



LIEPIN

2024保险行业人才趋势报告

猎聘 LIEPIN

目录

CONTENTS



目录

- 01 保险行业政策及市场洞察
- 02 保险行业人才供需洞察
- 03 保险行业招聘趋势及案例

数据说明

DATA DESCRIPTION



数据来源：本报告基于猎聘超过9800万的注册用户、超过132万家验证企业、超过21万名认证猎头用户（截止2024年5月）的静态数据和行为数据形成的大数据。猎聘有针对性的进行了样本筛选，并进一步对数据样本进行必要的清洗，如剔除空值、奇异值等，最终整理分析后形成。

数据时间段：本报告中若无特殊说明，则为2023年6月1日-2024年5月31日。

声明：本数据内容未经猎聘授权，个人或企业不得用于媒体发布和自媒体发布。猎聘保留对相关数据的所有权及解释权；人才数据来自猎聘平台数据洞察和猎聘采样数据分析，由于研究方法及样本的限制，不能够完全反应市场的情况，仅作参考；人才数据涉及的在线的职场行为数据，所有相关数据记录、监测信息均由猎聘大数据研究院提供。数据分析不涉及相关个人的隐私信息，猎聘公平公正确保人才、企业和猎头利益，针对人才个人简历信息公示，采取个人自愿不希望被哪些企业看到的隐私保护功能，不经当事人允许和授权，猎聘不会向任何一方透露个人的隐私信息。

01

保险行业政策及市场洞察

立足“减震器”“稳定器”定位，加快服务国计民生



中央金融工作会议
强调要发挥保险业的
经济减震器和
社会稳定器功能。

中国
人寿

围绕老年人在养老资金、人身安全、健康管理、失能照护、养老服务等方面的需求，丰富养老金融产品和服务供给，助力“老有所养、难有所助、病有所医、失有所护、养有所乐”。

中国
人保

把服务现代化产业体系建设放到突出的重要位置，积极跟进现代化产业主体风险管理和保障需求，服务国家相关产业政策落地见效，助力实体经济高质量发展。2023年前11月，累计为90余万企业提供保险服务，风险保障金额超900万亿元。

中国
太平

坚持“立足港澳、深耕大湾区”的战略方向，深入参与粤港澳大湾区建设，发挥跨境经营优势，积极促进高水平对外开放。

中国
信保

立足政策性职能定位，聚焦主责主业，积极帮助企业防风险、拓市场、补损失、促融资，扎实助力共建“一带一路”走深走实，矢志不渝服务中国高水平对外开放。2023年1-11月，中国信保累计实现承保金额8348亿美元，同比增长2.2%；向企业和金融机构支付赔款19.3亿美元，增长55.1%。

国家政策频出，推动保险行业高质量发展



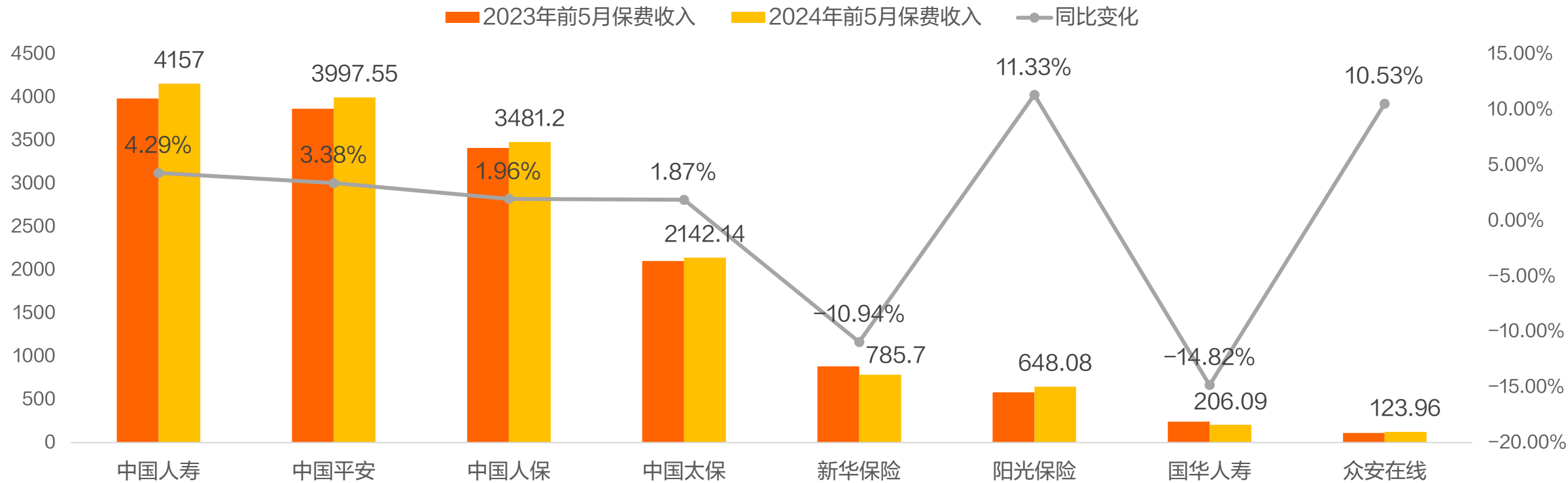
政策发布时间	发布主体	政策名称	重点内容
2024年1月29日	国家金融监督管理总局	《关于印发科技保险业务统计制度的通知》	《通知》明确，科技保险指服务国家创新驱动发展战略，支持高水平科技自立自强，为科技研发、成果转化、产业化推广等科技活动以及科技活动主体，提供风险保障和资金支持等经济行为的统称。《通知》提出， 各公司应建立科技保险业务发展战略，加强科技保险专业培训和人才储备 ；准确高效开展科技保险业务数据报送，2024年2月起开展试报送。
2024年4月20日	国家金融监督管理总局	《关于推动绿色保险高质量发展的指导意见》	《指导意见》从负债端提出九项重点工作任务，包括提升社会应对气候变化能力、保障绿色低碳科技创新、推动能源绿色低碳转型、推进碳汇能力巩固提升、支持绿色低碳全民行动、提高企业环境污染防治水平、服务工业领域绿色低碳与绿色制造工程发展、推进城乡建设节能降碳增效、助力交通运输绿色低碳发展等。《指导意见》从投资端提出三项重点工作任务，涉及完善绿色投资管理体系、强化保险资金绿色发展支持、加强绿色投资流程管理等。
2024年5月9日	国家金融监督管理总局	《关于商业银行代理保险业务有关事项的通知》	一是 取消银行网点与保险公司合作的数量限制 。明确商业银行代理互联网保险业务、电话销售保险业务和其他保险业务，各级分支行及网点均不限制合作保险公司数量。二是明确双方合作层级。 要求保险公司与商业银行开展合作 ，原则上应当由双方法人机构签订书面委托代理协议。确需由一级分支机构签订委托代理协议的，该一级分支机构应当事先获得其法人机构的书面授权。三是明确银行代理业务佣金标准。要求委托代理协议约定的佣金率不得超过保险公司法人机构产品备案的佣金水平。
2024年5月29日	国家金融监督管理总局	《关于推进普惠保险高质量发展的指导意见》	丰富普惠保险产品服务 。提高农民和城镇低收入等群体保险保障水平，提升小微企业和个体工商户等抗风险能力，鼓励发展专属普惠保险等。 提升普惠保险服务质效 。引导各类保险公司提供差异化服务，提升普惠保险服务质量，规范普惠保险代理和协办等。优化普惠保险发展环境。加强组织保障，深入开展普惠保险教育，积极协调争取各方支持等。 加强普惠保险监管 。完善普惠保险监测评估，强化普惠保险业务监管，加大消费者权益保护力度等。

数据来源：国家金融监督管理局

各保险公司价值率改善明显,保费维持较快增长

- 数据显示，A股及H股的8家已披露的上市保险公司2024年前5月保费收入整体增长，但各公司表现分化。其中，中国人寿、中国平安以4157亿元、3997.55亿元的保费规模持续领先行业，**阳光保险、众安在线增速双双突破10%**。同时，亦有新华保险、国华人寿增速为负，同比下滑10.94%及14.82%。

