

2020新职业教育行业发展报告

北外在线产教融合学院 1周前



点击“北外在线产教融合学院”可订阅哦！

职业教育周期长、跨度大，价值壁垒高

职业教育是指对受教育者实施可从事某种职业或生产劳动所必须的职业技能、职业知识和职业道德的教育。从人的生命周期来看，整个职业教育生命周期长达30~50年，是最长的一个教育阶段；从社会价值来看，职业教育具有广泛的社会意义，因其覆盖群体类别广泛，包括在职人员、高校毕业生、失业、无业人群以及农民工群体（蓝领），对于个人发展、家庭和谐、社会稳定至关重要，相比义务阶段的K12教育，职业教育具有更高的价值壁垒和竞争门槛。

职业教育用户基数庞大

从人口结构来看，20~44岁年龄段是新职业教育的核心人群，根据2019年中国人口金字塔结构图，该人群大概占据36.7%，总量约5亿人；从动态曲线图来看，2011年后，虽然劳动力人口总量有所下滑，但在2011~2031的20年内仍然是最庞大的一类人群。据统计，2018年中国高校毕业生的数量达到820万人，职业教育每年的增量市场达到千万级。

新职业教育趋势预测

企业发展与用户价值的平衡

职业教育机构不仅是以营利为目的企业，还承担了具有公共价值教育的职责，需在教学、服务等多方面都坚持用户价值导向。教育企业想要长远和健康的发展，在追求企业发展与用户价值的一方极端失衡都可能走向毁灭，如尚德机构盲目追求盈利和利润，“骗取学费”不顾用户体验，导致口碑败坏，业绩滑坡，给人警醒。

人才流动加快，个人接受市场职业培训成主流

数据显示，职场人平均跳槽频率正在持续加快，平均在职时间从2014-2015年的34个月逐年递减为2017-2018年的22个月。越发频繁的人才流动一方面体现了越发活跃和开放的职场特征，另一

方面也给企业招聘带来新的挑战——人才留存难度增大、招聘工作量激增等。

中小企业原本对人才培养的意愿度很低，人才流动的加快导致培训成本更高，无形中更加剧了这一形态；因此，预计未来通过个人自我教育及接受市场职业训练提升职业能力成为主流。

同时，大企业相对具备完善的职业培训体系，但也存在着两种需求：一是随着企业规模及地域的扩大，线下企业内训费时费力，搭建全国统一通用的内训IT平台有利于提高效率，节省人力；二是随着分工越来越细致，研发、运营等专业集训在内部难以实现，培训师外聘的方式可以满足需要；腾讯课堂调查数据显示，使用过在线职业教育的企业有66%选择外包搭建内部培训平台，根据其具体需求选择或定制相应的培训资源；64%选择购买平台使用权限让员工可以直接在平台上进行学习。因此，企业内训平台搭建外包及课程外包采购成为趋势。

在线教育渗透率低，增量市场大

从增量市场来看，据《CNIC的中国互联网络发展状况调查》显示，2019年上半年我国在线教育应用的用户规模仅2.32亿人，网民（8.5亿人）渗透率只有27.2%，居倒数第二，不到IM的1/3；但过去半年在线教育是增速最快的应用，同比增长15.5%，超过金融理财（12.1%），可见在线教育的增量市场潜力巨大。

校企合作、产教融合为趋势

2019年6月，根据《普通高等学校高等职业教育（专科）专业设置管理办法》，在相关学校和行业提交增补专业建议的基础上，教育部组织研究确定了2019年度增补专业共9个，其中包括人工智能技术服务；另外，如北京科技大学、天津大学部分普通本科高校增设人工智能、大数据、物联网工程专业，这对IT培训机构是利好，在校企合作、产教融合的趋势下，有教研能力和教师资源的机构将有机会与高校合作共建专业，从人才培养方案制定、课程设置、教学到评价的一系列深度参与职教。

新职业教育的市场空白点

2019年10月美团大学的上线，意在给生活服务领域从业者提供培训，同时也为在美团点评开店的商家提供店面营销、人员培训与管理等服务，这瞄准的是传统企业内训市场；目前，线上泛IT培训针对的是纯互联网公司岗位，但在传统企业数字化转型过程中，出现许多新的岗位和职位，教育培训需求是刚需，这块仍是市场空白点，市场潜力巨大。

