因素之一是有最新的招聘信息，43.6%和45.4%的求职者最满意的因素在于平台自身的品牌和口碑值得信赖。而求职者较满意的因素则主要反映在平台的**使用体验方面**。43.4%和41.2%的求职者分别对招聘APP的交互体验和网站的使用体验满意。其次，有四成左右的求职者对招聘平台所提供的服务（论坛资讯、培训课程）较满意。艾瑞分析认为，知名度及口碑是招聘平台的软实力，使用体验是招聘平台的硬标准，二者相辅相成进行提升会吸引更多的求职者。

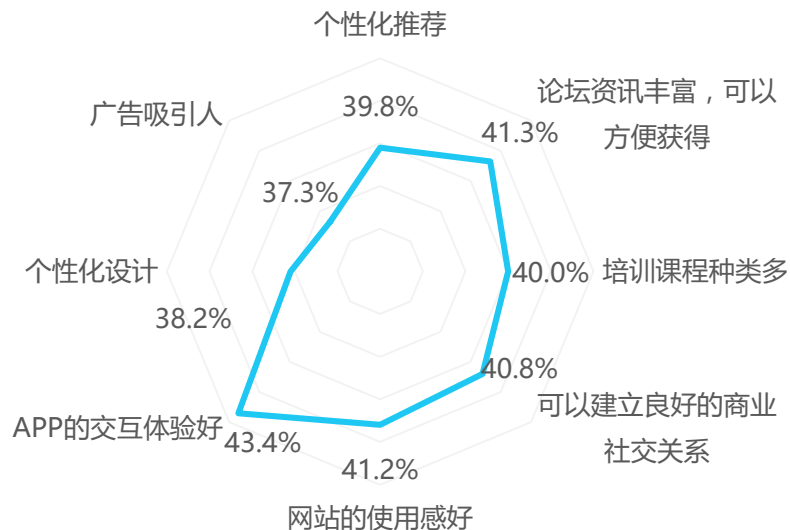
2018年中国求职者对最常使用招聘平台

5分满意度因素



2018年中国求职者对最常使用招聘平台

4分满意度因素

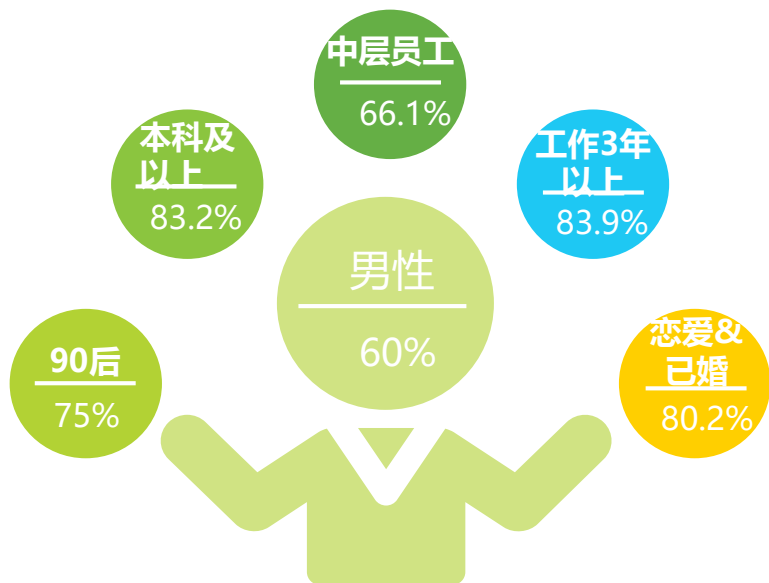


注释：该评价因素中，5分为满分。
来源：N=1000，于艾瑞iClick平台调研所得。

网络招聘求职者画像

有至少3年工作经验的九零后，是求职大军的主力团队

基本画像：90后成为求职主力



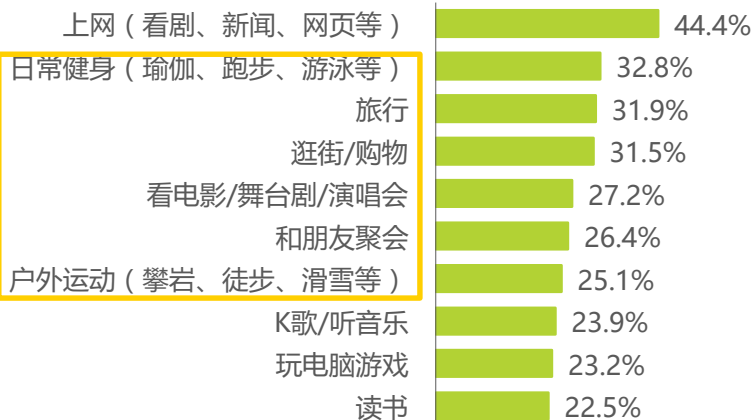
消费习惯：理性消费，定期为旅游和科技产品买单

- 36%的求职者为理智型消费者。
- 超四成用户会定期锻炼身体、定期购买理财产品。
- 对于**旅游、家电产品、IT类产品**愿意每年付出**3000-5000元**，且认为这部分产品的更换周期为**1年**较合适。

生活习惯：动起来，为生活减压

- 2018年求职者日常参与的休闲活动主要以多人、动态为主。如日常健身、旅行、逛街、户外运动等。
