

# 中国网络招聘市场发展研究报告

2020年

# 摘要



## 发展环境

**政策方面：**国家围绕稳就业原则，多方“意见”推进人才资源有效配置  
**经济方面：**服务业支撑带动作用不断增强，第三产业对GDP的贡献率也逐年上升，2019年占比为59.4%。  
**城市：**新一线城市成为人才流入的主要地区，一线城市仍具吸引力  
**薪酬：**一线城市平均薪酬过万，计算机技术相关行业月薪排名最高



## 发展变化

**行业需求：**传统行业与互联网行业边界模糊化，技术人才成为争夺焦点  
**企业需求：**1807万中小微企业数量是企业雇主增长的充分条件  
**岗位需求：**新领域工程科技岗位人才需求旺盛



## 发展现状

**竞争格局：**招聘平台形式多、数量多，但均保持在不同轨道平行发展  
**市场规模：**2019年市场规模保持稳步增长，营收规模达到107亿  
**雇主规模：**2019年企业雇主数量达486.6万家，较去年相比出现下滑  
**移动端设备数：**月独立设备数全年稳步增长，12月同比增长超过33%  
**移动端有效使用时间：**3月荣登有效使用时间顶峰，全年增长率稳步上升



## 发展建议

**痛点1：**对行业而言，招聘企业与求职者之间的匹配效率问题始终有待解决  
**痛点2：**对于平台而言，难以聚拢市场蓝领求职者和精英求职者  
**成熟玩家建议：**发展自身智能技术或投资拥有智能技术招聘的平台  
**新玩家建议：**做好粉丝运营，把握用户流量，获取客户资源



## 发展趋势

**招聘行业：**拓宽蓝领招聘市场，打破现有招聘瓶颈  
**招聘平台：**加强平台技术建设，朝多元化方向发展  
**求职者：**及早提升自己的技术能力，有利于职场竞争

中国网络招聘行业发展环境及变化

1

中国网络招聘行业发展现状

2

中国网络招聘企业案例

3

中国网络招聘行业发展建议

4

中国网络招聘行业未来发展趋势

5

# 网络招聘行业发展环境——政策

## 围绕稳就业原则，多方“意见”推进人才资源有效配置

2019年，国家围绕稳就业提出多项促进人才就业的意见，为人才就业创造出良好的环境。多方意见主要从两个方向进行：1) 需求方面，支持企业稳定岗位，开发更多就业能力强的服务业岗位，如家政、旅游、养老等，推进公共就业服务建设，统筹资本密集型、技术密集型、知识密集型产业发展，创造人才流动机会。2) 供给方面。深化人才技能评价改革，建立职业技能等级制度，从国家、行业、专业等层次构建多层次职业标准体系。艾瑞分析认为，政策制定为整个行业发展提供了发展方向，国家的就业政策为网络招聘行业的发展和人才资源的有效配置创造了稳定的环境。

### 2019年中国网络招聘行业政策环境

#### 《关于推进全方位公共就业服务的指导意见》

- 推进**服务范围覆盖全民**，打破城乡分割、户籍分割。
- 推进**服务功能贯穿全程**，围绕劳动者求职创业全过程，明确求职招聘服务、创业服务的基本内容。
- 推进**服务体系辐射全域**，完善政府公共就业服务机构设置。
- 推进**服务方式便捷高效**，全面推进“互联网+公共就业服务”。

#### 《关于改革完善技能人才评价制度的意见》

- **改革技能人才评价制度**。提出深化技能人员职业资格制度改革、建立职业技能等级制度、规范专项职业能力考核等内容。
- **健全技能人才评价标准**。从国家职业标准、行业企业评价规范、专项职业能力考核等角度构成多层次职业标准体系。
- **完善评价内容和方式**。根据不同类型技能人才的工作特点，实行差异化技能评价。

#### 《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》

- **实施就业优先政策创造流动机会**。统筹发展资本密集型、技术密集型、知识密集型和劳动密集型产业，创造更充分的流动机会。
- **推动区域协调发展促进流动均衡**。支持中西部、东北地区培育优势特色产业，促进区域间流动机会均衡。
- **推进创新创业创造激发流动动力**。推进创新创业创造激发流动动力。

#### 《关于进一步做好稳就业工作的意见》

- **支持企业稳定岗位**。加强对民营企业和小微企业的金融支持，引导企业开拓国内市场，规范企业裁员行为。
- **开发更多就业岗位**。支持社区生活、家政、旅游、托育、养老等吸纳就业能力强的服务业发展。
- **促进劳动者多渠道就业创业**。
- **大规模开展职业技能培训**。大力推进职业技能提升行动，扩大技能人才培养培训规模，加强职业培训基础能力建设。

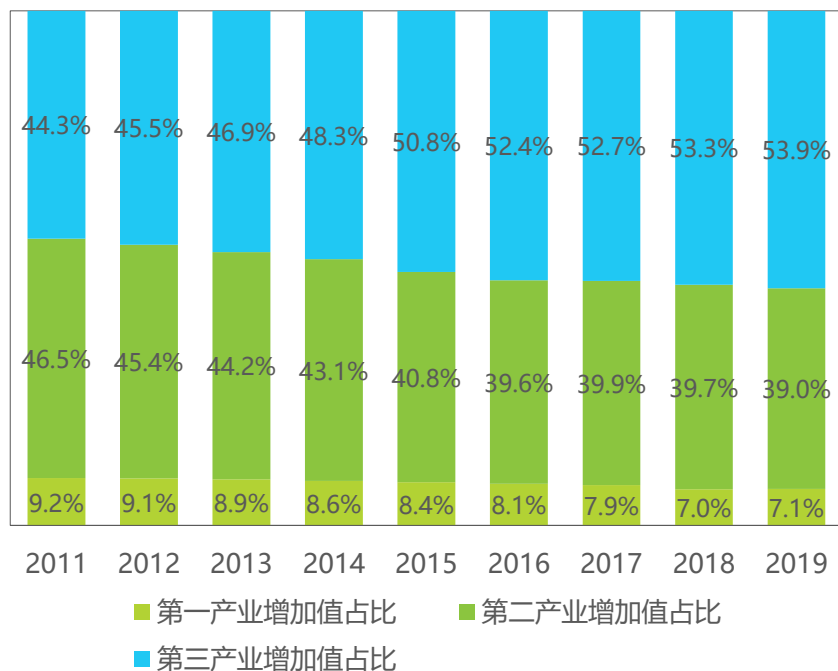
来源：艾瑞咨询研究院结合中共中央办公厅 国务院办公厅、财政部、人力资源社会保障部、国家发展改革委等印发的政策整理。

# 网络招聘行业发展环境——经济

## 产业结构优化升级，服务业支撑带动作用不断增强

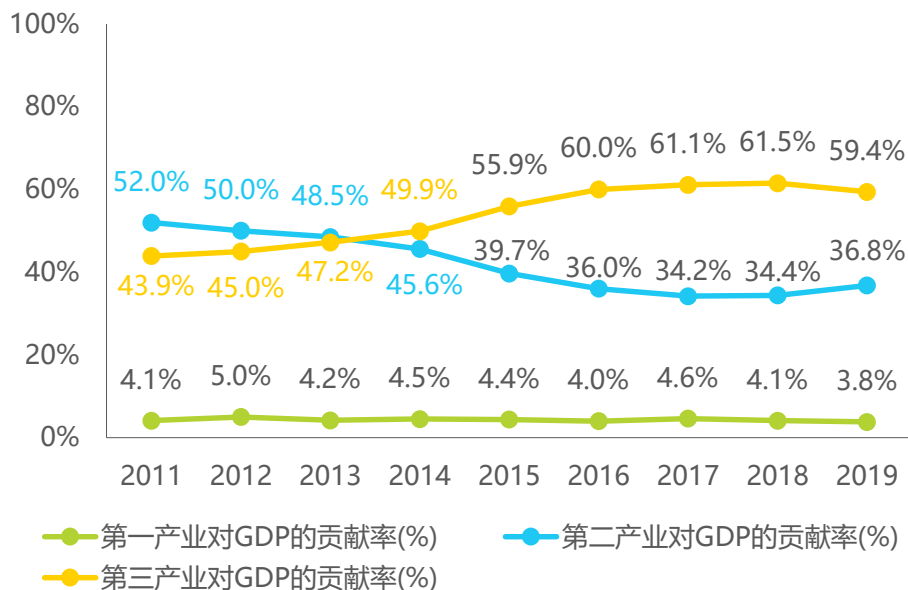
2019年中国经济处在平稳增长状态之中，经济规模不断扩大，国内生产总值为990865亿元，按不变价格计算，比2018年增长6.1%。从三大产业增加值的占比来看，第三产业的占比近年来持续增加，2019年占比达到53.9%，与2018年相比增长了6.9%。与此同时，第三产业对GDP的贡献率也逐年上升，2019年占比为59.4%，第三产业对经济增长的贡献率比第二产业高22.6个百分点，对经济社会发展的拉动作用日益突出。中国经济大环境的平稳运行，是网络招聘行业发展的必要保障。

### 2011-2019年中国三大产业增加值占比



来源：国家统计局数据。

### 2011-2019年中国三大产业对GDP的贡献率



来源：国家统计局数据。

# 网络招聘行业发展环境——人口

## 劳动力人口压力凸显，社会用工成本随之增加

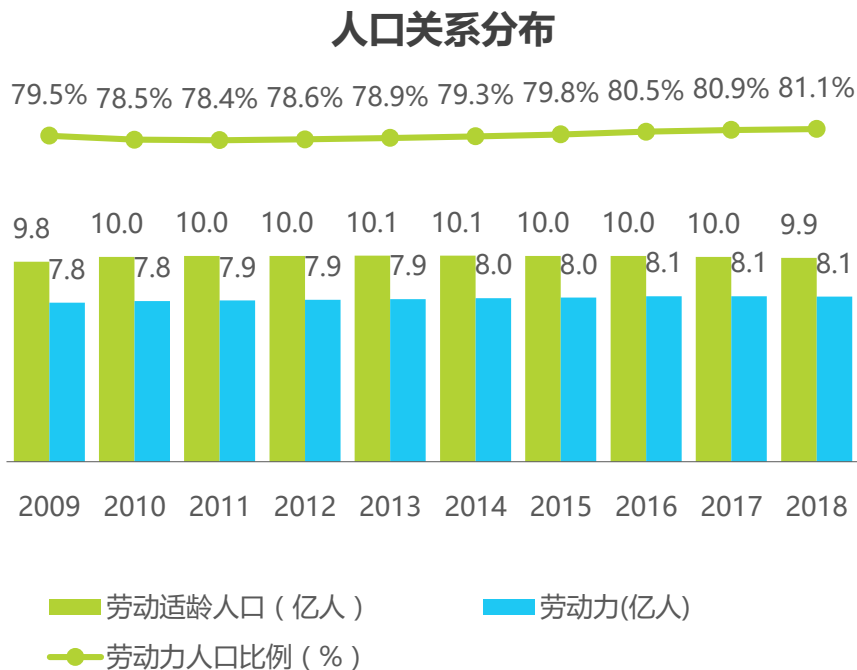
根据近十年来中国各年龄段人口数量分布的情况来看，我国近年来的总人口数量缓慢增长，其中65岁以上的老年人是人口增长的主要群体，2018年相比前一年增长率达到5.8%。再根据劳动力与劳动适龄人口的关系来看，劳动力数量缓慢增长，占劳动适龄人口的比例逐渐增高。艾瑞分析认为，我国老龄化现象还在持续，劳动适龄人口中，接近65岁的人口数量不断增多，随着劳动力在劳动适龄人口的占比加重，我国劳动力人口的年龄压力正在加剧，同时社会用工成本也随之增加。

### 2009-2018年中国各年龄段总人口数量分布



■ 0-14岁人口(亿人) ■ 15-64岁人口(亿人) ■ 65岁及以上人口(亿人)

### 2009-2018年中国劳动力人口与劳动适龄人口关系分布



注释：国际上一般把15~64岁列为劳动年龄人口。  
来源：国家统计局。

# 网络招聘行业发展环境——城市

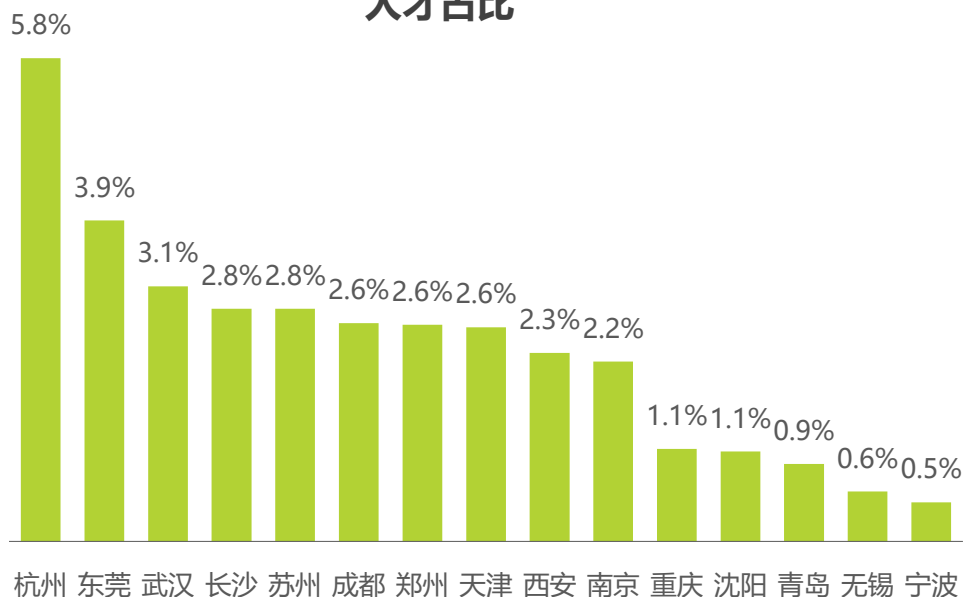
## 新一线城市成为人才流入的主要地区，一线城市仍具吸引力

城市对人才的吸引程度反映出整座城市的发展情况。近年来，随着一线城市工作与生活压力的加剧，求职者开始转变求职思路，选择略低于一线城市的其他新一线城市就业发展。同时，新一线城市也出台地方人才吸引政策、打造人才生活环境等，吸引更多的求职者加入新一线城市的建设中。2019年由一线城市流向的新一线城市中，杭州的人才流入占比高达5.8%，其次是东莞（3.9%）、武汉（3.1%）。艾瑞分析认为，人才流向新一线城市为城市建设和经济发展注入了新的血液，未来城市也会制定更多有助于更多人才就业的利好政策，同时求职者更换城市的成本也在降低，未来还会有更多求职者的加入。

