

# 大数据行业人才生态现状

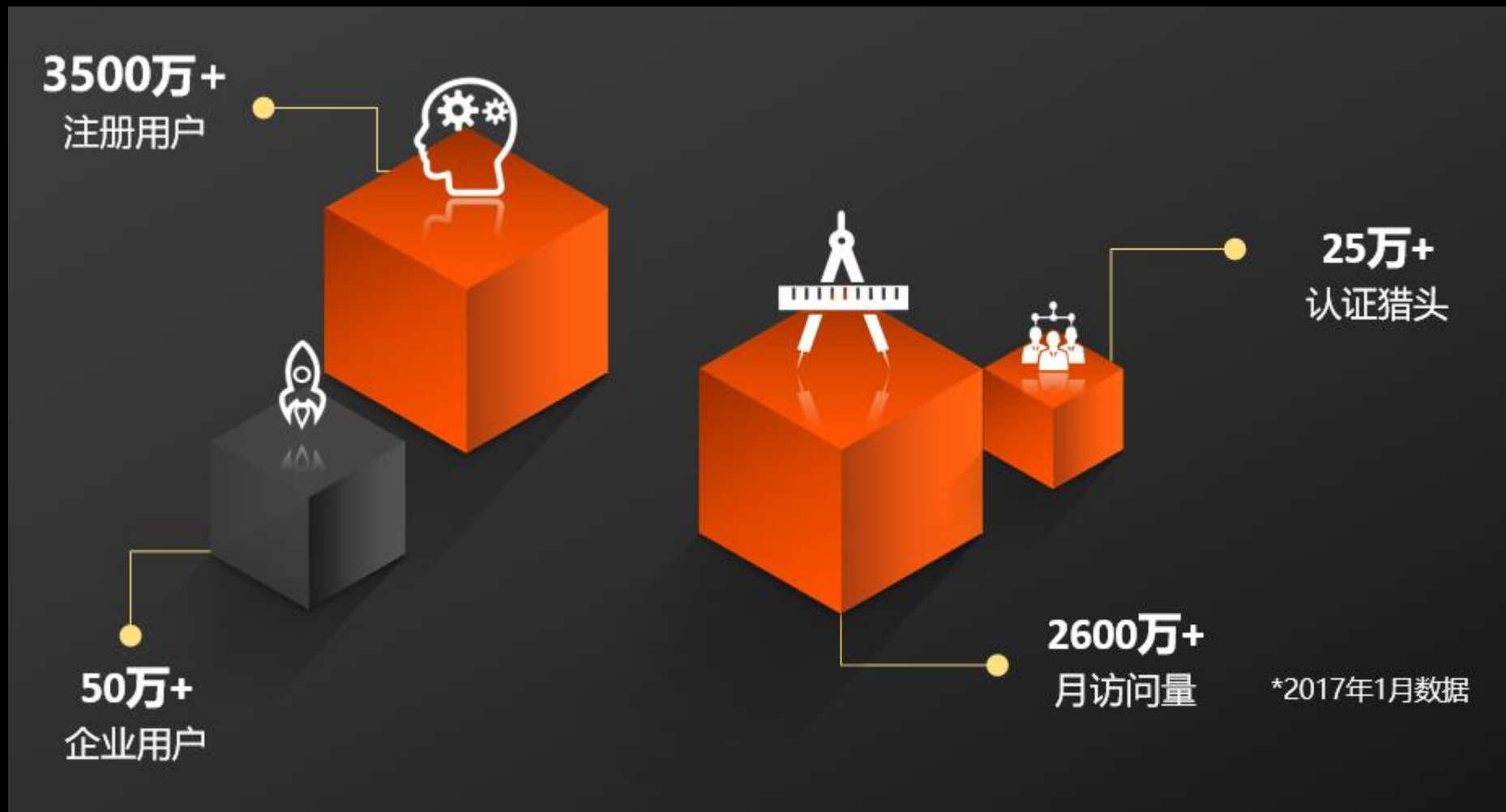
戴科彬

猎聘网创始人兼CEO



# 使命：让职场人更成功

愿景：数据和科技驱动，服务全球华人，成为中国最专业的职业发展平台





# 关于猎聘 我们的发展



 武汉

 西安

 重庆

 郑州

 青岛

 成都

 天津

 杭州

 大连

 南京

 上海

 深圳

 广州

 北京



 北美



# 全球职业发展中心GCDC



- 2013年，猎聘成立了中国第一家搭建起企业与中高端职业经理人桥梁的全球职业发展中心，简称GCDC ( Global Career Development Center )
- 2014年7月11日，全球职业发展中心正式入驻天津滨海新区

