

中国网络招聘行业现状深度研究与未来投资分析报告（2024-2031年）

报告大纲

观研报告网

www.chinabaogao.com

一、报告简介

观研报告网发布的《中国网络招聘行业现状深度研究与未来投资分析报告（2024-2031年）》涵盖行业最新数据，市场热点，政策规划，竞争情报，市场前景预测，投资策略等内容。更辅以大量直观的图表帮助本行业企业准确把握行业发展态势、市场商机动向、正确制定企业竞争战略和投资策略。本报告依据国家统计局、海关总署和国家信息中心等渠道发布的权威数据，以及我中心对本行业的实地调研，结合了行业所处的环境，从理论到实践、从宏观到微观等多个角度进行市场调研分析。

官网地址：<http://www.chinabaogao.com/baogao/202407/717889.html>

报告价格：电子版: 8200元 纸介版：8200元 电子和纸介版: 8500

订购电话: 400-007-6266 010-86223221

电子邮箱: sale@chinabaogao.com

联系人: 客服

特别说明：本PDF目录为计算机程序生成，格式美观性可能有欠缺；实际报告排版规则、美观。

二、报告目录及图表目录

1、网络招聘概述

网络招聘也称在线招聘或者电子招聘，是指利用互联网技术进行的招聘活动，包括信息的发布、简历的收集整理、电子面试以及在线测评。它是网络技术在人力资源管理中应用最快的领域。网络招聘虽然在我国起步较晚，但发展迅速。传统的网络招聘一般是招聘信息发布于线上，在线下完成招聘甄选、招聘录用等环节的招聘行为过程。

网络招聘的特点

特点

描述

招聘成本低

使用互联网招聘相较于传统招聘投入的劳动力和资本成本相对较低。企业可以利用较低的成本发布招聘广告，网络招聘的全过程可以全程在互联网上进行，不受地域、天气等条件的影响，减少了招聘人员的差旅费、场地费等不必要的费用；同时，企业的人事部专员不用长途跋涉前往各地招聘人才，在很大程度上保证了企业的工作效率，为企业节省了很多成本，带来更大的利益。

招聘效率高

网络招聘的使用依托于互联网，企业可以利用招聘平台的筛选功能，对已经接收的人员信息进行初步筛选，过滤掉不符合基本条件的求职者，减轻公司人事部专员的负担。同样的，招聘软件为求职者提供与其意愿相似度较高的职位，能够使其更有针对性地投递简历，提高了招聘的效率。

突破时间地域限制，覆盖面广

在互联网时代下，许多公司都建立了自己的企业网站，以发布其业务项目、产品服务和招聘信息，或将招聘公告发布在商业性招聘平台上。企业可以直接运用互联网技术对简历进行快速筛选和简要分析，了解应聘者主要信息以及是否具备该应聘岗位的相应能力，求职者足不出户就可以完成招聘工作，打破了传统招聘的地区限制。

求职者拥有更多主动权

在互联网时代，求职者能够把自己的简历信息储存在招聘网站的人才库中，并可以在人才库中设定自己的目标薪资要求、工作地点、职务类型等，招聘平台会将求职者的信息推荐给匹配度较高的企业，如果求职者的简历足够优秀，可能会有公司主动上门联系，为求职者提供了更多的机会。

资料来源：观研天下整理

2、招聘需求整体收缩，但网络招聘行业端呈K型分化

近几年，在国内经济处于下行周期及全球地区冲突、美联储加息等国际因素多重影响，企业生存压力加大，招聘需求受到较大冲击。根据猎聘相关资料可知，约33.85%的企业会增加

人才招聘数量，约24.14%的企业会减少招聘数量。与上季度调研结果相比，增加员工招聘的企业占比有所降低，减少招聘数量的企业占比有所增加。

数据来源：观研天下整理

同时，以新能源汽车、集成电路等为代表的新经济领域人才需求增幅较大，碳中和行业职位增长296.9%，而受政策调控和技术更迭的影响，地产行业精简缩编，互联网行业逐渐回归理性，招聘需求减缓，网络招聘行业端呈K型分化。

