



2016 山东省白领就业市场白皮书

■ 齐鲁人才网/编著 ■ 吴强/主审

就业白皮书编辑委员会

本报告研究团队 齐鲁人才网

主 审 吴 强

撰 稿 吕卫云 袭建壮 吴 潇 吕乃菲

数据分析采集 杨小林 王凯新 李传才 郝志强

审 稿 曹园园

校 对 李 真

前言

山东省作为人口、教育大省，就业问题一直倍受关注。2016年毕业生总量达56万人，位居全国前列。受经济下行压力加大等诸多因素影响，毕业生就业难度增加，就业形势依然严峻。

就业是关系经济升级、民生改善和社会稳定的大事。国家历来高度重视就业工作中存在的问题。要充分认识到做好就业工作的重要性，认真分析复杂严峻的就业形势，加强分析研判，进而采取切实有效的针对性措施，全力以赴做好就业这一民生之本的工作。在“大数据”蓬勃发展的当下，就业相关数据支撑才是完善我省就业服务体系、扩大就业的基础。

2016年山东省哪个行业前景好？求职者是如何分布的？求职者比较青睐哪些行业？哪个专业就业难度最大？山东省哪个地市的人更爱跳槽？山东省知名招聘网站齐鲁人才网作为本土权威的网络招聘平台，16年以来积累了大量的求职招聘数据，为填补就业市场数据空白，在新形势下能更加有效的帮助企业招聘用工、个人求职择业，齐鲁人才网出具就业大数据《2016山东省白领就业市场白皮书》，以此回馈社会。

此白皮书是对网站注册用户数据进行抽样分析，样本包括172.35万求职者，13.8万独立雇主，职位数150.49万，样本取自于正在发生交易的白领人力资源市场，以私营企业、外企、上市公司为主。

目录

前言	3
1 人才需求情况分析	8
1.1 人才需求与企业性质	8
1.2 人才需求与企业规模	9
1.3 17 地市人才需求分布	10
1.4 人才需求与区县	10
1.5 人才需求与行业	11
1.6 人才需求与岗位	12
1.7 人才需求与学历	13
1.8 人才需求与工作经验	13
1.9 人才需求与年龄	14
2 人才供给情况分析	15
2.1 17 地市分析	15
2.1.1 17 地市求职者数量	15
2.1.2 男/女性求职者平均身高	16
2.1.3 求职者身高与年龄	17
2.2 期望工作地点分析	17
2.3 男女比例分析	18
2.4 男/女性求职者平均年龄	18
2.4 年龄分布	19
2.4 工作经验分析	19
2.5 少数民族构成分析	20
2.6 婚姻状况分析	20
2.7 意向行业分析	21
2.8 意向岗位分析	22
2.9 学历构成分析	23
2.9.1 各学历层次求职者数量	23
2.9.2 各学历类型求职者数量	23
2.10 学科分析	24
2.10.1 学科门类	24
2.10.2 学科大类	25
2.11 证书	26
2.12 所在企业分析	26
2.12.1 企业性质	26
2.12.2 企业规模	27
2.12.3 下属人数	28
2.12.4 离职原因	29
2.13 外来求职者分析	30
2.14 语言能力分析	31
3 供求关系	32
3.1 地区供求关系	32

3.1.1	地区求职者就业难度指数	32
3.2	行业供求关系	33
3.2.1	行业岗位竞争指数	33
3.2.2	行业求职者就业难度指数	35
3.3	岗位供求关系	37
3.3.1	岗位竞争指数	37
3.3.2	岗位求职者就业难度指数	38
3.4	学历供求关系	40
3.4.1	学历求职者就业难度指数	40
3.5	年龄供求关系	41
3.5.1	年龄岗位竞争指数	41
3.5.2	年龄求职者就业难度指数	42
3.6	工作经验供求关系	42
3.6.1	工作经验岗位竞争指数	42
3.6.2	工作经验求职者就业难度指数	43
3.7	企业性质供求关系	43
3.7.1	企业性质岗位竞争指数	43
3.8	企业规模供求关系	44
3.8.1	企业规模岗位竞争指数	44
4	跳槽	45
4.1	山东省求职者平均跳槽周期	45
4.2	跳槽周期与性别	45
4.2.1	跳槽周期与身高	46
4.2.2	求职者身高与年龄	46
4.3	跳槽周期与地区	47
4.3.1	跳槽周期与工作地点	47
4.3.2	跳槽周期与户籍地	47
4.3.3	山东省 17 地市人才迁徙	48
4.4	跳槽周期与学历	55
4.4.1	跳槽周期与学历层次	55
4.4.2	跳槽周期与学历类型	55
4.5	跳槽周期与学科	56
4.5.1	跳槽周期与学科门类	56
4.5.2	跳槽周期与学科大类	57
4.6	跳槽周期与岗位	58
4.7	跳槽周期与行业	59
4.8	跳槽周期与专业	59
4.9	跳槽周期与企业	60
4.9.1	跳槽周期与企业性质	60
4.9.2	跳槽周期与企业规模	61
4.9.3	跳槽周期与下属人数	62
4.10	跳槽周期与证书	62
4.11	跳槽周期与离职原因	64

4.12	跳槽周期与毕业院校	65
5	薪酬与福利	68
5.1	岗位薪酬	68
5.1.1	历年岗位薪酬走势	68
5.1.2	薪酬面议的岗位比例	69
5.1.3	17 地市岗位薪酬排名	69
5.1.4	岗位薪酬区县排名	77
5.1.5	岗位薪酬与职位类别	80
5.1.6	学历与岗位薪酬	80
5.1.6.1	历年走势	81
5.1.6.2	薪酬学历阶差 17 地市排名	81
5.1.6.3	学历与工作经验	82
5.1.6.4	薪酬学历阶差与企业性质	83
5.1.6.5	学历与企业规模	84
5.1.7	工作经验与岗位薪酬	84
5.1.8	年龄与岗位薪酬	84
5.1.9	企业性质与岗位薪酬	85
5.1.10	企业规模与岗位薪酬	86
5.1.10.1	企业规模薪酬比	86
5.1.11	行业与岗位薪酬	87
5.1.11.1	各行业在 17 地市的薪酬	88
5.1.11.2	各行业涨薪幅度排名	89
5.2	福利	90
5.2.1	福利提供率	91
5.2.2	福利提供率近三年走势	91
5.2.3	福利指数 17 地市排名	92
5.2.4	社保保险与公积金	93
5.2.5	苦逼指数	94
5.2.6	福利指数区县排名	94
5.2.7	福利指数与企业性质	96
5.2.8	福利指数与企业规模	97
5.3	求职者期望薪酬	99
5.3.1	增长趋势	99
5.3.2	17 地市排行榜	100
5.3.3	性别因素	100
5.3.3.1	男女期望薪酬差别	100
5.3.3.2	十七地市男女期望薪酬差距	101
5.3.3.3	男女期望薪酬与工作经验	101
5.3.3.4	男女期望薪酬与年龄	102
5.3.3.5	男女期望薪酬与婚姻	103
5.3.3.6	职位与男女期望薪酬	103
5.3.3.7	男女期望薪酬与学历	104
5.3.4	工作经验与期望薪酬	105

5.3.5	婚姻状况与期望薪酬	105
5.3.5.1	三十岁以下求职者	105
5.3.5.2	全部年龄段	106
5.3.6	期望薪酬最高与最低的十个岗位	107
5.3.7	期望薪酬与学历	107
5.3.7.1	博士生期望高	108
5.3.7.2	高学历涨薪更快	108
5.3.7.3	企业规模与学历	110
5.3.7.4	下属人数与学历	110
5.3.8	山东各高校毕业生期望薪酬排行榜	111
5.3.9	期望薪酬与专业	111
5.3.10	期望薪酬与所在公司	112
5.3.11	期望薪酬与行业	113
5.3.12	期望薪酬与企业规模	114
5.3.13	期望薪酬最高的与最低的十个岗位	115
5.3.14	期望薪酬与下属人数	116
5.3.14.1	期望薪酬与下属人数在不同企业性质中的表现	116
5.3.15	期望薪酬与离职原因	117
5.3.16	期望薪酬与语言能力	118
5.3.17	期望薪酬与证书	119
5.3.18	期望薪酬与跳槽周期	120
5.4	薪酬期望比	121
5.4.1	历年薪酬期望比	121
5.4.2	薪酬期望比 17 地市排行榜	121
5.4.3	薪酬期望比最低与最高的十个岗位	122
5.4.4	薪酬期望比按学历层次分析	123
5.4.5	薪酬期望比按年龄分析	124
5.4.6	薪酬期望比最低与最高的十个行业	125

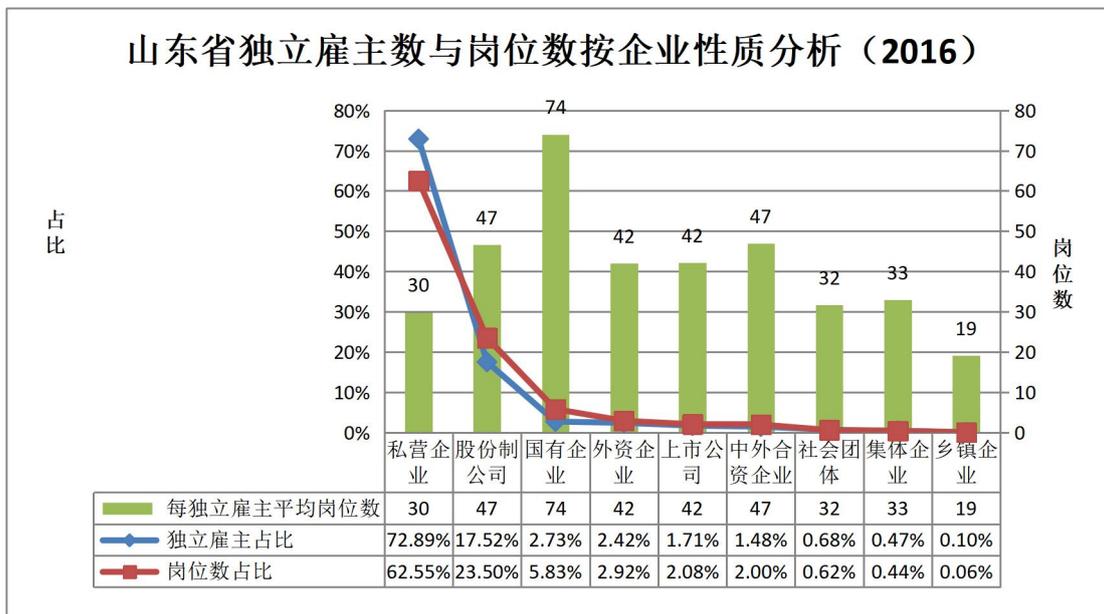
1 人才需求情况分析

山东省就业市场人才需求分析即山东省独立雇主数、岗位数分析，通过对企业的人才需求情况进行分析，可以明确前景较好的行业、企业招聘喜好、哪种类型和规模的独立雇主招聘量最大，以便更好地促进就业工作。

独立雇主数：2016年在齐鲁人才网发生招聘的企业数量。

1.1 人才需求与企业性质

不同性质企业，对人才需求情况差别较大：

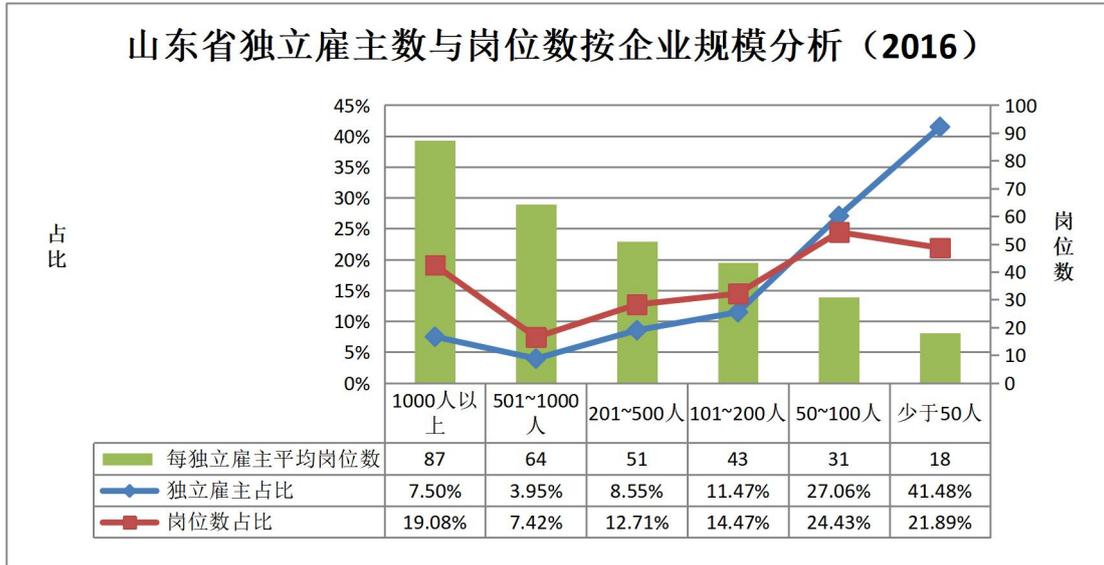


从独立雇主占比中可以看出，私营企业的人才需求旺盛，占到了 72.89%；股份制公司、国有企业紧随其后，占比分别为 17.41%、2.72%，乡镇企业的企业数量最少，只占到了 0.1%。岗位数占比与独立雇主一致，企业数量越多发布岗位数越多，私营企业的岗位数最多，占到了 62.29%，股份制公司紧随其后，占到了 23.40%，乡镇企业发布岗位数最少，只占到了 0.06%。国有企业每个独立雇主平均发布 74 个岗位，私营企业的每个独立雇主平均发布数排名比较靠后，为 30 个，乡镇企业每个独立雇主平均发布数只有 19 个，排名垫底。

2016年山东省白领就业市场中，私营企业作为我国国民经济成分中最具活力的部分已成为人才吸纳主力，对人才需求占主导作用，但由于私营企业规模实力等原因平均到每个独立雇主发布岗位数较少。

1.2 人才需求与企业规模

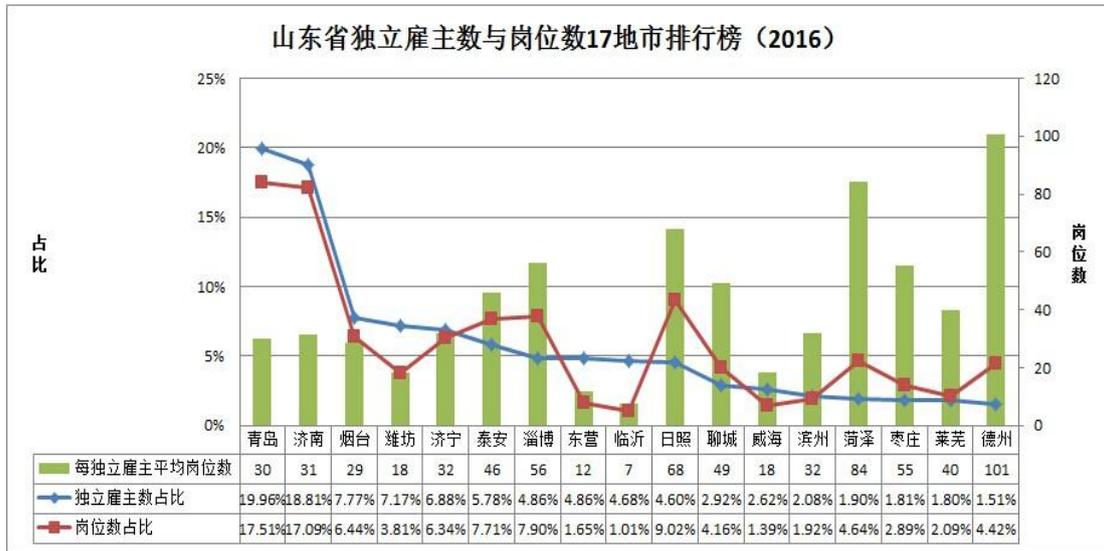
不同规模企业，对人才需求情况差异明显：



从独立雇主总量看，少于50人的企业的数量最多，占到了41.48%；50~100人的企业数量紧随其后，占比为27.06%，501~1000的企业数量只占7.42%，排名垫底。从岗位数看，50~100人企业的岗位数最多，占到了24.43%，501~1000的企业只占到了7.42%。每个独立雇主平均岗位数最多的是1000人以上企业，平均发布87个岗位，少于50人的企业平均岗位数仅为18个。

从雇主总量上来看，人数小于50人的企业最多；从岗位总量上看，50~100人的独立雇主人才需求量最大；这说明小于50人的企业中包含了很多积极响应克强总理“大众创业、万众创新”精神的创业型企业，另外在中国经济转型的大环境下，小微企业在扩大就业、推动经济增长等方面具有不可替代的作用。

1.3 17 地市人才需求分布



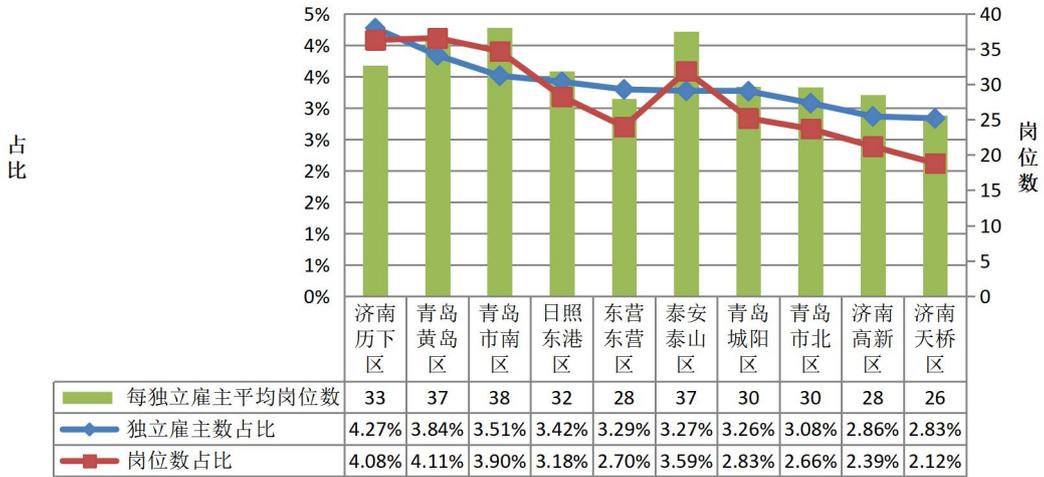
17 地市独立雇主数和岗位数排名情况基本一致，其中独立雇主数排名前三的分别是：青岛 19.96%、济南 18.81%、烟台 7.77%，三个地区的占比总和达到了 46.54%；德州独立雇主数占比仅为 1.51%，排名垫底。德州每个独立雇主平均发布岗位数最多，达到了 101 个。

独立雇主数量在一定程度上反映了该地区经济发展水平：青岛、济南、烟台的独立雇主数多、岗位数多，经济比较发达；潍坊、东营、临沂独立雇主数多、岗位数少，主要跟新兴产业较多有关。

1.4 人才需求与区县

以下图表按照独立雇主数占比进行排序：

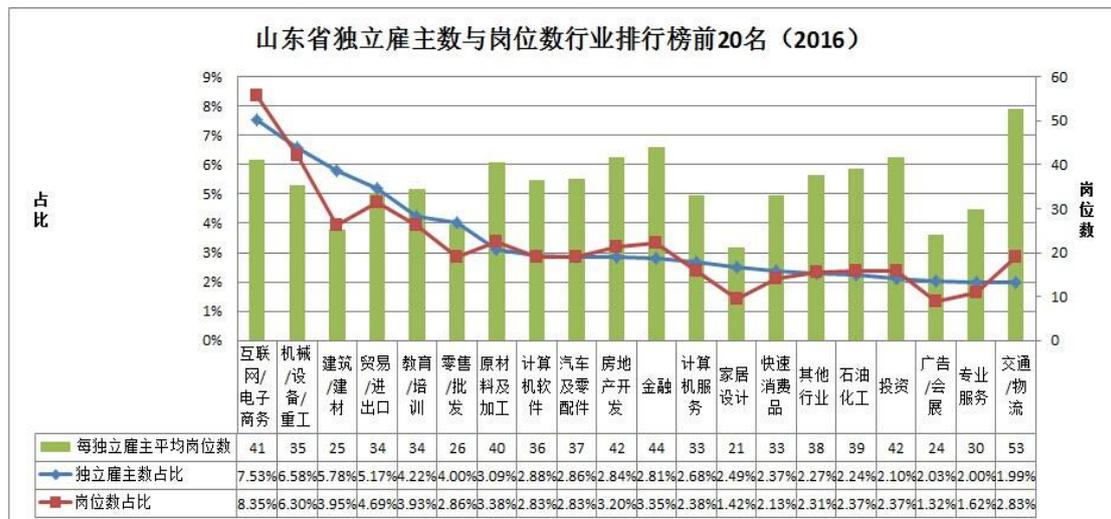
山东省独立雇主数与岗位数区县排行榜前10名
(2016)



从独立雇主总量看，排名第一的区县为济南历下区（4.27%）、紧随其后的是青岛黄岛区（3.84%），值得注意的是排名前十的区县青岛占4个、济南占3个，青岛和济南市区对人才需求量较大；从岗位数量上看，排名第一的区县为青岛黄岛区（4.11%）；从每个独立雇主平均发布岗位数来看，青岛市南区（38）位居首位。

1.5 人才需求与行业

以下图表按照独立雇主数占比进行排序：

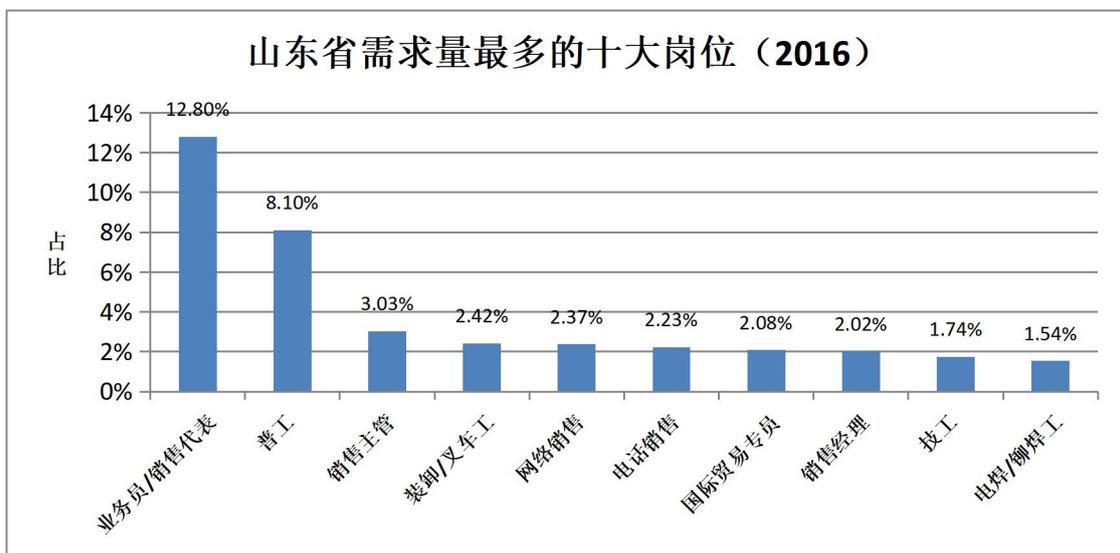


从独立雇主总量看，排名前五的行业为互联网/电子商务（7.53%）、机械/设备/重工（6.58%）、建筑/建材（5.78%）、贸易/进出口（5.17%）、教育/培训（4.22%），

其中互联网/电子商务行业的企业人才需求量最大，随着近几年互联网行业的迅速发展而产生大量的用人需求。

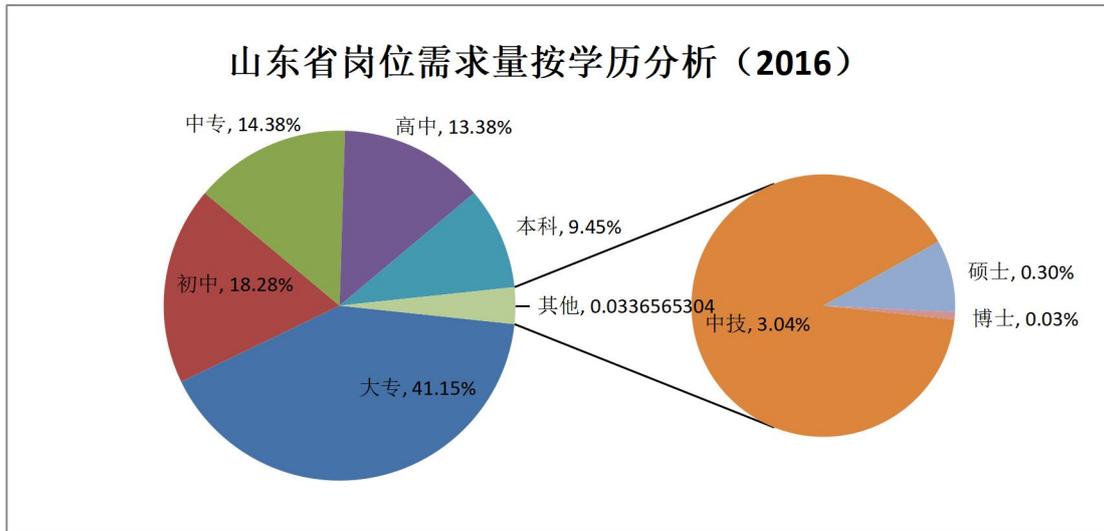
从岗位数看，排名第一的行业为互联网/电子商务（7.53%）；从2016年山东省每个独立雇主平均岗位数来看，排名第一的是交通/物流，达到53个岗位；排名第20的家居设计行业也达到了21个岗位。建筑/建材、零售/批发、家居设计、广告/会展类的平均发布岗位数较少。

1.6 人才需求与岗位



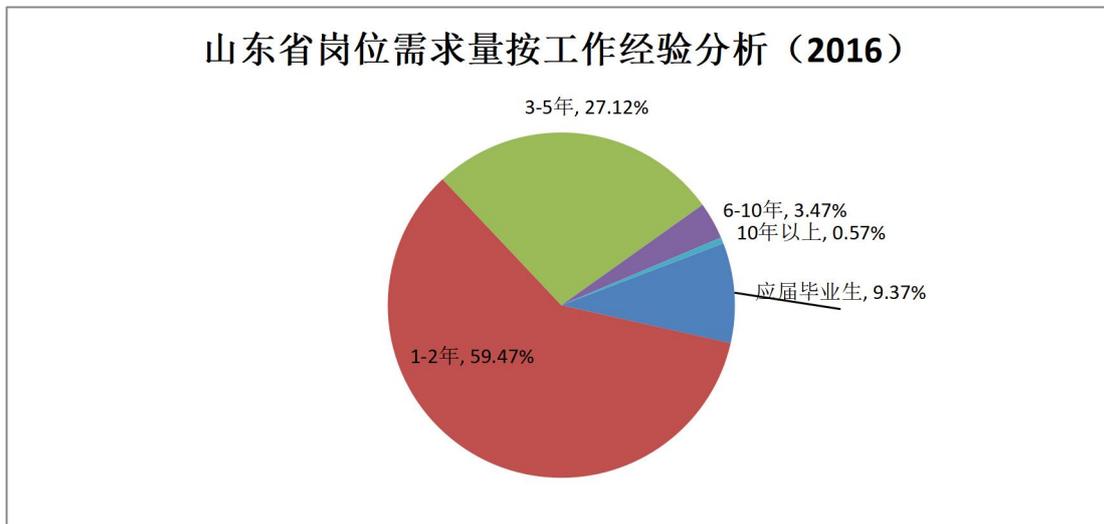
如上图所示，山东省需求量最大的岗位为业务员/销售代表类，发布岗位数量占到了总数量的12.80%，主要原因有以下几个方面：所有企业都需要销售类岗位。需求量大；销售岗位人员流动性大，需要不断招聘新员工来满足空缺。普工、销售主管、装卸/叉车工的占比也较大。

1.7 人才需求与学历



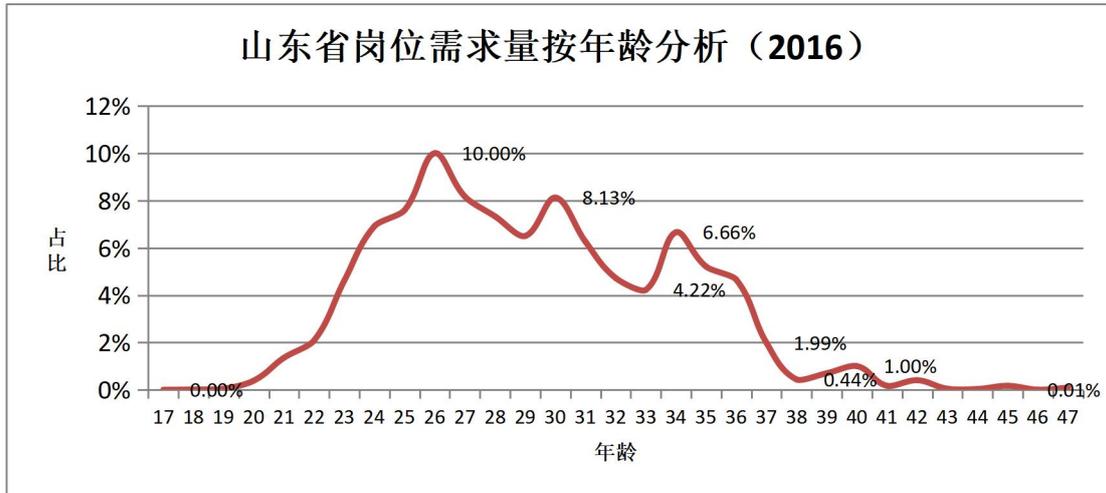
如上图所示，山东省岗位需求量按学历分析来看，大专学历成为山东省就业市场需求的主体，达到了 41.15%，其次为初中（18.28%）、中专（14.38%）、高中（13.38%），本科仅占 9.45%。硕士和博士的需求量最低，其中博士的需求量仅占 0.03%。目前山东省就业市场对大专的需求量最多。

1.8 人才需求与工作经验



如上图所示，山东省岗位需求量按工作经验分析来看，企业需求量最大的是有 1-2 年工作经验的，占比 59.47%；紧随其后的是 3-5 年工作经验的，占比 27.12%。招聘应届生占比仅为 9.37%。

1.9 人才需求与年龄



从上图曲线整体趋势来看，从20岁左右开始迅速攀升，最高峰在26岁，之后呈现缓慢下降，36岁后急跌，38岁以后需求量急剧下跌。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岁以后尽量不要跳槽，因为市场需求在不断变小。

2 人才供给情况分析

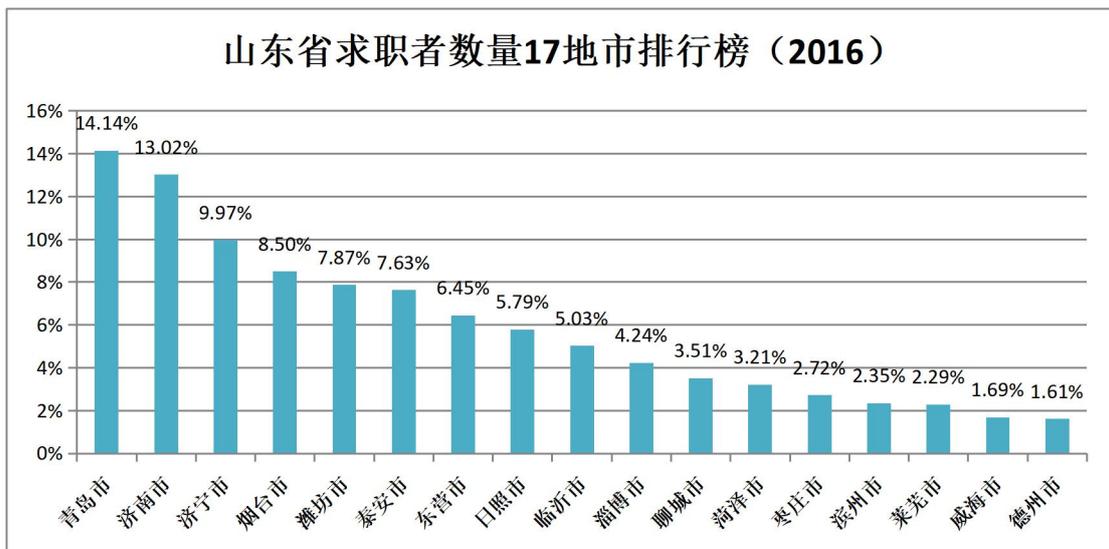
山东省就业市场上哪一类学科的求职者数量多？求职者的年龄分布是怎样的？各地市求职者的身高差距有多少？青睐的行业、岗位有哪些？喜欢考取哪些证书？外来求职者哪一省份最多？

齐鲁人才网从2016年在网站注册的求职者中抽取了172.35万作为样本，对2016年山东省就业市场人才供给情况进行了深入剖析，这对完善我省就业服务体系、扩大就业提供最新资讯，对我省求职者就业问题具有重要的指导意义，创新指数较高。

求职者总数量：指抽取的样本总数量。

2.1 17地市分析

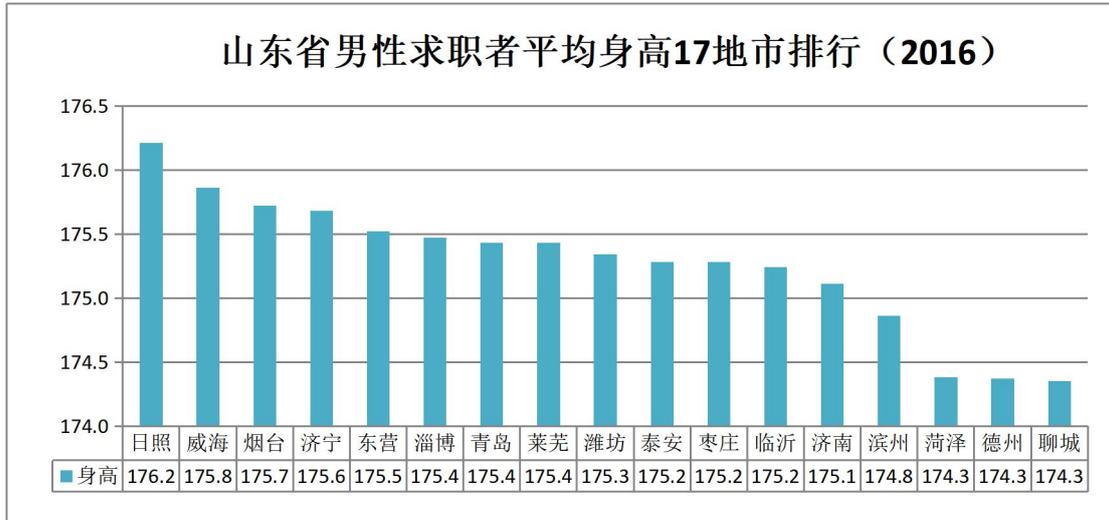
2.1.1 17地市求职者数量



2016年山东省求职者覆盖全省17地市，其中青岛、济南、济宁、烟台、泰安的求职者数量较多，以上五个地区的求职者总数占全省求职者总数量的61.13%。青岛的求职者数量最多，占求职者总数量的14.14%；济南求职者数量位居第二，占求职者总数量的13.02%；德州求职者数量最少，仅占求职者总数量的1.61%。

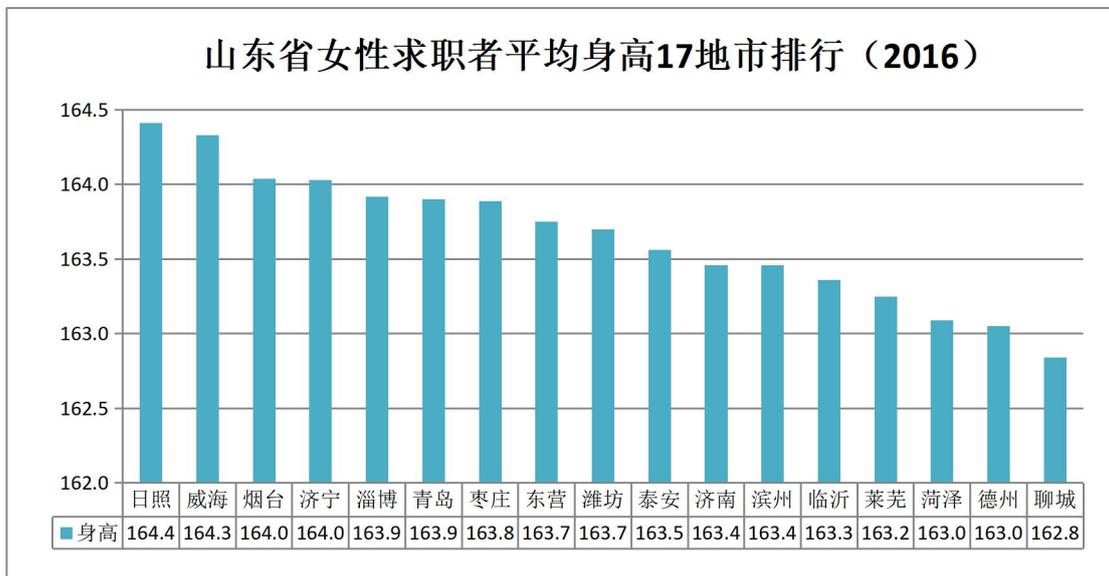
分析以上数据：各地市求职者数量或与其人口结构有密切关系，有些地方人口老龄化严重，则会出现求职者数量过少的情况。

2.1.2 男/女性求职者平均身高



2016年山东省男性求职者平均身高最新数据显示，日照男性求职者平均身高最高，为176.21cm，聊城男性求职者平均身高最低，为174.35cm，日照比聊城高1.86cm。

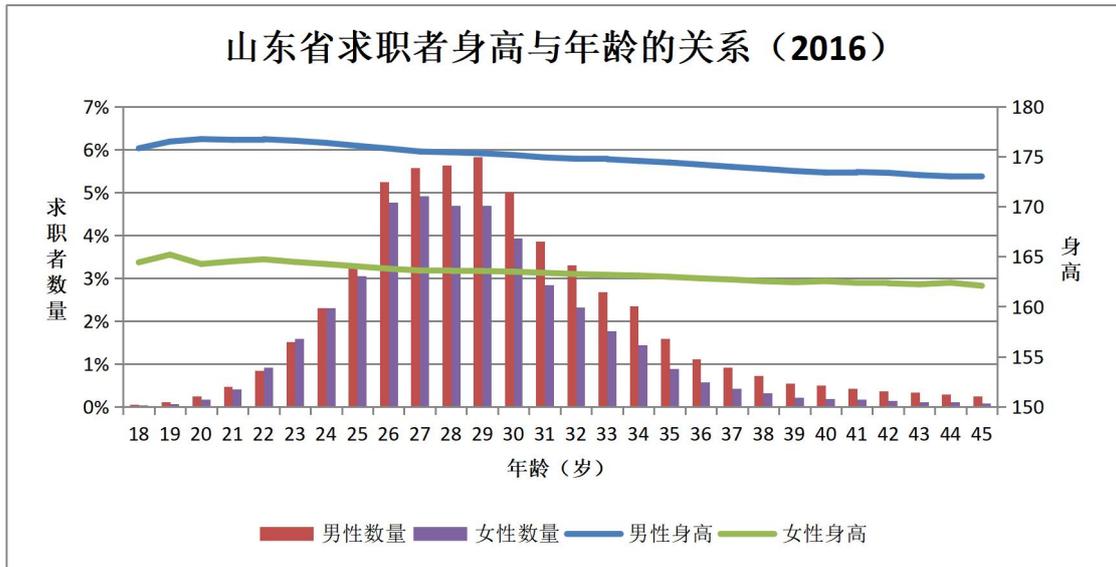
数据分析：前三名日照、威海、烟台均是沿海地区，后三名菏泽、德州、聊城均是西部地区，因此山东省男性求职者平均身高东部沿海地区高于西部地区。



2016年山东省女性求职者平均身高最新数据显示，威海女性求职者平均身高最高，为164.39cm，聊城女性求职者平均身高最低，为162.84cm，日照比聊城高1.55cm。

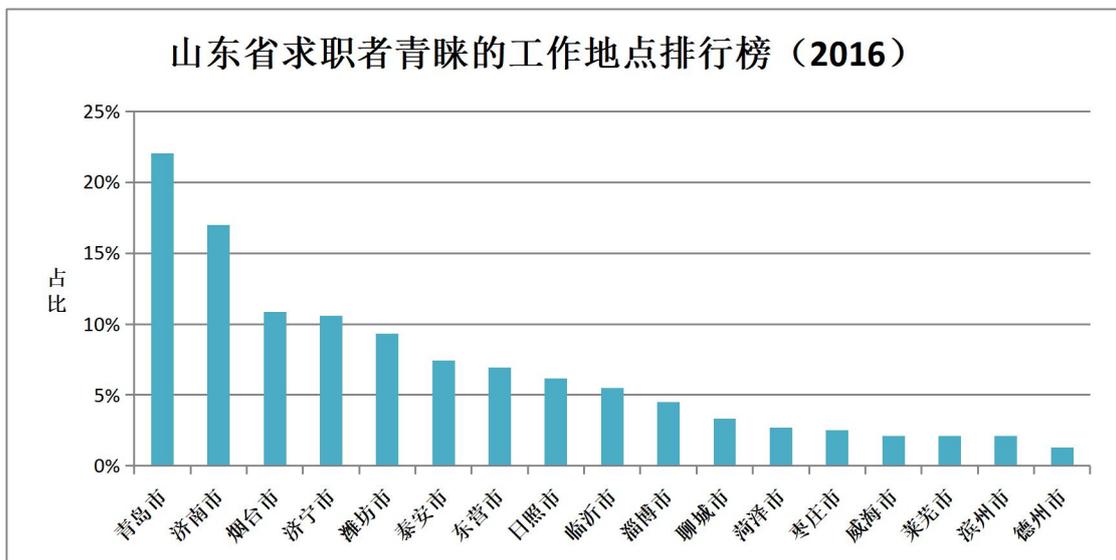
数据分析：前三名威海、日照、烟台均是沿海地区，后三名菏泽、德州、聊城均是西部地区，因此山东省女性求职者平均身高东部沿海地区高于西部地区。

2.1.3 求职者身高与年龄



由上图可以看出，身高是与年龄有关的，山东省求职者身高与年龄大体呈反比关系，即年龄越小身高越高，男性求职者身高最高在20岁，女性求职者身高最高在19岁；40岁的求职者比19岁的求职者平均身高低3厘米，绝大多数求职者都分布在20-36岁这个范围。

2.2 期望工作地点分析

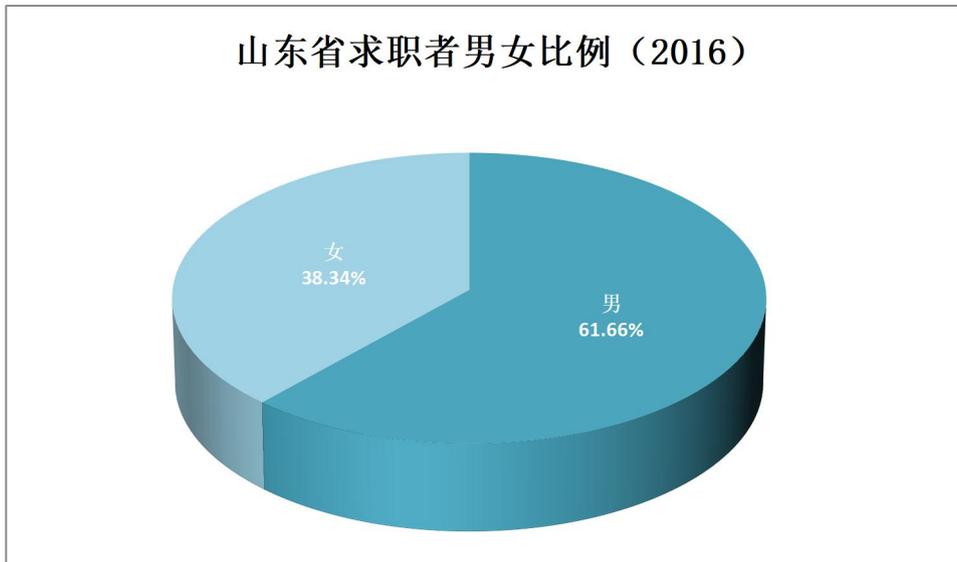


2016年山东省求职者青睐的工作地点覆盖全省17地市，期望工作地点是青岛、济南、烟台、济宁、潍坊5个地方工作的求职者数量较多，占求职者总数量的79.13%。期望工作地点是青岛的求职者数量最多，占求职者总数量的22.01%。期望工作地点是济南的求职者数量位居第二，占求职者总数量的16.96%；期望工作地点是烟台的求职者数量位居第三，占求职者总数量的10.80%。

工作地点是德州的求职者数量最少，占求职者总数量的 1.31%。

数据分析：山东省求职者多愿意去沿海或是济南这样的经济较发达地区工作，这些地区有更多的工作机会和较好的公共资源，这是吸引求职者的主要原因。

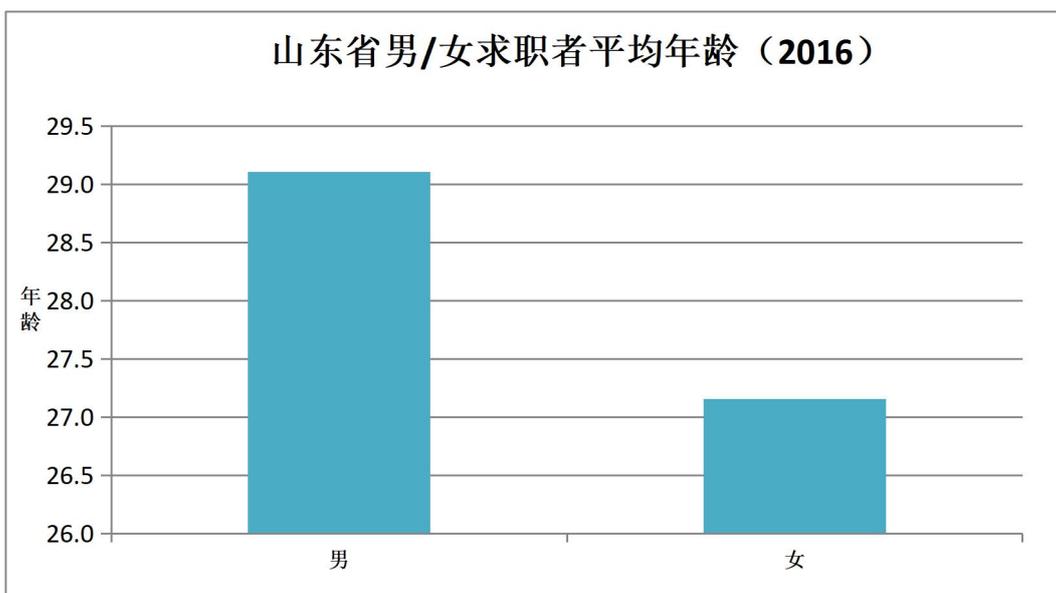
2.3 男女比例分析



2016 年山东省求职者性别构成：男性求职者占求职者总数量的 61.66%，女性求职者数量占求职者总数量的 38.34%。

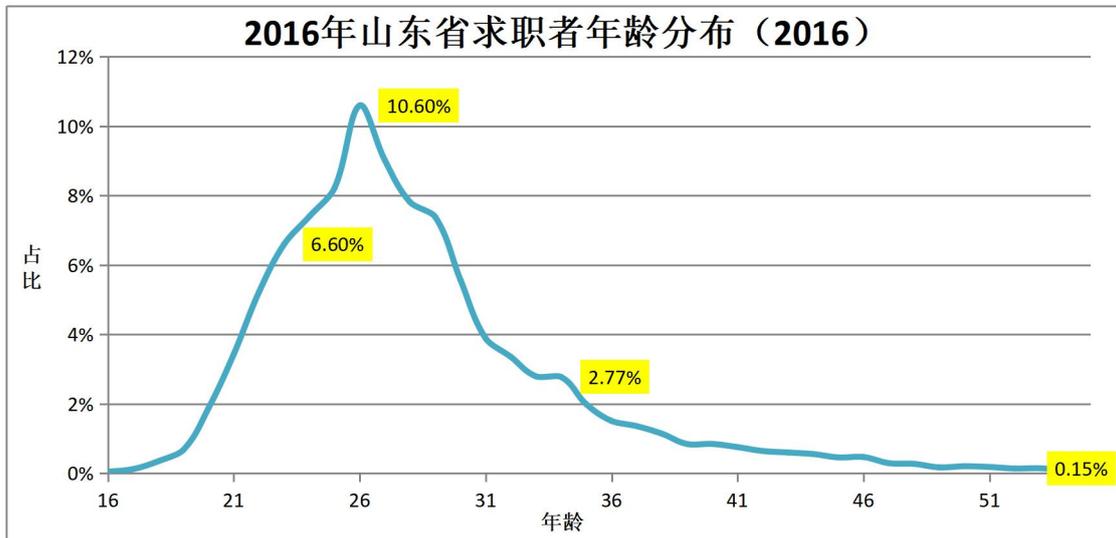
数据分析：山东省就业市场男性为主导，求职者男女比例为 1.7：1。这与“男主外，女主内的”传统思想有关，使得部分女性求职者退出职场。

2.4 男/女性求职者平均年龄



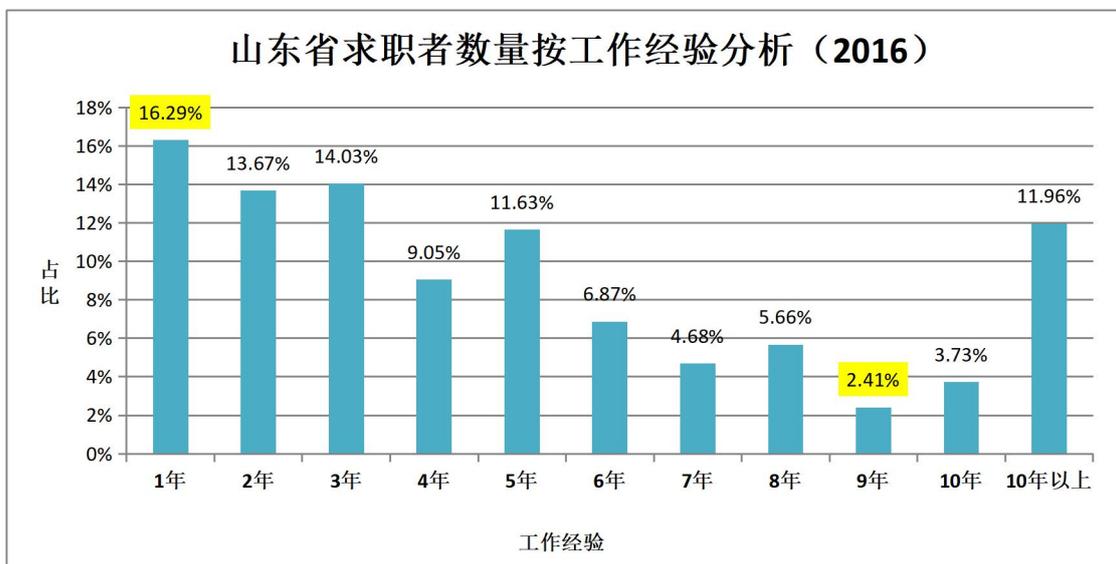
男性求职者平均年龄为 29.11 岁，女性求职者平均年龄为 27.16 岁，男性求职者比女性求职者平均年龄大 1.95 岁。

