



才鹿—教育行业人才服务专家

# 直面变化， 拥抱融合

# 2017教育创业企业招聘趋势手册

Mad Science 好未来  
51Offer 英语流利说  
全 沪 通 MSA 网  
跟 跟 VIPABC 教学  
谁 新东方教育集团  
学 成 萝卜  
工 作 通  
全 通 大  
51Offer 辣 中以教育 MSS  
学 看 VIPABC 教学  
学 看 VIPABC 教学

壹医考  
萝卜太辣  
全通  
MSB  
沪江网  
未来工社  
凯叔讲故事  
麦科学  
龙  
网龙  
沪江网  
医学  
学洋葱  
好未来  
霸君  
好未来  
MSS  
KRK  
学网  
好未来  
来  
讲师  
VIPABC



前言



参调企业画像分析



2017招聘趋势综述



HOT JOB



招聘薪酬参考



拓展阅读



才鹿, 你的人才资源伙伴



## 直面变化,拥抱融合

从2013年的教育投资风口渐起,到2015年教育互联网创业热潮喷发,直播、双师、自适应、STEAM、AR技术等,伴着政策利好,推动着中国教育培训行业的试验与革新。

即使“资本寒冬”来临,我们相信2017年中国教育培训行业依旧会秉持着高速发展的势头,在僵硬处革新,在处女地垦荒。

行业的发展,催生了更多元的组织结构、跨界的团队融合,也影响了行业人才的流向、需求强弱与经验技能要求的转变。

2017年1月,才鹿,作为专注教育行业的人才资源伙伴,发起了年度最大规模的教育企业人才需求调研。历时一个月,188家来自各个不同细分领域、地区、发展阶段的教育企业提交了有效调研数据。本次调研我们基本覆盖了教育企业较全面的职能人才需求,从高级管理、教学教研、销售市场、互联网到综合职能。在此份调研分析中,基于数据,我们会给予企业在2017年度招聘趋势、重点、挑战与策略上提供一定的分析参考。

人才需求的产生,反映了企业的发展趋势,也可以透露出行业的动态变化。招聘是人力资源管理环节中非常重要的一环,但同时留住人才,建立紧密的团队,是同样重要的功课。期待“才鹿 - 2017年教育企业招聘需求调研”给各位人才管理者在2017年开一个好头!

---

### 感谢:

才鹿在此感谢所有为此份调研提供有效数据的企业人才管理者,您的贡献确保我们能够制作行业首份招聘趋势报告,来协助行业、企业CEO、HR制定更好的人才策略。

### 免责声明:

才鹿是专注教育行业的人才服务机构,为教育企业和院校提供招聘、测评咨询服务,该类行业调研是为客户与人才提供的一项增值服务。虽然数据收集和分析较为严谨,但本调研报告不能作为决策性文件,其中信息和预测仅为作为参考。未经才鹿(上海毓新企业管理咨询有限公司)书面许可,不得复制全部或部分内容。



## 参调企业画像分析

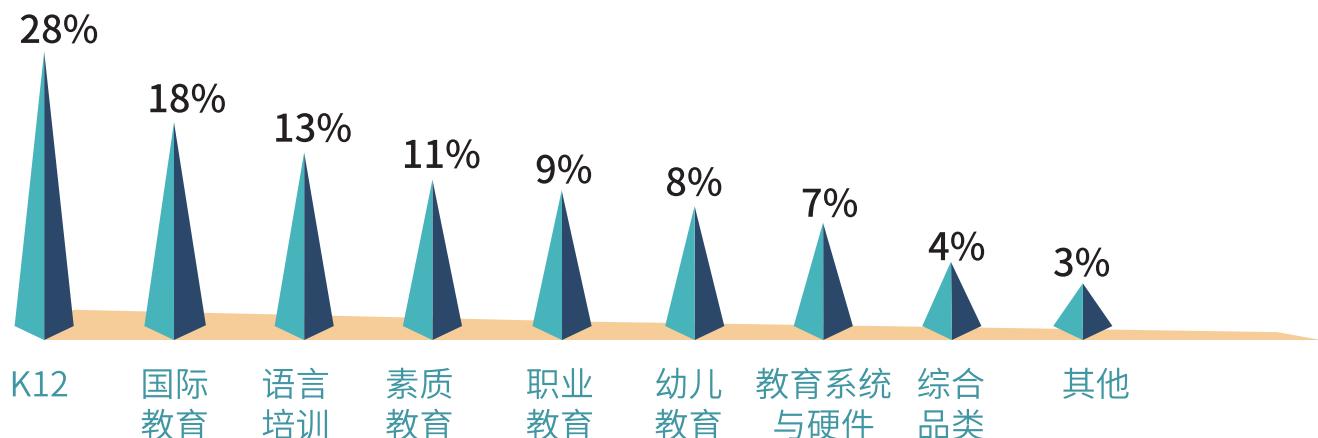
### 区域分布：

本次参与2017年才鹿招聘需求趋势调研的企业，总计有188家，其中102家企业来自京津地区，57家来自华东地区（上海、江苏、浙江），12家来自华南地区（广州、深圳）；



