

电子商务行业招聘需求旺盛

智能技术与增长运营人才高度稀缺

近年来,移动互联网、智能仓储和物流等行业技术的迅猛发展,直接带动了电子商务行业的大规模增长,并在商业模式和专注领域上不断创新,大大小小的电商平台深刻地改变了人们的生活方式。

行业的快速增长也带来了巨大的人才需求,BOSS直聘研究院数据显示,过去三年,国内电子商务行业人才需求高速增长,年复合增长率超过35%。过去五年来,电子商务行业始终是提供最多应届生岗位的行业之一。正是校招旺季,BOSS直聘研究院对近年来,特别是2018年前三个季度电商行业人才趋势进行了分析,并提出了三个关键词:增长、拐点和流动。

增长:电子商务行业人才需求旺盛 小微企业迅速发展

目前,整个电商行业的人才需求都十分旺盛。电商行业内部的业态其实十分丰富,除了消费者感知最为深刻的“买买买”,还有B2B电商、跨境电商、电商代运营等等业态。电商行业有一个永恒的话题是“垂直电商如何发展”,当电商创业公司进入规模化阶段时,总是逃不过“如何跟阿里、京东竞争”的问题。

尽管竞争激烈,巨头的迅速扩张为电商行业带来了技术升级和更多的新概念,而在新概念的引领下,又产生了相应的人才需求。例如,“新零售”概念的提出令大量平台开始重新进驻线下,甚至将线上与线下体验无缝融合,创造出一批新岗位。因此,我们欣喜地看到,在阿里巴巴、京东等电商巨头持续扩张的同时,中小电商企业依然在蓬勃生长。2018年前三季度,100人以下规模的小微电商企业人才需求占到整体比例的58%,需求同比增长39.6%。

从人才需求的地域分布来看,BOSS直聘研究院数据显示,2018年前三季度,电商重镇杭州是国内电子商务人才需求量最高的城市,占整体需求的比例达到10.4%。深圳电商人才的需求占比为10.0%,位列第二,北京则以9.2%的人才需求比例位居第三。

一个有趣的发现是,二三线城市100人以下规模小微电商的人才需求尤其旺盛。2018年前三季度,二三线城市小微电商企业的招聘需求同比增长63.4%,较一线城市增速高出一倍以上。在人们熟悉的“江浙沪包邮区”有大量“淘宝村”,本来便已经形成了一个小型但完整的电商供应链系统。这些从“淘宝村”中生长起来,从二三线城市无数社区中由夫妻店发展起来的小微电商,成为电商庞大系统中最接近用户、最活跃的神经末梢。

人才市场要健康运转,供需关系就要尽量保持平衡。随着人才需求的不断增长,电商行业人才存量也明显提升。BOSS直聘研究院数据显示,2018年前三季度,选择电商作为第一期望行业的求职者数量同比增长20.1%,较2014年同期激增70个百分点。北京、杭州、深圳、广州和上海是国内电商行业人才存量最大的五个城市。

人才需求的提升自然带来薪酬水平的提高。2018年前三季度,电子商务行业平均招聘薪资为7208元,较2017年同期增长2.2%;电商行业中技术类岗位的平均招聘薪资达到14089元,较2017年同期增长2.7%,增幅连续三年领跑行业。运营岗位的年平均薪资增幅为

2.2%,仅次于技术岗。

拐点:技术岗位比例显著提升 智能化岗位人才高度稀缺

在互联网技术已经基本成为产业基础设施的大背景下,如果一个行业的技术人才比例开始出现明显提高,说明在技术驱动下的效率提升开始成为行业共识。传统上看,技术研发类岗位在电商行业中的占比相对较低,行业主要由运营、产品和市场类岗位驱动。近年来,电商行业在商业模式、用户规模、垂直领域深耕、用户教育等多维度日趋成熟,在每个垂直领域里,都发展出了一两家领军企业。于是,在领军企业的带动下,行业开始逐渐向技术驱动转变,技术类人才的需求占比显著提升,“智慧电商”的动能转换拐点开始出现。BOSS直聘研究院数据显示,2018年前三季度电商行业技术类岗位的占比为9.7%,人才需求量同比增幅达到18%。

