

2025-2026年度 中国猎头行业发展趋势报告

 数据洞察

 趋势分析

 战略建议

全方位覆盖行业全貌 | 6年趋势分析与预测

 数据驱动


2020-2026

6年趋势数据

 核心洞察


13+

核心章节信息

 趋势预测


平稳

2026年预估规模

 猎头视角

多位行业大咖
分享行业观点

未来建议

 数据来源

统计局、问卷调查、人才协会、金融数据、媒体与公开信息

报告提供单位：





01

行业规模总览

市场规模与增长趋势分析

02

细分市场结构

各细分领域规模变化

03

市场规模变化

猎头市场狭义与广义口径

04

区域分布格局

区域演变与城市分布分析

05

行业赛道热度

高潜力赛道与趋势分析

06

企业特征分析

成立年限、业务模式、规模特征

07

出海与国际化

猎头出海区域与战略布局

08

挑战与机遇

行业转型与增长机遇展望



报告亮点

- 13个核心章节
全方位覆盖行业全貌
- 2020-2026数据
6年趋势分析与预测
- 深度洞察
专业解读与战略建议
- 实战指导
高潜力赛道与成功路径

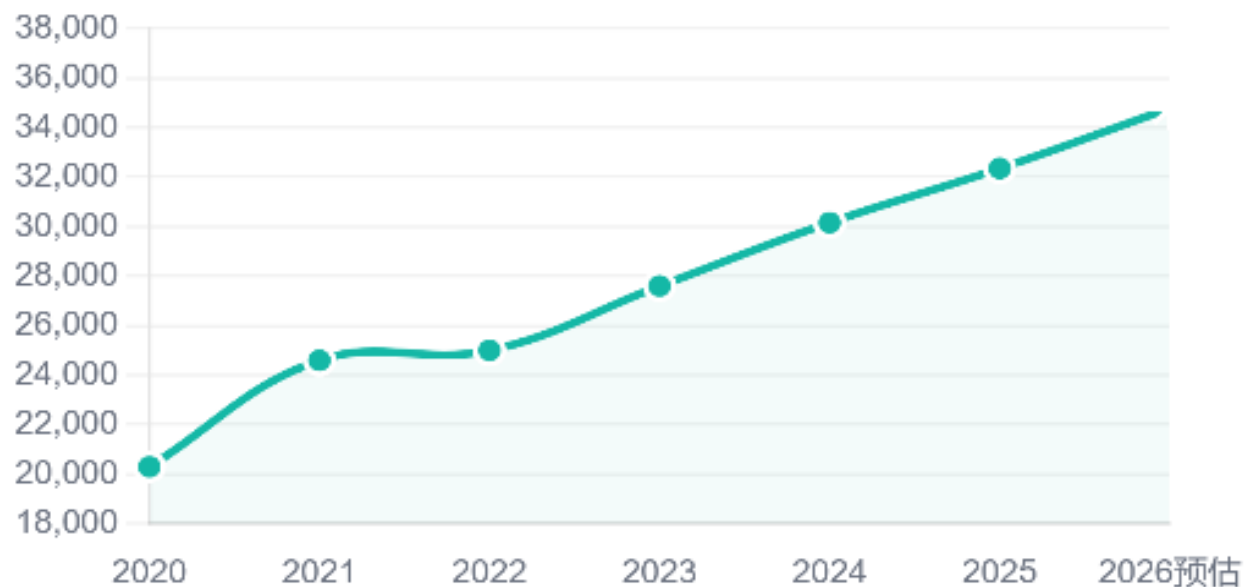


核心价值

- 数据驱动
客观呈现行业现状
- 趋势洞察
把握未来发展脉搏
- 战略指引
助力企业决策布局



行业规模趋势



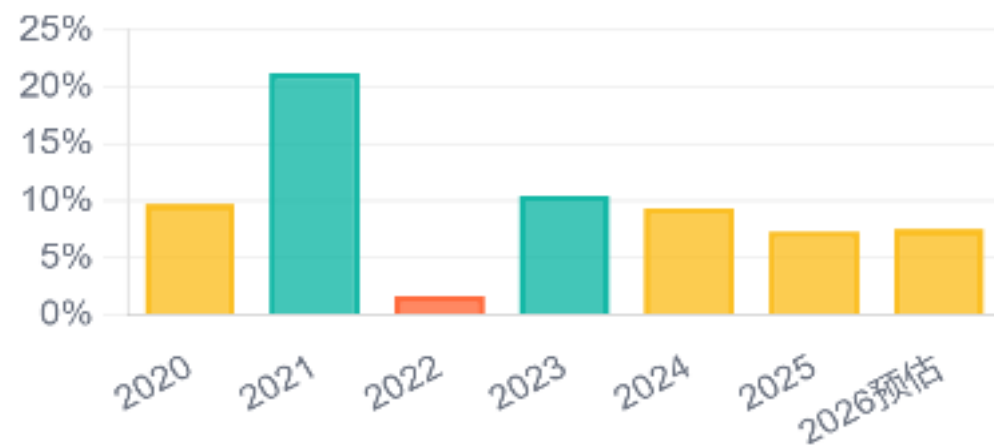
行业规模趋势

服务机构同比增长5.6% **7.5万家**

从业人员同比增长3.8% **110万人**

2025年稳定增速 **5%-7%**

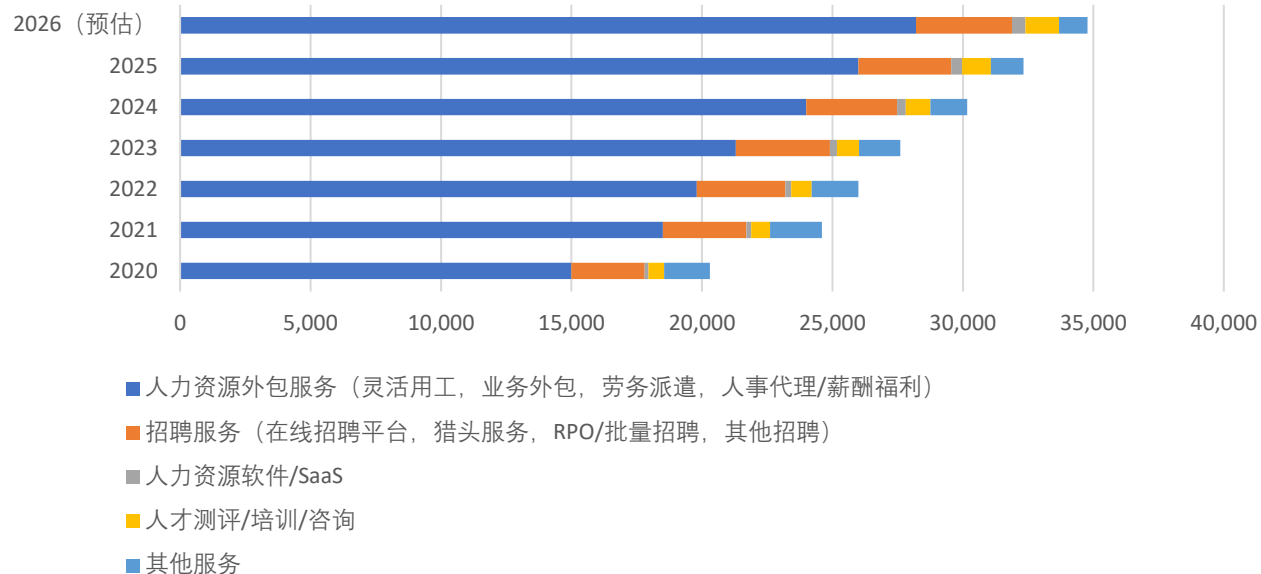
同比增速变化



