

# 中国网络招聘行业发展报告 简版

2016年

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
中国网络招聘行业典型企业分析	3
中国网络招聘行业发展趋势	4

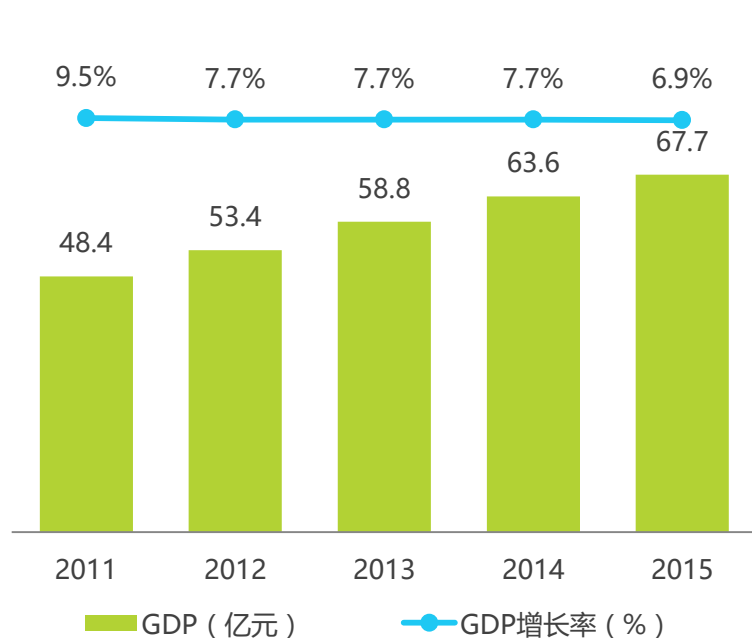
# 中国网络招聘行业发展环境

## 宏观经济下行，就业规模增长缓慢

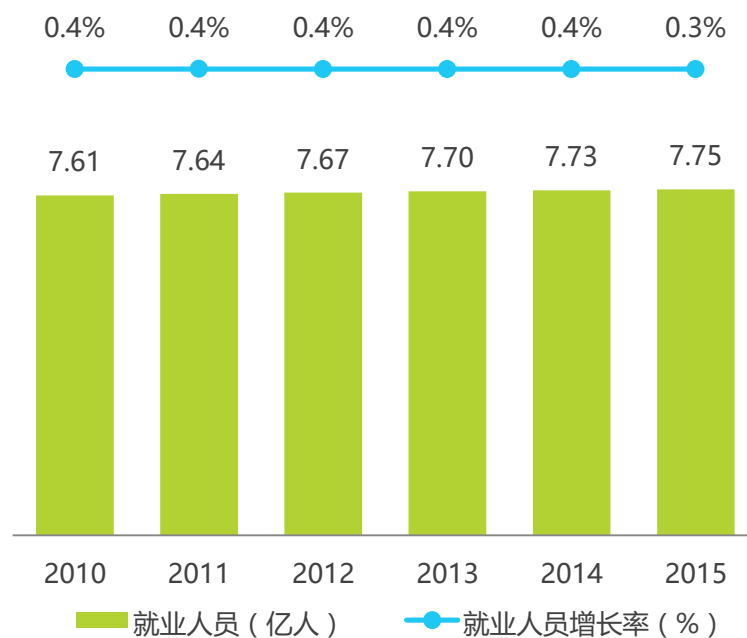
艾瑞整理公开数据显示，2011年中国GDP总量为48.4亿元，实际GDP（即不变价格计算）增长率为9.5%，2015年GDP增长至67.7亿元，虽然总量保持稳定增长趋势，但增长率下降为6.9%。同时，随着我国经济增长放缓和人口红利的逐步消退，就业人员数量增长非常缓慢。

艾瑞分析认为，当前我国宏观经济过渡到平稳增长时期，GDP增长率呈现逐步下降趋势，经济增长作为拉动就业的动力开始疲软。

2011-2015年中国GDP及实际增长率



2010-2015年中国就业人数及增长率



来源：GDP数据及就业人数数据来自国家统计局网站。

# 中国网络招聘行业发展环境

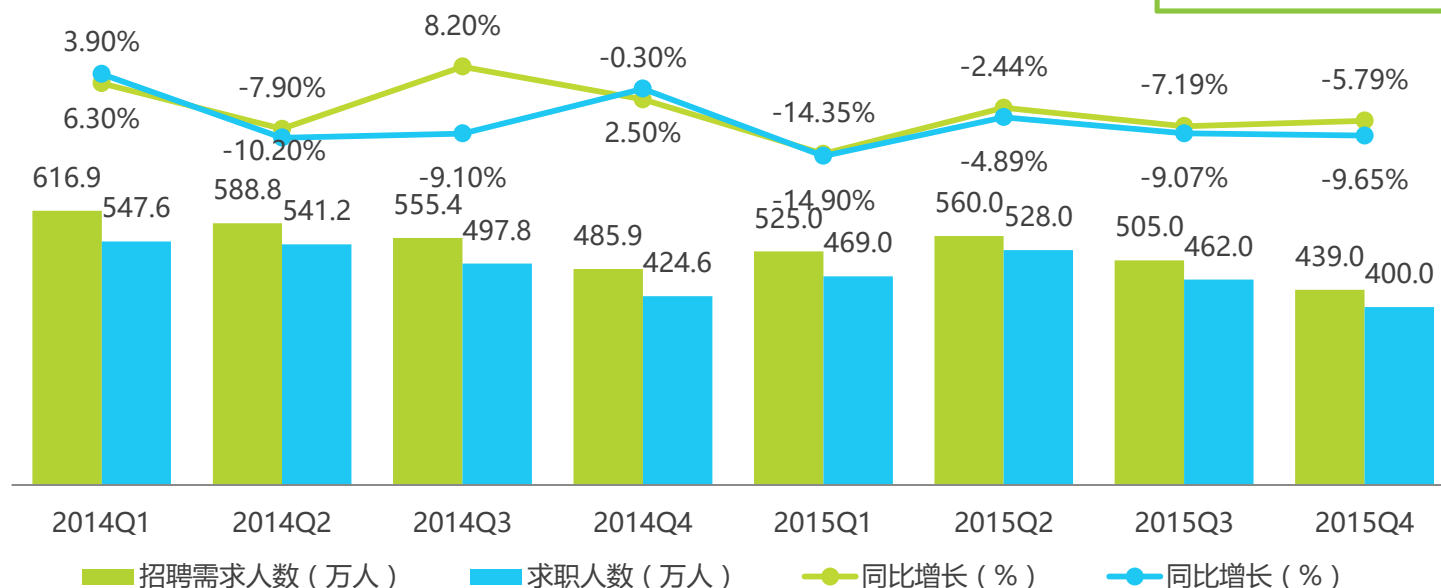
## 传统招聘规模呈现下降趋势

艾瑞整理统计数据，从2014Q1到2015Q4，企业通过城市公共就业服务机构进行招聘的岗位越来越少，2015Q1同比减少14.9%，全年总人数减少9.7%；通过公共就业服务机构进行求职的求职者人数也在不断下降，2015Q1同比减少14.4%，全年总人数减少7.6%。

艾瑞分析认为，在互联网大环境下，传统招聘模式覆盖率低、效率差、成本高的弊端逐渐显现，同时随着互联网对各个行业的渗透，传统行业也倾向采用互联网招聘的方式。传统招聘规模下降显而易见。

2014Q1-2015Q4部分城市公共就业服务机构市场供求状况

公共就业服务机构，如各地的人力资源市场、人才交流中心等



注释：1）公共就业服务机构，由原地方人事、劳动保障部门的就业和人才服务管理机构合并成立，如各地的人力资源市场、人才交流中心等；2）中国人力资源市场信息监测中心对101个城市的公共就业服务机构市场供求信息进行的统计分析，全国共有113个城市上报了季度数据，其中，广州、北京、厦门、济南、杭州、宁波、六盘水、辽源、通化、安阳、齐齐哈尔、佳木斯等12个城市的数据未参加全国数据汇总。

来源：人社部，《部分城市公共就业服务机构市场供求状况分析》

# 中国网络招聘行业发展环境

## 经济结构调整、创业热潮促进招聘行业发展

国家统计局数据显示，2014年中国GDP实际增长率为7.7%，2015年为6.9%，GDP增长率呈现逐步下降趋势。在世界经济周期、房地产周期、债务周期、库存周期、新产业培育周期等因素的作用下，中国宏观经济将在2016年出现继续下滑。宏观经济下行，经济增长作为拉动就业的动力开始疲软。

