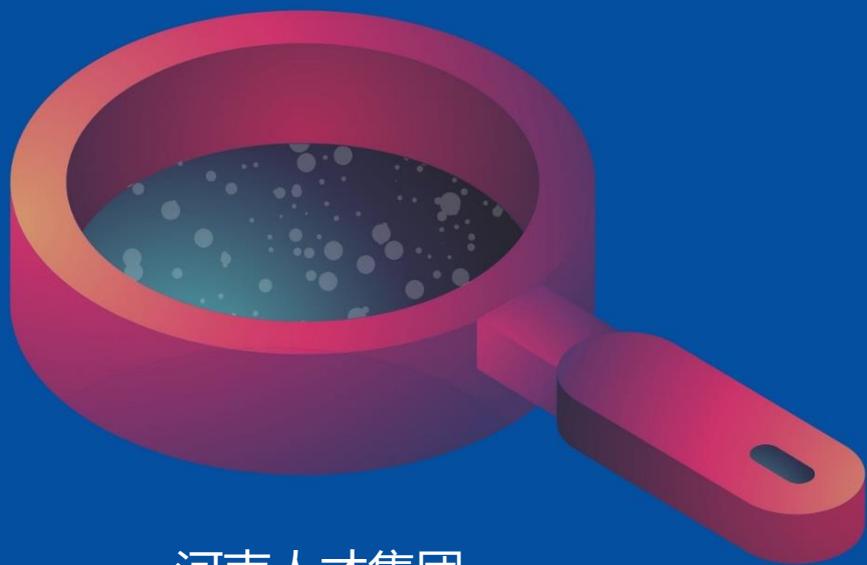


# 人力资本观察

Human Capital Vision

第22期 2022年第30周 (7月25日—7月29日)



河南人才集团

创新投资中心

# 目 录

## 一、时政要闻

01

- （一）人社部—“人力资源服务机构是促进市场化就业的重要支撑力量。”
- （二）河南濮阳出台青年人才集聚方案
- （三）省科技创新委员会召开第六次会议研究现代产业学院建设等工作

## 二、动态资讯

07

- （一）海南人才集团揭牌
- （二）河南人才集团第五家地市人才集团—信阳人才集团成立
- （三）人服龙头—北京外企重组方案通过
- （四）人瑞人才中期收入下降

## 三、标杆研习-东软教育

13

- （一）基本信息
- （二）盈利模式
- （三）经营情况
- （四）发展策略

## 四、阅读分享- 全球职业教育行业发展报告

21

- （一）全球职业教育行业宏观概览
- （二）全球重点地区职业教育市场发展现状
- （三）中国职业人才市场需求分析
- （四）行业发展趋势与展望

## （一）人社部新闻发布会：人力资源服务机构是促进市场化就业的重要支撑力量

---

“人力资源服务机构是促进市场化就业的重要支撑力量。”在7月22日人力资源社会保障部举行的新闻发布会上，人力资源社会保障部人力资源流动管理司司长张文森表示，目前，我国共有经营性人力资源服务机构5.4万家，今年以来，积极发挥职能作用，助力稳就业保就业，取得了积极进展。

一是推出了一系列市场化就业服务活动。开展“百日千万网络招聘产业园专场”“国聘行动”等活动。目前共有1.5万家企业提供89万个就业岗位，接收511万份求职者简历。

二是着力保障重点领域用工。搭建人力资源服务供需对接平台，组织人力资源服务机构开展灵活多样的用工保障支持，助力企业复工复产。

三是有力服务疫情防控。组织各类服务机构通过跨区域调配、定向招聘等方式，为疫苗研发生产、方舱医院建设、核酸检测、物资配送等输送大批劳动者，为疫情防控提供有力支持。

张文森介绍，近期，人力资源社会保障部部署开展人力资源服务机构稳就业促就业行动，组织引导更多人力资源服务机构，发挥匹配供需、专业高效的优势，进一步扩大市场化就业服务供给。主要在七个方面加大工作力度：

一是大规模开展求职招聘服务。用好 2 万个招聘网站和 4.9 万个固定招聘场所，通过线上线下结合、跨区域协同等方式，加大服务力度和招聘频次。

二是全力促进高校毕业生就业，开展系列专项活动，为高校毕业生集中推荐优质就业岗位和多样化就业服务。

三是积极助力农民工稳定就业，鼓励引导人力资源服务机构帮助农民工外出务工和就近就业。

四是着力保障重点领域用工。聚焦制造业、服务业等重点领域、重点企业、重点项目，搭建人力资源服务供需对接平台，帮助解决招人难、留人难等问题。

五是创新发展灵活用工服务。支持人力资源服务机构创新开展劳动力余缺调剂、人力资源服务外包等服务，拓宽就业渠道。

六是积极支持人力资源服务机构发展，加大惠企利民各项政策落实力度，帮助人力资源服务机构更好发展。

七是加强人力资源市场供求信息监测，为劳动者求职和用人单位招聘用工提供参考。

同时，会同有关部门持续开展人力资源市场秩序清理整顿等行动，优化就业环境，保障劳动者的合法权益。

张文淼表示，通知发出后，各类人力资源服务机构围绕重点群体、重点领域，积极开展线上线下相结合的求职招聘、劳动用工等服务活动。各地也在加大组织和宣传力度，积极落实相关政策激励措施，广泛调动人力资源服务机构、人力资源服务产业园、人力资源服务行业协会等多方面力量，努力形成全行业关心就业、参与就业、支持就业的良好氛围，为就业大局稳定和经济社会发展贡献力量。

