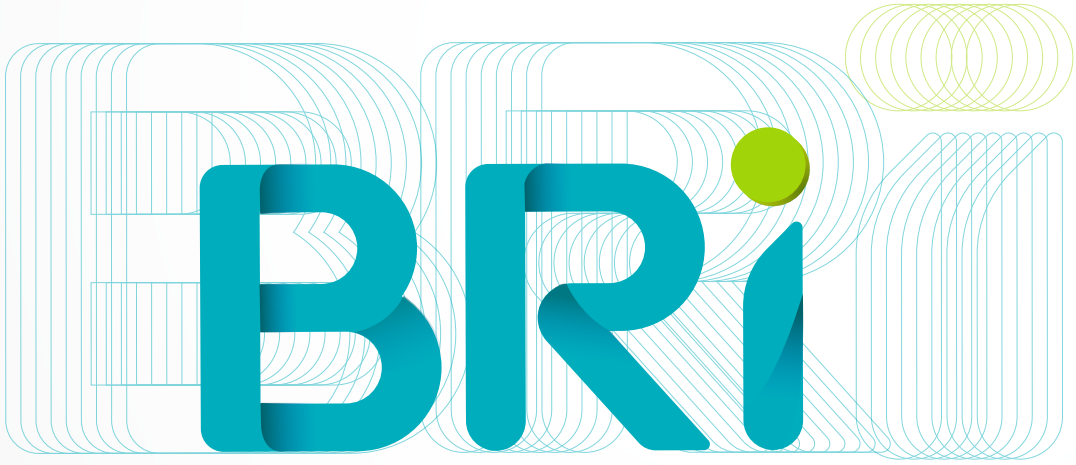
Beisen北森
科 技 成 就 人 才

北森2018-2019年
中国企业招聘指数(BRI)报告



北森人才管理研究院
Beisen Research of Talent Management

前言

随着人口红利时代的终结，中国整体经济态势的周期性调整变化日益突出。企业的人才竞争，除了解决人才供需矛盾以外，更需要能够积极应对业务变化，持续优化人才获取，不断提升企业人才的竞争力。与此同时，经济与技术的发展、雇佣关系的变迁、人才结构和特征的复杂化等等，都为企业人才招聘带来新的变革和机会。

新时代的业务与人才特点下，招聘早已不再是被动式的流程管控行为，主动营销式招聘成为趋势，招聘进入人才运营时代。多元化的招聘方式、智能化的招聘技术、不断增加的候选人触点，挑战着企业招聘人员的运营思维和运营智慧。

企业需要认识到，招聘正在成为更具战略性的工作。企业招聘人员应该时刻审视社会人才资源状况，了解宏观招聘趋势，以此设计和改善招聘运营方式，提升招聘效能，实现招聘对企业战略推动的积极意义。《北森2018-2019年中国企业招聘指数（BRI）报告》依托大量的精准招聘数据，帮助企业进行全面的数据化招聘洞察，有的放矢地定义优化招聘策略，为企业打赢人才获取战提供数据化的科学支撑。

报告说明

本报告分为四个部分：人才供需指数篇、资源运营指数篇、效率运营指数篇、AI效能指数篇。

报告基于北森一体化招聘运营平台上2018年的完整数据，跨越11大行业、数千企业，依托企业发布的90万+职位需求，600万+面试信息、9000万+条应聘者信息、5亿+HR行为数据，通过大数据技术进行建模分析，结合实际业务走访洞察，编写完成这份报告。

报告反映了中国人才市场的整体供需状况、各渠道运营方式的热度和价值转化率、招聘效率以及AI的效能分析。报告全面的多维度分析能够帮助企业根据自己的行业、地区、规模、关键职位等制定从整体到渠道资源、效率提升、AI赋能等方面的招聘运营策略。

指数数据说明

人才供需指数： 求职人数与招聘需求人数的商数，以2017年1月作为基期，基期指数定为基点100点

渠道热度指数：各渠道简历进入面试和offer环节的比例的加权平均

渠道价值（简历转化率）指数： 各渠道的简历在面试和录用环节转化率的加权平均

渠道价值分布（录用贡献率）指数：各渠道的简历指数和渠道转化率加权平均

招聘效率指数：招聘中各环节效率的加权平均

AI效能指数：通过AI大数据分析得出的效能数据

CONTENTS 目录

01 人才供需指数篇

P 01 经济环境变化，企业对人才结构进行优化调整，招聘运营需要有的放矢
P 03 新兴城市持续吸引，一线城市出现差异，人才运营需因地制宜
P 05 行业供需指数差异较大，招聘运营需要根据行业特点理性定义
P 06 金融行业：稳定调整，突破传统
P 07 房地产行业：调控中需求下降，管控加强
P 08 互联网行业：业务优化，招聘趋向理性
P 09 快消行业：人民美好生活的承载者，积极转型创新
P 10 其它热点行业（教育/生物制药/汽车）：优质多元发展，创造大量新兴职业机会
P 11 不同规模企业：中大企业需求相对旺盛，中小企业招聘放缓，对经济调整更加敏感

02 资源运营指数篇

P 13 总趋势：业务调整情况下资源精细化运营更加重要
P 14 不同行业自运营渠道价值不同，需要有的放矢制定自运营策略
P 15 企业可根据规模与发展阶段制定不同的资源运营策略

03 效率运营指数篇

P 17 简历有效性降低，影响筛选效率
P 18 行业招聘漏斗
P 19 重点岗位招聘漏斗

04 AI效能指数篇

P 22 AI能够有效帮助HR减少简历筛选工作量，提升效率
P 23 AI能够有效激活人才库，推荐适合简历
P 24 AI能够有效辨识简历差异度，帮助人才识别
P 26 AI人脉分析，帮助拓宽优质候选人搜索范围

05 报告结语

人才供需指数篇

I

经济环境变化，企业对人才结构进行优化调整，招聘运营需要有的放矢

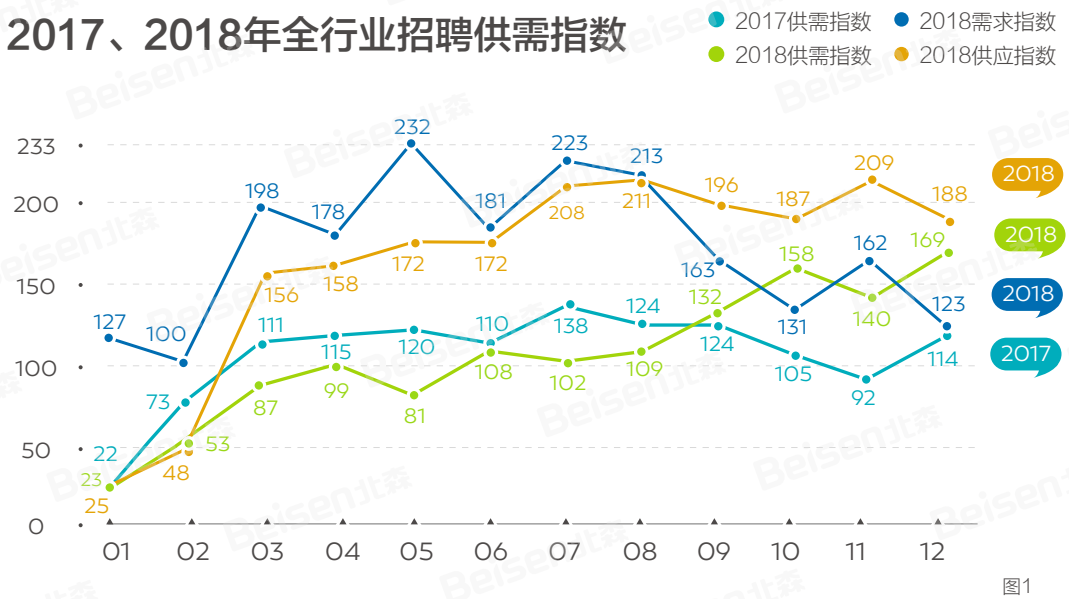


图1

供应与需求分别来自北森人才管理云平台岗位需求数据以及申请投递数据。以2016年1月为基期，乘以百点。通常来说供需指数上升则表示人才供给相对充足，下降则表示人才争夺更为激烈。而年度之间的比较，能够准确反映供需关系的变化。

北森一体化人才管理云平台数据（以下简称“北森数据”）显示：对于整体的人才市场来说，2017年供需指数峰值为138，最低值为22，而2018年供需指数峰值为169，最低值为23。**可见2018年全年人才需求总量更大，但供需关系变化在不同月份更加剧烈。**同时我们可以发现，2018年人才的需求指数在8月份后明显下降，供应指数变化却不大，从而导致供需指数在8月份后明显上升。由此可以看出，为了应对经济变化，企业在用人上更加谨慎。而11月份之后，供应指数开始趋稳，供需指数亦出现调整。说明随着经济形势的缓和，企业在人才获取上也开始优化调整。整个2018年的供需指数，展示了企业跟随经济环境变化，积极应对人才策略的行为，而人才获取朝更加理性、优质的方向变化。

