

2019 山东省白领就业市场蓝皮书
齐鲁人才研究院著

山东省白领就业市场 蓝皮书·2019

BLUE BOOK OF EMPLOYMENT

齐鲁人才研究院/著

 中国商务出版社
CHINA COMMERCE AND TRADE PRESS

目 录

第 1 章 山东省就业市场人才需求	1
1.1 独立雇主数按 17 地市分析, 青岛独居榜首.....	1
1.2 岗位需求量按行业分析, 互联网/电子商务独占鳌头.....	2
1.3 在企业需求量最多的十大岗位中, 销售类独占三成.....	3
1.4 企业岗位需求量按学历分析, 专科生占比最大.....	4
1.5 企业岗位需求量按工作经验分析, 1-2 年需求最旺盛.....	5
1.6 企业岗位需求量按年龄分析, 36 岁呈断崖式跌落.....	6
1.7 企业岗位需求量按企业性质分析, 民企是招聘“主力军”.....	7
1.7.1 民企独立雇主数按 17 地市分析, 济青为主要聚集地.....	8
1.7.2 民企岗位需求量按学历分析, 专科生最受青睐.....	11
1.8 企业岗位需求量按企业规模分析, 小微企业占主导.....	12
第 2 章 山东省就业市场求职者供给	13
2.1 17 地市求职者数量占比分析, 青岛市成人才最大聚集区.....	13
2.2 求职者数量按性别分析, 男性占六成.....	14
2.2.1 求职者男女比按城市分析, 济青最平衡.....	15
2.3 求职者数量按年龄分析, 人才市场趋于年轻化.....	16
2.4 求职者数量按婚姻状况分析, 四成处于未婚状态.....	17
2.4.1 17 地市求职者未婚率分析, 青岛求职者未婚率全省第一.....	18
2.4.2 求职者未婚率按学历分析, 硕士学历求职者未婚率最高.....	19

2.5	求职者数量按学历分析，大专学历是求职主力军.....	20
2.5.1	求职者学历层次按性别分析，学历越高越平衡.....	21
2.6	求职者数量按工作经验分析，应届毕业生占比最大.....	22
2.7	山东求职者意向城市分析，青岛成首选.....	23
2.7.1	求职者意向城市按学历分析，高学历人才首选青岛.....	24
2.8	求职者青睐行业分析，机械/设备/重工行业排第一.....	25
2.9	求职者青睐岗位分析，文职类岗位最受女性求职者欢迎.....	26
2.10	求职者数量按学科门类分析，工科类求职者最多.....	27
2.11	求职者数量按企业性质分析，来自民企的求职者是主力.....	28
2.12	求职者原职务级别按性别分析，女高管不足两成.....	29
2.13	求职者数量按离职原因分析，薪酬不再是首要因素.....	30

第3章 山东省就业市场人才供求关系..... 31

3.1	山东省岗位竞争指数分析.....	31
3.1.1	岗位竞争指数按季度分析，一季度竞争最为激烈.....	31
3.1.2	岗位竞争指数按企业规模分析，小微企业竞争力上升.....	33
3.1.3	岗位竞争指数按企业性质分析，外企竞争“白热化”.....	34
3.1.4	岗位竞争指数按行业分析，石化领衔十大热门行业.....	35
3.1.5	岗位竞争指数按行业分析，保险成十大冷门行业之首.....	36
3.2	山东省就业难度指数分析.....	37
3.2.1	就业难度指数按17地市分析，沿海地区就业难度低.....	37
3.2.2	就业难度指数按行业分析，网络游戏人才紧俏.....	38
3.2.3	就业难度指数按学历分析，硕士成“就业钉子户”.....	40
3.2.4	就业难度指数按学科门类分析，法学最难就业.....	41
3.2.5	就业难度指数按年龄分析，35岁遇职场危机.....	42
3.2.6	就业难度指数按工作经验分析，10年以上求职者择业面窄.....	43

第 4 章 山东省人才流动	44
4.1 人才流动占比按区域分析, 超八成选择省内.....	44
4.1.1 人才流动按 17 地市分析, 十市人才首选济南.....	45
4.1.1.1 人才流动按 17 地市分析, “济青” 大不相同.....	46
4.1.2 人才流入比按 17 地市分析, 青岛人才净流入量最多.....	47
4.1.3 送钱送户口, 山东省部分城市人才政策简介.....	48
4.2 人才跨省流动分析.....	53
4.2.1 人才流入占比按省份分析, “东三省” 人才更青睐山东.....	53
4.2.2 人才流出占比按省份分析, “新一线” 城市吸附力强.....	54
4.3 山东省 2018 届山东高校毕业生流动分析.....	55
4.3.1 流向占比按区域分析, 近七成毕业生选择省内就业.....	55
4.3.2 流向占比按 17 地市分析, “三核” 优势明显.....	56
4.3.3 流向占比按省份分析, 普遍流入 “两小时交通圈”	57
4.3.4 毕业生流出占比按学科大类分析, 计算机类已成流失重灾区.....	58
4.3.5 毕业生流失因素占比分析, 政策不再是核心竞争力.....	59
4.4 山东省职场白领跳槽分析.....	60
4.4.1 求职者平均跳槽周期分析, 工作稳定性逐年增强.....	60
4.4.2 跳槽周期按 17 地市分析, 青岛人最不稳定.....	61
4.4.3 跳槽周期按性别分析, 男性更加稳定.....	62
4.4.4 跳槽人数按年龄段分析, 90 后成跳槽积极分子.....	63
4.4.5 跳槽周期按学历分析, 硕士最爱跳槽.....	64
4.4.6 跳槽周期按行业分析, 第三产业所属行业从业者跳槽活跃.....	65
4.4.7 跳槽周期按岗位分析, 互联网相关岗位稳定性差.....	66
第 5 章 山东省薪酬与福利	68
5.1 山东省市场化平均薪酬分析.....	68
5.1.1 市场化平均薪酬历年走势, 2018 年同比上涨 638 元.....	68

5.1.2	市场化平均薪酬分布, 3K-5K 月薪占主导.....	69
5.1.3	部分地市市场化平均薪酬.....	70
5.1.3.1	部分地市市场化平均薪酬与 GDP 排名, 青岛全省第一.....	70
5.1.3.2	部分地市市场化平均薪酬与房价, 青岛人 22.13 年买一套房.....	72
5.1.3.3	山东省 17 地市最低工资标准一览表.....	73
5.1.4	市场化平均薪酬按学历分析, 硕士涨幅最大.....	75
5.1.4.1	部分地市市场化平均薪酬按学历分析, 小城市有大发展.....	76
5.1.5	市场化平均薪酬按企业性质分析, 民营企业竞争压力大.....	77
5.1.5.1	不同性质企业市场化平均薪酬按学历分析, 民企硕士薪酬高.....	78
5.1.6	市场化平均薪酬按工作经验分析, 越“老”越吃香.....	79
5.1.7	市场化平均薪酬按年龄分析, 48 岁不敌 25 岁.....	80
5.1.8	市场化平均薪酬按行业分析, 金融类行业普遍高薪.....	81
5.2	求职者期望薪酬分析.....	82
5.2.1	求职者期望薪酬历年增长趋势, 2018 年稳步增长.....	82
5.2.2	求职者期望薪酬按部分地市分析, 济南涨幅最大.....	83
5.2.3	求职者期望薪酬按性别分析, 男性上涨 462 元.....	84
5.2.4	求职者期望薪酬按婚姻状况分析, 男性婚后上涨 2492 元.....	85
5.3	薪酬期望比分析.....	86
5.3.1	历年薪酬期望比, 2018 年持续下降.....	86
5.3.2	薪酬期望比按学历层次分析, 博士最高.....	87
5.4	福利分析.....	87
5.4.1	各项福利提供率对比分析, 社保占比最高.....	88
5.4.2	福利提供率按企业性质分析, 民企竞争力不足.....	89
5.4.3	福利提供率按企业规模分析, 公司越大福利体系越完善.....	91
5.4.4	五险一金提供率按 17 地市分析, 青岛居全省第一.....	92
5.4.4.1	五险一金提供率按行业分析, 不同行业各有千秋.....	94
5.4.5	年终奖提供率按 17 地市分析, 济南占比最高.....	95

5.4.5.1 年终奖提供率按行业分析, 第三产业占主导.....	96
5.4.6 90后“特供版”福利.....	97
第6章 山东媒体报道.....	99
6.1 济南咋留住70万存量在校生.....	99
6.2 二季度德州人才大数据出炉: 济南人最爱来德州工作.....	104
6.3 企业偏爱校招, 2018山东校招互联网/电子商务行业后来居上.....	108
6.4 齐鲁人才网创始人吴强: 山东引才需“北引南截”.....	112
6.5 山东17地市暑假成本让你大吃一惊: 3102元才能撑起德州孩子暑假... ..	120
6.6 《2018山东三季度薪酬报告》, 岛城平均薪酬全省第一.....	125
6.7 大数据人才外省来抢本省也缺, 全省共有1444场校园宣讲会正在发布.....	129
6.8 齐鲁人才网发布山东人才流动报告 青岛人才吸附力全省第二.....	136
后记.....	141



第1章 山东省就业市场人才需求

人才需求是指社会在一定时期和范围内的人才需要能力，主要是分析独立雇主数、岗位需求量在不同指标系统下的数量变化。描述人才需求状态的指标系统主要包括地区、行业、企业性质、企业规模、学历、年龄工作经验等。通过不同维度的数据组合与分析，全方位的了解山东省就业市场人才需求概况。

山东省哪个城市独立雇主数最多？哪个行业及岗位人才需求量大？哪种规模的企业最缺人……本章节将为您带来多维度系统分析。

1.1 独立雇主数按 17 地市分析，青岛独居榜首



图 1-1 山东省独立雇主数、企业岗位需求量占比按 17 地市分析

从总体排名来看，17 地市独立雇主数和企业岗位需求量占比基本保持一致。其中，青岛、济南位列第一、二位，明显高于其他地市；德州独立雇主数占比仅为 1.5%。济南、青岛作为山东省两大经济龙头城市，完善的公共服务体系和广阔

的市场发展空间更有助于企业的壮大。再加上人才集聚效应的影响，成为企业家们争相入驻的首选。

每独立雇主平均岗位需求数越高，代表该城市企业招聘活动越频繁。综合山东省 17 地市数据来看，全省每独立雇主平均岗位需求数均值为 31，共有 11 个地市超过山东省平均水平。其中，威海平均岗位发布数最多，为 39 个，成为山东省“最具招聘活力”城市。

1.2 岗位需求量按行业分析，互联网/电子商务独占鳌头

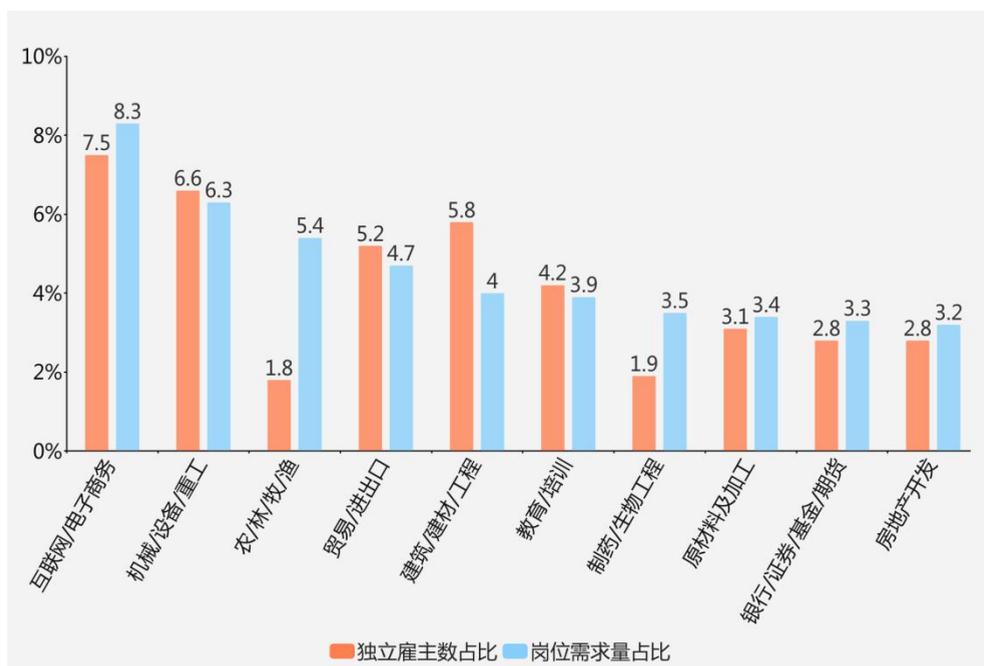


图 1-2 山东省岗位需求量及独立雇主数按行业分析（前十）

图 1-2 是山东省企业岗位需求量、独立雇主数占比排名前十的行业，可以清楚地看到不同行业所对应的独立雇主数和企业岗位需求差异。

从岗位需求量占比来看，互联网/电子商务行业最高，为 8.3%；其次为机械/设备/重工行业，岗位需求量为 6.3%，低于互联网/电子商务行业 2 个百分点；农/林/牧/渔行业位列第三位，岗位需求量为 5.4%；其他行业均在 5% 以下。

从独立雇主数占比来看，互联网/电子商务行业以7.5%的独立雇主数占比位列第一位；其次为机械/设备/重工行业，独立雇主数占比为6.6%；建筑/建材/工程行业排名第三位，独立雇主数占比为5.8%。

通过这两组数据排名不难发现，互联网/电子商务行业均位居榜首。随着“互联网+”行动计划的提出，以及新旧动能转化的持续推进，山东企业正在试图利用“互联网+”推动商业模式创新转型，发展实体店+电子商务以改变传统的商业模式，从而实现“弯道超车”。互联网行业的高速发展势必会造成企业岗位需求量的增加。

1.3 在企业需求量最多的十大岗位中，销售类独占三成



图 1-3 山东省企业岗位需求量占比排名前十

岗位需求量是就业市场供求关系中的一项重要数据支撑，可以清楚地看到各岗位对人才的需求情况。如图 1-3 所示，业务员/销售代表岗位需求量最高，占比为 6.3%；其次是会计，岗位需求量占比为 2.9%；销售主管以 2.1% 的岗位需求量位居第三。从岗位性质来看，以业务员/销售代表、销售主管、电话销售为代表的

销售类岗位在此项排名中占据三成。

不体面、压力大、不稳定……是大众对销售岗位最为常见的评价，同时也是造成该岗位人员流动性大的重要因素。另一方面，销售类岗位需求旺盛，也能反映出企业业务扩张和拓展的发展趋势。日渐成熟的市场经济环境，使大部分企业的营销组织体系发生改变，尤其是近年来互联网经济的快速发展，催生出新零售、电商等营销模式，未来企业对于销售类的岗位人才需求量也会越来越大。

1.4 企业岗位需求量按学历分析，专科生占比最大

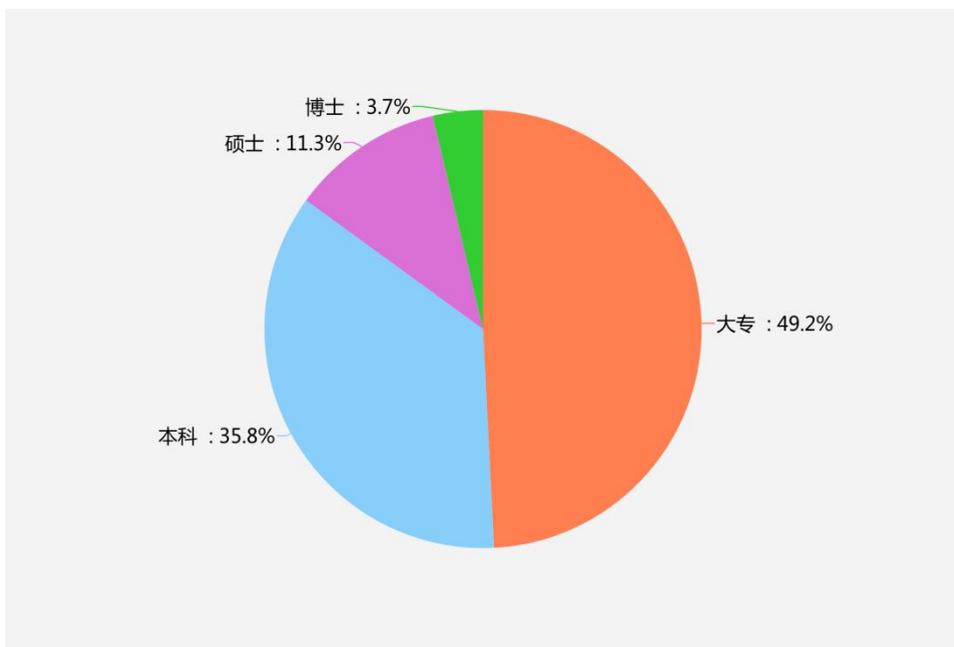


图 1-4 山东省企业岗位需求量占比按学历分析

都说“学历是敲门砖”，大多数人认为学历高低与就业前景是成正比的，学历越高，就业越容易。通过图 1-4 数据分析来看，企业岗位需求主要集中在大专及以上学历。要求是大专学历的企业岗位需求量占比最高，为 49.2%；要求是本科学历的企业岗位需求量位列第二位，占比为 35.8%；要求是硕士、博士学历企业岗位需求量相对较少。

山东作为工业大省，多年来一直保持着以传统制造业行业为主导的产业结构。

虽然在“互联网+”、“新旧动能转换”等时代大背景的推动下，山东省已经完成了从第二产业向第三产业的优化过渡，但因起步较晚，仍与广东、浙江、江苏等省份在一定差距，产业变革还需要相当漫长的过程，技术型人才仍然是当前企业需求的“中坚”力量。不过这种局面并非是一成不变的，伴随着传统行业的转型升级，企业岗位学历要求会越来越向高学历层次倾斜。

1.5 企业岗位需求量按工作经验分析，1-2年需求最旺盛

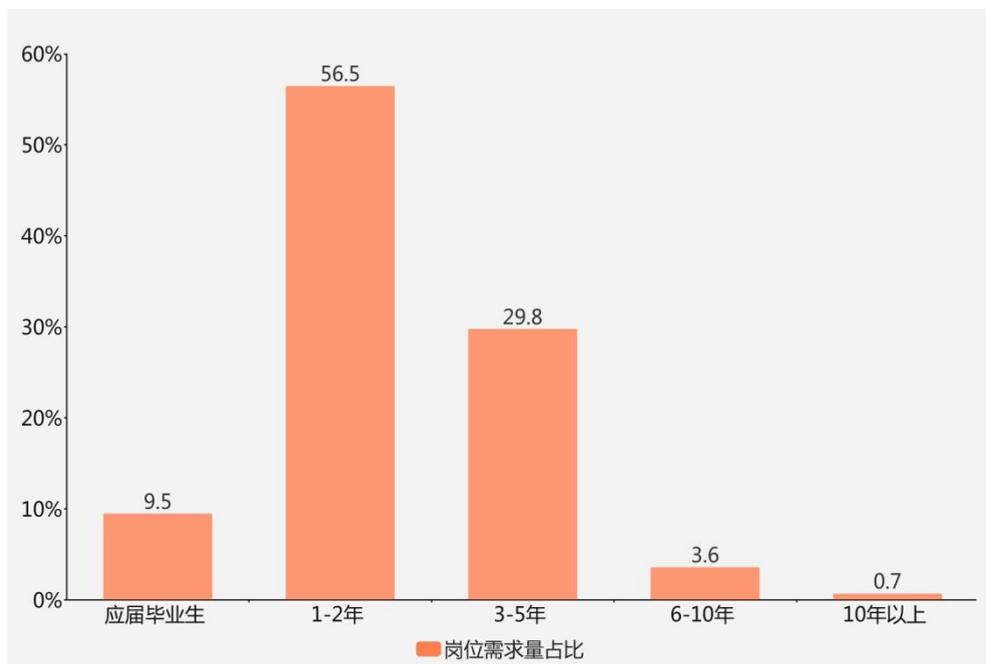


图 1-5 山东省企业岗位需求量占比按工作经验分析

工作经验是指从业者在工作过程中积累的宝贵方法或解决问题的技能，是一个长期积淀的过程，工作经验通常可以用工作年份来衡量。特别是专业性较强的岗位，除了学历是“硬性”指标外，工作经验的多少也是衡量求职者能否胜任的关键要素。通过图 1-5 数据分析来看，1-2 年工作经验的求职者需求量占比最高，为 56.5%；其次是 3-5 年工作经验的求职者，岗位发布量占比为 29.8%；应届毕业生位列第三，岗位发布量占比均为 9.5%；10 年以上占比最少，均在 2% 以下。

山东省岗位需求量占比与工作经验的关系大致呈求职者工作经验越丰富岗位需求量越少的趋势。对于求职者工作经验要求较高的岗位多为管理岗和技术岗，企业所设置的就业“门槛”相对较高。再加上企业需支付高额的用工成本，因此该类岗位企业需求量少。

1.6 企业岗位需求量按年龄分析，36岁呈断崖式跌落

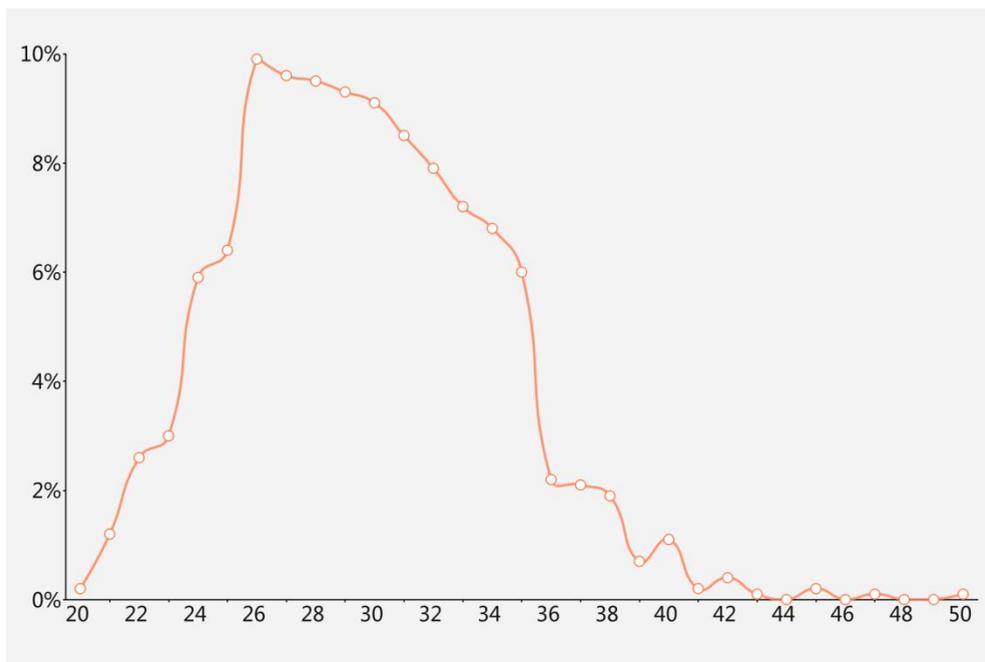


图 1-6 山东省企业岗位需求量占比按年龄分析

年龄是一种具有生物学基础的自然标志，是不可抗拒的自然规律，人作为行为主体，往往随着年龄及阅历的增长而产生不一样的价值观。对于山东省就业市场而言，不同年龄所对应的企业岗位需求量也是千差万别。从图 1-6 数据分析来看，企业岗位需求量从 20 岁开始逐渐攀升，26 岁达到顶峰，岗位需求量占比为 9.9%，35 岁后出现断崖式下跌，岗位需求量占比由 6% 下降至 2.2%，降幅为 3.8%，“中年危机”现象凸显。

“中年危机”是职场生涯中普遍存在的问题。这个年龄段的求职者虽然在工

作经验方面占绝对优势，但是多年单一的工作模式已经形成了传统的固化思维，相比较于低工作经验求职者来说，可塑性及学习能力较弱。山东省企业结构以中小企业为主，且多为创业型公司，企业生存压力大，所以具有创新思维的“年轻化”求职者更符合企业岗位需求。

1.7 企业岗位需求量按企业性质分析，民企是招聘“主力军”

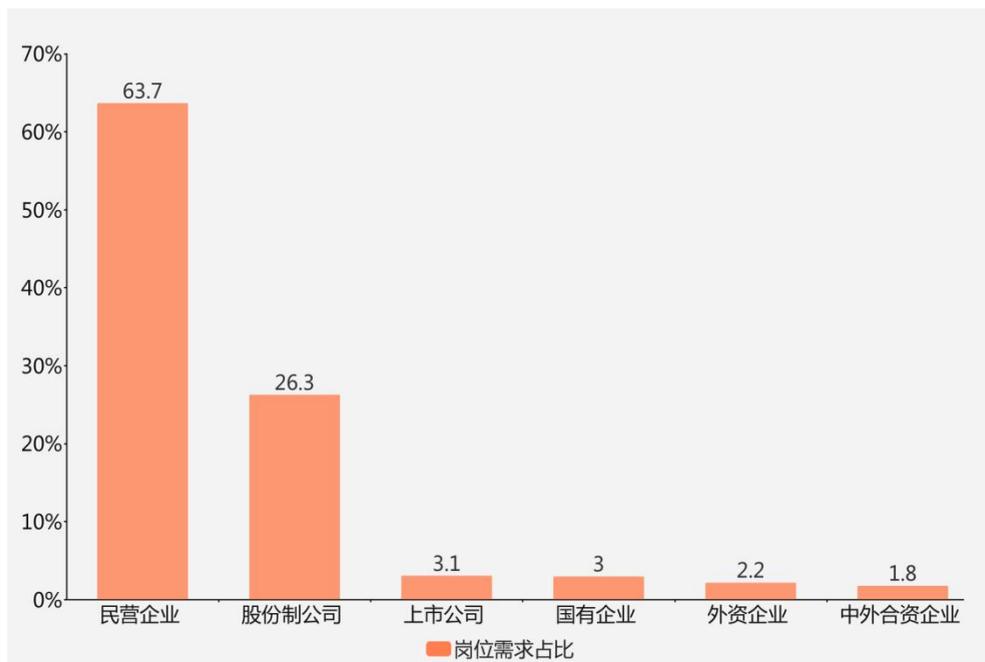


图 1-7 山东省企业岗位需求量占比按企业性质分析

通过图 1-7 数据分析来看，民营企业岗位需求量占比最高，为 63.7%；股份制公司位列第二位，岗位需求量占比为 26.3%；其他性质的企业均在 3% 以下，差距不大。

随着民营经济快速发展，民营企业就业环境也在不断提高，在推动经济发展方面发挥着举足轻重的作用。就山东省而言，民营经济贡献了全省 50% 以上的 GDP、60% 以上的投资、70% 以上的税收，占市场主体的 90% 以上。近日，山东出台了《关于支持民营经济高质量发展的若干意见》，针对民营企业反映突出的痛点、难点问题

题，围绕减轻企业税费负担、营造公平竞争环境等 6 个方面提出 35 条具体措施，大力支持民营经济高质量发展。正是因为民营企业在我省国民经济庞大的体量，因此才能成为人才吸纳的主要阵地。

1.7.1 民企独立雇主数按 17 地市分析，济青为主要聚集地

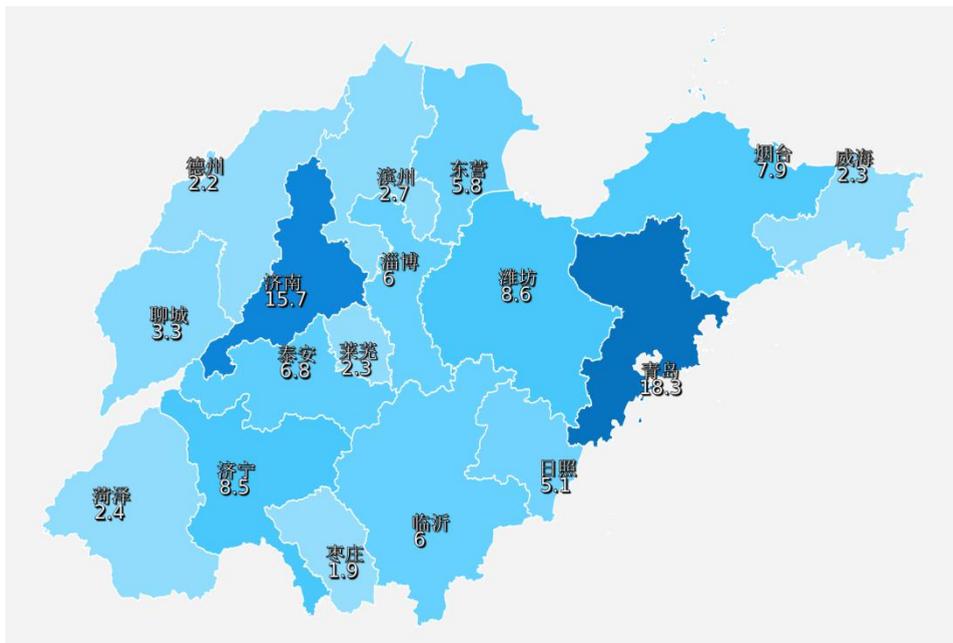


图 1-7-1 山东省民营企业独立雇主数占比按 17 地市分析

通过图 1-7-1 数据分析来看，山东省 17 地市民营企业数量占比大致分为四个梯队，青岛、济南属第一梯队，独立雇主数占比分别为 18.3%和 15.3%，包揽山东省近三分之一的民营企业独立雇主，成为民营企业的主要聚集地；潍坊、济宁、烟台属第二梯队，独立雇主数占比均在 7%以上；泰安、淄博、临沂、东营、日照属第三梯队，独立雇主数占均在 5%以上；聊城、滨州、菏泽、威海、莱芜、德州、枣庄属于第四梯队，独立雇主数占比均在 3%以下。

济南、青岛作为山东省会城市和经济重心，便利的交通条件及经济优势成为企业入驻的首选，占据民企总量优势。但是从 2018 年 7 月底山东省工商联、山东省经济和信息化委员会等七部门联合发布的《2018 年山东省民营企业 100 强名单》

中显示，济青两地优势不突出。“百强企业名单”中东营市、潍坊市居于第一、二位，分别有22和14家企业入围；临沂、淄博、滨州紧随其后，各有8家企业入选；济南、青岛上榜数据仅为3家和6家。以下是2018年山东省民营企业100强名单：

2018 山东省民营企业百强名单			
企业名称	城市	企业名称	城市
万达控股集团有限公司	临沂	临沂新程金锣肉制品集团有限公司	临沂
山东大海集团有限公司		天元建设集团有限公司	
利华益集团股份有限公司		山东奥德燃气有限公司	
华泰集团有限公司		金正大生态工程集团股份有限公司	
山东海科化工集团		山东远通汽车贸易集团有限公司	
山东科达集团有限公司		山东金升有色集团有限公司	
东营鲁方金属材料有限公司		华盛江泉集团有限公司	
山东金岭集团有限公司		山东清沂山石化科技有限公司	
山东胜通集团股份有限公司		山东魏桥创业集团有限公司	
东营方圆有色金属有限公司	山东京博控股股份有限公司		
富海集团有限公司	山东创新金属科技有限公司		
万通海欣控股股份有限公司	西王集团有限公司		
东辰控股集团有限公司	山东渤海实业股份有限公司		
山东金茂纺织化工集团有限公司	香驰控股有限公司		
山东垦利石化集团有限公司	山东永鑫能源集团有限公司		
山东中海化工集团有限公司	山东三星集团有限公司		
山东科瑞控股集团有限公司	山东金诚石化集团有限公司	淄博	
东营齐润化工有限公司	山东博汇集团有限公司		
山东亨圆铜业有限公司	山东清源集团有限公司		
山东东方华龙工贸集团有限公司	山东汇丰石化集团有限公司		
兴源轮胎集团有限公司	东岳集团		
山东齐成石油化工有限公司	淄博齐翔腾达化工股份有限公司		

山东晨鸣纸业集团股份有限公司	潍坊	淄博商厦股份有限公司	烟台
中化弘润石油化工有限公司		南山集团有限公司	
鲁丽集团有限公司		山东鲁花集团有限公司	
歌尔股份有限公司		烟台恒邦集团有限公司	
山东寿光鲁清石化有限公司		道恩集团有限公司	
山东海王银河医药有限公司		龙大食品集团有限公司	
金猴集团有限公司		隆基集团有限公司	
山东联盟化工集团有限公司		山东如意国际时尚产业投资控股有限公司	济宁
山东潍焦控股集团有限公司		山东太阳控股集团有限公司	
诸城外贸有限责任公司		华勤橡胶工业集团有限公司	
山东天保工贸有限公司		山东荣信集团有限公司	
潍坊特钢集团有限公司		山东东明石化集团有限公司	菏泽
山东潍坊百货集团股份有限公司		山东玉皇化工有限公司	
得利斯集团有限公司		中信国安化工有限公司	
潍坊昌大建设集团有限公司		山东步长制药股份有限公司	
中融新大集团有限公司		青岛	山东齐鲁制药集团有限公司
青建集团股份公司	山东苏宁易购商贸有限公司		
山东新希望六和集团有限公司	济南圣泉集团股份有限公司		
新华锦集团	信发集团有限公司		聊城
利群集团股份有限公司	新凤祥控股集团有限责任公司		
青岛世纪瑞丰集团有限公司	临清三和纺织集团有限公司		
赛轮金宇集团股份有限公司	石横特钢集团有限公司		泰安
即发集团有限公司	瑞星集团股份有限公司		
日照钢铁控股集团有限公司	日照	威高集团有限公司	威海
岚桥集团有限公司		三角集团有限公司	
山东五征集团有限公司		山东泰山钢铁集团有限公司	莱芜
日照兴业集团有限公司		山东九羊集团有限公司	
浮来春集团股份有限公司		永锋集团有限公司	

1.7.2 民企岗位需求量按学历分析，专科生最受青睐

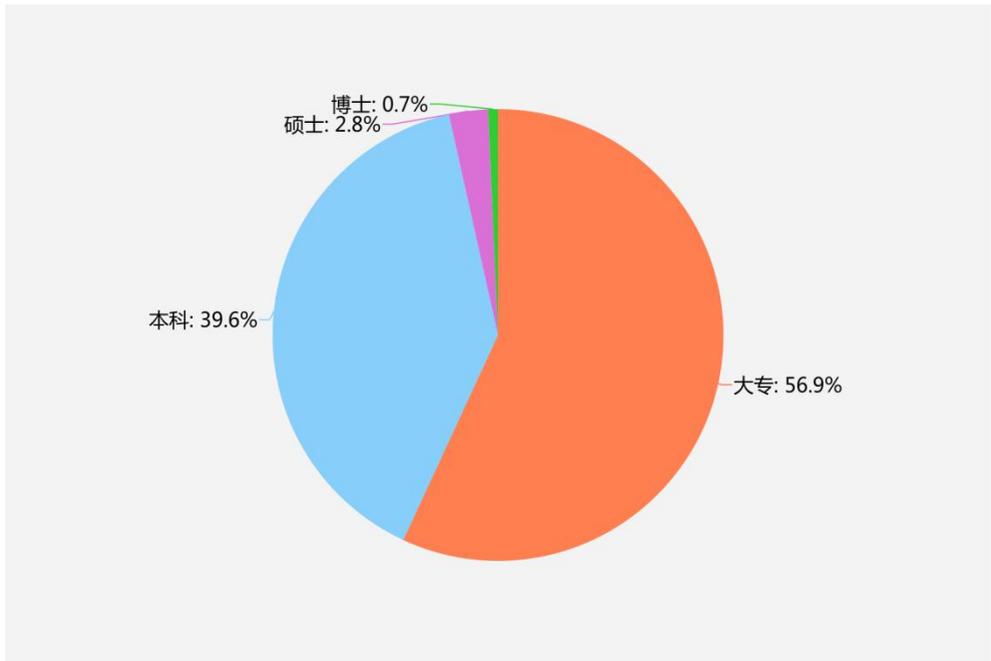


图 1-7-2 山东省民营企业岗位需求量占比按学历分析

通过对图 1-7-2 数据分析来看，山东民营企业岗位学历要求多集中在大专及本科学历。其中，要求为大专学历的企业岗位需求量占比最多，达 56.9%，占有学历层次岗位需求量的一半以上；要求为本科学历的企业岗位需求量占比为 39.6%；需求为硕士、博士学历企业岗位需求量相对较少。

企业岗位需求量占比与求职者学历的关系大致呈求职者学历越高，企业岗位需求量越少的趋势。而民营企业最大的特点就是规模较小，在生产规模、员工福利待遇、资产拥有量及影响力都不及资本雄厚的“大企业”，很难对更高学历层次的求职者构成吸引力。

1.8 企业岗位需求量按企业规模分析，小微企业占主导

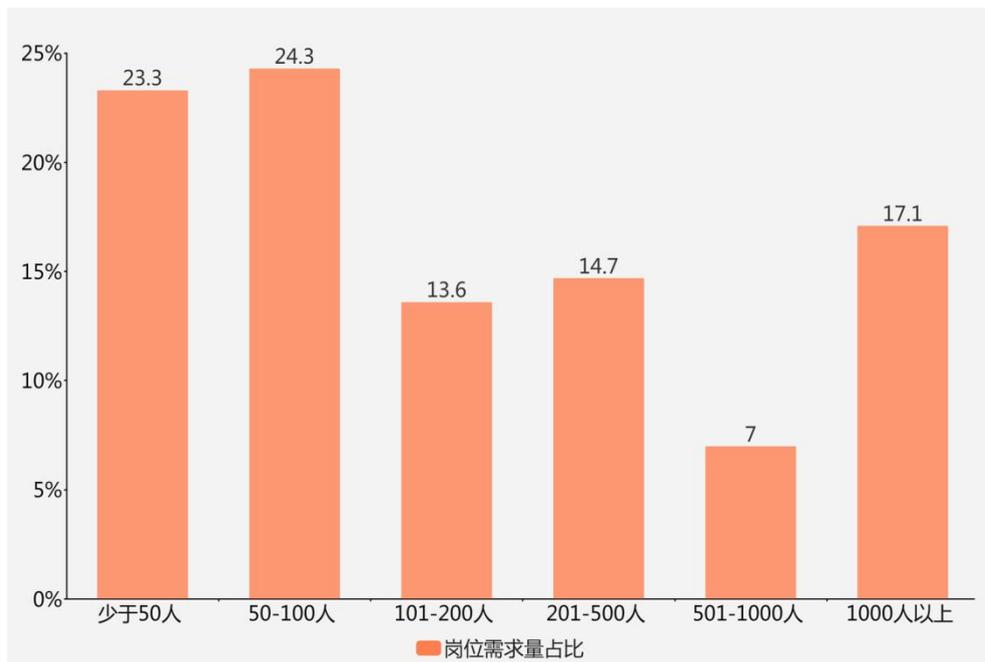


图 1-8 山东省企业岗位需求量占比按企业规模分析

企业规模的大小是衡量企业综合实力的一项重要指标，因实力不均而导致的岗位需求量存在差异性也是必然的。通过图 1-8 数据分析来看，50-100 人规模的岗位需求量占比最高，为 24.3%；少于 50 人规模的企业岗位需求量以 1% 的微弱差距位列第二位；1000 人以上规模的企业排名第三位，岗位需求量占比为 17.1%。

综上所述，100 人及以下小微企业在此项排名中表现的尤为突出。随着 2011 年“小微企业”概念的正式提出，这种更为贴近市场、适应市场的企业形式在经济新常态的大背景下广受关注，加之“大众创业、万众创新”风潮的崛起，带动了越来越多有志之士以小微企业为基点创新创业，也是造成我省小微企业数量占比高的主要原因。

影响因素之一。2018年山东各地市“抢人大战”进行的如火如荼，“人口红利”转变为“人才红利”。2018年6月，青岛发布“五大工程”，在20大领域全球招才，目标5年拟聚才百万。济南作为省会城市，在引才政策力度方面也不甘落后，早在2017年济南就已经推出“人才新政30条”。但从全国来看，济南引才的压力相比一线城市，尤其在高层次人才方面还有不小差距。要想在“人才大战”中突围，济南既要提升城市竞争力和营商环境，还要进一步放低门槛。

2.2 求职者数量按性别分析，男性占六成

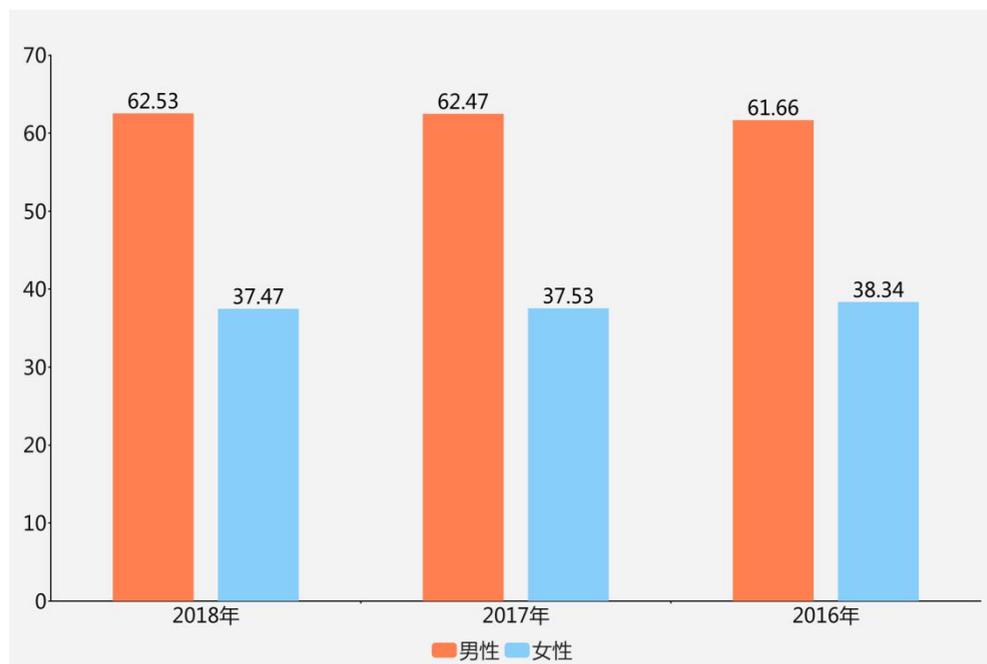


图 2-2 山东省求职者数量占比按性别分析（2016-2018）

如上图所示，山东省就业市场依然以男性为主导，男性求职者数量占六成以上。从近三年的数据来看，2016年男性求职者数量占比为61.66%，到2018年增长为62.53%，上涨约0.87个百分点，女性求职者数量占比则有所减少。

女性就业难的问题一直受到社会各界的高度关注，结婚、生育、二胎等都制约着女性职业生涯的发展。首先是受到“男主外、女主内”思想的限制，部分职

场女性在结婚后因为家庭原因不得不退出职场。特别是“全面二孩”政策以来，女性就业再遭“职业瓶颈”，缺乏配套政策，让更多女性求职者在求职时被拒之门外。如何在“全面二孩”政策实施后进一步保障女性平等就业，也成为人们普遍关注的社会话题。

2.2.1 求职者男女比按城市分析，济青最平衡

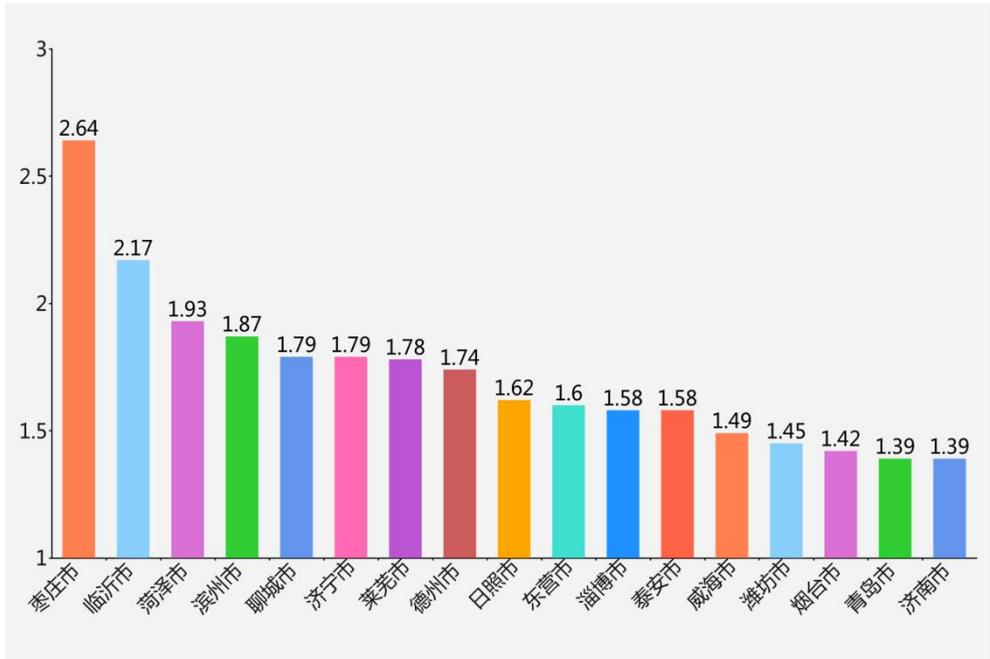


图 2-2-1 山东省 17 地市求职者男女比例分析

求职者男女比例（男女比例=男性求职者数量/女性求职者数量）可以反映出当地的求职者性别构成。如上图所示，枣庄市求职者男女比例高达 2.64，意味着男性求职者是女性的 2.64 倍，是差距最大的城市；青岛与济南的比例仅 1.39，是全省求职者构成最平衡的城市。整体来看，山东 17 地市男女比例呈现出从内陆城市向沿海城市递减，从经济发展水平较低城市向经济发达城市递减的趋势。

求职者男女比例与当地人口性别比例也有着重要关系，性别比例指的是每 100 名女性对应男性的数量。根据山东省统计局发布的数据来看，枣庄、菏泽、

临沂三市性别比例分别为 110.95、109.48、107.64，分列山东 17 地市性别比例的前三位，男性远远多于女性。男女比例还与城市产业结构有着密切的关系，青岛、烟台、济南作为山东 GDP 的“三驾马车”，对人才的需求量也要多于其他城市，这三个城市第三产业占较大比例，互联网、人力资源等服务类行业发展较快，为更多的女性提供了较多的就业机会，男女比例因此较小。但是如东营、淄博两市，以重工业为主，因此男性求职者数量较多，男女比例相对较大。另外求职者男女比例与经济发展水平有着一定的关系，经济发展水平越高的城市，其男女比例越小。

