

2025 招聘趋势调研报告



第1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140万家验证企业、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，100-499人的雇主占比最高，为24.21%，其次是10000人以上的雇主，占比15.05%。50-99人和1-49人的雇主规模也较为显著，分别占12.48%和10.92%。中大型企业（500-999人，1000-2000人，2000-5000人，5000-10000人）的占比逐渐降低，分别为9.68%，8.92%，8.51%和7.29%。

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年第一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。

I 2024年度经济回顾

经济运行稳中有进，消费需求持续扩大，高端化智能化产业快速发展，政府进一步优化政策改善营商环境，促进企业可持续经营发展；服务业和制造业成为经济增长的主要动力；从需求来看，进入2024年四季度来，在各项政策提振下，居民消费意愿明显提升，特别是在以旧换新政策推动下，相关耐用消费品例如家电增速明显改善，四季度平均增速跃升30%以上。

I 劳动力市场分析

从2024年度新发职位城市分布看，猎聘大数据显示，上海、北京、深圳、广州分别占据前四位；一线和新一线城市占到了超7成的用工需求，用工下沉二三线城市趋势明显；中大型企业是招聘市场的主要力量；文化艺术业、生活服务（保健）、仪器仪表等细分行业人才紧缺程度较高；人才流动意向最强的行业仍为IT互联网游戏；上海、北京、深圳依次为人才意向流动的TOP城市。

I 人才需求调研

调研发现：雇主用工规模回暖趋势明显，30.85%的企业计划增加员工规模，招聘规模持平和增加的比例超过七成；增加招聘的雇主分布的前三位行业分别是机械制造、能源化工环保和消费品；中型雇主（100-299人）一季度招聘需求显著增加；增加招聘需求的雇主中超六成企业招聘规模增速大于5%；近三成调研企业有海外人才需求；除了线上招聘渠道选择外，内推和猎头需求均有所增长，55%的雇主有猎头岗位计划；技术人才、技能人才和复合型人才招聘难度较大；企业灵活用工需求有所增加，AI在人力资源管理的应用潜力尚待挖掘，超半数雇主期望AI在人才测评盘点、人力数据分析中发挥更大的作用。

- 2024年度经济回顾
- 劳动力市场分析
- 调研情况介绍
- 一季度招聘趋势
- 人才招聘渠道选择



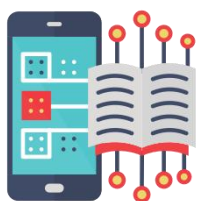
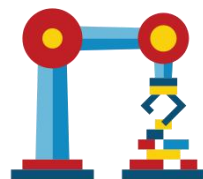
统计局根据有关基础资料和国内生产总值（GDP）核算方法，经初步核算2024年经济达到134.9万亿元，增长5.0%，分产业看，第一产业增长3.5%；第二产业增长5.3%；第三产业增加值765583亿元，增长5.0%。三次产业增加值占GDP的比重分别为6.8%、36.5%和56.7%，对经济增长的贡献率分别为5.2%、38.6%和56.2%。

2024年全国城镇调查失业率平均值为5.1%，比2023年下降0.1个百分点。12月份，全国城镇调查失业率为5.1%。

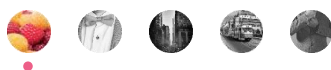
2024年，我国货物进出口较快增长，贸易结构持续优化，全年货物进出口总额43.85万亿元，比上年增长5.0%，实现总量、增量、质量“三量”齐升：规模再创历史新高，货物贸易第一大国地位更加稳固。

2024年，我国电动汽车、3D打印机、工业机器人出口分别实现了13.1%、32.8%、45.2%的增长。

2024年跨境电商进出口2.63万亿元，增长10.8%，在“卖全球”“买全球”方面潜力与优势持续释放



2024年农林牧渔业增加值比上年增长3.7%，拉动经济增长0.3个百分点。工业增长较快，增加值比上年增长5.7%，拉动经济增长1.7个百分点。服务业回升向好，信息传输、软件和信息技术服务业，租赁和商务服务业增加值保持两位数增长，分别比上年增长10.9%和10.4%，合计拉动经济增长0.9个百分点；交通运输、仓储和邮政业、住宿和餐饮业增加值增长较快，分别比上年增长7.0%和6.4%。规模以上装备制造业和规模以上高技术制造业增加值分别比上年增长7.7%和8.9%，全国高技术制造业投资和高技术服务业投资分别比上年增长7.0%和10.2%。

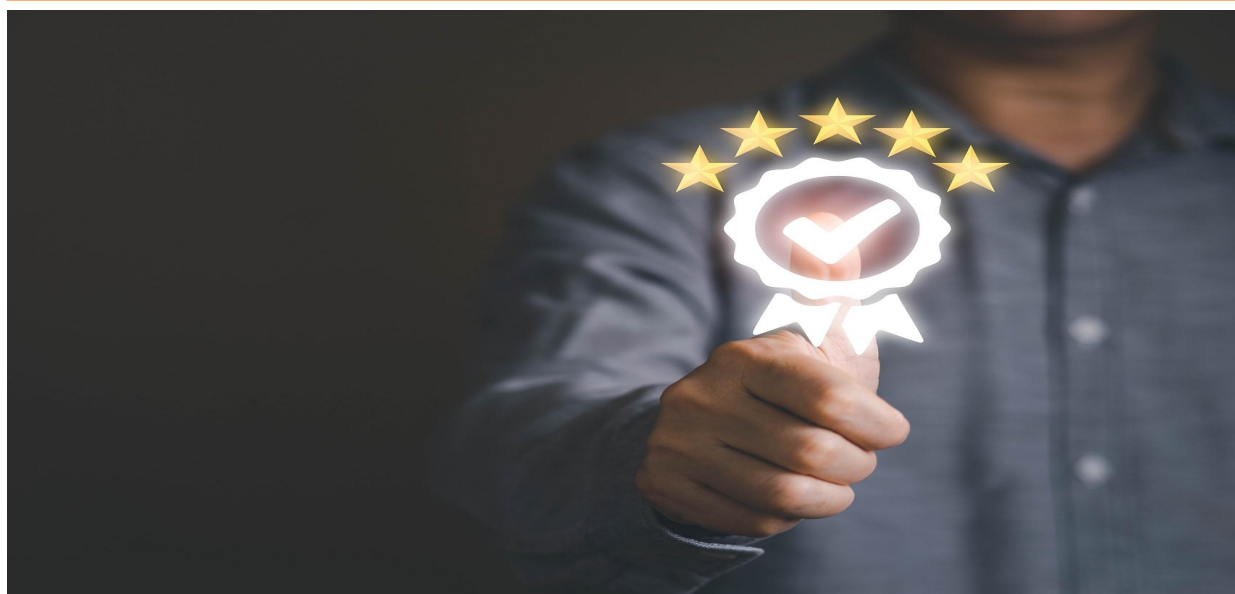




《关于严格规范涉企行政检查的意见》

国务院总理李强12月23日主持召开国务院常务会议，审议通过《关于严格规范涉企行政检查的意见》。

涉企行政检查是行政执法主体履行行政管理职责的重要方式，初衷是为了规范和引导企业依法经营。但实践中一些地方和部门涉企行政检查乱作为问题时有发生，影响企业正常生产经营和营商环境改善。要着眼于稳定市场预期，着眼于提高依法行政水平，严格规范涉企行政检查，合理设置频度，妥善把握力度，着力提升精准度，努力做到不缺位、也不越位。要明确行政检查主体，清理公布行政检查事项，从源头上遏制乱检查。要合理确定检查方式，严格检查标准和程序，加强行政检查执法监督，减少入企检查频次，杜绝随意检查。



《“高效办成一件事”2025年度第一批重点事项清单》

各地区各部门要认真贯彻党中央、国务院关于优化政务服务、推动“高效办成一件事”的决策部署，在不断优化2024年度两批重点事项服务的基础上，统筹做好2025年度第一批重点事项清单实施工作，进一步促进政务服务标准化、规范化、便利化，持续提升企业和群众满意度、获得感。各地区要加强组织领导，围绕“高效办成一件事”合力攻坚，依托全国一体化政务服务平台强化有关业务系统集约整合和互联互通，不断完善线上线下服务，扎实推进重点事项落地见效。

中共中央 国务院关于深化养老服务改革发展的意见

到2029年，养老服务网络基本建成，服务能力和水平显著增强，扩容提质增效取得明显进展，基本养老服务供给不断优化；到2035年，养老服务网络更加健全，服务供给与需求更加协调适配，全体老年人享有基本养老服务，适合我国国情的养老服务体系成熟定型。优化居家为基础、社区为依托、机构为专业支撑、医养相结合的养老服务供给格局，强化以失能老年人照护为重点的基本养老服务，健全分级分类、普惠可及、覆盖城乡、持续发展的养老服务体系。

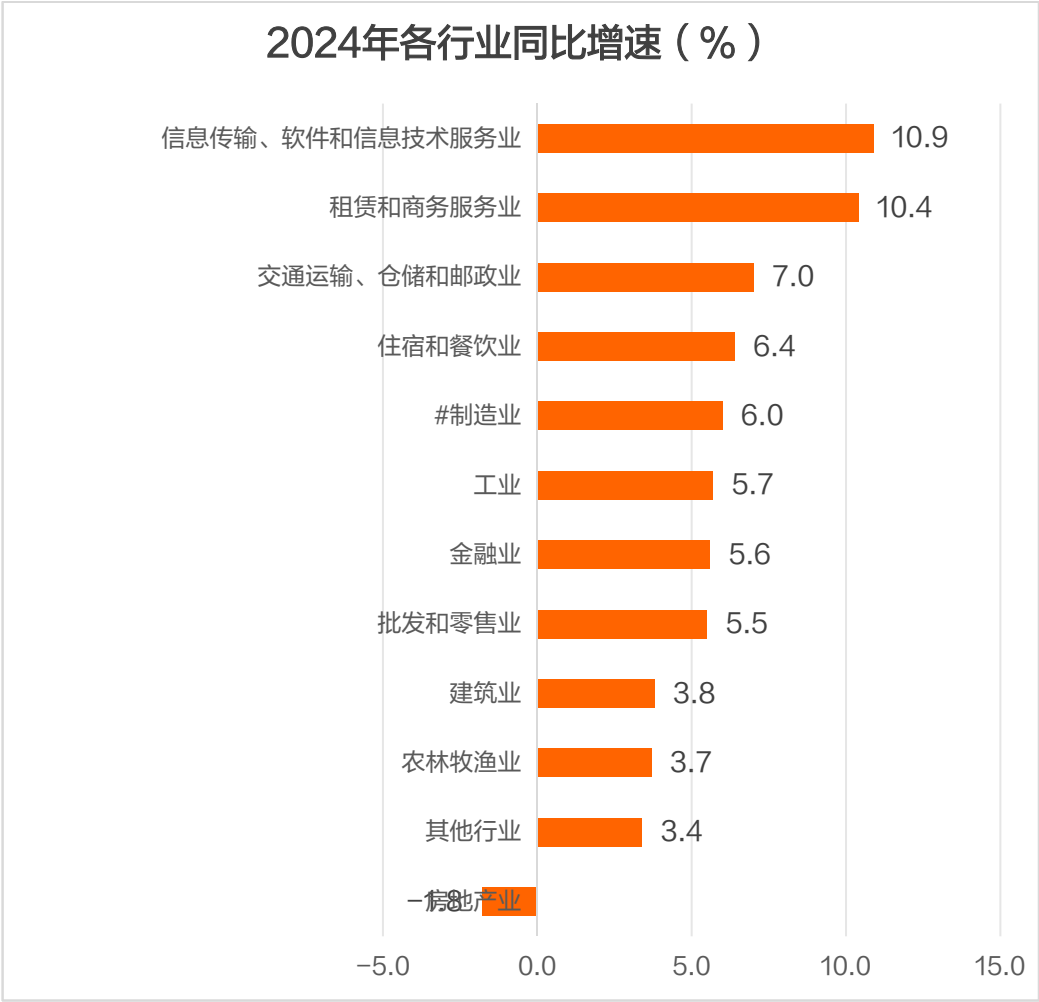




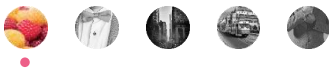
2024年，中国经济继续向高质量发展转型，服务业和制造业成为经济增长的主要动力，而传统行业如房地产的影响力逐渐减弱。政府对数字经济、科技创新和基础设施建设的政策支持，显著推动了相关行业的快速发展。

增长较快的行业：信息传输、软件和信息技术服务业（10.9%）、租赁和商务服务业（10.4%）、交通运输、仓储和邮政业（7.0%）以及住宿和餐饮业（6.4%）。数字经济和科技创新的快速发展推动了该行业的高速增长。政府对数字基础设施的投资以及企业对数字化转型的需求，使得该行业成为经济增长的重要引擎。

增长稳健的行业：制造业（6.0%）、工业（5.7%）、金融业（5.6%）和批发零售业（5.5%）。制造业在政策支持和产业升级的推动下，实现了较快增长。特别是装备制造业和高技术制造业表现突出。

