



猎聘

猎聘

2019年猎头行业洞察报告



目 录

- 01 猎头行业概况
- 02 猎头是什么样的？
- 03 从HR角度看猎头
- 04 从求职者角度看猎头
- 05 猎头行业存在的问题及建议

猎头行业概况

Part
One

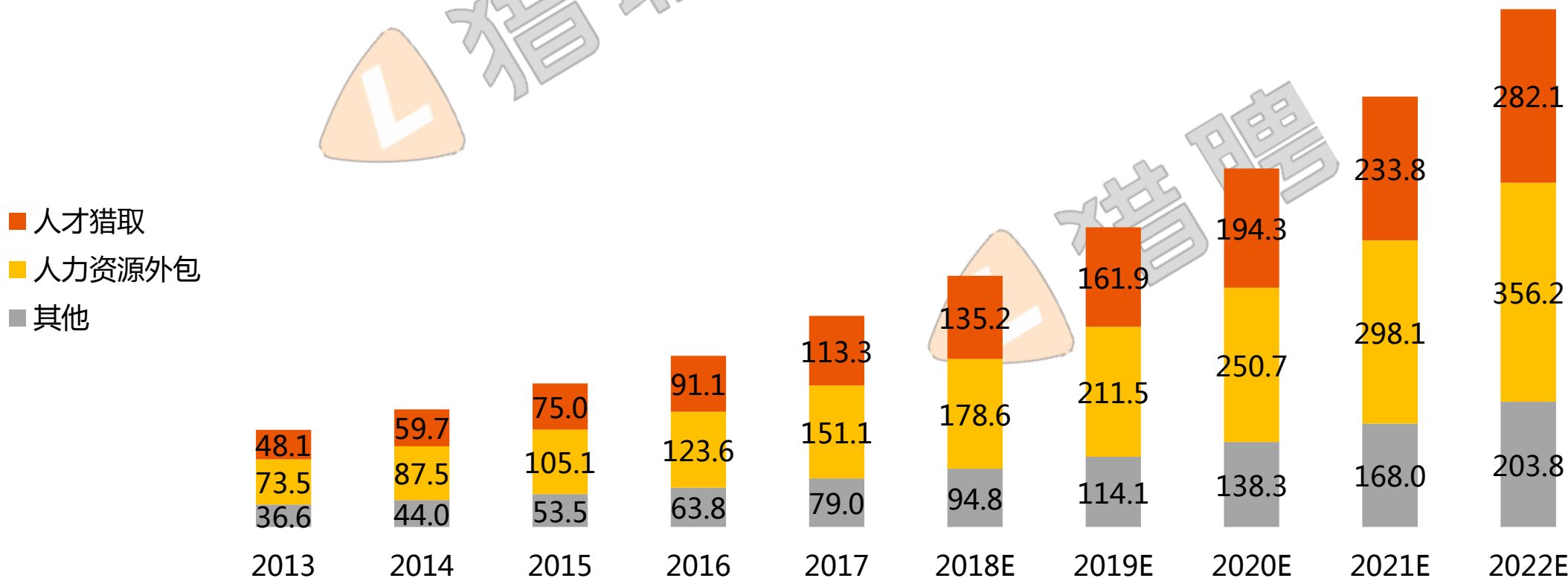


猎头市场规模保持稳定增长

- ◆ 中国人力资源服务市场规模由2013年约1582亿元增至2017年3434亿元，其中人才猎取服务市场规模从2013年481亿元增至2017年1133亿元，每年以接近25%的速度稳定增长；
- ◆ 中国人力资源服务市场快速增长的主要因素包括企业对人力资源服务的预算充裕且不断增加、其增加优质定制服务支出的亿元增强以及持续的政府政策及财政支持。

2013年-2022年（预计）中国人力资源服务市场规模

单位：十亿元





相关政策：政府对猎头行业的重视不断提高



《中外合资人才中介机构管理暂行规定》

- ① 中方、外方投资者均当是成立3年以上的人才中介机构；
- ② 注册资本金不少于30万美元，其中外方出资比例不低于25%，中方不低于51%。

2003年

2007年

《就业服务和就业管理规定》

职业中介实行行政许可制度。

《中外合资人才中介机构管理暂行规定》补充规定

香港、澳门服务提供者在内地设立合资人才中介机构，取消股权比例限制。

2010年

《高级人才寻访服务规范》

对高端猎头服务资质、服务条件、服务流程和服务要求做了规定。

2015年

《人才市场管理规定》（第二次修订）

设立条件：

- ① 有5名以上大专以上学历、取得人才中介服务资格证书的专职工作人员；
- ② 有健全可行的工作章程和制度等。

2019年

北京《关于进一步发挥猎头机构引才融智作用 建设专业化和国际化人力资源市场的若干措施（试行）》

- ① 加大猎头机构人才队伍建设，吸引海内外优秀猎头人才；
- ② 引导猎头机构为市政府、事业单位等单位提供精准服务，最高奖励50万；
- ③ 拓宽猎头机构融资渠道，辅导其创造上市融资条件。

2018年

《人力资源市场暂行条例》

允许公共人力资源服务机构开展人力资源相应服务，鼓励其参与人力资源市场建设，鼓励人才自由流动。

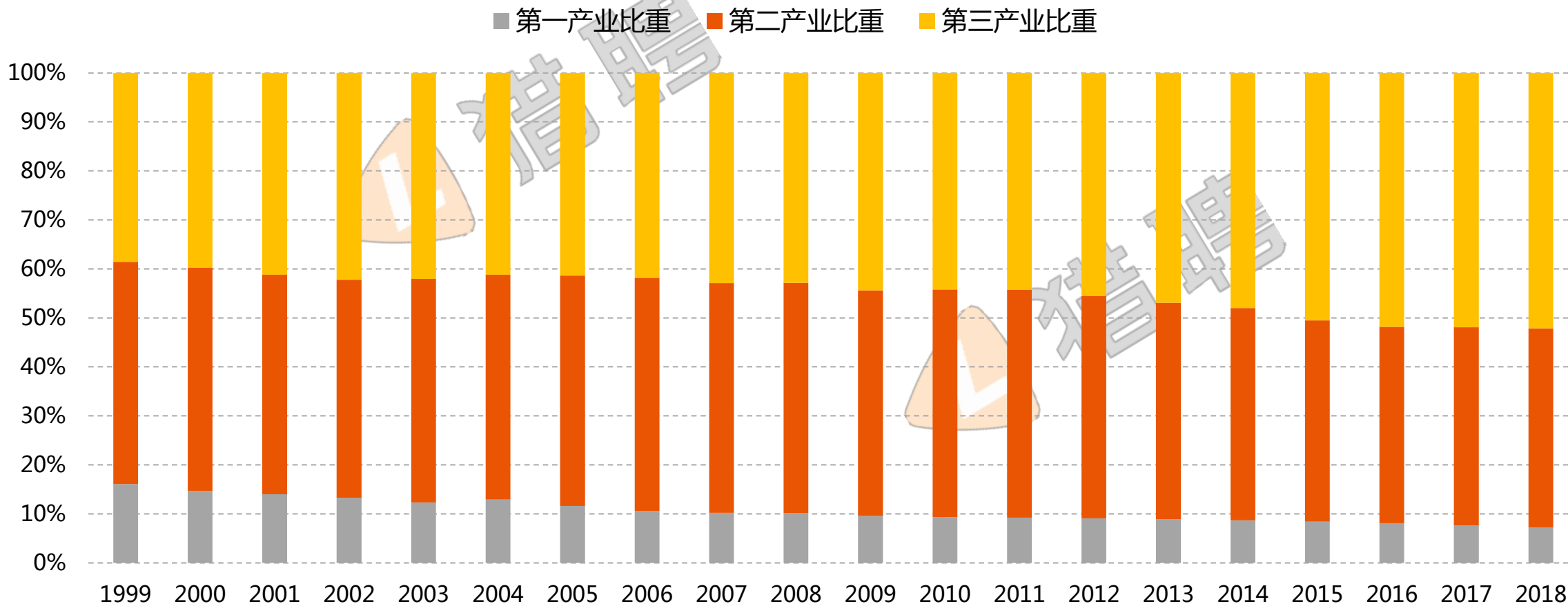


经济：第三产业逐渐成为主导，加速人才流动，带动猎头行业发展



◇ 从近二十年中国三大产业的GDP比重走势来看，我国的产业结构正在发生调整，第三产业比重越来越大，逐步成为市场主导。伴随着经济结构调整，人才结构也会发生调整，这将加速中国市场的人才流动，大大有利于猎头行业的发展。

1999-2018年中国三大产业GDP比重



数据来源：国家统计局

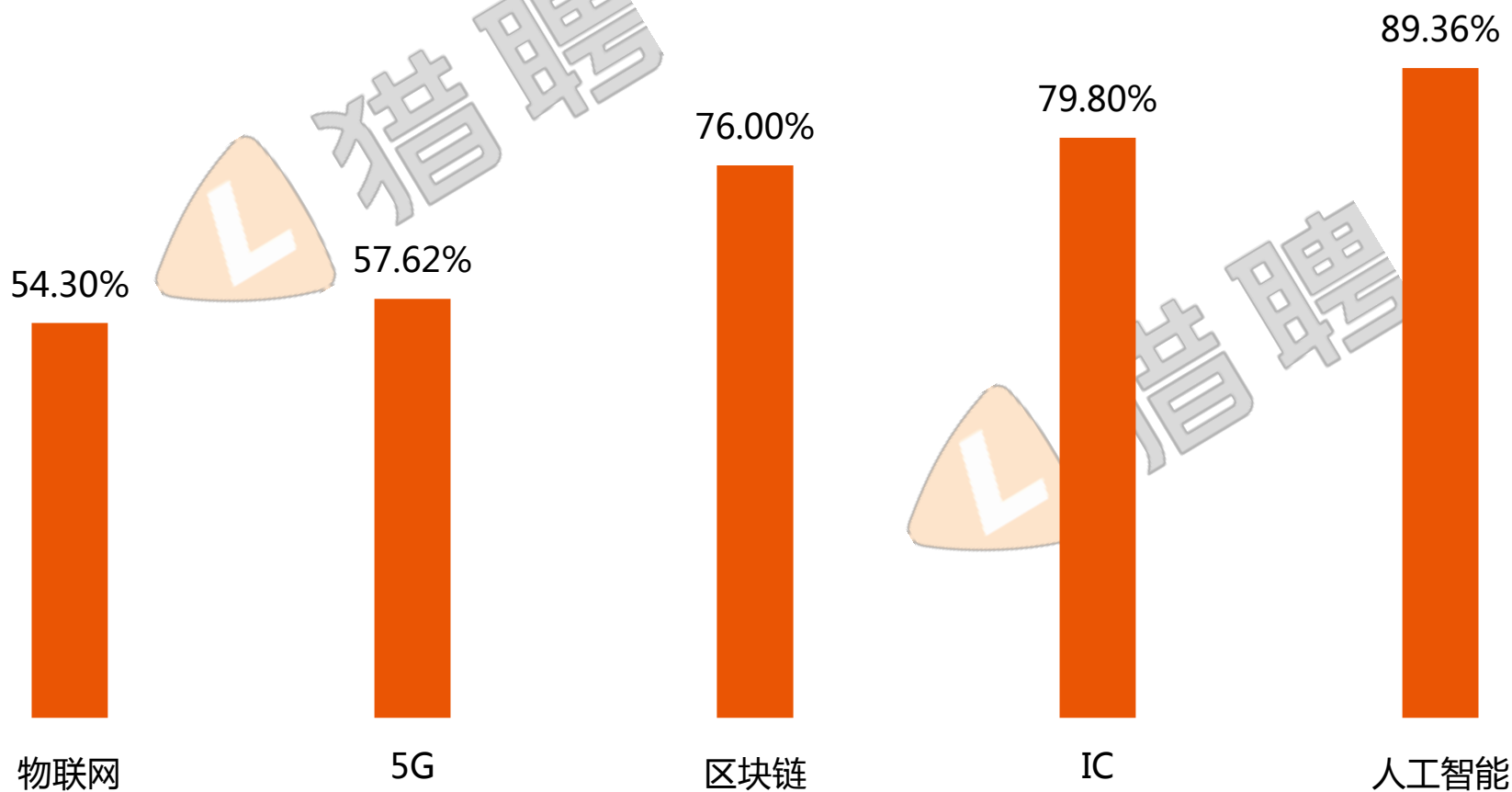


技术：新兴领域崛起，为猎头带来新的发展契机



- 随着新兴高科技领域的崛起，提供了大量人才需求，猎聘大数据显示，以物联网、5G、区块链、IC、人工智能为代表的新兴高科技领域人才需求同比增长均超过50%，其中人工智能的人才需求增长高达89.36%。伴随高科技的不断发展，未来将迎来高科技人才需求爆发，这也是猎头发展的新契机。

物联网、5G、区块链、IC、人工智能各领域2018年人才需求同比增长



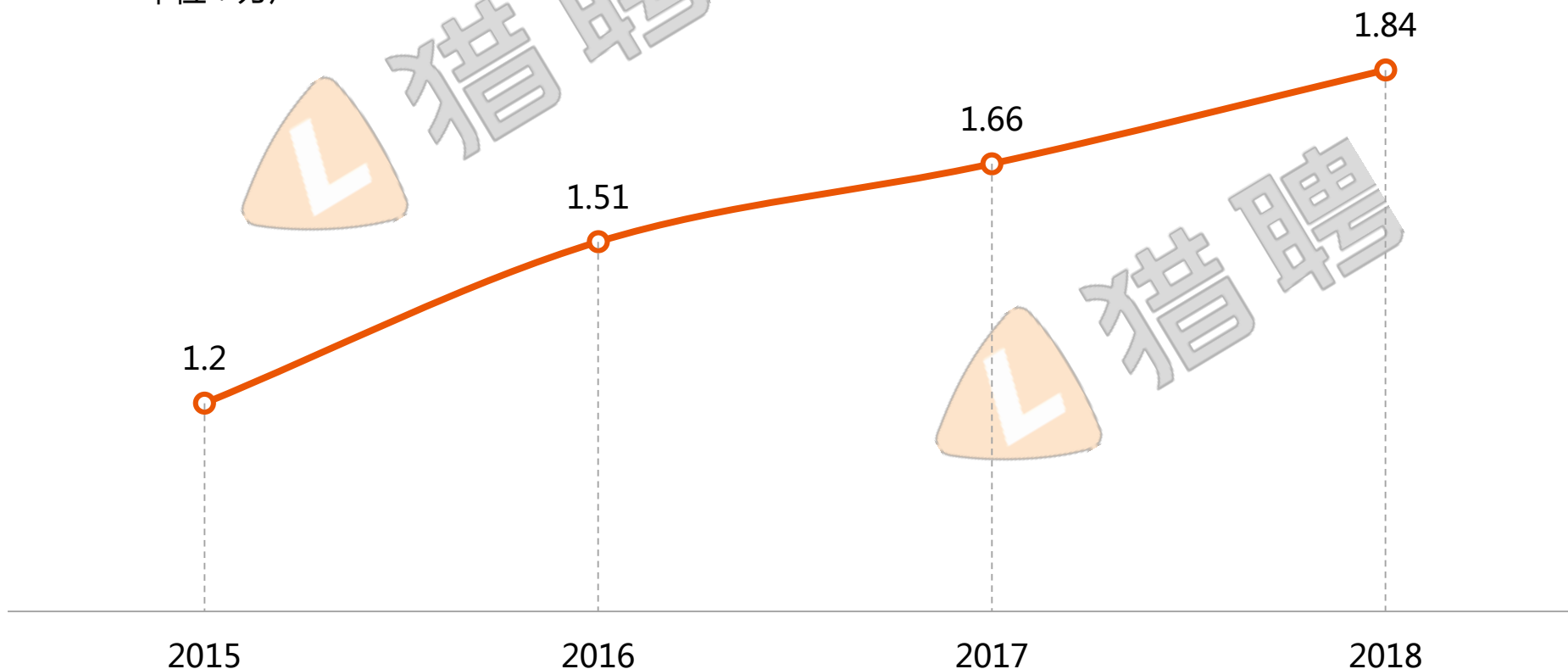


企业：企业数量逐年增多，催生大量人才需求

- ◆ 近些年，国家经济大力发展、技术持续创新，中国日均新登记企业量也逐年增长，根据公开数据，2015-2018年4年间全国日均登记企业呈加速增长态势，仅2018年新登记注册企业增长为10.3%，平均每天新设1.84万户。企业的大量涌现势必会增加对人才的需求，这将成为猎头行业发展的有利条件之一。

