

# 2025 招聘趋势调研报告



第2季度

为及时向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1.03亿的注册用户、超过143万家验证企业、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本季度运用问卷星对企业开展的问卷调查结果。

## 调研说明

参与调研的雇主规模分布显示，1-99人的雇主占比最高，为29.45%，其次是1000人以上的雇主，占比24.55%。100-299人、300-999人规模雇主占比分别为22.91%和23.09%。从雇主公司性质来看，民银企业占40%，国有企业占比11.64%，外商独资和合资企业分别占10%和5.64%。

## 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/科研、金融、能源/化工/环保、汽车、生活服务、消费品、医疗健康、专业服务、政府/非营利组织/其他

★ 本报告仅供2025年第二季度客户招聘规划参考，严禁任何企业或个人在任何媒体（包括新媒体、个人公众号等）发布、转载或节选。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。

## ♥ 2025年Q1经济回顾

工业生产增长较快：2025年1-2月，全国规模以上工业增加值同比增长5.9%；制造业景气指数继续回升。

消费市场回暖：社会消费品零售总额同比增长4.0%，其中网上零售额增长7.3%，显示出消费市场的逐步回暖。

投资结构优化：固定资产投资同比增长4.1%，其中制造业投资增长9.0%，高技术产业投资增长9.7%，显示出投资结构的持续优化。

就业和物价稳定：全国城镇调查失业率平均值为5.3%，就业形势总体稳定。

## ♥ 劳动力市场分析

从2025年Q1新发职位城市分布看，猎聘大数据显示，上海、深圳、北京、广州分别占据前四位；一线和新一线城市占到了超75%的用工需求，用工下沉二三线城市趋势明显；2025年Q1企业用人需求呈现显著的两极分化特征，100-499人规模的中型企业用人需求最高；用人需求增速较快的行业主要集中在高端制造业、科技金融、人工智能、物联网等新兴领域；用人需求职位TOP30数据显示，销售类职位占据主导地位；技术类岗位紧缺程度较高；应届生投递数据反映了中国经济“头部集聚+区域分化”的双重特征。

## ♥ 人才需求调研

雇主用工规模回暖趋势明显，增加员工规模的企业比上季度增加5个百分点，招聘规模持平和增加的比例超过77%；机械/制造、电子/通信/半导体、能源/化工/环保和医疗健康行业招聘增加占比相对较高，均超过9%；300人以内企业二季度招聘需求保持在20%的增加招聘需求的雇主中近八成企业招聘规模增速保持在10%以内。

# 目 录

## CONTENTS LIEPIN

- 2025年Q1经济回顾
- 劳动力市场分析
- 调研情况介绍
- 二季度招聘趋势
- 人才招聘渠道选择



根据统计局数据，1-2月份，全国规模以上工业增加值同比增长5.9%，比上年全年加快0.1个百分点。制造业增长6.9%，装备制造业增加值同比增长10.6%，比上年全年加快2.9个百分点；高技术制造业增加值增长9.1%，加快0.2个百分点。新能源汽车、3D打印设备、工业机器人产品产量同比分别增长47.7%、30.2%、27.0%。

2025年1-2月份，全国城镇调查失业率平均值为5.3%。2月份，全国城镇调查失业率为5.4%，比1月上升0.2个百分点。

据海关总署统计，2025年前两个月，我国货物贸易进出口总值6.54万亿元人民币，同比下降1.2%。其中，出口3.88万亿元，增长3.4%；进口2.66万亿元，下降7.3%。按美元计价，前两个月，我国进出口总值9093.7亿美元，下降2.4%。其中，出口5399.4亿美元，增长2.3%；进口3694.3亿美元，下降8.4%。

据商务部网站消息，2025年1-2月，我国服务贸易较快增长，服务进出口总额13095.6亿元（人民币，下同），同比增长9.9%。其中，出口5495.8亿元，增长13%；进口7599.8亿元，增长7.8%。



分三大门类看，1-2月份，采矿业增加值同比增长4.3%，制造业增长6.9%，电力、热力、燃气及水生产和供应业增长1.1%。

分经济类型看，1-2月份，国有控股企业增加值同比增长3.7%；股份制企业增长6.6%，外商及港澳台投资企业增长3.2%；私营企业增长6.7%。

1-2月份，全国服务业生产指数同比增长5.6%，比上年全年加快0.4个百分点。分行业看，信息传输、软件和信息技术服务业，租赁和商务服务业，批发和零售业，金融业生产指数同比分别增长9.3%、8.8%、5.6%、5.5%。





## 《提振消费专项行动方案》

《提振消费专项行动方案》由中共中央办公厅和国务院办公厅印发，旨在通过八大行动促进消费增长，扩大内需。方案提出城乡居民增收、消费能力保障、服务消费提质、大宗消费升级、消费品质提升、消费环境改善、限制措施优化及完善支持政策等措施。具体包括促进工资性收入增长、拓宽财产性收入渠道、优化“一老一小”服务供给、推动汽车和家电以旧换新、发展冰雪消费、入境消费及服务业开放等。方案强调加强政策协同，优化营商环境，强化信贷支持，确保政策措施落地见效，以拉动经济增长。



### 《保障中小企业款项支付条例》

《保障中小企业款项支付条例》经国务院修订，自2025年6月1日起施行。条例旨在促进机关、事业单位和大型企业及时支付中小企业款项，维护其合法权益，优化营商环境。条例规定了付款期限、支付方式、保证金要求等，明确机关、事业单位使用财政资金采购时需严格预算执行，付款期限一般为交付后30至60日，大型企业为60日内。

### 关于健全全国统一的社会保险公共服务平台的意见

人力资源社会保障部发布《关于健全全国统一的社会保险公共服务平台的意见》，旨在优化社会保险公共服务能力，推动社会保障事业高质量发展。意见提出到2029年底实现全国社保平台功能完善，服务事项“全国一清单”，中高频事项“全国通办”，打造高效便捷、精准智能的服务体验。主要任务包括动态优化业务流程、完善标准体系、推动信用管理全覆盖、推进线上线下融合、优化咨询服务、提升数字化和智能化水平、深化社保卡应用等。





- 经济结构分化明显：**2025年1-2月，经济数据呈现出明显的分化态势。一方面，房地产开发投资、工业生产者出厂价格等指标同比增速为负，显示出相关领域的压力；另一方面，社会消费品零售总额、规模以上工业增加值等指标同比增速为正，反映出消费和工业生产的相对活跃。
- 消费与工业生产回暖：**社会消费品零售总额同比增长4.0%，显示出消费市场的回暖。限额以上单位餐饮收入、商品零售额等指标也表现出较好的增长态势。同时，规模以上工业增加值同比增长5.9%，增速较上年全年有所加快，表明工业生产在内需的拉动下保持了较快增长。
- 工业生产与消费的内需拉动：**工业生产的增长和消费市场的回暖主要得益于内需的扩张。政策的持续发力和消费者信心的边际改善是主要推动因素。



数据来源：国家统计局





- 2025年3月制造业采购经理指数（PMI）为50.5%，比2月上升0.3个百分点，制造业景气水平继续回升。制造业PMI波动趋稳：2024年3月至2025年3月，制造业PMI围绕50%荣枯线窄幅波动，整体呈现“先降后升”趋势，2025年初回升至50%以上，显示制造业景气度逐步稳定。
- 2025年3月制造业从业人员指数为48.2%，比2月下降0.4个百分点，表明制造业企业用工景气度有所回落。制造业就业稳定：制造业从业人员指数始终在48.0%-48.6%区间微幅震荡，最大波动仅0.6个百分点，表明制造业劳动力需求韧性较强。
- 非制造业就业承压：非制造业从业人员指数从46.6%逐步降至45.8%，虽偶有反弹，但整体呈小幅下行趋势，反映非制造业就业市场持续收缩，受季节性调整有关。



