

在线招聘行业研究报告

TalkingData

2020/4/7

TalkingData



目录

CONTENTS

01	在线招聘行业市场状况	-----	03
-----------	------------	-------	----

02	在线招聘行业人群洞察	-----	13
-----------	------------	-------	----

03	在线招聘行业未来趋势	-----	65
-----------	------------	-------	----

1

在线招聘行业市场状况

招聘市场总体趋势&就业需求

在线招聘行业规模&市场格局

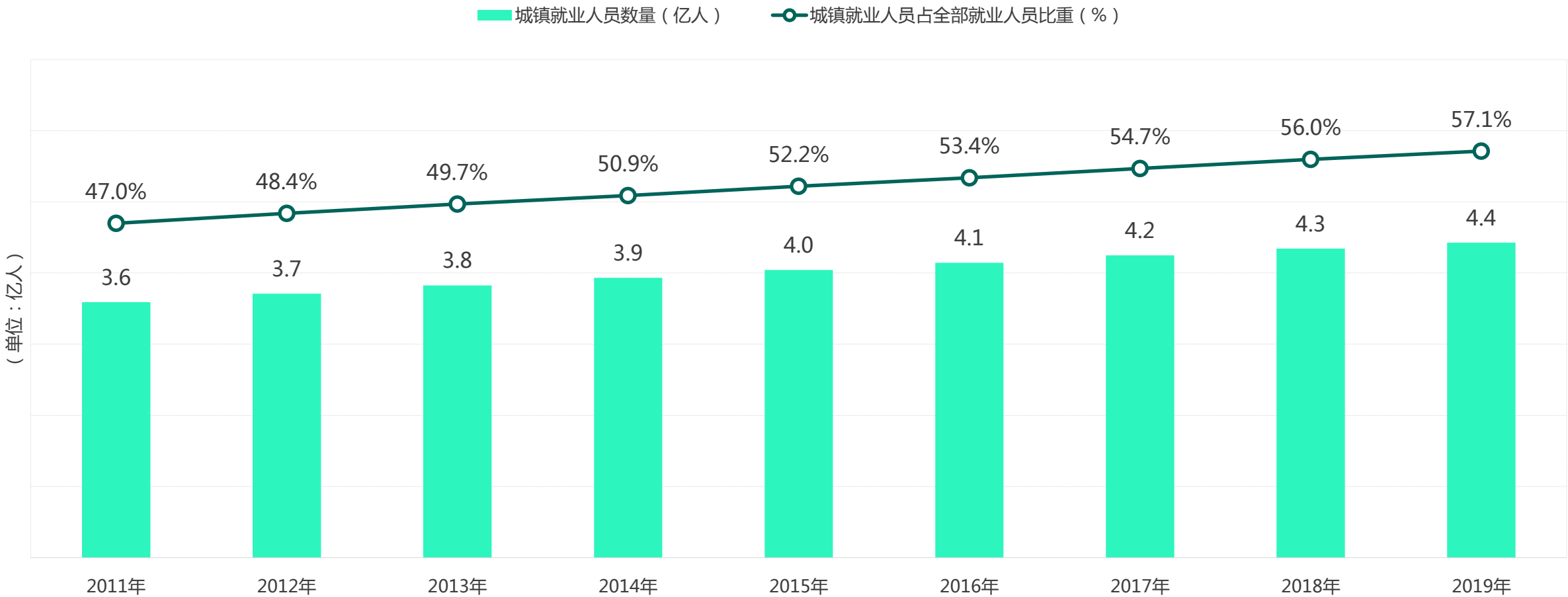
主流在线招聘平台市场布局



城镇就业人员规模逐年增长，4.4亿人撑起57.1%就业市场

在经济发展和城镇化的推动下，国内城镇就业人口总量呈现逐年上涨趋势，从2011年的3.6亿人增长至2019年的4.4亿人，为整个就业市场贡献57.1%的用户。

2011-2019年 全国城镇就业人员数量

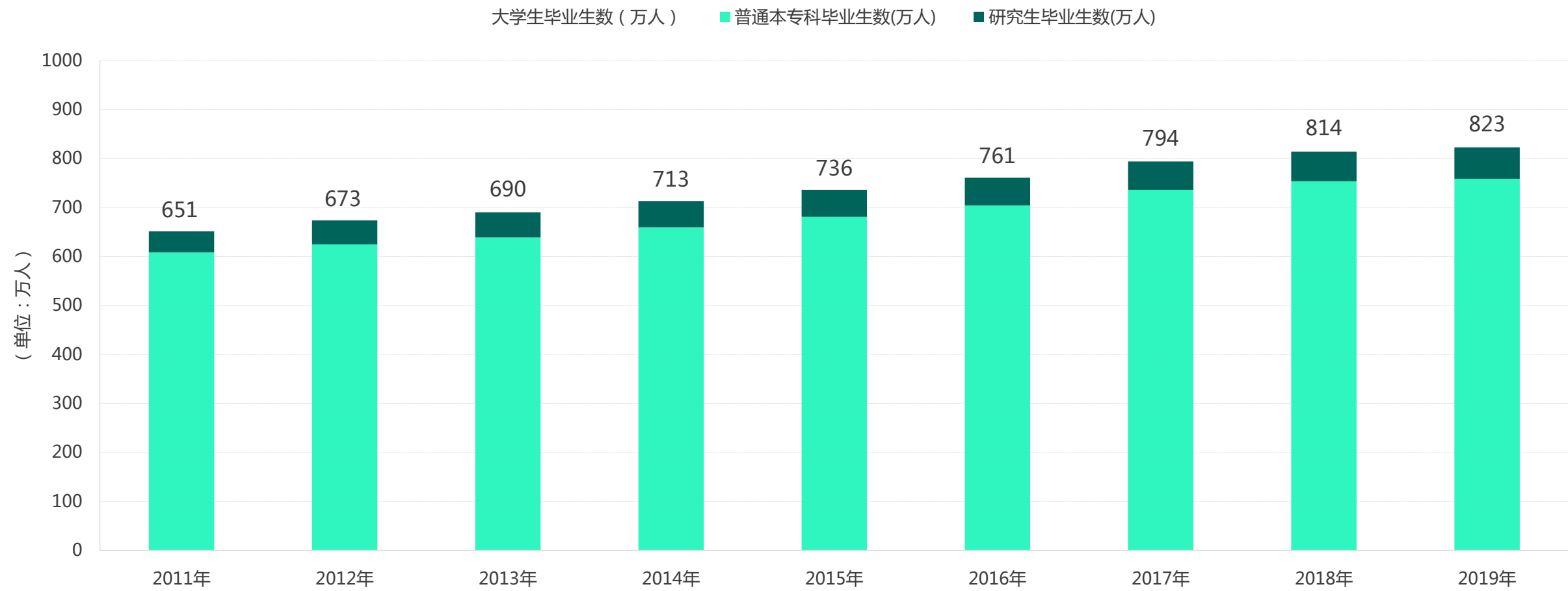


数据来源：国家人力资源和社会保障部。

高等教育毕业生数量持续上涨，增加高素质及专业技能人才供给

2011年以来全国接受高等教育的毕业生数量不断增长，2018-2019连续两年突破800万名毕业生，为社会经济的人才供给提供了人口红利，在线招聘行业将从中受益。

2011-2019年 全国每年新增毕业大学生数量

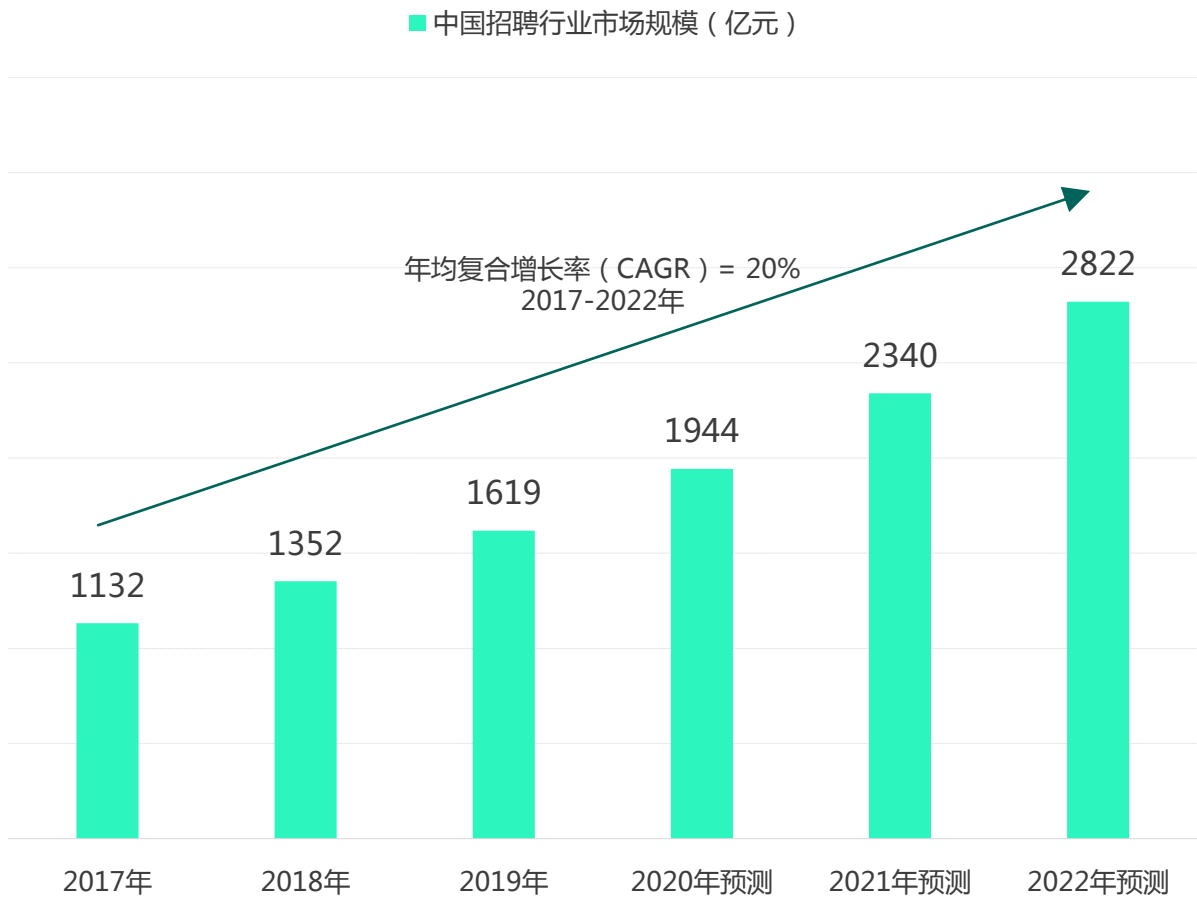


数据来源：国家统计局。

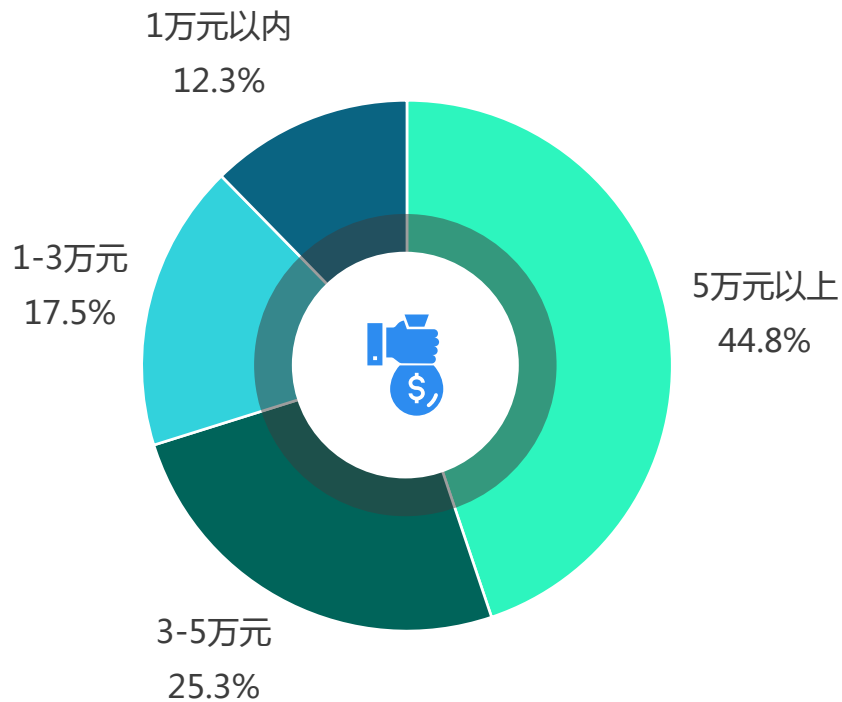
招聘市场规模持续扩大，44.8%企业每年投入5万元以上用于招聘

2017年以来招聘行业市场规模稳步扩大，2017-2022年的年均复合增长率达到20%，未来招聘行业仍旧充满巨大发展空间；招聘行业的发展壮大，离不开雇主的支持，目前44.8%的雇主每年都会在招聘上投入5万元以上，说明企业总体上愿意在招聘上予以费用支出。

招聘市场规模有望保持20%复合增速



44.8%企业平均每年招聘投入5万元以上

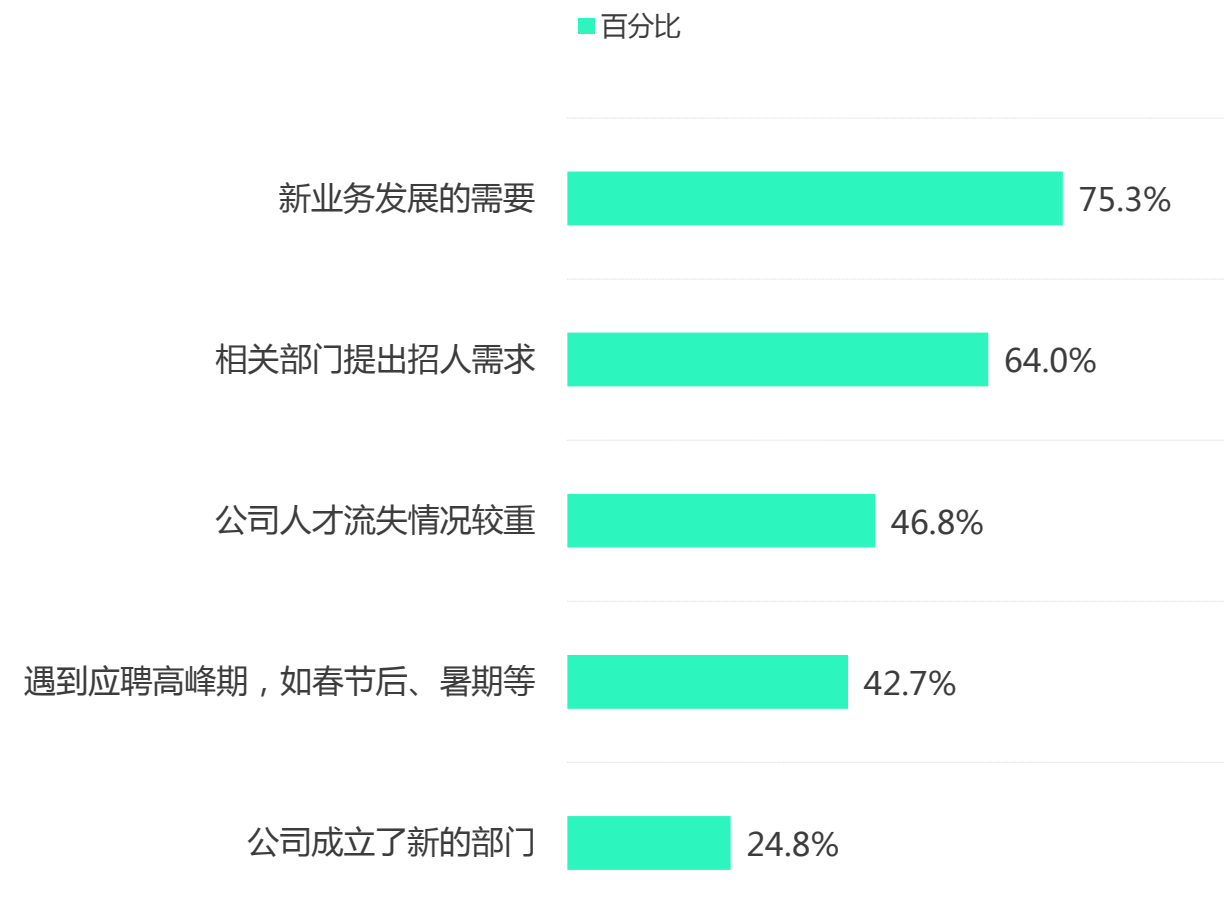


数据来源：TalkingData、公开资料整理。

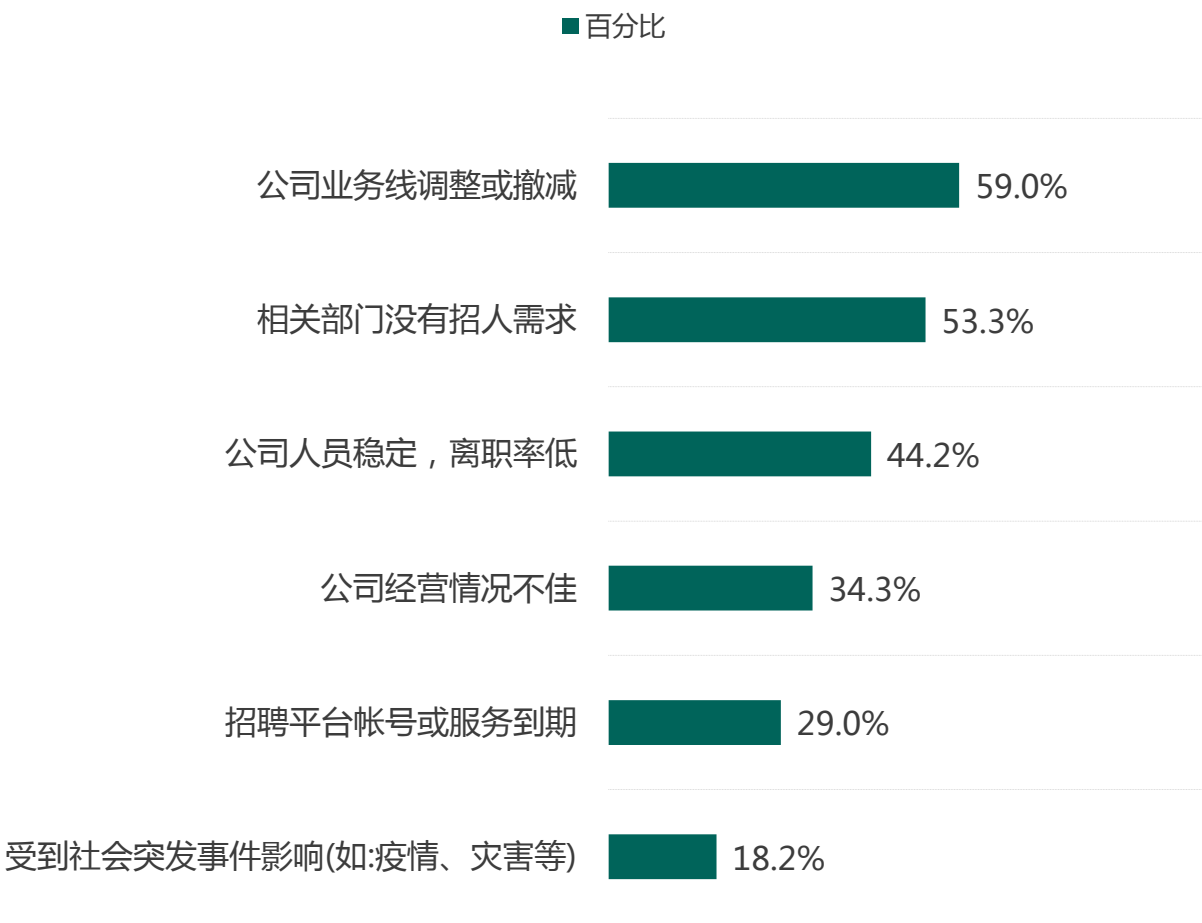
公司业务发展对招聘影响显著，是招聘行业市场需求主要推动力

从企业的招聘计划状态看，企业在业务发展方面的需求是影响招聘市场的关键因素，同时企业的人员稳定性、经营状况等，也对招聘行业的需求产生一定影响。

公司新业务和部门用人需求会推动扩编招聘



业务线调整和人才需求少时会导致企业缩减招聘

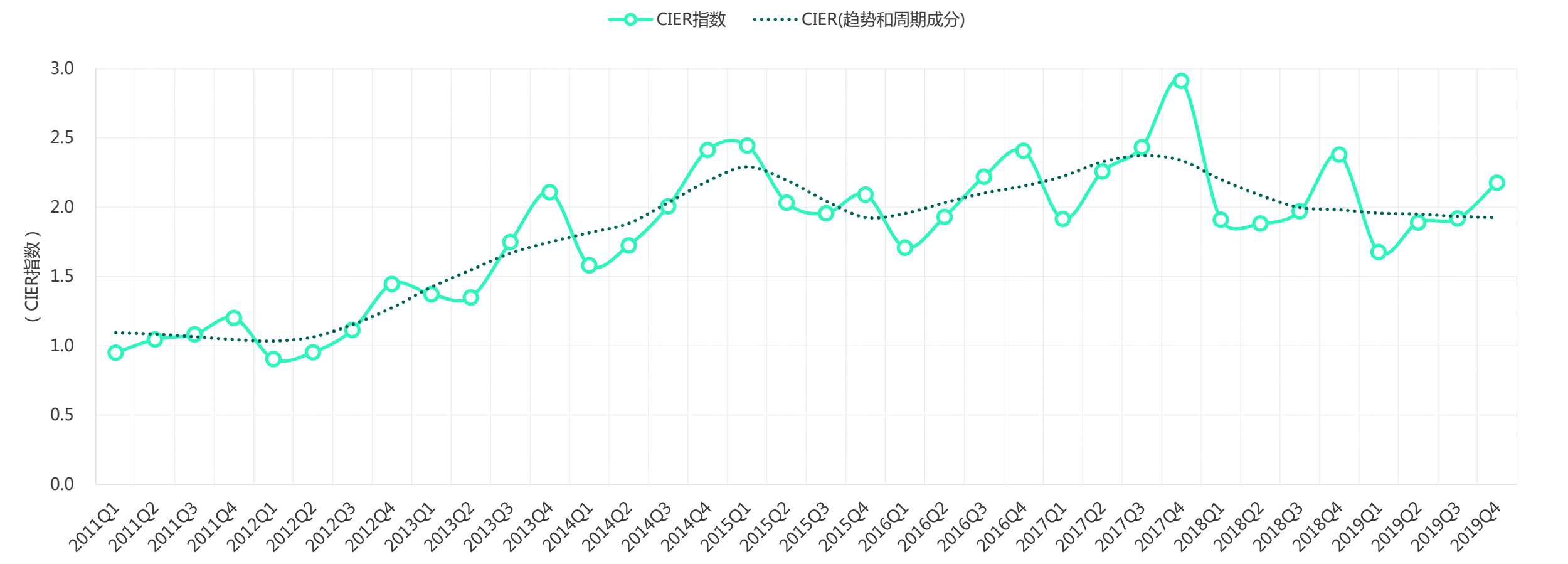


数据来源：TalkingData。

CIER指数长期大于1，就业市场景气程度长期趋势向好

从2011年以来的CIER指数（就业市场景气程度）看，在就业人口总量不断攀升的影响下，就业市场整体呈现长期上升趋势，但是随着宏观经济进入结构调整期，近两年CIER指数出现回落，剔除季节因素的影响和不规则波动，2017年四季度至2019年四季度CIER指数（趋势与周期）已持续九个季度下降。说明经济总需求疲软和不足，导致了就业市场需求有所减弱。

2011-2019年 在线招聘行业CIER指数变化趋势



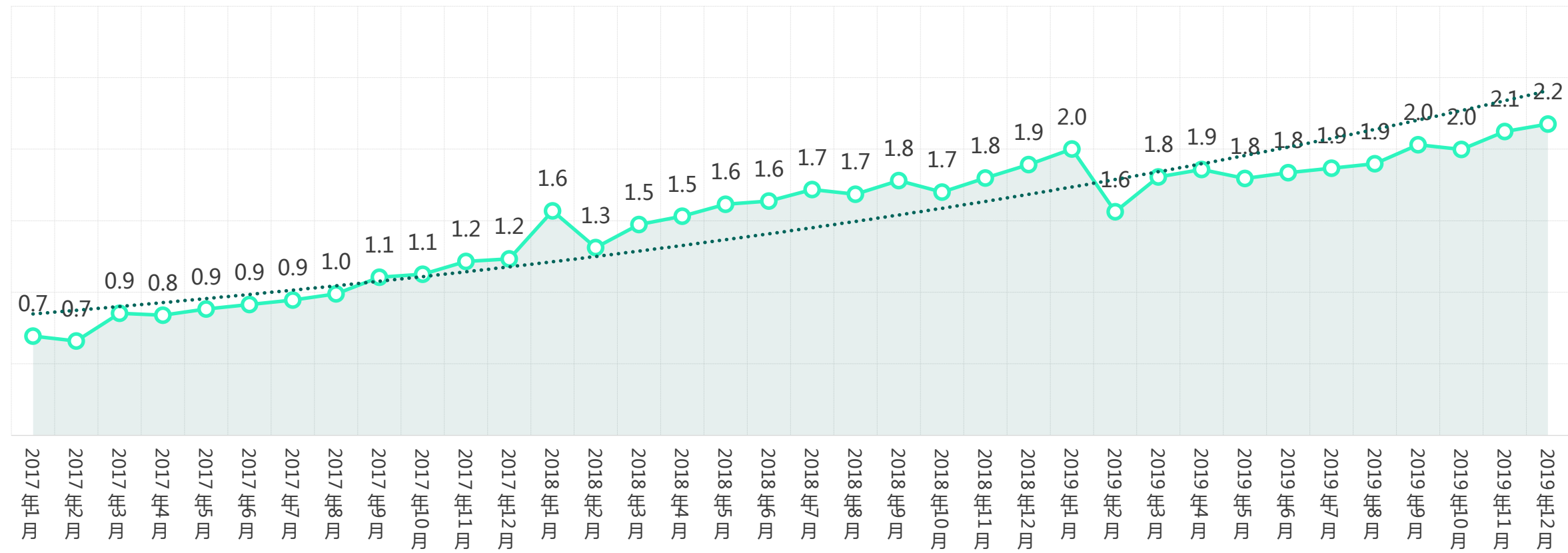
数据来源：智联招聘、中国就业研究所。

在线招聘行业移动端用户三年增长3.1倍，2019年底MAU超2亿人

近年来在线招聘行业移动端用户规模持续攀升，从2017年初的0.7亿人跃升到2019年底的2.2亿人，三年时间增长3.1倍，在线招聘行业移动端“用户红利”逐渐显现。

2017-2019年 在线招聘行业移动端月度活跃用户规模

—●— 在线招聘行业用户规模（亿人） 在线招聘行业用户规模（指数趋势）

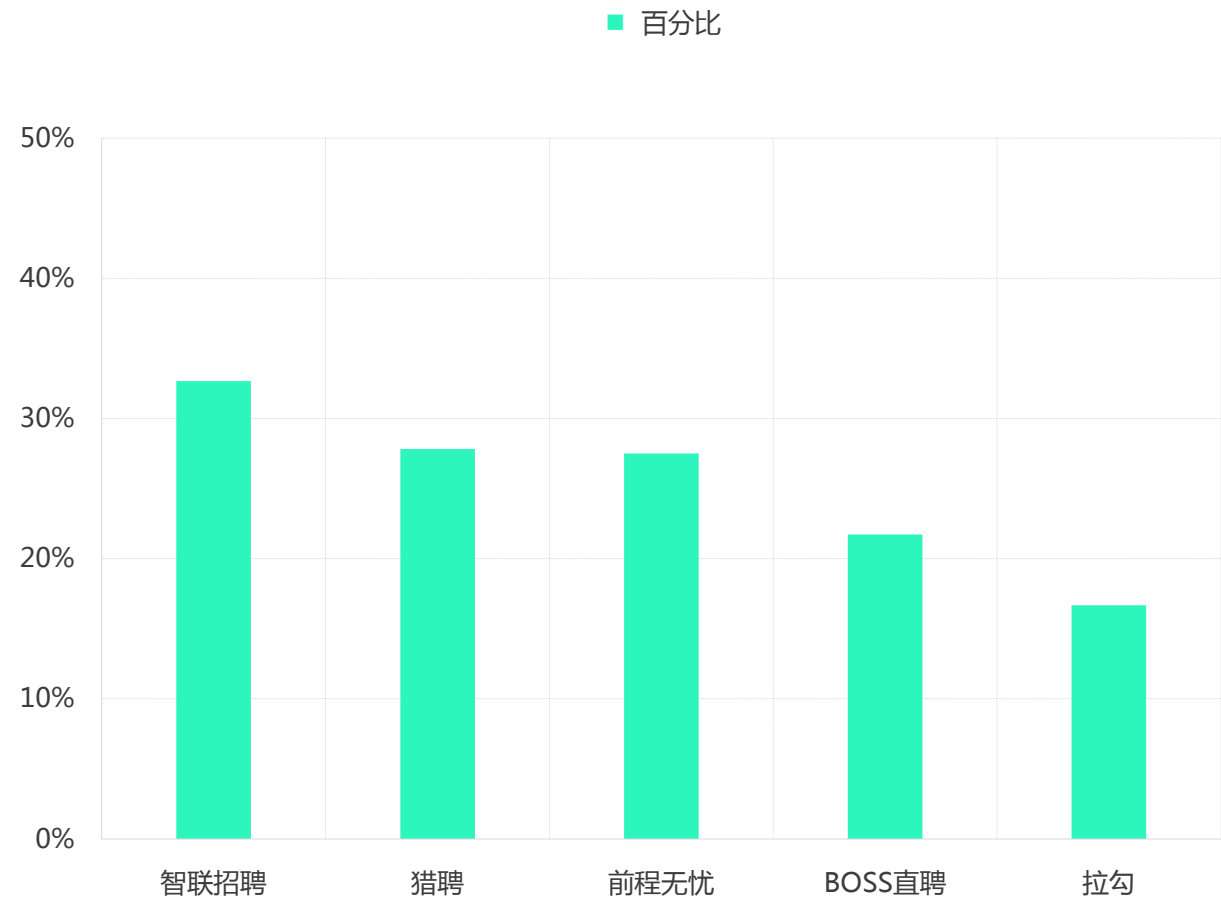


数据来源：TalkingData。

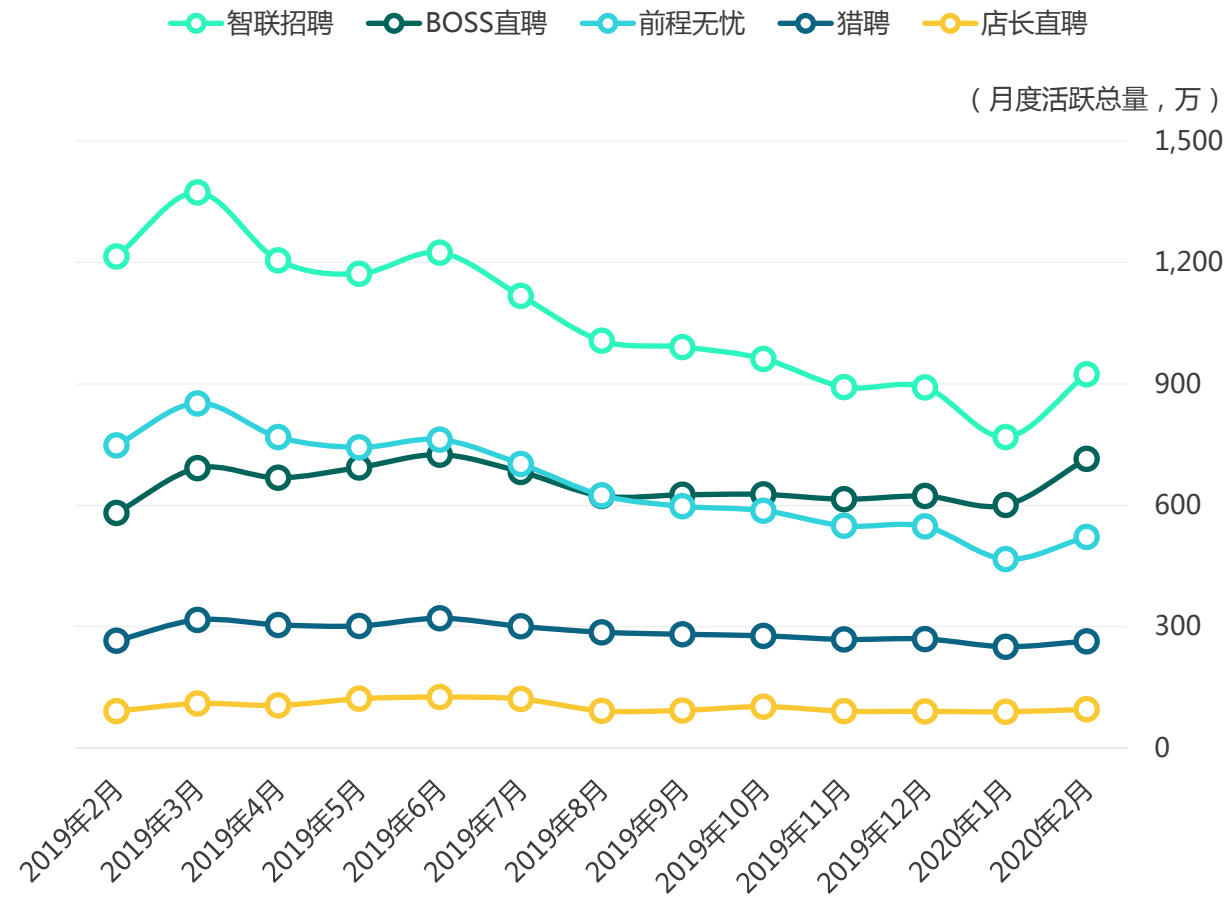
在线招聘行业市场格局稳定，智联招聘品牌居于业界领先地位

当前在线招聘市场格局相对稳定，无论是在传统PC端还是新兴移动端，智联招聘、BOSS直聘、前程无忧、猎聘等平台基本覆盖了大多数用户。

在线招聘行业 PC端用户品牌渗透率TOP5



在线招聘行业 移动端月度活跃总量TOP5



数据来源：TalkingData。

在线招聘行业加速转型，推进产品和业务体系精细化管理与运营

在移动互联网发展红利、大数据和人工智能（AI）等多种因素的共同驱动下，在线招聘行业开始加速科技转型，不断增强整个业务体系和产品生态的精细化程度。

在线招聘行业更加注重精细化运营

强化科技创新力

在线招聘企业增强大数据和AI对产品和业务的支撑，并通过语音/视频面试、智能推荐、在线沟通等模式提升效率与效果。

提供多样化服务

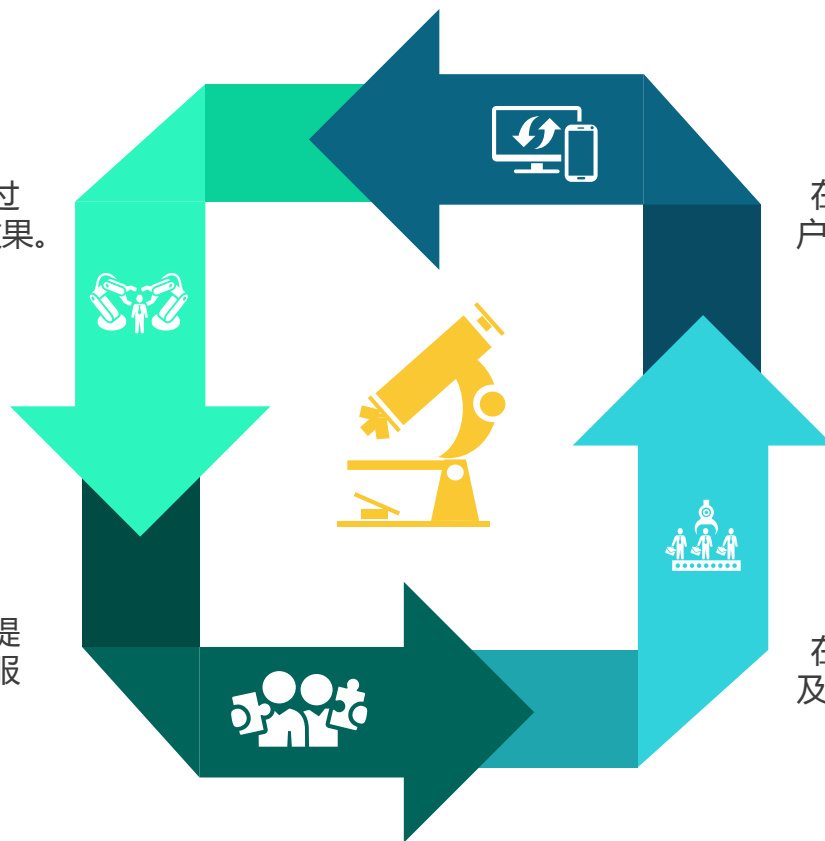
在线招聘企业除了搭建招聘和求职的线上平台，还为客户提供雇主品牌建设、付费订阅、猎头、人力资源外包等多种服务。

支持跨平台使用

在线招聘平台大多数已经推出覆盖多种终端的产品，实现用户在PC官网、移动App、微信公众号、小程序等渠道的使用。

深耕细分用户

在线招聘平台利用企业版、猎头版、用户版等细分产品，以及垂直领域产品，扩大对细分市场在内容和服务上的影响力。

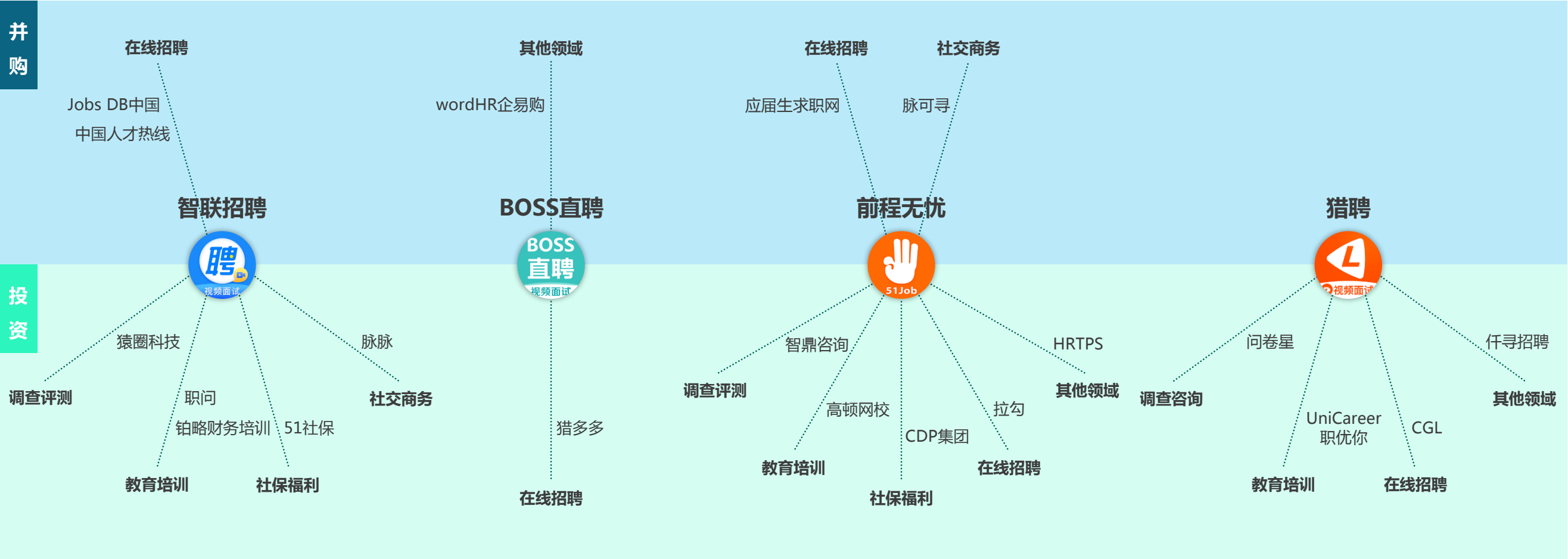


数据来源：TalkingData、公开资料整理。

主流在线招聘平台不断扩展服务边界，打出投资、并购组合拳

随着部分新秀的入局，在线招聘行业迎来了新一轮的竞争和变革，主流在线招聘平台加速以投资并购、产品迭代等方式，在巩固优势领域的同时拓宽人力资源多业态价值链。

主流在线招聘平台 投资并购趋势



数据来源：TalkingData、公开资料整理。

2

在线招聘行业人群洞察

- 雇主HR群体
- 求职群体
- 行业领域
- 岗位类型



雇主HR群体

雇主HR群体

求职群体

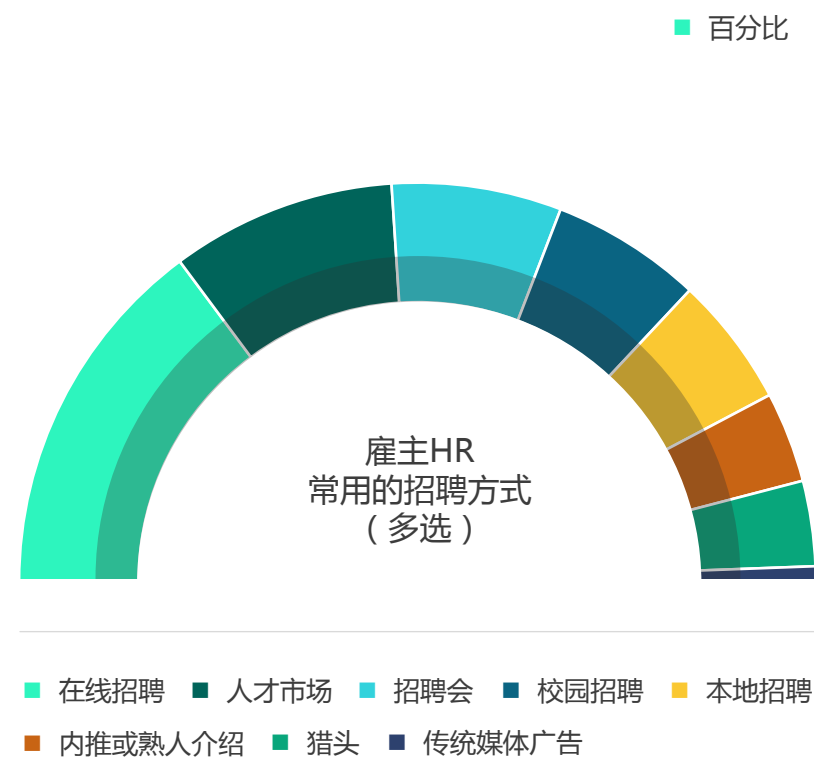
行业领域

岗位类型

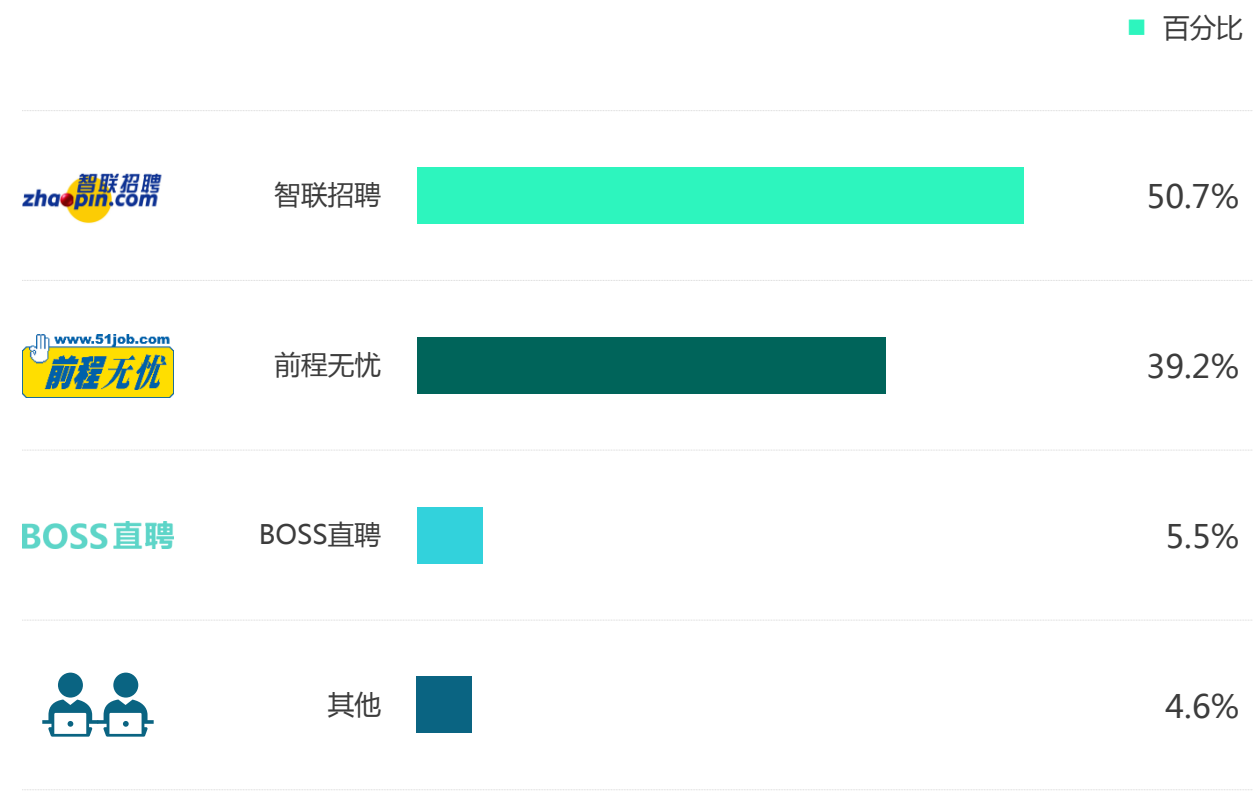
在线招聘是雇主HR首选渠道，常用智联招聘、前程无忧等平台

在招聘方式选择上，雇主HR优先选择在线招聘，通过互联网的方式及时获得招聘相关信息，且对在线招聘平台形成一定品牌忠诚度，其中智联招聘、前程无忧更容易获得雇主HR认可。

