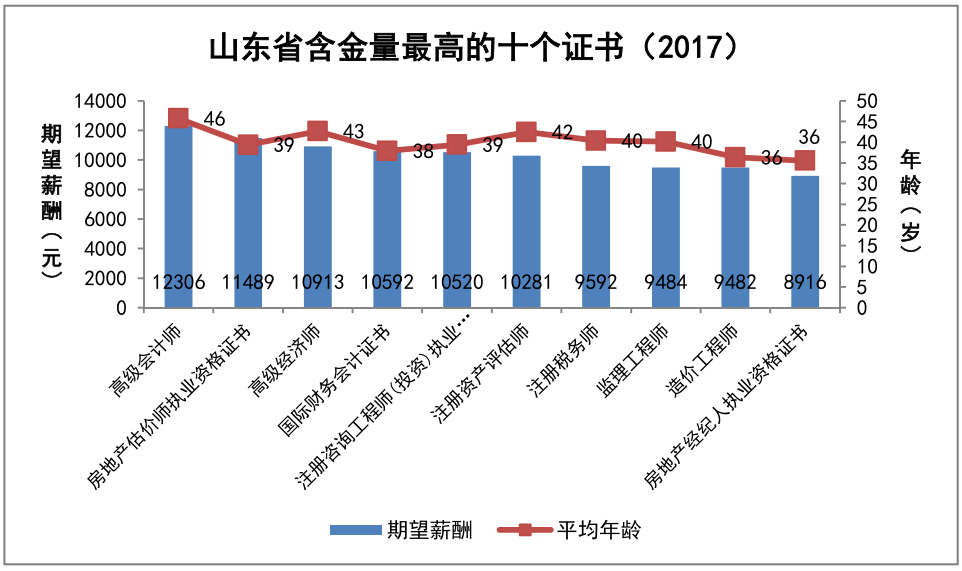
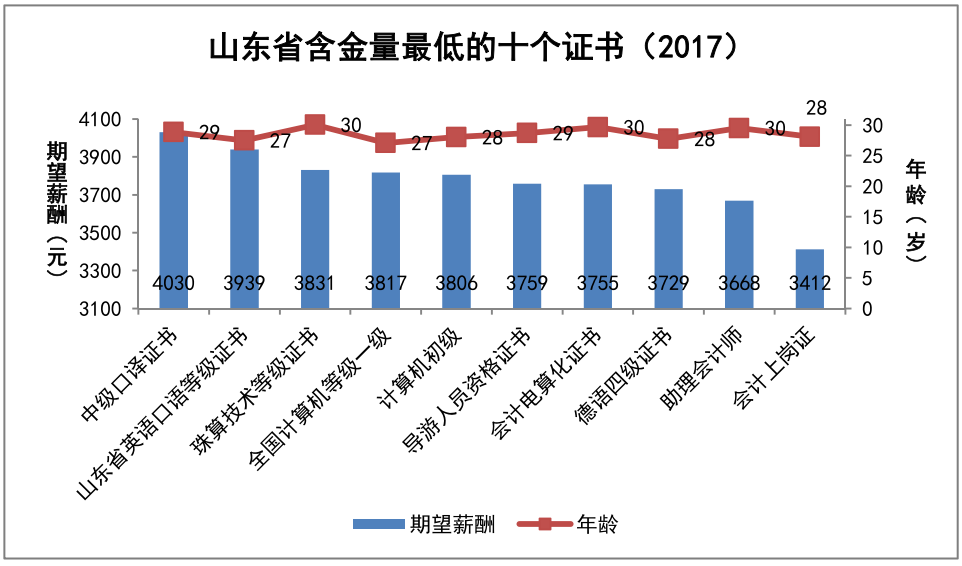




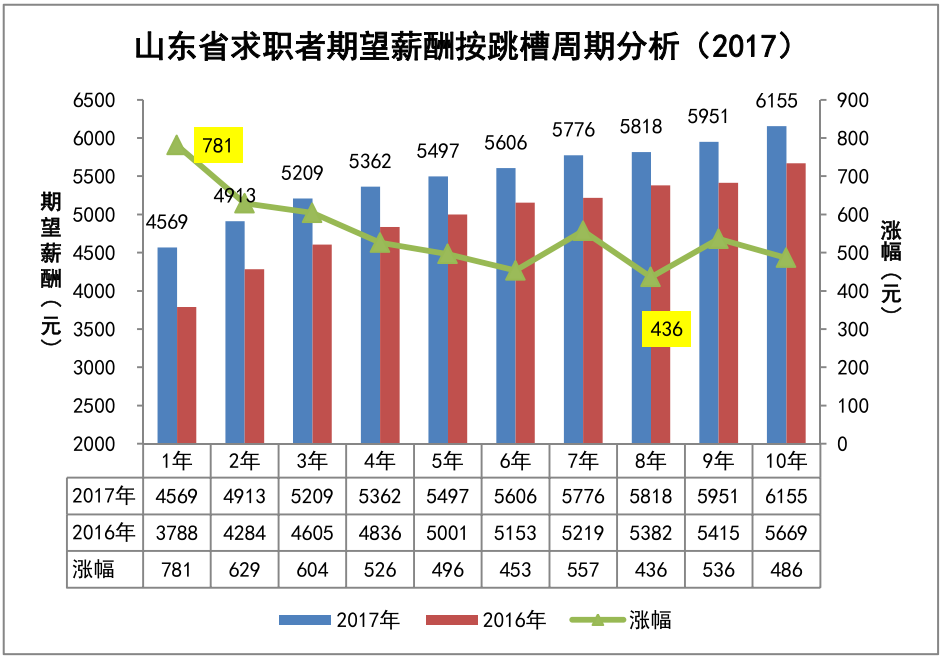
我们分析了 2017 年含金量最高的十个证书与最低的十个证书。高级会计师、房地产估价师执业资格证书、高级经济师等含金量最高。会计上岗证、助理会计师、会计电算化证书等是最“廉价”的证书。令人感到惊奇的是，含金量最高的与最低的证书竟然都是会计类，一个是高级会计师，其期望薪酬高达 12306 元，一个是会计上岗证，其期望薪酬仅为 3412 元，两者间相差近 4 倍，由此看

来不同级别的会计，期望薪酬相差很大。

通过分析求职者年龄，拥有含金量较高证书的求职者基本都在 40 岁左右，而拥有含金量较低证书的求职者则相对较为年轻，基本在 28 岁。毕竟高含金量证书都是从基础证书一步步考取来的，其中不少证书在考取时要求有明确的工作年限，因此拥有高含金证书的求职者年龄普遍偏大。

5.3.18　期望薪酬与跳槽周期

目前，跳槽成为一种职场新常态，甚至不少求职者表示，“跳槽已成为涨薪的唯一途径”，是不是跳槽越频繁，薪酬就越高呢？



	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年
2017年	4569	4913	5209	5362	5497	5606	5776	5818	5951	6155
2016年	3788	4284	4605	4836	5001	5153	5219	5382	5415	5669
涨幅	781	629	604	526	496	453	557	436	536	486

事实还是出乎我们的预料，跳槽周期仅 1 年的求职者期望薪酬最低，仅为 4569 元，而跳槽周期长达 10 年的求职者反而最高，其期望薪酬以高达 6155 元，跳槽周期越短的人，期望薪酬越低，跳槽周期越长的人，反而期望薪酬越高。因此，求职者最好在一个行业或企业中稳定发展几年，自己的能力得到充分提升之后，在选择跳槽，这样才能“越跳越高”，从而实现自身价值。

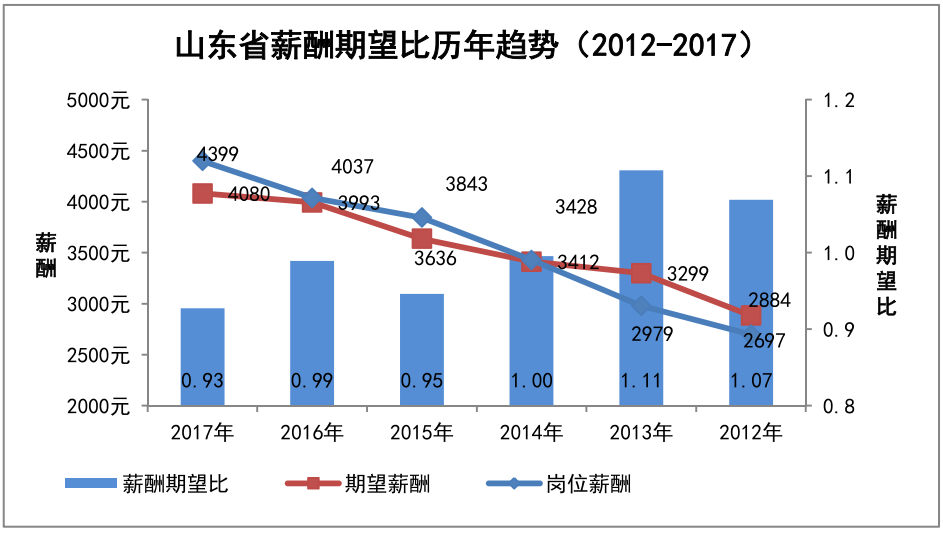
通过对比 2016 年数据可知，各跳槽周期求职者期望薪酬全部为上涨趋势，平均涨幅为 550 元，其中，跳槽周期为 1 年的求职者涨幅最大，为 781 元，这些求职者多为应届毕业生，期望薪酬较高也与他们实习时岗位薪酬较低有关。

5.4 薪酬期望比

前面章节分析了岗位薪酬与期望薪酬，分别是从岗位供给方（企业）发布的职位数据与需求方（求职者）填写的求职意向来分析，分别反映供给与需求方面的数据。接下来，我们将分析一下供求双方的薪酬差距到底有多大。

薪酬期望比=求职者期望薪酬/企业岗位薪酬。薪酬期望比越高，表示供求双方的差距越大，求职者的期望薪酬不容易得到满足。薪酬期望比越低，表示供求双方的差距越小，求职者的期望薪酬容易得到满足。

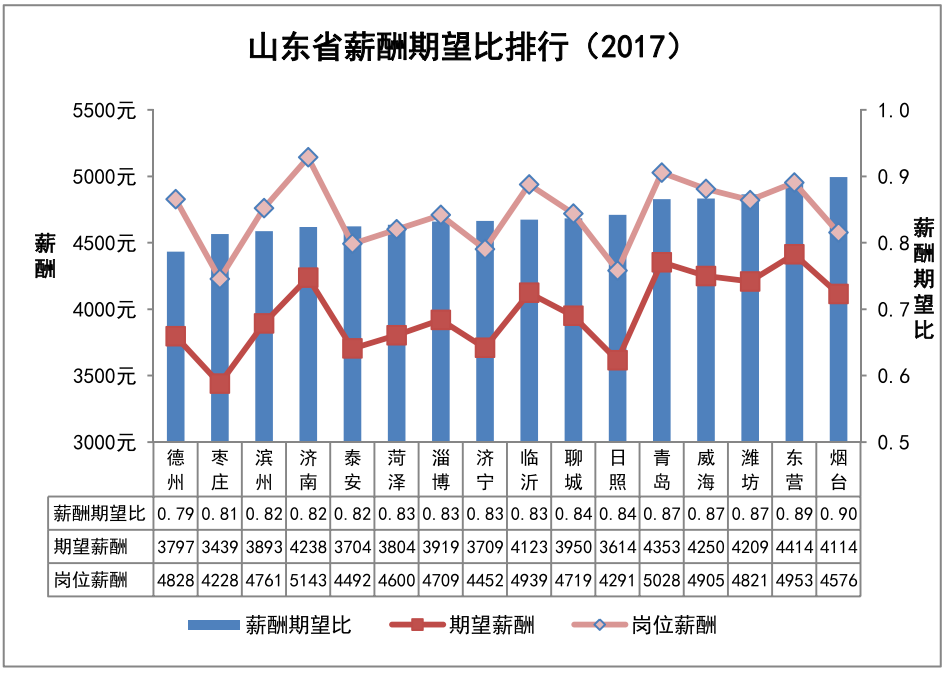
5.4.1 历年薪酬期望比



如图所示，2017 年薪酬期望比只有 0.93，是近五年来的最低。出现这种情况的原因是企业为了实现招聘的目的，以提高岗位薪酬为筹码，争取在供求市场上取得较为有利的位置。求职者趋于理性，不再盲目追求高薪岗位。