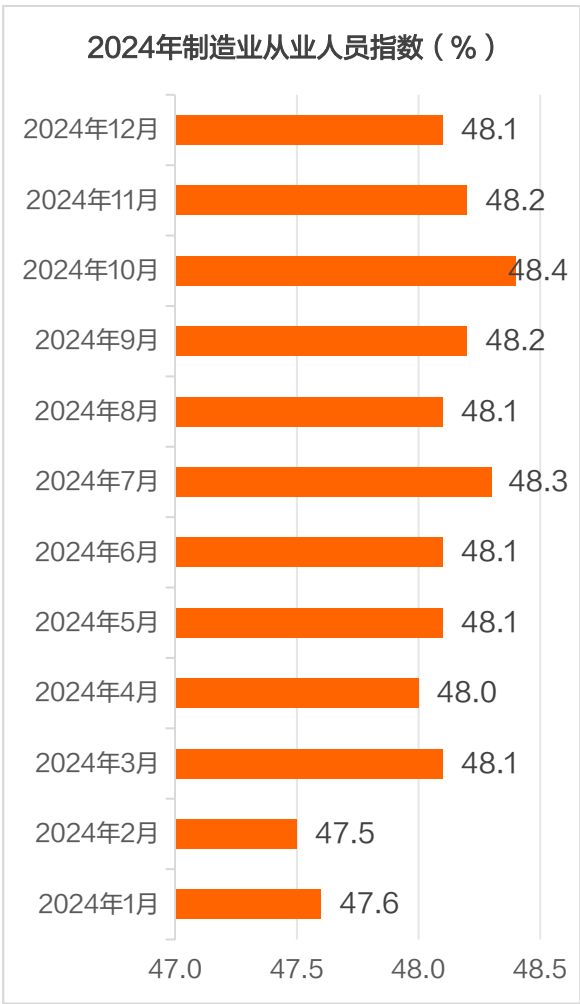
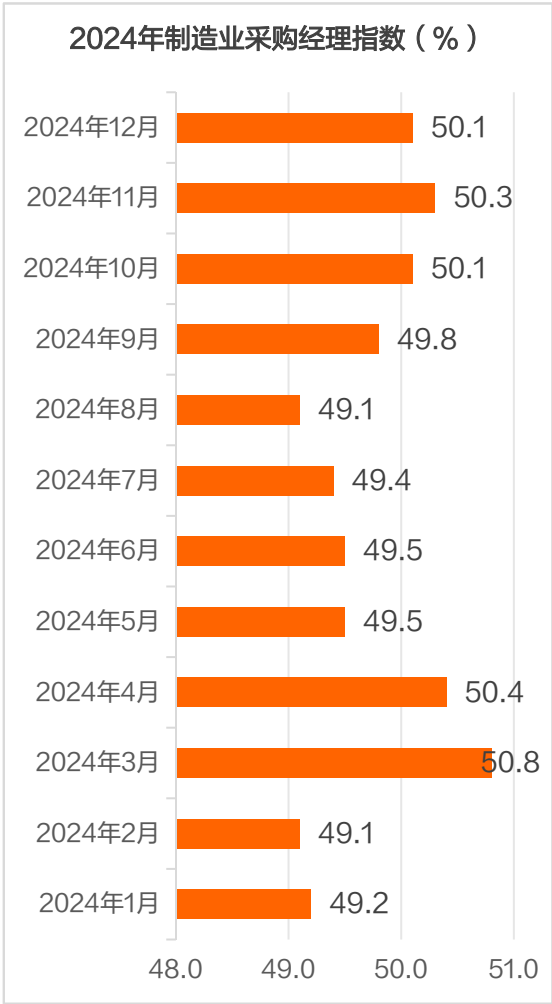


数据来源：国家统计局





- 🔥 2024年12月制造业采购经理指数（PMI）为50.1%，比11月下降0.2个百分点，制造业继续保持扩张。在构成制造业PMI的5个分类指数中，生产指数高于临界点，其余4个指数均低于临界点。从企业规模看，大型企业PMI为50.5%，比上月下降0.4个百分点，高于临界点；中型企业PMI为50.7%，比上月上升0.7个百分点，高于临界点；小型企业PMI为48.5%，比上月下降0.6个百分点，低于临界点。
- 🔥 从业人员指数为48.1%，比上月下降0.1个百分点，表明制造业企业用工景气度略有回落。从业人员指数持续低于50%，表明制造业用工需求收缩，对整体就业市场形成一定压力，尤其是制造业相关岗位的就业机会减少。用工需求不足可能限制制造业的进一步扩张，因为劳动力是生产的重要要素之一，用工不足可能导致产能无法充分释放。2024年制造业从业人员指数反映出制造业用工景气度整体偏弱，但有阶段性改善的迹象。未来需关注经济复苏的持续性以及政策对就业市场的支持效果。



数据来源：国家统计局

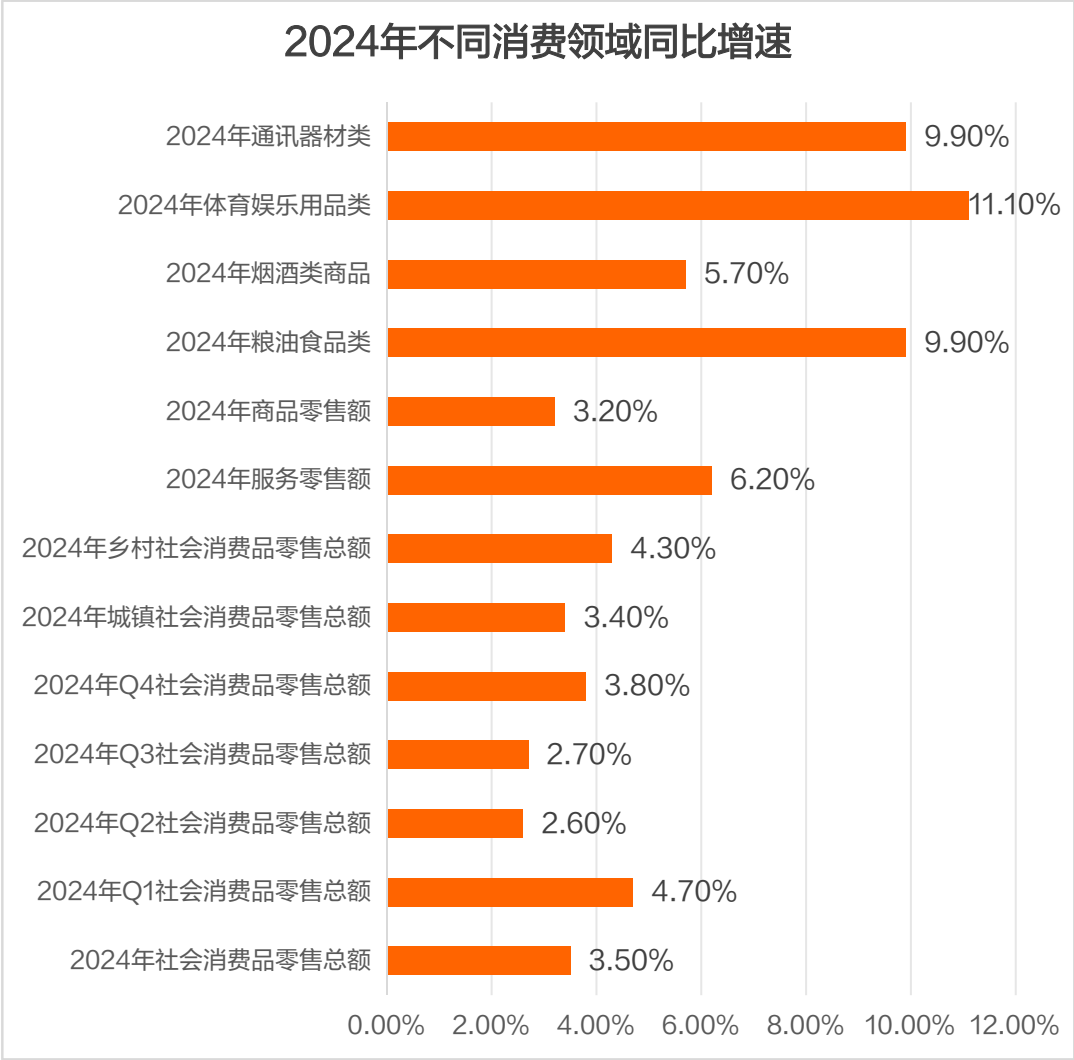




从消费看，2024年四季度社会消费品零售总额同比增长3.8%，消费品以旧换新政策加力带动，四季度限额以上单位家用电器和音像器材类、家具类、汽车类、建筑及装潢材料类商品零售额合计拉动整个社会消费品零售总额增长约1个百分点。

分季度来看社会消费品零售总额，Q1增长4.7%，Q2增长2.6%，Q3增长2.7%，Q4增长3.8%。上半年增速放缓，下半年逐步回升，尤其是四季度增速加快，显示出政策发力和经济回暖对消费的拉动作用。

从需求来看，进入2024年四季度来，在各项政策提振下，居民消费意愿明显提升，特别是在以旧换新政策推动下，相关耐用消费品例如家电增速明显改善，四季度平均增速跃升30%以上。

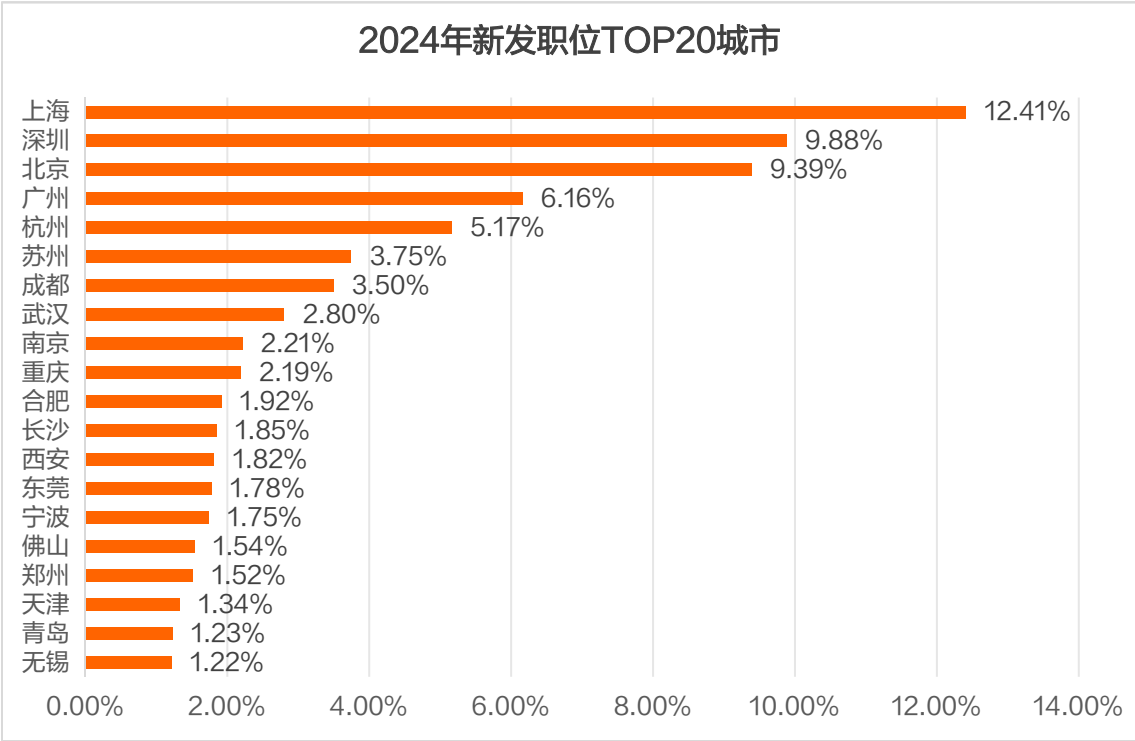


数据来源：国家统计局

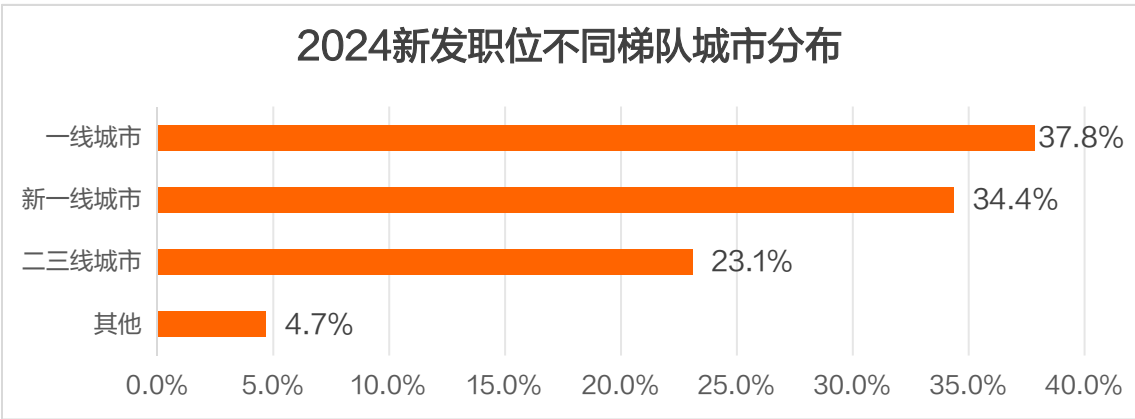




从新发职位城市分布看，猎聘大数据显示，上海、北京、深圳、广州分别占据前四位，其中上海以12.41%的招聘岗位占比位居第一，北京、深圳和广州分别占据9.39%、9.88%和6.16%。这些城市作为中国的经济中心，拥有强大的经济基础、丰富的就业机会和完善的

