

中国网络招聘市场发展研究 报告

©2022.4 iResearch Inc.



发展背景

政策：多部门印发政策意见多维度**促进就业**，推进人力资源市场体系建设
经济：经济平稳健康发展，服务业复苏迹象强烈，**稳增长目标保障就业市场稳定**
社会：劳动人口下降明显，人才质量提升，我国从人口红利时期迈入**人才红利**时期
技术：**AI技术**已渗透招聘的最底层逻辑，多种类型AI技术普及应用



发展现状

市场规模：2021年市场规模达到**162.8亿**，较2020年增长**48.7%**，未来三年将保持中高速增长
PC端：用户数量同比增长但用户使用时间减少，用户使用时间集中于**3月份**和**8月份**
移动端流量：**3月份**和**7月份**为流量高峰，各项指标相较2020年有较大增长
移动端平台：行业龙头逐渐拉开差距，**TOP5平台梯级明显**



市场变化

总览：供不应求，但供求匹配度较低，**结构性就业矛盾**日益凸显
雇主：**小微企业、新经济**成为就业“蓄水池”，招聘成本上升但完成率下降，**灵活用工**蓬勃发展
求职者：失业率回落，但**青年群体就业压力较大**，青年新经济形态就业人数增加
平台侧：行业玩家踏进**蓝领招聘**市场，行业向**数字化、规范化**迈进



发展趋势

顽疾：**技能供需错位**亟需合力解决，**灵活用工效率质量**存在较大提升空间
平台：提供多元服务，**为高校**提供就业指导、职业规划等服务，探索B端**培训转职**等潜力业务，提升C端**求职效率和体验**
企业雇主：招聘提效的同时注意**优化求职者体验**
求职者：不断更新知识结构，**软能力**重要性愈发突出

中国网络招聘行业发展背景

1

中国网络招聘行业发展现状

2

中国网络招聘市场新变化

3

中国网络招聘行业未来发展趋势

4

宏观发展环境——政策

深入实施就业优先战略，扩大就业容量，提升就业质量

就业是最大的民生，也是经济发展最基本的支撑。“十四五”时期，实现更加充分更高质量就业，是推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家的内在要求。2021年，国务院、人社部等多部门印发政策意见，强化就业优先导向的宏观调控，指出要深入实施**就业优先战略**，全面强化就业优先政策，坚持经济发展就业导向，扩大就业容量，提升就业质量，促进充分就业，缓解结构性就业矛盾，防范化解失业风险，努力实现更加充分更高质量就业。

扩大就业容量

- ◆ 国务院：《“十四五”就业促进规划》
- ◆ 国务院办公厅：《关于进一步支持大学生创新创业的指导意见》
- ◆ 江苏：《关于支持多渠道灵活就业若干措施的通知》

1. 坚持经济发展就业导向，不断扩大就业容量，支持多渠道灵活就业和新就业形态发展
2. 强化创业带动作用，鼓励引导各类群体投身创业，放大就业倍增效应
3. 聚焦高校毕业生、城镇青年等重点群体，完善重点群体就业支持体系，增强就业保障能力

提升就业质量

- ◆ 中共中央办公厅、国务院办公厅：《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》
- ◆ 人社部等4部门：《“十四五”职业技能培训规划》

1. 健全完善终身职业技能培训体系
2. 提升职业技能培训供给能力
3. 提高职业技能培训质量
4. 加强职业技能培训标准化建设
5. 加快构建现代职业教育体系，培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠

推进人力资源市场体系建设

- ◆ 人社部：《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》
- ◆ 国务院：《“十四五”就业促进规划》
- ◆ 广东：《广东省人力资源服务业发展“十四五”规划》

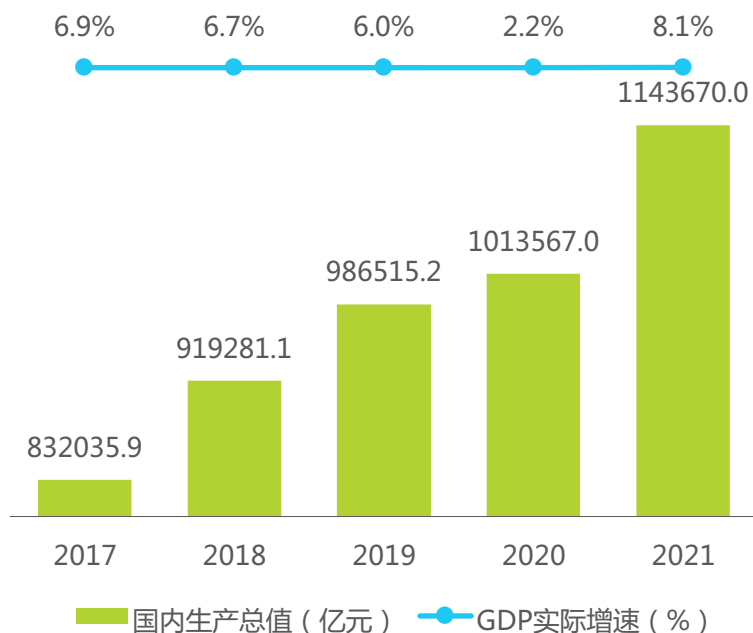
1. 推动人力资源服务与实体经济融合发展，引导人力资源服务机构围绕产业基础高级化、产业链现代化提供精准专业服务
2. 大力发展人力资源管理咨询、高级人才寻访、人才测评等高技术、高附加值业态
3. 开展“互联网+人力资源服务”行动

宏观发展环境——经济

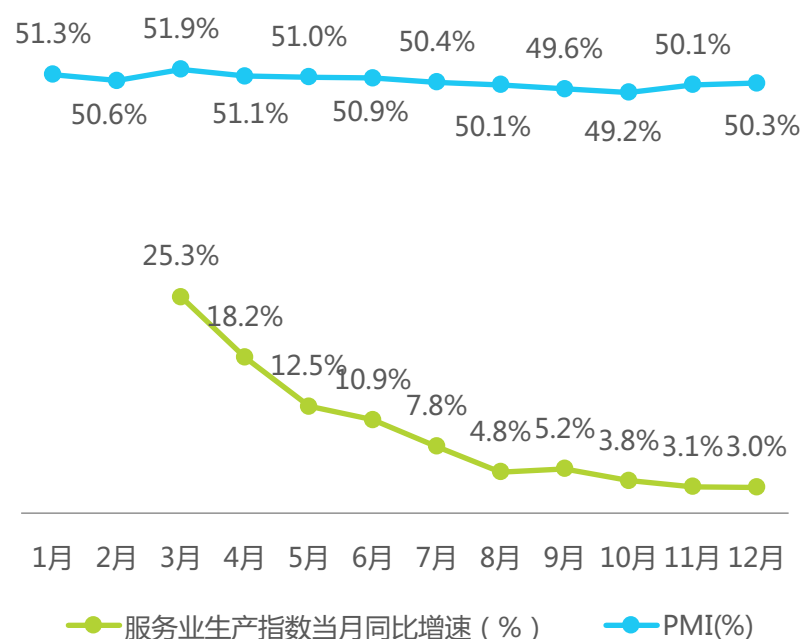
平稳健康的经济环境为稳就业、保就业提供坚实保障

2021年，我国经济企稳回升，2021年GDP达114.4万亿元，在2020年疫情冲击的低基数下，同比增长8.1%；从制造业来看，大部分月份制造业采购经理指数（PMI）均高于50%的临界点，景气水平有所回升；2021年服务业生产指数累计同比增速达13.1%，呈现稳步复苏的态势。但进入2022年，经济面临着“需求收缩、供给冲击、预期转弱”的三重压力，稳增长任务繁重，会对就业创造构成宏观制约，多项宏观政策将靠前发力，为稳增长稳就业提供稳定环境。

2017-2021年中国GDP及实际增速



2021年服务业生产指数及PMI指数



来源：国家统计局。

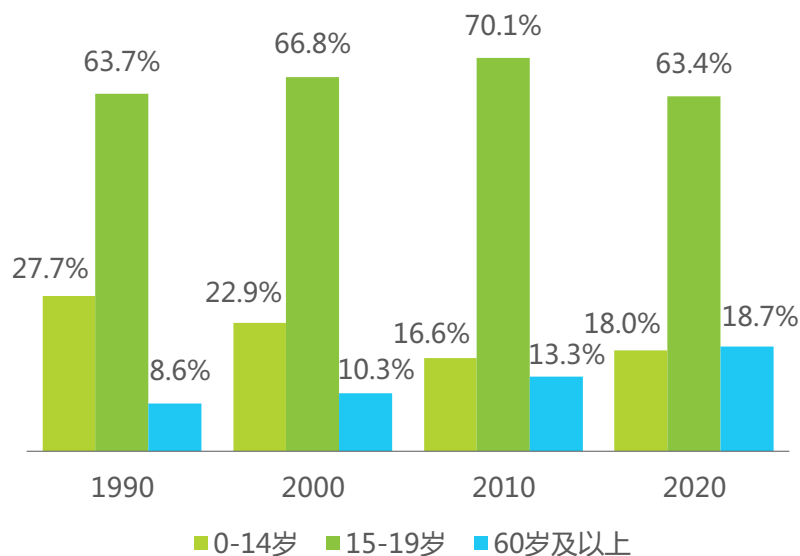
来源：国家统计局。

宏观发展环境——社会

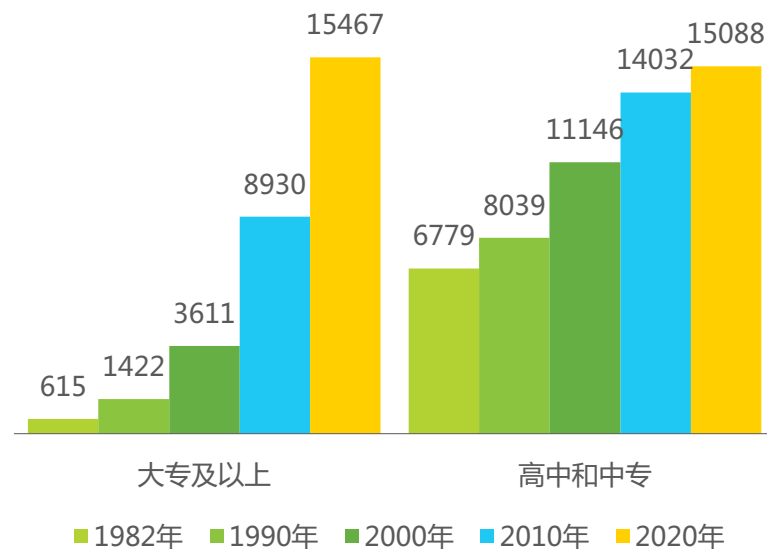
劳动年龄人口下降，人口质量明显提升

劳动年龄人口数量和比例双双下降，根据“七普”数据，我国劳动年龄人口（15-59岁）为8.9亿人，占总人口比重为63.35%，相较于“六普”，劳动年龄人口减少了4500万人，比重也下降了6.79个百分点，我国的人口红利优势正逐渐削弱；与此形成对比的是我国不断提升的人力资本，2020年每十万人中拥有大专及以上学历、高中和中专学历的人口数量分别达到15467人和15088人，受教育程度的明显提高，表明我国正逐步向人才红利型社会转型。

1990年-2020年我国历次人口普查人口年龄构成



1982年-2020年我国历次人口普查每十万人拥有的受教育程度



来源：2020年第七次全国人口普查主要数据。

来源：2020年第七次全国人口普查主要数据。

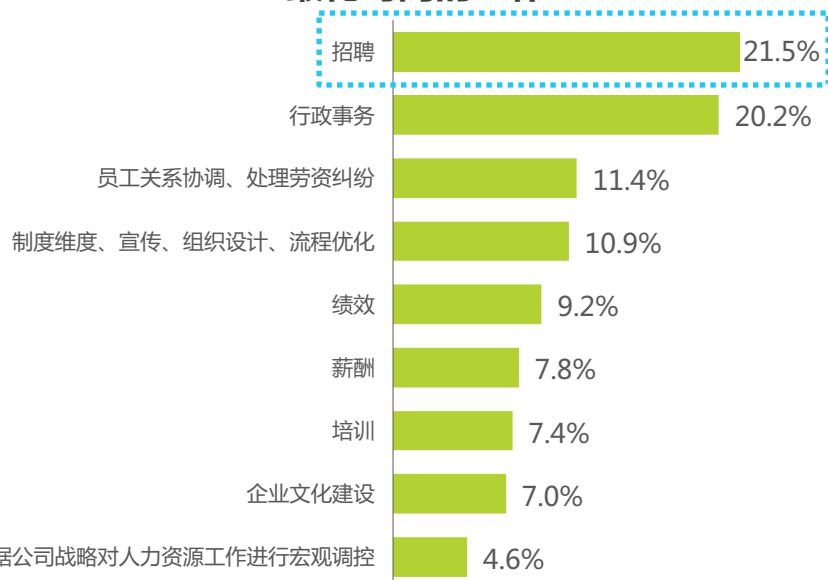
宏观发展环境——技术

技术赋能招聘模式创新，提升招聘体验和效率

2021年，各平台继续加紧AI等关键技术在招聘各个环节的布局，对招聘产业链中的各角色均起到了极大的帮助：

- 利用AI技术可以为**雇主企业**进行简历筛选和人才搜寻，招聘聊天机器人、AI面试、AI人才测评等的普及应用将HR从繁琐的事务性工作中解脱出来，同时大大提升了招聘效率，帮企业以更低的时间和金钱成本招到更合适的候选人；
- AI技术通过大数据集群及对用户操作行为进行分析可以为**求职者**提供职位的精准个性化推荐，为求职者提供更加安全、真实、高效的求职体验。

HR最花时间的的工作



根据公司战略对人力资源工作进行宏观调控



精准匹配



自动化流程

AI+招聘的主要价值

- **简历筛选**——通过考察候选人的通用素质和知识技能，结合**企业能力模型进行不同层面的解析和匹配**，为企业从海量的简历中高效筛选出更加匹配的优质潜在候选人。
- **职位精准推荐**——通过大数据集群及对用户操作行为进行分析，充分了解用户的求职偏好，进而构建招聘场景的知识图谱，**形成用户标签体系**，为求职者提供更加**精准个性化的职位推荐**。
- **AI面试**——采用语音识别、图像识别等人工智能技术对候选人进行面试，并对答案进行分析，给出评分报告，筛选出得分较高的候选人，HR结合简历来判断是否进行后续的面试。这在**大规模招聘**中的价值尤为凸显。
- **AI人才测评**——AI技术结合心理学等学科，通过互动游戏的方式对企业候选人进行测评，减轻了人为偏见，更加公平公正，并为企业筛选出**更加契合岗位要求和企业文化**的候选人；趣味的互动测评形式也有助于提升求职者的体验。

