

| 报告说明

《职多多工厂蓝领招聘市场招聘费研究报告》由职多多发布，本报告为2024年版本。本报告主要研究对象为蓝领人力资源服务市场的招聘费情况，对2023年与2022年的招聘费变化情况作出了分析。同时，根据覆盖全国29个省级行政区的同行业从业者进行了数据调研，依托调研数据及统计方法，得出了2023年的蓝领招聘难度指数，也对所有调研数据进行了详细分析。

在本报告中，通过职多多平台2019年至2023年五年间的历史招聘费数据，我们同时对工厂蓝领招聘市场的城市活跃情况进行了分析，主要围绕价格指数、变动频率指数以及两指数综合，对工厂蓝领招聘市场的城市活跃指数进行了排名。

在本报告的附录中，我们列出了 2023 年对行业发展有参考意义的部分文献，供参考。

主要招聘费形式说明：

一次性招聘费：指招聘费的结算方式按照时间为标准进行计算，分一次或多次直接结清，一次性招聘费的结算判断标准常见有入职、在职、打卡等。

小时工招聘费：指招聘费按照工人实际工作工时进行结算。

连续性招聘费：指招聘费的结算方式按照工人实际工作的天数或月份进行结算，工人在职均有效。

区域划分说明：

长三角：含江苏、上海及浙江三个省份的所有城市。

京津冀：含北京、天津、河北三个省份的所有城市。

珠三角：含广东、广西两个省份的所有城市。

特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



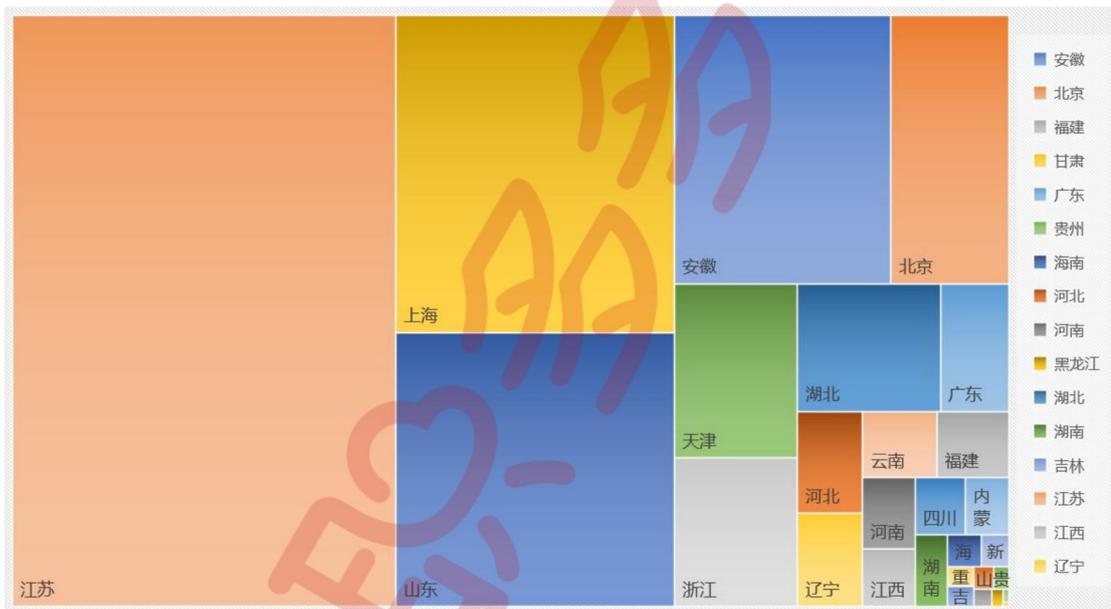
目录

一、2023 年工厂蓝领招聘市场招聘费数据分析	3
1. 样本说明	3
2. 招聘费形式——连续性模式最受市场青睐	3
3. 招聘费价格——确定性的稳定下降	5
4. 2023 年度关键词	11
二、2023 年工厂蓝领招聘难度指数分析	12
1. 样本及统计方法	12
2. 难度指数说明	14
3. 各题目统计结果	16
三、工厂蓝领招聘市场活跃城市排名	19
1. 价格指数排名	20
2. 变动频率指数排名	21
3. 综合排名	23
四、推荐阅读	25
1. 工厂蓝领招聘市场招聘费的形成原因	25
2. 其他推荐阅读文章	30

一、2023 年工厂蓝领招聘市场招聘费数据分析

1. 样本说明

职多多是人力资源配置全案服务商，主要为全国中等规模以上的工厂蓝领人力资源服务公司提供招聘服务，职多多平台仅提供招聘服务，工人劳动关系等相关人力资源服务，均由工厂蓝领人力资源服务公司提供。本报告采用的分析样本为蓝领人力资源公司通过职多多平台进行招聘的招聘订单 19036 条，其中 2022 年 8722 条，2023 年 10314 条，样本数据涵盖全国 26 个省份 133 个城市的 16723 家企业。



2. 招聘费形式——连续性模式最受市场青睐

A. 招聘费形式占比——一次性模式卷土重来，小时工明显下降

在 2023 年与 2022 年数据对比中，我们发现，一次性模式在连续几年出现占比缩小的情况下，在 2023 年出现了比例回升，从 2022 年占比 16.26% 上升至 2023 年的 27.67%，同比增长了 70.19%，而与之相对应的是，小时工模式在连续几年占比模式扩大后，在 2023 年迎来了显著下降，整体占比从 2022 年的 42.54% 下降至了 2023 年的 29.14%，同比下

降了 31.51%。连续性的模式在 2023 年依旧保持稳定，占比 43.19%，与 2022 年相比相差不多。

招聘费形式	2022 年	2023 年	同比变化
连续性	41.21%	43.19%	+4.80%
小时工	42.54%	29.14%	-31.51%
一次性	16.26%	27.67%	+70.19%

B. 长三角招聘费形式占比——连续性模式继续增长，小时工模式轻微回调

在长三角地区，2023 年的招聘费形式变化与全国趋势基本一致。连续性招聘费模式继续增长，占比从 2022 年的 23.28% 增加至 2023 年的 26.15%，同比增长了 12.33%。小时工招聘费模式则略有回调，占比从 2022 年的 53.29% 下降至 50.72%，同比下降了 4.83%。一次性招聘费模式在 2023 年略有增长，占比从 2022 年的 23.42% 上升至 23.86%，同比增长了 1.88%。