2015-2018年全国日均新登记企业数

单位：万户



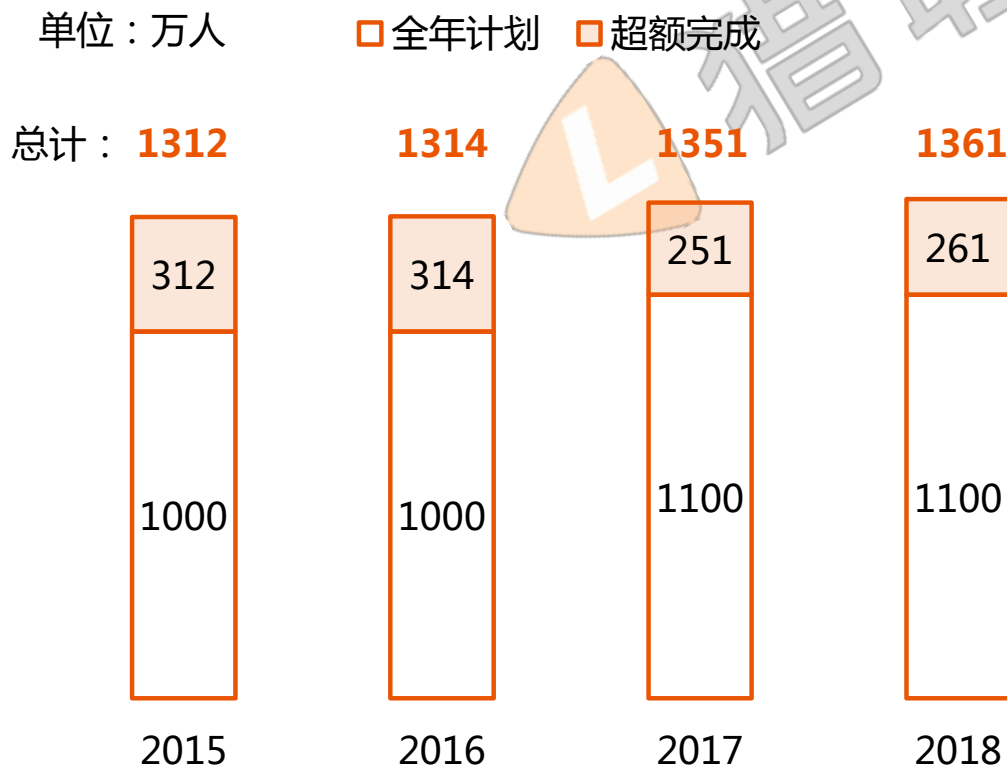


人才：就业人数平稳增长、人才流动频繁促使猎头更活跃



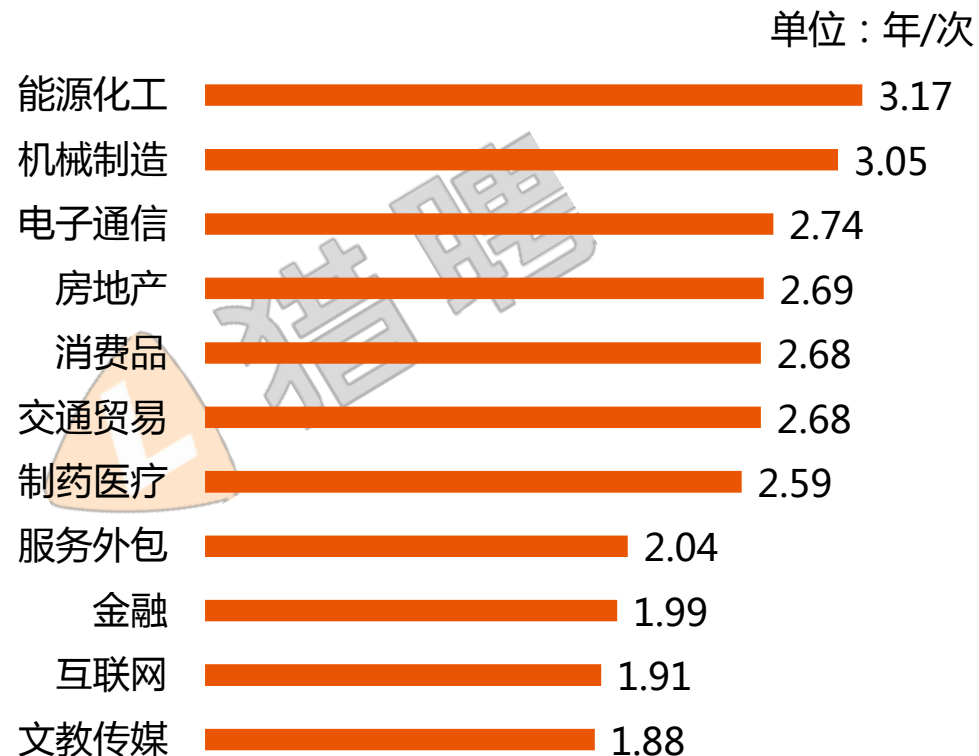
- 最近几年，国家加强宏观调控，建立完善稳就业的应急机制，创新创业进一步带动了就业。从人社部公开统计数据来看，近4年内，城镇新增就业人数保持稳定增长趋势，其中2018年城镇新增就业达1361万人。就业平稳增长也是猎头行业发展的有利条件之一。
- 另外，近些年人才流动更加频繁，猎聘大数据显示，中高端人才平均跳槽周期为2~3年，尤其是互联网等行业，平均跳槽周期不到2年，人才的快速流动也将推动猎头行业的发展。

2015-2018年城镇新增就业人数



数据来源：人力资源社会保障部

各大行业中高端人才平均跳槽周期



数据来源：猎聘大数据研究院

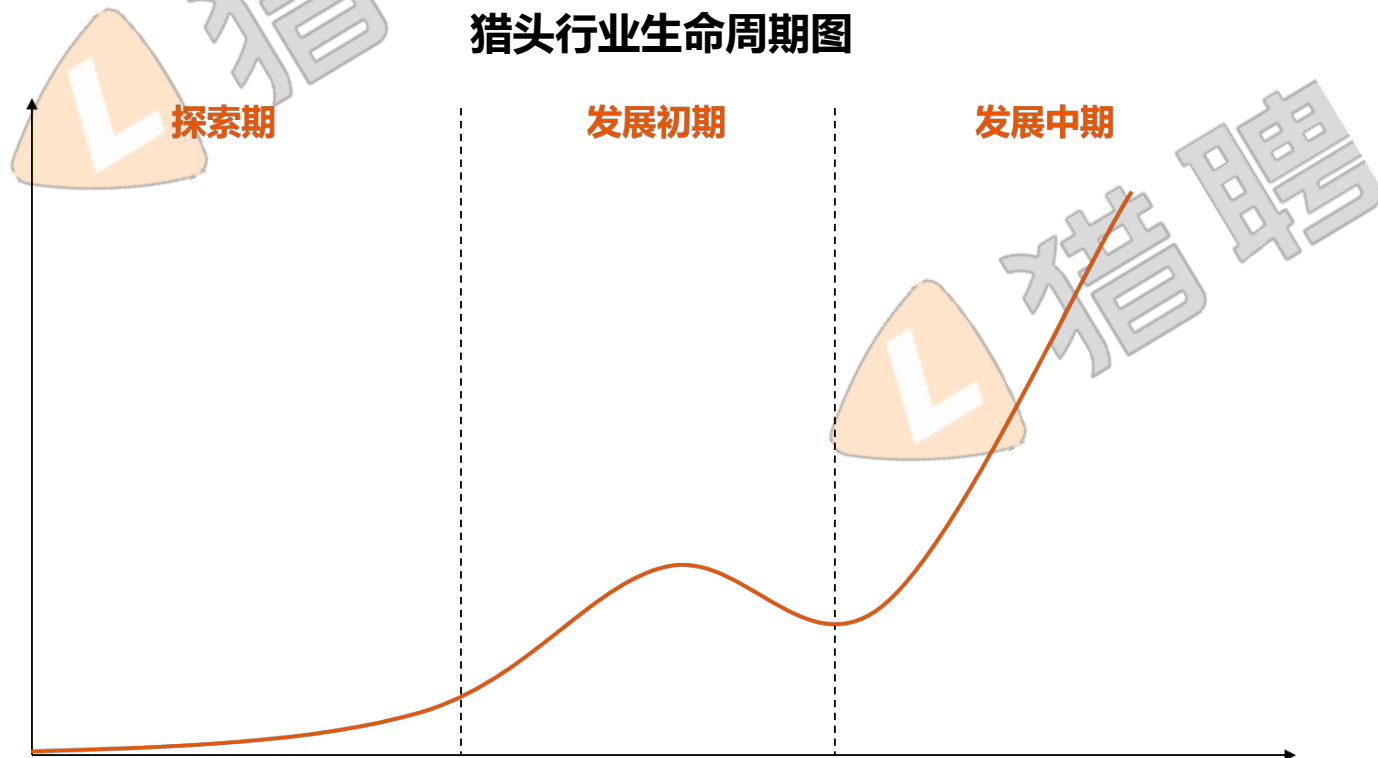


猎头行业处于发展中期，猎头企业正在快速扩张



- ◆ **探索期**：1992年，国外猎头企业进入中国，大大刺激了中国高端人才市场发展，随后国内首家猎头公司的诞生，国内猎头行业进入探索期，这一阶段的猎头企业发展较为缓慢；
- ◆ **发展初期**：到1996年年底，猎头企业出现第一次明显增长，正式步入发展初期，这个阶段猎头行业的门槛低，抗风险能力弱，在金融危机影响下，猎头市场快速步入寒冬；
- ◆ **发展中期**：随着互联网的快速发展，猎头行业迅速复苏，迎来了发展中期；这一时期猎头行业抗风险能力增强，在国家政策和互联网的推动下，猎头企业快速扩张、行业竞争激烈，但是猎头人才良莠不齐，缺乏高质量猎头人才。

猎头行业生命周期图



猎头是什么样的？

Part
Two



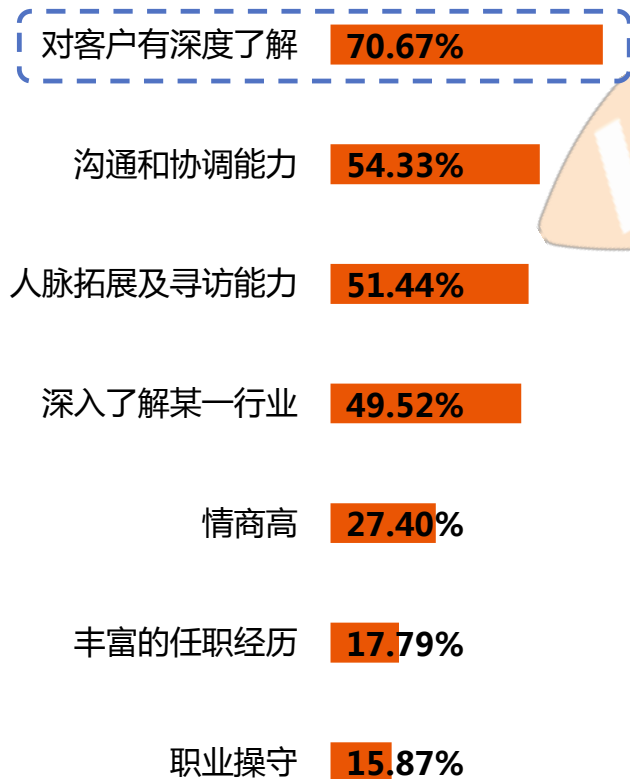
猎头是什么样的？



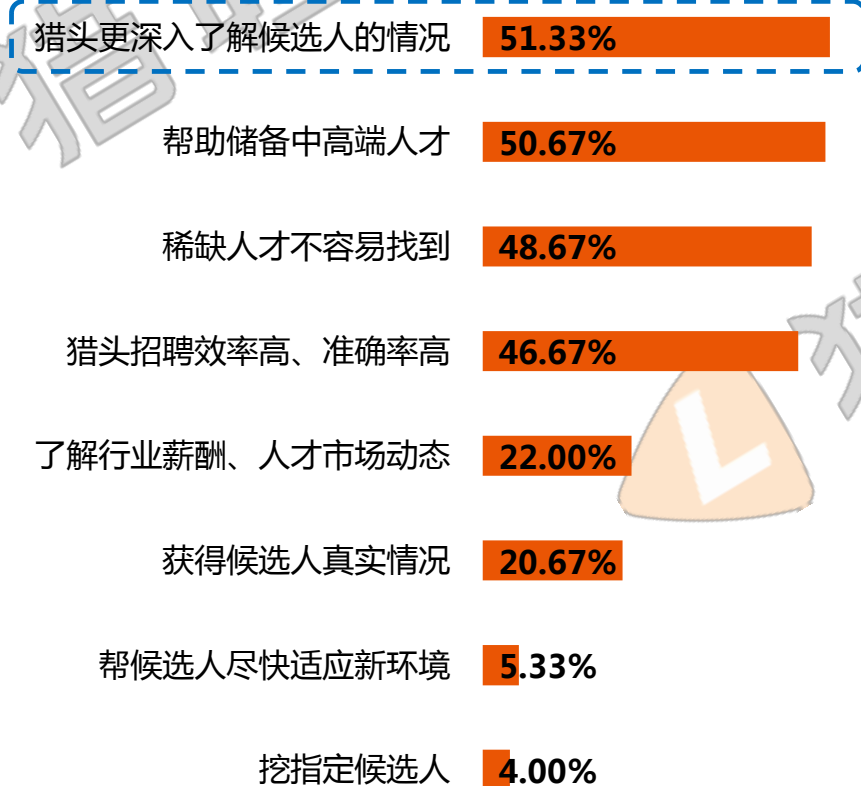
◆ 近期，猎聘分别通过对猎头、企业HR和求职者三方进行调研，发现猎头在HR和求职者心中并非简单的求职中介，占据不可忽略的位置：

1. 在70%猎头眼中，优秀的猎头应该“对客户有深度了解”，其次有很强的沟通技巧、寻访能力；
2. 过半的HR认为“猎头更深入了解求职者的情况”，是职场中好伙伴；
3. 51%的求职者把猎头看做专业的职业咨询顾问，希望猎头可以帮助自己在职场中更成功。