**1185**次产品+技术升级

**40万**小时总通话时长

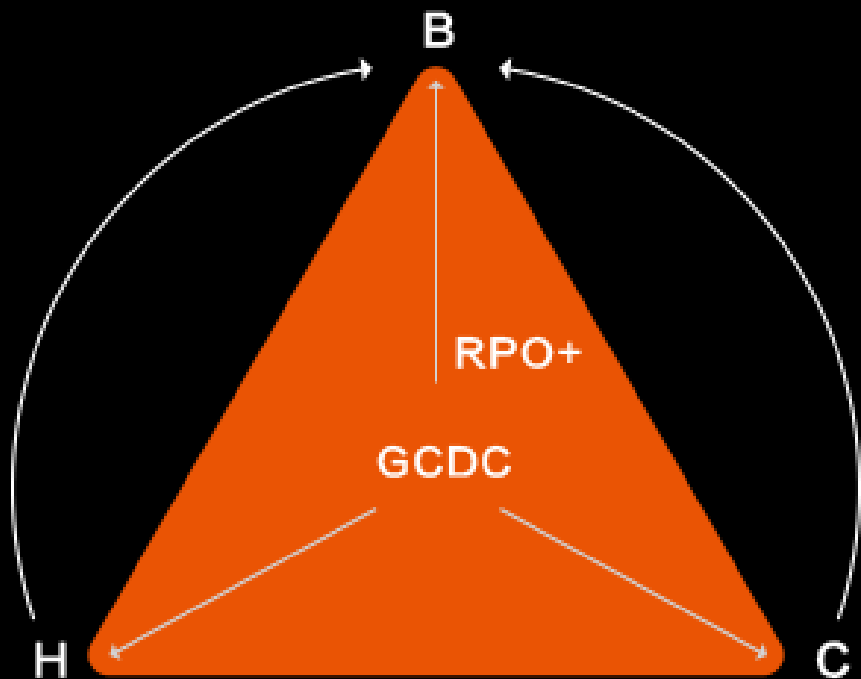
**5000+**用户 /天

**23万+**推荐职位

**100万+**简历



# 全球首创的商业模型，打造招聘行业生态系统和平台



## 全球首创的BHC模型，为用户创造价值

**C端职业经理人**— 职场人的职业身份属性，扩大职场社交网络，寻求职业发展机会

**B端HR**— 提供全流程的人力资源解决方案，提供以结果为导向的，差异化的招聘产品，节约招聘成本

**H端猎头**— 职业身份属性，职业社交，搜寻候选人，利用平台接单创造收入

- 打造人才解决方案的闭环