招聘费形式	2022 年占比	2023 年占比	同比变化
连续性	23.28%	26.15%	+12.33%
小时工	53.29%	50.72%	-4.83%
一次性	23.42%	23.86%	+1.88%

C. 珠三角招聘费形式占比——连续性模式继续崛起，小时工模式保持稳定

在珠三角地区，连续性招聘费模式在 2023 年继续强势增长，占比从 2022 年的 29.73% 上升至 32.81%，同比增长了 10.35%。小时工招聘费模式保持相对稳定，占比从 2022 年的 43.24% 微降至 42.95%，同比下降了 0.67%。一次性招聘费模式则进一步萎缩，占比从

2022年的27.03%下降至24.24%，同比下降了10.32%。

招聘费形式	2022年占比	2023年占比	同比变化
连续性	29.73%	32.81%	+10.35%
小时工	43.24%	42.95%	-0.67%
一次性	27.03%	24.24%	-10.32%

D. 京津冀招聘费形式占比——一次性模式强势增长，连续性模式稳定

在京津冀地区，一次性招聘费模式在2023年出现了强势增长，占比从2022年的30.31%增加至35.78%，同比增长了18.04%。连续性招聘费模式占比基本稳定，从2022年的51.18%微降至50.82%，同比下降了0.70%。小时工招聘费模式则继续下降，占比从2022年的18.51%下降至13.40%，同比下降了27.63%。

招聘费形式	2022年占比	2023年占比	同比变化
连续性	51.18%	50.82%	-0.70%
小时工	18.51%	13.40%	-27.63%
一次性	30.31%	35.78%	+18.04%

3. 招聘费价格——确定性的稳定下降

A. 全年价格变化趋势——波峰波谷消失，价格更加稳定

为了方便统计蓝领招聘费的市场价格趋势，我们将连续性招聘费和小时工招聘费分别按照 30 天价格和300 工时，统一折算为一次性招聘费价格，并在每个月份取折算后价格的平均值，通过折线图进行体现。通过对比 2023 年和 2022 年全年价格变化趋势，可以发现，

2023 年全年价格相较于 2022 年，整体价格趋于平稳，整体均价趋势在 800 左右上下浮动，变化趋势更加稳定，波峰和波谷在原有不明显的基础上更加稳定，这反映市场中的人员招聘缺口呈现稳定性，这与 2023 年的经济形势有着密切联系。



B. 全年价格变化趋势——离散度进一步降低，价格相近程度显著提升

将所有样本中的招聘费价格进行了离散程度的分析，通过对比2023年与2022年一次性招聘费、小时工招聘费和连续性招聘费的样本标准差，我们发现2023年的样本标准差相较于2022年继续大幅下降，这表明价格之间的离散程度进一步减小，不同企业间的招聘费价格差异持续缩小。

与2022年标准差为845.32相比，2023年一次性招聘费的标准差降低至724.78，变化幅度为14.26%。在小时工模式中，标准差显著下降至1以下，达到0.94，两年之间相比下降了75.17%，这表明不同企业间的小时工招聘费价格已趋于高度一致。三种模式中，离散程度变化最小的依然是连续性模式，标准方差从2022年的273.97，同比下降了21.73%，达到214.43。

这些变化显示，2023年招聘费的价格在所有模式中的一致性进一步增强，尤其是小时

工模式的价格趋同最为显著，可能反映出市场在这些用工形式上的更高稳定性和一致性。

模式	2022 年标准方差	2023 年标准方差	同比变化
一次性	845.32	724.78	-14.26%
小时工	3.78	0.94	-75.17%
连续性	273.97	214.43	-21.73%

C. 一次性招聘费价格——略有回升

通过样本数据分析发现，2023 年相对于 2022 年，一次性招聘费的整体表现略有回升。虽然最大值从 2022 年 7 月郑州富士康的 12000 元下降至 2023 年 8 月郑州富士康的 10000 元，下降幅度为 7.69%，但平均值从 1036.79 元上升至 1064.6 元，增幅为 2.68%。中位数则保持在 1000 元不变。这表明，尽管最大值有所下降，但一次性招聘费的整体平均水平在 2023 年有所提高。

年份	最大值	最小值	平均值	中位数
2022	12000 (郑州富士康, 2022 年 7 月)	100	1036.79	1000
2023	10000 (郑州富士康, 2023 年 8 月)	100	1064.6	1000
变化	-7.69%	0	+2.68%	0

我们从样本企业中，随机抽取了 10 家企业，对比其 2023 年与 2022 年的价格变化情况如下：

企业名称	2022 年	2023 年	变化
佛吉亚（青岛）排气系统有限公司	500	719.23	+43.85%
天津唯品会物流有限公司	1000	1200	+20.00%
华为技术有限公司	800	956.79	+19.60%
福建圣农食品有限公司	500	635	+27.00%
南京瑞仪光电有限公司	1300	1403.57	+7.97%
天津亚惠快餐有限公司	500	600	+20.00%
无锡力特半导体	500	417.33	-16.53%
昆明海格保洁	400	300	-25.00%
苏州天顺复合材料科技有限公司	500	400	-20.00%
苏州三卓韩一橡塑科技有限公司	500	500	0.00%
维信电子（盐城）有限公司	960	729.27	-24.03%

D. 小时工招聘费价格——显著下滑

通过样本数据分析发现，2023 年相对于 2022 年，小时工招聘价格出现了显著下滑。最高价格从 2022 年 9 月泰州蓝思的 10 元/小时，下降至 2023 年 1 月福莱盈电子的 9 元/小时，下降幅度为 10.00%。平均值从 3.19 元/小时下降至 2.43 元/小时，降幅达到了 23.82%。中位数也从 2.05 元下降至 2 元，降幅为 2.44%。这些数据表明，小时工招聘费在 2023 年经历了较为显著的价格调整，整体市场价格趋于下降。

年份	最高价	最低价	平均数	中位数
2022	10 (泰州蓝思, 2022 年 9 月)	0.5	3.19	2.05
2023	9 (福莱盈电子, 2023 年 1 月)	0.5	2.43	2
变化	-10.00%	0	-23.82%	-2.44%