中国网络招聘行业发展背景

1

中国网络招聘行业发展现状

2

中国网络招聘市场新变化

3

中国网络招聘行业未来发展趋势

4

中国网络招聘行业生态图谱

招聘模式纵向延展，行业赛道进一步开拓



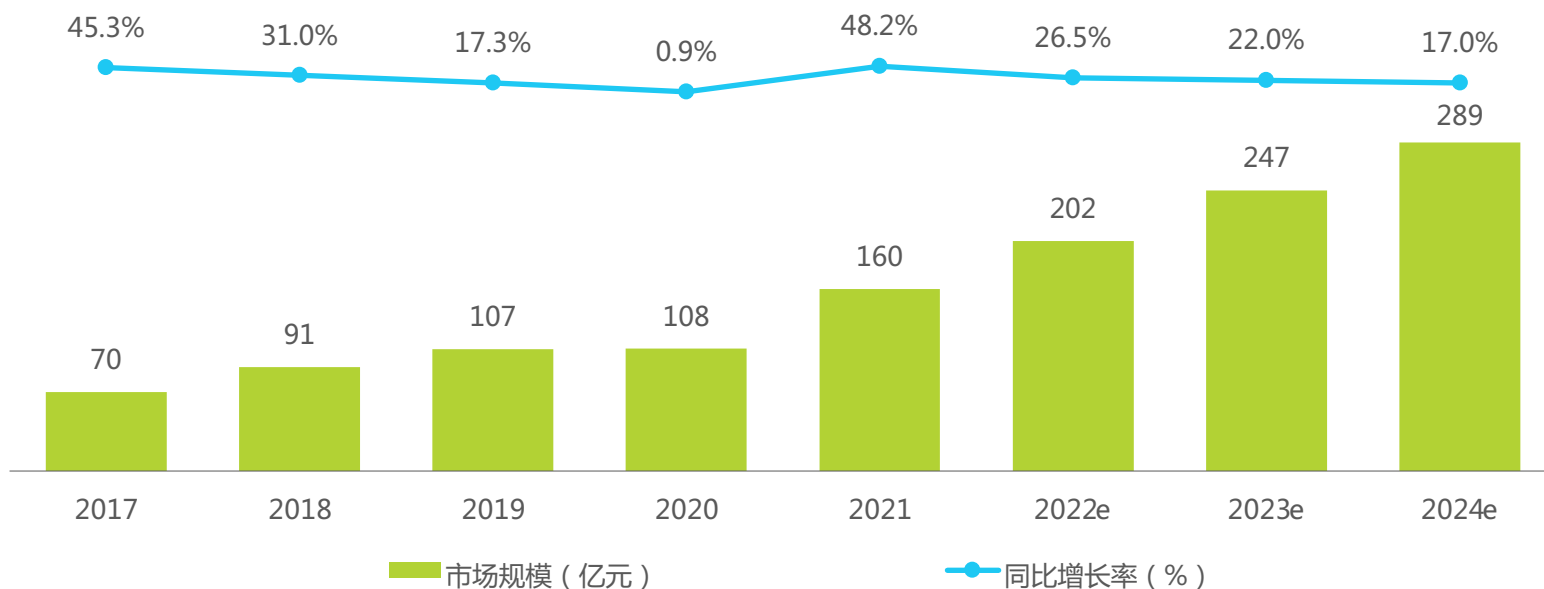
注释：图谱中企业logo不分先后。
来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

网络招聘行业市场规模与竞争格局

2021年160亿，增长48.2%，市场呈现强劲复苏迹象

根据艾瑞咨询研究院估算，2021年中国网络招聘市场规模为160亿，这一数据较2020年增长了约48.2%，为近5年同比增长率最高的一年，呈现出在线招聘行业从疫情中复苏的强烈迹象。艾瑞咨询研究院估算，未来三年网络招聘行业市场仍将保持高速增长，并保持相比疫情之前略微放缓的速度。

2021年中国网络招聘行业市场规模



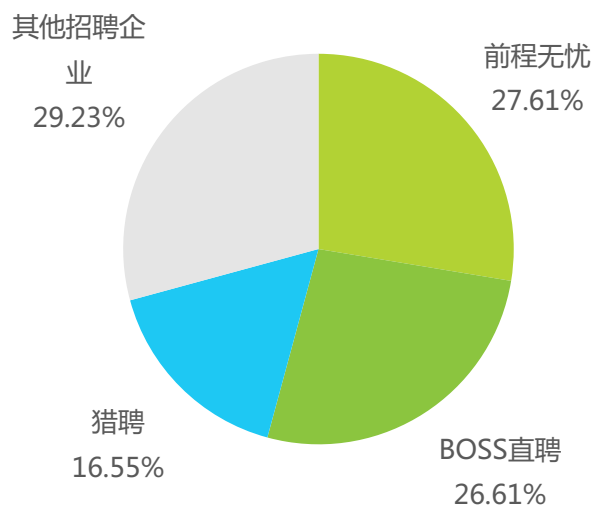
注释：网络招聘行业市场营收规模以服务商营业收入核算，核算标的为网络招聘平台，不包括分类信息服务平台及线下招聘服务商。
来源：艾瑞咨询研究院根据企业访谈、桌面研究、企业财报，结合艾瑞数据模型估算。

网络招聘市场竞争格局

前程无忧维持市占率第一地位，利润率14.5%

2021年从营收上来看，前程无忧为行业内第一，市占率达到27.61%。随着2021年BOSS直聘上市，非上市企业市场份额进一步压缩，同时各平台市场份额较为分散。从利润上来看，行业典型企业前程无忧2021年归母净利润约6.4亿元，利润率达到14.5%，大幅领先上市招聘平台整体表现。

2021年中国典型招聘企业营收占比



注释：市场份额=企业营收/市场规模。市场份额是指网络招聘平台的营收，包括在线招聘、其他人力资源服务、会员服务。此市场份额所披露的为截至3月公开发布企业财报的招聘企业份额，不含分类信息服务平台等其他平台的招聘服务。
来源：艾瑞咨询研究院结合企业公开财报、专家访谈等，根据艾瑞统计模型核算和预估。

2021年前程无忧利润数据

| | 前程无忧 | 上市平台A | 上市平台B |
|-----------|-------|--------|-------|
| 归母净利润(亿元) | 6.4 | -12.4 | 1.3 |
| 营收(亿元) | 44.2 | 42.6 | 26.5 |
| 利润率(%) | 14.5% | -29.1% | 4.9% |

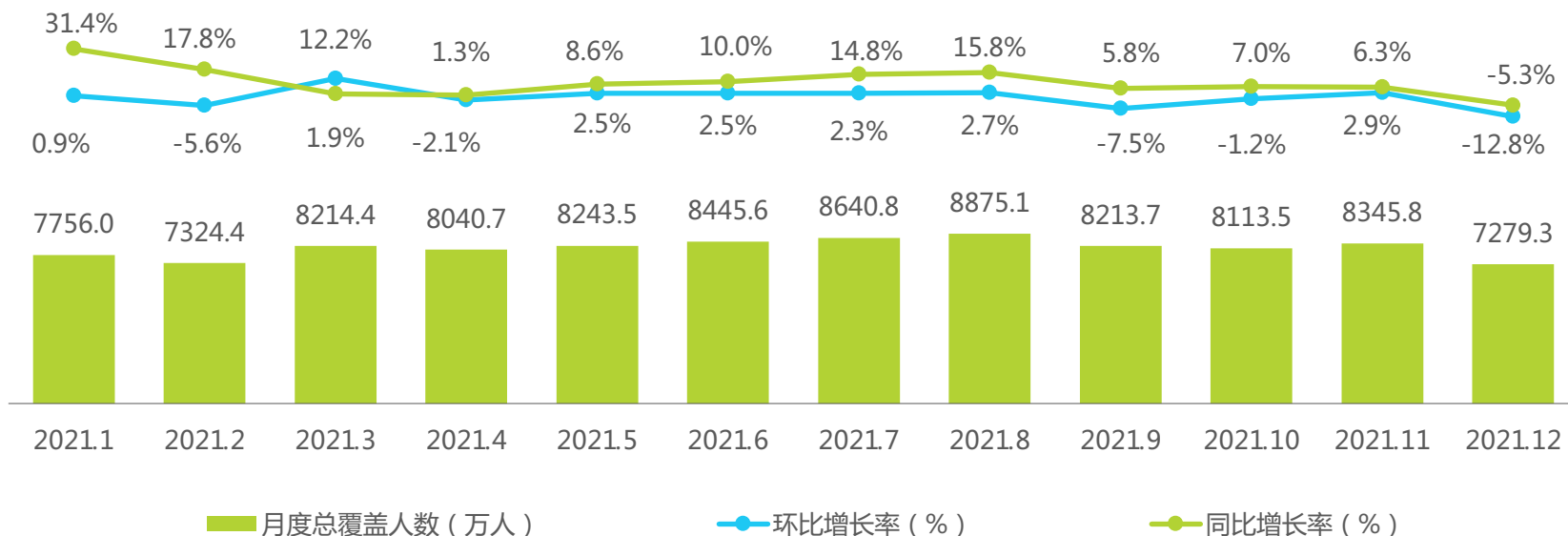
注释：利润率=归母净利润/营收。
来源：艾瑞咨询研究院根据企业公开财报自主绘制。

PC端流量——月度总覆盖人数

8月份达到顶峰，全年呈现增长趋势，整体平缓有起伏

从数据来看，2021年中国网络招聘网站PC端月度总覆盖人数呈现出以下几个趋势。1. 从各月份月度总覆盖人数来看，总体趋势为前八个月增长并于8月份达到全年顶峰，随后下降，除去8月份这个全年高峰外，在3月份和11月份呈现出两个小高峰，在春节前形成一个小低谷。2. 从环比增长率来看，总体呈现出较为平缓的趋势，和2020年相比并未出现较大的起伏，增长最快和下跌最快的月份分别为3月和12月，相对应的环比增长率分别为12.2%、-12.8%。3. 从同比增长率来看，整体上2021年月度总覆盖人数较2020年呈现出增加的趋势，共有十一个月份同比增长率为正向数值，仅12月为负向数值，为-5.3%。

iUserTracker-2021年中国网络招聘网站月度总覆盖人数分布



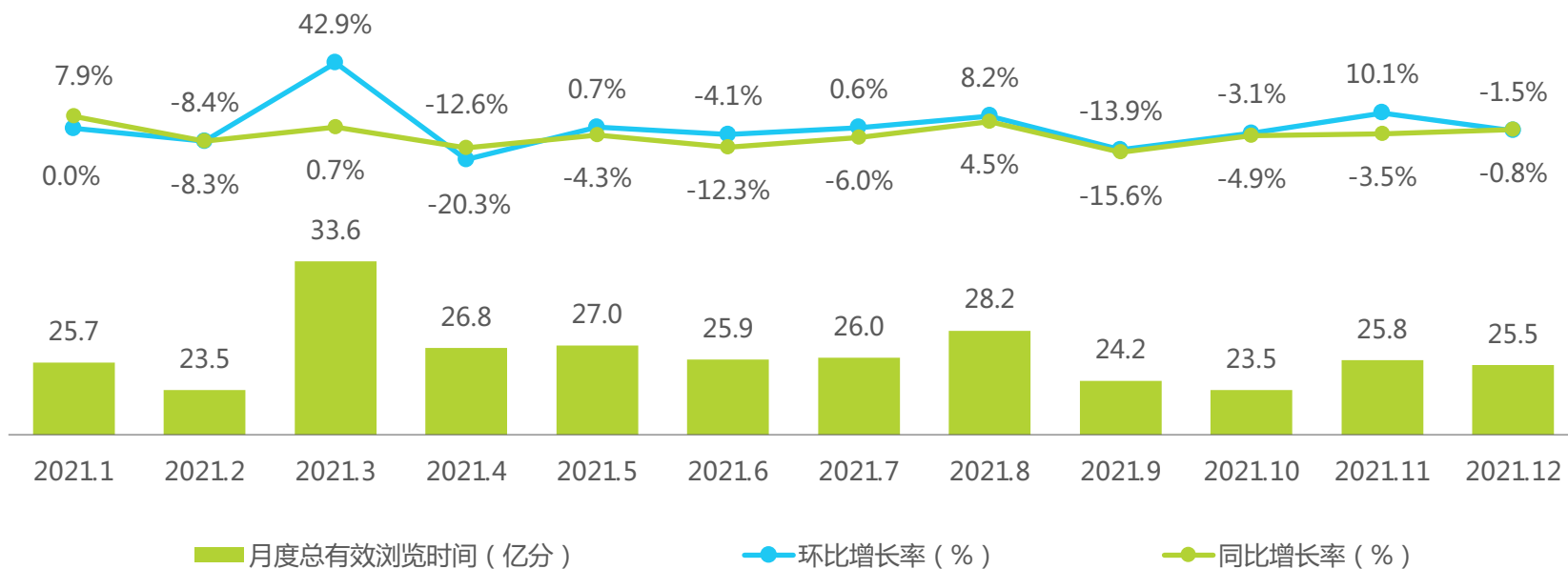
来源：Usertracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

PC端流量——一月总有效使用时间

3月份达到峰值，季节性特征明显

从PC端月度总有效使用时间来看，2021年整体呈现出较强的季节性特征，在招聘旺季3月份达到全年顶峰，同时在8月份也出现了H2的一个小高峰。具体来看，PC端月度总有效时间呈现出以下几个趋势：1. 3月份达到顶峰，较为明显的行业旺季在3月份和8月份。2. 与2020年相比，2021年整体呈现出减少的趋势，仅有3个月份同比增长率为正向增加，4月份、6月份、9月份减少较为明显。

iUserTracker-2021年中国网络招聘网站月度总有效浏览时间分布



来源：Usertracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端——主要招聘平台运营动作

运营动作活跃，各平台抢占旺季

各大招聘平台的运营动作主要集中在传统的招聘旺季，其中，多家招聘平台将主要运营动作放在了3月份，形式包括推出双选会、签约形象代言人等。此外，2021年各大平台都有加强数据安全和隐私保护方面的动作，如前程无忧多次进一步完善个人信息保护机制，BOSS直聘增加数据安全相关团队等。

同时，资本市场上，2021年BOSS直聘于6月份在美股上市，随后随着BOSS直聘受到网络安全审查的影响，招聘平台开始采取更加规范的路径谋求在资本市场融资。三大平台对外投资共有一项，系智联招聘于2021年7月联合投资职业教育平台职问。

