

BLUE BOOK OF EMPLOYMENT



# 山东省白领就业市场 蓝皮书·2020

齐鲁人才研究院/主编

 中国商务出版社  
CHINA COMMERCE AND TRADE PRESS

## 前 言

正值收到编委会交付给我的本书终稿之际，我关注到了一条消息的发布。2019年12月25日，中共中央办公厅、国务院办公厅发布《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》，明确规定全面取消城区常住人口300万以下的城市落户限制，全面放宽城区常住人口300万至500万的大城市落户条件。随即，2020年1月9日召开山东省住房和城乡建设工作会议宣布立即跟进落实此项政策。

近年来，全国各地人才大战的消息不断出现在各大媒体头条，与流动人口在具体办理户籍迁移时受到的种种阻碍形成巨大反差。这反映出各地方政府在对待流动人口的态度十分暧昧。一方面，经济增速放缓下的新常态下，患上了人口流失“焦虑症”；另一方面，受制于本地教育资源、社会保障等方面的压力，对待外来人口的落户又非常谨慎。在人口流动方面，各大媒体记者也在“煽风点火”试图捕捉热点，在百度搜索“人才大战”出现的搜索结果有1700万，成了热点中的热点，以至于有关方面不得不出来降温：不得再提“人才大战”这四个字！

其实，媒体所关注的热点并非空穴来风。在与企业的接触过程中，我听到最大的反映还是企业极度缺人。企业在招聘的过程中甚至非常自卑，对于所在的行业不自信、地理位置不自信，以致于对于学历稍好的求职者不敢接收。自卑的情绪往往来自于过往的遭遇的打击，缺员状态影响到了企业的开工率，进而影响到了企业产值甚至城市的GDP，不能不引起政府与媒体的关注。

至于民众，大多数人关心的则是人口流动对于房价的影响。当前，老百姓的绝大多数资产已经被房产固化，关心房价就是关注自己的财富。有房一族关心房子能否保值，没房一族则想知道房价的底线在哪里，人人都在为“房事”而焦虑。2019

年全国及山东的房价出现新的变化，大家都知道我就不多说。由于人才流动数据对于预判与研判房价走势与财富的变化有着独特的作用，因此关心财富保值的人也应当关心人才流动。

社会所关注的热点，就是我们工作重心，2019年整年下来，我们的大数据分析也从人才流动方面重点展开，力图让数据产生更大的价值，我们也始终坚信这一点。幸运的是，我们自认为具备一定的数据分析能力，也拥有相关的样本数据。即将出版的《2020山东白领就业市场蓝皮书》是在抽取齐鲁人才网数据库中38万活跃的求职者数据、14.7万活跃企业数据、44万条职位数据基础上撰写而成。自2015年启动大数据战略以来，包括本书在内，已经陆续出版了包括本书在内共4本《山东省白领就业市场蓝皮书》。《2020山东白领就业市场蓝皮书》也力求有新的突破。由于采取了新的图表制作工具，因此数据图表比之前更加新颖合理；数据分析结果与经济现象相联系，这与就业市场服务于经济发展的本质相一致，并引入一些地方政府引才政策；当然，更为重要的是，本书第四章“山东省就业市场人才流动分析”是重点章节，因为人才流动数据更引人关注。

最后需要声明的是，本书所涉及的数据分析基于齐鲁人才网平台大数据，是正在发生交易的、活跃的、市场化的就业市场大数据。因此，本书并不是社会上整体就业数据的全面反映，尤其不能体现那些不具备流动性的岗位与职场人员情况，比如政府公务员、事业单位从业人员、国有企业员工，甚至民营企业的相对稳定的就业人员。还有，本书所反映的就业人群为职场白领，是指具备较高教育背景（通常指大专以上）并且从事脑力劳动的员工，并不包括广泛存在于社会的工厂蓝领或者城市蓝领。如果本书的数据与政府相关部门发布的数据不一致，则以政府相关部门发布的数据为准，特此声明。

吴强

# 目 录

## ◆ 第 1 章 山东省就业市场人才需求····· 001

- 1.1 新旧动能转换下，山东就业市场人才需求增幅明显·····002
- 1.2 日照人才需求量成为最大“黑马”，增幅超济青·····004
- 1.3 产业转型升级效果凸显，高学历层次人才需求稳步上升·····005
- 1.4 互联网/电子商务行业人才抢手，需求高居榜首·····006
- 1.4.1 互联网行业人才需求日趋“年轻化”，29岁遭遇“中年危机”·····007
- 1.5 “轻熟”职场人士受企业追捧·····009
- 1.6 中小企业成为山东省吸纳人才就业“蓄水池”·····010
- 1.7 民企蓬勃发展，为山东省稳就业“主力军”·····011
- 1.7.1 “济青烟”三核领跑山东民企人才需求量·····015
- 1.7.2 济南国企劲头强势，人才需求量独霸榜首·····017
- 1.8 山东省市场化人才需求量按雇主品牌排名，歌尔股份荣登榜首·····018

## ◆ 第 2 章 山东省就业市场人才供给····· 021

- 2.1 山东省就业市场人才分析·····022
- 2.1.1 男女比例失衡现象略有缓解，男性人才仍占主导·····022
- 2.1.1.1 济、青、烟男女比例相对均衡，枣庄女性求职者不足三成·····024
- 2.1.2 35岁以下求职者近八成，青年人才为就业市场主力军·····025

2.1.3	就业市场求职者逾四成未婚，同比去年略有增长·····	026
2.1.3.1	山东就业市场 16 地市未婚率排名，青岛一骑绝尘·····	027
2.1.4	就业市场高学历人才占比稳步上升·····	028
2.1.4.1	头部优势凸显，济青高层次人才储备量领跑全省·····	029
2.1.5	资深人士与职场小白同场竞技，3 年以下工作经验者求职行为最活跃·····	030
2.1.6	就业市场基层管理者求职行为活跃·····	031
2.1.7	就业市场求职者小语种能力分析，具备日韩语言能力者超六成·····	032
2.2	山东省就业市场求职者就业意向分析·····	033
2.2.1	省内“一线城市”同比受冷落，求职者争做“小镇青年”·····	034
2.2.1.1	强省会优势凸显，济南成高学历求职者首选城市·····	035
2.2.2	机械/设备/重工领衔，历数求职者心目中十大“真香”行业·····	036
2.2.2.1	高学历人才意向行业排名，学术/科研行业拔得头筹·····	037
2.2.3	求职者就业意向岗位排名，文职类岗位获求职者偏爱·····	038
2.2.3.1	男性重业务，女性爱文职，男女青睐岗位大不相同·····	039
2.2.3.2	硕博人才意向岗位揭秘，高学历人才偏爱研究型岗位·····	040
2.2.4	民企“颜值”受求职者追捧，获半数以上求职者青睐·····	042
2.2.5	求职者青睐企业规模呈两极分化现象，大小企业吸引力势均力敌·····	043
2.2.6	2019 年山东省求职者意向雇主品牌排名（前 50）·····	044

### ◆ 第 3 章 山东省就业市场人才供求关系····· 047

3.1	山东省就业市场岗位竞争指数分析·····	048
3.1.1	春节前后忙跳槽，第一季度岗位竞争最为激烈·····	048
3.1.2	济南市就业市场活跃，岗位竞争指数领跑全省·····	049
3.1.3	本科学历岗位竞争指数最高，求职者之间竞争最激烈·····	050
3.1.4	一二产业求职热度不减，第三产业招聘遇冷·····	051
3.1.5	房地产市场各岗位就业热度两极分化严重·····	053
3.1.6	中外合资企业和外资企业更受求职者青睐·····	054

3.1.7	大型企业更受青睐，小微企业任重道远·····	056
3.2	山东省就业市场就业难度指数分析·····	056
3.2.1	第三季度就业难度攀升，成“最难就业季”·····	057
3.2.2	人岗两相宜，济南、青岛成山东就业市场“双子星”·····	058
3.2.3	高学历≠好就业，硕士仍是“就业钉子户”·····	059
3.2.4	传统行业就业难度大，矿产/采掘/冶炼领衔十大最难就业行业·····	060
3.2.5	石油化工岗位最难就业，开发工程师人才紧俏·····	061
3.2.6	中外合资企业、外资企业吃香，民营企业“抢人难”·····	063
3.2.7	求职者扎堆大型企业，小微企业吸引力有待提升·····	064

## ◆ 第4章 山东省就业市场人才流动分析····· 067

4.1	2019年山东省市场化就业人才省内流动分析·····	068
4.1.1	2019年山东省人才流失状况逐步缓解，三季度超9成留存省内·····	068
4.1.2	揭秘16地市人才“朋友圈”，“济青烟”三市人才交互频繁·····	070
4.1.2.1	青岛成济南人才流出首选，济南对周边城市人才吸附力强·····	071
4.1.2.2	“青潍”两地人才交互密切，两地人才交互青岛略占上风·····	072
4.1.2.3	青岛成烟台人才流出首选，占比已超3成·····	073
4.1.3	潍坊人才吸引力崛起，“济青”虹吸优势逐渐稀释·····	075
4.1.4	青岛人才净流入最多，“鲁西南”地区成人才“输血地”·····	077
4.2	2019年山东省市场化就业人才跨省流动分析·····	078
4.2.1	“京津冀”“长三角”瓜分7成外流人才·····	078
4.2.2	“东三省”持续输血，山东对北方省份人才有较强吸引·····	080
4.2.3	男性为当前跨省流动主力，流入女性占比高于流出·····	082
4.2.4	高学历人才为流动主力，本科学历占比近半·····	083
4.2.5	34岁之前人才流动频繁，25-29岁为跨省流动人才主体·····	085
4.2.6	流出人才“更爱”互联网行业，传统制造业行业颇受流入人才青睐·····	087
4.2.7	应届毕业生为跨省流动主力，人才流动与工作经验呈负相关·····	088

4.3	山东省就业市场 2019 届高校毕业生流动分析·····	089
4.3.1	2019 届驻鲁高校毕业生市场化留存概况·····	090
4.3.1.1	2019 届驻鲁高校毕业生留鲁情况好转，近 8 成选择省内流动·····	090
4.3.1.2	专科毕业生留存率最高，76.83%博士选择省内就业·····	092
4.3.1.3	头部城市毕业生吸附力显著，“济青”吸纳近半省内流动毕业生·····	093
4.3.1.4	传统行业为 2019 届驻鲁高校毕业生省内就业首选·····	094
4.3.1.5	近 7 成省内留存毕业生首选民营企业，国有企业不足两成·····	096
4.3.1.6	工科毕业生留鲁就业人数最多，机械类毕业生位列第一·····	097
4.3.2	2019 届市场化跨省流动高校毕业生分析·····	099
4.3.2.1	2019 届驻鲁高校毕业生流失多受经济因素影响·····	099
4.3.2.2	山东对北方省份高校毕业生呈现“虹吸”态势，北京排名第一·····	102
4.3.2.3	大专学历毕业生流出量最大，流入人才多为本科以上学历·····	105
4.3.2.4	山东毕业生最爱当老师，制造业行业颇受外来毕业生青睐·····	106
4.3.2.5	民营企业仍为流动毕业生就业首选，国有企业接纳 35.46%流入 毕业生·····	107
4.3.2.6	山东省计算机类毕业生流失严重，机械类毕业生更爱来鲁就业·····	108
4.4	2019 年山东省就业市场职场人跳槽分析·····	109
4.4.1	山东职场人跳槽周期为 3.3 年，工作稳定性逐年增强·····	109
4.4.2	泰安人跳槽周期高居榜首，青岛人跳槽周期连续两年垫底·····	110
4.4	职场男性工作稳定性较女性更强·····	111
4.4.4	年龄与稳定性呈正相关，90 后成跳槽积极分子·····	112
4.4.5	硕士学历职场人最不“安定”，稳定性不及本科和大专·····	113
4.4.6	第二产业所属行业从业者相对稳定，第三产业所属行业从业者跳槽 活跃·····	114
4.4.7	国企“铁饭碗”稳定性优势凸显，跳槽周期为民企两倍·····	115
4.4.8	职场人跳槽周期与企业规模呈正相关，大企业职场人更加稳定·····	116
4.4.9	“钱多、事少、离家近”为山东职场人跳槽主因·····	117

## ◆ 第 5 章 山东省就业市场化薪酬与福利····· 119

5.1	山东省就业市场化平均薪酬分析·····	120
5.1.1	山东省市场化平均薪酬逐年攀升, 2019 年突破 6000 元·····	120
5.1.2	“高薪区间”占比上涨, 月薪 5-7k 为当前主流·····	121
5.1.3	四地市场化平均薪酬破 6000 元, 青岛市最高为 6520 元·····	122
5.1.3.1	中国百强县山东上榜 18 席, 诸城市 6264 元薪酬领跑·····	124
5.1.4	各学历层次薪酬普遍上涨, 博士学历涨幅最高·····	126
5.1.4.1	青岛高层次人才薪酬优势明显, 济南大专学历人才薪酬排名第一·····	127
5.1.5	股份制公司薪酬反超国有企业, 民营企业薪酬上涨 11.04%·····	128
5.1.5.1	国有企业不重视硕士学历人才, 薪酬仅比本科高 239 元·····	130
5.1.6	工作经验与薪酬呈正相关, 10 年工龄月薪过万·····	131
5.1.7	高薪行业多为第三产业, 网络游戏行业“最挣钱”·····	132
5.1.8	高级技术管理岗位普遍“多金”, IT 技术总监/经理荣登榜首·····	133
5.2	求职者期望薪酬分析·····	134
5.2.1	2016-2019 年求职者期望薪酬稳步上升, 涨幅逐年增大·····	134
5.2.2	生活成本决定求职者期望薪酬, 青岛领跑枣庄垫底·····	135
5.2.3	男性求职者社会压力大, 寄希望于“高薪”·····	136
5.2.4	婚后生活成本增加, 已婚求职者期望薪酬更高·····	138
5.2.5	拥有 1-2 年工作经验求职者更加务实, 薪酬期望值低于应届毕业生·····	139
5.2.6	硕士学历求职者自信心提升, 期望薪酬涨幅最大·····	140
5.2.7	房地产开发行业求职者期望薪酬最高, 达 8507 元·····	141
5.3	薪酬期望比分析·····	142
5.3.1	薪酬期望比持续下降, 求职者自信度逐年降低·····	142
5.3.2	学历层次与薪酬期望比呈正相关, 博士学历求职者期望值高于实际薪酬·····	143
5.3.3	男性较女性更自信, 薪酬期望比为 0.79·····	145

5.3.4	工作经验与薪酬期望呈负相关，应届毕业生最难满足	146
5.4	福利分析	147
5.4.1	沿海城市企业公积金提供率高，烟台威海青岛超3成	147
5.4.1.1	信托/担保/拍卖/典当行业公积金提供率最高	148
5.4.2	山东企业年终奖提供率不到5成，德州企业仅3成	150
5.4.2.1	计算机服务（系统/数据/维护）行业年终奖提供率最高	151
5.4.2.2	行业年终奖排行榜，互联网/电子商务以35000元领跑	152
5.4.3	青岛8小时工作制提供率不到5成，弹性工作制或成趋势	153
5.4.3.1	互联网行业已成“996工作制”重灾区	154
5.4.4	山东就业市场企业双休提供率普遍偏低，周末双休成奢求	155
5.4.4.1	保险行业双休提供率高，家具/家电行业加班频繁	156

## ◆ 第6章 山东省媒体报道 159

6.1	我省公布人才就业需求大数据，潍坊薪酬居第二梯队	160
6.2	“孩子13个月了，老公晚上8点前回家次数都数得过来”，山东6成企业意向实行996	163
6.3	东西“虚”不要紧 钱花得高兴就值	167
6.4	2017年—2018年济南市人才流动报告出炉，“数”说济南如何引才留才	170
6.5	青岛白领通勤状况：每天在路上花费2.65小时	173
6.6	实行996？近三成受调查者：辞职！	177
6.7	山东白领省内游最爱青岛，调查显示，五一小长假55.7%的白领选择省内游，八成以上花费超5000元	178
6.8	第三季度全省市场化平均薪酬发布，区县“高薪榜”上青岛最多，平均超八千，西海岸薪酬最好	181
6.9	钱花哪了？山东近三成白领无存款，青岛收入消费均“领跑”	183
6.10	73.7%！青岛“单身汪”全省最多	186



# 第 1 章

## 山东省就业市场人才需求

### Chapter 1

---

Demand for talents in Shandong  
employment market



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、企业规模、企业性质、年龄、学历层次、工作经验等。本章节将通过不同维度合与分析，带您了解山东省就业市场人才需求概况。

## 1.1 新旧动能转换下，山东就业市场人才需求增幅明显

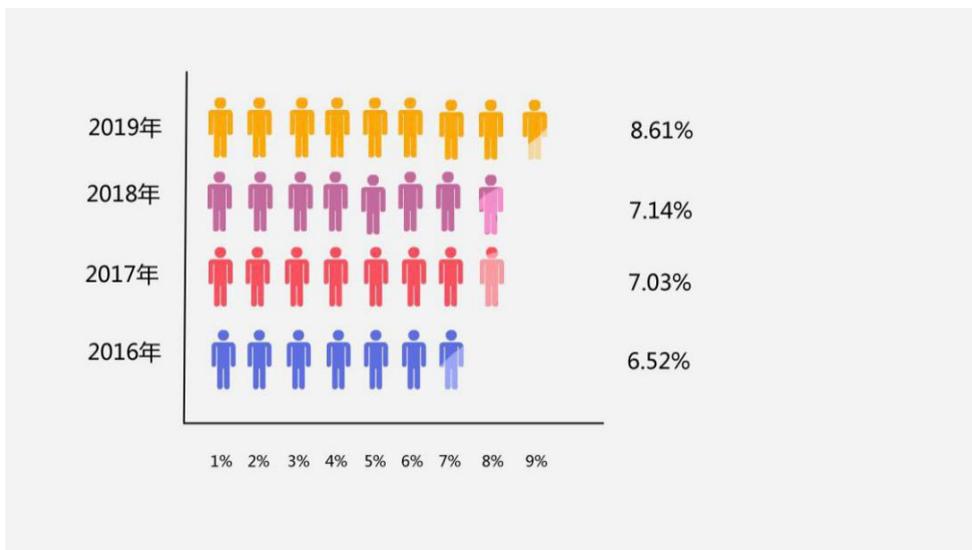


图 1-1（1） 2016-2019 年山东省就业市场人才需求量增幅变化分析

上图为 2016-2019 年山东省人才需求量增幅变化分析，总体来看，山东省人才需求量呈稳步上升的趋势，2016 年人才需求量增幅为 6.52%；2017 年人才需求量增幅为 7.03%；2018 年人才需求量增幅为 7.14%；2019 年人才需求量增幅为 8.61%，为近四年最高值。

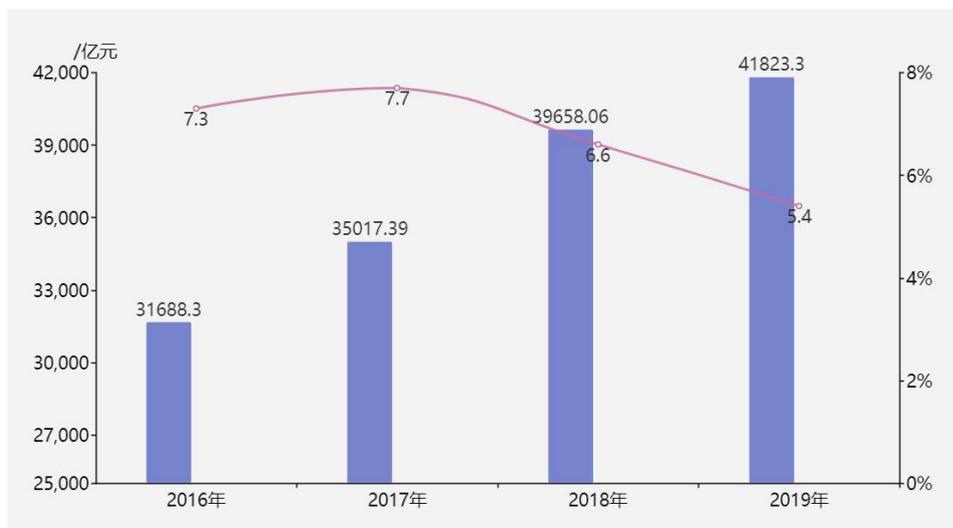


表 1-1 (2) 2016-2019 年上半年同期山东省 GDP 总量分析

如上表所示，2019年上半年山东省GDP总量为41823.3亿元，同比2018年增速有放缓趋势，重要原因在于山东正处在新旧动能转换的“空笼期”。但是2019年上半年，山东省经济结构持续优化，三次产业结构调整为5.6:43.7:50.7，服务业比重同比提高1.4个百分点，创近年来同期新高，虽经济发展放缓，但随着第三产业占比的不断提升，人才的需求却在持续增强。

另外作为我国第一个也是唯一一个以新旧动能转换为主题的区域发展战略综合试验区，经过近两年的努力，山东新旧动能转换已经全面起势，并加速向前迈进。2019年承接北京非首都功能疏解及京津产业转移，山东累计引进和合作项目超过400个，深度融入“一带一路”建设。另外聚焦国际产能、经贸投资等8个重点领域，推出190个境外优先推进项目，其中120个重大项目纳入国家储备库；设立总规模6000亿元的省新旧动能转换基金，聚焦新一代信息技术、高端装备、新能源新材料等“十强”产业集群。在新旧动能转换、山东自由贸易试验区和黄河流域生态保护和高质量发展三大国家战略背景下，山东迎来了人才需求量高速攀升的发展节点。

## 1.2 日照人才需求量成为最大“黑马”，增幅超济青

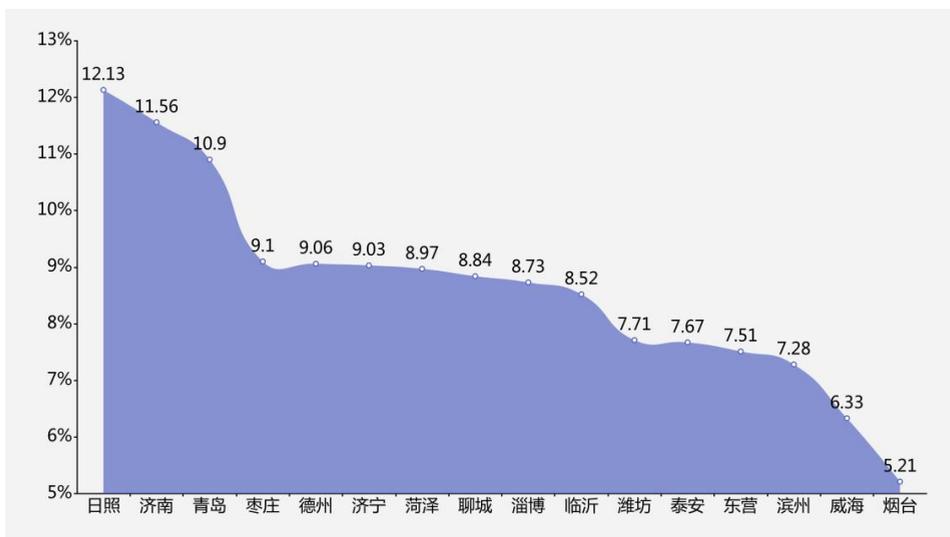


图 1-2 2019 年山东省就业市场 16 地市人才需求量增幅排名

从 2019 年山东省就业市场 16 地市人才需求量增幅来看，日照以 12.13% 的增幅排名全省第一，超过济南和青岛；济南人才需求量增幅为 11.56%，排名第二；青岛位列第三，人才需求量增幅为 10.9%；烟台人才需求量增幅仅为 5.21%，全省最低。

从需求量增幅排名看，日照发展跑出“加速度”。2019 年日照按照省委省政府新旧动能转换要求，聚力培植壮大以先进钢铁为核心的传统产业、以数字经济为核心的战略性新兴产业、以旅游经济为核心的现代服务业，加快构建支撑高质量发展的九大产业体系，凝聚起一座城市蓬勃发展的强劲动力。截止到 2019 年 12 月份，国家和山东省在日照布局的沿海先进钢铁制造产业基地，已形成 2000 多万吨产能，未来将达到 4 千万吨以上，形成万亿级的钢铁及配套产业规模，为日照的高质量发展注入强大动力。

另外新兴经济的崛起正成为日照新优势。日照把发展新兴经济列为调结构、转方式的重中之重，在日照中央活力区，网红经济、流量经济、免费经济、总部经济、

年轻人经济蓬勃兴起，在建项目 24 个，总建筑面积 600 万平方米，总投资 500 多亿元。日照作为一个新兴的人流、物流、信息流、资金流集聚地，随着车主邦、东华软件、兴华半导体、上海通用重工等一批新经济和高端装备制造项目落地日照，未来日照对人才的需求量也会越来越大，为人才提供更加广阔的舞台。

### 1.3 产业转型升级效果凸显，高学历层次人才需求稳步上升



图 1-3 2018-2019 年山东省就业市场人才需求量按学历层次分析

由上图数据可知，2019 年山东省就业市场博士学历、硕士学历、本科学历、大专学历人才需求量占比分别为 3.91%、12.53%、37.14%、46.42%，与 2018 年同期数据相比，博士学历、硕士学历、本科学历人才需求量所占比重均有上升，其中本科学历人才需求量所占比重上升幅度最大，为 1.34%；大专学历人才需求量所占比重略有下降，降幅为 2.78%。

“人既尽其才，则百事俱举；百事举矣，则富强不足谋也”，此句出自中国近代民族民主主义革命的开拓者，中国民主革命伟大先行者，三民主义的倡导者孙中山先生。其寓意主要为：人要是能充分发挥自己的才能，那么国内各种困难都可以被攻克；国内各种困难都被攻克了，那么国家的富强也就不在话下了。

随着山东省新旧动能转换和产业转型升级重大工程的深入实施，用人单位对高学历人才需求日益旺盛。在 2019 年 9 月份，省委组织部、省人力资源社会保障厅共同面向全省企事业单位征集了“十强”产业重点岗位高层次人才需求信息，从山东省对高层次人才学历需求看，硕士及以上学历占比达到 97%，博士及以上人才需求达 53%，对高学历人才需求迫切。随着山东省制造业与人工智能、大数据、云计算、5G 等新技术不断融合与应用，就业市场人才需求量将会继续向高学历层次倾斜。

#### 1.4 互联网/电子商务行业人才抢手，需求高居榜首



图 1-4 2019 年山东省就业市场人才需求量行业分析（前十）

齐鲁人才网数据显示，从 2019 年山东省人才需求量最大的十大行业来看，互联网/电子商务以 7.64% 的强势占比，排在第一位；机械/设备/重工、教育/培训行业排在二三位；建筑/建材/工程行业以 5.5% 的人才需求量占比排名第四；房地产行业排名第五，人才需求量占比为 4.59%。

从光纤加速入户，到 4G 覆盖，再到提速降费……近几年来，一条条信息“高速路”在中国版图上迅速铺开，信息“孤岛”加快消除，即使是偏远地区，动辄几十兆甚至上百兆的优质网络也越来越普及，以互联网发展为代表的信息革命深刻重

塑造了经济社会和生产生活的形态，为中国注入了无限发展活力。截止 2018 年底，我国网民规模达 8.29 亿，其中，通过手机接入互联网的比例高达 98.6%。敏锐把握住互联网时代的脉搏，中国以开放的姿态、进取的精神在 25 年间创造出令世界惊叹的互联网发展的中国速度。

山东省正大力推进新旧动能转换，而“互联网+先进制造业”为新旧动能转换提供了强有力的着力点。2019 年 7 月 22 号，山东省印发《山东省深化“互联网+先进制造业”发展工业互联网的实施方案》的通知，通知中提到：到 2020 年，初步建成低时延、高可靠、广覆盖的工业互联网网络基础设施，构建“个十百”工业互联网平台体系，初步建立工业互联网安全保障体系；到 2025 年，建成工业互联网产业、应用生态及安全保障体系。此外，山东省与 5G 相关的一系列平台建设也正在扎实推进，海尔 COSMOPlat、浪潮云工业互联网平台、酷特智能(红领集团)C2M 平台等成为全国标杆工业互联网平台；建成了济南物联网研发基地、国家虚拟现实高新技术产业化基地等，积极推动大数据、物联网、虚拟现实等产业园区建设，这为山东互联网产业人才的发展提供了重大契机和广阔舞台。

#### 1.4.1 互联网行业人才需求日趋“年轻化”，29 岁遭遇“中年危机”

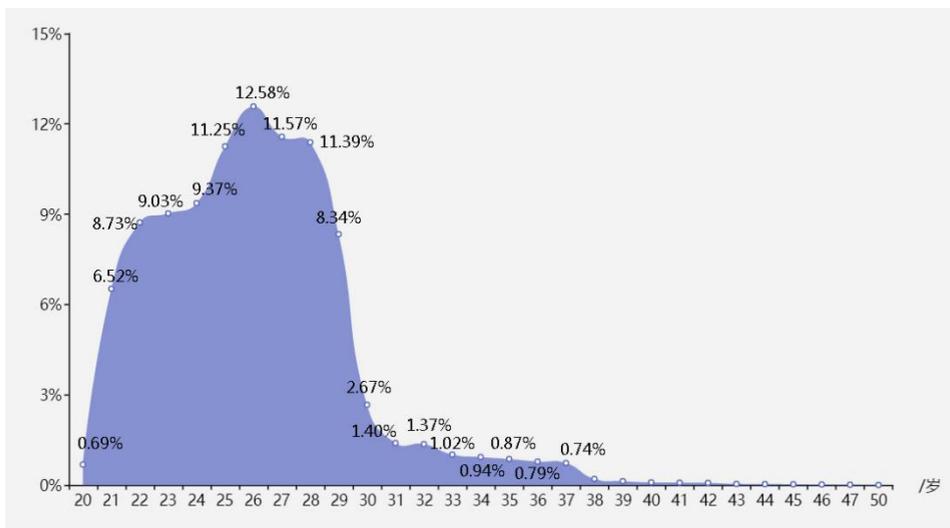


图 1-4-1 2019 年山东省互联网/电子商务行业人才需求量按年龄分析

如上图所示，山东省互联网/电子商务行业人才需求量从 20 岁开始攀升，26 岁达到顶峰，人才需求量占比达到 12.58%；随后出现下降趋势，在 29 岁出现断崖式下跌，行业人才需求量由 8.34% 下降至 2.67%， “中年危机” 在互联网/电子商务行业提前到来。30 岁及以上年龄段人才需求量持续下降，38 岁及以上行业人才需求量极为稀少。

我们常说：“三十而立，四十而不惑”，然而在互联网行业 29 岁已经陷入了“中年危机”。一方面互联网行业“996”加班是常态，导致了程序员身体和精神上都长期面临着高压，出现了各种早衰症状。随着年龄的增长，程序员也会越来越难以承受这种高压的工作环境，进而影响到工作效率；另一方面据 CNNIC 数据显示，中国网民规模 8.02 亿，普及率达到 57.5%，除去老人以及小孩，留给中国互联网的增长空间已所剩无几，资本开始收缩，用人单位不再以价值为导向，而是兼顾用人成本，年轻人有活力、家庭负担小、能够忍受“996”常态的压力、薪酬要求低。于是减少老员工数量，增加新员工数量就成为了最好的人力资本战略。

同时当下以互联网黑科技为主导，以泛娱乐、年轻化为特征的新娱乐时代已到来。年轻一代正在崛起，成为文化娱乐消费的核心动力，在一些网络游戏开发团队中，年轻群体优势明显，更具创造性，喜欢追求多元化和个性化，喜欢与时代潮流结合的创新娱乐内容，关注最新技术在娱乐产品中的应用，紧跟年轻人多元化、个性化、泛娱乐的消费特点，所以年轻化人才的需求成为互联网公司保持研发新鲜活力的重要突破口。

这些因素的综合作用导致互联网行业的“中年危机”提前到了 29 岁。因此对于那些可能面临“中年”危机的互联网从业者来说，不论是进还是退，都应该提前几年做一些准备。

## 1.5 “轻熟”职场人士受企业追捧

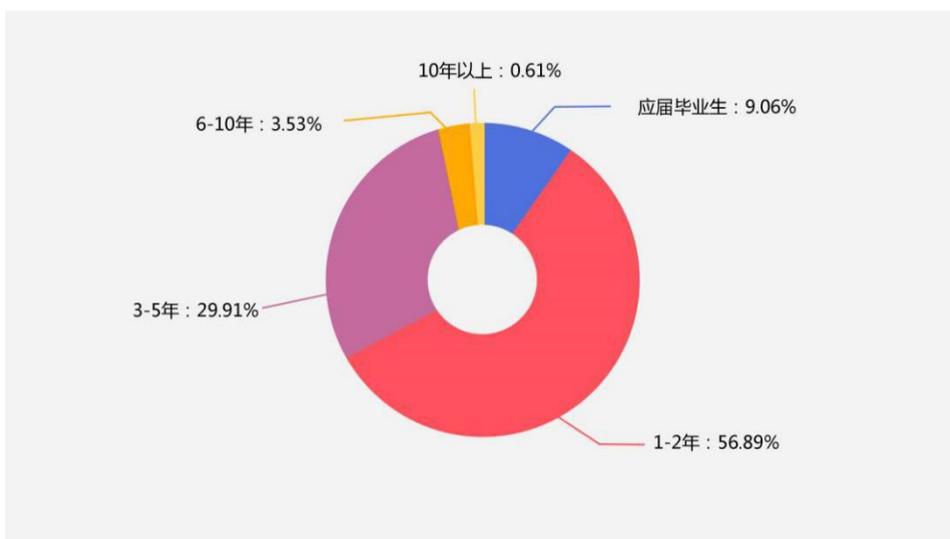


图 1-5 2019 年山东省就业市场人才需求量按工作经验分析

通过上图数据分析来看，山东省就业市场对有 1-2 年工作经验的人才的需求量最大，占比为 56.89%；就业市场对有 3-5 年工作经验的人才的需求量占比为 29.91%；就业市场对应届毕业生需求量占比为 9.06%，位列第三；就业市场对有 10 年以上工作经验的人才的需求量占比最少，仅为 0.61%。

综合 2019 年山东省就业市场人才需求量按工作经验分析，1-5 年工作经验的人才需求总量达到了 86.8% 的占比，这类人群在职场可以统称为“轻熟职场人”。

“轻熟职场人”基本具备较为娴熟的工作技能，职业资历比应届毕业生要丰富，却略逊于“职场达人”。由于工作经验越丰富意味雇佣成本将会越高，且改变原有的工作习惯也会越难，因此很多企业更加青睐于工作经验较少的求职者；而招聘应届毕业生意味着较高的培训成本和较长的磨合期，因此企业从节约成本和长期发展角度来看，“轻熟职场人”是最适宜的雇佣对象。

## 1.6 中小企业成为山东省吸纳人才就业“蓄水池”

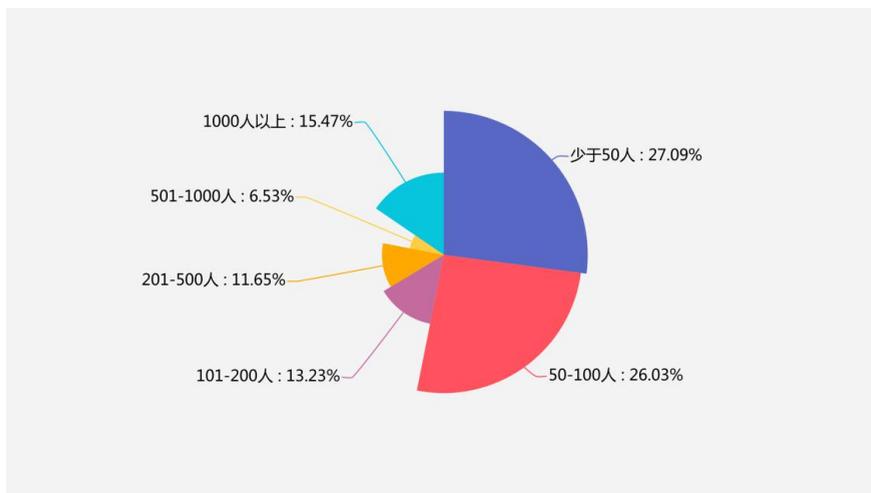


图 1-6 2019 年山东省就业市场人才需求量按企业规模分析

如上图所示，少于 50 人规模的企业人才需求量占比最高，为 27.09%；50-100 人规模的企业人才需求量占比为 26.03%，排名第二；1000 人以上规模的企业人才需求量排名第三，占比为 15.47%；101-200 人、201-500 人、501-1000 人规模的企业人才需求量占比分别为 13.23%、11.65%、6.53%。

在“大众创业、万众创新”的浪潮中，中小企业点多、面广、经营灵活的特点得到充分发挥，吸纳就业的能力不断提高，极大地缓解了社会就业压力，成为山东省吸纳就业“蓄水池”。同时近年来，在供给侧结构性改革的大背景下，山东中小企业以新的发展理念为引领不断发展，按照《山东省中小企业“十三五”发展规划》，到 2020 年全省中小企业数量发展到 240 万户，万人拥有企业数达到 245 户，年均新增就业 200 万人以上；实现增加值占到全省 GDP 的 60%，税收占到 65%，主营业务收入占到 70%左右，中小企业数量大幅增加，不仅增强了经济活力和提高了创新能力，也提供了大量的就业机会和税收。

但是从另外的角度看，我国中小企业管理层人员本身在学历、经验、管理知识等方面都存在一定缺陷，他们对于人才管理的认识相对来说也不够重视，在招人、

用人和留人等方面的工作存在误区，没有把企业内部的普通员工当成人才，缺乏对于他们的重视和尊重，使得企业内部的普通员工丧失工作主动性、积极性和创造性，人才流动率过高，所以员工招聘工作成为了中小企业补充团队人力的常态。

## 1.7 民企蓬勃发展，为山东省稳就业“主力军”

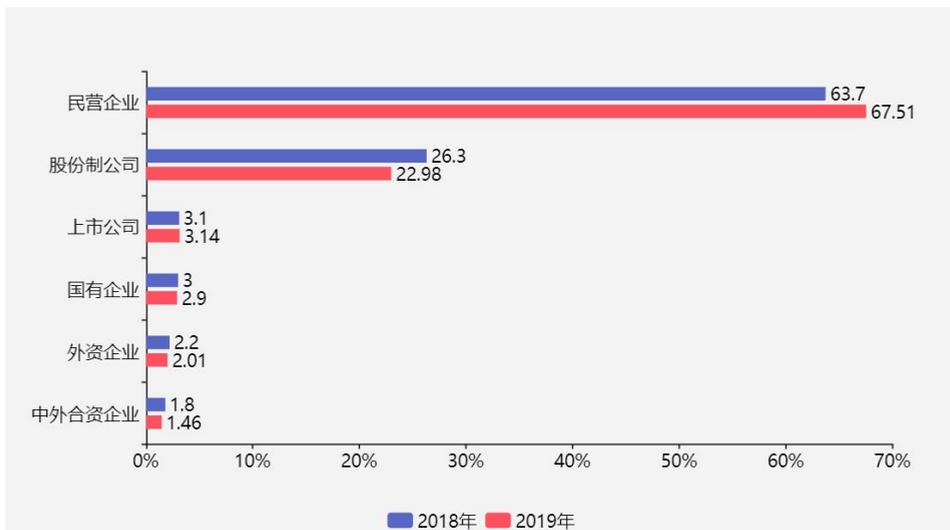


图 1-7 (1) 2019 年山东省就业市场人才需求量按企业性质排名

如上图所示，2019年山东省人才需求量按企业性质排名顺序与2018年排名保持一致。2019年民营企业人才需求量占比最高，为67.51%，较2018年民营企业人才需求量占比提高3.81%；排在第二位的是股份制公司，人才需求量占比为22.98%；上市公司、国有企业分别以3.14%和2.9%的人才需求量占比排名三、四位。