数据来源：国家统计局

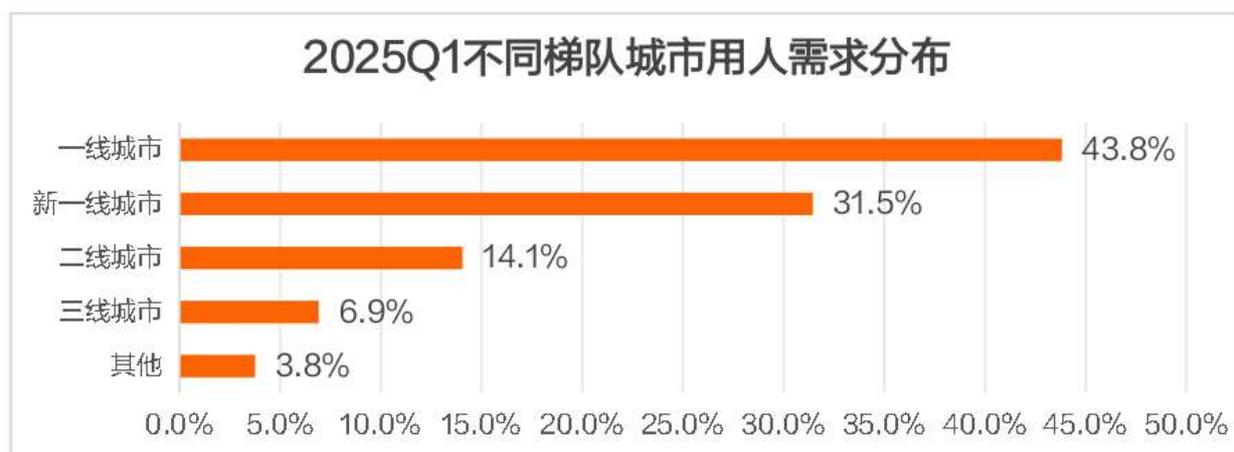




从Q1新发职位城市分布看，一线城市需求集中：上海、深圳、北京、广州的需求比例远高于其他城市，其中上海以12.7%的需求比例位居榜首，深圳（10.3%）、北京（9.7%）、广州（5.8%）紧随其后。这表明一线城市在2025年Q1仍然是用人需求的主要集中地。



数据来源：猎聘大数据



数据来源：猎聘大数据

从Q1新发布职位看，猎聘大数据显示，一线和新一线城市占到了75%成的用工需求。与2024年的用人需求相比，一季度一线城市用人需求占比更高，凸显了经济发达区域用工需求的回暖。





根据2025年Q1的用人需求数据，用人需求增速较快的行业主要集中在高端制造业、科技金融、人工智能、物联网等新兴领域。这些行业的快速发展得益于政策支持、市场需求增加以及技术创新的推动。同时，传统行业如家电、化工等也因消费升级和产业升级而增加了对人才的需求。

整体来看，结合前述的城市用人需求数据，凸显了中国经济在区域和行业的分化发展，高端产业和新兴行业在一线城市和新一线城市表现突出，而传统行业和部分低线城市面临增长压力。



数据来源：猎聘大数据



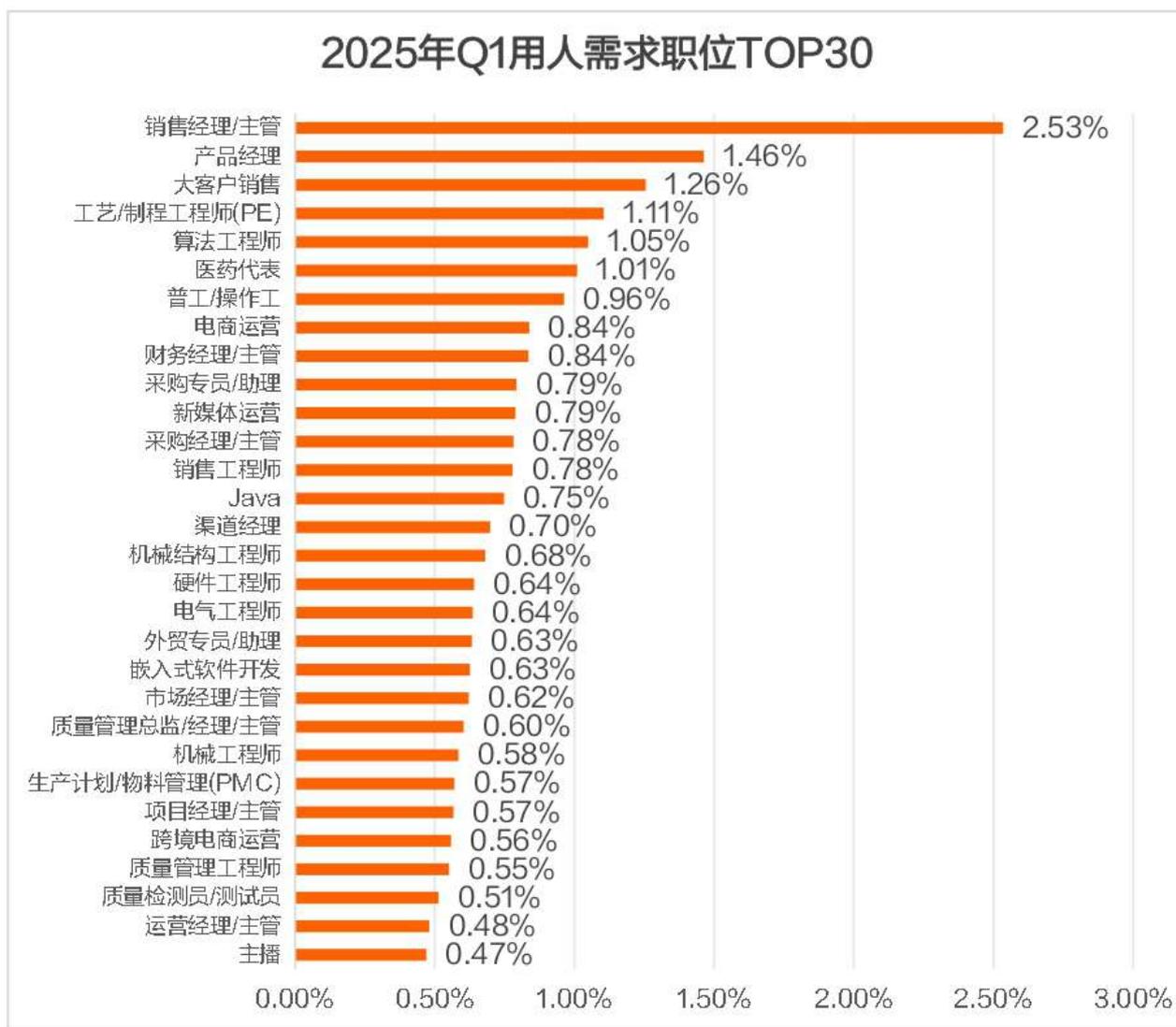


2025年第一季度用人需求职位TOP30数据显示，销售类职位占据主导地位，其中“销售经理/主管”需求最高，达2.53%。

技术类职位如“算法工程师”和“嵌入式软件开发”需求显著增长，反映了科技领域的快速发展。

项目经理和产品经理等管理类职位需求较高，表明项目管理在企业中的重要性。电商和新媒体运营相关职位需求稳定，显示数字化营销的持续繁荣。质量管理和控制类职位需求稳定，确保产品质量仍是制造业关注重点。传统职位如“普工/操作工”和“医药代表”需求相对较低。

整体来看，用人需求呈现多元化和专业化趋势，企业需根据市场变化调整人力资源策略，以应对竞争。



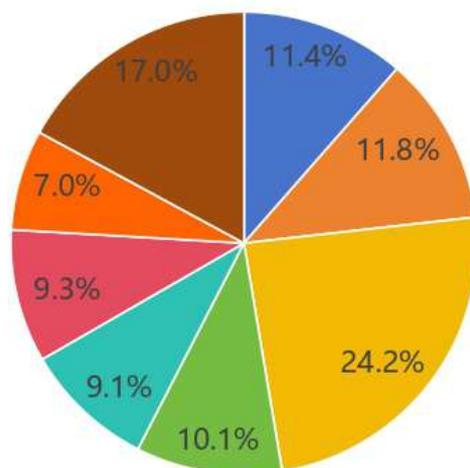
数据来源：猎聘大数据





### 2025年Q1按企业规模看用人需求

- 1-49人
- 50-99人
- 100-499人
- 500-999人
- 1000-2000人
- 2000-5000人
- 5000-10000人
- 10000人以上



数据来源：猎聘大数据

2025年Q1企业用人需求呈现显著的两极分化特征：100-499人规模的中型企业用人需求最高（24.2%），主要因其处于业务扩张期，需快速补充团队支持增长；10000人以上超大型企业次之（17.0%），依赖技术研发和全球化布局驱动增量需求。中小微企业（1-99人）合计占比23.2%，显示创业活力及灵活用工需求，但受成本限制规模有限。中等规模企业（500-10000人）需求普遍低迷（合计35.5%），可能因业务成熟期增长放缓或自动化替代人力。数据表明，中型企业是就业增长主力，而超大型企业通过技术投入维持需求，中小微企业则需政策支持以突破规模瓶颈。