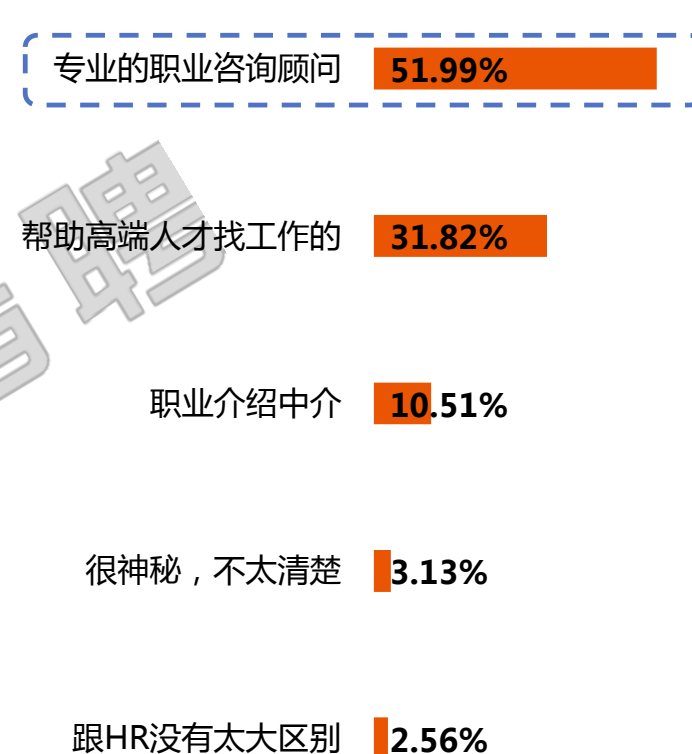
猎头眼中的猎头



HR眼中的猎头



求职者眼中的猎头



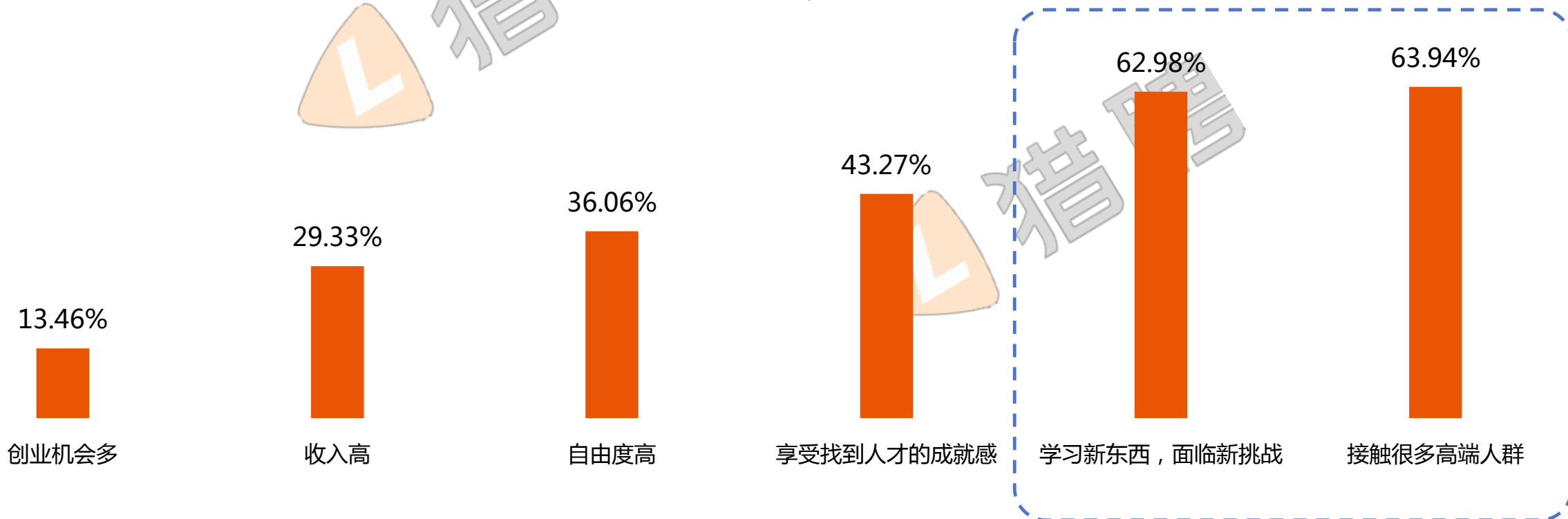


从事猎头工作的原因：拓展优质人脉，具备持续的学习能力



- ◆ 当谈及从事猎头工作的原因时，猎头更在意的是工作中接触到高端人群和不断学习与挑战；
- ◆ 63.94%的猎头认为在猎头行业可以“接触很多高端人群”，通过结识高端人群，拓展自己的优质人脉资源，可以更快速的、准确的寻找到合适的候选人；
- ◆ 在62.98%的猎头看来，从事猎头工作能学习新东西，面临新的挑战。随着猎头市场的不断扩张，行业竞争越来越激烈，对于猎头而言，具备持续的学习能力非常重要，这将决定猎头能否在短时间内了解行业等专业知识，也关系到项目进展的速度与成败。

为什么选择从事猎头工作？



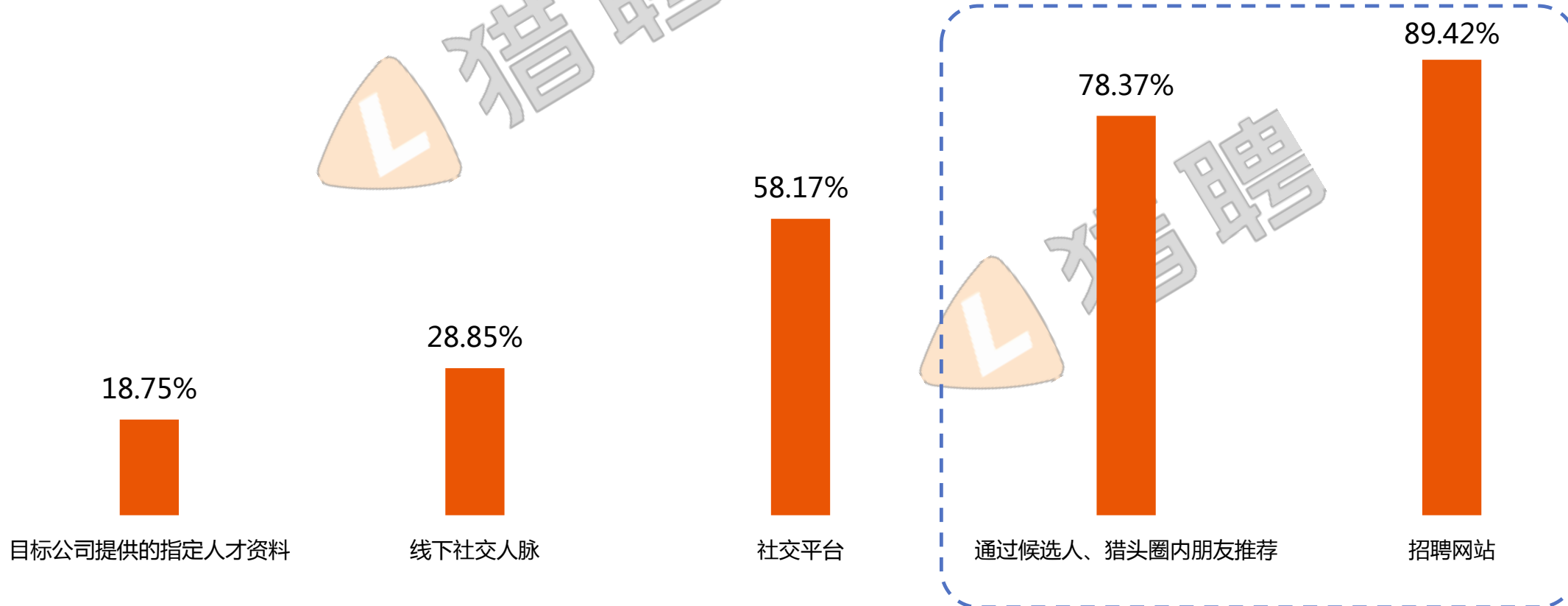


猎头主要通过招聘网站、人脉资源来锁定候选人



- ◆ 针对猎头寻找候选人的主要途径这一项调研中，89.42%的猎头通过招聘网站寻找候选人，由于招聘网站求职者较多，因此招聘网站是很多猎头寻找候选人的主要渠道。
- ◆ 近8成的猎头也偏好通过候选人、猎头圈朋友推荐候选人；作为一个好猎头，必然是擅长结交人脉的，在候选人目标不明确时，通过候选人或猎头圈朋友推荐，可以快速寻找到合适的人选，缩减项目周期。

猎头主要通过哪些途径来寻找候选人？





猎头发布的职位更多集中在京沪两地

◆ 梯队分层明显，更多集中在京沪两地

猎头发布职位分布中，梯队分层明显，第一梯队京沪两地的企业对猎头的人才需求最大，其占比分别为23.78%、22.29%；深圳、广州分别以7.64%、6.16%的比例位列第二梯队；

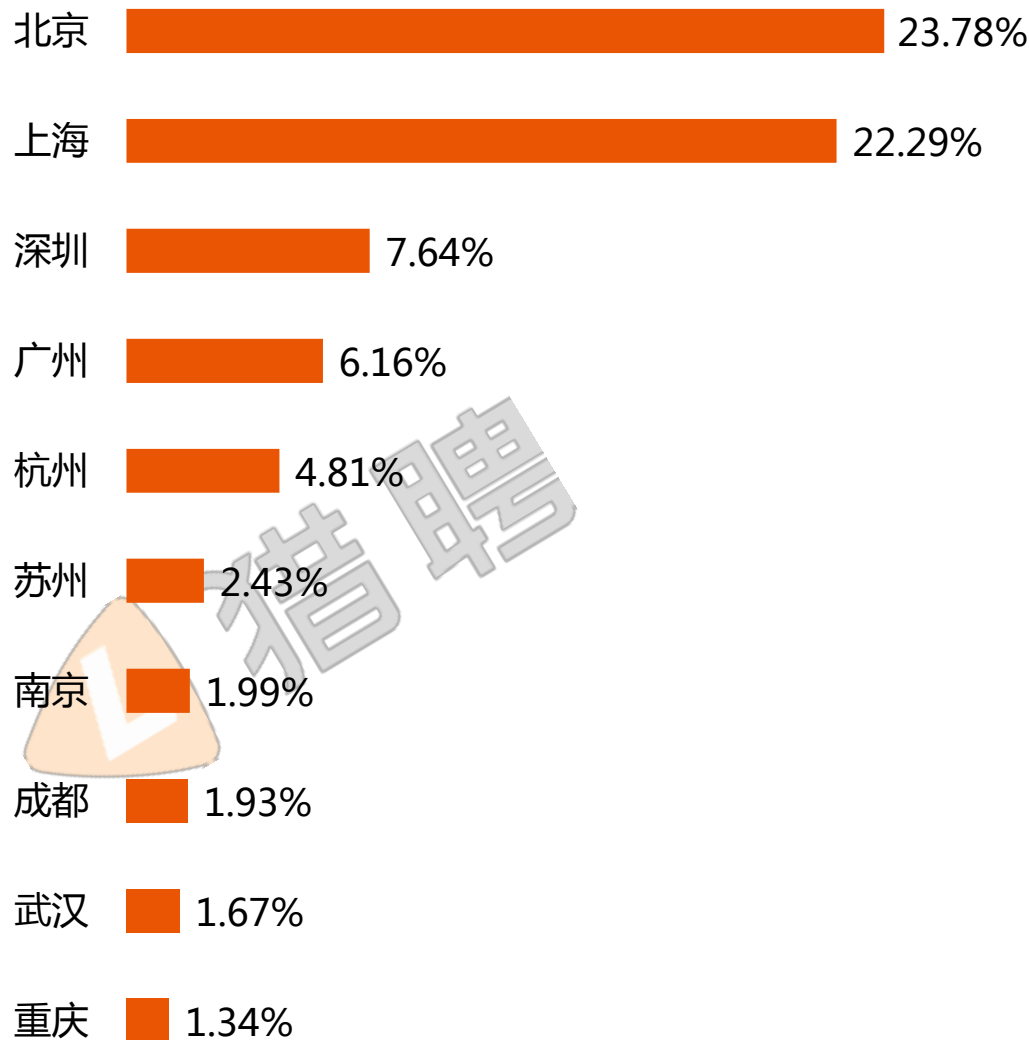
◆ 一线城市集中度较高

猎聘大数据显示，猎头发布的职位在一线城市集中度较高，超过50%，一线城市集中度高的原因一方面是因为猎头企业多聚集在一线城市，接受本地委托较多；另一方面是由于一线城市的人才需求量远高于其他城市；

◆ 杭州快速发展，为猎头提供发展机会

值得注意的是，杭州的占比仅次于一线城市，这是因为杭州互联网市场竞争力不断增强，提供了大量的就业岗位，从而为猎头提供了发展机会。

猎头发布职位的城市分布TOP10

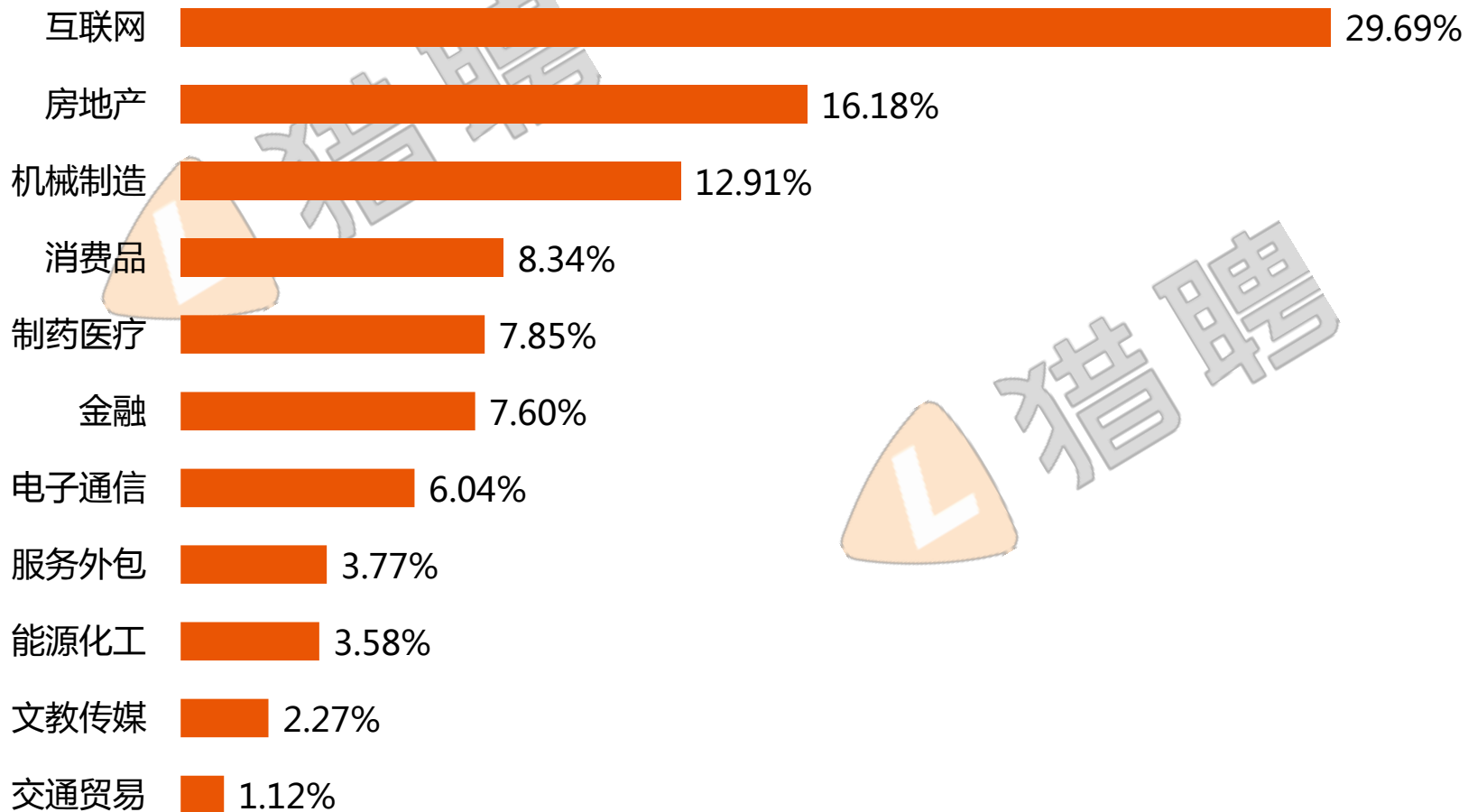




互联网行业更愿意委托猎头获取人才

- ◇ 从猎头发布职位的行业分布来看，互联网、房地产和机械制造三个行业对猎头的的需求最多，其占比分别为29.69%、16.18%和12.91%；
- ◇ 在通过猎头招聘人才方面，互联网行业的需求明显高于其他行业，说明互联网行业的企业更愿意委托猎头获取优秀人才。

