

中国网络招聘市场发展研究报告

2021年



发展环境

政策：保障就业数量，提升就业质量，从宏观政策角度积极推进就业
经济：经济发展整体势头平稳向上，为招聘行业创造稳定环境
劳动力：8亿劳动力数量波动上涨，就业人员数量持续向第三产业偏移
人力资源行业：人力资源从业机构的数量增加激发网络招聘赛道的竞争发展
网络招聘平台：疫情期间平台加速技术布局，配合国家相关部门开展招聘活动



发展变化

市场规模：2020年市场规模达到**108亿**，前程无忧营收占比**34.2%**
融资：头部招聘平台深入人力资源行业扩张服务生态边界
移动端用户数：用户量疫情复工后独立设备同比一路高升，全年整体数量变化平缓
移动端有效使用时间：全年使用时间最高点集中在年中，同比增长平均超过30%
企业雇主：疫情催化工作模式的变化，线上灵活的用工方式受追捧
求职者：自信、上进、努力的职场年轻人们，办法总比困难多



问题探讨

行业：人岗匹配的效率何时解决？
平台：C端商业模式哪种可持续？
雇主：人才招聘与管理怎样更人性化？
求职者：个人能力与岗位要求匹配吗？



发展趋势

平台：布局人力资源服务生态，持续探索商业模式变现可能
企业雇主：雇主加速数字化转型，搭建相关系统提升人力部门工作效率
求职者：不断学习不断进步，全面提升自我能力，做好个人发展计划

描绘：中国网络招聘行业发展环境

1

洞察：中国网络招聘行业发展变化

2

切入：中国网络招聘平台典型案例

3

展望：中国网络招聘行业未来发展方向探讨

4

保障就业数量，提升就业质量，从宏观政策角度积极推进就业

2021年是十四五的开局之年，伴随中国经济转型升级与高质量发展，中国人才发展也紧跟时代要求。在保障人才就业数量和提高人才就业质量方面，国务院、人社部等中央机关出台相关政策，积极推进人才就业，把就业指标作为宏观调控取向调整的依据；着力深化技能人才培养体制机制改革，提升人才质量。同时，人社部出台《网络招聘服务管理规定》，规范了招聘平台相关服务事项，为网络招聘行业正向积极发展种下了规范化的种子。

2020年中国网络招聘行业发展宏观政策

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》

- **坚持经济发展就业导向**：把就业指标作为宏观调控取向调整的依据，优先发展吸纳就业能力强的行业产业。
- **健全就业公共服务体系**：推进基本服务均等化、推进信息服务智慧化、推进重点群体服务精准化、推进服务主体多元化。
- **更加注重缓解结构性就业矛盾**：加大人力资本投入，增强职业技术教育适应性，深化职普融通、产教融合、校企合作，探索中国特色学徒制，大力培养技术技能人才
- **完善重点群体就业支持体系**：对高校毕业生、农民工、退役军人、困难群体就业做好针对性服务。
- **完善促进创业带动就业、多渠道灵活就业的保障制度**：鼓励个体经营，增加非全日制就业机会，支持发展新就业形态

保就业

保障不同就业群体利益，聚焦更充分更高质量就业，聚焦持续增强经济发展新动能

- 国务院办公厅：《关于支持多渠道灵活就业的意见》
- 国务院办公厅：《关于提升大众创业万众创新示范基地带动作用 进一步促改革稳就业强动能的实施意见》
- 工业和信息化部、教育部：《关于开展2020年全国中小企业网上百日招聘高校毕业生活动的通知》

提质量

着力深化技能人才培养体制机制改革，提升人才质量。

- 人社部：《关于做好人力资源社会保障部门职业资格实施机构职能调整有关工作的通知》
- 江西：《关于加快技工教育发展加强技能人才队伍建设的若干意见》
- 浙江：《关于实施新时代浙江工匠培育工程的意见》
- 人社部、财政部、共青团中央：《百万青年技能培训行动方案》

促规范

人社部：《网络招聘服务管理规定》

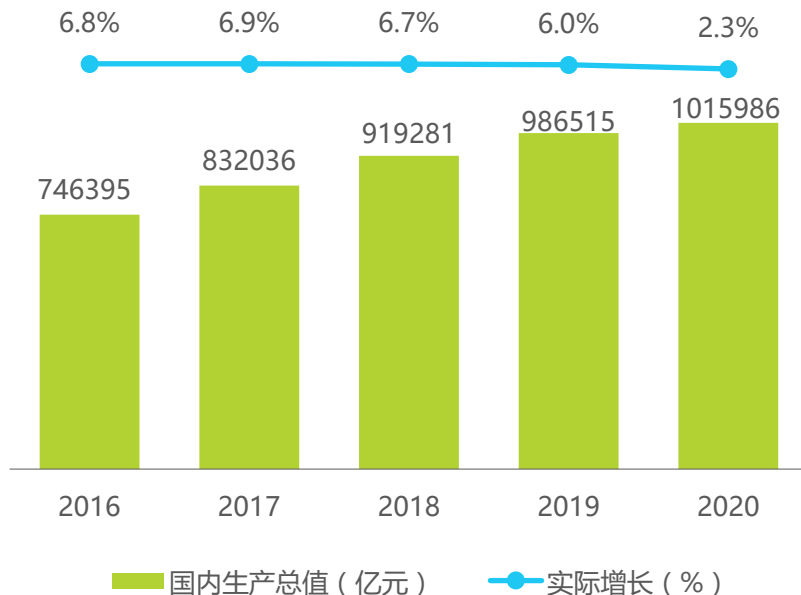
- 规范了网络招聘信息审查、信息保护、收费管理等服务事项。
- 明确了监督检查、诚信建设、年度报告、信息共享等管理措施。

宏观发展环境-经济

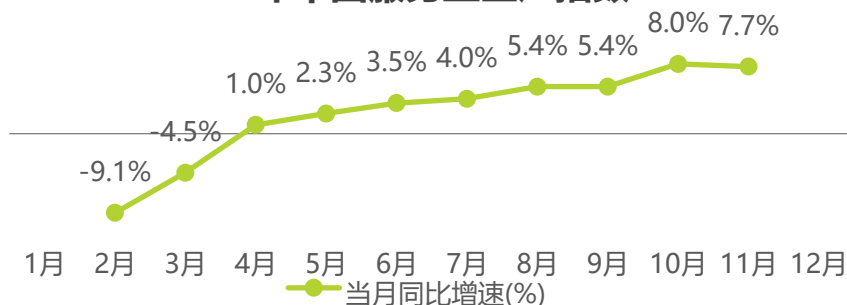
经济发展整体势头平稳向上，为招聘行业创造稳定环境

2020年新冠疫情对全球经济造成了严重损失，中国经济发展也受到一定程度的波及，但全年经济整体仍保持向好发展的态势。2020年中国GDP总额突破100万亿元，增速相较2019年较低，但仍保持正增长。服务业生产指数也随着经济恢复而逐渐上涨，4月已恢复到正增长，反映出较好的发展情况。同时，中国居民消费价格浮动也由年初的高位下跌至年底的地位，全年较2019年上涨2.5%，好于全年预期。随着经济企稳向好，就业形势会延续总体平稳的态势。人社部将深入实施就业优先政策，着力稳定就业岗位，这为网络招聘平台的发展创造了稳定的经济环境。

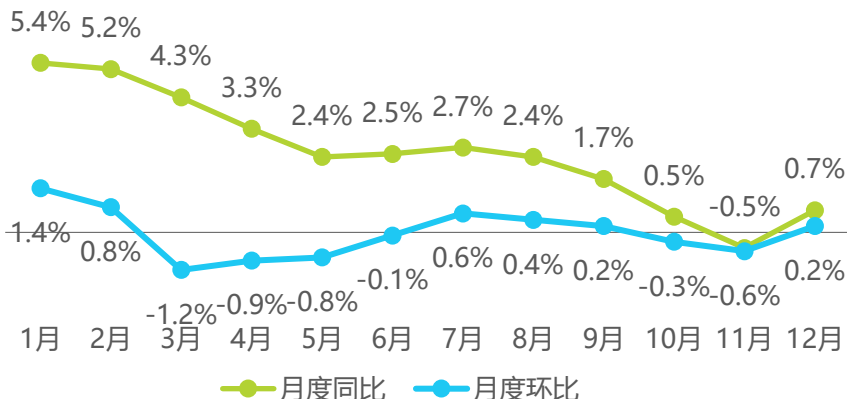
2016-2020年中国GDP生产总值



2020年中国服务业生产指数



2020年中国居民消费价格月度涨跌幅度



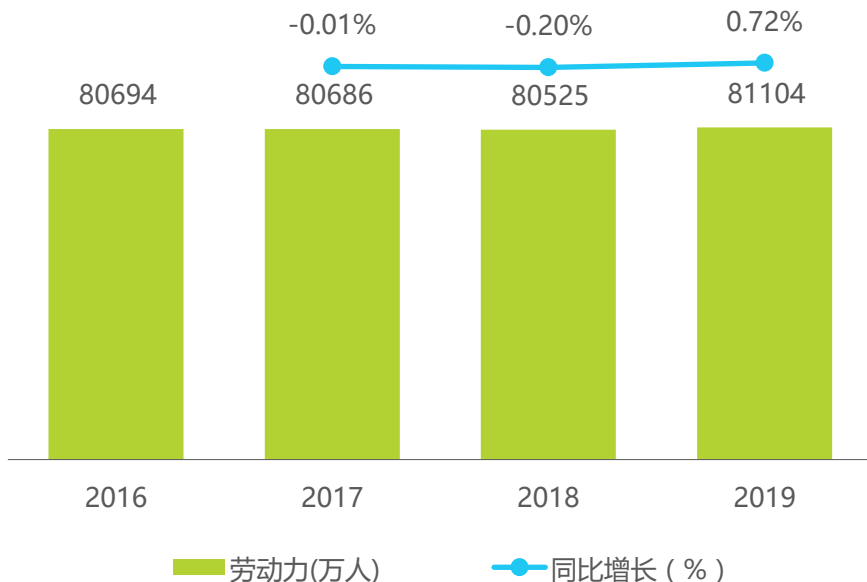
来源：艾瑞咨询研究院根据国家统计局数据。

宏观发展环境-劳动力

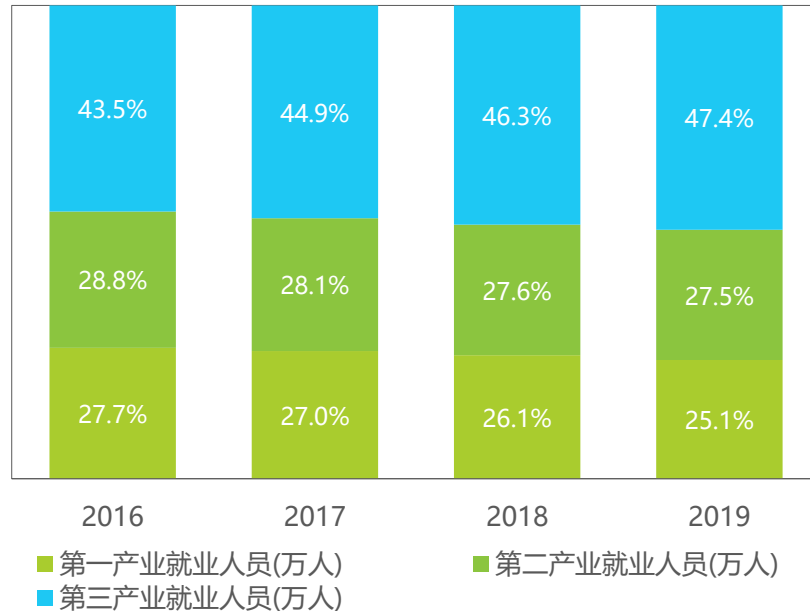
8亿劳动力数量波动上涨，就业人员数量持续向第三产业偏移

根据国家统计局的数据，劳动力近年来整体维持在8亿以上，但是增幅略有波动，2019年劳动力增长0.72%，与前一年相比明显增多，但我国15-64岁年龄阶段的群体数量正在减少，因此劳动力增加的原因一部分是因为新生力量步入职场，增添了市场的活力，另一部分是因为目前部分临退休人群延迟退休补充了劳动力群体数量。从三大产业就业人员分布来看，第三产业就业人员占比正在逐渐增多，2019年占比达到47.4%，与2018年相比上涨1.1%，与此同时，第一产业就业人员与2018年相比下降1%，人才流动正在向第三产业集中，主要是因为随着经济发展，服务业发展最为迅速，对人才的需求激增。

2016-2019年中国劳动力人力数量



2016-2019年中国三大产业就业人员占比



来源：国家统计局数据。

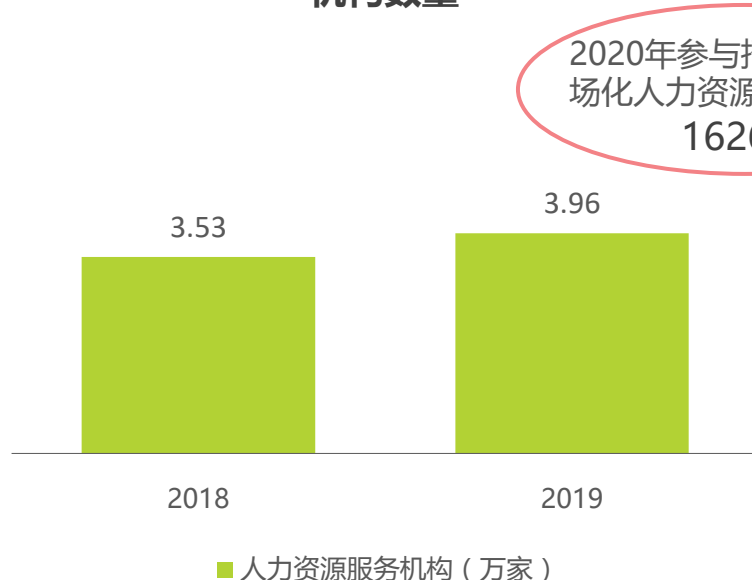
来源：国家统计局数据。

微观发展环境-人力资源行业

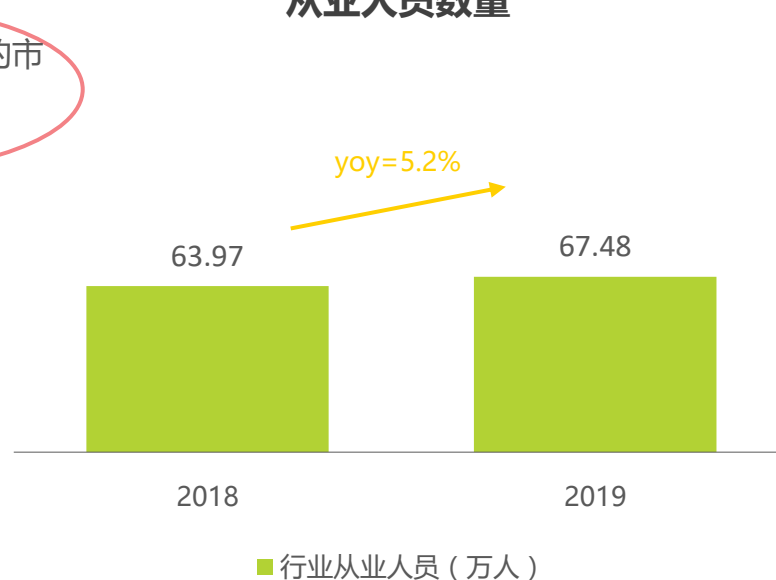
人力资源从业机构的数量增加激发网络招聘赛道的竞争发展

近年来，为缓解我国劳动力结构性矛盾突出与就业形势不确定，保障稳就业，人力资源服务机构充分发挥主观能动性，从提供相关人力资源服务角度，努力确保就业局势稳定。根据人社部的数据显示，2019年中国人力资源服务机构数量达到3.96万家，比2018年增加4300家。行业从业人数达到67.48万人，增速达到5.2%。同时，为应对疫情对就业的影响，2020年参与招聘行动的市场化人力资源机构共1626家。庞大的人力资源从业机构数量激发了网络招聘赛道的企业竞争，促使行业持续向好发展。