5.4.2　17 地市薪酬期望比

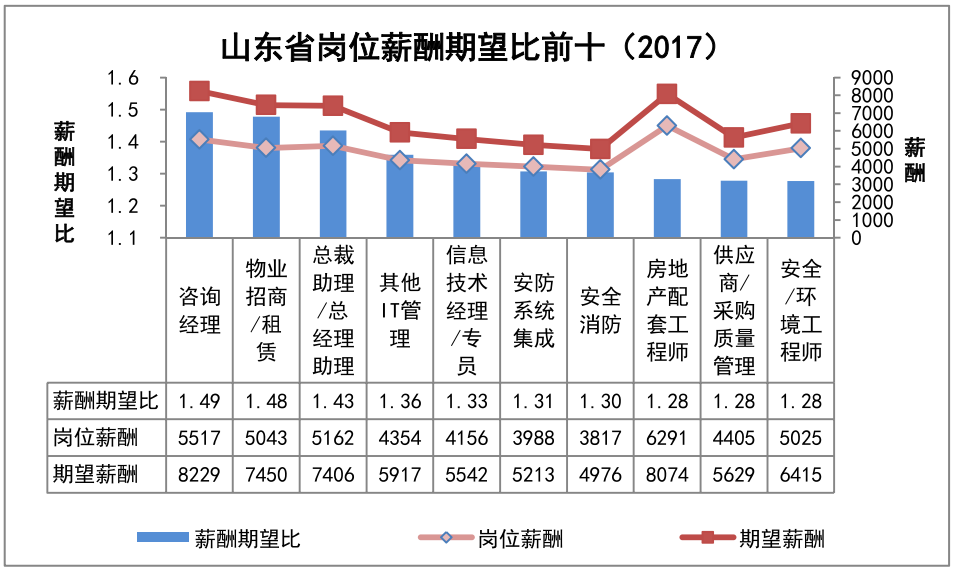
薪酬期望比数据在一定程度上反映了山东省 17 地市的劳动力供求状况，在此我们针对 17 地市薪酬情况做进一步分析。

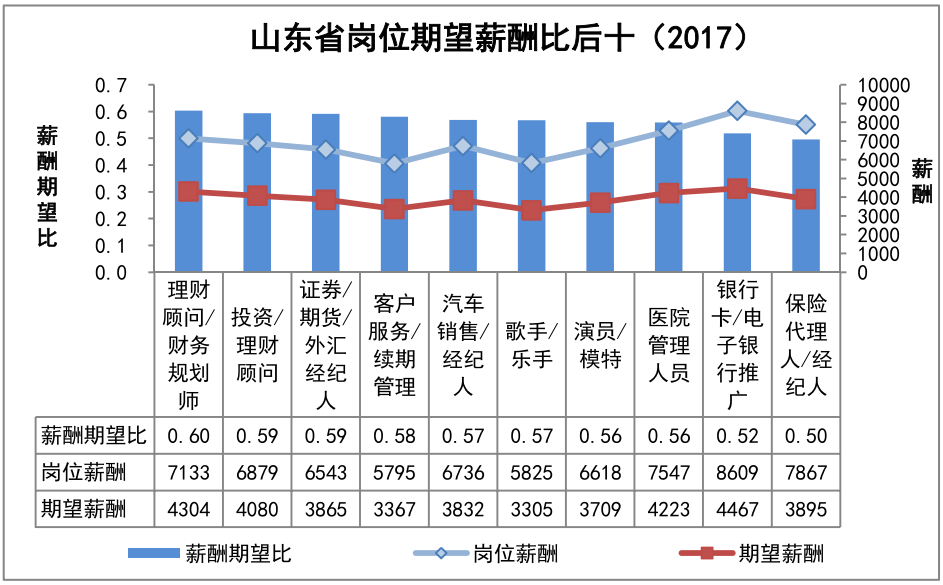


	德州	枣庄	滨州	济南	泰安	菏泽	淄博	济宁	临沂	聊城	日照	青岛	威海	潍坊	东营	烟台
薪酬期望比	0.79	0.81	0.82	0.82	0.82	0.83	0.83	0.83	0.83	0.84	0.84	0.87	0.87	0.87	0.89	0.90
期望薪酬	3797	3439	3893	4238	3704	3804	3919	3709	4123	3950	3614	4353	4250	4209	4414	4114
岗位薪酬	4828	4228	4761	5143	4492	4600	4709	4452	4939	4719	4291	5028	4905	4821	4953	4576

如图所示，德州、枣庄薪酬期望比较低，烟台、东营、潍坊、威海、青岛薪酬期望比高一些。薪酬期望比高的几个城市多属于沿海城市，山东省沿海经济带位居中国东部沿海，处于我国北方海岸线的中偏南段，地理位置优越。从国内区位看，该经济带处于我国南北经济最发达的“长三角”和京津唐地区之间，是环渤海经济区的核心区域，也是我国下一轮区域经济发展新的增长极。从国际区位看，该经济带是我国最接近日韩两国的地区，享有得天独厚的对外开放条件。其参与国内外地区经济分工与协作中的有利地位，决定了它有望成为中国经济板块乃至东北亚地区的经济发展隆起地带。这些城市整体经济实力较强，消费水平高，所以求职者的期望薪酬普遍高于其他城市。

5.4.3 薪酬期望比最高与最低的十个岗位



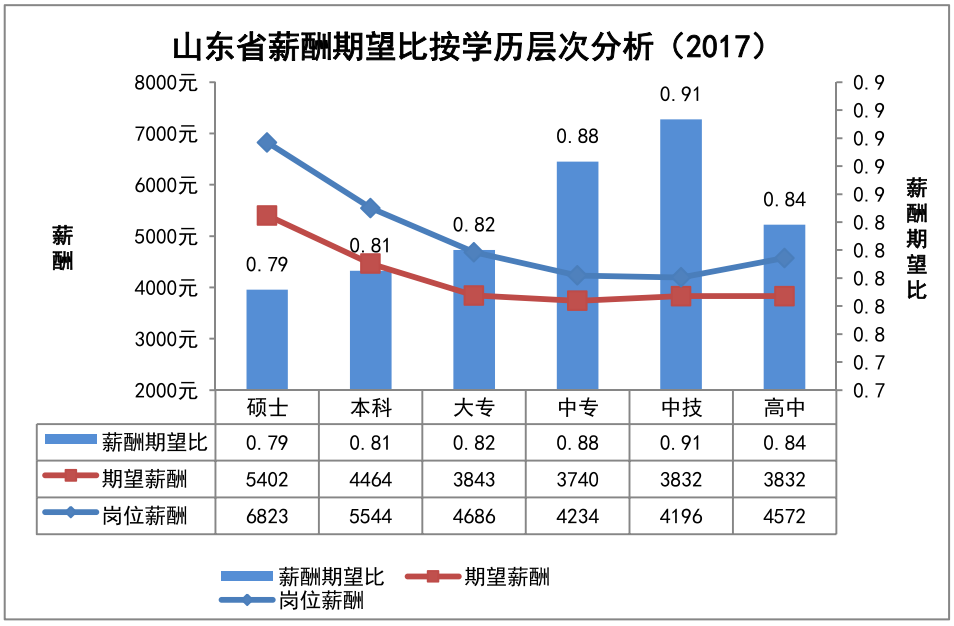


由上图所见，2017 年薪酬期望比最高的是咨询经理为 1.49，薪酬期望比比较高的岗位大都是管理类岗位，说明企业在招聘管理人员时，管理层岗位工作经验比较丰富，年龄大，薪酬较高，企业提供的岗位薪酬远远达不到求职者的

期望。

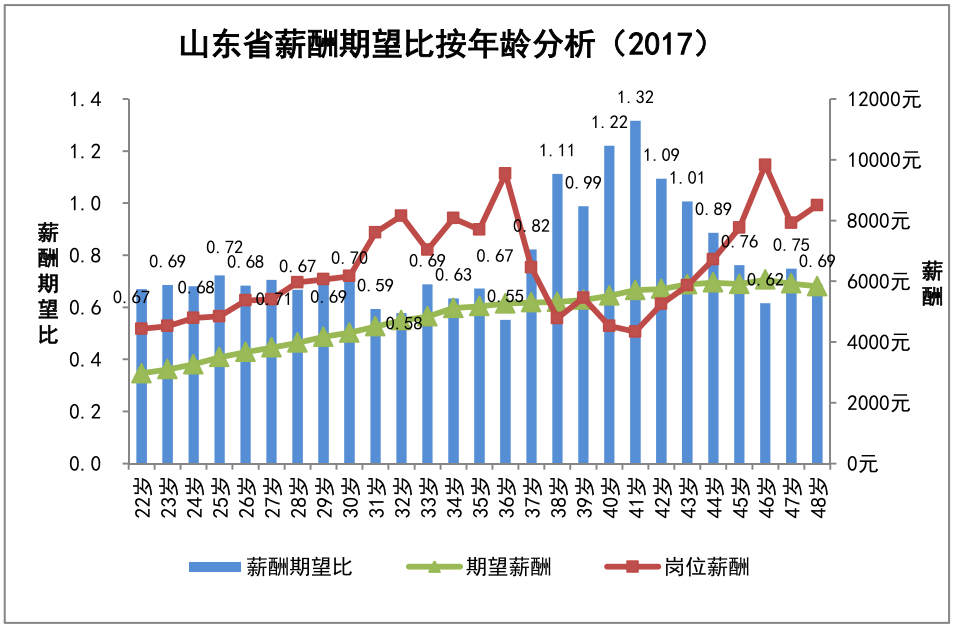
薪酬期望比最低的是保险代理人/经纪人，仅为 0.5，其他比较低的岗位也都属于保险、销售、金融等行业，人员流动频率较高，人才需求量较大，企业提供的薪酬水平远远超过了从业者的期望。

5.4.4　薪酬期望比按学历层次分析



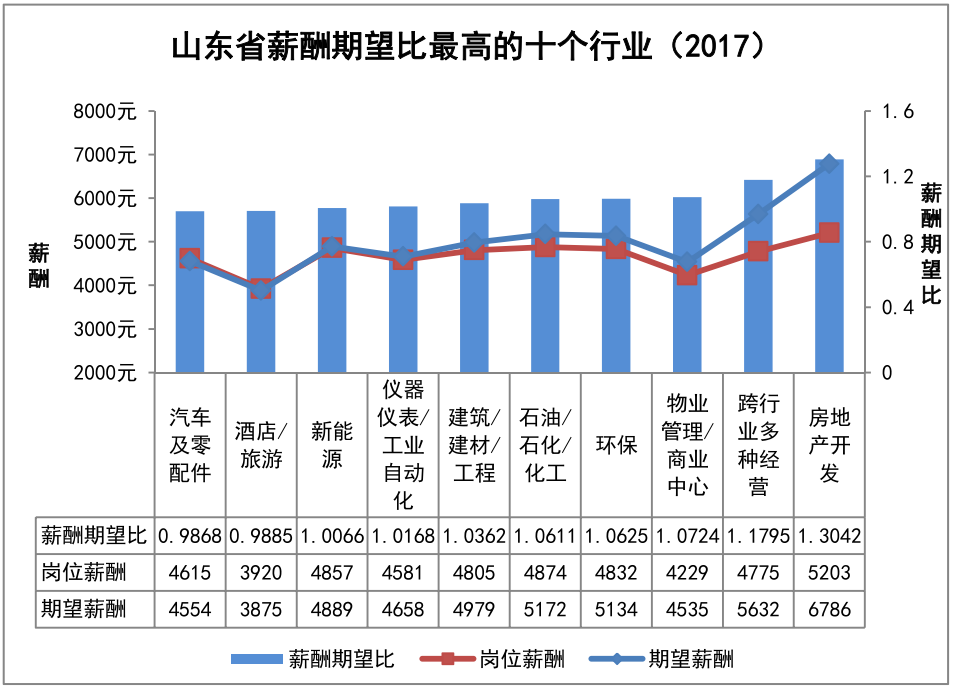
如图所示，2017 年各学历薪酬期望比均小于 1，其中呈现了有趣的现象：中技学历薪酬期望比高于其他学历薪酬期望比，求职者期望薪酬相比其他学历求职者不容易得到满足。硕士生薪酬期望比最低，仅为 0.79，从薪酬方面来看，硕士学历求职者期望薪酬比岗位薪酬少 1421 元。

