中国网络招聘市场发展研究报告

©2023.5 iResearch Inc.

摘要

发展背景

就业是经济的晴雨表，2022年在国际环境更趋复杂严峻、新冠疫情多点散发、产业结构调整和政策调控等多重因素的共同作用下，我国经济发展承压，2022年中国GDP实际增速仅有3%，企业的招聘需求受到冲击，结构性失业矛盾依然突出。招聘平台及相关服务商继续深化**AI**等前沿技术在精准人岗匹配和自动化等方面的应用，并推出**直播招聘、元宇宙面试间**等创新形式以提升招聘效率和改善求职体验。

发展现状

2022年网络招聘市场规模同比增长9.2%，达**175亿**。PC端用户数量下滑趋势继续，但下半年用户使用时间有较大幅度的同比增加；移动端用户规模与使用时间波峰集中在年中6-8月份；在月有效使用时间指标方面，TOP3 APP呈现出较明显的分层特征。

市场变化

经济结构的调整优化带来了职业变迁，2022版《国家职业分类大典》共标注了97个数字职业和134个绿色职业，从职业供需来看，**新职业人才和制造业人才的供需矛盾较突出**；雇主侧招聘需求整体收缩，但呈**行业K型分化**特点；人才供给方面，超千万应届毕业生涌入就业市场，叠加部分行业的裁员潮，我国16-24岁青年劳动力失业率显著高于去年同期，在严峻的经济和就业形势下，求职者表现出明显的**求稳倾向**，在行业流动方面，互联网人才外溢到以新能源汽车、医疗制药等新兴实体经济的意愿增长显著。

发展趋势

老年就业群体将呈逐步扩大的趋势，但老年人口进入就业市场仍面临着专业技能和企业岗位要求错配突出、就业渠道有限、相关法规不完善等较多阻碍；随着Z世代步入职场，求职者对企业的需求更加多元复杂，**用人企业的雇主品牌建设**对人才吸引的重要作用越来越突出。招聘平台的核心价值来源于C端，其重心应围绕求职者的核心诉求展开，即**提供真实且匹配度更高的岗位和及时有效的反馈**，而AI对人岗精准匹配的价值依然有较大挖掘潜力，如通过**行业专家级知识图谱**智能阅读和抽取信息对简历和职位等非结构化数据进行解构和关键要素智能补充，基于更全面的人才画像提高人岗匹配精准度。

来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

©2023.5 iResearch Inc.

中国网络招聘行业发展环境	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
中国网络招聘平台典型案例	4
中国网络招聘行业发展趋势	5

宏观发展环境-政策

坚持稳定和扩大就业，加紧技能人才培养缓解结构错配

2022年，就业优先政策从供需两端发力稳定和扩大就业，不断落实落细，在就业需求端，不断扩大就业容量——企业吸纳就业可获得税收优惠、担保贷款、就业补贴等政策支持；在鼓励企业吸纳农民工、大学生等重点群体的同时，政策也强调为其提供就业创业指导等服务以促进其就业创业能力的提升；同时强调要加紧技能人才培养，拓宽其职业发展通道，缓解劳动力结构错配的矛盾。

2022年中国网络招聘行业发展相关政策梳理

重点群体

--农民工

- 构建集劳务协作、品牌打造、技能培训、技工院校建设、人才交流于一体的东西部人社协作新格局[1]
- 引导农民工有序外出务工，发展县域特色产业，促进农民工就近就业创业，并为返乡创业农民工提供开业指导等专业化服务及税费减免等创业扶持[2]

--大学生

- 积极开发就业见习岗位，全年募集不少于100万个就业见习岗位[3]
- 实施高校毕业生中小微企业就业支持计划，扩大企业就业规模[4]

--零工

- 推动灵活就业人员在就业地参加社会保险[5]
- 强化零工快速对接服务，建立零工“即时快招”服务模式[6]

--就业困难群体

- 推动政府投资重点工程项目实施以工代赈，组织动员当地群众参与务工，有针对性地开展劳动技能培训和安全生产培训[7]

技能人才

--技能人才培养

- 《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》构建以行业企业为主体、职业学校（含技工院校）为基础、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养体系，探索中国特色学徒制，拓宽技能人才职业发展通道

--技能人才认证与职业发展

- 《关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见》推行职业技能等级制度，完善职业技能等级认定机制，并促进职业技能等级认定结果与岗位使用、薪酬激励等相衔接，强化高技能人才培训
- 广东省《关于推动实施产业技能根基工程的通知》实施学生学徒制技能人才储备计划，产业技能生态链企业要把学生学徒纳入企业“新工匠”培养计划，提出学生学徒培养目标、制定培养方案、落实相应培养和学徒留用晋升措施。

人力资源服务业发展

- 《人力资源服务业创新发展行动计划（2023-2025年）》强调人力资源服务机构应**强化制造业人力资源支持**，搭建制造业等重点领域人力资源服务供需对接平台；在人力资源测评、人力资源培训、网络招聘等领域发展人力资源科技型、创新型企业；到2025年重点培育形成**50家**左右经济规模大、市场竞争力强、服务网络完善的人力资源服务龙头企业

来源：1.《关于进一步推进东西部人社协作的通知》；2.《关于进一步支持农民工就业创业的实施意见》；3.《关于实施百万就业见习岗位募集计划的通知》；4.《关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》；5.《“十四五”公共服务规划》；6.《关于加强零工市场建设 完善求职招聘服务的意见》；7.《关于在重点工程项目中大力实施以工代赈促进当地群众就业增收的工作方案》，艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

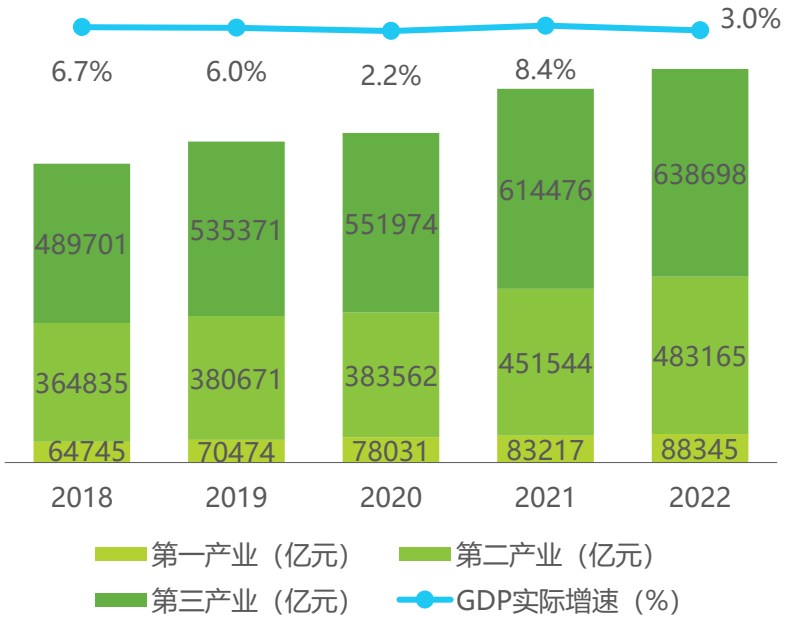
©2023.5 iResearch Inc.

宏观发展环境-经济

低基数下，中国经济增速有望回归常态

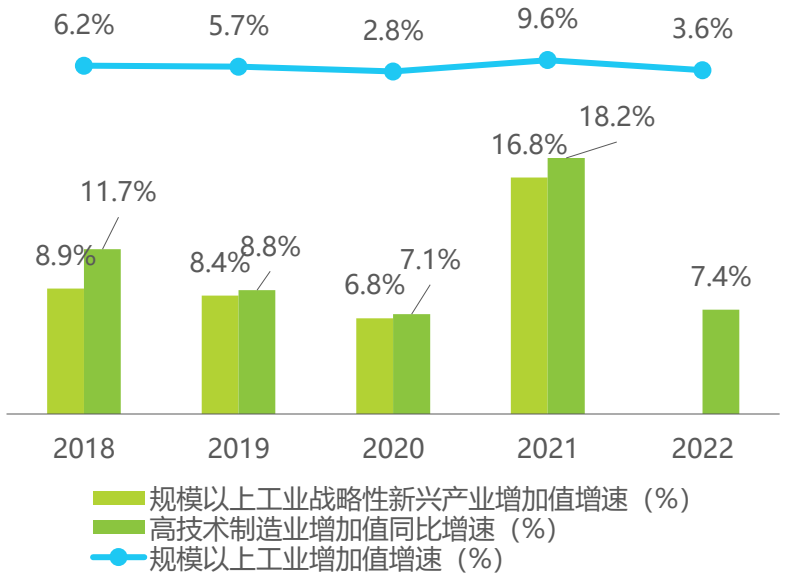
2022年，中国GDP实际增速仅有3%，高技术制造业增加值同比增长7.4%，快于规模以上工业3.8个百分点，先进制造业和战略性新兴产业正成为经济增长的强大动能。虽然经济发展面临的“三重压力”依然较大，但随着防疫政策优化、各类政策的协调配合加强，权威清晰积极的政策信号不断释放，将显著提振市场主体对增长前景的信心，推动经济稳步回升，2023年政府工作报告将全年GDP增长目标设定在5%左右，根据我国31个省区市2023年经济增长预期目标计算GDP目标加权平均值为5.6%，低基数推升下，中国经济增速有望回归常态，这将有助于保市场主体和稳定扩大就业。

2018-2022年三次产业增加值及GDP增速



来源：国家统计局。

2018-2022年新兴产业与规上工业增加值增速



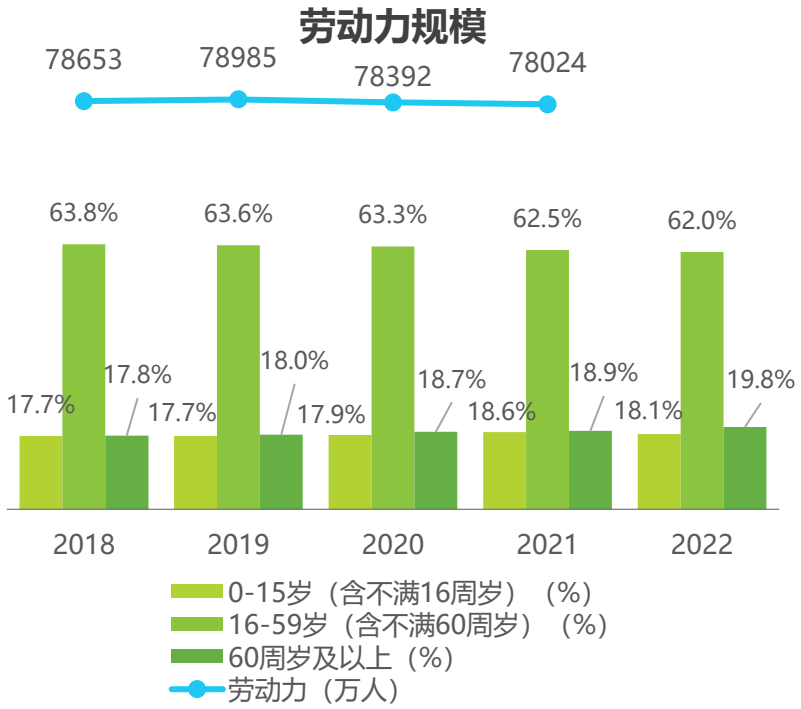
注：2022年规上工业战略型新兴产业增加值增速数据暂未披露。
来源：国家统计局。

宏观发展环境-社会

劳动年龄人口占比持续下降，人力资本质量逐步提升

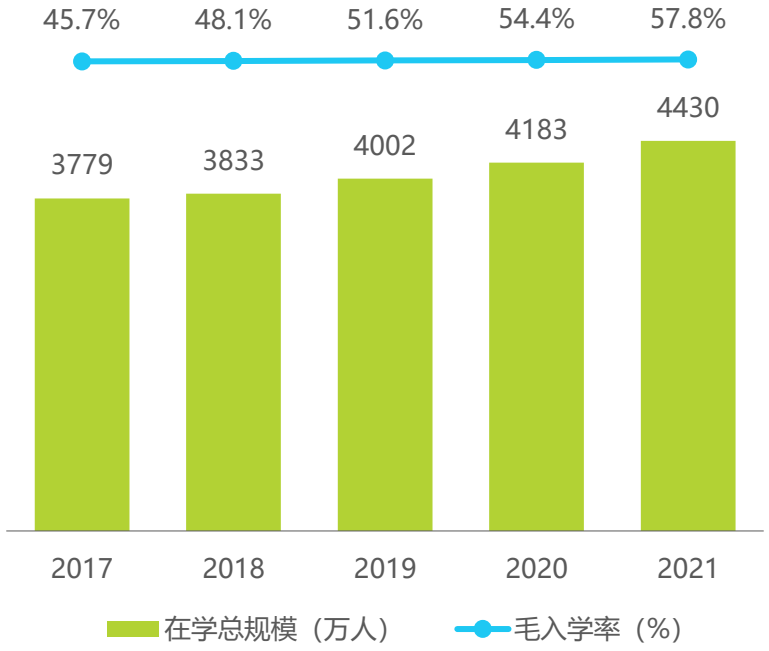
- **劳动力数量下降--**2022年，中国人口出现近61年来的首次人口负增长，16-59岁的劳动年龄人口规模为87556万人，占总人口比例为62%，较2021年下降0.5个百分点，劳动力规模自2019年以来呈下降趋势。
- **劳动力质量提升--**2022年我国高等教育在学总规模4430万人，高等教育毛入学率57.8%。为加快培养技术技能人才推动经济高质量发展，我国高度重视职业教育，明确2025年职业本科教育招生规模不低于高等职业教育招生规模的10%。

2018-2022年中国人口年龄构成和劳动力规模



注：2022年劳动力规模数据暂未披露。
来源：国家统计局。

2017-2021年我国高等教育在学总规模及毛入学率



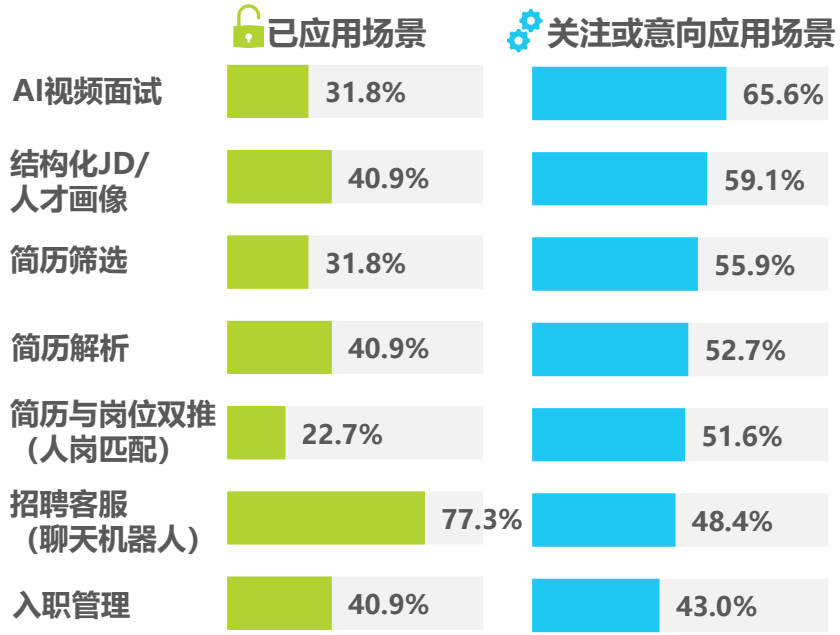
来源：教育部。

宏观发展环境-技术

AI+数据驱动人力资源分析与决策智能化

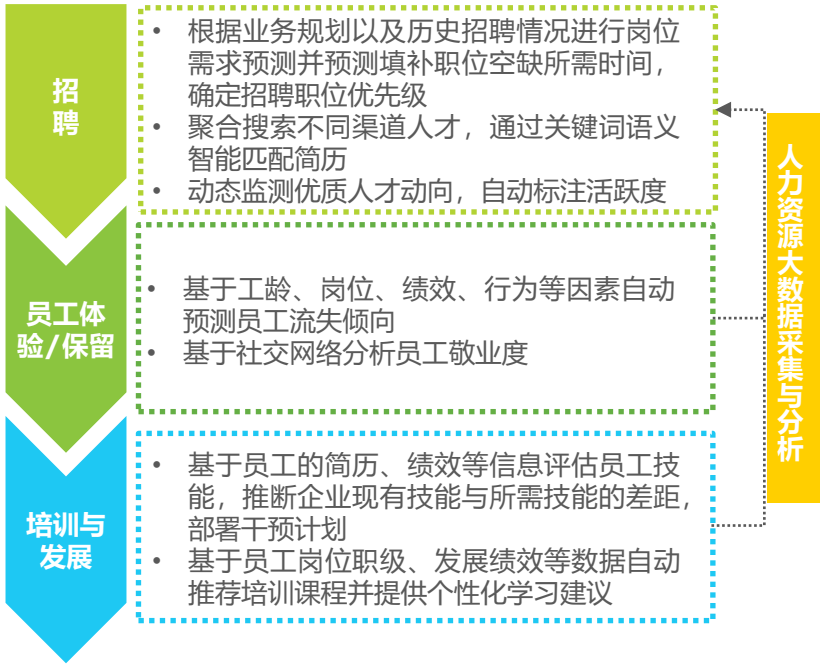
随着人工智能由感知智能向认知智能演进，AI现已应用于人力资源管理从招聘到员工体验到员工培训与发展的各个环节中，人工智能在人才招聘上的应用场景主要包括简历解析与筛选、人岗匹配、招聘客服（聊天机器人）等，同时通过采集人力资源管理各流程沉淀的大量数据进行综合分析，比如分析员工流动率、员工绩效、敬业度等数据所获得的实时见解可以辅助企业更有效地改进招聘和入职流程以吸引和保留目标人才。

