



2024雇主就业贡献综合 价值研究报告

极光 (Aurora Mobile, NASDAQ: JG)

2024年1月





数据/名词说明：

1. 中基层就业：本报告提到的中基层就业涉及行业包括物流配送业、生活服务、制造业等，涉及岗位包括外卖员、网约车司机、货车司机、餐饮服务员、零售服务员、制造业工人等；
2. 新生代劳动者：35岁以下的劳动者；
3. TGI：TGI= 目标群体中具有某一特征的群体所占比例/总体中具有相同特征的群体所占比例)*100，反映目标人群对这一特征的偏好程度；
4. 极光月狐调研取数周期：2023.12
5. 极光月狐iApp取数周期：2022.10vs2023.10

PART 01

**外部就业环境：
稳就业、保福利、促转型**

外部就业环境

58同城 | URORA 极光

章节引言

就业扶持政策频繁出台，稳就业、保就业已成当前社会主基调。

产业升级与数字化浪潮下，中基层就业的重要性日益凸显，对雇主和招聘平台提出了全新的要求和考验。



稳就业、保就业成社会主基调，就业政策特别是对新业态的扶持政策频出台

- 就业问题是民生改善、经济发展、社会稳定的重要基石，近年来，我国频繁出台就业扶持政策扩大市场就业容量、激发就业活力，并鼓励企业发挥在线招聘的积极作用，提升招聘效率；与此同时，国家大力支持新业态发展，驱动农村电商、快递业、即时零售等商业生态稳健增长，推动制造业升级，市场端需求的释放也为劳动人群提供更多灵活就业机会。

近几年国家就业扶持政策

2019年12月	《国务院关于进一步做好稳就业工作的意见》	坚持把稳就业摆在更加突出位置，强化底线思维，做实就业优先政策，健全有利于更充分更高质量就业的促进机制
2022年5月	《国务院办公厅关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》	多渠道开发就业岗位，扩大企业就业规模，支持自主创业和灵活就业，简化优化求职就业手续，加强青年就业帮扶
2023年4月	《国务院办公厅关于优化调整稳就业政策措施全力促发展惠民生的通知》	提出激发活力扩大就业容量、拓宽渠道促进高校毕业生等青年就业创业、强化帮扶兜牢民生底线等政策措施
2023年4月	《促进青年就业三年行动方案（2023—2025年）》	在需求端、供给端、服务端三个方面发力，促进青年高质量充分就业

近几年国家新业态发展扶持政策与会议

2021年12月	《“十四五”快递业发展规划》	提出拓展多元服务领域，支持发展同城快递、限时快递，带动线上线下消费融合
2023年7月	《全面推进城市一刻钟便民生活圈建设三年行动计划（2023-2025）》	支持发展线上线下融合的即时零售模式，赋能实体门店，拓展服务半径，支持自由职业者灵活就业、兼职就业
2023年7月	《国家发改委关于恢复和扩大消费措施的通知》	提出完善农村电子商务和快递物流配送体系，大力发展农村直播电商、即时零售，完善县乡村三级快递物流配送体系
2023年12月	全国工业和信息化工作会议	全面实施制造业重点产业链高质量发展行动。统筹推进关键核心技术攻关工程、产业基础再造工程和重大技术装备攻关工程，强化应用牵引，加快技术攻关突破和成果应用，实现“化点成珠、串珠成链” 加快改造提升传统产业。实施制造业技术改造升级工程，加快钢铁、有色、轻工等重点行业改造升级。

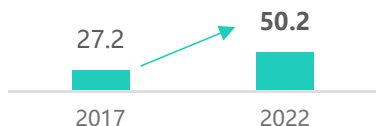
资料来源：公开资料，极光狐研究院整理

数字化浪潮驱动就业新岗位、新形态蓬勃发展，特别是大量新兴中基层岗位涌现，但劳动者权益保障的难度加大

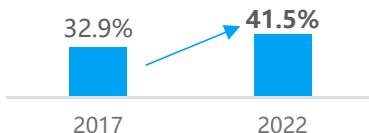
- 在自动化、数字化、智能化趋势下，用工企业不断增加技术和自动化设备投入，对高技能劳动者的需求不断提升，数字经济催生出灵活用工等新就业形态，与传统的就业方式相比呈现出去组织化、劳动关系松散等特点，在稳经济、保就业、促增收方面发挥了重要作用，有效减轻困难群体的就业压力，但其社会福利与工作稳定性较等劳动权益较难保障。

数字经济成为我国经济高质量发展的关键核心力量

数字经济规模 (万亿元)



数字经济占GDP比重



数据来源：中国信息通信研究院；取数周期：2017&2022

催生



新岗位

数字技术新职业

- 人社部发布的《中华人民共和国职业分类大典（2022年版）》，净增了**158个**新职业，其中首次标注了**97个**数字职业



新形态

灵活就业新形态

- 截至2021年底,中国灵活就业人员约**2亿人**,预测到2036年我国新型灵活就业者可能达到**4亿人**的规模

迎来

数字经济下劳动就业市场的新挑战

雇佣关系

员工管理

工作稳定性

社会福利

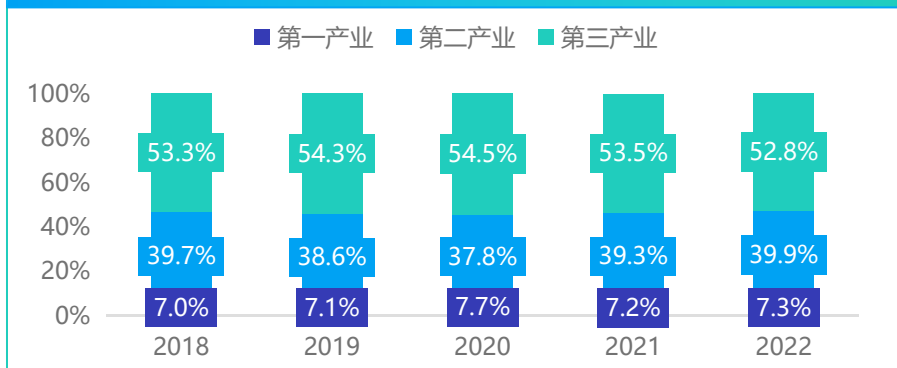
劳动权益

...

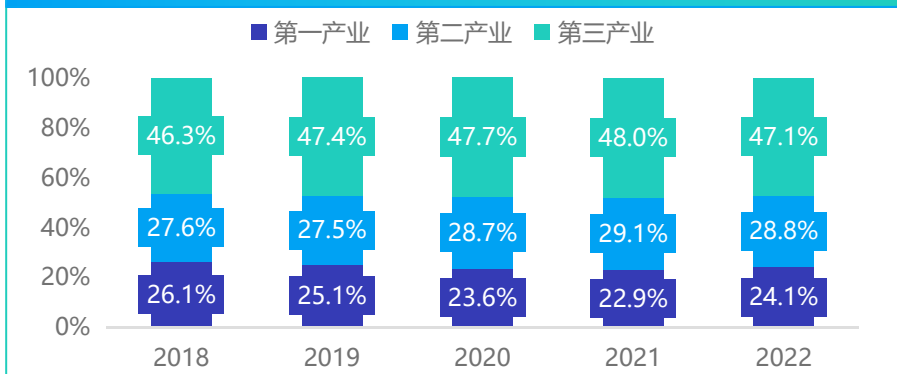
第三产业崛起为经济增长引擎与就业核心力量，劳动者生产效率及技能水平也需顺应时代发展要求持续提升

- 第三产业经济主导性持续凸显，技术进步与自动化也在改变就业格局，传统制造业与劳动密集型行业的就业机会相对减少。产业升级催生了更多新兴场景下的用工需求，对高技能和创新能力的的需求日益增长。

2018-2022年三大产业增加值占国内生产总值比重



2018-2022年三大产业就业人数占比



数据来源：国家统计局；取数周期：2018-2022

就业结构性压力仍存，企业雇主面临创新管理与高效招聘的挑战，中基层岗位与白领招聘需求差异显著

- 技术进步驱动招聘行业运作模式的迭代变革，招聘行业从传统招聘到智能招聘，再到如今的AI技术赋能的人才招聘，岗位细分专业化程度加深，不同岗位招聘需求差异化明显以及雇主招聘部门招聘时效要求不同，为招聘工作带来巨大挑战，对公司招聘效率提高管理创新发展也提出了更高要求。

就业结构性矛盾

01 供需矛盾



产业升级时代

供给增长过快

- 2023年高校毕业生数量上升到1158万人，对比2022年增加82万人

供需结构失衡

- 产业结构升级加快，企业对人才能力的需求转变，能力要求更加细分

求职者“就业无门”

供需不匹配

- 高校培育侧重点较传统，具有一定滞后性，求职者对于新产业所需的新技能仍有待提升

信息不匹配

- 行业岗位信息滞后，对新行业、新岗位认知受限，认知差距明显

02 招聘挑战及破局点



招聘挑战

岗位短缺

+

岗位细分

↓

破局点

明确岗位差异

+

提高招聘效率

岗位短缺

技工、熟练工、新型人才...