三大招聘平台2021年主要动作



前程无忧

- 2020-2021年——前程无忧成为中国乒乓球国家队的官方合作伙伴
- 2021年3月——前程无忧携手多家平台推出“未来可见”2021春季在线双选会
- 2021年4月——前程无忧针对全国高校在校学生，开展“2021云求职体验大赛”
- 2021年5月——前程无忧联合人社部启动“2021年百日千万网络招聘”专项行动
- 2021年7月——前程无忧51job海外留学生专场招聘会强势登陆



BOSS直聘

- 2021年2月——BOSS直聘签约沈腾
- 2021年3月——BOSS直聘开启好好春招节“直播带岗”活动，联合各大企业进行直播招聘
- 2021年6月——BOSS直聘在纳斯达克挂牌上市
- 2021年6月——BOSS直聘成为北京2022年冬奥会和冬残奥会官方人力资源服务独家供应商



智联招聘

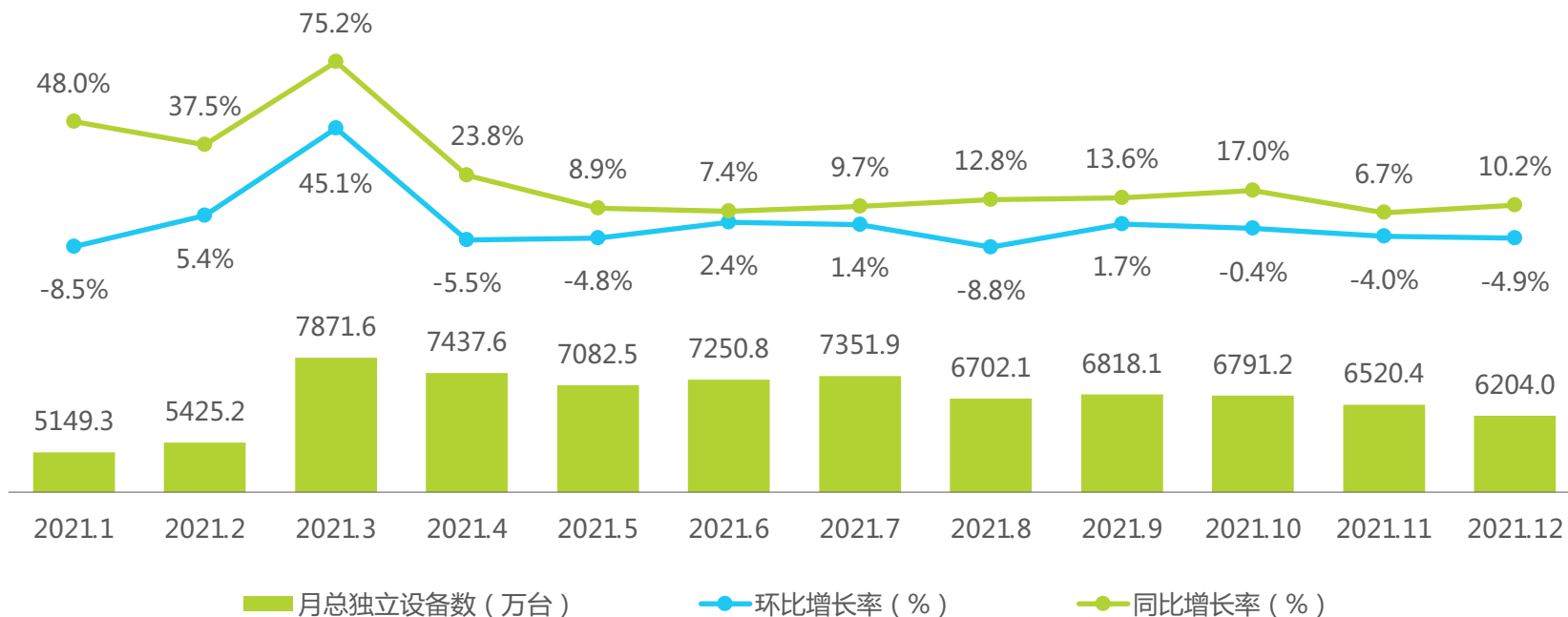
- 2021年2月，由春华资本牵头联合现有股东方源资本及公司管理团队组成联合投资方收购智联招聘76.5%的股份
- 2021年3月，智联招聘目标对准年轻人推出直播面试
- 2021年7月，职业教育平台职问宣布，智联招聘领投，网易传媒、汉能创投跟投，向职问投资2000万元人民币

移动端流量——一月总独立设备数

较2020年全年大幅增加，除1月份及2月份外均维持较高水平

2021年移动端网络招聘app在月总设备数指标上较2020年呈现出较强的复苏迹象，全年同比增长率均呈现正向增长，同时除1月份及2月份外，全年均呈现较高水平。具体看来，1. 3月份为峰值，1月份和2月份数值较低，在3月份迅速增长，随后保持较高水平，数值从3月份至12月份平缓下降，环比增长率保持在-8.8%至2.4%之间；2 各月较2020年增长态势迅猛，其中3月份同比增长率达75.2%，1月份至4月份同比增长率迅猛，5月份之后同比增长率有所回落但仍维持在10%上下。

mUserTracker-2021年中国网络招聘APP月总独立设备数分布



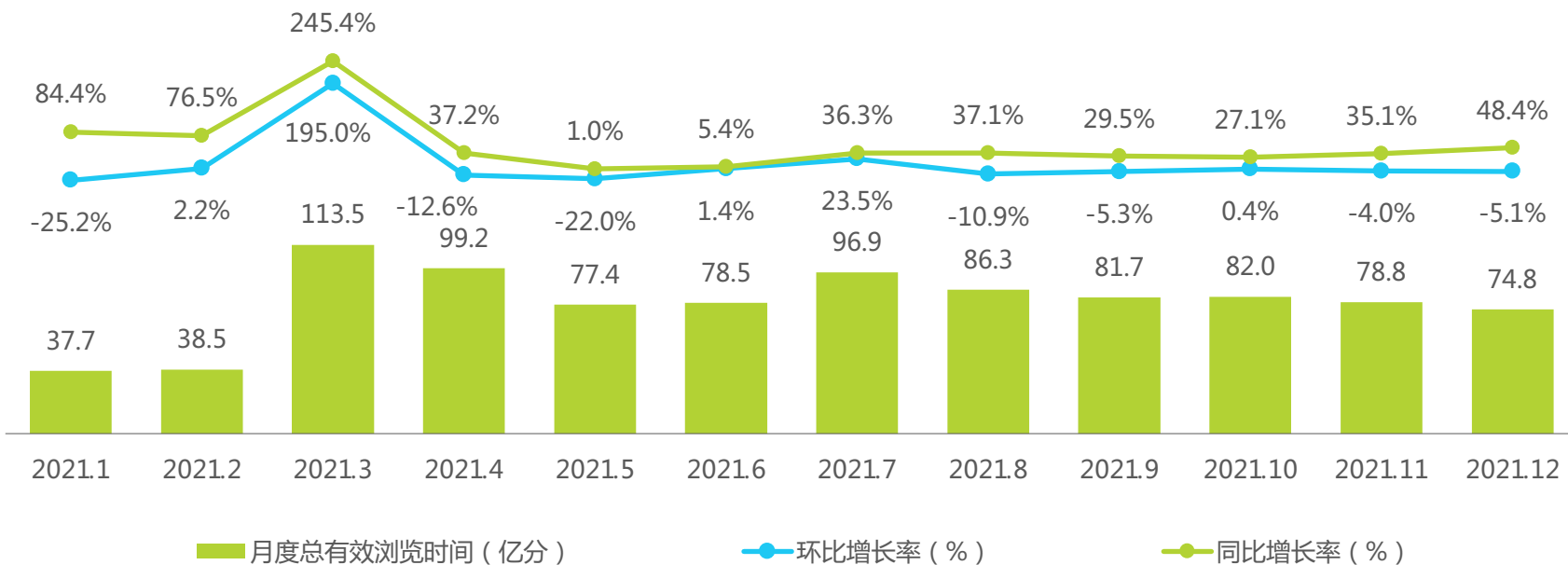
来源：Usertracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端流量——一月总有效使用时间

各月同比增长幅度较大，3月份现爆发式增长

移动端月总有效时间方面，2020年的数据因疫情原因较低，因而和2020年相比呈现出较强的增长迹象。一方面和2020年相比各月增幅较大，另一方面2021年出现指标尤其突出的个别月份，3月份月总有效使用时间达到了1135438.0万分钟，相较于略显低迷的2021年2月增加了约195.0%，同时相较于2020年3月增加了约245.4%。具体来看，在该指标上，1. 全年起伏较大，全年较为突出的月份在3月份、4月份以及7月份；2. 同2020年相比，2021年各月月总有效使用时间增长幅度较大，除去5月份和6月份，各月同比增长率均在25%以上，其中3月份达到了245.4%。

mUserTracker-2021年中国网络招聘APP月度总有效使用时间分布



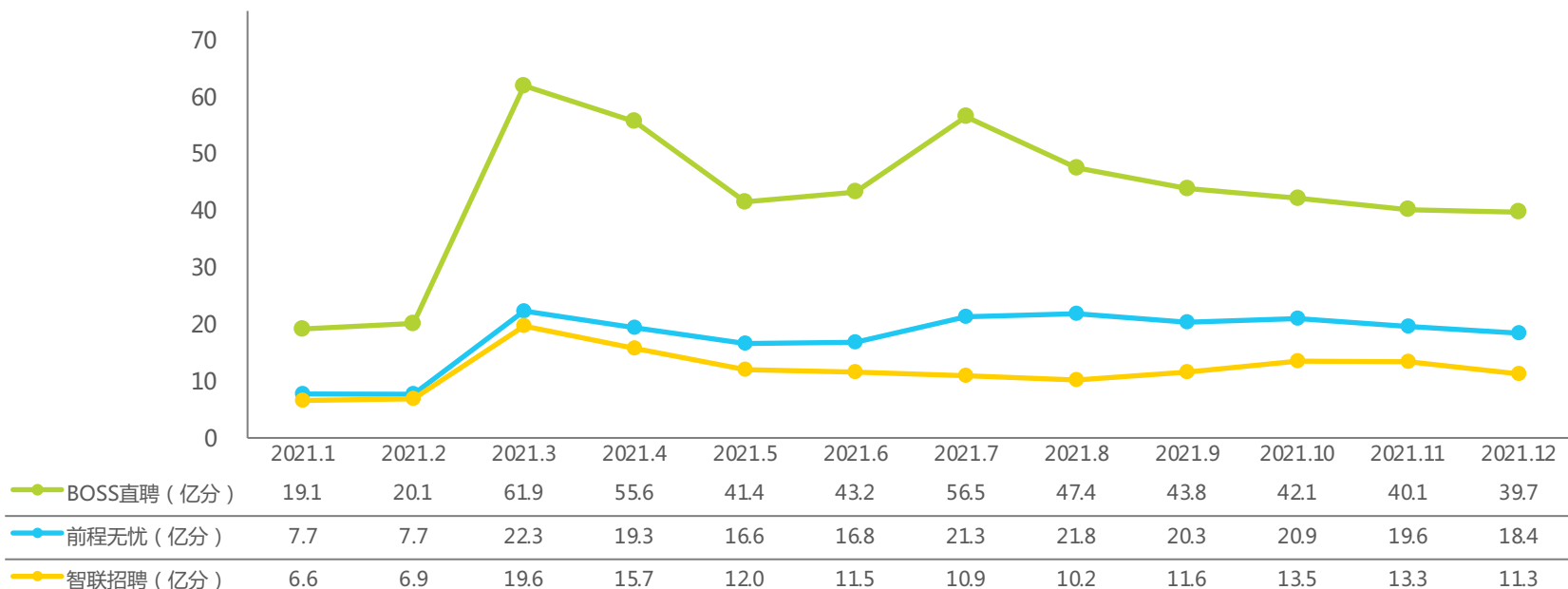
来源：Usertracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端流量——一月有效使用时间TOP3

平台流量季节性特征明显，旺季争夺出现分化

从月总有效使用时间来看，BOSS直聘、前程无忧、智联招聘占据该指标上的前三，但在对行业旺季的捕捉上三家平台出现了一定程度的分化。其中，BOSS直聘和前程无忧两家平台全年呈现较强的季节性特征，在传统的招聘旺季3月份和7月份出现了H1和H2的两个高峰月份。智联招聘在H1的高峰同样出现在3月份，但在传统秋招季节7月份呈现下滑的趋势，并未出现峰值。

mUserTracker-2021年中国网络招聘APP月总有效使用时间TOP3



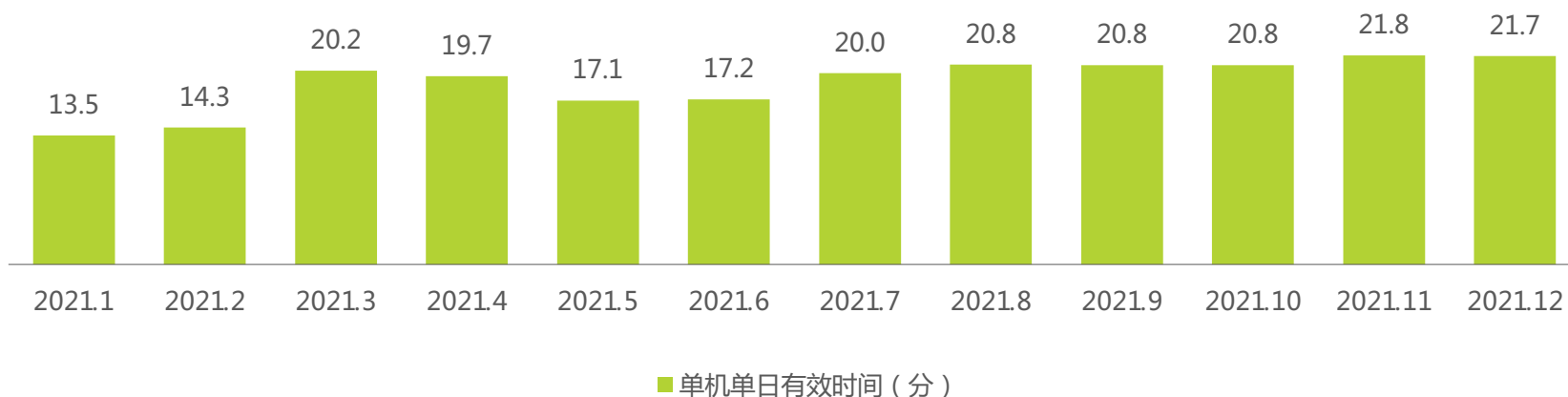
来源：Usertracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端流量——单机单日有效时间