AI技术在人才招聘中的应用场景



来源：HREC，《人工智能（AI）在人力资源领域的应用与展望》。

AI在人力资源管理中的应用



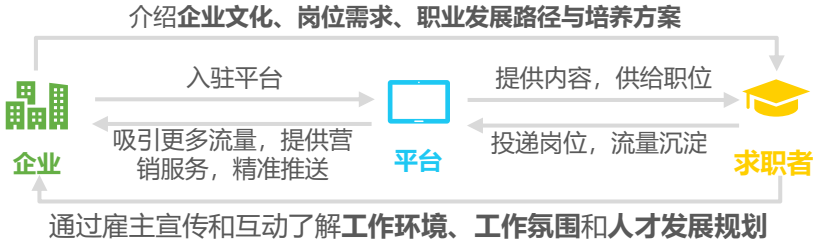
来源：艾瑞咨询研究院根据公开资料自主研究绘制。

宏观发展环境-技术

从招聘直播间到元宇宙沉浸式求职，招聘形式丰富多元

2020年以来，直播招聘成为网络招聘的重要方式，雇主企业向求职者全方位介绍岗位需求和薪资待遇，求职者可以直接向招聘单位咨询提问，减少信息不对称，提高招聘效率和针对性。前程无忧、智联招聘等网络招聘平台在2020年和2021年先后上线招聘直播功能，2022年快手、赶集直招等推出直播招聘。同时“直播带岗”也深度应用到地方政府就业公共服务中。另外有不少企业尝试元宇宙招聘，借助“游戏化场景生成”、“实时音视频交互”和“虚拟社交身份”等技术创建招聘场景下的多个虚拟空间，如元宇宙空宣、元宇宙open day、元宇宙面试间等，以全新的方式吸引候选人，打造雇主品牌。

直播招聘模式



企业使用直播招聘的渠道

政府与公共服务

- “重庆英才·职等您来”网络直播带岗招人招才公共就业服务
- 2022届上海高校毕业生春季线上直播招聘会
- 盐城市“盐职有你”春节系列专场直播带岗招聘会
- 大连退伍军人专场招聘会...

网络招聘平台/直播平台

网络招聘平台	前程无忧、BOSS直聘、智联招聘、猎聘、赶集直招...
直播平台	快手•快聘...
短视频招聘平台	抖聘...

企业官网空宣门户页

大型企业与直播服务提供商合作，定制直播间，提升招聘效率的同时打造EVP

2022年元宇宙招聘实践（部分）

2022.03 红杉联合校招虚拟双选会

将实时音视频技术、游戏化场景融入招聘中，点击企业展位即可了解企业招聘信息，碰面即可开启语音/视频聊天

2022.06 清华大学元宇宙招聘双选会

求职者可设置喜爱的人物形象，沉浸式地操纵虚拟人物，根据自身求职意向漫游企业展厅、观看宣传视频，了解不同企业的岗位信息。在各企业展位上，同学们可与用人单位招聘人员以视频和语音形式在线互动交流，并可通过共享画面进行实时简历共享与投递

2022.11 深圳南山区人力资源局&前程无忧大型元宇宙招聘会

超1万名应届毕业生通过手机APP、电脑PC等终端，与南山区60余家企业进行沟通，校企双方化身虚拟数字人，在元宇宙中进行面试

来源：艾瑞咨询研究院根据公开资料自主研究绘制。

来源：艾瑞咨询研究院根据公开资料自主研究绘制。

©2023.5 iResearch Inc. www.iresearch.com.cn

中国网络招聘行业发展环境	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
中国网络招聘平台典型案例	4
中国网络招聘行业发展趋势	5

中国网络招聘行业生态图谱

目标求职者群体更加垂直细分，贴合其求职与用人特点

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。

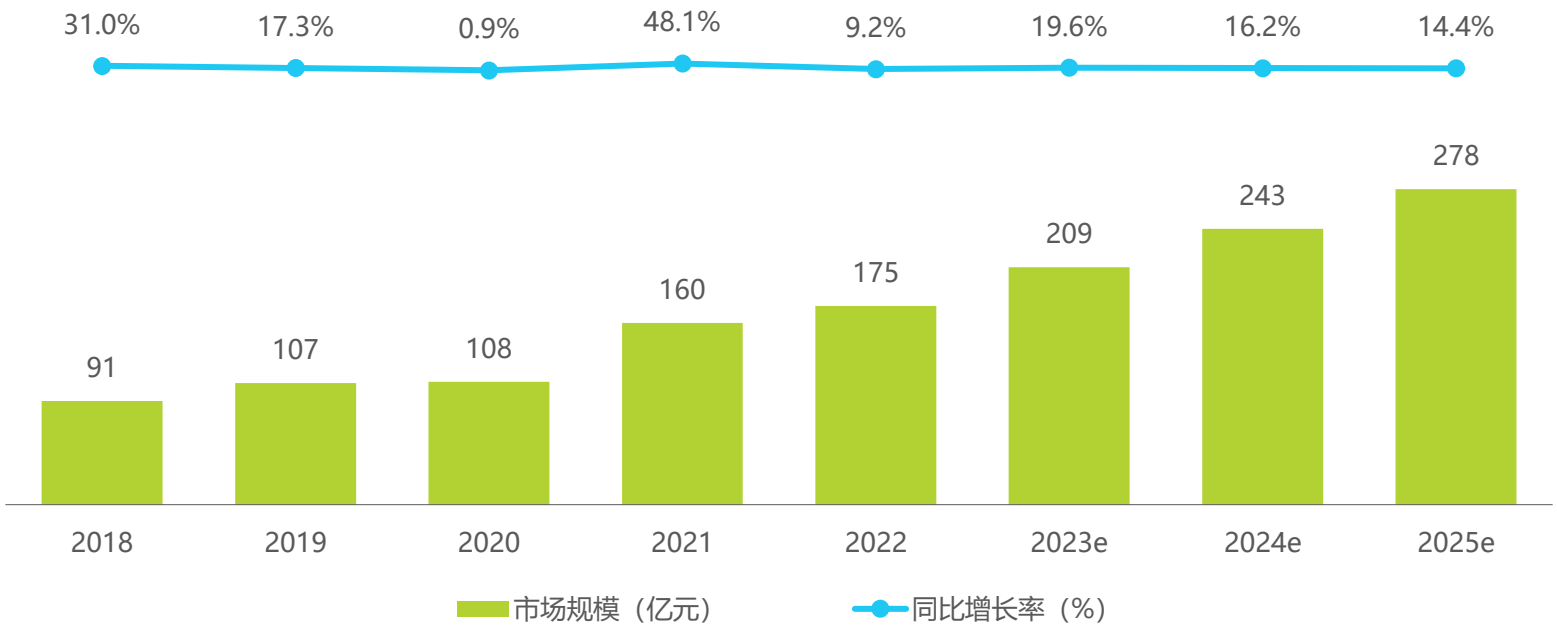
©2023.5 iResearch Inc.

中国网络招聘行业市场规模

2022年市场规模同比增长9.2%，达175亿

2022年在国际环境更趋复杂严峻、新冠疫情多点散发、产业结构调整和政策调控等多重因素的共同作用下，企业的用人需求在行业和岗位层面呈现出分化的特点，根据艾瑞咨询研究院估算，2022年中国网络招聘市场规模为175亿，增速有所放缓，较2021年增加9.2%。2023年，随着我国疫情防控政策的实质性调整，预计经济循环将有效加速，经济整体持续稳定恢复，将带动就业需求扩大，增加就业岗位，网络招聘行业市场规模增速有望回升。

2022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。

©2023.5 iResearch Inc.

中国网络招聘行业投融资现状（1/2）

蓝领招聘赛道资本热度高，垂直行业SaaS服务商备受青睐

受到招聘特点和用户习惯差异的影响，白领和金领群体的在线招聘已进入存量竞争阶段，而人口基数大、求职频率高的蓝领群体的在线招聘成为新蓝海，吸引了资本的关注。蓝领群体在制造业、建筑业、城市服务业的分布较为集中，而不同细分领域的招聘需求存在较大差异，资本更加青睐针对垂直行业或职业领域的SaaS服务商，如专注于建筑业的鱼泡网、蓝领帝、吉工家，专注于城市服务业的乐优聘等。

2022年中国蓝领市场投融资情况（部分）

公司名称	简介	成立时间	融资时间	轮次	融资金额	投资方
鱼泡网	建筑招工平台，为建筑工人提供工地招工、工程找施工队、工程找机械、工人找活、施工队找项目等信息	2017	2022.12	B轮	数亿人民币	顺为资本（领投） 钟鼎资本
蓝鸟云	灵活用工及劳动力SaaS平台，致力于打造基于灵活用工，打造兼职+全职一体化的劳动力预测、招聘获取、管理调度、薪税结算的全流程平台	2018	2022.12	A+轮	数千万人民币	德迅投资（领投） 云道资本（FA）
蓝领帝	建筑业信息综合服务平台，依托大数据和智能分析技术，实现供需双方精准对接，实现找工作、找工人、找劳务、找机械、找建材的数字化	2021	2022.11	Pre-A轮	数千万人民币	民航工程
吉工家	建筑劳务综合服务平台，基于大数据和智能分析精准高效匹配用工方和工人，为建筑工人提供真实可靠的招工信息；将25种记工场景在线标准化、云端储存，为工资核算提供准确依据	2014	2022.8	B+轮	数千万人民币	未透露
最薪招聘	人力资源共享HRS一体化服务平台，依托大数据中台等服务能力提供人资匹配、合同签署、计酬结算、财税落地等服务支持	2022	2022.8	天使轮	500万人民币	深圳国强股权投资基金
超上科技	灵活用工配套服务一站式解决方案提供商	2019	2022.7	天使轮	100万人民币	中海投资（领投）
动鑫科技	致力于为各行业企业提供全业态用工聚合服务平台，覆盖招聘求职、交付管控、生活服务、职业成长、税务代理、社会保障服务等	2021	2022.6	天使轮	数千万人民币	未透露
乐优聘	乐业乐活旗下招聘平台，专注于城市服务业招聘业务，以“视频招聘+AI智能推荐精准匹配”为核心，通过视频形式来展现招聘信息，同时应用AI智能技术、大数据技术等提高人岗匹配精度	2019	2022.3	A轮	数千万人民币	用友网络、进化资本（财务顾问）
吉工家	建筑劳务综合服务平台，基于大数据和智能分析精准高效匹配用工方和工人，为建筑工人提供真实可靠的招工信息；将25种记工场景在线标准化、云端储存，为工资核算提供准确依据	2014	2022.3	战略投资	数千万人民币	腾讯投资、源合资本（财务顾问）

来源：IT桔子及公开资料，艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

©2023.5 iResearch Inc.

中国网络招聘行业投融资现状（2/2）

头部平台拓展人力资源服务布局

近三年典型网络招聘企业的对外投资重点包括灵活用工、职业教育、HR SaaS等领域，主要目的是拓展并深入人力资源服务布局，与企业自身的传统业务或优势业务形成资源互补与协同效应，增强其面向B端企业和C端求职者的服务能力，如职业教育服务强化了招聘平台为求职者提供技能培训等增值服务的能力，招聘管理SaaS产品赋能雇主企业的招聘更加智能高效，使招聘平台向人力资源综合解决方案提供商的方向靠拢，强化其竞争优势。

2020-2022年中国典型网络招聘企业对外投资事件

	投资公司名称	简介	投资时间	轮次	投资金额	联合投资方
	青塔	**大数据科技公司，**主要为高校、企业、医院、政府和科研院所等提供大数据云产品和人才服务	2022.11	A轮	数千万人民币	--
前程无忧	HRTPS	**“AI+HR” SaaS 服务商**，通过AI技术和场景专家知识帮助企业实现人力资本数智化升级，打造AI面试、AI陪练、智能评鉴中心、人岗智能匹配等SaaS产品	2022.10	A轮	数千万人民币	君联资本
	北昂科技	**专注于酒店和餐饮行业的灵活用工平台，**商户线上发布人员需求，C端线上接单后到线下完成工作，商户核实完毕后在平台上完成付费	2020.10	A轮	数千万人民币	偶尔投资、陈泽娜
智联招聘	职问	**职业教育平台**，面向C端在校学生、新职场人群提供求职咨询和辅导，向B端学校和企业用户提供培训业务	2022.10	战略投资	5000万人民币	网易
			2021.7	A++轮	2000万人民币	网易、汉能创投
猎聘	谷露软件	**招聘管理SaaS供应商**，推出了猎头招聘管理系统、HR招聘管理系统、人才关系管理系统、智能招聘对话机器人等产品	2021.6	A+轮	数千万人民币	--
	COOOOK轻烹烹	**RTC（预烹饪）异国料理品牌**	2021.1	天使轮	数千万人民币	青山资本
	赛优教育	专注考证考研的**职业教育公司**	2020.11	战略并购	1.66亿人民币	--

来源：天眼查、IT桔子及公开资料，艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

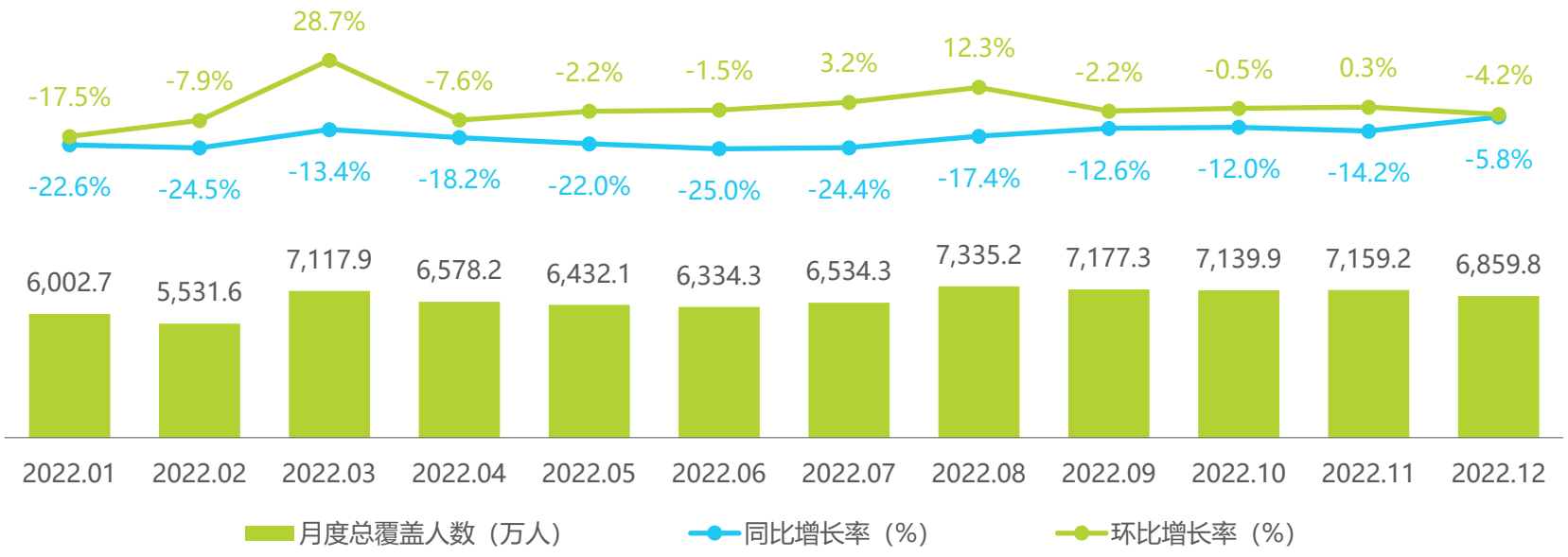
©2023.5 iResearch Inc.