- **上网**成为2018年求职者最热衷的休闲方式。**44.4%**的人愿意在闲暇时间以上网的方式放松。
- **日常健身**是求职者热爱的第二大休闲方式。**32.8%**的人选择日常健身。
- 会玩，会生活，张弛有度，才会更好地投入工作。

2018年求职者参与的休闲活动TOP10



注释：中层员工包括中层管理人员和中层技术人员。
来源：样本量N=1000，来源于艾瑞iClick社区调研所得，艾瑞咨询研究院自主绘制。

中国网络招聘行业发展环境及现状

1

中国网络招聘行业平台流量及企业案例分析

2

中国网络招聘行业求职用户调研分析

3

中国网络招聘行业发展趋势

4

中国网络招聘行业发展及投资建议

5

中国网络招聘行业发展趋势

行业角度：聚焦垂直行业，满足用户精细化需求是未来发力点

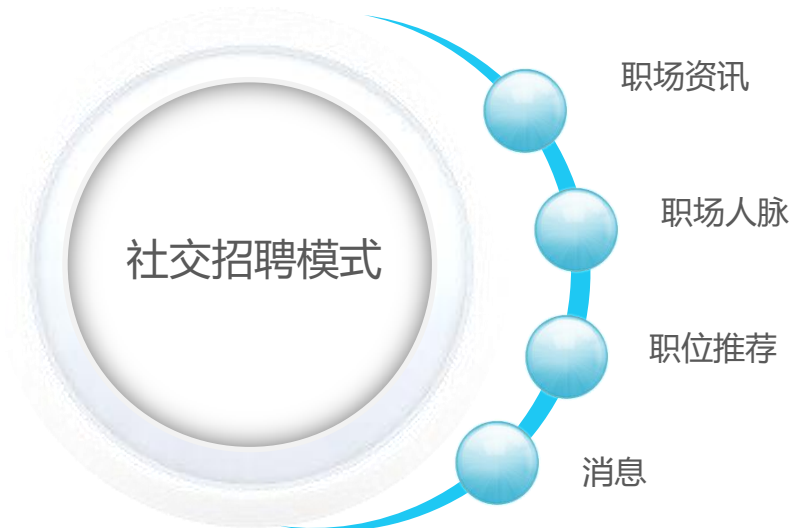
“互联网+行业”深度融合了互联网与传统行业，重塑就业格局，行业对于人才的需求也更加精准，而垂直类招聘模式相对综合招聘模式而言更加小而精，专攻某一领域。因此垂直化的招聘模式是未来发展较快的招聘模式，且会更加细分。人群垂直或包括猎头、学生、蓝领、程序员等；行业垂直或包括金融、互联网、医疗等；地域垂直或包括特定城市招聘。社交招聘以建立求职者与雇主社交关系的方式帮助求职者更多更全面的了解企业的相关信息，从而判断企业的需求与自身情况的匹配程度。除此之外，雇主也可通过社交招聘平台了解求职者的行为、互动了解是否匹配企业的要求。社交招聘典型的如LinkedIn，脉脉，其中脉脉在2018年已获得2亿美元D轮融资，可以看出未来资本对社交招聘模式还有更大的投入。同时，基于LBS的商务社交也依然有价值可挖掘。