### 2019年中国最具人才吸引力城市排名



### 2019年中国一线城市流入新一线城市的人才占比



来源：《GN中国城市综合竞争力评价指标体系》。

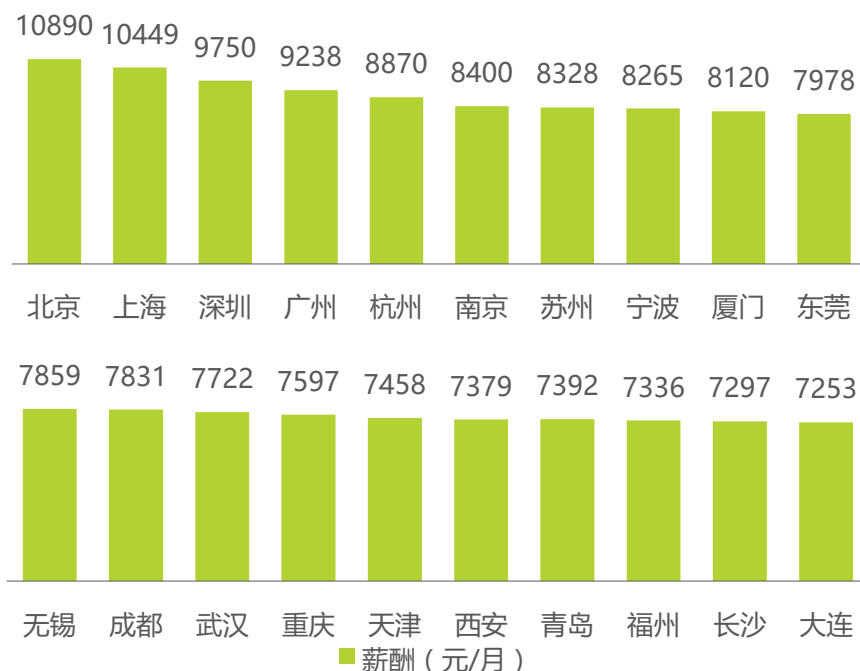
来源：BOSS直聘《2020年人才资本趋势报告》。

# 网络招聘行业发展环境——薪酬

## 一线城市平均薪酬过万，计算机技术相关行业月薪排名最高

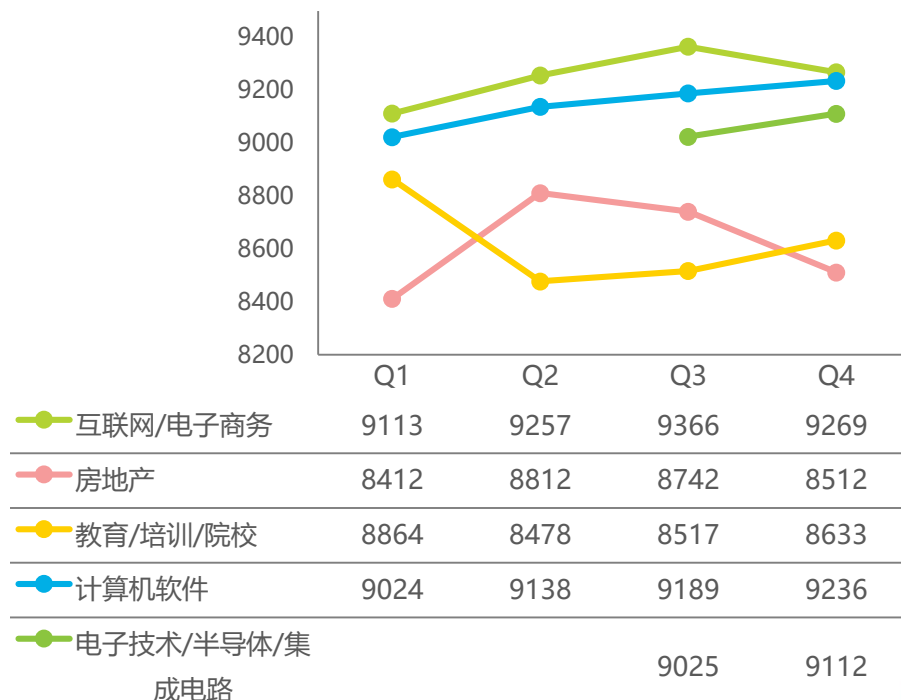
从城市薪酬来看，2019年平均薪酬最高的城市集中在北京、上海、深圳、广州、杭州、南京、苏州等一线和新一线城市，其中北上深广平均薪酬超过1万，其他城市薪酬分布与其人才流入占比分布相似，这也表明，薪酬是求职者选择新一线城市重要的因素之一。从人才需求量最高的TOP5行业薪酬来看，互联网、计算机软件、电子技术等和计算机技术相关的行业薪酬最高，且整体表现为上涨趋势，房地产行业和教育行业薪酬波动明显。艾瑞分析认为，随着今后5G、物联网等基础设施的搭建，计算机相关行业的薪酬还会走高，这些行业也会越来越受求职者欢迎。

### 2019年中国热门城市平均薪酬



来源：前程无忧《2019年薪酬调研报告》。

### 2019年人才需求量TOP5行业平均薪酬



注释：按照行业人才需求量大小排序。  
来源：前程无忧《2019年薪酬调研报告》。

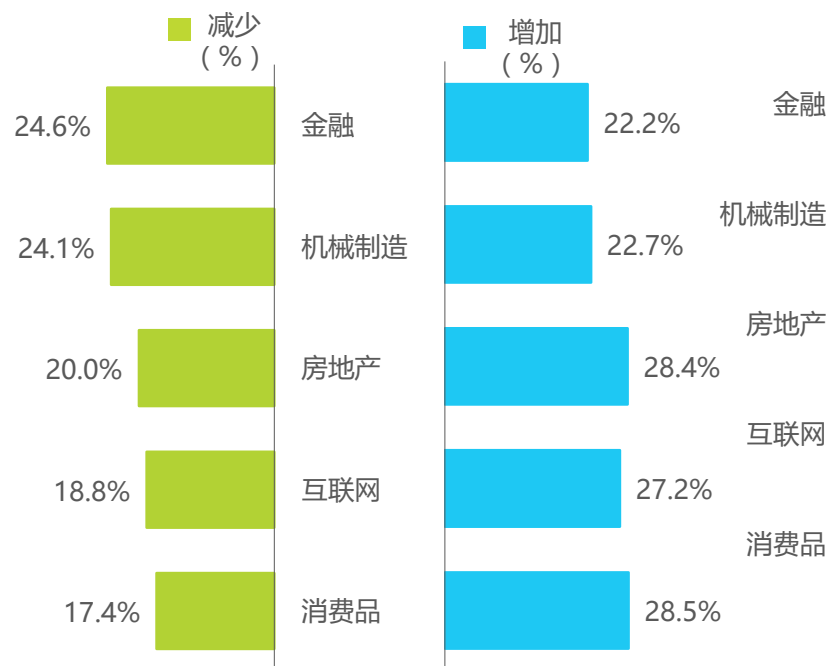


# 行业招聘需求变化

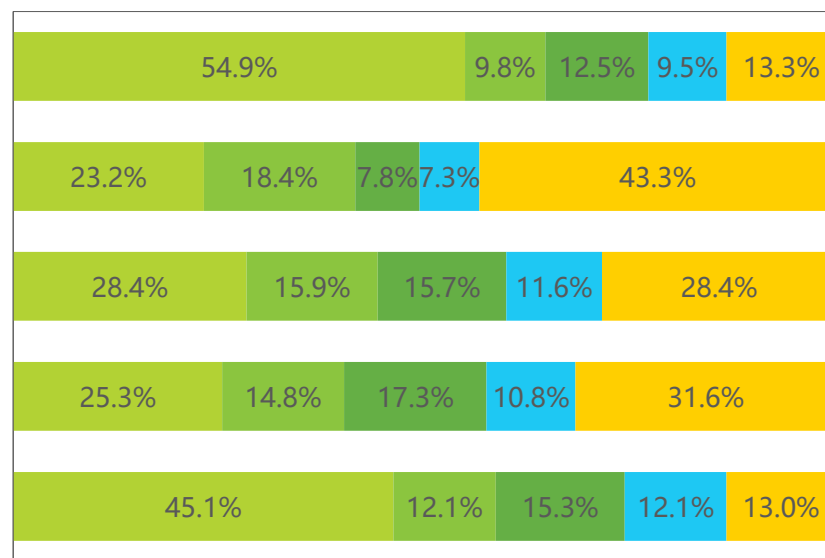
## 传统行业与互联网行业边界模糊化，技术人才成为争夺焦点

2019年，在中国经济结构持续转型发展的大环境中，在以5G、云计算为代表的技术发展环境中，中国身处各行业中的企业招聘需求也发生了相应的变化。以金融、机械制造和房地产为代表的相对传统的行业整体招聘数量在2019年有所缩减，而在产业互联网和消费互联网的双重作用下，互联网行业招聘数量增加比例较为明显。行业性质的不同意味着岗位招聘比例的不同，但是技术岗位无论是传统行业、互联网还是消费品行业，都是争夺的焦点。艾瑞分析认为，各行各业对跨领域的技术型人才需求极大，尤以在产业互联网发展的带领下，技术密集型的工作在未来几年还会持续增多。

### 2019年中国各行业招聘数量变化



### 2019年中国各行业岗位招聘比例分布



注释：招聘数量变化比例=预期增加招聘数量的企业比例-预期减少招聘数量的企业比例。  
来源：猎聘趋势调研报告。

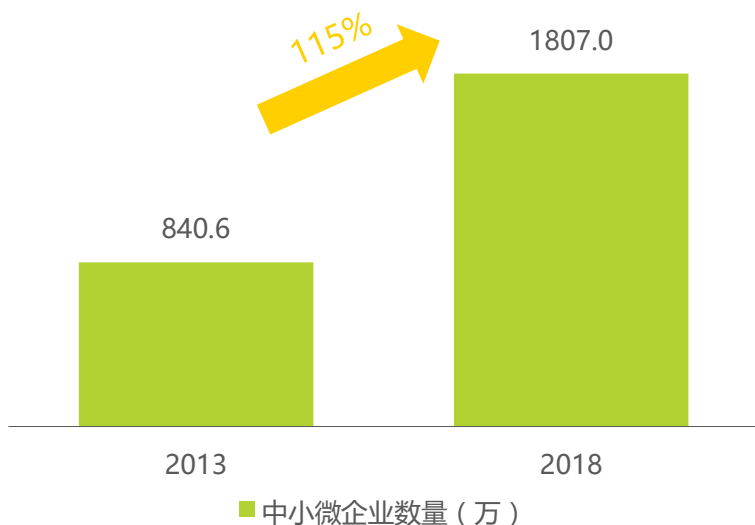
来源：猎聘趋势调研报告。

# 招聘企业需求变化

## 1807万中小微企业数量是企业雇主增长的充分条件

根据国家统计局的数据显示，我国中小微企业数量规模庞大，占全部规模企业数量的99.8%，中小微企业为国家经济发展做出了重要的贡献，同时也是吸纳就业的主要来源，2018年年末，中小微企业吸纳就业人员23300.4万人，比2013年增长1206.8万人。中小微企业体量小，生存能力强，推陈出新快，仍有较大的发展空间，未来也会为更多的求职者提供就业机会。

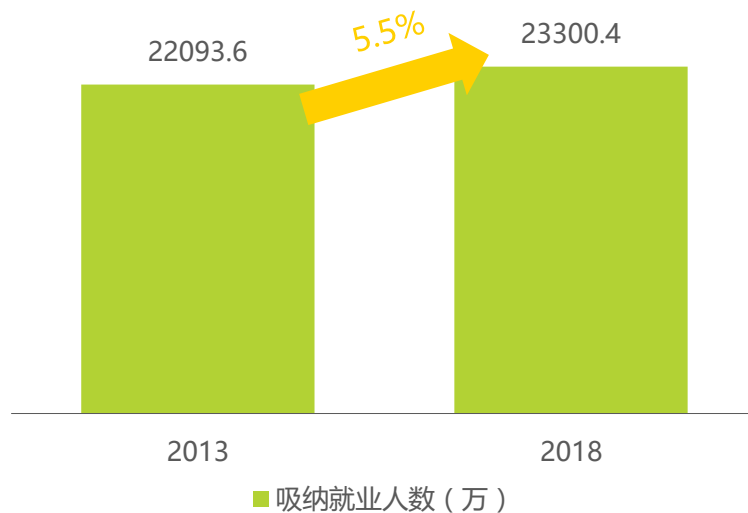
### 2013-2018年中国中小微企业数量



注释：中小微企业法人单位指的是在第四次全国经济普查中机构类型为企业，且单位规模登记为中型、小型和微型的法人单位。单位规模根据《统计上大中小微型企业划分办法（2017）》的规定计算，根据办法的适用范围，在统计单位规模时，不含以下行业的单位：铁路运输业，金融业，房地产租赁经营，教育，卫生，公共管理、社会保障和社会组织，国际组织。

来源：国家统计局普查中心

### 2013-2018年中国中小微企业吸纳就业人数



注释：中小微企业法人单位指的是在第四次全国经济普查中机构类型为企业，且单位规模登记为中型、小型和微型的法人单位。单位规模根据《统计上大中小微型企业划分办法（2017）》的规定计算，根据办法的适用范围，在统计单位规模时，不含以下行业的单位：铁路运输业，金融业，房地产租赁经营，教育，卫生，公共管理、社会保障和社会组织，国际组织。

