

“超职季”招聘行业报告 行业篇

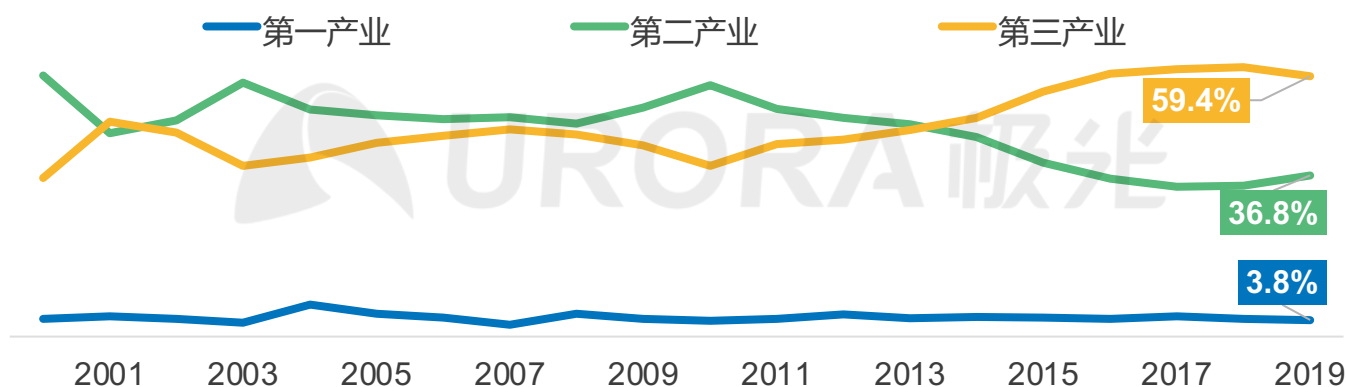
2020年8月

近二十年各行业飞速变革，智能化发展

我国产业结构将进一步向服务业倾斜，各行业加速迭代升级，推动就业市场稳步发展

- 我国第三产业结构地位不断提升，服务业蓬勃发展，占比约六成，未来产业结构将进一步向服务业倾斜
- 第三产业比重不断提升，同时，互联网、5G、云计算等网络技术迅猛发展，各行各业已经实现了线上化，逐步实现智能化，推动行业更新升级，带动了就业需求增长