垂直招聘模式分类梳理



来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

社会招聘模式板块梳理



来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

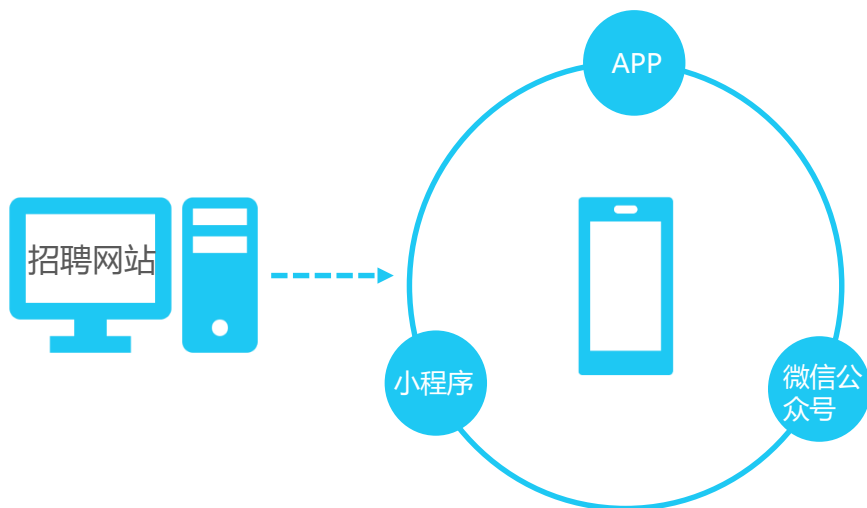
中国网络招聘行业发展趋势

行业角度：网络招聘渠道和形式多样化

基于移动智能手机灵巧便捷的优势，近年来，网络招聘平台的使用人数已经逐渐从PC端转向移动端。招聘渠道和形式也发生了变化。第一，招聘渠道多样化。一些新型招聘平台的主要阵地也是根据移动互联网建立的APP。移动端技术的发展使社交媒体嵌套功能更加完善，除APP之外，各大网络招聘平台也积极建立微信公众号，开发微信小程序，求职者可以直接通过公众号进行岗位查找并投递简历，给求职者带来最大便利。第二，招聘形式多样化。目前网络招聘行业的面试过程除了传统面试之外，还使用招聘新工具，通过在线测评的方式，考察求职者的团队协作和好奇心等特征，全面了解候选人。如视频面试有助于企业在较短的时间内触达更广泛的人才群体。

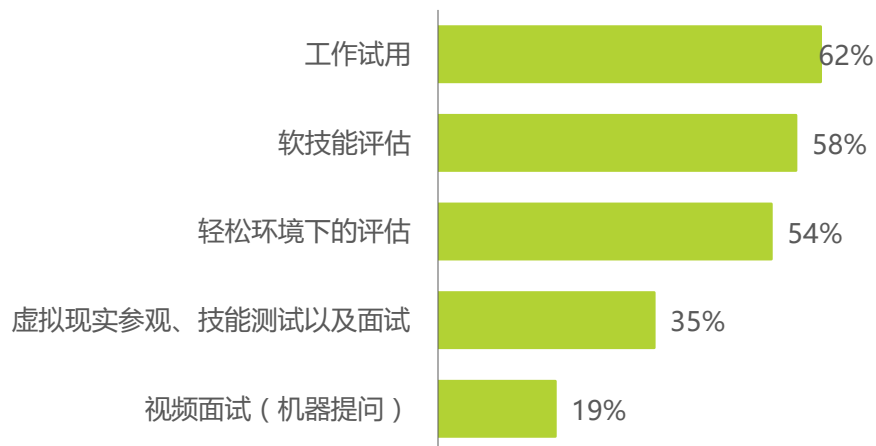
艾瑞分析认为，新的社交媒体的发展催生网络招聘平台的改变，网络招聘行业未来在移动端的招聘模式和形式会更丰富。