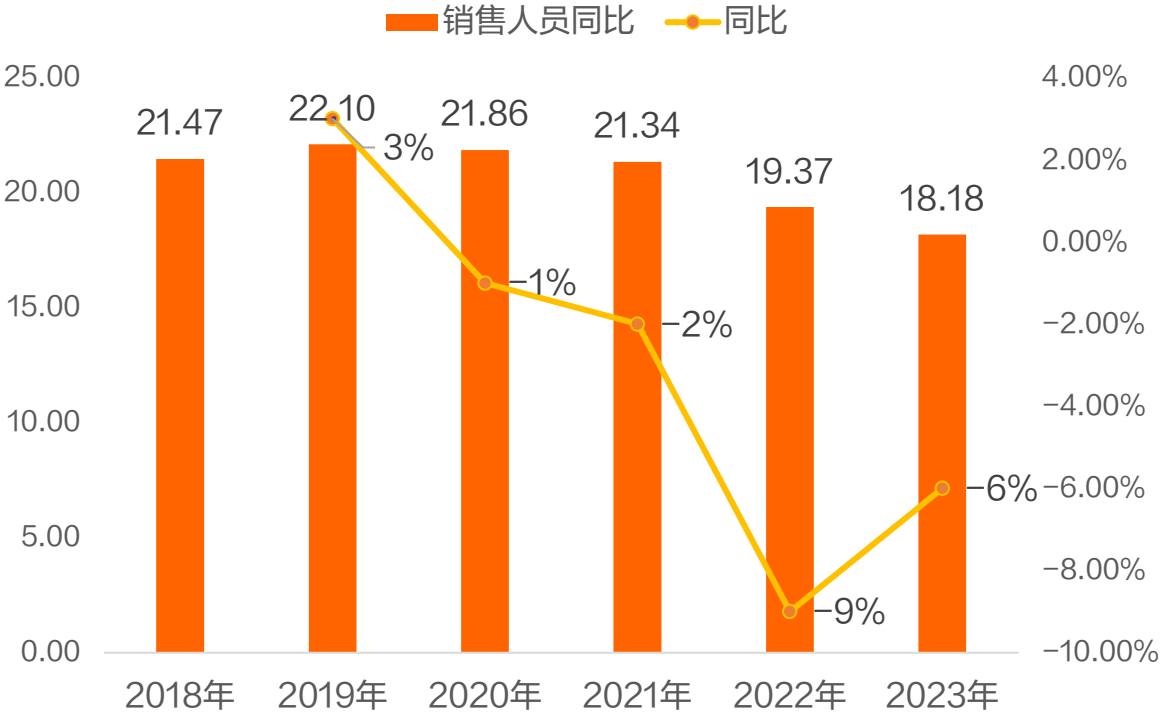
上市保险公司前5月原保险保费收入分布（单位：亿元）



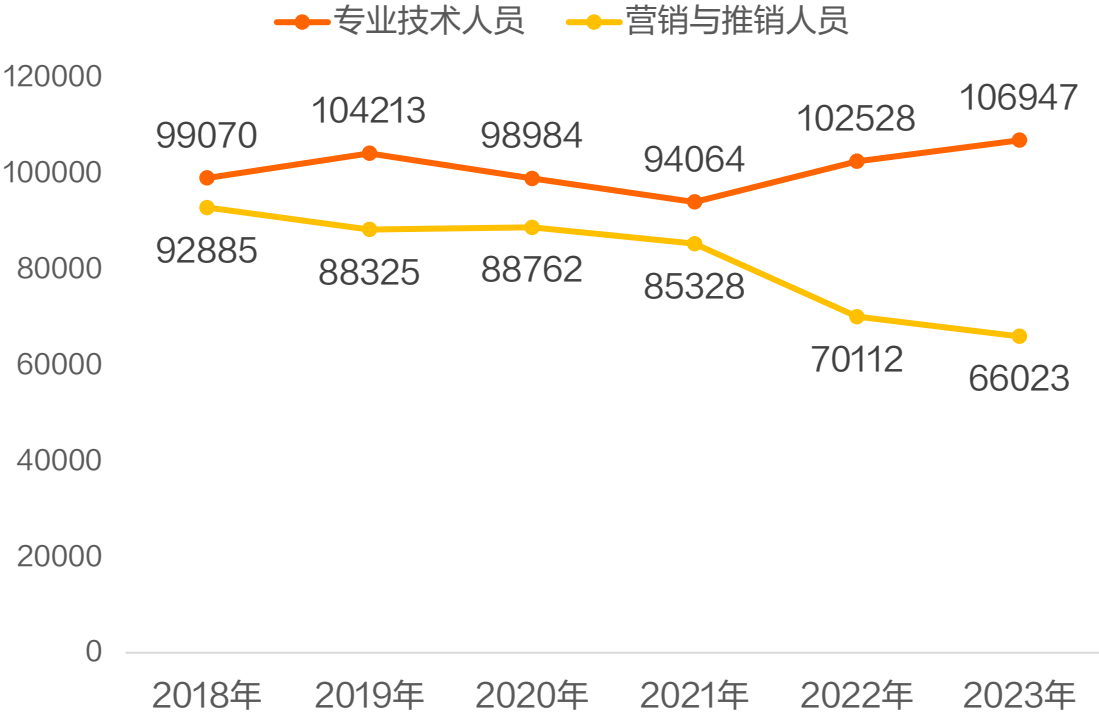
销售缩编，人保大力增加专业技术人员储备

- 在人员规模上，据各上市险企年报显示，新华、国寿、人保、太保销售人员数量均有所下滑。2023年以上4家上市险企负责营销相关的员工数量合计约18.18万人，较2022年同比下降约6%。从绝对人数看，**四险企销售人员均呈现下降趋势**。
- 近两年人保大力增员专业技术人员，2023年该类在职员工数量达约10.7万人，同比增长4.31%。在经历了连续两年的缩编后，自2022年起员工数量大幅增长，相较于2021年，**人保专业技术人员已增加1.29万人**。

四上市险企销售人员数量（单位：万人）



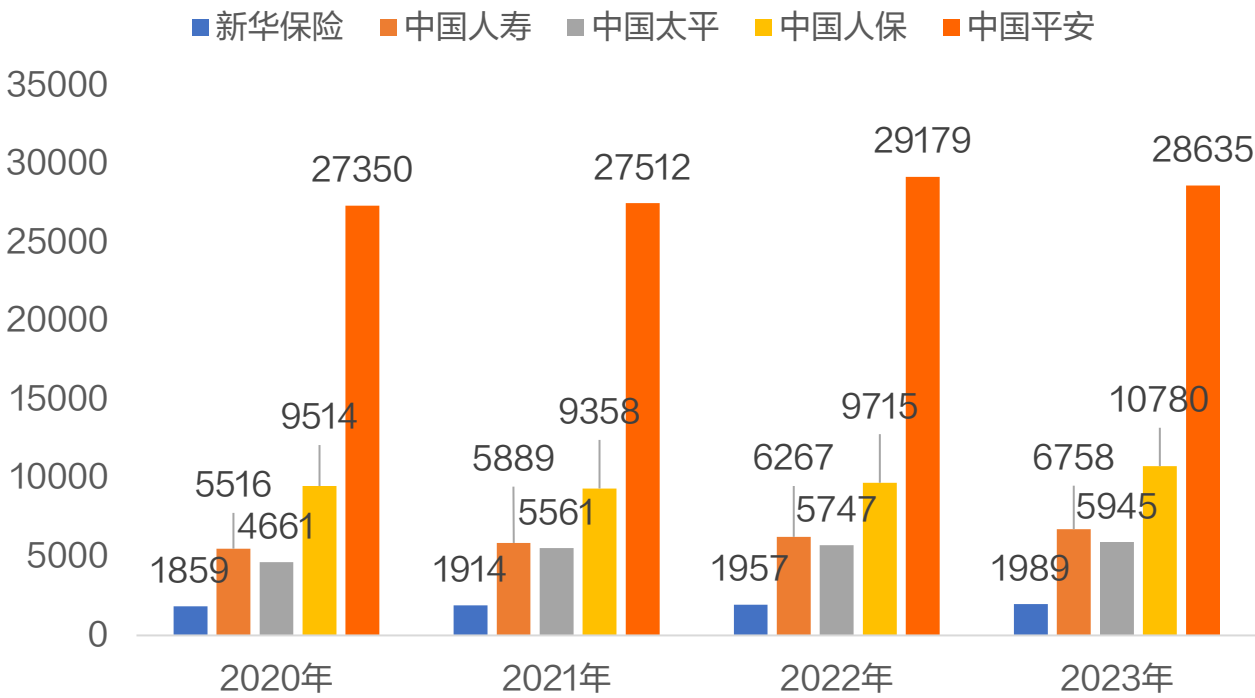
人保在职员工数量专业类别分布



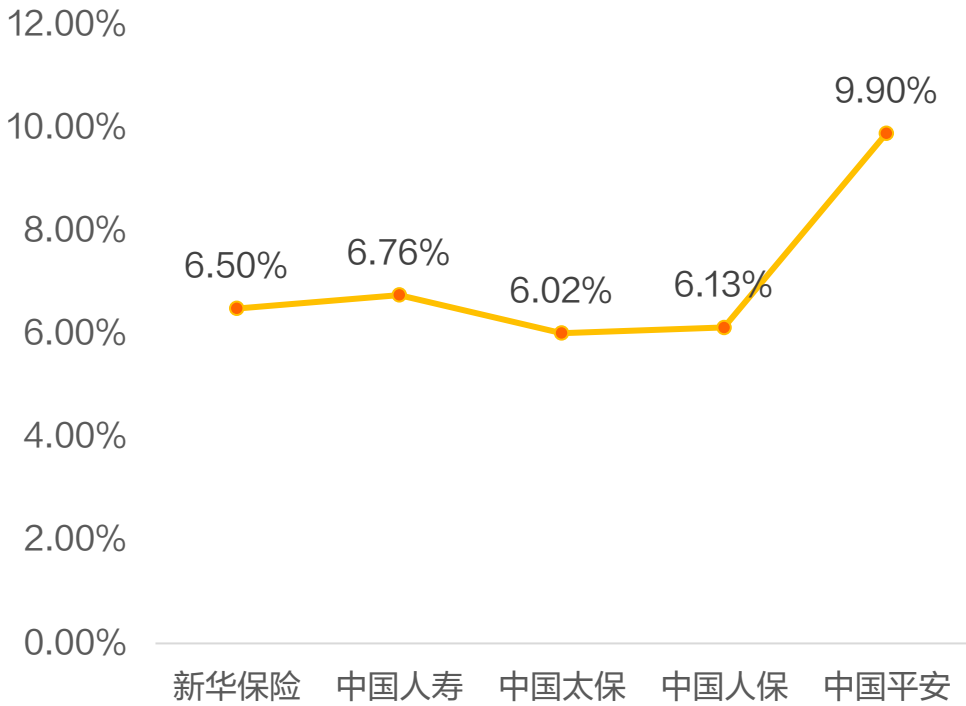
员工学历层次逐年提升，精英化趋势明显

- 自2018年以来，国家监管机构先后发布多份通知，要求加强和改进保险服务、加强保险销售人员管理，推动保险营销体制健全完善，**人才队伍历经由“多”向“精”深层次蜕变。**
- 在人才学历结构上，不仅外勤人员，近年各上市险企在职员工的学历提升明显。2023年平安、国寿、新华、太保、人保5家险企**在职员工中研究生及以上学历的员工数量逐年增加。**