招聘效率低

人工筛选效率低、分析能力有限、招聘周期长等

全国招聘大于求职“最缺工”的职业

装卸搬运工 汽车生产线操作工 育婴员 装配钳工 焊工 道路货运汽车驾驶员 餐厅服务员 电工 邮件分拣员 汽车零部件再制造工 快递员

增加雇主与求职者有效匹配难度

中基层招聘

VS

白领招聘

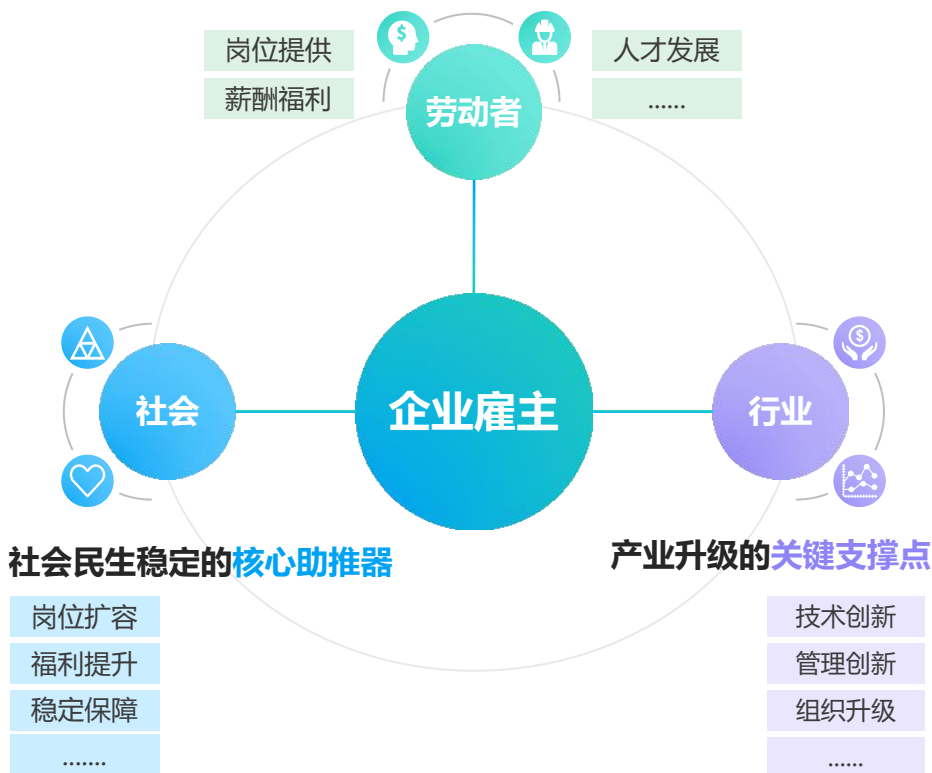
- 招聘周期性：周期性**强**，一年多轮
- 集中度：用工规模大，**急**招需求多
- 流动性：流动性较大
- 招聘周期性：周期性**不强**，集中度：用工规模不大，紧迫性不高
- 流动性：流动性较低

数据来源：《2022年第四季度全国招聘大于求职“最缺工”的100个职业排行》，人社部

因此，当前环境下雇主应成为劳动者就业保障的核心守护者、社会民生稳定的核心助推器、经济发展与产业升级的关键支撑点，尤其为中基层就业发挥重要作用，其对就业市场的核心贡献需随着角色的转变而迭代升级

企业雇主核心价值持续升级

就业保障的核心守护者



PART 02

就业供需洞察：
中基层就业重要性日益凸显，
但仍有五大供需匹配难点亟待解决

就业供需洞察



EXPRESS
顺丰速运



58同城



URORA 极光

章节引言

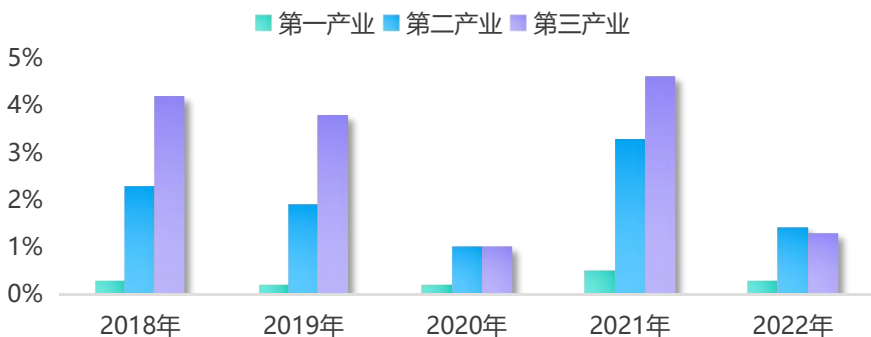
劳动者不仅注重薪酬与福利，他们更加注重就业的质量与个人前景的广阔。但目前的中基层就业市场仍存在一些问題，比如薪酬福利保障落实不到位、职业发展通道尚不明朗等，同时求职招聘的效率较低，给求职者和雇主带来不便。因此，关注中基层就业市场的整体发展，解决当前就业市场痛点非常重要。

中基层企业就业贡献

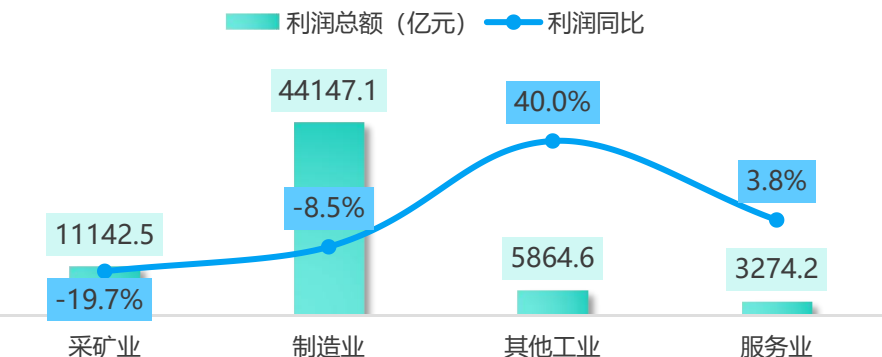
制造业与服务业的经济贡献与利润总额的不断攀升，推动中基层就业迅速崛起

- 第二、第三产业对中国经济社会发展的贡献占比日益增加，已成国家及地方创收的重要力量，行业整体朝高利润与高效益方向迈进，企业应根据社会、经济的发展及时优化、升级自身产业并调整、更新招聘需求。

不同产业对国内生产总值增长的拉动情况



2023年1-10月不同行业规模以上企业利润变化



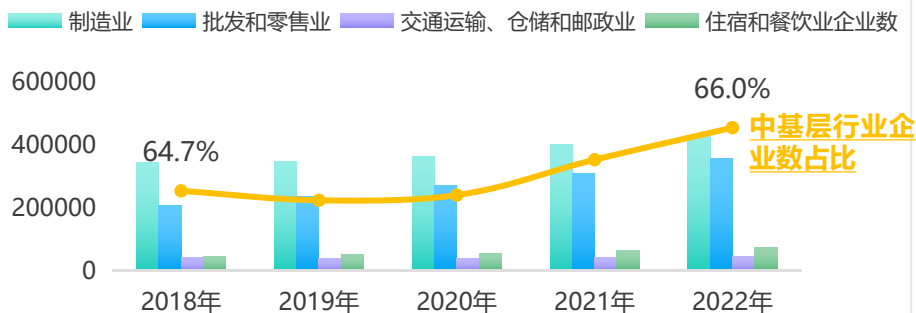
数据来源：国家统计局；其他工业指电力、热力、燃气及水生产和供应业

中基层企业就业贡献

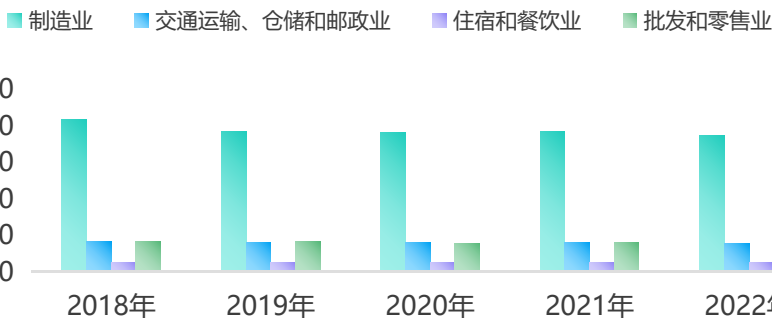
中基层行业经营预期向好，随着企业数小幅上涨，未来岗位供给或将迎来大爆发

- 近五年各中基层就业相关企业数不断增加，尤其是制造业与批发零售业，在企业数保持领先地位的同时仍处于增长态势，中基层企业数占整体企业数的比值已从2018年的64.7%增长到2022年的66.0%；但各行业就业人数但逐年降低，用工结构性错配情况仍然存在，就业市场缺少高技术劳动者，但低技能劳动者存在人才溢出现象。

近五年中基层行业企业数



近五年各中基层行业就业人数 (单位：万)



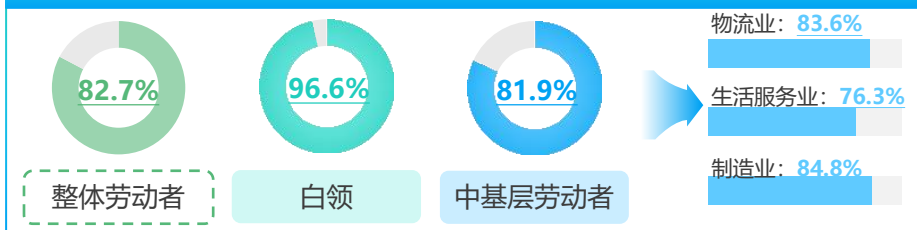
数据来源：国家统计局；取数周期：2018-2022

难点一：就业环境缺乏稳定性

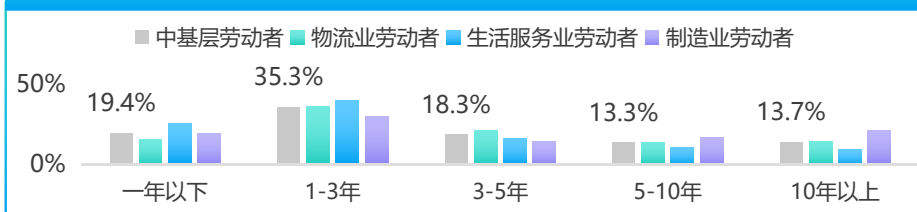
就业市场整体流动性较大，特别是中基层劳动者就业稳定性更弱，与劳动者对工作稳定性的期待形成强烈反差