网络招聘行业渠道分类



来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

2018中国最有用的创新面试方法



来源：LinkedIn《2018中国人才招聘趋势报告》。

中国网络招聘行业发展趋势

平台角度：头部网络招聘平台内容聚合化

头部网络招聘平台不断扩张版图，市场呈现出聚合化趋势。传统招聘头部企业除了在线招聘业务之外，还在其他业务上不断拓展，形成覆盖平台、用户、企业三方的完整招聘业务闭环，提高招聘效率，提升用户粘性。用户端覆盖人才测评、求职培训、求职论坛；平台端覆盖普通人才市场、校园招聘市场、高端人才市场；企业端覆盖招聘流程外包、HR SaaS服务、雇主品牌建设等。网络招聘平台未来主要以垂直招聘、HR SaaS服务、职业培训并行发展。

头部网络招聘平台业务扩张



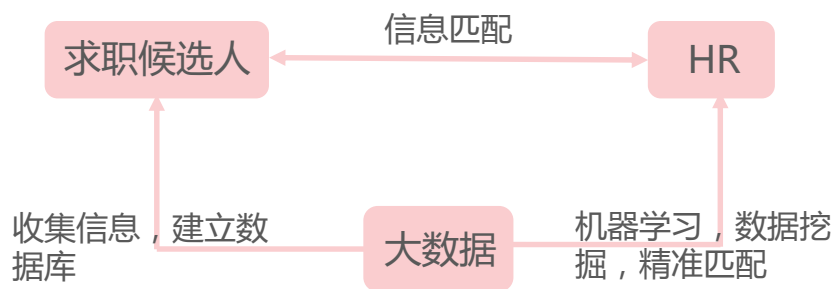
来源：艾瑞咨询研究院根据公开资料自主绘制。

中国网络招聘行业发展趋势

平台角度：大数据完成智能匹配，AI助力招聘自动化

随着人工智能技术和大数据的不断发展和完善，在网络招聘中的应用也逐渐深化。第一，大数据辅助HR精准匹配。基于大数据和全渠道的求职候选人信息收集，并建立求职者信息数据库。通过机器学习和数据挖掘，更加贴近HR的思维模式，精准匹配求职者候选人信息。第二，AI在招聘中提高招聘效率。未来基于AI技术的网络招聘流程自动化将成为影响网络招聘行业的一个重要趋势，并且将极大地提高招聘效率，帮助招聘方节省更多时间和成本，提高匹配成功率，提升人才多元化。同时，人工智能并不会取代人工招聘工作，而是帮助招聘人员处理流程层面的工作环节，使其更高更多专注于招聘中的深度工作。