市场不确定性增大，招聘回归理性

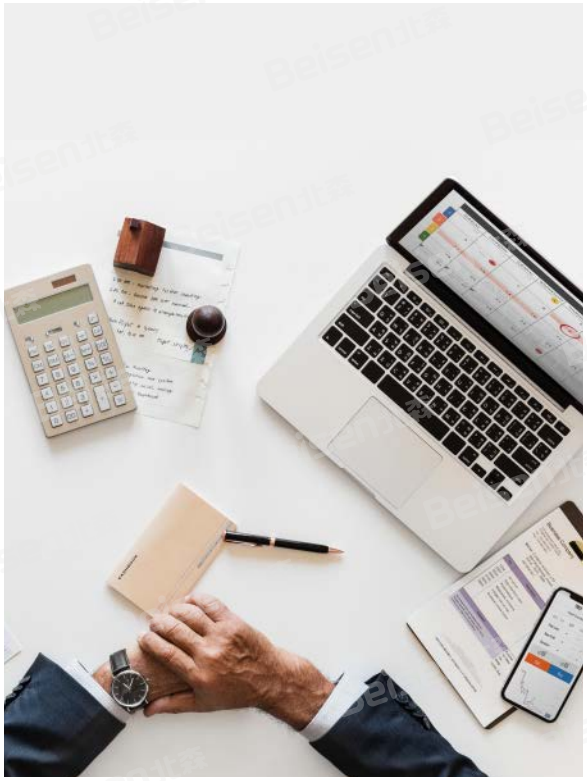
2018上半年，我国经济结构已经开始优化调整。但是由于业务承接自2017年，招聘在2018上半年亦表现出旺盛的局面，需求指数甚至较2017年高出30%。直到2018年8月，很多企业还在准备进行“抢人大战”。

经济环境变化，企业对人才结构进行优化调整，招聘运营需要有的放矢

但随着经济结构调整进入深水区，国家的策略更加朝向要质量、要效益、满足人民对美好生活向往的理想方向发展。由此带来了暂时性的投资增速下滑、挤压泡沫等效应，加上外部环境的动荡，企业业务出现调整与理性回归，这使得一些企业也感受到了压力和困难。根据北森招聘热度数据统计，有30%的企业对人才策略做了积极应对和快速调整，而70%的企业依然保持招聘工作的平稳。随着对规模扩张趋向理性，企业可从盘活有效资源、优化招聘配置能力、提升招聘精细化运营、降本增效等方面对招聘策略进行调整。至此，招聘从人才的惨烈争夺，回归到了理性与创新优化的格局。

人才战略快速配合业务战略，企业更加关注招聘效能与品质

2018年国内一度掀起的“裁员潮”成为大众关注的热点，其中房地产、互联网等行业裁员消息频传，而隐含在其下的则是企业对非理性扩张、资本膨胀的回调和反思。在整体经济不断结构性优化的情况下，各行业也更加向效能、品质、变革创新等方向调整，不断探索寻求可持续发展的动力。相应地，在人才竞争力上，企业会更加关注招聘效能、雇主品牌以及人才质量。企业对资源运营更加多样化、精细化，如何利用最小的招聘成本获取优质资源，在大量的人才中精准找到企业所需，最大限度地提升人才招聘运营的效能是企业招聘业务下一步发展的关键。



新兴城市持续吸引，一线城市出现差异，人才运营需因地制宜

2018年全国各地区供需指数

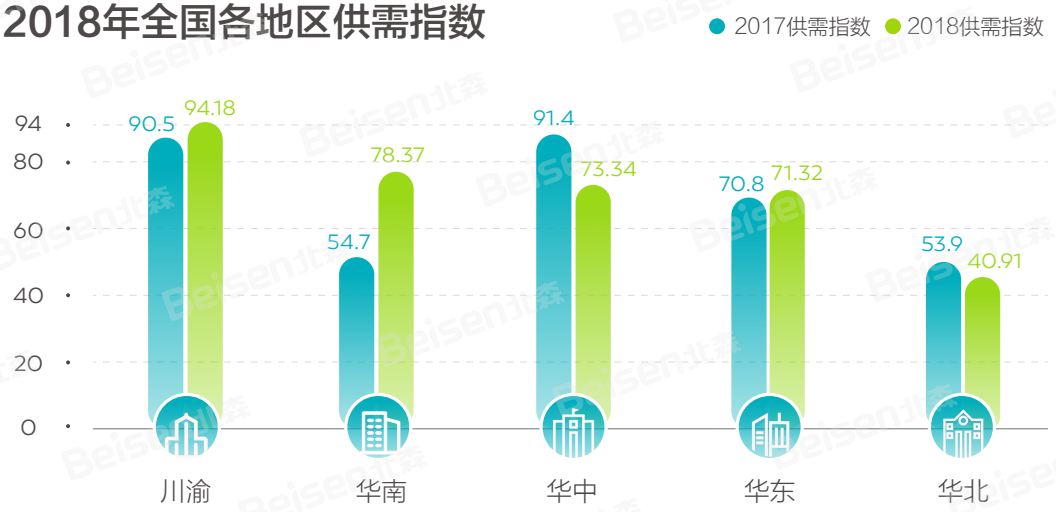


图2

2017年供需指数趋势显示，新兴区域正在加速对人才的吸引，而2018年这种趋势依然在持续。川渝地区的供需指数跃升至全国首位94.18，由此可看出人才的流入更加明显。华中地区供需指数虽然由2017年的91.43跌至73.34，但从全国整体指数来看，依然是吸引人才的领先区域。而对于一线城市来说，华南地区的供需指数则由2017年的54.71上升至78.37，在供应量并没有明显提升的情况下，经济结构的调整减少了华南地区企业对人才的需求量。而在华北地区，供需指数由2017年的接近60明显下降至2018年的40，在需求量基本保持的情况下，人才外流相对严重。

新兴城市持续吸引，一线城市出现差异，人才运营需因地制宜

2018年一线城市供需指数

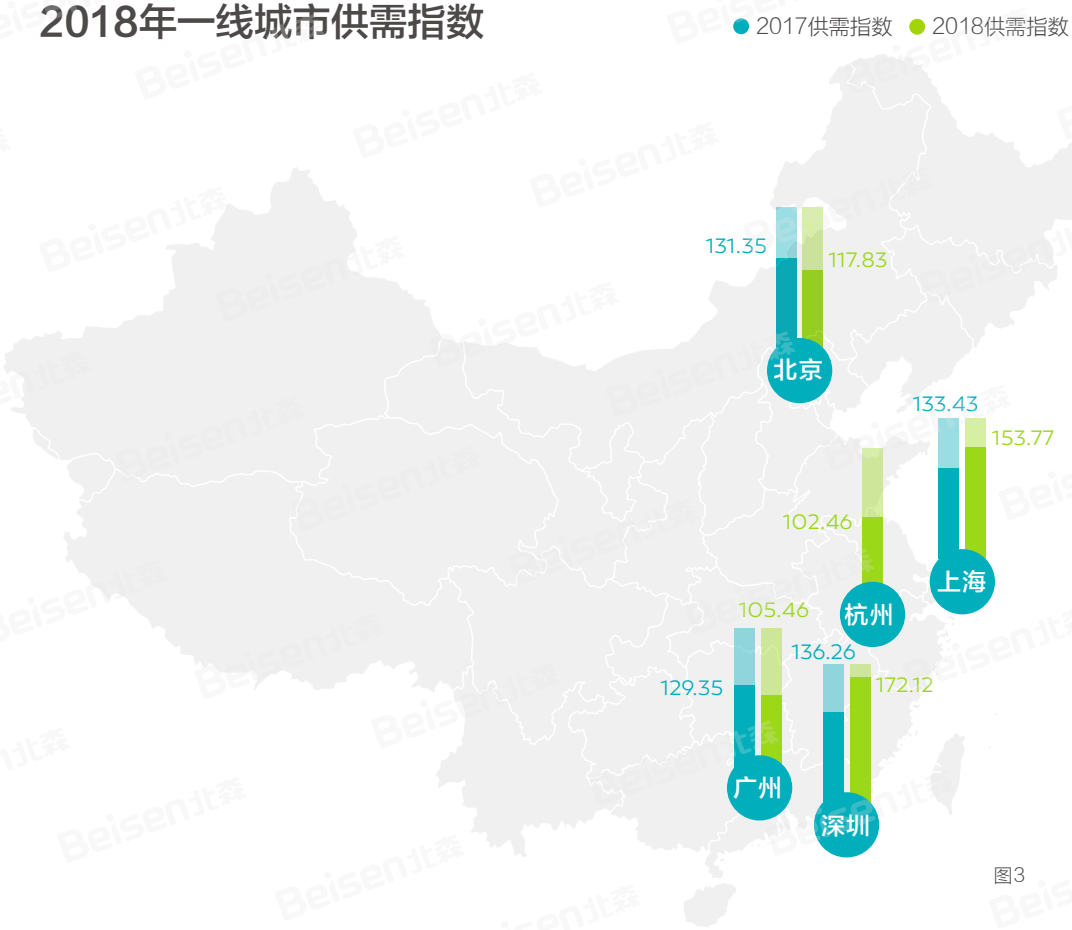


图3

从一线城市供需指数来看，2017年北上广深基本一致，但2018年北上广深的供需指数则出现了明显的分化。深圳的供需指数由2017年的136.26上升至172.12；上海的供需指数由133.43上升至153.77，这显示出随着经济环境的变化，深圳和上海的招聘优化调整更加明显。比如深圳房地产行业人才优化下半年力度增大，行动敏捷。然而北京市的供需指数则由2017年的131.35下降至117.83，从数据分析来看，在需求相对比较平稳的情况下，面对新一线城市的吸引力上升和北京的高生活成本，人才外流趋势加重。“新一线”城市展示了快速发展下的人才持续流入，如杭州市供需指数达到了102.46，接近一线城市中广州的水平。