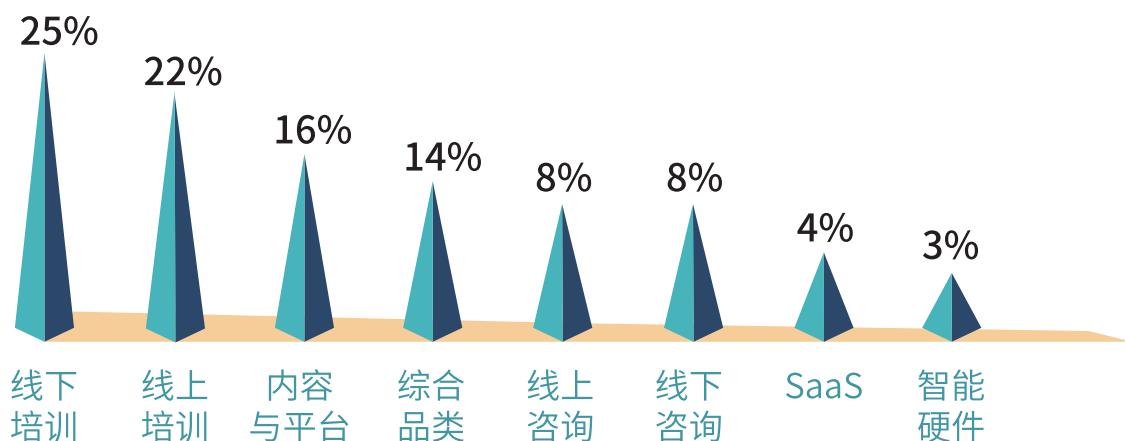
### 赛道分布：

28%的参调企业来自K12领域，有着巨大的市场潜力，是目前创业企业较为集中爆发的赛道；国际教育（包括留学机构、国际学校等）和语言培训市场同样是教育培训行业主流的竞争赛道，两者间业务模式互通性和融合性较高；值得关注的是，本次参调的“素质教育”的创业公司数量超越了幼儿教育、职业教育、教育系统与硬件方向，这是近几年来市场需求和创业热点。



## 业务模式分类：

随着互联网技术对教育产品和形态的渗透，参调企业的主流业务形态，“线上”和“线下”接近平分秋色。从传统“线下培训”的模式走到“线上培训”，企业的组织架构因此产生了跨界职能，同时也会对传统教育培训行业的人才：老师、销售、客服等也产生新的要求；

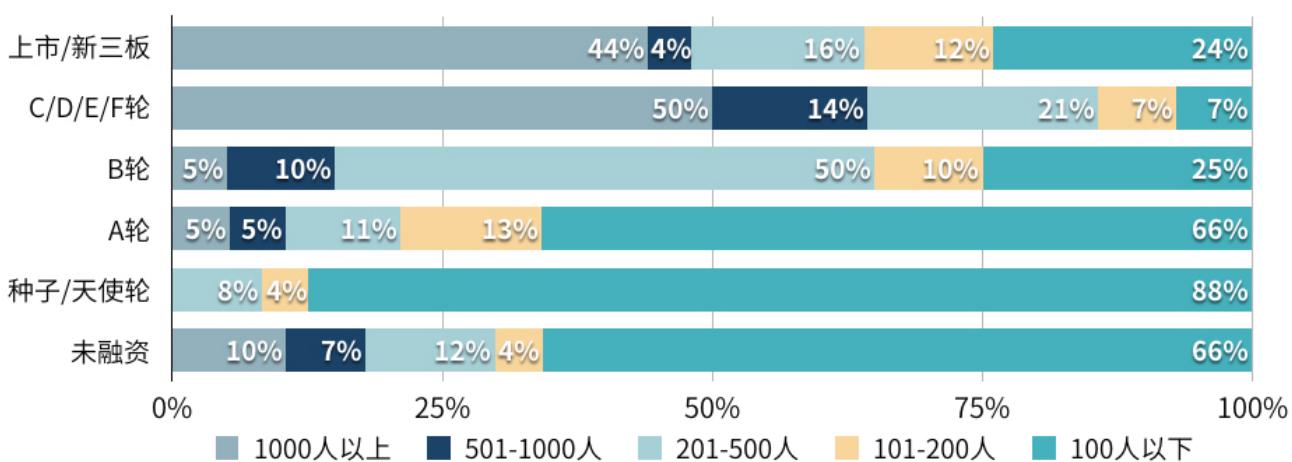


## 融资阶段与团队规模：

本次调研企业以“教育创业成长型”为主，其中49%的企业，处在“未融资或者天使轮”的状态；39%的企业，处于A轮到F轮的发展状态；25家上市或新三板企业也参与了本次需求调研；从团队规模上，54%的企业团队人数少于100人，41%的企业团队人数少于50人；

在融资阶段与团队规模之间的联系中，我们可以看到，66%的A轮企业团队规模少于100人，75%的B轮企业团队超过200人，64%的C-F轮企业团队人数超过500人，17家未上市参调企业规模超过1000人；