2.4 年龄分布



山东省求职者年龄多集中在 20—30 岁之间，就业市场最活跃年龄在 26 岁左右，26 岁之后随着年龄的增长求职者数量急剧减少。

2.4 工作经验分析

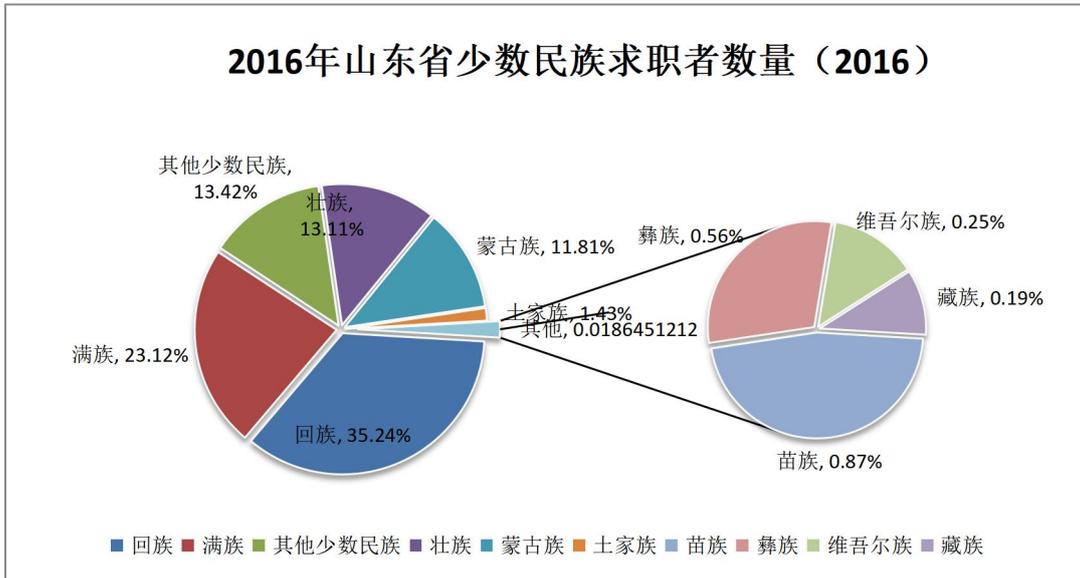


数据显示，有 3 年以内（包括 3 年）工作经验的求职者数量占求职者总数量的 43.99%；有 1 年工作经验的求职者数量最多，占求职者总数的 16.29%；有 9 年工作经验的求职者数量最少，占求职者总数量的 2.41%。

数据分析：山东省求职者有 3 年内工作经验的居多，这与山东省就业市场活

跃年龄是一致的。

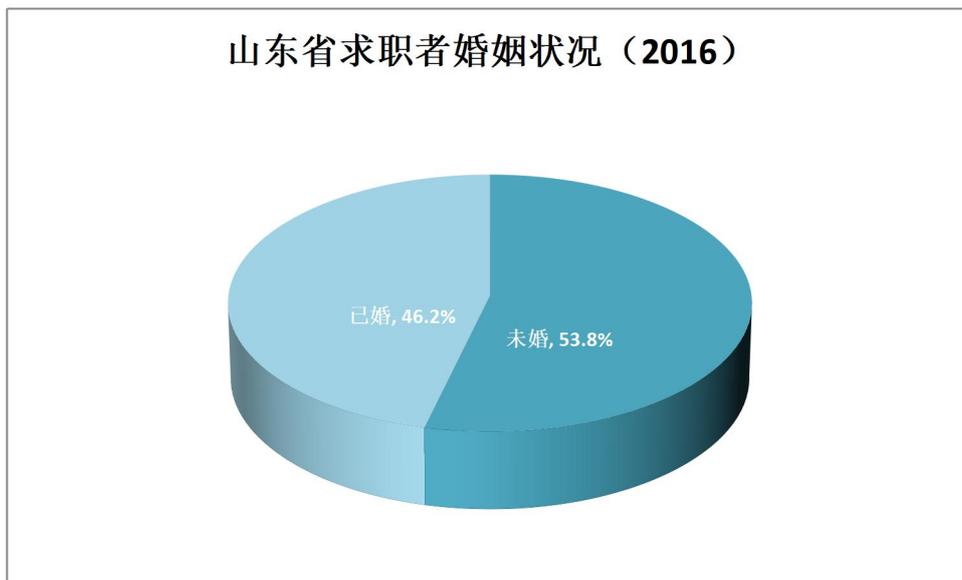
2.5 少数民族构成分析



山东省少数民族求职者主要有回族、满族、壮族、蒙古族、土家族、苗族、彝族、维吾尔族、藏族 9 个少数民族，其中回族求职者人数最多，占少数民族求职者数量的 35.24%，满族位列第二，占少数民族求职者数量的 23.12%。

数据分析：山东省属于少数民族杂居、散居省份，截至 2010 年山东省少数民族人口数量就达到了 72.59 万。回族、满族为少数民族求职主力军，这与其人口数量是成正比的。

2.6 婚姻状况分析

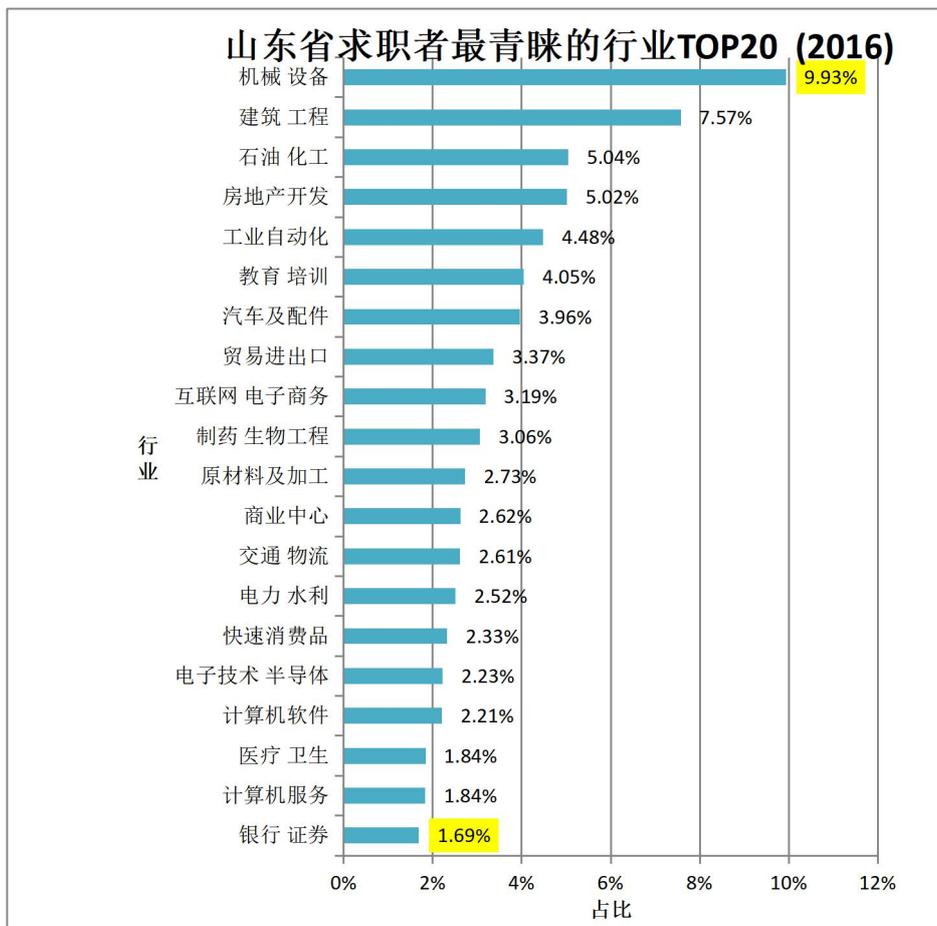


已婚求职者数量占求职者总数量的 46.2%，未婚求职者数量占求职者总数量

的 53.8%，未婚求职者比已婚求职者多 7.6%。

数据分析：山东省求职者未婚数量多于已婚数量，这与山东省就业市场活跃年龄是分不开的，高校毕业生刚进入就业市场基本都处于未婚状态。加上当今社会压力加大，越来越多的人选择“不婚”或“晚婚”，当然还有“高离婚率”使得“未婚”占比越来越高。

2.7 意向行业分析

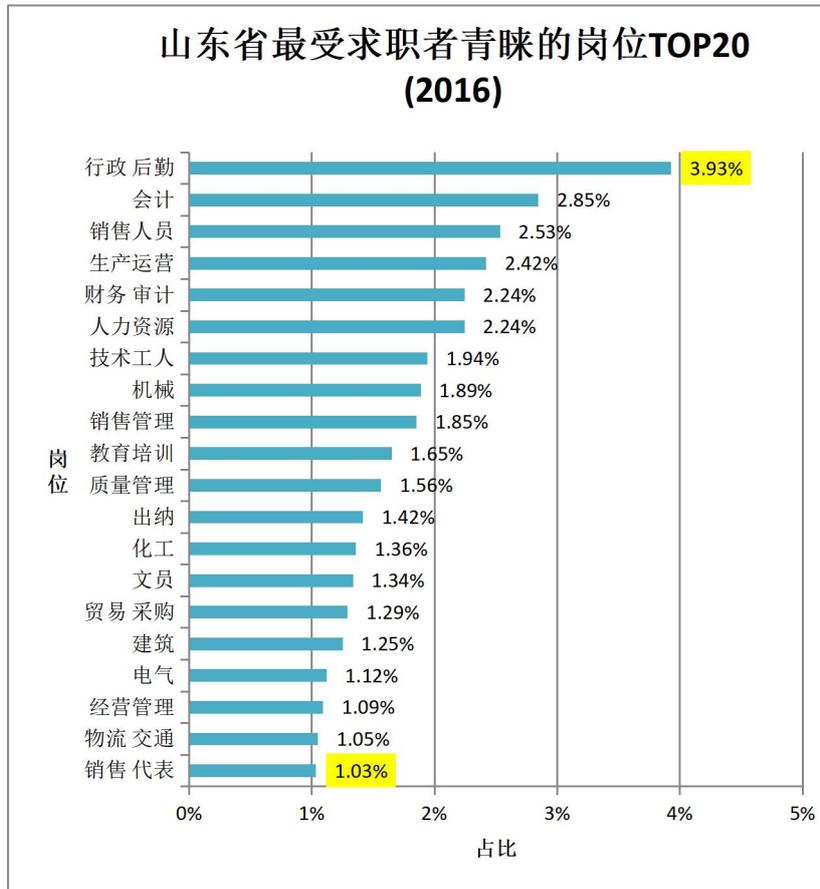


2016 山东省求职者最青睐的行业是机械/设备，求职该行业的求职者数量占求职者总数量的 9.93%；建筑/工程位居第二，求职该行业的求职者数量占求职者总数量的 7.57%；石油化工位居第三，求职该行业的求职者数量占求职者总数量的 5.04%。求职以上三种行业的求职者数量占比高达 22.54%。

数据分析：山东省求职者意向行业以工业为主导，究其原因是山东作为我国传统的重要工业省份之一，很多省重点工业企业为就业市场提供工作岗位，加上政府扶持的大型工业企业福利待遇较好，吸引越来越多的求职者，因此山东省求

职者青睐的行业以工业居多。

2.8 意向岗位分析

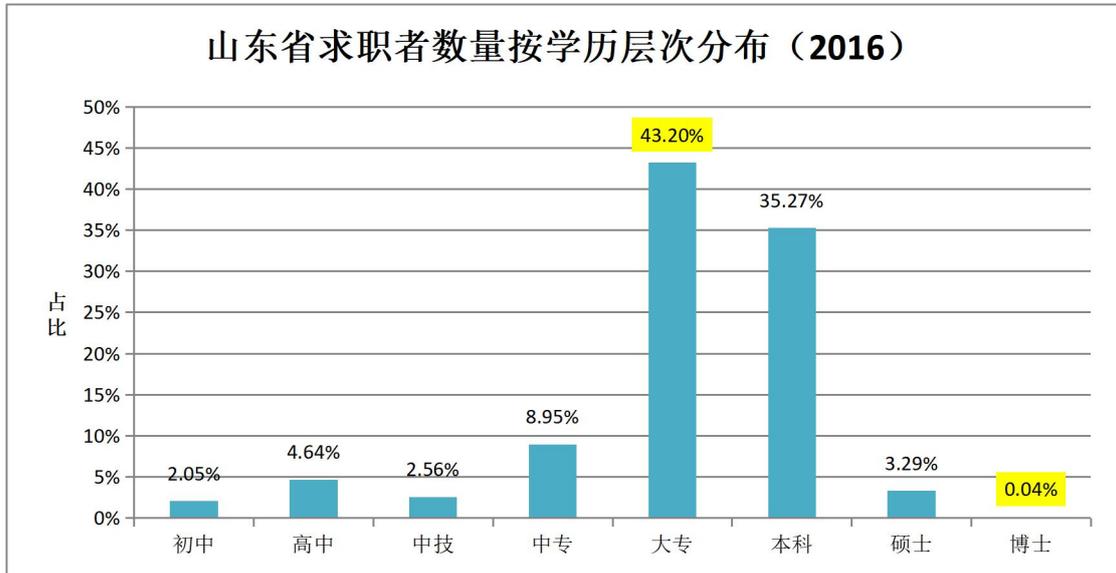


2016 山东省求职者最青睐的岗位是行政/后勤，求职该岗位的求职者数量占求职者总数的 3.93%；会计位居第二，求职该岗位的求职者数量占求职者总数的 2.85%；与销售有关的岗位有销售人员、销售管理、销售代表，求职者数量占比达到 5.41%。

数据分析：山东省求职者青睐的多为技术性不强，专业限制少的岗位。求职销售有关岗位的数量如此之多，主要原因是：销售是几乎所有企业都不可或缺的岗位，需求量较高，同时销售岗位流动性较高，人员更替快，不断需要提出新的人员需求来满足空缺，市场需求量大是造成求职数量多的主要原因。

2.9 学历构成分析

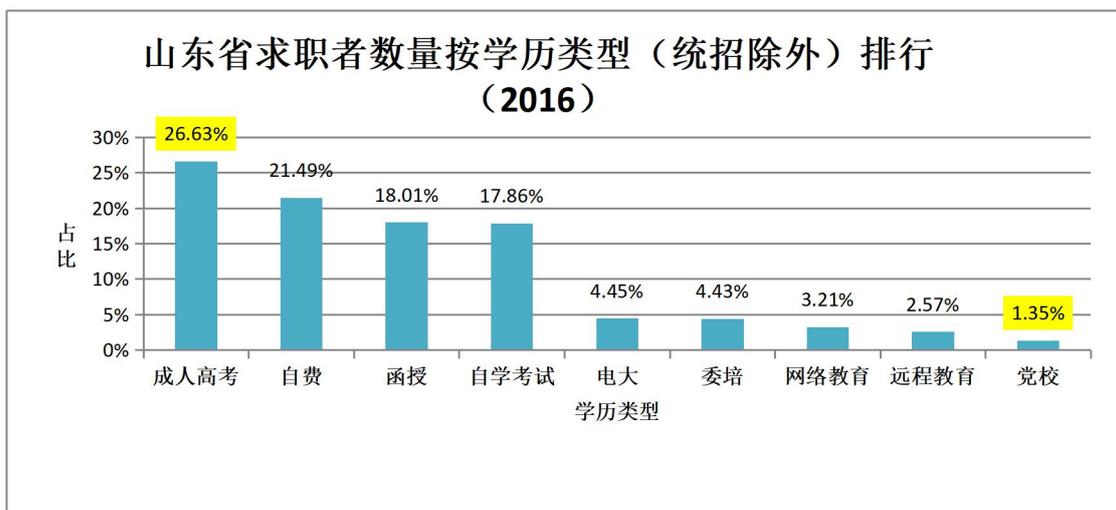
2.9.1 各学历层次求职者数量



学历层次包括：初中、高中、中技、中专、本科、硕士、博士。山东省专科学历层次求职者数量最多，占求职者总数量的 43.2%；博士学历层次求职者数量最少，占求职者总数量的 0.04%；本科学历层次求职者数量仅次于大专学历层次求职者数量，占求职者总数量的 35.27%；初中、高中、中技、中专 4 个学历层次的求职者数量仅占求职者总数量的 18.2%。

数据分析：山东省求职者以本科生、专科生为主力军。

2.9.2 各学历类型求职者数量



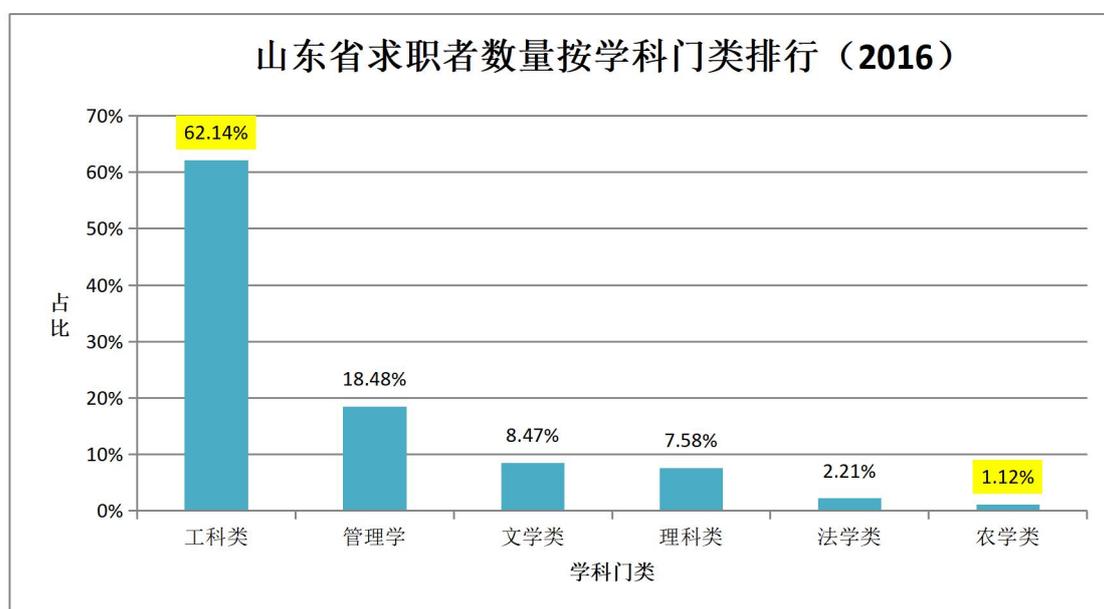
山东省求职者有 99.1%是国家统招学历类型，除统招外的学历类型包括：成

人高考、自费、函授、自学考试、电大、委培、网络教育、远程教育、党校。山东省除统招外的学历类型中，成人高考的求职者数量最多，占求职者总数量的26.63%，党校的求职者数量最少，占求职者总数量的1.35%。

数据分析：山东省作为教育大省，越来越重视学历教育，越来越多的企业把学历作为晋升的门槛，使得由于各种原因而没有高学历的在职人员通过成人高考、自学考试等途径提高自己的学历。

2.10 学科分析

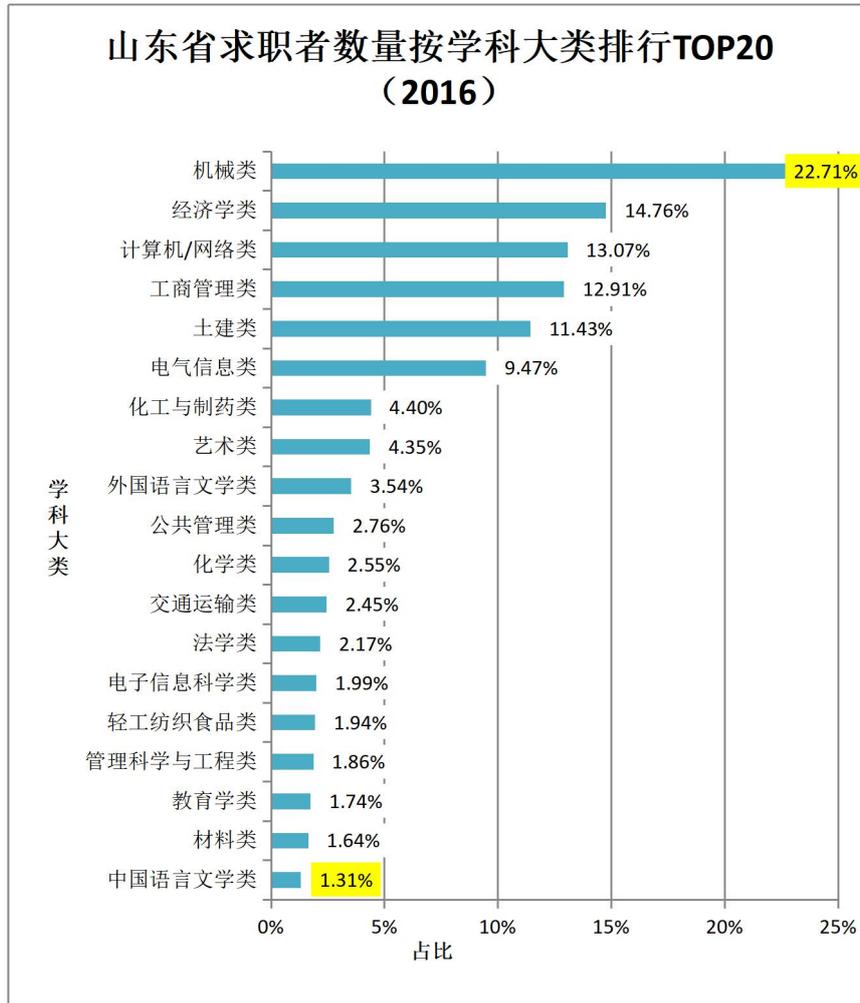
2.10.1 学科门类



学科门类包括：工科类、管理学类、文学类、理科类、法学类、农学类。山东省求职者工科类数量最多，占求职者总数量的62.14%；其次是管理学类，占求职者总数量的18.48%；文学类位居第三，占求职者总数量的8.47%，理科类求职者数量占求职这总数量的7.58%；法学类求职者数量占求职者总数量的2.21%；农学类求职者数量最少，仅占求职者总数量的1.12%。

数据分析：山东省求职者以工科类数量最多，农学类数量最少。山东省工业发展较早，工科务实性较强，对口工作岗位都相对稳定，传统思想“工科好找工作”是吸引求职者报考工科的主要原因。社会发展使得就业市场管理人才缺乏，越来越多的人意识到这一点，近几年管理学成为报考热门学科。

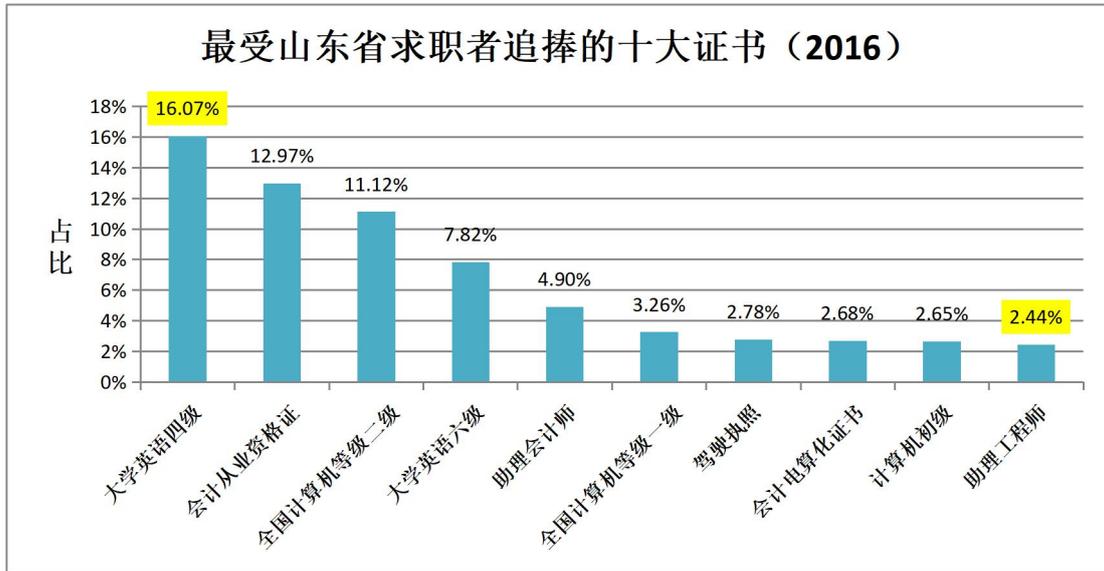
2.10.2 学科大类



山东省求职者机械类数量最多，占求职者总数量的 22.71%；经济学类位居第二，占求职者总数量的 14.76%；计算机/网络类位居第三，占求职者总数量的 13.07%。

数据分析：计算机/网络类跻身前三，是与近几年 IT 互联网行业的迅速发展分不开的，该行业急剧扩张产生大量的用人需求，招聘需求旺盛是主要原因。

2.11 证书

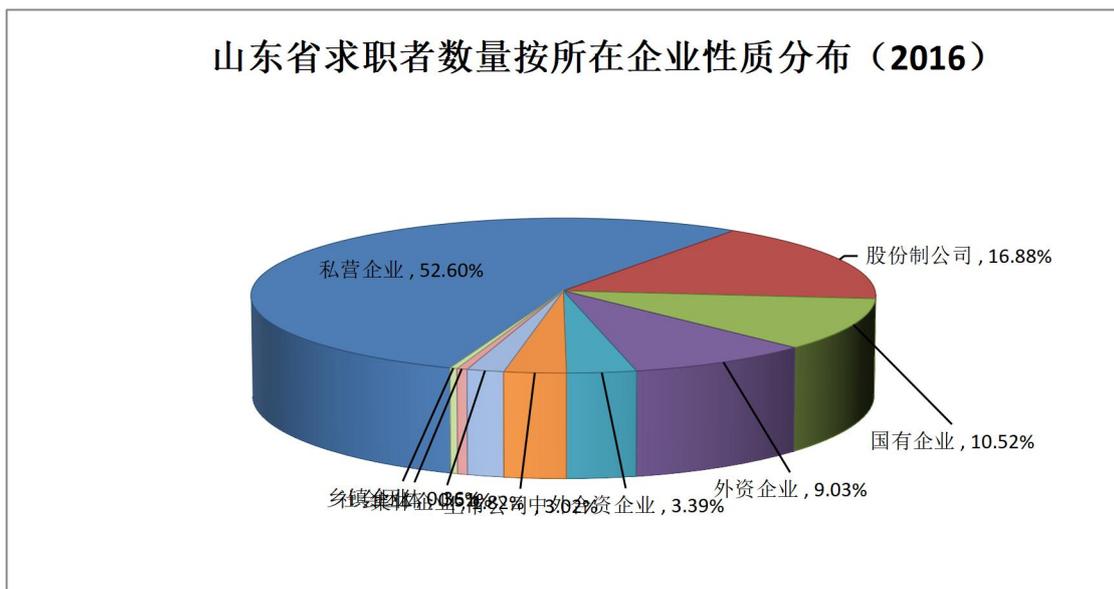


最受求职者追捧的十大证书多是一些初级证书，大学英语四级考取人数达到求职者总数量的 16.07%；会计从业资格证考取人数占求职者总数量的 12.97%；全国计算机等级二级考取人数占求职者总数量的 11.12%。

数据分析：山东省最受求职者追捧的证书多为报考条件限制少，考取难度较小的资格证书，主要是英语、会计、计算机等领域。

2.12 所在企业分析

2.12.1 企业性质

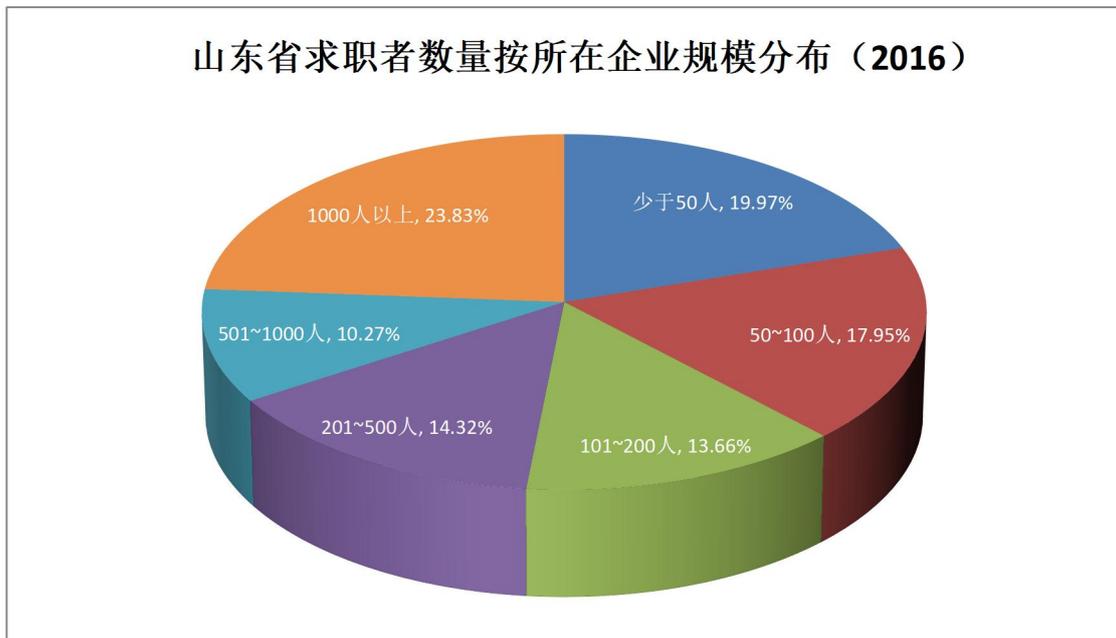


私营企业的求职者数量最多，占总数量的 52.6%；其次是股份制公司，占求

求职者总数的 16.88%；国有企业位居第三，求职者数量占求职者总数的 10.52%；乡镇企业的求职者仅占求职者总数的 0.36%。

数据分析：山东省私营企业的求职者数量最多，原因是私营企业在改革开放后迅速崛起，成为山东经济主要带动者，人才缺口最大。国有企业工作较稳定，工资待遇丰厚，但近几年国有企业面临发展瓶颈，也是因为数量较少使得求职者数量较少的主要原因。

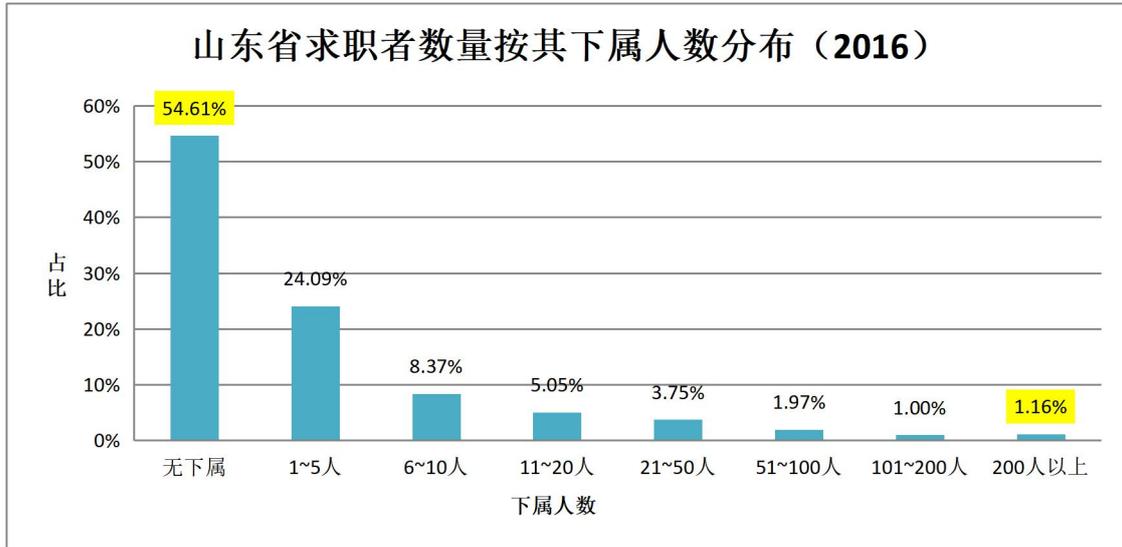
2.12.2 企业规模



1000人以上企业的求职者数量最多，占求职者总数的 23.83%；少于 200 人的企业求职者数量占求职者总数的 51.58%。

数据分析：山东省超过一半的求职者在中小型企业。中小型企业招聘岗位数最多，入职条件限制少是求职者数量最多的主要原因。

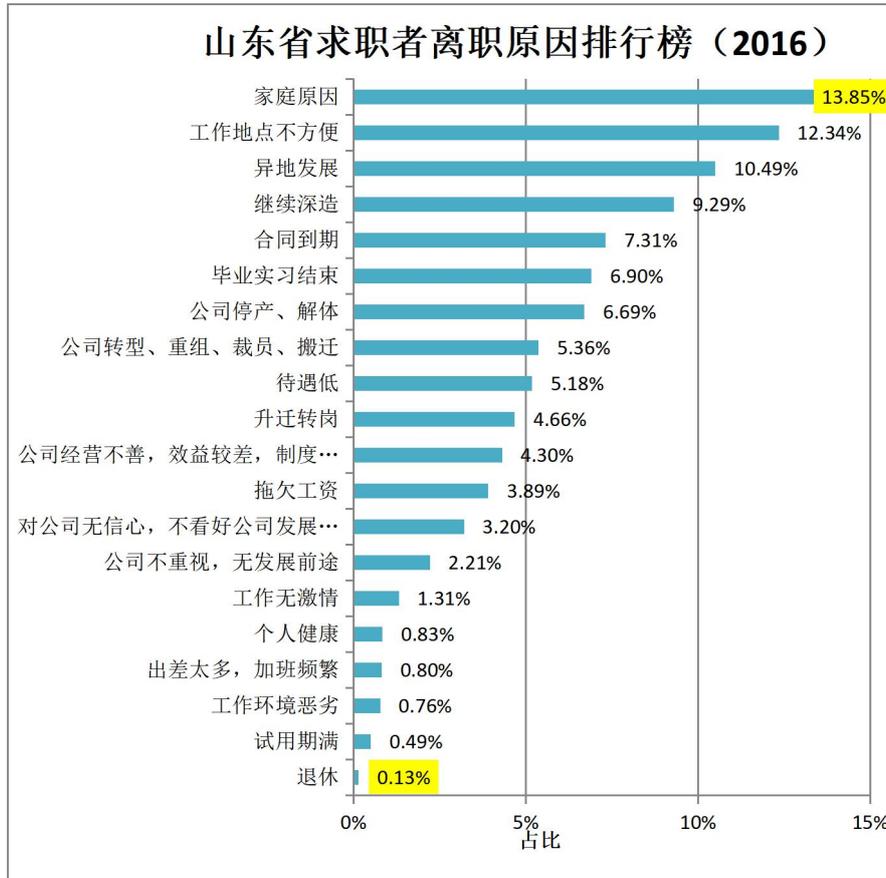
2.12.3 下属人数



无下属和有 1-5 人下属的求职者数量占求职者总数的 78.7%；其中无下属的求职者数量最多，占求职者总数量的 54.61%，下属人数 1—5 人的求职者数量占求职者总数量的 24.09%；有 200 人以上下属的求职者数量最少，仅占求职者总数量的 1.16%。

数据分析：下属人数越多，对人才的质量要求越苛刻。山东省求职者多是无下属的基层员工，究其原因是：基层岗位多，对求职者的能力要求限制小。

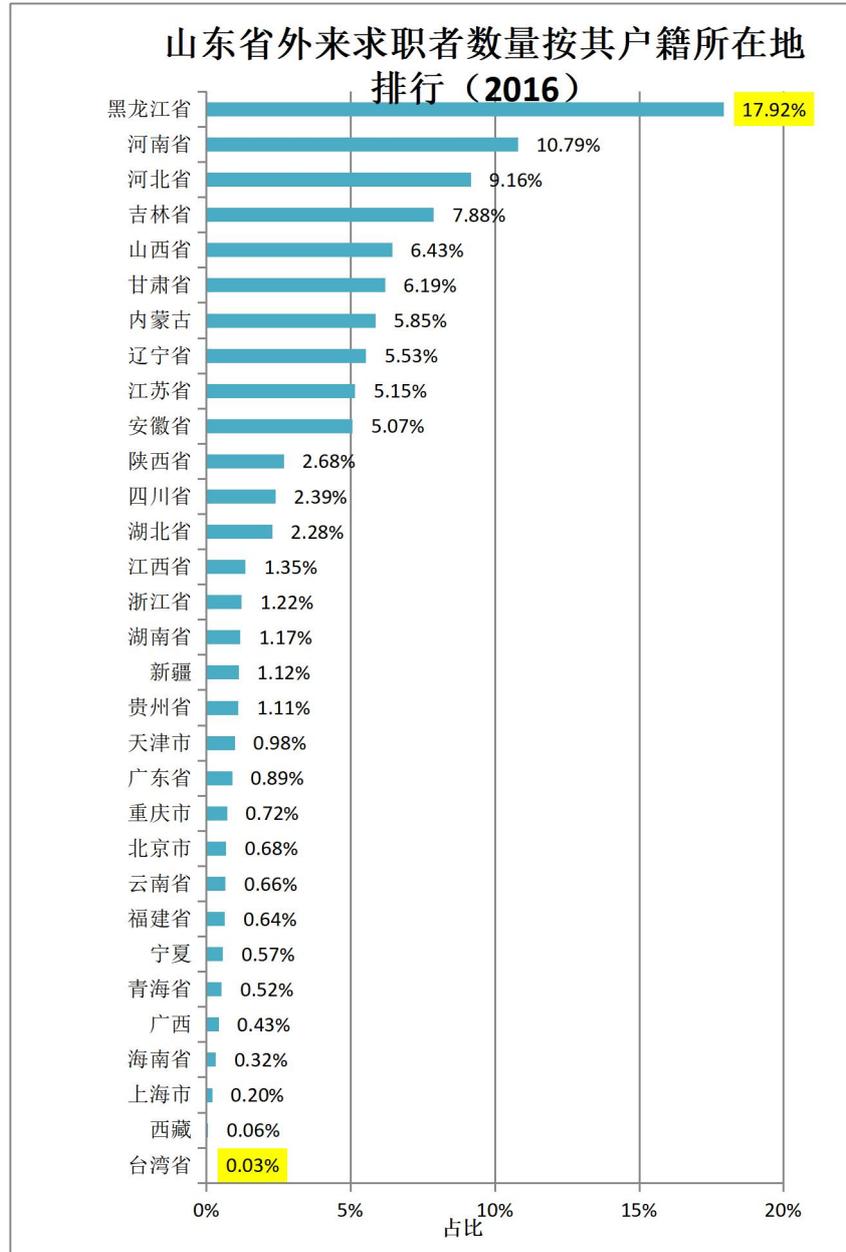
2.12.4 离职原因



家庭原因占有所有离职原因榜首，人数占比高达 13.85%，工作地点不方便位居第二，人数占比达到 12.34%。

数据分析：客观原因中，工作地点不方便位居第一，现如今“堵”已波及到二三线城市，求职者越来越关注工作地点分布。主观原因中，家庭原因位居第一，看来山东人恋家的说法，是有根有据的，因此高居离职原因榜首。

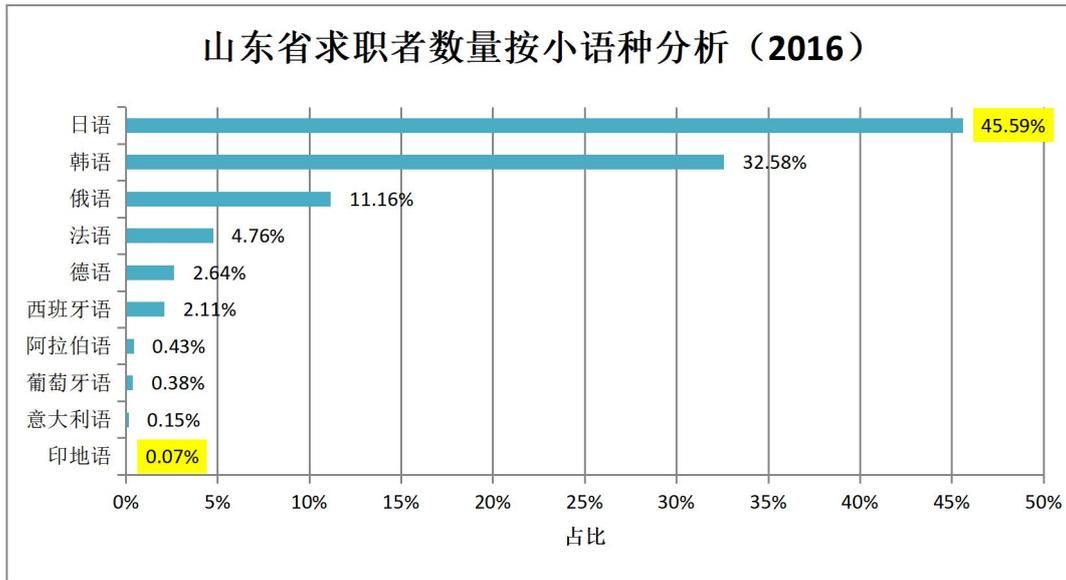
2.13 外来求职者分析



山东省外来求职者中，黑龙江的数量最多，其次是河南、河北，而台湾数量最少。

数据分析：山东外来求职者以黑龙江数量居多，“雁南飞”是主要原因。自改革开放以来，山东经济增长迅速，导致山东与黑龙江两地之间人口迁移方向反转，加上山东人“叶落归根”传统思想的影响，越来越多的人回乡发展。而山东经济发展水平高，工作机会多也是吸引周边省份求职者（如：河南、河北）的主要原因。

2.14 语言能力分析



日语、韩语、俄语、法语位居山东省求职者语言能力小语种前列，其中掌握日语的求职者数量最多，占求职者总数量的 45.59%。

数据分析：山东独特的地理优势，使得与日本、韩国经济往来密切，特别是青岛、烟台等沿海城市对贸易人才缺口较大，加上近几年受日韩文化的影响，越来越多的人认为学习掌握日语或韩语是一种时尚，使得日语、韩语位居求职者所学小语种前列。

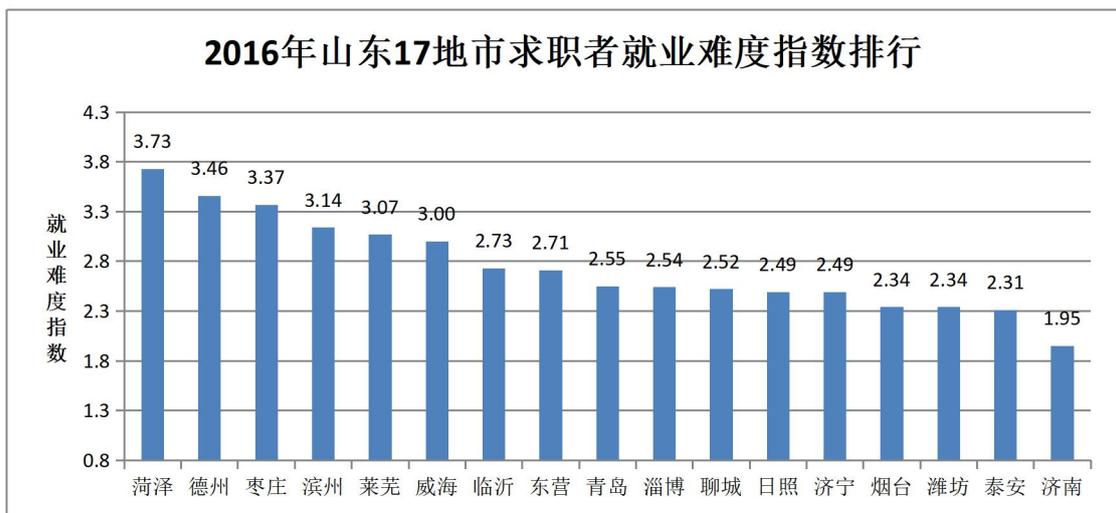
3 供求关系

供求关系指在商品经济条件下，商品供给和需求之间的相互联系、相互制约的关系，它是生产和消费之间的关系在市场上的反映。在人才需求和人才供给的关系中，供求关系就是它们在人才市场上的反映。供求关系分为岗位竞争指数和求职者就业难度指数。（岗位竞争指数=简历投递量/岗位发布量，求职者就业难度指数=求职人数/岗位数）。

3.1 地区供求关系

3.1.1 地区求职者就业难度指数

山东 17 地市经济发展水平不一，企业数量和求职者的数量各地区差距很大。山东 17 地市哪个城市就业难度最大？



如图所示，从十七地市排名来看，各个地市的平均就业难度指数是 2.75。山东 17 地市就业难度指数中菏泽、德州、滨州、莱芜、威海均超过了山东省的平均水平，菏泽、德州、枣庄更是占据了前三甲的位置。菏泽就业难度指数排名全省最高 3.73，其次是德州的就业难度指数为 3.46，枣庄的就业难度指数为 3.37。滨州的就业难度指数为 3.14，莱芜的就业难度指数为 3.07，威海的就业难度指数为 3.00。

济南市就业难度指数最低，仅为 1.95，也就是说一个岗位平均不到 2 个人参与竞聘，难度指数最低。作为山东省省会城市，济南市企业总数和岗位总数排

名靠前，但是济南市的常住人口据公开资料显示在全省排名至第 7 位。因此就业难度指数最低也不足为奇。这也和越来越多的人才涌向大城市的趋势保持一致。

总体分析来看，就业难度指数大的城市基本是山东省的经济欠发达地区。据公开资料显示：菏泽、德州、枣庄、莱芜市的 GDP 在全省的排名也是倒数。

3.2 行业供求关系

3.2.1 行业岗位竞争指数

哪个行业吸引力最大？

2016年山东省岗位竞争指数按行业排行		
排名	行业类别	岗位竞争指数
1	石油/石化/化工	33.68
2	电力/水利	32.65
3	房地产开发	29.93
4	建筑/建材/工程	29.83
5	新能源	29.00
6	矿产/采掘/冶炼	28.83
7	电子技术/半导体/集成电路	26.67
8	检验/检测/认证	26.35
9	学术/科研	26.02
10	制药/生物工程	25.32
11	环保	25.21
12	跨行业多种经营	24.43
13	物业管理/商业中心	23.95
14	仪器仪表/工业自动化	23.24
15	机械/设备/重工	22.56
16	汽车及零配件	21.32
17	印刷/包装/造纸	20.47
18	政府/公共事业/非营利机构	20.42
19	专业服务(咨询/财会/法律)	20.37
20	原材料及加工	20.22
21	医疗设备/器械	18.10
22	交通/运输/物流	17.81
23	快速消费品(饮食/烟酒/日化)	17.39
24	农/林/牧/渔	17.38
25	通信(设备/运营/增值服务)	16.49
26	贸易/进出口	16.37
27	医疗/卫生	15.81
28	信托/担保/拍卖/典当	15.70
29	计算机硬件	15.60
30	租赁服务	15.51
31	服饰/纺织/皮革	15.10
32	零售/批发	14.73
33	娱乐/休闲/体育	14.58
34	家具/家电	14.46
35	计算机服务(系统/数据/维护)	14.36
36	教育/培训	14.34
37	办公用品及设备	14.13
38	中介服务	14.12
39	计算机软件	13.97
40	家居/室内设计/装饰装潢	13.83
41	酒店/旅游	13.82
42	媒体/出版/影视/文化	13.61
43	投资	13.25
44	餐饮业	13.16
45	生活服务	11.97
46	银行/证券/基金/期货	11.41
47	美容/保健	11.29
48	互联网/电子商务	11.10
49	广告/会展/公关	10.30
50	网络游戏	9.80
51	礼品/玩具/工艺品/收藏品	9.70
52	保险	9.27

如图所示，根据数据抽样调查显示，所有行业的岗位竞争指数平均数是18.44。岗位竞争指数最大的是石油/石化/化工，岗位竞争指数达到33.68，也就是这个行业最有吸引力。电力/水利的岗位竞争指数为32.65。排在前面的这些行业的竞争指数最大，这些行业的岗位竞争最激烈。岗位竞争指数最小的是保险，岗位竞争指数仅为9.27，从排在后面的这些行业可以看出，保险等服务类行业的竞争指数最低，这些行业提供的就业机会多，所以这些行业的岗位竞争最小。

3.2.2 行业求职者就业难度指数

哪个行业求职者最难找工作？

2016年山东省求职者就业难度指数按行业排行		
排名	行业类别	求职者就业难度指数
1	学术/科研	4.21
2	矿产/采掘/冶炼	4.14
3	电力/水利	3.79
4	检验/检测/认证	3.62
5	新能源	3.43
6	政府/公共事业/非营利机构	3.37
7	跨行业多种经营	3.28
8	环保	2.73
9	印刷/包装/造纸	2.64
10	物业管理/商业中心	2.56
11	租赁服务	2.19
12	仪器仪表/工业自动化	2.10
13	石油/石化/化工	2.09
14	计算机硬件	2.03
15	家具/家电	1.94
16	医疗设备/器械	1.92
17	房地产开发	1.81
18	办公用品及设备	1.75
19	礼品/玩具/工艺品/收藏品	1.71
20	电子技术/半导体/集成电路	1.70
21	信托/担保/拍卖/典当	1.66
22	专业服务(咨询/财会/法律)	1.65
23	快速消费品(饮食/烟酒/日化)	1.56
24	汽车及零配件	1.56
25	媒体/出版/影视/文化	1.55
26	酒店/旅游	1.55
27	娱乐/休闲/体育	1.54
28	家居/室内设计/装饰装潢	1.54
29	建筑/建材/工程	1.54
30	医疗/卫生	1.52
31	餐饮业	1.48
32	通信(设备/运营/增值服务)	1.43
33	服饰/纺织/皮革	1.42
34	原材料及加工	1.42
35	零售/批发	1.31
36	制药/生物工程	1.28
37	计算机服务(系统/数据/维护)	1.26
38	美容/保健	1.23
39	生活服务	1.22
40	广告/会展/公关	1.16
41	机械/设备/重工	1.12
42	计算机软件	1.08
43	贸易/进出口	1.04
44	投资	0.99
45	交通/运输/物流	0.96
46	教育/培训	0.93
47	网络游戏	0.85
48	中介服务	0.78
49	银行/证券/基金/期货	0.71
50	保险	0.67
51	农/林/牧/渔	0.66
52	互联网/电子商务	0.64

如图所示，所有行业的求职者就业难度指数平均数是 1.78。求职者就业难度指数最大的是学术/科研，求职者就业难度指数达到 4.21，这个行业最难就业；矿产/采掘/冶炼的求职者就业难度指数为 4.14，电力/水利的求职者就业难度指数为 3.79，这些行业提供的机会相对来说比较少，所以最难就业。求职者就业难度指数最小的是互联网/电子商务，求职者就业难度指数仅为 0.64，就业相对容易。