来源：国家统计局普查中心

# 岗位招聘需求变化

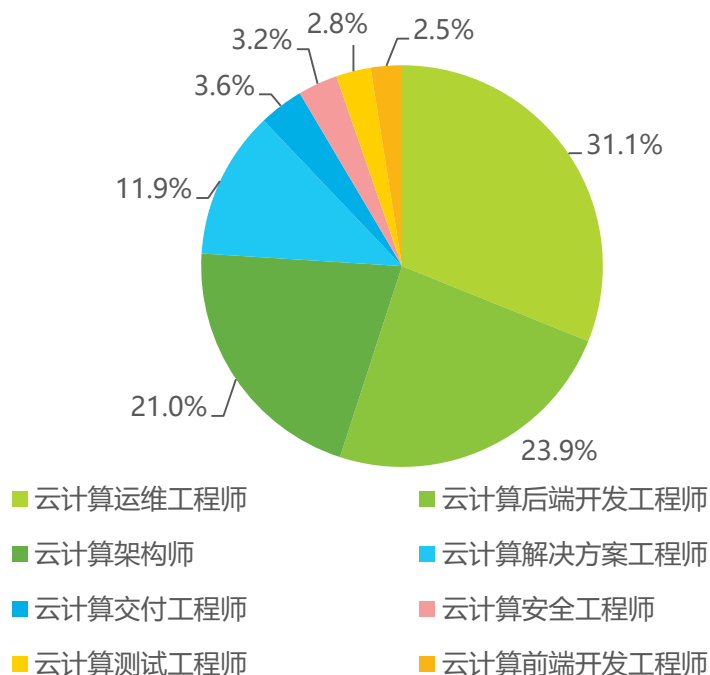
## 新领域工程科技岗位人才需求旺盛

2019年4月，人社部等部门正式向社会发布了13个新增职业，领域主要集中在人工智能、云计算、物联网、建筑、电子竞技和农业，其中新领域工程科技岗位9个。随着消费互联网向产业互联网的转变，企业AI技术的应用逐渐成熟、上云需求逐渐增多，新技术岗位的人才需求度还在持续提高。电子竞技领域岗位的发布也代表国家对该行业发展的认可与支持。据腾讯电竞统计数据显示，电竞行业现有从业者5万人，岗位空缺则已超20万，到2020年缺口将扩大至50万。艾瑞分析认为，根据新岗位的发布，未来人才缺口依然较大，为缩小人才缺口，企业、平台、高校需共同进行人才培养，输出优质科技人才。

### 2019年中国人力资源社会保障部职位发布情况

岗位名称	对应专业
人工智能工程技术人员	人工智能
物联网工程技术人员	物联网工程
大数据工程技术人员	数据科学与大数据
云计算工程技术人员	数据科学与大数据
数字化管理师	数据科学与大数据
物联网安装调试员	物联网工程
无人机驾驶员	无人机应用技术
工业机器人系统运维员	工业机器人技术
工业机器人系统操作员	工业机器人技术
建筑信息模型技术员	建筑学
电子竞技运营师	电子竞技、数字媒体艺术
电子竞技员	电子竞技、数字媒体艺术
农业经理人	农业、经济管理类

### 2019年云计算领域人才需求细分岗位分布



来源：人力资源社会保障部、市场监管总局、统计局联合发布新职业。

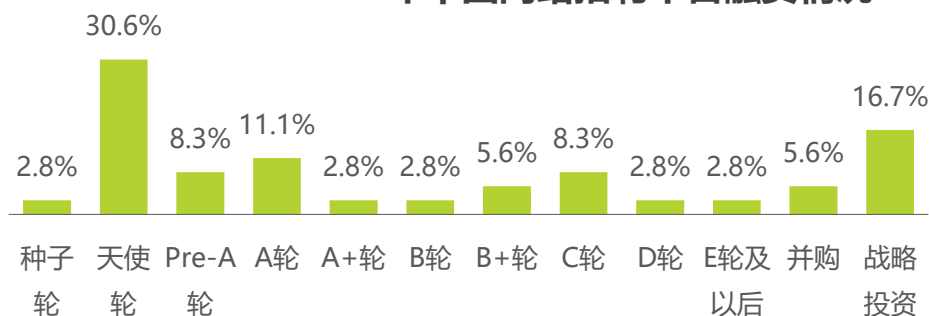
来源：艾瑞咨询研究院根据国内各大互联网招聘网站公开资料整理。

# 招聘平台的变化

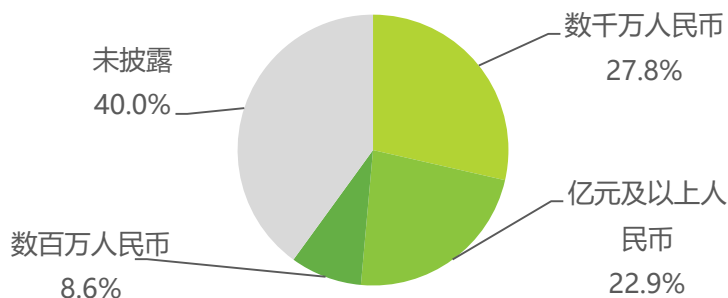
## 资本：蓝领求职平台、智能招聘平台站在了资本的风口

从2018年下半年至2019年全年招聘平台获得的融资信息来看，天使轮、A轮、战略投资是目前网络招聘平台获得较多的融资轮次，其中天使轮占约三成。这表明，获得融资的招聘平台成立和发展都处在较早期的阶段，也意味着是近年来入局招聘领域的。从融资金额来看，数千万人民币的融资约占三成，其次是数亿人民币以上占23%，整体融资金额都较高。从获得融资的平台属性来看，蓝领招聘、智能招聘、灵活用工等受到了资本的支持，所占比例超过50%。当下，随着经济结构的持续转型，服务业对人才需求进一步加大，不管是蓝领还是灵活用工，都是发展的主要方向。而云计算、AI等技术的渗透，很多招聘企业也看到了AI招聘和招聘SaaS平台的发展可能性，未来还会有更多企业入局技术与招聘的结合。

### 2018-2019年中国网络招聘平台融资情况

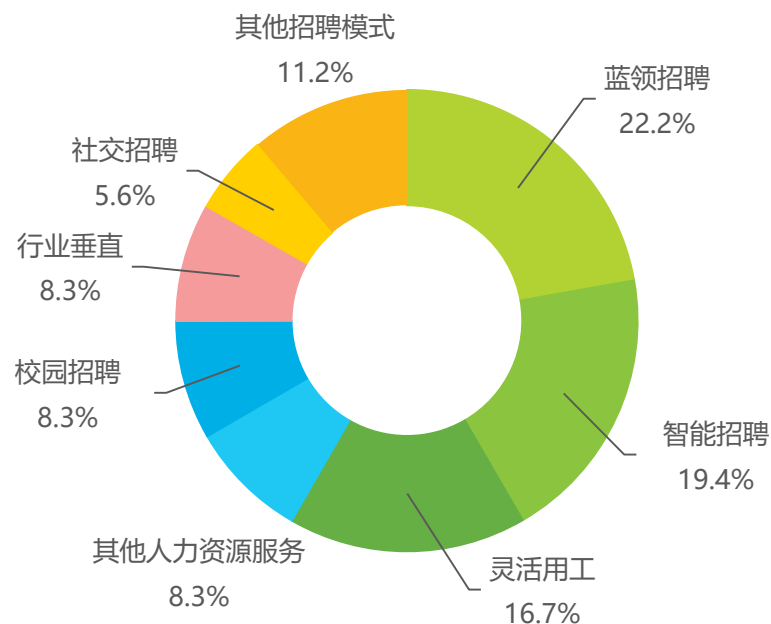


### 2018-2019年中国网络招聘企业融资金额分布



来源：艾瑞咨询研究院根据公开信息整理。

### 2018-2019年中国获得融资的网络招聘平台属性

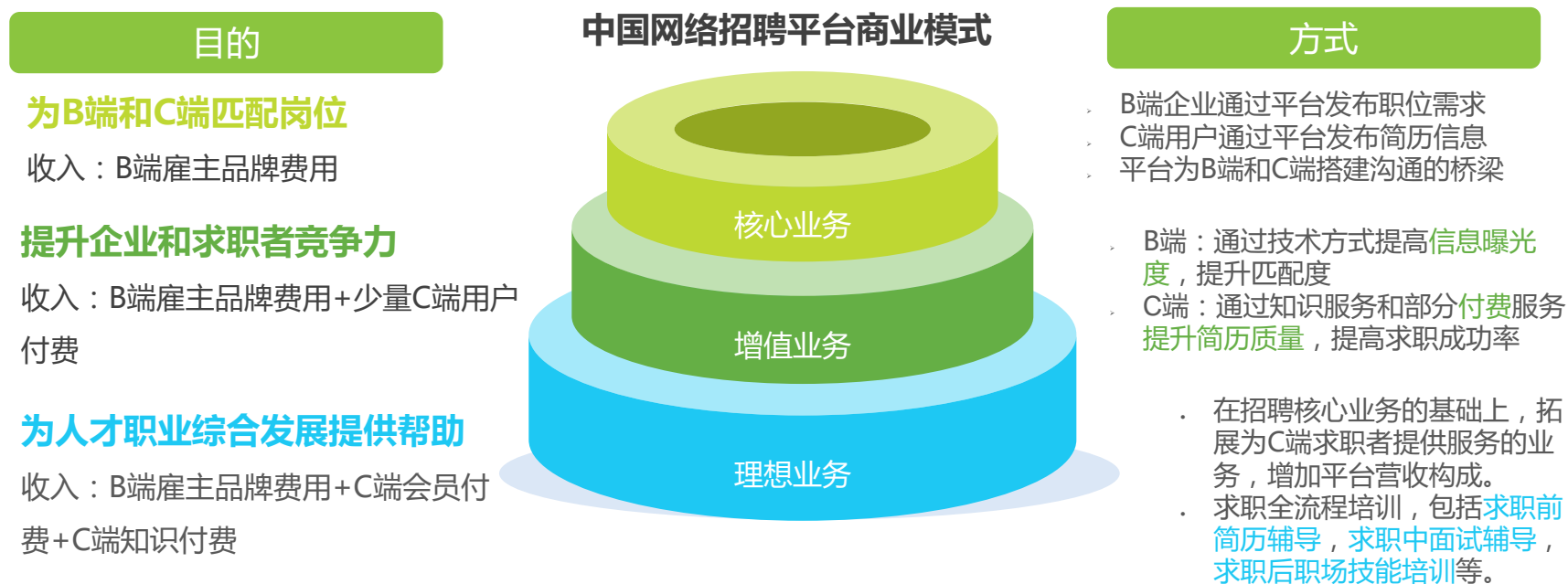


注释：其他招聘模式包括行业垂直招聘、地域垂直招聘、校园招聘、直聊招聘等模式。  
来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

# 招聘平台的变化

## 商业模式：核心招聘业务下的人才职业综合发展平台探索

网络招聘平台发展的本质是为B端企业和C端用户搭建起招聘的桥梁，通过网络招聘平台为双方找到合适的人选。因此，招聘平台的**核心业务**就是岗位的匹配。B端企业要通过平台发布用人需求，需要平台提供相应的曝光服务，因此，招聘核心业务的收入主要都是来自于B端。但除此之外，随着用户付费习惯的逐渐加深，招聘平台也开始探索相关**增值业务**，从C端变现，如会员服务、知识付费服务等。招聘平台的**理想业务**是在招聘匹配的基础上，为C端职业综合发展提供服务。但目前，C端付费并非主要模式，原因主要来自于：1）C端用户单价相比B端较低，体量太小；2）招聘平台为C端提供相关服务，但效果转化需要的时间较长，同时平台也不能保证C端用户求职的成功率，因此付费意愿较低。

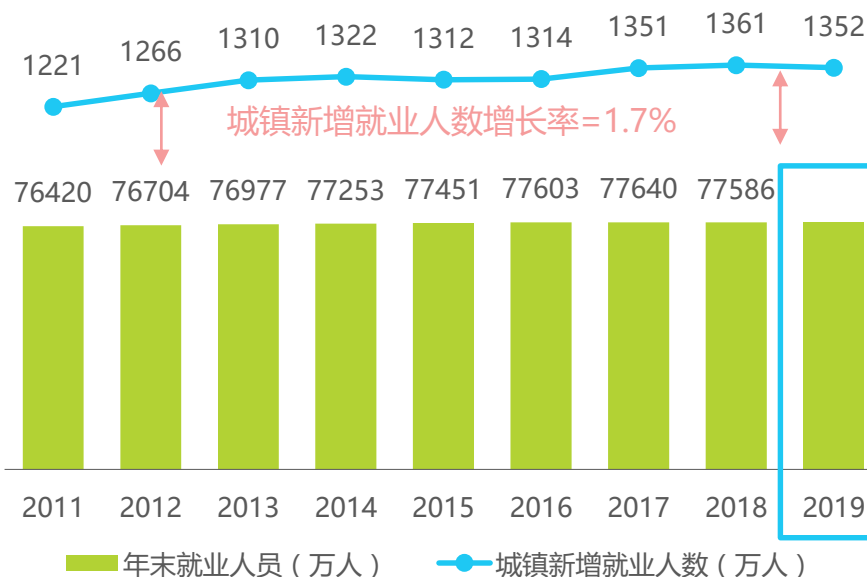


## 社招就业人数增长稳定，校招毕业生规模持续扩大

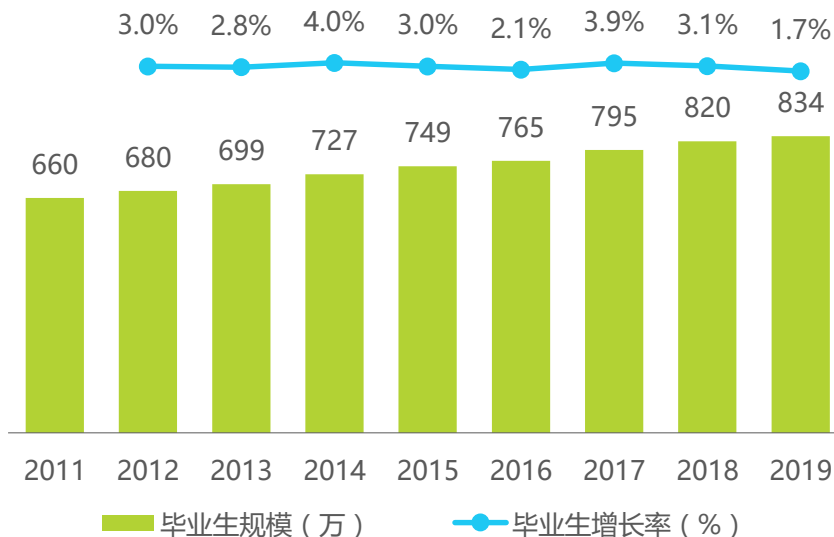
近年来，中国就业人数和城镇新增就业人数都处在一个相对稳定的态势，城镇新增就业率保持在1.7%，但2018年出现了就业人数的首次下降，劳动就业人口的下降，也意味着未来用工难的加剧和劳动力成本的提升。而在校招的主力群体中，中国高校毕业生的规模正在持续攀升，但2019年相较前一年增长率有所下降，这主要在于，近年来大学扩招在提升劳动力学历的同时增加了毕业生数量，而受就业大环境的影响，一方面企业对专业技术人才的需求增多，另一方学生对自我认知的不确定性，会给大学生带来一定的就业压力。2020年受疫情的影响，高校毕业生将会迎来更大的就业压力。