我们从样本企业中，随机取了 10 家企业，对比其 2023 年与 2022 年的价格变化情况如下：

企业名称	2022 年	2023 年	变化
浙江旭民生物技术有限公司	1.78	2	+12.00%
金寨嘉悦新能源	1.83	2	+9.09%
常州理想汽车	1.72	1.75	+1.66%
杭州新跃生物技术有限公司	2.5	2.5	0.00%
延锋（南通）座椅有限公司	2.28	2.2	-3.75%
青岛桃李面包有限公司	2.5	2.24	-10.33%
午星电子（苏州）有限公司	2.95	2.30	-21.91%
福建通达集团有限公司	1.44	1	-30.77%
捷普科技（成都）有限公司	2	1.42	-29.17%
美特科技（苏州）有限公司	1.5	1	-33.33%

E. 连续性招聘费价格——持续稳定，但略有下降

在三种招聘费模式中，连续性招聘费在 2023 年依旧表现出稳定性，但整体价格有所下

降。最大值从 2022 年 11 月一汽汽车的 1200 元/月，下降至 2023 年 5 月上饶捷泰新能源的 1000 元/月，降幅为 16.67%。平均值从 574.67 元下降至 547.99 元，降幅为 4.64%。

中位数则保持在 500 元不变。虽然整体价格有所下降，但连续性模式在 2023 年仍然保持了相对的价格稳定。

年份	最大值	最小值	平均值	中位数
2022	1200 (一汽汽车, 2022 年 11 月)	100	574.67	500
2023	1000 元/月 (上饶捷泰新能源, 2023 年 5 月)	100	547.99	500
变化	-16.67%	0.00%	-4.64%	0.00%

我们从样本企业中，随机取了 10 家企业，对比其 2023 年与 2022 年的价格变化情况如下：

企业名称	2022 年	2023 年	变化
山东大业股份有限公司	600	780	+30.00%
青岛万汇遮阳用品有限公司	664.29	764.71	+15.12%
武汉天马微电子有限公司	836.36	900	+7.61%
武汉华星光电技术有限公司	916.67	936.27	+2.14%
安徽雅迪机车有限公司	500	500	0.00%
博戈橡胶金属（上海）有限公司	500	500	0.00%
浙江大华智联有限公司	800	800	0.00%
汶上县李尔电子厂	600	581.08	-3.15%
贸联电子(常州)有限公司	330.77	291.67	-11.82%
伯恩科创精密工业（惠州）有限公司	710	520	-26.76%

4. 2023 年度关键词

我们通过对比样本数据中 2023 年和 2022 年的招聘费说明，整理出了 2023 年度招聘费关键词，这可以反映出市场的一部分情况。

A. 旷离：对不稳定员工的行业共识

在 2022 年的 88223 条招聘费说明中，“旷离”一词出现了 78442 次，占比为 88.91%，与此相对应，该词的词频在 2022 年已经超过 80%的基础上，2023 年依然保持了稳定，在 2023 年的 223576 条招聘费说明中，出现了 198337 次，这反应出对待旷离员工的态度已经基本形成行业共识，在整个招聘费用下滑的前提下，企业越来越追求稳定的员工。

年份	样本总数	出现次数	占比
2022	88223	78442	88.91%
2023	223576	198337	88.71%
词频变化			-0.22%

B. 无费用：行业的自我保护在延伸

在 2022 年的 88223 条招聘费说明中，“无费用”一词出现了 69324 次，占比为 78.58%，与此相对应，2023 年的 223576 条招聘费说明中，“无费用”一词出现了 184405 次，词频同比上升了 4.96%。这表明，在整体费用下滑，趋于稳定的前提下，企业更易采取某些条件下无费用的模式，来规避自身经营风险。

年份	样本总数	出现次数	占比
2022	88223	69324	78.58%
2023	223576	184405	82.48%
词频变化		+ 4.96%	

C. 不满：费用核算标准进一步收紧

在 2022 年的 88223 条招聘费说明中，“不满”一词出现的次数为 58152 次，占比为 65.91%，与此相对应，2023 年的 223576 条招聘费说明中，“不满”出现了 189087 次，占比为 84.57%，词频同比上升了 28.31%。这表明，在整体价格下降，企业通过各种方式规避自身风险的同时，企业还在费用核算的标准上增加了更多的额外条件，如“不满*天”、“不满**小时”等，进一步提升了费用核算的标准。

年份	样本总数	出现次数	占比
2022	88223	58152	65.91%
2023	223576	189087	84.57%
词频变化		+28.31%	

二、2023 年工厂蓝领招聘难度指数分析

1. 样本及统计方法

本次调研主要针对蓝领人力资源服务从业者进行，采用问卷调研法，通过相应蓝领人力

入、维护甲方关系的投入、招聘费价格、同行数量、招聘成本，负向因子（数值越小招聘难度越大）包括招聘渠道数量、工人推荐新工人数量、招聘订单数量、招聘到的人数，权重因子题目包含从业年限、团队人数。各因子间权重采用层次分析法（AHP）进行确认。

*** 01** 我去年的【招聘渠道数量】与前年相比

不足前年的一半

比前年略有下降

基本持平

比前年略有上升

超过了前年的一半

*** 11** 您从业的年限是?

1年以下

1-3年

3-10年

10年以上

难度因子题目样例

权重因子题目样例

*** 13** 您所在的地区是?

Q 搜索

省	市
北京市	北京市
天津市	▶
河北省	▶
山西省	▶
内蒙古自治区	▶
辽宁省	▶
吉林省	▶
黑龙江省	▶

14 您对去年的蓝领招聘市场有什么样的感受?