三次产业对GDP的贡献率



数据来源：国家统计局

近二十年来我国行业整体变迁状况



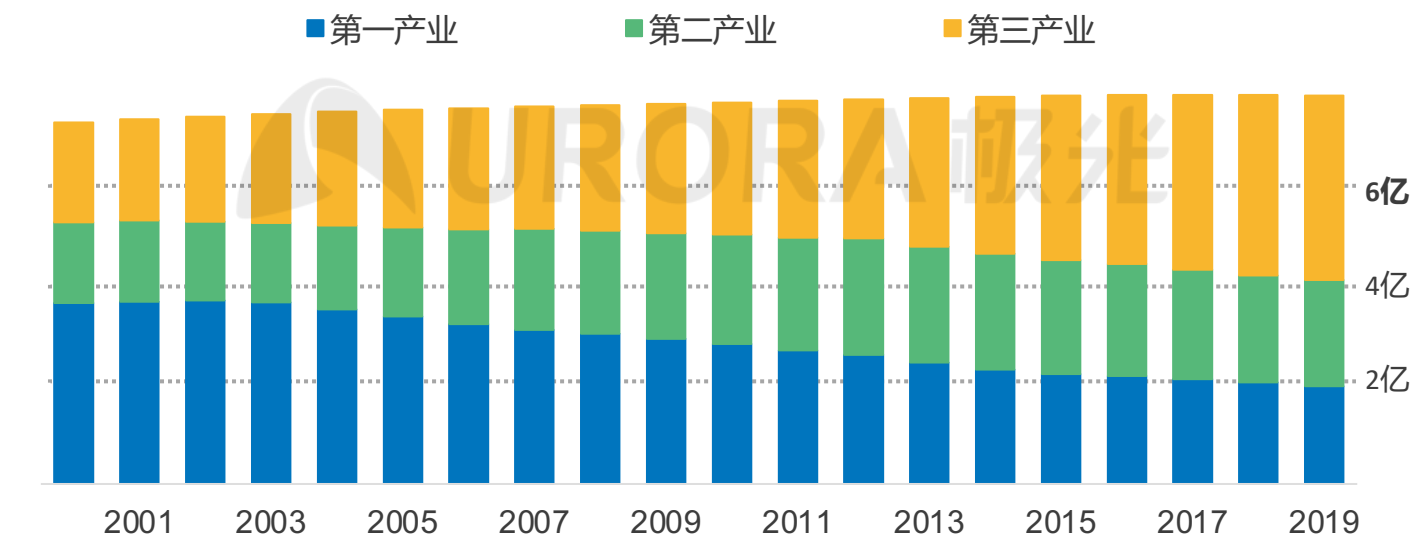
数据来源：极光研究院自主研究

行业招聘需求随之更新升级

新旧行业招聘需求逐步扭转，第三产业就业人口比例大，新兴行业人才需求增长最为强劲

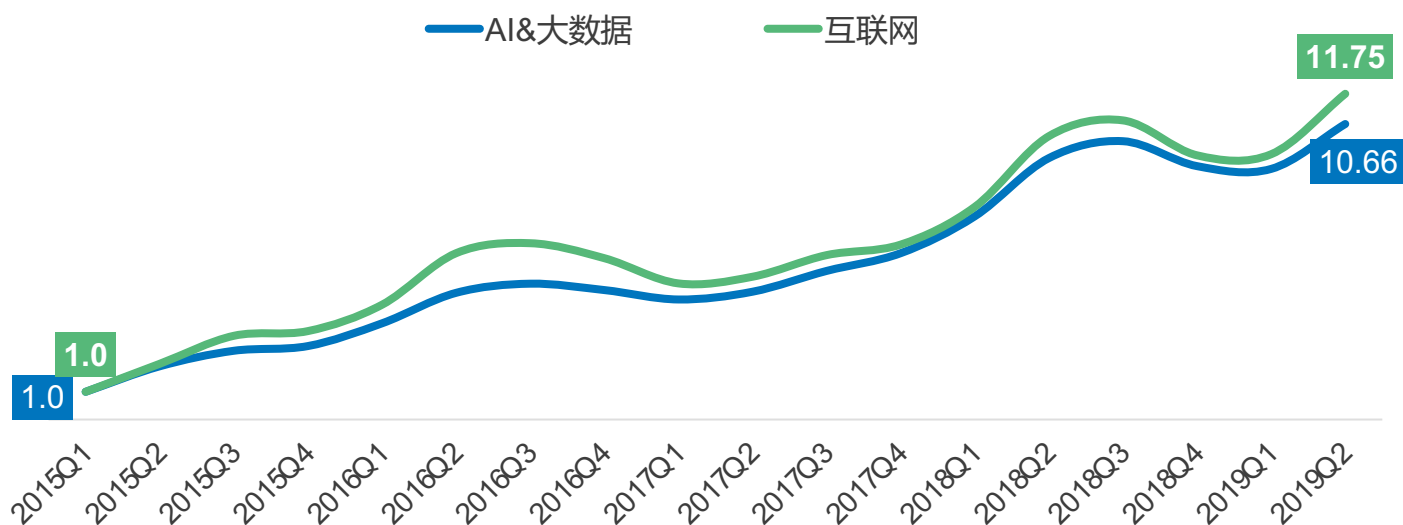
- 我国已形成以服务业为主导的产业结构，就业人口向第三产业转移，第三产业吸纳我国大部分的就业人口
- 中国服务业领域的新业态、新模式、新行业的诞生，带动了大量就业需求，未来有望成为国家就业的蓄水池和稳定器，举例来说，如互联网、AI&大数据等新兴行业近几年来人才需求增长迅猛

三次产业就业人员



数据来源：国家统计局

全国互联网、AI&大数据人才需求增长趋势



数据来源：猎聘大数据研究院

注：各行业研究数据以2015年Q1为基准

新岗位随科技发展与经济进步而诞生

58同城招聘研究院数据显示，产业结构的迭代升级，创造新招聘需求，催生众多新型岗位

- 58同城招聘研究院数据显示，新行业不断涌现，从而催生了许多新岗位，近年来新增的岗位有区块链应用操作员、3D打印设备操作员、信息安全测试员等
- 以数字经济为例，近年数字化经济快速发展，引发就业岗位的变迁，催生灵活就业新模式，推动就业优化升级；2018年，我国数字经济领域就业岗位达到1.91亿个，占全年总就业人数的24.6%