整体看，各规模企业招聘需求呈现多元化分布，中型企业需求增长显著，大企业需求稳定，小型企业需求相对平稳。





2025年Q1人才紧缺程度(TSI>1)的细分行业包括新材料、非金属矿物制品、计算机软件、机械/设备、学术/科研、家电、文娱用品/器材、农/林/牧/渔、专业技术服务、橡胶/塑料制品、金属制品、家具/家居、咨询服务、其他商务服务业、电子商务、IT服务、仪器仪表、科技推广服务和文化艺术业。

人才紧缺程度的分化反映了经济新常态下传统行业拥抱AI转型的人才机遇：新兴领域供给不足：高新技术、文化创意等产业受政策与技术驱动需求增加，如《哪吒》的出圈爆火；传统行业升级受阻：制造业、农业等领域面临技能断层与产业升级的复合型人才需求。



数据来源：猎聘大数据

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。





数据来源：猎聘大数据

2025年Q1人才紧缺程度较高的TOP30岗位中，紧缺程度较高的岗位主要集中在以下几个领域：

技术类岗位：如推荐算法（6.01）等；互联网与电商类岗位：如电商产品经理（2.77）等；AI与数据科学类岗位：如信息流优化师（3.16）等；销售与市场类岗位：如网络/在线销售（3.70）等；创意与设计类岗位：如动效设计（2.83）等。





数据来源：猎聘大数据

2025年Q1人才意向流动行业分布数据显示，IT/互联网/游戏行业的人才流动意向最高，占比20.3%。

其次是房地产/建筑行业，占比11.1%。这一分布反映了当前就业市场的热门领域和人才流动趋势。

IT行业技术前沿性和高薪吸引力：IT/互联网/游戏行业因其技术前沿性、高薪和创新机会，成为人才流动的首选。

新兴行业的潜力与发展空间：电子/通信/半导体等行业因技术发展和市场需求增长，逐渐成为人才关注的领域。





数据来源：猎聘大数据

#### 头部城市虹吸效应显著，产业与教育资源集中驱动需求

上海（12.3%）、北京（11.7%）、深圳（9.4%）、广州（6.9%）占据应届生岗位需求前四位，合计占比超40%，凸显一线城市的绝对优势。

其核心原因在于：

**高端产业聚集：**北京、上海集聚金融、科技、国际总部等高端服务业；深圳、广州以电子信息、新能源汽车等新兴产业吸引技术类应届生。

**高校与政策协同：**一线城市名校密集（如清北复交），企业校招资源倾斜，叠加落户、住房补贴等政策，形成“人才-产业”正向循环。

**新一线城市分化：**杭州（4.3%）、苏州（3.9%）依托数字经济、先进制造（如杭州电商、苏州半导体）崛起，武汉（2.9%）、成都（3.2%）受益中西部产业转移和区域中心定位。





2025年Q1应届生岗位行业分布显示，IT/互联网/游戏行业以26.9%的占比位居首位，电子/通信/半导体（10.5%）和机械/制造（10.0%）紧随其后。医疗健康、金融、消费品等行业的需求也较高，分别占6.1%、6.8%和6.6%。生活服务、广告/传媒等行业的占比相对较低。

这一分布反映了技术驱动和新兴领域对人才的强劲需求。IT/互联网/游戏行业的高占比得益于人工智能、大数据等技术的快速发展，以及行业对创新和高端技术人才的持续依赖。电子/通信/半导体行业的增长则与5G、人工智能等技术的广泛应用密切相关。机械/制造行业的高需求反映了制造业智能化升级和新能源汽车等领域的快速发展。

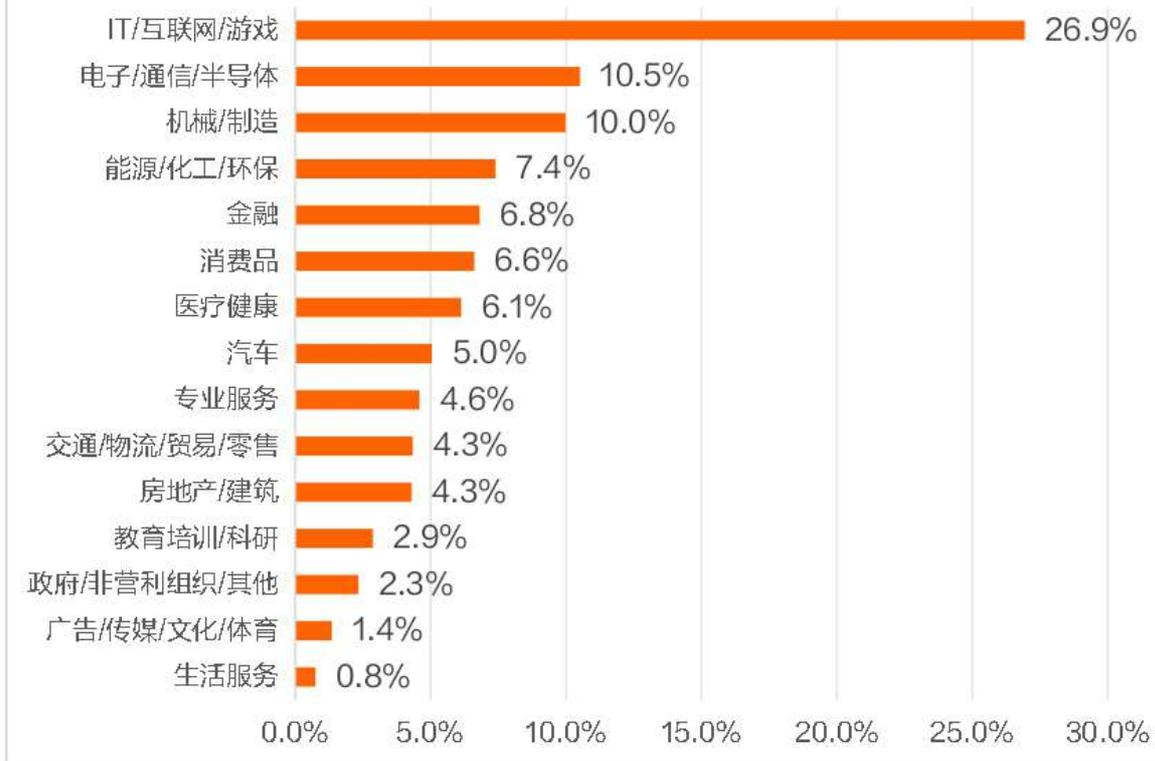
相比之下，生活服务、广告/传媒等行业的岗位占比相对较低，主要是因为这些行业对技能要求较低，且容易受到自动化和数字化的冲击。

2025年应届生岗位分布体现两大趋势：

科技与制造主导：IT、硬科技、新能源等领域因技术突破和政策红利成为就业增长引擎；传统行业转型阵痛：金融、医疗等通过技术融合焕发活力，而房地产、生活服务等行业需通过技能重塑适应新需求。