年末达到峰值，H2维持较高指标

2021年网络招聘APP单机单日有效时间指标上呈现出上半年3、4月份数值较高，H2整体维持较高指标的特点。整体上和传统招聘旺季贴合，年初数值较低，随后在3、4月份因职场人员跳槽迅速拉升，拉升后迎接5月份和6月份的回落，随后在7月份拉升，迎来大学生毕业季以及金九银十的传统招聘旺季，7月份至12月份随月份逐月缓慢增加。从数值上看，较为明显的低谷期分布在1-2月份和5-6月份，传统的招聘旺季3、4月份数值较高但整体表现不及7-12月份，7-12月份整体指标水平较高，并无较为明显的高峰月份。

mUserTracker-2021年中国网络招聘APP单机单日有效时间分布



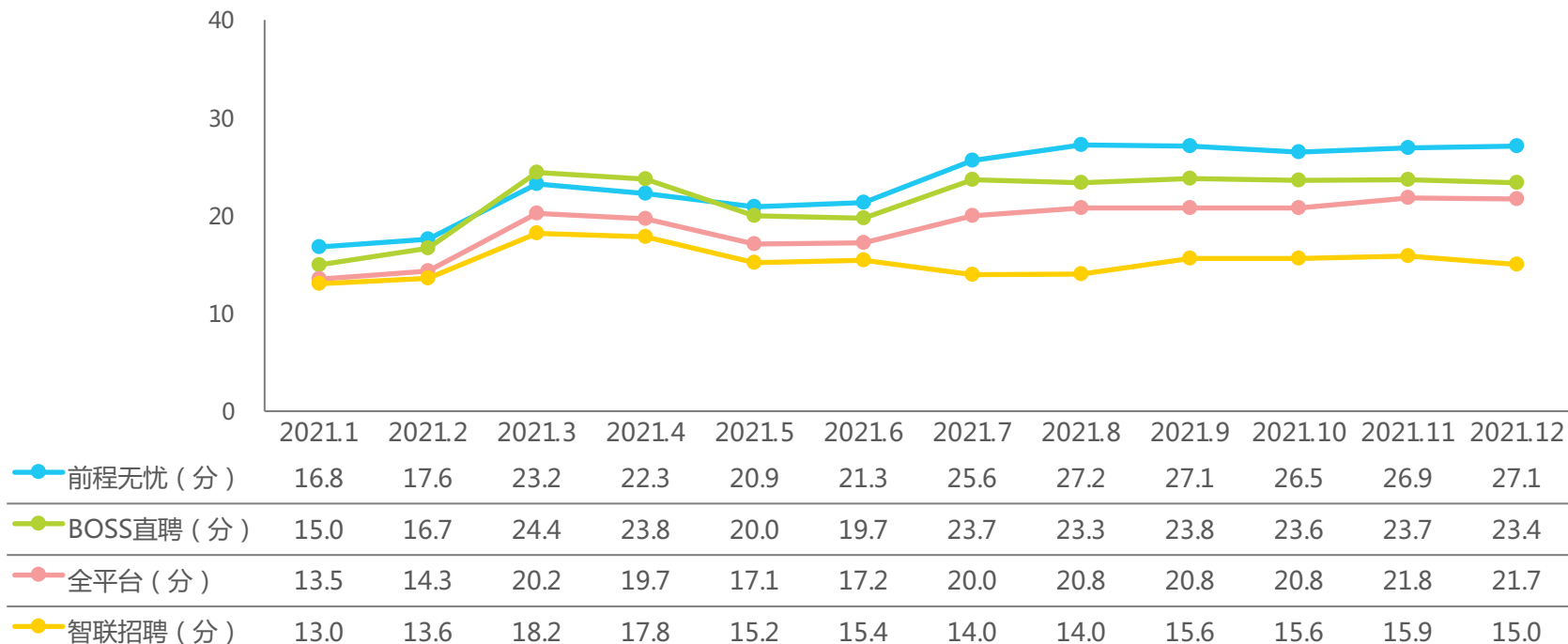
来源：Usertracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端流量——单机日有效时间TOP3

第一梯队用户粘性较强，前程无忧位居首位

单机单日有效时间上，行业梯队分级表现出了较大的分野。第一梯队为前程无忧和BOSS直聘，两家平台数值在H1较为接近，在H2前程无忧逐渐拉开差距，智联招聘位于第二梯队。从该指标上可以看出，用户粘性并不必然和用户规模挂钩。同时，有前程无忧在内的两家平台单机单日有效时间高于全平台平均水平。

mUserTracker-2021年中国网络招聘APP单机单日有效时间TOP3



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背景

1

中国网络招聘行业发展现状

2

中国网络招聘市场新变化

3

中国网络招聘行业未来发展趋势

4

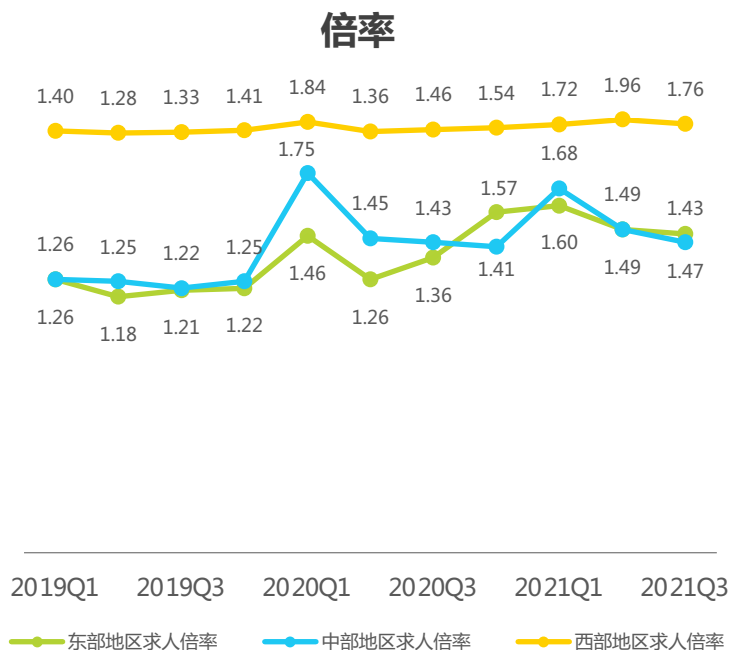
劳动力市场整体需求大于供给，京津冀就业市场竞争激烈

根据人社部公布数据，2017年四季度以来，求人倍率连续保持在1.2以上的高位，总体呈现上升趋势，这表明劳动力市场总体上需求大于供给，2021年二三季度的求人倍率均高于2020年同期，这主要是因为企业有序复工复产，经济企稳回暖，劳动力需求上升幅度明显；分区域来看，中部地区和西部地区的求人倍率大多数时间是高于东部地区的，这主要是因为东部地区更加发达，对劳动力有着较强的吸引作用，而中、西部地区市场用人需求缺口较大。

2017Q1-2021Q3中国求人倍率



2019Q1-2021Q3中国三大区域求人倍率



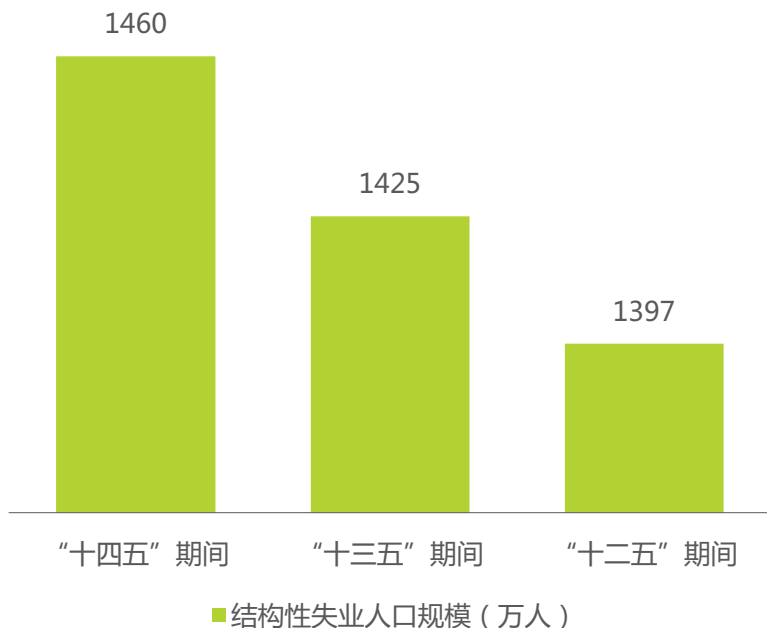
来源：人社部，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。
注：求人倍率=劳动力市场在一个统计周期内有效需求人数/有效求职人数。

来源：人社部，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。
注：求人倍率=劳动力市场在一个统计周期内有效需求人数/有效求职人数。

结构性就业矛盾突出，技能错配是症结所在

虽然劳动力市场的需求大于供给，但**技能错配**导致市场供求匹配度出现越来越大的差距，结构性就业矛盾愈发凸显。《中国劳动力市场技能缺口研究》预测“十四五”期间，结构性失业人口规模将达到1460万人；国家统计局一项包括9万多家规模以上工业企业的调查显示，约44%的企业反映面临的最大问题是**招工难**，尤其是一线普通工人、高技能人才以及技术工人最紧缺。根据《制造业人才发展规划指南》，2020-2025年制造业重点领域的人才缺口均呈扩大趋势。

结构性失业人口规模



制造业十大重点领域人才需求预测

| 十大重点领域 | 2020年人才总量预测 (万人) | 2020年人才缺口预测 (万人) | 2025年人才总量预测 (万人) | 2025年人才缺口预测 (万人) |
|--------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 新一代信息技术产业 | 1800 | 750 | 2000 | 950 |
| 高档数控机床和机器人 | 750 | 300 | 900 | 450 |
| 航空航天装备 | 68.9 | 19.8 | 96.6 | 47.5 |
| 海洋工程装备及高技术船舶 | 118.6 | 16.4 | 128.8 | 26.6 |
| 先进轨道交通装备 | 38.4 | 6 | 43 | 10.6 |
| 节能与新能源汽车 | 85 | 68 | 120 | 103 |
| 电力装备 | 1233 | 411 | 1731 | 909 |
| 农机装备 | 45.2 | 16.9 | 72.3 | 44 |
| 新材料 | 900 | 300 | 1000 | 400 |
| 生物医药及高性能医疗器械 | 80 | 25 | 100 | 45 |

来源：复旦大学、清华大学，《中国劳动力市场技能缺口研究》。

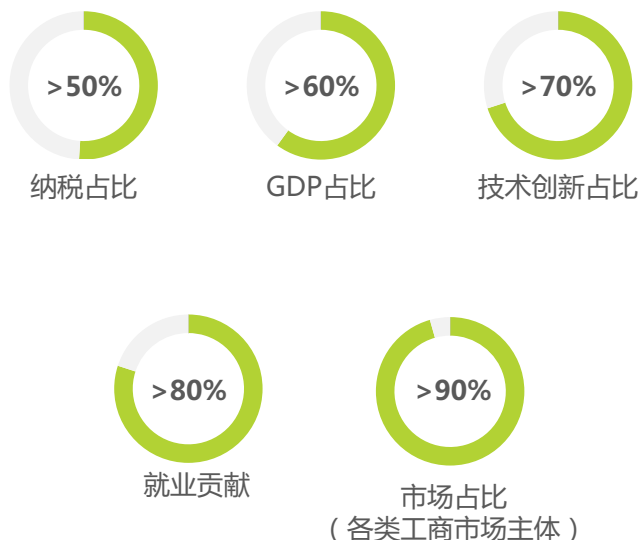
来源：教育部、人社部和工信部联发的《制造业人才发展规划指南》。

雇主-企业数量

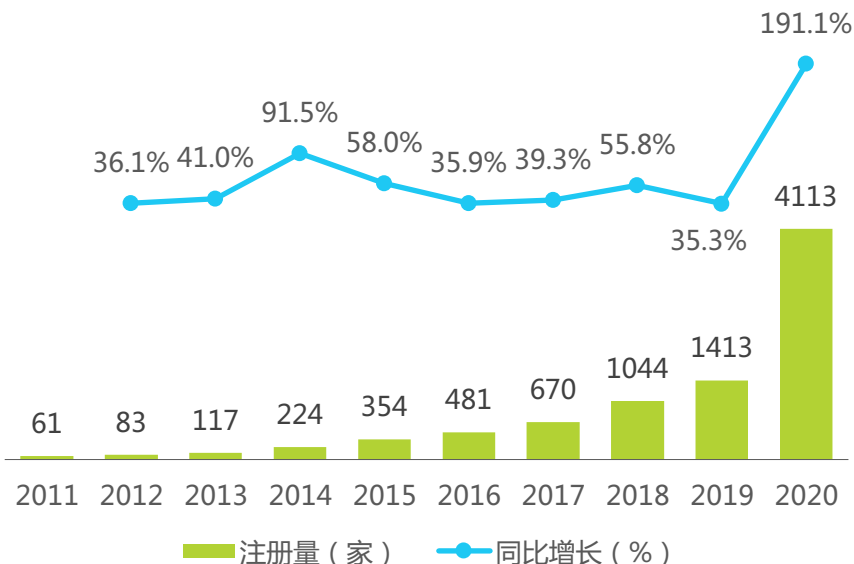
小微企业、新经济成为就业“蓄水池”

- 小微企业是吸纳就业的“主力军”——2018年8月召开的国务院促进中小企业发展工作领导小组第一次会议提出，中小企业具有“五六七八九”的特征，即中小企业贡献了50%以上的税收，60%以上的GDP，70%以上的技术创新，**80%以上的城镇劳动就业**，90%以上的企业数量。
- 数字经济的蓬勃发展吸引众多企业入局——天眼查大数据显示，为数字经济提供基础保障的**新基建**相关企业在“十三五”期间新增超150万家，占总量的70%以上，年度注册增速达30%，主要集中在工业物联网、人工智能以及大数据中心；企查查数据显示，截至2021年12月22日，我国共有1.6万家**直播电商**相关企业，其中2020年新注册4113家，同比增长了191.1%。

中小企业的“五六七八九”特征



2011-2020年直播电商相关企业注册量



来源：2018年国务院促进中小企业发展工作领导小组第一次会议，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