2.3 求职者数量按年龄分析，人才市场趋于年轻化

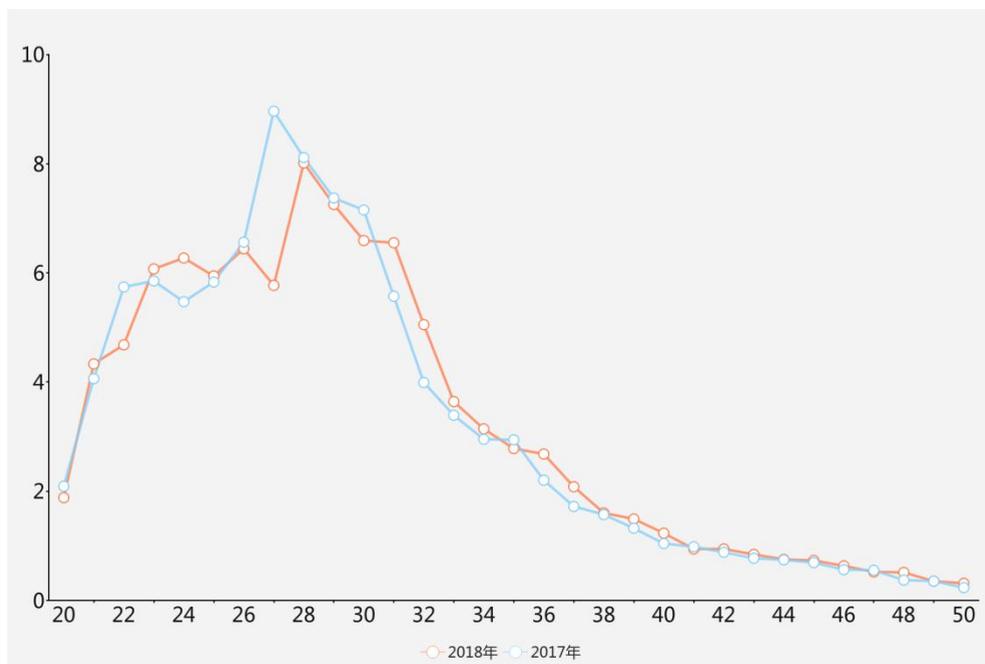


图 2-3 山东省求职者年龄分析

2018 年山东省求职者年龄多集中在 22—30 岁之间，29 岁之后，求职者数量逐步下降，31-33 岁下降幅度最大，37 岁之后的求职者数量占比低于 2%。这一方面与招聘需求相关，另一方面与求职者职业生涯所处时期也有一定的关系。

求职者按年龄段可分为探索期(30岁之前)、定位期(30-35岁)、稳健期(35-40岁)以及收获期(40岁之后),因此30岁之前的求职者在就业市场最为活跃。进入定位期之后,求职者数量逐渐下降。稳健期之后占比已经低于2%,主要原因便是中年危机的到来,岗位需求量的明显减少是造成求职者活跃度下降的直接原因,失去了市场,让35岁之后的求职者不敢轻易跳槽。

2.4 求职者数量按婚姻状况分析,四成处于未婚状态

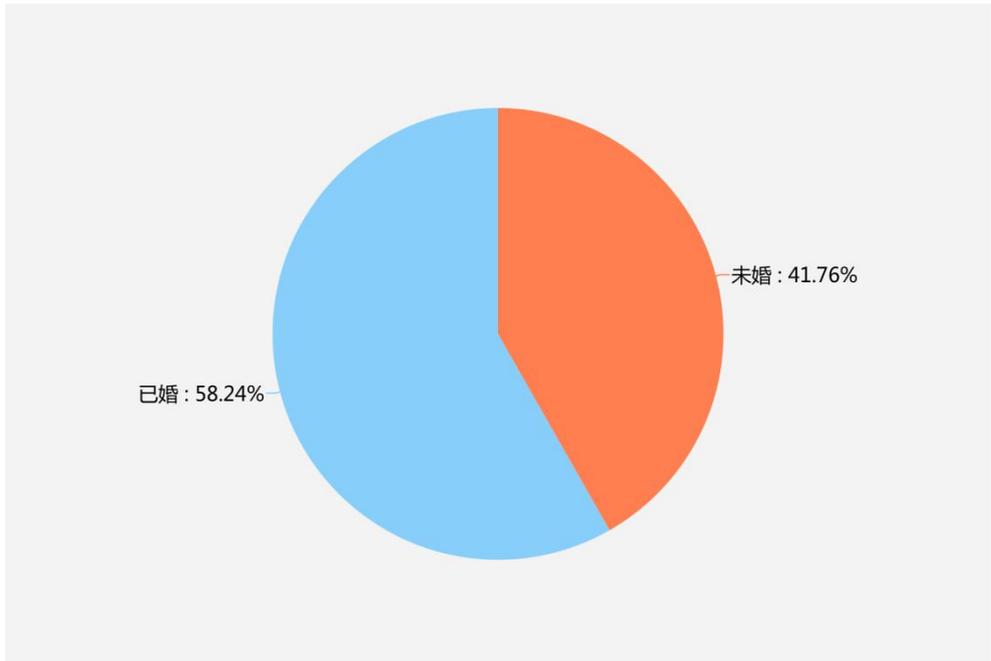


图2-4 山东省求职者婚姻状况占比分析

如上图所示,山东省已婚求职者占58.24%,未婚求职者占41.76%,比已婚求职者少16.48%。

首先这与求职者年龄结构有着直接关系,目前我国平均结婚年龄为26岁,男性比女性高2.3岁,山东省平均结婚年龄为24.2岁。山东省求职者年龄多集中在22-30岁之间,这个年龄段正处于婚育年龄。另外据山东民政部数据显示,山东省平均结婚率自2011年开始下滑,2018年山东省结婚率仅排在全国倒数第五

位，随着生活成本的不断增加，结婚率将继续减小，求职者已婚数量的占比将减少，未婚数量占比也将逐渐增加。

2.4.1 17 地市求职者未婚率分析，青岛求职者未婚率全省第一

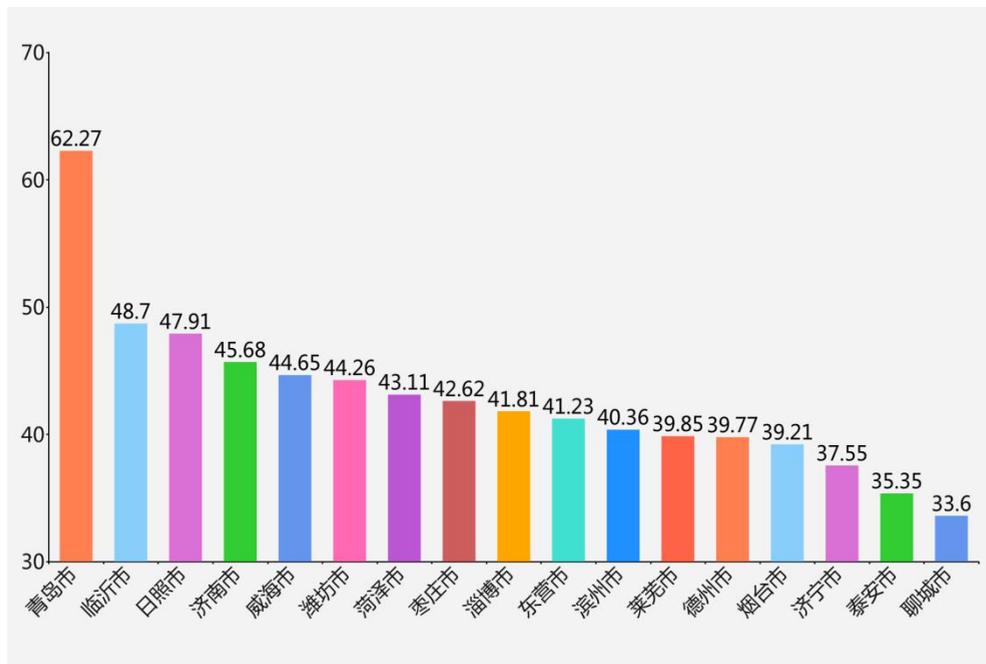


图 2-4-1 山东省 17 地市求职者未婚率分析

从山东省 17 地市求职者未婚率（未婚率=未婚求职者数量/总数）排行来看，青岛、临沂、日照、济南求职者未婚率排名靠前，其中青岛求职者未婚率达到 62.27%，高出排名第二的临沂约 14%，成为未婚率最高的城市，聊城求职者未婚率最低，仅 33.6%。

求职者的婚姻状况不仅受到收入水平影响，还与求职者所处的工作、生活阶段有直接关系，同时会受到户口、教育、养老、职业发展、房价等多方面因素的影响。青岛作为沿海经济发达地区，房价高、消费水平高，这也加大了青岛求职者的结婚成本，造成未婚率居高不下。临沂房价与济南青岛相比还有一定差距，但是求职者未婚率也达到 48.7%，一是因为临沂是人口大市，求职者较多，二是

每一个地市所处的经济结构、地理环境、风土人情不一样，这都影响婚姻状况。

2.4.2 求职者未婚率按学历分析，硕士学历求职者未婚率最高

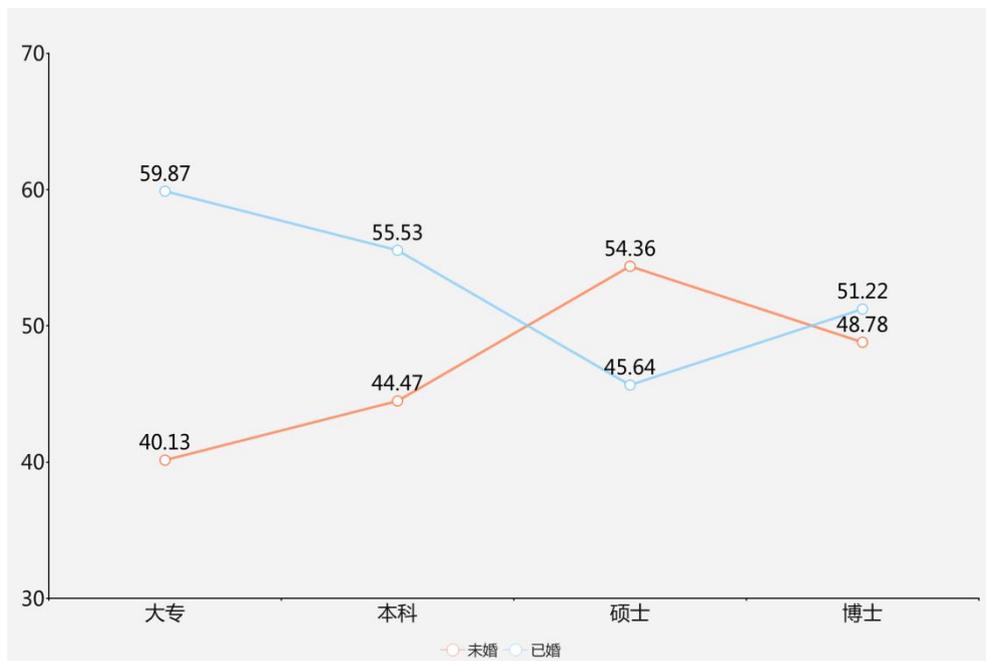


图 2-4-2 山东省求职者未婚率按学历层次分析

“学历越高，找对象越难吗？”硕士学历层次未婚率达到 54.36%，是唯一一个未婚比例大于已婚比例的学历层次；博士学历求职者的未婚率以 48.78% 排在各学历层次的第二位。

造成硕士、博士等高学历求职者未婚率较高的主要原因是投入学习的时间过多，社交时间少。如今随着高校的扩招，高校毕业生越来越多，研究生在就业方面比本科生有一定的优势，因此考研成为大部分本科生考虑的方向，这就需要投入更多的时间成本，造成了没有足够的时间发展社交圈。第二个原因是研究生的圈子较本科生更加固定，多以课题组为主，加之繁忙的科研压力，在找对象方面更是无暇兼顾。另外高学历的女性独立性高，也是造成未婚率高的原因之一。

比起本科生，硕士、博士群体年龄偏大，更容易感受到来自生活、社会和家

庭的压力。高房价、高物价、赡养父母、子女的抚养教育等问题，压力之下不少人只能先专注事业而不是感情。

2.5 求职者数量按学历分析，大专学历是求职主力军

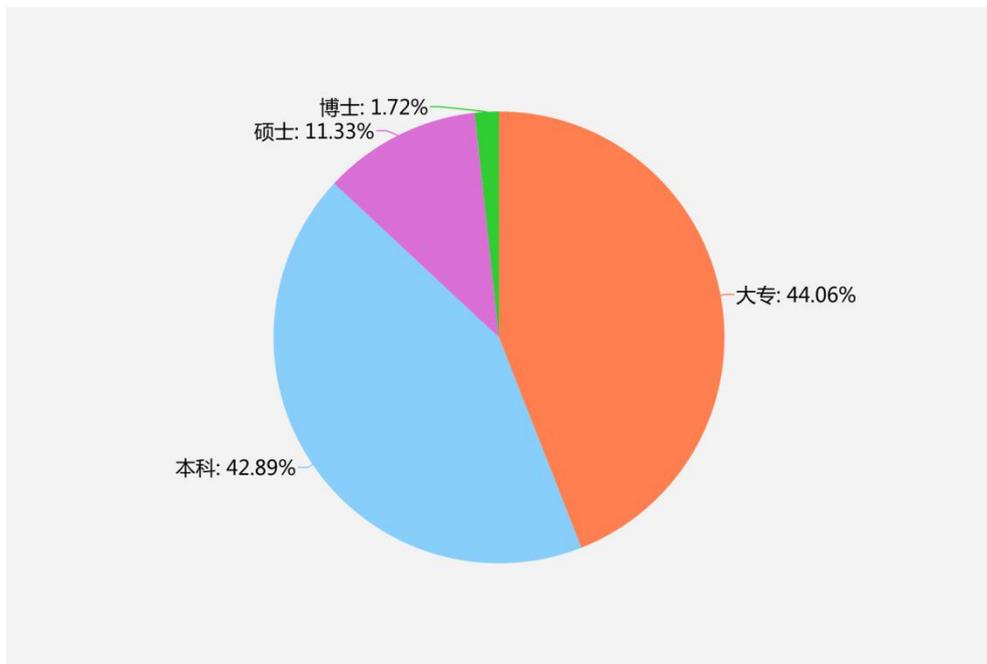


图 2-5 2018 年山东省求职者数量占比按学历分析

山东省求职者以大专学历和本科学历为主，求职者数量占比分别为 44.06%和 42.89%，大专学历占比略高于本科学历，成为山东求职市场最主要人群；硕士学历的占比较去年上升约 3%，达到 11.33%。2018 年山东硕士研究生报考人数高达 21 万，因此该届硕士研究生走向就业岗位时，硕士学历求职者的占比将进一步提高。博士学历求职者占比下降约 4%，这与博士学历的求职者求职活跃度有关。

山东省作为教育大省，共有 143 所大学，其中本科 67 所，专科 76 所，以山东大学、中国石油大学、中国海洋大学等知名院校为代表，为山东持续输入大量人才。拥有一技之长的专科学历求职者，特别是工科类的专业，在就业方面有着一定的优势。2018 年的抢人大战在学历方面的争夺，已经扩大到专科学历，以青

岛为例，针对大专生先落户后就业政策已经实行。这让更多的专科学历求职者跃跃欲试，市场活跃度增加。

2.5.1 求职者学历层次按性别分析，学历越高越平衡

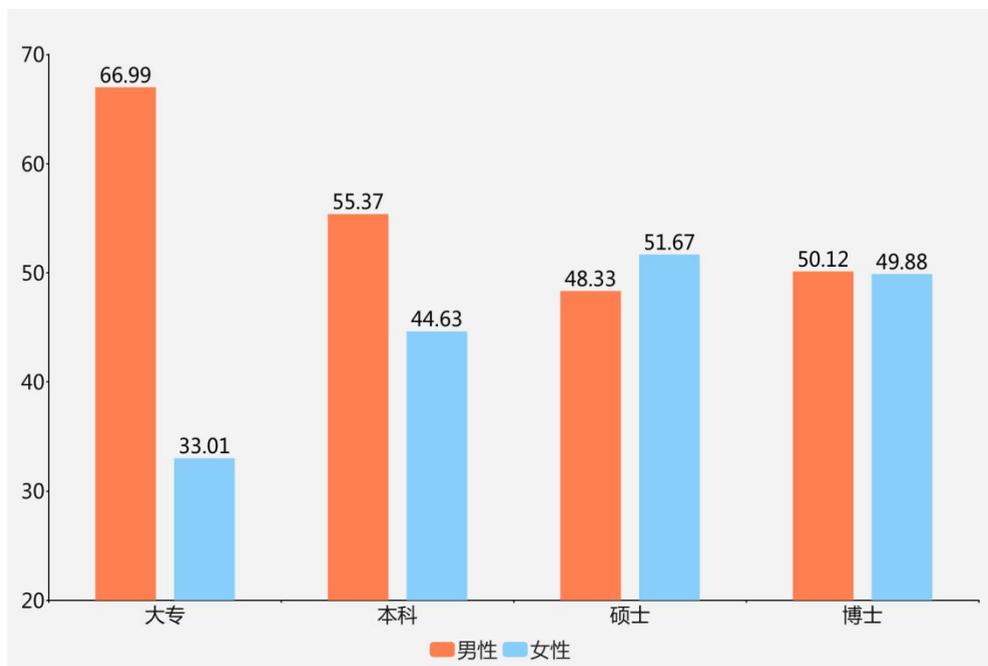


图 2-5-1 山东省求职者学历层次按性别分析

对比大专、本科、硕士三级学历层，可以看出男性求职者随着学历的升高，占比逐渐降低，而女性求职者占比则逐渐升高。同时对比同级别学历，可以看到大专学历中，男性求职者占 66.99%，女性求职者仅男性的一半左右；本科学历男女比例有所缓和，但男性仍然高出女性近 11%；硕士学历中，女性求职者数量实现反超，高出男性 3.34%，但是博士学历男女占比趋于平衡，差距较小。

分析发现，随着学历的提高，求职者男女比例越来越小，在硕士学历中首次出现求职者“女多男少”的现象。其实早在 2010 年，女硕士数量已经超过男硕士，甚至在理工类的高校，女硕士的数量也呈持续增长趋势。从就业形式方面来分析，特别是以工科为代表的专业，男生择业空间更大、机会更多，在这种压力之下女

生不得不以考研来增加自身竞争力，通过提升学历，弥补性别方面的弱势，增加求职优势。另外，从教育体制上来分析，女生更适合目前的教育体制，也是影响高学历女性求职者数量逐渐增加的因素之一。

2.6 求职者数量按工作经验分析，应届毕业生占比最大

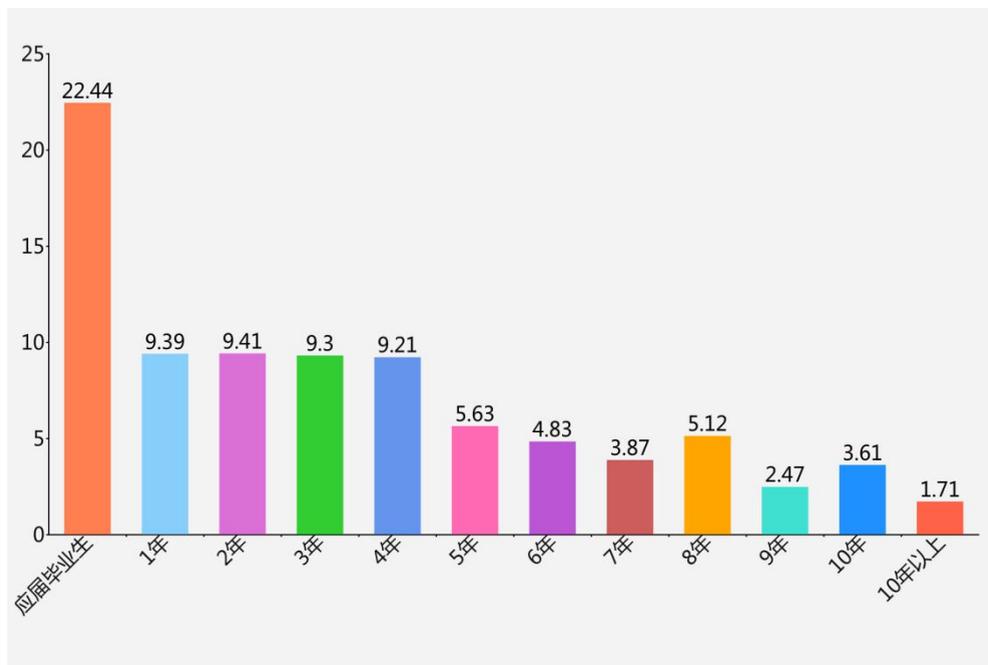


图 2-6 山东省求职者数量按工作经验分析

从工作经验方面来分析，山东省求职市场应届毕业生占比最大，达到 22.44%；其他阶段的求职者占比均低于 10%；1—4 年工作经验的求职者占比均在 9.3% 左右。随着工作经验的上涨，占比呈下降趋势，求职者市场活跃度逐渐下降。

整体来看，山东求职市场 3 年以内工作经验的求职者占 50% 以上。新入职场的年轻白领对整体的职业发展认知还不明确，制定短期规划的求职者占比较高。缺乏明确的职业规划，对未来没有长远的打算，最后只能通过频繁换工作的方式寻找方向，这是造成这类群体市场活跃度高的首要原因。随着工作经验的增长，岗位的晋升，求职者逐渐走向稳定，市场活跃度逐步降低。

2.7 山东求职者意向城市分析，青岛成首选

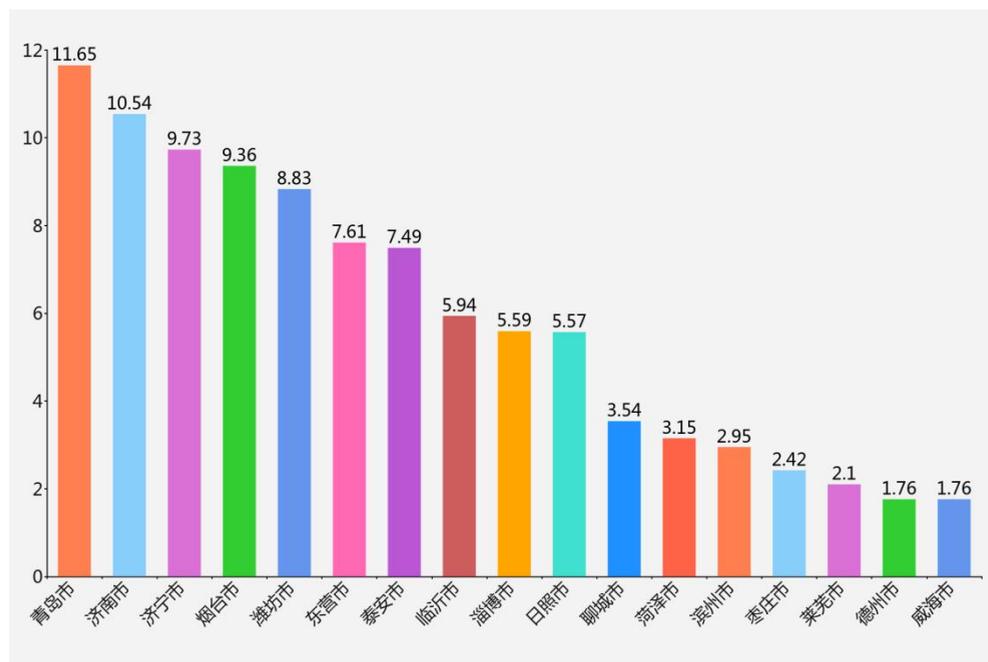


图 2-7 山东省求职者意向城市排行

如上图所示，有 11.65% 的求职者找工作选择青岛；10.54% 的求职者选择济南；济宁、烟台、潍坊、东营排名较为靠前，而威海、德州、莱芜、枣庄、滨州、菏泽、聊城求职者意向程度较低。

青岛 GDP 一直名列山东第一位，名副其实的山东经济龙头，济南作为省会城市近年来也在飞速发展，东营人均 GDP 全国排名靠前，因此经济原因是求职者首要考虑的因素，经济越强意味着有更多的就业机会和更好的发展前景，以及更加完善的薪酬福利体系。另外人口数量也是一大原因，济宁、潍坊人口众多，山东人“恋家”现象让很多求职者选择本地就业。

2.7.1 求职者意向城市按学历分析，高学历人才首选青岛

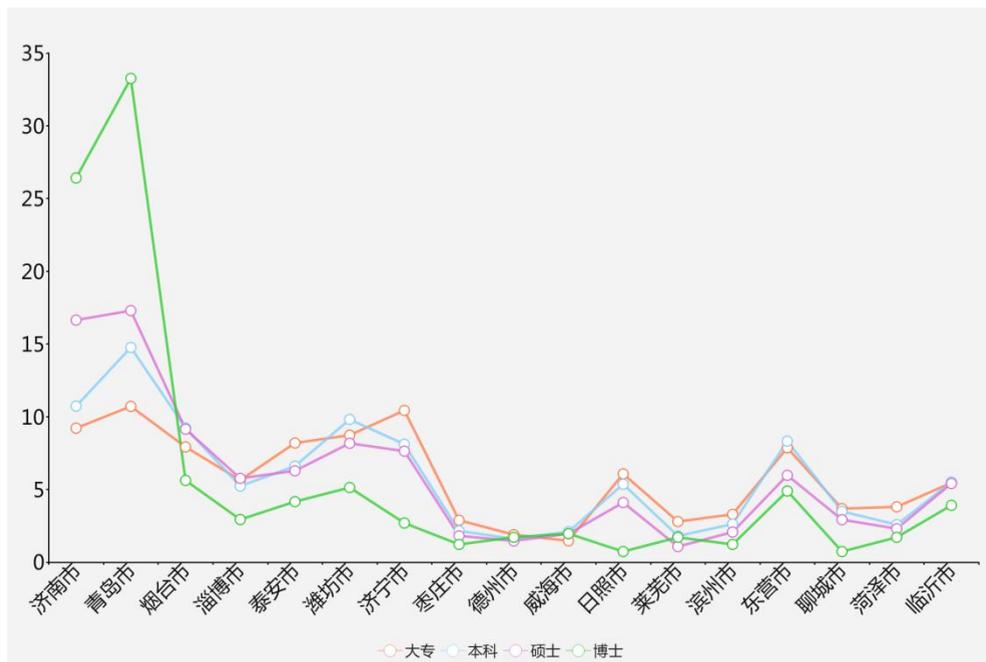


图 2-7-1 山东求职者青睐城市排行按学历分析

不同学历的求职者意向工作的城市也有明显的不同，青岛是各学历层次求职者的首选，尤其是博士学历，33.25%的博士学历求职者首选青岛；济南位居第二，有26.41%的博士学历求职者选择。烟台、潍坊、东营博士学历求职者意向占比在5%左右，其他城市均低于3%。硕士学历方面，青岛、济南差距不大，均在16%左右，青岛领先济南0.6%；烟台、潍坊、济宁在10%上下。

高学历求职者意向工作城市受该城市引才政策力度的影响较大，省级平台青岛国际院士港的建成为青岛引进高学历人才提供了有利条件。同时2018年6月，青岛市委市政府印发《关于实施人才支撑新旧动能转换五大工程的意见》，聚焦新旧动能转换对人才的需求，不断加大人才引进力度，不惜花费重金吸引高端科技人才，“亿元经费补助”、“30万安家补贴”等为高学历层次人才“流青”奠定了基础。

2.8 求职者青睐行业分析，机械/设备/重工行业排第一

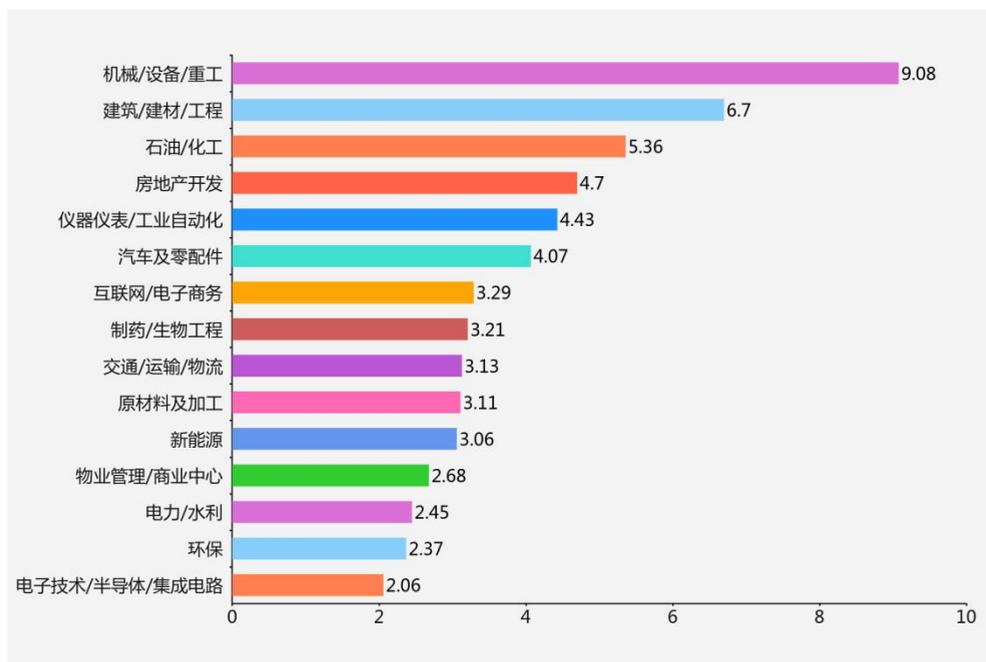


图 2-8 山东省求职者青睐行业排行（前十五）

如上图所示，2018 年求职者意向行业占比最大的是机械/设备/重工行业，占比达到 9.08%；其次是建筑/建材/工程行业，占比为 6.7%；石油化工排在第三位，占比为 5.36%。

山东作为工业大省，传统产业占工业比重约 70%，重化工业占传统产业比重约 70%，对人才的需求量也较高，同时机械/设备/重工行业、石油/化工行业所属的企业多以国有企业、民营大型企业为主，有着比较稳定的发展前景以及比较完善的薪酬福利制度，这成为吸引求职者的主要因素。2018 年随着新旧动能转换工作的深入，传统产业对人才的需求量逐渐增加，传统产业的转型急需各类人才提供新动力。2018 年 5 月份山东发布了《关于做好人才支撑新旧动能转换工作的意见》，以更加积极、更加开放、更加有效的人才政策为牵引，提出了 20 项突破力度大、竞争力强、含金量高的人才政策，这也是机械/设备/重工等传统产业受到求职者青睐的因素之一。

2.9 求职者青睐岗位分析，文职类岗位最受女性求职者欢迎



图 2-9 山东省求职者意向岗位排行（前十）

如上图所示，有 4.13% 的求职者意向岗位为行政/后勤，行政/后勤成为求职者最青睐的岗位；人力资源岗位排第二位，占比为 2.46%。同属于文职岗位的行政/后勤、人力资源、财务分列排行榜的第一、二、五位。

文职类的岗位在招聘时通常比业务型、技术型的岗位更容易，从简历投递数量上来看，行政/后勤、人力资源、财务等文职岗位女性求职者简历投递数量占多数。首先因为女性求职者对工作环境要求较高，女性的个性特点也比较适合文职类的工作。同时文职类岗位综合能力要求低，压力较小，再加上女性对薪酬的重视程度比男性低，因此文职岗位颇受女性求职者欢迎。

2.10 求职者数量按学科门类分析，工科类求职者最多

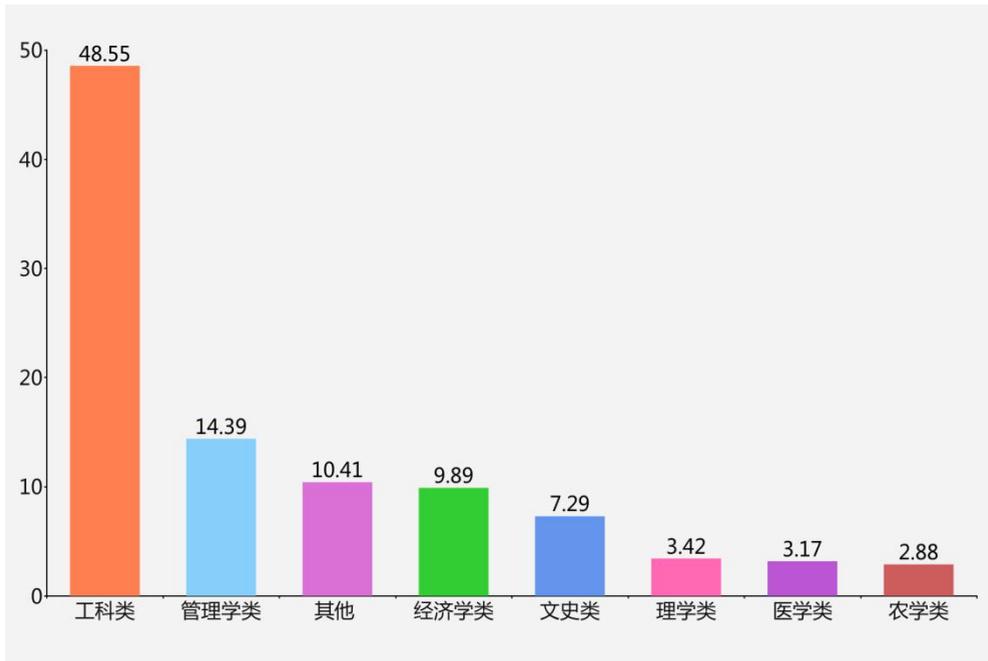


图 2-10 山东省求职者数量占比按学科门类分析

如上图所示，2018年山东省工科类求职者数量占比达到48.55%，排在各学科门类之首；其次是管理学，占比为14.39%；理学、医学、农学则相对较少，占比均在3%左右。

工科拥有近百个专业，包括了电气、土建、机械、化工、冶金、材料、水利、运输、船舶等学科，是国民经济发展的基础。近几年人工智能、大数据、云计算等“新工科”得到了迅速发展，并且大部分专业就业率较高，均在90%以上，尤其是计算机科学与技术、电子信息工程、电气工程、土木工程、机械自动化等专业，就业前景好，择业也比较容易，因此在填报志愿的时候就有了一定的偏向性。

2.11 求职者数量按企业性质分析，来自民企的求职者是主力

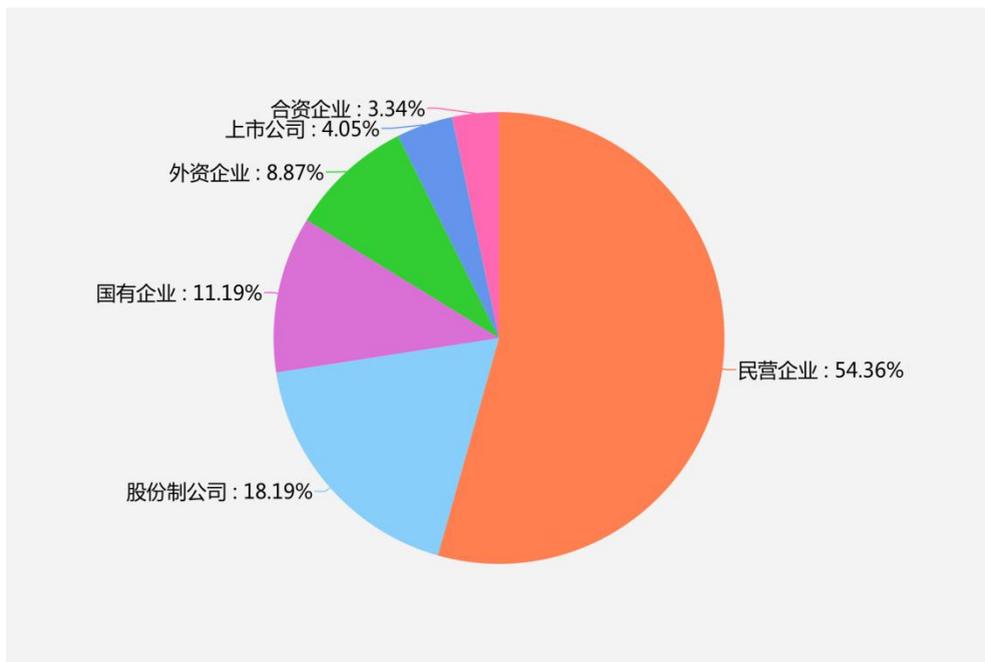


图 2-11 山东省求职者数量占比按企业性质分析

从求职者曾经的工作经历来分析，人才市场的求职者来自民营企业的最多，占比达到 54.36%。民营企业不仅是招聘市场上的“支柱”，从简历投递上来看，招聘单位收到的简历来自民营企业的求职者占比较高；其次是股份制公司，占比为 18.19%，较民营企业还有较大差距；国有企业排在第三位，占比为 11.19%，体制内的国有企业职工流动性较小，是造成人才市场上来自国有企业的求职者较少的直接原因。

作为山东招聘市场最活跃的企业类型，民营企业提供了近 80% 的岗位。2018 年山东出台《35 条意见》，支持民营经济高质量高速度发展，使得民营企业的人才流动性加大，从而加速了社会化人才的流动性，促进了企业管理机制的优化升级，相比于国企对“人才的冰封”，民营企业人才流动带来的社会价值更高。

2.12 求职者原职务级别按性别分析，女高管不足两成



图 2-12 山东省求职者原职务级别按性别分析

按下属人数可以判别其所属领导阶层，由上图看出，有 100-200 人下属的管理岗位中，女性仅占 18.48%；拥有 200 人以上下属的岗位中，女性占比更低，仅 11.2%。

女性就业难的问题一直受社会各界的高度关注，特别是在晋升、发展、薪酬等方面都会受到种种障碍。世界银行数据显示：“企业管理层中女性只占 24%”、“女 CEO 仅有 4%”、“女性薪酬较男性低 26.5%”。女性投入家庭的时间比男性高 15%，而投入工作的时间比男性少 9%；35.9% 的女性将上下班方便作为选择工作的首要考虑因素。然而从市场经济角度来看，女性创造的价值越来越高，女性在职场中扮演越来越重要的角色，企业应该建立科学的人才选拔及晋升制度，保障女性员工平等的晋升权利和机会。

2.13 求职者数量按离职原因分析，薪酬不再是首要因素

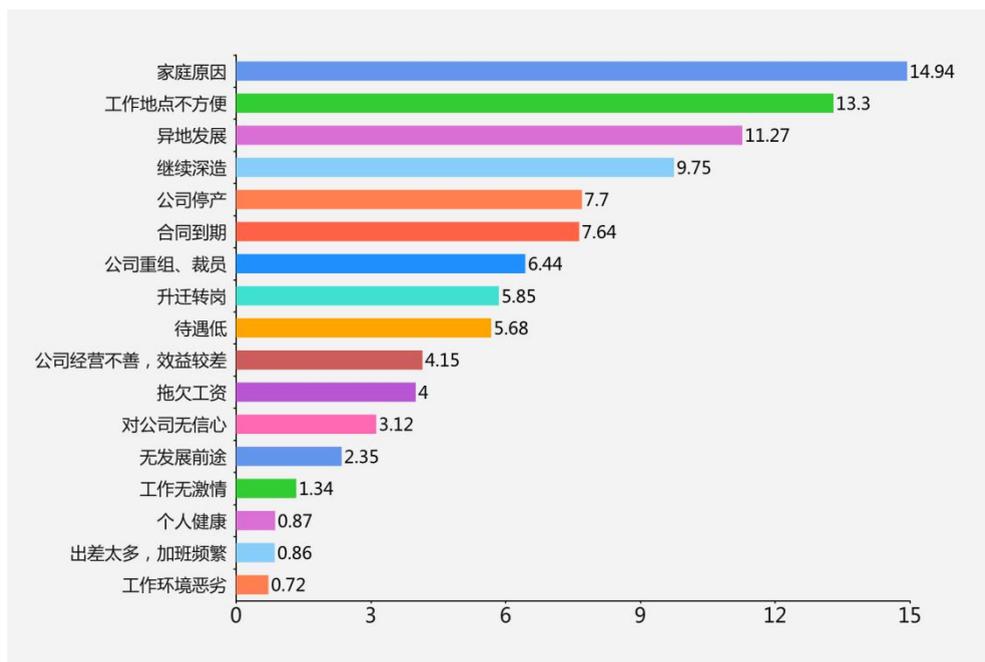


图 2-13 山东省求职者离职原因分析

如上图所示，齐鲁人才网综合了 17 项离职原因，其中家庭原因造成的离职占 14.94%，是造成求职者离职人数最多的原因；其次是工作地点不方便造成的离职，离职人数占比为 13.3%；异地发展造成求职者离职数量占比排在第三位，占 11.27%；因待遇低造成的离职人数占比仅 5.68%，排在第九位。

整体来看，求职者离职以自身主观因素居多，离职权多掌握在求职者手中。随着中国人才市场向卖方市场转变的加剧，个人的择业空间越来越大。同时以 90 后为主的大学生群体成为职场生力军，其就业选择也更加丰富，考公、考研、创业等均成为他们考虑的方向。

在山东新旧动能转换、产业结构转型升级与技术创新的多重驱动下，山东职场人流动增速明显，更高的职业成就与更大的个人影响力取代“薪酬”，成为当代职场人求职择业的核心驱动力。

第3章 山东省就业市场人才供求关系

供求关系是指在商品经济条件下，商品供给和需求之间相互联系、相互制约的关系，它是生产和消费之间关系的市场上的反映。我们用岗位竞争指数与求职者就业难度指数来分析企业和求职者这两大主体，挖掘山东就业市场白领供求状况，持续为企业和求职者提供职场竞争和薪酬变化相关的资讯，在未来的招聘和求职活动中给予参考。

数据来源：2018年在齐鲁人才网发布的求职、招聘数据。

3.1 山东省岗位竞争指数分析

岗位竞争指数=简历投递量/岗位发布量。岗位竞争指数越高代表该岗位吸引力越大，反之则越小。

3.1.1 岗位竞争指数按季度分析，一季度竞争最为激烈

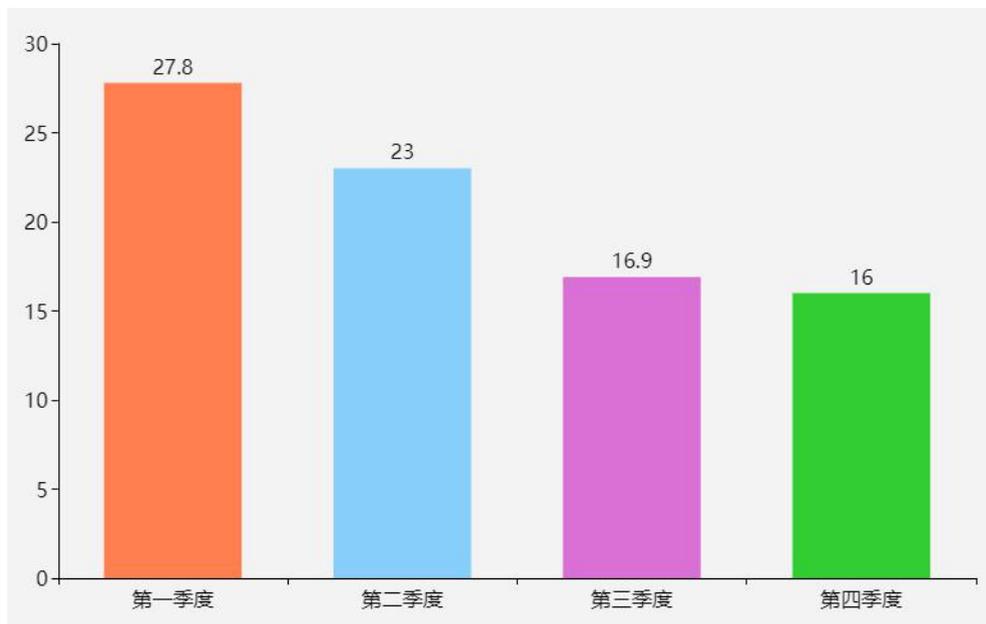


图 3-1-1 山东省岗位竞争指数按季度分析

通过全年数据发现，山东省 2018 平均岗位竞争指数为 20.9，第一、二季度超平均水平，第三季度与第四季度竞争指数趋于平稳。其中第一季度竞争最为激烈，岗位竞争指数高达 27.8；第二季度受“金三银四”招聘旺季影响减弱，岗位竞争指数为 23；第三季度竞争激烈程度趋缓，岗位竞争指数为 16.9；第四季度竞争平稳，岗位竞争指数为 16。

第一季度岗位竞争指数为 27.8，这意味着平均每个岗位收到近 28 份简历，呈现出跳槽旺季专属的市场特征。由于春节这一时点引发的年终奖效应，第一季度一直是跳槽的黄金季节，企业需求和求职行为都非常活跃，节后的人才市场也面临着城市、行业间的重新配置，人才流动频繁，求职竞争激烈。

第四季度岗位竞争指数为 16，这意味着平均每个岗位收到 16 份简历，与上一季度比，竞争指数平稳。通过与之前 3 个季度的数据对比可以发现，2018 年第四季度的岗位竞争指数变化较小，春节前夕较多岗位涉及到年终的奖金发放与职级评定，虽然用人单位的需求依然保持常规水平，但这个阶段白领们跳槽的积极性有所回落，岗位竞争指数相对第一季度维持在一个较低的水平。

3.1.2 岗位竞争指数按企业规模分析，小微企业竞争力上升

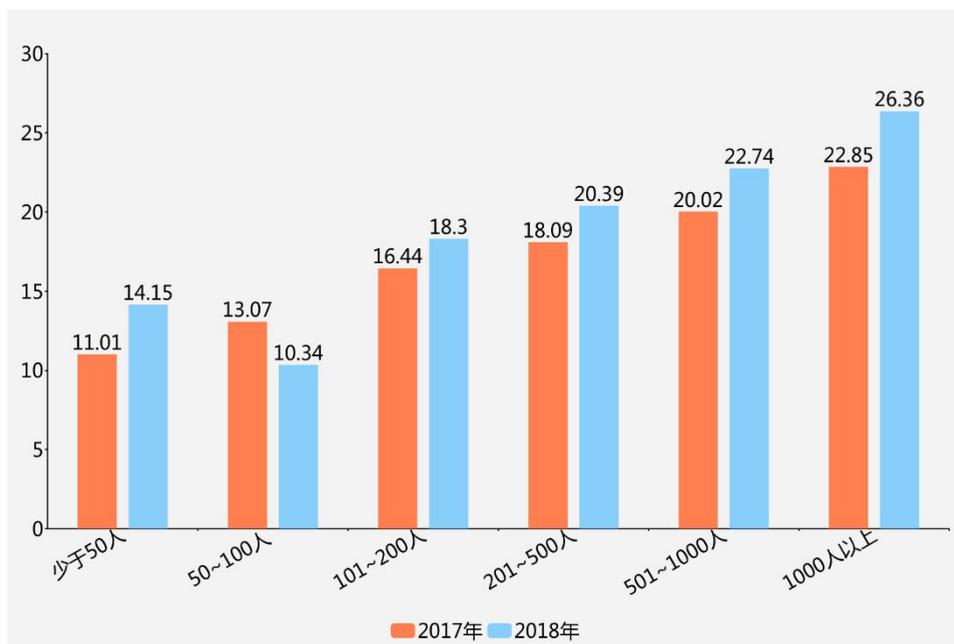


图 3-1-2 山东省岗位竞争指数按企业规模分析

与去年同期相比，除 50-100 人企业竞争指数下降外，其他规模的企业岗位竞争指数均有小幅上升。1000 人以上大型企业岗位竞争指数同比上涨最多，说明大型企业越来越受到求职者的青睐，企业规模效应凸显。

值得一提的是，50 人以下的小微企业在此项数据分析中也有不错的表现，岗位竞争指数相比较于去年同期上涨了 3.14，上涨幅度仅次于规模为 1000 人以上的企业。在国家政策的扶持下，小微企业群体正在茁壮成长，不再采用粗放型管理或者延续以往传统的大中型企业模式，人才管理和福利制度逐渐成熟，越来越多的求职者选择在小微企业就业。

3.1.3 岗位竞争指数按企业性质分析，外企竞争“白热化”



图 3-1-3 山东省岗位竞争指数按企业性质分析

整体来看，各性质企业岗位竞争指数 2018 年均上涨，外资企业不仅岗位竞争指数最高，涨幅也最大。

外资企业人员的平均素质比较高，管理制度比较完善，具有其他性质企业不可替代的优势。工资相对国内企业来说，尤其是西方发达国家的外企，工资很有竞争力；同时在福利方面，也是有着明显的优势。能够进入中国的外企，尤其很多跨国的企业都有几十年甚至上百年商业运作的历史，有很成熟的商业运作模式，和一套人性化的管理制度。求职者进入了外企，能够比较快的得到正规的职业的训练。特别是山东得天独厚的区位优势，吸引了大量韩企和日企入驻，所以越来越多的求职者青睐外资企业，岗位竞争指数居高不下。