应届生需关注高增长领域的技术门槛（如AI、半导体），同时提升数字化能力以应对跨行业竞争。

2025年Q1应届生岗位行业分布



数据来源：猎聘大数据



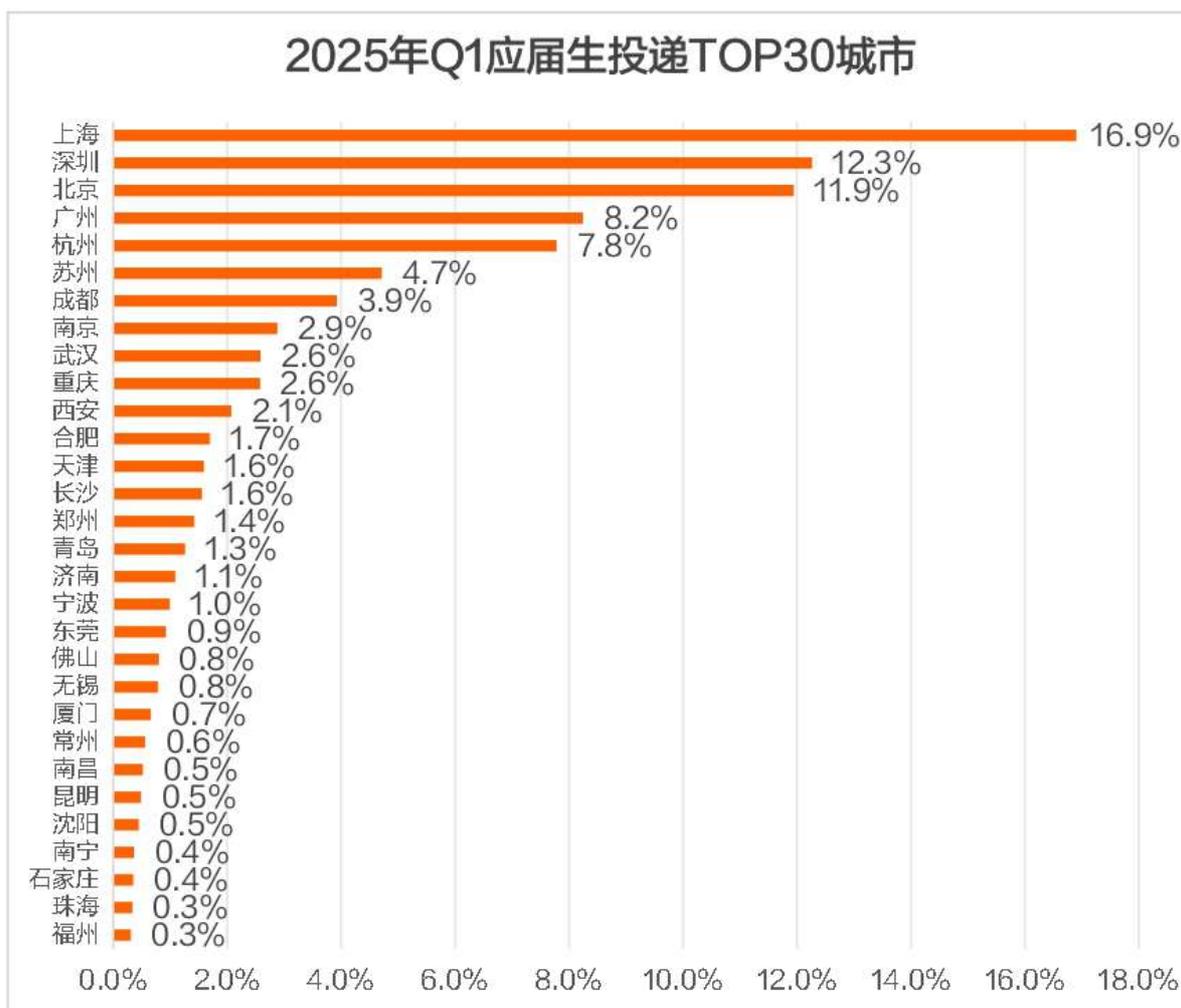


2025年Q1的应届生投递数据反映了中国经济“头部集聚+区域分化”的双重特征：一线城市凭借产业生态和资源垄断保持绝对优势，新一线城市通过特色产业崛起分流人才，而传统制造业城市和中西部城市需通过技术升级与政策创新破解人才困境。未来，城市竞争的关键在于能否构建“产业-教育-政策”协同的可持续发展生态。

上海、北京、深圳、广州等一线城市占比最高，分别为16.9%、11.9%、12.3%和8.2%，显示出这些城市对应届生的强大吸引力。杭州、苏州、成都等新一线城市紧随其后，占比分别为7.8%、4.7%和3.9%，反映出这些城市因新兴产业崛起和政策支持，成为应届生的重要就业目的地。

相比之下，福州、珠海、石家庄等城市的投递占比相对较低，均在1%以下。这些城市可能因经济规模较小、产业结构单一或生活成本较高等因素，对应届生的吸引力有限。此外，二三线城市虽然用工需求有所增长，但整体吸引力仍不如一线和新一线城市。

### 2025年Q1应届生投递TOP30城市



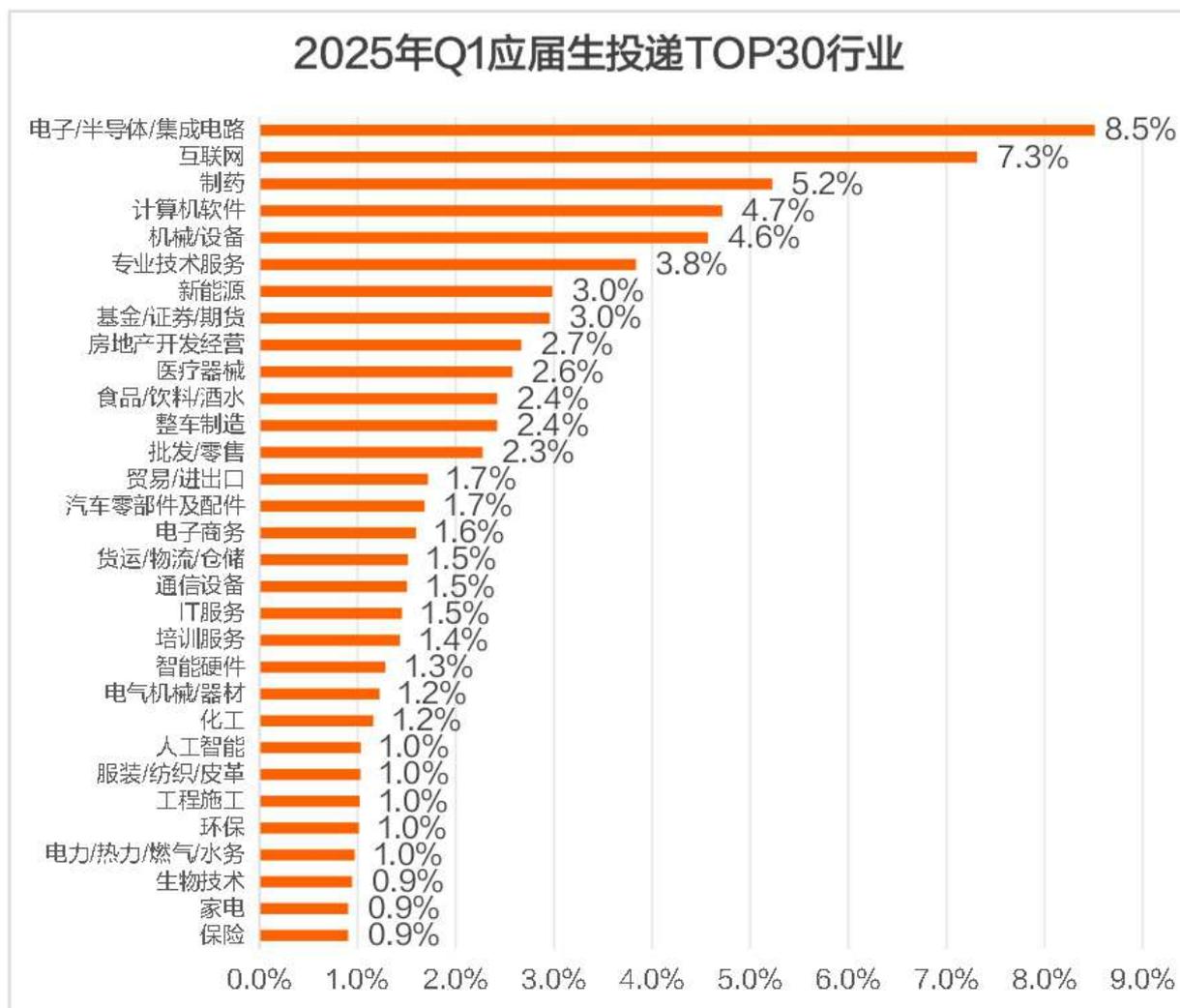
数据来源：猎聘大数据





2025年Q1应届生投递TOP30行业数据显示，互联网行业以7.3%的投递占比位居首位，电子/半导体/集成电路（8.5%）和计算机软件（4.7%）等技术密集型行业紧随其后。制药（5.2%）、机械/设备（4.6%）、专业技术服务（3.8%）等行业也有较高投递占比。

互联网行业的高投递占比得益于其技术驱动和创新特性，对高端技术人才需求持续增加。电子/半导体/集成电路行业因新能源汽车等领域的快速发展，对相关专业人才需求增加。制药和医疗器械行业因医疗健康行业的稳定发展和对专业人才的持续需求，吸引了较多应届生投递。相比之下，保险、家电等传统行业投递占比较低，主要是因为这些行业技术门槛较低，市场需求有限，对应届生吸引力较弱。