从人才结构来看,电商行业的智能化目前依然处在相对初级的阶段。整个行业需求最旺盛的技术岗位,包括Java、Web前端、PHP、安卓、测试、运维等类型的工程师,都是PC端和移动端的基础开发及维护岗位。简单理解,电商行业的技术驱动,在宏观层面上来看还处于先整体实现信息化的阶段,“智能”这件事情依然是由巨头在开拓和引领。

BOSS直聘研究院数据显示,2018年前三季度,电商行业需求增幅最大的十个技术岗位全部是和人工智能、数据科学、算法相关的。这几类人才可以大致概括为“ABC+IoT”,其中,A代表人工智能(Artificial Intelligence),正在渗透电商行业的全部环节;B代表大数据(Big Data),C代表云计算(Cloud Computing),这两项技术大量应用在个性推荐、用户画像、移动支付、智能仓储管理等领域;IoT代表物联网(Internet of Things),对于智能物流和无人零售等最新领域的发展至关重要。这几类技术人才影响着电商行业中上下游全供应链的智能化升级进程。

尽管人才需求激增,但以算法工程师、数据架构师等为代表的技术岗位在电商行业中高度稀缺,供需指数始终不足0.5,高质量人才的稀缺程度甚至更高。人才的高度稀缺带来了价格的高涨。BOSS直聘研究院数据显示,2018年前三季度电商行业十大高薪职位由“ABC+IoT”类岗位垄断。算法和数据架构类的岗位平均月薪普遍超过3万元。这两类岗位决定着电商平台的系统稳定性、分布式计算能力和个性化推荐水平,是平台实现规模化和优质用户体验的底层保证。

流动:电商专业学生从业比例提升 数据分析与商业逻辑能力与企业要求有明显差距

频繁的人才流动始终是电商行业人才管理的一大挑战。BOSS直聘研究院数据显示,2018年前三季度,电商行业人才平均跳槽间隔仅为13.1个月,较2016年缩短2.8个月,比互联网行业整体均值短5.2个月。有22%的从业者工作不到半年便开始寻找下一份工作。2018年前三季度,电商行业明确要求具有本科及以上学历的岗位仅占28.4%。中低学历从业者就业稳定性不高,职

业规划意识弱,也是造成行业人才流动频繁的因素之一。

尽管人员流动依然十分频繁,但电子商务专业毕业生进入行业的比例正在逐年提升。BOSS直聘研究院数据显示,2018年,电子商务专业的应届毕业生有31.6%选择加入电商行业,较2017年增加4.9个百分点,比例连续5年上升。尽管更多对口专业人才进入行业,但电商行业的发展速度日新月异,高校课程内容的相对滞后成了人才培养中最大的挑战。另外一个人才培养隐忧是,电商专业获得的顶尖教育资源相对不足,BOSS直聘研究院的样本显示,2018年电子商务专业应届毕业生有40%是本科以下学历,毕业于双一流建设高校的只占7%。

电商运营、网络客服和运营专员是电商专业学生毕业后在电商领域期望从事的前三大职位,占比总和接近50%。作为支撑电商行业运行最基础、人员规模最大的岗位大类,它们同时也是对应届生最为友好的岗位类型,吸收了大量非电商专业的毕业生。

运营一直是电商行业中最核心的岗位大类。近三年来,电商行业中的运营岗位已经在内容运营、活动运营、社区运营的基础上不断升级,进入了“精益运营”的阶段,担负起平台增长的核心任务。运营不再是简单的做促销、搞专题、写软文,而是要精确地量化并提升平台的增长和留存。