不同融资阶段团队规模分布

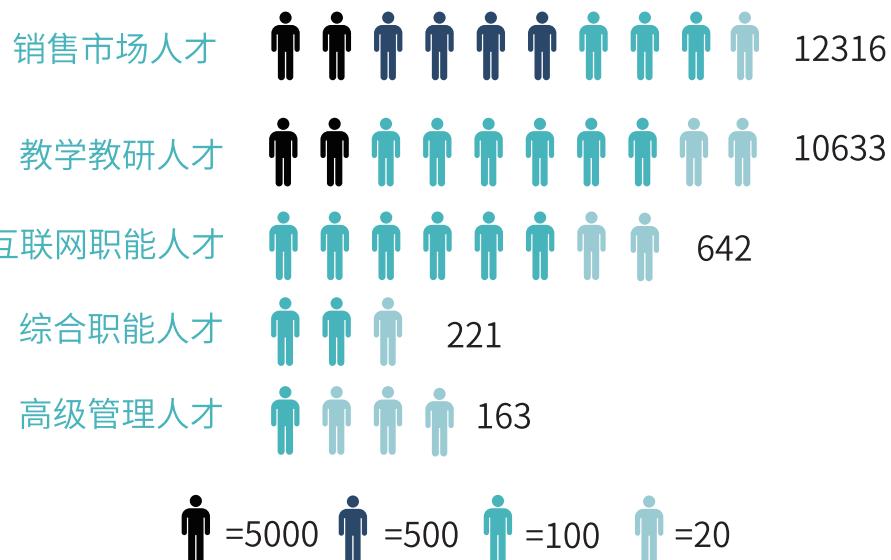




## 2017招聘趋势综述

本次188家参调企业,一共提出本年度人才招聘需求数量:23,975人。  
总监级别和一线人才的需求比例在1:9。

### 各类人才需求量

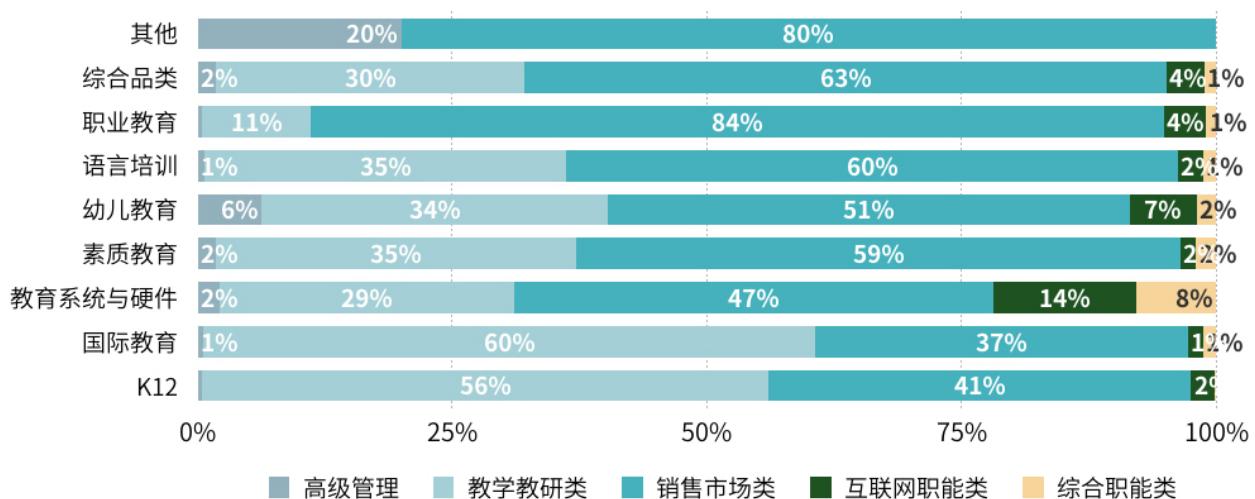


### 最需要的人才：

从赛道上来看,K12、国际教育、职业教育的参调企业本年度需求人才增量排在前三,当然这和本次不同赛道的参调企业数量有一定的关联。

从人才职能类别来看,K12和国际教育需要更多的教研教学人才,在这个方向的人才竞争与拼抢激烈,目前一线教学教研人才的招聘渠道主要通过校招、师范类院校和社会招聘;语言培训和职业教育则需要更多的销售市场人才,而一线销售和市场人才的行业跨度较大,没有特定的招聘入口,只能与其他行业一同在社招平台上竞争。

### 不同赛道各职能人才需求



# 高级管理



总需求量: 162人

2017年, 105家教育企业需求162位高级管理人才。

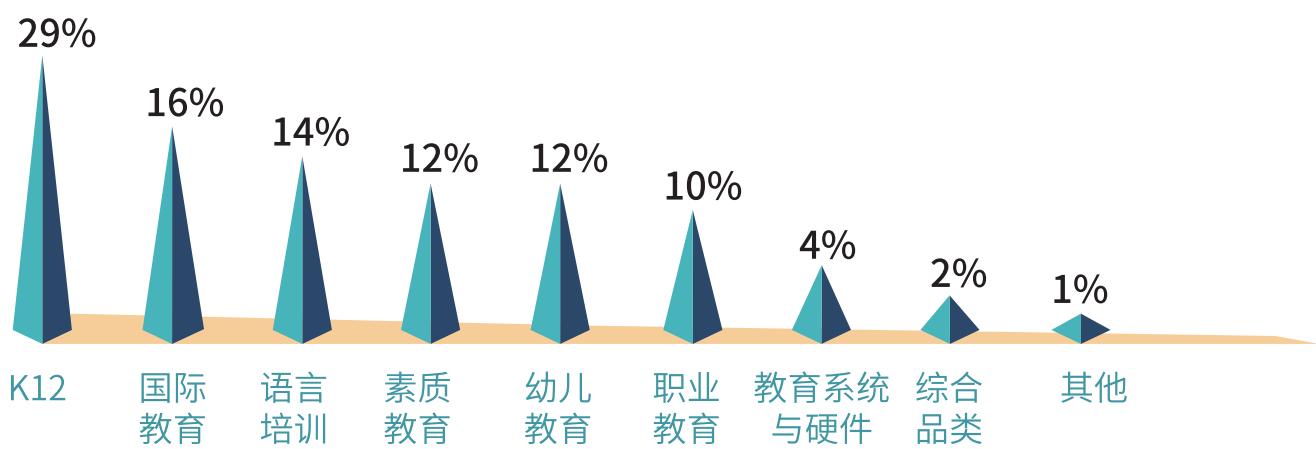
(注: 包含事业部总经理、副总裁、C级别高管等, 不含业务总监级别)

