

# 2020-2026年中国网络招聘 行业分析与发展前景预测报告

## 报告目录及图表目录

北京迪索共研咨询有限公司

[www.cction.com](http://www.cction.com)

## 一、报告报价

《2020-2026年中国网络招聘行业分析与发展前景预测报告》信息及时，资料详实，指导性强，具有独家，独到，独特的优势。旨在帮助客户掌握区域经济趋势，获得优质客户信息，准确、全面、迅速了解目前行业发展动向，从而提升工作效率和效果，是把握企业战略发展定位不可或缺的重要决策依据。

官方网站浏览地址：<http://www.cction.com/report/202006/170331.html>

报告价格：纸介版8000元 电子版8000元 纸介+电子8500元

北京迪索共研咨询有限公司

订购电话: 400-700-9228(免长话费) 010-69365838

海外报告销售: 010-69365838

Email: kefu@gonyn.com

联系人：李经理

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、说明、目录、图表目录

网络招聘，也被称为电子招聘，是指通过技术手段的运用，帮助企业人事经理完成招聘的过程。即企业通过公司自己的网站、第三方招聘网站等机构，使用简历数据库或搜索引擎等工具来完成招聘过程。

企业用信息技术来协助整合资源的概念已经逐渐落实在中国各企业，用计算机辅助生产、营销、财务、研发等方面的管理运作已行之多年，只有人力资源管理的电子化(eHR)，是近几年才开始的热门话题。根据国内外企业的实践，eHR的主要形式有：电子化招聘、电子化培训、电子化学习、电子化沟通和电子化考评等，其中尤以电子化招聘(e-Recruiting)发展最为迅速。如何透过e-Recruiting的建立，让HR人员能更专注于企业的竞争核心——人才，以增加企业整体竞争力，同时也提升HR人员在企业内部竞争力是所有HR人员所关注的新课题。

网络招聘有两种主要方式：一是注册成为人才网站的会员，在人才网站上发布招聘信息，收集求职者资料，查询合适人才；一是在企业的网站上发布招聘信息，吸引人才。 2012-2017年我国网络招聘信息数量统计图 资料来源：中企顾问网整理 2012-2017年我国网络招聘行业求职者数量走势图 资料来源：中企顾问网整理

中企顾问网发布的《2020-2026年中国网络招聘行业分析与发展前景预测报告》共十三章。首先介绍了中国网络招聘行业市场发展环境、中国网络招聘整体运行态势等，接着分析了中国网络招聘行业市场运行的现状，然后介绍了中国网络招聘市场竞争格局。随后，报告对中国网络招聘做了重点企业经营状况分析，最后分析了中国网络招聘行业发展趋势与投资预测。您若想对网络招聘产业有个系统的了解或者想投资网络招聘行业，本报告是您不可或缺的重要工具。

本研究报告数据主要采用国家统计局数据，海关总署，问卷调查数据，商务部采集数据等网络招聘。其中宏观经济数据主要来自国家统计局，部分行业统计数据主要来自国家统计局及市场调研数据，企业数据主要来自于国统计局规模企业统计网络招聘及证券交易所等，价格数据主要来自于各类市场监测网络招聘。