PC端流量——月度总覆盖人数

用户习惯转变叠加疫情对求职招聘的冲击，同比下降明显

2022年中国网络招聘网站全年平均月覆盖用户数达到6683.5万人，与去年同期相比，各月份的覆盖用户数均有明显下滑，但自7月份起，下降幅度整体呈缩小趋势；根据环比数据，3月和8月作为招聘旺季，招聘网站月覆盖人数的增速较为显著，其他月份基本呈环比下降趋势。艾瑞分析认为，这一方面与近年来求职者使用习惯向移动端转移有关，另一方面受制于2022年错综复杂的国内外环境及多发散发的新冠疫情对经济造成的冲击，用人单位的招聘需求疲软，求职者流动意愿减弱。

iUserTracker-2022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）。

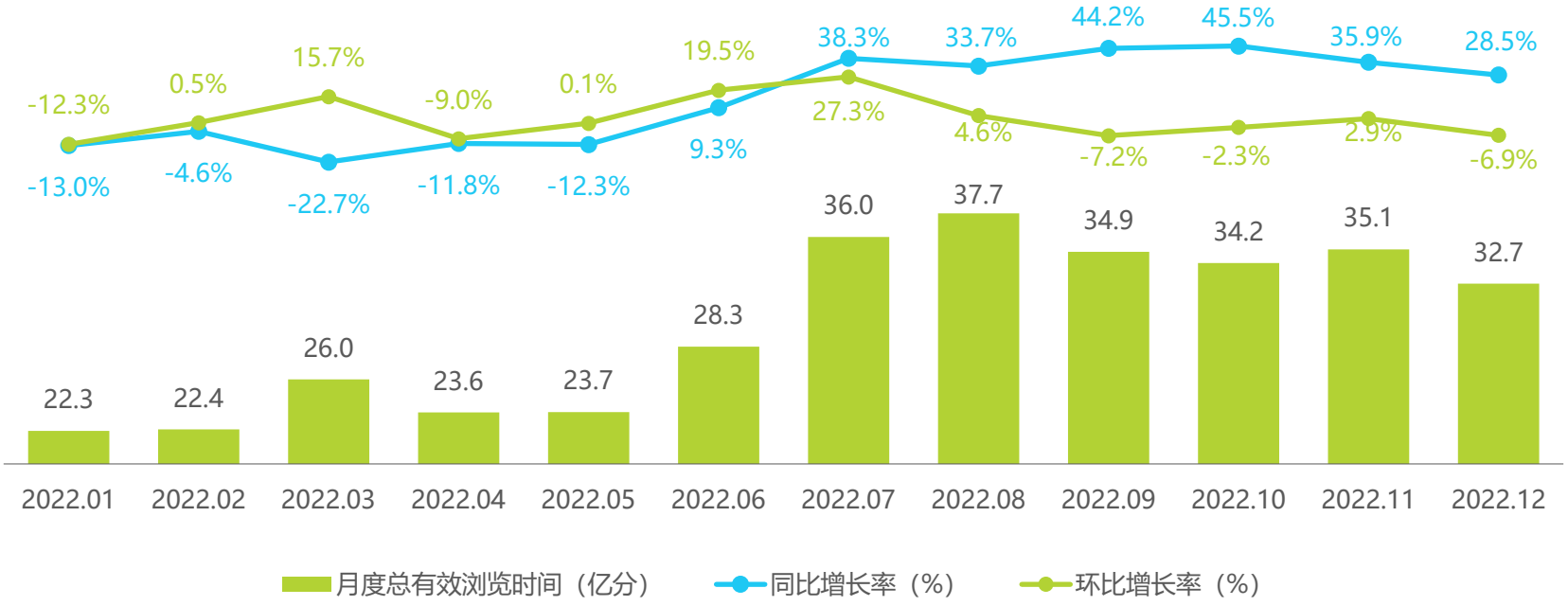
©2023.5 iResearch Inc.

PC端流量——月总有效使用时间

下半年求职需求逐步释放，使用时间较上半年大幅增加

从环比增长数据来看，3月和7月的月总有效时间增长最显著，分别对应15.7%和27.3%的增速，于8月份达到顶峰，与求职招聘的季节性特征相吻合；与往年不同的是，6月同比增长9.3%，7月以来的同比增速介于30-45%的高位区间，这一方面与近年来PC端流量不断向移动端转移的结构性趋势造成的PC端低基数有关，另一方面，考虑到下半年疫情对人员流动的影响减弱，企业恢复正常生产，招聘与求职需求逐步释放，加之房地产、互联网等行业受政策调控和周期性因素影响，裁员情况较严重，不少职场人使用PC端更便捷的简历搭建功能观望新机会，带动了网络招聘网站PC端总有效浏览时长的明显增长。

iUserTracker-2022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）。

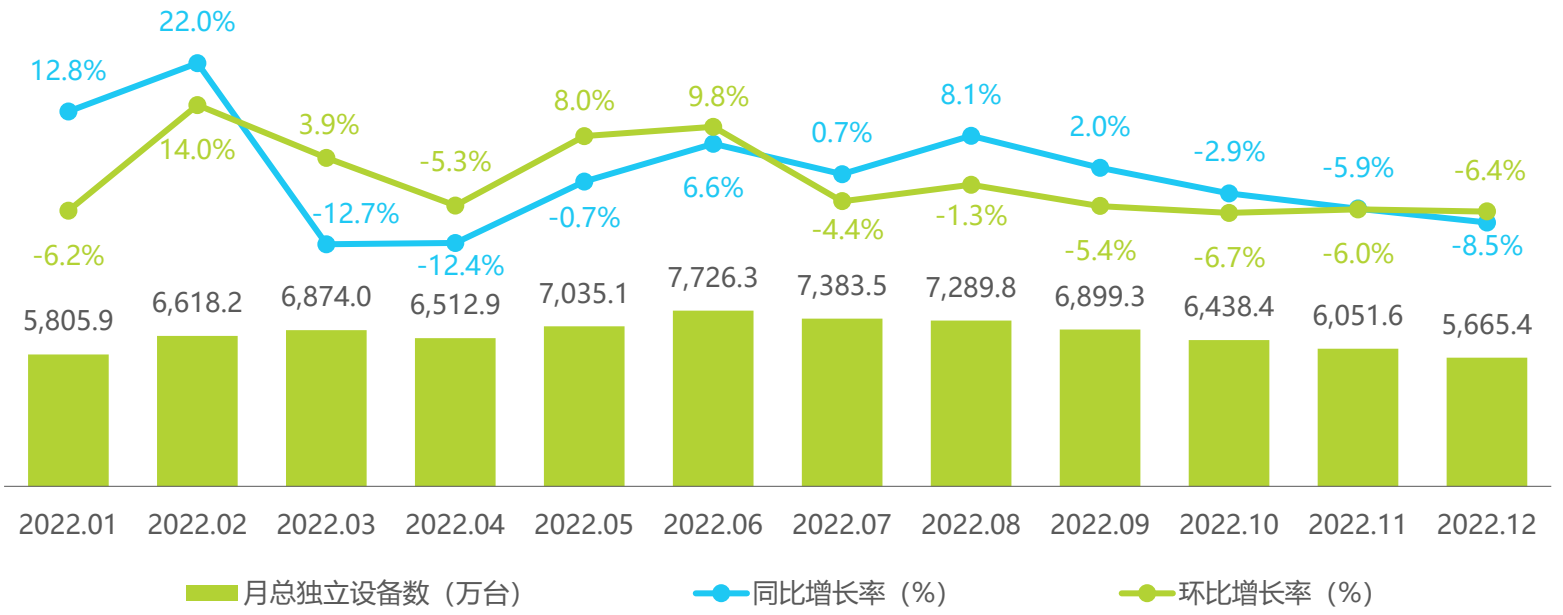
©2023.5 iResearch Inc.

移动端流量——月总独立设备数

招聘需求回暖与校招提前批同步，6月份出现波峰

2022年2月1日是农历春节，春节后一般是求职旺季，2月份的网络招聘APP月总独立设备数同比和环比增长明显，3月全国多个大城市疫情防控措施升级，尤其是上海、深圳、东莞等地，企业生产经营与人员流动受阻，同比下降幅度达12.7个百分点，此后降幅有所收窄。6月份的月独立设备数迎来波峰，达到7726.3万台，艾瑞分析认为这是上半年积压的劳动力需求释放与暑期实习及2023秋招季提前批开启共同作用的结果。

mUserTracker-2022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）。

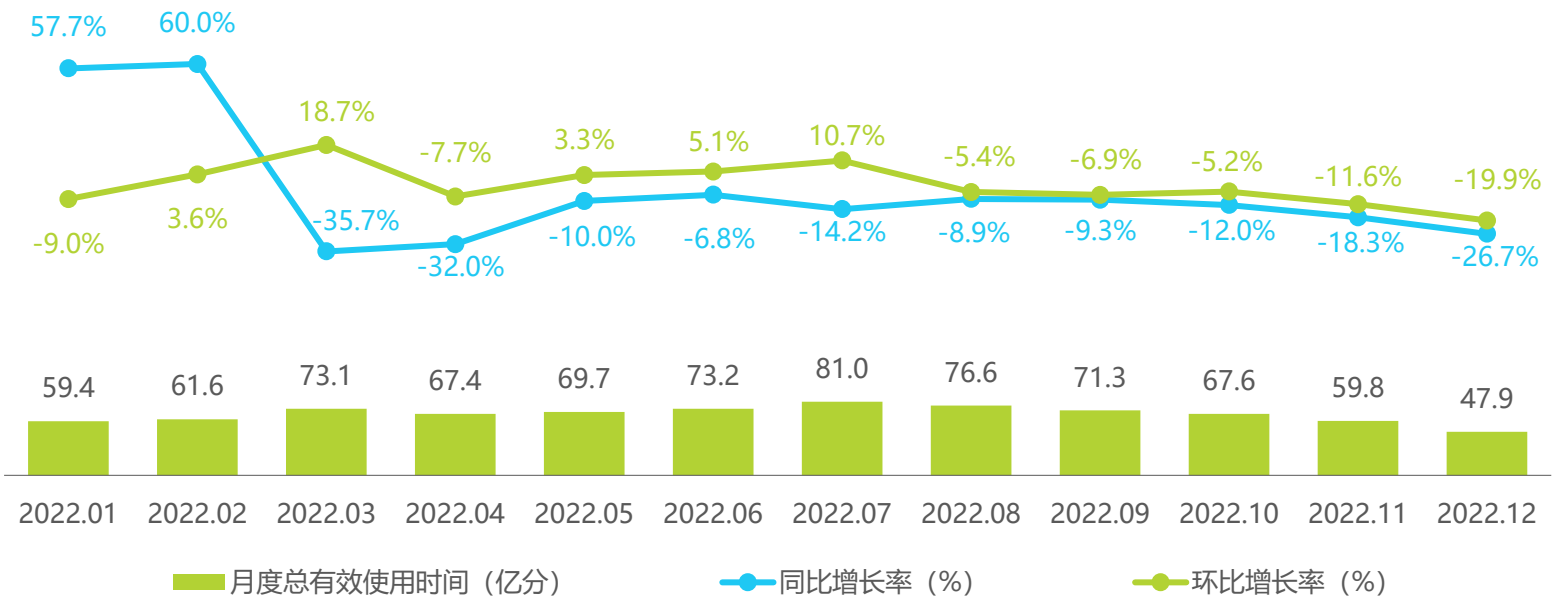
©2023.5 iResearch Inc.

移动端流量——月总有效使用时间

受疫情防控影响，金三银四同比降幅最大，超30%

2022年3月以来，网络招聘APP月总有效使用时间同比降幅明显，降幅呈先收窄后扩大的特征，其中传统招聘旺季“金三银四”同比降幅超30%。从各月环比数据来看，进入下半年疫情得到一定控制，人才市场活跃度回升，5-7月的月总有效使用时间环比增速为正，7月总有效使用时间达81.0亿分钟，环比增长10.7%，达到全年最高峰。

mUserTracker-2022年中国网络招聘APP月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）。

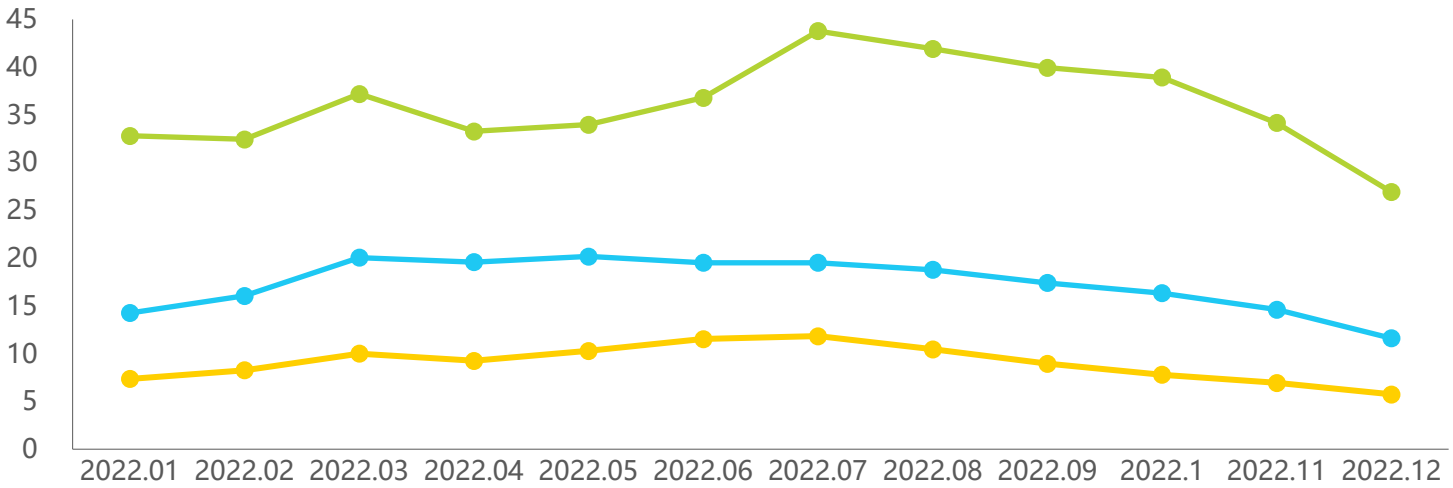
©2023.5 iResearch Inc.