2020-2026年（含预测）中国人力资源服务行业总营收持续稳步增长，从2020年20300亿元增至2026年预估34780亿元，6年间实现稳步扩容，整体呈现“高速攀升—短暂放缓—稳健增长”的趋势，体现行业强劲韧性，与我国人力资源服务业快速发展的整体态势高度契合。行业同比增速呈现阶段性波动特征，2021年达到峰值21.2%，2022年回落至1.6%，2023-2025年逐步回升至10.4%、9.3%、7.3%，2026年预估回升至7.5%，增速波动与宏观经济周期、企业用工需求变化高度相关，整体逐步趋于平稳，彰显行业高质量发展态势。



2020-2026年细分市场规模变化 (单位: 亿元)



2020-2025年, 中国人力资源服务细分市场呈现“外包主导、多元发展”的格局, 各细分领域分化明显, 其中人力资源外包服务作为核心板块, 持续领跑行业增长, 同时细分领域内部呈现“优势领域扩容、传统领域收缩”的优化态势, 与我国人力资源服务业从传统业态向多元化、专业化拓展的整体趋势一致。人力资源外包服务是行业第一大细分领域, 营收规模比重始终保持在70%以上, 是行业整体增长。

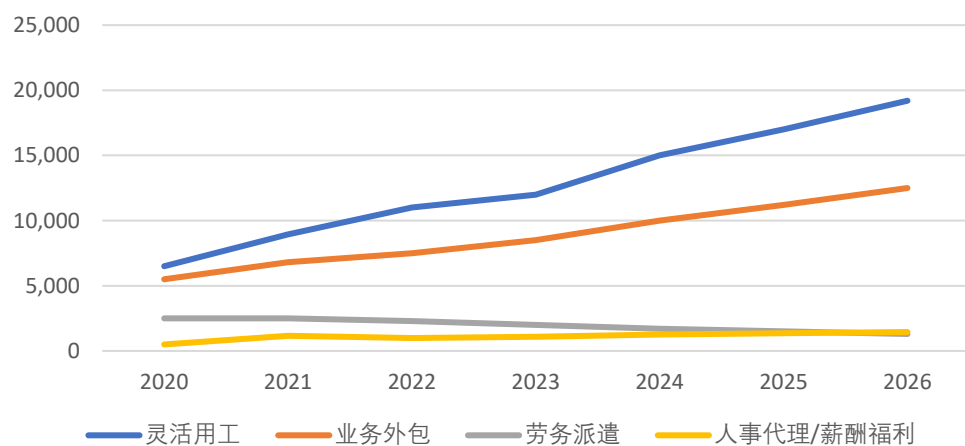
≈26000亿
人力资源外包

≈3500亿
招聘服务

≈420亿
人力资源软件

≈1100亿
人才测评培训

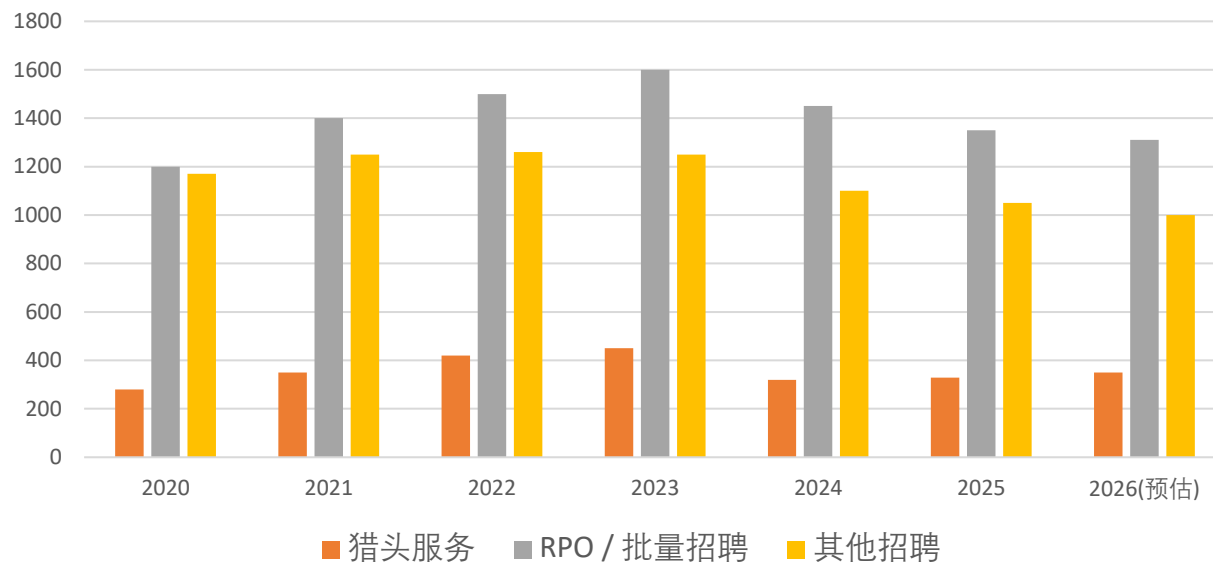
2020-2026年中国人力资源外包服务细分市场



作为人力资源行业第一大细分领域, 营收规模从2020年的15000亿元增长至2025年的26000亿元, 5年间增长73.3%, 占整体市场营收的比重始终保持在60%以上, 是驱动行业整体增长的核心动力, 这与我国人力资源外包服务为最大细分市场的行业现状高度契合。其内部细分领域呈现差异化发展: 灵活用工表现最为突出, 营收从6500亿元增长至17000亿元, 增长161.5%, 成为外包服务的核心增长极, 反映出企业用工模式向灵活化、多元化转型的趋势, 尤其是疫情后企业对弹性用工的需求持续提升; 劳务派遣则呈现持续收缩态势, 降幅达40%, 主要受政策规范、企业用工理念转变影响。