- 82.7%的劳动者与当前工作单位签订了劳动合同，高于中基层劳动者0.8pp，其劳动合同签订情况还需进一步落实，尤其是生活服务业，该比例仅有76.3%；54.7%的中基层劳动者在当前企业就职时长低于三年，其中制造业劳动者流动性最小，而生活服务业劳动者流动性最大；
- 工作稳定性对于保障个人收入、生活质量和未来规划具有重要意义，尤其是中基层劳动者，对工作稳定性的关注度高于白领群体2.1pp。

劳动合同签订情况



中基层劳动者在当前企业就职时长



工作稳定性对劳动者就业的重要性



数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12；

难点二：薪酬福利保障落实不充分

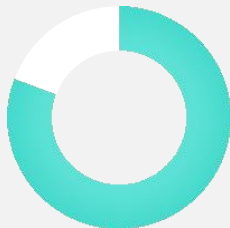
当前薪酬福利也仍未能充分匹配劳动者工作产出，尤其无法满足中基层劳动者就业关键诉求

- 工资水平的提升以及更好的福利待遇是劳动者普遍追求的目标，特别是对中基层劳动者来说，雇主应当关注并满足劳动者在薪资和福利方面的合理期望，以公平合理的薪酬体系、有竞争力的福利待遇改善薪酬福利与劳动者工作产出之间的匹配程度，提高劳动者工作满意度。

薪酬与福利对劳动者就业的重要性

薪酬

80.7%的
劳动者表示“工作
的薪酬高低是自己
求职优先考虑的因
素”



福利

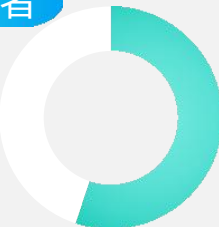
65.9%的
劳动者表示“工作
的福利情况是自己
求职优先考虑的因
素”



当前薪酬福利与工作产出的匹配度

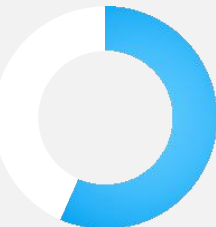
中基层劳动者

55.1%的
中基层劳动者认为
“当前工作的薪酬
福利状况与自身工
作产出相匹配”



白领

56.6%的
白领认为“当前工
作的薪酬福利状况
与自身工作产出相
匹配”



数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12

难点二：薪酬福利保障落实不充分

劳动者整体福利保障也未充分落实到位，尤其是中基层劳动者，仅四成岗位提供五险一金

- 中基层行业中提供五险一金的岗位占比仅为40.7%，社会对基层员工福利保障仍需加强，同时，基层行业中中包吃住的岗位占比为56.7%，住房补贴占比为20.9%，交通补助占比为30.6%，良好的福利待遇可以提高员工满意度和忠诚度，减少员工流失率，从而稳定人力资源并降低招聘成本，同时有助于吸引优秀的基层人才，增强企业的可持续发展能力。

劳动者五险一金缴纳情况



缴纳社保的岗位占比

72.3%



缴纳公积金的岗位占比

49.1%

数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12；

中基层行业中提供各项福利的岗位占比

40.7%

56.7%

20.9%

30.6%

五险一金

包吃住

住房补贴

交通补助

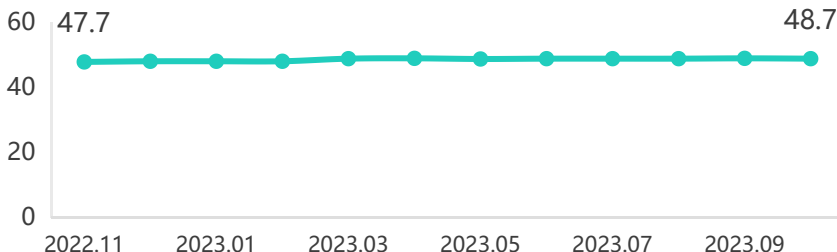
数据来源：58同城，取数周期：2023.10；

难点三：工作生活难以实现平衡

劳动者工作超负荷现象普遍，能够实现工作生活平衡的中基层劳动者不足四分之一

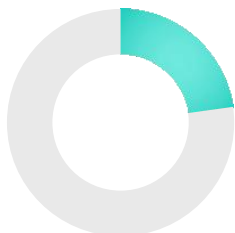
- 近一年企业就业人员周平均工作时间从原来的47.7小时增加到48.7小时，劳动者整体处于工作超负荷状态；其中仅有22.8%的中基层劳动者认为当前工作能够与生活实现平衡，尤其是制造业劳动者，该比例仅为13.6%，雇主应确保工作合理、可持续，并注意员工的工作与生活平衡。

企业就业人员周平均工作时间（单位：小时）



数据来源：国家统计局，取数周期：2022.11-2023.10；

中基层劳动者工作生活平衡



22.8%的中基层劳动者认为“自己工作与生活能够达到平衡”



27.1%

物流业

20.2%

生活服务业

13.6%

制造业

数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12

难点四：职业发展通道未明确

仅三成中基层企业有明确的职业发展通道，中基层劳动者职业发展需求尚未得到充分满足

- 但目前仅有57.5%的中基层劳动者对其公司提供的培训机会表示满意，相较于白领的63.3%稍显不足，中基层劳动者的培训需求尚未得到充分满足；
- 目前企业的职业发展通道还不够完善，只有32.6%的企业有明确的职业发展通道，特别是中基层企业，这一比例仅有32.1%，雇主应建立更透明的晋升通道与职业层级结构，助力员工实现职业成长和个人发展。

劳动者对当前工作中培训机会的满意度



企业职业发展通道现状



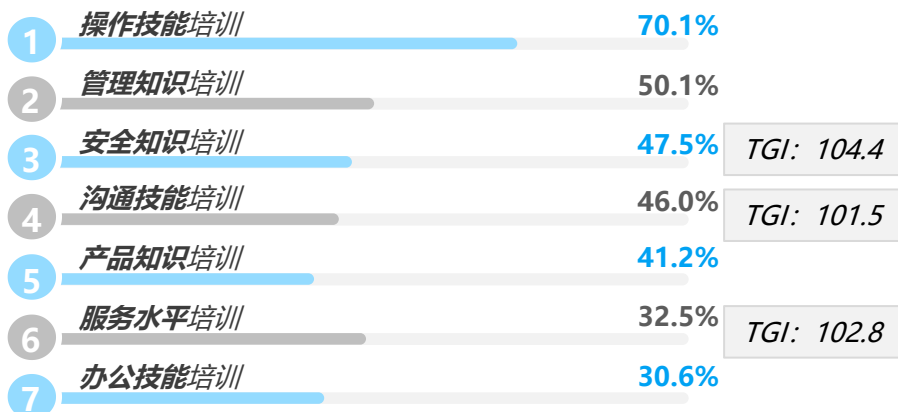
数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12

难点四：职业发展通道未明确

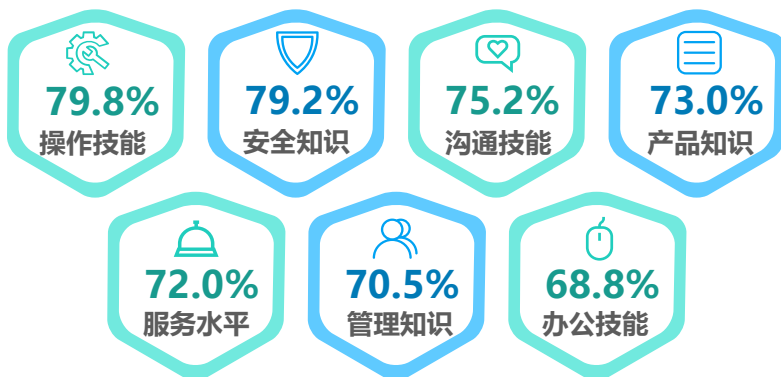
中基层劳动者最期待获得操作技能与管理知识能力的提升，此外，软实力沟通技能重要性凸显

- 除操作技能和安全知识等中基层行业必须的技能外，沟通技能也是中基层行业员工非常重要的软实力之一，雇主应加大企业内外部培训投入，回应员工对培训的期待，塑造积极的学习型组织文化，使公司在不断变化的市场环境中保持竞争优势。