新一线城市经济的持续发展，加速了新的人才流动；不同地区在经济调整下的差异性都标志着企业需要根据自身的业务经营地域差异，因地制宜地制定相应的招聘策略。对于新一线城市，企业需要持续加大人才吸引力，敏捷建立领先的招聘体系，为业务发展保驾护航。对于北上广深，招聘需要能够根据业务变化而敏捷优化、持续优化招聘效能以及人才获取的质量。

行业供需指数差异较大，招聘运营需要根据行业特点理性定义

2018年各行业供需指数

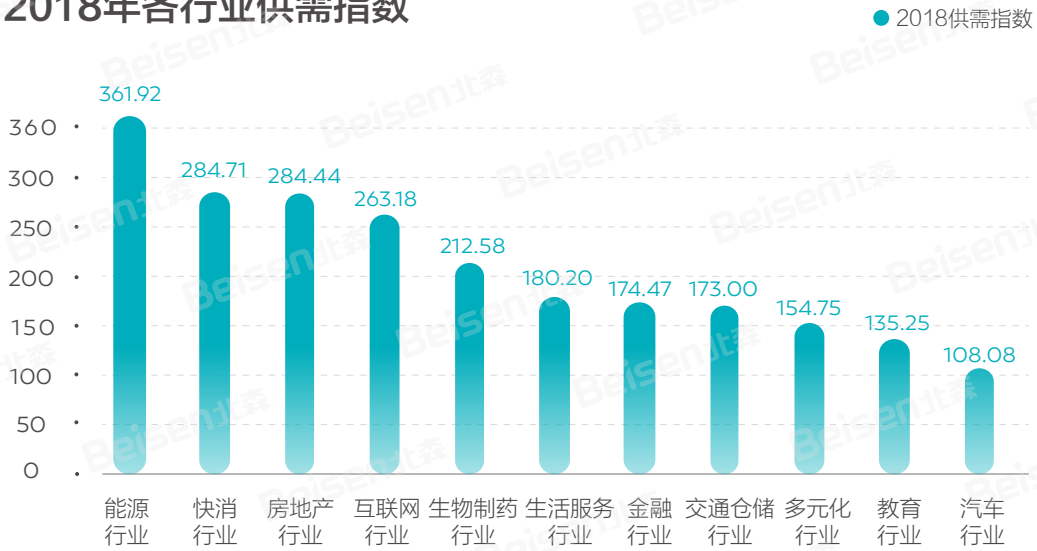


图 4

在经济调整、人才优化的大环境中，招聘的供需指数在不同行业中体现出明显的差异。如消费品行业，因其与人民的日常生活紧密相连，其人才需求始终保持在相对旺盛的状态；互联网行业投资趋于理性，结束了过去几年人才供需指数的快速增长，但依然保持较高的供需水平。从行业供需指数可以看到不同行业呈现出以下三种状态：

1.供需均保持相对旺盛的行业，如消费品、教育等，标杆企业的做法是加大人才吸引，同时借机吸引高质量的人才，以此促进人才结构的优化；加大雇主品牌上的投入，突破传统招聘手段，利用精细化、平台化等方式推进招聘运营体系的变革。

2.供需趋向理性的行业也存在一定的优化调整，如互联网、金融行业。标杆企业加强精细化运营，让业务需求到人才录用更加敏捷，提高业务协同效率，提升对优秀人才获取的竞争力。

3.供需指数下降的行业，如房地产、汽车等行业。标杆企业加强招聘需求的管控，收缩猎头等高成本渠道，同时更加注重有效的资源运营，激活内外部已有资源。

金融行业：
稳定调整，突破传统

金融行业2017、2018年供需指数月度走势对比

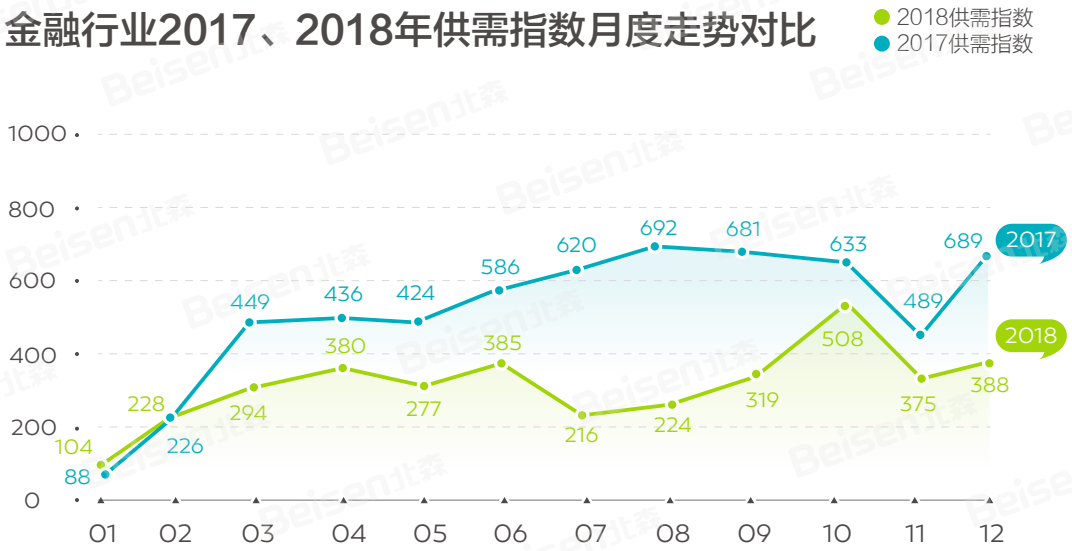


图 5

为了降低金融风险，国家从2017年开始通过各种宏观政策推进“去杠杆”。

随着国家对金融行业的监管逐步加强，各种新规逐步推行，给金融行业带来政策性的调整，互联网金融尤其是P2P企业的调整最为明显。

2017年金融行业的供需指数为285.40，而2018年的供需指数则跌至174.47，在需求放缓的情况下，人才流动趋于保守。

同时，金融行业尤其是标杆企业对高质量人才、复合型人才，以及人才年轻化的需求依然强烈。在这一背景下，金融行业在招聘运营上开始塑造新的雇主品牌，寻求招聘手段的创新。

房地产行业：
调控中需求下降，管控加强

房地产行业2017、2018年供需指数月度走势对比

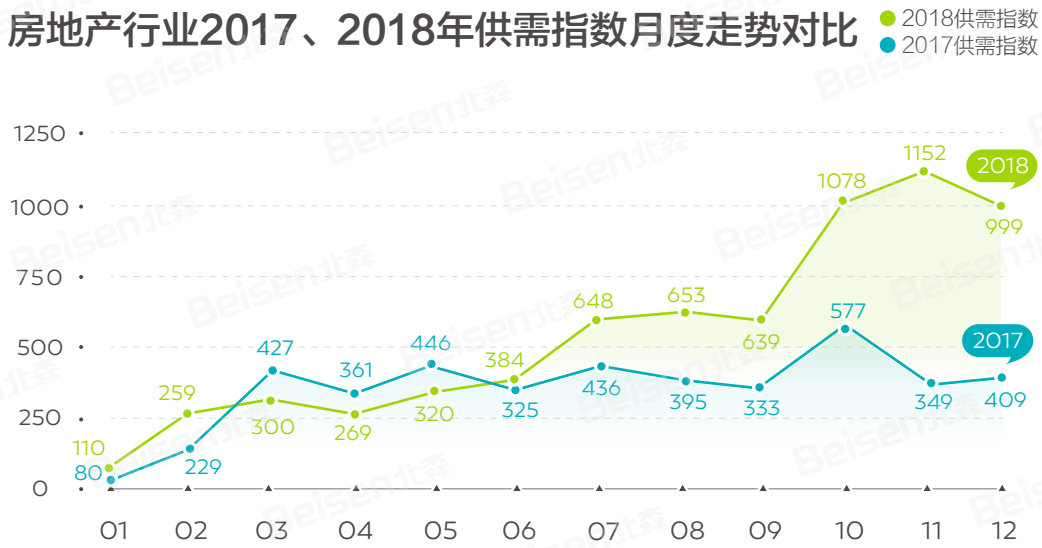


图 6

2018年房地产行业供需指数变化剧烈，上半年供需指数基本持稳，而下半年的企业需求明显下降，导致供需指数不断攀升。

2018年国家对房地产调控政策不断加码，如房住不炒、因城施策、分类调控等，使得房地产行业逐渐步入有序的发展轨道。在此政策下，2018年房地产企业的招聘热度有所回落，下半年约下降50%，人才策略也随之快速调整，同时房地产行业人才的求职和流动也逐步下降。

