

除另有說明外，本節所載資料來自不同的政府官方刊物及其他刊物以及我們委託灼識行業諮詢有限公司編製的市場研究報告。我們相信該等資料來自適當來源，如灼識諮詢的數據庫、公開可得資料來源、行業報告及其他來源。來自政府官方來源的資料並無經我們、聯席保薦人或任何我們或彼等各自的董事、高級職員、代表、僱員、代理或專業顧問或任何其他參與上市的人士或各方獨立核實，亦無就有關資料的完整性、準確性及公平性作出任何聲明。

資料來源

我們委託灼識行業諮詢有限公司(灼識諮詢)對中國的人力資源服務市場進行詳細研究，該公司是一家獨立的市場研究諮詢公司，主要從事提供市場研究諮詢服務。

在編製灼識諮詢報告的過程中，灼識諮詢進行一手及二手研究，並獲得有關中國人力資源服務市場行業趨勢的知識、統計數據、資料及行業見解。一手研究涉及與領先行業參與者及行業專家討論行業狀況。二手研究涉及審閱公司報告、獨立研究報告及基於灼識諮詢本身研究數據庫的可用數據。

灼識諮詢報告及中國人力資源服務市場的預期增長乃基於以下假設及因素編製及預計：(i)中國整體社會、經濟及政治環境預計在預測期內保持穩定，(ii)中國經濟預計在預測期內穩定增長，及(iii)在預測期內不會出現可能對市場產生重大影響的極端不可預見事件，包括法規及政府政策。灼識諮詢報告的可靠性可能會受到上述假設及因素的準確性影響。謹供說明，在彙編灼識諮詢報告的資料時，已考慮爆發COVID-19疫情的影響。

灼識諮詢為一家獨立市場研究及諮詢公司。我們已同意就編製灼識諮詢報告向灼識諮詢支付95,000美元的費用。我們於本節以及「概要」、「風險因素」、「業務」、「財務資料」及本文件其他章節摘錄灼識諮詢報告若干資料，以向潛在投資者更全面地介紹我們所經營的行業。

中國龐大且快速增長的人力資源服務市場

中國的人力資源服務市場可分為四個分部：招聘服務、人力資源管理及外包服務、薪酬及人事服務以及其他。招聘服務是指線上及線下人才招聘解決方案，有助於連接招聘者和求職者，加快招聘流程。人力資源管理及外包服務包括靈活用工、業務流程外包及勞務派遣服務。薪酬及人事服務包括人事管理，以及薪酬及福利外包服務。其他包括人才培訓及發展、人力資源信息系統、人力資源諮詢等。

中國人力資源服務市場的規模按收入計由2016年人民幣3,077億元增至2021年約人民幣6,608億元，2016年至2021年間的複合年增長率為16.5%，並預計將繼續增長，於2026年將達約人民幣14,112億元，2021年至2026年的複合年增長率為16.4%。與發達市場相比，中國的人力資源服務市場仍處於發展的初期階段，具有巨大的增長潛力。根據灼識諮詢報告、國家統計局及國際貨幣基金組織的資料，於2021年，中國人力資源服務市場規模佔名義國內生產總值的百分比為0.6%，低於英國的1.8%、日本的1.7%及美國的0.9%。中國及該等發達市場的人力資源服務市場規模佔名義國內生產總值的百分比預計在未來五年將有所增加。

中國快速增長的人力資源服務市場



資料來源：灼識諮詢報告

附註：

- (1) 收入不包括人事管理、薪酬及福利外包或勞務派遣業務中的工資及社會保險代收代付產生的現金流，僅包括服務費。在靈活用工業務中，服務提供者與人才訂立勞動合同，因此，從客戶收到的人力成本及服務費包括在收入計算中。
- (2) 人力資源服務市場不包括自由職業者求職平台市場。