中基层劳动者期待的技能与培训类型



不同培训类型对中基层行业工作发展的重要性



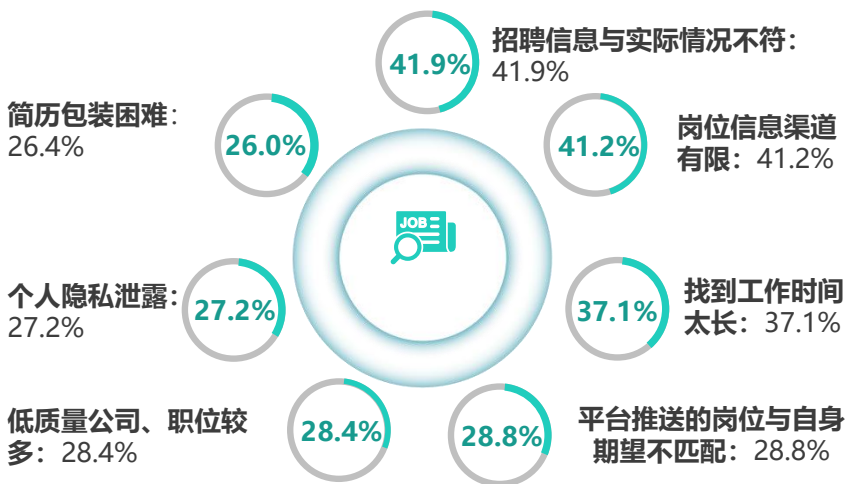
数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12

难点五：求职招聘匹配效率低

劳动者面临七大求职痛点，信息不对称及获取岗位信息的渠道有限影响劳动者求职效率

- 劳动者求职过程中经常面临招聘信息与实际岗位情况不符、获取职位的信息途径窄，求职时间长效率低等问题；
- 相对于劳动者整体而言，物流行业劳动者更会受到简历包装问题的困扰；此外生活服务业劳动者反映其遇到的面试流程不专业/面试官不专业等面试效率低的情况导致面试过程变得缓慢和低效。

劳动者求职痛点



物流行业劳动者求职痛点

(以TGI排序)

简历包装困难	116.2
岗位要求的技能缺失	110.1
老板/HR不尊重求职者	109.1
缺乏笔面试技巧	106.8
低质量公司、职位较多	104.2

生活服务业劳动者求职痛点

(以TGI排序)

老板/HR不尊重求职者	126.1
面试效率低	123.5
招聘信息与实际情况不符	106.3
岗位信息渠道有限	104.6
找到工作时间太长	104.3

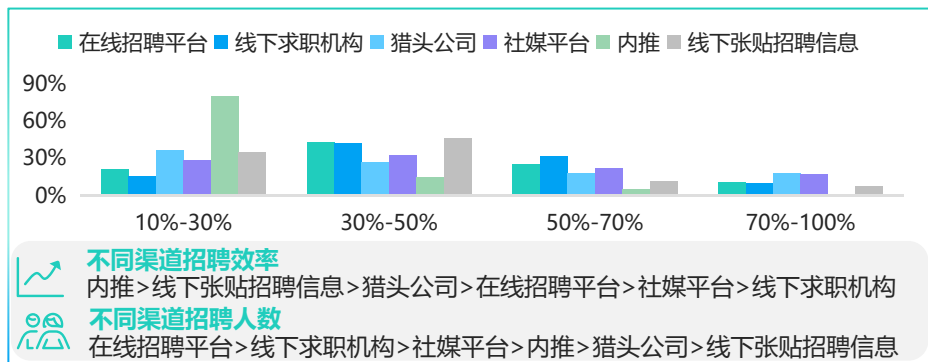
数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12

难点五：求职招聘匹配效率低

薪酬未达预期及岗位职能匹配度低为候选人流失主要卡点，各招聘渠道无法兼顾招聘成功率与招聘成功人数规模

- 对比不同招聘渠道的招聘折损率来看，目前内推渠道的招聘效率最高，其次是线下张贴招聘信息和猎头公司，在线招聘平台招聘效率处于中等水平，社媒、线下求职机构招聘效率较低；薪资福利与候选人期望不符是各个招聘渠道流失候选人的主要卡点，除此之外，在线招聘平台在面试安排、候选人与岗位不匹配等环节上折损的比例较高，社媒平台则主要体现在沟通不畅的环节上，线下求职机构主要体现在面试安排环节上。

不同招聘渠道的招聘折损率对比



不同招聘渠道候选人流失卡点

	在线招聘平台	社媒平台	线下求职机构	内推
招聘过程中的沟通不畅	34%	37%	25%	8%
面试安排的延迟或不确定性	43%	22%	42%	20%
薪资福利不符合候选人期望	66%	72%	52%	65%
公司声誉或文化不吸引候选人	12%	15%	30%	10%
候选人与岗位的招聘需求不匹配	38%	22%	29%	23%

数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12

PART 03

**细分行业现状：
中基层细分行业发展迎来新变化，
就业结构性压力仍存**

细分行业现状

Midea | 58同城 | URORA 极光

章节引言

物流行业、生活服务业、制造业等行业在创造中基层就业机会、推动经济增长以及引领产业转型升级方面都发挥着不可忽视的作用。

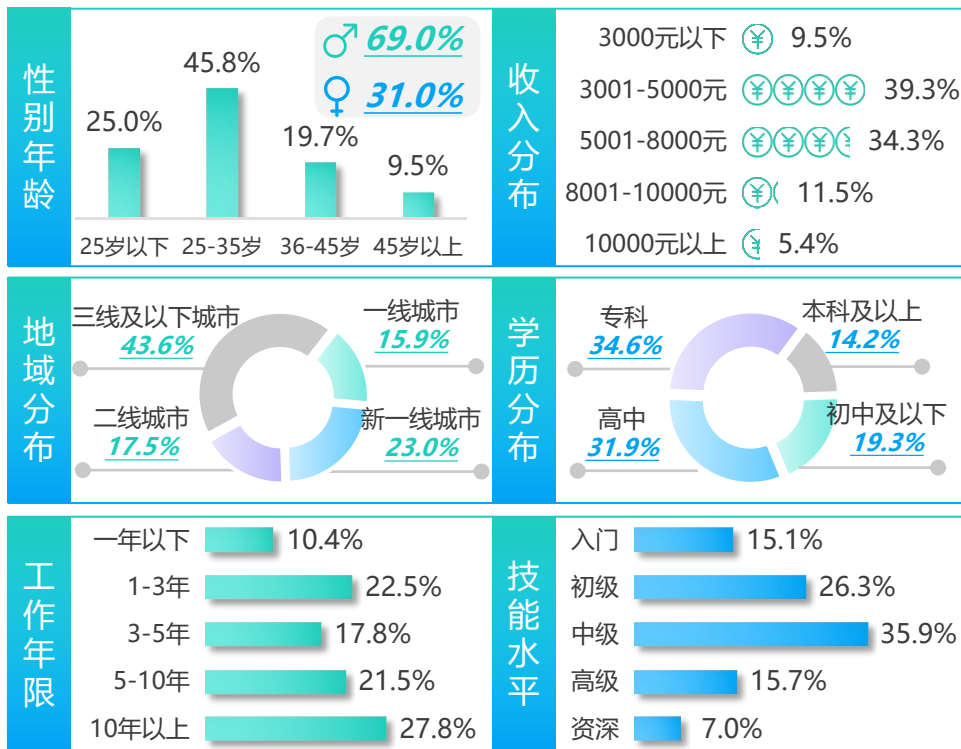
但目前中基层就业仍面临着劳动者技能短缺的发展瓶颈，雇主应优化企业内部培训与晋升机制，为员工提供广阔职业发展空间，推动中基层就业向更高质量、高效率 and 可持续发展的方向迈进。

中基层劳动者画像

中基层新生代劳动者“接棒”成为就业市场主力军，但中基层就业市场仍面临着劳动者技能短缺的发展瓶颈

- 中基层劳动者趋于年轻化，35岁以下的中基层劳动者占比超七成，新生代劳动者具备较强的适应力与创造力，对新兴行业与先进技术的接受能力较强；中基层劳动者主要集中在高线城市，以高中及专科学历为主，50%以上收入超5000元，技能水平则以初级与中级为主，企业雇主注重提高劳动者的技能水平，提供培训和学习机会帮助员工提升专业技能。

中基层劳动者画像



数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12；“新生代”此处指35岁以下

中基层就业——物流配送业

物流配送业急需大规模运力支撑日益攀升的消费需求，且对员工数字化技能提出更高要求

- 随着用户逐渐养成线上购物习惯，电商行业稳步扩张，线上消费的需求逐渐从“远场”延展至“近场”，同城消费需求持续释放，驱动物流快递、即时配送、用车平台的运力招聘需求进一步扩大，对于这一类的岗位的招聘，需要员工掌握相关App的使用，相关行业长期有招聘需求，且招聘的急迫程度主要受到平台的履约率影响。

远场+同城消费需求持续增长，行业需要大规模运力支撑



数据来源：极光月狐iAPP(Aurora Mobile, NASDAQ: JG); 取数周期：2022.11, 2023.11

行业招聘要求员工熟练掌握相关App，急招需求受平台履约率影响

物流配送行业招聘需求特征

外卖员/同城配送员

用工规模	依据行业订单量衡量，月度招聘需求约30-50万
岗位要求	18-50岁，男性为主，会骑电动车，会用智能手机
周期性	长期招聘，寒暑假为缺口期
急迫性	受平台履约率需求，全年处于急招阶段
流动性	平均3个月轮换一次