### 2011-2019年中国就业人数和城镇新增

#### 就业人数



### 2011-2019年中国高校毕业生规模



来源：中华人民共和国人力资源和社会保障部。

来源：结合中华人民共和国教育部和公开资料整理。

中国网络招聘行业发展环境及变化

1

中国网络招聘行业发展现状

2

中国网络招聘企业案例

3

中国网络招聘行业发展建议

4

中国网络招聘行业未来发展趋势

5



# 中国网络招聘行业生态图谱

多种招聘模式并驾齐驱，为客户提供多角度精细化服务



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。



# 网络招聘平台竞争格局

## 招聘平台形式多、数量多，但均保持在不同轨道平行发展

网络招聘行业的发展从一定程度上能够反映出国家行业的发展动向，经历了近20年的发展，网络招聘平台仍然秉持综合招聘的模式，同时不断探索新的竞争格局。目前，形成了以**招聘综合化**、**招聘领域化**和**招聘渠道化**的竞争格局。综合化的平台涉及行业广，更偏向白领招聘。垂直类平台目前更多的是集中在零工领域、社交招聘领域，这一层面的平台种类多，数量多，但平台之间差异相对较大。新兴招聘渠道则包括了众多依托公众号建立的小规模平台、行业人才直招和大厂直招等。这层面的平台可能会分散一些专业招聘平台的用户流量，但整体而言，招聘平台提供的人才求职与发展的服务会更加专业。

### 2019年中国招聘平台竞争格局



注释：根据UserTracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）监测的用户流量进行梯队划分。图中logo不分先后顺序。  
来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

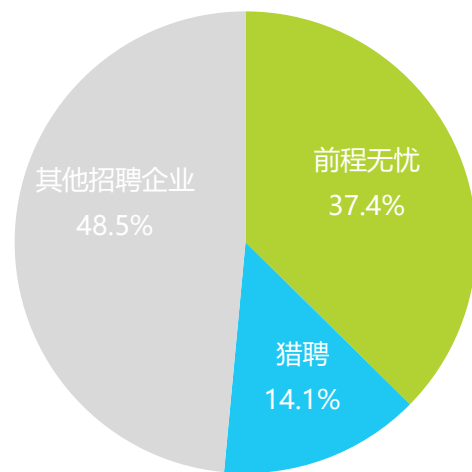
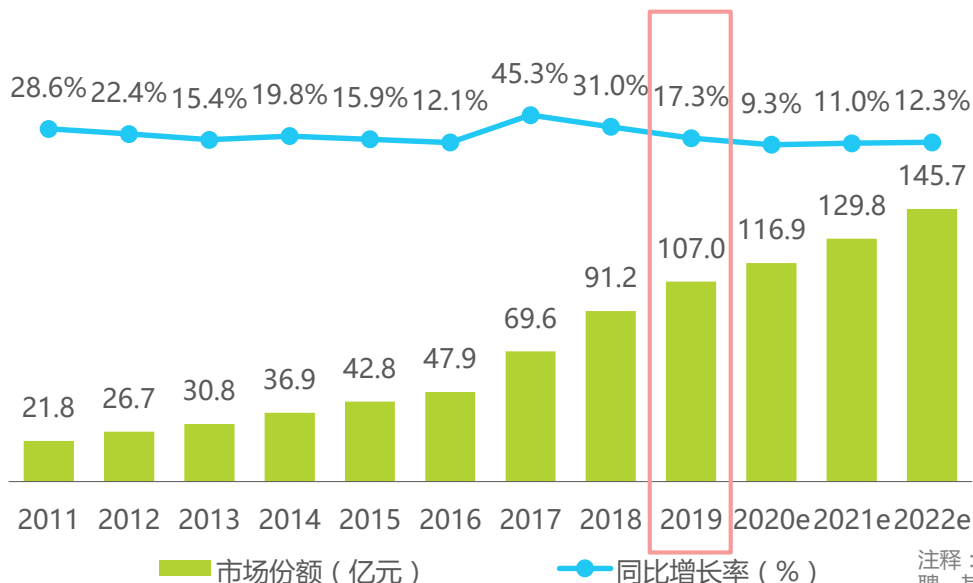
# 网络招聘行业规模

## 2019年市场规模保持稳步增长，营收规模达到107亿

艾瑞统计数据显示，2019年中国网络招聘行业市场规模达到107亿元，增速达到17.3%，其中上市招聘平台营收占比超过50%。在数字化变革的趋势下，企业人才需求和个人职业方向都发生了深刻变化，网络招聘平台也相应调整自我发展方向。2019年网络招聘平台除了稳步发展线上招聘业务之外，更多地开拓校园招聘服务、会员服务、知识付费服务等，通过产品、技术进一步扩展人力资源生态系统，为更多B端企业和C端求职者提供更为专业的服务，这是网络招聘市场营收规模增长的主要原因。另外，多平台的业务拓展也为招聘市场营收的增长做出了贡献。除了主要的头部玩家积极打造业务生态之外，还有腰部和长尾部网络招聘玩家积极探索招聘业务发展模式，如提供视频面试等服务。艾瑞分析认为，2020年受新冠疫情的影响，整个市场营收规模的增速不到10%，但在招聘平台积极转型的带动下，招聘市场规模仍处在增长趋势。

2011-2022年中国网络招聘行业市场营收规模

2019年中国网络招聘核心平台市场份额占比



注释：网络招聘行业市场营收规模口径不包括分类信息服务平台等其它平台的招聘服务。

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。  
©2020.4 iResearch Inc. www.iresearch.com.cn

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、会员服务等。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。

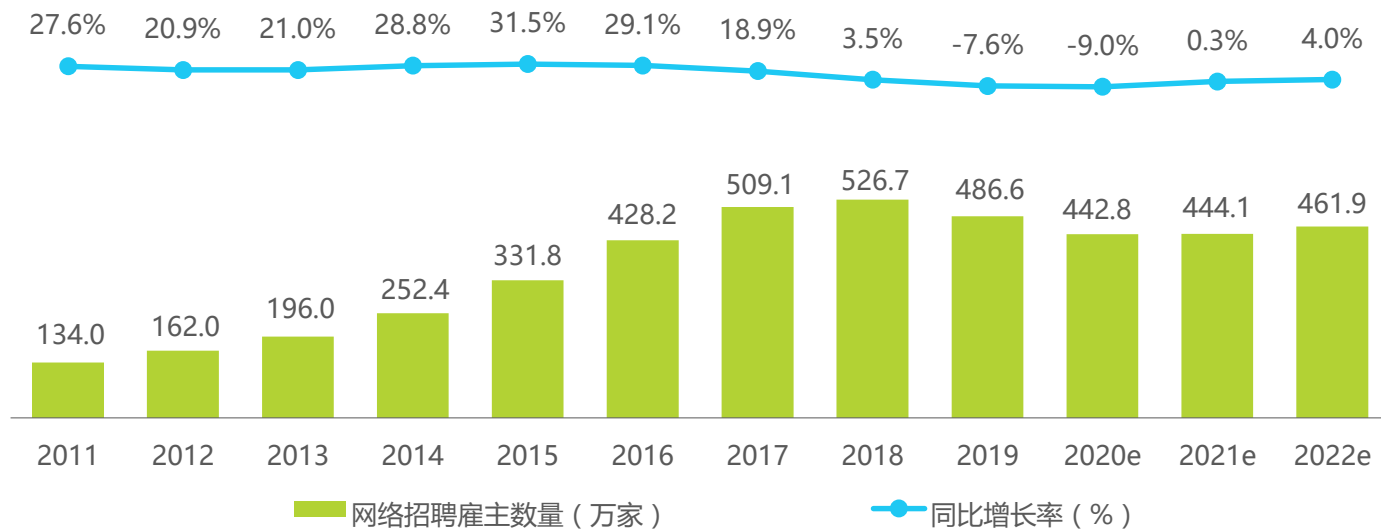
来源：艾瑞咨询研究院结合企业公开财报、专家访谈等，根据艾瑞统计模型核算和预估。  
©2020.4 iResearch Inc. www.iresearch.com.cn

# 网络招聘企业雇主规模

## 2019年企业雇主数量达486.6万家，较去年相比出现下滑

2019年网络招聘平台的企业雇主数量达486.6万家，与去年同期相比下降了7.6%。艾瑞分析认为，2019年雇主数量下降的原因主要来自以下两方面：1) 受宏观经济的影响，部分企业调整了人才需求的数量和方向。2) 头部招聘平台调整了服务企业客户的战略和客户统计方法，把年度内多次购买在线招聘服务的客户视为唯一雇主。受头部平台影响，雇主数量规模有所缩减。与此同时，2020年受到新冠肺炎疫情的影响，企业复工时限延长，人力成本增大，对人才需求做出了相应的缩减调整，缩减招聘，这也影响了2020年企业雇主规模的统计。但从好的方面来看，国家积极推动稳就业政策，大力扶持企业发展，保障企业正常运行，稳固经济发展环境。同时部分行业如在线教育、企业服务、医疗服务顺势而起，身处这些行业的企业加大了用人需求，同时也会有新的企业参与其中，企业雇主数量整体有所回升。

2011-2022年中国网络招聘行业雇主数量



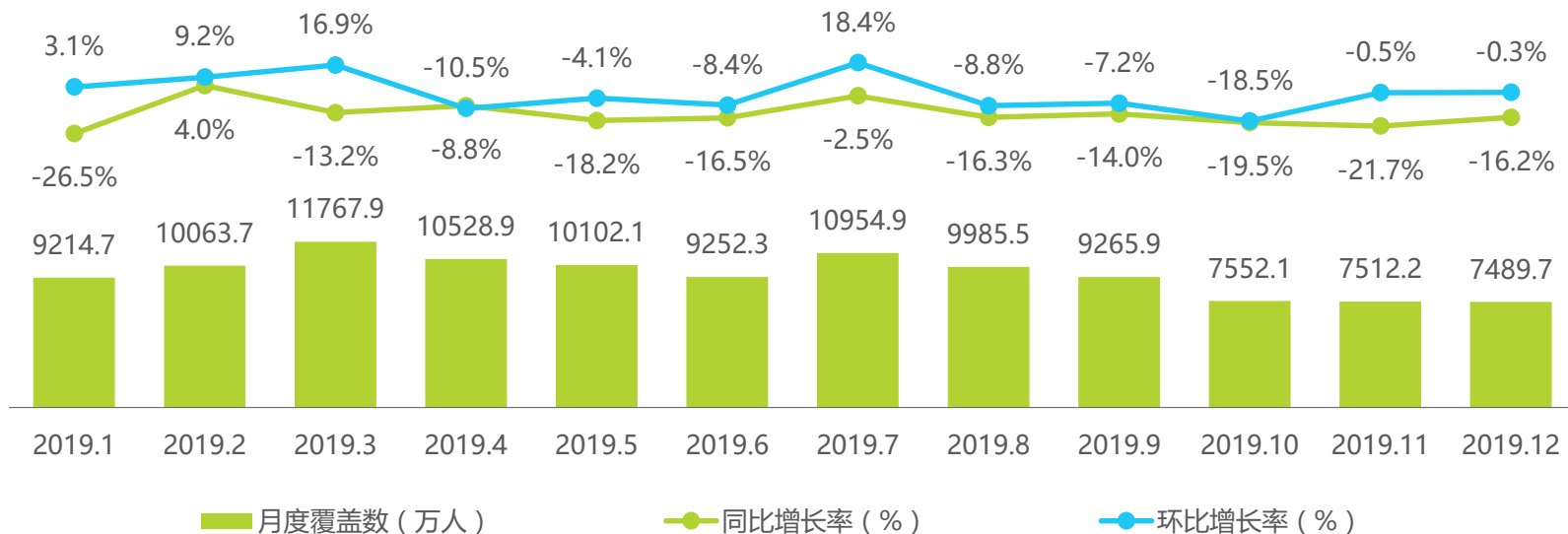
来源：艾瑞咨询研究院结合企业公开财报、专家访谈等根据艾瑞统计模型核算和预估。

# PC端用户流量——月总覆盖数

## PC端月度覆盖数仍在下滑，用户流量持续向移动端转移

艾瑞监测数据产品iUserTracker显示，2019年全年在PC端使用网络招聘网站的用户数量正在出现下滑现象，与2018年全年相比，平均下滑14.1%。具体覆盖人数的变化与招聘的周期性、季节性特征相吻合。2019年3月出现峰值，月覆盖人数达到11767.9万人（1.18亿人），相比2月增长了16.9%，与2018年同期相比下降13.2%。在下半年的数据中，7月的月度覆盖数相对较高，达到10954.9万人（1.10亿人），较6月增长18.4%。艾瑞分析认为，目前随着智能手机设备和互联网运行速度的高速发展，越来越多的用户将会通过手机等移动设备进行使用，PC端用户流量的流失和用户数量的转移属于正常现象。

iUserTracker-2019年中国网络招聘网站月度覆盖数分布



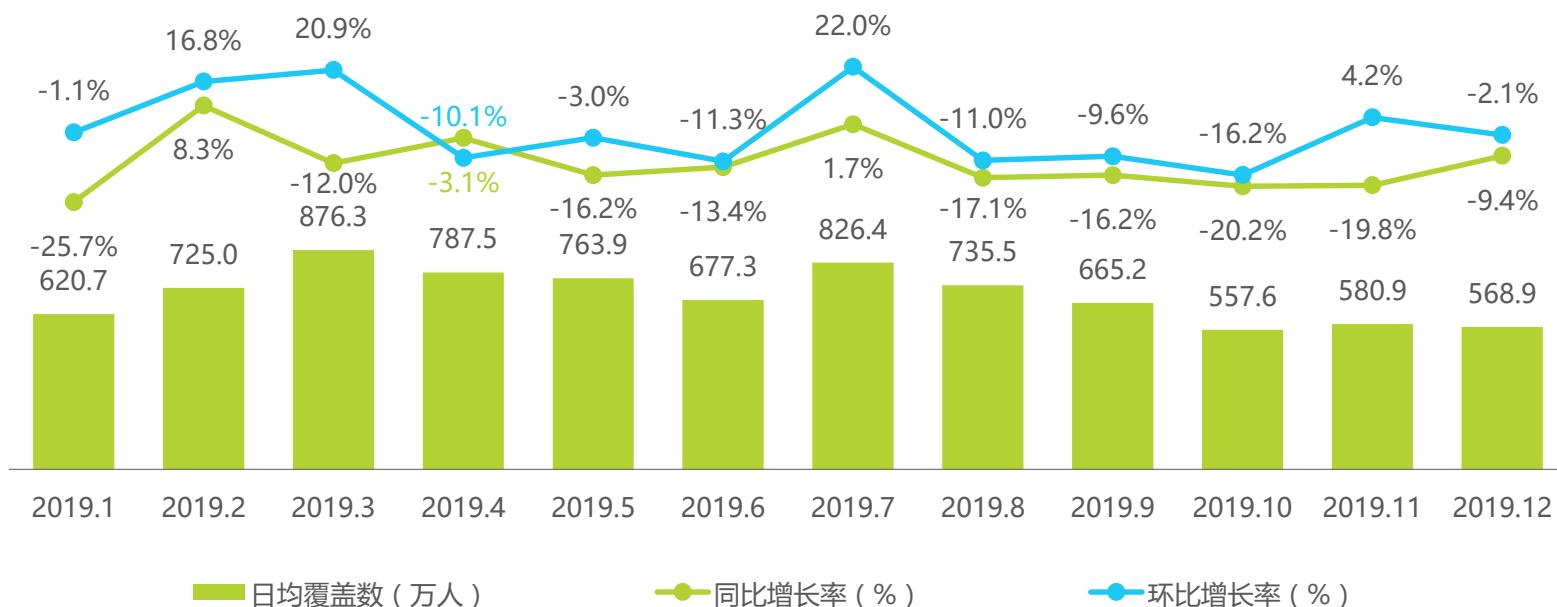
来源：UserTracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