尽管当前我国宏观经济过渡到平稳增长时期，但经济结构的调整，伴随人才结构的调整，将加快人才流动频率，为招聘行业继续发展提供条件。

此外，随着国家降低市场准入门槛改革推行，同时创业热潮进一步推动，预测未来我国中小企业规模仍会以较快速度增长。中小企业人才需求旺盛，为招聘市场带来新的发展契机。

经济结构调整



创业热潮



来源：GDP数据及就业人数数据来自国家统计局网站。

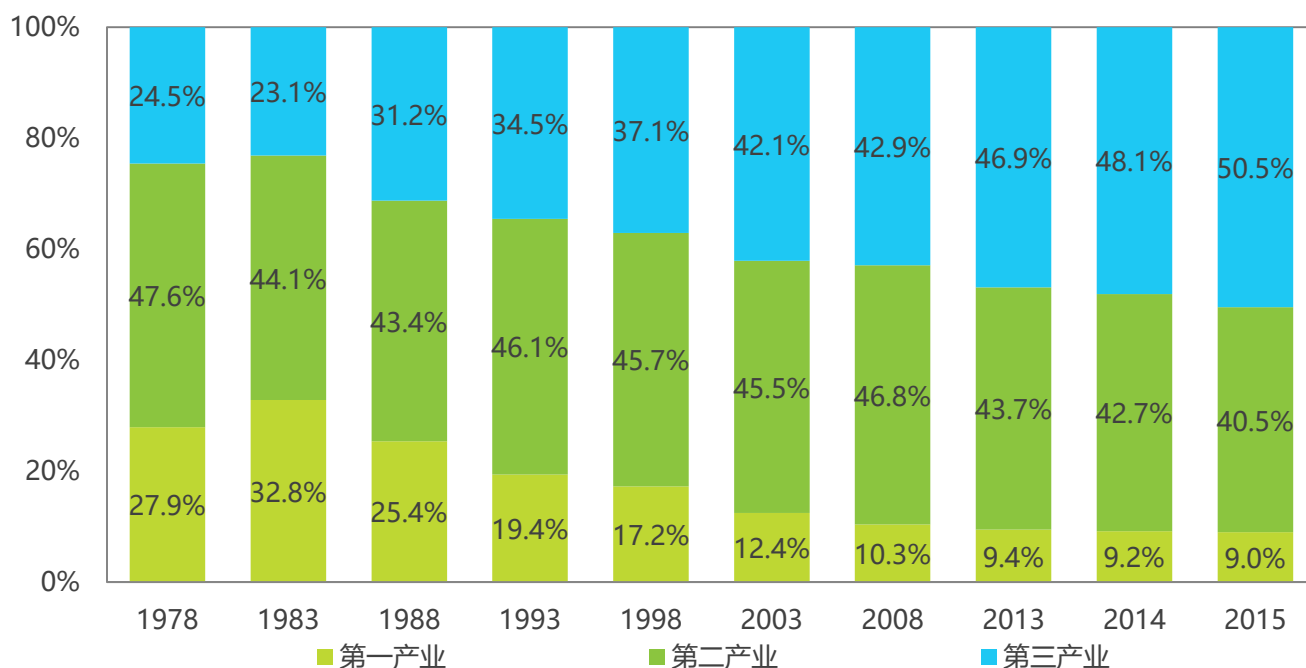
# 中国网络招聘行业发展环境

## 经济结构调整加速人才流动

艾瑞整理公开数据显示，1978-2011年我国经济结构以第二产业为主导，占比在43%以上，占比最高；2012年第三产业占比开始超过第二产业，并保持逐年上升的趋势，并在2015年超过50%；第一产业占比则呈现逐年下降趋势，由1983年的32.8%下降至2015年的9.0%。

艾瑞分析认为，我国产业结构逐步朝第三产业为主导的产业结构进行调整。经济结构的调整，伴随人才结构的调整，将加快人才流动频率，为网络招聘行业继续发展提供条件。

1978-2015年中国三大产业占GDP比重



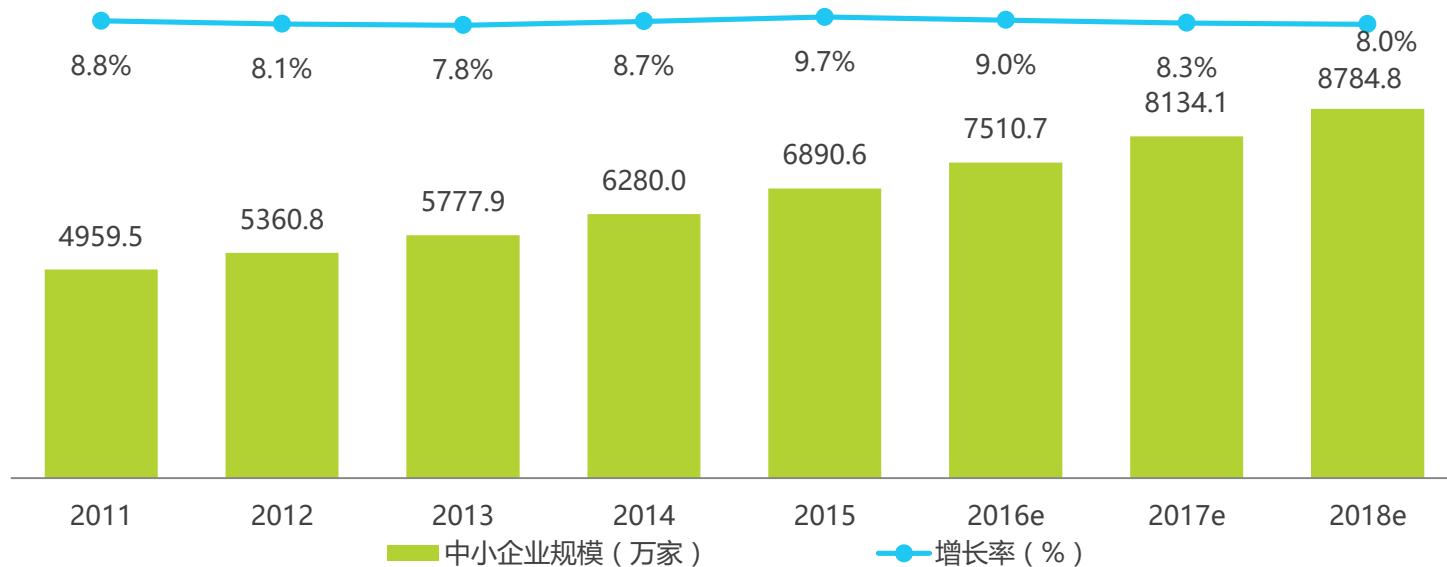
来源：1978-2014年数据来自国家统计局网站，2015年数据来自《2015年国民经济和社会发展统计公报》。

# 中国网络招聘行业发展环境

## 创业热潮势头发展良好

艾瑞咨询整理统计数据，2015年中国中小企业数量为6890万家，预计到2018年，将超过8700万家。随着国家降低市场准入门槛改革推行，同时创业热潮进一步推动，预测未来我国中小企业规模仍会以较快速度增长。中小企业人才需求旺盛，为网络招聘市场带来新的发展契机。

2011-2018年中国中小企业规模数量及增长趋势



注释：中小企业采用“复合定义标准”，参考国家经贸委、国家计委、财政部、国家统计局制定的《中小企业标准暂行规定》中企业职工人数、销售额、资产总额等指标，结合行业特点制定的大中小企业划分标准，其中包含一定规模以上的个体及私营企业数量。

来源：综合国家工商总局、统计局相关数据，结合企业、专家访谈，根据艾瑞统计模型核算及预估。



# 中国网络招聘行业发展环境

## 互联网、移动互联网持续渗透，推动网络招聘向前发展

CNNIC数据显示，截至2015年12月，中国网民规模达6.88亿，较上一年增长6.1%，增长率呈下降趋势，整体网民规模开始进入稳定增长期。

尽管随着易转化人群规模的逐渐减少，网民规模红利逐步消失，但是互联网在新疆、内蒙古、宁夏等西部地区却呈现快速渗透的趋势。西部地区互联网的普及，西部开发和经济的发展，将刺激西部地区网络招聘需求的增长。

现阶段，已经有过半中国人已经接入互联网，同时网民上网设备进一步向手机端转移。随着各类移动应用的开发，移动互联网也更加贴近生活，这将为移动招聘提供良好的用户基础。

西部网民规模增速明显



移动渗透率持续增长



来源：2015年，CNNIC发布的第37次《中国互联网络发展状况统计报告》

©2016.7 iResearch Inc.

www.iresearch.com.cn



# 中国网络招聘行业发展环境

## 西部地区网民规模增速明显

艾瑞咨询整理CNNIC数据得到，2015年中国内地各省（市、自治区）网民渗透率前三名依然为北京、上海和广东。福建、浙江、天津和辽宁的渗透率也均超过60%，位于较高水平。新疆、青海、海南、内蒙古和宁夏等地区的排名均较去年有提升。西部地区网民规模增速明显，新疆（10.8%）、内蒙古（10.3%）、宁夏（10.6%）、西藏（15.3%）、广西（10.0%）、江西（14%）、贵州（10.1%）网民增速均超过10%。

2015年中国内地各省（市、自治区）网民规模及渗透率Top20

排名	城市	网民数量 (万人)	网民规模 增速	渗透率 (%)
1	北京	1647	3.4%	76.5%
2	上海	1773	3.3%	73.1%
3	广东	7768	6.6%	72.4%
4	福建	2648	7.1%	69.6%
5	浙江	3596	4.0%	65.3%
6	天津	956	5.8%	63.0%
7	辽宁	2731	5.9%	62.2%
8	江苏	4416	3.3%	55.5%
9 ↑	新疆	1262	10.8%	54.9%
10 ↑	青海	318	9.9%	54.5%

排名	城市	网民数量 (万人)	网民规模 增速	渗透率 (%)
11	山西	1975	7.5%	54.2%
12 ↑	海南	466	10.8%	51.6%
13	河北	3731	3.6%	50.5%
14 ↑	内蒙古	1259	10.3%	50.3%
15	陕西	1886	8.1%	50.0%
16 ↑	宁夏	326	10.6%	49.3%
17	山东	4789	3.3%	48.9%
18	重庆	1445	6.5%	48.3%
19	吉林	1313	5.7%	47.7%
20	湖北	2723	3.7%	46.8%