3.3 岗位供求关系

3.3.1 岗位竞争指数

哪个岗位吸引力最大？

2016年山东省岗位竞争指数排行		
排名	岗位	岗位竞争指数
1	土木土建	89.37
2	房地产项目经理	71.93
3	施工员	71.38
4	石油化工	65.42
5	房地产配套工程师	61.85
6	化学实验室研究员/技术员	56.21
7	化工技术	55.41
8	工程项目管理	54.97
9	会计	53.68
10	出纳	51.05
11	造价/预决算	50.95
12	机械设计师	50.07
13	结构工程师	47.52
14	环保检测	47.41
15	机械工程师	45.32
16	建造师	43.08
17	行政总监	42.23
18	自动控制工程师	41.56
19	电气工程师	41.55
20	其他化工	41.19

如图所示，根据数据抽样调查显示，所有岗位的岗位竞争指数平均数是 17.78。岗位竞争指数最大的是土木土建，岗位竞争指数达到 89.37，该岗位最具有吸引力；房地产项目经理的岗位竞争指数为 71.93；施工员的岗位竞争指数为 71.38；以上数据可以看出房地产相关岗位竞争指数最高，岗位吸引力最大。房地产行业是我们国家的龙头行业，收入比其他岗位高，因此岗位竞争激烈，岗

位竞争指数大。

哪个岗位吸引力最低？

471	制版/装订/烫金	3.77
472	房地产经纪人	3.75
473	德语翻译	3.71
474	其他美容/健身	3.64
475	音乐教师	3.63
476	美术指导	3.57
477	皮革/毛皮加工	3.50
478	厨师	3.49
479	调酒/茶艺	2.95
480	化妆师	2.89
481	保洁/清洁工	2.72
482	舞蹈教师	2.65
483	按摩/足疗	2.55
484	意大利语翻译	2.50
485	美容师	2.25
486	心理医生	2.13
487	鞋帽制作	2.00
488	葡萄牙语翻译	2.00
489	美发师	1.33
490	美甲师	1.00

如图所示，岗位竞争指数最小的是美甲师，岗位竞争指数只有1，该岗位吸引力最低；美发师的岗位竞争指数仅为1.33；以上数据可以看出服务业岗位竞争指数较低，岗位吸引力相对较小，这些岗位需要的人数多，招聘门槛较低，因此岗位竞争指数较低。

3.3.2 岗位求职者就业难度指数

哪个岗位就业最困难？

2016年山东省求职者就业难度指数排行		
排名	岗位	求职者就业难度指数
1	薪资福利主管/专员	20.14
2	行政总监	16.06
3	房地产配套工程师	15.26
4	成本管理	14.90
5	企业文化/工会/员工关系	14.24
6	成本会计	13.97
7	绩效考核经理/专员	13.89
8	物料管理	12.59
9	采购管理	12.25
10	报检员	11.34
11	办公室主任	11.28
12	物流管理	10.70
13	人力资源助理	10.04
14	房地产项目经理	9.84
15	其他质量/安全管理	9.69
16	房地产项目招投标	9.49
17	财务分析	9.46
18	图书资料/文档管理	9.41
19	人力资源总监	9.24
20	会计经理/主管	9.22

如图所示，根据数据抽样调查显示，所有岗位的求职者就业难度指数平均数是 3.2。求职者就业难度指数最大的是薪资福利主管/专员，求职者就业难度指数达到 20.14，这个岗位就业最困难；行政总监的求职者就业难度指数为 16.06，房地产配套工程师的求职者就业难度指数为 15.26；以上数据可以看出行政、人力资源、会计等岗位的职业因流动性较低，从业人数较多，竞争也非常激烈，所以就业较为困难，因此就业难度指数大。

哪个岗位就业最容易？

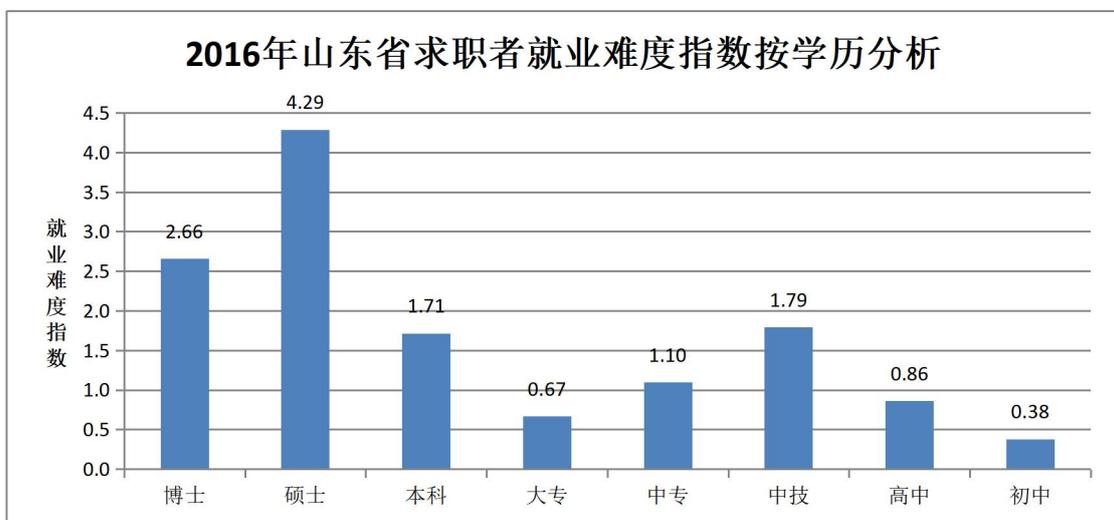
471	导购员/促销员	0.36
472	厨师	0.35
473	经纪人	0.34
474	纺纱/织造/针织	0.33
475	保洁/清洁工	0.33
476	理财顾问/财务规划师	0.32
477	外汇交易/基金/国债经理人	0.32
478	健身顾问/教练	0.31
479	葡萄牙语翻译	0.30
480	歌手/乐手	0.29
481	家政服务/保姆	0.26
482	美甲师	0.25
483	美容师	0.21
484	心理医生	0.21
485	房地产经纪人	0.17
486	裁剪车缝熨烫	0.17
487	装卸/叉车工	0.16
488	按摩/足疗	0.15
489	美发师	0.12
490	渔业水产	0.10

如图所示，求职者就业难度指数最低的是渔业水产，求职者就业难度指数只有 0.1，该岗位最容易就业；美发师的求职者就业难度指数为 0.12，按摩/足疗的求职者就业难度指数为 0.15；以上数据可以看出就业难度指数较低的大多是一些服务业岗位或是比较艰苦岗位，屡遭求职者冷眼，因此就业难度指数较小。

3.4 学历供求关系

3.4.1 学历求职者就业难度指数

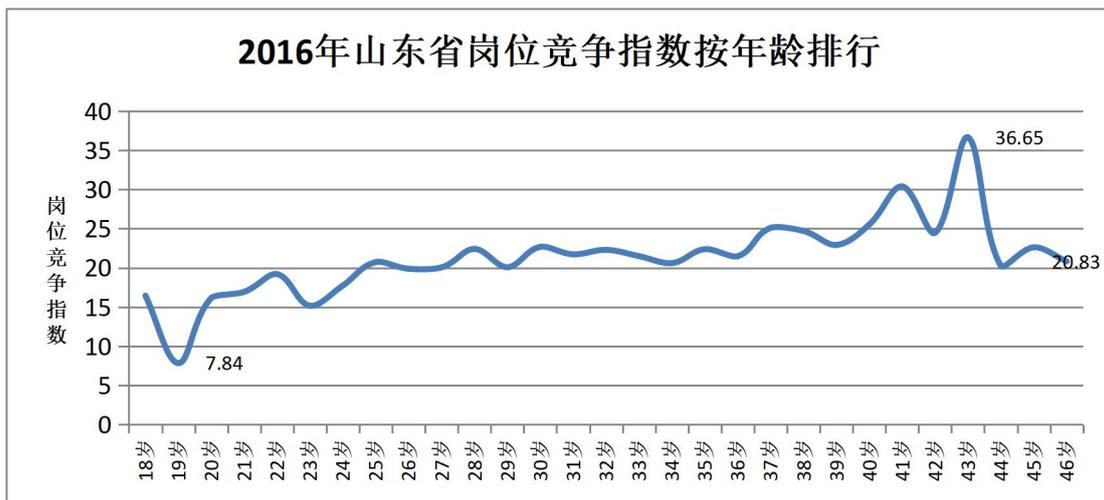
哪个学历就业最难？



如图所示，各个学历层次的就业难度指数平均数是 1.68。博士生的就业难度指数为 2.66，硕士的就业难度指数为 4.29，本科生的就业难度指数为 1.71，大专生的就业难度指数为 0.67，初中生的就业难度指数只有 0.38，通过以上数据可以看出硕士生的就业难度指数最大。总体趋势是，学历越高，就业难度指数大。造成学历与就业率倒挂的重要原因是，学历越高期望值越高，总希望依靠高学历获得用人单位高看一眼，而用人单位却认为高学历不代表高能力，很多岗位专科生已经够用，且性价比好，没有必要青睐高学历。研究生或本科生以高学历自居，而用人单位开出的却是专科生的待遇，供求双方存在一个档次差。

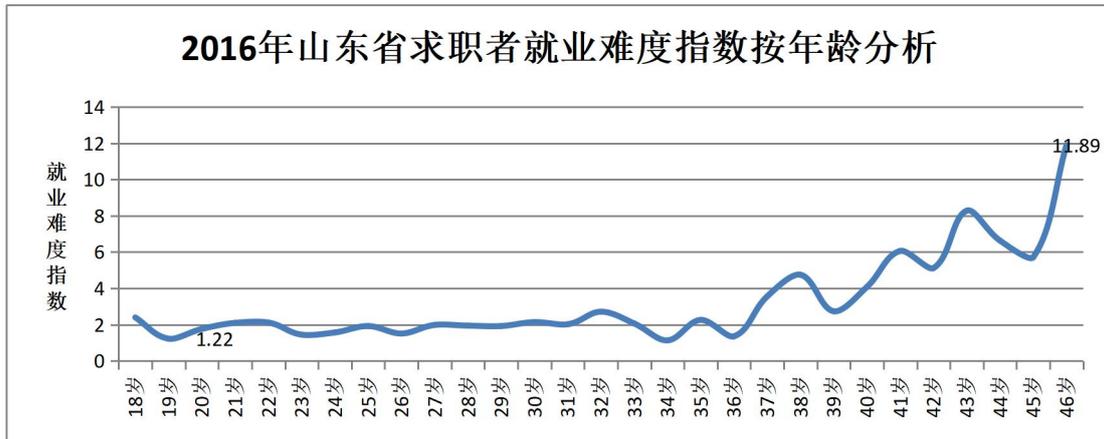
3.5 年龄供求关系

3.5.1 年龄岗位竞争指数



如图所示，各年龄的平均岗位竞争指数为 21.34。最低的是 19 岁，岗位竞争指数仅为 7.74，随着年龄的不增长，岗位竞争指数逐步增加，到了 43 岁时岗位竞争指数最高 36.65，从 43 岁开始逐渐下降。企业对这些高年龄段的职位提供的也越来越少，因此岗位竞争指数随着年龄的增长逐渐变大。

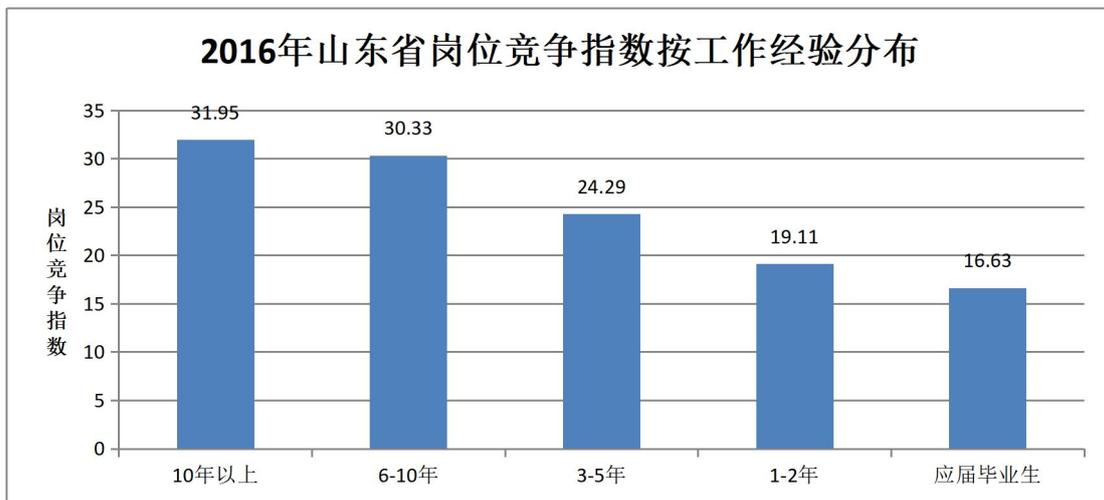
3.5.2 年龄求职者就业难度指数



如图所示，各年龄的平均就业难度指数为 3.25, 最低的是 19 岁，就业难度指数仅为 1.22，最高的是 46 岁，就业难度指数为 11.89，可见随着年龄的增长，找工作的难度也就越大，因此其就业难度指数逐步增加。

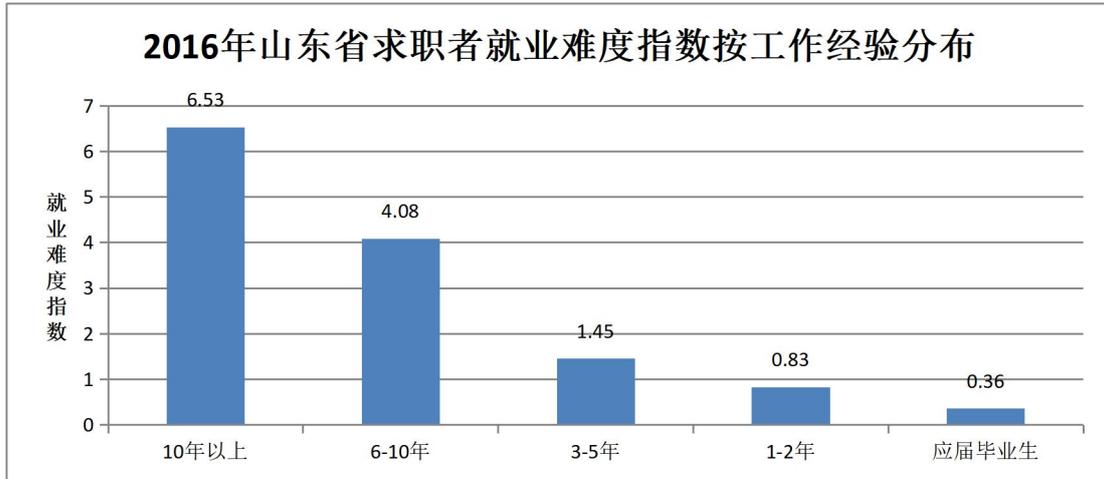
3.6 工作经验供求关系

3.6.1 工作经验岗位竞争指数



如图所示，不同工作经验的平均岗位竞争指数为 24.46。10 年以上工作经验的岗位竞争指数为 31.95，应届毕业生的岗位竞争指数为 16.63，以上数据可以看出随着工作经验的增长，企业提供这样的岗位相对来说较少，所以岗位竞争越激烈，岗位竞争指数越大。

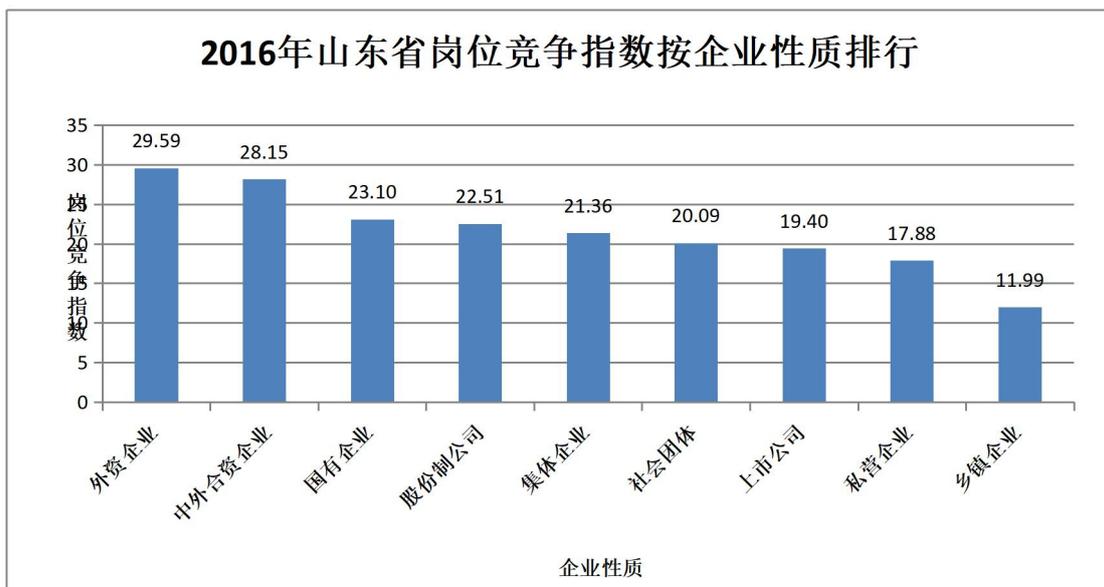
3.6.2 工作经验求职者就业难度指数



如图所示，不同工作经验的平均就业难度指数为 2.65。10 年以上工作经验的就业难度指数为 6.53，应届毕业生的就业难度指数为 0.36。由上图可以看出随着工作经验的增长，对工作单位的要求也就越高，所以找工作的难度也就越大，就业难度指数越高。

3.7 企业性质供求关系

3.7.1 企业性质岗位竞争指数

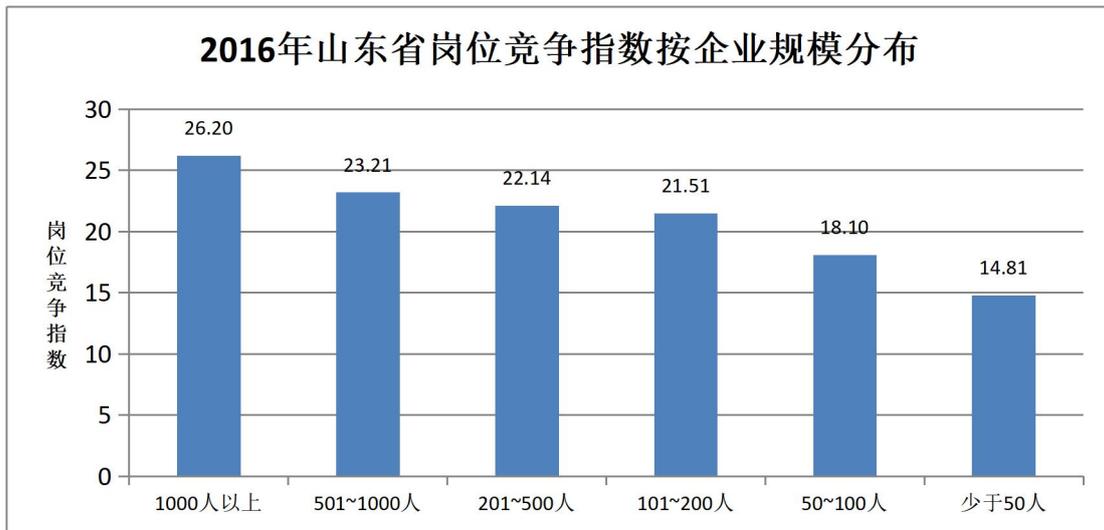


如图所示，不同企业性质的平均岗位竞争指数为 21.56。外资企业的岗位竞争指数最高，达到 29.59，乡镇企业的岗位竞争指数最低，仅为 11.99。由以上数据可以看出外资企业和中外合资企业的吸引力大，乡镇企业和私营企业提

供了中国劳动力市场绝大部分的岗位，然而，由于乡镇企业和私营企业的知名度、薪酬福利、企业文化等方面相对来说弱于国企和外企，因此对求职者的吸引力较弱，竞争指数较低。

3.8 企业规模供求关系

3.8.1 企业规模岗位竞争指数



如图所示，不同企业性质的平均岗位竞争指数为 21。企业规模在 1000 人以上的岗位竞争指数最高，达到 26.2，企业规模在 501-1000 人的岗位竞争指数为 23.21，企业规模在 201-500 人的岗位竞争指数为 22.14，企业规模在 101-200 人的岗位竞争指数为 21.51，企业规模在 50-100 人的岗位竞争指数为 18.1，企业规模少于 50 人的岗位竞争指数为 14.81。企业规模越大，竞争指数越高，职位竞争激烈程度越高，人才潮依然流向大企业，再次加剧了中小企业招聘的困难程度。

4 跳槽

跳槽，如今很时髦。现代社会竞争激烈，一旦工作被炒，自然要找其他工作。“跳槽”之声，不绝于耳。

跳槽是一门学问，也是一种策略。“人往高处走”，这固然没有错。但是，说来轻巧的一句话，它却包含了为什么“走”、什么是“高”、怎么“走”、什么时候“走”，以及“走”了以后怎么办等一系列问题。

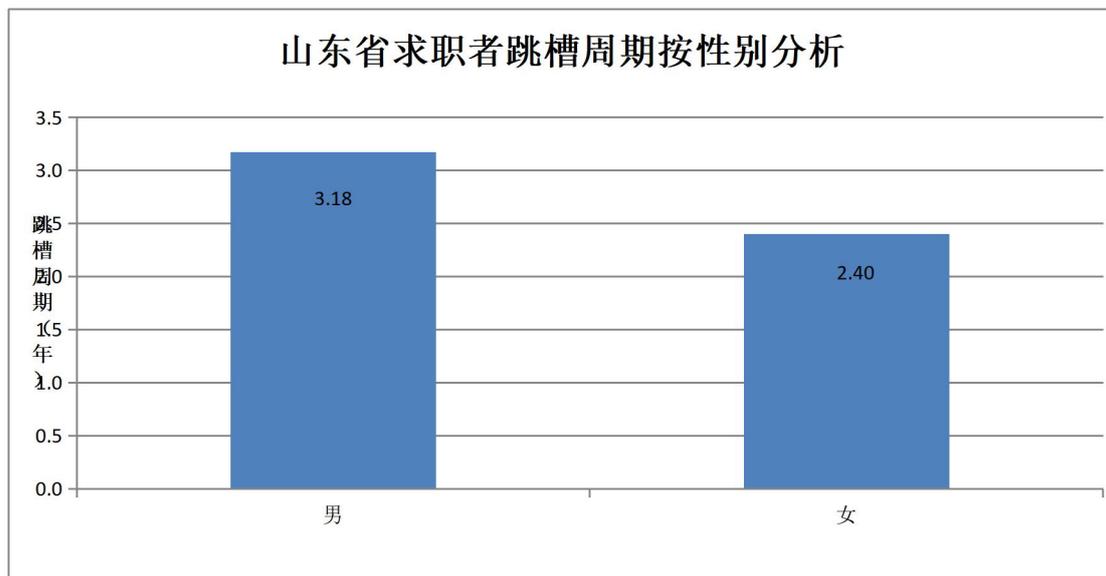
跳槽周期：跳槽周期即求职者在同一个雇主连续工作的年限，本报告中的跳槽周期是指平均跳槽周期。

4.1 山东省求职者平均跳槽周期

山东省求职者平均几年跳槽一次？齐鲁人才网对其网站个人用户进行了样本抽取分析，总共抽取 172.35 万求职者样本数据。通过分析发现，山东省求职者平均跳槽周期为 2.8976 年。

4.2 跳槽周期与性别

男、女性求职者的跳槽周期有明显差异。



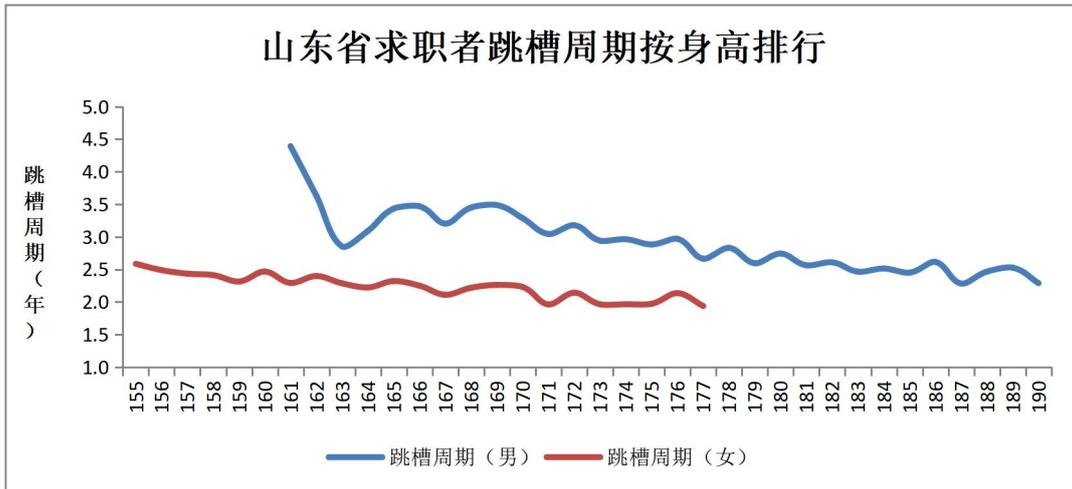
如图所示，男女求职者跳槽周期有明显差异，男性求职者平均跳槽周期为 3.18 年，女性求职者平均跳槽周期为 2.4 年。

也许这个差异，是由“男主外，女主内”的传统思想所导致的，女性为了照顾家庭、孩子，更多的牺牲了自己的事业。随着国家二胎政策的放开，相信女性

的跳槽周期还会进一步缩减。

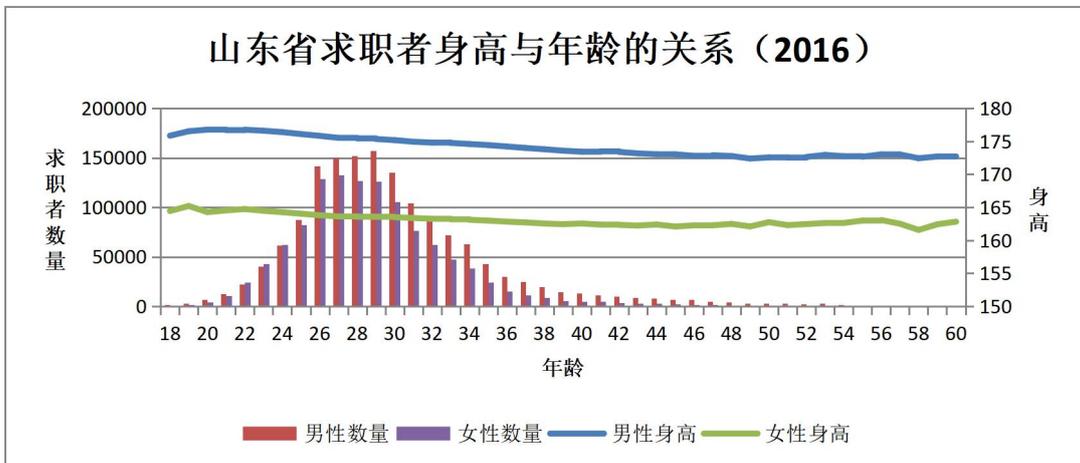
4.2.1 跳槽周期与身高

男性与女性在身高方面是有差异的，因此跳槽周期与身高的关系是与性别相关联的。



如图所示，不论男性还是女性，身高越高，跳槽周期越短。这是为什么呢？

4.2.2 求职者身高与年龄

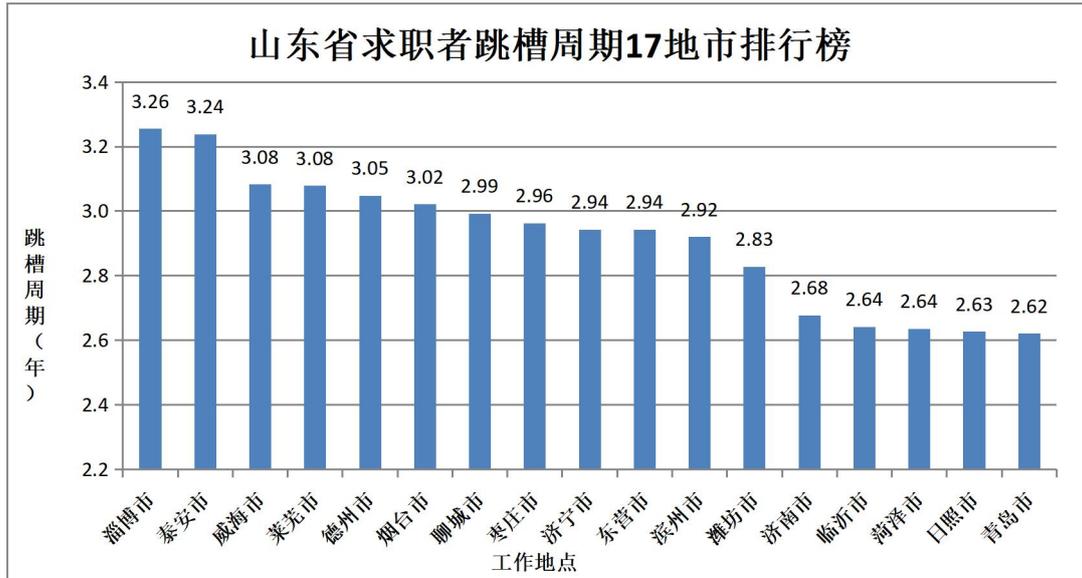


身高是与年龄有关的，年龄越小身高越高，40岁的求职者比19岁的求职者，平均身高低3厘米。而且可以看出，绝大多数求职者都分布在20-36岁这个范围。并且20-36岁这个年龄范围的人，是找工作最活跃的人群，所以说是年龄影响了跳槽周期，而不是身高。

4.3 跳槽周期与地区

4.3.1 跳槽周期与工作地点

山东 17 地市经济发展非常不均衡，而且每个地市都有着浓郁的地方特色，那在跳槽这件事情上，城市间有着什么不同呢，工作在哪个城市的人更喜欢跳槽？

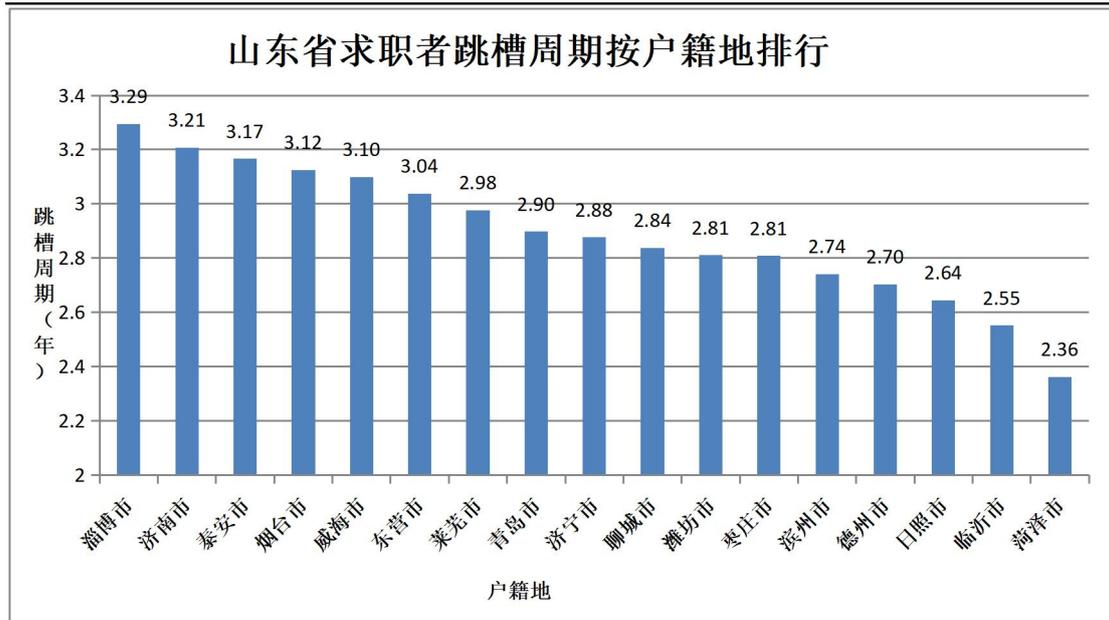


如图所示，全省 17 地市中只有 6 个城市的平均跳槽周期比全省平均数短。其中工作地点在淄博市的求职者跳槽周期为 3.26 年，是最稳定的城市，工作地点在青岛市的求职者跳槽周期是 2.62 年，是全省求职者跳槽最活跃的地区，工作地点在济南市的求职者跳槽周期为 2.68 年，排在倒数第五。

青岛作为国家计划单列市，经济总量位居山东省第一位，一般来讲，经济越发达，企业提供的就业机会就越多，求职者跳槽频率也越高。因此，青岛市成为山东省求职者跳槽周期最短的城市，并不让人意外。淄博市是山东省乃至全国重要的工业城市，早在 2011 年其全市工业总产值突破万亿元大关，成为山东省第三个，全国第十六个工业总量过万亿的城市。作为以重资产行业为主的老牌工业城市，淄博成为山东省求职者跳槽周期最长的城市，也就不难理解了。

4.3.2 跳槽周期与户籍地

工作地点的跳槽周期与户籍地的跳槽周期也有一些差别。

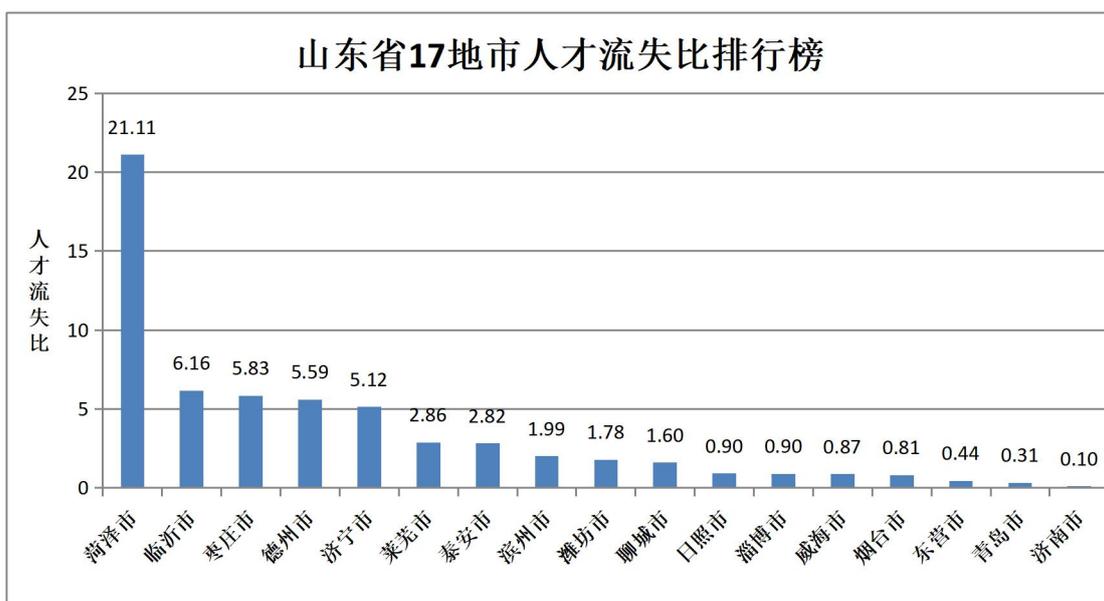


如图所示，按户籍地排行中，淄博市求职者依然排在榜首，为 3.29 年，是全省 17 地市最稳定的地区。济南市排名有所靠前，以 3.21 年排在第二名。

此榜单中，跳槽周期较全省平均短的地区有 9 个，临沂市 2.55 年排在倒数第二，这与其经济主体有着密切的关系，临沂市发达的小商品批发市场决定了该地区求职者的流动性较大。而菏泽市 2.36 年是求职者跳槽最活跃的地区，这与其外出务工人员数量居多密切相关。

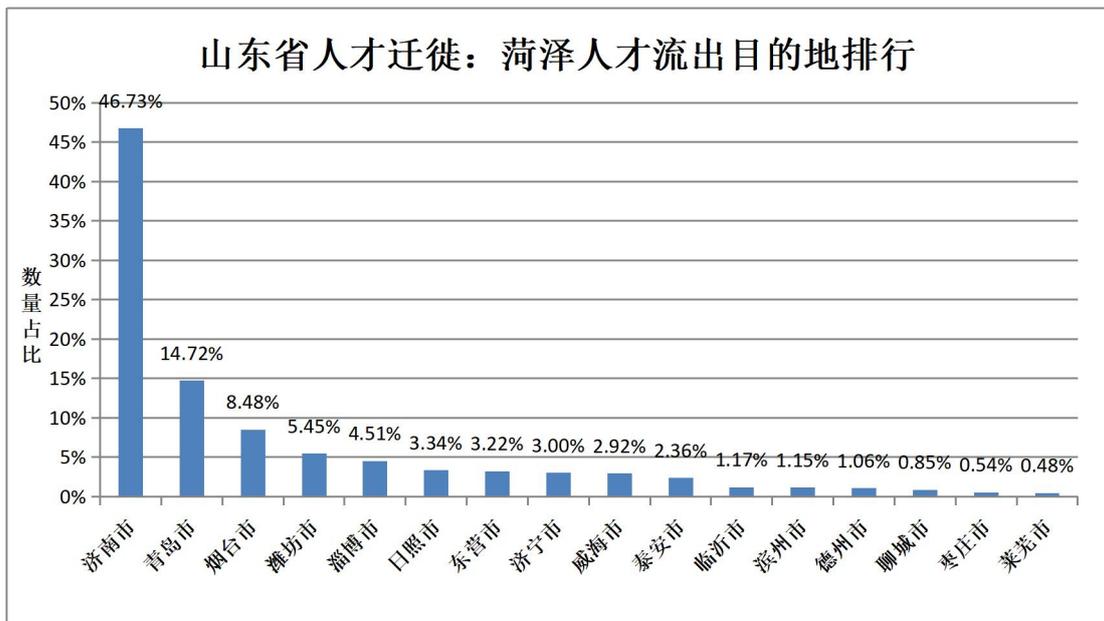
4.3.3 山东省 17 地市人才迁徙

各地区之间有人才流动，属于正常现象。山东省 17 地市之间的人才迁徙有三种情况，一种是人才流失较多，一种是人才流入较多，还有一种是人才流动较平衡。



人才流失比是指该城市人才流出数量除以人才流入数量，人才流失比越高，即人才流出越多。研究发现，山东中西部城市人才流失严重，多往东部沿海城市和经济强市流动。

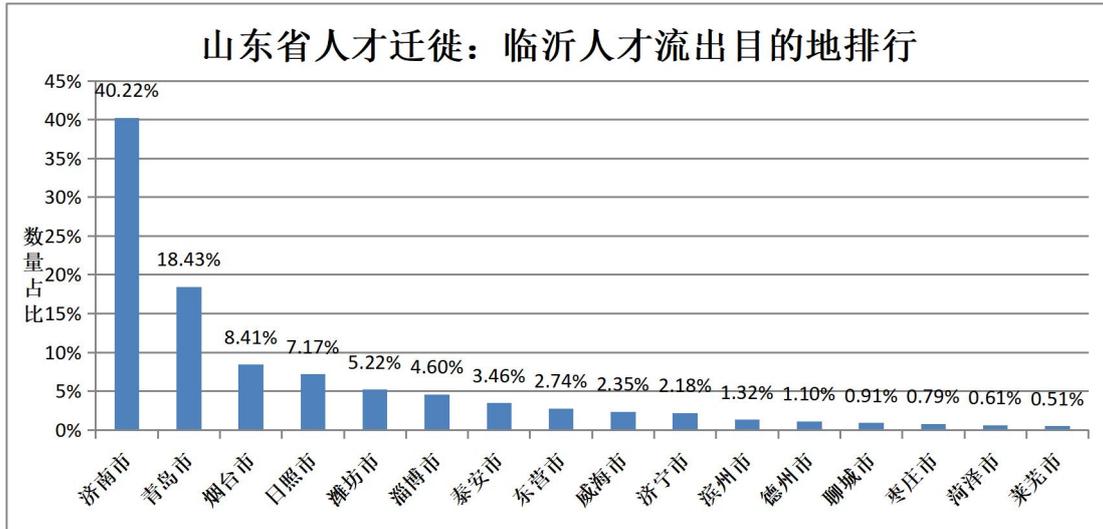
菏泽市是求职者流出最多的城市，人才流失比达到了 21.11，即人才流出数量是流入数量的 21 倍多，人才流失比高于全省平均水平 6 倍多，是名副其实的人才流失大市。那菏泽求职者都去哪里了呢？



如图所示，菏泽流出的求职者中 46.73%去了济南，14.72%去了青岛，8.48%去了烟台，正符合西部城市求职者大多到东部沿海和经济强市的规律。

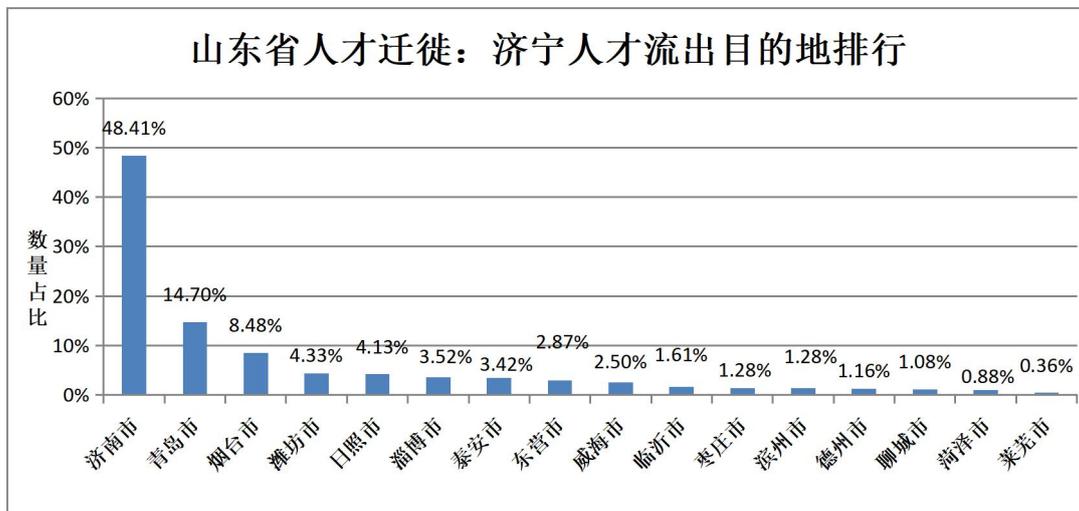
求职者流出数量排行第二的是临沂市，人才流失比达到 6.16，但是较菏泽

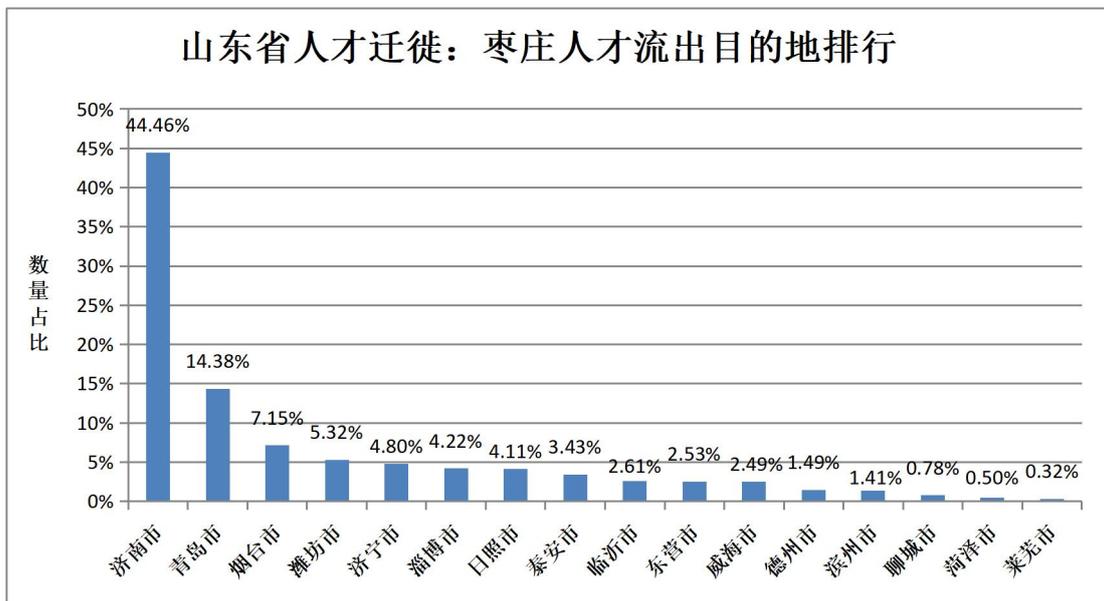
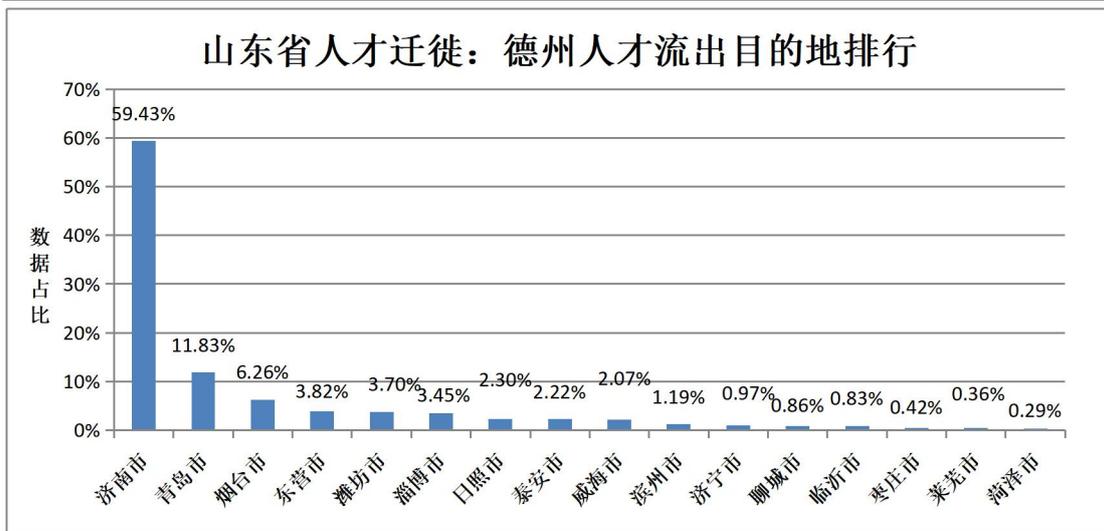
相比已经小了很多。



如图所示，临沂市求职者 40.22%去了济南，18.43%去了青岛。8.41%去了烟台。与菏泽一样，最吸引临沂求职者的依然是济南、青岛、烟台三个城市。

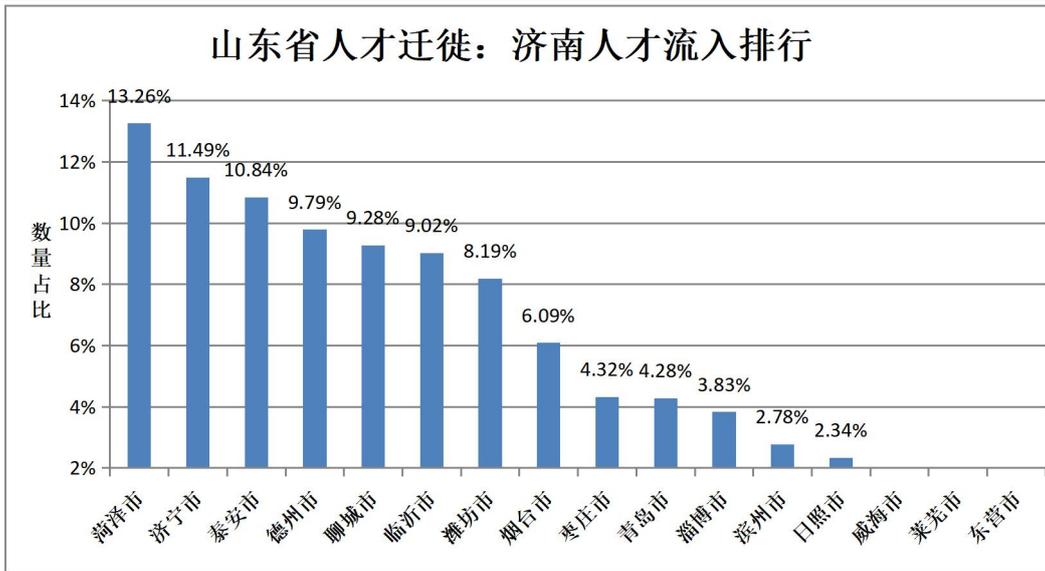
人才流失比排行三到五名的一次是枣庄 5.83、德州 5.59 和济宁 5.12，差距不大。榜单前五名人才流失比都在 5 以上，是人才流失较严重的地区。



