

2019年二季度 山东省人才发展报告

齐鲁人才研究院



目 录

一、山东省人才需求分析

二、山东省人才供给分析

三、山东省人才供求关系

四、山东省人才流动分析

五、山东省市场化平均薪酬



注：

文中数据为齐鲁人才网2019年二季度发生的招聘求职信息。其中独立雇主数为61915个，职位发布量为395871个，岗位发布量为2026015个，求职者数量为206614名。

文中薪酬数据为当前正在发生招聘的市场化平均薪酬，并不能代表当前实际薪酬。

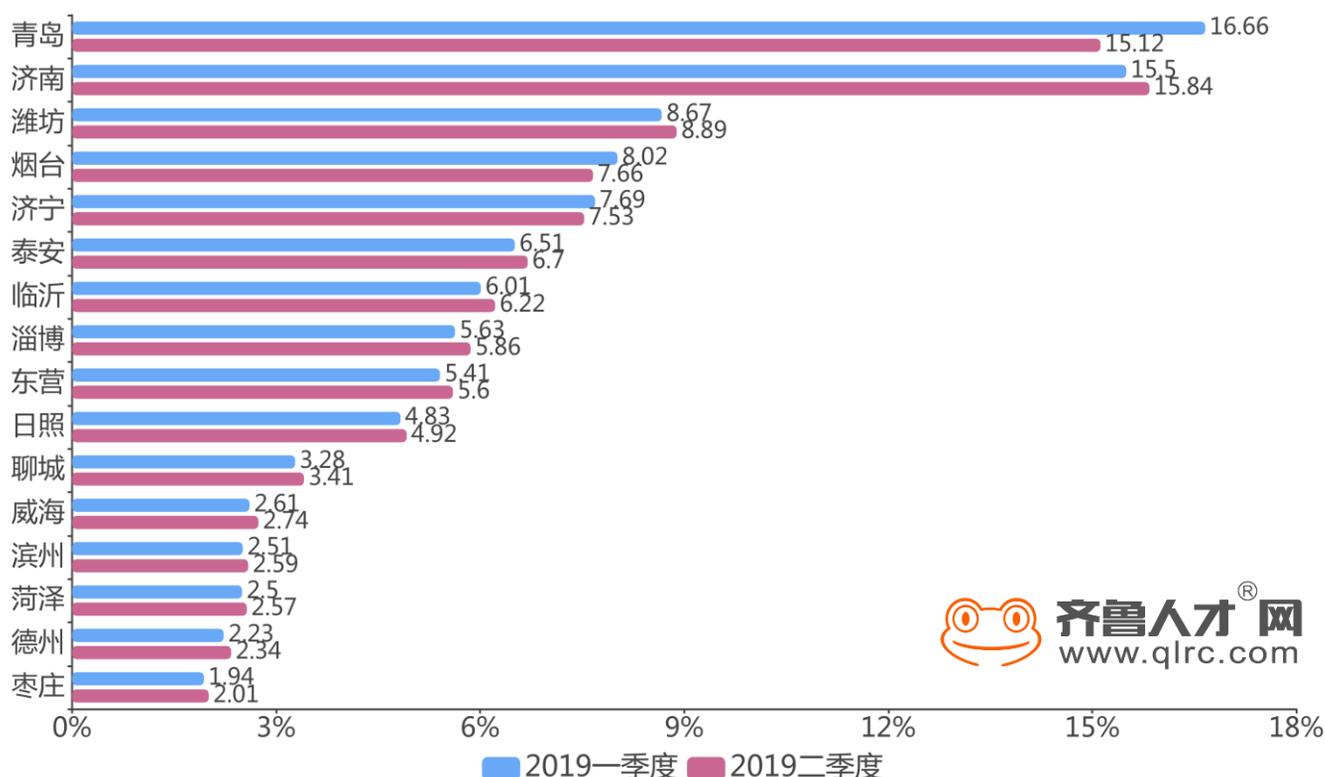


第一章

山东省人才需求分析



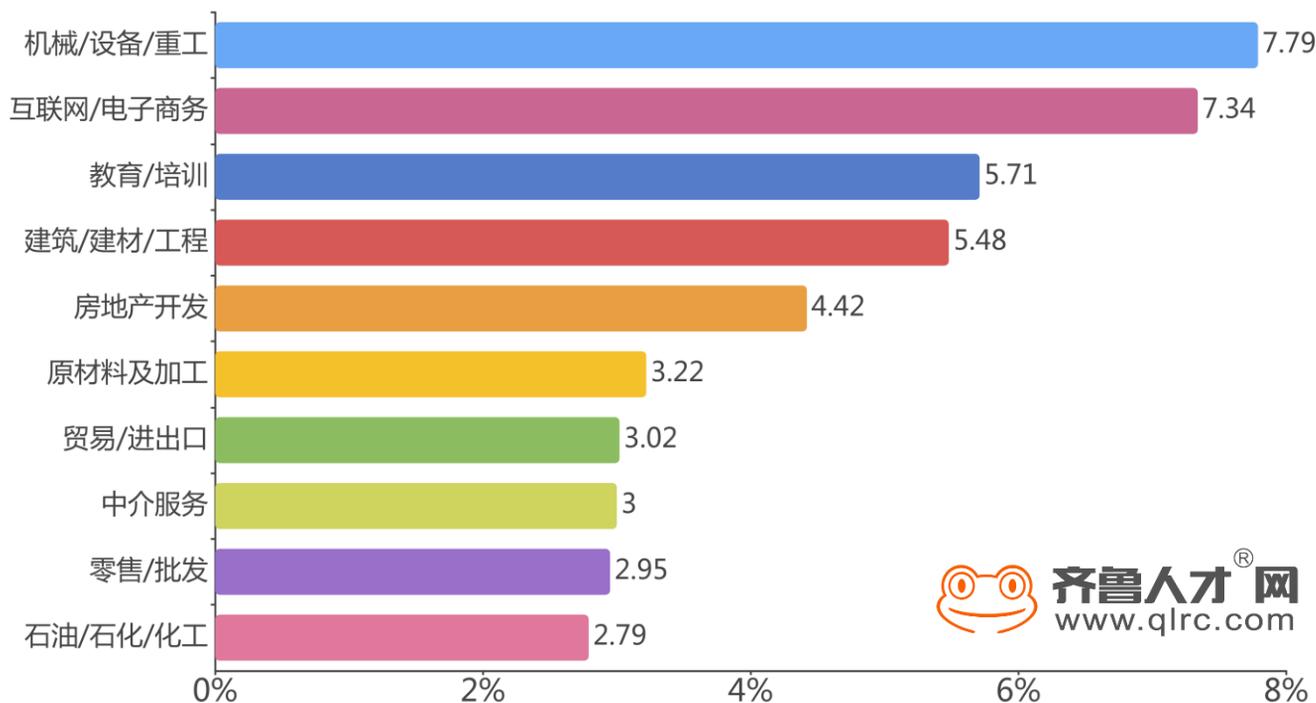
1.1、第一、二季度独立雇主数16地市环比分析，济南反超青岛成第一



从独立雇主数来看，济南以15.84%的独立雇主数占比超过青岛位列第一位，较第一季度增加了0.34%；青岛以15.12%的独立雇主数占比位列第二，较一季度有明显下降，减少了1.54%；潍坊以8.89%的独立雇主数占比排在第三，相较于第一季度略有增长，增加了0.22%。

济青之争由来已久，根据一、二季度独立雇主数来看，济南“强省会”战略初显成效，独立雇主数量稳步提升，超过青岛位列第一。济南着力推动招商引资、招才引智工作，作为我省新旧动能转换三大核心区之一，致力于高水平规划建设新旧动能转换先行区，在新旧动能转换上坚持先行先试，集中突破发展了一系列高新技术产业，吸引了一大批省内外优质企业入驻。

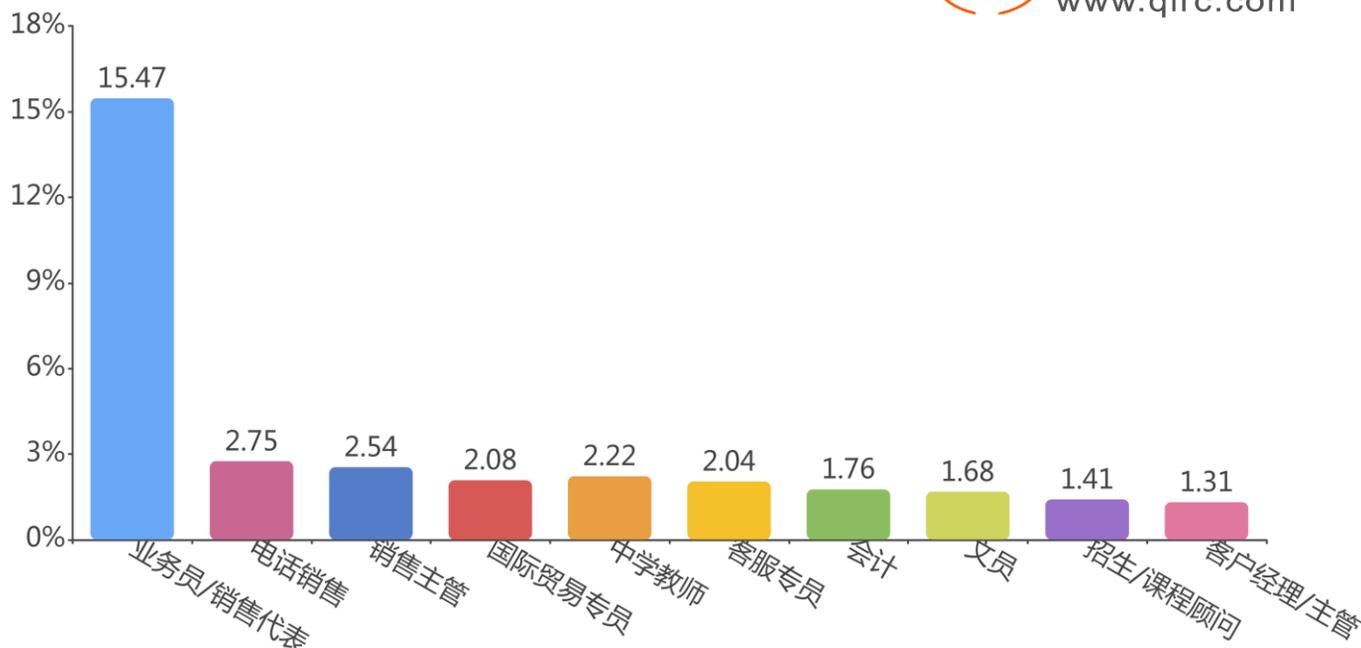
1.2、第二季度人才需求量行业排名（前十），机械/设备/重工行业排名第一



从行业来看，机械/设备/重工行业人才需求量最大，为7.79%；互联网/电子商务行业紧随其后，人才需求量占比为7.34%；排在第三位的是教育/培训行业，人才需求量为5.71%。

山东省是全国新旧动能转换的试验区，而机械/设备/重工行业是新旧动能转换的主要阵地。在发展新动能过程中该行业积极推进技术改革，不断改造旧动能，大量引进高端人才，以高度网络化、人工智能化为主导，为行业发展注入了新的生机与活力。此外山东省还积极推动“互联网+”发展，为行业内的各个企业提供了一系列政策保障，进而提供了较多优质岗位。

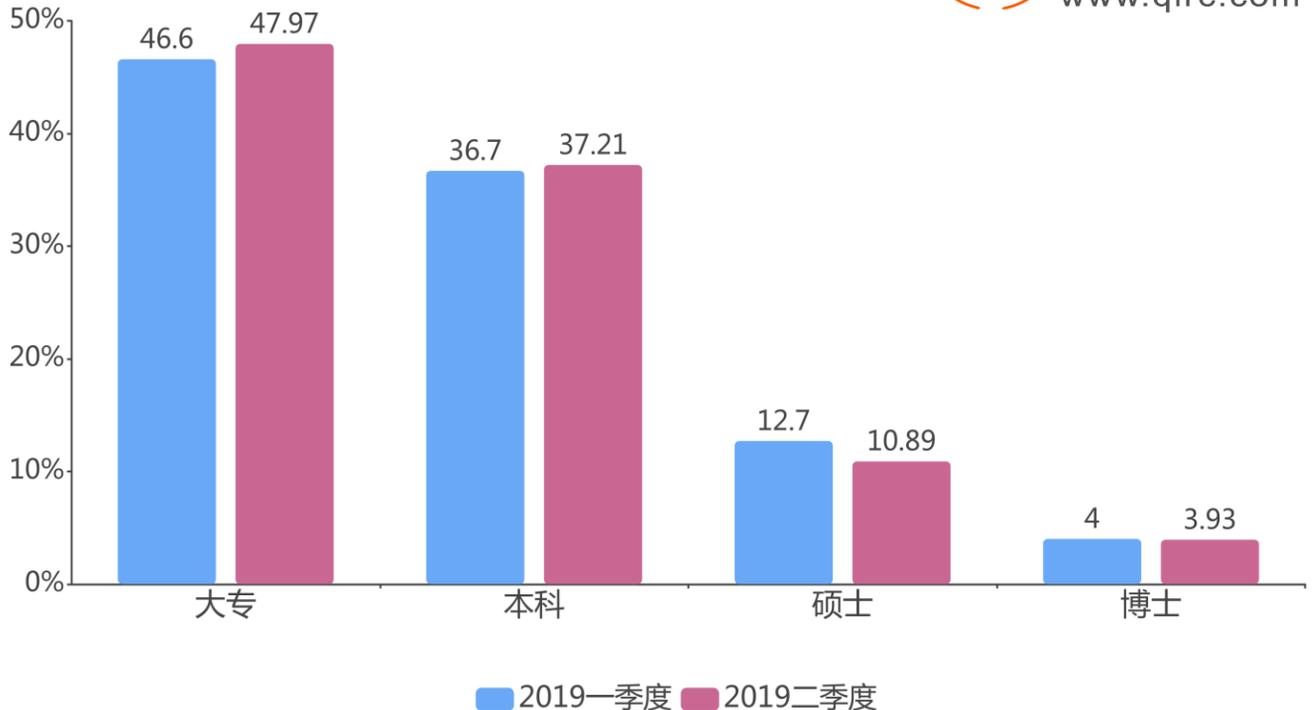
1.3、第二季度人才需求量岗位排名（前十），业务员/销售代表独占鳌头



从岗位来看，需求量排名前三的都是销售类岗位，其中业务员/销售代表、电话销售和销售主管分别以15.47%、2.75%和2.54%的人才需求量分列第一、第二和第三位，这意味着在2019年第二季度每发布5个岗位就有一个是岗位需求销售类人才。

随着市场化的不断发展，企业间的竞争愈发激烈，许多企业的营销组织体系已经发生改变，对销售类岗位的重视程度也不断提升，尤其是近些年来山东“互联网+”传统行业的快速发展，相关企业对销售类岗位的需求量不断增多。此外销售类工作也给人以压力大、不稳定等印象，使得销售类岗位的人员流动性大，空缺岗位多，因此也导致了销售类岗位人才需求量大。

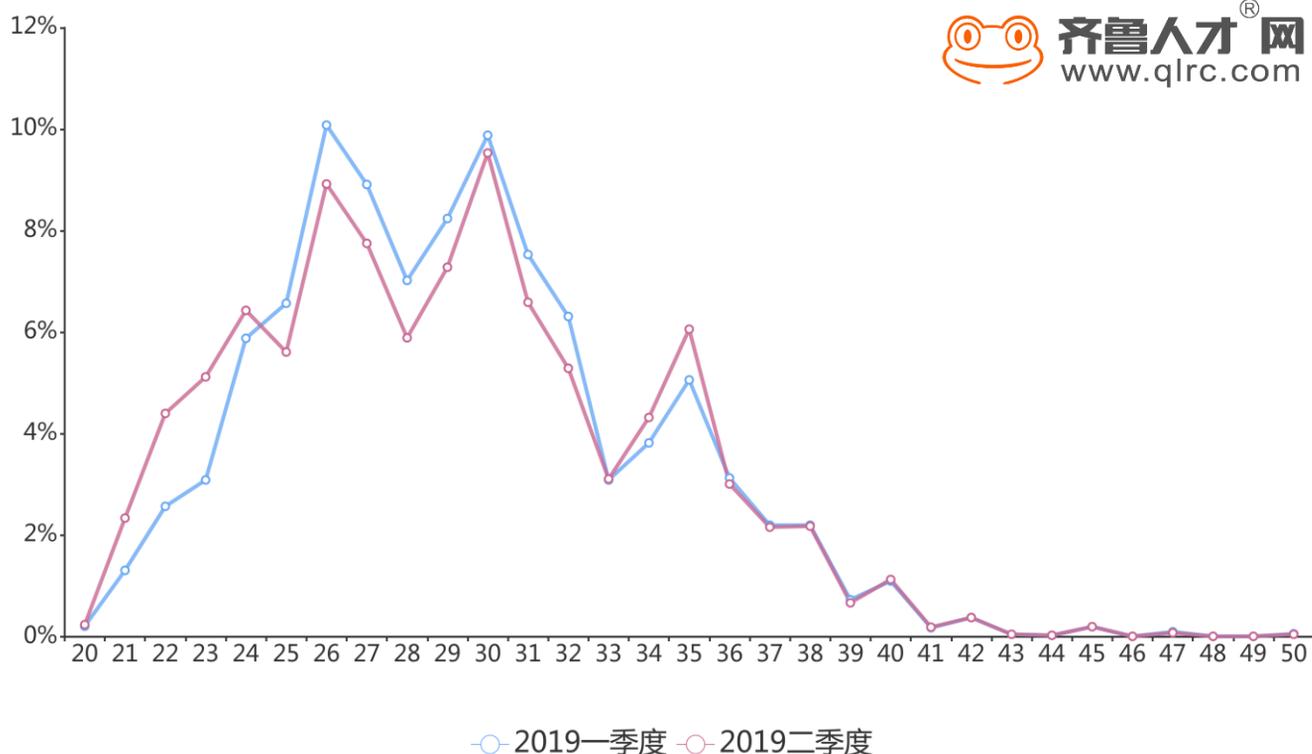
1.4、第一、二季度人才需求量学历环比分析，大专、本科需求增多



从学历来看，大专学历人才需求量以47.97%的占比位列第一，相较于一季度略有上涨，增加了1.37%；本科学历以37.21%的人才需求量排在第二位，比第一季度增加了0.51%；硕士和博士学历的人才需求量相较于一季度均略有减少，二季度人才需求量占比分别为10.89%和3.93%。