来源：2015年，CNNIC发布的第37次《中国互联网络发展状况统计报告》

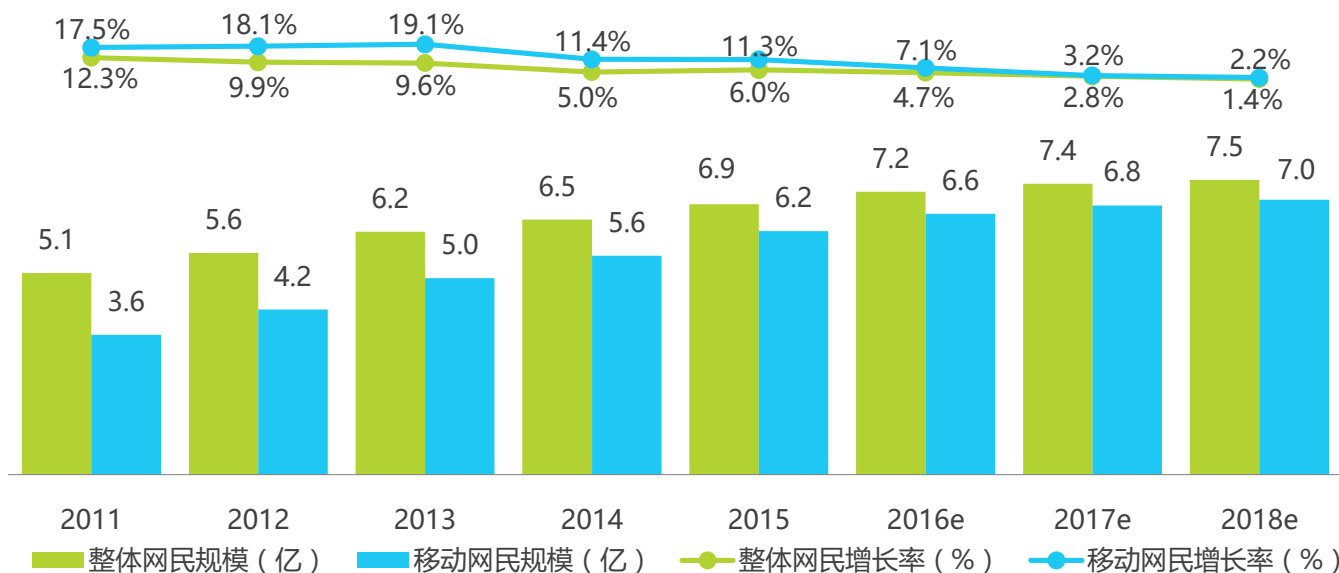
# 中国网络招聘行业发展环境

## 非网民转化速度减慢，移动渗透率持续增长

根据艾瑞整理CNNIC最新数据显示，截至2015年12月，我国网民规模达6.9亿，全年共计新增网民3951万人，增长率为6.0%，较2014年提升1个百分点。随着易转化人群规模的逐渐减少，人口红利逐步消失。我国非网民人群受自身群体特点、上网意愿及网络知识技能水平等限制，非网民的转化速度将进一步减缓。

与此同时，移动网民规模增长迅速，截至2015年12月，我国移动网民规模达6.2亿，增长率为11.3%，占整体网民规模90.1%。预计未来三年内，移动网民增长速度仍将高于整体网民增速，到2018年，整体网民规模可达7.5亿，移动网民可达7亿，移动占比将增至93.3%。

2011-2018年中国整体网民及移动网民规模



注释：中国移动互联网用户是指过去一年内通过手机或平板电脑接入并使用互联网，但不限于仅通过手机或平板电脑接入互联网的用户。  
来源：2009-2015年数据为CNNIC数据，之后为艾瑞预测数据。

中国网络招聘行业发展背景

1

中国网络招聘行业发展现状

2

中国网络招聘行业典型企业分析

3

中国网络招聘行业发展趋势

4

# 中国网络招聘行业发展现状

## 中国网络招聘行业生态图谱



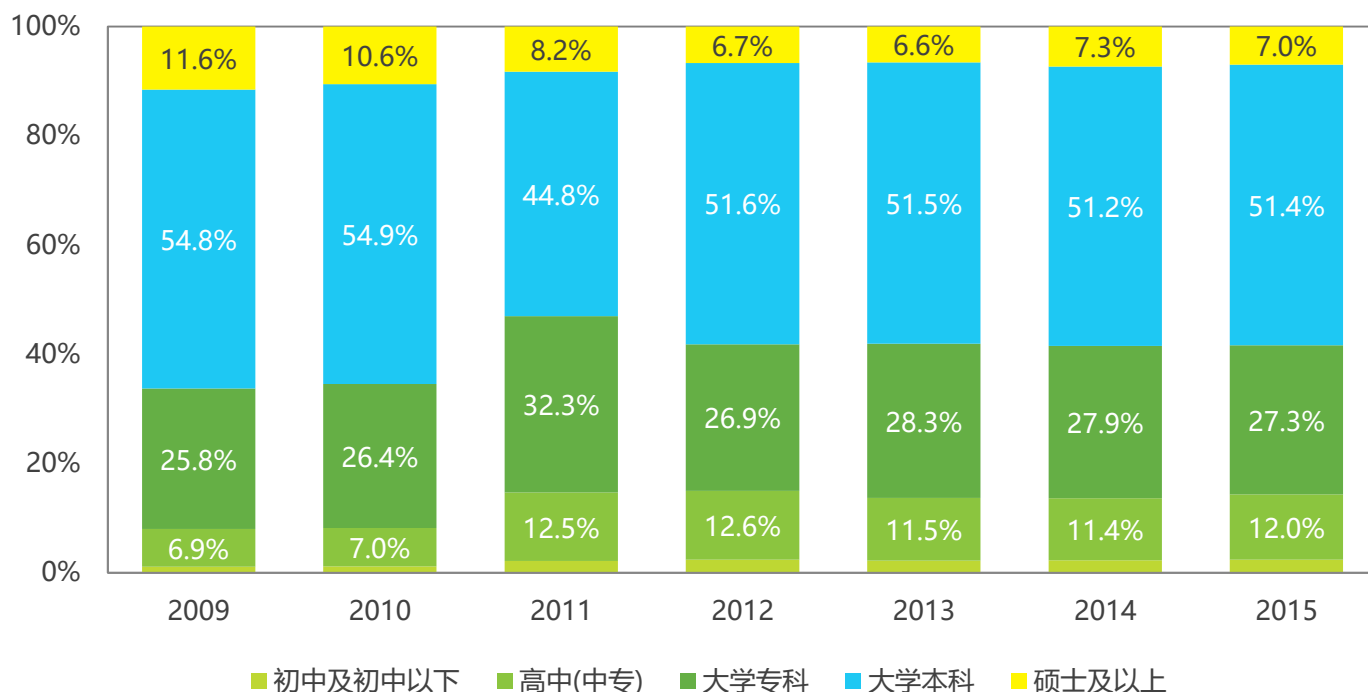
注释：生态图谱中企业logo排名不分先后。

# 中国网络招聘行业发展现状

## 高学历人群是网络求职者的主体，未来学历结构或将更均衡

艾瑞监测数据产品iUserTracker显示，相对2014年，2015年中国网络招聘求职者中，学历分布比例变化较小，学历结构较为稳定。其中高学历人群（大学专科及以上学历求职者）占比为85.6%，呈下降趋势，由2009年的89.7%下降至2015年的85.6%，而低学历群体占比则呈现上升趋势。随着互联网向中西部偏远地区渗透，同时90后新蓝领服务人员进入人力资源市场，未来低学历求职群体占比将会进一步提升。

iUserTracker-2009-2015年中国网络招聘求职者学历结构



注释：高学历求职者为最高学历在大学专科及以上学历求职者，低学历求职者为高中（中专）及以下学历求职者。

来源：1.iUserTracker.家庭办公版2016.5，基于对40万家庭及办公（不含公共上网地点）样本网络行为的长期监测数据获得；2.综合艾瑞自有监测数据、企业及专家访谈，根据艾瑞统计模型核算及预估。

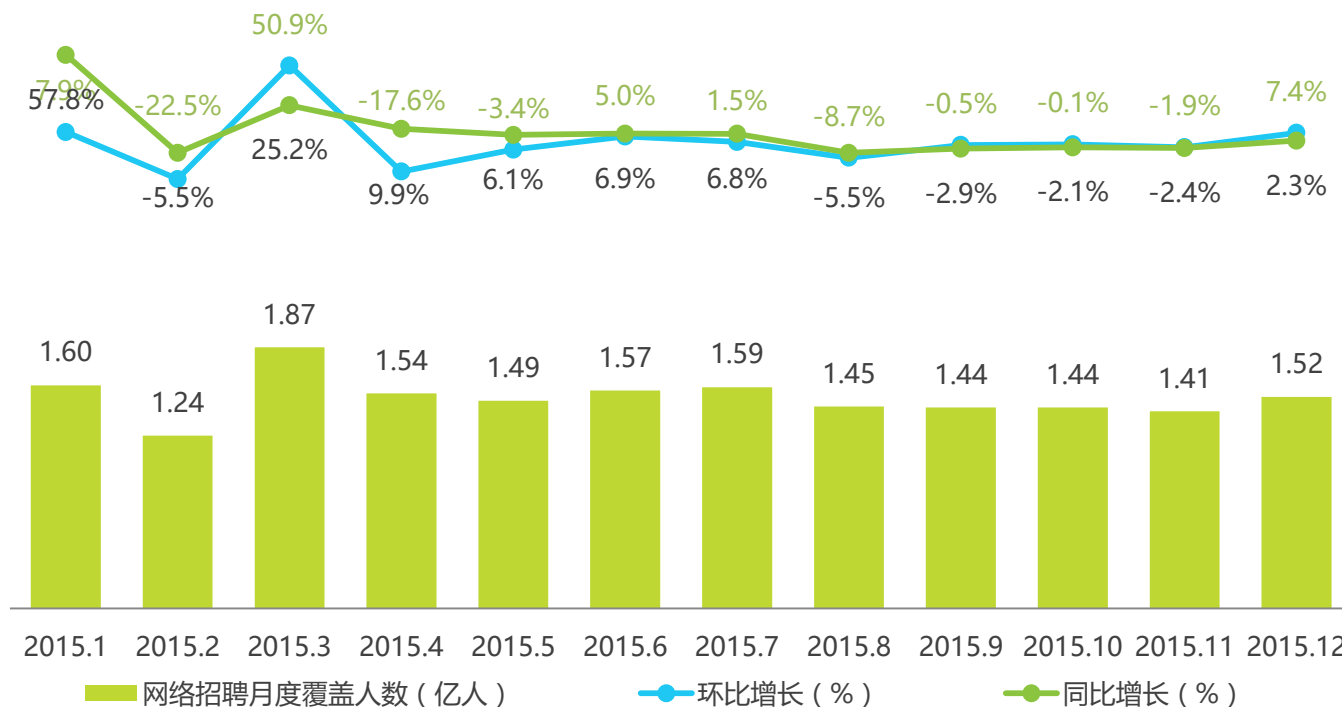
# 中国网络招聘行业发展现状

## 招聘PC网站月活跃用户数稳定在1.4亿人以上

艾瑞监测数据产品iUserTracker显示，2015年中国网络招聘网站月度覆盖人数平稳增长，从环比增长率来看，1-2月由于受传统春节的影响月度覆盖人数较低，环比增长率有较大幅度的波动。而从同比增长率来看，下半年自8月开始相比去年同期呈小幅下降趋势，下降幅度在-3%左右。