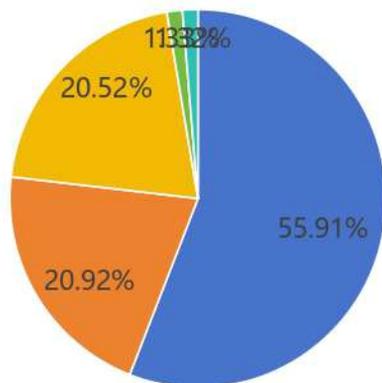
数据来源：猎聘大数据





### 2025年Q1平台活跃应届生学历分布

■ 本科 ■ 硕士 ■ 大专 ■ 大专以下 ■ 博士



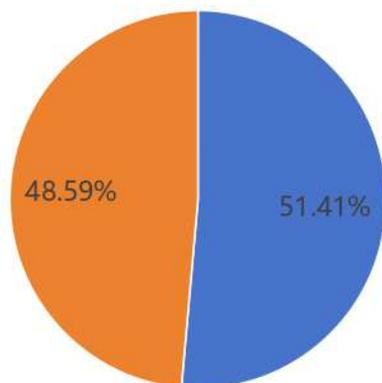
数据来源：猎聘大数据

2025年Q1平台活跃应届生的性别分布显示，女性占比51.41%，略高于男性，反映出应届生群体中女性略多于男性，但整体性别比例接近均衡。学历分布方面，本科学历占主导，达55.91%，硕士和大专学历相对均衡，分别为20.92%和20.52%，博士和大专以下学历占比较低，各约1.3%。

这种分布反映了当前教育水平的普遍提高，本科学历成为应届生的主流，硕士学历占比也较高，显示出高学历应届生在就业过程中更加积极。

### 2025年Q1平台活跃应届生性别分布

■ 女 ■ 男





2025年二季度雇主招聘调研覆盖了不同地区、不同经济水平、不同人口规模的城市，样本考虑了城市的人口规模、经济活动水平等因素。此次调研广东雇主最多，占比23.81%，其次是上海和浙江，调研雇主占比11.54%和10.62%。

### Q2调研雇主省份分布

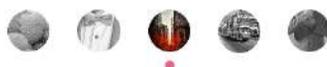
所在省份	占比	所在省份	占比
广东	23.81%	辽宁	1.65%
上海	11.54%	陕西	1.10%
浙江	10.62%	河南	1.10%
北京	10.44%	湖南	0.73%
江苏	8.42%	吉林	0.55%
重庆	6.41%	江西	0.55%
湖北	4.40%	内蒙古	0.37%
四川	3.48%	贵州	0.37%
天津	3.48%	香港	0.18%
山东	3.48%	海南	0.18%
安徽	2.75%	黑龙江	0.18%
福建	2.20%	海外	0.18%
河北	1.83%		

### Q2调研雇主经营区域分布



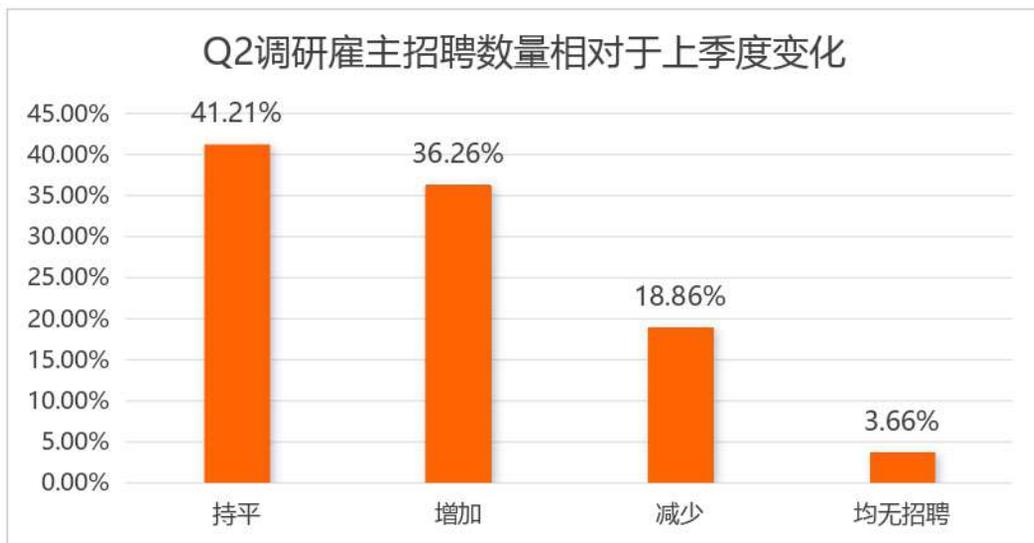
数据来源：猎聘调研数据

在2025年第一季度调研雇主中，样本占比量最多的是公司是国内跨区域经营企业，占比50.55%，其次是本地区经营和跨国经营（其他），样本占比分别为17.03%和12.82%。





雇主用工规模回暖趋势明显：2025年第二季度的员工规模与一季度相比，企业计划增加员工队伍的雇主比例有所增加，增加5个百分点（从30.85%增至35.35%）。同时，计划减少人员队伍的雇主减少了5个百分点（从19.08%减至14.29%）。这表明在2025年第一季度更多的雇主倾向于保持现有的员工规模以及部分企业在第一季度加大招聘力度。



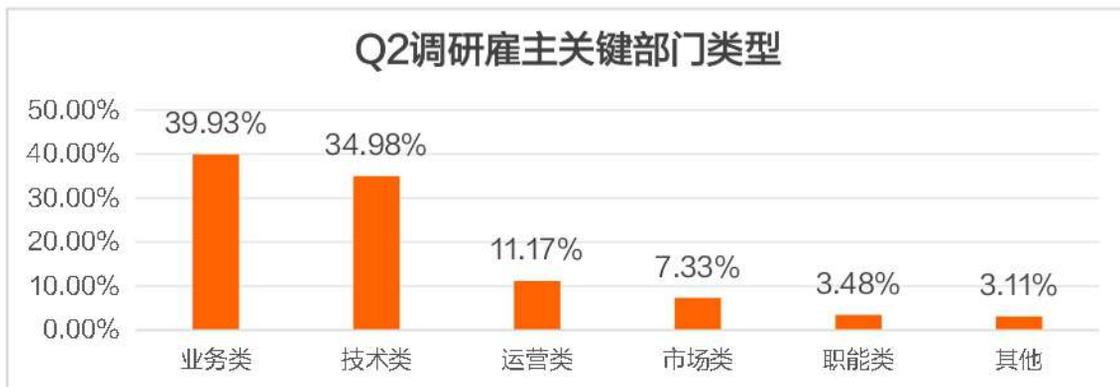
数据来源：猎聘调研数据

雇主二季度招聘数量小幅增加：调研雇主2025年第二季度计划招聘数量，有41.21%的雇主表示招聘与上季度（40.54%）持平，36.26%的雇主会在2025年第一季度加大招聘力度，招聘数量比上一季度会（33.8%）有所增加，18.86%的雇主招聘数量会比上一季度有所减少（22.06%），仅有3.66%的表示近两个季度都无招聘。整体数据表明招聘市场回暖信号明显。





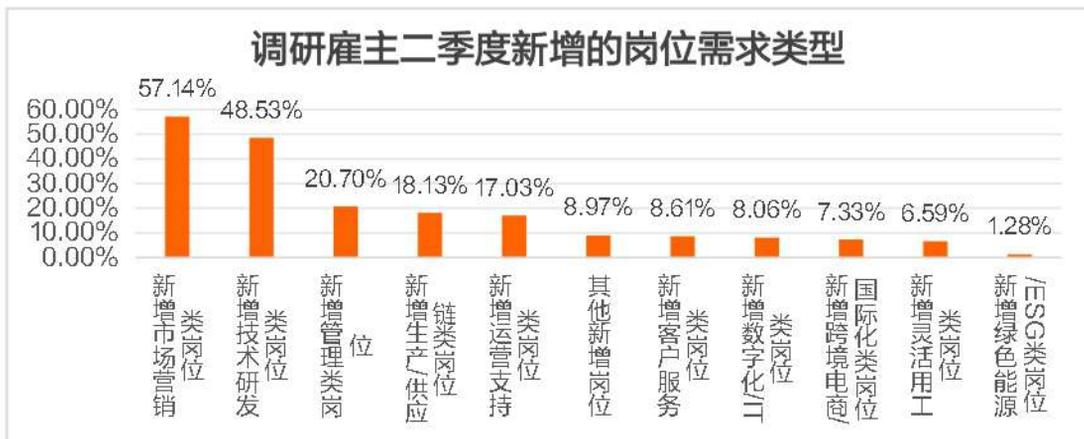
2025年第二季度调研的雇主中，关键部门主要集中在业务类，技术类和运营类。其中关键部门为业务类的占比为39.93%，技术类和运营类为关键部门占比分别为34.98%和11.17%。业务类和技术类部门被大部分的雇主认为是最关键的，这与大部分企业追求市场占有率增长和创新的战略目标有关。



