

J  B

我们未来员工在哪里



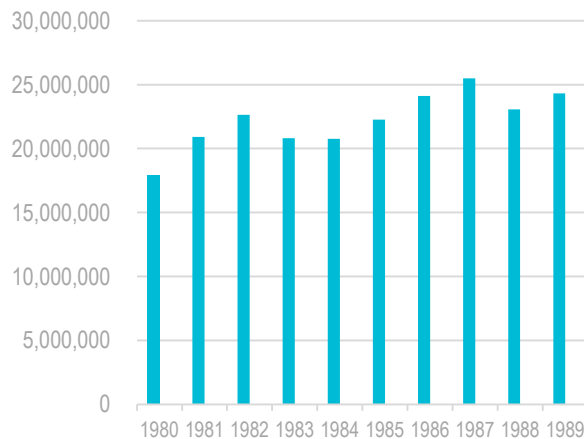


1980~2017 中国历年出生人口数量

The Number of New Born Population in China During 1980~2017

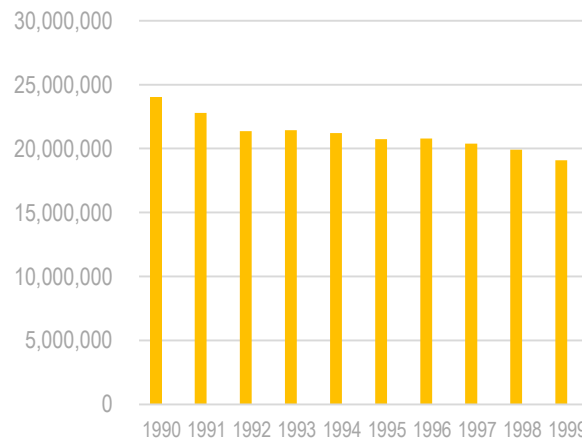
90后人口总数比80后少23%，00后又比90后少16%。
The population of post-90s is 23 percent less than that of the post-80s,
and the population of post-00s drops 16% compared with that of the
post-90s.

数据来源：国家统计局网站数据中心



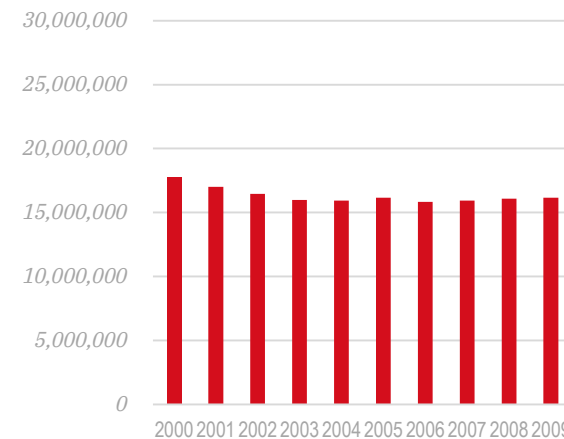
228,000,000

80后人口总数
Population of Post-80s



174,000,000

90后人口总数
Population of Post-90s



147,000,000

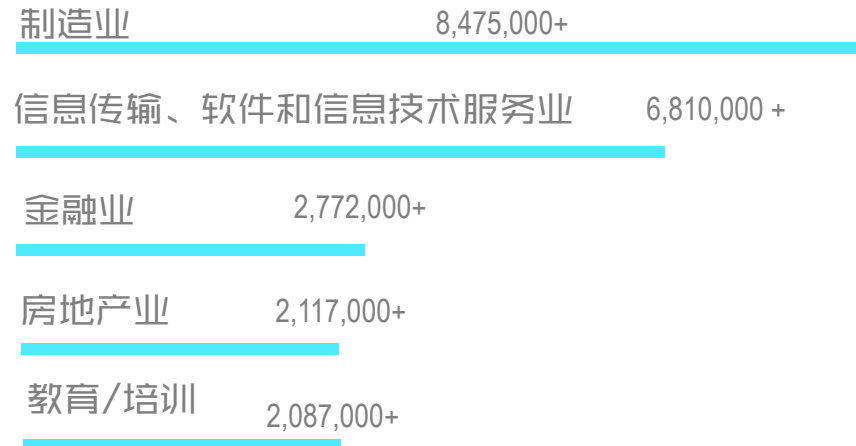
00后人口总数
Population of Post-00s

131,000,000

2010~2017 出生人口总数
Population Born 2010~2017

供需平衡已经逆转，招聘难度继续加大，特别是一些如新能源的行业。
The supply-demand balance has shifted, recruitment challenge will continue to augment, particularly in fast developing industries like new energy.