目前山东省仍然以传统产业为主，人才需求方面更加偏重于实用型和技术型人才，企业对人才的学历要求还是以大专和本科为主。而二季度恰逢毕业季，由于大专和本科毕业生数量多、供给大，因此二季度中企业也相应的提高了大专和本科学历的人才需求量。

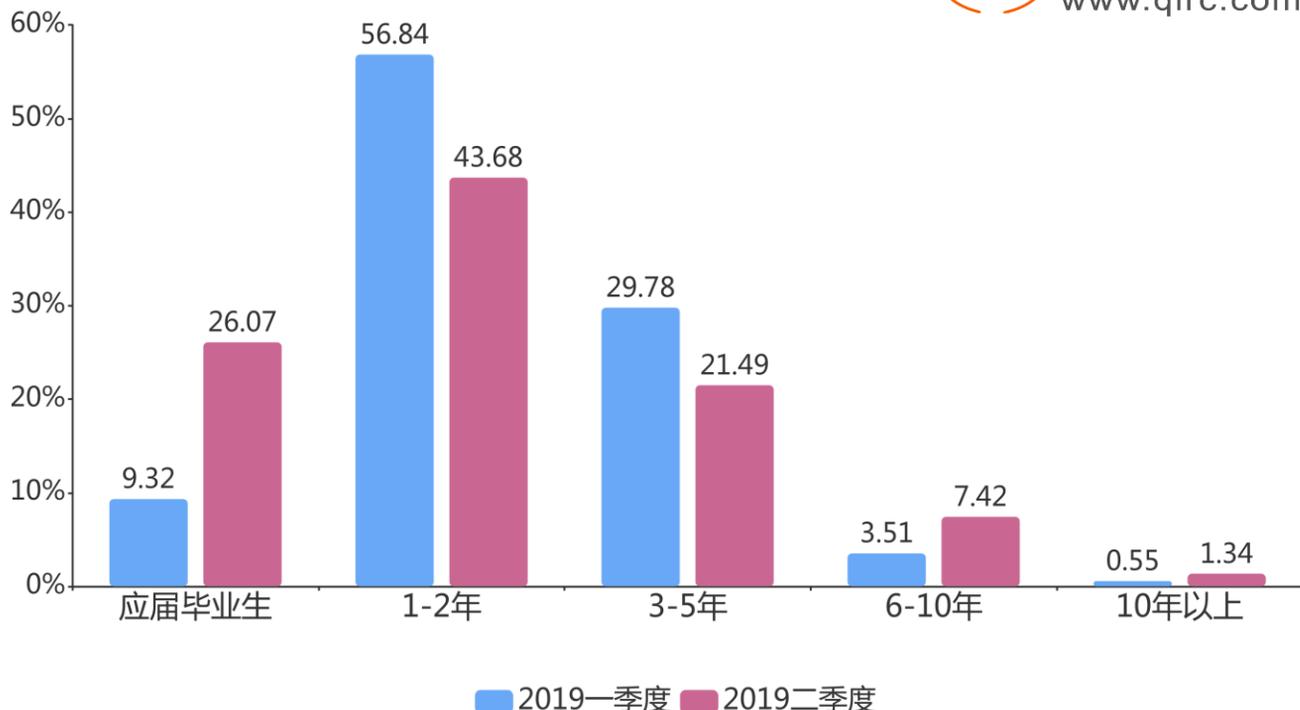
1.5、第一、二季度人才需求量年龄环比分析，21-24岁求职者受青睐度提高



从年龄来看，在2019年第二季度中30岁的人才需求量最大，为9.53%；排在第二位的是26岁，人才需求量为8.92%，与一季度相比下降明显，减少了1.16%。此外我们还能看到21-24岁年龄段的人才需求量出现了明显上升，25-29岁年龄段的人才需求量明显减少。

出现这种变化同样与毕业季密切相关。本、专科应届毕业生的年龄大都在21-23岁左右，企业对本、专科应届毕业生需求量的提高也相应带动了在这个年龄段人才需求量的上升；大多数33岁以后的求职者相比应届生有更大的工作经验优势，因此在二季度中受到毕业季浪潮的冲击影响较小；25-29岁年龄段的求职者就略显尴尬，既没有30多岁求职者的工作经验优势，也没有应届毕业生的低期望薪酬优势，因此人才需求量出现下降。

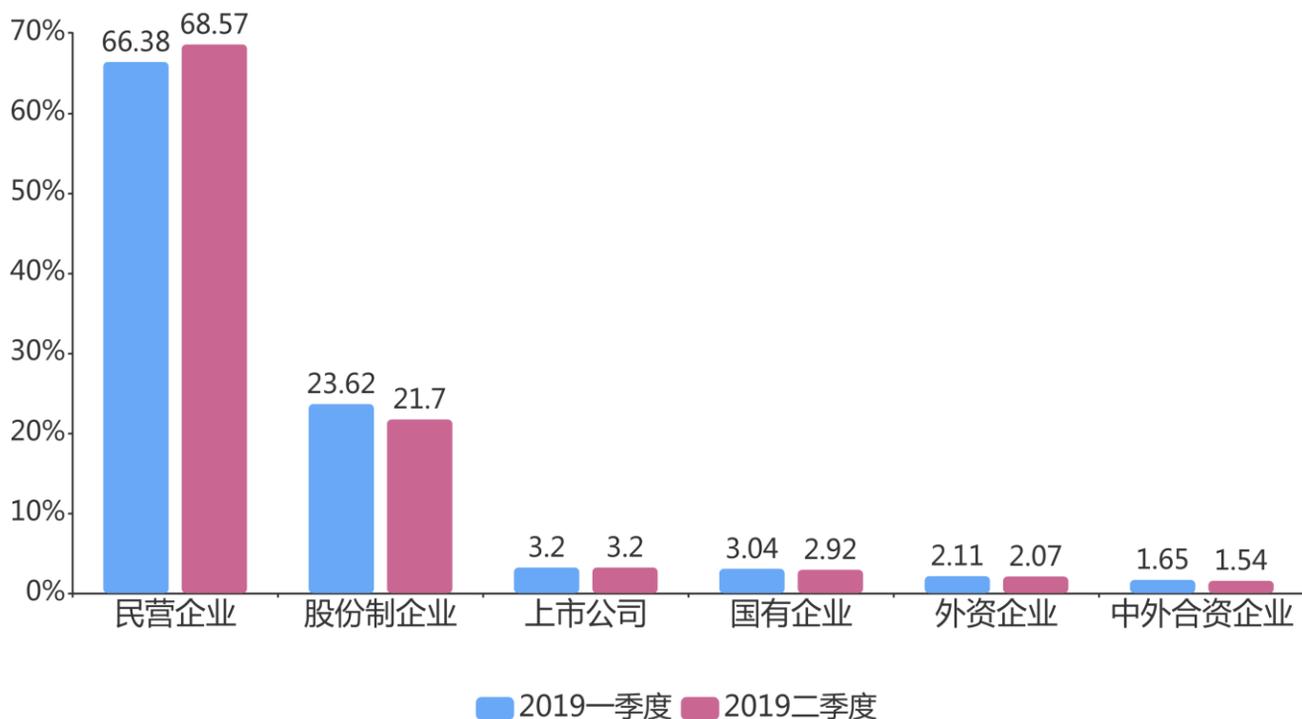
1.6、第一、二季度人才需求量工作经验环比分析，应届毕业生需求量增势迅猛



从工作经验来看，在2019年第二季度中有着1-2年工作经验的求职者需求量占比仍为最高，为43.68%，不过相较于第一季度有明显下降，减少了13.16%；应届毕业生的人才需求量在第二季度中增幅显著，较第一季度增长了16.75%，人才需求量为26.07%，排在第二位；工作经验为3-5年的求职者人才需求量排在第三位，为21.49%。

每年的第二季度都是企业招贤纳士的好时期，毕业季的到来为企业输送了大量的“年轻血液”，大多数企业也对求职者工作经验要求的限制有所放宽，为应届毕业生求职敞开了大门。而对于有着一定工作经验的求职者来说，跳槽求职的时节一般都发生在“金九银十”，因此二季度中这类求职者的需求数量也相应的有所减少。

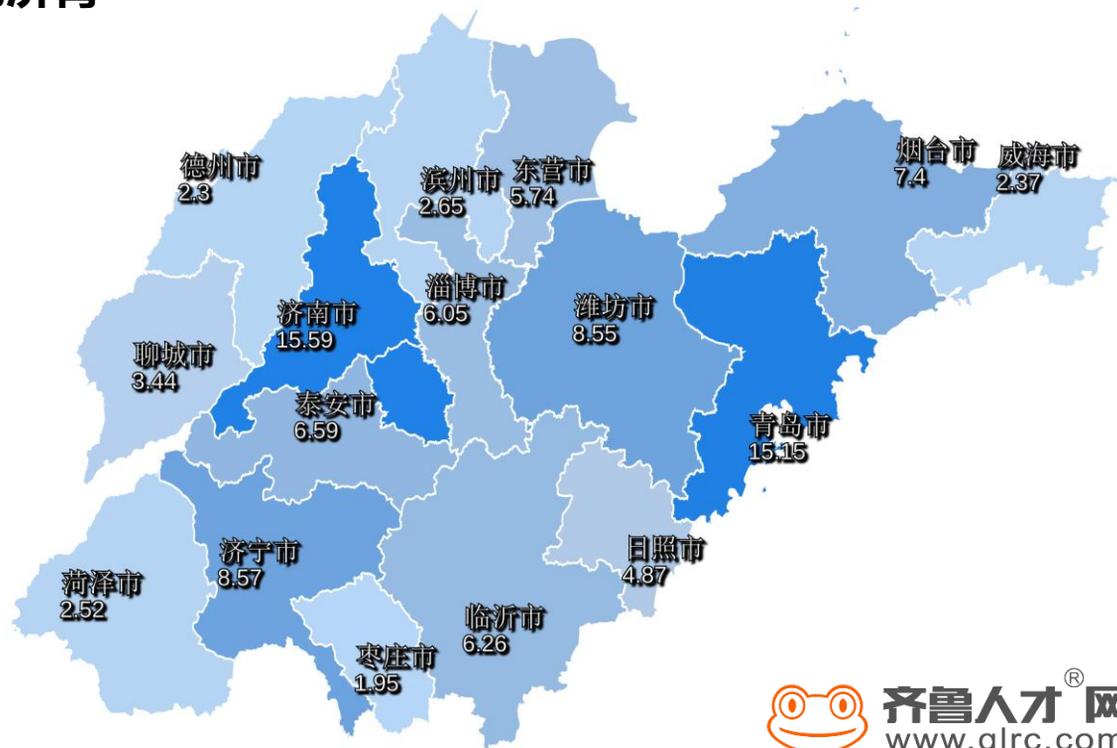
1.7、第一、二季度人才需求量企业性质环比分析，民营企业需求量稳中有进



从企业性质来看，在2019年第二季度中民营企业人才需求量最高，为68.57%，相较于一季度有较为明显的上涨，增加了2.19%。上市公司人才需求量较一季度来看没有明显变化，其他性质企业的人才需求量均有不同程度的减少。

山东是民企大省，民营经济为全省贡献了超过50%的GDP，对人才需求数量庞大。在第二季度中，受到毕业生求职浪潮的影响，民营企业继续扩大对人才的吸纳力度，人才需求量稳步攀升。股份制企业、国有企业、外资企业等大多数在春招、秋招中已经完成了对应届毕业生的工作签约，受到毕业季的影响较小。

1.8、第二季度民营企业独立雇主数16地市分布，三成民企驻扎济青

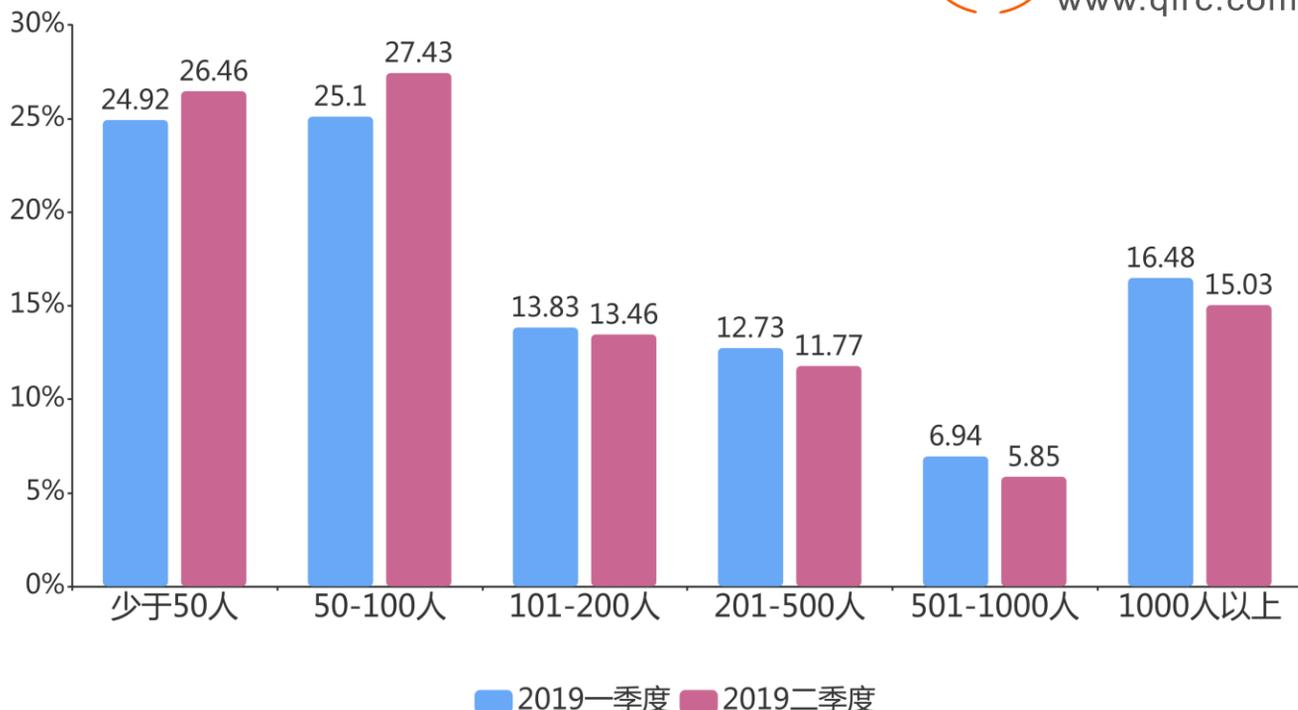


齐鲁人才网
www.qirc.com

由上图可见，山东二季度民企雇主数以青岛和济南最为集中，济南民企独立雇主数占比为15.59%，排名第一；青岛紧随其后，民企独立雇主数占比为15.15%，排在第二位。济青两地包揽全省近三分之一的民企独立雇主数；济宁、潍坊、烟台属于第二梯队，民企独立雇主数占比分别为8.57%、8.55%与7.4%，同样是民营企业重要的聚集地。

济南和青岛作为我省经济的两大“龙头”，凭借其科技发展水平较高，交通运输和通讯设施基础好，商品经济发达等因素，吸纳了大量民营企业入驻。特别是在今年的3月21日，济南市民营经济发展局正式挂牌成立，在全国率先研究制定了《民营经济监测分析暂行办法》，设置135个指标为民营经济“精准把脉”；采取5项措施服务民营企业，大大提高了济南市对民营企业的吸引力。

1.9、第一、二季度人才需求量企业规模环比分析，小、微型企业需求增大



从企业规模来看，在2019年第二季度中50-100人规模企业的人才需求量最大，为27.43%，与第一季度有明显增长，增加了2.33%；少于50人规模企业紧随其后，以26.46%的人才需求量排在第二位，上涨了1.54%。除此之外其他规模企业的人才需求量均有不同程度的减少，500人以上企业的人才需求数量降幅显著。