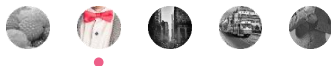


数据来源：猎聘大数据



数据来源：猎聘大数据

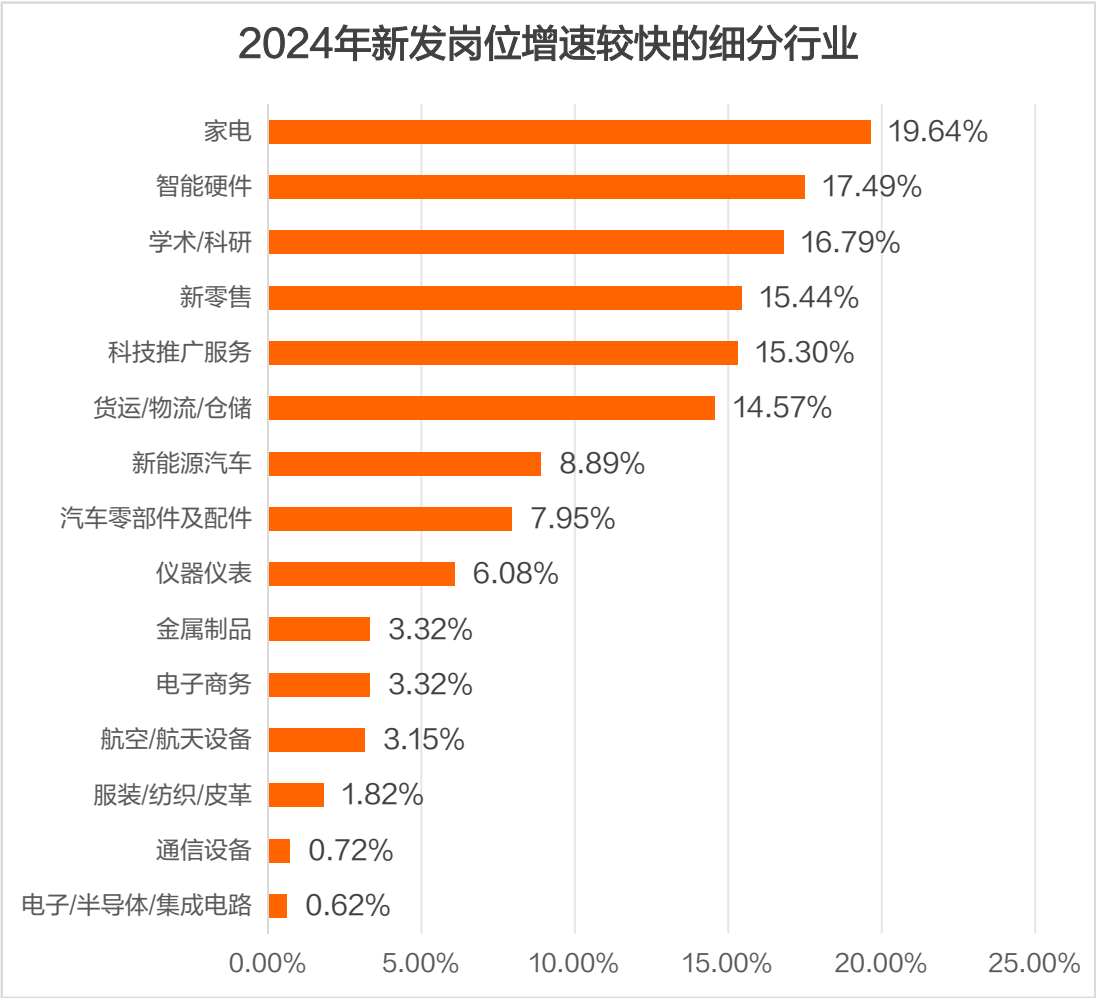
从2024年新发布职位看，猎聘大数据显示，一线和新一线城市占到了超7成的用工需求。新一线城市与一线城市用工需求接近，凸显了用工需求的区域集中；二三线城市用工需求达23.1%，较前三季度22.70%小幅攀升，可以看到用工下沉趋势明显。



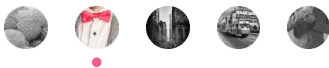


2024年新发岗位增速较快的细分行业数据体现了中国经济在转型升级中的结构性变化。新兴产业的崛起、传统制造业的升级以及现代服务业的快速发展，共同推动了就业市场的多元化和高质量发展。这些变化不仅反映了市场需求的转变，也体现了国家政策对产业升级的有力支持。

新兴产业引领增长：新能源汽车、智能硬件、家电等行业的新发岗位增速显著，分别达到19.64%、17.49%和15.44%。这些行业属于高端制造业和新兴消费领域，显示出强劲的市场需求。



数据来源：猎聘大数据

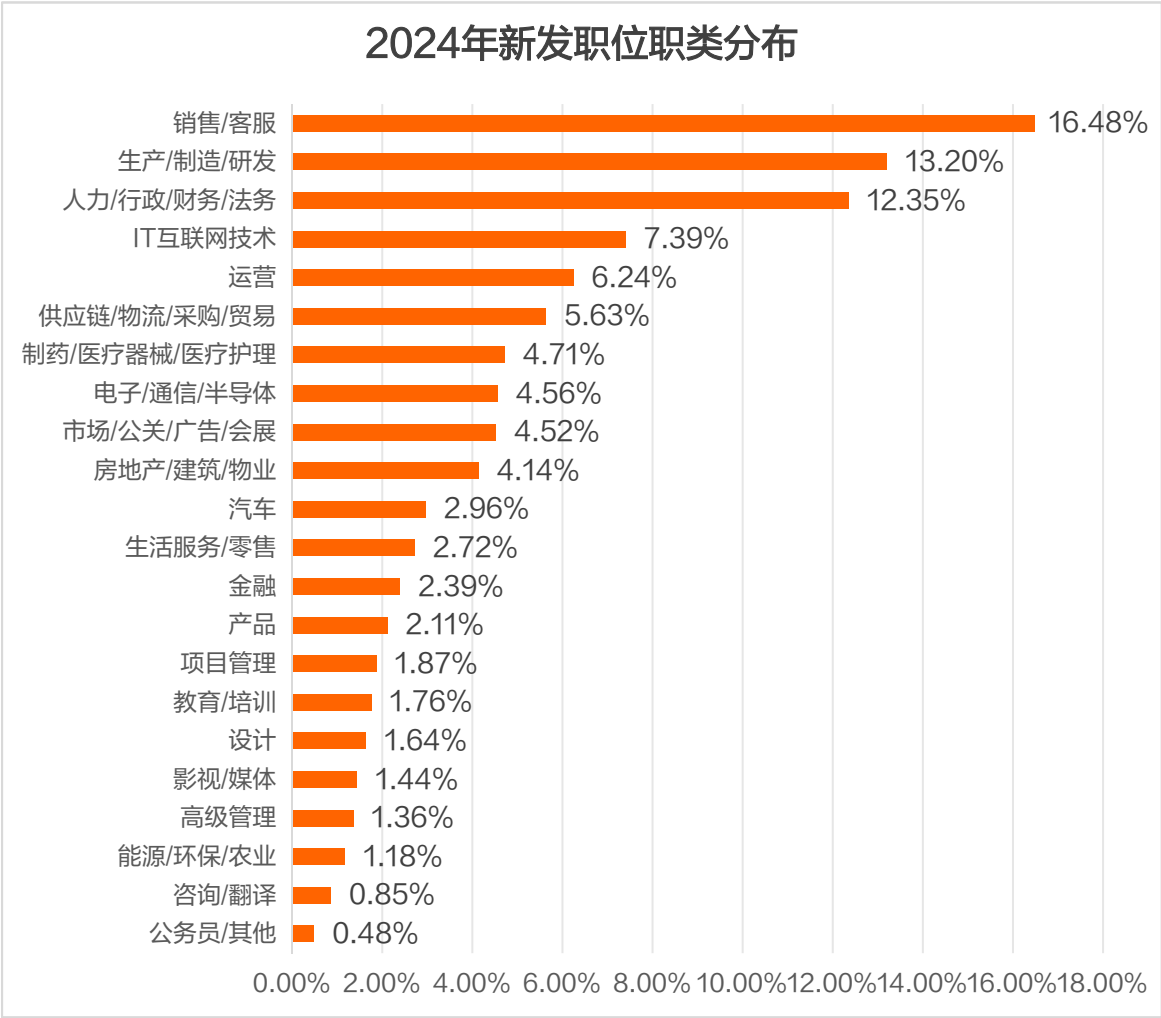




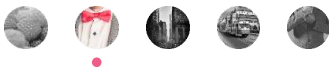
2024年新发职位职类分布反映了市场需求、行业发展阶段、政策调控以及经济结构调整等多方面因素的综合影响。

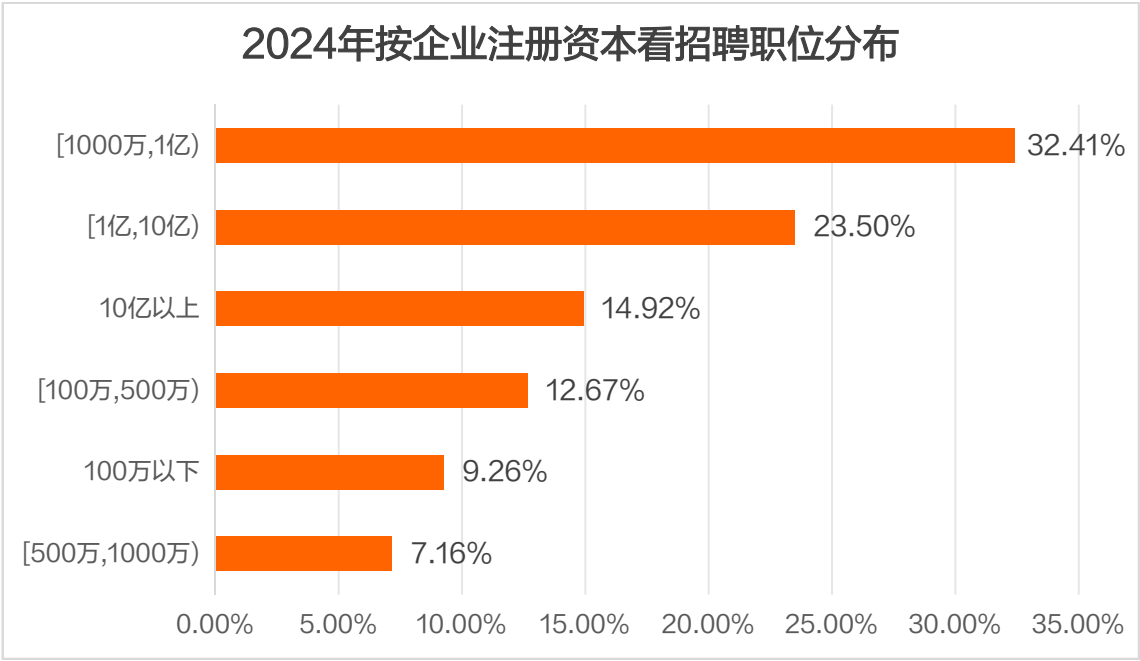
销售/客服类职位占比最高，达到16.48%，远超其他职类。这表明市场对直接面向客户、促进产品或服务销售以及提供客户服务的岗位需求旺盛。这类职位是大多数公司直接与客户互动的窗口，对于推动产品和服务的销售至关重要。随着市场竞争的加剧，企业更加重视客户服务质量和销售能力，因此需要更多的销售人员来满足市场需求。

生产/制造/研发类职位占比较高，为13.20%，反映出制造业在经济发展中的重要地位以及对相关专业人才的持续需求。中国作为世界工厂的地位短期内不会改变，制造业依然是经济的重要支柱之一。同时，随着国家对科技创新的重视，研发岗位也在不断增加。



数据来源：猎聘大数据



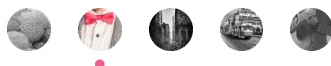


数据来源：猎聘大数据

中大型企业是招聘市场的主要力量：从2024年新发职位所在企业注册资本分布的数据来看，规模在[1000万,1亿)的企业提供的职位占比最高，达到32.41%，是所有企业规模类别中职位数量最多的。这表明这一规模的企业在就业市场中扮演着重要角色，提供了大量多样化的岗位。