5大上市险企在职员工中研究生学历人员分布

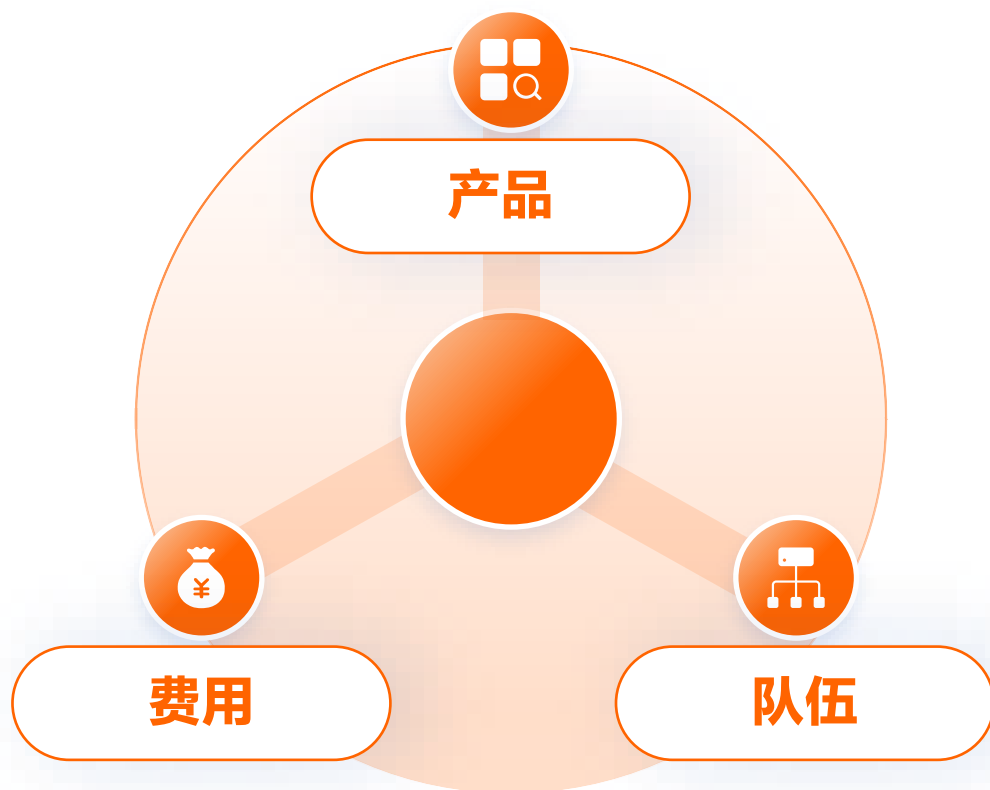


2023年5大上市险企研究生人才占比分布



数据来源：各上市险企年报

注重专业业务队伍建设，行业发展核心动力增强



产品：客户端收益下调，产品形态、销售逻辑高度趋同

客户更加关注产品功能、需求响应水平及附加值服务等。

费用：各保险公司销售费用下降且高度趋同

部分银行销售意愿下降，对保险公司的选择标准从产品、费用，延展到专业赋能、队伍服务、客经活动、对公支持等其他因素。

队伍：打造专业销售队伍，外勤队伍分级分类管理

差异化的渠道经营模式，基于网点和梁道差异构建分级分类的外勤队伍，识别评价外勤队伍的专业能力，实现收入分配，资源匹配，培训重点策略性倾斜。

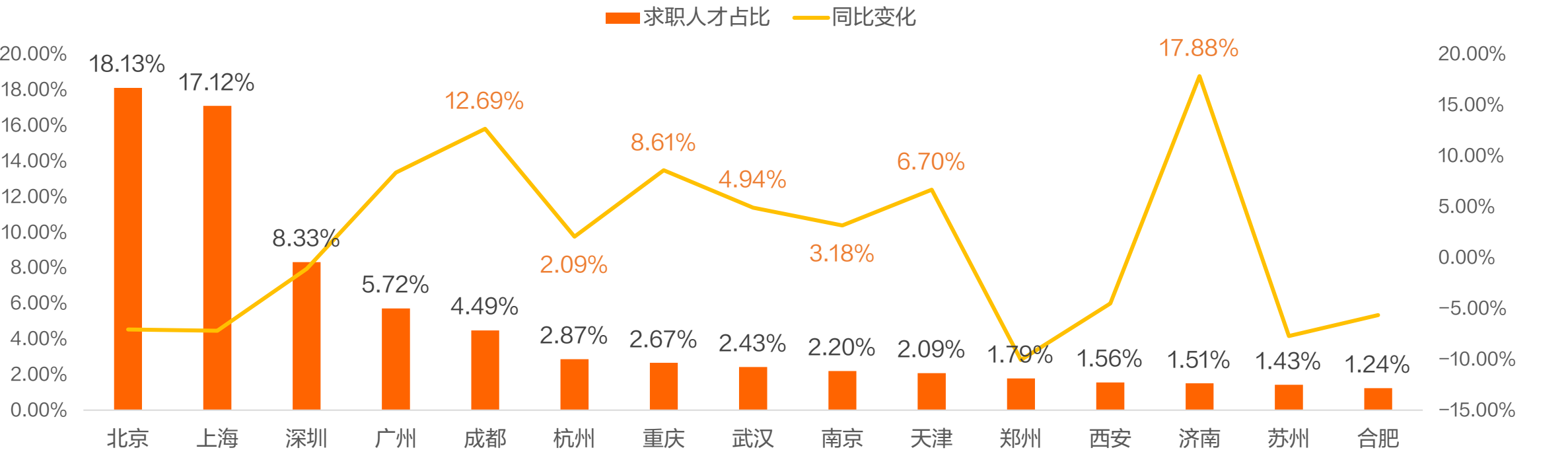
02

保险行业人才供需洞察

人口结构变动，各城市人才集聚效应明显

- 从城市分布来看，北京、上海、深圳、广州等一线城市由于其经济发达、教育资源丰富、生活设施齐全和薪资待遇优厚等特点，成为了保险行业求职人才集聚最多的地方，占比分别为18.13%、17.12%、8.33%和5.72%。
- 此外，由于新一线城市及非一线城市已取代一线城市成为保险机构的主要扩展对象，因而成都、重庆、天津、济南等城市的求职人才增长迅速，同比增长变化远超一线城市，这也意味着人才流入新一线城市成为了新趋势。

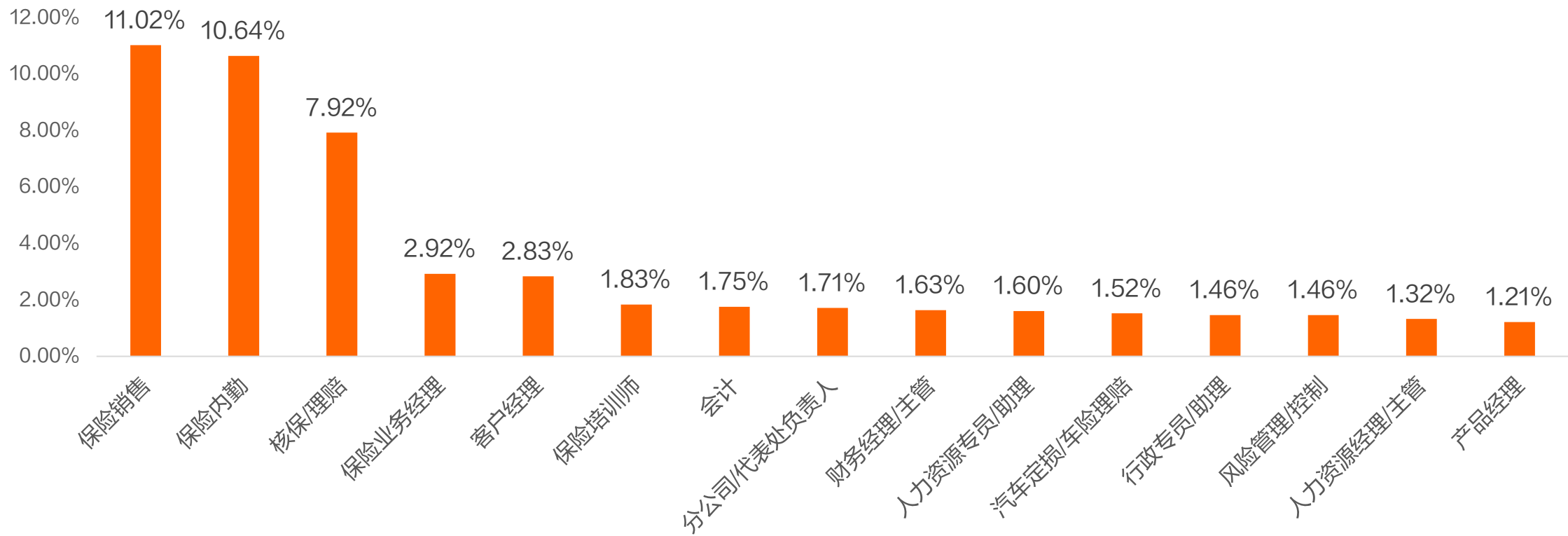
近一年全国保险行业求职人才城市分布TOP15



行业机会释放，业务类求职人才明显增多

- 从岗位分布来看，随着保险市场的不断扩大和消费者需求的日益多样化，保险公司需要不断扩充销售团队，以满足市场需求，较多的销售岗位的工作机会也使得业务类求职人才增多，**保险销售**、**保险内勤**、**核保/理赔**等岗位求职人占比位居前三，分别为11.02%、10.64%和7.92%。

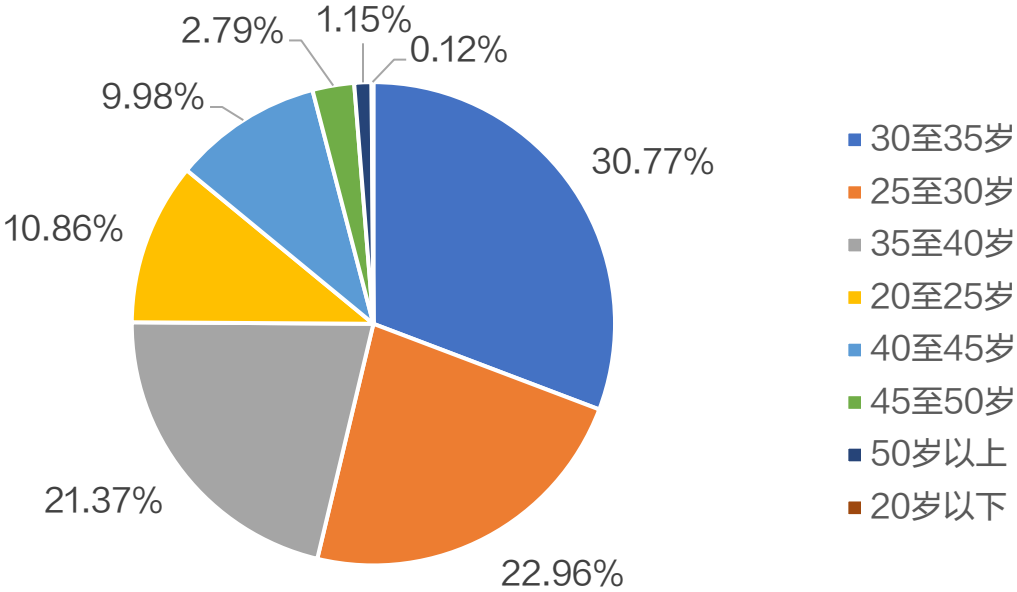
近一年保险行业求职人才岗位分布TOP15



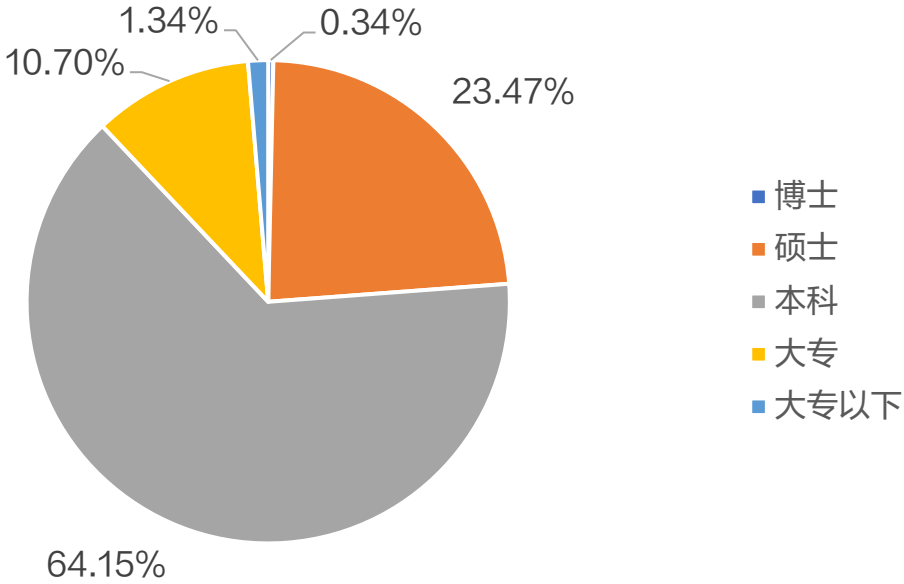
年轻化、高学历人才活跃，精英化趋势明显

- 从年龄分布来看，25岁至35岁求职人群占比超过50%，这一年龄段的人才通常具有较强的学习能力和适应能力，能够更快地适应保险行业的工作节奏和压力。同时，保险行业也提供了许多职业发展的机会，对于年轻人来说具有很大的吸引力。
- 此外，随着大家对保险的认可度有所提升，越来越多高学历的人群加入保险行业，本科以上人才占比超过八成，占比达87.96%，其中硕博研究生人才占比高达23.81%。

