

中小教育企业招聘痛点调研报告

才鹿





版权及免责声明

Copyright & Disclaimer

本研究成果属于才鹿（上海毓新企业管理咨询有限公司）所有，未经书面许可，任何机构不得以任何形式翻版、复制和发布。如引用发布，需注明出处。

才鹿是专注教育领域的人才资源伙伴，为教育企业和院校提供招聘、测评、咨询等人才管理综合服务。

调研报告中所涉及的数据、信息与建议，仅供读者传阅与参考。

调研报告中所涉及的访谈摘录，出于保护访谈对象的隐私，针对人名和企业名进行一定的模糊化处理。

© 2018版权归 才鹿 所有



目录 Contents

引言

04

Part1 调研样本概况

05

赛道分布、城市分布、规模情况、运营模式

Part2 招聘痛点现状及分析建议

10

招聘痛点总览（痛）、针对痛点的分析建议（药）

Part3 若有诸痛，请服解药

21

教育成长型企业招聘痛点“解药”一览

Part4 关于才鹿和合作伙伴

23

才鹿介绍、合作伙伴、联系我们



引言 Introduction

才鹿，专注教育领域的人才资源伙伴，结合招聘、服务与技术，致力于为教育企业提升人才驱动力。成立三年，才鹿服务超过260家教育成长型企业，积累标注超过30000+行业内外优秀人才，用成功的招聘实践搭建行业招聘模型，提升招聘效率与效果。

2016年，才鹿联合顶思发布《国际学校教师薪酬与发展调研报告》，并针对“学科老师”这一岗位进行胜任力模型与测评工具设计；

2017年，才鹿联合太和顾问发布《2017教育创企薪酬调研报告》，首次针对行业进行大规模精准薪酬数据收集与研究；

2018年，才鹿联合校宝在线、腾跃校长社区、睿艺等知名教育服务企业，面向144家遍布全国的中小型教育企业进行调研与访谈，针对其招聘流程、痛点进行诊断，以提出优化、调整、创新的建议与办法。