## 简 析

人力资源服务业提供就业服务，是其业务领域所在。在当前稳就业的背景下强调这一业务，凸显了职业中介机构在促就业引人才方面的重要作用。就业市场中，劳动供给和需求的匹配最大难点就是信息不对称性。部分求职者尽管有工作能力，但因为不了解用人单位需求，难以找到适合自己的工作，造成摩擦性失业。人力资源服务业中的各类职业中介机构，通过帮助用人单位和求职者进行信息匹配，提供双向选择，在一定程度上减少摩擦性失业。

随着我国经济进入高质量发展阶段，人力资源服务新动能不断形成和现代服务业快速发展，将催生经济发展对人力资源服务的旺盛需求，人力资源服务业的行业规模和从业人员数量都将会显著增长，也将吸纳更多就业人口。

## （二）濮阳市出台青年人才聚濮行动实施方案

7月22日《青年人才聚濮行动实施方案（2022-2025年）》（以下简称《方案》）正式出台，明确提出从2022年开始，每年吸引集聚3万左右青年人才在濮就业创业。

《方案》所指青年人才包括普通高校、职业院校大专以上（或相当于大专以上）毕业生和经教育部认证取得学士以上学位的留学归国人员（不包括招才引智“绿色通道”适用范围的人才）。聚才主体为各级各类事业单位、创新创业平台，国有企业、民营企业和自由经济体。

在实施青年人才引进行动方面，《方案》提出要重点做好以下几项工作：一是组织大型招聘活动。组织企事业单位参加中国·河南招才引智创新发展大会，

开辟招才引智“绿色通道”，为企事业单位引进急需的青年人才。常态化开展事业单位公开招聘，原则上每年濮阳市统一组织两次以上集中招聘活动。二是**组织校园招聘活动**。开展“走出去、引进来”活动，结合产业需求和高校专业特色，组织企事业单位参加全国大中城市联合招聘高校毕业生巡回校园招聘会、省内外高校校园招聘等活动，实现岗位需求和人才的精准对接。三是**组织特色招聘活动**。针对“三大三专四新”产业和医疗卫生、教育、农业农村等社会发展重点行业，定期组织专业化、小规模招聘活动。

在搭建青年人才就业创业平台方面，《方案》也明确了具体举措。一是**打造“全天候”线上招聘平台**。完善提升“濮阳市人才信息网”“濮阳市就业网”人才信息网站平台功能，加强与国家、省人才网的信息联通，搭建“全天候”线上求职招聘平台。二是**建设线下人才交流平台**。建设“标准化、数字化”人力资源市场，为用人单位和求职人才交流洽谈提供平台。组织“高校毕业生‘双向选择’对接洽谈会”等高校毕业生招聘服务系列活动。健全人力资源市场供求信息发布机制，及时发布职业供求等信息。三是**构建青年人才创业平台**。到2025年，市本级建成2个以上高标准高质量青年创新创业园，每个县（区）各建成1个以上资源集中、功能齐全的青年创新创业园，重点为青年人才创业提供场地支持。四是**建设公共实训基地**。聚焦濮阳市产业需求，新建国家级公共实训基地，巩固提升省级公共实训基地。到2025年，每个县（区）至少建成1个公共实训基地，为青年人才提供免费公共实训平台。五是**组建人力资源集团**。开展人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指导、人才测评、人才培养等，为青年人才就业创业提供全方位服务。

《方案》明确了青年人才就业创业政策措施。一是青年人才就业支持政策，主要包括一次性吸纳就业补贴、就业见习补贴、高校毕业生求职创业补贴、社会保险补贴、高技能人才工作站补贴、就业技能培训补贴、职业技能提升补贴、“企业人才服务团”人才补贴及待遇、人才人事档案服务。二是青年人才创业支持政策，主要包括设立青年创新创业基金、创业培训补贴、开业补贴、创业运营补贴、创业担保贷款、网络（电商）创业扶持补助、大众创业扶持项目补助、留学归国

人员创业支持资助。三是青年人才安居保障支持政策，主要内容是在市城区就业创业的青年人才，其家庭在濮阳市城区内无住房或人均住房建筑面积在 20 平方米以下的，可申请入住人才公寓。

## 简 析

习近平总书记指出，“两个一百年”奋斗目标的实现、中华民族伟大复兴中国梦的实现，归根到底靠人才、靠教育。

纵观现代国家崛起的轨迹，以人才引领发展在国家实现赶超中起着关键作用，19 世纪末美国全面赶超英国，20 世纪 50 年代日本对标美国实施赶超，70 年代韩国追赶欧洲发达国家，无一例外都是通过全面提高人才规模和质量，大量引领创新实现的。国内的深圳、苏州等城市之所以能够快速崛起，关键在于吸引和集聚了大量人才，并由此发展了一大批高科技产业。事实充分说明，不管哪个时期、哪个行业，人才都是最宝贵的资源，是决定事业成败的关键因素。

### （三）河南省科技创新委员会召开

#### 第六次会议研究现代产业学院建设等工作

日前，河南省科技创新委员会召开第六次会议，研究省实验室建设、省科学院创新平台建设、高校布局调整优化、加强科学普及等工作。河南省委书记楼阳生主持并讲话，省长王凯出席。