2018-2019年中国人力资源服务
机构数量



2018-2019年中国人力资源服务
从业人员数量



来源：艾瑞咨询研究院根据人社部数据绘制。

来源：艾瑞咨询研究院根据人社部数据绘制。

微观发展环境-网络招聘平台

疫情期间平台加速技术布局，配合国家相关部门开展招聘活动

近年来，网络招聘平台始终探索AI技术在招聘平台的应用，新冠疫情导致的居家隔离、居家办公等行为加速了AI技术对招聘平台的赋能，有效解决疫情期间求职者无接触求职的问题。招聘平台围绕AI技术开展直播面试、视频面试、线上招聘会等活动，将线下招聘活动转移至线上，加速实现技术对产品的赋能。同时，各大招聘平台配合国家多部门开展招聘活动，为社招及校招人群提供便利的招聘渠道，对于解决2020年疫情期间就业问题起到了极大的帮助。各大招聘平台的技术赋能与招聘活动为平台竞争发展起到了催化作用。

技术赋能云面试，实现无接触招聘



招聘平台配合国家多部门开展招聘活动

配合国家部门举办招聘活动



人社部-《职等你来 就业同行》百日千万网络招聘专项活动

各级公共就业人才服务机构协同开展行动，人民网、央视网、中国国际技术智力合作有限公司、前程无忧、智联招聘、58同城、BOSS直聘、猎聘、抖音、支付宝、美团馒头招聘等。



教育部-“24365校园招聘服务”活动

教育部依托大学生就业网（新职业网），联合中智集团、前程无忧、智联招聘、BOSS直聘、中华英才网、猎聘网、拉勾网、一览英才网等9家社会知名招聘机构和学习强国、抖音等知名媒体，共同推出2020届高校毕业生全国网络联合招聘——“24365校园招聘服务”活动 [3]，为高校毕业生提供每天24小时、全年365天免费网上就业服务。

描绘：中国网络招聘行业发展环境

1

洞察：中国网络招聘行业发展变化

2

切入：中国网络招聘平台典型案例

3

展望：中国网络招聘行业未来发展方向探讨

4

中国网络招聘行业生态图谱

新兴招聘模式再现多样化，多种招聘模式并驾齐驱



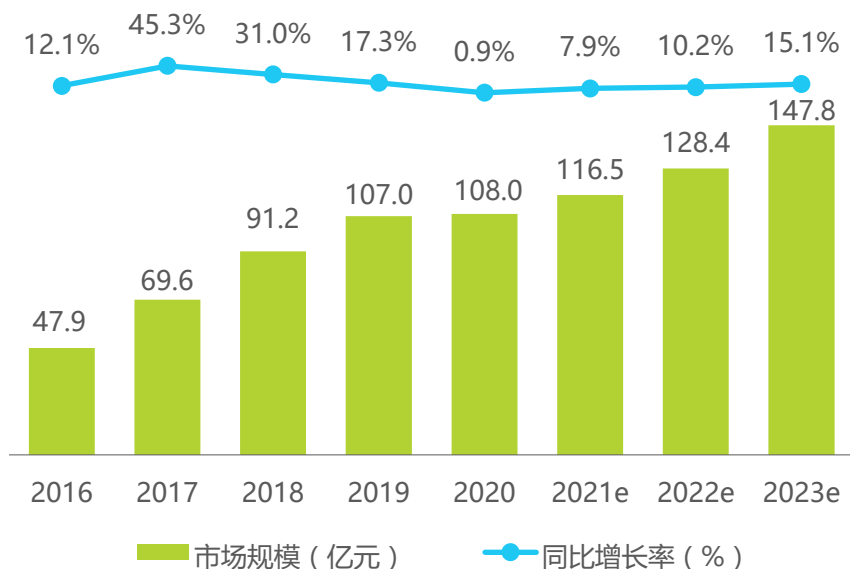
注释：图谱中企业logo不分先后。
来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

网络招聘行业市场规模与竞争格局

2020年市场规模达到108亿，前程无忧营收占比34.2%

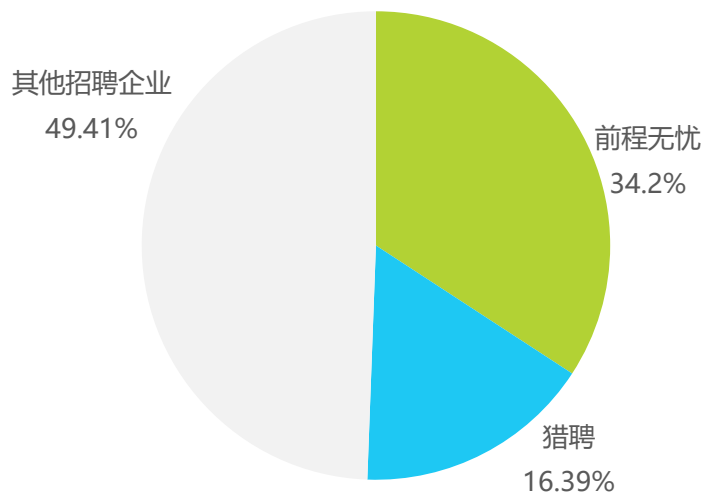
2020年，中国网络招聘市场规模为108亿，与2019年基本持平。这主要是受到2020年上半年新冠疫情的影响，部分企业缩减人才招聘需求，导致网络招聘平台企业雇主下降。随着下半年经济的快速恢复，企业也恢复了相关人才需求，招聘平台配合相关部门与企业雇主开展招聘活动，拉动了市场规模的增长，因此全年收入持平。从上市企业营收占比来看，上市企业营收占50%，与非上市企业营收基本持平。现阶段，综合招聘平台前程无忧营收占比超过行业1/3，但随着招聘平台的差异化竞争与平台对企业雇主的争夺，未来行业集中度会略有下降，平台间可能会呈现多方平衡的态势。因此，招聘市场规模未来发展也呈现出较高的增长趋势。

2020年中国网络招聘行业市场规模



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。

2020年中国上市招聘企业营收占比



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

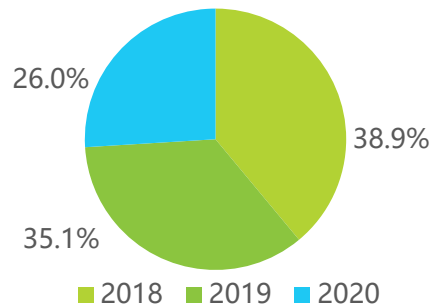
网络招聘行业融资变化

招聘赛道投资热情高涨，早期轮次成为投资热点

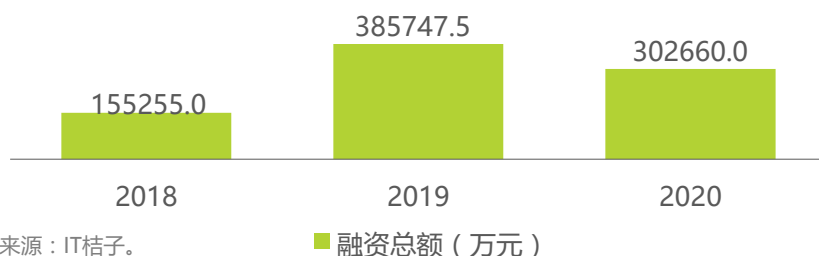
随着近年来企业服务的关注度持续走高，企业服务中的人力资源版块也吸引了更多资本的眼光，其中网络招聘企业成为资本投资的方向之一。2018年至2020年，从融资事件和融资金额来看，网络招聘企业融资热度高涨。2019年成为融资热度大年，融资事件占近三年总融资事件的35.1%，同时总融资金额超过38亿。2020年受疫情影响，融资事件相对较少，但整体融资金额仍超过30亿，这表明，单笔融资金额较高。从融资轮次来看，早期轮次成为资本投资热点。网络招聘企业在现存商业模式基础上，通过垂直化、差异化经营吸引资本进入，在资本加持下，企业逐渐探索更加稳定和更具安全性的发展路径。

2018-2020年中国网络招聘企业融资

事件数量占比（按轮次）



2018-2020年中国网络招聘企业融资总额

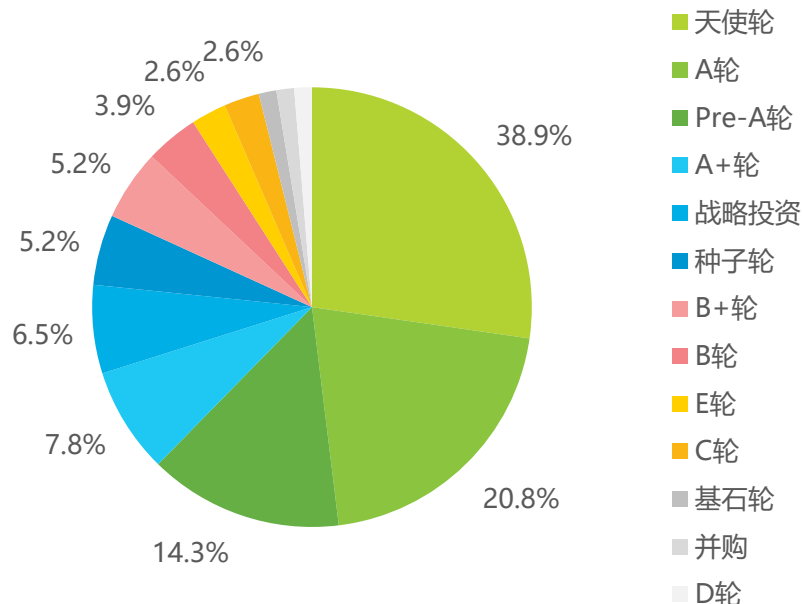


来源：IT桔子。

■ 融资总额（万元）

2018-2020年中国网络招聘企业融资轮次

分布



网络招聘行业投资变化

头部招聘平台深入人力资源行业扩张服务生态边界

以近两年国内典型的招聘平台对外投资来看，招聘平台的投资方向主要集中在人力资源大行业中的各个赛道，如灵活用工、职业培训、数字化解决方案等，涉及企业人力资源需求的各个环节。招聘企业通过对相应赛道中的企业投资，从资本方面增加企业自身在人力资源行业的生态布局。头部企业对外投资金额均过千万人民币，也表明其深耕人力资源行业，扩张企业服务边界的野心。从投资角度分析，中国网络招聘平台的未来发展或将形成两条路：1) 围绕人力资源行业提供深度服务；2) 围绕职场与职场人生活提供更广泛的服务。

中国典型网络招聘企业对外投资信息梳理

	投资公司名称	投资时间	投资轮次	投资金额	投资领域	联合投资方
	有人有活-帮工端	2020	A轮	数千万人民币	灵活用工	偶尔投资 陈泽娜
	CDP集团	2019	战略投资	8000万美元	数字化人力资本管理服务	——
	HRTPS	2019	A轮	未透露人民币	HR智能解决方案服务商	——
	职问	2019	A轮	超6000万人民币	职业培训&咨询	网易传媒
	铂略咨询	2019	B轮	未透露人民币	财务人员O2O培训平台	——
	COOOOK轻烹烹	2021	天使轮	数千万人民币	餐饮	青山资本
	赛优教育	2020	并购	1.66亿人民币	职业培训	——
	问卷星	2019	并购	8.27亿人民币	线上调研	——
	薪宝科技	2019	天使轮	2000万人民币	薪税服务平台	——

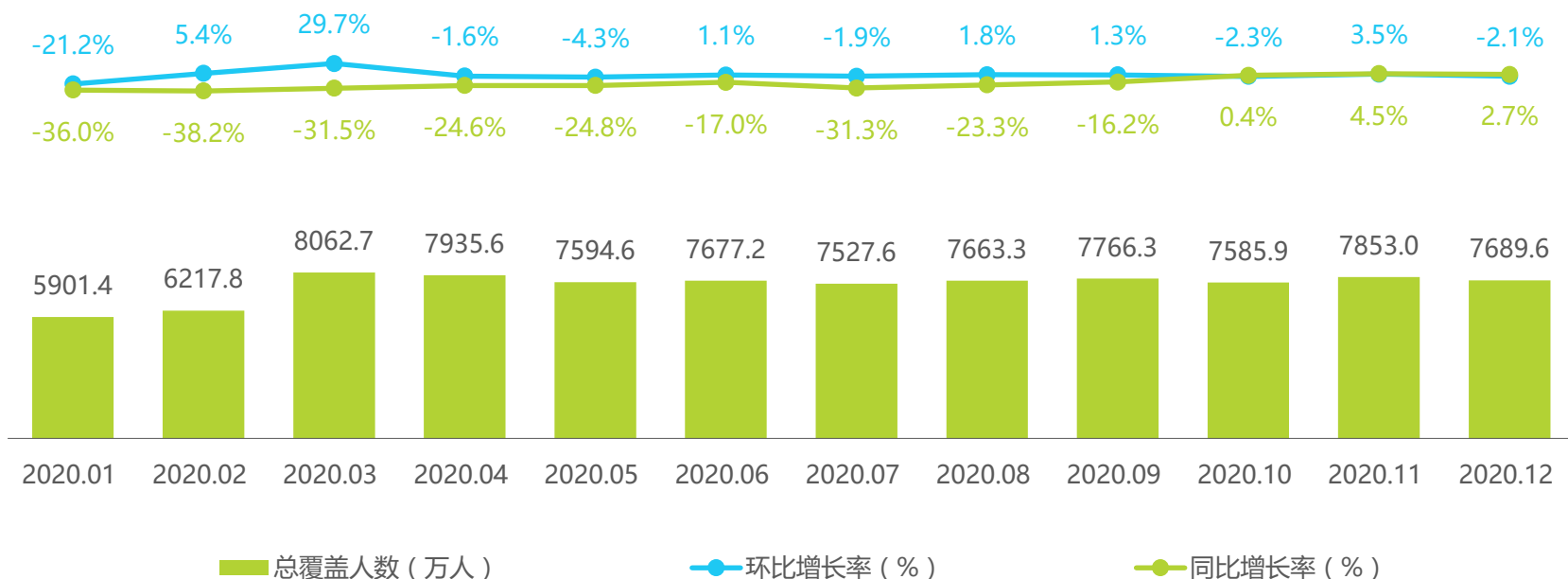
来源：艾瑞根据IT桔子融资信息整理。

PC端流量——月度总覆盖人数

2020年3月总覆盖人数达到峰值，H2整体趋势较为稳定

近年来，网络招聘网站流量主要集中在存量用户，因此整体来看同比降幅明显，全年平均月覆盖用户数达到7400万，受疫情影响，2020年招聘PC端用户流量未出现明显的使用波峰，反而呈现出全年平稳的态势，尤以下半年更为明显，同比与环比均在稳步增长。这主要是由于：1）一部分求职、跳槽的求职者基于自身需求使用招聘平台，但受疫情影响，市场低迷积压了上半年供需双方的求职（用人）需求，下半年市场秩序走向正常之后，激发了大量求职者的求职热情。2）疫情期间居家办公的方式也激发了更多求职者使用PC进行求职。