# PC端用户流量——日均覆盖数

## PC端日均覆盖数3月达到876万，同比增长整体呈现下降趋势

艾瑞监测数据产品iUserTracker显示，中国网络招聘网站在2019年的日均覆盖数较前一年相比持续降低，2019年全年平均保持在698.8万，接近700万，其中3月和7月形成全年数据的两个波峰，日均覆盖数分别达到876万人和826万人。2019年日均覆盖人数与2018年同比相比在下降，这主要是由于PC端用户是招聘网站的存量用户，更多的用户都在使用更加便捷的移动招聘APP。从环比增长数据来看，全年表现出较为明显的三段波动，分别出现在3月、7月和11月，这种波动除了受招聘黄金月的影响之外，求职者对招聘平台的日均使用正在逐渐成为常态，因此全年的日均覆盖人数相对稳定。

iUserTracker-2019年中国网络招聘网站日均覆盖数分布



来源：UserTracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

# PC端用户流量——月总有效时间

## 上半年总有效使用时间略有波动，下半年呈相对稳定状态

艾瑞监测数据产品iUserTracker显示，PC端招聘网站使用有效时间在2019年全年也呈现出上半年与下半年的不同。在2019年上半年，3月的月总有效使用时间达到峰值，为5996万小时，与上月相比增长35.1%，但与2018年同期相比，使用时间占比下降14.9%。在下半年的数据中，7月的月总有效时间达到最高值，为6269.4万小时，与上月同期相比增长42.4%，与上年同期相比增长19.8%。其他月份使用过有效时间呈相对稳定增长的状态。艾瑞分析认为，过完春节后的“金三银四”是春季招聘求职的旺季，因此3月求职者相对较多，与此同时，受自身工作稳定情况或企业用人需求降低的影响，3月相比往年有所下降。7月随着学生暑期的到来，部分学生的加入带动了招聘网站的使用，增加了使用有效时长。

iUserTracker-2019年中国网络招聘网站月总有效使用时间分布



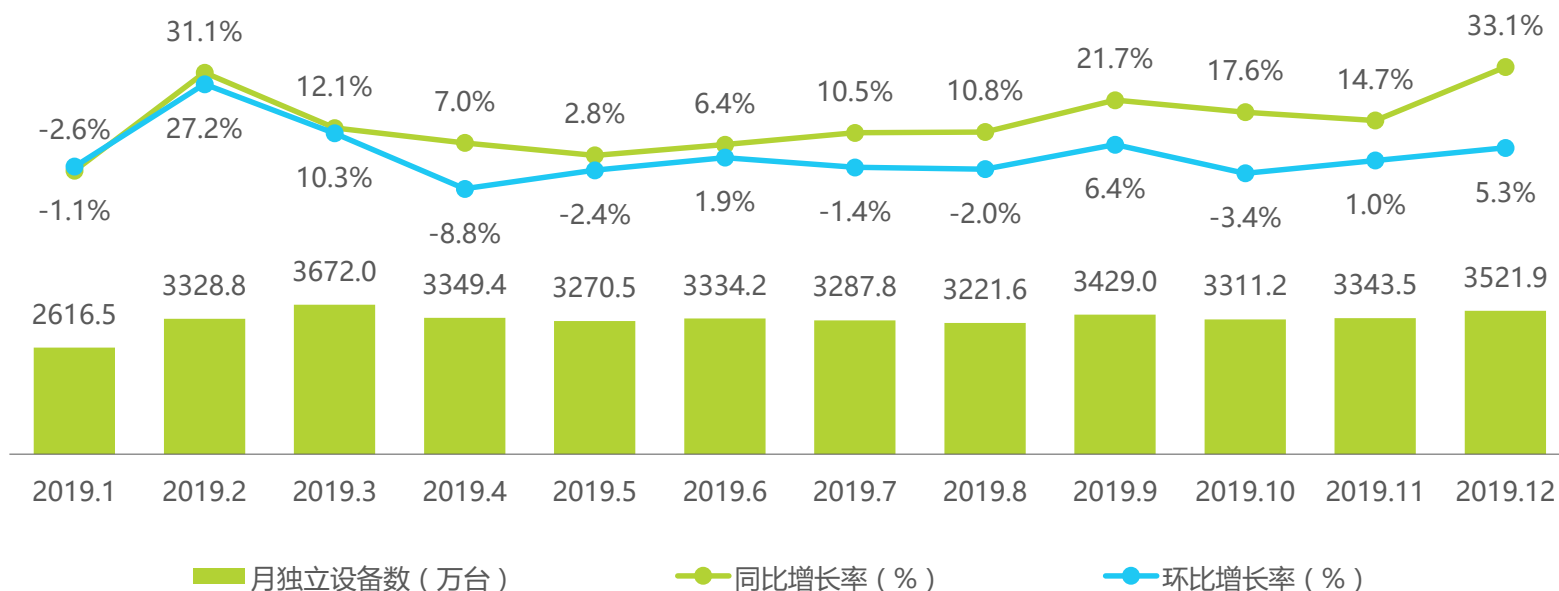
来源：UserTracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

# 移动端用户流量——月独立设备数

## 月独立设备数全年稳步增长，12月同比增长超过33%

艾瑞监测数据产品mUserTracker显示，2019年网络招聘APP的使用呈现出相对稳定的发展趋势，3月达到最高，为3672万台，使用设备数同比增长12.1%，且与2018年全年相比，增长率稳步向上。其中在上半年中，2月与2018年同期相比增长了31.1%，是同比增长的最高点。而下半年的增长率更是呈现持续走高的态势，截至12月，月独立设备数与2018年同比增长33.1%。艾瑞分析认为，目前越来越多的求职者将阵地转向移动招聘APP，且随着大部分移动招聘APP增加了社交、知识服务、培训课程等功能与服务，吸引了更多的求职者使用招聘APP。

mUserTracker-2019年中国网络招聘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）。



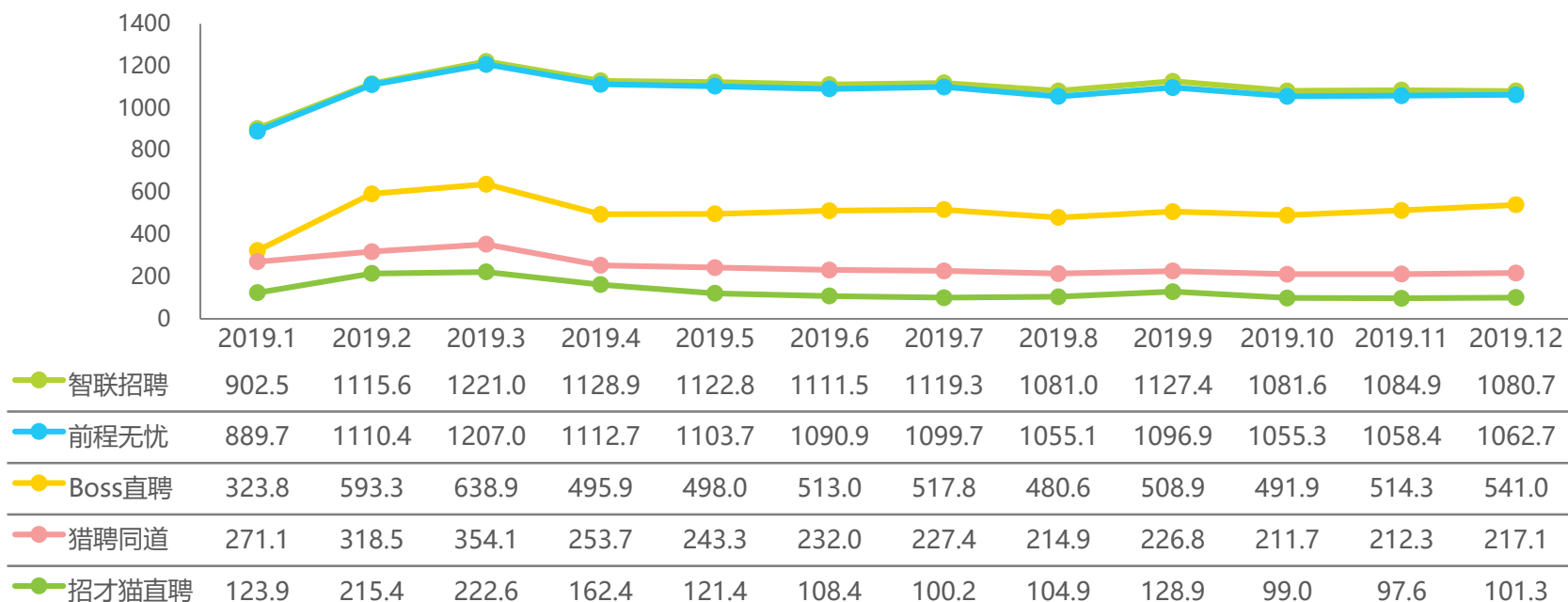
# 移动端用户流量——月独立设备数TOP5

## TOP2招聘APP独立设备数月均过千万，与其他APP差距较大

艾瑞监测数据产品mUserTracker显示，网络招聘APP月独立设备数TOP5月均变化平稳，3月使用人数最多，达到全年最高值。TOP2招聘APP月独立设备数相差无几，竞争相对激烈，但都保持在月均1000万以上的数量，与其他招聘APP至少拉开了500万的设备数量。艾瑞分析认为，用户对招聘APP的使用相对集中，因此月独立设备数呈现出较明显的区别。此外，随着招聘APP拓展自身业务，提供更多个性化服务给用户，如职场新闻、职场培训等，使得招聘APP在除了招聘旺季之外的时间段增长了月独立设备数。

mUserTracker-2019年中国网络招聘APP月独立设备数TOP5

单位：万台



来源：UserTracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

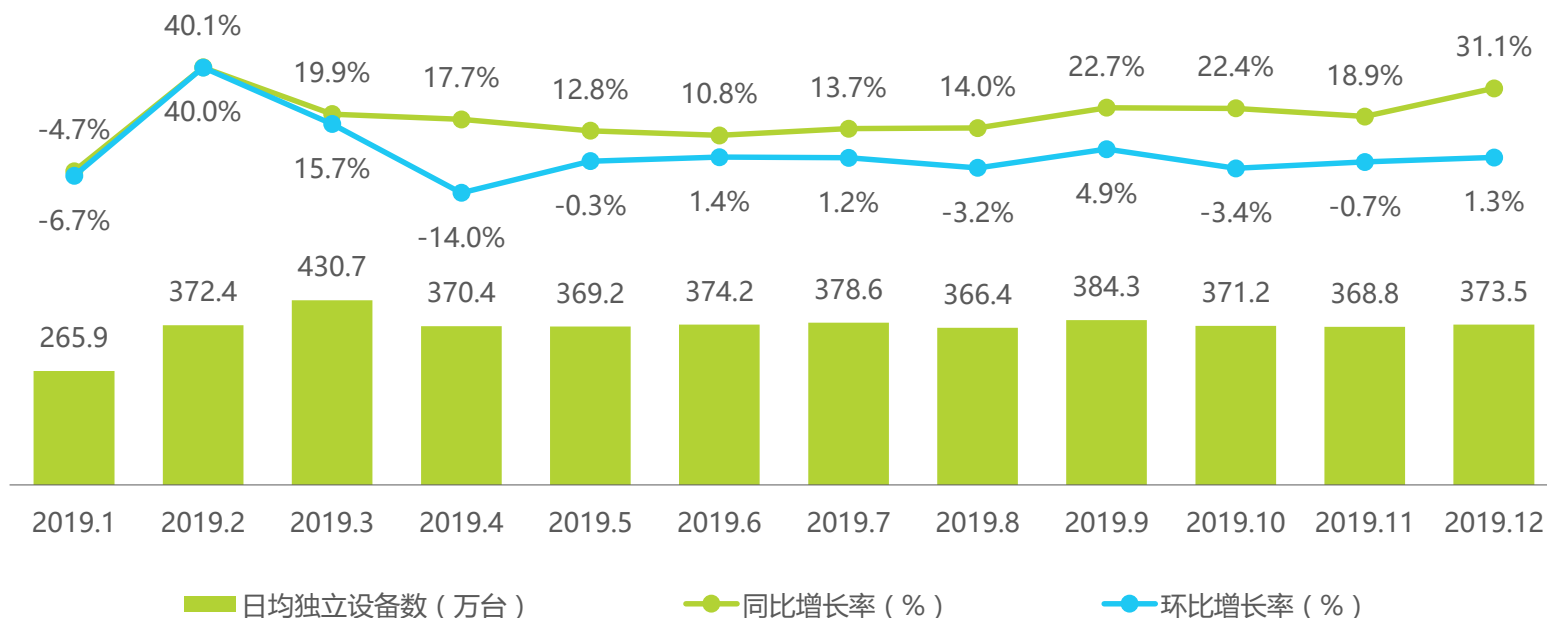


# 移动端用户流量——日均设备数

## 日均独立设备数量全年保持稳定，且持续稳步增长

艾瑞监测数据产品mUserTracker显示，2019年中国网络招聘APP日均独立设备数量保持全年稳定，全年平均保持368万台。仅1月设备数最低，为265.9万台，3月设备数达到全年最高，为430.7万台。2019年日均独立设备数同比前一年增长呈现稳步上升的趋势，平均增长率为18.3%，接近20%，尤其以下半年增长较为迅速，12月实现31.1%的增长。艾瑞分析认为，移动招聘APP的使用是常态，未来一段时间还会保持近20%的增速进行增长，增长的用户主要来自于：1) PC端的存量用户的转移。2) 新增求职用户，如学生群体和蓝领群体。3) 一个用户同时活跃使用多个招聘APP。