以下因素乃為且將繼續成為中國快速增長的人力資源服務市場主要驅動力。

- 根據國家統計局和國家市場監督管理總局的資料，中國民營企業數量從2010年的8.5百萬家增至2021年的44.6百萬家。
- 在不斷增長的經濟中，中國企業在專注於業務擴張的同時，面臨日益激烈的競爭及持續增加的經營成本。因此，越來越多企業正在尋求具成本效益、高效及靈活的人力資源服務解決方案，以幫助他們提高效率及專注於核心能力。
- 有利的政府政策及日益增加的人力資源公共開支促進了該市場的可持續發展。

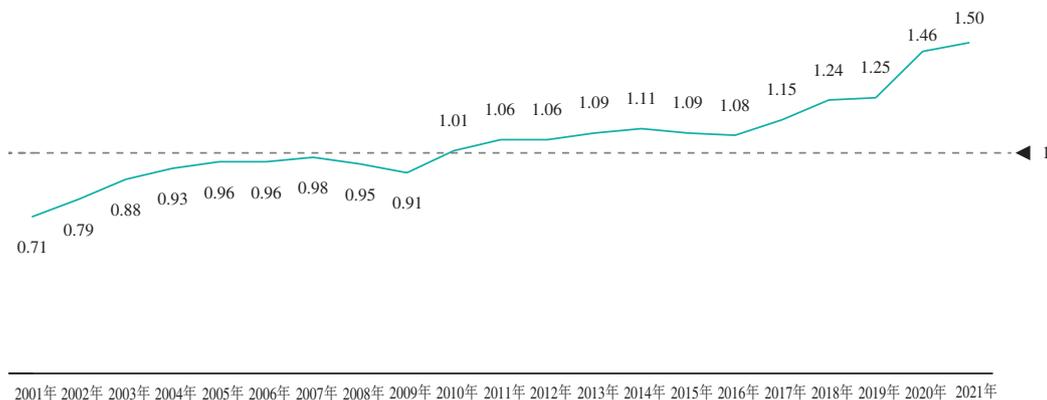
中國不斷發展的招聘服務市場

招聘服務市場是中國人力資源服務市場的主要分部，處於人力資源服務價值鏈的上游。該市場是於2021年至2026年中國人力資源服務市場中增長最快的部分。中國招聘服務市場的規模按收入計由2016年人民幣909億元增至2021年約人民幣2,021億元，2016年至2021年的複合年增長率為17.3%，並預計將於2026年達到約人民幣4,767億元，2021年至2026年的複合年增長率為18.7%。中國招聘服務市場的增長主要由以下因素驅動：

- 中國經濟的增速超過勞動力供應的增速。因此，招聘難度增加且成本更高，為招聘服務市場創造了關鍵機會。考慮到經濟增長及人口年齡，預計未來五年中國公共勞動力市場職位空缺與求職者的人才供需比將總體保持增長趨勢，表明人才供需缺口。

中國的人才供不應求

中國公共勞動力市場中職位空缺與求職者的人才供求比



資料來源：人力資源和社會保障部（中華人民共和國人力資源和社會保障部）、灼識諮詢報告

- 根據灼識諮詢報告及國家統計局的資料，中國的城鎮化率由2010年約50%增加至2021年的60%以上，預計於2030年將增加至約70%。持續的城鎮化改變了勞動力結構，並對城鎮勞動力產生巨大需求，特別是第三產業的藍領及白領。
- 非農從業人員工作轉換頻率繼續增加。中國非農從業人員的平均工作轉換頻率預計將由2021年的每年1.9次增加至2026年的每年2.1次。
- 第三方招聘服務供應商為企業提供更高的靈活性、更低的成本、更專業的服務及更廣泛的資源。為提高招聘效率，企業逐步轉向使用招聘服務供應商。
- 招聘行業的數字化滿足了企業對更高效、更具成本效益及用戶友好的解決方案的需求。人工智能及大數據分析等技術的應用提高了招聘效率。