网约车司机

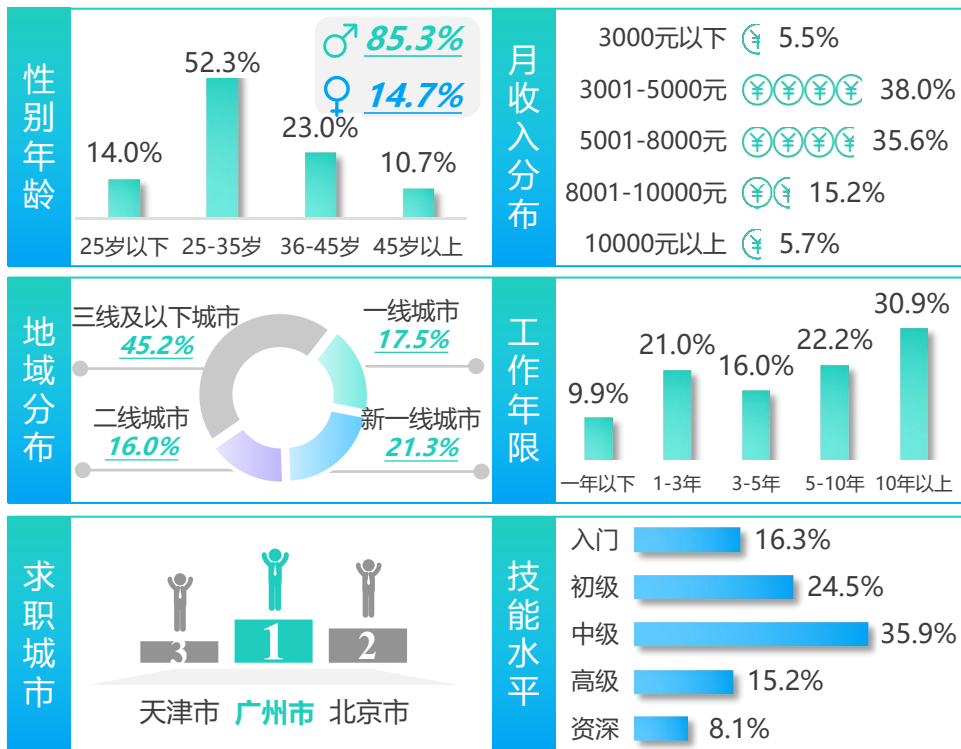
用工规模	依赖城市政策、网约车牌照数量情况
岗位要求	驾龄3年以上，会用导航，有网约车从业资格
周期性	长期招聘，年底为缺口期
急迫性	受平台影响，新平台或跑率较低的平台急招需求明显
流动性	首月离职率大，6个月后较稳定

中基层就业——物流配送业

物流配送业收入水平已领先各细分行业，但劳动者技能水平与工作年限未成正比

- 物流配送业劳动者收入水平相对较高，月收入超过5000元的劳动者占比高达56.5%；行业内具有10年以上工作经验的劳动者占总人数的30.9%，但仅有8.1%的物流配送业劳动者拥有资深的技能水平，存在着工作年限与技能水平不匹配的问题，企业雇主应提供更多培训和发展机会，加强评估和认证机制，推动行业迈向更高水平的发展。

物流配送业劳动者画像



数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12

中基层就业——生活服务业

生活服务业招聘需求旺盛，密室剧本设计师等新兴岗位不断涌现，以适应不断变化的新市场需求

- 今年以来，随着经济复苏，餐饮、住宿、美容美发、休闲娱乐、文娱演出等线下服务消费随之迅速发展，居民消费结构不断升级，对体验式、享受型的消费需求持续释放，驱动生活服务消费的新业态、新模式不断涌现，带动新兴岗位招聘需求的扩增；而生活服务行业需要的岗位类型相对丰富、用工需求量大，岗位流动性高，因此急招需求持续存在，且存在明显的季节性，节假日岗位缺口更加明显。

服务消费热情持续高涨，新消费业态释放新兴岗位需求

2023年1-8月我国服务
零售额同比累计增长



19.4%

数据来源：国家统计局

服务业新兴岗位

线上餐厅装修师 轰趴管家
美甲美睫师 密室剧本设计师
收纳师 宠物摄影师
旅拍规划师 育婴师

生活服务业岗位类型丰富、用工需求量大，由于服务型岗位流动性较大，急招需求持续存在，节假日更明显

服务业招聘需求特征

1 用工规模

依据线下店铺数量及规模衡量，包含新店、老店、连锁品牌门店等

2 岗位需求

分为管理型、技能型、服务型（软性条件）

3 周期性

春节后及暑期是招人旺季，平时看缺口情况

4 急迫性

持续招聘，通常急招会补兼职招聘

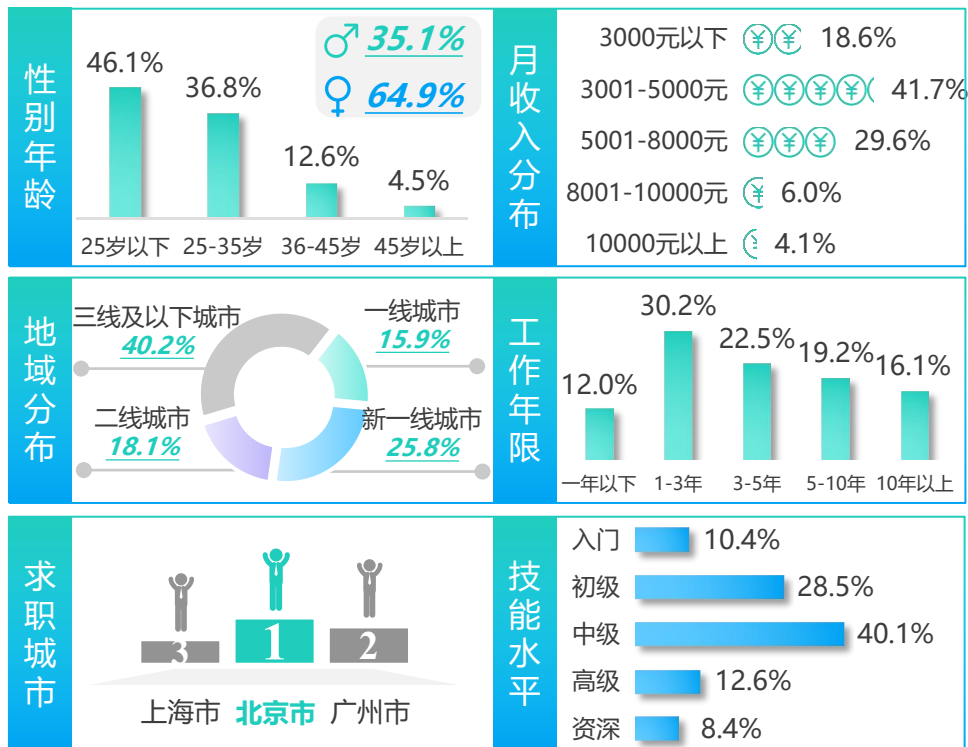
5 流动性

通用型流动性通常3-6个月，技能型多在1年半以上

年轻女性为生活服务业注入活力，但仅二成从业者技能水平处于高级以上

- 生活服务业劳动者中，35岁以下占比超八成，该行业由年轻女性所主导。然而，相对较少的劳动者具备高级和资深的技能水平，占比仅为21.0%。这可能是由于行业本身对技能要求并不高，或者缺乏提供专业培训和职业发展机会的机制。另外，由于一线城市提供了广泛的就业机会、更好的收入水平以及更丰富的生活条件，劳动者在求职时更倾向于选择一线城市。

生活服务业劳动者画像



数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12

制造业复苏较快，但人才缺口痛点显现，对员工数字化应用技术与自动化操作能力提出新挑战

- 制造业复苏相对较早，增加值增长速度高于工业整体，尤其电子设备、汽车等零售持续增长，相关生产需求也随之快速增长，但制造业人才供给不足的情况长期存在，近年来制造业对年轻劳动者的吸引力也在逐渐下降，产业人才缺口明显，同时制造业数字化转型的需求也对员工的数字化应用技术与自动化操作能力有了更高的要求，招聘门槛有所提升。

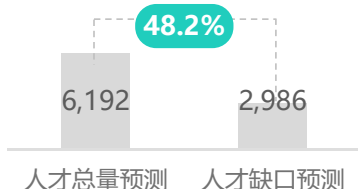
制造业生产需求持续增长，但人才缺口痛点显现

2023年10月

- 全国规模以上工业增加值同比增长 **4.6%**，其中制造业增加值增长 **5.1%**
- 装备制造业增加值同比增长 **6.2%**，环比连续三个月回升
- 尤其是汽车制造业增长速度较快，增加值同比增速 **10.8%**