猎头发布职位的行业分布



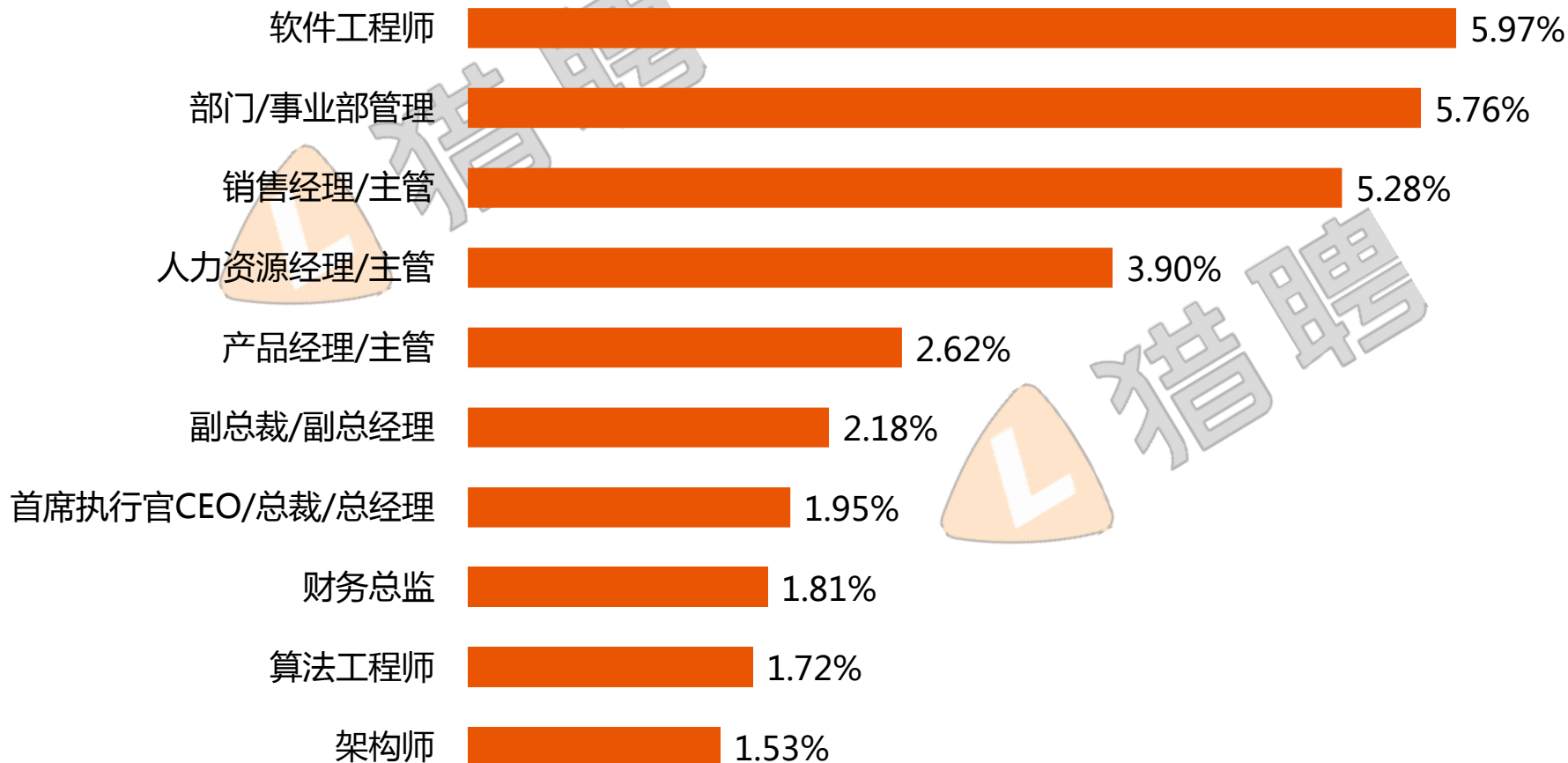


企业更愿意通过猎头寻找管理层、技术类人才



◇ 根据猎聘大数据，猎头发布的职位占比前十主要是管理层和技术类人才，其中软件工程师的占比最大，说明企业在委托猎头招聘人才时，企业更愿意通过猎头寻找这两类人才，而且这两类人才是各类企业人才招聘中最重要的人才类型。

猎头发布的职位占比TOP10



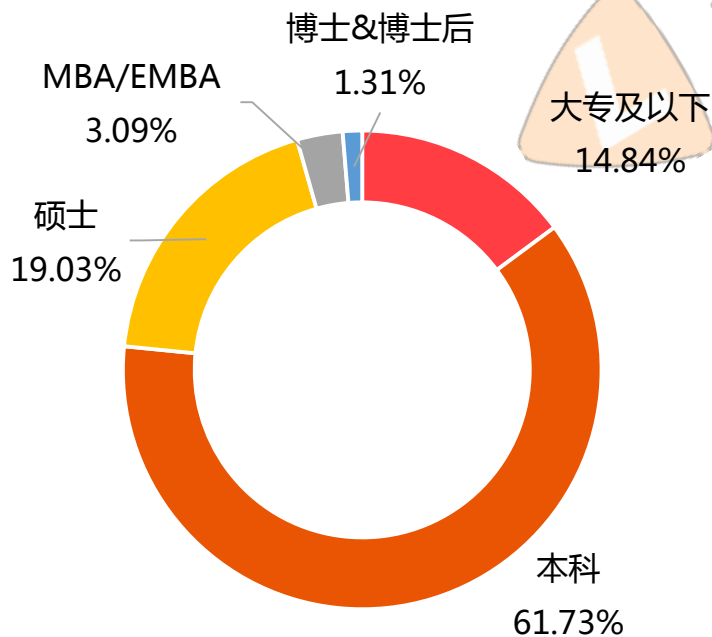


猎头下载简历偏好

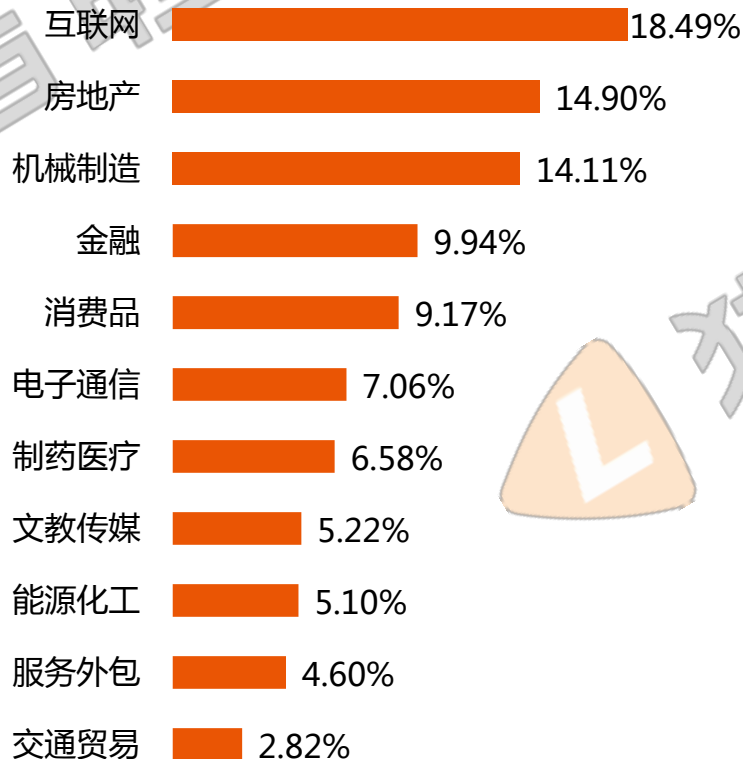


- ◆ 猎头下载简历的最高学历仍是本科学历居多，六成以上为本科学历，近20%为硕士学历；
- ◆ 猎头下载从事互联网工作求职者的简历最多，其占比为18.49%；其次为房地产和机械制造行业；
- ◆ 猎头下载的简历中，目前工作地在京、沪两地的求职者占比为17.04%、16.98%，这两地占比分别为第一、第二。

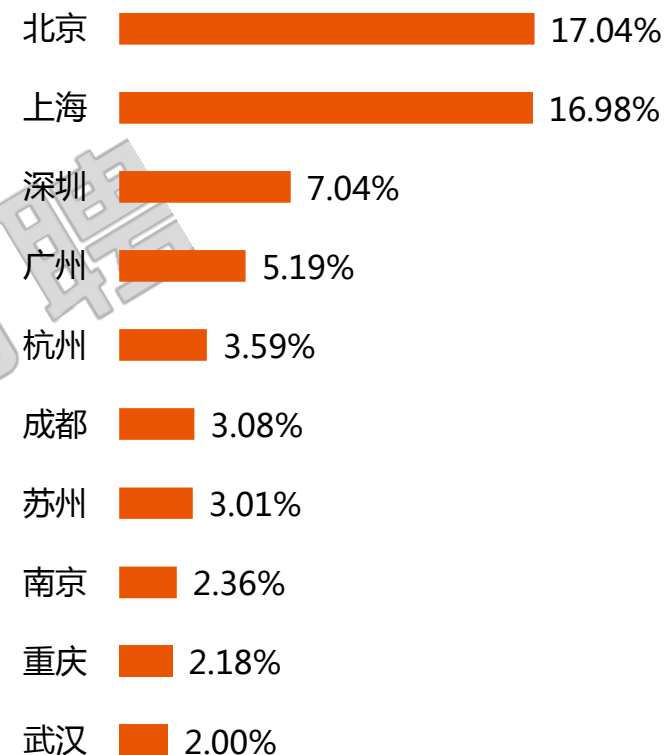
学历分布



行业分布



城市分布TOP10



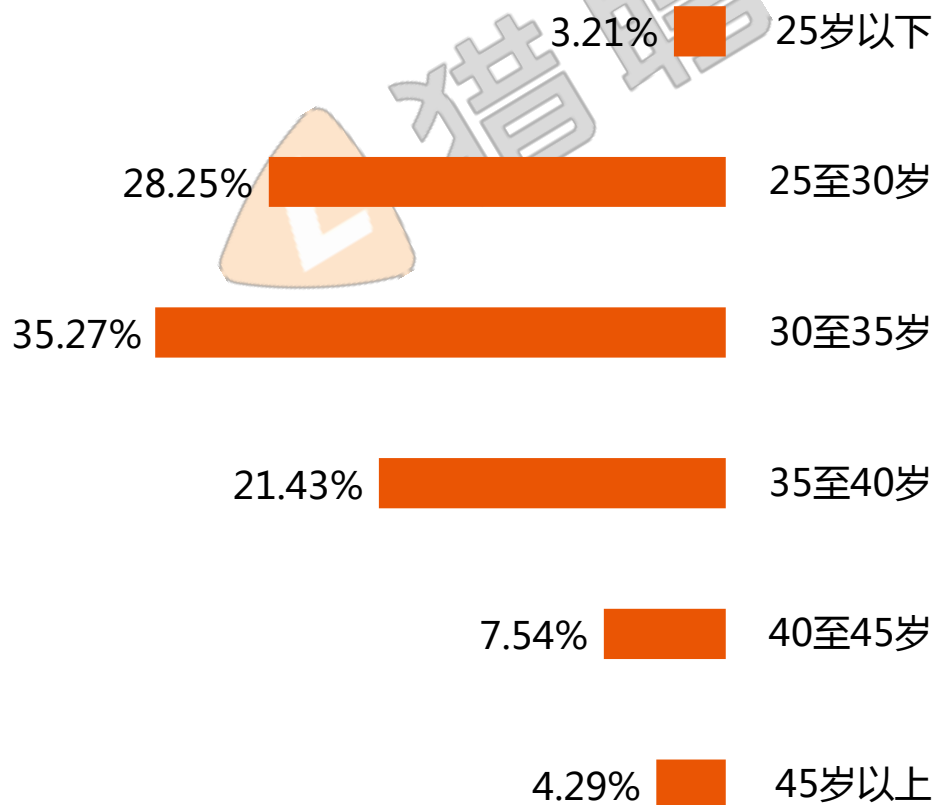


猎头服务对象趋于年轻化

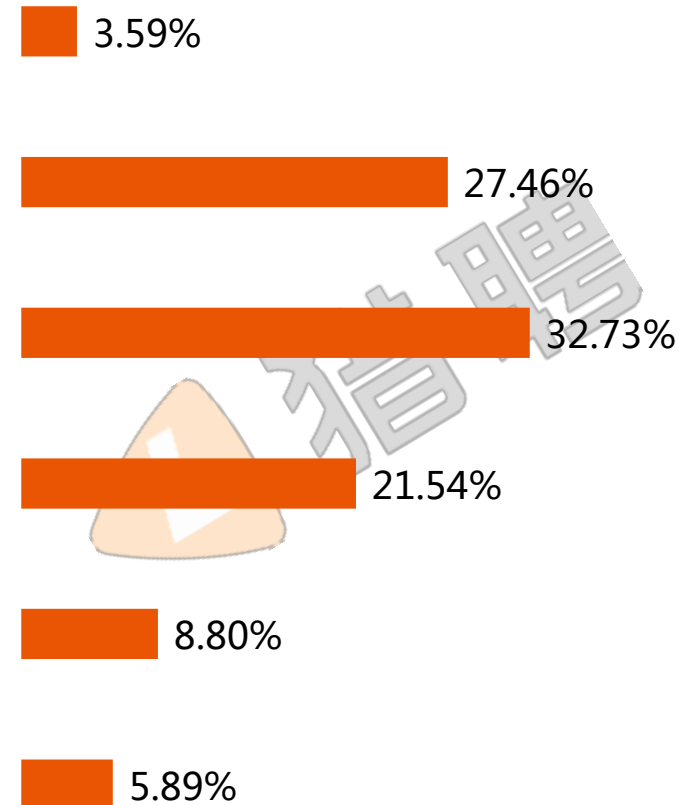


◇ 分别从“猎头下载简历”、“投递猎头发布的职位”两个维度来分析求职者的年龄，占比最高的均集中在30-35岁之间，其次是25-30岁；这意味着猎头的服务对象的年龄局限性降低，猎头青睐的人才趋于年轻化，同时年轻人才也愿意考虑猎头发布的职位。