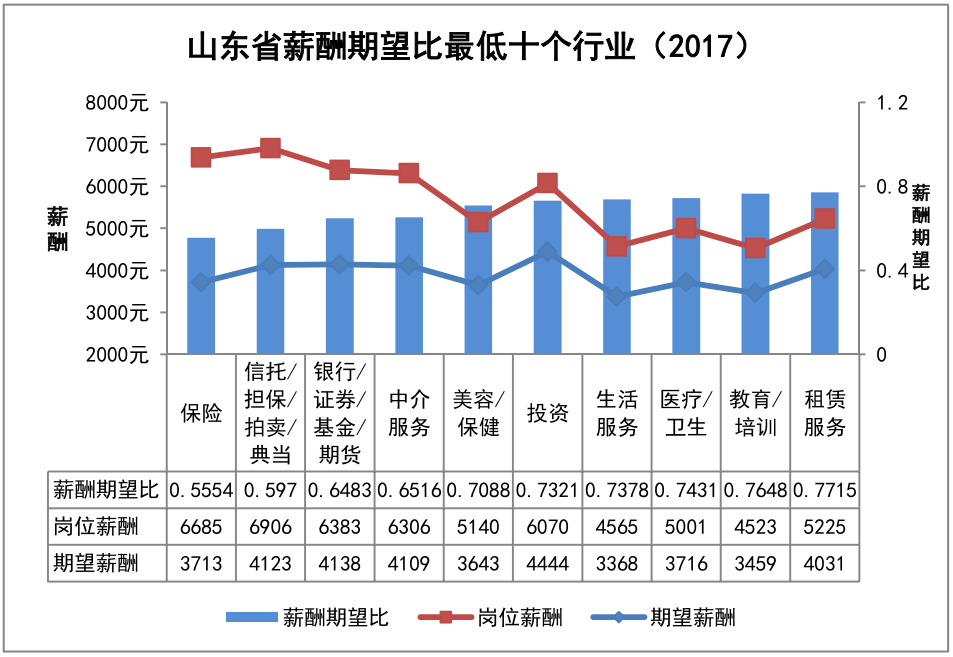
5.4.5 薪酬期望比按年龄分析



如图所示，36 岁求职者薪酬期望比最低，37 岁开始逐步提升，41 岁求职者薪酬期望比达到最高，为 1.32。从 22 岁到 36 岁，求职者的期望薪酬比较容易满足；到了 37 岁到 43 岁这个年龄段，市场上提供的岗位薪酬却不能够满足求职者的期望，这个年龄段的求职者生活压力较大，期望薪酬也比较高。“分析心理学”的奠基者荣格，就把人类 35-40 岁之后的阶段定义为“中年时期”。他认为这一时期的人通常家庭稳定，事业有成，但会感受到巨大的虚无，这是人生具体目标达成之后的心灵真空，也就是“中年危机”。关于这一点在之后的第 6 章“中年危机”有详细介绍，在这里不详细论述。

5.4.6　薪酬期望比最高与最低的十个行业



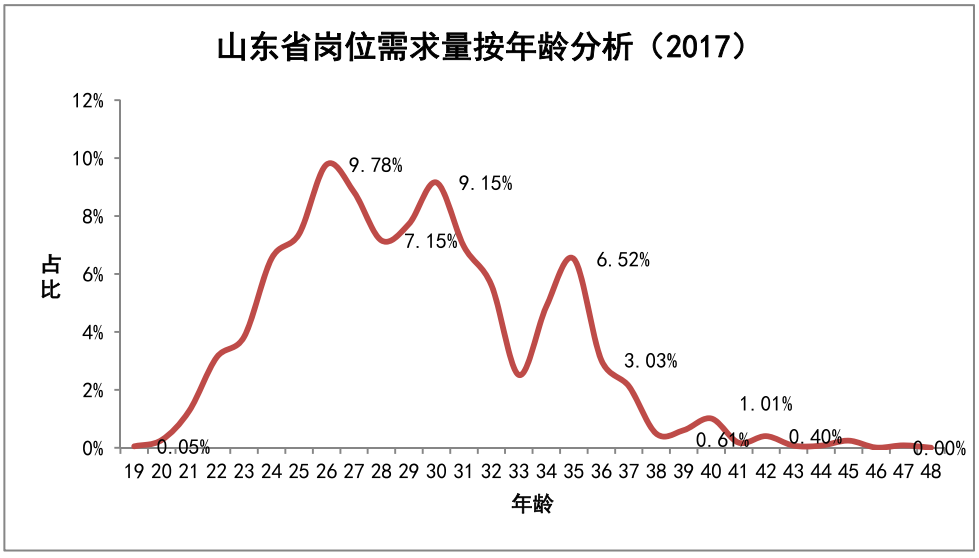


薪酬期望比较高的行业是房地产开发、跨行业多种经营、物业管理/商业中心、环保、石油化工等。房地产开发行业薪酬期望比最高。薪酬期望比较低的行业基本分布在保险、金融、银行、投资等行业，这些行业的岗位薪酬比较高，但是期望薪酬不高，造成期望薪酬比较低。

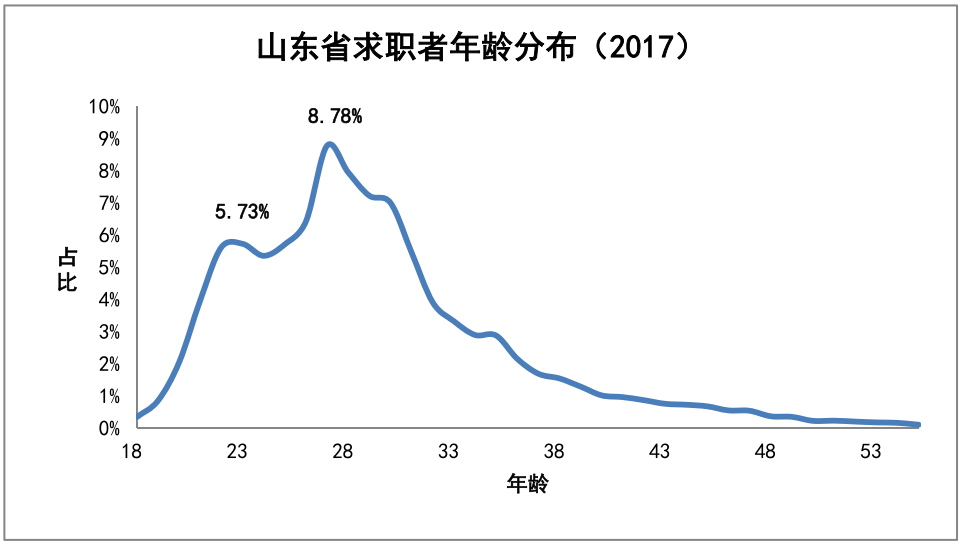
第 6 章　中年危机

关于中年危机的话题一直是社会讨论的热点。从最能反映人才市场供求关系的求职和招聘大数据里，中年危机究竟呈现一个怎样的状况？在行业环境发生急剧变化的当下，我们该怎样规划自己的职业生涯？

6.1　26 岁岗位供给量最大，36 岁后急跌

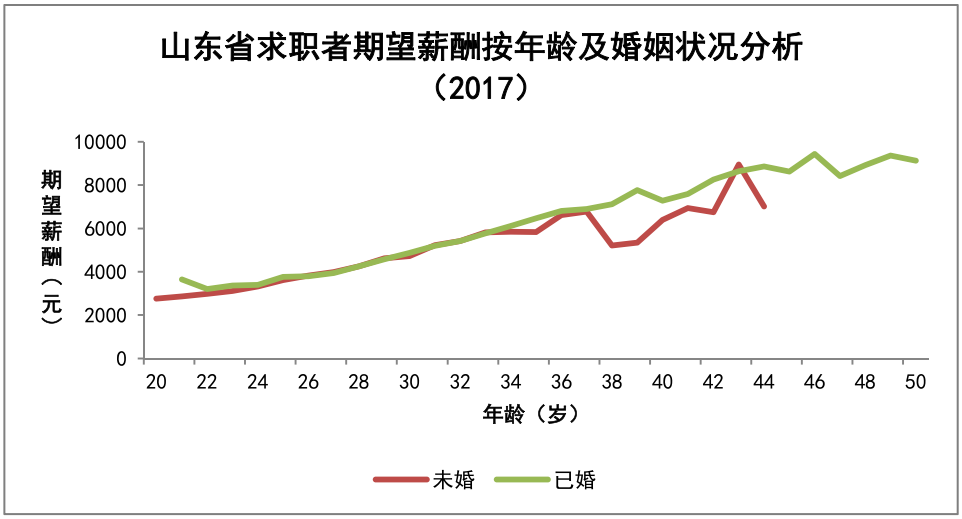


如上图所示，从整体趋势来看，山东省岗位需求量从 20 岁左右开始迅速攀升，最高峰为 26 岁，之后呈现缓慢下降，36 岁后急跌。受市场需求量影响，求职者在 26 岁到 30 岁之间跳槽比较占优势。36 岁以后，市场能够给提供的岗位越来越少，而 40 岁后找工作会很困难。



同样，从以上求职者年龄分布曲线图来看，供给曲线和需求曲线走势基本吻合。从求职者的年龄分布可以看出来，27 岁的求职者最多，之后随着年龄增长，求职者的活跃度越低。

6.2 36 岁后的求职者期望薪酬开始出现下滑

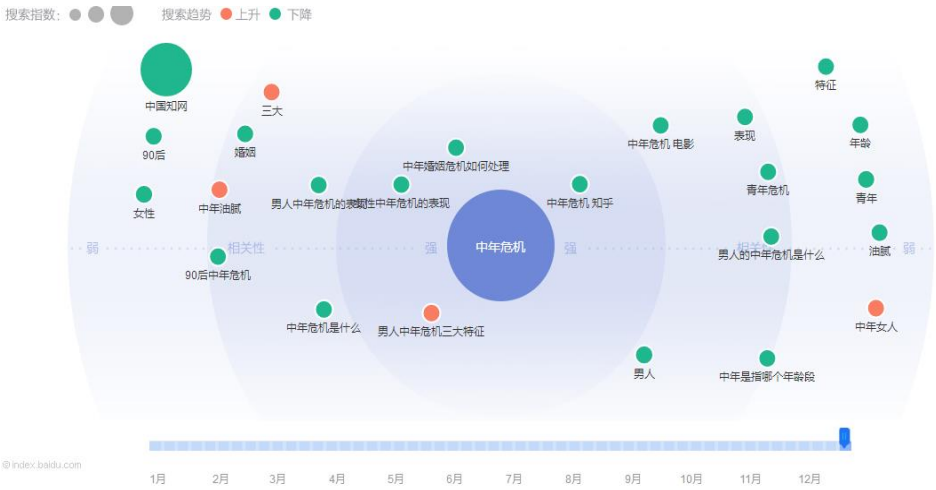


在 36 岁以前，未婚和已婚求职者期望薪酬基本持平，均保持同步增长。36

岁以后，已婚求职者的期望薪酬继续保持增长，但是未婚求职者的期望薪酬却出现了停滞不前或者下跌的态势，由此可以看出，36 岁已成为重要的“分水岭”。

深入分析后我们发现，36 岁未婚的，没有抚养家庭与孩子的压力，生活压力相对小，对薪资要求相对较低，因此 36 岁后的求职者期望薪酬开始出现下滑。

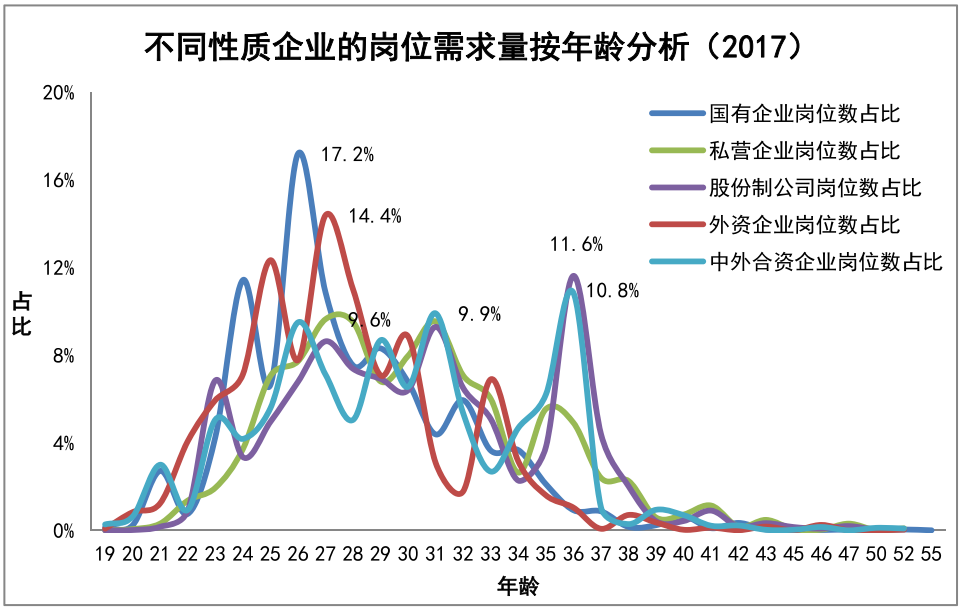
6.3　没有资本谈“佛系”，90 后出现中年危机



这是百度指数中关于“中年危机”的搜索相关性图谱，给我们展示出一个“中年危机”背后复杂的社会潜意识。

有趣的是，我们观察到“90 后中年危机”这个词的“闯入”。这是 90 后乱入 70 后的群吗？联想到前不久出现的网络热词“佛系青年”。“90 后中年危机”一下击中了“佛系青年”的软肋——这个社会的年轻人需要安全感。而这个安全感，是靠能力、自身的成长带来的，没有资本还谈佛系，到时候苦逼的只有自己。