来源：企查查，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

雇主-招聘难度

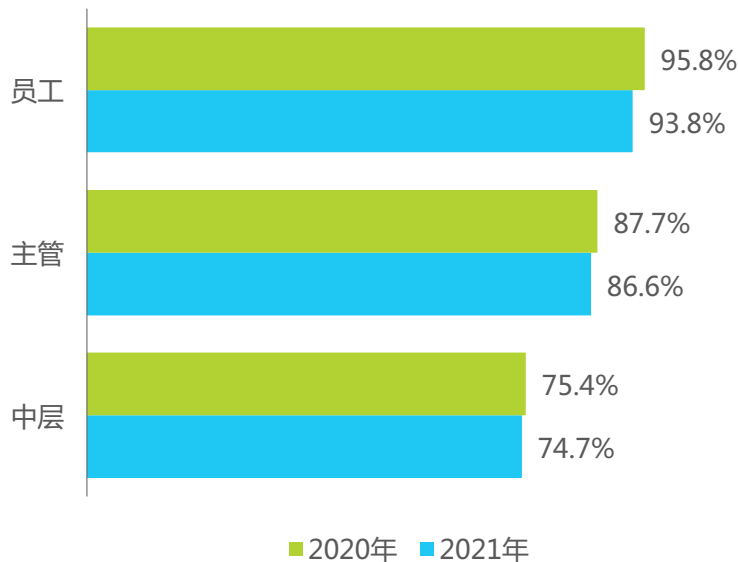
招聘的时间成本和金钱成本提高，招聘计划完成率有所下降

随着疫情影响的减弱，2021年企业雇主对应聘者与岗位的适配度要求提高，加大了企业的招聘难度：

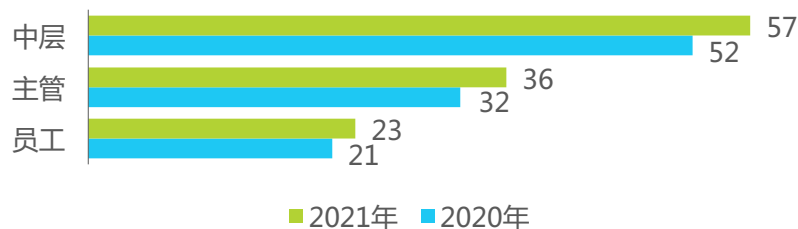
- **招聘计划完成率下降**：2021年员工、主管和中层的招聘计划完成率分别是93.8%、86.6%和74.7%，相较于2020年略有下降。
- **招聘成本提高**：从时间成本来看，2021年员工、主管和中层的招聘周期分别为23天、36天和57天，较2020年均有所延长；从金钱成本来看，招聘费效系数从2020年的0.307上升至0.315。

2020-2021年不同层级员工的招聘

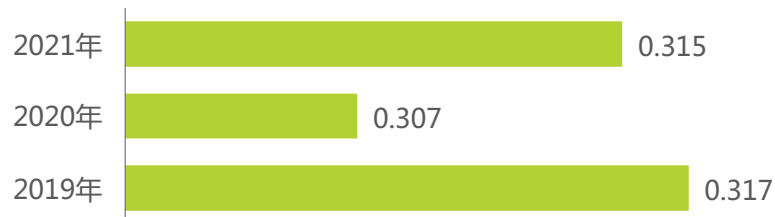
计划完成率



2020-2021年各层级员工的招聘周期



2019-2021年招聘费效系数



来源：前程无忧人力资源研究中心《2021人力资源白皮书》。

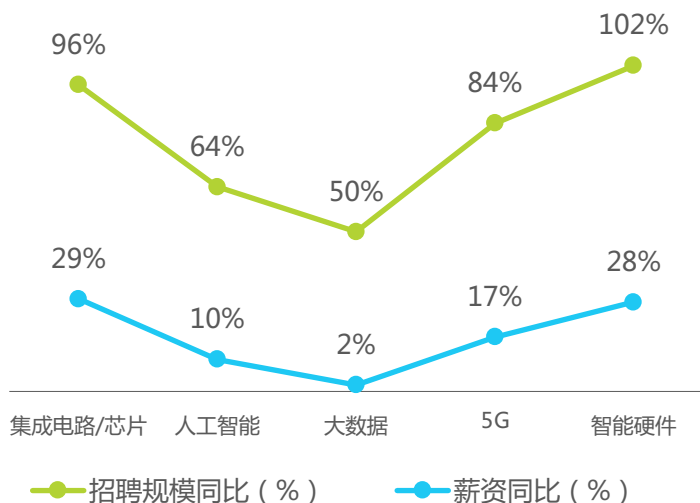
来源：前程无忧人力资源研究中心《2020人力资源白皮书》《2021人力资源白皮书》
注：招聘费效系数是某一时间段内企业的招聘总成本（不包含招聘人员工资，差旅费等固定成本）除以该时段内所录用岗位的月基本工资之和，反映企业招聘成本与效率之间的关系。招聘费效系数越低，则表明企业招聘成本越低。

雇主-行业差异

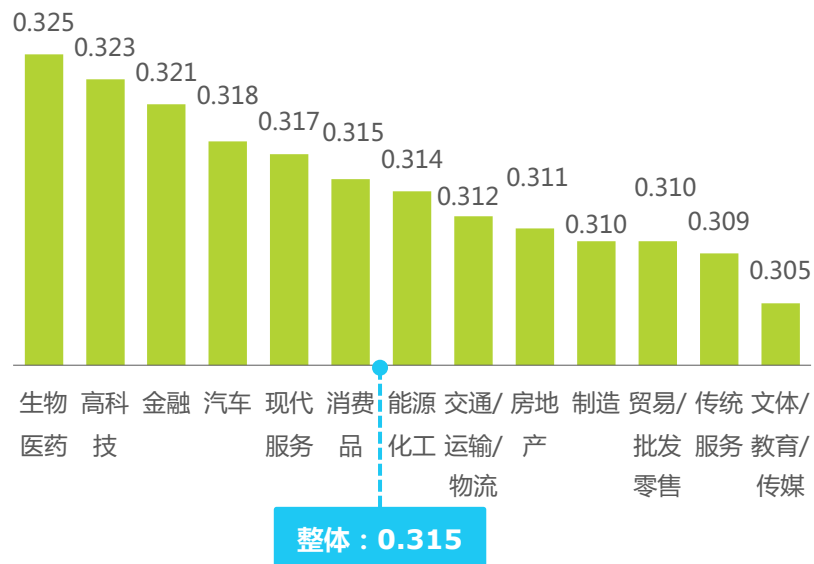
数字经济、高端制造业人才需求规模增势迅猛，但人才难求

随着5G、集成电路、芯片、数据中心、人工智能等新型基础建设深入开展，以及国家出台鼓励企业自主研发政策的激励，数字经济、高端制造业人才需求规模增势迅猛，在新基建核心岗位中，智能硬件相关岗位需求增长势头强劲，招聘需求同比上升102%。但另一方面，如生物医药、高科技等战略新兴产业的招聘费效系数最高，即这类知识、技术密集程度较高的行业招聘成本更高，更难招到合适的人才。

2021年新基建相关岗位的招聘规模 同比和平均招聘薪资同比



不同行业的招聘费效系数



来源：BOSS直聘研究院《2021应届生就业趋势报告》。

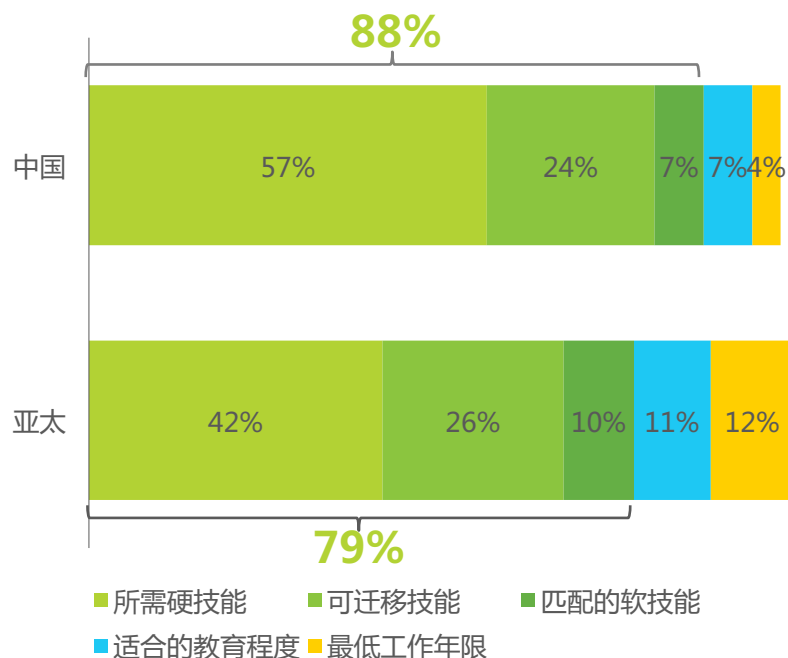
来源：前程无忧人力资源调研中心《2021人力资源白皮书》。

雇主-需求变化

由“一专多能”向“多专多能”，复合型人才更受青睐

技能正成为劳动力市场上的“硬通货”：根据领英《2021未来人才趋势报告》，在中国企业衡量候选人的重要标准中，**适合的技能占比 88%**，成为企业寻找人才的关键指标；这一比例在亚太2021未来人才趋势报告区企业中为79%。世界经济论坛发布的《2020年未来就业报告》预测了2025年全球就业市场最需要的10类能力，包括以解决问题为核心的底层思维与认知方面的能力（如分析思维与创新能力）、自我管理及与人协作的能力、技术使用与开发能力，拥有多元技能的复合型人才将备受瞩目。

企业衡量候选人的标准



2025年就业市场最需要的十类能力

- 分析思维与创新能力
- 领导力和社会影响力
- 主动学习和学习策略能力
- 技术的使用与监测能力
- 复杂的问题解决能力
- 技术设计与编程能力
- 批判性思维与分析能力
- 弹性、灵活性和压力承受能力
- 创意、主动性与原创能力
- 推理、解决问题和构思能力

技能类别 ● 解决问题 ● 自我管理 ● 与人工作 ● 技术使用与开发

来源：领英《2021未来人才趋势报告》。

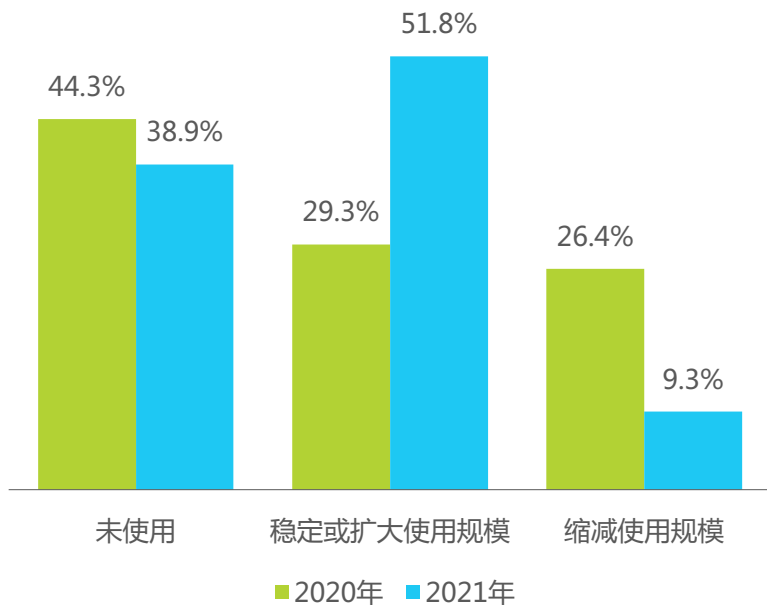
来源：世界经济论坛《2020年未来就业报告》。

雇主-用工模式

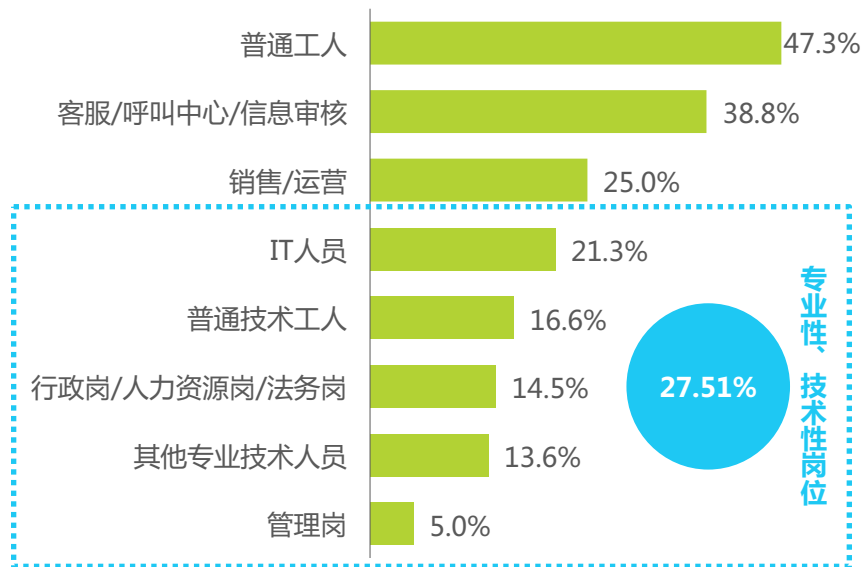
灵活用工蓬勃发展

由于经营环境的不确定性增强，数字化技术的广泛应用增强了企业的组织弹性，推动了灵活用工的发展，2021年，逾六成（61.14%）的企业使用灵活用工，且多数企业采用了两种以上的灵活用工类型，相较于2020年，该比例上升了5.46个百分点。技术性、专业性的岗位也逐步进入灵活用工的范畴，2020年在专业性、技术性岗位上使用灵活用工的企业比例为27.51%。

2020-2021年企业灵活用工规模变化



2020年企业在不同岗位使用灵活用工的比例



来源：《中国灵活用工发展报告（2022）》。

来源：《中国灵活用工发展报告（2021）》。

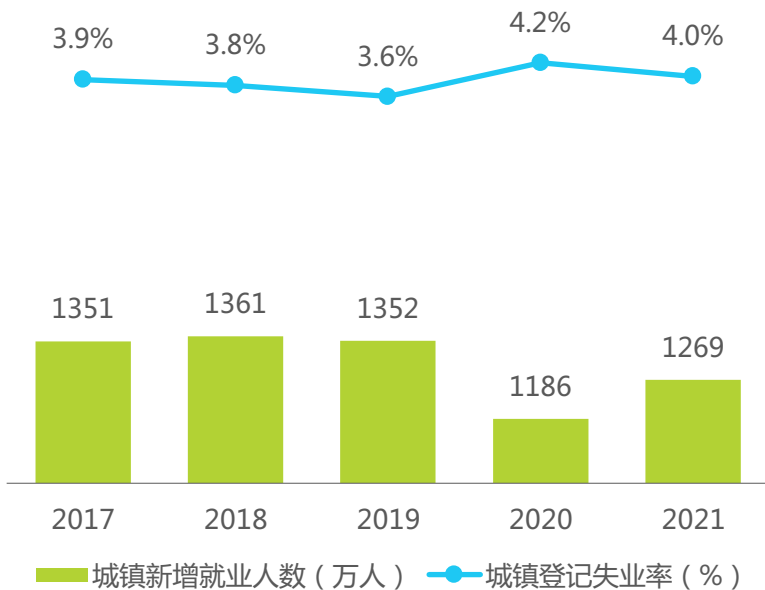
求职者-数量变化

城镇新增就业回升，失业率回落，青年群体就业压力较大

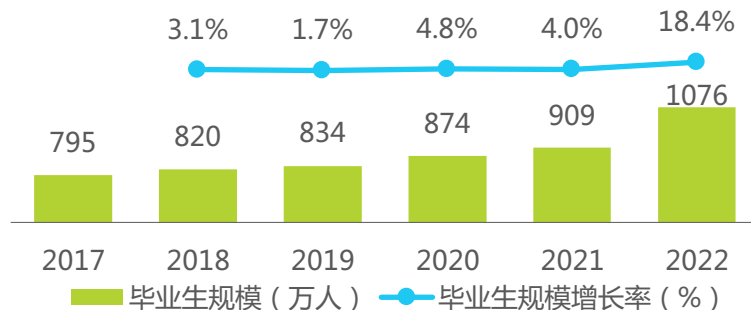
就业形势总体稳定：2021年，我国城镇新增就业1269万人，比上年增加83万人，超额完成全年预期目标。城镇登记失业率为3.96%，较2020年下降0.24个百分点。