在线招聘是雇主HR挖掘人才的主流渠道



雇主HR主要使用智联招聘和前程无忧平台

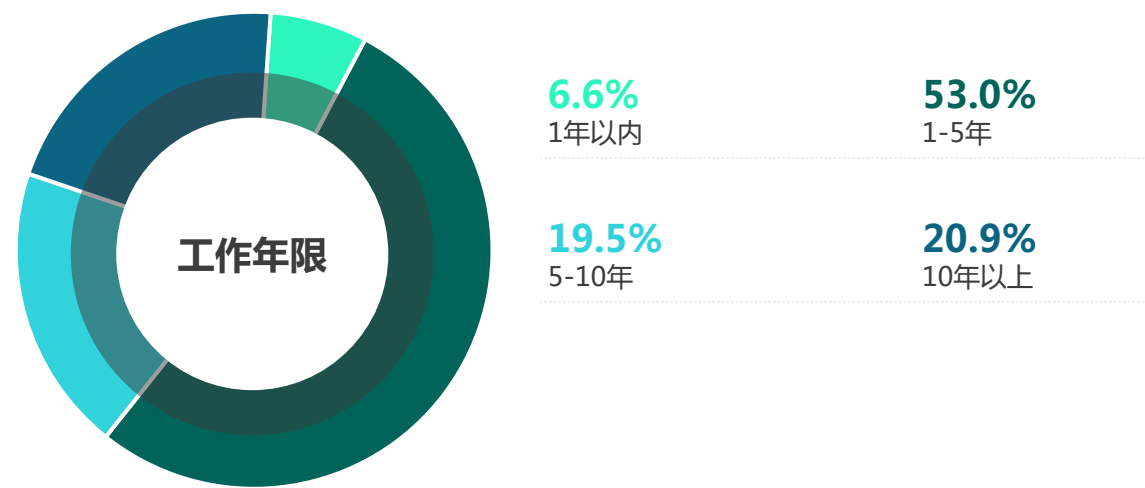


1-5年工作经验的雇主HR人群占比53%，36.2%达到基层管理职级

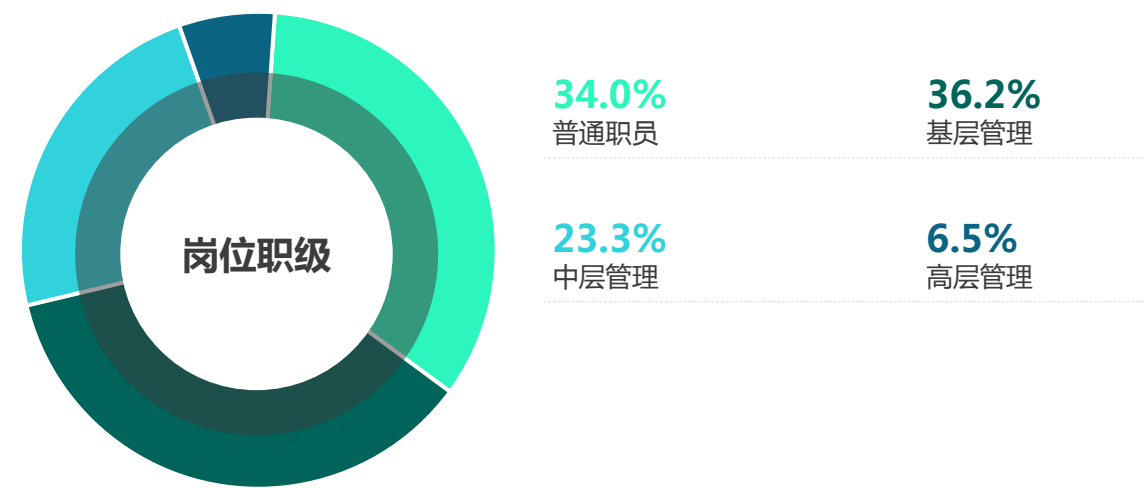
从工作年限看，雇主HR的从业时间比较长，53.0%的人群工作年限达到1-5年，19.5%的人群工作年限达到5-10年，20.9%的人群工作年限超过10年；从岗位职级看，雇主HR的职场地位比较高，36.2%的人群岗位职级达到基层管理，23.3%的人群岗位职级达到中层管理。

雇主HR 工作资历情况

雇主HR工作经验较为丰富，工作年限普遍较长



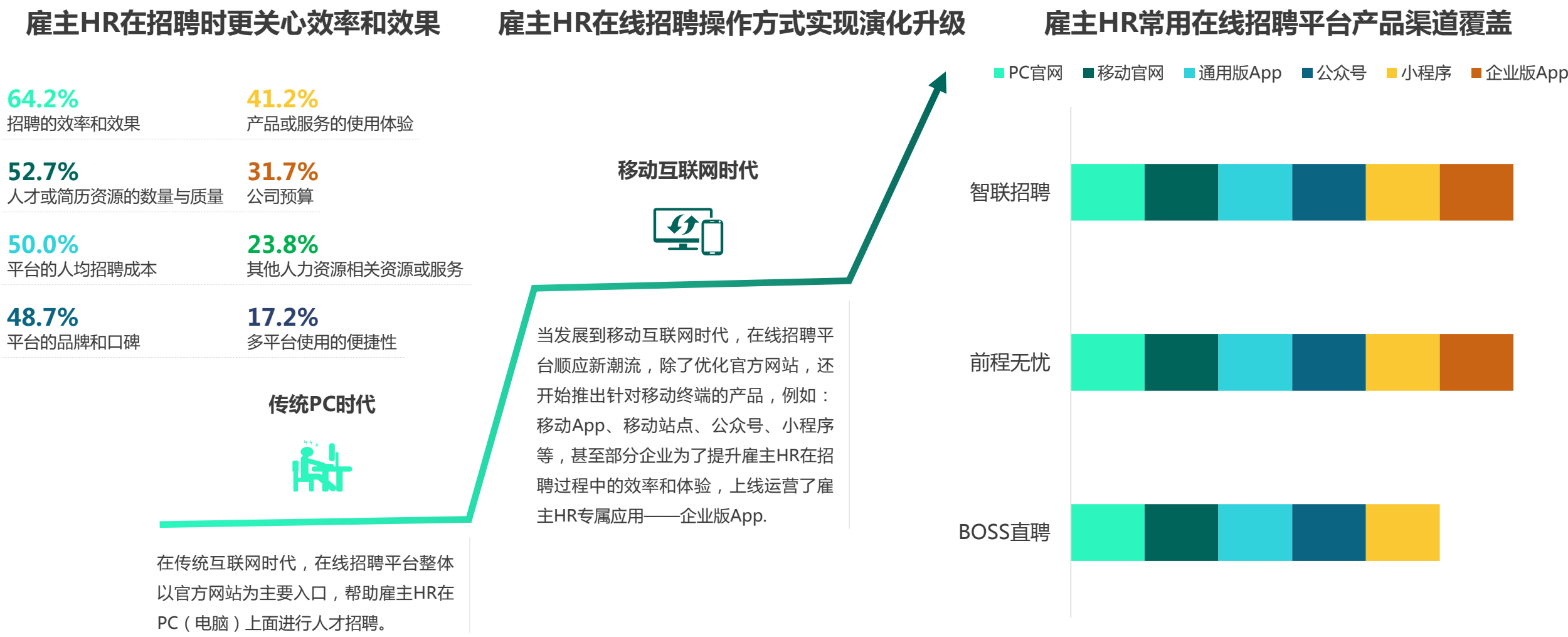
雇主HR主要以普通职员和基层管理人员为主



数据来源：TalkingData。

雇主HR在线招聘操作方式进化，企业版App实现效率和体验双赢

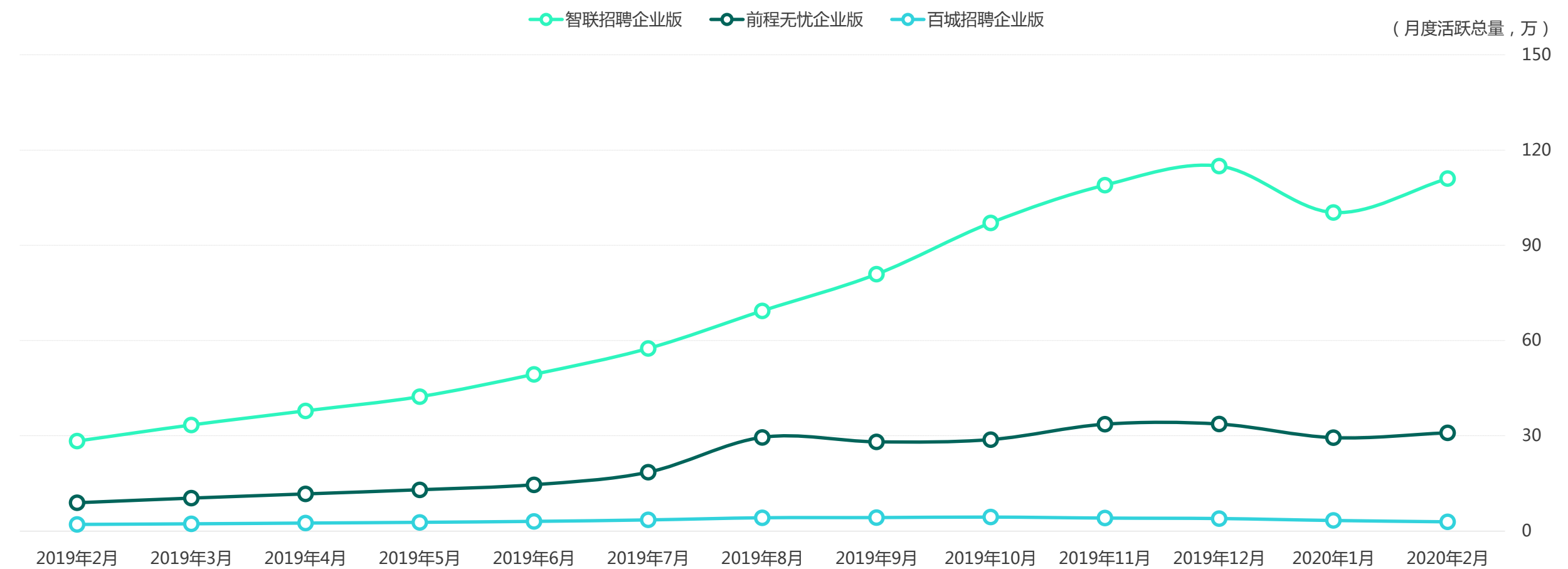
64.2%的雇主HR在招聘时主要关注招聘的效率和效果，随着移动互联网的发展进步，招聘的效率和效果一方面通过操作方式演进得到提升，另一方面则依托在线招聘平台不断增强的服务能力，从目前的产品覆盖渠道看，常用在线招聘平台除了满足用户在不同终端和平台的登录需求，甚至还开发和运营了专门面向雇主HR的企业版App。



在线招聘企业版App渐成趋势，智联招聘、前程无忧等地位显著

在移动互联网越来越便捷和快速普及下，部分在线招聘平台已经推出了针对雇主HR的企业版App，目前大多数雇主HR首选的企业版App仍旧以综合性在线招聘平台产品为主，智联招聘企业版和前程无忧企业版的雇主HR用户基础相对较好。

2019年2月-2020年2月 雇主HR常用企业版在线招聘应用TOP3及其月活跃量



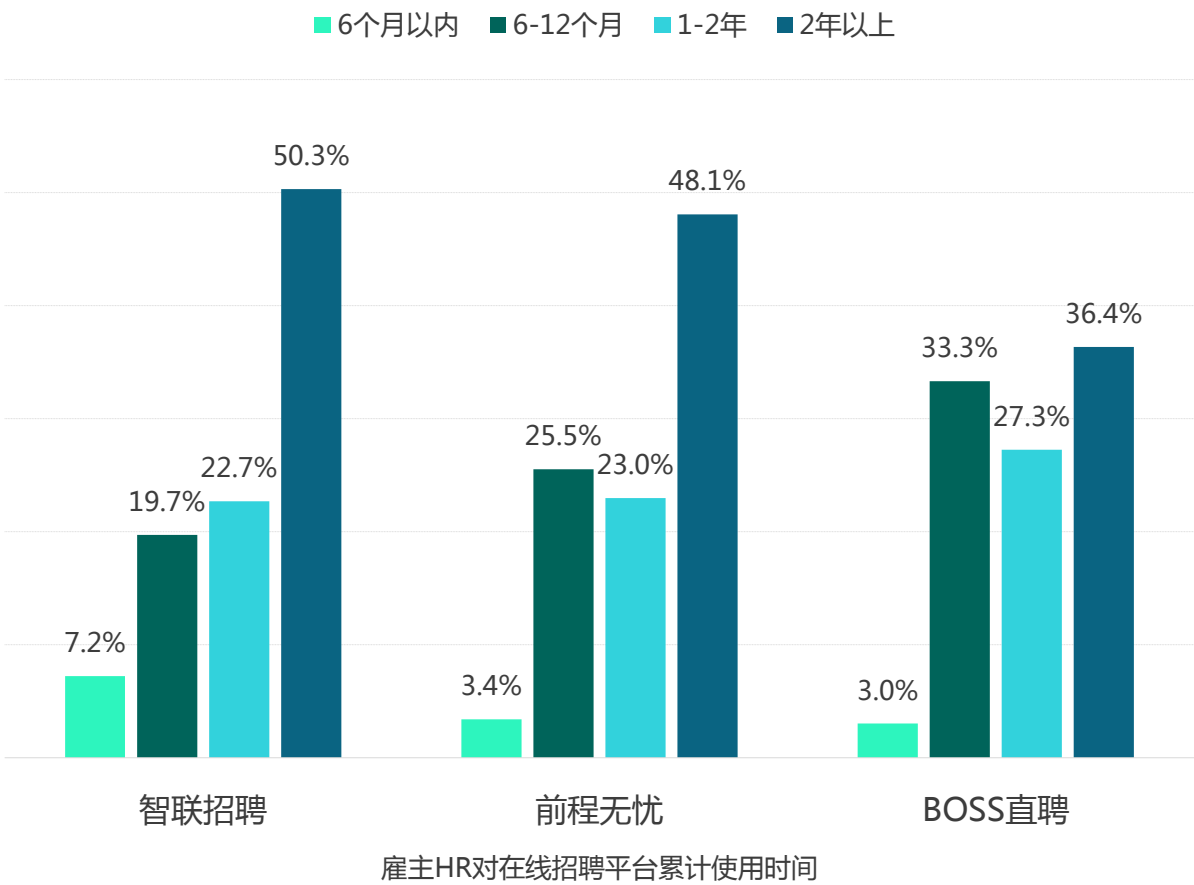
数据来源：TalkingData。

注：雇主HR常用在线招聘企业版App，是指在线招聘平台推出的专门针对HR人群使用的App，在线招聘行业企业版移动端月度活跃率TOP3，未计入综合类招聘App，未计入兼职、实习、外包类招聘App，以及主业并非招聘的职场社交、分类信息类App；月度活跃总量，是指所选时间周期内，预估使用某款应用的全平台活跃设备量，2019年2月-2020年2月，全平台数据。

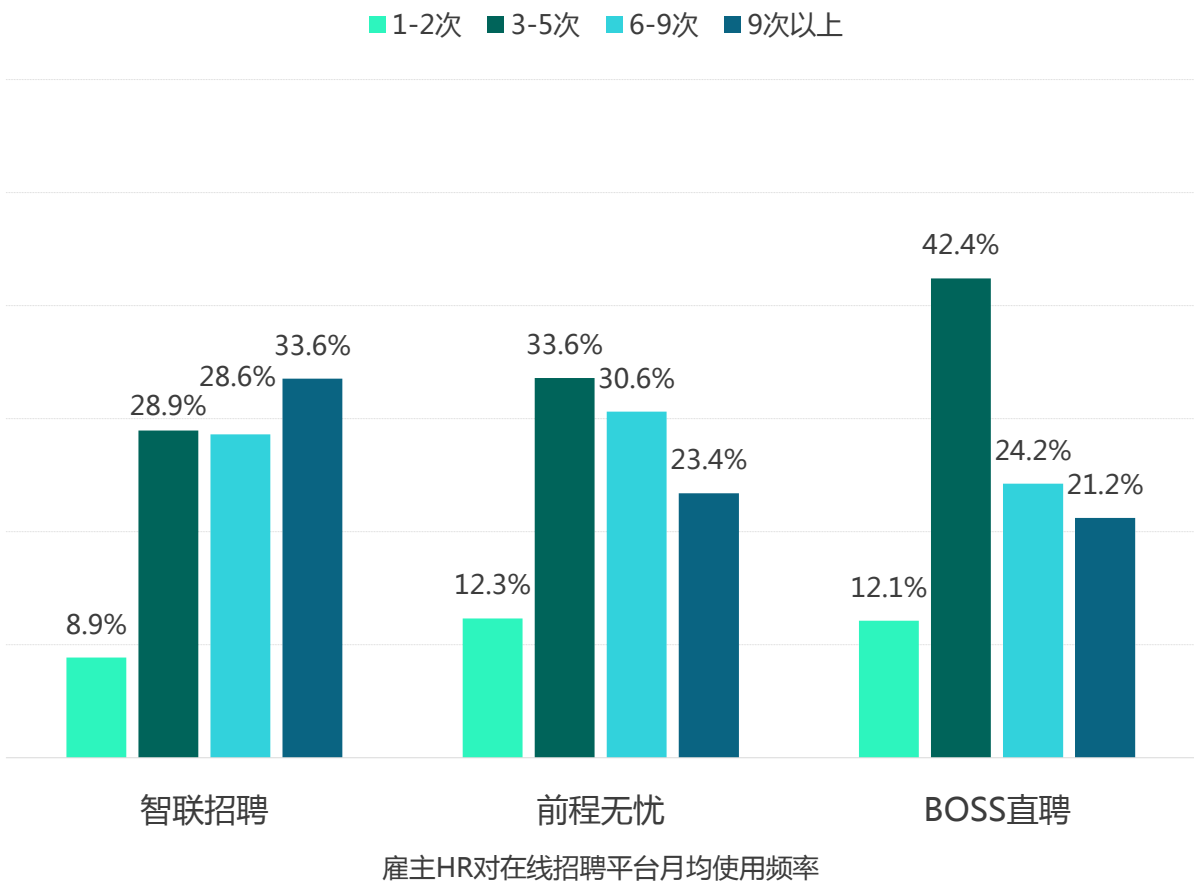
雇主HR对综合在线招聘平台黏性更强，智联招聘品牌忠诚度高

雇主HR对在线招聘平台已经形成了使用习惯，并且产生了品牌忠诚度，40%以上使用智联招聘、前程无忧和BOSS直聘的时间高于2年，20%以上每月使用频次达到3-5次或6-9次。

雇主HR更信赖智联招聘和前程无忧，长期留存高



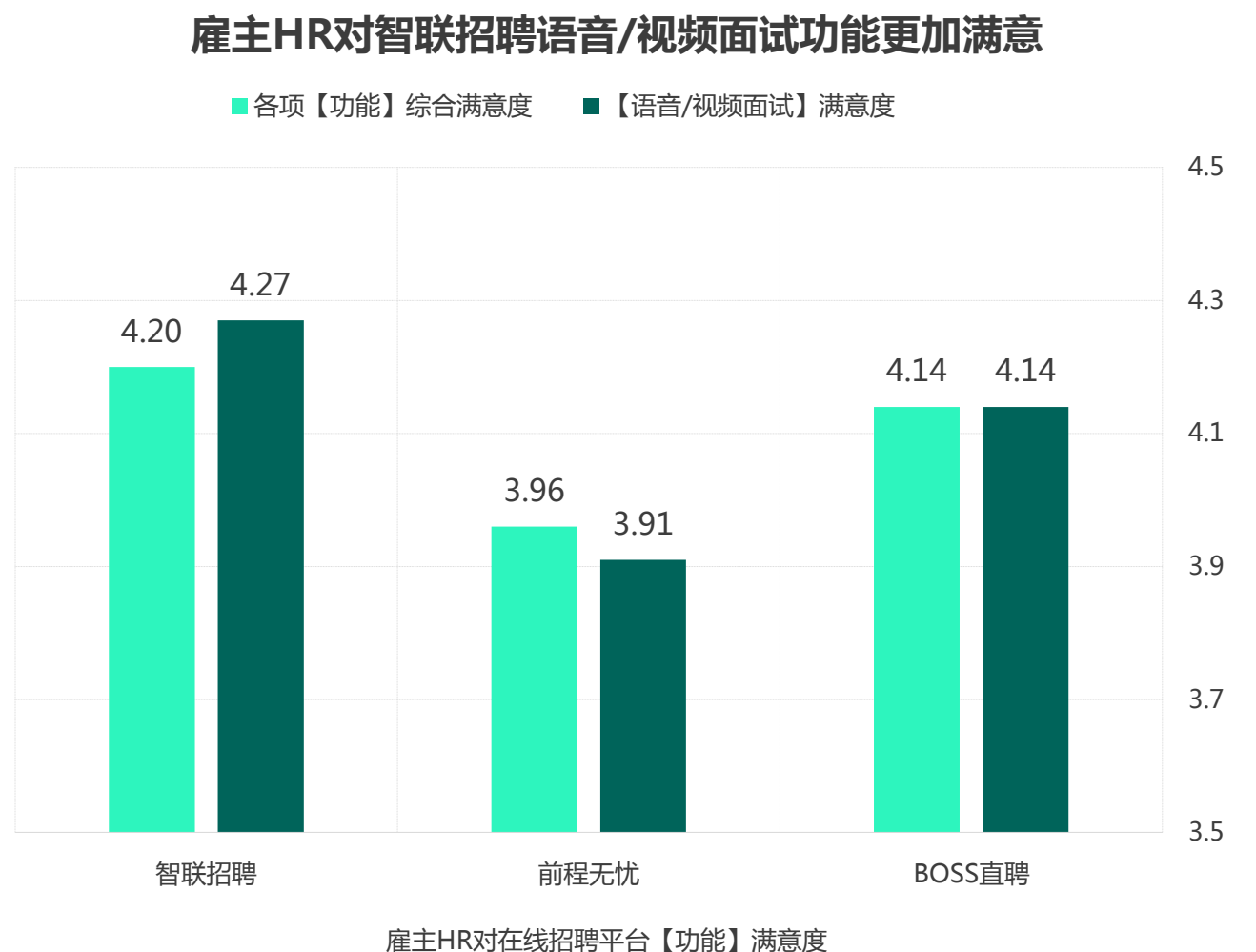
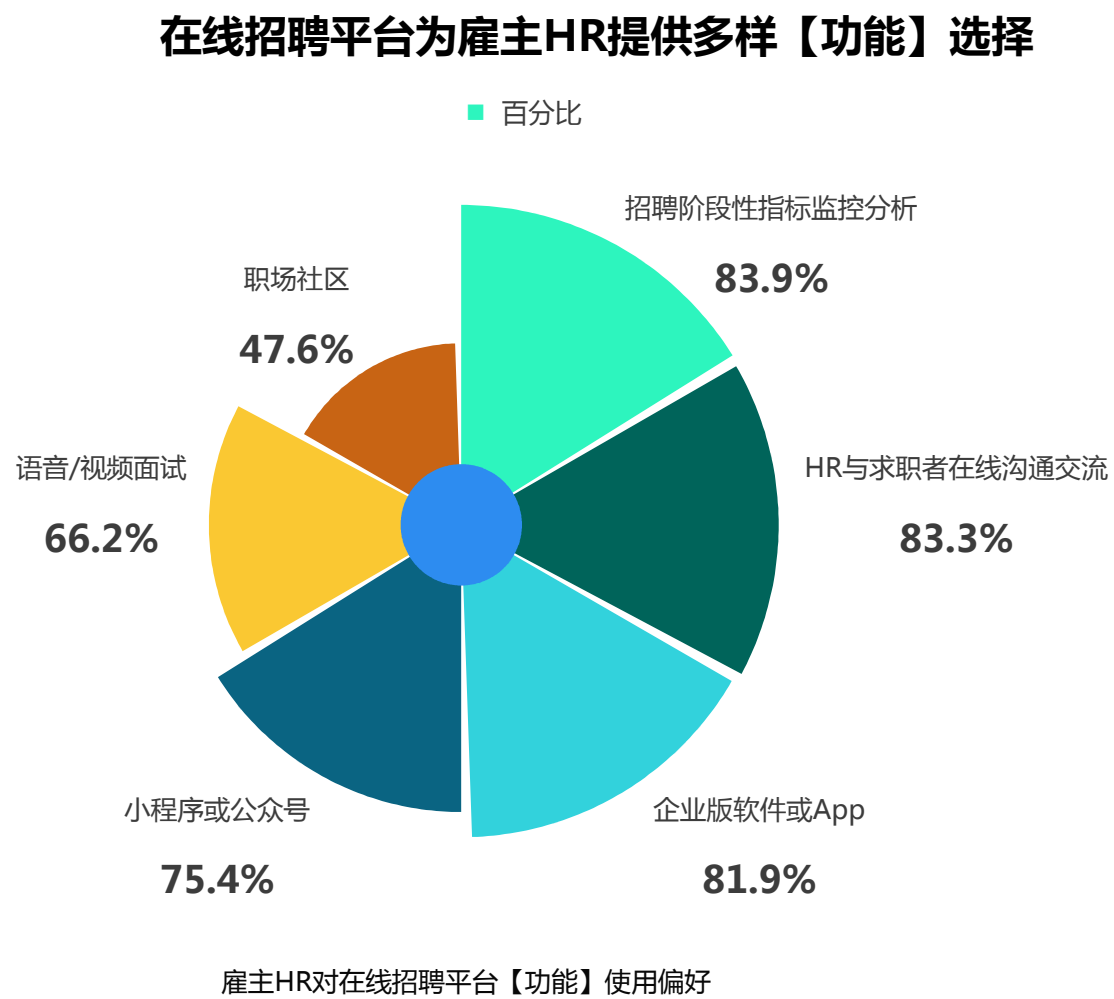
1/3雇主HR月均使用智联招聘9次以上，平台黏性好



数据来源：TalkingData、公开资料整理。

语音/视频面试引领招聘新潮流，智联招聘非接触式招聘更获好评

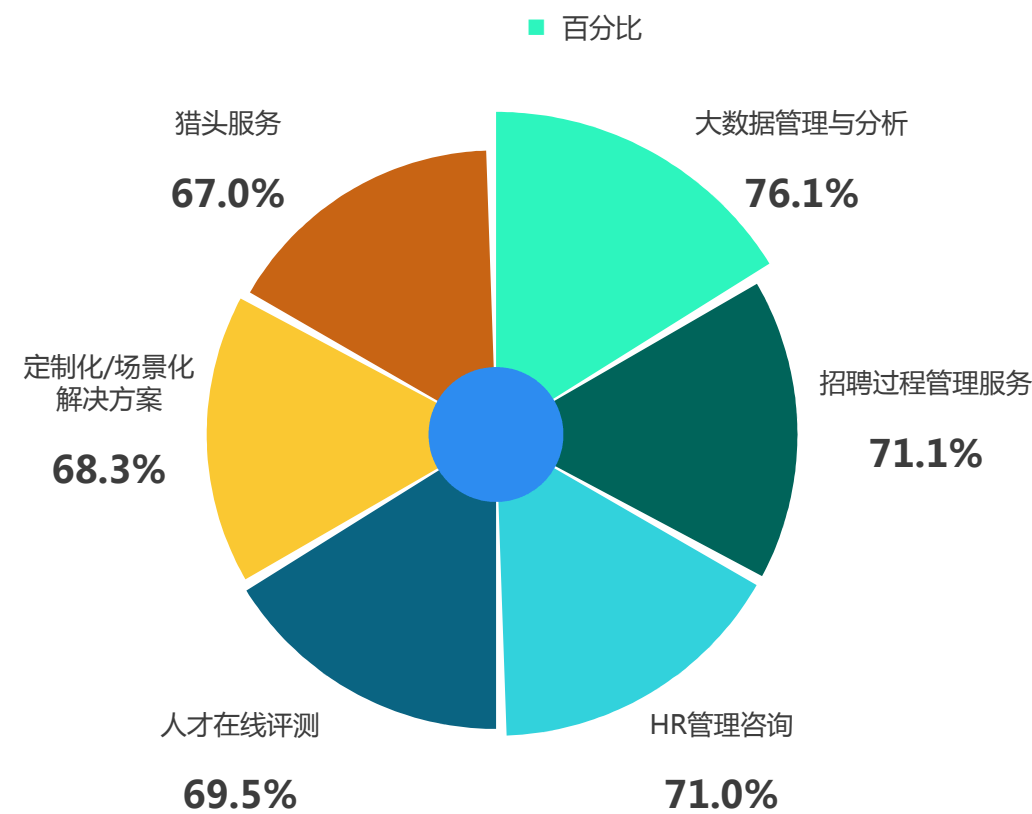
在线招聘平台目前已经具有较为丰富的功能，能够帮助雇主HR快速匹配候选人，从各项【功能】实际使用反馈看，雇主HR整体上给予智联招聘和BOSS直聘较高的评价，满意度分别达到4.20分和4.14分，其中在非接触式招聘上，雇主HR大部分已经使用过语音/视频面试，另一方面对智联招聘和BOSS直聘的表现更为肯定。



雇主HR在线招聘依赖增值服务，大数据管理与分析更受青睐

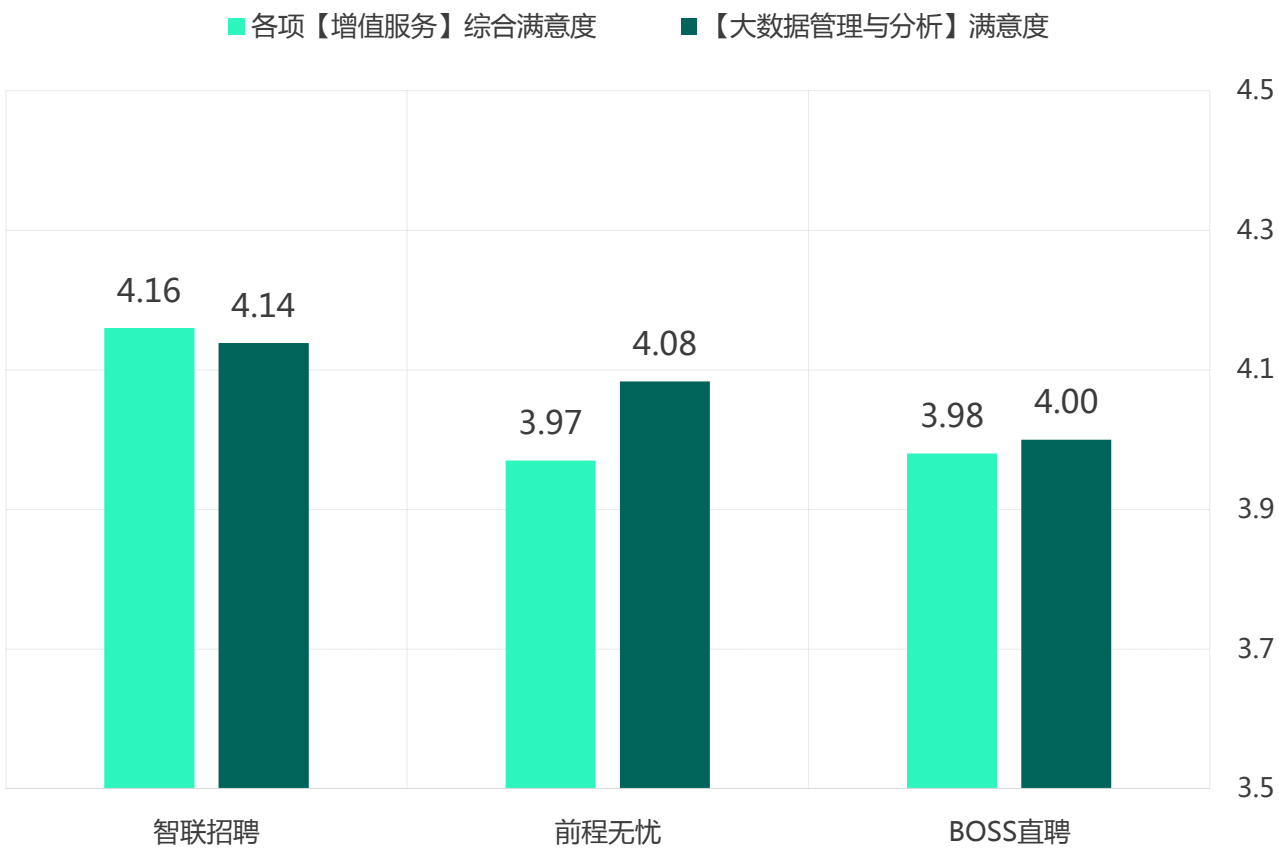
为了能够提升招聘的效率和效果，雇主HR大多数选择在线招聘平台提供的增值服务，大数据管理与分析、招聘过程管理服务、HR管理咨询、人才在线评测、定制化/场景化解决方案和猎头服务均受到广泛使用；从实际反馈看，智联招聘平台的平均满意度超过4.0分，相对前程无忧和BOSS直聘表现出一定优势，且在大数据管理与分析上占优。

超3/4雇主HR都会使用大数据管理与分析服务



雇主HR对在线招聘平台【增值服务】使用偏好

智联招聘大数据管理与分析服务更令雇主HR满意



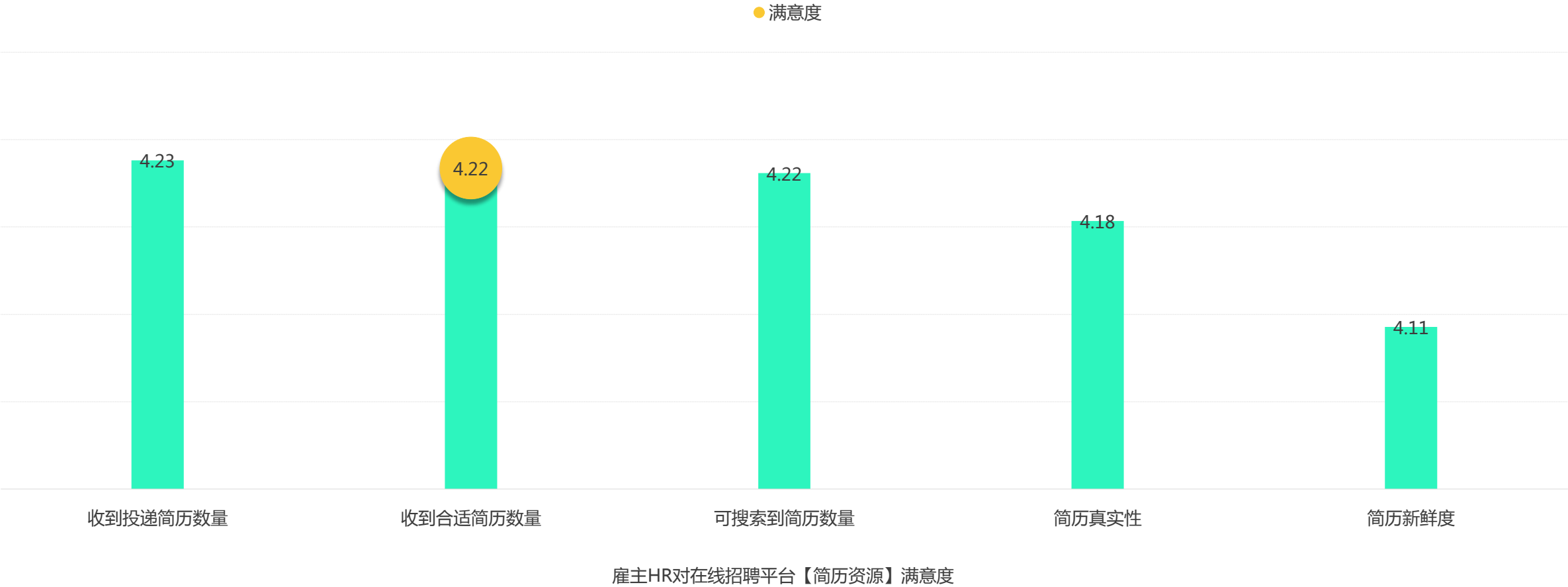
雇主HR对在线招聘平台【增值服务】满意度

数据来源：TalkingData。

在线招聘平台整体注重简历资源建设，“收到投递简历数量”更获市场认可

从简历资源的满意度看，在线招聘平台在简历数量上的各项表现均超过4.1分，说明在线招聘平台在简历资源上给予雇主HR较高的使用体验，相比之下，雇主HR对“收到投递简历数量”满意度更高，满意度达到4.23分。

雇主HR整体对简历数量方面表现出较高满意度



数据来源：TalkingData。

求职群体

雇主HR群体

求职群体

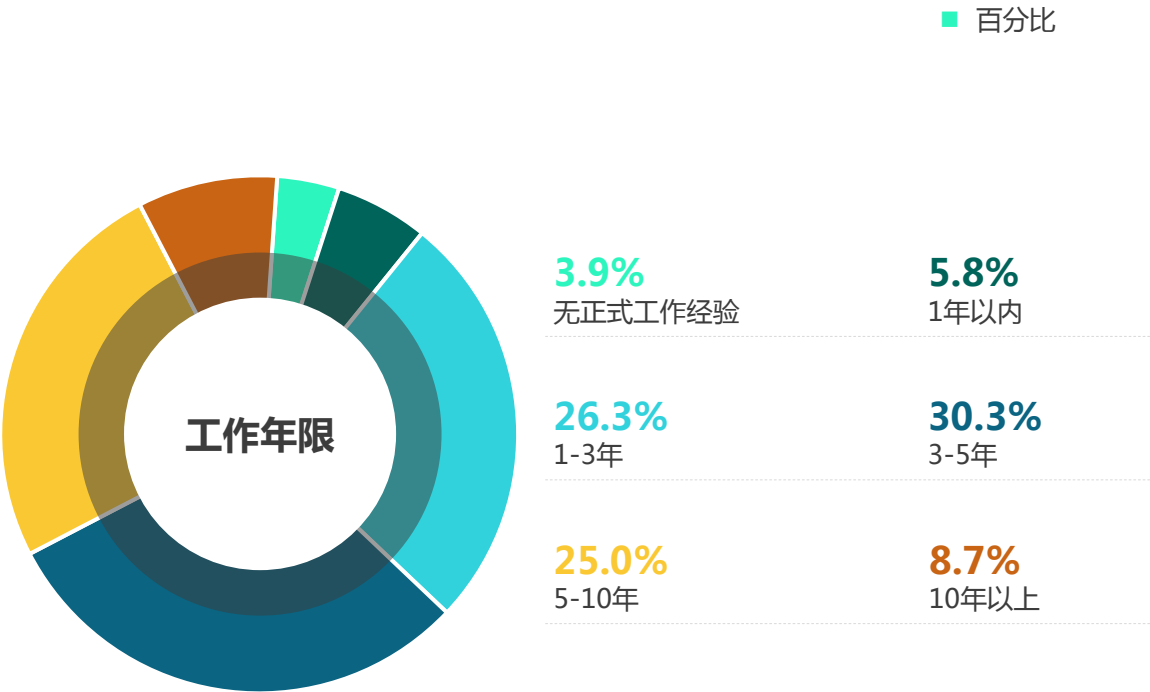
行业领域

岗位类型

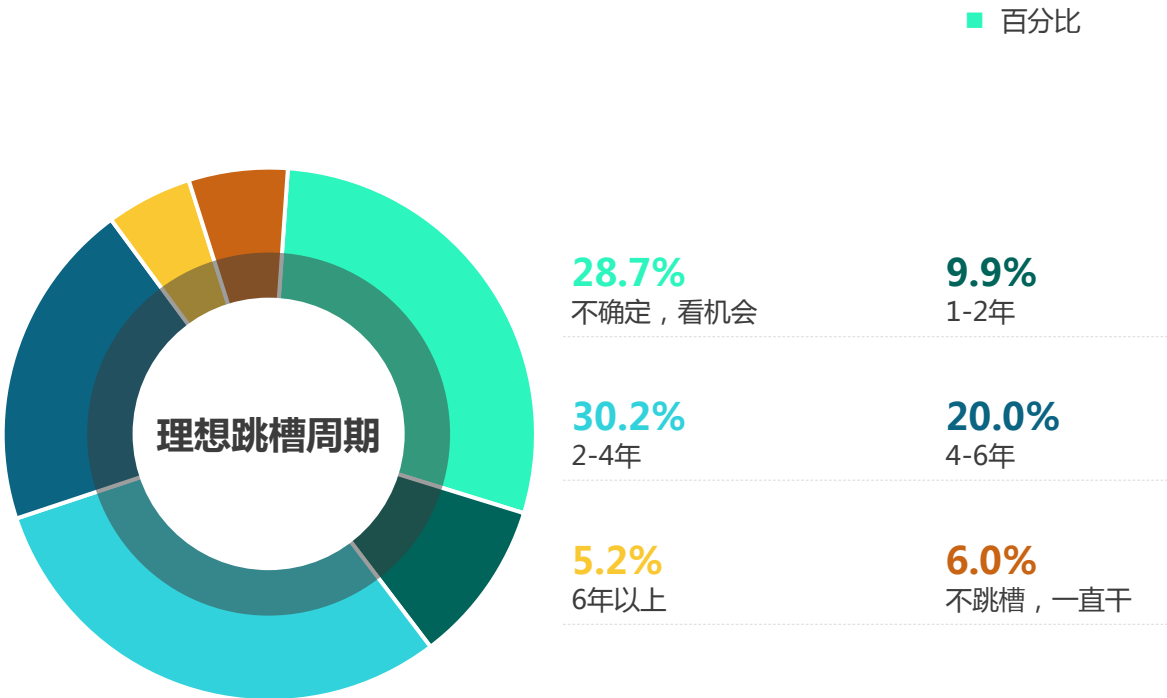
求职群体以正值职业发展期的人群为主，谋求职业发展同时珍惜机遇

从工作年限看，求职者整体以1-5年工作时间的人群为主，其中工作年限达到1-3年的占比26.3%，工作年限达到3-5年的占比30.3%，说明当下的求职群体以正值职业发展期的人群为主；从理想跳槽周期看，28.7%的求职者在对待跳槽上，态度一致为“不确定，看机会”。