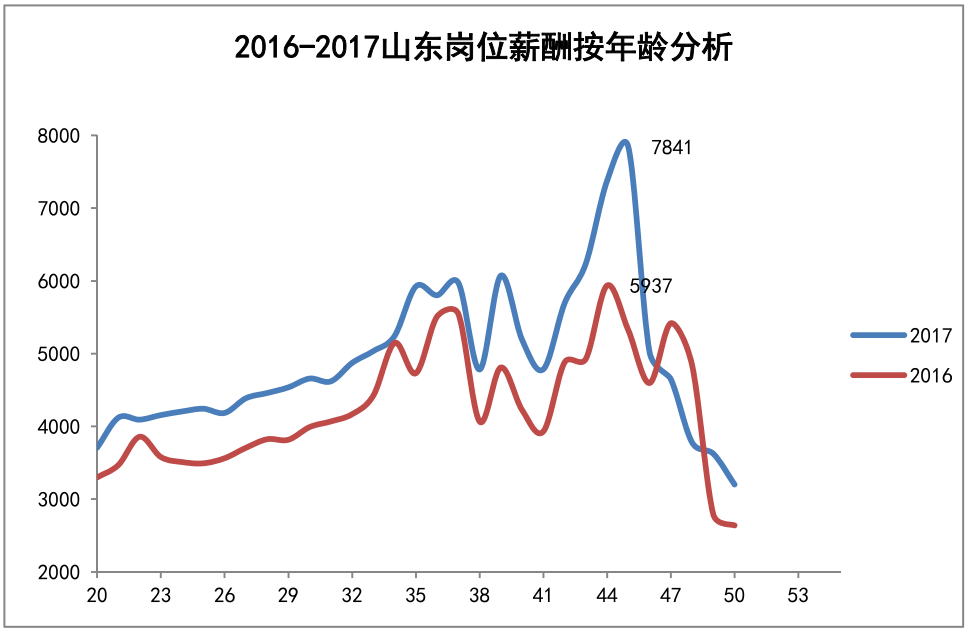
6.4 “逆 36 岁现象”：在合资企业和股份制企业，你还有机会



从 2017 年山东国企、私企、股份制企业、外资企业和中外合资企业这五大不同类型企业的岗位需求来看，我们观察到一个现象，中外合资企业、股份制企业、私企对 36 岁人才需求量出现猛增。

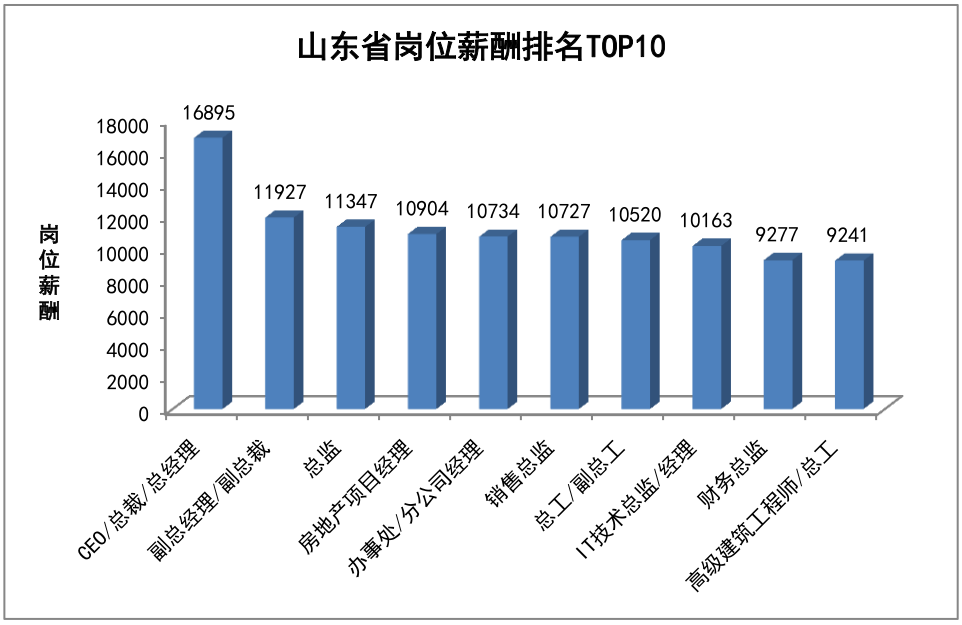
齐鲁人才网数据分析师表示，这一“逆 36 岁现象”反映了上述三类企业在管理经验丰富的高层次人才方面的匮乏。在外企高管这个群体中，更多地观察到“中年危机”这一现象。他们有一个共同标签：年龄在 40 到 50 岁之间，工作履历非常漂亮，服务过的都是知名企业。由于在大公司呆了很多年，他们的能力已经被公司“结构化”了，一旦离职，其生存能力还不如民营企业家。

6.5　45 岁达到收入巅峰期，48 岁挣的不如 19 岁



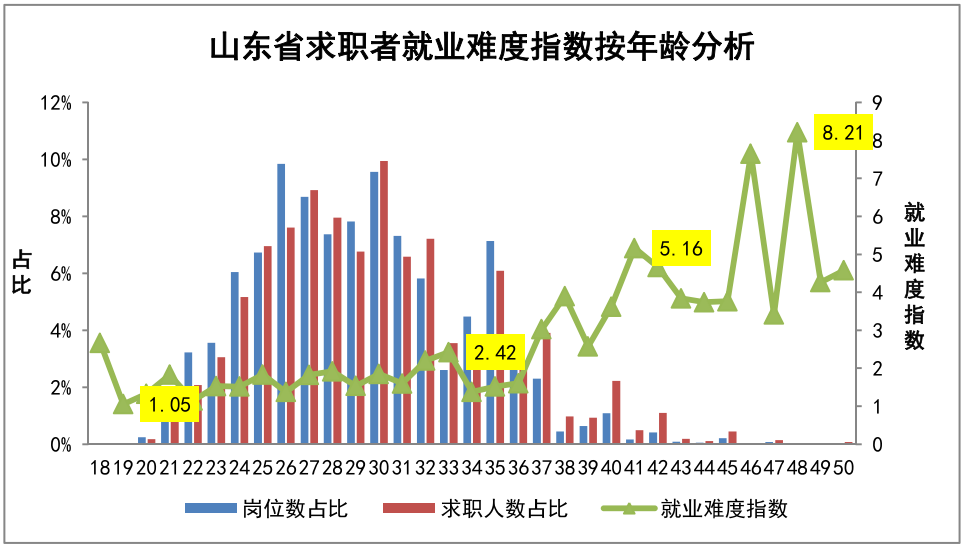
这张图显示，一个人如果能够安全平稳度过职业生涯的话，从 19 岁开始到 40 岁左右，其岗位薪酬始终在平稳增长，40 岁到 43 岁为平稳期，45 岁达到职业薪酬高峰期；45 岁以后，岗位薪酬急剧下跌，48 岁的岗位薪酬已经不及 19 岁时的薪酬了。

这个年龄段人群正是家庭顶梁柱，如果不能在这之前达到收支平衡，或者劳务收入占比过大，或者收入构成单一，之后受杠杆作用影响，收入下降的同时支出上升，造成资金缺口快速加大。

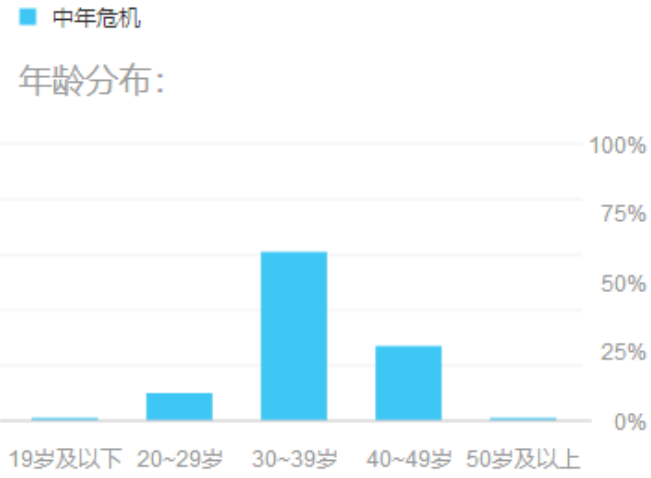


这是 2017 山东省岗位薪酬最高 Top10，齐鲁人才网数据显示，获得这样的高薪岗位人群年龄段在 35 岁-45 岁之间。这个年龄段上的中层人员或者高管遭遇行业危机，对家庭经济影响相当大，一旦遭遇职场危机，房贷、二胎负担、或者另一半赋闲在家这些加重当事人经济负担的因素都会显露出来，容易造成家庭资金链断裂。对此，齐鲁人才网创始人吴强表示，根据山东省的岗位薪酬特点，45 岁之前职场人士要完成收入和支出的“去杠杆化”动作，以防范家庭财务风险。

6.6　中年人再就业，青岛最容易，聊城最难

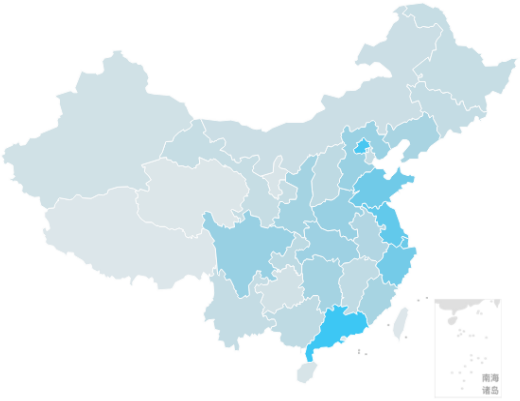


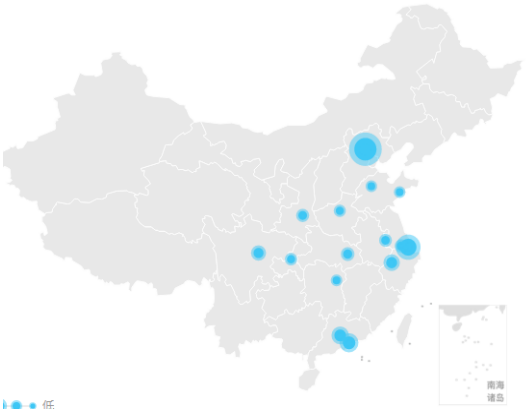
求职者就业难度指数=求职人数/岗位数，指数越大代表越难就业。从这张图可以看出，26 岁求职者就业难度指数最小，一直到 33 岁呈现缓慢增长趋势，到 33 岁时出现小高峰，就业难度指数达到 2.42，虽然 34 岁-36 岁有所缓和，从 35 岁开始，就业难度指数急剧增加。这就是平时我们说的 35 岁职场危机。35 岁之后就业难度指数越来越大，40 岁是第二个分水岭，40 岁之后很难就业。