报告目录：

- 第一章 网络招聘相关概述 1
- 第一节 网络招聘的特点及优势 1
- 第二节 网络招聘网站的分类 1
- 第三节 企业招聘渠道 2

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 第四节 典型招聘形式发展状况                 | 5  |
| 一、猎头服务                         | 5  |
| 二、报纸招聘服务                       | 6  |
| 三、人才市场招聘会                      | 7  |
| 第二章 2016-2019年中国网络招聘行业运行环境分析   | 9  |
| 第一节 2017年中国宏观经济环境分析            | 9  |
| 一、GDP历史变动轨迹分析                  | 9  |
| 二、固定资产投资历史变动轨迹分析               | 10 |
| 三、2019年中国宏观经济发展预测分析            | 15 |
| 第二节 2016-2019年中国网络招聘行业社会环境分析   | 19 |
| 一、城市化人口规模扩大                    | 19 |
| 二、中小企业的快速发展将带动中国网络市场的服务深化      | 21 |
| 三、网民步入快速增长阶段                   | 22 |
| 四、学生群体快速成长成为未来市场强劲动力           | 24 |
| 五、中国高校扩招                       | 26 |
| 六、中国就业形势严峻                     | 27 |
| 七、中国劳动法                        | 28 |
| 第三节 2016-2019年中国网络招聘行业政策环境分析   | 40 |
| 一、国家大力支持                       | 40 |
| 二、招聘网站监管                       | 40 |
| 三、地方行业法规                       | 43 |
| 第四节 2016-2019年中国网络招聘行业发展技术环境分析 | 44 |
| 一、技术环境步入成熟                     | 44 |
| 二、WEB2.0技术灵活应用                 | 45 |
| 第三章 2016-2019年国外网络招聘市场运行状况分析   | 47 |
| 第一节 2016-2019年国外网络招聘业运行环境分析    | 47 |
| 一、经济环境分析                       | 47 |
| 二、政策环境分析                       | 52 |
| 三、金融危机对就业率的影响                  | 59 |
| 第二节 2016-2019年全球人力资源服务业现状综述    | 61 |

## 一、全球人力资源服务业规模与结构分析 61

2017年全球人力资源服务市场规模为8931亿美元，全球人力资源服务行业为全球范围劳动力市场提供超过5000万人员，从业机构数约17.0万家，从业人员超过150万人。 2008-2017年全球人力资源服务市场规模走势图 资料来源：中企顾问网整理 全球人力资源服务市场分布：% 资料来源：中企顾问网整理

## 二、全球化背景下的人力资源管理分析 62

## 三、全球人力资源服务行业竞争现状分析 63

## 四、全球人力资源服务业对中国的启示 73

## 第三节 2016-2019年全球网络招聘现状综述 74

### 一、全球网络招聘市场规模分析 74

网络招聘最早出现于美国，以其招聘范围广、招聘信息全面、招聘方式便捷等优点成为美国多数企业进行招聘的主要方式。全球网络招聘的市场规模巨大且增长迅速，网络招聘已经成为互联网上最成功的商业应用之一。 2012-2017年全球网络招聘市场规模走势图 资料来源：中企顾问网整理

### 二、全球就业形势分析 75

### 三、网络招聘新技术应用 81

### 四、SNS成为网络招聘成主流 82

## 第四节 2016-2019年美国网络招聘和报纸招聘发展分析 84

### 一、美国网络招聘市场规模分析 84

### 二、18年6月美国网络招聘岗位增加 86

### 三、美国就业率及失业率情况分析 86

## 第五节 2020-2026年国际网络招聘业趋势探析 87

## 第四章 2016-2019年国外优势网络招聘网站运行分析 89

### 第一节 美国MONSTER WORLDWIDE公司 89

#### 一、公司介绍 89

#### 二、荷兰人力资源巨头任仕达收购美国招聘网站 MONSTER 89

#### 三、竞争优劣势分析 89

### 第二节 日本RECRUIT公司 91

### 第三节 澳大利亚SEEK公司 93

### 第四节 爱尔兰招聘集团KEYLAND 96

一、中国人力资源服务行业发展迅猛 98

我国人力资源服务业发展的历程可分为四个发展阶段：起步探索阶段（1978年至1991年）；规范成形阶段（1992年至2000年）；改革创新阶段（2001年至2006年）和统筹发展阶段（2007年至今）。我国人力资源服务业发展历程 资料来源：公开资料整理

1) 人力资源服务起步探索阶段（1978年至1991年）

这一时期是行业的萌芽期，主要特征是打破了国家原来统包统配的人力资源配置制度，企业开始自主用人，人力资源配置领域的服务开始发端，人力资源服务业正式起步。期间，国家出台一系列文件，规范发展人力资源服务业。如1982年劳动人事部发出《关于劳动服务公司若干问题的意见》、1989年1月劳动部颁发《关于劳动服务公司发展和建设中若干问题的意见》、1990年1月劳动部颁发《职业介绍暂行规定》等。