iUserTracker-2020年中国网络招聘网站月度总覆盖人数分布



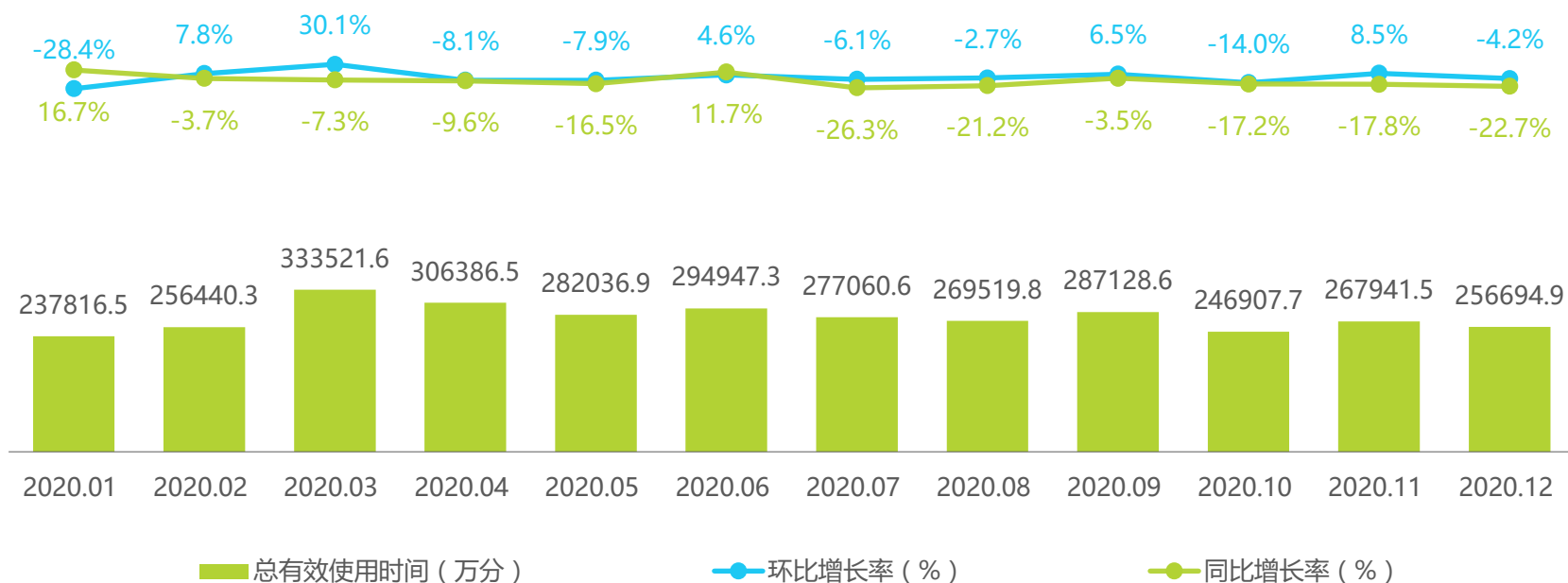
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

PC端流量——月度总有效使用时间

PC端整体时长仍保留季节性特征，其中3月达到峰值

根据iUserTracker的监测数据显示，2020年网络招聘网站用户浏览时长相比2019年同期下降明显，全年同比降幅平均达到-9.7%。但仍具有一定的周期性特征，在“金三银四”及“金九银十”热门求职季的使用时间仍为最长，其中3月达到峰值，环比增长30.1%。随着移动互联网流量的不断转移，招聘APP便捷化的操作也吸引了更多求职者转移使用战场，网站的功能主要还是以简历修改和投递工具功能为主，整体用户量减少，人均使用时长减少，导致PC端整体有效浏览时长还在持续下降，这也意味着移动端用户使用粘性的增加。

iUserTracker-2020年中国网络招聘网站月度总有效浏览时间分布



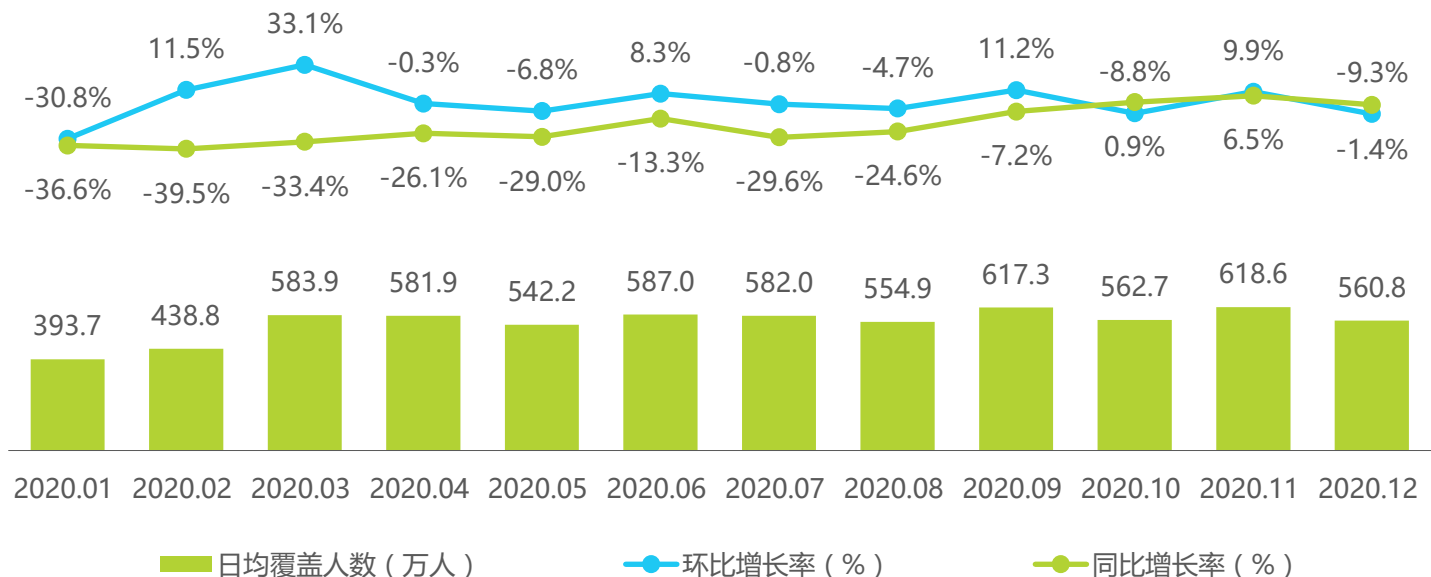
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

PC端流量——日均覆盖人数

日均覆盖人数全年同比阶梯式缩减差距，下半年增长最为迅速

根据iUserTracker的监测数据显示，2020年网络招聘网站日均整体覆盖约550万人，其中11月成为全年日均使用人数最多的一个月，覆盖人数达到618.6万人。从同比增长来看，整体日均覆盖人数相较2019年都在下跌，但1月下跌最多，增长率为-36.6%，11月反而呈正增长，增速达到6.5%。可以看出，日均覆盖人数与去年同期相比，可以分为两个阶段，第一阶段为上半年，1-6月逐渐缩小差距，第二阶段为下半年，7-12月快速追赶，由-29.6%的增长一路追至6.5%。这一年的变化主要是由于疫情导致上半年企业招聘计划未能如期展开，在经济恢复的下半年，企业也开展招聘活动，激发了求职者对招聘平台的使用，而PC端对求职者进行简历制作、岗位浏览等方面突显更加工具性的优势。

iUserTracker-2020年中国网络招聘网站日均覆盖人数分布



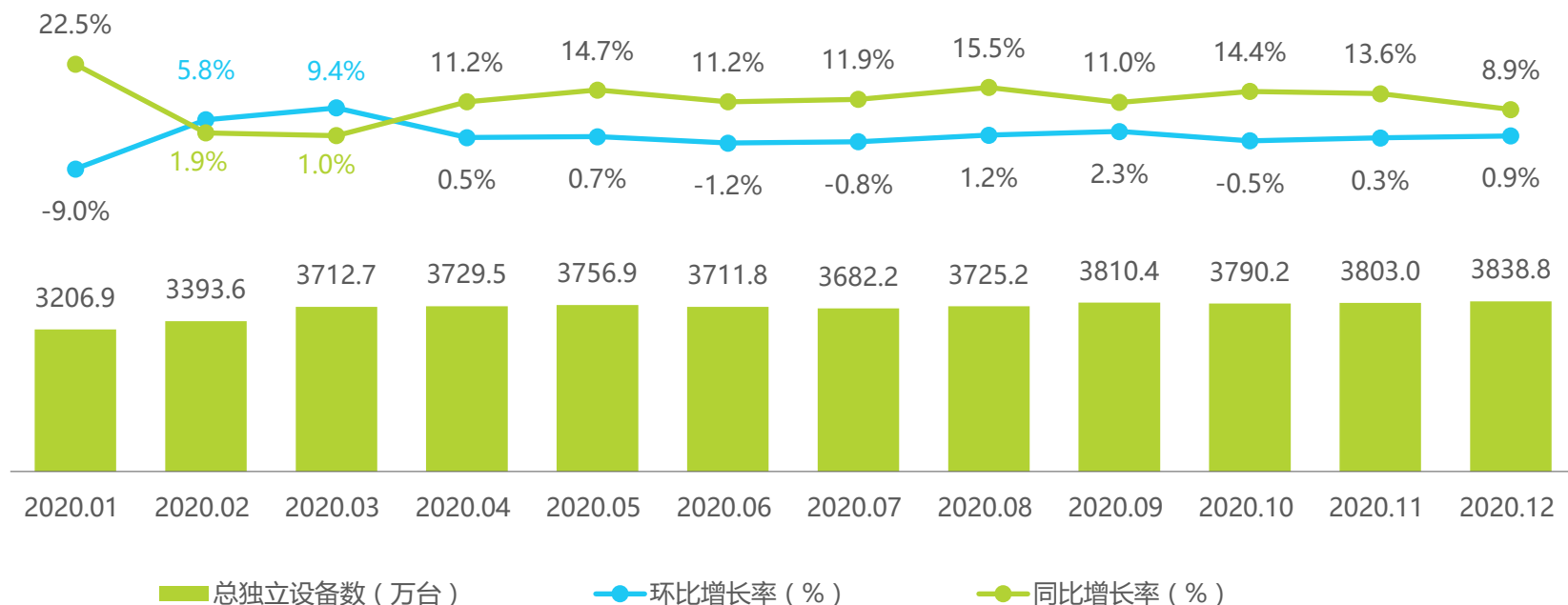
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端流量——月总独立设备数

疫情复工后独立设备同比一路高升，全年整体数量变化平缓

根据mUserTracker的监测数据显示，年初疫情对招聘市场的影响并不显著，2020年全年招聘APP的月总独立设备数同比2019年仍保持正向增长，其中5月、8月和10月达到同比增长率小高峰，分别为14.7%、15.5%和14.4%，其余月份维持在11%左右小幅度上下波动。值得注意的是，2020年秋招季相比往年略有提前，不少企业在8月份就开始了网申等招聘流程，所以8月与9月的环比增长趋势是下半年头两个正向开始且明显高于复工后的其余时间段。

mUserTracker-2020年中国网络招聘APP月总独立设备数分布



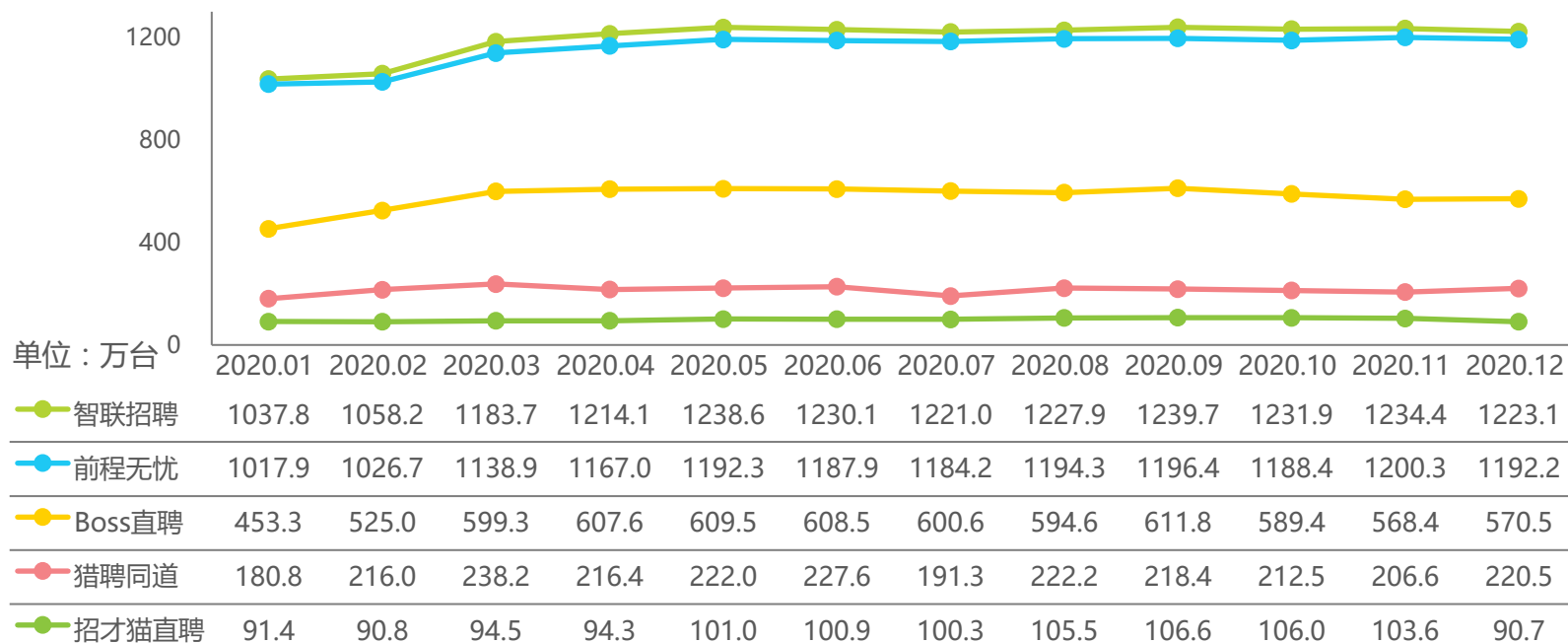
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端流量——月总独立设备数TOP5