数据来源：国家统计局

2025年制造业十大重点领域人才缺口率预计



数据来源：工信部《制造业人才发展规划指南》

制造业集中性招聘需求大、旺季急迫性强、单人招聘成本高

制造业招聘需求特征

1 用工规模

依赖工厂订单量衡量

2 岗位需求

年龄18-50岁，男女分别不大，男性稍有优先，日夜班

3 周期性

依赖工厂所属行业决定，基本都有淡旺季，暑期工影响明显

4 急迫性

旺季招聘急迫性极强，集中性招聘需求大

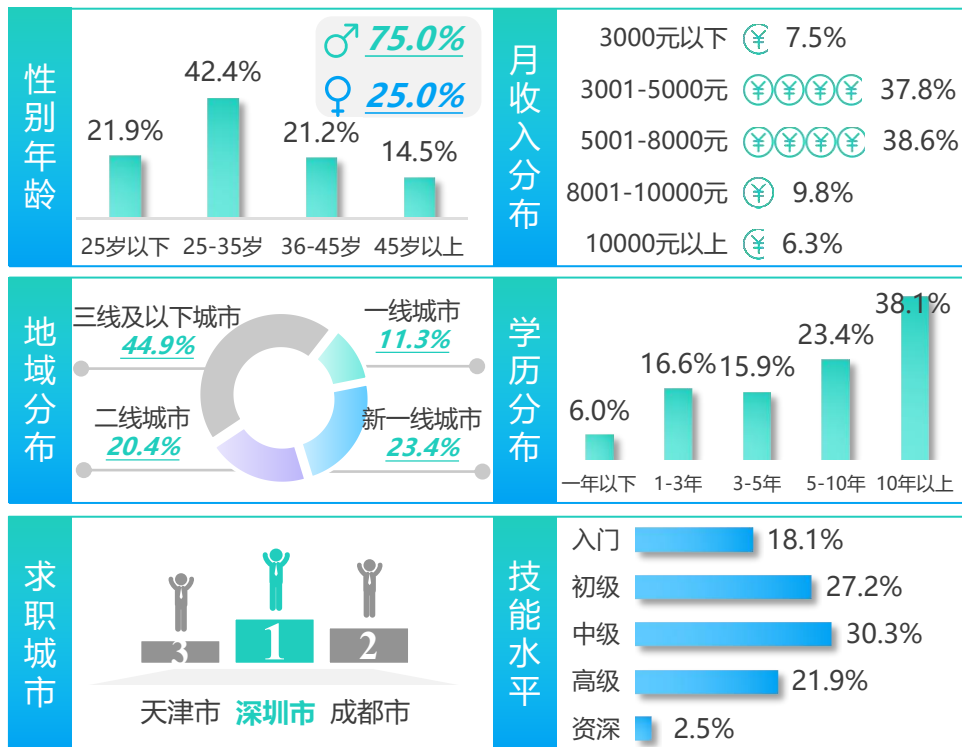
5 流动性

行业有反费机制，30天、45天、90天离职率不一致

制造业劳动者技能水平多处于中级及以下，资深技工缺口较大，且存在劳动力流失及高龄化问题

- 制造业劳动者中有38.1%拥有10年以上的工作经验，但资深技工的供应量仅占总劳动力的2.5%，资深技工缺口较大且存在劳动力高龄化问题。制造业需要更多的资深技工来填补技能缺口，并吸引新一代劳动者以确保其持续发展。同时，注重培养和提升现有劳动者的技能，以应对技术更新和市场需求的变化，将对制造业的可持续发展起到积极推动作用。

制造业劳动者画像



数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12

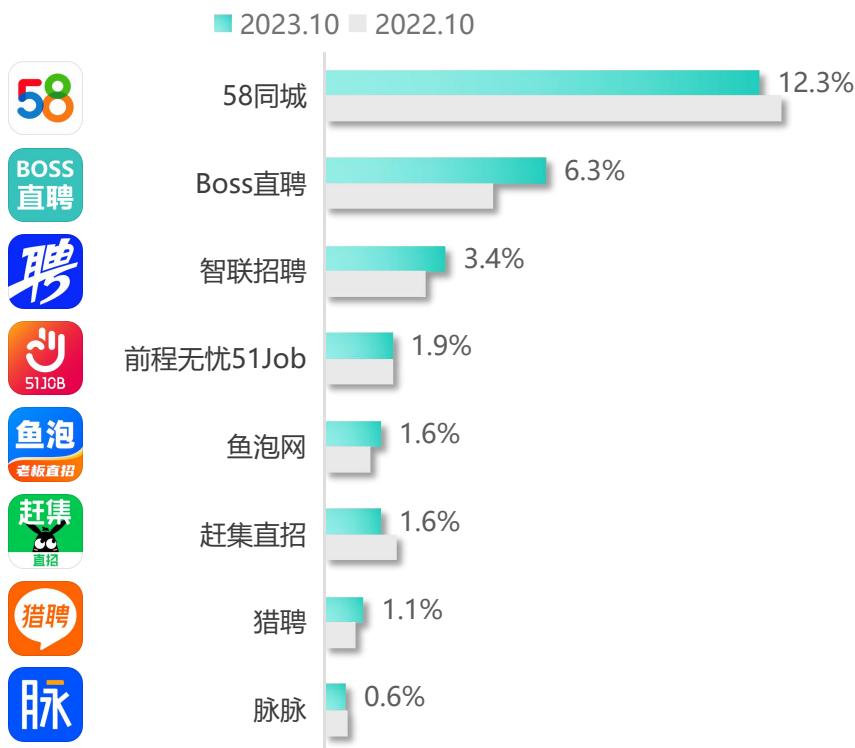
PART 04

招聘平台就业贡献

58同城安装覆盖率在中基层招聘平台中遥遥领先

- 在线求职招聘行业玩家众多，市场竞争格局呈现多元化。58同城作为国民招聘大平台，其本地化信息发布及搜索为核心优势，移动端市场覆盖渗透率在中基层领域均领先于行业内其他平台；Boss直聘在白领招聘外积极探索蓝领招聘市场，近一年移动端覆盖渗透率上涨1.5个百分点；智联招聘持续完善自身人力资源服务生态布局，其移动端覆盖渗透率稳居行业第三。

在线求职招聘App覆盖渗透率



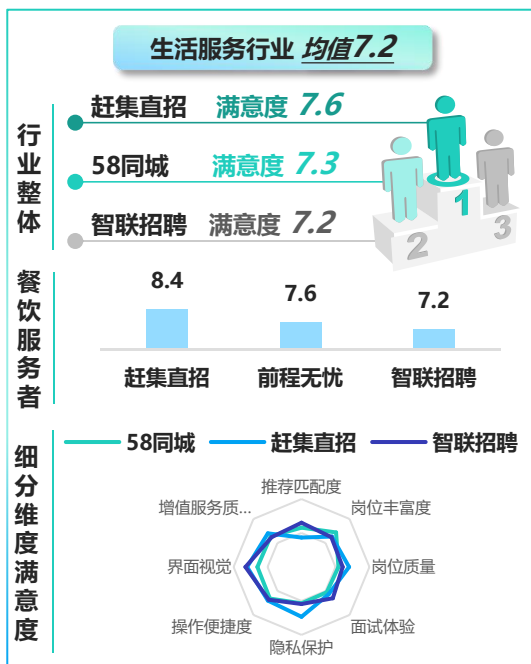
数据来源：极光月狐iAPP(Aurora Mobile, NASDAQ: JG); 取数周期：2023.10、2022.10

中基层劳动者求职招聘平台满意度

生活服务行业中基层劳动者对赶集直招和58同城满意度位居前列

- 对比不同行业中基层劳动者对在线求职平台的评价来看，生活服务行业的从业者对整体在线求职平台表现出较高的满意度，其中这部分劳动者对赶集直招的满意度最高，分数达7.6分，其次是58同城，分数达7.3分；从具体职业来看，餐饮服务者对赶集直招表现出较高的满意度评价；
- 作为新兴业态的生活服务行业，在近年来快速升级发展释放出大量中基层岗位需求，而58集团旗下的赶集直招和58同城凭借海量丰富且高质量的岗位资源、隐私保护、便捷的使用体验等各方面的优势更好地满足中基层劳动者求职-匹配-面试的全流程功能服务需求。

基层劳动者在线求职平台满意度 Top 3



数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12

58同城全域流量

58同城全域月活跃用户突破5.7亿

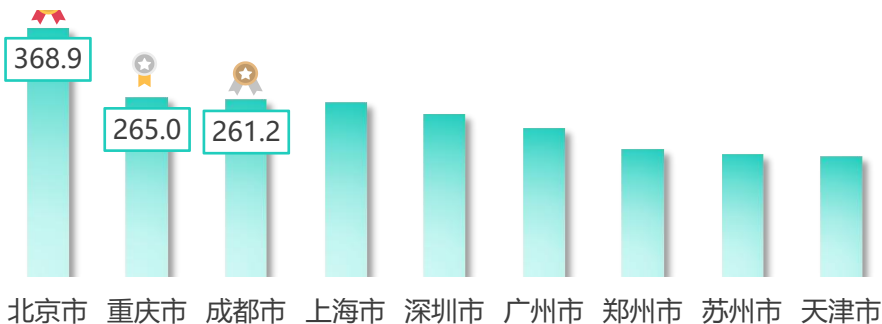
- 58同城从单一赛道向整体服务市场融合，从信息撮合模式向服务交付模式变革，近一年58同城App端、手机网页端、电脑PC端MAU最大值达5.7亿；
- 北京、重庆、成都是58同城移动端活跃用户最多的城市。

近一年58同城MAU最大值



数据来源：58同城，M指手机网页端；取数周期：2022.11-2023.10；

58同城MAU Top10城市（单位：万）



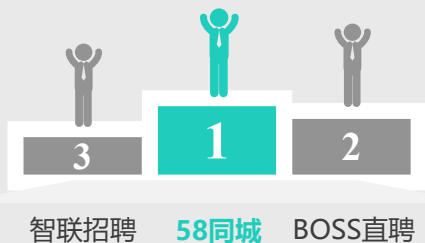
数据来源：极光iAPP(Aurora Mobile, NASDAQ: JG)；取数周期：2023.10

58同城招聘能力

58同城作为国民招聘大平台，持续深耕招聘业务，在中基层求职者中，每3个人就有1个在58找工作

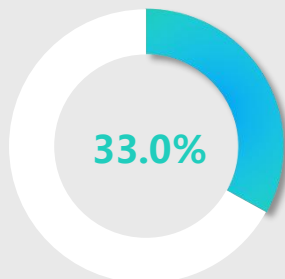
- 根据相关调研数据，58同城是中基层劳动者求职首选平台，33%的中基层劳动者使用58同城找工作；58同城在招聘领域深耕多年，目前累计人才库已超4亿，全面覆盖各类岗位；每年有67%的年轻中基层劳动者在58同城找工作；在2023年为超900万企业提供招聘服务，全年为企业与求职者连接超15亿次，支持和助力人力资源高效匹配。