在繁荣城乡经济、增加财政收入、保障民生就业、促进社会稳定等方面，山东省民营经济都发挥着举足轻重的作用，可以用“五六七七九”来概括民营企业的贡献，即贡献了50%以上的国民生产总值，60%的税收，70%以上的技术创新成果，70%以上的城镇劳动就业，90%以上的企业数量。

山东在全国率先实现省市县三级全覆盖，实现“进一次门、查多项事”，最大限度减少对企业的干扰；对于不利于民营经济发展的政策文件坚决废除，目前已废

除 892 件；“证照分离”改革有成效，106 项许可事项由“先证后照”改为“先照后证”；“准入不准营”难题获破解，受惠企业超过 19 万户；通过持续减税降费降低企业经营成本。2019 年前三季度，全省实现新增减税降费 1215 亿元，让民营企业“轻装上阵”，“真金白银”支持民营企业转型升级，推动民营经济向产业链、价值链高端迈进。为了真正惠及各类民营市场主体，激发民营企业家的创新精神，除了“真金白银”的政策措施，“李云龙式干部”、“店小二式服务模式”、“千名干部下基层”活动都被提到山东各级政府部门的工作日程上来。山东还探索实行领导干部帮包企业制度，每名省领导至少联系 1 个项目、帮包一个重点企业，一级带一级，设身处地为企业排忧解难。

山东百强民营企业缴税户均金额 2018 年为 13.61 亿元，增加 2.39 亿元。同时民营企业也呈现出自主创新能力、科技研发能力不断提升的特点，新技术、新产业、新业态、新模式呈现出良好的发展势头。相信随着一系列有利于民营经济健康发展的政策和措施的实施，必将激活山东省社会创新创业的潜力，进一步推进全省民营经济实现更高质量、更有效率、更加公平、更可持续的发展，为山东省稳就业注入强大的动力。

### 2019 年山东省民营企业 100 强名单

排名	企业名称	排名	企业名称
1	山东魏桥创业集团有限公司	51	山东永鑫能源集团有限公司
2	信发集团有限公司	52	歌尔股份有限公司
3	山东玲珑轮胎股份有限公司	53	奥德集团有限公司
4	南山集团有限公司	54	山东中海化工集团有限公司
5	山东东明石化集团有限公司	55	山东垦利石化集团有限公司
6	日照钢铁控股集团有限公司	56	华盛江泉集团有限公司

2019年山东省民营企业100强名单

排名	企业名称	排名	企业名称
7	万达控股集团有限公司	57	山东齐鲁制药集团有限公司
8	利华益集团股份有限公司	58	道恩集团有限公司
9	中融新大集团有限公司	59	青岛世纪瑞丰集团有限公司
10	华泰集团有限公司	60	东营齐润化工有限公司
11	山东海科化工集团	61	日照兴业集团有限公司
12	青建集团股份公司	62	山东联盟化工集团有限公司
13	山东如意时尚投资控股有限公司	63	山东东方华龙工贸集团有限公司
14	山东京博控股集团有限公司	64	山东海王银河医药有限公司
15	山东金诚石化集团有限公司	65	山东远通汽车贸易集团有限公司
16	永锋集团有限公司	66	山东天保工贸有限公司
17	山东太阳控股集团有限公司	67	山东荣信集团有限公司
18	新风祥控股集团有限责任公司	68	山东潍焦控股集团有限公司
19	天元建设集团有限公司	69	金猴集团有限公司
20	西王集团有限公司	70	山东科瑞控股集团有限公司
21	威高集团有限公司	71	淄博商厦股份有限公司
22	华勤橡胶工业集团有限公司	72	山东金升有色集团有限公司
23	山东渤海实业股份有限公司	73	诸城外贸有限责任公司
24	石横特钢集团有限公司	74	无棣鑫岳化工集团有限公司
25	山东科达集团有限公司	75	金正大生态工程集团股份有限公司

## 2019 年山东省民营企业 100 强名单

排名	企业名称	排名	企业名称
26	山东玉皇化工有限公司	76	山东淄博傅山企业集团有限公司
27	山东金岭集团有限公司	77	潍坊特钢集团有限公司
28	山东汇丰石化集团有限公司	78	山东潍坊百货集团股份有限公司
29	山东创新金属科技有限公司	79	龙大食品集团有限公司
30	滨化集团	80	赛轮集团股份有限公司
31	山东泰山钢铁集团有限公司	81	山东步长制药股份有限公司
32	山东新希望六和集团有限公司	82	潍坊昌大建设集团有限公司
33	山东博汇集团有限公司	83	山东华邦建设集团有限公司
34	东岳氟硅科技集团有限公司	84	浮来春集团股份有限公司
35	山东九羊集团有限公司	85	济南圣泉集团股份有限公司
36	山东清源集团有限公司	86	潍坊恒信建设集团有限公司
37	新华锦集团	87	瑞星集团股份有限公司
38	临沂新程金锣肉制品集团有限公司	88	中坛控股集团有限公司
39	岚桥集团有限公司	89	山东三星集团有限公司
40	富海集团有限公司	90	山东清沂山石化科技有限公司
41	万通海欣控股集团股份有限公司	91	得利斯集团有限公司
42	鲁丽集团有限公司	92	联泓新材料科技股份有限公司
43	山东寿光鲁清石化有限公司	93	东海建设集团有限公司

2019年山东省民营企业100强名单			
排名	企业名称	排名	企业名称
44	东营鲁方金属材料有限公司	94	即发集团有限公司
45	东营方圆有色金属有限公司	95	山东苏宁易购商贸有限公司
46	山东齐成石油化工有限公司	96	山东华通控股集团有限公司
47	香驰控股有限公司	97	隆基集团有限公司
48	淄博齐翔腾达化工股份有限公司	98	荣华建设集团有限公司
49	利群集团股份有限公司	99	鲁南制药集团股份有限公司
50	威海家家悦控股集团股份有限公司	100	路通建设集团股份有限公司

表 1-7 (2) 2019年山东省民营企业100强名单

### 1.7.1 “济青烟”三核领跑山东民企人才需求量

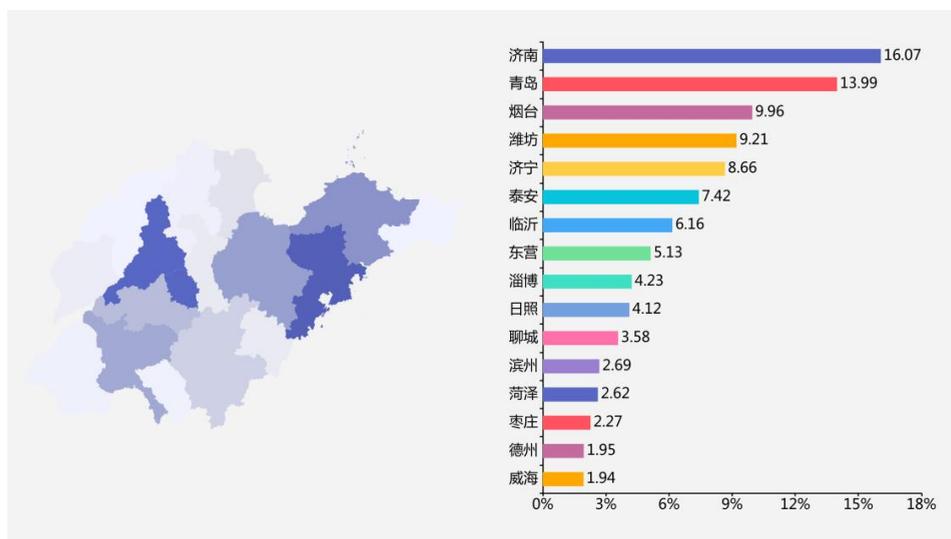


图 1-7-1 2019年山东省就业市场16地市民营企业人才需求量分析

由上图数据分析可知，济南民营企业人才需求量最大，占全省人才需求量比重为 16.07%；青岛紧随其后，民营企业人才需求量占比为 13.99%；烟台排名第三，人才需求量占比为 9.96%；潍坊和济宁分别以 9.21% 和 8.66% 的占比排名第四位和第五位。

2019 年 8 月 26 日，国务院正式印发《中国（山东）自由贸易试验区总体方案》，山东自贸试验区的实施范围为 119.98 平方公里，涵盖济南、青岛、烟台三个片区，自贸区的建设为所在区域提供了良好的创新创业空间。济南核心优势在于省会优势、科创资源优势、高端服务业优势，济南科技创新能力较强，已形成电子信息、生物医药、高端装备制造和现代服务业四大主导产业；青岛的核心优势在于海洋资源和海洋经济优势、与日韩合作优势，青岛海洋资源丰富、海洋科技力量雄厚、海洋产业发达；烟台的核心优势在于先进制造业优势、与日韩合作优势，烟台经济开发区产业基础雄厚，已形成以机械装备制造、电子信息、生物医药、化工新材料、节能环保、智能制造等产业为主的先进制造业基地。同时，烟台与日韩经贸合作具备良好基础，中国（烟台）中韩产业园为创新中韩产业合作模式提供了重要载体。自贸区建设为民营企业发展提供了良好的发展机遇，民营企业的人才需求不断攀升，在“济青烟”三核引领下，力促山东省民营经济高质量发展。

### 1.7.2 济南国企劲头强势，人才需求量独霸榜首

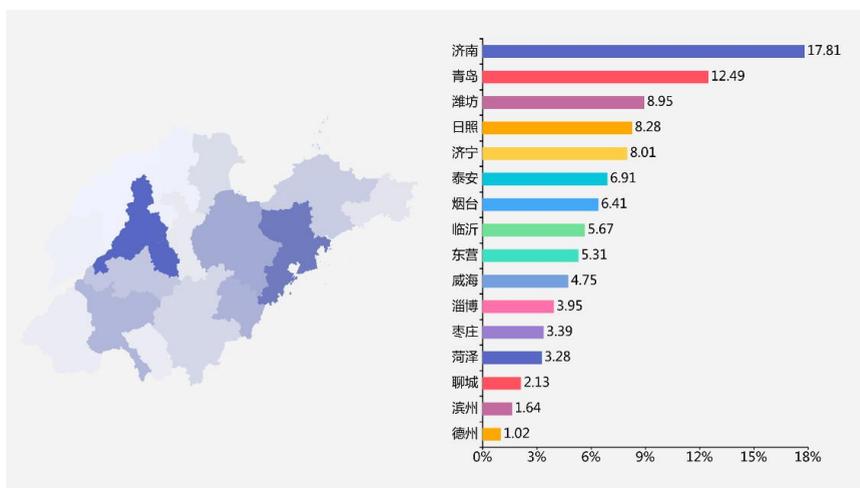


图 1-7-2 2019 年山东省就业市场 16 地市国有企业人才需求量分析

如上图所示，济南国有企业人才需求量全省占比为 17.81%，排名第一；青岛国企以 12.49% 的占比排名第二；潍坊国企人才需求量全省占比 8.95%，位列第三；日照和济宁紧随其后，国有企业人才需求量全省占比分别为 8.28%、8.01%。

山东国企众多，国有经济发达，被人们誉为“大象经济”。山东省国有企业资产占全省企业半壁江山，70% 国有企业资产分布在煤炭、钢铁、汽车、机械制造、基础化工等传统领域，上市国企主要分布在医药生物、计算机、汽车和化工等领域。2018 年山东省属企业经济效益增长显著，实现盈利额首超 600 亿元。济南国有企业占有量全省第一，国有企业在济南经济社会发展中起到了重要的支撑作用，国际金融城、轨道交通、穿黄隧道、国际医学科学中心等省、市级重点项目快速推进。2019 年上半年，济南市属监管企业资产总额首次突破万亿元大关，利税突破百亿元大关；前三季度累计实现营业收入同比增长 10.76%，固定资产投资同比增长 7.22%，资产总额同比增长 13.08%，济南国企通过新旧动能转换，实现新生。在三大国家战略（新旧动能转换综合试验区、中国山东自由贸易试验区、黄河流域生态保护和高质量发展战略）部署下，济南国企迎来了历史的发展机遇期，对人才的需求更是与日俱增。

## 1.8 山东省市场化人才需求量按雇主品牌排名，歌尔股份荣登榜首

排名	雇主品牌	排名	雇主品牌
1	歌尔股份有限公司	26	济宁亿峰网络科技有限公司
2	山东京博控股集团有限公司	27	山东金帝精密机械科技股份有限公司
3	山东泰盈科技有限公司	28	烟台德霖日化科技有限公司
4	南山集团有限公司	29	万声通讯实业有限公司
5	富海集团有限公司	30	山东康华传媒有限公司
6	英轩控股集团有限公司	31	山东善诚企业管理咨询服务有限 公司
7	山东京诺安防技术有限公司	32	济南西科数控设备有限公司
8	日照兴业集团有限公司	33	青岛龙果科技技术有限公司
9	万达控股集团有限公司	34	烟台长济工贸有限公司
10	山东小鸭集团有限责任公司	35	菏泽天华实业控股集团有限公司
11	天元建设集团有限公司	36	潍坊英群环境工程有限公司
12	山东世纪开元电子商务有限公司	37	山东锐房网络科技有限公司
13	青岛三利集团有限公司	38	山东泰森日盛家居科技有限公司
14	山东凤祥股份有限公司	39	山东众业达自动化科技有限公司
15	山东清源集团有限公司	40	济宁新视野科技有限公司
16	山东立派机械集团有限公司	41	山东智远航空科技有限公司
17	山东诚德船舶管理有限公司	42	山东中迅网络传媒有限公司
18	山东浩信集团有限公司	43	济南同创唐朝信息科技有限公司
19	日照中瑞集团	44	山东玉禾田环境发展有限公司

20	万通海欣控股集团股份有限公司	45	山东商动力网络科技有限公司
21	烟台峰润重工机械有限公司	46	山东通佳智能装备有限公司
22	山东神驰化工集团有限公司	47	潍坊原和电子科技有限公司
23	山东奥扬新能源科技股份有限公司	48	山东网掌柜电子商务有限公司
24	济南隆恩经贸有限责任公司	49	万声（威海）信息技术有限公司
25	山东智博威教育科技集团有限公司	50	日照天宁置业有限公司

表 1-8 (1) 2019 年山东省市场化人才需求量按雇主品牌排名（前 50 名）

如上表所示，歌尔股份有限公司作为中国电声行业龙头企业，其人才需求量最高，排名第一；山东京博控股集团有限公司是中国 500 强企业，是一家面向终端和社会提供能源、新材料、三农发展、物流等产品、技术、服务和系统解决方案的现代化集团，其人才需求量位列榜单第二名；山东泰盈科技有限公司作为国内大型 BPO 外包服务商，对人才求贤若渴，其人才需求量排名榜单第三位；南山集团作为一家大型的民营企业，经过 40 多年的艰苦奋斗，已经稳居中国 500 强前列，在本次山东省就业市场雇主品牌人才需求量排名中，位列榜单第四位；榜单的第五位是富海集团，富海集团作为山东石油/化工行业的优质企业，多次入选中国民营企业 500 强榜单。

据中国元件行业协会信息中心发布 2019 年（第 32 届）中国电子元件百强企业榜单显示，歌尔股份有限公司凭借强劲的研发实力，自 2016 年以来连续 4 年夺得研发实力榜单冠军。优秀的人才队伍建设永远都是企业发展的根本动力，人才已经成为当今社会最重要的战略资源，是兴国之本、富民之基、发展之源，是一个国家、一个地方发展的核心竞争力。歌尔股份有限公司进一步实施“人才强企”战略，聚焦新一代电子信息技术和高端装备等战略新兴产业，通过股权、期权、购房优惠等激励措施，整合全球高端人才资源，构建“六国十二地”的全球化研发布局，歌尔对社会各界精英求贤若渴。



# 第 2 章

## 山东省就业市场人才供给

### Chapter 2

---

The supply of talents in Shandong  
Province's employment market

人才是衡量一个国家综合国力的重要指标，综合国力竞争说到底就是人才竞争，谁能培养和吸引更多优秀人才，谁就能在竞争中占据优势。当前我国处于由“人口红利”向“人才红利”的转型期，人才供给的研究将是人力资源行业的重要课题。山东省作为传统人口大省，历来也是人才大省，对山东省就业市场人才数量、性别、年龄及就业意向等方面展开分析，对山东省城市创新发展和促进新旧动能转换工程顺利实施有重要意义。

## 2.1 山东省就业市场人才分析

### 2.1.1 男女比例失衡现象略有缓解，男性人才仍占主导

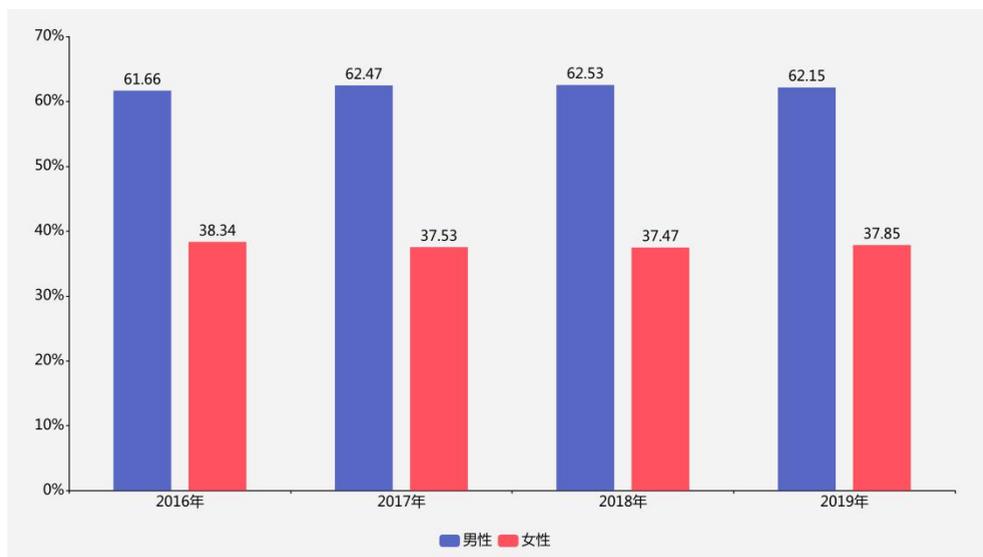


图 2-1-1 2016-2019 年山东省就业市场男女比例分析

据 2016-2019 年山东省就业市场男女占比数据显示，山东省就业市场男女比例约为 6:4，男性连续四年占比超六成。值得注意的是，2019 年就业市场女性数量同比 2018 年上涨 0.38 个百分点，虽然从数值上显示较小，但基于山东省庞大的人口

基数，表现在山东省就业市场上女性人数总量上将比往年有一个大的提升，这将有助于平衡用工方对女性人才的需求。

就业市场的人才性别失衡是中国人口性别失衡的缩影，据2019年国家统计局发布的数据显示，中国大陆人口逼近14亿，从性别结构看，男性人口71351万人，女性人口68187万人，总人口性别比为104.64（以女性为100）。随着全面二孩政策的放开，广大就业市场处在一胎、二胎的孕产期女性无法参与工作、求职，再加之“男主外、女主内”的传统思想导致一部分女性因照顾家庭无法参与就业；不可忽视的是，女性在就业求职、岗位设置、薪酬待遇等方面遭遇不平等对待的现象至今仍然存在。以上多方面原因导致了山东省就业市场男女比例失衡的现象。

人口性别结构与产业结构之间存在复杂的互动影响，人口性别结构既可能对产业结构调整产生正向影响，也可能因性别结构不合理制约产业结构调整；反之产业结构调整也会对人口性别结构产生深刻影响。随着山东新旧动能转换工程稳步开展与产业转型升级，知识和技术密集型产业逐步替代劳动密集型产业，第三产业占比逐年增高，整体社会劳动强度降低，岗位性别歧视将有所弱化，从而提高女性人口的就业率。另一方面，在男女比例严重失调、城市化进程不断加快和居高不下的房价压力影响下，男孩的抚养成为了许多中低产家庭的负担，越来越多的家庭偏向于生养女孩，这将为平衡人口性别结构产生积极影响。

## 2.1.1.1 济、青、烟男女比例相对均衡，枣庄女性求职者不足三成

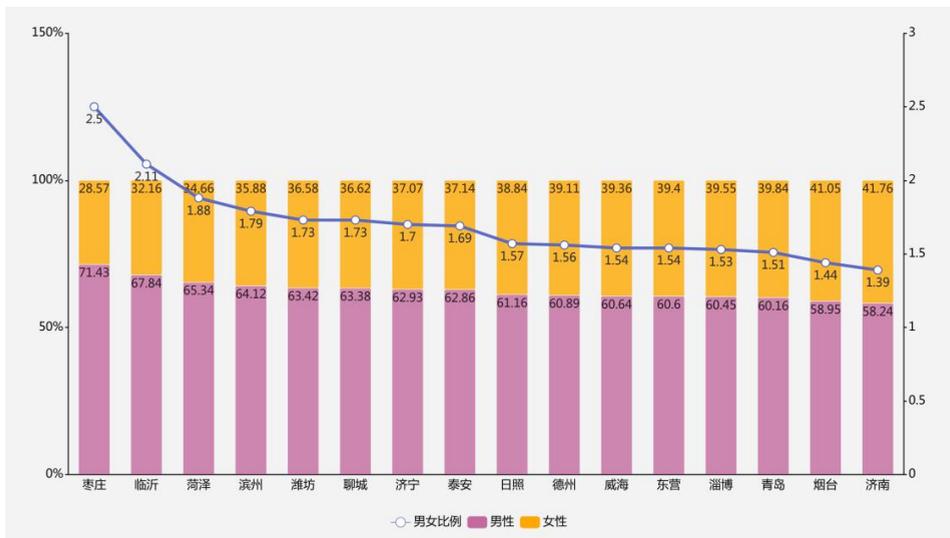


图 2-1-1-1 2019 年山东省就业市场 16 地市男女比例

对比图 2-1-1 与图 2-1-1-1 数据可知，2019 年山东省就业市场男女比例为 62.15:37.8，十六地市中 8 个高于该比值，另有 8 个低于该比值。具体来看，山东省就业市场济南、烟台、青岛三市男女比例相对均衡，枣庄、临沂、菏泽三市男女比例失衡严重，其中枣庄市女性占比不足三成，为山东省就业市场女性占比最低的城市。

女性作为传统的弱势群体，其就业问题一直受到社会广泛关注。由于受生理因素影响，女性的用工成本高于男性，用人单位受传统第一、第二产业用工经验的影响，在招聘时更偏向男性，但是近年来随着第三产业的繁荣发展，女性的就业形势出现好转。第三产业凭借其吸纳就业人口数量大、对信息和科技依赖程度高、整体劳动强度相对较低等特点，为女性提供了广阔的就业空间。据山东省妇儿工委副主任、省妇儿工委办公室主任，省妇联党组书记、主席张惠介绍，山东省越来越多的女性进入到计算机、软件、通讯、金融等高新技术行业，第三产业成为吸纳山东女性就业的重要渠道。根据 2019 年上半年山东省经济社会发展情况来看，济南、青岛第三产业占当地 GDP 比重较高，分别为 58.9%、57.2%；枣庄、菏泽第三产业占

当地 GDP 比重较低，分别为 42.6%、40.1%。综合来看，就业市场女性比例与当地城市发展水平、第三产业占比呈正相关关系。随着山东 16 地市新旧动能转换工程的全面加速发展，各地市都将第三产业的发展作为重点目标，这将为女性就业提供大量岗位，从而平衡职场男女占比，改善职场性别结构。

### 2.1.2 35 岁以下求职者近八成，青年人才为就业市场主力军

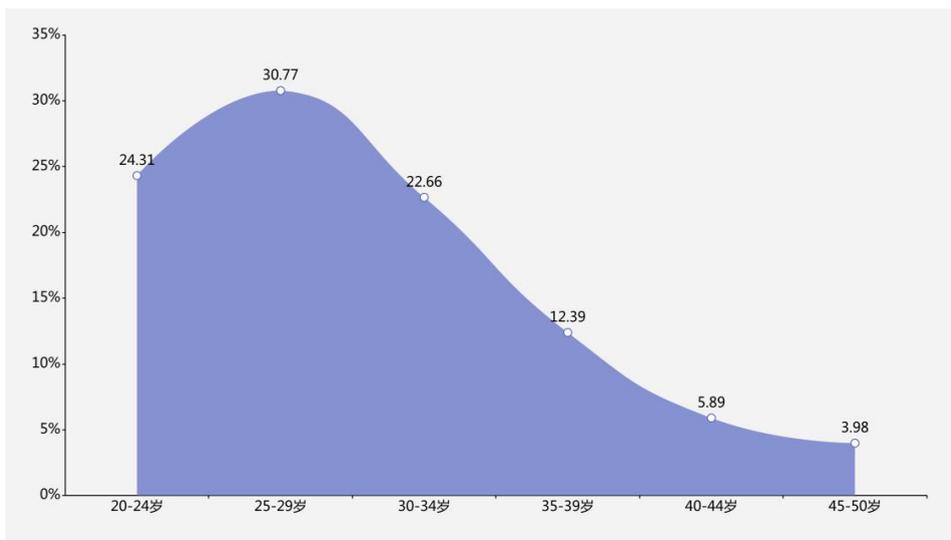


图 2-1-2 2019 年山东省就业市场年龄段分布

根据 2019 年山东省就业市场求职者年龄段分布图所示，求职者年龄主要集中在 20-34 岁之间，数量占比近八成，青年人才为就业市场主力军，这为山东省经济发展提供了充足的新鲜血液。值得注意的是，求职者数量在 35 岁之后出现断崖式下跌，35-50 岁求职者仅占 22.26%。

30 岁之前的年龄段是一个人职业发展的探索期，这个年龄段的求职者往往刚从高等院校毕业踏入职场或是初入职场几年时间，还处于职业生涯的探索阶段，敢于尝试不同的岗位和工作，为自己积累经验、赚取能力，求职行为表现活跃。30-35 岁是一个人职业发展的定位期，作为刚过而立之年的职场人，在这个年龄往往已经有了自己的家庭，面对家庭责任与对未来人生的思考，如何运用 30 岁之前的积累

发掘自身核心竞争力并为未来人生做出决定便显得尤为重要，该阶段求职者的求职行为大多具有明确的目的性并准备为之长期奋斗。综上所述，35岁以下求职者基于自身内驱力及环境外驱力推动，求职意愿强烈，求职行为活跃。

### 2.1.3 就业市场求职者逾四成未婚，同比去年略有增长



图 2-1-3 2019 年山东省就业市场求职者婚姻状况分析

2019年山东省就业市场求职者未婚率为43.55%，已婚率为56.45%，未婚率同比2018年略有增长。

未婚率居高不下的现象并非山东独有，据民政部“2019年3季度各省社会服务统计数据”显示，2019年前3季度，全国登记结婚人数713.80万对，同比下降6.78%，结婚率创十年新低。未婚率居高不下，既有内因也有外因。随着人们受教育程度的普遍提高，从高校毕业迈入职场便已超过适婚年龄，这在一定程度上拉高了平均结婚年龄；其次当前社会环境对于不结婚或者推迟结婚的现象比较宽容，据团中央青年之声发布的《当代青年群体婚恋观调查报告》显示，有约40%的女性和20%的男性倾向于不结婚，认为“单身也很幸福”、“婚姻会让人失去自由”；还有约11%的人决定结婚的原因是外界因素：“不想被人觉得奇怪”。另外，当代职

场青年工作压力大、时间少、社交缺乏等多种因素也是造成职场人未婚率居高不下的客观原因。

### 2.1.3.1 山东就业市场 16 地市未婚率排名，青岛一骑绝尘

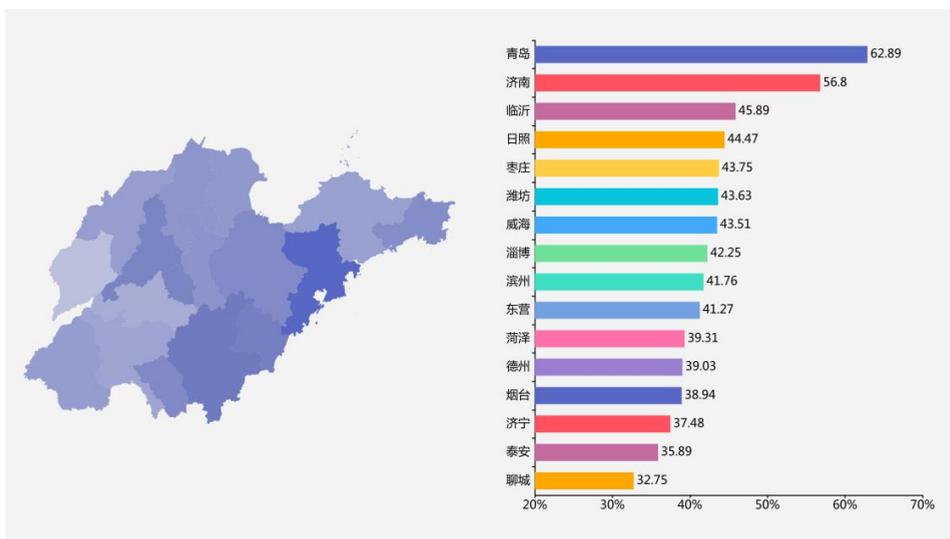


图 2-1-3-1 2019 年山东省就业市场 16 地市未婚率排名

从 2019 年山东就业市场 16 地市未婚率排名来看，青岛未婚率为 62.89% 排名第一，济南未婚率为 56.8%，排名第二，济南青岛未婚率远超其他城市；聊城未婚率全省最低，仅为 32.75%。

据经济之声《央广财经评论》报道，五成被调查者表示因为“没房没经济基础”而未婚。青岛作为山东省双子星城市之一，多年以来房价水平居高不下，据安居客最新数据显示，2019 年 12 月青岛房产均价为 16386 元/平，崂山区、市南区均价更是高达 38610 元/平、32087 元/平，远高于省内其他地市。飞涨的房价与较高的消费水平加大了适婚人群的结婚成本，成为青岛未婚率居高不下的主要原因。

近年来，高未婚率催生的“单身经济”成了消费新势力，从单身公寓到宠物经济、小家电、一人食，再到定制游，适合单身消费的商业业态正在崛起，挖掘“单身经济”趋势下的经济潜力成为新兴市场风口。

### 2.1.4 就业市场高学历人才占比稳步上升

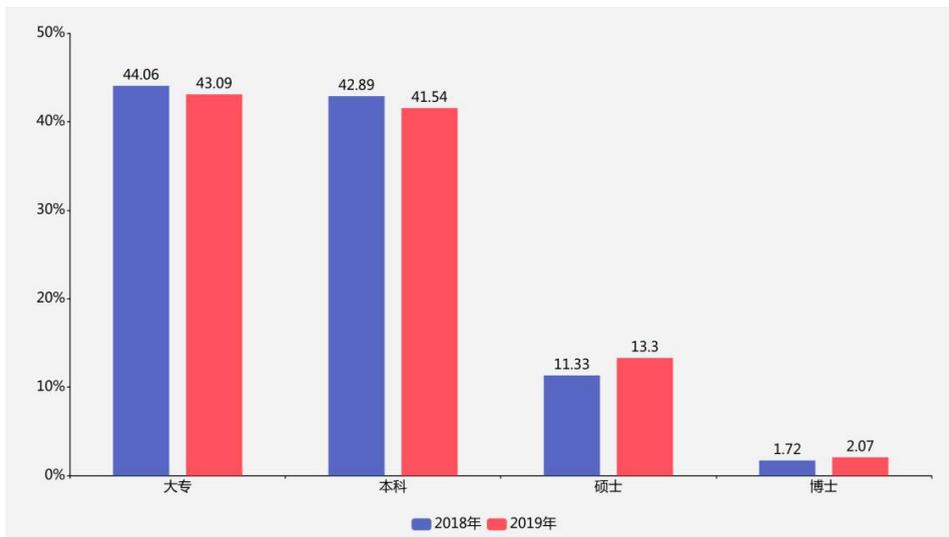


图 2-1-4 (1) 2018-2019 年山东省就业市场人才学历分布

如上图数据显示，2019 年山东省就业市场人才学历以大专学历和本科学历为主，二者共占 84.63%；硕士和博士分别占 13.3%、2.07%，同比 2018 年分别提高 1.97 个百分点和 0.35 个百分点。

随着社会的发展，普通本科毕业生人数连年增加，求职竞争激烈，而且就业市场上很多岗位门槛持续提高，如互联网技术 AI 开发岗位已有超 50% 要求拥有硕士学历，普通本科学历已经难以达到用人单位的要求，考研深造提升就业竞争力成了很多毕业生的选择。据报道 2020 年全国考研报名人数达到 341 万，而山东考研报名人数约 30 万人，全国每 11 个考研大学生中，就有 1 个山东考生，山东省庞大的研究生群体为山东提供了充足的高学历人才储备。

当前，山东经济正处于新旧动能转换的关键时期，未来将聚焦发展十大产业，即高端装备制造、高端化工、信息产业、能源原材料、海洋经济、现代农业、文化产业、医养健康、旅游产业、现代金融，构建全省新动能的主要载体和主导力量。新旧动能转换对智力支撑提出了新的要求，专业技术人才、技能人才、研发人才、

管理人才等需求巨大,这对以硕士、博士为代表的高学历人才产生了巨大的吸引力。

#### 2.1.4.1 头部优势凸显,济青高层次人才储备量领跑全省

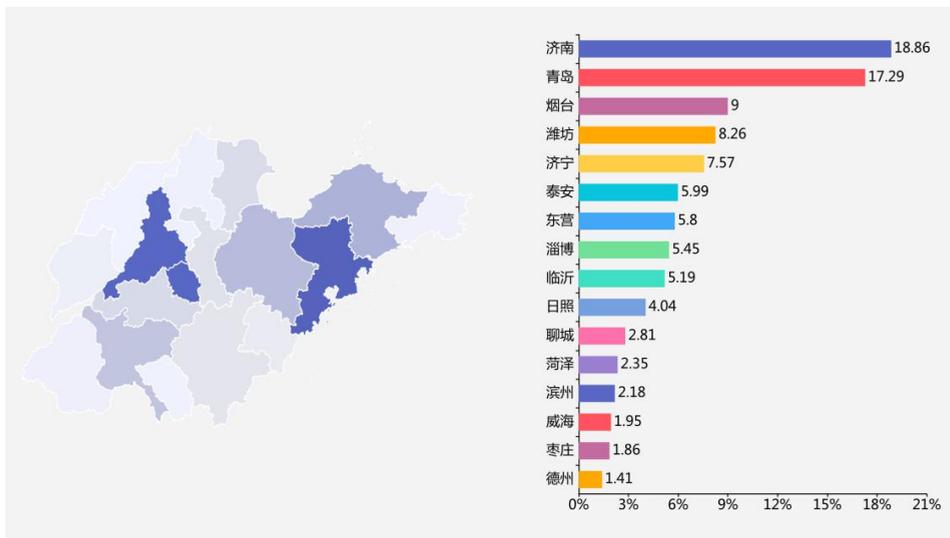


图 2-1-4-1 2019 年山东省就业市场硕士及以上学历人才地域分布

通过 2019 年山东就业市场高学历人才地域分布数据来看,济南、青岛高学历人才储备最足,占比分别为 18.86%、17.29%,头部优势凸显。

近年来,济南市大力实施人才引领发展战略,深化人才发展体制机制改革,全面加强各类人才的引进、培养和使用工作,紧扣十大千亿级产业发展需求,围绕产业链布局人才链,实施顶尖人才集聚工程,提出泉城“5150”引才倍增计划、泉城产业领军人才支持计划等重点人才工程,实现人才发展与经济社会发展的叠加效应,最大限度释放人才“红利”。创新“专员服务”模式,出台了济南市高层次人才精准服务体系建设实施细则,以绿色通道、服务专员、服务窗口和服务金卡为重点,为高层次人才提供“一对一”“精准式”“链条式”服务。住房补贴方面,对符合条件的重点高层次人才,结合业绩评价层次,可按照三选一方式,享受最高 100 万元的购房补贴、最长 5 年的租赁住房补贴、最长免租 5 年的人才公寓,并享受本地居民同等购房政策。符合购房条件的全日制博士、硕士研究生家庭在济购买首套住房,可分别享受 15 万、10 万的一次性购房安居补贴。济南在营造创新创业环境方

面做得努力，为高层次人才留存济南发挥了重要作用，而高层次人才作为智力资源，也将为济南发展十大千亿级产业、转化科技成果、壮大新动能等方面提供人才支撑。

青岛作为山东省唯一的新一线城市，其发展实力和发展决心有目共睹，对于人才抢夺，青岛也提出了“百万人才集聚工程”“创新创业激励工程”等多个涵盖了引才、育才、助才、成才、留才各个方面的系统工程，堪称青岛有史以来含金量最高、创新突破最大的人才政策。“对全职引进、自主培养的顶尖人才给予 500 万元安家费”、“遴选 2—3 名有望当选院士的高端人才，每年最高给予 50 万元经费补助”、“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。”通过这些在全省乃至全国领先的政策支持、补贴，青岛留才能力不断加强。

### 2.1.5 资深人士与职场小白同场竞技，3 年以下工作经验者求职行为最活跃

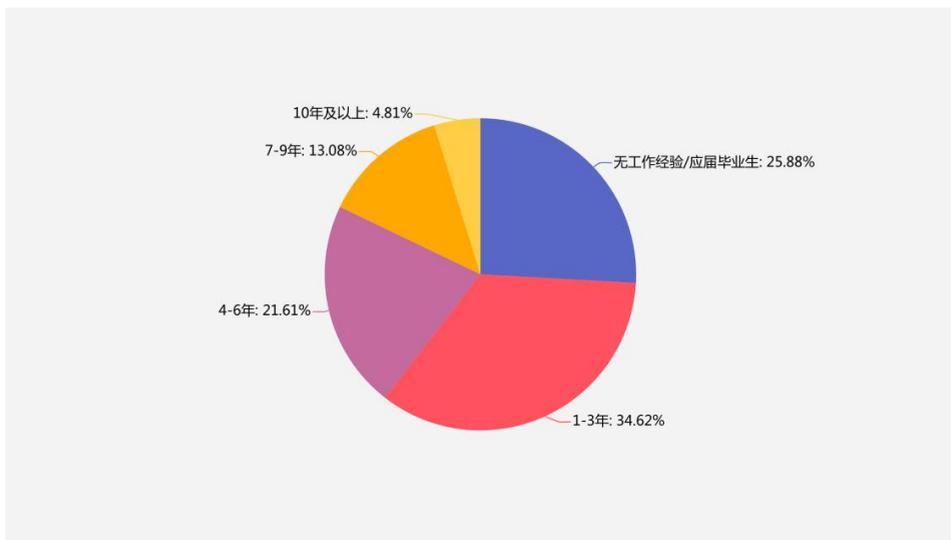


图 2-1-5 2019 年山东省就业市场求职者工作经验分布图

2019 年山东省就业市场有 25.88% 的求职者无工作经验或属于应届毕业生，34.62% 具有 1-3 年工作经验，21.61% 具有 4-6 年工作经验，13.08% 具有 7-9 年工作