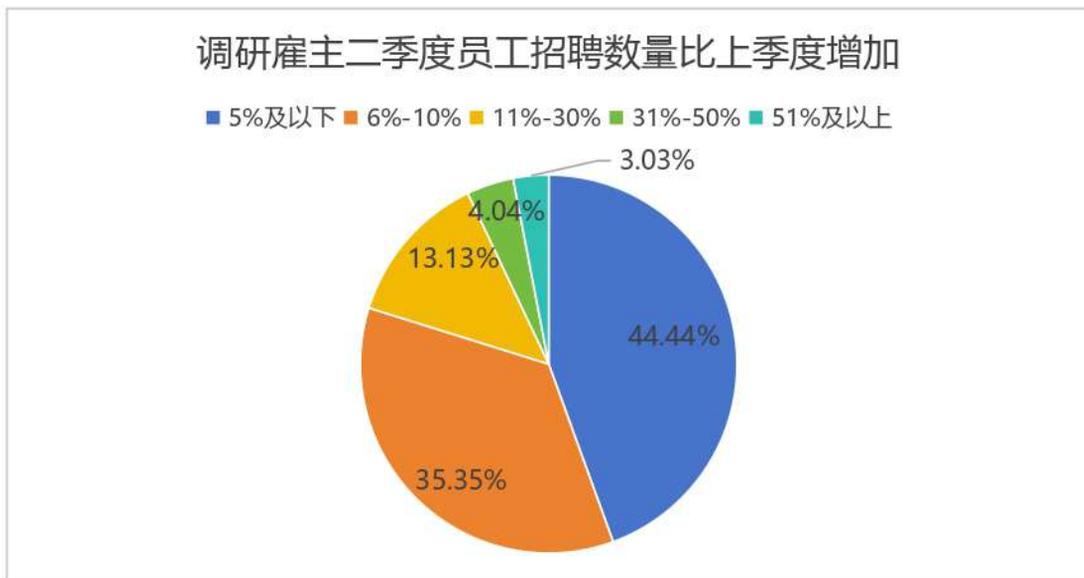
数据来源：猎聘调研数据

从数据来看，机械/制造、电子/通信/半导体、能源/化工/环保和医疗健康行业招聘占比相对较高，均超过9%，是Q2增加招聘的热门行业。原因可能是随着科技发展和产业升级，机械制造等行业对人才需求大，而电子通信半导体行业技术更新快，需扩充人才；能源化工环保受政策和产业发展驱动，加大招聘力度；医疗健康行业因社会需求持续增长，也增加了招聘。





从数据来看，Q2新增市场营销类岗位占比最高，达 57.14%，反映出市场拓展和业务推广需求旺盛。技术研发类岗位紧随其后，占 48.53%，表明企业对技术创新和产品研发的重视。管理类、生产/供应链类、运营支持类岗位新增占比处于 20% - 17% 区间，是企业运营的重要支撑环节。灵活用工类岗位占比 6.59%，反映企业用工形式的多元化。绿色能源/ESG 类岗位新增占比最低，仅 1.28%，因该领域发展尚处初期，人才需求相对较少。



数据来源：猎聘调研数据

从数据来看，二季度雇主员工招聘数量比上季度增加的比例大多集中在 5% 及以下和 6% - 10%，两者相加占比超七成。这反映出大部分企业在二季度适当增加了招聘规模，但增幅较为温和。

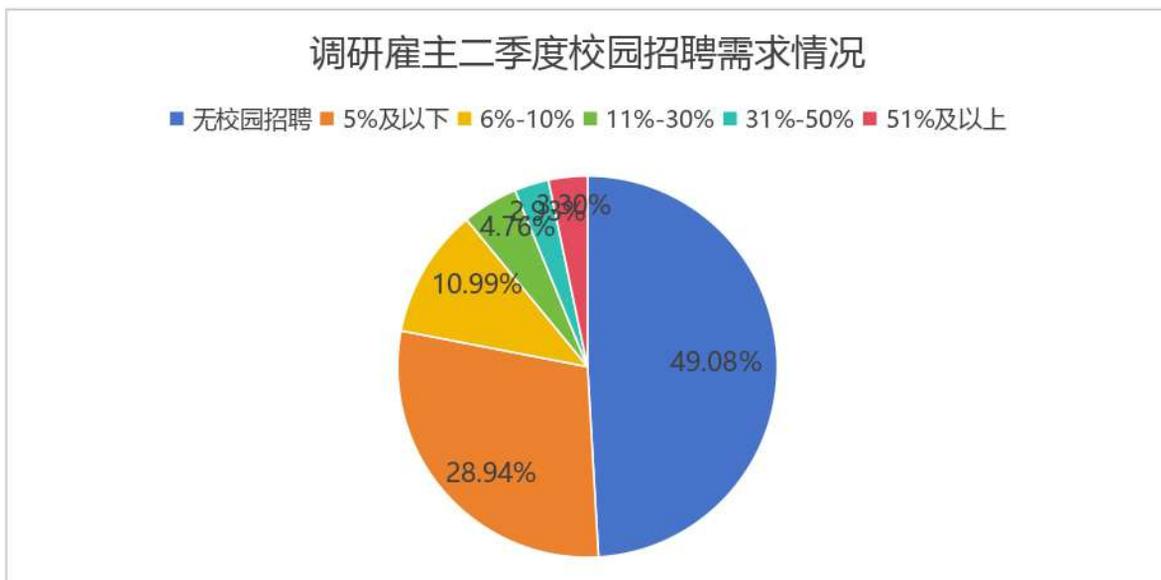




从不同企业规模的季度数据来看，整体变化相对平稳。1 - 99 人和 100 - 299 人规模的企业占比在两个季度均维持在 20% - 30% 区间，波动较小。300 - 999 人的企业占比也基本稳定在 20% 左右。而 1000 人及以上的大型企业在 Q2 占比略有上升，从 Q1 的 24.59% 升至 26.26%，可能是由于部分大型企业业务拓展或行业整合，对人才需求有所增加，从而在招聘等方面使得该规模企业占比有小幅度提升。

无校园招聘的需求占据了最大的比例，达到了 49.08%，这表明接近一半的雇主在本季度要进行校园招聘的计划。

5% 及以下的占比为 28.94%，说明有相当一部分雇主虽然有校园招聘的需求，但其需求量相对较小。

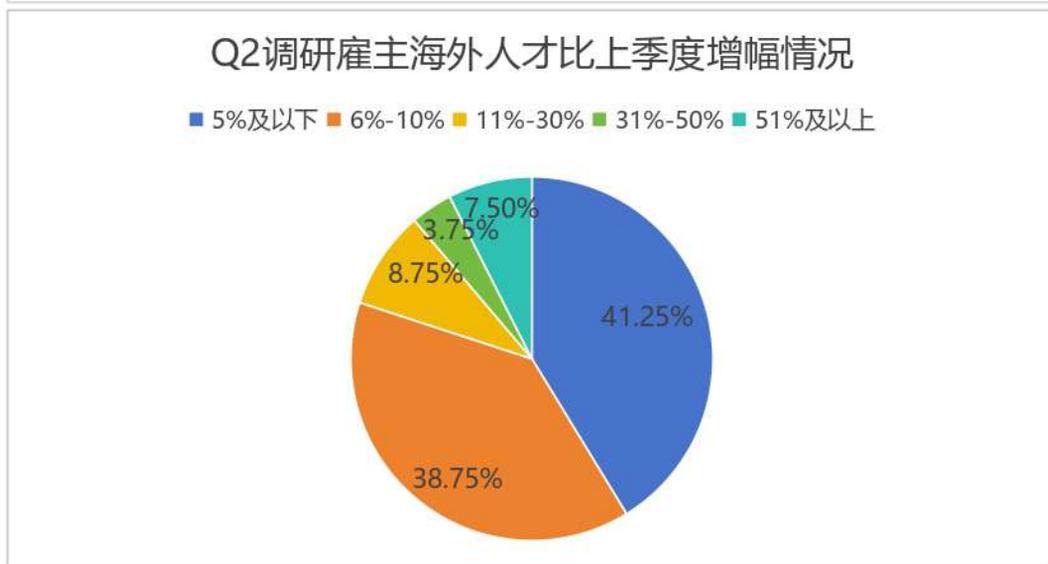


数据来源：猎聘调研数据





从数据来看，无论是 2025 年 Q1 还是 Q2，无海外人才需求的雇主占比均在 70%以上，且两个季度的比例相对稳定，说明大部分企业对海外人才的需求并不强烈。而增加和减少海外人才需求的比例相对较低，且变动幅度不大。部分企业因全球化战略调整或业务扩展需求，增加海外人才需求，但整体需求仍以稳定为主