移动端流量——月有效使用时间TOP3

TOP3招聘APP月有效使用时间分层明显

mUserTracker监测数据显示，2022年网络招聘APP月有效使用时间TOP3依次是BOSS直聘、前程无忧和智联招聘，且三家平台的分层较明显，月有效使用时间呈逐级翻倍的特点。前程无忧的月有效使用时间波动较平稳，BOSS直聘的月使用时间在7月份增长明显，一方面归因于企业有序复工复产导致的招聘需求回暖与传统招聘旺季相重合，另一方面与BOSS直聘在停止新用户注册近一年后于6月底恢复新用户注册所带来的月总有效使用时间增加有关。

mUserTracker-2022年中国网络招聘APP月有效使用时间TOP3



	2022.01	2022.02	2022.03	2022.04	2022.05	2022.06	2022.07	2022.08	2022.09	2022.1	2022.11	2022.12
Boss直聘（亿分）	32.8	32.5	37.2	33.3	34.0	36.8	43.8	42.0	40.0	39.0	34.2	27.0
前程无忧（亿分）	14.3	16.1	20.1	19.6	20.2	19.5	19.6	18.8	17.4	16.4	14.6	11.6
智联招聘（亿分）	7.4	8.3	10.0	9.3	10.3	11.6	11.9	10.5	9.0	7.8	7.0	5.8

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

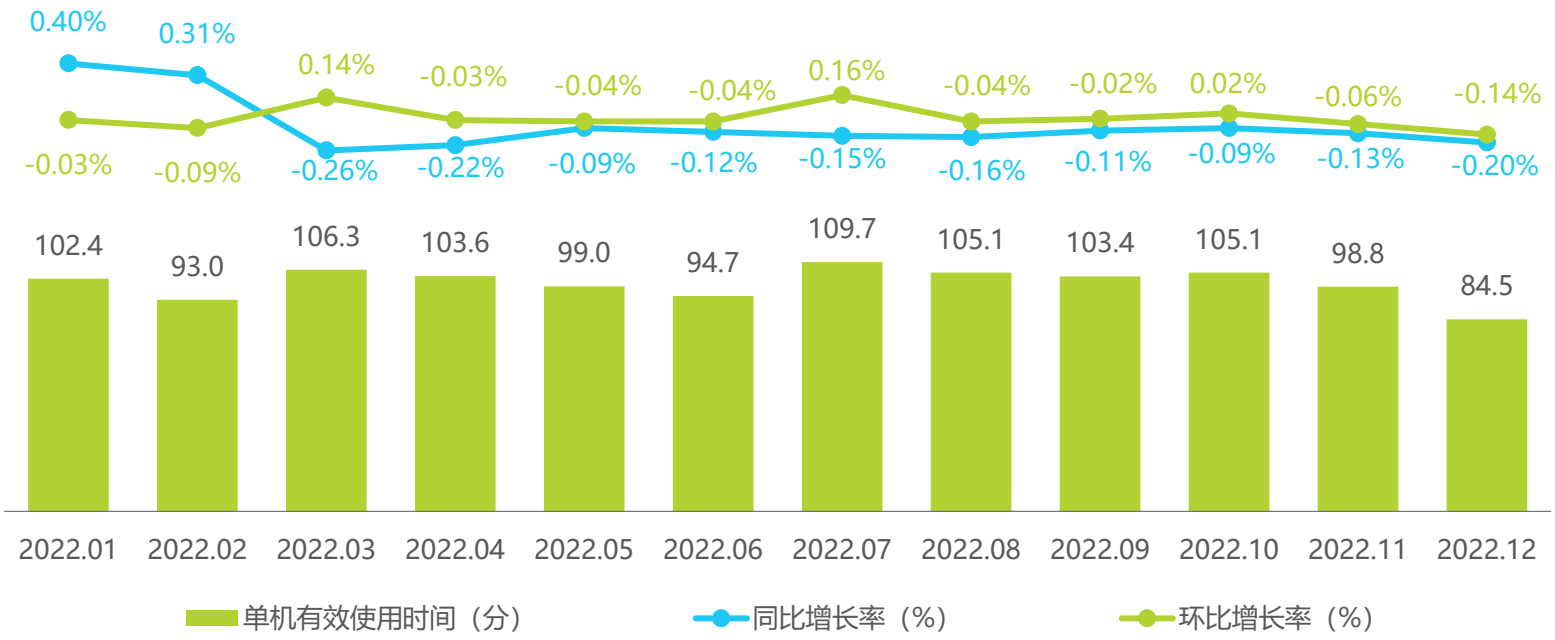
©2023.5 iResearch Inc.

移动端流量——单机有效使用时间

单机使用时间变化符合招聘的季节性特征

单机指标方面，由于剔除了设备数量变化的影响，其变化幅度较小。2022年网络招聘APP单机有效使用时间环比变化主要归因于求职招聘的季节性特征，上半年单机使用时间高峰出现在3月和4月，下半年高峰分布在7-10月，对应暑期实习申请高峰期和金九银十应届生求职季；但受到疫情及经济增长乏力的影响，劳动力市场活跃度回落，2022全年该指标整体呈同比下降的态势，特别是在3月同比降幅最大，达0.26个百分点。

mUserTracker-2022年中国网络招聘APP单机有效使用时间分布



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

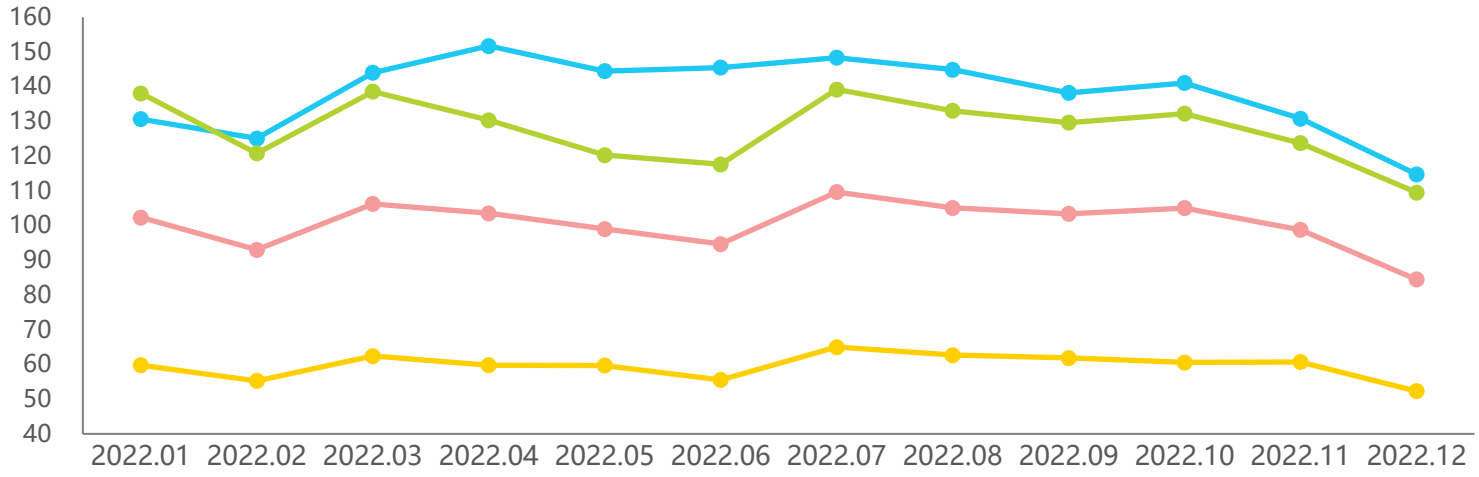
©2023.5 iResearch Inc.

移动端流量——单机有效时间TOP3

TOP3分为两个梯队，梯队间分化明显

2022年网络招聘APP单机有效使用时间TOP3可分为两个梯队，前程无忧和BOSS直聘位列第一梯队，与全平台均值拉开较大差距，智联招聘处于第二梯队。在三家平台的波动特征方面，上半年单机有效时间高峰月份分布在3-4月，下半年为7-8月，与“金三银四”“金九银十”两大招聘旺季重合；对比来看，前程无忧的单机有效使用时间在除1月份外的其他月份均高于BOSS直聘和智联招聘，且该指标的波动幅度较小，用户粘性更高。

mUserTracker-2022年中国网络招聘APP单机有效使用时间TOP3



	2022.01	2022.02	2022.03	2022.04	2022.05	2022.06	2022.07	2022.08	2022.09	2022.10	2022.11	2022.12
前程无忧（分）	130.7	125.1	144.1	151.7	144.5	145.5	148.4	144.9	138.3	141.1	130.8	114.8
BOSS直聘（分）	138.1	120.8	138.6	130.4	120.3	117.6	139.2	133.1	129.7	132.3	123.8	109.6
全平台（分）	102.4	93.0	106.3	103.6	99.0	94.7	109.7	105.1	103.4	105.1	98.8	84.5
智联招聘（分）	59.8	55.3	62.5	59.8	59.7	55.6	65.0	62.7	61.9	60.6	60.7	52.4

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

©2023.5 iResearch Inc.

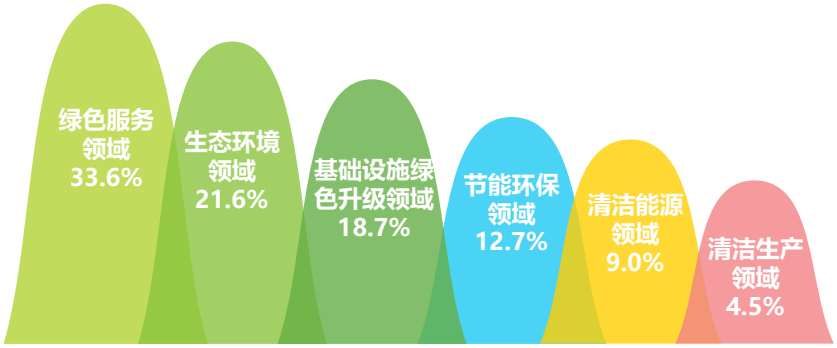
中国网络招聘行业发展环境	1
中国网络招聘行业发展现状	2
中国网络招聘市场新变化	3
中国网络招聘平台典型案例	4
中国网络招聘行业发展趋势	5

中国网络招聘市场新变化

职业分类大典标注97个数字职业和134个绿色职业

为反映经济结构持续优化特别是数字经济和绿色产业发展所带来的职业变迁，2022版《国家职业分类大典》对数字职业和绿色职业进行了标注，共标注了97个数字职业和134个绿色职业，分别占职业总数的6%和8%。其中既是数字职业也是绿色职业的，共有23个。新职业的标注一方面将推动相关职业标准的开发制订及人才评价，同时将成为广大劳动者选择职业发展的风向标，引导其投身到新技术、新产业中来，助力国家经济高质量发展。

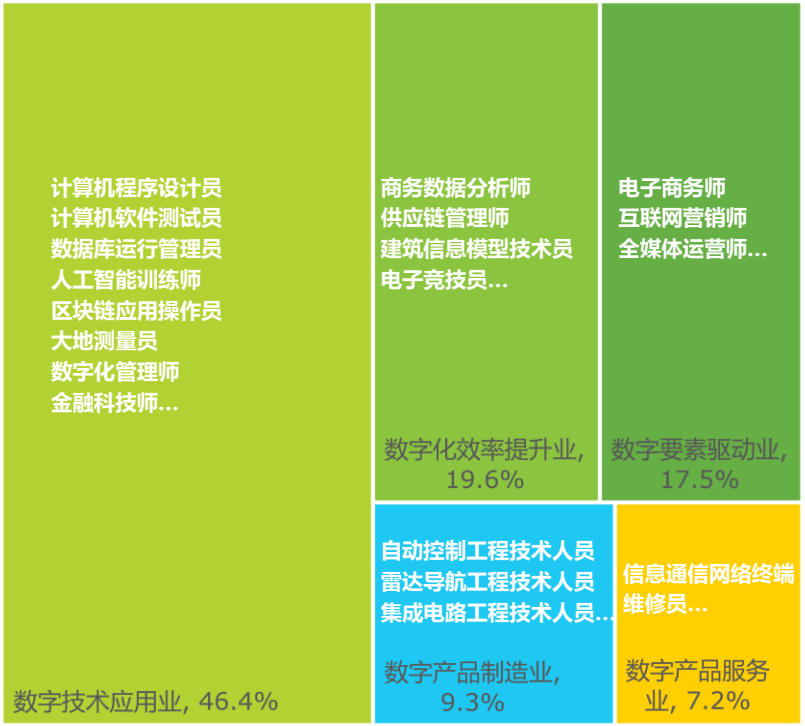
绿色职业分布领域



“十四五”期间，我国需要的“双碳”人才在**55万-100万名**左右

来源：人社部、中国石油和化学工业联合会。

数字职业行业分布情况



注释：仅列举了部分数字职业。
来源：人力资源社会保障部，国家职业分类大典（2022年版）。

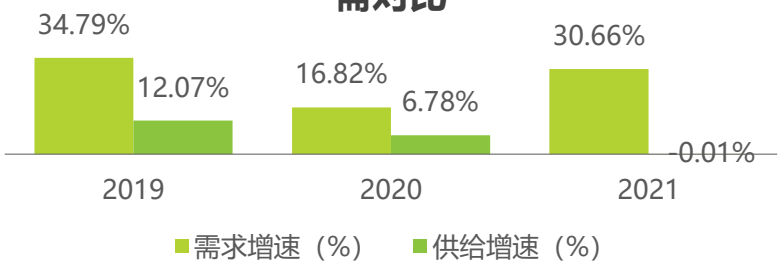
©2023.5 iResearch Inc. www.iresearch.com.cn

总体供需-职业视角（1/2）

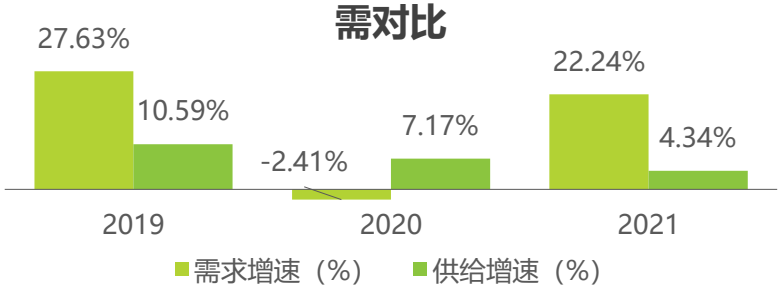
新职业人才供需增速差异大，人才缺口愈发突出

技术的更新迭代和社会需求升级催生了新产业新业态新商业模式，新职业也随之产生，近年来新职业人才需求增长迅猛，除受疫情影响的2020年外，2019年和2021年的需求增幅在20-35%之间，但新职业人才供给的增长呈放缓的趋势，人才缺口日益扩大。