其次是规模在[1亿,10亿)的企业，职位占比为23.50%。说明中等规模的企业也具有较大的用人需求，处于快速扩张或稳定发展阶段，需要不断补充人才。

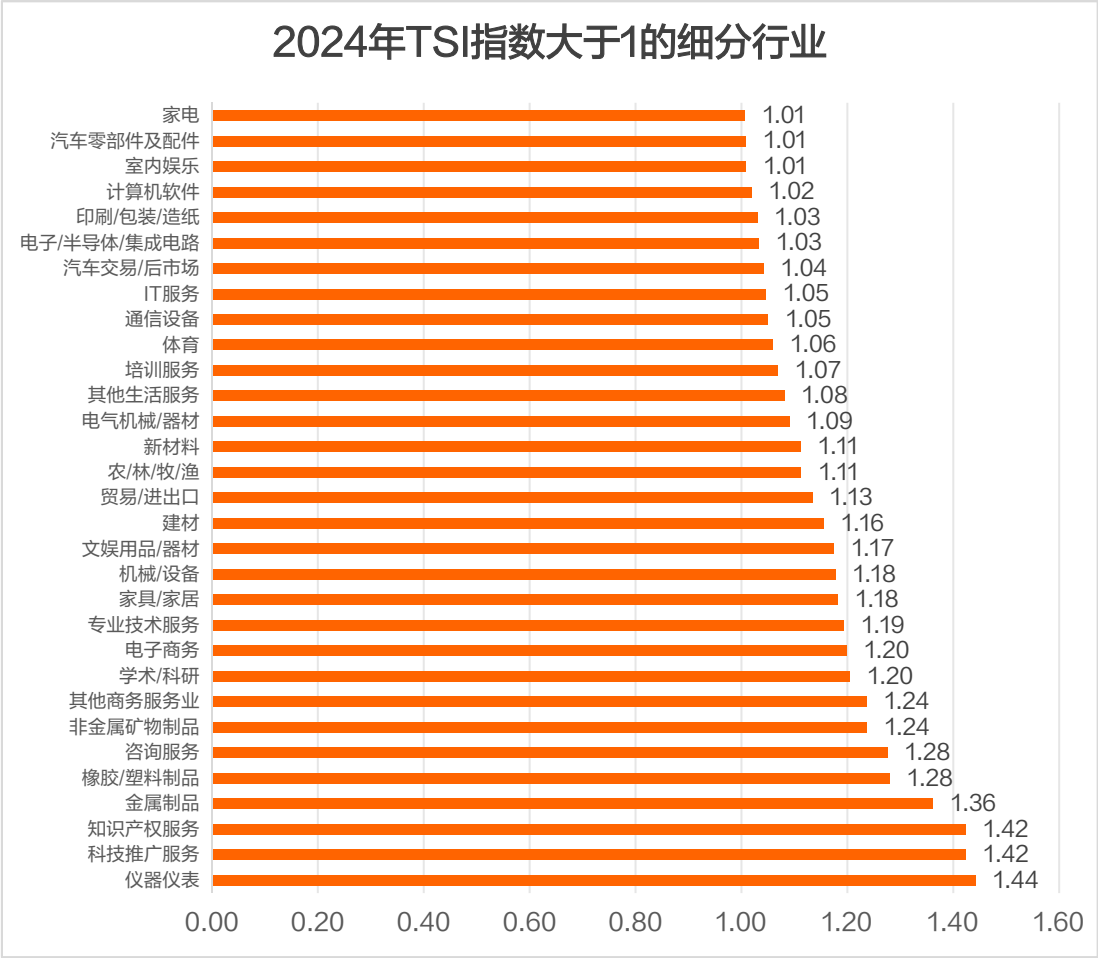
规模较小的企业，如100万以下和[500万,1000万)的企业，职位占比相对较低，分别为9.26%和7.16%。虽然它们构成了商业世界的基石，但由于自身规模限制，在招聘上可能更倾向于精简高效，注重核心岗位的配置，而非大规模招聘。此外，小企业的生存和发展面临着更多不确定性，可能会采取更为谨慎的人力资源配置策略。





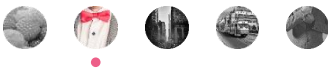
2024年TSI指数大于1的细分行业涵盖了科技服务、制造业、商务服务、电商、机械、文娱、建材、贸易、农业、新材料、电气机械、培训、体育、通信设备、IT服务、汽车后市场、电子半导体、印刷包装、计算机软件、娱乐以及家电等多个领域，显示出就业增长领域的多样性。

但同时也能看出在一些领域如科技推广服务、知识产权服务、咨询服务等现代服务类行业，以及文化艺术业、电子商务等新兴或特色行业表现较为突出，有多个行业集中在这些板块，说明就业增长在一定程度上向这些具有时代特色和知识密集型的领域倾斜。



数据来源：猎聘大数据

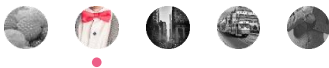
人才紧缺指数TSI反映的是劳动力市场中人才紧缺的程度（Talent Shortage Index），TSI>1,表示人才供不应求；TSI<1，表示人才供大于求。如果TSI呈上升趋势，表示人才越来越抢手，找工作相对容易。

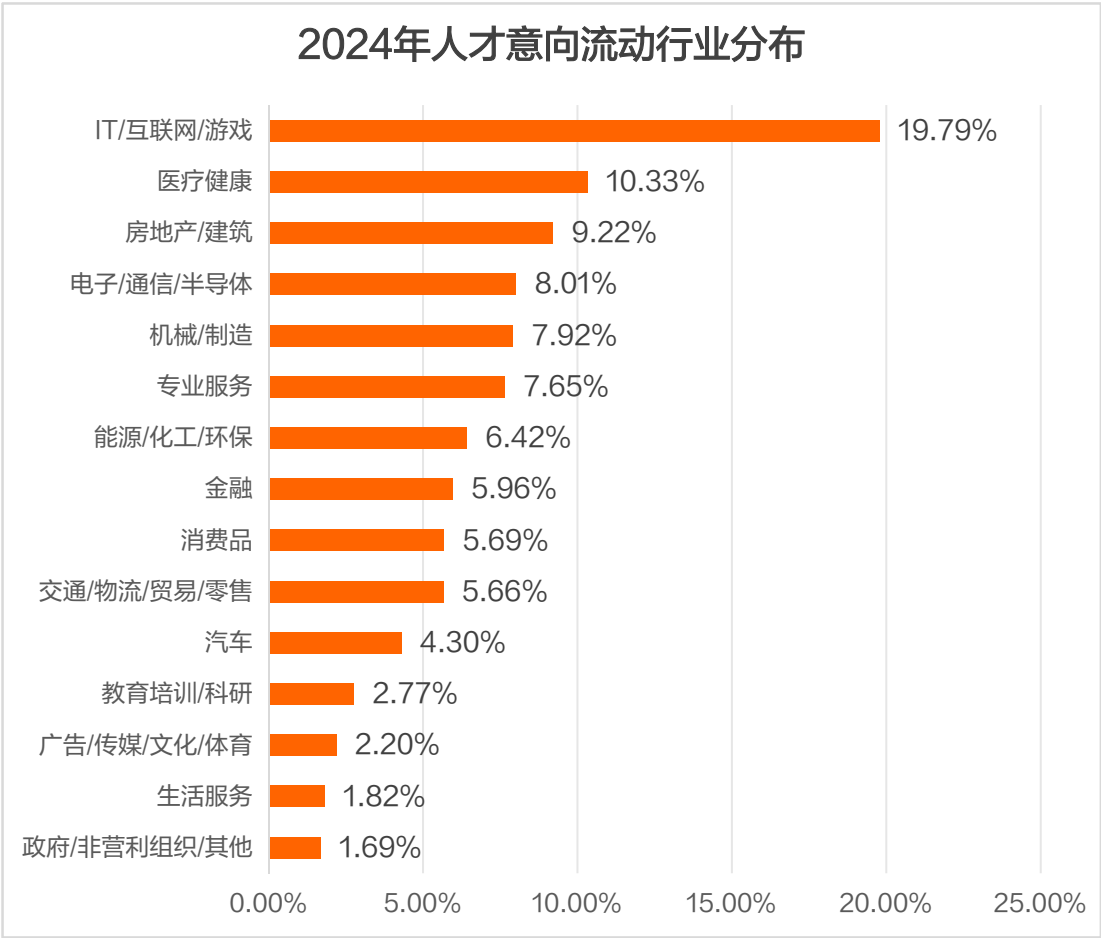




数据来源：猎聘大数据

专业技术岗位与生活服务岗位并存：在TSI指数较高的职位中包括了高技能要求的技术岗位如电机工程师、算法工程师、模拟芯片设计工程师等，专业技术岗位的高TSI指数反映了中国乃至全球范围内科技行业的快速发展，市场对掌握前沿技术的专业人才需求持续增长，而这类人才的培养周期长且数量有限，导致供不应求。



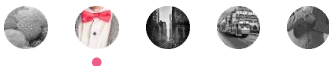


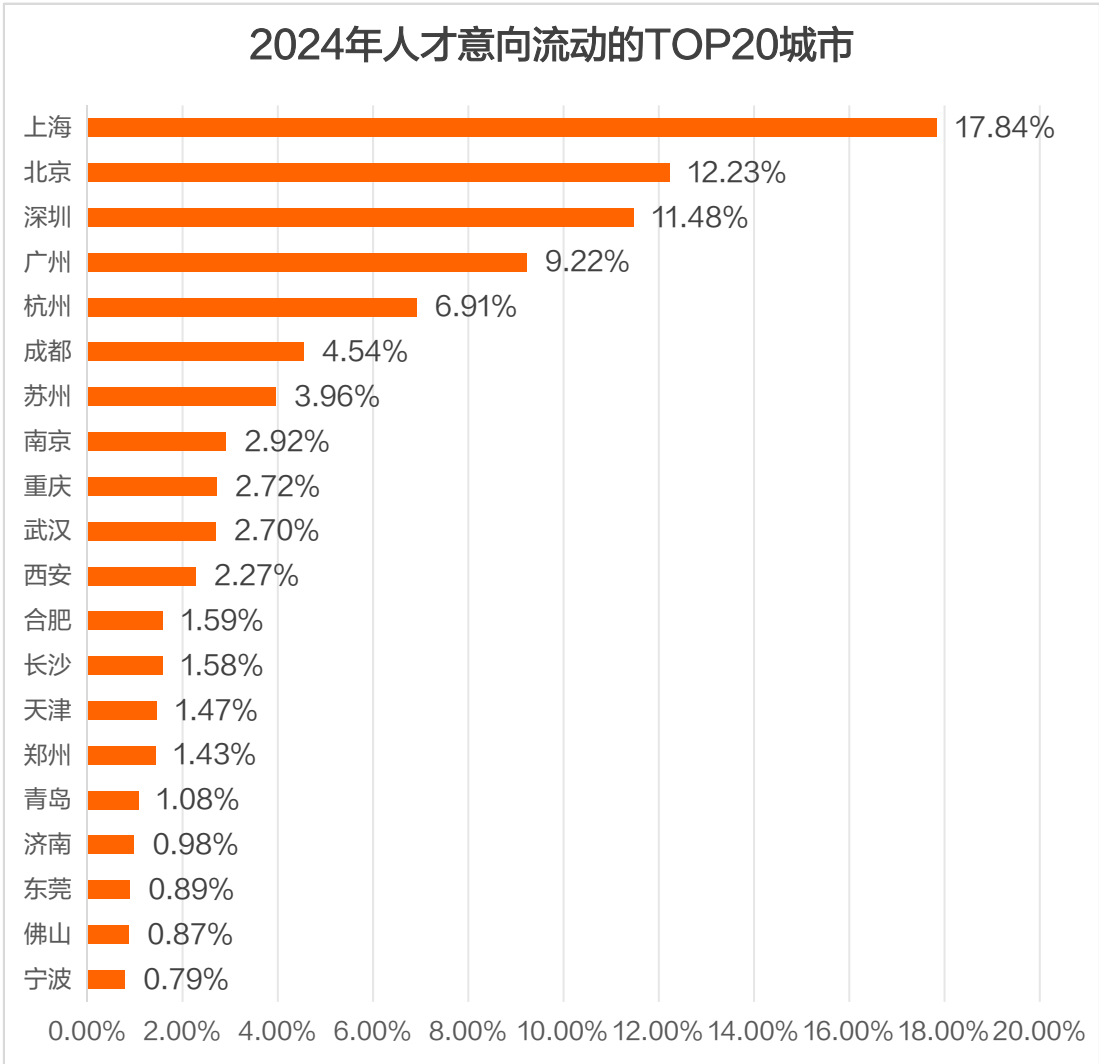
数据来源：猎聘大数据

2024年人才意向流动行业分布反映了科技、医疗、制造等行业的快速发展，以及传统行业的稳定需求。这些趋势与经济结构调整、产业升级和新兴技术的崛起密切相关。

IT/互联网/游戏行业以19.79%的占比遥遥领先，显示出其对人才的强大吸引力。医疗健康行业以10.33%的占比位居第二，房地产行业占比9.22%，显示出这些行业的就业吸引力较强，人才关注度较高。

电子/通信/半导体行业占比8.01%，机械/制造行业占比7.92%，显示出这些行业对人才的需求持续增长。

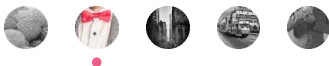




数据来源：猎聘大数据

一线城市和强二线城市占据主导：上海（17.84%）、北京（12.23%）、深圳（11.48%）和广州（9.22%）作为一线城市，人才意向流动比例远高于其他城市，显示出强大的人才吸引力。杭州（6.91%）、成都（4.54%）、苏州（3.96%）等强二线城市也表现出较高的吸引力，成为人才流动的重要目的地。