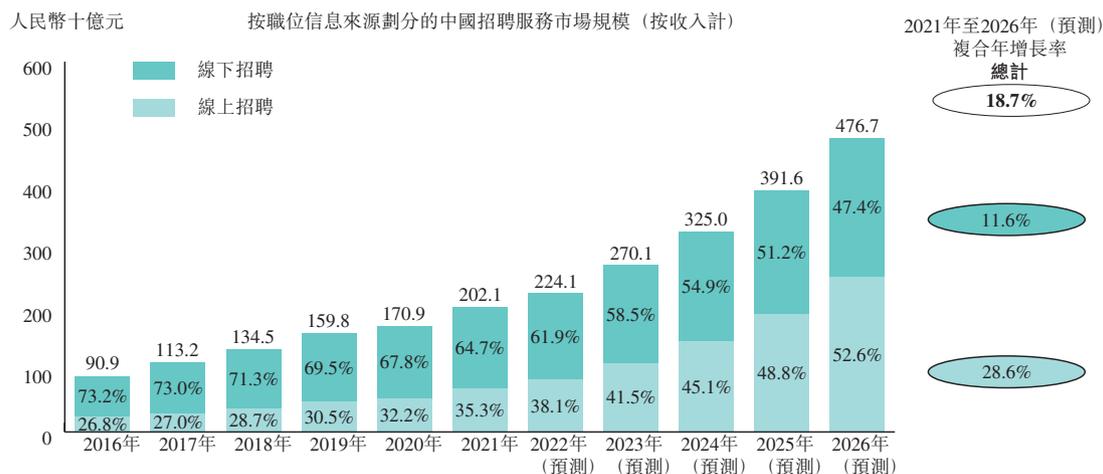
中國的招聘服務市場可分為線上及線下招聘市場。線上招聘是指求職者和招聘者通過第三方招聘網站、移動應用程序或小程序招聘流程。對於線下招聘，候選人主要通過線下活動或由獵頭公司和招聘流程外包機構等招聘機構的線下觸達獲悉工作機會。

與其他因移動互聯網的發展而被重塑的行業相似，招聘服務市場亦逐步轉移至線上。線上招聘提供更高效、更具成本效益及用戶友好的求職及招聘流程。根據中國互聯網絡信息中心的資料，中國移動互聯網用戶的數量由2010年的302.7百萬名增加至2021年的1,028.7百萬名，同期複合年增長率為11.8%。移動互聯網的廣泛應用進一步加速了整個招聘價值鏈的數字化。

蓬勃發展的中國線上招聘市場

隨著越來越多的求職者和招聘者採用線上求職及招聘，中國線上招聘市場的規模按收入計由2016年人民幣243億元增至2021年人民幣714億元，2016年至2021年的複合年增長率為24.0%，並預期增至2026年的人民幣2,508億元，2021年至2026年的複合年增長率為28.6%。同期，線上招聘對整體市場規模的貢獻預計將由2021年約35.3%增加至2026年約52.6%。

中國線上招聘市場的增長速度超過整體招聘服務市場



資料來源：灼識諮詢報告

附註：線上招聘市場規模不包括求職者產生的收入。

與美國等發達市場相比，中國的線上招聘市場處於發展初期。根據灼識諮詢報告，2021年中國求職者的線上招聘滲透率約為20.3%，約為美國市場的一半，顯示出巨大的增長潛力。

直聘模式的出現

中國線上招聘市場的服務供應商主要包括線上招聘平台、線上信息分類網站及招聘機構提供的線上端口。線上招聘平台被定義為專注於人才及職位匹配的線上市場。

傳統的以簡歷為中心及搜索為主的模式無法完全滿足用戶對便捷高效的招聘流程的需求。

- 以簡歷為中心：求職者將簡歷上傳到線上招聘平台，招聘者其後根據檢索結果下載簡歷，然後聯繫求職者進行面試。招聘流程的特點是下載大量簡歷及單向溝通。
- 以搜索為主：求職者和招聘者必須通過輸入關鍵字和篩選相關信息以手動搜索職位或候選人。此亦要求求職者和招聘者對他們尋找的職位或候選人的類型有深入且準確的了解。