求职者正值职业发展期，超3成工作3-5年



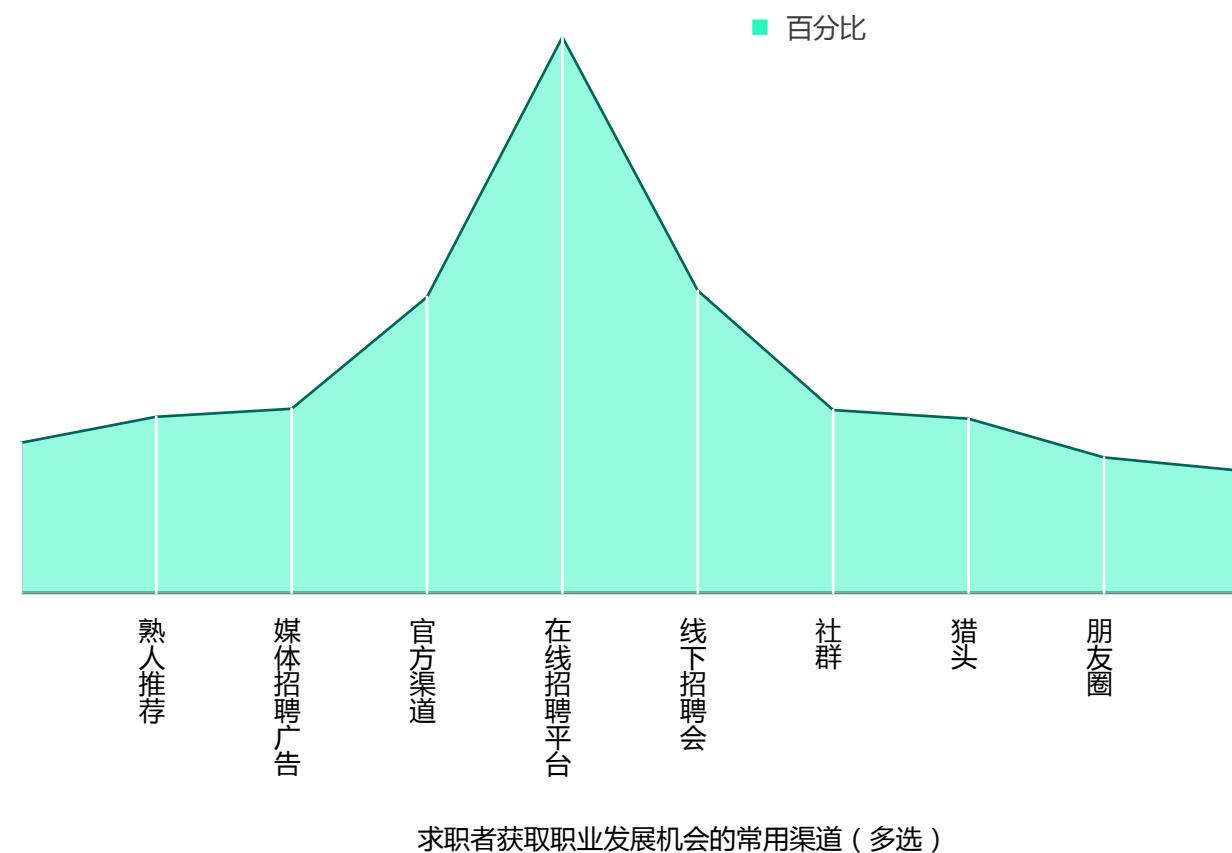
求职者注重职业发展，同时留意职场机会



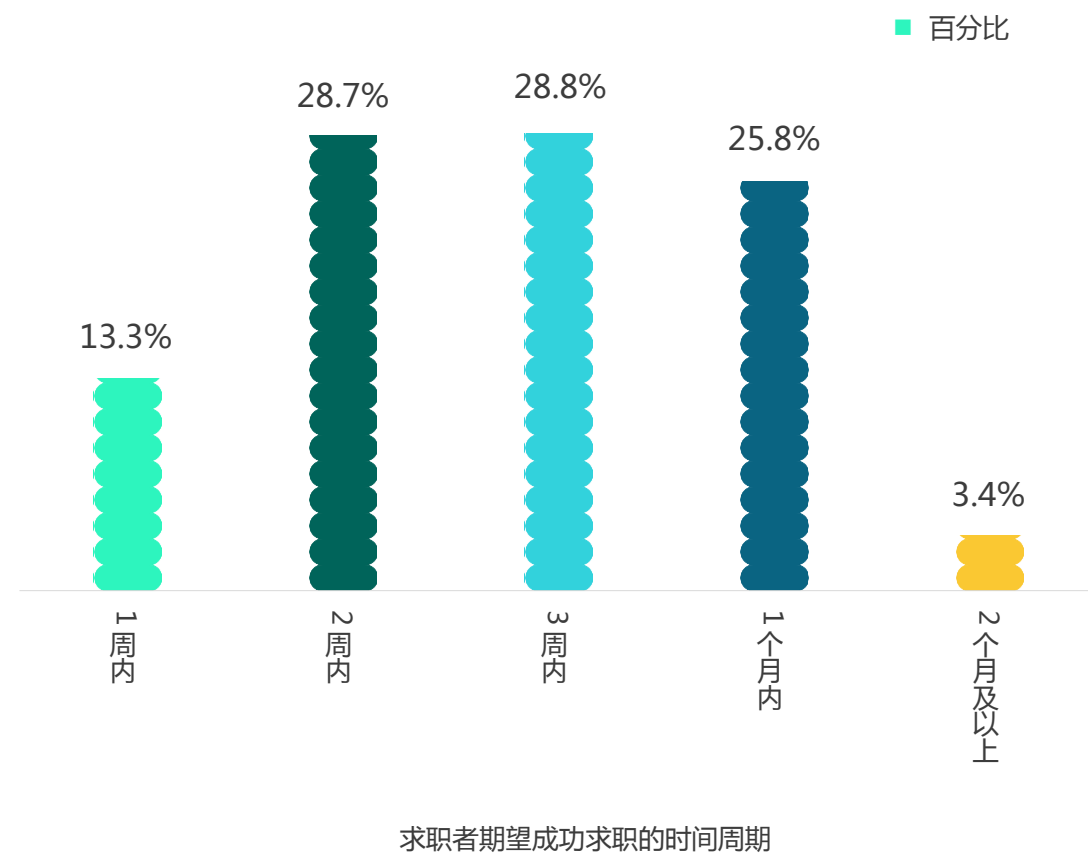
在线招聘平台对求职者更具吸引力，满足求职时期迫切心理

互联网特别是移动互联网的快速发展，进一步推动了招聘行业的互联网化，在线招聘平台如今已经成为求职者首选的线上求职渠道；绝大多数求职者在找工作时几乎都存在着较为迫切的心理，他们比较期望的求职周期通常是在3周左右，其中3周内的占比达到28.8%，2周内的占比达到28.7%，一个月（4周）内的占比达到25.8%。

在线招聘成为求职者首选求职渠道



求职者普遍希望三周内落实就业

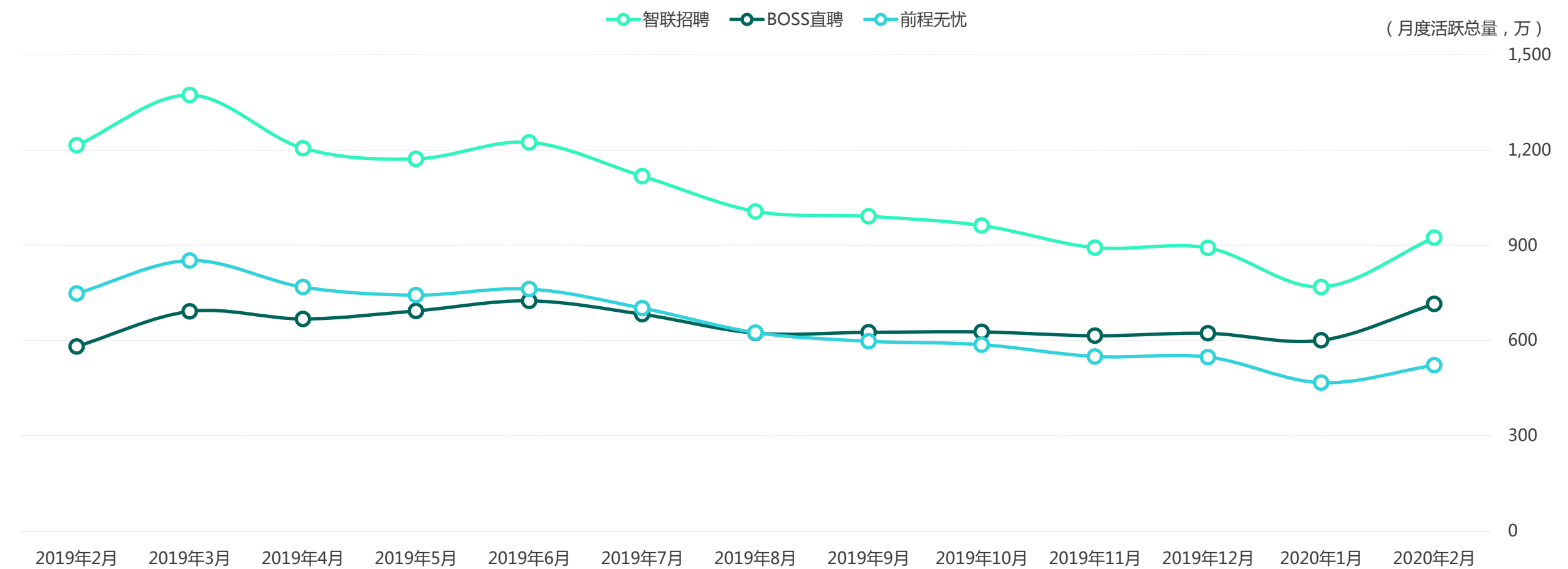


数据来源：TalkingData。

职业机会集聚线上，求职者首选智联招聘、BOSS直聘和前程无忧

在应聘求职时，求职者比较看重求职的效率和效果，而在移动互联网时代下，求职者更希望随时随地关注职业机会，因此综合在线招聘平台的App受到求职者的广泛使用。

2019年2月-2020年2月 求职者常用在线招聘应用TOP3及其月活跃总量



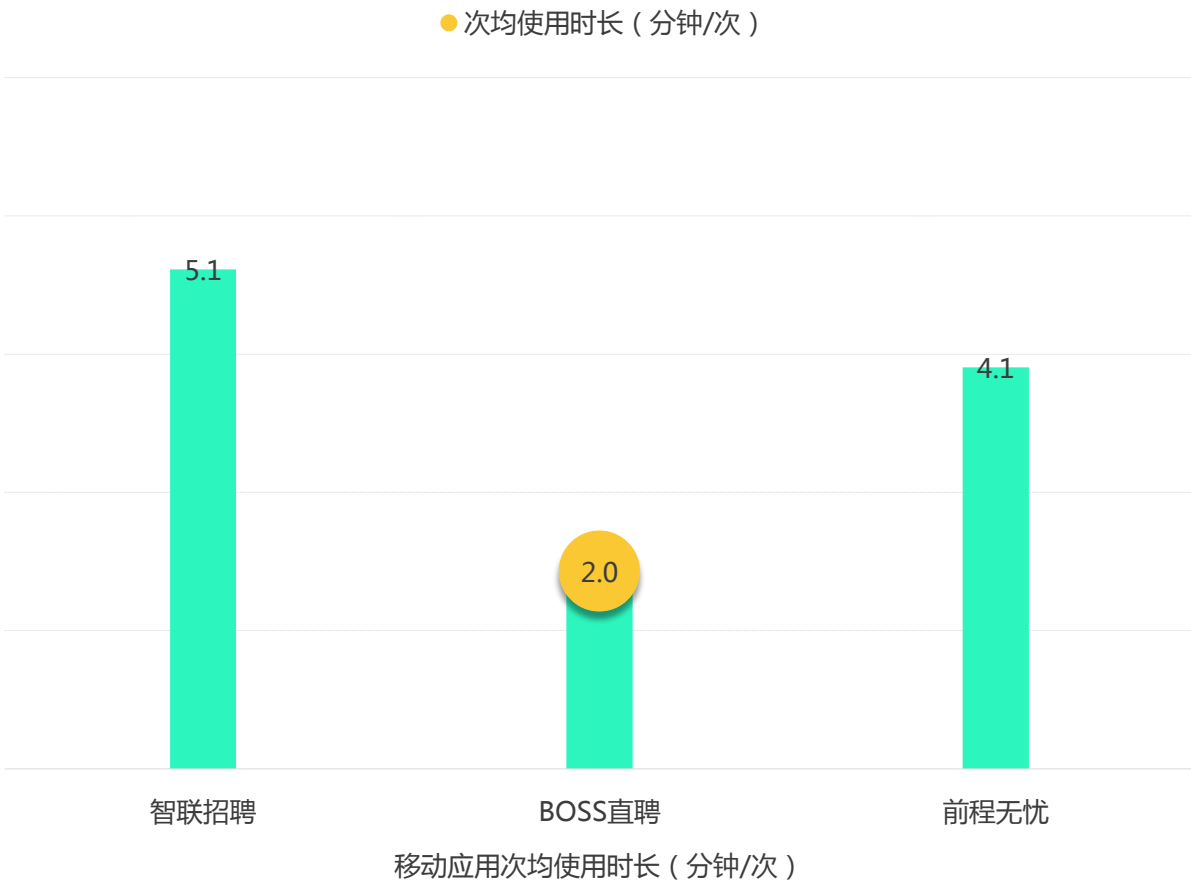
数据来源：TalkingData。

注：求职者常用在线招聘移动App，是指在线招聘平台推出的面向求职人群使用的App，在线招聘行业求职者常用移动App月度活跃率TOP3，包括综合类招聘App，但未计入兼职、实习、外包类招聘App，以及主业并非招聘的职场社交、分类信息类App；月度活跃总量，是指所选时间周期内，预估使用某款应用的全平台活跃设备量，2019年2月-2020年2月，全平台数据。

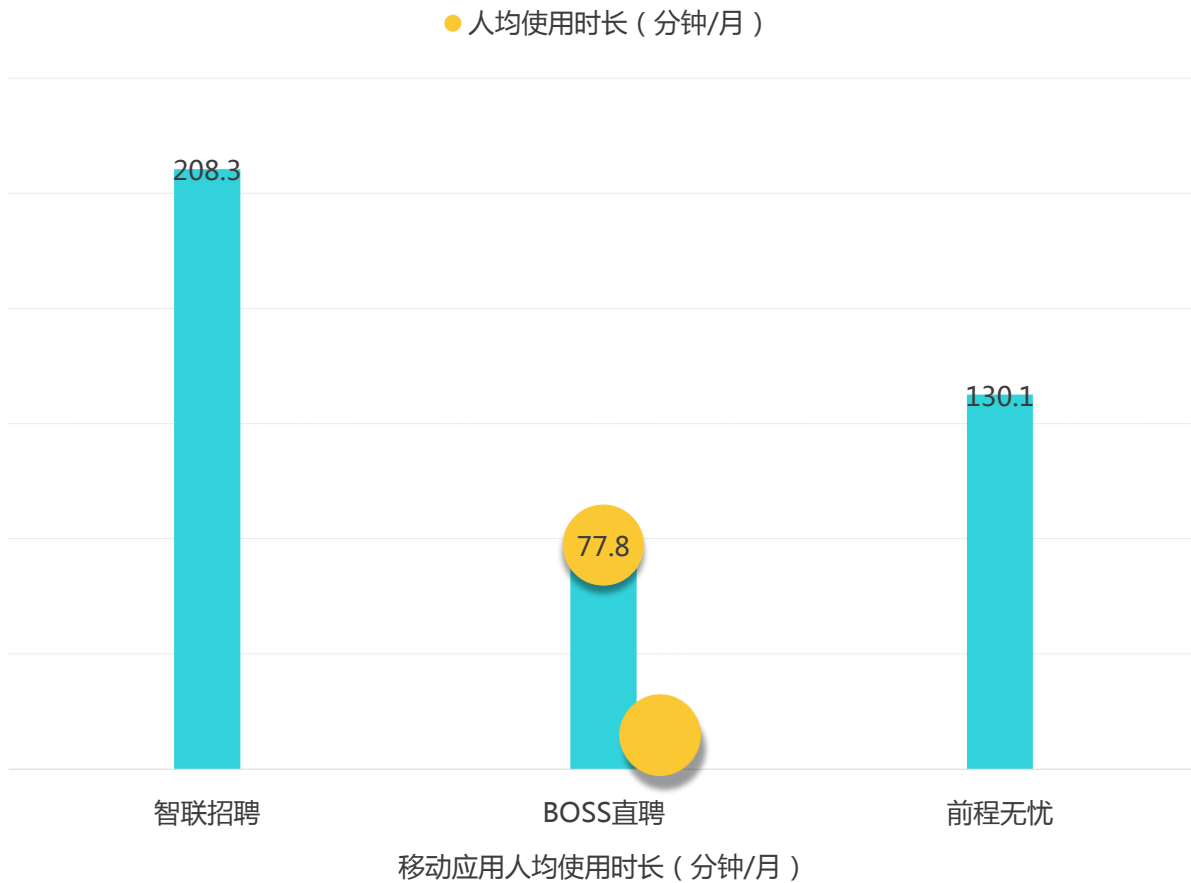
智联招聘和前程无忧平台移动端用户黏性更好，App使用时长更久

从移动App使用行为看，用户相对依赖头部综合在线招聘平台——智联招聘和前程无忧，智联招聘和前程无忧App在次均使用时长和人均使用时长方面均表现较好，且智联招聘用户黏性处于领先地位。

智联招聘和前程无忧用户次均使用时间更长



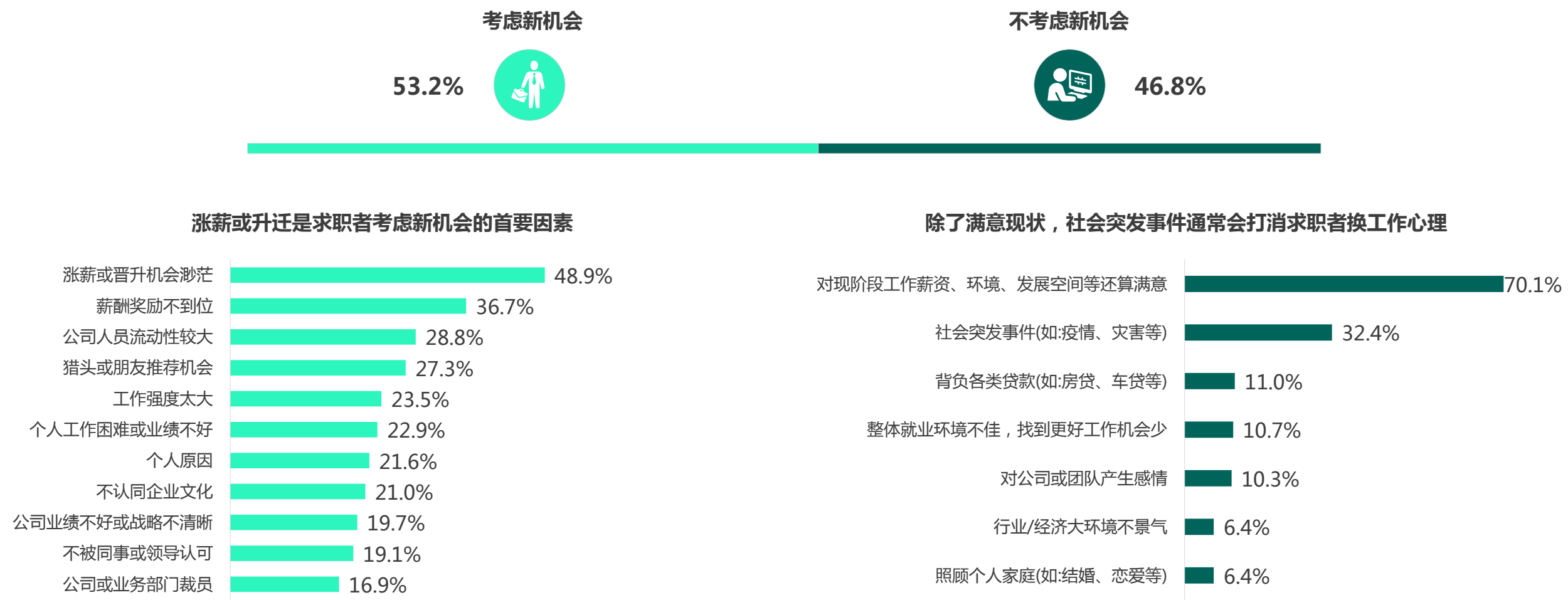
智联招聘用户人均使用时长超过200分钟/月



数据来源：TalkingData。

求职动机主要是涨薪或晋升，社会突发事件降低求职者跳槽意愿

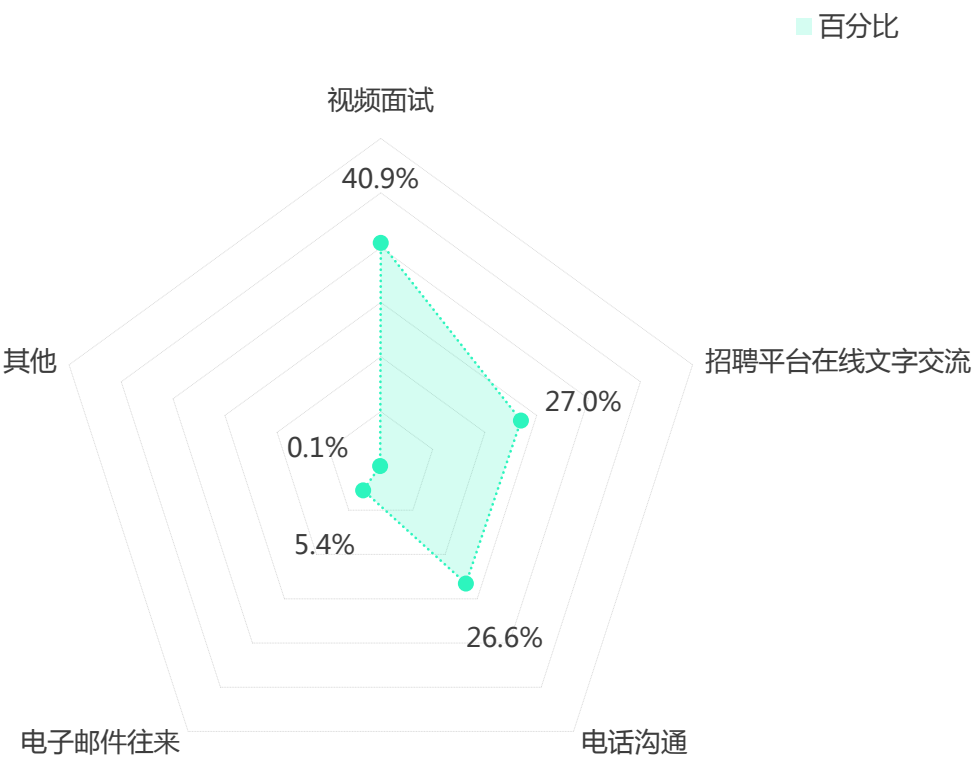
对于求职者而言，薪酬及个人发展是考虑换工作的首要因素，同时企业的人员流动性对员工也有较大的影响。另一方面除了对现阶段工作薪资、环境、发展空间相对满意，不会考虑新工作机会外，社会突发事件（如疫情、灾害等）也会降低求职者变换工作的意向。



在线招聘行业全面可视化、智能化趋势明显，助力非接触式招聘

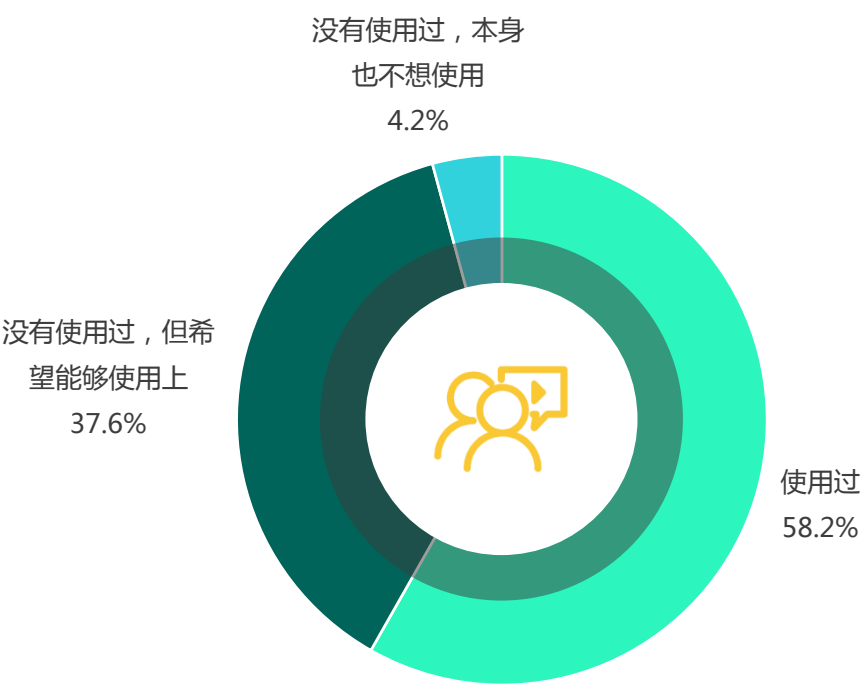
5G时代催生在线招聘行业“高清视频化”，疫情催生视频面试需求迸发，视频面试具备安全、便捷、直观等多项亮点，打破信息不对称困局，让招聘与求职双方更立体化地彼此了解，揭开文字信息中被隐藏的真相。在视频场景下，HR在可视化的控制面板上就能轻松调度面试安排——视频面试是可视化赛道上的高频刚需场景。

超4成求职者首选视频面试，非接触式面试迎新机



求职者对【在线沟通方式】使用偏好

视频面试成新趋势，半数以上求职者使用过视频面试

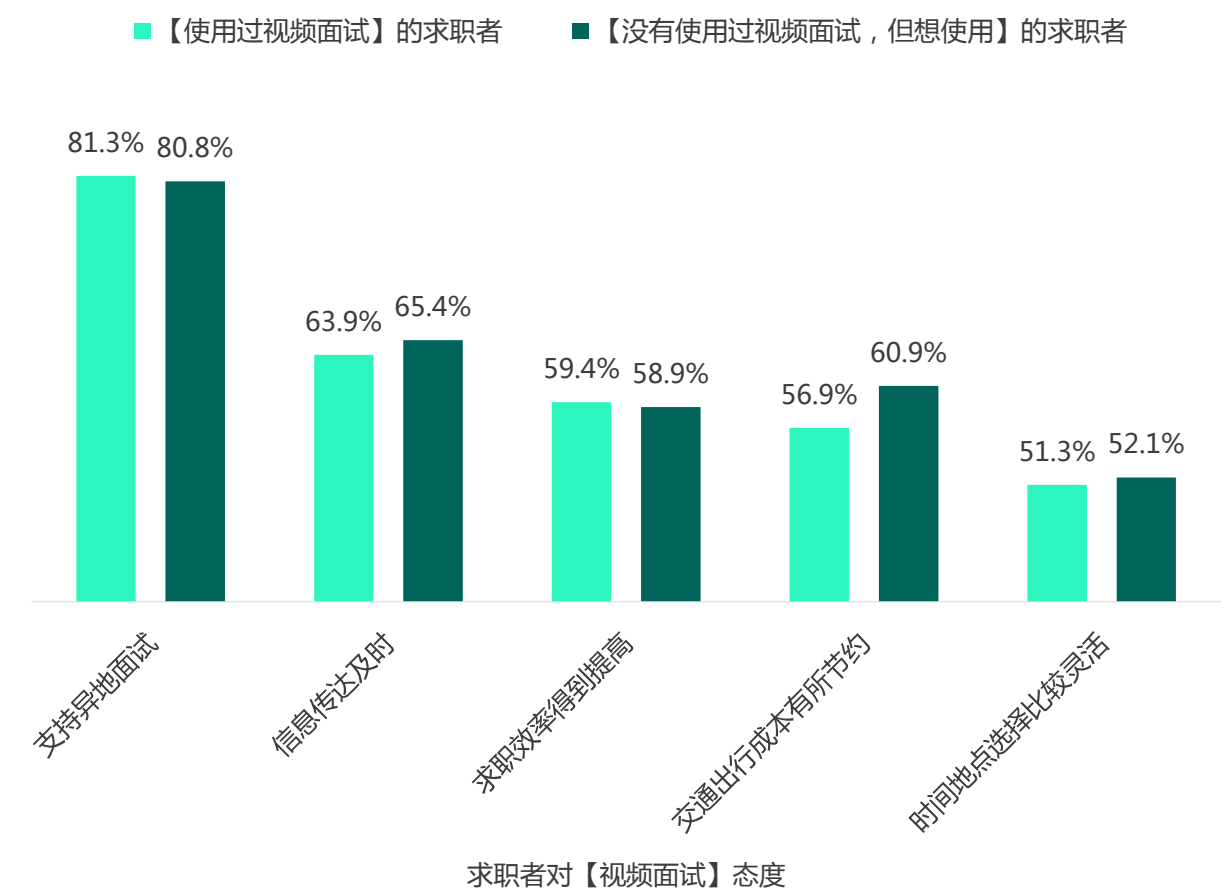


求职者对【视频面试】使用偏好

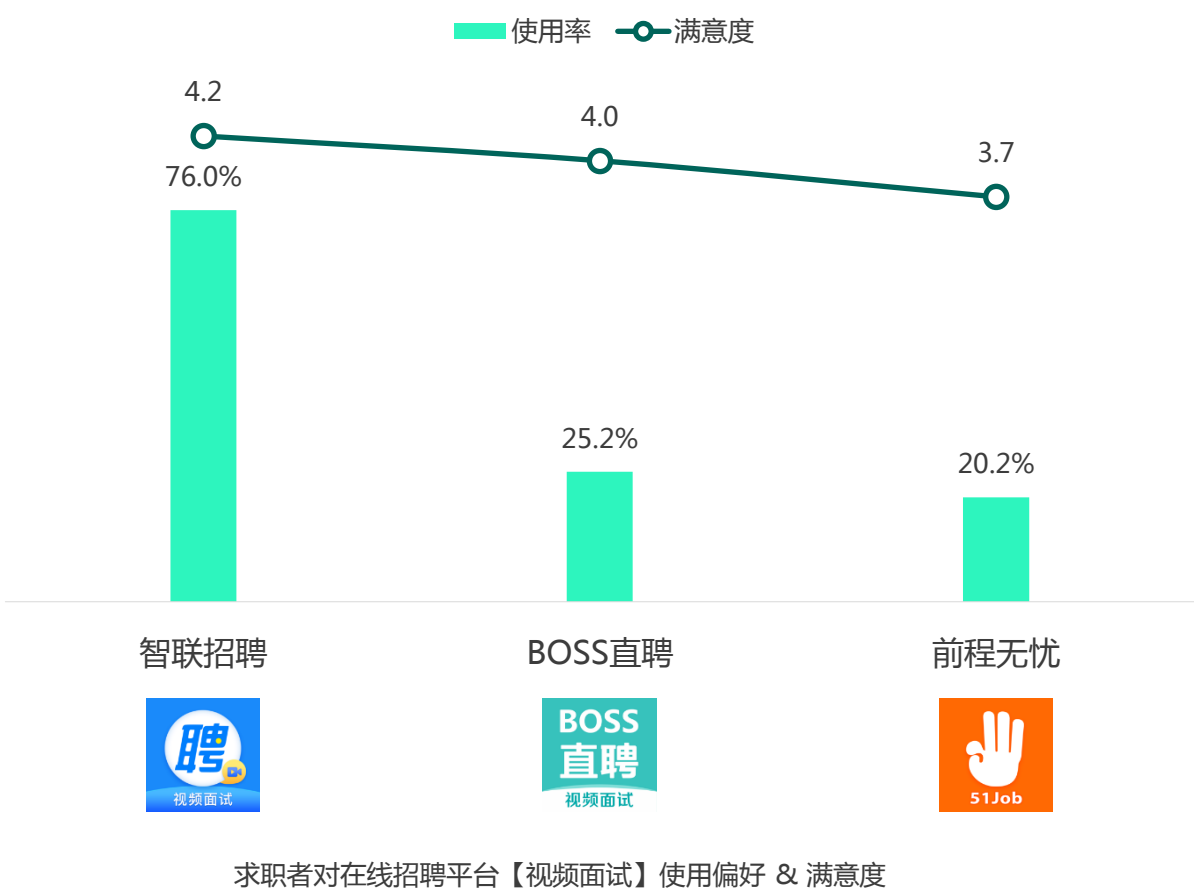
求职者对视频面试持积极态度，智联招聘平台视频面试效果较好

在移动互联网快速普及，视频直播成为生活习惯的背景下，在线招聘领域适时推出的视频面试，得到了广大求职者的认同，特别是在不方便当面沟通的时候，视频面试很好地解决了许多痛点问题，帮助求职者即时与企业沟通；从求职者的视频面试使用情况看，智联招聘平台的视频面试得到了较多用户的使用，并且给予较高评价。

视频面试受到重视，大多数求职者持积极态度



超7成智联招聘用户使用过视频面试，且评价较高

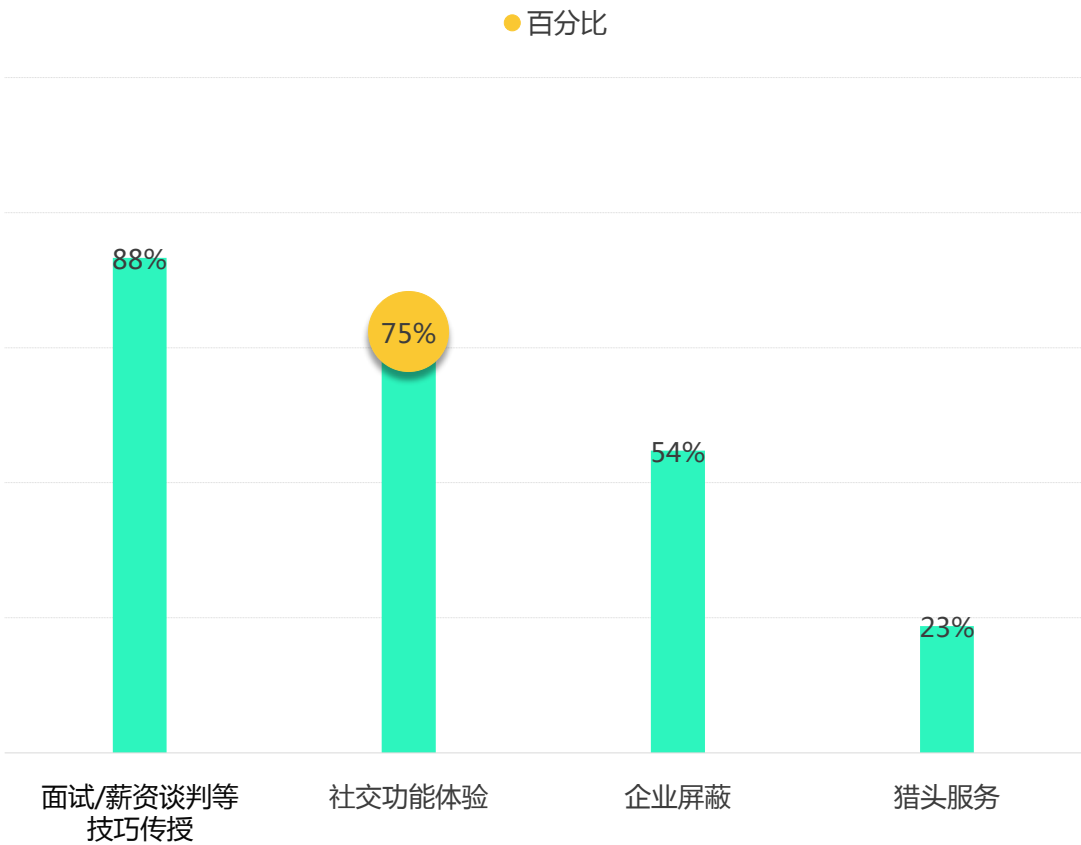


数据来源：TalkingData。

求职者乐享增值服务，更满意智联招聘【面试/薪资谈判等技巧传授】服务

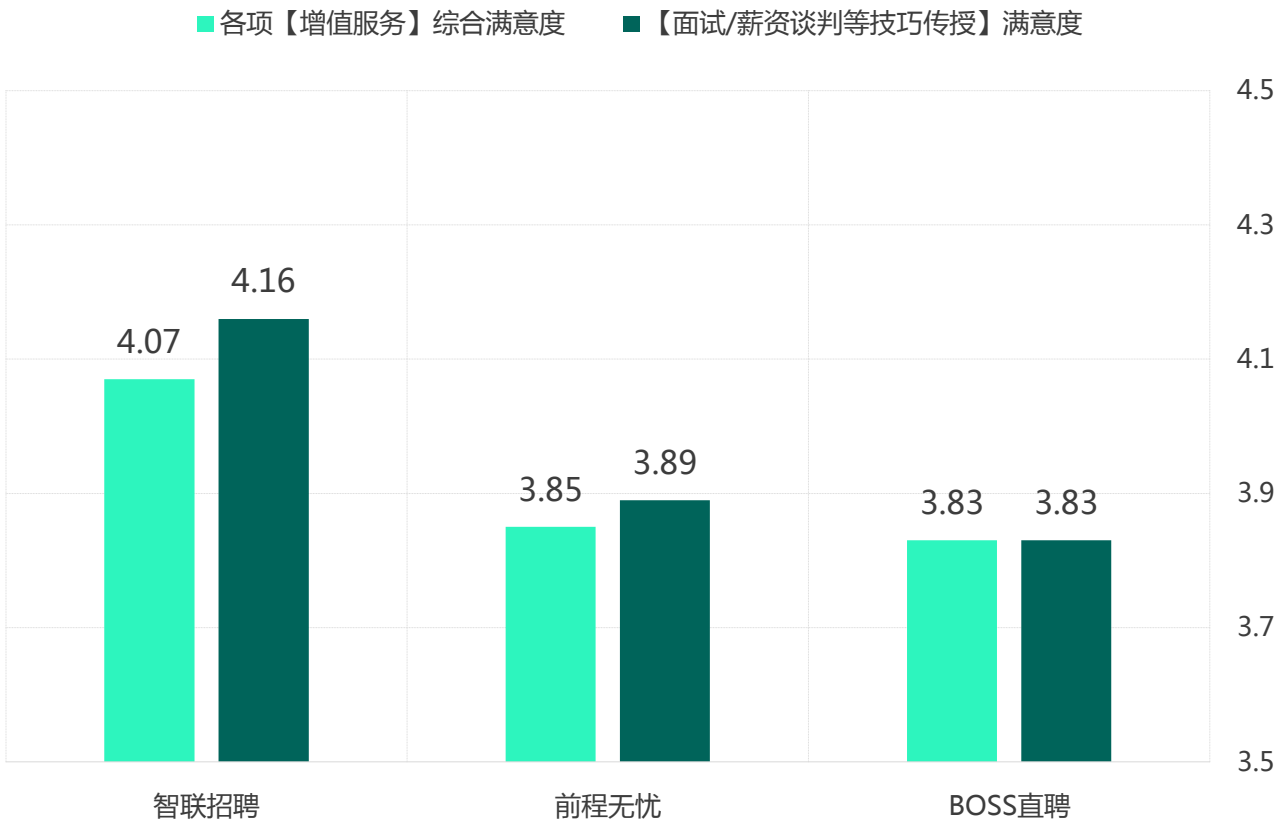
在线招聘平台近几年增加对求职者的关注，通过扩展“面试/薪资谈判等技巧传授”、“社交功能体验”、“企业屏蔽”、“猎头服务”等增值服务，帮助求职者在应聘求职时获得更好的表现，得到更有价值的服务；在增值服务满意度方面，智联招聘整体满意较高，各项【增值服务】综合满意度达到4.07分。