会议听取关于第三批省实验室筹建情况汇报，指出要按照新型研发机构的定位，围绕实现“双碳”目标、功能食品研发，聚焦关键核心技术攻关，为能源、食品等产业结构重塑、转型升级提供科技支撑。要坚持专班推进，省市协同、部

门联动，科学规划、合理布局，做深做细前期工作，确保早挂牌、早运行、早出成果。

会议研究通过关于现代产业学院建设的指导意见，强调要认识必要性，把建设现代产业学院作为实现高质量发展的内在要求，作为满足人民群众对优质高等教育需求的有效举措。要提高适配度，坚持以产业发展为指引，以高校优势学科专业为依托，深化产教融合、科教融合、专创融合，让人才供给精准对接产业需求。要注重高质量，重构培养方案、课程体系、教学方式，探索实施嵌入式、注重科研式等人才培养模式，培养一批适应和引领现代产业发展的高素质应用型、复合型、创新型人才。要坚持抓试点，不断总结经验，强化示范带动，积极探索有效办学路径和运行模式，最大限度调动社会力量社会资本，汇聚各种优质资源，建设一流新型现代产业学院。

## 简 析

培养适应和引领现代产业发展的高素质应用型、复合型、创新型人才，是高等教育支撑经济高质量发展的必然要求，是推动高校分类发展、特色发展的重要举措。

现代产业学院需要推进“引企入教”，促进课程内容与技术发展衔接、教学过程与生产过程对接、人才培养与产业需求融合。高校和企业可以通过整合双方资源，建设联合实验室和研发中心的方式强化校企联合开展技术攻关、产品研发、成果转化、项目孵化等工作。

## （一）海南人才集团揭牌

---

海南人才集团有限公司(以下简称海南人才集团)24日在海口揭牌，这是全国首个由省属国企和中央企业合资成立的省级人才集团，标志着海南自贸港在用市场化手段开发和配置人才资源上迈出了坚实一步。

海南人才集团由海南省委、省政府批准，由海南省发展控股有限公司和国投集团旗下国投人力资源服务有限公司共同成立，注册资本金10000万元。公司定位于自贸港人才战略的市场化实施主体、人才发展体制机制的改革创新主体、重大人才项目的投资运营主体和高端人才资源配置服务主体。服务于聚焦人才引进、国际人才落地一站式、人才培养与转职训练、人才评鉴与职业发展、业务流程外包、管理咨询与智库、产业载体与园区运营、人才发展基金运营、会展交流等九大业务领域。

揭牌仪式上，海南省国资委党委书记、主任马咏华表示，海南人才集团的成立是海南国资国企改革发展的一项成果，意义重大、责任重大、使命光荣。海南控股作为海南省最大的省属国企与国投人力公司强强联合，有利于发挥双方优势，把人才和公共就业服务做精做优。他强调，海南人才集团要主动融入服务海南经

济社会和中国特色自由贸易港发展的大局，对标先进做法，用市场化、专业化、国际化的方式，面向全球为海南自贸港建设引进和培养更多的人才，切实当好海南自贸港全球招才引智的“猎头官”、本地人力资源产业发展的“引领者”、全省居民更加充分高质量就业需求的“服务员”和海南省人才发展体制机制和国企改革发展的“智囊团”，争做海南省国企选人用人机制创新的“排头兵”。

海南控股党委书记、董事长周军平表示，在海南自由贸易港全岛封关运作准备的关键时期，成立海南人才集团是省委省政府厚植第一资源优势、强化自贸港建设人才支撑的重要举措，是海南控股贯彻落实省第八次党代会精神、勇挑省属国企“排头兵”大梁的具体实践。海南控股将整合优势资源、注入海控动力、当好坚实后盾，全力支持海南人才集团做大做强。他强调，海南人才集团要始终秉承“一切为了海南发展”的初心和使命，大力弘扬“艰苦奋斗、追求卓越、服务海南”的海控精神，加快打造各类专业化平台，以重点园区和产业为载体，面向五湖四海大力引进自贸港建设急需紧缺人才、国际化人才、各类高层次人才，切实提高人才服务保障水平，争当省属人才集团的标杆和排头兵，当好海南人才政策的“介绍人”、用人单位的“知心人”、引进人才的“娘家人”，真正把人才“第一资源”转化为海南自贸港高质量发展“第一动力”，不辜负省委省政府的厚望与重托。

## 简 析

海南人才集团的挂牌为省级人才集团的队伍又增加了一员，人才集团在为地方人才工作提供有力抓手，更好发挥市场在人才资源配置中的决定性作用的重要性愈发凸显。

河南人才集团应当加快与河南境内 18 个地市成立市级人才集团，尽早形成省市县三级联动，在全国抢人大战中占据先机。

## 二) 河南人才集团第五家地市人才集团

### ——信阳人才集团成立

河南省人才集团有限公司与信阳市鼎信产业投资集团有限公司就成立信阳市人才集团有限公司（以下简称信阳人才集团）达成合作协议，并于 2022 年 7 月 26 日正式注册成立。

信阳人才集团按照“扩容提质、创新赋能、搭台引智、聚才兴信”的发展思路，重点开展高端人才引进、高端智库建设、人才教育培训、人才创新创业、人才综合服务、人才数据开发、人才创投基金、人力资源产业园运营等核心业务，构建“人才+服务+资本+产业”多元化发展路径，以全省最优的政策、最优的服务、最优的环境，推动人才链、创新链、项目链、生态链深度融合，致力打造成高端人才的提供者、豫东南地区人才资本开发的引领者、全链条高品质人才服务的供应商。