3.1.4 岗位竞争指数按行业分析，石化领衔十大热门行业

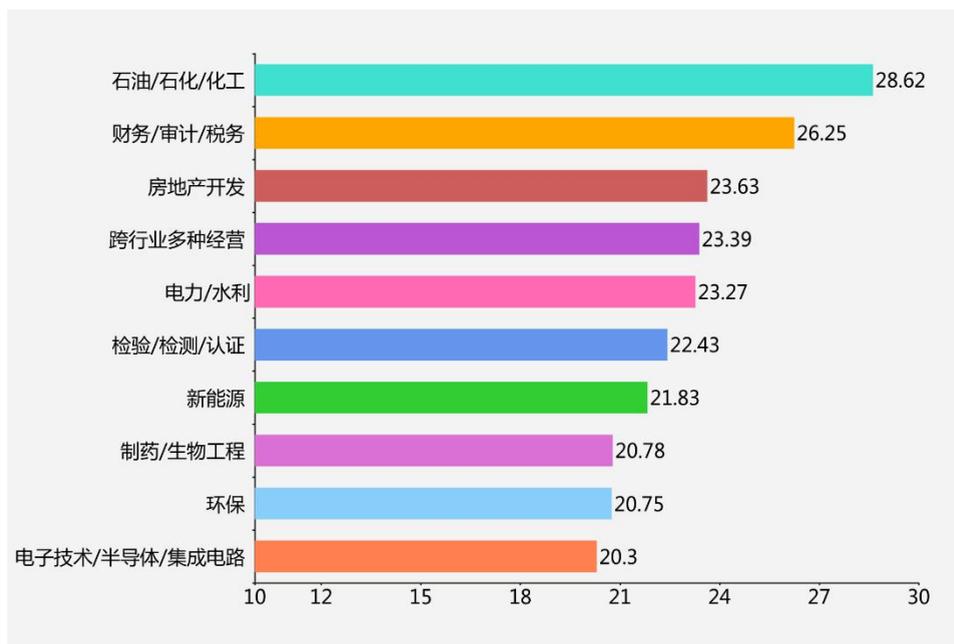


图 3-1-4 山东省岗位竞争指数按行业分析（前十）

2018年山东省行业平均岗位竞争指数为15.21，而十大热门行业的岗位竞争指数均高于20，竞争程度可见一斑。其中石油/石化/化工行业的竞争指数仍然最高，为28.62，已经连续三年高居热门行业榜首；其次为财务/审计/税务行业，竞争指数为26.25；互联网/电子商务行业排名第三，竞争指数为26.63。

山东作为中国化工大省，共有化工企业9000余家，规模以上企业占37%，对化工专业人才吸纳起到了举足轻重的作用，规模优势凸显，所以近年来一直居于热门行业之首。

财务/审计/税务一直被认为是体面又稳定的行业，特别是对于很大一部分追求稳定的山东人来说，财务等文职类工作是择业首选，以至于岗位竞争相当激烈。

房地产开发行业岗位竞争指数较高，与该行业人才流动大有关。2017年中国房地产行业迎来新的发展机遇，从房地产开发模式转变为持有+运营的新型模式，大众理念和行为模式亦发生转变，从有房住到住好房，从买房到租房。尤其是年

轻人代表了新型的高品质住房观念，促进了行业的人才流动性，提高了岗位竞争指数。

3.1.5 岗位竞争指数按行业分析，保险成十大冷门行业之首

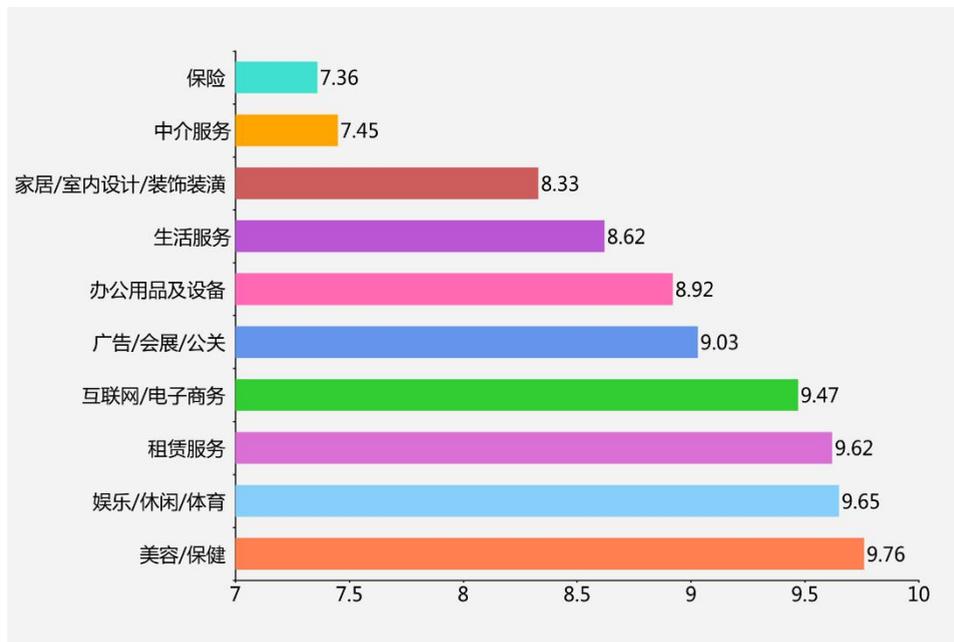


图 3-1-5 山东省岗位竞争指数按行业分析（后十）

保险行业岗位竞争指数最低，为 7.36；其次是中介服务行业，岗位竞争指数为 7.45；家居/室内设计/装饰装潢行业的竞争指数排名倒数第三位，岗位竞争指数为 8.33。

长期以来，保险行业对人才的吸引力一直处于最低的状态，碍于工作体验不佳和身份认同感不高，这一行业需要探索如何提升就业质量。尽管随着行业规范和舆论正名，人们对保险行业依然存在认知上的误解，认为该行业进入门槛低、不体面、不稳定等。所以即使行业收入比较可观，但求职者对该行业的向往程度依然较低。

中介服务行业职业门槛较低，相应的起步薪资水平也不高，且就业质量一般，很难达到求职者的心理预期，一般不是就业首选，岗位竞争指数较低。

家居/室内设计/装饰装修对人才的专业技能要求较高，而专业对口的求职者较少，因而岗位竞争指数较低。

3.2 山东省就业难度指数分析

就业难度指数=求职者人数/岗位数。就业难度指数越高代表就业越难，反之则越容易。

3.2.1 就业难度指数按 17 地市分析，沿海地区就业难度低

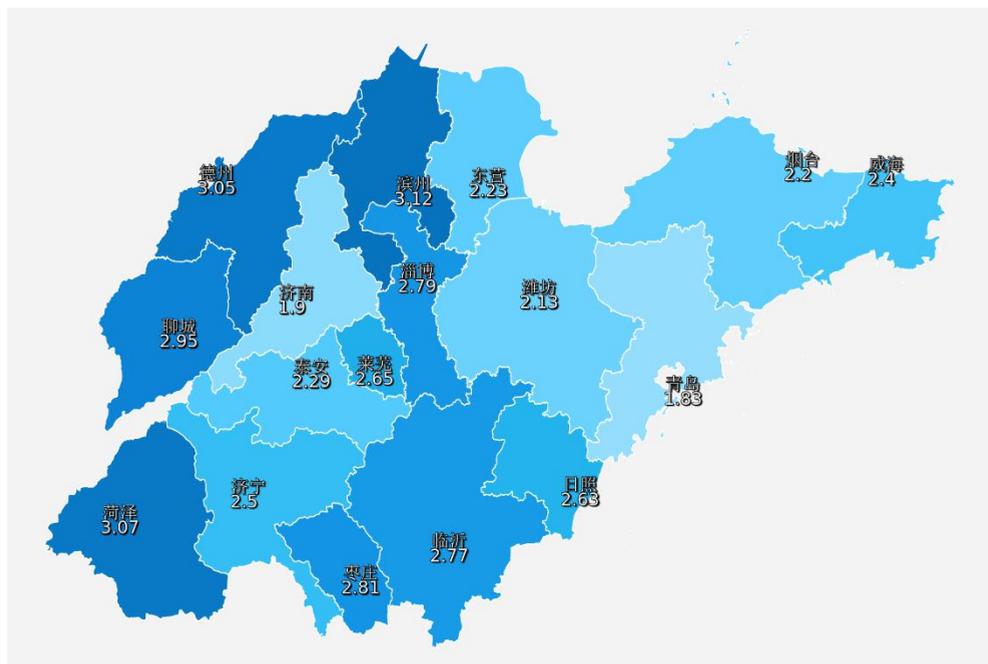


图 3-2-1 山东省就业难度指数按 17 地市分析

整体来看，山东 17 地市求职者就业难度指数平均为 2.55，沿海地区求职者就业难度指数小于内陆地区。

山东沿海地带经济和科学技术发展水平较高，交通运输业和通讯设施的基础好，商品经济比较发达，信息灵通，对外交通便利，具有得天独厚的区位优势。青岛、烟台等城市一直是拉动山东省经济发展的中坚力量，吸引大量企业入驻，

为求职者提供了更多的就业机会。

以省会城市济南为首的内陆地区，近几年发展迅速，济宁、泰安等地市表现斐然，正在逐步缩小区域间经济差距，独立雇主数量猛增，求职者就业难度指数呈现减小趋势。

3.2.2 就业难度指数按行业分析，网络游戏人才紧俏

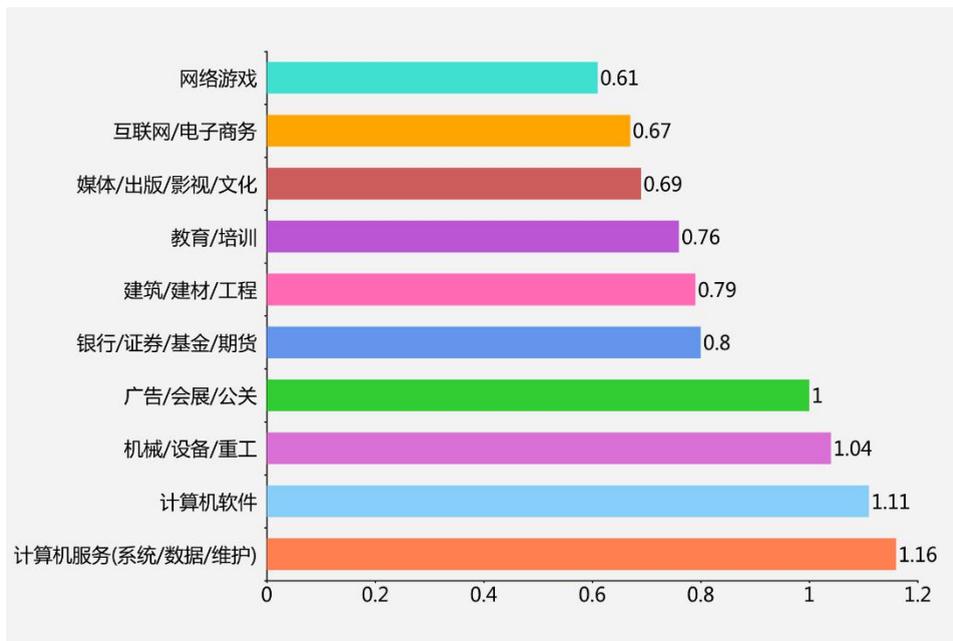


图 3-2-2 山东省就业难度指数按行业分析

网络游戏行业求职者就业难度指数最低，为 0.61；互联网/电子商务行业排名第二，求职者就业难度指数为 0.67；媒体/出版/影视/文化行业排名第三，求职者就业难度指数为 0.69。

网络游戏行业就业难度最低，相关技术人才紧俏。随着游戏产业的快速兴起，投入游戏的大型互联网公司非常多，腾讯、网易、搜狐、盛大、百度等大型互联网公司都加大了对网络游戏的研发投入，其收益也是相当可观。另外还有大批的中小型互联网公司也开始了网络游戏的项目开发。现象级游戏对游戏行业的推动效应非常明显，行业上下游对人才的需求也相应增加。人才供应变化不大，人才

需求增长，体现的结果为求职者就业难度指数变小。

互联网/电子商务近几年发展迅速，人才需求旺盛。十九大重要讲话中，习近平总书记提到“要推动互联网、大数据、人工智能和实体经济深度融合”，全球科技创新迈入“中国时刻”。2018年初《山东省新旧动能转换重大工程实施规划》发布，明确提出要深入实施“互联网+”行动计划，推进大数据在政务、农业、商贸、物流、民政、教育、医疗、交通、旅游、质监、警务、就业及社会保障等生产生活领域的综合应用，推动技术融合、业务融合、数据融合，打造高水平公共服务平台，构建完善云计算产业链，形成一批大数据产业基地和产业集群。山东互联网环境不断优化，相关人才存在很大“缺口”，因此求职者就业难度指数小。

教育/培训行业行业蓬勃发展，对人才的需求量保持在较高的水平。尤其是在线教育可以突破时间和空间的限制，跨越因地域等方面造成的教育资源不平等分配，使教育资源共享化，降低了学习的门槛，因此受到越来越多人的认可，各类新兴的网校及相关网站也越来也不断涌现，创造了大量就业机会，所以该行业求职者就业难度指数较低。

3.2.3 就业难度指数按学历分析，硕士成“就业钉子户”

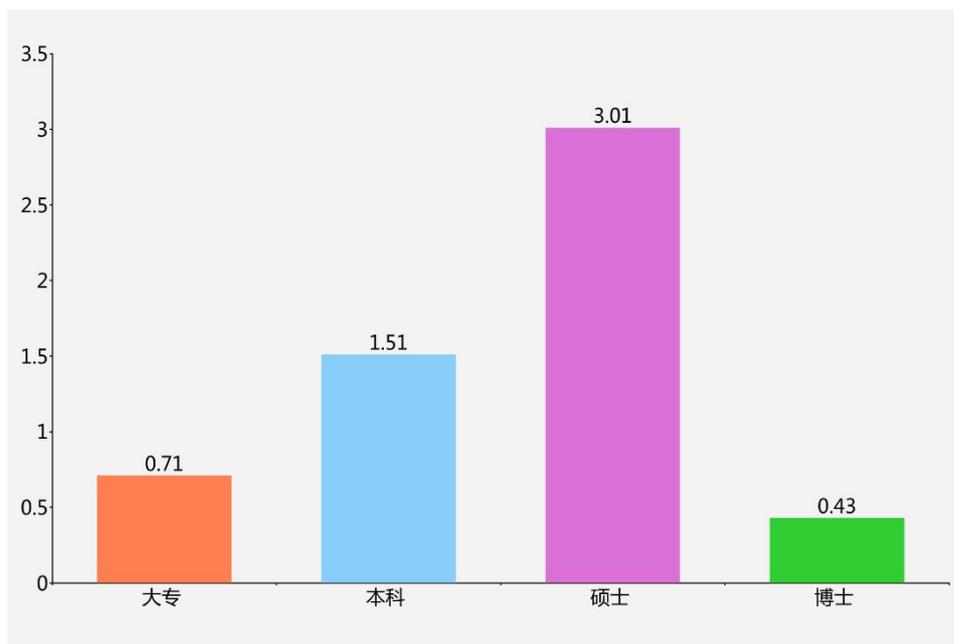


图 3-2-3 山东省就业难度指数按学历分析

总体来看，本科和硕士学历层次求职者就业难度指数均大于1。其中硕士学历求职者就业难度指数最高，为3.01，成为最难就业的人群。

研究生由于教育投入较多以及心理的优越性，在求职的区域、薪酬、行业等方面，都要比本科生挑剔很多，不安于普通基层岗位，跳槽频率高，增加了就业难度指数。与此同时，山东传统“学而优则仕”思想影响较大，据相关调查数据显示，硕士研究生就业青睐“铁饭碗”，想考公务员或者进高校、科研院所、国企等。但现在高校、科研院所等招聘门槛较高，博士是主要招聘对象，个别岗位要求硕士，但竞争非常激烈，求职者就业难度不言而喻。

3.2.4 就业难度指数按学科门类分析，法学最难就业

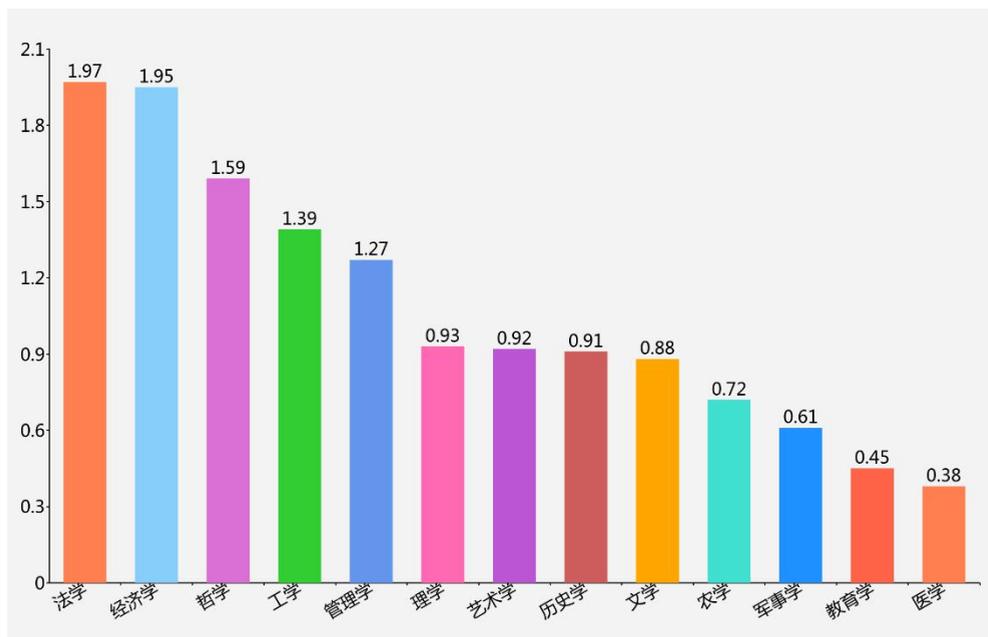


图 3-2-4 山东省就业难度指数按学科门类分析

求职者就业难度指数按学科门类看，法学就业难度指数最大，其次是经济学和哲学，医学就业难度指数最小。

法学专业曾一度被人们公认为是捧着“铁饭碗”的好专业，但是随着公、检、法单位人员的饱和、法学毕业生人数暴增等因素，造成整体就业状况不理想。由于国家统一司法考试制度的设立，使得毕业生要想成为法官、检察官，必须在毕业后通过国家司法考试，这就加大了法学相关专业求职者的就业难度。

而医学类就业难度指数最小，很大程度上是因为我国医疗行业存在很大人才缺口。我国民众健康意识越来越强，员工每年的健康体检、护理、推拿等医疗项目逐渐增加，加上我国人口老龄化持续加速和“全面二胎”政策的开放，医护人员、医药研发销售人员、医疗养老人员的需求增加。另一方面，养生会所和美容美体行业的兴起，这些行业招聘都需要医学相关人才，致使医药学专业人才被企业争相抢夺，因此医学类求职者就业难度小。

3.2.5 就业难度指数按年龄分析，35岁遇职场危机

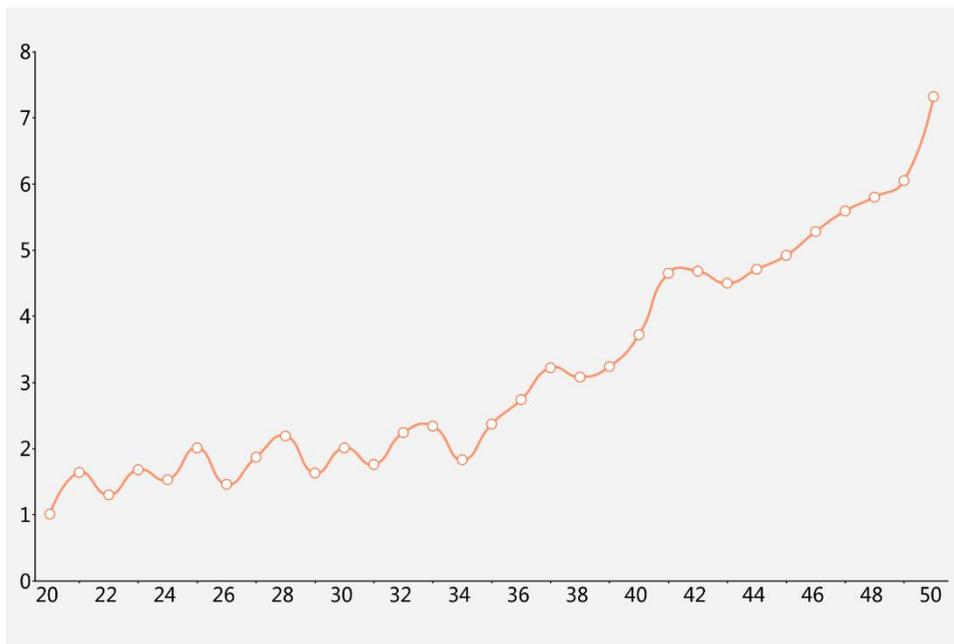


图 3-2-5 山东省就业难度指数按年龄分析

纵观 20—50 岁职场生涯，35 岁开始求职者就业难度指数猛增。人才市场上，不管是公务员事业单位招考还是私企招聘，大多数都会注明“35 岁以下”，一些中小企业甚至要求 30 岁以下。特别是对于职场女性来说，35 岁被称为“职场红线”，因为性别决定了社会角色，很大程度上限制了女性职业发展。而根据跳槽和薪酬数据也显示，中年职场人从 35 岁开始“性价比断崖式下跌”，这也就造成了“职场中年危机”现象。

要摆脱中年危机，甩掉焦虑，就要静下心来，将自己的人脉资源，工作经验进行分析，做好未来职业规划。“复杂多变”是如今职场环境的特性，也为很多想要转换跑道的中年职场人带去一些自由，换个赛道发展也是不错的选择。现在是重视潜力的时代，潜力意味着学习和变通，至于未来，没有绝对的稳定，但依然值得放手一搏。

3.2.6 就业难度指数按工作经验分析，10年以上求职者择业面窄

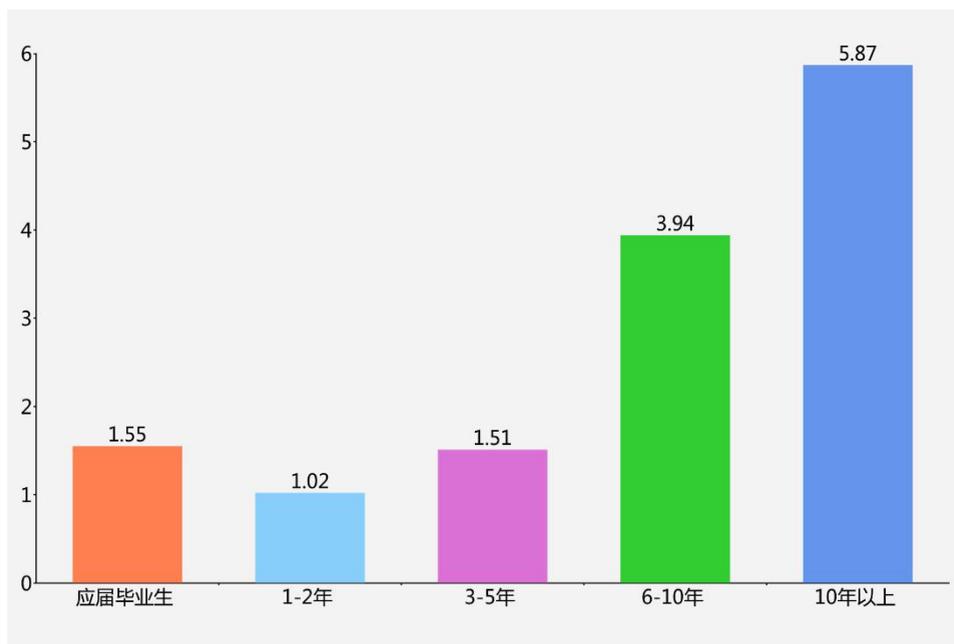


图 3-2-6 山东省就业难度指数按工作经验分析

工作经验是企业选拔招聘人员的主要参考要素之一，由上图所示，有1-2年工作经验的求职者就业难度指数最低，以后随着工作经验增加，就业难度指数也递增。传统意义上来讲，求职者工作经验越多，越具有就业竞争力，但是数据显示却是工作经验越多就业难度指数越高，这是因为工作经验要求较高的岗位多为管理岗和技术岗，对应聘者有较为严格的要求，再加上企业需支付高额的用工成本，因此此类岗位需求量较少。

拥有1-2年工作经验的求职者与应届毕业生相比，已经初步适应职场环境，职场基本技能素质已具备，对于企业来说，仅需简单培训便可快速上岗，性价比高是企业青睐的主要原因。除此之外，1-2年职场人多为年轻化职场人，思维活跃、精力旺盛，更能胜任压力较大的工作，因此就业难度指数最低。

第4章 山东省人才流动

人才流动，有狭义和广义之分，狭义的人才流动指组织间的流动，也就是我们通常所说的“跳槽”；广义的人才流动是指人才从一种工作状态到另一种工作状态的变化，可分为国家间流动、地区间流动及企业间流动。人才流动是人才调节的一种基本形式，是调整人才社会结构，充分发挥人才潜能必不可少的重要环节，那么山东省人才流动情况如何？

4.1 人才流动占比按区域分析，超八成选择省内

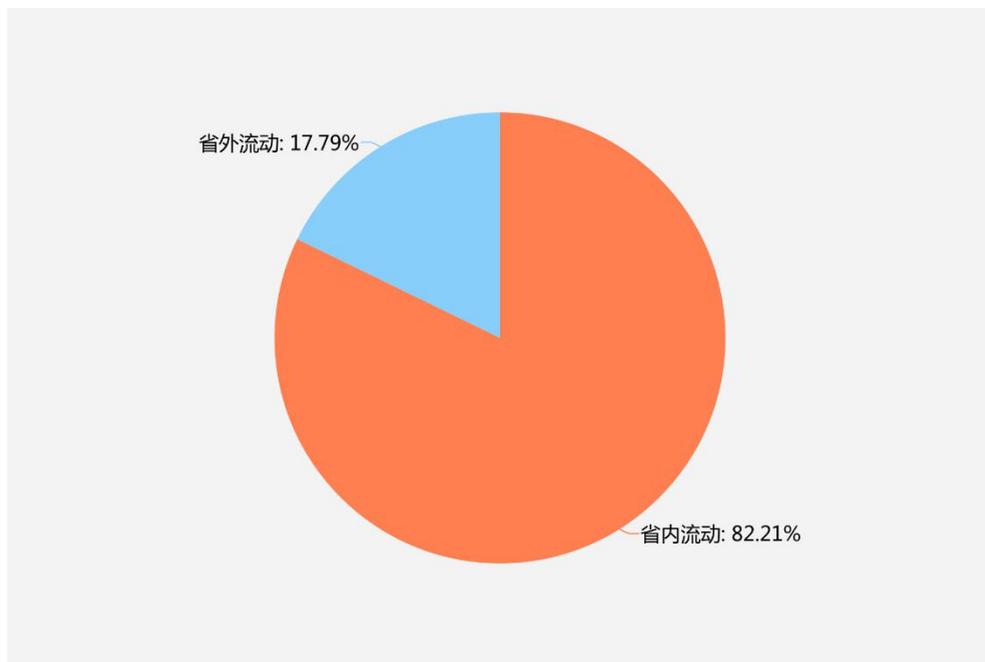


图 4-1 2018 年山东省人才流动按地区分析

山东省作为国内人口大省，据《山东半岛城市群发展规划(2016-2030 年)》预计，到 2020 年山东半岛城市群总人口将达到 1.03 亿以上，而随着经济的发展和交通的便利，区域间的人才流动将日趋活跃，据齐鲁人才网数据显示，山东人

普遍存在“恋家情节”，有82.21%的人才流动是在省内完成的。随着山东省“两圈四区”（济南都市圈、青岛都市圈、烟威都市区、临日都市区、东滨都市区、济枣荷都市区）规划的确定，城市间的人才流动将日益频繁，那么山东省各地市的人才流动轨迹如何？

4.1.1 人才流动按17地市分析，十市人才首选济南

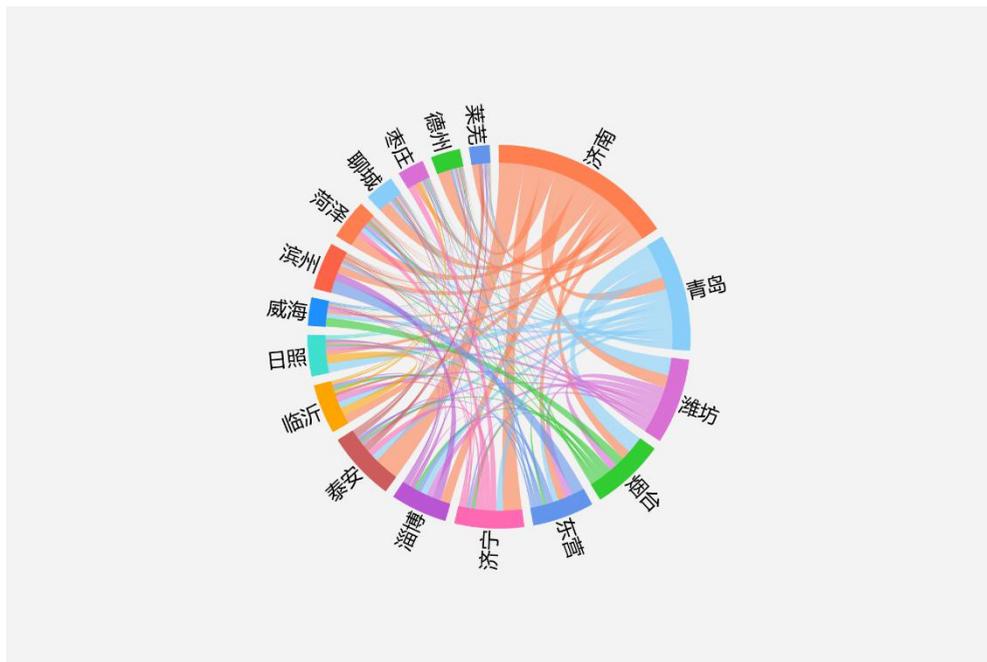


图 4-1-1 山东省 17 地市人才流动轨迹

通过 17 地市人才流动轨迹来看，山东省绝大多数求职者流动时首选济南、青岛两地，其中泰安、济宁、德州、聊城、菏泽、枣庄、淄博、滨州、莱芜、临沂 10 市求职者流动首选济南；济南、潍坊、烟台、日照四市求职者流动首选青岛；除此之外，青岛求职者流动首选潍坊，威海求职者流动首选烟台，滨州求职者流动首选东营。总体来看，各城市圈中心城市对周边地区人才依然存在巨大的吸附能力。

济南、青岛人才虹吸凸显，且旗鼓相当，济南市吸引了全省 23.5% 的求职者，

青岛市则吸引了 21.8% 的求职者，两地吸引了全省接近 5 成的流动人口。毕竟作为山东省“三核驱动”的两大核心，区域优势十分明显，且两地岗位发布量始终位列全省前两名，工作机会更多。此外两地也是省内仅有的职场平均薪酬超过 5900 元的城市，虽然生活成本也相对更高，但机遇与挑战往往并存，依然阻止不了广大求职者的步伐。

4.1.1.1 人才流动按 17 地市分析，“济青”大不相同

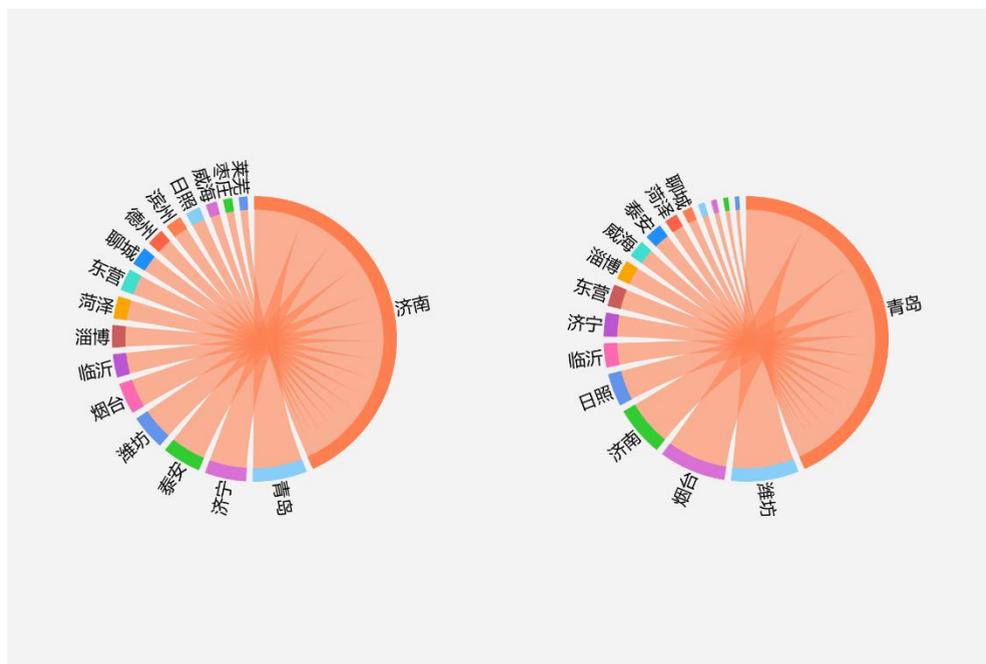


图 4-1-1-1 济南、青岛人才流动轨迹

济南、青岛两市作为山东省的“政治中心”和“经济中心”，长期被当做相互对比的对象，通过对比两市的人才流动情况，也能发现其差别。就人才流出来看，青岛最受济南求职者青睐，其次才是济宁、泰安等地。而青岛求职者流出首选潍坊，其次才会选择烟台、济南等地。两地的人才交换比（流入青岛市的济南求职者数量与流入济南市的青岛求职者数量的比值）为 1.76，也就是说每当济南市向青岛市流入 1.76 名求职者时，才会有 1 名青岛市求职者流向济南，因此在“济

青”两地的人才流动中，青岛市略占上风。

两市的人才吸引情况也大不相同，济南市作为内陆城市，吸引的求职者也多来自于泰安、济宁、德州、聊城、菏泽等内陆城市。青岛市则更受潍坊、烟台、日照等沿海城市求职者青睐，这表明当地风俗习惯、生活方式也是决定求职者流动的重要因素。

4.1.2 人才流入比按 17 地市分析，青岛人才净流入量最多

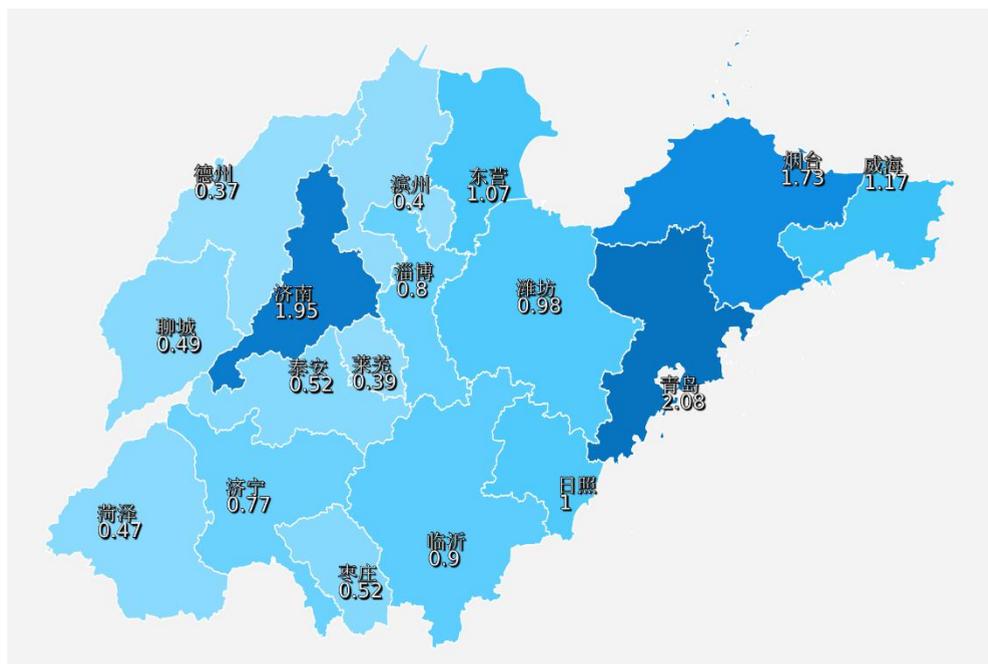


图 4-1-2 山东省人才流入比按地市分析

人才流入比是某个城市人才流入数量与人才流出数量的比值，当数值大于 1 时，表明当地为人才流入；当数值小于 1 时，表明当地为人才流失；当数值等于 1 时，表明当地人才流动保持平衡。数值越大，说明当地人才吸附能力越强，数值越小表明当地人才流失越严重。

由上图可见，目前全省仅有青岛、济南、烟台、威海、东营五市比值大于 1，表现为人才流入，其中青岛市人才净流入量最多，其比值为 2.08，也就是说每

流入 2 名外来人才就会流出 1 名本市人才；剩余城市中，除日照市人才流动平衡外，其他城市均表现为人才流失，其中德州市人才流失状况最为严重，其人才流入比仅为 0.37，也就是说每流失 3 名当地人才，才能换回 1 名外来人才的流入。

综合来看，山东省各地市的人才流动情况与当地经济条件、就业机会甚至人口总量不无关系。青岛、济南、烟台经济实力强悍已是无可争辩的事实，除此之外，“济青烟”三市也都是所属城市圈的核心，对周边城市人才一直存在较强吸附，而更高的收入，更多的就业机会以及更优越的就业环境都成为人才涌入的重要因素。

4.1.3 送钱送户口，山东省部分城市人才政策简介

济南市：根据细则规定，符合《济南市高层次人才分类目录》规定的各类高层次人才以及来济南创业或就业在历下、市中、槐荫、天桥、历城、长清、章丘及高新区 8 个区域内的 45 周岁以下的全日制本科学历的人才皆可落户。根据自身居住工作情况，可选择落家庭户或单位集体户，对于无合法稳定住所且单位无集体户口的可以在济南市人才服务局“人才集体户”落户。此外，对于引进的海内外高层次人才，可不受原户籍所在地的限制在济南落户，与其共同生活居住的配偶、未婚子女可以随迁，不受住所条件、居住年限、年龄等条件限制。于 2017 年 1 月 1 日后新引进的，取得本市户籍的、毕业不超过三年的，且与用人单位签订三年以上劳动合同，并正常缴纳基本养老保险的全日制高等院校毕业的博士、硕士毕业生。审批认定后，济南将分别给予博士研究生每月 1500 元、硕士研究生每月 1000 元的租房和生活补贴，最长三年。

——来源于《济南人才新政 30 条》

青岛市：为来青在站博士后 2 年内发放 12 万元生活及住房补贴；将出站（基地）留青、来青工作的博士后安家补贴由原来的 20 万元提高到 25 万元。对来青创新创业并购买首套商品房的博士、硕士研究生，分别给予 15 万元、10 万元一

次性安家费。在降低落户门槛方面，对经市级认定全职引进的省部级领军人才及正高级职称人才可直接登记落户，本科以上学历高校毕业生凭毕业证落户，并放宽专科、高职校、技工院校高级工以上毕业生落户限制。对在青就业的高校毕业生，按照博士 1200 元/月、硕士 800 元/月、本科 500 元/月标准发放 36 个月住房补贴，列入紧缺急需目录专业的博士、硕士分别给予 1500 元/月、1200 元/月的住房补贴。加大人才公寓建设力度，产权型人才公寓出售价格按照同区域商品住房价格下浮 20% 的比例确定。取得服务绿卡的人才在青购买首套住房，申请公积金贷款可缩短最低缴存时间。

——来源于《关于实施人才支撑新旧动能转换五大工程的建议》

烟台市：推进人才“引育用”并举。坚持刚性引才与柔性引智、政府引才与市场引才、招商引资与招才引智相结合，改进引才方式，拓宽引进渠道，构建立体引才、全员引才工作机制。在抓好高端人才引进的同时，瞄准博士、硕士和副高级职称以上等各类高层次人才，研究出台关于进一步加强高层次创新创业人才引进的意见，打造比国内发达城市更加优惠的政策优势，引导支持数以千计万计的高层次人才来烟创新创业。其中，对新引进的在烟创新创业且购房的人才给予一次性购房补贴，正高级职称、博士（含副高级职称）、硕士分别为 6 万元、4 万元、2 万元；对新引进人才工作突出的企业给予不超过 100 万元的奖补；对来烟创业的高层次人才，择优给予 30 万元的创业扶持。

——来源于《加快实施创新驱动发展战略行动规划（2016-2020 年）》

潍坊市：所有来潍高校（含职业院校）毕业生、留学回国人员、技能人才，可到居住社区或工作单位所在地社区集体户登记户口。对潍坊籍高校毕业生意愿回乡自主创业的，可将户口迁回原籍地。对企业、乡村医院、乡村学校新聘用的硕士研究生（年龄一般不超过 40 岁），以及来潍自主创业的硕士研究生，给予每人每月 1500 元生活补助，期限 3 年。对企业新录用的本科毕业生（年龄一般不超

过 35 岁), 以及来潍自主创业的本科毕业生, 给予每人每月 500 元生活补助, 期限 1 年, 其中对“双一流”高校本科毕业生补助期限为 3 年。来潍自主创业的大学生, 享受现有创业补贴、房租减免、贷款贴息等扶持政策。对企业、学校、医院、科研院所新聘用的博士研究生(年龄一般不超过 45 岁), 以及来潍自主创业的博士研究生, 给予每人每月 3000 元生活补助, 期限 5 年。对新进站博士后研究人员, 按其在站实际工作月数, 给予每人每月 2000 元生活补助, 补助期限最长为 2 年。对出站留潍或来潍在企业工作的博士后, 再给予每人 20 万元的科研经费资助。

——来源于《潍坊市人才新政 20 条》

枣庄市: 健全以用为本的本土人才开发体系。实施枣庄籍人才回流“桑梓计划”、青年人才“圆梦计划”, 对择业期到枣庄市企业工作的全日制博士、硕士研究生和大学本科毕业生, 分别给予每人每月 3000 元、2000 元、1000 元租房和生活补贴, 市、区财政各承担 50%, 按月发放到个人社保账户, 连续发放 3 年。对来枣创业的大学毕业生, 给予 2 万元的一次性创业补贴。实施人才安居工程, 毕业 5 年内到枣庄就业创业的全日制博士、硕士研究生和大学本科毕业生, 在枣庄市购买首套住房并已缴纳契税的, 分别补助 10 万、5 万、2 万元; 通过各类人才计划引进的高层次人才补助 20 万元, 补助资金由企业所在地区财政承担。加大财政金融支持力度, 建立成果转化收益合理分配机制。成立人才支撑新旧动能转换工作专项组, 统筹协调重点工作推进落实。

——来源于《关于做好人才支撑新旧动能转换工作的实施意见》

泰安市: 企业新引进的全日制博士研究生、硕士研究生以及重点高等学校本科毕业生, 与企业签订不少于 3 年劳动合同并在其中服务的, 分别按照每月 2000 元、1000 元、600 元标准发放租房和生活补贴, 连补 3 年; 驻泰高校新引进的全日制博士研究生参照上述标准发放租房和生活补贴。对有家庭住房购买意愿的博

士研究生、硕士研究生，有条件的地方和单位可按协议价提供。

——来源于《关于做好人才支撑新旧动能转换工作助推新泰安建设的十条措施》

淄博市：实行高校毕业生“零门槛”落户，推行“先落户后就业”，全日制本科及以上学历高校毕业生凭户口本、身份证、毕业证即可办理落户手续。每年至少举办一场以政府名义组织的招聘会。每年选择200个优秀大学生创业项目，给予每个5万元的创业资金扶持；对5年内项目运行良好，具有较大发展前景的，再给予最高50万元的重点支持。

——来源于《关于进一步推进人才优先发展的若干措施(淄博人才新政23条)》

菏泽市：对于博士，双一流高校本科以上、国际知名高校毕业的硕士，以及具有副高级以上职称人才，经市人才工作领导小组审核考察后，市属事业单位（参照公务员管理的事业单位除外）可直接办理聘用手续，市财政按照博士、硕士、本科分别给予每月2000元、1500元、1000元生活补贴，连续补贴三年；对于我市企业全职新引进的高校毕业生，签订3年及以上劳动合同并按规定缴纳社会保险费的，市财政按照县区补贴条件和标准给予1:1配套补贴，原则上按照博士、硕士、本科最高给予每月3000元、2000元、1000元生活补贴，连续补贴三年。

——来源于《菏泽市人才新政30条》

莱芜市：打造青年人才储备工程，实行高校毕业生“零门槛”落户。全日制博士研究生直接安置到事业单位工作，配偶系全日制硕士研究生的，可协调安置到事业单位工作。硕士以上研究生、“双一流”大学(学科)和“985”、“211”高校本科生到该市企业就业，与用人单位签订5年以上劳动合同、参加社会保险并经主管部门备案的，5年后可对口安置事业单位工作。同时，在莱芜市自主创办企业，或到市属及以下企业就业并签订3年以上劳动(聘用)合同的全日制博士(含到事业单位工作的)、硕士、“双一流”大学(学科)和“985”、“211”高校本科生、其他高校本科生、大专(含职业、技师院校)毕业生，将连续3年每月获

得 3000 元、1500 元、1000 元、500 元和 300 元生活补贴。实施“人才购房券”制度。到市属及以下企业工作的顶尖人才、杰出人才、领军人才、拔尖人才、高级人才、全日制本科以上学历人才及配偶在该市无自有住房的，购买首套住房时，分别可获 50 万元、30 万元、20 万元、10 万元、8 万元、5 万元的“人才购房券”。博士以上高层次人才在该市购买首套住房的，申请住房公积金贷款额度可提高到该市最高贷款额度的 2 倍

——来源于《关于做好人才支撑新旧动能转换工作的实施意见》

临沂市：对顶尖人才、高层次人才、急需紧缺人才的扶持奖励有很大突破。对引进的海内外顶尖人才团队，采取“一事一议”方式给予综合资助，资助额度由 2000 万元提升到 1 亿元，提高到原来的 5 倍。对自主申报新入选两院院士的人才最高奖励由 200 万元提升到 500 万元，提高到原来的 2.5 倍。对沂蒙科技创新创业领军人才，最高给予 1000 万元创业扶持资金。对自主创办企业或到企业就业的全日制博士毕业生、硕士毕业生和“双一流”本科毕业生分别给予每人每月 3000 元、2000 元、1000 元人才津贴，补贴期限 3 年