在这样的形势下，房地产行业普遍减缓了校园招聘，减少了社会招聘，同时对猎头成本等进行控制，这使得标杆房地产企业更加重视人才库的盘活、内部人才流动以及招聘管控。

互联网行业：
业务优化，招聘趋向理性

互联网行业2017、2018年供需指数月度走势对比

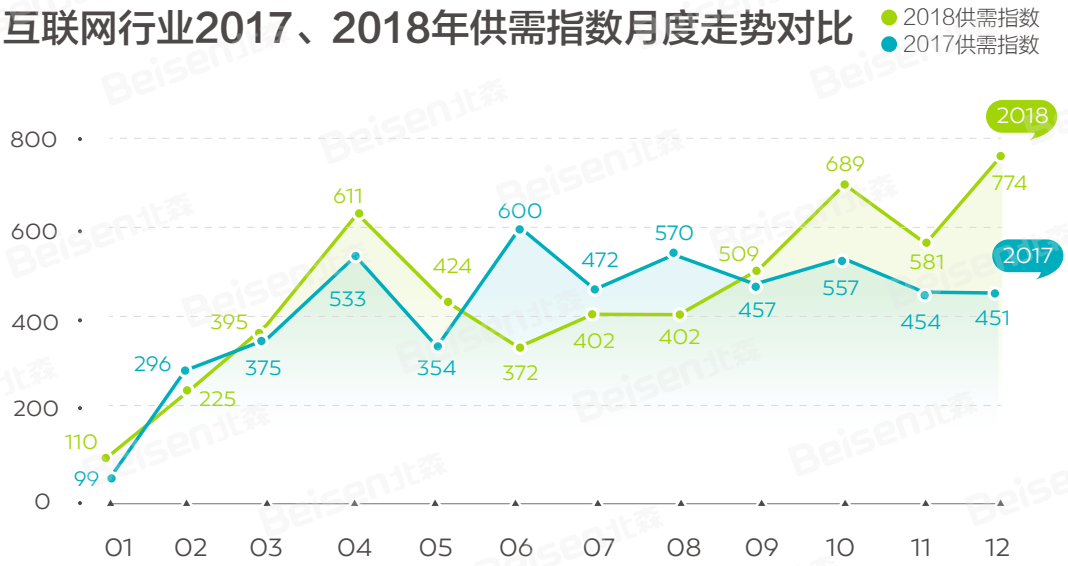


图 7

比起2017年，2018年的整体供需指数变化幅度不大，整体持稳。相较2017比2016需求明显增加的趋势，2018年互联网行业趋向理性。2018年下半年，互联网行业迎来优化期，经过几年飞速的发展和扩张，互联网行业开始了不断去除泡沫的过程。尤其因为人力成本在互联网行业占比突出，人才优化、理性招聘逐渐成为趋势，供需指数呈现出20%左右的上升。良性发展的企业依然在吸引优质人才，加强产品技术投入。而业务扩展减缓的企业，尤其是创业型公司，则着力于进行优化调整。同时，作为面向未来的引领性行业，互联网企业对人才的要求越来越高，关键岗位、高潜人才依然供不应求。

在招聘管理上，企业更加强调全数字化管理，并以合理的目标驱动招聘流程。在资源运营上，持续精细化运营内部推荐、人才库、招聘门户等自运营渠道。

快消行业：
人民美好生活的承载者，积极转型创新

快消行业2017、2018年供需指数月度走势对比

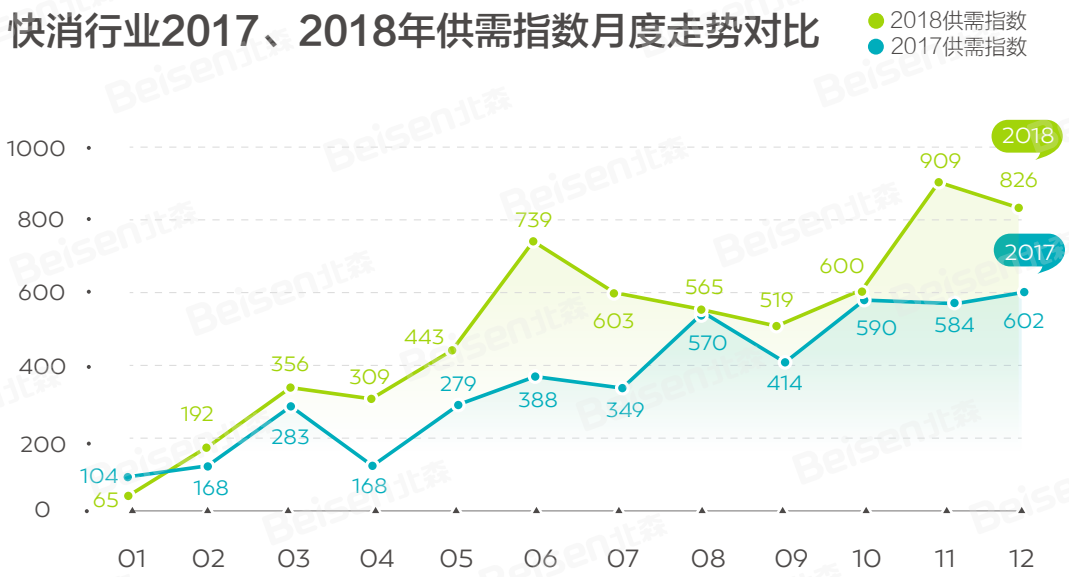


图 8

2018年快消行业的供需指数相比较2017年而言，整体较为平稳，供需均比较稳定。2017年快消行业整体的供需指数为208.53，2018年整体的供需指数略上升为284.71，且全年比较均衡。

在不断提升人民美好生活的社会背景下，快消行业依然是稳定成长的行业，更加注重精细化数据驱动、资源分配、流程协同以及雇主品牌运营。

在大批量人员需求以及转型的背景下，快消行业正在成为招聘运营体系不断创新的行业。比如三支柱模式、内外推传播、创新的门店招聘模式正在行业内快速推广。

同时随着新零售模式在快消行业的发展，对跨行业复合人才的需求也持续旺盛。

其它热点行业（教育/生物制药/汽车）：
优质多元发展，创造大量新兴职业机会

三大热点行业2017、2018年招聘供需指数月度走势对比

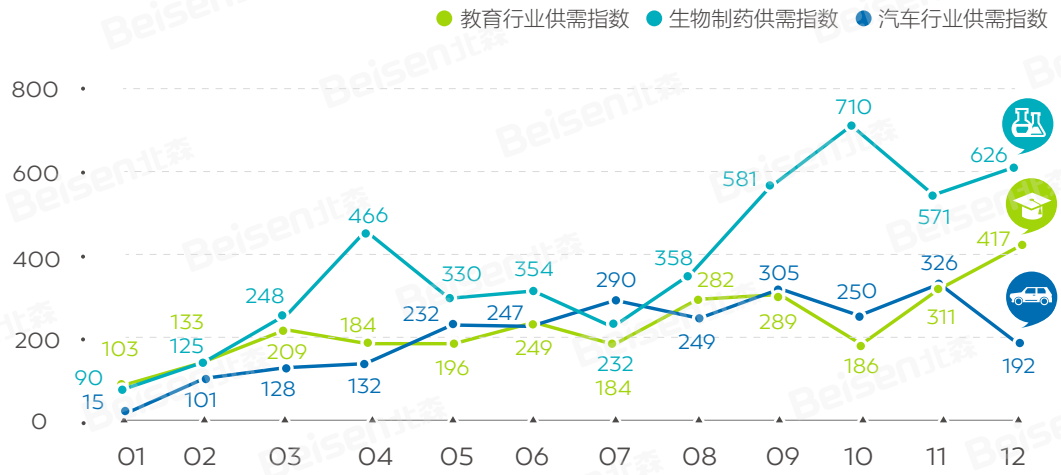


图 9

从供需指数上可以看到这些热点行业呈现出来较强的人才需求与吸引趋势，包括教育、生物制药、汽车、运输仓储行业等。

1.在互联网教育兴起、教育改革深入的情况下，教育行业在人才获取上变得更加开放多元。以2018年的供需指数来看，需求指数一直平稳在200左右的较高水准，且下半年有大量优秀人才涌入。而教育行业当前的人才需求已经从教师扩展到互联网技术人才、运营人才、产品人才等，高级管理岗位也逐渐吸引着其它行业的尖端人才。教育行业的人力资源管理水平、招聘运营水平持续大幅提升，成为人才吸引的新兴热门行业。