新一线城市近年来经济增长迅速，产业结构不断优化升级，在一些新兴产业领域如数字经济、智能制造、生物医药等方面取得了显著成就，吸引了大量的人才流入。



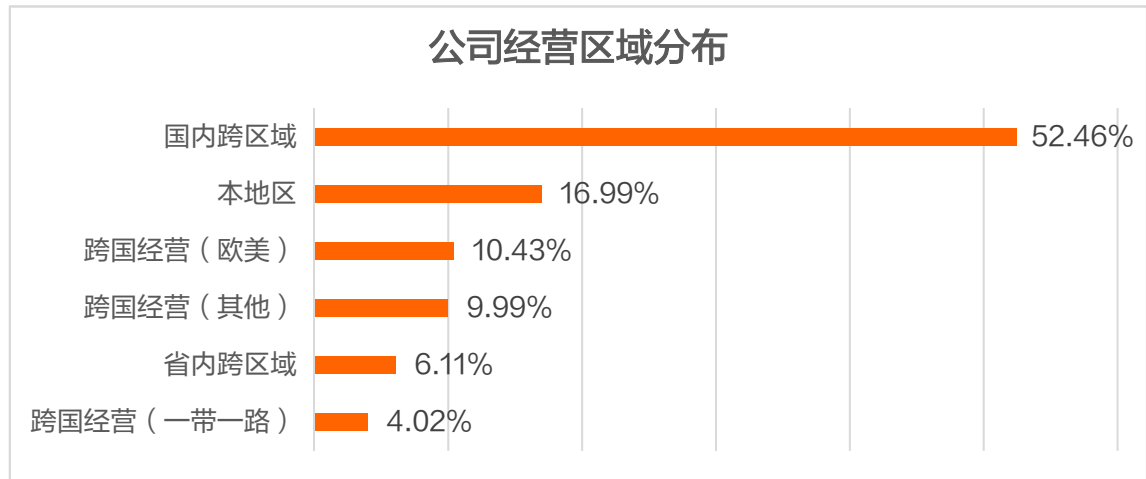


2025年一季度雇主招聘调研覆盖了不同地区、不同经济水平、不同人口规模的城市，样本考虑了城市的人口规模、经济活动水平等因素。此次调研广东雇主最多，占比22.65%，其次是北京、上海，调研雇主占比13.26%和9.39%。

调研雇主省份分布

所在城市	占比	所在城市	占比
广东	22.65%	湖南	2.24%
北京	13.26%	安徽	1.94%
上海	9.39%	河北	1.79%
江苏	6.56%	辽宁	1.34%
湖北	5.37%	黑龙江	0.89%
山东	5.22%	吉林	0.75%
四川	5.22%	江西	0.75%
浙江	4.92%	广西	0.30%
重庆	4.77%	贵州	0.30%
河南	3.58%	内蒙古	0.30%
陕西	3.28%	山西	0.30%
天津	2.38%	宁夏	0.15%
福建	2.24%	新疆	0.15%

公司经营区域分布



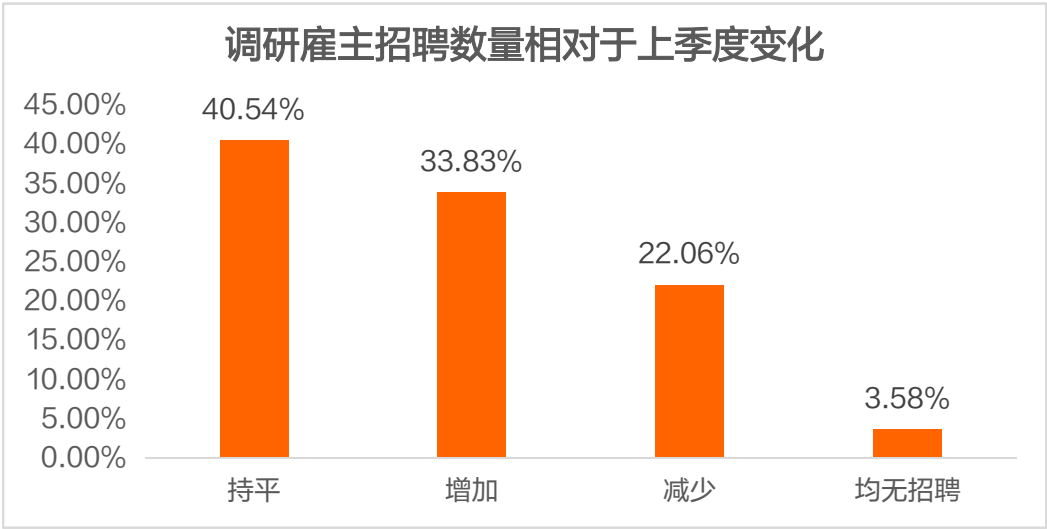
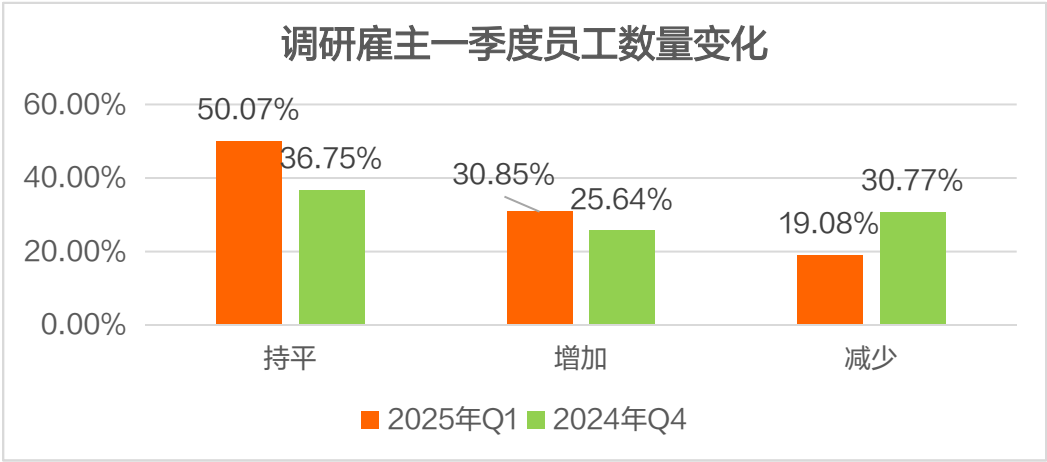
数据来源：猎聘调研数据

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52.46%，其次是本地区经营和跨国经营（欧美），样本占比分别为16.99%和10.43%。



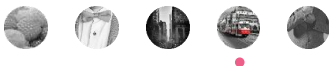


雇主用工规模回暖趋势明显：2025年第一季度的员工规模与2024年第四季度相比，企业计划增加员工队伍的雇主比例有所增加，增加5.21%（从25.64%增至30.85%）。同时，计划减少人员队伍的雇主减少了11.69%（从30.77%减至19.08%）。这表明在2025年第一季度更多的雇主倾向于保持现有的员工规模以及部分企业在第一季度加大招聘力度。



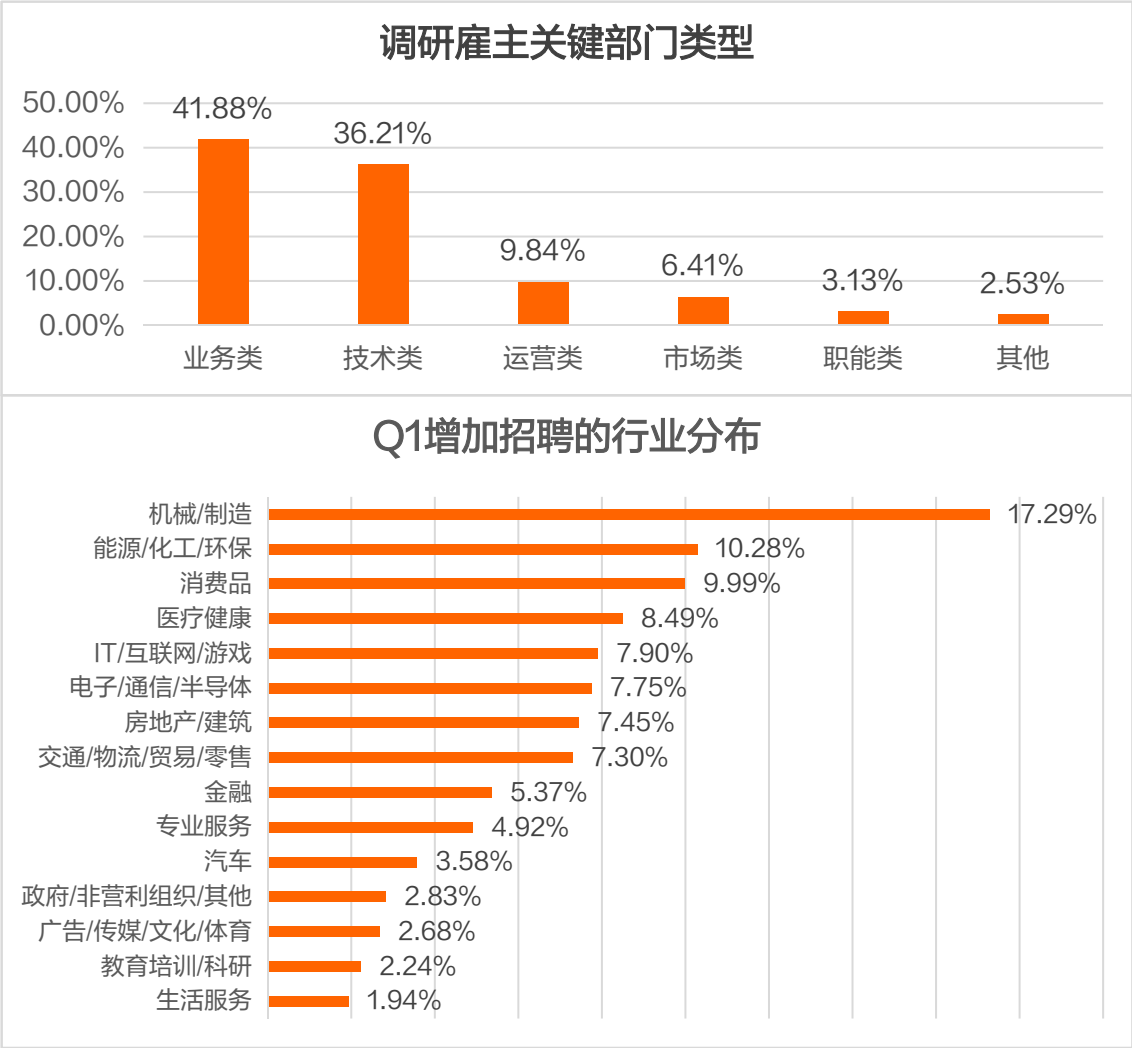
数据来源：猎聘调研数据

雇主一季度招聘数量小幅增加：调研雇主2025年第一季度计划招聘数量，有40.54%的雇主表示招聘与上季度（2024年Q4）持平，33.8%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有所增加，22.06%的雇主招聘数量会比上一季度有所减少，仅有3.58%的表示近两个季度都无招聘。整体数据表明市场总体上是积极的，企业招聘有持续的需求。



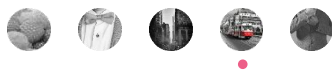


2025年第一季度调研的雇主中，关键部门主要集中在业务类，技术类和运营类。其中关键部门为业务类的占比为41.88%，技术类和运营类为关键部门占比分别为36.21%和9.84%。业务类和技术类部门被大部分的雇主认为是最关键的，这与大部分企业追求市场占有率增长和创新的战略目标有关。