同时，伴随着新一代斜杠青年的诞生，越来越多的年轻人不仅拥有一份职业，智联招聘《2019职场人年中盘点报告》显示8.2%的职场人士拥有斜杠收入；更多的主业/副业，以及副业上升为主

业，自由职业者群体人数增多，这种职业选择和切换与以往都不同，其中的教育培训需求必然是存在的，以及公共学习空间、沉浸式IT培训，职前培训+招聘+就业+职后培训的融合延伸等新业态的市场潜力也值得挖掘。

2020年新职业教育行业发展报告

目录

IT桔子《2020年新职业教育行业发展报告》

一、新职业教育的行业背景及定义

二、新职业教育行业分析及发展现状

三、新职业教育案例分析

四、新职业教育趋势预测

一、新职业教育的行业背景及定义

- 职业教育概述及发展阶段
- 新职业教育概念与分类
- 产业升级
- 技术进步
- 传统职教无法满足市场需要
- 互联网行业人才吸引力强



职业教育周期长、跨度大，价值壁垒高

IT桔子《2020年新职业教育行业发展报告》



安身立命



经济发展



社会稳定

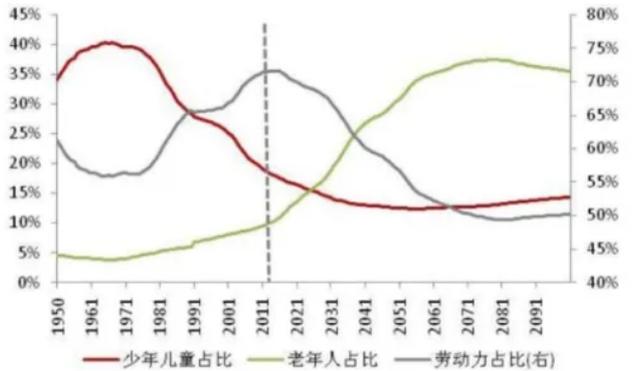


国家富强

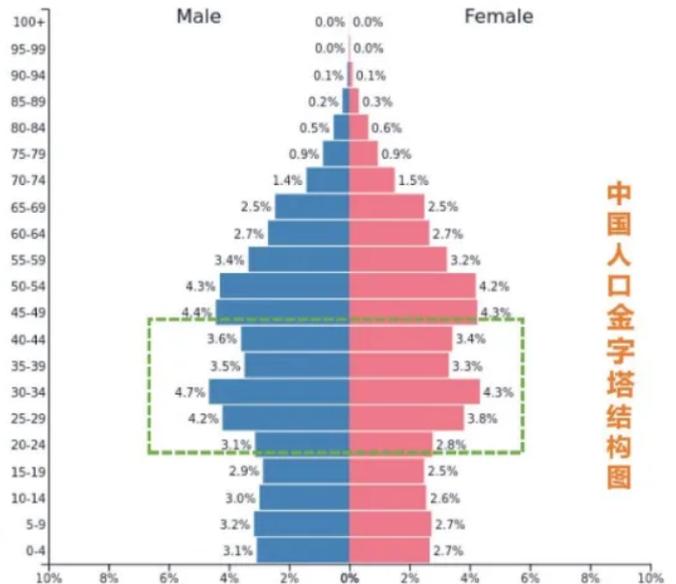
职业教育是指对受教育者实施可从事某种职业或生产劳动所必须的
职业知识、技能和职业道德的教育。从人的生命周期来看，整个职
业教育生命周期长达30~50年，是最长的一个教育阶段；从社会价
值来看，职业教育具有广泛的社会意义，因其覆盖群体类别广泛，
包括在职人员、高校毕业生、失业、无业人群以及农民工群体（蓝
领），对于个人发展、家庭和谐、社会稳定至关重要，相比义务阶
段的K12教育，**职业教育具有更高的价值壁垒和竞争门槛。**