百度指数上显示的搜索人群年龄占比，也体现了这两个“分水岭”。

百度指数中，有关“中年危机”的搜索，在地域性上表现出了和 GDP 全国排名高度的相似性。同样，生活在四大一线城市和新一线城市的人，中年危机感最强。

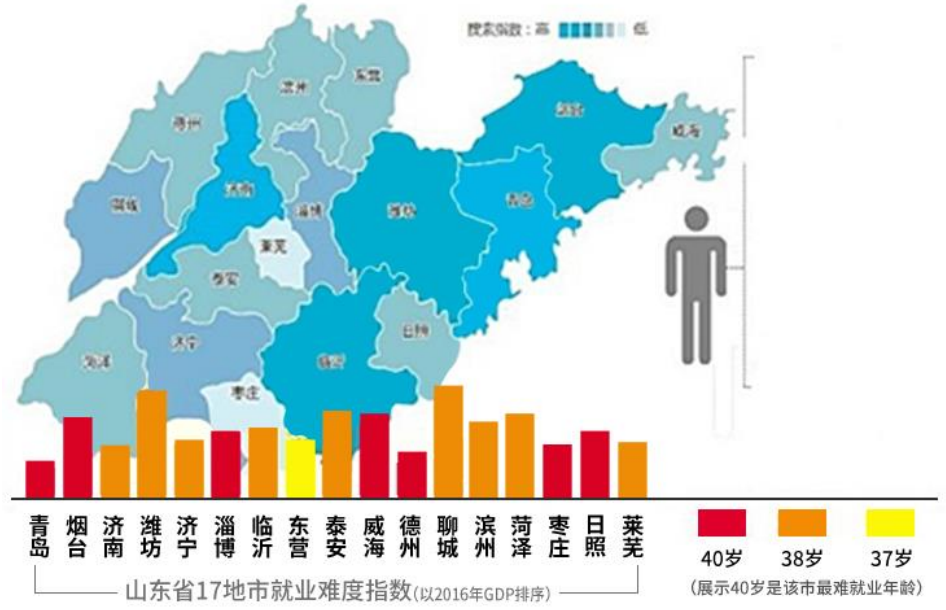




与此同时，我们将山东 17 市各年龄求职者就业难度指数，与 17 地市 2016 年 GDP 排名做了一个关联度分析，在相关性要差很多。

一个有意思的反差是，齐鲁人才网大数据分析中，中年人就业难度最低的青岛，在百度指数中显示对中年危机最为关注（百度指数上山东各地市对“中年危机”的搜索排行 TOP10 为青岛、济南、临沂、潍坊、烟台、淄博、济宁、聊城、菏泽、威海）。

齐鲁人才网的大数据统计显示，17 市就业难度最高指数分别集中出现在 37 岁、38 岁、40 岁这三个年龄段上。



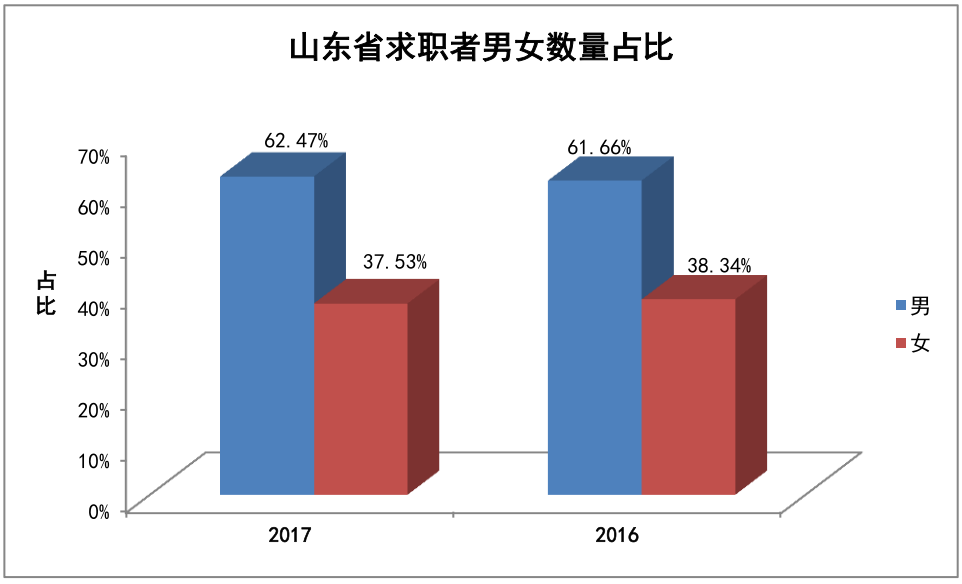
很多大幅裁员的企业，本身是因为整个行业发生了急剧变化。以汽车行业而言，未来新能源汽车将颠覆传统汽车，这一场颠覆意味着那些钻研了几十年的发动机工程师将面临全面下岗——你研究了几百年的燃油发动机，最后发现，新能源电动车根本不用这个，还跑得比你快。

对此，齐鲁人才网创始人吴强表示，在行业快速变化的状态下，一定要摈弃当“螺丝钉”的传统就业观念。选择一份工作时最好要具有投资人的意识，要考虑到未来行业趋势。选择平台前最好先调研下行业趋势。但不论选择什么样的平台，首先是让自己保持竞争力，形成终身学习的习惯，才能在职场生涯中走得更远。

第 7 章　职场性别差异

“职场性别差异”是个社会敏感话题，很多人会想到“职场隐形性别歧视”，指女性因怀孕、哺乳等生理特质或家庭角色等原因在求职过程中遭遇的就业歧视。特别是“二胎政策”出台，在很大程度上影响着女性的职场发展。然而，社会在发展，思想在进步，我们应该用科学的眼光看待这一问题。以下将从“性别”角度出发，用大数据呈现一个多维度的山东省白领就业市场。

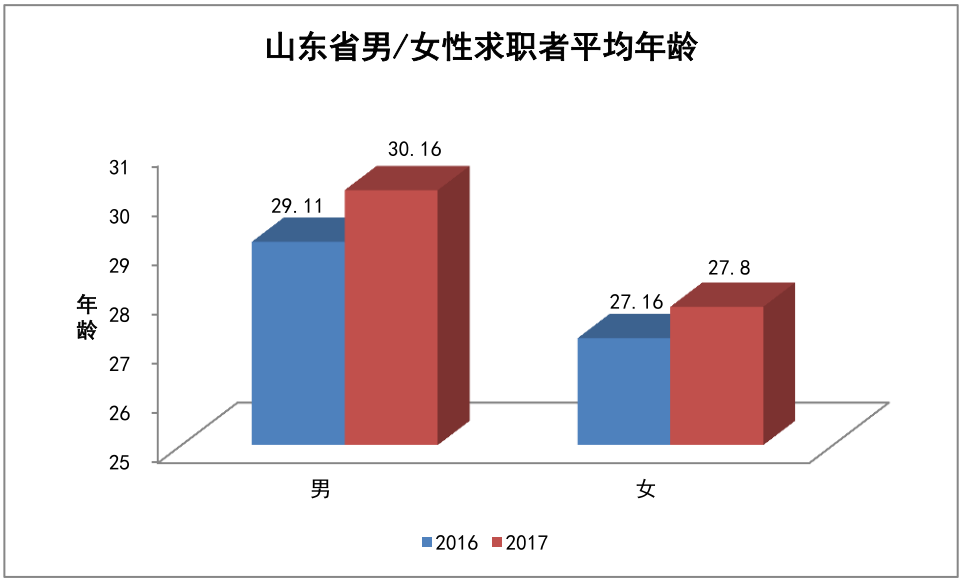
7.1　2017 年山东省求职者男女比例增大



2017 年山东省求职者性别构成：男性求职者占比为 62.47%，女性求职者数量占比为 37.53%。相较于 2016 年，男性求职者数量占比增加 0.81%，性别比例有所增大。

山东省就业市场依然是男性为主导。“二胎”政策实施以来，山东二胎出生率居高不下，成为全国“最敢生省份”，这也影响了女性求职者的就业活跃度，进而使得女性求职者数量占比减少。

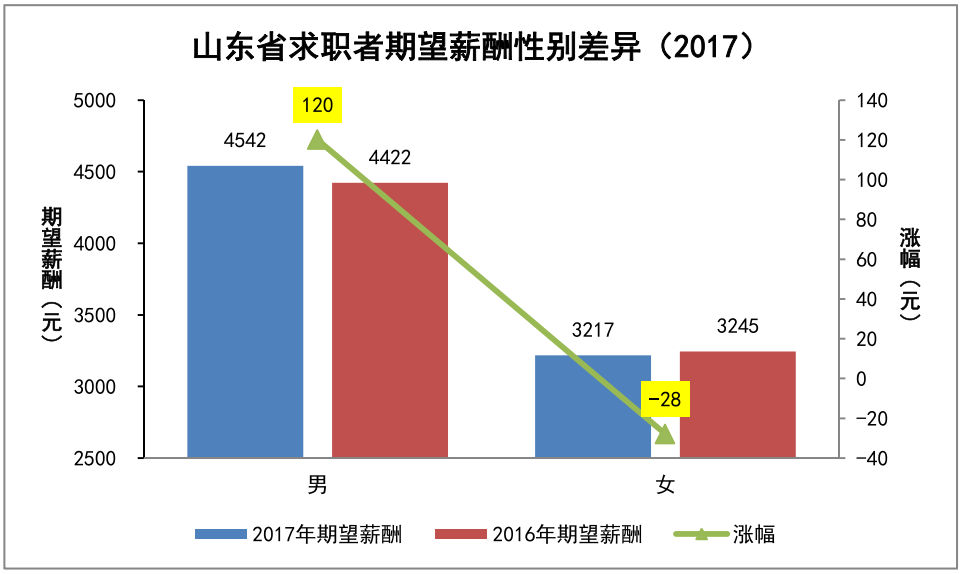
7.2　女性比男性“年轻”



目前就业市场中男性求职者平均年龄大于女性，2017 年男性求职者比女性求职者平均年龄大 2.36 岁。2017 年与 2016 年相比，男性和女性求职者平均年龄都有所增长，山东省就业市场趋向高龄化。

我国人口红利趋于消失，导致未来经济要过一个“减速关”。中国社科院发布最新《人口与劳动绿皮书》，从 2018 年开始，女性退休年龄每 3 年延迟 1 岁，男性退休年龄每 6 年延迟 1 岁，直至 2045 年同时达到 65 岁。但目前的就业市场男性退休年龄普遍大于女性，这是导致男性求职者平均年龄大于女性的重要原因。

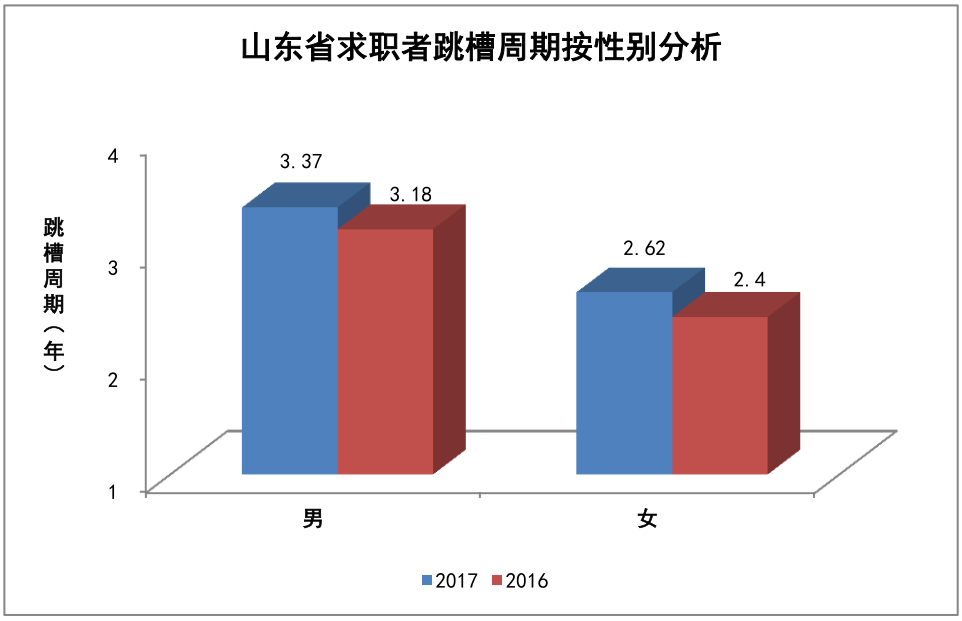
7.3 男性比女性的期望薪酬高 1325 元



不同性别在职场中所扮演的角色不同，所以在薪酬之间也会存在一定的差异，从总体上来看，男性的平均期望薪酬是 4542 元，而女性的平均期望薪酬仅为 3217 元，男性比女性的期望薪酬高出了 1325 元，男性期望薪酬为女性的 1.4 倍，可见差距较大。而就涨幅来看，2017 年男性期望薪酬同 2016 年相比增长 120 元，而女性却减少了 28 元。