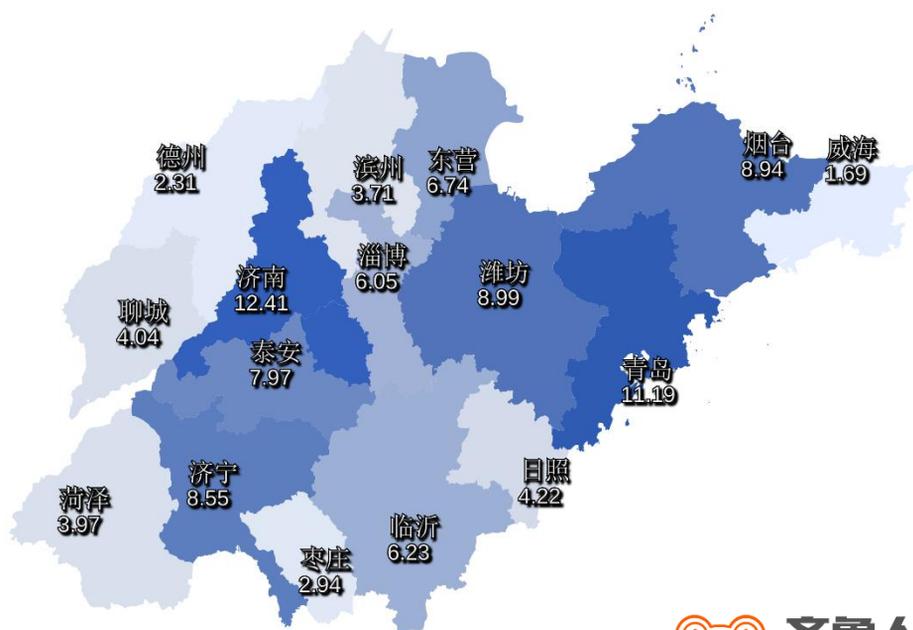
对于大型企业来说，由于对人才储备有着明确的规划，往往在每年的秋招、春招中就已经完成人才布局，因此在第二季度的人才需求中表现出较为低迷的态势。而面对着毕业季中大批毕业生的求职需求，小、微型企业顺势而为，人才需求数量有着较大幅度的提升。而且小、微型企业多为创业型企业，对可塑性更高的应届毕业生青睐度更高，从而人才需求量有着较大幅度提升。

第二章

山东省人才供给分析



2.1、第二季度求职者数量16地市分布，济青人才聚集

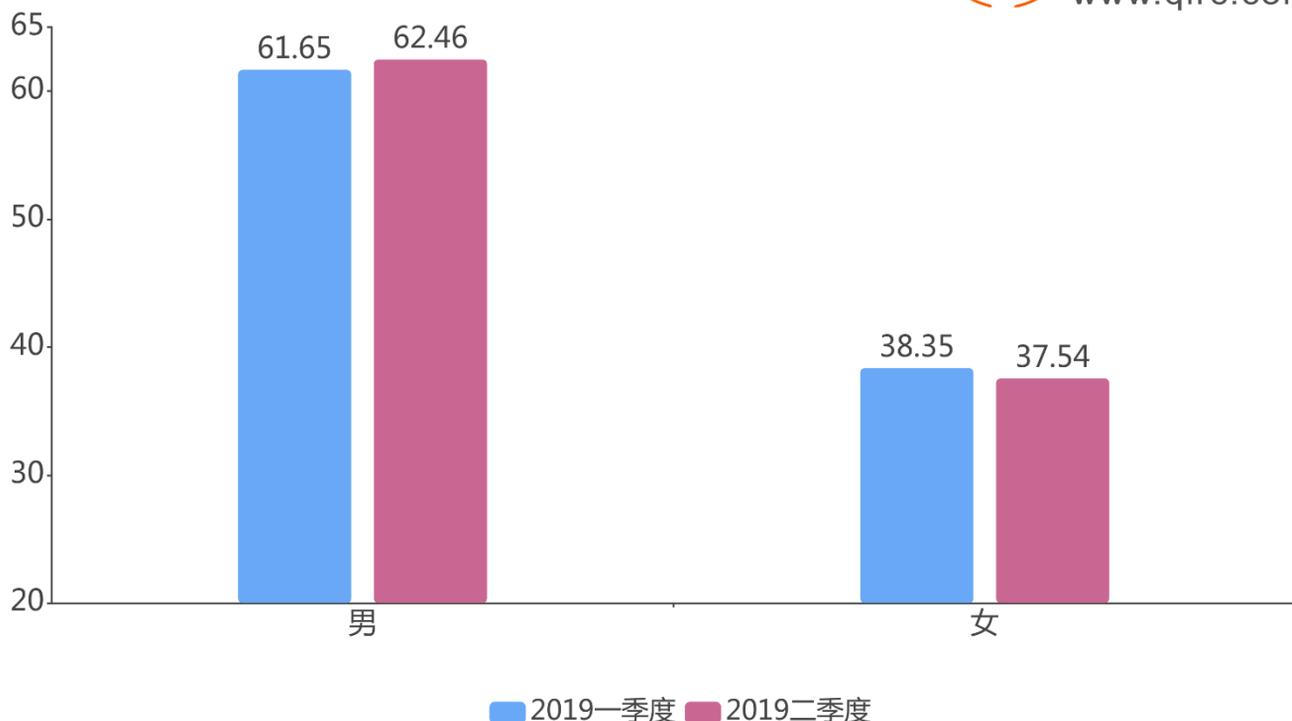


 齐鲁人才网[®]
www.qlrc.com

山东省16地市求职者数量分布以济南最为集中，占比为12.41%；青岛排名第二，求职者人数占比为11.19%；潍坊、烟台分别以8.99%和8.94%的占比位列三、四位，两者之间差距较小。

首先，求职者人数与当地的经济的发展呈正相关关系，济南、青岛作为山东省的经济“领跑者”，经济发展较快，常驻两市的求职者和就业者相对较多，而潍坊、烟台、济宁作为山东省经济发展第二梯队，求职人数也相对较多；其次，二季度恰逢毕业季，部分毕业生会选择在高校所在地进行求职就业，因此城市的高校数量和毕业生数量在一定程度上也影响了各市的求职人数。

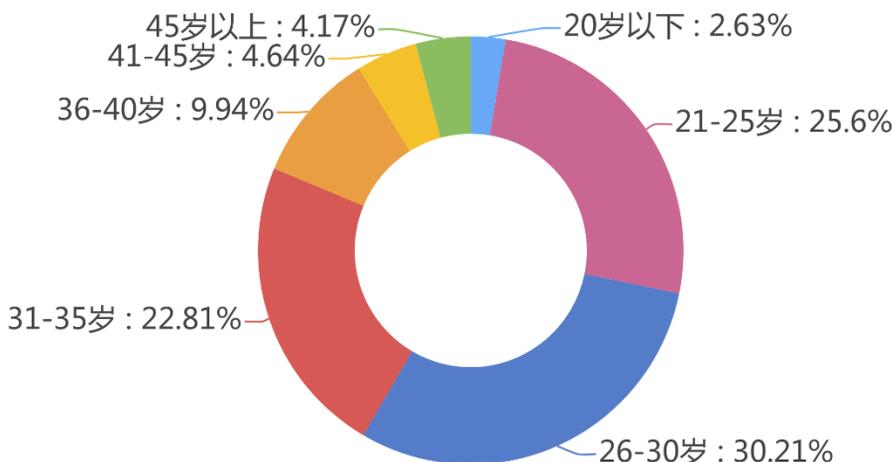
2.2、第一、二季度求职者数量性别环比分析，男性占比超六成



从求职者的性别来看，男性的求职者人数远高于女性，占比超六成，环比一季度，男性求职者数量有所上涨，女性则有所降低。

男性和女性求职者的工作内容和范围会影响两者的求职者数量，男性的工作适应性较强，就业范围更加广泛，而女性的工作范围相对较窄，更偏向文职类工作。山东作为第二产业为经济主导的省份，发布的多数岗位更适合男性求职者。另外女性在求职中也会受到家庭因素的影响，结婚、生育、二胎等都制约着女性的职场发展。

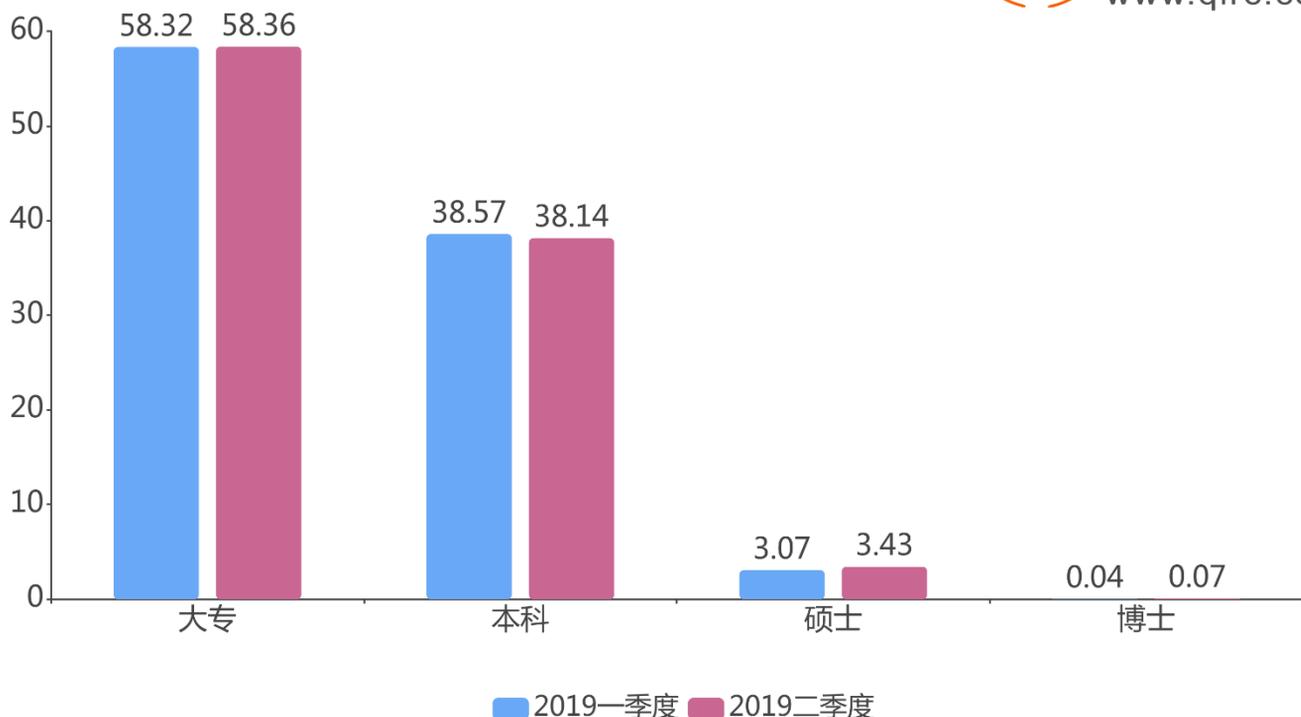
2.3、第二季度求职者数量年龄段分布，人才市场趋于年轻化



由图表数据可得，当前山东省的人才市场趋于年轻化，求职者年龄主要集中在21-35岁之间，占比超八成，其中26-30岁的求职者成为求职的中坚力量，占比达到30.21%。

随着山东省互联网行业的发展、新旧动能转换的推进以及产业结构的调整，大量与互联网相关的岗位被发布出来，21-35岁的求职者受互联网发展的影响，创新力较强，其具备的职业技能和素质符合岗位预期，因此求职人数相对庞大。其次毕业季的到来，使大量22-26岁年龄层的毕业生涌入职场，而“抢人大战”的升级，也使企业为招揽应届毕业生而逐渐对求职者的工作经验有所放宽，为应届毕业生的就业提供了良好的机会，因此这部分年轻群体的求职者数量相对庞大。

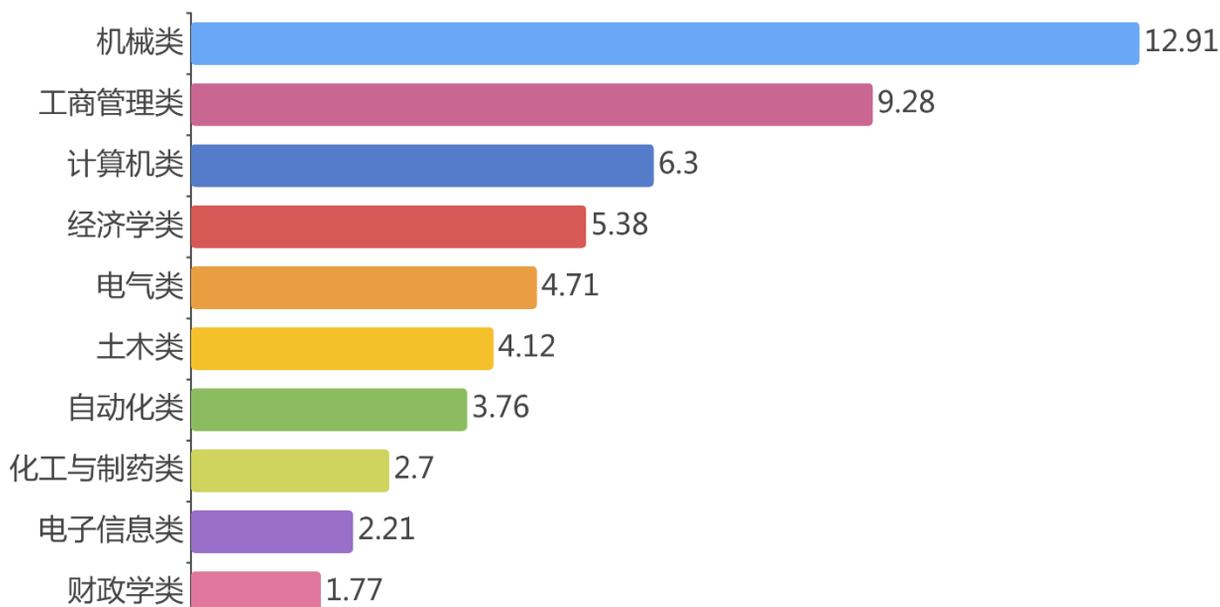
2.4、第一、二季度求职者数量学历环比分析，专科为求职主力军



山东省目前的求职者学历主要集中在专科和本科两个学历层次中，其中专科学历求职者占比最大，为58.36%，不过环比一季度，山东省人才市场的求职者学历层次有所提高。

专科和本科学历求职者数量占比较大的主要原因在于各学历层次的人员基数不同，专科和本科学员的数量远大于硕士、博士，表现在人才市场中的情况基本相同。

2.5、第二季度求职者数量学科大类排名（前十），机械类独占鳌头

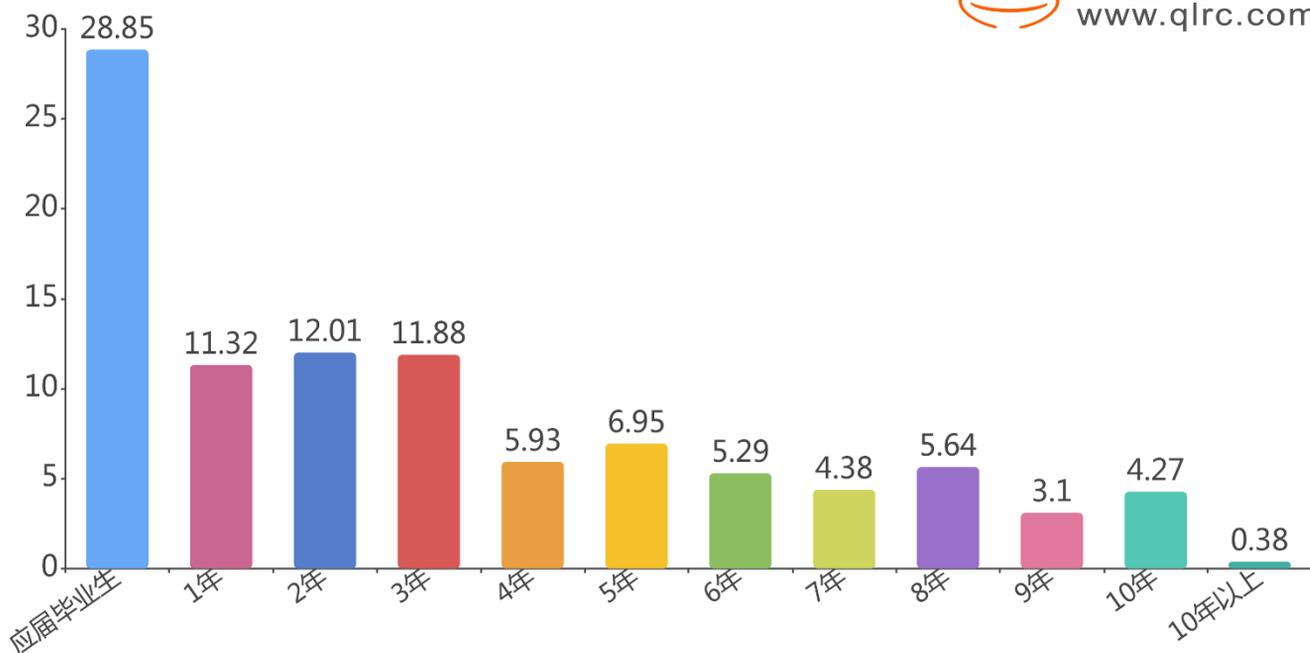


从各个学科大类的求职者数量占比来看，机械类求职者数量最多，人数占比达到12.91%；其次是工商管理学，占比为9.28%。总体来看，在求职者数量较多的十个学科大类中，主要以工学学科为主。

机械类是工学中较大的学科，也被称为“最强工科”，因此该学科填报人数多，求职者也相对较多。另外随着山东省产业转型进入关键时期，社会对于精通现代机械设计与管理人才的需求正逐渐增大，岗位发布量多，相应求职者的数量也在增多。

在排名前十的学科大类中，工学占据了一半以上的位置。主要原因在于工学作为最大的学科门类，涵盖机械、土建、化工等多个与社会建设发展息息相关的学科，就业机会多，所以众多大学生在当初填报志愿的时就有了一定的偏向性，因此工学类求职者数量较多。