近一年保险行业求职人才年龄分布



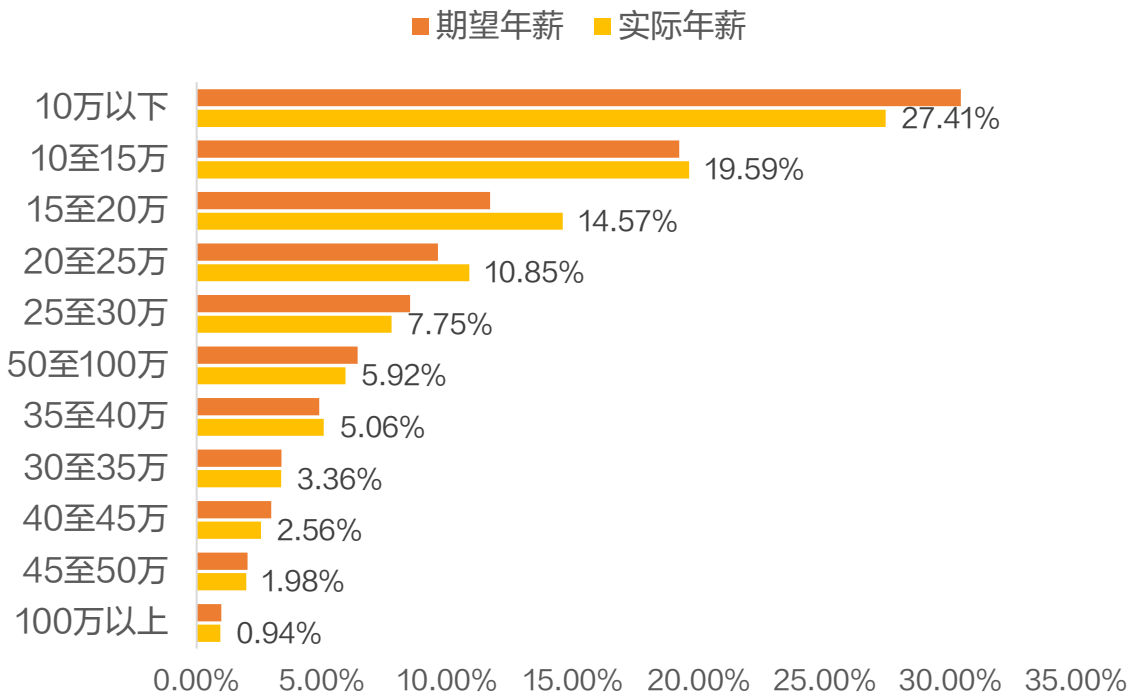
近一年保险行业求职人才学历分布



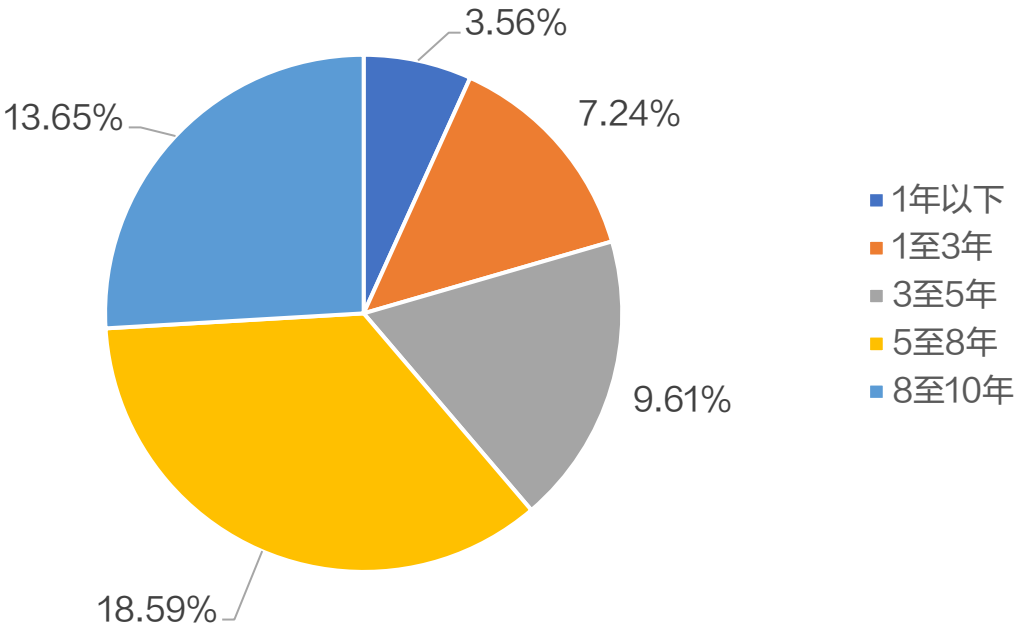
薪资潜力较大，成熟人才求职活跃

- 从年薪分布来看，保险行业的求职人才期望年薪与实际年薪基本保持一致，但实际年薪占比为27.41%的10万以下年薪的求职人才未达到年薪期望值。
- 此外，保险产品和服务涉及到复杂的金融知识和技能，需要一定的时间来学习和掌握，同时，也需要具有一定的人际交往和沟通能力，所以在求职人才工龄上，以5至8年、8至10年的成熟人才居多，占比分别为18.59%和13.65%。

近一年保险行业求职人才年薪分布



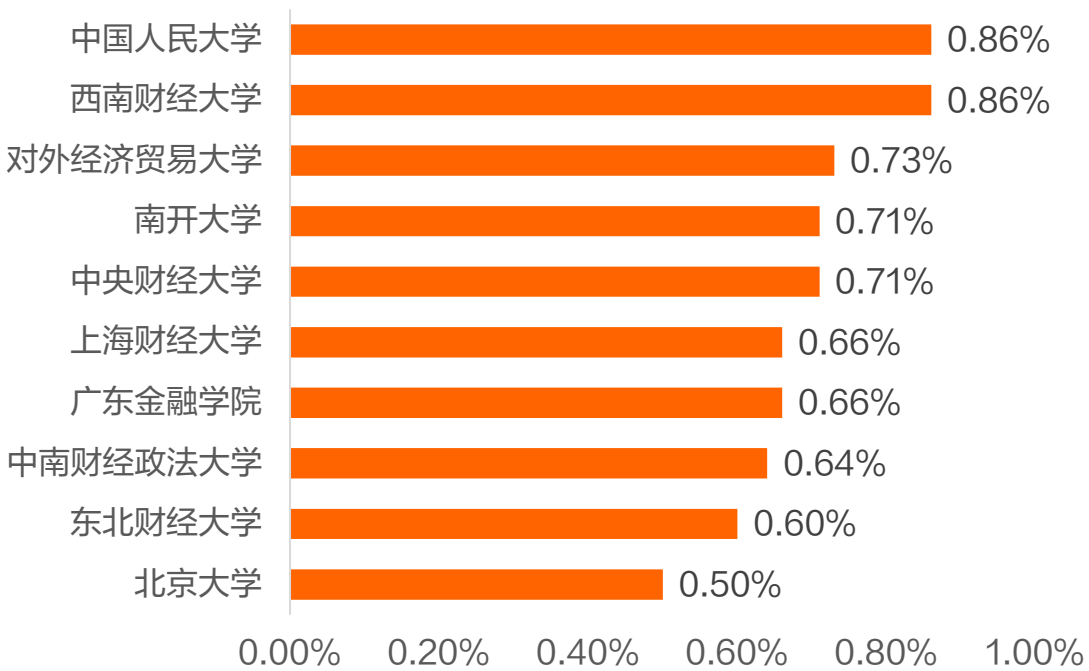
近一年保险行业求职人才工龄分布



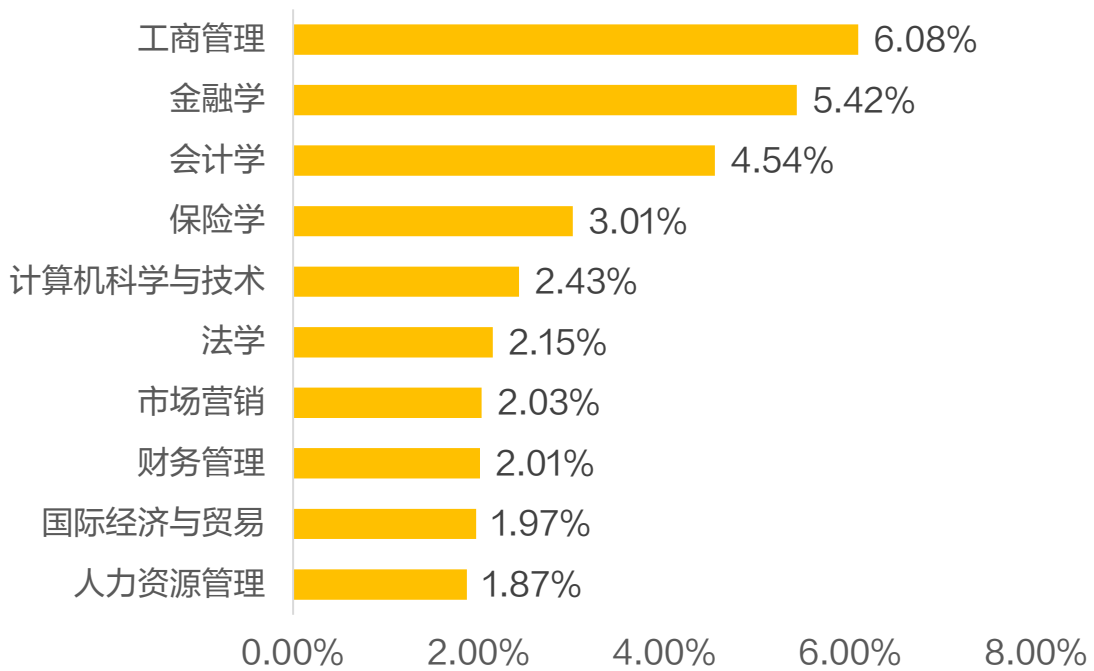
专业背景特点显著，数字化转型加速

- 从毕业院校来看，中国人民大学、西南财经大学、对外经济贸易大学等高校是保险行业求职人才的主要毕业院校，这类高校金融相关专业在全国的优势或者影响力较强，为金融行业输入人才占比也居历年前列。
- 在求职人才专业分布上，工商管理、金融学、会计学占比位居前三，分别为6.08%、5.42%和4.54%。此外，计算机科学与技术等理工类技术专业也位居前列，这与保险行业数字化转型有密不可分的关系。