请输入

地区因子题目样例

主观题目样例

2. 难度指数说明

	指数	描述
<p>2023蓝领招聘难度指数</p> <p style="font-size: 2em; color: red;">76.27%</p> <p style="color: red;">(艰难)</p>	< 20%	非常轻松
	>=20% 且 < 40%	轻松
	>=40% 且 < 50%	相对轻松
	>=50% 且 < 60%	相对艰难
	>=60% 且 < 80%	艰难
	>=80%	非常艰难

本次蓝领招聘难度指数最终得分为 76.27%，即表示有 76.27%的同行业从业者感受到了明显的招聘压力上升。

在具体数据中，61%的从业者认为2023 年相对于 2022 年，招聘成本有所上升，另外有 5.5%的从业者认为，2023 年的招聘成本超过了2022 年的一半，在具体的招聘结果上，

36.4%的从业者认为2023年招聘的工人相对于2022年稍有下降，另有23.6%的从业者认为2023年招聘到的人数不足2022年的一半，感受到招聘人数有下降的从业者共计达到了60%。

与2022年42.61%相对应，在2023年，55.4%的从业者感受到了同行数量的减少，众多从业者感受到更多同行的退出已经渐渐形成行业共识，而在这其中，更有4.5%的从业者认为2023年的同行数量不足2023年的一半。

在遭遇艰难的招聘难度时，从业者们会增加对维护甲方关系的投入，在本次调研中，有32.7%的从业者增加了维护甲方的投入，23.7%的从业者降低了维护甲方的投入。

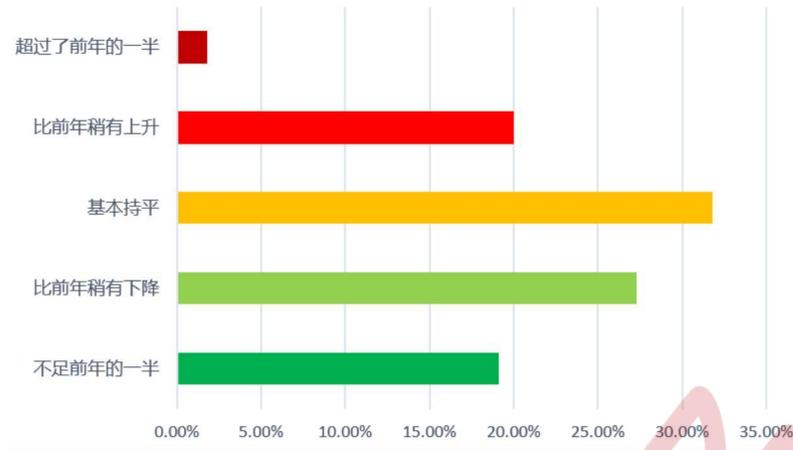
除了增加维护甲方关系的投入之外，快速增加在招聘上的资金投入也被认为是行之有效的解决方式，本次调研中，近一半（43.6%）的从业者增加了招聘方面的投入，降低了招聘上的资金投入的从业者仅占了25.5%，有9.1%的从业者表示，在2023年增加的资金投入超过了2022年的一半。

除此之外，招聘渠道的下降也提升了招聘难度，46.4%的从业者发现招聘渠道有所下降，其中19.1%的从业者发现招聘渠道数量不足2021年的50%，而认为招聘渠道数量超过2021年的50%的从业者仅占本次调研的1.8%。

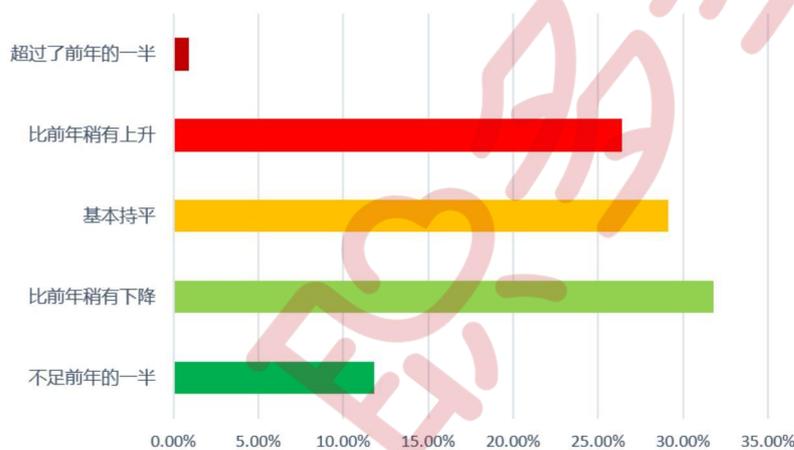
在本次调研中，我们新增了从业者对卖方市场和买方市场的直观感受，75.5%的从业者认为，求职需求大于招聘需求，很多人找不到工作，更符合2023年招聘市场的描述。