招聘APP月独立设备数量TOP2竞争激烈，TOP5明显分层

根据mUserTracker的监测数据显示，2020年全年TOP2招聘APP前程无忧和智联招聘月独立设备数相差无几，两者平均每月超过1100万台，三月份复工后，招聘APP月独立设备数相较1月和2月上升并持续平稳，整体对比前五名，体量最大的前两个平台集中了大多数用户，是其他平台用户量的3-12倍。

mUserTracker-2020年中国网络招聘APP月总独立设备数TOP5



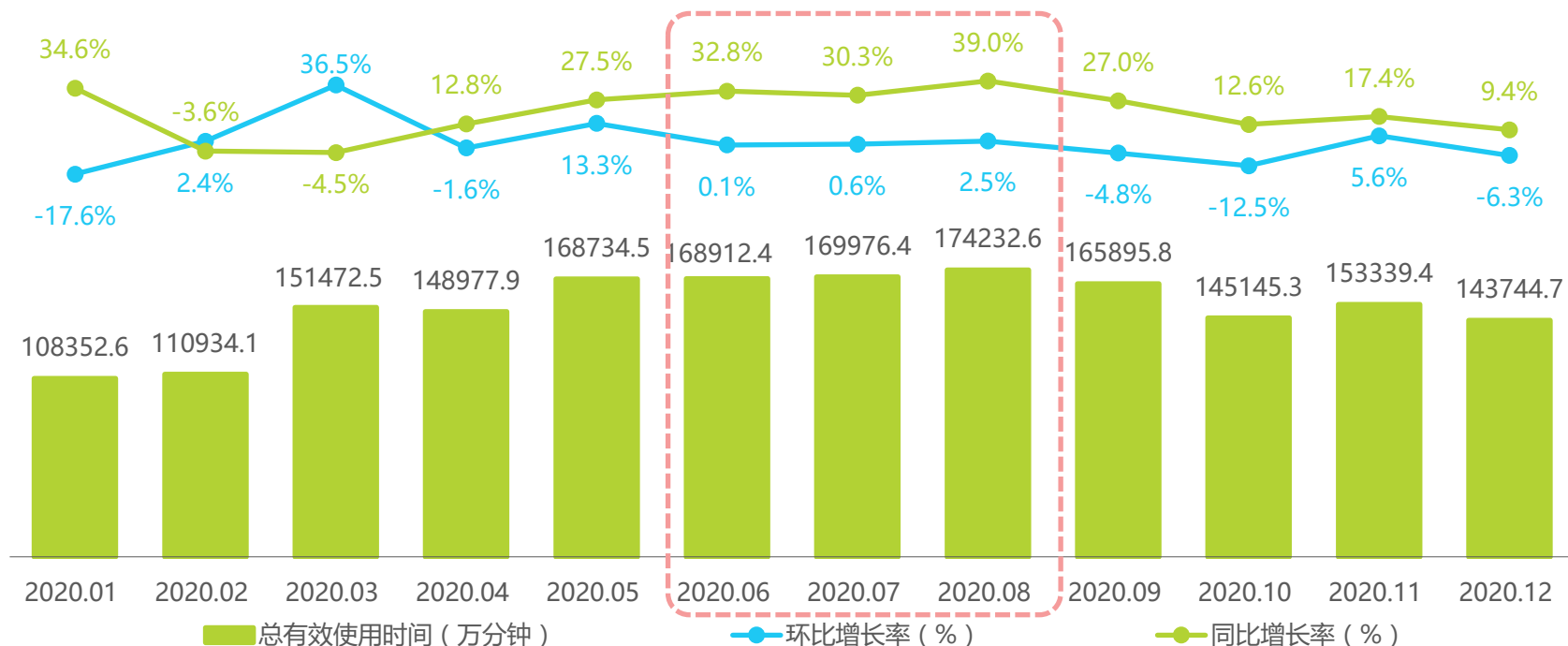
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端流量——月总有效使用时间

全年使用时间最高点集中在年中，同比增长平均超过30%

根据mUserTracker监测的数据显示，2020年全年招聘APP月总有效时间并没有受到疫情的严重影响，除了2月、3月同比增长率略微走低之外，用户全年在移动端上的使用时间对比2019年同期都在走高。以从6月开始的毕业求职季为典例，6、7、8三个月的同比增长率为全年除一月份之外的最高连续阶梯，8月更是同比增长39%，总有效使用时间位于全年最高点，达到174232.6万分钟。艾瑞分析认为，除了疫情防控的良好成效带来的全民信心之外，各招聘APP争相推出的积极措施也有很大的助力效果。

mUserTracker-2020年中国网络招聘APP月总有效使用时间分布



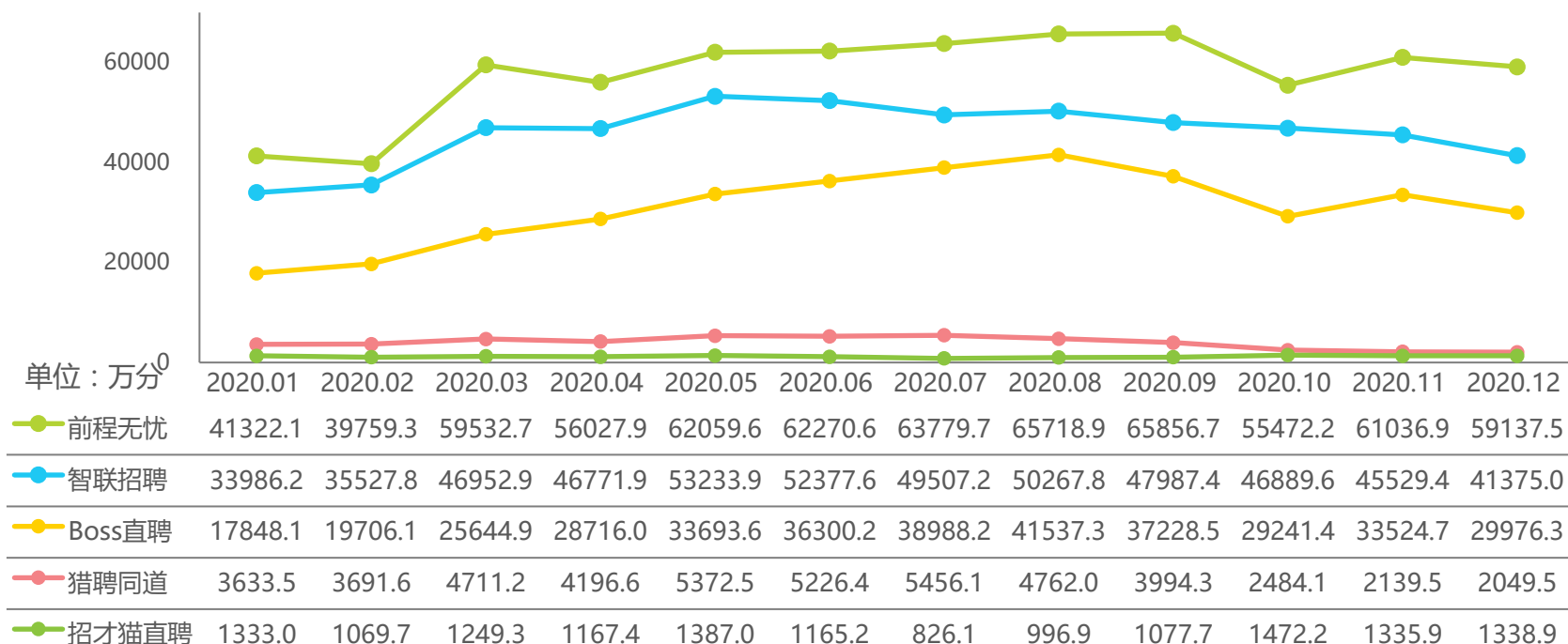
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端流量——月总有效使用时间TOP5

TOP3招聘APP月总使用时间分层，头部聚集趋势明显

根据mUserTracker监测的数据显示，招聘APP月总有效使用时间的TOP3分层较为明显，形成第一名前程无忧、第二智联招聘和第三BOSS直聘三个不同层次。其中前程无忧全年有效使用时间变化较为平稳，H2相较H1略有上升趋势，9月份达到全年月度总有效使用时间最高峰，为65856.7万分钟，远超其他产品同指标表现；智联招聘从5月达到全年总有效使用时间最高点53233.9万分钟后整体走势偏向下降。Boss直聘从5月达到全年总有效使用时间最高峰，为41537.3万分钟后整体走势偏向下降。

mUserTracker-2020年中国网络招聘APP月总有效使用时间TOP5



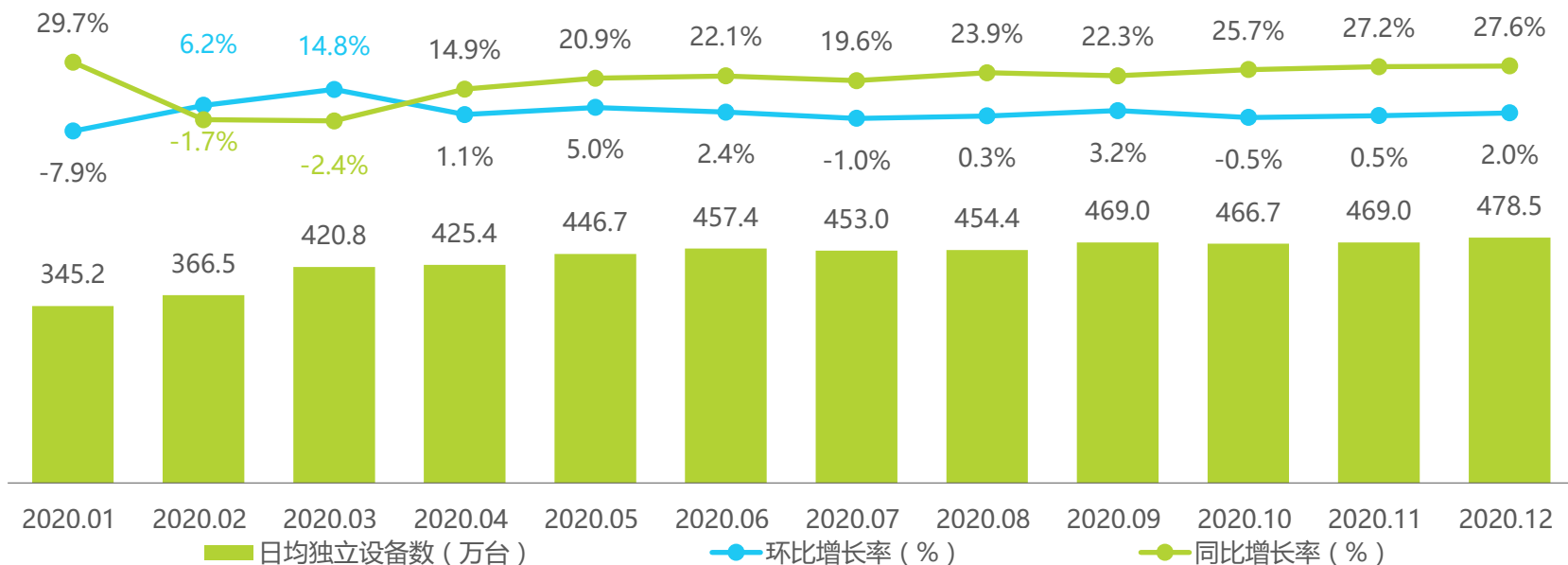
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端流量——日均独立设备数

Q3、Q4日均独立设备数同比增速平均值接近25%

根据mUserTracker监测的数据显示，2020年除了1月2月受到春节和疫情的影响，其他月份全年日均覆盖人数均保持相对稳定的状态，全年平均日均覆盖437万人。与去年同期相比，增长率也保持稳步增长的态势，尤以下半年更为明显，平均增幅接近25%。艾瑞分析认为，移动端招聘APP符合当下绝大多数用户的碎片化使用习惯，同时，为应对疫情带来的影响，各网络招聘APP联合企业都举办了多渠道、多形式的招聘助力活动，不仅吸引了更多新用户注册使用，也有效保障了用户留存。

mUserTracker-2020年中国网络招聘APP日均独立设备数分布



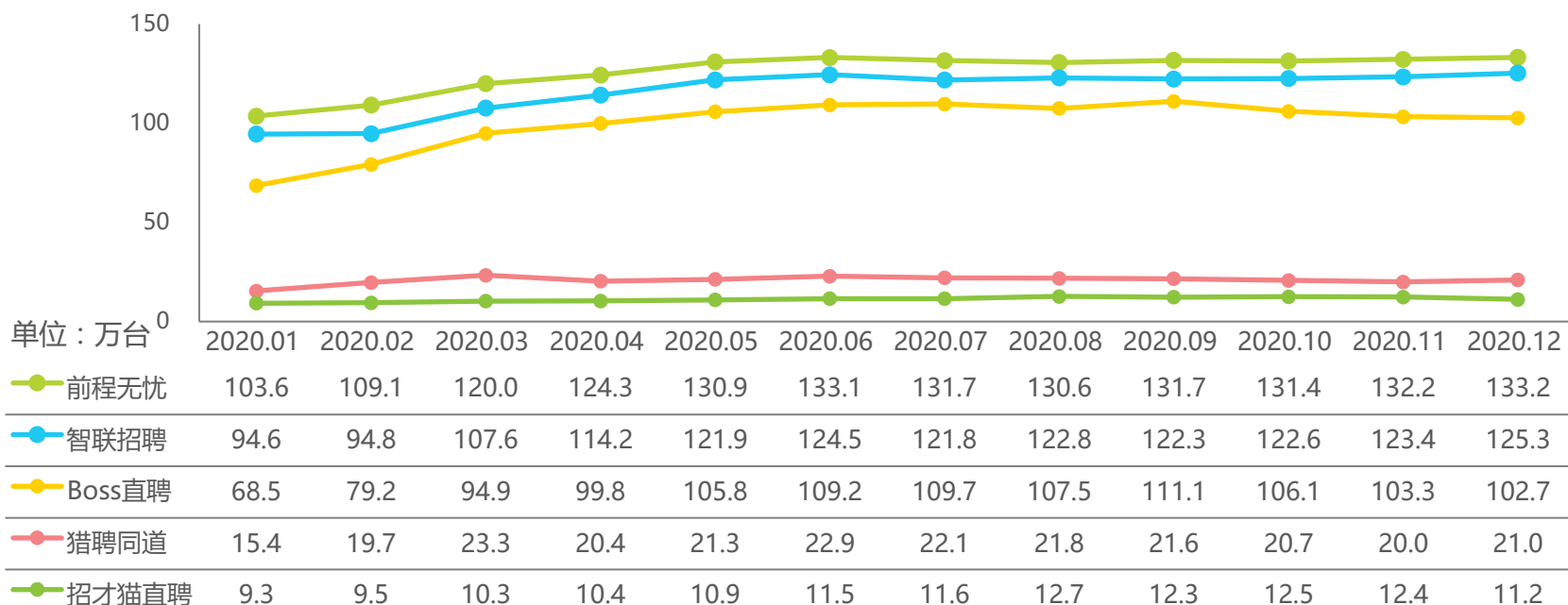
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端流量——日均独立设备数TOP5