近一年保险行业求职人才毕业院校分布TOP10



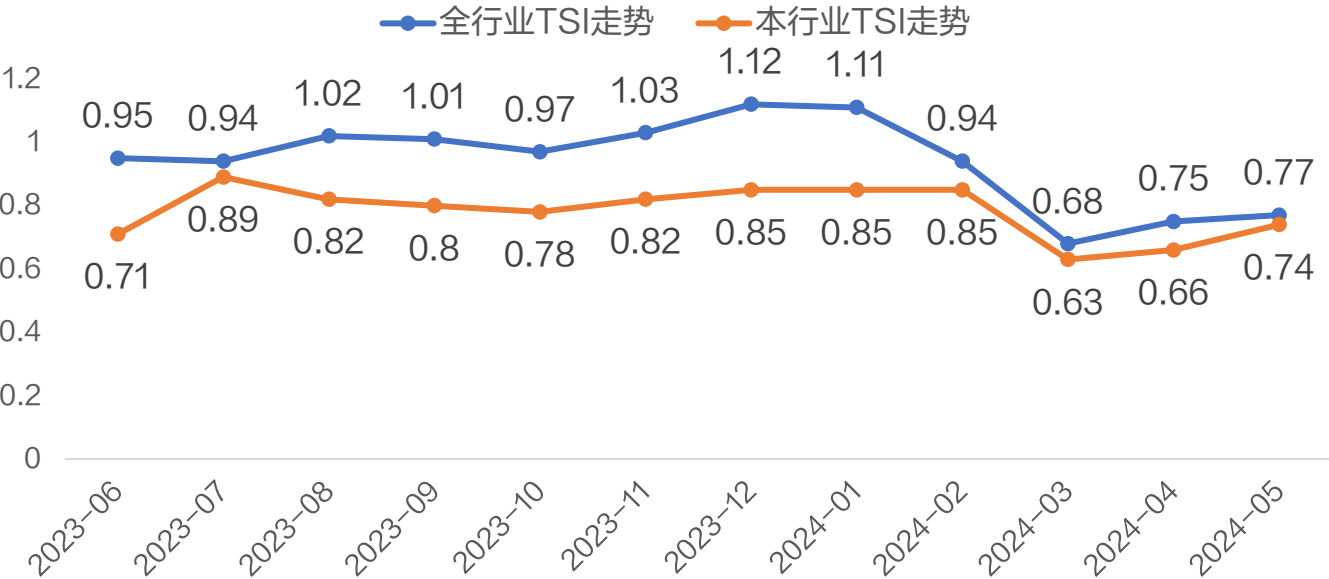
近一年保险行业求职人才毕业专业分布TOP10



市场供需两旺，复合型营销人才紧缺

- 从人才紧缺度来看，保险行业人才相对于全行业而言整体处于供大于求的趋势。但企业对销售人员的需求也在增加，从具体的细分岗位上来看，**保险销售、保险业务经理、销售运营**等岗位人才紧缺程度位居前三。
- 此外，保险行业的转型也需要一批高素质的保险经营监管人才队伍，以满足宏观经济运行不确定性、金融运行风险加大、保费持续增长面临调整等因素的要求。

近一年保险行业人才紧缺指数走势



注：人才紧缺指数：TSI (Talent Shortage Index)，TSI > 1，表示人才供不应求；TSI < 1，表示人才供大于求。
如果TSI 呈上升趋势，表示人才越来越抢手，找工作相对容易。

近一年保险行业人才紧缺指数岗位分布

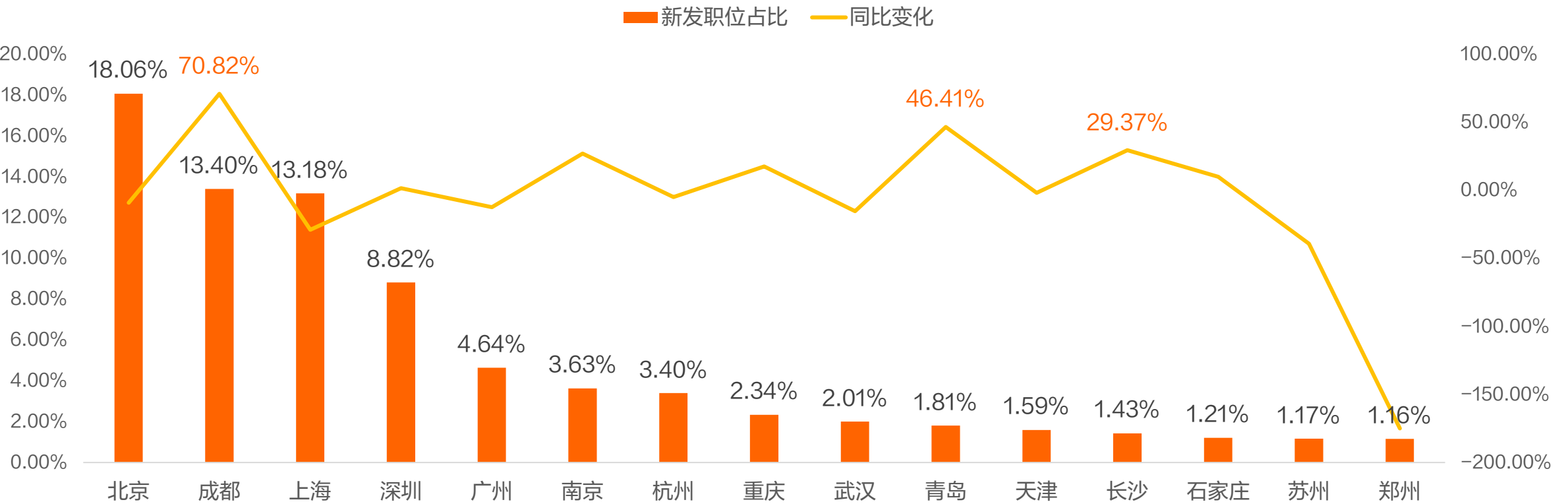


数据来源：猎聘大数据

行业发展稳步回归，新一线城市人才需求增长

- 从城市分布来看，保险行业的人才需求主要集中在北京、成都、上海和深圳等城市，其中北京以18.06%的占比位居首位。同时，随着新一线城市的加速发展，成都、青岛和长沙等地保险行业的新发职位增长迅速，分别同比增长70.82%、46.41%和29.37%。

近一年保险行业新发职位城市分布TOP15

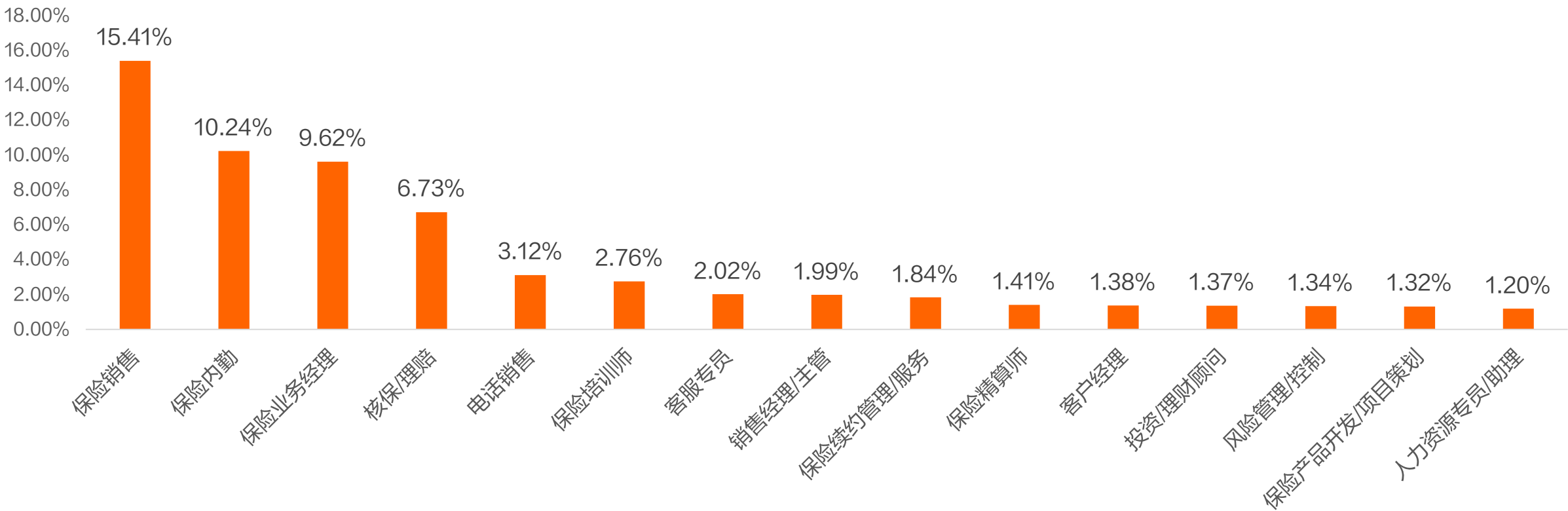


数据来源：猎聘大数据

人才需求结构转变，专业化人才需求增加

- 随着保险行业的深入数字化转型，企业对人才的需求发生了结构性转变，尤其是对具备数据分析和保险科技技能的人才需求逐渐增加。同时，“报行合一”政策出台为银保发展带来新挑战，在产品收益以及中介费用降低并趋同的情况下，**保险销售、保险内勤和保险业务经理**等专业化的销售队伍建设则成了行业发展的核心动力。