此外，傳統模式的特點是流量分佈不均勻，網絡流量嚴重偏向大型企業及頭部求職者。因此，中小企業及眾多普通求職者獲得的曝光率不足，而頭部求職者及大型企業可能會因回覆過多而分散精力。

移動互聯網的興起令線上招聘服務由電腦過渡至移動設備，移動設備為直接聊天功能提供了更為適宜的場景。BOSS直聘是中國首個在線上招聘平台中大規模引入直聘模式的平台。

與傳統以簡歷為中心及搜索為主的模式不同，直聘模式的特點是(i)移動原生的產品設計，(ii)求職者和招聘者能直聊，在雙方達成共識後交付簡歷，及(iii)以算法驅動的推薦系統。直聘模式推動求職者和招聘者之間的有效互動，從而提供更好的用戶體驗及更高的求職和招聘效率。

直聘模式與傳統以簡歷為中心、搜索為主的模式的比較

直聘模式



傳統模式



中國線上招聘市場中的所有類型求職者群體將繼續擴張

到2021年，中國的白領、藍領及金領數量分別達到約168.3百萬名、395.5百萬名及12.0百萬名。白領及金領是指從事專業、案頭、管理或行政工作的人員，其中，金領的年薪為人民幣250,000元以上。藍領通常是指在第二產業（如製造和建築業）及第三產業（如住宿和餐飲業以及當地生活服務業）從事體力勞動或服務相關工作的人員。

白領及金領的招聘市場保持堅挺，增長勢頭強勁。招聘白領及金領的招聘者對成本亦較不敏感，通常有較高預算。具體而言，白領為傳統上最大的線上招聘用戶群體，其服務滲透率仍在不斷上升，預計將由2021年的53.7%增長至2026年的69.5%。中國白領線上招聘的市場規模按收入計預計將於2026年增加至人民幣884億元，2021年至2026年的複合年增長率為20.4%。

藍領招聘是一個機會巨大的市場。藍領具有更大的人口基數、更高的工作轉換頻率及更高的招聘服務滲透增長潛力。過往，中國的藍領主要通過熟人介紹或現場招聘求職，導致招聘信息不對稱且求職者可觸達的機會有限。藍領看重求職過程中職位信息的真實性及易得性、豐富的工作機會以及招聘者的即時反饋，而藍領工作的招聘人員通常對成本敏感。

城鎮化帶來結構性變化，為藍領線上招聘創造更多增長機會。中國藍領群體的線上招聘滲透率預計將由2021年的15.6%增長至2026年的35.5%。與此同時，預計2026年中國藍領線上招聘的市場規模按收入計將達到人民幣1,524億元，2021年至2026年的複合年增長率為36.3%，超過整體線上招聘市場。