80%以上求职者选择面试/薪资谈判等技巧传授



求职者对在线招聘平台【增值服务】使用偏好

求职者更满意智联招聘增值服务，满意度超4分



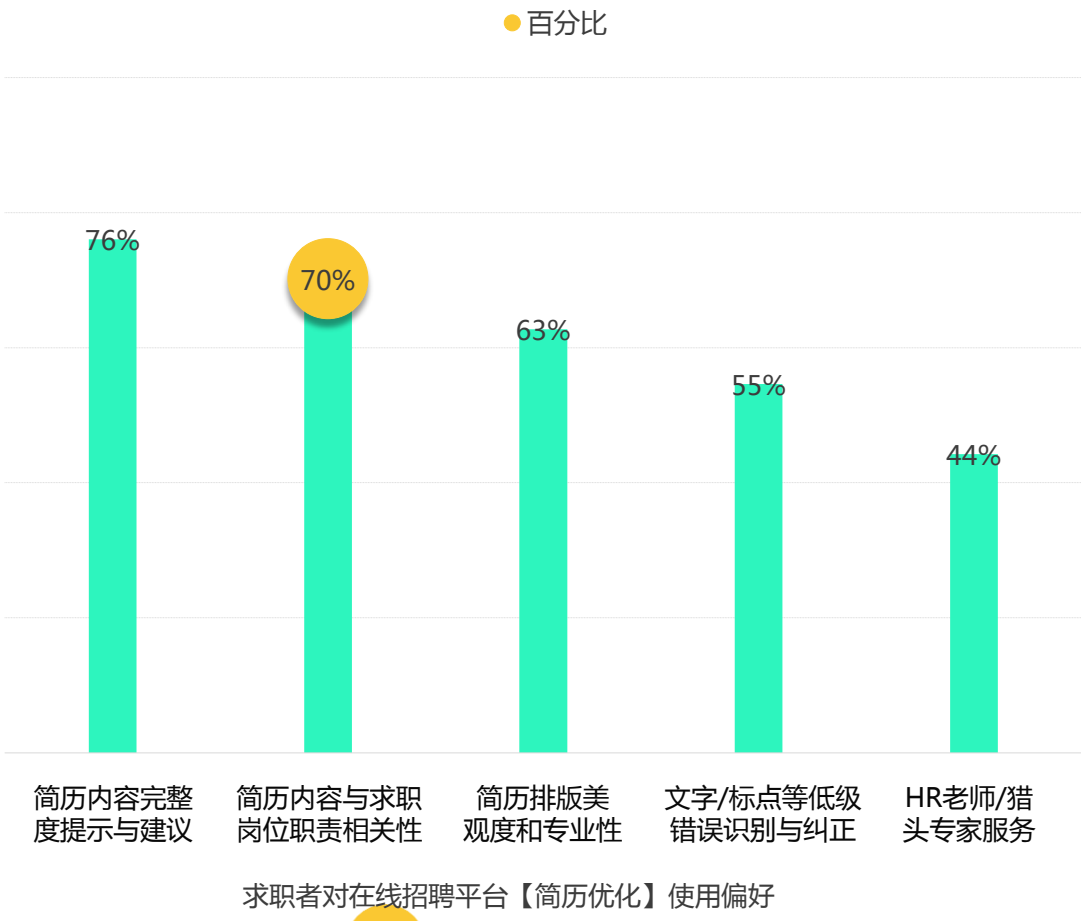
求职者对在线招聘平台【增值服务】满意度

数据来源：TalkingData。

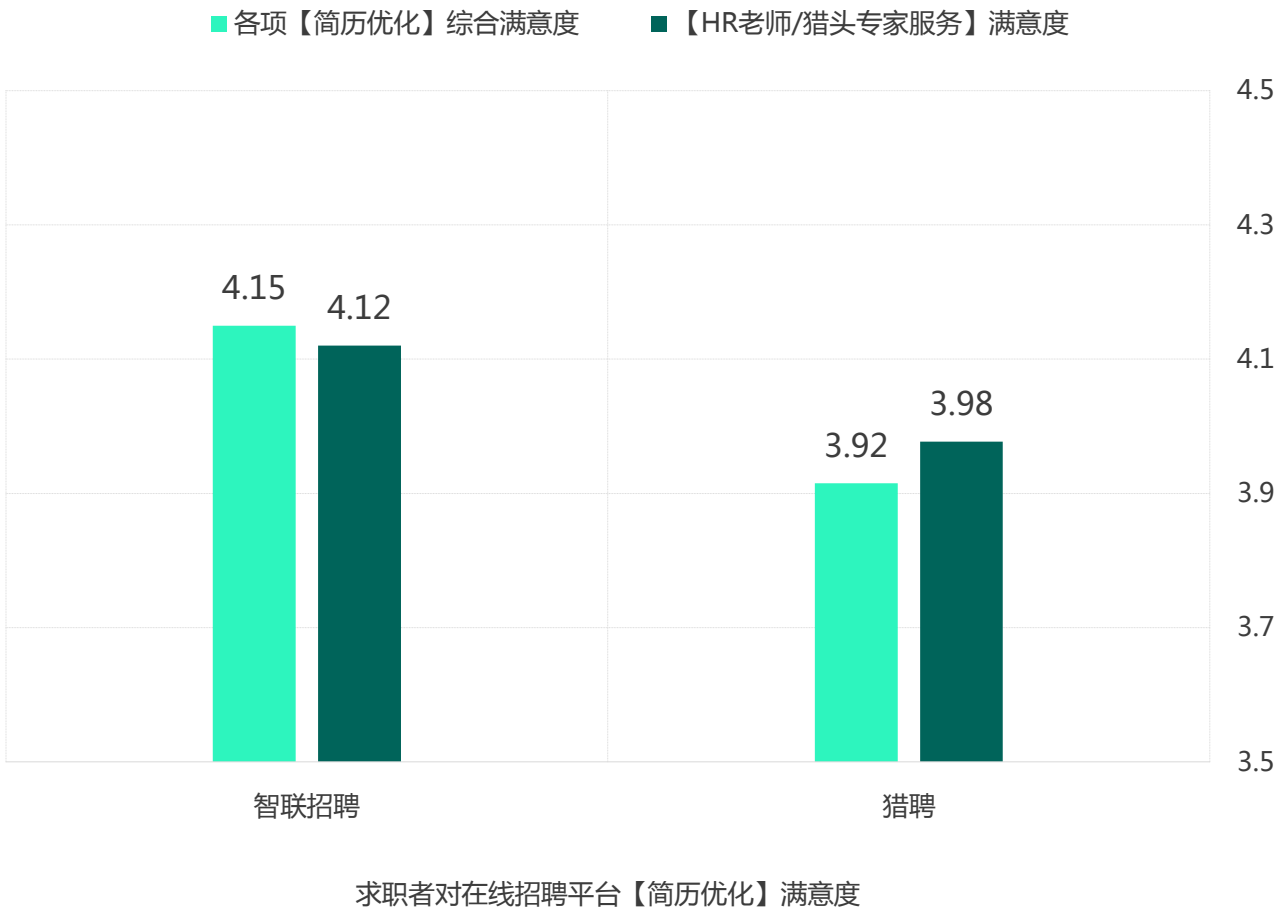
求职者普遍采用在线招聘平台简历优化服务，注重内容专业性与美观度

在【简历优化】功能的使用上，求职者普遍关注简历本身的内容完整度及其与求职岗位责任的相关性，同时也比较关心简历排版的美观度和专业性；对于在线招聘平台提供的【简历优化】服务，求职者的评价趋势比较接近，相比之下，智联招聘在整体上的表现更加获得用户认可，其在“HR老师/猎头专家服务”满意度上存在一定优势。

求职者注重简历完整度及其与岗位相关性



智联招聘简历优化服务品质好，求职者满意度较高

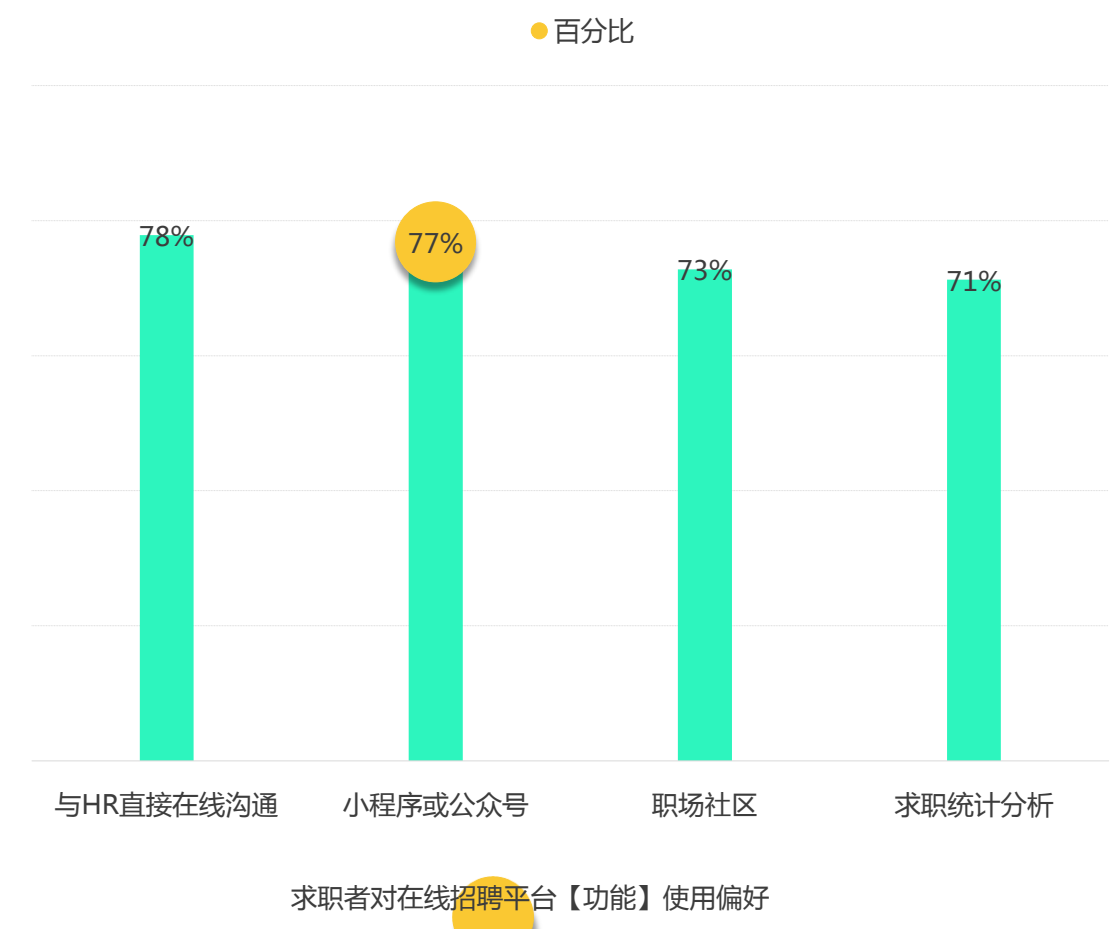


数据来源：TalkingData。

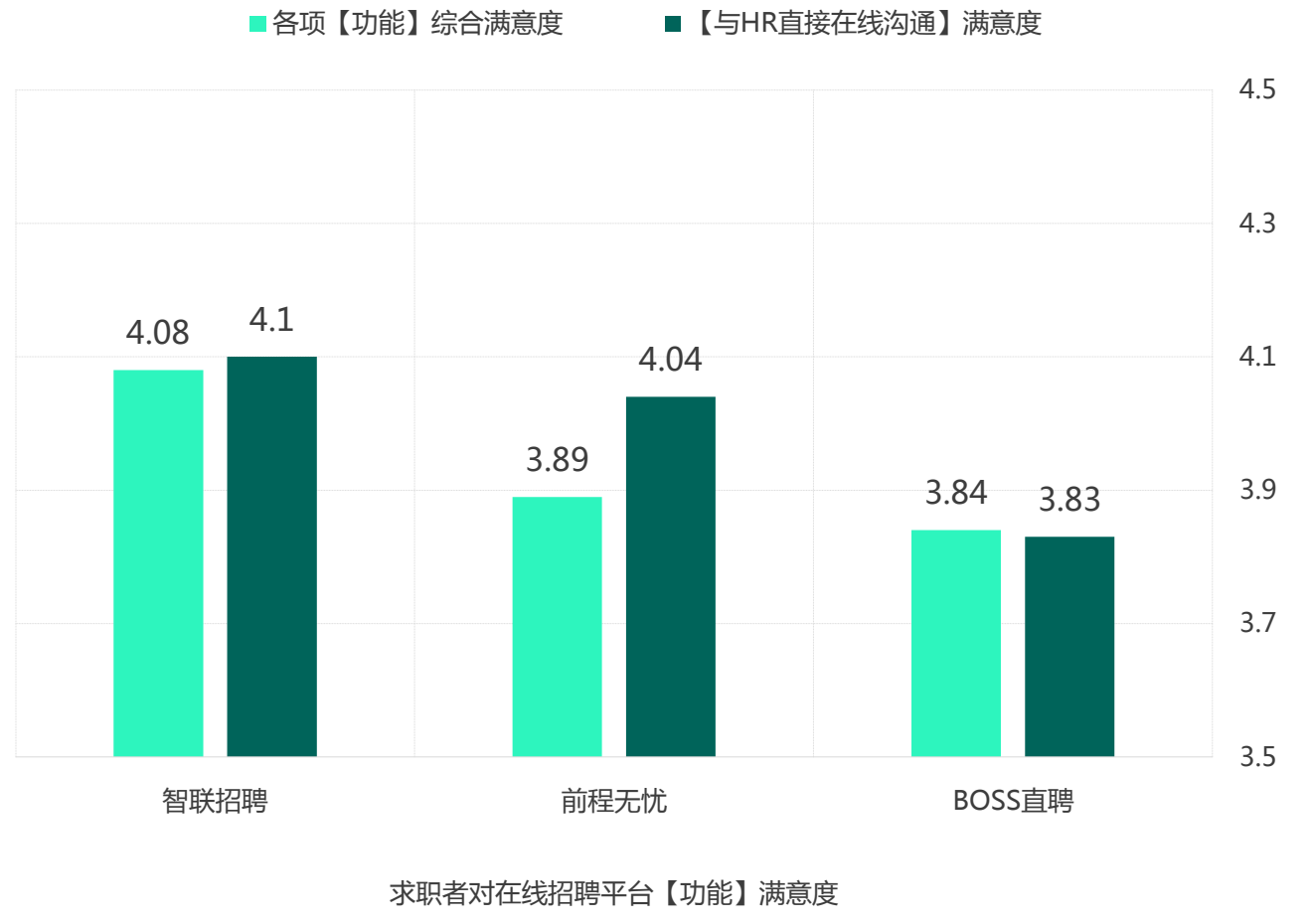
求职者普遍倾向与HR直接在线沟通，同时乐于使用小程序或公众号

在线招聘平台目前的功能点设置较为合理，受到求职者普遍使用，其中3/4以上与HR直接在线沟通，以及乐于使用小程序或公众号；在各项功能使用的满意度上，求职者对智联招聘的满意度领先于其他平台，其中从求职者与HR直接在线沟通的使用体验看，智联招聘平台的“与HR直接在线沟通”效果更胜一筹，满意度达到4.1分。

超过3/4求职者愿意与HR直接在线沟通



智联招聘功能体验更优异，求职者平均满意度近4.1



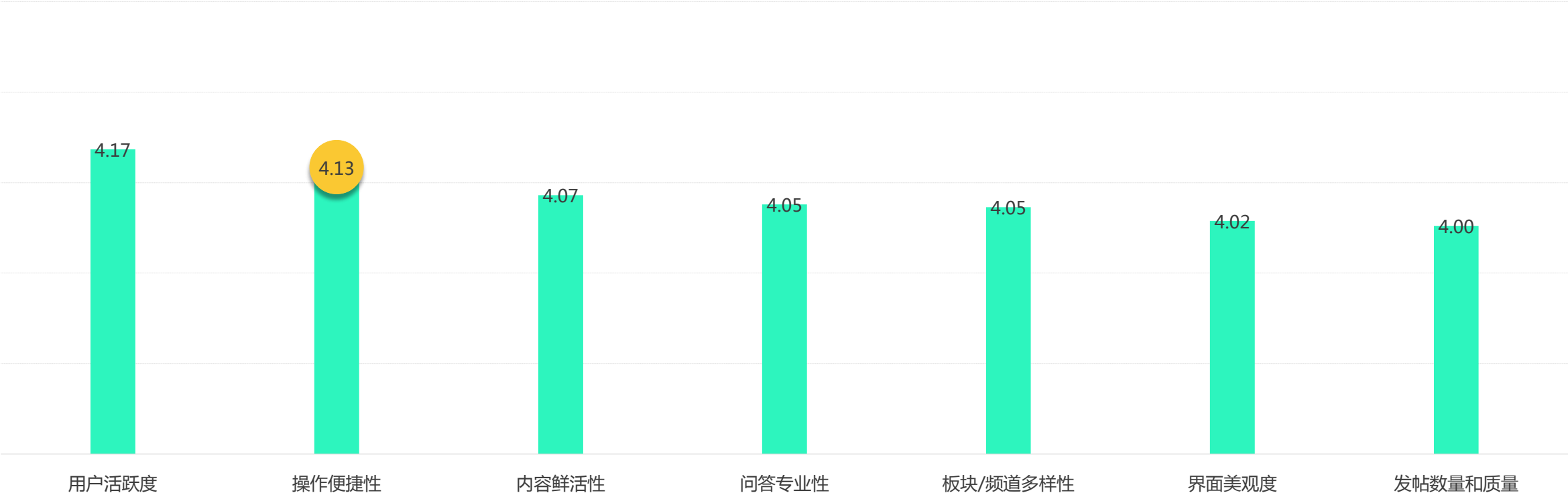
数据来源：TalkingData。

社区氛围增强求职者平台黏性，求职者对在线招聘平台职场社区满意度较高

为了增加用户平台使用黏性，在线招聘平台除了提升产品本身的体验，增加服务范畴，还通过职场社区运营调动用户的参与感；从【职场社区】的满意度看，求职者整体感到满意，各项体验得到了较好的效果，而且求职者表现出较强的职场社区参与感。

在线招聘平台用户职场社区参与感强，“用户活跃度”评价高

● 满意度



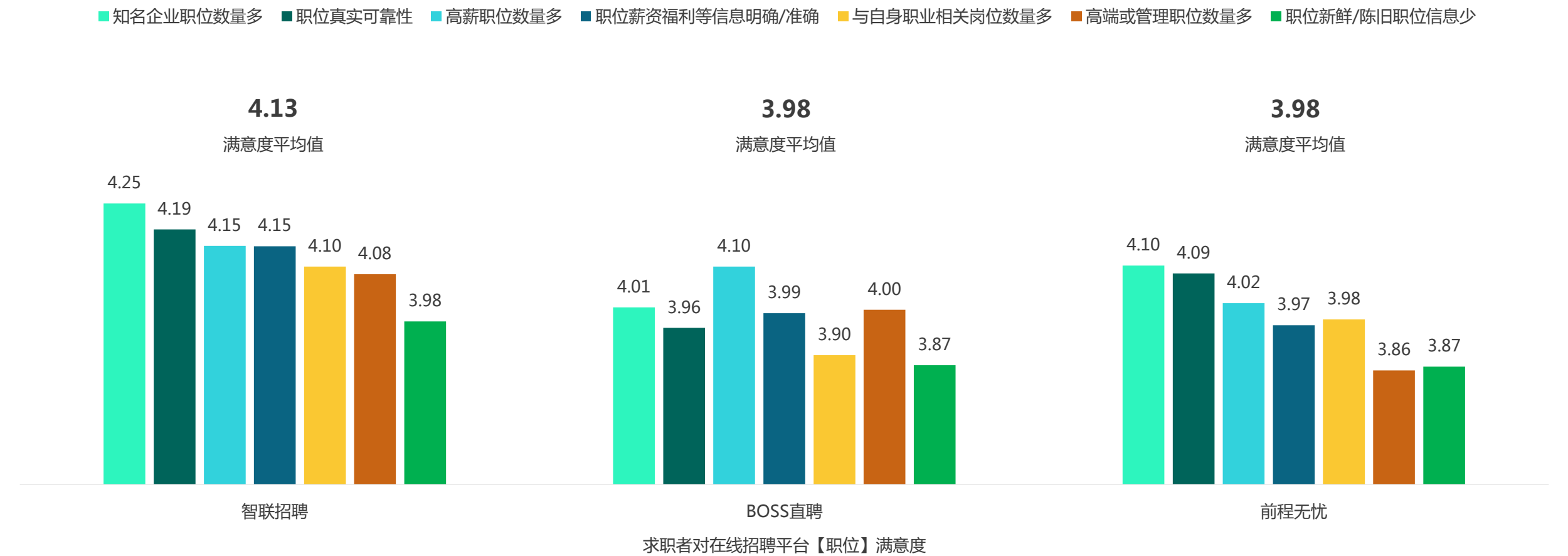
求职者对在线招聘平台【职场社区】满意度

数据来源：TalkingData。

在线招聘平台岗位丰富，求职者更满意智联招聘名企和高薪类职位

在平台职位满意度上，求职者总体对在线招聘平台的职位资源感到满意，其中对“知名企业职位数量多”和“高薪职位数量多”的满意度均超过4分，且智联招聘的表现更为突出，此外，在线招聘平台的职位新鲜程度有所不足，“职位新鲜/陈旧职位信息少”的满意度总体低于4分，这说明目前在线招聘平台更新职位的速度仍旧低于求职者预期。

求职者整体对智联招聘职位更加满意，满意度平均值超过4.1

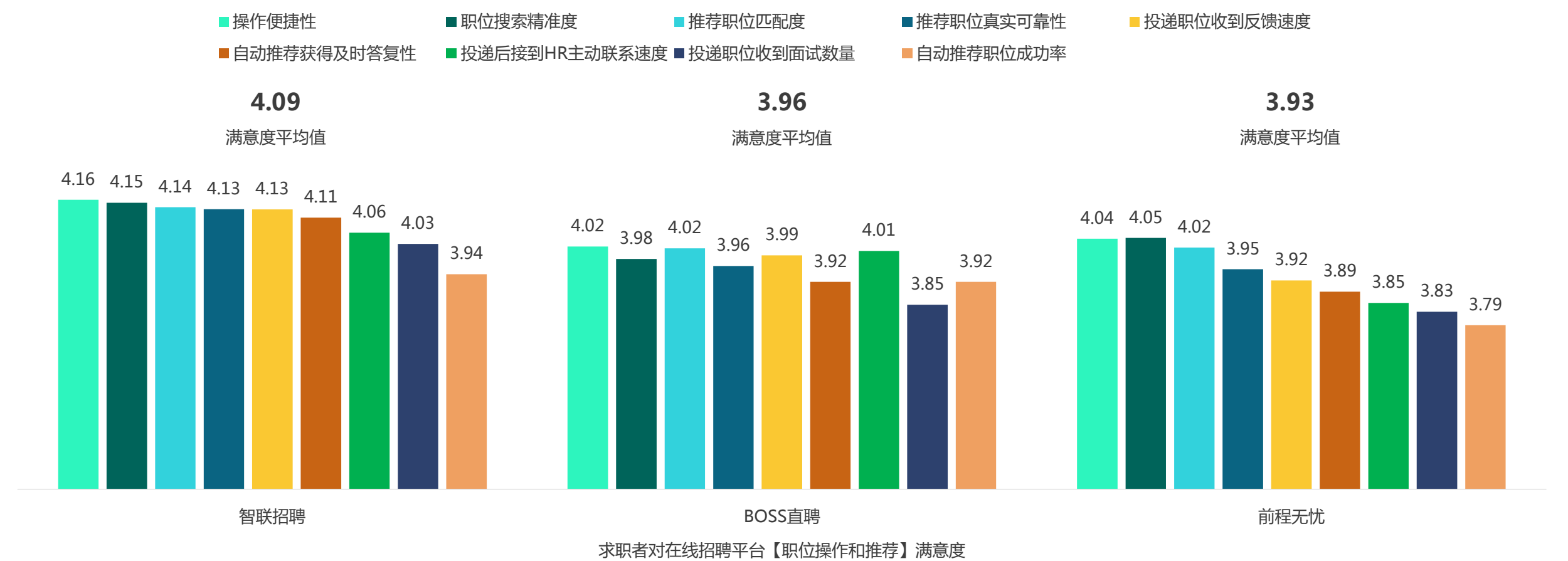


数据来源：TalkingData。

求职者普遍接受在线招聘平台职位推荐功能，智联招聘推荐效果和体验更佳

从职位操作和推荐的满意度看，操作便捷性和推荐职位匹配度是两大亮点，受到求职者广泛好评，但从自动推荐职位成功率的满意度看，各平台在职位自动推荐的效果上仍有待提高，说明在线招聘行业的大数据算法已经初显效果，但还有较大提升空间；相比之下，求职者对智联招聘整体给出4.09分的好评，说明智联招聘带给求职者比较好的体验。

智联招聘平台职位操作和推荐更受求职者认可，满意度平均值达到4.09分



数据来源：TalkingData。

行业领域

雇主HR群体

求职群体

行业领域

- 互联网IT业
- 金融业
- 生产制造业
- 房产建筑业

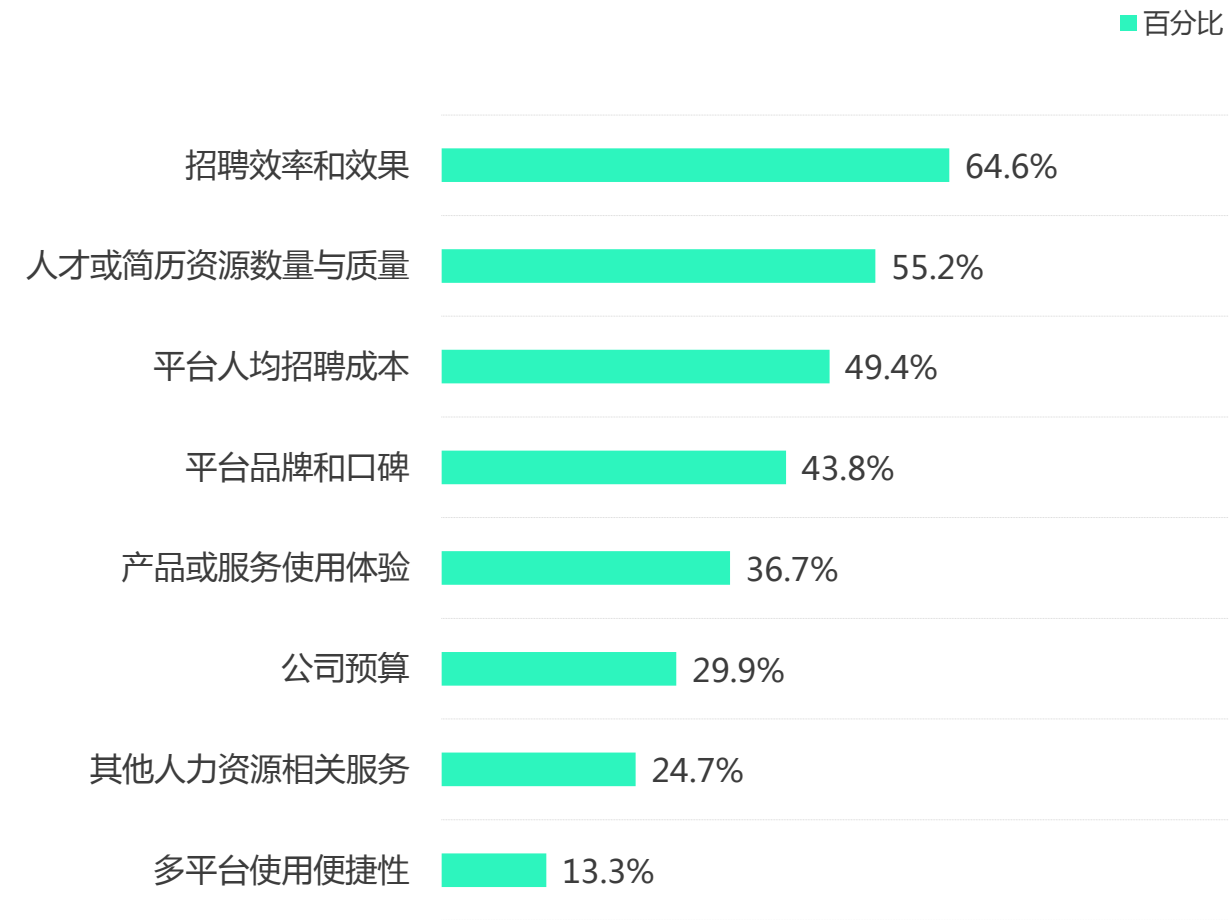
(以招聘量TOP4行业为例进行招聘分析)

岗位类型

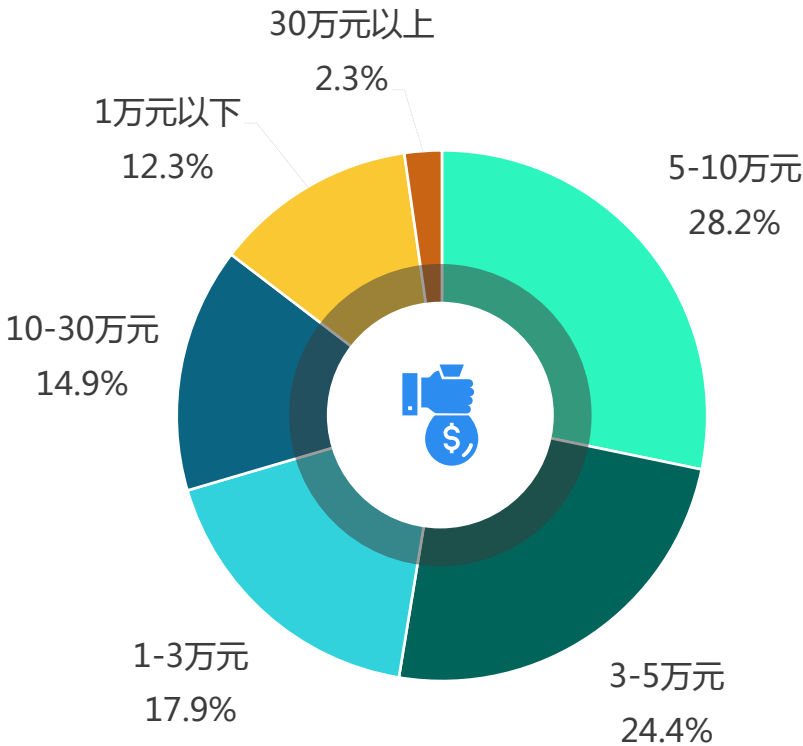
互联网IT业整体年度招聘费用投入较多，重视招聘效率和效果

互联网IT业在招聘时除了更为在意效率和效果，还对“人才或简历资源数量与质量”提出了较高要求；在招聘费用上，28.2%互联网IT业每年投入的招聘费用达到5-10万元。

互联网IT业筛选招聘平台时更关心招聘效率和效果



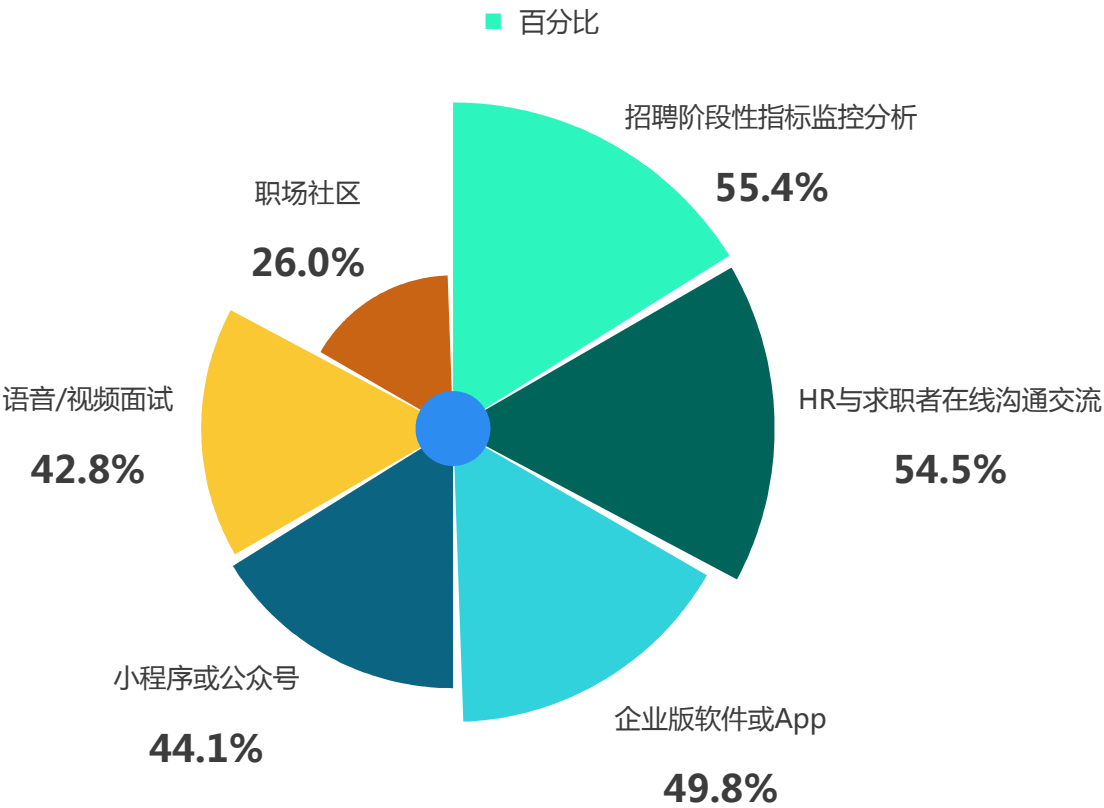
互联网IT业28.2%的企业年均招聘费用达到5-10万元



互联网IT业偏好在线沟通，对智联招聘语音/视频面试功能体验更好

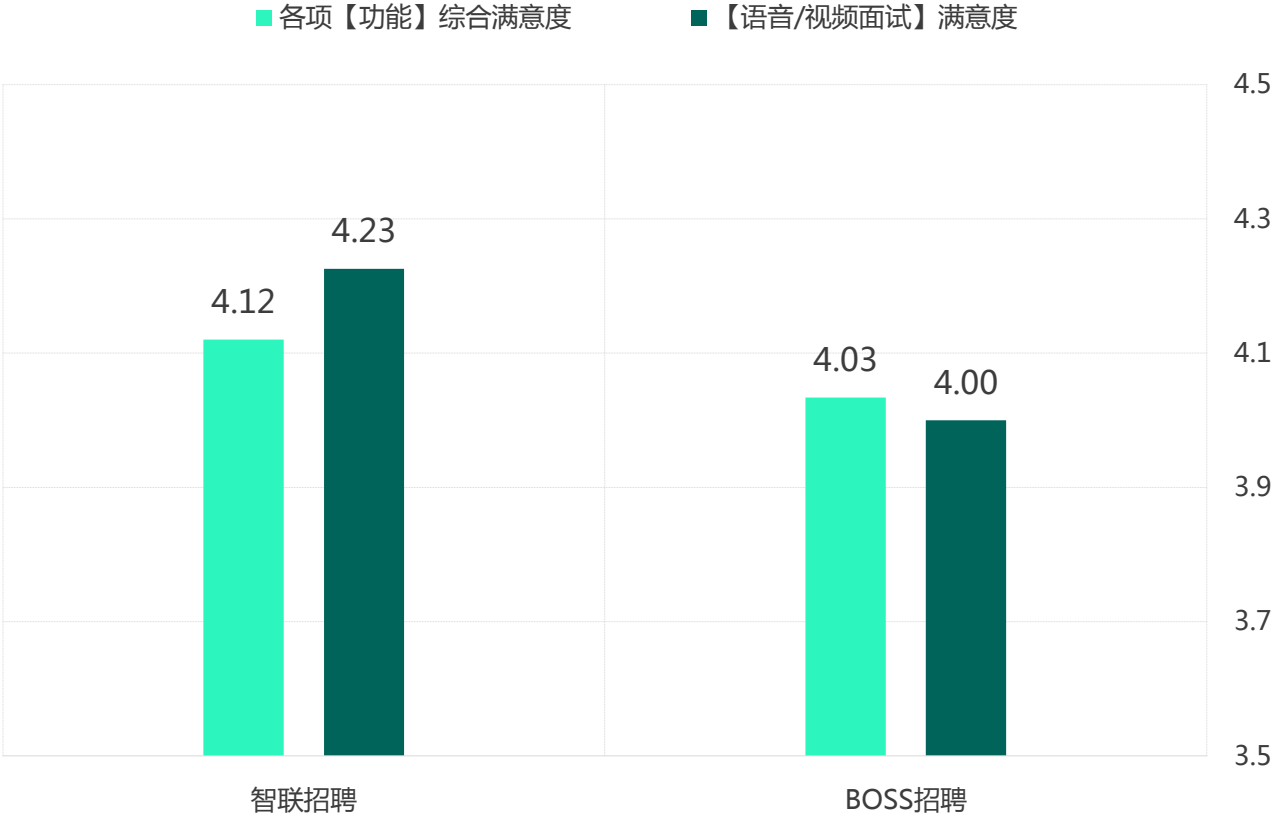
互联网IT业比较偏好招聘阶段性指标监控分析和线上沟通交流机制，使用比例均超过50%，整体来看，智联招聘平台各项功能满意度更高，且在“语音/视频面试”的满意度上优势明显。

互联网IT业比较关心阶段性指标和在线沟通方式



互联网IT业对在线招聘平台【功能】使用偏好

互联网IT业对智联招聘语音/视频面试功能点赞



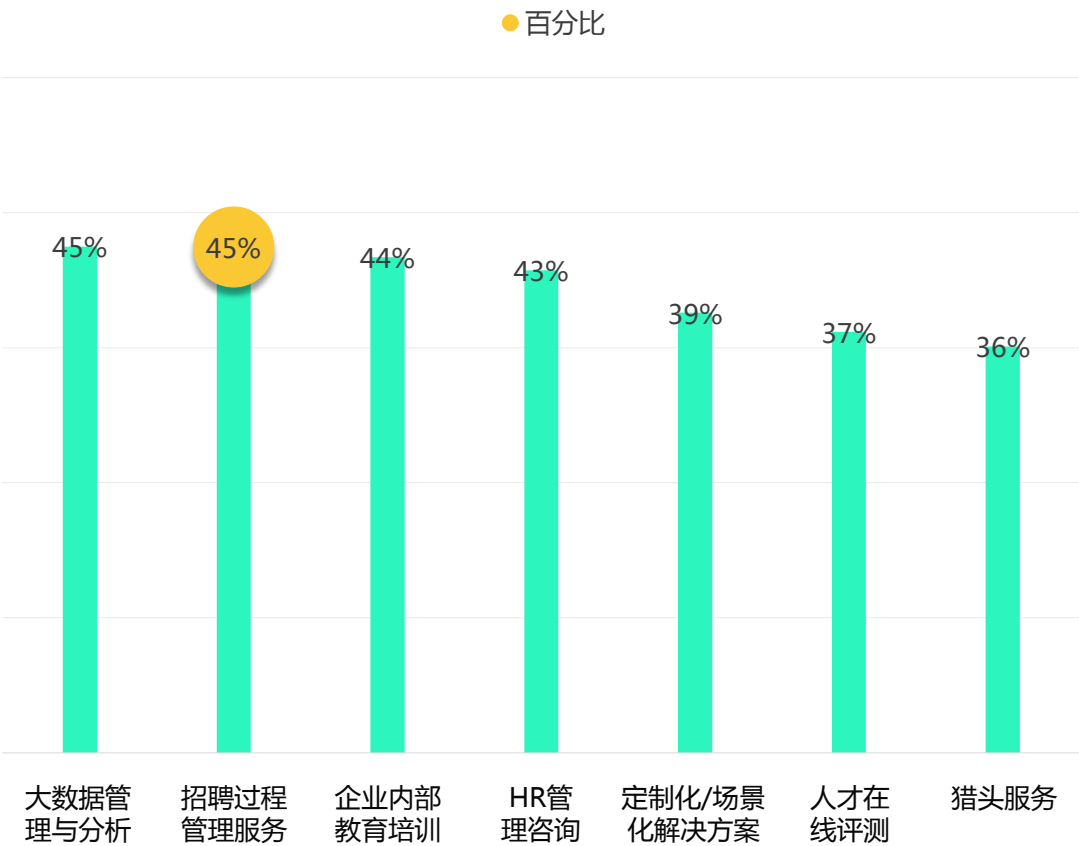
互联网IT业对在线招聘平台【功能】满意度

数据来源：TalkingData。

互联网IT业重视大数据思维，善用人才测评作为人才选拔培养的系统工具

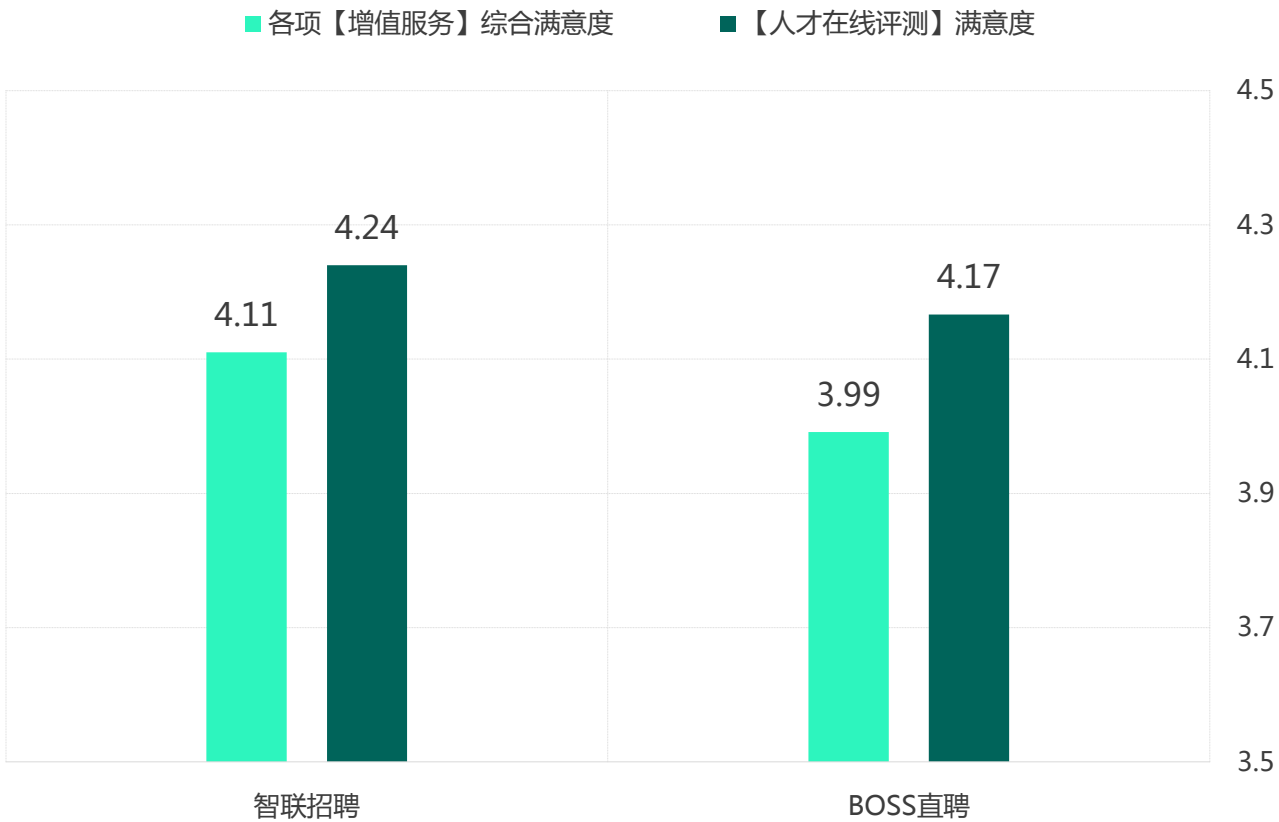
互联网IT业比较追求效率和效果，重视在线招聘平台的各项增值服务，比如大数据管理与分析、招聘过程管理服务、企业内部教育培训等，在评价上总体看好智联招聘。

互联网IT业偏重招聘过程中管理方面的增值服务



互联网IT业对在线招聘平台【增值服务】使用偏好

智联招聘提供的增值服务整体更令互联网IT业满意



互联网IT业对在线招聘平台【增值服务】满意度

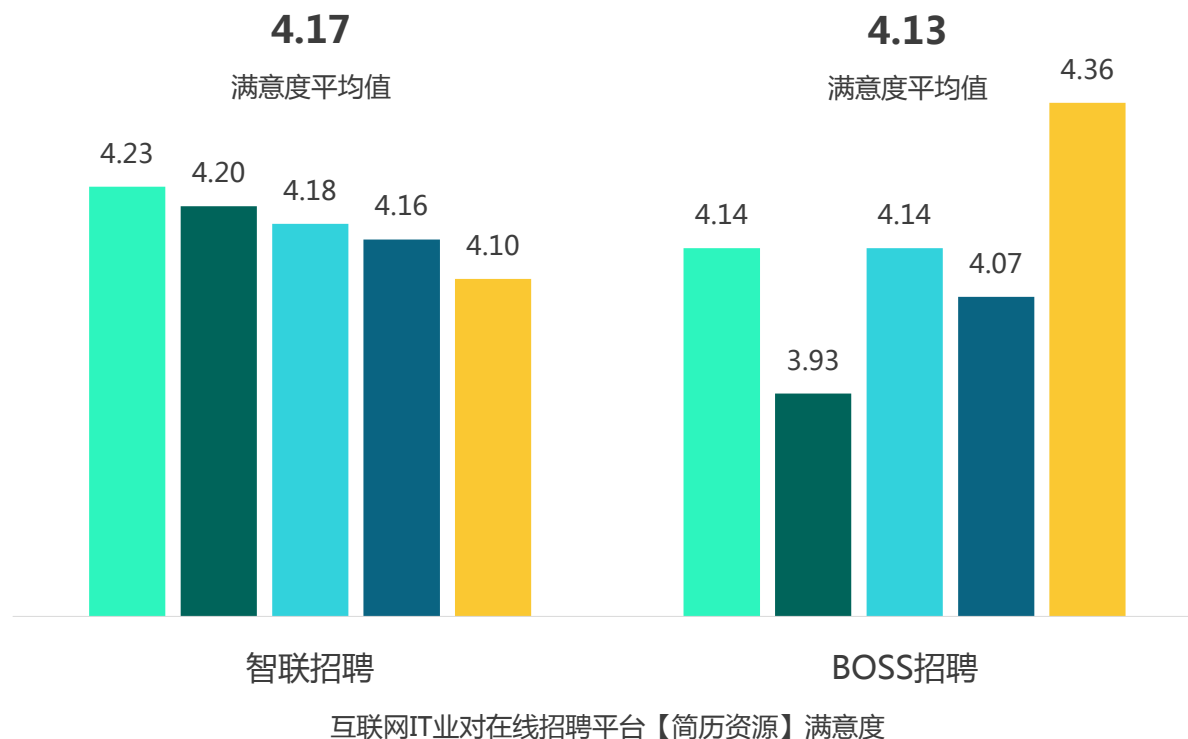
数据来源：TalkingData。

互联网IT业更加注重简历资源与平台操作体验，对智联招聘更为满意

互联网IT业在简历资源上比较看重收到投递简历数量，在操作体验上比较认可一键勾选/收发/刷新，以及人才推荐匹配度，整体上看，智联招聘平台凭借海量的简历资源和人性化的产品操作体验，获得互联网IT业的广泛认同。