TOP3招聘APP日均设备数量保持稳定，断层差距持续拉大

根据mUserTracker监测的数据显示，2020年全年TOP3招聘平台前程无忧、智联招聘和Boss直聘的趋势大体相同，都在稳定的同时略有小幅度波动。前程无忧在该项指标上全年各月度都保持着较为明显的优势，年末12月日均独立设备数量更是达到133.24万台，为全年最高点。TOP2前程无忧和智联招聘整体日均独立设备数均保持在110万台左右，约是后三个招聘APP日均设备数的2-10倍。TOP5目前形成前三与后二的分布格局，断层差距预计会进一步加大。

mUserTracker-2020年中国网络招聘APP日均独立设备数TOP5



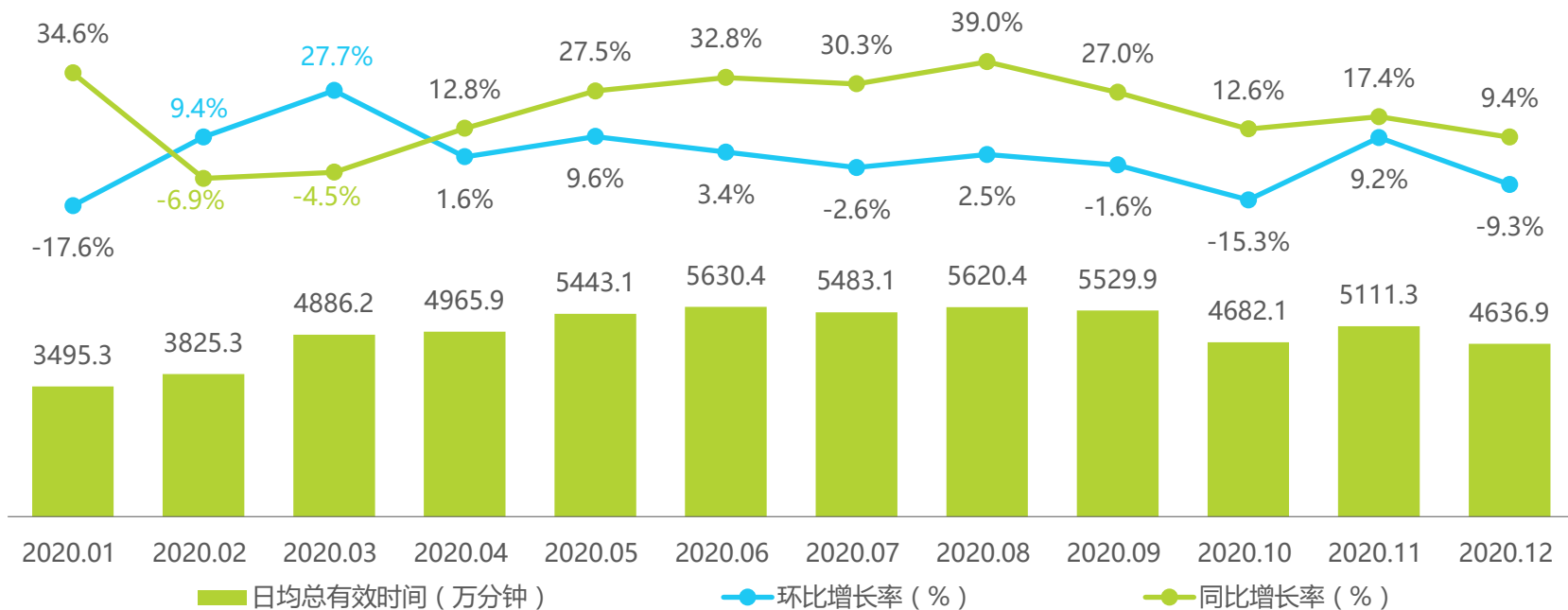
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端流量——日均总有效使用时间

年中日均总有效使用时间明显走高，同比增长率亮眼

根据mUserTracker监测的数据显示，与2019年同期相比，2020年的APP日均总有效时间整体呈明显上升趋势。其中2月和3月受疫情影响较大，同比增长率跌幅超过约为5%，但之后随着招聘市场稳步恢复活力，从4月开始，同比增长率以10%为阶梯逐步上升，6月、7月和8月是全年有效时间最高的连续阶梯，平均达到5577万分钟，8月达到2020日均总有效时间同比增长率最高点，为39%。艾瑞认为，Q2-Q3实现高速增长的原因一方面是疫情得到控制，企业陆续恢复招聘需求，另一方面为各招聘平台频繁采取的跨界内容营销效果显现，广告投放与求职、招聘需求网盛的时期相重合，起到一定的助推作用。

mUserTracker-2020年中国网络招聘APP日均总有效使用时间分布



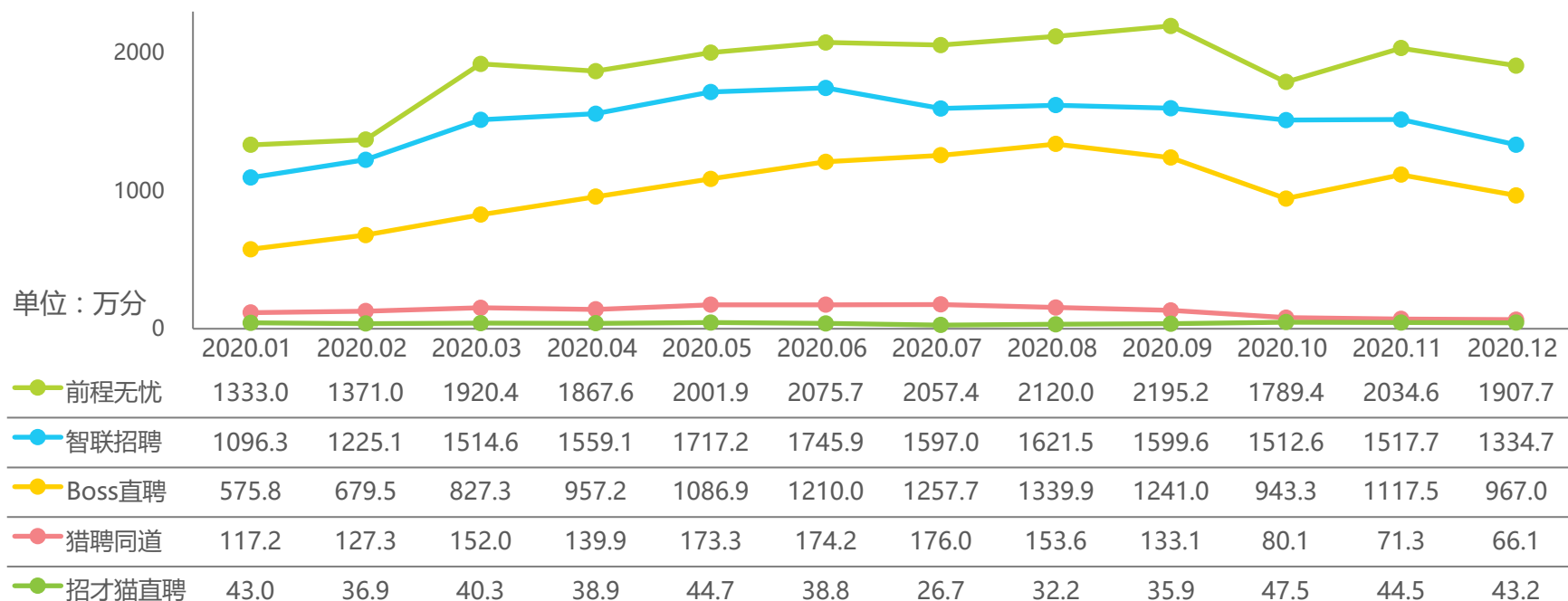
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

移动端流量——日均总有效使用时间TOP5

TOP3招聘APP10月使用时间均有所下滑，TOP5无角色变化

根据mUserTracker监测的数据显示，2020年全年TOP5的招聘APP在日均使用时长方面呈现出较大的分层差异。其中，前程无忧APP自5月日均总有效使用时间2020年首次突破2000万分钟，其后除招聘市场整体暂时退热的10月和年末12月，都稳步恢复到了疫情发生前的高峰水平，维持在2100万分钟左右，与其余几家的差距较为明显。TOP2智联招聘2020年也进入1500万分钟以上的竞争赛道。整体TOP5的角色相较其他指标无玩家变化，说明招聘APP市场格局较为稳定。

mUserTracker-2020年中国网络招聘APP日均总有效使用时间TOP5



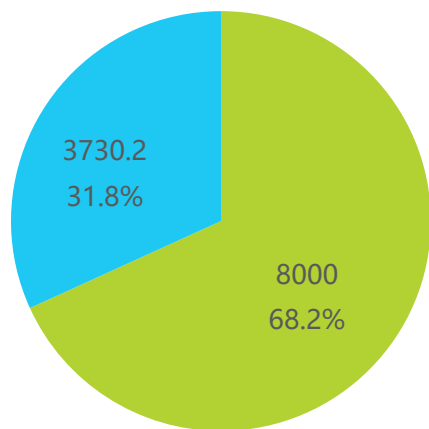
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

企业雇主-中国小微企业数量

大部分小微企业的发展支撑起人力资源市场的用人需求

近两年来，中国小微企业数量达到8000万家，占中国整体注册企业数量的近70%，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。近年来电商、直播等行业的快速发展，激发了众多企业的参与热情，不断有新企业进入相关领域快速发展。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。

2019-2020年6月中国小微企业与非小微企业注册数量

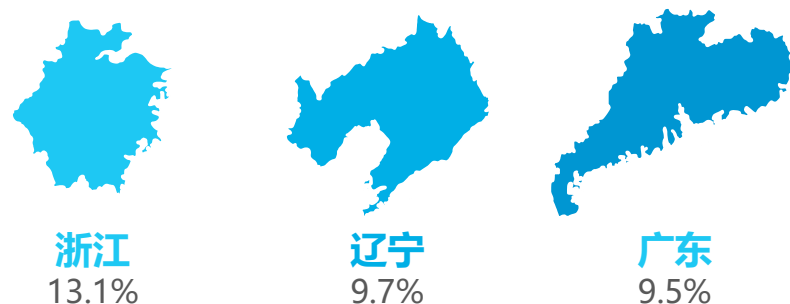


■ 小微企业 (万家) ■ 非小微企业 (万家)

2019-2020年6月电商相关企业注册数量TOP3地区



2019-2020年6月直播相关企业注册数量TOP3地区



来源：天眼查。

企业雇主-人才招聘需求变化

疫情环境下企业人才招聘选择范围广，招聘完成率高

受疫情影响，2020年企业招聘需求减少，招聘压力降低，企业招聘整体性支出减少，造成费效系数回落。从招聘费效系数来看，2020年企业的招聘费效系数为0.307，较2019年略有下降。在市场机会减少的形势下，企业对人才的需求减少导致对人才的选择余地更大，招聘难度随之降低，因此招聘计划完成率较2019年有所上升，招聘完成率意味着企业的招聘效率，完成率越高，效率越高。2020年不同层级员工的招聘计划完成率分别为75.4%、87.7%、95.8%，整体较2019年有所上升。在疫情影响下，企业的人才招聘需求发生了相应变化，但艾瑞预计随着疫情得到有效控制、经济逐渐恢复发展的背景下，企业将会在2021年逐渐增大岗位人才需求，扩大招聘范围。

2019-2020年中国企业雇主招聘费效系数



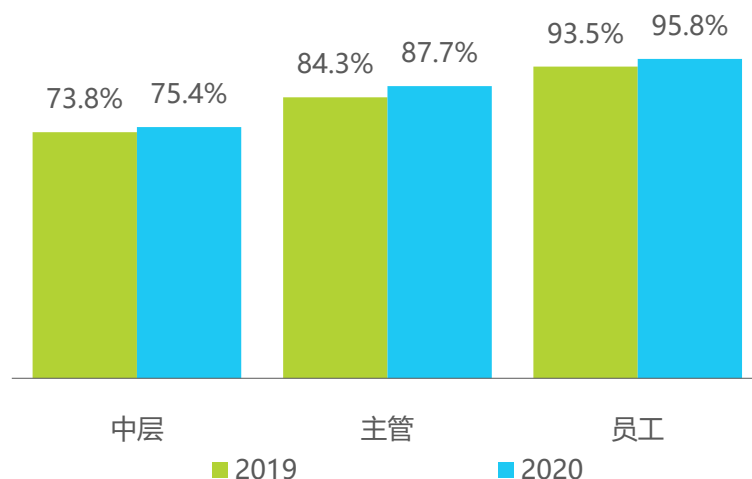
2019-2020年中国企业雇主招聘人员试用期通过率



注释：招聘费效系数：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。

来源：《2020人力资源白皮书》，前程无忧。

2019-2020年中国企业雇主员工招聘完成率



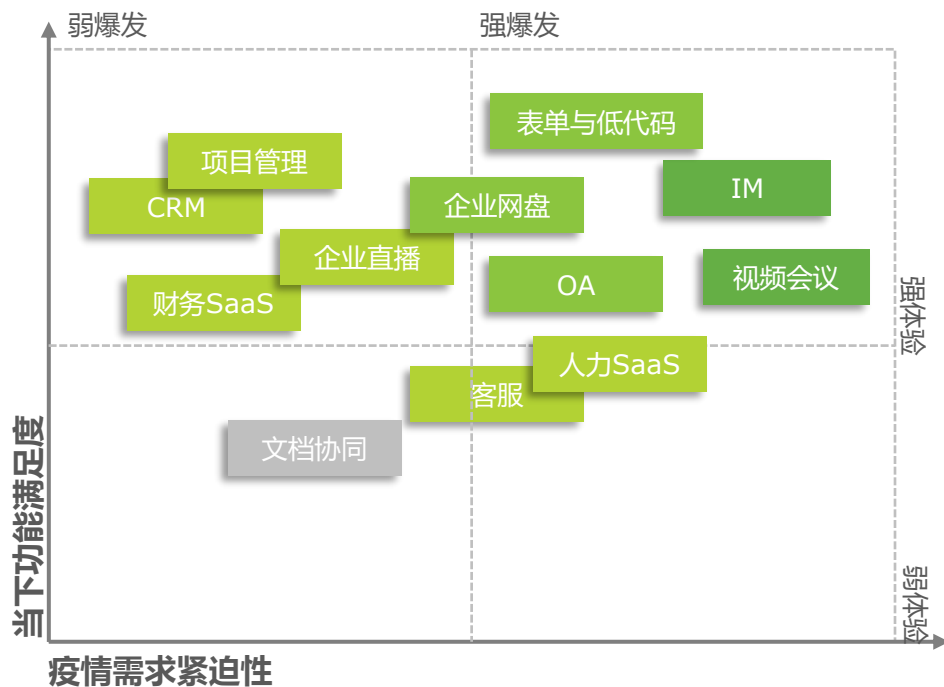
来源：《2020人力资源白皮书》，前程无忧。

企业雇主-用工方式变化

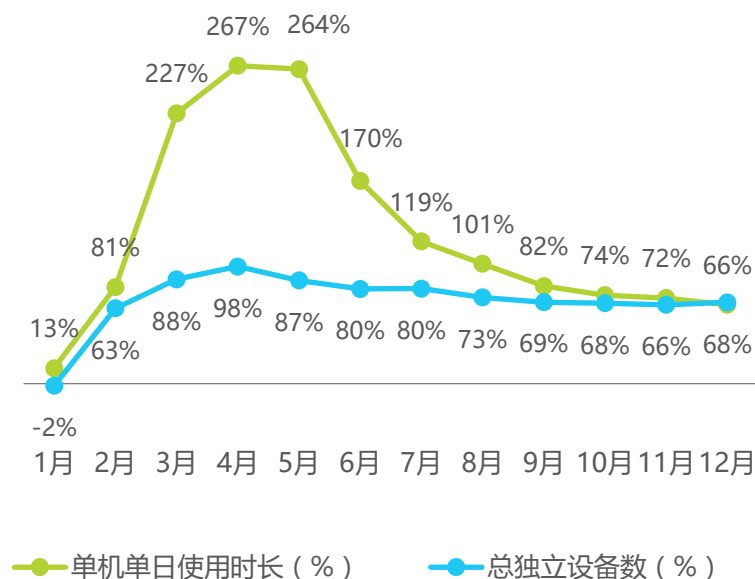
疫情催化工作模式的变化，线上灵活的用工方式受追捧

2020年疫情的发生加速了企业数字化进程，最直接的表现是雇主和雇员之间工作模式的变化。视频会议、企业直播等流量数据在疫情期间快速增长，办公管理类APP在3-5月实现超过2019年200%的增长，设备数也实现近100%的增长。疫情作为偶发因素加速了企业对于远程办公应用产品的布局，未来仍然需要对系统的持续开发来探索线上用工方式的主流化程度。