3、裁员潮+1179万毕业生，城镇失业率整体上升，就业形势严峻

而随着高校扩张，近几年大学毕业生人数一直在增加，根据教育部公布数据，2024年，全国普通高校毕业生规模预计达到1179万，同比增加21万。智联招聘发布的2024届《大学生就业力调研报告》显示，普通院校本科毕业生的offer获得率为43.9%，而普本（非双一流）院校的硕博毕业生offer获得率为33.2%，较2023年下降17个百分点。

数据来源：观研天下整理

与此同时，各大企业大规模裁员，从曾经的明星行业到传统支柱产业，似乎没有一个角落能够幸免，如腾讯在2023年3月裁掉人数接近30000人，裁员比例30%，总裁员人数累计约20万，2023年末全国城镇调查失业率为5.1%。

数据来源：观研天下整理

2023年我国部分企业裁员比例及赔偿方案情况

公司名称

时间

裁员比例

赔偿方案

快手

1月

裁员比例30%，裁员人数接近4000人

N+1

百度

2月

AIG、MEG等多条业务线整体裁员比例在10%-15%，裁员人数接近1000人

N+1

滴滴

2月

总体的裁员比例约20%，裁员人数接近2000人

N+1

喜茶

2月

裁员比例30%，裁员人数接近5000人

N+1

小电

2月

裁员约2000人，约占公司总人数的40%

腾讯

3月

裁员比例30%，裁掉人数接近30000人

N+3

京东

3月

京喜事业群拆算，3月份优化比例为10-15%，一共接近8000人

N+1

阿里巴巴

3月

被曝将裁员30%涉及MMC(社区电商)飞猪等业务，裁员人数接近15000人

N+1

小红书

3月

裁员比例20%，裁员人数接近400人

N+1

爱奇艺

3月

裁员比例40%，裁员人数接近2000人

N+1

B站

4月

各事业部裁员比例10%-15%，合计约1000人

N+2

知乎

4月

视频运营部门裁员60%，共计40人；裁员规模在20%-30%之间，覆盖技术、商业化、教育和

社区等多项业务

N+1

美团

4月

到家事业群裁撤约5%,到店事业群裁撤约10%,"快买优"裁员约20%,裁员人数共计454人

N+1

理想汽车

4月

15%

钉钉

5月

部分权重较低的业务模块被裁撤优化比例在6%左右

全球速卖通

5月

俄罗斯公司被曝裁员10%左右

字节跳动

6月

教育、游戏业务大幅度裁员,裁掉人数接近3000人

N+2

惠普

11月

裁员比例10%,未来3年内共计裁员6000人

N+1

SHOPEE

11月

过去6个月裁员7000人,占总人数10%

资料来源:观研天下整理

4、灵活就业成为另一条主流赛道,外卖、网约车市场逐渐饱和

而为了缓解就业压力,增加更多工作机会,灵活就业成为另一条主流赛道。2021年,人社部、国家发改委等8部门发布文件指出,将所有新就业形态劳动者纳入劳动保障基本公共服务范围,其中包括依托互联网平台就业的外卖员、网约车司机、货车司机等岗位。2022年,就业优先政策从供需两端发力稳定和扩大就业,在就业需求端,不断扩大就业容量——企业吸纳就业可获得税收优惠、担保贷款、就业补贴等政策支持;在鼓励企业吸纳农民工、大学生等重点群体的同时,政策也强调为其提供就业创业指导等服务以促进其就业创业能力的提升,同时强调要加紧技能人才培养,拓宽其职业发展通道。

大学生、中年人送外卖、开滴滴经常出现在新闻中，赛道也逐渐拥挤，市场接近饱和。例如，2018年美团外卖骑手只有270万，到2023年的骑手数量已经增加到745万；网约车司机进入“僧多粥少”境况，截至2023年，发放网约车驾驶员证（人证）657.2万本，同比增长29%，发放车辆运输证279.2万本，同比增长32%，截至2024年5月各地共发放网约车驾驶员证703.3万本，每名网约车司机的年度订单数是1559单/人·年，每台网约车的年度订单数是3673单/车·年，单人（车）运营效率明显下降，网约车市场已处饱和状态。