（2）人力资源服务业规范成形阶段（1992年至2000年）

这一时期是行业的形成期，主要特征是劳动力和人才市场得以正式确立，国家出台了各种规范性法规，国内围绕就业、人才资源优化配置的各类服务机构涌现，外资人力资源服务机构进入，服务业态不断丰富。其中，1992年党的十四大提出建立社会主义市场经济的改革目标，1993年劳动部提出建立竞争公平、运行有序、调控有力、服务完善的现代劳动力市场，1996年人事部提出“把适应计划经济的人事管理体制调整到与市场经济相配套的人事管理体制上来，把传统人事管理调整到整体性的人才资源开发上来”的发展方针。除此以外，劳动保障部和人事部分别于1995年和1996年出台了《职业介绍规定》和《人才市场管理暂行规定》，对规范行业发展有重大影响。

（3）人力资源服务业改革创新阶段（2001年至2006年）

这一时期的背景是因国企改革和政府转变职能，劳动部门和人事部门都进行了所属服务机构的体制改革，政府管理部门的职能开始从“办市场”向“管市场、为市场发展创造良好环境”转变，加快了人力资源服务市场化体系的建设。2001年，国家人事部、工商行政管理总局发布《人才市场管理规定》。2002年和2003年，劳动和社会保障部颁发了《境外就业中介管理规定》，人事部颁发了《中外合资人才中介机构管理暂行规定》。与此同时，劳动部门所属服务机构开始向公共就业服务转变，人事部门先后提出了“管办分离”、“事企分开”、“公共服务与市场经营性服务分离”的改革要求，探索了多种发展模式。

（4）人力资源服务业统筹发展阶段（2007年至今）

随着人力资源服务业的快速发展，国内对人力资源服务业的认识也更加清晰。2007年《中华

《中华人民共和国就业促进法》出台，首次在国家法律层面明确提出“人力资源市场”的概念，国家开始出台鼓励和扶持发展该行业的政策，并着手完善相关法规体系建设。2007年《国务院关于加快发展服务业的若干意见》明确提出，发展人才服务业，完善人才资源配置体系，扶持一批具有国际竞争力的人才服务机构，鼓励各类就业服务机构发展。《国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》中明确提出规范发展人事代理、人才推荐、人员培训、劳务派遣等人力资源服务，这是我国首次在五年规划中明确将人力资源服务业纳入。2011年，在人力资源服务业正式列入国家产业目录后，人力资源服务业正式成为国家重点发展的产业领域。2014年出台的《关于加快发展人力资源服务业的意见》，明确提出培育形成20家左右在全国具有示范引领作用的龙头企业和行业领军企业，并给予相应的政策扶持措施，将能促进业内领先企业继续发展壮大。

虽然国内人力资源服务业已经有三十多年的历史，但行业真正意义上的全面开展则始于1992年。在一轮改革创新后，当前属于制定行业标准、完善行业的法律法规和监管体系以及全力推动行业发展壮大的重要时期，行业内呈现出专业化、信息化、产业化、国际化和品牌化的趋势，将形成一批具有品牌影响力和国际竞争力的人才服务机构。

“外包”一词，英文名为outsourcing，直译意思为“外部寻源”，是指在组织外部寻找资源来完成组织内部工作。“外包”最初是应用于信息系统技术行业，后来发展扩大到生产、销售、研发、物流、人力资源等行业，这样“外包”一词逐渐独立出来成为专业术语。

“把不懂的业务全部包出去，我们只做我们熟悉的。”这是上世纪八九十年代风靡一时的管理思潮。管理大师彼得·德鲁克指出：在10-15年之内，任何企业中仅做后台支持而不创造营业额的工作都应该外包出去，任何不提供向高级发展的机会和活动、业务也应该采用外包形式。于是，人力资源外包公司首先迅速在海外蔓延。后来随着经济的发展，人力资源外包的概念以及人力资源外包服务逐渐被我国的企业接受并认可。