各类远程办公应用的疫情需求紧迫性与功能满足度矩阵



2020年办公管理类APP使用情况 (同比增长)



来源：《留存与未来-疫情背后的互联网产业发展趋势报告》。

来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

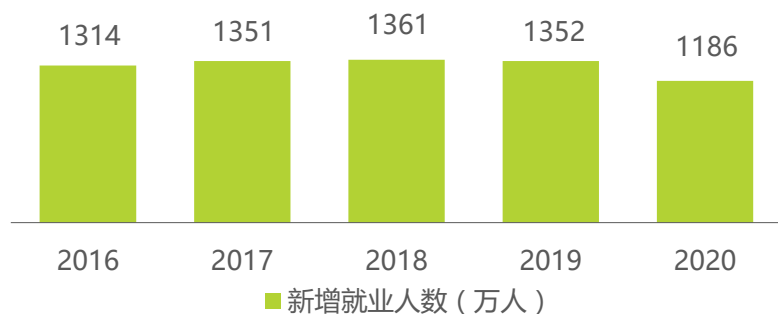
求职者-数量变化

城镇新增就业人数与失业率保持稳定，应届生群体不断扩大

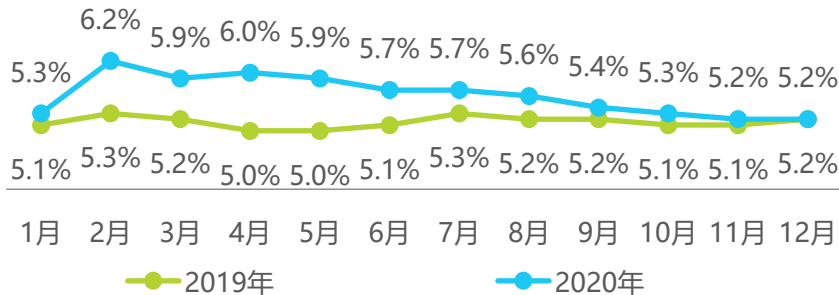
中国就业群体受疫情影响，2020年城镇新增就业人数相比2019年减少116万，但与国家预计的900万新增就业人数相比，取得了相对不错的成绩。2020年上半年城镇登记失业率最高达到6.2%，相比2019年同期最多相差1个百分点，失业问题亟待解决。随着下半年经济有序发展，失业率随之下降，到年底失业率保持5.2%，与2019年同期持平。

从应届生群体来看，逐渐增长的毕业生人数增加了一定的就业压力。2020年高校毕业生规模达到874万人，与2019年相比上涨4.8%，同时，受全球疫情影响，更多的国外留学生也选择回国发展，增加了就业压力。为此，人社部深入实施就业优先政策，针对高校毕业生重点群体，实施就业创业促进计划，支持年轻人在各领域施展才干。

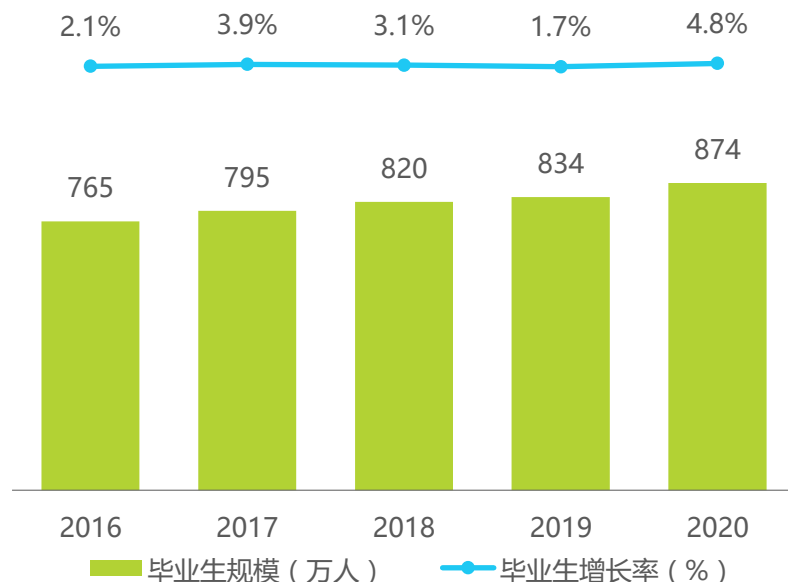
2016-2020年中国城镇新增就业人数



2019-2020年中国城镇登记失业率



2016-2020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。

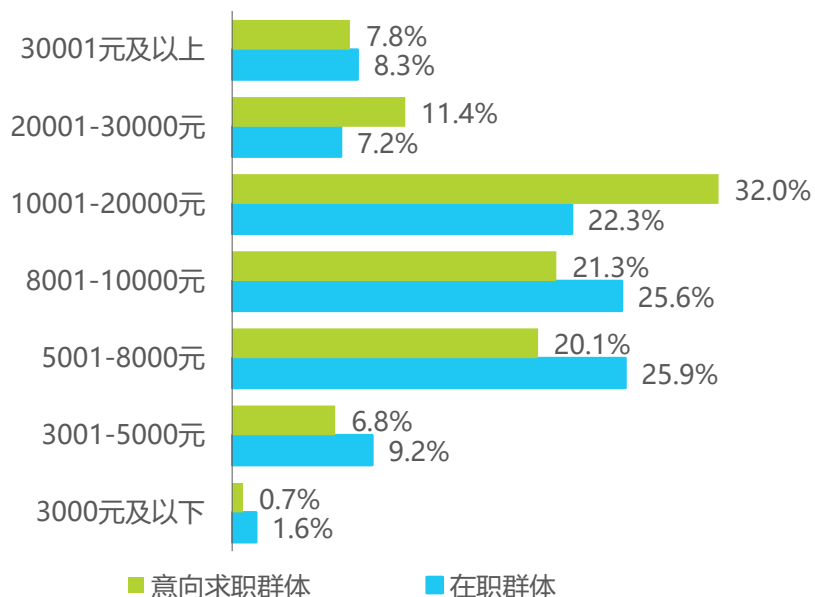
来源：艾瑞咨询根据教育部及公开数据整理。

求职者-薪酬变化

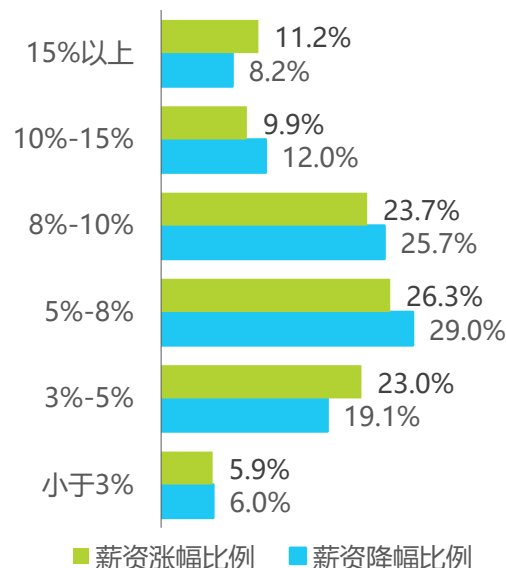
月薪过万成为求职者的薪资追求，2020年职场人薪资略有降低

根据艾瑞对2020年职场人的调查，1/4职场人薪资集中在5000-8000元每月，1/4职场人薪资集中在8000-10000元每月，这表明50%的职场人薪资不过万。而意向求职群体中，超过30%的人希望自己的月薪能够过万，个人薪资与意向薪资中间仍存在一定差距。从在职白领的薪酬浮动来看，2020年疫情导致经济环境遭受影响，部分企业缩减成本，降低员工薪资，超过50%的白领在2020年薪资降幅达到5%-10%，但也有23%的白领群体薪资获得小幅上涨，同时11%的白领薪资上涨15%以上。随着后疫情时期中国经济成为全球唯一正向发展的经济体，关乎人民生活、产业发展和出口贸易等领域或将有效拉动就业，加速就业稳定。

2020年中国求职者月薪分布



2020年中国在职白领薪酬降幅/涨幅情况



来源：样本N=1000，艾瑞于3月在iclick社区调研所得。

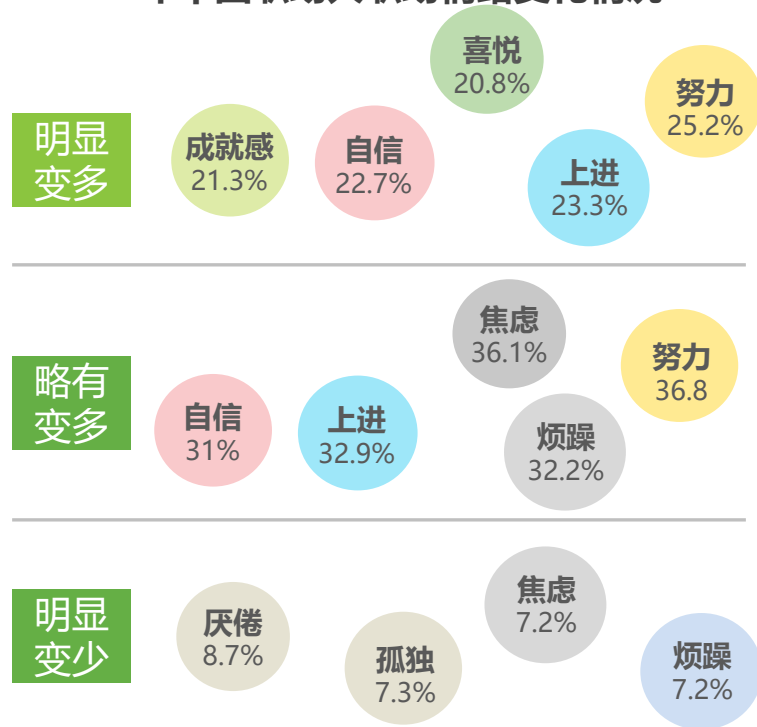
来源：样本N（薪资降幅）=183，样本N（薪资涨幅）=152，艾瑞于10月在iclick社区调研所得。

求职者-心态变化

自信、上进、努力的职场年轻人们，办法总比困难多

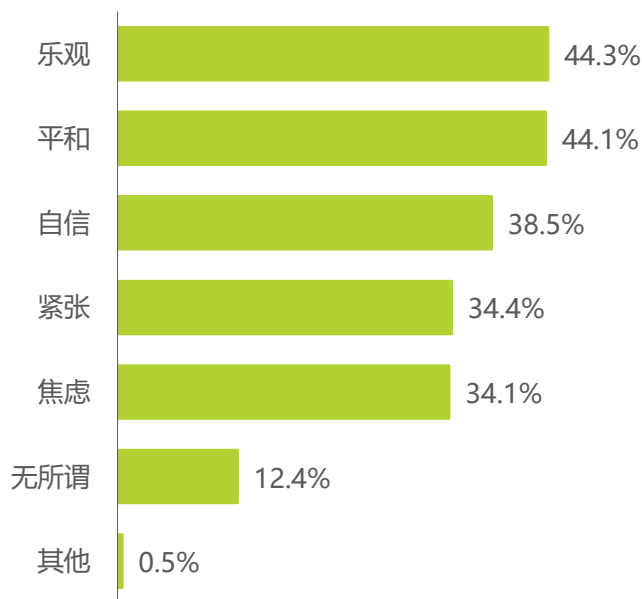
疫情带来的经济的摇摆可能会导致部分职场人工作、生活的不确定性增加，但在此背景下，根据艾瑞对职场人的调查，发现职场人正向的情绪反馈更多，成就感、自信、喜悦、上进均比往年更多，负向情绪反馈变少，同时也有部分职场人焦虑、烦躁略有增加。而在2020年求职环境相对不稳定，竞争激烈的情况下，仍有40%左右的求职者保持乐观向上的心态，但同时也可能存在些许紧张与焦虑。但整体看来，2020年的职场年轻人们保持一颗积极上进的心，以更好的心态化解职场情绪。解决自身所面临的职场难题。

2020年中国职场人职场情绪变化情况



来源：样本N=587，艾瑞于3月在iclick社区调研所得。

2020年中国求职者求职阶段的心态



来源：样本N=413，艾瑞于3月在iclick社区调研所得。

描绘：中国网络招聘行业发展环境

1

洞察：中国网络招聘行业发展变化

2

切入：中国网络招聘平台典型案例

3

展望：中国网络招聘行业未来发展方向探讨

4

中国网络招聘典型企业——前程无忧（一）

完善布局向更高级形态转变，疫情期间多线服务年轻人就业

在线招聘平台的业务持续向着深化B端服务发展，前程无忧近年来也不断完善产品布局与技术手段，逐渐从在线招聘平台向着人力资源服务平台的更高级形态转变。除了提供雇主不同的招聘产品和服务外，还以线上招聘为流量入口，切入人力资源服务领域，全方位满足规模企业在员工招聘和保留、员工发展、薪酬和绩效管理等领域的需求。疫情期间，前程无忧还通过多种渠道、瞄向不同需求群体，采用线上线下双层面的多种形式为年轻求职者搭建了打开职业生涯的桥梁。

前程无忧产品布局：综合性平台+垂直化服务

前程无忧疫情期间助力就业措施总结

援工互助计划

- 供给端：**劳动密集型企业 **需求端：**蓝领求职者
- 计划目的：**解决特殊时期企业用工短缺及蓝领就业问题
- 计划成效：**累计为比亚迪、麦当劳及每日优鲜等近200家企业解决了特殊时期用工短缺，帮助了近万求职者返岗就业

