

2024
REPORT



猎聘



猎聘季度招聘调研报告 2024年第1季度

Copyright@Liepin
All Rights Reserved
www.liepin.com

为及时给企业提供最新的人力资源市场信息，高效推进人才招聘和管理工作，猎聘大数据研究院在调研数据基础上，结合猎聘大数据及产业发展动态，采用定性和定量相结合的方法，每季度对宏观经济、劳动力市场、招聘需求、供需关系等现状和趋势进行分析研究，形成《猎聘季度招聘调研报告》。

猎聘大数据是基于超过9220万的注册用户、超过126万家验证企业、超过21万名认证猎头用户的静态数据和行为数据形成的大数据。调研数据来自于猎聘大数据研究院每季度运用问卷星对企业开展的问卷调查结果。

区域划分

东北地区：黑龙江、吉林、辽宁

华北地区：北京、天津、河北、山西、内蒙古

华中地区：河南、湖北、湖南

华东地区：山东、江苏、安徽、上海、浙江、
江西、福建

华南地区：广东、广西、海南

西北地区：陕西、甘肃、宁夏、青海、新疆

西南地区：四川、贵州、云南、重庆、西藏

行业划分

IT/互联网/游戏、电子/通信/半导体、房地产/建筑、
广告/传媒/文化/体育、机械/制造、交通/物流/贸易/
零售、教育培训、金融、科研技术/商务服务、能源/
化工/环保、汽车、生活服务、消费品、医疗健康、
政府/非营利组织/其他

宏观经济预测

2024年，我国经济回升向好、长期向好的基本趋势没有改变，支撑高质量发展的要素条件不断集聚增多。经合组织等国际机构发布的经济预测报告显示，2024年中国经济增速约在4.6%-4.8%之间，仍将总体高于世界其他主要经济体。

劳动力市场分析

从2022年底人口数量来看，我国劳动年龄人口数量减少，老龄化程度进一步加深。2023年，全国总体就业形势比较平稳，而且持续改善。在人才流动趋势方面，新一线城市、二三线城市对人才，特别是青年人才吸引力持续增强。新能源等战略新兴产业对人才需求和吸引加大。2024届高校毕业生预计达1179万人，就业压力较大。

人才需求调研

机械/制造、电子/通信/半导体、医疗健康等涉及国家战略新兴产业的行业是人才需求较为旺盛的行业，同时跨国经营的公司和1-99人规模的小企业增加人才招聘需求占比更大。

2024年Q1增加人才招聘的企业以国内跨区域经营的企业为主，同时增加关键部门人才招聘的企业占比更高。

找工作的人更多，招聘却更难，主要原因在于人才与企业需求不匹配，很难招到合适的候选人。线上招聘、内推和猎头为企业一季度招聘主渠道。

目 录

- 宏观经济预测
- 劳动力市场分析
- 调研情况介绍
- 2024年人才招聘趋势
- 2024年一季度招聘趋势
- 人才招聘策略



2023年，我国经济运行呈现“一高一低两平”的特点，即增速较高、就业平稳、物价较低、国际收支基本平衡，主要预期目标有望圆满实现，中央财办有关负责同志在中央经济工作会议会后接受中央主要媒体采访时表示：

经济实力再上新台阶

有机构和专家学者预测，全年经济增长5.2%左右，国内生产总值超过126万亿元。今年我国仍是全球增长的最大引擎，对全球经济增长的贡献约为1/3。

就业物价总体稳定

城镇调查失业率平均值降到5.2%左右、比去年低0.4个百分点，居民消费价格指数上涨约0.3%。

国际收支基本平衡

进出口额同比基本持平，出口占国际市场份额有望维持在14%左右的水平。

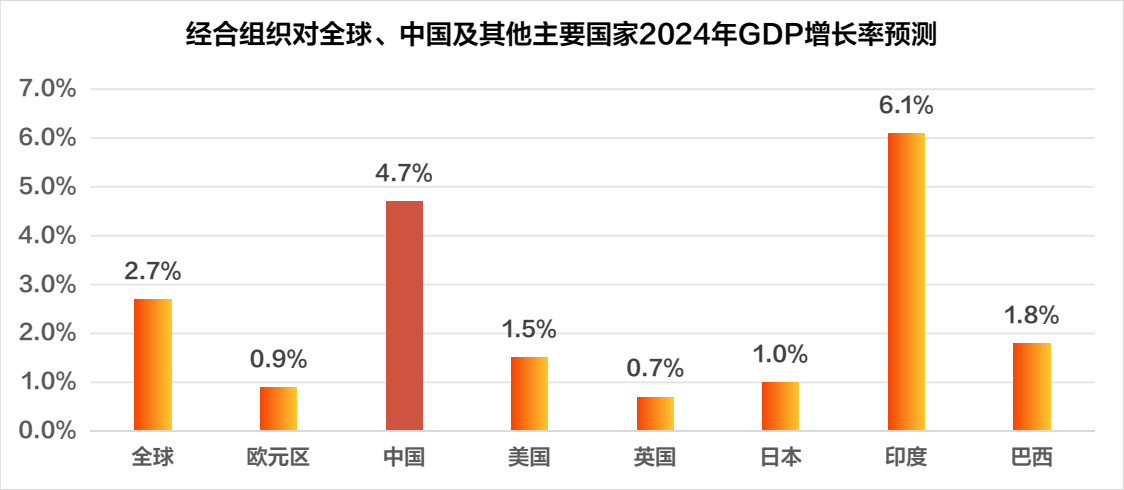
高质量发展扎实推进

现代化产业体系建设取得积极进展，科技创新实现新突破，安全发展基础巩固夯实，民生保障有力有效。

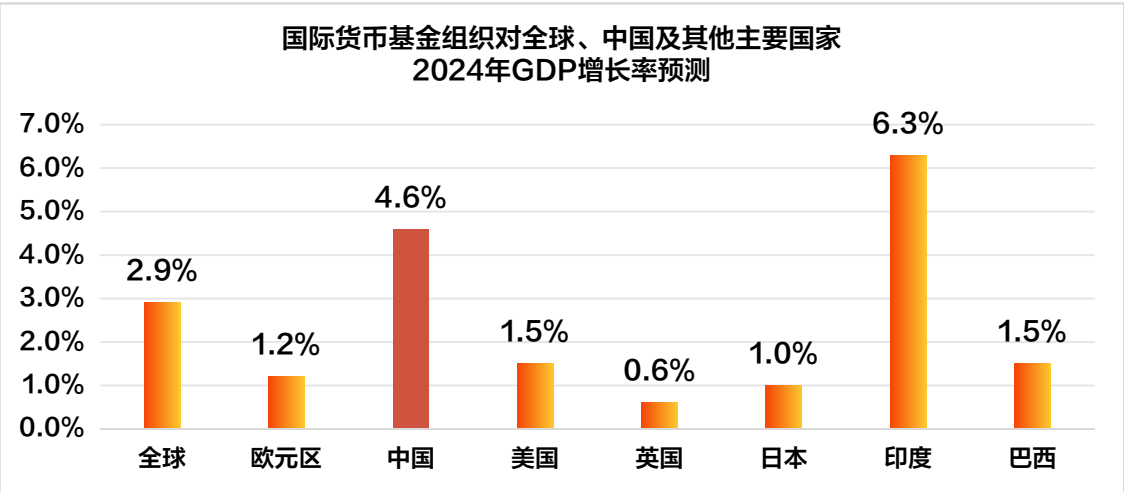




2024年，我国经济回升向好、长期向好的基本趋势没有改变。经合组织等机构发布的世界经济展望报告显示，2024年，中国经济增速约在4.6%、4.7%，总体高于世界其他主要经济体。

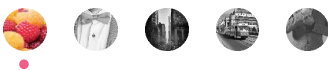


数据来源：猎聘根据网络资源整理



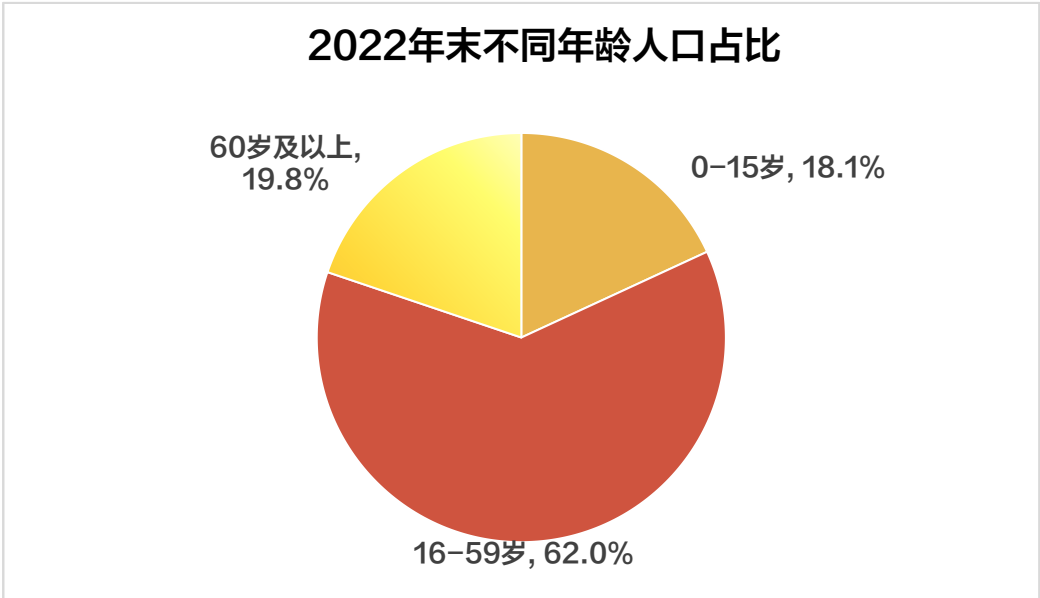
数据来源：猎聘根据网络资源整理

高盛《2024中国宏观经济展望》报告指出，2024年中国消费端或将延续2023年的恢复势头。高盛首席中国经济学家闪辉表示，2023年消费增长迅速，是拉动中国经济增长的重要动力。高盛认为，在财政、货币政策支持下，2024年中国制造业和基础设施投资增速有望加快。瑞银《2024年—2025年中国经济展望》报告显示，2024年中国消费和服务业将延续疫情后的复苏趋势。