3. 各题目统计结果

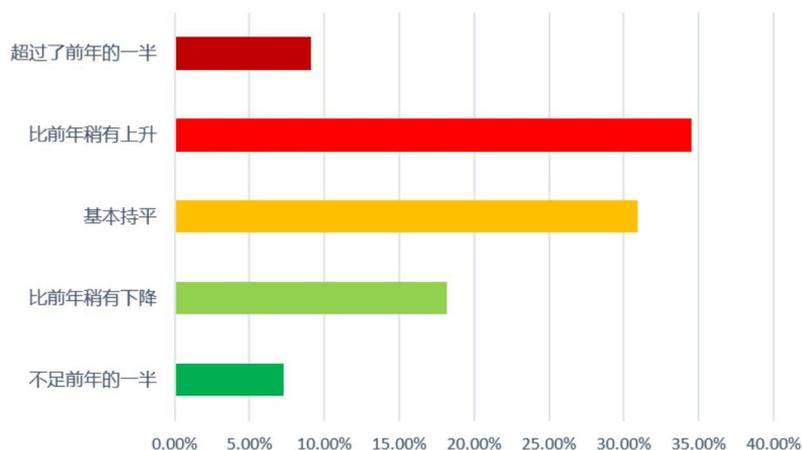
a) 我去年的【招聘渠道数量】与前年相比



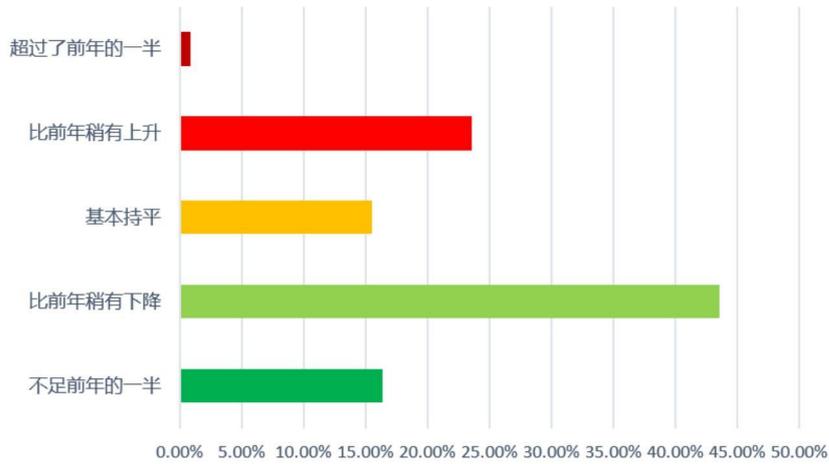
b) 我去年的【招聘人员管理力度】与前年相比



c) 我去年的【在招聘上的资金投入】与前年相比



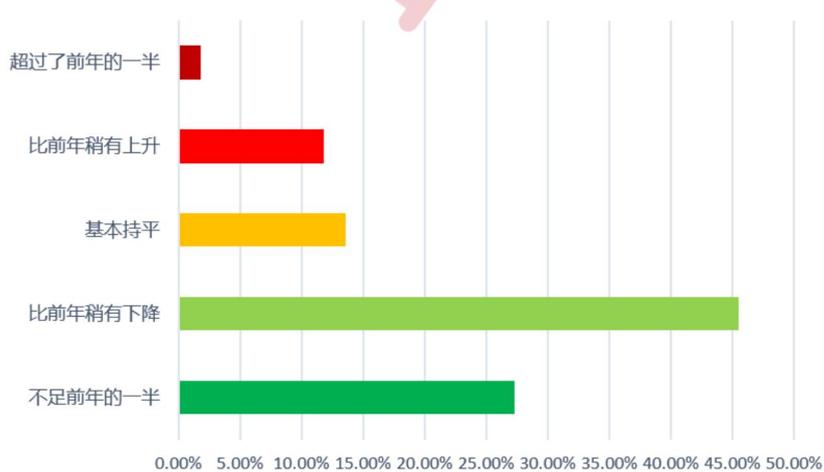
d) 我去年的【工人推荐新工人数量】与前年相比



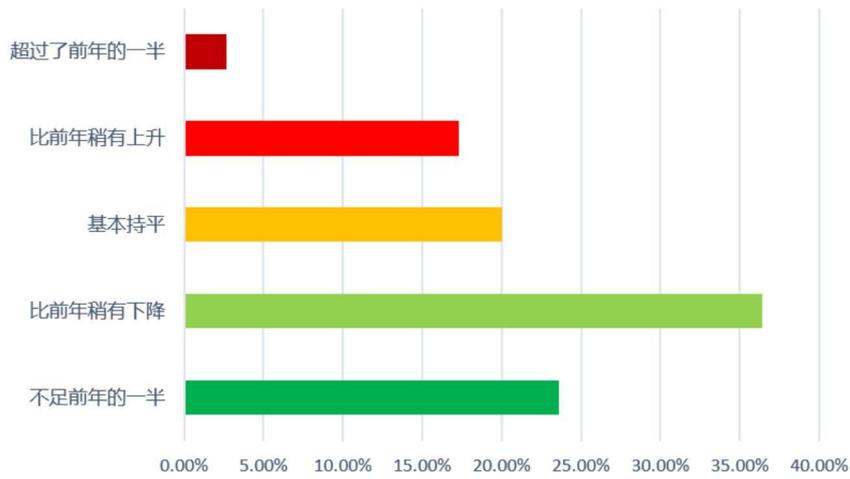
e) 我去年的【维护甲方关系的投入】与前年相比



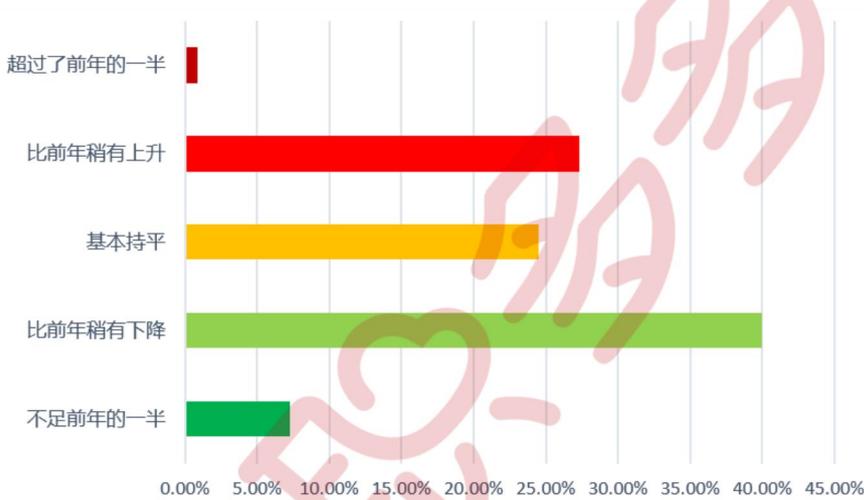
f) 我去年的【招聘订单数量】与前年相比



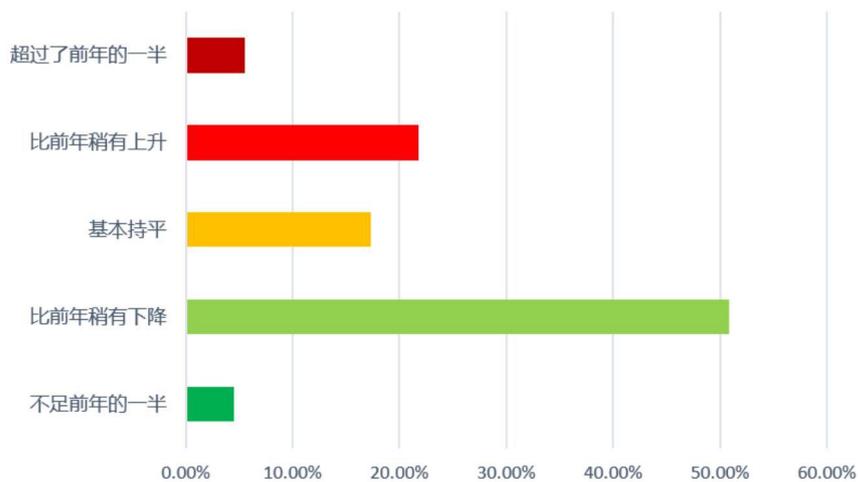
g) 我去年的【招聘到的人数】与前年相比



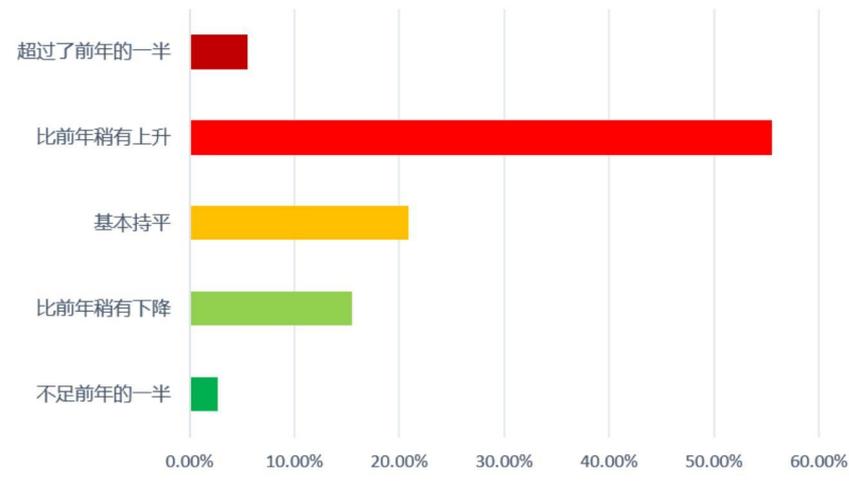
h) 我去年的【招聘费价格】与前年相比



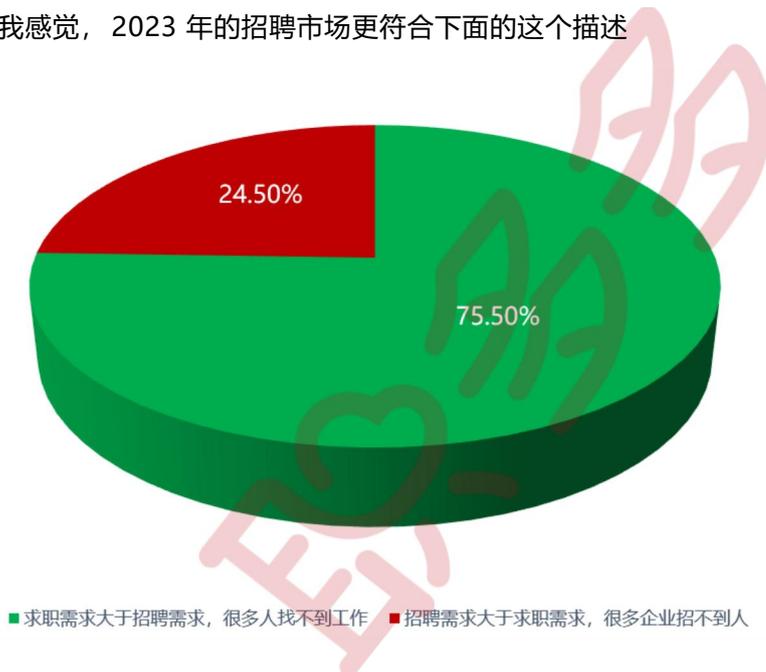
i) 我去年的【同行数量】与前年相比



j) 我去年的【招聘成本】与前年相比



k) 我感觉，2023 年的招聘市场更符合下面的这个描述



三、工厂蓝领招聘市场活跃城市排名

通过职多多平台 2019 年至 2023 年五年间的历史招聘费数据，我们对工厂蓝领招聘市场的城市活跃情况进行了分析，主要围绕价格指数、变动频率指数以及两指数综合进行了排名。

1. 价格指数排名

依照职多多平台上各城市近 5 年平均价格进行测算，一次性招聘费取直接价格，小时工招聘费取 300 工时价格，连续性招聘费取 30 天价格，取算数平均值后，以第一名的平均价格为基础对所有城市进行数值测算，得出 2019-2023 工厂蓝领招聘市场城市价格指数排名如下（取前 30 名的城市）：

排名	城市	价格指数
1	郑州	1
2	上海	0.97
3	深圳	0.96
4	成都	0.91
5	太原	0.85
6	苏州	0.64
7	南京	0.57
8	重庆	0.52
9	武汉	0.50
10	贵阳	0.50
11	南昌	0.45
12	廊坊	0.45
13	无锡	0.44
14	晋城	0.44
15	嘉兴	0.42

16	盐城	0.41
17	淮安	0.41
18	长沙	0.40
19	厦门	0.40
20	泰州	0.39
21	绵阳	0.38
22	扬州	0.38
23	宿迁	0.37
24	济源	0.36