2.中国汽车市场经历了28年的连续增长，虽然在2018年出现下滑，但更被视为是对高速增长的理性调整。汽车行业的国产化、技术变革和服务提升一直在深入和持续，企业对专业人才、综合人才的诉求始终存在。对比2017年，整体的供需指数由175.41下降至108.08，行业人才获取依然存在巨大挑战。

3.在国家政策及资本市场的助力下，生物制药行业2018年整体发展稳中有升。其2018年的供需指数为212.58，对比2017年的356.44大幅下降。但在技术创新和市场竞争加剧的背景下，生物制药行业的人才需求，特别是对优质人才的需求持续迫切。

不同规模企业：中大企业需求相对旺盛，中小企业招聘放缓，对经济调整更加敏感

不同规模企业2018招聘供应、需求指数

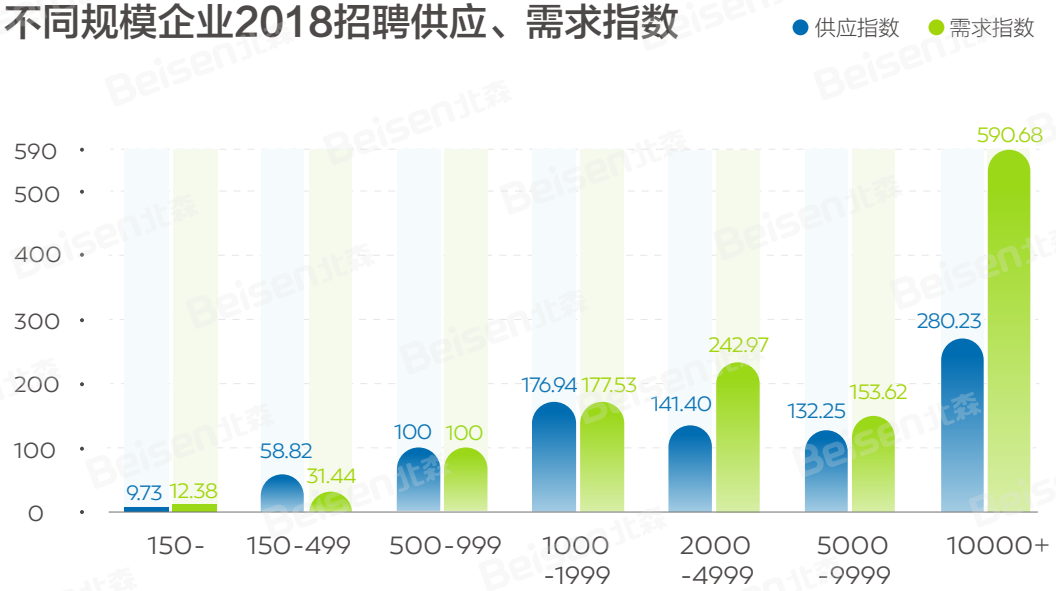


图 10

企业员工在1000人以上的企业我们定义为中大企业，而1000人以下的则为中小企业。

从供应、需求指数可以看出，规模越大的企业需求相对越旺盛，人才争夺越激烈。

超大企业（10000人+）需求指数高出中小企业（1000人）3-4倍。中大企业（2000~5000人）需求仅高出中小企业（1000人）2倍。说明企业规模越大，在经济调整周期下抗风险能力越强，对企业招聘运营的综合能力、招聘体系的优化能力要求越高。

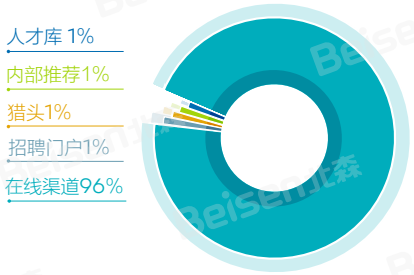
中小企业需要具备更强的前瞻性，增加应对业务变化的灵敏性，更加需要注重对行业趋势、业务变化、人力成本优化的理解和管理。

“资源运营指数篇”

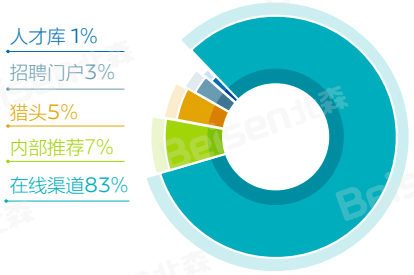
II

总趋势：
业务调整情况下资源精细化运营更加重要

2018年各渠道热度分布



2018年各渠道价值分布



在线渠道 招聘门户 猎头 内部推荐 人才库

图 11

2018年整体渠道价值比较

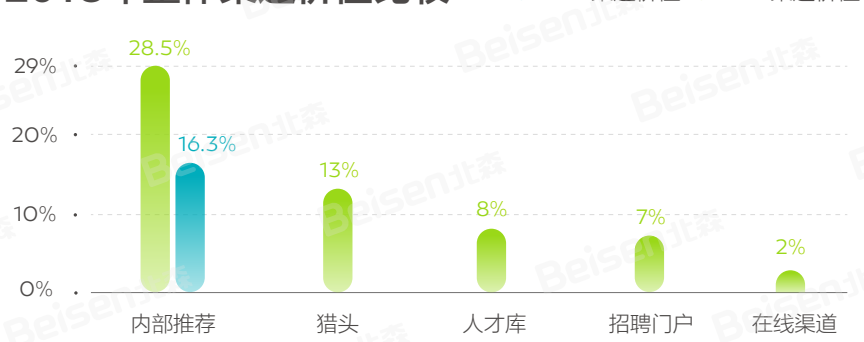


图 12

进入2018年下半年，随着各方面的业务调整，企业在资源精细化运营方面，特别是对自运营渠道[注]的诉求显著增强。

资源运营的核心诉求包括以下几个方面：

1.在线渠道有效性持续降低，企业更关注招聘渠道投资的效益。企业希望选择效果更好、更加精准的渠道进行投放，需要有数据来对渠道的有效性占比进行评估。

2.企业加强自运营渠道的建设，减少对外部渠道的依赖，提高整体的招聘效能。

3.高端人才的获取上，提高猎头的分层管理，建立战略招聘体系支撑业务，优化招聘资源，合理调整支出成本。

在各渠道中，高价值渠道的排序分别为内部推荐、猎头、招聘门户、人才库以及在线渠道。与2017年的数据进行对比发现，内部推荐价值显著增加，简历转化率从16.3%提升到了28.5%。

注：自运营渠道包括：招聘门户、内部推荐、人才库等

不同行业自运营渠道价值不同，需要有的放矢制定自运营策略

2018年不同行业自运营渠道价值比较

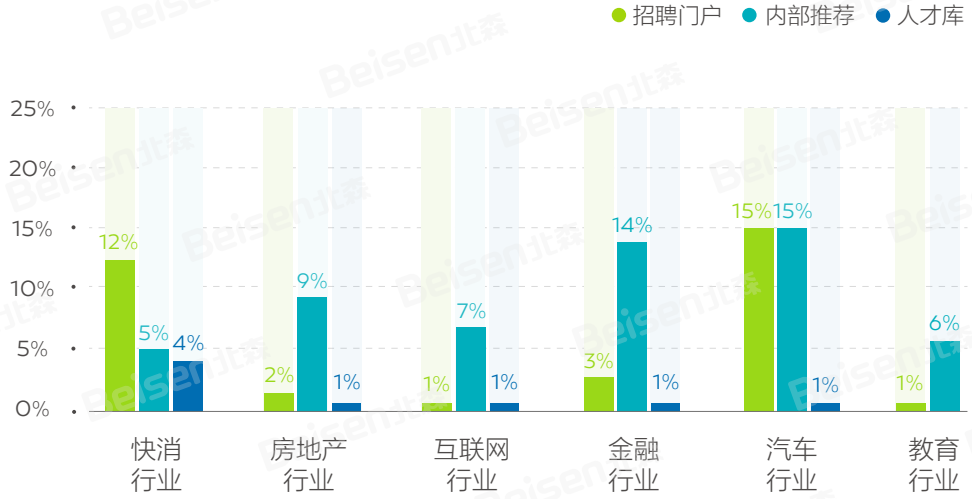


图 13

对于不同的行业来说，自运营渠道的效益差异性较大。如互联网行业内部推荐效益明显，运营良好的标杆企业可达到30-50%。快消行业招聘门户效益最大，平均占比达12%，而标杆企业占比则高达40%。经过近两年的自运营渠道效益统计，各个行业已经形成比较稳定的渠道价值分布，能够根据行业特点有的放矢地制定自运营策略。

高价值渠道运营策略建议如下：

1.内部推荐作为效益最高的自运营渠道，常见运营策略包括明确目标、定义规范、项目制集中运营、业务赋能、激励透明、形成文化、全员参与等。

2.有较强品牌、雇主品牌的企业，通过打造专业招聘门户，运营效果可达到接近20%。招聘门户运营策略包括雇主品牌和EVP[注]的传播，优秀的候选人投递体验，提高职位的社交化传播能力等。