2019-2021年生产技术类新职业人才供需对比



2019-2021年生活服务类新职业人才供需对比



来源：猎聘，《2022新职业人才发展报告》。

新职业人才缺口

2021-2025 年，互联网营销师、企业合规师、 人工智能训练师等20种新职业人才缺口接近**1.2亿**

互联网营销师
4000万

人工智能训练师
500万

企业合规师
4000万

老年人能力评估师
300万

农业经理人
150万

来源：腾讯青年委员会 & CCG，《新就业形态下新职业青年发展报告》。

总体供需-职业视角（2/2）

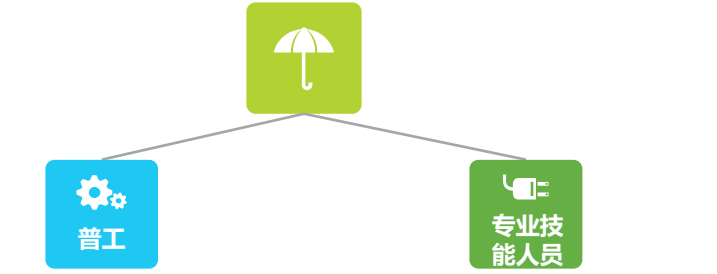
制造业蓝领向城市服务业转移趋势明显，缺工状况加剧

制造业人才供给正面临着质量和数量双不足的困境。根据人社部发布的2022年各季度《全国招聘大于求职“最缺工”的100个职业排行》，与制造业直接相关的行业供需缺口最突出，占比在40%上下。不论是制造业普通操作工人还是专业技能人员均存在较大缺口。这一方面归因于县域经济发展和“举家城镇化”高成本构成农民工回流的引力和推力，疫情更是加速了这一态势，另一方面由于城市服务业工作具有门槛低和多劳多得的特点，收入刚刚达到均值水平的制造业蓝领转向城市服务业的趋势较明显。

“最缺工”的100个职业类别统计

职业类别	2022Q1	2022Q2	2022Q3	2022Q4
生产制造及有关人员	36	37	39	41
社会生产服务和生活服务人员	36	37	37	30
专业技术人员	24	21	19	23
其他	4	5	5	3

2022Q4上榜的制造业岗位（部分）

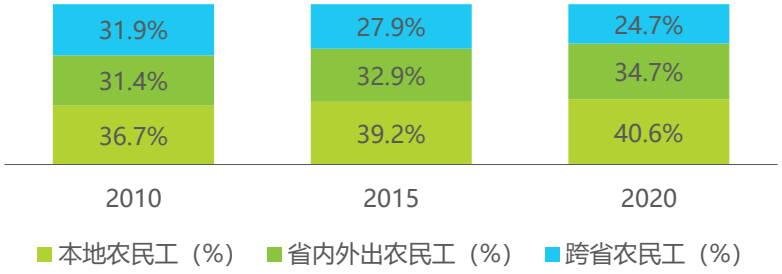


- 汽车生产线操作工
- 包装工
- 车工
- 缝纫工
- ……

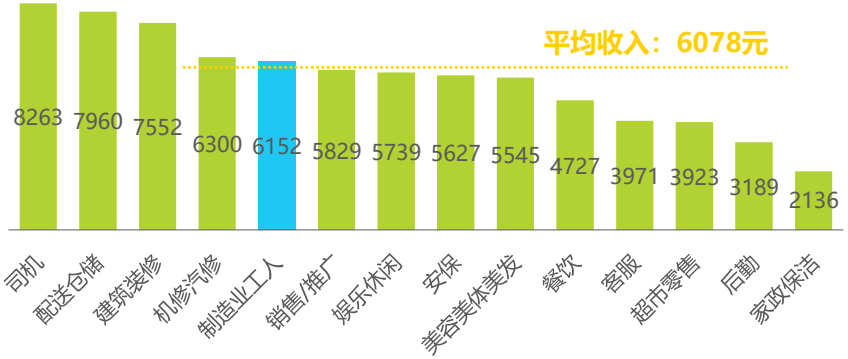
- 电子专用设备装调工
- 半导体芯片制造工
- 工业机器人系统操作员
- 多工序数控机床操作调整工
- ……

来源：人社部，2022年各季度《全国招聘大于求职“最缺工”的100个职业排行》。

农民工流动情况比重变化



蓝领月均收入水平



来源：艾瑞咨询研究院根据国家统计局《农民工监测调查报告》、中国新就业形态研究中心《中国蓝领群体就业研究报告2022》等公开资料自主研究绘制。

©2023.5 iResearch Inc.

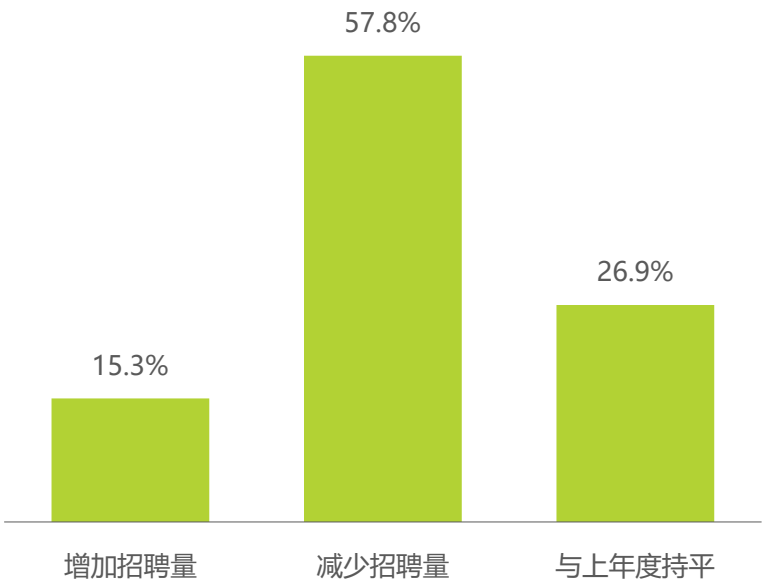
©2023.5 iResearch Inc.

雇主-招聘需求行业差异

招聘需求整体收缩，但行业端呈K型分化

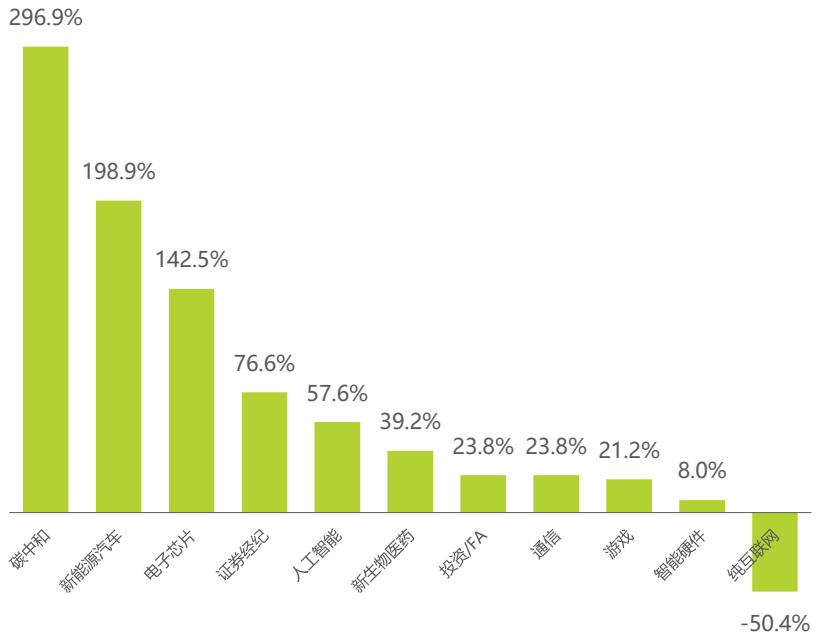
- **总体保守：**2022年，疫情多点散发多地频发，疫情防控形势严峻，叠加国内经济处于下行周期及地区冲突、美联储加息等国际因素的多重影响，企业生存压力加大，招聘需求受到较大冲击。
- **行业端呈K型分化：**以新能源汽车、集成电路等为代表的新经济领域的人才需求增幅较大，碳中和行业职位增长296.9%，而受政策调控和技术更迭的影响，地产行业精简缩编、高速发展的互联网行业逐渐回归理性，招聘需求减缓。

2022年企业招聘需求变化情况



来源：前程无忧，《2022人力资源白皮书》。

2022重点新经济领域职位量增长率



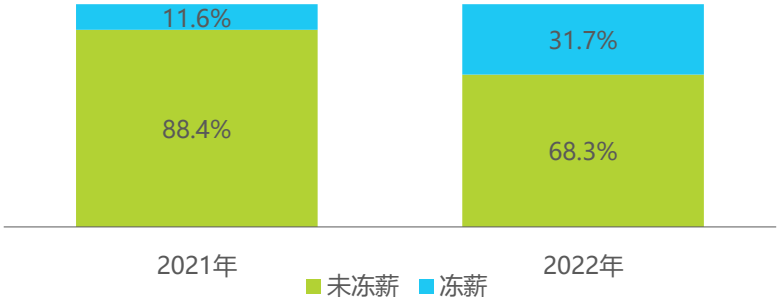
来源：脉脉，《抢滩数字时代·人才迁徙报告2023》。

雇主-薪资调整

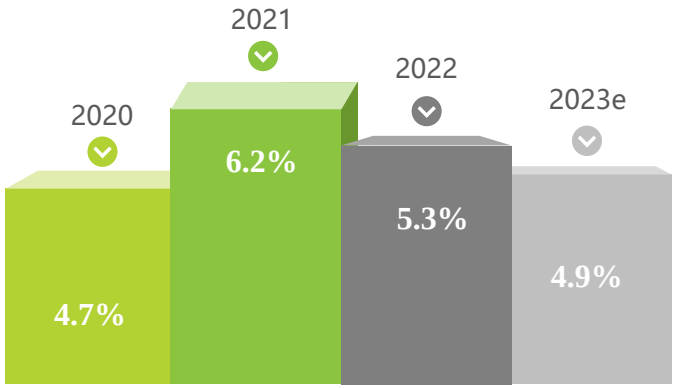
冻薪企业比例上升，调薪幅度收窄

2022年经济和市场跌宕起伏，企业经营压力加剧，在此影响下，冻薪企业比例达31.7%，较2021年上升20.1个百分点，调薪幅度为5.3%，同比下降0.9%。2023年预计调薪幅度进一步收窄至4.9%，这主要是因为企业效益作为调薪的首要依据，虽然2023年国内经济回暖势头明显，但生产经营稳步复苏反映到企业效益提升上尚需时日，加之经济发展面临的三重压力仍在持续，企业在调薪方面趋于保守。

2021-2022年冻薪企业比例

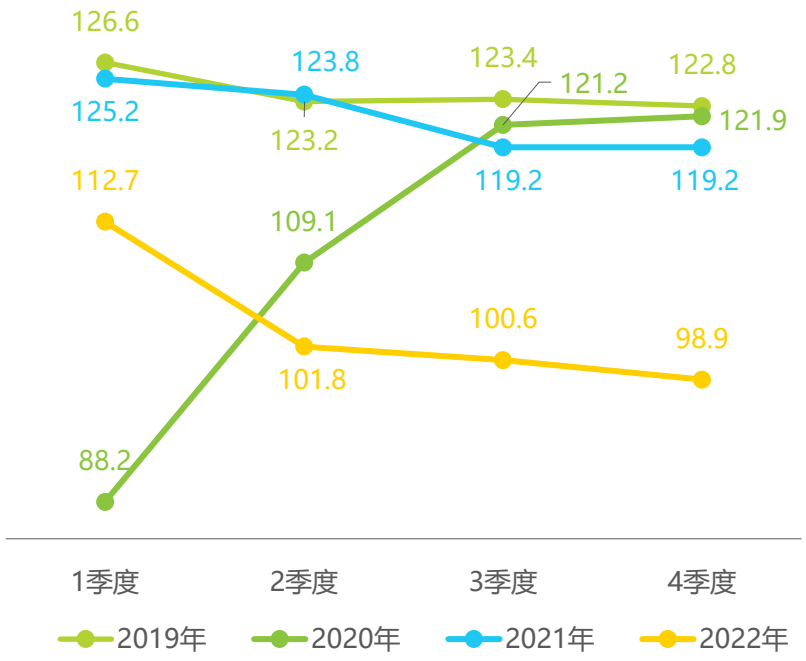


2020-2023年企业调薪幅度情况



来源：前程无忧，《2021人力资源白皮书》《2022人力资源白皮书》。

2019-2022年企业景气指数



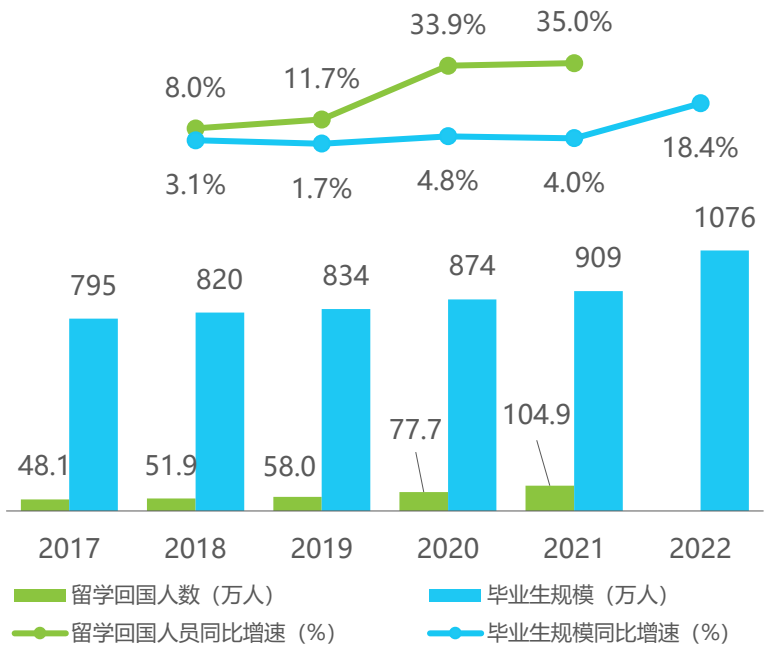
注：景气指数的取值范围在0-200之间，以100为临界值。
来源：东方财富Choice数据，艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

求职者-数量变化

裁员潮+1076万毕业生，就业形势严峻，青年群体尤甚

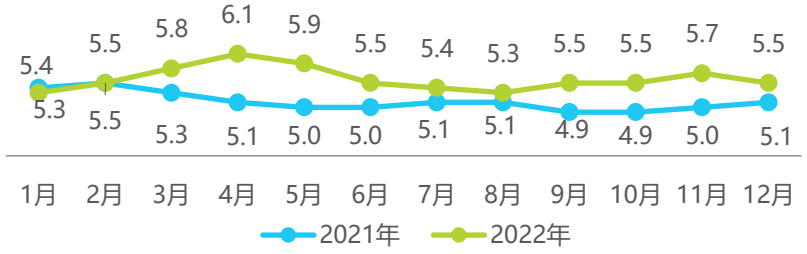
2022年全国高校毕业生人数突破千万，达1076万人，疫情后留学回国人数也大幅上升，同时互联网、房地产、教培行业人才重新进入就业市场，整体就业形势严峻，全年城镇调查失业率均值为5.6%，比2021年上升了0.5个百分点。而青年就业群体的结构性失业矛盾本就更加突出，再叠加周期性失业因素，2022年我国16-24岁青年劳动力失业率全年处于15%以上，相较去年同期高出3个百分点。