我国劳动年龄人口数量减少，老龄化程度进一步加深。2022年末，全国0-15岁人口占全国人口的18.1%；16-59岁占62.0%；60岁及以上人口占19.8%。与2021年相比，16-59岁劳动年龄人口比重下降0.4个百分点；60岁及以上人口比重上升0.9个百分点。



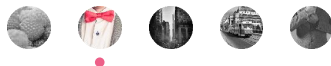
数据来源：国家统计局

我国人口知识能力稳步提升，人才红利逐步显现。2022年，知识能力指数为193.4，比上年增长5.9%。

每万名就业人员R&D人员全时当量为635.4人年，比上年增长11.2%。

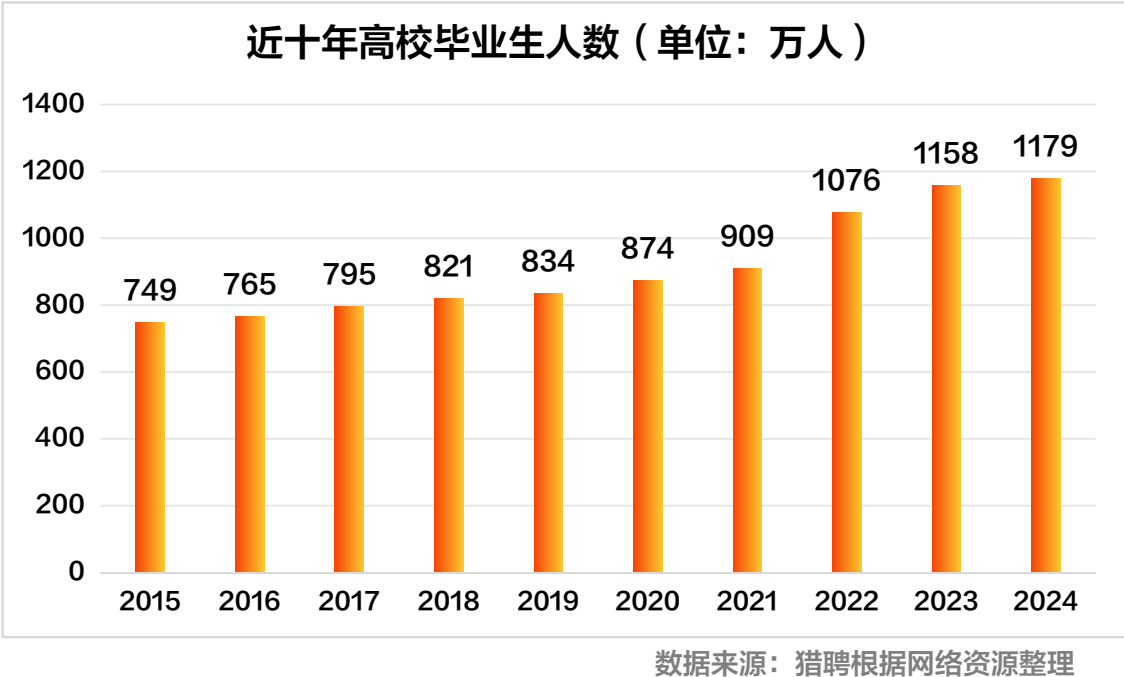
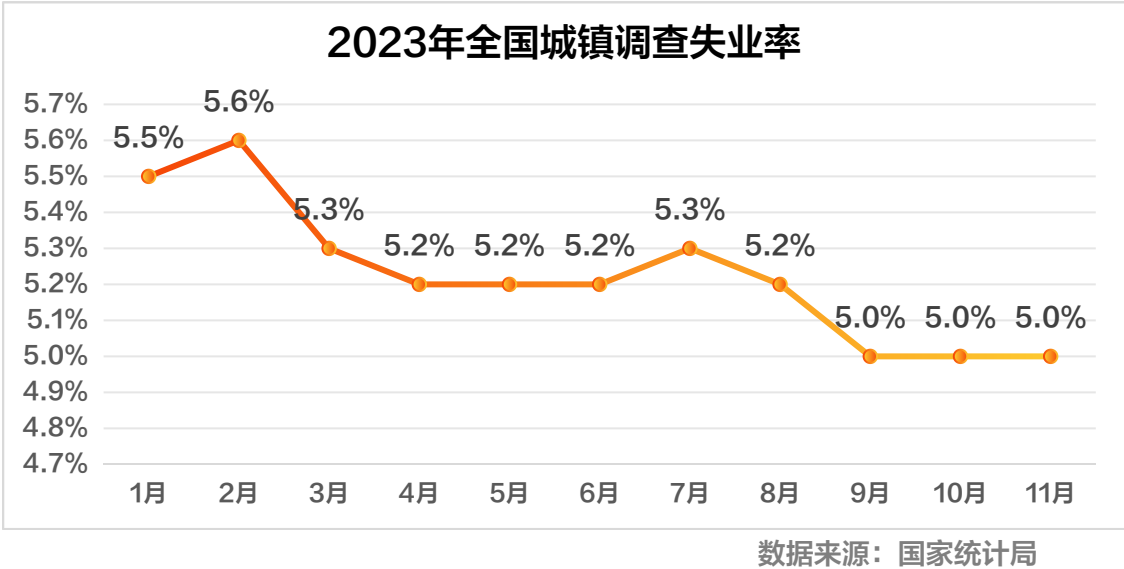
高学历、高技能人口比例连续多年保持增长趋势，经济活动人口中硕士及以上学历人口占比为1.33%，比上年提高0.04个百分点。

16—59岁劳动年龄人口平均受教育年限达到10.93年，比2021年提高0.11年，比2020年提高0.18年。

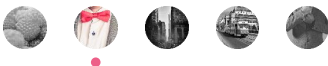




全国总体就业形势比较平稳，并持续改善。2023年1-11月累计全国城镇调查失业率的均值是5.2%，比上年同期低0.4个百分点。



2024届全国普通高校毕业生规模预计达1179万人，同比增加21万人，毕业生就业压力较大。

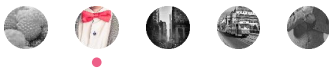




从被企业开聊人数角度分析，猎聘大数据显示，985/211院校应届生被企业主动开聊人数最多的专业主要来自于计算机、电子信息、管理学和经济学等学科门类。

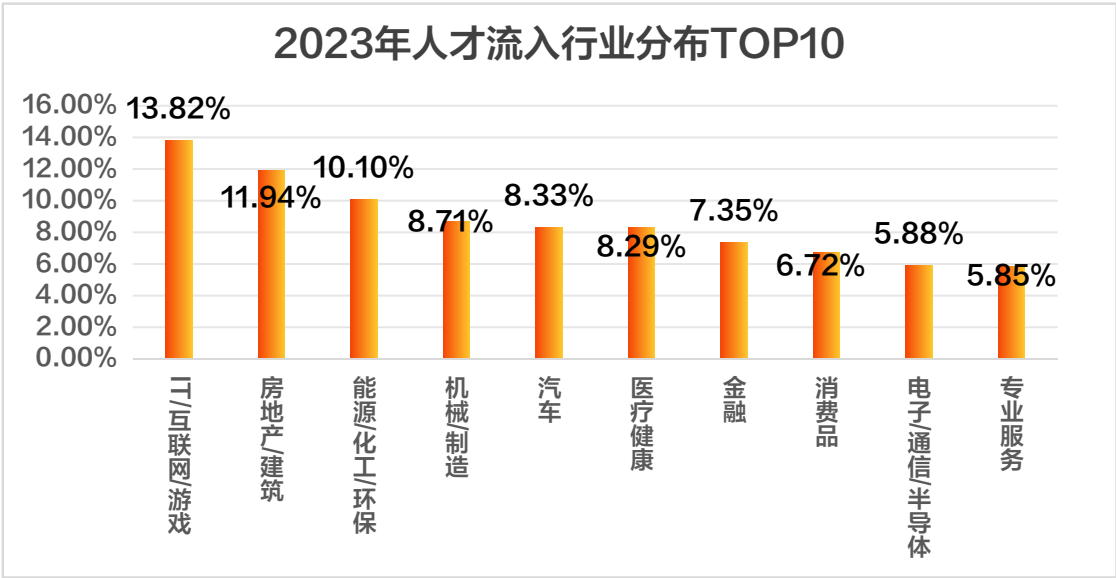
被开聊的人数占比排名	专业
No.1	计算机科学与技术
No.2	电子信息
No.3	软件工程
No.4	金融学
No.5	机械工程
No.6	工商管理
No.7	材料科学与工程
No.8	金融
No.9	会计学
No.10	材料与化工
No.11	法学
No.12	英语
No.13	通信工程
No.14	人力资源管理
No.15	电子科学与技术
No.16	电子信息工程
No.17	自动化
No.18	化学
No.19	电气工程及其自动化
No.20	经济学

数据来源：猎聘《2023年度人才数据洞察》

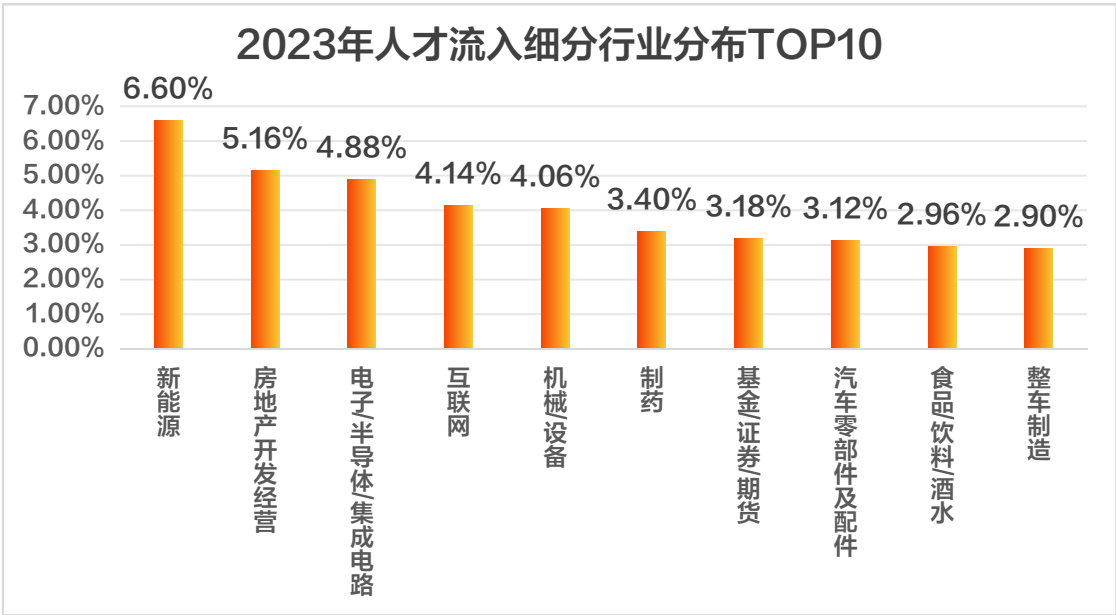




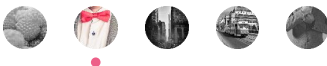
从人才流动的行业分布看，IT/互联网/游戏、房地产/建筑、能源/化工/环保是人才流入的主要行业，排名前三；从细分行业看，新能源行业排名第一，彰显战略新兴产业对人才的需求和吸引力。