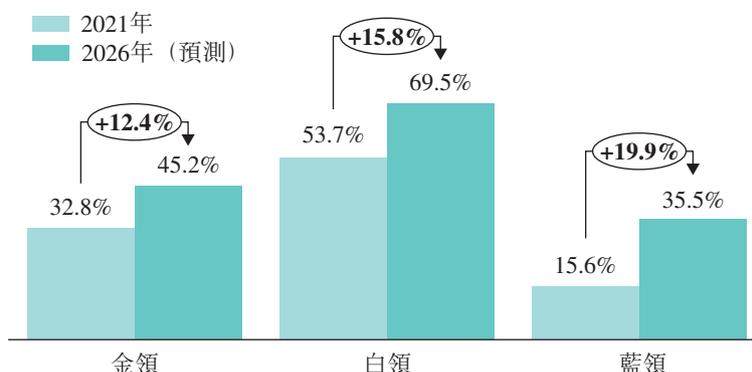
中國線上招聘市場各群體均強勁增長



資料來源：灼識諮詢報告

所有群體的滲透率均不斷提升，而藍領求職者增長潛力最大

按求職者類型劃分的中國線上招聘滲透率



資料來源：灼識諮詢報告

附註：求職者的線上招聘滲透率指求職者在換工作時在線上（即通過第三方求職網站、移動應用程序或小程序）提供完整個人信息並獲取職位信息的百分比。

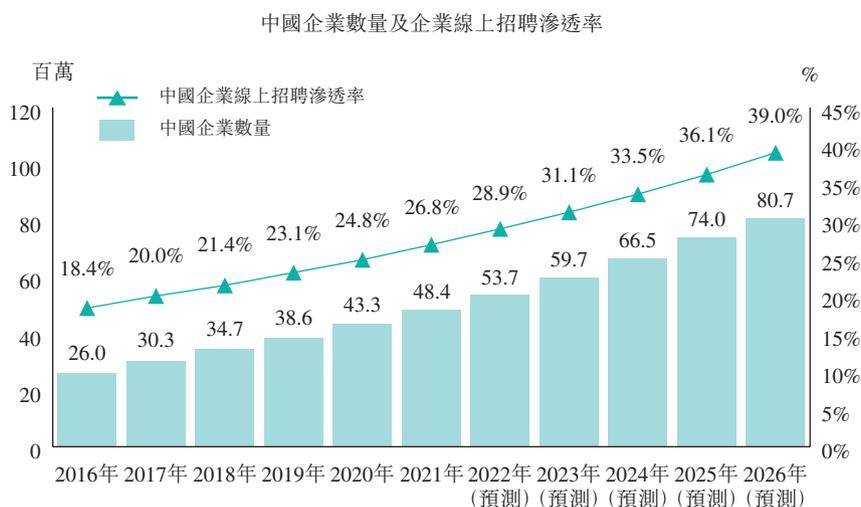
招聘者線上滲透增長潛力高

根據國家市場監督管理總局的資料，中國的企業數量由2016年約26.0百萬家增加至2021年約48.4百萬家，2016年至2021年的複合年增長率為13.3%。由於中國經濟快速增長及勞動力市場的供需差距擴大，線下招聘服務供應商通常效率較低，而線上招聘服務供應商通過技術及創新顯着提高招聘效率及降低招聘成本。根據灼識諮詢報告，於2021年，線上招聘的單次招聘成本約為線下招聘成本的五分之一。因此，越來越多的企業開始轉向線上招聘平台。COVID-19亦加速了這一趨勢，並提高了線上招聘平台的市場滲透率。中國企業的線上招聘滲透率預計將由2021年的26.8%繼續增長至2026年的39.0%。於2021年，大、中、小型企業的線上招聘滲透率分別約為87.6%、61.8%及26.2%。

除了企業更廣泛地採用線上招聘服務外，新興的直聘模式對中小企業更友好，讓更多的管理人員提早參與招聘流程。中小企業作為中國企業按實體數量計的最大分部，在過往一直未能得到充分服務，且對具成本效益的人才招聘服務需求巨大。隨著越來越多的公司採用扁平化組織結構，更多的傳統非專業招聘人員成為招聘決策者，對高效的線上招聘服務產生巨大的增量需求。