招聘量最大前五个行业 Top 5 sectors the most help wanted

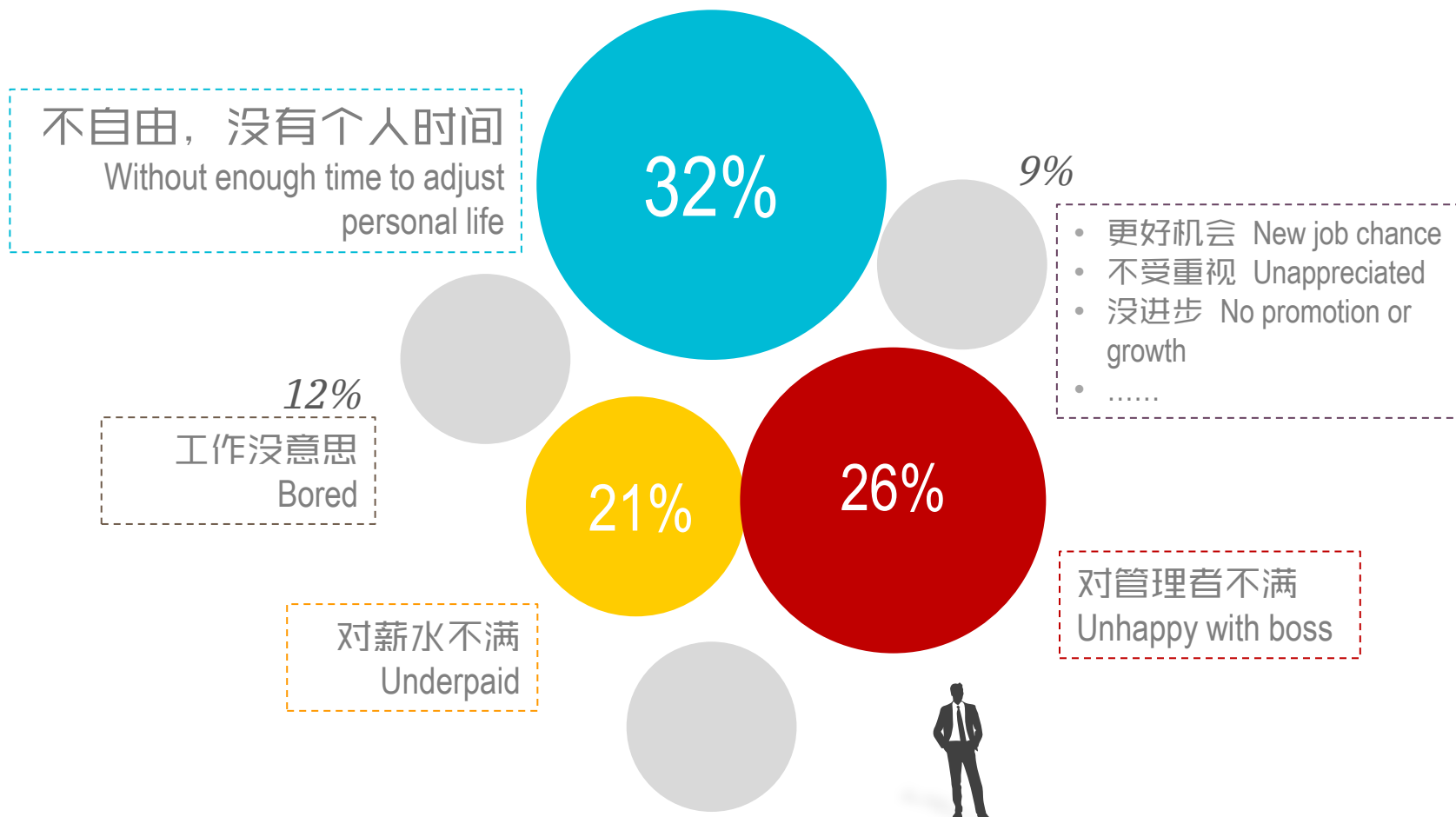


求职者平均在6个offer中
选择一家雇主
Av. job seeker has 6 offers

高校毕业生平均在14个
offer中选择一家雇主
Av. job seeker has 14 offers

行业分类：根据中国人力资源和社会保障部要求

除了数量上的缺口，新一代员工的心态和期望也有明显改变。
In addition to the quantitative gap, attitude and expectations of the new generations are evolving too.



员工主动离职的理由 The most likely reason employees would quit

前程无忧在2018年9月进行了离职原因调查，在今年4月份后离职的2,063人参加了这次调查。其中1,188人在没有找到新工作的情况下主动辞职。

The survey of "the reason you quit the job" was conducted in September 2018 by 51job, involving 2,063 correspondents who left their jobs this April and after, and 1,188 of them had not found a new job when they resigned.