#### 简 析

信阳人才集团是河南人才集团继新乡市人才集团有限公司、鹤壁人才发展集团有限公司、安阳人才发展集团有限公司、濮阳人才发展集团有限公司后的第五家区域化地市子公司，是公司完成 18 个地市全覆盖，形成“省市县三级联动，全省人才工作一盘棋”进程中又一重要里程碑。

河南人才集团全体同仁在接下来的工作中要抓住机遇，加快推进，力争早日实现公司既定发展战略。

### （三）人服龙头—北京外企重组方案通过

---

7月27日，中国证券监督管理委员会（以下简称“证监会”）就北京城乡商业（集团）股份有限公司（以下简称“北京城乡”）与北京外企人力资源服务有限公司（以下简称“北京外企”）重大资产重组项目正式出具核准批复，标志着本次重组相关的行政审批事项全部按计划完成。重组方案由资产置换、发行股份购买资产和募集配套资金三部分组成，重组完成后，北京国有资本运营管理有限公司（以下简称“北京国管”）对上市公司直接持股比例将由34.23%提升至49.23%。

北京外企作为国内人力资源服务行业的龙头企业，被纳入国资国企改革“双百企业”。据公告披露，2021年公司实现营收254.18亿元，同比增长40.5%；归母净利润6.15亿元，同比增长6.9%；2019至2021年营收、归母净利润复合增速分别为26%、22.1%，基本面扎实向上，盈利能力稳步提升。北京外企整体置入上市公司平台后，上市公司核心资产业务将变更为行业前景良好、盈利能力强的人力资源服务业，符合北京市国资国企改革的精神，有助于提升国有控股上市公司质量，优化国有资本整体配置。**北京外企将通过登陆资本市场增强资本运营能力、拓展新兴业务板块、加快科技和业务创新，以抓住行业快速发展的机遇，实现营业收入、净利润的进一步增长。**同时，北京城乡也将获得北京国管政策引导、产业赋能、资源导入、风险控制等方面优势加持，盘活存量资源，促进商业模式创新，增强企业核心竞争力。

## 简析

北京外企是国内首家人力资源服务机构，为国内人服行业的开创者、引领者；率先完成人力资源全产业链布局，成长为国内最大且最具综合实力的人服龙头。本次重组交易拟募集**13.04亿元**用于**公司数字一体化建设**，具体细分为创新研发与数字体验中心和数字一体化平台两大建设项目。

北京外企坚定推进数字化建设，不断强化科技赋能，有望推动其核心业务从**局部的人工事务处理向全面的数字化管理转型**，业务流程得以标准化、模块化，进而提升交付效率；此外，在精细化管理下有望提升业务运营效率、降低组织管理成本。

### （四）人瑞人才预计中期收入下降 20.1-15.4%

人瑞人才7月22日公告，集团预期将录得2022年中期的收入为**17亿元至18亿元**，与截至2021年6月30日止6个月收益约21.28亿元相比，**下降约20.1%至15.4%**；2022年中期的亏损净额约为2000万元至2800万元，与2021年中期的净利润约7500万元相比，下降约9500万元至1.03亿元；2022年中期的经调整亏损净额约为1800万元至2600万元，较2021年中期的经调整净利润8100万元减少约9900万元至1.07亿元。

集团的收益减少主要由于集团向一名主要客户提供信息审核及客户服务代表灵活用工服务期限于2022年1月15日届满。如果不考虑来自于有关服务的收益，集团2022年中期的收益预期约为**16亿元至17亿元**，与2021年中期的收益**12.65亿元**相比，**上升约26.5%至34.4%**。

除有关服务期限届满外，2022年中期的预期亏损净额亦由于自2022年初以

来，中国多个城市实施保持社交距离及封锁措施以抗击新冠疫情，造成客户的用工需求下降，同时集团难以有效地为客户安排招聘以及其他业务活动。

报告期内，公司整体技术投入超过 1.1 亿元，通过以各类平台及技术产品为流量入口、技术平台与 SaaS 产品链接更广泛的长尾客户，为公司扩宽“前店”获客能力的同时输出专业化、标准化产品，与生态伙伴共生共享共创，广泛赋能政企数智化。

## 简 析

人瑞人才科技控股有限公司成立于 2011 年 10 月 14 日，是国内知名人力资源外包服务供应商，公司一直以来坚持以科技驱动人力资源服务发展，帮助企业把握数字化机遇，构建**人才管理数字化与企业战略、业务数字化的连接和应用**，通过一体化人力资源服务帮助中国企业实现数字化转型。

在不考虑该大客户的情况下，人瑞人才在疫情冲击下仍实现了收入的增长，这证明了公司业务发展的韧性。而这背后，**主要得益于人瑞人才战略聚焦重点领域**，面对多变的环境积极推进发展规划的落实，在中国大力发展数字经济、企业加速数字化转型的市场机遇下，进一步夯实公司的竞争壁垒。