# 打造招聘闭环的交易模式

## ——面试快、入职快

### 招聘流程



### 找车

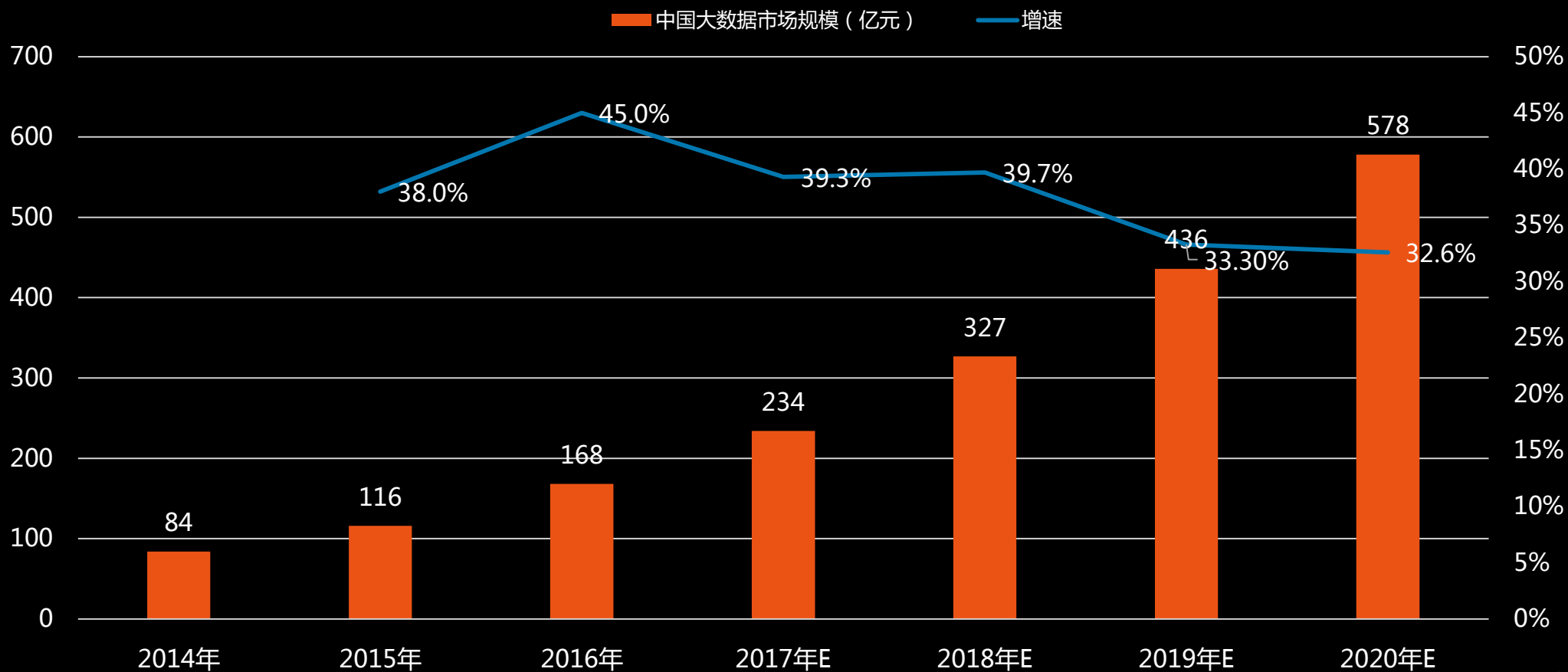


### 招人





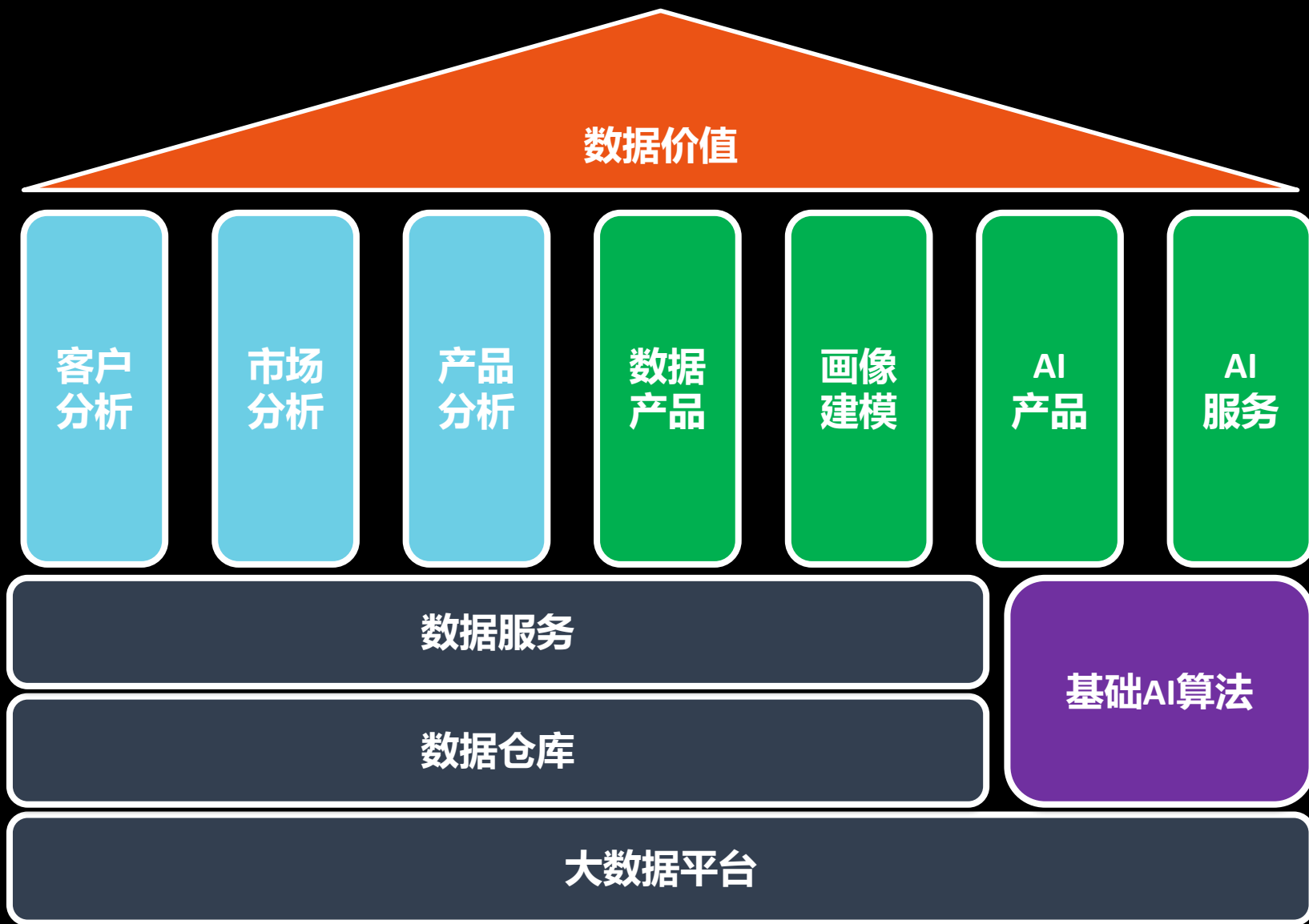
## 中国大数据市场规模及其增速



\*数据来源：中国信息通信研究院 《中国大数据发展调查报告（2017年）》



# 大数据核心团队的架构







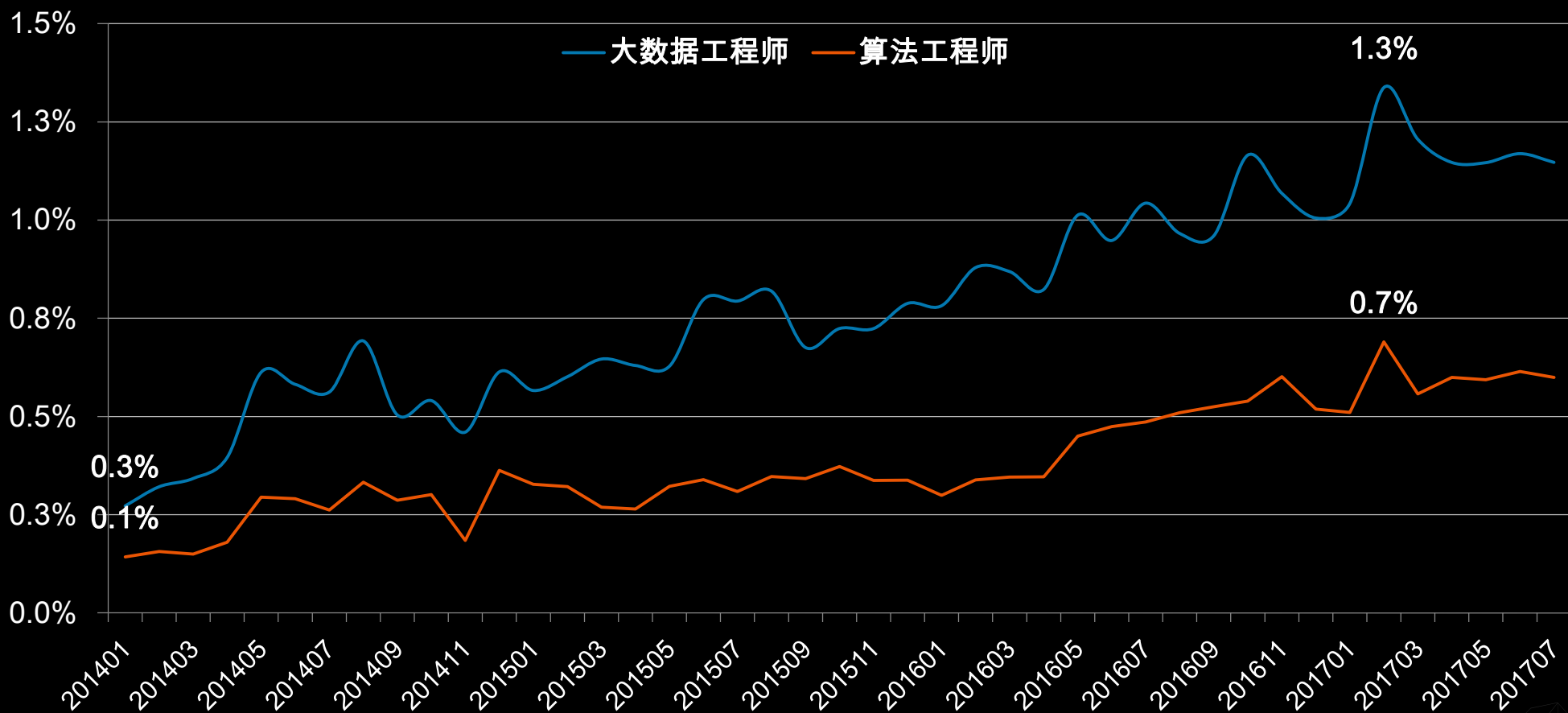
# 大数据核心人才





# 大数据工程师需求迅速增长

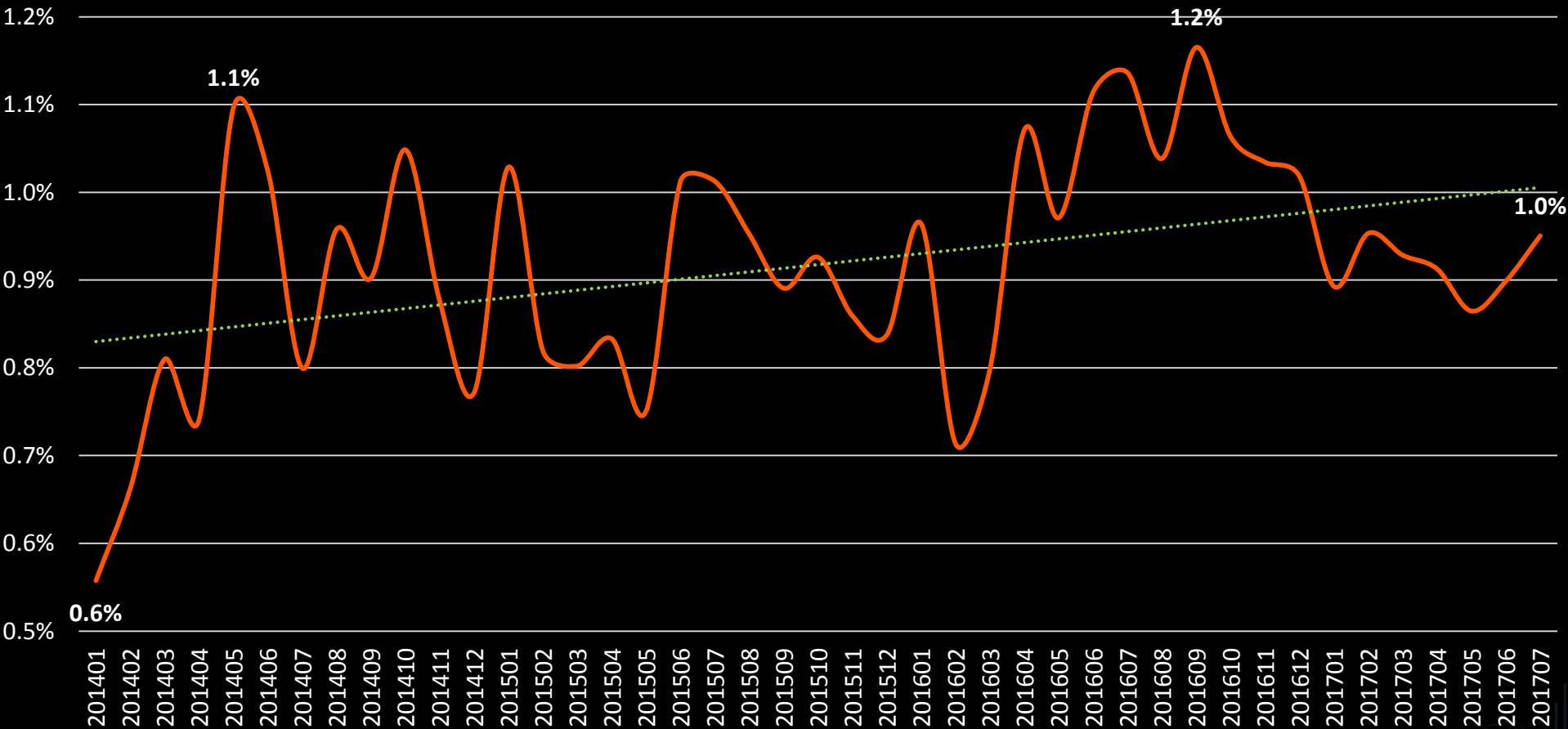
## 大数据工程师与算法工程师职位占比





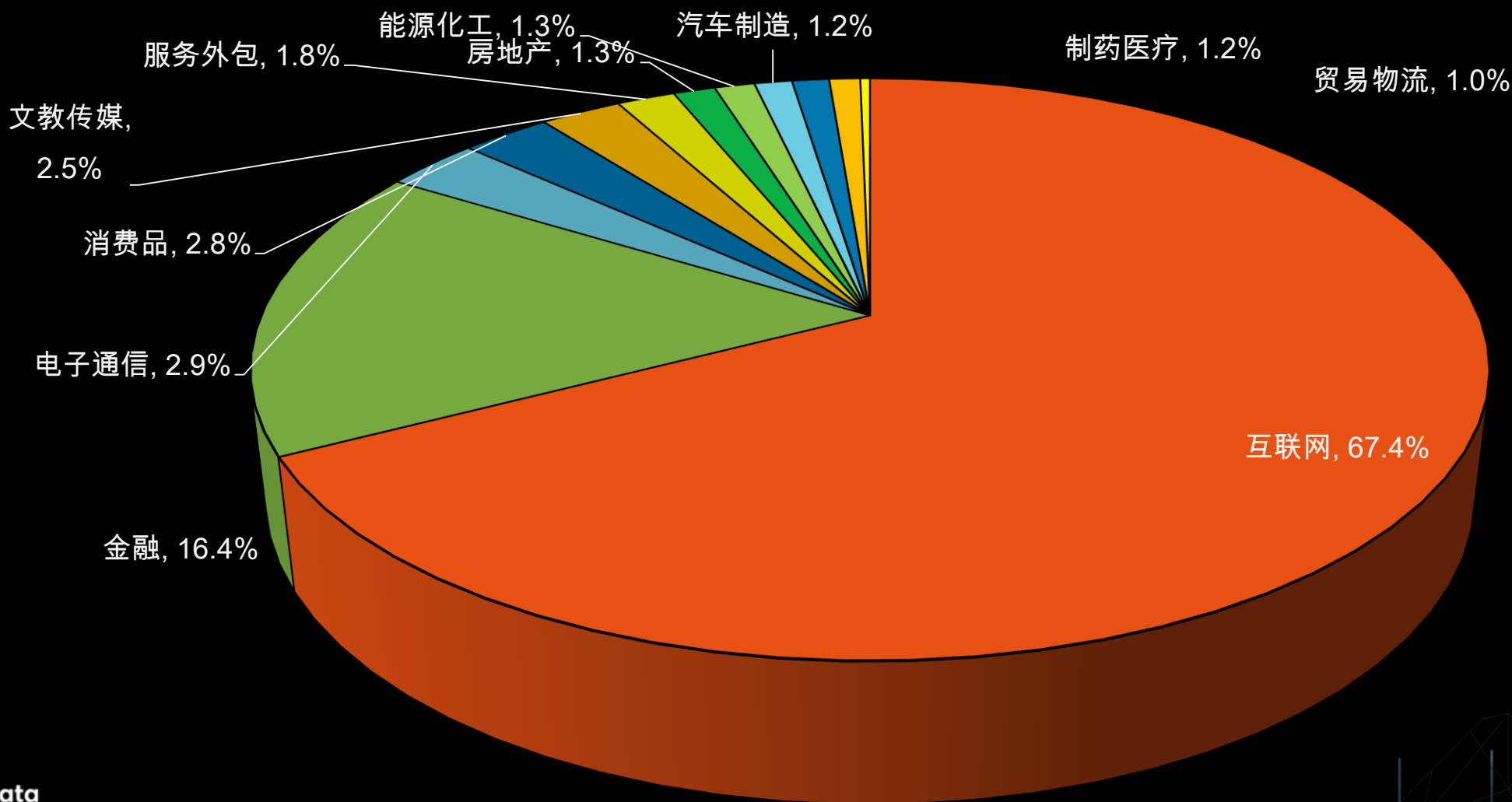