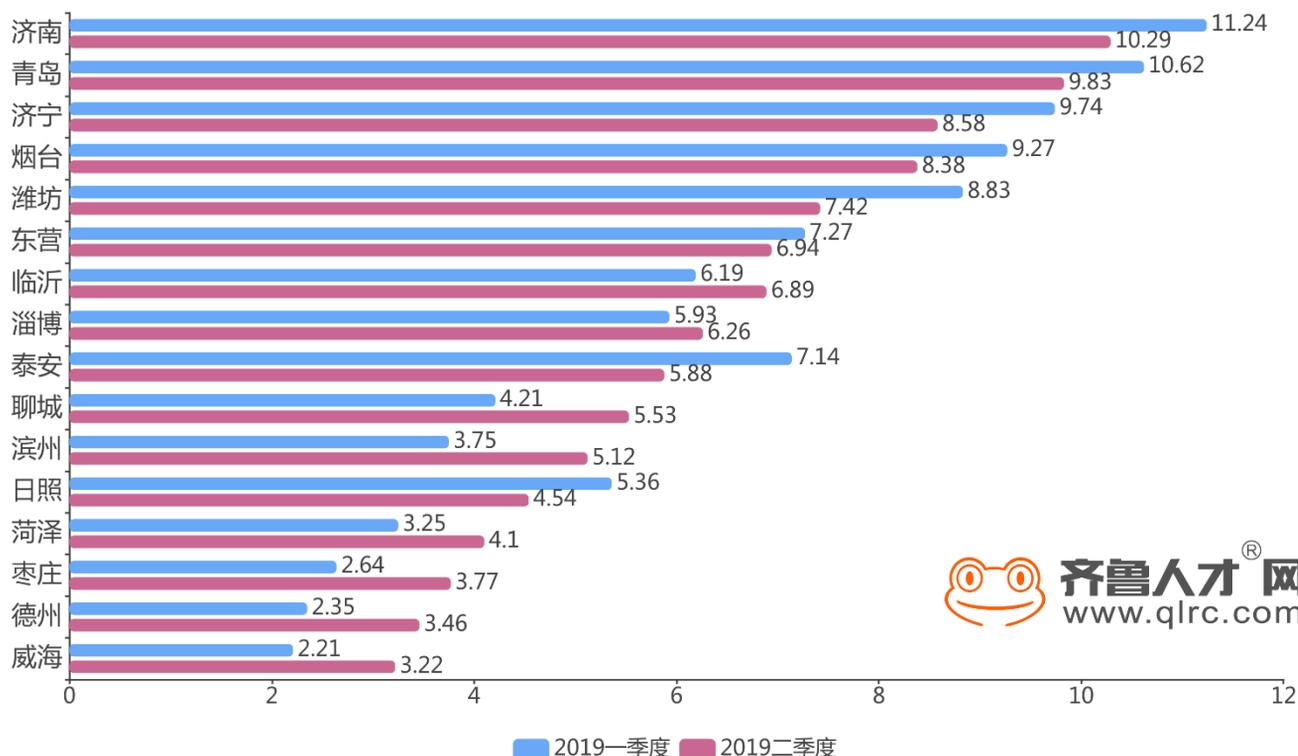
2.6、第二季度求职者数量工作经验分析，应届生占比最大



由图表显示：山东省二季度求职者以应届毕业生人数最多，占比达到28.85%；其次是具有1-3年工作经验的人群，占比皆在12%左右；有10年以上工作经验的求职者数量占比最少，不超过1%。

二季度由于恰逢毕业季，毕业生的就业问题成为了他们当前的主要问题，因此纷纷进行简历投递，求职群体庞大，占比也相对较大；而具有1-3年工作经验的求职者数量较多的主要原因在于这部分求职者步入职场时间较短，未明确自身的职场定位，因此想通过更换工作寻求更好的发展机会，因此占比也相对较高。

2.7、第一、二季度求职者意向城市环比分析，各市青睐度差距缩小

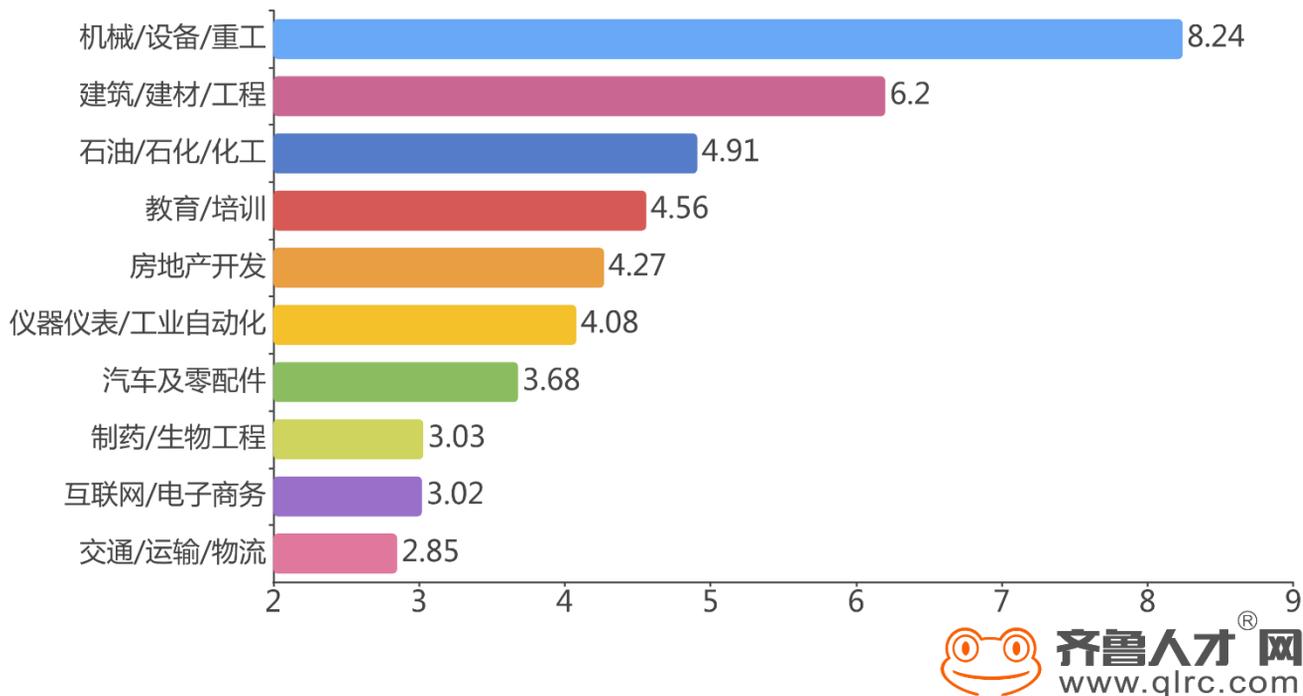


从求职者青睐城市来看，济、青仍是最受欢迎的城市，求职者占比为10%左右；济宁、烟台紧随其后，求职者人数占比分别为9.74%和9.27%；环比一季度，各城市之间的青睐度差距有所减小。

在影响求职者选择就业城市的因素中，经济因素占主导地位，济南、青岛作为山东经济发展“龙头”，经济发展速度快，就业机会多，且各种福利体系完整，因此备受求职者青睐。

随着山东新旧动能转换的推进、产业经济的结构调整，各个城市的发展也逐渐加快脚步，为吸引人才而出台各项政策，因此当前的求职者不再扎堆大城市，而纷纷转战其他城市，因此在二季度，各市的人才分布相对均衡，青睐度差距缩小。

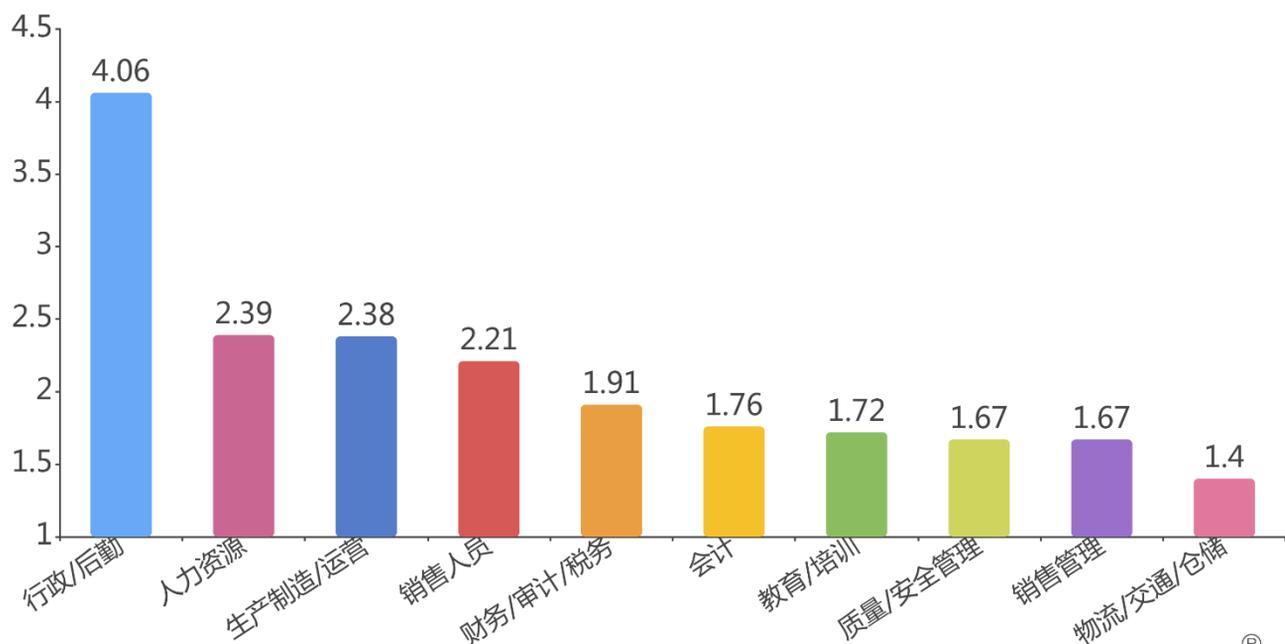
2.8、第二季度求职者青睐行业排名（前十），机械/设备/重工备受青睐



由图表分析，最受求职者欢迎的行业仍是机械/设备/重工行业，青睐指数为8.24；建筑/建材/工程行业为6.2；石油/石化/化工行业排名第三，青睐度为4.91。综合来看，最受求职者青睐的行业主要是与第二产业相关的行业。

山东作为第二产业为经济主导的省份，各行业发展速度较快且都颇具规模，而且新旧动能的转换需要大量的人才支撑，就业机会多，并且机械/设备/重工和建筑/建材/工程行业等大多为国企央企，企业实力雄厚，工作稳定性较高，薪酬福利待遇较好，因此机械/设备/重工等第二产业相关行业备受求职者青睐。

2.9、第二季度求职者青睐岗位排名（前十），文职类岗位受欢迎

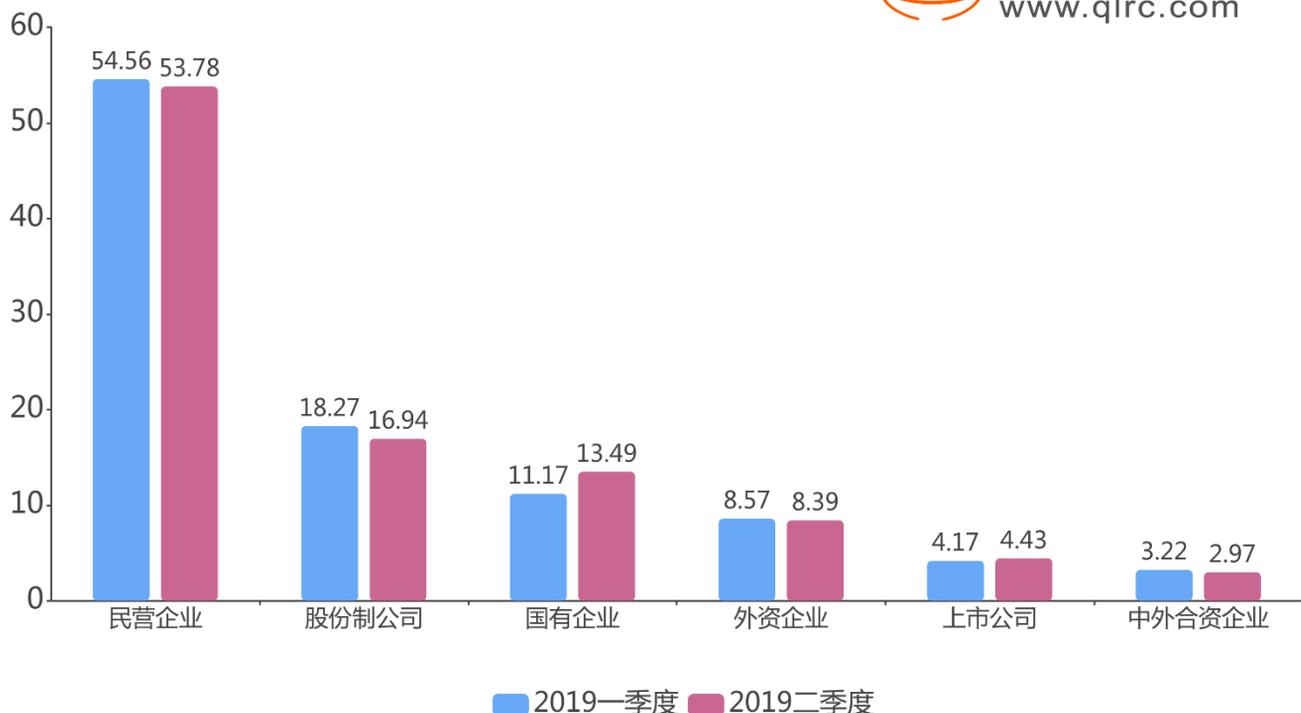


 齐鲁人才网
www qlrc.com

求职者数量按岗位分析：行政/后勤成为最受青睐岗位，求职者人数占比达到4.06%；人力资源和生产运营分别位列二三位，两者之间差距不大。

随着民营企业的不断发展，行政/后勤和人力资源岗位逐渐成为企业必备岗位，人才需求量大，而且该岗位的办公环境较为舒适，工作内容简单易上手，岗位择才门槛较低，学历和技能因素制约较小，因此成为求职者的首选岗位。在求职者青睐度较高的十个岗位中，文职类岗位占到一半的席位，环境舒适，办公轻松成为了该类岗位吸引求职者的关键因素。

2.10、第一、二季度求职者青睐企业性质环比分析，民营企业为求职者首选



由图表分析，民营企业的求职者数量最多，人数占比达到53.78%；其次是股份制公司，人数占比为16.94%，与民营企业差距较大；国有企业位列第三，占比达到13.49%。环比一季度，国有企业的青睐人数上涨最多，增加了2.32%。

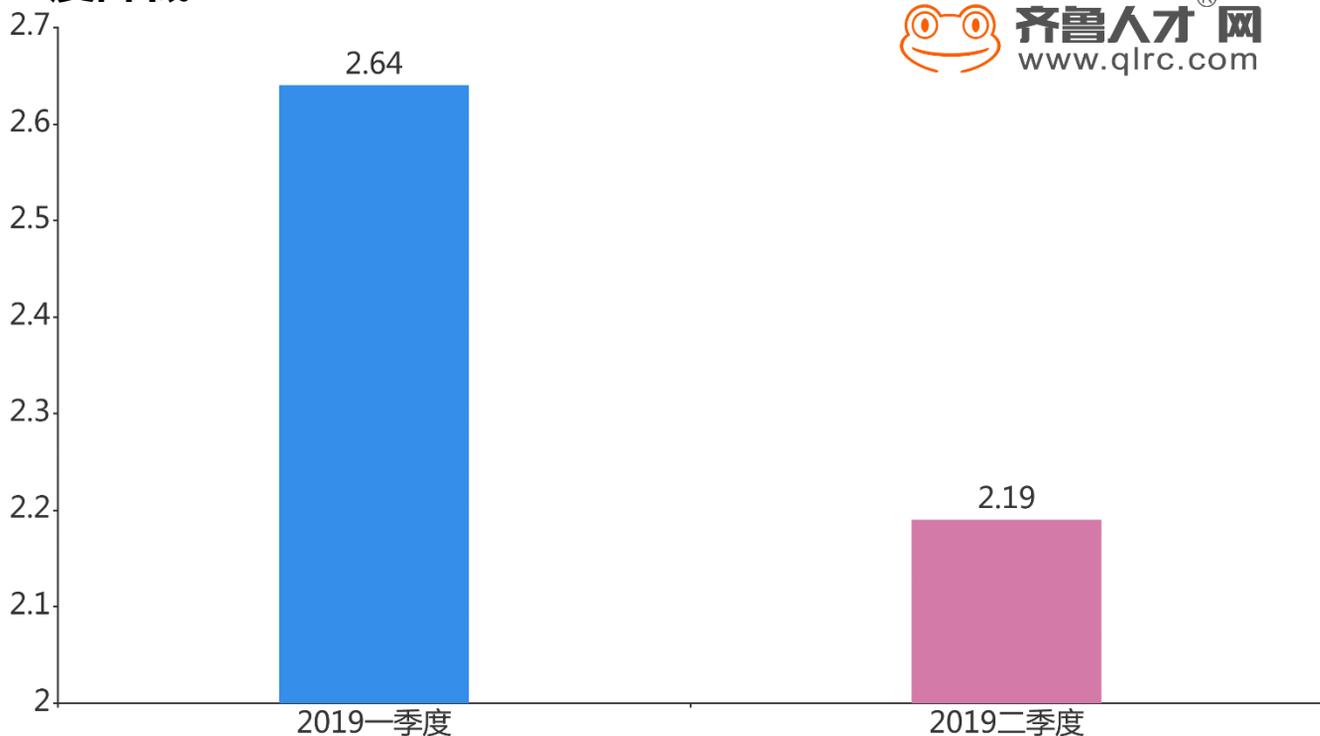
为增强山东经济的发展，山东省推出支持民营企业发展的若干政策，为其营造一流的营商环境，因此民营企业得到大力发展，企业数量迅速增多，成为山东经济的主要推动者，为求职者提供了大量岗位，成为求职者择业的主要选择；而国有企业作为产业转型的主要阵地，对人才的需求量也不断增多，并且国企的福利体系和晋升体系完整，因此意向国企的求职者数量也随着岗位量的增加而增长。