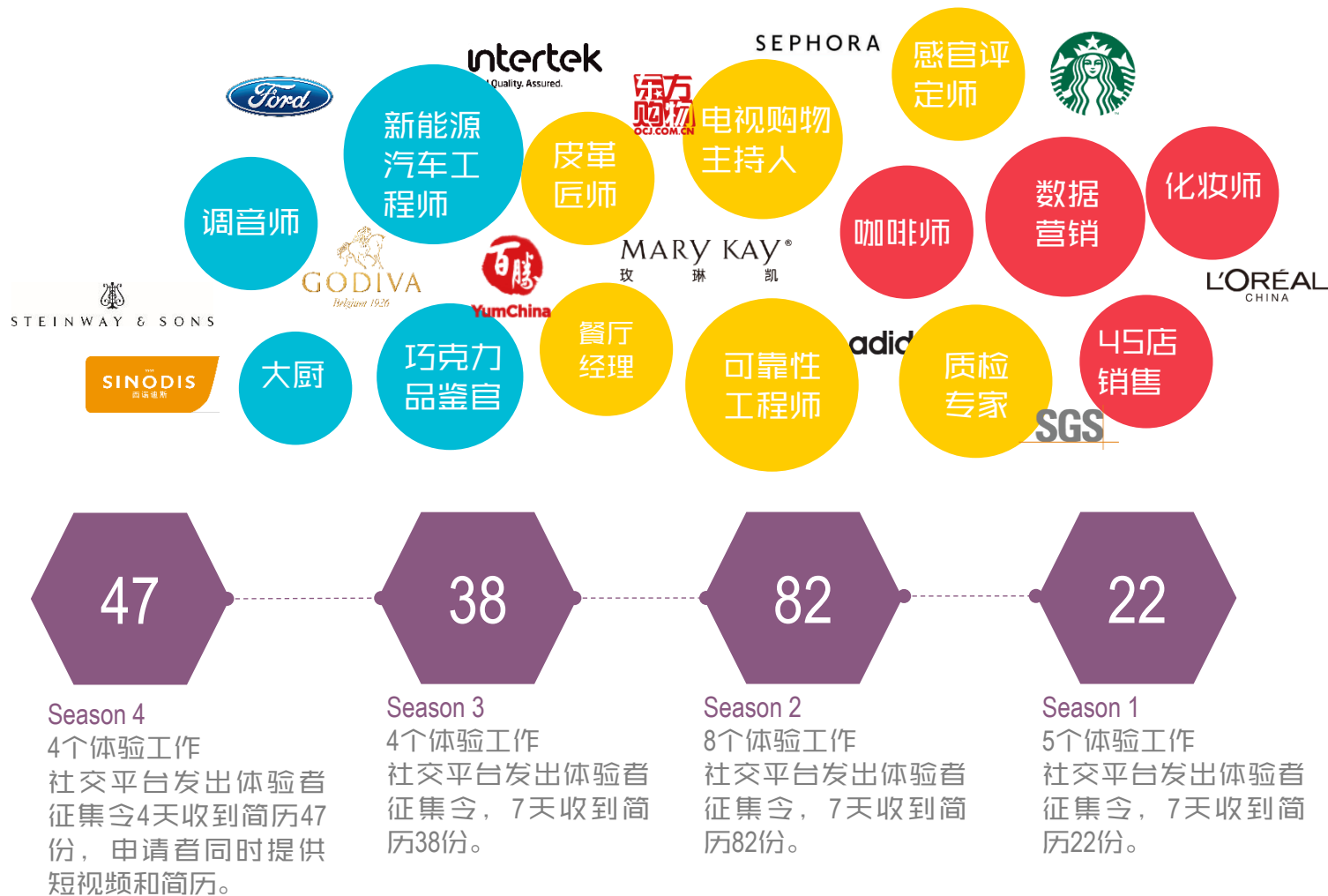


针对工作趣味性，我们尝试了一种人才招聘的新方式。
To make job hunting more interesting, we piloted a trial and experience based program, with reality video promotions.



职场体验真人秀

- 知名雇主提供一个岗位一天的工作体验
- 在社交平台上征集和挑选体验者
- 体验者参观、接受培训，也接受雇主给予的相关挑战
- 在新鲜、紧张和快乐的跨界工作中，了解工作也了解雇主
- 视频记录体验过程，收看者投票互动



申请者大部分是专业人士，视频收看率和留言数量不少。 Most applicants are already professionals, media impact is solid.



申请者

会计师 销售总监
 教师 创业者
 工程师 记者
 毕业生

54%



38%



32%



- 视频记录体验过程
- 1个岗位2个体验者，合作+竞赛
- 企业导师介绍工作内容和技能要求
- 观众留言评价体验者表现
- 在线回答雇主提问，获得雇主提供的小奖品



有就业能力的人更愿意先尝试后求职

人们希望职业生涯能涉足不同行业和工作



21份



7.8万人次/条



68条



人才招聘需要有更丰富和有趣的形式

雇主品牌的展示需要更多的场景创意

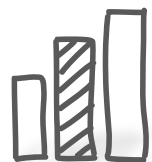


通过游戏和竞赛吸引专项人才，从中判断人才在实战中的表现，可发展为解决企业经营难题的外包服务。Talents are attracted and evaluated through Datathon, could evolve into problem solving outsourcing service.