2017-2022年毕业生与留学生规模

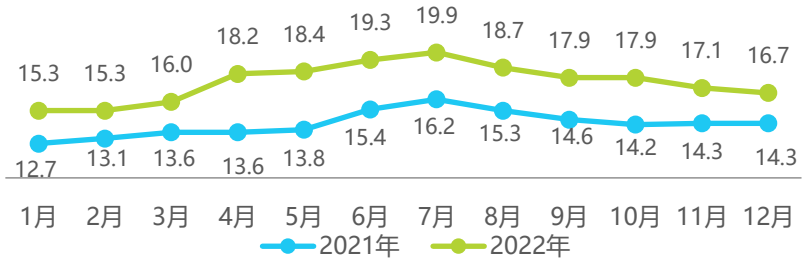


来源：教育部、国家信息中心大数据发展部、前程无忧《2022校园招聘白皮书》，其中2020和2021年的留学回国人数为推算数据。

2021-2022年全国城镇调查失业率



2021-2022年全国16-24岁人口城镇调查失业率



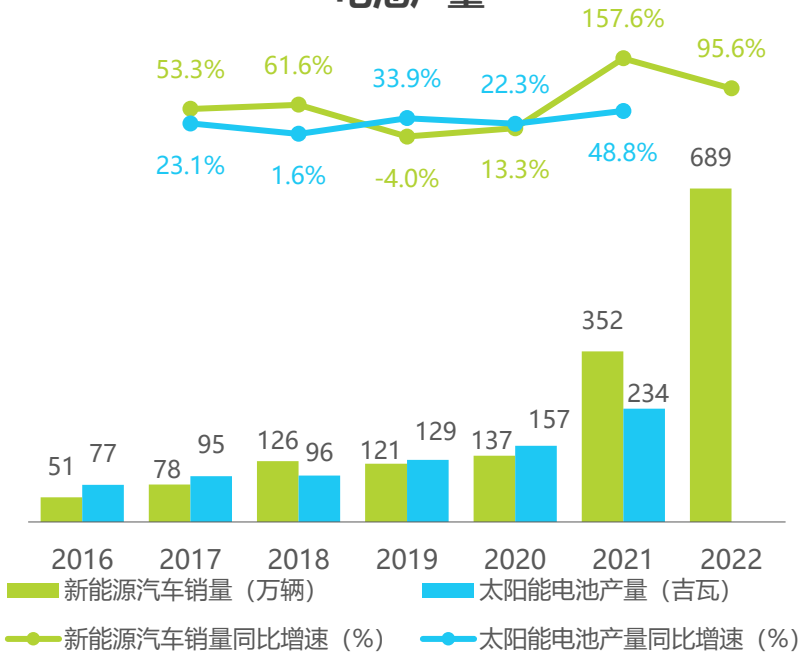
来源：国家统计局。

求职者-行业流动

互联网人才外溢到实体经济的意愿增长显著

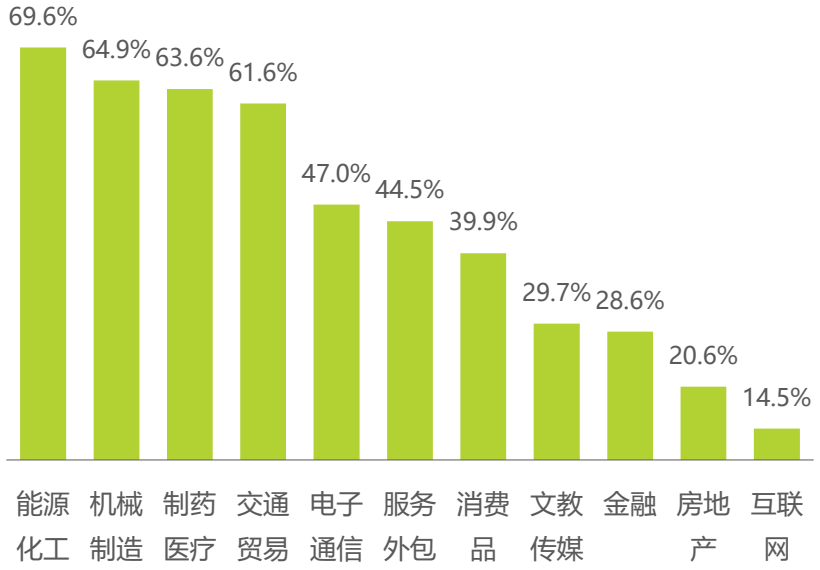
“金三银四”是职场人的求职旺季，人才市场尤为活跃。随着产业数字化转型、创新技术推动产业升级，新经济的崛起催生新行业机会，正在经历结构性调整的互联网行业的人才也在转换赛道，2022年3-4月，互联网大厂人才投递能源化工、机械制造、制药医疗和交通贸易等新兴领域的人数同比增长69.6%、64.9%、63.6%和61.6%。

2016-2022年新能源汽车销量与太阳能电池产量



来源：中国汽车工业协会、国家统计局。

2022年3-4月互联网大厂人才投递行业的人数同比变化



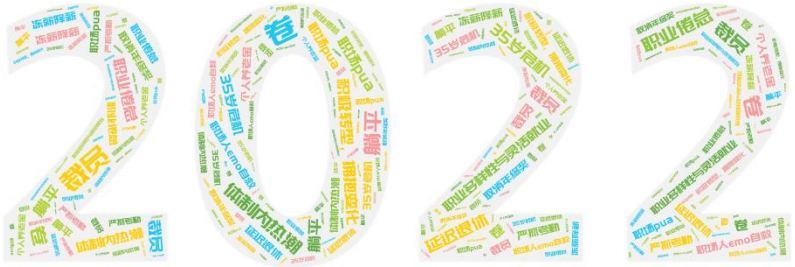
来源：猎聘，《2022金三银四互联网大厂吸引力洞察》。

求职者-职场现状

近七成职场人面临职业发展困境

艾瑞调研显示，2022年度职场关键词TOP5分别是内卷、体制内热潮、裁员、积极转型拥抱变化、35岁危机，面对错综复杂的外部环境和严峻的就业形势带来的“裁员”压力，叠加35岁危机等因素，让求职者与职场人自觉不自觉地加入内卷大军，或是职业倦怠，追求更加稳定的体制内工作，也有不少职场人积极拥抱变化，寻求转型。66.2%的职场人士遇到职业发展瓶颈，40.7%表示工作与生活难以平衡，其中18-30岁的年轻职场人在除职业发展瓶颈外的其他困境上表现都更为突出，职业发展困境则集中在31-35岁职场人群。

2022年度职场关键词

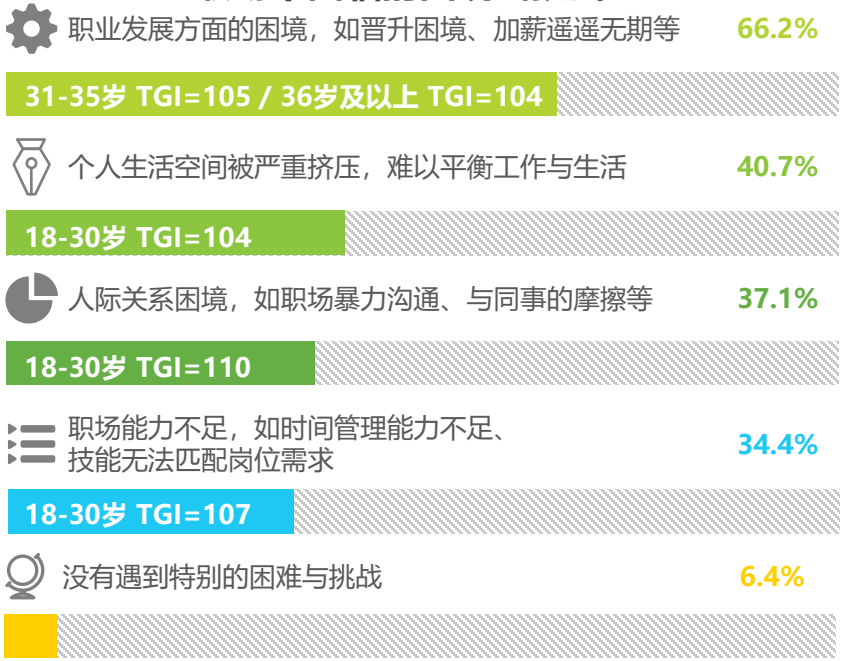


2022年度关键词TOP5

1. 内卷
2. 体制内热潮
3. 裁员
4. 积极转型拥抱变化
5. 35岁危机

样本：N=2117，于2023年3月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

职场中面临的困境或挑战



注：TGI= [目标群体中具有某一特征的群体所占比例/总体中具有相同特征的群体所占比例]*100。

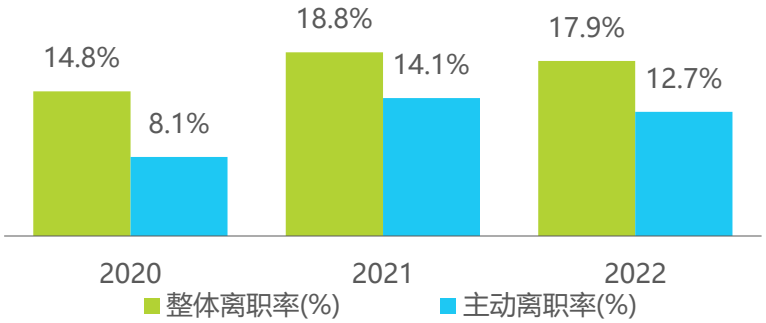
样本：N=1484，18-30岁、31-35岁、36岁及以上 N=896、292、296，于2023年3月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

求职者-求职心态

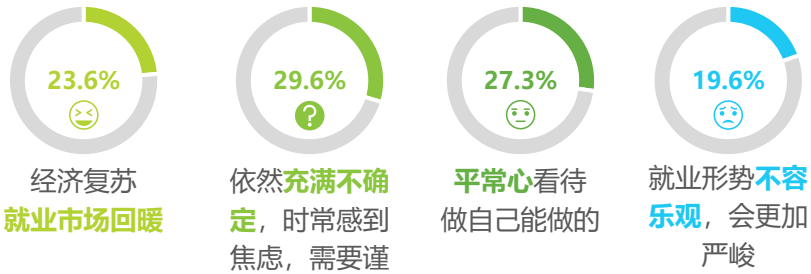
不确定性增强，职场人趋于求稳

2022年经济持续低迷，部分行业和企业就业机会大幅缩减，在不确定性的笼罩下，职场人更倾向于求稳，跳槽意愿减弱，2022年员工主动离职率为12.7%，较2021年下降1.4%。艾瑞调研数据显示，求职者和在职人士认为2023年就业市场回暖的比例不足1/4，相应地，超过60%的求职者在找工作时会将工作稳定性视为主要考量因素，仅次于薪资福利水平（74%）。

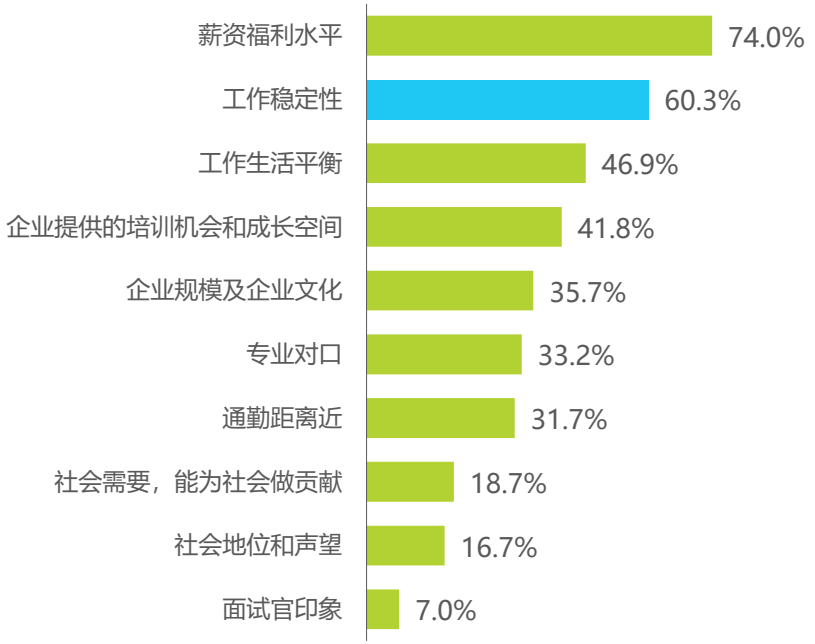
2020-2022年员工离职率



2023年就业形势认知



求职者选择工作时的考量因素



来源：2020-2022年员工离职率数据来源于前程无忧《2022人力资源白皮书》；2023年就业形势认知数据来源于2023年3月艾瑞iclick在线平台调研，样本N=2117。

样本：N=2117，于2023年3月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

©2023.5 iResearch Inc.

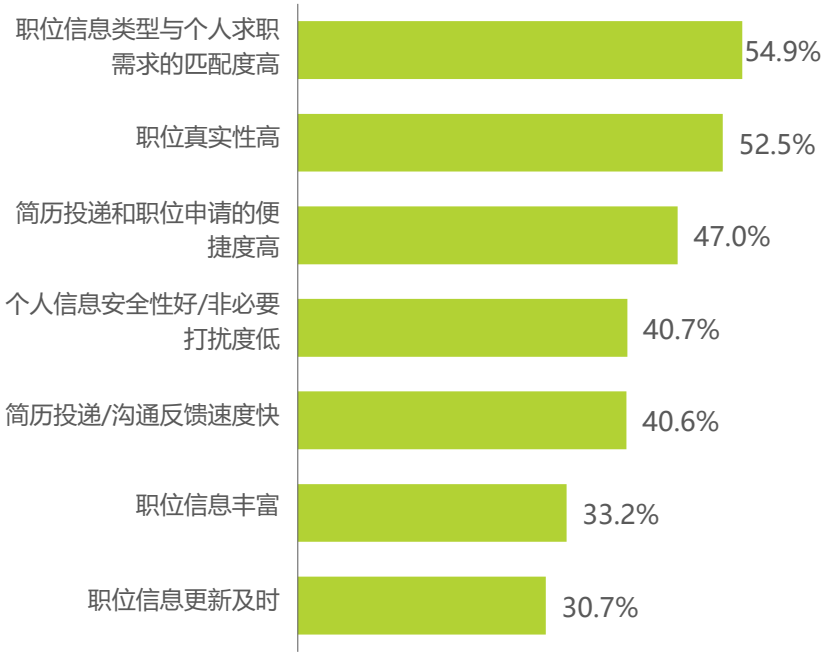
©2023.5 iResearch Inc.

求职者-求职渠道偏好

匹配且真实的职位是求职渠道选择的核心考量因素

约55%的求职者将职位供给与个人求职需求的匹配度作为选择求职渠道的关键因素，52.5%强调了职位真实性；通过调查求职者对各大网络招聘平台推荐的意向，计算各平台的NPS（净推荐值），其中应届生求职网和前程无忧51Job的NPS值高于行业均值，职位推荐更精准、职位丰富且真实、反馈快是求职者经常使用前程无忧51Job的主要原因。

求职者选择求职渠道的核心考量因素



样本：N=2117，于2023年3月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

前程无忧NPS值与行业均值对比

求职者使用相应平台的主要原因TOP5

应届生

- 增值服务专业并对求职帮助大
- 公司/职位信息更真实
- 大公司大企业招募信息较多
- 职位推荐更精准
- 反馈快

前程无忧

- 职位推荐更精准
- 有更多的职位
- 大公司大企业招募信息较多
- 公司/职位信息更真实
- 反馈快

注：NPS计算原理——根据用户的推荐意愿，将用户分为三类：推荐者、被动者、贬损者，推荐者与贬损者是对企业实际的产品口碑有影响的用户，这两部分用户在用户总数中所占百分比的差值即为净推荐值（Net Promoter Score, NPS）.