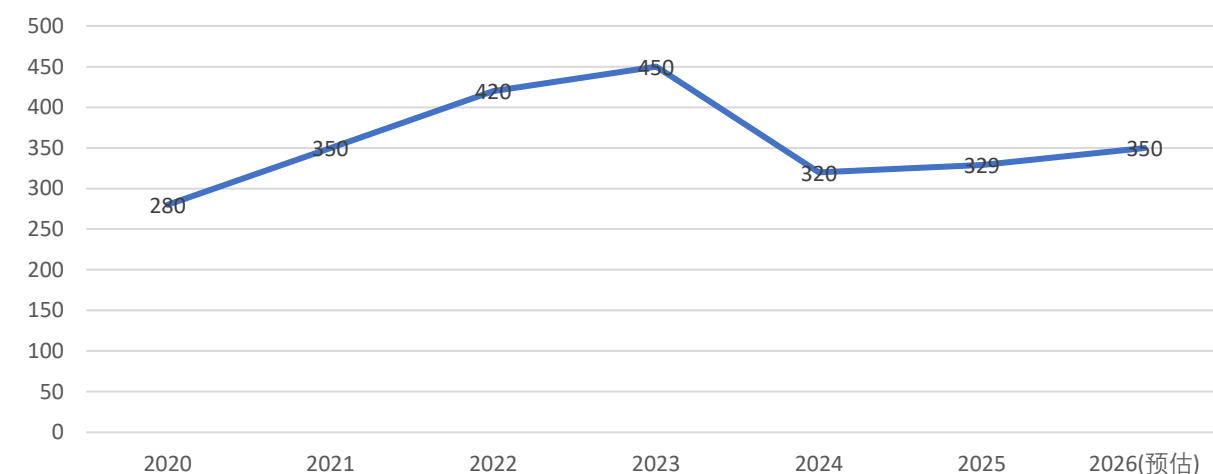
2020-2026年招聘服务细分市场（单位：亿元）



招聘服务细分市场作为第二大细分领域，整体呈现“稳中有波”的态势，营收从2020年的2800亿元增长至2025年的3550亿元，增长26.8%，不过增速显著低于外包服务，主要受经济周期、企业招聘需求波动影响。

招聘细分领域分化明显：猎头行业展现较强周期韧性，伴随产业升级与中高端人才需求支撑，市场规模经历起伏后稳步修复，专业寻访价值持续凸显。行业资源正向高端猎头服务、精细化人才配置赛道集中。

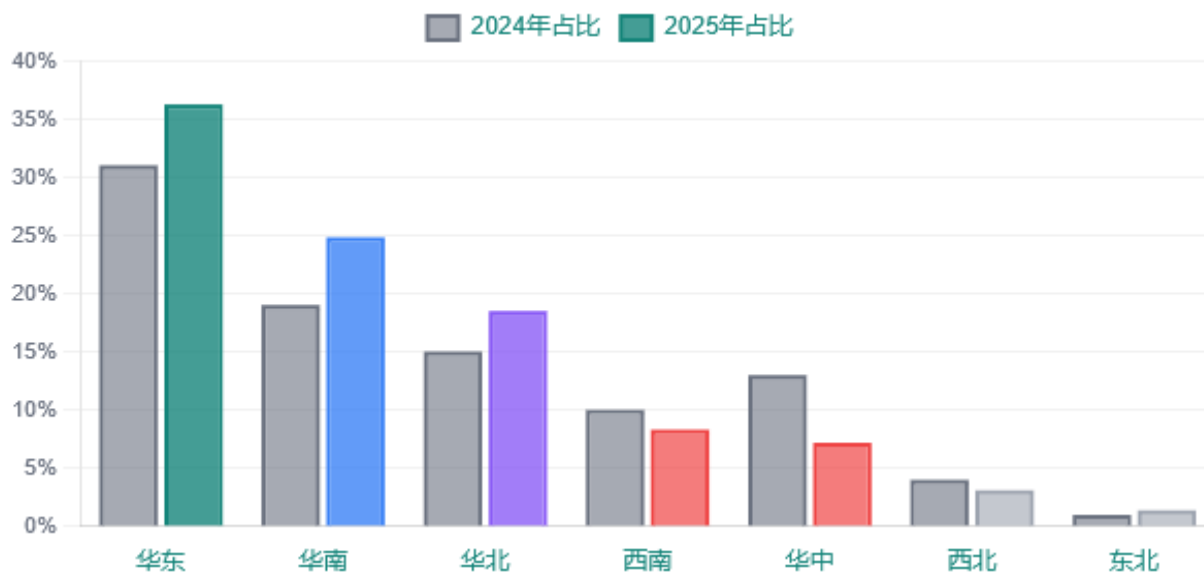
2020-2026年中国猎头服务市场走势图



2025年中国猎头行业呈现“规模波动、格局集中、领域分化、模式转型”的鲜明特征，作为高端人才配置的核心载体，猎头行业与产业升级、人才流动趋势一直是深度绑定的。2025年猎头服务市场约329亿，接近2021年水平。2026国际外交与地缘动荡中，危机不仅加速了全球能源转型共识，利好中国光伏、风电、锂电池和电动车等“新三样”出口，甚至在很多轻工业行业表现出复苏之势，预计2026年猎头行业持续回暖占比稳步提升，专业价值回归。