# 03

## 标杆研习

### 东软教育

#### (一) 基本信息

---

东软教育（H09616）成立于 2000 年，依托 A 股上市软件公司东软集团（600718.SH）在软件及 IT 服务方面的专业知识，公司在 IT 培训方面有着深厚的根基和产业资源。东软教育于 2000-2003 年先后在大连、成都及佛山布局建立 3 所应用型本科学校，经过 21 年发展成为了中国领先的民办 IT 高等教育服务提供商。东软教育采取一体两翼发展模式，以全日制学历高等教育服务为基本业务，以继续教育服务及教育资源与数字工场为两大战略业务。

2020 年 9 月 29 日，东软教育在香港联交所主板上市，募集资金 7.8 亿元人民币成为港股 IT 高教第一股，目前市值 27 亿元。东软教育全日制高等教育业务将保持平稳发展，截至 2021 年在校生 45,657 名，同比增长 15.8%，继续教育与轻资产业务极具成长性，截至 2021 年末与 73 所院校开展产业学院或专业共建合作，学生人数达 53,552 名，同比增长超 40%。

## （二）盈利模式

影响东软教育盈利能力的最重要因素之一是三所全日制大学收取的学费及住宿费。2020年和2021年学费及住宿费产生的收入分别占公司收入的72.9%、75.2%。得益于公司三所本科院校入学人数和学费双增长，东软教育2021年收入13.6亿元，较2020年增长23.9%，净利润3.1亿元，较2020年增长36.9%，实现了营收利润双增长。

	截至12月31日止年度		变动百分比	占总收入比重
	2021年	2020年		
	人民币亿元	人民币亿元		
全日制高等教育服务	10.25	8.02	27.8%	75.2%
继续教育服务	1.33	1.24	7.3%	9.8%
教育资源与数字工厂	2.05	1.74	17.8%	15.0%
其中：教育资源	1.40	0.93	50.5%	10.2%
数字工厂	0.65	0.81	-19.8%	4.8%
合计	13.63	11.00	23.9%	100.0%

### 1. 全日制教育

全日制学历高等教育服务收入约人民币10.25亿元，较去年同期增长27.9%，主要由于：1. 三所大学在校学生人数及平均学费的增长，2. 2021年度东软集团旗下三所大学的学生均返校恢复线下授课。

学校名称	专业设置	学生人数	较上年增长
大连学院	共开设33个本科专业、7个专科专业、3个专升本专业及3个职教本科专业，IT相关专业占比84.7%；其中2021/2022学年新增1个本科专业虚拟现实技术和3个职教本科专业计算器应用工程、软件工程技术、数字媒体技术，2022/2023学年新增1个本科专业供应链管理。	16,901	8.94%
成都学院	共开设29个本科专业、12个专科专业及9个专升本专业，IT相关专业占比74%；其中2021/2022学年新增4个本科专业医学影像技术、人工智能、智能医学工程及大数据管理与应用，2022/2023学年新增1个本科专业视觉传达设计。	16,206	23.58%
广东学院	共开设23个本科专业、6个专科专业及10个专升本专业，IT相关专业占比71%；其中2021/2022学年新增3个本科专业计算器科学与技术、人工智能及健康服务管理，2022/2023学年新增1个本科专业机器人工程。	12,511	17.87%



成都学院新校区



广东学院一期工程



大连学院

东软教育旗下三所高校均享有自主定价权，依托东软品牌和优秀办学质量，学校学费在过去几年均保持较快涨幅，2021年度在校生平均学费为22,896元，增长8%。预计未来几年学费涨幅价值仍将持续释放。

## 2. 继续教育业务

公司已建立终身教育平台，提供高等学历继续教育、2B 培训和 2C 培训课程。

**学历继续教育：**主要为成人高等教育课程包括专科起点升本科课程和高中起点升专科课程。完成相关课程并通过所要求的考试后，参加此类课程的**成人学生将获得学士学位或大专文凭**。2021 年度共招生 5,565 人，较 2020 年度增长 81%，实现收入 6,700 万元。

**面向机构客户的短期培训（2B 培训）：**公司已取得 40 余项培训基地资质，面向机构客户开发出三大类培训产品，分别为面向教育系统的教师专业能力提升培训和教师企业实践培训、面向人社系统的职业技能培训、面向企业的员工培训和党建类培训。2020 年公司的培训收费项目到 99 个，较 2020 年增加 28 个，服务覆盖了 8,861 名学员，实现收入约 2,100 万元。机构客户覆盖全国 19 个省市，涵盖教育、人社等各级政府部。

**面向个体客户的技能培训（2C 培训）：**公司于 2020 年 3 月收购天津睿道 90.91%的股权后，短期培训服务扩展到个体客，为学员提供“**就业咨询+就业推荐**”的多元化服务，推荐就业率高达 97%，部分优秀学员转正后年薪超 35 万。2021 年招收学员 14,388 人，实现收入 4,400 万元。

## 3. 教育资源输出

基于在大学中各种专业的沉淀和积累，公司开发了 IT、通信、物联网等 8 个专业全套的教育教学内容和资源，构建了一系列自适应智能教育平台产品，助力实现因材施教与个性化学习。公司通过轻资产的“3+N”模式（其中“3”代表集团旗下 3 所大学，“N”代表合作的其他高等教育机构）为各类高等教育机构提供教育资源研发与输出业务。

教育资源输出业务主要以三种模式开展，分别是产业学院与专业共建、智慧教育平台与教学内容、数字工厂实训室解决方案。

①产业学院与专业共建：2021 年度与公司开展专业共建和产业学院合作的院校客户达到 73 所，开展专业共建项目近 300 个，以 IT 及电子信息类专业为主。覆盖合作院校学生 21,156 人，增长 41.5%；产业学院与专业共建 2021 年收入约人民币 5,200 万元，同比增长 48.6%。