然而，人力资源外包在我国的发展并不是一蹴而就的。人力资源外包经历了从萌芽期到主导期，从不成熟到逐步完善的阶段。

1979年，作为中国人力资源外包行业的第一家企业——FESCO在北京成立，标志着人力资源外包服务正式在我国作为一个行业出现。在随后整个的80年代，人力资源外包在中国以类似人力资源派遣的“提供中方雇员”方式为中国人力资源外包行业积累着宝贵的经验，为后来人力资源外包行业的起步和发展奠定了人才基础。

到了90年代，人力资源外包行业进入起步期。这一时期，“提供中方雇员”继续发展；同时随着改革开放的步伐，民营企业和外资企业相继出现，人才也开始小范围流动，各地人才交流中心和职业介绍中心开始为民营企业和外资企业提供基于人事档案的劳动用工手

续的服务，人事事务外包终于揭开了它的面纱。此外，由于外资企业进入和先进西方人力资源管理理念的引进，我国部分企业从人事管理概念转入人力资源管理的概念，特别是一些发展快速的高科技企业，投入了大量资金和精力打造自己的人力资源管理体系。在这个过程中涌现了一批人力资源管理实践，这些人利用自己的专业知识和实践经验纷纷成立人力资源管理顾问公司，开始推动中国人力资源管理职能外包市场形成。

进入21世纪后，中国人力资源外包行业进入发展期，人力资源管理职能外包先行一步，不但向规范化、专业性发展，还出现了市场细分，人事事务外包由于众多跨国企业在华业务的发展、分支机构和人数的增多，纷纷开始由其在华总部牵头，将其人事事务统一外包出去。此后，规范化、专业性、市场细分的人力资源服务商开始遍地开花。

根据人社部统计数据：截止到2016年底，全国各类人力资源服务机构共设立固定招聘（交流）场所2.1万个，建立人力资源市场网站11675个。从经营和发展情况看，2016年全行业营业总收入11850亿元（含服务外包等业务的代收代付部分8792亿元），同比增长22.4%。2017年我国人力资源服务行业营收总额在14400亿元。 2012-2017年我国人力资源服务市场规模走势图

资料来源：人社部、中企顾问网整理

人力资源服务行业包括中高端人才访寻、灵活用工、人力资源外包、在线招聘、人力资源综合咨询、人力资源软件系统、转职服务等子行业。

人力资源服务外包是企业为了降低人力成本，实现效率最大化，将人力资源事务中非核心部分的工作全部或部分委托人才服务专业机构管（办）理。一般来说，人力资源外包包括人事服务外包、人力（劳务）外包和人力资源专业管理外包三种。 2012-2017年我国人力资源服务细分市场