想获得往年才鹿调研，请关注微信公众号，并回复#报告#

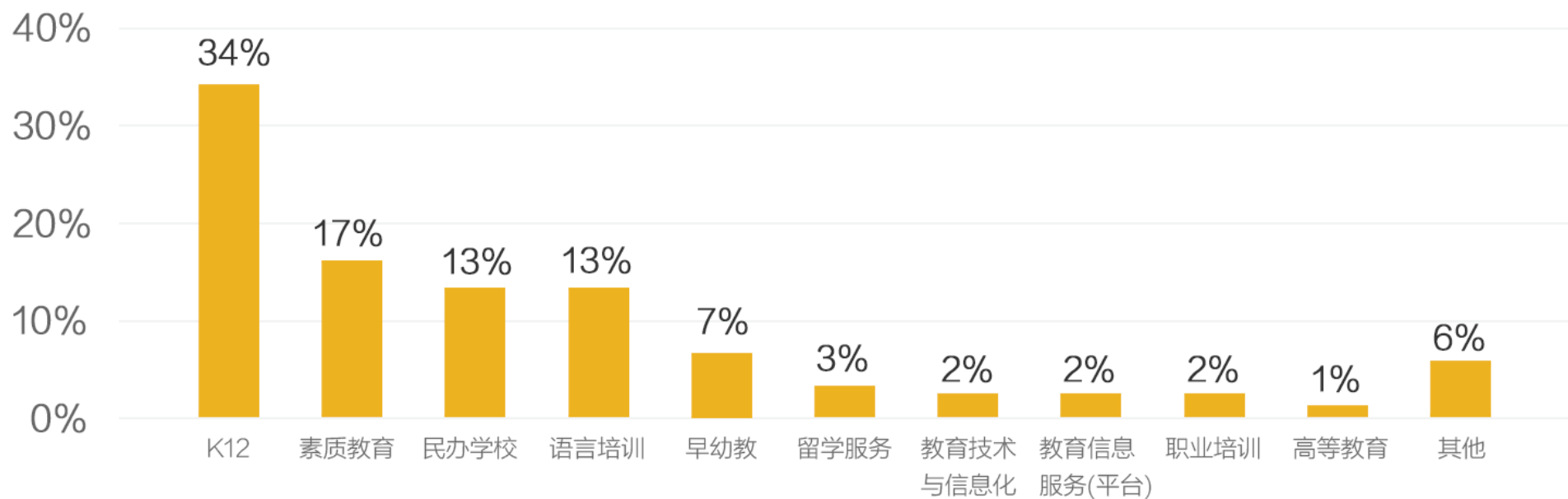


Part1

调研样本情况

调研样本赛道分布 K12领域最多，各细分赛道覆盖广泛

K12领域机构占参调机构的**34%**
共计**10个**细分赛道机构参与调研

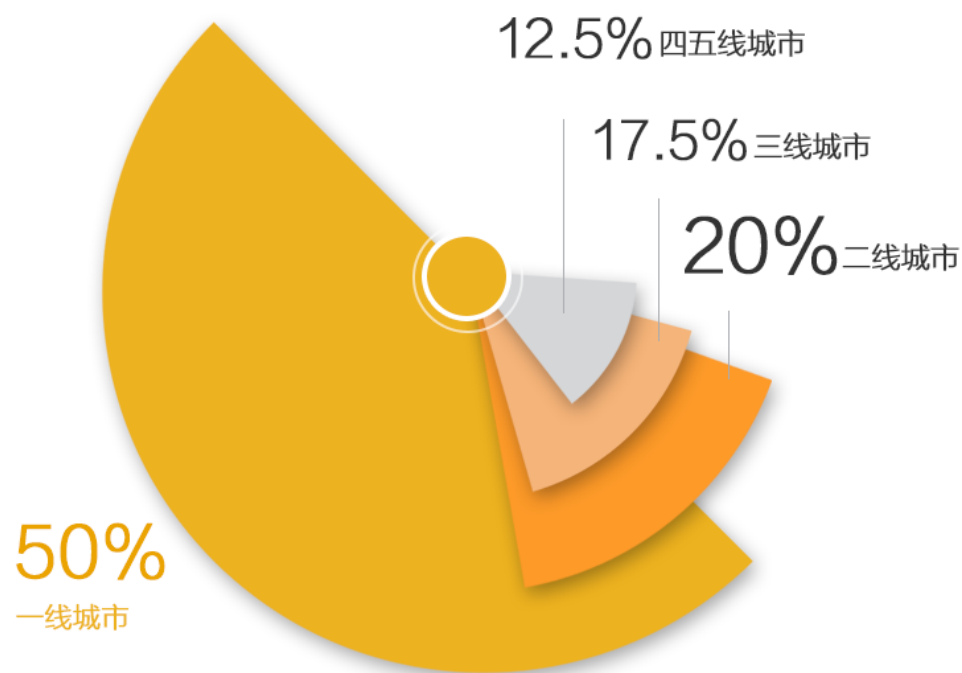


企业细分领域占比

(参调机构144家)