利用在線上招聘行業發展的行業專業知識，招聘平台亦將其提供的服務沿着招聘價值鏈延伸至更廣闊的人力資源服務市場，從而創造更多的交叉銷售機會。

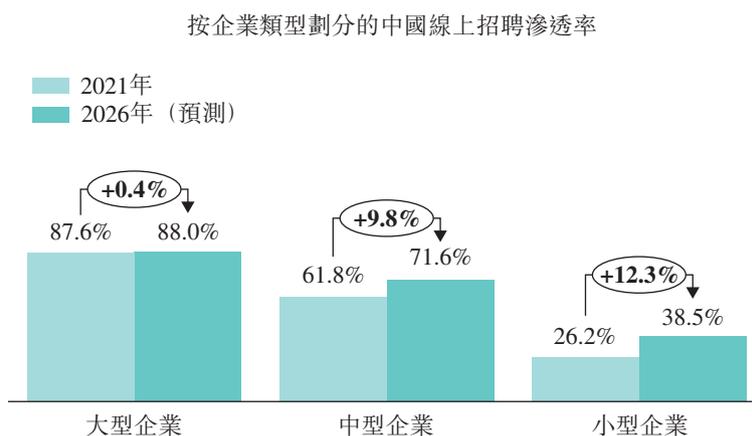
中國的企業日益採用線上招聘服務



資料來源：國家市場監督管理總局、灼識諮詢報告

附註：企業線上招聘滲透率指線上招聘用戶佔企業（不包括個體企業）總數的百分比。

所有企業的滲透率均不斷增加，而小型企業的增長潛力最大



資料來源：灼識諮詢報告

附註：企業線上招聘滲透率指線上招聘用戶佔企業（不包括個體企業）總數的百分比。

線上招聘市場的未來趨勢

*直聘模式的玩家更易獲得增量市場。*新型的直聘模式釋放了企業對線上招聘服務的增量需求，採用此模式的行業參與者最有能力抓住有關需求，從而深化其競爭護城河，鞏固其市場領先地位。

*越來越注重用戶隱私及招聘信息的真實性。*由於目前企業對人才的需求數量超過中國就業市場的人才供應，求職者在招聘過程中具有更大的議價能力。因此，線上招聘平台越來越注重提供以求職者為中心的體驗，確保職位發佈的真實性，更好地保護用戶隱私。

*增加管理層的招聘參與度。*現時，公司內越來越多的員工參與招聘流程，包括大型企業的高管或中層管理人員以及本身即為管理者的中小微企業的企業主。彼等的參與會簡化招聘流程，並讓候選人可直接與最終決策者溝通。與專業招聘者相比，管理層及直接主管可以更好及更有效地評估候選人的能力。

*整個招聘價值鏈數字化。*數字化帶來新技術，並創造人與人之間互動的新模式，釋放招聘價值鏈中未開發的潛力。至今，招聘流程中的多個步驟仍在線下進行，為求職和招聘流程數字化提供了重大機會。

*閉環及全面的服務。*線上招聘服務供應商一直與其他市場參與者（包括獵頭公司及傳統機構）積極合作，以提高招聘效率並提供閉環招聘服務。此外，線上招聘服務供應商可以提供輔助人力資源服務，如靈活用工、薪酬及福利外包以及人才培訓及發展。

線上招聘市場的進入壁壘

*龐大的求職者及招聘者用戶群。*發展龐大的求職者及招聘者用戶群的能力是中國線上招聘市場的關鍵進入壁壘之一。擁有龐大求職者及招聘者用戶群的招聘平台可積累更多具有不同職業發展目標、求職傾向及工作崗位偏好的人才，以及提供多樣化就業機會的招聘者。此令該平台能夠在更多地理區域擴展其業務，為來自不同行業的用戶提供服務，涵蓋廣泛的招聘場景，並實現更高的品牌知名度。由於求職者及招聘者的積累需要大量時間和投入，擁有龐大活躍用戶群的線上招聘平台享有持續的競爭優勢，有助於他們在競爭中保持領先地位。

*深厚的垂直行業專業知識及經驗。*鑒於工作分類的複雜性、勞動力市場的持續變化及每個求職者和招聘者的獨特偏好，精準地匹配工作和候選人是一項挑戰。對行業及行業參與者有深入了解的線上招聘平台可更好地收集及標記數據，訓練及迭代推薦算法，並設計最適合用戶需求的服務和功能，幫助用戶提高求職和招聘效率。與招聘者合作的廣泛專業知識及經驗可以使得線上招聘平台在設計機制以核實求職者及招聘者身份、保護用戶隱私、檢測欺詐信息及防止招聘過程中招聘者的不當行為方面具有競爭優勢。