2024vs2025各区域猎企占比变化



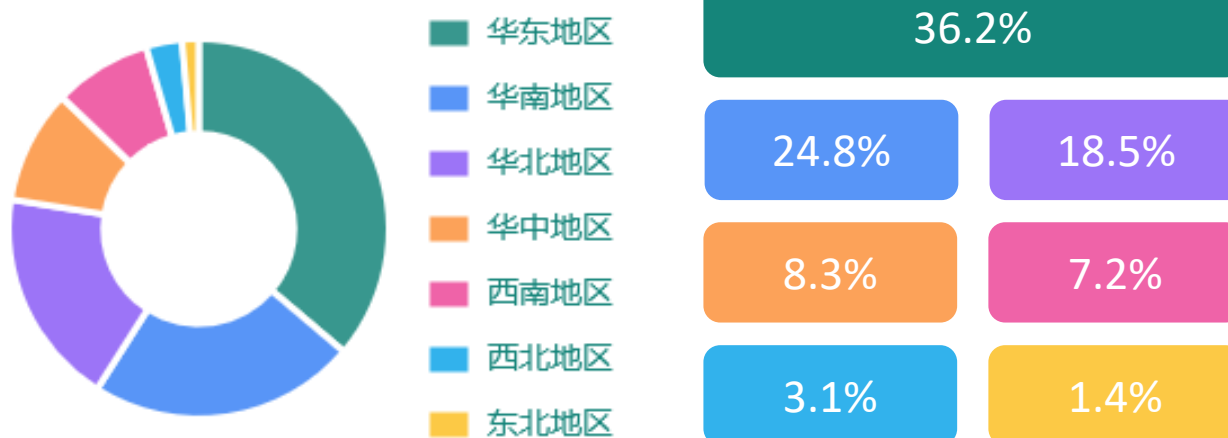
核心区域强化：华东、华南、华北占比从65%提升至79.5%，头部集聚效应显著

华南增长最快：深圳、广州带动下增长+5.8%，大湾区人才服务生态日趋成熟

华中回落明显：下降-5.8pct，集中度向头部区域转移，竞争加剧

国际业务爆发：7%增至15%，增长超2倍，国际化成新引擎，21%猎企做过海外订单

2025年中国各区域猎企分布占比



2026年趋势预测

核心区域占比超80% 国际业务达21%+

区域集中度持续提升 合肥成都增长加快



TOP5核心城市

一线 上海 **19.71%**
金融 · 制造 · 消费品 · 生物医药

一线 北京 **15.58%**
互联网 · 科技 · 金融 · 央企总部

一线 深圳 **10.39%**
科技 · 新能源 · 电子 · 互联网

一线 广州 **5.70%**
制造 · 贸易 · 消费品 · 汽车

新一线 成都 **4.08%**
电子信息 · 生物医药 · 航空航天

核心解析

TOP3城市占比45.68%，TOP5城市占比55.36%，头部集聚效应显著。一线占据半壁江山，新一线快速崛起



TOP6-20城市热度占比

杭州	3.58%	互联网、电商、智能制造、新能源
苏州	3.25%	高端制造、半导体、新能源
武汉	2.58%	光电子、汽车、生物医药
南京	2.20%	软件、智能制造、生物医药
重庆	1.90%	汽车、电子、装备制造
天津	1.80%	制造、金融、港口物流
西安	1.70%	航空航天、电子信息、新能源
宁波	1.60%	制造、外贸、石化
青岛	1.50%	家电、海洋经济、制造
无锡	1.40%	物联网、高端装备、生物医药
佛山	1.30%	家电、建材、装备制造
东莞	1.20%	电子、制造、外贸
郑州	1.10%	物流、电子信息、汽车
长沙	1.00%	工程机械、文化传媒、生物医药
合肥	0.95%	人工智能、新能源汽车、半导体