中国人口结构趋势图



资料来源: IMF, Wind, 华泰证券研究所



中国人口金字塔结构图

PopulationPyramid.net

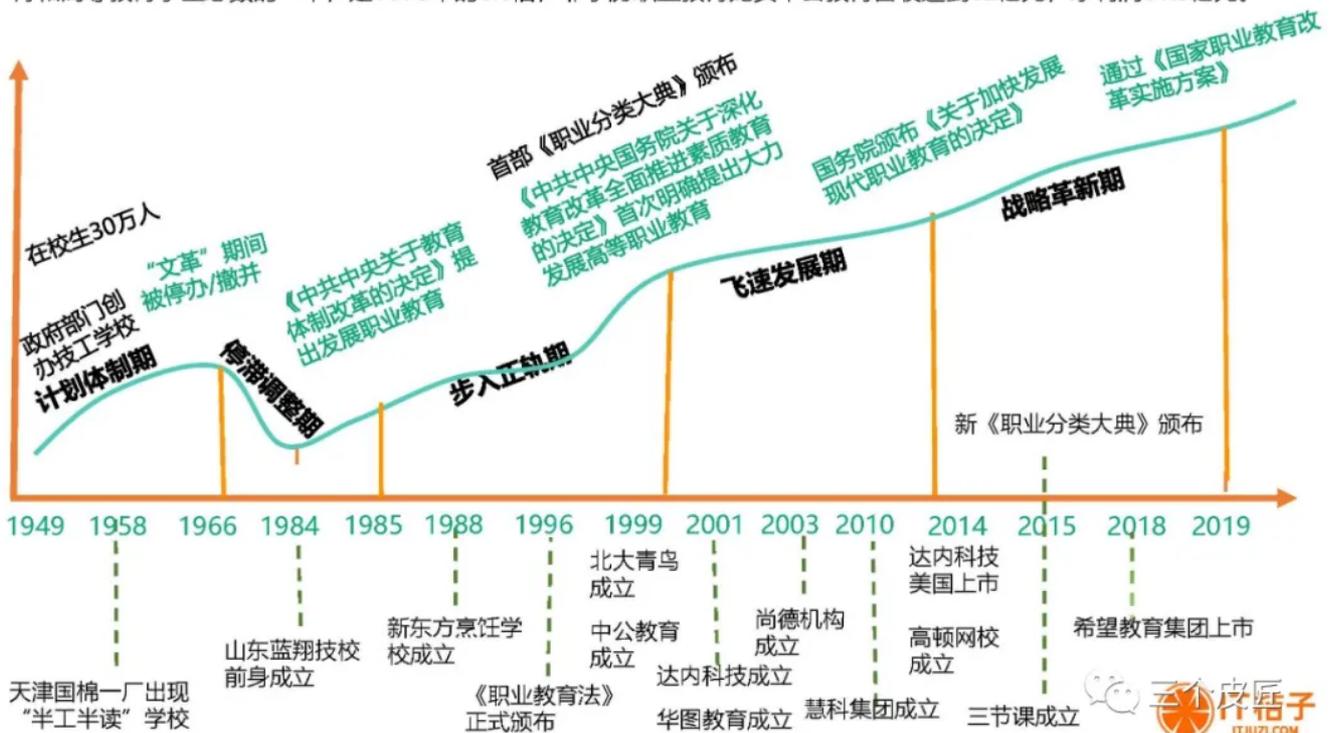
China - 2019
Population: 1,398,582,297

从人口结构来看，20~44岁年龄段是新职业教育的核心人群，根据2019年中国人口金字塔结构图，该人群大概占据36.7%，总量约5亿人；从动态曲线图来看，2011年后，虽然劳动力人口总量有所下滑，但在2011~2031的20年内仍然是最庞大的一类人群。据统计，2018年中国高校毕业生的数量达到820万人，职业教育每年的增量市场达到千万级。

职业教育发展阶段概述

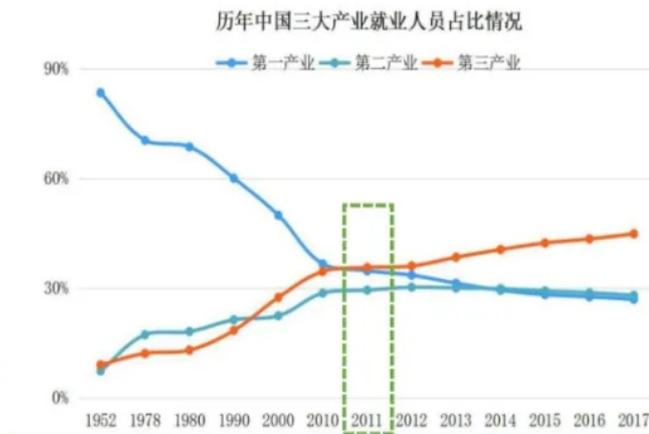
70年以来新中国职业教育发展历程

截至2018年，我国有职业院校1.17万所，在校生2685.5万人，是1949年的89.5倍；中职和高职在校生规模占高中阶段教育和高等教育学生总数的一半，是1978年的6.6倍；非学历职业教育龙头中公教育营收达到62亿元，净利润11.5亿元。