以高校毕业生为重点的青年就业群体就业承压：历年来，16—24岁城镇青年调查失业率远高于城镇全口径失业率。一方面，青年就业总量压力较大，近年来我国高校毕业生规模持续扩大，2022年高校毕业生达1076万人，同比上升18.37%；另一方面，青年群体结构性就业矛盾更加突出，供需脱节、人岗不适、“慢就业”现象时有发生。

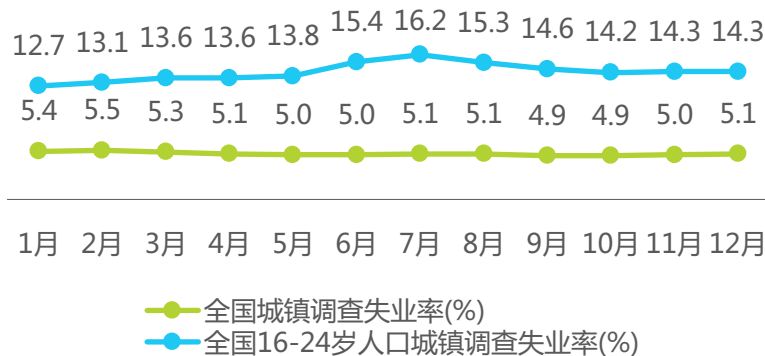
2017-2021年城镇新增就业人数及 城镇登记失业率



2017-2022年中国高校毕业生规模



2021年全国16-24岁人口城镇调查失业率



来源：国家统计局。

©2022.4 iResearch Inc.

www.iresearch.com.cn

来源：教育部、国家统计局。

©2022.4 iResearch Inc.

www.iresearch.com.cn

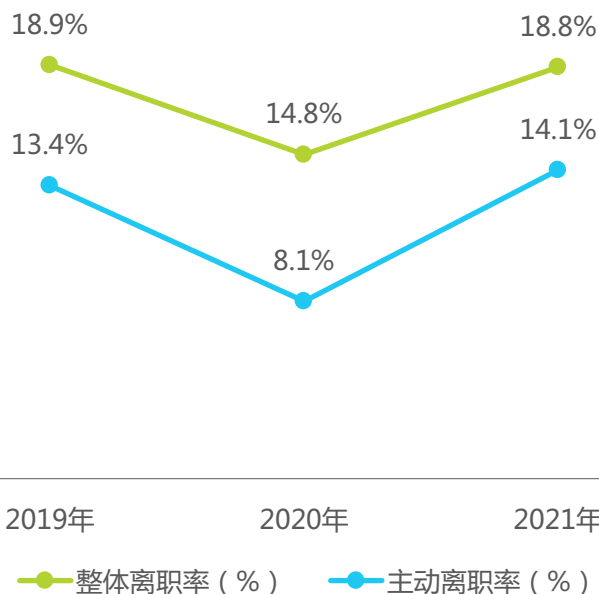
求职者-人员流动情况

离职率明显回升

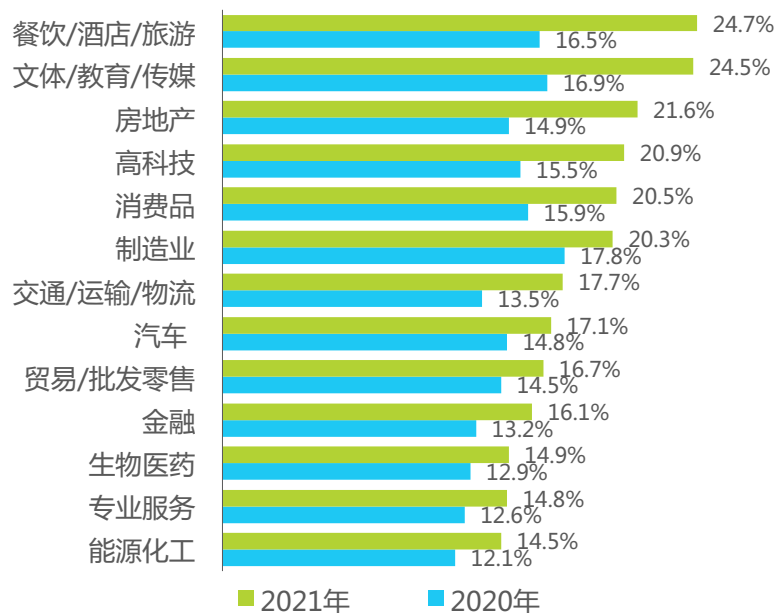
- 从2021年离职率来看，2021年整体离职率为18.8%，主动离职率为14.1%，与2020年相比，分别回升4个和6个百分点。伴随着疫情逐步缓解、经济持续复苏，企业招聘需求回暖，两者共同推动离职率明显回升。
- 从离职职场人的行业分布来看，餐饮/酒店/旅游行业、文体/教育/传媒行业的离职率高居前两位，分别是24.7%和24.5%。餐饮/酒店/旅游行业受疫情零星散发影响，部分企业谋求减员增效、业务转型，导致员工被动或主动离开。在双减政策之下，文化/教育/传媒行业的教培机构开始大规模裁员，被动离职率拉高了整体离职率。

2019-2021年员工整体离职率与主动

离职率



2020-2021年离职率行业差异



来源：前程无忧人力资源调研中心《2020人力资源白皮书》《2021人力资源白皮书》。

来源：前程无忧人力资源调研中心《2021人力资源白皮书》。

求职者-新就业形态

新经济助力新就业，青年“新就业”规模壮大

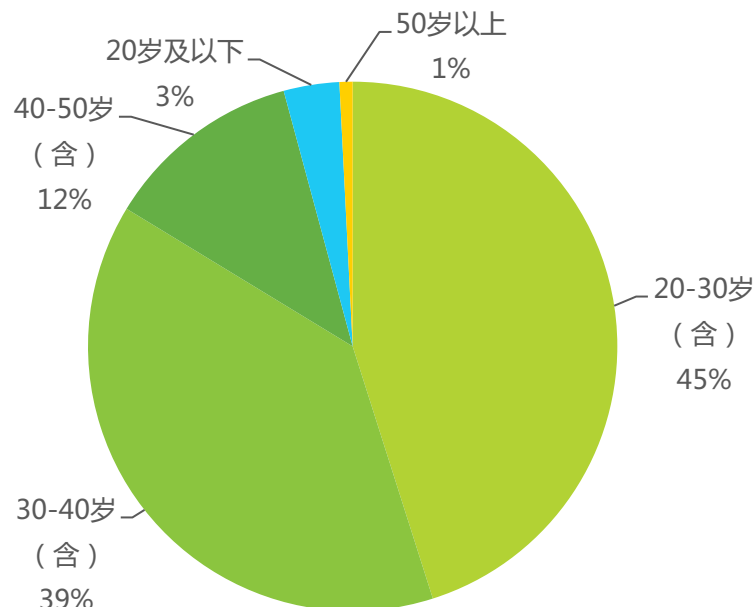
随着大数据、人工智能、云计算等技术的突破发展，以数据驱动、平台支撑和线上线下协同的新经济形态呈现爆发式增长，作为新经济形态的产物，“新就业形态”在吸纳未充分就业劳动力（特别是转移农村剩余劳动力与去产能转岗职工）方面发挥了关键作用。2019年以来，人社部等部门已发布4批新职业名录，涉及**56个**新职业。青年人思维活跃，更善于接受新鲜事物，也是新技术的早期采用者，他们积极参与到这些新技术和新商业中来，实现新的就业。以网约配送员为例，2019年，通过美团平台获得收入的网约配送员总数达到398.7万人，其中20-40岁网约配送员的占比达83.7%。

2019年以来人社部发布的4批新职业名录

| 发布时间 | 职位名称 |
|---------|---|
| 2019年4月 | 人工智能工程技术人员、物联网工程技术人员、大数据工程技术人员、云计算工程技术人员、数字化管理师、建筑信息模型技术员、电子竞技运营师、电子竞技员、无人机驾驶员等 13个 新职业 |
| 2020年3月 | 智能制造工程技术人员、工业互联网工程技术人员、虚拟现实工程技术人员、连锁经营管理师、供应链管理师、网约配送员、人工智能训练师、电气电子产品环保检测员、全媒体运营师、健康照护师、呼吸治疗师等 16个 新职业 |
| 2020年7月 | 区块链工程技术人员、城市管理网格员、互联网营销师、信息安全测试员、区块链应用操作员、在线学习服务师、社群健康助理员、老年人能力评估师等 9个 新职业 |
| 2021年3月 | 集成电路工程技术人员、企业合规师、公司金融顾问、易货师、二手车经纪人、汽车救援员、调饮师、食品安全管理师、服务机器人应用技术员、电子数据取证分析师、职业培训师、密码技术应用员、建筑幕墙设计师等 18个 新职业 |

来源：人社部。

2019年网约配送员年龄结构分布



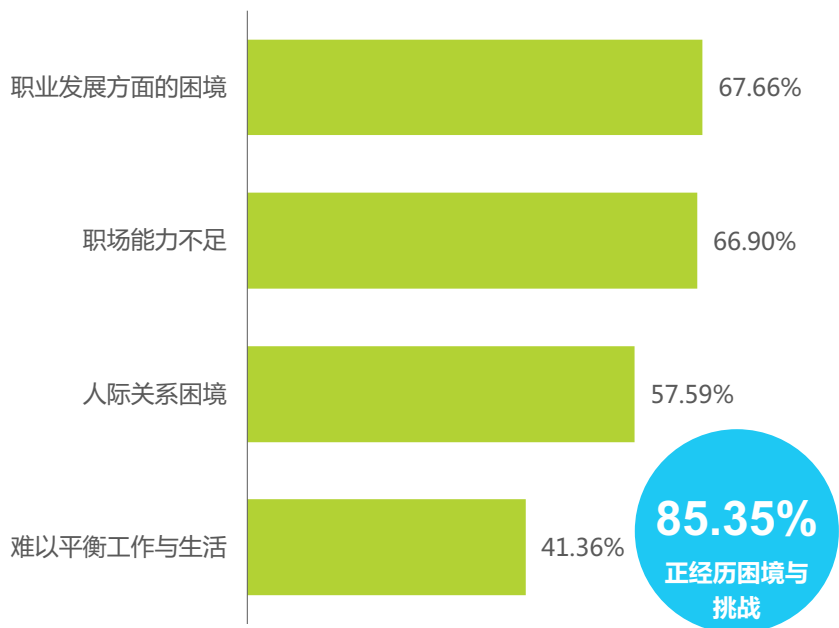
来源：美团研究院《2019年及2020年疫情期美团骑手就业报告》。

求职者-职场生存现状

近7成职场人遭遇职业发展瓶颈

根据艾瑞对2021年职场人的调查，在职场中面临困境与挑战的职场人占比达**85.35%**，在具体面临的困境与挑战方面，职业发展瓶颈的问题最为普遍，占比达到67.66%，与之相对应，升职加薪成为2021年职场人最关注的话题。

职场人面临的困境与挑战



来源：样本N=2000，艾瑞于2月在iclick社区调研所得。

2021职场关键词



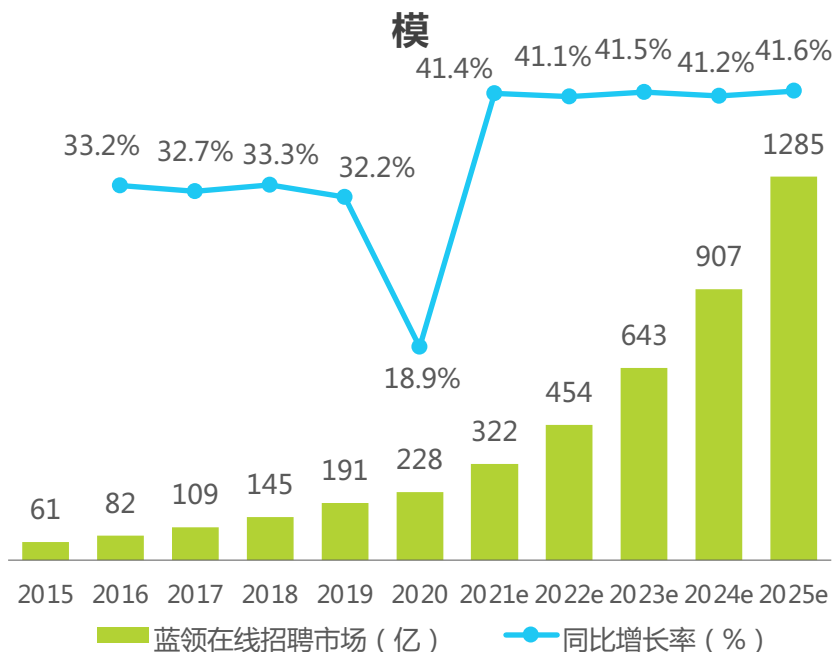
来源：样本N=2000，艾瑞于2月在iclick社区调研所得。

平台侧——蓝领市场打开

蓝领市场持续增长，行业玩家有一定下沉倾向

根据天风证券测算，2020年之后的五年之内中国蓝领在线招聘市场会以超过40%的幅度增长并将在2025年突破千亿。从2021年行业内玩家的布局来看，各个主要玩家甚至行业外玩家都有开拓蓝领市场的倾向。一方面蓝领市场招聘环节并不像白领市场那么复杂，另一方面在线招聘行业的下沉市场也容易出现一定的乱象，多方面因素的驱动下，行业玩家开拓蓝领在线招聘市场的尝试主要为两个大方向，一类是快手和乐优聘在内的玩家进行直播招聘，同时进行招聘环节的简化，一类是前程无忧、BOSS直聘在内的玩家进行行业规范化运营的尝试。