数据来源：观研天下整理

数据来源：观研天下整理

5、拼营销、卷噱头，网络直聘平台闷声赚钱

企业和求职者越焦虑，使得网络直聘平台赚的钱越多。从2019年到2024年一季度，BOSS直聘的月活跃用户从1150万人猛涨到4660万，BOSS直聘的活跃用户大幅增加，也吸引了更多企业入驻，目前付费企业客户数目涨到570万，而2019年仅为120万。同时，根据财报数据，BOSS直聘2023年实现营收59.52亿元，同比上涨31.9%；全年净利润10.99亿元，较2022年的1.07亿元，实现近10倍增长。

数据来源：观研天下整理

也就是说，广泛的、具有线上招聘需求的企业主们养活BOSS直聘，截至2023年BOSS直聘的中小型客户（年付费在5万块以下的企业客户）贡献收入接近46亿元，占比78.6%。同时，蓝领群体和下沉市场的增量空间、灵活就业者赛道也为BOSS直聘提供强大的需求支撑力。根据相关资料可知，我国7.47亿就业人口中，蓝领群体规模达4亿人，占比超过53%，体量几近白领人群的两倍。第七次人口普查的数据显示，我国就业人口为6.56亿，其中农业为1.35亿，白领与金领为1.28亿，制造业1.69亿，城市服务业2.2亿。工人、客服、月嫂、司机等蓝领用户带动BOSS直聘用户大盘增长，并且BOSS直聘在2024年2月花费5270万美元（约3.83亿元人民币）收购了W.D Technology Investment Group Limited约77%的股权，主要提供的正是蓝领招聘服务。

而其他网络直聘平台也积极抓住这一红利，开始在营销、AI噱头等方面进行内卷。例如，在营销方面，以十里河地铁站为例，猎聘在换乘处的走廊投了超大灯箱广告，智联招聘在站台灯箱长廊贴了广告，而BOSS直聘拿下了地铁内部的扶手。

在噱头方面，AI成在线招聘平台内卷的一大利器，功能大体是求职者用AI写简历，AI向其推荐岗位，HR通过AI一键生成JD（岗位信息），并且借用AI分析和筛选求职者，靠AI面试。例如，BOSS直聘自主研发的招聘行业垂类大语言模型“南北阁”，已通过《生成式人工智能服务管理暂行办法》备案；猎聘上线帮助企业端召回适配人才的智能化触达工具“超级聊聊”，并开发交互式求职AI助手。

招聘行业部分AI产品

行业

企业

产品

功能

在线招聘平台

BOSS直聘

大模型南北阁

智能职位推荐系统

拉勾

大模型HRMind

AI招聘助手

猎聘

超级聊聊

帮助企业召回人才

智联招聘

AI易面

AI视频面试

人力资源服务商

北森

Mr.Sen

AI机器人教练

Moka

Moka Eva

HR SaaS解决方案

海纳AI

AI面试平台

AI视频面试

资料来源：观研天下整理

不过，值得注意的是是一些外部企业也对网络直聘平台造成困境。例如，快手快聘“全民涨薪季”活动6月正式启动，精选各行业高薪岗位、暑假工、日结工等多种类型岗位，并通过官方直播间、小程序、职位广场等多元方式满足不同蓝领人群和招聘企业需求。

6、网络直聘行业还有发展前景吗？

那么网络直聘市场还有增量吗？2017年智联招聘完成私有化退和2022年5月前程无忧完成私有化退市之后，在线招聘行业只剩下猎聘和BOSS直聘上市公司，但目前还没有一家招聘平

台能够把所有的招聘市场吃下来。

近几年，随着人口红利逐渐消失和互联网进程的加速，人们对于蓝领的重视程度开始提高，尤其快递员、外卖员、快车司机、搬家司机等非传统蓝领岗位，但这类招聘需求此前被线下的劳务外包和灵活用工机构消化，这也成为对线上招聘平台来说是一大增量。