经验，具有10年及以上工作经验者只占4.81%。

根据上图数据分析，山东就业市场74.12%的求职者有工作经验，工作经验在1-3年的职场人士求职行为最为活跃。近年来，“先就业后择业”的求职观念导致部分求职者在入职后发现专业不对口、工作难度大、无法施展自身所学，于是跳槽便成了一个重新选择的机会；其次跳槽是职场人升职、涨薪的快速捷径，1-3年工作经验的求职者一般为基层员工，在原单位升职涨薪难度较大，而跳槽到其他公司不失为升职涨薪的一条快速捷径。

另一方面，企业也喜欢有工作经验的求职者加入公司，这部分求职者进入新的公司可以迅速展开工作，节省培训成本；而且1-3年工作经验的求职者受原单位企业文化、价值观的影响尚在可控范围内，可塑性强，对新工作也更加有针对性、目的性，因此受到广大公司的青睐，为这部分人群创造了更多的跳槽机遇。

### 2.1.6 就业市场基层管理者求职行为活跃

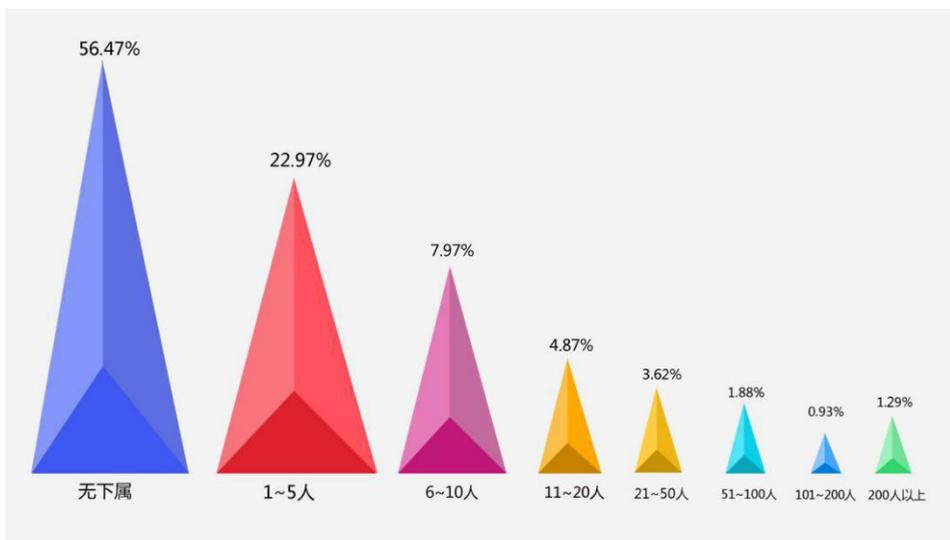


图 2-1-6 2019 年山东省就业市场求职者下属人数分析

根据2019年山东省就业市场求职者下属人数分析图可知，山东就业市场中求职者56.47%为无下属的基层员工，是山东就业市场求职行为最活跃群体；拥有1-5

名下属的求职者占 22.97%；拥有 6-10 名下属的求职者占 7.97%；拥有 11 人以上下属人数的求职者占 12.59%，该部分人群一般为企业的中高层管理者。值得注意的是，在整个山东省就业市场中，属于管理层的求职者共占 43.53%，基层管理者（10 人以下）共占 30.94%，比例相对较高。

基层管理人员，又被称为一线管理人员，主要职责是在生产经营中直接指挥和监督基层员工，保证完成上级下达的各项计划和指令。山东省经济长期以来保持快速发展势头，企业基数庞大、新创企业众多，基于业务发展的需求，企业对管理人才需求迫切，进而在就业市场中释放出众多高薪管理岗位，对基层管理人员形成较大吸引力；其次，在追求“职业发展”的目标驱使下，基层管理人员往往通过跳槽谋求更好的职业发展空间和自身价值实现，以获得更高薪酬与自身价值实现，因此，就业市场上基层管理者求职行为活跃。基层管理人员的流动，将有利于传播交流不同公司的生产、管理经验，有利于释放人才活力、优化人才配置，提升整体就业市场活力。

### 2.1.7 就业市场求职者小语种能力分析，具备日韩语言能力者超六成

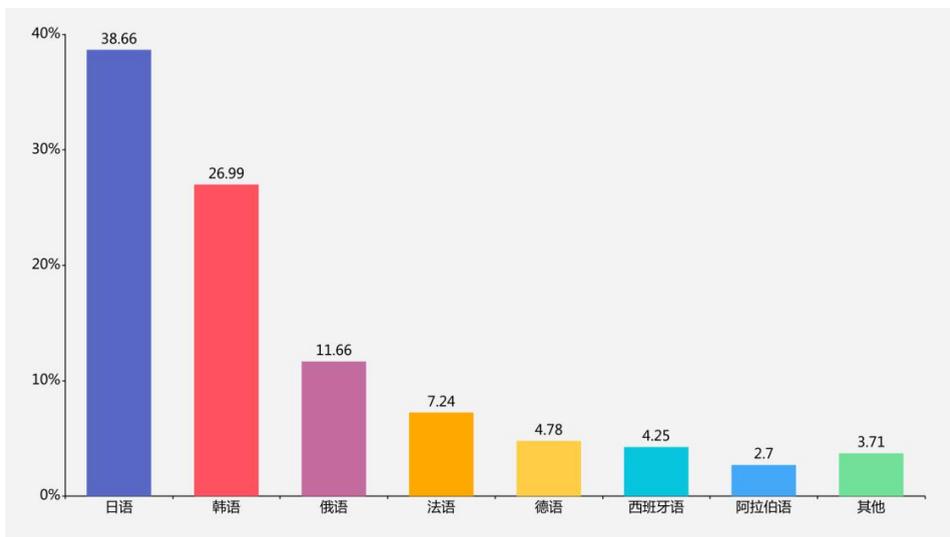


图 2-1-7 山东省就业市场求职者语言能力分析（小语种）

根据上图就业市场求职者语言能力分析（小语种）来看，具备日语能力的求职者占 38.66%，具备韩语能力的求职者占 26.99%，二者共占 65.65%；俄语、法语、德语、西班牙语、阿拉伯语排在日语、韩语之后。

日语、韩语与汉语的语法习惯类似，学习难度相对较低，俄语与法语的词形与英语相似，并相较英语轻松，学习周期也相对不长，因此这四种语种的学习者众多；其次，小语种人才在山东就业独具优势，就业率居高不下。日本、韩国、俄罗斯作为中国的邻国，与我国有着频繁的经济文化沟通，山东省作为北方重要的沿海省份，与日本、韩国、俄罗斯地理位置相对较近，进出口贸易繁荣，创造出大批就业岗位，吸引了大量小语种人才前来就业求职。

随着中国提出的“一带一路”倡议不断推进，中国与“一带一路”沿线国家的国际合作不断加强，除了会英语之外，还能熟练运用其他小语种的人才缺口日益增大，小语种人才需求呈井喷态势，可以预见的是，在未来选择一门小语种作为第二语言，将会在求职时极大地提升自身竞争力。山东省小语种人才，也需要将自身发展与当下产能转型、对外贸易升级的浪潮相结合，充分发挥自身核心优势，以取得更好的发展。

## 2.2 山东省就业市场求职者就业意向分析

求职者就业意向是指求职者根据个人的爱好和能力，对自己进行职业规划，明确自己所要从事的职业，从而有针对性的去寻找的合适工作。就业意向的确定属于典型的自我认知问题，第一步是要发掘自己的性格、兴趣、能力、价值观，也就是俗称的知己；在知己的基础上，要对自己求职的岗位、企业、行业、所在城市等有一定的相应了解，如：岗位具体工作内容、企业背景、行业发展状况等等，也就是俗称的知彼；在知己知彼的基础之上，从而做出自己的求职决策，也就是就业意向的确定。

### 2.2.1 省内“一线城市”同比受冷落，求职者争做“小镇青年”

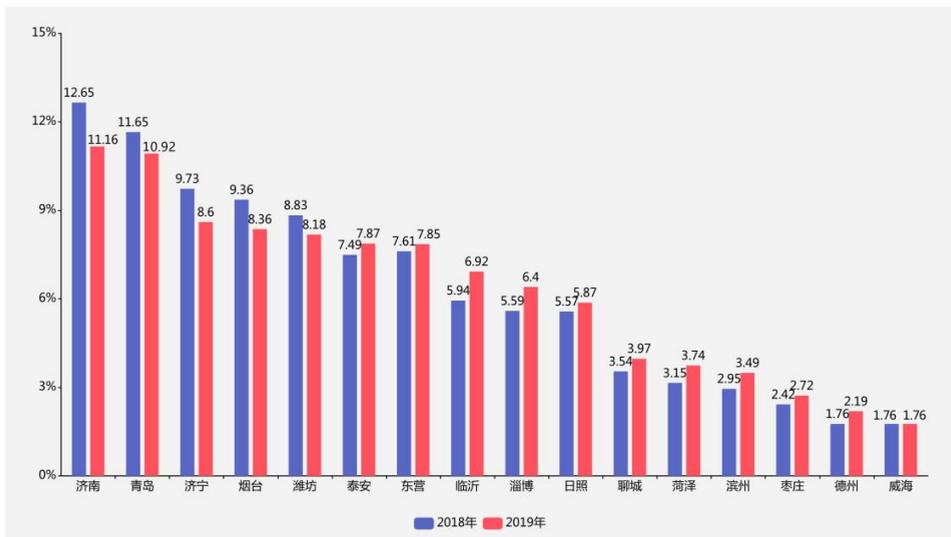


图 2-2-1 2018-2019 年山东省就业市场求职者就业意向城市分析

2019 年山东省就业市场求职者意向城市占比从高到低总体分为三档，第一档是济南和青岛，占比分别为 11.16% 和 10.92%；第二档是济宁、烟台、潍坊、泰安、东营、临沂、淄博、日照，求职者青睐度在 6%—8% 之间；第三档是聊城、菏泽、滨州、枣庄、德州、威海 6 市，青睐度在 4% 以下。

济南和青岛作为山东的双子星城市，汇集了山东省经济、教育、交通资源，城市发展水平高，基础设施配套完善，产业群集中，拥有更多的发展机会，相比省内其他城市优势巨大。

值得注意的是，济南、青岛、济宁、烟台、潍坊五个城市虽然处在 2019 年山东省就业市场求职者青睐度前五的位置，但相比 2018 年青睐度均有所下降，而其余 11 个城市，除威海与 2018 年持平外，其他 10 个地市均有所上涨。相对济青烟等省内头部城市工作节奏紧张、生活压力大，生活在省内次级城市的求职者有一份稳定体面的工作，收入不一定很高，却无需为高额的房贷和昂贵的物价而犯愁，可自由支配财产，消费力与头部城市白领们相差无几，他们的职场工作环境相对轻松，拥有更多的闲暇时间。所以相较于紧张而局促的头部城市，越来越多的求职者喜欢

回到次级城市享受相对轻松的工作与生活节奏。

### 2.2.1.1 强省会优势凸显，济南成高学历求职者首选城市

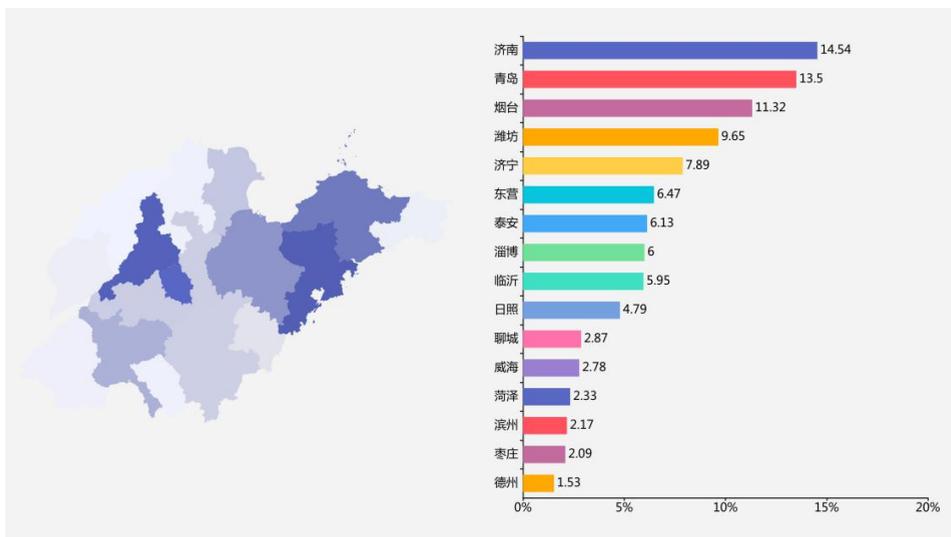


图 2-2-1-1 2019 年山东省就业市场硕士及以上学历求职者就业意向城市排名

根据上图 2019 年山东省就业市场硕士及以上学历求职者就业意向城市排名可知，山东省就业市场高学历求职者就业意向城市首选济南（14.54%），其次为青岛（13.5%）。

顶端、优质的人才，带给城市的是更高水平的发展，而高质量的城市发展，自然也需要高质量的顶尖人才参与建设。高端人才带来新技术，激发新产业，催生新经济，从而提升城市品质，引来更多的人才入驻，最终将会形成人才兴旺、经济繁荣的良好局面。

为牢固树立人才引领发展的战略地位，积极适应新旧动能转换和高质量发展对人才的需求，建设省会人才集聚新高地，在继“人才新政 30 条”“高校 20 条”等政策之后，济南市于 2019 年 9 月 2 日出台《关于支持人才创新创业发展的若干政策》（简称“济南 19 条”），堪称济南史上最大力度人才新政。这 19 条措施以“具体、细致、操作性强”为标签。比如聚焦十大千亿级产业、新旧动能转换等重点领域，“济南 19 条”前所未有的将全市发展机遇项目化、指标化、清单化，发布“选择济南”清单；再比如“济南 19 条”提出动态掌握山东籍、济南籍优秀人才在全球

全国分布情况，实现定向化、精准化人才吸引；落实博士、硕士提供 15 万、10 万元的安家费政策等。多重政策组合实施，为高学历人才来济铺平了道路。

2019 年山东省就业市场硕士及以上学历求职者就业意向城市排名中，青岛和济南仅相差 1.04 个百分点。进入 2019 年以来，青岛以平台思维打造“全链条”人才集聚平台，在人才集聚的“质”和“量”寻求突破，上演“抢人”与“留人”的加速度赛跑。在优化人才发展环境方面，青岛在全国率先组建人才创新创业生态联盟。青岛在招才引智上也向深圳学习，尤其是理念、观念方面，如今，“来了就是青岛人”被青岛市主要领导在多个重要场合提及。另外，针对年轻人普遍反映的青岛住房成本高的问题，青岛实施了青年人才“留青行动”，为符合条件的博士、硕士提供 15 万、10 万元的安家费，对高学历人才吸引力大大增强。

### 2.2.2 机械/设备/重工领衔，历数求职者心目中十大“真香”行业

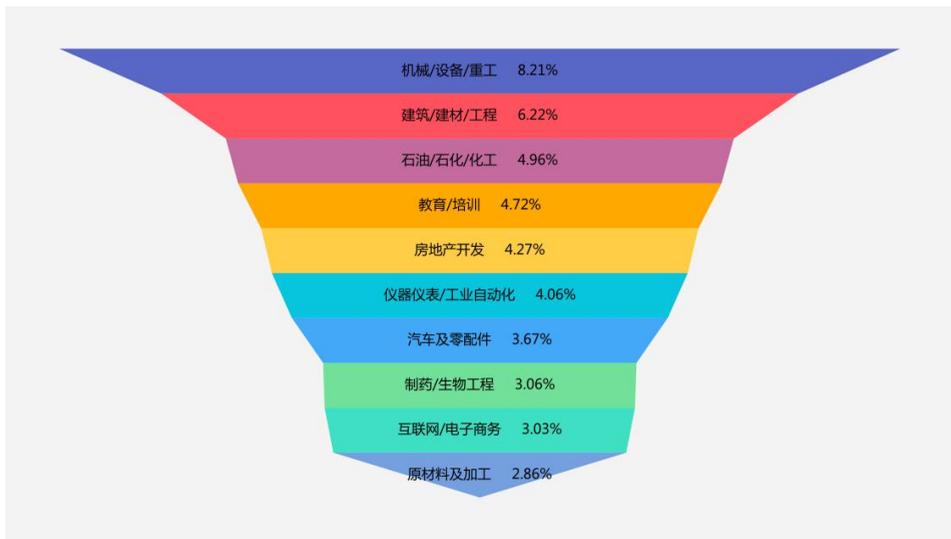


图 2-2-2 山东省就业市场求职者就业意向行业排名（前十）

根据山东省就业市场求职者意向行业分析，机械/设备/重工、建筑/建材/工程、石油/石化/化工三个行业位列求职者意向行业前三，教育/培训、房地产开发、仪器仪表/工业自动化、汽车及零配件四个行业紧随其后，同时制药/生物工程、互联

网/电子商务、原材料及加工三个行业进入前十行列。

求职者青睐行业前十中，第二产业相关行业占8个，第三产业相关行业仅占2个。这与山东省长期以来以第二产业为主的产业结构有关，山东省工业发达，工业总产值及工业增加值居中国各省前三位，特别是一些大型企业较多，号称“群象经济”，求职者受长期以来的大环境影响，在择业时会优先考虑该类行业。

自2018年山东全面展开新旧动能转换重大工程后，山东省各领域加快培育新动能、改造升级旧动能、促进新旧动能混合提升，推进一二三产业协同发展、融合发展，山东省就业市场求职者对传统行业保持高青睐度，将为新旧动能转换提供有力的人才支撑和保障。

### 2.2.2.1 高学历人才意向行业排名，学术/科研行业拔得头筹



图 2-2-2-1 山东就业市场硕士以上学历求职者就业意向行业排名（前十）

对比图 2-2-2 与图 2-2-2-1 可以发现，高学历人才青睐行业与就业市场求职者整体就业意向行业排名有较大差异，除却教育/培训、石油/石化/化工、制药/生物工程、机械/设备/重工、建筑/建材/工程 5 个行业外，学术/科研、环保、检验/检测/认证、新能源、政府/公共事业/非营利机构 5 个行业进入高学历人才青睐行业前十。

以硕博为主的高学历人才相对于本科及本科以下人才，经受过更多高精尖技术/学术/科研教育，有相对丰富的科研项目经验，自身学术/科研能力得到锻炼提高；另一方面，高学历人才基于自身相对较高的专业水平，也更愿从事科研岗位，发挥自身专业特长，从业内驱动力强。

近年来山东省科技经费投入一直保持在全国前列的位置，在学术科技领域实行“放管服”改革，针对科研人员的收入实施按贡献分配政策，科研经费的管理日益精细化、科学化，充分调动了科研人员的积极性，科技创新成果丰硕，科技成果转化率高。在多种政策的保障及高薪酬的刺激下，学术/科研、环保、检验/检测/认证、新能源等对科研能力要求高的行业吸引力大大增强。

### 2.2.3 求职者就业意向岗位排名，文职类岗位获求职者偏爱

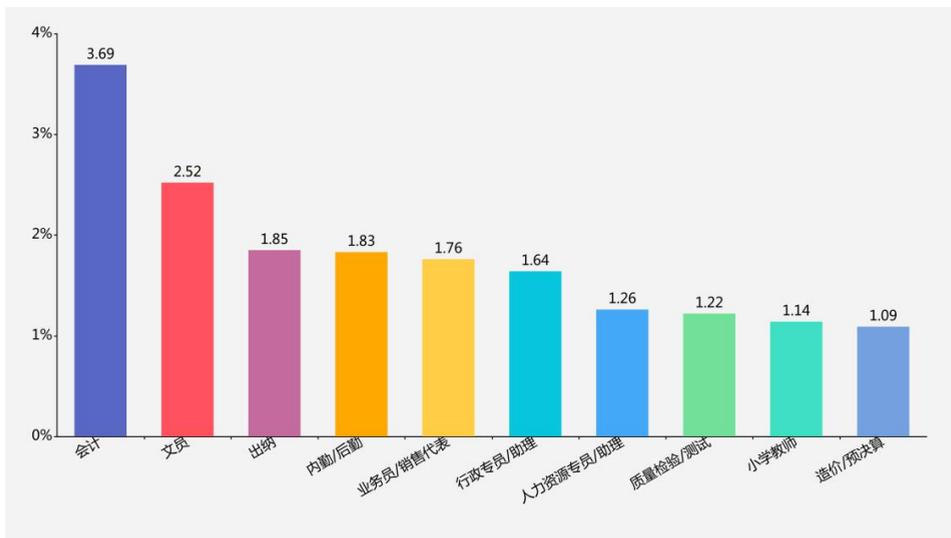


图 2-2-3 2019 年山东省就业市场求职者就业意向岗位排名（前十）

如上图所示，2019 年山东省就业市场求职者就业意向岗位排名前 10 中有 6 个属于传统办公室文职类岗位，包括会计、文员、出纳、内勤/后勤、行政专员/助理、人力资源专员/助理，另外质量检验/测试、小学教师、造价/预决算三个岗位也属于偏文职类岗位。综合来看，求职者意向岗位前 10 中有 9 个属于文职类或偏文职

类岗位。

文职类岗位工作稳定、体面、工作内容相对简单、压力较小，属于中国传统意义上的“好工作”，因此吸引了求职者的青睐。但是，求职者对文职岗位的普遍性青睐，一定程度上反映出了求职者选择岗位时的盲从心理，在求职中不考虑自己的兴趣、专业特点，盲目听从或跟随别人的意见以及盲目寻求热门职业的心理倾向，将不利于求职者的职业生涯发展。另一方面，文职类岗位虽然是传统意义上体面轻松的好工作，但专业性不高，薪酬较低，无法培育自身核心竞争力，容易被新人替代，且再就业择业面窄，转岗难度较大，因此建议求职者转变自身择业就业观念，选择与自身专业相匹配、能在岗位上发挥自身专业优势、培养自身核心竞争力的岗位。

### 2.2.3.1 男性重业务，女性爱文职，男女青睐岗位大不相同

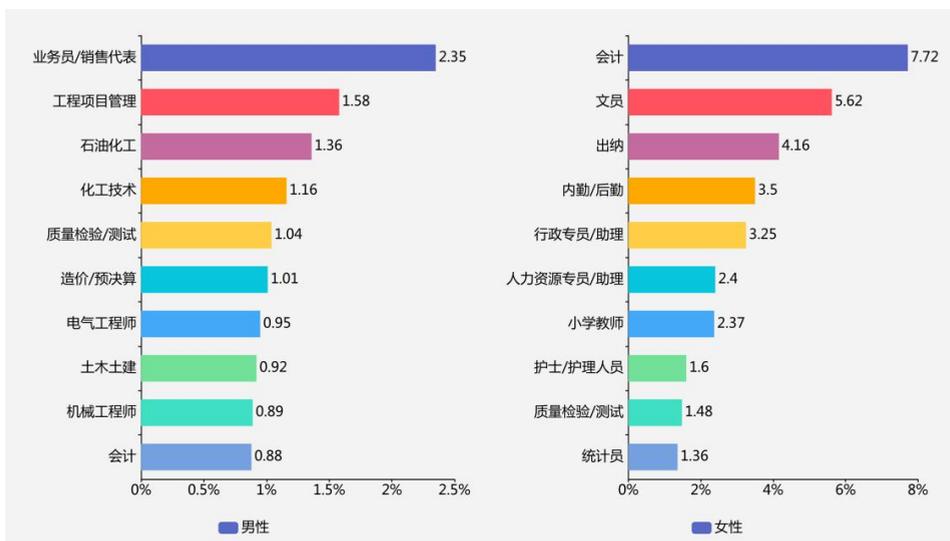


图 2-2-3-1 2019 年山东省男/女求职者就业意向岗位排名（前十）

将山东省男女性求职者就业意向分开分析，男性更偏向技术、销售等工作强度大、技能要求高的岗位；而女性相对更青睐会计、文员、行政等工作强度一般，薪资中等的文职类岗位。近两年，虽然越来越多的女性向高级技术、产品、管理等岗位涌入，但大部分高薪岗位中，男女比例关系依然呈现明显失衡状态。

男性在传统的社会分工中要承担更多的压力和责任，比如婚前买房买车、婚后

赚钱养家等，因此男性在岗位选择上更青睐于能给自己带来更多收益的技术、销售等工作强度大的岗位。

女性需要在家庭中比男性付出更多的精力和时间，据 2018 年国家统计局对全国居民时间利用的调查显示，男性家务劳动及照料孩子的平均时间是 62 分钟，而女性则为 179 分钟；同时，女性性格特点以细心、谨慎、认真、亲和力强等为主，这些因素都促使女性在求职时更青睐轻松、稳定的文职类岗位。

### 2.2.3.2 硕博人才意向岗位揭秘，高学历人才偏爱研究型岗位

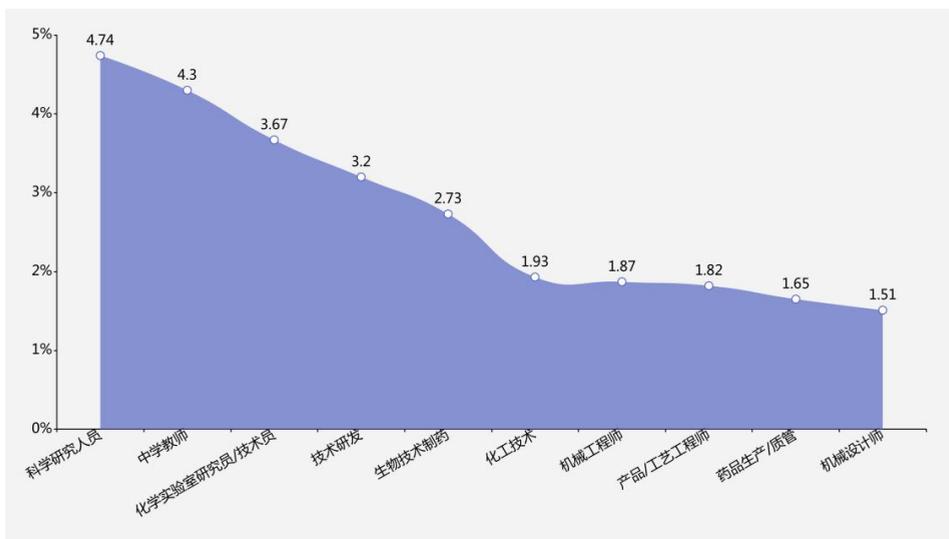


图 2-2-3-2 2019 年山东省硕士以上学历求职者就业意向岗位排名（前十）

通过上图分析，高学历人才意向岗位前 10 中有 9 个属于研究型/技术型岗位，如研究员、技术研发、工程师、设计师等，而中学教师这一岗位异军突起，高居求职者意向岗位第二名的位置。

技术型人才的合理运用和培养是人力资源优化配置的具体体现，同时也是企业核心竞争力的一个重要组成部分，在经济社会发展中具有基础性、战略性、决定性作用。高学历人才对研究型/技术型岗位的青睞，既反映出高学历人才对此类岗位的认可度较高、自身从业内驱动力强，也反映出山东省在科研、技术等领域的持续投入已见成效，政府、企业、高校、科研机构联手发力创造出大批专业对口岗位，对

高学历人才吸引力大大增强。

2019年11月，华中师范大学2020年第一轮教师招聘，9名拟录取者全部为硕士以上学历（含硕士），其中有6位是来自于清华大学与北京大学的硕士与博士毕业生，“高学历人才爱当老师”这一话题一时引起舆论热议。为什么会出现这种现象呢？

首先，教师这一岗位自古以来便受人尊敬、地位高尚，有着工作稳定、待遇优良、假期充足、成就感足、不荒废知识等求职者青睐的优点；而且面向高层次人才招聘的教师岗位薪酬十分可观，据报道2019年5月深圳盐田区赴北京招聘教师，税前年薪约为硕士32万元、博士33万元，此外还有博士每人3万元，硕士每人2.5万元的到岗奖励经费等，部分中学在招聘待遇中还提及将为教师解决深圳市户口、住房等问题。另外，近年以来我国在线教育蓬勃发展，2019年3月，《政府工作报告》明确提出发展“互联网+教育”，促进优质资源共享。据《中国互联网络发展状况统计报告》显示，我国在线教育用户规模达2.32亿，手机在线教育用户占手机网民比重超20%，新东方、学而思、抖音、快手、bilibili等互联网品牌进军在线教育行业，催生出大量高薪岗位，形成了对人才的吸引涡流。

### 2.2.4 民企“颜值”受求职者追捧，获半数以上求职者青睐

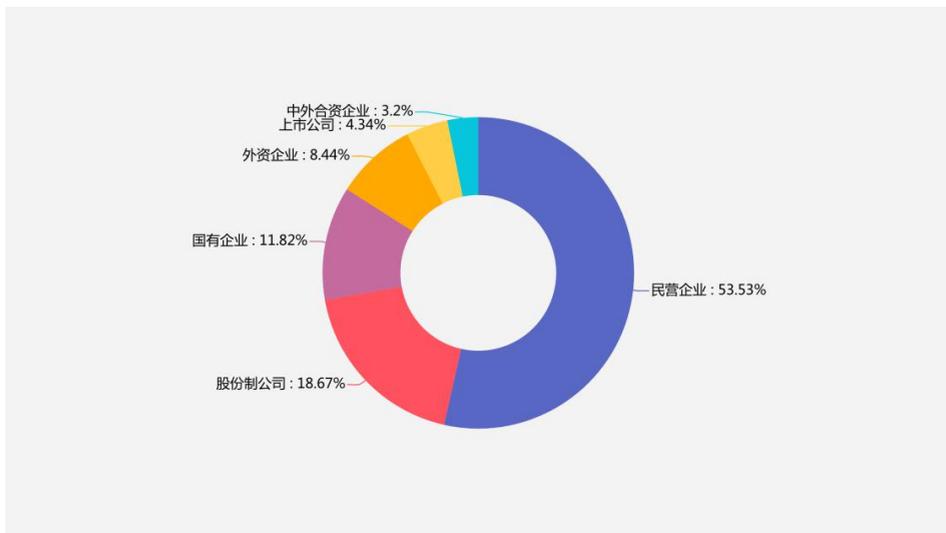


图 2-2-4 山东省求职者就业意向企业性质分析

如上图数据显示，民营企业最受求职者青睐，占比为 53.53%；股份制公司位居第二，获得 18.67%求职者青睐；国有企业仅排在第三位，占比为 11.82%。

目前，民营经济已占据山东“半壁江山”，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 90%以上。民营企业体量巨大、发展迅猛，为山东省就业市场提供大量岗位供给，是吸纳人才的主力蓄水池。另一方面，民营企业紧跟市场应变快、充满创新和活力；讲究实效，注重员工的业务能力，晋升空间灵活发展空间大；门槛相对较低，对学历、学校、专业等“硬件”看得相对较淡。从长远来看，越来越多的人才愿意选择民营企业，也将为民营企业的发展赋予新动能，助推民企进一步创新提效，提升民营经济的规模和质量。

### 2.2.5 求职者青睐企业规模呈两极分化现象,大小企业吸引力势均力敌

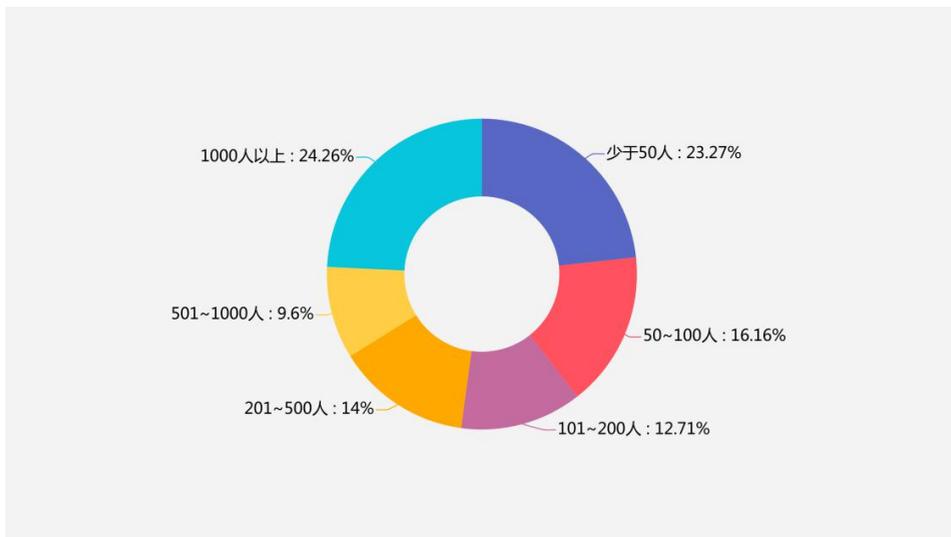


图 2-2-5 2019 年山东省就业市场求职者就业意向企业规模分析

根据 2019 年山东省就业市场求职者就业意向企业规模分析，求职者青睐企业规模呈两极分化态势，24.26%的求职者青睐 1000 人以上的大型企业，23.27%的求职者青睐 50 人以下的小微企业。

1000 人以上的大企业，规章制度规范严谨，福利待遇完善，工作稳定，技术储备丰富，有利于求职者的学习与积累，历来受到求职者关注；50 人以下的小微企业规章制度相对灵活、变通性强，涨薪速度快，晋升机会多，人际关系简单，近年来越来越受到求职者青睐。

据山东省市场监管局提供的信息表明，截至 2019 年 11 月底山东省实有小微企业 264.6 万户（不含个体工商户），数量居全国第三位（列广东、江苏之后）；小微企业实有注册资本（金）达到 17.2 万亿元。山东省小微企业的高度发展增强了山东经济活力，为就业市场提供了广泛的就业岗位，解决了大量人才的就业难题；另一方面求职者对小微企业的高度青睐也将为小微企业提供较为充足的人才与智力支撑，解决小微企业现在面临的创新难、创新费用成本过高、知识产权缺乏等问题，助推小微企业高质量发展。

## 2.2.6 2019 年山东省求职者意向雇主品牌排名（前 50）

排名	雇主品牌	排名	雇主品牌
1	歌尔股份有限公司	26	蒙牛乳业泰安有限责任公司
2	东营联合石化有限责任公司	27	山东石大胜华化工集团股份有限公司
3	日照兴业集团有限公司	28	山东广悦化工有限公司
4	富海集团有限公司	29	山东海科化工集团有限公司
5	山东荣信集团有限公司	30	岚桥集团有限公司
6	山东神驰化工集团有限公司	31	日照中兴汽车有限公司
7	长城汽车股份有限公司	32	中材锂膜有限公司
8	亚太森博（山东）浆纸有限公司	33	烟台东诚药业集团股份有限公司
9	山东中海化工集团有限公司	34	南山集团有限公司
10	万华化学集团股份有限公司	35	山东尚能投资控股集团有限公司
11	九巨龙房地产开发集团有限公司	36	山东欧玛嘉宝电气科技有限公司
12	山东新和成控股有限公司	37	伟浩建设集团有限公司
13	山东京诺安防技术有限公司	38	万通海欣控股集团股份有限公司
14	万达商业管理集团有限公司济南分公司	39	烟台三和新能源科技股份有限公司
15	鲁南制药集团股份有限公司	40	山东中煤工矿物资集团有限公司
16	济宁中再生华惠医药科技有限公司	41	山东益大新材料有限公司
17	山东清源集团有限公司	42	倍耐力轮胎有限公司
18	烟台荣昌制药股份有限公司	43	正海集团有限公司

19	山东京博控股集团有限公司	44	山东民生置业有限公司
20	中化弘润石油化工有限公司	45	山东凤祥股份有限公司
21	万达控股集团有限公司	46	山东潍坊润丰化工股份有限公司
22	东营市诺尔化工有限责任公司	47	山东太阳纸业股份有限公司
23	烟台睿创微纳技术股份有限公司	48	东营市亚通石化有限公司
24	临工集团济南重机有限公司	49	美瑞新材料股份有限公司
25	日照安泰房地产开发有限公司	50	伊顿液压系统（济宁）有限公司

图 2-2-6 2019 年山东省求职者意向雇主品牌排名（前 50）

根据 2019 年山东省求职者意向雇主品牌排名，歌尔股份有限公司位列求职者意向雇主品牌第一位；东营联合石化有限责任公司、日照兴业集团有限公司分列第二、三位；富海集团有限公司、山东荣信集团有限公司、山东神驰化工集团有限公司、长城汽车股份有限公司、亚太森博（山东）浆纸有限公司、山东中海化工集团有限公司、万华化学集团股份有限公司进入榜单前十。

求职者意向雇主品牌前 10 中，有 6 家属于股份制公司，3 家民营企业，1 家外资企业；从所属行业分析来看，有 6 家属于石油/石化/化工行业，1 家属于电子技术/半导体/集成电路行业，日照兴业集团有限公司、富海集团有限公司、长城汽车股份有限公司、亚太森博（山东）浆纸有限公司、山东中海化工集团有限公司属于跨行业经营，涵盖贸易/进出口、房地产开发、机械/设备/重工、矿产/采掘/冶炼、石油/石化/化工、汽车及零配件、建筑/建材/工程、印刷/包装/造纸、原材料及加工、交通/运输/物流等多个行业。

以歌尔股份有限公司为例，截至 2019 年 12 月 25 日正在招聘的 300 余个职位，薪酬范围覆盖 5K-50K，岗位级别覆盖基础员工到高管、专家，工作地点覆盖省内、省外及海外地区，福利提供完备，学历需求宽度广，面向求职者人群范围广泛，以上多方面因素共同影响，对求职者形成巨大的吸引力。



# 第 3 章

## 山东省就业市场人才供求关系

### Chapter 3

---

The relationship between supply  
and demand of talents in  
Shandong employment market

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，是生产和消费之间关系在市场上的反映。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，挖掘山东就业市场人才供求状况，持续为企业和求职者提供职场竞争变化的相关资讯，在未来的招聘和求职活动中给予参考。

### 3.1 山东省就业市场岗位竞争指数分析

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、求职者竞争难度大，反之则该岗位吸引力越小、求职者竞争难度小。