中国数据马拉松大赛 China Datathon

- 前程无忧与美国数据科学人才测评机构联手举办
- 国内顶尖高校学生组队现场竞赛
- 使用数据分析社会问题或商业问题，写出报告
- 总奖金额超过15万元



2,000人



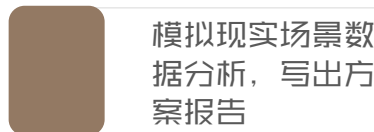
108人



18所



7小时



雇主在一个有趣、竞争的环境中接触学生

雇主有机会试用优秀的数据人才

获得参加学生的评估报告，了解参加者能力

参赛者提交的方案可以帮助解决实际问题

支持比赛的企业在数据人才市场建立品牌优势

未来组织里有三类员工，企业外的人才使用可能增长最快。 Time based project teams outside organization could be fastest growing.



核心管理人员 OR 全职员工

在企业内 人数少而精

员工希望成为组织的合伙人，
被当做同事而不是下属。



独立的专业人员



在企业内或者组织外
人数众多

相当于企业把一部分工作外包给
个人或者小型机构，组织内现有的
很多职能部门将会消失。



兼职或临时员工



在企业外 人数众多

公司可以在任何时候为某项
具体工作快速找到人才，在
成本和效率上获得最优方案。

Sample: Uber, 维基百科



- 工作的安全感消失，技能成为一种快消品
- 企业员工不再以全职雇员为主
- 企业员工分散在组织内外和全球各地
- 业务流程发生变化，协作代替管理成为绩效的关键
- 企业在用人方面的口碑变得非常重要



员工定义会多元化，人才雇佣实际是资源组合的决策，HR角色继续变革。 Workforce will comprise of declining number of employees and many other new roles.