热度上升赛道

硬科技主导

智能制造/工业自动化

45%

↑↑↑

新能源/汽车/动力电池

40%

↑↑

人工智能/机器人/具身智能

35%

↑↑↑

半导体/芯片/集成电路

30%

↑↑

出海/国际化/跨境电商

20%

↑↑↑

航空航天/低空经济

8%

↑↑↑

热度上升赛道

硬科技赛道成为绝对主流，占比达70%，行业结构性转型加速

AI和出海成为新增长点，传统猎头业务热度持续下降，往智能化、国际化转型

传统行业持续萎缩，房地产、建筑等行业需求锐减，业务重心转移

热度下降赛道

传统行业萎缩

互联网/电商/消费品

15%

↓

建筑工程/基建

6%

↓↓

房地产/泛地产

8%

↓↓↓

信心回归

医疗服务

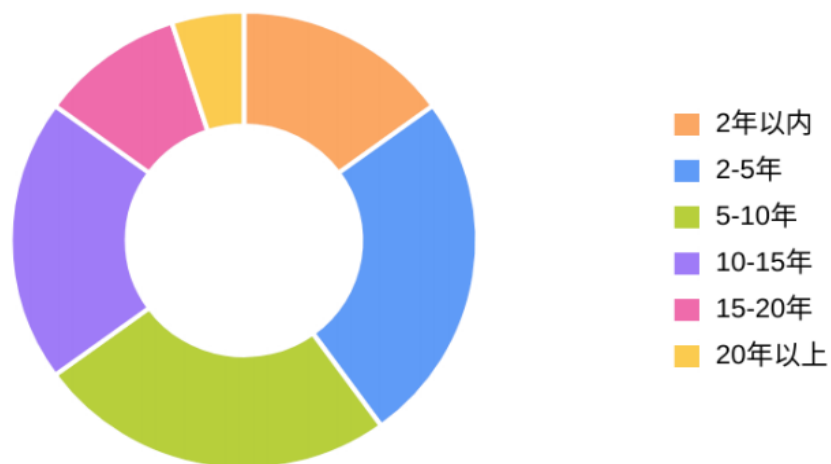
8.3%

金融服务

12.6%



2025年度猎企成立年限分布



2年以内

15%

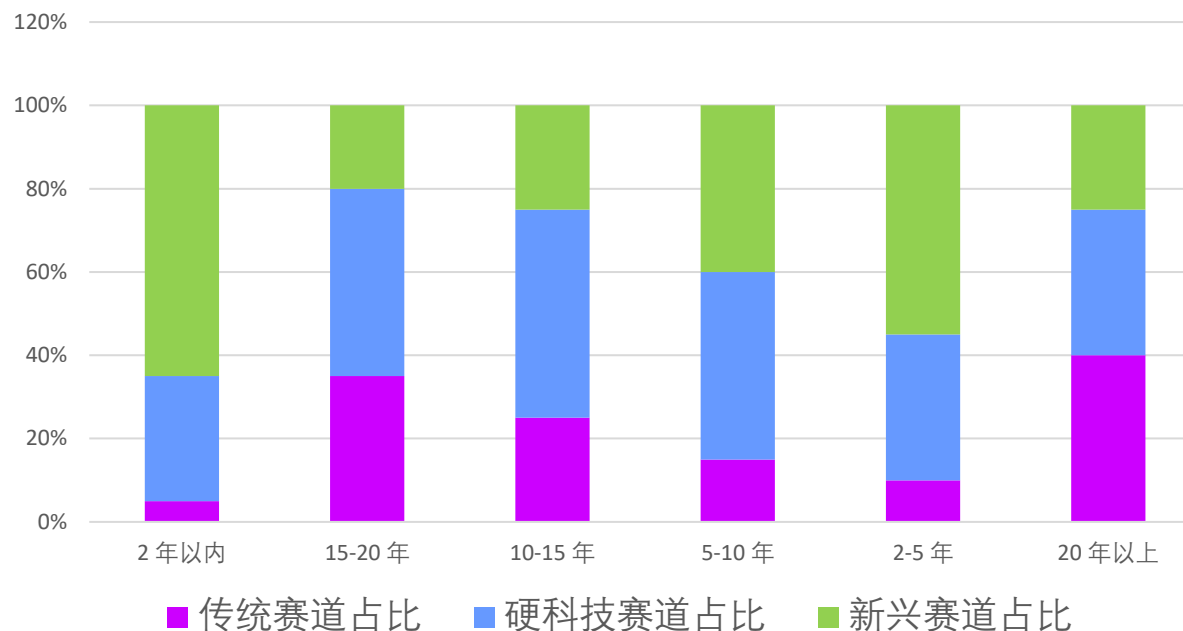
2-5年

25%

5-10年

25%

不同成立年限专注行业分布



传统赛道占比

硬科技赛道占比

新兴赛道占比

2025年新老猎企洞察

5-10年猎企竞争力最强，新兴赛道占比40%

20年以上老牌猎企传统业务占比相对较多

新兴猎企重点专注在近两年的新兴赛道领域

创业入行建议

新成立猎企 / 新人入行：建议不要再扎堆传统赛道，传统赛道已被老牌垄断，增量机会主要是在新兴 + 硬科技。

成立5年内猎企主攻新兴赛道

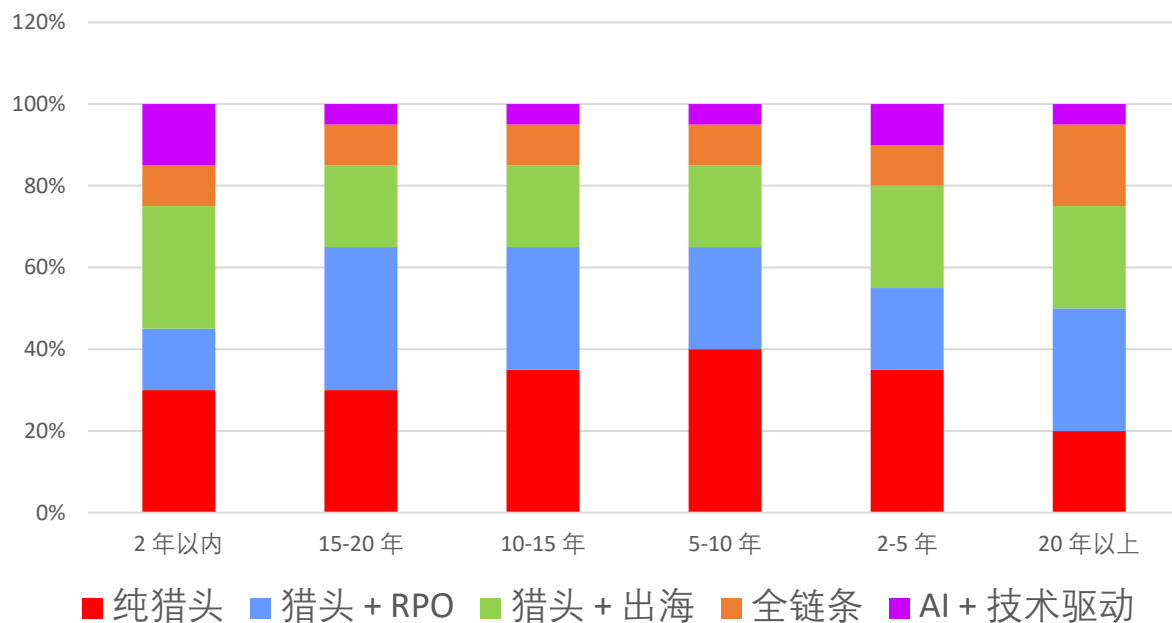
转型升级角度

数据显示猎企成立年限越长，传统服务的包袱越重；成立年限越短的选择的赛道也越激进，5-10年猎企较为均衡。

成立10年以上猎企传统包袱重



2025年度猎企业业务模式分布变化趋势



纯猎头业务

20%-30%

持续萎缩

猎头+出海

25%-30%

快速增长

AI科技

5%-15%

新兴增长

招聘全链条

10%-15%

老牌居多

老牌猎企

综合化、平台化、国际化

新锐猎企

AI科技、出海、业务灵活

2025年新老猎企业业务模式洞察

猎企业业务模式多元化明显，传统纯猎头模式占比持续下降

老牌猎企逐渐在向综合化、平台化、国际化这个方向转型

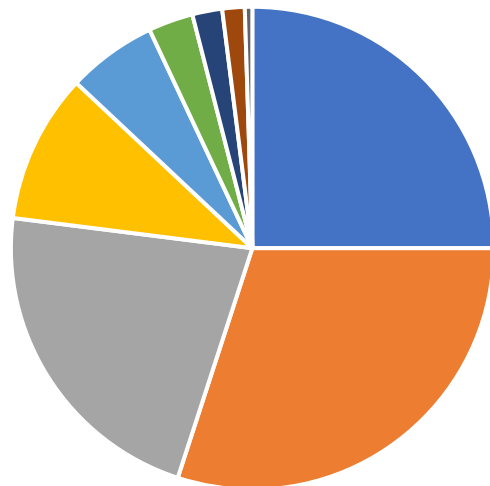
AI和出海成为新增长点，特别是在新锐猎企业业务里这是标配

竞争能力较强

纯国内猎头业务	70%→55%
猎头+出海业务	15%→30%
AI+技术驱动	0%→15%



2025年度猎企人员规模分布



■ 5 人以内 ■ 5-9 人 ■ 10-29 人
 ■ 30-49 人 ■ 50-69 人 ■ 70-99 人
 ■ 100-149 人 ■ 150-199 人 ■ 200 人以上