样本：整体N=2117，前程无忧51Job N=795，应届生求职网 N=257，于2023年3月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

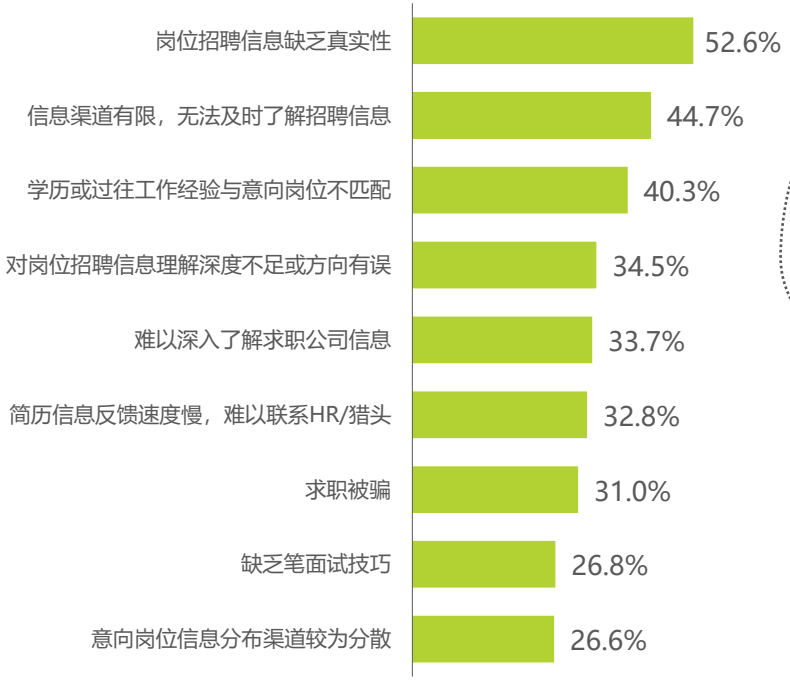
©2023.5 iResearch Inc. www.iresearch.com.cn

求职者-年轻求职者遇到的问题与应对

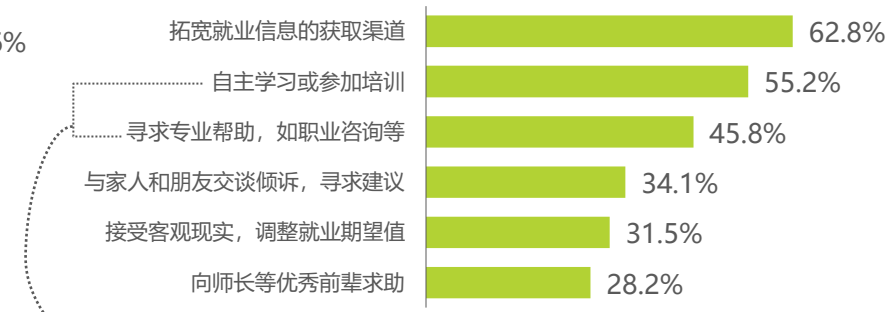
招聘信息真实性仍为首要问题，求职者外拓渠道内炼自身

将18-30岁的求职者界定为年轻求职者，该群体在求职过程中主要囿于招聘信息真实性，同时有限的信息渠道导致其获取招聘信息的及时性和有效性不足。面对这些问题，年轻求职者倾向于采取更加实际的举动来寻求问题的解决，一方面对外拓宽就业信息的渠道，另一方面对内探索提升自我，通过职业咨询、职业规划等专业帮助更加明确职业目标，并保持学习，提升自身技能与求职竞争力。调研显示，超55%的年轻求职者自主学习或参加培训以应对求职时面临的问题，其寻求职业咨询等专业帮助的倾向也更加突出（TGI=106），这也反映到了求职者对招聘平台的使用上。

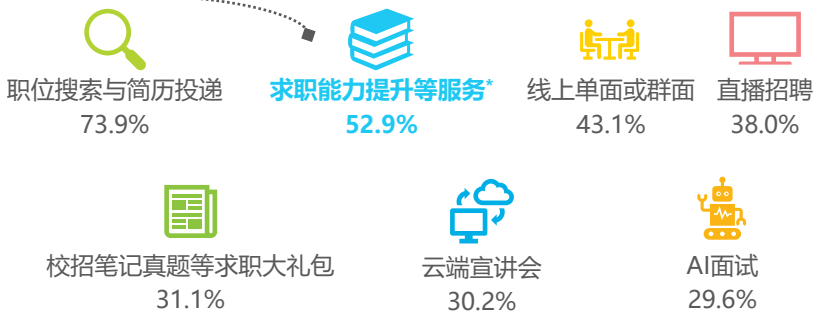
年轻求职者在求职过程中遇到的问题



年轻求职者面对求职问题的应对方法



年轻求职者主要使用的前程无忧51Job的功能



注：TGI= [目标群体中具有某一特征的群体所占比例/总体中具有相同特征的群体所占比例]*100。
样本：N=1163，于2023年3月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

*包括简历修改、求职能力提升、岗位技能培训等服务。
样本：上图N=1154，下图N=524，于2023年3月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

©2023.5 iResearch Inc.

©2023.5 iResearch Inc.

中国网络招聘行业发展环境	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
中国网络招聘平台典型案例	4
中国网络招聘行业发展趋势	5

中国网络招聘典型企业-前程无忧

拓展人力资源服务布局，在技术和招聘形式上力求创新

定位于人力资源综合服务商，前程无忧的业务与产品涵盖招聘服务（线上招聘、猎头、校园招聘和RPO）、培训服务、人才测评服务、人事外包与咨询服务，全方位满足企业在人才的选用育留退等各个环节的需求。同时，前程无忧重点投资人力资源科技、灵活用工、职业教育等领域，与企业的业务形成资源互补和良性互动，如HRTPS的AI面试等产品可更好地赋能前程无忧通过AI技术推动在线招聘业务的发展；另外，前程无忧创新招聘玩法，率先推出直播招聘、元宇宙招聘会等形式，有效触达Z世代求职者。

前程无忧的业务与投资布局

来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

前程无忧的招聘形式创新

直播招聘

- 2020年上线
- 消除地域空间限制
- 求职者可**实时留言互动**，了解其所关注的问题
- 通过大数据分析精准推送给匹配度较高的求职者

求职者对直播招聘的认知TOP3

73.6% 更直观地了解企业和岗位情况
66.8% 还原真实招聘场景，参与感更强
54.7% 提升求职体验

元宇宙招聘会

- 2022年11月举行南山区2022年秋季元宇宙招聘会
- 求职者可与他人通过**音视频实时沟通和交流**。企业HR可以根据候选人投递简历的具体情况，实时邀请候选人进入**私密面试间**

元宇宙双选会活动平台

求职者对元宇宙招聘的认知TOP3

71.8% 更直观地了解企业和岗位情况
69.8% 还原真实招聘场景，参与感更强
60.8% 提升求职体验

样本：对了解相应招聘形式的用户进行认知调研，其中直播招聘 N=1555，元宇宙招聘 N=589，于2023年3月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。
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

持续加大平台治理与个人信息保护力度，提升求职安全保障

为了营造更加真实安全的求职环境，2022年前程无忧继续加强平台治理与个人信息保护。通过加强企业资质审核、职位合规审核、涉嫌违法违规词大数据AI识别等方式及时查证拦截涉嫌违法违规职位，同时重视用户的举报举证，建立用户举报联查机制，打击拦截黑产灰产账号，在个人隐私保护方面，全面使用简历水印、虚拟中间号码等安全追溯功能，并开展个人信息保护安全教育，帮助求职者更好地避免求职骗局，同时，前程无忧积极探索雇主的“招聘信用”标准，结合投诉率、社保缴付、多家企业征信平台数据等动态观测指标，为求职者提供判断依据，并引导雇主关注求职者体验，规范招聘行为。

2022年度前程无忧平台治理与合规、用户信息安全保护方面的主要工作及成果

全天候查证与拦截涉嫌违法违规职位

以企业资质审核、职位合规审核、企业账户实际操作者实名认证、涉嫌违法违规词大数据AI识别等方式建立全天候的动态风控体系，形成从预防、发现到处置、处罚的闭环。

2022年

锁定违规账号**17,225**个
查证并拦截涉嫌违法违规职位共计**267,805**个
涉及**80**余种职业类型

加强用户投诉举报处理、回访，严格打击黑产、灰产

建立用户举报联查机制，针对用户举报且具备初步举证的涉嫌违法违规企业，临时性封禁公司相关账户并联动企业所属区域内的核查及客户团队进行线上实名及线下实地核验

2022年

打击黑产（引诱、刷单、诈骗）账号**1,783**个
拦截灰产（在各大平台倒卖账号、批发简历）账号**2,691**个
处理各行各业违规账号**2,039**个

加强个人信息与隐私保护

- 全面使用**虚拟中间号码、简历水印**等安全追溯功能
- 更新隐私条款，加强了隐私条款告知、获取权限充分告知、个人数据脱敏加密和直聊中信息强提醒等措施
- 积极开展个人信息保护安全教育，针对特定人群推送“求职安全小课堂”，覆盖百万求职者用户

加强企业信用资质审核

- 强化各行各业资质的审核把关和动态监管，并对风险较高的行业重点覆盖和适时调整
- 建立雇主“招聘信用”标准，设立“优选雇主”动态观测和推荐制度

2022年

拦截工商网登记处高风险公司**5,557**个
拦截空壳公司、冒用执照等近**5,000**家
营业执照人工审查覆盖数近**30万**张

来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

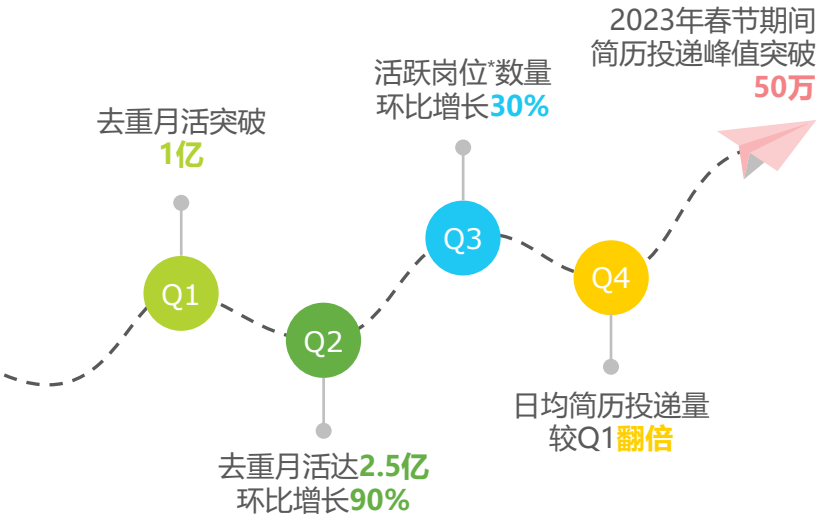
©2023.5 iResearch Inc.

中国网络招聘典型企业-快手·快聘

以直播带岗切入蓝领招聘赛道

2022年1月，快手直播招聘平台“快招工”板块上线，并于三季度升级为快聘业务。依托其庞大的蓝领用户规模和强信任关系，直播间内招工主播介绍招工要求和薪资待遇，并全方位直观呈现工作环境、食宿、通勤等，意向求职者点击招工主播挂的快招工“小蓝车”，即进入招工报名环节。这种信息公开透明的招聘方式叠加平台与用户共同构建的监督环境，一定程度缓解了蓝领求职市场积弊已久的信任难题。快聘业务上线以来发展迅速，四季度日均简历投递量较一季度翻倍，且在2023年春节期间简历投递峰值突破50万。目前快聘正在丰富岗位供给、夯实数据基建、探索商业模式等方面稳步推进。

2022年快聘业务主要数据



快聘业务主要进展梳理

丰富岗位供给
岗位覆盖一级类目**22个**，二级类目**超200个**，除工厂普工岗位外，逐步提升包括餐饮服务、家政保洁、超市零售等在内的城市服务业岗位供给

夯实数据基建
主要工作围绕简历质量展开，通过全链路过程指标建设完善数据基建

探索商业模式
快聘业务的未来变现模式是CPQL（有效销售线索定价模式），即只有促成了签约，快手才会从中获得分成

注释：活跃岗位指的是有用户提交简历的岗位。
来源：快手2022年各季度财报电话会，艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

来源：快手2022年四季度财报电话会，艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

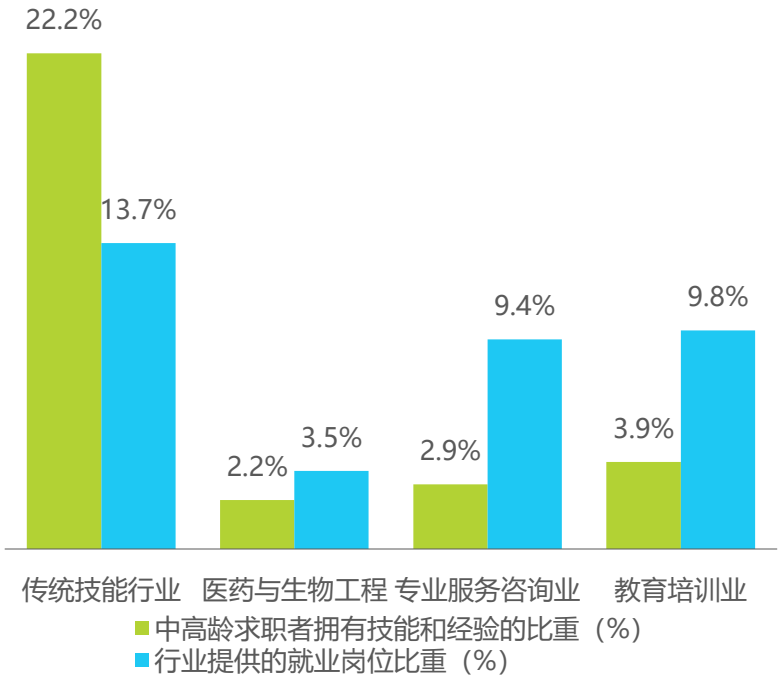
中国网络招聘行业发展环境	1
中国网络招聘行业发展现状	2
中国网络招聘市场新变化	3
中国网络招聘平台典型案例	4
中国网络招聘行业发展趋势	5

中国网络招聘行业发展趋势-劳动力

中高龄就业群体将逐步扩大

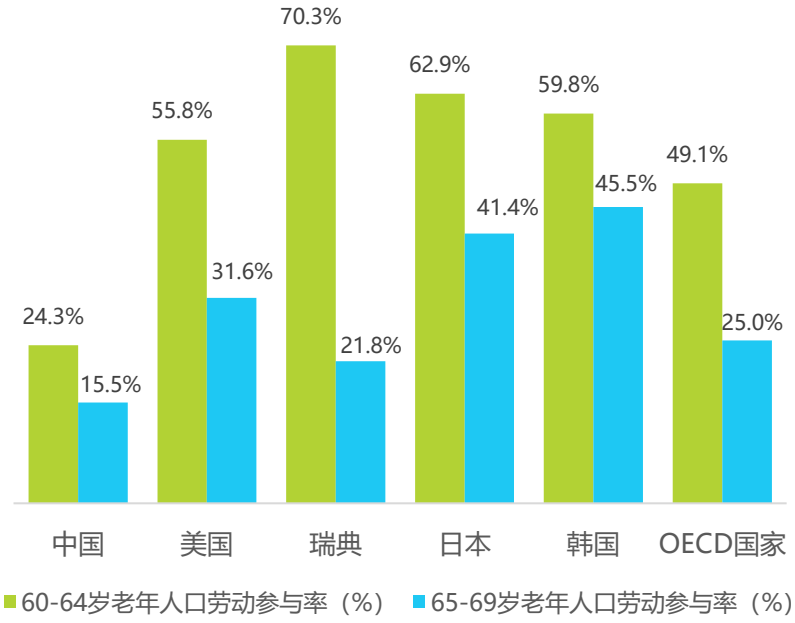
2022年2月，国务院印发《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》，提出实施渐进式延迟法定退休年龄。韩国、日本、美国、瑞典等国的法定退休年龄均为65+，其老年人口劳动参与率明显高于我国。随着弹性退休制度的不断完善，我国老年人口劳动参与率将呈上升趋势。但老年人口进入就业市场仍面临着较多阻碍，一是专业技能和企业岗位要求错配问题更加突出，导致就业选择有限，二是相关法规和政策对于退休人员再就业的保护和支持力度不够，三是接触就业机会的途径有限。