艾瑞分析认为，随着移动互联网的持续渗透，网络招聘服务终端向移动端转移，而随着市场转型加快，工作流动频率加大，移动端利用碎片化时间，随时随地的特性更符合用户需求，因此PC端流量呈现下降趋势。

iUserTracker-2015年中国网络招聘服务月度覆盖人数分布

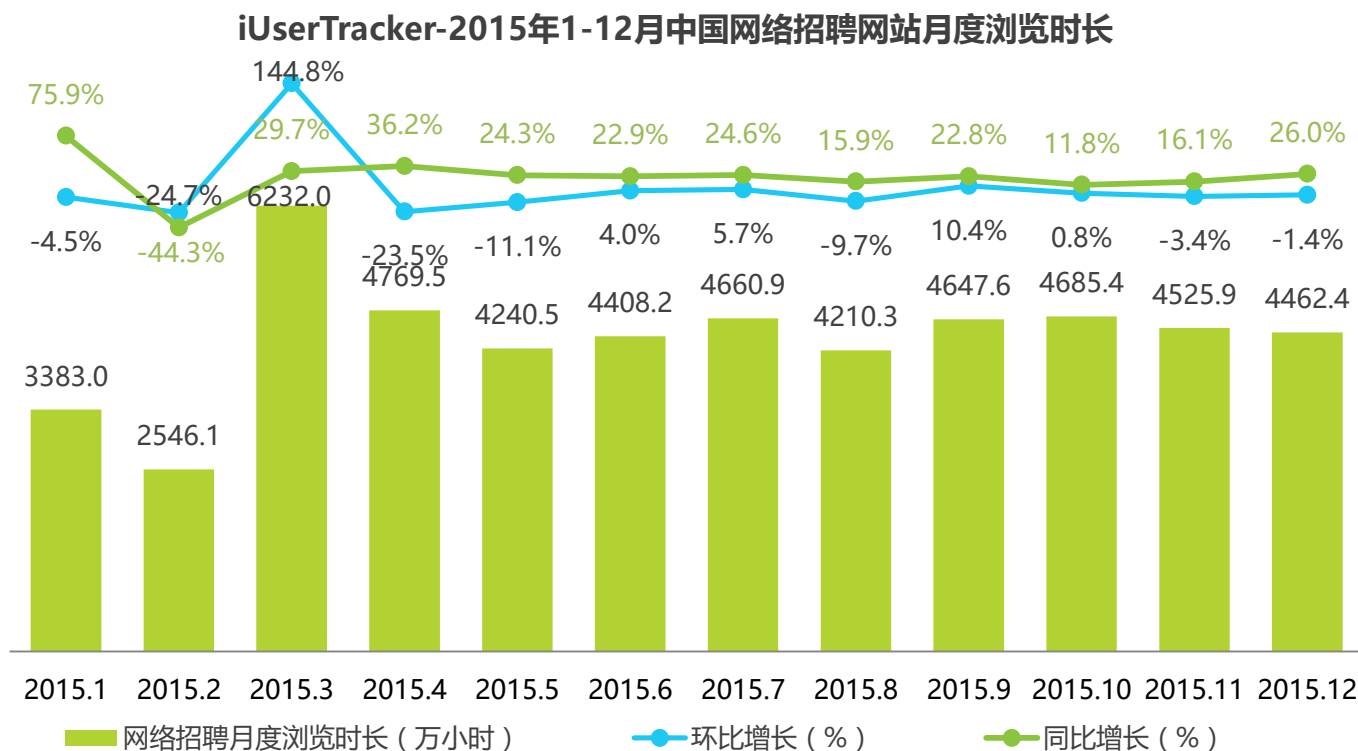


来源：iUserTracker.家庭办公版2016.5，基于对40万名家庭及办公（不含公共上网地点）样本网络行为的长期监测数据获得。

# 中国网络招聘行业发展现状

## 同比增长明显，3月浏览时长达6232万小时

艾瑞监测数据产品iUserTracker显示，2015年中国招聘网站月均浏览时长为4397.7万小时，春节后的3月浏览时长环比增长率达到全年峰值，高达144.8%；3月浏览总时长为全年最高值，为6232.0万小时；4-12月浏览时长月度变化较小，基本稳定在4500万小时左右。全年同比增长率除2月受春节影响外，呈现负增长，其余月份增长幅度较大，在15%左右。



来源：iUserTracker.家庭办公版2016.5，基于对40万名家庭及办公（不含公共上网地点）样本网络行为的长期监测数据获得。

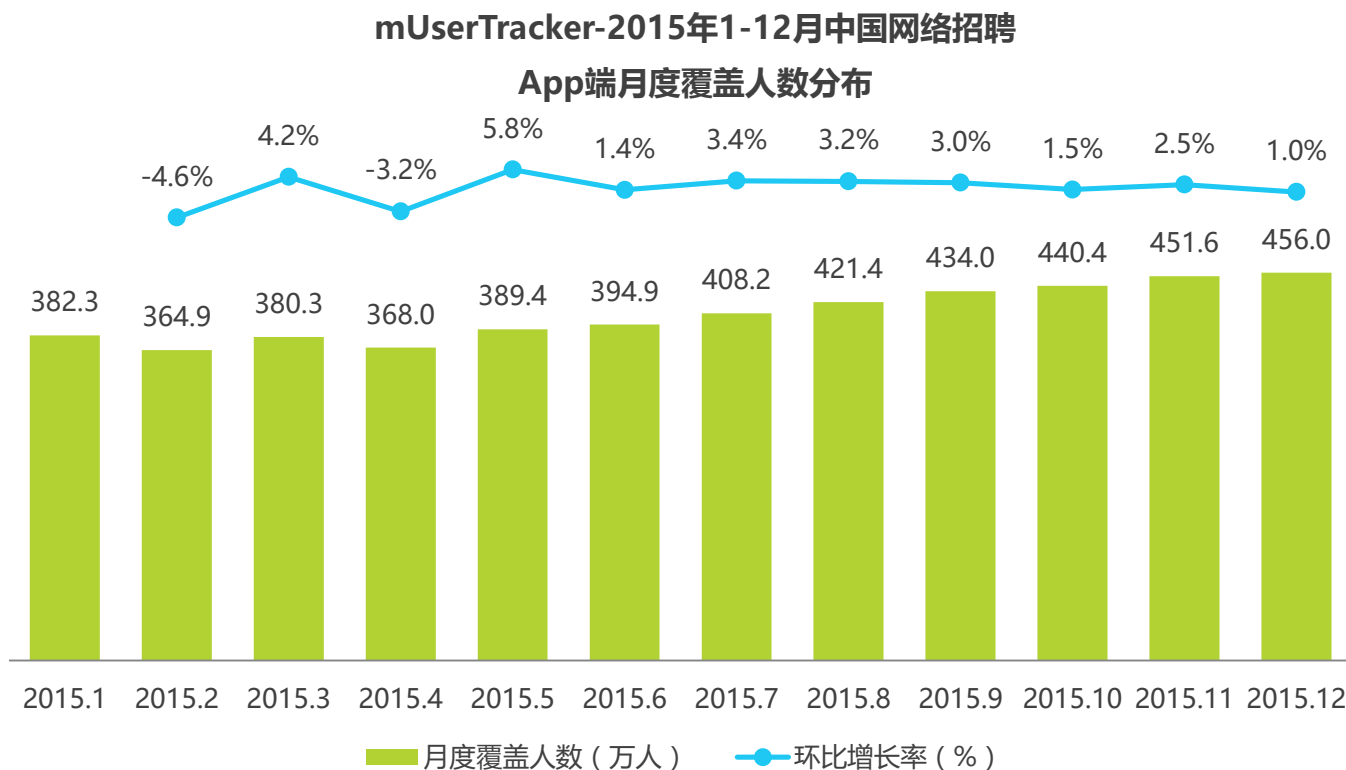


# 中国网络招聘行业发展现状

## App端月度覆盖人数缓慢增加

艾瑞监测数据产品mUserTracker显示，2015年App端月度覆盖人数总体发展情况较为稳定，以较慢速度稳定增长。2-4月因招聘的季节性特点产生波动，下半年流量保持在400万人以上。