25	南通	0.36
26	西安	0.36
27	常州	0.35
28	滁州	0.34
29	青岛	0.34
30	镇江	0.33

2. 变动频率指数排名

依照职多多平台上各城市近 5 年内每年的价格变动次数进行测算，以第一名的平均价格为基础对所有城市进行数值测算，得出 2019-2023 工厂蓝领招聘市场城市价格指数排名如下（取前 30 名的城市）：

排名	城市	变动指数
1	苏州	1
2	郑州	0.87
3	合肥	0.82
4	南京	0.71
5	盐城	0.70
6	上海	0.66
7	许昌	0.66
8	南通	0.66
9	太原	0.60
10	廊坊	0.58
11	长沙	0.55
12	济源	0.54
13	青岛	0.54
14	武汉	0.53
15	无锡	0.52
16	晋城	0.51
17	厦门	0.51
18	泰州	0.48
19	深圳	0.47
20	宿迁	0.46

21	北京	0.44
22	广州	0.43
23	天津	0.42
24	常州	0.42
25	芜湖	0.41
26	菏泽	0.41
27	连云港	0.39
28	徐州	0.38
29	成都	0.38
30	石家庄	0.38

3. 综合排名

依据上述两项指数，对所有城市进行了综合排名，得出工厂蓝领招聘市场活跃城市排名

如下（取前 30 名）：

排名	城市	变动系数	价格系数	综合系数
1	郑州	0.87	1	0.93
2	苏州	1	0.64	0.82
3	上海	0.66	0.97	0.82
4	太原	0.60	0.85	0.72
5	深圳	0.47	0.96	0.72
6	成都	0.38	0.91	0.64

7	南京	0.71	0.57	0.64
8	盐城	0.70	0.41	0.55
9	合肥	0.82	0.27	0.54
10	武汉	0.53	0.50	0.51
11	廊坊	0.58	0.45	0.51
12	南通	0.66	0.36	0.51
13	许昌	0.66	0.30	0.48
14	无锡	0.52	0.44	0.48
15	长沙	0.55	0.40	0.48
16	晋城	0.51	0.44	0.47
17	厦门	0.51	0.40	0.46
18	济源	0.54	0.36	0.45
19	青岛	0.54	0.34	0.44
20	泰州	0.48	0.39	0.44
21	重庆	0.32	0.52	0.42
22	宿迁	0.46	0.37	0.42
23	贵阳	0.32	0.50	0.41
24	南昌	0.35	0.45	0.40
25	常州	0.42	0.35	0.38
26	天津	0.42	0.29	0.36
27	滁州	0.35	0.34	0.35