数据来源：猎聘大数据

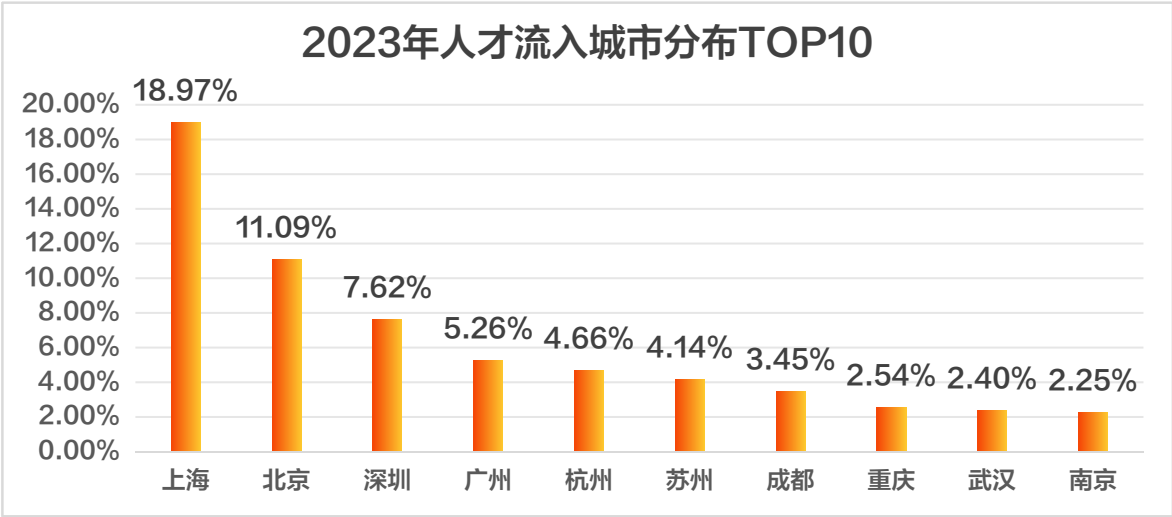


数据来源：猎聘大数据

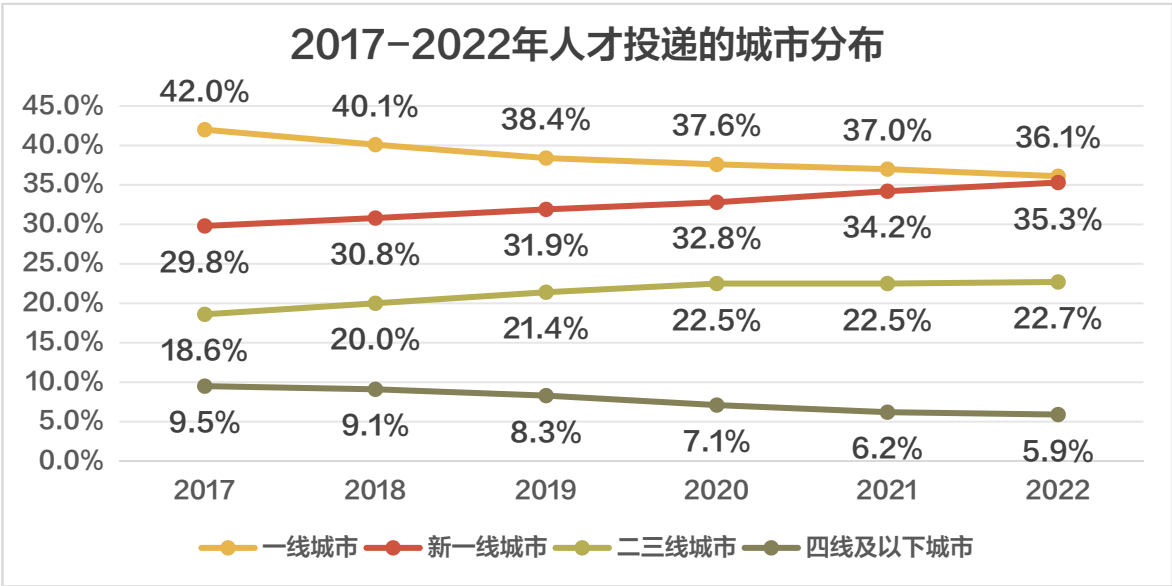




从人才流动的城市分布看，人才主要流向一线和新一线城市，其中上海市排名第一，杭州引领新一线城市排名第五，西部城市成都、重庆排名第七第八，彰显城市人才吸引力。

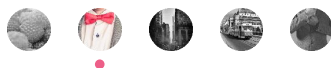


数据来源：猎聘大数据



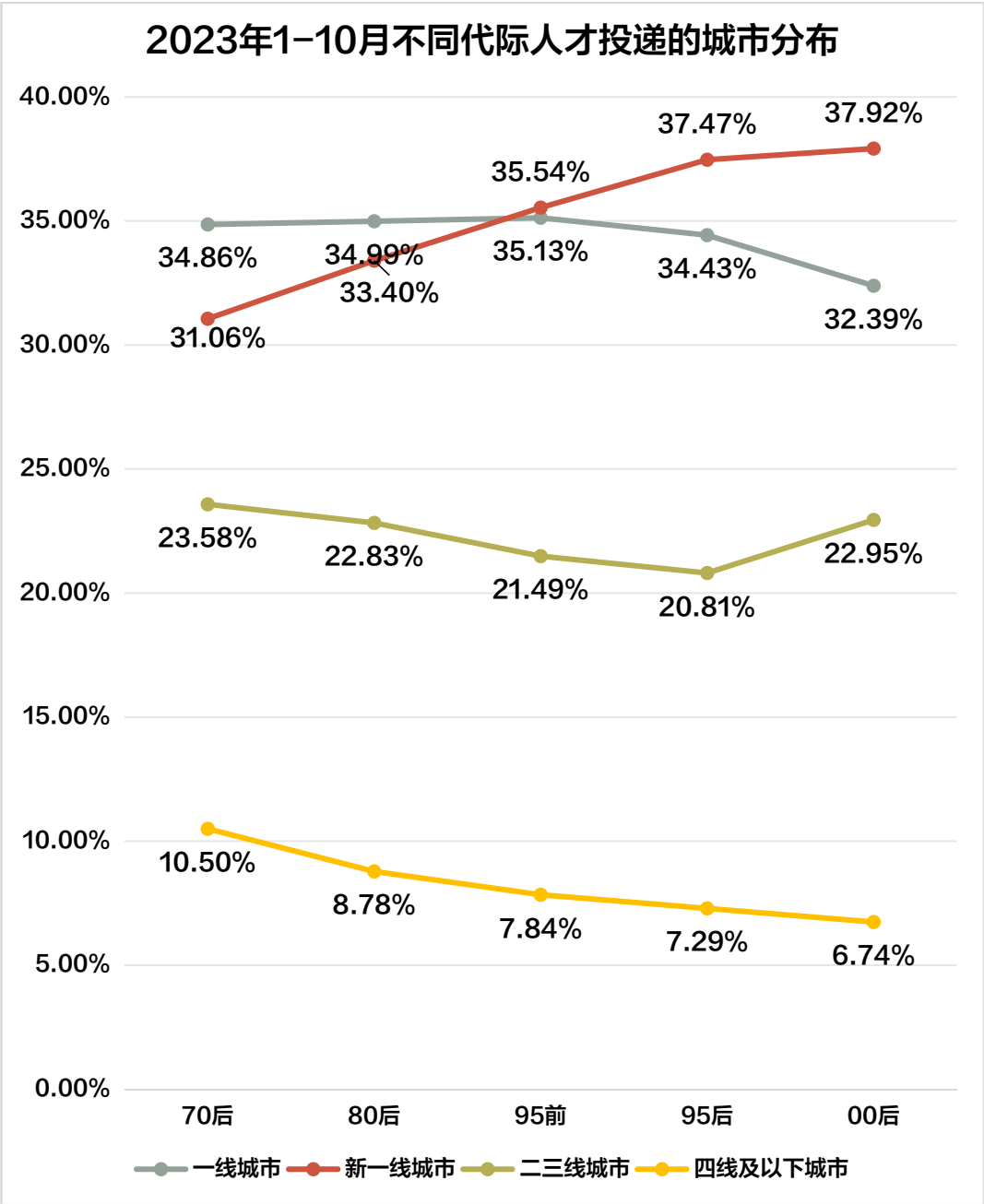
数据来源：猎聘《2023上半年人才流动与薪酬趋势报告》

猎聘大数据显示，从 2017-2022 连续六年来人才投递不同梯队城市的占比来看，新一线城市的投递占比从 2017 年的 29.8% 上升到 2022 年的 35.3%，持续逼近一线城市水平。求职者投递二三线城市的占比亦呈现不断攀升趋势，从 2017 年的 18.6% 攀升至 2022 年的 22.7%。

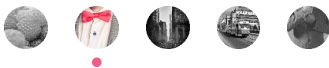




从不同代际人才投递城市分布来看，新一线对90后和00后的吸引力已经超越一线城市。二三线城市对00后的吸引力相较于其他代际也较强。



数据来源：猎聘《2023年度人才数据洞察》





非一线城市的人才吸引力渐强，既有人才择业观念转变的原因，更离不开时代机遇和城市历史文化积蕴叠加效应。

01 政策优惠

许多新一线和二三线城市为了促进经济发展，出台了一系列人才吸引政策，如提供住房补贴、税收减免、创业资助等。这些政策对于希望降低生活成本和提高生活质量的人才更具吸引力。