——来源于《中共临沂市委临沂市人民政府关于做好人才支撑新旧动能转换工作的实施意见》

4.2 人才跨省流动分析

4.2.1 人才流入占比按省份分析，“东三省”人才更青睐山东

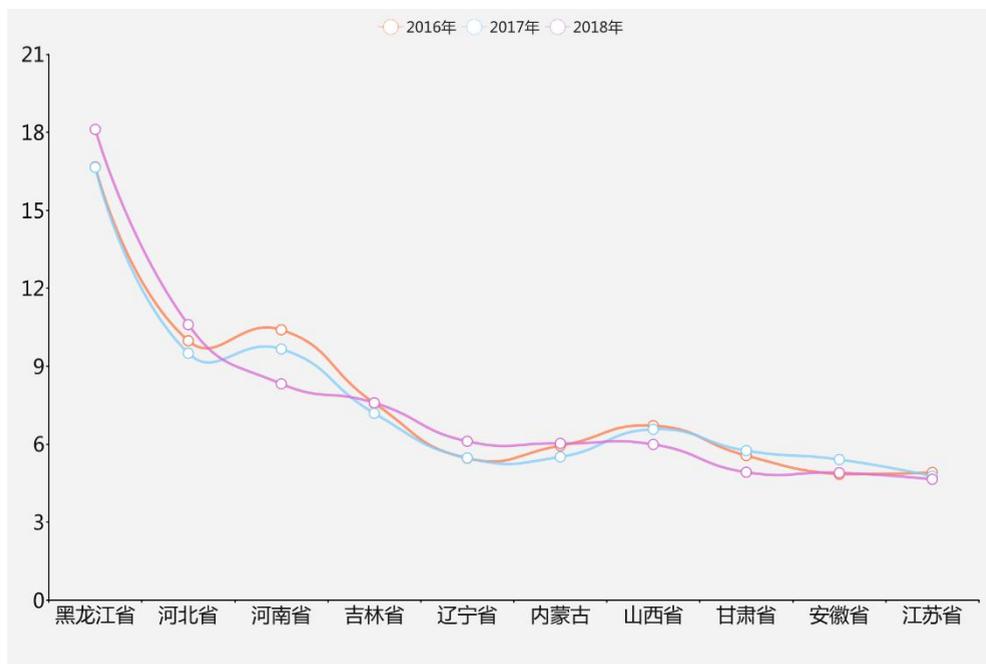


图 4-2-1 2016-2018 年山东省人才流入情况按省份分析 (前十)

通过近三年数据来看，山东省外来求职者中，黑龙江籍求职者数量最多，其次是河南、河北。综合来看，东北三省求职者更青睐来山东工作，而就所属地域来看，山东省对北方省份求职者一直存在较强吸引力。

综合来看，当地经济发展水平是影响人才流动的重要因素。山东省作为传统经济强省，GDP 总量常年位居全国前三。而东北三省重工业发达，产业结构长期以传统制造业为主，科技含量不高、经济结构不合理、市场化水平低、体制落后、机制不灵活，使当地经济出现衰落，进而导致就业机会减少。因此山东省与东北三省之间人口迁徙方向反转，出现“雁南飞”现象。除此之外，历史遗留问题也是影响人口迁徙的重要因素，不少东北人祖籍山东，因此选择投奔亲属就业。河北、河南求职者流入量的增多，除受到经济条件、地缘等因素外，人口的多少也

是重要因素。以上两省份人口总量庞大，造成当地人才供需的失衡，加剧了本省的就业压力，因此不少求职者选择外逃来到山东工作。

4.2.2 人才流出占比按省份分析，“新一线”城市吸附力强

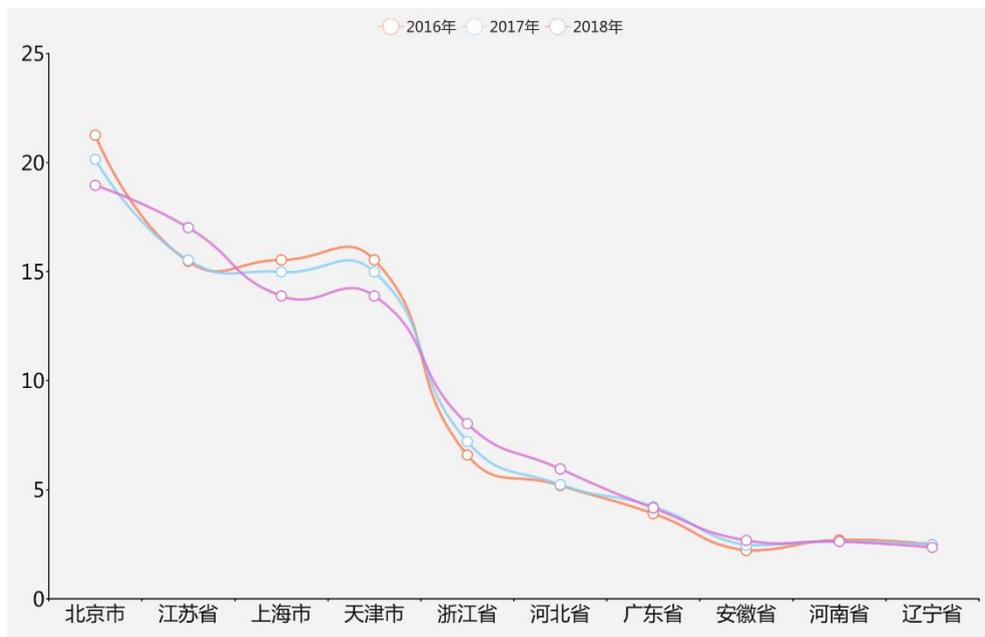


图 4-2-2 2016-2018 年山东省人才流出情况按省份分析（前十）

从山东省求职者近三年来的省外流向看，京津冀城市群、长三角城市群和中原城市群已成为主要流向地区，这三大城市群均位于山东周边，这一特点反映了山东人就近流动的趋势。从各地区流向占比可见，北京市吸附能力一直最强，江苏省对山东求职者的吸附能力后来居上，超过了上海和广东等传统优势地区。

综合来看，除北京、上海传统一线城市外，以苏州、南京、天津、杭州为代表的新一线城市所属省份更受山东求职者青睐。首先新一线城市经济基础较好，且生活压力较传统一线城市更低；其次当地就业机会较多，发展机遇更好，这也加速了人才的流动；最后为保证当地人口存量，自 2018 年以来不少新一线城市纷纷放宽条件，出台了一系列的人才吸引政策，这都是吸引山东求职者外流的重要因素。

4.3 山东省 2018 届山东高校毕业生流动分析

4.3.1 流向占比按区域分析，近七成毕业生选择省内就业

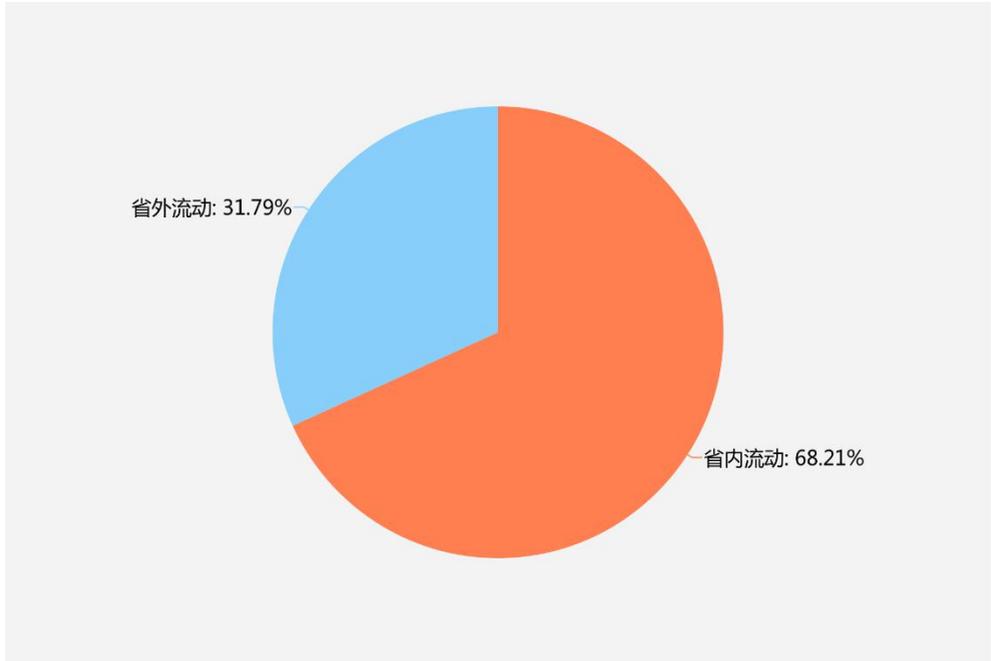


图 4-3-1 山东省 2018 届高校毕业生流向占比按地域分析

山东省作为国内高校聚集地，共有高校 143 所，其中本科 67 所，专科 76 所。据统计山东省 2018 届高校毕业生数量已突破 60 万人，毕业生也成为人才流动的主力。据网站数据显现，山东省 2018 届高校毕业生有 68.21%选择在省内流动，选择省外流动者占比为 31.79%。随着山东省“新旧动能转换”的加快和产业结构的升级，越来越多的毕业生选择留在山东就业。

4.3.2 流向占比按 17 地市分析，“三核”优势明显

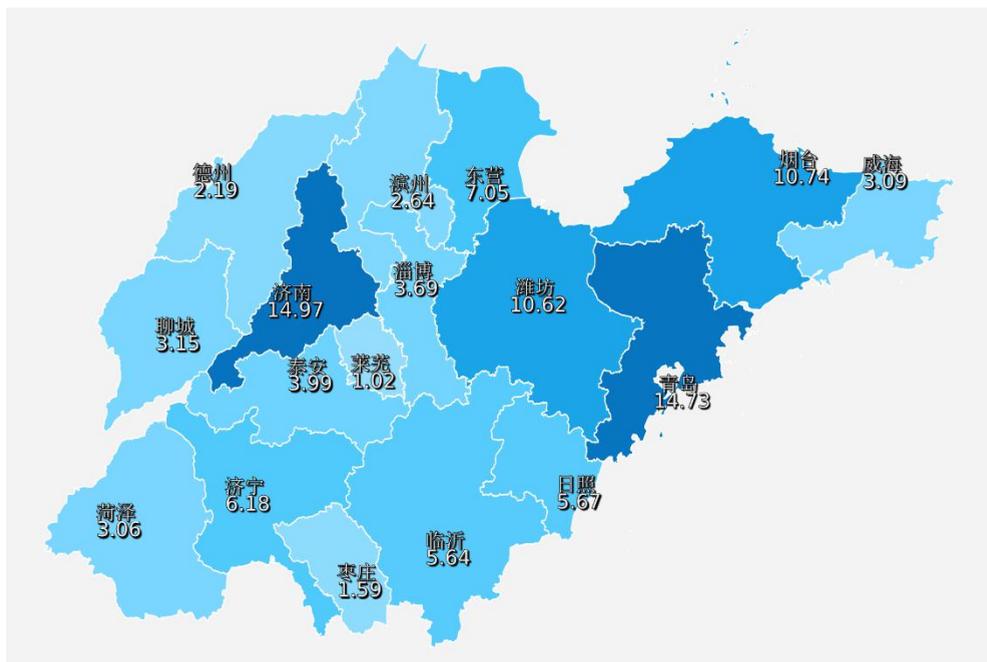


图 4-3-2 山东省 2018 届高校毕业生流向占比按 17 地市分析

上图为山东省 2018 届高校毕业生省内流向占比按 17 地市分析，总体来看，各地市间存在较大差距，济南、青岛、烟台三市瓜分了全省超 4 成毕业生，其流向占比分别为 14.97%、14.73%、10.74%。

以上三地集中了全省 60%以上的高校资源，而不少大学生普遍存在“恋校”情节，毕业后往往选择在高校所在地工作。其次以上地区作为山东省“三核”驱动的重要节点，经济实力、就业机会、工作条件等均属于省内领先地位，因此以上地区才能吸引庞大的应届毕业生。除此之外，潍坊市以 10.52%的占比位列第四，已成后来居上之势，其占比与烟台市仅差 0.22%；济宁、日照、临沂三地毕业生流向占比也相对较高，分别为 6.18%、5.67%、5.64%。

4.3.3 流向占比按省份分析，普遍流入“两小时交通圈”

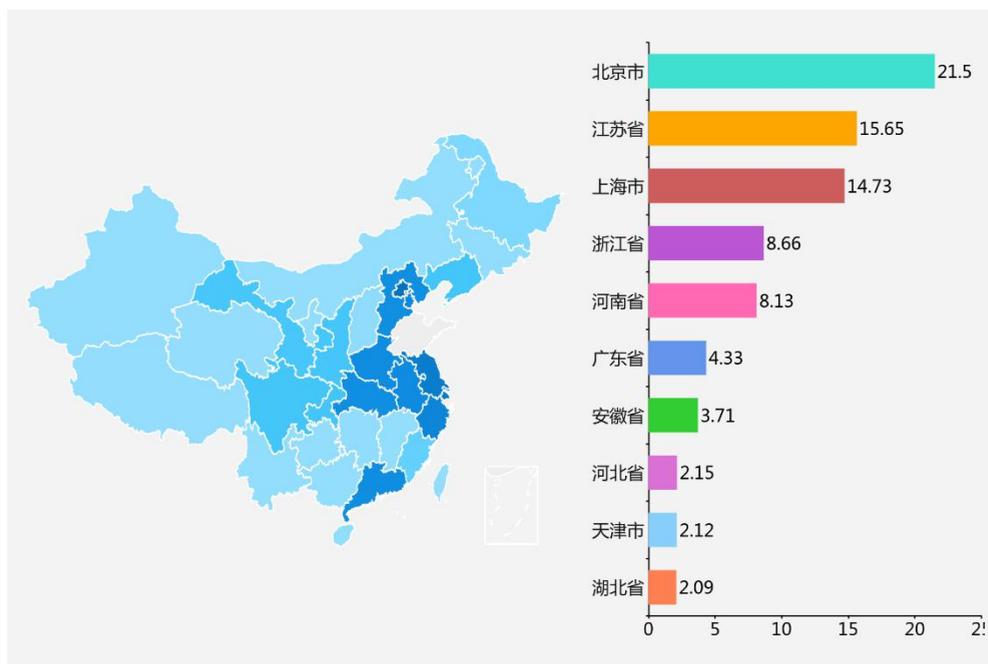


图 4-3-3 山东省 2018 届高校毕业生省外流向及占比排名前十地区

从山东省 2018 届高校毕业生的省外流向看，毕业生省外流向与山东省人才省外总流向基本保持一致。流向地区分别位于山东的北部、南部和西部，均属于山东 2 小时高铁交通圈范畴，这一特点反映了人才就近流动的趋势。

从这个流向图可以看出，北京作为全国仅有的资源分配型城市，人才门槛高，但是对山东高校毕业生的吸附能力却最强，其流向占比高达 21.5%；江苏省对山东省毕业生吸附能力实现了弯道超车，超过了上海、浙江为代表的传统优势地区；同时，河南省快速上位，超越了广东省以及京津冀城市群中的河北、天津，紧追浙江，这一数据侧面验证了中原城市群的逐渐崛起。

4.3.4 毕业生流出占比按学科大类分析，计算机类已成流失重灾区

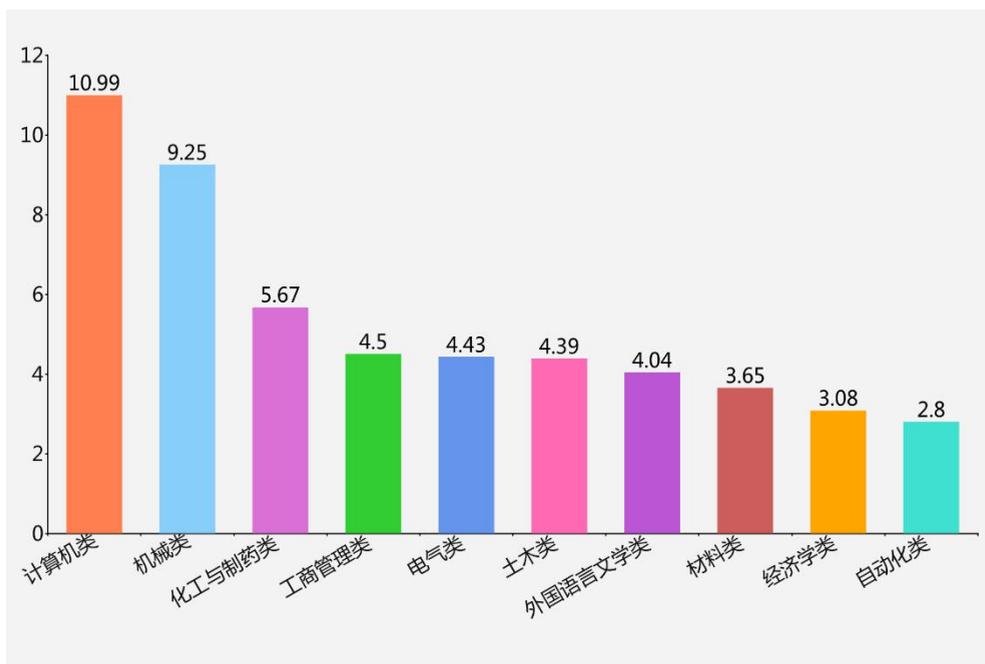


图 4-3-4 山东省 2018 届高校毕业生流出人数占比按学科大类分析（前十）

由上图可见，计算机类已成为山东省 2018 届高校毕业生流失的重灾区，其占比已达到了 10.99%；机械类以 9.25% 的占比位列第二；化工与制药类、工商管理类流出人数也相对较多，其占比分别为 5.67% 和 4.5%；其他学科大类流出人数占比较为平均，基本维持在 4% 左右。

综合来看，不同学科大类毕业生的流失数量也侧面反映了山东省相关行业的发展现状。就计算机类流失严重来看，山东省作为全国经济大省，并没有像浙江、江苏等省份成功搭上互联网经济的“早班车”，传统能源、制造业依然占据主导地位，产业发展的不均，也导致本土相关行业企业在高校招聘时自身竞争力存在劣势，进而让外来企业挖走了大批人才。机械类人才的外逃往往与之相反，正是因为山东省作为制造大省，相关行业人才基本趋于饱和，内部竞争激烈，可提供的就业岗位也相对较少，毕业生为就业不得不选择“远赴他乡”。

4.3.5 毕业生流失因素占比分析，政策不再是核心竞争力

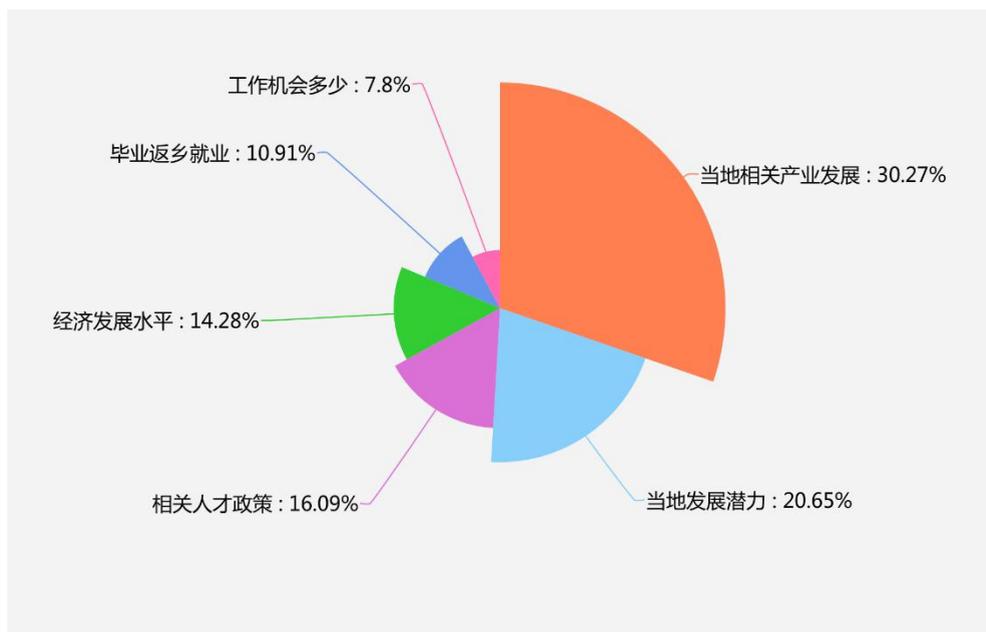


图 4-3-5 山东省 2018 届高校毕业生流失因素占比

近年来，各地市间的“抢人大战”已日益激烈，“抢人”不再是一二线城市的专利，一些三四线城市也加入其中，一系列送钱送户口的人才政策无一不吸引着人们的眼球。西安市作为其中的佼佼者，自人才政策出台以来，已经吸引了 55 万余人前来落户。那么山东 2018 届高校毕业生的流出是否与相关地区的人才政策存在直接联系？

通过上图可见，仅有 16.09% 的毕业生因当地人才政策选择外流，越来越多的毕业生无疑更看重当地相关产业发展和地区发展潜力，送钱送户口不再是核心竞争力，产业发展才是首要因素。通过前文山东省计算机类毕业生的大量流失也能看出这一问题，今年公布的中国互联网百强企业名单中，山东省仅两家企业上榜，且排名靠后。本土企业发展落后，提供不了合适的发展平台进而导致了人才的流失。另外，当地经济发展水平、毕业返乡及当地就业机会的多少也是当前毕业生流出的主要因素，但是占比相对较少，分别为 14.28%、10.91% 和 7.8%。

4.4 山东省职场白领跳槽分析

4.4.1 求职者平均跳槽周期分析，工作稳定性逐年增强

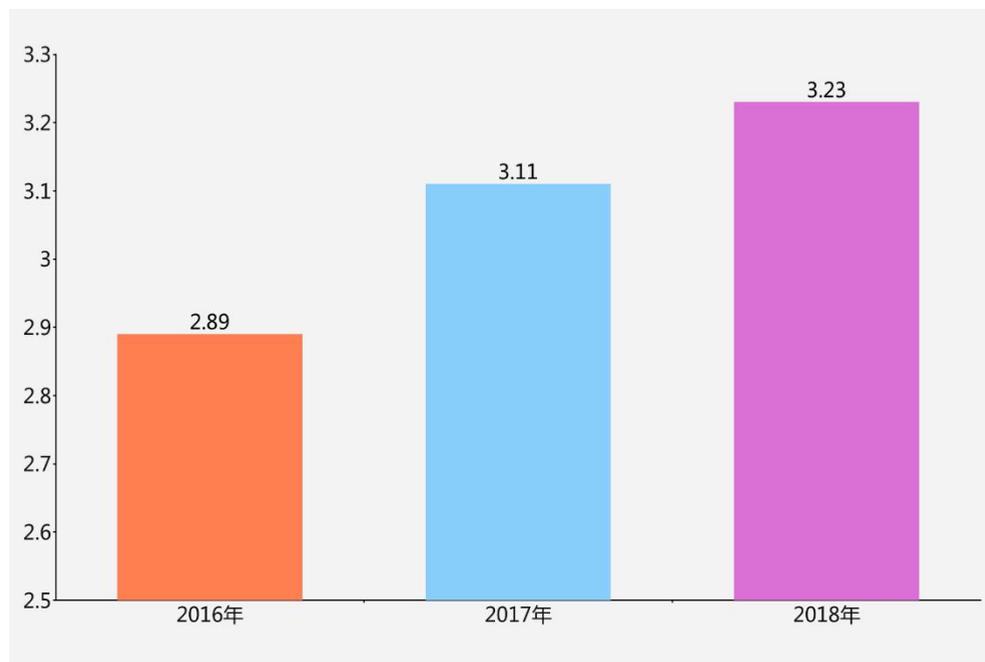


图 4-4-1 2016-2018 年山东职场平均跳槽周期

据齐鲁人才网大数据显示，2018年山东白领平均跳槽周期为3.23年，同比2016年、2017年有所上涨，较2017年仅增长了0.12年，略低于2016-2017年的0.22年。职场人工作稳定性也与经济大环境有一定关系，受2015年经济危机的影响，市场经济存在重新洗牌的可能性，加剧了2016年的职场人工作的不稳定性，而2017、2018年经济形式已经好转且趋于稳定，因此职场人工作稳定性有所增加。

4.4.2 跳槽周期按17地市分析，青岛人最不稳定

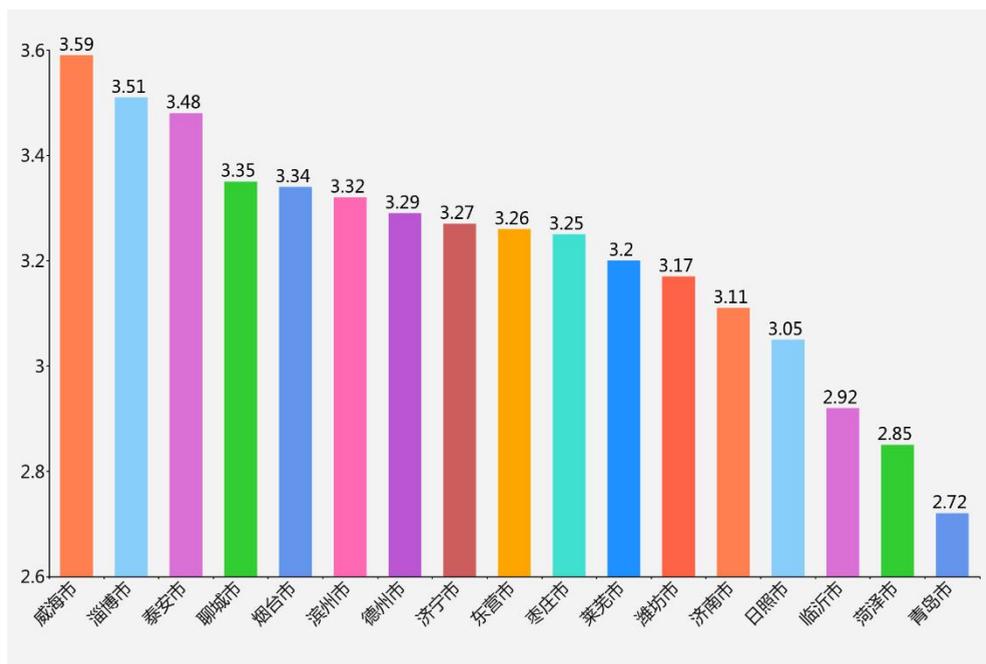


图 4-4-2 山东省 17 地市跳槽周期

鉴于目前山东省平均跳槽周期稳定在 3.23 年，因此“三年一跳”已成山东职场常态。其中威海职场人最为稳定，其跳槽周期为 3.59 年；淄博、泰安也相对稳定，跳槽周期分别为 3.51 年和 3.48 年；青岛市职场人工作稳定性最差，跳槽频率最高，跳槽周期为 2.72 年。青岛作为山东省经济的领头羊，自身区位优势明显，更多的工作机会与更高的薪资待遇也为当地职场人提供了跳槽资本；菏泽作为山东省人口大市，其庞大的人口数量也拉低了平均跳槽周期；而临沂作为华北地区重要的小商品批发基地，不少人从事这一行业，而小商品批发行业人才流动频繁，这也决定了当地职场人的平均跳槽周期。

综合来看，除莱芜、潍坊、济南、日照、临沂、菏泽、青岛 7 市外，其他 10 市职场人平均跳槽周期均超过全省平均值。

4.4.3 跳槽周期按性别分析，男性更加稳定

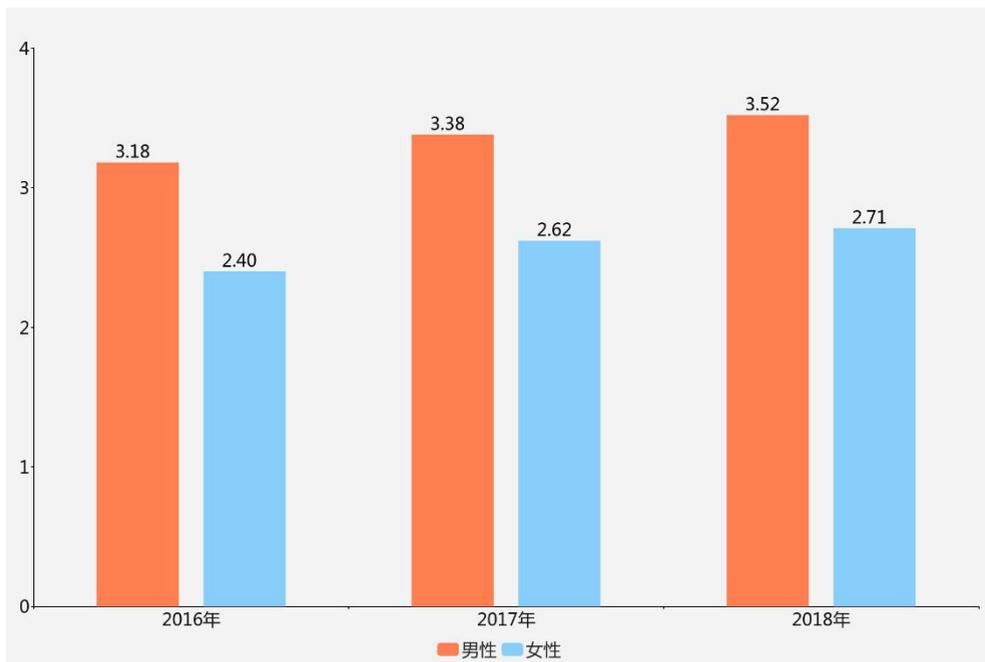


图 4-4-3 山东职场平均跳槽周期按性别分析（2016-2018）

上图为近三年山东省男、女性职场人跳槽周期对比，总体来看，男、女性跳槽周期均呈稳步上升趋势，男性工作稳定性却依然高于女性，而女性跳槽则相对频繁，其平均跳槽周期低于山东省平均水平。通过分析男、女性差异，2016年男女性跳槽周期相差0.78年，2017年相差0.76年，两者间差距呈逐步缩减趋势，但2018年两者间差距则拉大到0.81年。

“男主外，女主内”的传统思想依旧是制约女性求职者职业生涯的主要因素。而婚姻也是不可避免的重要因素之一，特别是对于女性求职者而言，结婚之后面临着生育，家庭往往占据大部分精力，不少人因此而放弃当前工作，选择跳槽。而男性求职者则面临着较大的生活成本压力，因而更加珍惜当前工作，这才造成了职场跳槽周期的差异化。山东省作为二孩“最能生”省份，随着二孩的出生，这一职场现状也在逐渐加剧。

4.4.4 跳槽人数按年龄段分析，90后成跳槽积极分子

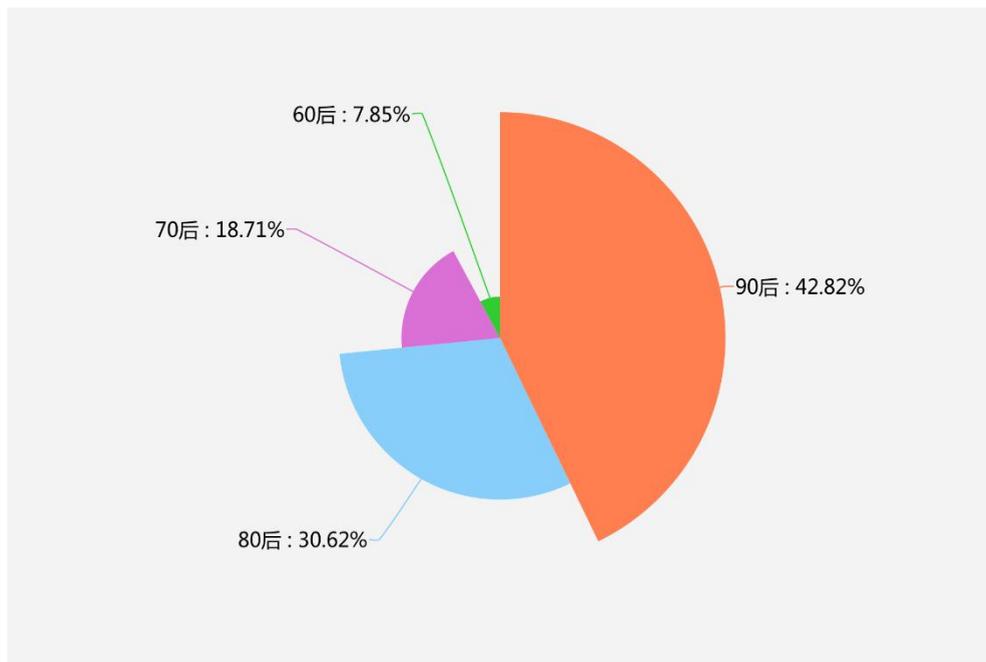


图 4-4-4 山东职场跳槽人数占比按年龄段分析

就跳槽人数按年龄段分析，90后无疑是跳槽最积极分子，占全省跳槽人数的42.82%。不难发现，跳槽人数占比与年龄大小成反比，即年龄越大，跳槽人数越少，80后、70后、60后的人数占比分别为30.62%、18.71%和7.85%。

90后的不稳定首先受其就业目标影响。对薪资福利不满意、实际工作与期待不符等都成为跳槽的重要原因。除此之外，90后职场人缺乏职业规划的这一现状也再次突显出来，眼高手低，盲目追求高薪也成为不少90后职场人工作不稳定的重要因素。而70后、80后职场人的不敢跳槽也与“职场中年危机”有着直接关系，毕竟人到中年，上有老下有小，巨大的生活压力，让职场人没有了拍案而起的激情，更没有拂袖而去的勇气，因此不得不选择向现实妥协，从而更加珍惜当前工作。

4.4.5 跳槽周期按学历分析，硕士最爱跳槽

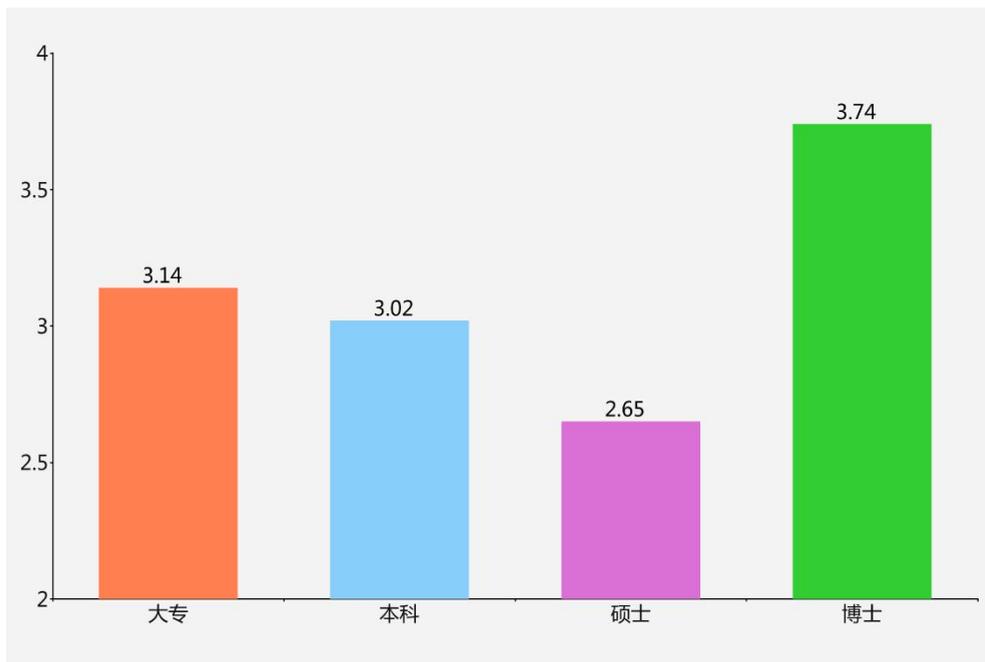


图 4-4-5 山东职场平均跳槽周期按学历分析

通过上图可见，当前山东省拥有博士学历的职场人工作稳定性最强，其跳槽周期为 3.74 年；硕士学历职场人稳定性最低，仅为 2.65 年；本科学历职场人跳槽周期为 3.02 年，略低于专科学历，两者间差距较小。

博士学历职场人工作稳定性强与其工作性质有着直接性关系，毕竟其作为高学历人群，所从事工作往往为高级管理或高级技术类岗位，薪酬待遇、工作环境等均相对较高，因此不具备跳槽动机。随着近两年考研人数的增多，越来越多拥有硕士学历的求职者步入职场，导致硕士学历“含金量”逐年降低，硕士学历在職場中“高不成，低不就”的现象也日益凸显，因此跳槽频发。当前学历依然是就业的敲门砖，学历的高低往往影响择业的空间，学历越高，择业空间越广，求职者的选择机会就越多。

4.4.6 跳槽周期按行业分析，第三产业所属行业从业者跳槽活跃

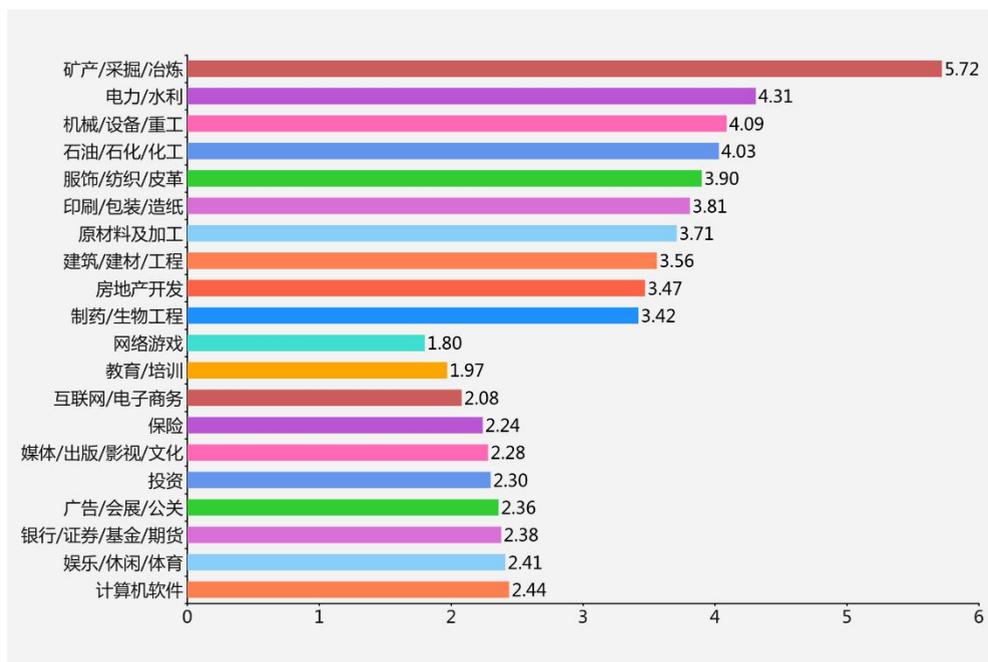


图 4-4-6 山东职场平均跳槽周期按行业分析（前十后十）

在 2018 年山东省职场最稳定的十大行业中，矿产/采掘/冶炼行业跳槽周期最长，达到了 5.72 年；电力/水利、机械/设备/重工、石油/石化/化工行业跳槽周期也超过 4 年；剩余行业跳槽周期趋于稳定，基本维持在 3.5 年左右。就以上行业来看，除房地产开发，剩余 9 个行业全部属于第二产业行业，因此也不难理解为何相关从业者跳槽周期更长。

在 2018 年山东省职场最容易跳槽的十大行业中，以网络游戏、互联网/电子商务、计算机服务为代表的互联网相关行业占据四成，特别是网络游戏行业，其跳槽周期仅为 1.8 年。毕竟互联网行业从来不缺风口，从 O2O、共享经济，到大数据、人工智能，再到区块链，市场上算法、数据类以及区块链相关的人才越来越热门，不少互联网从业者通过自学或跳槽尝试转型到风口中的行业，逐风口而行，带来的必然是高流动性。其他行业全部为第三产业相关行业，其从业者跳槽

活跃性较强，平均跳槽周期不足 2.5 年。

就以上行业所属产业来看，跳槽周期较短的全部属于第三产业行业，跳槽周期较长的基本为第二产业行业，随着山东省“新旧动能转换”的加快，产业结构也实现了由“二三一”到“三二一”的转变，第三产业已逐渐占据领导地位，其薪酬待遇、就业机会也随之水涨船高，可供广大职场人选择的机会也越来越多，这也不难理解为何第三产业相关行业职场人跳槽频繁了。

4.4.7 跳槽周期按岗位分析，互联网相关岗位稳定性差

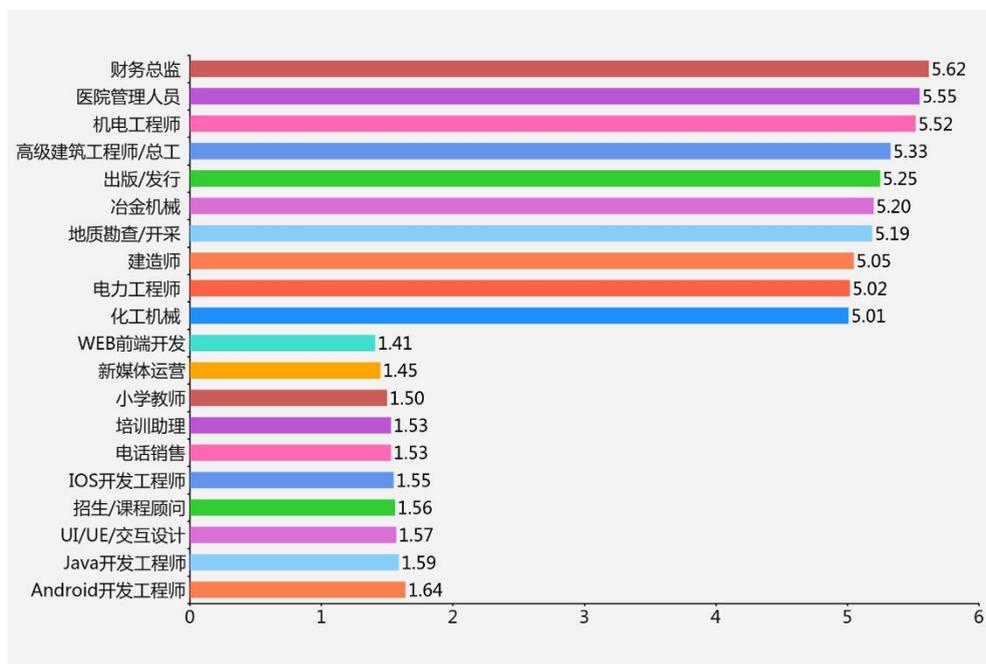


图 4-4-7 山东职场平均跳槽周期按岗位分析（前十后十）

就当前山东省跳槽周期最长的十大岗位来看，财务总监以 5.62 年的平均跳槽周期成为稳定性最强的岗位。排名前十的岗位跳槽周期全部在 5 年以上，岗位间差距较小。就岗位性质来看，跳槽周期较长的岗位多为高级技术和高级管理类岗位，其薪酬待遇、工作条件等均相对较高，加之从事以上岗位往往需要较长的工作经验，因此从事以上岗位的职场人跳槽意向也相对较低，工作稳定性更强。

最容易跳槽的十大岗位中，以 WEB 前端开发、新媒体运营、IOS 开发工程师、UI/UE/交互设计、JAVA 开发工程师、Android 开发工程师为代表的互联网类岗位占据六席。这也与山东省相关产业发展缓慢有关，毕竟业内成熟的专业人才有限，因此形成了一个“招聘怪圈”，就是“今天你挖我的人，明天我挖你的人”。特别是 WEB 前端开发这一岗位，平均跳槽周期仅为 1.76 年，当之无愧成为最容易跳槽的岗位。

第5章 山东省薪酬与福利

5.1 山东省市场化平均薪酬分析

市场化平均薪酬，是指企业支付给不同职位的平均薪酬，主要体现了市场薪酬在供给层面的水平。企业所支付的薪酬水平高低会直接影响企业在劳动力市场上获取劳动力能力的强弱，进而影响企业的竞争力。

本章节分析了山东省就业市场数据，从不同维度来汇总分析这些岗位的平均薪酬，以此来发现其中的规律，为招聘求职提供参考。

注：本文中的市场化平均薪酬为齐鲁人才网正在发生招聘交易的岗位薪酬数据。因网站莱芜样本数较少，此章节不做分析。

5.1.1 市场化平均薪酬历年走势，2018年同比上涨638元

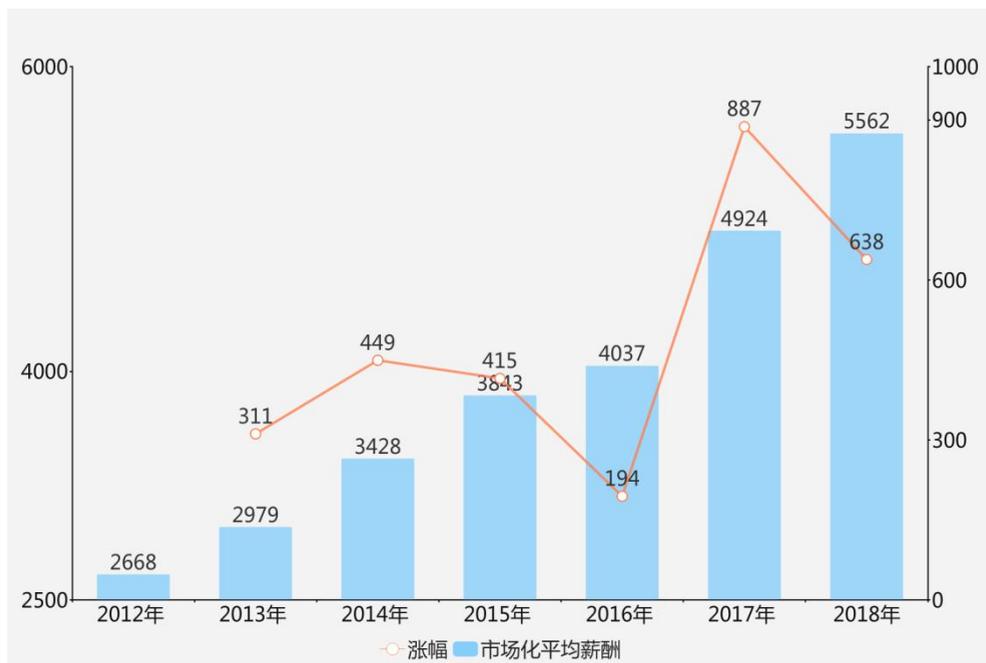


图 5-1-1 山东省历年市场化平均薪酬及涨幅

2018年市场化平均薪酬上涨638元，首次突破5000元大关。据山东省统计

局上半年发布的数据显示，全省人均工资性收入 8455 元，增长 8.8%，整体也是呈上涨态势，薪酬和收入的上涨与山东整体经济发展是分不开的。2018 年，山东经济发展机遇与挑战并存，新旧动能转换综合试验区的批准、6000 亿转换基金设立、上合峰会等重要活动的举办、国有企业混合所有制改革都将会为山东经济发展带来诸多机遇；同时环保约束、政府债务、供给侧改革为山东经济发展带来挑战。总的看来，在外需稳定和国内外经济形势保持稳定的环境下，山东经济总体保持“稳中有进、稳中趋缓”的发展态势。