调研样本城市分布 一半为一线城市，四五线城市也有覆盖



一线城市样本占**50%**

一线城市对教育资源需求强烈，市场规模大，机构数量多，更具代表性。

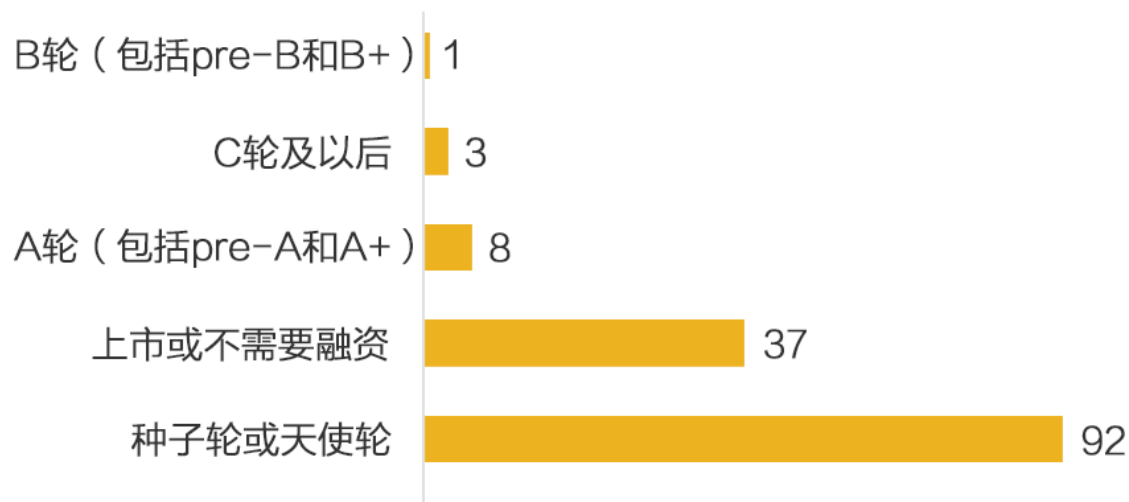
四、五线城市样本占**12.5%**

大型教育机构对四五线城市渗透率低，中小机构相对发展不够成熟。

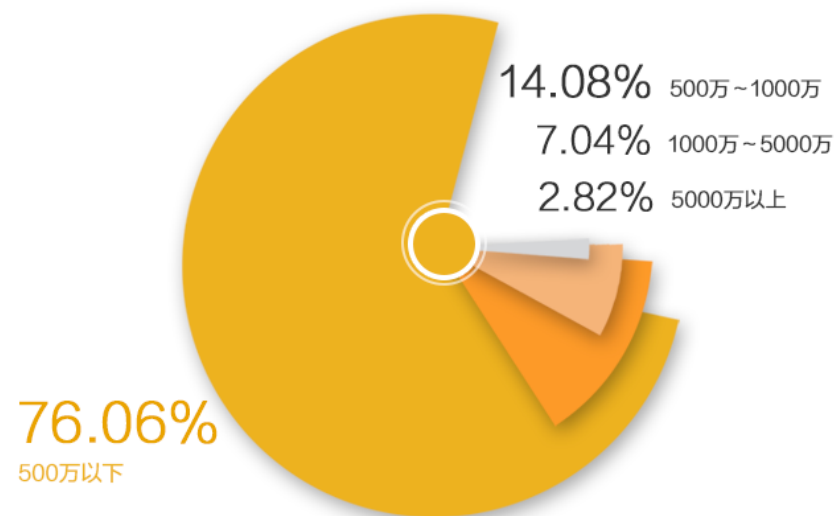
企业城市分布