02 生活成本与压力

生活成本相对较低，房价和消费水平更为合理，生活压力较小，这对于很多人才是重要择业因素，也是“去一线化”趋势增长的重要原因。

03 经济增长和产业升级

新一线及二三线城市经济增长迅速，产业结构不断优化升级，新兴产业不断下沉和经济圈产业配套逐步优化，现代物流的快速发展，增强人才吸引力。

04 人口红利和市场潜力

新一线和二三线城市的市场潜力巨大，随着城市化进程的推进，这些城市的人口红利显现，为企业和人才提供了广阔的发展空间。

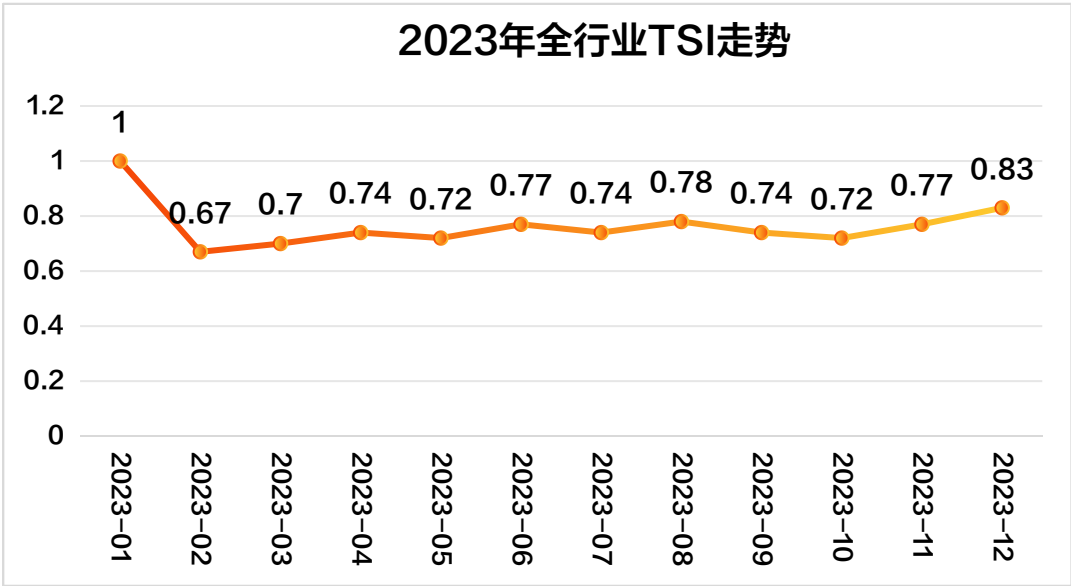
05 环境和生活质量

很多新一线和二三线城市环境优美，城市规划合理，交通、教育、医疗等公共服务相对完善，生活质量逐渐提高，这些历史积蕴的因素是人才吸引的要素。城市人才名片的特色往往与城市环境、文化和生活质量紧密绑定互相作用。

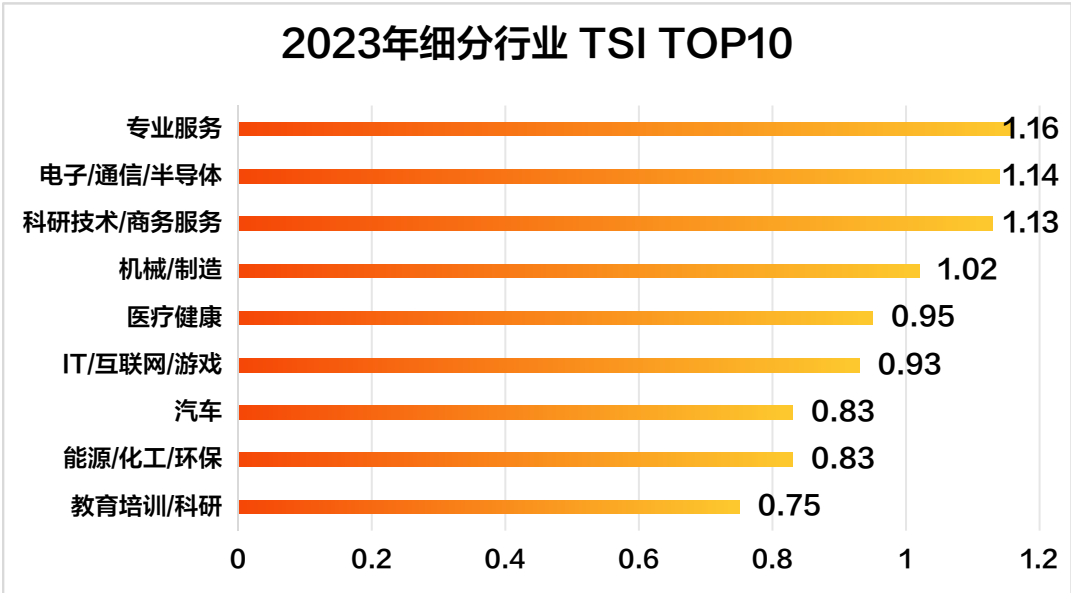
06 教育资源

新一线及二三线城市拥有良好的教育资源，包括依托产业不断引进知名高校分校、研究院，新建各类实验室和研究机构，这为城市培养和吸引高素质人才提供高质量学术科研沃土。





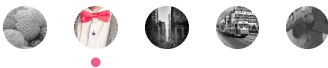
数据来源：猎聘大数据



数据来源：猎聘大数据

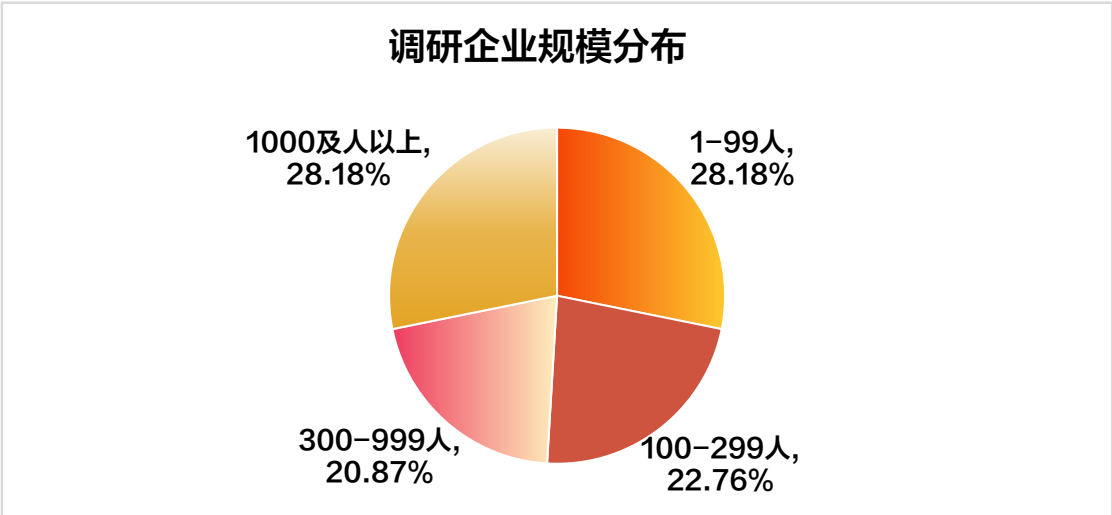
从2023年TSI指数来看，全行业TSI处于1以下，先降后升，人才招聘相对容易。从细分行业TSI来看，专业服务、电子/通信/半导体/、科研技术/商务服务、机械/制造四大行业TSI大于1，人才招聘相对较难。

人才紧缺指数TSI反映的是劳动力市场中人才紧缺的程度（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。

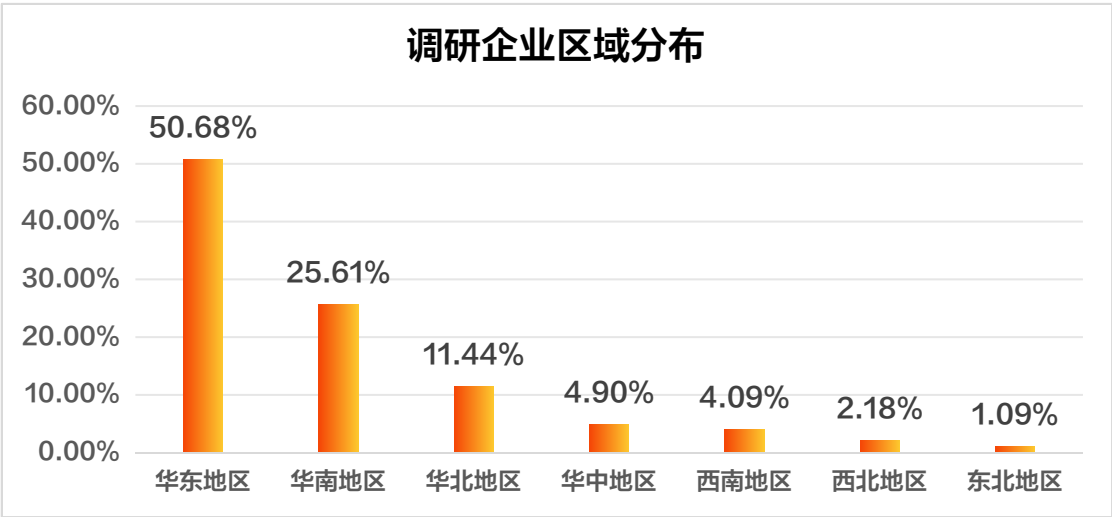




猎聘大数据研究院运用问卷星，通过客户和专业社群发放问卷，共回收369份有效问卷。参与本次调研的不同人员规模企业分布比较均衡，1-99人、100-299人、300-999人和1000及以上四类企业基本各占四分之一，1000人及以上的大企业和1-99人的小微企业占比略高。