2020年高校毕业生公益在线双选会

- 供给端：**各类型企业 **需求端：**高校+应（往）届毕业生
- 计划目的：**促进应（往）届高校毕业生更好更快就业
- 计划效果：**通过云端双选会、空中宣讲会、视频面试、“大数据+AI”智能匹配等丰富的线上手段，为高校毕业生集中提供了一站式春招平台。针对海外高校毕业生，还推出【大海归时代】2020海外线上双选会，助力海内外高校人才无障碍开启职业生涯。

招聘猎头



方式

线上简历投递，线下面试

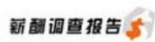
直播面试

- 直播与招聘深度结合
- 雇主宣传+宣讲+在线招聘一站式
- 适应招聘新常态

网站+猎头+RPO+校园招聘+管理软件的全方位招聘方案



量身定制各种公开课程、内部培训、实战模拟及体验式培训



提供人事事务代理、人才派遣从员工招聘到退工的全方位服务与咨询

流量入口

一站服务

拓展布局

人事外包与咨询

中国网络招聘典型企业——前程无忧（二）

探索跨界营销，传递积极职场精神，用心打造年轻化生态圈

近年来，前程无忧不断跨界探索，以多种形式触达年轻求职者。2020年，前程无忧首次跨界体育圈，携手中国乒乓球国家队，传递拼搏不懈的精神，并以此获得2020艾瑞金瑞营销奖“最佳创意营销奖”。除此之外，还推出了包括大学生校园音乐节、网络综艺行业赞助、电影IP跨界营销等多项出圈活动，在当下招聘人才库Z世代群体占比逐渐升高、年轻化愈加明显的大背景下，直接出击与年轻人距离最近的娱乐形式与内容，并以网络热议话题为起点，广泛传播积极的职场价值观。

前程无忧跨界内容营销典例一览

前程无忧大学生音乐节



- **跨界时间：**2019年
- **跨界内容：**由前程无忧和应届生求职网共同主办，覆盖西安交通大学、上海交通大学等高校，邀请多个乐队与校园乐队同台演出。
- **跨界效果：**在年轻人才群体中形成良好的品牌效应的同时，为年轻求职者提供近距离、低门槛的服务渠道。

前程无忧X中国乒乓球国家队



- **跨界时间：**2020年6月
- **跨界内容：**前程无忧成为中国乒乓球国家队官方合作伙伴
- **跨界效果：**通过此次与战绩辉煌、粉丝众多的国乒队合作，向职场人传达家国情怀、专注投入、不懈奋斗和用实力说话的拼搏精神。



前程无忧X综艺节目《奇葩说》



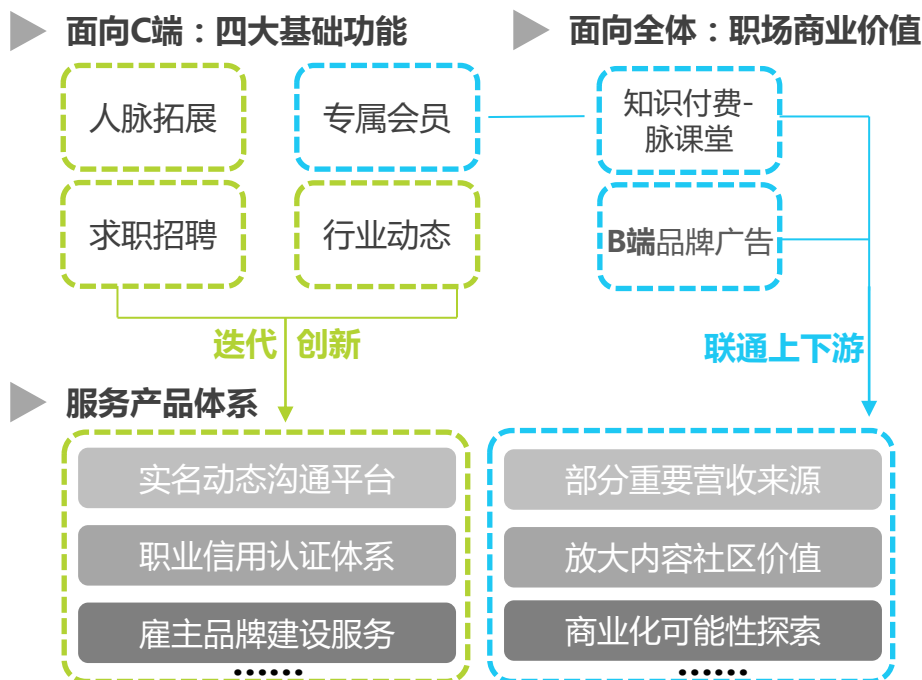
- **跨界时间：**2020年12月
- **跨界内容：**前程无忧成为爱奇艺综艺节目《奇葩说》第七季行业赞助商。
- **跨界效果：**通过嘉宾和辩手在节目中的输出，引导广大网友参与职场话题讨论并引起众多共鸣，间接为年轻人树立正确的职场价值观，排解社会压力。

中国网络招聘典型企业——脉脉（一）

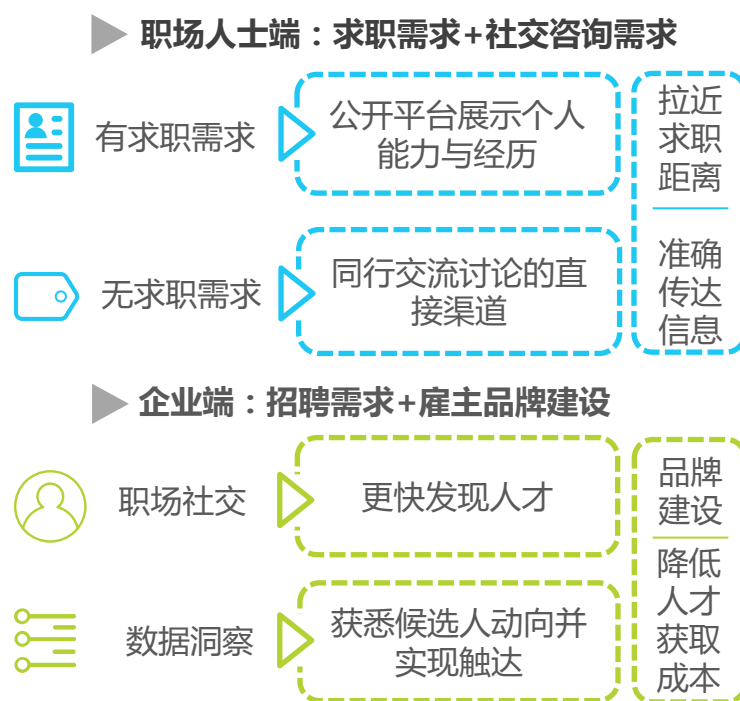
链接上下游：体察职场人群需求，挖掘职场场景多方价值

脉脉是国内专注社交招聘的平台之一。目前，脉脉招聘的逻辑是，通过职场社交更快地发现人才，通过职场数据洞察，更早获悉候选人新动向并实现触达，同时脉脉的社交属性和面向B端企业用户的品牌广告模式能够实现雇主品牌这件招聘网站不容易达到的目标，打造企业吸引人才的重要阵地。更具现实意义的是，相较猎头模式，职场社交平台获取中高端人才的成本可能大幅降低。脉脉的人才银行可以协助企业建立动态人才库，比猎头更早洞察高端人选的意向，实现与候选人才的触达距离明显缩短。

深度体察职场人群需求



挖掘企业与职场人两端价值



中国网络招聘典型企业——脉脉（二）

快准狠出手：瞄准并深耕职场社交，多举措强化内容社区氛围

在招聘产品用户粘性不足、社交产品同质化竞争严重的背景与机会加持下，脉脉凭借着职场社交这一垂直化与综合化交叉的独特而精准的定位，填补了中国职场社交领域的空缺。相对单纯的招聘APP而言，脉脉的社交内容属性打破了单一需求的桎梏，有效提升了平台用户留存率，而招聘的垂直化定位也为脉脉奠定了商业化探索的方向和营利主赛道。近年来，脉脉不断更新产品布局、采取各种跨界内容营销手段，一边扩大产品流量池，一边强化内容社区的价值与氛围，为用户提供愈加精致的使用体验。

脉脉职场社交垂直定位逻辑与优势



脉脉增强产品实用价值+强化内容社区氛围 典型措施



2020年正式推出校友圈功能

脉脉于2020年正式推出“校友圈”功能。2021年1月，脉脉与校友经济服务中心达成战略合作，希望依托双方的优势资源，提升校友组织在帮助应届生就业等方面发挥的作用。

对于认证人员不足一千人的中小公司，脉脉职场区也正在计划未来推出类似公司圈性质的以标签为纽带的行业圈或生态圈，从产品角度加强职场人内容社区氛围。



产品角度打造职场专属内容社区

联合共青团中央发起蓝圈行动



2020年10月，脉脉联手共青团中央特别发起“青年互助有‘位’来主题公益实践活动”，首发版块为“蓝圈行动”，号召全社会职场青年发挥团结互助的时代精神，携手共助青年就业。

近年，脉脉将职场神回复文案通过摩拜单车、电梯电视、巴士等多渠道进行输出。利用UGC内容引发用户与大众强烈共鸣，在为产品拓宽流量面的同时强化内容社区氛围。

内容跨界营销强化社区氛围



描绘：中国网络招聘行业发展环境

1

洞察：中国网络招聘行业发展变化

2

切入：中国网络招聘平台典型案例

3

展望：中国网络招聘行业未来发展方向探讨

4

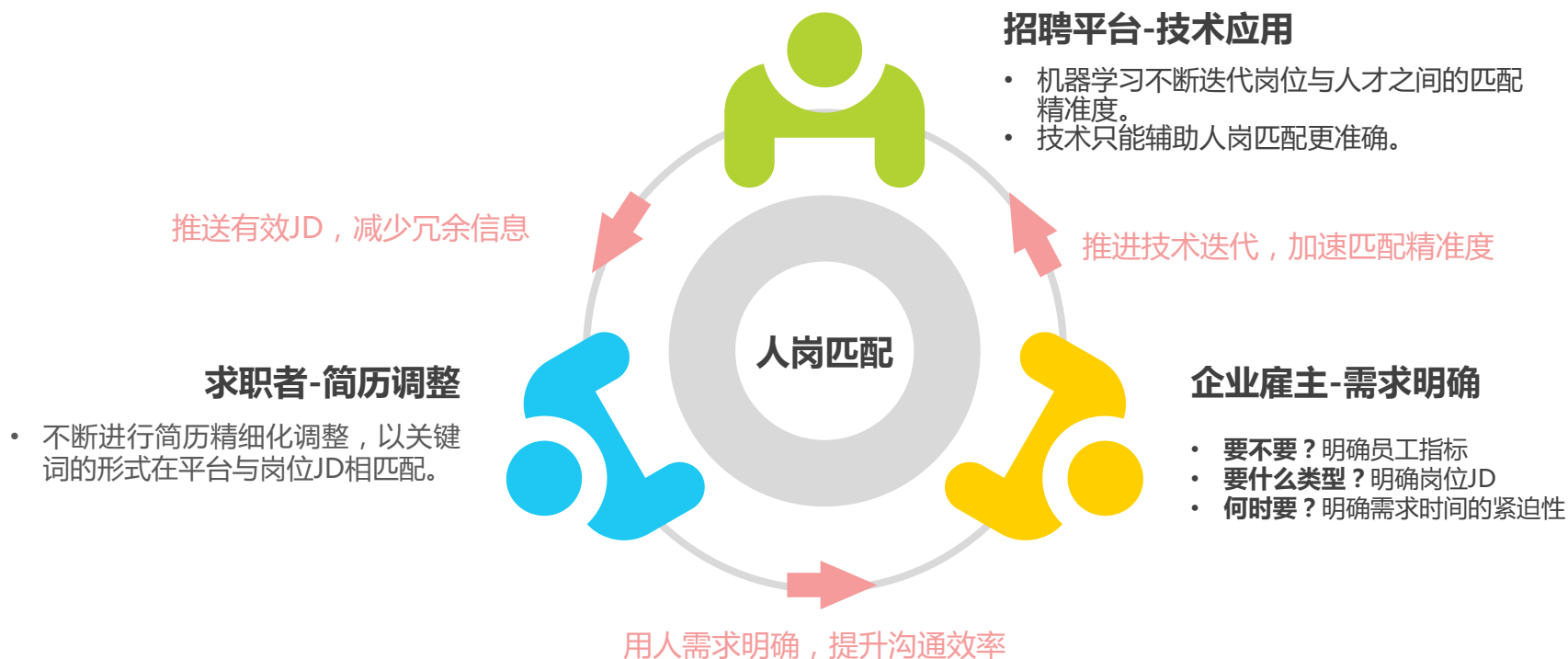
迷雾：网络招聘发展问题探讨

行业：人岗匹配的效率何时解决

招聘效率-亘古不变的话题，人岗匹配-关键在于雇主

网络招聘平台在互联网技术不断迭代与更新的基础上，一步步探索着人岗匹配的精准性与效率。但匹配度是否精准，效率是否有提高，平台只能从技术手段解决岗位需求和简历经验文字的匹配度，尽可能精准。人岗匹配的关键在于企业雇主，他们需要设立明确的人才需求目标，平台才能据此匹配符合的求职者。艾瑞分析认为，招聘效率无法用定量的方式评估，只能在企业雇主需求明确的基础上，平台通过技术筛选相应求职者，尽可能实现匹配。

招聘行业人岗匹配问题核心角色方



来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

平台：C端商业模式哪种可持续

平台开发C端增值服务，培训服务或将成为未来发展潜力

网络招聘平台竞争激烈促使平台不断探索新的商业模式，形成差异化发展，同时随着劳动力市场整体素质的提高，企业雇主也在提高所需人才的能力要求。在此环境下，平台向C端提供增值服务，在吸引用户流量的同时获得收益。艾瑞分析认为，培训服务相对简历服务和其他服务而言，服务次数更多，服务人数多。一方面可持续变现，另一方面也与国家政策提出的“加快推进技能人才发展”相契合，或将是各招聘平台未来在C端不断拓展的领域。而基于此方向，平台未来面临的问题可能是选择哪种合作模式的投入产出比更高。

招聘平台面向C端开展的服务

服务项目	服务内容	单价	合作模式	可持续性	服务方式
简历服务	简历修改&优化 简历代投 增加曝光机会 面试辅导	300-1000元 (根据工龄时长, 服务价格具有差异化)	平台自建团队 (少) 外部合作团队 (多)	单次付费服务 可持续性较弱 变现较强	单项目服务 单项目收费, 且无其他增值服务
培训服务	求职培训 职场培训 学习考证培训	0元-千元	自建内容团队 外部培训机构 单独邀请讲师 (企业家、自媒体、人力资源行业专家等)	多次多人付费服务 可持续性较强 变现强	
其他服务	性格测试 内容社区 (知识分享、职场八卦)	免费	平台自建	免费服务 可持续性强 变现弱	
					会员打包服务 60-600/每月 竞争力分析 简历曝光机会 数据报告 个性化消息推荐 身份标识

来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

雇主：人才招聘与管理怎样更人性化

企业雇主：前期招聘仍需互动参与，后期管理更注重员工体验

招聘与求职的关系是双向选择，现今的求职者更注重个人感受，企业雇主在人才招聘与管理的过程中如何做到更有关怀和人性化，让求职者更认同企业，在企业中收获成长，是企业雇主需要侧重考虑的问题。雇主用人涉及“选、用、育、留”四个环节。在选人阶段，雇主仍然需要加强与求职者的互动，给予面试反馈，了解求职者评价，辅助改进后续人才选拔。在用、育、留阶段，企业雇主需要重视员工体验，洞察企业与员工之间的关系，通过为员工提供有效帮助使员工获得成长，有助于企业提升运营效率，增加收益，形成良性闭环。

企业雇主在人才招聘与管理过程的问题探讨

59% 中国企业将保持或增加“提升员工体验”方面的预算。

发布岗位JD

发布

筛选候选人

筛选

邀请候选人面试

面试

给予面试反馈

反馈

发放offer

offer

考察员工能力
考察员工潜力
考察员工价值观
.....