大数据智能匹配梳理



网络招聘流程自动化和主要优势



来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

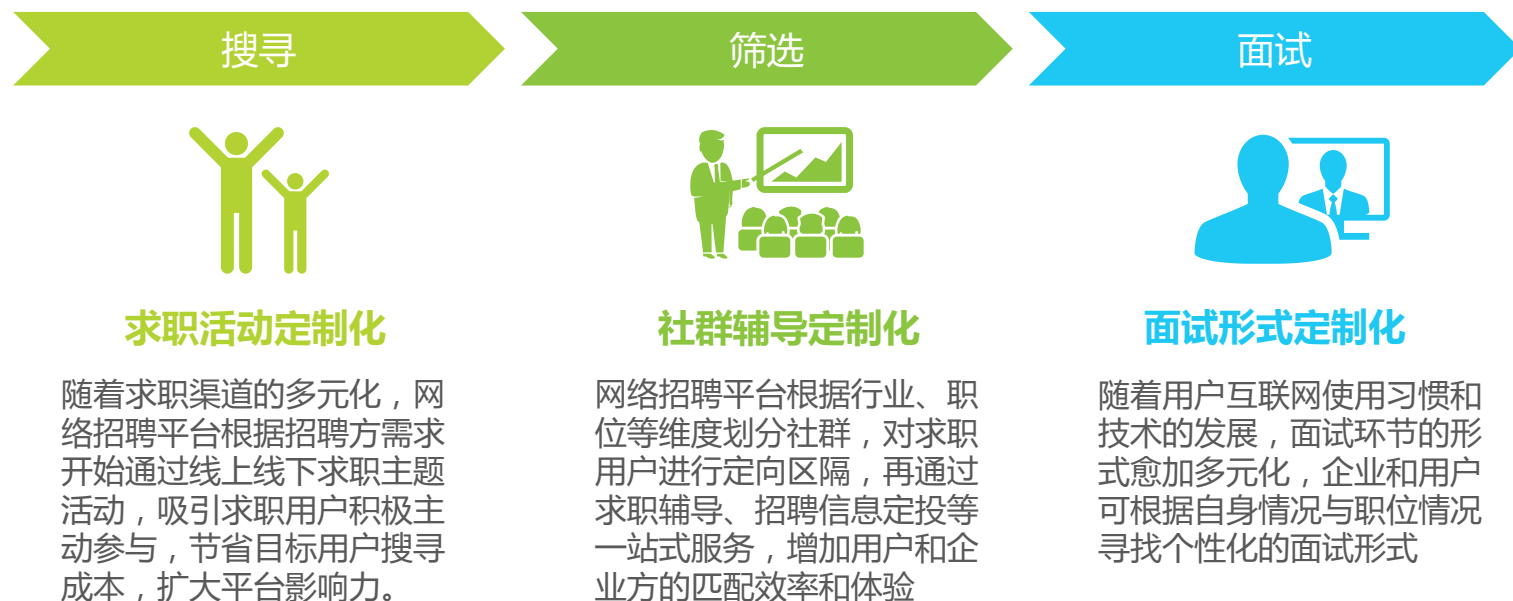
来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

中国网络招聘行业发展趋势

平台角度：网络招聘平台服务定制化

随着用户求职渠道和经验日益丰富多元，各类小而美的网络招聘平台不断登场，未来定制化服务将成为覆盖网络招聘全流程的核心业务能力。搜寻环节，通过定制化主题活动，吸引目标用户积极参与，扩大平台招聘的影响力和覆盖人数；筛选环节，通过社群运营的形式，根据用户求职需求进行定向划分，通过包括职业规划、求职培训、招聘信息定投等一站式增值服务，提升用户和企业的求职匹配度和求职体验；面试环节，根据用户情况和职位特点，灵活安排面试形式，打破传统的面试流程，提供更加高效的定制化面试设计。网络招聘的定制化，将持续影响各个招聘环节的变化和创新，并成为各大网络招聘平台的重要。

网络招聘各环节的定制化表现



中国网络招聘行业发展趋势

平台：全方位布局人力资源市场，着手为C端用户提供服务

网络招聘服务是人力资源市场的一部分，目前网络招聘部分入局玩家越来越多，而服务的企业数量有限，不少玩家在开展网络招聘业务的同时，也在布局其他人力资源服务，试图打造全产业链，为企业提供全方位的服务。其他人力资源服务涵盖的范围主要包括：培训服务、劳务派遣、就业指导、人才测评、管理咨询和人力资源服务外包等多种业务。艾瑞认为，这些业务目前都是面向B端企业提供的，但是C端用户体量大，对于求职前的培训、测评等服务也是存在一定需求的。未来，网络招聘各玩家在布局人力资源全产业链向B端企业提供服务的同时，开展面向C端用户的人力资源服务也是未来的发展趋势之一。