#### 3.1.1 春节前后忙跳槽，第一季度岗位竞争最为激烈

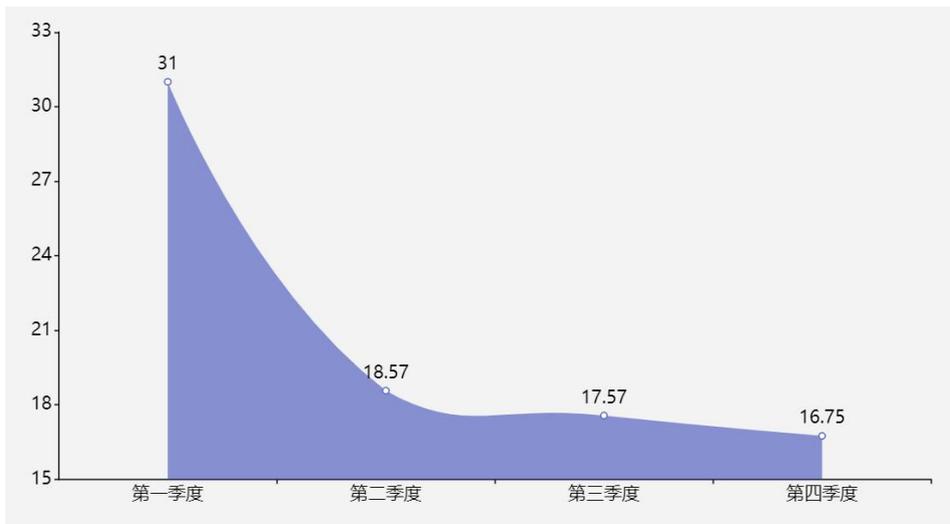


图 3-1-1 2019 年山东省就业市场岗位竞争指数按季度分析

通过全年数据发现，2019 年山东省就业市场平均岗位竞争指数为 20.97，其中第一季度竞争最为激烈，岗位竞争指数达到 31，远超平均水平；第二季度受上季度“金三银四”招聘旺季影响，就业市场趋于饱和，岗位竞争指数出现断崖式下跌，

回落到 18.57；第三季度和第四季度岗位竞争指数趋于平稳，第四季度岗位竞争指数最低，为 16.75。

第一季度岗位竞争指数为 31，这意味着平均每个岗位收到 31 份简历，企业用工需求和个人求职行为都非常活跃；同时，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 16.75，这意味着平均每个岗位收到近 17 份简历，与上一季度比，竞争指数趋于平稳。通过与前 3 个季度的数据对比可以发现，2019 年我省第四季度的岗位竞争指数变化幅度较小，春节前夕较多岗位受年终奖发放与职级评定等因素影响，虽然单位的用人需求依然保持常规水平，但这个阶段职场人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 济南市就业市场活跃，岗位竞争指数领跑全省

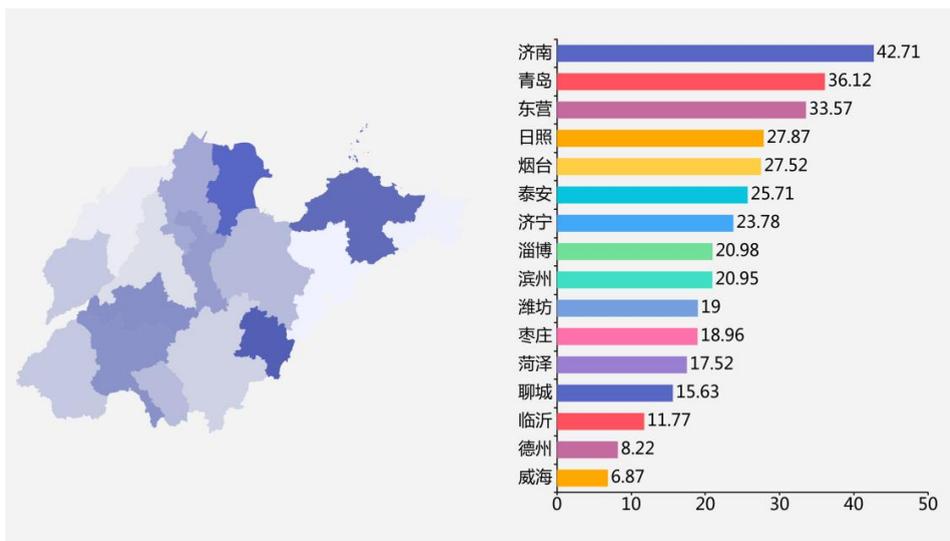


图 3-1-2 2019 年山东省就业市场岗位竞争指数按 16 地市排名

整体来看，2019 年山东省 16 地市就业市场平均岗位竞争指数为 22.32，其中济南就业活力最强，岗位竞争指数高达 42.71，领跑全省；青岛岗位竞争指数 36.12，排名第二；东营为 33.57，排名第三；日照、烟台分别以 27.87 和 27.52 位列第四、

五位，两者之间差距较小。

近年来，济南在“双招双引”上动作频频，设立投资促进局、全球招商合伙人全面优化营商环境，出台实施“对外开放新高地 40 条”、“总部经济发展 10 条”、“首店经济 24 条”，持续激发省会就业活力；国务院 2018 国函 1 号文将济南作为全国唯一的新旧动能转换综合试验区先行区，赋予济南先行先试权，加快打造央企和跨国公司在中国北方的总部基地，建设“大强美富通”现代化国际大都市，争创国家中心城市。今天的济南，可以说正处在高质量发展的机遇期、关键期、黄金期，其未来发展潜力和当前的政策利好成为吸引求职者落户济南的重要因素，人才纷纷涌入，造成岗位竞争指数攀升。

### 3.1.3 本科学历岗位竞争指数最高，求职者之间竞争最激烈

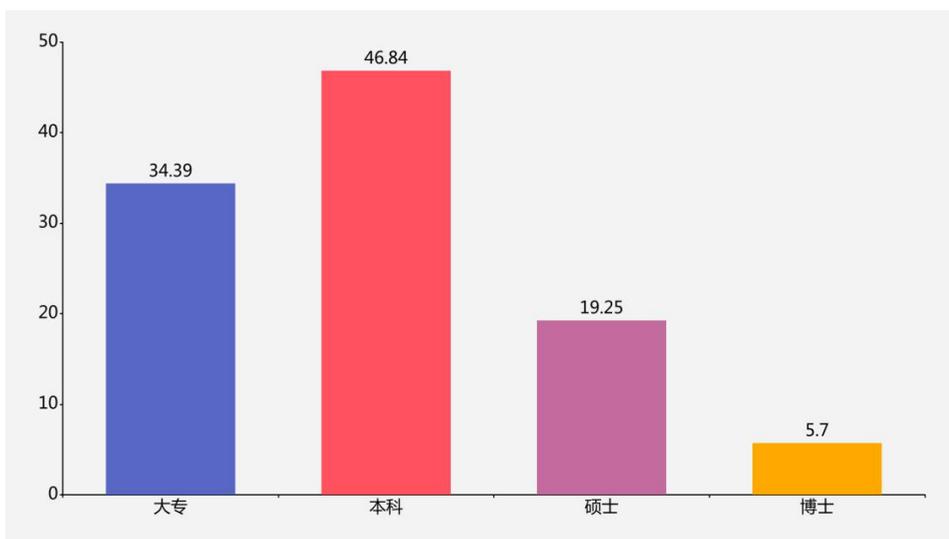


图 3-1-3 2019 年山东省就业市场岗位竞争指数按学历分析

如上图所示，2019 年山东省就业市场本科学历岗位竞争指数最高，达到 46.84，排名第一；大专学历岗位竞争指数为 34.39，排名第二；硕士学历岗位竞争指数为 19.25，排名第三；博士学历岗位竞争指数仅有 5.7，排名第四。

随着自由贸易试验区的确立和新旧动能转换的持续推进,山东再次迎来发展新机遇。山东围绕以“四新”促“四化”实现“四提”,布局了新一代信息技术等十大现代优势产业集群,到2022年“十强”产业增加值占比达到60%左右,成为山东推进新旧动能转换的重要载体和强力支撑。“十强”产业中,新一代信息技术、高端装备、新能源新材料、智慧海洋、医养健康等五个产业属于新兴产业,是培育发展新动能、赢得未来竞争新优势的关键所在。绿色化工、现代高效农业、文化创意、精品旅游、现代金融等五个产业属于传统改造升级形成的产业,提升潜力巨大。在产业升级方面,传统制造业正在加速实现向高端装备制造业的过渡,人才需求方向也由之前的技能型人才向高素质人才转变,本科及以上学历求职者之间的竞争将愈发激烈。

### 3.1.4 一二产业求职热度不减,第三产业招聘遇冷

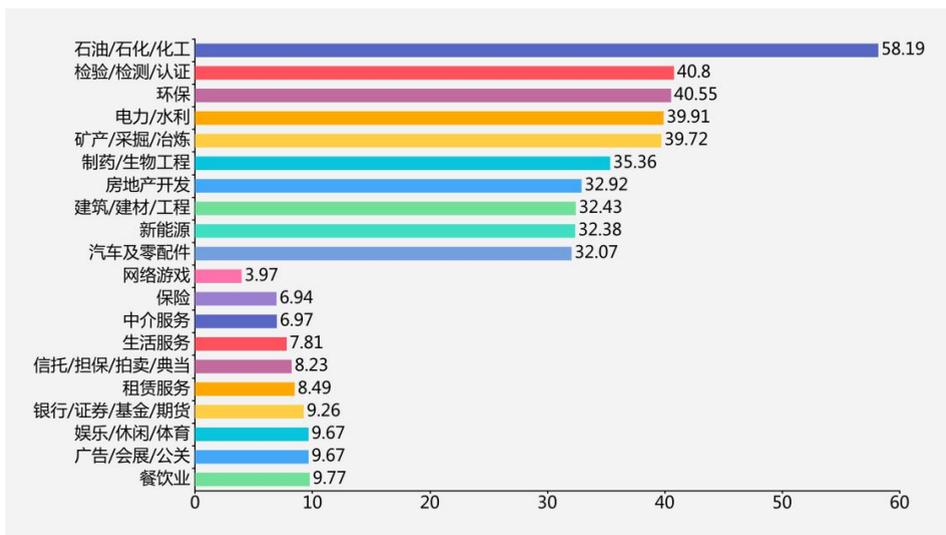


图 3-1-4 2019 年山东省就业市场岗位竞争指数按行业排名(上:前十,下:后十)

从2019年山东省就业市场岗位竞争指数行业排名(前十)来看,岗位竞争指数行业排名第一的是石油/石化/化工行业,其岗位竞争指数高达58.19;位居第二名的检验/检测/认证行业,岗位竞争指数为40.8,与石油/石化/化工行业差距达

到 17.39；环保行业的岗位竞争指数为 40.55，排名第三；电力/水利行业和矿产/采掘/冶炼行业分别以 39.91 和 39.72 位列第四、第五名。

山东作为化工大省，重化工业占传统产业比重约 70%，且大都颇具规模，因此对山东求职者有很强的吸附力，因此石油/石化/化工行业岗位竞争指数始终居高不下；另一方面，我省不断深化新旧动能转换步伐，改造提升传统动能，重视新兴产业的发展，环保和新能源行业受到广泛关注，但是实现产业升级并非一朝一夕之事，新兴产业还有很长的路要走。

岗位竞争指数行业排名后十的行业中，网络游戏仅 3.97，排名垫底；其次是保险行业，其岗位竞争指数为 6.94；中介服务排名倒数第三，其岗位竞争指数为 6.97。

随着当前网络游戏的爆发式增长，以“王者荣耀”、“绝地求生”和“英雄联盟”为代表的多款现象级游戏掀起了一股全民游戏热潮。但是，该行业对职业技能要求较高，需求量大，而高校人才培养起步较晚，社会化人才储备不足；另一方面，山东网络游戏行业发展不成熟，起步较晚，较上海、武汉等地发展明显滞后，导致求职者信心不足，行业岗位竞争指数排名垫底，但是我们必须看到其广阔前景，未来网络游戏行业的市场需求量和从业者数量必将实现高速增长。

尽管随着行业规范和舆论正名，人们对保险行业、中介服务行业的认知有了一定程度的改善，但是在未来相当长的时间内求职者对两个行业仍然持有一定的偏见，对行业发展的规范性和稳定性也存在担忧，大部分求职者对行业的向往程度较弱，导致其岗位竞争指数偏低。

### 3.1.5 房地产市场各岗位就业热度两极分化严重

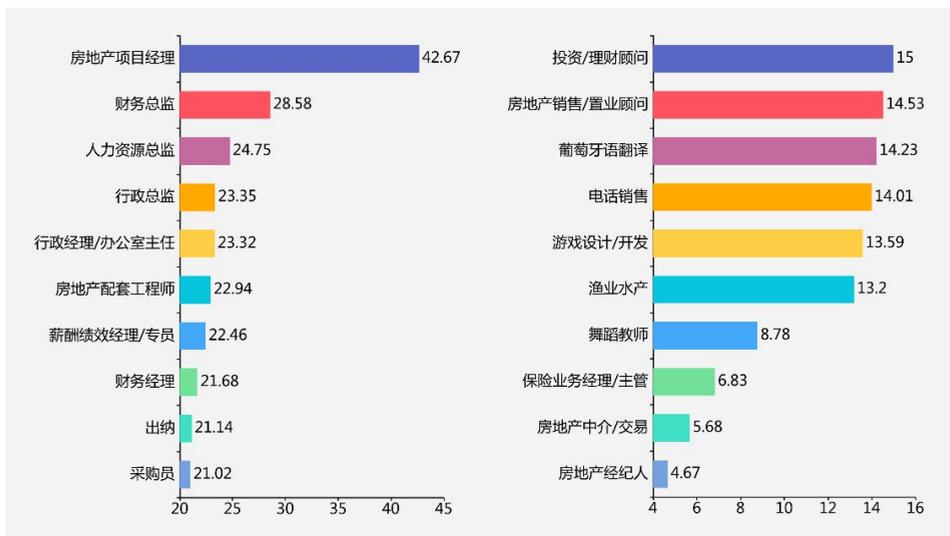


图 3-1-5 2019 年山东省就业市场岗位竞争指数按岗位排名（左：前十，右：后十）

由 2019 年山东省就业市场岗位竞争指数岗位排名来看，排名第一的岗位是房地产项目经理，岗位竞争指数为 42.67；其次是财务总监，岗位竞争指数为 28.58；人力资源总监排名第三，岗位竞争指数为 24.75。排名倒数第一的是房地产经纪人，其岗位竞争指数为 4.67；房地产中介/交易排名倒数第二，其岗位竞争指数为 5.68；保险业务经理/主管排名倒数第三，其岗位竞争指数为 6.83。

同样属于房地产行业，房地产项目经理和房地产配套工程师的岗位指数竞争指数远远高于房地产经纪人和房地产中介/交易。随着供给侧改革和居住升级，房地产行业的自身业务也在迭代。房地产市场由传统的开发、买卖交易逐渐升级拓展到购租并举，资产运营以及追求居住品质等方向，因此房地产项目经理和配套工程师成为热门岗位，岗位竞争较为激烈；而房地产经纪人、房地产中介/交易等传统业内岗位求职热度不比以往，房地产经纪人、房地产中介/交易等从业人员总体素质不高是中介行业中的普遍现象。很多从业人员没有执业资格，大多数人仅接受过公司自己组织的房地产知识教育和培训，准入门槛较低在一定程度上影响了高学历求

求职者的求职热情。同时，房地产市场对服务品质的要求也在提升，房地产经纪人、房地产中介/交易等从业人员不仅需要精通房地产业务、房地产法律等专业知识，而且还要掌握现代化信息设备的操作技巧，同时，还要具备公关能力和敬业精神，综合素质要求高但是收入不稳定的矛盾也是导致求职者对于此类岗位的青睞程度普遍低于业内其他岗位的重要因素。

### 3.1.6 中外合资企业和外资企业更受求职者青睐

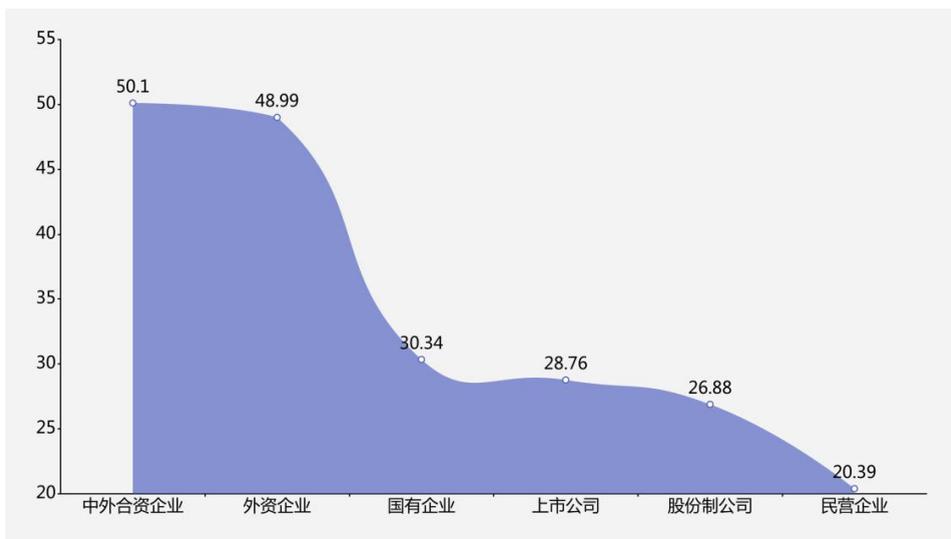


图 3-1-6 2019 年山东省就业市场岗位竞争指数按企业性质排名

由 2019 年我省就业市场岗位竞争指数企业性质排名来看，中外合资企业和外资企业岗位竞争指数分别以 50.1 和 48.99，排名第一、二位；国有企业岗位竞争指数为 30.34，排名第三位；上市公司岗位竞争指数为 28.76，排名第四位；股份制公司岗位竞争指数为 26.88，排名第五位；民营企业岗位竞争指数为 20.39，排名第六位。

为加快新旧动能转换，推动外商投资实体经济高质量发展，山东省商务厅、财政厅联合发布《引进重大外资项目奖励政策实施细则》，对符合细则规定的年度实际使用外资金额超过 5000 万美元的新项目、超过 3000 万美元的增资项目和超过

1000 万美元的跨国公司总部或地区总部，省财政按其当年实际使用外资金额不低于 2% 的比例予以奖励，最高奖励 1 亿元。在如此优越的奖励政策下，再加之山东得天独厚的资源和区位优势，吸引了大批中外合资企业和外资企业落户齐鲁大地。

相比省内其他性质企业，中外合资企业和外资企业在管理制度和薪酬福利方面也有不可比拟的优势。首先，其工资一般比较灵活，学历较高且能力较强的下属工资甚至比上级主管的工资还要高，这也是外企更能留住人才的法宝；其次，外企内部良好的企业文化和培训体系对员工素质的提升也有潜移默化的影响；另外，随着对外开放水平的逐渐提高，外企驻外项目增多，给员工个人发展提供了更广阔的空间，除了内部晋升外，有外企工作经历的员工跳槽后也更容易获得新的工作机会，因此外企赢得了更多求职者的青睐，岗位竞争指数居高不下；

民营企业岗位竞争指数较低的原因以下三个方面，首先，大部分民营企业受规模限制，很难在短时间内筹集大量资金，较弱的融资能力限制了民营企业的高速发展；其次，由于所有权与经营权的高度统一，民营企业主拥有充分的自主权，影响了企业连续经营，极可能导致破产，对求职者来说，其稳定性不强，入职风险较大，不利于长远发展；再次，在效益不理想的情况下，民营企业工资和福利处于一般水平，并且管理制度松散，工作节奏较快，虽然其门槛低，但是对人才的吸引力仍有待加强。

### 3.1.7 大型企业更受青睐，小微企业任重道远

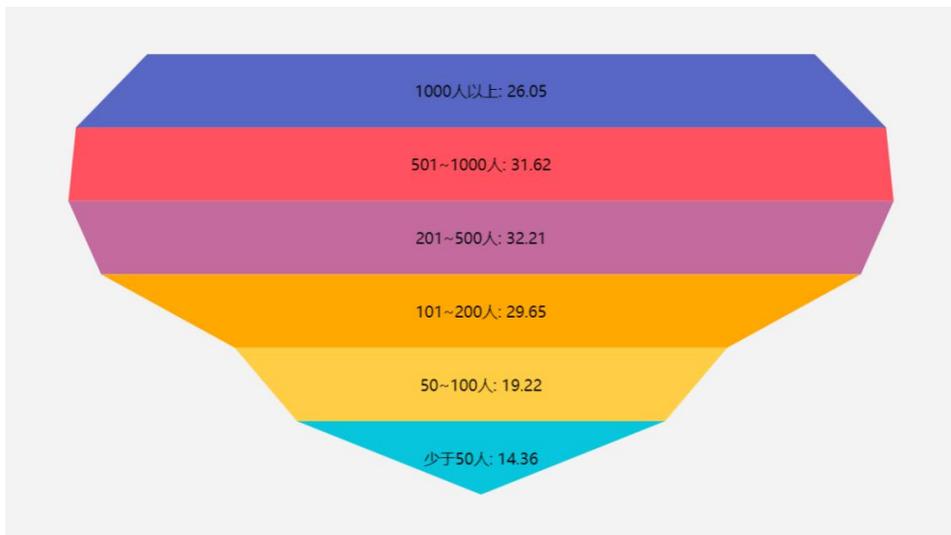


图 3-1-7 2019 年山东省就业市场岗位竞争指数按企业规模分析

根据 2019 年山东省就业市场不同企业规模的岗位竞争指数分析结果来看，规模在 201~500 人的企业岗位竞争指数最高，为 32.21；规模在 1000 人以上的大型企业岗位竞争指数为 26.05；规模少于 50 人的企业岗位竞争指数最低，只有 14.36。总体来看，大型企业更受求职者青睐。

随着资源和市场不断向大型企业聚集，小微企业的境况不容乐观，尽管当前政府对小微企业的扶持力度远超以往，但企业自身相对不够稳定的制度架构和稍显弱势的福利待遇仍然在一定程度上限制了人才的求职热情，因此小微企业的岗位竞争指数远远低于大型企业。虽然我省不断深化放管服改革，加大对小微企业的税收优惠，完善融资担保扶持政策体系，营商环境进一步优化，小微企业生存环境得到改善，但是想要彻底改变求职者的传统观念仍旧任重道远。

## 3.2 山东省就业市场就业难度指数分析

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

### 3.2.1 第三季度就业难度攀升，成“最难就业季”

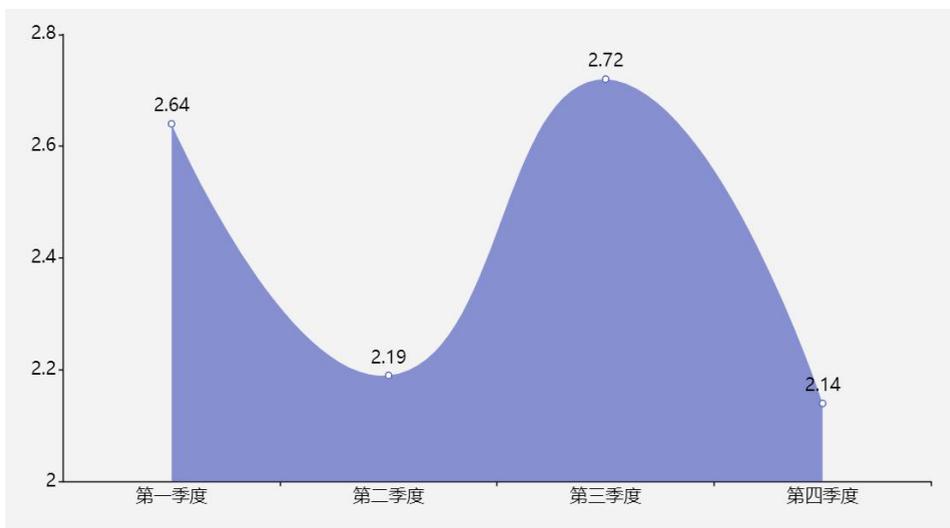


图 3-2-1 2019 年山东省就业市场就业难度指数按季度分析

根据 2019 年山东省就业市场就业难度指数季度分析结果显示，第三季度就业难度指数最高，为 2.72；第一季度就业难度指数为 2.64，排名第二；第二季度就业难度指数为 2.19，排名第三；第四季度就业难度指数最低，为 2.14。

2019 年第三季度就业难度指数达到全年最高峰值 2.72，环比 2019 年二季度有所上升，涨幅为 0.53。究其原因，一方面是不断扩大的高校招生规模，致使毕业生数量急剧增加，2019 年高校毕业生人数达到 843 万，除部分毕业生考公、考研或者自主创业外，大量流入就业市场；另一方面，第三季度为求职招聘淡季，企业招聘需求降低，这就导致职位和求职者之间产生了错配，加剧了就业市场上供需总量的矛盾，最终导致第三季度就业难度指数较第二季度上升明显，就业压力加剧，成为“最难就业季”。

### 3.2.2 人岗两相宜，济南、青岛成山东就业市场“双子星”

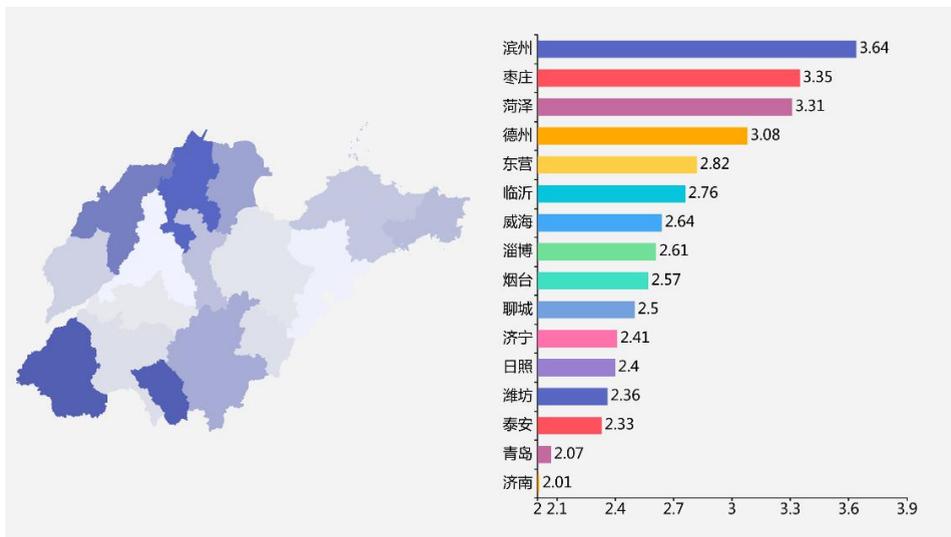


图 3-2-2 2019 年山东省就业难度指数按 16 地市排名

从 2019 年山东省就业难度指数 16 地市排名数据可见，济南、青岛依然是我省就业难度最小的城市，就业难度指数分别为 2.01 和 2.07，而德州、菏泽、枣庄、滨州 4 市就业难度相对较高，就业难度指数均在 3 以上。

当前，山东省“双招双引”工作进入关键时期，济南和青岛作为山东经济发展“排头兵”，深度对接世界 500 强企业、跨国集团、知名央企、金融机构、商会协会等，大力引进高端前沿项目，加快打造高端产业、科技、人才、现代服务业聚集地。济南和青岛正越来越成为海内外广大投资商热切瞩目的最适宜创新创业的热土，良好的经济发展趋势和更多的工作机会也使两地的求职者十分活跃，人岗两相宜，成就山东就业市场“双子星”。而通过深入分析德州、菏泽、枣庄、滨州 4 市的产业结构看到，当地依然以传统制造业作为支柱产业，人才层次需求较低，岗位稳定性强，其所属行业的招聘需求普遍偏低，进而导致就业难度指数高于其他城市。

### 3.2.3 高学历≠好就业，硕士仍是“就业钉子户”

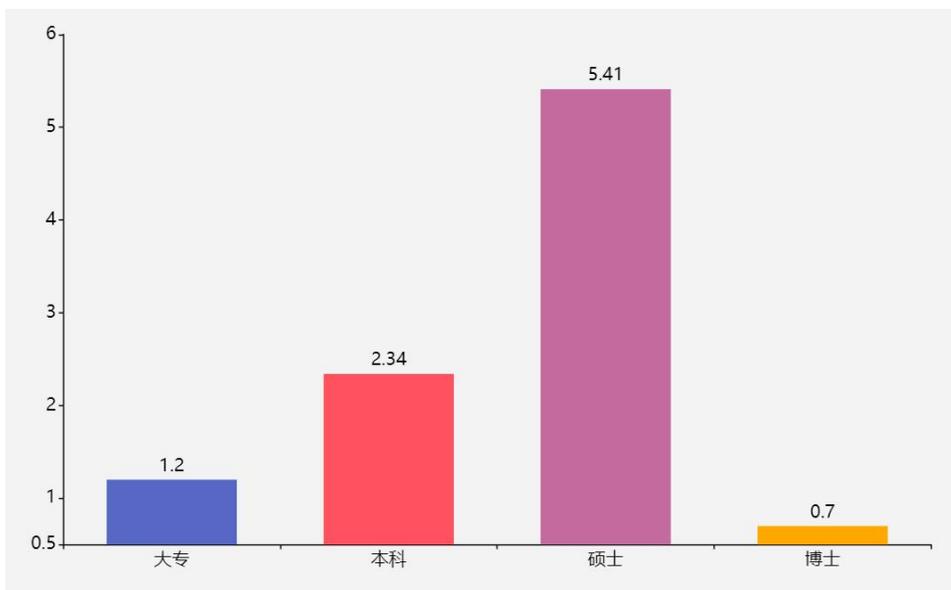


图 3-2-3 2018-2019 年山东省就业市场就业难度指数按学历分析

从 2018-2019 年山东省就业市场就业难度指数学历分析来看，博士学历求职者就业难度指数最低，仅为 0.7；大专学历求职者就业难度指数为 1.2；本科学历求职者就业难度指数为 2.34；硕士学历求职者就业难度指数最高，为 5.41，成为最难就业的学历人群。

硕士学历求职者专业水平强于本科学历，同时体量远远大于博士学历求职者，本应是就业竞争力最强的学历层次，但是由于该学历层次的求职者在心理上普遍比本科和专科生更具有优越感，所以在薪资、待遇、福利等方面往往多加挑剔，不甘于在普通岗位就职，而在教育、科研、学术等高级岗位上又不及博士求职者，因此在职场上形成了这种“高不成、低不就”的尴尬局面。另外，据相关调查研究显示，硕士研究生就业更加青睐“铁饭碗”，政府部门、国企、高校和科研院所等单位成为其就业首选。受全国范围内“抢人大战”红利影响，政府部门、国企、高校和科研院所对高素质人才的需求愈发迫切，且人才引进渠道也日益多样化，这意味着硕士求职者在应聘时将面对更多的同学历甚至更高学历的竞争者，就业难度指数飙升。

### 3.2.4 传统行业就业难度大, 矿产/采掘/冶炼领衔十大最难就业行业

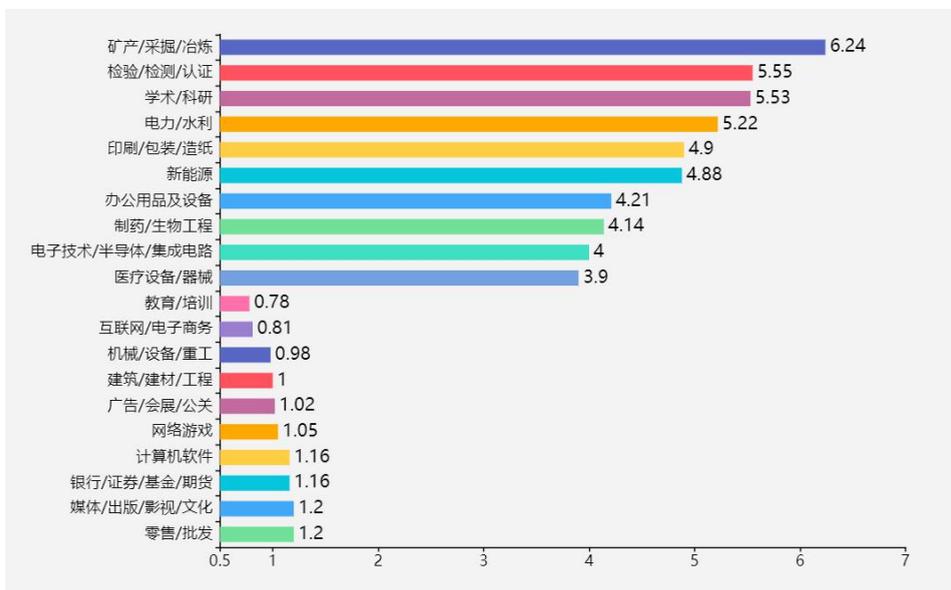


图 3-2-4 2019 年山东省就业市场就业难度指数按行业排名（上：前十，下：后十）

根据 2019 年山东省就业市场就业难度指数行业排名显示，矿产/采掘/冶炼行业就业难度指数最大，为 6.24；检验/检测/认证行业排名第二，就业难度指数为 5.55；学术/科研行业排名第三，就业难度指数为 5.53。

总体来看，竞争激烈的行业多以重工业、制造业等传统行业为主。随着产业转型升级，服务业加速发展，以及人工智能在工业、制造业的广泛应用，人才需求呈现出门槛高、需求量下降的特征，因而导致就业竞争愈发激烈。在产业发展方面，山东提出“腾笼换鸟”方案，重点培育新一代信息技术等 5 个产业，加速提升高端化工等五大传统行业，矿产/采掘/冶炼作为传统行业的代表行业，在新旧动能转换过程中势必将经历漫长的“阵痛期”。

根据 2019 年山东省就业市场就业难度指数行业排名后十名数据显示，教育/培训、互联网/电子商务和机械/设备/重工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。其中教育/培训行业指数最低，仅有 0.78；互联网/

电子商务就业难度指数为 0.81，排名倒数第二；机械/设备/重工就业难度指数为 0.98，排名倒数第三，相当于每发布一个职位就会有一名求职者前来应聘，人才供需基本平衡。

综合来看，就业难度指数较低的行业以第三产业为主，其中教育/培训行业就业难度最低与国内教育的不断深入息息相关。首先，随着社会就业压力的逐渐加大，家长们也越来越意识到教育的重要性，而且更着重于培养子女的综合素质和潜能开发，针对中小学生的教学教辅(中高考辅导，奥数，特长班等)的市场需求增多；其次，针对大学生或成人的职业技能(计算机，英语)和考试培训(出国留学，四六级，考研)持续火热，行业为保证寒暑假和节假日等高峰期人才储备，一般会提前进行大范围的人才招聘，较多的招聘需求也降低了该行业的就业难度；再次，在升学就业需求、技术创新、政策规范的共同促进之下，在线教育市场发展迅猛，预计 2020 年在线教育市场规模将达到 3150 亿元，创造了更多的就业机会，以上三点使教育/培训行业的就业难度指数低于其他行业。

### 3.2.5 石油化工岗位最难就业，开发工程师人才紧俏

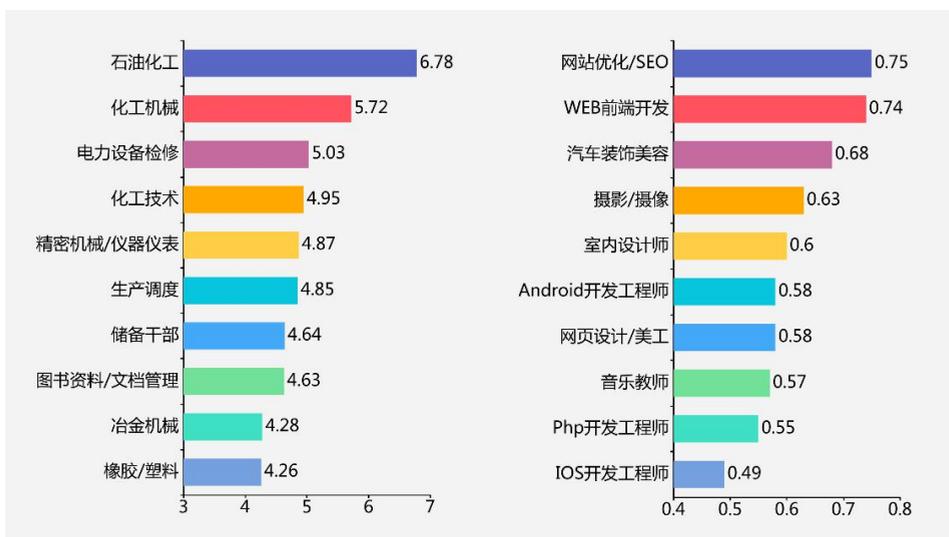


图 3-2-5 2019 年山东省就业市场就业难度指数按岗位排名（左：前十，右：后十）

如左图所示，石油化工成为最难就业的岗位，其就业难度指数高达 6.78；其次是化工机械，就业难度指数为 5.72；电力设备检修位列第三，就业难度指数为 5.03。总体来看，就业难度指数前十名中除图书资料/文档管理和储备干部外，全部属于传统行业里的机械和化工方向。

2018 年以来，山东全面开展新旧动能转换重大工程，大力改造提升传统产业，培育发展新动能，围绕我省石化产业转型升级所释放的产能进行产业布局，以技术创新去除层次低、污染大等沉疴，建设高端化工产业强省，因此，石油化工行业对于高层次专业人才的需求增加，对传统技术岗位需求减少，导致其就业难度指数远远高于平均水平。

如右图所示，IOS 开发工程师成为最容易就业的岗位，就业难度指数为 0.49；其次是 Php 开发工程师，就业难度指数为 0.55；音乐教师位于第三，就业难度指数为 0.57；网页设计/美工和 Android 开发工程师并列第四，就业难度指数分别为 0.58。综合来看，互联网相关岗位就业难度普遍较低。

随着云计算、大数据、人工智能的兴起，互联网行业一直是就业热门。近几年互联网+模式不断演变，利用信息通信技术以及互联网平台，让互联网与传统行业进行深度融合，优秀的开发类技术人才已成为各大企业争相抢夺的战略资源。互联网行业的人才需求量不断增加，为求职者迎来了更多的就业机会，加之该岗位的专业准入门槛较高，对求职者专业技能要求也相对较高，因此出现了供不应求的现象，进而导致众多互联网相关岗位就业难度指数较低。