艾瑞分析认为，随着移动互联网渗透速度的减缓，网络招聘App端的流量增长速度也将放缓。

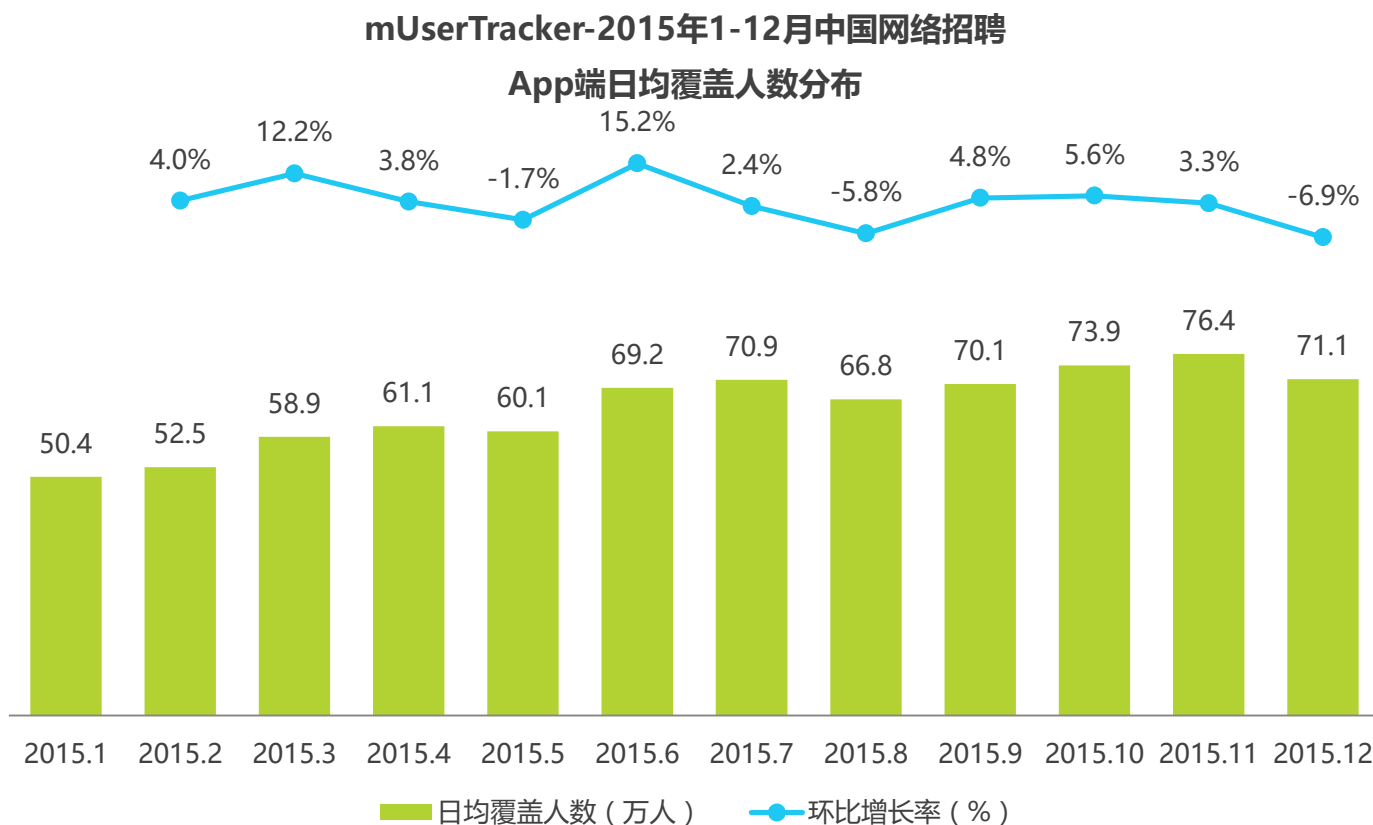


来源：mUserTracker.2016.5，基于对10万名移动互联网智能终端同源样本使用行为的长期监测数据获得。

# 中国网络招聘行业发展现状

## 网络招聘APP端日均覆盖人数稳定增长

艾瑞监测数据产品mUserTracker显示，网络招聘App端日均覆盖人数，上半年波动较大，但总体呈上升趋势，9月以后稳定在70万人以上，趋势较为平稳。



来源：mUserTracker.2016.5，基于对10万名移动互联网智能终端同源样本使用行为的长期监测数据获得。

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

中国网络招聘行业典型企业分析

3

中国网络招聘行业发展趋势

4

# 中国网络招聘行业典型模式分析

## 招聘行业五大典型模式

中国网络招聘行业典型模式分为综合网络招聘模式、社交招聘模式、垂直社交模式、分类信息模式和新兴招聘模式。

1) 综合招聘模式，代表性企业有前程无忧、智联招聘等，综合招聘模式发展较早，这类企业目前是网络招聘的领军企业，市场份额超过60%。

2) 社交招聘模式，是基于社交圈子和职业人脉的招聘方式，代表企业有大街网、Linkedin等网站。

3) 垂直招聘模式，是指专注于某个行业、特定人群或是某个特定区域的招聘服务，代表企业有拉勾网、猎聘网、南方人才网等网站。

4) 分类信息网站模式，代表性企业有58同城、赶集网等网站，这类网站主要发布蓝领人群的招聘信息，招聘业务只是这类网站的一部分业务。

5) 新型招聘模式，是指近些年兴起的新的招聘模式，如以Boss直聘为代表的直聊模式；以100offer为代表的拍卖模式；以内推网为代表的内推模式；以兼职猫为代表的兼职招聘模式等。

2015年招聘行业典型模式分布图



来源：综合上市公司财报、企业及专家访谈，根据艾瑞统计模型核算及预估。

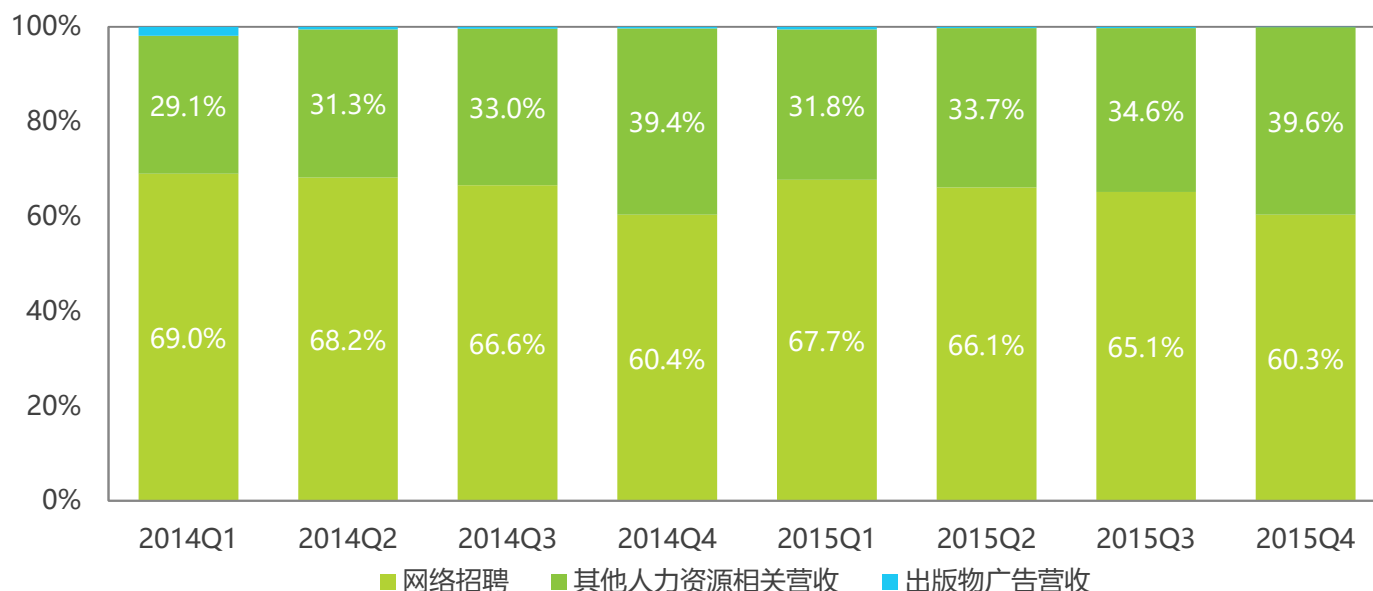
# 中国网络招聘行业典型企业分析

## 综合网络招聘-前程无忧

前程无忧 (NASDAQ:JOBS) 作为最早在纳斯达克中国网络招聘企业, 前程无忧仍然稳坐中国网络招聘头把交椅。今年前程无忧推出了针对中高端人群的无忧精英网, 并收购了针对高校毕业生的应届生求职网和专门做人才测评的智鼎在线, 基本完成针对不同人群提供人力资源服务的产品布局。这一战略改变进一步强化了前程无忧“一寸宽、一公里深”的业务模式, 使其成为兼具综合招聘业务和人群垂直招聘业务的人力资源服务机构。

前程无忧财报数据显示, 2015年网络招聘营收占比64.5%, 目前仍是前程无忧的主要营收来源, 其他人力资源相关营收 (包括培训、测评和人事外包等服务) 占比35.2%, 呈现稳定增长趋势。出版物广告营收占比为0.1%。出版物广告营收占比呈不断下降的趋势, 因此, 前程无忧宣布自2015年12月31日起停止所有出版物广告服务。其他人力资源相关营收占比呈现逐步增长的趋势, 前程无忧未来将会继续向人力资源各个领域渗透。