猎企规模发展特点

初创实体猎企，布局灵活，聚焦细分赛道稳步起步

行业主流中小团队，经营稳定，盈利状况良好

行业中坚力量，体系成熟，市场竞争力突出

区域优质品牌，客户资源稳定，业务持续扩张

成熟规模化企业，管理制度完善，稳步向外拓展

垂直领域龙头，深耕行业，口碑与实力兼备

全国性布局企业，综合服务能力强劲

集团化运营猎企，多元化协同发展

行业标杆头部企业，引领行业标准化发展

2025年新老猎企洞察

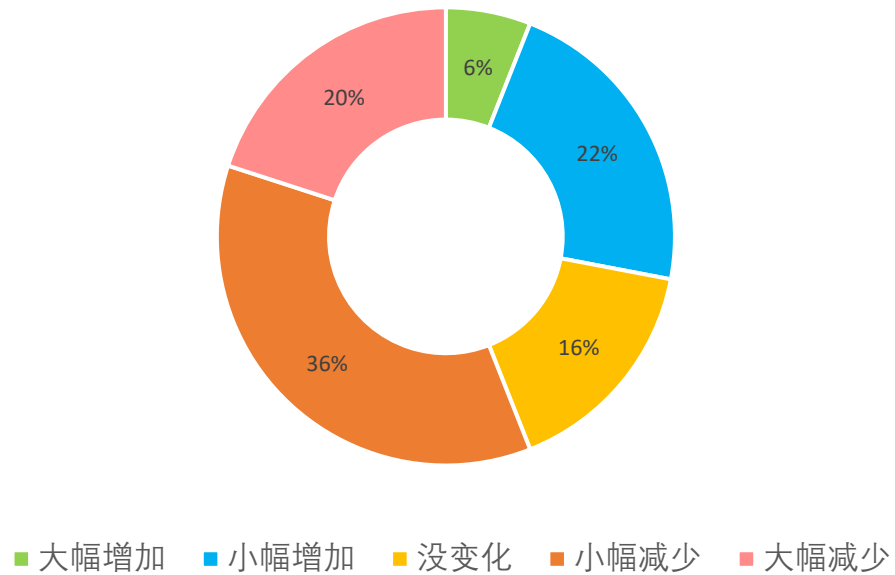
初创小微猎企占比较多，营收也较为分散

中型猎企数量增多，行业发展质量持续提升

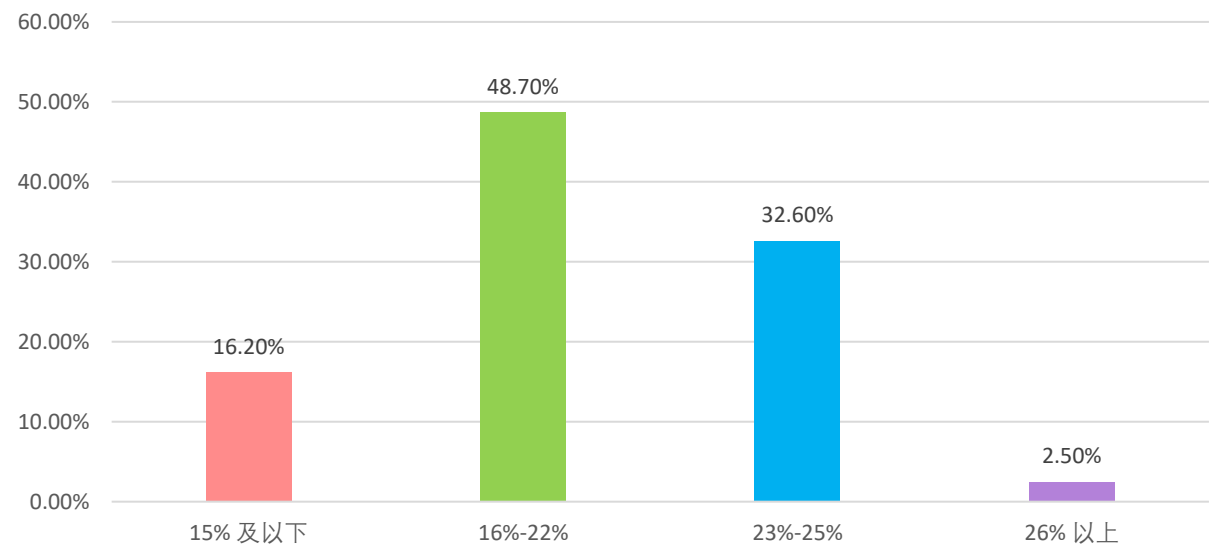
大中小型猎企层次分明，整体发展秩序向好

国内实体猎企人员规模分布层次清晰，行业整体发展态势稳健。其中 5-29 人团队构成市场主流主体，占据行业较大比重，是推动行业稳健发展的核心力量。当前行业经营格局日趋合理，大中小猎企各司其职、错位经营，市场竞争氛围趋于良性。中小实体猎企成长空间充足，依托数字化管理系统赋能日常运营，深耕垂直细分赛道打造专业优势，不断完善服务体系与人才储备，突破发展瓶颈，具备十足的向上进阶与规模扩张潜力，行业整体正朝着规范化、专业化、高质化方向稳步迈进。