人力资源产业生态布局



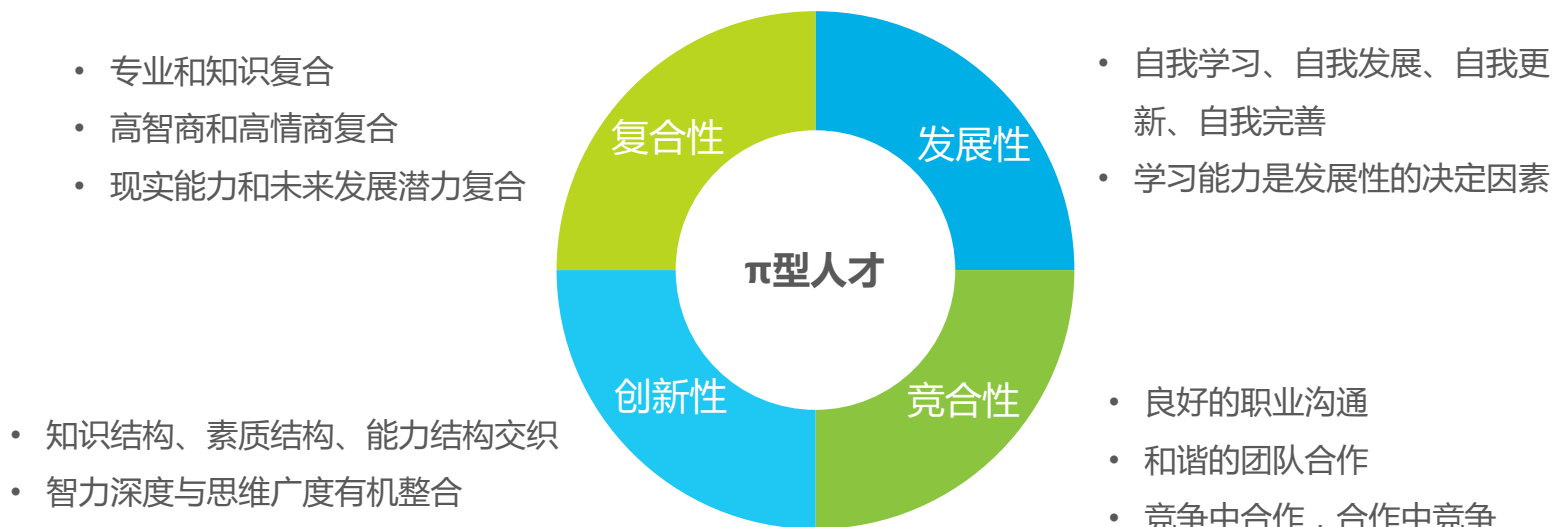
来源：艾瑞咨询研究院根据公开资料自主绘制。

中国网络招聘行业发展趋势

求职者角度：单一型人才向“π”型人才转变

以人工智能为代表的科技对行业的发展做出了改变，相应的提高了求职者的技能要求。人工智能可替代重复机械的工作，提升了工作效率，降低了重复工作人员的需求。这要求求职者具备较高的综合素质，从单一型人才向π型人才转变。我国各大高校开始重视综合人才的培养，市场上部分教育机构开设如互联网运营、人工智能等课程，网络招聘平台也开设职业培训等类似课程。求职者根据求职需要进行技能培养，结合自身所学专业知识，找到自己能做的、适合的工作。

“π”型人才的四维发展模式



中国网络招聘行业发展趋势

求职者角度：斜杠青年——身体和灵魂总有一个在路上

85后、90后的求职者受互联网的影响，对世界和自我需求有着非常清晰的认知。部分群体在做好本职工作的同时，利用闲暇时间承接其他的工作。还有一部分群体选择成自由职业者，在多份工作之间辗转。斜杠青年（slash）就是这群拥有多重职业和身份的多元生活的人群，向别人自我介绍的时候，在不同标签之间加上“斜杠”以示分类。斜杠青年的存在主要是因为：1) 经济方面。经济组织方式发生了变化，固定的雇佣关系转变为雇主与求职者之间的合作关系，目的在于实现利益最大化，斜杠青年可自主选择要服务的对象和形式。2) 教育方面。求职者在多个领域获得了不同的学历，这会促使他们在不同专业领域发挥所长，完成多份工作。3) 个人方面。年轻的求职者对收入、自由、兴趣等方面的追求促使他们成为斜杠青年，未来这一趋势还将继续持续。