2014Q1-2015Q4前程无忧细分营收结构



来源: 综合上市公司财报、企业及专家访谈, 根据艾瑞统计模型核算及预估。

# 中国网络招聘行业典型企业分析

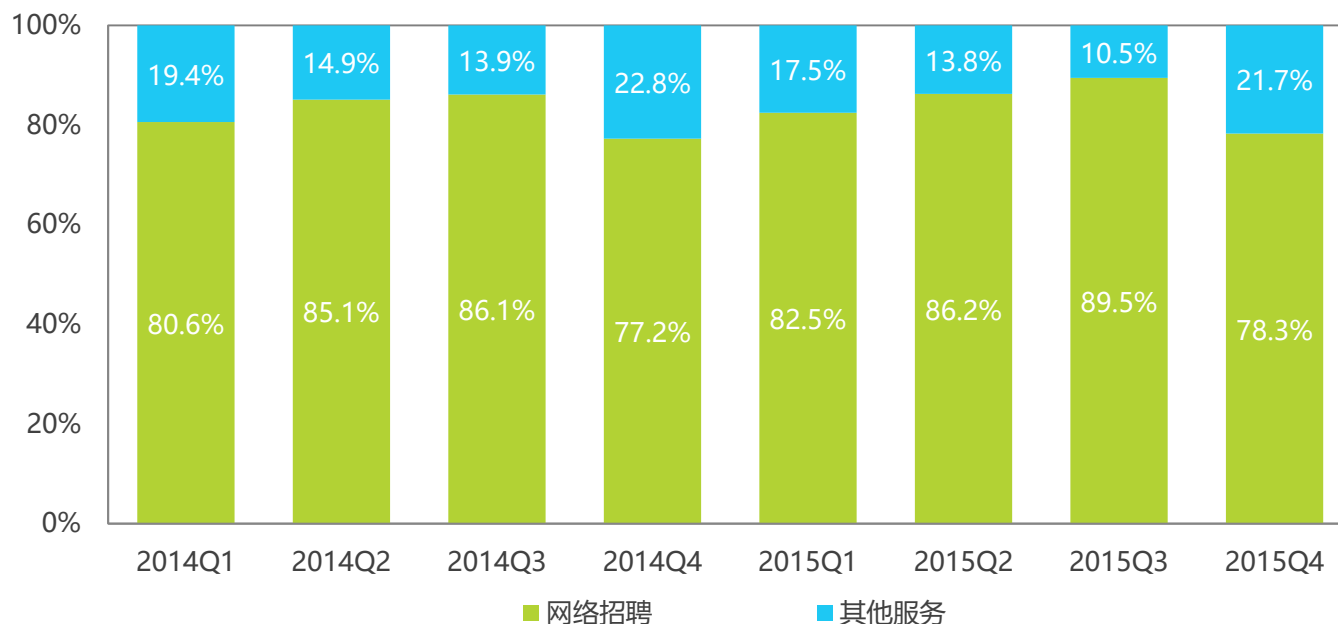
## 综合网络招聘-智联招聘

智联招聘 (NYSE: ZPIN) 于2014年6月12日晚间在美国纽约证券交易所挂牌上市, 成为第二家在美上市的网络招聘企业。

智联招聘财报数据显示, 2015年Q4智联招聘网络招聘营收占比78.3%, 其他服务营收占比为21.7%。根据2016财年第二季度财报 (自然年2015年Q4) 数据显示, 智联招聘第二财季中的独立雇主人数为329449人, 比去年同期的272281人增长21.0%, 主要由于公司将战略重心放在了继续扩张地区性业务上。

在扩张地区性业务的同时, 智联招聘在高端人才、海外人才、大学生群体等细分人群推出产品, 在校园招聘、职业测评等服务上不断发力, 推动其他服务营收快速增长。

2014Q1-2015Q4智联招聘细分业务收入结构



注释: 其他服务包括校园招聘、职业测评和其他人力资源服务。

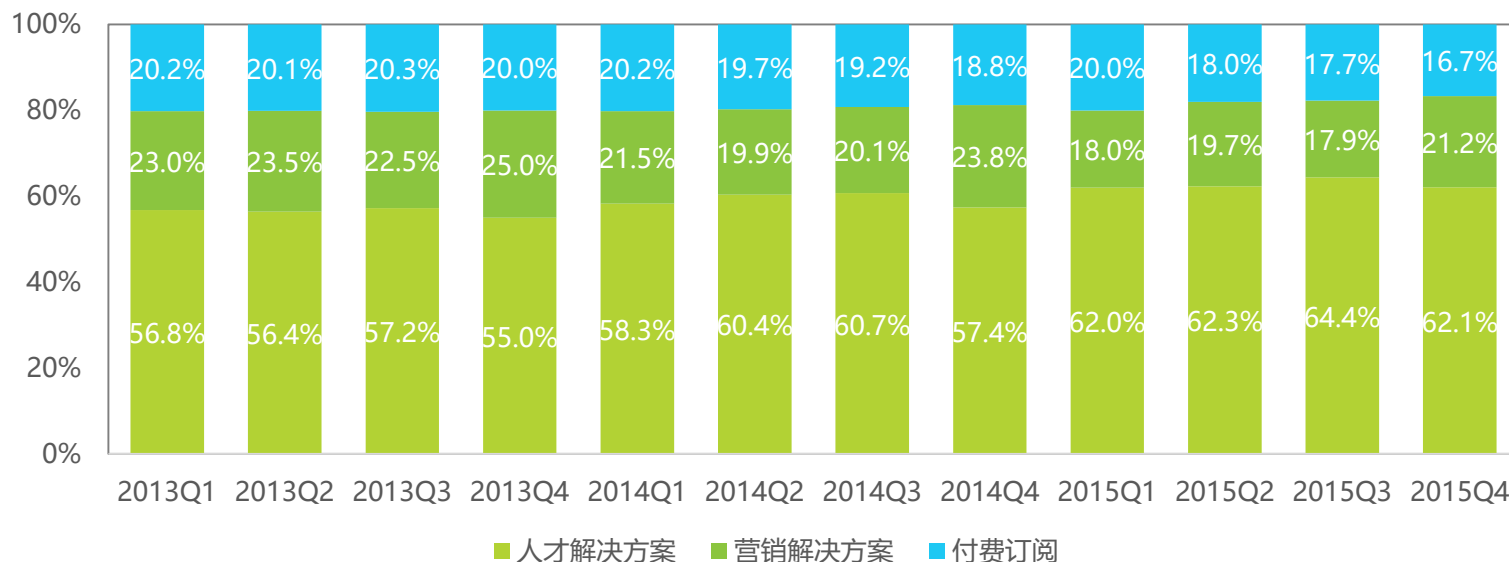
来源: 综合上市公司财报、企业及专家访谈, 根据艾瑞统计模型核算及预估。

# 中国网络招聘行业典型模式分析

## 社交模式——Linkedin

Linkedin于2014年初正式宣布进入中国市场，并于同年2月推出中文测试版。进入中国市场后，Linkedin开启了本土化进程，通过与微信合作，推出“领英名片”，迅速推广。2015年领英营收达29.9亿美元，相比2014财年增长35%。2015年领英推出“赤兔”，是一款基于真实身份的职场社交App，是领英公司为适应中国市场，满足中国职场人群层次风化的特点而推出的一款产品。主要功能有：发现职场人脉，基于人脉算法或利用LBS功能进行搜索；职场大咖，关注大咖，与其进行行业见解和经验交流。

2013Q1-2015Q4Linkedin细分营收结构



来源：综合上市公司财报、企业及专家访谈，根据艾瑞统计模型核算及预估。

©2016.7 iResearch Inc.

www.iresearch.com.cn



# 中国网络招聘行业典型企业分析

## 垂直招聘平台——拉勾网

拉勾网于2013年7月正式上线，是一家专为拥有3至10年工作经验的资深互联网从业者，提供工作机会的招聘网站。拉勾网颠覆了传统招聘网站以企业方为服务对象的运营模式，转而将求职者作为核心服务对象。对公司而言，拉勾既是可靠的高质量人才池，也是一个可以展现公司创始团队、公司产品、融资阶段的平台。这些信息，有助于求职者快速了解公司，加速双方的相互碰撞。

拉勾网专注于在为求职者提供更人性化、专业化服务的同时，降低企业端寻觅良才的时间和成本。拉勾网致力于帮助互联网人士做出更好的职业选择，让求职者每一次职业选择变的更加明智。

### 特色业务——拉勾“一拍”流程



来源：根据公开信息整理。

©2016.7 iResearch Inc.

www.iresearch.com.cn

# 中国网络招聘行业典型企业分析

## 垂直招聘平台——拉勾网

### 2015年拉勾招聘企业案例分析

盈利模式

A

#### 拉勾+

标准化增值服务：B端会员制，让企业可以一键在拉勾注册用户中寻找意向候选人，并邀请候选人快速投递简历的招聘产品。客单价较高，10%的雇主为拉勾+会员。

其他增值服务：包括线上线下活动、广告位等形式。

#### 拉勾一拍：

人才拍卖模式，结合人工模式对C端用户进行职业定制化咨询服务。入职成功面向B端收费。

注释：以上数据均来自企业访谈。

运营情况

B

#### 运营数据

雇主规模：超13万企业  
注册用户数：超过649万  
日投递量：60万+  
2015年收入：近7000万

企业特色  
及核心优势

C

- 简历保密制度，充分保护C端用户利益，减少不必要的打扰
- 限制简历投递数量，提高招聘效率
- 高面试率，通过算法提高人岗匹配效率，提高整体求职面试效率
- 薪资透明、投递必有反馈，极速入职，APP、网站、微信三平台跨屏等特色服务提升用户体验
- 拉勾简招提高企业内部协同和人力资源管理效率，极大地节约了企业的招聘时间和成本。