2025年度猎企人员流动情况



猎企费率分布结构



人员增加

28%

硬科技、AI、新能源企业

人员减少

46%

传统猎头企业

2025年度的猎企人员流动分化更为明显，硬科技领域人员依旧需求增加旺盛，但整个行业人员净增率却成为了负数，也代表着行业进入调整期。

猎企薪资成本占比

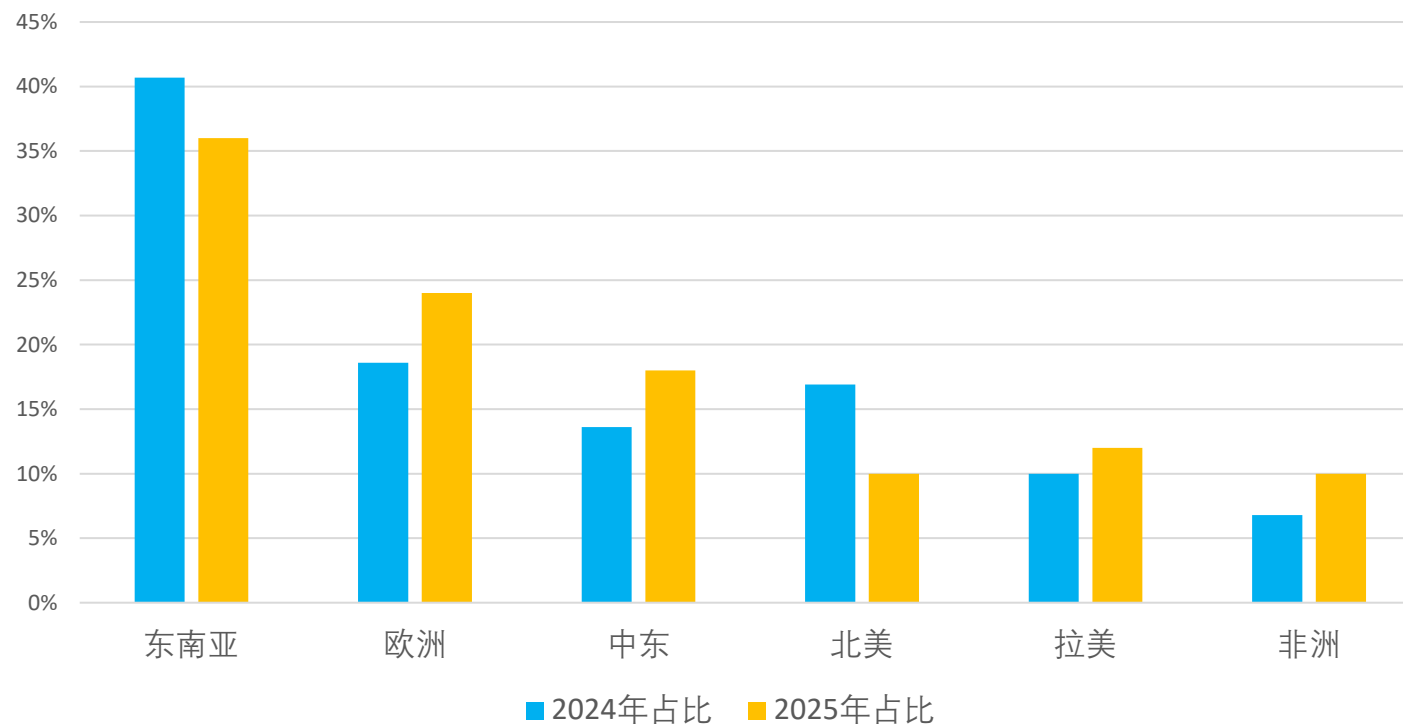


核心总结





2024 vs 2025 出海&国际市场热度对比



出海战略趋势

2025 猎企出海 & 国际化业务占比相对 2024 年稳步攀升，从 15% 增长至 21%，成为猎企业业务核心增长引擎之一。

东南亚：产业本地化布局基本落地，人才需求从基础招聘向高端寻访及人力咨询转型。

欧洲：迎来新能源海外建厂高峰，合规、本地管理类高端人才缺口持续扩大。

中东：加速能源转型与金融市场开放，跨境中高端人才招聘需求显著扩容。

北美：受贸易政策与监管收紧影响，高端人才跨区域流动及招聘业务持续收缩。

拉美：紧跟全球新能源产业布局稳步跟进，长期人才市场发展潜力突出。

非洲：外贸及产业增速领跑全球，新能源、工程机械类人才需求逆势上扬，持续释放新增招聘机会。

出海业务占比

15 → 21%

增长较大

欧洲市场

19% → 24%

新能源建厂高峰

中东市场

14 → 18%

能源转型 + 金融开放

猎头行业发展的五大积极信号



出海业务爆发式增长

占比从7%增长至15%，打开全新增长空间



硬科技赛道强势崛起

赛道占比达70%，千亿级市场机会涌现



AI技术赋能提效

使用率快速提升至25%，降本增效成果显著



传统行业回稳

医疗服务，金融，能源等行业回稳



转型窗口期已开启

行业洗牌期正是弯道超车的最佳时机

2026-2027进入建议

第一年：找准赛道，建立优势，选1-2个细分赛道深耕，建立专业壁垒/人才网络

第二年：规模扩张，服务升级，拓展业务范围，开发RPO、出海等增值服务

第三年：技术驱动，生态布局，AI工具全面应用，构建人才服务生态系统

★ 把握当下，赢得未来

每一次行业变革，都孕育着新的机遇。

2025年是猎头行业转型的关键窗口期，

抓住机遇者，将在新一轮竞争中脱颖而出！



Allen 王庭钢

18年行业经验

猎头创业圈·优望咨询·创始人

2026年，猎头行业已进入AI全面渗透、价值深度重构的关键一年。从我18年行业经验与12年全球新能源赛道深耕观察来看，传统“简历搬运、人脉堆量”的模式正在快速失效，**AI不再是可选工具，而是行业生存标配。**

AI正大规模替代寻访、初筛、人才Mapping、沟通邀约等标准化工作，顾问效率成倍提升，行业马太效应加剧。但高端人才、高管寻访、复杂组织搭建、跨境人才博弈等核心场景，依然高度依赖人的专业判断、信任背书与行业隐性认知。

尤其在新能源这条全球化、高迭代、强技术的赛道，企业要的早已不是“补一个岗位”，而是战略级人才解决方案。**猎头必须从招聘执行者，升级为懂产业、懂组织、懂人性的人才战略伙伴。**

未来的胜负，不再是谁人脉更广，而是谁能更好实现人机协同，用AI放大效率，用专业守住不可替代的价值。



给未来的猎头5条核心建议

立刻把AI作为战略基建，而非辅助工具

在寻访、Mapping、初筛、背调汇总等环节全面落地AI赋能，不拥抱智能化的团队将快速被市场淘汰。

坚定垂直深耕，拒绝泛猎头化

尤其在新能源等硬核赛道，只有长期深耕产业、懂技术、懂全球人才格局的专家型猎头，才能守住高端业务壁垒，避免陷入低价内卷。

从“找人”升维到“人才战略服务”

从单一职位交付，延伸到人才地图、薪酬研判、团队搭建、组织适配，用全周期服务提升客单价与客户粘性。

守住人性与信任这条不可替代的护城河

AI可以匹配简历，但无法读懂隐性需求、平衡复杂博弈、判断文化适配、斡旋高管谈判，这是猎头真正的核心价值。

全球化视野+本地化落地能力双轮驱动

新能源等赛道人才高度跨境流动，具备全球人才资源、跨境合规与跨文化沟通能力的顾问，将拥有更强的长期竞争力。



杨徽来 Jason

20年行业经验

CEO 视频号/公众号：拓驰猎头 Jason，拓驰猎头

2025-2026 年，AI硬科技人才市场异常活跃。AI大模型、芯片、具身智能、人形机器人、智能硬件等领域人才缺口显著，对技术深度与项目经验要求极高。

行业建议：猎企应走专业化、数字化路线，深耕细分赛道，用 AI 提升效率，以专家能力匹配高端人才，为AI硬科技产业高质量发展提供坚实人才支撑。



刘军 Alex

10年+行业经验

汉普猎头创办人/成猎会会长/猎头书院发起人

回顾过去，展望未来，AI加招聘已经成为热点，但我认为它未来一定会是经典！不用AI的猎头将会被高效使用AI的猎头淘汰；AI+猎头顾问行为大数据，将成为优化流程、赋能顾问的核心资产。

猎头行业终将走向平台化、数字化、生态化。依托科技与资本赋能，整合分散猎头力量，行业将从裂变走向聚变，实现全面智变，共创行业新未来。



刘朝 招聘中心负责人

深圳万科祥盈管理服务有限公司

2025 年猎头行业一边在扩容增长，一边也在深度洗牌，从行业数据来看市场规模同比仍有上涨，但价格战内卷、AI 技术双重冲击，倒逼行业转型步伐加快，传统猎企亟需顺势升级、迭代经营模式。

行业核心挑战之一是 AI 带来的技术替代，二是利润越做越薄，猎企能否在AI的加持下输出标准化的工作流程，让人才匹配提效，尤为重要；

AI 会彻底重构猎头行业的底层逻辑，推动服务从单纯的信息中介，升级成企业的人才战略智库。未来一定以人机协同为核心，AI 负责简历初筛、批量匹配这些基础工作，猎头则聚焦文化适配、团队融合等高价值环节。

从业者必须快速掌握 AI 工具，强化行业深度洞察与非标人才的挖掘能力；企业要搭建智能匹配系统，布局垂直赛道，完善数据合规体系，靠技术加专业双轮驱动，才能平稳穿越行业周期。