2016-2020年“十三五”国家战略性新兴产业规划



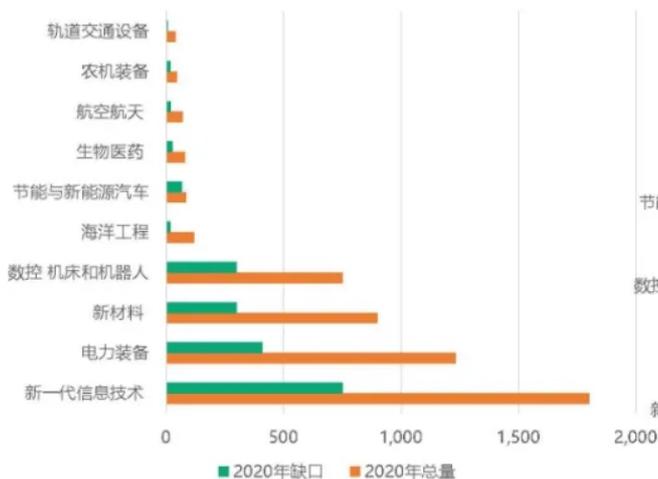
数据来源：中商产业研究院大数据库

产业方面，我国产业结构经历了两次重大调整，第一阶段是1952~2011年，第三产业比重持续扩大；第二次是2013年后发展战略性新兴产业，国家《2016-2020年“十三五”国家战略性新兴产业规划》提及，重点发展新一代信息技术、高端制造、生物、绿色低碳、数字创意等5大战略性新兴产业，持续推动数字经济+网络强国战略将带动新职业培训的需求。



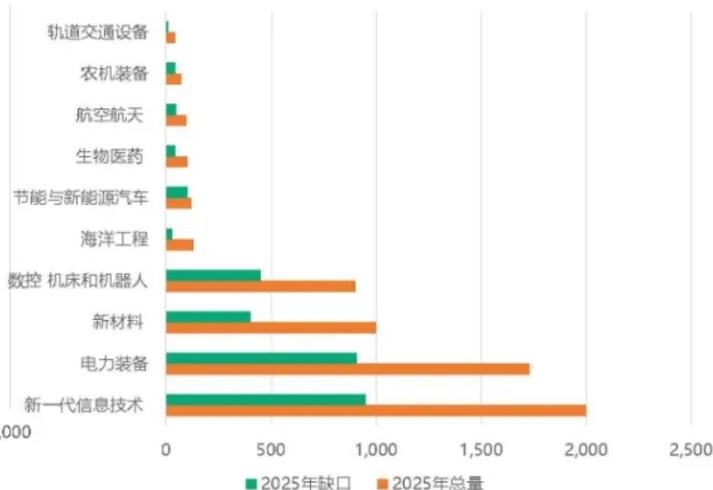
新信息技术行业人才缺口大

2020年十大重点领域人口总量与缺口预测



数据来源：教育部、人社部与工信部联发《制造业人才发展规划指南》

2025年十大重点领域人口总量与缺口预测



2020年 - 2025年新一代信息技术人才总量与人才缺口预测

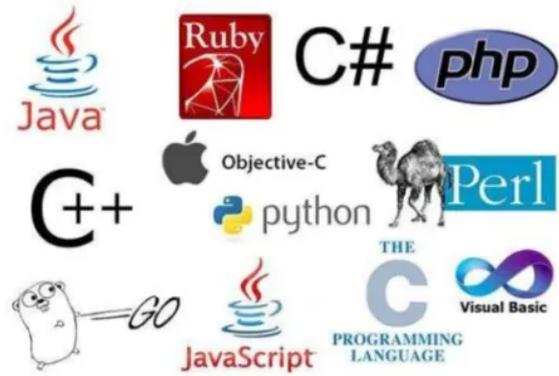
根据人社部数据，新一代信息技术产业，预计2020年的人才总量是1800万人，缺口量是750万人，到2025年人才总量2000万人，缺口950万人，是目前十大重点领域中人才总量以及缺口最多的新兴产业。