猎头下载简历的年龄分布



投递猎头发布职位的人才年龄分布



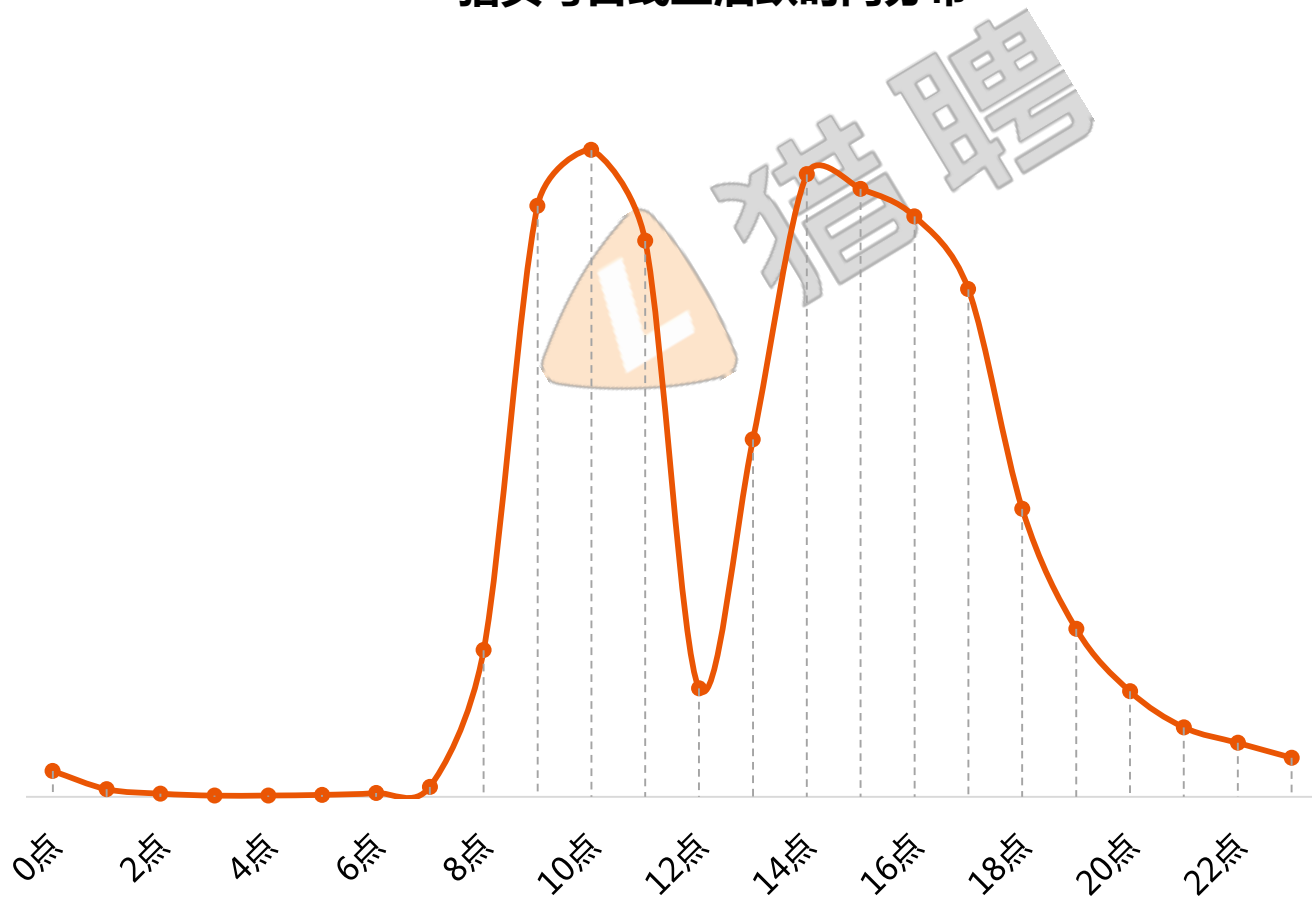


猎头线上活跃时间与标准工作时间基本一致

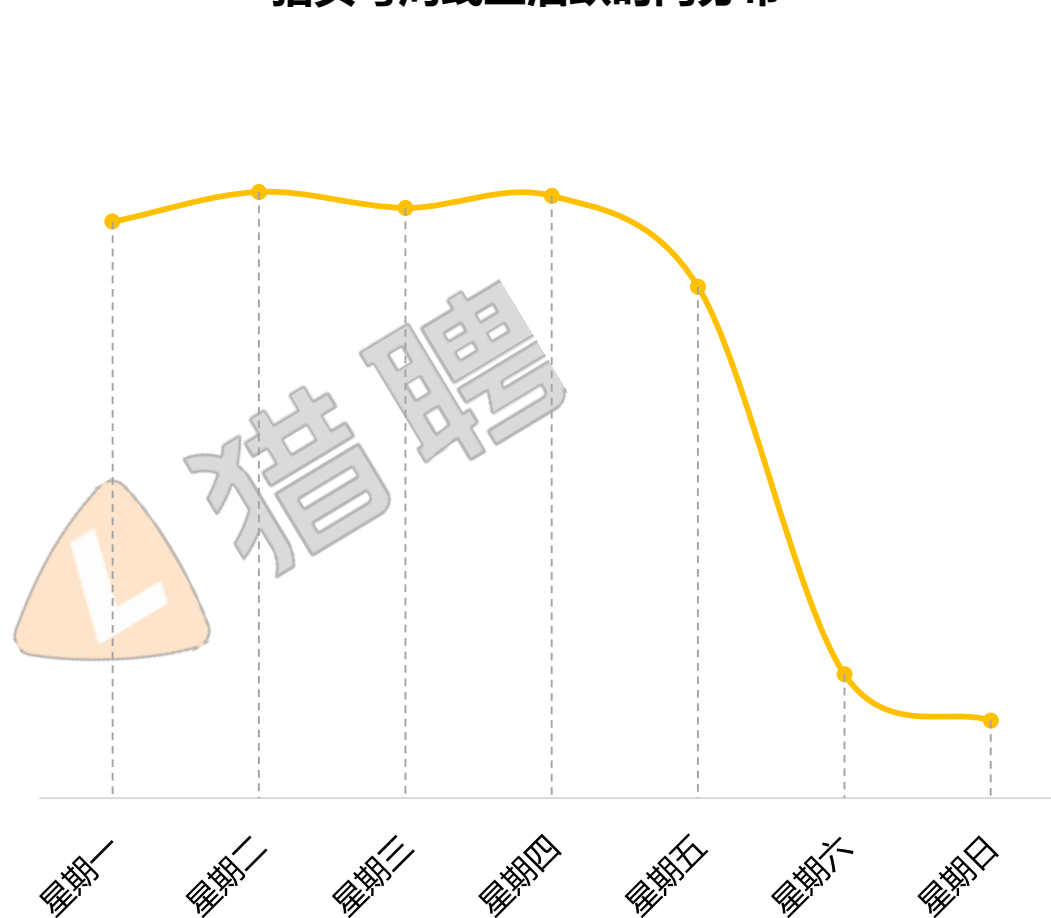


- 关于猎头线上活跃时间，与标准工作时间基本一致；猎头每日在线上活跃的高峰期主要集中在2个时间段，分别是早上9点到11点、下午14点到17点；再从每周线上活跃时间分布来看，猎头从周一到周五都保持高度活跃，在快速地寻找和浏览候选人简历，周末活跃度较低。

猎头每日线上活跃时间分布



猎头每周线上活跃时间分布

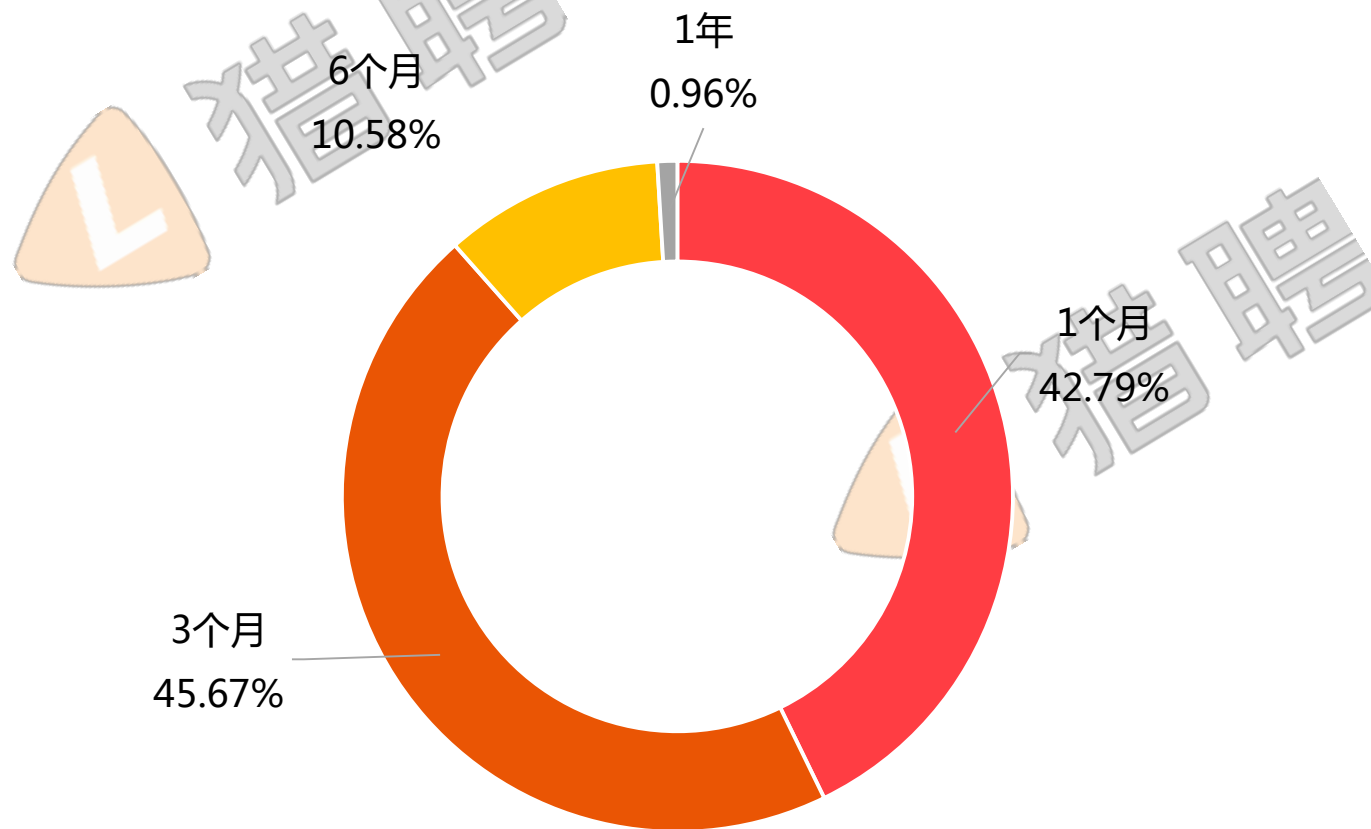




猎头完成一个招聘项目的周期为1~3个月

- 从对猎头招聘项目周期这一项调研结果来看，猎头从接受招聘委托开始，完成一个招聘项目的周期较长，平均为1~3个月；42.79%的猎头在一个月左右完成一个招聘项目，45.67%的猎头完成一个招聘项目的周期是3个月左右；在整个招聘过程中，个人简历资源、企业配合度、候选人配合度、工作效率等因素都有可能影响招聘的周期长短。

猎头完成一个招聘项目的周期





新技术应用于猎头行业，匹配更精准、招聘更高效、回款更及时



- ◆ 近些年，随着互联网的高速发展，同时诸如AI、SaaS等新技术应用于猎头行业，猎头招聘模式逐渐从传统招聘模式转变为线上招聘模式；
- ◆ 猎头工作模式转变带来最大的变化是提高了猎头成单效率，人岗更精准匹配，比如以往3-5天才能推荐候选人，如今24小时之内就可以推荐；
- ◆ 新技术应用于猎头行业后的另一个变化是猎头佣金回笼快，最大可能地保障了猎头的权益。

猎头采用线上模式招聘效果

猎聘平台的猎头**6小时**内接单

24小时内推荐人选

平均每推荐5个人面试到场，就会有1个人入职

历时大概**20天**左右

猎头获得佣金**4万元**左右



猎头采用传统模式招聘效果

传统猎头接单时间**无限制**

接单后**3-5天**内推荐候选人

平均每推荐5个人面试到场，就会有1个人入职

历时大概**90天**左右

猎头获得佣金**8~10万元**左右

注：此处目标候选人以年薪40-50万元为例

数据来源：猎聘调研数据

从HR角度看猎头

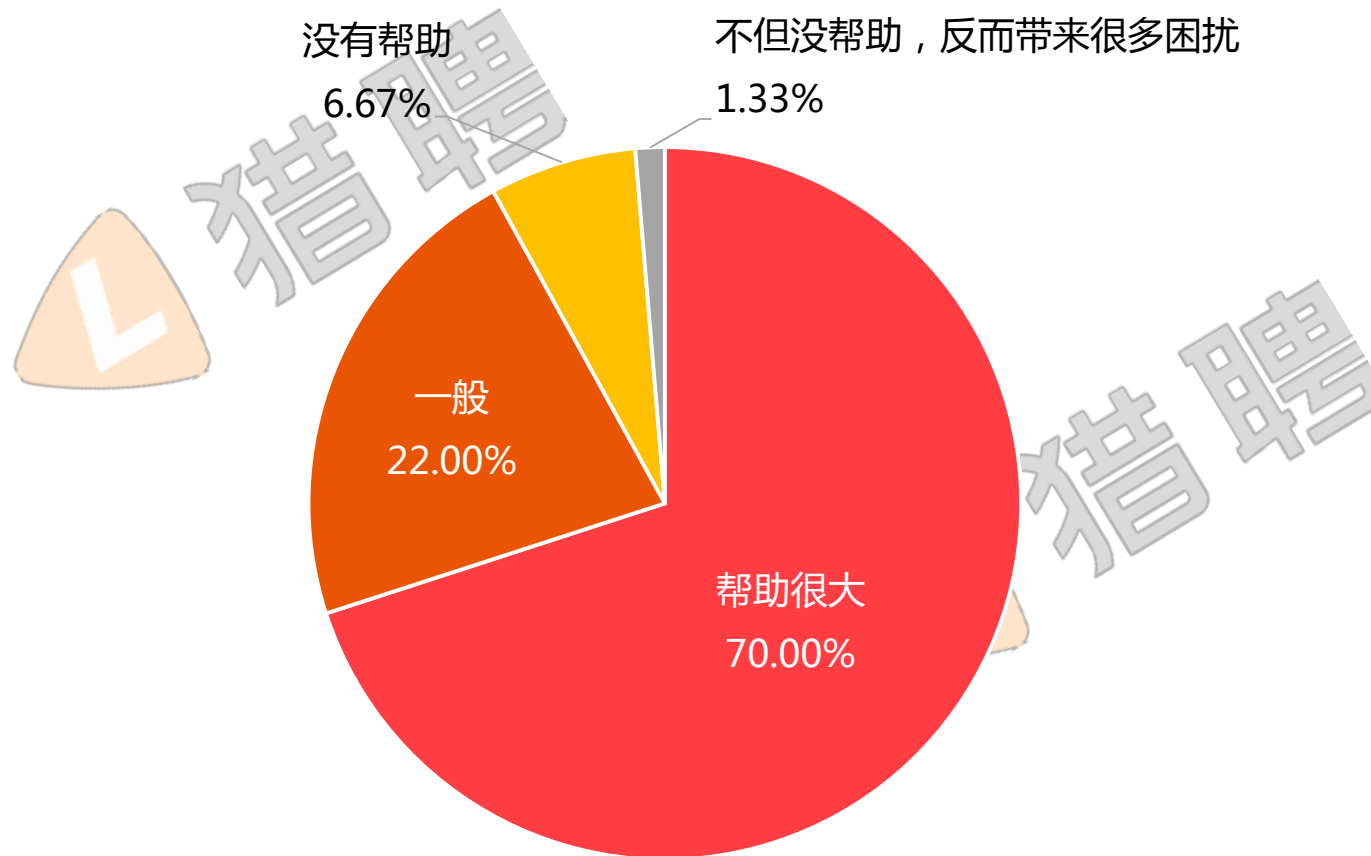
Part
Three



七成HR认为猎头的帮助很大

◇ 从对企业HR的调研结果来看，70%的HR认为猎头对他们的工作帮助很大，说明多数HR是认可猎头的工作的。

猎头对HR的工作帮助大吗？



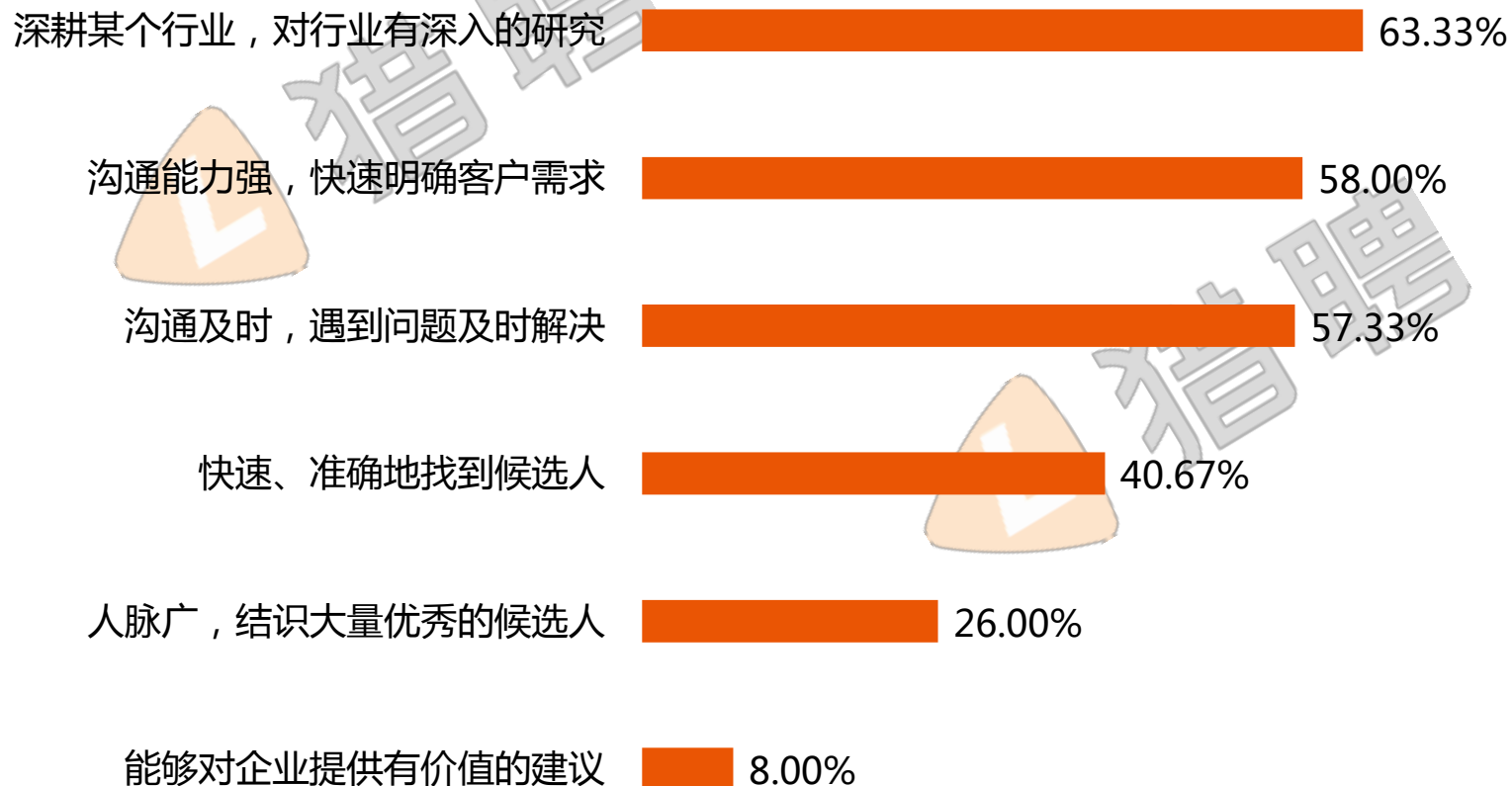


HR更愿意与专业能力强、情商高的猎头合作



◆ 当问及“HR与猎头合作时最看重什么？”时，HR最需要通过猎头对行业有深入的了解以及其强大的沟通能力，来快速找到合适的候选人，同时沟通过程中及时反馈也是有非常必要的。