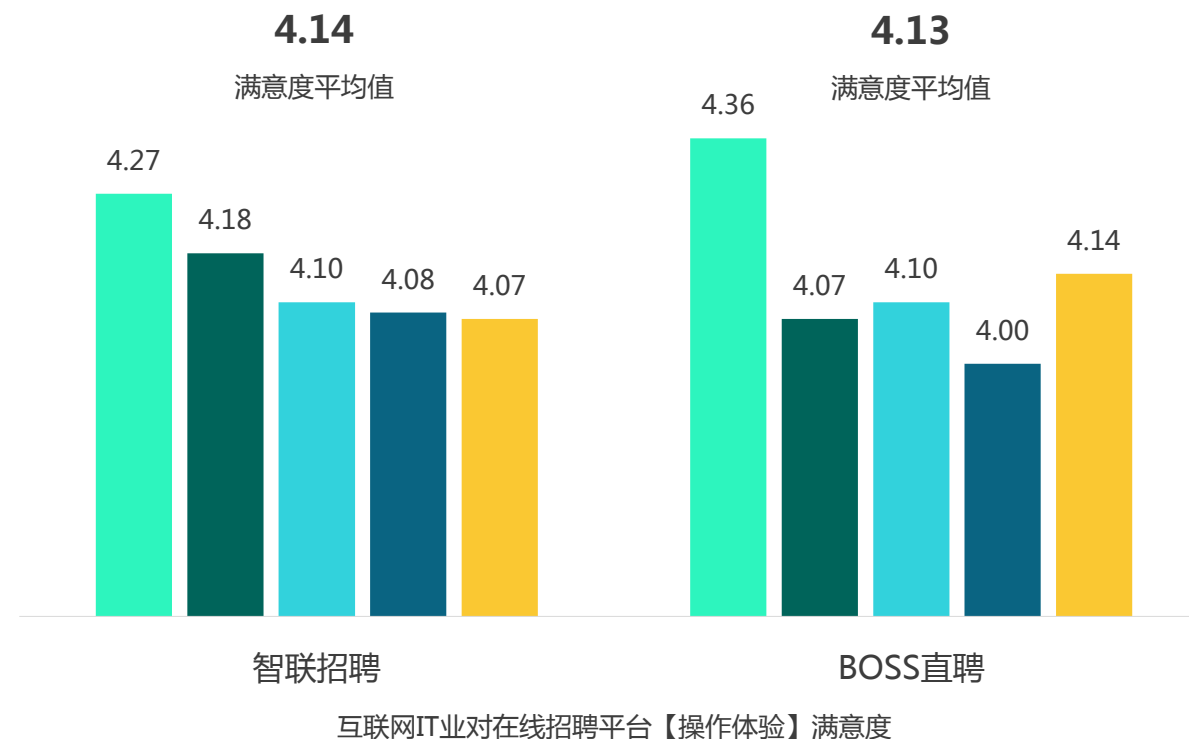
智联招聘互联网IT业的人才简历满意度均值更高

收到投递简历数量 简历新鲜度 收到合适简历数量 简历真实性 可搜索到简历数量



智联招聘的后台操作体验更令互联网IT业HR满意

一键勾选/收发/刷新等 简历自动推荐性 后台操作便利性
简历搜索体验 人才推荐匹配度

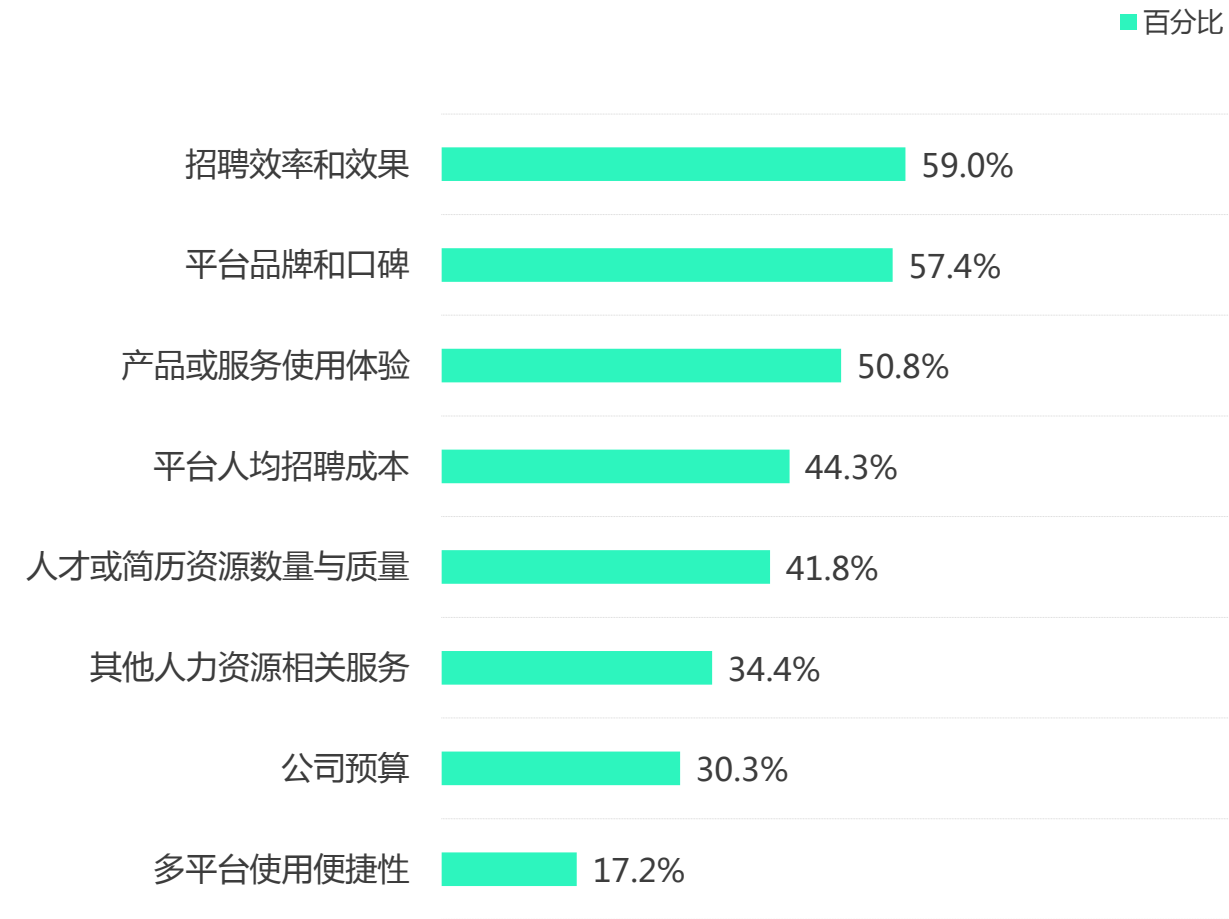


数据来源：TalkingData。

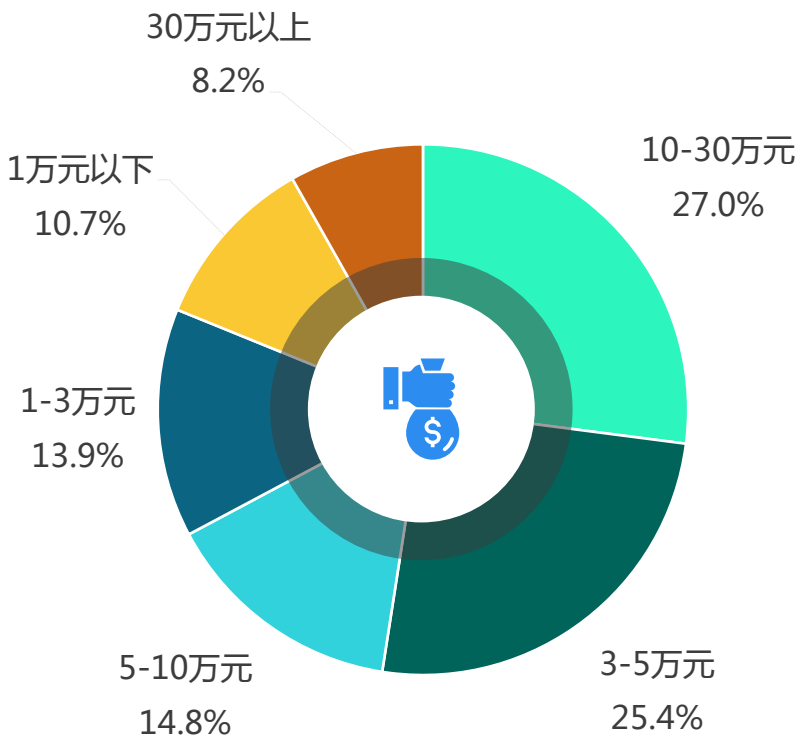
金融业招聘时兼顾效率和品牌，27%的年度招聘支出达到10-30万

金融业在招聘时比较看重平台的招聘效率和效果，以及平台品牌和口碑，同时也比较舍得投入重金，超1/4的企业年均招聘投入10-30万元，从投入力度可以发现人才在金融行业中发挥的价值更为突出，金融企业更舍得在人力资源上投入更多成本。

金融业招聘时不仅看重效率效果，还注重品牌口碑



金融业超1/4的企业平均每年为招聘投入10-30万元



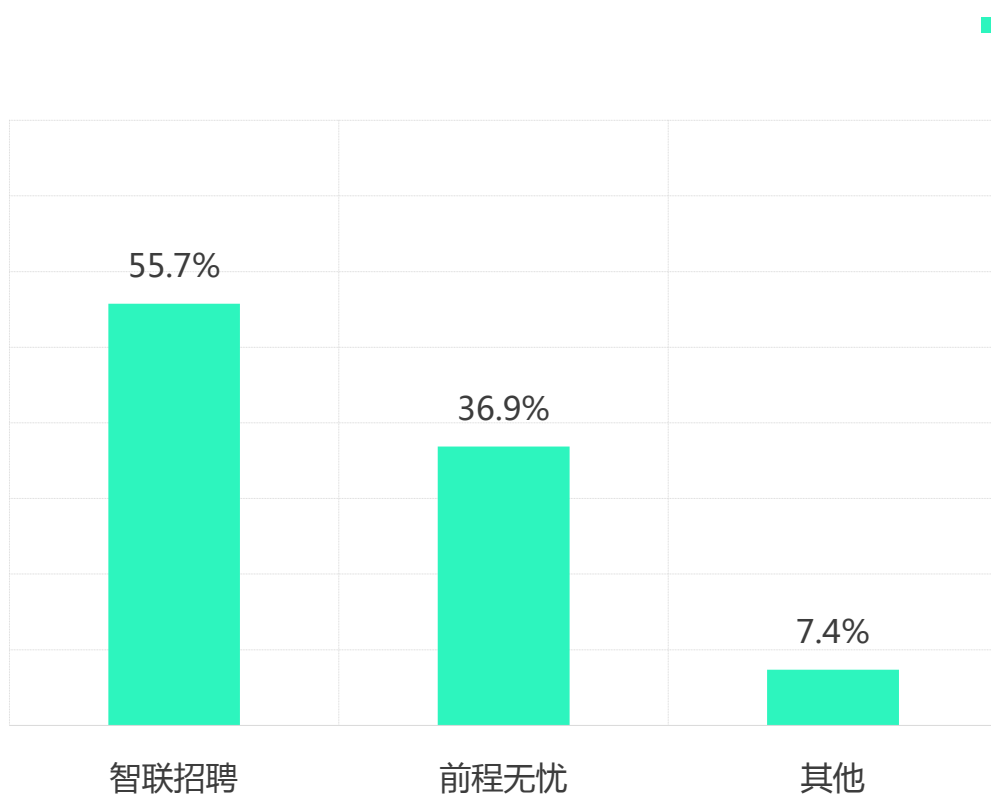
数据来源：TalkingData。

注：此页数据为市场调研结果。

金融业整体更多选择使用智联招聘，对前程无忧使用时间更久

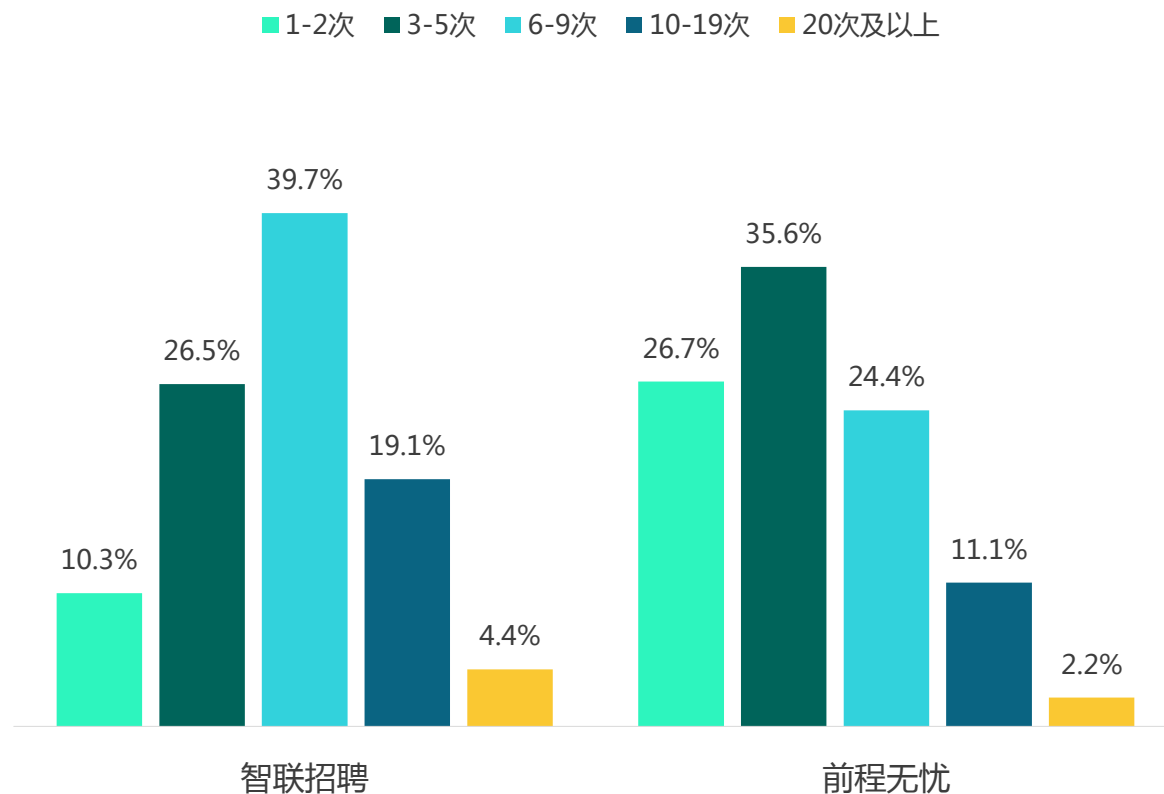
从金融业对在线招聘平台的使用情况看，智联招聘以55.7%的比重受到金融业的认可，半数以上金融业使用智联招聘和前程无忧的月度频次达到3-9次，其中在智联招聘和前程无忧平台每月使用3-5次的比例分别达到26.5%和35.6%，每月使用6-9次的比例分别达到39.7%和24.4%。

金融业偏好使用智联招聘平台



金融业对在线招聘平台使用偏好

金融业普遍每月使用3-9次在线招聘



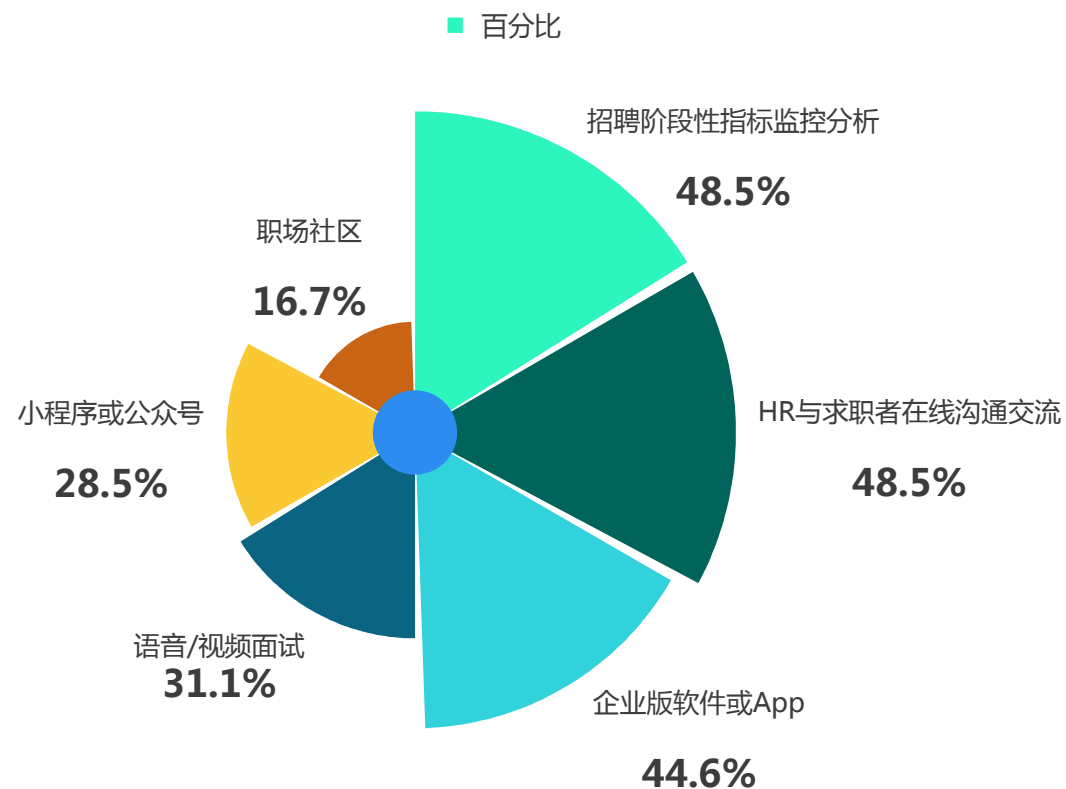
金融业对在线招聘平台月度使用频率

数据来源：TalkingData。

金融业招聘关注过程，注重招聘阶段性指标监控分析

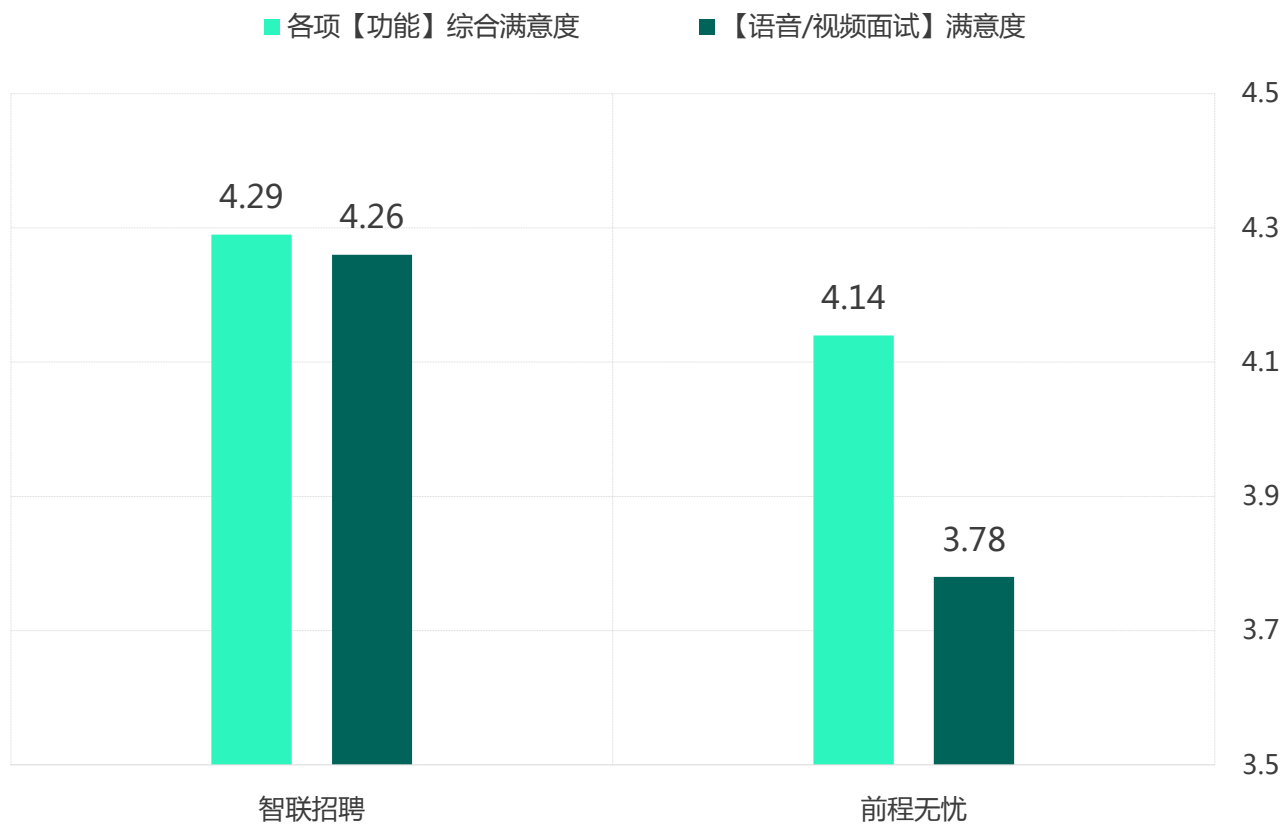
在【功能】使用偏好上，金融业较多选择“招聘阶段性指标监控分析”、“HR与求职者在线沟通交流”，所占比重均达到48.5%，同时，还较多使用企业版软件或App，所占比重达到44.6%；从【功能】满意度上看，金融业总体对智联招聘更加感到满意，其中在语音/视频面试上，金融业给予智联招聘4.26分的好评。

金融业总体比较关注招聘阶段性指标监控分析



金融业对在线招聘平台【功能】使用偏好

金融业对智联招聘各项功能更为满意



金融业对在线招聘平台【功能】满意度

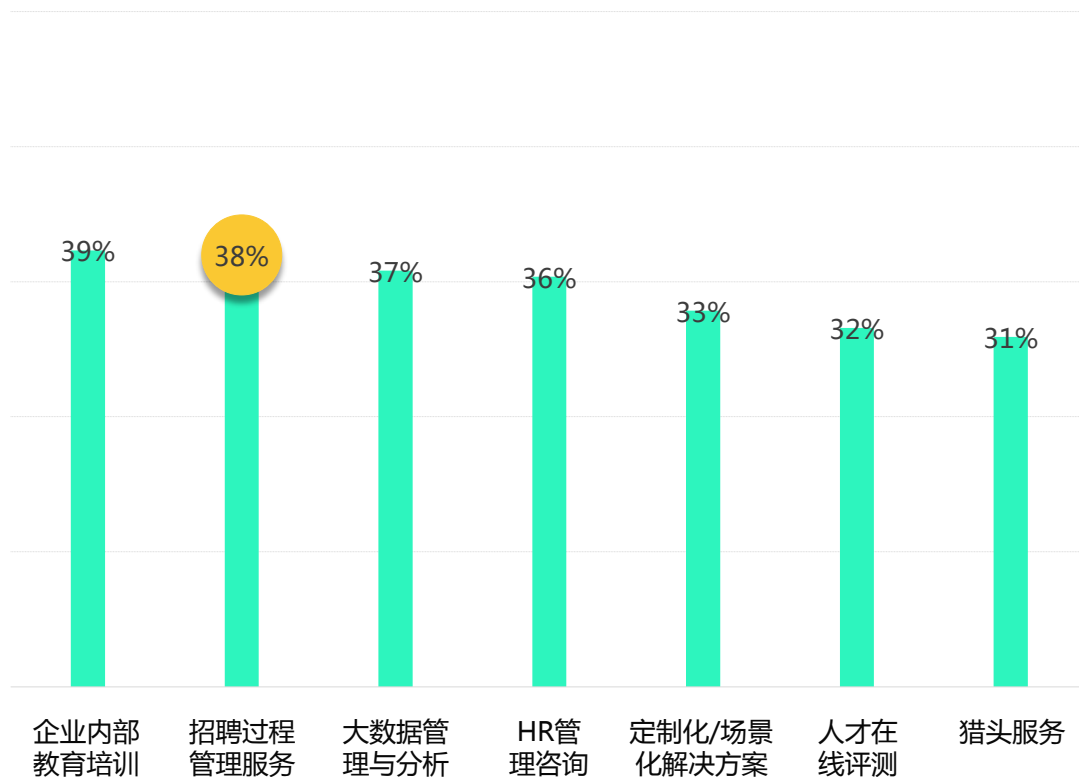
数据来源：TalkingData。

金融业注重员工职业培养，近4成使用企业内部教育培训服务

在增值服务上，金融业更多使用“企业内部教育培训”服务，所占比重达到39%，同时也比较注重“招聘过程管理服务”、“大数据管理与分析”服务和“HR管理咨询”服务，综合来看，金融业在增值服务上的需求相对较多；从增值服务的满意度看，金融业对智联招聘平台更为满意。

金融业整体比较偏好企业内部教育服务

● 百分比

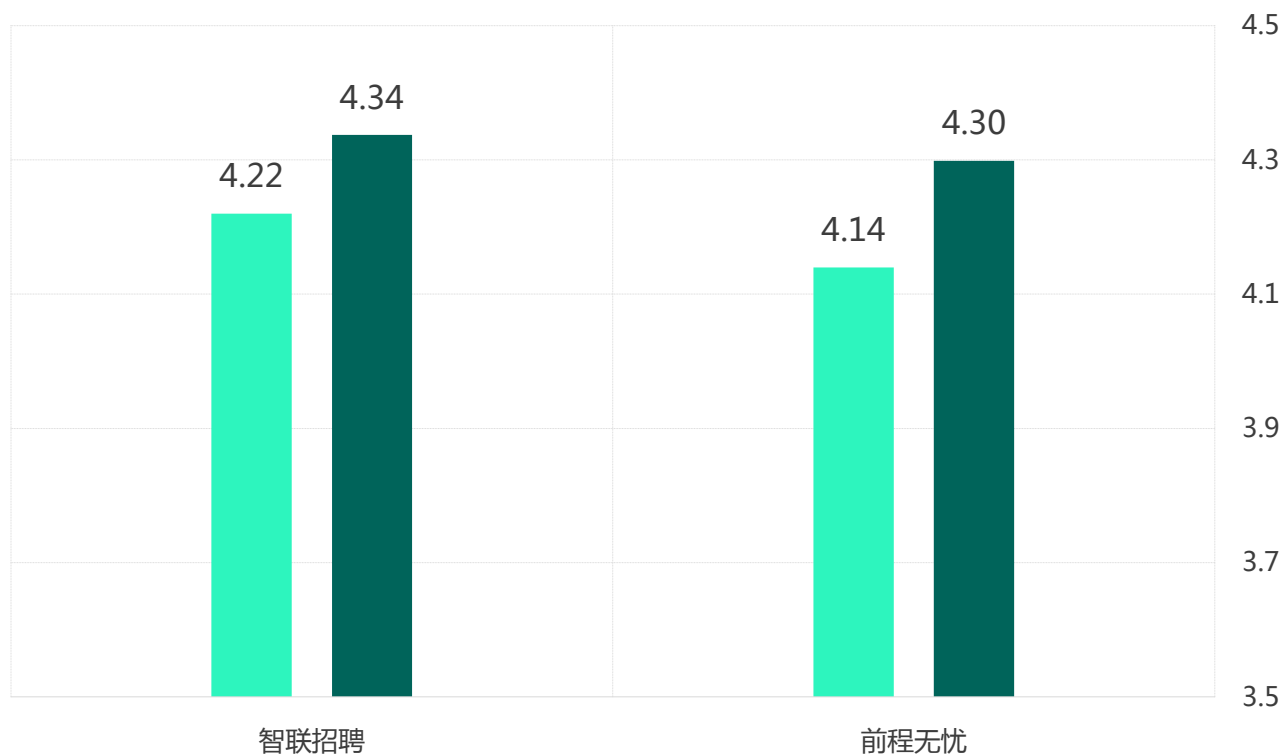


金融业对在线招聘平台【增值服务】使用偏好

金融业对智联招聘企业内部教育培训满意度达到4.34分

■ 各项【增值服务】综合满意度

■ 【企业内部教育培训】满意度



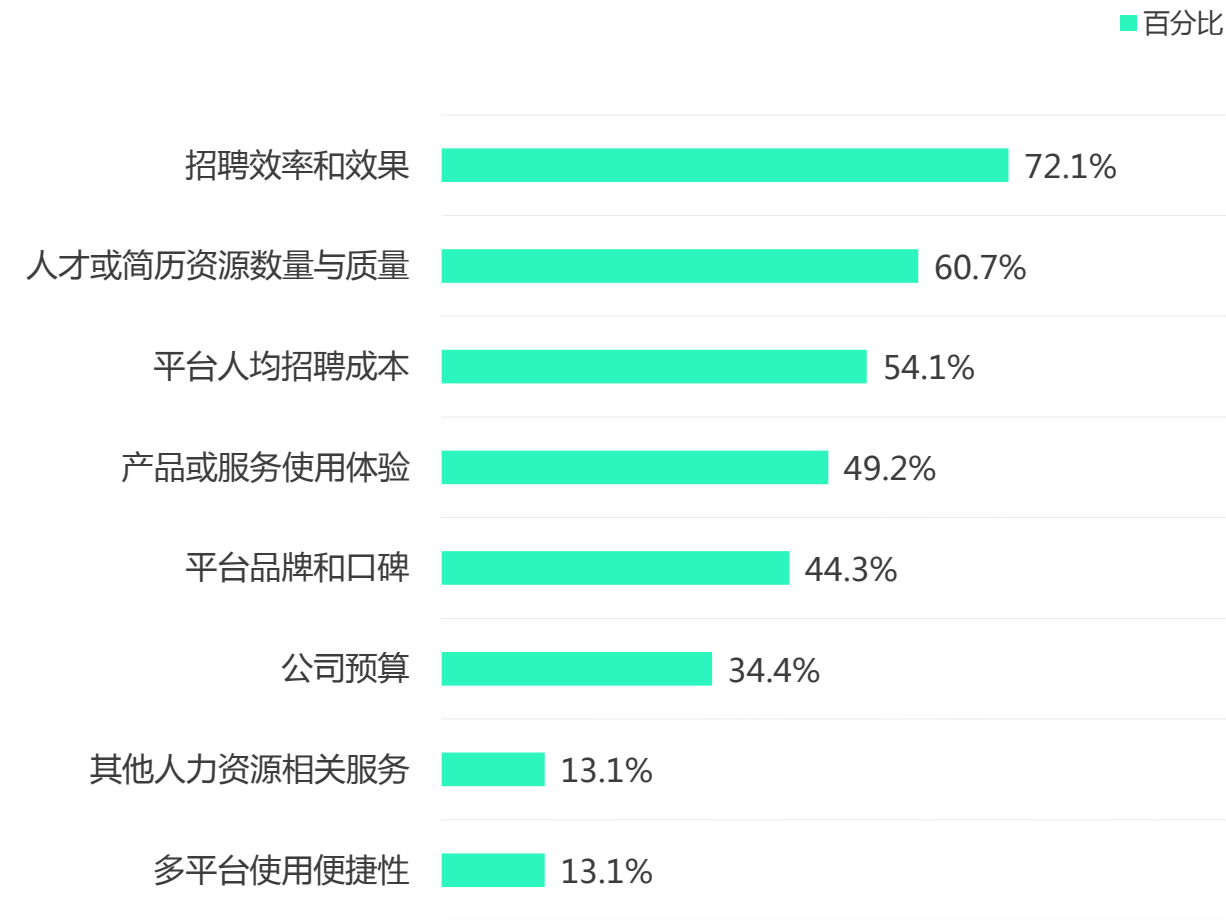
金融业对在线招聘平台【增值服务】满意度

数据来源：TalkingData。

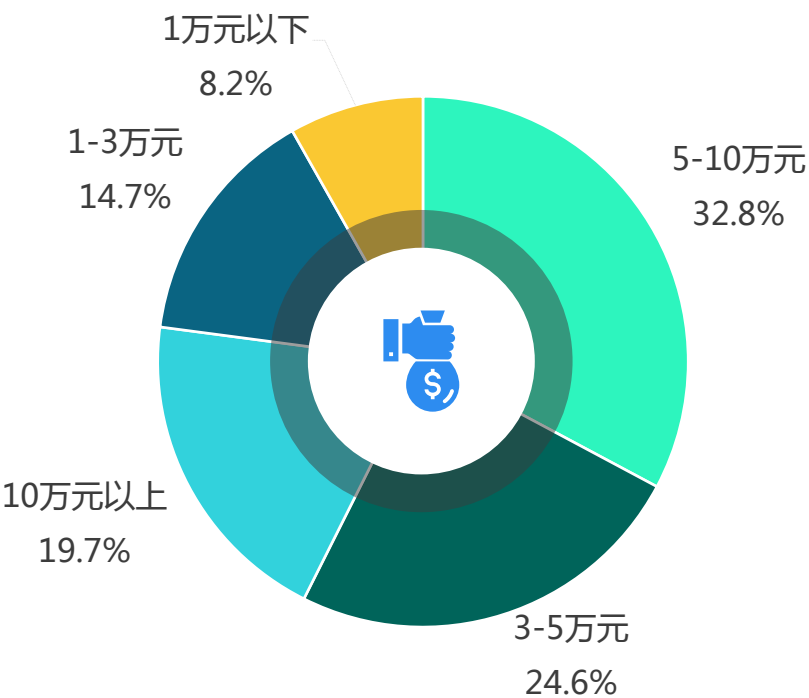
生产制造业招聘时侧重效率和效果，超30%年度招聘花费5-10万

从生产制造业对招聘的需求和投入看，招聘效率和效果是生产制造业更加看重的因素，所占比重达到72.1%，同时，生产制造业平均每年的招聘投入以5-10万元居多，所占比重达到32.8%。

生产制造业对招聘工作侧重效率和效果



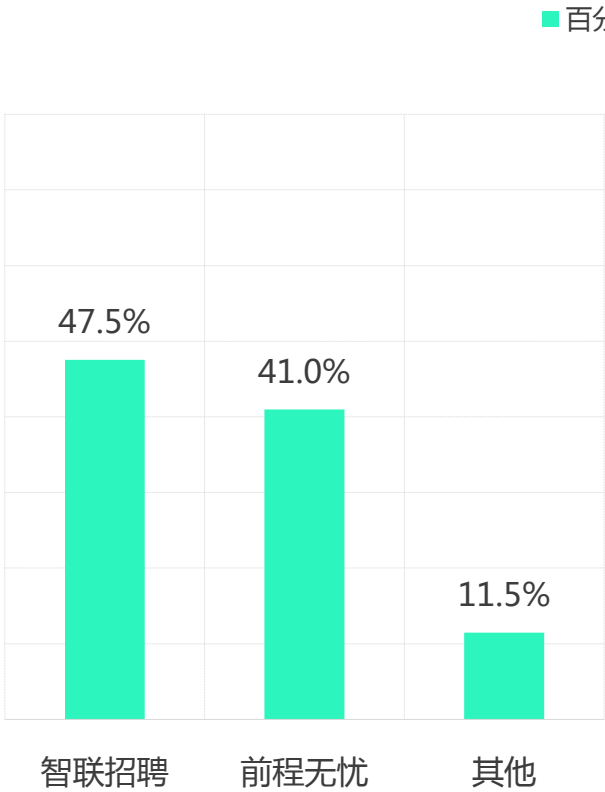
32.8%生产制造企业平均每年为招聘投入5-10万元



生产制造业习惯使用综合性招聘平台，使用智联招聘5年以上的比例达37.9%

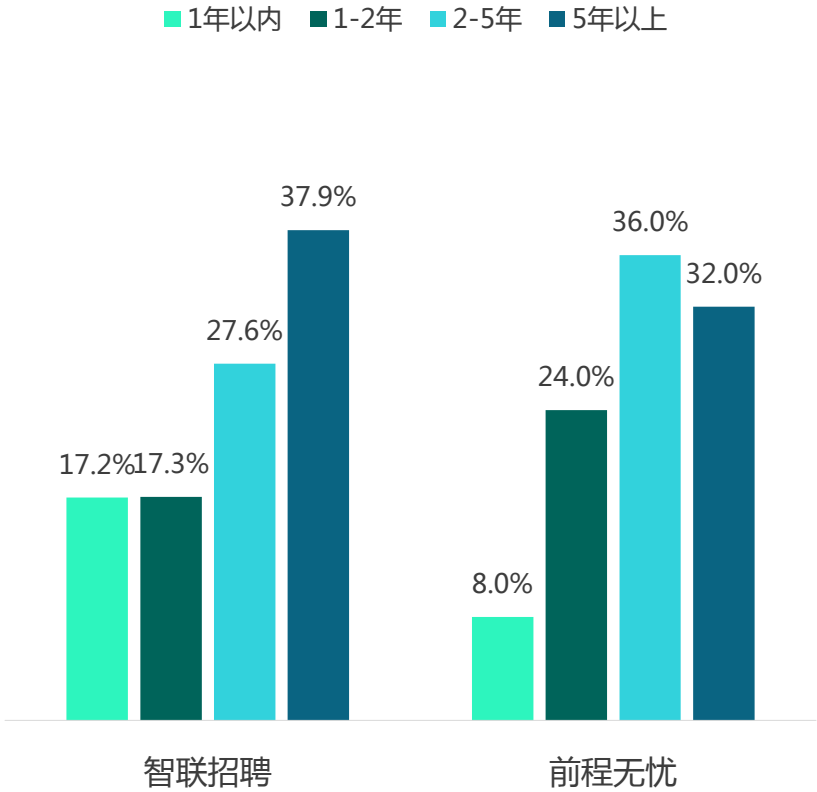
智联招聘和前程无忧均在生产制造领域表现出较强的品牌魅力，成为在线招聘的首选平台，所占比重分别达到47.5%和41.0%；生产制造业因用工需求较强，对于在线招聘平台的使用比较频繁，其中对智联招聘和前程无忧月度使用10-19次的占比均超3成。

智联招聘更受生产制造业青睐



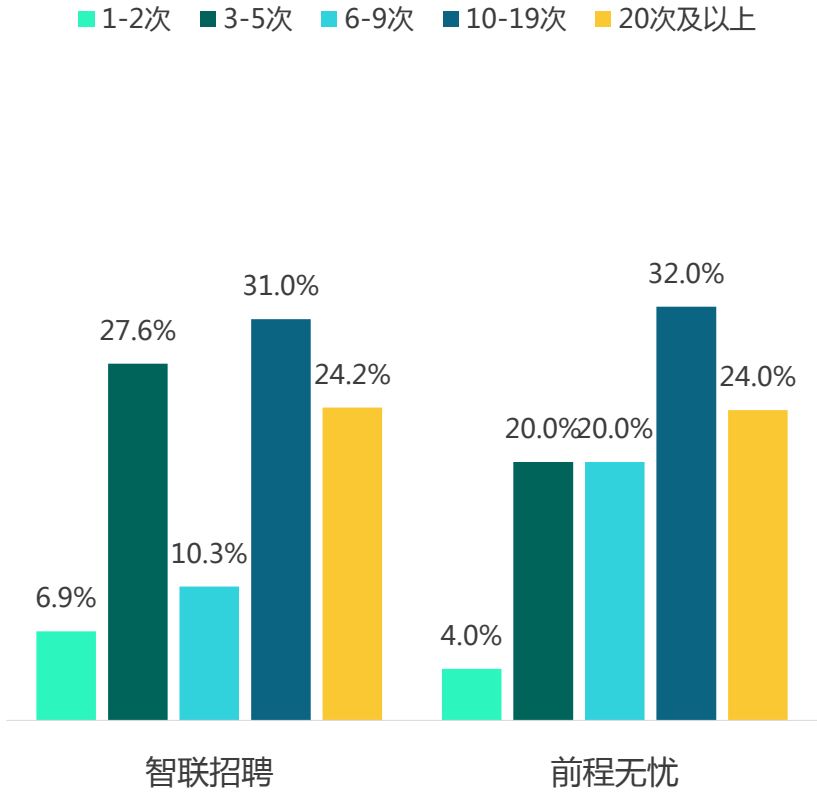
生产制造业对在线招聘平台使用偏好

生产制造业对智联招聘品牌更忠诚



生产制造业对在线招聘平台使用时间

生产制造业超3成每月使用10-19次

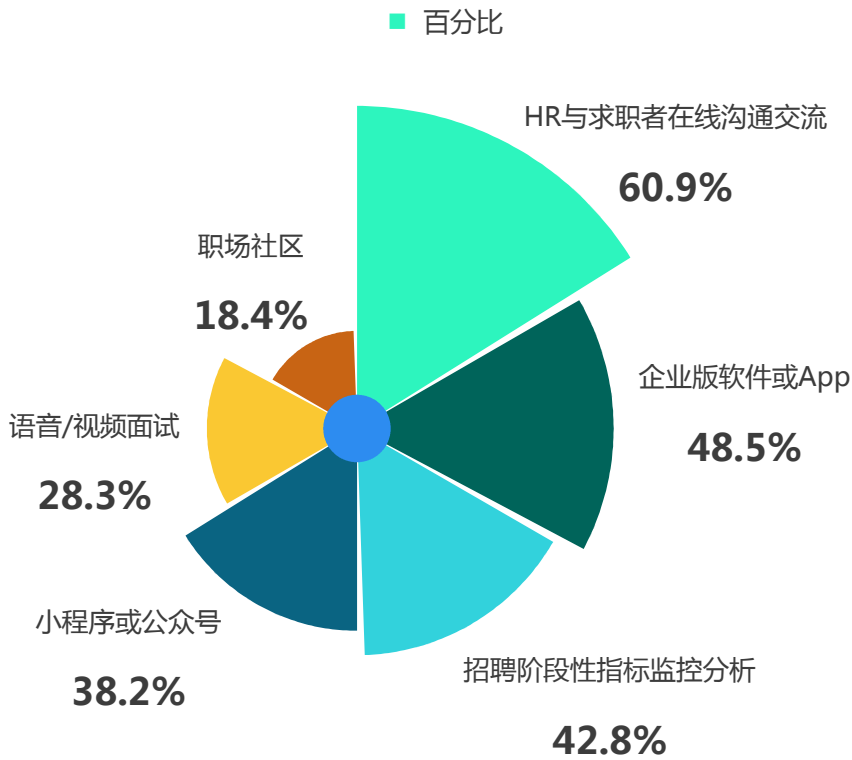


生产制造业对在线招聘平台月度使用频率

生产制造业习惯线上沟通，HR与求职者在线沟通交流占比超60%

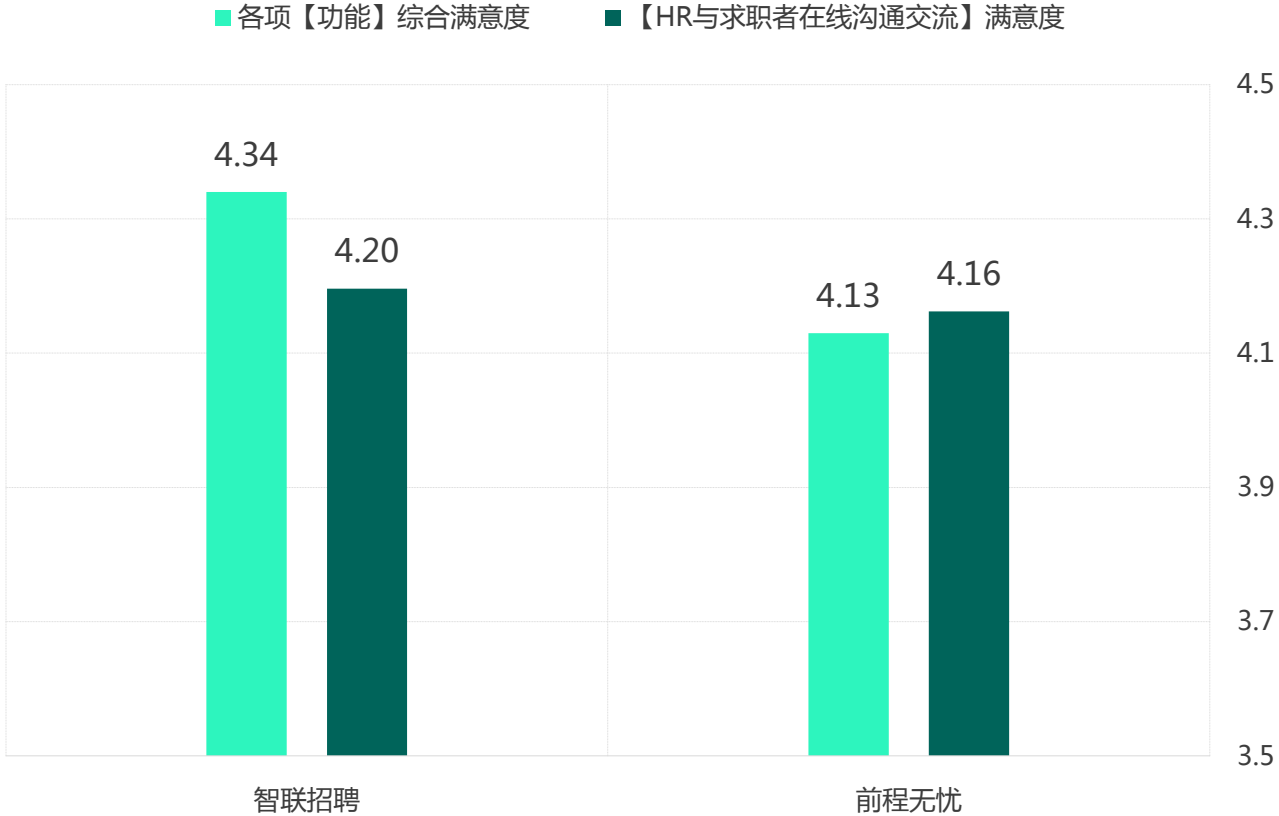
生产制造业在功能使用偏好上，整体较为看重HR与求职者在线沟通交流；在功能满意度上，智联招聘和前程无忧平台表现出一定差异性，生产制造业对智联招聘“HR与求职者在线沟通交流”的满意度更高。