注: 很多企业对“事业部总经理”和“业务副总裁”的界定比较模糊, 总经理更加偏向综合部门与职能管理, 而业务线副总裁往往为单条职能线的最高负责人。

岗位需求细表

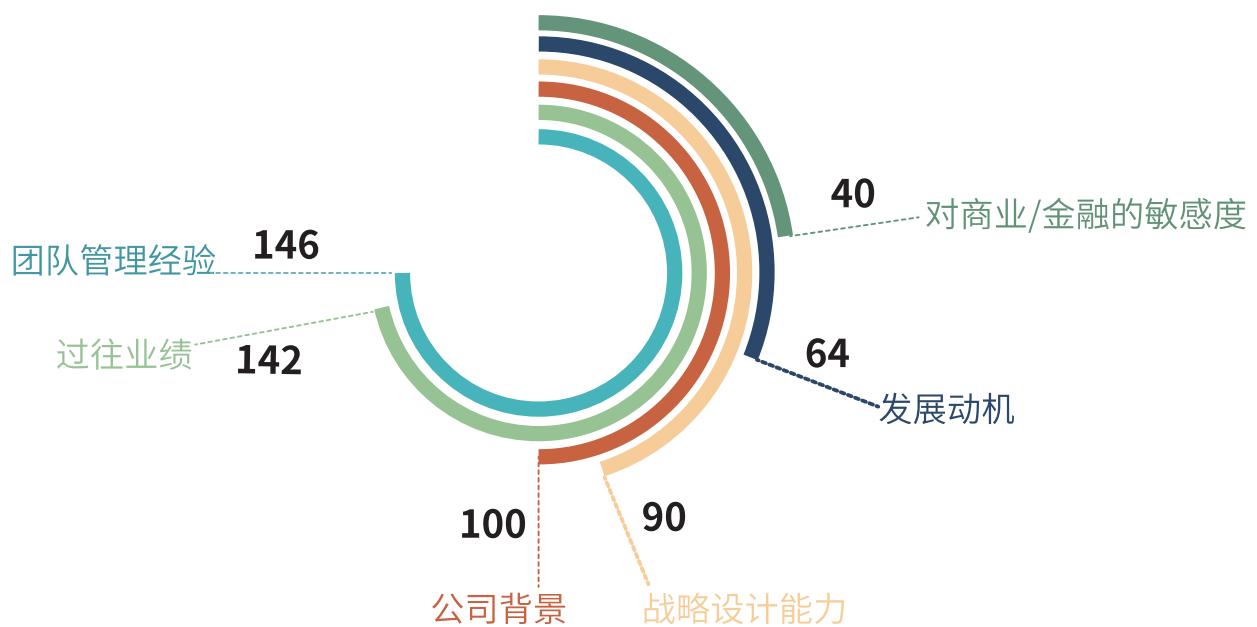


分赛道需求



K12、国际教育、语言培训需求更多的高级管理人才, 素质教育、幼儿教育对高级人才的需求也随着行业的发展而提升。

## 最看重的素质



被调研企业反馈，在进行高管招聘评估时，最重要考量三个维度是：  
团队管理经验、过往业绩证明、公司背景。

# 教研教学



总需求量: 10,633人

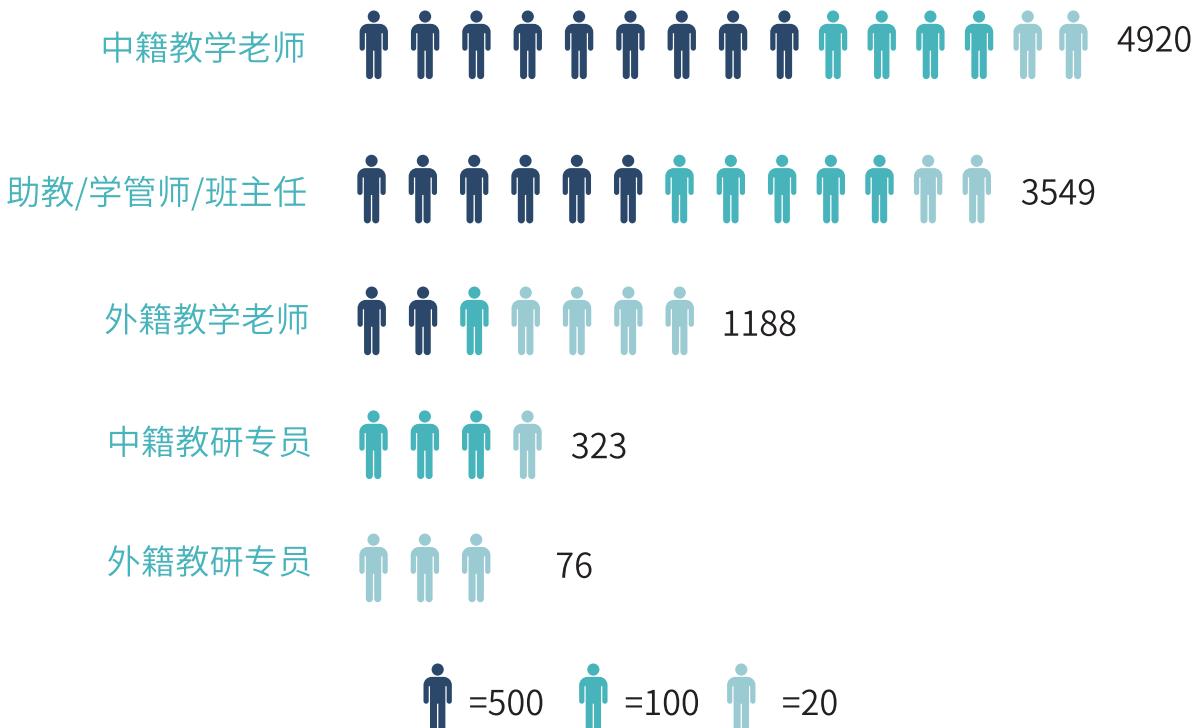
2017年, 132家教育企业需求10633位教学教研人才, 其中577位总监或经理级别人才, 10056位一线教学教研人才, 总监与一线比例约为:1:17