第三章

山东省人才供求关系



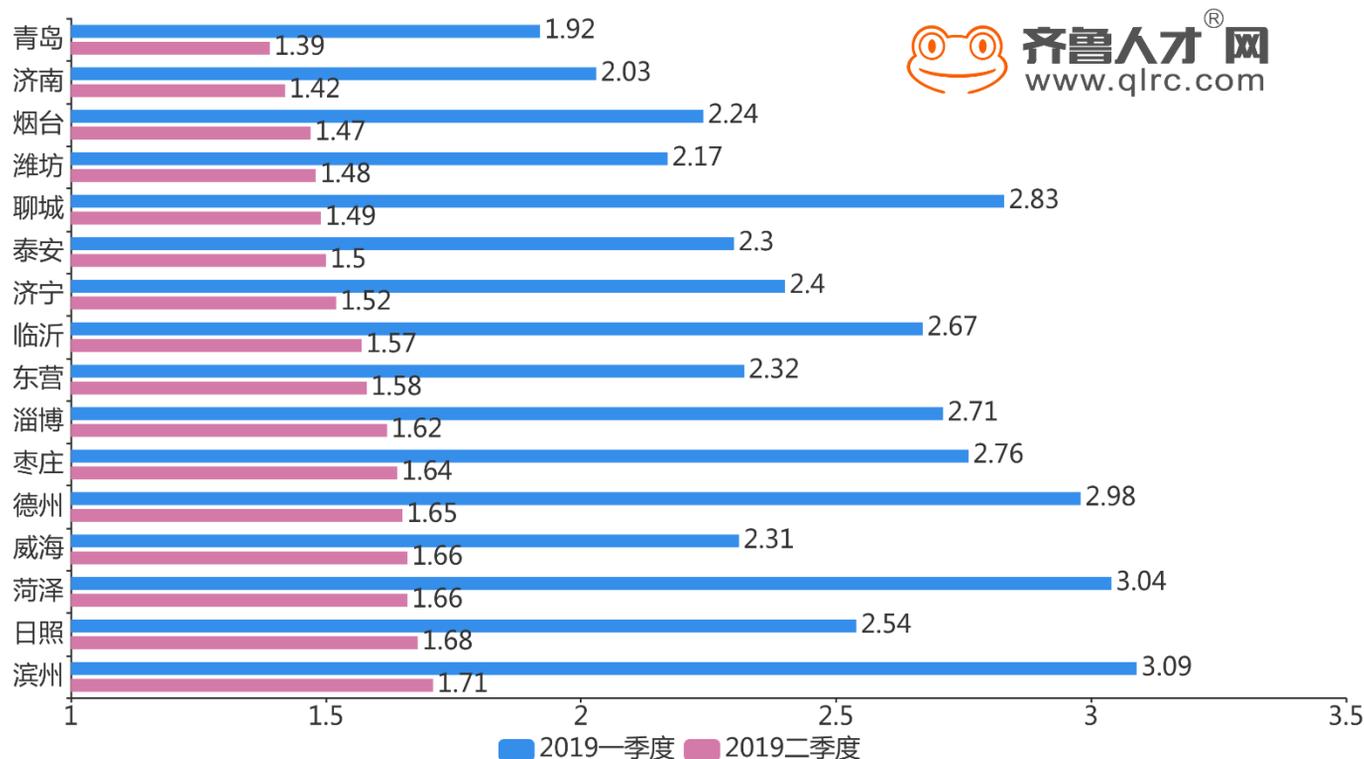
3.1、第一二季度就业难度指数环比分析，二季度就业难度降低



注：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。

就上图数据可见，2019二季度全省就业难度指数为2.19，环比2019一季度有所降低，降幅为0.45。山东省作为我国经济总量第三的东部沿海省份，虽然人口密集，但因经济发展水平较高，就业机会也就相对较多，加之二季度适逢毕业季的来临，众多省内城市也在近期纷纷出台相关人才政策，并加大了对毕业生求职者的需求，因此二季度就业难度指数较一季度有所降低，就业压力较小。

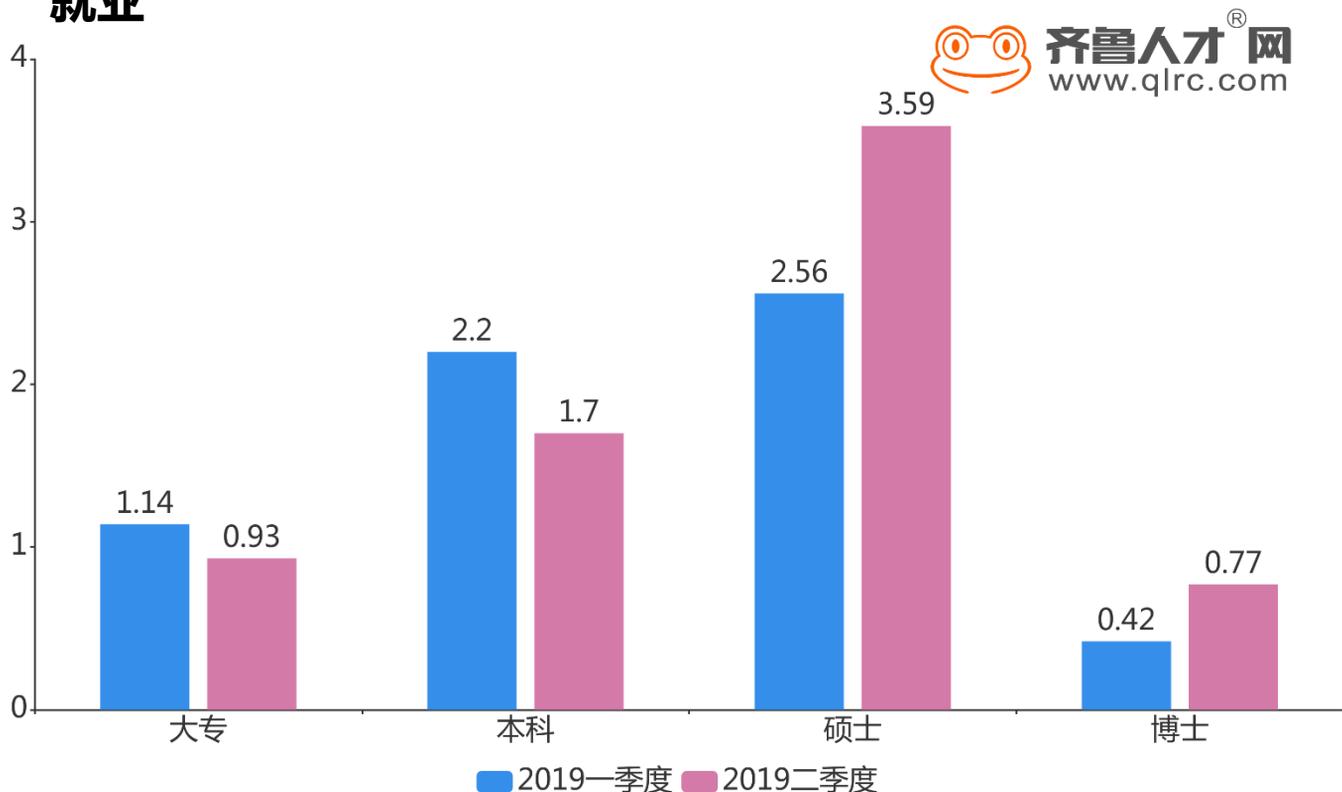
3.2、第一、二季度16地市就业难度指数环比分析，全省就业难度降低



2019二季度青岛、济南成为就业难度最小的城市，就业难度指数分别为1.39和1.42。当前各地市之间的就业难度指数相差较小，岗位需求和人才供给趋于平衡，环比一季度数据可见，16地市就业难度指数均出现下降。

随着山东省新旧动能转换的推进，山东各市的产业发展不断加快，企业对人才的需求量大大增加，其中以青岛、济南为中心的周边城市表现最为明显，就业难度指数处于第二梯队，大城市辐射带动周边城市的效果显著；另外全省的抢人大战还在不断升级，各市出台的相关引人政策也使得当前的求职者不再扎堆大城市，而是纷纷转战其他城市，使山东省的人才分布相对均衡。

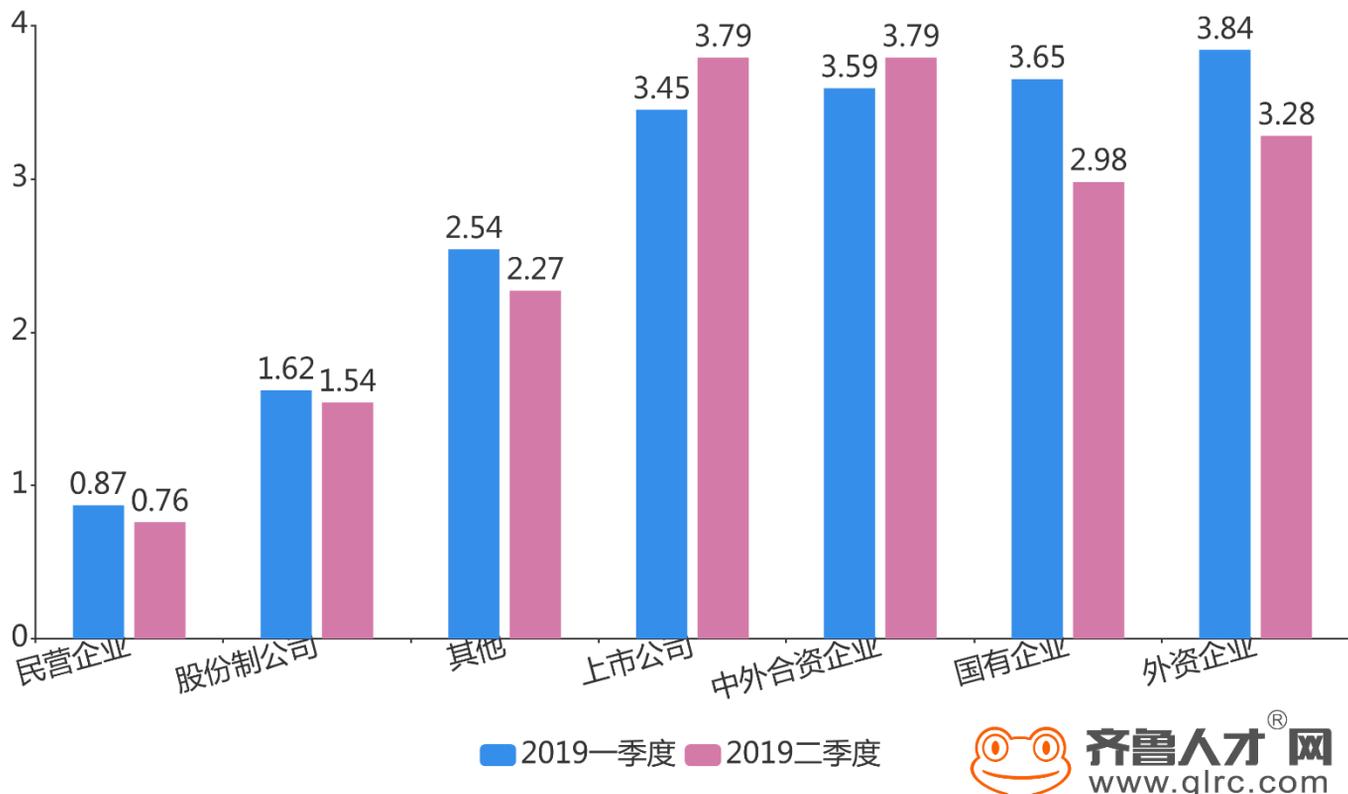
3.3、第一、二季度就业难度指数学历环比分析，硕士最难就业



就上图来看，硕士学历是最难就业的学历层次，就业难度指数高达3.59；博士学历就业难度指数最低，为0.77；环比一季度，大专和本科的就业难度指数均有所下降，而高学历层次的就业难度指数有所上升。

硕士学历就业难度指数高的原因主要在于该学历层次的竞争优势不明显，首先该学历层次的求职者在心理上比本科和专科生具有优越感，所以在薪资、待遇、福利等方面更加挑剔，不甘于在普通岗位就职，而硕士在科研、高级岗位上又不及博士具有竞争力，因此在职场上形成了这种“高不成、低不就”的尴尬局面，就业难度指数相对较高。

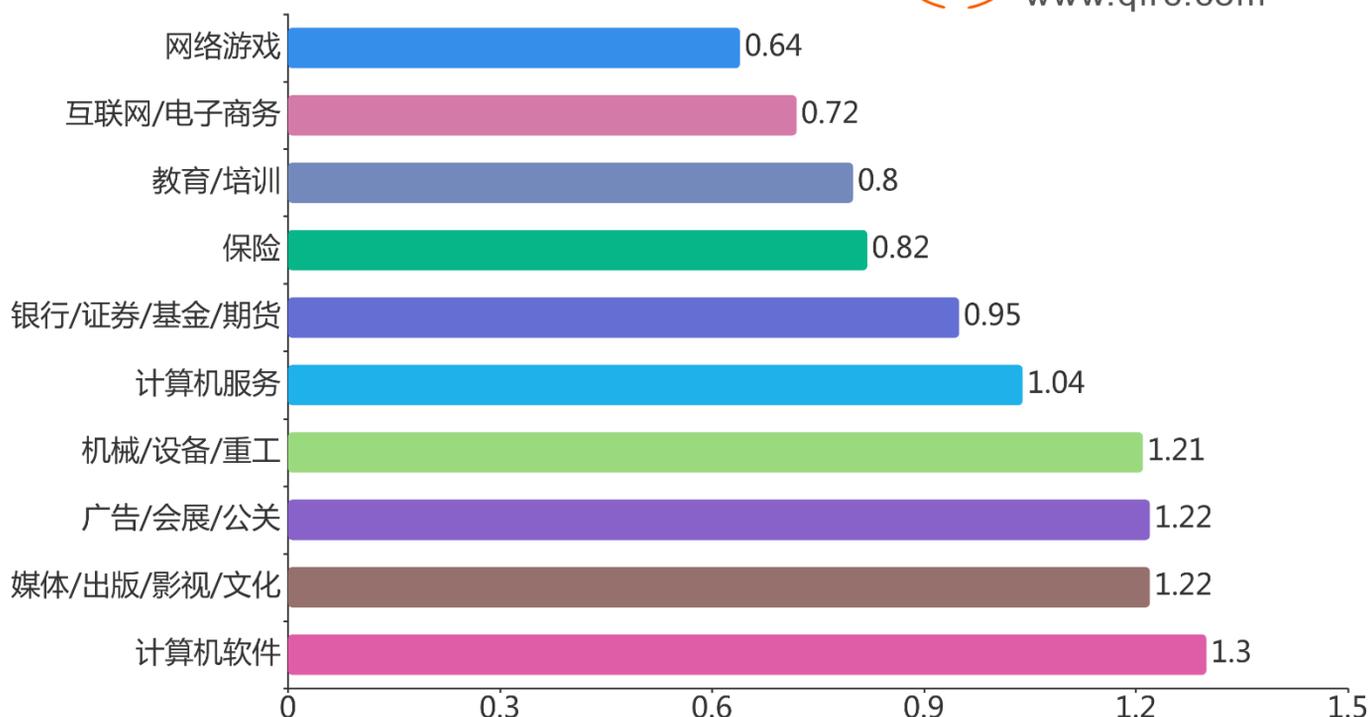
3.4、第一二季度就业难度指数企业性质环比分析，民营企业好就业



从不同性质企业的就业难度指数来看，上市公司和中外合资企业的就业难度指数最高，均为3.79；外资企业的就业难度指数位列第二，为2.98，环比一季度降低了0.56；民营企业就业难度最低，其就业难度指数为0.76，环比一季度降低了0.11。

据国家工商总局公布的数据显示，全国民营企业占企业总数近80%，随着经济改革的深入和市场进一步的打开，民营企业在国民经济中的重要地位日益突显，是中国经济中最有活力和增长最强劲的一部分，因此也增加了对人才的需求，进而导致民营企业就业难度指数最低。

3.5、第二季度就业难度指数行业排名（后十），新兴服务行业就业压力小



从就业难度指数最低的十个行业来看，网络游戏、互联网/电子商务、教育/培训、保险和银行/证券/基金/期货五个行业的就业难度指数均小于1，表示人才供给数量小于企业需求量。其中网络游戏行业指数最低，仅有0.64，相当于每发布两个职位才会有一名求职者前来应聘。银行/证券/基金/期货和计算机服务行业的供求关系相对平衡，就业难度指数接近1，分别为0.95和1.04，综合来看，就业难度指数较低的行业以第三产业为主，占到九个席位。