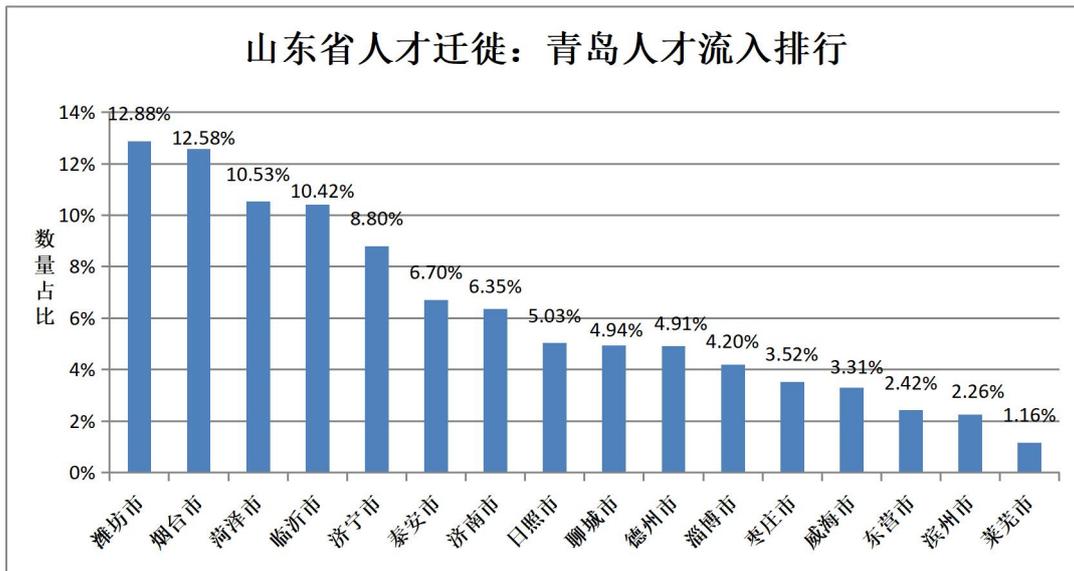


山东省人才迁徙第二种情况是人才流入较多，济南、青岛、东营、烟台、威海、淄博、日照就属于这一种。

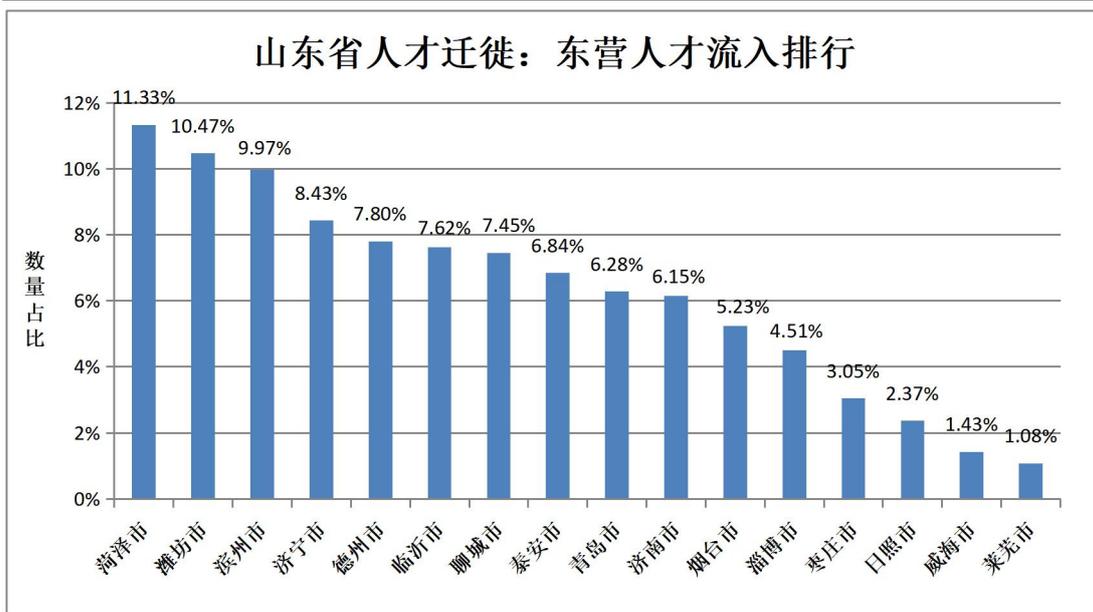
济南市是求职者流入数量最多的城市，作为山东省省会城市，是山东省发展较早、经济较强的城市，机遇多，自然会吸引更多的求职者。



如图所示，流入济南的求职者中，菏泽人是最多的，占 13.26%，其次是济宁市 11.49%和泰安市占 10.84%。当然这与该地区人口数量也有很大的关系。威海、莱芜和东营人口较少，并且威海和东营也是求职者流入较多的城市，因此这三个地区的占比较低。



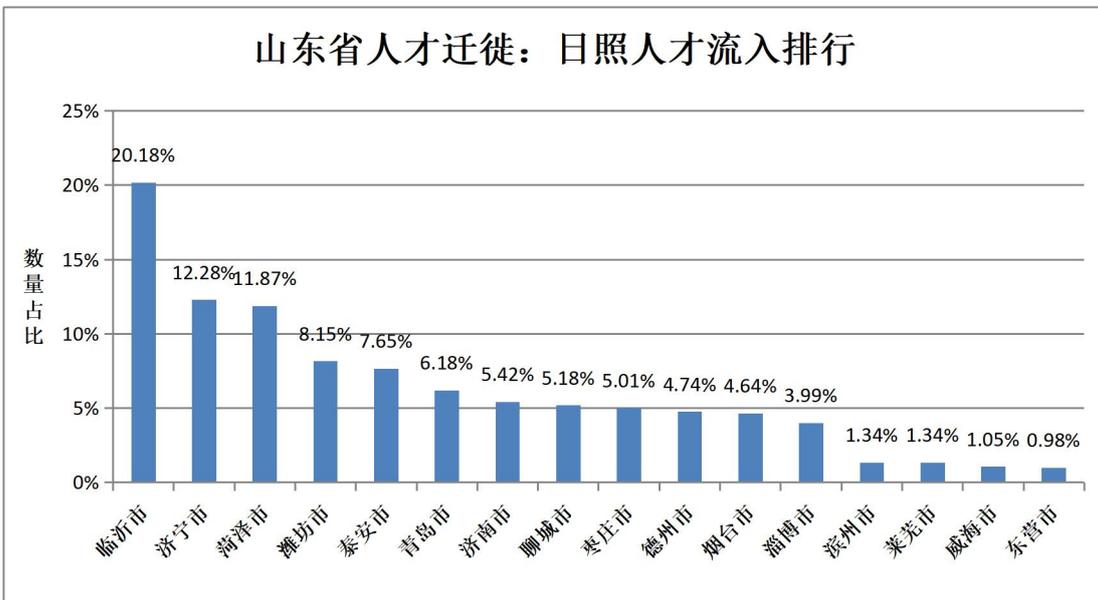
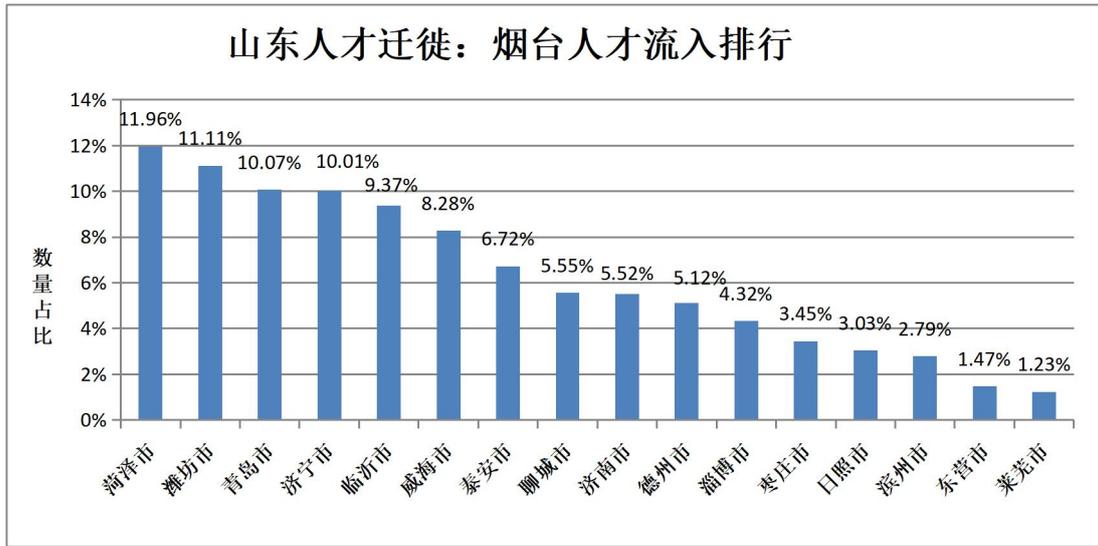
求职者流入数量排行第二的是青岛市，流入青岛的求职者中，潍坊市占 12.88%，烟台市占 12.58%，菏泽市占 10.53%。青岛已经成为山东第一大经济城市，这是吸引求职者青睐的最主要原因。经济繁荣自然机遇多，再加上地理位置优越，环境优美也是吸引求职者的重要原因。



东营市是山东主要的工业城市，胜利油田所在地。东营求职者流入最多的城市是菏泽，占 11.33%，其次是潍坊 10.47，滨州排第三，是 9.97%。

东营有很多国有大型石油化工企业。国有大型石化企业，岗位稳定性较高，福利待遇也较好，这是该城市吸引求职者最主要的因素。





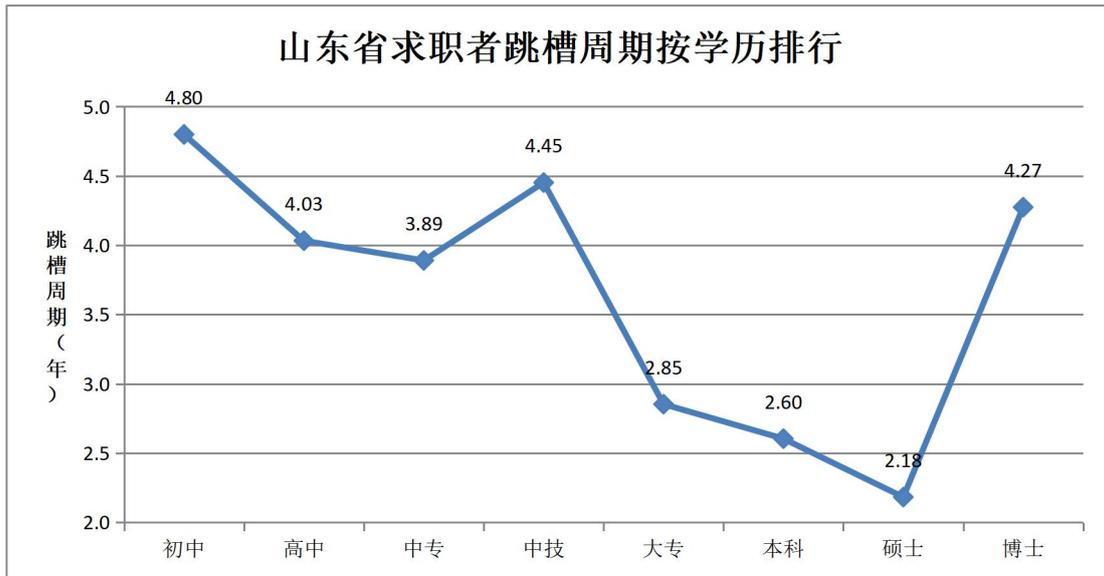
威海、烟台、日照三市优越的地理位置是吸引求职者青睐的主要因素。流入这三个城市的求职者均为中西部内陆城市和临近的城市。流向威海的求职者中，烟台市最多，占比达到 16.63%，其次是菏泽 12.51%和潍坊 8.96%。而流入烟台市的求职者中，菏泽市最多，占 11.96%，其次是潍坊 11.11%和青岛 10.07%。流入日照最多的城市是与其相邻的临沂市，占 20.18%，其次是济宁 12.28%和菏泽 11.87%。

而莱芜、泰安、滨州、潍坊、聊城五个地区属于第三种，人才流动较平衡的地区。这些地区城市吸引力较小，对求职者流入的吸引力也较小，人才流失情况不严重。

4.4 跳槽周期与学历

4.4.1 跳槽周期与学历层次

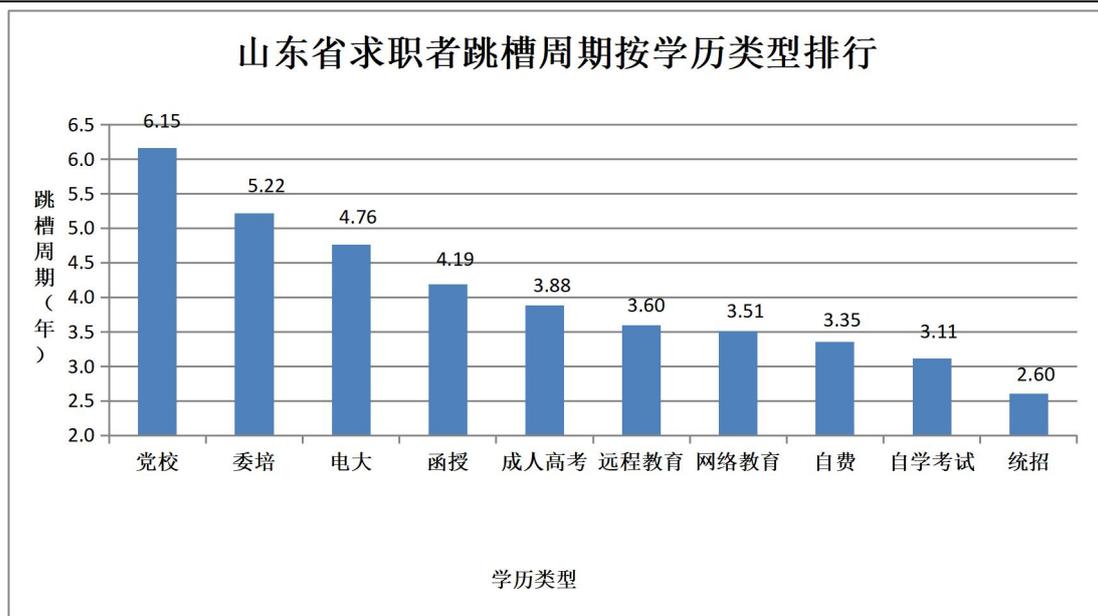
根据齐鲁人才网提供的数据，在本次数据调研样本中，大专及以上学历的求职者占比 81.80%。其中：大专占比 43.20%，本科占比 35.27%，硕士占比 3.29%，博士占比 0.04%。



如图所示，拥有博士学位的求职者，平均跳槽周期为 4.27 年。这很好理解，毕竟是积累了二三十年的知识，又进行了专业知识的深造，博士在选工作的时候，会非常用心，选准了就不会轻易改变。硕士及以下学历的求职者，学历越高跳槽周期越短。对大专、本科、硕士求职者来说，“高不成，低不就，不断骑驴找马”也许是工作不稳定的最主要原因。

4.4.2 跳槽周期与学历类型

不仅学历层次不同，跳槽周期不同，学历类型也与跳槽周期有关。

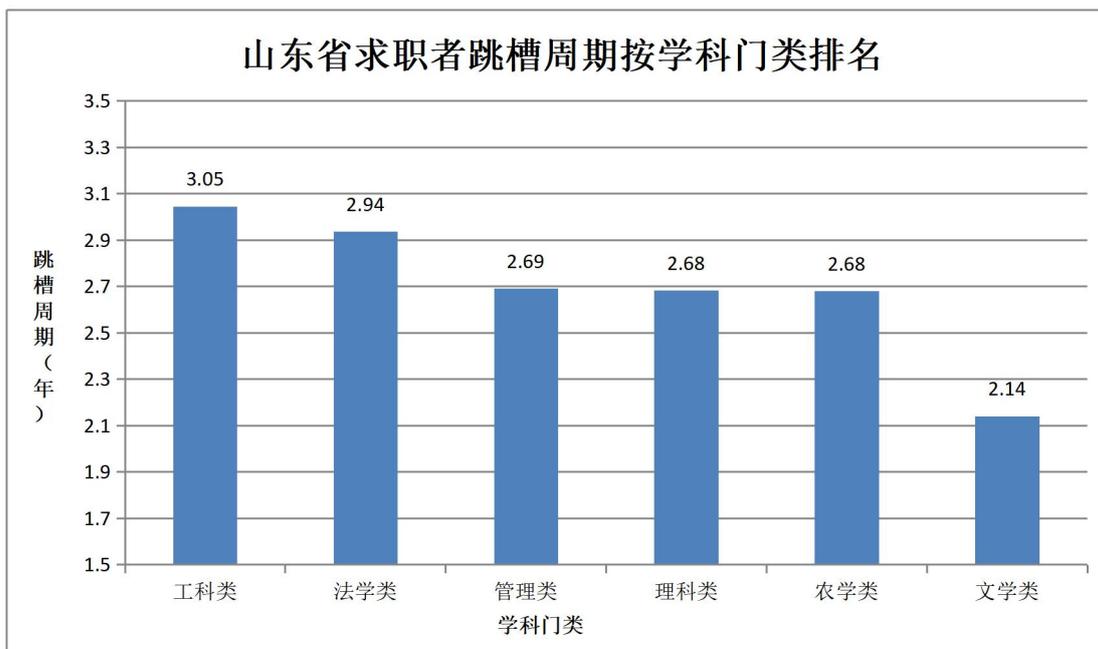


如图显示，统招的求职者跳槽周期最短，仅 2.6 年。相对于统招，其他学历类型往往是因为求职者所从事岗位的需求与职位的晋升的需要，因此跳槽周期相对长一些。

4.5 跳槽周期与学科

4.5.1 跳槽周期与学科门类

理科生与文科生，哪一类求职者跳槽更活跃？



如图所示，工科类的求职者跳槽周期最长，为 3.05 年，其次是法学类、管

理类。文学类的求职者跳槽周期最短，为 2.14 年，低于全省平均周期 0.75 年。这与求职者从事的岗位与行业相关，工科法学管理类的岗位流动性较稳定，文学类的岗位流动性则比较大。

4.5.2 跳槽周期与学科大类

排名	学科大类	跳槽周期	排名	学科大类	跳槽周期
1	地矿类	4.19	37	水利类	2.77
2	法医学类	4.07	38	材料类	2.75
3	力学类	3.96	39	预防医学类	2.75
4	仪器仪表类	3.94	40	计算机/网络类	2.75
5	武器类	3.90	41	环境与安全类	2.74
6	能源动力类	3.71	42	交通运输类	2.72
7	公安技术类	3.55	43	工商管理类	2.68
8	工程力学类	3.37	44	轻工纺织食品类	2.65
9	天文学类	3.36	45	电子信息科学类	2.61
10	统计学类	3.28	46	环境科学类	2.58
11	地质学类	3.27	47	哲学类	2.54
12	公安学类	3.26	48	教育学类	2.54
13	农业经济管理类	3.25	49	药学类	2.54
14	地球物理学类	3.24	50	海洋工程类	2.50
15	机械类	3.24	51	护理学类	2.50
16	电气信息类	3.19	52	公共管理类	2.48
17	临床医学与医学技术类	3.18	53	植物生产类	2.47
18	基础医学类	3.18	54	政治学类	2.46
19	林业工程类	3.09	55	森林资源类	2.45
20	中医学类	3.08	56	历史学类	2.43
21	土建类	3.06	57	生物工程类	2.38
22	法学类	3.04	58	环境生态类	2.34
23	农业工程类	3.03	59	口腔医学类	2.31
24	动物医学类	3.03	60	体育学类	2.29
25	图书档案学类	2.93	61	外国语言文学类	2.22
26	管理科学与工程类	2.91	62	生物科学类	2.20
27	航空航天类	2.91	63	马克思主义理论类	2.14
28	化工与制药类	2.91	64	社会学类	2.13
29	中国语言文学类	2.85	65	海洋科学类	2.04
30	动物生产类	2.85	66	草业科学类	2.01
31	经济学类	2.84	67	地理科学类	1.95
32	测绘类	2.81	68	艺术类	1.94
33	物理学类	2.79	69	心理学类	1.80
34	水产类	2.79	70	新闻传播学类	1.73
35	数学类	2.78	71	大气科学类	1.70
36	化学类	2.77			

按照学科大类排名，地矿类的求职者跳槽周期最长，达到 4.19 年，其次是法医学类，也超过了 4 年，达到 4.07 年，地矿类和法医学类是仅有的两个跳槽

周期超过4年的类别。从第三名的力学3.96年到第25名的动物医学类3.03年是一个档次，均超过3年，明显高于全省平均水平。新闻传播学1.73年和大气科学类1.7年排在此榜单的最后两位，跳槽周期已经低于2年，求职者较为活跃。

4.6 跳槽周期与岗位

岗位的种类繁多，据不完全统计有490多个岗位种类，各岗位的人员流动也各不相同。

排名	岗位	跳槽周期	排名	岗位	跳槽周期
1	财务总监	6.19	471	WEB前端开发	1.37
2	总工/副总工	6.05	472	小学教师	1.36
3	厂长/副厂长	5.16	473	网络客服	1.36
4	医院管理人员	4.91	474	皮革/毛皮加工	1.34
5	机电工程师	4.90	475	投资/理财顾问	1.34
6	财务经理	4.89	476	后期制作	1.28
7	法律顾问	4.87	477	法语翻译	1.28
8	环境管理/园林景区保护	4.86	478	培训助理	1.27
9	车间主任/生产经理	4.84	479	家教	1.27
10	电力工程师	4.83	480	客房服务员	1.26
11	高级建筑工程师/总工	4.83	481	电话销售	1.23
12	建造师	4.81	482	意大利语翻译	1.20
13	地质勘查/开采	4.80	483	手机软件开发	1.17
14	水工/木工/油漆工	4.78	484	调酒/茶艺	1.16
15	安全管理	4.66	485	婚礼/庆典策划	1.15
16	房地产项目经理	4.66	486	娱乐/餐饮服务	1.15
17	机械维修工程师	4.60	487	葡萄牙语翻译	1.04
18	会计经理/主管	4.58	488	礼仪/迎宾	1.00
19	电子元器件工程师	4.58	489	心理医生	0.79
20	技术研发经理/主管	4.57	490	实习生	0.63

在此榜单的前20名中，都是一些管理类的岗位，跳槽周期超过6年的有两个，财务总监的跳槽周期为6.19年，排在榜单第一位，总工/副总工的跳槽周期为6.05年，排在第二。前20名的跳槽周期均在4.5年以上，因此，想在一个岗位得到晋升，“稳定”是一个比较重要的因素。

每一位求职者毕业之后都会经历一段时间的实习期，实习期一般为3到6个月，但是个别企业会以学生毕业时间作为实习期结束时间，这并不合理。因此实习生成为跳槽周期最短的群体，近0.63年，跳槽周期低于1年的还有心理医生和礼仪/迎宾。研究表明，跳槽周期较短的岗位中实习岗位、兼职岗位或者临时性的岗位占一大部分，其次是目前较热门的岗位，比如金融类和互联网类的岗

位。

4.7 跳槽周期与行业

行业的种类相比岗位种类就少很多，但是也有 50 多种。形形色色的行业跳槽周期也有很大差别。

排名	行业	跳槽周期	排名	行业	跳槽周期
1	矿产/采掘/冶炼	5.06	27	快速消费品(饮食/烟酒/日化)	2.58
2	电力/水利	3.72	28	计算机服务(系统/数据/维护)	2.57
3	机械/设备/重工	3.59	29	通信(设备/运营/增值服务)	2.57
4	石油/石化/化工	3.46	30	医疗设备/器械	2.50
5	跨行业多种经营	3.44	31	租赁服务	2.40
6	印刷/包装/造纸	3.37	32	检验/检测/认证	2.36
7	原材料及加工	3.24	33	中介服务	2.35
8	服饰/纺织/皮革	3.23	34	学术/科研	2.34
9	房地产开发	3.16	35	餐饮业	2.32
10	建筑/建材/工程	3.03	36	酒店/旅游	2.31
11	仪器仪表/工业自动化	2.96	37	专业服务(咨询/财会/法律)	2.31
12	制药/生物工程	2.95	38	家居/室内设计/装饰装潢	2.23
13	汽车及零配件	2.90	39	礼品/玩具/工艺品/收藏品	2.19
14	新能源	2.89	40	生活服务	2.17
15	农/林/牧/渔	2.87	41	计算机软件	2.13
16	电子技术/半导体/集成电路	2.85	42	娱乐/休闲/体育	2.00
17	交通/运输/物流	2.82	43	媒体/出版/影视/文化	1.99
18	政府/公共事业/非营利机构	2.82	44	广告/会展/公关	1.98
19	环保	2.75	45	信托/担保/拍卖/典当	1.95
20	物业管理/商业中心	2.73	46	银行/证券/基金/期货	1.89
21	计算机硬件	2.71	47	投资	1.83
22	家具/家电	2.69	48	保险	1.83
23	零售/批发	2.66	49	美容/保健	1.81
24	贸易/进出口	2.64	50	教育/培训	1.79
25	医疗/卫生	2.64	51	互联网/电子商务	1.70
26	办公用品及设备	2.62	52	网络游戏	1.59

如图所示，排在第一位的是矿产/采掘/冶炼，跳槽周期达到 5.06 年，并且榜单的前四名都是能源行业，作为中国传统行业，电力水利、石油化工等大都是一些国有大型企业，其岗位的稳定性要比其他行业高，因此这些行业的求职者跳槽周期较长。相反，近年新兴的金融业和互联网行业发展迅速，更新换代较快，求职者跳槽周期较短。

4.8 跳槽周期与专业

行业与专业有紧密的联系，求职者在就业的时候，首先考虑的是与自己所学专业对口的行业。

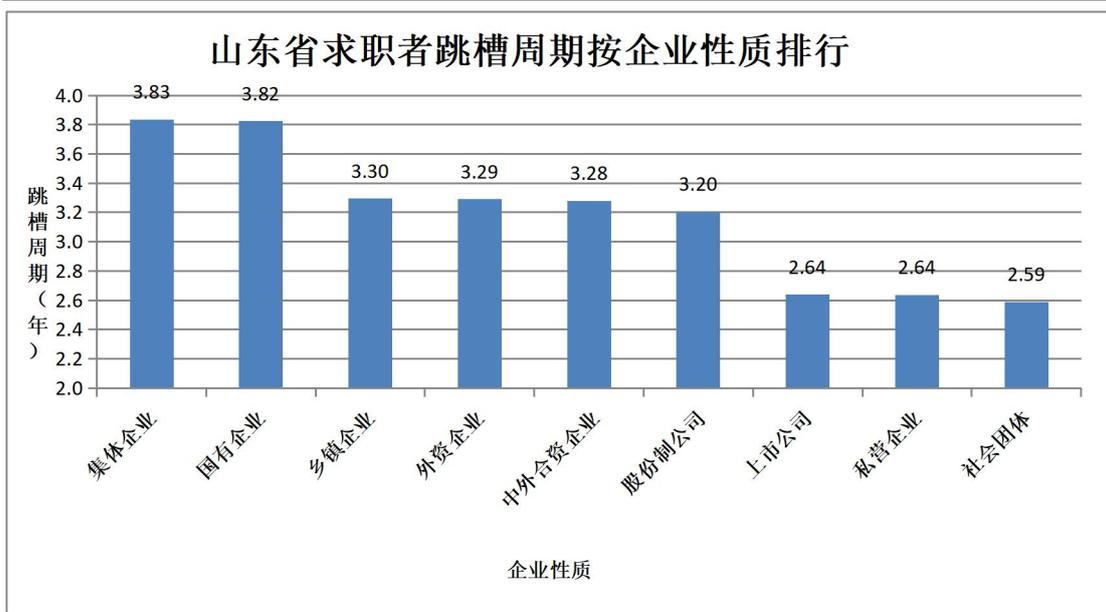
山东省求职者跳槽周期按具体专业排行（前40名）					
排名	专业	跳槽周期	排名	专业	跳槽周期
1	工民建	5.41	21	应用电子技术	2.69
2	经济管理	5.03	22	数控	2.66
3	财务会计	4.87	23	计算机科学与技术	2.65
4	机电	4.21	24	计算机信息管理	2.63
5	企业管理	3.93	25	电气工程及其自动化	2.61
6	法律	3.82	26	行政管理	2.59
7	建筑工程	3.79	27	市场营销	2.48
8	计算机	3.36	28	工商企业管理	2.47
9	土木工程	3.18	29	电子信息工程	2.43
10	机电一体化	3.15	30	财务管理	2.43
11	国际贸易	3.05	31	机械设计制造及其自动化	2.42
12	计算机应用	3.04	32	化学工程与工艺	2.42
13	电气自动化	3.03	33	数控技术	2.41
14	会计学	3.01	34	英语	2.39
15	自动化	3.00	35	应用化学	2.39
16	会计	2.95	36	会计电算化	2.39
17	汉语言文学	2.94	37	建筑工程技术	2.28
18	工商管理	2.91	38	人力资源管理	2.27
19	工程管理	2.78	39	护理	2.24
20	法学	2.76	40	电子商务	2.19

各专业的跳槽周期与其学科门类相关，排名靠前的都是工科类和管理类的专业。其中工民建以 5.41 年的跳槽周期排名榜首，即工民建专业的毕业生是最稳定的。其次是经济管理 5.03 年、财务会计 4.87 年和机电 4.21 年。这四个专业的毕业生跳槽周期均超过了 4 年。

4.9 跳槽周期与企业

4.9.1 跳槽周期与企业性质

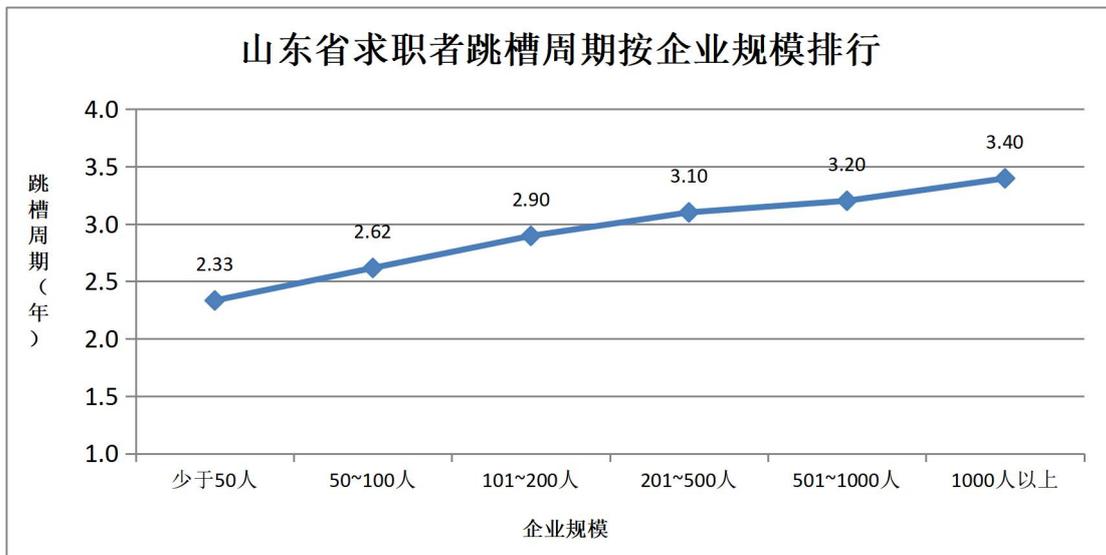
求职者在不同性质的企业中，跳槽周期也是不一样的。



如图所示，因为事业单位这一类的从业人员跳槽情况出现的几率较小，因此该排行将事业单位排除。研究表明集体企业的员工跳槽周期最长，为 3.83 年，国有企业员工紧随其后，也达到 3.82 年。乡镇企业、外资企业、中外合资企业和股份制公司差距不大。上市公司和私营企业仅有 2.64 年，社会团体排在末位，只有 2.59 年。

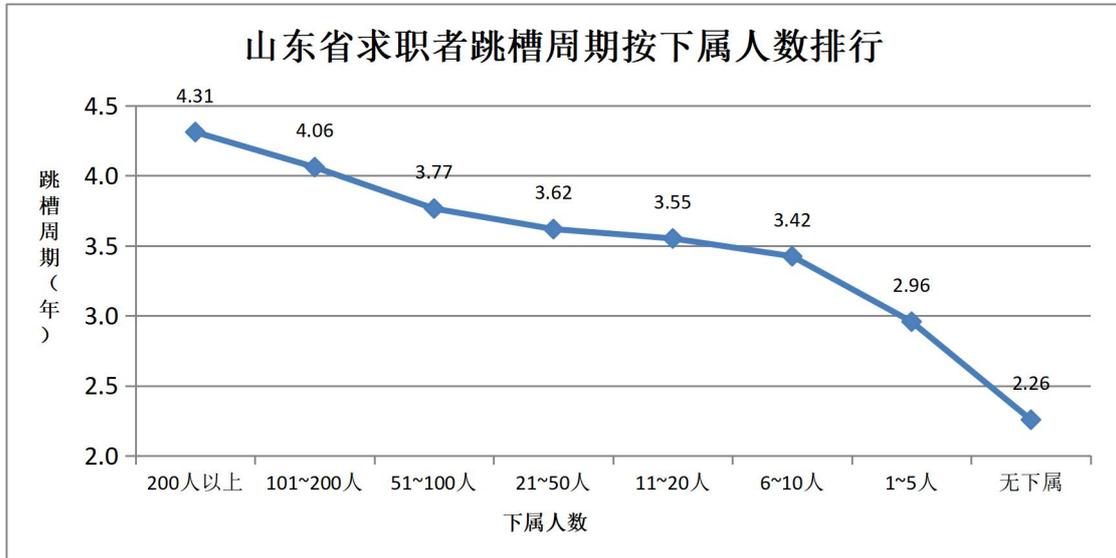
上市公司和私有企业员工的工作压力相比国有大型企业要高很多，同时一些福利待遇比起外资、合资企业又没有竞争力，因此其员工跳槽周期短也是必然。社会团体则是一些公益性的机构，人员流动较大。

4.9.2 跳槽周期与企业规模



企业规模越大，员工越稳定，其跳槽周期就越长。1000 人以上的企业跳槽周期为 3.4 年，要比少于 50 人的企业高 1.07 年。

4.9.3 跳槽周期与下属人数



跳槽周期与下属人数也是成正比的，下属人数越多，跳槽周期越长，员工越稳定。下属人数越多，说明其岗位级别越高，管理岗位的跳槽周期比操作岗位更长。

4.10 跳槽周期与证书

拥有证书的级别与跳槽周期也有关系，研究表明证书级别越高，跳槽周期越长。

山东省求职者跳槽周期按证书排行					
排名	证书	跳槽周期	排名	证书	跳槽周期
1	高级技师	10.78	44	注册建筑师	3.76
2	高级会计师	7.09	45	特种设备作业人员证	3.71
3	高级经济师	6.19	46	托福	3.69
4	建造师	5.65	47	本科毕业证	3.68
5	企业法律顾问执业资格证书	5.63	48	物流师	3.65
6	房地产估价师执业资格证书	5.53	49	安全员	3.59
7	注册资产评估师	5.36	50	执业资格证书	3.41
8	安全工程师	5.34	51	助理工程师	3.30
9	注册咨询工程师(投资)执业资格证书	5.30	52	二级建造师	3.26
10	一级建造师(机电)	5.24	53	初级工程师	3.04
11	注册税务师	5.19	54	职业资格证书	2.83
12	专利证书	5.14	55	ISO体系内审员/注册审核员	2.76
13	低压电工作业	5.10	56	计算机中级	2.73
14	监理工程师	5.02	57	报检员资格证书	2.64
15	国家注册安全工程师	4.93	58	全国律师资格证书	2.64
16	工程师	4.85	59	助理会计师	2.59
17	注册安全工程师	4.72	60	驾驶执照	2.47
18	注册一级建造师	4.70	61	珠算技术等级证书	2.37
19	招标师	4.63	62	全国计算机等级三级B	2.24
20	实用新型专利	4.59	63	会计电算化证书	2.23
21	中级会计师	4.57	64	通用英语初级	2.19
22	中级经济师	4.56	65	全国计算机软件技术资格与水平考试	2.13
23	中级工程师	4.56	66	全国公共英语等级考试 PETS	2.11
24	中级职称	4.55	67	全国计算机应用技术证书	2.11
25	造价工程师	4.54	68	全国计算机等级三级A	2.09
26	一级建造师	4.39	69	全国计算机等级四级	2.08
27	执业药师	4.38	70	办公自动化证书	2.04
28	专利	4.34	71	会计上岗证	2.04
29	高级工程师	4.27	72	电子商务师职业资格证书	2.04
30	注册造价工程师	4.27	73	日语一级证书	2.00
31	国际财务会计证书	4.25	74	通用英语中级	1.98
32	一级注册建造师	4.22	75	保险代理人资格证书	1.98
33	先进工作者	4.17	76	公共关系资格证书	1.93
34	中级审计师	4.07	77	英语专业八级	1.85
35	安全员证	4.01	78	计算机初级	1.81
36	二级注册建造师	3.91	79	大学英语四级	1.79
37	注册建造师	3.90	80	大学英语六级	1.76
38	统计证	3.89	81	英语专业四级	1.76
39	中级造价员	3.83	82	全国计算机等级二级	1.75
40	压力容器操作证	3.83	83	教师资格证	1.58
41	注册物业管理师	3.83	84	全国计算机等级一级	1.54
42	维修电工技师	3.81	85	山东省英语口语等级证书	1.52
43	注册会计师	3.80	86	普通话证书	1.46

如图所示，拥有高级技师证的求职者跳槽周期达到了10.78年，高级技师即高级技能工程师，不同于一般的高级工程师，高级技师属于职业资格。

申请高级技师需要满足三个条件：

(1) 工作年限20年以上（93以前参加工作），并在本等级工作满5年以上的中级工。

(2) 工作年限25年以上（88年以前参加工作），本工种年限满10年以上

（95 年以前从事本工种工作）的技术工人。

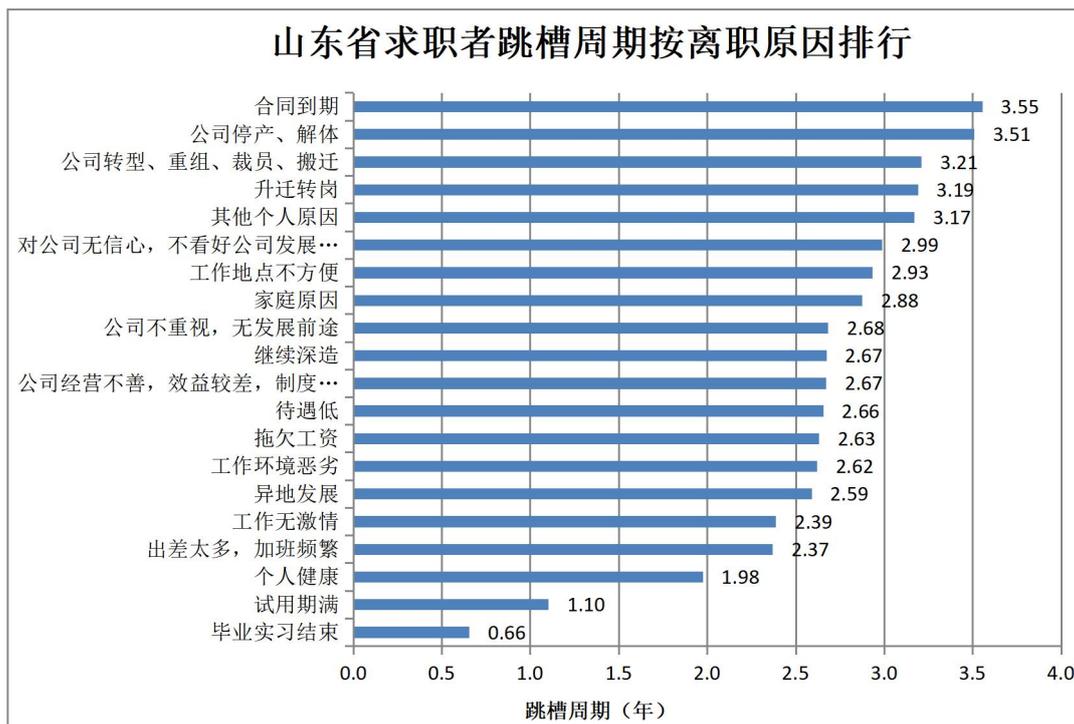
（3） 工作年限、本工种年限满 20 年以上（95 年以前参加工作并从事本工种工作）的技术工人。

这就是为什么拥有高级技师证的求职者跳槽周期最长的原因了。

接下来是高级会计师、高级经济师等高级证书，其跳槽周期也相对较长，因此随着工作经验的增加，所考取证书等级就越高，其跳槽周期也就越长了。

4.11 跳槽周期与离职原因

人在职场漂，哪有不跳槽？都说 90 后成了换工作专业户，辞职像一场说走就走的旅行，离职理由也被很多人弄成了搞笑片、惊悚片、伦理片……“失恋、喂狗、工资给太高”只是小儿科，但也只是个例而已。山东人都是因为什么原因而跳槽的呢？



研究表明，被动（企业原因）跳槽周期要比主动（个人原因）跳槽周期长，公司停产、解体造成的跳槽周期达到 3.55 年，比待遇低、工作环境恶劣这些个人原因造成的跳槽周期要长将近 1 年。毕业生实习结束仅有 0.66 年，这是实习期长短决定的。

4.12 跳槽周期与毕业院校

毕业生越稳定，单位越愿意招聘，那么山东省省属本科院校中，哪一所学校的毕业生最稳定呢？

山东省求职者跳槽周期按毕业院校排行					
排名	学校	跳槽周期	排名	学校	跳槽周期
1	山东财经大学	4.39	44	青岛职业技术学院	2.26
2	中国石油大学(华东)	3.61	45	青岛黄海学院	2.26
3	山东大学	3.42	46	山东圣翰财贸职业学院	2.23
4	山东科技大学	3.40	47	济南职业学院	2.21
5	齐鲁工业大学	3.30	48	淄博职业学院	2.17
6	山东建筑大学	3.14	49	泰山职业技术学院	2.17
7	青岛理工大学	2.99	50	德州学院	2.17
8	山东理工大学	2.97	51	青岛滨海学院	2.17
9	山东农业大学	2.93	52	山东信息职业技术学院	2.17
10	中国海洋大学	2.77	53	青岛港湾职业技术学院	2.16
11	山东省农业工程职业学院	2.75	54	山东科技职业学院	2.15
12	烟台大学	2.73	55	山东政法学院	2.12
13	青岛大学	2.68	56	山东水利职业学院	2.12
14	济南大学	2.68	57	山东商业职业技术学院	2.11
15	山东师范大学	2.61	58	山东交通职业学院	2.11
16	山东行政学院	2.59	59	菏泽学院	2.11
17	青岛科技大学	2.59	60	枣庄学院	2.10
18	济宁职业技术学院	2.54	61	泰山学院	2.09
19	山东技师学院	2.53	62	山东外贸职业学院	2.05
20	聊城职业技术学院	2.51	63	日照职业技术学院	2.05
21	潍坊学院	2.50	64	济南工程职业技术学院	2.04
22	山东工业职业学院	2.49	65	滨州学院	2.03
23	莱芜职业技术学院	2.47	66	潍坊科技学院	2.03
24	山东省青年政治学院	2.46	67	潍坊工商职业学院	2.02
25	枣庄科技职业学院	2.45	68	山东电子职业技术学院	1.99
26	山东交通学院	2.44	69	山东英才学院	1.99
27	山东工商学院	2.43	70	山东经贸职业学院	1.95
28	山东铝业职业学院	2.41	71	中国石油大学胜利学院	1.91
29	聊城大学	2.40	72	威海职业学院	1.89
30	滨州职业学院	2.39	73	山东城市建设职业学院	1.86
31	烟台职业学院	2.36	74	临沂大学	1.86
32	山东劳动职业技术学院	2.35	75	青岛理工大学琴岛学院	1.83
33	鲁东大学	2.34	76	济宁学院	1.76
34	济宁医学院	2.33	77	齐鲁师范学院	1.72
35	潍坊职业学院	2.33	78	山东职业学院	1.71
36	青岛农业大学	2.32	79	山东理工职业学院	1.69
37	德州科技职业学院	2.31	80	山东协和学院	1.60
38	哈尔滨理工大学	2.30	81	山东农业工程学院	1.59
39	烟台南山学院	2.29	82	山东管理学院	1.58
40	山东中医药大学	2.29	83	山东商务职业学院	1.45
41	曲阜师范大学	2.28	84	烟台大学文经学院	1.45
42	泰山医学院	2.28	85	山东女子学院	1.42
43	东营职业学院	2.28			

山东财经大学的毕业生最稳定！其跳槽周期为 4.39 年，其次是中国石油大学（华东），跳槽周期为 3.61 年。排在第三的是山东大学 3.42 年。山东省一共有“985、211”只有三所，即山东大学、中国海洋大学、中国石油大学，这三所学校的毕业生跳槽周期分别排第三、五、十位。

从齐鲁人才网简历中分析，山东财经大学的毕业生中，56%的人员从事的是财务类工作，而财务类的行业和岗位跳槽周期又是最长的，那就可以理解山东财经大学的毕业生跳槽周期为什么最长了。

由此可见，毕业院校的跳槽周期与毕业生所从事的岗位、学校专业培养方向有着密切的关系。

5 薪酬与福利

薪酬是劳动者向所在的企业提供劳务而获得的各种形式的酬劳。企业按照自己的薪酬体系设计岗位薪酬，劳动者在劳动的过程中，会产生回报的预期，也就是期望薪酬。岗位薪酬与期望薪酬之间的差距最佳平衡点就是市场薪酬，也是本文分析的重点。

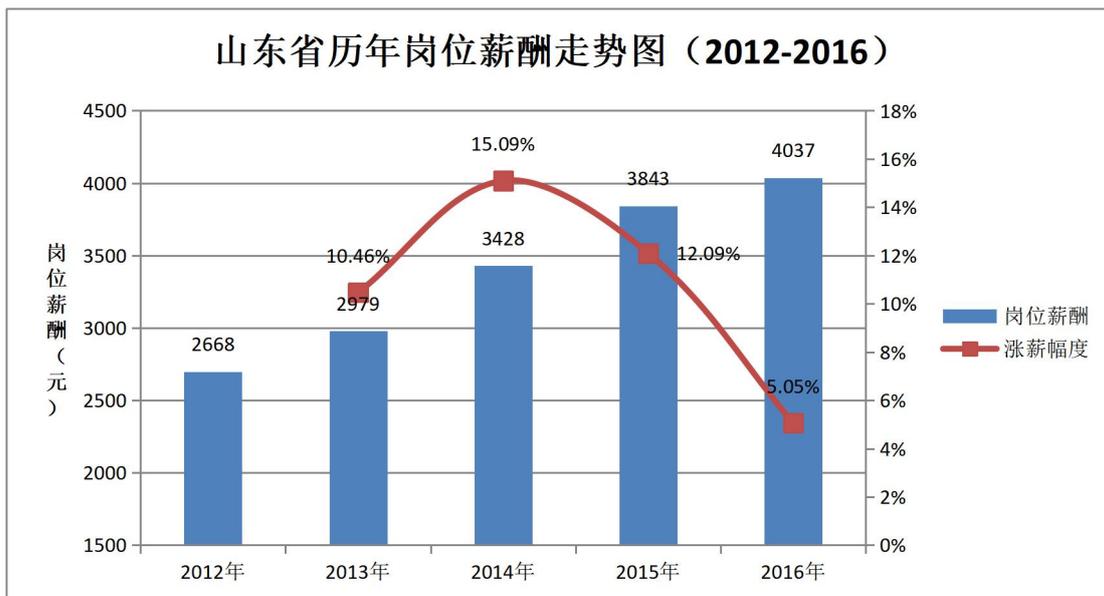
本文分析的薪酬并不是所有岗位的薪酬，而是正在发生招聘交易的市场薪酬，因此数据样本中较少包含政府机关、国有企业以及事业单位等静态职位较多的组织。

5.1 岗位薪酬

岗位薪酬，是指企业能够给企业各个岗位劳动者提供的薪资与报酬，主要体现了市场薪酬在供给层面的水平。本报告抽取了 13.8 万独立雇主发布的 150.49 万个岗位，从不同的维度来汇总分析这些岗位的薪酬，以此来发现其中的规律，为决策提供有用的参考。

5.1.1 历年岗位薪酬走势

从 2012 年到 2016 年的 5 年期间，山东省平均岗位薪酬逐步提升，2016 年的平均岗位薪酬已经是 2012 年的 1.51 倍。



涨幅最高的年份为 2014 年的 15.09%，之后涨幅连续两年下滑，2016 年岗位

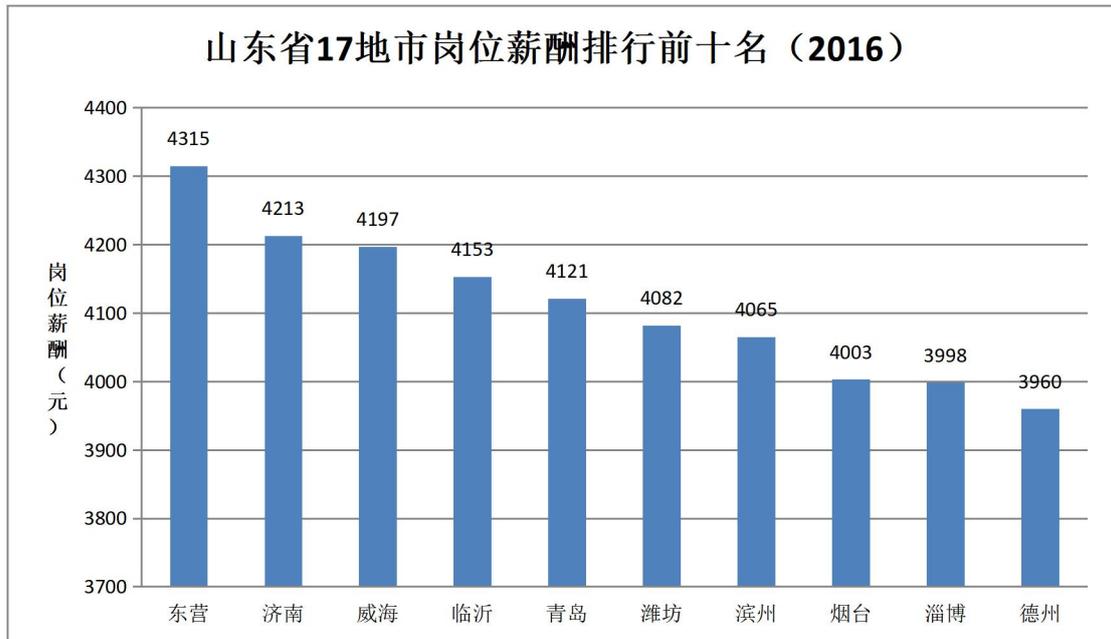
薪酬的涨幅仅为 5.05%，与国家 GDP 增速的下滑趋势基本一致。

5.1.2 薪酬面议的岗位比例

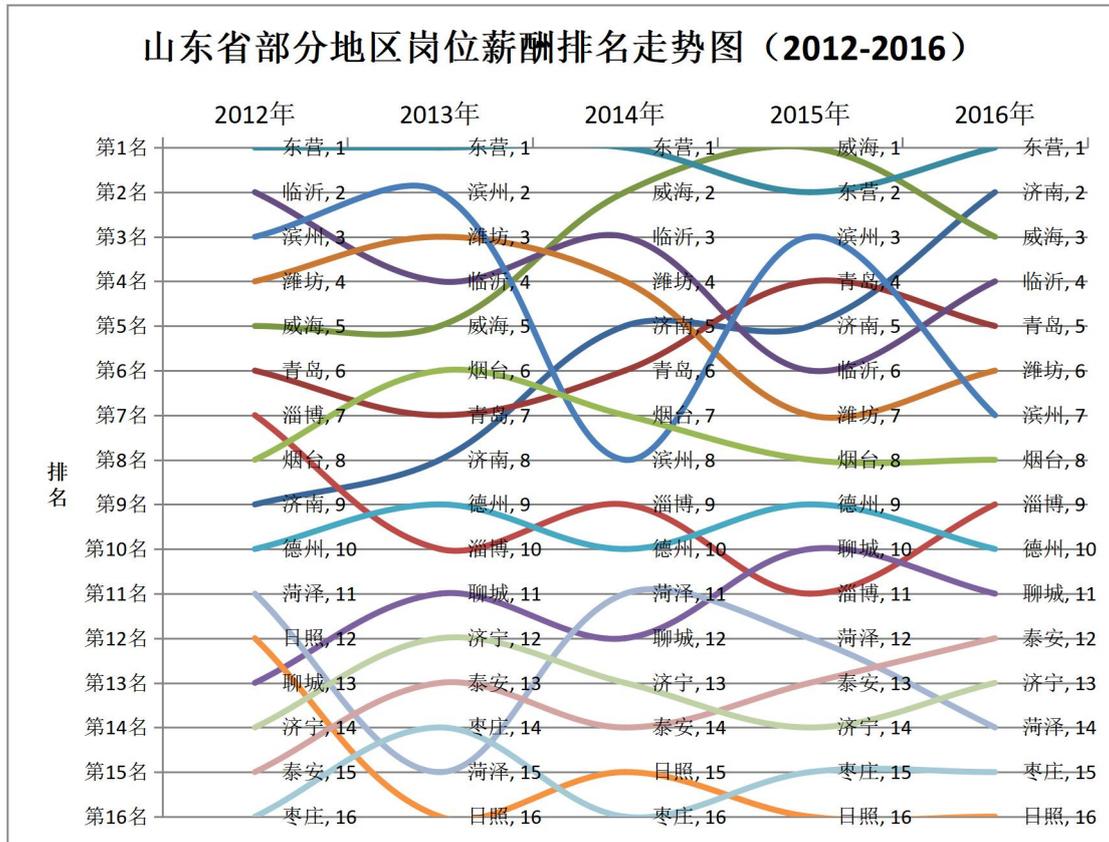


一个值得关注的现象是，企业在发布“薪酬面议”的招聘岗位数量占比逐年降低，从 2012 年的 36.33%，一路降低到 2016 年的 23.15%。由此可见，企业在招聘时采取了更加务实的做法，明确了岗位的具体薪资水平，以此获得求职者的青睐。从整体趋势来看，未来选择“薪酬面议”的招聘岗位数量占比还会进一步降低。