跟猎头合作过程中，您最看重猎头什么？



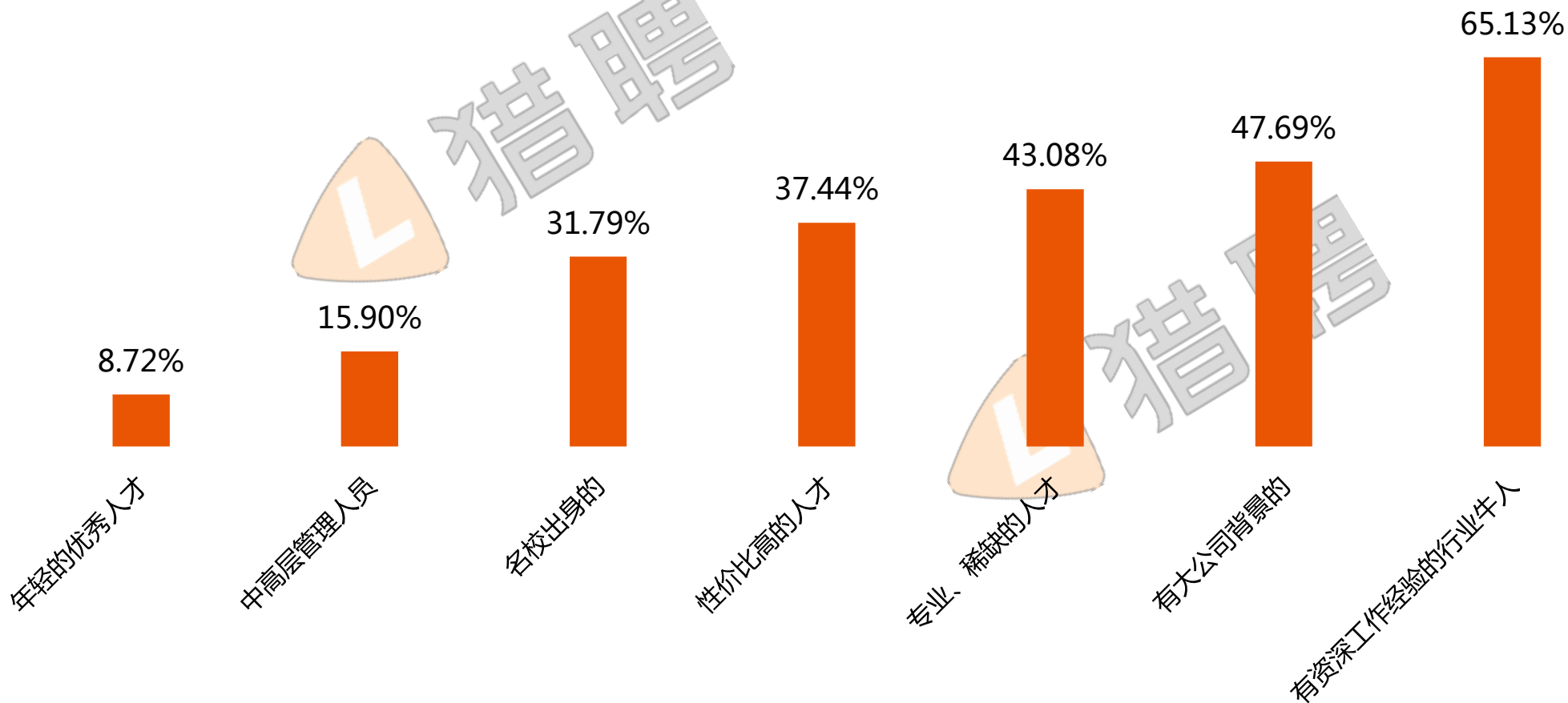


行业牛人、大公司背景、稀缺人才是HR对猎头的主要诉求



- ◆ 根据猎聘调研数据，65.15%的HR最希望猎头帮助招聘到有资深工作经验的行业牛人，同时，47.69%的HR也很看重候选人是否有大公司背景。除此之外，“专业、稀缺人才”的招聘也是HR对猎头的诉求之一。

HR想通过猎头找到什么样的候选人？



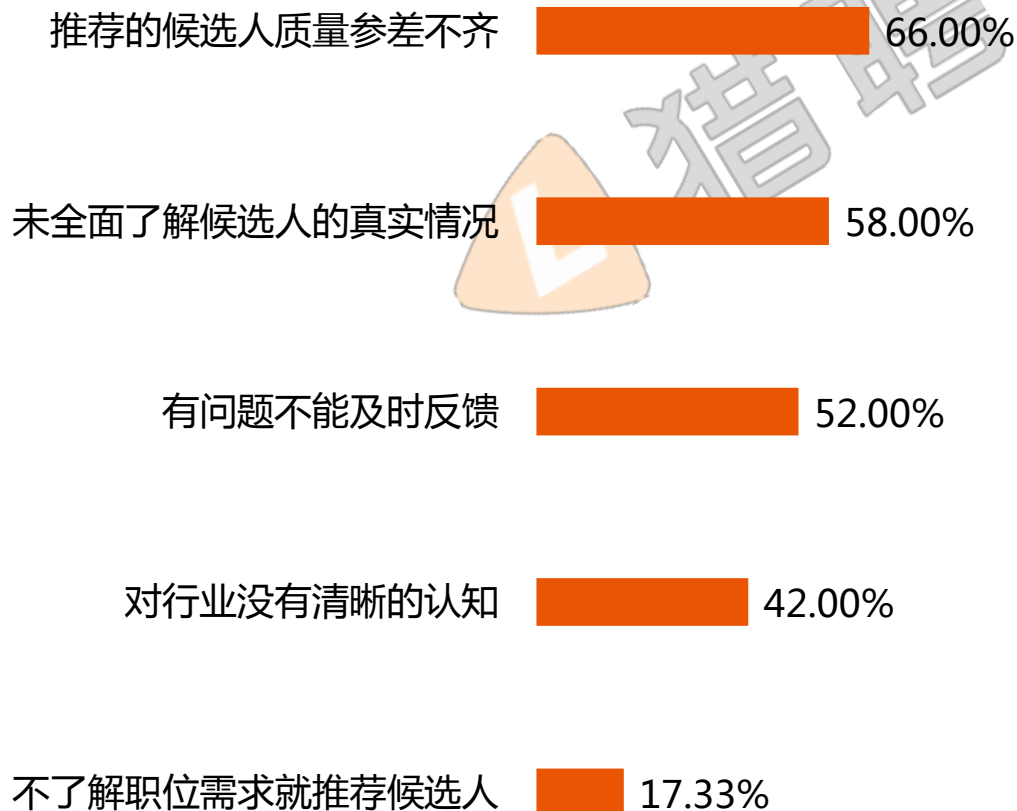


HR和猎头需深入了解彼此的真实情况

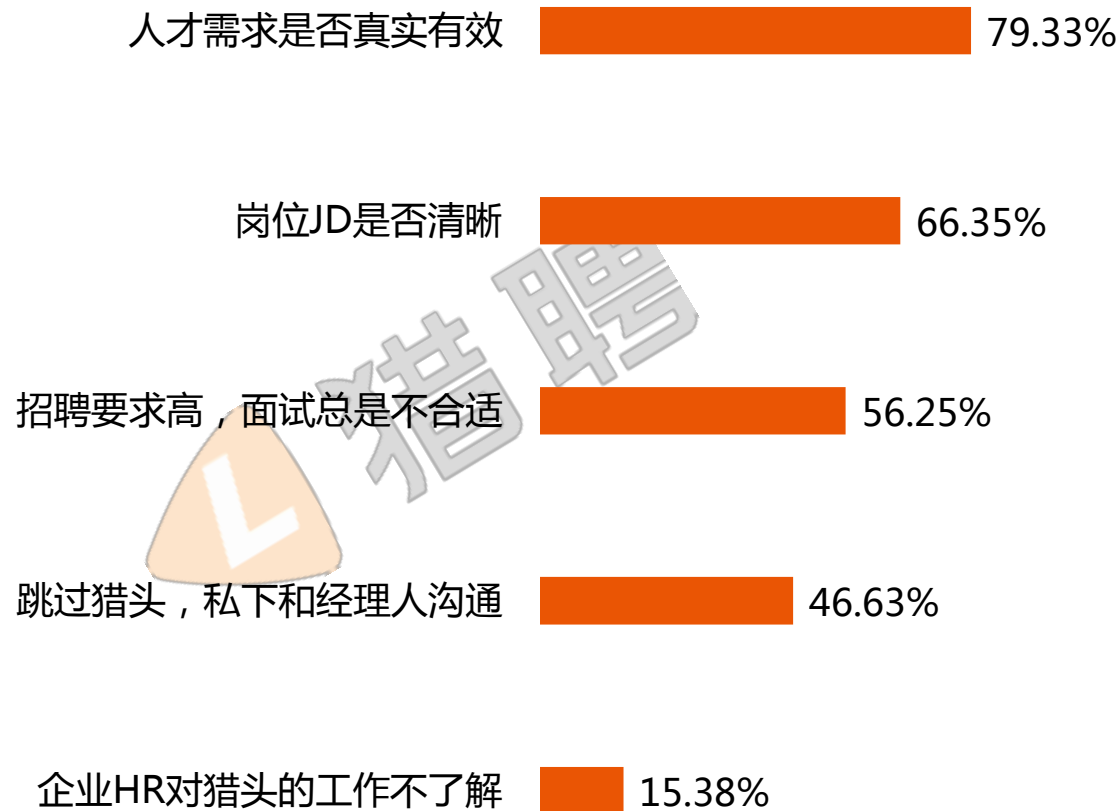


◇ 在对企业HR和猎头进行调研时，发现双方在合作沟通中存在一定的困扰，他们需要更深入地了解彼此的真实情况。对于HR而言，其最大的困扰是“猎头推荐的候选人质量参差不齐”；而在猎头看来，“人才需求的真实性”和“岗位JD是否清晰”令他们最头疼。

HR的困扰



猎头的困扰



从求职者角度看猎头

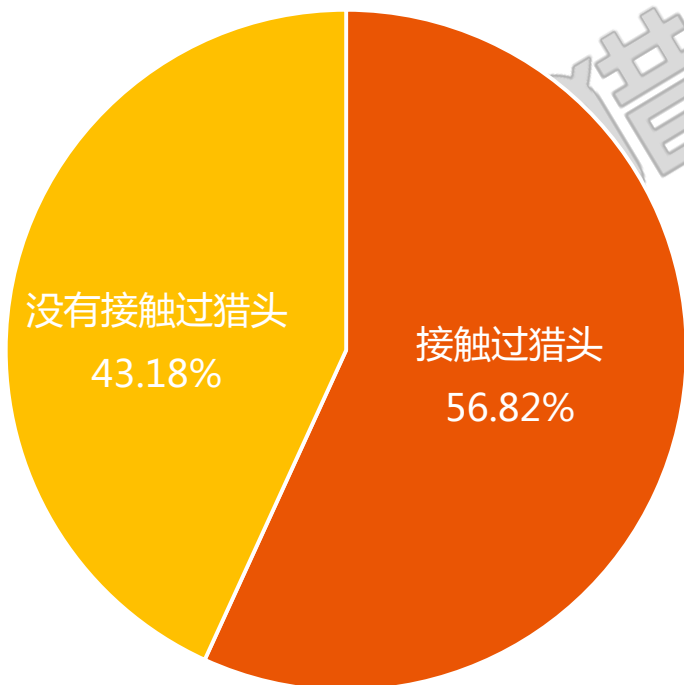
Part
Four



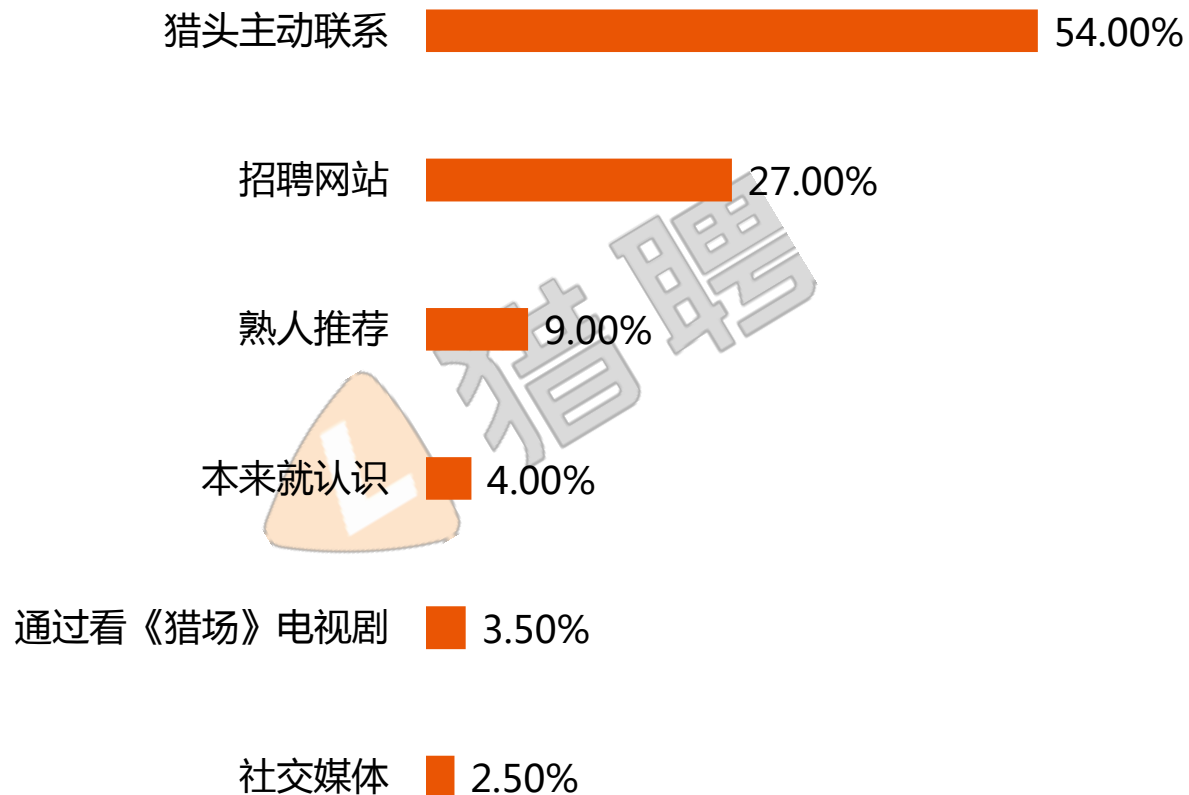
猎头是陌生的，接触是被动的

- ◆ 猎聘调研发现，43.18%的求职者没有接触过猎头，猎头对于他们来说是陌生的；
- ◆ 接触过猎头的求职者中54%是被动认识猎头的；除此之外，求职者与猎头认识的方式主要是来自招聘网站。