5.1.2 市场化平均薪酬分布，3K-5K 月薪占主导

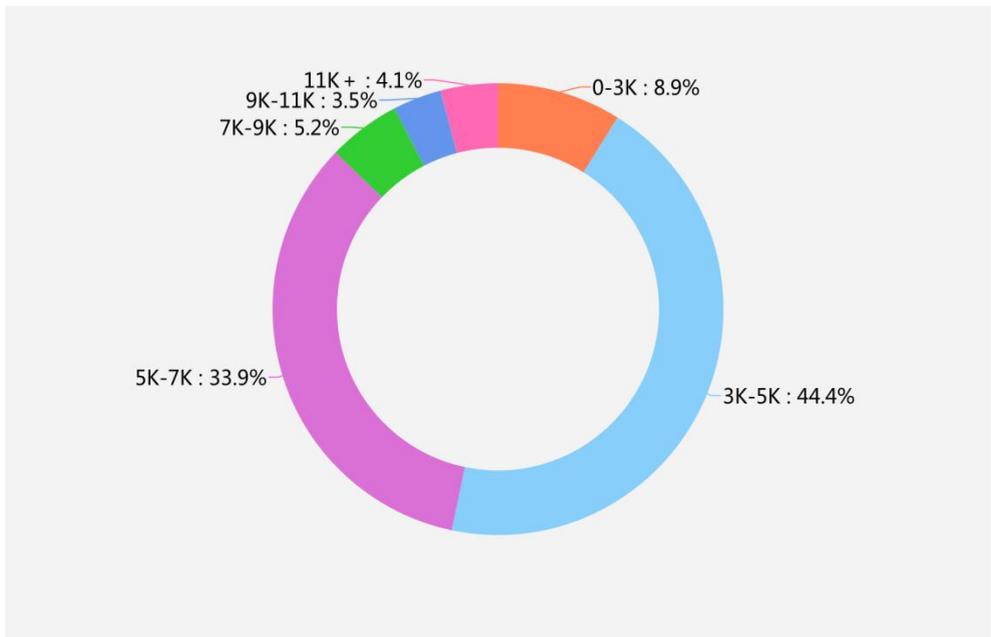


图 5-1-2 山东省市场化平均薪酬分布

目前 3k-5k 月薪占主导地位，其占比高达 44.4%，5k-7k 月薪占比排名第二。鉴于目前全省市场化平均薪酬为 5562 元，因此省内至少有一半职场人未达到平均水平，也是众多网友惊呼“拖后腿”的原因所在，殊不知是“被平均”在作怪。随着“抢人大战”的不断升级，企业为抢夺人才纷纷开出高薪加以吸引，未来山东市场化平均薪酬势必会逐渐向“高薪区间”倾斜。

及增速情况，对比 2018 年市场化薪酬数据，可以对 2019 年有所预判：

2018 年上半年山东省各市 GDP 排名				
排名	城市	GDP：亿元	同比增量	名义增速%
1	青岛	5985.4	910.35	17.93
2	烟台	3930.1	312.38	8.63
3	济南	3916.6	499.18	14.6
4	潍坊	3186.8	322.78	11.27
5	淄博	2585.1	310.41	13.64
6	济宁	2483.2	242.91	10.84
7	临沂	2399.1	258.02	12.05
8	东营	2080.1	218.84	11.76
9	泰安	1895.9	213.5	12.69
10	威海	1818.9	175.02	10.64
11	德州	1684.4	172.51	11.41
12	聊城	1676.3	117.51	7.54
13	菏泽	1541.6	185.22	13.66
14	滨州	1323.1	31.3	2.42
15	枣庄	1260.5	99.74	8.59
16	日照	1092.3	134.95	14.09
17	莱芜	500.0	77.97	18.48

备注：参考 2018 上半年排名，截止到书稿完成未查询到 2018 全年排名

图 5-1-3-1 (2) 2018 年上半年山东省各地市 GDP 及增速

从上图可以看出，2018 年上半年青岛市 GDP 总量位居山东第一；烟台位居第

二；济南作为环渤海经济区和京沪经济轴上的重要交汇点及黄河中下游地区中心城市之一，位居全省第三位，总量跟烟台的差距越来越小，全省 17 地市中 有 16 个 GDP 超过千亿。综合来看 GDP 排名前三的城市与薪酬排名前三位（青岛、济南、临沂）有所差别，但是 2018 年各地市薪酬与 GDP 均呈现上涨趋势。

5.1.3.2 部分地市市场化平均薪酬与房价，青岛人 22.13 年买一套房

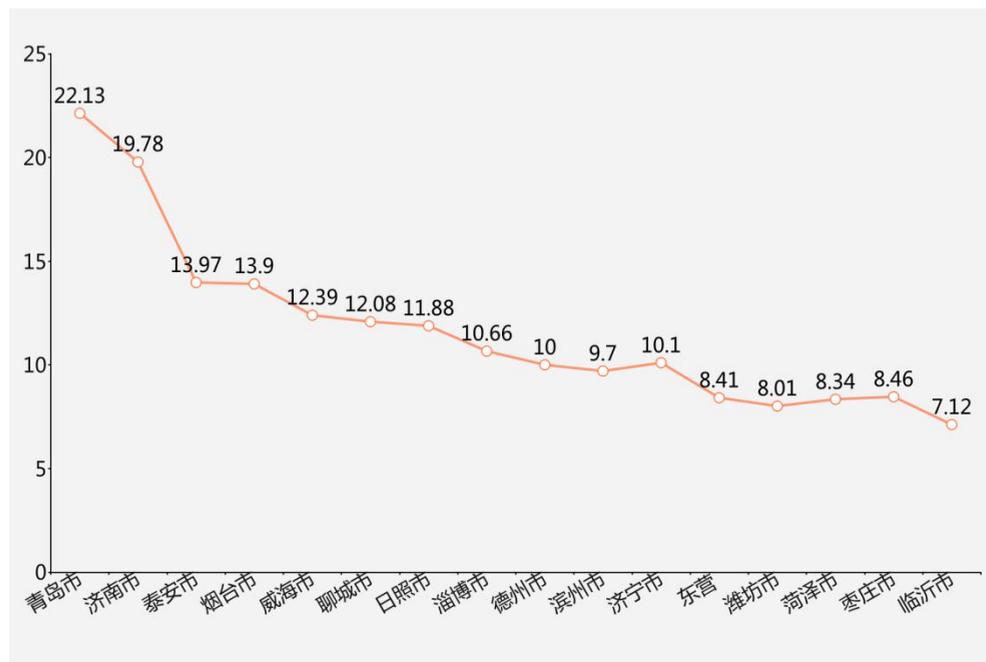


图 5-1-3-2 山东省部分地市房价收入比（房价数据来源：网络）

于个人，住房是家，是依靠更是希望。于政府，住房是保障之本，是民生之要，更是社会和谐之根基。住房问题乃民生大事，经济基础决定上层建筑，工资收入决定了个体的购买能力。住房作为家庭收入的主要支出去向，一直是人们非常关心的话题。以购入一套 80 m² 小户型为例，山东省各地市购房压力有什么不同呢？可以通过房价收入比（单套房总价/每人年收入）来了解不同地市的购房压力大小。以青岛目前的市场化平均薪酬计算，需 22.13 年才能买得起一套房，成为省内购房压力最大的城市；济南的购房压力排名第二，需要 19.78 年；菏泽、枣

庄和临沂地区的购房压力较小。

从整体数据来看，目前房价收入比较高的城市仍集中在我省沿海和经济比较发达地区，这些地区产业发展好，收入水平高，人口吸引力强，外来常住人口比重大，因此购房需求和投资需求较为集聚，房价水平相对较高。

5.1.3.3 山东省 17 地市最低工资标准一览表

山东省各地市市场化平均薪酬“涨声”一片，2018 年山东省政府也将最低工资标准提高了 5.5%。2018 年 4 月 29 日，山东省政府发布《关于公布全省最低工资标准的通知》，调整后的全省月最低工资标准为 1910 元、1730 元、1550 元，每档相比之前提高了 80-100 元不等；小时最低工资标准为 19.1 元、17.3 元、15.5 元，二者平均增幅 5.5%。此外，山东发布了 2018 年企业工资指导线，其中增长上线为 11%、基准线为 7%、下线为 3%。

根据该通知，17 地市最低工资标准都进行了细化和分级，如下图所示：

2018 山东 17 地市最低工资标准		
地区	月最低工资	小时最低工资
济南市：历下区、市中区、槐荫区、天桥区、历城区；	1910 元	19.1
青岛市：市南区、市北区、黄岛区、崂山区、李沧区、城阳区、即墨区；		
淄博市：淄川区、张店区、临淄区；		
东营市所辖县（区）；		
烟台市：芝罘区、福山区、牟平区、莱山区、龙口市、莱州市、蓬莱市、招远市；		
潍坊市：潍城区、寒亭区、坊子区、奎文、诸城市、寿光市；		
威海市所辖市（区）		

<p>济南市：长清区、章丘区、平阴县、济阳县、商河县；</p> <p>青岛市：胶州市、平度市、莱西市；</p> <p>淄博市：博山区、周村区、桓台县；</p> <p>枣庄市：市中区、滕州市；</p> <p>烟台市：莱阳市、栖霞市、海阳市、长岛县；</p> <p>潍坊市：青州市、安丘市、高密市、昌邑市、临朐县、昌乐县；</p> <p>济宁市：任城区、兖州区、曲阜市、邹城市、微山县；</p> <p>泰安市：泰山区、新泰市、肥城市；</p> <p>日照市所辖县（区）、莱芜市所辖区</p> <p>临沂市：兰山区、罗庄区、河东区；</p> <p>滨州市：滨城区、博兴县、邹平县</p>	1730 元	17.3 元
<p>淄博市：高青县、沂源县；</p> <p>枣庄市：薛城区、峰城区、台儿庄区、山亭区；</p> <p>济宁市：鱼台县、金乡县、嘉祥县、汶上县、泗水县、梁山县；</p> <p>泰安市：岱岳区、宁阳县、东平县；</p> <p>临沂市：沂南县、郯城县、沂水县、兰陵县、费县、平邑县、莒南县、蒙阴县、临沭县；</p>	1550 元	15.5 元

德州市所辖县（市、区）、 聊城所辖区（市、区）		
滨州市：沾化区、惠民县、 阳信县、无棣县；		
菏泽市所辖县（区）		

图 5-1-3-3 2018 山东省最低工资标准一览表

值得注意的是，最低工资标准不包含延长工作时间工资，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境条件下的津贴，以及法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。对劳动者包吃住属于用人单位给予职工的福利，用人单位不能将此计算在工资之内，更不能因此使支付的货币工资低于最低工资标准。实行计件工资制的用人单位必须科学合理制定劳动定额，确定基本计件单价和超额计件单价，劳动者提供正常劳动并按基本计件单价计算的工资，不得低于最低工资标准。劳动者个人应当缴纳的社会保险费和住房公积金包含在最低工资标准之内。

5.1.4 市场化平均薪酬按学历分析，硕士涨幅最大

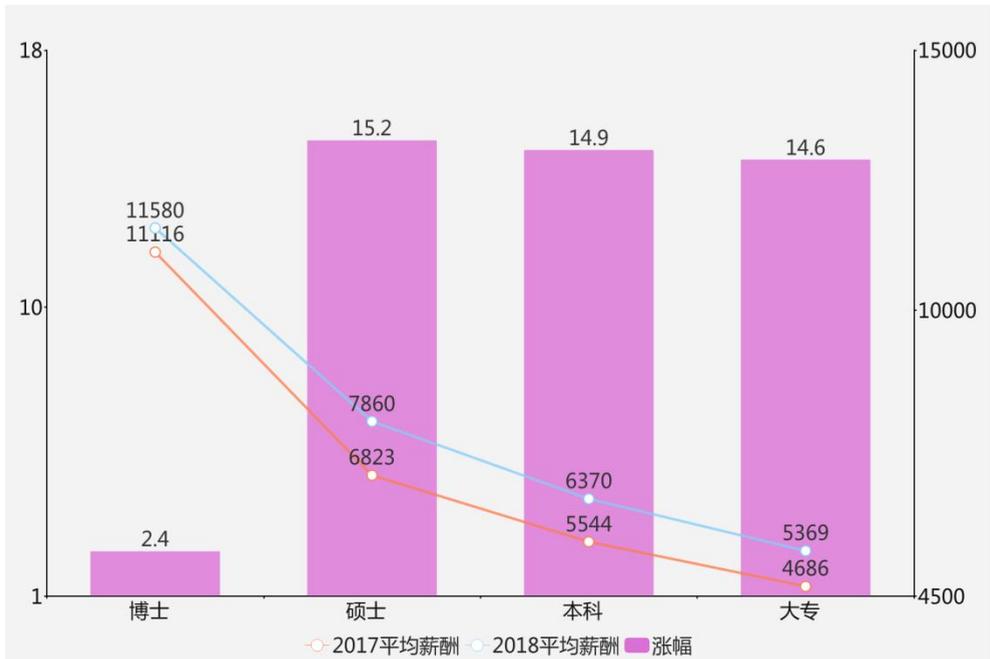


图 5-1-4 山东省市场化平均薪酬按学历层次分析

2018 年各学历层次的市场化平均薪酬都有不同程度上涨，其中硕士学历涨幅最大，达到 15.2%；本科和大专学历的涨幅分别为 14.9%和 14.6%；博士学历涨幅最小，仅为 2.4%。

受人口红利消失、产业结构升级等因素影响，高端专业技能人才越来越稀缺，人才引进作为优化人才结构、丰富人才资源的最快速最有效手段，是破解山东新旧动能转换重点领域、重点环节“高精尖缺”人才紧缺的重要举措。本着“不差钱”的态度向各路人才抛出橄榄枝，各地市也纷纷出具各项政策，“落户、租房和购房补贴”相继出台，尤其是针对大专、本科、硕士研究生和博士研究生的人才引进政策层出不穷，各地企业为响应号召，提高自身竞争力，不惜提高薪资水平广纳人才，但仍存在对极高端人才需求不足的情况，导致博士薪酬涨幅不大。

5.1.4.1 部分地市市场化平均薪酬按学历分析，小城市有大发展

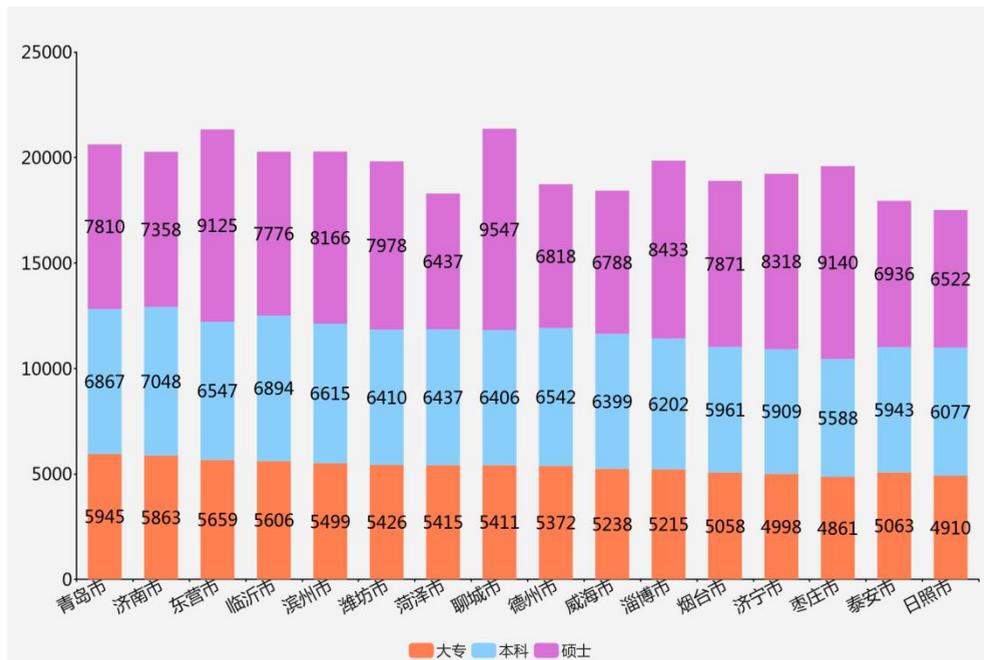


图 5-1-4-1 山东省各学历层次市场化平均薪酬在部分地市排行

如上图所示，青岛能提供的大专学历市场化平均薪酬最高，为 5945 元；济南

能提供的本科学历市场化平均薪酬最高，为 7048 元；聊城能提供的硕士学历市场化平均薪酬最高，为 9547 元。值得注意的是，硕士学历市场化平均薪酬排名前三的分别为聊城、枣庄和东营，均超过 9000 元。为了弥补城市竞争力，不惜花“高薪”吸纳高端人才。

改革开放 40 年来，中国的城镇化发展迅速，我国人口也在这个过程中逐步向省会城市，直辖市、计划单列市等一二线大城市集聚，三四线城市的人才缺口正在逐渐显现。权威数据显示，三四线城市招聘需求增长远高于全国平均水平，特别是如今招聘需求强劲的三四线城市的中小型企业，中高端人才急缺。随着第二、三产业不断向城镇聚集，城镇配套政策逐步落地，新旧动能转换的不断推进，三四线城市对高学历、高端人才的需求会更加迫切。

5.1.5 市场化平均薪酬按企业性质分析，民营企业竞争压力大



图 5-1-5 山东省市场化平均薪酬按企业性质分析

从 2018 年市场化平均薪酬数据来看，上市公司提供的薪酬最高，其次是国有

企业和股份制公司，民营企业排名第四。整体来看，上市公司和国有企业薪资水平较高，在市场竞争中资源优势显著，对人才的吸引力也大。尤其是上市公司，资金实力较强，日常经营比较规范，薪酬待遇较高，还能为员工提供更为规范培训。

值得注意的是，虽然民营企业的市场化平均薪酬涨幅排名第二，但其市场化平均薪酬仅排名第四，民营企业竞争压力较大。民营企业自身必须建立基于企业战略和核心竞争力培养的薪酬策略，确定薪酬的合理结构、建立绩效考评管理体系和素质模型体系，为薪酬体系的调整提供依据，对薪酬体系进行动态管理，以保持与企业战略与核心竞争能力培养方向上的一致。

5.1.5.1 不同性质企业市场化平均薪酬按学历分析，民企硕士薪酬高

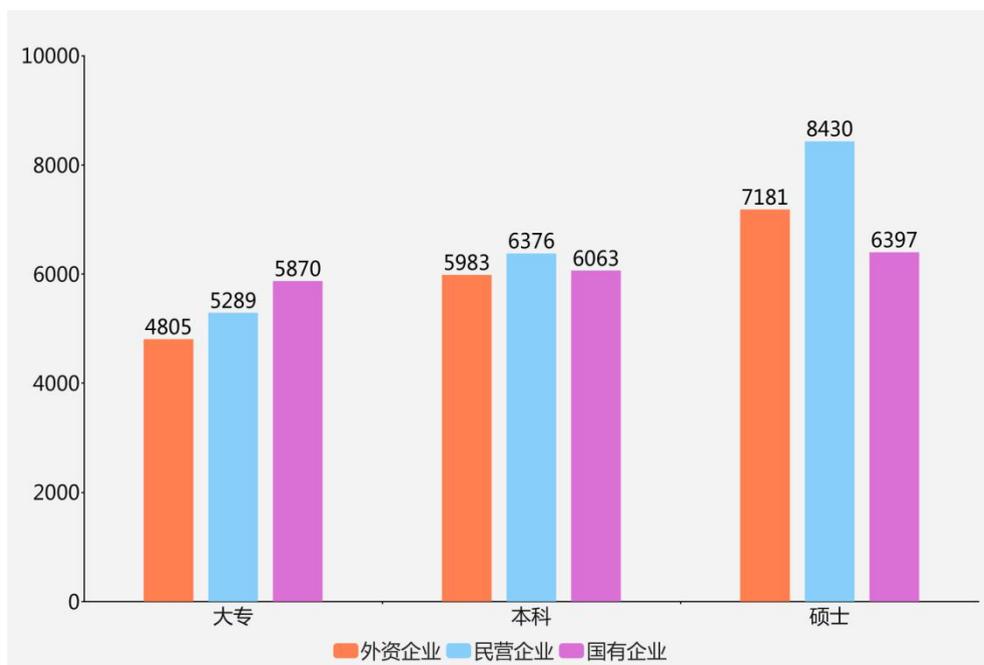


图 5-1-5-1 不同性质企业市场化平均薪酬按学历分析

本小节只分析外资企业、民营企业和国有企业。国有企业提供的大专学历市场化平均薪酬最高，为 5870 元；民营企业提供的本科学历市场化平均薪酬最高，

为 6376 元；民营企业提供的硕士学历市场化平均薪酬最高，为 8430 元。市场化平均薪酬的高低能从侧面反映出企业对人才需求的迫切程度，民营企业中高学历人才急缺。

在当前经济转型升级、外部环境不确定性因素增多的背景下，企业与企业的竞争，本质上是人才的竞争。未来民营企业要继续加大创新人才的资本投入，要完善创新人才吸纳机制。通过定期招聘会、人才洽谈会加大高层次创新人才公开招聘力度，高薪聘请企业核心技术人才，鼓励高校、科研院所相关创新技术人才兼职于民企，加强人才储备和人才梯队建设，才能顺利完成产业升级。

5.1.6 市场化平均薪酬按工作经验分析，越“老”越吃香

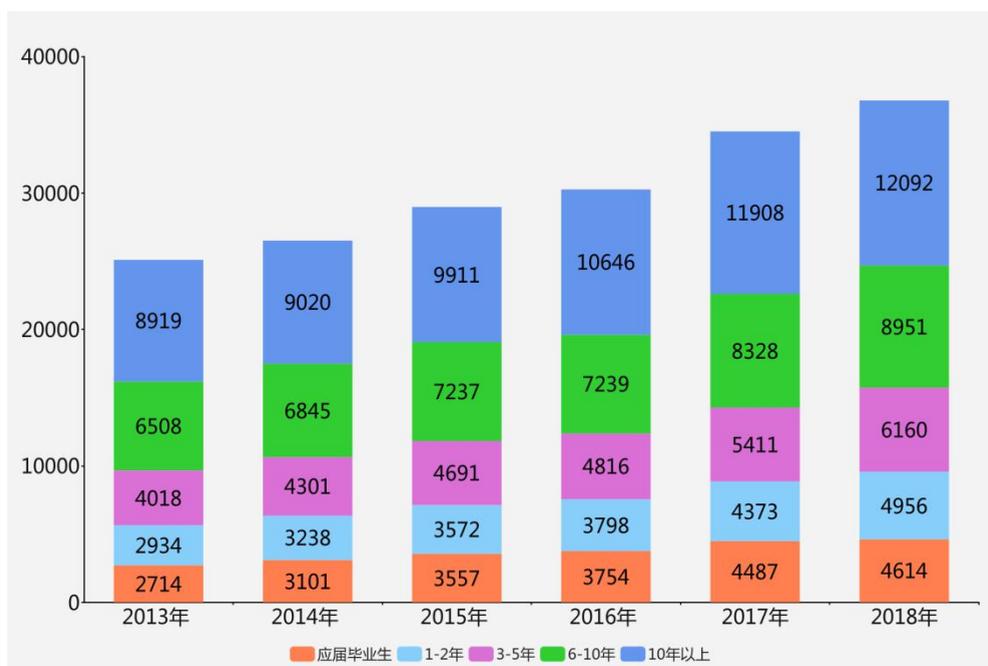


图 5-1-6 山东省市场化平均薪酬按工作经验分析

从历年能提供给有不同工作经验求职者的市场化薪酬可以看出，近六年呈现稳步上涨的态势，且上涨的幅度随着工作经验的增长而不断增大。从 2018 年数据可以看出，企业能为 10 年以上工作经验求职者提供的薪酬为 12092 元，能为应届

毕业生提供的薪酬为 4614 元，两者相差 7478 元，求职者越“老”越吃香。

一般有工作经验要求的多为管理岗或技术岗，这些技能是应届毕业生很难在短时间快速掌握的。求职者应在最适合的年龄进行技能提升和经验积累，避免长期从事单一重复工作，原地踏步，才能在工作多年之后依然可以获得高薪，进而在日益激烈的职场竞争中立于不败之地。

5.1.7 市场化平均薪酬按年龄分析，48 岁不敌 25 岁

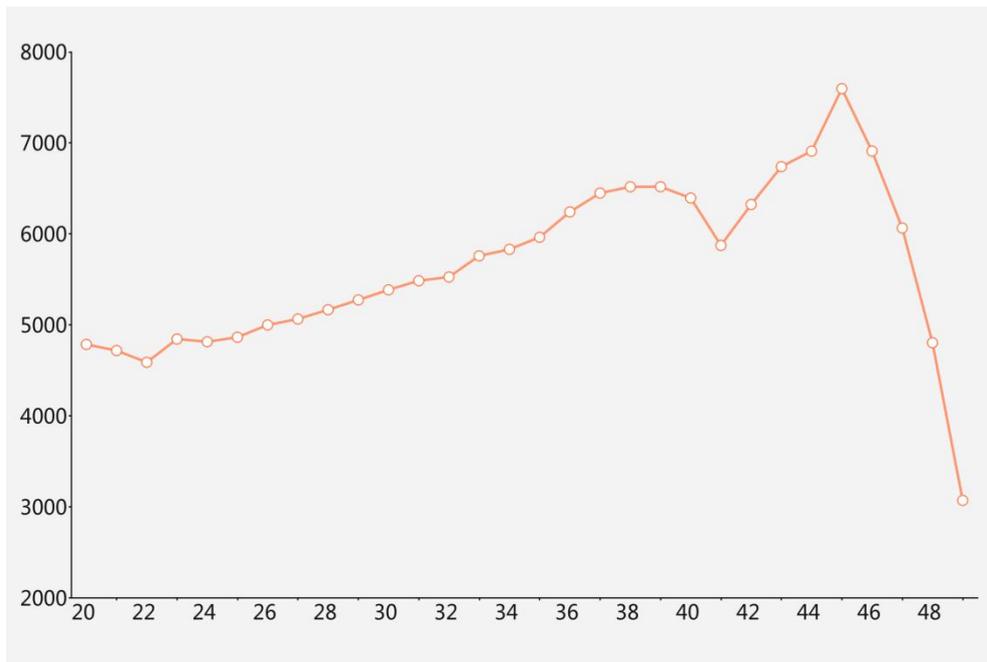


图 5-1-7 山东省市场化平均薪酬按年龄分析

山东职场人从 20 岁开始到 39 岁左右，其岗位薪酬始终在平稳增长，45 岁以 7596 元的平均薪酬达到职业薪酬高峰，但是 45 岁以后，岗位薪酬出现断崖式下跌，48 岁的岗位薪酬已经不及 25 岁。

中年职场人更加成熟稳重，有经验也有人脉，因此 35-40 之间的招聘偏向于管理岗招聘或者高技术含量人才招聘。另外，想要在职业发展上获得一定成功，都有一个共同的特征，那就是在自己所熟悉且擅长的领域，至少精耕细作 10 年以

上，这10年必须合理规划，才能在职场上取得一定的竞争优势，当“中年危机”到来之时，才能有足够的“底气”去应对。

5.1.8 市场化平均薪酬按行业分析，金融类行业普遍高薪

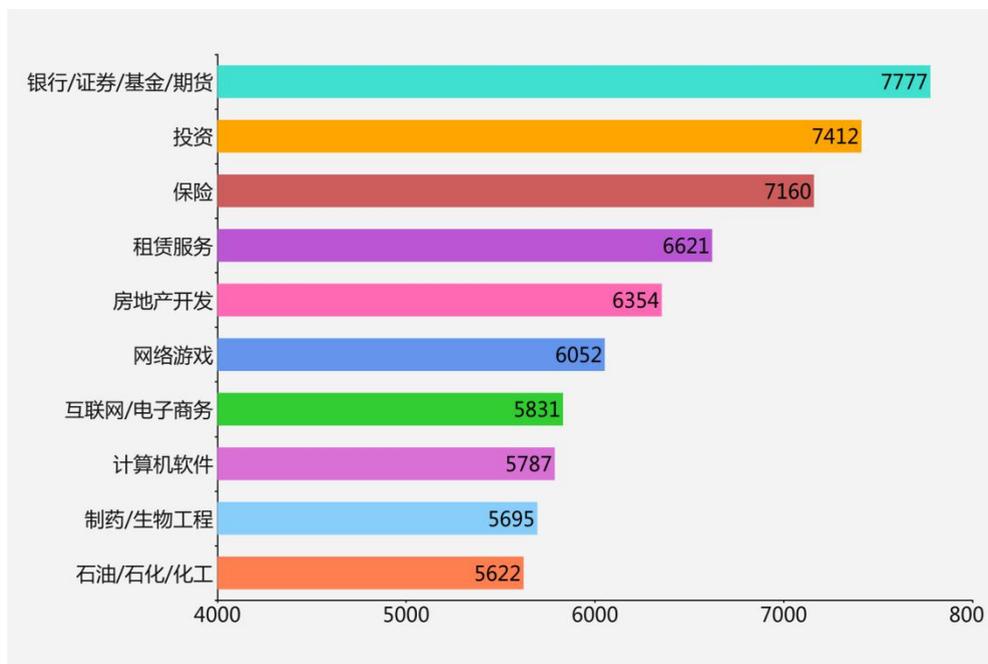


图 5-1-9 山东省市场化平均薪酬按行业分析前十

银行/证券/基金/期货行业的市场化平均薪酬排名第一，高达7777元，成为“最挣钱”的行业；排名二、三位的分别是投资行业和保险行业；排名第十的石油/石化/化工行业其市场化平均薪酬也达到了5622元。目前山东正处于产业结构升级的关键时期，只有牢牢把握“人才”这一转型的关键要素，才能在日新月异的行业及产业变革中屹立不倒，“高薪诚聘”无疑成为各行业企业吸纳人才最为有效的手段。

值得注意的是，薪酬排名前三的行业均属于金融类行业。近年来，面对复杂严峻的国内外经济金融形势，山东省金融系统深入贯彻落实中央和省委、省政府关于金融工作的决策部署，着力在提升服务、防控风险、深化改革上下功夫，金

融业保持了良好发展势头，为经济社会持续健康发展作出了重要贡献，这其中需要大量高端人才予以补充。

5.2 求职者期望薪酬分析

求职者期望薪酬，是指求职者在投递某一岗位时，对获得薪酬高低的期望值，是求职者基于自身能力与条件，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市场化平均薪酬，是属于需求层面的概念。

5.2.1 求职者期望薪酬历年增长趋势，2018年稳步增长

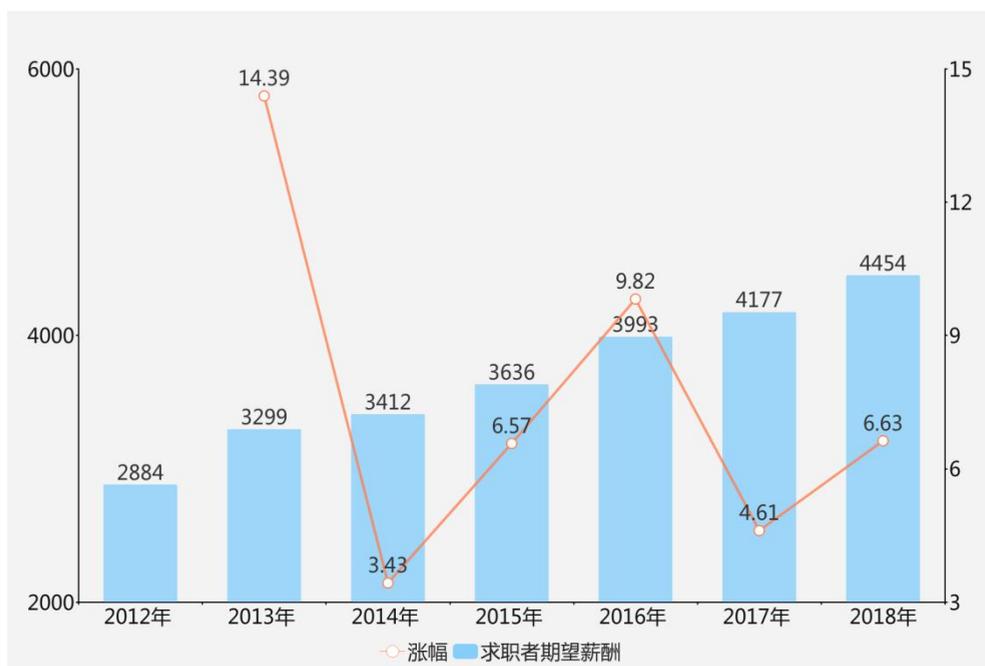


图 5-2-1 山东省历年求职者期望薪酬增长趋势

2018年求职者期望薪酬同比2017年上涨6.63%。在生活成本、物价上涨等因素的影响下，求职者的期望薪资水平也随之上涨。求职者在找工作时必须全面掌握就业市场最新动态，根据自身的特长及优势，做好合理化的职业生涯规划，从而最大化的实现自我价值和社会价值。

2019年上半年,虽然宏观经济环境依然充满不确定性,但在2019年上半年的春招旺季,会有更多的岗位机会满足求职需求,求职者需提前准备,企业也应根据求职者心态来调整招聘策略,获得广大求职者的青睐。

5.2.2 求职者期望薪酬按部分地市分析,济南涨幅最大

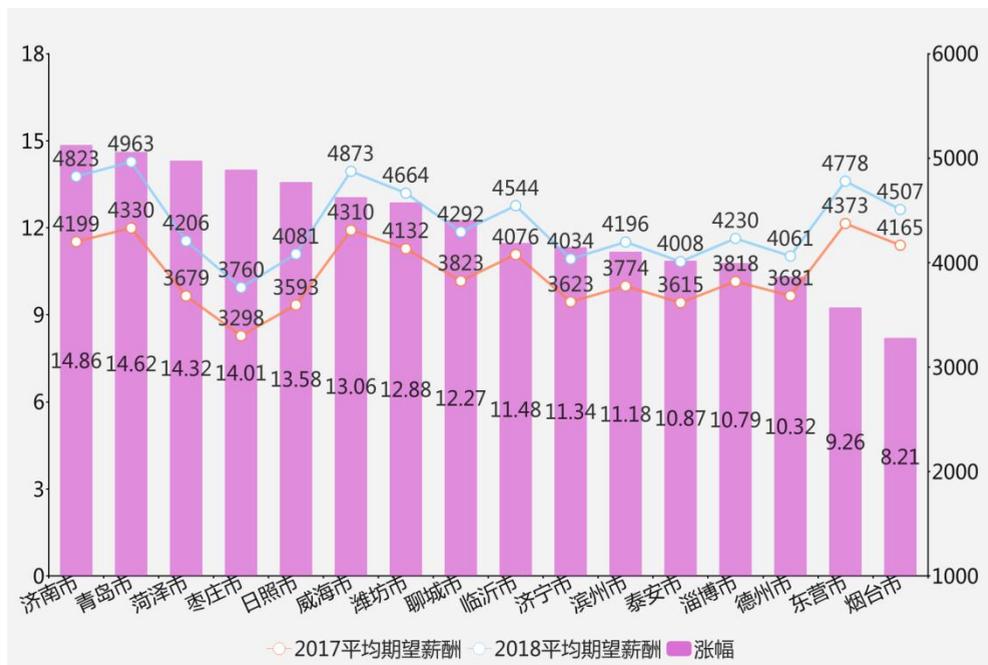


图 5-2-2 山东省部分地市求职者期望薪酬及涨幅

2018年求职者期望薪酬全面上涨,其中济南涨幅最大,高达14.86%;其次是青岛和菏泽;烟台求职者的期望薪酬涨幅相对较小。从2018年求职者期望薪酬来看,青岛求职者的期望薪酬为4963元,排名第一;威海求职者的期望薪酬为4873元,排名第二;济南求职者的期望薪酬为4823元,排名第三。求职者期望薪酬与当地经济环境有直接性关系,消费水平、房价水平等都决定着当地求职者的薪酬期望值,所以青岛、威海、济南地区求职者期望薪酬排名比较靠前。

5.2.3 求职者期望薪酬按性别分析，男性上涨 462 元

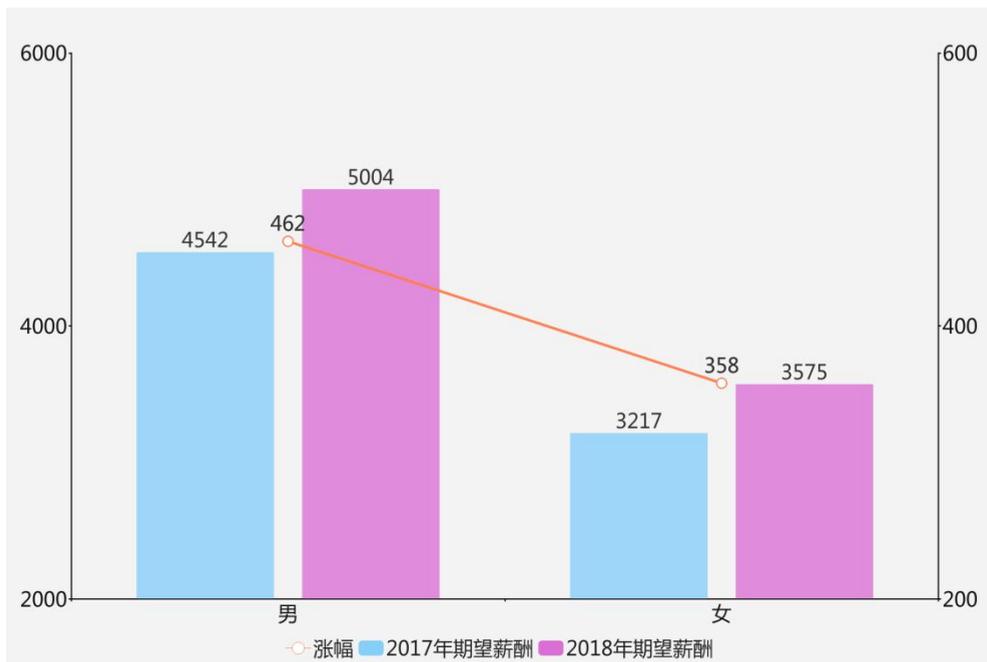


图 5-2-3 山东省求职者期望薪酬按性别分析

从总体来看，2018 年男性和女性求职者期望薪酬都出现了不同程度上涨，其中，男性求职者期望薪酬涨幅更大，达到 462 元。男性和女性期望薪酬差距继续拉大，2018 年男性期望薪酬较女性多 1429 元。期望薪酬受职场真实情况影响较大，有关调查显示，2016 年中国女性平均月薪仅为男性的 77%，在薪酬差距中，56%可由行业、地区、工作经验和学历等因素解释，44% 则不可解释，可理解为性别差异或歧视。

在女性高等教育毕业生已超过半数的今天，职场女性数量与男性数量的差距正在逐年减小，但由于面临职场和家庭的双重压力，职场女性在职业发展过程中，特别是向高管职位晋升过程中，依然面临诸多挑战。

5.2.4 求职者期望薪酬按婚姻状况分析，男性婚后上涨 2492 元

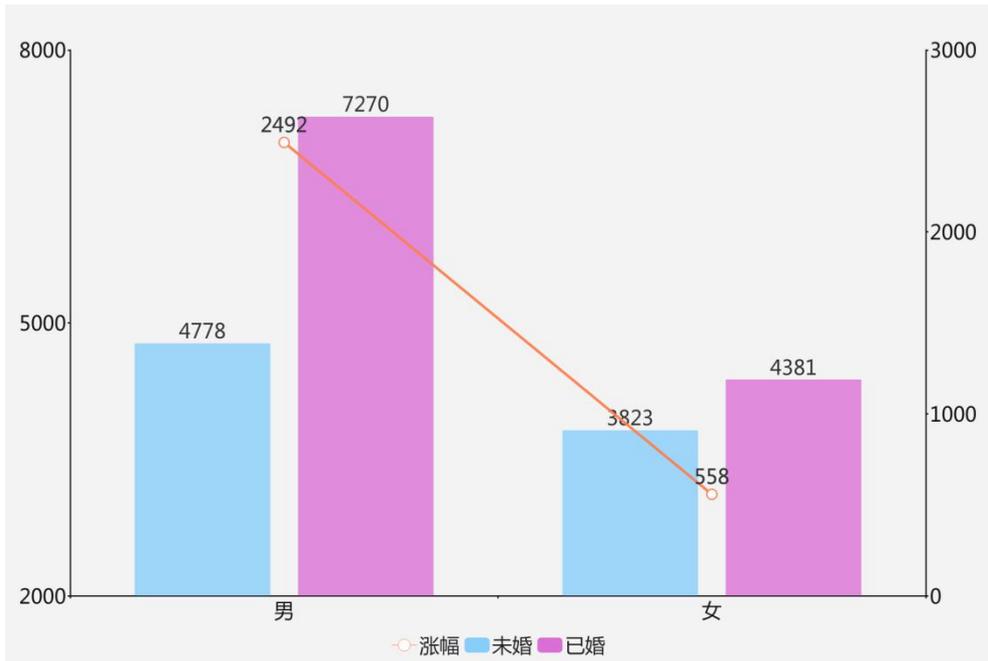


图 5-2-4 山东省求职者期望薪酬按婚姻状况分析

男性和女性求职者的期望薪酬在婚后都有不同程度上涨，男性求职者婚后比婚前的期望薪酬上涨 2492 元；女性求职者期望薪酬婚后较婚前上涨 558 元；男性与女性在未婚时的期望薪酬相差 955 元，婚后高达 2889 元。

男性和女性在婚前支出主要用于个人消费，婚后则要和另一半共同担负起家庭、赡养父母及各种应酬支出，对薪酬的期望值也会相应提高。由于受传统观念和另一半生育等因素影响，男性在婚后要承担“养家”的主要重担，期望薪酬涨幅较大。

5.3 薪酬期望比分析

前面章节分析了市场化平均薪酬与求职者期望薪酬，分别是从业岗位供给方（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/市场化平均薪酬。薪酬期望比越高，表示供求双方的差距越大；薪酬期望比越低，表示供求双方的差距越小。

5.3.1 历年薪酬期望比，2018年持续下降

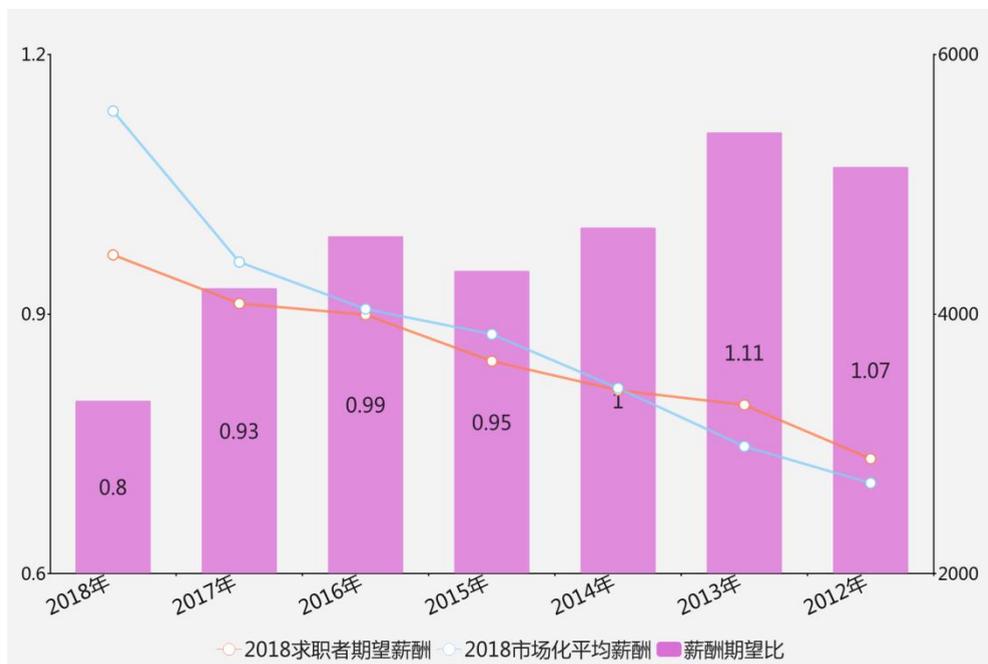


图 5-3-1 山东省历年薪酬期望比变化

2018年薪酬期望比继续延续2016年以来的下降趋势，同比下降0.13个百分点，首次到达0.8。出现这种情况的原因是企业为了实现招聘的目的，彻底解决“招聘难”的问题，以提高其薪酬为筹码吸引更多求职者，争取在供求市场上取得较为有利的位置。求职者对于薪酬的期望较市场化平均薪酬来说，呈现更为谨慎谦和的态度，不再盲目追求高薪岗位，所以导致薪酬期望比继续下降。

5.3.2 薪酬期望比按学历层次分析，博士最高

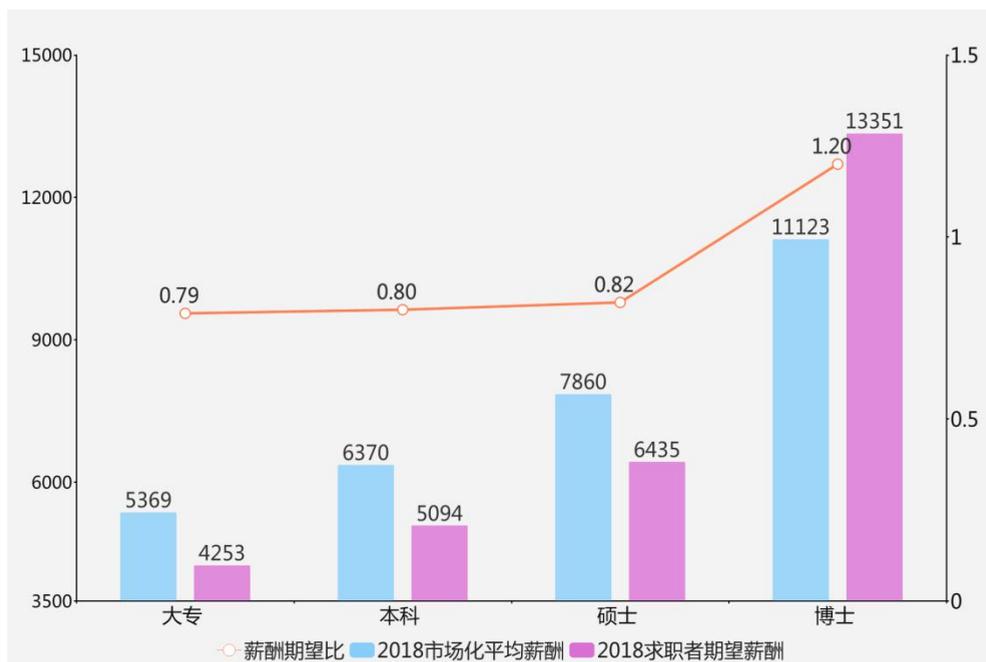


图 5-3-2 山东省薪酬期望比按学历分析

从各学历薪酬期望比可以看出，随着学历层次的逐步提高，薪酬期望比越来越大，博士学历求职者期望薪酬比最大，“要求”最高，其次是硕士学历求职者，薪酬期望比排名第二。从长远来看，高学历就业肯定是一个趋势，对于高校而言，应该重视就业指导课程的开展，帮助学生树立正确的就业观及做好职业发展规划，全面提高学生的综合素质和就业能力。除此之外，博士生对于自身综合能力也要努力提升，合理规划自己的职业生涯，在就业时应该正确对待工作，不要太在乎眼前的薪酬盲目求职，才能更好实现就业。

5.4 福利分析

福利是企业人力资源薪酬管理体系中的重要组成部分，是企业间接提供给员工的报酬。在就业市场竞争日益激烈的大环境下，福利制度的完善程度俨然成为

衡量企业综合实力的一项重要指标。

下面我们选取其中 18 种福利项目进行分析，包括：社会保险、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。