这不仅和中国传统思想有着一定关系，而且男性在部分岗位所具备性别优势明显，使得男性在职场上比女性有更高的期望值。

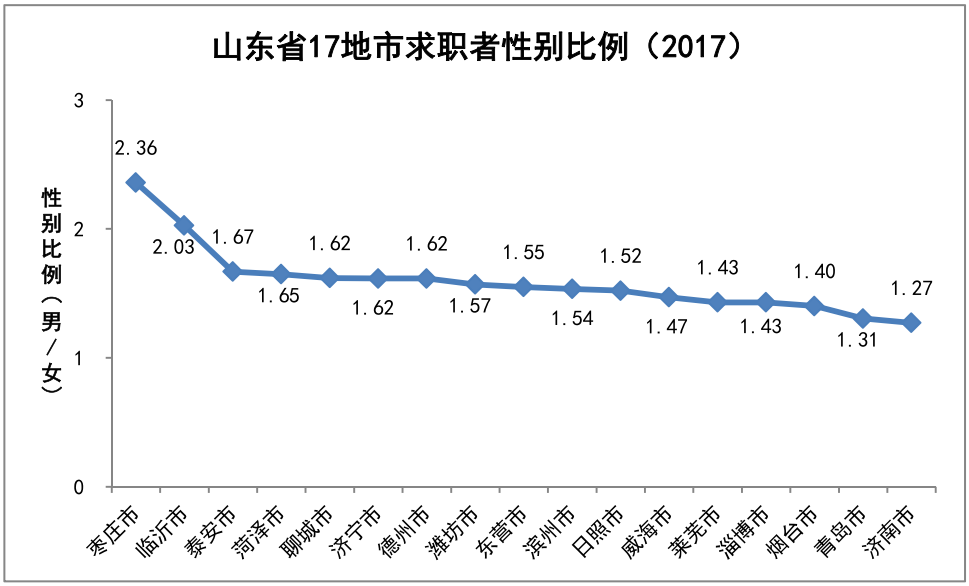
7.4　女性比男性更容易跳槽



男女求职者跳槽周期有明显差异，2017 年数据显示：男性求职者平均跳槽周期为 3.37 年，女性求职者平均跳槽周期为 2.62 年，男性的跳槽周期要比女性长 0.75 年，男性比女生更稳定。2017 较 2016 年数据有所增长，男女性跳槽周期均上涨约 0.2 年。

“男主外，女主内”的传统思想依旧是制约男女性职业生涯的主要因素。女性为了照顾家庭、孩子，更多地牺牲了自己的事业。二孩政策开放以来，第一个生育高峰已过，跳槽周期趋向稳定也在情理之中。

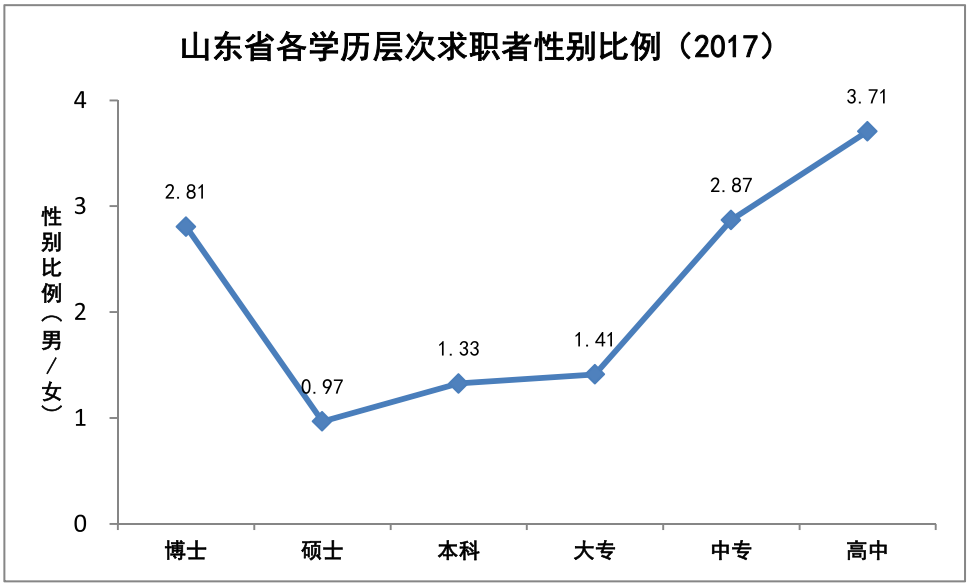
7.5 枣庄是求职者男女比例最大的城市



枣庄求职者性别比例为 2.36,成为男女比例差距最大的城市；临沂和泰安分别以 2.03 和 1.67 分别排名第二、第三。青岛和济南分别以 1.31 和 1.27 位居末位，其中济南成为性别比例最小的城市。

综上总结规律：男女比例基本与经济发展水平成反比。即经济发展水平越高的城市，其男女比例越小；反之亦然。

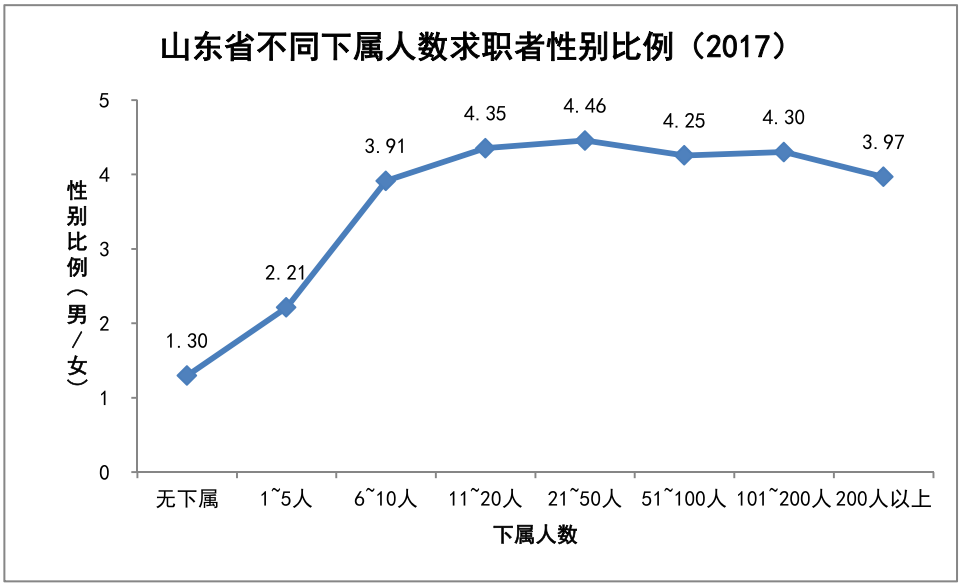
7.6　硕士学历“阴盛阳衰”



硕士学历求职者性别比例最小，仅为 0.97，是唯一男少女多的学历层次。同样作为高学历的博士学历层次求职者则还是男多女少，性别比例为 2.81。本科、大专学历层次求职者性别比例趋于稳定，分别为 1.33 和 1.41。

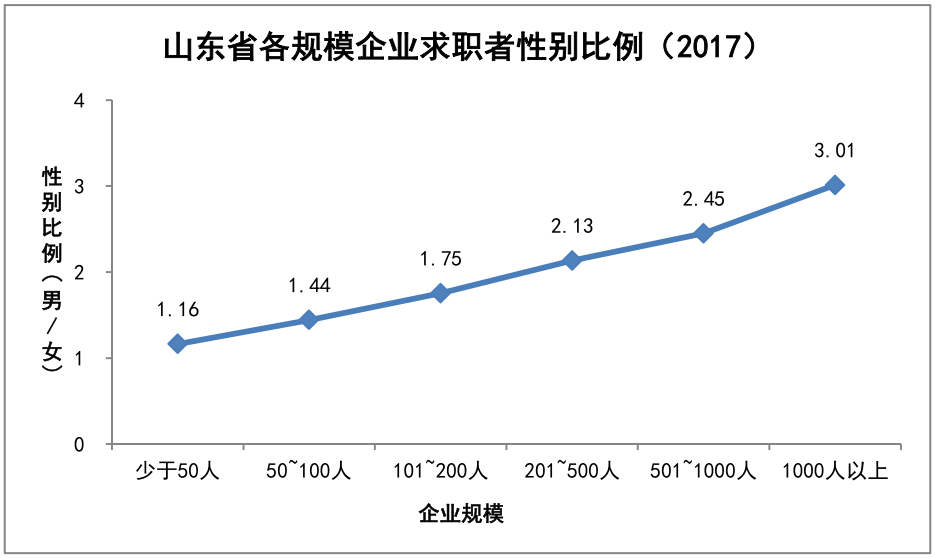
根据教育部公布的统计数据显示，近年来女生在教育上实现了全面的反超，本科和硕士学历层次“阴盛阳衰”现象尤为明显。

7.7 中高领导阶层男性居多



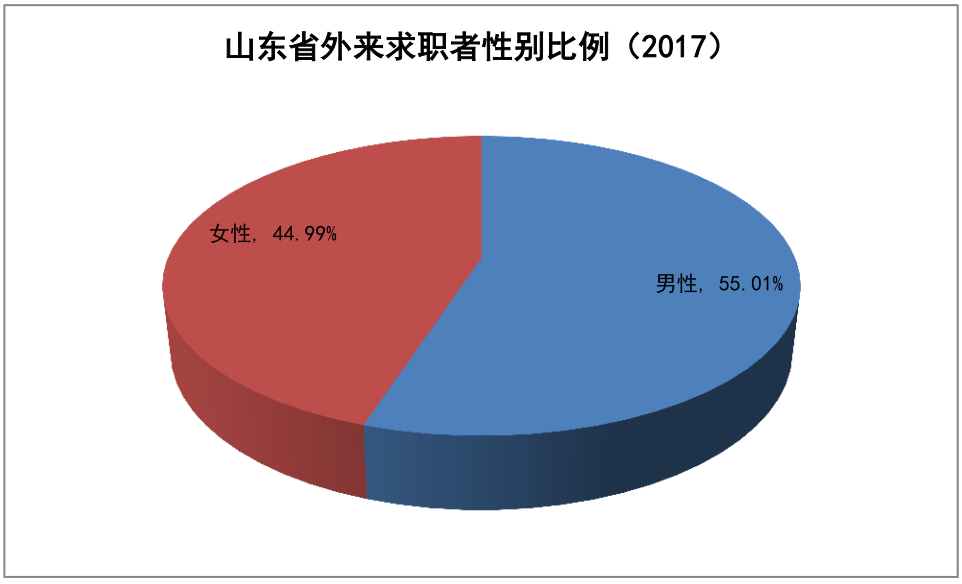
基层岗位求职者性别比例较小，中高领导阶层男性为主导，性别比例差距大。

7.8 企业规模越大求职者性别比例越大



求职者性别比例与所在企业规模成正比，企业规模越大求职者性别比例越大。1000 人以上规模的企业求职者性别比例最大，达到 3.01。少于 50 人规模的企业求职者性别比最小，为 1.16。

7.9　外来求职者多是男性

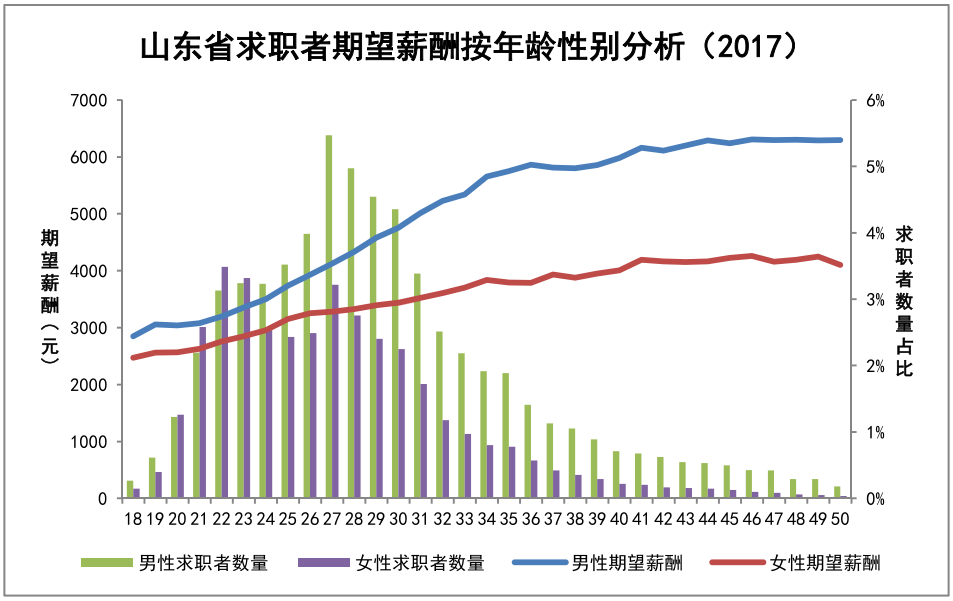


山东省外来求职者中一半以上是男性。据调查显示，我国流动人口中发生一次流动和多次流动的男性比例都高于女性，男性更能适应跨省远距离流动。而越来越多的女性也打破“女主内”思想，近几年流动人口比例中女性占比逐渐增加。外来求职者中以黑龙江、河南、河北三省居多。