3.人才库作为企业人才资源整合的重要平台，运营策略通常包括定义人才分类、人才储备、人才激活、人才数据运营等。

注：Employer Value Proposition雇主价值主张

企业可根据规模与发展阶段制定不同的资源运营策略

2018年不同规模企业渠道价值比较

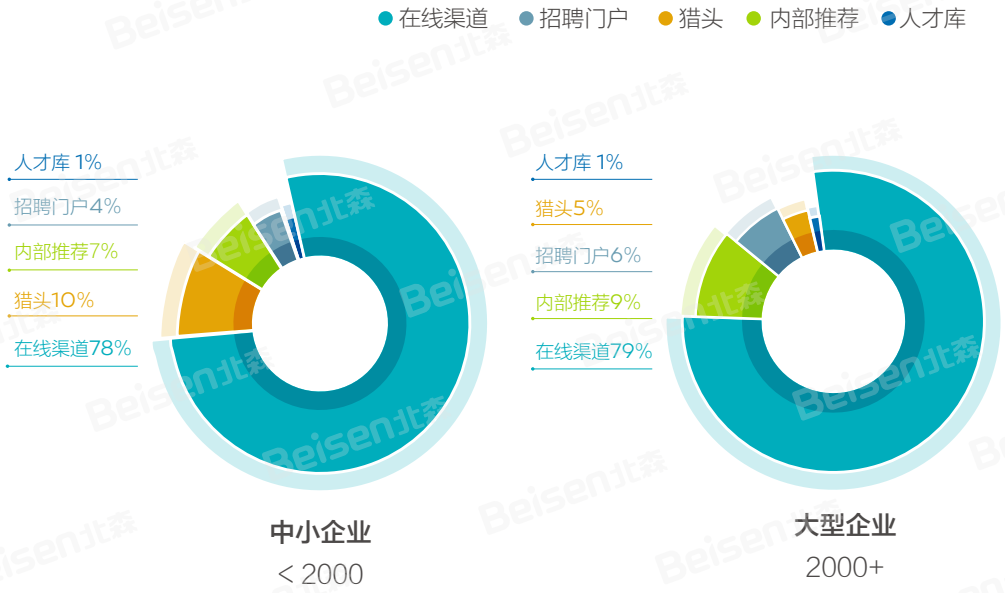


图 14

从渠道效益来看，中大企业通过内部推荐、招聘门户等自运营渠道获得的效益最为明显，资源的自运营要根据企业不同发展阶段来进行成本和效益的评估。如规模较小的企业可以更加专注在线渠道效益的分析，同时不断提升自运营渠道的能力。

“效率运营指数篇”

III

简历有效性降低，影响筛选效率

2017、2018年招聘效率指数

图 15

2018不同行业招聘周期统计

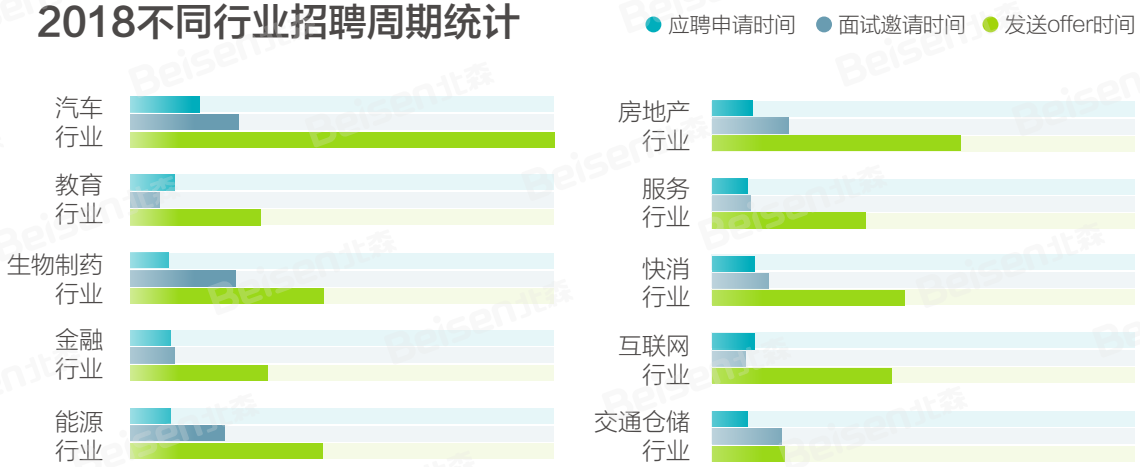


图 16

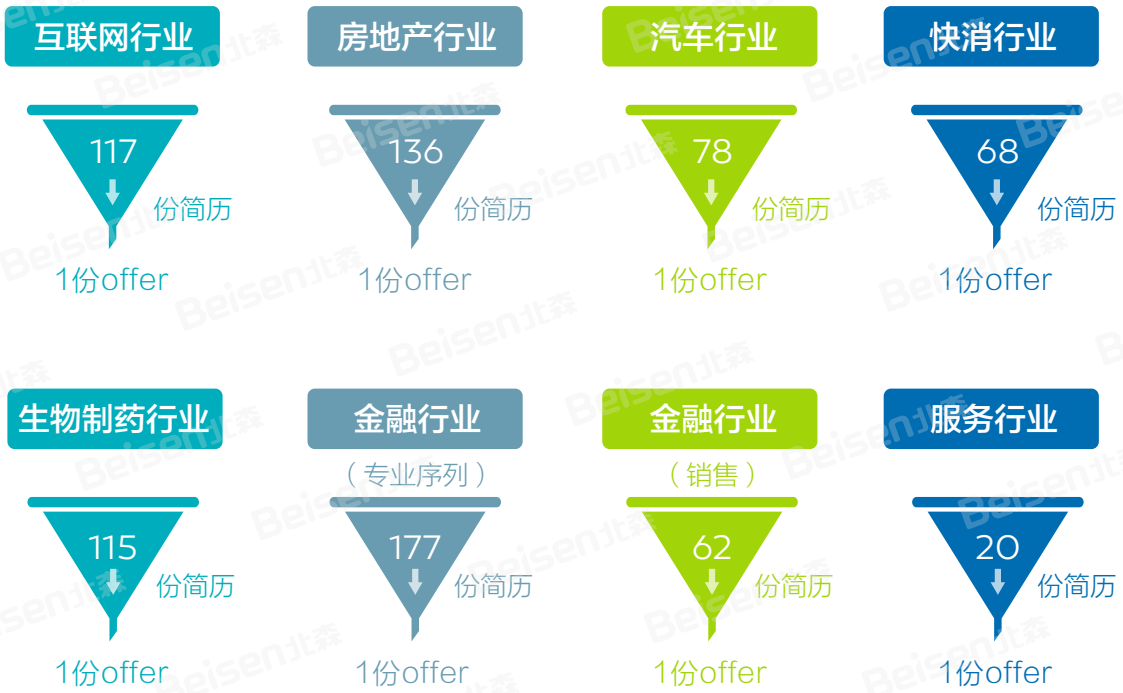
数据显示，2018年整体效率指数比2017年有所下降，从144.7降至102.8。通过对各阶段效率数据的分析，筛选效率指数、面试效率指数及录用效率指数均有所下降。其中，下降幅度最大的是筛选效率指数，从98.3下降到62.8。在线渠道有效性进一步降低，由2017年的0.031下降为2018年的0.02（即100份简历中，平均只有2份简历可以进入到面试以后的阶段），增加了HR筛选简历的工作量，从而影响了简历筛选效率。

各行业招聘效率数据显示，不同行业的招聘效率升降呈现出明显差异。企业应该根据自身行业的特点，制定适合提升本企业招聘效率的策略。

数据显示快消行业、金融行业的招聘效率下降较大，尤其在简历筛选阶段效率下降明显。企业可以考虑采用自动筛选、自动评分、AI智能标签等技术手段，帮助HR更高效地进行简历筛选工作。