数据来源：猎聘调研数据



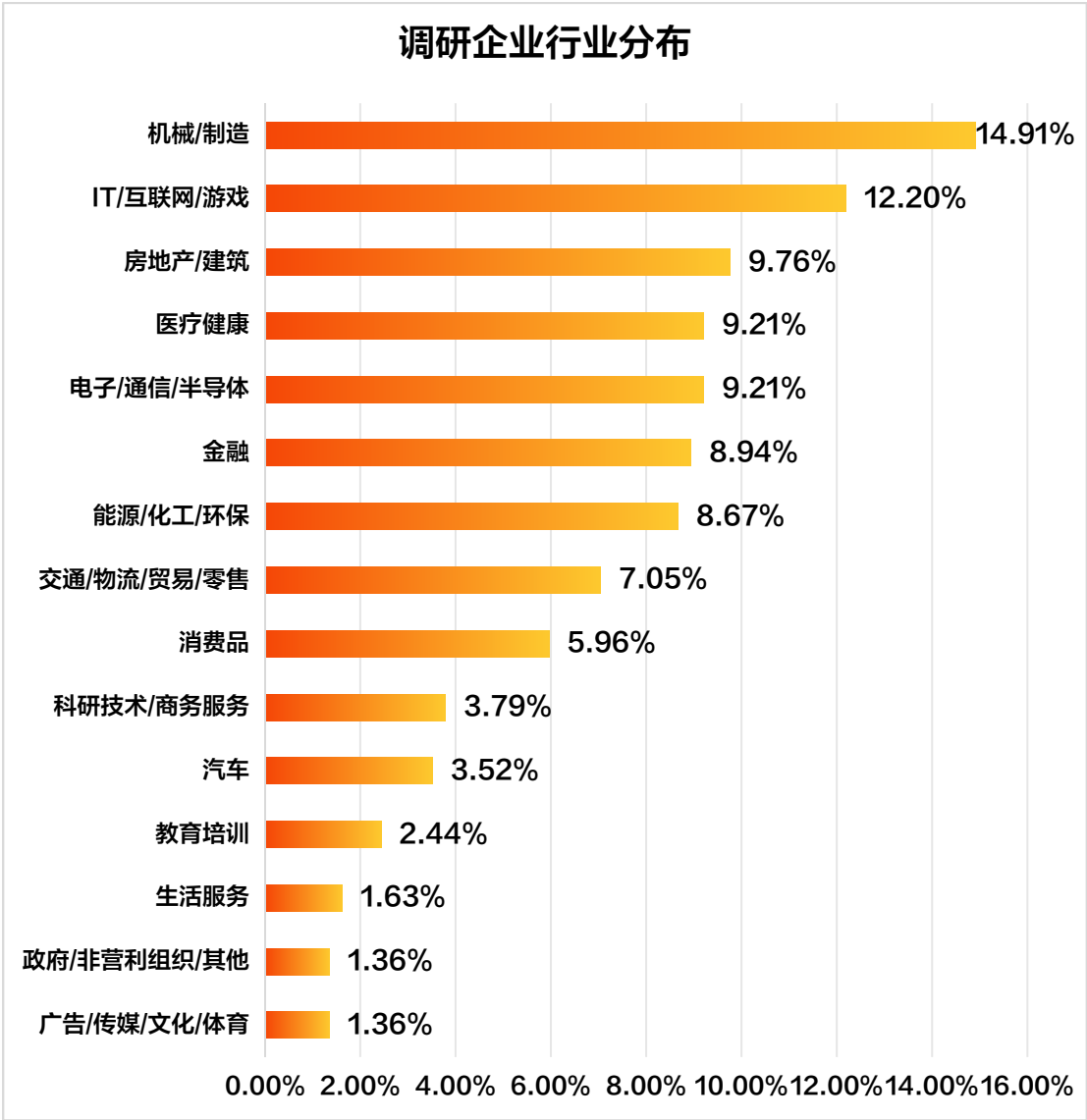
数据来源：猎聘调研数据

参与本次调研的企业主要分布在华东和华南地区，其中华东地区企业占比约一半，华南地区企业占比约四分之一。

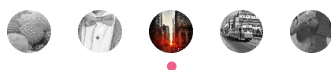




参与本次调研的企业行业分布比较合理，机械/制造行业占比最多为14.91%；其次为IT/互联网/游戏，占比12.2%；能源/化工/环保、金融、医疗健康、电子/通信/半导体和房地产/建筑，占比在8%–10%。

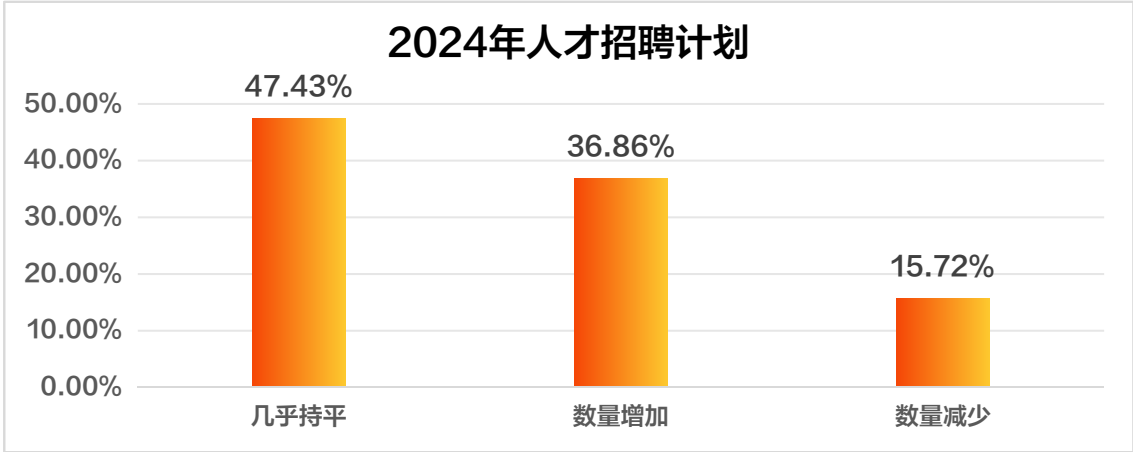


数据来源：猎聘调研数据

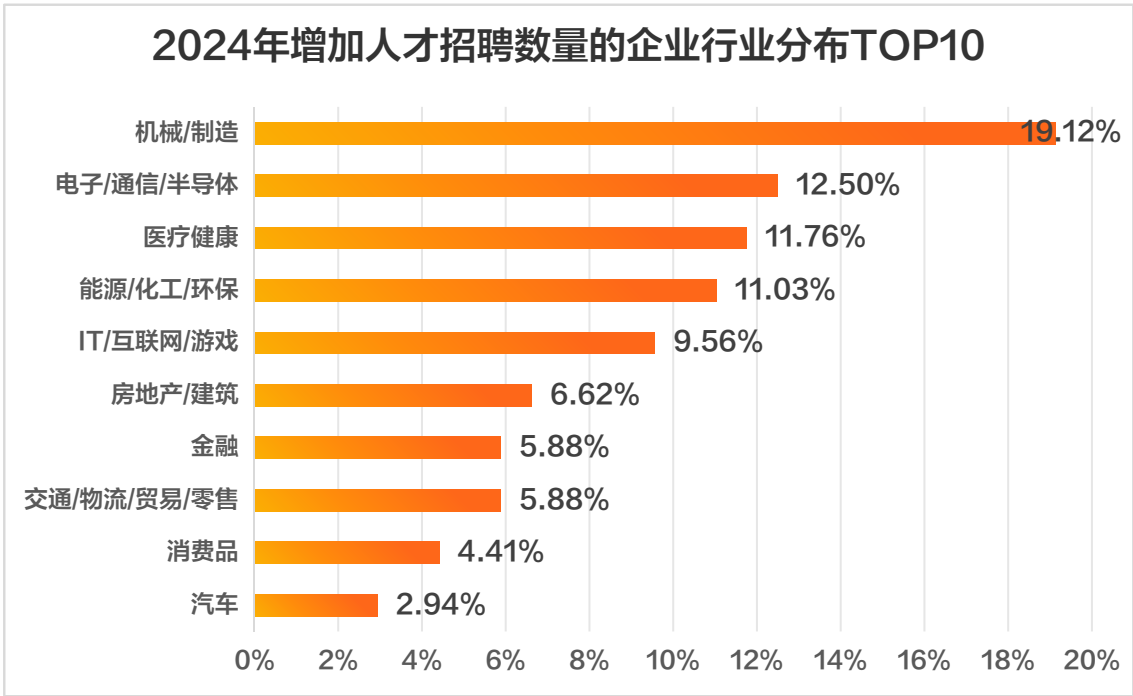




调研结果显示，超过三分之一的企业会增加人才招聘数量，约一半的企业人才招聘数量与2023年持平，15.72%的企业会减少招聘数量。

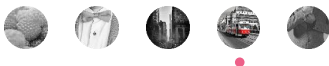


数据来源：猎聘调研数据



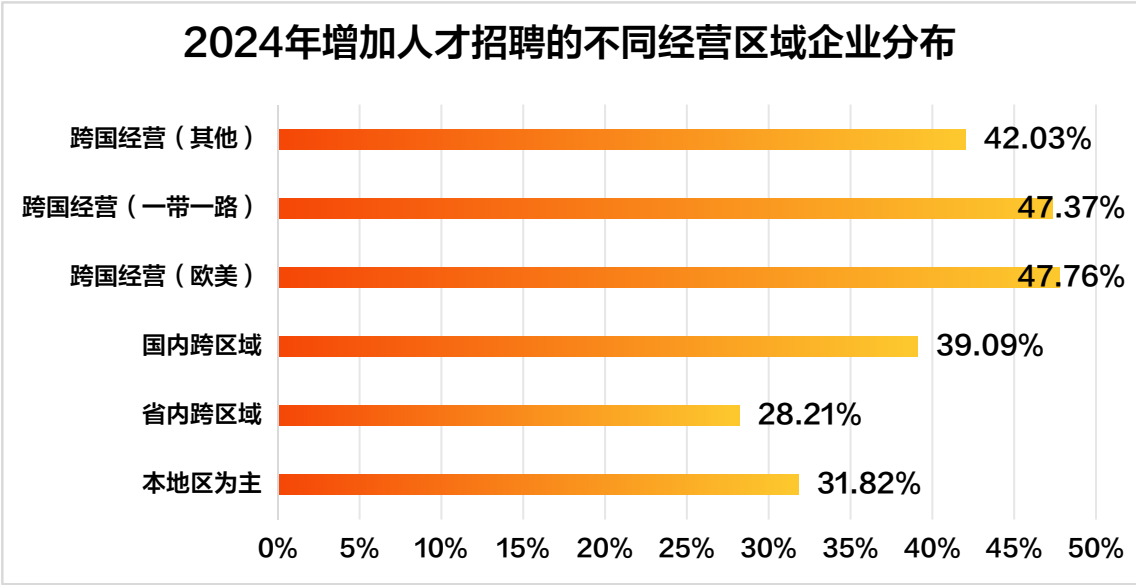
数据来源：猎聘调研数据

从增加人才招聘数量的企业行业分布来看，机械/制造行业占比最高，其次为电子/通信/半导体，排在第三的为医疗健康行业，这些行业都是我国战略新兴产业所在的行业，是国民经济的重要行业，也是国家重点发展行业。