规模走势图 资料来源：人社部、中企顾问网整理

二、中国人力资源服务业面临洗牌 102

三、中国人力资源服务行业发展地域特色明显 104

四、人才猎头公司在人力资源服务行业中的作用 107

第二节 2016-2019年中国人力资源服务机构分析 108

一、机构分类 108

二、机构规模 109

三、机构的地区分布 110

四、机构从业人 110

五、外资机构进入中国 111

第三节 2016-2019年中国人力资源服务行业发展面临的问题分析 111

一、专业化的薄弱 111

二、人才国际化程度相对较低 112

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| 三、信息化的水平差距比较大                    | 112 |
| 四、规范化程度不够高                       | 112 |
| 五、观念陈旧                           | 113 |
| 六、研发力量薄弱                         | 113 |
| <br>                             |     |
| 第六章 2016-2019年中国网络招聘市场深度剖析       | 114 |
| 第一节 2016-2019年中国网络招聘运行简况         | 114 |
| 一、网络招聘市场回暖                       | 114 |
| 二、“互联网+”风潮席卷，移动互联网为整个招聘行业注入了新的活力 | 115 |
| 三、行业格局三足鼎立，中小企业蓄势待发              | 115 |
| 四、中国网络招聘盈利模式多元化                  | 118 |
| 第二节 2016-2019年中国网络招聘市场现状综述       | 119 |
| 一、2016-2019年中国网络招聘市场规模分析         | 119 |
| 二、前程无忧和智联招聘仍然领跑行业                | 120 |
| 三、我国网络招聘市场竞争格局                   | 121 |
| 第三节 2016-2019年中国网络招聘新商业模式分析      | 121 |
| 一、搜索类招聘模式                        | 121 |
| 二、行业类招聘模式                        | 122 |
| 三、SNS类招聘模式                       | 122 |
| 第四节 2016-2019年中国制造业劳动力需求状况分析     | 124 |
| 一、中国劳动力市场发展概况                    | 124 |
| 二、中国三大制造业基地人力状况                  | 126 |
| 三、我国人才结构状况                       | 129 |
| 四、我国制造业人力资源供需状况                  | 130 |
| <br>                             |     |
| 第七章 2016-2019年中国招聘网站品牌调研分析       | 132 |
| 第一节 2017年中国品牌招聘网站网络新闻关注度         | 132 |
| 第二节 2017年中国品牌招聘网站网民舆论关注度         | 132 |
| 第三节 2017年中国品牌招聘网站负面舆论调研          | 133 |
| 第四节 2017年中国各品牌招聘网站网络信息的形态分布      | 134 |
| <br>                             |     |
| 第八章 2016-2019年中国网络招聘行业市场企业用户调研分析 | 135 |

|  |     |
|--|-----|
| 第一节 2016-2019年中国招聘企业用户招聘方式分析           | 135 |
| 第二节 2016-2019年中国招聘企业不使用网络招聘的原因分析       | 137 |
| 第三节 2016-2019年中国招聘企业在选择招聘网站时的考虑因素      | 139 |
| 第四节 2016-2019年中国招聘企业用户使用行为分析           | 140 |
| 一、网络招聘方式占企业整体招聘的花费情况                   | 140 |
| 二、企业对使用过的招聘网站满意度情况                     | 141 |
| 第九章 2016-2019年中国网络招聘业针对个人用户调研分析        | 143 |
| 第一节 2016-2019年中国个人用户获取招聘信息的渠道分析        | 143 |
| 第二节 2016-2019年中国个人用户不使用网络招聘的原因分析       | 143 |
| 第三节 2016-2019年中国个人用户使用招聘网站的目的分析        | 144 |
| 第四节 2016-2019年中国个人用户使用网络招聘的原因分析        | 144 |
| 第五节 2016-2019年中国个人用户最希望招聘网站为其提供的功能服务占比 | 145 |
| 第六节 2016-2019年中国个人用户对招聘网站满意度分析         | 146 |
| 第十章 2016-2019年中国网络招聘市场竞争格局分析           | 147 |
| 第一节 2016-2019年中国网络招聘市场竞争总况             | 147 |
| 一、国内网络招聘市场面临专业化竞争                      | 147 |
| 二、国际巨头国内市场撕杀                           | 147 |
| 三、同质竞争催生网络招聘潜规则                        | 148 |
| 第二节 2016-2019年中国招聘网站竞争情况综述             | 149 |
| 一、地方性招聘网站竞争激烈                          | 149 |
| 二、招聘网站竞争升级                             | 149 |
| 三、2016-2019年中国网络招聘网站四大阵营竞争力分析          | 149 |
| 四、品牌曝光竞争情况                             | 151 |
| 第三节 2016-2019年中国网络招聘企业竞争模式分析           | 152 |
| 一、战略融资                                 | 152 |
| 二、海外上市                                 | 152 |
| 三、广告投放                                 | 153 |
| 第四节 2016-2019年中国网络招聘前三甲优势分析            | 153 |
| 一、掌控优质雇主资源                             | 153 |
| 二、封杀主流营销渠道                             | 153 |