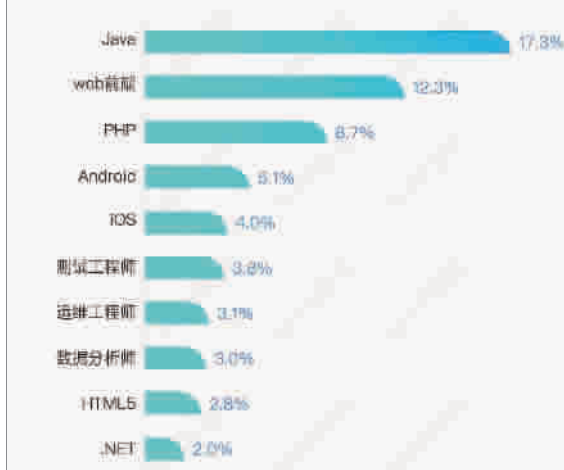
因此,数据挖掘、数据分析和商业逻辑能力成为高级运营人才的核心技能,需要将业务的逻辑链条清晰地分层拆解,并在每一个漏斗阶段做出针对性的优化,进而提升整体的业务规模。

这一趋势也有明确的数据支撑。BOSS直聘研究院数据显示,2018年前三季度,电商行业中有近七成岗位明确要求候选人拥有三项及以上不同领域的技能。其中,仅运营类便有超过15%的岗位要求候选人必须同时掌握数据分析和多种运营技能。大数据是电商行业个性化与智能化的基础推动力,掌握相关技能已经远不只是对技术研发人才的要求,而在逐渐渗透全行业的全职类。

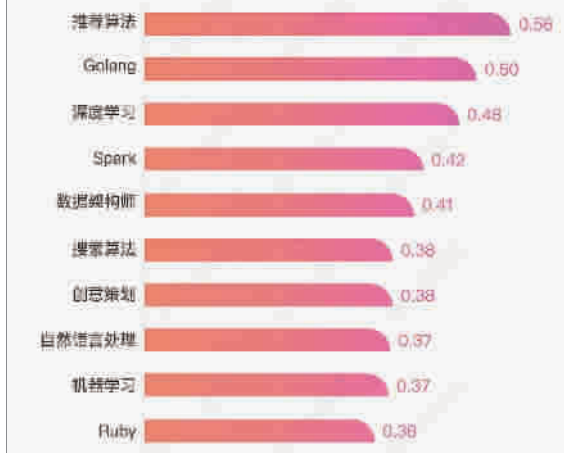
与企业对人才的高标准要求相比,目前电商专业毕业生的能力仍显不足。过去三年中,尽管明确表示掌握Python、R语言等数据挖掘和分析工具的电商专业毕业生比例有小幅提升,但整体占比仍然不足5%。学生在不断加强自己的能力,但是雇主的要求始终比学生的成长能力要快一点,对于应届生来说,这也是就业过程中需要面临的最大挑战。

电商行业的快速发展也得益于人才背景的多元化。近年来,电商行业吸纳了大量跨行转岗的人才。BOSS直聘研究院数据显示,2018年前三季度寻求进入电子商务行业的人才中,有65%为跨行业求职。其中,生活服务、互联网金融、广告营销等运营和策划人才占比比较高的行业成为向电商行业输送人才最多的三大行业。