### 3.2.6 中外合资企业、外资企业吃香，民营企业“抢人难”

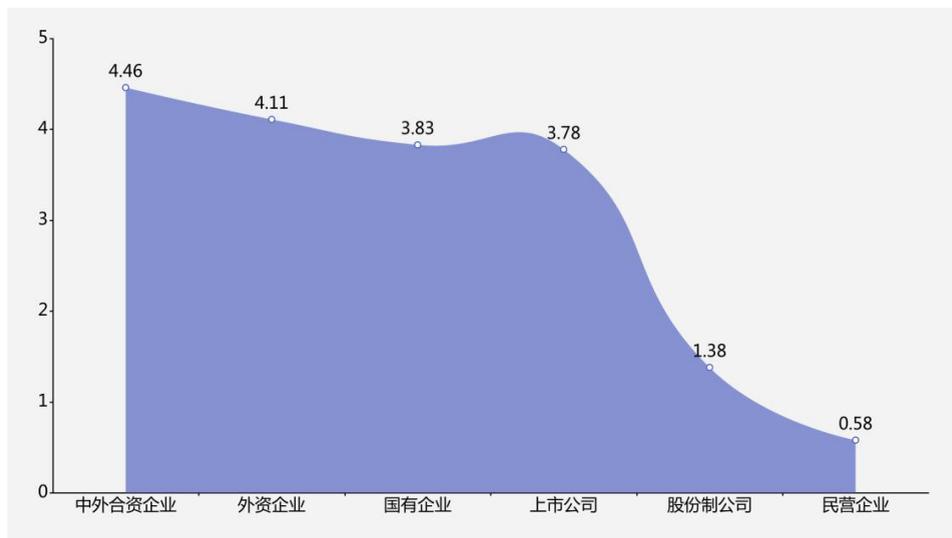


图 3-2-6 2019 年山东省就业市场就业难度指数按求职者意向企业性质分析

从 2019 年山东省就业市场求职者意向企业性质来看，意向在中外合资企业任职的求职者就业难度指数最高，为 4.46；意向在外资企业任职的求职者就业难度指数为 4.11，排名第二；意向在国有企业任职的求职者就业难度指数位列第三，为 3.83；意向在民营企业任职的求职者就业难度最低，其就业难度指数为 0.58。

总体来看，中外合资企业和外资企业较为吃香。2019 年出台的《外商投资法》将于 2020 年 1 月 1 日起正式实施，明确提出对外资企业给予与国内企业同样的待遇，而且建立了外商投资的投诉机制，进一步扩大外资的便利化，营造出了一个稳定而潜力巨大的市场环境，对外资来说非常具有吸引力。随着部分外商投资的能源领域、汽车领域、通信领域的大项目相继落地，这也表明外资已经从看重中国的低成本红利，转变为关注中国工业化以来的技术和人才积累。中外合资企业和外资企业以其先进的管理理念和优厚的福利待遇吸引了大量国内人才的青睐，导致其就业难度指数居高不下。

就民营企业来看，在国家政策倾斜帮扶下，近年来民营企业出现活力迸发的利

好局面，融资难、融资贵的问题得到缓解，但是由于对人才的吸引力欠佳，陷入“抢人难”的尴尬境地，最终导致其发展始终处于不平衡状态，民营企业未来之路任重而道远。

### 3.2.7 求职者扎堆大型企业，小微企业吸引力有待提升

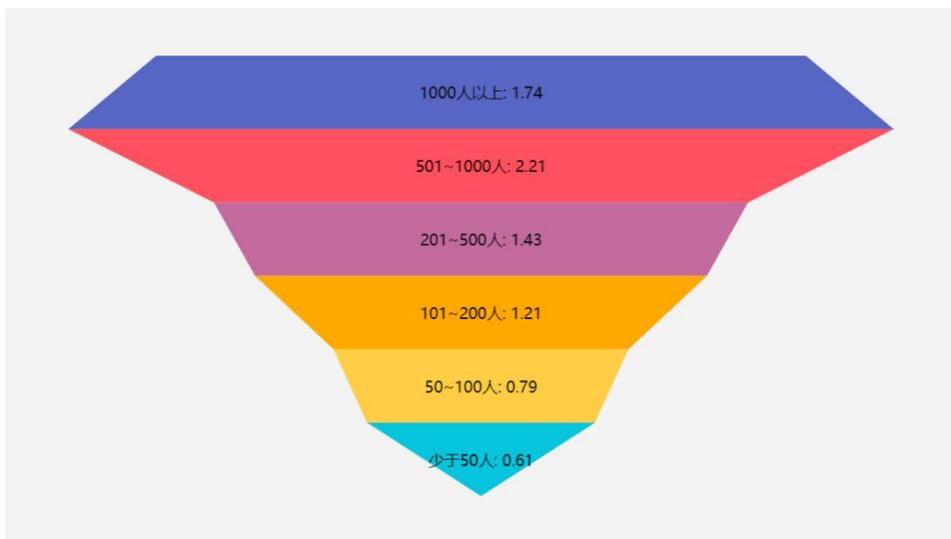


图 3-2-7 2019 年山东省就业市场就业难度指数按求职者意向企业规模分析

从 2019 年山东省就业市场求职者意向企业规模来看，意向在 501-1000 人的大型企业任职的求职者就业难度指数最高，为 2.21；意向在 1000 人以上的特大型企业任职的求职者就业难度指数位列第二，为 1.74；意向在 201-500 人的中型企业任职的求职者就业难度指数为 1.43，位列第三；意向在少于 50 人的微型企业任职的求职者就业难度指数最低，仅为 0.61。

大型及特大型企业经济实力雄厚，发展前景明朗，薪资待遇可观，一直备受求职者青睐。相比小微型企业，大企业的整体稳定性和抗风险能力较强，带给求职者的安全感远远高于其他规模企业；大企业有明显的平台优势，对于员工的职业发展规划也较为清晰，对于需要利用人脉、客户资源，或者需要强有力团队的求职者来说，大企业相对小微企业来说有着更明显的优势，更有利于求职者“镀金”；大企

业有着完善的管理体系，制度较为规范，企业文化较丰富，再加上良好的工作环境，适合于追求稳定，需要沉淀的求职者。

小微企业体量大，但是求职者的关注度不高，人才供求失衡，导致意向小微企业任职的求职者就业难度指数偏低。小微企业既是国民经济的生力军，也是提供新增就业岗位的主要渠道，2019年的《政府工作报告》明确提出，“重点降低制造业和小微企业税收负担”，前三季度小微企业普惠性政策新增减税1827亿元，进一步释放减税降费政策红利，小微企业发展活力澎湃。随着国家治理体系和治理能力现代化不断推进，制度红利将加快释放，营商环境得到改善，小微企业对求职者的吸引力将逐渐提升，未来可期。



# 第 4 章

## 山东省就业市场人才流动分析

### Chapter 4

---

Analysis of talent flow in Shandong  
employment market

人才流动是一种复杂的社会现象，一般是指人才在不同国家、地区、产业、职业、岗位之间的流动或转移。“流水不腐，户枢不蠹。”随着知识经济时代的到来，经济全球化的进程不断加快，人才资源已经成为推动人类文明和支持经济社会发展的重要要素，相对于物质、资本等要素而言，人才要素更为积极和活跃，在全球范围内的流动、循环、配置必将更加广泛。根据新时代发展的需要，党的十九大报告提出了人才集聚的新理念：“实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，把党内和党外、国内和国外各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来。”

为此本章节将从山东省市场化就业人才省内流动、山东省市场化就业人才跨省流动、山东省就业市场 2019 届高校毕业生流动和山东省就业市场职场人跳槽四个维度进行分析，为您解读 2019 年山东省就业市场人才流动现状。

## 4.1 2019 年山东省市场化就业人才省内流动分析

### 4.1.1 2019 年山东省人才流失状况逐步缓解，三季度超 9 成留存省内

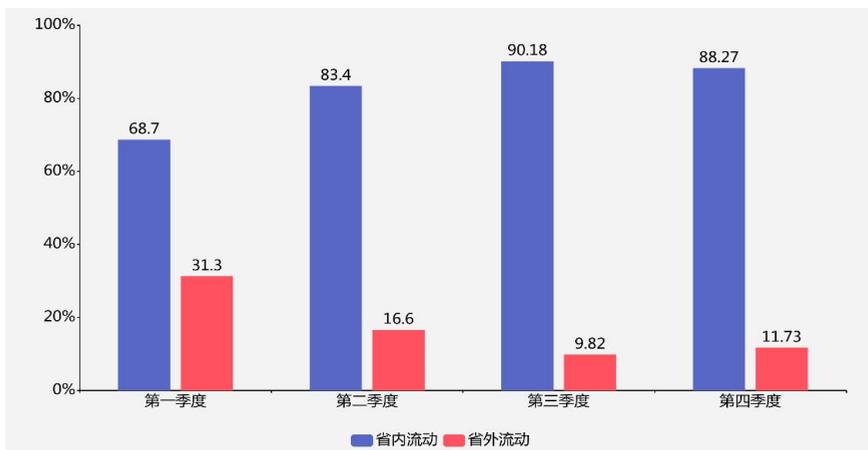


图 4-1-1 2019 年山东省市场化就业人才流动区域按季度分析

上图为2019年山东省市场化就业人才流动区域季度分析，由上图可见，2019年山东省人才留存呈稳中向好态势，其中第三季度达到全年最高，超9成人才选择在省内流动。综合2019年全年数据来看，山东省市场化人才选择在省内流动的平均占比高达82.63%，这也表明2019年山东省人才外流趋势已逐渐缓解。

为填补“京津冀”与“长三角”之间无国家中心城市的战略空白，近年来，我省济南、青岛两市纷纷发力，争创国家中心城市，构筑形成新的战略支点，充分发挥山东作为沿黄省区唯一沿海省份的龙头优势，打造黄河经济带，与京津冀经济圈、长江经济带南北呼应，构建起我国最为活跃的经济走廊。因此省内企业对于人才的需求也与日俱增，进而使越来越多的人选择在省内就业。

人才的留存与否和相关时间节点有着巨大关系，第一、二季度受节后求职招聘及职场人跳槽影响，人才流动相对频繁；第三季度多为毕业季，毕业生为人才流动的主体，毕业生省内留存意向强烈进而使省内留存人数有所上升；第四季度留存情况出现回落，在内外环境没有较大变动的情况下，人才流动的发生多与人才的自我需要有关，这也符合求职淡季的趋势。

除此之外，山东省自由贸易试验区的确立，使我省再次迎来发展的新机遇，在一定程度上也促进了人才的留存；而第四季度省内流动占比较第三季度有所降低，这也与2020届秋季校园招聘开始，部分2020届驻鲁高校毕业生前往外省实习就业有关。

## 4.1.2 揭秘 16 地市人才“朋友圈”，“济青烟”三市人才交互频繁

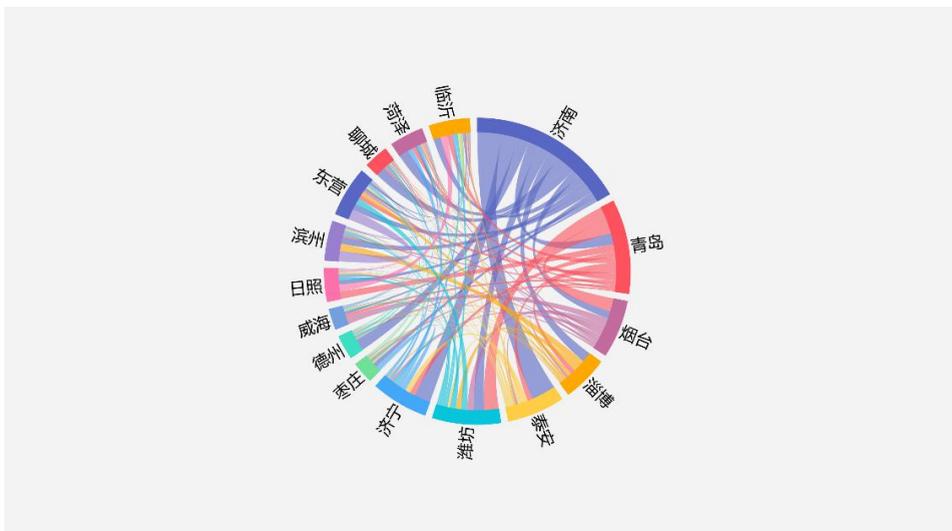


图 4-1-2 2019 年山东省市场化就业人才 16 地市流动轨迹

由上图 2019 年山东省市场化就业人才 16 地流动轨迹来看，人才流动量最大的城市为济南，随着 2019 年 1 月 9 日“济莱”两市的合并，济南市正在向国家中心城市迈进，同时济南地处“山东新旧动能转换综合试验区”的核心，正打造十大千亿级产业，相关产业均在加大人才的需求，进而加速人才的流动。此外，青岛流动量紧随其后，烟台市位列第三。

从全省人才流动轨迹来看，泰安、济宁、德州、聊城、菏泽、淄博、临沂、东营、枣庄 9 市人才省内流动首选济南；潍坊、烟台、济南、日照则与青岛间的人才流动更为密切。除此之外，青岛人才流动首选潍坊；威海人才流动首选烟台；滨州人才流动首选东营。这也表明除当地经济因素外，地理因素也在一定程度上影响人才的流动，济南作为内陆城市，生活方式与文化习俗与泰安、德州、淄博等内陆城市更为相似，而潍坊、烟台、日照等沿海城市则与青岛更加相符，整体来看省内人才流动“就近化”现象凸显。

## 4.1.2.1 青岛成济南人才流出首选，济南对周边城市人才吸附力强

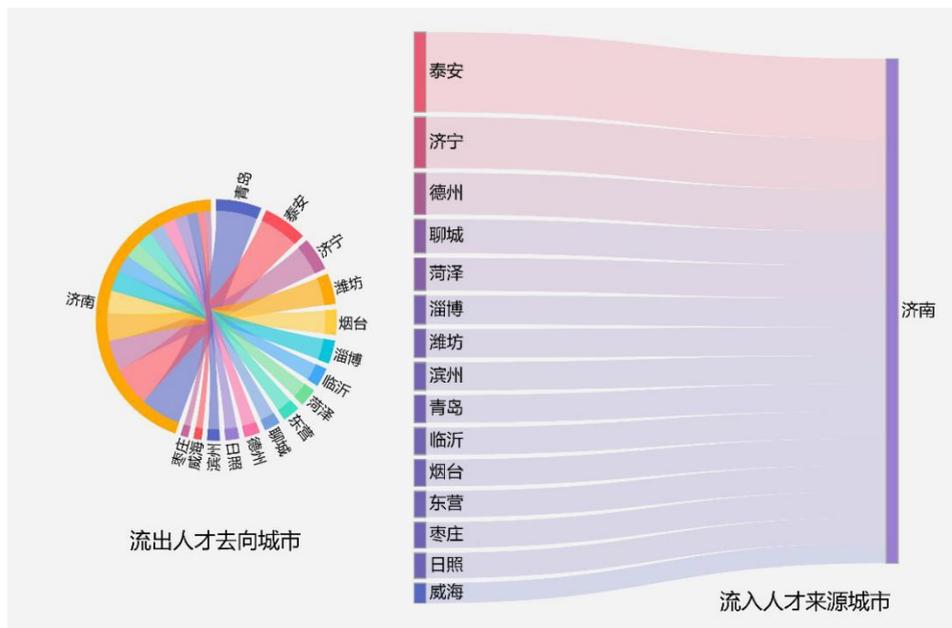


图 4-1-2-1 2019 年济南市市场化就业人才省内流动轨迹

从 2019 年济南市市场化就业人才省内就业地区流向看，青岛、泰安、济宁是济南市流出人才去向较多的 3 个城市，其占比均在 10% 以上。而青岛作为我省经济龙头和仅有的新一线城市，对济南市人才有着强大的吸附力，占比达到了 13.89%。另外随着“济泰一体化”进程的加快，泰安市对于济南市人才的吸引力也大大增强，其占比位列全省第二，为 13.45%；而反观威海（2.35%）、枣庄（2.2%），两市对于济南市人才的吸附能力欠佳，占比均不足 3%。

通过分析流入济南市人才来源城市可知，泰安、济宁、德州 3 市人才流入数量较多，其占比分别为 19.05%、12.2% 和 9.94%。2019 年泰安市成为济南市第一人才“输血”城市，济泰一体化趋势更加明显。2019 年 3 月出炉的《泰安市城乡一体空间发展战略规划》中，济南、泰安未来将共建大省会，依托省会“一日通勤圈”，激活济泰协同发展新动能。预计到 2025 年，济泰磁悬浮示范线正式建成，两市人才交互将更加密切。

通过分析泰安、济南两地人才交换比可知，当前两地人才交换比为 2.47（人才交互比=流入济南市的泰安市人才数量/流入泰安市的济南市人才数量），这表明每当泰安向济南流入 2.47 名人才时，才会有 1 名济南人才流向泰安，因此虽然两市人才交互频繁，但济南更占据优势。

#### 4.1.2.2 “青潍”两地人才交互密切，两地人才交互青岛略占上风

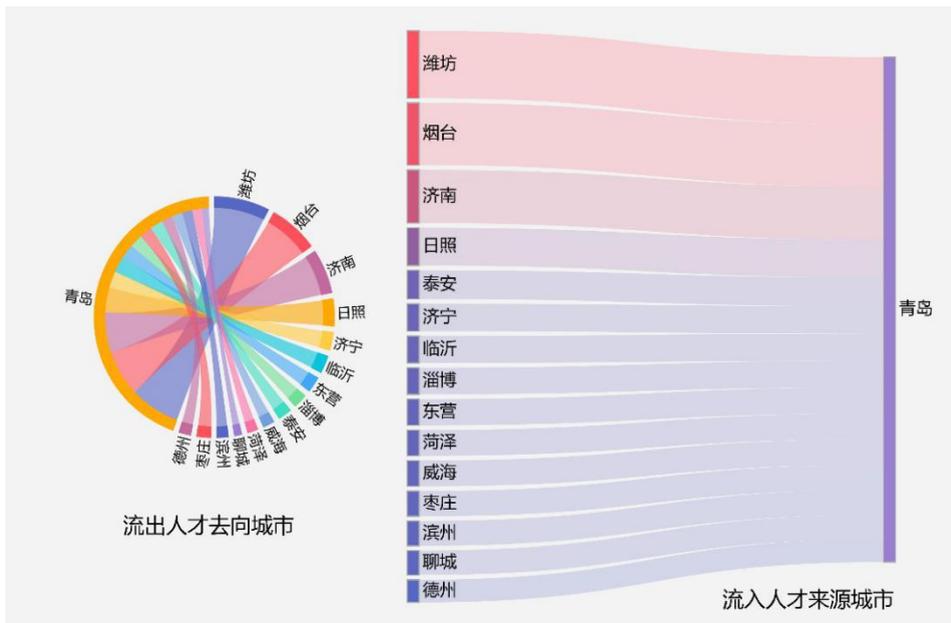


图 4-1-2-2 2019 年青岛市市场化就业人才省内流动轨迹

从 2019 年青岛市市场化就业人才省内就业地区流向看，潍坊、烟台、济南是青岛市人才省内流出去向较多的 3 个城市，其占比均在 10% 以上，分别为 18.46%、16.62% 和 14.78%。反观流入青岛市人才来源可见，大体趋势与青岛市人才流出趋势大体相符，潍坊、烟台、济南三市依然排名前三，占比分别为 15.72%、14.57% 和 12.41%。总体来看，潍坊、青岛两市之间人才交流最为活跃。

2019 年 1 月 19 日青岛两会，青岛市政府工作报告提出，要加快建设青岛都市圈，强化与周边城市的融合发展。同年 1 月 29 日，潍坊则“呼应”了青岛，潍坊市长田庆盈在政府工作报告中提出：积极推进区域一体化特别是“青潍一体化”发

展，全面提升基础设施联通链接水平。其实早在2007年，青岛、潍坊就提出了“青潍一体化发展”概念。十年来，青岛和潍坊越走越近，两个城市在经济、人才、文化等方面加强交融合作，一个连接青潍的新型都市圈正在形成。借助此次“青岛都市圈”规划发展契机，加快“接轨”青岛步伐，这无疑是加快潍坊发展的一招“妙棋”。

再从青岛方面看，青岛都市圈的概念最早在2017年初提出，时隔两年后，此概念再次写入青岛政府工作报告已属相当罕见。在国家中心城市战略的背景之下，孤军奋战明显已经跟不上形势，城市需要抱团发展。加之济南“强省会”战略的刺激，半岛地区的城市也加快了人才的交互与融合。

通过分析青岛、潍坊两地人才交换比可知，当前两地人才交换比为1.7（人才交互比=流入青岛市的潍坊市人才数量/流入潍坊市的青岛市人才数量），这表明每当潍坊向青岛流入1.7名人才时，才会有1名青岛人才流向潍坊，因此虽然两市人才交互频繁，但青岛更占据优势。

#### 4.1.2.3 青岛成烟台人才流出首选，占比已超3成

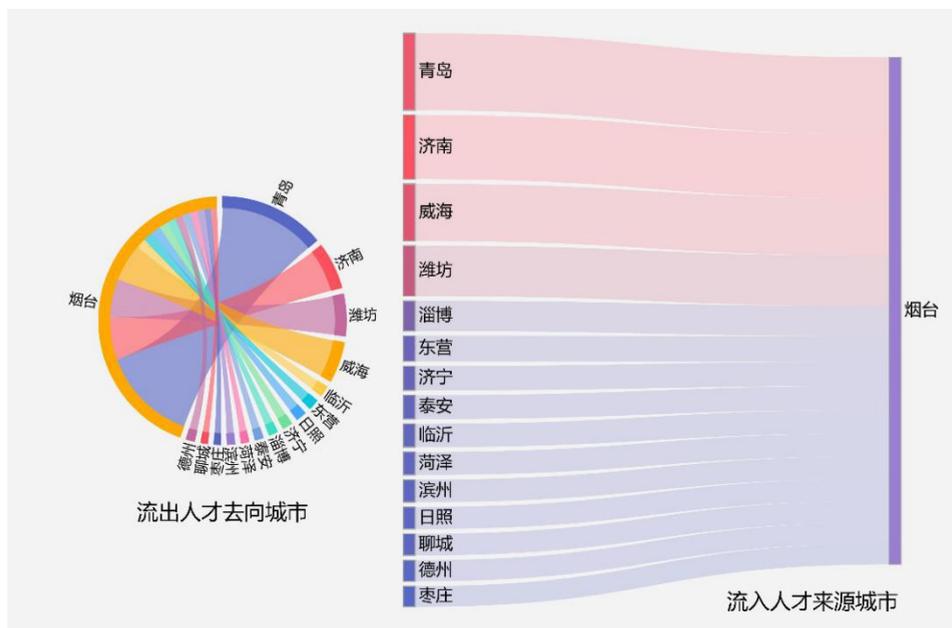


图 4-1-2-3 2019 年烟台市市场化就业人才省内流动轨迹

从2019年烟台市市场化就业人才省内流出去向看，青岛、济南、潍坊、威海是烟台市人才省内流出去向较多的4个城市，其占比均在10%以上。而青岛市对烟台市人才的吸附力无疑更强，占比达到了33.25%；济南市位列全省第二，占比为14.69%；潍坊市排名第三，其占比则为13.22%；而反观威海，两市之间地缘相近，流入量并不突出仅为12.85%，这也表明，烟台市人才外流多受经济因素主导。

通过分析流入烟台市人才来源可知，其大体趋势与烟台市人才流出趋势大体相符，青岛、济南、威海、潍坊4市人才流入数量较多，其占比分别为17.12%、14.24%、12.67%和11.19%。聊城、德州、枣庄三市流入量相对较低，其占比仅为2.88%、2.36%和2%。

通过分析青岛、烟台两地人才交换比可知，当前两地人才交换比为1.75（人才交互比=流入青岛市的烟台市人才数量/流入青岛市的烟台市人才数量），这表明每当烟台向青岛流入1.75名人才时，才会有1名青岛人才流向烟台，因此虽然两市人才交互频繁，但青岛优势更加明显。

### 4.1.3 潍坊人才吸引力崛起，“济青”虹吸优势逐渐稀释

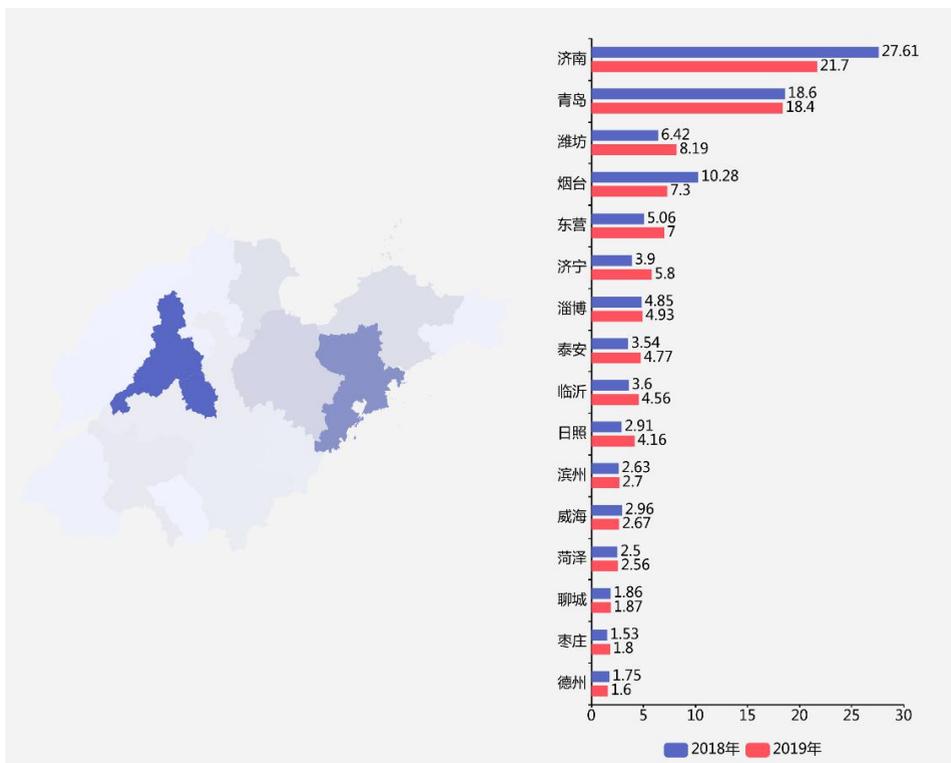


图 4-1-3 2018-2019 年山东省 16 地市市场化就业人才吸引指数排名

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。由上图数据可见，2019 年山东省两大经济龙头济南和青岛人才吸引指数最高，吸引了全省超 4 成人才，但同比 2018 年数据，其人才吸引指数出现了一定程度的下降，综合 2018 年与 2019 年人才吸引指数排名看，济南连续两年保持领先，2019 年人才吸引指数为 21.7。

自 2018 年，济南市在 GDP 总量上成功超越烟台市位居山东省第二位后，济南市始终保持稳中向好的经济发展态势；2019 年上半年 GDP 名义增速上，青岛 9.48%，济南 8.49%；但济南在固定资产投资增幅、实际利用外资增幅、规模以上增加值增

幅、一般公共预算收入增幅、出口总量增幅、市场主体增幅等重要指标上均超过青岛。在 2019 年全国文明城市评选排名中，济南排名全国第一。在由恒大集团首席经济学家任泽平领衔的团队发布的《中国城市发展潜力排名：2019》中，济南排名进前 20，位列省内第一，以上都是济南市能保持较高人才吸引力的重要因素。

通过比较 2018 年数据可见，除烟台、威海、德州三市外，其他各地市人才吸引指数均有不同程度上涨，其中潍坊市人才吸引力大幅增强，2019 年其人才吸引力位列全省第三，人才吸引指数同比 2018 年上涨 1.77。随着“抢人大战”的升级，人才竞争已从暗战走向前台，在“人才为王”愈加凸显的竞争主题下，无数城市竞相博弈，人才争夺已不再是新一线、二线城市的专利，众多三四线城市也纷纷发力，相对较低的生活成本和更加宽松的人才政策受到更多人才青睐，因此潍坊、东营、济宁等城市人才吸引力提升，而济南、青岛人才虹吸优势逐渐稀释。

#### 4.1.4 青岛人才净流入最多，“鲁西南”地区成人才“输血地”

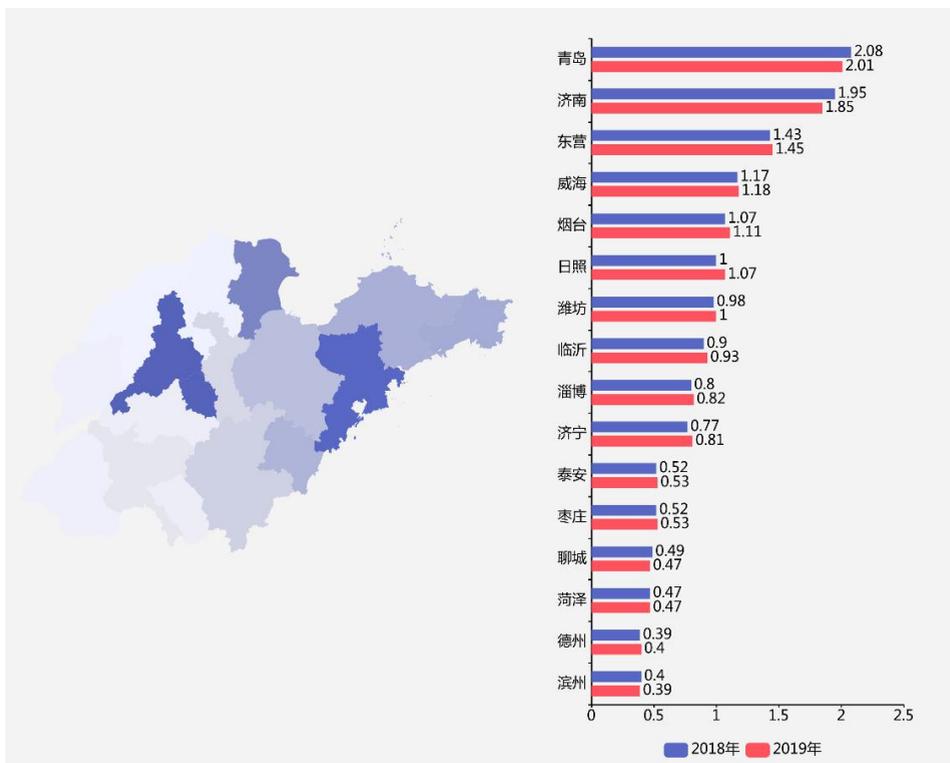


图 4-1-4 2018-2019 年山东省 16 地市市场化就业人才流入比排名

注：人才流入比是指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；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，2019年，青岛、济南、东营、威海、烟台、日照6市人才流入比均大于1，表明当地人才流入量高于流出量，其中青岛市人才流入比为2.01，这意味着在流出1名本地人才的同时会流入2名外来人才。除以上6市外，潍坊市人才流入比等于1，这也表明当地人才流入流出相对平衡，剩余9地市人才流入比均小于1，表现为人才流失。

相较于 2018 年，2019 年全省各地市人才流失状况有所缓解，表现为人才流入的城市由 2018 年的 5 座提升到了 6 座。除济南、青岛、滨州、聊城外，其余 12 市人才流入比较 2018 年均有所提升，人才流失现状得到缓解。

综合来看，鲁西南已成“人才输血地”，东部沿海城市无疑更受山东人才青睐。结合当地经济条件、就业机会甚至人口总量来看，东部沿海城市经济条件更好，可为求职者带来更多的就业机会，提供更高的薪酬，这也加速了人才的涌入。因此像菏泽、济宁、枣庄等城市，人口基数庞大，当地就业机会较少，将逐渐沦为其他城市的“造血基地”，人才流失情况将愈发严峻。

## 4.2 2019 年山东省市场化就业人才跨省流动分析

### 4.2.1 “京津冀”“长三角”瓜分 7 成外流人才

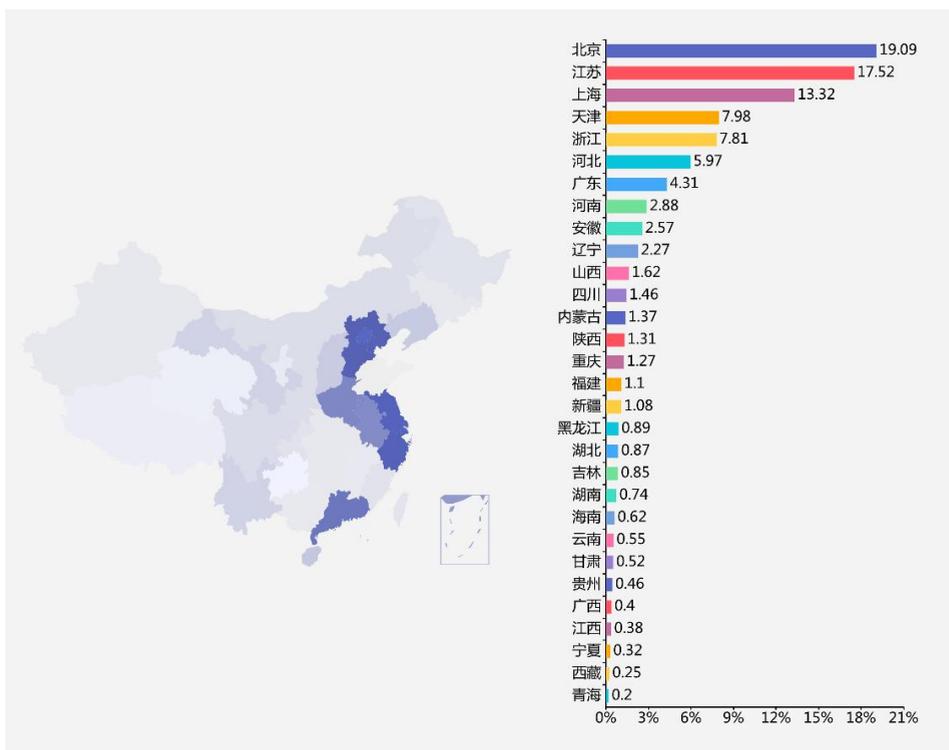


图 4-2-1 2019 年山东省市场化就业人才流出省份排名

从上图 2019 年山东省市场化就业人才的省外流向看，北京、江苏、上海、天津、浙江、河北 6 省市成为主要流向地区，从城市群角度看，2019 年长三角城市群对山东省外流人才的吸纳已超过京津冀城市群，而上述两个城市群对山东省外流人才的吸纳已经占到山东省人才外流总量的七成。

从流向省份数据可见，北京市吸附能力最强，其占比为 19.09%；江苏紧随其后，其占比为 17.52%，为什么江苏能超越传统优势地区上海？除受当地经济因素影响外，这也和江苏省提供的大量就业机会不无关系。随着江苏省经济由高速增长转向高质量发展阶段，就业结构也呈现出新的亮点。江苏省正加快调轻调优就业结构，前三季度城镇新增就业人数中三产服务业同比增长 2.72%，占比达到 57.38%，特别是依托于平台经济、众包经济、分享经济发展的新兴业态对城镇新增就业的贡献率达 8.29%，逐步成为新的就业增长极，因此当地也吸引了众多山东省外流人才。上海市占比也相对较高为 13.32%；天津市和浙江省差距较小，占比分别为 7.98% 和 7.81%。

总体来看，山东人才外流的目的地多为经济相对发达地区，人才的流出主要受经济因素影响，其次高铁网络的日趋完善，也为人才的流动提供了便利，而以上省市也多属于山东“2 小时经济圈”范围，因此地缘优势也是影响山东籍人才外流的重要因素，这一特点反映了山东人才就近流动的趋势。

## 4.2.2 “东三省”持续输血，山东对北方省份人才有较强吸引

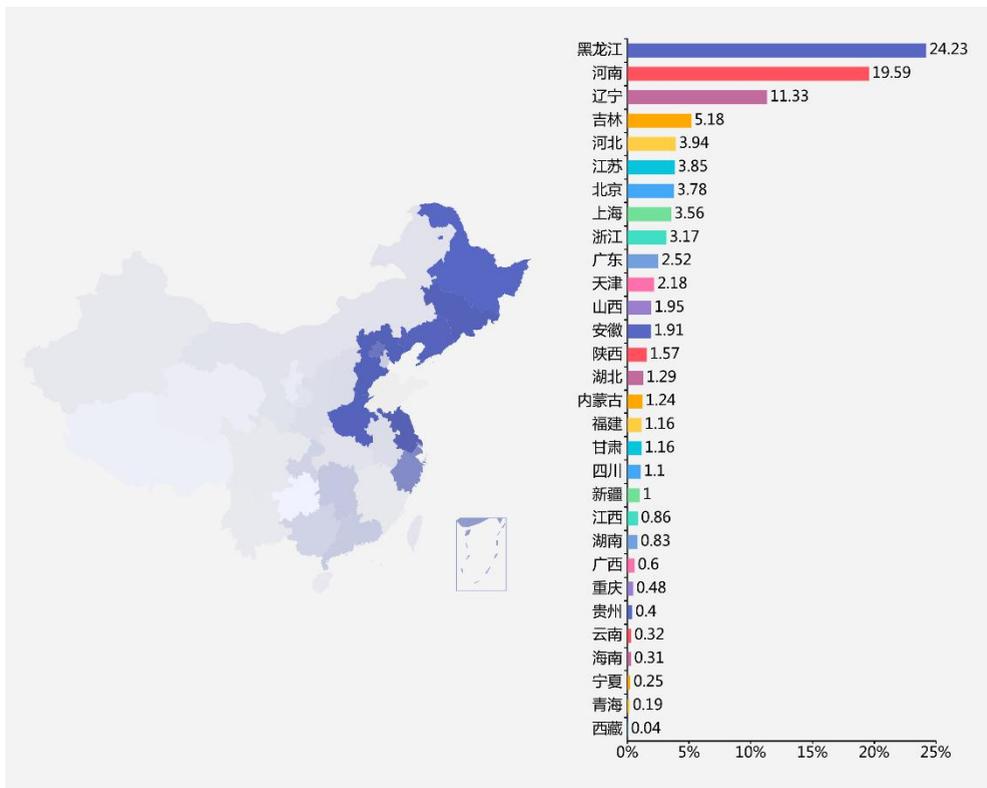


图 4-2-2 2019 年山东就业市场省外流入人才来源按所属省份分析

从 2019 年山东就业市场省外流入人才来源所属省份数据可见，东三省仍是山东最主要的人才“输血基地”。其中黑龙江省人才流入量最多，其占比高达 24.23%；河南排名第二，占比为 19.59%；辽宁吉林分别位列三四，占比分别为 11.33%和 5.18%。

东北地区人才回流山东，这既受经济影响，又具有历史渊源。东北三省近年来出现了比较严重的人口外流，这与地方经济发展遇困有着直接的关系，在辽宁大规模“去水”过程中，导致了一些企业很难生存下来。反观吉林的经济情况，虽然有一些支柱产业，但总体来说一直处于高不成低不就的状态。而黑龙江的工业经济模式进行转型却并不顺利，旅游业因“亚布力事件”而受阻，发展进入停滞期。从产业结构角度来看，东三省重工业发达，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，导致当地人才纷纷“外逃”。通过历史因素来看，不少东北人祖籍山东，时至今日仍有山东亲属，在当地经济不景气，就业机会减少的情况下，赴鲁投奔亲属就业的情况也普遍出现，这也是导致东北人回流山东就业的因素之一。

通过分析流入山东人才所属省份可知，流入人才多属于北方地区，而其中的根本原因同样是受经济因素影响。山东省作为北方经济最活跃的省份，一直以来都备受外来求职者青睐，加之众多省份受到经济转型影响，依靠能源及传统重工业推动经济增长的模式越来越难以维持，导致当地人才流入山东，形成了“孔雀东南飞”的现状。