近几年我国新增岗位



数据来源：58同城招聘研究院

数字经济吸纳就业能力



数字经济就业岗位 **1.91亿个**



数字产业化就业 **1220万个**



就业占比

24.6%



产业数字化就业 **1.78亿个**

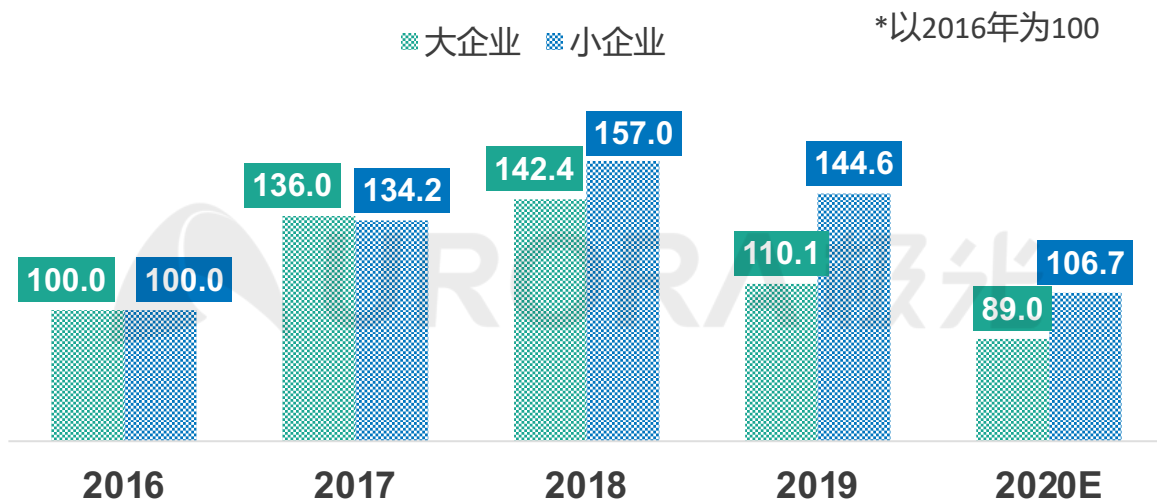
数据来源：中国信通院

小企业崛起，成为解决就业压力的主力军

58同城招聘研究院数据显示，小企业数量增长幅度高，释放就业压力，解决大量就业需求

- 58同城招聘研究院数据显示，近年来小企业增长幅度高于大企业，小企业保持着良好的增长态势，释放就业压力
- 据北大和国家市场监管总局数据统计，我国个体户体量庞大，2018年解决2.3亿人就业，占就业总人口的28.8%，解决大量就业需求

不同规模企业数量变化（指数）



数据来源：58同城招聘研究院

个体户体量庞大

9776.4万

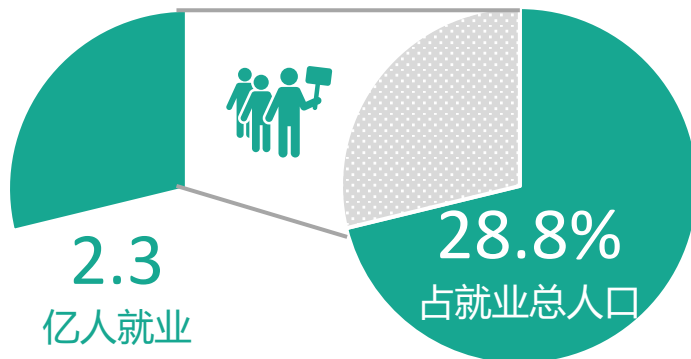
根据支付宝“码商”数据，用机器学习的方法估算

VS

8331.3万

国家市场监管总局数据

个体户解决大量就业



数据来源：北京大学数字金融研究中心&支付宝《中国个体经营户系列报告之一》

新经济运作模式推进灵活用工方式普及

新经济行业运作的去中心化，推动雇佣模式发生了改变，为求职者创造全新的工作模式选项

- 新经济行业运作的去中心化，推动灵活工作模式成为未来用工趋势，新工作模式依托网络平台，实现工作自动派发，劳动者可灵活就业
- 目前新工作模式层出不穷，求职者未来将拥有多样化工作模式的选择，包括弹性工作制、共享员工、在家办公等

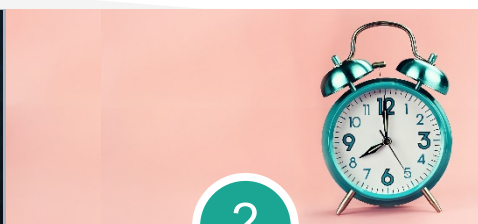
新经济行业工作模式的特点



1

雇主不固定性

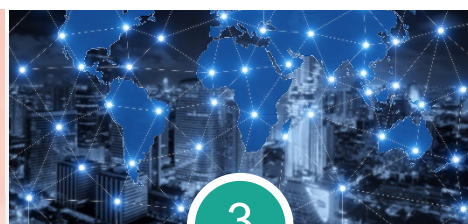
- 工作由网络平台派发，不直接面对雇主
- 雇主将工作上传在网络平台，通过网络平台招募劳动力
- 劳动者与平台不构成雇佣关系