企业

需要什么能力，在哪里可以购买到所需的能力？

自购人才还是项目外包，或者任务分解，多种方式并用？

交由机器还是人工完成？在国内还是国外远程完成？

实现高效率和低成本兼顾的目标

必须了解不同的人力资源渠道的特点，优化组合，给出最佳用人方案

个人

在哪里施展才华？

做全职员工，还是选择成为自由工作者，或者去哪里做临时工作？

在家工作还是去办公室？

全职工作能提供稳定收入。但“自己当老板”能满足个人对工作和个人生活自主的要求。

必须具备深厚的专业技能，并善于合作才能在职场进退自如

未来已来 Something is really coming

136家典范雇主中有75家在2017~2018年间发生收购兼并

七成以上的雇主在2018年尝试将现有的组织规模缩小，企业内的人才交换正在盛行

越来越多的企业将新技术的开发、市场活动、人才招聘和业务流程外包出去

企业分拆、调整和人员扩编的频率越来越高，但更宽容地接受一些人才在不同的组织里担职

51job上基于大客户服务的人才需要数量增加了36% 以上

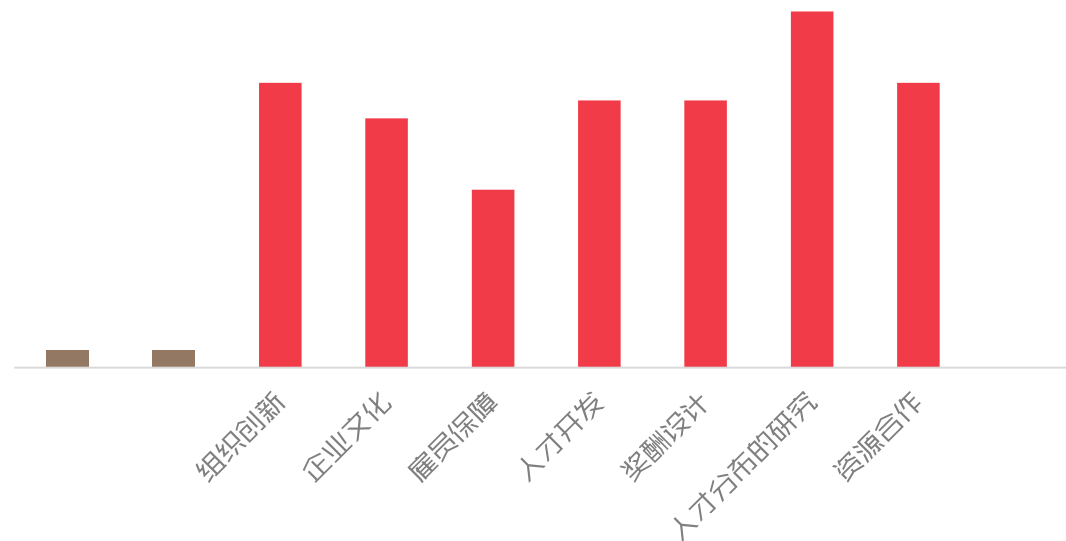
各种学习平台涌现，个人更多地组织外的专业平台上学习知识和技能

员工对于工作报酬的及时性和高度个性化要求日益增加

对于自己喜欢的工作，人们花费时间而不求报酬

36%

未来HR们的工作重点



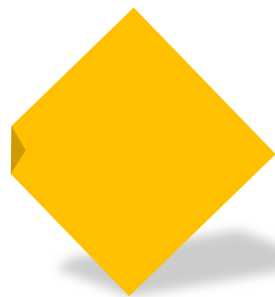
前程无忧未来的N种可能

51job could evolve into ...



工作的分包平台

雇主们在51job上发布需要仰仗专业团队的项目信息，比如校园活动或者设计编程，等待认领



多种技能学习的平台

全职员工和自由工作者自主学习平台，也会按照雇主项目的目标分配导师，组织个人学习和技能比赛



自由工作者的集群

按不同的专业分类集中各种独立的专业人群，51job提供人才的鉴定和推荐，保护自由工作者的权益和收入水平



出售工作机会

满足个人的工作愿望，当然需要花钱才能工作

.....