数据来源：猎聘调研数据

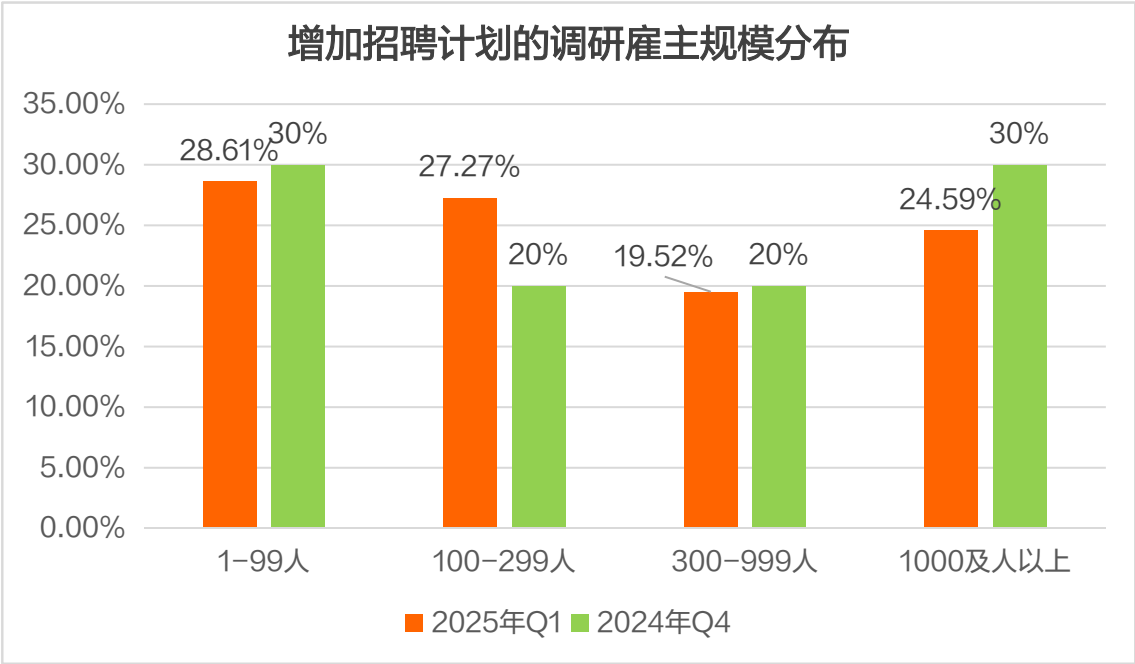
2025年第一季度，机械/制造以17.29%的占比位居招聘增长行业榜首，反映了制造业的复苏，对机械、制造专业人才的高需求。能源/化工/环保行业以10.28%的占比排名第二，这与全球对ESG、可再生能源、化工产品以及环保技术的关注和投资增加有关。消费品以9.99%的占比排名第三，消费品行业主要受到消费市场回暖、消费升级趋势、数字化转型需求、政府扩内需政策支持、市场销售回升以及技术创新的推动等因素共同促进了企业对人才的需求。



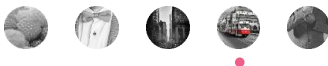


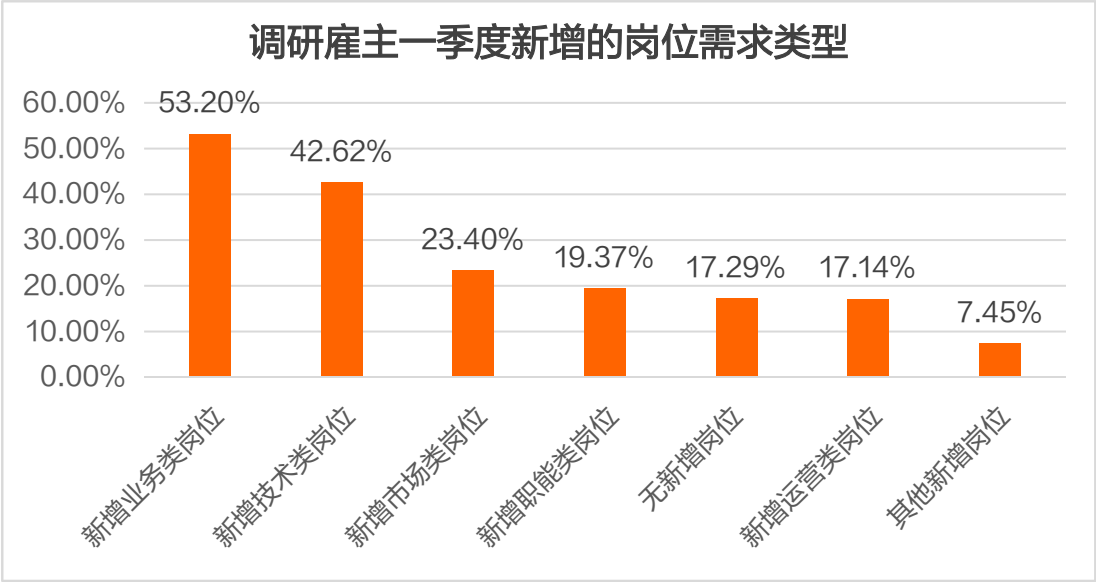
2025年第一季度的雇主规模分布中，与2024年第四季度相比，各规模雇主的分布发生了一些变化。小型雇主（1-99人）的比例从30%减至28.61%，中型雇主（100-299人）的比例从20%增加到27.27%，大型雇主（300-999人）的比例从20%降至19.52%，超大型雇主（1000人及以上）的比例从30%降至24.59%。这反映了不同规模的企业在第一季度的招聘需求各有侧重，在新年开启后人才管理策略服务于组织整体战略的达成。

第一季度是人才的招聘旺季，更多的企业会在该时间段加大人才的招聘力度，尤其处在快速发展的中型企业（100-299规模）在2025年第一季度的招聘需求显著增加，达到了27.27%，相比2024年第四季度的20%有了明显的提升。这表明中型企业在新年伊始就积极布局，通过增加人才招聘来支持其业务的快速增长和市场扩张。

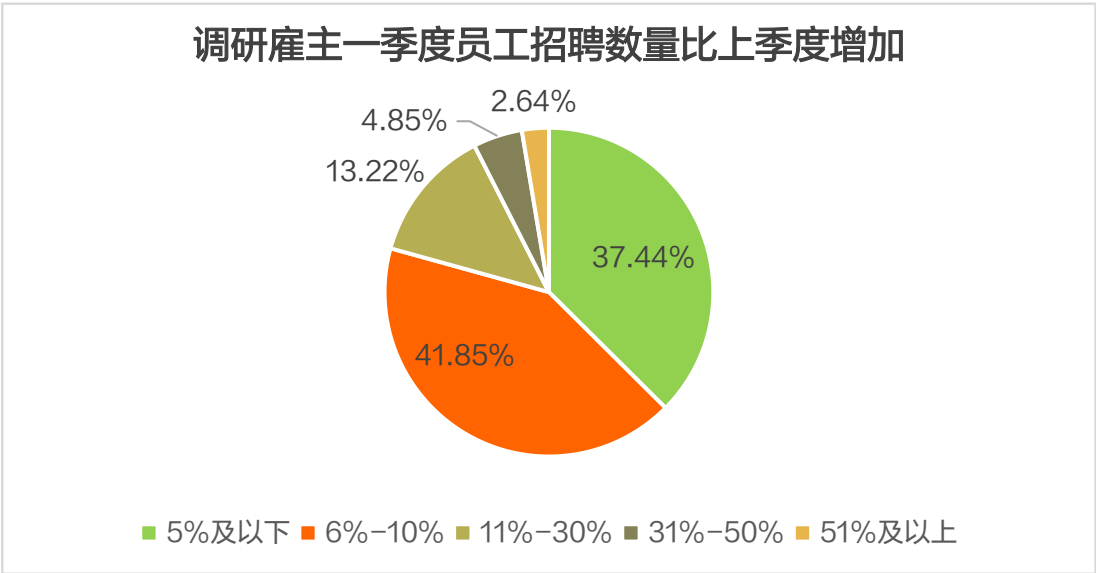


数据来源：猎聘调研数据





2025年第一季度 (2025Q1)调研雇主新增的岗位类型最多的是业务类岗位，占比53.20%，大部分雇主正在积极寻求通过招聘优秀的业务人才来支持其业务发展和市场扩张策略。其次新增排第二、第三的是技术类岗位以及市场类岗位，占比分别为42.6%、23.40%。



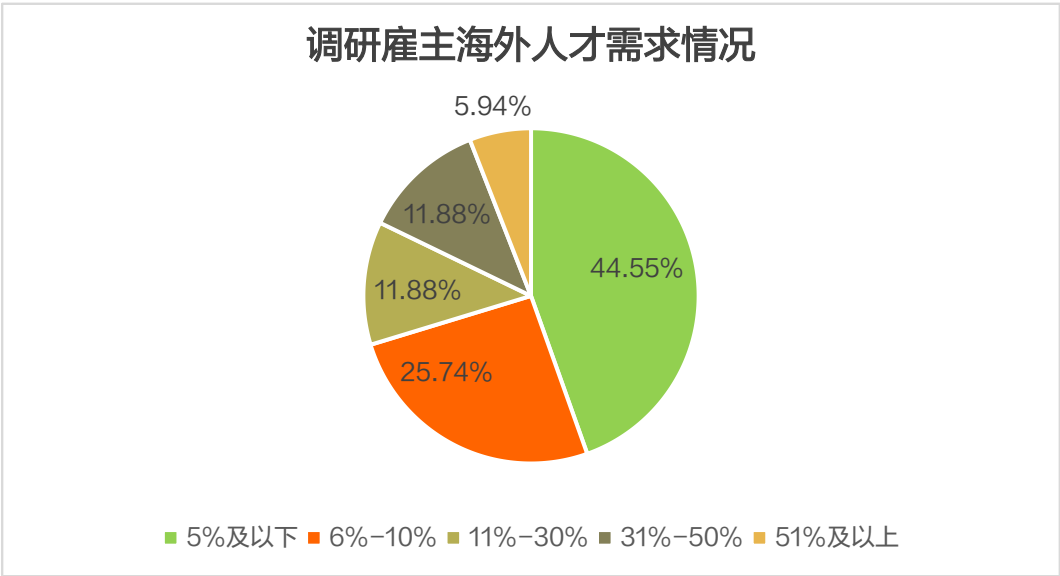
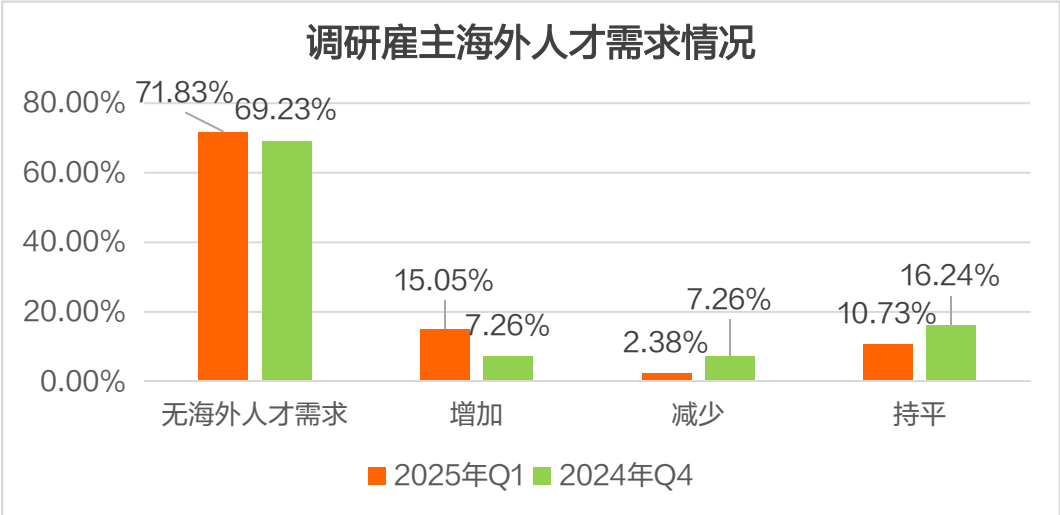
数据来源：猎聘调研数据

在2025年第一季度的雇主招聘数量增幅分布中，有41.85%的雇主招聘增幅5%以下，27.44%的雇主招聘增幅6%–10%，13.22%的雇主招聘同比上一季度增幅11%–30%。大部分的雇主对人才需求较为稳健，预计会有适度的增长。



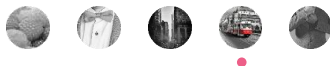


海外人才需求显著提高：2025年第一季度的调研雇主海外人才需求情况中，相比于2024年第四季度，计划增加海外人才招聘的雇主比例从7.26%增加到了15.05%，而计划减少海外人才招聘的雇主比例从7.26%降至2.38%。2025年第一季度海外人才招聘需求显著提高，雇主们更加重视海外人才的引进，以支持其全球化战略和业务扩展。