②智慧教育平台与教学内容：2021 年，公司向 59 家客户销售 65 套教育教学平台系统与 15 套实验室产品，实现收入约 6,900 万，同比增长 68.3%。

③数字工厂实训室解决方案：2020 年公司推出了云实验室初代产品，该产品可以辅助老师快速设计、部署实验实践环境，使师生在实验过程中高效互动，实现实验结果追踪溯源。2021 年在四川成都、浙江湖州新增 2 个共建数字工场，目前 共建数字工场数量已达到 9 个。

### （三）经营状况

---

截至 2021 年 12 月 31 日，东软教育总资产 54 亿元万元，同比增长 31.71%；资产负债率 72.13%，较去年同期增长 15.74%，主要为校园固定资产及短期负债增加导致；营业收入 13.6 亿元，较 2021 年增长 23.9%；净利润 3.1 亿元，较 2020 年增长 36.9%。近三年财务摘要如下（单位：万元）：

近三年收入利润情况				
(人民币万元)	2019年	2020年	2021年	趋势
收入	95,823	110,001	136,313	
主营业务成本	63,523	67,892	77,170	
毛利润	32,300	42,109	59,143	
净利润	17,502	10,294	30,122	
经调整净利润	19,574	22,593	30,932	
毛利率	33.60%	38.3%	43.4%	
净利率	18.20%	9.4%	22.1%	
调整后净利润	20.4%	25.1%	24.1%	
附注：经调整净利润=期内利润+上市费用+期权成本+汇兑损失 公司2020年上市各项开支数额较大，故2020年净利润较低				

## (四) 发展策略

### 1. 坚持高质量办学

秉承“教育创造学生价值”的教育理念，紧密围绕立德树人根本任务，以促进学生德智体美劳的全面发展为目标，持续践行并迭代升级 TOPCARES 教育方法学，走高质量、内涵式发展的教育创新之路：聚焦“泛 IT+健康医疗科技”领域，联合行业领军企业，夯实五大典型产业学院建设；优化“群内共生、群间协同”的专业集群运行机制，以国家级、省级一流本科专业建设点为支撑，加速培育新设专业，并促进学科专业间的交叉融合，进一步打造优势专业集群；深化 TOPCARES 教育教学改革，通过加强信息技术与教育教学深度融合，对教学内容呈现、学习资源获取、师生交往互动、教学空间重构、课程考核评价等进行全面改革，打造更加混合、互动、开放的教育生态，持续提升教育教学水平；加强人才引进与队伍建设，提升教师教学能力和水平；通过不断改善办学条件，升级实验教学环境及基础设施，优化网络化、数智化的学习与生活环境，提升学生学习

生活体验。



## 2. 深化产教融合

持续对接行业企业需求，充分利用企业定制培养，以企业需求带动前端业务发展，形成以“短期定制培养+见实习派遣”的合作模式，实现业务增量；积极推进与产业园区、区域中小微企业建立合作，对接区域产业链、创新链，以产业学院为载体构建区域产业人才生态；加强与大中型企业的长期资源置换合作，与行业机构、下游人才输入企业及互联网大厂等企业建立教学、研发、实践等长期战略合作。

## 3. 构建一体化研发体系

面对中国教育数字化、智能化变革的发展趋势，持续加大研发经费与人员投入；持续推动东软特色 TOPCARES 教育方法学引领下的多专业、多类型、多层次教学资源建设；通过对现有实践类系统的整合重构打造一体化云实验产品，进

一步拓展人工智能和医疗影像方向实训室产品；基于现有单体软件系统进行全方位一体整合，构建基于统一数据及资源管理的在线教育服务平台，实现全口径用户的平台集聚，对“**课堂教学、在线实践、在线考试、双创活动、毕业设计、质量监控、学工管理、工程认证、专业评估、技能竞赛、技能测评、就业服务**”等典型业务场景实现一站式支撑；积极探索人工智能、大数据、云计算、区块链、虚拟现实等前沿技术在平台的融合应用。

#### 4. 大力发展在线教育

以自有产品为核心，以客户需求为主导，布局面向高校学生的在线课程+实践实训+就业创业服务的平台生态；搭建大数据体系，以学习行为指向学习成就，使从业人员能力可视化，并通过特色的人才测评体系使人才明确从业方向，搭建校企过渡的桥梁；推进技能提升类的认证，打造测、学、练、考、证、就一体化，打通人才培养新模式，形成人才甄别 — 人才培养 — 人才输送的闭环。

#### 5. 优化交付模式，拓展销售网络

以举办区域及全国性赛事为抓手，聚焦构建覆盖全国、本地化支撑、灵活高效的销售与交付网络，不断提升合作院校覆盖度；加强区域销售赋能，协同区域制定明确销售路径，整合第三方合作伙伴资源和代理商资源，实现“分散交付+集中交付”与“线下交付+在线交付”的多元化交付模式；持续与重点合作高校客户加深合作关系，达成稳定长期地战略合作。

# 04

## 阅读分享

### 全球职业教育行业发展报告

职业教育是职业学校教育与职业培训组成的有机整体，行业参与者除教育培训机构与受训学生外，还涉及企业雇主、行业协会、政府等多方，各群体共同构成密不可分的产业生态。本文将讨论的范畴为包含职业学校教育与职业培训两大板块的广义的职业教育行业。