与求职者互动（双向反馈）：
告知求职者面试结果及评价
求职者提交企业相关评价

让每个人都了解情况、保持联系，并受到鼓励，每天都能把最好的状态带到工作中

连接

见解

为领导、管理者和员工提供数据驱动的、收到隐私保护的见解，帮助每个人更智慧地工作与发展

让员工更容易查到信息，并将知识轻松运用到工作中，从而节省工作时间

主题

学习

赋能员工在已经使用的应用程序中获得针对性的技能，让每个人都能学习和成长。

企业人才全生命周期管理

选

用

育

留

选拔优秀人才

用好优秀人才

培育优秀人才

减少人才流失

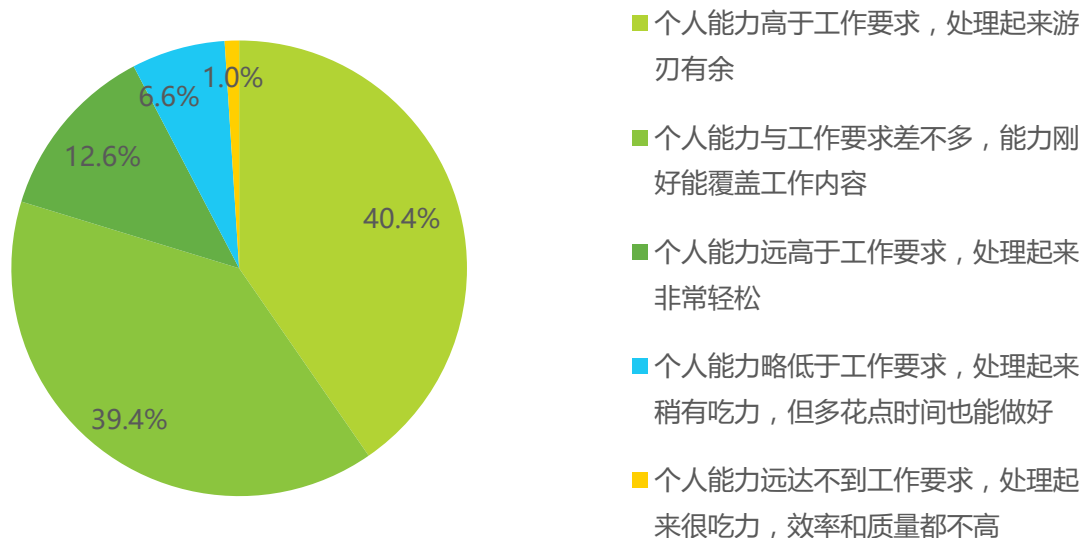
来源：艾瑞咨询研究院结合领英《2021年未来招聘趋势报告》自主绘制。

求职者：个人能力与岗位匹配吗

九成用户自认为能力与岗位匹配度高，可以有效完成工作内容

求职与招聘是互相匹配的过程，企业雇主考察方向之一是求职者能力是否与岗位要求相匹配。根据艾瑞对求职者的调查，93%的求职者自认为个人的能力都能覆盖工作要求，但仍有7%的求职者能力达不到工作要求，需要付出额外时间完成。个人能力与工作的不匹配**一方面是求职目标的差距过大，另一方面或是工作过程中求职者的能力提升速度未能赶上工作任务增加的速度，导致差异过大**，对于求职者个人发展和岗位要求受负面影响可能性较大。从企业雇主的角度来看，求职者的工作能力是否相匹配，取决于相关岗位招聘的需求和企业业务发展方向。因此，**对于职场人而言**，存在明显差距的职场人最快速的办法是自我驱动，学习相关知识，提升个人能力。**对于还在找工作的求职者而言**，根据意向求职目标提升个人能力，有助于个人在未来的工作中提升效率。由此看来，个人能力与工作要求之间的差距反应出个人的学习能力，也能间接体现求职者在工作中的成就感和幸福感。能力与要求相匹配的情况下有助于求职者的个人成长。

2020年中国求职者自认为个人能力与工作要求匹配情况



样本：N=1000，艾瑞于3月在iclick社区调研所得。

破晓：网络招聘未来发展方向

网络招聘行业未来发展趋势-平台

布局人力资源服务生态，持续探索商业模式变现可能

网络招聘平台核心盈利主要来自服务B端的收入，网络招聘服务是最主要的收入之一。而招聘平台在自身业务发展的基础之上，还在积极探索其他商业模式的变现能力，基于B端客户群体和C端用户探索。**1) 拓宽服务的广度。**为企业客户和个人客户分别提供不同板块的服务内容，如增加招聘方式的多样性，拓展人力资源外包服务；对C端增加求职指导服务、学习培训服务等。**2) 深耕服务的深度。**为B端客户提供基于企业用人周期（选、用、育、留）的服务，如探索用人管理阶段薪税服务、人事管理等，朝服务能力更综合的人力资源服务商方向发展；为C端提供职场工作+休闲的服务，求职辅导、学习培训之余，搜罗职场信息。从服务体量来看，B端服务仍是招聘平台未来营收的主要方向，C端群体具有低客单价、大体量的特征，仍是招聘平台持续探索商业变现的重要组成部分。

网络招聘平台围绕招聘服务开拓更多商业版块



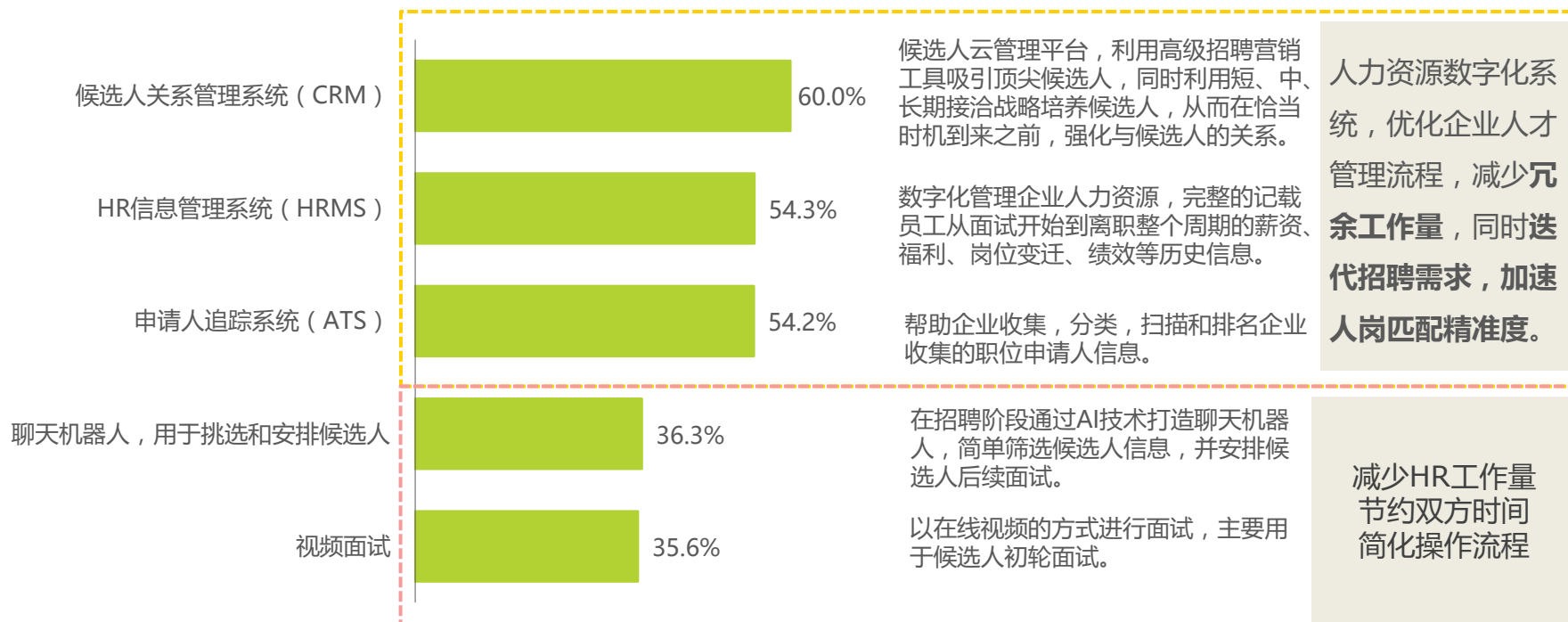
来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

网络招聘行业未来发展趋势-企业雇主

雇主加速数字化转型，搭建相关系统提升人力部门工作效率

在数字化变革和颠覆的时代，企业对复合型人才的需求更加旺盛，要搭建跨行业、跨领域的人才队伍，需要重新划定企业人才战略规划，搭建相应的招聘模型。而技术在招聘领域的应用可以有效帮助企业HR减少工作量、节约时间、简化操作流程，因此，未来五年企业雇主会考虑使用有助于人力资源提效的数字系统，如CRM、HRMS、ATS等。人才是企业发展的原动力，人力资源拥抱数字化改革，将HR从重复的筛选、面试环节中解决出来，将时间投入更多可以通过技术洞察候选人求职行为的事情中，优化人才招聘策略，提高招聘效率，赋能企业的精益化高效招聘。

2020年中国未来五年对招聘工作产生重要影响的技术TOP5



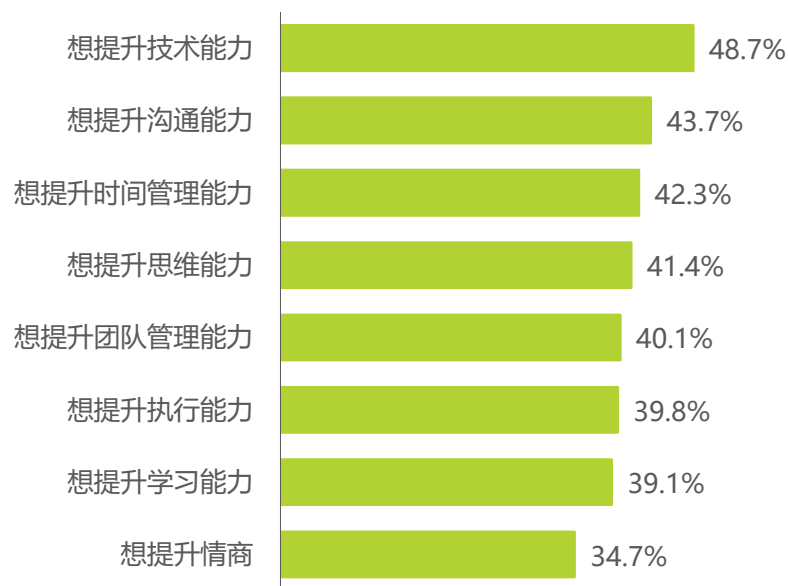
来源：艾瑞咨询研究院根据领英《未来招聘趋势报告》绘制。

网络招聘行业未来发展趋势-求职者

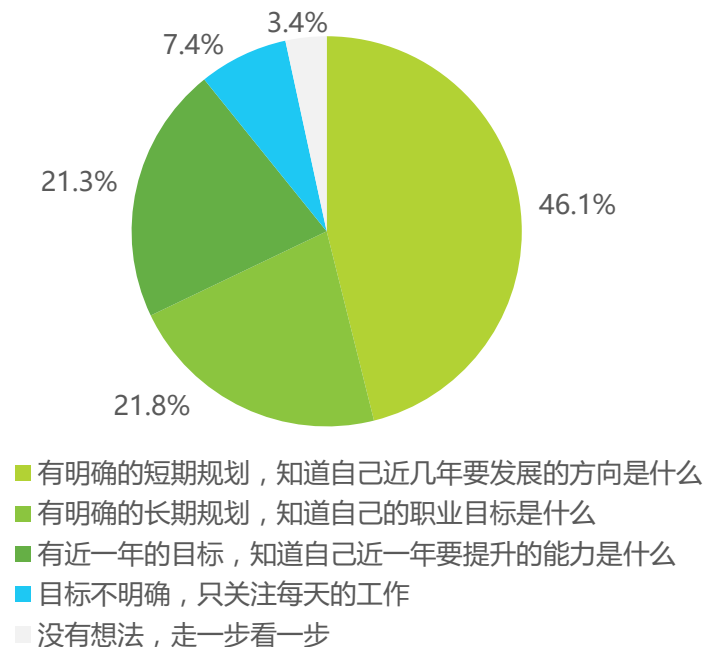
不断学习不断进步，全面提升自我能力，做好个人发展计划

在工作和生活压力与日俱增的背景下，求职者必须不断提升个人能力从而增强与工作的适配度。根据艾瑞的调查，求职者群体希望提升的能力既有硬实力也有软实力，希望提升技术能力的群体占比接近50%，主要是因为技术能够有效提升工作效率，下至Excel的应用，上至程序编写，可以通过快速学习而获得。而其他能力需要在长期的实践中不断积累而获得，但这些能力都是求职者在日常工作中所需要的。被调查的求职者中，整体对个人发展有相对明晰的规划，近70%的人有明确的发展目标，21%的人也明确自己未来一年的工作规划。未来，在国家技能人才队伍建设和发展面临技术人才供给短缺问题的大背景下，求职者不断提升个人能力，对于促进技术人群稳就业，提升个人工作能力均有一定的积极意义。

2021年求职者最想提升的能力



2021年中国求职者的职业规划目标



样本：N=1000，艾瑞于3月在iclick社区调研所得。

样本：N=1000，艾瑞于3月在iclick社区调研所得。

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。

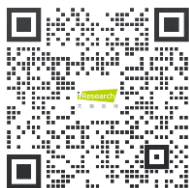
如今，艾瑞咨询一直致力于通过科技与数据手段，并结合外部数据、客户反馈数据、内部运营数据等全域数据的收集与分析，提升客户的商业决策效率。并通过系统的数字产业、产业数据化研究及全面的供应商选择，帮助客户制定数字化战略以及落地数字化解决方案，提升客户运营效率。

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



艾 瑞 咨 询