近一年保险行业新发职位需求分布TOP15

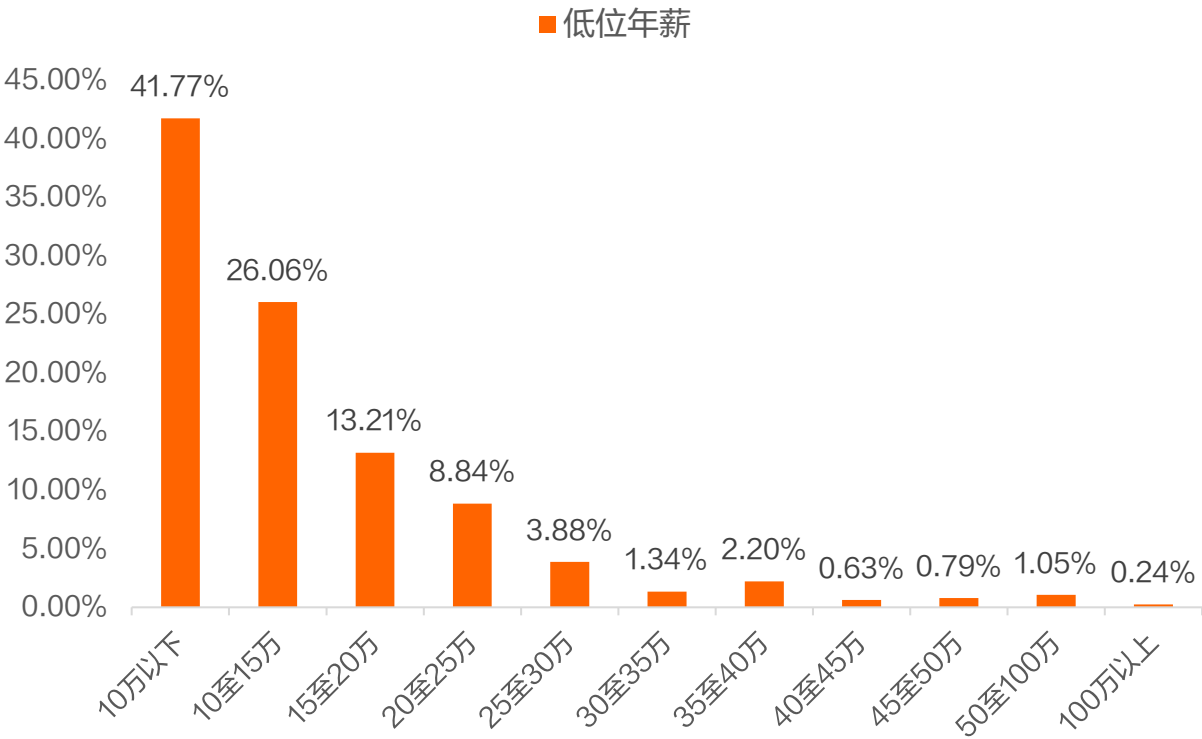


数据来源：猎聘大数据

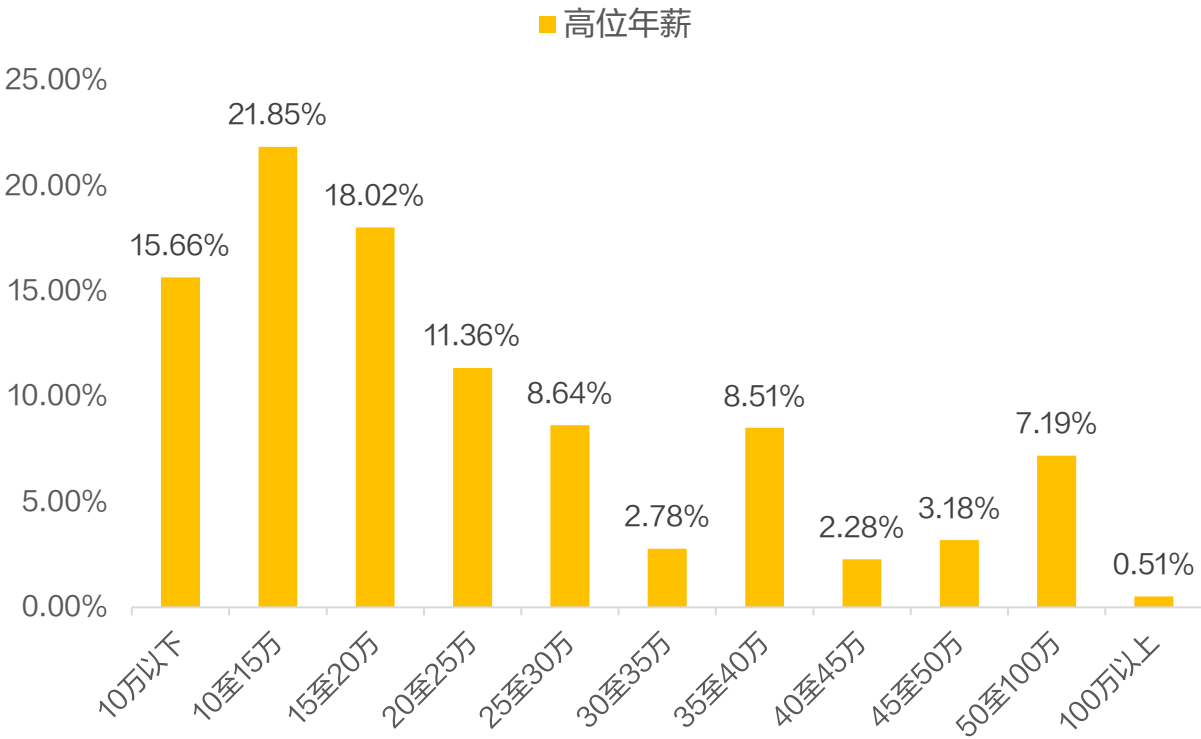
行业竞争加剧，企业纷纷高薪引才

- 随着保险行业的竞争加剧，为了吸引和留住优秀人才，保险公司纷纷开出更具竞争力的薪酬。在低位年薪区间中，近6成岗位年薪超过10万元，50万年薪以上的占比为1.29%；在高位年薪分布中，24.45%的岗位年薪在30万元以上，年薪100万以上岗位占比达0.51%。

近一年保险行业新发职位低位年薪分布



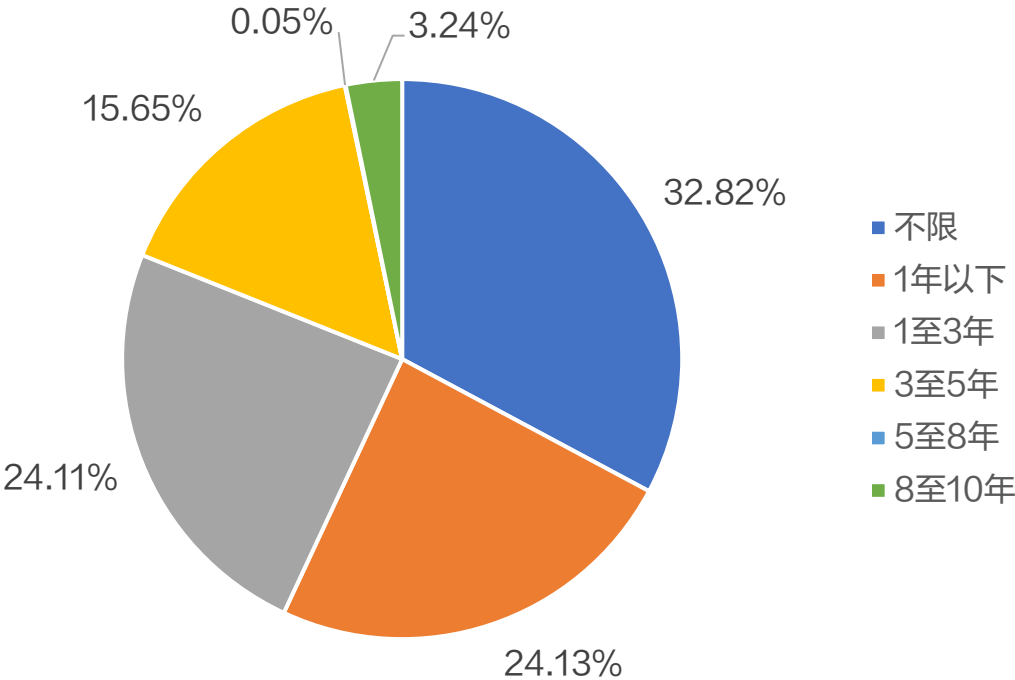
近一年保险行业新发职位高位年薪分布



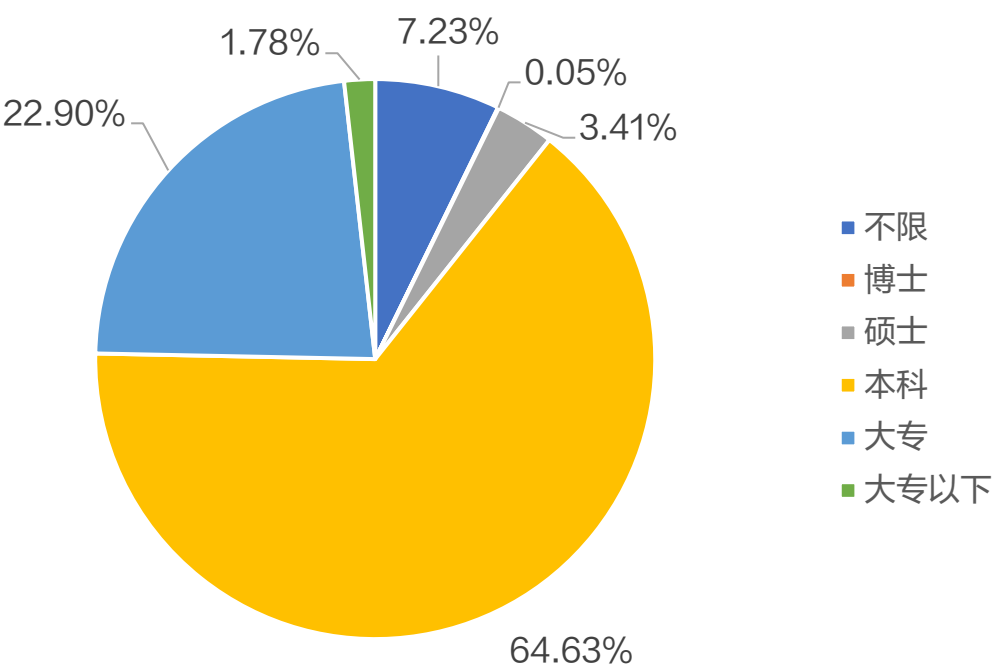
人才队伍结构进一步优化，高学历人才成为首选

- 随着消费者对保险产品和服务的期望更高，对品质和个性化服务的需求增加，部分领先企业已将人才策略转变为建设专业化高学历人才队伍，具备高学历、高素质、高品质的人才逐渐成为企业、市场、消费者的共同选择。
- 猎聘大数据显示，在企业新发职位上，3年以下工龄要求的占比达81.06%，其中，不限工作年限的占比为32.82%。同时，企业对人才学历的要求以本科为主，占比超过六成，为64.63%。