从区位看，以济南为中心，200公里半径范围内，能辐射到河南郑州、濮阳，河北邢台、衡水、沧州这些山东省外地市，它们均属于济南的高铁2小时交通圈内。而河南和山东分别为中国第二、第三人口大省，济郑高铁（济南—郑州）已于2019年9月开工，山东到河南无需再绕道徐州，济南和郑州将互为两小时交通圈，这也是导致河南省人才流入量大幅攀升的原因。

### 4.2.3 男性为当前跨省流动主力，流入女性占比高于流出

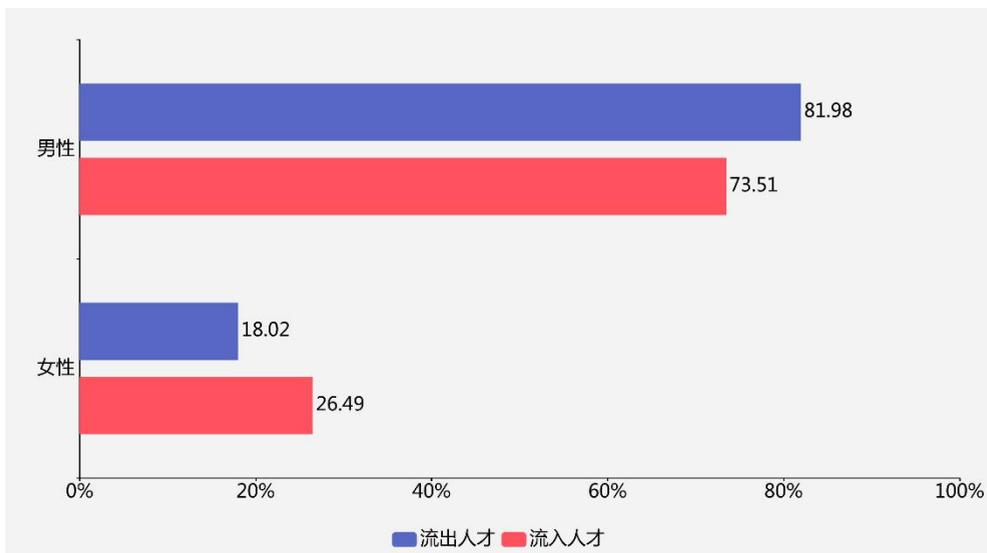


图 4-2-3 2019 年山东省市场化跨省流动就业人才性别分析

上图为 2019 年山东省市场化跨省流动就业人才性别分析，总体来看，男性无疑是跨省人才流动的主力军，其中男性流出人才占比为 81.98%，男性流入人才占比为 73.51%。反观女性跨省流动人才数据，则呈现出与男性相反的态势。这其中的根本原因也与当前山东省经济结构有着密切关系。相较于男性，女性在服务业相关行业无疑更具优势，因此服务业相关行业往往是女性求职的首选。在服务业方面，2018 年全省实现服务业增加值 3.79 万亿元，居全国第三位；三次产业结构调整为 6.5: 44: 49.5，2019 年服务业占比已首次突破 50%， “三二一” 的产业结构进一步得到巩固。

而随着我省新旧动能转换的加快，以信息、金融、科研、技术服务为代表的现代服务业增势强劲，电子商务、移动支付、共享经济等新业态、新模式引领作用不断增强。服务业对就业的带动作用也愈发明显。2019 年，我省三次产业就业比例达到 29.1:35.4:35.5，其中新增就业中 70% 来自服务业。山东省服务业的蓬勃发展，

也让山东省女性求职者留在山东就业占比加大，同样吸引了众多省外女性求职者前来就业。

#### 4.2.4 高学历人才为流动主力，本科学历占比近半

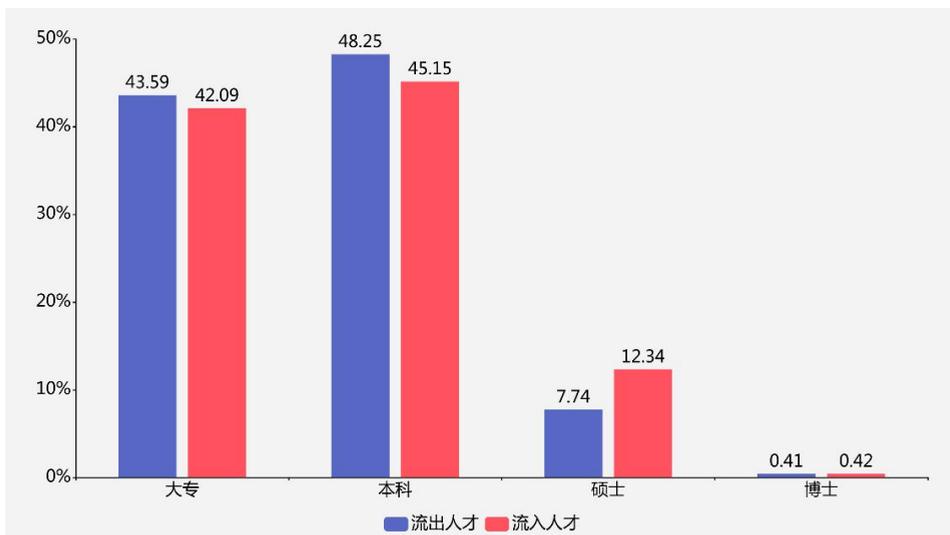


图 4-2-4 (1) 2019 年山东就业市场跨省流动人才学历分析

就上图 2019 年山东就业市场跨省流动人才学历分析数据所示，本科学历流出占比近半，达到了 48.25%，成为流出的主力；其次 43.59% 的流出人才为大专学历；7.74% 的流出人才为硕士学历；而博士学历的流出人才占比则相对较少，仅有 0.41%。

反观流入人才学历，则呈现出与流出人才近乎相同的态势，本科学历成为山东省人才流入的主力军，占比为 45.15%；其次为大专学历，占比为 42.09%；硕士学历占比也相对较高为 12.34%；流入的博士学历人才占流入总量的 0.42%，本科及以上学历的高素质人才已占据流入人才的主导。

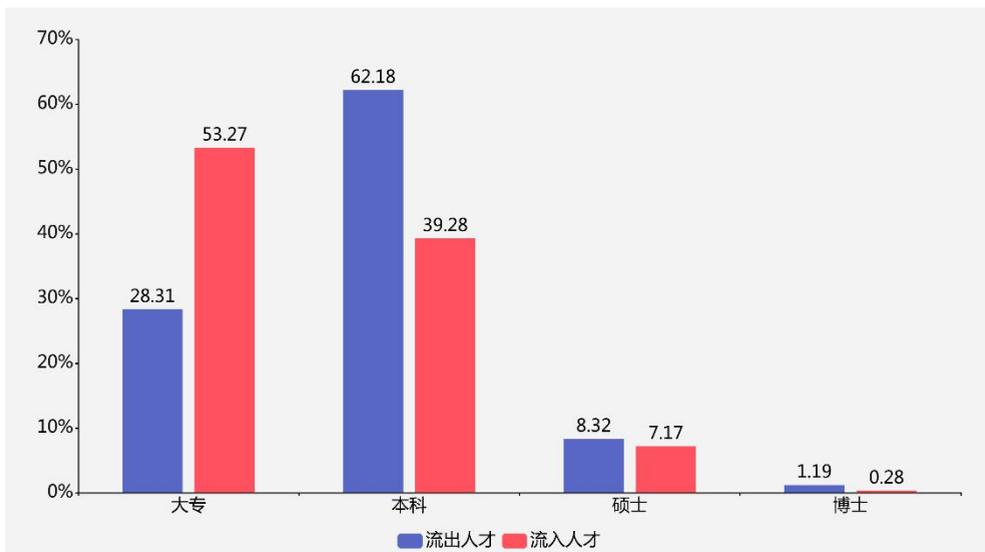


图 4-2-4 (2) 2018 年山东省市场化跨省流动就业人才学历分析

同比 2018 年数据可知，2019 年本科学历人才流出量由 62.18%降低到 48.25%，本科学历流入量由 39.28%提高到 45.15%，硕士和博士学历呈上升趋势。这也表明山东省对于高素质人才的留存和吸纳正在逐步提升。随着新旧动能转换的持续推进，山东省已逐渐实现了由传统制造业向高端装备制造业的过渡，因此在人才需求方向也由之前的技能型人才向高素质人才转变，在留住本地高素质人才的同时，也吸引了众多外来高素质人才的加入。

#### 4.2.5 34岁之前人才流动频繁，25-29岁为跨省流动人才主体

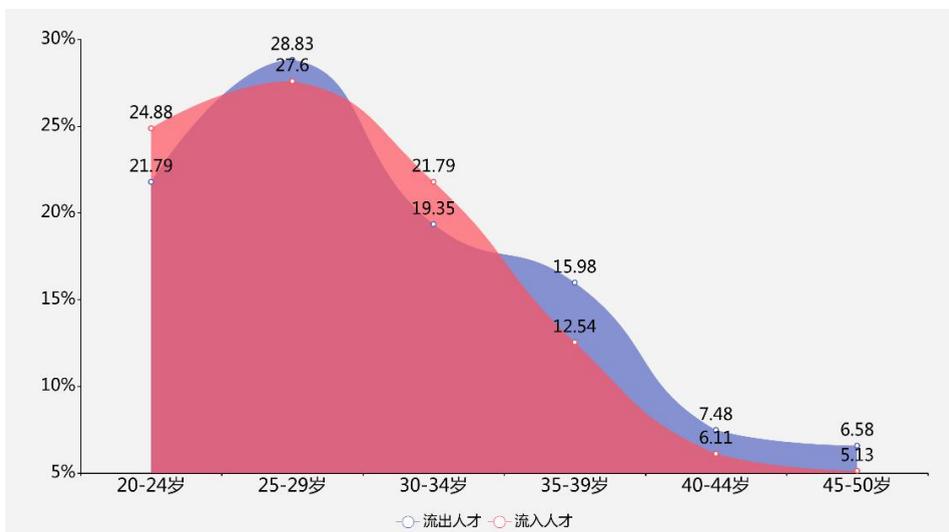


图 4-2-5 (1) 2019 年山东省市场化跨省流动就业人才年龄段分析

就上图 2019 年山东省市场化跨省流动就业人才年龄段来看，年轻人群无疑是跨省流动的主力。通过流出人才数据年龄段分析可见，以 25-29 岁为代表的 90 后占比最高，为 28.83%；20-24 岁为代表的 95 后占比为 21.79%；30-34 岁占比为 19.35%；35-39 岁为 15.98%；40-44 岁以为 7.48%；45-50 岁占比为 6.58%。

反观流入人才年龄段分析数据不难发现，其总体趋势与流出人才大体相同，但流入人才却更加“年轻化”，25-29 岁占比依然最高，为 27.6%；其次为 20-24 岁，其占比为 24.88%；30-34 岁占比为 21.79%；35 岁以上流入人才较流出人才占比均有所下降。

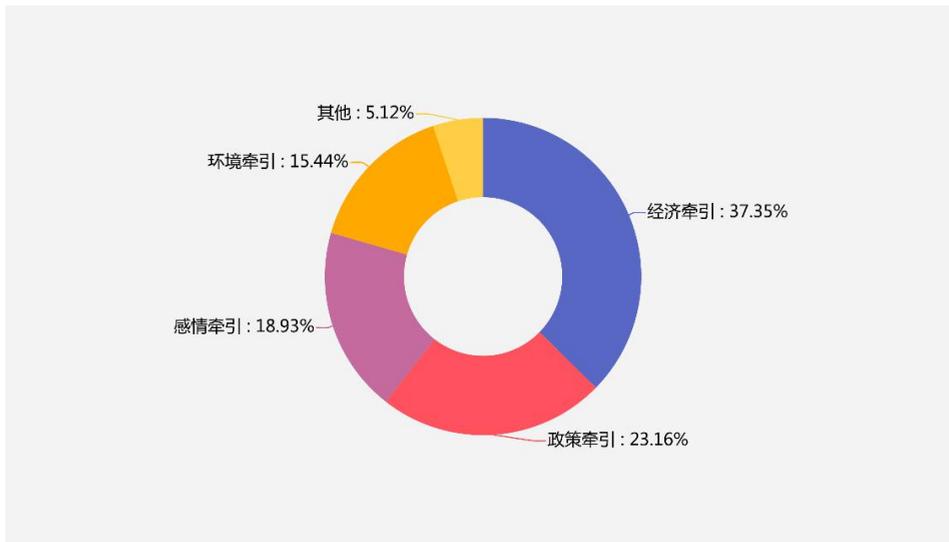


图 4-2-5 (2) 2019 年 20-30 岁山东省市场化跨省流动就业人才流动因素分析

如何留住 20-30 岁年龄段的人才？如何吸引 20-30 岁年龄段的人才？这不光是省内某个城市需要研究的课题，更是进入都市圈时代后，整个山东都需要研究的课题。那么什么是决定年轻人留存与否的硬核因素？如上图所示，经济牵引无疑是第一要素，这其中包括日常收入与日常生活支出，而日常生活支出中最大一块费用就是购房，这需要山东省政府拿出更有针对性的人才新政来。通过相关补贴降低落地当地的“经济门槛”，是留住人才的有效手段，因此政策牵引排名第二，占比为 23.16%。此外，一座城市能够提供的职位数量，个人发展空间大小、创新氛围，文化氛围、第三产业发展水平等，甚至外卖指数，便利店的数量，可能都会影响到年轻人的选择，因此加强“城市雇主品牌”建设也成为当务之急。

## 4.2.6 流出人才“更爱”互联网行业，传统制造业行业颇受流入人才青睐

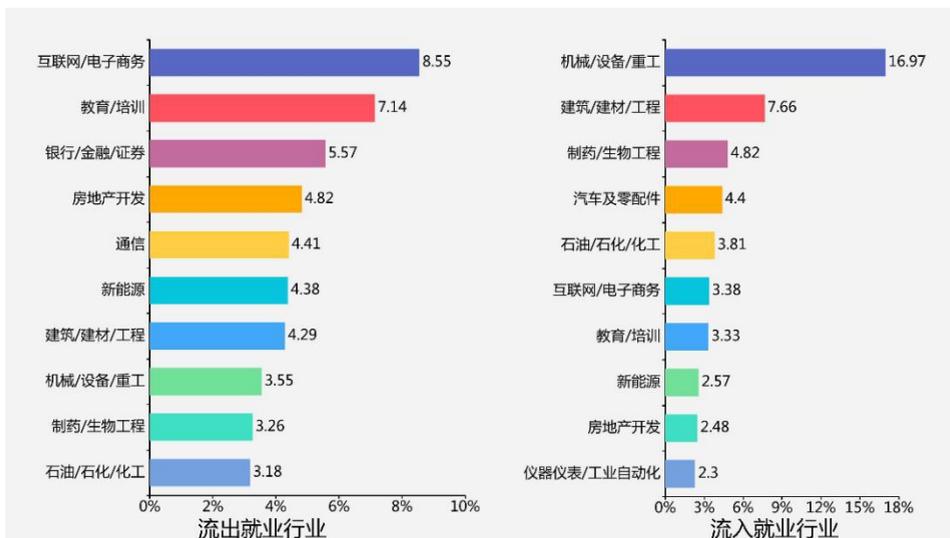


图 4-2-6 2019 年山东省市场化跨省流动就业人才就业行业排名（前十）

如上图所示，2019 年山东省市场化流出人才就业行业占比排名前三的分别是互联网/电子商务、教育/培训和银行/金融/证券，占总流出人数的比重分别为 8.55%、7.14% 和 5.57%。机械/设备/重工、制药/生物工程和石油/石化/化工三个行业排名相对靠后。综合来看，第三产业相关行业已成为山东省外流人才就业的首选，这其中又以互联网/电子商务行业最为突出。

互联网作为近年来发展迅猛的新兴行业，现已成为推动地区经济“加速器”但提起山东互联网，人们很难想起一些知名的互联网公司和互联网大佬，甚至很多人认为山东就是中国互联网的一片“洼地”。但是据中国互联网协会、工信部信息中心发布的《2019 年中国互联网企业百强榜单》显示，山东省共有三家企业上榜，浪潮集团位列第 25 名；山东开创集团位列第 88 名；山东广播电视台旗下的山东海看位列第 100 名。而在 2018 年，山东无一企业上榜，这次排名从一定程度上反映出，山东互联网企业正补齐短板，奋起追赶。综合来看山东作为国内经济总量排名前三的省份，互联网产业的发展与当地经济总量的不对等，在一定程度上也造成了当地人才的外流。

就省外流入山东的人才就业行业看，机械/设备/重工行业，是当前流入量最高的行业，占比为 16.97%；建筑/建材/工程行业以 7.66% 的占比位列第二；制药/生物工程和汽车及零配件分列第三、四位，其占比分别为 4.82% 和 4.4%，除以上行业在排名前十行业中，其他行业的流入量占比较少，均在 4% 以下。

与其他省份依靠服务业引导经济发展的模式不同，山东的经济结构基本以重工业为支撑，因此“工业强则山东强，工业兴则山东兴”。对于走在前列，正迈向高质量发展之路的山东来说，实体经济始终是“立省之本”。近年来，山东省委省政府精心谋篇布局，引导企业从制造转向创造，加大研发投入，协同开展核心技术攻关，加快掌握关键核心技术，打造更多享誉世界的“山东制造”品牌，制造业向产业链与价值链中高端攀升，稳步实现高质量发展。据了解，2018 年山东省实现全部工业增加值 2.89 万亿元，是“十二五”末的 1.1 倍；规模以上工业企业资产总计 10.23 万亿元，较 2015 年增加 872 亿元；规模以上工业企业实现营业收入 9.27 万亿元，实现利润 4872 亿元，居全国第三位，所以山东产业优势突出进而吸引大量的外省人才流入。

#### 4.2.7 应届毕业生为跨省流动主力，人才流动与工作经验呈负相关

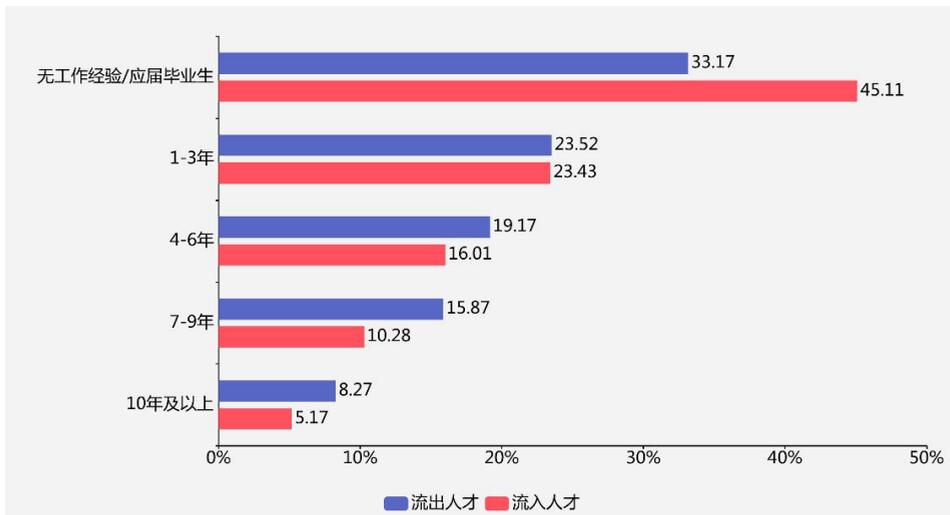


图 4-2-7 2019 年山东省市场化跨省流动就业人才按工作经验分析

上图为2019年山东省市场化跨省流动就业人才工作经验分析，其中无工作经验/应届毕业生已成为山东省跨省人才流动的主体，占总流出人才的33.17%和总流入人才的45.11%；拥有1-3年工作经验的人才占比排名第二，其流出人才占比为23.52%，流入人才占比为23.43%，总体来看，流出人才与流入人才趋势相符，即人才流动量与工作经验呈负相关态势。

人力资源作为经济社会发展的第一资源，人才尤其是以高校应届毕业生为代表的高素质人才一直是各城市 and 地区争夺的焦点。接受高等教育的劳动者能够为地方带来巨大的经济收益，促进区域创新和经济增长。自2017年开始，各城市展开激烈的“高校人才争夺战”。而通过上图数据来看，在流入人才数据中，应届毕业生占比最高，对此也可以看出，随着山东省产业升级和新旧动能转换的持续推进，山东省已逐渐走出人才困境，愈发受到青年人才的青睐与关注。为此我们也将对山东省就业市场2019届高校毕业生流动情况作出分析。

### 4.3 山东省就业市场2019届高校毕业生流动分析

知识经济时代人才是决定区域经济竞争力的重要资源，作为人才储备的高校毕业生是人才流动最活跃的群体，他们的迁移目的地选择直接影响着区域社会、经济、文化的发展。随着城市对人才的争夺之战已日益白热化，近来以二线城市为主包括南京、杭州、长沙、成都、西安等都出台了一系列针对高校毕业生的人才吸引政策，各地陆续出台的人才吸引措施已表明地方主政者对于城市竞争力内涵理解的转变。为此我们对山东省就业市场2019届高校毕业生流动情况做出分析。

注：下文中毕业生数据为非师范类高校毕业生

### 4.3.1 2019 届驻鲁高校毕业生市场化留存概况

#### 4.3.1.1 2019 届驻鲁高校毕业生留鲁情况好转，近 8 成选择省内流动

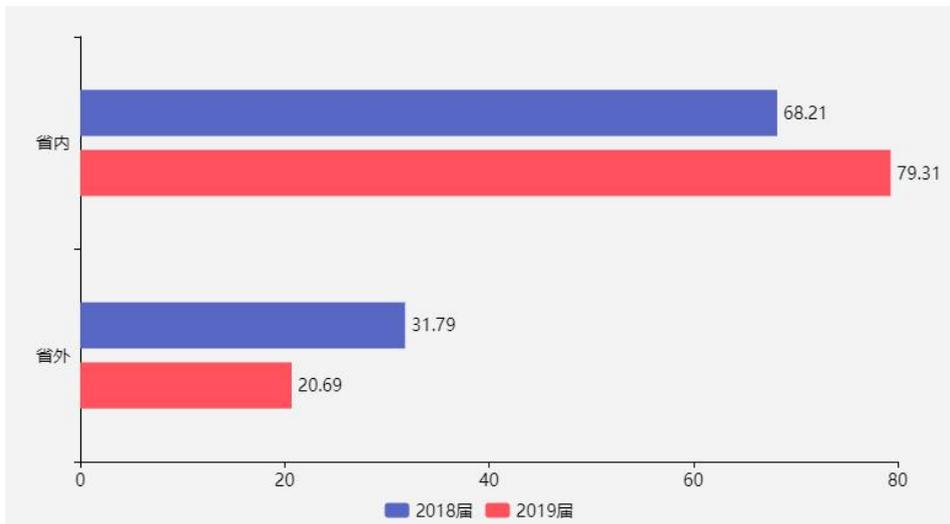


图 4-3-1-1 2018-2019 届市场化驻鲁高校毕业生流动区域分析

山东省作为国内教育大省，高校数量 146 所，2019 届高校毕业生数量超过 60 万，无论是高校数量还是毕业生人数，均位居国内第一梯队。相对于引进外来毕业生，如何留住本省高校毕业生无疑更加重要，为此我们也将 2019 届驻鲁高校毕业生留存情况进行了分析。

如上图所示 2019 届驻鲁高校毕业生中，留在山东省内就业的毕业生占比为 79.31%；流向省外就业的占比为 20.69%。同比 2018 届驻鲁高校毕业生流动情况，2019 届驻鲁高校毕业生省内流动占比增加了 11.1%，毕业生本省留存情况大幅好转。

随着“抢人大战”的持续升温，各地对于年轻人才尤其是对拥有高技能、高学历的应届毕业生争夺愈发激烈，“送钱送户口”的人才政策已基本沦为“常规操作”，因此当地政府的“双招双引”，一定程度上也将影响毕业生的留存与否，这里我们以我省“人才高地”济南为例。

2019年济南市承办举办了儒商大会、青年企业家创新创业国际峰会、首届全国工商联主席高端峰会、中德中小企业合作交流大会、中国济南新动能国际高层次人才创新创业大赛等23项重大国际性会议活动；组织开展了美国硅谷新一代信息技术对接会、英国伦敦产融创新合作高端对话会等20余项对外招商推介活动；明确46个市直部门、投融资集团和派出机构直接参与或服务招商的职责任务，成立8个招商专班，引进市外投资形成固定资产投资增长22%，实际到账外资增长40%以上，总量跃居全省第二位；省外新签约项目投资总额位居全省第一；引进世界500强项目23个、大院大所和高端研发机构103家，泰山产业领军人才新入选数量全省第一；城市创新环境竞争力排名全国第九。

在企业引进方面，济南市提供最优厚的政策支持，为企业提供最完善的平台支撑，用足用好“总部经济发展10条”，拿出真金白银，对新引进的总部企业进行补助，全力打造央企总部集聚的先行区、试验区、示范区。据悉，截止到2019年5月底，驻济央企达130多家，在济南设立总部、区域总部近30家；仅2017年以来，就与60余家中央企业签署战略合作协议，签约金额超过5000亿元。同时，济南努力打造大数据与新一代信息技术、智能制造与高端装备、量子科技、生物医药、先进材料、产业金融、现代物流、医疗康养、文化旅游、科技服务等十大千亿产业。目前，新一代信息技术、智能制造和高端装备两大优势产业，主营业务收入已双双突破3000亿元，为毕业生留存夯实了产业基础。

## 4.3.1.2 专科毕业生留存率最高，76.83%博士选择省内就业

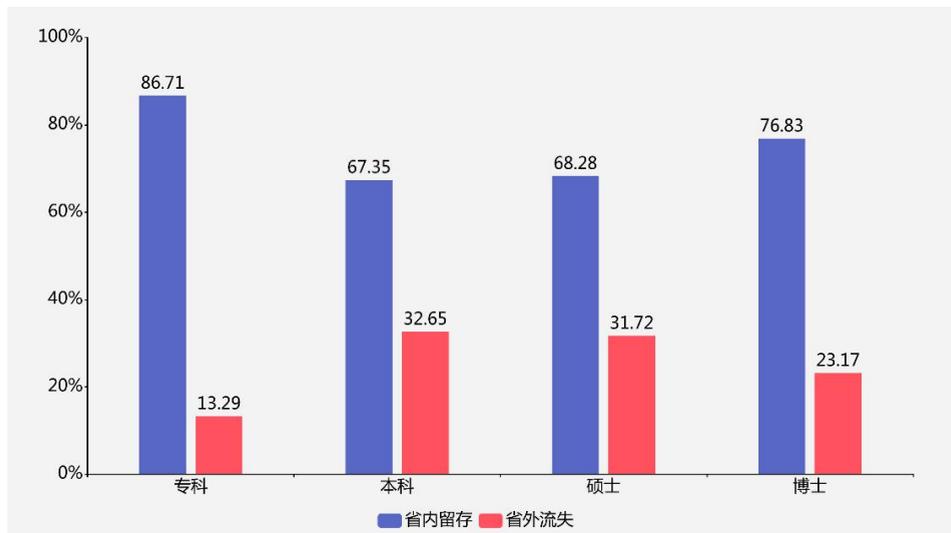


图 4-3-1-2 2019 届市场化驻鲁高校毕业生各学历层流动区域分析

如上图所示，在 2019 届市场化驻鲁高校各学历层次毕业生流动区域分析中，专科毕业生留存量占比为 86.71%，省外流失量占比为 13.29%；本科毕业生留存量占比为 67.35%，外流失量占比为 32.65%；硕士毕业生留存量占比为 68.28%，省外流失量占比为 31.72%，；博士毕业生留存量占比为 76.83%，省外流失量占比为 23.17%。综合来看，越来越多高学历毕业生选择留在省内就业。

为加快推进新旧动能转换，我省将着力发展新一代信息技术、高端装备、新能源新材料、现代海洋、医养健康等五大新兴产业；改造提升传统产业，培育高端化工、现代高效农业、文化创意、精品旅游、现代金融服务等五大优势产业。通过发展以上“5+5”十强产业，调整山东偏重的产业结构，建设现代产业体系，到 2022 年，十强产业增加值占比力争达到 60%。山东省相关行业也由劳动密集型逐步向技术密集型转变，产业结构的升级也使企业对于人才的需求由生产制造型向创新研发型转变，进而加大了对高学历人才的需求的增加，在一定程度上提升了省内高学历人才的留存情况。其次山东省出台的《山东省重点人才政策清单》再次瞄准高学历人才，也为山东省高学历毕业生的留存添砖加瓦。

### 4.3.1.3 头部城市毕业生吸附力显著，“济青”吸纳近半省内流动毕业生

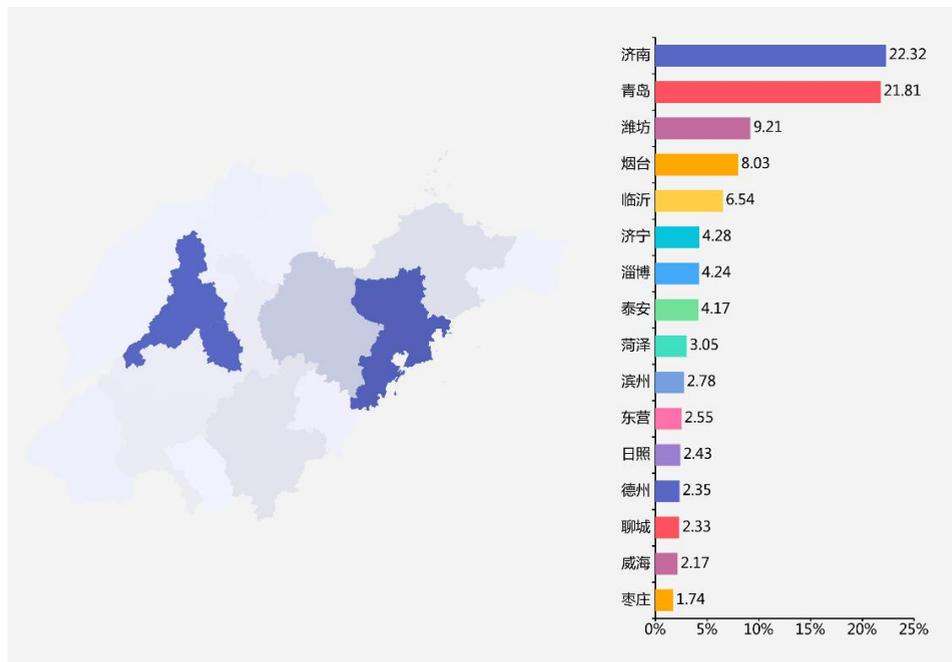


图 4-3-1-3 2019 届市场化驻鲁高校毕业生 16 地市流入量排名

从 2019 届市场化驻鲁高校毕业生 16 地市流入量排名来看，济南（22.32%）、青岛（21.81%）、潍坊（9.21%）、烟台（8.03%）、临沂（6.54%）是毕业生省内流向最多的 5 个地区，共占流动毕业生总数的 67.91%。而以济南、青岛为代表的山东省头部城市，对于毕业生的吸引量最大，仅两城市就吸引了 44.13% 的毕业生；潍坊市对于毕业生的吸引占比位列全省第三；反观聊城（2.33%）、威海（2.17%）、枣庄（1.74%）三市对于毕业生的吸附能力欠佳。

济南、青岛两市作为我省“政治中心”和“经济中心”，除经济优势和当地产业结构外，两地作为省内高校聚集地，两市 2019 届毕业生数量也名列前茅，分比为 15.2 万和 10.6 万。加之毕业生普遍具有“恋校情节”，即毕业后选择在其高校所在地就业，因此两地毕业生流入量大幅领先省内其他城市。

## 4.3.1.4 传统行业为 2019 届驻鲁高校毕业生省内就业首选

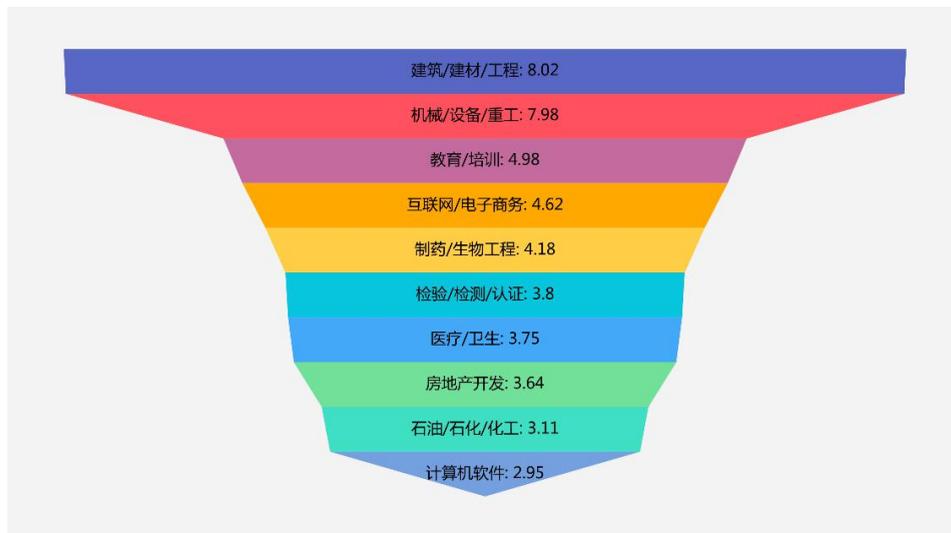


图 4-3-1-4 (1) 2019 届市场化驻鲁高校毕业生省内就业行业排名 (前十)

从上图 2019 届市场化驻鲁高校毕业生省内就业行业排名来看，建筑/建材/工程行业占比最大，为 8.02%；其次是机械/设备/重工行业，占比为 7.98%；教育/培训行业排名第三，占比为 4.98%；从事互联网/电子商务行业的毕业生占比为 4.62%；从事制药/生物工程行业的毕业生占比为 4.18%，以上五个行业为 2019 届市场化驻鲁高校毕业生在鲁就业的主要流向行业，综合占比为 29.78%，其他行业占比相对较低，均不足 4%。

建筑/建材/工程行业属于基础产业，发展时间长、规模大，并且央企、国企数量多，行业绩效好，薪资福利高，行业内相对稳定的工作环境和较高的薪酬待遇都对毕业生有着巨大的吸引力。随着山东省产业转型步伐的加快，建筑/建材/工程行业长期以来按照拼速度、拼规模这种单一粗放式的生产方式渐渐转变为依靠高端人才和先进技术进行发展，对先进科技要求在不断提升，广阔的就业前景使得该行业对毕业生有着很高的吸引力。

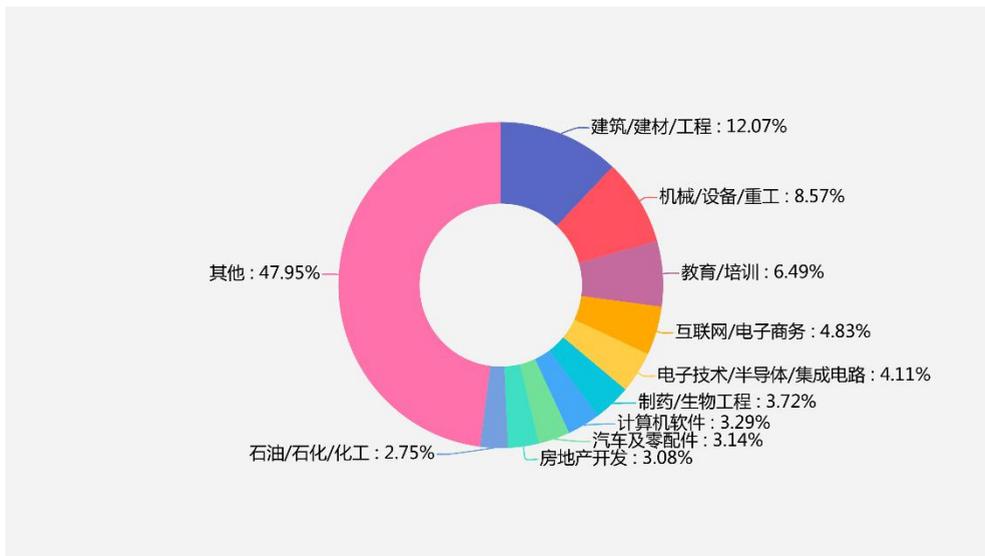


图 4-3-1-4 (2) 2019 年山东省校园宣讲会数量按行业排名 (前十)

就 2019 年山东省校园宣讲会数据可见，省内建筑/建材/工程行业相关企业在省内高校举办宣讲会场次最多，占全行业的 12.07%。宣讲会作为企业直接与毕业生对接的方式，通过上图数据也表明建筑/建材/工程行业相关企业对于毕业生需求量较大，因此成为毕业生就业的首选行业。

## 4.3.1.5 近7成省内留存毕业生首选民营企业，国有企业不足两成

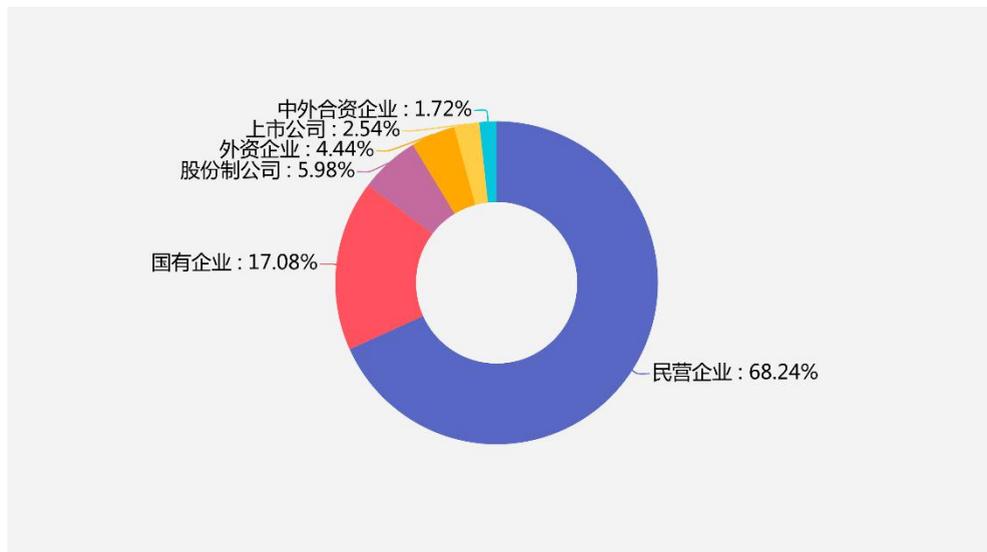


图 4-3-1-5 2019 届市场化驻鲁高校毕业生省内就业企业性质分析

从上图数据来看，2019 届市场化驻鲁高校毕业生省内就业最青睐民营企业，占比为 68.24%；国有企业紧随其后，占比为 17.08%；股份制公司以 5.98% 的占比排名第三。民企和国企一直是吸纳毕业生就业的两大重要阵地，而最终影响毕业生做出选择的因素也十分复杂，其中既有社会经济大环境的影响，也有毕业生个人就业观的影响。