*強大的技術能力。*雲計算及大數據分析等尖端技術重新定義線上招聘平台提供職位及候選人推薦以及鼓勵用戶互動的方式。例如，具有先進數據分析及強大技術架構的線上招聘平台可通過每個用戶在平台上的互動獲取偏好的微小變化，並提供更加個性化和更高準確度的職位及候選人匹配推薦。因此，企業端用戶及求職者更傾向於使用具有強大技術能力的招聘平台，以享受更高效、更充實的招聘及求職體驗。由於技術在提高招聘和求職效率方面發揮重要作用，擁有領先技術能力的成熟參與者最能保持競爭優勢。

*具成本效益且高效的招聘服務。*招聘者日益尋求具成本效益且高效的綜合性招聘解決方案。對於招聘者來說，發佈及推廣職位、通過大型候選人庫尋找理想候選人以及與理想求職者進行溝通通常既耗時又昂貴。行業內的成熟參與者能夠更好地利用龐大的用戶群、先進的推薦算法及深厚的行業專業知識，使招聘過程更高效和更實惠。如何提供具成本效益且高效的招聘服務是新行業參與者進入市場面臨的一大難點。

線上招聘市場的競爭格局

中國的線上招聘市場仍然分散。中國線上招聘市場的市場參與者主要包括線上招聘平台、線上信息分類網站及招聘機構提供的線上端口。

採用直聘模式的線上招聘平台通常能夠帶來更多互動、更高的招聘效率及更好的用戶體驗，從而吸引更多用戶。作為中國直聘模式的先驅，我們在2021年及截至2022年6月30日止六個月按平均月活躍用戶及市場份額計為中國最大的線上招聘平台。下表載列中國線上招聘平台的排名。

行業概覽

排名	平台	2021年			截至2022年6月30日止六個月		
		平均 月活躍用戶 (以百萬計)	平均 日活躍用戶/ 月活躍用戶	線上 招聘行業的 市場份額 ⁽¹⁾	平均 月活躍用戶 (以百萬計)	平均 日活躍用戶/ 月活躍用戶	線上 招聘行業的 市場份額 ⁽¹⁾
1	本公司	27.1	26.7%	5.9%	25.9	27.8%	6.1%
2	公司A ⁽²⁾	14.0	18.0%	2.9%	19.8	20.5%	2.7%
3	公司B ⁽³⁾	10.9	18.5%	3.9%	16.7	19.5%	3.6%
4	公司C ⁽⁴⁾	6.4	19.7%	3.2%	7.4	20.6%	3.3%

資料來源：灼識諮詢報告

附註：

- (1) 以線上招聘收入計的市場份額。上表不包括中國在線招聘市場的其他市場參與者，即線上信息分類網站及招聘機構提供的線上端口。
- (2) 公司A為網頁原生線上招聘平台，主要提供線上招聘服務及其他人力資源服務。該公司是1994年註冊成立，總部位於中國北京的私營公司。
- (3) 公司B為網頁原生線上招聘平台，主要提供線上招聘服務及其他人力資源服務。該公司是1998年註冊成立，總部位於中國上海的私營公司。
- (4) 公司C為網頁原生線上招聘平台，主要提供線上招聘服務。該公司是2011年註冊成立，總部位於中國北京的香港上市公司。

招聘市場的競爭格局

中國招聘市場仍然分散。按2021年及截至2022年6月30日止六個月的招聘收入計，我們是中國招聘市場第二大市場參與者。下表載列中國招聘市場參與者的排名。

排名	市場參與者	2021年	截至2022年
		招聘行業的 市場份額 ⁽¹⁾	6月30日止 六個月 招聘行業的 市場份額 ⁽¹⁾
1	公司D ⁽²⁾	2.6%	2.8%
2	本公司	2.1%	2.3%
3	公司B	1.6%	1.6%
4	公司C	1.1%	1.2%
5	公司A	1.2%	1.1%

資料來源：灼識諮詢報告

附註：

- (1) 按招聘收入計的市場份額。
- (2) 公司D為一家提供房地產、工作、汽車、二手貨品、黃頁及其他本地服務類別內容的線上信息分類網站。該公司亦提供招聘流程外包服務。該公司是2005年註冊成立，總部位於中國北京的私營公司。