5.4.1 各项福利提供率对比分析，社保占比最高

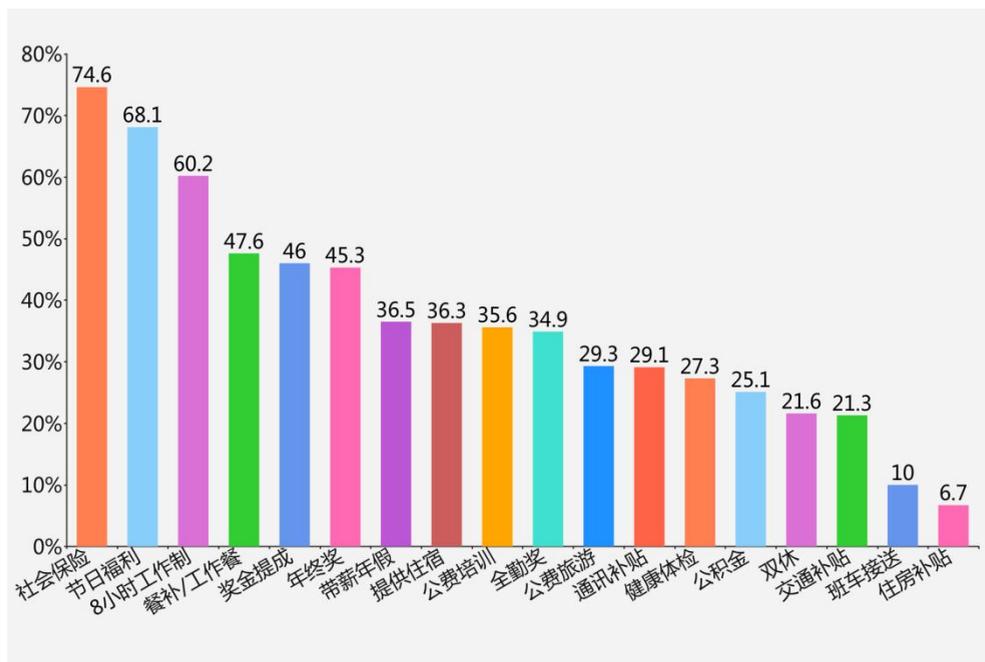


图 5-4-1 山东省 18 项福利提供率占比

通过图 5-4-1 数据分析来看，社会保险福利提供率占比最高，为 74.6%，已经当下成为最普遍的一种福利形式；节日福利、8 小时工作制分别以 68.1%和 60.2% 的提供率位列第二、三位；公积金以 25.1% 的提供率排名倒数第五位；住房补贴提供率最少，仅为 6.7%，不足 10%。

社会保险也称为“五险”，主要项目包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险。社会保险计划是由政府举办，强制某一群体将其收入的一部

分作为社会保险税（费）形成社会保险基金，在满足一定条件的情况下，被保险人可从基金获得固定的收入或损失的补偿，是一种再分配制度，旨在保证物质及劳动力的再生产和社会的稳定。“强制性”的政策导向也是造成社会提供率高的根本原因。

为进一步完善我国整体税收体制，提高劳动者的社会保障。7月20日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《国税地税征管体制改革方案》，明确指出：2019年1月1日起，将基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费等各项社会保险费交由税务部门统一征收。“社保入税”变革，会给那些不给员工上社保、不全额上社保的企业致命一击。

5.4.2 福利提供率按企业性质分析，民企竞争力不足

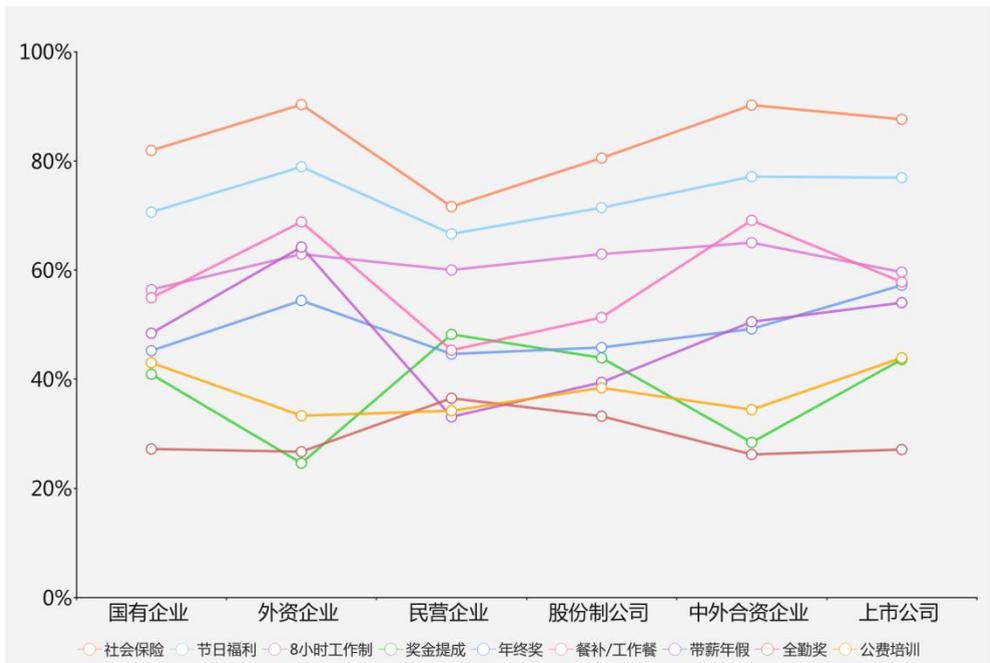


图 5-4-2 (1) 山东省 18 项福利提供率按企业性质分析

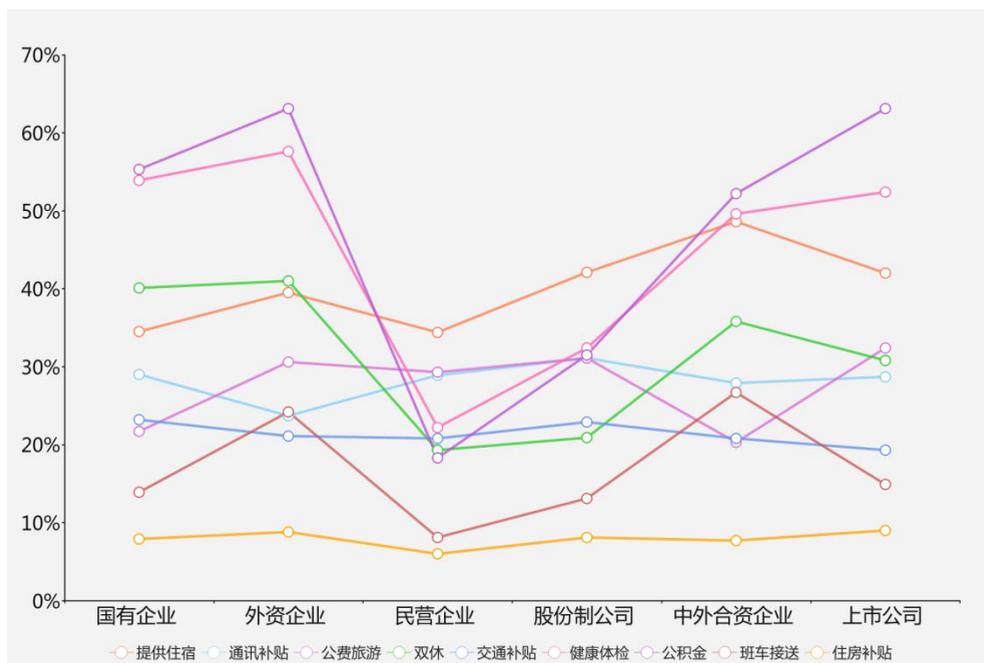


图 5-4-2 (2) 山东省 18 项福利提供率按企业性质分析

如图上图所示，不论是何种性质的企业，社会保险提供率占比最高；其次为节日福利提供率。综合 18 项福利提供率来看，民营企业各项福利提供率明显低于其他性质的企业。

据相关数据统计，山东省民营企业占比已达 90%，虽然在国民经济中占据不可替代的位置，但是受其规模小、基数大等特性的影响，福利提供率相比较于实力雄厚的国企及上市公司还存在较大的差距。但是在国家“大力发展民营企业”的政策扶持下，民营企业发展潜力巨大，相关福利待遇也会得到进一步的提升。

5.4.3 福利提供率按企业规模分析，公司越大福利体系越完善

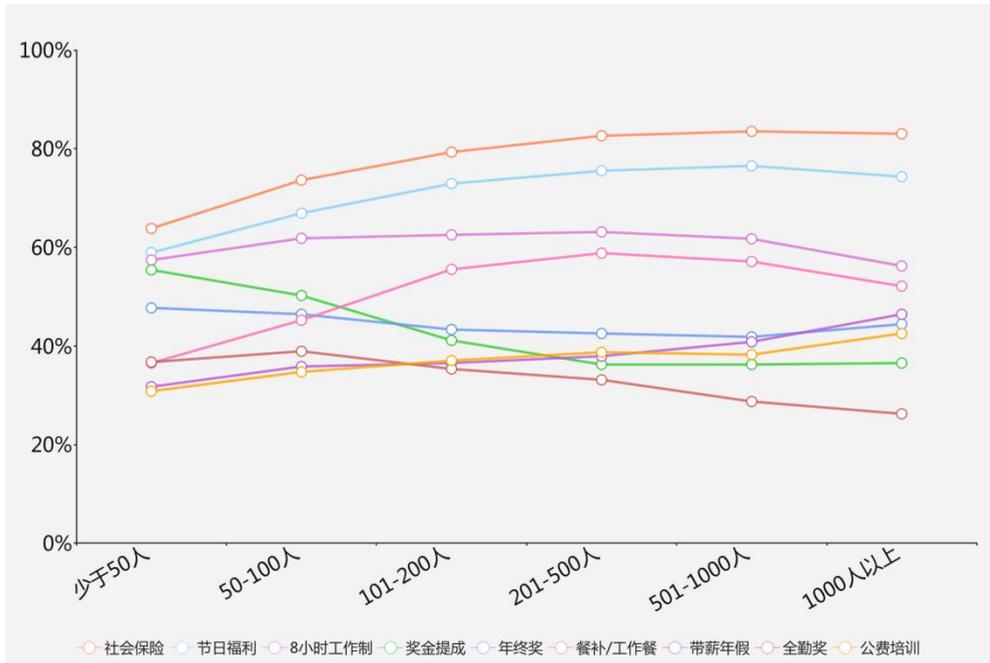


图 5-4-3 (1) 山东省 18 项福利提供率按企业规模分析

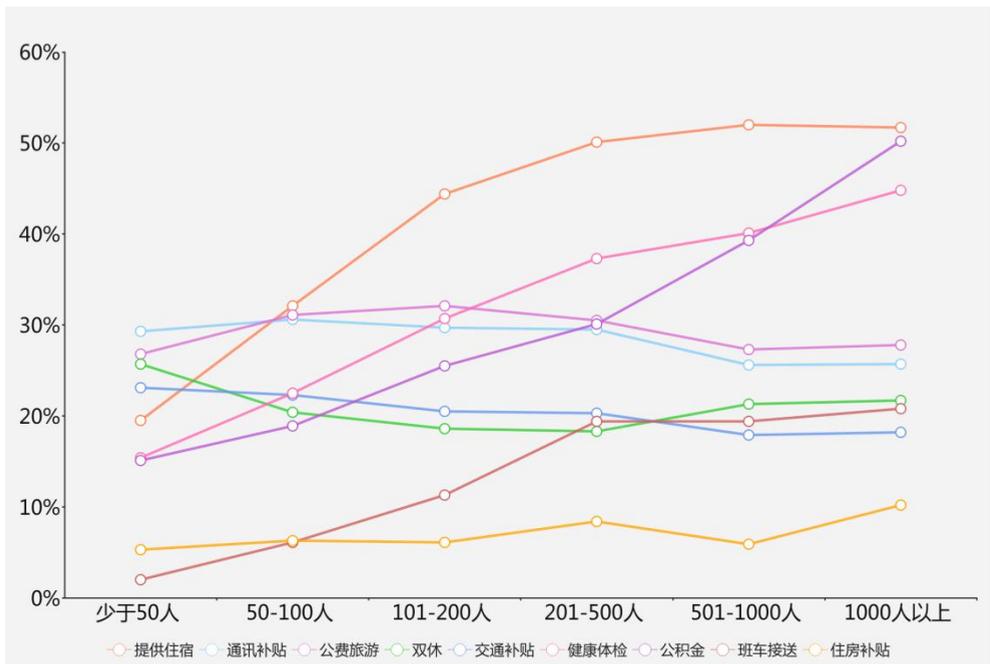


图 5-4-3 (2) 山东省 18 项福利提供率按企业规模分析

综合图 5-4-3 整体数据来看，各项福利提供率的多少与企业规模成正比，即企业规模越大，各项福利提供率越高，反之则越小。当然，个别福利提供率在不同规模的企业中也有不一样的表现。例如，少于 50 人规模的企业年终奖、双休提供率最高；50-100 人规模的企业全勤奖和通讯补贴提供最高。这两组数据无疑成为小微企业在此项排名中最大的亮点。

自“大众创业，万众创新”提出以来，形成了“草根创业”的新浪潮，一大批小微企业如雨后春笋般涌现。小微企业多为创业型公司，以目前公司可提供的福利待遇还无法与“大企业”相抗衡，但是在政府相关政策的扶持下，山东省小微企业正朝着高质量层次发展，公司相关福利制度也会越来越完善。

5.4.4 五险一金提供率按 17 地市分析，青岛居全省第一



图 5-4-4 山东省社会保险、公积金提供率占比按 17 地市分析

区域经济发展水平不一，“五险一金”提供率也是千差万别。从社保提供率排行来看，青岛社保提供率最高，为 82%；烟台以 79.9% 的提供率位居第二位；济南、

淄博分别以 79.4%和 77.1%的提供率位列三、四位，城市之间差距不大。

从公积金提供率来看，青岛依然以 34.4%的提供率位居首位；济南以 31.3%的提供率位列第二位，是第二个公积金提供率突破 30%的城市，其他地市均在 30%以下。

“五险一金”在日常生活中的重要性不言而喻，已经成为当前职场人求职、跳槽的“标配”，但是仍有部分企业为减少成本支出，对“五险一金”不予缴纳。近期，人社部和住建部分别制定了《社会保险领域严重失信“黑名单”管理暂行办法（征求意见稿）》和《住房城乡建设领域失信联合惩戒对象名单管理暂行办法（网上征求意见稿）》（以下均简称为《办法》），向社会公开征求意见，并设置“黑名单”体系，分别针对于社保、公积金领域所涉及的六种违规行为进行制约。其中，不为员工不缴纳社保和公积金的企业也被列入“黑名单”。

“黑名单”的有效设置，对于职场人来说无疑是最有利的消息，可以对企业的不良行为进行有效的制约，这是保护公平公正的有效机制。企业要认识到按时参保，足额缴费是对职工权益的保障，是企业应尽的社会责任。

5.4.4.1 五险一金提供率按行业分析，不同行业各有千秋

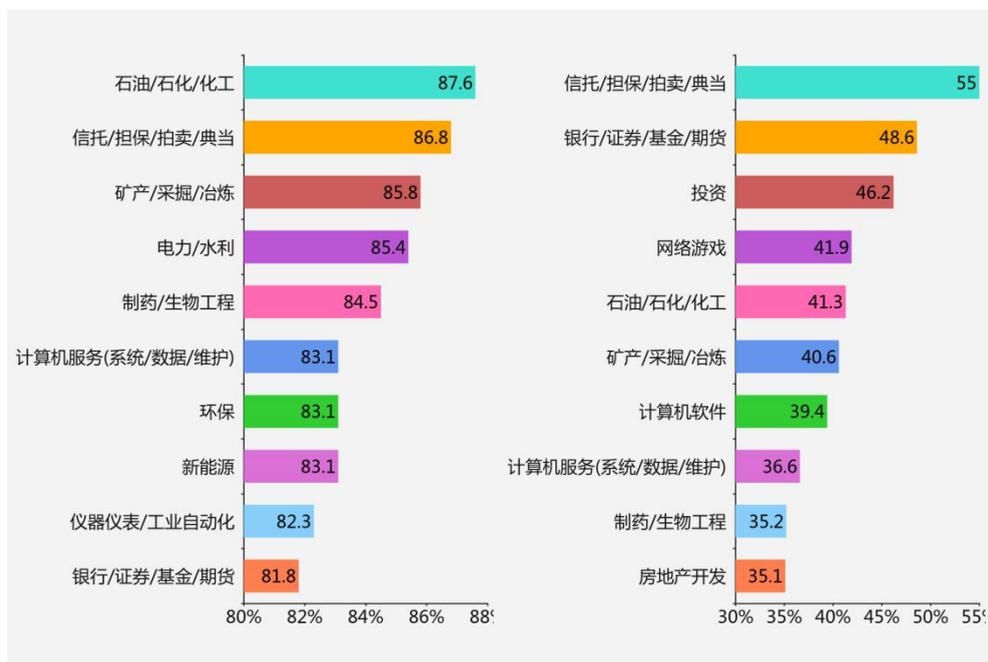


图 5-4-4-1 山东省社会保险、公积金提供率占比按行业分析

通过社保提供率数据分析来看，石油/石化/化工提供率占比最高，为 87.6%；信托/担保/拍卖/典当、矿产/采掘/冶炼行业分别以 86.8%和 85.8%的提供率占比位列第二、三位；其他行业提供率占比均在 80%以上。

从公积金提供率数据分析来看，信托/担保/拍卖/典当行业以 55%的提供率位列第一位，也是唯一一个公积金提供率超 50%的行业；银行/证券/基金/期货行业位列第二位，公积金提供率占比为 48.6%；投资、网络游戏行业位列第三、四位。

通过这两组数据不难发现，以计算机服务、网络游戏、计算机软件等为代表的互联网行业在此项排名中崭露头角，随着山东省新旧动能转换的持续推进，互联网行业成为优先发展对象，对于人才的需求量逐渐增大，“五险一金”软实力的提升自然成为增强企业自身竞争力的有效途径之一。

5.4.5 年终奖提供率按17地市分析，济南占比最高

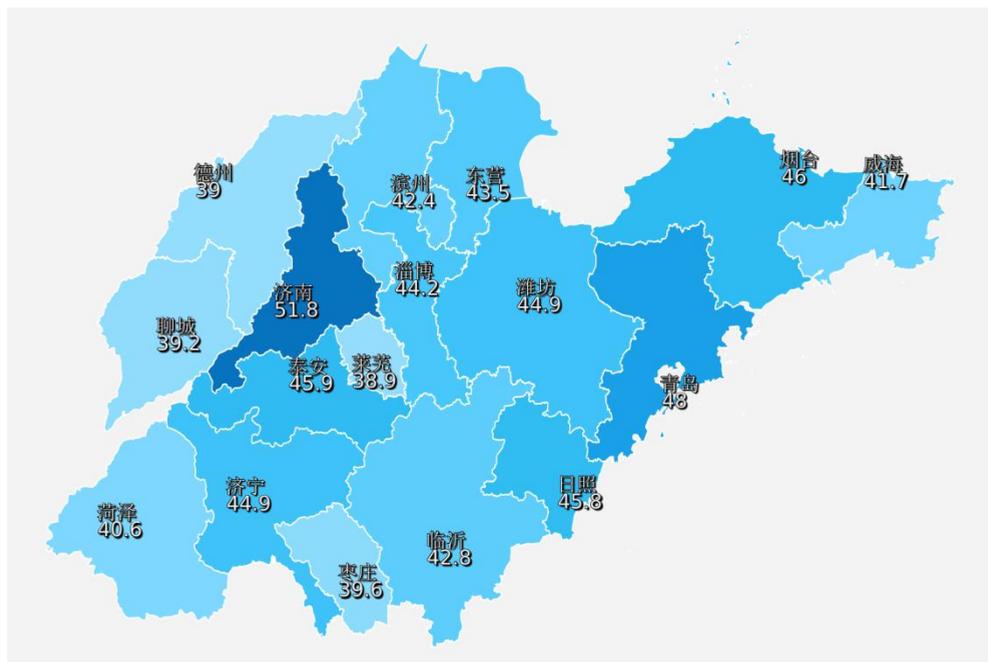


图 5-4-5 山东省年终奖提供率占比按 17 地市分析

年终奖是指每年度末企业给予员工不封顶的奖励，是对员工一年来工作业绩的肯定，也是岁末年初最炙手可热的话题之一。年终奖福利提供率在山东 17 地市的分布情况如何呢？通过对图 5-4-5 数据分析来看，全省年终奖福利提供率均值是 43.5%，共有 9 个地市超过山东省平均水平。其中，济南年终奖提供率占比最高，为 51.8%，也是唯一一个提供率占比超过 50% 的城市；青岛、烟台分别以 48% 和 46% 的提供率占比位列第二、三位。

从城市分布来看，年终奖提供率的多少与该城市经济发展水平有一定的关系，高水平代表着高竞争力。特别是省会城市济南，在就业市场供求关系矛盾日益突出的大环境下，只有牢牢把握住人才这一“永动机”才能在日益激烈的市场竞争中立于不败之地。

5.4.5.1 年终奖提供率按行业分析，第三产业占主导

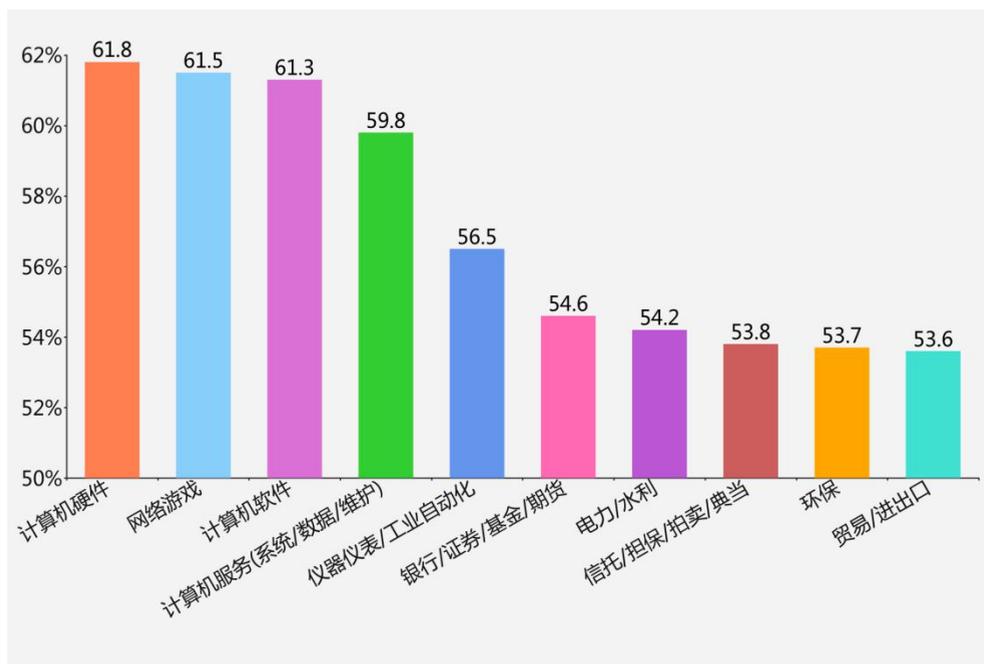


图 5-4-5-1 山东省年终奖提供率占比按行业分析

“腾讯旗下王者荣耀开发团队年终奖 200 万”、“某省种粮大户年终奖 308 万”等各种与年终奖相关的消息屡见不鲜，一度被网友吐槽为别人的“年终奖”别人的“奖”。一般情况下，年终奖的发放额度和形式均是由企业自行决定的。企业年终奖额度的多少也是衡量该行业发展潜力的重要标识。到底哪个行业年终奖福利提供率高？

如图 5-4-5-1 所示，计算机硬件年终奖福利提供率最高，为 61.8%；网络游戏、计算机软件分别以 61.5%和 61.3%的福利提供率位列第二、三位；其他行业福利提供率均在 60%以下。

从行业所属产业结构来看，除了仪器仪表/工业自动化、电力/水利行业外，其他行业均属于第三产业。特别是以计算机硬件、网络游戏、计算机软件、计算机服务（系统/数据/维护）为代表的互联网行业居此项排名的前四位。“互联网+”

作为山东省推动新旧动能转换的重要加速器，在促进传统行业转型升级以及带动整体经济发展的过程中发挥着不可替代的作用。作为知识和技术密集型行业，充足的人才储备是满足行业快速发展的前提和保障，企业为吸引更多人才，相关福利制度会越来越完善。

5.4.6 90后“特供版”福利



图 5-4-6 山东省 90 后“特供版”福利分析

近年来，“90后”难招难留是企业HR不得不面临的问题，90后这一特殊职场群体，相对80和70后而言，活得更加“任性”。一位90后因为公司的咖啡不符合自己的口味而辞职，已经不再是让人惊诧的新闻了。为了能吸引留住更多年轻人，企业为90后“特供版”福利应运而生。与企业常规福利相比，“特供版”福利项目更注重团队氛围、自我实现、发展空间和时尚趣味性，更符合年轻职场人的“胃口”。上班发零食、加班餐、单身介绍对象、生日聚餐……均入选，不禁让人大跌眼镜。



90后已逐步成为各行各业的中流砥柱，而如何让90后更加稳定、踏实地“站好岗”，则是80后和70后老板值得重视的一个课题。90后多数都是在物质条件较为丰厚的环境中长大的，他们没有太多顾虑，更加真性情。由于对于金钱需求的紧迫感没那么强，所以，在面对工作机会时，不会紧盯着薪资，而是会更加综合地考虑——比如公司氛围、个人成长性，等等。“任性”其实是一个正面的肯定词，因为90后活得更加真实，“活出了自我。”未来随着“95后”“00后”陆续走进职场，这种现象会更加常态化。企业要持更加开放包容的态度适应职场“新”力量，在这一点上互联网创业公司则表现良好，更注重团队氛围建设和软福利提供，备受年轻求职者青睐。

第6章 山东媒体报道

6.1 济南咋留住70万存量在校生

——《齐鲁晚报》2018年04月21日A04版

西安、武汉等二线城市人才争夺战如火如荼。西安更是被爆出为了拼抢一个博士，派车到外省去接，而且解决了一家老小的户口。

作为山东半岛城市群的核心城市，济南在这场人才争夺战中究竟处于什么态势？2018年以来在济南举行的校园招聘会上又释放出哪些信号？

济南毕业生流向“两小时交通圈”

吸引人才过程中，本地高校在校生是最重要“存量”。高等院校在全国排名前列的西安、武汉两市，砸户口、房子，用力在“留住存量”上；而青岛砸钱砸地引来北大、清华等高校在青岛设分校，建研究院，计划2020年实现50万高校人才存量。据统计，济南约有70万本地高校生，政府已出台不少留人和引人政策。

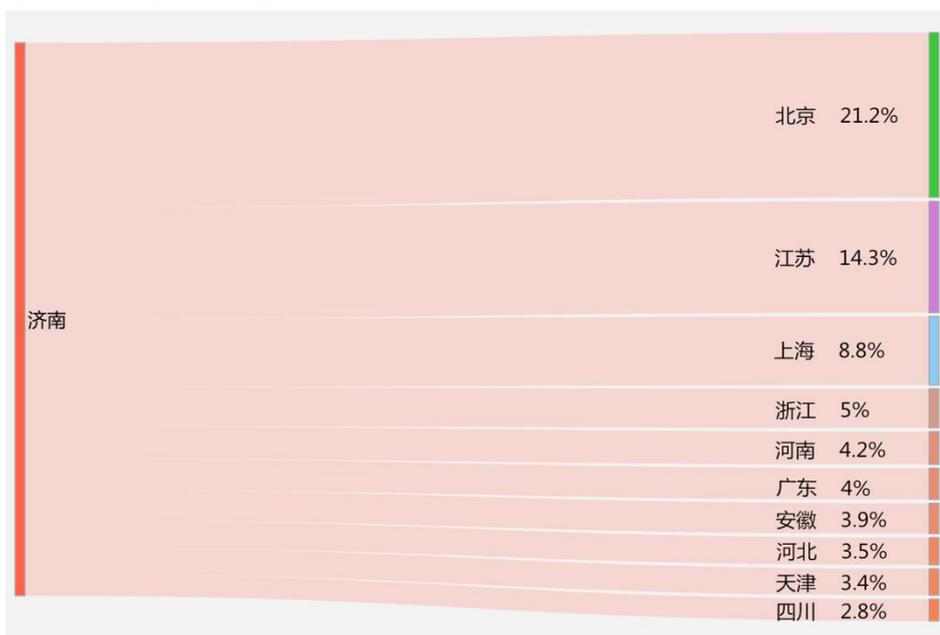


图 6-1-1 济南毕业生外省流向

抽取齐鲁人才网 2017 年 11.5 万份济南毕业生求职简历进行分析发现，就省外流向来说，济南的大学毕业生大多流向京津冀城市群、长三角城市群、中原城市群的核心城市，这三大城市群分别位于济南的北部、南部和西部，均属于济南 2 小时高铁交通圈范畴，反映了人才就近流动的趋势。

从流向图看出，北京吸附能力最强。同时，作为全国仅有的资源分配型城市，北京市人才门槛也最高。江苏对济南大学毕业生吸附能力远超上海和浙江；同时，河南快速上位，超越人才净流入省份广东以及京津冀城市群，紧追浙江，这一数据侧面验证了中原城市群的逐渐崛起。

这一崛起是在中国产业大迁徙背景下进行的。

郑州作为米字形高铁枢纽城市，发达的交通网络加速了产业链重新布局。郑州围绕富士康做配套，搭建电子制造的产业链集群。2020 年郑州米字形高铁全线开通后，山东的济南、菏泽、聊城，山西的太原都将纳入郑州 2 小时交通圈。

中西部地区省会城市合肥崛起中科系，武汉崛起光谷系，西安打造千亿级汽

车产业集群，都是围绕核心企业奠定产业格局。

山东作为制造业大省，正在进行一场面向新兴产业的中高端制造升级，同时低端制造向高效率低成本地区集聚。

从山东省政府近期公布的2018年重点项目名单可以看到，新一代信息技术等新兴产业培育壮大类项目达68个，总投资2057亿元；传统产业改造提升类31个，总投资926亿元。排第一位的浪潮软件集团有限公司云平台建设应用推广项目，排在第二的山大地纬软件研发生产基地项目，涉及的是新一代信息技术，运作者都是济南本土IT龙头厂商。

计算机、机械类成争抢大户

这场产业迁徙正处于产业布局优化，产业链集聚的新阶段，人才流动围绕产业聚合重新分配，有进有出。就济南市大学毕业生的流出情况看，计算机类专业人才成为流出大户，机械类位列第二，工商管理类、电子信息类位列第三。当地能否提供好的就业机会和发展平台，是决定上述热门专业毕业生流向的主要原因。

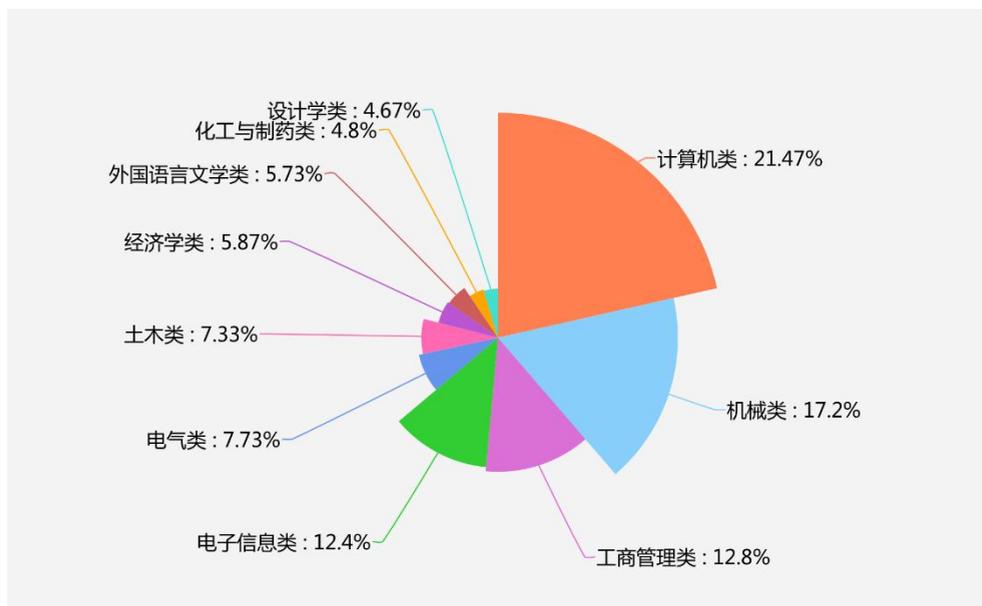


图 6-1-2 济南毕业生流出情况（按学科门类分析）

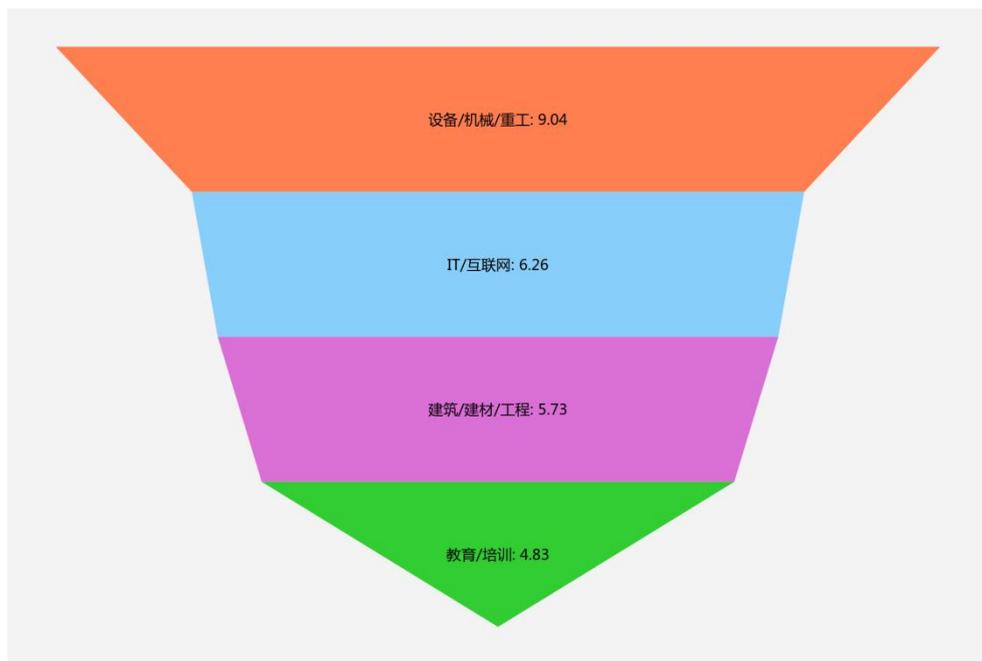


图 6-1-3 济南岗位发布量占比（按行业分析）

猎聘网发布的 2018 年一季度全国人才流动报告显示，机械制造行业扩招尤为突出，预计增加招聘需求的企业占比仅次于地产行业；互联网行业净增量百分比为 27.9%。随着互联网+深入传统行业和国家大数据战略，计算机类人才处于长期饥渴状态。济南大学毕业生流出的专业门类分析，也印证了这种人才供求现状。

从近期济南各岗位发布量按行业分析发现，机械/设备/重工行业依然需求旺盛；IT/互联网行业位列第二；建筑/建材/工程和教育/培训分别位列第三、四位。这说明，济南和全国其他城市群的核心城市一样，对机械制造行业、互联网行业人才有着巨大需求。

济南！你在跟江苏、北京争热门

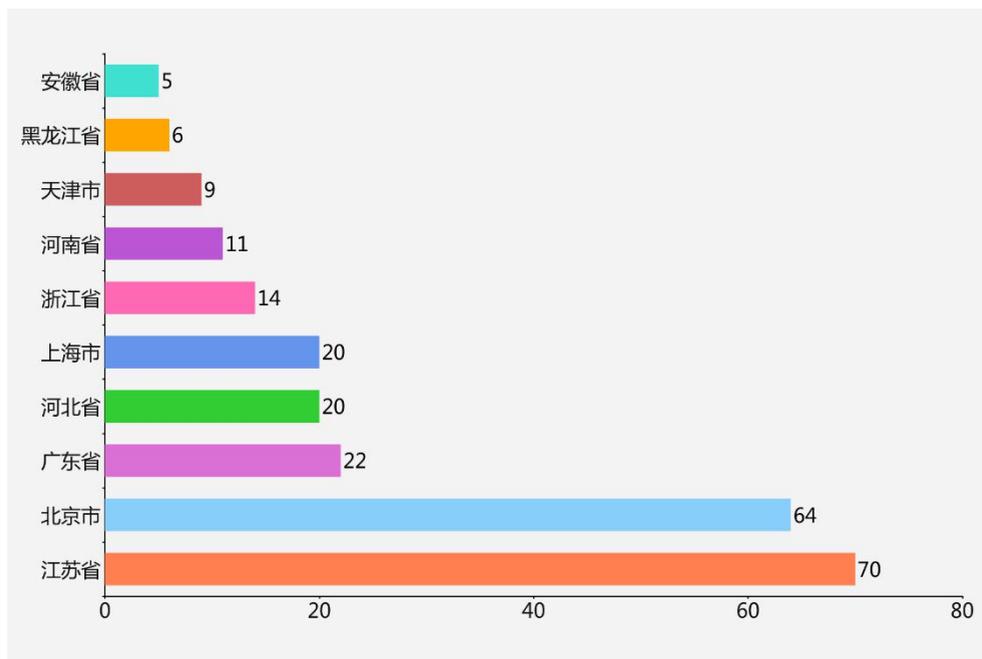


图 6-1-4 山大 2018 年春季招聘会外省企业数量 (单位: 家)

这是山东大学 2018 年春季招聘会统计的数据。山东大学以 6 万存量成为山东省在校人数最多的高校，也是国内名企来山东校招的首选。此次招聘会参会企业 770 余家，省内 508 家，省外 260 余家。从省外参会单位分布看，江苏企业数量超越北京和广东，位列第一。

从参会企业所属行业来看，机械/设备/重工行业占据主导地位，占比高达 37%，教育/培训行业以 11.2% 的占比位列第二，IT/互联网行业以 9.35% 的占比位列第三。

从参会的省外企业看，北京对 IT/互联网行业的人才需求量最大；江苏对机械/设备/重工类的人才需求最多，而山东企业对上述两个行业的需求量同样巨大。

通过对济南各学历层毕业生薪酬对比不难发现，学历越高，其薪酬也相对更高，这一特征同样也适用于薪酬涨幅。

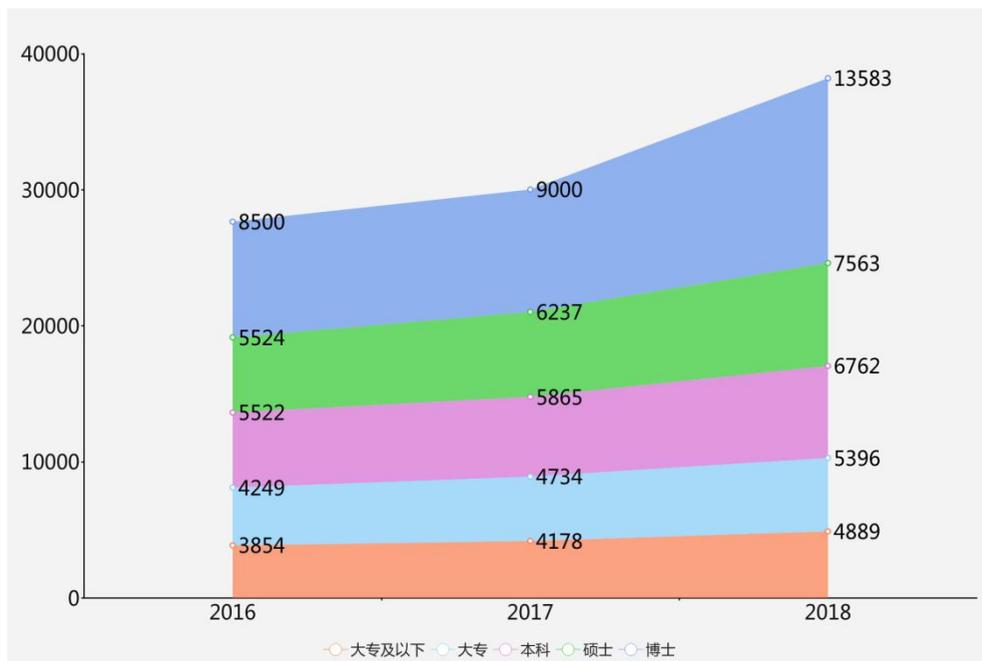


图 6-1-5 济南毕业生理念岗位薪酬（按学历分析 单位：元）

通过对比历年涨薪幅度可见，2018 年各学历层涨薪幅度达到历史最高，其中博士学历薪酬增长 4583 元，涨幅高达 50%。就这一现状，我们也可以理解为济南当地企业为抢夺优秀人才资源开始发力，随着济南一系列人才政策的进一步实施，今年济南各学历层毕业生薪酬将有望继续上升。

6.2 二季度德州人才大数据出炉：济南人最爱来德州工作

——《德州晚报》2018 年 8 月 16 日 04 版

近期，山东 17 地市半年度 GDP 排行火热出炉，数据显示，德州以 6.99% 的强劲增速，超出全省 0.39 个百分点。地区 GDP 不仅可以反映出区域的发展程度和经济集中程度，也能反映出城市经济的创新与活力。随着城市经济的不断发展，德州不断加快产业结构的转型升级，对人才的吸引力进一步扩大。根据齐鲁人才网发布的《2018 年二季度德州就业市场报告》显示，济南、潍坊和淄博成为德州外

地人才来源前三名的城市。

济南人才最爱来德州，距离优势明显

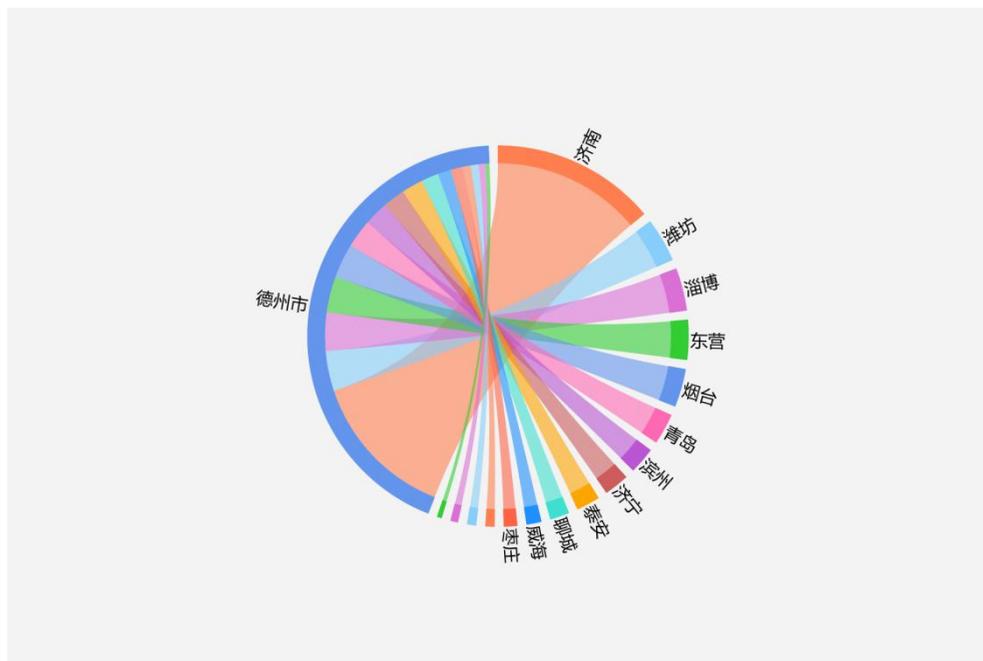


图 6-2-1 2018 二季度德州人才流入分析

上图是以齐鲁人才网 2018 年百万量级招聘数据为基础，描绘出德州对省内人才的吸引程度。数据显示，德州吸纳最多的人才来源是济南，占比 32.5%；潍坊和淄博分别以 8.75% 和 8.44% 位居第二、三位；东营（7.81%）、烟台（7.81%）和青岛（5.94%）紧随其后。分析原因，我们不难发现，在省内方面，随着“两圈四区”规划的成立，“引导城市群人口有机聚集”、“打造 1 小时生活圈”等措施，缩短了德州与山东各地间的距离；在全国方面，德州转身向北，主动承接京津冀产业转移，必然会迎来经济发展的新机遇。

德州岗位薪酬 5 连涨，最新岗位薪酬 5513 元

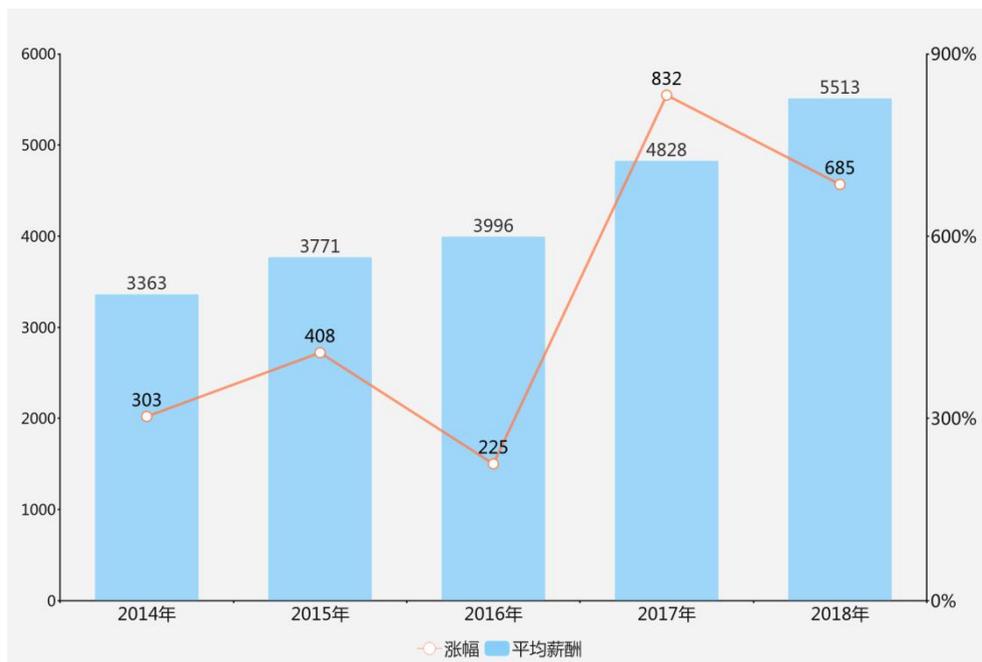


图 6-2-2 德州历年岗位平均薪酬及涨幅

随着山东省二季度薪酬的发布，山东共有 12 个地市的岗位薪酬突破 5000 元。对比第一季度，德州以 520 元的涨幅领跑全省，成为最大“黑马”。综合齐鲁人才网网站大数据，我们可以看出德州市历年岗位平均薪酬及涨幅。数据显示，从 2014—2017 年，岗位平均薪酬增长了 1465 元，4 年间的涨幅更是高达 30.34%，且一直呈现上涨趋势，并于 2017 年创下 832 元的涨幅新高。截止到 2018 年二季度，德州市岗位平均薪酬突破 5500 元大关，5513 元对比 2017 年全年平均数据，增长 685 元，实现岗位薪酬 5 连涨。