# 数据分析师需求稳步增长、行业分布集中

数据分析师职位占比





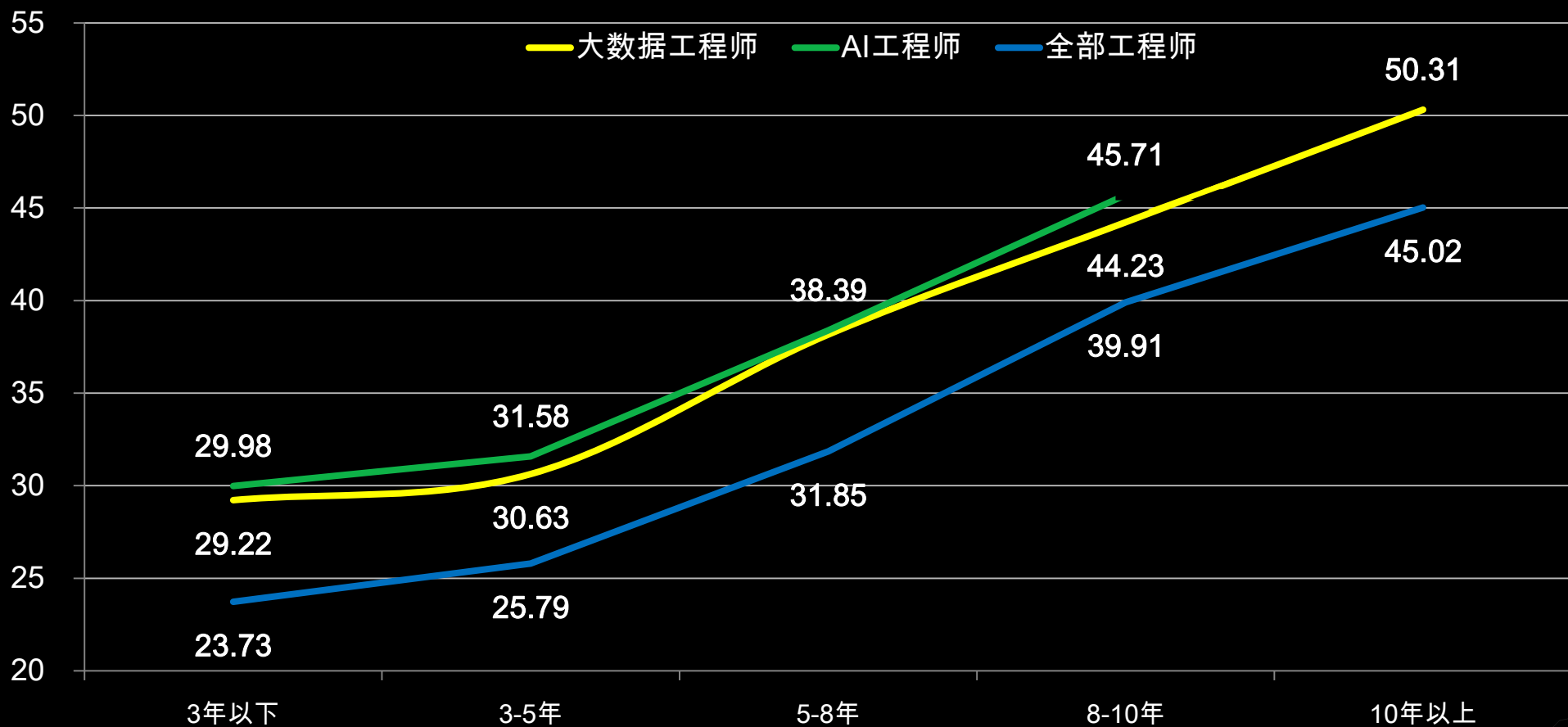
# 数据分析师需求稳步增长、行业分布集中





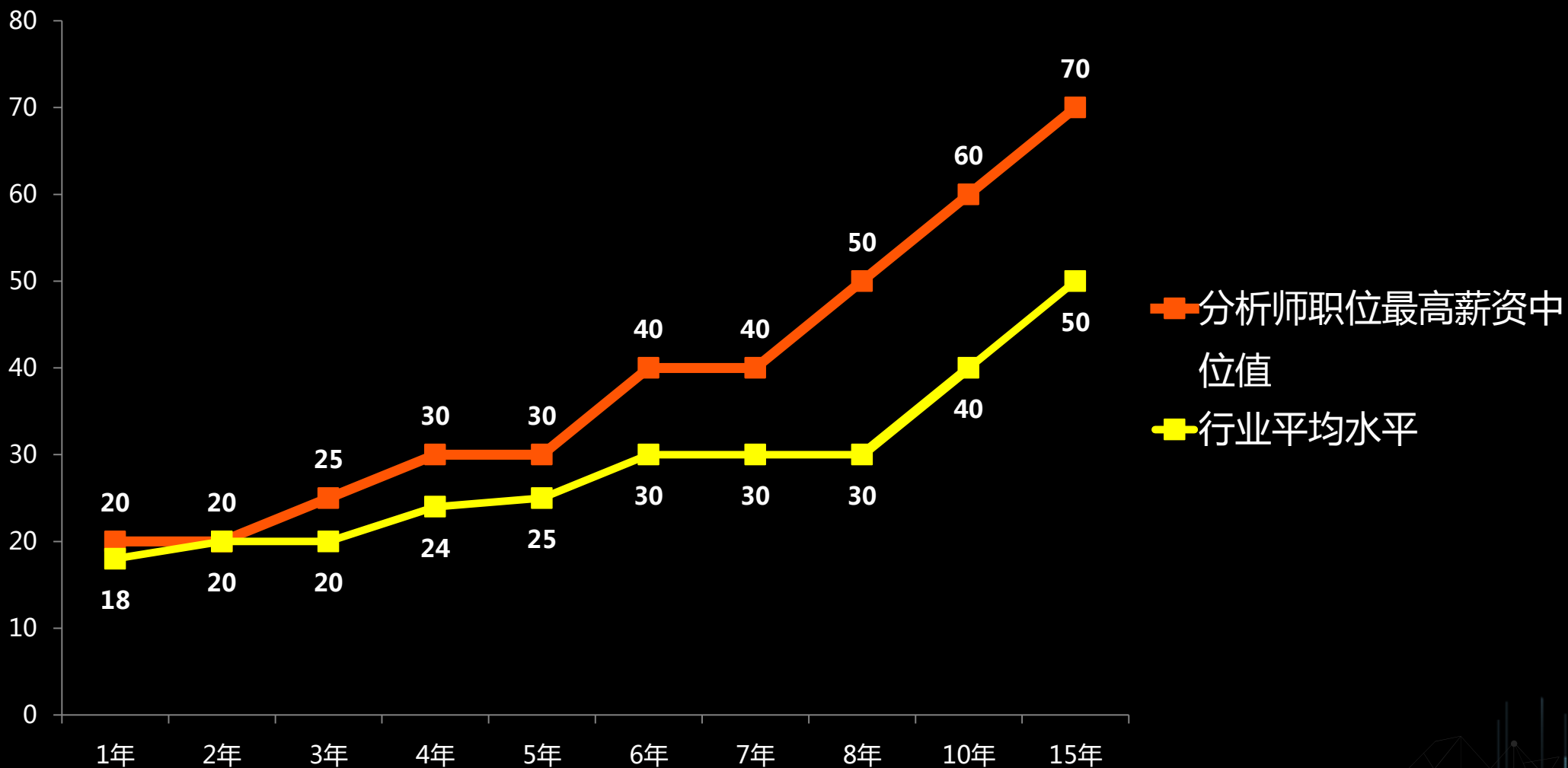
# 大数据工程师的薪资大幅领先

各工龄段年薪对比 (万元)





# “老鸟” 分析师赚钱多







## 数据分析师岗位技能要求







# 人才大数据在经济领域的应用



## 中国经济结构、人力资源和就业创业大数据分析年度报告 (2017)

指导单位：国家发展和改革委员会就业和收入分配司  
承办单位：猎聘大数据研究院  
二零一六年十一月

### 正文目录

摘要	1
第一章 绪论	1
第一节 研究背景	1
一、经济步入新常态，人力资源需求呈现多层次、跨领域、高质量特点	1
二、“互联网+”为人力资源大数据研究提供坚实技术支持与应用场景	1
第二节 研究目的与意义	2
第三节 研究方法	2
第四节 本章小结	4
第二章 人力资源发展现状	5
第一节 供需情况	5
一、招聘需求旺盛态势明显	5
二、传统企业求职人员占比持续攀升	11
三、人力资源紧缺状况触底反弹后回升至去年同期水平	16
第二节 流动情况	22
一、我国多地区人力资源净流入为负值	23
二、互联网相关产业有效促进人力资源流动	27
第三节 薪酬情况	32
一、薪酬水平地区差异明显，东部沿海地区薪酬水平较高	32
二、薪酬水平在行业间存在明显差异	35