中高龄求职者专业技能与企业岗位需求



注：传统技能行业包括房地产与建筑建材、批发零售、加工制造等。
来源：智联招聘，《中高龄求职者就业问题研究报告》。

部分发达国家与中国老年人口劳动参与率对比



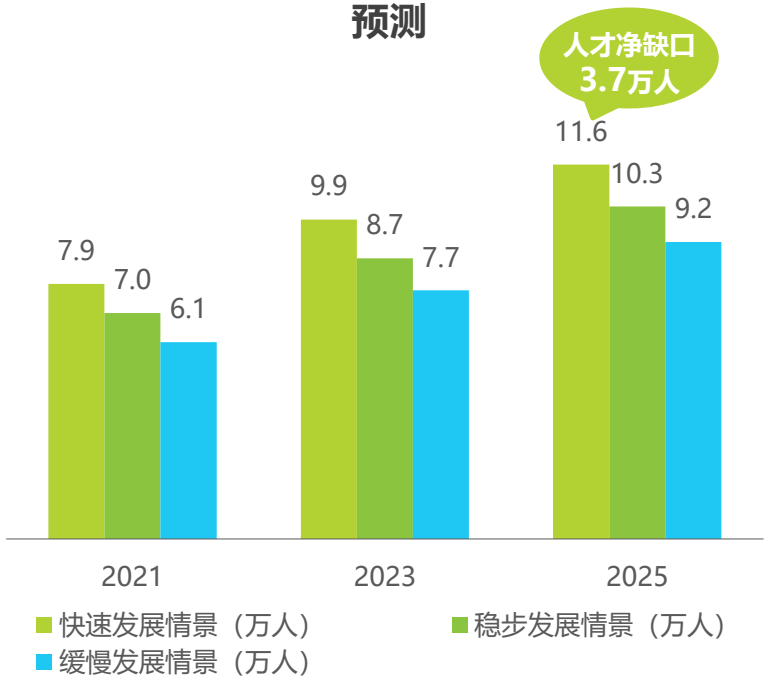
注：由于我国农村大部分老年人口从事农业，此处将城镇老年人口劳动参与率进行国际比较。
来源：黄乾，《中国老年人口的就业新态势与战略对策》。

中国网络招聘行业发展趋势-雇主企业

互联网人才外溢，新经济企业加紧储备数字化人才

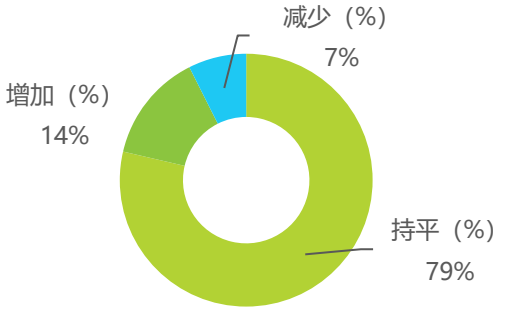
以新能源汽车、新消费、企业数字化、智能制造为代表的新经济迅速崛起，企业对人才的需求尤为迫切，据中国汽车工程学会预测，在快速发展情景下，2025年我国智能网联汽车人才净缺口为3.7万人，为目前智能网联汽车研发人员存量的69.4%。在互联网人才外溢趋势下，新经济企业将抓住机会，确立企业的战略核心人才，定义人才模型并重塑核心人才队伍，提高人才密度，同时聚焦员工体验、注重雇主品牌建设，提升企业对目标候选人的吸引力。

不同情景下智能网联汽车人才需求数量预测



来源：中国汽车工程学会，《智能网联汽车产业人才需求预测报告》。

2023年企业招聘计划整体变化情况



2023年计划扩招的企业在本行业的分布TOP3

来源：猎聘，《2022年度就业趋势数据报告》。

中国网络招聘行业发展趋势-雇主企业

通过重视雇主品牌建设，提升人才吸引力

人才的重要性日益凸显，雇主品牌在人才吸引和保留上发挥着重要的作用。根据任仕达《2021年雇主品牌调研报告》，拥有优秀的雇主品牌的企业更容易招聘到合适的人才，一般快1-2倍。在人才吸引阶段，企业即应结合目标候选人的差异化员工价值主张需求和特点，如触媒习惯等，明晰雇主品牌定位，基于此打造全场景的传播矩阵，抢占候选人心智，树立专属于企业的吸引力。

雇主品牌的概念与要素

- **雇主品牌**是雇主面向目标人才塑造和传播的雇佣价值主张， 旨在展现差异化的价值形象和人才竞争优势。
- **雇主品牌塑造**是清晰地向目标人才提供有吸引力信息的过程。

雇主品牌功能性因素

具象的
实惠导向的

如薪酬、员工发展、工作-生活平衡等

雇主品牌象征性因素

抽象的
自我意义构建导向的

如诚信、创新、声誉等

≈200% **较弱雇主品牌的企业的招聘成本约为强大雇主品牌企业的2倍**

来源：LinkedIn《Why Your Employer Brand Matters》，艾瑞咨询研究院根据公开资料自主研究绘制。

不同世代职场人EVP因素排名

Z世代 1997-2012年出生

- 愉快的工作氛围 51%
- 具有吸引力的工资福利 51%
- 财务状况良好 49%

Y世代/千禧一代 1985-1996年出生

- 具有吸引力的工资福利 56%
- 工作稳定 55%
- 工作生活平衡 53%

X世代 1964-1984年出生

- 工作生活平衡 55%
- 具有吸引力的工资福利 54%
- 工作稳定 52%

婴儿潮一代 1946-1963年出生

- 财务状况良好 52%
- 工作稳定 51%
- 工作生活平衡 47%

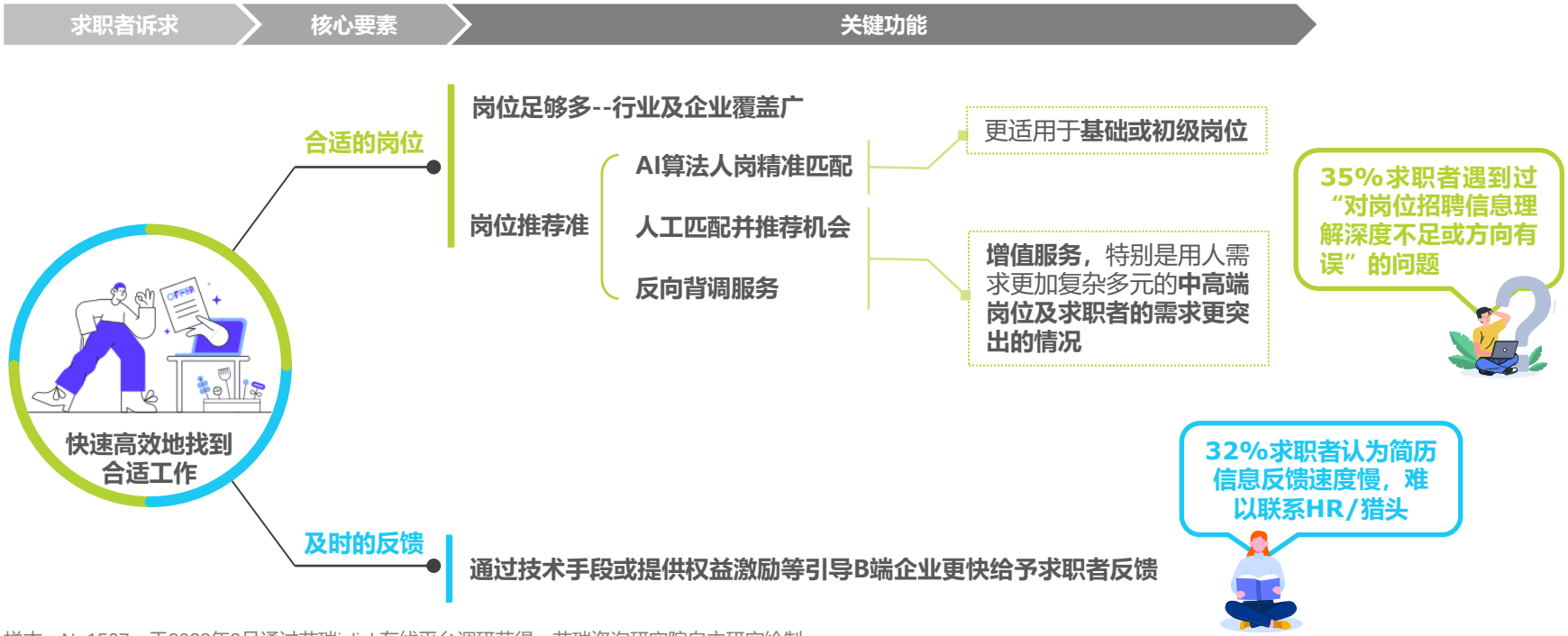
来源：任仕达，《2021年雇主品牌调研中国区报告》。

中国网络招聘行业发展趋势-平台

C端求职体验是平台的价值来源

于求职者而言，招聘平台更偏向于工具属性，用户核心诉求是快速高效地找到心仪的工作，**平台好用是注册用户成为活跃用户的关键，求职者增值服务也应围绕此核心诉求设计**，平台好用具体体现在1.**有合适的岗位**，这与招聘平台的行业及企业覆盖度和人岗匹配精准度有关，平台可考虑在AI算法进行筛选的基础上叠加更为灵活的人工推荐工作机会的方式，或为求职者提供反向背调服务，并作为增值服务进行售卖或向VIP用户提供；2.**反馈及时**，沟通效率低或简历投递后没有反馈是求职者使用招聘平台的一大痛点，平台可利用技术手段或提供权益激励等手段引导B端企业提高反馈速度。

围绕求职者核心诉求解构平台关键功能



样本：N=1507，于2023年3月通过艾瑞iclick在线平台调研获得，艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

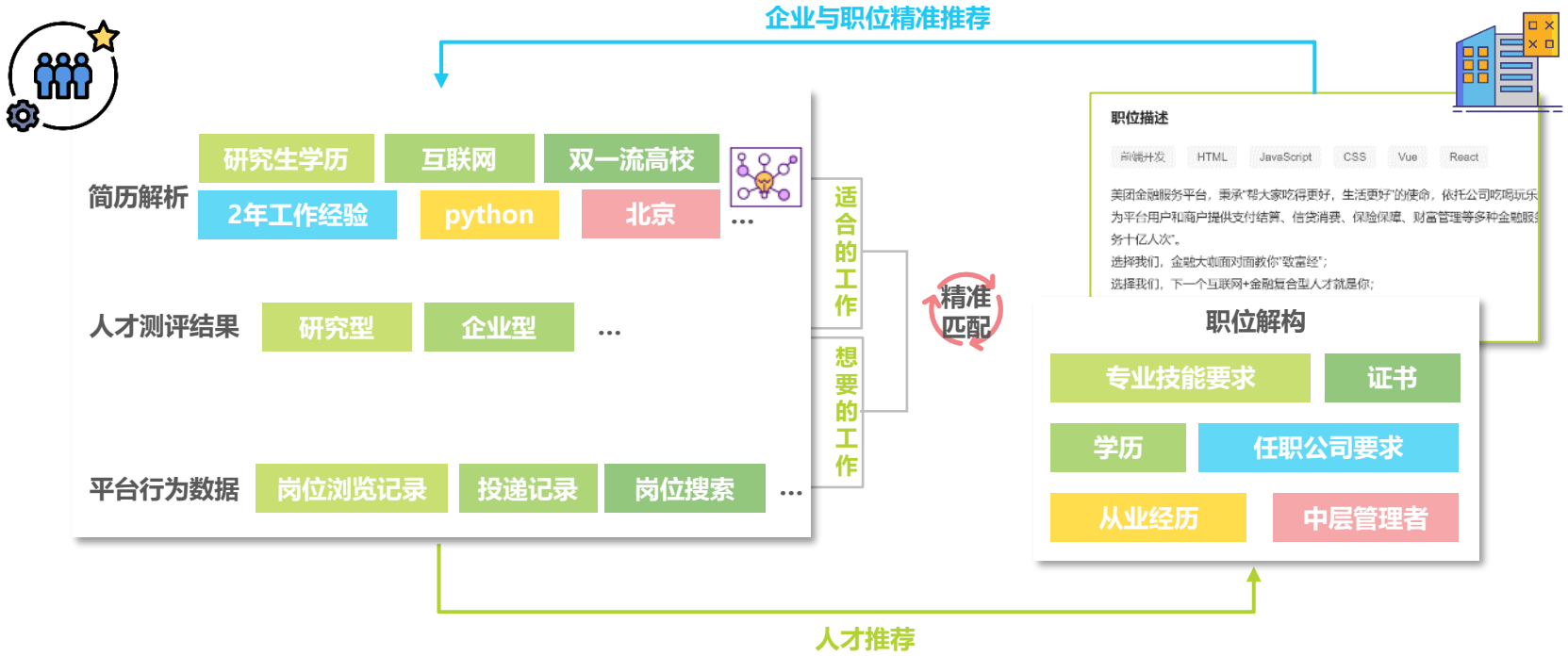
©2023.5 iResearch Inc.

中国网络招聘行业发展趋势-平台

推动AI在人岗精准匹配的深度应用

各大招聘平台通过AI算法来将求职者和雇主企业进行匹配已成主流，但随着雇主企业对人才的要求日趋复杂多元，更精准的人岗匹配对于企业和求职者将越来越成为良好招聘和求职体验的核心变量。招聘平台需加深AI的应用程度，通过行业专家级知识图谱智能阅读和抽取信息对简历和职位进行解构，智能完善对于从业经历、技能等关键要素的联想，补充更多背景信息，构建更全面的人才和职位画像，并结合用户行为、人才测评结果等数据实时分析预测其求职偏好，不断迭代推荐算法，提升求职体验和效率。

AI赋能人岗精准匹配



来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

©2023.5 iResearch Inc.

中国网络招聘行业发展趋势-平台

实现蓝领匹配与交付环节的正向协同效应

我国的蓝领群体超过4亿人，蓝领群体的用工模式以RPO/BPO为主，与白领有较大差异，因此蓝领招聘业务更加复杂，涉及匹配和交付两大环节，交付又可具体拆分为入职、薪酬结算、劳动力管理等服务。线上匹配平台模式可分为算法匹配型和流量型，核心优势在于匹配精准度和匹配效率；而在交付环节，入离调转管理、薪酬发放等高频场景需求主要由传统人力资源服务商或劳务中介参与。由于蓝领用工特点因用工方行业与用工方规模等而异，未来将会有更多深耕细分行业或岗位的垂直平台，保证岗位的真实性是留住蓝领求职者的关键因素；同时招聘平台应与优质人资服务商或劳务中介合作，驱逐黑中介，人资服务商可进一步为蓝领提供一系列增值服务，如生活社交、培训提升等，从而提升蓝领人才的职业安全感。

蓝领服务的主要环节及特点

蓝领服务环节	渠道	参与者	模式	核心优势	痛点	趋势
匹配	社交关系	同乡、熟人	老乡带老乡	信任感维系，推荐成功率高	匹配效率低	--
	线上招聘	**在线招聘平台**	• **流量型** • **算法匹配型**	**匹配效率高** **匹配精准度高**	• **职位真实性** • **交付能力较弱**	• **提升岗位真实性** • **依托流量和算法优势实现蓝领人才供求的高效精准匹配，与优质人资服务商或劳务中介合作，使蓝领用工市场更加规范** • **深耕细分行业或岗位**
	线下招聘	人才市场、劳务中介	线下沟通	快速签约、交付	• 黑中介现象 • 辐射半径有限	--
交付	线下为主	人力资源服务商、劳务中介	BPO	快速交付	• 小而散、区域属性强 • 中介冒充雇主或黑中介现象	• 用工管理经验产品化/SaaS化，扩大服务半径，提高服务效率 • 为蓝领群体提供增值服务

注：这里重点讨论蓝领群体的线上招聘。
来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

©2023.5 iResearch Inc.

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