2

时间自由性

- 雇主可根据自己的需要随时发布用工时间，劳动力可自己决定工作时间
- 用工时长多样化，可满足短工等兼职需求



3

空间灵活性

- 办公地点较为灵活，或工作地点经常改变，覆盖范围广
- 可满足在家办公、移动办公等需求，突破地点或地域的限制

新经济行业工作模式类型（举例）

弹性工作制

- 在完成规定工作任务或固定工作时间长度的前提下，员工可灵活自主安排工作时间

自由职业

- 独立工作，不隶属于任何组织的人，不向任何雇主做长期承诺而从事某种职业

网络钟点工

- 在网络上受雇于同一雇主，每天工作超过4小时，以时薪计算的一种工作方式

共享员工

- 以共享模式进行短期人力输出的合作用工方式，特别适用于中小微企业

在家办公

- 去办公室化，无需去固定的办公地点办公，劳动者可自由选择办公地点，比如在住宿地等



数据来源：极光研究院自主研究

信息错位致使就业形势仍较严峻

招聘需求逐步向新兴行业转移，但由于劳动力供给市场存在滞后性，就业错位形势严峻

- 产业结构调整和国家政策导向使得传统过剩产业用工需求降低，而新兴行业用工需求不断扩大，但由于以往招聘平台对行业信息传播不足及求职者技能和认知滞后，求职者就业仍重点选择传统行业，就业错位
- 就业错位暴露出的问题，表现在就业无门（找不到工作）、一工难求（招不到人）、人员挤出（人员淘汰风险）等

➡ 过剩产业逐步退出

- **招聘方**：随着传统产能过剩、新技术的迭代升级以及**国家政策的调整**，**传统过剩产业逐步淘汰**，大量劳动密集型产业被机器所代替，**用工需求减少**
- **求职方**：由于高校专业所学技能较为传统且对传统产业认知较深，**重点选择传统行业就业**

🔄 新行业新岗位不断涌现

- **招聘方**：随互联网的发展和**数字化技术的崛起**，共享经济等新兴行业不断涌现，新型岗位层出不穷，**用工需求陡增**，特别是新领域人才
- **求职方**：掌握的行业**信息滞后**，且**以往招聘平台传播不足**，信息不对称导致对新行业认知受限，且新技能待提升，**对新行业新岗位关注少**

就业错位



就业无门

部分高校毕业生、一些大龄低技能劳动者因与市场需求不匹配，造成供求错位，成为就业难的主要群体



一工难求

企业急需的技术人才短缺现象严重，无论是沿海或中西部地区，部分企业都发生了技工、熟练工和新型人才短缺现象



人员挤出

产业结构调整对中低端产业的就业人员产生挤出效应，使部分过剩行业或部分岗位人员失业风险和就业压力增大

数据来源：极光研究院自主研究

超职季等招聘节有效应对行业变迁的改革

伴随者新经济行业的变迁迭代，雇主的人才招聘实践正面临更为严峻的挑战，亟待解决方案

- 行业变迁使得新行业人才招聘需求增长明显，但新行业信息传播力不足，求职者对新兴行业认知弱，和人岗匹配难度更高等问题，行业变迁使得招工难的问题更加突出
- 超职季利用新媒体和新技术手段打通招聘双方沟通联系，有效降低双方的信息不对称程度，高效完成人岗匹配，招工难和用工难问题

超职季致力于解决行业变迁所带来的招聘痛点



行业变迁，企业招聘如何应对？



超职季



新行业信息传播力不足

新技术带动新经济发展，**新兴行业层出不穷**，但新兴行业尚处于发展阶段，整体招聘用工需求较小，**招聘信息量有限且各企业独立作业**，**信息的分散性**也进一步加剧了信息的触达力和吸引力的降低

- ✓ 超职季通过**联合各领域顶级IP和名企**，扩大整体求职活动的影响力
- ✓ 采用**电竞比赛和红人坐镇招聘现场等创新方式**，引爆招聘信息口碑传播



新岗位匹配难度提升

由于新兴行业的发展，**新型岗位随之诞生**，**新型岗位的职能与对应的人才要求**尚有待进一步

按照 为候选者的筛选提供困难

- ✓ 超职季以**大数据方式**筛选求职者，**利用AI面试等技术**智能识别候选人，实现新型岗位的人才匹配

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_22036