斜杠青年群体及形成原因

经济组织方式发生了变革。在互联网的帮助下，斜杠青年可直接提供C2C服务。



斜杠青年在多个领域收获多个学历，各自领域均有能力拓展。

- 多份工作带来的自然经济补偿。
- 热爱生活与自由。
- 明确自身的兴趣爱好。

中国网络招聘行业发展环境及现状

1

中国网络招聘行业平台流量及企业案例分析

2

中国网络招聘行业求职用户调研分析

3

中国网络招聘行业发展趋势

4

中国网络招聘行业发展及投资建议

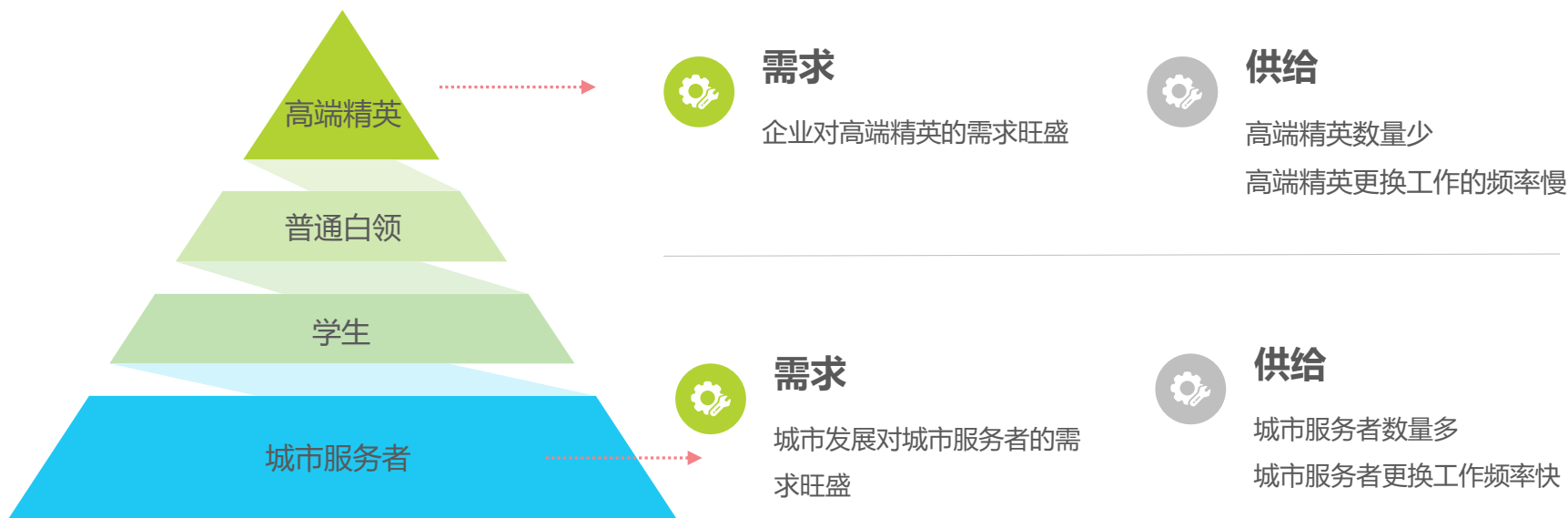
5

网络招聘行业未来发展建议

头部玩家：可入局城市服务者和高端精英市场

目前我国网络招聘行业内的主要玩家都集中在职场基础白领这部分腰部群体，这部分人群体量中等，且以互联网行业为代表的求职者工作机会多、跳槽快、薪酬中等，因此网络招聘平台能够快速实现自身价值。无论是综合招聘模式还是垂直招聘模式，都倾向职场基础白领。但由于各家都看好这部分群体，因此入局者过多，造成整个网络市场的集中度和市场份额都非常分散，因此，将眼光从腰部体量放至两端可见，随着中国零工经济的发展，带动大量城市服务行业岗位对人才的需求。艾瑞分析认为，头部招聘平台发展可通过自身积累的企业资源拓展长尾端城市服务者，且可根据地域需求进行业务拓展。同时，由于中国社会正处于人才自我升级、企业组织升级并存的局面，企业对高端精英的需求也十分旺盛。但由于：1) 高端精英不乏找工作的机会，而在于他们要不要换工作。2) 招聘网站自身在高端精英业务方面没有足够的企业资源，业务发展慢且难以成型，因此，高端精英市场的开拓还是一道难关，但这也意味着这一市场还未完全开拓，对入局玩家有利。