## 岗位需求细表

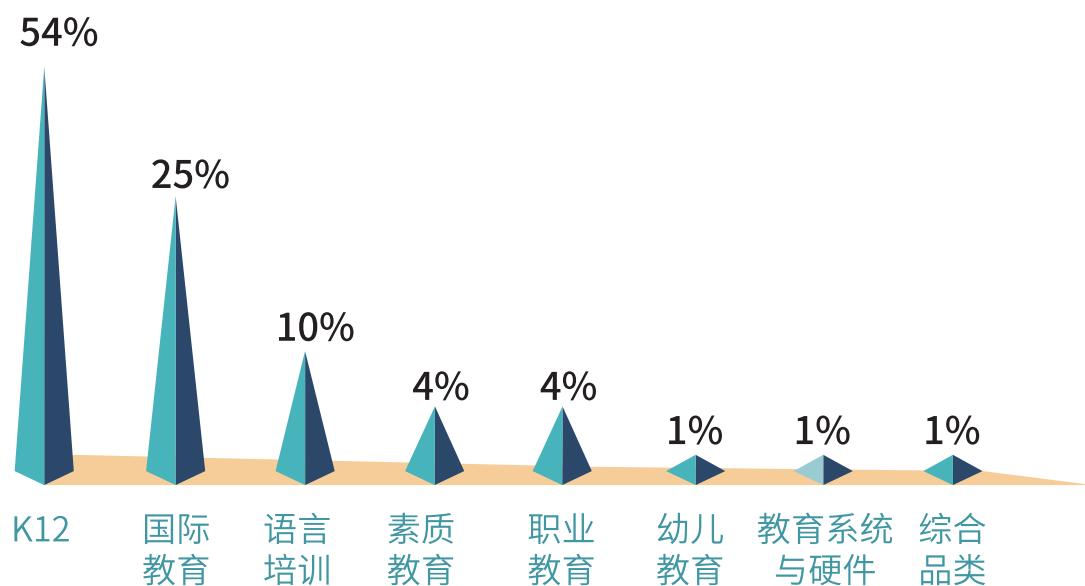
### 总监级别教学教研岗位



### 一线教学教研岗位



## 分赛道需求



K12需求更多教学教研管理人才，其次是国际教育，再次是语言培训。

# 销售市场



总需求量: 12316人

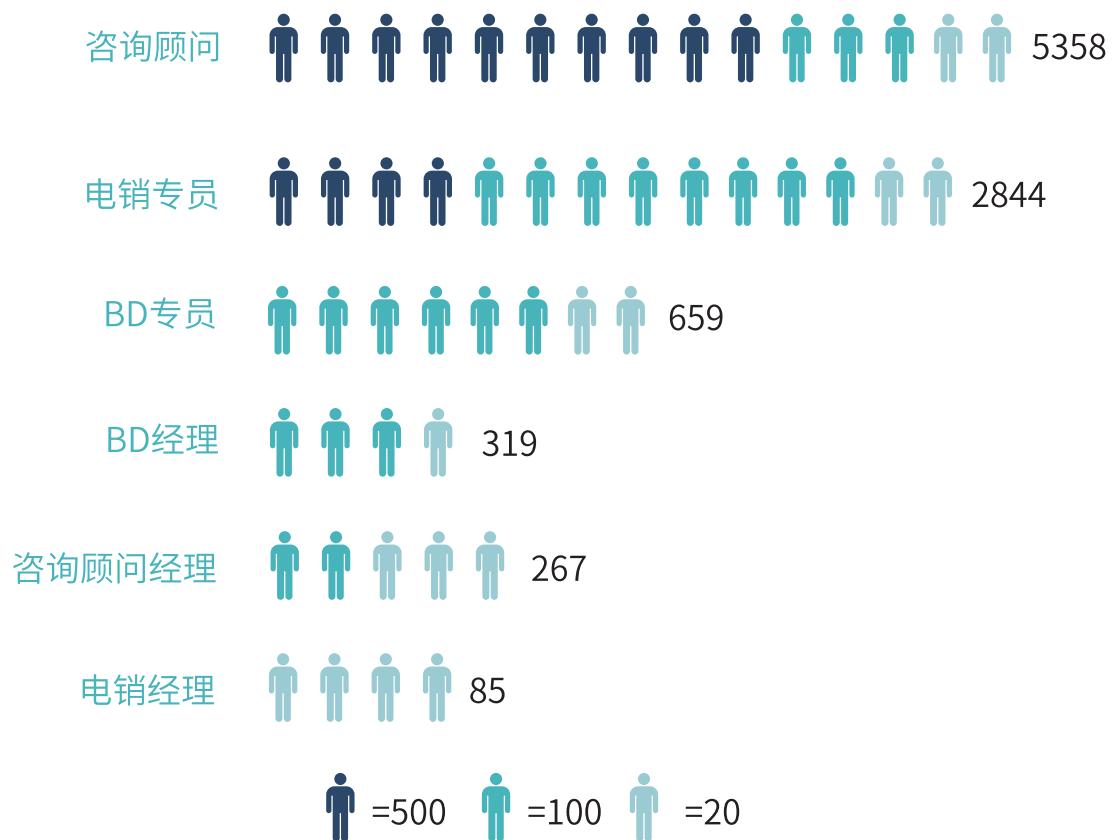
2017年, 151家教育企业需求12316位销售市场人才, 其中1306位总监, 11010位一线人才, 总监与一线人才的需求比例是1:8。