“招聘行业是经济的晴雨表，招聘双方的刚需，也让这个行业能成为跨越周期的存在。”王超表示，但这个行业也将长期存在需求错配、资源错配、供需错配等难题，这些难题阻碍着行业的进一步升级。所以，网络直聘平台不要过度在意短期业绩，不要创造虚假繁荣，尽力为就业市场提供价值。整体从市场来看，2022年中国网络招聘市场规模为175亿，较2021年增加9.2%，预计2025年市场规模将达278亿元，同比增长约14.4%。

数据来源：观研天下整理（WYD）

注：上述信息仅供参考，图表均为样式展示，具体数据、坐标轴与数据标签详见报告正文。个别图表由于行业特性可能会有出入，具体内容请联系客服确认，以报告正文为准。更多图表和内容详见报告正文。

观研报告网发布的《中国网络招聘行业现状深度研究与未来投资分析报告（2024-2031年）》涵盖行业最新数据，市场热点，政策规划，竞争情报，市场前景预测，投资策略等内容。更辅以大量直观的图表帮助本行业企业准确把握行业发展态势、市场商机动向、正确制定企业竞争战略和投资策略。

本报告依据国家统计局、海关总署和国家信息中心等渠道发布的权威数据，结合了行业所处的环境，从理论到实践、从宏观到微观等多个角度进行市场调研分析。

行业报告是业内企业、相关投资公司及政府部门准确把握行业发展趋势，洞悉行业竞争格局，规避经营和投资风险，制定正确竞争和投资战略决策的重要决策依据之一。

本报告是全面了解行业以及对本行业进行投资不可或缺的重要工具。观研天下是国内知名的行业信息咨询机构，拥有资深的专家团队，多年来已经为上万家企业单位、咨询机构、金融机构、行业协会、个人投资者等提供了专业的行业分析报告，客户涵盖了华为、中国石油、中国电信、中国建筑、惠普、迪士尼等国内外行业领先企业，并得到了客户的广泛认可。