近一年保险行业新发职位工作年限要求分布



近一年保险行业新发职位学历要求分布



03

保险行业招聘趋势及案例

保险行业人才升级趋势特点

人才吸引

- 雇主优势互动展示，**招聘直播**提升人才吸引力
- 个性化定位**雇主品牌**，有效吸引激励目标人才

人才培养

- **校企合作**共建，前置化影响目标人才
- **产教深度融合**，促进人才链和产业链有机衔接

人才发展

- 因势而动业务导向，**针对性培训**促发展
- 创新驱动拓宽边界，激发更多发展潜能

人才招聘

- **全员参与**协同，多元化线上工具提升招聘效能
- **AI面试**精准甄别，高效省心实现人才筛选
- 专业**精准猎寻**，促进企业数字化转型
- 布局海外人才，**全球化引才**正当时

人才盘点

- 面向未来**盘点目标人才**，激发组织活力

雇主优势互动展示，招聘直播提升人才吸引

- 保险行业汇聚了众多高学历、高薪酬的专业人才，随着数字化转型深入，保险行业将**吸引更多跨行业复合型人才**。新变局萌生新增量，招聘直播营销成为无数企业人力工作中降本增效、创新增长的新契机。
- 基于对视频化趋势的深刻洞察，猎聘将直播模式引入招聘，推出精致露营、企业探秘、人才集市、饭局畅聊等多样化的**“猎聘直播间”**，大大提高了企业招聘、用户求职的效率。通过直播间互动交流针对求职者关心的岗位需求、薪资待遇、发展前景等问题，现场连线作答，精确对接用人单位和求职者，提供就业岗位，从而实现足不出户，“码”上就业。

某保险行业客户直播项目展示

强势吸睛

精彩话题吸引候选人
关注度

找工作 招人
就用猎聘聊

沉浸体验

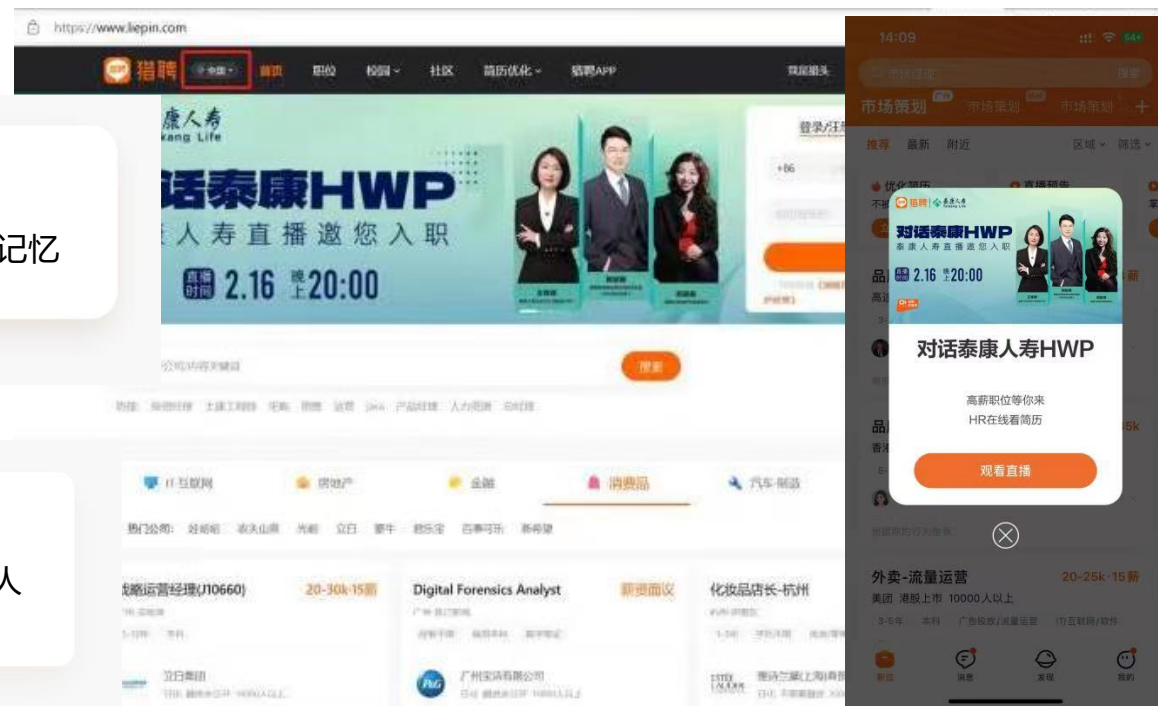
沉浸式直播提升候选人感受

强化记忆

信息轰炸增强雇主品牌记忆

激发转化

多维揭秘激发候选人
投递行为

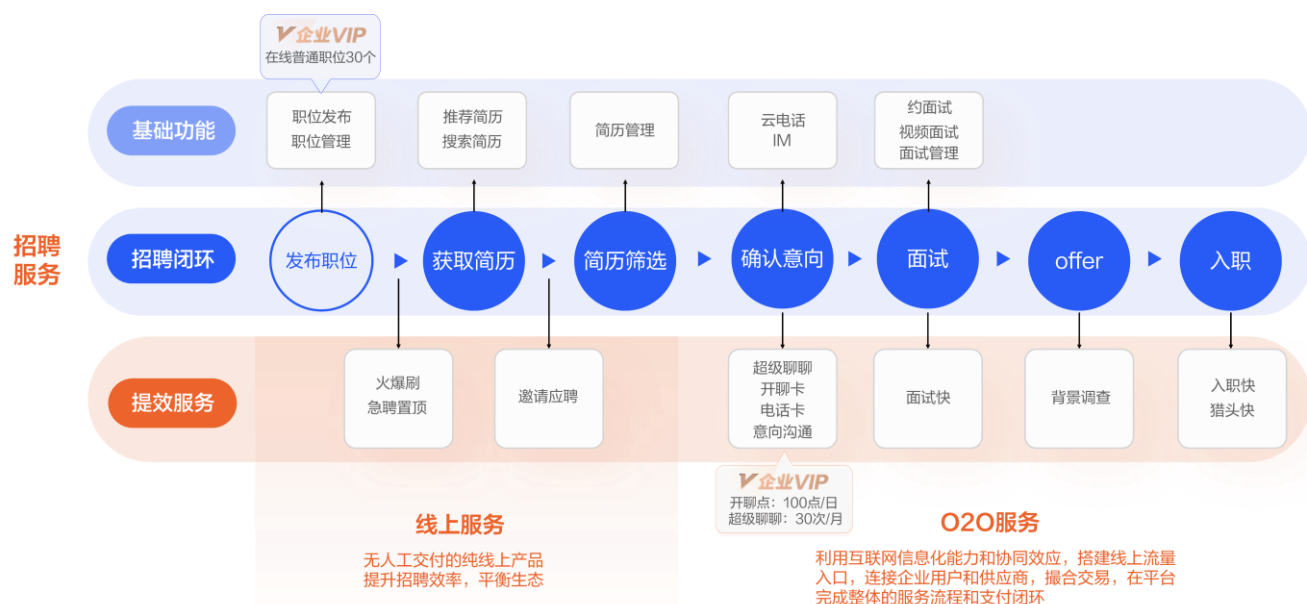


全员参与协同，多元线上工具提升招聘效能



- 中国金融市场受到宏观政策、全球经济、产业发展的影响，资产新规落地之后，就全行业来看：一方面，保险行业TSI指数持续低于全行业，人才供应充足；另外一方面，高端管理人才、数字技术人才、保险业务人才等紧缺指数居高不下，面临较大的招聘挑战。推动业务部门**通过线上平台参与人才招聘全流程服务**，是招聘提效的有效方式。

猎聘企业版专业服务，推动招聘提效



某保险企业职业招聘项目



专业精准人才猎寻，促进企业数字化转型



- 保险行业企业对金融科技投入持续加大，但科技类目标候选人对保险企业的了解有限，企业对于专业知识或项目考察也有一定难度，以及面临过往履历真实性存疑等挑战，通过结合**猎聘RPO或猎头、邀请第三方面面试官参与面试和背调等服务**，可以更高效地招聘到高质量人才。
- 借由平台资源优势，高效完成人才招聘需求：一方面，平台拥有大量跨界人才资源，通过结果导向的服务可以更快接触到高质量人才；另一方面，通过平台在线上快速开展背调，降低用人风险，避免人才等候期间流失。

某头部保险企业数字化人才引进项目



客户难点

- 传统金融岗位常年招聘，资源覆盖率高，重复率大
- IT岗位需要互联网大厂背景或者金融大公司背景，部门对于人选技术和软实力要求都很高，并且优中选优，简历通过率较低和面试通过率较低



招聘岗位

高端客服、客服主管、驻院代表、核保、理赔、网络医疗、拓展岗、服务端开发、测试、信息安全



服务保障

RPO保证到面+入职



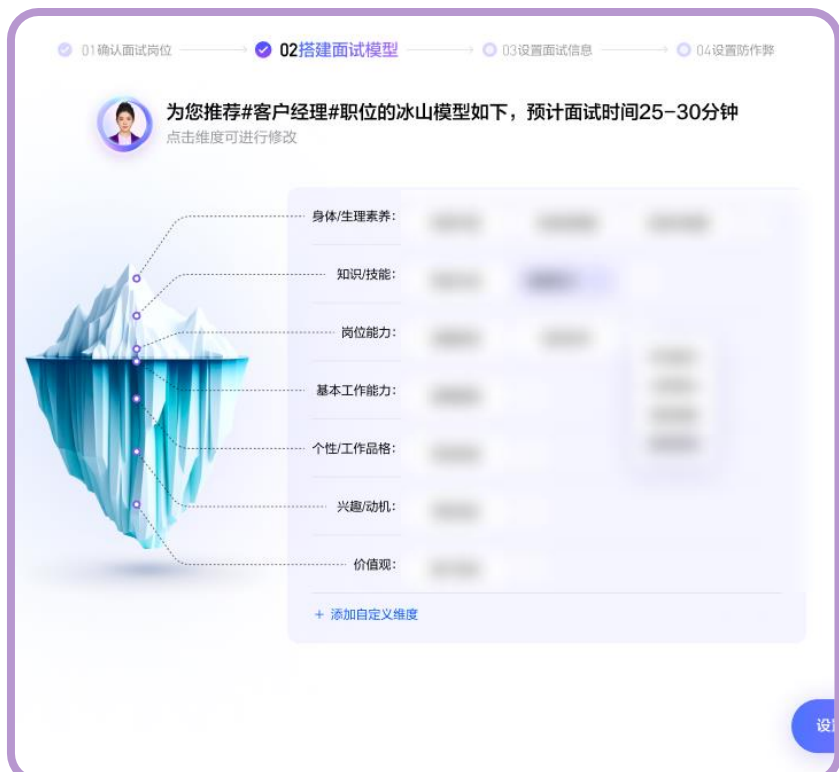
执行结果

传统金融岗-到面9人，2人入职，入职完成率100%
IT岗到面42人，入职1人，入职完成率100%

AI面试精准甄别，高效省心实现人才筛选

- 在金融行业激烈的人才竞争环境中，招聘合适的人才对于组织的成功至关重要。通过科学而全面的选拔程序，组织可以找到最适合的人才，他们不仅具备所需的技能和专业知识，还能与组织的文化和价值观相契合。保险行业企业非常看重人才甄选的科学规范性，在数字化应用越来越广泛的今天，精准甄别、高效易用、高性价比的**AI智能面试**、**线上面试**等工具可推动即时沟通、线上面试组织、智能测评等高效完成，也被越来越多的保险行业企业所接受采用。