5.1.3 17 地市岗位薪酬排名



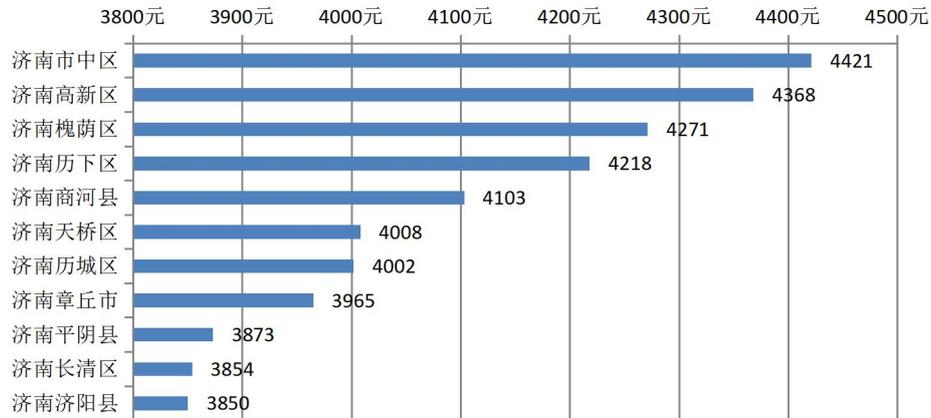
2016年山东17地市岗位薪酬排名前十中，东营以4315元独占鳌头，而济南、威海、临沂、青岛、潍坊、滨州、烟台、淄博、德州排在第二阵营。泰安、济宁、菏泽等地排在第三阵营。



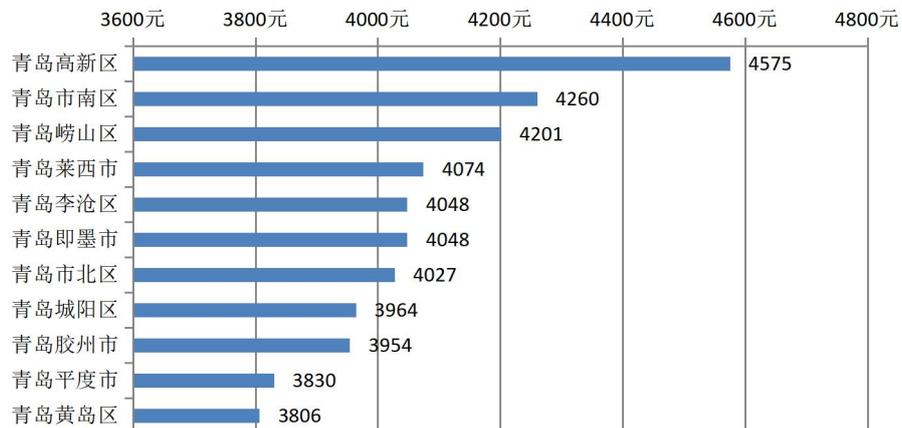
从2012到2016年5年间的17地市排名变化来看，济南上升趋势最为明显，省会城市的优势明显较大。泰安、聊城也处于上升趋势。而最近5年岗位薪酬排名下降明显的有潍坊、烟台、淄博、日照。

2016年部分地市所属区县薪酬，在其地市内部排名如下：

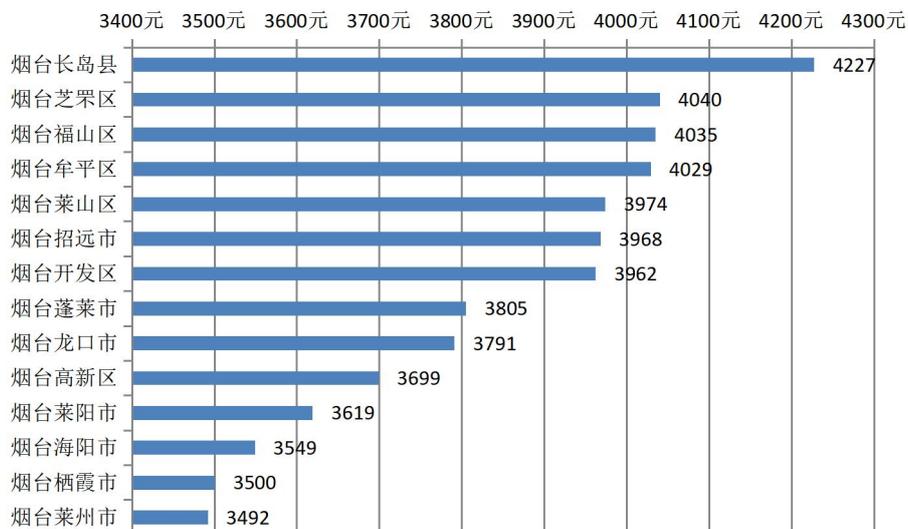
济南市岗位薪酬区县排名（2016）



青岛市岗位薪酬区县排名（2016）

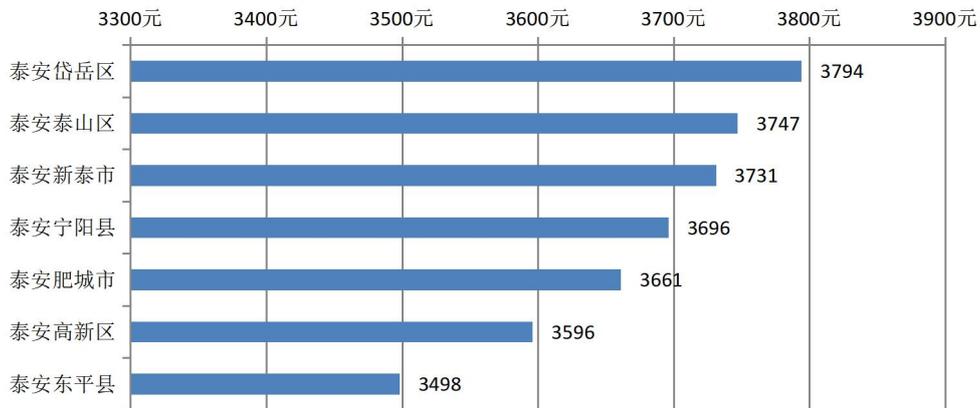


烟台市岗位薪酬区县排名（2016）

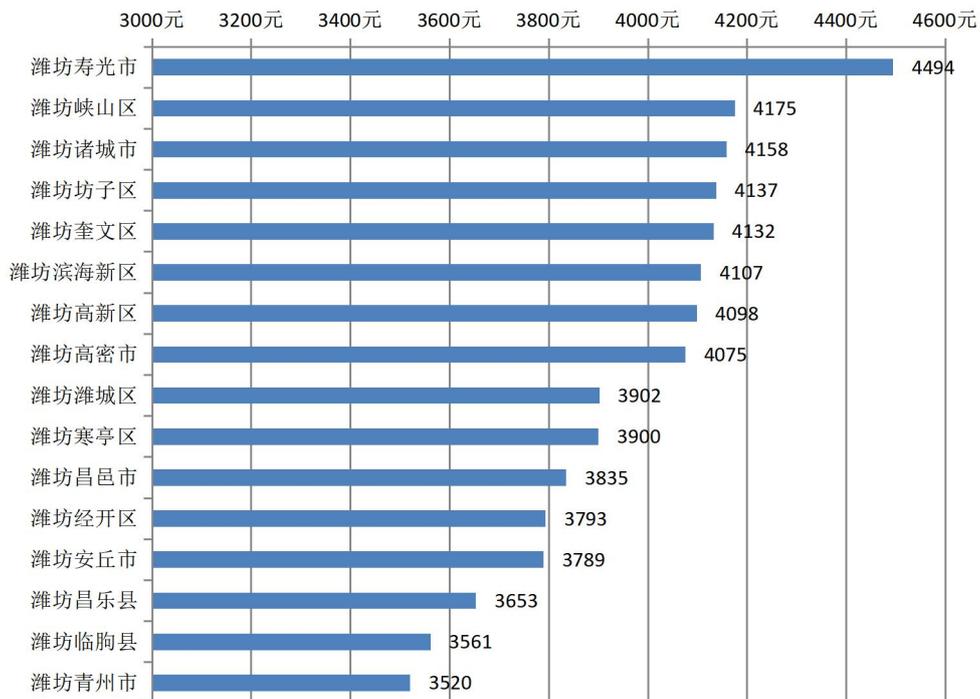




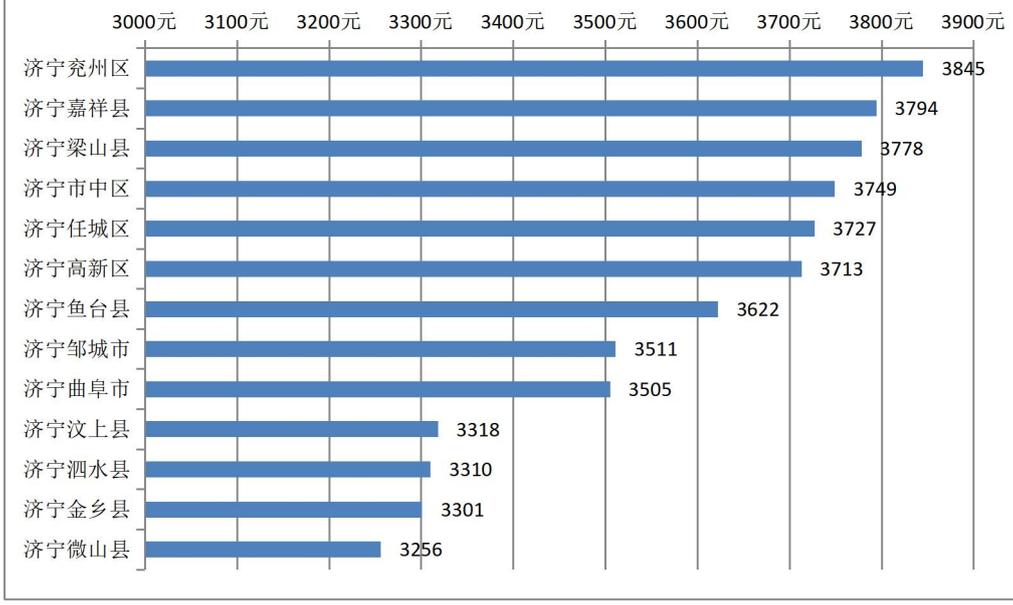
泰安市岗位薪酬区县排名（2016）



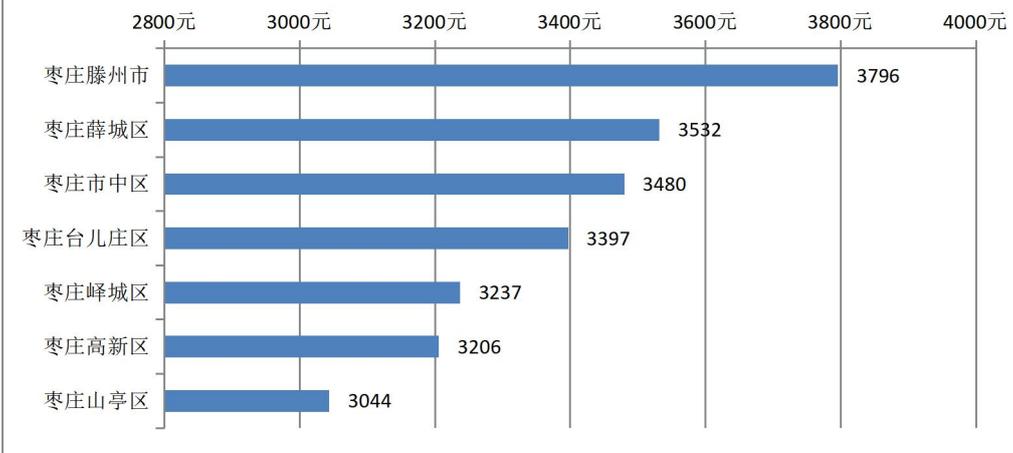
潍坊市岗位薪酬区县排名（2016）



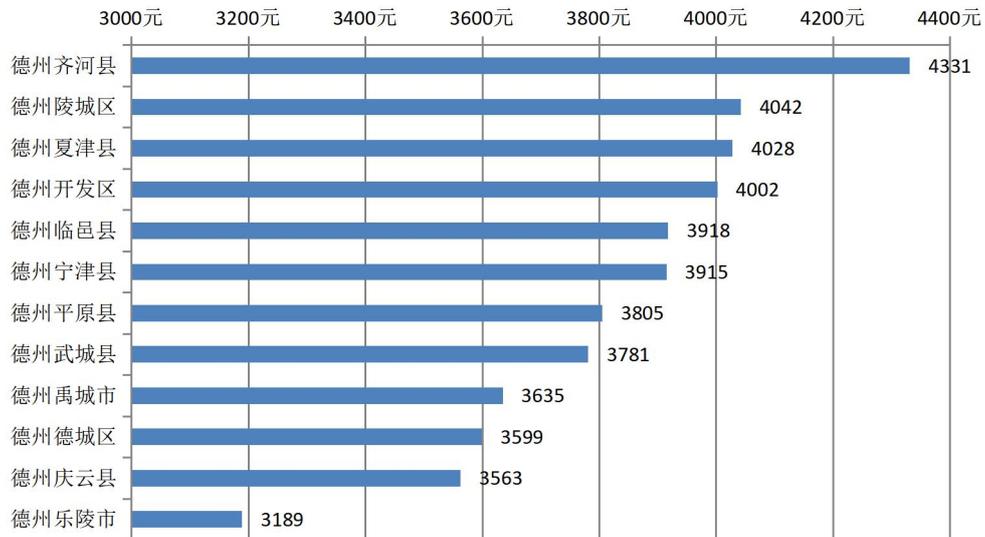
济宁市岗位薪酬区县排名（2016）



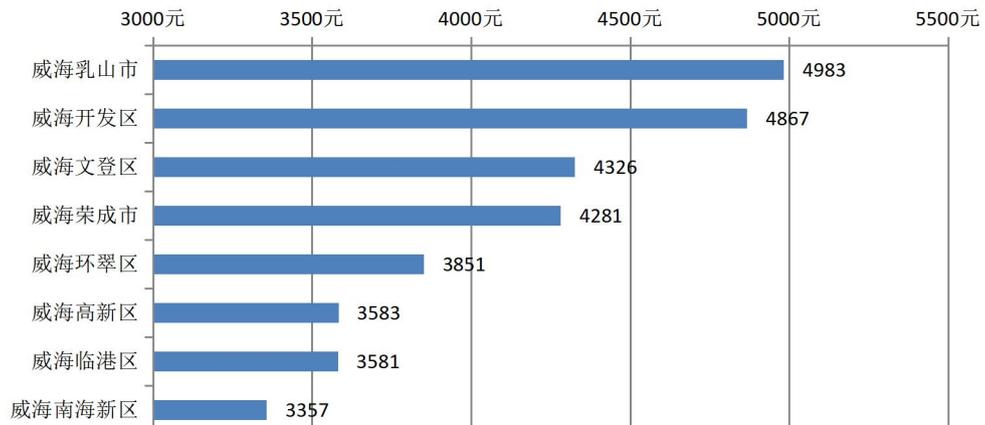
枣庄市岗位薪酬区县排名（2016）



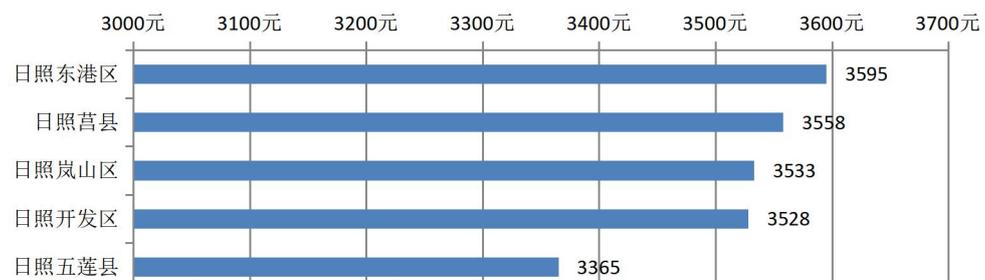
德州市岗位薪酬区县排名（2016）



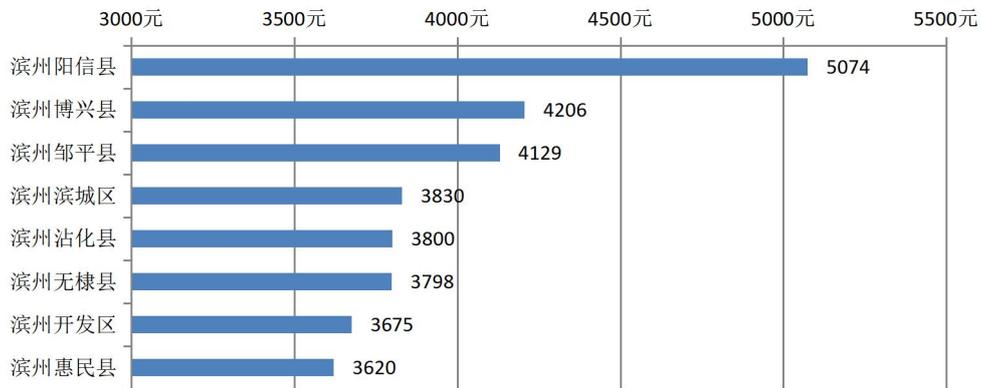
威海市岗位薪酬区县排名（2016）



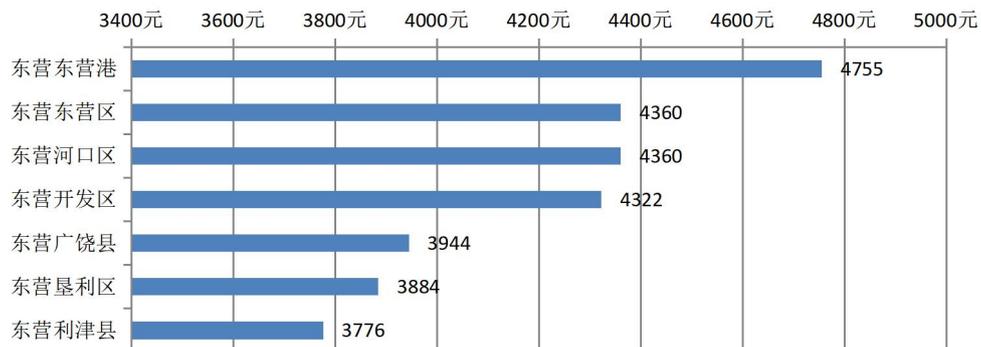
日照市岗位薪酬区县排名（2016）



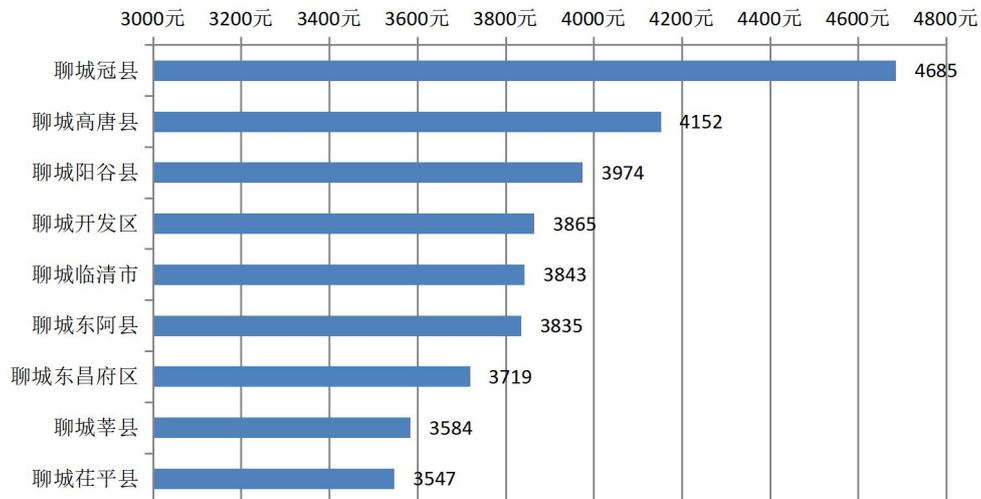
滨州市岗位薪酬区县排名（2016）



东营市岗位薪酬区县排名（2016）



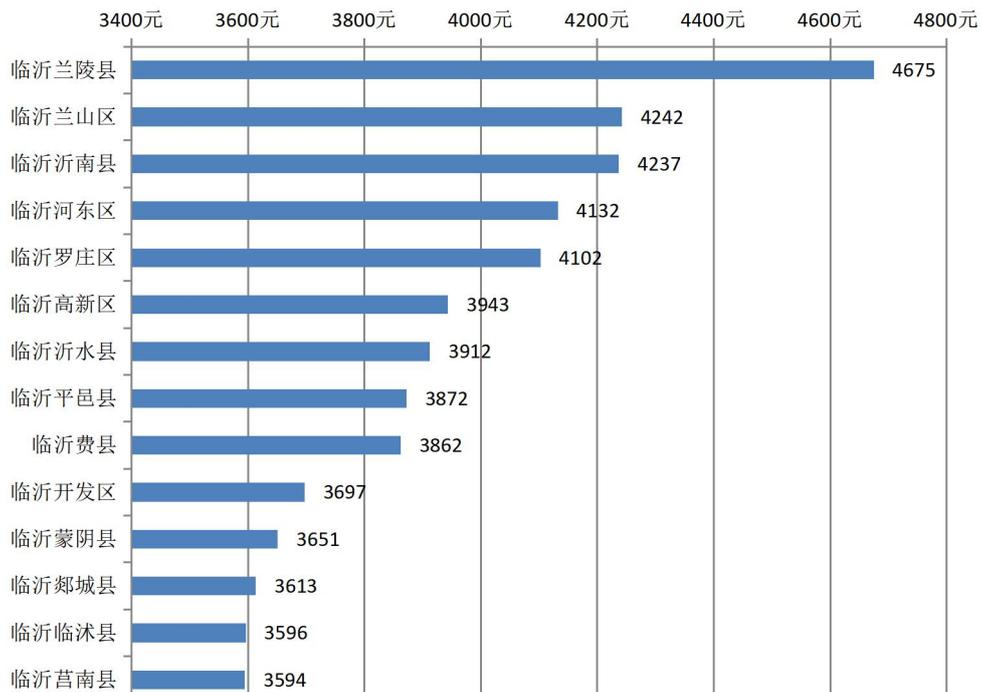
聊城市岗位薪酬区县排名（2016）



菏泽市岗位薪酬区县排名（2016）



临沂市岗位薪酬区县排名（2016）



5.1.4 岗位薪酬区县排名

出乎预料的是，岗位薪酬最高的区县并不是中心城市的核心区域。山东省143个区县的岗位薪酬排名前100中，滨州阳信县、威海乳山市、威海开发区、东营东营港、聊城冠县排名前五，而济南市中区排第7，济南高新区排第8，青岛市南区排第16。这种情况与山东的县域经济比较发达有关。如下图所示：

山东省区县岗位薪酬前 100 名（2016）

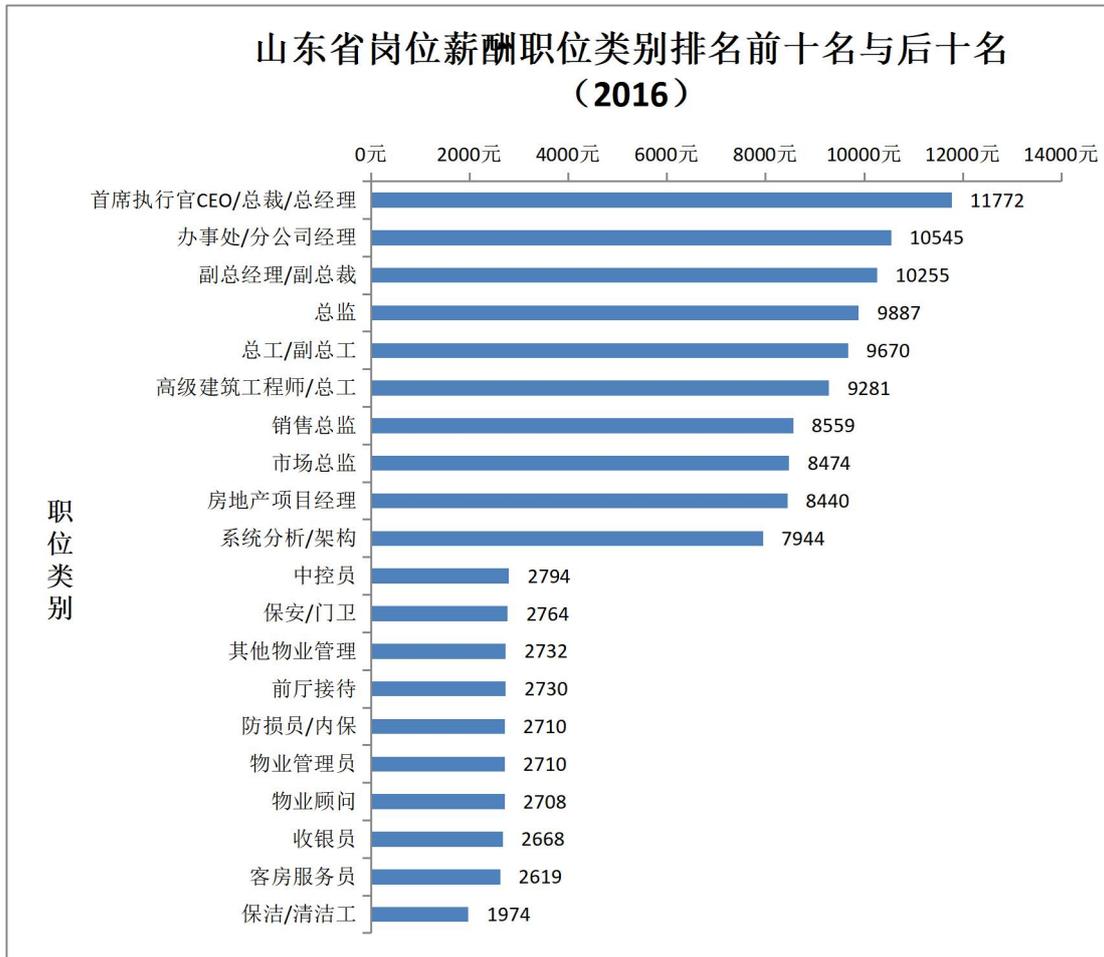
排名	区县	岗位薪酬（元）	排名	区县	岗位薪酬（元）
1	滨州阳信县	5074	40	青岛市北区	4027
2	威海乳山市	4983	41	济南天桥区	4008
3	威海开发区	4867	42	德州开发区	4002
4	东营东营港	4755	43	济南历城区	4002
5	聊城冠县	4685	44	烟台莱山区	3974
6	潍坊寿光市	4494	45	聊城阳谷县	3974
7	济南市中区	4421	46	烟台招远市	3968
8	济南高新区	4368	47	济南章丘市	3965
9	东营河口区	4360	48	青岛城阳区	3964
10	东营东营区	4360	49	烟台开发区	3962
11	德州齐河县	4331	50	淄博张店区	3962
12	威海文登区	4326	51	青岛胶州市	3954
13	东营开发区	4322	52	东营广饶县	3944
14	威海荣成市	4281	53	临沂高新区	3943
15	济南槐荫区	4271	54	德州临邑县	3918
16	青岛市南区	4260	55	德州宁津县	3915
17	临沂兰山区	4242	56	临沂沂水县	3912
18	临沂沂南县	4237	57	菏泽定陶区	3905
19	济南历下区	4218	58	潍坊潍城区	3902
20	滨州博兴县	4206	59	潍坊寒亭区	3900
21	青岛崂山区	4201	60	淄博高新区	3899
22	潍坊诸城市	4158	61	东营垦利区	3884
23	潍坊坊子区	4137	62	淄博临淄区	3870
24	潍坊奎文区	4133	63	聊城开发区	3865
25	临沂河东区	4132	64	临沂费县	3862
26	滨州邹平县	4129	65	淄博周村区	3862
27	潍坊滨海新区	4107	66	济南长清区	3854
28	济南商河县	4103	67	威海环翠区	3851
29	临沂罗庄区	4102	68	济南济阳县	3850
30	潍坊高新区	4098	69	济宁兖州区	3845
31	潍坊高密市	4075	70	聊城临清市	3843
32	青岛莱西市	4074	71	聊城东阿县	3835
33	青岛即墨市	4048	72	潍坊昌邑市	3835
34	青岛李沧区	4048	73	青岛平度市	3830
35	烟台芝罘区	4040	74	滨州滨城区	3830
36	淄博淄川区	4039	75	青岛黄岛区	3806
37	淄博高青县	4035	76	烟台蓬莱市	3805
38	烟台福山区	4035	77	滨州沾化县	3800
39	烟台牟平区	4029	78	滨州无棣县	3798

山东省区县岗位薪酬前 100 名（2016）

排名	区县	岗位薪酬（元）	排名	区县	岗位薪酬（元）
79	枣庄滕州市	3796	90	泰安泰山区	3747
80	济宁嘉祥县	3794	91	泰安新泰市	3731
81	泰安岱岳区	3794	92	济宁任城区	3727
82	潍坊经开区	3793	93	菏泽曹县	3721
83	烟台龙口市	3791	94	聊城东昌府区	3719
84	潍坊安丘市	3789	95	济宁高新区	3713
85	济宁梁山县	3778	96	烟台高新区	3699
86	东营利津县	3776	97	临沂开发区	3697
87	菏泽郓城县	3756	98	泰安宁阳县	3696
88	淄博桓台县	3751	99	滨州开发区	3675
89	济宁市中区	3749	100	菏泽巨野县	3664

5.1.5 岗位薪酬与职位类别

岗位薪酬排名前十名与后十名的职位类别如下图所示。

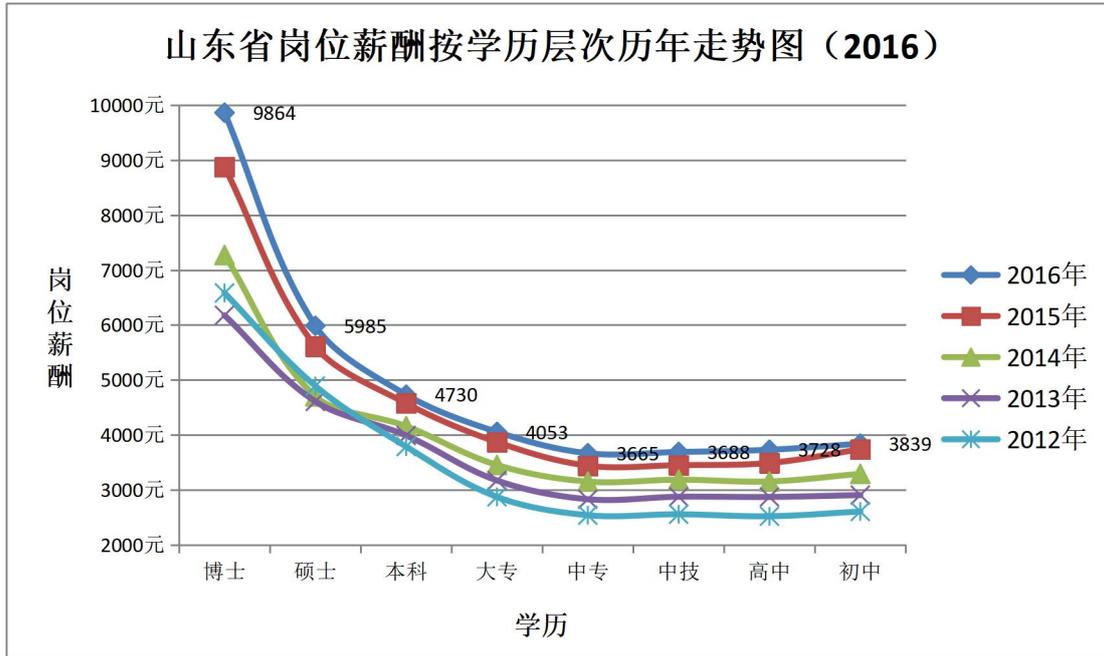


岗位薪酬最高的十类岗位，都是高级管理岗位、高级销售管理岗位，以及高级技术岗位，因此这也给追求高薪的职场人士指明了努力的方向。岗位薪酬最低的十类岗位都是技能要求不高的岗位，比如保洁、客房服务员、收银员、物业管理等。

5.1.6 学历与岗位薪酬

十年寒窗，无论脑力与财力都有巨大付出，那么从市场提供的岗位薪酬来看，回报如何？

5.1.6.1 历年走势

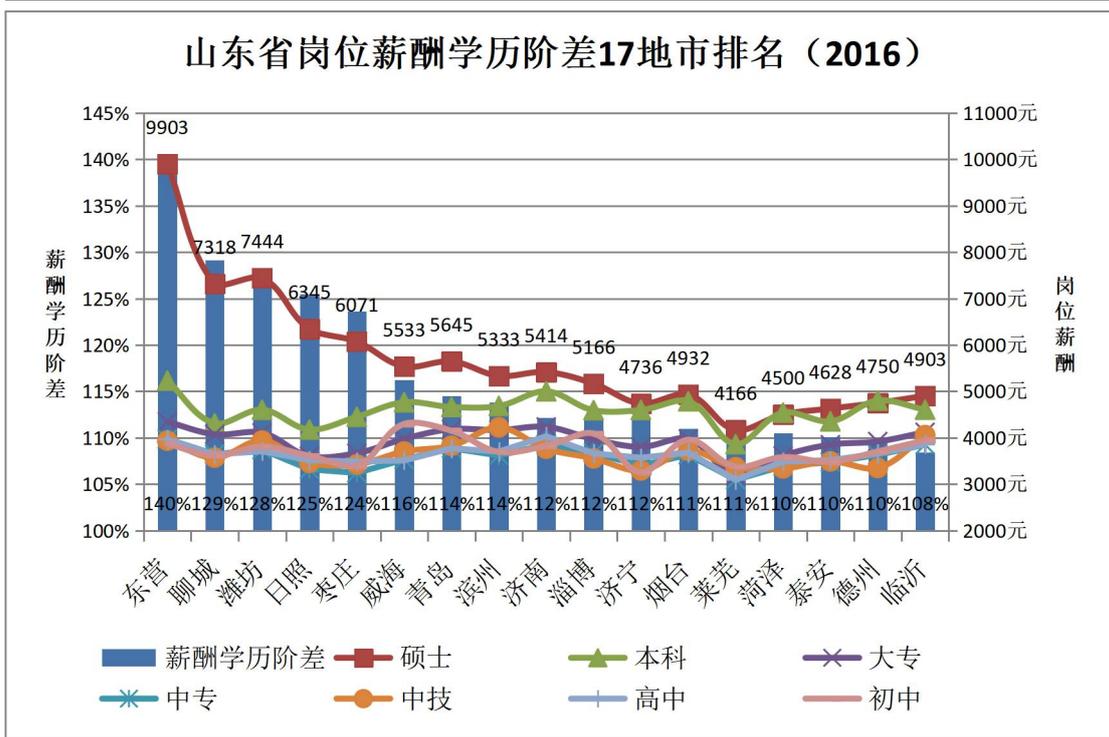


上图反映出结果与预期相吻合，市场为高学历者提供了较高的岗位薪酬，大专以下的岗位薪酬水平基本一致，而本科硕士博士的斜率陡然上升，反映出学历越高岗位薪酬越高的趋势，而且博士生的含金量远远高于硕士生。

从近5年的趋势来看，各个学历层次的岗位薪酬都普遍上升，但是明显可以看出，博士生的岗位薪酬上升空间更大，反映出知识型人才在市场上的价值越来越高。

5.1.6.2 薪酬学历阶差 17 地市排名

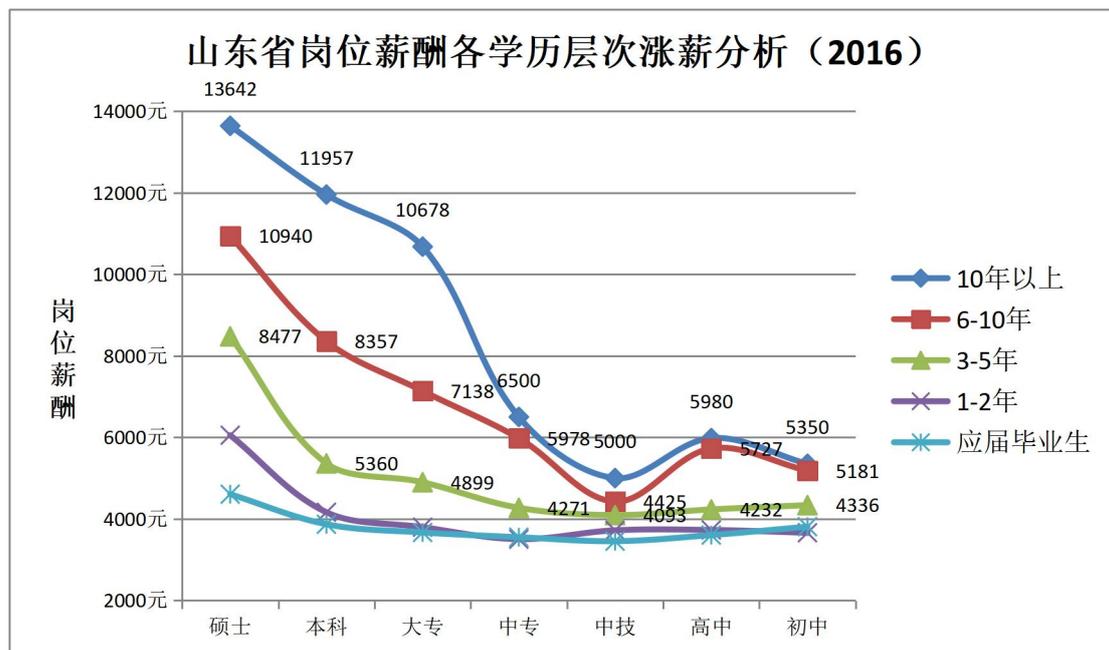
岗位薪酬学历阶差为相邻两个层级学历的岗位薪酬比值，反映出较高学历与较低学历的岗位薪酬的差距。岗位薪酬学历阶差越大的，表示较高学历的岗位薪酬越高，对高学历人才的重视程度也更高。



如图所示，东营、聊城、潍坊这三个地区的薪酬学历阶差最高，反映出这三个地区的企业能为高学历人才提供更高的岗位薪酬，也反映对人才的重视程度较高。而临沂、德州、泰安在排在最后三位。由于博士学历的样本数量过少，因此不做分析。

5.1.6.3 学历与工作经验

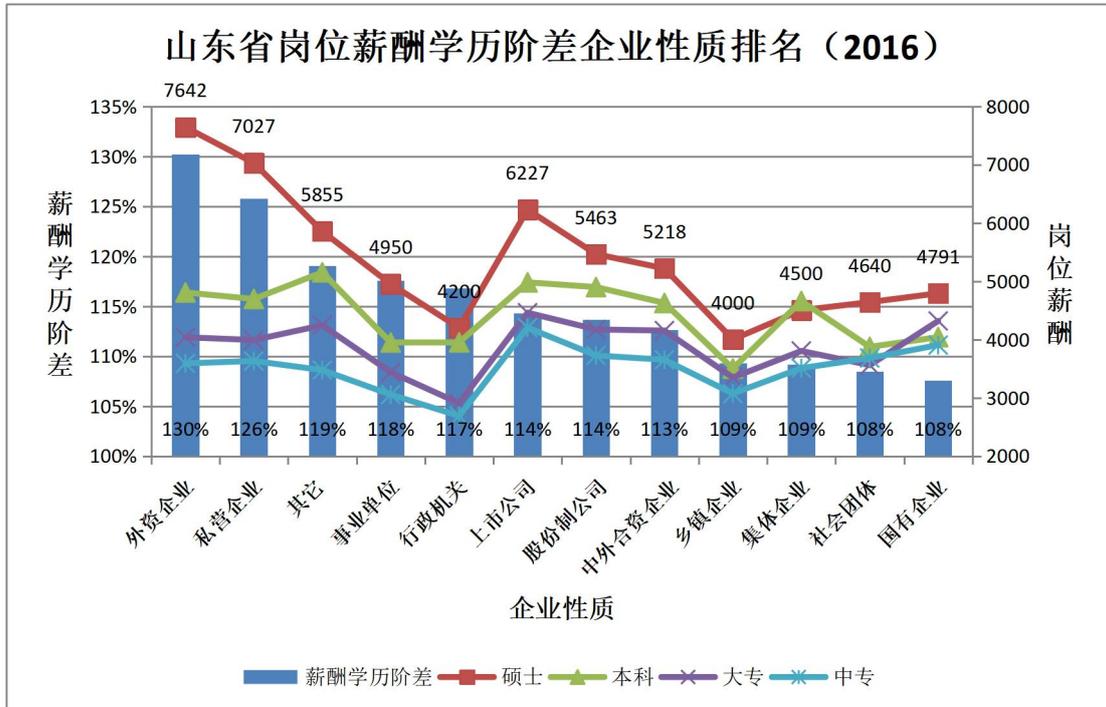
随着工作经验的增长，各学历层次的求职者能得到怎样的市场岗位薪酬呢？



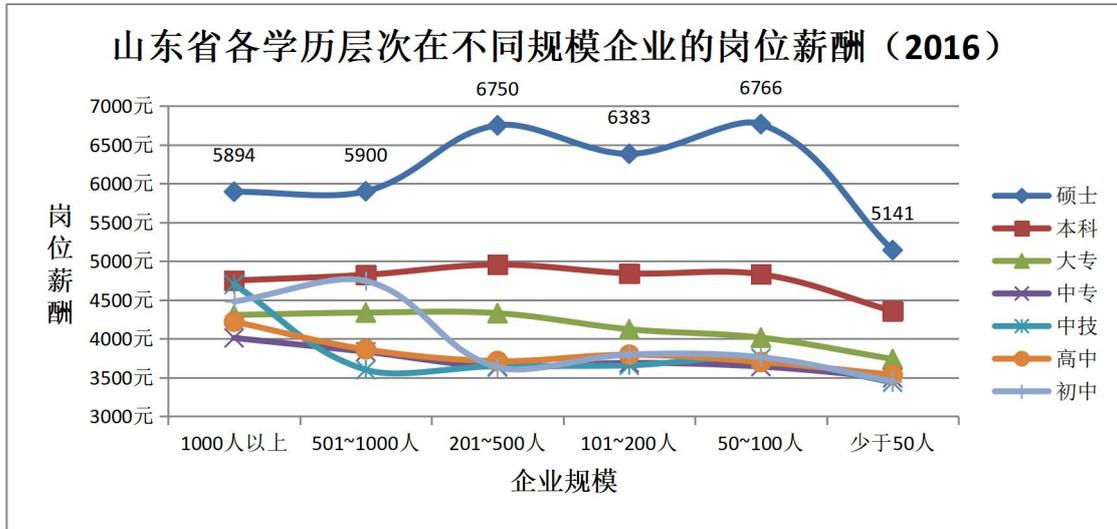
非常明显，随着工作经验的增长，学历越高的求职者，获得的岗位薪酬越高。而中技、高中、初中学历的求职者，应届生与工作 10 年以上的岗位薪酬差距很大。由此可见，高学历的求职者在职业生涯的初期，不要太看重当时能获得的薪酬，应当将目标放的更长远。

5.1.6.4 薪酬学历阶差与企业性质

学历阶差的概念同 5.1.6.2。从图中可以看出，外资企业、私营企业更加重视高学历的人才，而国有企业、社会团体、集体企业、乡镇企业的各学历层次就业者的岗位薪酬差距最小，适更合低学历的求职者就业。

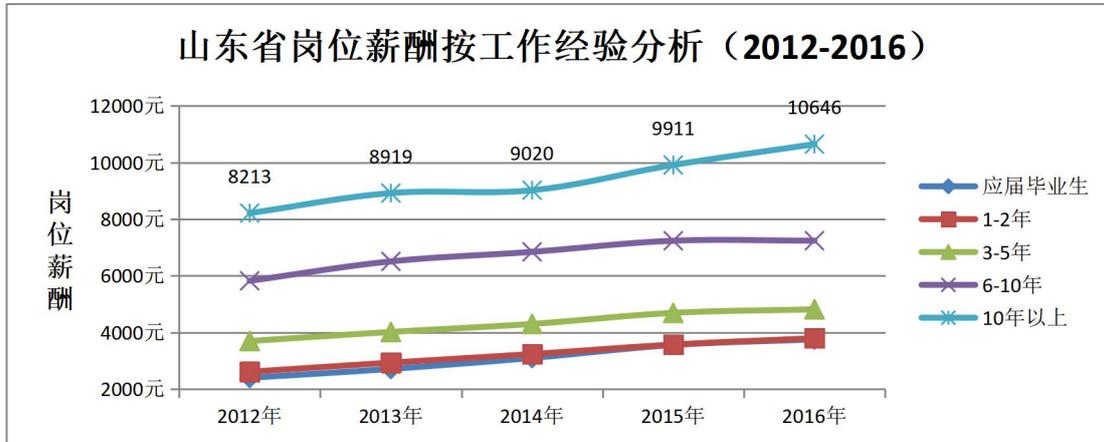


5.1.6.5 学历与企业规模



图中所见，50~500人中等规模的企业，更愿意为高学历的求职者提供更高的薪酬，反映出对高学历人才需求的迫切性。因此高学历的毕业生，去中等规模的企业就业也不失一个较好的选择。

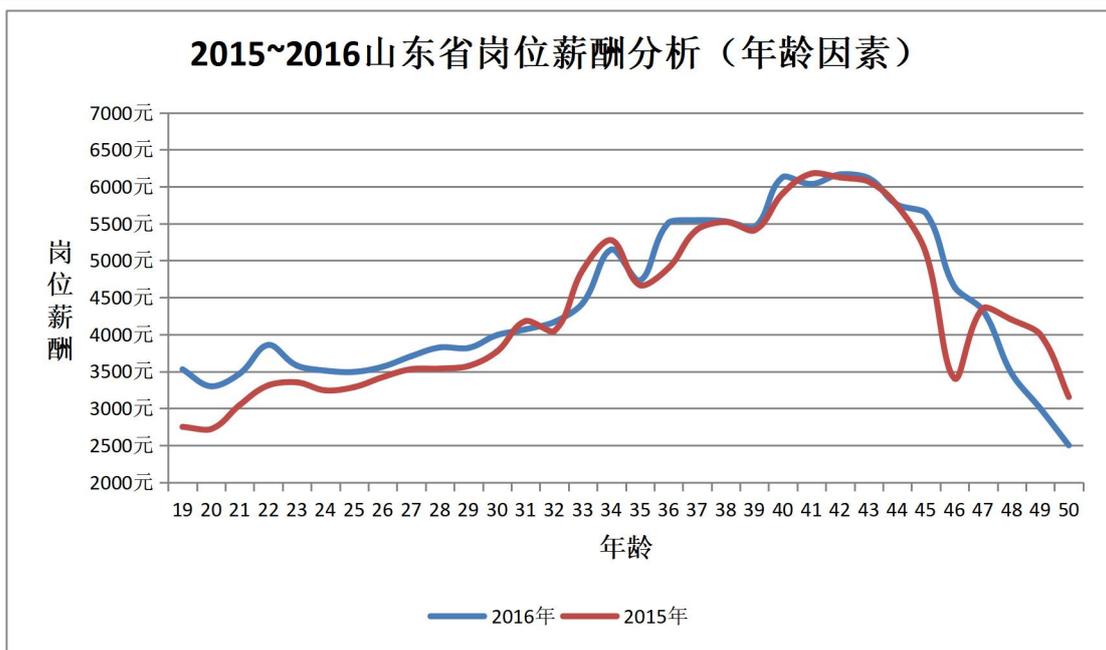
5.1.7 工作经验与岗位薪酬



很明显，对工作经验要求较高的岗位薪酬也明显偏高，这也反映出工作经验积累在人的职业生涯中的价值体现。从最近5年的变化来看，10年以上工作经验的求职者的薪酬增长更快。

5.1.8 年龄与岗位薪酬

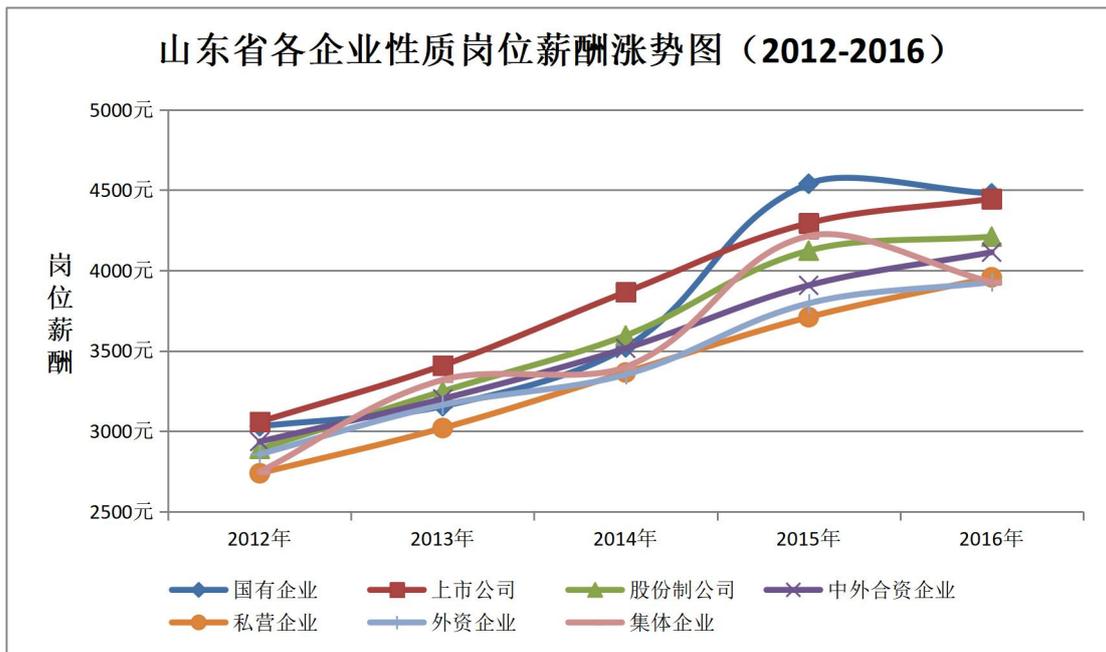
企业招聘员工时年龄是重要的考虑因素之一。年龄较小的候选人精力旺盛冲劲足，但技能与经验有欠缺；年龄大的人经验技能占优势，但劣势是精力不足可塑性较差。不同的岗位对候选人的年龄要求不同，同时也提供的薪酬也有差别。