生产制造业对HR与求职者在线沟通交流更依赖



生产制造业对在线招聘平台【功能】使用偏好

生产制造业整体对智联招聘更感满意



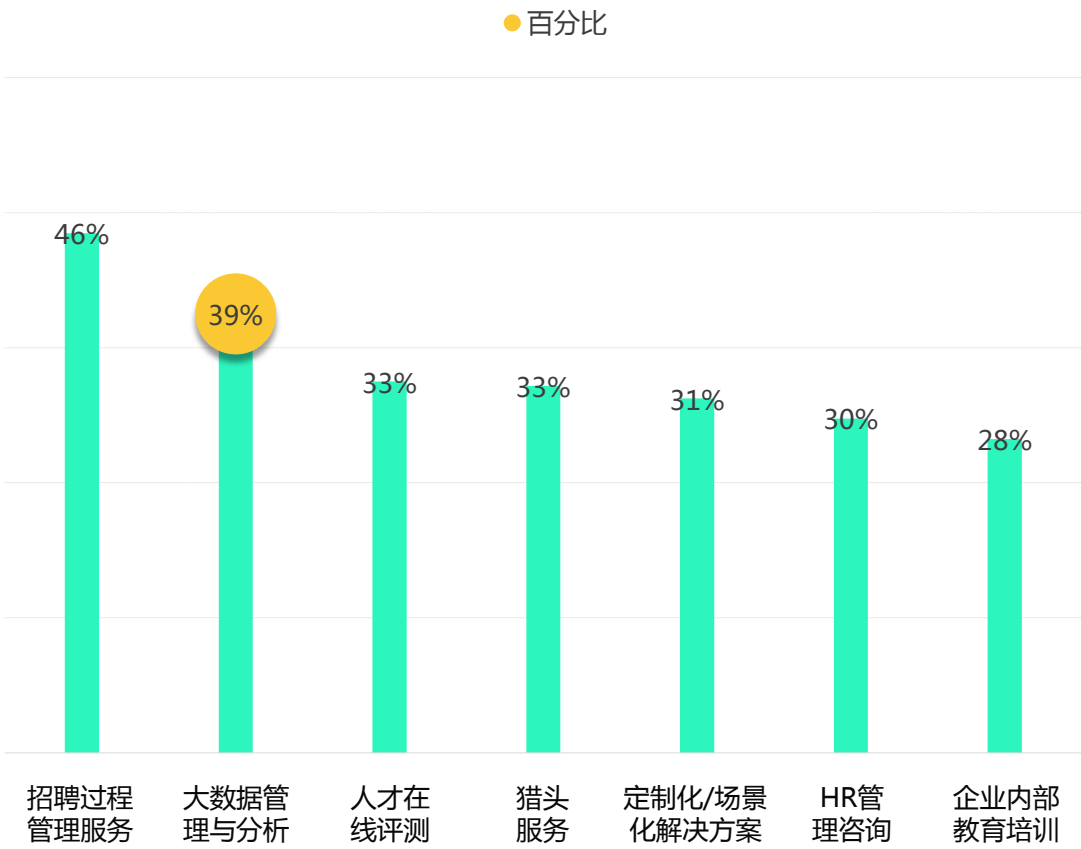
生产制造业对在线招聘平台【功能】满意度

数据来源：TalkingData。

生产制造业注重使用招聘过程管理服务，占比达到46%

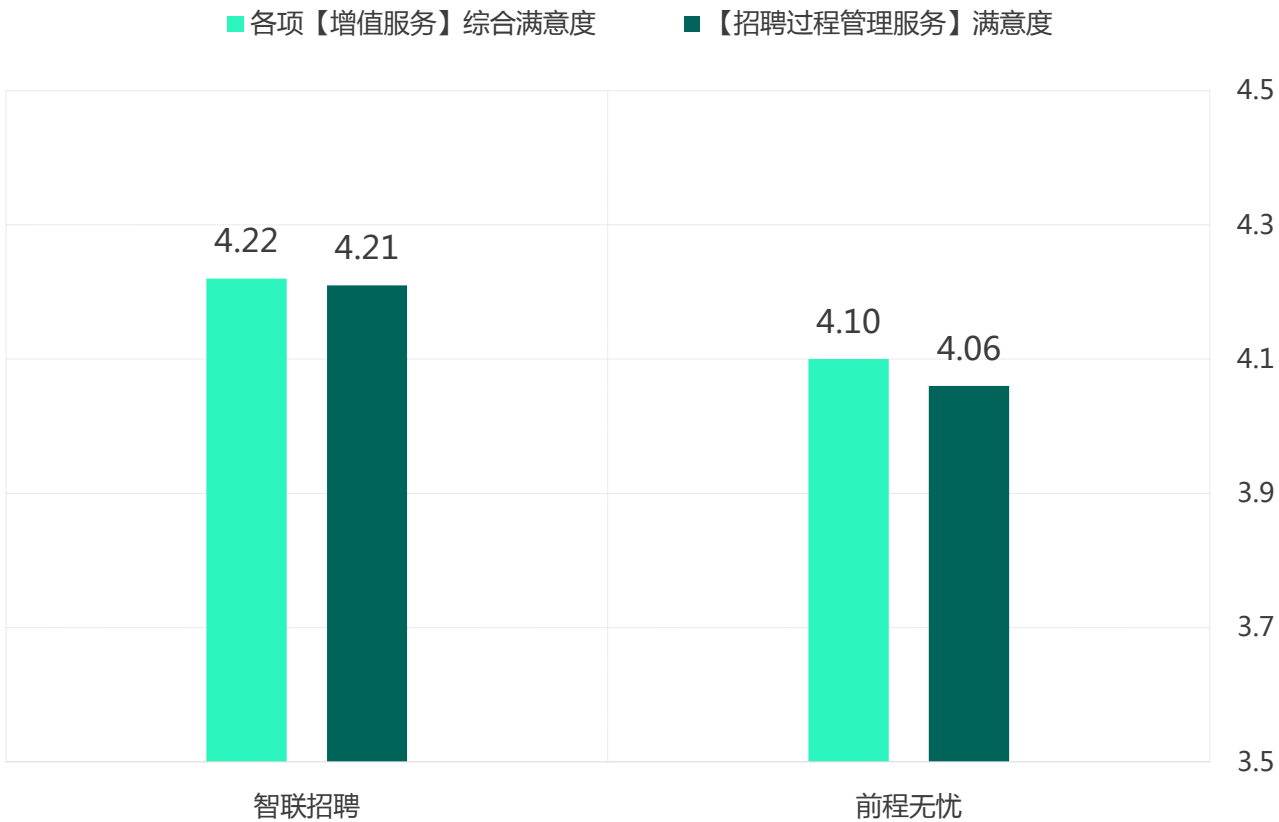
生产制造业比较侧重招聘过程管理服务，比较依赖智联招聘和前程无忧，从实际反馈看，智联招聘和前程无忧的满意度尽管相差不多，但生产制造业明显更对智联招聘感到满意。

生产制造业更青睐招聘过程管理服务



生产制造业对在线招聘平台【增值服务】使用偏好

生产制造业对智联招聘和前程无忧增值服务满意度接近



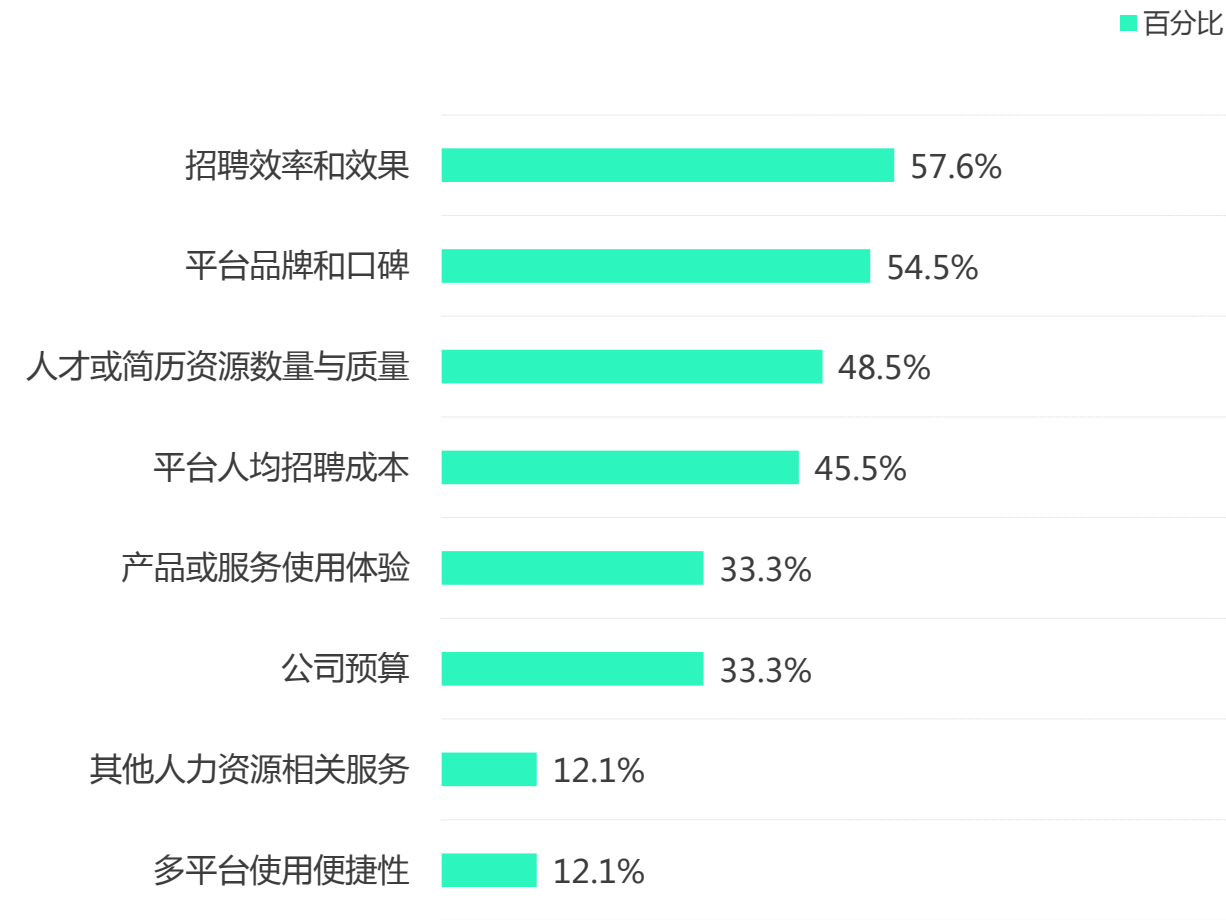
生产制造业对在线招聘平台【增值服务】满意度

数据来源：TalkingData。

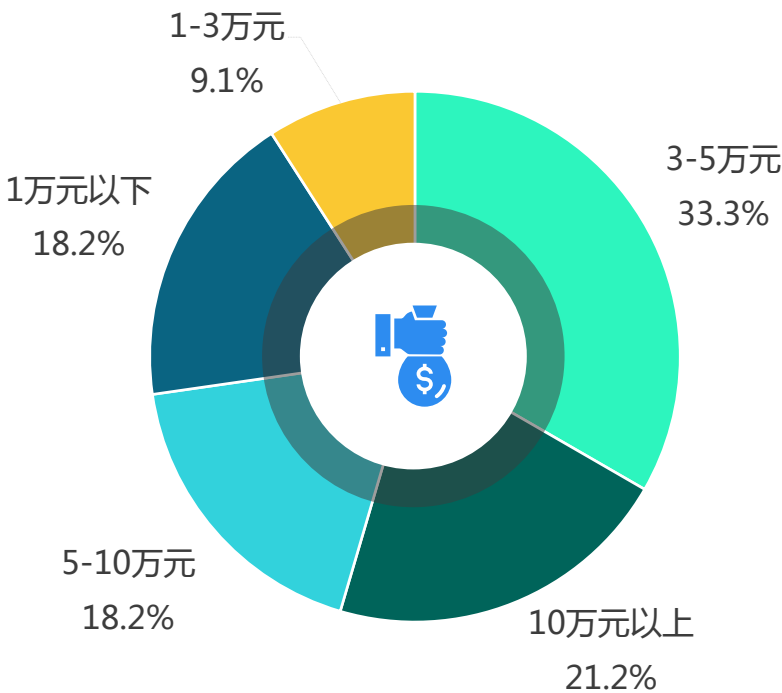
房产建筑业重视招聘效率和效果，超2成年度招聘支出10万元以上

房产建筑业在招聘时总体比较看重招聘效率和效果，以及平台品牌和口碑，但从年度招聘投入费用看，10万元以上的占比达到21.2%，说明房产建筑业在招聘上的投入力度较大。

房产建筑业更加关注招聘效率和效果



1/3房产建筑业年度招聘支出达3-5万元



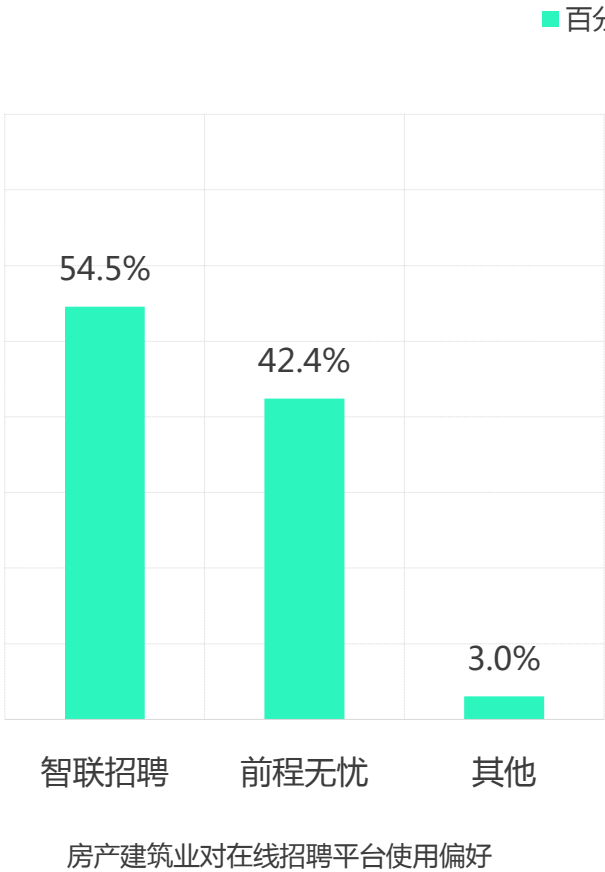
数据来源：TalkingData。

注：此页数据为市场调研结果。

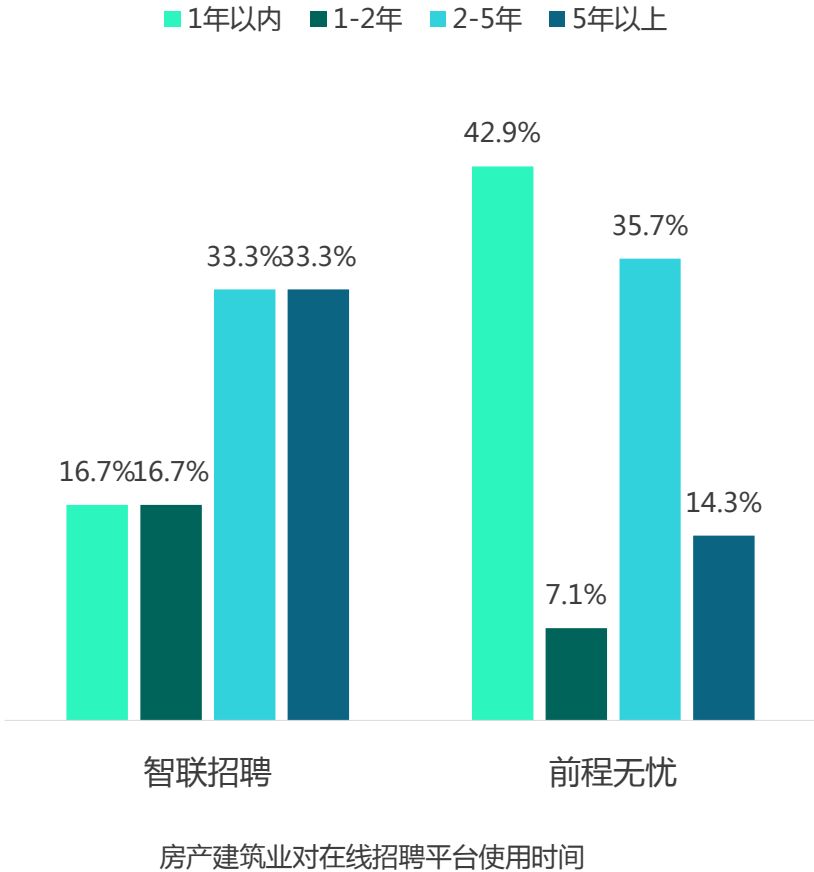
房产建筑业对智联招聘形成品牌黏性，1/3是5年以上老雇主

从房产建筑业的在线招聘平台使用偏好看，智联招聘相对更受到房产建筑业的重视，不仅使用比重超过50%，而且每月使用20次以上的占比达到27.8%。

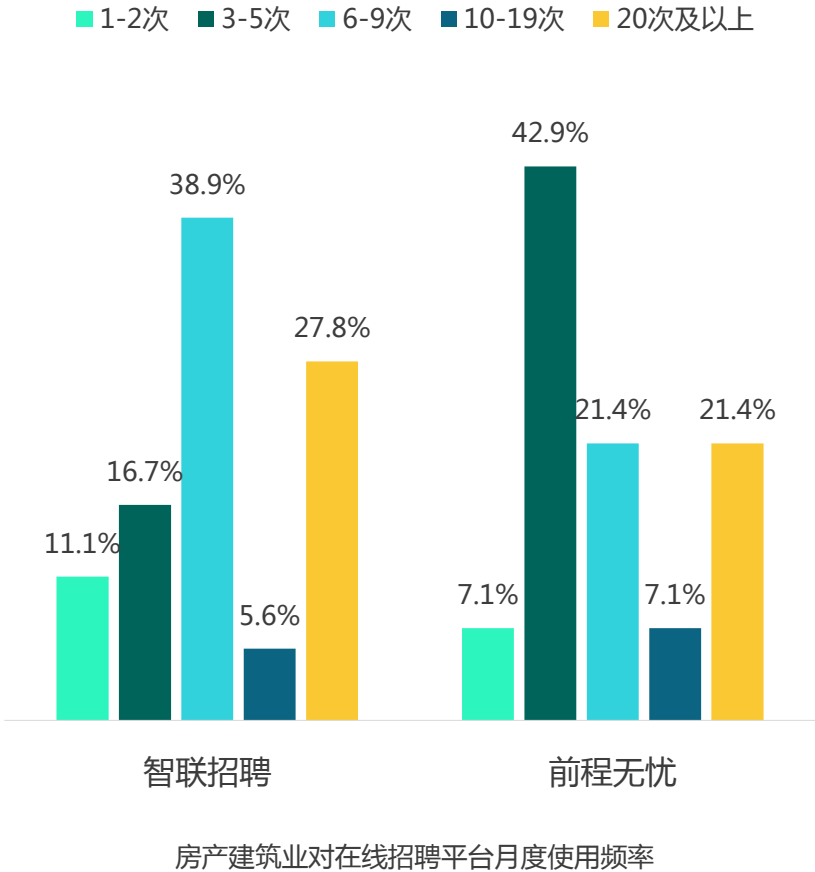
房产建筑业更多使用智联招聘



房产建筑业1/3使用智联招聘超5年



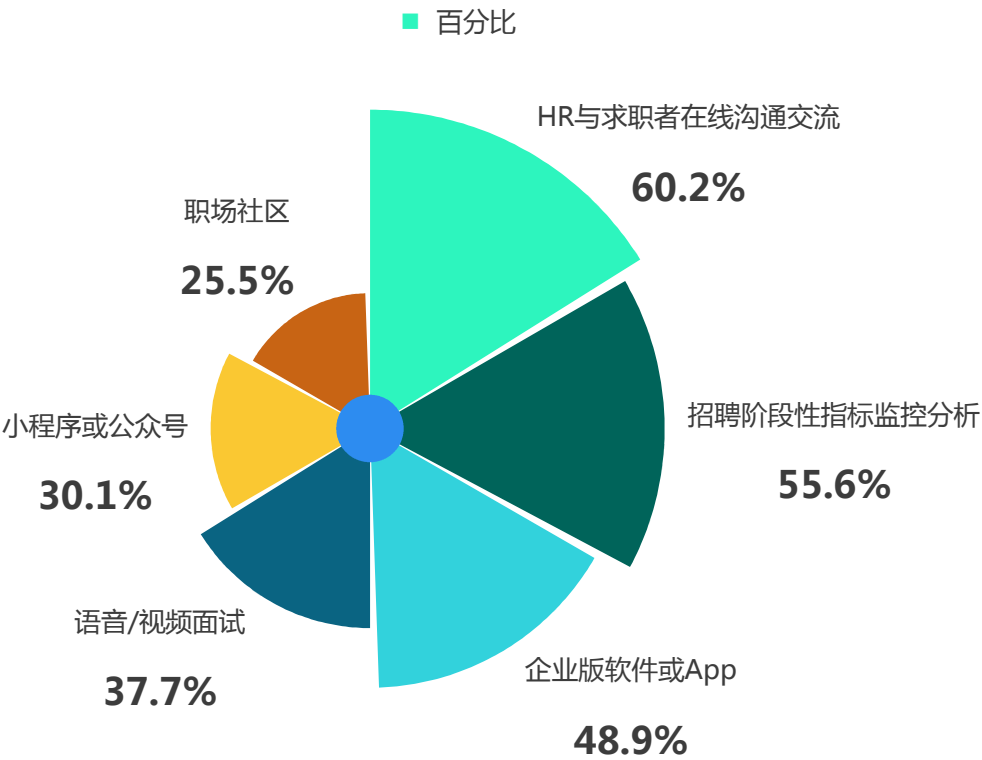
房产建筑业对智联招聘使用黏性高



房产建筑业超6成HR使用与求职者在线沟通交流功能

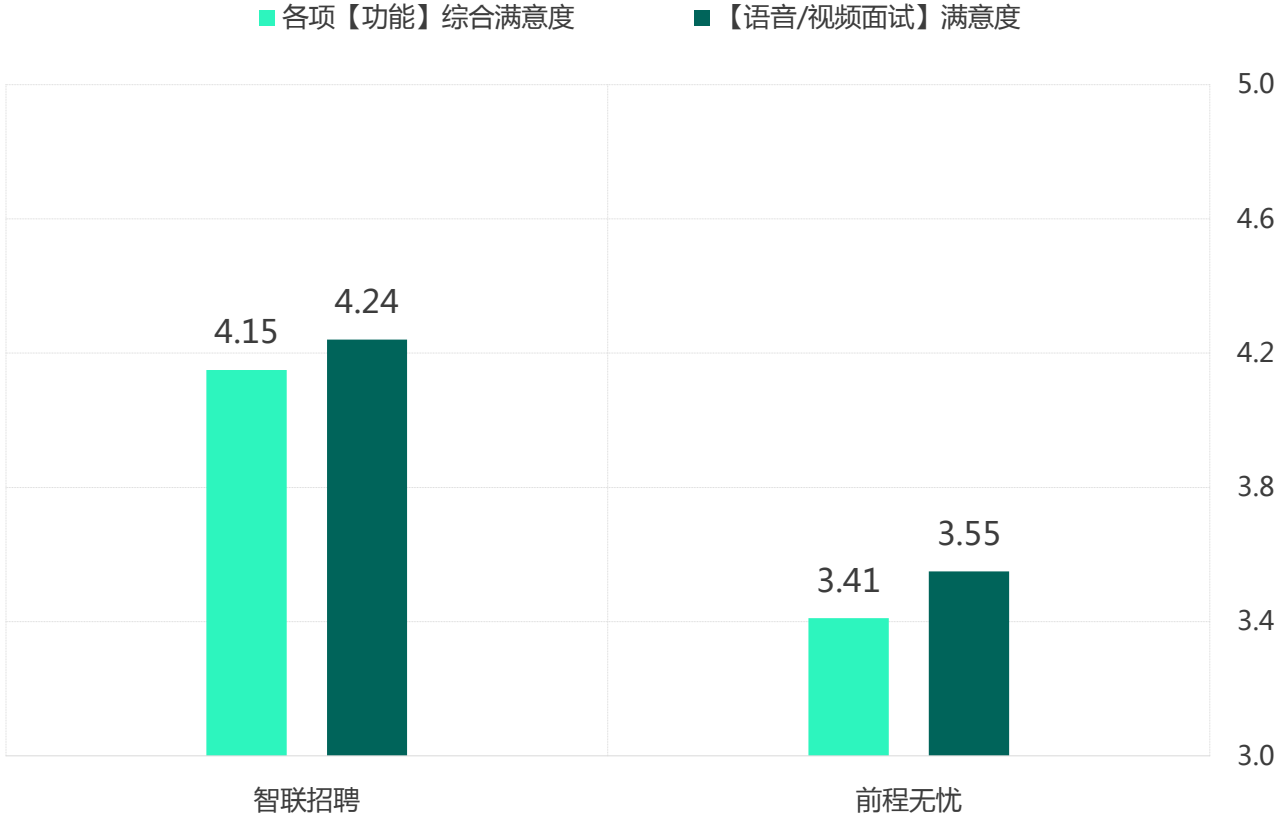
房产建筑业在使用在线招聘平台时比较看重在线沟通交流因素，HR与求职者在线沟通交流的比重达到60.2%，在平台使用体验上，房产建筑业对智联招聘各项功能更加感到满意。

超6成房产建筑业HR与求职者在线沟通交流



房产建筑业对在线招聘平台【功能】使用偏好

房产建筑业更为满意智联招聘各项功能体验



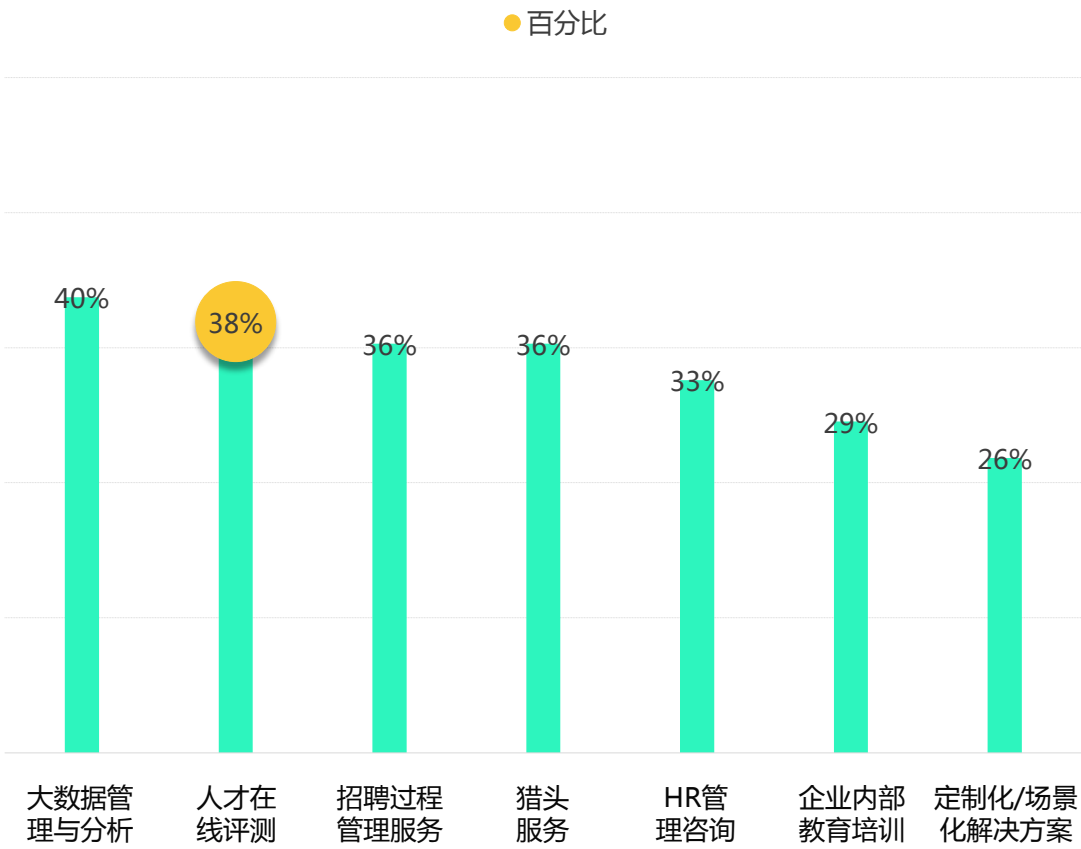
房产建筑业对在线招聘平台【功能】满意度

数据来源：TalkingData。

房产建筑业注重大数据管理与分析，对智联招聘人才在线评测满意度更突出

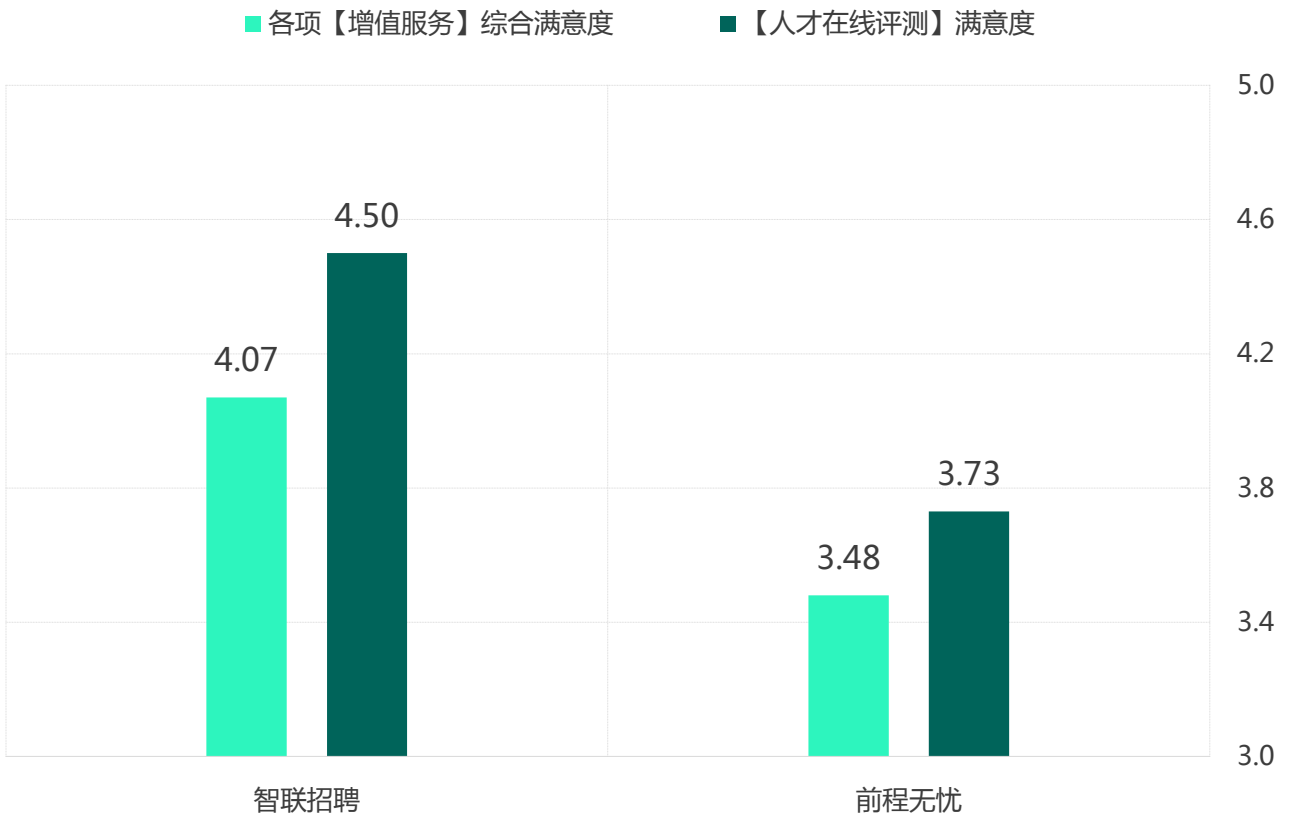
在使用在线招聘平台时，房产建筑业较多使用人才在线评测，所占比重达到40%，从实际体验结果看，智联招聘平台“人才在线评测”的满意度达到4.5分，说明房产建筑行业对职业风险要求更为谨慎，更关注识人用人时的心理健康问题。

房产建筑业整体较为注重大数据管理与分析



房产建筑业对在线招聘平台【增值服务】使用偏好

房产建筑业对智联招聘增值服务满意度更高



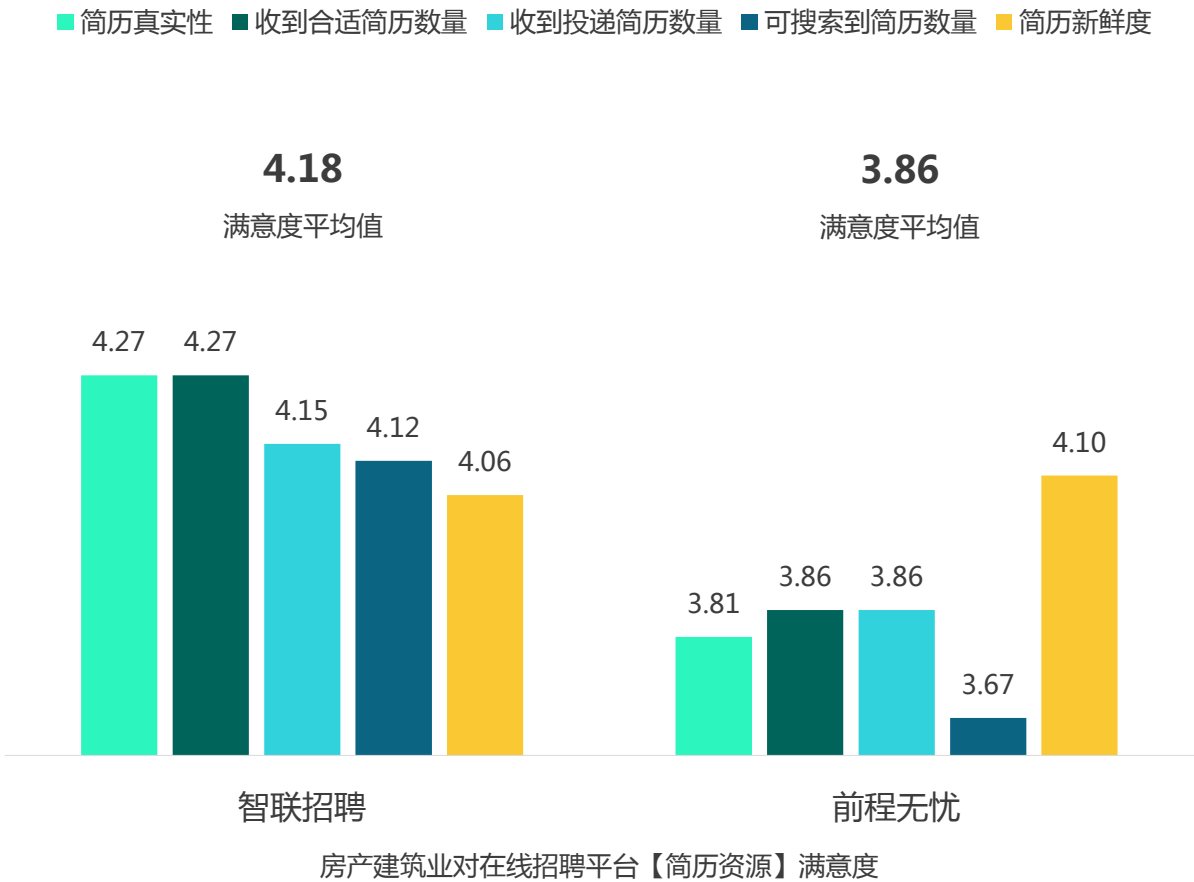
房产建筑业对在线招聘平台【增值服务】满意度

数据来源：TalkingData。

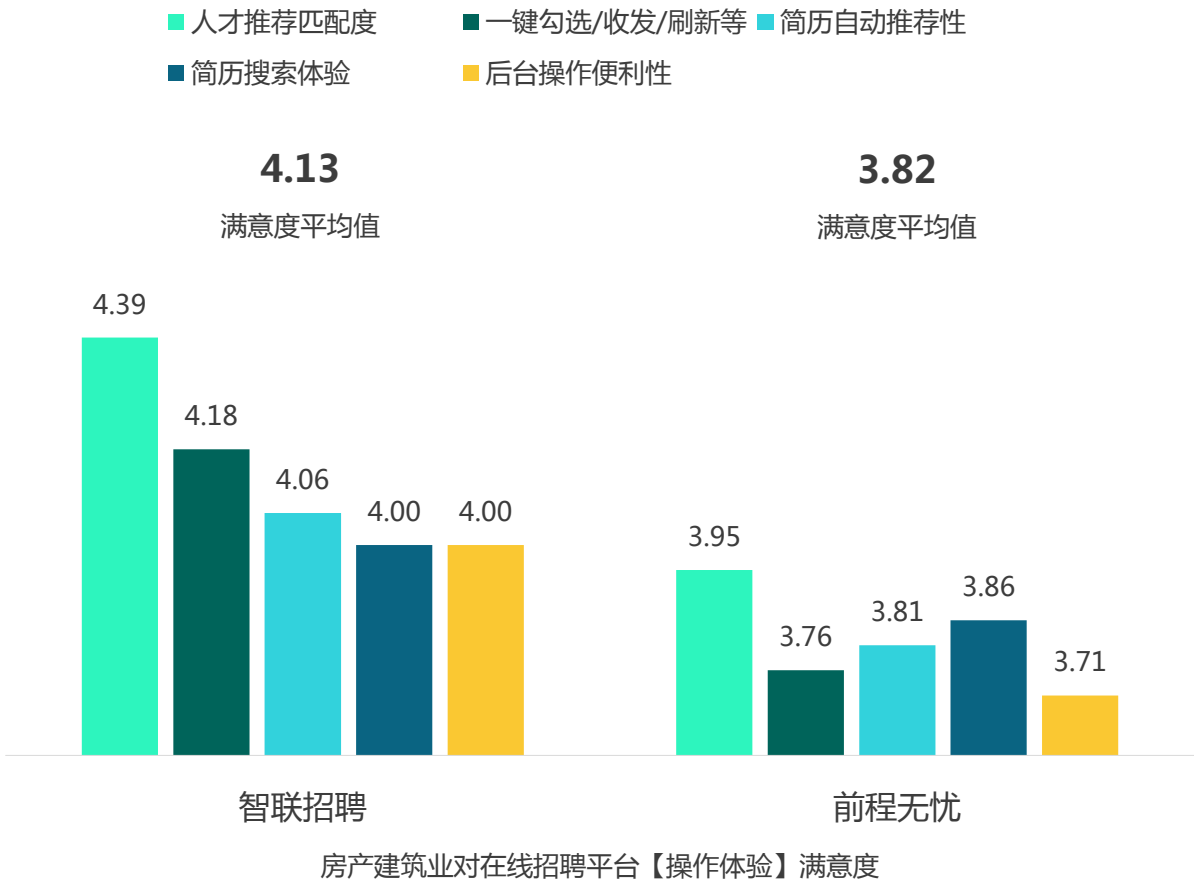
房产建筑业招聘时更为认可智联招聘平台，智联招聘人才推荐匹配度效果好

房产建筑业在简历资源和操作体验上均给予智联招聘较高的满意度评价，说明智联招聘在房产建筑业上的表现值得肯定。

房产建筑业招聘时对智联招聘简历资源更满意



房产建筑业招聘时对智联招聘人才推荐匹配度更满意



数据来源：TalkingData。

岗位类型

雇主HR群体

求职群体

行业领域

岗位类型

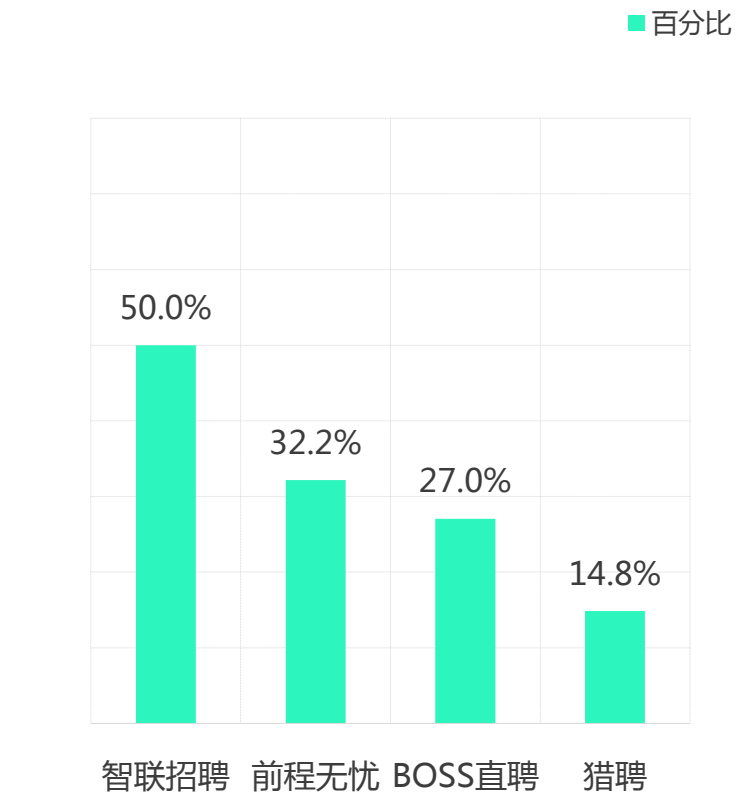
- 互联网IT相关岗位
- 销售岗位
- 客服岗位

(以招聘岗位数量TOP3为例进行招聘及求职分析)