3.6、第二季度就难度指数岗位排名（后十），技术类岗位最好就业



IOS开发工程师成为最容易就业的岗位，就业难度指数为0.58，相当于每发布两个职位才会有一名求职者应聘；其次是意大利语翻译，就业难度指数为0.78；音乐教师位于第三，就业难度指数为0.87。综合来看，就业难度最小的十个岗位大多是以互联网技术类为主。

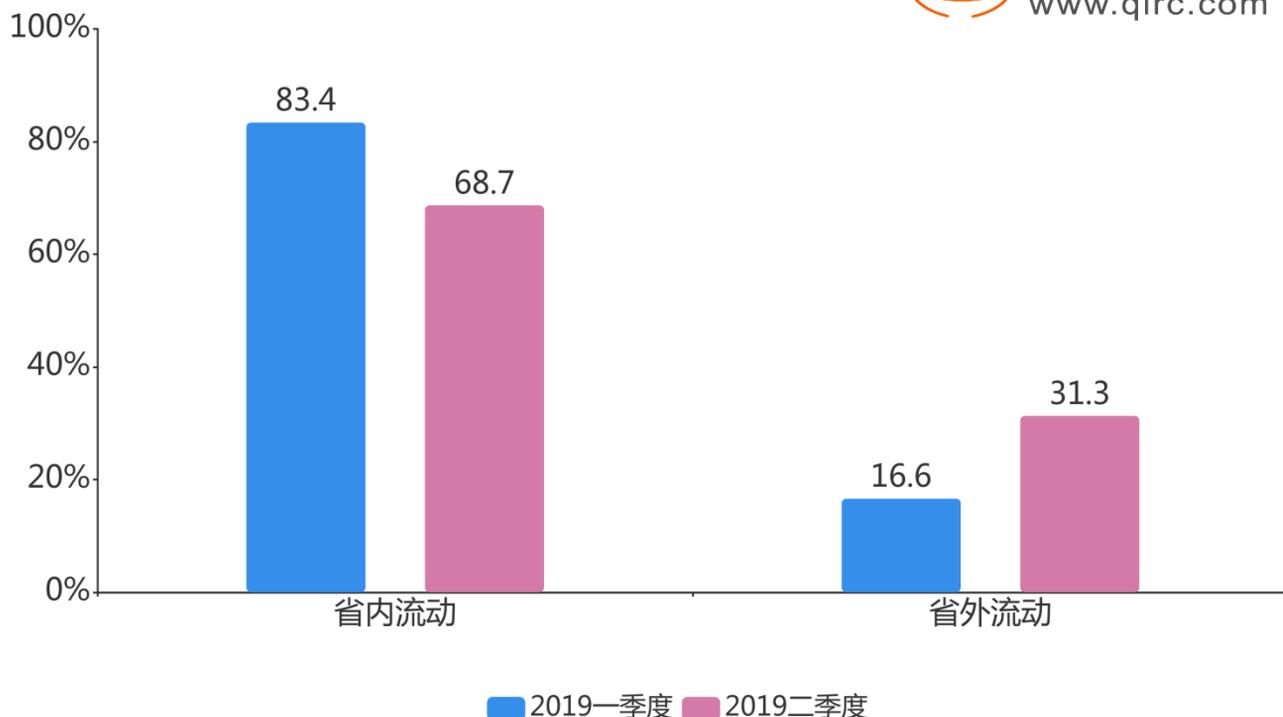
伴随着互联网产业的发展，优秀的技术人才已成为各大企业争相抢夺的资源，加之该岗位的专业门槛较高，对求职者专业技能要求也相对较高，因此也就出现了供不应求的现象，进而导致众多互联网技术类岗位就业难度指数较低。

第四章

山东省人才流动分析



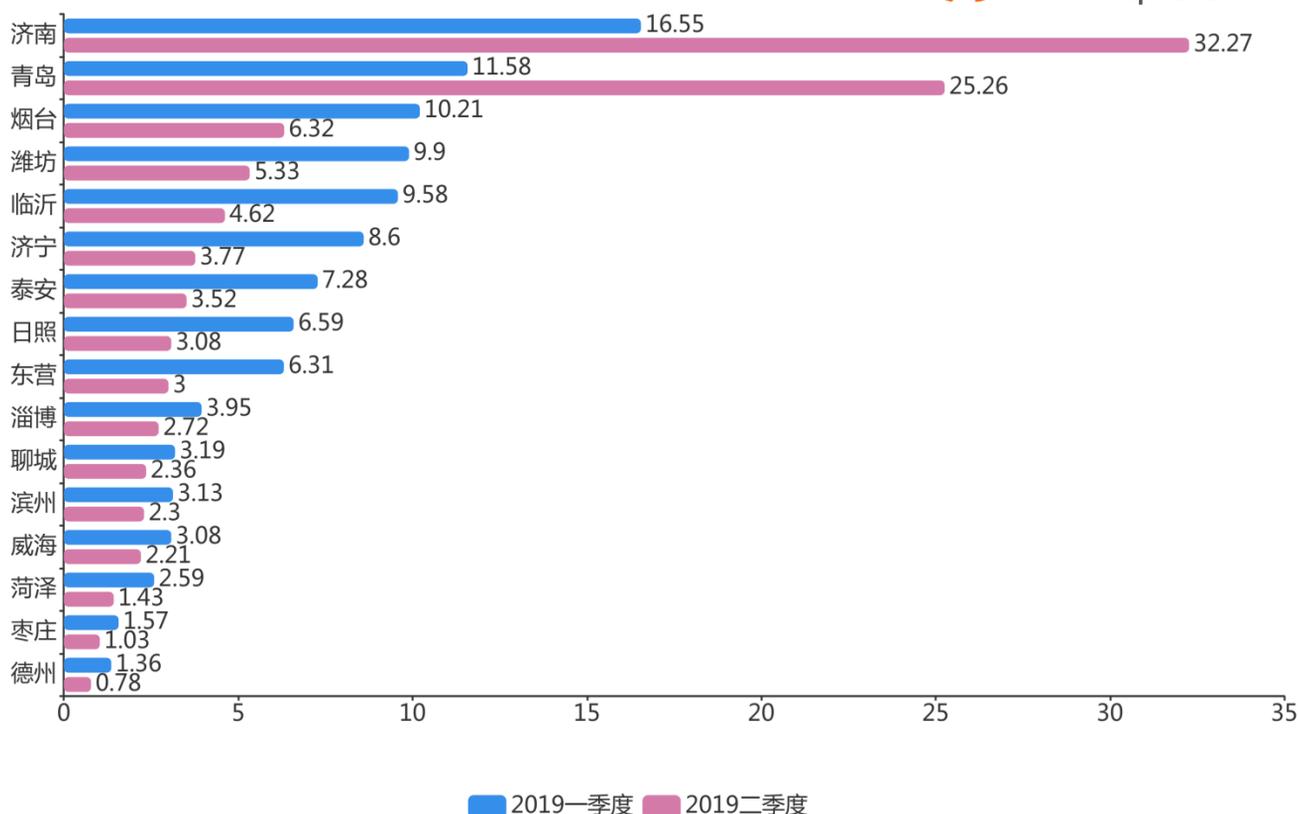
4.1、第一、二季度人才流动去向区域环比分析，人才留存率下降



根据齐鲁人才网数据显示，当前有68.7%的山东人选择在省内流动，剩下的三成多的人则选择了出省发展。相比一季度，省外流动量出现了较大幅度增长，人才留存率下降了14.7%。

人才流动的发生受到多方面因素的影响，一方面是外地优势的吸引，另一方面是个人成长的需要。以山东上半年变化来看，在本地环境没有较大变动的情况下，人才流动的发生多与个人发展有关。毕业季的到来，使得山东数十万应届毕业生面临着就业去向的抉择。根据齐鲁人才网数据统计，2019届山东毕业生中仅有61.55%选择留在山东，剩余38.45%的毕业生则流向省外，导致第二季度全省人才留存率出现严重下滑。

4.2、第一、二季度16地市人才吸引指数环比分析，济青吸引过半人才

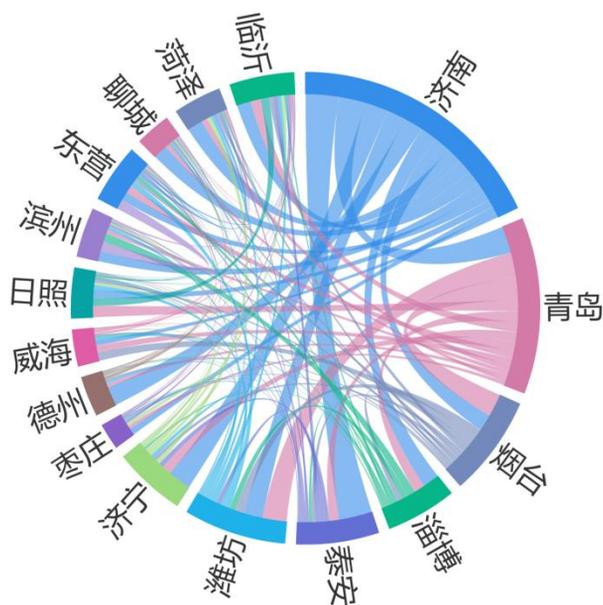


注：人才吸引指数为当地实际人才净流入量与全省流动人才总量的比值

人才吸引指数代表着城市对人才的吸引力，人才吸引指数越高则该城市受人才青睐程度越高。据齐鲁人才网数据显示，2019二季度山东省两大经济龙头济南和青岛人才吸引指数出现大幅增长，其他各地市人才吸引指数均有不同程度下降，烟台、潍坊、临沂、济宁、泰安等地降幅明显。

二季度济南、青岛人才吸引指数的迅猛增长与毕业生的流动密切相关，两市岗位发布量长期位列全省前两名，对毕业生而言有着更多的发展机会，此外，两地岗位平均薪酬也常年位列全省前列，虽然生活成本相对较高，但对敢于尝试的大学生群体而言，济、青成为发展优选之地。

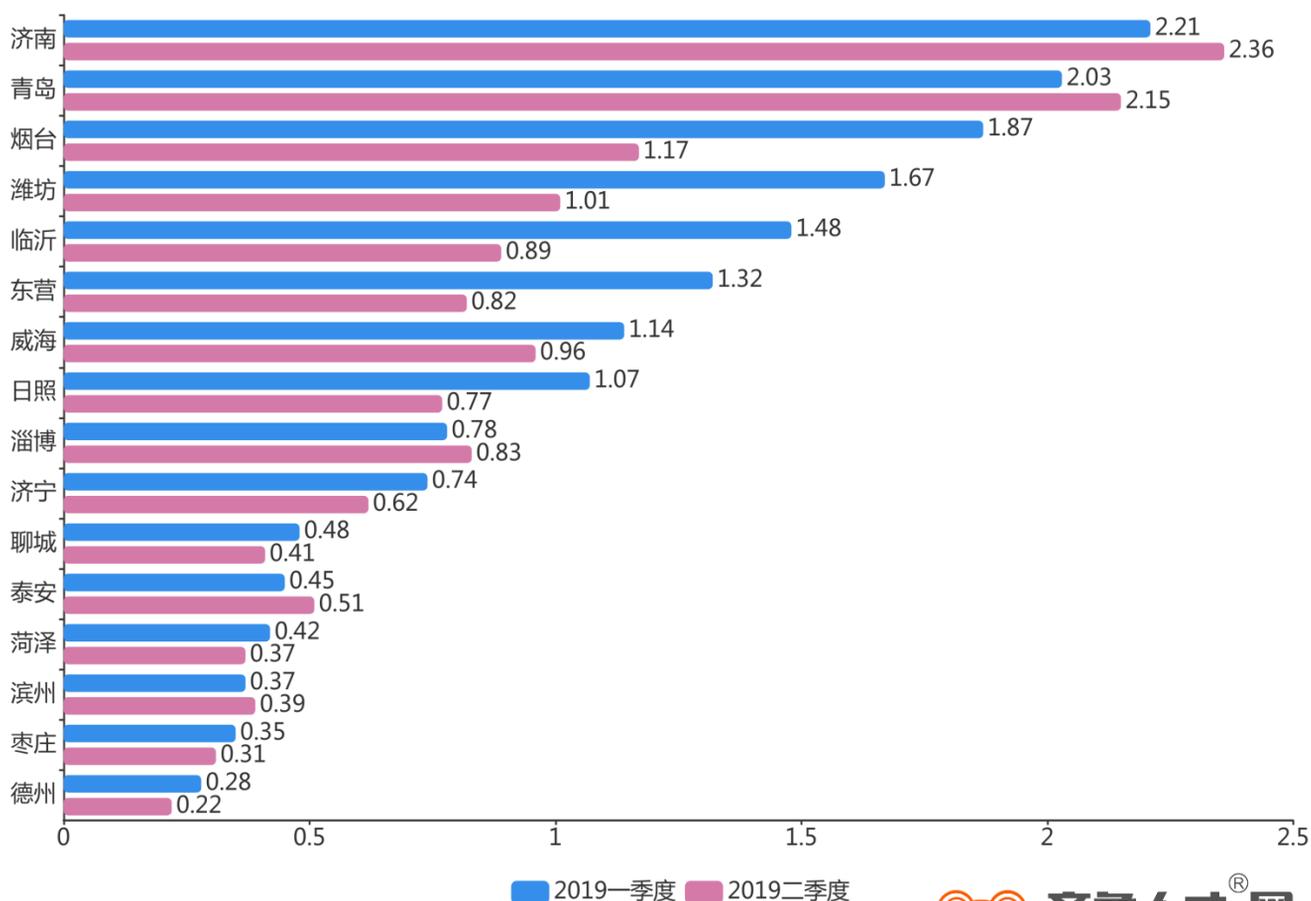
4.3、第二季度16地市人才流动轨迹，济南强省会效应凸显



从各地市人才流动量来看，山东省第二季度人才流动量最大的地区仍是济南，青岛紧随其后；从全省人才流动轨迹来看，泰安、济宁、德州、滨州、聊城、菏泽、临沂与济南间的流动最为明显，烟台、潍坊、日照、济南则与青岛间的流动更为密切。

济南自2019年初重新进行区域规划建设以来展现出了强劲的发展动力，为了破解“大省小省会”的发展困境，济南加强产业专业化布局和各要素融合发展，推动省会城市做大做强，带动中西部地区加速崛起，强省会效应凸显；受地理空间影响，人才在流动过程中更倾向于选择与原生活地环境更为相似的城市发展，因此省内就近流动现象显著。

4.4、第一、二季度16地市人才流入比环比分析，济青人才流入速度加快

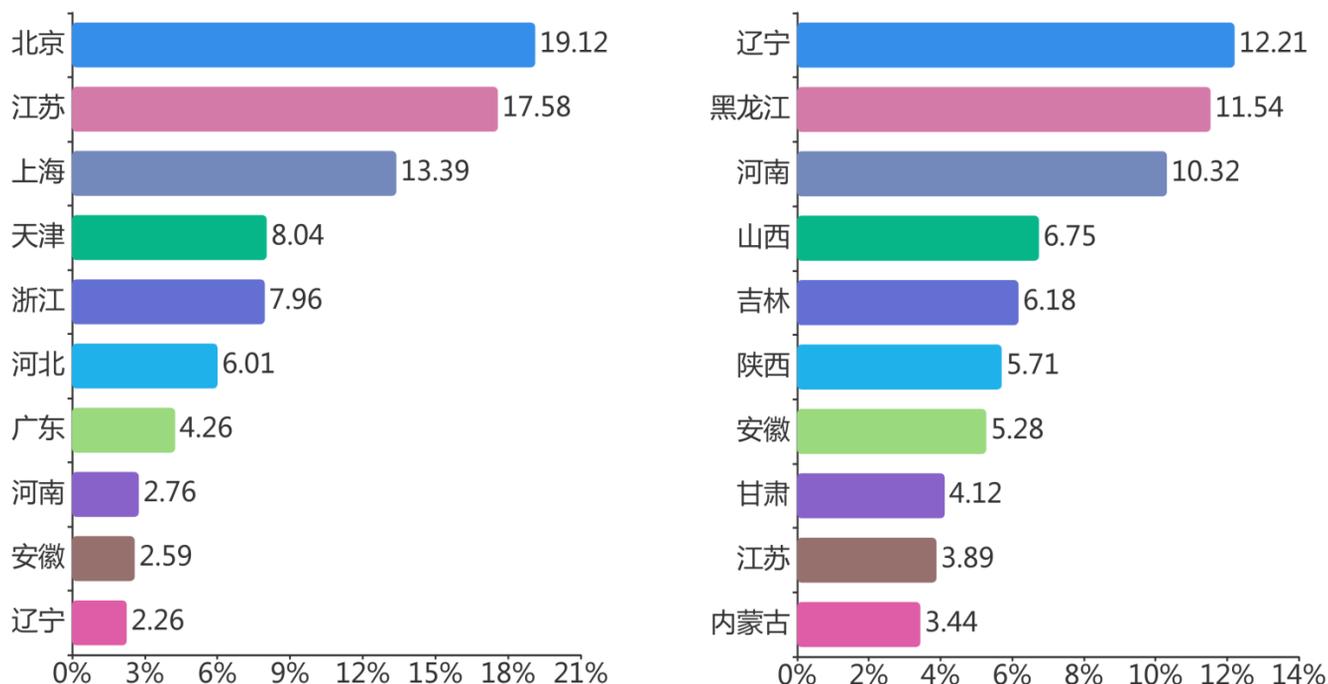


注：人才流入比=人才流入数量/人才流出数量。比值大于1时为人才流入状态；比值小于1则为流失状态。

济南、青岛、烟台、潍坊四市的二季度人才流入比均大于1，表明人才流入，其中济南和青岛的人才流入比超过2，这意味着在流出一名本地人才的同时会流入两名外来人才；其余各地市均表现为人才流失。