从上图中可以看出，19岁开始到40岁左右，随着年龄的增长岗位薪酬始终在平稳增长，40岁到43岁为平稳期，从44岁开始岗位薪酬急剧下跌，48岁的岗位薪酬已经不及19岁时。因此，从薪酬的角度来看，最佳的跳槽年龄应该是40岁以前，40岁以后就不要轻易跳槽。

5.1.9 企业性质与岗位薪酬

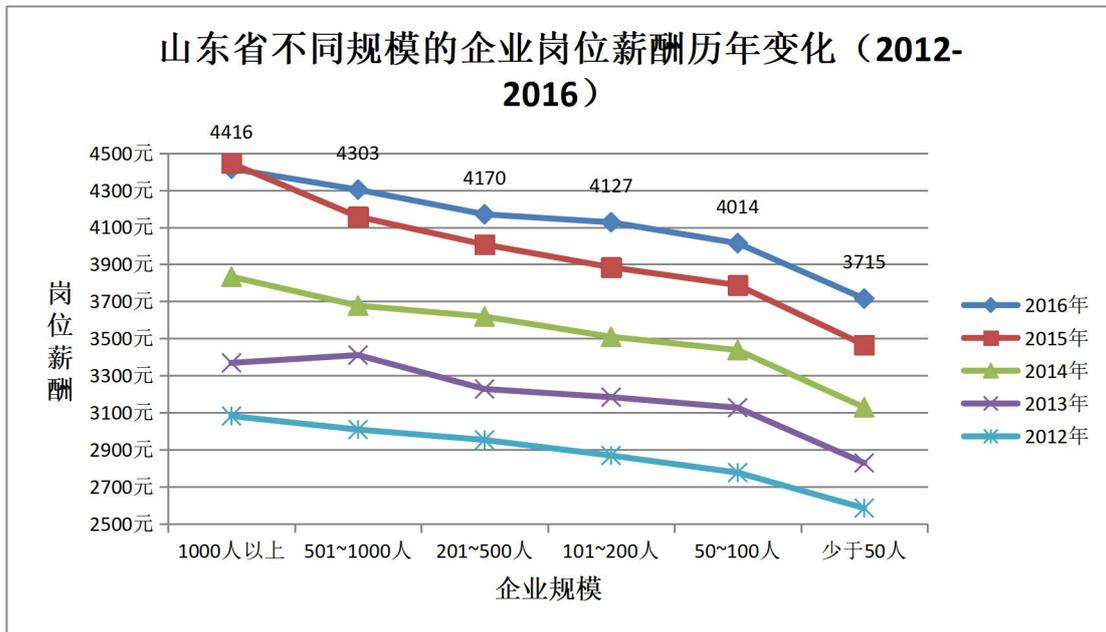
企业性质是企业的重要属性，常见的有私营企业、国有企业、外资企业、中外合资企业等，不同企业性质提供的市场岗位薪酬也有差别。



2016年岗位薪酬由高到低排序依次是，国有企业、上市公司、股份制公司、中外合资企业、私营企业、外资企业、集体企业。最近5年以来，所有类型的企业的薪酬都是上涨的，但是上涨的幅度各有不同。国有企业、集体企业的岗位薪酬呈现了先涨后跌的走势，上市公司、中外合资企业、私营企业的薪酬上涨趋势较为平稳。

5.1.10 企业规模与岗位薪酬

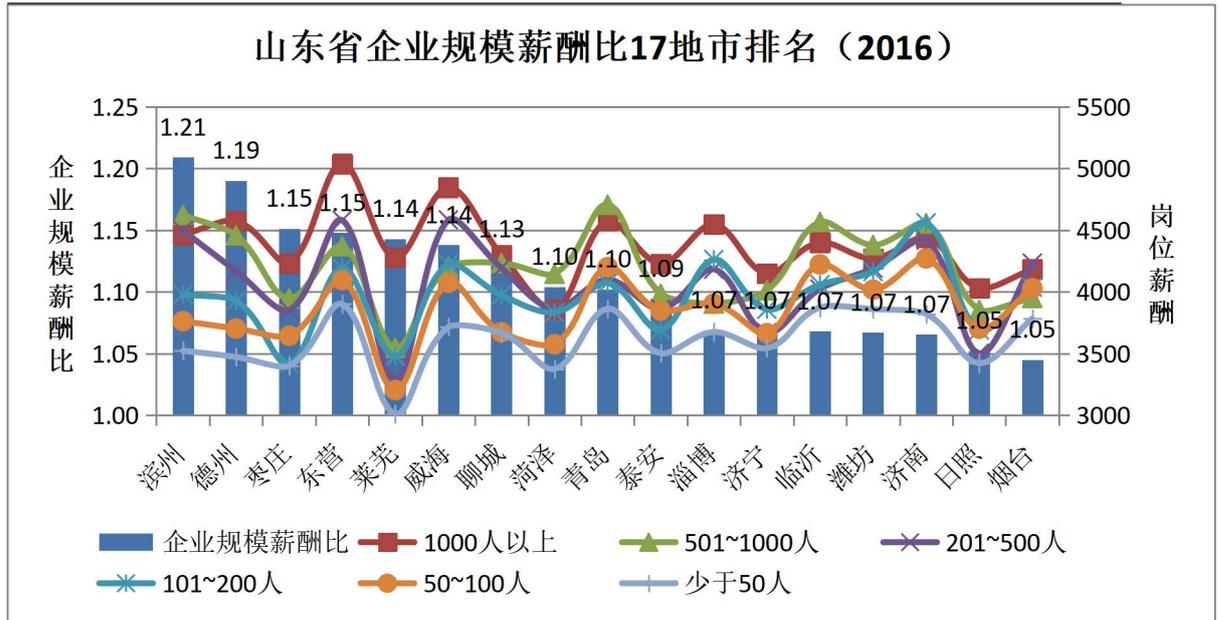
我们将企业规模分为1000人以上、501~1000人、201~500人、101~200人、50~100人、少于50人。不同的企业规模提供的岗位薪酬差距有不大？



由上图所见，不同规模的企业提供的岗位薪酬差距明显。果不其然，企业规模越大提供的岗位薪酬越高，因此高校毕业生普遍向往大企业也不难理解了。但是，从近5年的趋势来看，薪酬上涨幅度最大的企业是101~200人、50~100人中等规模的企业，而1000人以上规模的大型企业的岗位薪酬则出现了停止上涨的局面。

5.1.10.1 企业规模薪酬比

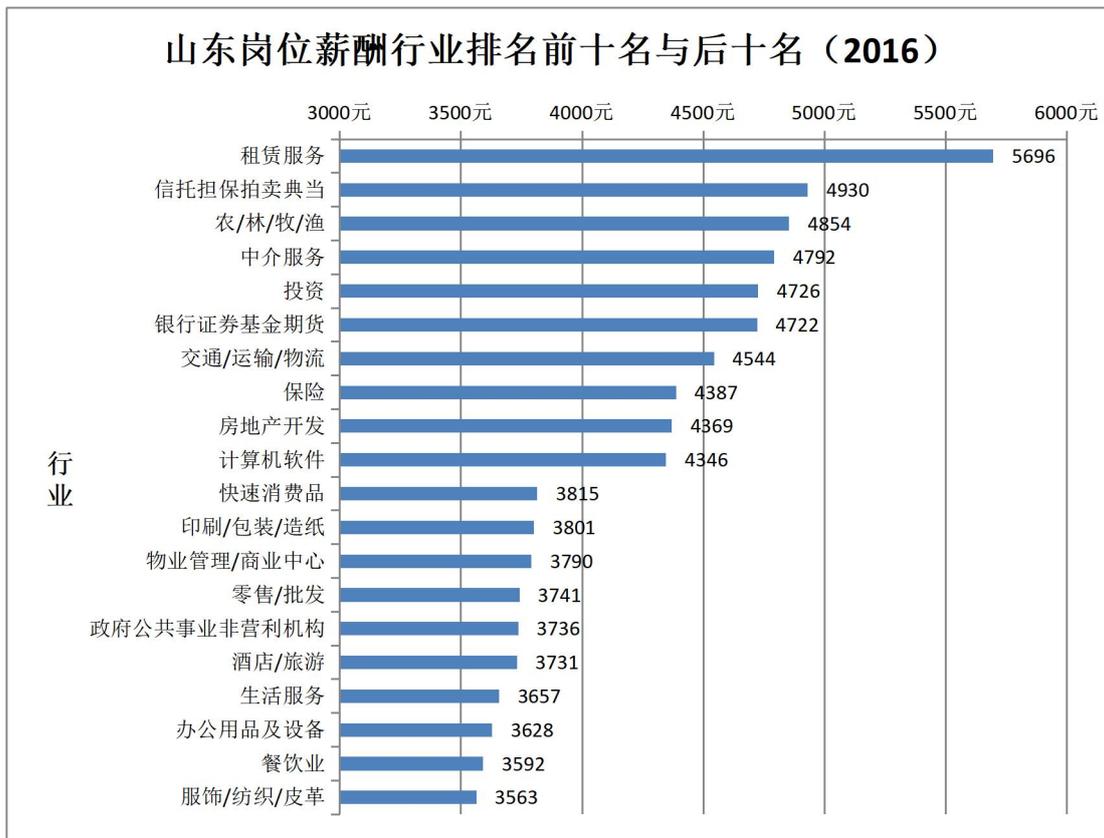
企业规模薪酬比是指规模较大的企业岗位薪酬与规模较小的企业岗位薪酬之比。企业规模薪酬比越大，表示这个地区的大企业提供的薪酬水平更高；薪酬比越小，则代表中小企业的发展更好。



从图中所见，滨州、德州、枣庄的企业规模薪酬比相对较大，大型企业提供了更有竞争力的岗位薪酬；而烟台、日照、济南的企业规模薪酬比相对较小，中小企业的发展相对较好。

5.1.11 行业与岗位薪酬

俗话说的好，“男怕干错行，女怕嫁错郎”，这形象地说明了行业对于岗位薪酬的影响。

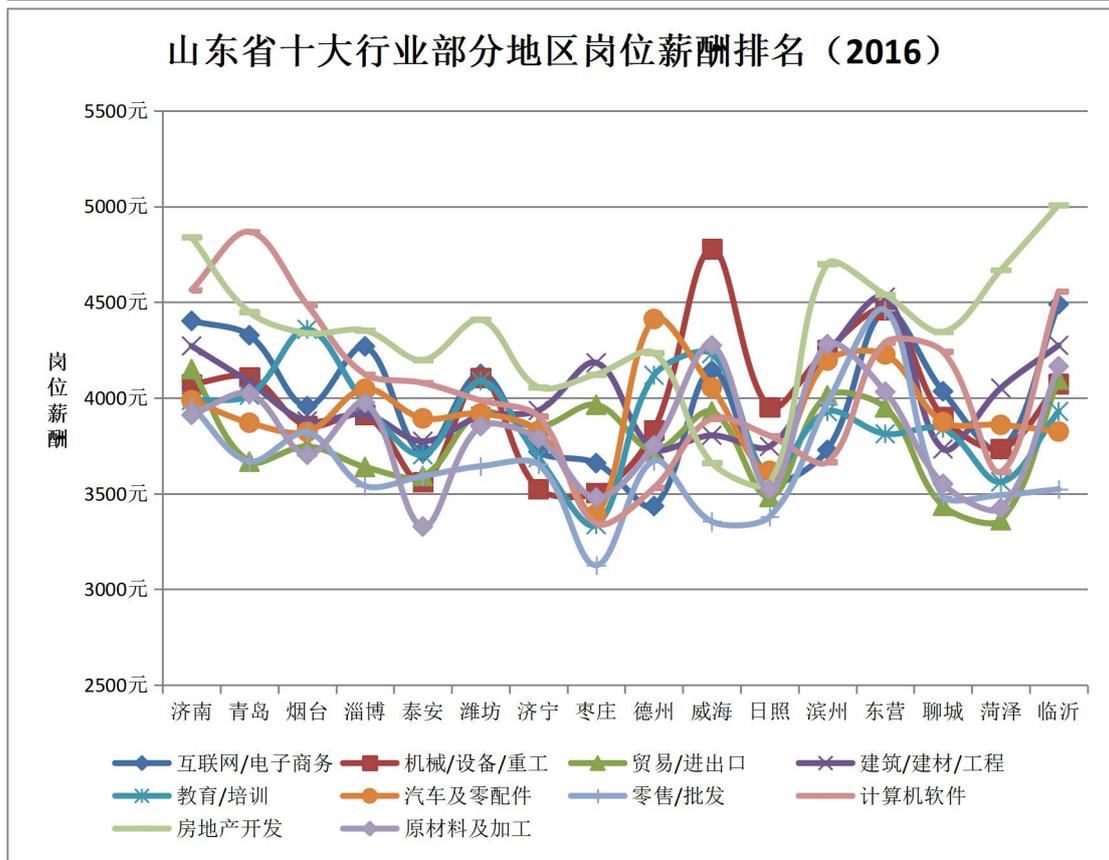


岗位薪酬较高的十个行业大多分布在信托、银行、投资、保险、租赁等玩钱的行业，房地产开发、计算机软件也属于薪酬较高的行业。令人感到意外的是，农林牧渔行业也属于薪酬较高的行业。

而岗位薪酬较低的十个行业大多分布在餐饮、零售、物业、酒店等服务行业，一些劳动密集型制造业比如服饰纺织、办公用品、印刷造纸、快速消费品的岗位薪酬也比较低。

5.1.11.1 各行业在 17 地市的薪酬

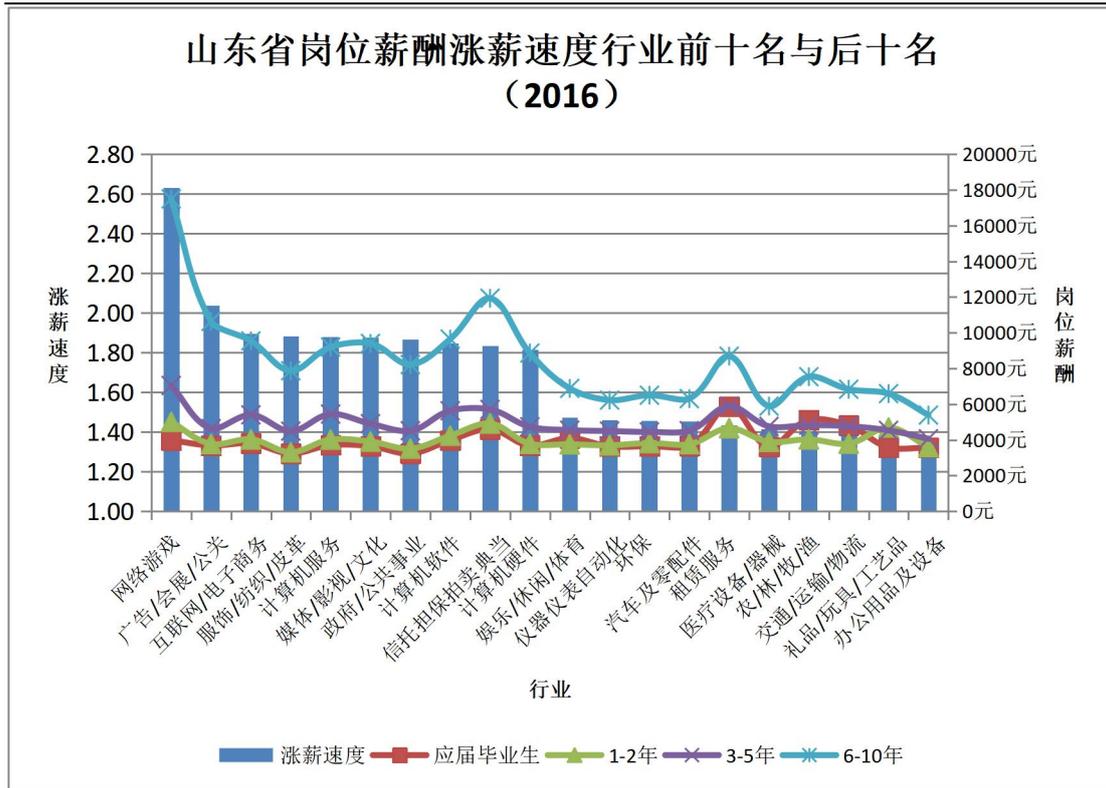
山东省 17 地市的经济结构存在一定差别，行业的侧重点不同，导致各地市不同行业的岗位薪酬差别也不同。分析这项数据，对于研判各个城市的经济结构，以及对求职者的就业选择有一定帮助。我们选取了就业量最大的十个行业来加以分析。



如图所示，十大行业在各地市提供的岗位薪酬各有不同。如济南、青岛、烟台这三大城市薪酬较高的行业有房地产开发、计算机软件、互联网电子商务；潍坊、威海、日照、莱芜、滨州、东营的机械设备重工行业薪酬较高；德州、滨州的汽车及零配件行业薪酬较高。枣庄、菏泽的建筑建材工程行业薪酬较高。由此可见在某城市的优势行业就业是一种不错的选择。

5.1.11.2 各行业涨薪幅度排名

每个行业的从业者，随着工作经验的增长，涨薪速度有着较大差异，有的很慢有的却很快，通过以下数据的分析，相信对从业者选择行业有一定帮助。

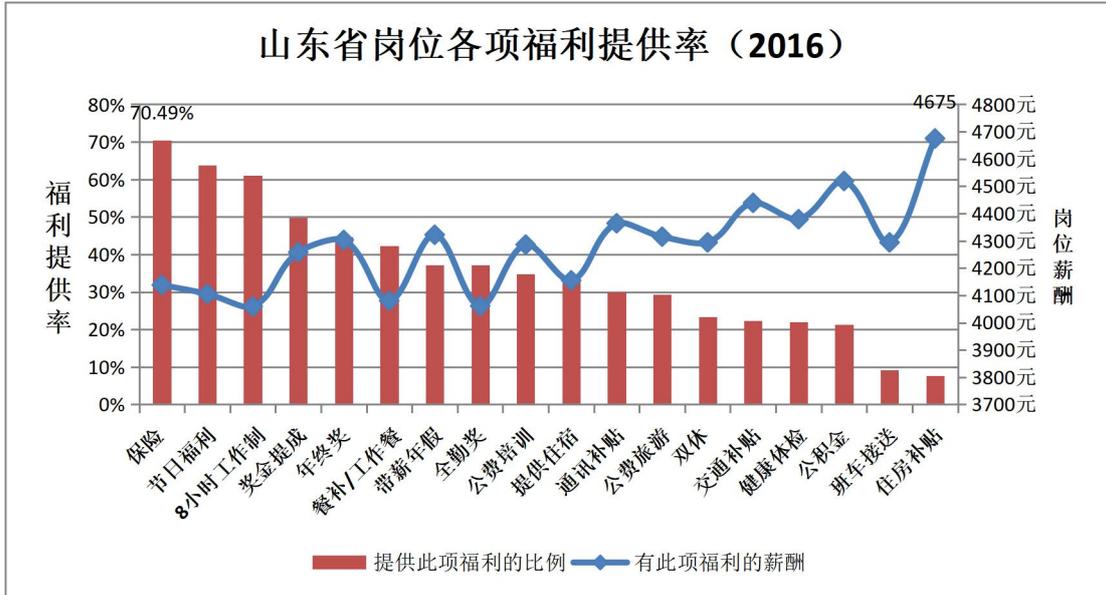


图中所示，网络游戏、广告会展公关、互联网电子商务行业，随着工作经验的增长，涨薪速度最快，也正是这些年的新兴行业。而办公用品及设备、礼品玩具工艺品、交通运输物流行业的涨薪速度最慢。

5.2 福利

我们选择了 18 种福利项目进行分析，分别包括保险、节日福利、8 小时工作制、奖金提成、年终奖、餐补/工作餐、带薪年假、全勤奖、公费培训、提供住宿、通讯补贴、公费旅游、双休、交通补贴、健康体检、公积金、班车接送、住房补贴。

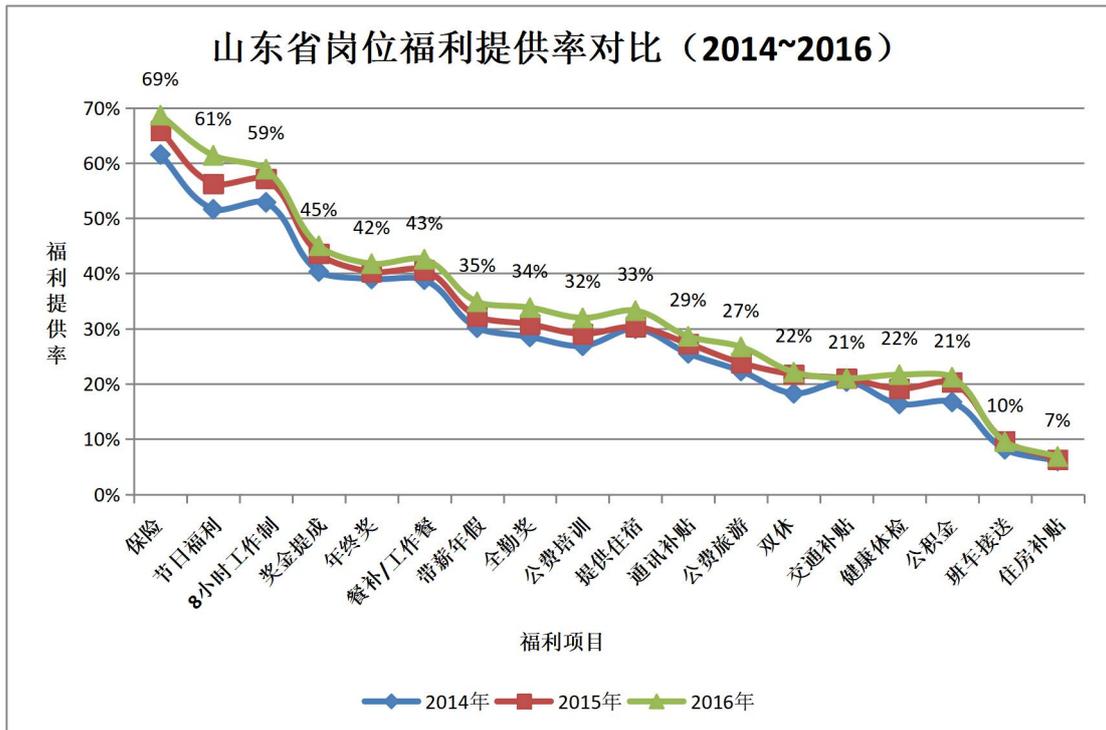
5.2.1 福利提供率



从全省的范围来看，有 70.49%的招聘岗位能够提供社会保险，属于最高的福利项目；而能够提供住房补贴的只有 7.58%，属于最低。另外，只有 21.29%的招聘岗位能够提供住房公积金。

从福利项目与岗位薪酬的关系来看，越是能提供稀有福利项目的岗位，其岗位薪酬越高。

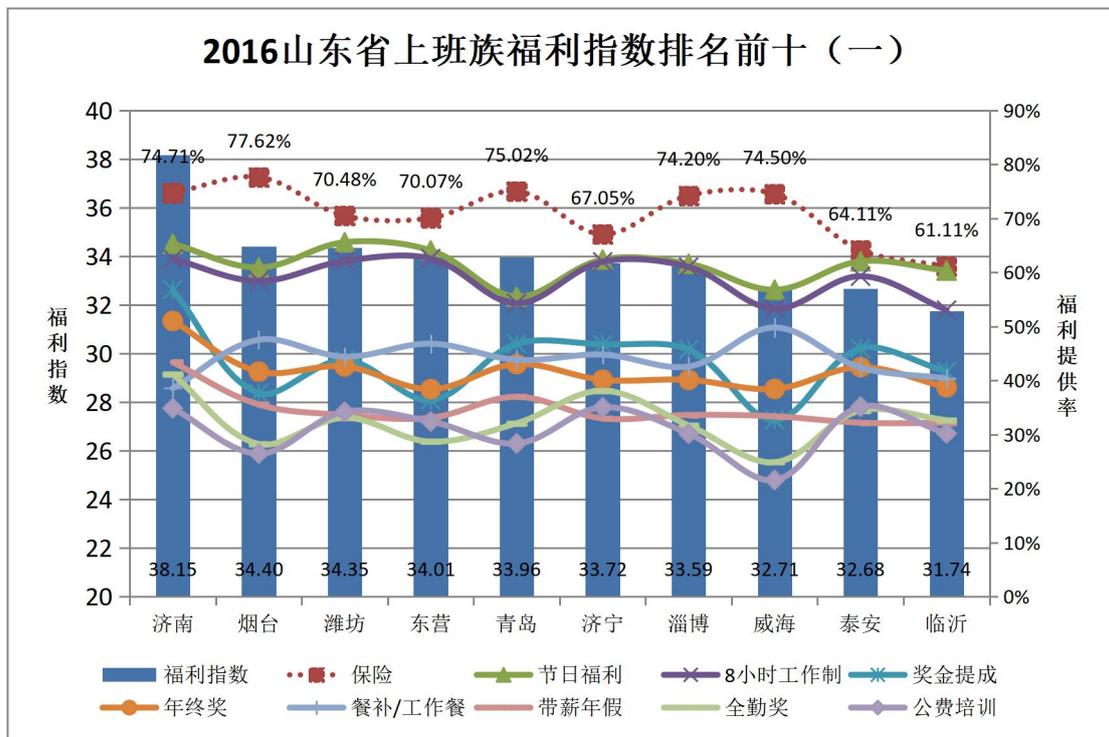
5.2.2 福利提供率近三年走势

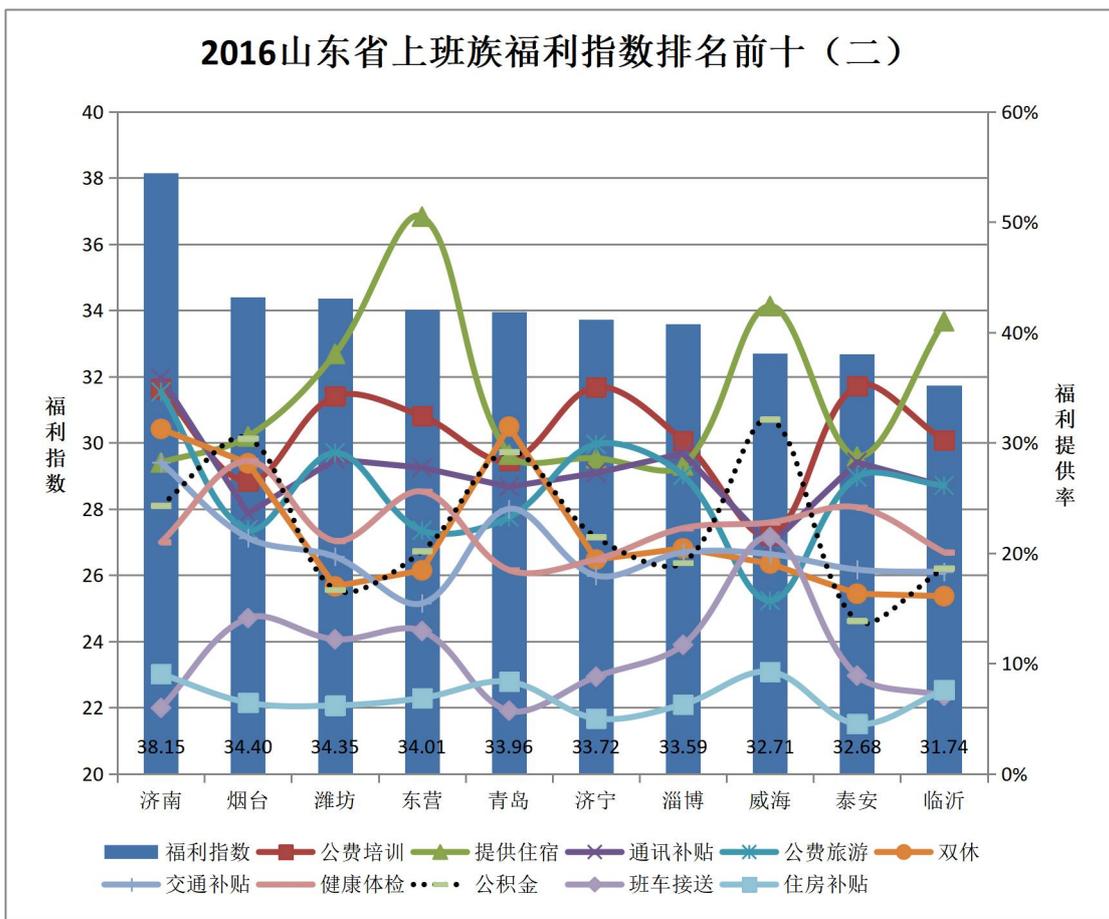


近三年以来，几乎所有的福利项目的提供率都在提升，这也反映了企业更加重视员工的福利。但是各项福利的提升幅度有所不同，提升幅度最大的有节日福利、健康体检、公费培训。提升幅度最小的有住房补贴、交通补贴、年终奖。因此来看，企业对于员工健康、培训越来越重视，这对于第三方的 HR 供应商是利好消息。

5.2.3 福利指数 17 地市排名

福利指数为 18 种福利的提供率的平均值*100，反映了综合福利提供率的高低。

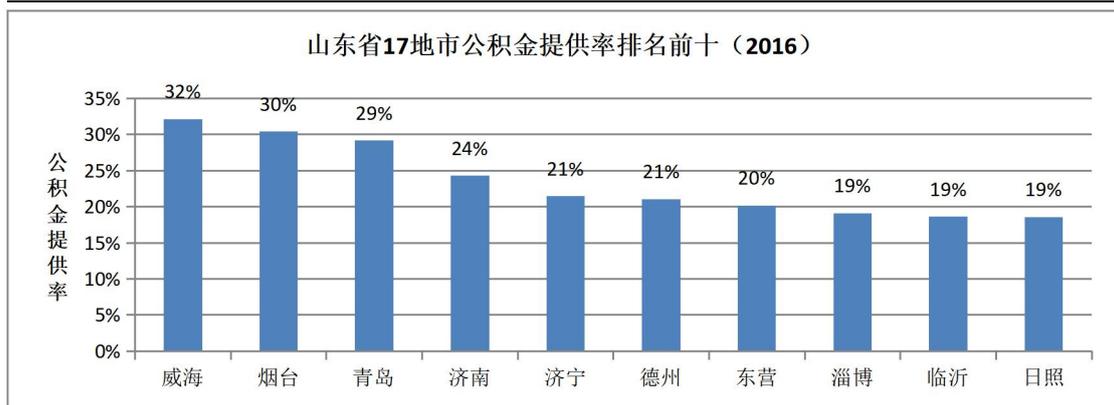




山东省 17 地市的福利指数排名中，济南、烟台、潍坊排前三名，其中济南以 38.15 高居榜首。聊城、菏泽排名靠后。可见福利指数的高低与各地区的经济发展水平密切相关。

5.2.4 社会保险与公积金

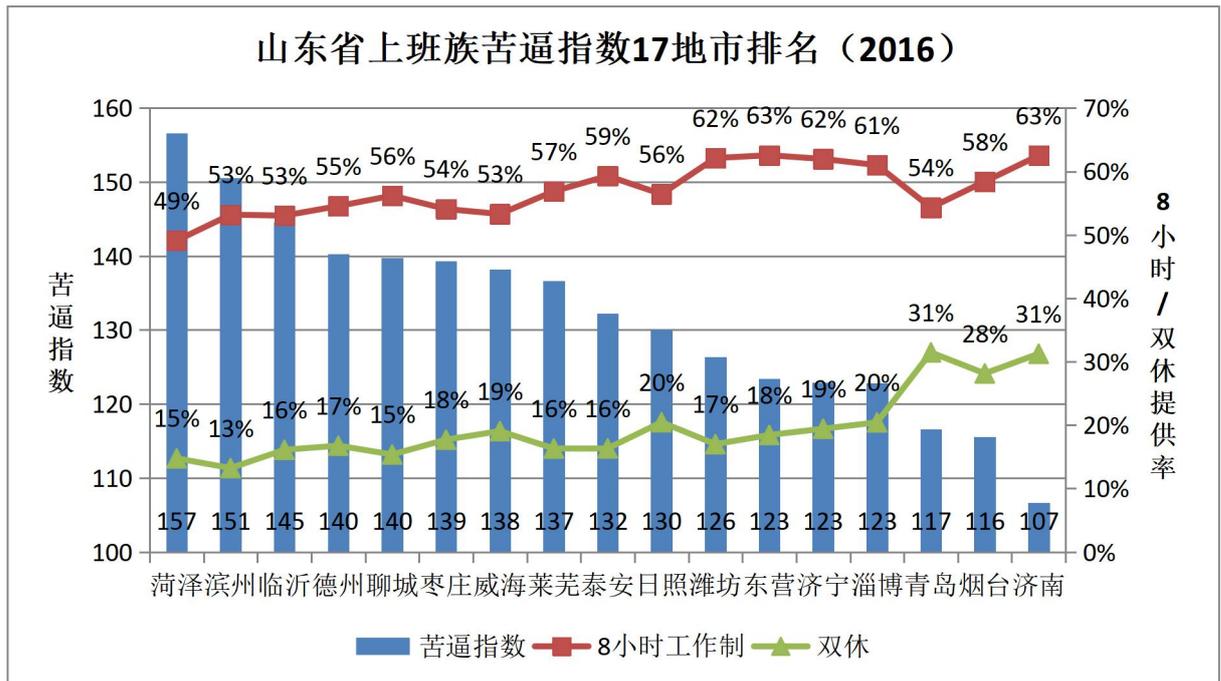




从单个项目来看，社会保险提供率最高的城市是烟台，达到了 78%。公积金缴费率最高的是威海 32%。

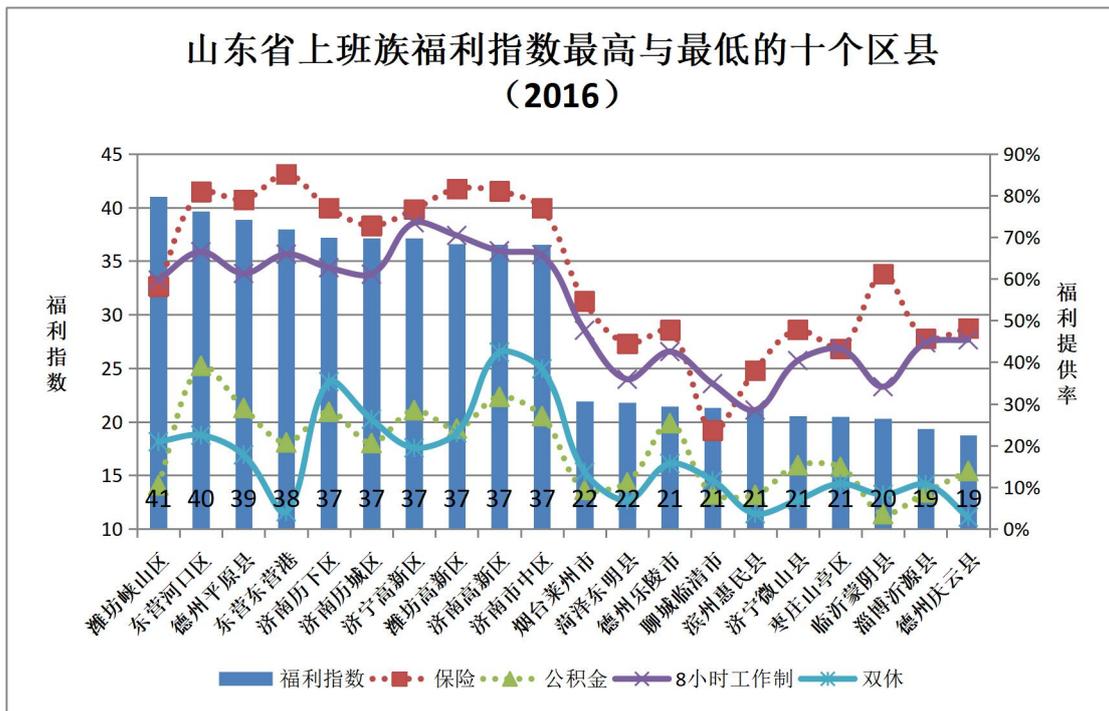
5.2.5 苦逼指数

苦逼指数是指 8 小时工作制与双休未提供率的平均值*100。也就是说，加班越多的岗位越苦逼。



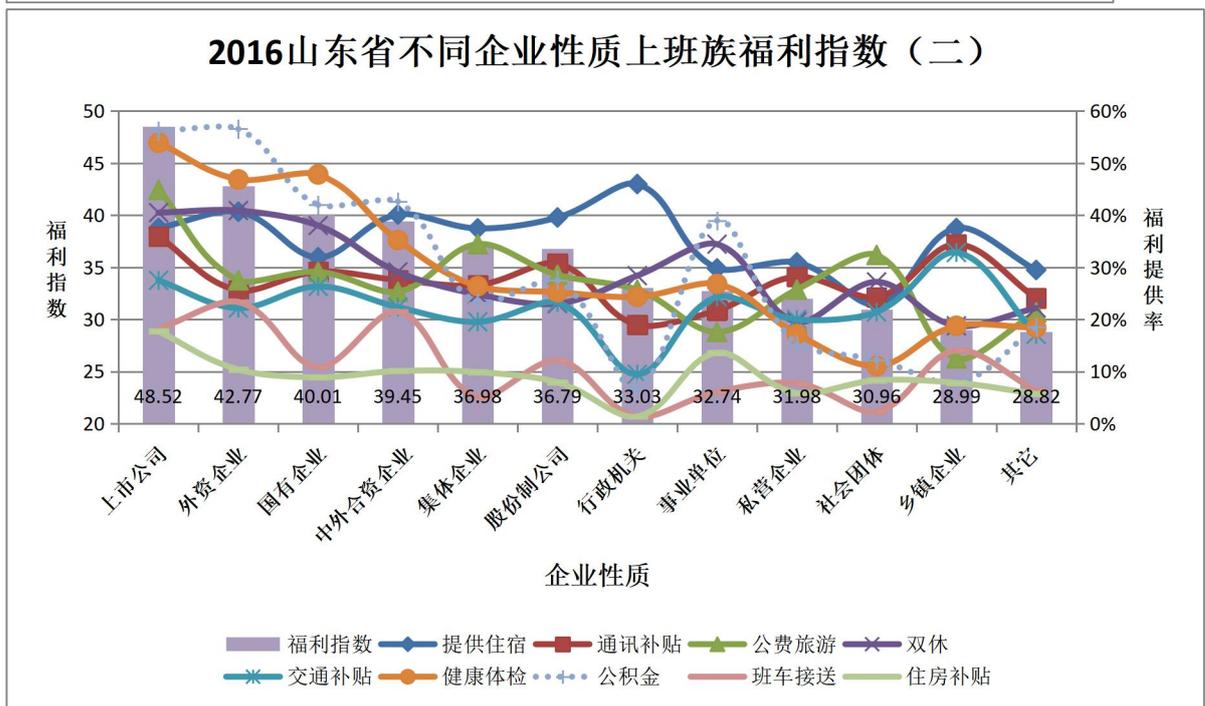
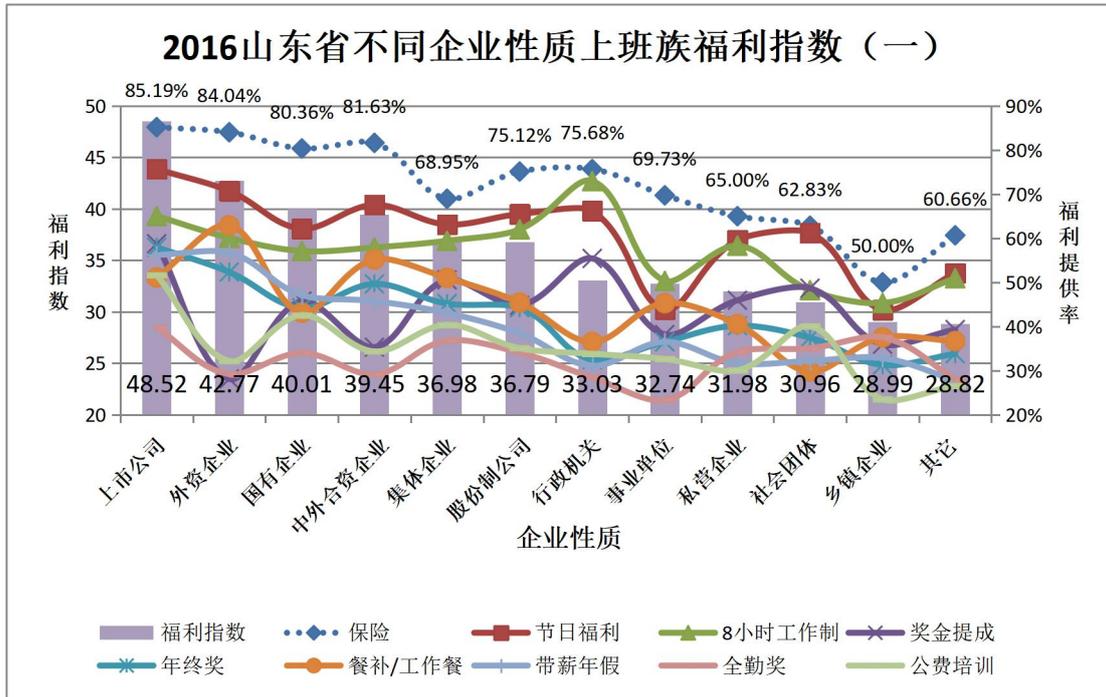
大数据显示，菏泽、滨州、临沂的苦逼指数排在前三，其中菏泽的苦逼指数是 157，为全省最高。而济南、烟台、青岛的苦逼指数排在最后，这主要是因为发达地区的企业运作较为规范，加班较少造成的。

5.2.6 福利指数区县排名



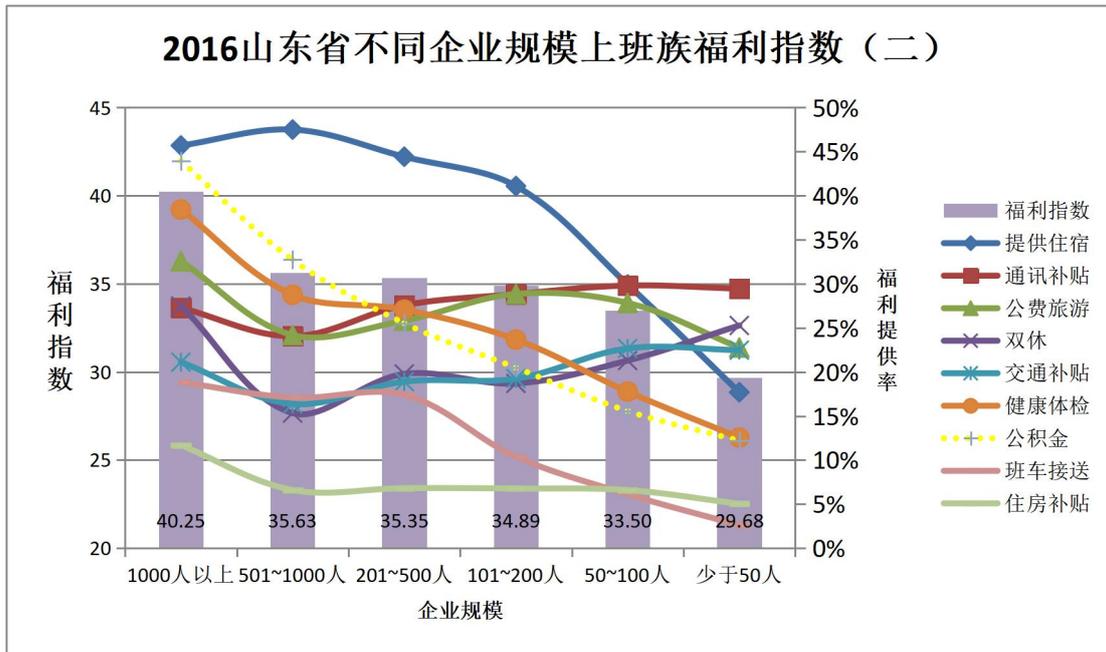
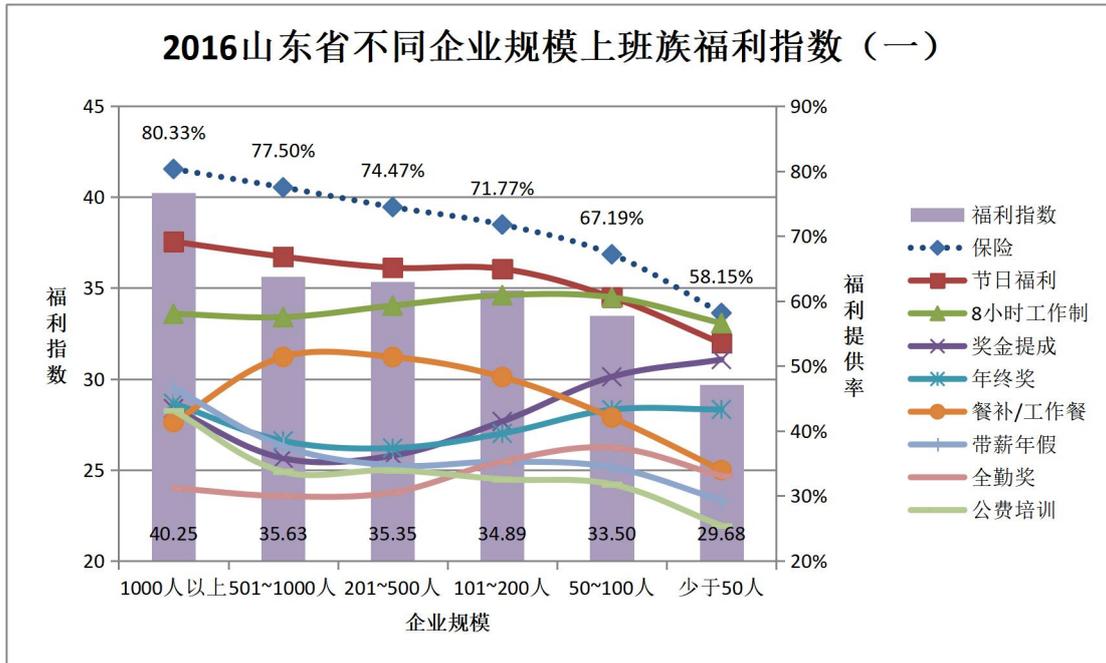
全省范围来看，福利指数最高的十个区县是潍坊峡山区、东营河口区、德州平原县、东营东营港、济南历下区、济南历城区、济宁高新区、潍坊高新区、济南高新区、济南市中区。福利指数最低的十个区县由低到高排列依次是德州庆云县、淄博沂源县、临沂蒙阴县、枣庄山亭区、济宁微山县、滨州惠民县、聊城临清市、德州乐陵市、菏泽东明县、烟台莱州市。

5.2.7 福利指数与企业性质



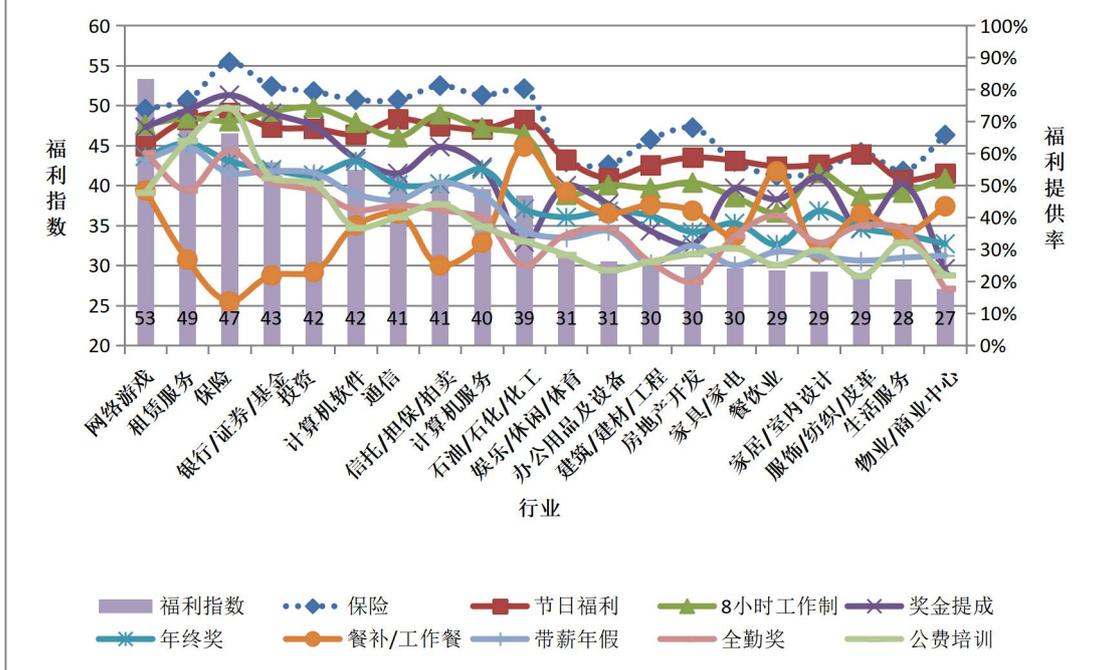
综合来看，上市公司、外资企业、国有企业的福利指数最高，而乡镇企业、社会团体、私营企业的福利指数最低。从单项来看，上市公司的社会保险提供率最高 85.19%，乡镇企业最低 50%；外资企业的公积金提供率最高为 56.52%。外资企业偏向于提供餐补，国有企业提供健康体检较多。

5.2.8 福利指数与企业规模

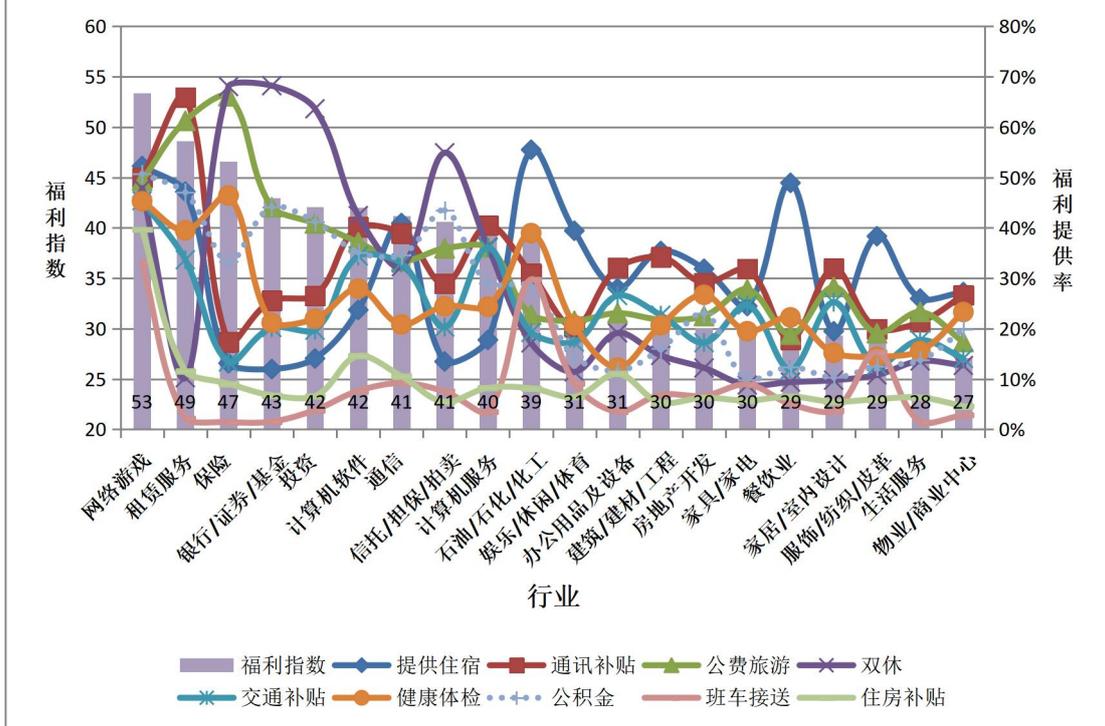


如上图所示，规模越大的企业的福利指数越高，这也是符合预期的。从分项上来看，少于50人的企业偏向于提供奖金提成，提供餐补最多的企业是501~1000人规模的企业，101~200人规模的企业提供的公费培训机会更多。