调研样本规模情况 融资在A轮以下，营收规模在500万以下为主要研究对象

企业类型数量



企业营收规模占比

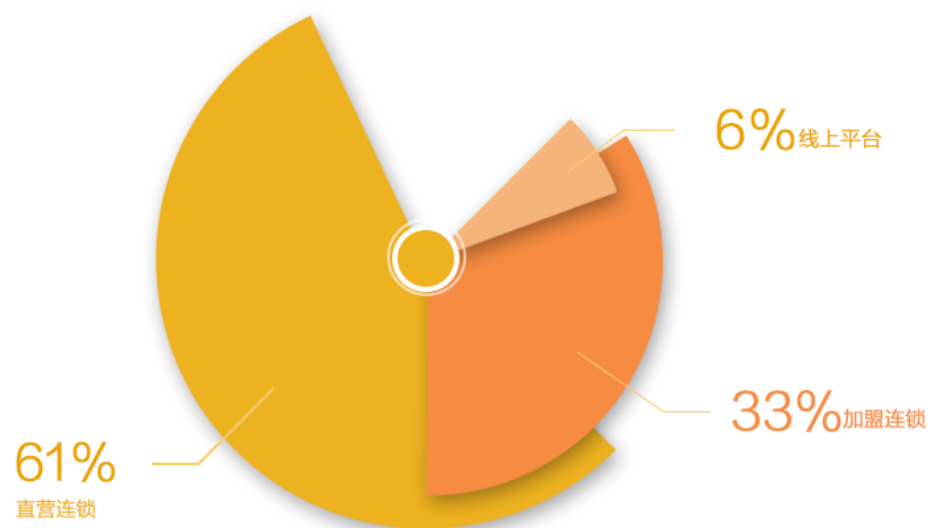


种子轮或天使轮的样本占 **65%**
营收500万以下样本占 **76%**

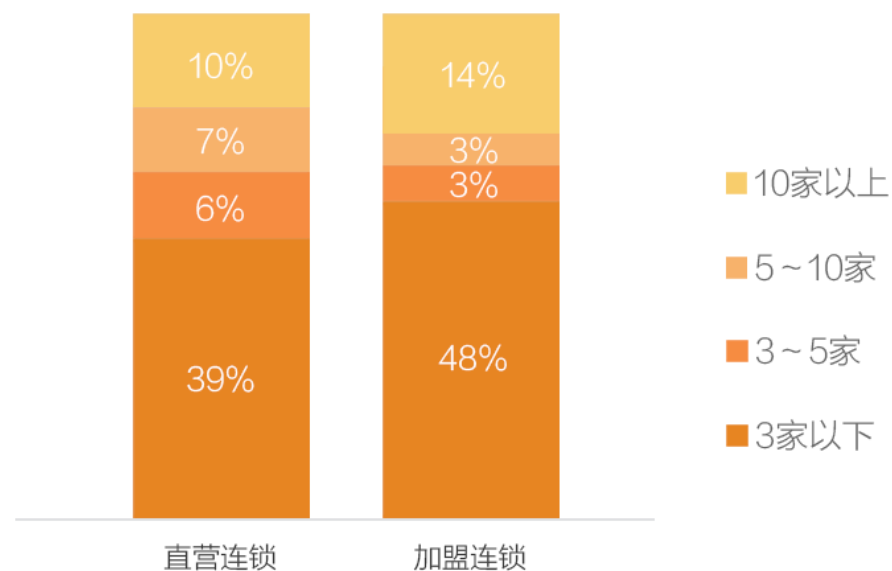
上市和非融资机构也有涉及，占到 **26%**
以中小机构为主要群体，研究招聘痛点