mUserTracker-2019年中国网络招聘APP日均独立设备数分布



来源：UserTracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

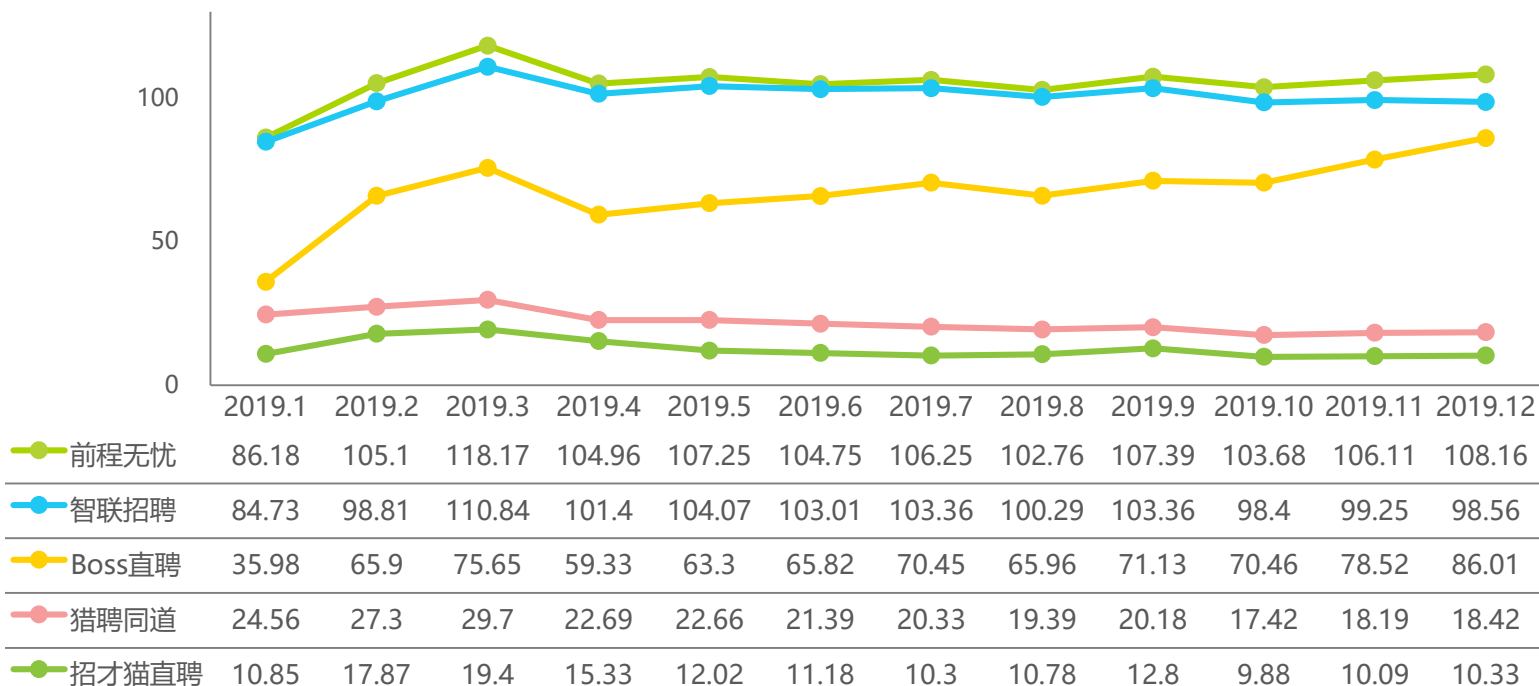
# 移动端用户流量——日均设备数TOP5

## TOP2招聘平台全年日均设备数稳定，日均超过100万台

艾瑞监测数据产品mUserTracker显示，2019年中国网络招聘APP日均独立设备数整体保持稳定，3月达到峰值，主要受春季招聘的影响，参与招聘的求职者数量较多，使用招聘APP的频率增多。TOP2招聘APP日均独立设备数超过100万台，且全年稳定，整体与TOP5的其他APP相比差距较大。艾瑞分析认为，原因除了2019年求职者在找工作之时使用之外，更多的可能在于招聘平台改进了使用体验，增加了有利于求职者使用的服务。

mUserTracker-2019年中国网络招聘APP日均独立设备数TOP5

单位：万台



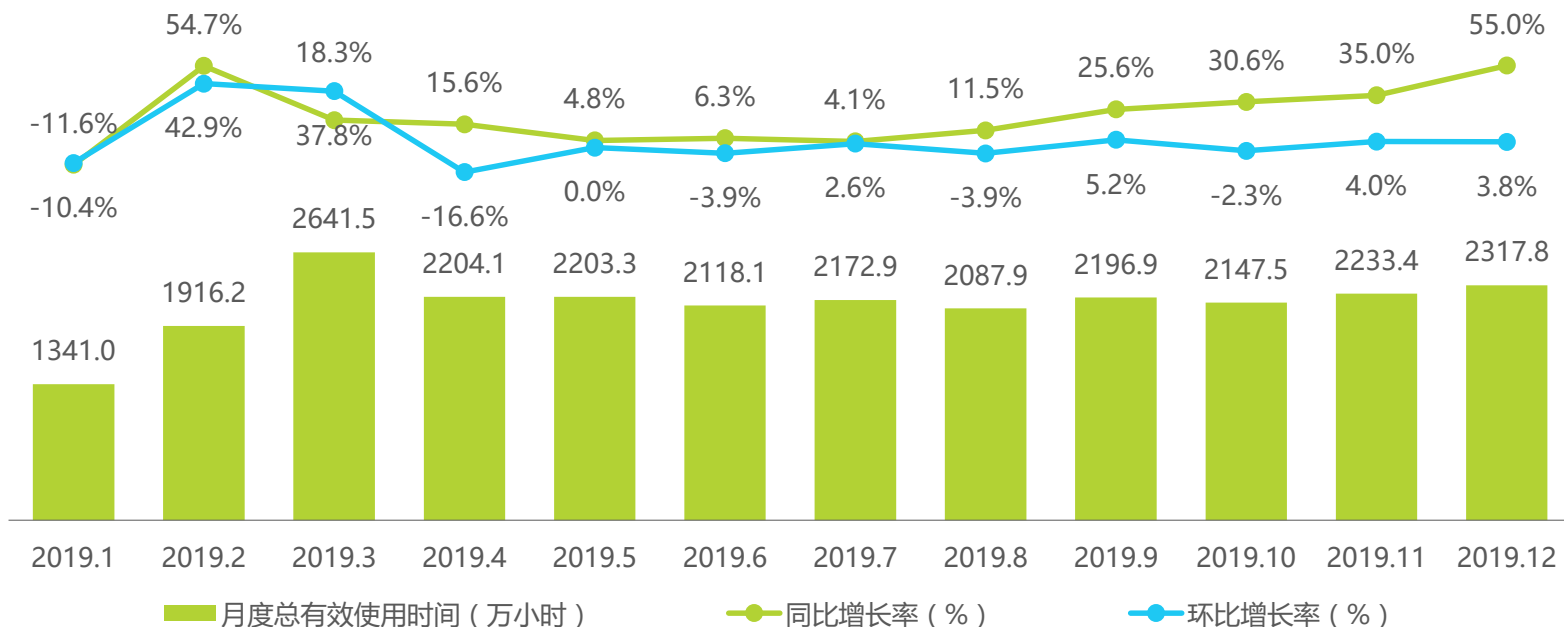
来源：UserTracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

# 移动端用户流量——月总有效时间

## 3月荣登有效使用时间顶峰，全年增长率稳步上升

艾瑞监测数据产品mUserTracker显示，2019年网络招聘APP的月总有效使用时间月均相对平稳，3月月总有效使用时间达到2641.5万小时，荣登全年顶峰。相比2018年同期，增长率实现稳步上升。2019年上半年，同比增长率保持在个位数，受来自于月独立设备数增长的原因，用户的整体有效时长也随之增长。2019年下半年，同比增长率实现较快提升，12月高达55%，平均增长率27%。艾瑞分析认为，2018年下半年随着金九银十招聘季的结束，招聘APP的使用时间逐渐降低，但是2019年，受产品功能和用户求职的需求，月均使用情况相对稳定，因此2019年下半年同比2018年增长更为迅速。

mUserTracker-2019年中国网络招聘APP月总共有有效使用时间分布



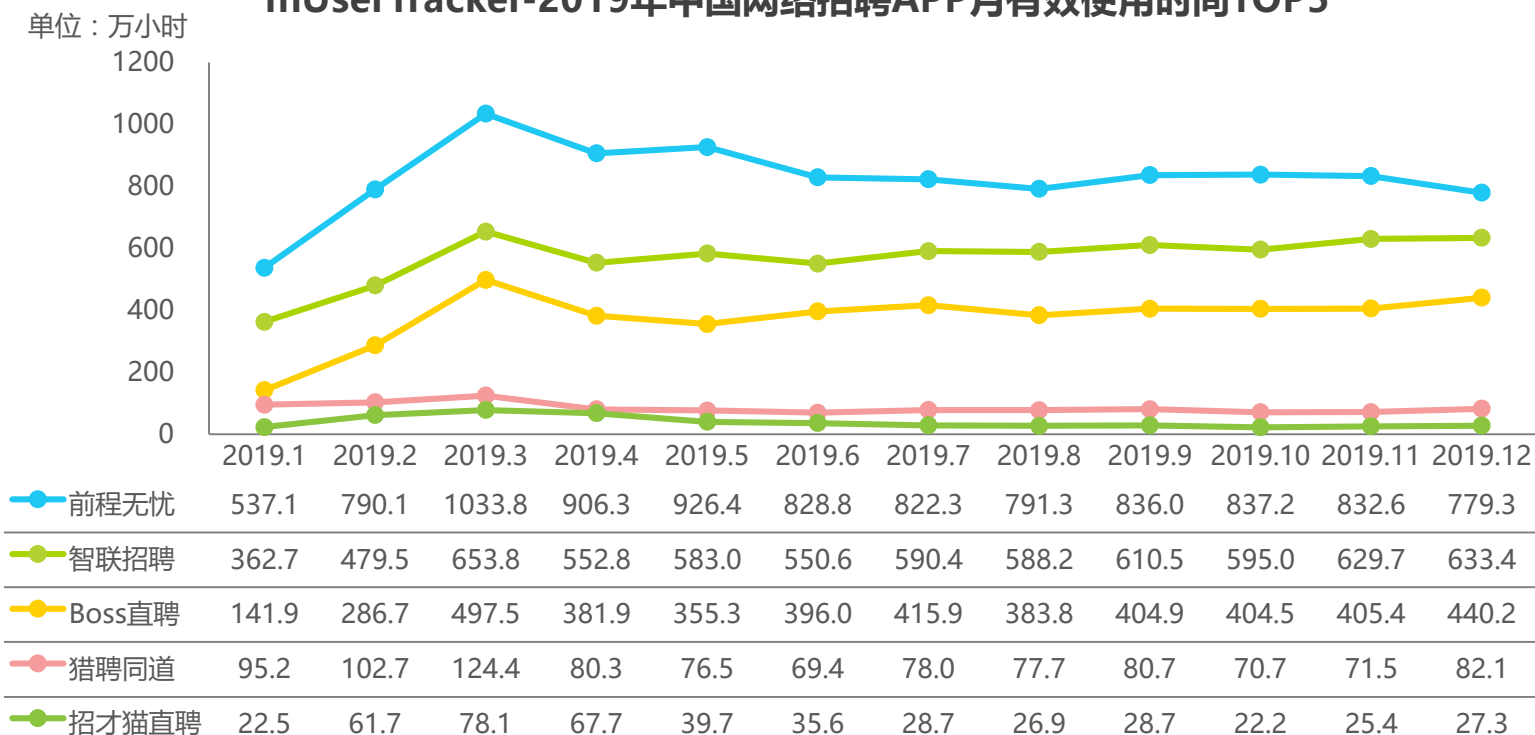
来源：UserTracker多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

# 移动端用户流量——月总有效时间TOP5

## TOP5招聘APP有效使用时间平均每月增长相对稳定

艾瑞监测数据产品mUserTracker显示，2019年TOP5网络招聘APP的月总有效使用时间整体保持平稳，3月月总有效时间达到顶峰，下半年未出现明显波动感，均保持稳定。但各个APP之间的月总有效使用时间差距较大。各个APP之间相差近200万小时。这表明，各招聘APP的用户数量分布影响APP的使用时间，同时用户对网络招聘APP的使用有比较明显的偏好。

mUserTracker-2019年中国网络招聘APP月有效使用时间TOP5



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变化

1

中国网络招聘行业发展现状

2

中国网络招聘企业案例

3

中国网络招聘行业发展建议

4

中国网络招聘行业未来发展趋势

5



## 招聘模式典型企业

此报告案例选取招聘行业中2个典型玩家进行分析，分别代表不同的招聘平台。案例将从企业的特色业务梳理、优势特点和发展方向进行分析。



### 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。



### 58同城

58同城招聘依托于58同城，打造为本地生活服务的全品类招聘渠道。

# 综合招聘平台——前程无忧

## 为企业雇主和不同类型求职者提供综合人力资源服务

前程无忧是中国最早开展综合招聘模式的网络招聘平台之一，提供的服务可以分为C端业务和B端雇主业务两部分。

**1) C端业务。**前程无忧面向求职者提供招聘服务，并根据人群细分出更有针对性的产品，如针对大学生的应届生求职、针对城市服务业的51米多多。C端产品在多方渠道均有布局，产品覆盖PC端、移动APP及H5页面，多渠道同时提供服务，帮助求职者缩小求职目标范围，提升求职效率。

**2) B端业务。**面向雇主业务主要在人事外包、猎头服务、培训服务、职业测评及校园招聘。前程无忧多年深耕招聘领域，布局B端与C端优质业务，打通招聘生态闭环，提高自身能力优势。

### 前程无忧B端业务与C端业务布局



注释：前程无忧持有拉勾股份60%。  
来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

# 综合招聘平台——前程无忧

## 线上线下多产品为海外人才招聘提供解决方案

目前出国留学之后回国就业的人数越来越多，与之伴随的是，海归校园招聘将成为各方势力想要争夺的战场，企业会着眼于海外人才的挖掘和培养，而招聘平台将立足海归校园招聘的基础上，努力运营好其中的招聘流程和设计，并积极发挥平台优势，从而保证海外人才与招聘企业的高质量匹配。目前，前程无忧在海外人才的招聘中都采取了线上线下渠道的布局方式，通过线上空中招聘、线下交换洽谈等方式，搭建完整的一站式、定制化的海外人才招聘方案，为B端企业和C端人才提供服务。