是否接触过猎头？



通过什么方式认识的猎头？





求职者认为接触猎头的最佳时机

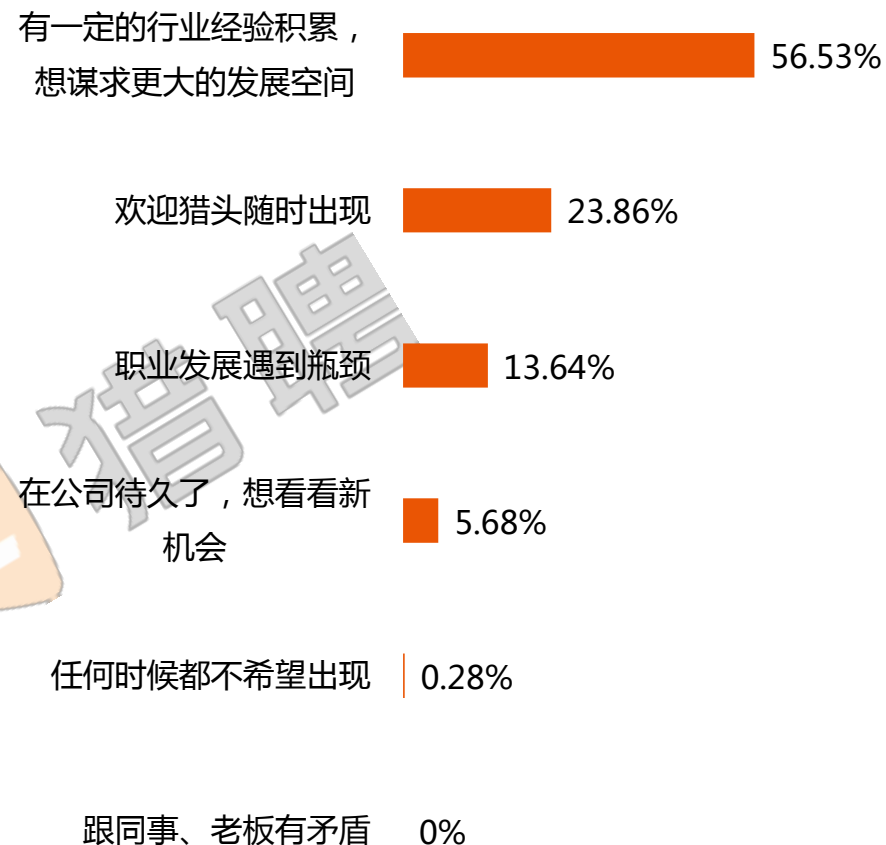
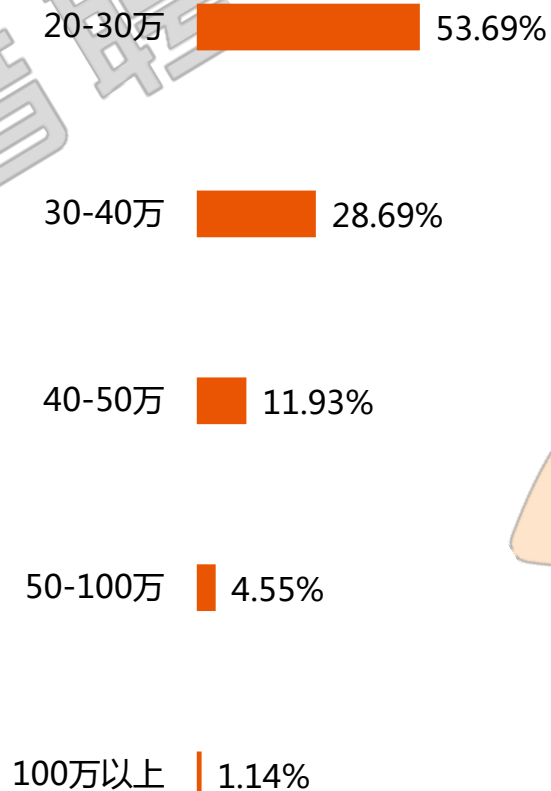
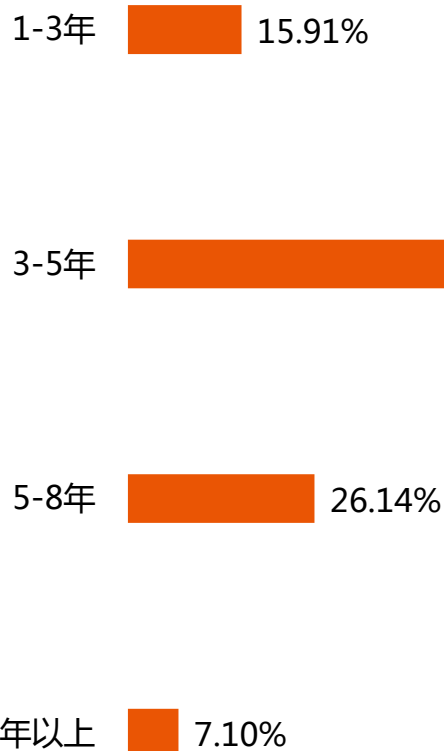


- ◇ 从自身条件来看，求职者普遍认为一个职场人具备3-5年的工作经验或者年薪达到20万以上，猎头才有可能主动联系他；
- ◇ 同时，56.53%的求职者在积累了一定工作经验后，想谋求更大的发展空间时，希望有猎头出现。

工作多久应该有个猎头？

年薪达到多少，猎头才可能来找你？

在什么情况下最希望有猎头出现？



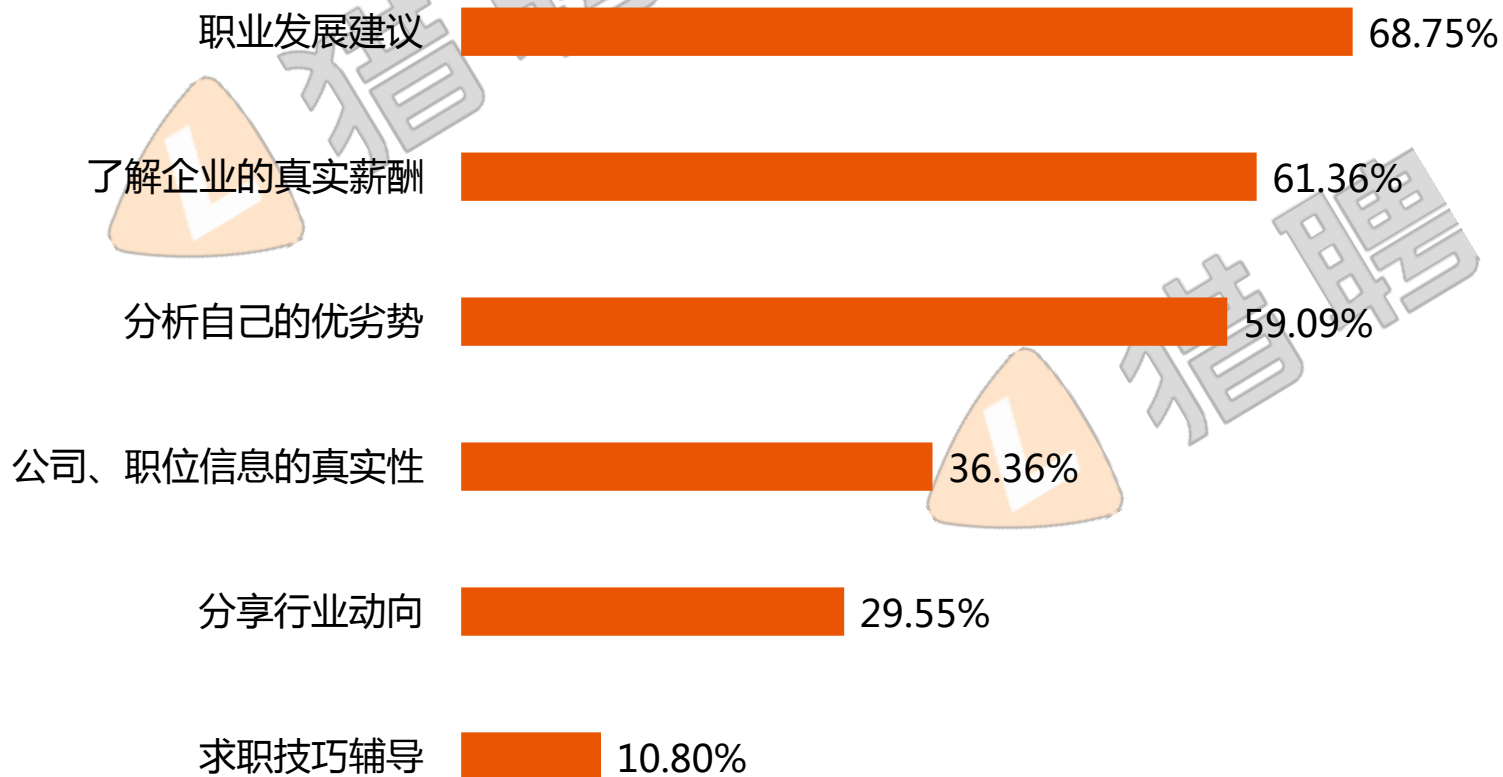


除工作机会外，求职者希望猎头提供更有价值的职场建议



- ◆ 对于求职者而言，他们希望猎头除了推荐工作之外，多提供一些更有价值的职场建议，其中68.75%的求职者在猎头推荐工作的同时，更希望猎头能给予职业发展建议；61.36%的求职者是务实的，他们希望通过猎头来了解企业的真实薪酬情况，来提高自身议价能力；同时，近六成的求职者不清楚自己的现状，希望猎头帮助分析自己的优劣势，以便面试中更好地展示自己。

除工作机会外，你最希望猎头提供什么样的帮助？

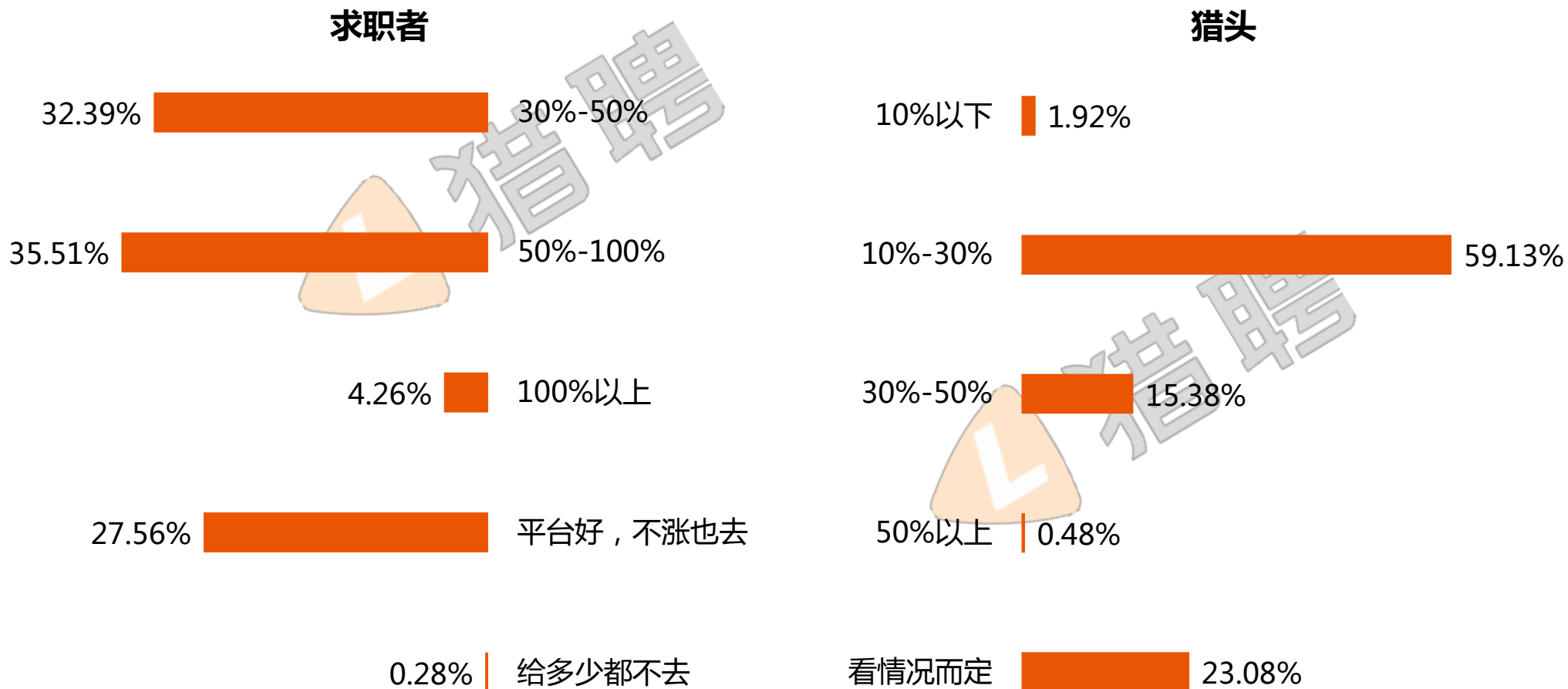




四成求职者期望猎头提供的薪资涨幅高于50%



- ◆ 猎聘分别对求职者和猎头调研时，发现双方对预期的薪酬涨幅存在很大差距，过半的猎头希望企业方能够给候选人提供的薪资涨幅是10%-30%；
- ◆ 多数求职者认为猎头推荐的工作都是高薪工作，其中35.51%的求职者认为猎头推荐的工作薪资涨幅在50%-100%才会考虑。