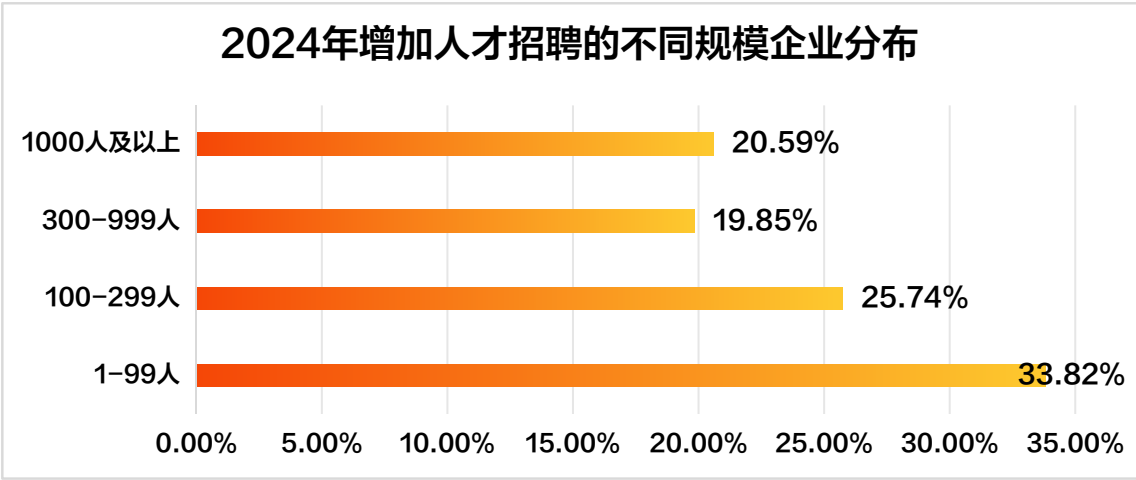




调研结果显示，跨国经营的企业2024年增加人才招聘的企业更多，其中跨国经营涉及欧美和一带一路的企业增加人才招聘的企业占比在47%左右，涉及其他国家经营的企业增加人才招聘的占比42.03%，均高于主要在国内经营的企业。

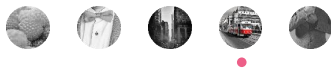


数据来源：猎聘调研数据



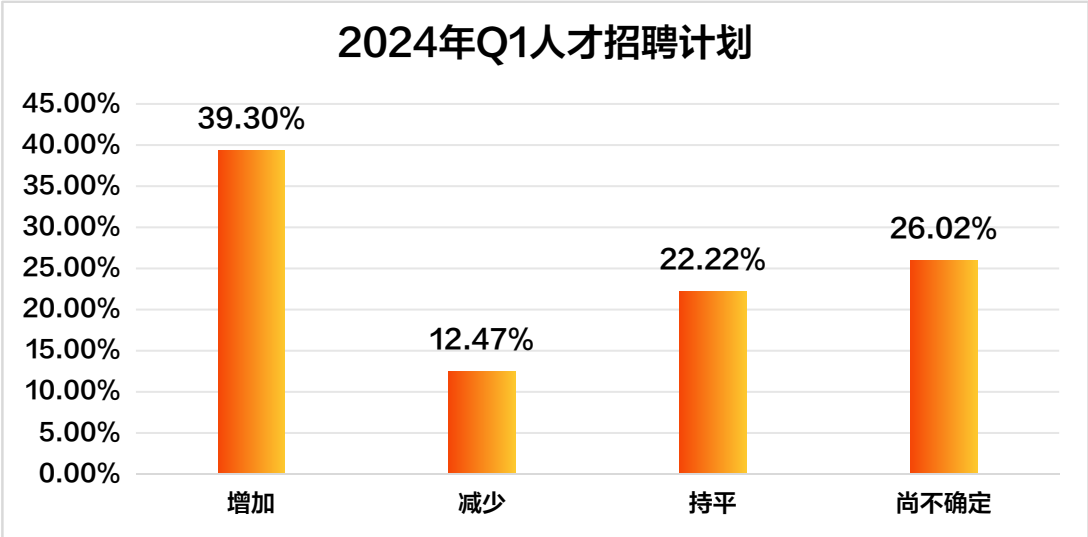
数据来源：猎聘调研数据

增加人才招聘的企业，以1-99人规模企业居多，占比约三分之一，100-299人规模的企业占比约四分之一，300-999人企业以及1000人及以上企业占比约五分之一。