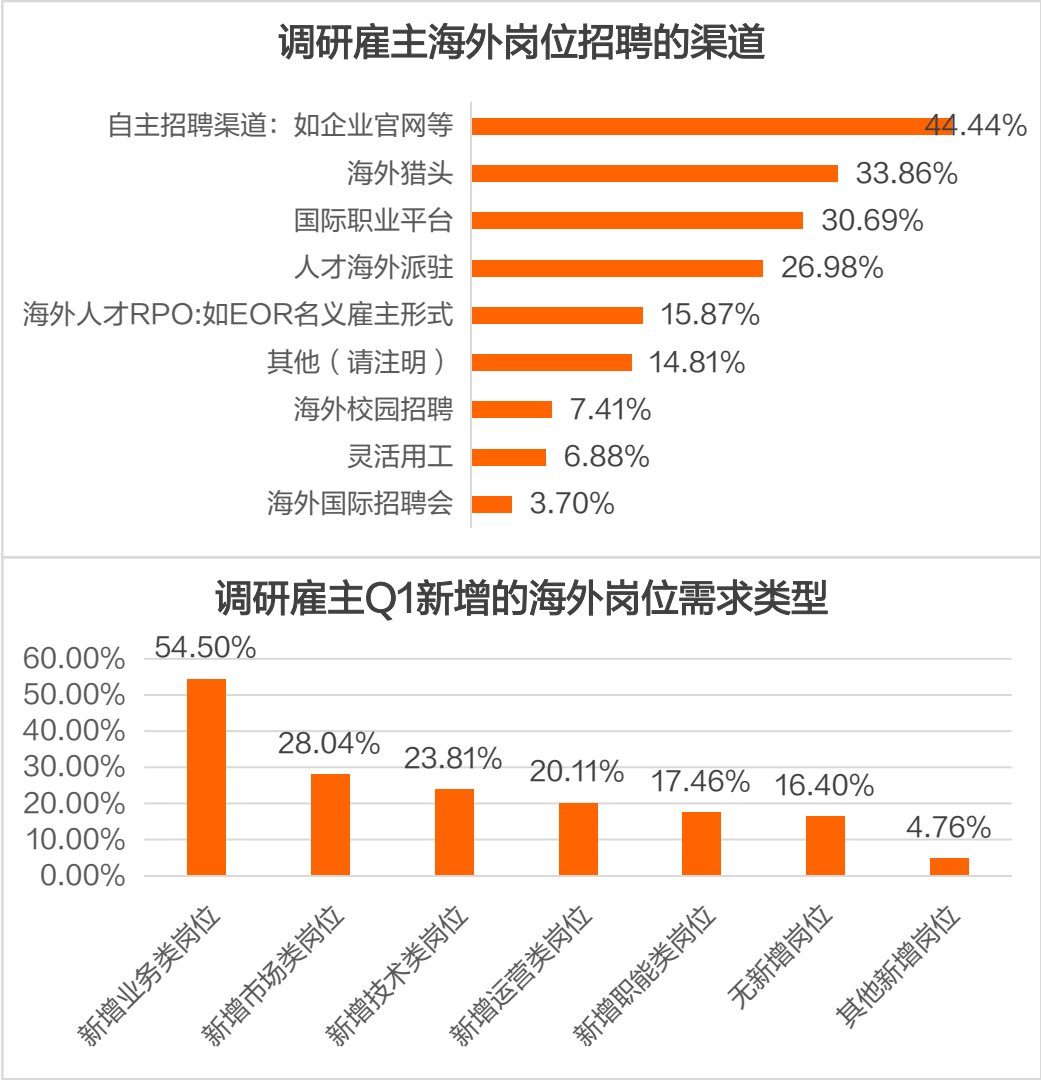
数据来源：猎聘调研数据

2025年第一季度的调研显示，雇主在海外人才招聘上的需求增幅分布主要集中在5%以下，占比44.55%，25.74%的雇主人才招聘比例在6%-10%，2025年第一季度海外招聘的雇主有所增加。根据Wind数据统计，2024年上半年，样本企业（6753家中国上市公司）共计实现海外收入4.27万亿元，同比增长11.14%，平均海外收入占比25.27%。



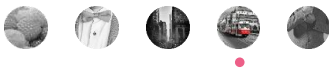


2025年第一季度调研雇主海外岗位的招聘渠道，其中使用自主招聘渠道：如企业官网等的雇主最多，有41.44%的雇主通过官网进行招聘，企业越来越重视通过官网等自主渠道来展示自己的企业文化和价值观，从而吸引和筛选与企业理念相匹配的海外人才。其次使用海外猎头和国际职业平台进行招聘的雇主也非常的多，分别占比33.86%和30.69%。



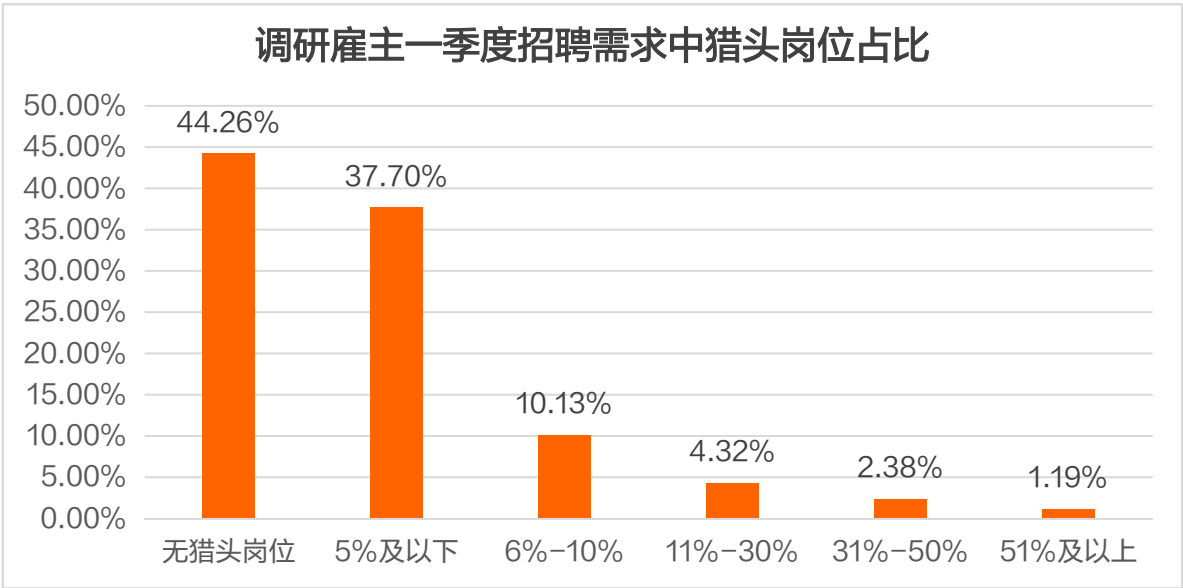
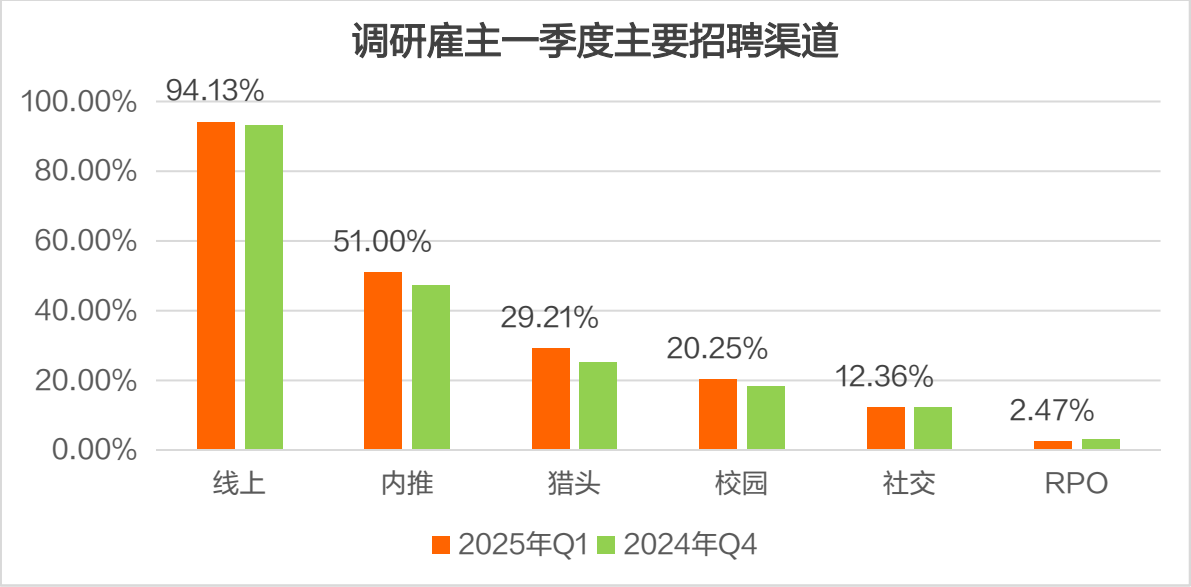
数据来源：猎聘调研数据

2025年第一季度（2025Q1）的调研海外岗位招聘雇主数据中，新增业务类岗位占比最高，为54.5%，表明雇主正在积极拓展新的业务领域或增加现有业务的规模。新增市场类岗位雇主占28.04%，新增技术类岗位雇主占比23.81%。





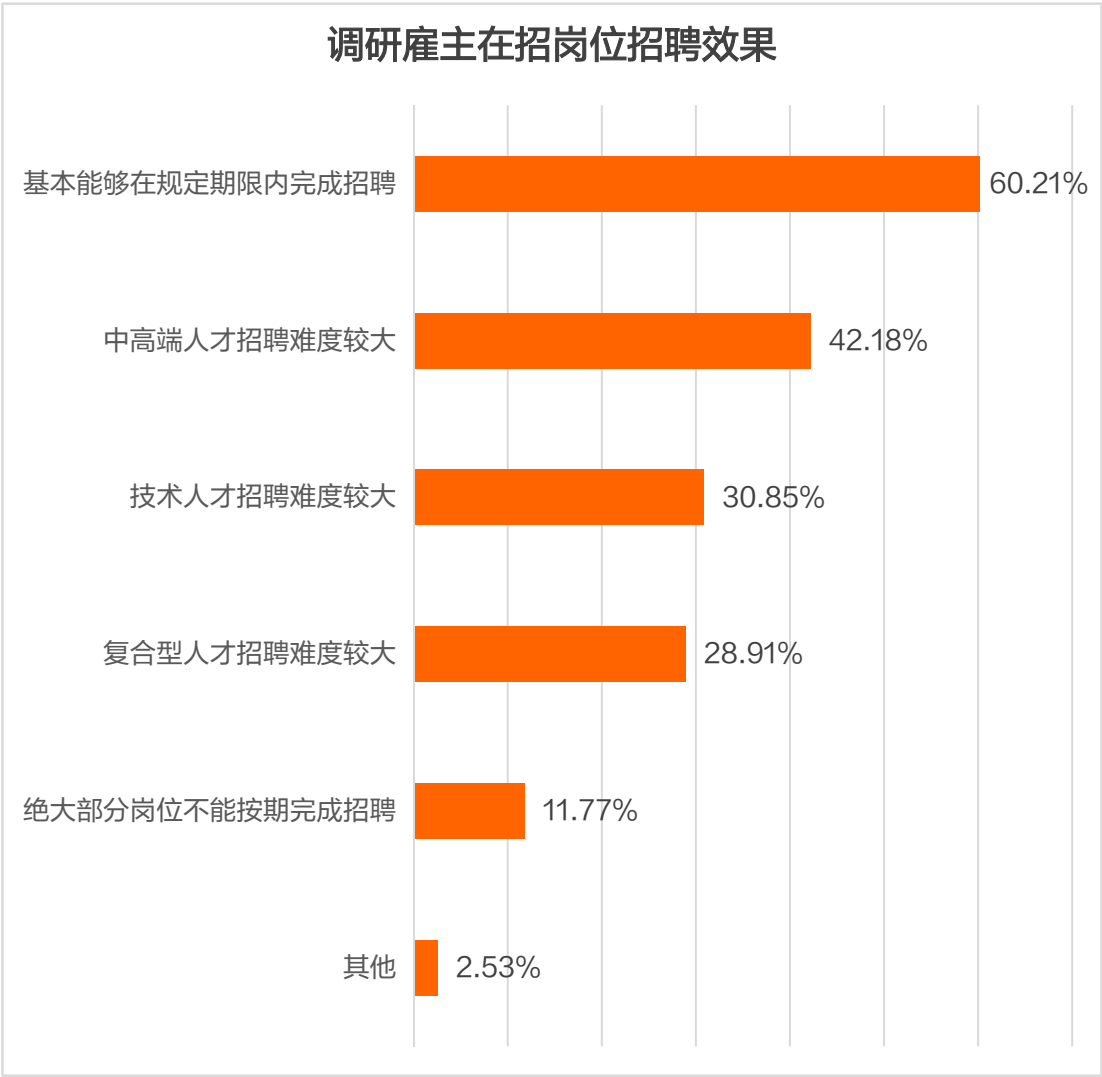
2025年第一季度调研结果显示，线上招聘渠道因其高效和便捷性而占据主导地位，而内推渠道因其高信任度而稳定增长。2025年第一季度使用猎头的雇主比2024年第四季度增加了3.98%，调研的雇主中有超过一半的企业有猎头岗位，金三银四作为人才求职的高峰季，更多的企业希望能够通过猎头更高效招聘到市场竞争激烈的核心人才。



数据来源：猎聘调研数据

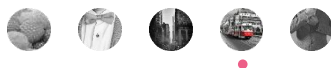


调研结果显示，60.21%的雇主基本能够在规定期限内完成招聘，在招聘方面面临的挑战主要是：技术人才、技能人才和复合型人才招聘难度大。这与市场需求的增加、人才供给的不足以及企业对人才要求的提高有关。为了应对这些挑战，雇主需要在招聘策略上进行进一步优化，例如加强雇主品牌建设、提供更具竞争力的薪酬和福利、以及通过内部培养和培训提升现有员工的能力。