### 前程无忧海外人才招聘产品布局



### 前程无忧雇主海外招聘综合解决方案





# 全民招聘平台——58同城

## 集聚同城优势发布丰富职位信息，提供优质招聘服务

58同城以提供本地生活服务为基础，搭建了各类城市服务频道，其中58同城招聘聚焦同城优势，发布招聘信息。**职位类型**涵盖全职和兼职，符合求职群体的各类求职需求。**城市覆盖面广**，主要集中在一线和新一线城市，提供可以深入到区的招聘信息。**行业与岗位丰富**，岗位需求侧重于某一门技术或应用。58同城招聘**覆盖人群多样**，囊括白领、灰领及蓝领等多层次人群。58同城招聘丰富的行业与岗位类型对跳槽换岗位、换领域的求职者而言，选择范围广，求职效率高。

### 58同城招聘优势特征分布

#### 01 职位类型

- ✓ 全职工作
- ✓ 兼职工作

学生兼职、导购、传单派发  
技工、导游、化妆师  
护工、健身教练、月嫂阿姨  
游戏代练、兼职测试

#### 02 行业与岗位类型

- ✓ 职位发布涵盖多个行业，行业偏向生活服务业、销售、客服、市场、媒介、广告等。
- ✓ 岗位侧重需求可掌握某一门技术或应用

#### 03 城市分布

- ✓ **一线城市**：北京、上海、广州、深圳
- ✓ **新一线城市**：天津、南京、大连、杭州、沈阳、哈尔滨、成都、东莞、武汉、长沙、长春、苏州……

#### 04 求职者群体

- ✓ **白领人群**：掌握较高教育背景，从事脑力劳动
- ✓ **灰领人群**：掌握较高学历和独有技术
- ✓ **蓝领人群**：从事一定体力劳动

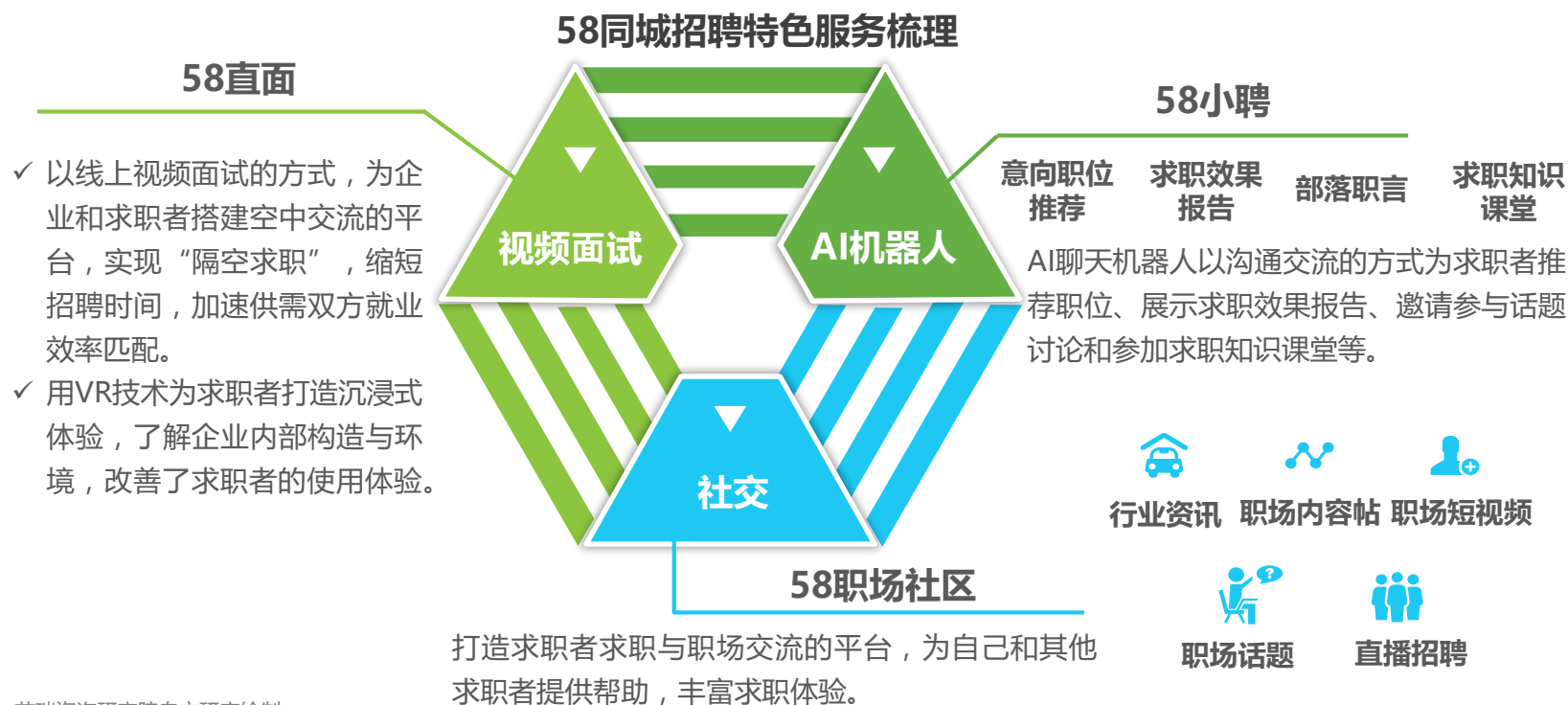


来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

# 全民招聘平台——58同城

## 视频面试与AI聊天功能改善求职体验，职场社区增加用户粘性

58同城招聘利用技术打造更优质的服务体验。1) **视频面试**。在以往传统线下面试的基础上，58同城招聘开通了线上面试的渠道，帮助企业和求职者足不出户就可以实现招聘与求职，彼此都缩短了冗余时间，提升了招聘效率。同时，58同城招聘利用VR技术展示企业环境，激发求职者的兴趣。2) **AI机器人助手**。为求职者提供个性化的求职推荐，展示千人千面的交流信息，以AI科技改善求职者的使用体验。3) **职场社区**。聚合丰富的求职内容，为求职者深入了解职场信息提供了交流的场所。职场社区囊括了行业内容、话题、短视频和直播招聘等几大类，通过差异化的体验方式，打造个性化场景求职内容，满足用户多元化求职需求，让求职与招聘更有趣。



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环境及变化

1

中国网络招聘行业发展现状

2

中国网络招聘企业案例

3

中国网络招聘行业发展建议

4

中国网络招聘行业未来发展趋势

5

# 招聘行业发展痛点

## 行业：招聘企业与求职者之间的匹配效率问题始终有待解决

招聘平台的建立为企业和求职者之间搭起了一座桥梁。但是招聘平台并没有完全解决企业用人与求职者求职之间的效率问题，这始终是招聘行业存在的痛点之一。其效率问题主要表现在：**1）企业招聘周期长**。这包括企业HR与平台之间、企业HR与业务部门之间、企业业务线领导之间的反馈周期不能统一。**2）岗位与求职者之间匹配度低**。岗位要求与求职者认知之间的不匹配，也会导致企业难以找到合适的员工，求职者难以找到喜欢的工作。而针对这些问题，技术的应用可以有效解决部分匹配问题，提升效率。

### 中国招聘行业匹配效率低的原因和解决方案

#### 技术赋能招聘流程

- **人才筛选**。利用技术在筛选环节精准挑出符合岗位的人才，减轻HR工作量、缩短时间。
- **人才面试**。增加AI面试等方式，参考多方意见。
- **人才意见沟通**。通过技术对人才综合评价之后，给决策者有关候选人定性的评价来参考。

#### 技术赋能个人标签

- 运用算法、机器学习等技术向求职者精准推荐岗位，提升匹配度。
- 添加AI智能聊天功能，在与求职者的对话中认知求职者的个人标签，从而向企业推送，提升匹配效率。



#### 企业招聘周期长

1. 企业HR与招聘平台之间反馈时间长
2. 企业HR与企业业务部门领导之间反馈时间长
3. 企业业务线领导之间意见反馈时间长

#### 招聘平台

#### 岗位与求职者适配度低

1. 岗位招聘条件限制多，难以找到合适的候选人。
2. 岗位招聘条件限制少，投递简历的人多，但不符合公司实际岗位要求。
3. 找到合适的候选人，但候选人意愿低或是雇主品牌吸引力较低，候选人放弃。

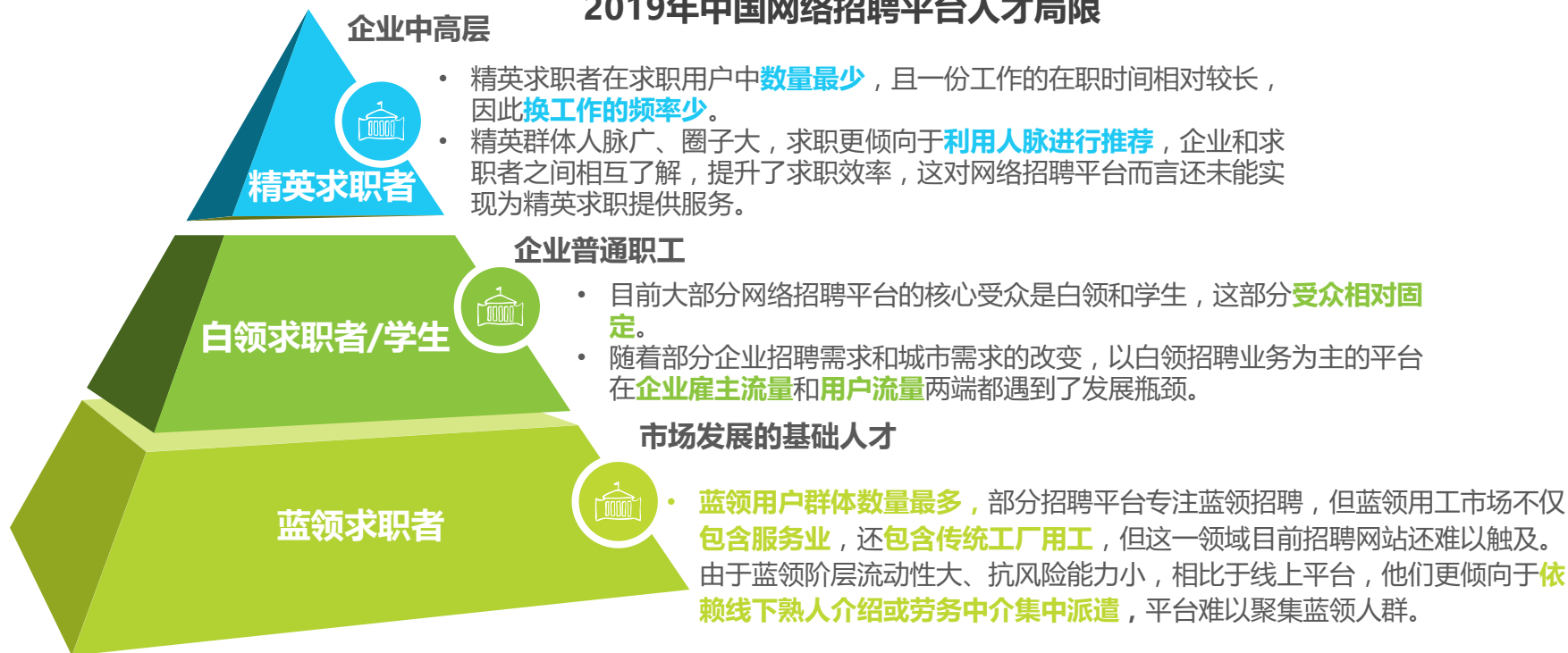
来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

# 招聘行业发展痛点

## 平台：难以聚拢市场蓝领求职者和精英求职者

市场上的求职者按照人才求职岗位和职级的不同可划分为**精英求职者**、**白领求职者**、**学生**和**蓝领求职者**。目前多数网络招聘平台都是围绕白领和学生群体提供招聘服务的，此类受众群体数量规模较大、求职相对稳定，但是也随着企业的招聘需求的改变，招聘平台在为此类人群提供服务的过程中较难有大的突破，因此也是平台目前发展的痛点之一。但是精英和蓝领两类人群各自的特征比较鲜明，个性化、差异化明显，平台难以聚集所有类别人才提供服务，而随着市场服务业对蓝领人才的需求，该领域的发展又极具吸引力，这也为招聘平台的发展带来了机遇与挑战。

### 2019年中国网络招聘平台人才局限



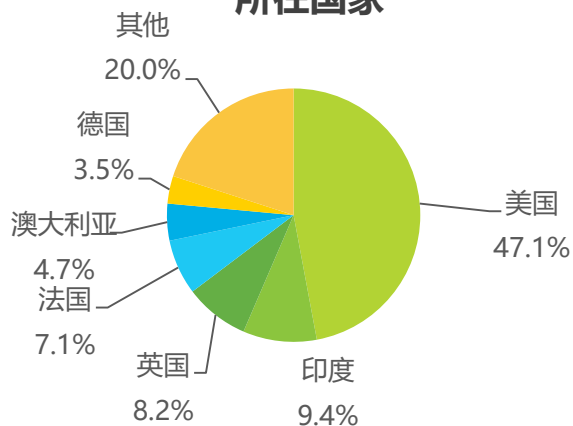
来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