3-5k 月薪依然主流，0-3k 月薪下降明显

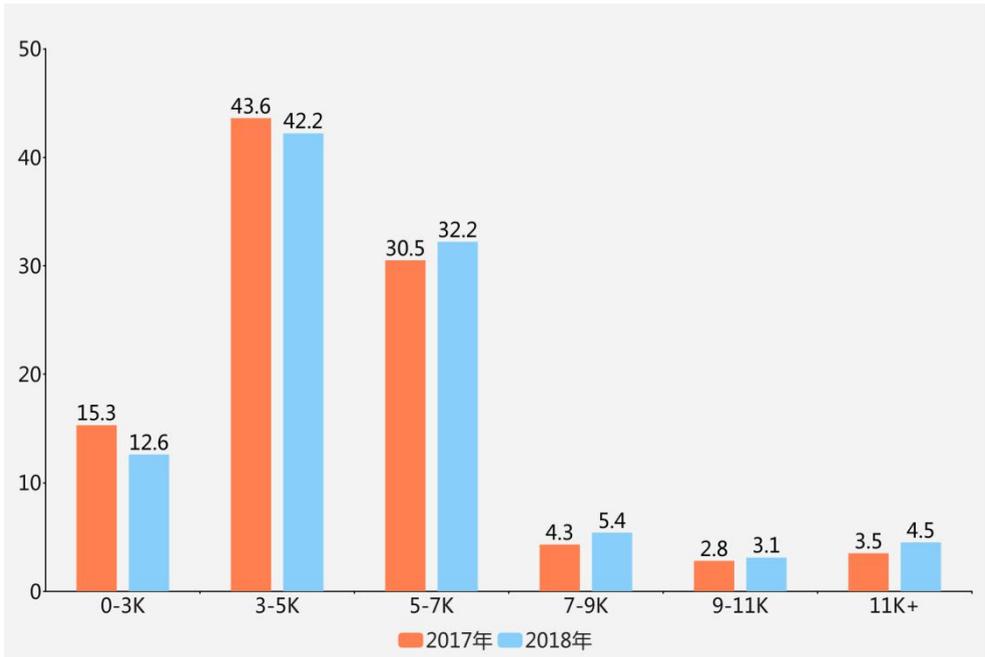


图 6-2-3 2018 二季度德州职场薪酬分布

上图为 2018 年德州市岗位薪酬按人数占比分析，目前 3-5k 月薪依然占主导地位，占比高达 42.2%；5-7k 月薪的占比范围也相对较高，为 32.2%。通过对比 2017 年全年平均数据不难发现，0-5k 的职场人下降明显，其中 0-3k 月薪占比下降了 2.7 个百分点，3-5k 月薪占比下降了 1.4 个百分点。而 5k 以上月薪的职场人数量开始增多，其中 5-7k 月薪的增长量最大，涨幅为 1.7%。预计未来几年，5-7k 月薪会是德州市薪酬的主流。

各行业人才缺口大，新能源发展迅猛

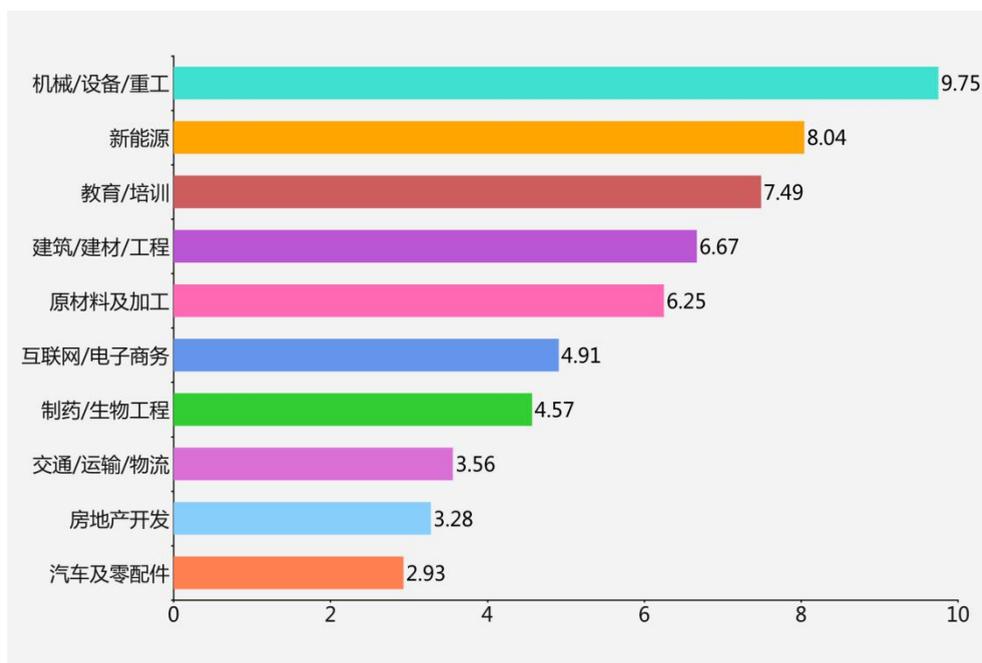


图 6-2-4 2018 二季度德州岗位需求量按行业分析 (TOP10)

通过上图各行业的岗位发布量来看，德州机械/设备/重工行业的人才缺口最大，其岗位发布量高达 9.75%；新能源和教育/培训行业的岗位发布量分别以 8.04% 和 7.49% 的占比位列二、三位，求职者可以在这些行业拥有较多的择业机会。在排名前列的岗位发布量来看，最让人眼前一亮的还是新能源的发展，分析原因，我们不难发现，随着德州对太阳能资源的探索，以太阳能为主导的新能源产业迅速崛起，太阳能相关企业发展数百家，产能以年均 30% 以上速度递增，因此新能源行业的岗位需求量大也就不难理解。

6.3 企业偏爱校招，2018 山东校招互联网/电子商务行业后来居上

——《半岛都市报》2018 年 11 月 12 日 A10 版

本报 11 月 11 日讯近日据北京青年报报道，华为内部发文《关于落实公司人

才供应策略的决议》，宣布原则上停止社招。在优秀往届生、关键稀缺人才以及公司专项招聘范围内的各部门不得发放 offer，特殊情况需经轮值董事长审批。对此，华为方面回应表示将继续面向全球招聘优秀人才。另外，阿里巴巴、京东也被传全面缩招、全面放弃社招。虽然各企业纷纷站出来否认传闻，但不安定的气息仍在弥漫。

根据山东本土求职招聘网站齐鲁人才网统计的以上三家公司近两年来的全国校园宣讲会数量，可以看出，今年以上三家公司校园宣讲会数量均超过往年。华为 2018 年全国校园宣讲会共有 164 场，比 2017 年的 141 场增加 23 场，京东 2018 年全国校园宣讲会共有 261 场，比 2017 年的 259 场增加 2 场，阿里巴巴 2018 年全国校园宣讲会共有 34 场，比 2017 年的 14 场增加 20 场。

校园招聘已成为当前人才抢夺的主要战场。那么当前山东“校招”行情如何？

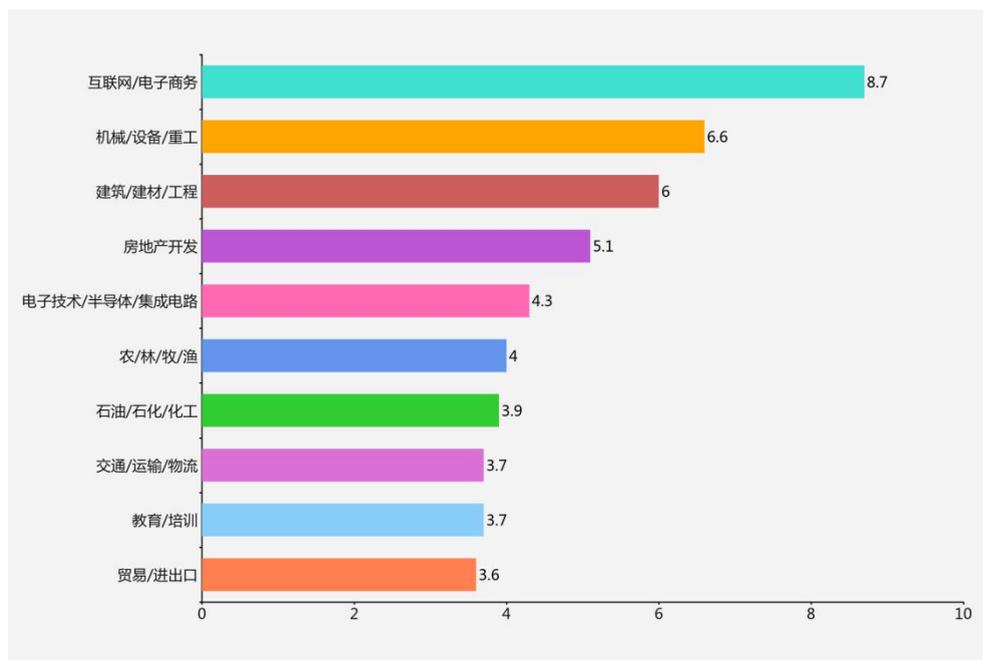


图 6-3-1 岗位发布量排名前十的行业

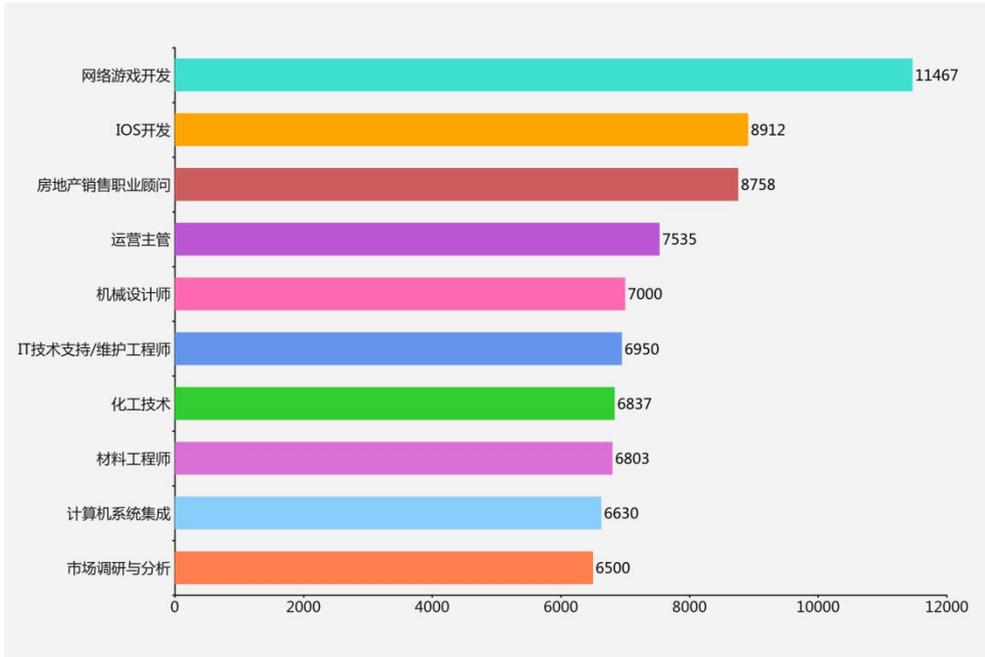


图 6-3-2 十大高薪岗位

齐鲁人才网就 2018 山东校招行情数据进行了梳理。就 2018 山东应届生岗位发布量来看，目前以机械、建筑、石油石化为代表的传统行业依然占据主导，但互联网/电子商务行业已经后来居上。专家指出，互联网行业作为新兴行业，企业普遍看重求职者创新创造能力，应届毕业生作为新一代人才，思维活跃，极具创新思维，因此行业相关企业纷纷加大了校招力度。

大企业与小企业，究竟谁更爱校招？

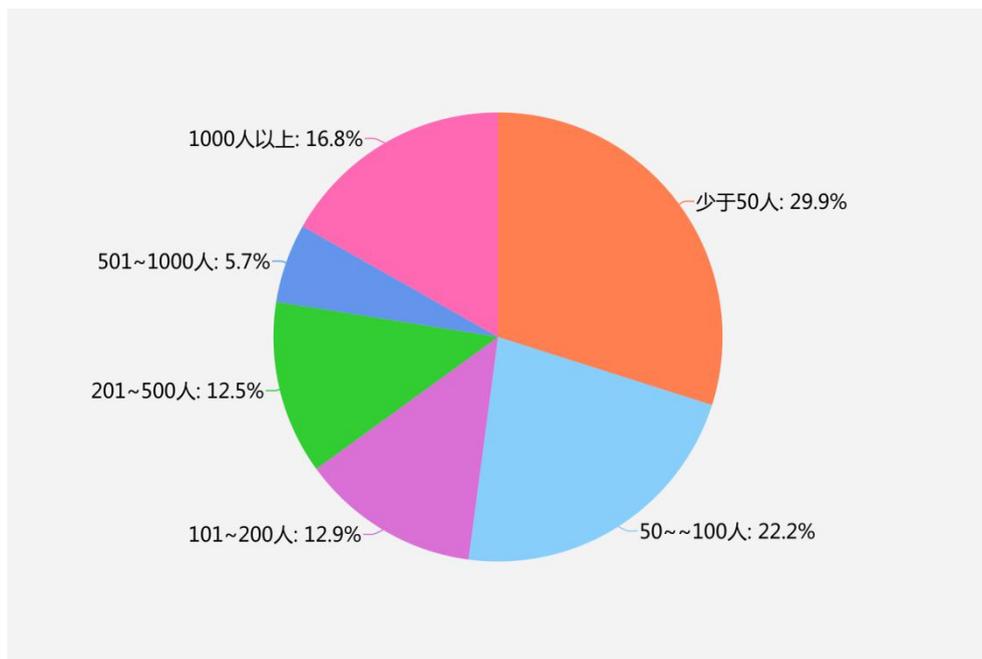


图 6-3-3 岗位发布量占比按企业规模分析

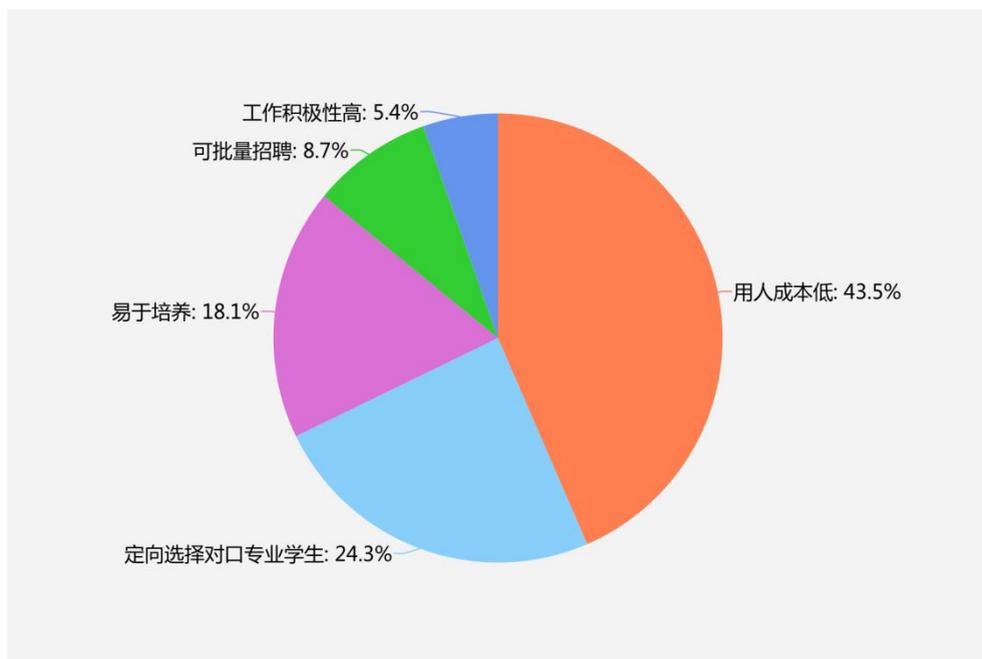


图 6-3-4 企业青睐校招因素占比

齐鲁人才网就不同规模企业岗位发布量进行统计，当前少于 50 人的企业无疑更青睐应届生，其岗位发布量占比接近 3 成，达到了 29.9%；50~100 人规模企业位列第二，其岗位发布量占比为 22.2%；1000 人以上企业占比也相对较高，达到了 16.8%。

另据数据统计，目前有 43.5%的企业因用人成本低而青睐校招，24.3%的企业为定向选择对口专业学生而选择校招，除此之外，易于培养、可批量招聘、工作积极性高也是企业青睐的重要因素，其占比分别为 18.1%、8.7%和 5.4%。

6.4 齐鲁人才网创始人吴强：山东引才需“北引南截”

——《大众日报》2018 年 11 月 28 日-11-专版

激烈的人才大战中，山东如何招才引才？山东真的缺乏人才吗？人力资源产业如何助力山东新旧动能转换？创业 18 年深耕山东 137 个县市区，为山东 670 万人才提供职业机会，齐鲁人才网创始人吴强又如何看待这些问题？



■人物简介:

吴强:山东莱芜人,1992年毕业于华东师范大学,同年进入某国有大型钢铁企业工作,2000年从国企辞职创办区域垂直招聘网站齐鲁人才网,之后陆续创办首都人才网、大上海人才等,形成伍亿人才省级招聘网站群,业务拓展至全国31个省区市。2015年创办中国大学生一站式求职网申平台梧桐果。

个人标签:中国第一代互联网企业家、中国互联网协会理事、青年创就业导师、山东就业大数据分析师。

山东新旧动能转换的核心是人才的转换

问:如何理解人才在山东新旧动能转换中所起的作用?

吴强:现代企业开展经营的必要资源有资金资源、供应链资源、技术资源、市场资源、品牌资源、人力资源等。其中,人力资源是第一资源,人才将在山东实施新旧动能转换中起到决定性作用。相对于广东、浙江,山东落后的根本原因是缺乏人才。广东、浙江的成功,其实就是腾讯、华为、阿里等人才驱动型企业的成功。山东新旧动能转换的核心其实是人才的转换。

山东想增加人才总量需要实施“北引南截”工程

问:既然人才如此重要,如何增加山东的人才存量?

吴强:众所周知,“孔雀东南飞”一直是山东人才流失的常态化问题,但是到底飞走了多少?山东人才流出后又到了哪个省?哪些省份又是山东人才的“输血方”?以前我们是不清楚的。

齐鲁人才网的大数据分析平台上清晰地展现出山东省人才流动轨迹。从数据分析看,山东省际人才流出去向前5个省市,分别是北京、江苏、上海、浙江、广东。来山东的外地人,最多是黑龙江,其次是河南、河北、吉林、辽宁。基于此,山东想增加人才存量,需要实施“北引南截”工程。所谓“北引”,就是要加大对于东北、河南、河北地区的人才引进;所谓“南截”,就是要制定针对性政策,把流向北京、江苏、上海、浙江、广东的人留住,从而增加山东人才量。

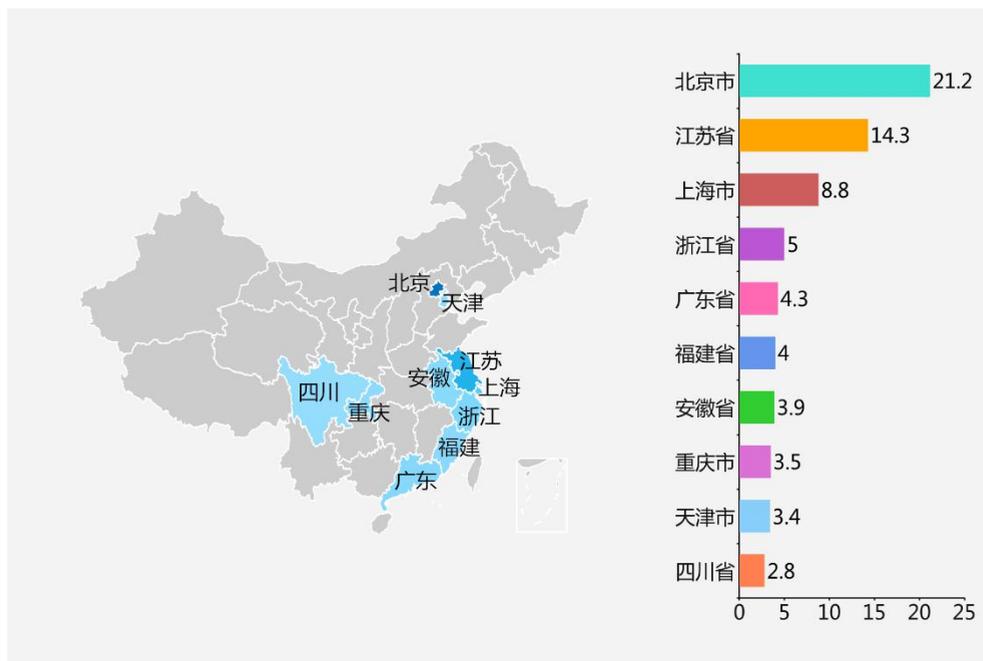


图 6-4-1 山东人才流失去向图

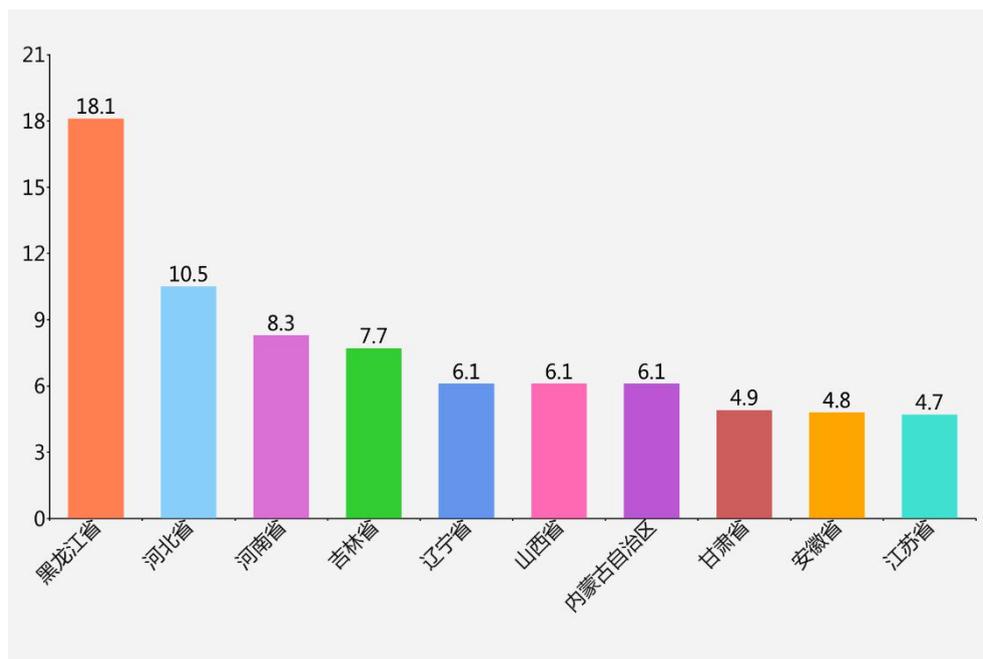


图 6-4-2 山东省外人才流入量按省份排名（前十）

除了省际的人才流动之外，山东 17 城市之间的人才流动也是日趋活跃。特别

是随着新旧动能转换的加速，各市的“抢人政策”逐渐展开，山东17市之间人才迁徙轨迹更加清晰，从路线图可以清楚地反映出区域中心城市的吸附能力。

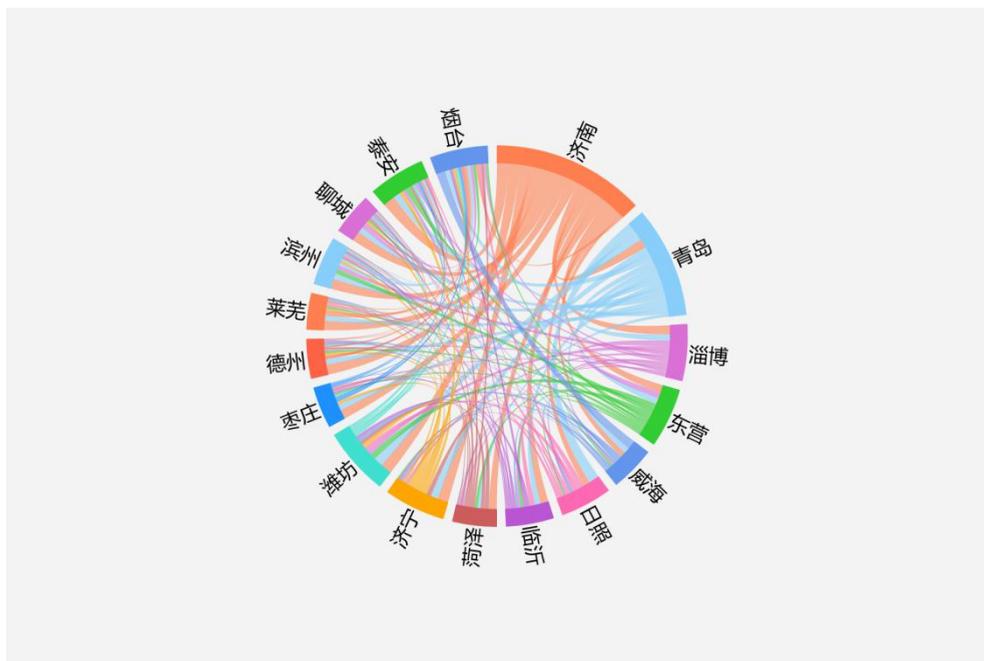


图 6-4-3 山东省 17 人才流动图

另外关于山东人才的流失，我还想补充一组非常重要的数据，现在面向 2019 届毕业生的校招已经开始，高校成为了各大企业抢夺人才的主战场。校园宣讲会作为校招的重要手段，齐鲁人才网也一直在关注这些场次的数据变化。通过网站平台数据分析发现，到山东各高校召开宣讲会的企业，有 46.1% 是山东省内企业，53.9% 来自省外企业，省外抢人的企业多于省内企业。可见山东本土企业对于本省人才的抢夺力度还不够。

从网站平台上 2018 届山东毕业生流出省外数量按学科门类分析不难发现，计算机类已成为人才外流的重灾区，其占比高达 21.47%，机械类位列第二，其占比高达 17.2%。

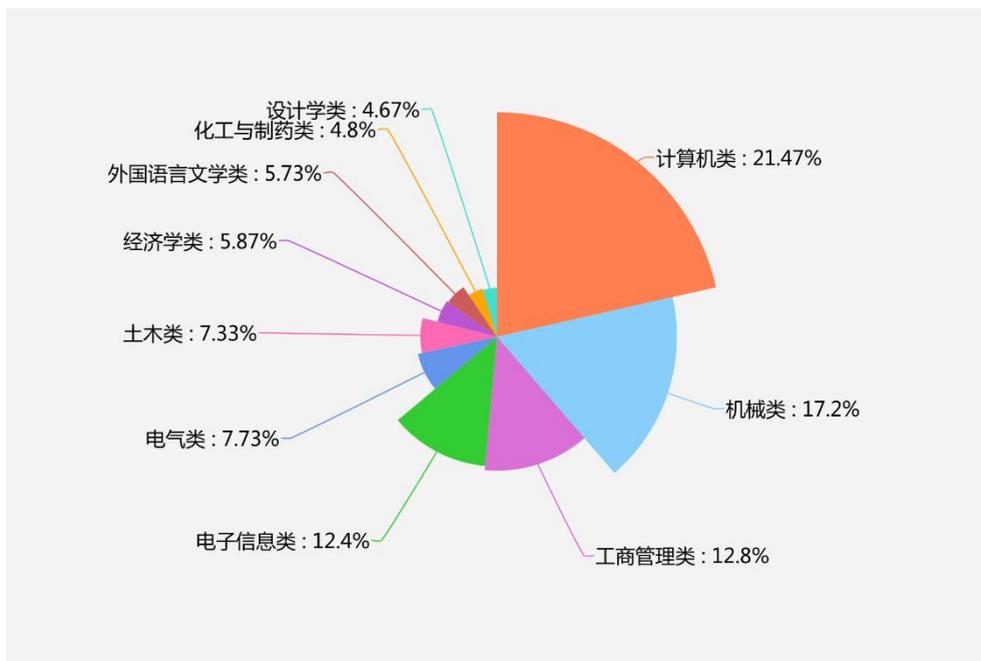


图 6-4-4 2018 届山东毕业生流出情况按学科门类分析（前十）

长三角城市群和中原城市群的一些传统行业都来山东挖人。比如浙江省的一家工业龙头企业，总部在浙江新昌，今年秋招季带着 600 多个岗位来招聘，工作地点在浙江新昌、上虞、山东潍坊、黑龙江绥化。郑州某客车品牌在全国 41 座城市 200 所高校展开校园宣讲会，其中包括济南和青岛两座城市。

互联网及新兴行业在山东发布的招聘信息显示，华为、今日头条、小米、三星在山东招聘的多为研发类岗位，包括操作系统、算法、芯片设计、云计算开发、大数据开发等。上述这些人才在山东本地也是极其短缺。

我所设想的“北引南截”人才工程的实施，需要相关的配套措施保障。就拿山东的高铁路线来说，出省的只有京沪高铁南北一条线，这正是山东人才流失的目的地，高铁速度越快，人跑得越快。山东应该加快建设西向的高铁线路，吸引河北、河南、山西、陕西等地区的人才前来就业。同时打通跨渤海海峡的海底隧道，加大对东北地区人才的吸引。

“送户口”不是核心竞争力，留住人才重点在产业

问：从准一线到三四线城市都在抢人，留住人才的关键因素是什么？

吴强：吸引人才要靠产业聚集，而不是送钱送户口。自2017年开始，西安实施人才户籍新政，新政下落户人口达到55余万人，西安的房价因此连涨25个月，这样的人才新政客观上只是促进了房地产业。户口，西安有、济南也有，一个地区要吸引人才，“送户口”“送房补”不是核心竞争力，关键靠产业，要为创业者、投资者提供宽松、公平的市场环境，吸引创业者、投资者到你这里创业，才能吸引人才就业。

一个城市的工资水平高了，生活环境好了，就能吸引来人。山东要重点发展人才密集型、技术密集型企业，这类企业是人才的蓄水池。建好了蓄水池，才有了人才溢出的可能。

山东发达的县域经济提供了品牌成长的肥沃土壤

问：网络招聘领域有没有竞争对手？齐鲁人才网的核心竞争力是什么？

吴强：当然有竞争对手。品牌的定位讲究“差异化”，齐鲁人才网与全国品牌竞争对手最大的差异性就是占据了“山东”的特性。本土化是我们最大优势，齐鲁人才网发展十八年来，扎根山东，业务范围覆盖17市、137个县市区及省内132所高校，积累了670万求职者和29.5万家招聘企业。

在我们平台上的招聘企业，民企占比达到了73.01%，比如山东魏桥、威高、歌尔股份、晨鸣纸业、京博控股、玲珑轮胎、西王这样的民企，同时也为青啤、中国重汽、万华化学这样的大国企，东岳汽车这样的合资企业，还有大量的中小微企业提供招聘服务。作为创始人我很自豪，十八年以来，齐鲁人才网没有要政府一分钱促进就业补贴，实现了670万人才就业，解决了29.5万家企业的招聘难题。

齐鲁人才网能够发展到今天，我觉得还有一个非常重要的因素就是山东县域

经济的高度发达，并且呈现出均衡态势。山东作为工业和制造业大省，大型重化工、制造企业并没有在区域中心城市，而是散布在各个县市区，甚至乡镇，这给齐鲁人才网这样的区域品牌提供了肥沃的成长土壤。

数据一定产生价值，未来企业招聘全免费

问：未来已来，齐鲁人才网的下一个风口又在哪里？

吴强：社会化变革太快，品牌自身的革新是生存的重要手段。2015年11月我在整理数据库的时候，突然发现这就是一座就业大数据的“金矿”，我们立即组织团队进行分析。当时正值“大数据”的风口，我坚信这些数据一定会产生价值。

就业大数据可以分解为30多个维度，年龄、籍贯、学历、专业、工作经验、薪酬、福利等。这些长时间积累下来的底层数据，让齐鲁人才网成为一只随时能感应到山东人才市场供求上任何细微变化的“蜘蛛”。

从市场需求来看，企业招聘数量增减，各县区招聘数量变化、招聘数量上的行业对比、企业规模对比，岗位需求分析，主要行业及城市对比，离职率变化的区域对比，各区域薪酬、福利变化趋势等，这些数据分析成为直接反映地方经济的晴雨表。

另外从求职者个人角度来看，把山东人才供给的一手数据挖掘整理成分析报告，及时向社会发布，提供给政府就业部门做参考；让高校和培训机构在人才培养上找到方向，对专业优化设置提供指导；让企业了解求职者动向，对企业经营、转型提供依据；让求职者知道自己上升的通道在哪，甚至高考生报考志愿时，让他们能够了解每个专业的就业前景等这些关键信息。

从2016年开始，齐鲁人才网每年出版一本《山东白领就业市场蓝皮书》，投放市场后供不应求。这个《蓝皮书》从企业需求、人才供给、供求关系、跳槽、薪酬福利5个维度，全方位分析了山东每个城市的白领就业市场。



图 6-4-5 2016 年及 2017 年《山东省白领就业市场蓝皮书》

现在，很多城市动辄几个亿采购“城市大脑”提高政府治理能力，为什么不考虑采购第三方大数据报告，来指导人才新政“精准打击”？还有招聘企业经常问，这个岗位工资定多少合适？该到哪个学校招人、招什么专业的？“大数据”支撑下的就业市场能够实现更加高效的人才优化配置。



未来，齐鲁人才网要转型成为一家大数据公司，给政府、企业、学校甚至求职者提供专业的、一手的就业市场分析报告、行业动向，这部分营收占比要达到30%，甚至为企业招聘提供免费服务，完全靠数据分析挖掘来赢利，这将是对传统在线招聘网站盈利模式的彻底颠覆。

6.5 山东 17 地市暑假成本让你大吃一惊：3102 元才能撑起德州孩子暑假

——《德州晚报》2018年08月17日03版

暑期即将结束，各种培训班、兴趣班、夏令营、海外留学也已进入尾声。为了不让孩子输在起跑线上，暑期便成为家长提升孩子能力、增长孩子见识、培养孩子特长的重要时期。16日，记者从齐鲁人才网获悉，日前他们对山东35岁以上的家长发起10万份问卷调查，以此公布了《2018山东暑期成本的调查报告》，大数据显示，在德州平均要用3102元撑起一个孩子的暑假。

[假期“过不起”]一个暑期花去妈妈半年工资

对于孩子暑期花费，不少家长表示“压力山大”，德城区的张女士表示，一个暑期下来花去她半年工资，“还不如上学省钱呢。”张女士感慨道。

张女士告诉记者，她儿子今年9周岁，开学就是小学四年级的学生，在这个假期，先后开始了钢琴、跆拳道、书法和英语的学习，“钢琴全年的费用差不多6000元，还是一对四的课程；跆拳道全年2000多元，书法全年1500元，英语因为上的是中教班加外教班，整体费用也到了6000元，这些加起来就15000元左右了。目前孩子所有的培训班都停止了暑期课程，我和他爸爸还准备利用暑期最后的时间，带他出去玩玩，所以又准备了1万元钱。”张女士算了算，这一个暑期下来花去了她半年工资。

而像张女士这样的家长并不在少数，他们直呼现在的假期“过不起”，“身

边的孩子都在学习各种特长，同时还要为学业打好基础，这一来二去的，学习的种类越来越多。”市民王先生说。

不少家长表示，现在讲全面发展，光学习已经不能适应当下对人才的需求，所以学习各类特长势在必行。

【花销“确实高”]德州孩子暑期花费全省排 11

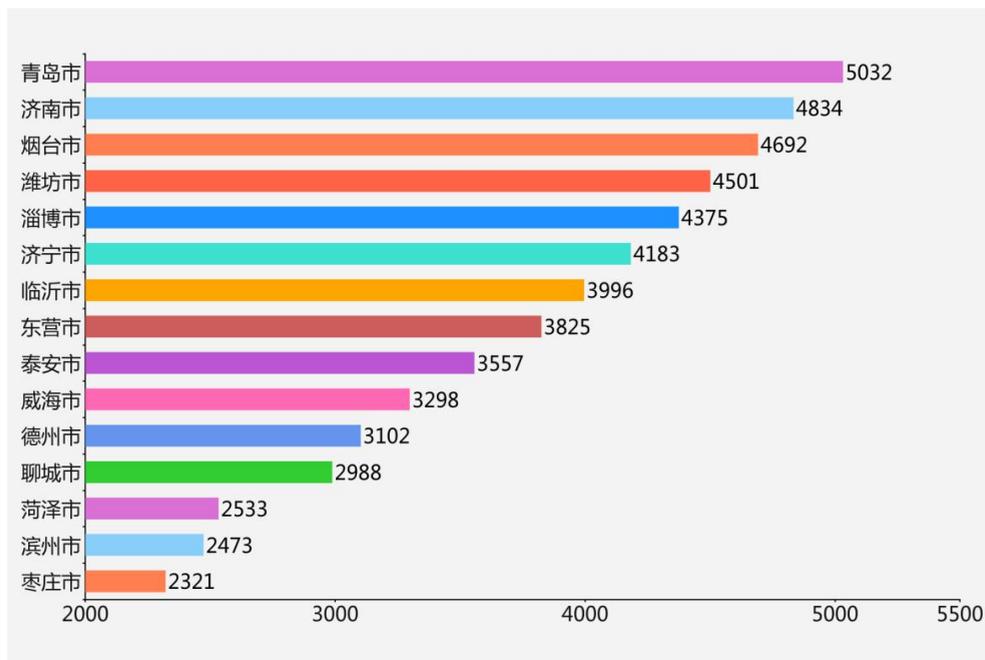


图 6-5-1 2018 山东平均暑期成本排行 (TOP15)

此次调查的数据显示，青岛孩子的暑期成本领跑全省，平均暑期成本为 5032 元；其次是济南和烟台，暑期成本分别为 4834 元和 4692 元。

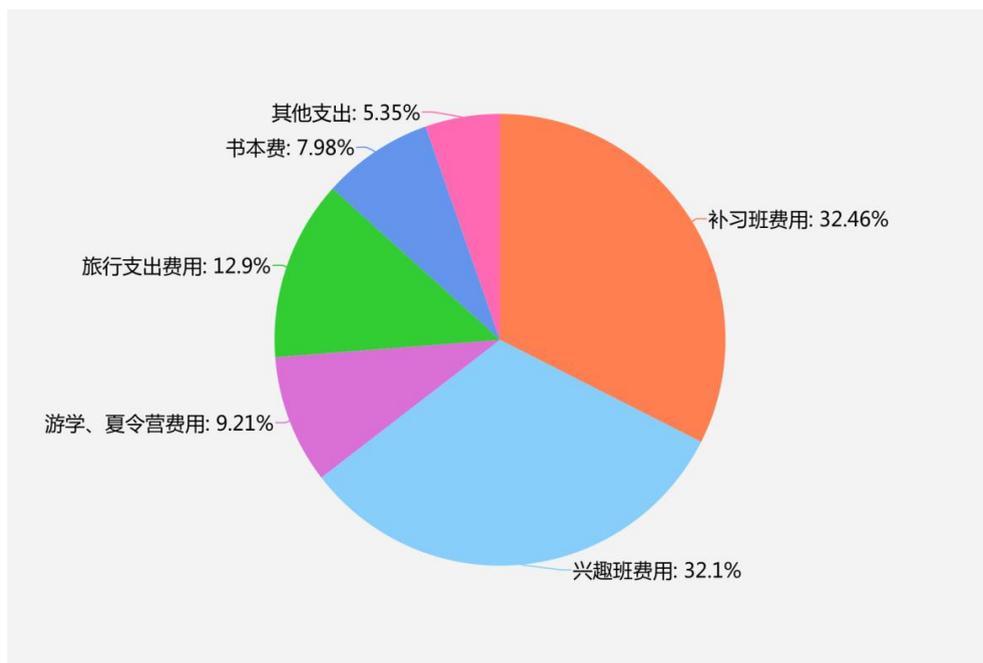


图 6-5-2 2018 暑期成本项目比例

综合齐鲁人才网公布的 2018 年暑期成本支出项目比例不难看出，参加各类补习班的花费排在第一位，32.46%的支出用于此项，虽然一直提倡假期给孩子减压，可是各类补习班仍占据孩子们的很多时间；此外，兴趣特长培养备受家长们的青睐，占据支出成本的 32.1%；在旅行费用方面，有 12.9%的支出用于该项；同时，随着孩子们年龄的增加，海外游学、夏令营（9.21%）也慢慢进入家长们的视野，成为支出中的重要一笔；此外，购买书本的花费也要占 7.98%；还有其他方面的支出占比 5.35%。

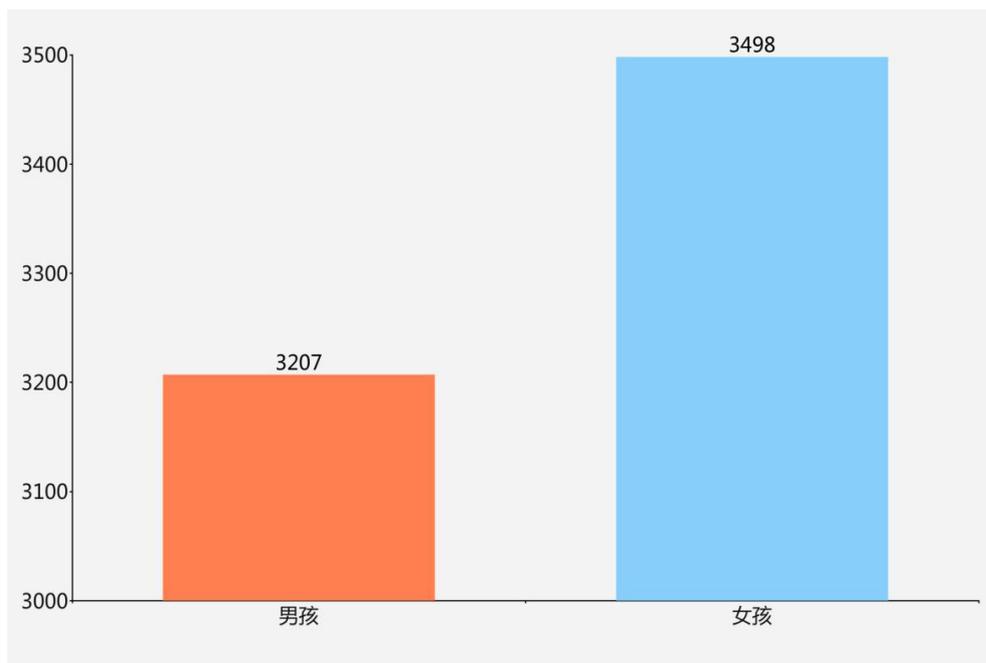


图 6-5-3 2018 暑期成本按性别分析

从调查数据显示来看，女孩暑期成本花费为 3498 元，而男孩暑期成本花费为 3207 元。在培养方面，女孩选择的范围大一些，选择的机会多一些，女孩重点培养气质、性格，而男孩则通过一些经历，来让他们了解父母挣钱的不易。

[成本也“分档”]暑假成本选择第三档人数多

根据调查数据，孩子们的暑期成本分为了几个档次。

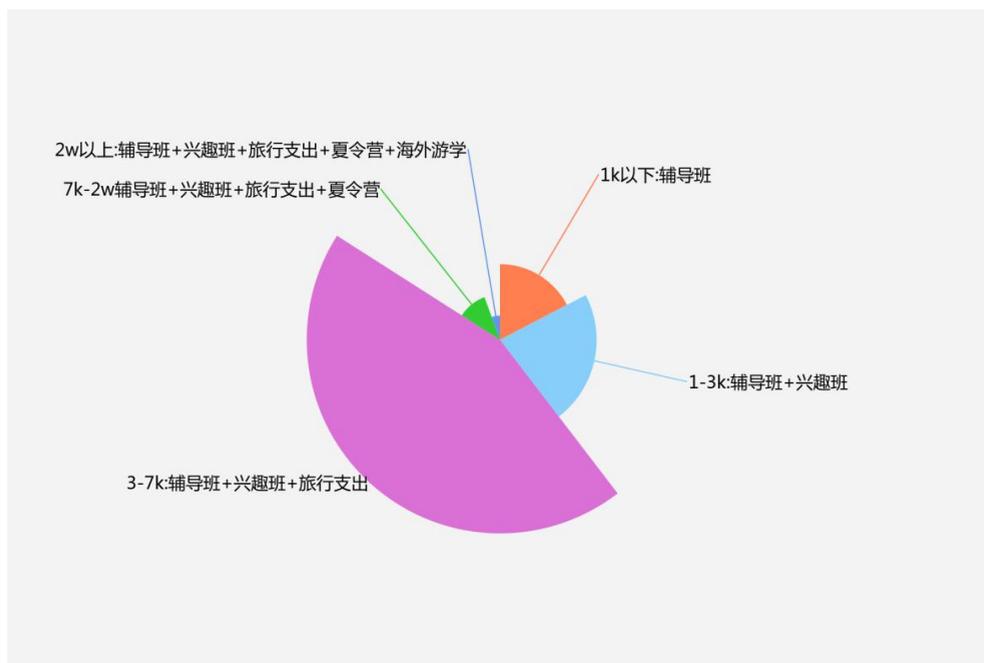


图 6-5-4 2018 暑期成本按档次分布

其中，第一档是最单纯的辅导班，主要包括文化课的课外辅导，整体花费在 1000 元以下；第二档是辅导班+兴趣班的综合（1000-3000 元）；第三档是辅导班+兴趣班+旅行支出的综合（3000-7000 元），旅行作为丰富孩子见识的重要途径，也包括省内、省外游等；第四档是辅导班+兴趣班+旅行支出+夏令营，花费也在 7000-20000 元不等；第五档是辅导班+兴趣班+旅行支出+夏令营+海外游学的综合（20000 元以上），游学夏令营方向往欧美、澳洲的价格都不菲。

随后记者随机采访了 50 位为孩子报名兴趣班的家长，其中 33 位家长表示，第三档是他们的选择，也是德州孩子暑期支出的主要构成。

[烧钱“伤不起”]薪酬与暑期支出差距大

“理想是丰满的，现实是骨感的”，家长们的工资能提供给孩子一个什么档次的暑假呢？综合齐鲁人才网网站大数据，在山东省岗位薪酬按人数占比中，目前 3-5 千元月薪依然占主导地位，其占比高达 47.7%，但 5-7 千元月薪占比也相

对较高，为 30.3%。其次，在山东省最新岗位薪资排行中，德州平均岗位薪资 5543 元，再来对比我们的暑期成本档次，发现差距还是很大的。

不算不知道，一算吓一跳，“烧钱”已成为培养孩子的关键词。部分家长表示，不可否认，这当中确实有“不差钱”的家长，为孩子花钱出手阔绰。问题是很多家长都是普通工薪族，现在却也参与到暑假“烧钱”大战中。其实，并不是所有的钱都会花得物有所值，尤其在孩子学习方面，不一定花钱越多回报越大，二者没有必然联系，一些出身贫寒的孩子，通过自身努力一样会学有所成。

6.6 《2018 山东三季度薪酬报告》，岛城平均薪酬全省第一

——《半岛都市报》2018 年 09 月 28 日 A16 版

本报 9 月 27 日讯 “金九银十”秋招大战已经引爆，目前山东省已有 70 万人加入求职大军，就业市场空前活跃，而薪酬高低则是大家求职时最关注的话题。为此，齐鲁人才网于近日发布《2018 山东三季度薪酬报告》，显示山东省八成地区薪酬超 5000 元，部分城市薪酬下滑。其中，青岛市平均薪酬最高为 5975 元，济南 5915 元、潍坊 5576 元分居二、三位。