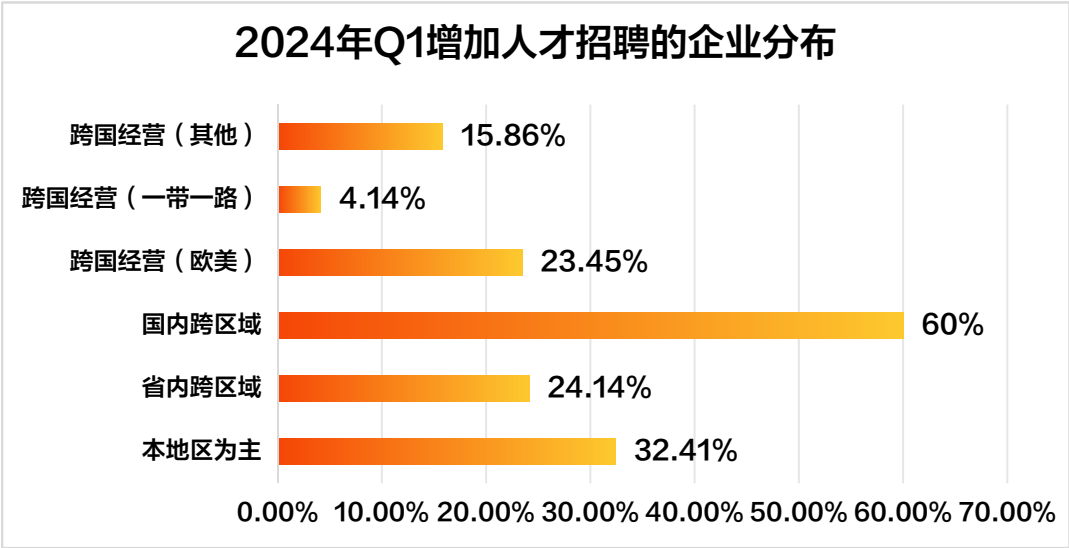




调研结果显示，39.30%的企业将在2024年Q1增加人才招聘，招聘数量持平的企业占比22.22%，12.47%的企业预计会减少人才招聘。

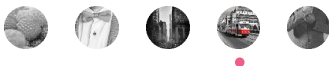


数据来源：猎聘调研数据



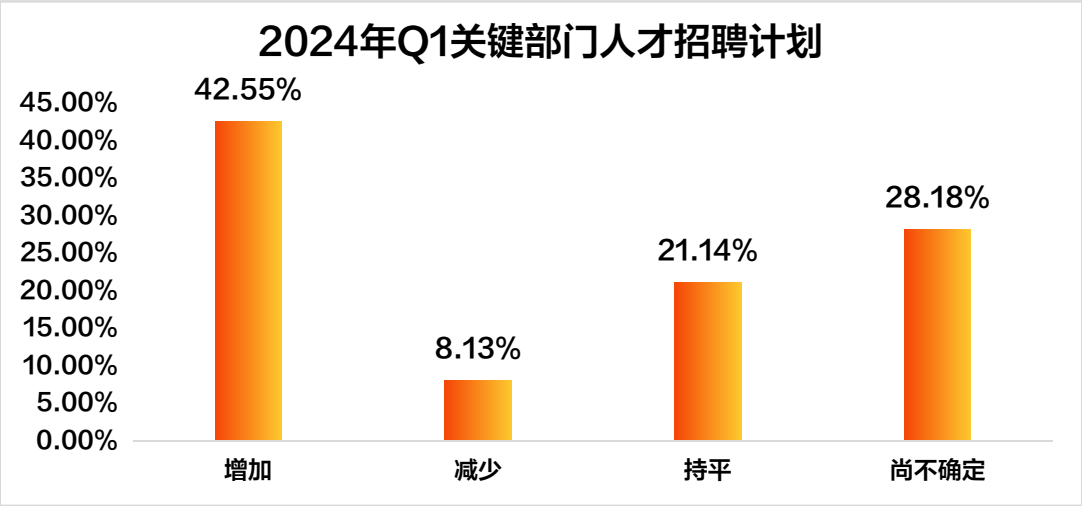
数据来源：猎聘调研数据

调研结果显示，2024年Q1增加人才招聘的企业，经营范围在国内跨区域的企业占比较高，约60%。

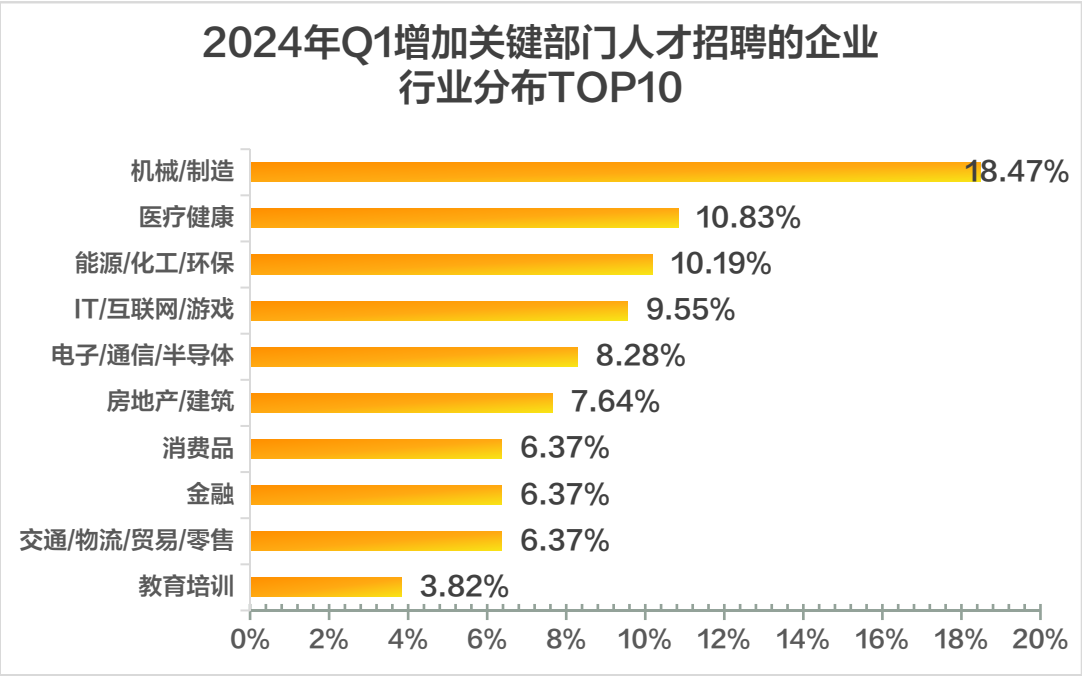




从2024年Q1关键部门人才招聘计划来看，增加关键部门人才招聘的企业占比更高，达42.55%，减少招聘计划的企业占比8.13%。

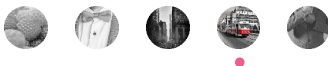


数据来源：猎聘调研数据



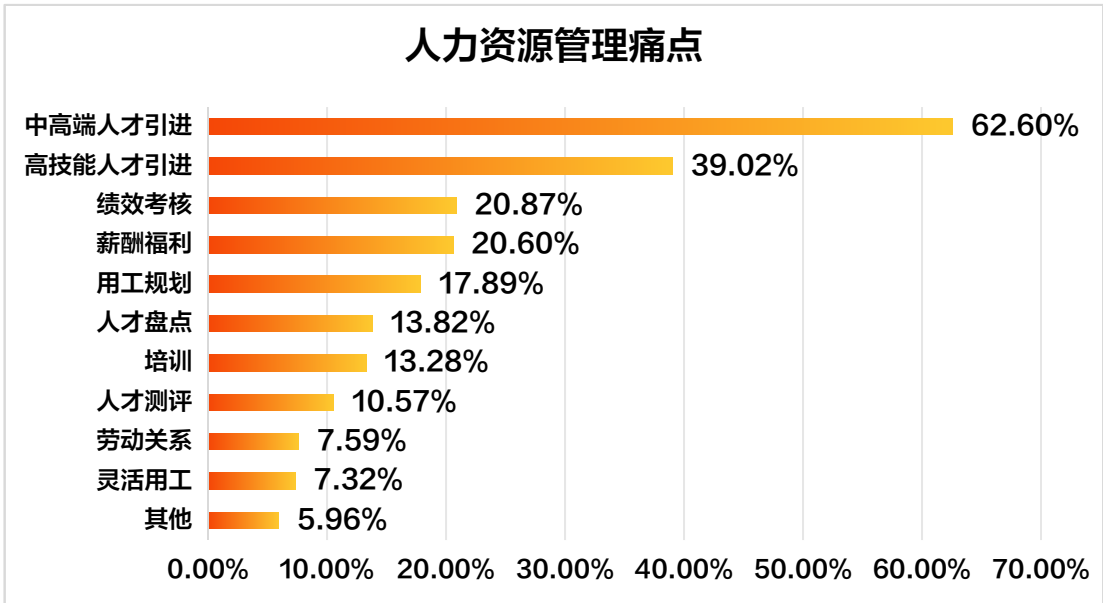
数据来源：猎聘调研数据

从2024年Q1增加关键部门人才招聘的企业行业分布来看，机械/制造行业占比最高，其次为医疗健康，排在第三的为能源/化工/环保行业。

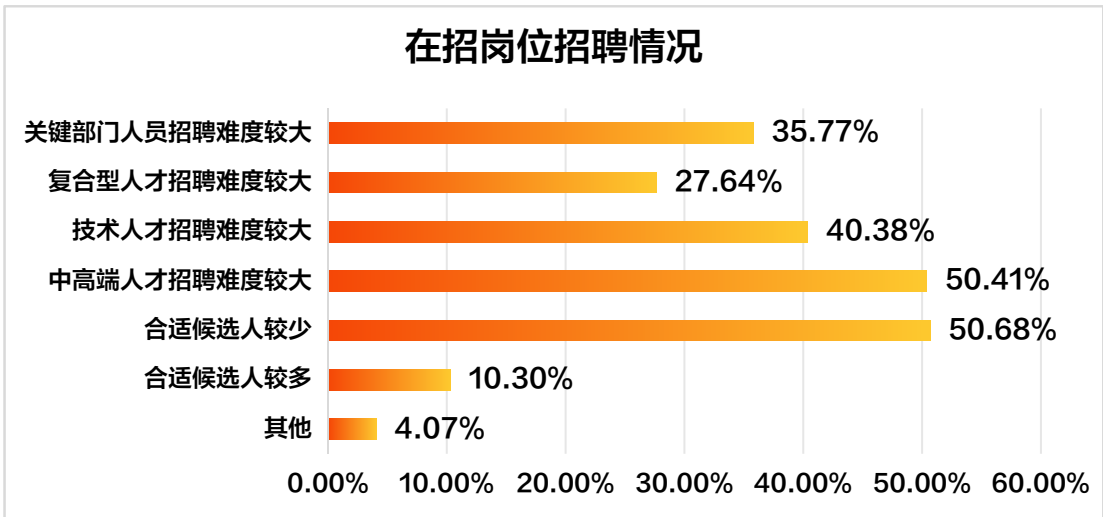




调研结果显示，中高端人才引进、高技能人才引进是人力资源管理中的主要痛点，62.6%的受访者选择了中高端人才引进，约40%的受访者选择了高技能人才引进。

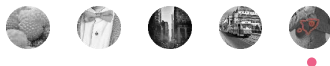


数据来源：猎聘调研数据



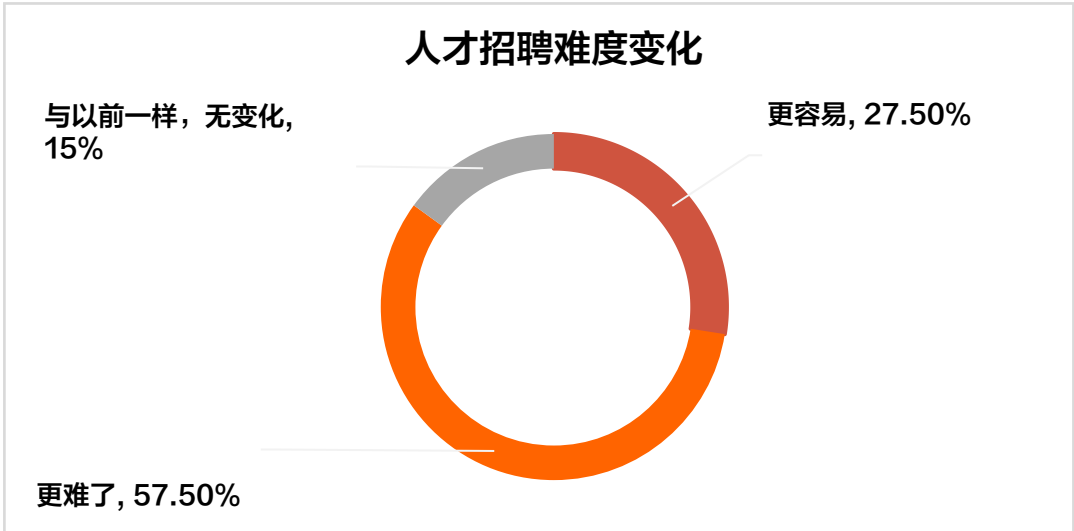
数据来源：猎聘调研数据

针对企业在招岗位招聘情况，更多受访者反馈合适候选人少，中高端人才招聘难度大、技术人才招聘难度较大。

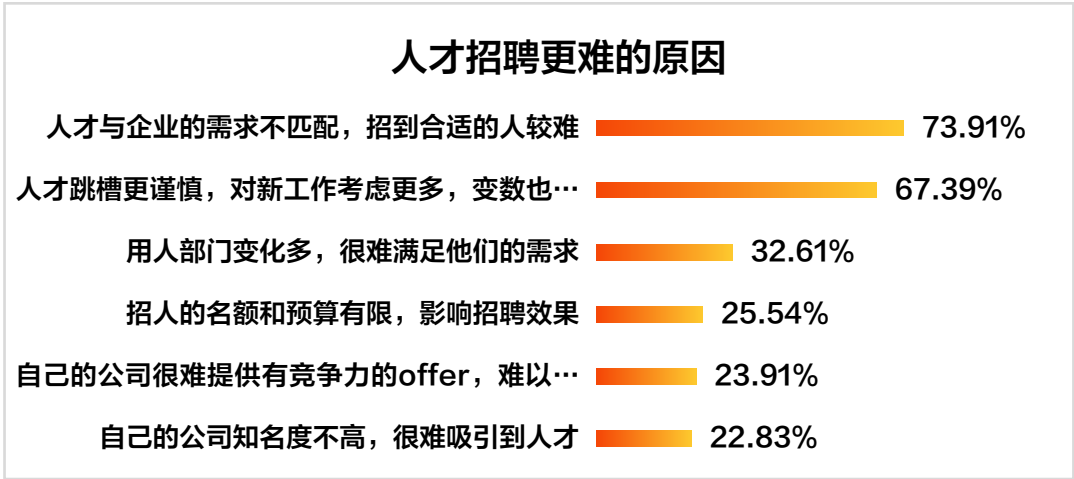




当前形势下，找工作的人更多了，招人还是很有难度，就业结构性矛盾仍然存在。调研数据显示，57.5%的受访者认为人才招聘更难了。

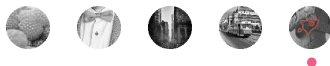


数据来源：猎聘《2023年度人才数据洞察》



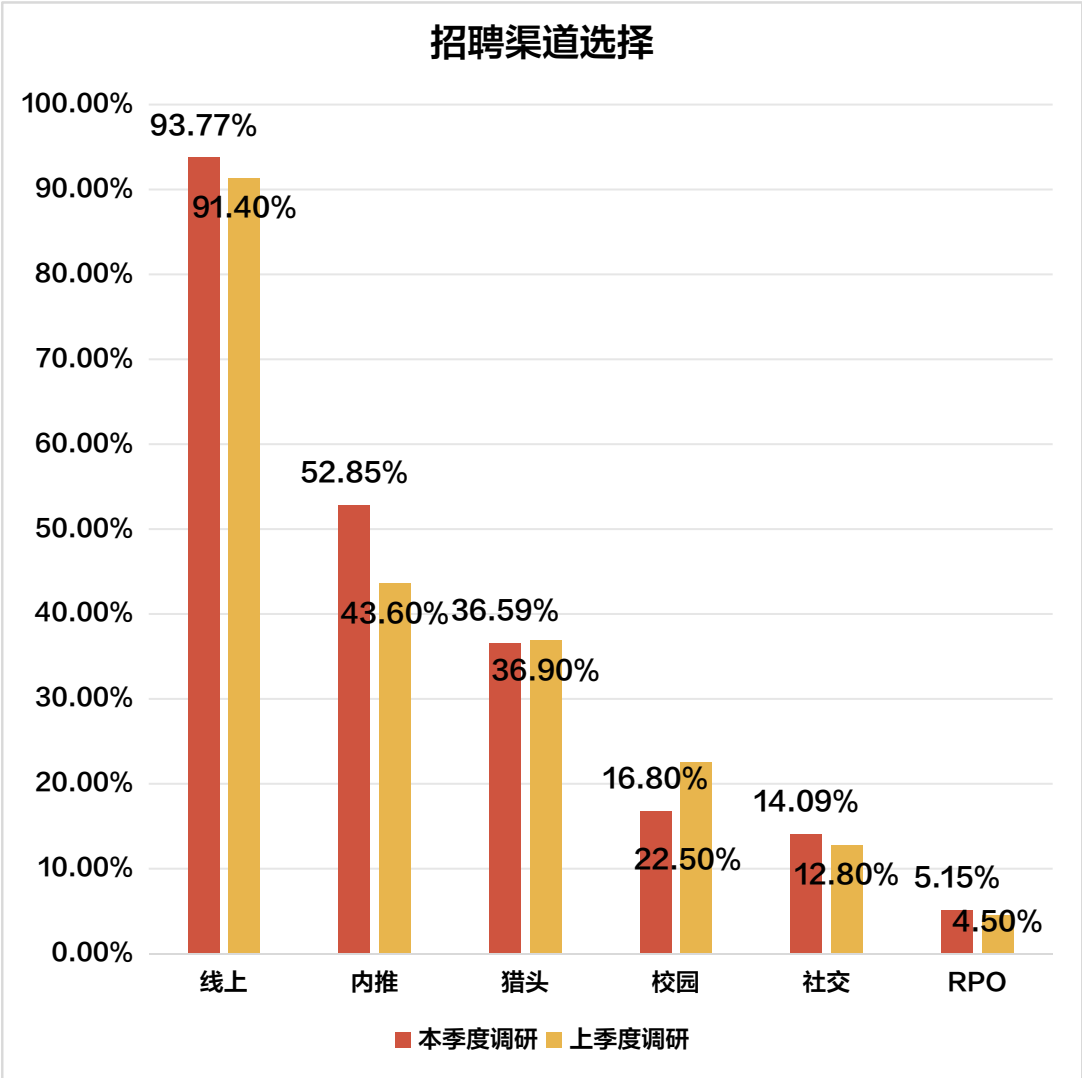
数据来源：猎聘《2023年度人才数据洞察》

调研结果显示，人才招聘难度更大主要原因是人才与企业的需求不匹配，很难招到合适的候选人以及人才跳槽更谨慎。



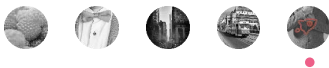


调研结果显示，2024年一季度，线上招聘是企业普遍选择的招聘渠道，其次是内推，选择猎头的企业占比在36.59%。相较于上季度的调研结果，线上招聘、内推和社交渠道占比均有所增加，猎头占比基本持平，选择校招的渠道占比有所下降。