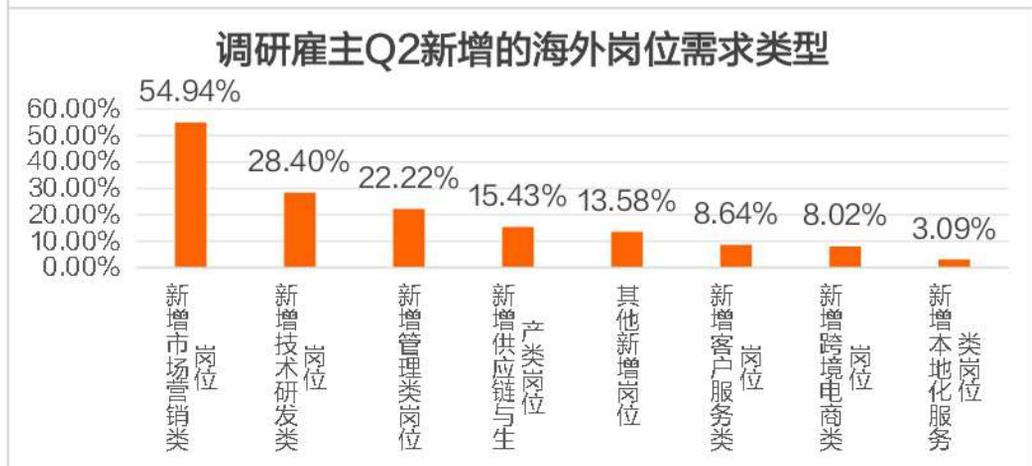
数据来源：猎聘调研数据

从数据来看，雇主对海外人才的需求占比呈现出多段分布的特点。其中，5%及以下和 6%-10%的占比相对较高，分别为 41.25%和 38.75%，这说明大部分企业的海外人才需求在现阶段还比较保守。由于不同行业的国际化程度不同，一些行业如外贸、跨国企业等对海外人才需求相对较大。





从数据来看，Q2雇主海外岗位招聘渠道呈现出多样化的特点。自主招聘渠道如企业官网等占比最高，达46.30%，反映出企业在招聘海外岗位时较为依赖自身的品牌影响力和官方平台。国际职业平台占比27.78%，也是重要的招聘渠道之一，这类平台可能汇聚了更多国际上的专业人才资源。海外猎头和人才海外派驻均占27.16%灵活用工、海外RPO等形式也占有一定比例，满足了不同企业在不同情况下的招聘需求。



数据来源：猎聘调研数据

从数据来看，雇主在Q2新增的海外岗位中市场营销类岗位占比最高，达54.94%，反映出海外市场拓展和品牌推广的需求较大。技术研发类岗位占28.40%，表明企业在海外业务中也注重技术创新和产品研发，多样化岗位显示企业在海外业务布局上较为全面，涉及多个领域。



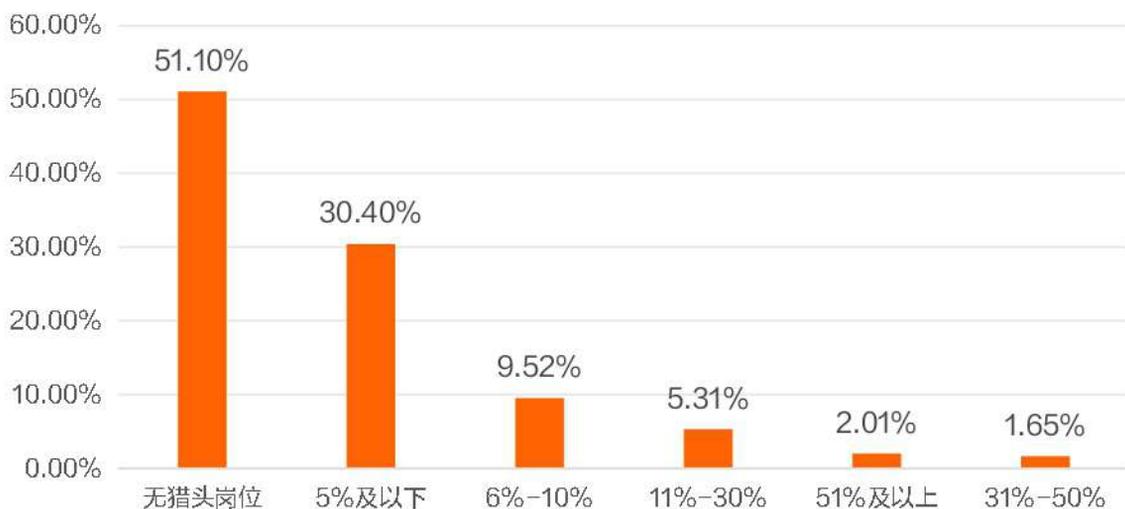


从数据来看，无论是 2025 年 Q1 还是 Q2，招聘平台都是最主要的招聘渠道，占比均在 94% 以上，说明其广泛的覆盖面和大量的求职者资源使其成为企业招聘的首选。内推也占有较高比例，且两个季度都较为稳定，这反映出员工推荐的候选人在一定程度上具有可靠性和适应性，能较好地融入企业。猎头岗位需求有所收缩。

调研雇主二季度主要招聘渠道



调研雇主二季度招聘需求中猎头岗位占比



数据来源：猎聘调研数据





从数据来看，在招聘岗位招聘效果呈现多种特点。基本能够在规定期限内完成招聘的占比最高，达 60.81%，表明大部分岗位的招聘进度较为理想。但在其他各类情况中，中高端人才招聘难度较大这一情况占比最高，为 36.45%，反映出这类人才在市场上的稀缺性或企业对其要求较高导致招聘不易。技术人才和复合型人才招聘难度也较大，占比分别为 24.91%和 24.54%，说明企业对这些专业人才的需求与市场供给存在一定矛盾。绝大部分岗位不能按期完成招聘占 11.17%，整体占比较低，但仍需关注个别岗位的招聘困难问题。而其他特殊情况占比 2.56%，相对较少。总体而言，企业在招聘过程中，对于中高端、技术和复合型人才获取需要投入更多精力和资源，与上季度相比中高端人才和技术人才招聘难度较大的选择比例有所下降。