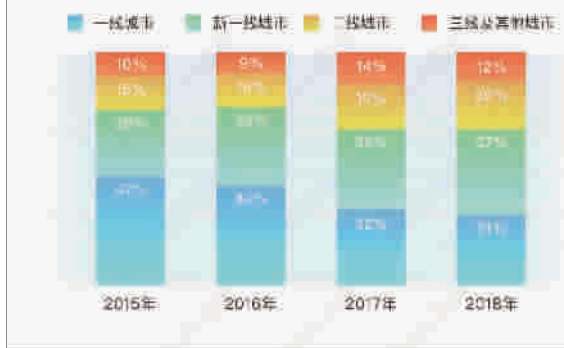
2018年前三季度电子商务行业十大高需求技术职位



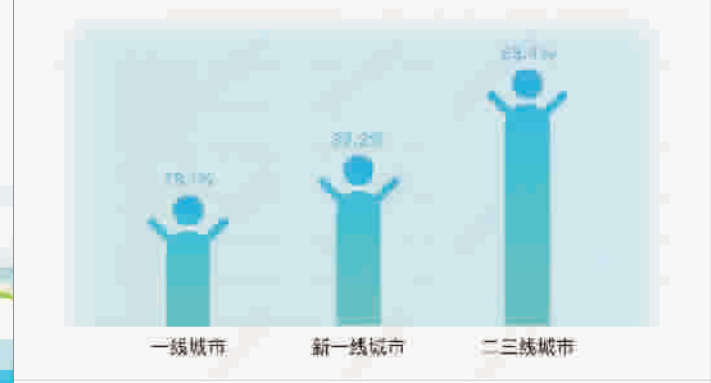
2018年前三季度电子商务行业十大紧缺职位供需指数



不同年份毕业生第一份工作城市分布



2018年前三季度百人以下规模电商企业人才需求同比增幅



第一份工作如何选择

行业和岗位的风口

关键词:人才质量 效率提升 成本优化

进入“热门领域”工作,一直是应届生就业过程中较为普遍的一个倾向。过去十年来,公共事业单位、大型国企、跨国公司、国有银行、投行、咨询公司、互联网巨头、创业公司……一波又一波的浪潮此起彼伏,影响着千万高校毕业生的职业生涯。

近五年,社会变迁愈发快速,一个个风口的更迭令人目不暇接,许多甚至还没有达到顶峰,便已经坠落。与此同时,正在逐渐进入职场的95后更乐于接受新鲜事物,勇于尝试,能够承受不确定性。这样的代际特点,令95后的择业观更加多元,进入新兴行业的年轻人比例大幅增加,“追风口”成为常见现象。

第一份工作对于职业生涯的发展具有重要意义。尽管年轻人试错成本低,拥有丰富的可能性,也不再追求“铁饭碗”,但在首次择业过程中获得的自我认知评价,对各类行业与岗位的信息收集,以及从面试中习得的沟通技巧,都十分宝贵。如何基于这些信息,挑选相对更合适的就业“风口”呢?

为什么感觉找工作变难了:企业对人才质量的要求正不断提升

今年的秋季就业旺季中,市场上普遍感到“找工作变难了”。一方面巨头公司缩减招聘规模,一方面,大量成长型企业对于人才质量的要求普遍提高,这些因素对应届生求职都形成了挑战。

企业人力成本的不断提升,是就业市场变化最底层的影响因素。BOSS直聘研究院数据显示,过去三年里,企业付出的应届生雇佣成本逐年上升,2018年应届生研究的平均招聘薪资已经达到9545元,而学生的期望薪资水平还要再高一些,与有1-3年工作经验的职场人的薪资水平几乎不相上下。职场新人的能力和适应速度是否与价格匹配,是雇主的重要出发点。

从高校毕业生就业的城市选择上观察,过去几年来,首份工作选择一线城市的高校毕业生比例逐年降低,只有31%的2018年应届生明确选择一线城市,新一线城市受青睐程度在四年间提升了9个百分点,选择二三线城市的应届生比例也有不同程度的增长。

在积累了若干年工作经验之后,人才流动又出现了变化。工作变动之后,选择新一线城市的高校毕业生比例基

本保持稳定,但相当一部分当年选择了二三线城市的年轻人决定离开,加入一线城市的奋斗大军。特别是近两年来,一线城市和新一线城市间展开的人才争夺战愈发激烈,既为年轻人提供了更多机会,另一方面也加大了选择题的难度,更加需要他们学会作出合理选择。

2014年以来的“双创”大潮中成长出了一大批明星企业,也为高校毕业生创造了百万级别的就业岗位。BOSS直聘研究院发现,2014年以来,在毕业之初愿意进入500人以上规模大中型企业的年轻人比例有所下降,但硕士和博士毕业生对大中型企业的倾向性始终维持在50%以上的水平。这反映出雇主和求职者双向选择的变迁,95后毕业生更加渴望个人价值的实现,不希望在大企业中做“螺丝钉”,而大中型企业对人才质量和专业性的要求始终在提升。

这些基本趋势的变迁,折射出“企业为什么变苛刻了”的一些重要原因。首先,人口红利下降,人才成本上升,人才流动频率加快这几大趋势,迫使企业不断提升对人才质量的要求,放到具体指标上,就是教育背景、工作经验和专业技能。由于竞争激烈,人才在企业内部的成长周期被进一步压缩,需要不断成长以跟上组织的发展速度,并出现一人多岗的情况。