28	北京	0.44	0.24	0.34
29	徐州	0.38	0.30	0.34
30	开封	0.35	0.27	0.31

四、推荐阅读

本报告仅描述了招聘费的变化情况，为了让读者们对招聘费有更全面的认识，了解招聘费的形成原因及影响因素，推荐各位读者阅读下列文章：

1. 工厂蓝领招聘市场招聘费的形成原因

A. 招聘费的形成

中国人才中介服务中，主要有两种收费形式：向求职者收费和向用人需求方收费。

2000 年前后，随着城镇化进程的发展，大批农民工涌入城市，人口红利出现，制造业工厂的岗位数量远远小于农民工的求职需求，导致工厂蓝领人才中介服务的主要利润来源是向求职者收费。

2008 年前后，制造业企业快速发展，岗位需求迅速膨胀，用工方为了满足高速增长的用户需求，开始向专业化的人力资源服务机构购买服务，完成招聘；同时随着国家对人力资源服务行业的日渐规范；人力资源机构逐步开始向求职者免费介绍工作，由用工方支付相关服务费用。随着人口红利衰退，人口增速持续下滑，现代服务业的高速发展，制造业用工荒愈演愈烈，招聘费随着供需关系的变化，逐年上涨。

B. 招聘费持续上涨的关键因素

在中国人才中介服务的发展过程中，招聘费的出现其实是阶段性的产物，最多不过 20 年的时间。通过最近 20 年中国人口结构、经济结构以及人力资源行业的发展等几个方面，

我们可以对招聘费形成的原因进行总结。

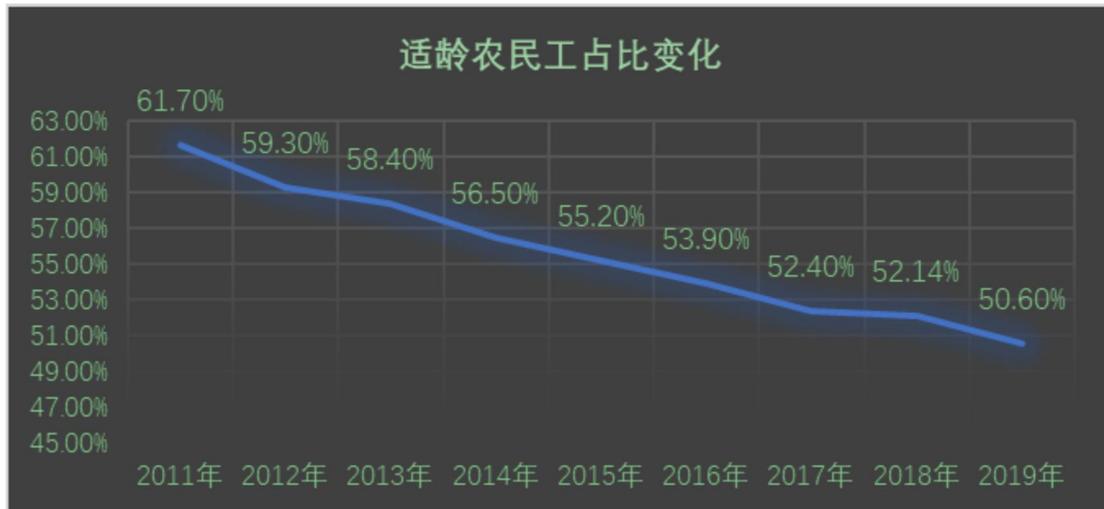
a) 人口红利的消退

招聘费快速发展于工厂蓝领人力资源招聘服务市场。中国人力资源招聘服务市场的人口情况，从中国统计局每年 4 月底或 5 月初发布的《全国农民工监测调查报告》中看到端倪。我们通过汇总 2009 年至 2019 年 10 年之间的报告可以发现，全国农民工增速，自 2010 年的 5.42%，连续 5 年下降，并且在 2018 年断崖式下跌至 0.64%。



不仅如此，随着中国城市化进程的推进，中国的城市化率，从 1982 年的 20%，到 2000 年的 35%，2016 年已经达到 57.35%，2018 年接近 60%。虽然单纯从比例来说，中国将来城市化率会进一步上升到 65%-70%，甚至超过 70%，但是与绝大多数国家的城市化进程不同，中国的城市化集中发生在 1990-2010 这 20 年里，早期城市化到现在才刚刚经过一代人，导致的一个结果就是农村和城市人口结构在短期大规模人员流动后形成的巨大差异。年轻农民工的占比逐年降低，对于制造业最青睐的 16-40 岁人口（适龄人口）来讲，已经面临严重不足。

在2011年至2019年的《全国农民工监测调查报告》中，适龄农民工的占比从2011年的61.7%，一路下降至2019年的50.6%，适龄农民工的数量也在2019年首次降至1.5亿以下。



综合上述数据，不难看出人口红利逐步显现危机。2020年5月，嘉驰国际发布的《制造业蓝领灵活用工研究报告》称，91.93%的企业存在蓝领工人招工难的问题，这是蓝领人力资源招聘市场从需方市场转向供方市场的核心原因，导致用人需求方需要投入更多的成本来进行人员招聘，招聘费持续上涨。

b) 周期性、波动性的用工需求

一般来讲，制造业的产品，需要经历研发、测试、生产、销售等环节，其中销售的淡旺季与订单的淡旺季相对呼应，造成了企业的用工需求并非全年稳定，而是会出现周期性波动，以苹果手机代工厂举例：2019年苹果公司在一份报告中指出，中国大陆共有383个苹果代工厂，数量位居全球第一。其中台资企业富士康在大陆地区有29家苹果代工厂，其

中郑州富士康工厂又被称为“iPhone 城”，全球一半的 iPhone 在这里加工完成。华为、小米、OPPO 等国内知名品牌产品均与代工厂合作生产。

一般来讲，全球的 3C 产品供应链的制造通常是为了三个主力的消费时段。在国内主要是针对双 11 和中国的春节，在国外主要针对圣诞节，这三个时间都集中在下半年。通常，制造业需要提前大概三个月左右开始生产，即在 9 月份左右开始生产，订购需求持续至春节。但值得一提的是，上半年的生产量仍然有，但 3C 产品上半年的销售量仅约为下半年的三分之一，所以上半年的用工量大概也是下半年的三分之一。一个下半年五六万人的工厂，上半年大概是两万五到三万左右的数量。