调研样本运营模式 直营连锁机构为主，以1-3家中心的中小机构居多

企业运营模式占比



企业中心数对比



直营连锁的样本占 **61%**
加盟连锁的样本占 **33%**

直营连锁样本中，1-3家中心的机构占 **39%**
同样以1-3家中心的中小机构为主要群体，占到 **48%**



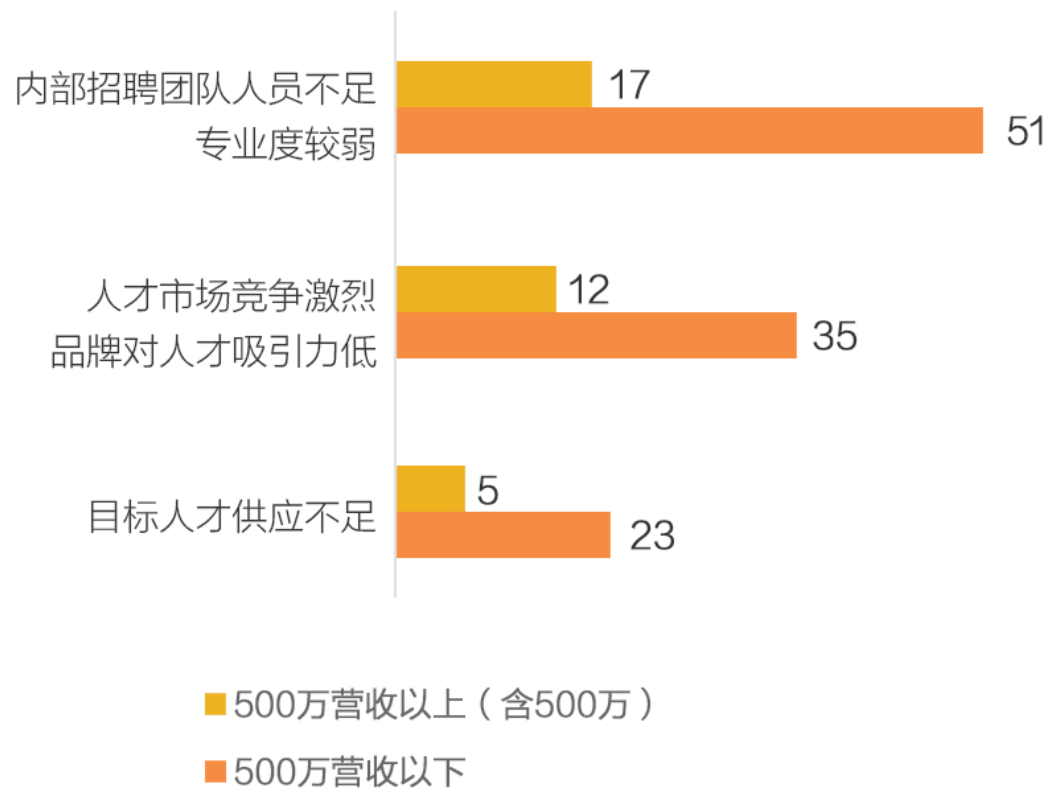
Part2

招聘痛点现状及分析建议

招聘痛点总览



三大痛点困扰教育成长型企业



参调机构：144家

“目标人才供应不足”，是教育企业面临的普遍问题，市场上一线**营销与教学**人才一直处于供不应求的状态，季节性需求不平衡。

随着教育市场的蓬勃发展，即使是中小型教育机构，为了快速占有市场而激增的业务量，也会导致短时间内招聘任务激增。

企业内部的招聘能力面临前所未有的挑战，愈加凸显了“**内部招聘能力较弱，招聘专业人员不足**”的问题。

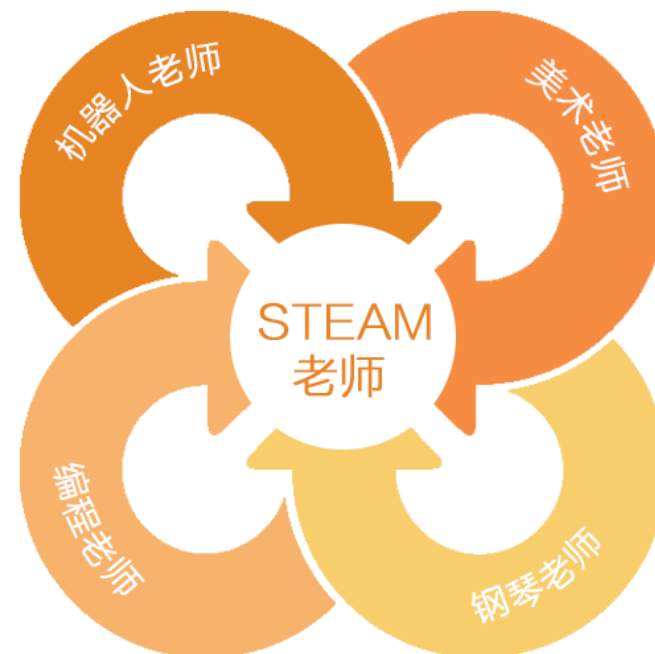
而对于中小型机构来说，由于雇主品牌弱，薪资竞争力不足，通过传统渠道进行招聘更是难上加难。