## 第十一章 2016-2019年中国网络招聘优势企业竞争力分析 155

### 第一节 前程无忧 155

#### 一、企业概况 155

#### 二、运营特点分析 155

#### 三、招聘业务分析 159

#### 四、竞争优劣势分析 159

### 第二节 中华英才网 160

#### 一、企业概况 160

#### 二、运营特点分析 161

#### 三、招聘业务分析 162

#### 四、竞争优劣势分析 162

### 第三节 智联招聘 162

#### 一、企业概况 162

#### 二、运营特点分析 163

#### 三、招聘业务分析 164

#### 四、竞争优劣势分析 165

### 第四节 南方人才网 165

#### 一、企业概况 165

#### 二、运营特点分析 166

#### 三、招聘业务分析 167

#### 四、竞争优劣势分析 170

### 第五节 人力银行 171

#### 一、企业概况 171

#### 二、运营特点分析 172

#### 三、招聘业务分析 172

#### 四、竞争优劣势分析 173

### 第六节 中国人才热线 173

#### 一、企业概况 173

#### 二、运营特点分析 175

#### 三、招聘业务分析 176

#### 四、竞争优劣势分析 179

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| 第十二章 2020-2026年中国网络招聘市场前景与投资预测分析 | 181 |
| 第一节 2020-2026年中国网络招聘行业发展前景分析     | 181 |
| 一、专业化招聘服务将成竞争重点                  | 181 |
| 二、网络招聘前景广阔                       | 181 |
| 第二节 2020-2026年中国网络招聘行业发展趋势分析     | 182 |
| 一、网络招聘市场未来发展方向                   | 182 |
| 二、网络招聘行业提供新型服务方式                 | 183 |
| 三、未来人才市场发展趋势                     | 183 |
| 四、未来互联网产业的成长趋势                   | 185 |
| 第三节 2020-2026年中国网络招聘行业市场发展规模预测分析 | 186 |
| 一、2020-2026年中国招聘市场规模预测分析         | 186 |
| 二、2020-2026年中国网络招聘市场规模预测分析       | 187 |
| 三、2020-2026年中国网络招聘用户规模预测分析       | 188 |
| 第四节 2020-2026年中国网络招聘行业投资机会分析     | 188 |
| 第五节 2020-2026年中国网络招聘行业投资风险分析     | 189 |
| 第六节 2020-2026年金融危机中招聘网站宜向增值服务转向  | 190 |
| 一、缩短HR筛选人才的时间和精力成本，将受到雇主欢迎       | 190 |
| 二、招聘网站推出有价值的培训课程和实习机会获取求职者的青睐    | 190 |
| 第七节 2020-2026年中国网络招聘运营商改进方向分析    | 191 |
| 一、提升老客户的续签率                      | 191 |
| 二、加强对招聘信息、简历库进行结构化处理             | 191 |
| 三、创新服务形态及商业模式                    | 191 |
| 四、走精品化发展战略                       | 191 |
| 第八节 投资建议                         | 191 |

图表目录：

图表：网络招聘行业产品的分类结构

图表：网络招聘行业成长周期图

图表：2019年GDP初步核算数据

图表：GDP环比和同比增长速度

图表：2015-2019年我国GDP季度累计增长图

图表：2014年-2019年我国消费价格指数增长趋势图

图表：2019年我国居民人均收入情况

图表：2015-2019年我国居民恩格尔系数情况

图表：2019年我国居民可支配收入情况

图表：2019年我国对外贸易进出口情况

图表：2019年网络招聘行业市场规模分析

图表：2019年网络招聘行业销售收入分析

图表：2019年网络招聘行业总产值分析

图表：2019年网络招聘企业集中度分析

图表：2019年网络招聘区域集中度分析

图表：2020-2026年网络招聘行业市场规模预测

详细请访问：<http://www.cction.com/report/202006/170331.html>