年份	人才总量	年均CAGR	人才缺口	年均CAGR
2020年	1800万人	2%	750万人	5%
2025年	2000万人	2%	950万人	5%





各类编程语言

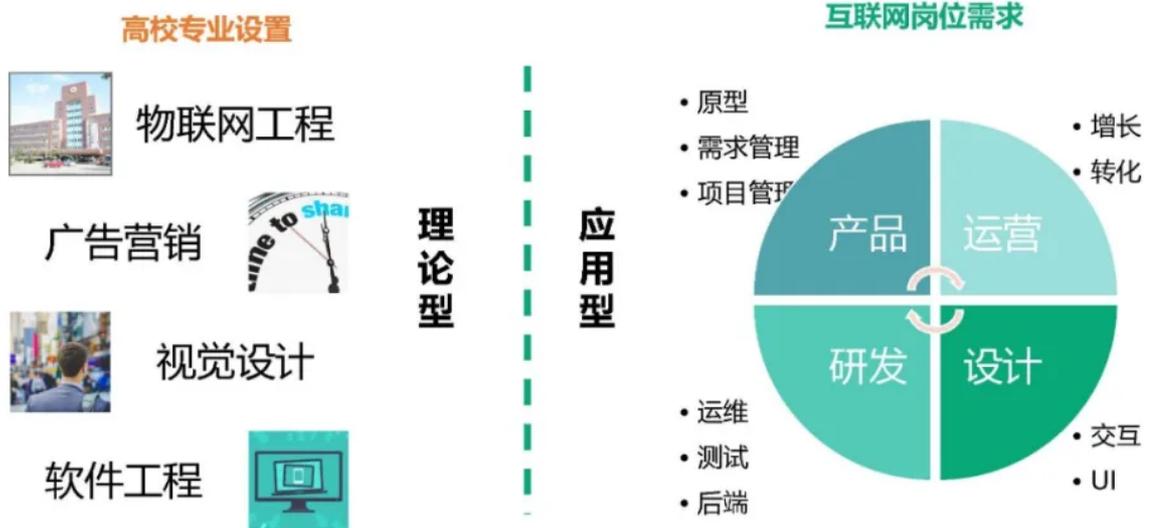


- 数据挖掘工程师 20-40K
- 机器学习科学家 50-80K
- 语音识别算法工程师 20-30K
- 物联网系统架构师 30-50K
- AI工程师 30-50K
- 图像识别和建图导航 25-50K·13薪

技术层面，从1972年计算机“鼻祖”图灵创造 C语言到目前移动互联网时代所需的Go等各类开发语言，技术本身所处的环境及编程语言都发生了翻天覆地的变化，科技的进步一方面促进了商业世界的进步，另一方面商业应用的创新又反哺技术的革新，两者相辅相成。现在技术越来越成为一种底层的环境，其作用不可忽视；而下一代物联网、5G、人工智能等新兴产业公认是由技术驱动的，新技术不仅催生了极具商业前景的新职业工种，更激发了雇主的招揽人才的热情，包括数据挖掘工程师、机器学习科学家等社会招聘岗位的薪资十分诱人，同时也将从需求和供给两端促进新职业教育培训的发展。



传统职业教育体系无法满足岗位要求



我国传统职业教育仍然侧重学历教育，高校毕业生面临的难题和矛盾在于不能“学以致用”“专业对口”，人才供需不匹配。从供给端来说，自高校扩招后，每年有400多万大学生就业，但我国高等教育普遍存在着专业设置与企业岗位要求脱节的问题，客观上导致不能学以致用。究其原因，一方面，师资、教研能力跟不上市场需求；另一方面，国内的高校院校体系是理论导向，学术型研究主导，关键培养的是科研人才，而不是应用型人才。