【目录大纲】

第一章 2019-2023年中国网络招聘行业发展概述

第一节 网络招聘行业发展情况概述

一、网络招聘行业相关定义

二、网络招聘特点分析

三、网络招聘行业基本情况介绍

四、网络招聘行业经营模式

1、生产模式

2、采购模式

3、销售/服务模式

五、网络招聘行业需求主体分析

第二节中国网络招聘行业生命周期分析

一、网络招聘行业生命周期理论概述

二、网络招聘行业所属的生命周期分析

第三节网络招聘行业经济指标分析

一、网络招聘行业的赢利性分析

二、网络招聘行业的经济周期分析

三、网络招聘行业附加值的提升空间分析

第二章 2019-2023年全球网络招聘行业市场发展现状分析

第一节全球网络招聘行业发展历程回顾

第二节全球网络招聘行业市场规模与区域分布情况

第三节亚洲网络招聘行业地区市场分析

一、亚洲网络招聘行业市场现状分析

二、亚洲网络招聘行业市场规模与市场需求分析

三、亚洲网络招聘行业市场前景分析

第四节北美网络招聘行业地区市场分析

一、北美网络招聘行业市场现状分析

二、北美网络招聘行业市场规模与市场需求分析

三、北美网络招聘行业市场前景分析

第五节欧洲网络招聘行业地区市场分析

一、欧洲网络招聘行业市场现状分析

二、欧洲网络招聘行业市场规模与市场需求分析

三、欧洲网络招聘行业市场前景分析

第六节 2024-2031年世界网络招聘行业分布走势预测

第七节 2024-2031年全球网络招聘行业市场规模预测

第三章 中国网络招聘行业产业发展环境分析

第一节我国宏观经济环境分析

第二节我国宏观经济环境对网络招聘行业的影响分析

第三节中国网络招聘行业政策环境分析

一、行业监管体制现状

二、行业主要政策法规

三、主要行业标准

第四节政策环境对网络招聘行业的影响分析

第五节中国网络招聘行业产业社会环境分析

第四章 中国网络招聘行业运行情况

第一节中国网络招聘行业发展状况情况介绍

一、行业发展历程回顾

二、行业创新情况分析

三、行业发展特点分析

第二节中国网络招聘行业市场规模分析

一、影响中国网络招聘行业市场规模的因素

二、中国网络招聘行业市场规模

三、中国网络招聘行业市场规模解析

第三节中国网络招聘行业供应情况分析

一、中国网络招聘行业供应规模

二、中国网络招聘行业供应特点

第四节中国网络招聘行业需求情况分析

一、中国网络招聘行业需求规模

二、中国网络招聘行业需求特点

第五节中国网络招聘行业供需平衡分析

第五章 中国网络招聘行业产业链和细分市场分析

第一节中国网络招聘行业产业链综述

一、产业链模型原理介绍

二、产业链运行机制

三、网络招聘行业产业链图解

第二节中国网络招聘行业产业链环节分析

一、上游产业发展现状

二、上游产业对网络招聘行业的影响分析

三、下游产业发展现状

四、下游产业对网络招聘行业的影响分析

第三节我国网络招聘行业细分市场分析

- 一、细分市场一
- 二、细分市场二

第六章 2019-2023年中国网络招聘行业市场竞争分析

第一节中国网络招聘行业竞争现状分析

- 一、中国网络招聘行业竞争格局分析
- 二、中国网络招聘行业主要品牌分析

第二节中国网络招聘行业集中度分析

- 一、中国网络招聘行业市场集中度影响因素分析
- 二、中国网络招聘行业市场集中度分析

第三节中国网络招聘行业竞争特征分析

- 一、企业区域分布特征
- 二、企业规模分布特征
- 三、企业所有制分布特征

第七章 2019-2023年中国网络招聘行业模型分析

第一节中国网络招聘行业竞争结构分析（波特五力模型）

- 一、波特五力模型原理
- 二、供应商议价能力
- 三、购买者议价能力
- 四、新进入者威胁
- 五、替代品威胁
- 六、同业竞争程度
- 七、波特五力模型分析结论