三、学历水平与工作经验对薪酬水平具有重要影响	37
第四节 职业技能情况	39
一、传统产业从业人员素质普遍较高	40
二、职业技能掌握情况在不同区域存在较大差异	43
第五节 本章小结	46
第三章 人力资源发展趋势	47
第一节 人力资源的结构性过剩与发展性紧缺将是常态	47
一、智能化与互联网化进程造成人力资源结构性过剩	47
二、重点新兴产业崛起造成人力资源发展性紧缺	50
第二节 人力资源高效流动将有效缓解新兴产业人员储备不足现象	52
一、高质量人力资源储备为跨行业流动提供了必要条件	53
二、高效人力资源流动促使薪酬水平大幅提升	55
第三节 招聘对专业要求更为集中且热门地区和企业就业压力巨大	59
一、招聘需求对专业要求更为集中	59
二、热门城市与优势产业内的大企业就业压力巨大	61
第四节 企业发展压力导致人力资源招聘市场出现萎缩	64
一、仅五成企业完成上季度既定招聘任务	64
二、近八成企业认为未来一季度招聘需求不会增加	65
三、管理类招聘需求在各大行业普遍旺盛	68
四、技术类与业务类岗位需求旺盛	70
第五节 本章小结	72
第四章 就业质量现状和发展趋势	73

## 国家发改委人才大数据分析报告

## 顺德高层次人才分析报告

### 二、人力资源经济指数模型的构建及应用

#### (一) 模型构建：搭建“基于TEI的C-D生产函数模型”

##### 1. TEI简介

TEI是对人力资源水平的综合评价，可以广泛应用于人力资源分析中。在地区间对比方面：不同地区的TEI指数，可以衡量地区间人力资源状况的差距，在综合考虑各地区的经济发展情况后，评价人力资源与当地经济发展对其匹配度；在行业间对比方面：不同行业对于人力资源的数量和质量的要求各不相同，可以判断各该行业当前的人力资源储备情况。TEI数值大小是在0到1的区间内浮动，数值越大代表人力资源综合实力越强。

TEI指标体系构成

一级指标	二级指标	定义
B1 人力资源供需	C1 人力资源供需指数	本区第二年的TEI与上一年TEI的比值
	C2 失业指数	失业人数/总人数
B2 人力资源流动	C3 流入率	流入人数/(流入人数+流出人数)
	C4 流动率	流入人数/地区(或行业)的总人数
B3 人力资源流动度	C5 薪酬指数	薪酬水平/地区(或行业)的总薪酬
	C6 流动指数	薪酬水平/地区(或行业)的总薪酬
	C7 忠诚度	工作时长/(薪酬指数+1)
B4 人力资源质量	C8 学历水平	本科及以上学历/总人数
	C9 工作经验	工作经验/总工作经验
	C10 薪资水平	薪酬水平/地区(或行业)的总薪酬
	C11 职业素质指数	职业素质/地区(或行业)的总职业素质
	C12 技能水平	技能水平/地区(或行业)的总技能水平
B5 职位质量	C13 职位匹配度	职位匹配度/地区(或行业)的总职位匹配度
	C14 职位匹配度	职位匹配度/地区(或行业)的总职位匹配度
	C15 高学历职位比例	高学历职位/地区(或行业)的总高学历职位
	C16 工作时长指数	工作时长/地区(或行业)的总工作时长

注：指标权重与数据来源均基于猎聘大数据研究院模型

#### 第一节 供需总量特征

##### 一、经济总体就业岗位创造能力提升

##### (一) 前三季度就业形势良好，招聘需求稳步提升



图 2.1 2015-2016 年前三季度新增就业岗位数 (以 201501 年为基数)

注：图中数据为猎聘大数据研究院模型测算结果，仅供参考。

如图 2.1 所示，招聘需求在 2015 年下半年开始步入下行趋势，在 2016 年 3 月份完成周期性反弹，且同比有了大幅的提升。招聘需求在一定程度上从人力资源角度反映了企业短期内的就业状况，需求增速走高且增幅高于去年同期，可见 2016 年前三季度，尤其第三季度的企业发展状况好于去年同期。

经济总体就业岗位创造能力和匹配能力稳步提升，被大规模地经济下行阶段的企业压力。

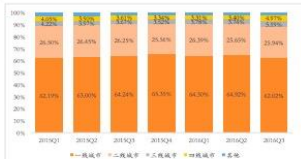


图 2.2 2015 年-2016 年前三季度新增岗位的占比情况

注：图中数据为猎聘大数据研究院模型测算结果，仅供参考。

如图 2.2 可知，根据城市级别划分，一线城市职位需求占比稳定在 62% 以上，从 2015 年第一季度的 62.19% 一路涨到 2016 年第二季度的 64.92%，增长了 2.7 个百分点，尤其在 2015 年第四季度达到近两年来的峰值 (65.35%)，然而在 2016 年第三季度这一比例回落至近一年的最低值 (62.62%)。可见一线城市职位需求依然占据全国较大份额，其他城市均出现不同程度的需求比例波动，其中三四线城市在 2016 年第三季度出现明显回升，且达到近七个月来的最大值。可见经济发达地区的企业招聘需求增速高于其他地区，其经济起步出现明显迹象。

##### (二) 仅五成企业完成上季度既定招聘任务

猎聘大数据研究院与智联全球职业发展中心 (Global Career Development Center, 以下简称 GCDC) 联合在 2016 年 10 月份对全国各地区、分行业挑选了 1533 家企业的调查。

注：图中数据为猎聘大数据研究院模型测算结果，仅供参考。

## 顺德人才分析报告



猎聘大数据研究院  
2017年3月

### 目录

#### 前言 | 1

从整体看局部  
一、佛山人才流  
二、佛山人才流  
三、重点人才流  
四、佛山人才流  
五、员工敬业度

广州辐射顺德  
一、广州人才流  
二、广州人才流  
三、广州人才流  
四、粤港澳大湾区

行业人才活跃  
一、全行业人才  
二、各行业人才

#### 结语 | 21

猎聘大数据研究院

顺德

### 一、佛山人才流

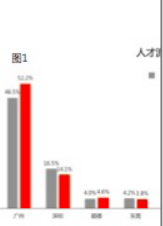
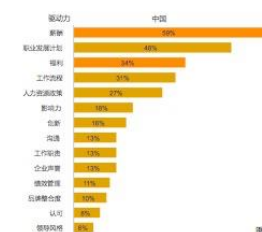