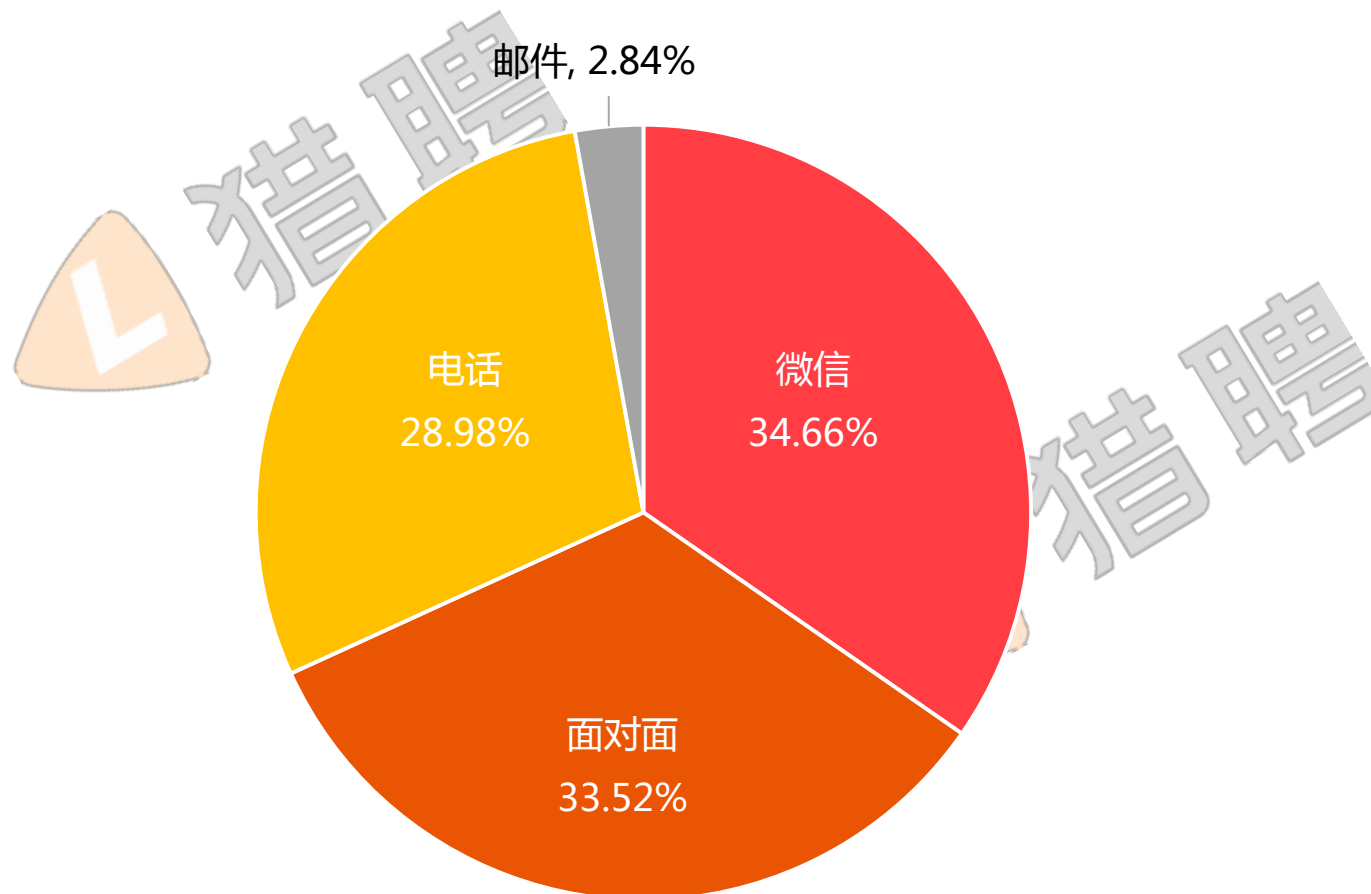




求职者喜欢最直接、有效的沟通方式

- ◇ 在与猎头沟通过程中，求职者最喜欢通过微信、面对面或者电话来沟通，他们认为这是最直接、有效的沟通方式，并且可以深入地了解企业和职位的详细需求。

求职者喜欢的沟通方式





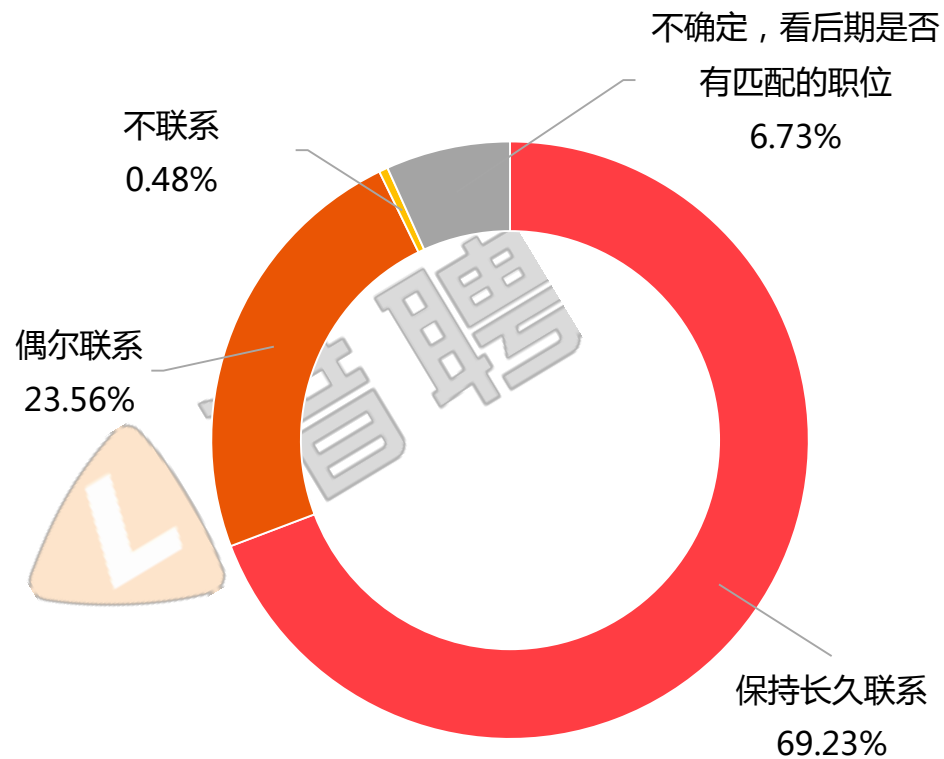
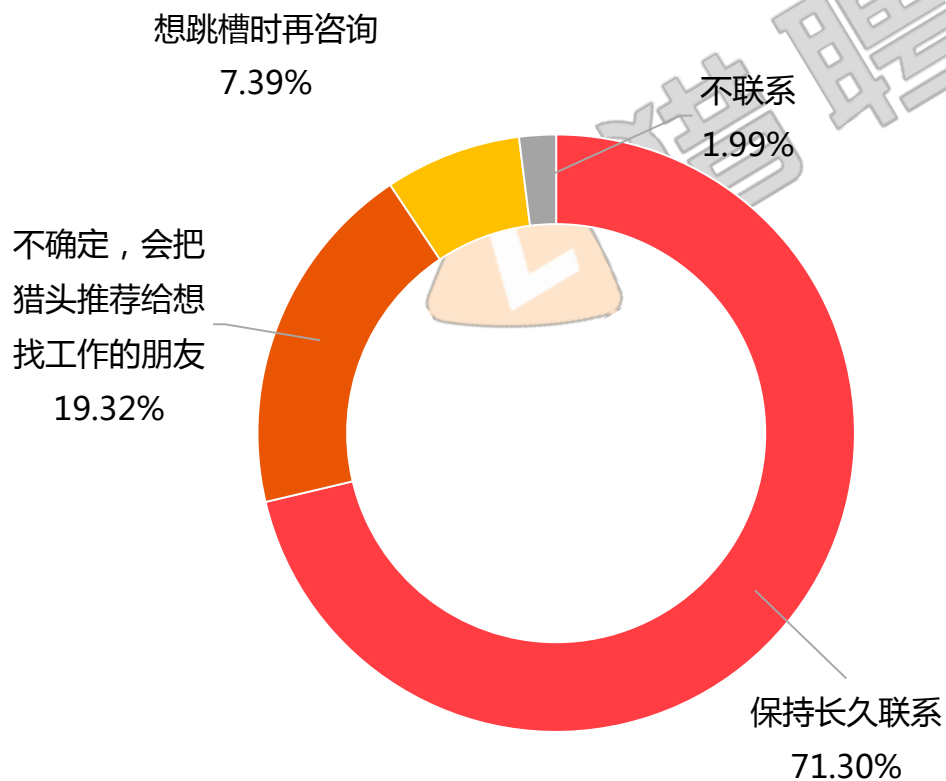
求职者、猎头双方希望保持长期稳定的联系



◆ 当被问及“成功推荐工作后，是否会继续联系”时，求职者和猎头均表示会保持长久联系，说明双方都希望保持长期稳定的联系。

求职者

猎头



猎头行业存在的问题及建议

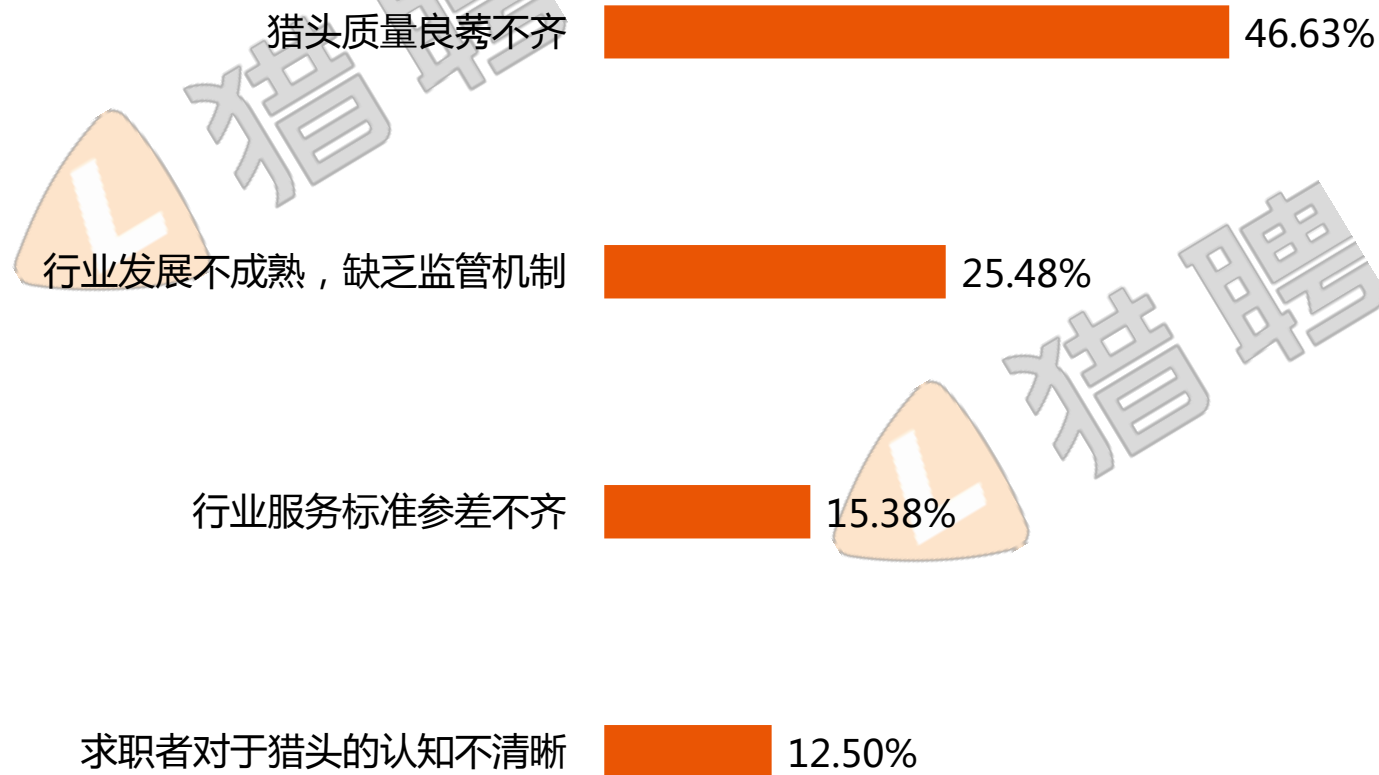
Part
Five



猎头视角：猎头质量良莠不齐

- ◆ 纵观中国猎头行业的发展，行业起步较晚，发展不成熟，多数猎头顾问的从业经验只有3~5年，缺乏高质量猎头顾问，因此猎头质量良莠不齐；
- ◆ 另外一方面，许多猎头对猎头行业没有清晰认知，并且行业缺乏完善的规范，这也使得猎头行业很难从量变提升到质变。

国内猎头行业目前存在的最大缺陷是什么？



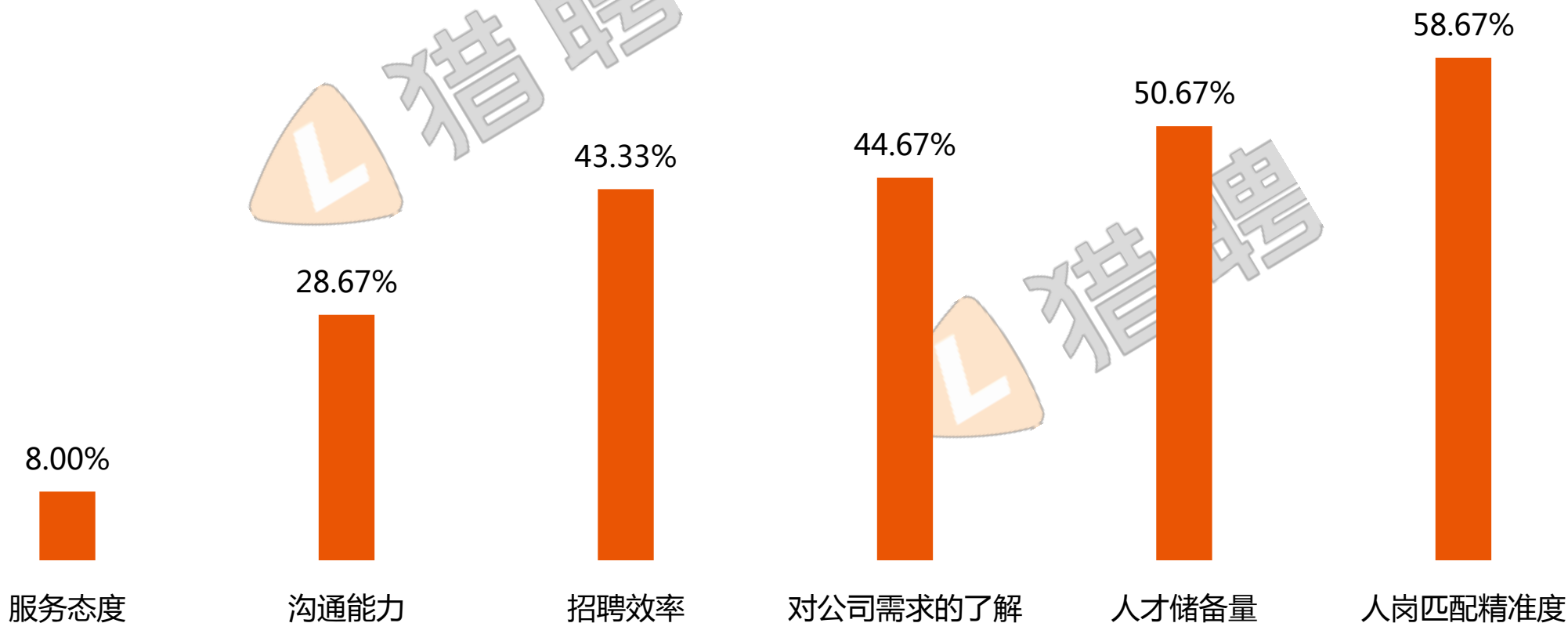


HR视角：猎头最需提高人岗匹配精准度



◇ 从HR视角来看，猎头是帮助HR推荐合适的候选人，是在企业与人才之间搭建桥梁，那么在合作中最核心的是人岗匹配精准度，这也是HR认为猎头最需要提高的方面。因此，在推荐候选人之前猎头需对企业需求有深度了解，并且不断提高自己专业能力、寻访能力，以便推荐更合适的人才。

猎头哪方面最需要提高？



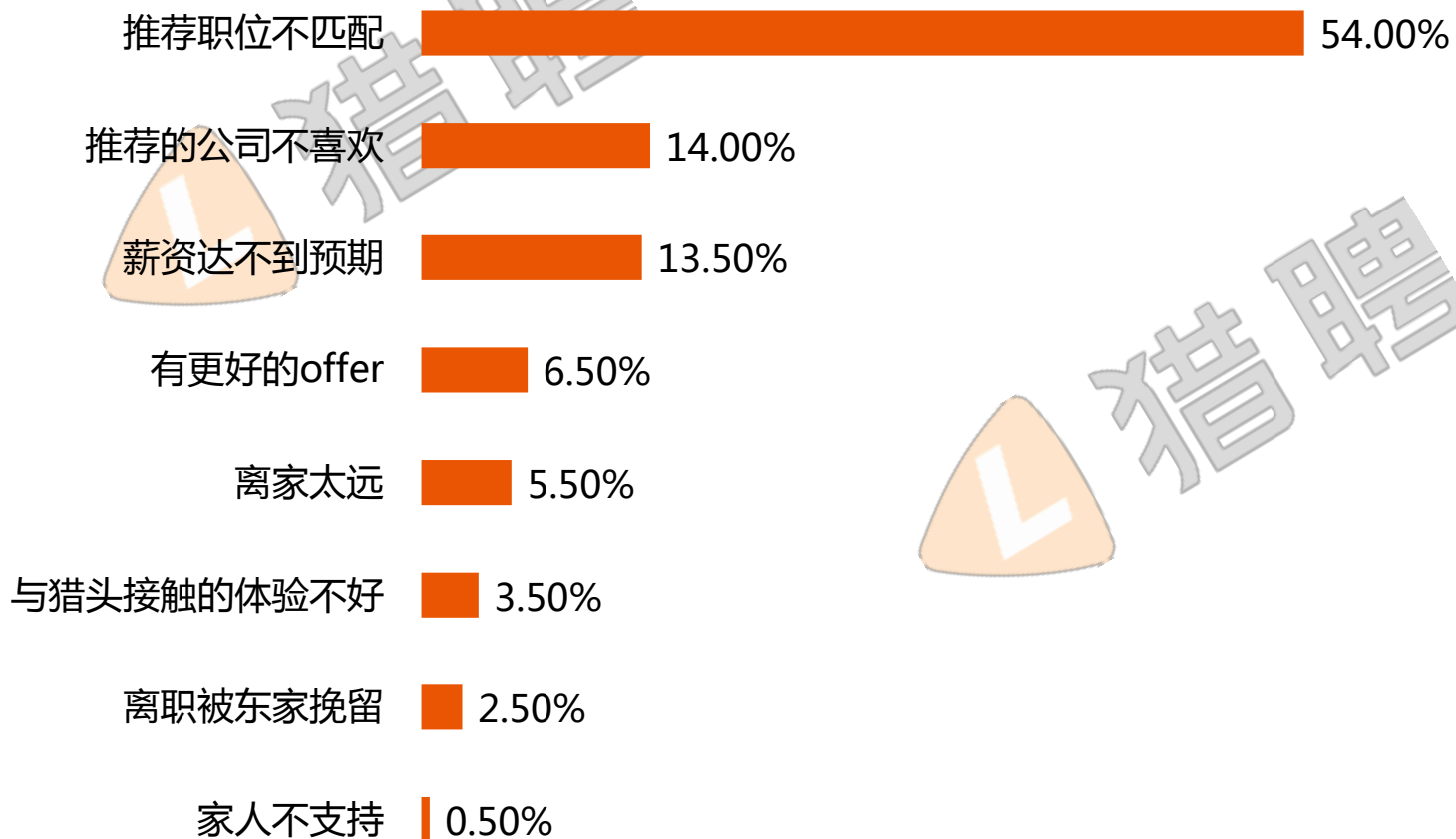


求职者视角：猎头推荐职位匹配精准度有待提高



◆ 在和求职者沟通时，“职位不匹配”的因素很大程度上决定了候选人是否会接受猎头所提供的机会。职位不匹配有可能是多重原因，所以当猎头被求职者拒绝时，首先要考虑是自己原因还是外在的因素导致的，如果是自身原因一定要及时改正，以便在之后的推荐中提高职位匹配精准度。

拒绝猎头的原因是什么？





建议：双管齐下，促进猎头行业持续稳定发展

1. 猎头行业需尽快完善各项规范，更好指导猎头服务。

建立猎头协会

完善行业规范

完善服务标准

2. 猎头需从各方面提升自身能力，以便做好企业与人才的桥梁。

深度了解企业需求

A

提高寻访能力

B

全面了解人才真实情况

C

增强沟通技巧

D

提升简历的推荐率

E



THANK
YOU



大猎特训营 - 职业猎头充电站



43堂课搞定 猎头做单交付难题

精品微课

已有13992人次在线学习

做单特训营 职业猎单做单10大速成指南

课程特色

- ✓ 拒绝碎片化，设计实用、落地可上手
- ✓ 只提供案例拆解、经验技巧和思维升级
- ✓ 匠心打磨，随课布置作业，在线答疑

扫码关注回复“做单”
即送学习资料包、优惠券

限时特惠，领券立减