毕业生对民企的青睐程度提高，一方面反映出目前民营企业在就业人群中的认可程度不断上升，另一方面也反映出这届毕业生对自身的竞争力更具信心，对个人未来的发展更加乐观。从经济环境来看，山东正处于转型和结构调整的关键时刻，民营经济已取得巨大成就。截至 6 月底，民营经济贡献了我省生产总值的 50% 以上，投资的 60% 以上，税收的 70% 以上，占市场主体的 90% 以上。因此民营经济是山东发展的重要推动力，也是推动创新创业、促进全省经济社会发展的重要课题。从另一个角度来看，山东民营企业体量大，就业机会较多，平台日趋成熟，因此愈发受到毕业生青睐。

但是从就业环境来看，国企的就业环境相对安逸，现在的国企一般都是特大型企业，抗风险能力较强，因此国企一般不会裁员，所以说进了国企相当于进了保险箱，永远不会有失业之虞；其次就是年龄优势，在国企工作，年龄越大代表着资格越老，不用担心失业的风险；相比民企 35 岁以后，面临着随时到来的失业或者裁员，国企能正常稳定的退休，这是民企不能比拟的。

#### 4.3.1.6 工科毕业生留鲁就业人数最多，机械类毕业生位列第一

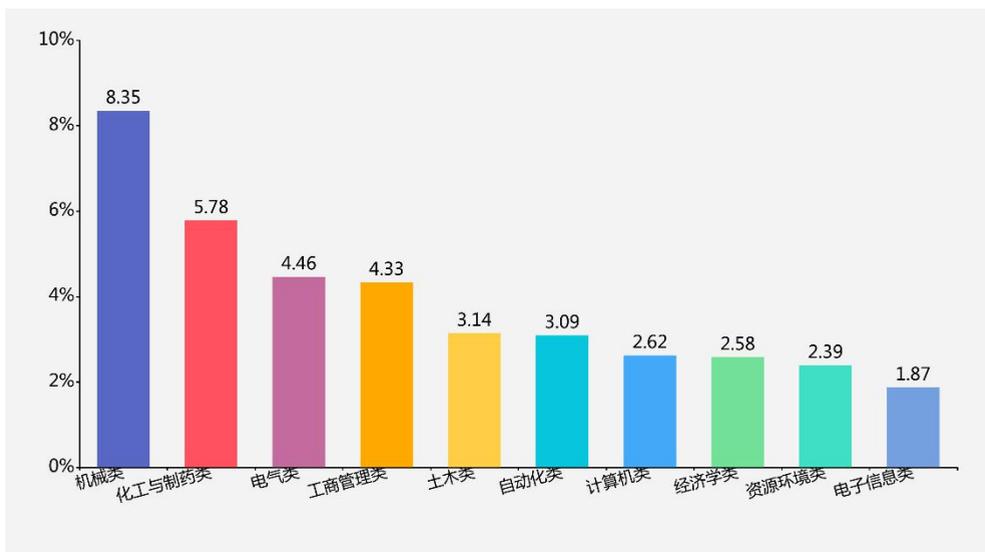


图 4-3-1-6 2019 届市场化驻鲁高校毕业生省内留存量按学科大类排名（前十）

2019 届市场化驻鲁高校毕业生省内留存量按学科大类排名，综合来看，工学毕业生留存人数最多。结合当期综合国情来看，国家普遍注重工学人才，作为新兴工业化国家，对工学人才的需求较大，国家和经济的建设，实际还是要落实到技术层面，因此工学毕业生就业范围广泛，成为了企业校招需求量最多的学科门类。而这其中则以机械类毕业生最为突出，其留存人数已占全部留存人数的 8.35%，这也与山东省产业结构有着密不可分的关系。

装备制造业是基础性、战略性产业，而高端装备则是当之无愧的“国之重器”。山东省在发起新旧动能转换的攻势中，将高端装备制造作为承载动能转换的十强产

业之一，全力突破关键技术与核心部件，加速推动高端装备创新发展，打造国内一流的制造业创新中心和高端装备制造基地。确定了“三核引领”和“一带支撑”的区域布局，依托区位、交通和资源优势，培育济南、青岛、烟台三大核心区，打造集聚胶济和京沪铁路沿线的产业带，培植壮大五大战略新兴装备，做优做强五大特色优势装备，打造一批代表中国高端装备形象和企业、产品及品牌，建成全国一流、世界知名的高端装备制造基地，成为现代装备制造业强国的重要支柱。放眼山东，青岛、烟台、威海的海洋工程装备与高技术船舶，济南、青岛的轨道交通装备，济南、枣庄的高档数控机床，泰安的智能成套生产线以及潍坊的农机和动力装备等已形成集群化趋势，因此可以预计，未来我省机械类高校毕业生留存情况将持续攀升。

### 4.3.2 2019 届市场化跨省流动高校毕业生分析

#### 4.3.2.1 2019 届驻鲁高校毕业生流失多受经济因素影响

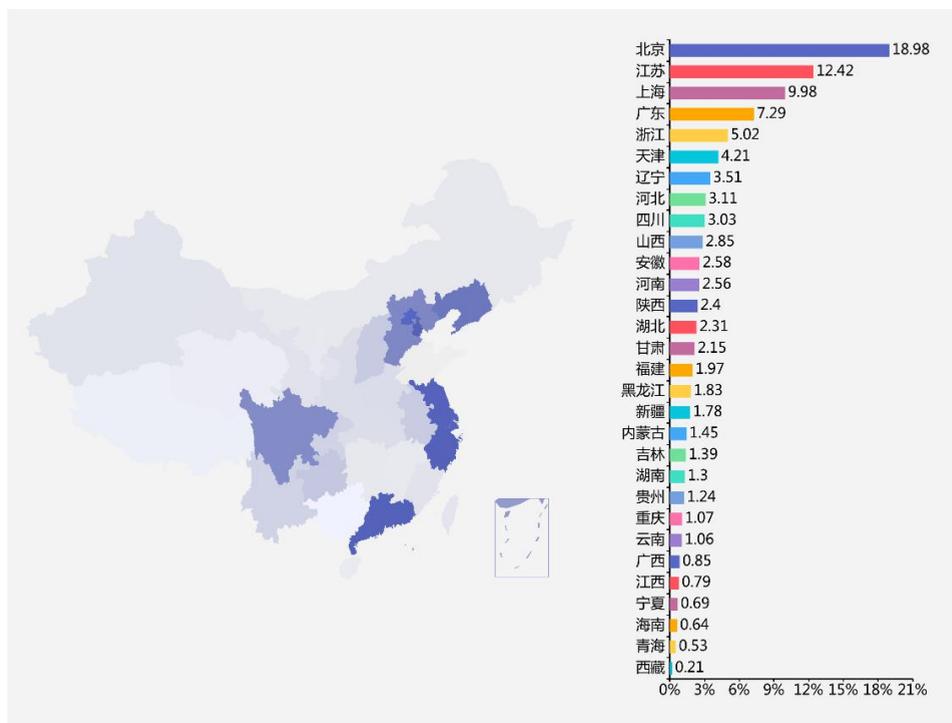


图 4-3-2-1 2019 届市场化驻鲁高校毕业生流出省份排名

山东省作为国内教育大省，其毕业生在全国范围内的流动情况也备受关注。从省外流向看，“京津冀”和“长三角”都市群瓜分了近 5 成的 2019 届驻鲁高校外流毕业生，其中到北京（18.98%）、江苏（12.42%）、上海（9.98%）、广东（7.29%）、浙江（5.02%）就业的人数相对较多。

总体来看，毕业生流出目的地多为经济相对发达地区。但是产业结构也是不可忽视的重要因素，随着国家经济结构的调整和“去产能”化政策的实施，进而导致以煤炭、钢铁等传统重工业为支柱产业的省份人才需求量持续减少，反观北京（18.98%）、江苏（12.42%）、上海（9.98%）、广东（7.29%）、浙江（5.02%）五地第三产业及高科技制造业相对集中，且刚好覆盖中国华东、华南、华北经济相

对较发达的地区，当地企业对于毕业生需求相对旺盛，进而加快了对于山东省毕业生的虹吸。

根据 2019 上半年的中国各个地级市的经济总量统计，江苏省 13 个地级市全部进入全国百强排名，其中 4 个地级市入围前 20 位，江苏省在全国百强市的总数排在全国第二位，仅次于山东省。经济的发展得益于人才的发展，江苏省以人才高质量发展引领经济高速发展，聚焦国家和省重大战略、聚焦产才融合、聚焦“高精尖缺”，促进人才工作与现代化经济体系深度融合，为人才吸引和毕业生的流入提供坚实基础，这也是江苏省毕业生流入量超越广东、上海的重要因素。其次毕业生就业观念同样也影响着毕业生就业去向，过去很长一段时间里，北上广都是高校毕业生心目中“白月光”，但近年来，由于北上广高昂的生活成本，以及我国城市发展出现的“多点崛起”的趋势，高校毕业生的就业城市选择也被一些更人文、更软性的元素左右着。

#### 4.3.2.1.1 新一线城市最受毕业生青睐，二线城市吸引力逼近一线

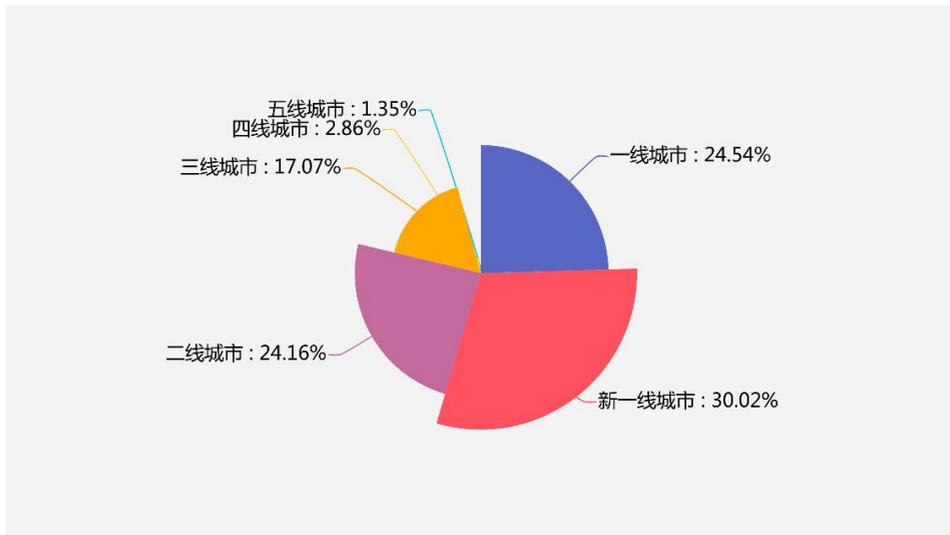


图 4-3-2-1-1 2019 届市场化驻鲁高校毕业生省外流向按城市线级分析

城市线级是指根据行政级别、城市规模、发展程度和城市影响力对城市的评估等级性划分，某城市所处的城市线级一般表现了该城市的城市规模、发展程度和对

外影响力。城市线级主要分为一线城市、新一线城市、二线城市、三线城市、四线城市和五线城市。

其中一线城市指的是在全国政治、经济等社会活动中处于重要地位并具有主导作用和辐射带动能力的大都市，在城市规模、基建、文化、消费等层面，一线城市一般均领先于其他城市。中国大陆的一线城市是：北京、上海、广州、深圳。

新一线城市则是第一财经·新一线城市研究所依据品牌商业数据、互联网公司的用户行为数据及数据机构的城市大数据对中国 338 个地级以上城市排名而出。该榜单标准依托商业资源聚集度、城市枢纽性、城市人活跃度、生活方式多样性和未来可塑性等五大指标进行评选排名。2019 年中国新一线城市为成都、杭州、重庆、武汉、西安、苏州、天津、南京、长沙、郑州、东莞、青岛、沈阳、宁波和昆明 15 座城市。

二线城市多为省会城市、东部地区的经济强市或经济发达的区域性中心城市。二线城市有一定的经济基础，商业活跃度相对较强，对大公司、大品牌和优秀人才具有一定的吸引力，将成为未来几年大公司布局的重点。二线城市数量较多，有 30 座城市，分别是：无锡、佛山、合肥、大连、福州、厦门、哈尔滨、济南、温州、南宁、长春、泉州、石家庄、贵阳、南昌、金华、常州、南通、嘉兴、太原、徐州、惠州、珠海、中山、台州、烟台、兰州、绍兴、海口和扬州。

三线城市有 70 座，是指有战略意义、经济较发达、经济总量较大的大型或中型城市。

四五线城市的划分区别主要在于基础设施建设的完善程度，农业人口的比重大小以及产业结构的比例等。在我国，当前的四线城市有 90 座，五线城市有 129 座。

从 2019 届市场化驻鲁高校毕业生省外流向按城市线级来看，2019 届流出的驻鲁高校毕业生首选新一线城市，占比达 30.02%；一线城市排名第二，占比为 24.54%；二线城市占比 24.16%，；三线城市占比 17.07%，；四线和五线城市流入量相对较低，分别为 2.86%和 1.35%。当前二三线城市受青睐度增加，二线城市流出占比甚至与一线城市持平，这也表现出 2019 届高校毕业生人人争做“小镇青年”的就业

特点，相对一线、新一线城市工作节奏紧张，生活压力大，而“小镇青年”们往往有一份稳定体面的工作，收入不一定很高，却无需为高额的房贷和昂贵的物价而犯愁，可自由支配的财产和消费力与一线城市的搬砖白领们相差无几，他们的职场工作环境相对轻松，拥有更多的闲暇时间。因此相较于紧张而局促的大城市，越来越多的毕业生喜欢回到二三线城市享受相对轻松的工作环境。

一座城市的胸怀，必须配得上它的雄心，对外来人口的吸引和接纳程度就是一个重要标志，一座城市胸怀越大，让渡的资源就越多，人才政策就越到位，城市吸引力就越强。随着“抢人大战”的持续升温，相关人才政策也是影响毕业生流入的重要因素之一。相对于一线、新一线城市遥不可及的门槛，二三线城市人才政策则更加包容和开放，不少毕业生因此而选择前往二三线城市就业。

#### 4.3.2.2 山东对北方省份高校毕业生呈现“虹吸”态势，北京排名第一

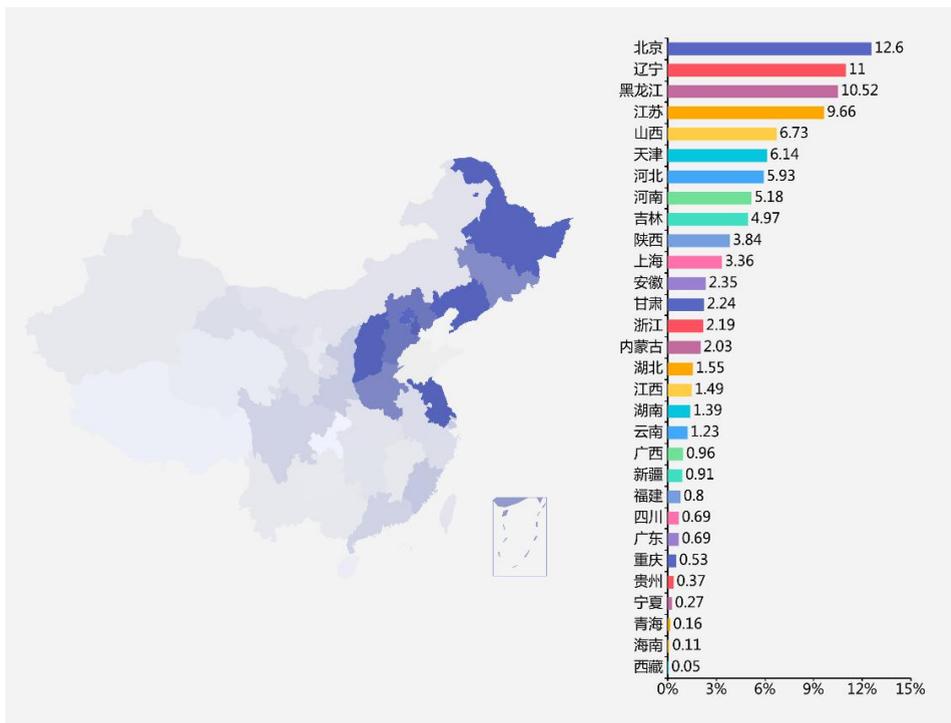


图 4-3-2-2 2019 届市场化非驻鲁高校毕业生流入来源按省份排名

上图为2019届市场化非驻鲁高校毕业生流入来源省份排名，当前北京毕业生流入量最大，占比为12.6%。北京作为国内高校聚集地，2019届高校毕业生人数共计在23.5万，除部分山东籍毕业生返乡就业外，当地相对高昂的生活成本也是导致毕业生外流的因素之一，“逃离北上广”也因此成为现实。其次随着近年来北京锁定“全球中心城市”这一定位，而“全球中心城市”的一大特征就是服务业占GDP比例要超过95%，这其中金融和高新技术服务则是其核心的产业集群。因此从2017年起北京开始“腾笼换鸟”，进行重大的产业疏解计划。北京市发改委在《2018-2020年行动计划和2018年工作要点》中提出：到2020年北京将再退出1000家左右的制造业企业。“腾笼”必然导致旧产业大量出清，带走就业人口，企业的人才需求随着外迁而逐渐减少，从而也导致当地毕业纷纷前往外省就业。

除北京之外，辽宁、黑龙江两地的毕业生流入量也相对较高，占比分别为11%和10.52%；江苏省位列第四，占比为9.66%。综合来看山东省对于北方省份毕业生有着较强的吸附力，除地缘优势外，经济条件也是不可忽视的重要因素，山东省作为北方地区经济最活跃的省份，吸引着越来越多的毕业生前来就业。

## 4.3.2.2.1 人才政策支持下，“济青”两地优势明显，吸引近半流入毕业生

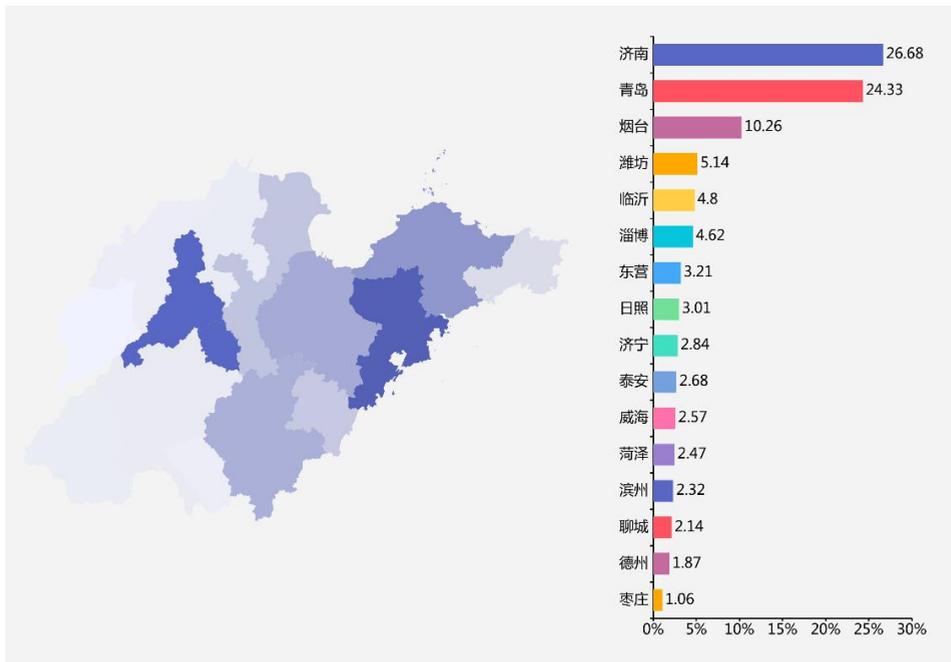


图 4-3-2-2-1 2019 届市场化非驻鲁高校毕业生 16 地市流入量排名

从 2019 届市场化非驻鲁高校毕业生 16 地市流入量排名来看，“济青烟”三地市拥有绝对优势，三地共计瓜分了 61.27% 的非驻鲁高校毕业生。而这其中又以济南、青岛两市最为突出，其毕业生流入量分别为 26.68% 和 24.33%；烟台市排名第三，毕业生流入量为 10.26%；反观德州、枣庄两市，对于非驻鲁高校毕业生吸引力相对较弱，占比仅为 1.87% 和 1.06%。

众所周知，济青两地经济基础雄厚，当期就业机会较多，对毕业生普遍具有较强吸引。但除此之外，当地人才政策牵引也是不可否认的重要因素。济南市先后出台了“人才 30 条”“高校 20 条”“双创 19 条”等一批人才政策，为高校毕业生量身打造“博士后英才”“梧桐树青年英才”“创客之都人才”集聚计划，实施“大学生追梦济南行动”。青岛市自然也不甘落后，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》，力争将利用 5 年时间，集聚 100 万名优秀人才，这也是青岛有史以来含金量最高、创新突破最大的人才政策。以上政策在国

内均产生了巨大影响，既表现了当地政府求贤若渴的姿态，也展示了两地开放包容的城市胸怀，这无疑为两地的人才引进添砖加瓦，进而产生了积极作用。

#### 4.3.2.3 大专学历毕业生流出量最大，流入人才多为本科以上学历

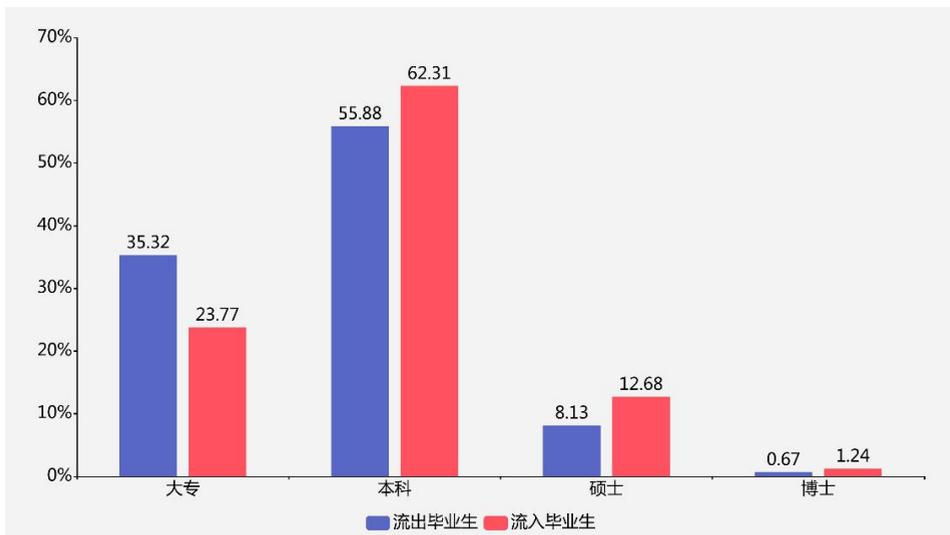


图 4-3-2-3 2019 届市场化跨省流动高校毕业生学历分析

就上图 2019 年届市场化跨省流动毕业生学历分析来看，本科学历依然是跨省流动的主力军，其流出占比为 55.88%、流入占比为 56.31%；其次为大专学历，其流入流出占比分别为 35.32%和 23.77%；硕士、博士学历紧随其后，跨省流动人才数量与毕业生学历结构一致。综合来看，除大专学历外，其他学历流入占比均高于流出占比，其中以硕士、博士学历为代表的高学历毕业生最为亮眼，而这离不开山东省相关单位对引进高学历人才的大力支持。

为更好服务高层次人才在山东创新创业，山东省人力资源和社会保障厅公布省级高层次人才绿色通道服务事项清单，在税收、科研、医疗保健、子女入学、户籍办理等 14 个方面提供绿色通道服务。

在科研方面，山东省将以创新券的形式，对省内中小微企业和创业（创客）团队使用共享科研设施与仪器资源开展的检测、试验、分析、合作研发、委托研发、研发设计、标准制定等科技创新服务予以补助。在交通方面，山东省提出，高层次

人才在省内各大机场、客船（轮渡）码头和火车济南站、济南西站、青岛站、青岛北站出行时，凭“山东惠才卡”、本人有效身份证件和当日当次飞机（客船、火车）票，本人及一名陪同人员可享受绿色通道服务。山东省 16 市已公布首批高层次人才绿色通道服务事项清单，将进一步增强各地对高层次人才的服务水平，优化创新创业环境。

#### 4.3.2.4 山东毕业生最爱当老师，制造业行业颇受外来毕业生青睐

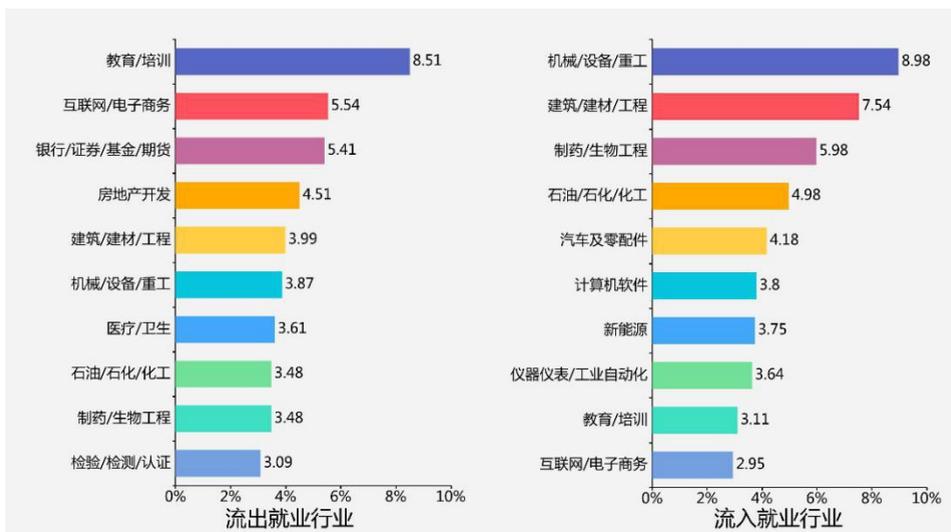


图 4-3-2-4 2019 届市场化跨省流动高校毕业生就业行业排名（前十）

通过上图 2019 届驻鲁高校毕业生流出就业行业来看，流出毕业生无疑更青睐从事教育/培训行业，其占比高达 8.51%，远超其他行业，而通过教师资格证考证人数也能证明这一事实。11 月 2 日，2019 年下半年山东教师资格证考试正式拉开大幕，本次山东省考生数量高达 59 万，已连续四年蝉联教师资格证考试报考人数榜首，成为“最爱当老师的省份”。众所周知山东人求职历来“求稳”，公务员、教师、医生往往是大家心目中“正当职业”，毕业生求职观念也是造成其青睐从事教育行业的重要因素。通过结合当前招聘形式来看，当前省外教育/培训行业对于毕业生的需求旺盛。毕竟教育资源是所有城市都必不可少的配套资源，因此今年各地教育/培训行业在“抢人大战”开始之际，纷纷加大了招聘力度，以此来填补教

育资源的缺口，提升公共福利水准，同样也是落实抢人成果的必要举动。

就非驻鲁高校毕业生流入就业行业看，机械/设备/重工行业，是当前流入量最高的行业，占比为 8.98%；建筑/建材/工程行业以 7.54% 的占比位列第二；制药/生物工程和石油/石化/化工分列第三、四位，其占比分别为 5.98% 和 4.98%，其他行业的流入量占比较为平均，基本在 3%-4% 左右。总体来看，非驻鲁高校毕业生流入就业行业与省外流入山东人才就业行业大体相符，其流入情况多与当前山东省产业结构密切相关。

#### 4.3.2.5 民营企业仍为流动毕业生就业首选，国有企业接纳 35.46% 流入毕业生

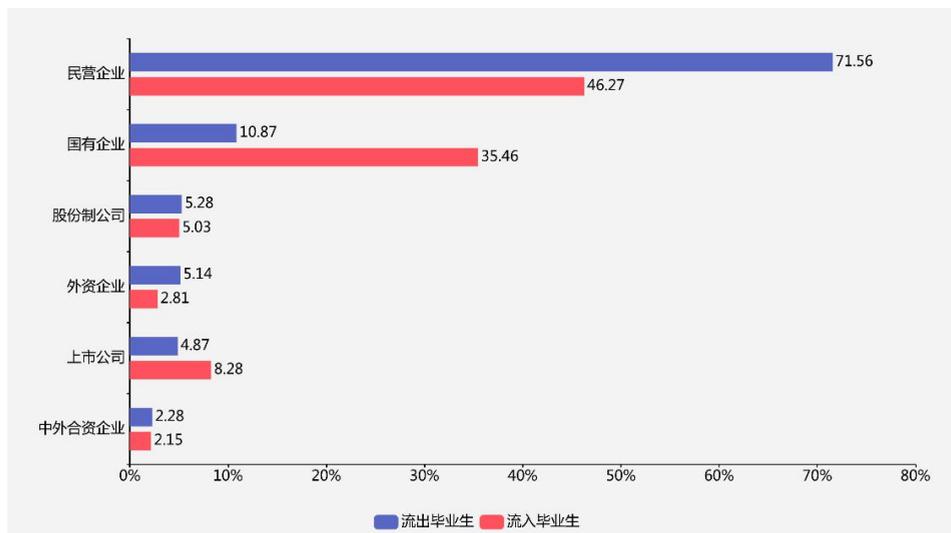


图 4-3-2-5 2019 届市场化跨省流动高校毕业生就业企业性质排名

从 2019 届市场化跨省流动毕业生就业意向企业性质来看，2019 届跨省流动毕业生依然最青睐民营企业，流出毕业生占比为 71.56%，流入毕业生占比为 46.27%；国有企业排名第二，流出毕业生占比为 10.87%，流入毕业生占比为 35.46%。总体来看流出毕业生与流入毕业生就业企业性质趋势基本相同，但其中又存在些许不同，国有企业无疑两者间最大的差别。当前流入毕业生进入国有企业就业占比已接近于民营企业，而通过宣讲会角度来看，2019 年山东省国有企业省外宣讲会场次已超

过民营企业，因此加入我省民营企业毕业生数量相对较多，从另一方面表明，我省民营企业存在“不自信，不敢去外省抢人”的问题。而从雇主品牌角度来说，我省民营企业对此普遍缺乏。反观华为、阿里的民营企业，通过长期的雇主品牌建设，企业自身已产生流量效应，广受国内毕业生的大肆追捧，因此我省民营企业应加强雇主品牌建设，以此补齐招聘短板。

#### 4.3.2.6 山东省计算机类毕业生流失严重，机械类毕业生更爱来鲁就业



图 4-3-2-6 2019 届市场化跨省流动高校毕业生学科大类排名（前十）

通过分析 2019 届驻鲁高校毕业生流出按学科大类可见，计算机类是人才流失的重灾区，占比高达 8.21%；电子信息类以 5.74% 的占比位列第二；土木类、机械类流出人数也相对较多，其占比分别为 5.28% 和 4.11%；在 2019 届驻鲁高校毕业生流出量排名前十的学科大类中，自动化类和材料类流出人数相对较少，占比仅为 1.98% 和 1.21%。

通过对外流毕业生所属的学科大类分析可知，山东省的计算机、电子信息等学科大类对口的行业、岗位发展尚有欠缺，山东省经济结构以第二产业为主，重工业所占比重较大，电子互联网等新兴产业动力不足，因此对口专业毕业生外流严重。

反观 2019 届非驻鲁高校毕业生流入山东最多的十个学科大类。机械类成为流

入量最多的学科大类，其占比为 11.27%，这也与山东省的产业结构有着一定关系，山东省作为国内装备制造业大省，每年都会吸引众多相关专业毕业生前来就业；土木类以 9.46% 的占比位列第二；工商管理类、计算机类和电气类流入人数也相对较多，其占比分别为 8.44%、7.71%、7.04%；在流入排名前十的学科大类中，经济学类和教育类流入人数相对较少，占比仅为 4.23% 和 2.87%。

## 4.4 2019 年山东省就业市场职场人跳槽分析

跳槽是狭义的人才流动，是指组织间的流动；跳槽周期是指从业者从进入某个组织到离开该组织所用的时间，一般来说，跳槽周期越长，代表从业者工作稳定性越强，跳槽周期越短，代表从业者工作稳定性越差。

### 4.4.1 山东职场人跳槽周期为 3.3 年，工作稳定性逐年增强

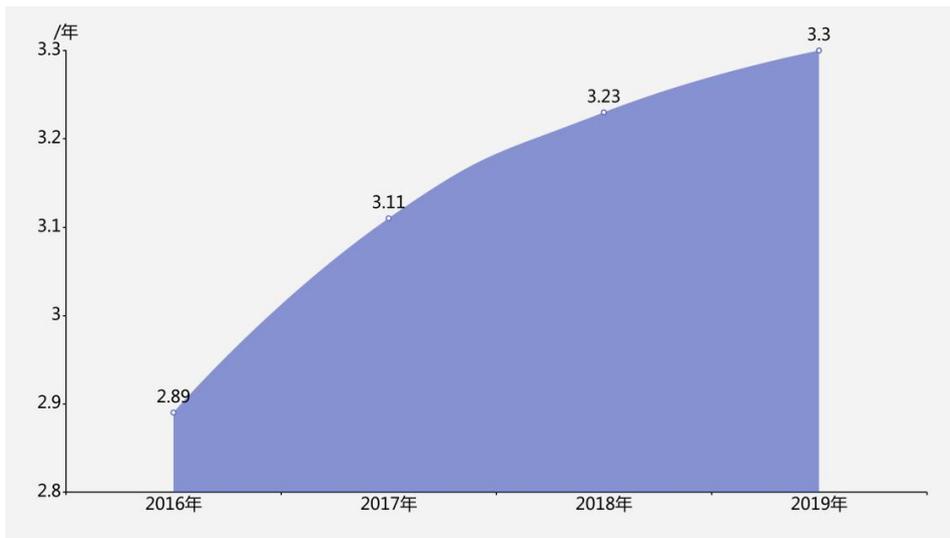


图 4-4-1 2016-2019 年山东省职场人平均跳槽周期分析

如上所示，2016-2019 年山东省职场人平均跳槽周期呈现逐年上涨趋势，2019 年山东省职场人平均跳槽周期为 3.3 年，较 2018 年增长了 0.07 年；2018 年山东省职场人平均跳槽周期为 3.23 年，较 2017 年增长了 0.12 年。

职场人工作稳定性和经济大环境有一定关系，2015 年世界经济整体动力不足，发达经济体增速缓慢上升，新兴市场和发展中经济体整体增速继续下滑，有效需求不振，全球贸易额和大宗商品期货价格全面下滑，加剧了 2016 年职场人工作的不稳定性；自 2017 年开始山东新旧动能转换步伐加快，高质量发展势头良好，扎实推动“大众创业、万众创新”，发展动力加快提升，内生活力持续增强，经济保持了总体平稳、稳中有进、稳中有好的发展态势，因此近三年来职场人工作稳定性有所增加。

#### 4.4.2 泰安人跳槽周期高居榜首，青岛人跳槽周期连续两年垫底

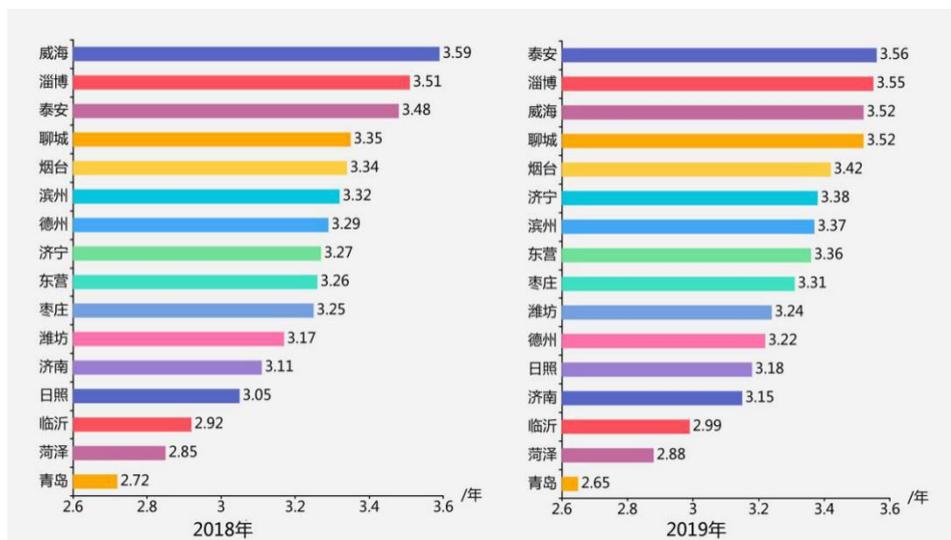


图 4-4-2 2018-2019 年山东省 16 地市职场人跳槽周期排名

如上图所示，2018 年威海职场人全省最稳定，跳槽周期为 3.59 年；其次是淄博、泰安职场人，跳槽周期分别为 3.51 年和 3.48 年。值得注意的是，泰安、淄博、威海职场人跳槽周期在 2019 年仍然是全省前三，不过具体名次发生变化，泰安职场人跳槽周期跃至榜首；淄博职场人跳槽周期略有上升，仍排名第二；威海职场人跳槽周期略有下降，排名全省第三。

青岛、菏泽、临沂职场人跳槽周期连续两年排名全省后三位，菏泽作为山东省

人员外流最为严重的城市，当地企业对人才的吸附力不足导致菏泽本市人员外流加剧。临沂小商品城作为江北最大的小商品集散地，具有丰富的商品资源，人员就业形式灵活，导致临沂职场人跳槽周期较短。

2019年青岛职场人跳槽周期进一步下降，仅为2.65年，为全省“最爱跳槽”的城市。作为省内经济发展最好最快的城市，青岛市职场个人发展空间大，自2019年8月份，青岛市自贸区划分以来，众多央企、名企纷纷进驻青岛，也给青岛职场人带去了更多的工作机会和更高的薪资待遇，增加了当地职场人就业选择性，进而降低了其在当前岗位的稳定度。

#### 4.4.3 职场男性工作稳定性较女性更强

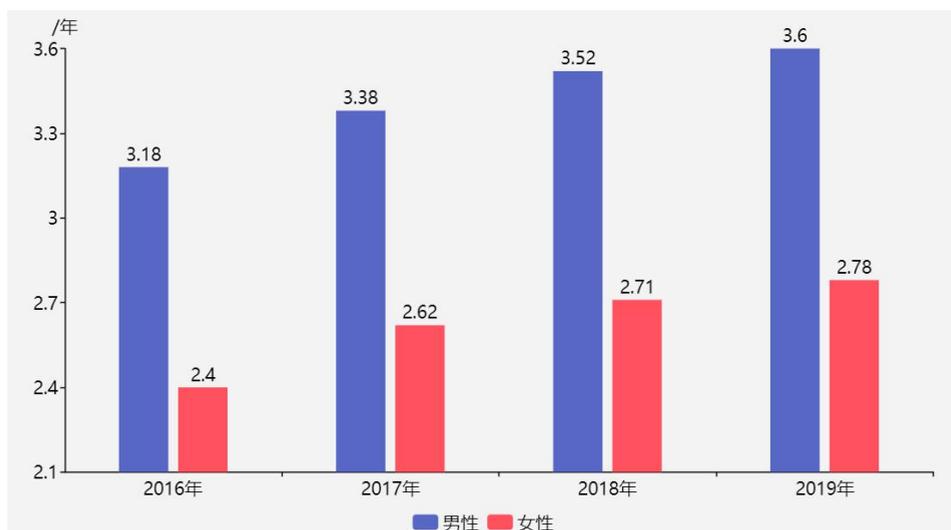


图 4-4-3 2016-2019 年山东省职场人跳槽周期性别分析

如上图所示，2016-2019年山东省男女性职场人跳槽周期均呈现稳步上升的态势，但男性跳槽周期明显长于女性，且女性跳槽周期远低于山东省平均水平，这也说明职场男性工作稳定性更强。具体来看，在2017年男性和女性跳槽周期相差0.76年，2018年男性和女性跳槽周期相差0.81年，2019年男性和女性跳槽周期相差0.82年，两者间差距呈逐步扩大趋势。