相较于一季度，大部分地市的人才流入比均有不同程度降低，其中烟台、潍坊、临沂、东营降幅显著，呈现“断层式”下降。这主要与二季度中应届毕业生群体流入济、青两地发展密切相关。

4.5、第二季度山东省内人才流出及省外人才流入分析

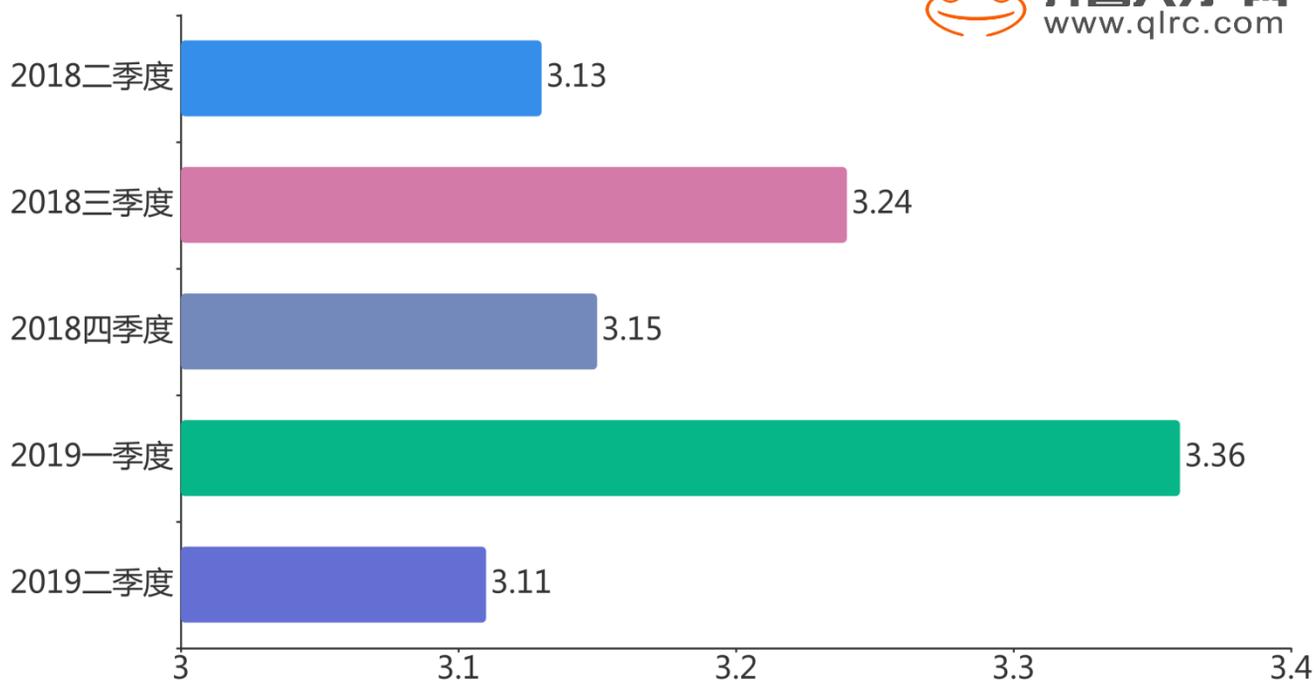


注：左图为本省人才外流占比，右图为外省人才流入占比

山东作为全国重要的经济和人口大省，其在全国范围内的人口流动情况也受到相当程度的关注。从省外流向看，北京作为全国仅有的资源分配型城市仍是山东人才流向省外的首要选择；江苏紧随其后，不但具有良好的经济发展态势，并且是山东邻省，同样备受山东外流人才青睐；上海、天津、浙江、广东等传统优势地区也吸引了较多山东人才流入。

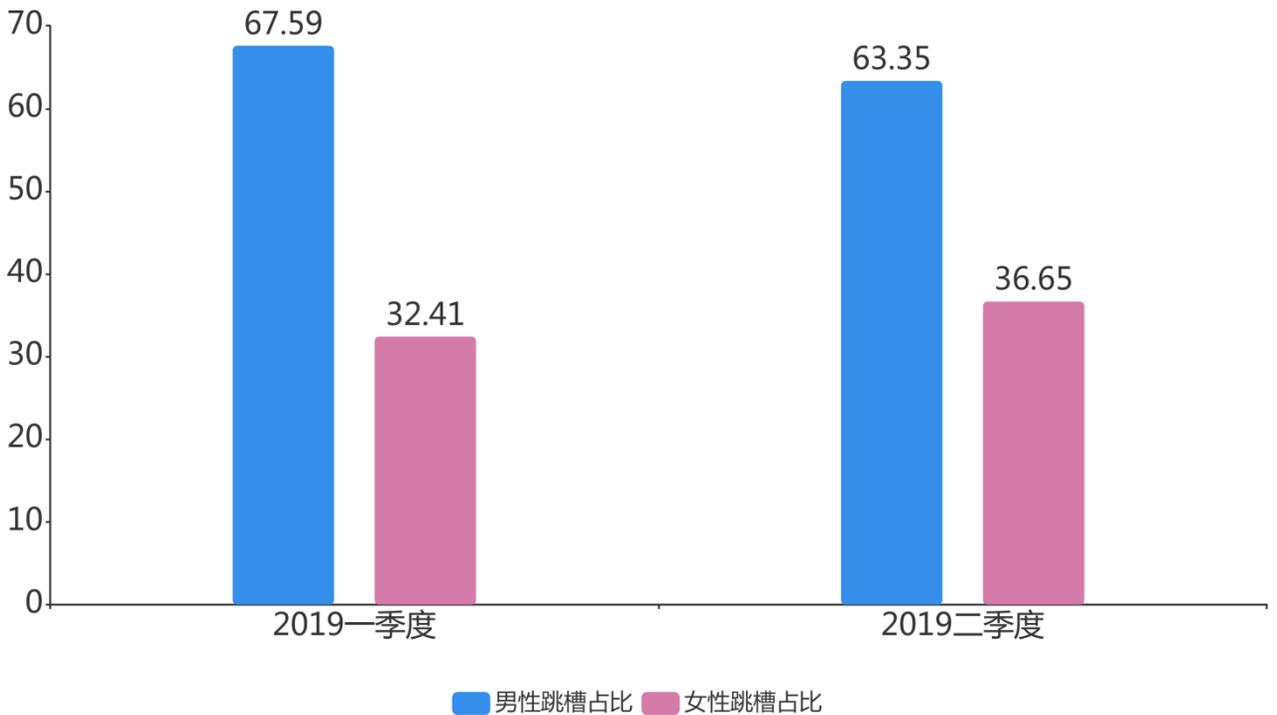
在省外人才流入方面，东三省仍是山东最主要的“输血基地”。东三省受到经济转型影响，依靠资源和重工业推动经济增长的模式越来越难以维持，人才流失情况较为严重；河南、山西、安徽等地也是山东重要的人才流入省份，山东省的经济总量位居全国第三，对周边省份人才的吸纳效果明显。

4.6、山东职场人跳槽周期按季度分析，第二季度同比稳定



同比于2019一季度，二季度山东职场人跳槽周期仍维持在3.1年左右，基本保持稳定；环比2019年第一季度跳槽周期有所下降，一季度的“金三银四”是人才流动的重要节点，诸多企业招聘为待业者、失业者以及诸多的在职者提供了更多的发展机会，尤其是在职者，遇到条件更加优越的机会自然勇敢出击，跳到一个更好的平台，实现自身的发展；三季度则恰逢秋招，规模的虽不比金三银四时期，但也有诸多岗位空缺，为准备进入新职场的人提供机会。

4.7、第一、二季度跳槽人数性别环比分析，男性跳槽者居多



根据齐鲁人才网发布的《2019年第二季度山东职场人跳槽报告》显示，二季度跳槽者中男性占比达63.35%，女性占比仅为36.65%，占比差达26.7个百分点。

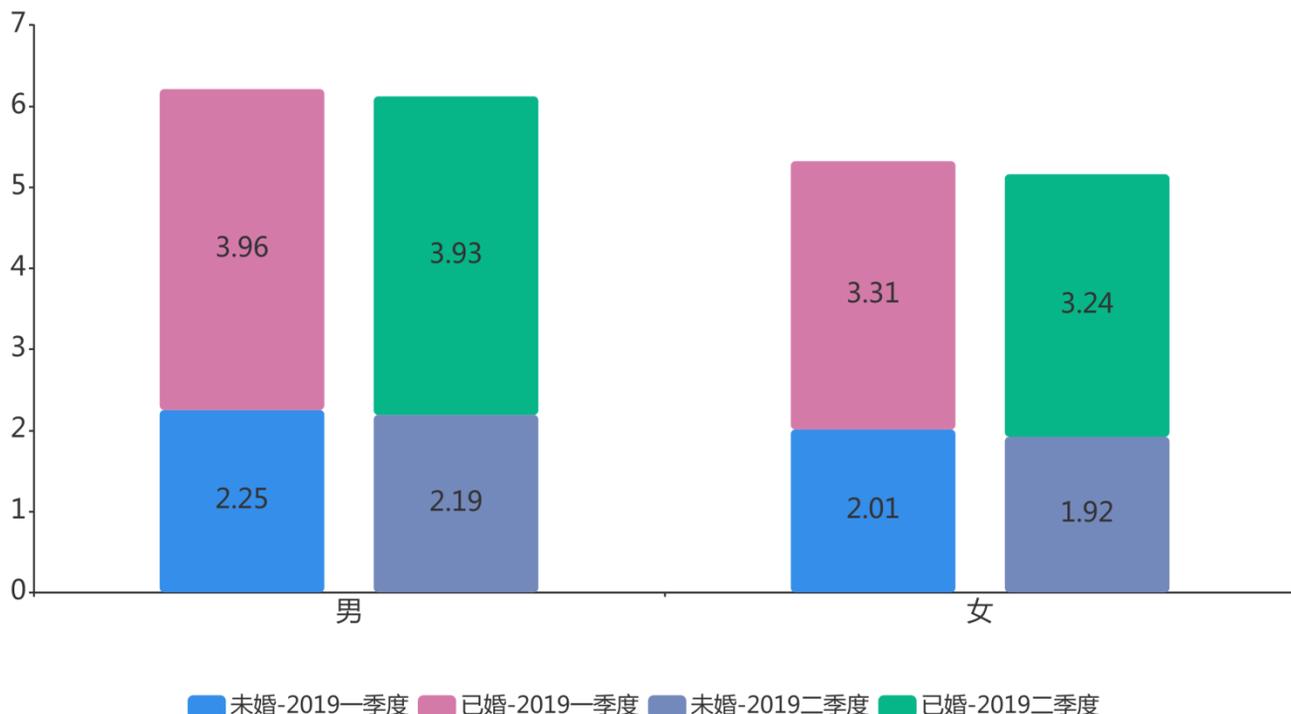
男性作为家庭中的顶梁柱，一般肩负家庭的主要收入来源，因此对工作的要求更为严格，尤其是在薪酬待遇方面，这就需要通过不断地更换新的工作，不断提升发展平台，找到更加合适的职场定位；而女性在家庭中的收入主要处于辅助地位，对工作的要求不会太高，只要能保证收入稳定和有时间照顾家庭即可，因此跳槽人数占比相对较低。

4.8、第一、二季度16地市跳槽周期环比分析，菏泽、临沂均在3年以下



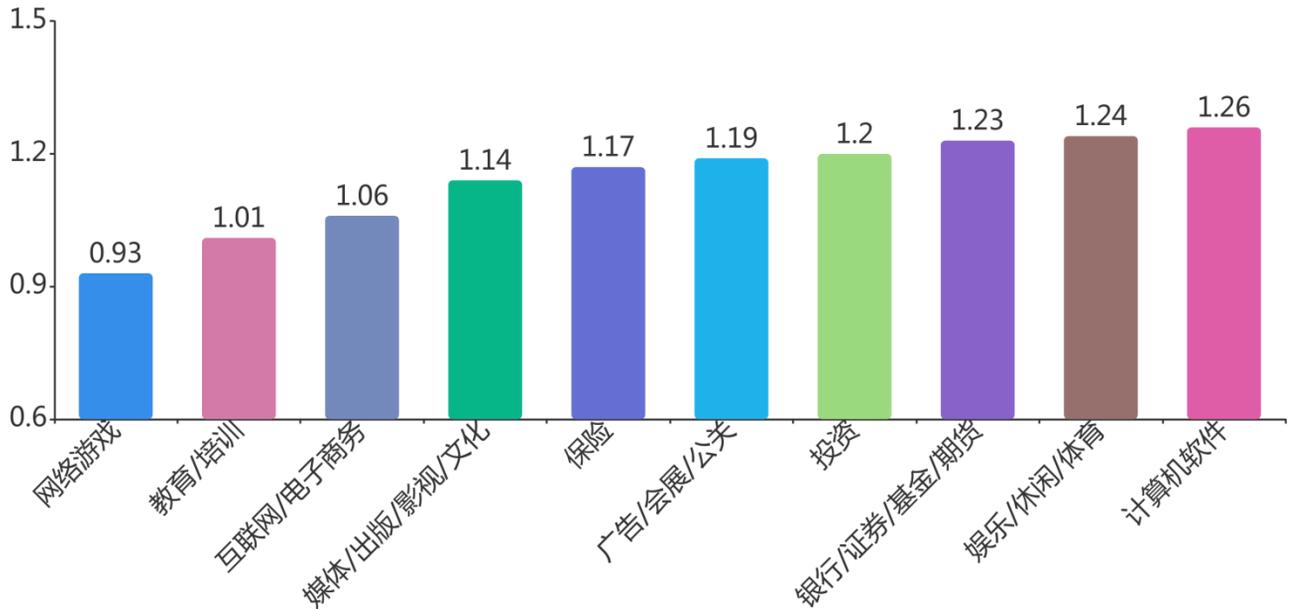
对比各地市职场人第一、二季度的跳槽周期发现，除日照第二季度职场人跳槽周期稍有延长之外，其他地市第二季度的跳槽周期都有所缩短。据齐鲁人才网数据显示，第一、二季度菏泽与临沂的跳槽周期均在3年以下，这与当地经济发展水平和企业的吸附、留住人才的能力不足不无关系，作为我省经济发展速度较慢的两大城市，菏泽、临沂两地的知名企业少，产业结构单一，企业对人才的吸附能力差，职场人受工资、福利等待遇的影响不断变更工作谋求更好的发展；淄博市的跳槽周期全省最长，这得益于当地经济的平稳发展及产业结构改革为当地企业带来了活力与动力，更加能吸引人才、留住人才。

4.9、第一、二季度跳槽周期婚姻状况环比分析，未婚群体更爱跳槽



据齐鲁人才网调查数据显示，一季度未婚男性的跳槽周期约为2.25年，已婚男性的跳槽周期为3.96年；二季度未婚男性的跳槽周期约为2.19年，已婚男性的跳槽周期为3.93年；一季度未婚女性的跳槽周期约为2.01年，已婚女性的跳槽周期约为3.31年；而二季度未婚女性的跳槽周期为1.92年，已婚女性的跳槽周期为3.24年。通过对比发现，已婚人群的跳槽周期长于未婚群体，这都源自于婚后男女双方对家庭的责任感和对生活稳定的追求，而未婚群体由于自由度更高，跳槽成本低，往往倾向于不断更换工作直到找到适合自己的工作岗位，因此跳槽率较高。

4.10、第二季度跳槽周期行业排名（前十），网络游戏行业跳槽周期最短



2019第二季度网络游戏行业的跳槽周期最短，平均跳槽周期仅为0.93年；教育/培训、互联网/电子商务行业跳槽周期排名第二、三，跳槽周期分别为1.01年和1.06年。

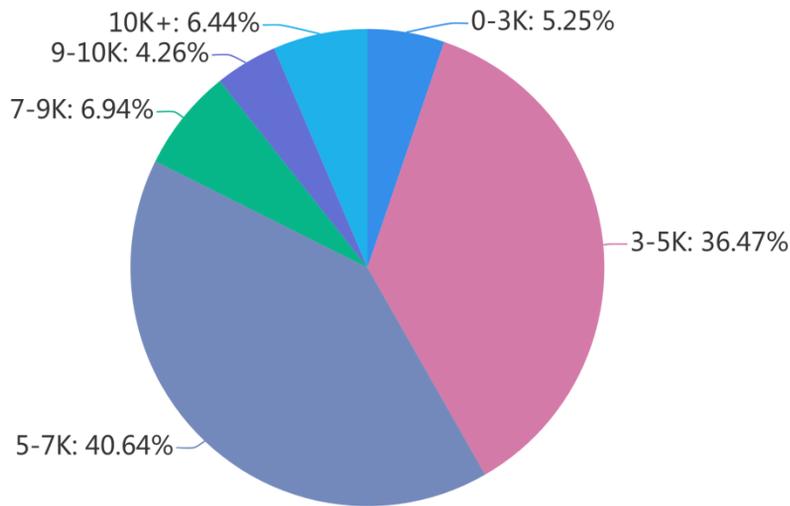
一般互联网产品的生命周期仅有6—12个月，网络游戏的生命周期则更短，短暂的项目周期，必然带来快速的开发人员需求更迭，一个项目接近尾声，有时也意味着一个项目团队的解散；再加上大部分的网络游戏从业者大都因为喜欢玩游戏而进入该行业，但入职后才发现工作内容与自己想的相去甚远，在多重因素的影响下，网络游戏成为跳槽周期最短的行业。