#### (一) 全球职业教育行业宏观概览

---

纵观全球，职业教育规模整体呈上升态势，不同国家和地区根据自身的宏观政策推动，经济发展水平，劳动力供需变化及信息化程度，也呈现出不同的体量及增长动能。尽管近年出现的全球新冠疫情，各国政治格局动荡及极端自然灾害等现象对全球经济带来一定的负面影响，但在全球职业教育发展宏观背景向好的大环境下，预计 2026 年全球职业教育市场规模将超过 8000 亿美元

21 世纪以来，中美两国劳工参与率皆呈现出持续走低的长期趋势。与此同时，两地劳动力市场的需求缺口却日益增大，疫情则进一步加速了“用工荒”的进程。这表明，当下劳动力市场的供需关系正在经历的是结构性变化，而非短期刺激引起的波动。随着老龄化与人口拐点的到来，未来市场或将面临更大的压力。在此背景下，职业教育将成为提升劳动生产率与实现劳动力资源有效配置的关键一环。

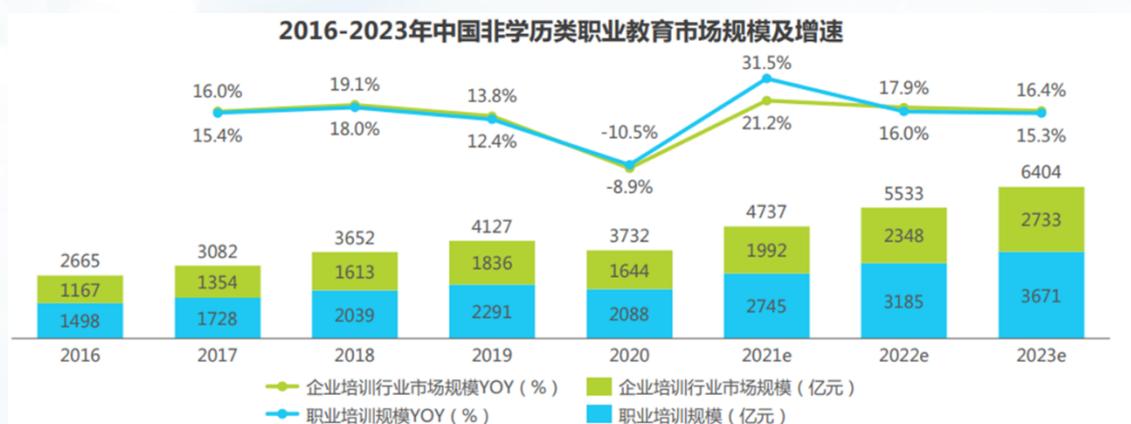
## （二）全球重点地区职业教育市场发展现状

不同的生产力发展水平决定了不同的世界市场经济发展状况，职业教育渗透各行各业，发展程度与本国人口结构、经济结构与产业发展息息相关。欧美地区职业教育发展相对成熟，多年的发展和迭代演进出相对完善的职业教育体系及教育模式；亚非拉地区发展仍在相对起步的阶段，各地区正在积极探索符合自身人才发展需求的职业教育体系。

### 中国职业教育市场

随着我国进入新的发展阶段，产业升级和经济结构调整不断加快，各行业对于技术技能人才需求日益迫切，职业教育的重要性也逐渐凸显。

2021年是“十四五”开局之年，职业教育在政策的推动下驶入快车道，中央及各级政府积极履行发展职业教育主体的责任，大力推行职业教育发展。在政策利好的环境下，一方面职业教育企业积极优化教学内容及形式，另一方面终身学习的理念持续普及，2020年疫情对线下职业教育带来的负面影响逐渐降低，2021年后职业教育有望持续蓬勃发展，非学历教育市场规模增速将恢复，到2026年职业教育市场规模将超6400亿。



## 欧洲职业教育市场

持续走低的欧洲出生率导致劳动力进一步缩减，在未来将加剧欧洲劳动力市场“用工难”的问题。如何提升个人工作效率及个人工作能力是欧洲各国政府急需解决的一大问题。

从全球范围看，欧洲具有相对成熟且完善的职业教育体系与模式，主流社会对于职业教育的态度更为认可。根据 Cedefop 关于职业技能与培训的意见调查表明，欧洲公民重视职业技能与培训，并将其作为寻找工作、加强经济、帮助减少事业和促进社会包容的重要方之一。随着欧洲部分细分行业如新能源领域对于职业技能人才的需求持续上升，在完善的职业教育体系配合下，预计欧洲职业教育规模将持续增长，2026 年市场规模将达到 1473 亿美元。



## 东南亚职业教育市场

近年来东南亚成为地区和全球投资者重点关注的新兴投资目的地，其经济活力主要得益于自身强劲的经济和贸易增长、人口资源和结构优势、多样化的产业格局、资源丰富的自然生态环境等因素。根据 Cento Ventures 统计的数

据，2015 年到 2021 年，东南亚的投资规模增长了近 6 倍，投资资金注入市场，推动大量传统产业的革新与新兴产业的发展，然而东南亚劳动力人口数量增长速度相对有限，在良好的经济环境下，产业的革新与发展将需要补充更多专业的高素质人才，这也为东南亚职业教育市场的蓬勃发展提供了肥沃的土壤。