## 岗位需求细表

### 总监级别销售类岗位



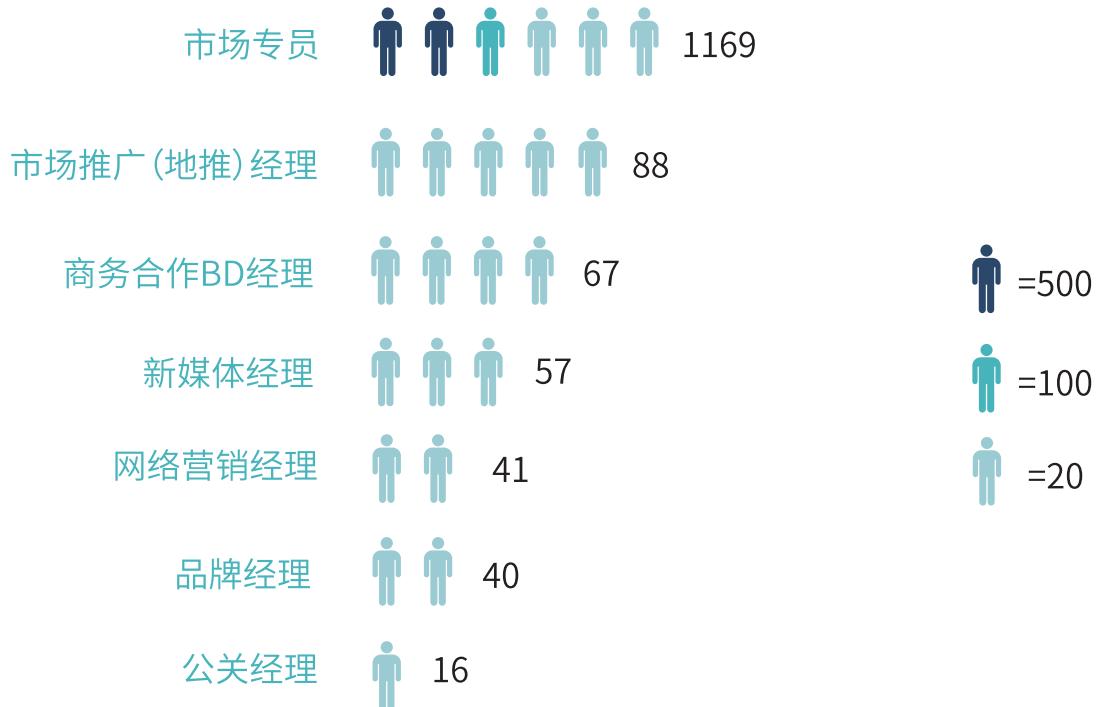
### 一线销售类岗位



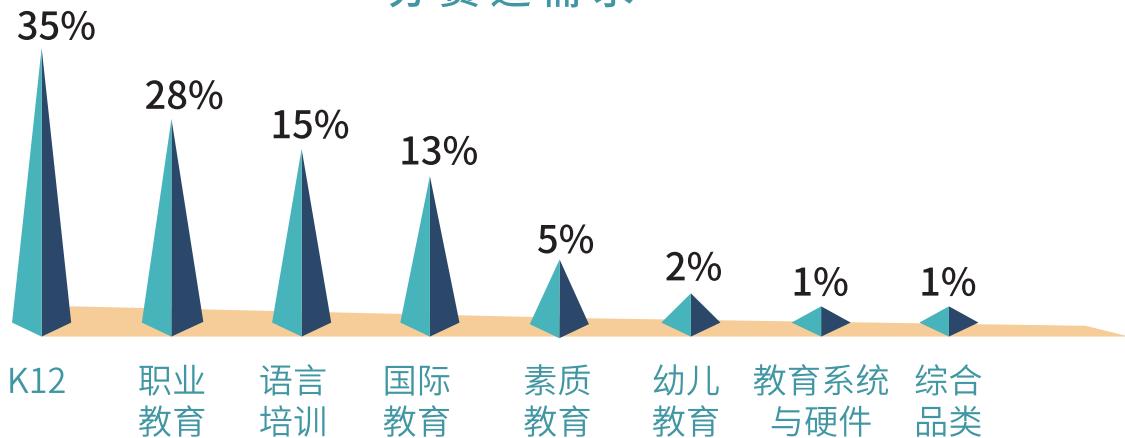
### 总监级别市场岗位



### 一线市场岗位



### 分赛道需求



K12需求更多的销售市场人才，其次是职业教育，再次是语言培训。

# 互联网



总需求量: 642人

2017年, 70家教育企业需求642位互联网人才, 其中264位总监, 378位一线人才, 总监与一线人才的需求比例是:1:1.4

## 岗位需求细表

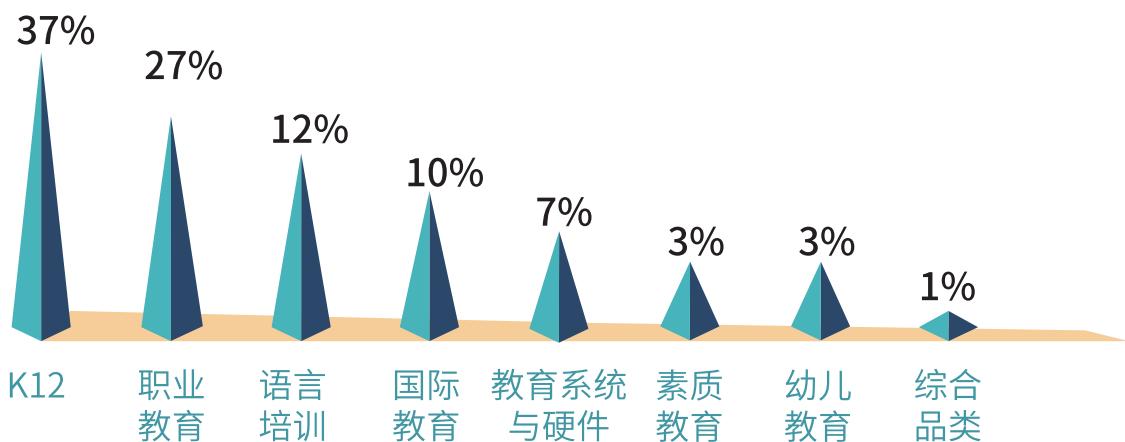
### 总监级别互联网职能类岗位



### 一线互联网职能类岗位



## 分赛道需求



K12需求更多的互联网人才，其次是职业教育，再次是语言培训。

# 综合职能



总需求量: 221人

2017年, 47家教育企业需求221位综合职能人才, 其中70位总监, 151位一线人才, 总监与一线人才的需求比例是:1:2.2

## 岗位需求细表

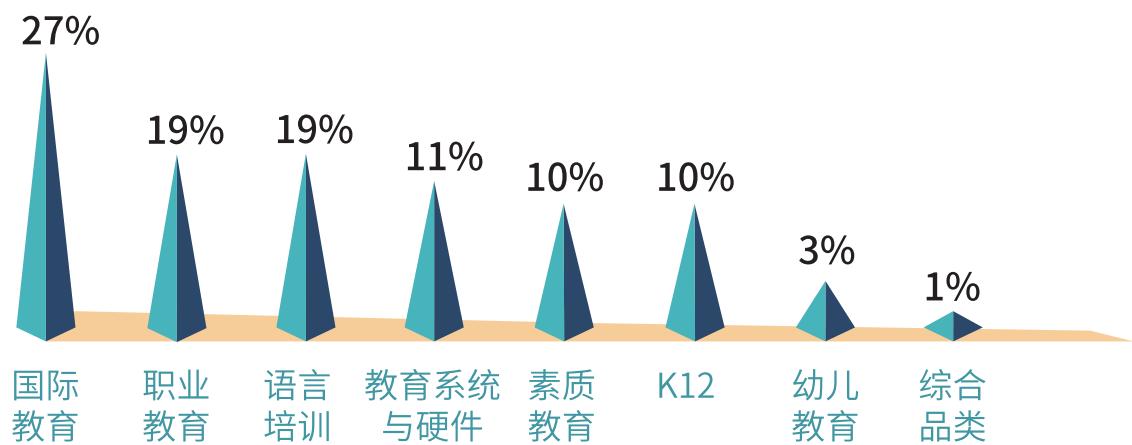