张立军(Kevin)

10年+行业经验

东莞百事达企业管理咨询有限公司

BESD 总经理

猎头行业生命力，在于长期价值与专业深耕。面对人工智能浪潮，我们主动拥抱变革，以技术提效基础工作，让顾问专注人才洞察、信任构建与战略对接。

AI可高效匹配数据，却无法替代对企业文化的理解、对人才潜力的判断，以及贯穿全程的职业陪伴。我们坚持长期主义，以专业立身、以智能赋能，在人力资源领域持续创造不可替代的价值，与企业、人才共生共长，行稳致远。



共识

坚守专业，拥抱变革，以价值致远

- ✓ 专业深耕
- ✓ 长期做事
- ✓ 深度服务
- ✓ 深度服务
- ✓ 长久共赢
- ✓ 不可替代
- ✓ 懂企业/人才
- ✓ 不能只招人



毛程

20年+行业经验

亿猎人才集团·创始人

快消品猎头开创者

在快消品行业深耕二十余年，我最大的体悟是：这个赛道从不缺优秀的简历，缺的是能读懂“人货场”重构的操盘手。未来十年，猎头的价值将彻底跳出“职位填坑”，进化为“商业生态的连接者”。

就以我们所专注的快消领域而言，渠道碎片化、流量去中心化、消费分级化，倒逼我们不再只是单纯帮品牌方找一个CMO，而是要预判新品迭代背后的人才缺口，构建从品牌、数字化到线下履约的人才供应链。

AI是雷达，洞察趋势、扫描全球高潜；但真正的决胜力在于：你能否成为客户内部经营会上的“编外大脑”，在组织阵痛前，提前埋下破局的人。

未来，最顶级的猎头，交付的不是人选，而是企业下一阶段的增长确定性。



赖文彬

多年猎头行业经验

趣前程人才集团 运营中心

这几年常听同行叹气“越来越难”，都2026年了，依然不少同行道“今年好难搞”。想起一句话：强者从来不抱怨环境，所有行业都在持续洗牌，同时很多赛道也在扩容。

2025年中国汽车总销量突破3400+万台（2020年是2500+万台）；工业机器人产量55+万台，全球第一，人形机器人预计2026年产量再翻倍；未来词元经济时代，“新能源”已成“正常能源”...——选择大于努力

趣前程2015年成立，从第一天起就聚焦行业深耕、领域深耕，那时候做汽车赛道很多人嫌窄，后来新能源爆发、汽车智能化转型，人才需求放大了好几倍——机会来了接得住，靠的是多年深耕。

但同样踩中赛道的同行，业绩之间差距也很大，主要区别于经营理念。我们总结12个字：聚文化、强运营、重交付、弱管理。下行期是强者的窗口期，别人退的时候你在进，等风再来，你已经不是原来的量级了。共勉。



郑心滢 (心姐)

10年+行业经验

吉方伟森猎头 创始人

入行十余载，从企业HR到猎头创始人，我亲历了行业的蓬勃与调整，更深刻体会到：猎头从来不是简单的“找人、推简历”，而是以专业为桥梁，连接企业与人才的核心价值伙伴。

市场寒冬里，有人质疑猎头的意义，却忽略了我们在精准Mapping、面试辅导、谈薪协调、入职稳岗全流程的专业投入。我们用多年行业洞察筛选高匹配人选，用风控意识降低企业试错成本，用资源联动破解高端人才寻访难题。这份工作，拼的是耐心、是人脉，更是不可替代的专业判断力。

当下行业竞争加剧，客户要求更高、人选更谨慎，我们依然坚守交付底线，深耕高科技与消费品零售赛道、以协作破局，甚至创新“专家租赁”、“高管定制”模式，为企业提供灵活高效的解决方案。我们不只是招聘执行者，更是企业的人才战略顾问、人才的职业成长伙伴。

在此呼吁：请尊重猎头的专业性，尊重我们日复一日的深耕与坚守。猎头的价值，藏在每一次精准匹配里，藏在每一份信任托付中。愿我们都以专业立身，以诚信致远，不被偏见定义，用实力赢得认可，在行业生态中共生共赢。



刘思辰 Lisa

10年+行业经验

上海兴星人才服务有限公司 创始合伙人

1. 战略正确很重要，8年前我就提出打造一站式服务提供更多客户价值以及与客户粘性，遗憾的是当时遭到了很多人的反对，可喜的是还有少数认同的同事，如今未受大环境影响。

2. 猎头遇到寒冬但加入猎头行业的人多了，在我看来这是猎头行业的特点，他跟保险行业一样，是可以通过阅历和资源来转化变现的，所以越资深的人越吃香，现在失业群体普遍在35岁以上，这些人恰好可以技能和资源迁移到猎头。

3. 从简历的搬运工到真正的咨询师，猎头如果还在搬简历一定会被AI取代，还是要发挥“人感”优势。

4. 从“量变”到“质变”，市场需求减少的情况下，抓住定战略创发展的核心人，才有未来。

行业核心共识

- ✓ **AI是标配，非选择**
不用AI的猎头将会被高效使用AI的猎头远远甩开
- ✓ **垂直深耕是生存之本**
只有长期深耕专家型猎头，才能守住高端业务壁垒
- ✓ **从“执行者”升级为“战略伙伴”**
交付的不是人选，而是企业下一阶段的增长确定性
- ✓ **专业与人性的不可替代性**
拼的是耐心、是人脉，更是不可替代的专业判断力
- ✓ **长期主义与专业深耕**
与企业、人才共生共长，行稳致远

“强者从来不抱怨环境，所有行业都在持续洗牌”

别人退的时候你在进，等风再来，你已经不是原来的量级了

连续5年

发布猎头行业调研报告

2020-2025年，持续跟踪行业发展趋势
为猎头企业提供战略决策参考

核心产品矩阵



猎头系统
ATS系统



人才库系统
TMS系统



招聘管理
HR招聘系统



招聘小程序
微信招聘平台

公司介绍

中国领先的猎头管理系统开发供应商，专
为招聘企业提供一站式数字化解决方案。

融合AI智能&大模型、云电话&机器人等前
沿技术，为招聘管理企业提供SaaS及本地
化部署方案。

产品生态覆盖：猎头管理系统、企业HR招
聘系统、RPO管理系统、劳务外包管理系统、
三方招聘平台&招聘小程序等，目前已服务
上万家客户，赋能百万招聘精英。



技术领先

自主研发核心引擎
AI赋能智能招聘



行业深耕

10年+行业经验
深刻理解业务场景



持续迭代

产品持续更新升级
敏捷响应需求

联系我们

官网：www.ppinsoft.cn

服务热线

18516684078

10000+

企业信赖之选