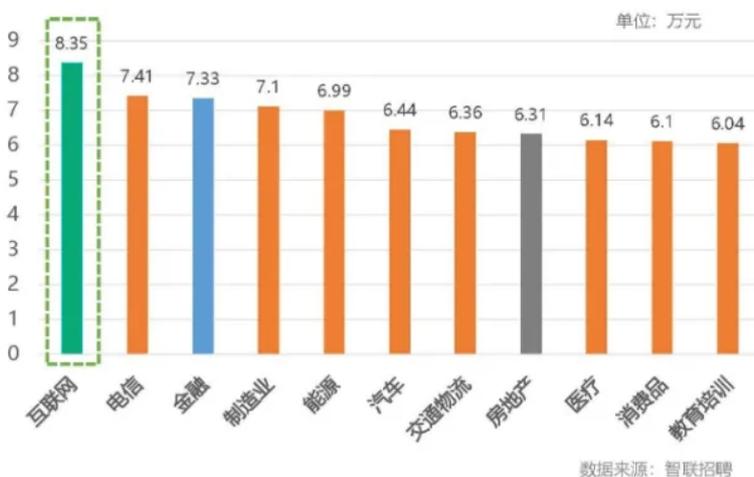
2017年7月，《新一代人工智能发展规划》倡导智能教育，利用智能技术加快推动人才培养模式、教学方法改革，构建包含智能学习、交互式学习的新发布，型教育体系。2019年1月，《国家职业教育改革实施方案》发布，开启职业教育改革发展的新征程，明确于2019年起启动1+X证书制度等试点工作，到2022年实现一大批普通本科高等学校向应用型转变。促进产教融合校企“双元”育人，大幅提升新时代职业教育现代化水平。国家不断推动职业教育改革的原因也在于从供给端来说，高校毕业生进入社会后不能满足企业需求。

同时，2019年4月，人社部、市场监管总局、统计局正式公布了人工智能工程技术人员、物联网工程技术人员、大数据工程技术人员、云计算工程技术人员、数字化管理师、建筑信息模型技术员、电子竞技员/运营师、无人机驾驶员、农业经理人、物联网安装调试员、工业机器人系统操作员/运维员共13个新职业，表明自2015年新版国家职业分类大典颁布以来首批新职业已获得国家官方认证，也将带动相关职业培训和就业需求。



互联网行业前景好，人才吸引力强

2018年重点行业高校毕业生起薪（年薪）



2019年行业平均年薪排名TOP3



2018年智联调查数据显示，互联网行业的毕业生起薪最高，平均年薪达到8.3万元，比电信行业、金融行业还要高出1万元；这表明互联网行业远比其他传统行业高薪，拥有更强的人才吸引力，能吸引优秀毕业生入行。再从平均薪资来看，2019年腾讯理财通联合多方机构发布《2019国人工资报告》，报告指出：经济转型之下，互联网行业仍旧发展迅速，工资水平在全国行业中排名位列第一，也意味着总体上人才流动仅限于行业内，行业本身人才流失较少。



二、新职业教育的行业分析及发展现状

- 学习目的三重奏：求职+升职+成长
- 学习方式两部曲：在线为主，线下为辅
- 三类运营模式：C2C、B2C、B2B2C
- 两种商业模式：会员制、课程制
- 学习效果外化：证书、OFFER、作品
- 市场规模预测
- 行业现状分析
- 行业图谱