痛：传统营销人才大量缺口，新型教学人才亟待开源



顾问式销售人才普遍缺口，流动率高；在线教育加剧电销人才的争夺；进机构渠道销售人才要求提升；留学咨询顾问趋向管家化，人才要求进一步提升。



STEAM校内校外学习热，催生大量新型教学岗位，在线编程、美术、钢琴老师专业门槛高，职业认知度低，缺口较大。

药：跨行吸引、灵活工时、校企合作，多种渠道拓宽目标人才池

销售人才

跨行寻访

利用岗位特质而非经验，跨界寻访人才；联合进行行业招聘推广，加强行业雇主品牌

校企合作

与相应院校进行联合培养，提前选拔、定向输送，突出教育行业销售职业优势，加深行业认知度

教学人才

灵活兼职

在线教学挖掘在校专业学生，标准化教研教学流程，人才与教学效果一箭双雕

培训认证

标杆公司输出标杆岗位培训标准，校招与社招双管齐下，引进人才入训，提升合格人才增量



痛：搜索效率低，无效简历多，但传统招聘网站仍是主流渠道



被调研教育企业主流的招聘渠道，为社会招聘、内部推荐、校园招聘等。教育企业使用率最高的是智联招聘、前程无忧、58同城三大招聘网站。

这三类网站的共同点是，人才类型综合，同时一线营销类型人才较多。

被调研企业中使用“猎聘网”的比例为8%，使用“拉勾网”的比例仅为3%，中小型教育企业对于中高端人才以及互联网人才的需求要明显低于一线人才，说明教育企业规模化与互联网化的空间仍较大。



Miss Jin | HRM | 某杭州素质教育培训机构：

即使是大型招聘平台如智联招聘，搜索效率也较低，且投递的简历很多属于非教育行业，无效简历较多。单纯用这些平台无法满足业务部门需求，需要同时借助一些小体量的招聘渠道。目前我们机构采用的是本地人才网。

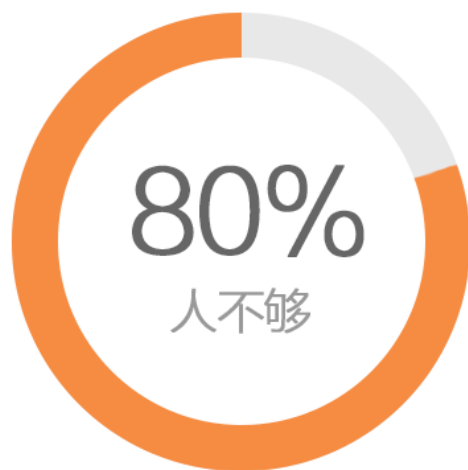
药：“懂行”的人才搜索引擎，多平台精准定位



徐先生 | HRD | 某地方性大型教育培训机构：

我们的招聘团队超过20位专员，每月招聘量超过100人，70%通过社招，几乎所有的招聘渠道都已经开通了。智联使用率较高，但近期关键词减少，搜索精度下降；多平台的账户登录也比较麻烦，希望有集中的简历平台，如果能加上行业内HR的简历共享，那就更好了，可以降低费用与时间成本。

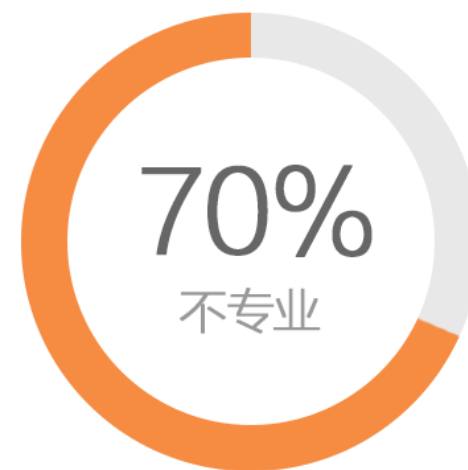
痛：招聘人员不足，专业能力弱，招聘绩效不尽人意



内部招聘岗位人数不足
(少于3人)