中基层劳动者求职平台偏好



数据来源：极光月狐调研，取数周期：2023.12；

中基层劳动者中 使用58同城求职的比例



58同城招聘能力



数据来源：58同城；月狐调研，取数周期：2023.12

58同城招聘解决方案

58同城针对不同领域推出专业招聘解决方案，优化中基层行业生态，助力雇主与劳动者高效匹配

- 针对网约车、制造业、生活服务等不同招聘领域精准推出专业招聘解决方案，针对性解决当前中基层就业中求职招聘匹配效率低的难点，如以AI大模型加持的智能匹配算法高效提升企业招聘效果，以透明信息解决求职招聘过程中的信息不对称问题，助力雇主与劳动者实现高效、有效地相互匹配，为中基层行业的可持续发展做出贡献。

58同城针对不同领域推出专业招聘解决方案



网约车



高效招募

精准定位网约车运力需求，专属行业销售和客服模式服务



信息透明

清晰展示分成/租赁模式、租金、押金等关键信息，确保合作无忧



流程优化

司机在线选车型、面试时间，系统自动推送地点，高效省心



AI赋能

集成58招聘AI，帮助司机快速确定车型影响、租金范围等细节，提升效率



优质线索

专注于服务高品质网约车客户，优享有意向和时间的优质司机线索



制造业

- 优质名企**：平台线上+线下双重验证，为名企打标
- 行业服务**：行业专家动态跟进招聘效果，提供多种方案
- 视频岗位**：采用视频、直播等形式生动形象介绍岗位内容
- 大模型AI**：针对制造业HR团队推出AI招聘助手，高效提升招聘效果



生活服务

- 效果保障**：推出免费试用、先用后付、无效包退等产品
- AI加持**：通过AI邀约、AI代招产品，24h帮招聘者寻找优质求职者
- 急招通道**：通过超级置顶、快速抢招等新产品，解决急招诉求

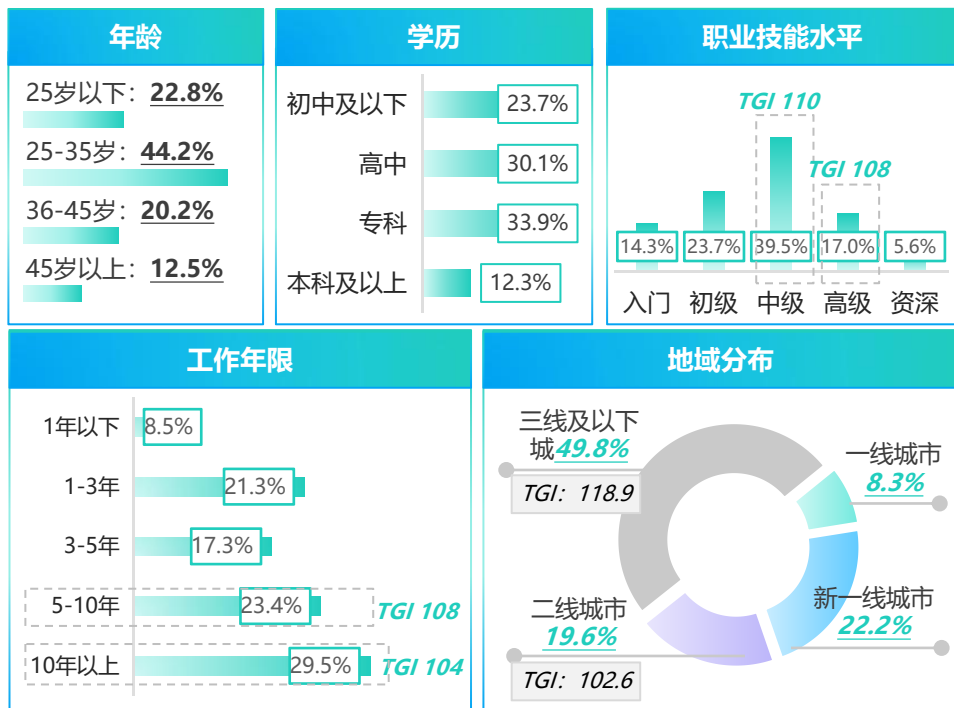
资料来源：58同城

58同城用户画像

58同城上超过60%的求职者具备中高级技能水平，处于三线及以下城市的求职者占比近五成

- 58同城用户年轻化特征明显，35岁以下的中基层劳动者占比达67.0%；专科及以上学历的用户比例为46.2%，低线城市的中基层劳动者相对来说更喜欢使用58同城，三线及以下城市用户占比近五成；
- 超半数58同城用户工作年限在5年及以上，超六成中基层劳动者职业技能处于中级及以上水平，且相对于整体在线求职招聘平台，这部分有着丰富工作经历的基层劳动者更爱使用58同城。

58同城用户画像



数据来源：极光月狐调研；取数周期：2023.12；TGI = (目标群体中具有某一特征的群体所占比例/总体中具有相同特征的群体所占比例)*100，反映58同城的基层劳动者相对于在线求职招聘平台的基层劳动者对于职业技能水平、工作年限、地域分布的偏好程度

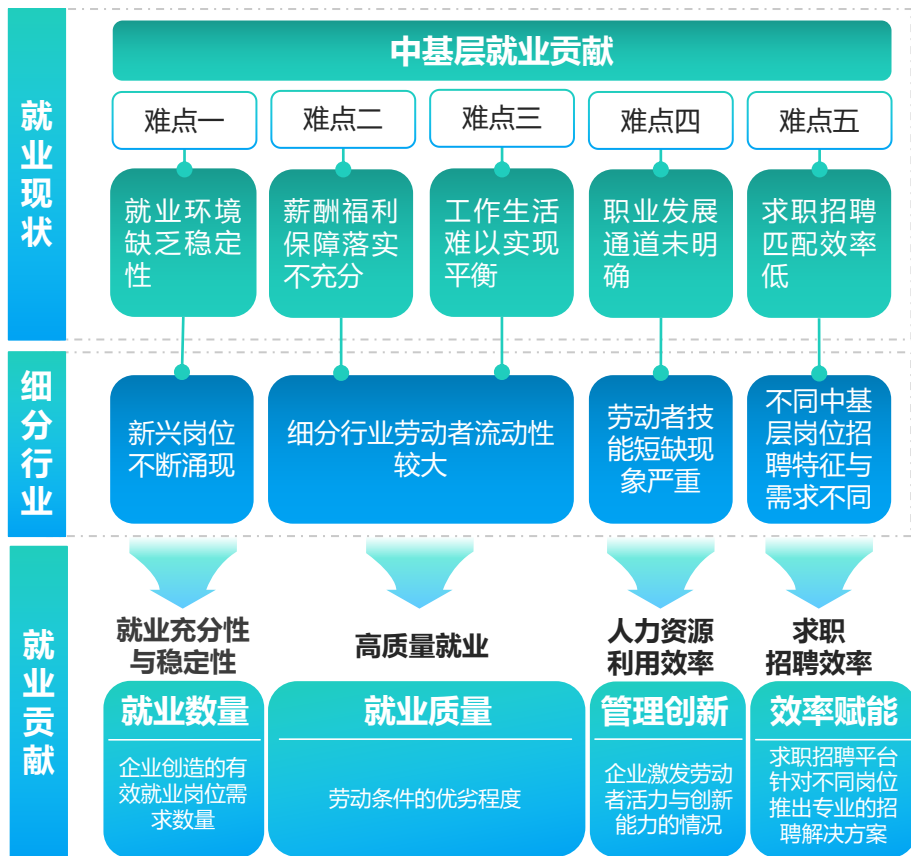
PART 05

企业就业贡献及优秀雇主案例

总结

企业雇主与招聘平台应解决当前中基层就业市场中面临的问题，推动中基层就业市场健康发展

- 当前劳动者面临求职难以及劳动权益难以充分保障的困境，中基层行业仍存在资深技工缺口，同时部分行业存在着劳动者老龄化的风险；求职招聘效率低下等问题仍存在。雇主应提供就业机会，致力于提高就业质量、推动管理创新，招聘平台应持续优化招聘流程及效率赋能，合力推动中基层就业市场的健康发展，并为经济社会的可持续发展做出贡献。



其中，企业应从就业数量、就业质量与管理创新三方面为劳动者、社会与行业作出贡献

- 企业就业贡献评价指标以高质量充分就业与人口高质量发展支撑中国式现代化为基本遵循，结合相关理论支撑，从就业充分性、高质量就业以及人力资源利用效率三个方面提出一级指标体系，即分别为就业数量、就业质量和管理创新。

企业就业贡献评价指标设计理论

一级指标	大企业权重	中小企业权重	二级指标	大企业权重	中小企业权重
就业数量 企业创造的有效就业岗位需求数量	0.38	0.44	年招聘岗位数	0.19	0.26
			就职稳定性	0.20	0.18
就业质量 劳动条件的优劣程度	0.53	0.44	月平均工资水平	0.22	0.20
			劳动者社保参保情况	0.11	0.06
			工作强度	0.07	0.08
			劳动者就业满意度	0.13	0.10
管理创新 企业激发劳动者活力与创新能力的情况	0.09	0.13	企业内部培训机会	0.01	0.05
			晋升机制	0.06	0.04
			数字化、信息化管理	0.01	0.03