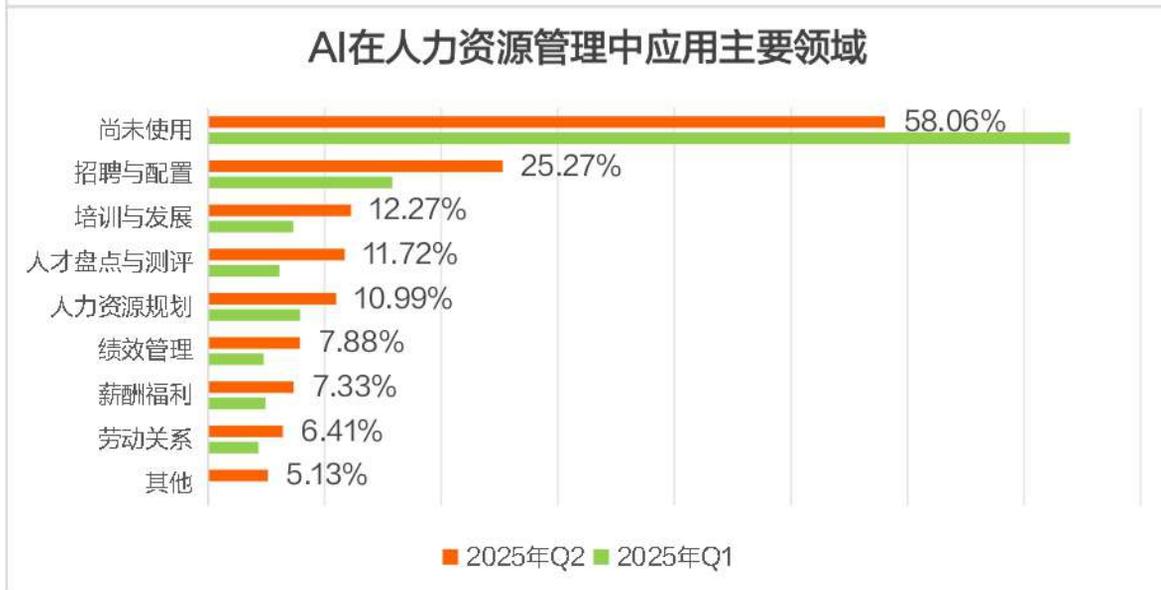
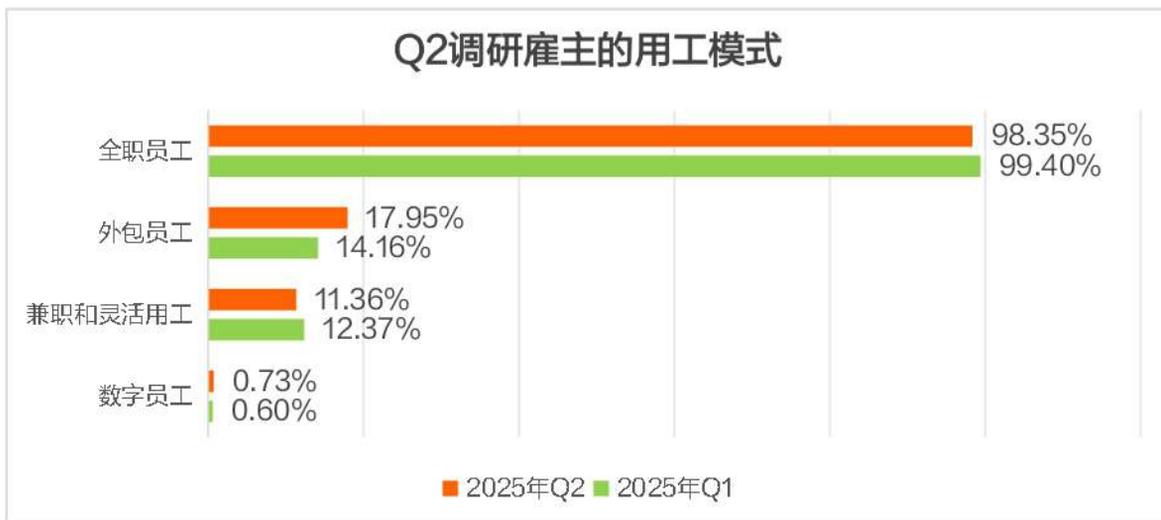


数据来源：猎聘调研数据





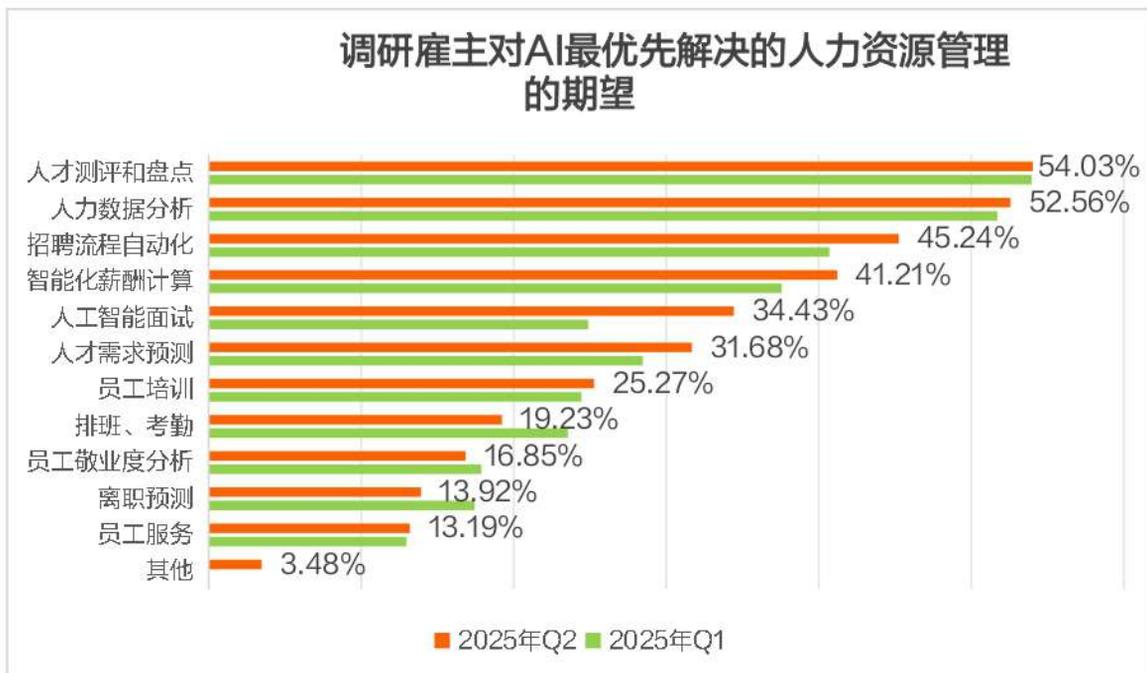
无论是 2025 年 Q1 还是 Q2，全职员工都是雇主最主要的用工模式，占比均在 98% 以上。兼职和灵活用工以及外包员工也占有一定比例，且外包员工的占比在 Q2 有所上升，这可能是因为在一些非核心业务或特定项目中，为了降低成本、提高效率或获取更专业的服务，会选择外包的形式。数字员工占比比较低，可能是因为目前其应用范围相对较窄，尚未成为主流的用工方式。总体而言，企业的用工模式较为传统，但也在不断尝试和探索多元化的用工形式。



数据来源：猎聘调研数据

从数据来看，AI 在人力资源管理各主要领域的应用情况呈现出一定特点。尚未使用 AI 的比例虽在下降，但仍占据较高比例，说明整体上 AI 在人力资源管理中的应用还有很大的发展空间。招聘与配置领域应用比例相对较高且增长明显，可能是因为招聘环节中简历筛选、人才匹配等工作可以通过 AI 技术提高效率和精准度。培训与发展领域应用比例也有较大提升，AI 可助力个性化培训方案制定等。总体而言，AI 在人力资源管理各领域的应用逐步推进，但仍需进一步加强和拓展。





数据来源：猎聘调研数据

### 数据特点分析：

招聘流程自动化和人才测评与盘点期望最高：2025年Q2，招聘流程自动化和人才测评与盘点的期望比例分别为45.24%和54.03%，显示出企业在招聘和人才评估方面对AI的高度重视。

人力数据分析和智能化薪酬计算期望较高：人力数据分析和智能化薪酬计算的期望比例分别为52.56%和41.21%，表明企业希望通过AI技术提升数据驱动的决策能力和薪酬管理效率。

### 原因分析：

招聘流程自动化的高效性：AI在招聘流程中的应用能够显著提升效率，通过自动化简历筛选、视频面试等技术，企业能够更快地找到合适的候选人，减少人工成本和时间。

人才测评与盘点的精准性：AI技术能够对候选人的能力、性格、职业倾向等进行深度分析，提供全面、客观的人才评估报告，帮助企业更精准地进行人才管理。





## 人力资源管理应用AI的难点



数据来源：猎聘调研数据

### 数据特点分析：

**推进意愿和数智化人才缺乏仍是主要难点：**2025年Q2，公司管理层推进AI应用意愿不高和缺乏数智化专业人员的比例分别为22.53%和34.07%，显示出这些因素仍是企业应用AI的主要障碍。

**数字化转型进展不足和AI产品解决方案不足比例上升：**数字化转型进展不足以支撑AI使用的比例从2025年Q1的41.13%下降到37%，但缺乏合适的AI产品解决方案的比例从37.70%上升到42.67%，表明企业在获取有效AI解决方案方面仍面临较大挑战。

**成本问题仍是重要阻碍：**数智化应用成本过高的比例从2025年Q1的46.20%下降到42.86%，但依然是企业应用AI的重要阻碍因素。

### 原因分析：

- **管理层推进意愿不高：**部分企业对AI技术的认知不足，或担心短期回报不足以覆盖投入，导致管理层对AI应用的推进意愿较低。
- **数智化人才缺乏：**AI技术的复杂性和专业性要求企业具备足够的数智化人才，但目前市场上这类人才供给不足，尤其是在中小企业中。
- **成本问题：**AI技术的实施和维护成本较高，尤其是对于资金实力较弱的中小企业来说，形成了不小的压力。