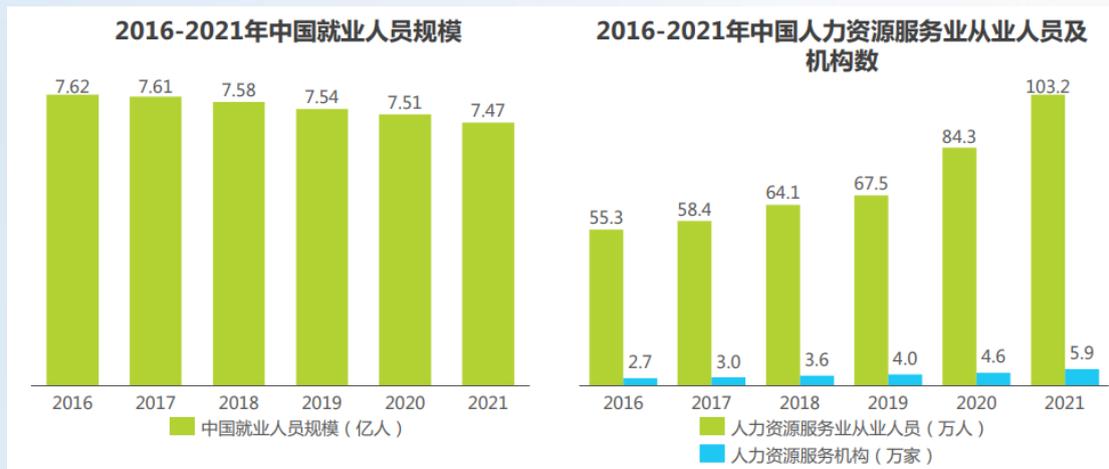
随着东南亚经济的逐步发展，各国对职业教育的重视程度与专业人才的需求度均在提升，但由于东盟大多数国家的职业教育体系仍处于起步阶段，在政策监管、行业标准、课程体系等各方面均有较大提升空间，因此通过推动东盟内部各国的资源协调与外部的国际化合作，进一步加强职业教育发展交流，引入各方职业教育先进成熟经验，有效促进东南亚职业教育发展。

### **（三）中国职业人才市场需求分析**

---

与普通教育相比，职业教育首先是“职业”，即旨在为受教育者提供针对特定职业或生产劳动所需要的职业知识、技能及职业道德教育，侧重于对于实践技能及职业中实际工作能力的培养。过去几年，我国的劳动力市场一直呈现供不应求的状态。从人才供给侧看，近年来我国就业人员规模呈现下降趋势，截至 2021 年，我国就业人员规模下降至 7.47 亿。但从人才需求侧看，近年来我国整体人才需求旺盛，根据人社部统计的 2022 年一季度全国各行业招聘与求职量情况来看，各行各业都存在不同程度的职业缺口，其中生产制造与生活服务的基础技术岗位为 72 个，涉及高端技术的专业岗位为 24 个。

根据人力资源和保障事业发展统计公报，截至 2021 年，我国人力资源服务机构共 5.9 万家，人力资源服务业从业人员达 103.2 万人。通过职业教育提升劳动力的职业专业技能和知识，优化生产效率，向社会各行业补充可快速上岗的职业人才，从而缓解我国劳动力结构性短缺的问题，其重要性将持续提升。



## （四）行业发展趋势与展望

我国技能劳动者达到 2 亿人，其中高技能人才超过 5000 万人，技能人才求人倍率长期保持在 1.5 倍以上。发改委表示：“我国技能人才总量占比不断提高，但与庞大的劳动力比还是偏低，现在还不到 30%，与德国、日本等制造业强国差距仍较大。未来高质量劳动力短缺问题可能会更加尖锐。”另一方面，中国高等教育职普比例的失衡，也导致大学本科就业率走低。短期内，中国家庭的教育观念仍更青睐学术类普通教育，但长期而言，在就业市场供需关系的驱动下，偏重专业技术的职业教育必将日益受到重视。在健康的职普分流环境下，人才供需失衡才能够得到长远改善。同时职业教育也应该与时俱进，不断变革才能适应新形势下社会发展的需求。

### 1. 多方联动，多元形式助推企业培训模式变革

随着行业及岗位的分化与企业管理的不断发展，企业培训已经逐渐从一个自上而下的管理工具演变为一个企业以满足学习者需求为重心的人力资产增值方式，通过不断重构和联动企业培训的多方主体，企业培训借助当下更容易被用户接受的媒体形式、学习节奏、交互方式不断推进迭代，市场规模在未来具有广阔的想象空间。

### 2. 数据层面打通职业教育生态，为人才数字化建设奠定基础

职业教育生态中包含种类丰富且形态多元的参与主体，同时覆盖多个不

同行业及行业上下游产业链。在传统的“点对点”产业生态中，主体之间信息传递效率低，且易造成信息不对称等弊端。随着职业教育平台型产业生态的完善，各主体之间多层信息壁垒将被打破，生态内的信息将实现快速交换流通，极大提升全行业范围内信息与资源的分配效率，并为未来人才数字化建设奠定基础。贯穿如此庞大且动态变化的生态需要数字化平台具备强大的兼容性、稳定性、易用性且可实现持续的营收，因此以 SaaS 为基础的“行业培训+就业服务平台”有望成为最有发展前景的数字化平台商业模式。