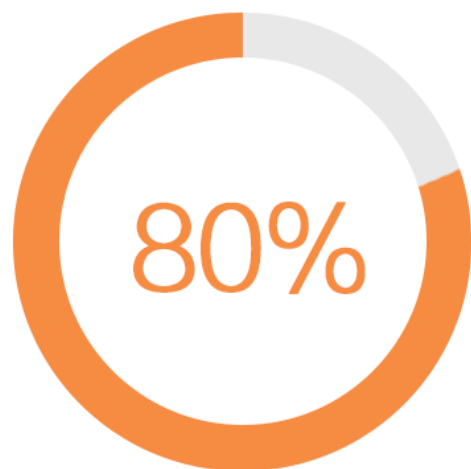


被调研企业负责人
对内部团队的绩效成果不满意
(评分低于60分)

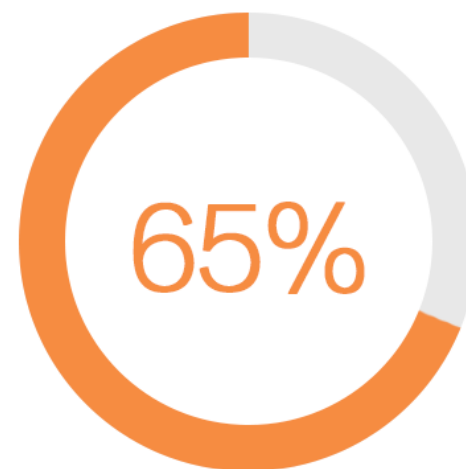


内部招聘专业度弱
(无系统培训与管理)

药：利用行业性招聘或HR培训，提升内部招聘人员专业度



希望提升招聘人员或团队专业度
以此来提升精准匹配需求的简历获取量



希望建立内部招聘的标准化体系与管理机制



孙女士 | HRD | 全国大型英语培训集团：

我们的招聘团队已经算很大了，但整体HR团队的人才寻访和筛选能力还不足。很多转行的HR，进入教育行业，其实有很多的知识与经验盲区，如果有行业性的招聘培训课程或者工具，可以让新人或者跨行者快速提升认知和能力，产出良好的绩效。

药：团队人力有限，将招聘外包给专业机构高效协作，更快达成目标



小蕾 | HRM | Pre-A轮在线教育公司：

我们现在处于快速发展时期，线上教师、电销人员的招聘量又大又急，但公司只有我一个负责招聘，没有外部专业机构支持，我根本无法完成任务。我们有合作一些RPO公司，推荐简历量大，但是质量一般，也很耗费精力。还是希望有更专业的合作伙伴，当然价格也要美好。



张先生 | CEO | 天使轮O2O互联网教育机构：

我们团队目前50人，分布在三个城市，总部只有一个人事行政负责招聘，大部分招聘还是得我自己上。各个职能团队内部都还没有可以成长起来的负责人，中层管理断层让我很心累。作为一家初创公司，在传统招聘网站上，根本无人问津，真的是急死我了。于是我们和专注教育行业的招聘机构合作，**两个月**的时间，**关键岗位的人才**都已经到位，对于我的**融资**也有非常大的帮助！

痛：创业公司没名气、薪资弱，吸引力低 药：重视体验，赢得人气

重不重视，看态度

放低姿态，重视与吸引人才，负责人亲历亲为参与，给足礼遇。

尽量配合候选人方便的时间与地点。

对自己想要拿下的候选人多次沟通，长线发展。

信不信任，看背书

找到可以给你背书加分的中间人，比如行业内大牛、投资机构、重要合作伙伴，当然最重要的是找到势能高的人才，加强人才密度与吸引力。

喜不喜欢，看故事

尝试利用企业对外的不同窗口，官网、微信公众号、微博、知乎，说出你的故事，描绘你的愿景。



Athena | HRD | 某留学创业公司:

雇主品牌弱对于初创公司的招聘来说是非常大的挑战，人才对平台的**认知度**和**信任度**都很难在短时间内提高。我们目前能做的一方面是打差异化，**总结突出自身品牌和产品的特色**，另一方面就是和业务部门一起搭建内部人才库，进行长期跟踪与吸引。



关注才鹿公众号，回复“1”即可查看更多