“男主外、女主内”的中国传统家庭和性别观念，对中国女性的就业和职场生活产生了巨大影响。许多用人单位在招人时，不少女性因怀孕、哺乳等生理特质或家庭角色而遭到拒绝。而进入职场的女性，也会因为这些特征和社会角色遭遇“玻璃天花板”，没有晋升的机会。女性在求职过程中往往因性别而遭遇更多困难，消除“职场隐形性别歧视”，社会、企业、个人能否给女性更多的职场选择？能否给女性提供更完善的晋升渠道和机会？而作为女性，自身能否

从根本上摆脱“不如男”的固有思维？这值得社会各界深思。希望未来山东省就业市场少一些“职场隐形性别歧视”，给女性多一点包容。

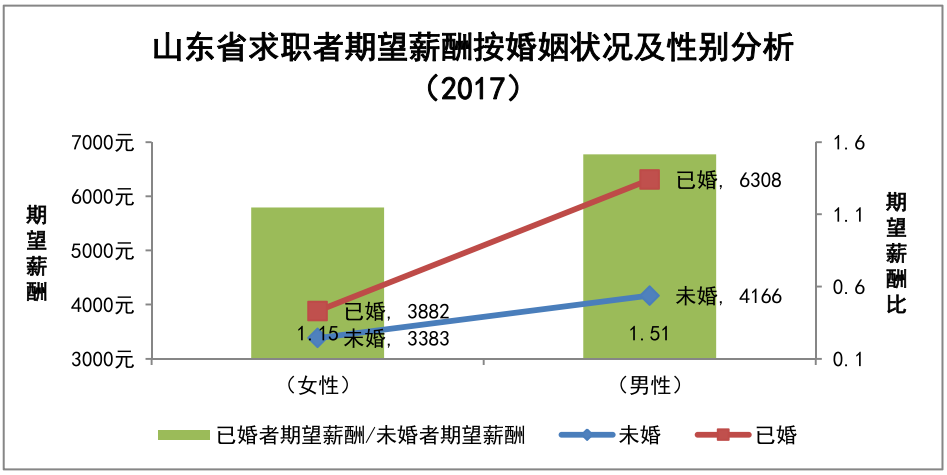
7.10 求职者期望薪酬与年龄



与工作经验类似，随着年龄的增长，男性与女性求职者的期望薪酬都开始平稳增长，但是差距不断加大。共同的趋势是，从 42 岁开始，男、女求职者的期望薪酬增长都普遍乏力进入平稳期。

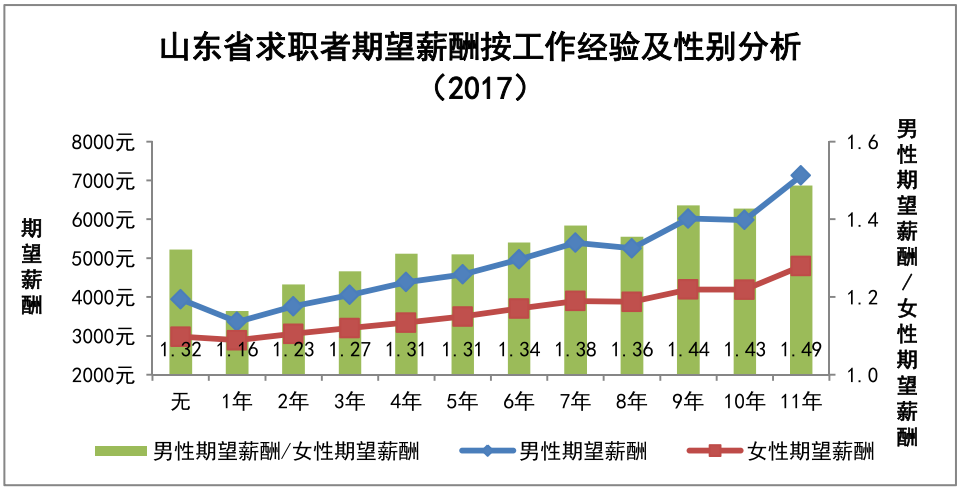
就求职者数量分析，男性与女性的求职高峰均出现在 27 岁左右。在 23 岁以前，男性与女性的数量基本平衡，女性甚至一度超越男性，但随着年龄的增长，男、女求职者数量差距逐渐扩大，这也和不少女性选择婚后回归家庭有关。

7.11　男女期望薪酬与婚姻状况



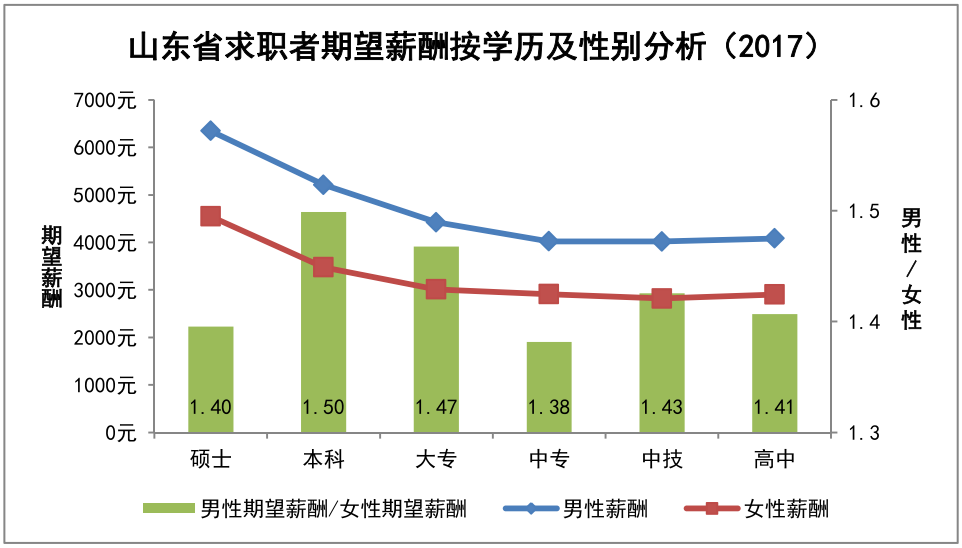
未婚女性的期望薪酬为 3383 元，已婚女性为 3882 元，两者之间差距相对较小，已婚者的期望薪酬是未婚者的 1.15 倍。通过上图不难发现，婚姻对男性的期望薪酬影响巨大，未婚男性的期望薪酬为 4166 元，婚后暴涨到 6308 元，两者相差 2142 元。婚姻以成为影响男性求职者期望薪酬的重要因素。

7.12　男女期望薪酬与工作经验



仅有 1 年工作经验时，男性期望薪酬是女性的 1.16 倍；到了 5 年工作经验时，这个比值达到了 1.31 倍；到了 10 年工作经验时，比值是 1.43 倍，增长趋势非常明显。随着工作经验的增长，男性求职者薪酬期望值逐渐增加。

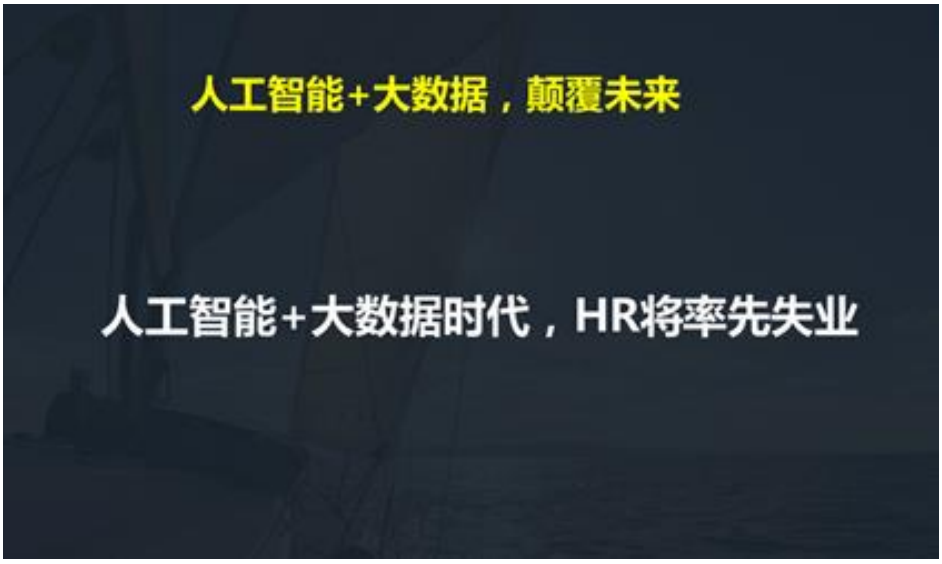
7.13 男女期望薪酬与学历



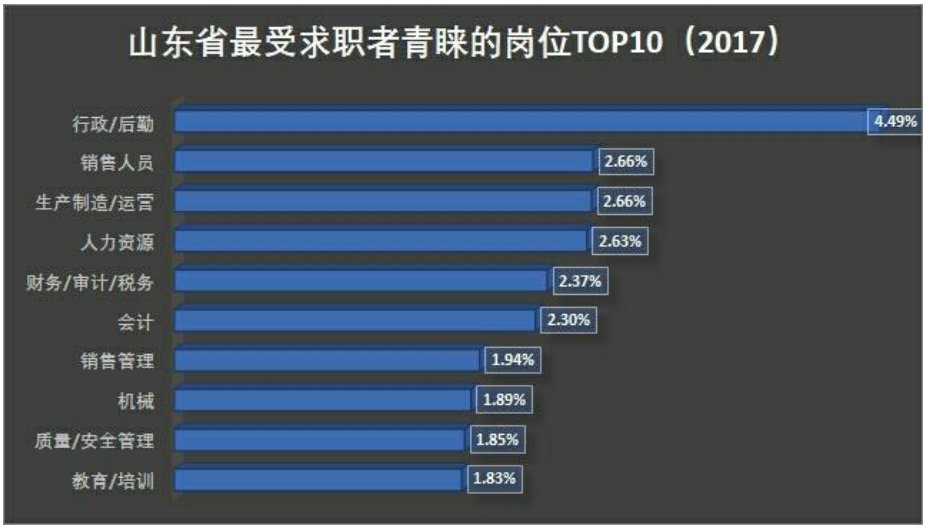
如上图所示，本科、大专学历求职者的期望薪酬比相对较高，而硕士、中技、中专比较低。女性本科求职者更要考取硕士，这样才能缩小与男性求职者之间的差距，从而实现男女平等。

第 8 章 “人工智能+大数据”时代到来，HR 将率先失业

亚马逊的无人机、京东的无人仓、百度的无人驾驶、西门子的无人工厂……当前，“人工智能”这个标签彻底火了。前段时间，阿里巴巴无人超市“淘咖啡”亮相杭州，没有收银员、无需排长队、东西买完就能走，真正实现了从入场到结算支付的全部智能识别。一时之间轰动了全国，也引起了不少人的恐慌：无人超市会不会减少就业，甚至消灭收银员这个岗位？可以说，这样的担忧不无道理，人工智能技术的广泛应用会不可避免地对就业造成冲击，许多岗位和职业也会逐步的消失。然而你不知道的是，“人工智能+大数据”时代到来，HR 将率先失业！



2017 年山东最新就业大数据显示，人力资源这一岗位求职热度依旧不减，稳居山东省求职者青睐的岗位第 4 名，求职人数占比达到 2.66%。纵观往年的数据，人力资源岗位一直占据求职者青睐的岗位前 10 名。



虽然求职人力资源岗位的人数比重很大，但是该岗位求职者就业难度指数很高（求职者就业难度指数=求职人数/岗位数）。人力资源总监以 7.77 位居山东省求职者就业难度指数排行榜第 12 名。人力资源岗位工作相对稳定，成为越来越多求职者的择业首选，加大了该岗位的求职者就业难度指数。而这芸芸求职大军还没有意识到潜在职业危机的来临！