发展方向

D

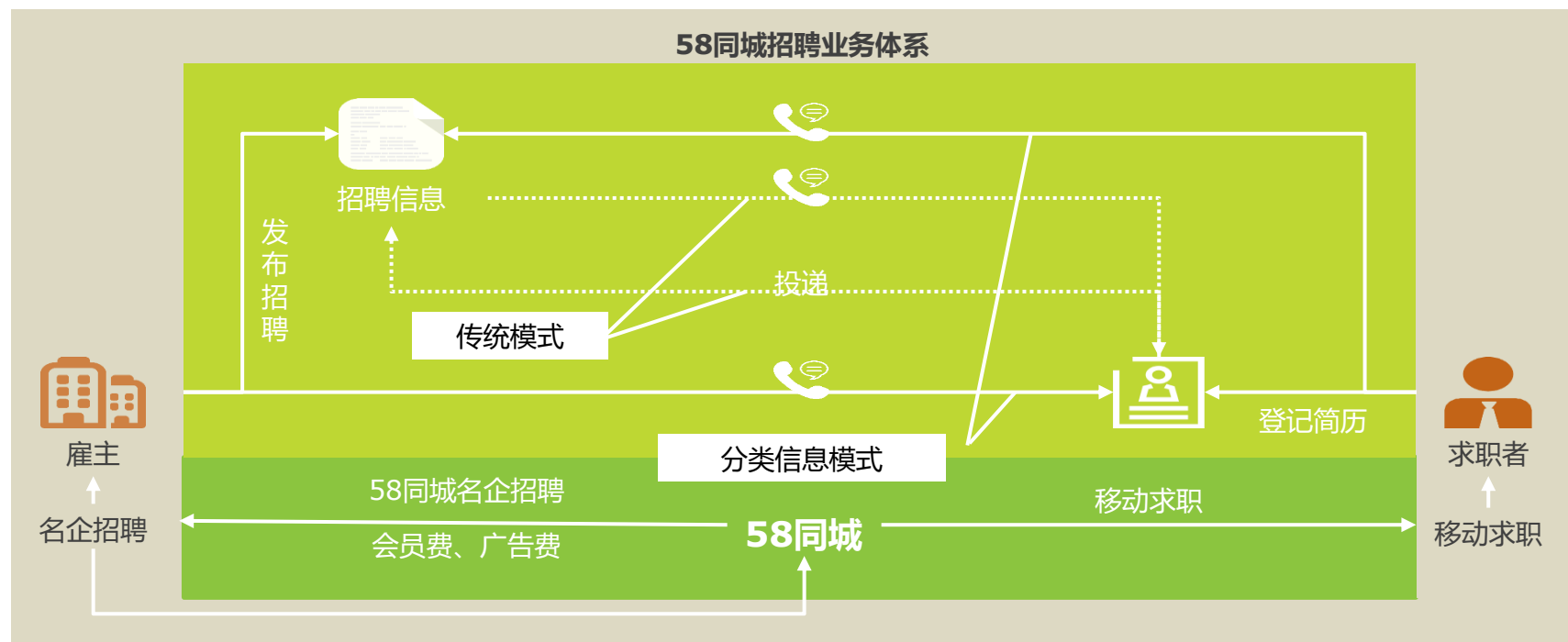
- 将招聘与职业发展服务相结合，为用户提供职业生涯全服务。
- 深耕互联网行业，提供更优用户体验，提高人岗匹配效率。
- 扩大营收规模
- 推出更多元化的增值服务，提高用户体验
- 提供更多元的人力资源服务，以实现“帮助每一个互联网人拥有更好的职业发展”的愿景

# 中国网络招聘行业典型模式分析

## 分类信息平台——58同城

58同城成立于2005年12月12日，总部设在北京，在全国一二线城市目前共拥有27家直销分公司。网站定位于本地社区及免费分类信息服务，帮助人们解决生活和工作所遇到的难题，于2013年10月31日在美国纽交所挂牌上市。2015年4月17日，58同城发布公告称，公司战略入股分类信息网站赶集网。同年5月8日，58同城宣布收购中华英才网，中华英才网原母公司退出中国市场。截止2015年4月，58同城员工已达13500名。

58同城的业务模式更适合蓝领服务人员招聘需求，主要面向中小企业，其营收主要是向企业收取会员费和广告费为主。收购中华英才网之后，58同城扩大招聘服务的面向群体，从蓝领到白领的全面覆盖，完善了本企业招聘业务的生态体系。



来源：根据公开信息整理。

©2016.7 iResearch Inc.

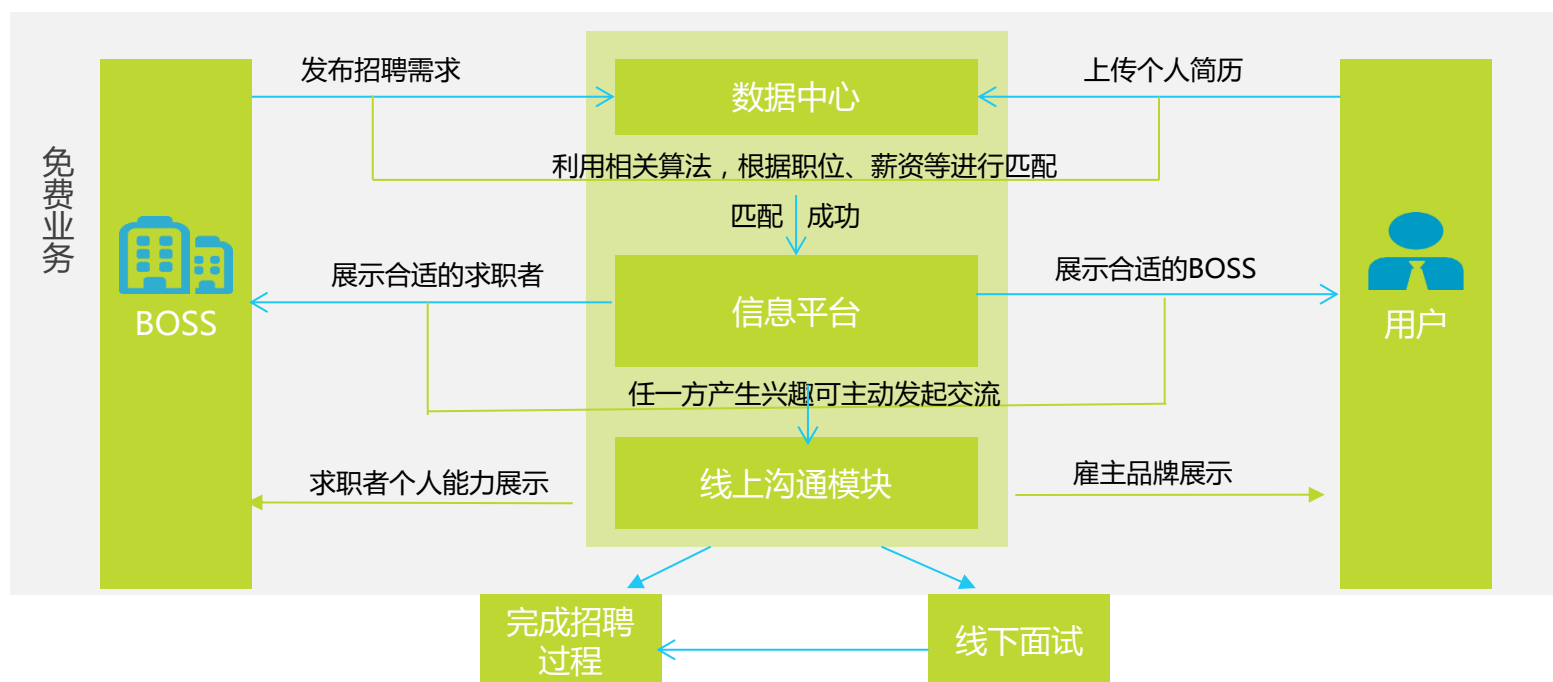
www.iresearch.com.cn

# 中国网络招聘行业典型企业分析

## 新兴招聘模式——BOSS直聘

看准网旗下的移动互联网招聘App，于2014年7月上线，是一款让求职者与招聘方直接在线聊天的招聘工具。产品采用去中介化理念，让牛人省去求职过程中投简历、等待、数轮面试等冗长环节，与直接用人的Boss在线沟通，提升招聘和求职效率。同时，渴求人才的Boss可以通过算法推荐和搜索，主动与合适的候选人“勾搭”，展示自己和公司的诚意，将招聘时间缩至最短。

BOSS直聘业务模式



来源：根据公开信息及企业访谈整理。

©2016.7 iResearch Inc.

www.iresearch.com.cn

# 中国网络招聘行业典型企业分析

## 新兴招聘模式——BOSS直聘

### 2015年BOSS招聘企业案例分析



**Boss直聘：**面向互联网及互联网+产业白领用户的移动招聘平台，为企业和人才提供双向直接沟通的机会。在初创企业和中小规模企业中有较高渗透率。

**店长直聘：**面向城市新服务人员的免费招聘平台，提高招聘效率，提供店长与服务人员直接交流的平台。

#### 运营数据

截至2016年5月底：

员工规模：160人左右

BOSS直聘注册牛人总数：

735.8万

BOSS直聘注册BOSS数：

94.9万

每日在线职位189.2万

- 去中介化的产品模式，提升招聘效率，做到“招聘快”；
- 数据算法驱动，提高人岗匹配效率，做到“招聘准”；
- 同一App平台可切换求职/招聘入口，便利性增强。
- 立足C端用户，提升用户体验，提高人岗匹配效率，完善产品功能，探索数据驱动的商业模式。
- 寻求海外发展机会，拓展海外市场，还原招聘市场原有价值。