第二节中国网络招聘行业SWOT分析

- 一、SOWT模型概述
- 二、行业优势分析
- 三、行业劣势
- 四、行业机会
- 五、行业威胁
- 六、中国网络招聘行业SWOT分析结论

第三节中国网络招聘行业竞争环境分析（PEST）

- 一、PEST模型概述
- 二、政策因素

- 三、经济因素
- 四、社会因素
- 五、技术因素
- 六、PEST模型分析结论

第八章 2019-2023年中国网络招聘行业需求特点与动态分析

第一节中国网络招聘行业市场动态情况

第二节中国网络招聘行业消费市场特点分析

- 一、需求偏好
- 二、价格偏好
- 三、品牌偏好
- 四、其他偏好

第三节网络招聘行业成本结构分析

第四节网络招聘行业价格影响因素分析

- 一、供需因素
- 二、成本因素
- 三、其他因素

第五节中国网络招聘行业价格现状分析

第六节中国网络招聘行业平均价格走势预测

- 一、中国网络招聘行业平均价格趋势分析
- 二、中国网络招聘行业平均价格变动的影响因素

第九章 中国网络招聘行业所属行业运行数据监测

第一节中国网络招聘行业所属行业总体规模分析

- 一、企业数量结构分析
- 二、行业资产规模分析

第二节中国网络招聘行业所属行业产销与费用分析

- 一、流动资产
- 二、销售收入分析
- 三、负债分析
- 四、利润规模分析
- 五、产值分析

第三节中国网络招聘行业所属行业财务指标分析

- 一、行业盈利能力分析
- 二、行业偿债能力分析

三、行业营运能力分析

四、行业发展能力分析

第十章 2019-2023年中国网络招聘行业区域市场现状分析

第一节 中国网络招聘行业区域市场规模分析

一、影响网络招聘行业区域市场分布的因素

二、中国网络招聘行业区域市场分布

第二节 中国华东地区网络招聘行业市场分析

一、华东地区概述

二、华东地区经济环境分析

三、华东地区网络招聘行业市场分析

(1) 华东地区网络招聘行业市场规模

(2) 华南地区网络招聘行业市场现状

(3) 华东地区网络招聘行业市场规模预测

第三节 华中地区市场分析

一、华中地区概述

二、华中地区经济环境分析

三、华中地区网络招聘行业市场分析

(1) 华中地区网络招聘行业市场规模

(2) 华中地区网络招聘行业市场现状

(3) 华中地区网络招聘行业市场规模预测

第四节 华南地区市场分析

一、华南地区概述

二、华南地区经济环境分析

三、华南地区网络招聘行业市场分析

(1) 华南地区网络招聘行业市场规模

(2) 华南地区网络招聘行业市场现状

(3) 华南地区网络招聘行业市场规模预测

第五节 华北地区网络招聘行业市场分析

一、华北地区概述

二、华北地区经济环境分析

三、华北地区网络招聘行业市场分析

(1) 华北地区网络招聘行业市场规模

(2) 华北地区网络招聘行业市场现状

(3) 华北地区网络招聘行业市场规模预测

第六节东北地区市场分析

- 一、东北地区概述
- 二、东北地区经济环境分析
- 三、东北地区网络招聘行业市场分析
 - (1) 东北地区网络招聘行业市场规模
 - (2) 东北地区网络招聘行业市场现状
 - (3) 东北地区网络招聘行业市场规模预测

第七节西南地区市场分析

- 一、西南地区概述
- 二、西南地区经济环境分析
- 三、西南地区网络招聘行业市场分析
 - (1) 西南地区网络招聘行业市场规模
 - (2) 西南地区网络招聘行业市场现状
 - (3) 西南地区网络招聘行业市场规模预测

第八节西北地区市场分析

- 一、西北地区概述
- 二、西北地区经济环境分析
- 三、西北地区网络招聘行业市场分析
 - (1) 西北地区网络招聘行业市场规模
 - (2) 西北地区网络招聘行业市场现状
 - (3) 西北地区网络招聘行业市场规模预测

第十一章 网络招聘行业企业分析（随数据更新有调整）

第一节企业

- 一、企业概况
- 二、主营产品
- 三、运营情况
 - 1、主要经济指标情况
 - 2、企业盈利能力分析
 - 3、企业偿债能力分析
 - 4、企业运营能力分析
 - 5、企业成长能力分析

四、公司优势分析

第二节企业

- 一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优劣势分析

第三节企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第四节企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第五节企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第六节企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第七节企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第八节企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第九节企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第十节企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第十二章 2024-2031年中国网络招聘行业发展前景分析与预测

第一节中国网络招聘行业未来发展前景分析

一、网络招聘行业国内投资环境分析

二、中国网络招聘行业市场机会分析

三、中国网络招聘行业投资增速预测

第二节中国网络招聘行业未来发展趋势预测

第三节中国网络招聘行业规模发展预测

一、中国网络招聘行业市场规模预测

二、中国网络招聘行业市场规模增速预测

三、中国网络招聘行业产值规模预测

四、中国网络招聘行业产值增速预测

五、中国网络招聘行业供需情况预测

第四节中国网络招聘行业盈利走势预测

第十三章 2024-2031年中国网络招聘行业进入壁垒与投资风险分析

第一节中国网络招聘行业进入壁垒分析

一、网络招聘行业资金壁垒分析

二、网络招聘行业技术壁垒分析

三、网络招聘行业人才壁垒分析

四、网络招聘行业品牌壁垒分析

五、网络招聘行业其他壁垒分析

第二节网络招聘行业风险分析

一、网络招聘行业宏观环境风险

二、网络招聘行业技术风险

三、网络招聘行业竞争风险

四、网络招聘行业其他风险

第三节中国网络招聘行业存在的问题

第四节中国网络招聘行业解决问题的策略分析

第十四章 2024-2031年中国网络招聘行业研究结论及投资建议

第一节观研天下中国网络招聘行业研究综述

一、行业投资价值

二、行业风险评估

第二节中国网络招聘行业进入策略分析

一、行业目标客户群体

二、细分市场选择

三、区域市场的选择

第三节网络招聘行业营销策略分析

一、网络招聘行业产品策略

二、网络招聘行业定价策略

三、网络招聘行业渠道策略

四、网络招聘行业促销策略

第四节观研天下分析师投资建议

图表详见报告正文

详细请访问：<http://www.chinabaogao.com/baogao/202407/717889.html>