企业招聘互联网IT岗位时更依赖综合性在线招聘平台，对智联招聘黏性更强

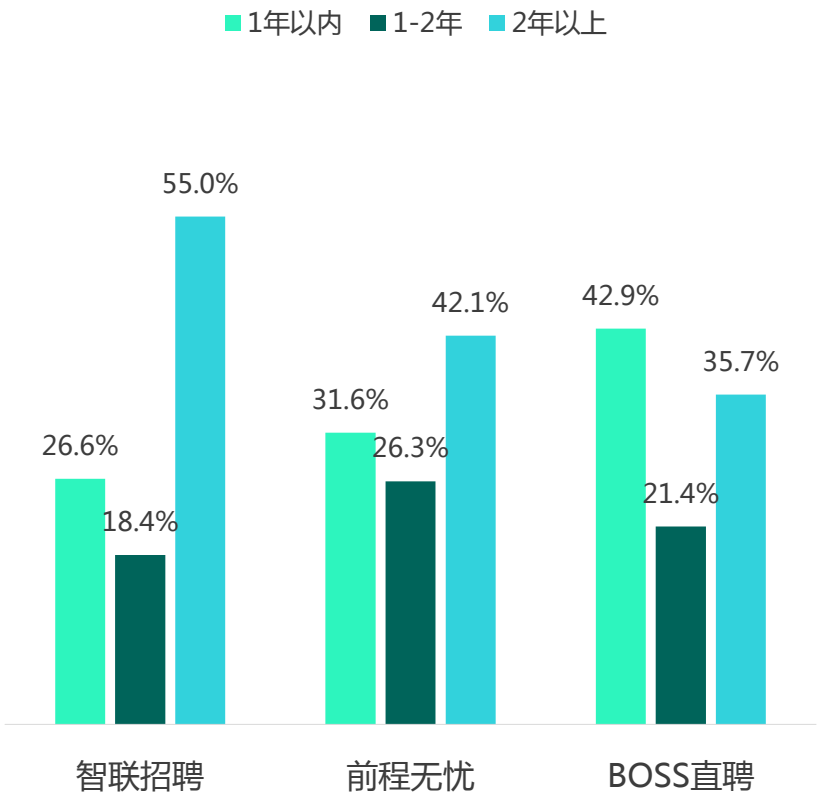
从招聘互联网IT相关岗位对在线招聘平台的使用偏好和行为特征看，智联招聘是较为广泛使用的在线招聘平台，受到招聘企业的青睐；在招聘互联网IT相关岗位时，在线招聘平台的使用周期较长，使用2年以上的比例均超过35%，其中使用智联招聘2年以上的比例达到55.0%，说明智联招聘平台在招聘互联网IT岗位时已形成品牌影响力。

互联网IT人士更青睐智联招聘



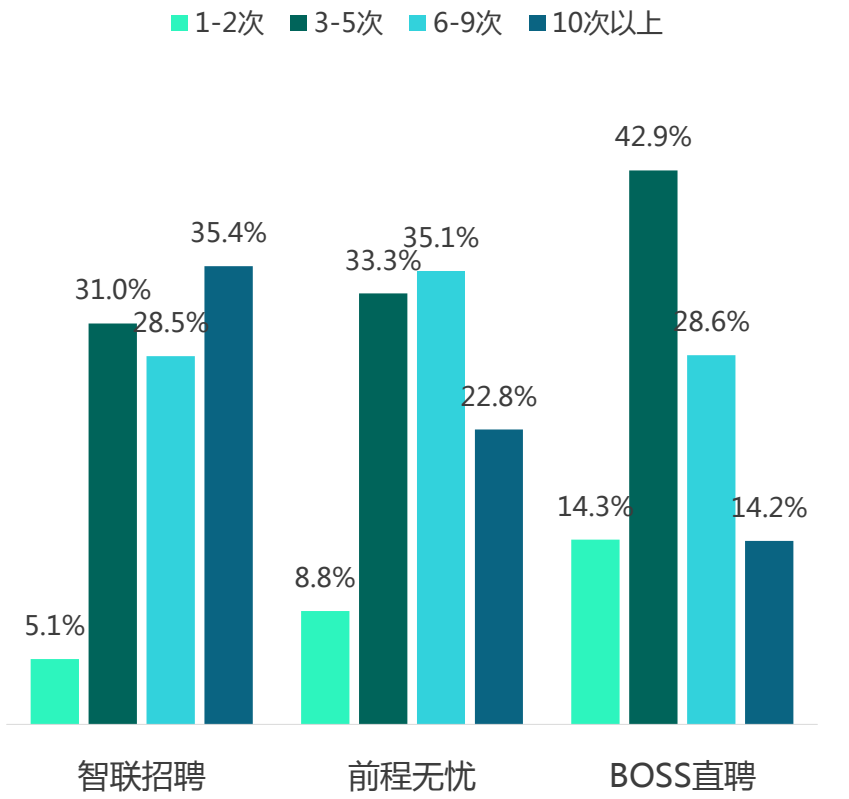
招聘互联网IT相关岗位时对在线招聘平台使用偏好
(多选)

互联网IT从业者更依赖智联招聘



招聘互联网IT相关岗位时对在线招聘平台使用时间

智联招聘使用黏性更强



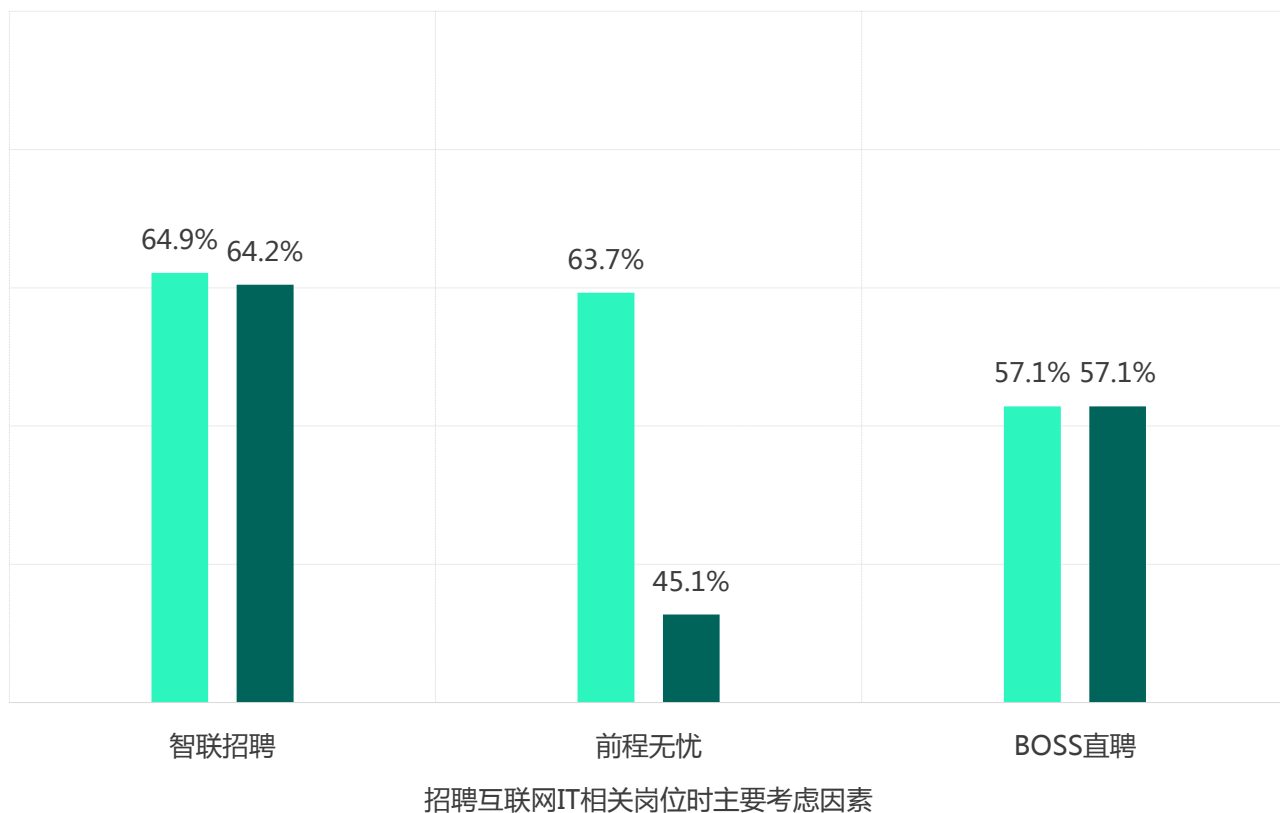
招聘互联网IT相关岗位时对在线招聘平台月度使用频率

企业招聘互联网IT岗位注重逻辑思维能力，智联招聘在招聘上更具性价比

在招聘互联网IT相关岗位时，企业对于人才的选拔标准也提出了较多要求，其中逻辑思维能力成为企业考量互联网IT岗位的主要因素。智联招聘能够更好地控制企业招聘成本，而且能够提供更好的产品和服务体验。

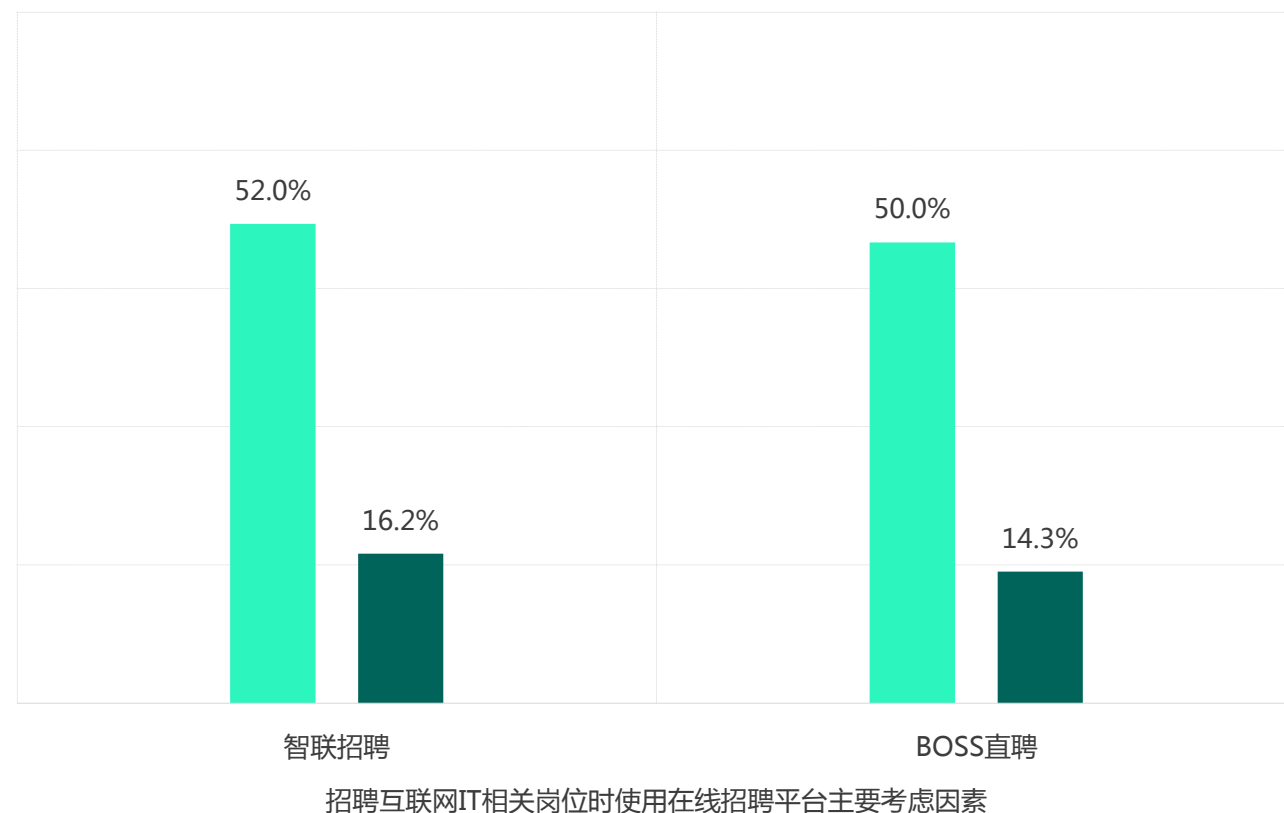
招聘互联网IT相关岗位时比较看重逻辑思维能力

■ 逻辑思维能力 ■ 业务理解力



智联招聘平台性价比更高，人均招聘成本低

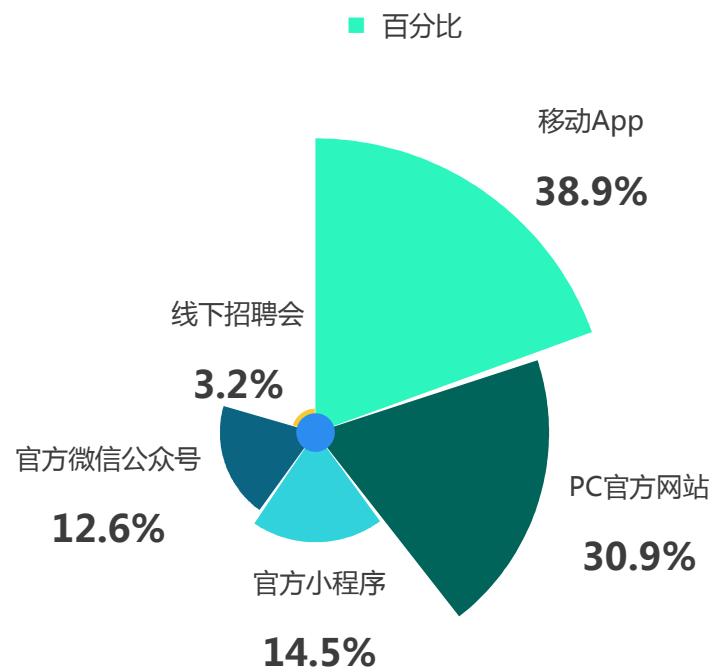
■ 人均招聘成本低 ■ 产品和服务体验好



移动App成为互联网IT从业者求职的首选渠道，并热衷使用视频面试

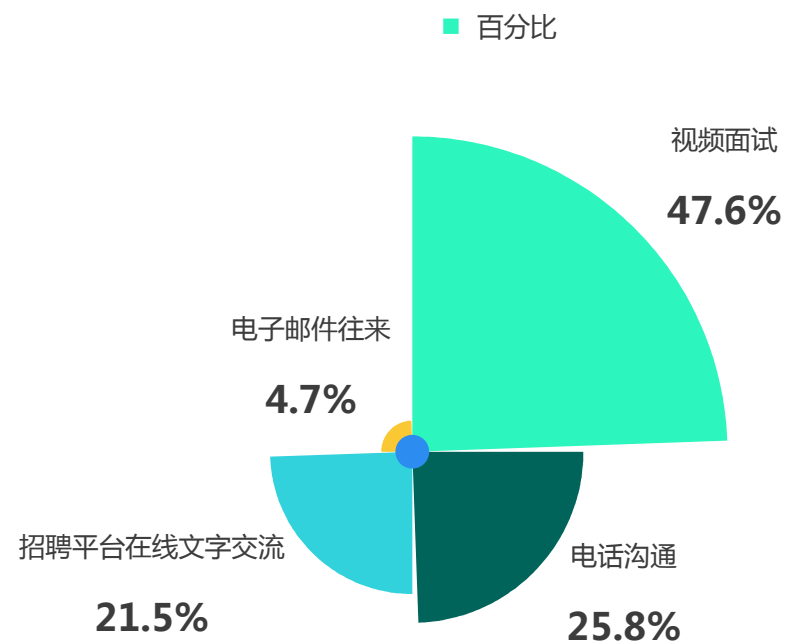
互联网IT从业者求职时更多依赖移动互联网平台，移动App的比重达到38.9%，说明互联网IT从业者已经习惯在移动平台应聘求职；对于非接触式面试或沟通交流，互联网IT从业者普遍接受视频面试方式，所占比重达到47.6%，说明视频面试已经在互联网IT从业者中间广为流行；

移动端应聘求职成为在线求职首选渠道



应聘互联网IT相关岗位时偏好使用的在线招聘渠道

互联网IT从业者流行使用视频面试



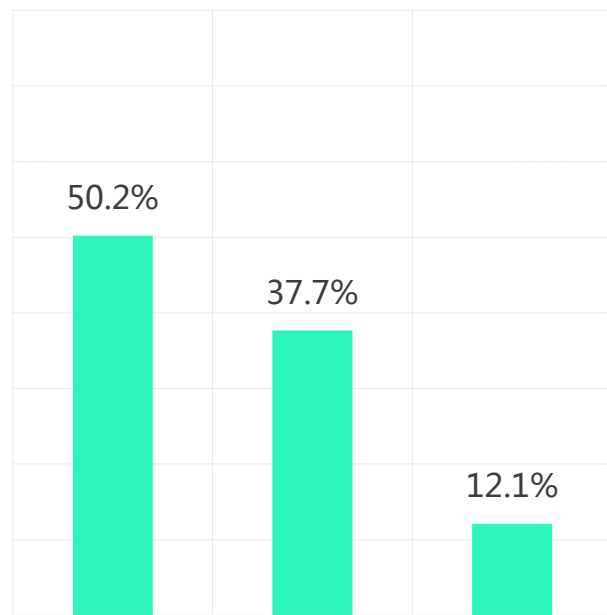
应聘互联网IT相关岗位时偏好使用的在线沟通方式

招聘销售相关岗位时智联招聘占优势，不仅使用比重高，而且长期雇主多

从企业招聘销售岗位的在线招聘平台的使用偏好看，销售岗位招聘时更青睐使用综合性在线招聘平台，其中智联招聘以50.2%的占比领先，且使用智联招聘平台达5年之久的比例达到25%，说明智联招聘平台在招聘销售上已经成为主流在线招聘平台。

销售岗位招聘多使用智联招聘

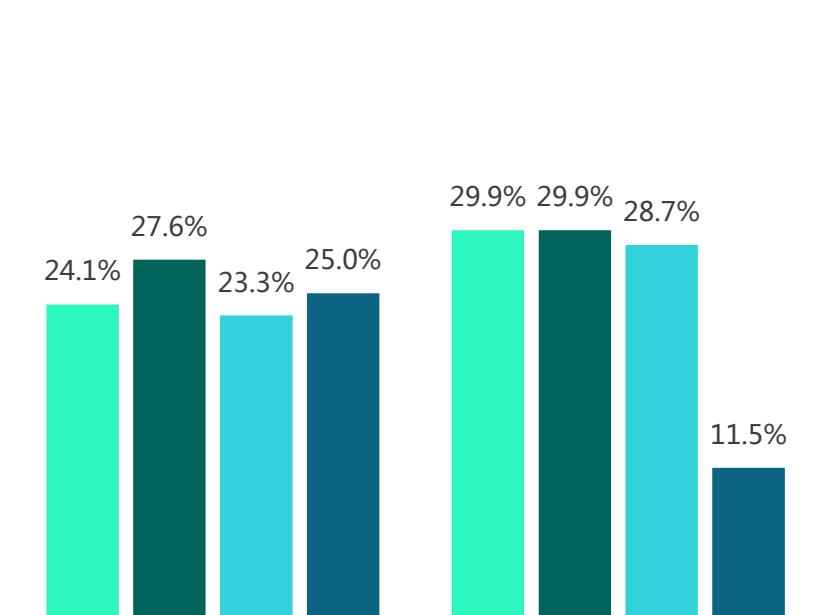
百分比



招聘销售岗位时对在线招聘平台使用偏好
(单选)

销售岗位招聘使用智联招聘更久

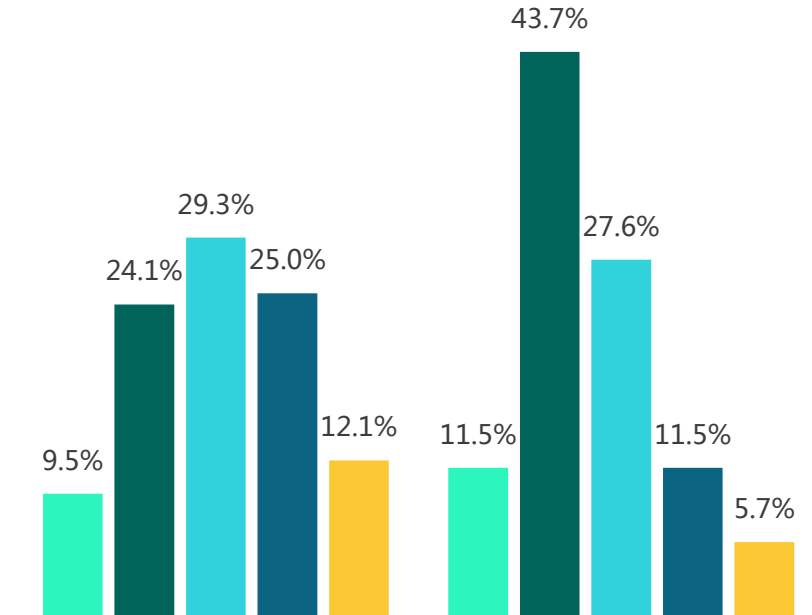
1年以内 1-2年 2-5年 5年以上



招聘销售岗位时对在线招聘平台使用时间

销售岗位高频招聘更青睐智联招聘

1-2次 3-5次 6-9次 10-19次 20次及以上



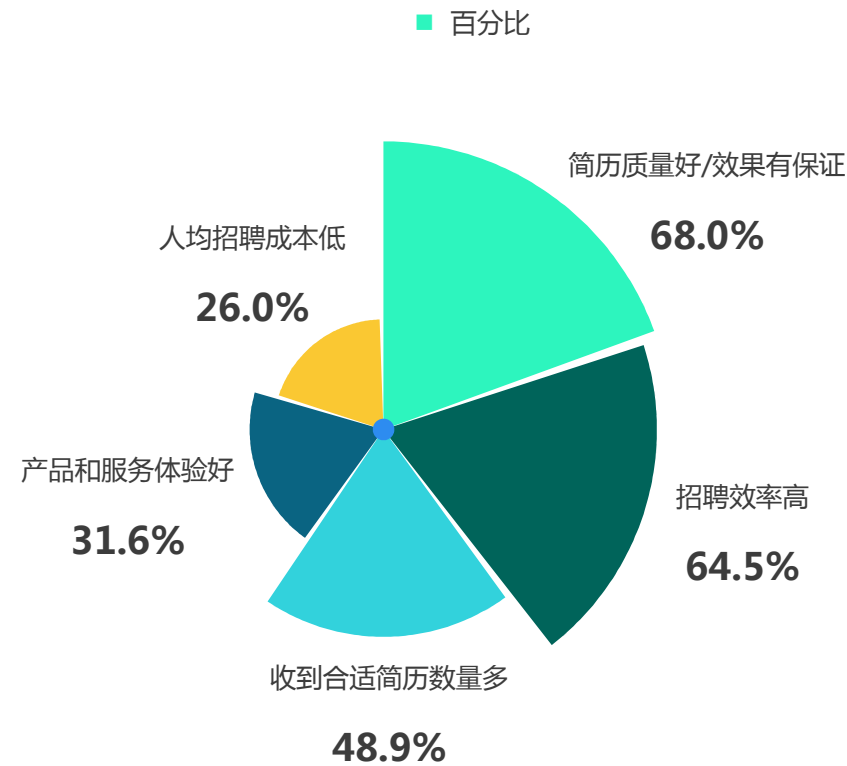
招聘销售岗位时对在线招聘平台月度使用频率

数据来源：TalkingData。

企业招聘销售岗位更加注重简历质量，以及人际交往/商务谈判能力

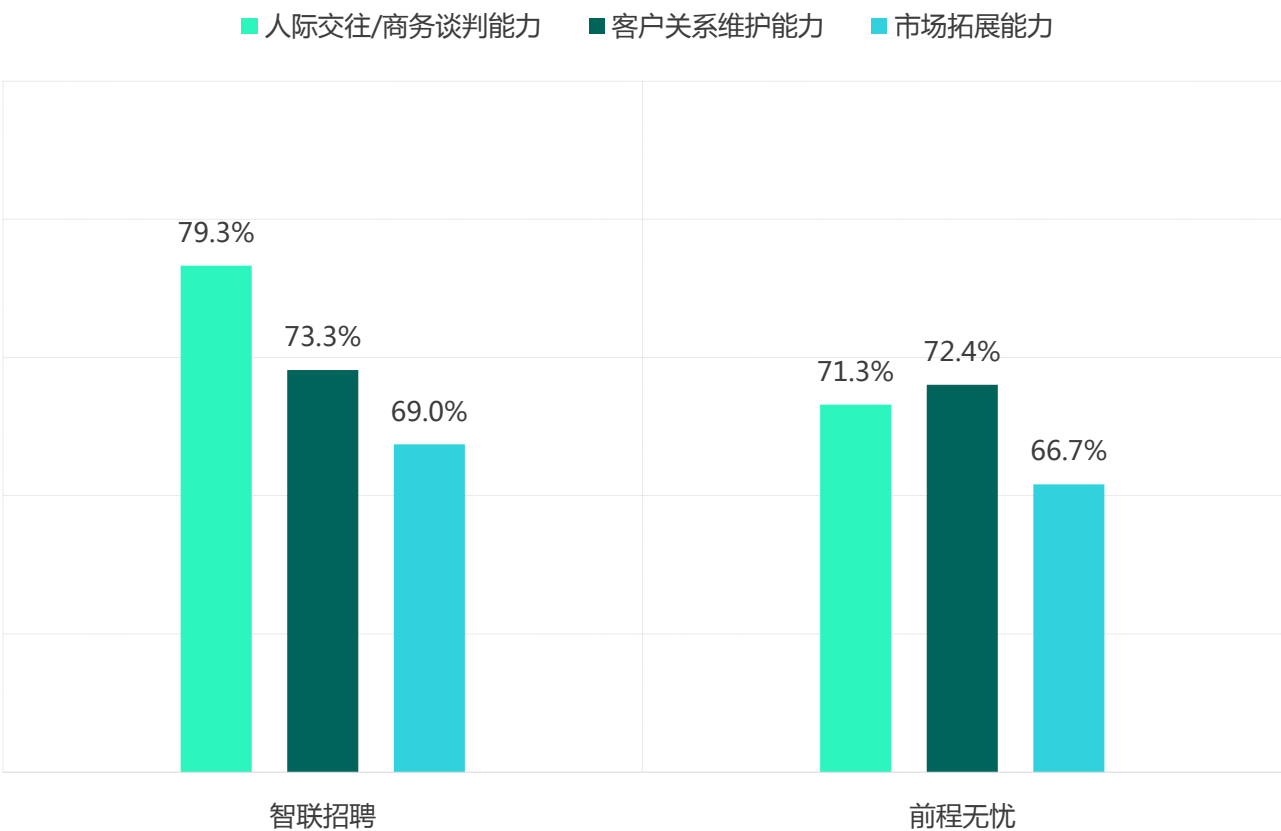
销售岗位作为企业创收的前沿力量，其人才质量甚为关键，因此招聘销售岗位时通常比较希望简历质量好/效果有保证；在招聘销售岗位时，企业比较看重人才的“人际交往/商务谈判能力”、“客户关系维护能力”，其中智联招聘在“人际交往/商务谈判能力”上的表现更为突出，说明智联招聘平台的销售人才质量相对较高。

销售岗位更为看重简历质量和招聘效率



招聘销售岗位时使用在线招聘平台主要考虑因素

销售岗位重要标准是人际关系沟通和维护能力



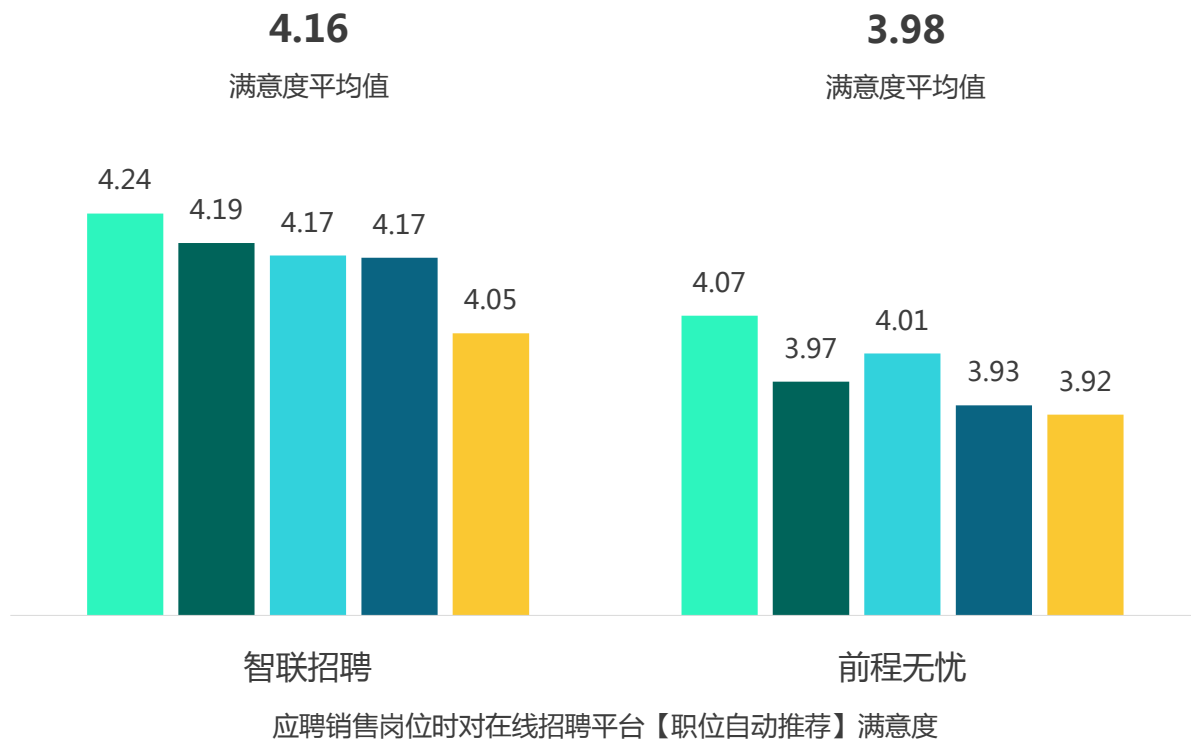
招聘销售岗位时主要考虑因素

销售候选人求职时，对智联招聘更为满意，自动匹配及沟通效率表现更好

在销售岗位候选人求职时，无论是在职位自动推荐上，还是在求职过程和效果上，智联招聘均更加受到认可，说明智联招聘在销售岗位上更能让相关求职者感到满意。

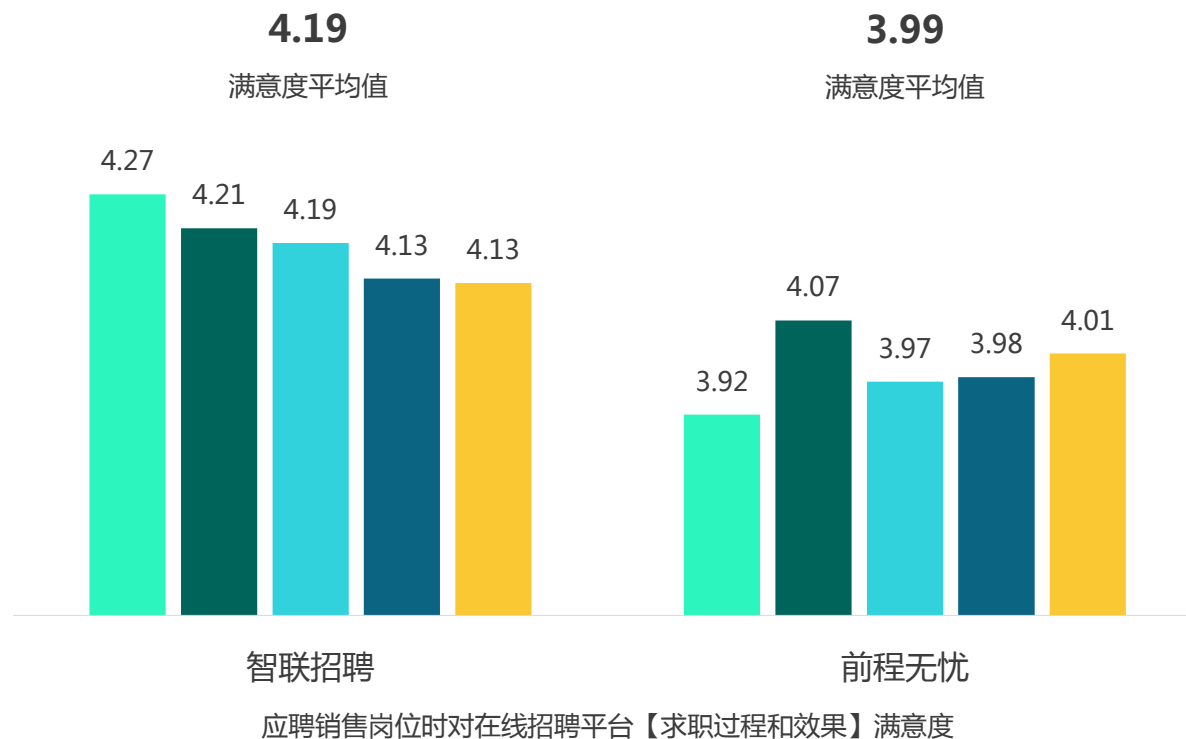
销售岗位总体对自动推荐获得及时答复感到满意

■ 自动推荐获得及时答复性 ■ 推荐职位真实可靠性 ■ 操作便捷性
■ 匹配精准度 ■ 自动推荐职位成功率



销售岗位对智联招聘HR主动联系速度更为满意

■ 投递后接到HR主动联系速度 ■ 职位搜索精准度 ■ 投递职位收到面试数量
■ 投递职位收到反馈速度 ■ 推荐职位匹配度

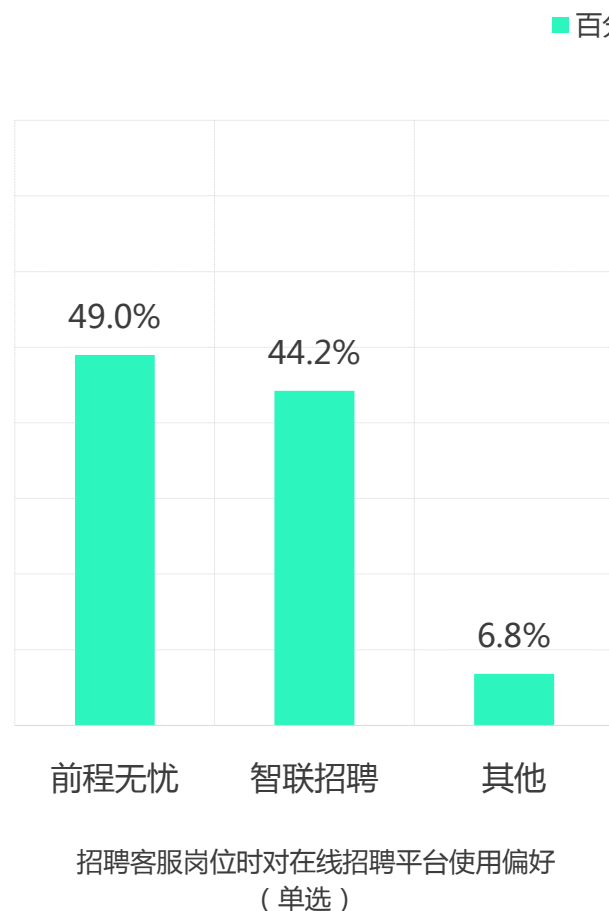


数据来源: TalkingData.