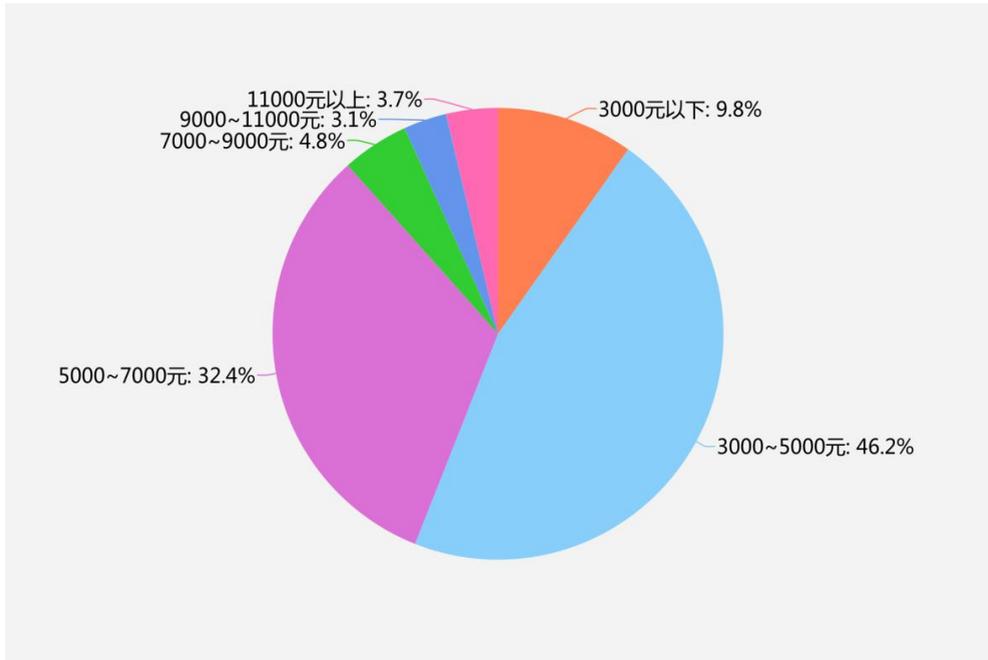


图 6-6-1 2018 年三季度山东职场薪酬分布

而另一方面，综合齐鲁人才网用人单位发布岗位中的带薪年假、交通补贴、全勤奖、双休、商业保险、奖金提成等 19 项福利来看，济南市的福利指数(福利指数=19 项福利提供率平均值×100)高达 37.41，排在全省第一位；东营市以 36.26 的福利指数排在第二位；济宁市排在第三位，福利指数为 36.02。而岗位薪酬排全省第一的青岛市，其福利指数为 34.46，仅排在全省第十位。

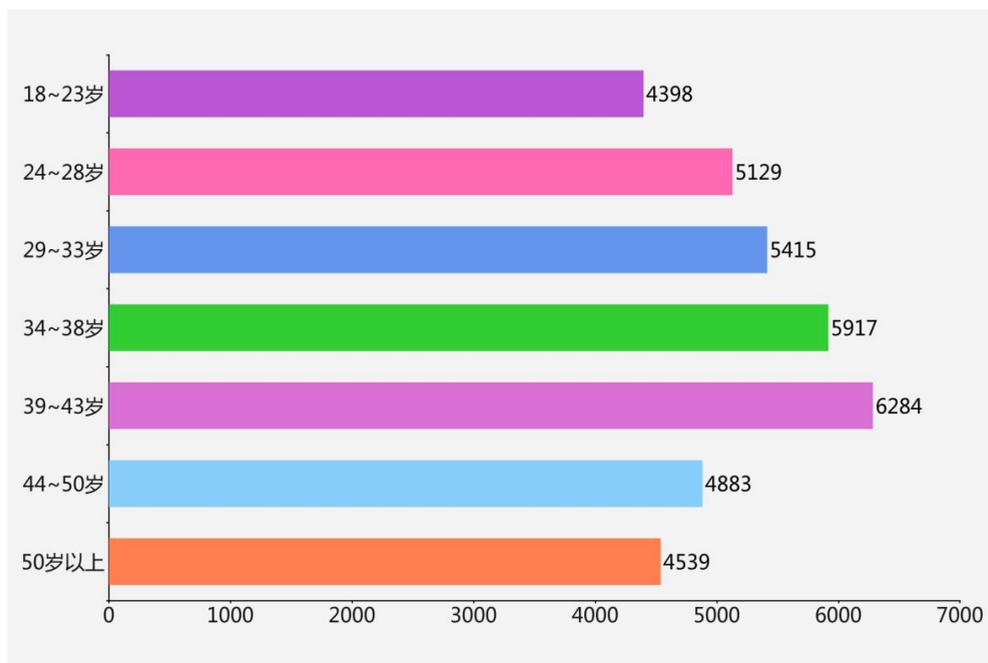


图 6-6-2 2018 年山东三季度平均薪酬按年龄段分布

另外特别值得关注的是，报告显示，山东职场人从 18 岁开始到 43 岁，其岗位薪酬始终在平稳增长，其中从 24~28 岁涨幅最大；39~43 岁时达到职业巅峰；但是 43 岁以后，薪酬出现断崖式下跌，比之前降低了 1401 元；44~50 岁职场人薪酬甚至不敌 24~28 岁的 90 后。单从薪酬来看，“职场中年危机”并非空穴来风。针对这一现象，齐鲁人才研究院院长吴强表示，“中年职场人一定要做好职业规划，要考虑到行业未来发展趋势，更要让自己保持竞争力，形成终身学习的习惯，才能在职场生涯中走得更远，从而避免陷入中年危机。”

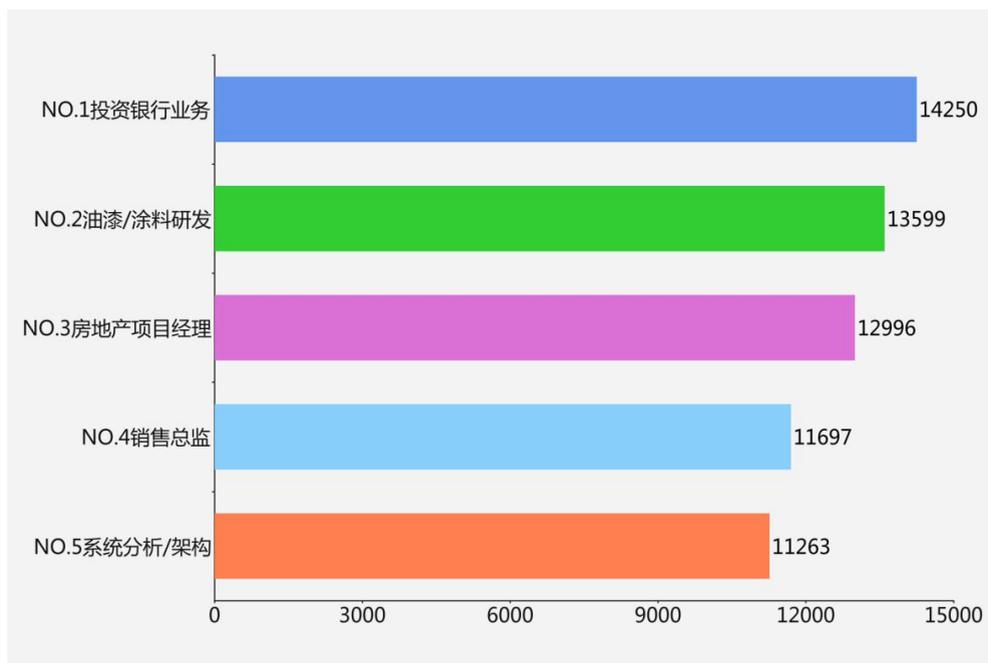


图 6-6-3 2018 年山东三季度平均薪酬排名前五的岗位

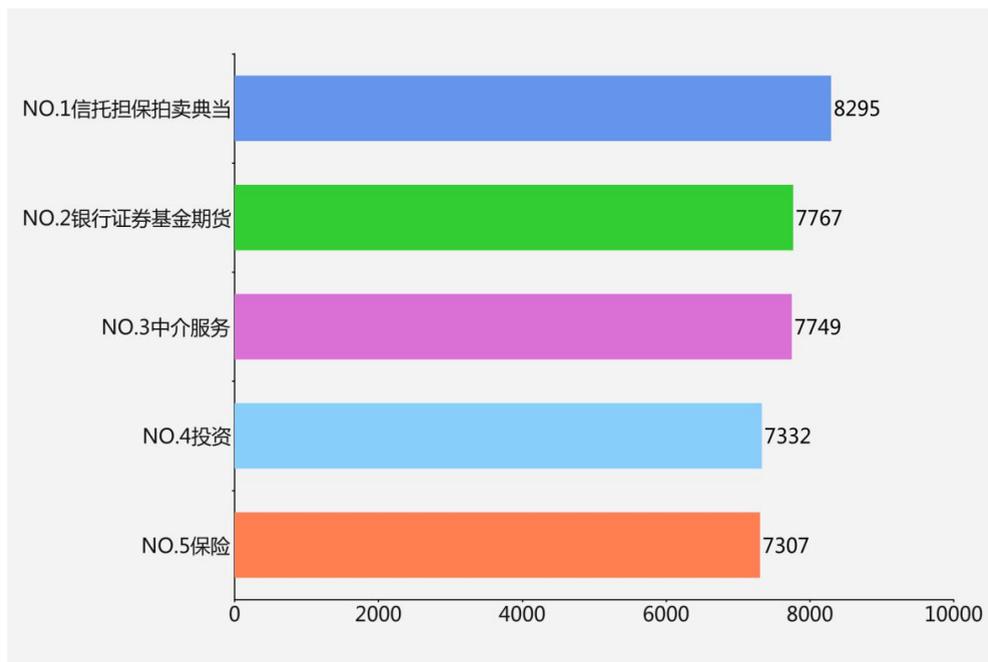


图 6-6-4 2018 年山东三季度平均薪酬排名前五的行业

6.7 大数据人才外省来抢本省也缺，全省共有 1444 场校园宣讲会正在发布

——《齐鲁晚报》2018 年 09 月 28 日 A08 版

目前正是秋季校园宣讲会的高峰期。去年以来，由新一线城市掀起的抢人大战中，应届大学毕业生成为争夺的重点之一。那么，2018 秋招季山东“抢人大战”的主战场在哪里？哪些行业的企业喜欢到山东抢人？中国互联网第一阵营在山东挖人背后，说明了什么问题？

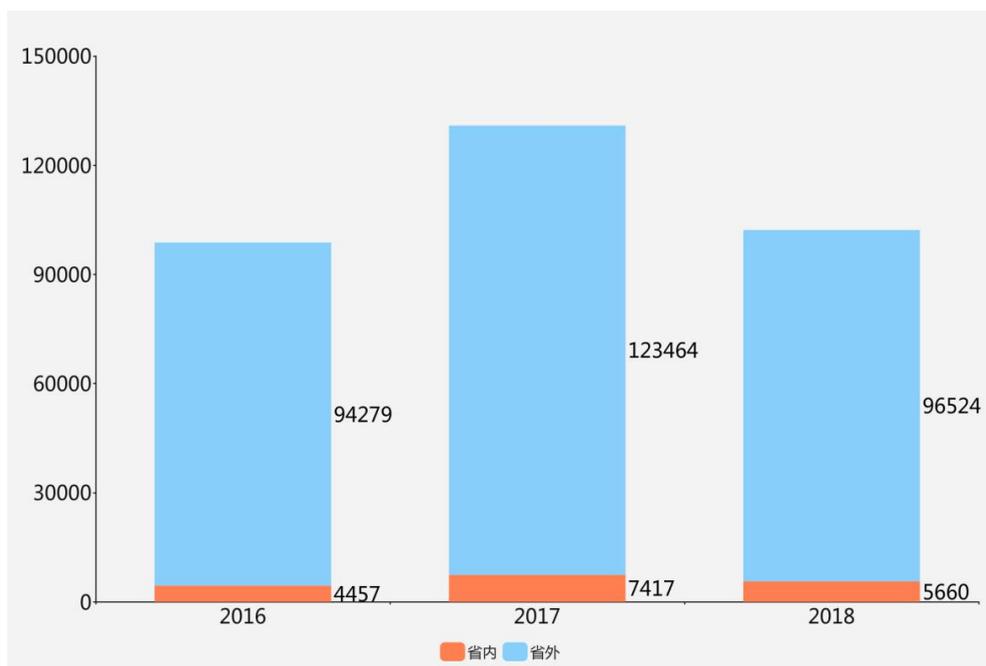


图 6-7-1 山东省内、省外发布宣讲会数量（2016-2018 最新）

济青成为名企在山东抢人主战场

来自山东本土在线招聘网站齐鲁人才网数据统计，截至 2018 年 9 月 25 日，山东省一共有 1444 场校园秋招宣讲会正在发布。这 1444 场校园宣讲会主要分布在山东 6 个城市，其中青岛和济南已经成为名企在山东抢人的主战场。

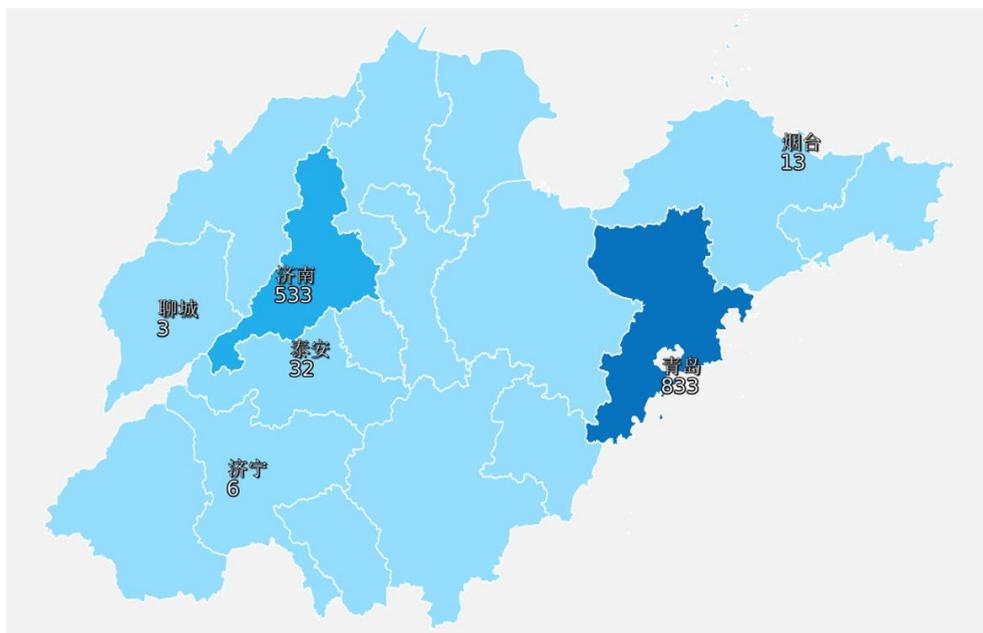


图 6-7-2 2018 秋招山东各市宣讲会场次分布

从图表中可以看出，济南和青岛这两个区域中心城市在人才供给上处于绝对优势；其他城市和这两个城市相比，完全不在一个量级上。

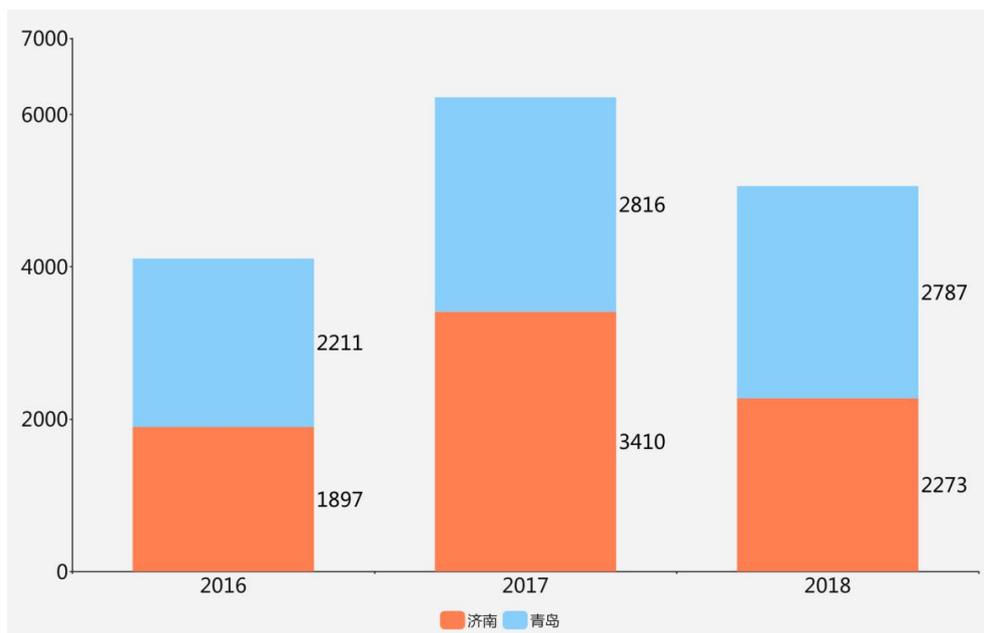


图 6-7-3 济南、青岛历年发布宣讲会数量 (2016-2018 最新)

通过校招频次和招聘企业，也可以侧面反映出一座城市的人才供给质量和数量。

新一代信息技术产业以技术驱动型为特征，人才成为引领发展的核心竞争力。一座城市拥有大学的数量和质量，直接关乎其发展前途、科研创新力量、社会影响力以及城市活力。

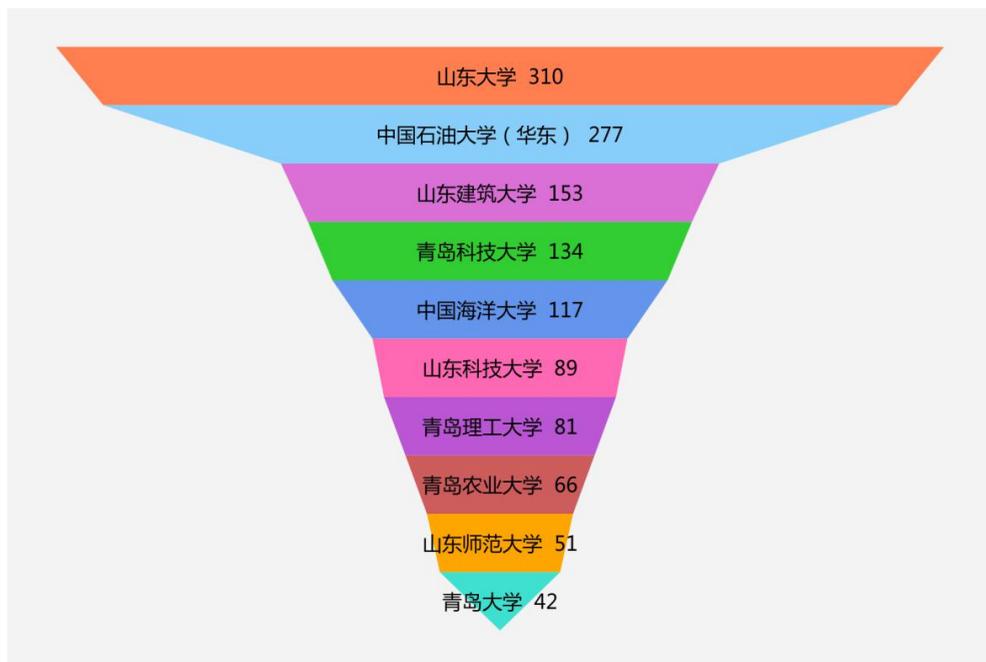


图 6-7-4 秋招季山东各高校宣讲会场次排行

可以看出，山东大学毕业生最抢手，在山东大学召开的宣讲会场次，占到全省所有高校的 21.47%。TOP10 中，位于青岛的有 8 所，位于济南的有 3 所。

这些年，青岛在高校争夺战中提前布局，使青岛在人才争夺战中握有主动权。目前，驻青岛高校已超过 50 所。青岛本地高校包括中国海洋大学、中国石油大学(华东)、青岛大学、青岛科技大学、青岛理工大学、青岛农业大学、山东科技大学等众多知名高校，还有复旦大学、中央美院、哈工程大学等 11 所知名高校落户西海岸新区。

根据招生规划，到 2020 年，山大青岛校区学生总数将达到 20000 人。北航青岛校区计划先期入驻启动研究生院和微电子学院，逐步开办航空航天、材料科学等 7 个专业，规划在校生规模 10000 人，研究生不低于 50%。中国海洋大学新建设的黄岛校区，5 年内在校生规模将达到 10000 人。

传统行业来山东招人的居多

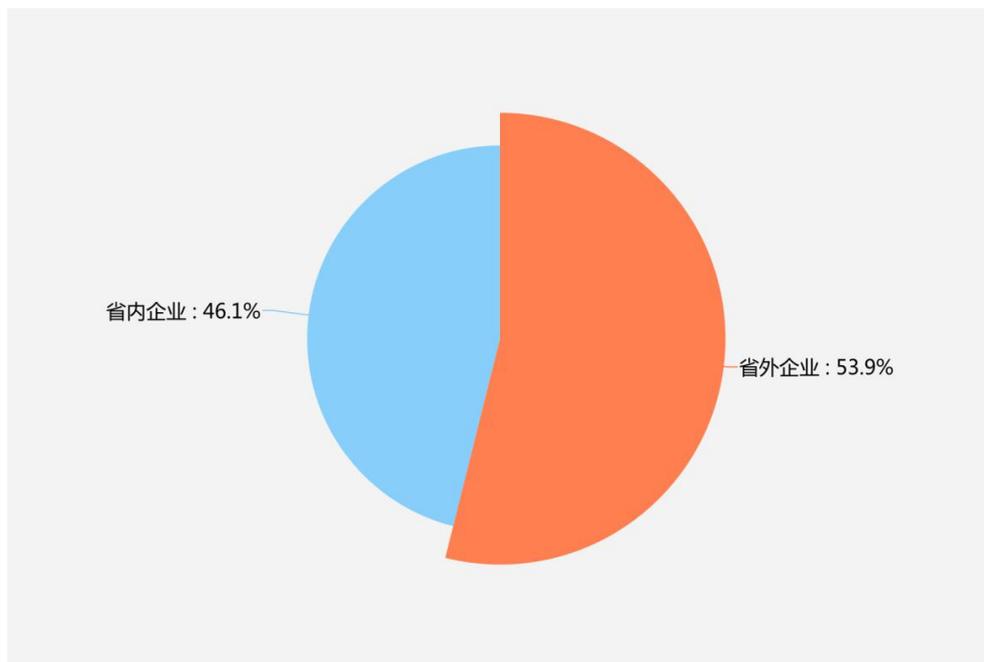


图 6-7-5 宣讲会来源分析

在 2018 年秋招季已发布的宣讲会信息里面，有 46.1%来自山东省内企业，53.9%来自省外企业，省外来山东抢人的企业略多于省内企业。

参与各地抢人的企业数量越来越多，除自身发展需要，很多企业也背负着地方政府“抢人”的压力。各地为鼓励驻地企业在“抢人大战”中全力以赴，陆续出台了一系列政策和补贴，比如 2018 年 3 月出台的《济南人才新政 30 条》中明确规定，对于成功引进人才的，给予用人单位招聘费用 50%的补贴，每人次最高不超过 5 万元，每家用人单位每年补助最高不超过 20 万元。

今年有哪些行业的企业来山东抢人呢？针对山东已发布的宣讲会信息进行分析，得出综合排名前十的行业。

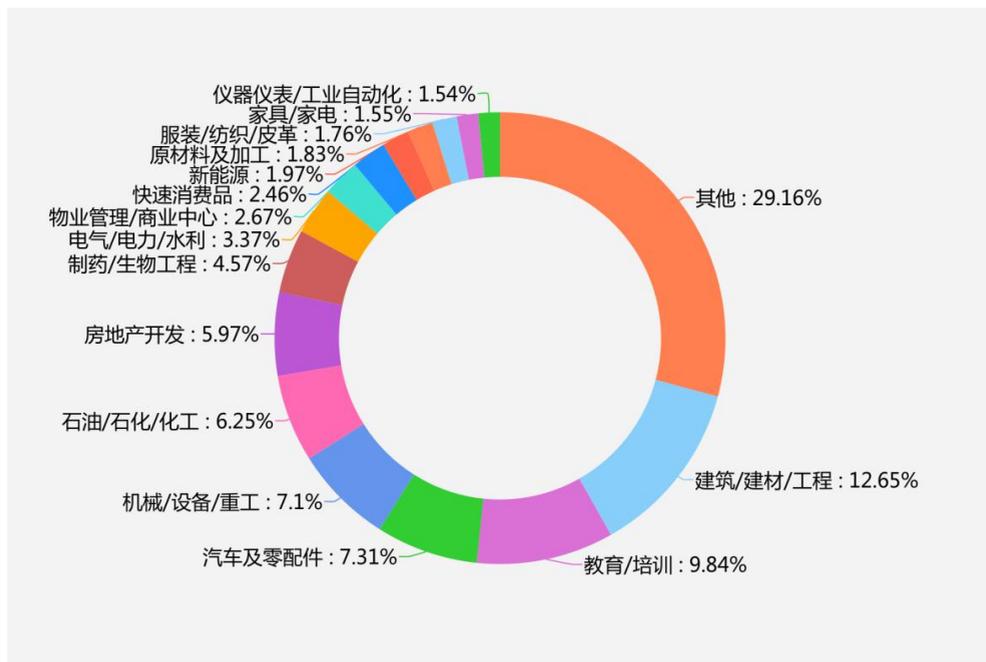


图 6-7-6 2018 山东最新宣讲会来源（按行业分析）

从事建筑/建材/工程行业的企业在山东发布宣讲会场次最高；其次是教育/培训行业；汽车及零配件行业位列第三。从以上统计来看，传统行业来山东招人的居多。这一特征也与山东传统产业结构相匹配。

从几个招聘大户看，豪迈集团今年秋招一次推出 855 个岗位，其中机械工程师 290 个，占 1/3；广西玉柴发布了 277 个岗位，主要是发动机研发等岗位。富士康招 100 人，在富士康天津科技园工作；现代汽车研发中心(中国)有限公司在山大、中国石油大学(华东)等院校举行了校园宣讲会，不过工作地点在烟台。

长三角城市群和中原城市群的一些传统行业也来山东挖人。比如浙江省工业龙头企业，总部在浙江新昌的浙江新和成是全球四大维生素生产企业之一，此次推出 600 多岗位，工作地点在浙江新昌、上虞，山东潍坊，黑龙江绥化。上海宝

冶集团招聘 942 人，主要是土木工程。郑州宇通客车在全国 41 座城市 200 所高校招人，山东包括济南和青岛两座城市。

高端人才基本上被一流互联网公司招揽



图 6-7-7 2018 秋招宣讲会知名企业

这是一组已经发布的在山东举行 2018 秋招宣讲会的国内知名企业名单。以发布的招聘职位数量为这些招聘大户形成了立方图。

互联网及新兴行业在山东发布的招聘信息显示，华为、今日头条、小米、三星在山东招聘的多为研发工程师。其中，小米招聘 90 人，三星招聘 89 人，华为在山东招聘的研发岗位包括操作系统、算法、芯片设计、云计算开发、大数据开发等。上述这些人才在山东本地也是供给短缺。

在大数据人才领域，目前山东省迫切需要有多年工作经验的高端人才，比如大数据分析师，他们需要掌握更多更全面的互联网技术、更复杂的算法等。

在新兴的人工智能领域，山东大学软件学院的人才储备无疑属于全省头牌。

另外，山东财经大学、山东师范大学、中国海洋大学、山东科技大学、齐鲁工业大学、济南大学等也都有专家进行机器学习、图像识别、机器视觉、医学影像分析等方面的研究。他们大部分来自计算机、自动化等专业领域。

从2017年开始，半导体芯片行业进入投资热潮，微电子、物理、电子、化学、材料等专业成了大热门。此类行业人才门槛高，招聘企业要求硕士、博士学位，比如生产圆晶的联芯集成(厦门)公司只能在全国范围内有限几所高校撒网，今年秋招也来山东大学“过筛”一遍。

上述高端人才基本上被国内一流的互联网公司和科技公司招揽。山东省人工智能协会理事长、山东大学软件学院教授尹义龙告诉记者，今年他带的8个硕士毕业，一个去美国名校读博士，一个去了省直机关，其余六个清一色去了BATJ。

由于新一代信息技术产业正处于爆发期，人才供不应求。除北大清华外，这些知名厂商校园宣讲会“扫荡”的重点院校有华中科技大学、西安电子科技大学、哈工大、中国科技大学等；在山东，重点城市是青岛、济南，重点院校是山东大学。

山东本土企业海信则在西安交大、山东大学、中国海洋大学、华中科技大学、华南理工大学、郑州大学举行了秋招校园宣讲会。比如华为，工作地点是深圳、北京、上海、杭州、南京、武汉、西安、成都等城市。从9月份开始，华为在全国超过45个城市举行校园宣讲会，在山东是山大本部、青岛、威海分校以及中国海洋大学。

2018年，二线城市抢人大战中，西安拔了个头筹。“在校大学生仅凭学生证和身份证可落户西安”这一招全国闻名。这些企业发布的招聘信息显示，工作地点大部分在北上深以及杭州、武汉、南京、成都、西安、长沙、重庆、郑州等新一线明星城市。

抢人不如抢企业、抢高校。山东秋招季搅动起的人才大战，说到底还是离不开如今越演越烈的城市竞争和区域竞争格局。

6.8 齐鲁人才网发布山东人才流动报告 青岛人才吸附力全省第二

——《半岛都市报》2018年11月29日A08版

秋季是校招的高峰，校园招聘、宣讲会接踵而至，绝大多数来年毕业的学生也会在此时寻找就业单位，预计2019年全省毕业生人数将突破65万。那么山东2019届毕业生流向呈何种趋势？齐鲁人才网作为山东省本土求职招聘网站，其所属的齐鲁人才研究院利用平台大数据优势，于近期发布《2018山东秋季人才流动报告》（以下简称《报告》），对山东省人才流向地区、流向因素做出详细分析。

青岛人才吸附力全省第二

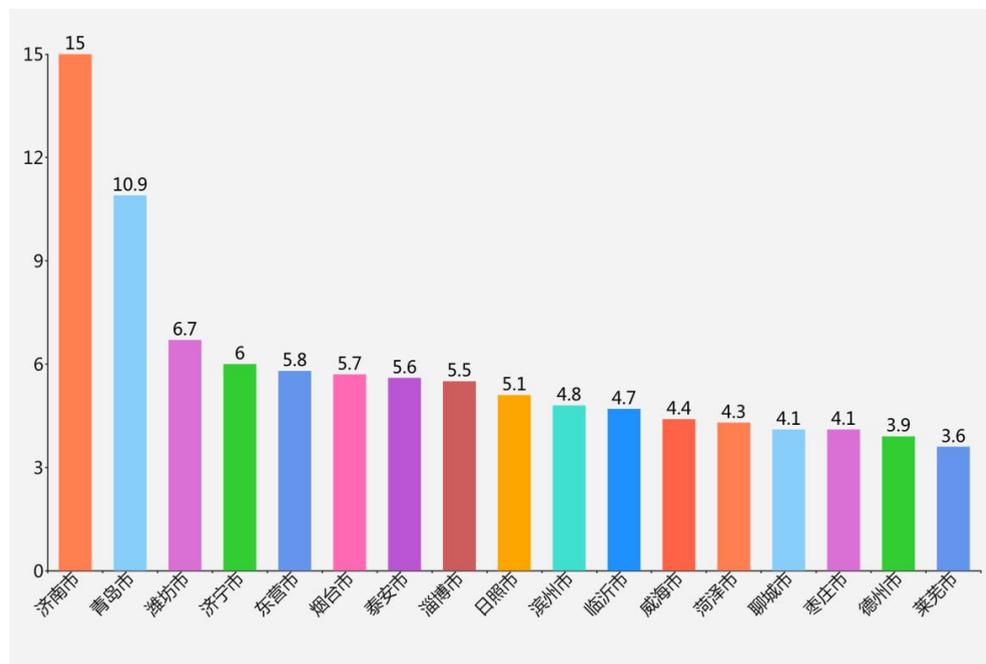


图 6-8-1 山东 17 地市人才吸引指数

《报告》指出，随着经济的发展和交通的便利，区域间的人才流动已日趋活跃，鉴于山东人普遍“恋家”，因此有87%的人才流动是通过省内流动完成的。《报告》通过山东省17地市的人才流动轨迹显示出各区域城市的人才吸附能力。其中，济南、青岛、潍坊、济宁四地人才吸附力较强，其人才吸引指数（当地实际人才净流入量与全省人才流动数量的占比）分别为15、10.9、6.7和6，也就是说仅以上

四座城市就“瓜分”了全省近4成人才。

通过人才流动轨迹来看，德州、泰安、莱芜、淄博、滨州、临沂六市求职者流动首选济南，潍坊、日照、烟台、济南四市求职者流动首选青岛。济南、青岛作为山东省“三核驱动”的两大核心，区域优势十分明显，且两地岗位发布量始终位列全省前两名，工作机会更多，此外两地也是省内仅有的职场平均薪酬突破6000元的城市。

山东对北方人才吸引力强

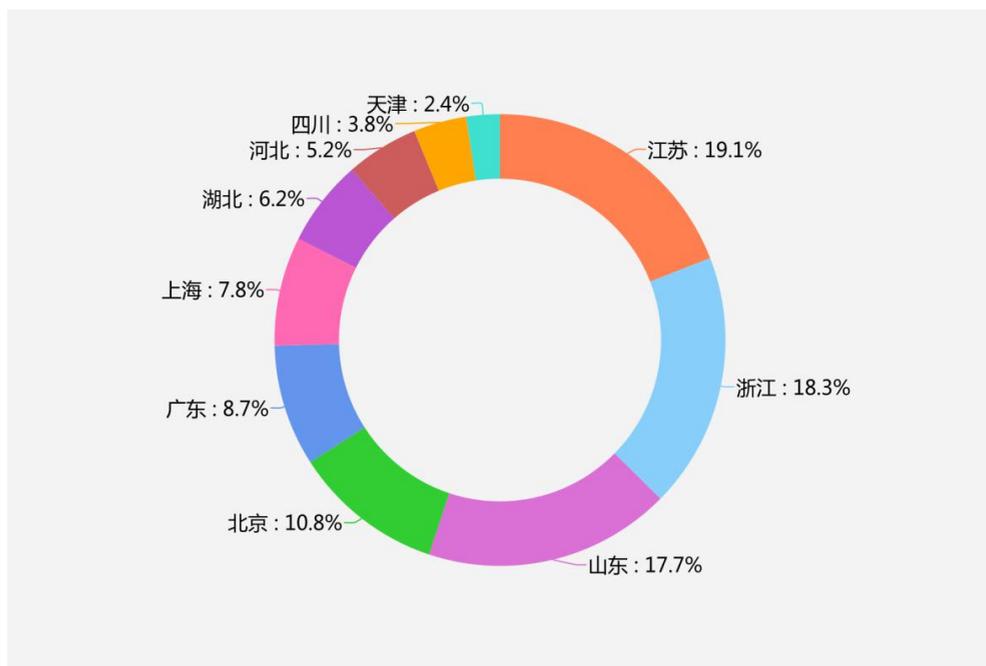


图 6-8-2 山东 2019 届毕业生意向流向占比

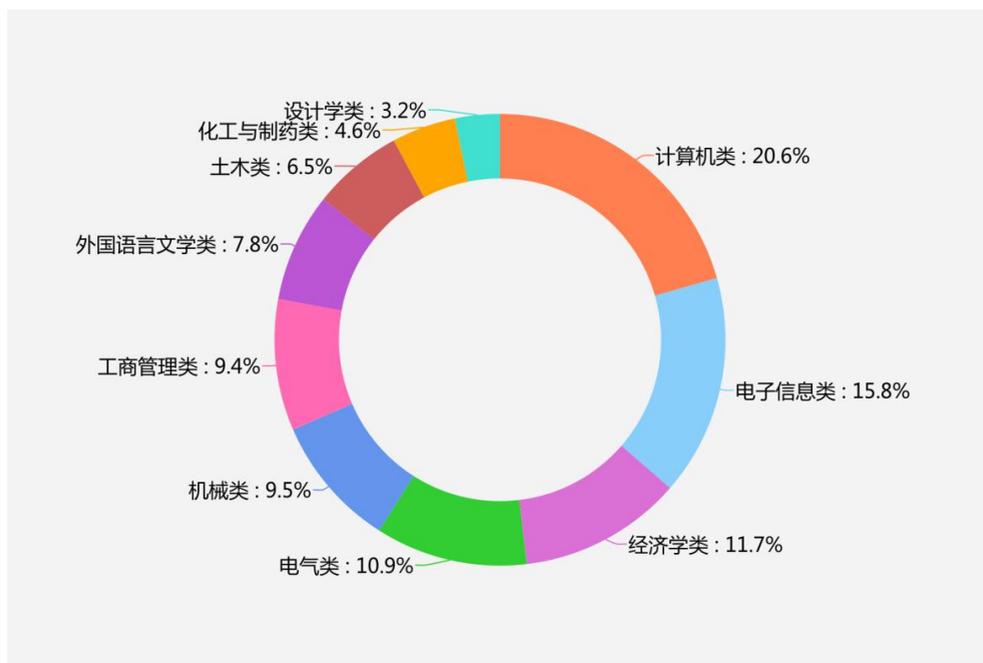


图 6-8-3 山东 2019 届毕业生流出按学科占比

通过《报告》中毕业流向数据显示，山东省是人才输出大省，2019 届毕业生中选择留在山东的人数仅占 17.7%；而江苏省已成第一流向地区，其占比已高达 19.1%；浙江省对山东毕业生吸引力也相对较强，其占比为 18.3%；“北上广”作为传统优势地区，人才吸附能力依然较强，其占比分别为 10.8%、7.8%和 8.7%。通过分析不同学科门类发现，当前计算机类已成为人才流失的重灾区，其占比已达到了 20.6%；电子信息类以 15.8%的占比位列第二。

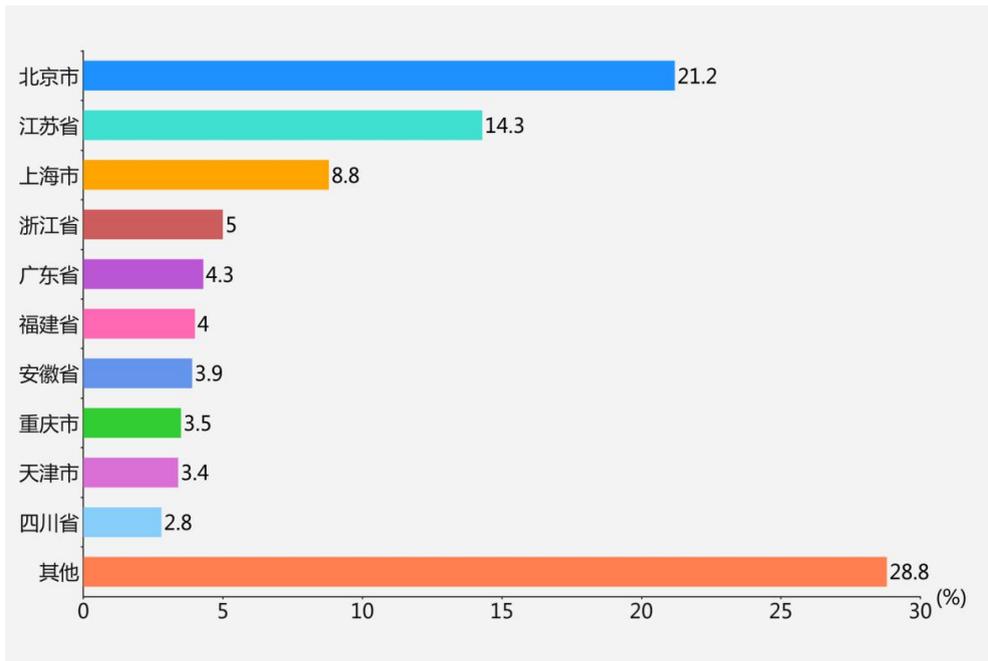


图 6-8-4 2018 年秋季山东人才省外流出情况

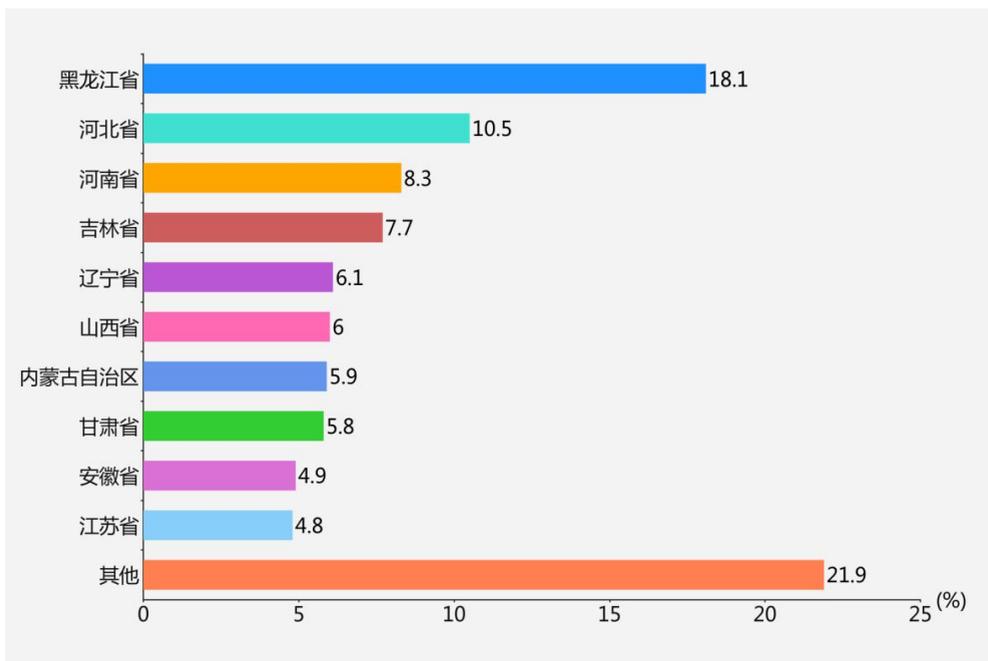


图 6-8-5 2018 年秋季山东人才省外流入情况

另一方面，山东省作为国内经济发达省份，对其他省份人才同样存在较强的

吸附力，数据显示，黑龙江、河北、河南三省流入山东省内人才最多，其占比分别为 18.1%、10.5%和 8.3%。其他省份占比相对较为平均，基本维持在 5%左右，就所属地域来看，山东省对北方省份人才吸引力较强。专家表示，山东省要想增加人才存量，就务必要做好人才的“北引南截”。

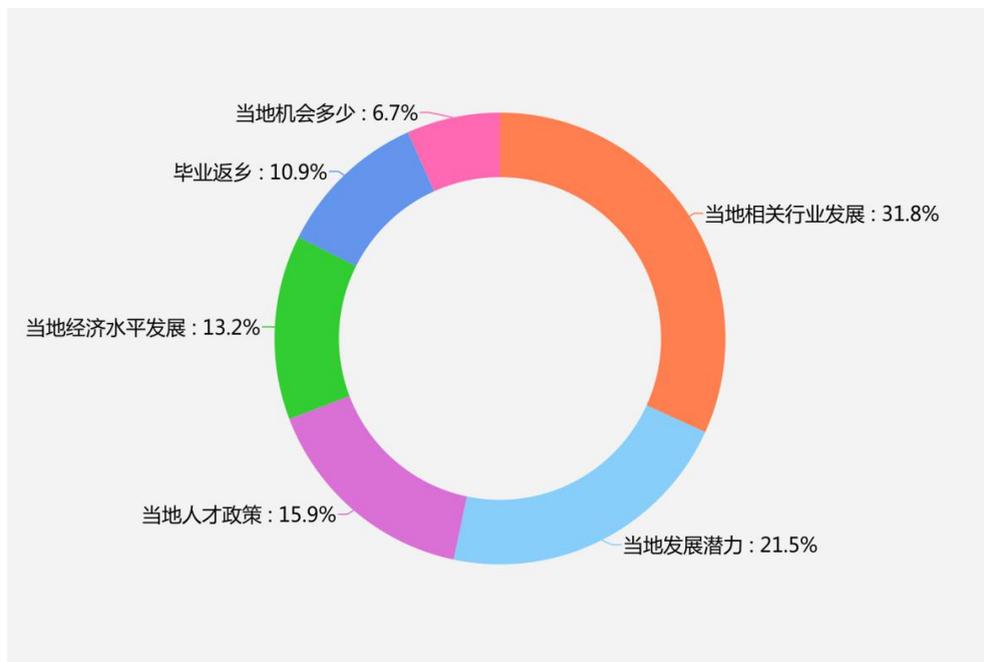


图 6-8-6 山东 2019 届毕业生流向因素占比

后 记

不唯见证，更是助力。《2019 山东省白领就业市场蓝皮书》即将面世，感谢十八年来业界及社会人士给予我们的支持和认可，让我们始终坚信大数据可以创造价值。党的十九大报告中提出，“就业是最大的民生。要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业。”作为山东省本土知名招聘网站，我们应当担负起这样的职责，每年都对山东省就业市场进行深入分析，能帮助大家抓住一些属于招聘的“小趋势”。

移动端成招聘求职“主战场”。随着移动互联网的持续渗透，网络招聘服务终端向移动端转移，而随着市场转型加快，工作流动频率加大，移动端利用碎片化时间，随时随地的特性更符合用户需求，因此 PC 端流量呈现下降趋势。据统计，截至 2018 年 6 月，手机网民规模达 7.88 亿，网民通过手机接入互联网的比例高达 98.3%。2018 年齐鲁人才网移动端新注册个人用户占比持续增大，接近 70%，用户的求职和招聘行为越来越往移动端集中。

人工智能在网络招聘平台的应用将越来越深入。随着人工智能和大数据的兴起，人力资源招聘模块开始结合人工智能技术进行变革，网络招聘平台有望与新技术完美结合。人工智能可能是最客观、公正的面试官，人工智能可以通过社交渠道的大数据，生成期望的行为数据集，进行求职者简历分析，匹配最适合的人才，消除人为偏见带来的企业人才不匹配的风险。2016 年齐鲁人才网完全脱离输入项的限制，启用新的基于求职者行为的匹配推荐算法，进一步发现、判断、分析并最终解决用户的隐性需求和衍生型需求。另外，在避免面试偏见、为候选人提供更优质的服务等方面也将发挥重要作用。如果企业依旧停留在传统的招聘方

式，则势必面临转型升级压力，对企业的成本和发展都将造成不可逾越的障碍。无论是企业还是 HR，面对趋势的最好方式就是在人工智能的场景下创造新的格局与战场。

雇主品牌价值将继续被放大。积极的雇主品牌建设可以帮助企业摆脱劣势，吸引到一流的人才。通过招聘渠道的宣传不仅为了达到招聘人才的目的，还有建立企业雇主品牌的长远目标。这两者是相辅相成的，通过企业雇主品牌的推广，可以有力增强对应聘者的吸引力，从短期招聘走向持续招聘。优秀的雇主形象和优秀的产品品牌形象一样，也可以给企业带来无穷的价值，会影响到员工的忠诚度和工作满意度。所以，雇主品牌的建设是影响最为深远的招聘策略。

自由职业者崛起的时代即将来临。美国哈佛大学和普林斯顿大学预测，未来的劳动力不会完全由全职员工组成。相反，未来的劳动力将由全职员工以及顾问、合同工、自由职业者、兼职员工和其他临时员工混合而成，统称为“零工经济劳动力（Gig Economy Workers）”。未来的组织不是公司雇佣员工，而是员工雇佣公司。未来企业招聘的不仅仅是全职雇员，也包括那些分散的自由职业者。

人与社交媒体的深度连接，改变了企业获取人才的方式。企业招聘渠道的范围将扩大与延伸，包括招聘时间与空间的变化，同时呈现出即时性、松散性、休闲性等特点，招聘将变成一件随时随地都可能发生的事情。如今，微信、短视频、朋友圈等社交平台已经成为 HR 和猎头们的“人才资源池”。为了适应环境和人的变化，招聘企业必须加强技术投入，在深度理解人才价值的基础上，拓展更丰富的渠道来源。

未来的招聘之路，将会是企业技术变革、人才求职技能提升、大数据集合分析三者相互作用下的融合发展之路。2019，有了以上几个“小趋势”，希望每一个 HR 都能将招聘工作取得圆满成功！