图1显示，90%以活跃，广州占比52%。

同时，流向北京、才吸引力在逐渐减弱。

顺德人才分析报告

### 五、员工敬业度影响因素

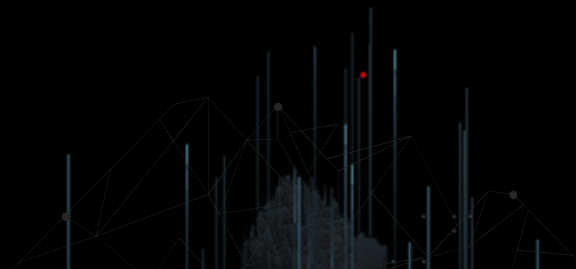


薪酬，作为员工敬业度的基石，应该兼顾内部公平性和外部竞争力。员工将基本工资视为自己和雇主之间“劳动价值交换”最重要的元素，所以薪酬和增长方式可以对员工的敬业度产生巨大影响。

猎聘大数据研究院(Data Intelligence Group)



# 猎聘职位智能评估





## 全新招聘服务 面试快

专业猎头顾问快速为您推荐满意人选，约见人选面试不到场不扣费。（电话面试、视频面试均算到场面试）

第一步 服务模式

第二步 职位访谈

第三步 职位难度

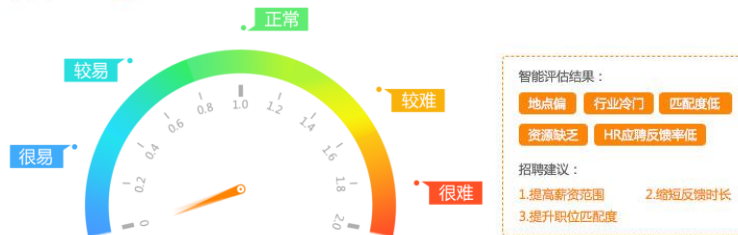
千万级中高端人才数据+大数据智能建模分析+行业专家人工校准

职位难度指数，旨在帮您合理规划招聘需求

### 服务职位

待审核的职位（北京 | 技术部 | 年薪 12-13 万）

### 智能评估



### 预扣服务费

综合职位薪资与智能评估 本次服务需预扣：80份简历/每人

您的账户当前剩余下载简历数：800份

### 使用优惠/面试快券

面试快  
免费券

只适用于抵扣 50 份及以下精英简历下载数的服务费用

立即使用

上一步

提交



千万级中高端人才数据+大数据智能建模分析+行业专家人工校准

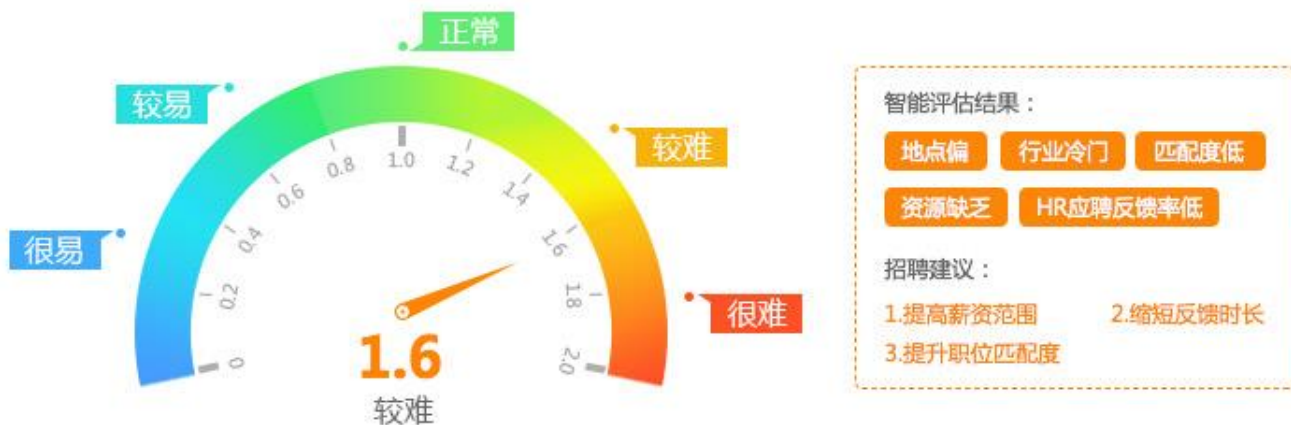
职位难度指数，旨在帮您合理规划招聘需求



## 服务职位

待审核的职位 (北京 | 技术部 | 年薪 12-13 万)