2015-2025年中国蓝领在线招聘市场规模



来源：艾瑞咨询研究院根据天风证券数据研究及绘制。

平台在蓝领招聘市场的尝试

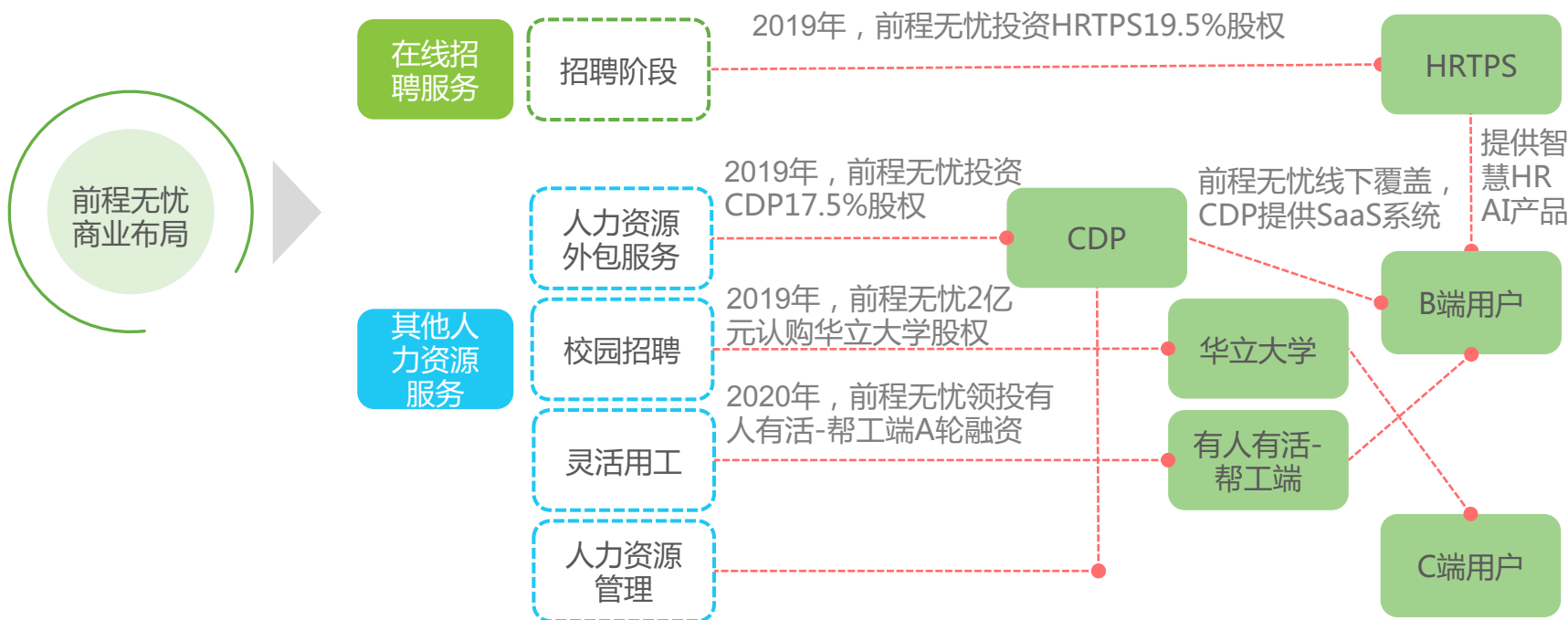
- ✓ **快手推出快招工**
2022年1月，快手推出主要目标群体为蓝领群体的快招工，和快手直播绑定，岗位多涵盖蓝领岗位，应聘者可在直播间直接进行岗位申请，且仅需要留下联系方式无需进行简历投递。
- ✓ **乐优聘上线**
2021年5月，目标为蓝领市场的招聘平台乐优聘上线。和快招工类似，乐优聘也是和直播概念绑定，同时会根据距离匹配用人单位和求职者。
- ✓ **前程无忧持续推进治理蓝领市场乱象**
2021年前程无忧持续推进对涉嫌违法违规职位进行的动态监控与闭环合规处理。2021年全年前程无忧查证并拦截违规岗位共计二十八万余个，其中重点查处普工、网约车司机、仓储管理员类等蓝领岗位。

来源：艾瑞根据公开资料整理。

中国网络招聘典型企业——前程无忧

围绕产业生态进行投资布局，构造产业发展协同效应

2019年以来，前程无忧进行多起投资，投资标的包括灵活用工、SaaS等多领域企业，同时，标的企业和前程无忧构成协同发展效应，前程无忧借此进行产业生态布局。以HRTPS为例，2019年前程无忧投资人力资源服务AI提供商HRTPS，一方面前程无忧有一定体量在线招聘服务的业务，另一方面HRTPS为在线招聘服务提供AI技术的赋能，提供诸如AI面试、云端群面等多方面的技术方案。



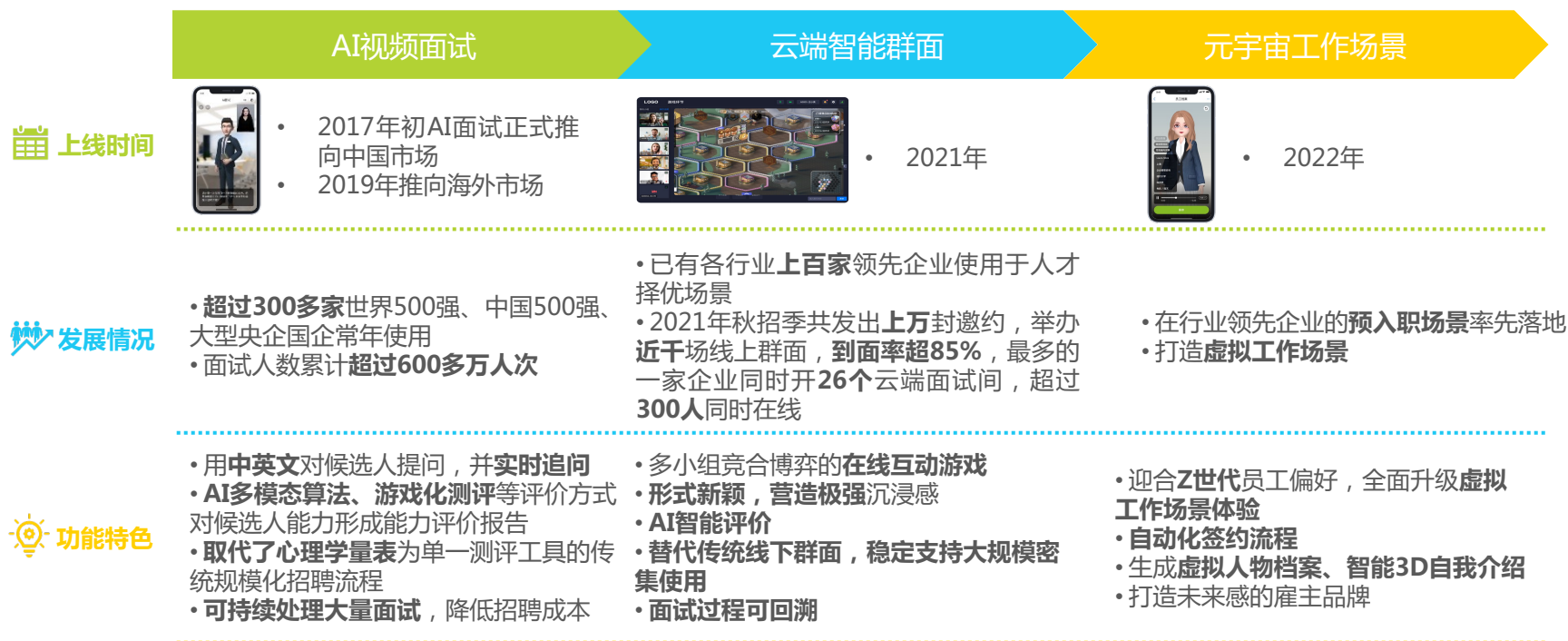
来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

中国网络招聘典型企业——前程无忧

发力AI和元宇宙，打造智能招聘体验

2019年HRTPS获前程无忧A轮融资，HRTPS是目前全球中文用户规模最大的AI面试提供商，此举标志着前程无忧持续推动技术赋能智慧HR，通过加大在技术方面的投入，提供更加普及化的HR智能解决方案。自2017年推出AI面试产品以来，已累计为超过300多家世界500强、中国500强、大型央企国企提供服务，2021年上线云端智能群面，2022年上线元宇宙工作场景，提升招聘效率，打造雇主品牌，同时改善提升候选人的求职体验。

HRTPS的主要产品与HR智能解决方案



来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

中国网络招聘典型企业——猎聘

“平台+SaaS+服务”，完善中高端招聘市场服务生态

在中高端招聘市场中，一方面，求职者偏被动，另一方面，企业对于人岗匹配的精准度和效率要求比较高。同时，猎头对于人才库的质量以及求职者、岗位的真实性也有着较高的要求。自成立以来猎聘已在中高端招聘市场深耕十余年，始终致力于通过科技提升人岗匹配效率。2022年，猎聘提出以平台+SaaS+服务三大维度为核心发展业务的战略布局，将持续以技术为驱动提供更完善的服务体系，为企业、个人、猎头提供标准化与专业化的服务，更高效的满足多方需求。

猎聘中高端市场业务布局



来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

中国网络招聘行业发展背景

1

中国网络招聘行业发展现状

2

中国网络招聘市场新变化

3

中国网络招聘行业未来发展趋势

4

旧顽疾与新挑战

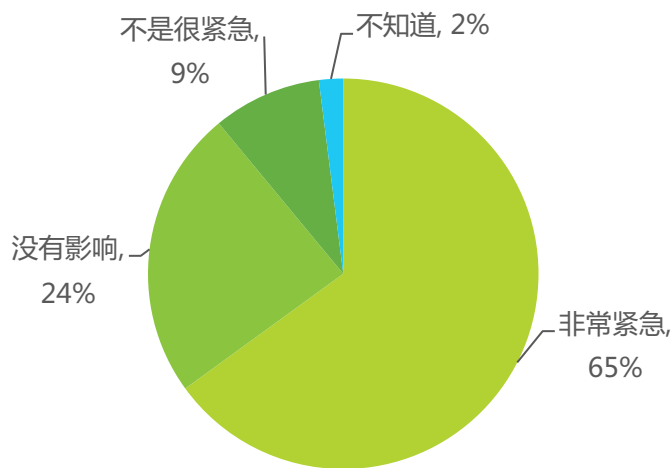


招工难与就业难并存

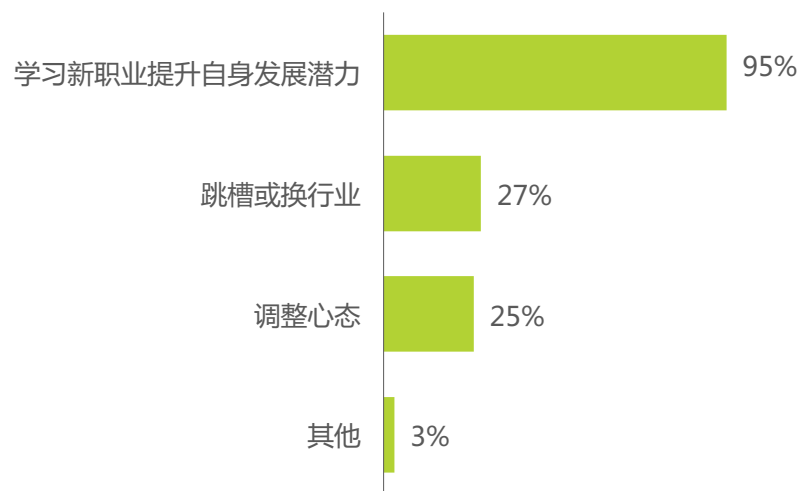
破解技能供需错位：人才培养端改革+职业技能培训

教育资源错配引发劳动力资源错配，致使教育培训结构与劳动力市场需求不匹配，劳动者的技能水平与岗位要求不匹配。要破解“有人无岗”或“有岗无人”等结构性矛盾，一方面要做好人才培养端的改革，缓解由教育资源错配带来的劳动力资源错配，企业提供受训岗位，更好地实现劳动力供给与用工需求有效对接；另一方面，要做好职业技能培训这个“后半篇文章”。虽然近年来职业培训规模不断扩大，但是培训覆盖面不够广泛，技能培训的有效性、针对性仍不够强。因此当前要把“扩面提质”作为职业技能培训重点突破的环节。**企业和市场应成为职业技能培训供给的主力军**，尤其是对高端就业群体的继续职业教育，实现培训内容与岗位需求的紧密结合，从源头上解决“学了技能也不一定能找到工作，花了大钱也不一定有效果”的问题，更好实现学有所成、学有所用。

对员工进行技能培训的紧急程度



走出职业危机的关键因素



来源：LinkedIn Learning, Leading with Learning Insights and Advice About the New State of L&D, 2020。