数据来源：猎聘调研数据

2024年，人力资源管理应拥抱AI，关注人工智能给组织和人带来的变化，加强数智化赋能招聘，全面提效选用育留各环节。





猎聘CEO关于AI时代人与组织变化的预判

关于AI时代人的变化预判

1. AGI不仅仅是大模型本身，而是一个大模型赋能之后的各种应用，而这些应用能够将人的能力变得更多元，让我们成为一专多能的人。
2. 未来冰山模型对人的测评仍然奏效，但是对于人才的判断标准和测评方式一定会发生变化。
3. 未来人才标准，应该是会使用AI工具，更会提问，更加有审美，更具想象力。
4. 当一个人的个人能力足够强的时候，他一个人有时顶上一群人，甚至一个人可以顶一个公司，这就是超级个体、超级贡献者。

关于AI时代组织变化预判

1. 当个体能力得到巨大释放时，组织关系会发生变化，会从简单的雇佣变成合作。
2. 在AI时代，越来越多小而美的公司会出现。越来越多小而美的公司会创造出跟大组织一样的收入。
3. AI赋能组织后，组织一定是更加灵活高效，分布式的。智能会让组织里的人更高效，并且让组织决策的信息获得更加完整。
4. 数字人的出现对整个组织能力建设影响将是颠覆性的。对于人力资源工作者来说，未来人力资源管理不再单纯将人作为资源来管理，而是对人技能的管理。如果不理解技术对人和组织的影响，我们就会失去对正确组织设计的判断。

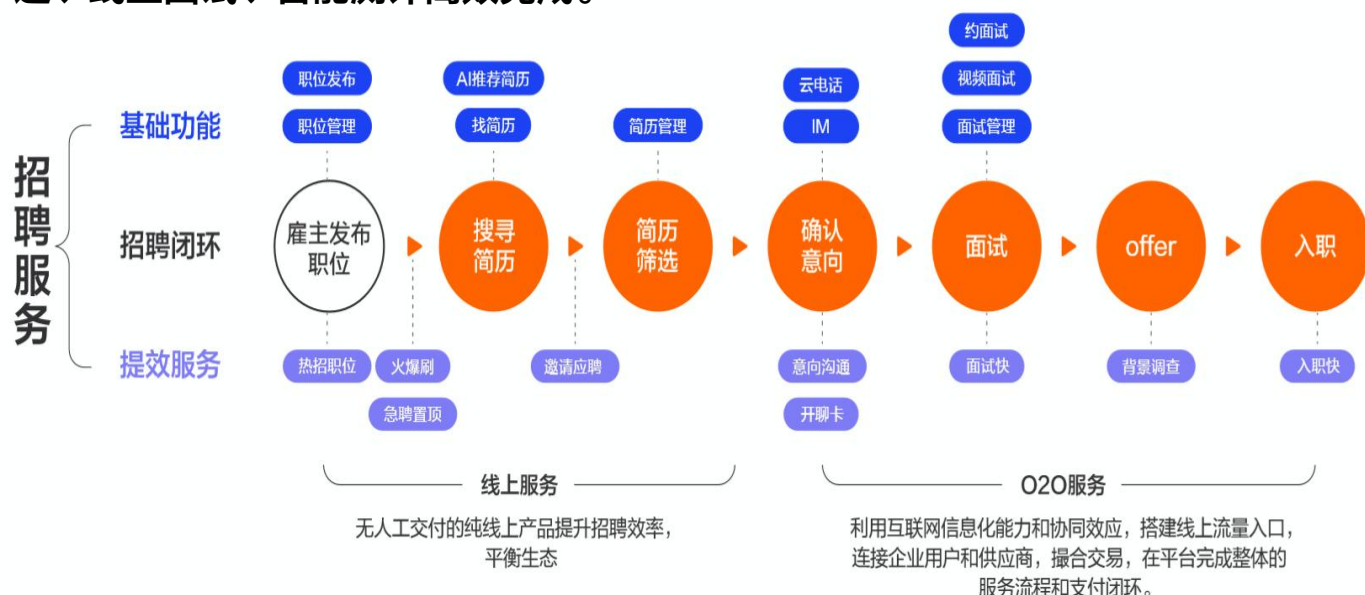
——摘自同道猎聘集团董事会主席兼首席执行官戴科彬《AI时代下的组织形态和组织审美》





数智化赋能招聘

通过PC、APP和小程序三端联动，搭建丰富高效的线上招聘端口。同时，充分利用网络招聘平台多元线上招聘工具，推动职位精准曝光、候选人推荐、即时沟通、线上面试、智能测评高效完成。



猎聘一直致力于用技术赋能招聘，用科技提高效率，通过对求职方和招聘方两方的静态数据和动态数据进行分析，用文本理解、画像构建、排序算法等方法建立精准匹配的算法模型，实现智能人岗匹配，提高人岗“撮合”效率和准确度。企业可以通过更多的职位发布、更快速的简历反馈等方式，训练出更适合自己企业的匹配偏好，提高智能人岗匹配的精准性，提高招聘效率。

以大数据驱动的高科技人力资源服务机构



分公司及办事处
猎聘在30个城市设立

经历了10多年的发展，猎聘的业务已遍及全国，在北京、上海、广州、深圳、杭州、南京、苏州、成都、重庆、西安、宁波、合肥、武汉、长沙、东莞、厦门、福州、青岛、郑州、天津、大连、沈阳、海口、无锡、石家庄、济南、昆明、佛山、长春、贵阳等30个城市设立了分公司及办事处。



选

人才招聘

初级潜力人才

专业优质人才

高端精英人才

免费聊

企业版

意向沟通
云电话
邀请应聘
在线猎头

校园招聘

猎聘校园

RPO服务

WT高端猎头

WISEST TALENT



海外招聘



多面SaaS



招聘营销

人力外包
猎聘外包

用

人才评价

人才测评

背景调查

育、留

人才发展

培训 / 乐班班