注释：以上数据均来自企业访谈。

©2016.7 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

中国网络招聘行业典型企业分析

3

中国网络招聘行业发展趋势

4

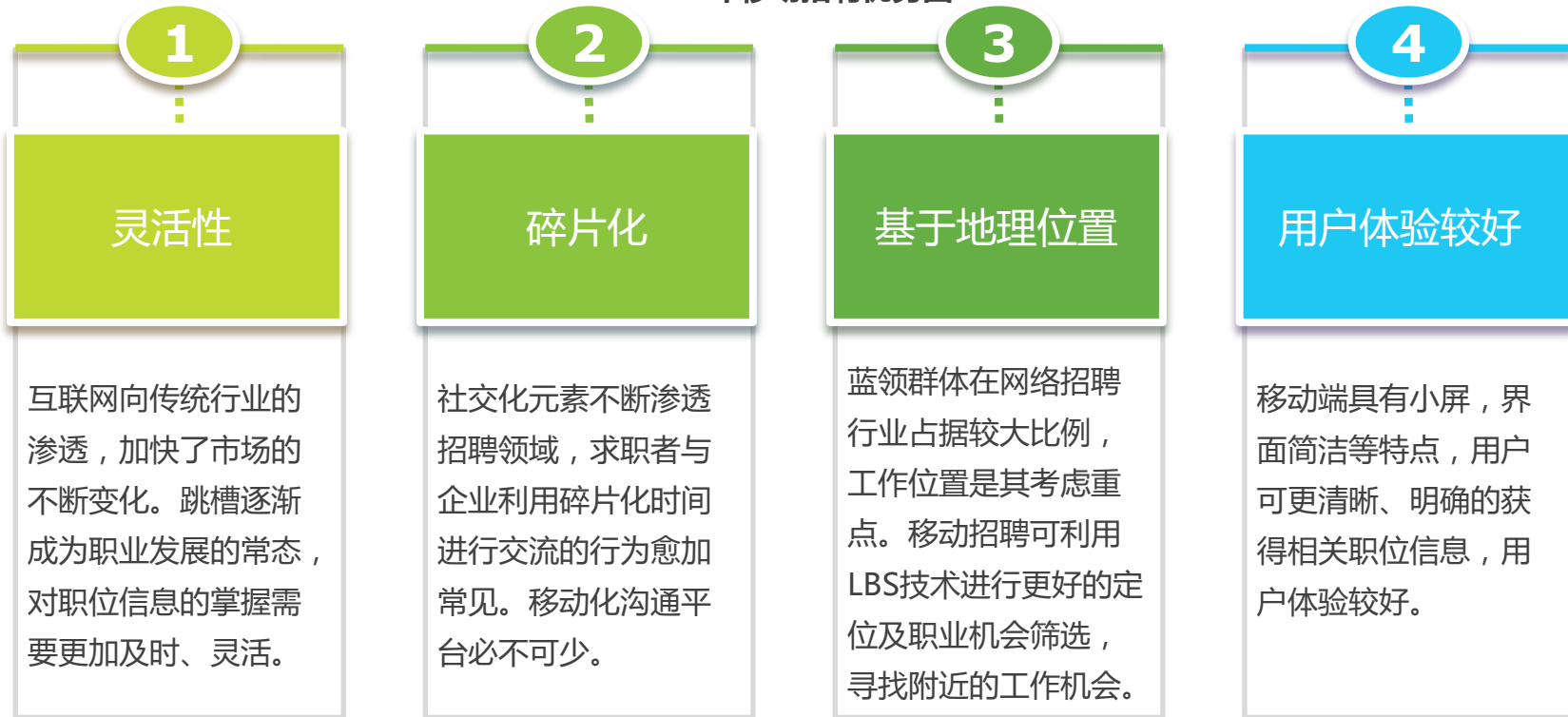
# 中国网络行业招聘发展趋势

## 移动端持续发力，逐渐超越PC端

随着移动互联网的持续渗透，移动端招聘将成为未来招聘行业发展的重中之重。各企业纷纷加大力度布局移动招聘，完善各自的移动端产品。同时，如BOSS直聘等专注于移动端的招聘产品相继出现。

企业访谈发现，移动端流量基本与PC端持平，某些社交招聘平台移动端流量已超过PC端。移动端的如下特点与未来网络招聘发展诉求相匹配，因此更受用户青睐。

2015年移动招聘优势图



注释：根据公开信息及企业访谈整理。

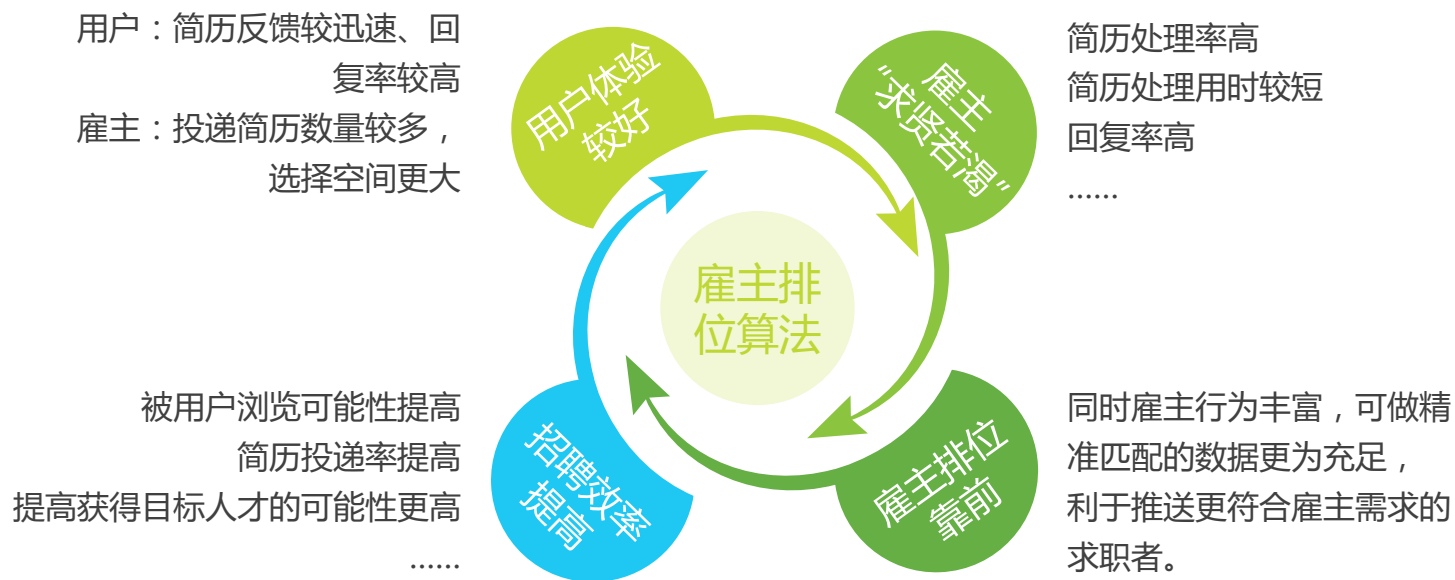


# 中国网络招聘行业发展趋势

## “求贤若渴” 才能人才涌现

招聘市场不断完善，招聘平台越来越多的考虑求职者的体验，站在求职者的角度进行产品设计。社交化招聘平台更多的展现雇主的相关信息，如简历处理率，简历处理时间，面试评价等。求职者可更清晰的评估简历投递的效率。而根据企业的相关行为，也有设计算法进行评估，决定企业排位，越有诚意的企业排位越高，越有可能被人才发现，则招到合适人才的概率更高，形成正向闭环。

2015年移动招聘雇主排位算法示意图



注释：根据公开信息及企业访谈整理。

©2016.7 iResearch Inc.

www.iresearch.com.cn

# 中国网络招聘行业发展趋势

## 领跑企业“横向”发展，新兴企业“纵深”发展

从企业角度来看，发展较早、业务相对成熟的企业，如前程无忧、智联招聘，未来发展向多元人才服务渗透，形成人力资源服务的全面覆盖。

而新兴企业，发展时间较短，未来仍会专注自己领域，完善招聘相关服务，以招聘为时间节点，提供线性发展服务。



注释：根据公开信息及企业访谈整理。

©2016.7 iResearch Inc.

www.iresearch.com.cn

# 中国网络招聘行业发展趋势

## 大数据技术渗透网络招聘

### 2015年大数据技术应用方式解读



#### 精准匹配

基于大数据算法的精准匹配是提升招聘效率的有效解决办法之一。通过对雇主、求职者的搜索行为、简历浏览行为等的分析，找到最佳匹配，并推送给雇主和用户，有效的提高了招聘效率。



#### 招聘建议

招聘网站掌握雇主和求职者的多维度行为，根据用工规模、薪酬范围等维度可从侧面考察行业变化。  
积累的即时性相关数据可为求职者提供应聘指南，为雇主用户提供薪酬定价标准等。



#### 数据安全

简历包涵工资、年龄、通讯方式等较多私人信息，因此利用简历数据进行用户画像时，保证信息安全是重中之重。

定义	概念描述
招聘服务	指帮助雇主和求职者完成招聘和求职的过程中，招聘服务运营商提供的服务。主要包括网络招聘、报纸杂志招聘、猎头服务、人力资源外包和招聘会五种形式。
网络招聘	指运用互联网及相关技术，帮助雇主和求职者完成招聘和求职。
网络招聘服务	指帮助雇主和求职者完成招聘和求职的过程中，招聘网站提供的互联网平台及相关技术手段。包括针对雇主的服务和针对求职者的服务，如招聘信息发布、简历下载、定制招聘专区、求职简历生成、职位搜索、薪酬查询等。
招聘网站	狭义的招聘网站指以网络为媒体的招聘广告发布平台及相关的人力资源服务系统。广义的招聘网站指其拥有招聘网站且网络招聘营收比重较高的公司。本报告中两种定义均有使用，请读者注意区分。

# 公司介绍/法律声明

## 公司介绍

艾瑞集团是专注于中国互联网及全球高成长领域的洞察咨询与企业服务集团，业务领域包括大数据洞察与预测、行业研究与企业咨询、投资与投后服务等。

艾瑞咨询成立于2002年，是最早涉及互联网研究的第三方机构，累计发布数千份互联网行业研究报告，为上千家企业提供定制化的研究咨询服务，成为中国互联网企业IPO首选的第三方研究机构。2015年艾瑞咨询在海外建立研究中心，研究范围扩展至全球高成长领域，建立中国与世界优秀企业的链接。

## 版权声明

本报告为艾瑞集团制作，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，本报告只提供给购买报告的客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。

## 联系我们

咨询热线 400 026 2099

集团网站 <http://www.iresearch.com.cn>

# 生活梦想 科技承载

TECH DRIVES BIGGER DREAMS



艾 瑞 咨 询