## 智能评估 ?



## 预扣服务费 ?

综合职位薪资与智能评估 本次服务需预扣：80份简历/每人

您的账户当前剩余下载简历数：800份

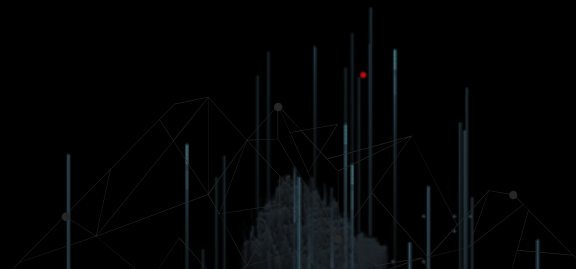
## 使用优惠/面试快券

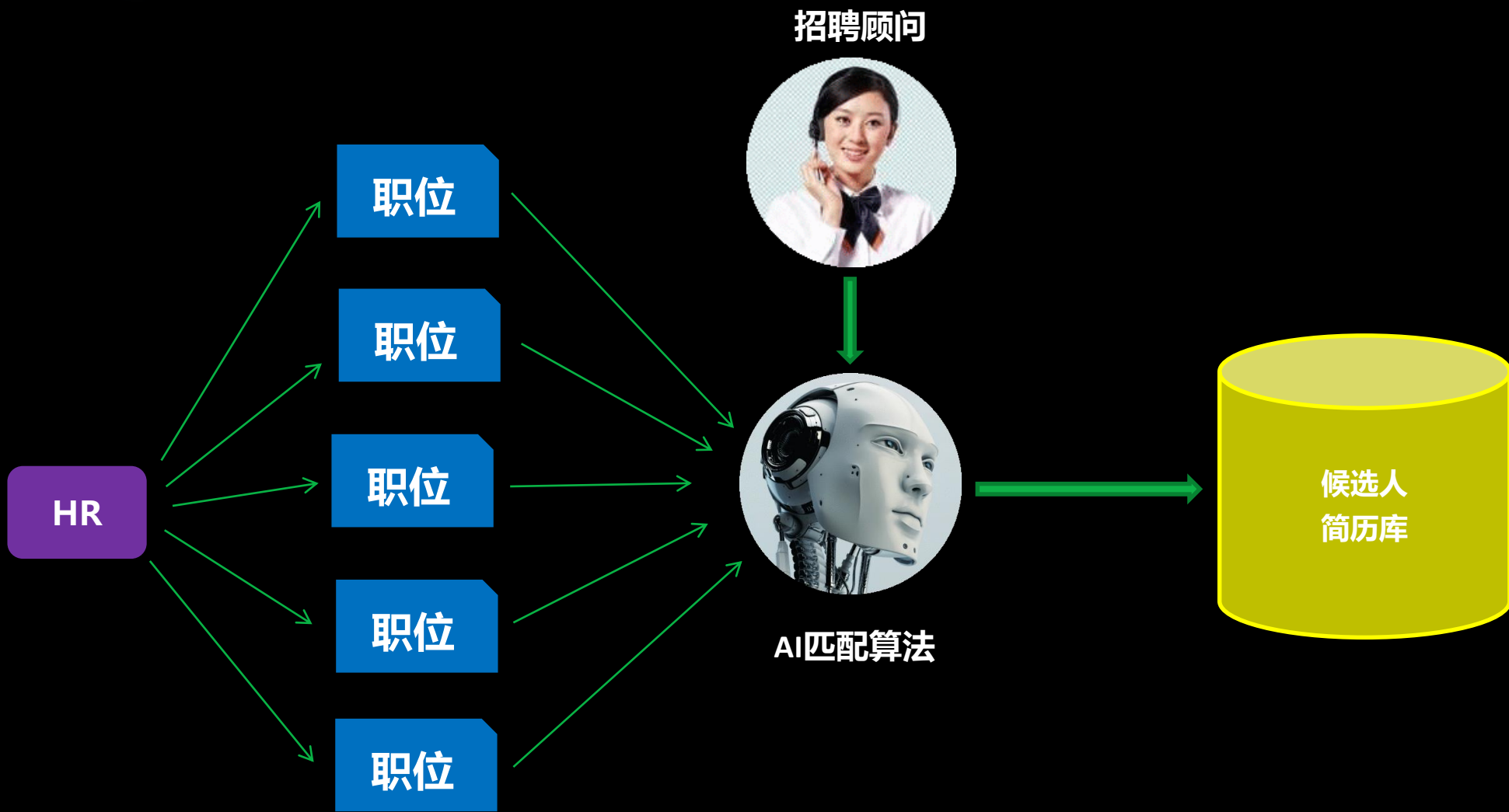
面试快

只适用于抵扣 50 份及以下精英简历下载数的服务费用



# 猎聘AI伯乐





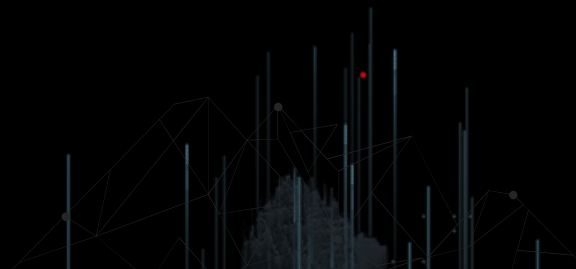






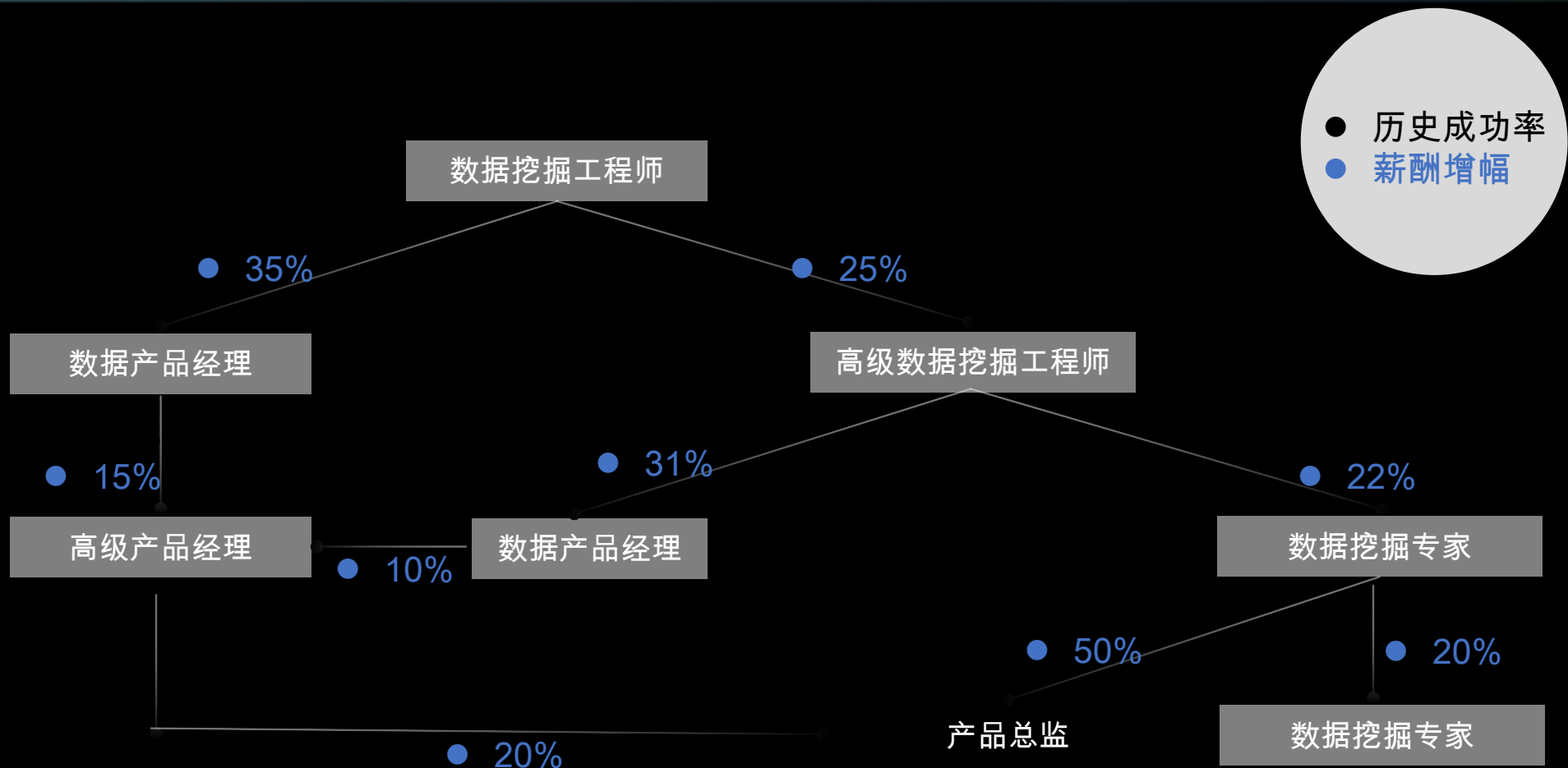


# 职业生涯的规划





# 职业规划





# THANKS