高端精英&城市服务者市场需求供给示意图



来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

网络招聘行业未来发展建议

腰部玩家：需加强技术应用解决垂直领域招聘痛点

随着人工智能、大数据等技术的逐渐成熟，招聘企业也逐渐在招聘过程中应用人工智能技术来解决招聘精准匹配及效率提升的问题。目前，网络招聘行业对人工智能等技术的运用还未完全解决招聘的精准匹配等问题，各家都在尝试中。艾瑞分析认为，处在招聘行业的腰部企业的发展伴随着AI等技术和移动互联网的发展而发展，因此在拓展移动端应用和发展技术等方面，腰部企业拥有一定的优势。艾瑞认为，腰部企业想要在招聘领域入局头部玩家行列，需优化自身平台技术发展，面向C端用户在职位推荐、职位匹配、招聘反馈等过程中实现精准与效率，从而以技术优势在招聘企业中取胜。投资者可重点关注人工智能、算法等技术在垂直招聘企业的应用情况。

AI（人工智能）在招聘过程中的应用举例



网络招聘行业未来发展建议

新入局玩家：通过构建新型招聘模式在招聘领域立足

目前，参与过融资与未参与融资的招聘企业数量总和多，还在不断涌现新的玩家进入该领域。艾瑞分析认为，综合招聘正在从人力资源产业链角度布局企业发展，垂直招聘模式也正在逐渐实现饱和。伴随近两年来社交平台和视频平台的快速发展，面对解决招聘方式和效率的痛点，新入局的玩家需另辟蹊径，可借助短视频平台加以创新，以技术为核心，创新招聘方式，例如在招聘前，以短视频的方式丰富简历内容，在招聘中通过直播、VR、社交互动等方式更快了解候选人特征，提升招聘效率，在招聘后，方能使新入局玩家在招聘领域立足。

创新招聘模式在招聘过程中的应用举例



招聘前：借助短视频丰富简历内容

短视频以简短、动态的视频形式帮助求职者丰富自身简历内容，增加简历曝光几率，增加求职成功率。



招聘中：通过直播、VR等方式远程面试提升面试效率

招聘平台为企业与求职者搭建远程面试的第三方平台，通过直播、虚拟现实等方式缩减了求职者的路程耗费时长，加速了解了求职者的应变能力及行为方式，提升了面试效率。



招聘后：AI综合评估给予求职者反馈

以人工智能技术初评估，HR复评估的方式结束招聘进程，通过招聘平台向求职者反馈招聘结果，减少人力操作，帮助加速实现招聘闭环。



关于艾瑞

在艾瑞 我们相信数据的力量，专注驱动大数据洞察为企业赋能。

在艾瑞 我们提供专业的数据、信息和咨询服务，让您更容易、更快捷的洞察市场、预见未来。

在艾瑞 我们重视人才培养，Keep Learning，坚信只有专业的团队，才能更好的为您服务。

在艾瑞 我们专注创新和变革，打破行业边界，探索更多可能。

在艾瑞 我们秉承汇聚智慧、成就价值理念为您赋能。

● 我们是艾瑞，我们致敬匠心 始终坚信“工匠精神，持之以恒”，致力于成为您专属的商业决策智囊。



扫描二维码
读懂全行业

海量的数据 专业的报告



400-026-2099



ask@iresearch.com.cn

法律声明

版权声明

本报告为艾瑞咨询制作，报告中所有的文字、图片、表格均受有关商标和著作权的法律保护，部分文字和数据采集于公开信息，所有权为原著者所有。没有经过本公司书面许可，任何组织和个人不得以任何形式复制或传递。任何未经授权使用本报告的相关商业行为都将违反《中华人民共和国著作权法》和其他法律法规以及有关国际公约的规定。

免责条款

本报告中行业数据及相关市场预测主要为公司研究员采用桌面研究、行业访谈、市场调查及其他研究方法，并且结合艾瑞监测产品数据，通过艾瑞统计预测模型估算获得；企业数据主要为访谈获得，仅供参考。本报告中发布的调研数据采用样本调研方法，其数据结果受到样本的影响。由于调研方法及样本的限制，调查资料收集范围的限制，该数据仅代表调研时间和人群的基本状况，仅服务于当前的调研目的，为市场和客户提供基本参考。受研究方法和数据获取资源的限制，本报告只提供给用户作为市场参考资料，本公司对该报告的数据和观点不承担法律责任。

为商业决策赋能

EMPOWER BUSINESS DECISIONS