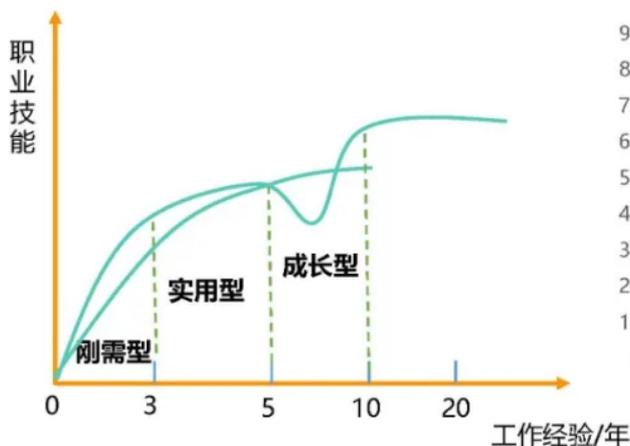


学习目的三重奏：求职+升职+成长

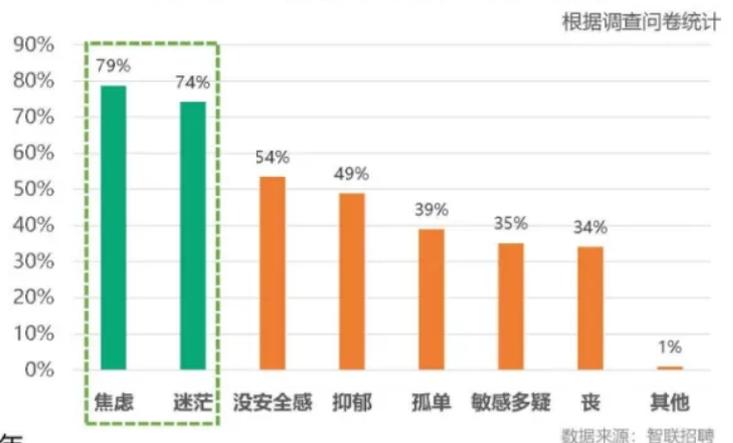
IT桔子《2020年新职业教育行业发展报告》

根据智联数据，焦虑和迷茫是职场常态，人群占比高达80%；学习充电是新常态；根据《2016年知识青年报告》，有62.3%的上班族在为职业技能买单，47.9%工作3年以下的人群在为求职、转行而付费，表明职业教育的实用特点。

互联网职业生涯与学习目的曲线图

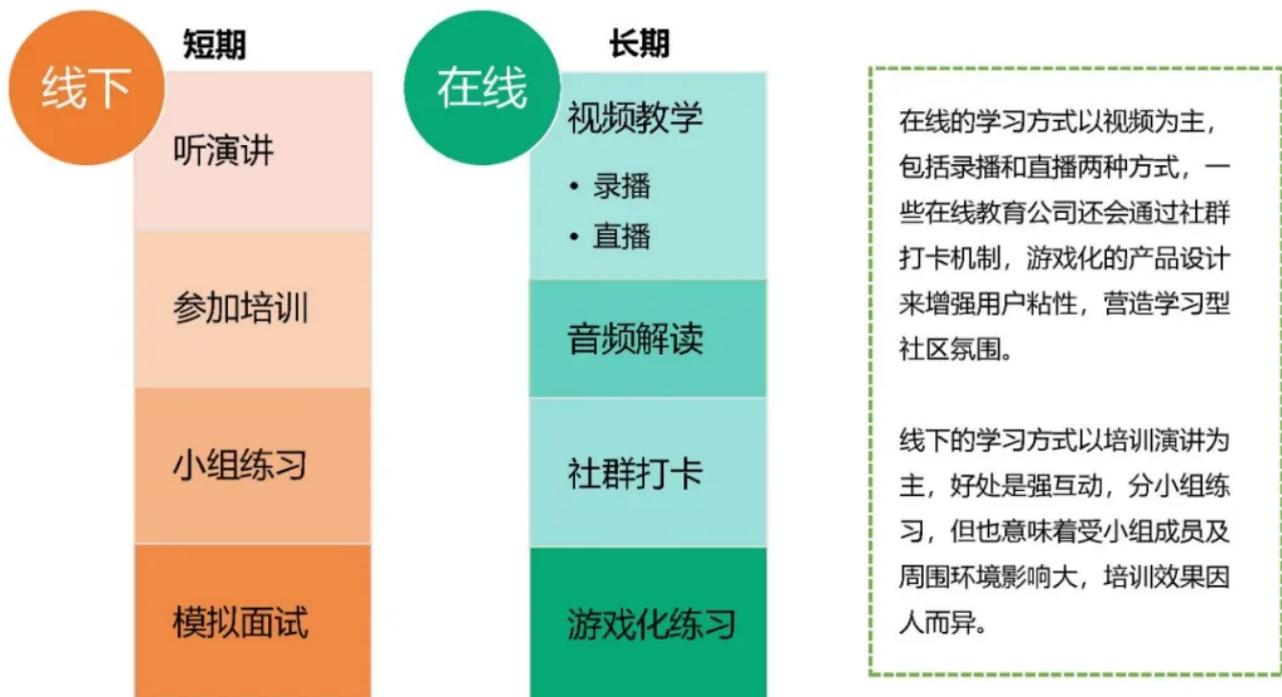


2019年中职场人存在的负面情绪占比



互联网行业极速发展，有的人在工作5年后就停滞不前，有的人经历过低谷转型后，会在第10年进入职业生涯的第二个高峰，达到顶点；从需求来分析，学习目的主要分为三种，刚需型针对毕业生小白的求职，课程门槛相对较低；实用型针对毕业1~5年内职业提升，教研难度相对较大；成长型针对5年以上经验的职场人，课程门槛高。