2016山东省福利指数最高与最低的十个行业（一）



2016山东省福利指数最高与最低的十个行业（二）



网络游戏、租赁服务、保险、银行证券基金、投资、计算机软件、通信、信托担保拍卖、计算机服务、石油化工等十个行业提供的福利最好，基本上分布在金融资产、计算机互联网、石化等行业。而物业、餐饮等生活服务业，以及类似

纺织建筑等低端制造业的福利指数较低。令人感到诧异的是，尽管房地产开发行业的岗位薪酬不低，但是提供的福利指数却排在倒数第七。

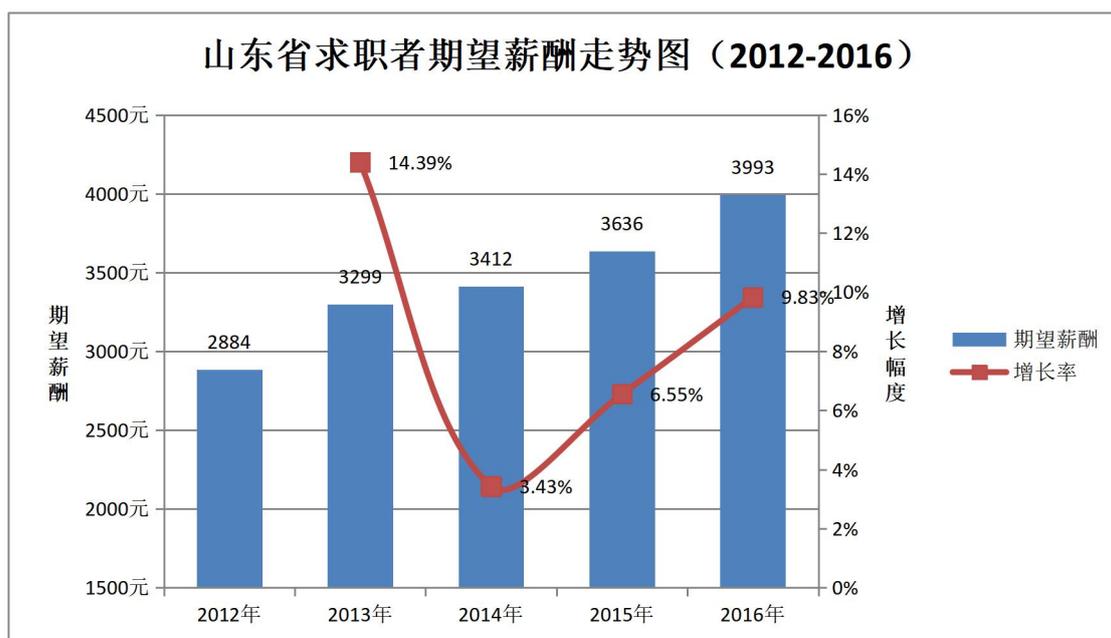
5.3 求职者期望薪酬

求职者期望薪酬，是指求职者对于就职于某岗位后能够获得的薪酬高低的期望值，是求职者基于自己能力与条件，结合市场供给情况形成的综合判断。期望薪酬不同于企业提供的岗位薪酬，是属于需求层面的概念。

本报告的样本为山东省 172.35 万求职者。

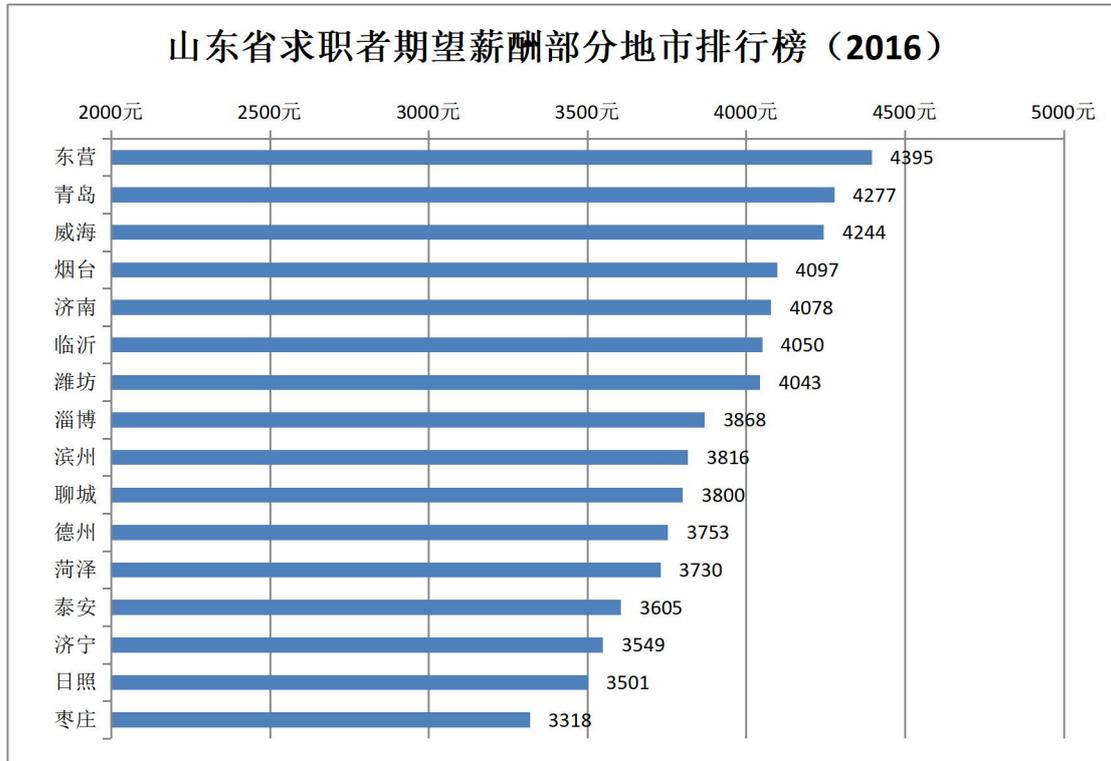
5.3.1 增长趋势

抽取最近 5 年（2012-2016）求职者的期望薪酬加以分析，可以总结出求职者对于薪酬的期望增长趋势。



如上图所示，山东省求职者 2016 年的平均期望薪酬是 3993 元。最近 5 年求职者的期望薪酬呈现逐步提升的趋势，这正是与劳动力成本的增长趋势是一致的。不过，从同比增长幅度来看最高的年份出现在 2013 年达到了 14.39%，而增长幅度最低的年份出现在 2014 年仅为 3.43%，这也直接反映出山东省劳动力成本近年来增长的趋势。

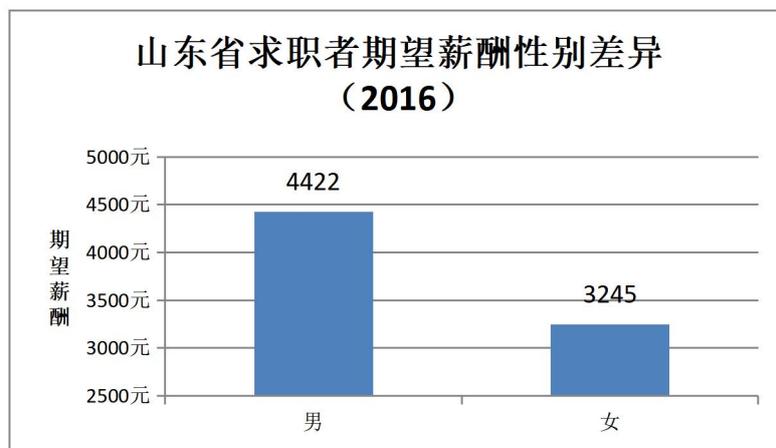
5.3.2 17 地市排行榜



如上图所示，东营市求职者期望薪酬为 4395 元，排名第一。青岛市求职者期望薪酬为 4277，排在第二。济南市求职者期望薪酬为 4078 元，排在第 5 位。枣庄、日照排在最后两位。

5.3.3 性别因素

5.3.3.1 男女期望薪酬差别

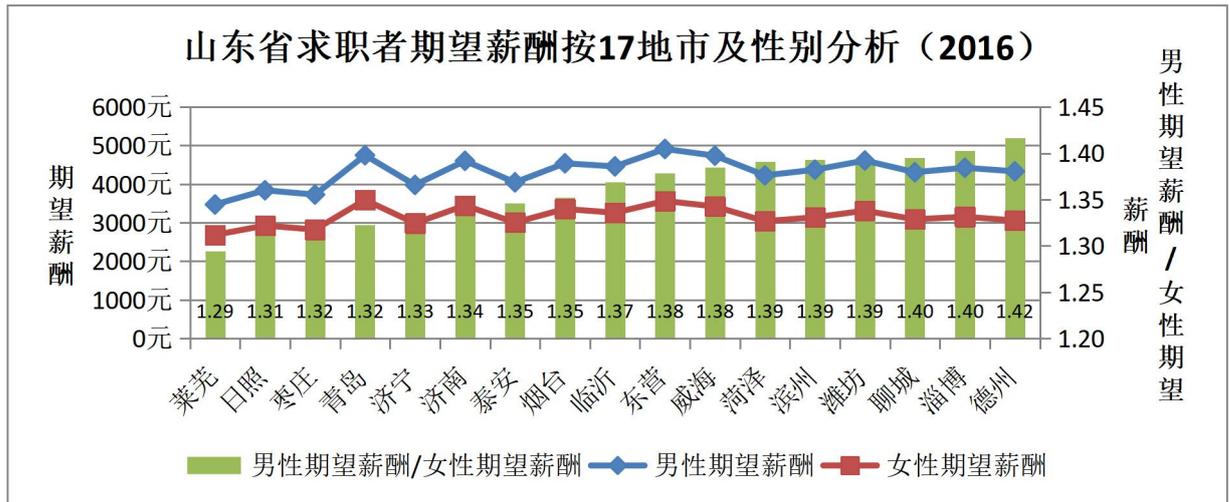


性别差别始终是职场中的热门话题，备受关注的薪酬也不例外。从总体上来看，男性的平均期望薪酬是 4422 元，比女性期望薪酬的 3245 元多出 1177 元。

男性期望薪酬是女性的 1.36 倍，可见差距较大。也许是男性担负了更重的社会角色与家庭经济支柱的原因，男性在职场上比女性有更高的期望值，而且差距明显。

5.3.3.2 十七地市男女期望薪酬差距

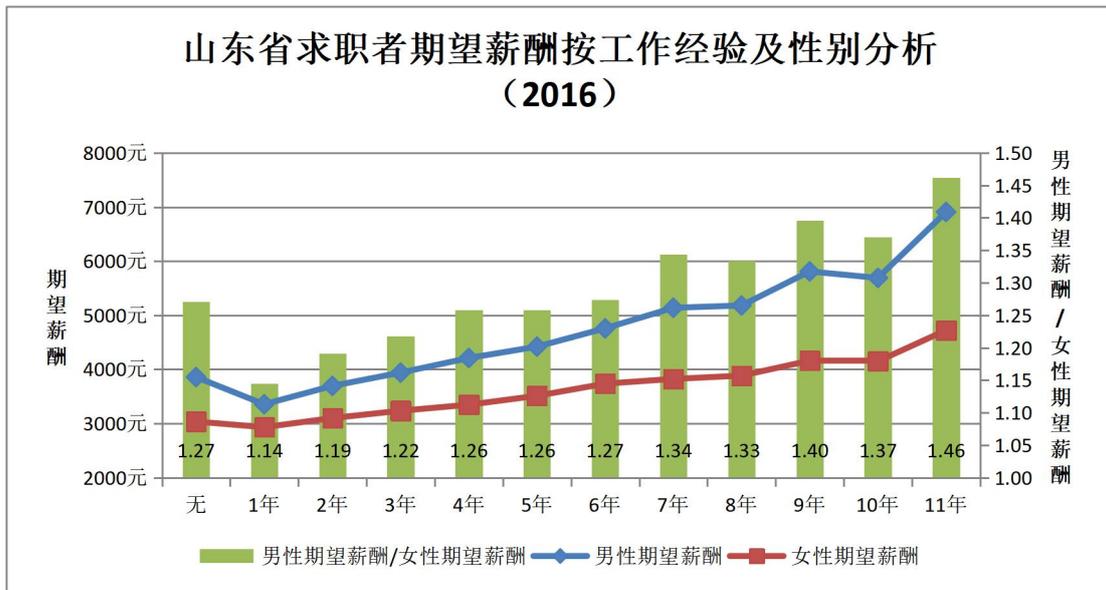
我们还可以分析一下 17 地市男女期望薪酬的差距有什么不同。



从上图所见，莱芜市男女薪酬期望比值是 1.29，也就是说男性期望薪酬是女性的 1.29 倍，期望比为全省最小的城市。而德州的男女薪酬期望比达到了 1.42 为全省最高，说明德州市的男性就业者对薪酬的要求更高。青岛排在第 4，济南排在第 6，都属于男女相对平等的一方。德州、淄博、聊城、潍坊四个城市的男女期望值差距最大。

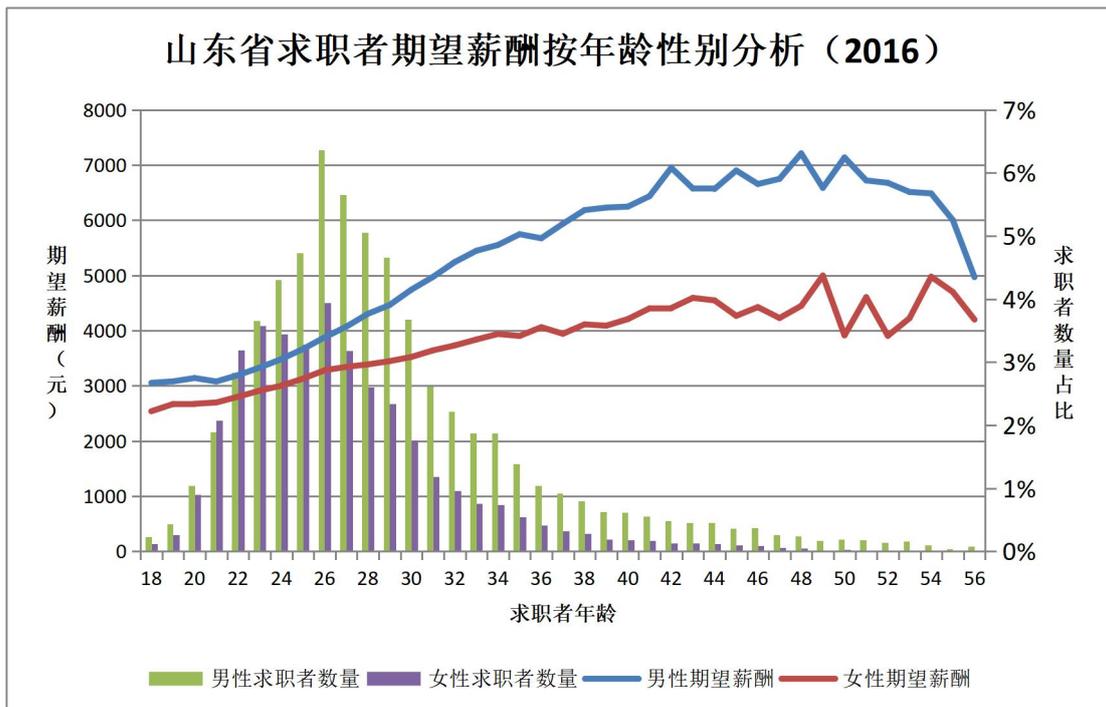
5.3.3.3 男女期望薪酬与工作经验

再看一下随着工作经验的增长，男性与女性的期望薪酬有什么不同。



当只有1年工作经验时，男性期望薪酬是女性的1.14倍，到了5年工作经验时，这个比值达到了1.26倍，而到了10年工作经验时，比值是1.37倍。非常明显的趋势显示，随着工作经验的增长，男性的薪酬期望比女性的期望薪酬增长更快。由此可见，随着工作经验的增长，男性就业者的压力更大自我要求更高，从另外一个角度来看或许是男性的职场优势更加明显。

5.3.3.4 男女期望薪酬与年龄

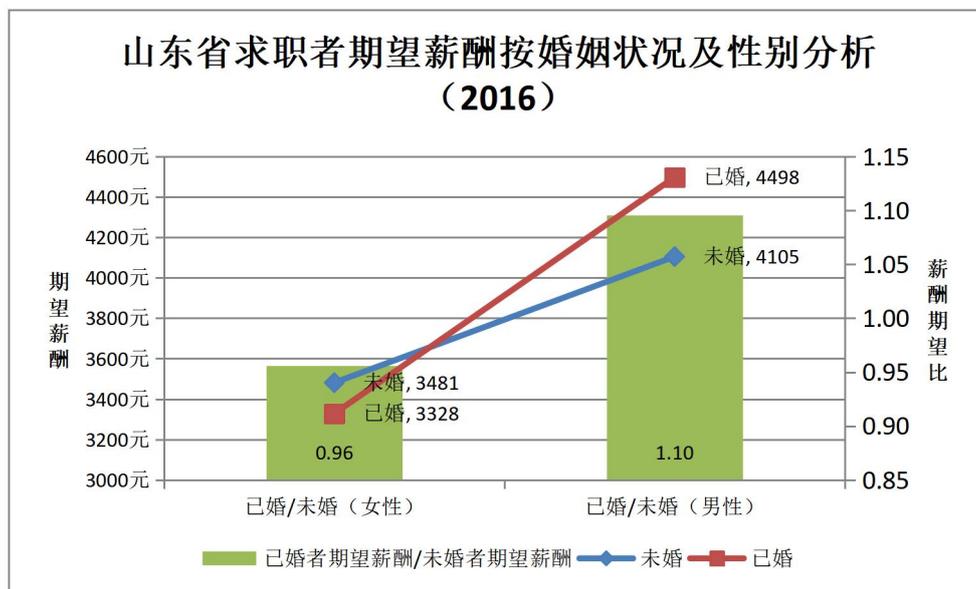


与工作经验类似，随着年龄的增长，男性与女性的期望薪酬都开始平稳增长，但是差距不断加大。有个共同的趋势是，到了 42 岁开始男女的期望薪酬增长都普遍乏力进入平稳期，而且过了 50 岁以后开始下降。

从求职者数量上来分析，男性与女性的求职高峰都出现在 26 岁左右。在 23 岁以前，男性数量的比例差距还基本平衡，但是随着年龄的增长，男女求职者数量差距逐渐扩大，究其原因，很可能随着年龄的增长部分女性脱离了职场回归了家庭。

5.3.3.5 男女期望薪酬与婚姻

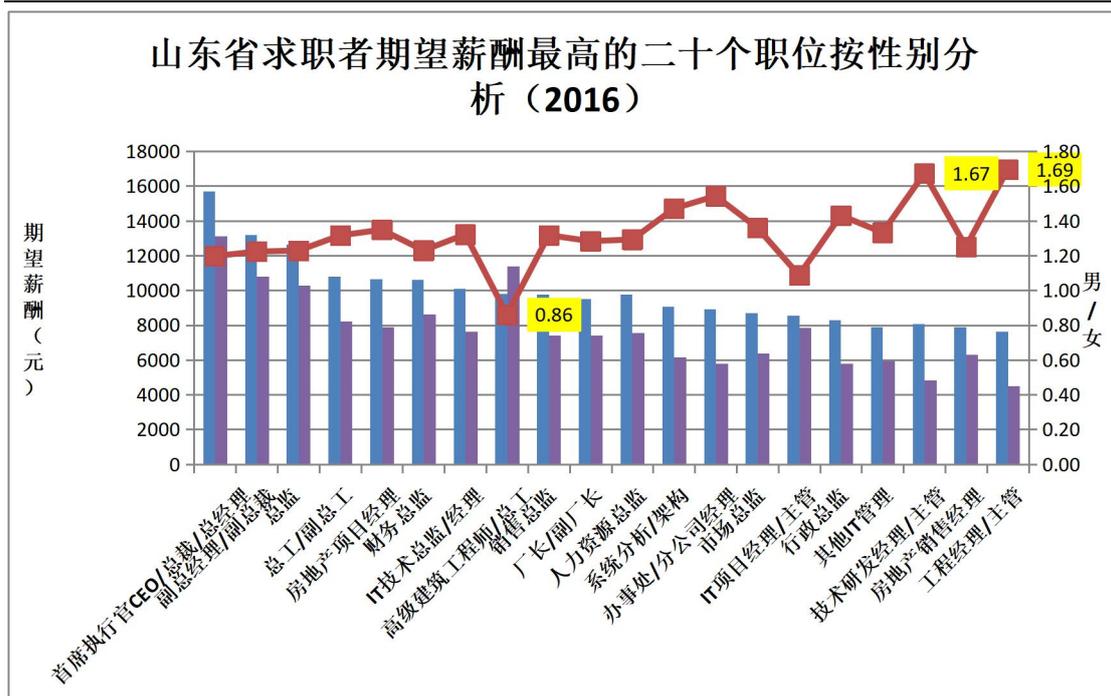
结婚对男女求职者的期望薪酬有什么影响呢？我们来看一组数据。



未婚的男性期望薪酬是 4105 元，已婚男性的期望薪酬为 4498 元，可见结婚后男性的薪酬要求更高。出乎预料的是，结婚后女性的期望薪酬反而更低。未婚的女性期望薪酬是 3481 元，而已婚女性的期望薪酬只有 3328 元。可见，已婚的女性受家庭的拖累，其重心已经从职场转为家庭，因此期望薪酬反而出现了下降。

5.3.3.6 职位与男女期望薪酬

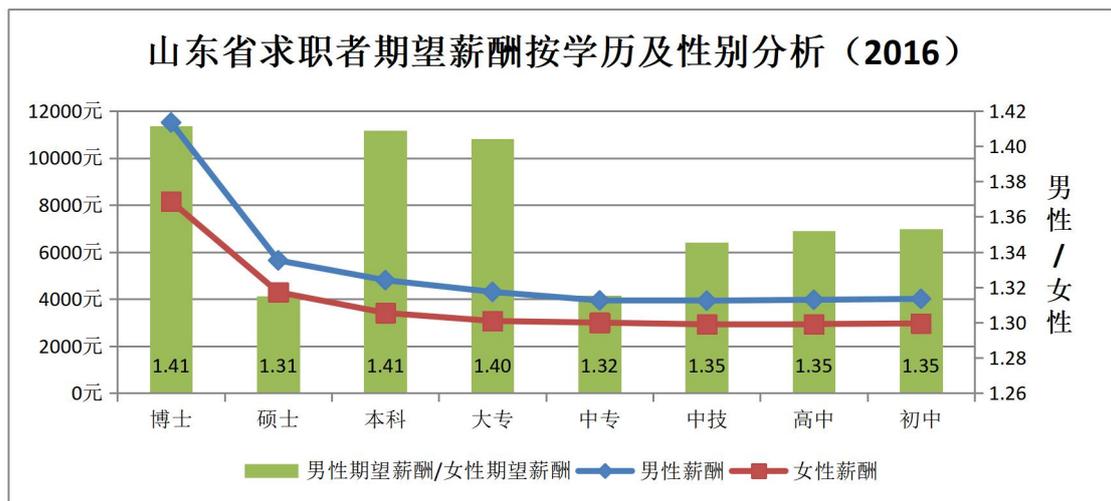
不同职位的男女期望薪酬也有所不同。



如图所示，在 20 个最高期望薪酬的职位中，从事“工程经理/主管”岗位的男女薪酬期望比为 1.69 为最高，而从事“高级建筑工程师”的男女薪酬期望比为 0.86，女性实现了反超，女性在这个岗位有优势。

5.3.3.7 男女期望薪酬与学历

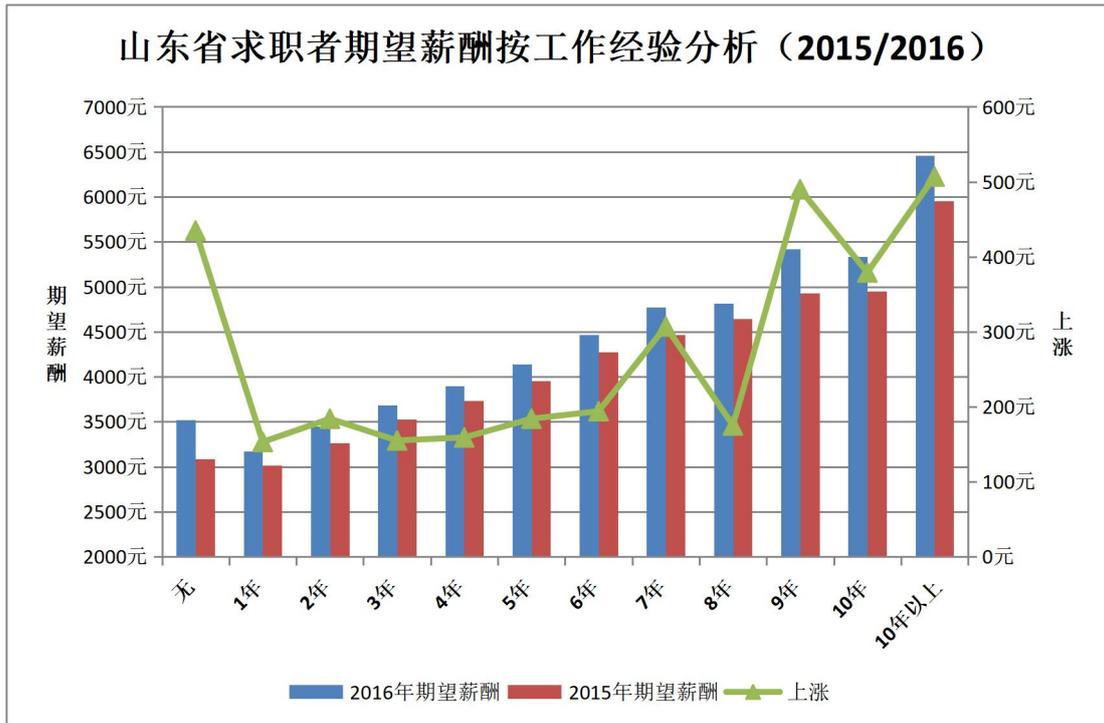
学历因素也对男女求职者的期望薪酬产生一定影响，出现了不同的表现。



如上图所示，博士、本科、大专学历的男性与女性求职者的薪酬期望比为最高，而硕士、中专比较低。这说明女性的学历晋升到硕士是最合适的，这个时候男女最平等，期望薪酬差距最小。

5.3.4 工作经验与期望薪酬

随着工作经验的增长，求职者提高期望薪酬应该是正常的结论。我们对 2015 年与 2016 年不同工作经验的求职者的期望薪酬进行了分析，以求证工作经验与期望薪酬的关系。

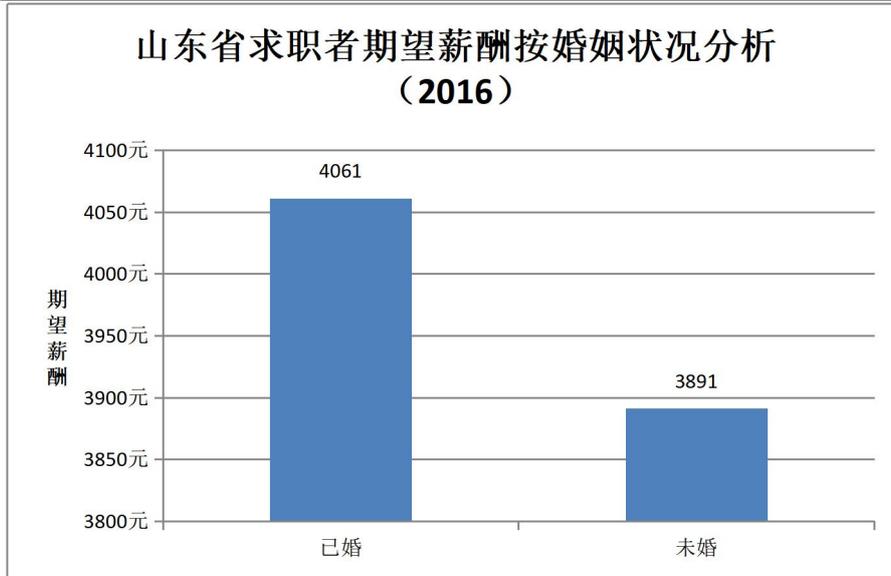


数据表明，随着工作经验的增长，求职者的期望薪酬始终处于增长的状态，而且是以工作经验为 1 年到 7 年的增长最为明显，7 年以后增长有所放缓。从纵向来看，2016 年求职者的期望薪酬普遍比 2015 年的有所增长。值得注意的是，无工作经验的求职者（很可能是学生）期望薪酬增长了 14.1%，增长幅度超过了其他工作经验的求职者，而且期望薪酬超过了 1 年与 2 年工作经验的求职者。这说明存在毕业生期望值过高的现象，毕业生走上社会后可能会碰壁。

5.3.5 婚姻状况与期望薪酬

5.3.5.1 三十岁以下求职者

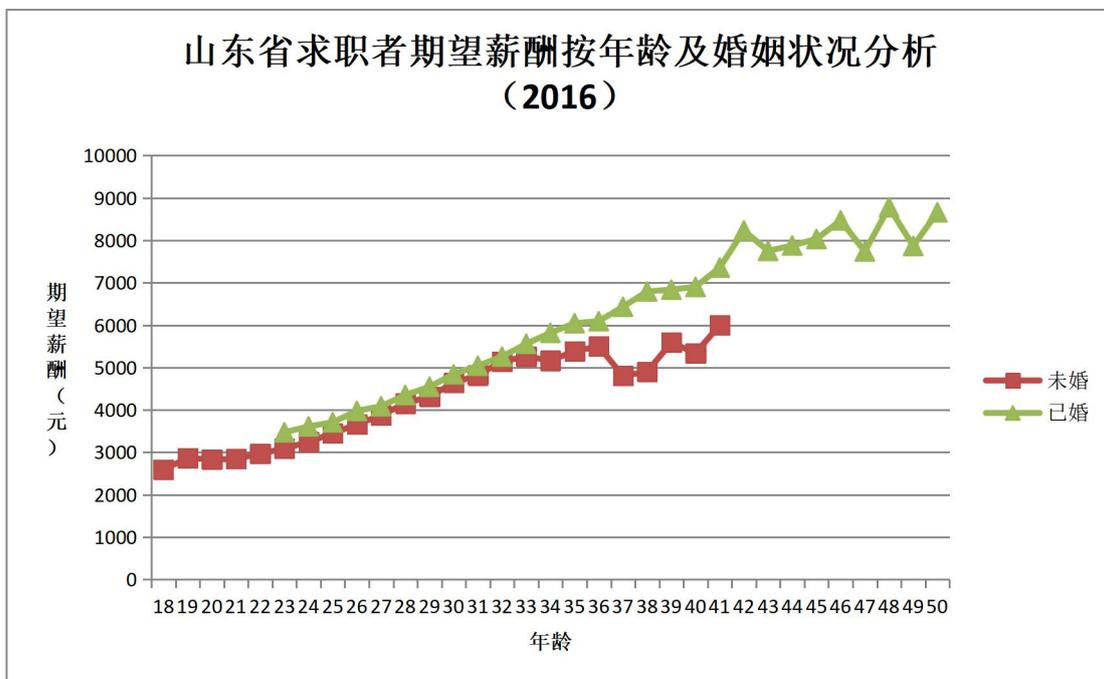
由于已婚者平均年龄大于未婚者，而年龄又与期望薪酬有关，因此为正确分析婚姻状况对期望薪酬的影响，分析样本只取年龄在 30 岁以下的求职者。



数据表明，求职者婚后对薪酬的期望值比婚前高出 4.4%。不过男女结果也不一样，根据前面 5.3.3.5 的分析，男性求职者婚后期望薪酬更高，而女性则相反。

5.3.5.2 全部年龄段

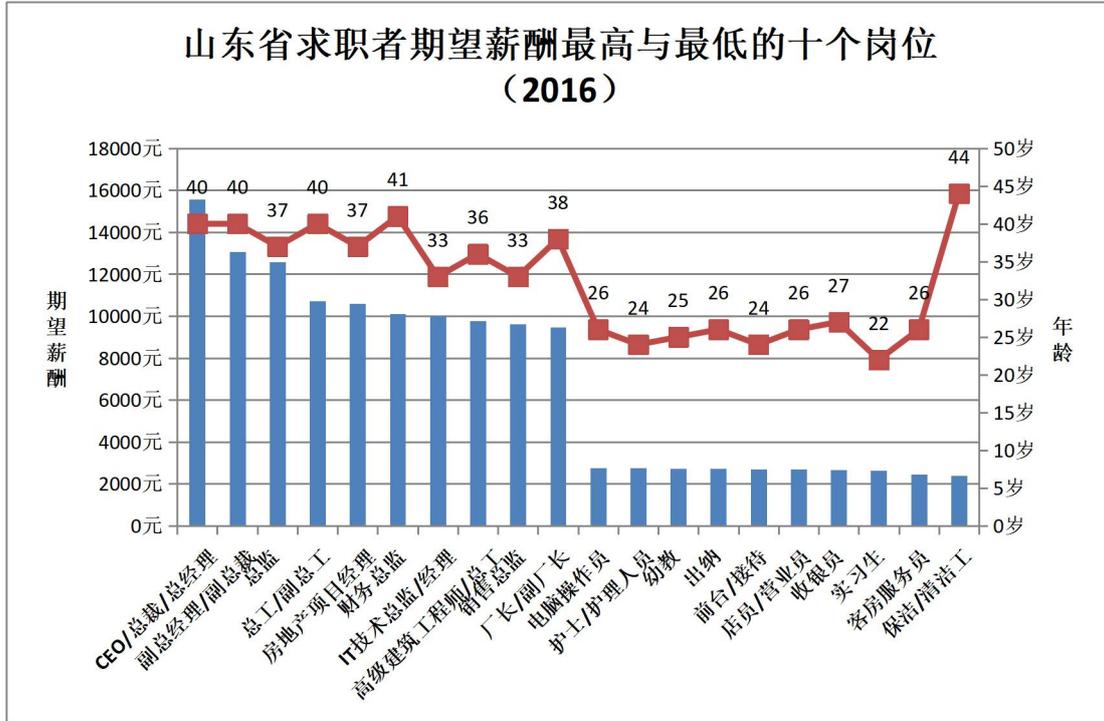
如果分析全部年龄段婚姻对期望薪酬的影响，情况是什么样的？当然年龄越大未婚比例越低，但是由于我们计算的是平均期望薪酬，因此样本足够的情况下影响不大。



在 33 岁以前，尽管未婚者的薪酬期望比已婚者低一些，但是还在保持着同步的增长。但是 33 岁以后，已婚者的期望薪酬继续保持增长，但是未婚者的期

望薪酬却出现了停滞不前或者下跌的态势，由此可以看到，33岁以后未婚者赚钱的动力不足。

5.3.6 期望薪酬最高与最低的十个岗位

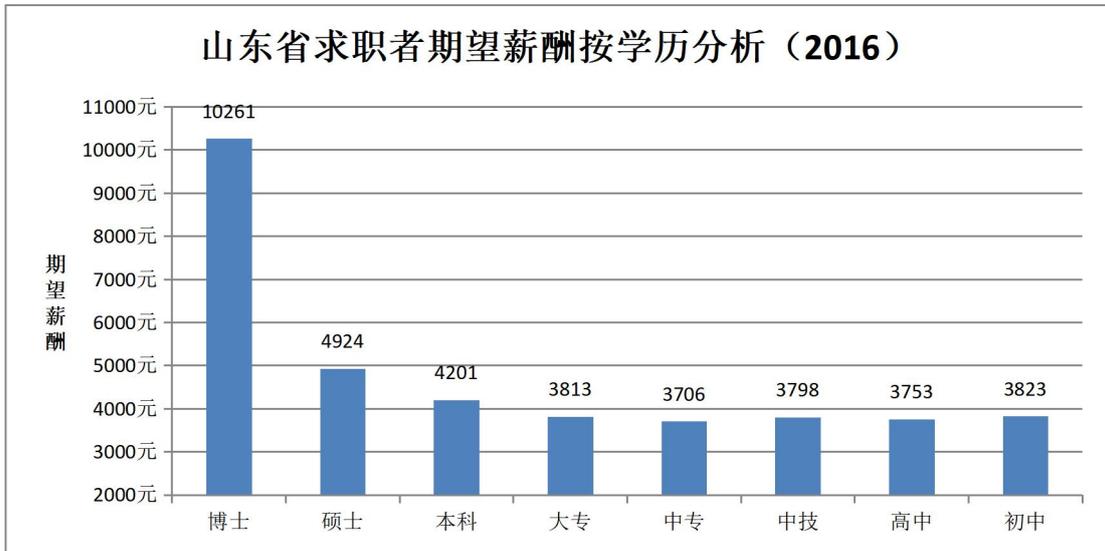


最高的 CEO/总裁/总经理岗位平均期望薪酬是 15559 元，是最后一名保洁/清洁工岗位平均期望薪酬 2392 元的 6.5 倍。排在前十位的都是高级管理岗位、经营岗位、技术岗位，而排在最后十位的是技能要求不高的服务行业人员。从这些求职者的平均年龄来看，前十名的平均年龄明显大于后十名，不过也有例外。CEO/总裁/总经理的平均年龄是 40 岁，销售总监的平均年龄是 33 岁，财务总监的年龄是 41 岁，护士的平均年龄是 24 岁，前台/接待的平均年龄是 24 岁，而保洁/清洁工的平均年龄是 44 岁。

5.3.7 期望薪酬与学历

高学历的求职者的薪酬期望比低学历的高多少？

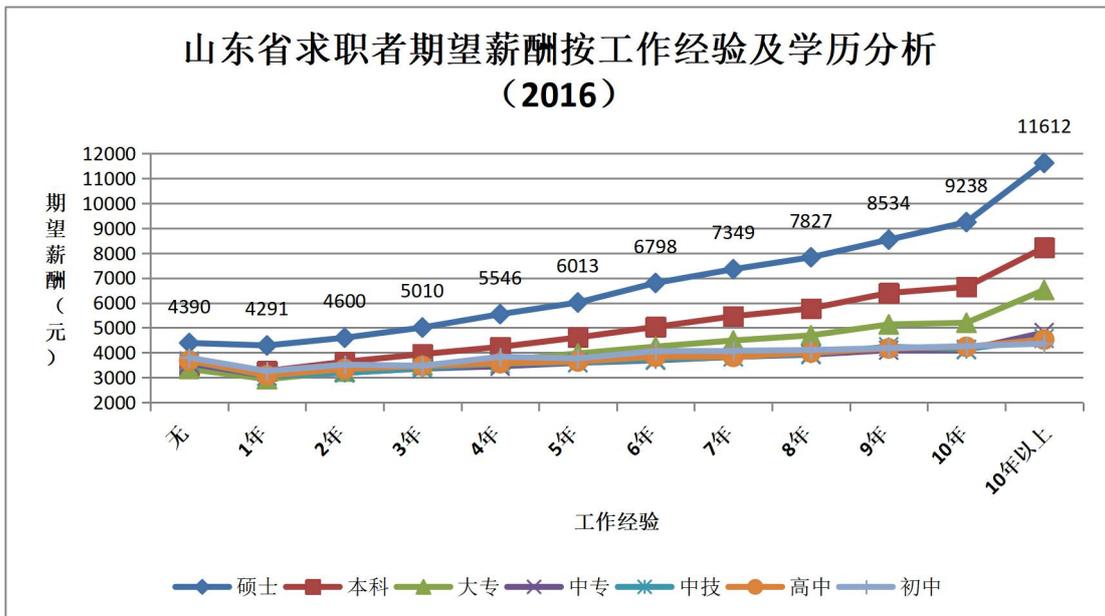
5.3.7.1 博士生期望高

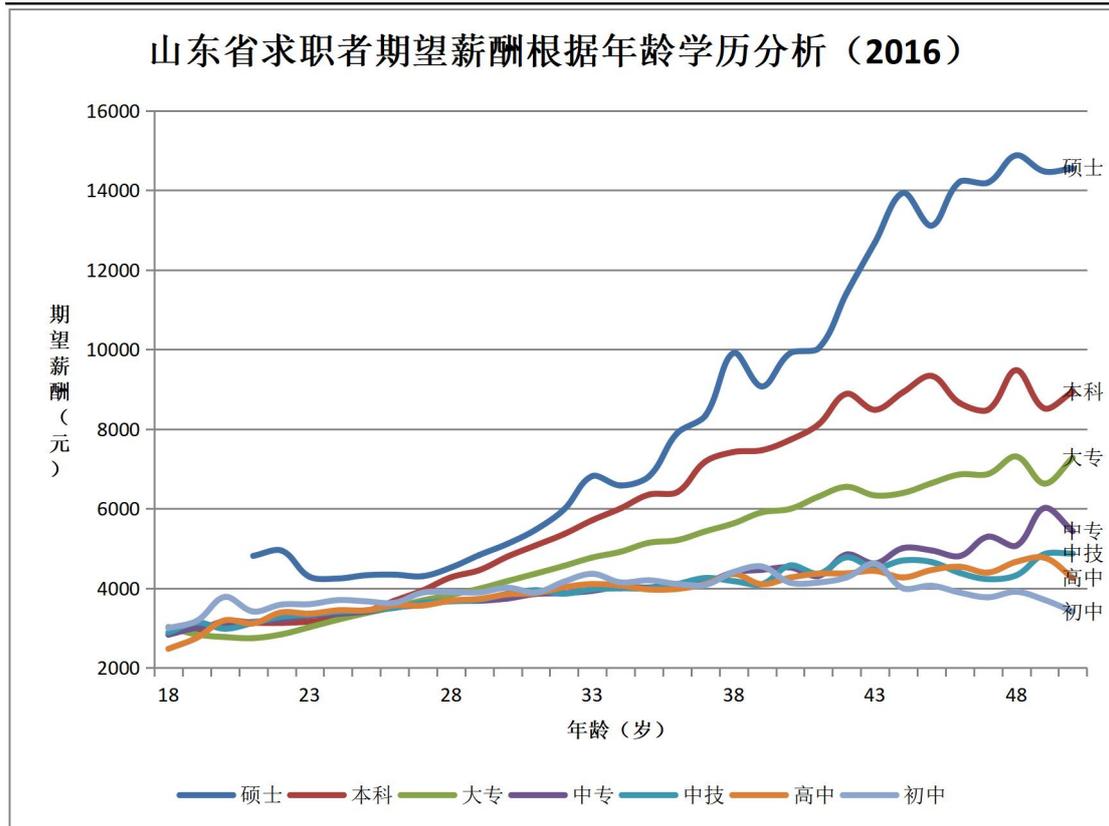


博士生的期望薪酬明显高于硕士生，而硕士生与本科生的期望薪酬差距不大。而大专、中专、中技、高中、初中学历的期望薪酬已经没有明显区别。

5.3.7.2 高学历涨薪更快

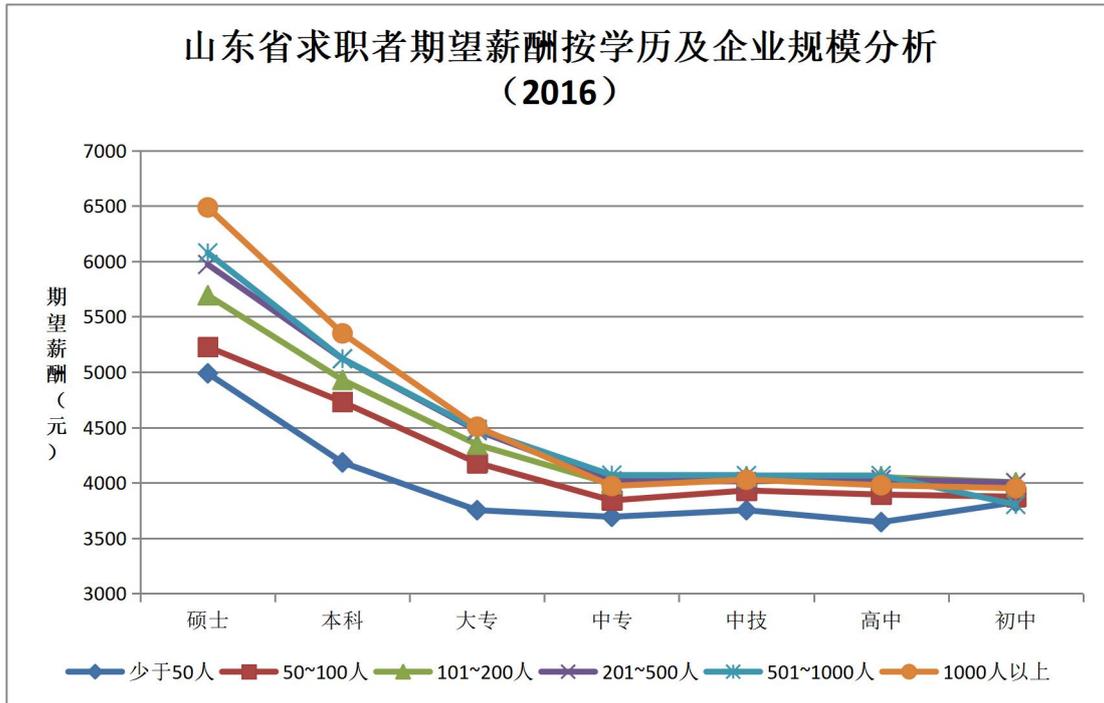
我们从求职者工作经验的增长以及年龄的增长，来分析不同学历层次的涨薪速度。





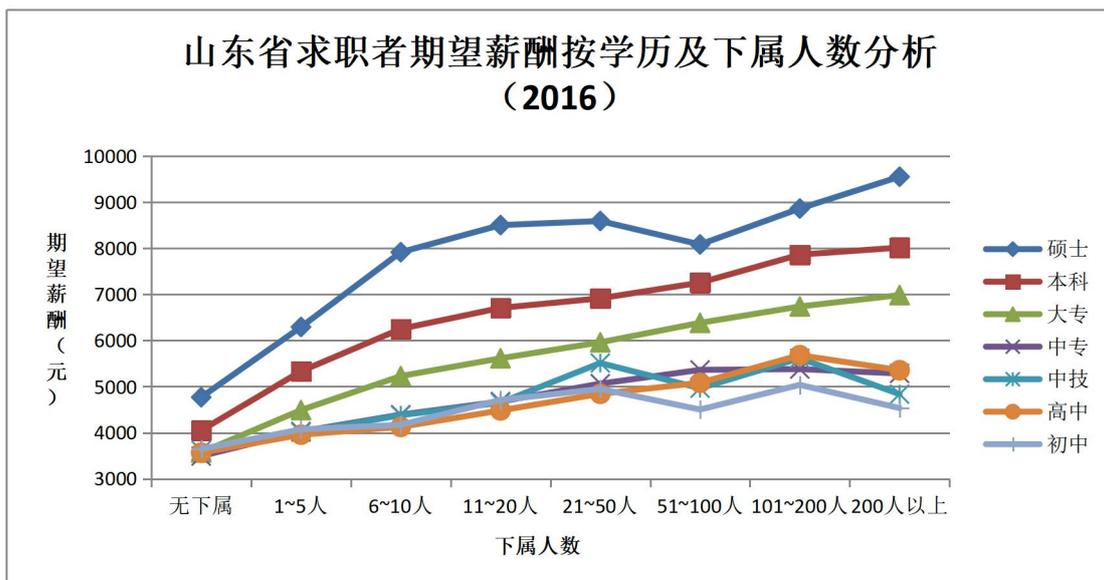
从上面两张图，可以明显看出，随着工作经验的增长以及年龄的增长，学历越高的求职者期望薪酬越高。在 28 岁或者 3 年工作经验之前，高学历与低学历的期望薪酬差距并不明显，但是到了 40 岁或者 10 年工作经验之后，差距就变得很大。

5.3.7.3 企业规模与学历



如上图所示，在不同企业规模就业的求职者中，硕士生的期望薪酬的差距更大，而中专以下学历的期望薪酬差距很小。这反映出，越是在规模较大的企业，学历越高的人期望薪酬越高，而小企业的高低学历的期望薪酬差距则较小。

5.3.7.4 下属人数与学历

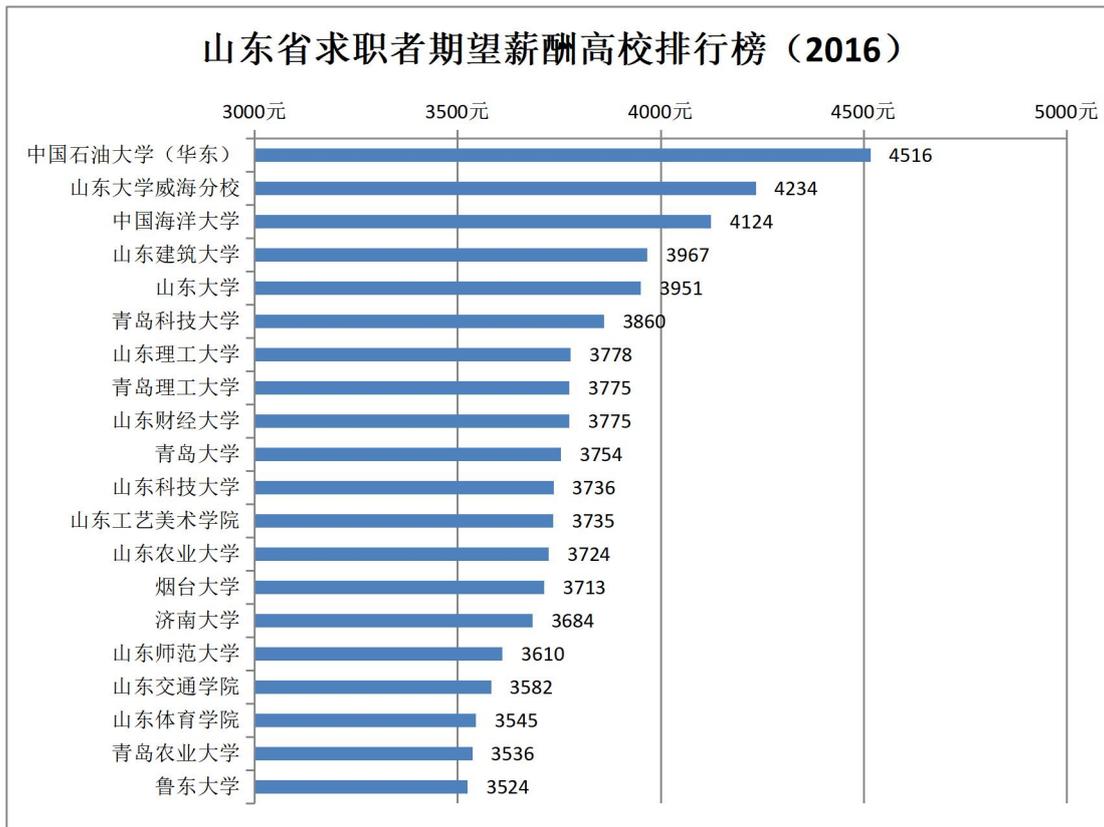


总体来说，同样呈现出下属人数越多期望薪酬越高，以及学历越高期望薪酬越高的趋势。但是，无下属的基层岗位上的求职者，高学历与低学历之间的期望

薪酬差距较小，而下属人数越多即管理职位越高，高学历与低学历之间的期望薪酬差距越大。

5.3.8 山东各高校毕业生期望薪酬排行榜

实际薪酬数据样本涵盖了山东省 89 所高校，但是由于高校数量较多，因此这里选取 958、211 以及省属本科一共 42 所高校对比分析，然后列出前 20 名毕业生期望薪酬最高的学校。