# 网络招聘平台发展建议

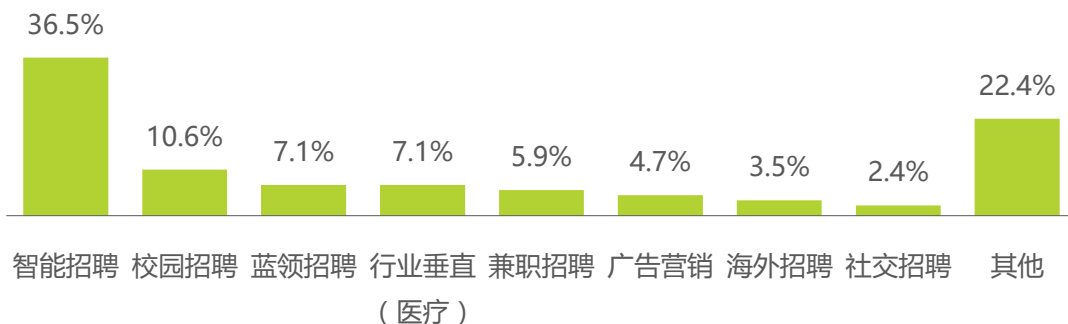
## 成熟玩家：发展自身智能技术或投资拥有智能技术招聘的平台

新兴技术如AI、云计算等与各行业都产生了交叉和融合，且随着近年来AI的发展越发成熟，行业应用也越来越多。海外招聘平台的融资事件中，美国获得融资的比例最高，在招聘平台的属性中，智能招聘获得的融资次数的占比最多。海外AI技术相对中国发展较好，因此应用程度高。对标国内，招聘平台的AI技术发展程度不高，技术的提升还需要很长的路要走，但是技术与行业融合的趋势会一直持续。因此，国内招聘平台需要提升自身平台的AI技术的应用，或是成熟玩家可入局智能招聘的投资领域，投资在做智能招聘的平台，占据更大的招聘市场。

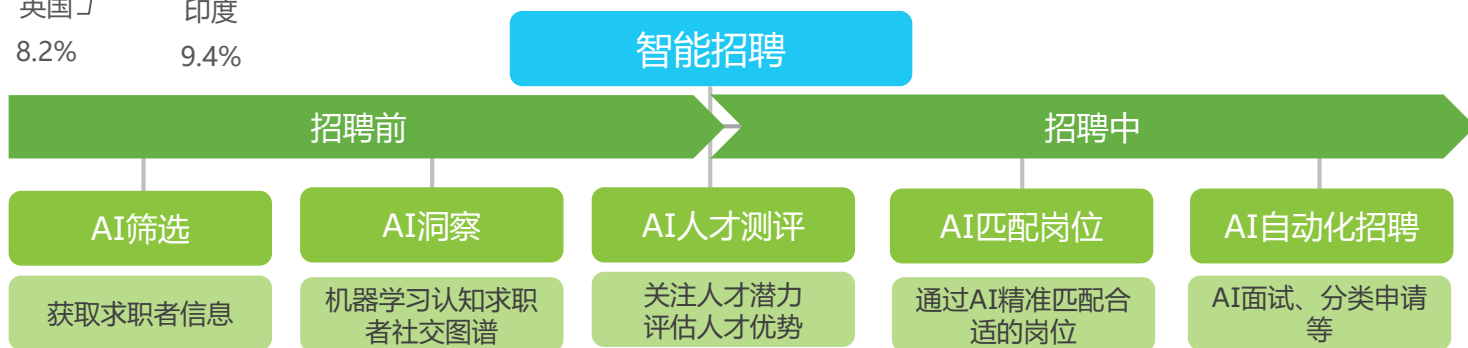
2018-2019年海外获得融资的招聘平台  
所在国家



2018-2019年海外获得融资的招聘平台属性



### AI在招聘过程中的应用

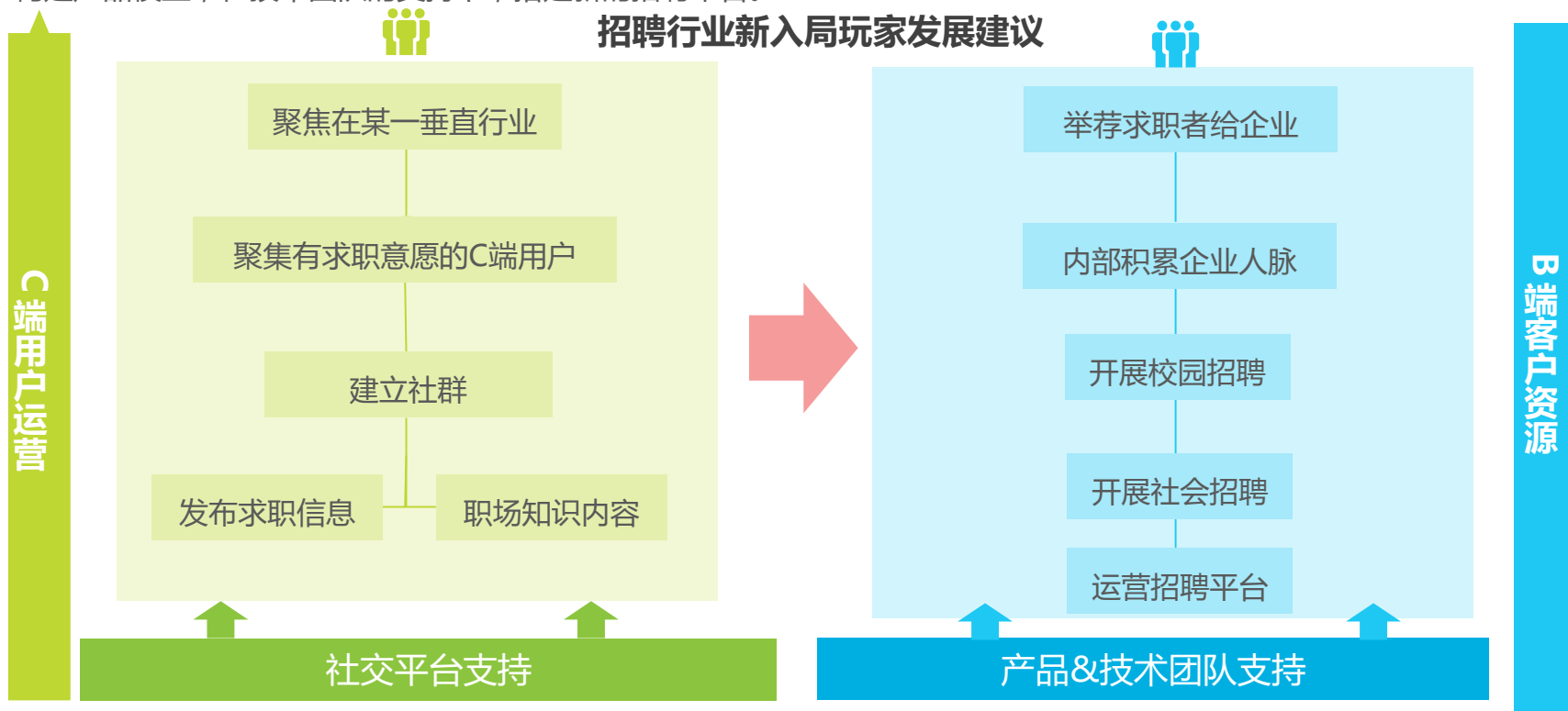


来源：艾瑞咨询研究院根据公开资料整理。

# 网络招聘平台发展建议

## 新入局玩家：做好粉丝运营，把握用户流量，获取客户资源

招聘平台的传统模式是从B端企业开始，根据企业的用人需求寻找合适的人才。但是招聘平台的使用者是C端用户，C端用户流量的多少能一定程度反映出平台的使用情况。招聘平台现阶段涉猎白领领域、部分蓝领领域，其他领域和招聘方式还有可发展的空间。新入局的玩家想要在这一行业中立足，可以采用逆向思维的方式。1) 聚焦在某一垂直行业，从C端开始基于社交平台精细化运营粉丝群体，奠定用户基础。2) 寻找并积累企业客户资源，逐渐开展校招、社招，在此基础上，构建产品模型，在技术团队的支持下，搭建新的招聘平台。



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环境及变化

1

中国网络招聘行业发展现状

2

中国网络招聘企业案例

3

中国网络招聘行业发展建议

4

中国网络招聘行业未来发展趋势

5



# 网络招聘行业未来发展趋势

## 招聘行业：拓宽蓝领招聘市场，打破现有招聘瓶颈

根据国家统计局相关数据，2018年我国劳动力约有8.1亿，根据公开资料显示，蓝领群体约超4亿，其中农民工约占2.88亿人，服务业蓝领1.2亿，制造业蓝领1亿，建筑业蓝领8000万。可以看出，蓝领用户群体的数量非常庞大，而目前招聘平台服务的对象中，白领占据了绝大多数，为蓝领提供服务的平台较少，这表明未来在蓝领发展领域有着较大的探索空间，且随着未来经济结构的调整，服务业对经济贡献进一步加强，蓝领市场未来可期。

而面向蓝领群体，一种方式是根据行业和企业的发展需求，由蓝领自己进行选择，在服务业更为常用；另一种方式则劳务集中派遣，这种方式通常有较强的地域性和相对固定性。目前，以前程无忧综合招聘平台为例，也已布局蓝领招聘业务。未来，网络招聘平台如若要拓展蓝领用户市场，可从第一种方式入手，更加细化行业和岗位招聘需求，同时过滤虚假招聘信息，积累平台口碑。

### 网络招聘平台蓝领市场精细化方向



#### 精细化行业招聘需求

#### 行业精细化

- 批发和零售行业
- 外卖行业
- 交通物流行业
- 住宿和餐饮行业
- 居民服务、修理和其他服务业

#### 地域精细化

一线城市  
新一线城市  
二线城市  
三线城市及以下

#### 岗位精细化

- 店员
- 服务员
- 快递配送员
- 外卖配送员
- .....



来源：艾瑞根据公开资料整理。

## 招聘平台：加强平台技术建设，朝多元化方向发展



网络招聘平台将从向求职者提供招聘岗位信息的工具型平台持续转向**为人才就业与职业发展提供全能服务的平台**，通过增加相关知识付费服务来提升服务质量、增加用户流量。提供的服务也涵盖求职者从求职到工作的全链条，如求职培训、简历修改、职场资讯等。

## 趋势二：产品形态社区化



与其他涉及个人信息的社交平台、金融平台等建立产品联系，打造社区化的服务。

一方面为求职者在职场拓宽求职人脉，增加社区化的招聘渠道；另一方面为企业雇主增加多样化的考察人才的方式。在多种产品共同构建的招聘生态中，尽可能提高招聘的效率。

### 趋势三：AI应用普及化



随着AI技术应用的逐渐成熟，越来越多的招聘平台会开发AI技术提升招聘效率。

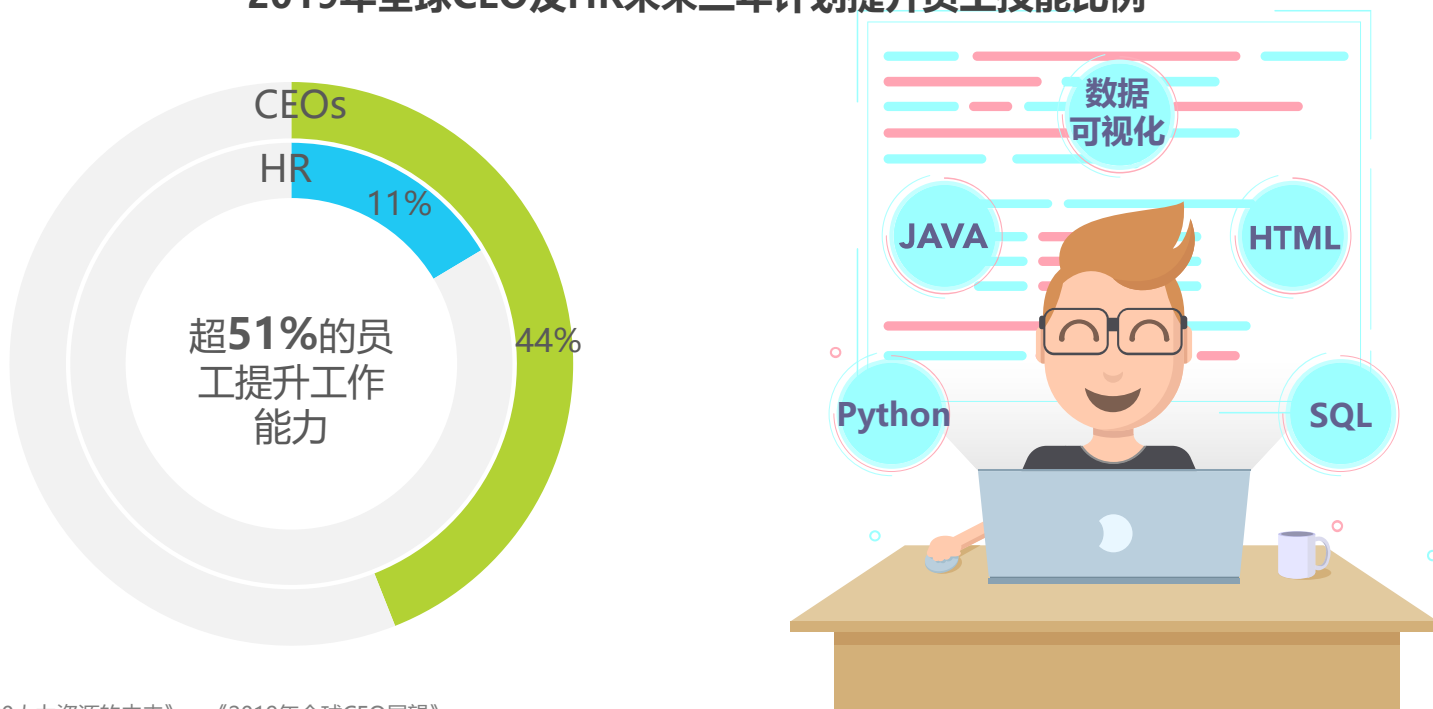
除了智能匹配的功能之外，在面试之中，采用AI视频面试也是未来平台发展的趋势之一，通过AI测评的方式，考察求职者的团队协作和好奇心等特征，全面了解候选人，有助于企业在较短的时间内触达更广泛的人才群体。

# 网络招聘行业未来发展趋势

## 求职者：及早提升自己的技术能力，有利于职场竞争

随着社会朝着数字化的方向不断发展，企业管理者们也希望员工相应提升自己的新数字能力，如高级数据可视化、编码能力等，以此来顺应企业数字化的发展和员工管理。员工提升技术能力，一方面需要企业内部培训，集中提升业务所需能力，另一方面则计划招聘拥有相关新数字能力的员工，来补充员工技术能力。根据《2019年全球CEO展望》，有44%的CEO认为在未来三年内提升超过51%的员工关于数字方面的能力，11%的HR认为应提升大多数员工的数字能力。艾瑞分析认为，企业数字化大势所趋，管理者对员工的数字能力需求迫切，因此，建议求职者在工作之余空闲时间通过相关学习提升自己在新数字方面的能力，为自我职业发展铺路。

2019年全球CEO及HR未来三年计划提升员工技能比例



来源：根据《2020人力资源的未来》、《2019年全球CEO展望》。

# 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



艾 瑞 咨 询