从各行业招聘周期来看，每个行业的差异也较大，汽车行业、房地产行业的录用周期最长。因此，如何优化企业录用流程和效率则成为了企业要考虑的重点。

行业招聘漏斗



行业招聘漏斗数据显示，2018年录用一个候选人平均所需的简历数比2017年明显增多。

例如，房地产行业录用一个候选人所需要的简历在2017年是66份，2018年则增加到了136份，而生物制药行业2017年是99份，2018年增加到了115份。

在此背景下，企业应加强雇主品牌建设以吸引更多高质量人才，同时，要对招聘渠道的投资策略进行优化。

重点岗位招聘漏斗

互联网行业

生物制药行业

房地产行业

汽车行业

重点岗位招聘漏斗

金融行业

投资管理
179 份简历
1份offer

税务管理
178 份简历
1份offer

销售
62 份简历
1份offer

快消行业

客户服务
12 份简历
1份offer

市场营销
168 份简历
1份offer

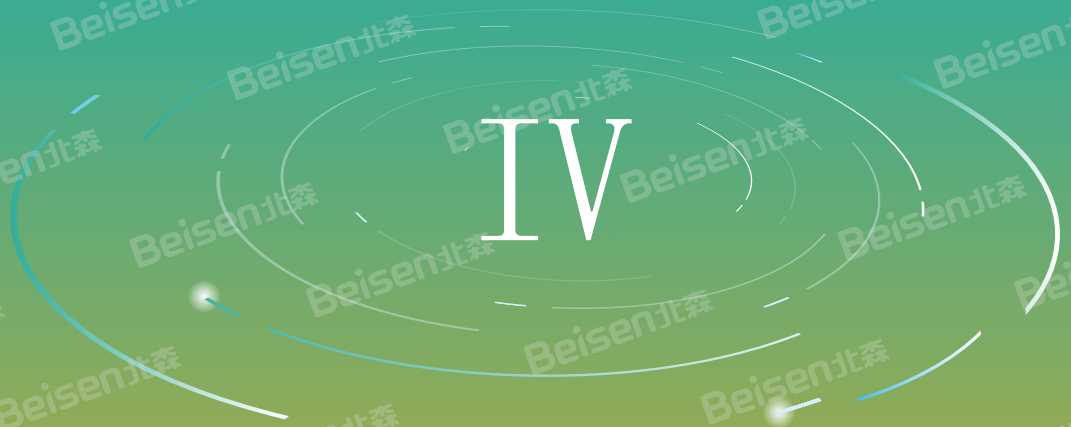
本报告对各行业的重点岗位招聘漏斗数据进行了统计，供企业作为行业横向对比参考。

对企业关键业务发展影响较高的专业型、综合型的重点岗位，应加强平时的人才积累和运营，只有积极盘活行业内的优质人才，才能有效支撑企业关键业务的发展。北森数据显示，招聘一个互联网行业产品经理平均需270+候选人，招聘一个房地产行业项目经理平均需要260+候选人。

AI效能指数篇

近三年来，对于AI在招聘过程中的实际应用以及未来AI在招聘领域内发展趋势的探讨，热度一直不减。在2018年美国HR Tech大会会议上，AI在人力资源领域的应用被誉为HR的未来之一。作为HR业务中数据量最大、协同行为最多、人才模型最完善的领域，招聘环节中AI的创新应用层出不穷。然而，AI可以在哪些招聘具体场景中产生应用效果，同时这些效果如何衡量，始终缺乏实际依据。

北森在对于AI的实践应用上已经进行了三年的探索。依托北森的大数据平台，基于海量的招聘行为数据以及能力数据，我们发现AI能够大幅减少简历筛选工作量、智能激活存量人才、分析简历差异度等。本篇章将通过大数据分析，揭示AI在以上几个方面达到的实际效果。



AI能够有效帮助HR减少简历筛选工作量，提升效率

基于2018年数据AI淘汰简历效能

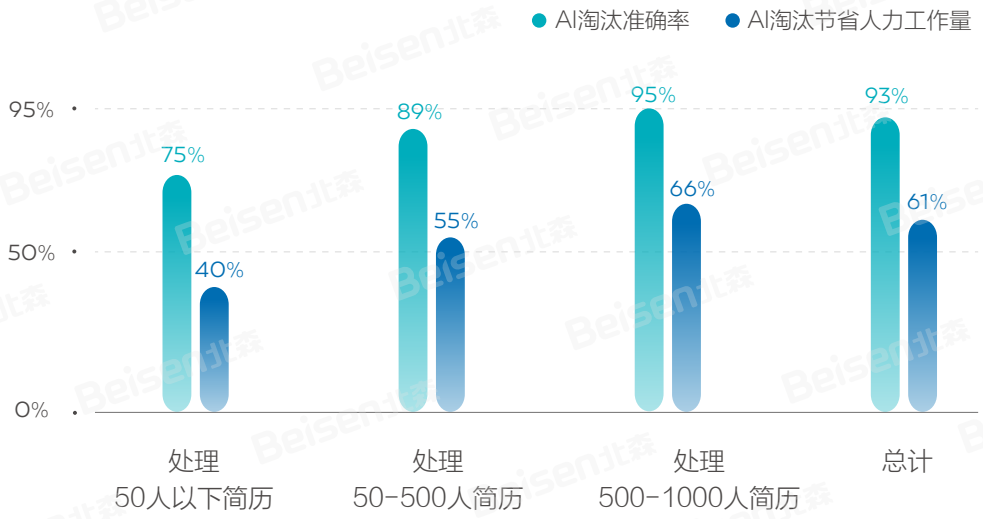


图 17

根据LinkedIn《2018年中国人才趋势报告》，HR有60%的基础工作都在进行简历的筛选淘汰，这占用了HR25%的工作时间。而通过对AI的实际使用数据跟踪，可以发现在某一职位简历筛选动作超过50次以上，可帮助HR自动淘汰近50%的不合格简历，AI淘汰简历的精准度可以达到95%，从而可节省HR 50%的基础工作时间。

如果聚焦HR操作行为分析，数据显示AI在人岗匹配的应用上更突出的是劣汰而非优选，这是由企业以及岗位的多样性、职位描述的复杂性决定的。2018年在线渠道简历仅有2%通过初步筛选，AI帮助HR淘汰不合适的简历，能够更有效减少HR低价值工作，让HR更加聚焦在优质人才的获取以及其他业务协同中。

AI能够有效激活人才库，推荐适合简历

2018年行业人才储备度-人才库存量简历对招聘需求的满足度

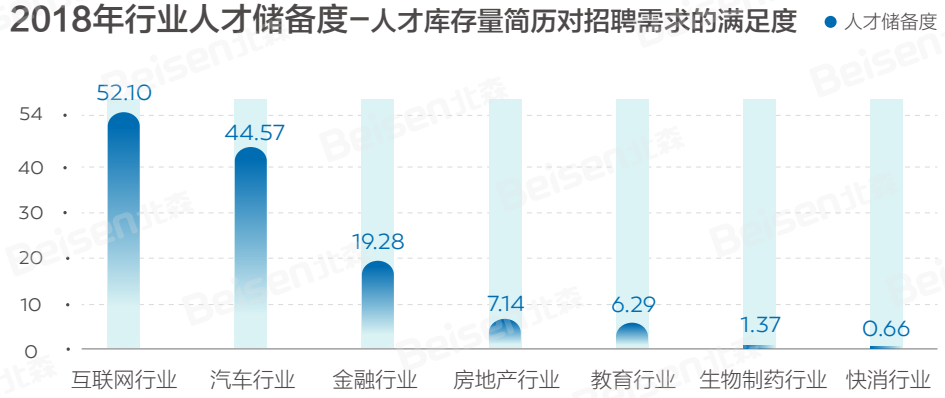


图 18

2018年智能推荐准确率统计

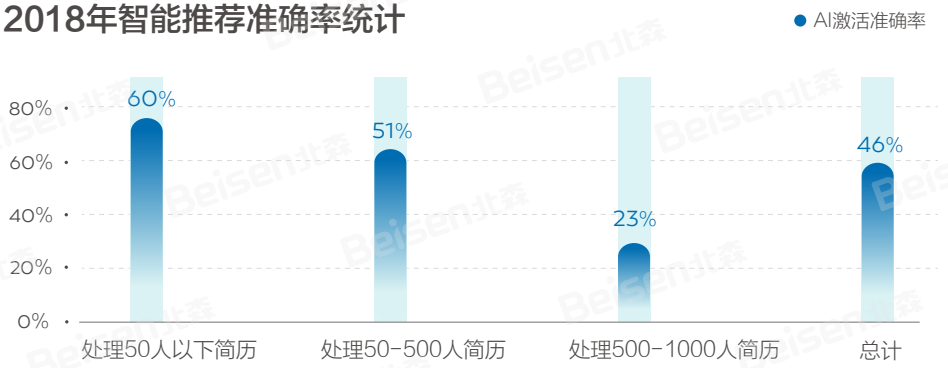


图 19

中大企业的人才库往往能够积累数万甚至数十万的简历量，这些简历数据的智能激活成为AI应用的一个重要场景。

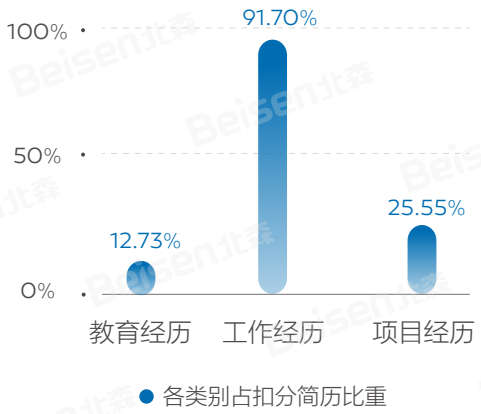
当HR在同一职位下筛选简历时，AI通过算法智能建立HR筛选通过的模型，通过这个模型在海量人才库中进行匹配，将合适的简历匹配到职位下。我们看到在互联网行业平均每个职位可以匹配到52.1份简历，汽车行业达到43份简历，这些匹配的简历再次通过HR人工筛选进入面试邀约环节的准确率达到55%。