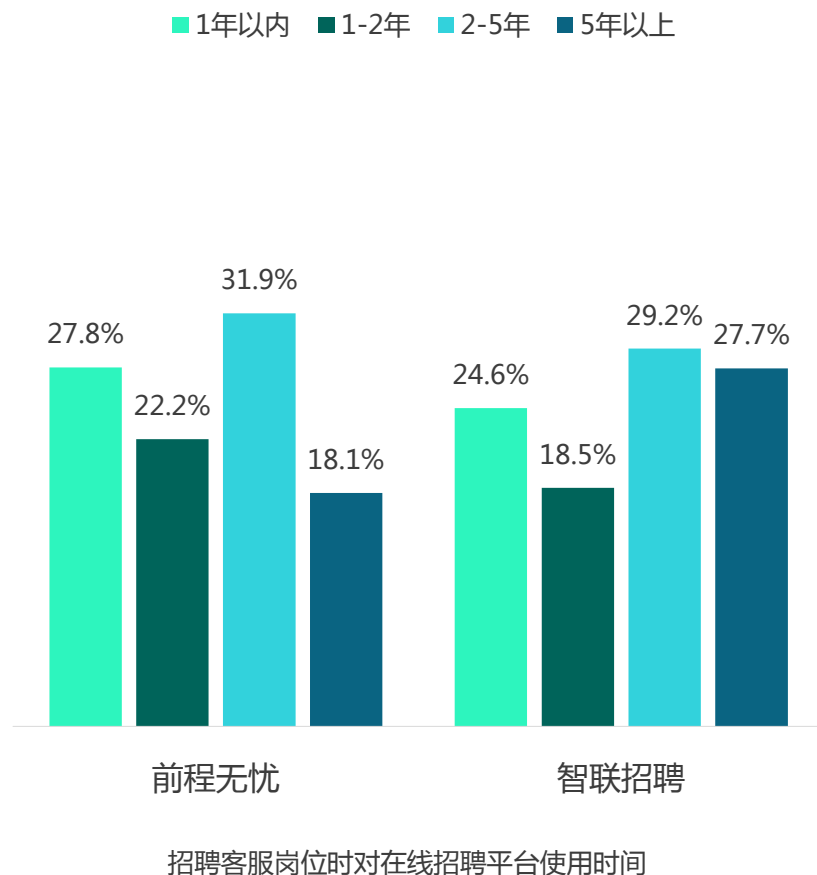
企业招聘客服岗位时综合性在线招聘平台为首选，智联招聘使用黏性更强

从招聘客服岗位时在线招聘平台使用偏好看，前程无忧和智联招聘分别以49.0%和44.2%的比例获得企业雇主的认可；在使用时间和频率上，智联招聘表现出更强的品牌 and 平台黏性。

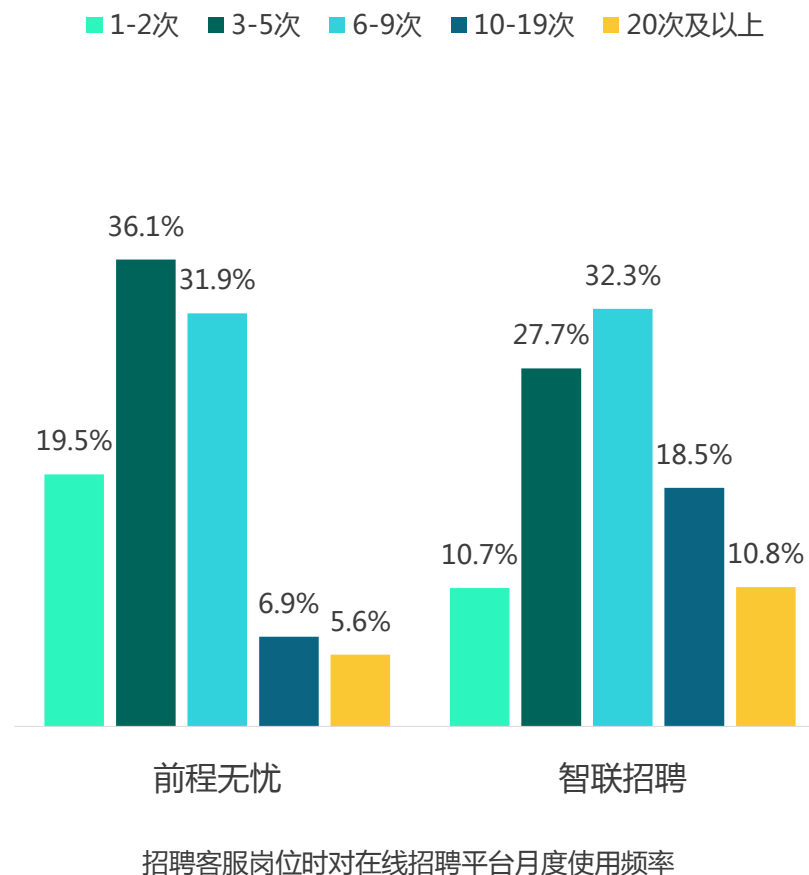
前程无忧和智联招聘均受青睐



客服岗位约30%使用在线招聘2-5年



客服岗位半数以上每月使用3-9次

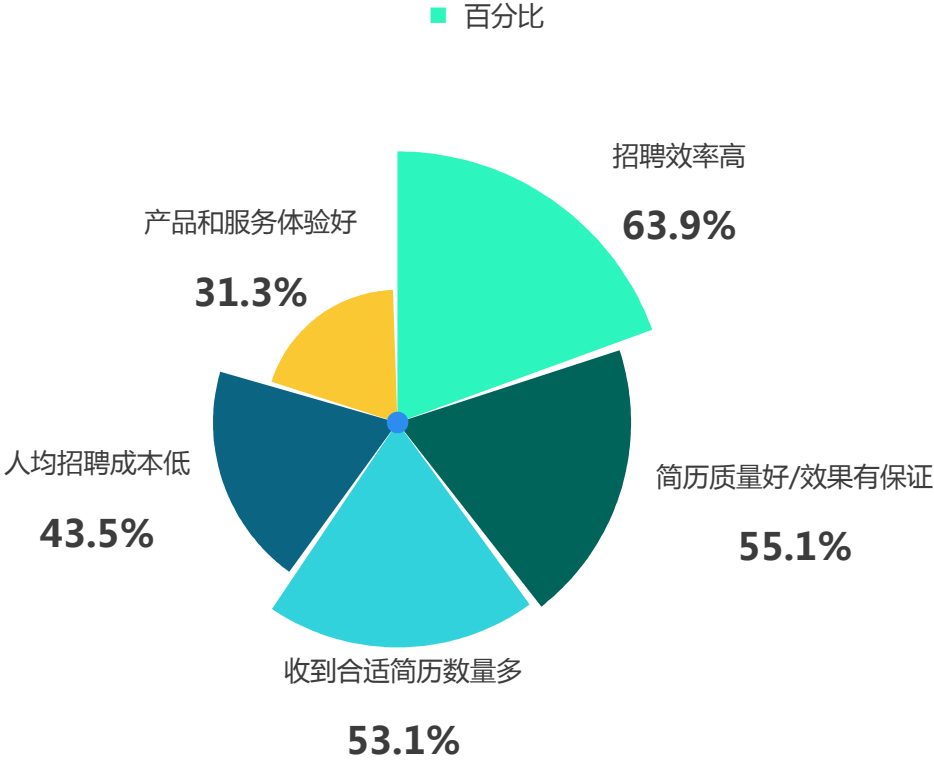


数据来源：TalkingData。

企业招聘客服岗位考虑维度较为综合，招聘效率与沟通能力是首要考虑因素

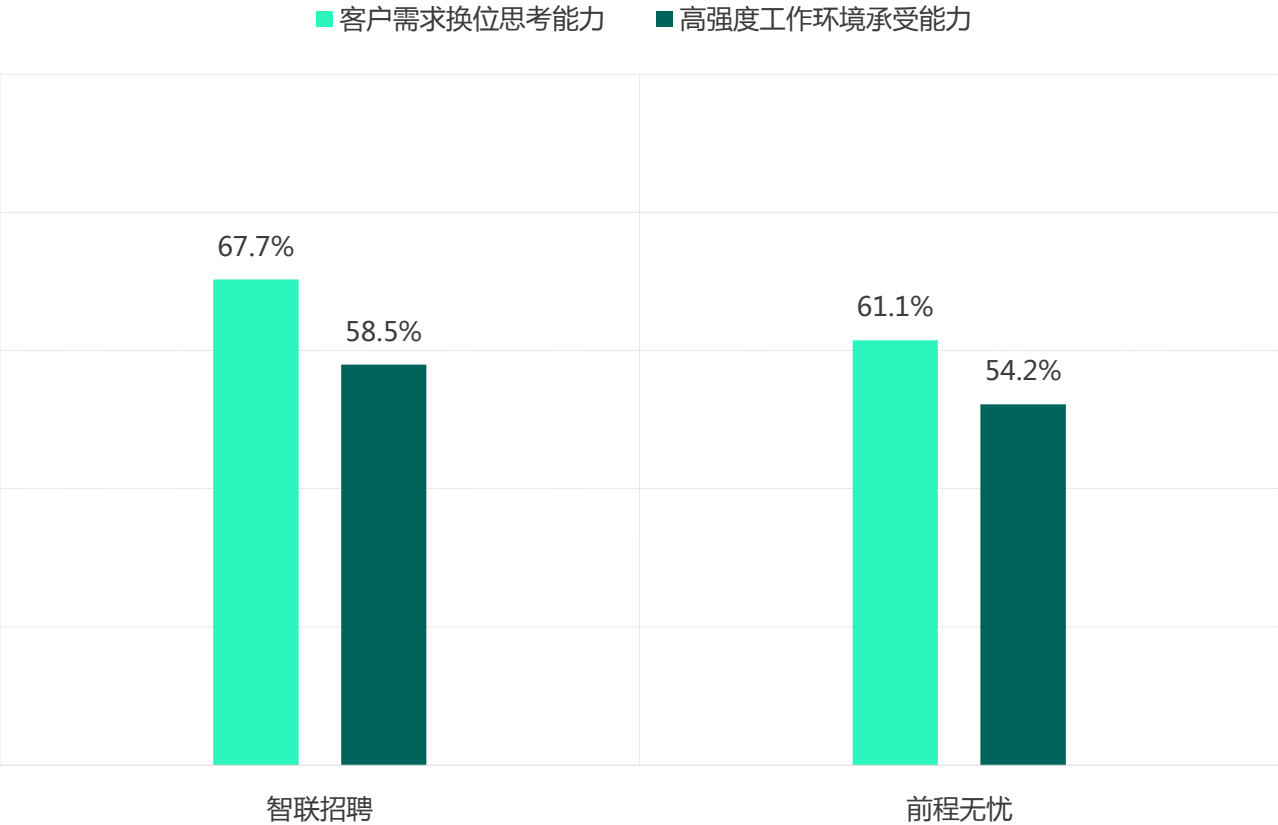
客服岗位作为企业与客户沟通的桥梁，通常扮演着十分重要的角色，因此企业在招聘客服岗位时不仅希望候选人能够快速到岗，同时还希望客服岗位候选人能够具备“客户需求换位思考能力”。

招聘客服时首要考虑因素是效率



招聘客服岗位时使用在线招聘平台主要考虑因素

招聘客服岗位对客户需求换位思考能力要求高

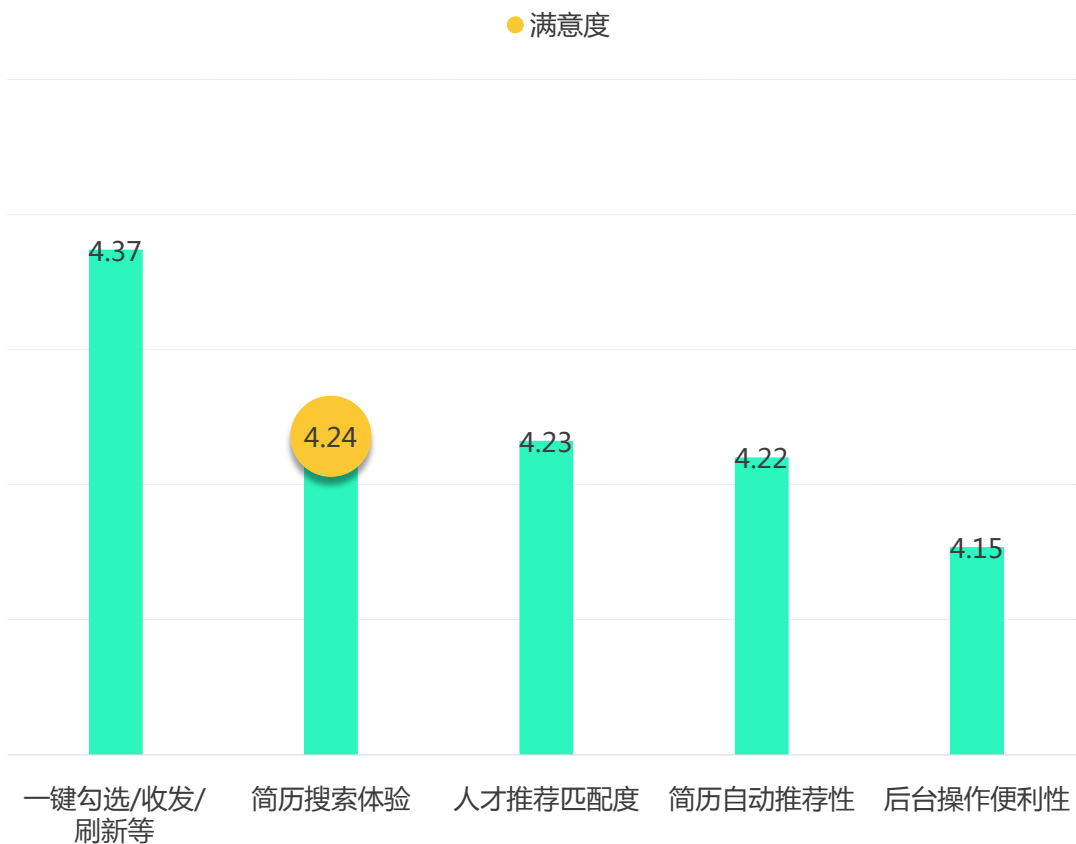


招聘客服岗位时主要考虑因素

智联招聘平台的客服岗位简历新鲜度更好，企业满意度达到4.4分

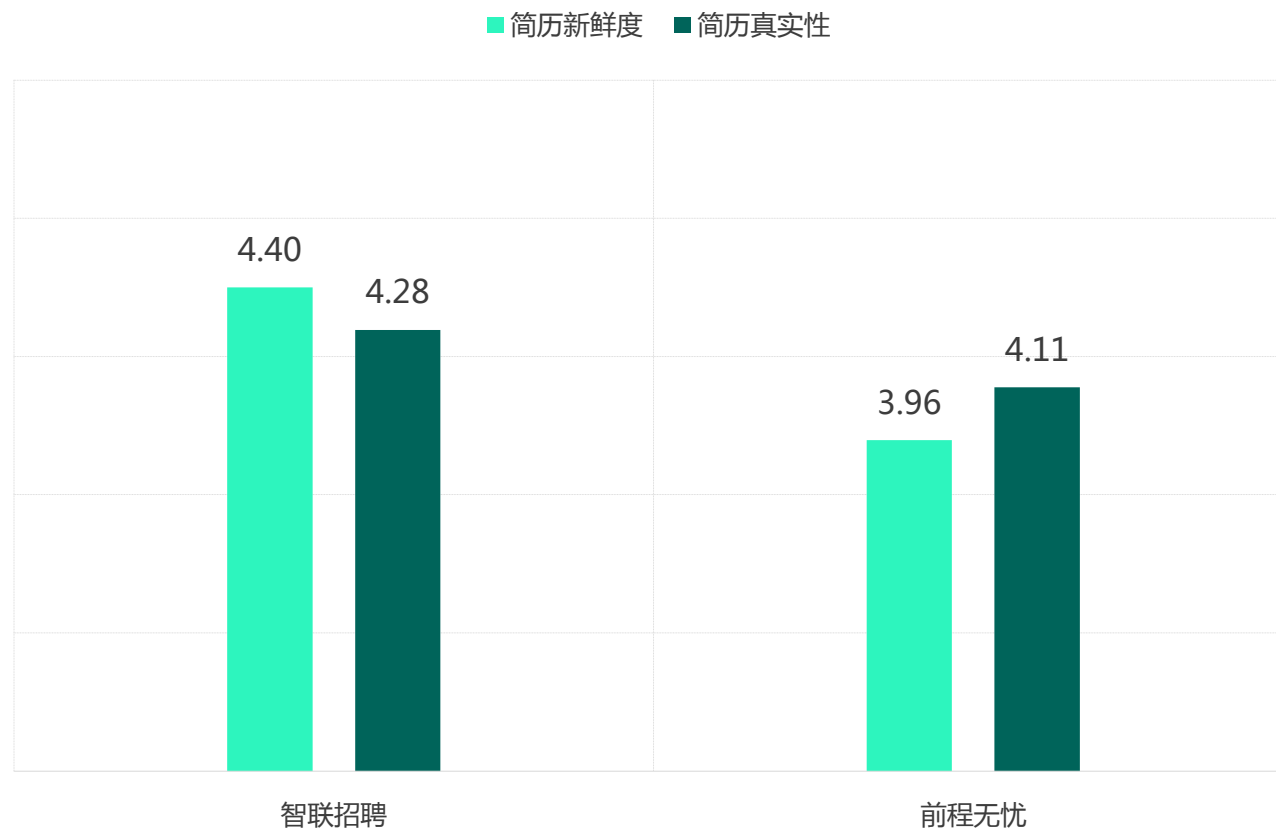
在招聘客服岗位时，在线招聘平台中的操作体验整体让客户感到满意，其中“一键勾选/收发/刷新等”的满意度达到4.37分，说明在线招聘平台在此方面的设计上比较符合客户需求；在简历资源满意度上，智联招聘平台的“简历新鲜度”和“简历真实性”的满意度均超过4.2分，说明智联招聘在招聘客服岗位时体现出较强的简历新鲜度和真实性。

招聘客服时一键勾选/收发/刷新操作体验更好



招聘客服岗位时对在线招聘平台【操作体验】满意度

招聘客服岗位时智联招聘平台简历新鲜度更让客户满意



招聘客服岗位时对在线招聘平台【简历资源】满意度

数据来源：TalkingData。

3

在线招聘行业未来趋势

转型升级趋势

垂直细分趋势

数据应用趋势

用户需求趋势



在线招聘行业关注效率、聚焦生态，整体加速技术和业务转型升级

移动互联网给在线招聘行业发展提供了新的机会，技术革命和算法提升未来将改善招聘的“效率”问题，而运营思维和平台方法论将进一步激活用户黏性、扩宽人才生态版图。

在线招聘行业 转型升级的主流方向

2

效率由互联网转向科技

大数据、人工智能等科技的引入不断重塑招聘流程，进一步增强求职和招聘双方的精准匹配。

4

业务由主线扩展外延

立足人才招聘内核，持续深入多业态价值链，拓宽生态版图同时实现可持续发展。

1

收入由销售转向运营

在线招聘企业开始建立或完善“运营体系”，核心目标由“销售收入”转向“运营收入”。

3

商业模式由传统转向创新

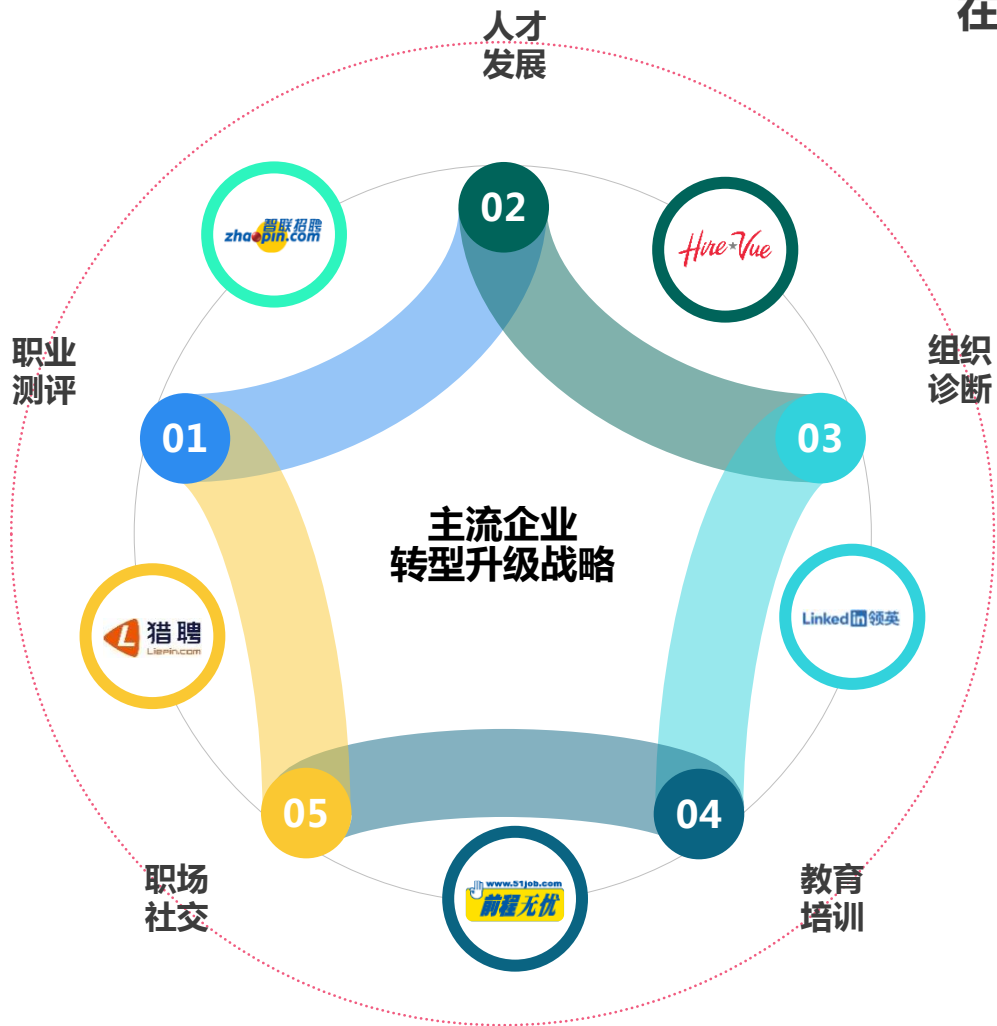
除了巩固付费订阅、雇主品牌建设等变现模式，还提升培训、评估和外包等增值服务的盈利空间。

数据来源：TalkingData、公开资料整理。

拓展人才生态，提速技术革命，主流在线招聘企业引领行业变革

渐进式变革正在改变在线招聘行业，主流平台未来将以极致的数据与技术、细分的产品与服务为支撑，帮助更多招聘企业和职场人士精准对接，破局信息不对称难题。

在线招聘行业 主流企业转型升级战略



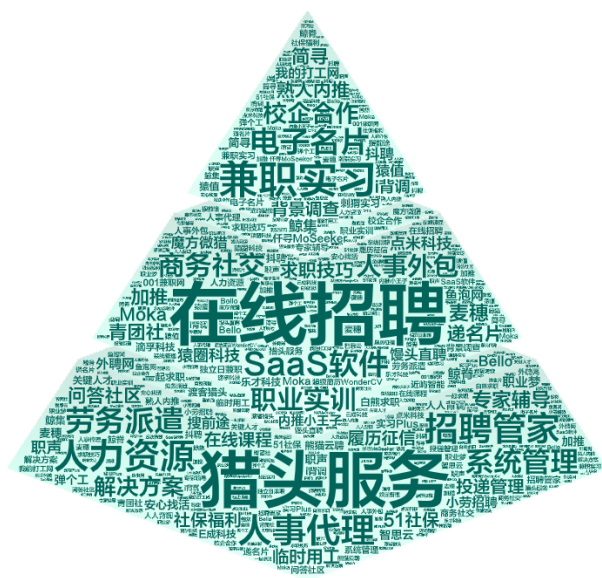
- 01** 智联招聘近年来将重点更加聚焦在招聘的效率及效果上，基于平台海量用户的画像和行为数据，构建起庞大的数据标签体系，各类标签通过“知识图谱”+“机器学习”等算法和技术，整体提升了招聘者和求职者匹配的精准度，并在算法优化的同时，不断加强产品功能的使用体验。
- 02** 美国招聘技术公司HireVue推出了AI面试评估系统，该系统通过摄像头和麦克风分析求职者的面部表情、语言和口头能力、语速等，对求职者的面试进行预测评估，该系统每90天大约服务100万次面试和超过15万次聘前评估，吸引到希尔顿、联合利华、高盛等在内的700多家公司使用。
- 03** LinkedIn领英在2018年收购了Glint公司，开始整合Glint拥有的诸如员工整体健康度和生产力等方面的数据，并结合LinkedIn领英平台超过6.45亿职场员工用户，将绩效管理和员工敬业度衡量整合于一个平台，进一步扩充LinkedIn领英征才解决方案，努力使新策略和产品服务形成闭环。
- 04** 前程无忧除了继续巩固B端客户的销售收入外，也开始在C端用户精细化运营上有所发力，一方面持续深化与高顿教育、华立大学等的战略合作，另一方面在自身平台内推出“无忧课堂”、“无忧培训”等，将原来在线下培训方面所积累的雄厚实力和经验快速复制到网络教育与培训领域。
- 05** 猎聘在2019年战略投资了在线问卷调查平台——问卷星，猎聘将利用平台线下销售网络和人力资源领域积累，帮助问卷星加速推进其员工满意度、员工敬业度测评、人才测评和360度评估等轻量级SaaS产品，计划通过二者在大数据和AI的结合以协助企业进行人才管理和组织架构升级。

数据来源：TalkingData、公开资料整理。

精细化服务深入在线招聘行业，指明未来发展关键点和突破口

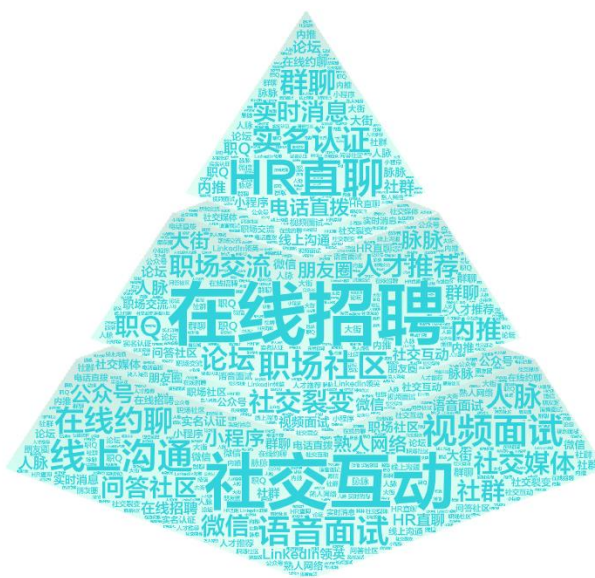
在线招聘行业逐渐围绕核心用户扩大服务范围，不仅业务领域更加垂直、细分，而且针对碎片化、个性化、定制化等趋势完善服务体验和产品设计，增强用户黏性。

在线招聘行业 垂直细分的主流方向



垂直细分化

在线招聘企业较多以覆盖整个职业生涯和人才选拔培训全过程为追求目标，深入招聘业态价值链。



互动社交化

为了提升效率和体验，在线招聘领域的产品和功能愈加贴合用户实际需求，在线互动成为常态。



AI智能化

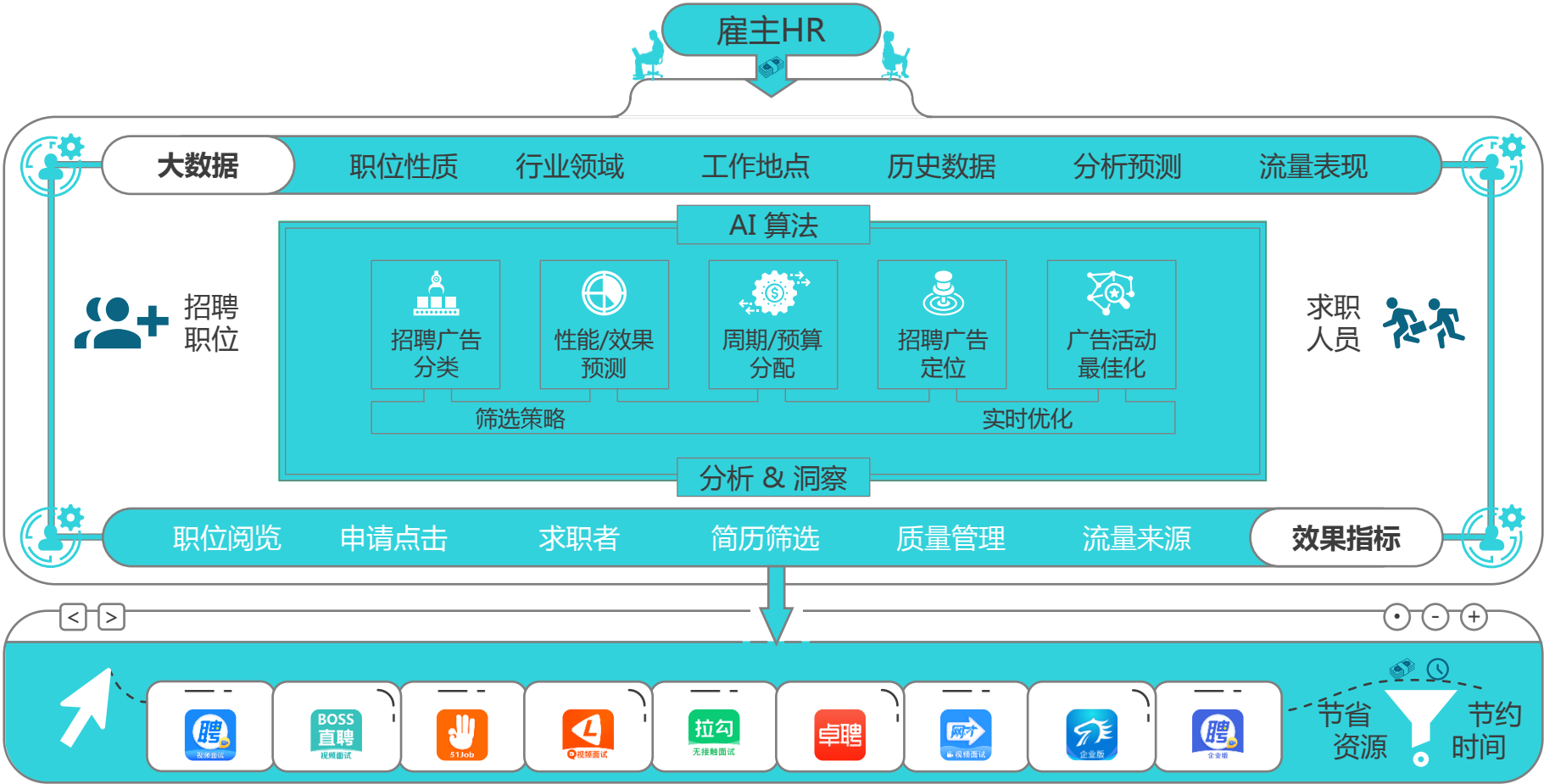
在大数据和人工智能等新兴技术的培育下，在线招聘市场更加注重增强供需双方精准匹配的能力。

数据来源：TalkingData、公开资料整理。

在线招聘行业强化技术驱动力，提升大数据和人工智能布局与应用

在线招聘行业逐渐依托人才数据和底层技术在招聘层面的应用，一方面不断突破信息壁垒，另一方面解放雇主HR的精力，优化招聘行业供需双方的匹配效率和服务能力。

在线招聘行业 数据应用趋势&案例



CAREERBUILDER®

CareerBuilder的一项研究显示，55%的人力资源经理期望AI在未来5年内成为他们日常工作的一部分。

CareerBuilder借助基于数十亿数据点的AI能力，推出的新工具不仅帮助雇主HR提升50%的招聘效率，而且使优化后的简历申请量增长了175%。



智联招聘 zhaopin.com

智联招聘CEO郭盛认为“我觉得还是回到招聘这个基本面，加快技术驱动转型，最终成为一家技术型公司。”

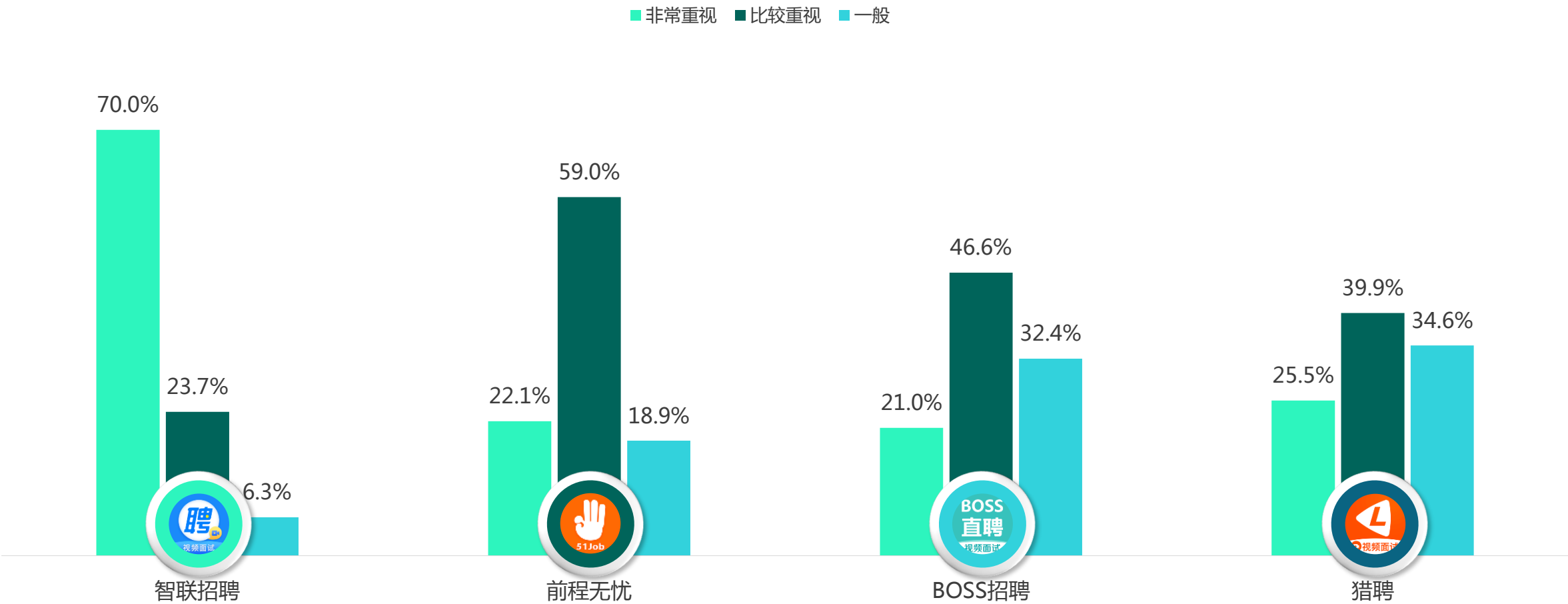
智联招聘在求职端和机会端构建起庞大的数据标签体系，通过AI技术使精准匹配后的投递中意量同比增长49%， “面试严选” 交付率提升50%。

数据来源：TalkingData、公开资料整理。

技术革新和大数据成为发展趋势，主流在线招聘平台加强投入

为了能够掌握未来发展趋势，主流在线招聘平台无疑都在增加对技术革新和大数据方面的布局和建设，用户对主流在线招聘平台的印象整体表现出肯定态度，其中，70%智联招聘用户认为平台“非常重视”，而前程无忧、BOSS直聘和猎聘用户则认为平台“比较重视”，尽管阶段性成果已经获得用户肯定，但各平台仍旧需要保持长期建设的耐力。

在线招聘行业持续加码技术革新和大数据，获得雇主HR肯定

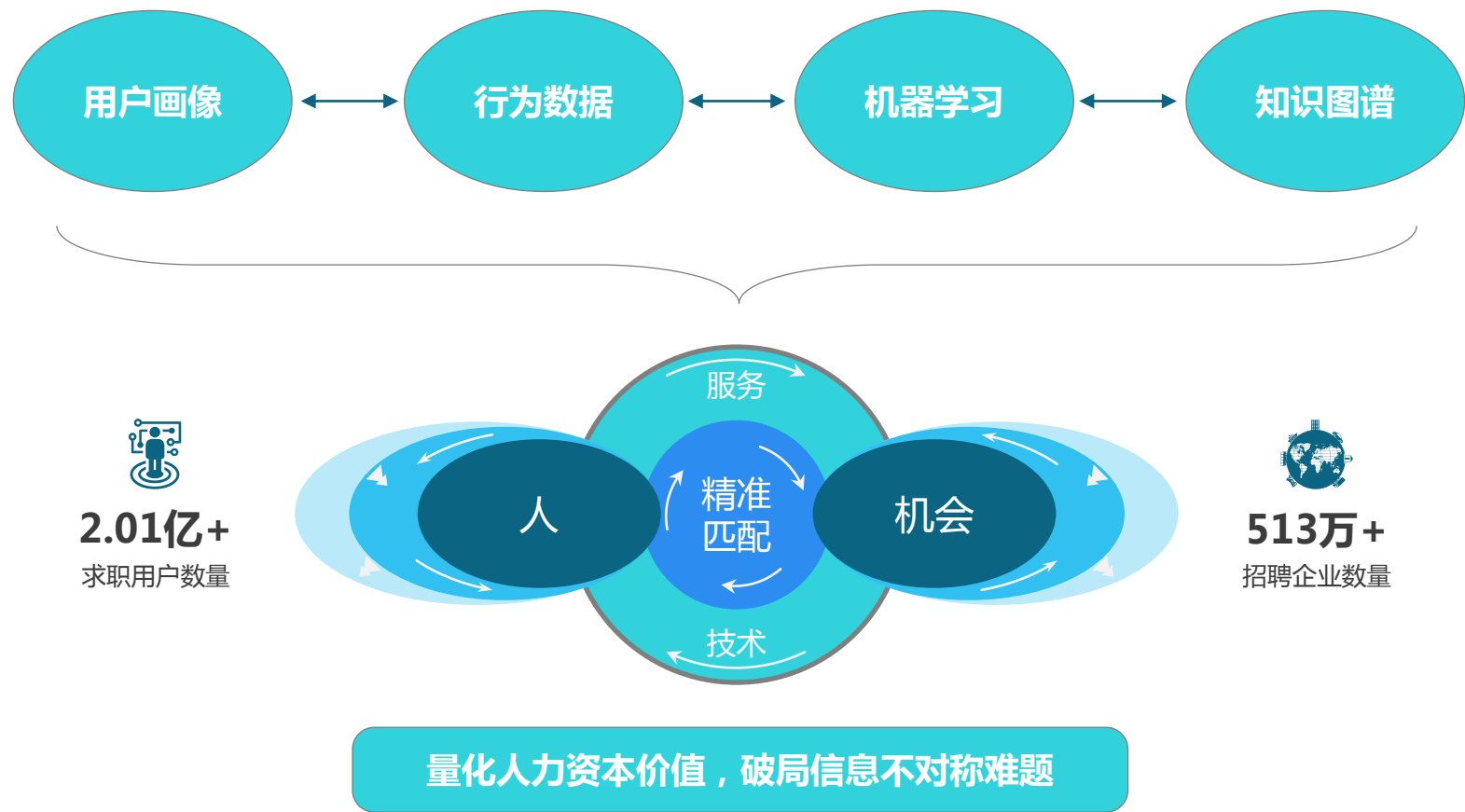


数据来源：TalkingData。

在线招聘行业案例：智联招聘——人岗精准匹配智能算法模型

立足海量求职和招聘信息，智联招聘利用大数据分析技术和人工智能（AI）技术，实现了招聘和求职双方的精准匹配，打破了信息壁垒；以2019年春季的求职旺季为例，智联招聘平台提供的精准匹配能力，帮助平台内用户的投递中意量同比提升了49%，同时，基于AI技术的产品“面试严选”的交付率也提升了50%。

智联招聘 大数据和AI算法应用案例



数据来源：TalkingData、智联招聘。

迎合用户产品应用领域多样化需求，在线招聘行业加强创新发展

用户的需求越来越成为引导在线招聘行业自我革新的推动力，或将促使在线招聘企业持续完善人才生态价值链条，并面向多样性用户群体搭建分门别类的产品与服务。

在线招聘行业 用户需求的主流方向



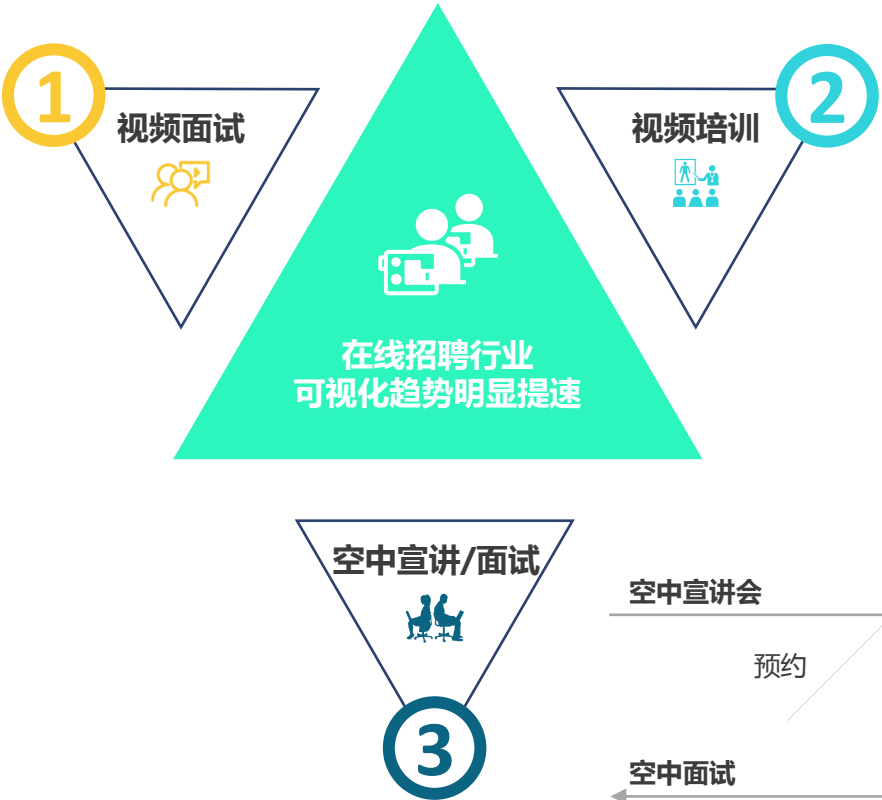
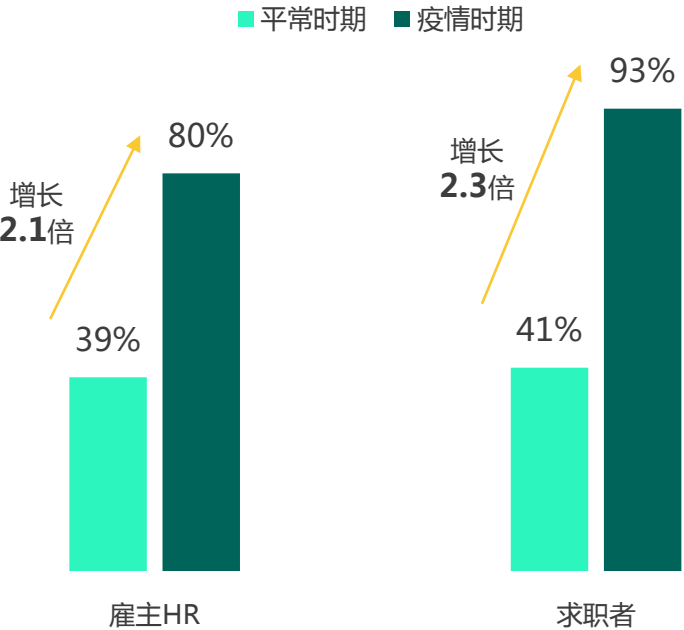
数据来源：TalkingData、公开资料整理。

非接触式招聘站上“风口”，可视化产品和服务迎来发展新机遇

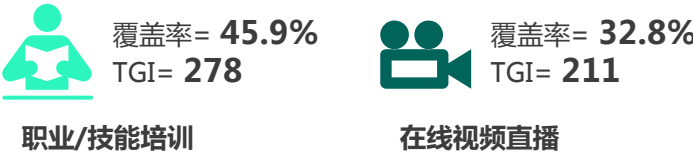
随着互联网与产业经济的深度融合，以及5G技术和创新的推动，在线招聘行业或将发生非接触式行业“质变”，“信息视频化，视频超高清化”成为未来发展新方向之一。

非接触式招聘热度上升，在线招聘行业显现发展新机遇、新风口

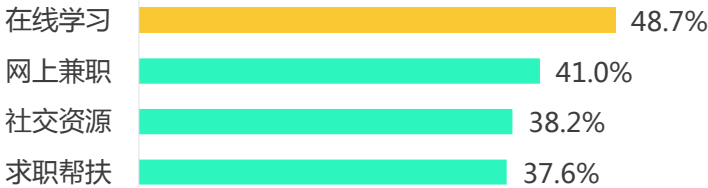
疫情因素催生视频面试需求迸发式上涨



在线视频培训逐渐成为行业“刚需”



职场人士更加看重职业发展需求



空中宣讲会
空中面试

预约 观看 互动 回放 评估

让面试流程更简单、可控 解决HR与求职者痛点问题

空中宣讲会 and 空中面试，将“可见即可得又可回溯”的效果贯穿招聘全流程环节

数据来源：TalkingData、智联招聘。

注：视频面试数据和职业需求数据为市场调研结果；覆盖率，是指统计周期内某（类）移动应用的活跃用户总量在全网所有活跃移动终端用户中的占比；TGI指数，即指Target Group Index（目标群体指数），反映目标群体在特定研究范围内的强势或弱势；例如：应用类型偏好TGI=[目标用户群某类型应用偏好占比/整体移动互联网人群的该类型应用占比]*标准数100。

报告说明

- 数据来源

- TalkingData数据中心数据来自TalkingData AppAnalytics、TalkingData GameAnalytics、TalkingData Ad Tracking的行业数据采集，以及诸多合作伙伴的数据交换，如应用市场、渠道、运营商等多种不同来源的数据复合而成；
- 市场调研、公开资料整理等。

- 数据周期

- 2019年1月-2020年2月

- 概念定义

- 在线招聘行业，是指通过线上平台主要进行招聘和求职的市场领域，本次报告研究主要针对综合在线招聘市场，未计入兼职、实习、外包，以及主业并非招聘的职场社交、分类信息市场；
- 月活跃率，是指所选时间周期内预估使用某款应用的全平台活跃设备量/大盘活跃设备总量*100%；
- 月活跃用户规模，是指所选周期内通过预测算法预估出的该应用的全平台（Android+iOS）活跃终端数；
- 覆盖率：是指统计周期内某（类）移动应用的活跃用户总量在全网所有活跃移动终端用户中的占比；
- TGI指数：即指Target Group Index（目标群体指数），反映目标群体在特定研究范围内的强势或弱势；例如：应用类型偏好 $TGI = \frac{\text{目标用户群某类型应用偏好占比}}{\text{整体移动互联网人群的该类型应用占比}} \times \text{标准数} 100$ 。

调研说明

- 研究方法
- 在线问卷调研
- 研究周期
- 2020年3月，其中2020年3月6日-3月11日为数据收集期
- 数据来源
- TalkingData，此次调研最终回收有效样本1500个
- 目标人群
- 使用在线招聘平台的人群
- 调研覆盖地域
- 本次调研覆盖全国各区域一至五线城市，城市分布见右表
- 被访者条件
- 符合市场调研的常规条件（相关行业排斥、最近一个月参加过市场调研的排斥）
- 最近一年使用过在线招聘平台

- 样本量
- 有效样本总量1500个

样本构成	有效样本量占比
一线城市用户	25%
新一线城市用户	35%
二线城市用户	20%
三线城市用户	7%
四线城市用户	7%
五线城市用户	7%
男性用户	50%
女性用户	50%
22岁以下用户	4%
22-25岁用户	23%
25-28岁用户	23%
28-30岁用户	17%
30-35岁用户	17%
35-40岁用户	8%
40岁以上用户	8%

关于TalkingData

TalkingData 成立于2011年，是国内领先的第三方数据智能服务商。TalkingData秉承“数据改变企业决策，数据改善人类生活”的愿景，围绕SmartDP（TalkingData数据中台）构建“连接、安全、共享”的数据智能应用生态，致力于帮助商业企业和现代社会实现以数据为驱动力的智能化转型。

作为一家技术型创业公司，TalkingData重点投入大数据、人工智能技术的探索与演进，并与全球顶尖科研机构和创新团队合作，实现国际前沿技术在国内丰富场景上的落地应用。TalkingData提出“成效合作伙伴”模式，并凭借领先的数据智能产品、服务与解决方案，帮助企业从数据中获取商业价值，已在加速金融、零售、互联网、智慧城市等众多行业和领域数字化进程的实践中积累了丰富经验。



TalkingData



移动观象台

移动观象台

纵览行业数据，解析移动趋势

mi.talkingdata.com



移动观象台

纵览行业数据 解析移动趋势

mi.talkingdata.com



扫码访问 移动观象台

应用排名

提供全平台（Android+iOS）应用排行，呈现热门应用和领域，帮助用户洞悉市场与人群

数据报告

最权威的互联网行业报告，并针对热门行业、热门事件进行重点分析

公众号排名

通过对自媒体人的账号和文章进行甄别分析，获悉最火爆的微信公众号排行

市场洞察

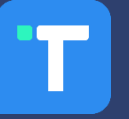
基于大量移动互联网用户数据洞察用户特征，展现市场应用热度

微博影响力

通过对微博帐号的粉丝数、发博数、转评度等数据综合计算，提供微博综合影响力排行

终端指数

呈现移动设备趋势，提供最受欢迎的设备品牌、分辨率、操作系统等



谢谢!