### 总监级别综合职能类岗位



### 一线综合职能类岗位



## 分赛道需求



国际教育需求更多的综合职能人才，其次是职业教育和语言培训，再次是教育系统与硬件



## HOT JOB

该模块将讨论2017年教育企业关键岗位的招聘策略,让大家做好充分的准备,高效组建核心团队。我们将会从几个方面来讨论:趋势简析、岗位说明、招聘策略建议

# 高级管理 Senior Management Team

事业部总经理 BU GM  61人

## 才鹿风向标

事业部总经理是调研企业需求量最高的岗位,预示着一部分教育企业今年在**新产品线的扩张会加快**,或者说**新产品线发展成独立事业部**的管理需求在提升,市场上有对特定品类有综合运营经验的高管人才将会得到更多企业的青睐。

## 招聘策略

目标公司:各品类已经形成成熟运营体系的企业

目标人才:销售、运营、市场、产品教研总监或以上,能从单项或者多项业务发展至综合管理的人才。

### 评估时需关注:

成本利润管控的意识和经验

不同阶段的总经理(0-1/1-10/10-100)需求不一样的特质倾向

领导风格与现有团队/架构的匹配度

较为明确的薪酬激励方案

较为明确的三到六个月的战略目标



## 岗位说明

扫码登录“才鹿说”,回复“事业部总经理”,  
获取最全岗位分析与招聘计分卡

咨询专属高管招聘顾问



[才鹿说]