来源：人社部中国就业培训技术指导中心、阿里钉钉，《新职业在线学习平台发展报告》。

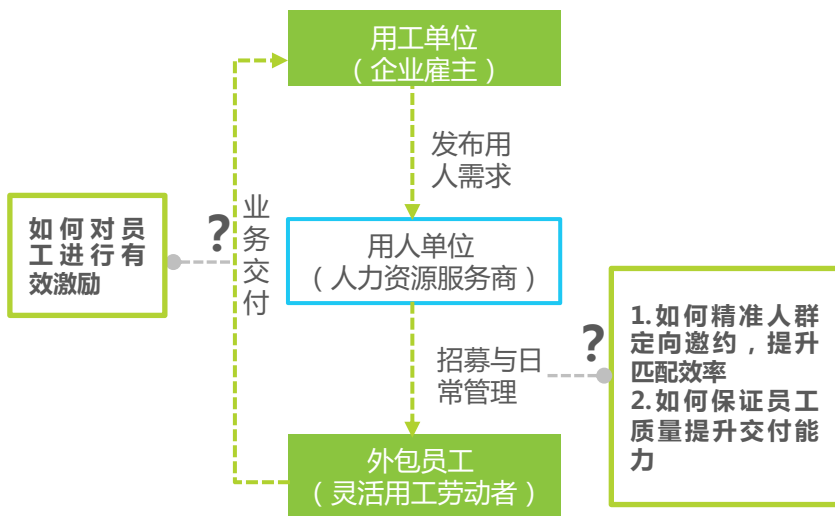
灵活用工招聘速度和质量难保证

如何招对人，用好人？

大多企业会借助第三方灵活用工平台进行招聘和管理，但灵活用工的招聘涉及2个核心问题：如何在短时间内**招对人和用好人**。

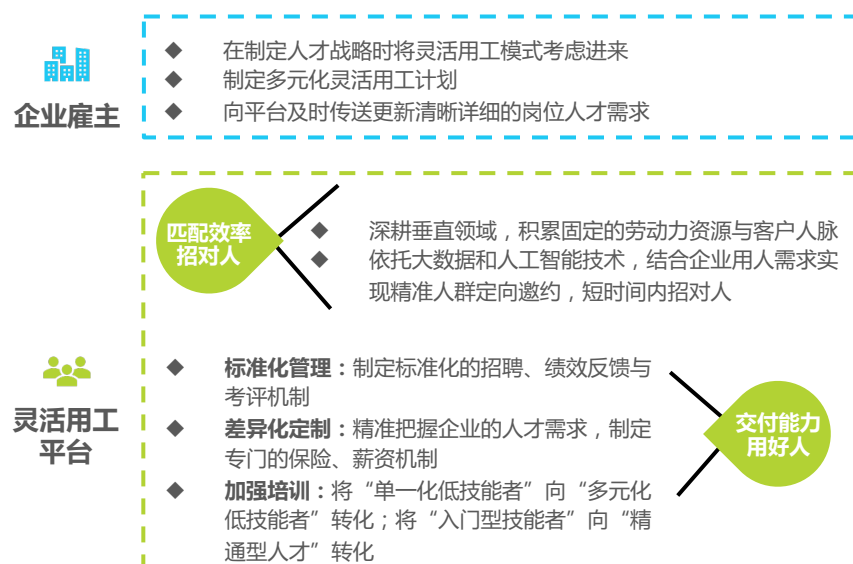
- **从企业雇主侧**：企业应意识到潜在人力资源的丰富，创新人力资源管理模式，**在制定人才战略时将灵活用工模式考虑进来**，结合企业战略目标和企业业务波动性需求，分析潜在人力资源需求，向提供灵活用工服务的人力资源服务平台传送清晰的岗位人才需求信息，建立起人才守备军，有效应对突发性人员补充、临时性人员调遣的挑战，也有利于激发组织活力和创新力，更快速地响应市场需求的变化。
- **从灵活用工平台侧**：**平台方的重心在于提升匹配效率和人员交付能力**，具体而言：深耕垂直领域，依托大数据筛选精准匹配人才，**提升匹配效率**。**在提升人员交付能力上**，针对岗位特点，**制定严格标准化的招聘、绩效反馈与考评机制**，保证灵活就业人员的能力素质胜任工作岗位；在此基础上，平台方可与企业建立深入合作，**精准把握企业的人才需求，制定专门的保险、薪资机制**，更好地激励就业者提高工作表现；**加强对灵活就业人员的培训**，挖掘潜在人才，针对自身能力较低的灵活就业人员，平台可以通过网课以及集中培训、考核帮助他们掌握多种技能；针对有基础、有潜力、有意向的就业者，为其提供专业化培训，助力其胜任中高岗位，提升就业者竞争力。

灵活用工业务流及环节痛点



来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

企业雇主和灵活用工平台发展建议



来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

发展展望



网络招聘行业未来发展趋势-平台

B端：为高校提供求职培训和职业指导

大多数高校的就业指导工作缺乏专业性，指导内容存在肤浅泛化和针对性较差的问题，网络招聘平台可依托其丰富经验、对招聘形势的深入洞察和积累的企业资源，根据特定高校的学生特点和求职过程中的痛点，**为在校生针对性地设计就业指导课程体系，提供职业测评、求职培训和职业指导等服务。**或“授人以渔”，**为高校老师提供师资培训**，助力高校打造专业的就业指导教师队伍。

高校就业指导存在的问题

- 1 就业指导内容单一化，缺乏全面性**
大部分高校普遍重视大学生专业核心能力教育，忽视职业核心能力培养
- 2 就业指导模式大众化，缺乏个性化**
高校就业指导更聚焦于求职技巧的培养，不利于对学生开展个性化指导。
- 3 就业指导理论化，缺乏实用性**
高校就业指导缺乏实用性和系统性，削弱其现实作用。

平台可为高校提供的业务

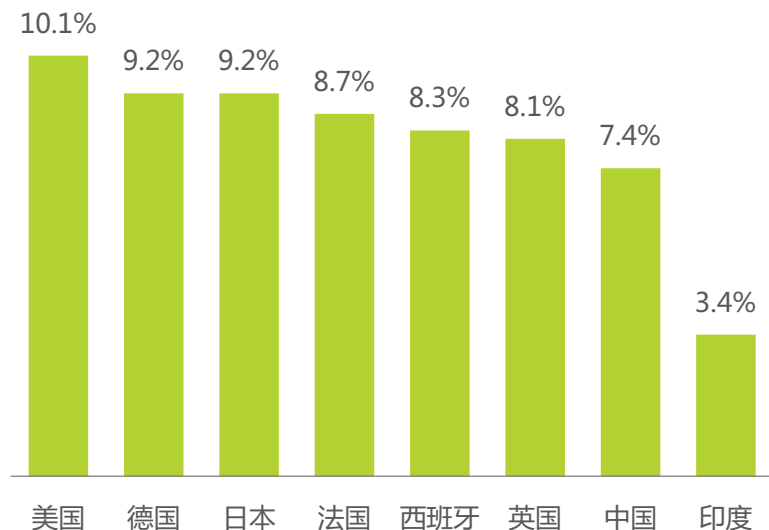


网络招聘行业未来发展趋势-平台

B端：拓展商业模式，探索企业培训、转职等潜力业务

在深耕招聘的基础上，网络招聘平台应在人力资源服务生态内拓展商业模式，探寻更多可能。在就业结构变革日益加速的背景下，平台可依托行业经验积累与资源优势，重点关注企业**职工生涯指导培训、转职**等潜力业务，使企业和劳动者更好地应对和拥抱变化，为企业员工提供职业支持。另外网络招聘平台可以延伸布局**招聘管理系统**为雇主企业提供**SaaS服务**，通过汇总招聘需求和整合招聘渠道，将期望人才画像与人才池进行比对，筛选有效简历，通过自动化招聘流程协作完成从筛选、面试、录用一体化运作，于平台而言可以与核心业务形成协同效应，于企业而言将提升招聘管理效能，于求职者而言能够优化其应聘和入职体验。

至2030年，典型国家可能需要向新职业过渡的劳动力份额



来源：麦肯锡全球研究院。

B端业务模式拓展领域



来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

网络招聘行业未来发展趋势-平台

C端：提升效率，优化体验，为求职者提供全链路闭环服务

求职者对于网络招聘平台的基本诉求即信息搜寻+简历制作与投递+邀约面试+面试反馈，为了提升求职者的求职体验，平台首先应加强对企业资质和发布岗位的审查与监管，保障平台招聘信息的真实性；其次结合用户的求职意愿、能力模型以及企业的人才需求画像，为求职者精准推荐职位，另外在简历投递和面试后实时更新进度并给予反馈；在此基础上，平台也应从求职者的职业生涯周期的视角，为求职者提供从求职到职业提升，再到晋升跳槽的全链路闭环服务，对用户进行精细化运营，提升用户粘性；最后在平台治理上，利用科技手段对用户信息进行加密，保护用户隐私。

数据安全保护相关法律规定



从求职体验和职业发展支持视角出发的 平台服务优化拓展模式

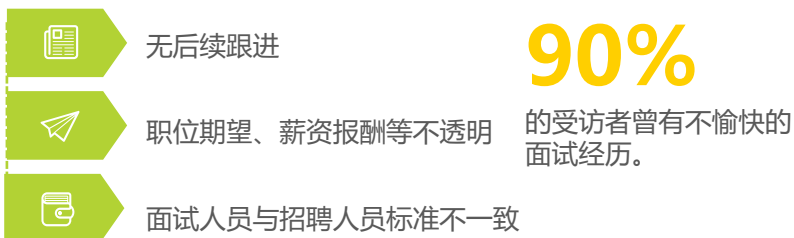


网络招聘行业未来发展趋势-企业雇主

企业招聘提效的同时注重优化求职者体验

招聘要更“以人为本”——企业目前普遍更关注招聘效率的提升，并通过技术手段实现了招聘的部分自动化，但求职者体验是雇主品牌的重要组成部分。因此企业雇主主要通过建立与求职者沟通反馈的机制、向被淘汰求职者推荐其他可能合适的相关机会等来改善求职者体验。值得一提的是，求职者越来越注重与企业文化的契合度，作为提高员工留存率和工作满意度的重要因素，建立起完善的机制用以评估因人而异的因素（例如文化契合度、发展潜力和软技能等）变得愈发重要。

面试过程中最常见的三大负面因素



60%

的受访者表示，面试过程中的负面因素会影响他们决定是否接受工作机会。



良好求职者体验的组成要素

仔细审视企业品牌、员工价值主张，写出更贴切的工作描述



建立起与求职者沟通反馈的机制，通过求职者评价辅助改进招聘流程

减少申请过程中的阻碍和重复工作，将耗时的“低接触”流程自动化



跟进被淘汰的求职者，向他们推荐其他可能合适的相关机会

考察求职者与企业的文化契合度、发展潜力和软技能等



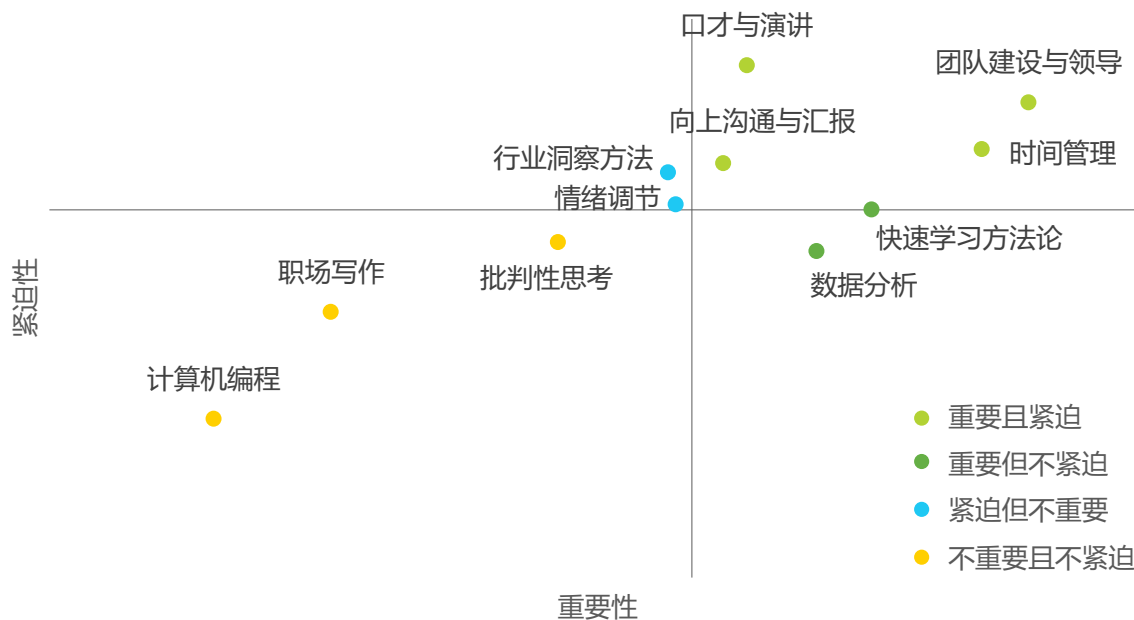
跟踪并定期联系潜在候选人

网络招聘行业未来发展趋势-求职者

持续学习提升，进阶为复合型人才

数字化浪潮下，对劳动者的素质提出了更高的要求。一方面，**劳动者要不断地更新自己的知识结构**，包括与胜任工作岗位相关的专业技能和新技术变革所要求的新技能；更重要地，数字化时代下的企业组织结构趋于扁平化，分工方式上更强调高效灵活的团队协作，这些都使**软能力的重要性进一步凸显**，世界经济论坛发布的《2020年未来就业报告》预测，展望2025年，全球就业市场最需要的10类能力中有8类属于软能力的范畴，艾瑞对职场人群的调研结果也显示，落在“重要且紧迫”象限的多为软能力，如沟通能力、领导力等。求职者将通过参加各类职业技能培训不断提升自身的综合实力，塑造差异化竞争优势。

职场能力的重要紧迫矩阵



来源：样本N=2000，艾瑞于2月在iclick社区调研所得。

艾瑞新经济产业研究解决方案



行业咨询

- 市场进入 为企业提供市场进入机会扫描，可行性分析及路径规划
- 竞争策略 为企业提供竞争策略制定，帮助企业构建长期竞争壁垒



投资研究

- IPO行业顾问 为企业提供上市招股书编撰及相关工作流程中的行业顾问服务
- 募 投 为企业提供融资、上市中的募投报告撰写及咨询服务
- 商业尽职调查 为投资机构提供拟投标的所在行业的基本面研究、标的项目的机会收益风险等方面的深度调查
- 投后战略咨询 为投资机构提供投后项目的跟踪评估，包括盈利能力、风险情况、行业竞对表现、未来战略等方向。协助投资机构为投后项目公司的长期经营增长提供咨询服务

关于艾瑞


艾瑞咨询是中国新经济与产业数字化洞察研究咨询服务领域的领导品牌，为客户提供专业的行业分析、数据洞察、市场研究、战略咨询及数字化解决方案，助力客户提升认知水平、盈利能力和综合竞争力。

自2002年成立至今，累计发布超过3000份行业研究报告，在互联网、新经济领域的研究覆盖能力处于行业领先水平。

如今，艾瑞咨询一直致力于通过科技与数据手段，并结合外部数据、客户反馈数据、内部运营数据等全域数据的收集与分析，提升客户的商业决策效率。并通过系统的数字产业、产业数据化研究及全面的供应商选择，帮助客户制定数字化战略以及落地数字化解决方案，提升客户运营效率。

未来，艾瑞咨询将持续深耕商业决策服务领域，致力于成为解决商业决策问题的顶级服务机构。

联系我们 Contact Us

 400 - 026 - 2099

 ask@iresearch.com.cn



企 业 微 信



微 信 公 众 号

法律声明

版权声明

本报告为艾瑞咨询制作，其版权归属艾瑞咨询，没有经过艾瑞咨询的书面许可，任何组织和个人不得以任何形式复制、传播或输出中华人民共和国境外。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，部分文字和数据采集于公开信息，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，艾瑞咨询对该等信息的准确性、完整性或可靠性作尽最大努力的追求，但不作任何保证。在任何情况下，本报告中的信息或所表述的观点均不构成任何建议。

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

iResearch

艾 瑞 咨 询