第五章

山东省市场化平均薪酬



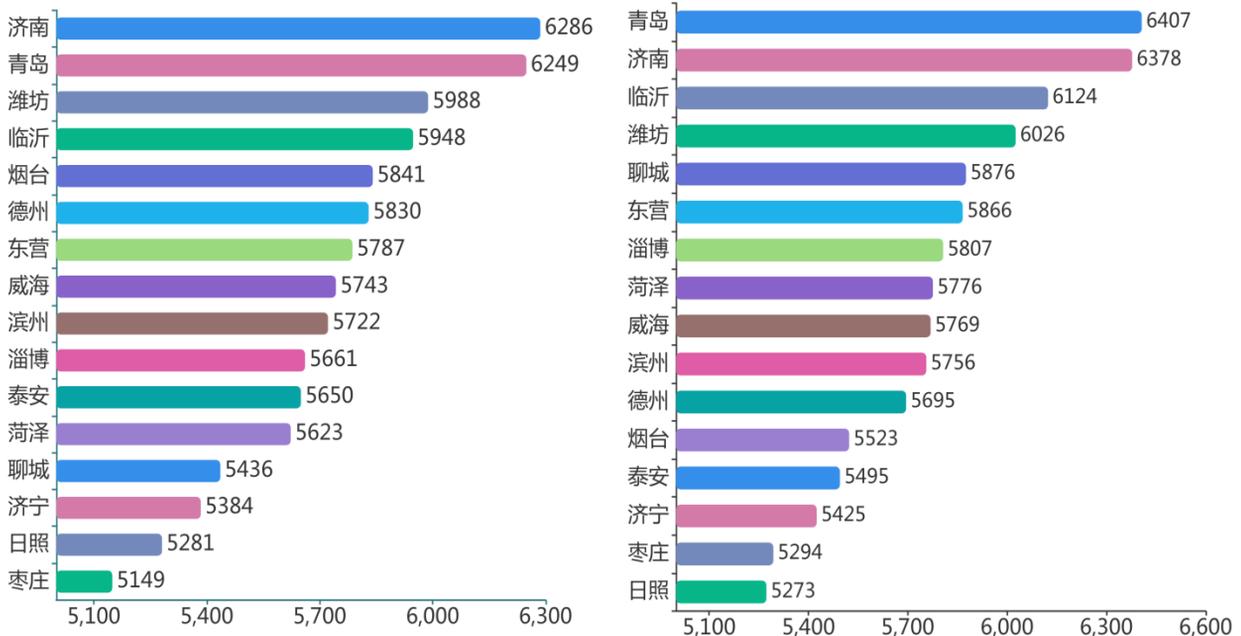
5.1、第二季度市场化平均薪酬分布区间，5-7K占主流



据山东市场化平均薪酬区间数据显示，山东第二季度整体薪酬在5K以上的“高薪区间”。5K以上占比高达58.28%，其中5-7K区间占比突出，为40.64%，其次为3-5K区间占比为36.47%；薪酬7-9K区间位列第三；薪酬过万的占比为6.44%；薪酬不足3K的占5.25%。

随着各省对人才的需求不断增加，抢人大战的不断升级，因此大多数企业也纷纷用高薪优势来吸引求职者，未来山东市场化平均薪酬势必将水涨船高。

5.2、第一、二季度16地市市场化平均薪酬同比分析，青岛反超济南



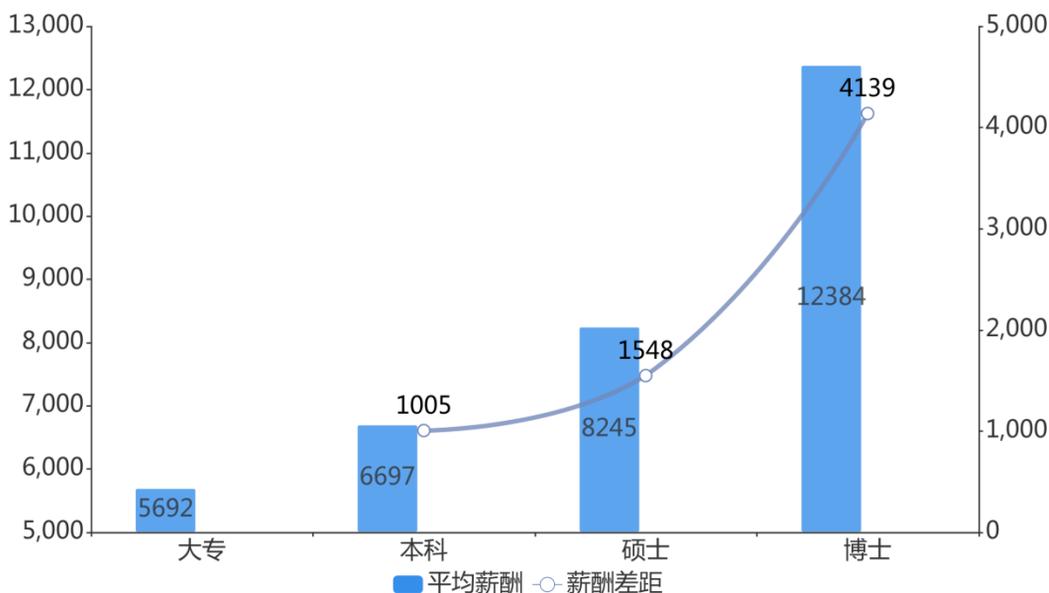
注：左图为第一季度 右图为第二季度



据数据显示，2019年第一、二季度全省16地市市场化平均薪酬均突破5000元，其中青岛、济南、临沂、潍坊薪酬均已超过6000元，较第一季度均有所提升。青岛市凭借6407元的薪酬成功反超济南；三、四名间的争夺同样激烈，临沂市凭借6124元的薪酬上升至全省第三，成功反超潍坊。

当前，各城市间薪酬仍存在一定差距，但差距已逐步减少，甚至以临沂、聊城、东营、淄博为代表的三四线城市已经开始崛起，当地薪酬已反超省内“经济大市”烟台。大部分地市薪酬呈现明显的上涨趋势，市场人才需求不断上升，势必会开启各地之间的“薪酬大战”。

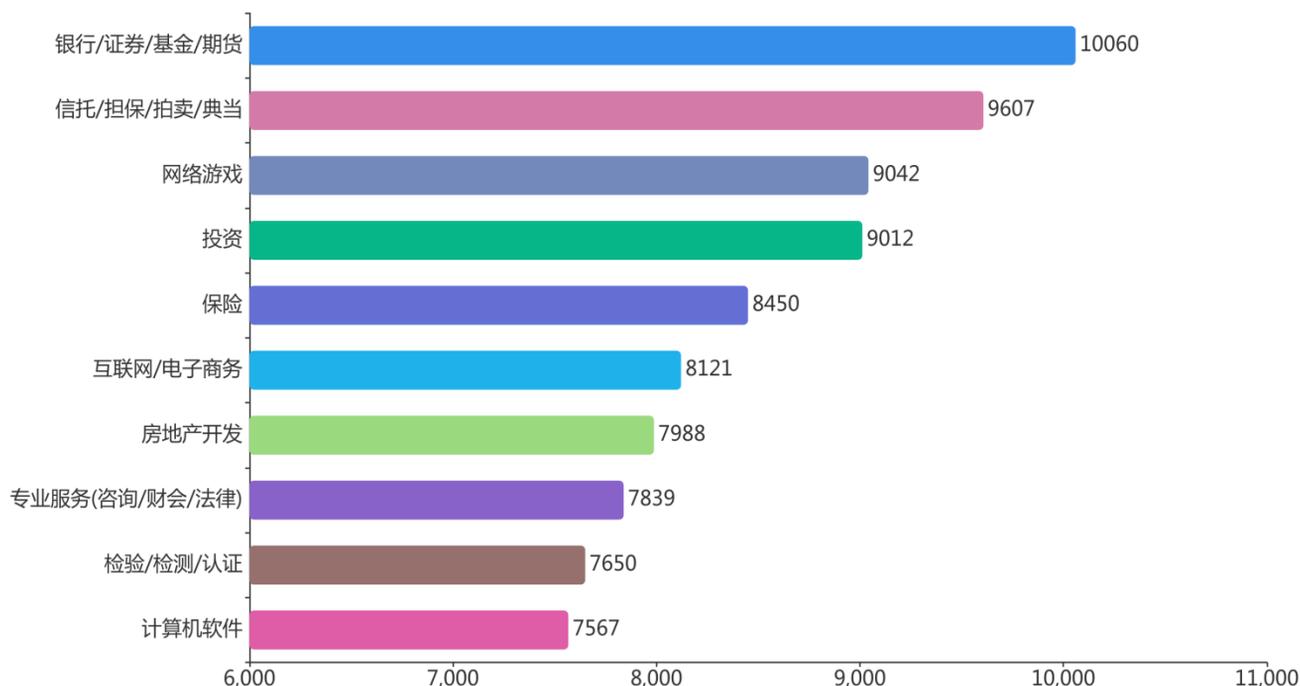
5.3、第二季度市场化平均薪酬学历分析，硕博差距大



学历不仅是企业招聘的门槛，也是影响职场人薪资的重要因素。在山东第二季度市场化平均薪酬按学历分析数据中，硕、博学历层次薪酬差距最大，相差4139元，其他学历差距相对较小。

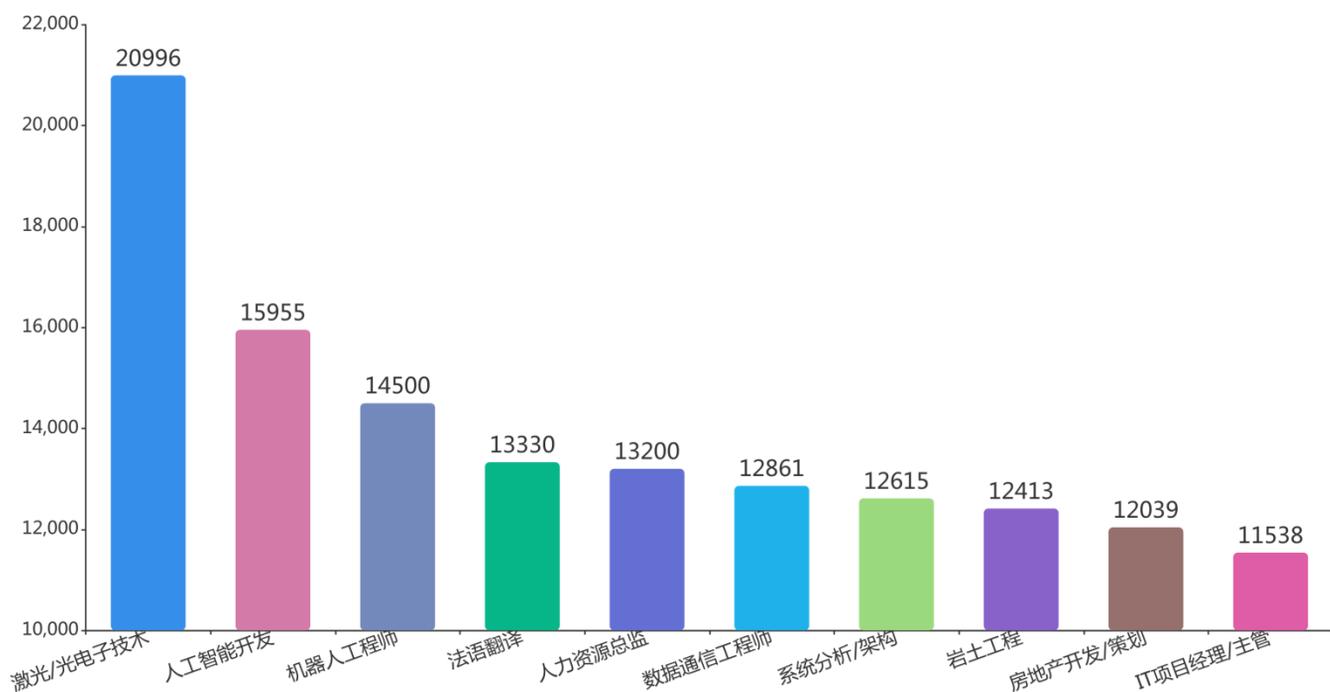
人才结构决定未来的产业结构，2019年山东省要以人才优势打造创新优势、产业优势和发展优势，实现山东由大到强的转变，所以更加重视高端人才的引进和留存，各城市之间为增加城市竞争力，在薪酬待遇上也开始不惜重金吸纳高端人才，因此高学历人才薪酬会进一步水涨船高。

5.4、第二季度市场化平均薪酬行业排名（前十），银行/证券/基金/期货薪酬可观



从行业排名来看，在山东第二季度市场化平均薪酬按行业排行中，银行/证券/基金/期货行业以10060元的平均薪酬位居薪酬榜首。信托/担保/拍卖/典当和网络游戏分别以9607元和9042元的平均薪酬位居二、三名；投资行业以9012元的薪酬位列第四。从市场化平均薪酬来看，金融行业已经成为山东第二季度市场化平均薪酬的领军者。

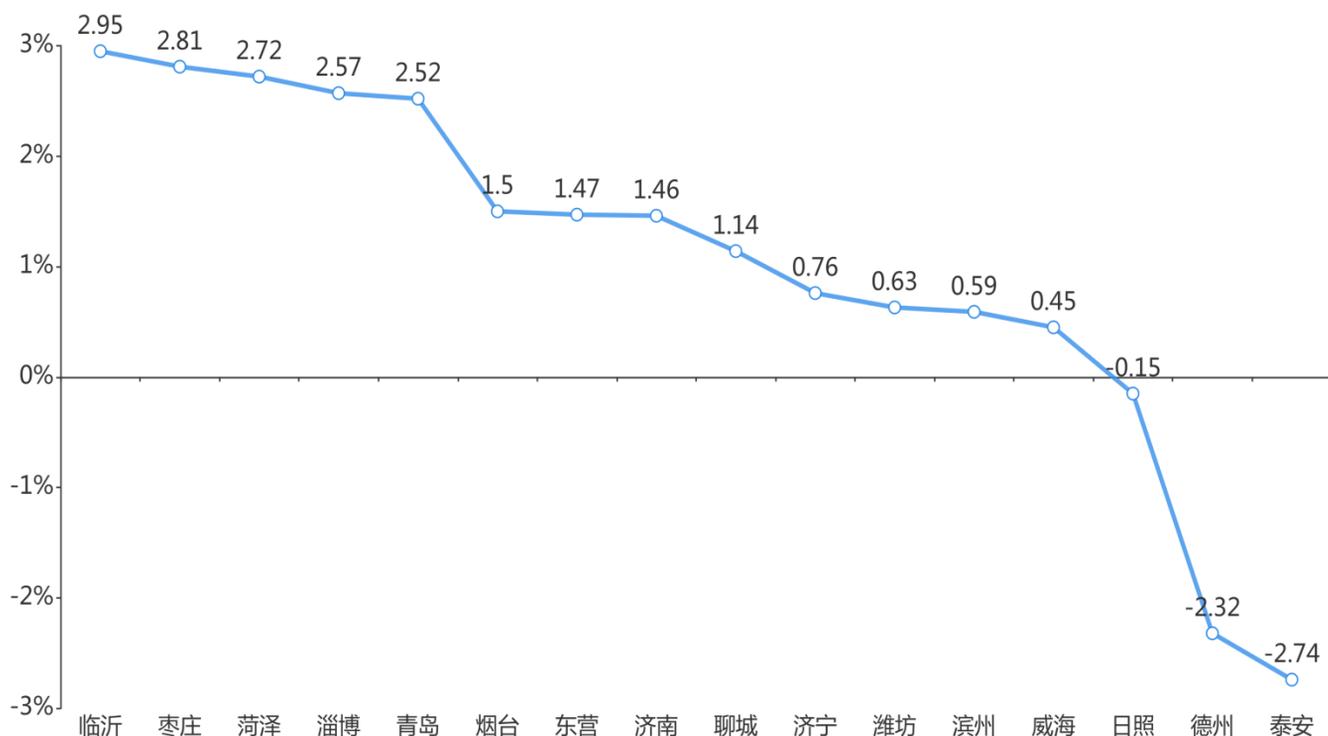
5.5、第二季度市场化平均薪酬岗位排名（前十），激光/电子技术薪酬领先



在2019山东第二季度市场化平均薪酬岗位排行中，激光/光电子技术以20996元位居市场化平均薪酬首位；人工智能开发以15955元位居第二。随着工业生产技术、人工智能、AI技术的发展，很多企业面临转型，因此高级技术类岗位人才越来越炙手可热。

在山东高薪岗位前十中，上榜者多为“高精尖”岗位，由此可见，高新技术人才凭借其自身卓越的职业素养为各行各业争相抢夺，薪酬也始终处于较高水平。

5.6、第二季度16地市薪酬涨幅，临沂成最大黑马



据涨幅百分比数据可以看出，在山东省16地市第二季度薪酬涨幅中，临沂成最大黑马，上涨2.95%，枣庄、菏泽也紧随其后分别上涨2.81%、2.72%。除了这些上涨城市外，威海、德州、泰安出现不同程度的下滑，其中泰安市下滑最多，其薪酬较一季度下降了2.74%，德州下降幅度也相对较大，下降2.32%，日照出现了较小的波动，下降幅度为0.15%。

联系方式：

微信：