# 高级管理 Senior Management Team

首席运营官 COO  26人

## 才鹿风向标

处在较为快速成长期(A轮),有一定团队规模(50-200人)的教育创业企业,对COO的需求较高。这倾向于反映,在更高速发展阶段前,对团队、业务架构、流程综合建设与管理运营的需求。因此,有意向加入创业企业的人才,也要明白**“机会与风险并存”的状态,越成熟的团队和发展规模,对新增COO的需求相对较少。**

## 招聘策略

目标公司:各品类已经形成成熟运营体系的教育企业/一二线互联网企业

目标人才:销售市场、互联网运营、综合职能总监级别或以上,有较为综合业务管理经验人才。

## 评估时需关注:

明确所需COO的关键使命和管辖职能,偏重前端销售市场/后端综合职能/互联网运营成本利润管控的意识和经验

领导风格与现有团队/架构的匹配度

较为明确的三到六个月的战略目标

## 岗位说明

扫码登录“才鹿说”,回复“COO”,  
获取最全岗位分析与招聘计分卡

咨询专属高管招聘顾问



[才鹿说]



# 教学教研 Teach and Research

学科经理  256人

师资培训经理  175人

教学教研总监  111人

## 才鹿风向标

才鹿的招聘数据与调研数据反馈为一致的需求，在A-B轮阶段的成长型企业，基础教学活动、线上平台、市场营销等体系基本搭建形成后，**对标准化教研体系的建立**有更大的需求，从而产生较多的“教学教研总监”需求。当业务规模扩大，需要**扩张教学团队**，并对**教学服务质量有更高的要求**，师资培训经理的需求增加。在标准化教研教学体系搭建的基础上，**学科教研精细化运营**，需求更多的学科经理\带头人等人才。

以K12赛道为例，北京地区是K12教学教研人才最为集中的区域，**有越来越多华东、华南的企业北上进行人才的吸引**，甚至就地设立分公司来适应当地人才。

## 招聘策略

目标公司：该赛道以教学教研见长、同时有较完整体系的标杆企业；

院校/研究协会/出版社等内容专家

目标人才：教研教学经理/总监(学科区分)、公立体制内学科带头人、教师骨干、教材作者等

## 岗位说明

扫码登录“才鹿说”，

回复“教学教研总监/师资培训经理/学科经理”，

获取最全岗位分析与招聘计分卡

咨询专属高管招聘顾问

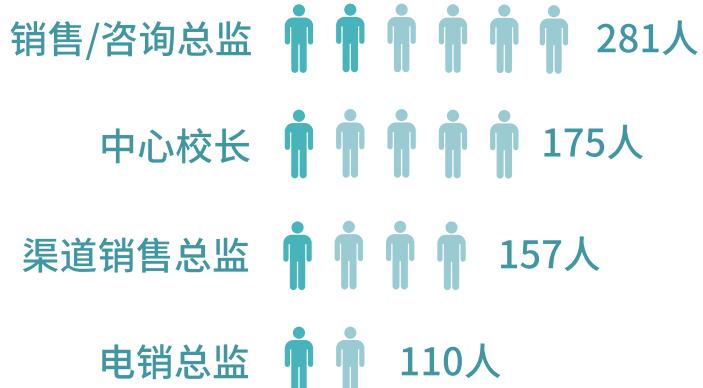


[才鹿说]



# 销售市场

## Sales and Marketing



### 才鹿风向标

2016年开始,教育创业公司开始进入优胜劣汰和扩大规模的阶段,产品、用户、社群基本搭建完成,无论是工具型、社区型的企业都开始尝试基于大量用户的**商业变现**,而服务型驱动的企业已经开始扩大**营销团队**,建立更大市场规模的壁垒,从而需要组建销售咨询团队,从总监级别的岗位到一线销售,从线上到线下都产生了大量需求。2017年的营销和变现需求会持续增加,该类人才的拼抢会愈加激烈。

在以“在线教育”为主要形态的企业,主要集中在“**电销总监/经理**”的寻访,而以传统面销为长项的教育培训行业,这类新形态人才的需求,让企业在**招聘渠道、评估和管理**上都产生了一定的挑战;2016年“**进校销售**”和“**渠道合作**”也是另一大热点趋势,大量教育企业开始转型2B/2S的企业/学校产品售卖或服务,需要建立、扩大渠道资源,从而拉动销售,掌握**一定区域/全国范围内公立学校、教育机关、私立学校、培训机构渠道销售或商务合作关系**的销售人才,也大受追捧。

“**中心校长**”是教育培训行业一直供不应求的人才类型,校长肩负着中心教学、销售、服务运营等多重职能,不同企业类型的校长定位也不一样,以语言培训领域的大型企业为例,华尔街英语、韦博英语的校长以销售为导向,英孚英语则偏重服务。一方面,成熟型赛道比如K12、语培、幼教有一部分转型线上或者进入新赛道,另一方面,二三线城市的扩张需要更多当地校长的培育和调任,这造成了中大型抑或是新型赛道企业对“**中心校长**”人才都处在供不应求的状态。**素质教育企业**属于近几年兴起的赛道,对于具备线下中心运营能力的人才渴求度较高,成熟运营体系的人才流入,将会推动该赛道企业的快速成长。而作为黄埔军校的成熟型企业,自然会成为主要的人才输出口,利用更完善的培养轮岗考核体系,选拔培养更多优秀的校长人才,行业感谢你们!



关注才鹿公众号，回复“1”即可查看更多