数据来源：58同城

优秀雇主：联合利华

联合利华深耕中国市场100周年，高度重视人才可持续发展，全面推动每一位员工最大化发挥自身潜力

- 联合利华根植中国百年，累计在华投资30亿美元，直接雇佣7500名中国员工，不仅将“可持续”融入业务，不断推进社会与环境的可持续进程，同时注重人才的可持续发展，认为灵活的工作方式与员工的健康福祉是员工更长久更高效工作的重要保障，全方位实现“让可持续生活触手可及”。



联合利华：可持续商业全球领导者



数据来源：公开资料，极光月狐研究院整理

优秀雇主：京东

京东助力年轻人才实现“乐业”与“安居”，坚持“先人后企”人才培养宗旨，为实体产业稳就业提供价值

- 在创立至今的二十个年头里，京东集团员工总数已超过56万人，在中国民营企业中名列前茅；二十年多来，京东业务持续稳步发展壮大，为年轻人不断提供丰富多样且高质量的就业机会，并始终秉持着“员工发展先于商业成功”的理念，积极加大投入实现员工福利保障以及优秀人才培养，成为保障年轻人高质量就业、推动实体产业全链条就业的典范。



01 积极推进毕业生实现高质量就业

招聘规模大

五年释放**数万个**就业岗位，京东2024届校园招聘，面向在校学生提供超**1.5万**个岗位，为行业最大规模

岗位类型多

作为互联网科技头部企业，京东业务覆盖电商产业全链路，众多岗位聚焦**供应链、技术、产品、运营**等方向

就业区域广

就业区域覆盖多个一线和新一线城市，同时吸纳和鼓励年轻人才**“去一线，到基层”**，带动乡村振兴、促进本地就业

02 为年轻人才提供丰富多样的福利待遇与职业培养

福利保障人性化

去年投入百亿设立“住房保障基金”，今年预计再投入60亿元建立“京东青年城”，建设近4000套可拎包入住、配套设施齐全的员工公寓

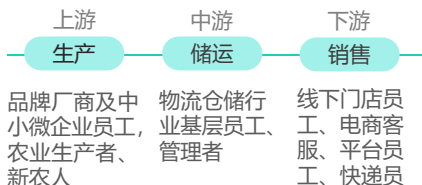
培养机制个性化

每年招聘数千名高校毕业生作为一线储备管理人才进行培养，为实习生打造专属成长计划，帮助体验核心业务、明晰职业发展路径

职业发展上升化

六年来京东在技术上累计投入超1000亿，在自身技术能力不断提升的同时，让员工在技术创新中得到更多锤炼、创造更多价值

03 深耕实体经济带动产业就业，持续创造社会价值



京东扎根和服务于实体经济二十多年，依托数智化社会供应链基础设施，推动线下实体业态升级，对**制造业、农业、物流仓储、商品零售**等众多行业输出技术和服务能力，间接带动供应链产业链上下游生态企业近**2500万人**就业，对激活实体经济、稳就业持续创造社会价值

数据来源：公开资料，月狐研究院整理

特别致谢

安踏



安能



德邦



饿了么



京东



锦江酒店



锦江酒店(中国区)
Jin Jiang Hotels China Region

麦当劳



顺丰



联合利华



中国邮政



中国邮政
CHINA POST

注：本页致谢名单排名不分先后

附录：细分行业劳动者画像



中基层行业细分职业劳动者画像

物流业基层劳动者收入水平更高，其中 货运司机资历深、收入高特征明显

- 物流业基层劳动者均以男性为主，年龄中位数在30岁及以上，其中网约车司机和货运司机的年龄层分布更高；在收入方面，快递员和货运司机的收入水平相对较高，月收入在5千以上的分别为62.9%和58.6%；技能水平方面，网约车司机和货运司机的技能要求更高，而快递员和外卖员准入门槛相对更低，处于入门级别的占比也更大。

细分职业劳动者画像（一）

快递员	男女比例 76:24		年龄中位数 31岁		工作年限		技能水平	
	专科及以上 46.1%		高中及以下 53.9%		1年以下	13.5%	入门	22.5%
	高线城市 56.2%		低线城市 43.8%		1-3年	27.0%	初级	20.2%
	收入分布	≤5000元	37.1%		3-5年	18.0%	中级	33.7%
		5001-8000元	42.7%		5-10年	24.7%	高级	16.9%
		≥8001元	20.2%		10年以上	16.9%	资深	6.7%

网约车司机	男女比例 90:10		年龄中位数 33岁		工作年限		技能水平	
	专科及以上 56.1%		高中及以下 43.9%		1年以下	8.5%	入门	11.0%
	高线城市 52.4%		低线城市 47.6%		1-3年	23.2%	初级	30.5%
	收入分布	≤5000元	51.2%		3-5年	11.0%	中级	35.4%
		5001-8000元	25.6%		5-10年	19.5%	高级	13.4%
		≥8001元	23.2%		10年以上	37.8%	资深	9.8%

货运司机	男女比例 94:6		年龄中位数 35岁		工作年限		技能水平	
	专科及以上 47.1%		高中及以下 52.9%		1年以下	4.6%	入门	11.5%
	高线城市 54.0%		低线城市 46.0%		1-3年	14.9%	初级	18.4%
	收入分布	≤5000元	41.4%		3-5年	14.9%	中级	46.0%
		5001-8000元	32.2%		5-10年	26.4%	高级	14.9%
		≥8001元	26.4%		10年以上	39.1%	资深	9.2%

中基层行业细分职业劳动者画像

商业服务业基层劳动者年轻化、女性
比重大特征明显，收入水平相对更低

- 相对物流业基层劳动者，餐饮服务员及零售服务员人群的年龄中位数相对更小，年轻化特征最明显，且餐饮和零售服务员女性占比超六成；在技能水平及收入分布方面，餐饮和零售服务员有60%左右的人职业技能水平在中级及以上，而月收入低于5千的比例也在60%左右。

细分职业劳动者画像（二）

外卖员	男女比例 80:20		年龄中位数 30岁		工作年限		技能水平		
	专科及以上 43.4%		高中及以下 56.6%		1年以下	13.3%	入门	20.5%	
	高线城市 52.4%		低线城市 47.6%		1-3年	19.3%	初级	30.1%	
	收入分布	≤5000元		45.8%		3-5年	20.5%	中级	28.9%
		5001-8000元		42.2%		5-10年	16.9%	高级	14.5%
≥8001元		12.0%		10年以上	30.1%	资深	6.0%		

餐饮服务	男女比例 40:60		年龄中位数 26岁		工作年限		技能水平		
	专科及以上 43.8%		高中及以下 56.2%		1年以下	12.4%	入门	12.4%	
	高线城市 61.8%		低线城市 38.2%		1-3年	32.6%	初级	27.0%	
	收入分布	≤5000元		62.9%		3-5年	19.1%	中级	37.1%
		5001-8000元		28.1%		5-10年	16.9%	高级	12.4%
≥8001元		9.0%		10年以上	19.1%	资深	11.2%		

零售服务	男女比例 32:68		年龄中位数 25岁		工作年限		技能水平		
	专科及以上 57.3%		高中及以下 42.7%		1年以下	9.8%	入门	8.5%	
	高线城市 54.9%		低线城市 45.1%		1-3年	29.3%	初级	31.7%	
	收入分布	≤5000元		57.3%		3-5年	25.6%	中级	42.7%
		5001-8000元		31.7%		5-10年	22.0%	高级	13.4%
≥8001元		11.0%		10年以上	13.4%	资深	3.7%		

数据来源：极光月狐调研，取数周期：2023.12

报告说明

1. 数据来源

1) 极光 (Aurora Mobile, NASDAQ:JG), 源于极光云服务平台的行业数据采集及极光iAPP平台针对各类移动应用的长期监测, 并结合大样本算法开展的数据挖掘和统计分析; 2) 极光调研数据, 通过极光调研平台进行网络调研; 3) 其他合法收集的数据。以上均系依据相关法律法规, 经用户合法授权采集数据, 同时经过对数据脱敏后形成大数据分析报告。

2. 数据周期

报告整体时间段: 2018年01月-2024年1月。

3. 数据指标说明

具体数据指标请参考各页标注。

4. 免责声明

极光JIGUANG所提供的数据信息系依据大样本数据抽样采集、小样本调研、数据模型预测及其他研究方法估算、分析得出。由于统计分析领域中的任何数据来源和技术方法均存在局限性, 极光JIGUANG也不例外。极光JIGUANG依据上述方法所估算、分析得出的数据信息仅供参考, 极光JIGUANG不对上述数据信息的精确性、完整性、适用性和非侵权性做任何保证。任何机构或个人援引或基于上述数据信息所采取的任何行动所造成的法律后果均与极光JIGUANG无关, 由此引发的相关争议或法律责任皆由行为人承担。

5. 报告其他说明

极光数据研究院后续将利用自身的大数据能力, 对各领域进行更详尽的分析解读和商业洞察, 敬请期待。

6. 版权声明

本报告为极光JIGUANG所作, 报告中所有的文字、图片、表格均受相关的商标和著作权的法律所保护, 部分内容采集于公开信息, 所有权为原著作者所有。未经本公司书面许可, 任何组织和个人不得以任何形式复制或传递。任何未经授权使用本报告的相关商业行为都将违反《中华人民共和国著作权法》和其他法律法规的规定。

关于极光

极光（Aurora Mobile，纳斯达克股票代码：JG）成立于2011年，是中国领先的移动开发者服务提供商，专注于为开发者提供稳定高效的消息推送、一键认证以及流量变现等服务，助力开发者的运营、增长与变现。同时，极光的行业应用已经拓展至市场洞察、金融风控与商业地理服务，助力各行各业优化决策、提升效率。



数据需求请联系
data@jiguang.cn



For developers , by developers