通过人才库激活的数据分析，批量招聘的职位因为通过筛选的数据量更多，人才智能推荐的精准度也越高。AI在人才库激活中的应用，从根本上改变了过去HR只能通过人工搜索和大量重复跟进激活人才库的行为，提升了人才库给企业招聘带来的价值。

AI能够有效辨识简历差异度，帮助人才识别

2018年简历差异度分析

简历扣分项在所有扣分简历中的比例



简历扣分值在所有扣分简历中的比例

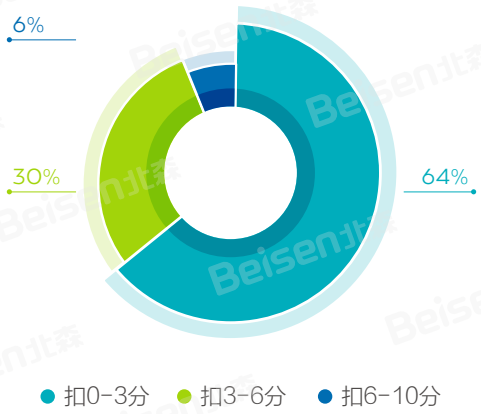


图 20

在AI分析简历差异度实际使用中，曾经发生不止一例这样的故事：通过AI分析，HR发现部分候选人对于简历进行过内容修改。在日常的招聘工作中，部分候选人确实在工作经历或者教育经历中提供了不一致信息，误导了企业对于候选人的判断，一旦该候选人入职，将会有较大风险，而AI的分析简历差异度的功能帮助企业减少此类问题的发生。

通过对北森招聘平台中超过1亿的简历的比对分析发现，有高达39%的简历内容在不同投递行为中出现信息差异。简历中的信息差异主要出现在教育背景、工作时间、工作职级、项目经验等方面。其中，工作经历占比超过80%，候选人会根据招聘信息中的职位描述刻意调整简历信息。

AI能够有效辨识简历差异度，帮助人才识别

八大职类简历扣分项分布

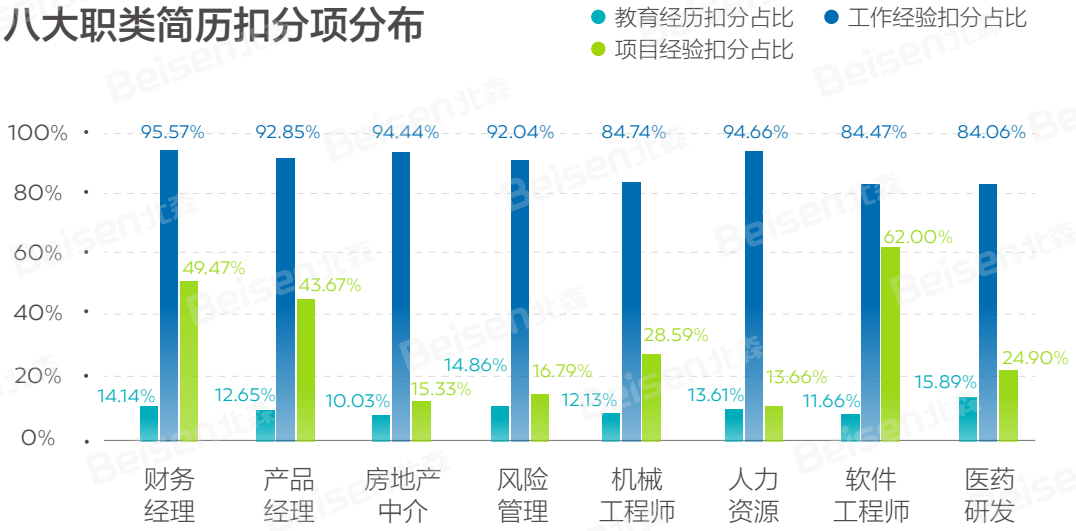


图 21

而通过对不同典型职位的分析，简历中的差异信息也呈现不同的特征。例如，大部分应聘者的差异信息体现在任职履历中，但产品经理和软件工程师经常过度包装项目经验等。这些不同的特征，为企业在面试环节中重点考察的问题选择上，提供了参考。

AI人脉分析，帮助拓宽优质候选人搜索范围

各行业人脉覆盖率

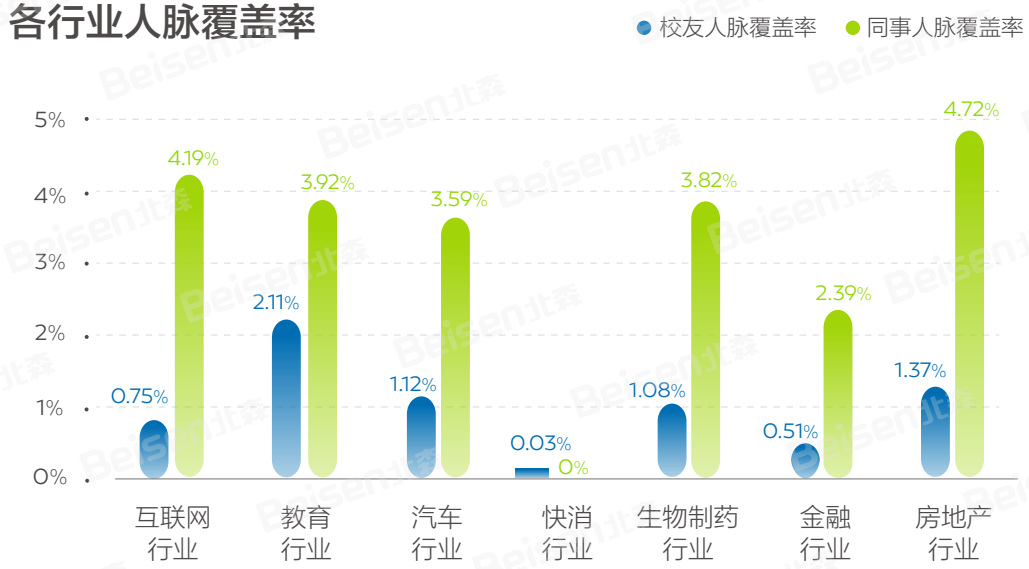


图 22

总体人脉覆盖率

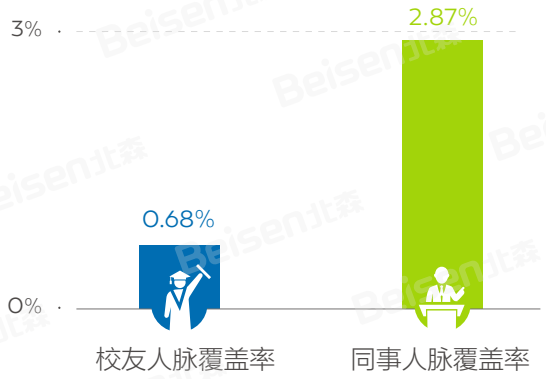


图 23

AI人脉分析数据显示：应聘者总体校友人脉覆盖率[注]为0.7%，总体同事人脉覆盖率为2.9%。同事人脉的覆盖率高于校友人脉覆盖率，这主要由于申请者的学校专业是固定的，而工作单位数量一般会随着工作年限的增加而增多。简历智能人脉分析可作为企业在招聘工作中搜索更广泛优质候选人的手段。

注：人脉覆盖率指在企业招聘过程中，参加面试的候选人与企业人才库中简历的工作背景和教育背景一致的简历数占总人才库简历数的比例。

报告结语

《北森2018-2019中国企业人才招聘指数（BRI）报告》由北森人才管理研究院联合北森招聘事业部、北森大数据和AI研究团队共同完成。基于北森Ocean Analytics大数据平台和北森招聘运营平台提供的招聘大数据服务，报告编写团队希望通过大数据深度洞察助力中国企业招聘管理逐渐走向敏捷的系统化变革。本次报告虽然显示经济周期调整对企业人才战略带来了巨大的挑战，但我们更多地看到了技术创新为企业人才获取带来的新动力。让我们一起迎接大数据、AI带来的技术革命，让技术更好地赋能中国HR，让科技成就人才！

特别鸣谢

十分感谢以下专家顾问在数据收集、报告撰写过程中付出的大量心血和努力！

任君欣
北森人才管理研究院
资深研究员

张鹏
北森招聘客户成功部

康燕燕
北森PaaS质量保障部

徐东
北森AI大数据部

韩伟伟
北森AI大数据部

徐斌
北森招聘客户成功部

刘飞
北森招聘事业部

关注北森人才管理研究院

关注北森官方微信

Beisen北森

科 技 成 就 人 才

北京市海淀区上地东路35号颐泉汇7层
7th Floor,Yiquanhui,NO.35,Shangdi East Road,Haidian District,Beijing,P.R.China
www.beisen.com 400 650 6878 marketing@beisen.com