从排名中所见，中国石油大学、山东大学威海分校、中国海洋大学的毕业生期望薪酬最高，排在前三甲，这三所高校都是 985 高校。值得注意的是，山东大学威海分校的毕业生薪酬期望比山东大学本校的毕业生要高。除此之外，山东建筑大学、青岛科技大学、山东理工大学、青岛理工大学、山东财经大学的毕业生期望薪酬也较高。总体而言，985/211 高校毕业生期望薪酬最高，其次是理工类财经类高校。

5.3.9 期望薪酬与专业

大学所学的专业是进入某一个行业的前奏，我们对所有 105 个专业类别的求职者的期望薪酬进行分析，并且排出了期望薪酬最高的前十个专业与最低的十个

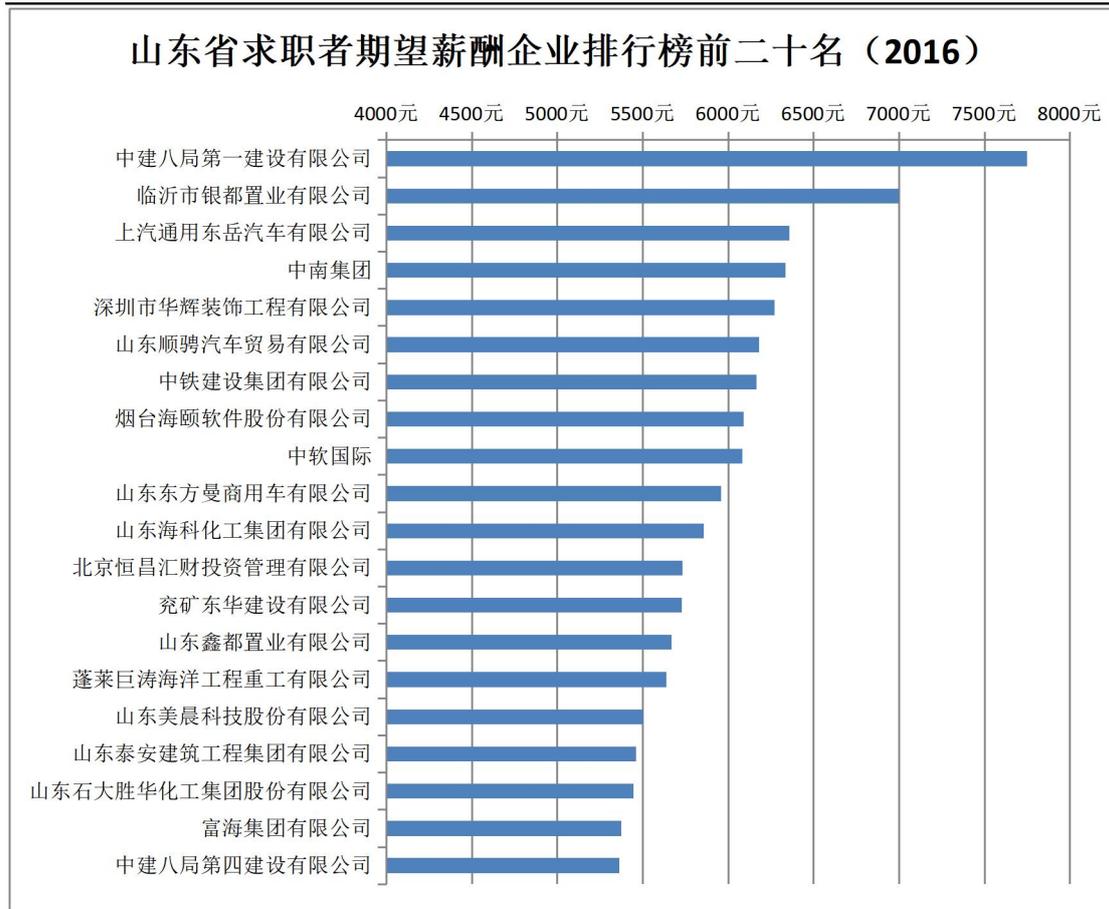
专业。



由上图所见，期望薪酬排名前十的专业全部是理工类的专业，基本都是化学类、材料类、建筑类的专业。而期望薪酬排名最后的十个专业，分布在护理、护士、幼教、会计等领域。最高的期望薪酬与最低的期望薪酬差距非常大，前十名的平均薪酬期望比后十名的平均期望薪酬高出 72.9%，由此看来选择一个好专业非常重要。

5.3.10 期望薪酬与所在公司

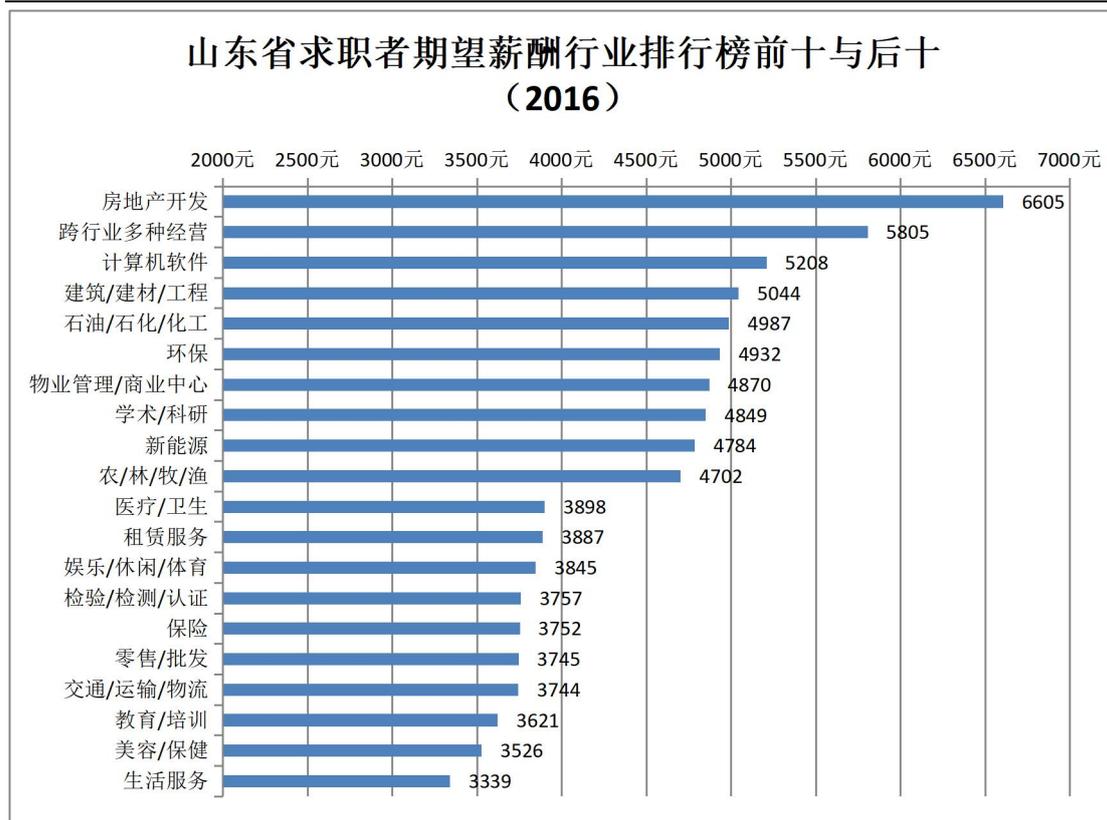
根据求职者填写的求职档案，分析了山东省 1280 家企业在职员工的期望薪酬的平均值，并且由此生成了一个由高到低的排行榜。我们不认为这是一个完整的企业名单，一些样本（在职员工）数量较少的企业被排除在外，因为数量太少失去了统计学的意义。由于企业数量太多无法一一展示，因此只展示前 20 名的企业名单。



由此可见，排名前 20 的企业基本上分布在建筑类、房地产类、软件类、汽车类、化工类等行业。这些企业的在职员工的期望薪酬较高，基本上能反映出这些企业当前的企业薪酬也较高，薪酬竞争力较强。

5.3.11 期望薪酬与行业

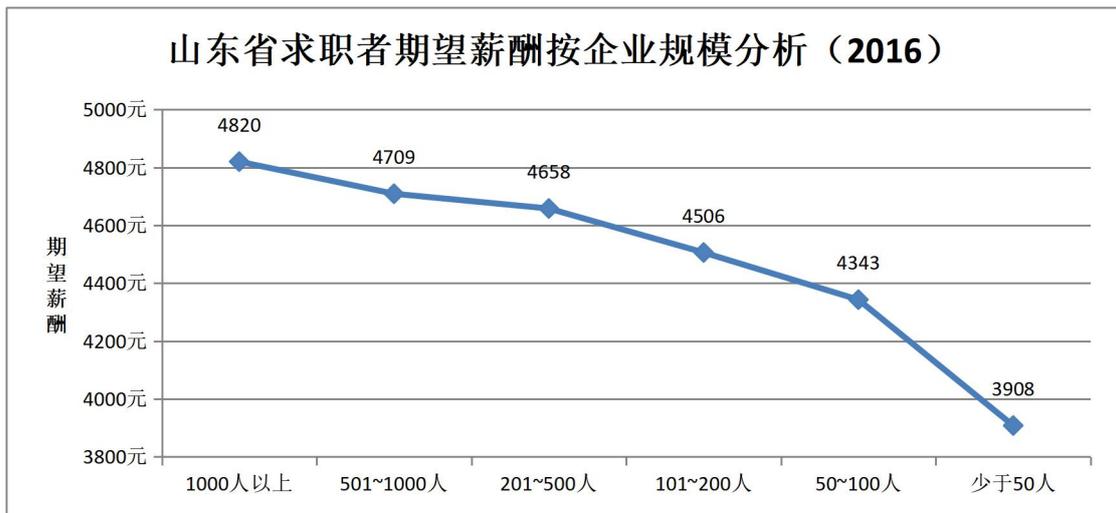
俗话说，男怕干错行，女怕嫁错郎。不同行业之间的薪酬差别是显而易见的，因此在不同行业内就业的求职者的期望薪酬也自然不同。求高薪者，需顺应时代潮流，要勇敢地奔赴高薪行业才是正道，而不能逆潮流而行。



在当前实体经济越来越难而房子越来越贵的趋势下，房地产开发行业的求职者期望薪酬拔得头筹，也不足为怪。另外，跨行业多种经营、计算机软件行业的求职者期望薪酬也比较高。而较低的期望薪酬分布在生活服务、美容/保健、教育/培训等第三产业与生活服务业。

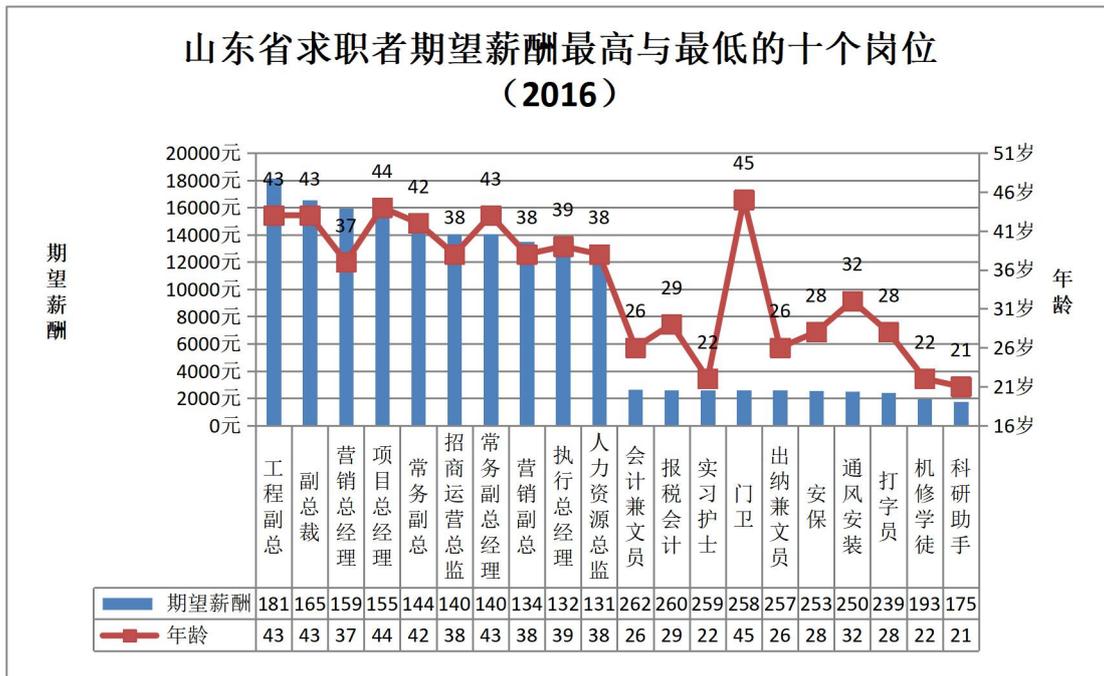
5.3.12 期望薪酬与企业规模

目前有个普遍的现象，就是高校毕业生纷纷向往大企业而对小企业嗤之以鼻，结果也造成大企业门庭若市而小企业冷冷清清，为何会出现这样的现象？我们来看一组数据。



从上图中可以看到，规模越大的企业中求职者的期望薪酬越高，50人以下的企业的从业者对薪酬的期望值最低，而且是迅速下滑。从大企业出来的求职者，由于其原来就业的岗位的薪酬就比较高，是造成其期望薪酬较高的主要原因。

5.3.13 期望薪酬最高的与最低的十个岗位

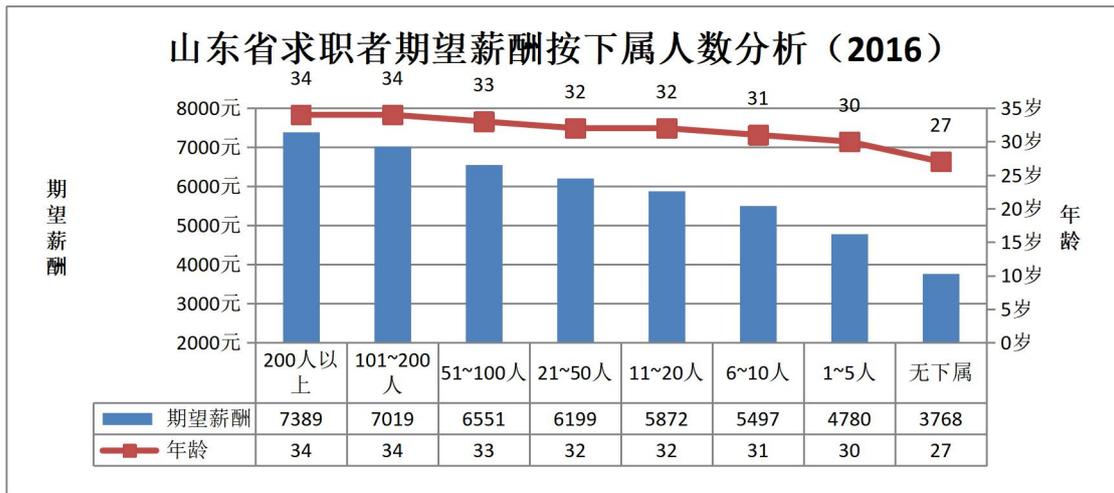


如上图所见，企业的高级技术人员、高级管理人员的期望薪酬最高，而对技能要求不高的学徒、打字员、安保、门卫等岗位的期望薪酬最低。值得注意的是，作为期望薪酬分析的副产品，同时也分析了各个岗位的从业者的平均年龄，结果得知，38岁到43岁是高级管理人员以及高级技术人员的黄金时间段，而较低期望薪酬的岗位年龄普遍偏轻在30岁以下，唯一的例外是门卫的黄金年龄是45

岁，相对偏大。

5.3.14 期望薪酬与下属人数

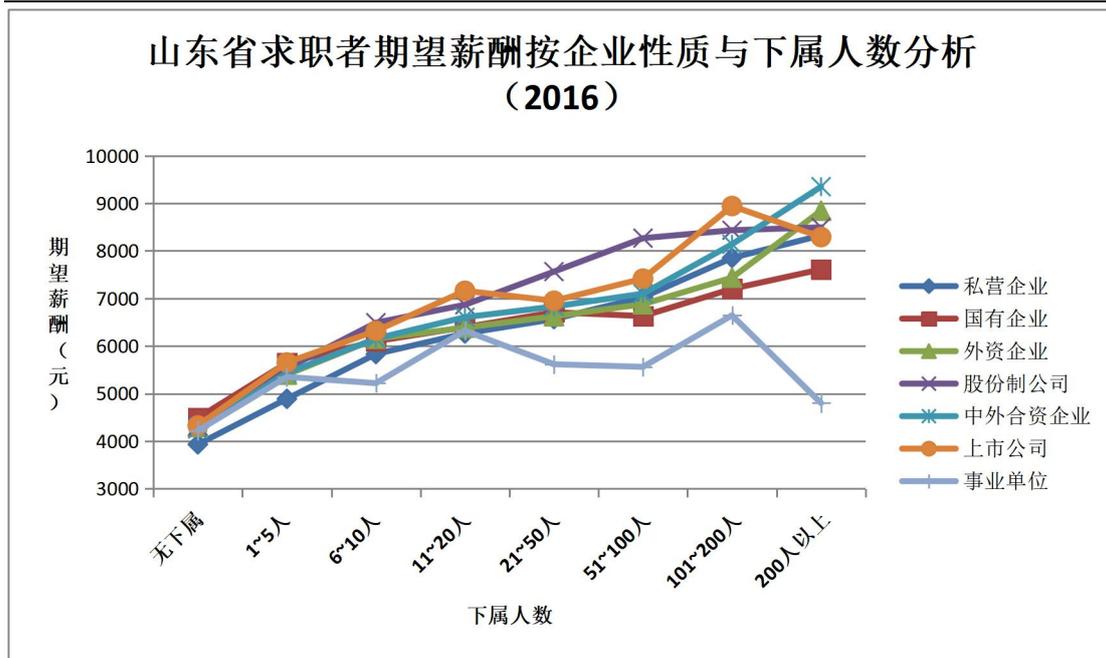
有下属的岗位都是管理岗位，或者兼有管理职能的技术岗位。一般我们认为，管理岗位的薪酬比非管理岗位要高，但是高多少我们不清楚。还有管理岗位也有层次，下属人数为十人的岗位，肯定与下属人数为一千人的不一样，岗位薪酬也肯定有差别，差多少我们也不清楚，因此需要进行定量分析。



很明显能看出，随着下属人数的增加，也就是管理层级的上升，期望薪酬也随之上升，呈现明显的线性相关。下属人数在 200 人以上的管理者的期望薪酬，是无下属的人员的两倍左右。当然，求职者的年龄与管理层级的上升也有关系，比如下属人数在 200 人以上的求职者的年龄是 34 岁左右，而下属人数在 1~5 人的求职者的年龄是 30 岁。根据这个年龄的对应关系，职场人士可以据此对比或者规划自己的职业生涯，判断自己是超前还是落后于市场平均水平。

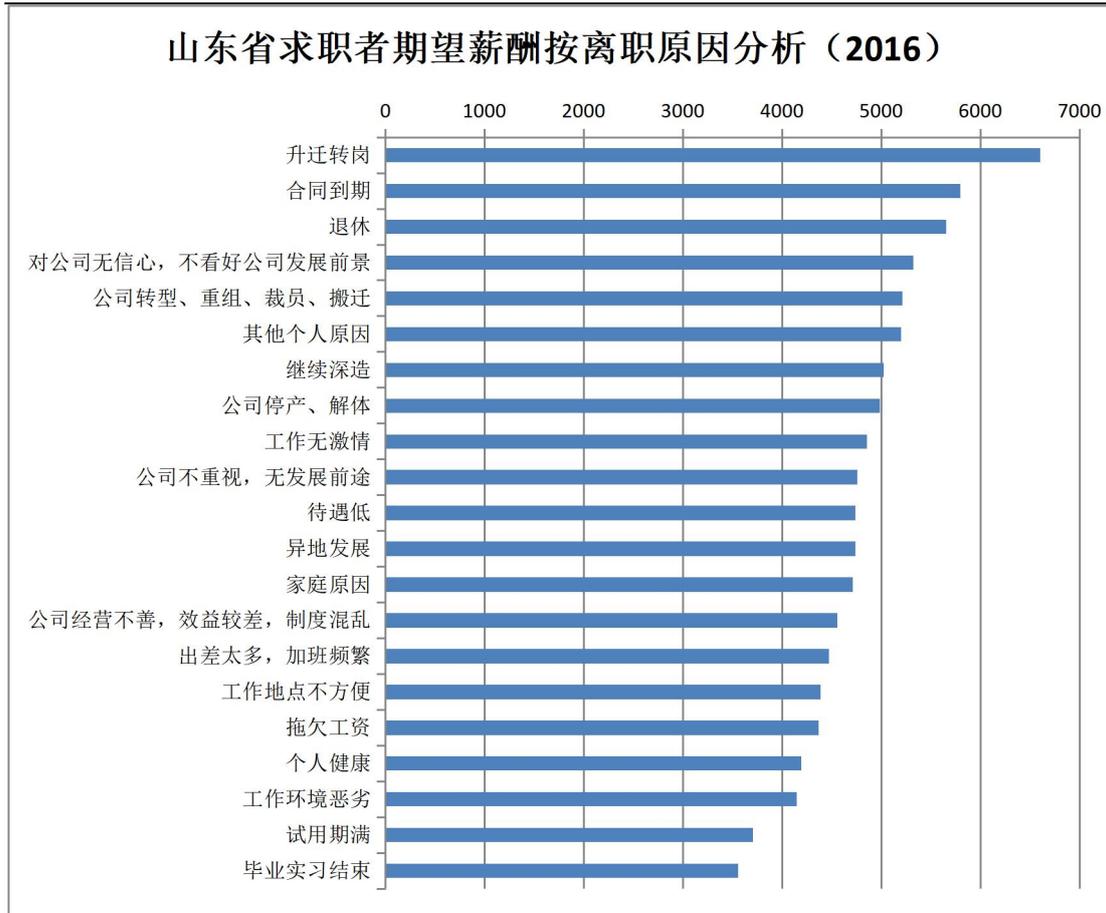
5.3.14.1 期望薪酬与下属人数在不同企业性质中的表现

一般来说，随着岗位管理层级的提升，期望薪酬的提升也是很正常的，上面的图标就很明显地看出这个趋势。但是，在不同的企业性质中也有不同的表现，且看下图。



上图中可以看出，私营企业与国有企业呈现出明显不同的走势。私营企业下属人数小于 20 人的求职者的期望薪酬明显低于国有企业，但是当下属人数超过 50 人后，私营企业的求职者的期望薪酬开始大幅度超过国有企业。这反映出国有企业对于高级管理人员的缺乏足够重视，这也许是受制于体制的原因，总之高级管理人员从国有企业跳槽是一个不错的选择。

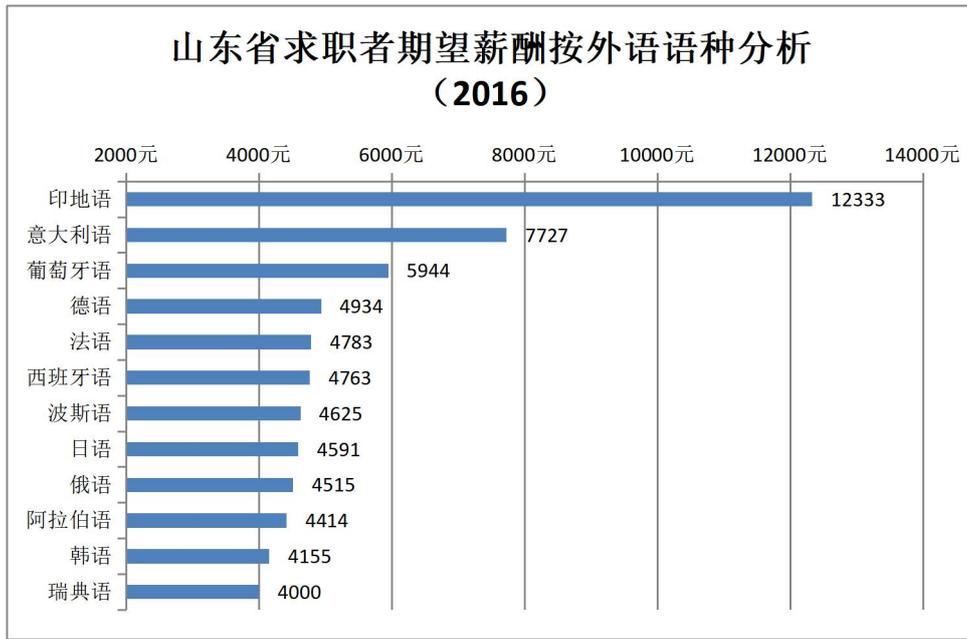
5.3.15 期望薪酬与离职原因



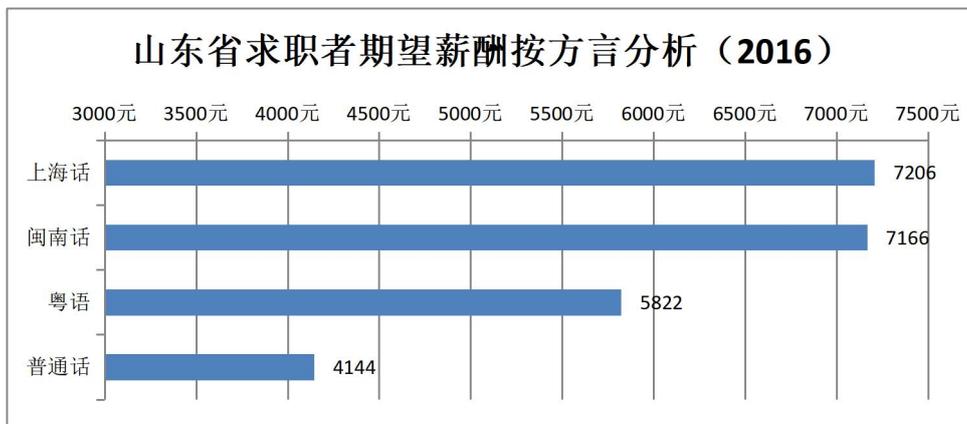
离职原因与期望薪酬也有一定关系，升迁转岗、合同到期、退休排在期望薪酬的前三位，而毕业实习结束、试用期满、工作环境恶劣排在后三位。总体上来看，主动离职的期望薪酬，要比被动离职的期望薪酬更高一些。

5.3.16 期望薪酬与语言能力

语言能力作为人际沟通交往的必备能力，对于职场的重要程度是不言而喻的。我们将从外语与方言两部分来分析。



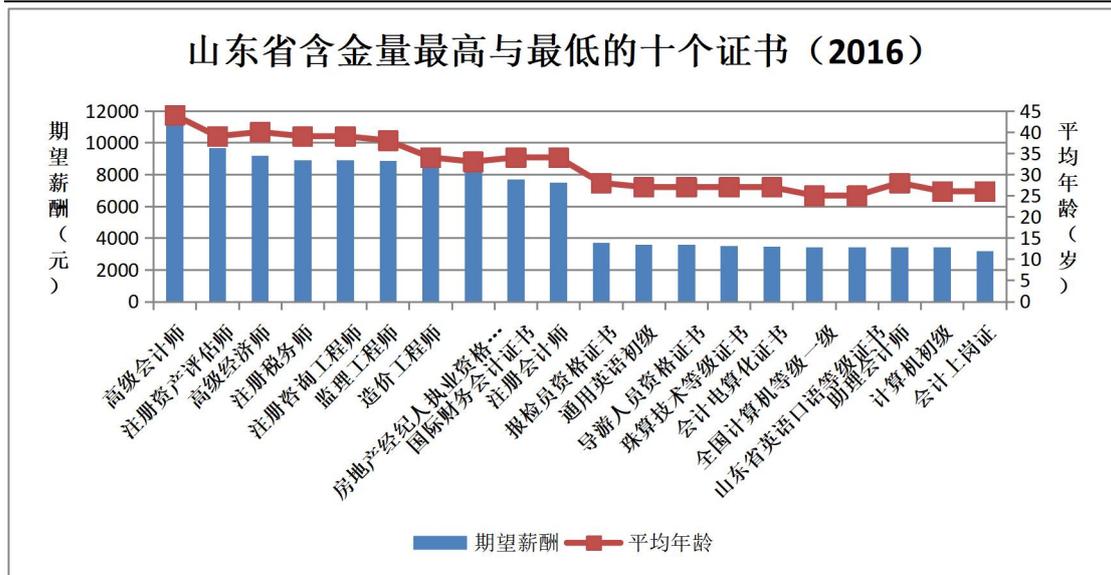
英语教育在中国已经普及，因此不在我们的分析之内，这里主要看小语种的情况。从以上图表来看，会印地语、意大利语、葡萄牙语的求职者的期望薪酬最高，而会瑞典语、韩语、阿拉伯语的求职者期望薪酬相对较低。



从国内方言来说，会讲上海话、闽南话、粤语的求职者，相比只会讲普通话的求职者来说，期望薪酬更高，而且差距还很大。也许这些求职者的籍贯本来就是这些发达地区的，或者山东人在异地工作的人。

5.3.17 期望薪酬与证书

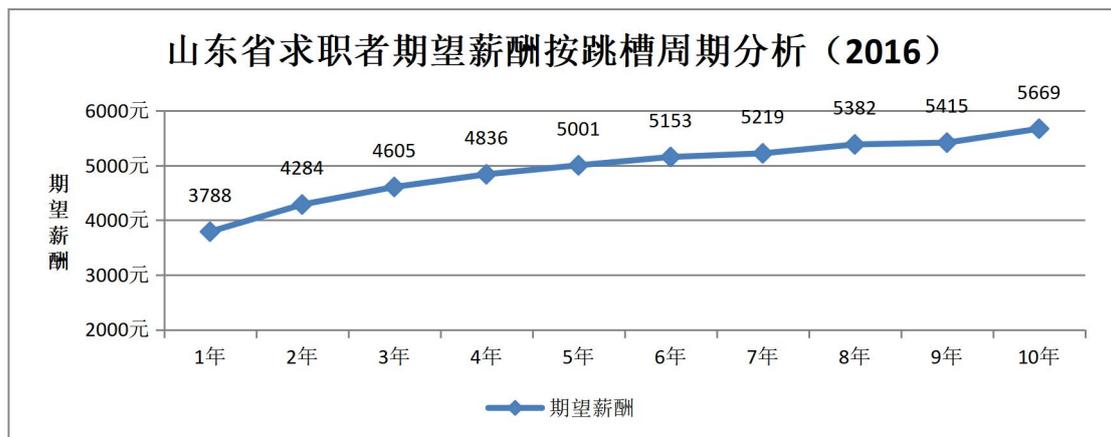
多年以来一直流行考证热，说明证书对于求职者提升职场竞争力是有一定帮助的。但是哪些证书更值钱呢？



我们分析了含金量最高的十个证书与最低的十个证书，分析所见，高级会计师、注册资产评估师、高级经济师、注册税务师、注册咨询工程师、监理工程师、造价工程师、房地产经纪人执业资格证书、国际财务会计证书、注册会计师是含金量最高的十大证书。而会计上岗证、计算机初级证、助理会计师等是最廉价的证书。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，一个是会计上岗证，由此看来会计的差距真的很大。

5.3.18 期望薪酬与跳槽周期

当跳槽成为一种时尚与常态，当加薪需要是靠跳槽来实现的现象出现，我们需要了解跳槽周期与期望薪酬的关系，是不是跳槽越频繁，薪酬就越高呢？



事实还是出乎我们的预料，大数据表明，跳槽周期越短的人，期望薪酬反而越低，跳槽周期越长的人，反而期望薪酬越高。因此，职场中的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的提升之后，其职场的含金

量才能凸显出来。

5.4 薪酬期望比

前面章节分析了岗位薪酬与期望薪酬，分别是从业位的供给方（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的，分别反映供给与需求方面的数据。既然是市场行为，那么供给与需求产生一定的差距也是正常的，事实上，薪酬水平就是供给方与需求方不断谈判最后达成一致的结果。接下来，我们将分析一下谈判双方的差距到底有多大，而且从不同的方面去进一步分析。先提出一个概念，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，求职者的期望薪酬更不容易得到满足。薪酬期望比越低，表示供求双方的差距越小，求职者的期望薪酬更容易得到满足。

5.4.1 历年薪酬期望比

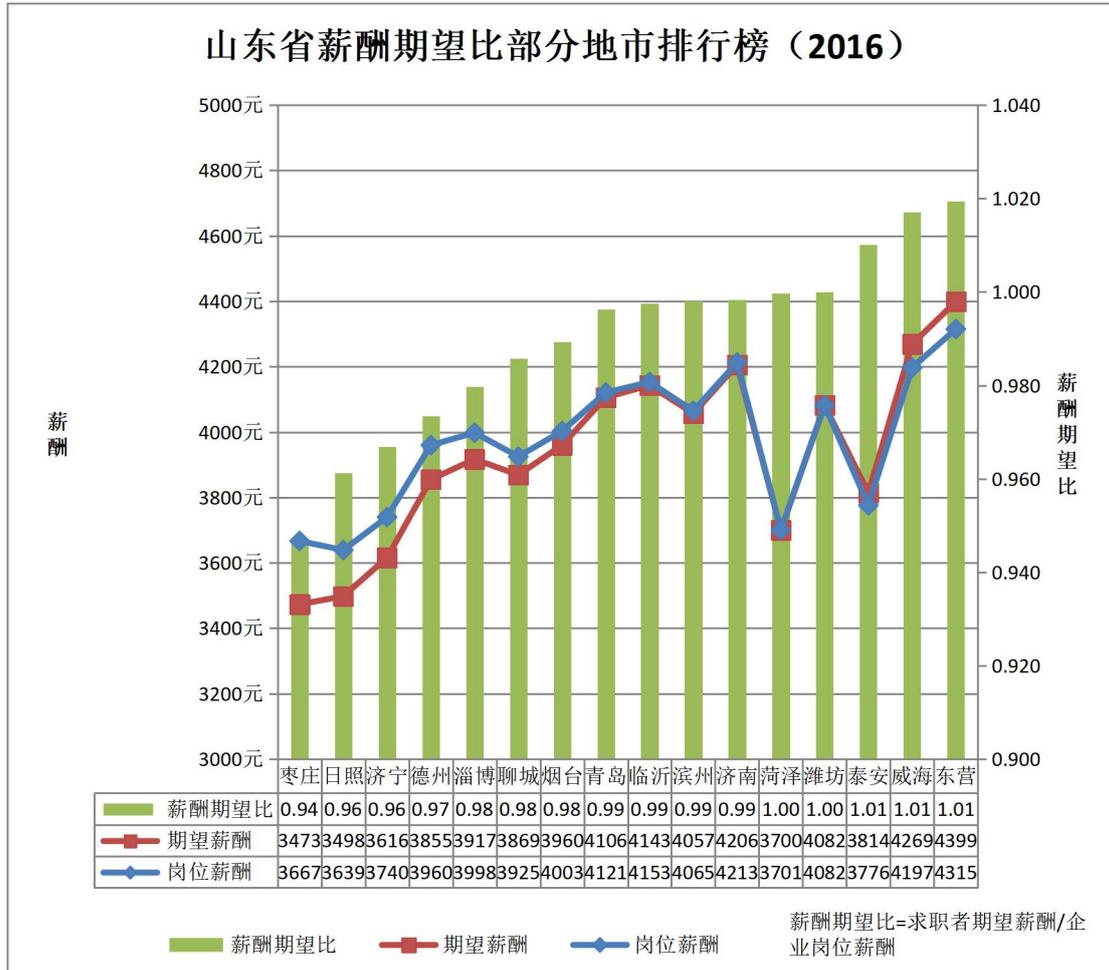


我们分析了从2012年到2016年山东省薪酬期望比的数据，惊奇的发现，2014年以前薪酬期望比大于1，而2015年之后的两年小于1的。换一种说法，也就是最近两年企业提供的岗位薪酬是高于求职者的期望薪酬的，出现这种情况的原因也许是劳动力短缺，企业为了实现招聘的目的，不得不提高了岗位薪酬的筹码，以争取在供求市场上取得较为有利的地位。

5.4.2 薪酬期望比 17 地市排行榜

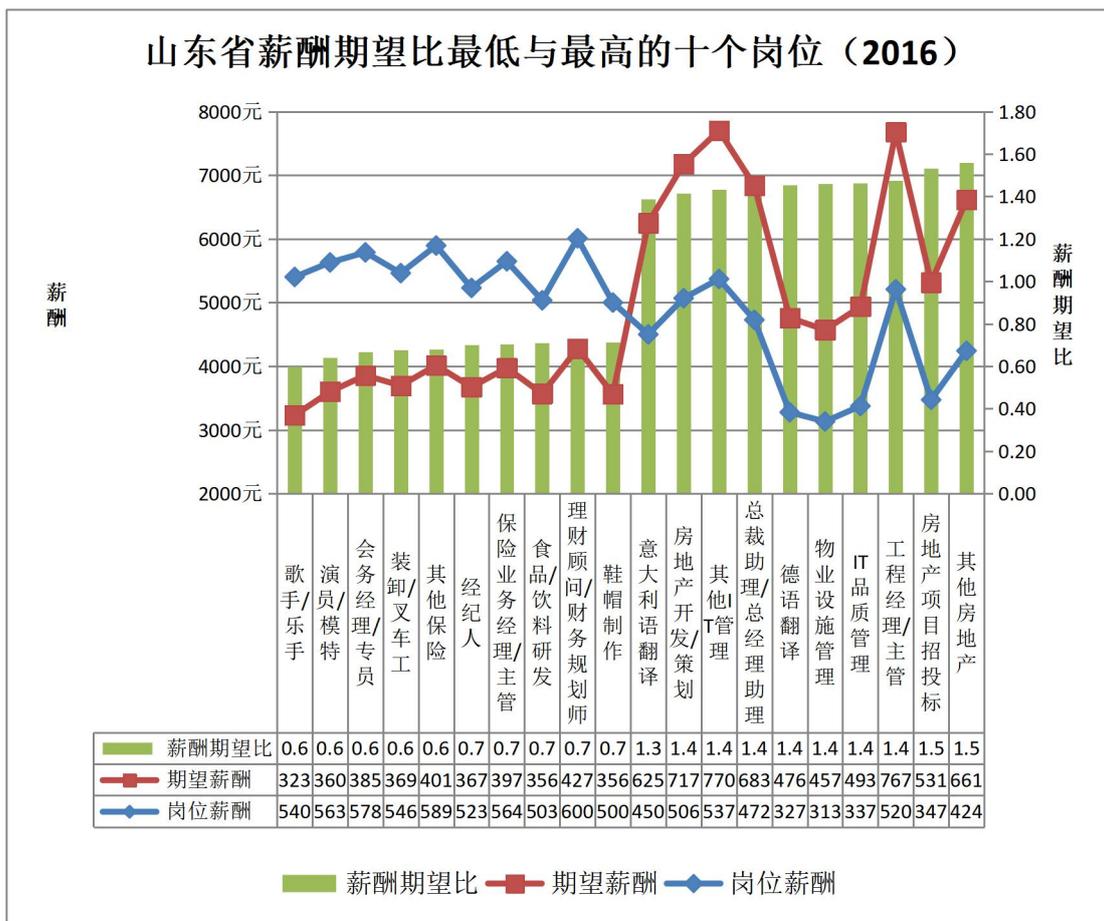
山东省 17 地市的劳动力供求状况与经济发展水平不同，肯定会在“薪酬期望比”这个市场特征非常明显的的数据上反映出来，因此我们有必要对 17 地市的

情况进一步分析。



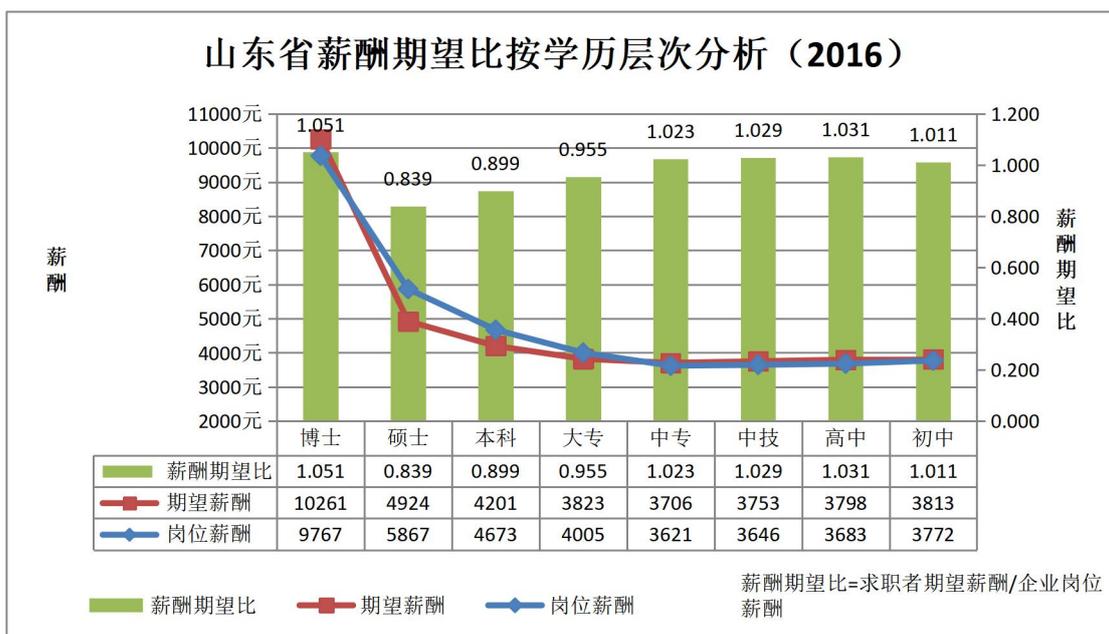
从以上图标可知，薪酬期望比小于 1 的城市有 11 个，反映出这 11 个城市的求职者的薪酬期望比较容易满足，特别是枣庄、日照为甚。而大于等于 1 的城市有 5 个，反映这 5 个城市的求职者的期望薪酬不容易得到满足，特别是东营、威海。总体来看，越是岗位薪酬较高的地区薪酬期望比越大，求职者的期望薪酬反而更不容易得到满足。

5.4.3 薪酬期望比最低与最高的十个岗位



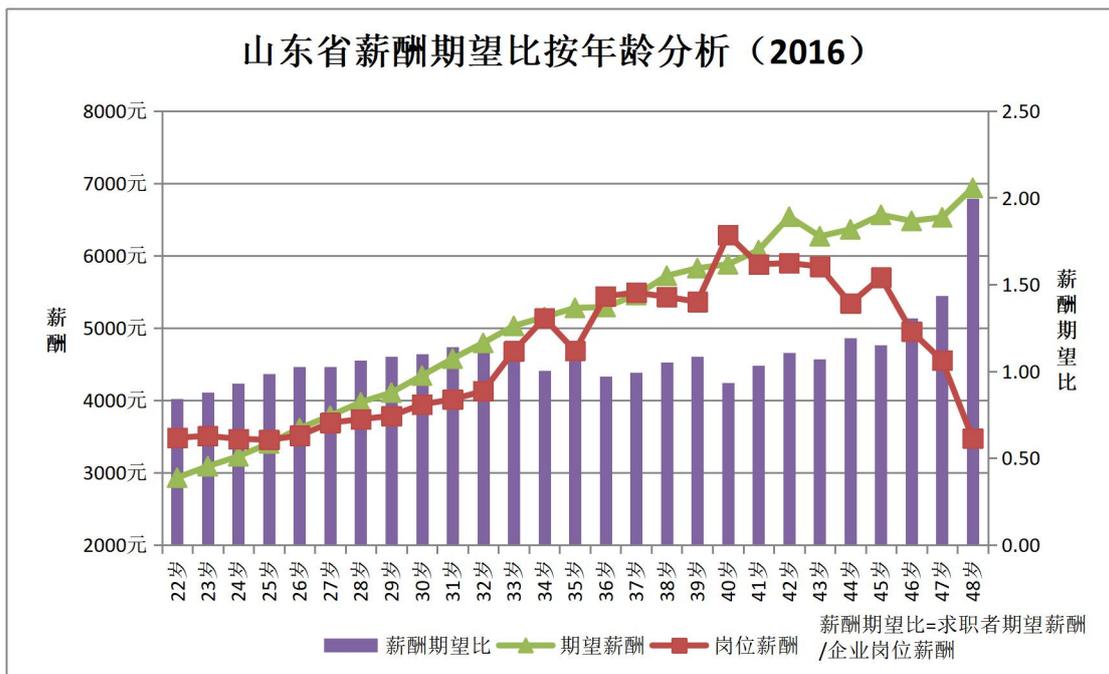
由上图所见，“薪酬期望比”最低的岗位前三名为歌手/乐手、演员/模特、会务经理/专员，都属于艺术界相关职位，说明艺术类相关岗位比较吃香，市场上提供的薪酬水平远远超过了艺术从业者的期许，就业前景看好。而“薪酬期望比”比较高的岗位大多分布在房地产、工程、IT、企业管理等领域，这几类岗位提供的薪酬远远达不到求职者的期望，差距比较大。

5.4.4 薪酬期望比按学历层次分析



从整个学历层次来看，“薪酬期望比”呈现了两头高中间低的现象，博士、中专、中技、高中、初中学历的薪酬期望比都大于 1，其中博士最高达到了 1.051，说明博士学历的求职者的期望薪酬满足起来比较难。而硕士、本科、大专的薪酬期望比小于 1，其中又以硕士生为最低达到了 0.839，说明硕士生的期望薪酬更容易得到满足。

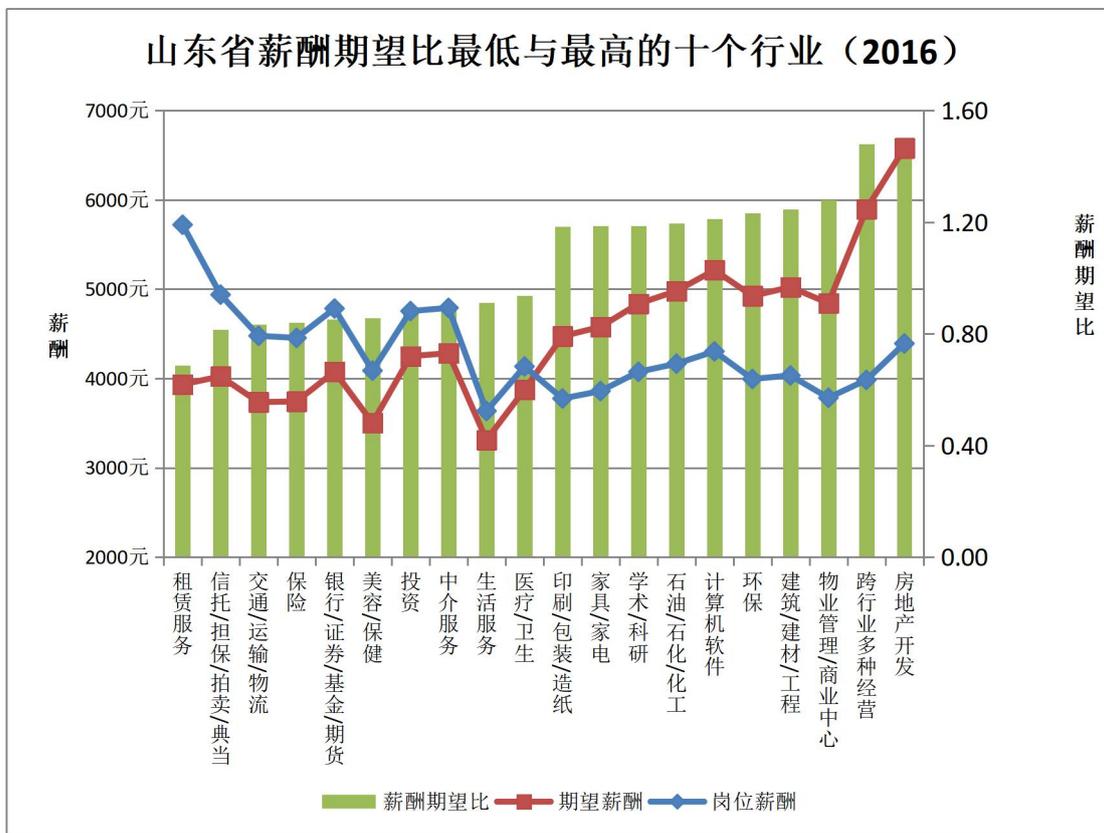
5.4.5 薪酬期望比按年龄分析



从 22 岁到 48 岁的职业生涯周期中，32 岁以前薪酬期望比在逐步提升，之

后便开始下降，到了 44 岁又开始逐步提升， 48 岁出现猛增。整个趋势是先低后高，然后再降低，最后又升高的趋势。“薪酬期望比”高表示求职者的期望薪酬很难满足，而低表示很容易满足。因此从 22 岁到 32 岁，求职者的期望薪酬呈现越来越不容易满足的趋势，但是到了 33 岁到 44 岁这个年龄段，市场上提供的岗位薪酬基本能够满足求职者的期望，然后 44 岁以后情况又发生逆转，求职者的期望薪酬越来越不容易得到满足，而且 48 岁以后出现巨大的逆差，这个年龄段的求职者的期望薪酬继续升高，但是市场上给予此年龄段的人的岗位薪酬却出现了明显的下降，实属无奈。

5.4.6 薪酬期望比最低与最高的十个行业



“薪酬期望比”比较低的行业基本分布在金融、保险、银行、投资等行业，这些行业往往能提供超出求职者预期的岗位薪酬。而房地产、物业、建筑、环保、计算机软件等行业的求职者的期望薪酬往往比较高，而市场上却不能提供相应的岗位薪酬，因此这些行业的“薪酬期望比”比较高。