线下适合短期、阶段性、集中的职前培训，从长期阶段来看，持续的在线学习仍是主流。

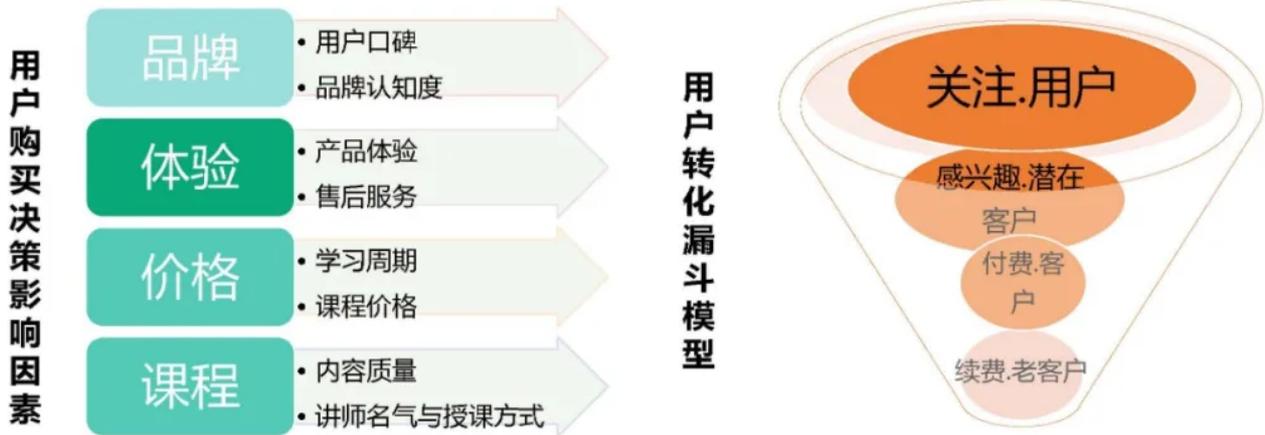


新职业教育天然适合在线培养方式



针对存量市场的在职人员，成年人的学习动机明显，实用性更强；但由于是非全日制学生，职场人再教育面临的主要困难是一缺少规划，二各种现实障碍多，诸如工作忙而缺少大把的时间投入学习，而在线教育利于实现碎片化学习。另外，尤其下沉市场缺乏优质的教师，而在线培训机构教学资源丰富、选择面广，不受地域限制，免费试听课的成本低；且学费性价比高，尤其IT研发类课程本身需要在线编程、及时反馈。所以，新职业教育更适合在线教育培养方式。





对用户而言，是否购买付费课程的影响因素是多种多样的，包括价格、品牌、体验、课程等，品牌的传播度影响了用户受众的大小，如品牌知名度越高，则知道该机构的用户越多；但品牌的真正定位包括价格策略决定的是潜在客群的容量，如面向毕业生主打封闭式培训的某高端IT职业培训机构，其定位相当精准，但潜在客户也十分有限，导致精准获客成本较高。目前就新职业教育培训业来说，行业尚处于早期阶段，各家机构的品牌认知度差异不明显，那么课程与体验是用户最关键的考量因素（价格可以说是课程优劣和用户心理博弈后的反映），也是机构在核心教研与教学服务实力上的体现。课程包括内容和讲师两点，体验则强调教学过程中及售后的体验、答疑等服务环节。



三类运营模式及师资分析

运营模式



目前，从整个教育体系来看，已经出现了几家在线教育平台巨头，包括网易云课堂、百度传课、腾讯课堂，职业教育领域很难再出现独立的平台；而采用少量B2C+偏重C2C结合的运营模式是新型互联网职业教育公司的常态，它不需要培养规模的教师团队，只需专注做好教研拥有自己核心的师资，这对创业企业也是非常适宜的选择。

师资

撮合平台/教研服务商

- ◆ 讲师本职是从业者，机构更符合服务者而不是管理者的角色
- ◆ 知识体系的完整度依赖于教研员与讲师的沟通、打磨。

线下教培机构

- ◆ 讲师既是员工，也是职业
- ◆ 机构是管理者，需要强化管理和标准化，防止人员流失对招生、口碑不利。

在线教育平台

- ◆ 平台无需聘请老师
- ◆ 机构直接入驻，自带讲师。





热招项目推荐：

招生简章 | 北京外国语大学日医介护储备干部项目

招生简章 | 北京外国语大学德国职业教育留学(就业)项目



北外在线产教融合学院

↑↑长按扫码关注我们↑↑

北京市海淀区西三环北路2号北京外国语大学8号楼
4006-100-966 转6