第二,为了降低管理成本,提升管理效率,越来越多的企业开始将非核心职能、标准化程度高的岗位外包,并购买企业服务来优化或替代部分内部职能。组织形态的不断进化,例如大型组织内部的分解、更加灵活的雇佣形式,决策流程的变化等等,都影响着企业的岗位设置和人才需求。对于毫无职业经验的应届生来说,这些都加大了求职的难度。

做垂直领域的专家,认知层面的通才

过去五年中,基于移动互联网、共享经济、人工智能、大数据、云计算这几大技术和商业模式升级而诞生的创业风口深刻地改变了人们的生活。从2014年开始,每年都有被资本高度青睐的风口。大致列举一下,便是一个长长的名单:出行、内容创业、信息流产品、O2O、智能硬件、跨境电商、金融科技、教育科技、知识付费、自动驾驶、VR/AR、新零售、医疗健康、消费升级、文娱体育、共享单车、区块链、智能制造……

未来的职场注定将充满变化,拥抱并适应变化是基本的生存法则。努力做“垂直领域的专家,认知层面的通才”,能够帮助职场新人不断提升自己,走出更稳健通畅的职场路。

处在一个大变革的时代,各种“风口”仍将不断出现并更迭下去。对于经验和技能十分有限的职场新人来说,在选择行业或“风口”的时候,可以尝试判断,这个领域或岗位能否极大提升效率或优化成本。而这也是创新的源泉与目标。

未来的职场注定将充满变化,拥抱并适应变化是基本的生存法则。努力做“垂直领域的专家,认知层面的通才”,能够帮助职场新人不断提升自己,走出更稳健通畅的职场路。

一位演讲嘉宾是微盟集团副总裁兼首席人力资源官费雷鸣。费总围绕应届生求职中最关心的“面试”环节,给出自己的真知灼见。他认为,面试不等于考试,面试是一种双向沟通,是打破应聘官打破对应聘者的否定与预设,从而建立信任感的过程;其真谛并不在于展示自我,而在于自身与岗位、企业的匹配度,“所以,面试是一场修炼,需要一次又一次的面试来积累经验,磨砺自我。”两位嘉宾通过这次“生涯领航,指引未来”主题讲座,给同学们带来满满的干货,大家都表示收获很大,很受启发。

BOSS直聘走进复旦,与95后分享招聘大数据

本报讯 日前,在复旦大学“生涯领航,指引未来”生涯活动月系列讲座上,互联网人力资源服务平台BOSS直聘研究院院长常濛受邀为同学们带来《第一份工作应该如何“选风口”》的数据分享。在交流互动环节,这些“95后”学子们争相提问,“我有一个问题,如果我入职了一个岗位,怎么样才能判断这个岗位适不适合我?”“常院长,面对一个创业型小公司提供的薪酬较高的岗位,和一个大公司提供的薪酬一般的岗位,我应该怎么选?”他们最关心的还是自己能力与岗位之间“契合度”的问题,以及如何提升自己的就业竞争力。

如何把准就业风口,常濛院长表示:“大家在选择进入哪个行业、应聘哪个岗位之前,首先跟准大方向,其次自己要努力提升自身的核心素养;最后要尽力做垂直领域的专家,认知层面的通才。未来只有那些能极大提升企业效率、极大降低成本、成本的岗位和部门,会具有强劲的竞争力,我们都应该努力使自己成为这些岗位和这些部门的优秀者。”常濛院长同时对学生提出的“判断一个岗位到底适不适合自己”的问题作出了回答:“应该给自己半年到

一年的观察期,不要太早下定论。如果持续半年时间,你每天上班的心情都特别沮丧,这时需要评判你所在的这个部门是否能帮助企业极大地提升效率、极大地降低成本,综合权衡后再决定是否离开。”常濛院长告诉在座的学子们,应届生最大的优势,就是有着极低的“试错成本”,可以足够从容地去真正发现自己兴趣和兴趣之间的结合点。

此次讲座由复旦大学大学生职业发展教育服务中心以及社会发展与公共政策学院联合举办,除BOSS直聘研究院常濛院长外,当天讲座另外