某消费金融公司，高效完成3500+ 的AI面试，到面率达93%



多面后台AI面试项目

面试官: 5000-4-徐保Y	面试时长: 18分13秒00	面试状态: 面试完成
面试官: 1255-4-徐保Y	面试时长: 18分13秒00	面试状态: 面试完成
面试官: 无	面试时长: 无	面试状态: 面试完成
面试官: 无	面试时长: 无	面试状态: 面试完成

AI面试统一面试题目录

1. 假设当你正做着一项需要持续投入的工作时，领导又让你去做另外一项非你莫属的任务。在这种情况下，你打算如何处理？	面试官: 无
2. 请介绍一件你在学习或工作经历中遇到过的最具挑战性的任务，当时你面临哪些困难，采取了哪些行动？结果如何？以及有何收获？	面试官: 无
3. 请结合你所学专业或所在行业的整体发展趋势，谈谈你自己的职业发展规划。	面试官: 无
4. 请结合实际经历，谈谈你是如何在新环境中融入团队并适应学习或工作的？	面试官: 无
5. 人与人合作的问题上，有时可以一加大于二；但大多数情况适得其反。请结合过往经历，谈谈你是如何看待这种观点的？	面试官: 无
6. 请用1到3个关键词形容下你自己，并简要说明理由。	面试官: 无
未开启题目乱序	面试官: 无

面向未来盘点目标人才， 激发组织活力



- 金融是强监管、高门槛的行业，而随着数字化转型的深入和众多政策法规的出台，行业对于人才的标准也不断在改变。一方面需要新的市场环境下，组织未来发展变革下，对企业进行自上而下的诊断，**引进专业机构公平公正公开地进行人才盘点**，推动架构优化和战略认知统一；另一方面，建议**结合招聘平台人才大数据优势**，梳理全新的人才评价标准，进行人才培养，为员工提供更长远的发展目标和完善的发展体系，激发组织活力。

某头部保险企业在销售收入破千亿的基础上，启动二次创业，以高管后备盘点与发展为抓手，猎聘才测团队全程协助其优化评估模型，建立用人账本，探索发展新路径。

项目时间：人才盘点共三个月，培训持续一年半

对象：中层管理干部、部门负责人、区域负责人等，共计50人

一 数据赋能、行业对标、科学评估、完善体系

- 以猎聘行业大数据支撑，结合企业访谈，构建完善模型；
- 线上线下多维度评估，多方式相互验证保证客观结果；
- 第三方专家团队科学解读结果，推进长期培训，以“自我觉察”、“知识输入”、“思维升级”三个阶段逐步推进，完善体系；

某头部保险企业人才盘点项目

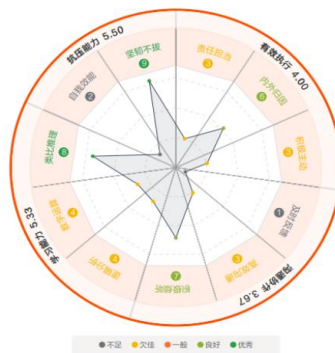
🔍 评鉴结果总览

综合得分 4.62
推荐星级 ★★☆☆☆

Sample综合胜任力水平较低，工作中优势不明显，较难取得明显的重考虑给予其录用或晋升机会，用人中采取措施规避可能带来的风险

📌 管理培养建议

在日常工作中，建议上级针对其短板给予一定的关注和培养，有策略地进行反馈指导和任务安排，帮助其改善工作表现，提升工作能力，可参考管理培养建议如下：



突出优势

突出优势

突出优势

突出优势

明显不足

明显不足

明显不足

明显不足

及时反馈

促进意识转变

- 使其意识到信息及时传递的重要性，保持及时反馈的习惯。
- 鼓励其及时反馈，对于反馈行为给予肯定，以强化该行为。

传授经验方法

- 传授其回应不同问题的方法和技巧，并在实践中进行指导。
- 在管理中打通和建立快速反馈的通道，并通过培训使其清楚如何反馈。

提供培训机会

- 《交互式对话》
- 《目标计划的追踪与评估》

自我效能

促进意识转变

- 使其认识到每个人都有优缺点，知道如何扬长避短才是取得成功的关键。
- 使其意识到缺点造成的负面影响有限性，以及自信对个人发展的重要意义。

传授经验方法

- 及时给予肯定或赞扬，让其体验被肯定和成功的感受，提升自我效能感。
- 在工作中提供培训机会帮助其提升能力，随着能力的提升自信心也会随之提升。

提供培训机会

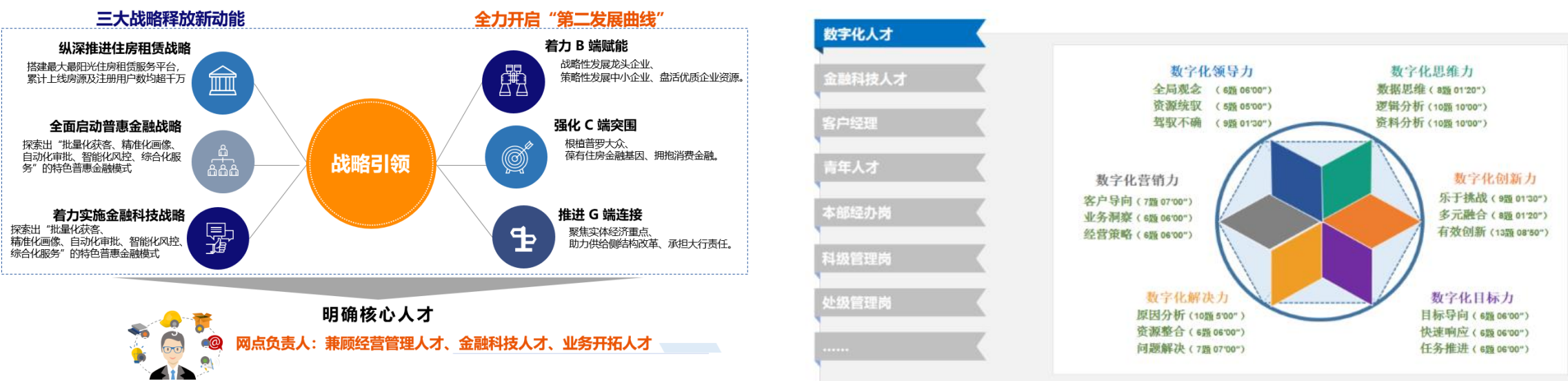
- 《如何树立阳光心态进行自我激励》
- 《如何增强自我认同感》
- 《释放压力，轻松生活》

应势而动业务导向，针对性培训促发展

- 职业技能培训成为时代议题，新的经济形势给企业带来了新的时代挑战。对人力资本的持续投入成为高质量人才供给的必要途径，其中，金融行业对于高质量人才的需求或将更加迫切。
- 当前大量保险企业选择外部培训，**将外部培训内容接入企业系统**，既满足了便捷性，也降低了企业成本，最大化了资源价值。另一方面，外部培训平台提供了更多样的教学模式及内容，有效促进人才素质提升。

随着数字经济的发展，网点成为综合服务场所。某国有银行重新定义网点在客户服务体系中的定位，同时也对网点，特别是旗舰网点的负责人提出了更高的要求，不再拘泥于以往的标准，更需要负责人有数字思维、产品思维等多种新能力。猎聘才测团队全程协助其推动网点发挥更大价值，工作人员得到更稳定、长期的发展。

某头部金融行业人才培养项目



关于猎聘

ABOUT LIEPIN



- 猎聘深耕在线招聘市场十余年，目前拥有超9800万优质人才，验证猎头用户数超21万，为超132万验证企业提供专业招聘服务。2018年6月29日，猎聘成功登陆港交所，成为港股科技人力资源领域第一股，股票代码6100.HK。
- 伴随中国人力资源服务产业的蓬勃发展，而今，猎聘已经从成立之初的单一在线招聘求职平台发展成为一站式人才服务平台。同道猎聘集团除提供高校毕业生、留学生、白领人群以及高端人才的求职招聘服务以外，还涵盖灵活用工、测培服务、在线调研、个人职业辅导及在线职业资格培训等多元化业务。



PC: 专业的招聘管理工具

职位 - 简历 - 面试 - 入职，闭环的招聘服务
组织 - 账号 - 资源 - 数据，高效的管理工具



APP: 移动操作打破空间所限

找人选 - 回消息 - 电话聊，整合碎片化的时间
邀同事 - 分资源 - 转简历，及时响应随时操作



小程序: 更低成本协同参与

消息: 应聘 - 沟通，实时接收与回复
简历: 分享 - 评价，便捷查看与反馈

多端覆盖 让招聘更高效

猎聘产品

人才优质 精准高效 服务专业

在线产品

定制服务

选

人才招聘

猎聘企业版
招聘网站
B-H-C

多面·AI面试
精准甄别
高效易用
高性价比

猎聘校园

海外校园招聘

RPO服务

海外猎头服务

WT高端猎头

人才测评

校园招聘 | 社会招聘 | 内部竞聘

全球雇佣

猎聘外包

雇主品牌

用

人才评价

背景调查

育/留

人才发展

乐班班

企业数字化学习平台
精学课程 | 学习软件 | 技能认证

人才培养

人才盘点

提供专业的人才服务一站式解决方案



LIEPIN

THANKS

猎聘 LIEPIN