2017 山东省求职者就业难度指数排行最高的 20 个岗位

排名	岗位	就业难度指数
1	企业文化/工会/员工关系	12.60
2	房地产配套工程师	12.01
3	薪酬绩效经理/专员	11.41
4	房地产项目经理	11.35
5	其他人力资源	10.89
6	行政总监	10.14
7	成本会计	9.76
8	供应商/采购质量管理	9.27

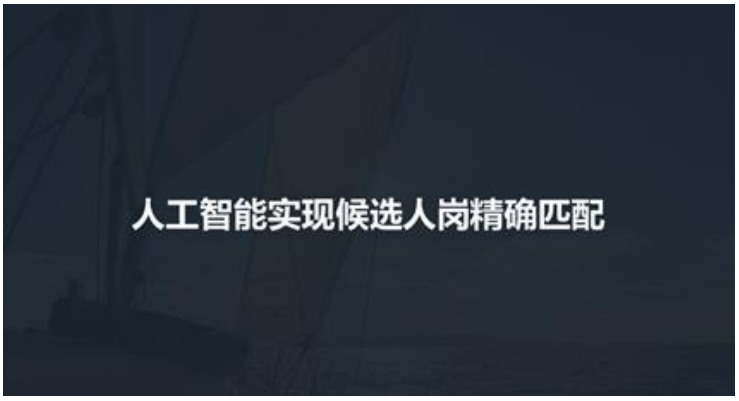
9	其他质量/安全管理	8.75
10	成本管理	8.30
11	物流管理	8.29
12	人力资源总监	7.77
13	其他房地产	7.55
14	财务主管	7.38
15	生产调度	6.87
16	化工机械	6.78
17	调度员	6.70
18	体系认证工程师/审核员	6.66
19	其他贸易/采购	6.63
20	税务员	6.62

齐鲁人才网创始人吴强先生在第九届山东人力资源年会上，对目前人力资源行业进行了深入剖析，“顾名思义，人力资源部的工作对象是人，也就是员工。在高度智能化的未来，企业的雇员数量将大幅度减少，只剩下机器没有了人，或者即使有人，也是半人半机器，思维高度统一不知疲倦的劳动力，那我们人力资源真的不需要了”。

人工智能面试，让人与人的博弈不再疲惫

在一个企业中，哪个部门最累？是销售？No，是人力资源部门。因为人力资源部的工作对象是人，而人是已知世界中最为复杂的一件事物。而在HR的实际工作中最累的环节是面试，面试一天下来身心俱疲，是什么原因？求职招聘的过程完全是人与人的思想直接面对与博弈，是人类思维的最高级活动的表现。未来人工智能将代替HR去面试，想象一下，如果能够有机器人代替HR去面试，最后准确率比HR去面试还高，我们为什么要拒绝？

人工智能让简历无需人工筛选，自动实现人岗精确匹配

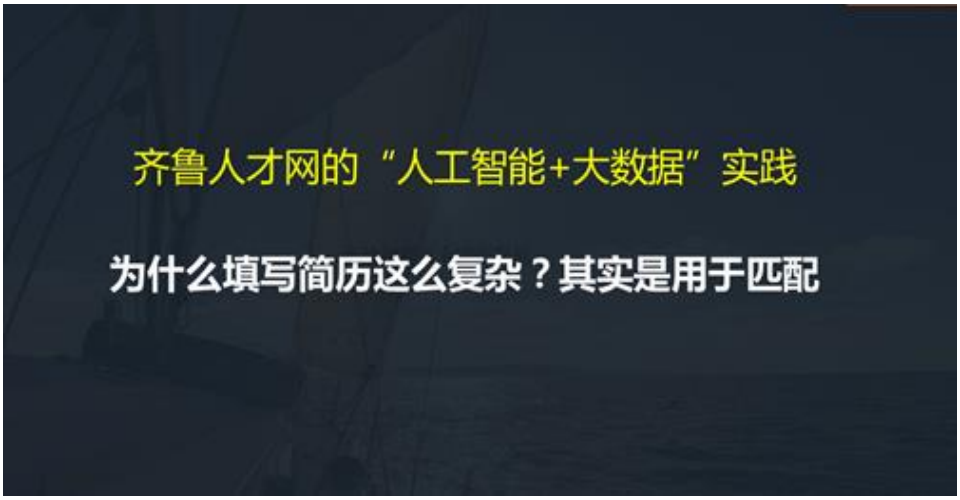


互联网时代，每位岗位候选人都在网络上留下了大量的数据，其中包含着他的生活轨迹、社交言行等个人信息，人工智能依靠对这些数据的分析，从候选人的网上行为中剥离出他的兴趣图谱、性格画像、能力评估，帮助企业更高效的实现人岗匹配，而且出错率更低。

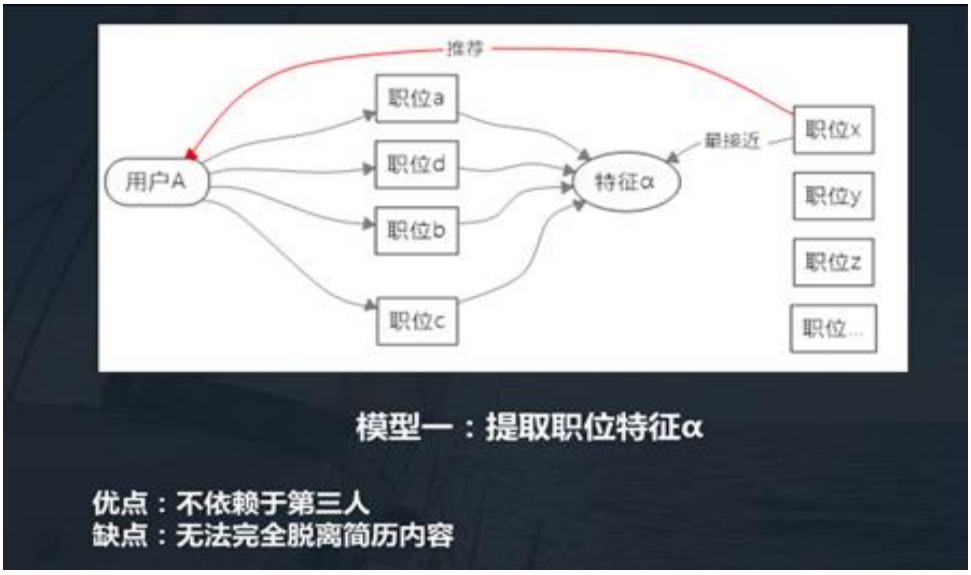
人工智能将在未来深度参与企业人资管理

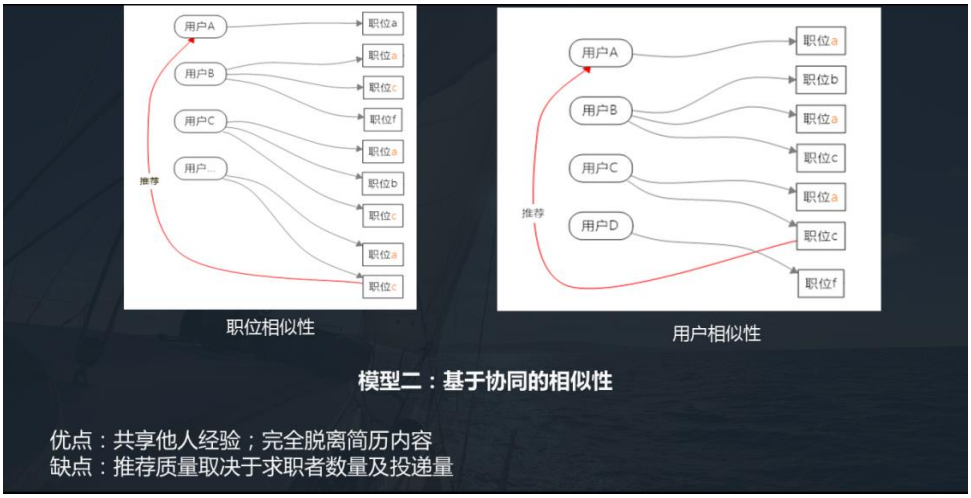
人工智能深度参与企业的管理。企业的管理到底是科学还是艺术？在这方面有一定的争论，但即便是艺术，具有自主意识的人工智能也可以深度参与。人工智能人力资源管理系统拥有海量数据积累，管理将更具优势。

不要以为以上言论是危言耸听，其实人工智能并不遥远。齐鲁人才网已经在人工智能与大数据方面进行了初级实践：



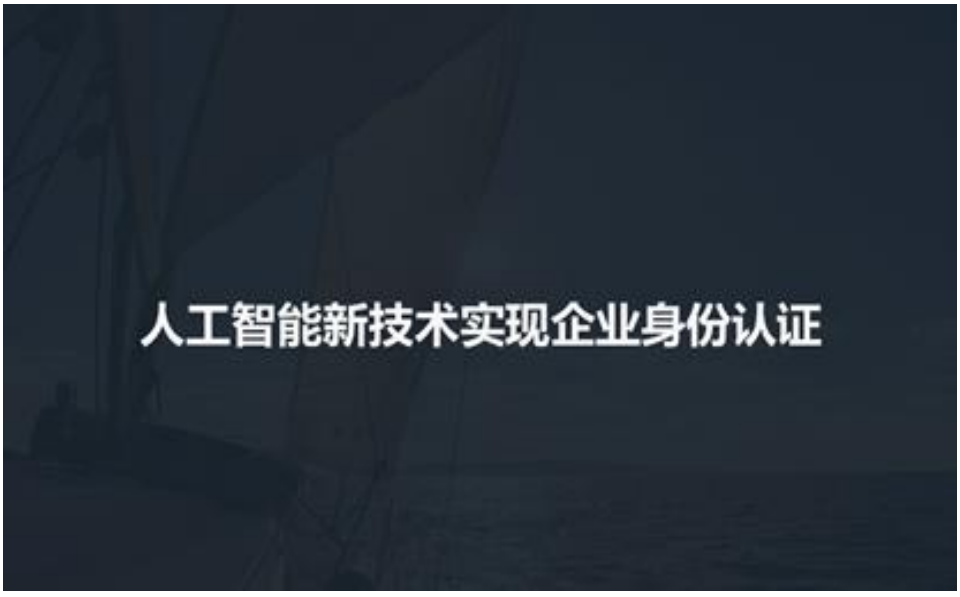
基于求职者行为的推荐系统上线，人岗匹配准确度明显提升





网站记录了求职者的浏览行为，比如地区、行业、类型以及职位薪酬等，根据这些内容就可以自动填充一部分内容到简历中，求职者不需要再次填写，加快了简历填写的速度，个人用户转化率提高。同时与岗位需求精确匹配，确保简历“投其所好”，人岗匹配准确度明显提升。

人工智能新技术实现企业身份认证



齐鲁人才网 11 月份上线新的企业资质审核系统，采用了人工智能新技术。首先分为两个级别的审核，企业先进行普通认证用户，然后再升级成为实名认证用户。普通认证又有两种方式来认证：第一种方式是通过邮箱认证；第二种方式，企业上传营业执照后，企业 HR 采用支付宝的芝麻信用认证，主要是通过扫脸的方式，准确度较高。实名认证方式是，企业通过其银行对公账户转一小笔款，通过银行记录的付款单位名称来认证企业，这种认证方式在在线招聘行业属于首创。

致　谢

书稿终告段落，掩卷思量，饮水思源，在此谨表达自身的殷切期许与拳拳谢意，自《2016 山东省白领就业市场蓝皮书》出版以来，受到了业界及社会人士一致好评，这也使得我们有决心和信心出版《2017 山东省白领就业市场蓝皮书》。在《蓝皮书》著作过程中，感谢齐鲁人才网、梧桐果创始人吴强给予的肯定和指导，感谢参与本书籍撰写的每一个人，感谢山东电视台柴慧娟女士、齐鲁晚报蔡宇丹女士、枣庄在线、枣庄高新电视台、烟台论坛等媒体朋友给予的支持和指导！

齐鲁人才网自 2010 年 10 月份成立以来已经走过了 17 个年头，这些年我们始终秉承“让每个职场人更有价值”的企业使命，坚定“努力到无能为力，拼搏到感动自己”的企业精神，立志打造全国值得信赖的招聘服务商。用“互联网＋大数据”思想不断武装自己，回报社会，幸而帮助到了更多有求职招聘疑惑的人，我们会一如既往，砥砺前行！

再次感谢所有对本书籍做出贡献的人和最亲爱的读者们！

齐鲁人才研究院