2020 年 5 月，嘉驰国际发布的《制造业蓝领灵活用工研究报告》称，82.06%企业制造业存在用工高峰期，正是由于制造业工厂的周期性、波动性用工需求，造成了蓝领人力资源招聘市场的周期性波动，每年的 8-10 月是招聘旺季，招聘费价格的最高峰也往往出现在这几个月份。从行业内流传的蓝领人力资源招聘服务市场招聘费价格的全年价格图，我们也可以看出基本符合上述规律。

中国目前的制造业，大部分都处在微利运行的阶段。根据调查结果显示，目前国内制造业的平均毛利率集中在 5%~8%之间，有相当一部分企业的平均毛利率在 1%-3%之间挣扎。因此，作为企业成本中相当重要的人力成本，是企业不得不考量的关键要素。

怎么样在不增加企业日常成本的情况下，保持旺季的订单正常运作，同时控制人力成本？“临时工”以及各种方式的灵活用工，在很多制造型或者物流企业被迫以不正常的状态“正常的存在”。在嘉驰国际发布的《制造业蓝领灵活用工研究报告》中显示，60.54%的制造业企业操作工都存在非正式员工，企业为了在波峰波谷时迅速补充和收缩人员普遍都在采用外包工、派遣工等临时支持性的灵活用工。

招聘费的实质，其实是企业在让渡部分利润的情况下，把旺季的员工收入做了某些程度

的拆分，通过专业化的人力资源服务公司招募员工，一方面可以快速招募人员，一方面调节了全年用工成本。

C. 招聘费价格波动的关键因素

招聘费的背后，是制造业订单结构性、市场性、周期性地自发调节结果，在招聘高峰期，每天都会出现不同的价格。价格波动的关键因素我们主要从用工需求方的角度进行内部和外部分析：

a) 用工企业内部

1) 招聘量与招聘的紧急程度。所有的行业价格都逃不过供需两层关系，分析价格一定需要分析的就是供给与需求的对应关系，每年的招聘费高峰期往往出现在六七八月份，因为这个时间工人大多需要回家农忙，但这个时间恰恰是很多电子产品争相发布新产品的时间，企业的订单量大，但是工人少，从而造成了价格趋高，所以招聘的紧急程度和招聘量会直接影响招聘费的价格。

2) 供应商之间的竞争。在规模性用工企业当中，为了尽快满足企业的招工需求，企业一般会选择多个供应商同时服务，供应商之间为了满足企业的招聘需求，彼此之间会存在价格竞争。

3) 企业的招聘影响力。根据企业的工作环境、生活环境、薪资标准，甚至于男女比例、福利待遇等都会对招聘产生影响力。

b) 用工企业的外部

1) 企业之间的招聘高峰的重叠。电子信息类制造企业的招聘高峰基本都在同一季节，如富士康体系、和硕体系、纬创体系等不同的企业为了满足上游企业的订单生产，彼此之间大招抢人基本都在同一时段，从而对招聘费价格产生影响。

2) 工人入职奖励。在长三角、郑州等地，对工人入职奖励的现象越来越多，这就导致

特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



了工人根据入职奖励政策进行选择，工人主动选择入职奖励高的企业入职，这也直接拉高了招聘费的价格。

2. 其他推荐阅读文章

1. 华尔街见闻：《蓝领招聘，快手快聘在“卷”啥》2024
https://mp.weixin.qq.com/s/oXcgd9Bmdpn2_8rmwbSVHg
2. 36氪：《4亿蓝领人才，2023招工还是难 | 蓝领招聘mapping》2023
https://mp.weixin.qq.com/s/_YqLg85GFdSVOtJZXWEjxw
3. 36氪：《工资翻倍、跨省抢人，今年春节为何蓝领依然难招？ | 数智前瞻》2023
<https://mp.weixin.qq.com/s/en2z-7PVtWYn0Yt-e7D-mQ>
4. 窄播：《蓝领招聘在直播间提速，机会给了谁》2023
<https://mp.weixin.qq.com/s/Q2p3cE3-XSgf3wsm31RpkA>
5. 深润资本：《中国蓝领招聘的未来在哪里？》2023
https://mp.weixin.qq.com/s/TY3sTUSycC6XO_jNJHaAVg
6. Tech星球：《直播招聘火热：蓝领就业的新变化与老矛盾》2022
https://mp.weixin.qq.com/s/h_NCYO2aWAFfQVKBnjCZtw
7. 万象塔：《蓝领招聘行业深度|东方互联网：蓝领求职市场如何拆解？空间与格局》
2022
<https://mp.weixin.qq.com/s/FMiRgR5yOpSRAvDcBmp8lQ>
8. 中国新就业形态研究中心：《中国蓝领群体就业研究报告（2022）》2022

<https://mp.weixin.qq.com/s/kfGOV-6nVQJR51O48C6BEA>

9. 人力资源和社会保障部：《加强劳务品牌建设，这么干！》2021

<https://mp.weixin.qq.com/s/0QI28VL8kHJ40aM63LoFkw>

10. 人力资源和社会保障部：《劳务树品牌就业有保障——我国劳务品牌建设迎来发展新阶段》2021

https://mp.weixin.qq.com/s/5wKmp-WVknGZ5f_3vcxUw

11. 嘉驰国际：《制造业蓝领灵活用工研究报告》2020

<http://x-giants.com/En/Index/pageView/catid/34.html>

12. 德勤：《2018全球人力资本趋势报告》2019

<https://www2.deloitte.com/cn/zh/pages/human-capital/articles/global-human-capital-trends-2018.html>

13. 劳务研究所：《返费八千整，你拿七千九，拿什么服务你？我的上帝》2018

https://mp.weixin.qq.com/s?_biz=MzU0Mzk3NzlyNw==&mid=2247483732&idx=1&sn=45a8fb15236db761d11717b3e850439f&chksm=fb027b30cc75f22642cd7d8642c99ddcf9b5d9ea05d66db6eed9c2500696a7f45b03f973d45a&scene=21#wechat_redirect