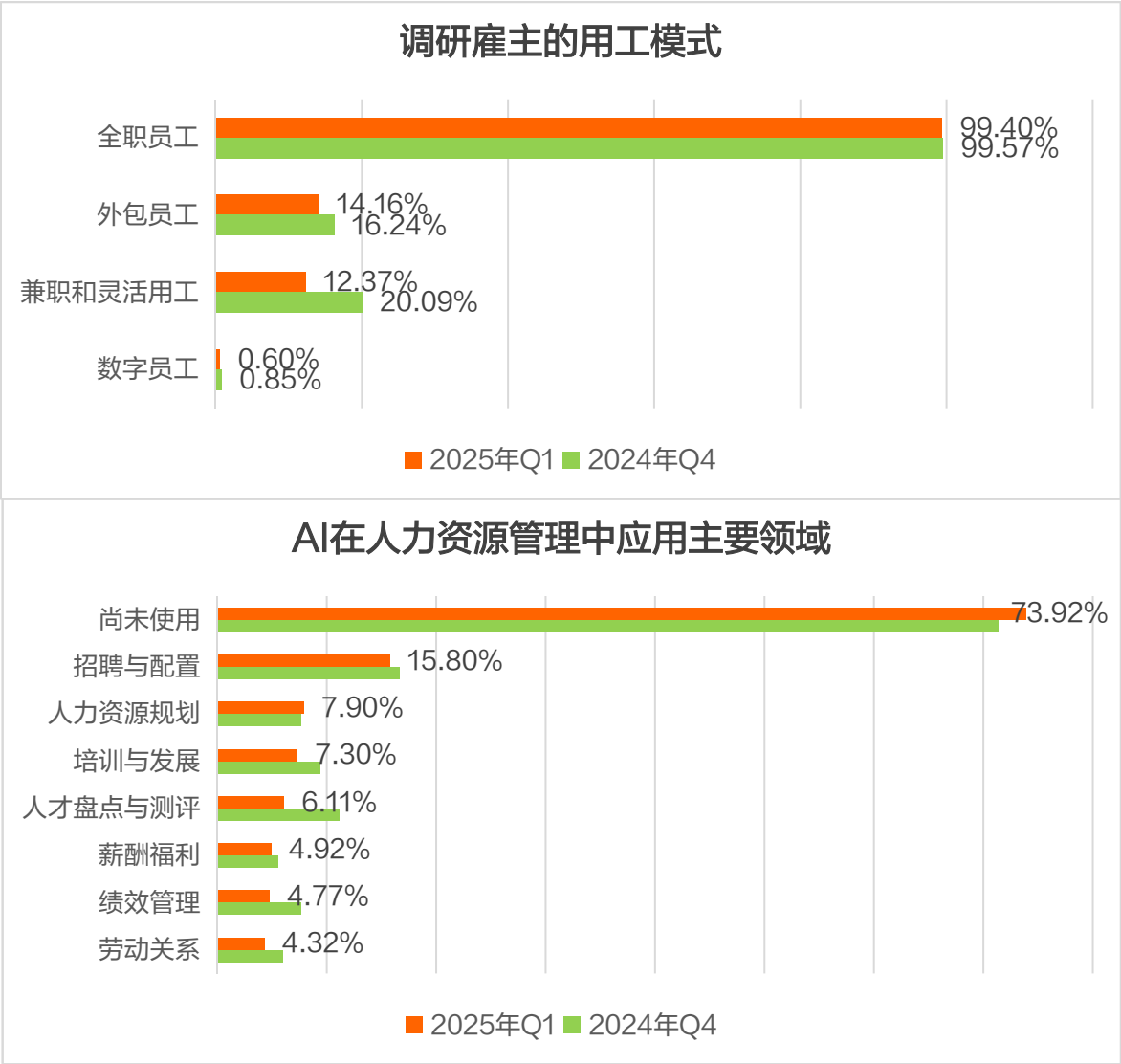
数据来源：猎聘调研数据

除以上调研结果外，参与调研人员在其他部分明确的招聘难度还有：行业匹配的业务人员招聘难度大等。



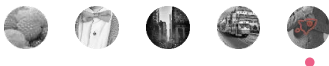


调研结果显示，2025年Q1全职员工占比99.4%，与上一季度（2024年Q4）相比有所减少。数字员工、外包员工和兼职灵活用工分别为0.6%、14.16%和12.37%。全职员工仍占主导地位，未来随着法律和政策环境的完善，企业对灵活性和效率需求的增长，未来用工模式将呈现多样化和灵活性的趋势。



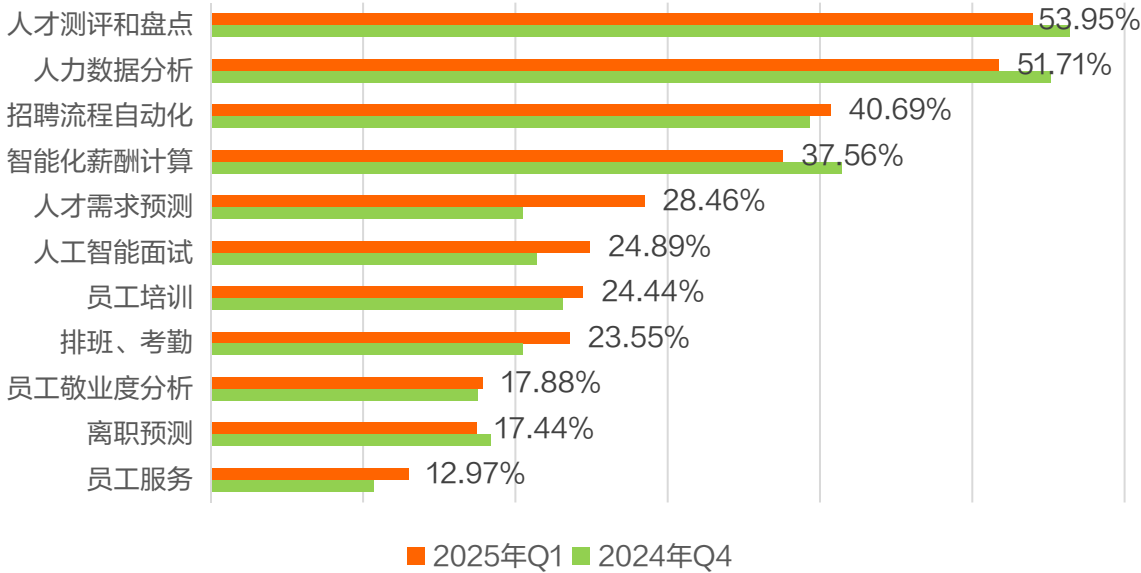
数据来源：猎聘调研数据

调研结果显示，2025年Q1中AI在人力资源管理的应用领域中，招聘与配置（15.80%）和人力资源规划（7.90%）占比最高，尚未使用AI的企业比例仍然很高（73.92%），这与企业对AI技术的认识和接受程度有关，同时也反映出AI在人力资源管理中的潜力尚未得到充分挖掘。未来，随着AI技术的不断发展和应用场景的拓展，越来越多的企业会在人力资源管理中的使用AI。





调研雇主对AI最优先解决的人力资源管理的期望



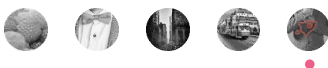
数据来源：猎聘调研数据

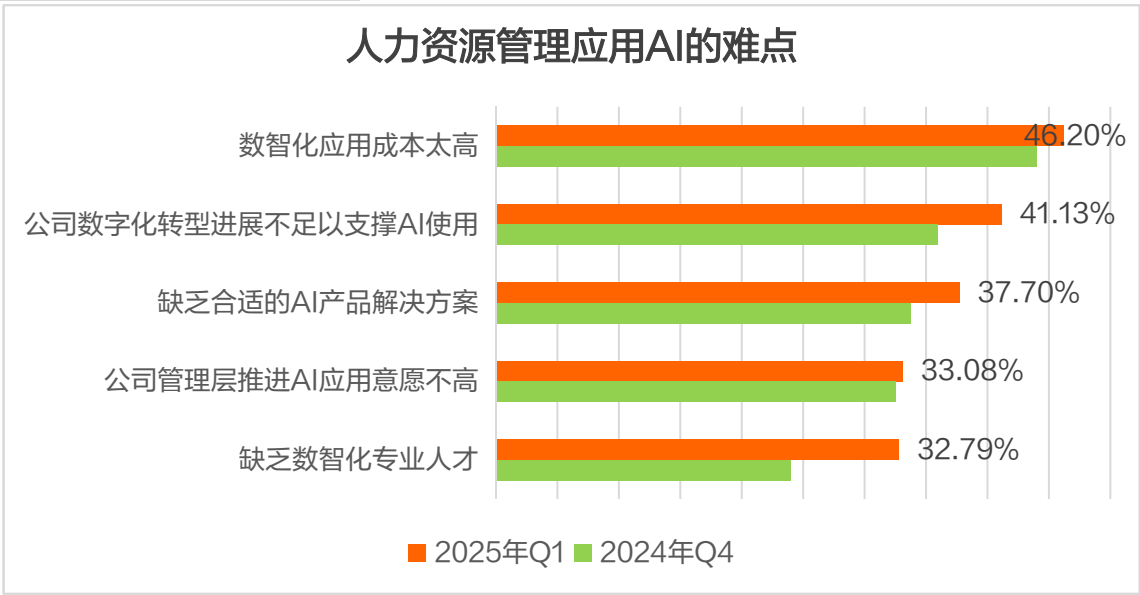
雇主对AI在人力资源管理中的期望主要集中在人才测评和盘点（53.95%）、人力数据分析（51.71%）以及招聘流程自动化（40.69%）。这表明雇主越来越重视通过AI提升数据驱动的决策能力，优化人才管理和提高招聘效率。

原因分析：

- 🔥 数据驱动决策：随着大数据技术的发展，雇主希望通过AI进行更精准的人力资源数据分析，以支持战略决策。
- 🔥 效率提升：自动化招聘流程和智能化薪酬计算能够显著减少HR的工作负担，提高工作效率。
- 🔥 员工体验改善：利用AI改进员工服务、排班考勤等可以提升员工满意度和敬业度，降低离职率。

总体来看，雇主对AI在人力资源管理中的应用期望反映了他们希望通过技术手段解决实际问题，提高管理水平和竞争力。



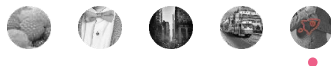


数据来源：猎聘调研数据

调研结果显示，在人力资源管理应用AI的难点中，2025年Q1数据显示，数智化应用成本太高（46.20%）是最主要的挑战，其次是数字化转型进展不足以支撑AI使用（41.13%）和缺乏合适的AI产品解决方案（37.70%）。与2024年Q4相比，这些难点的占比均有所增加。

存在的原因包括：

- 🔥 技术发展带来的期望与现实差距：随着AI技术的不断发展，企业对AI在人力资源管理中的应用期望越来越高，但实际应用中面临的技术和管理问题也更加突出。
- 🔥 市场竞争加剧：企业为了在激烈的市场竞争中保持优势，纷纷加大数字化和智能化投入，但资源有限，导致企业在应用AI时面临更多挑战。
- 🔥 技能错配与人才短缺：AI技术的快速发展使得相关技能需求迅速变化，企业面临技能错配和人才短缺的问题，进一步加剧了应用AI的难度。



人工智能+招聘

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双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，训练出更适合自己的企业的匹配偏好，提高智能人岗匹配的精准性。企业同步使用猎聘Doris AI面试，将实现招聘的降本增效。



AI数字面试官Doris

多面·AI面试是依据麦克利兰的冰山模型和胜任力模型理论，结合猎聘在人力资源行业多年的专业知识、实践经验和垂直领域的精准数据沉淀，并采用先进的人工智能技术，自主研发的AI产品。可广泛应用于企业人才招聘、试用期评估、人才盘点、人员调岗/晋升等人才甄选场景。



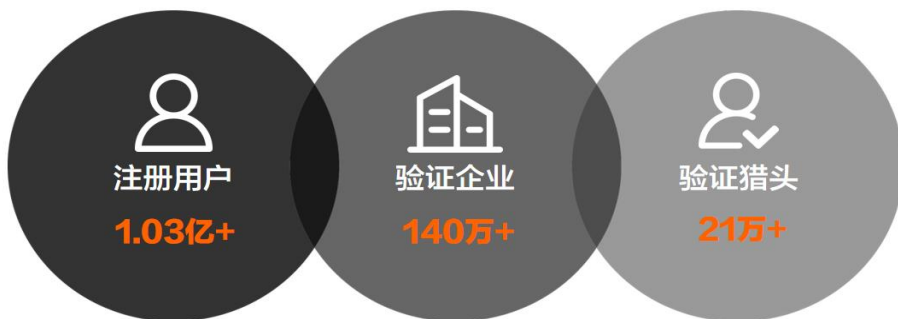
选才智能化

- **选才智能化**
7X24小时 AI问答交流
- **智能追问**
基于个体回答，挖掘候选人潜在能力
- **智能评估**
出具全方位评估报告

全面自动化

- **自动邀约**
7X24小时 AI问答交流
- **自动筛选**
360° 全面考察能力，精准筛选及推荐匹配人选
- **自动生成人才评估报告**

以大数据驱动的高科技人力资源服务机构



多元化战略

“一纵一横”战略升级，围绕人力资源服务价值链提供一站式整体解决方案



(调研)



(猎头、招聘、外包、测评、AI面试)



(灵活用工)



(职业教育)

猎聘在31个城市设立分公司及办事处

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、香港等31个城市设立了分公司及办事处。





出品机构

www.liepin.com

Email: yanjiuyuan@liepin.com