一方面受中国传统思想“男尊女卑”的影响，很多女性把婚后的生活重心放在家庭上，工作上对自身没有明确的定位，当事业和家庭出现冲突时，不少女性因此选择家庭，放弃当前工作；另一方面部分女性在工作中无法承受较大的工作量，例如长时间的出差、加班、体力劳动等，而男性求职者则面临着较大的生活成本压力，更加珍惜眼前的工作，因此职场女性工作稳定性不如男性。

#### 4.4.4 年龄与稳定性呈正相关，90后成跳槽积极分子

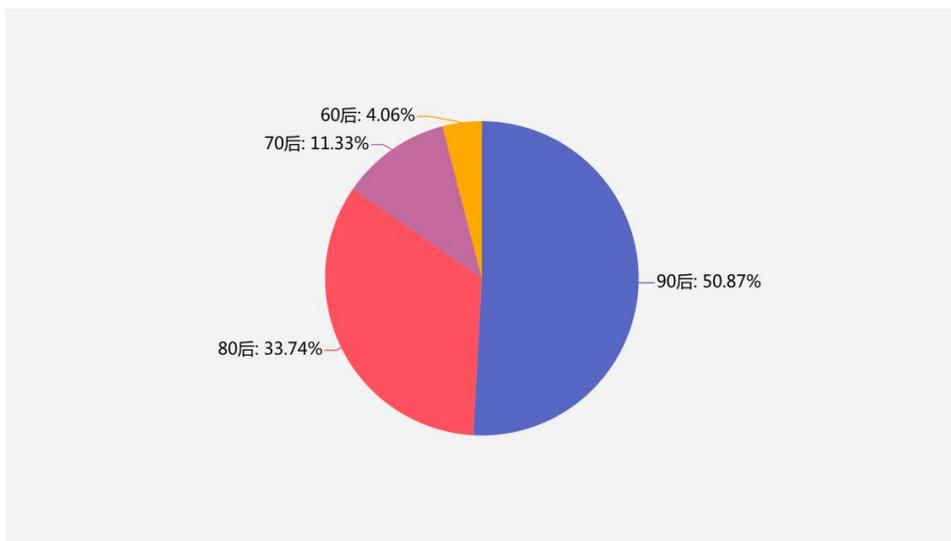


图 4-4-4 2019 年山东省就业市场跳槽人群按年龄段分析

通过上图我们不难发现，年龄与工作稳定性呈正相关，即年龄越大，跳槽人数就越少，工作稳定性越强，90后、80后、70后、60后的跳槽人数占全省跳槽人数的 50.87%、33.74%、11.33%和 4.06%，90后无疑是职场跳槽积极分子。

相对于进入职场一干就是一辈子的 60、70 后，90 后工作似乎更加随性。一方面 90 后职场人成长于中国经济高速发展的时期，家庭条件普遍不错，生活环境更加优越，相对于 60 后、70 后，他们步入职场后没有过多生存压力，更加追求独立自主，关注自身感受和自我价值的实现，一旦发现工作与期待不符则会快速做出其他选择；加之如今获取职业信息和机会的渠道更加快捷和便利，更换工作也变得更

加简单。另一方面，由于缺乏对于行业、职业和具体企业的实际了解，90后对于工作往往期待过高，入职后对于工作内容和节奏都无法适应，从而出现失落和迷茫的情绪，进而形成心理落差，也是他们频繁跳槽的一大原因。

#### 4.4.5 硕士学历职场人最不“安定”，稳定性不及本科和大专

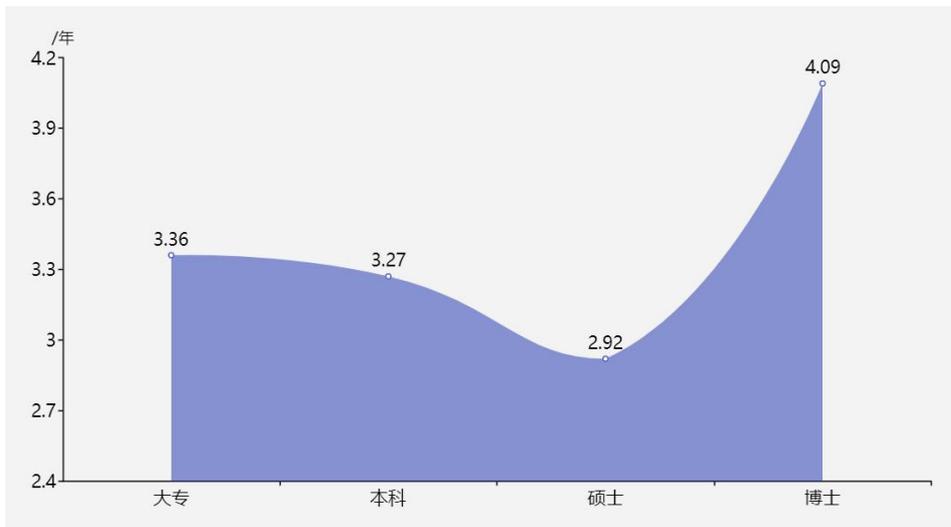


图 4-4-5 2019 年山东省职场人跳槽周期按学历分析

如上图 2019 年山东省职场人跳槽周期按学历分析所示，2019 年山东省博士学位职场人跳槽周期最长，为 4.09 年；大专学历职场人跳槽周期为 3.36 年，排名第二；本科学历职场人跳槽周期为 3.27 年，两者间差距较小；硕士学历职场人工作稳定性最低，仅为 2.92 年。

从 1978 年恢复高考以来截止 2019 年，我国总共授予博士学位人数大约在 90 万，在 14 亿人口的大国中占比十分稀少，属于专业精英型人才，尤其是近年来各地对高端人才的争夺，博士学位职场人薪酬待遇高，发展空间大，因此博士学位职场人跳槽周期更长，工作稳定性较强。

“物以稀为贵”乃是商业铁律，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，由于本科生人力成

本低于硕士生，对于部分中低端职位，用人单位更倾向于招聘本科生。另外，随着求职者的学历普遍“水涨船高”，求职者的综合素质、实践经历、团队合作能力等，正逐步成为挑人的新“标杆”。硕士学历在职场中“高不成，低不就”的现象也日益凸显，因此跳槽频发。

#### 4.4.6 第二产业所属行业从业者相对稳定，第三产业所属行业从业者跳槽活跃

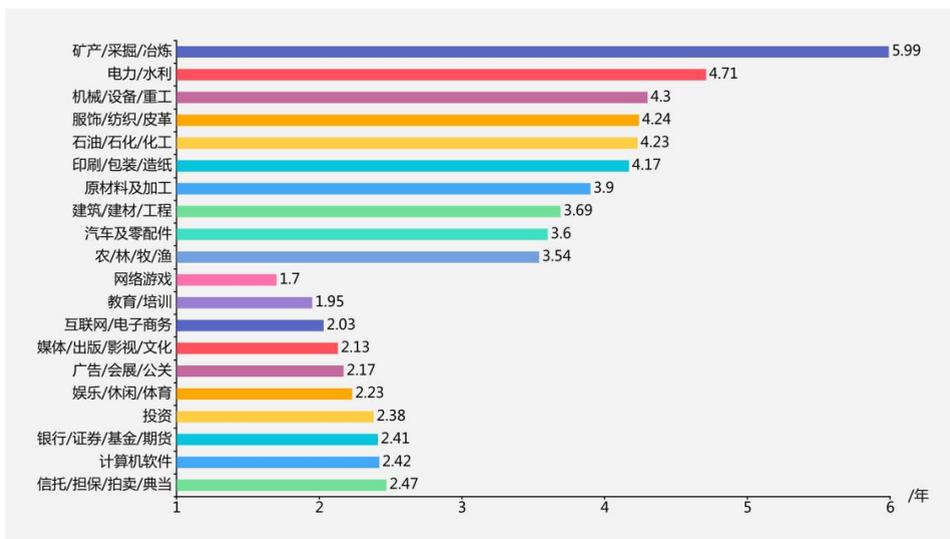


图 4-4-6 2019 年山东省职场人跳槽周期行业排名（前十后十）

从 2019 年山东省就业市场跳槽周期最长的十大行业来看，矿产/采掘/冶炼行业跳槽周期最长，为 5.99 年；电力/水利、机械/设备/重工、服饰/纺织/皮革、石油/石化/化工、印刷/包装/造纸行业跳槽周期均在 4 年以上；从排名综合来看，除农/林/牧/渔行业外，剩余 9 个行业全部属于第二产业相关行业。

而从跳槽周期最短的十大行业来看，网络游戏行业跳槽周期最短，仅为 1.7 年。随着当前手游的爆发式增长，以“王者荣耀”和“绝地求生”为代表的优质手游带动了全民“手游热”现象的出现，网络游戏也在此背景下得到大力发展，游戏的更迭速度也不断提高，然而在给全民带来良好游戏体验的同时，也给网络游戏工作者带来巨大的工作压力，加之业内人才互挖现象严重，因此该行业职场人跳槽周期相

对较短;教育/培训行业和互联网/电子商务行业跳槽周期分别为1.95年和2.03年,“两年一跳”已经成为行业职场常态。就2019年山东省就业市场跳槽周期最短的十大行业来看,全部属于第三产业相关行业,职场人士活跃性较强,平均跳槽周期不足2.3年。

随着政策、项目、资金多方加持,山东新旧动能转换步伐不断加快,开启高质量发展,产业结构持续优化,第三产业稳定增长,前三季度,山东“十强”产业快速发展,“四新”经济投资占比达到43.1%,比上半年提高2.3个百分点,其薪酬待遇、发展空间也随之水涨船高,供广大职场人选择的就业机会也越来越多,这也就不难理解为何第三产业所属行业职场人士跳槽频繁了。

#### 4.4.7 国企“铁饭碗”稳定性优势凸显,跳槽周期为民企两倍

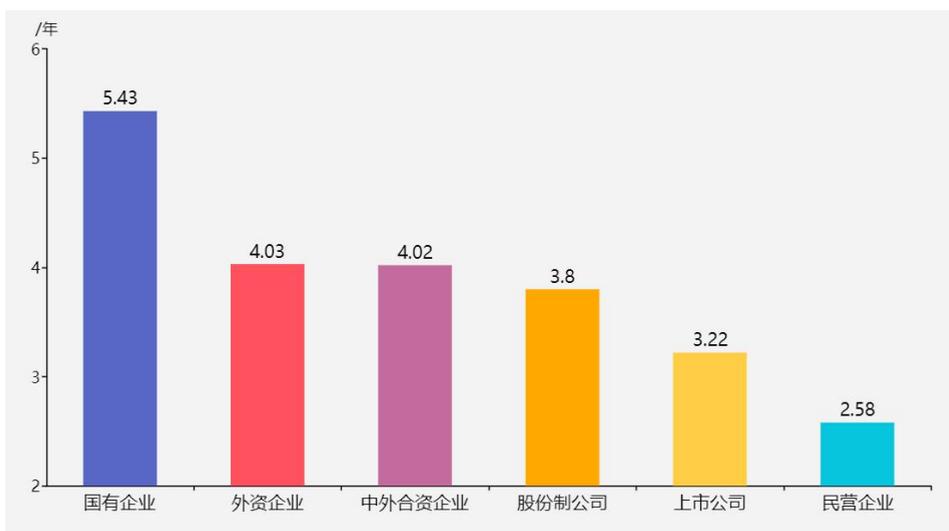


图 4-4-7 2019 年山东省职场人跳槽周期按企业性质分析

从2019年山东省职场人跳槽周期企业性质分析来看,国有企业职场人跳槽周期最长,为5.43年;外资企业和中外合资企业职场人跳槽周期分别为4.03年和4.02年,两者差距较小;民营企业职场人跳槽周期最短,仅为2.58年。

国有企业多为大型或者特大型企业,一方面公司制度完善,员工薪酬稳定,国

企一般不会受到经济波动的影响；另外国企职工福利较好，职工在享有“五险一金”待遇基础上，国企补充医疗保险和企业年金，这是其他性质企业所不能比拟的；另一方面国企员工工作压力相对较小，没有失业顾虑，职业风险低，等于是进入一个职业安全的保险柜，国企工作通常是朝九晚五，周末双休，还有法定节假日，可以把更多的时间用于陪伴家人。在国企“铁饭碗”良好的福利待遇体系下，员工工作稳定性强，跳槽周期长。

改革开放 30 年来，虽然民营经济克服了基础薄弱和先天不足等劣势，已成为国民经济的重要组成部分，但是民营企业员工的“跳槽率”仍是最高，一方面民企对员工的“占有欲”强，造成工作环境较为恶劣，不仅工作时间长，占用员工休息时间，而且工作范围无界限，较为鲜明的特点就是一人身兼数职，还要随时听命企业临时安排；另一方面民营企业机制不健全，员工福利待遇差，企业运行不规范，存在责权不清，奖罚不明，普遍同岗不同酬的问题。因此民营企业职场人缺乏归属感和认同感，进而导致跳槽频繁。

#### 4.4.8 职场人跳槽周期与企业规模呈正相关，大企业职场人更加稳定

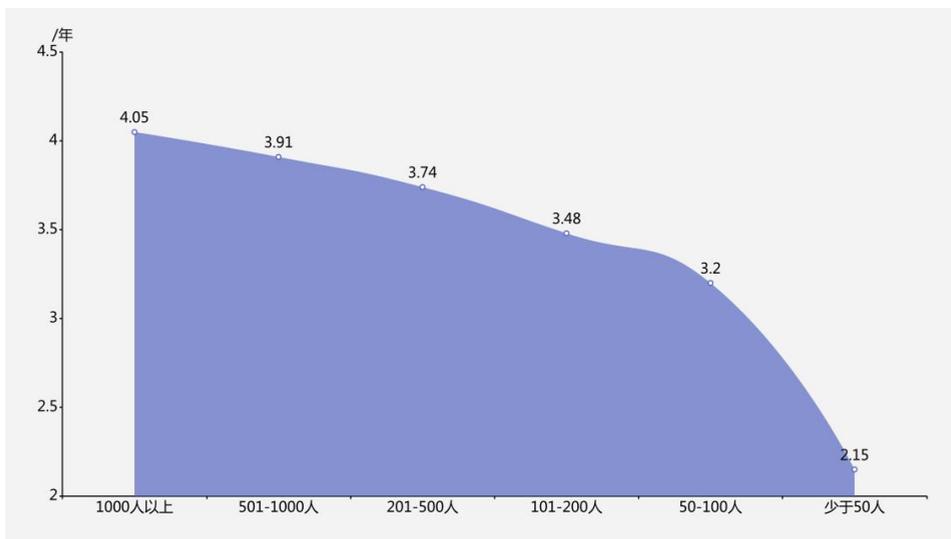


图 4-4-8 2019 年山东省职场人跳槽周期按企业规模分析

通过上图我们不难发现，山东省职场人跳槽周期与企业规模呈正相关，即企业规模越大，职场人跳槽周期越长，工作稳定性越强。1000人以上规模企业职场人跳槽周期最长，为4.05年；501-100人规模企业职场人跳槽周期为3.91年；值得一提的是，少于50人规模企业职场人跳槽周期非常短，仅为2.15年，小微企业职场人跳槽频繁。

大型及特大型企业经济实力雄厚，发展前景明朗，薪资待遇可观，制度完善，人才在其中发展前途优于中小企业，从而对人才形成了较强的吸引力。虽然从2019年初，许多大企业也爆出裁员的消息，但是相比小微型企业，大企业的整体稳定性和抗风险能力较强，带给求职者的安全感是其他规模企业不可比拟的，因此大企业职场人工作稳定性更强，不轻易跳槽。反观小企业由于社会、历史和自身等诸多方面的原因，使得其地位、环境、条件和实力在竞争中处于弱势地位，大多数小企业缺乏竞争力和创新精神，管理体制僵化、产权模糊、机制不健全，员工个人需求无法满足，人才在企业中难以发挥自己的全部才能，致使小企业效益低下，人才流失严重，员工频繁跳槽。

#### 4.4.9 “钱多、事少、离家近”为山东职场人跳槽主因



图 4-4-9 2019 年山东省职场人跳槽因素分析（前十）

如图所示，家庭原因占比高达 15.62%，是造成山东职场人跳槽最多的原因；其次是工作地点不方便造成的跳槽，占比为 15.58%；待遇低造成职场人士跳槽排在第三位，占比 9.39%，综合来看钱多、事少、离家近成为跳槽主因。

随着生活节奏的加快和工作压力的增大，现代人生活态度和工作态度也在逐渐转变，活得舒适幸福成为大家的普遍追求，人们更注重享受家庭生活，有充足的时间陪伴家人。其实，从择业的角度来看，每一个人在其职场生涯中难免要更换几次工作，但是这种转换必须依托整体的人生规划，盲目跳槽，虽然在新的工作环境里收入可能有所增加，但是一旦养成了这种习惯，跳槽就不再具有目的，而就成为一种惯性。久而久之，自己就不再勇于面对现实并积极主动克服困难，而是在一些冠冕堂皇的理由下回避、退缩。这些理由无非是不符合自己的兴趣爱好、老板不重视、命运不济、怀才不遇、别人不理解等等，整天幻想着跳到一个新的单位后所有的问题都迎刃而解了。这往往会导致工作中的问题越来越多，而忠诚敬业的精神却渐渐消逝了。

在人生的重要路口，选择适宜、舒心的职业是对人生的重大考验，是职业成功的关键。但理想与现实总是有差距的，一旦作出了选择，就要对自己的选择负责，以踏实工作的精神和积极的心态去做好。毕竟现代社会竞争之激烈不容我们有太多的想法，要冷静思考、积极面对，在做好现职的前提下，可以多涉猎、充电，不断充实、武装、壮大自己。因为机会总是属于有准备有头脑的人。真金不怕火炼，只要是人才，是永远不会被埋没的。

# 第 5 章

## 山东省就业市场化薪酬与福利

### Chapter 5

---

---

Salary and welfare of employment  
marketization in Shandong  
Province

## 5.1 山东省就业市场化平均薪酬分析

就业市场化平均薪酬是反映市场薪酬总体水平的指标，指用人单位在一定时期内支付给员工报酬的平均值。良好的薪酬能够激励保留员工，从而形成良好的利益共同体关系，保证企业的竞争力与长远发展。

本章节分析了山东省就业市场化薪酬数据，从多维度分析薪酬的变化趋势与水平差异等，为企业招聘和个人求职提供参考。

### 5.1.1 山东省市场化平均薪酬逐年攀升，2019年突破6000元

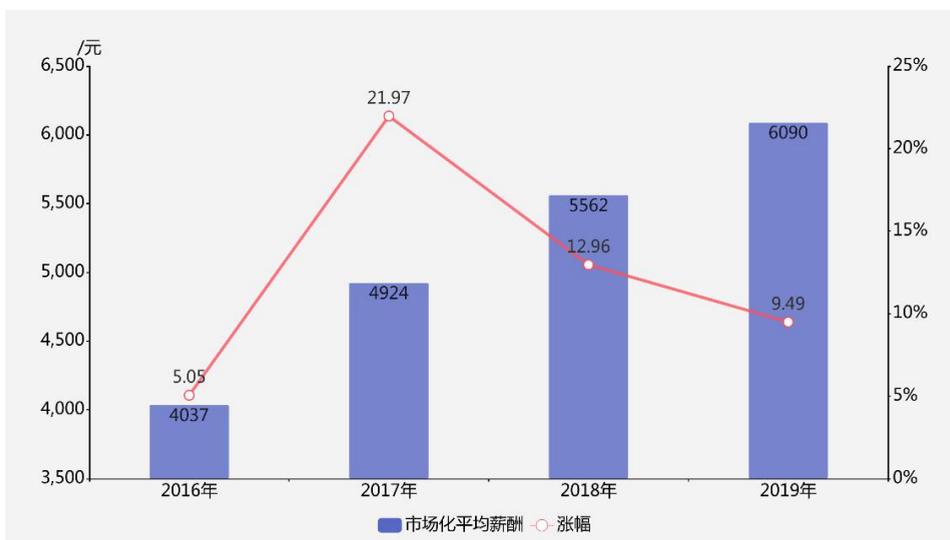


图 5-1-1 2016-2019 年山东省市场化平均薪酬走势

从 2016-2019 年山东省市场化平均薪酬走势来看，山东省市场化平均薪酬呈现平稳上涨趋势。2016 年市场化平均薪酬为 4037 元；2017 年涨幅达 21.97%，市场化平均薪酬为 4924 元；2018 年涨幅为 12.96%，市场化平均薪酬为 5562 元；2019 年涨幅为 9.49%，市场化平均薪酬突破 6000 元。据国家统计局公布的 31 省份前三季度居民人均可支配收入数据显示，山东省排在全国第八位，人均可支配收入为 24154 元。

2018-2019 年山东省市场化平均薪酬涨幅有所下降，原因在于经济增速的放缓。

山东省经济结构以传统产业为主，电子、信息、生物、新材料等新兴产业发展不足，目前正在推动新旧动能转换，淘汰落后产能，优化产业布局，大力发展四新经济（新产业、新模式、新技术、新业态）。虽然也取得了一些成就，但经济转型需要时间，要经历经济发展的阵痛期，因此山东省市场化平均薪酬涨幅呈现下降趋势。

### 5.1.2 “高薪区间”占比上涨，月薪 5-7k 为当前主流

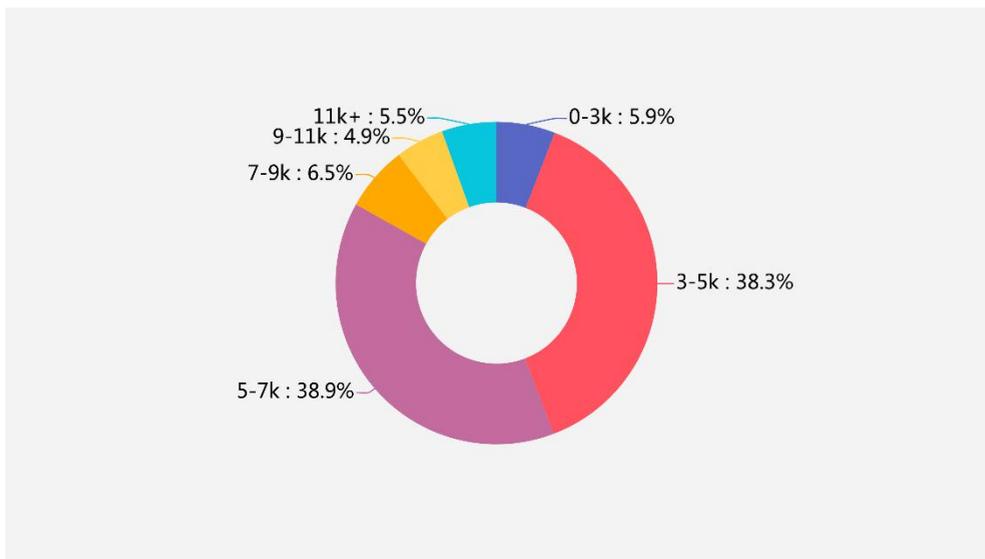


图 5-1-2 2019 年山东省市场化薪酬区间分布

2019 年山东省市场化薪酬整体向“高薪区间”倾斜，5k 元以下薪酬区间占比较 2018 年（2018 年数据详见《2019 山东省白领就业市场蓝皮书》）均有不同程度下降，其中 0-3k 元占比较 2018 年同比下降 3 个百分点；3-5k 元占比同比下降 6.1 个百分点。5k 元以上薪酬区间占比普遍上涨，其中 5-7k 元占比同比上涨 5 个百分点，涨幅最大，成为当前月薪主流；7-9k 元占比上涨 1.3 个百分点；9-11k 元和 11k 元以上占比均上涨 1.4 个百分点。

结合当前全国的经济发展来看，从“十三五”（2016-2020 年）到“十四五”（2021-2025 年），中国经济正在转换车道，从高速增长转向高质量发展，当前

就业状况稳定，高薪区间占比均有上涨。另外，以房价等资本驱动的消费升级倒逼人工成本上涨成为薪酬上涨的重要因素。国家统计局发布了2019年7月份70个大中城市商品住宅销售价格变动情况统计数据，山东纳入统计的济南、青岛、烟台、济宁新房房价继续上涨，济南、青岛二手房价格继续降价，但平均房价仍在1.4万/平方米左右。

### 5.1.3 四地市场化平均薪酬破6000元，青岛市最高为6520元

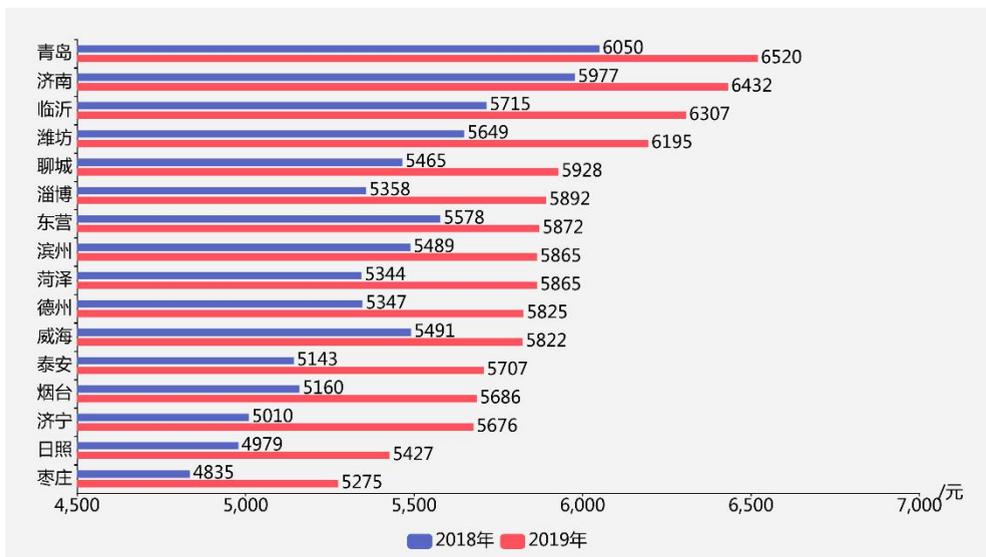


图 5-1-3 2018-2019 年山东 16 地市市场化平均薪酬同比分析

根据2019年山东省16地市市场化平均薪酬排名来看，青岛市以6520元再次登顶；济南市薪酬排名第二，为6432元；临沂市以6307元的薪酬排在全省第三位；潍坊市6195元较临沂市薪酬差112元排第四位。当前全省仅以上4座城市平均薪酬突破6000元，较2018年增加3座城市。聊城和淄博两市排名较2018年也有所提升，分别为5928元和5892元，由2018年的第八、第九位上升至2019年的第五、第六位；东营和威海两市薪酬涨幅较小，较2018年排名有明显下降；其他城市薪酬排名变化不大。

2019年上半年山东省16地市GDP排名				
排名	城市	2019上半年GDP(亿元)	2018上半年GDP(亿元)	名义增速
1	青岛市	6552.72	5985.43	9.48%
2	济南市	4791.67	4416.55	8.49%
3	烟台市	4171.77	3930.05	6.15%
4	潍坊市	3380.89	3186.75	6.09%
5	淄博市	2663.95	2585.12	3.05%
6	济宁市	2572.51	2483.21	3.60%
7	临沂市	2505.49	2399.11	4.43%
8	泰安市	2048.09	1895.86	8.03%
9	东营市	1953.09	2080.06	-6.10%
10	威海市	1845.4	1818.88	1.46%
11	德州市	1821.97	1684.37	8.17%
12	聊城市	1733.6	1676.25	3.42%
13	菏泽市	1706.09	1541.55	10.67%
14	滨州市	1350.75	1323.12	2.09%
15	枣庄市	1321.61	1260.47	4.85%
16	日照市	1200.44	1092.25	9.91%
	山东省	41823.3	39658.06	5.46%

表 5-1-3 2019 年上半年山东省 16 地市 GDP 排名

市场化平均薪酬的变化直接反映了当地经济发展现状。2019年上半年山东省GDP达到了4.18万亿，同比增长5.46%。其中青岛市达到了6552.72亿元，占到全省GDP的15.67%；省会济南市半年GDP超过4000亿，全省16地市的GDP都超过

千亿元；但东营市经济呈现负增长，薪酬排名从 2018 年的第五名下降至 2019 年的第七名。

#### 5.1.3.1 中国百强县山东上榜 18 席，诸城市 6264 元薪酬领跑

2019 年中国百强县山东上榜县区市场化平均薪酬排名			
排名	县（市）	市场化平均薪酬（元）	全国百强县名次
1	诸城市	6264	45
2	平度市	6218	74
3	寿光市	6135	46
4	高密市	6069	86
5	胶州市	6058	14
6	邹平市	5934	76
7	青州市	5850	72
8	广饶县	5800	54
9	莱西市	5781	78
10	桓台县	5584	79
11	滕州市	5414	55
12	荣成市	5384	15
13	龙口市	5374	10
14	邹城市	5308	42
15	新泰市	5211	70
16	肥城市	5200	77
17	招远市	5116	48
18	莱州市	4960	52

表 5-1-3-1 2019 年中国百强县山东上榜县区市场化平均薪酬排名

注：数据来源中国社会科学院财经战略研究院发布的《中国县域经济发展报告(2019)》

2019年中国百强县榜单发布，苏浙鲁三省百强县（市）数目占62席。我省共有18个县市上榜，总数列江苏省和浙江省之后，居全国第三位，其中龙口市位列第10名，胶州市、荣成市分列第14、15名。

通过2019年中国百强县山东上榜县区市场化平均薪酬排名发现，诸城市以6264元位列榜首；平度市6218元紧随其后；寿光市以6135元排在第三位；高密市和胶州市薪酬差距较小，分别为6069元和6058元，以上五地薪酬均在6000元以上，薪酬水平与潍坊市持平；莱州市以4960元排在末位，其他县（市）均在5000-6000元之间。

百强县的快速发展主要得益于实现了由主要依靠劳动、资本、自然资源的“粗放式增长”，向依靠提高全要素生产率的“集约式增长”的快速转变，充分依托自身区位优势 and 特色，在技术、管理制度、人力资本、产业结构、对外开放度等方面实现显著提升，全面推动了百强县工业经济的发展质效。

值得关注的是，2019年以来，诸城全市上下认真贯彻落实市委、市政府决策部署，坚持稳中求进的工作总基调，贯彻落实新发展理念，深化供给侧结构性改革，加快新旧动能转换，推动高质量发展，全市经济总体健康平稳运行。2019年1-7月份，分别在工业、贸易、财政、税收、金融和物价方面取得突出成绩，尤其是工业方面，全市规模以上工业企业达到314家，累计完成工业总产值524.2亿元，同比增长7.2%，增加值增长3.4%；实现营业收入559.3亿元，增长7.7%；利润21.5亿元，增长101.4%，经济增长直接带动了当地薪酬水平的上涨。

### 5.1.4 各学历层次薪酬普遍上涨，博士学历涨幅最高

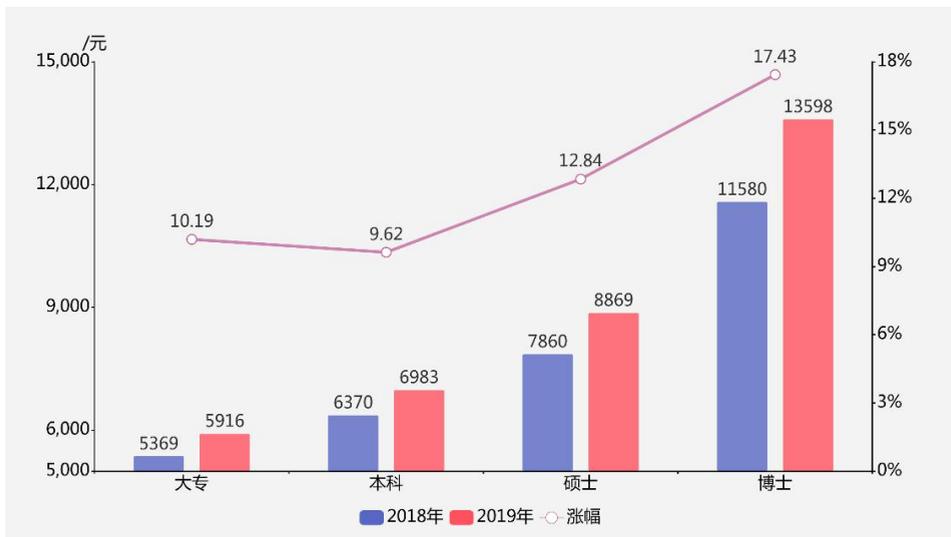


图 5-1-4 2018-2019 年山东省市场化平均薪酬按学历层次同比分析

如上图所示，2019 年山东省各学历层次人才市场化平均薪酬普遍上涨，其中博士学历市场化平均薪酬为 13598 元，同比 2018 年上涨 17.43%，涨幅最大；硕士学历人才的市场化平均薪酬为 8869 元，同比 2018 年上涨 12.84%；本科学历人才的市场化平均薪酬为 6983 元，同比 2018 年上涨 9.62%，涨幅最小；大专学历人才的市场化平均薪酬为 5916 元，同比 2018 年上涨了 10.19%。

人才结构决定未来的产业结构，2019 年山东省以人才优势打造创新优势、产业优势和发展优势，实现山东省由大到强的转变，各城市之间为增加城市竞争力，更加重视高端人才的引进和留存，纷纷提高薪酬待遇，不惜重金吸纳高端人才。2019 年 4 月 6 日，省委组织部、省人力资源和社会保障厅印发《关于征集“十强”产业重点岗位高层次人才需求的通知》，再次明确突出重点和立足高端，坚持“高精尖缺”导向，建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍。

从人社厅了解到，根据全省“双招双引”工作部署安排和优秀青年人才培养工作需要，2019 年度计划面向海内外公开招聘 2500 名左右优秀青年博士进入我省博

博士后科研流动站、科研工作站和博士后创新实践基地开展博士后研究工作。山东省博士后工作以推进高层次创新型青年人才队伍建设为目标,以强化博士后培养质量为核心,以提高设站单位管理水平为重点,不断创新完善博士后管理服务机制,充分发挥博士后站在吸引、培养和使用高层次创新型青年人才方面的重要作用,高学历人才的需求旺盛,也拉动了以薪酬为代表的人才吸引条件的增加。

#### 5.1.4.1 青岛高层次人才薪酬优势明显,济南大专学历人才薪酬排名第一

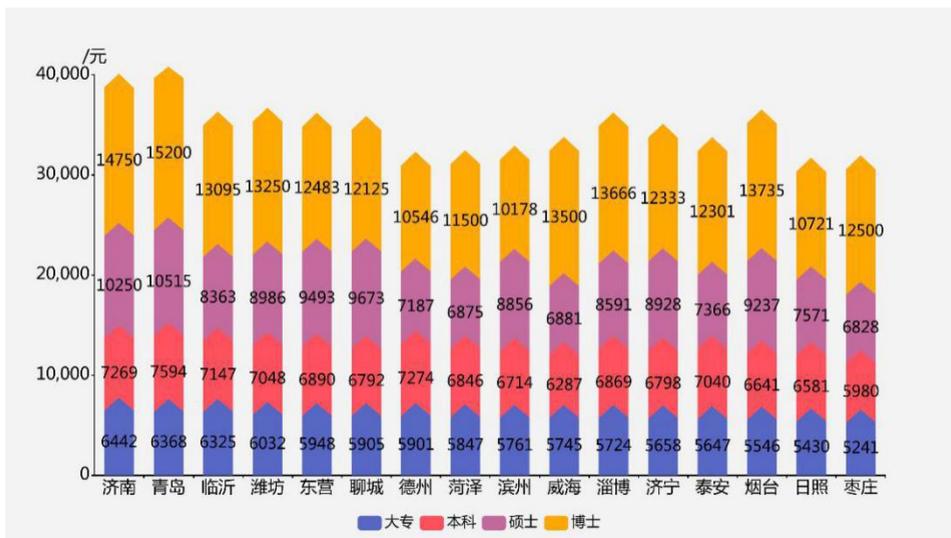


图 5-1-4-1 2019 年山东省 16 地市市场化平均薪酬按学历层次分析

十九大报告指出,人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。在深化供给侧结构性改革、激发各类市场主体活力,实现高质量发展方面,人才无疑是城市发展最关键,也是最急缺的要素,而吸引高学历高技能人才最重要的方式就是提升薪酬待遇,所以学历对薪酬的影响也越来越突出。

从山东省 16 地市不同学历层次市场化平均薪酬来看,“济青”两地各学历层次薪酬均领先其他地市。济南市大专学历市场化平均薪酬在 16 地市中最高,为 6442 元;青岛市本科、硕士和博士学历市场化平均薪酬在 16 地市中均排第一,分别为 7594 元、10515 元和 15200 元。值得关注的是,烟台市大专和本科学历市场化平均薪酬均为全省倒数,但硕博学历人才市场化平均薪酬排在全省前列,体现了烟台市

为吸引高学历层次人才不惜重金求贤的方针政策。

作为山东省唯一的新一线城市，青岛市的发展实力和发展决心也有目共睹。对于人才抢夺，青岛市通过“创新创业激励工程”进一步完善奖补政策，鼓励支持创新创业，着力激发人才活力。2019年青岛市集聚各类人才22.4万人，人才总量突破205万。“高精尖”人才集聚优势明显，在青各类院士155人（驻青及长期在青院士34人、聘任院士26人、柔性引进院士95人）、省泰山系列人才工程人选602人。人才发展环境持续优化，连续8年入选“外籍人才眼中最具吸引力的中国城市”前十名。引才政策是薪酬提升的助力，经济实力强是薪酬水平高的根本。

### 5.1.5 股份制公司薪酬反超国有企业，民营企业薪酬上涨11.04%



图 5-1-5 2018-2019 年山东省市场化平均薪酬企业性质同比分析

相较于2018年数据，山东省各性质企业市场化平均薪酬均呈稳步上升趋势。2019年山东省市场化平均薪酬最高的是上市公司，平均薪酬为6375元；其次是股份制公司，市场化平均薪酬为6162元；国有企业市场化平均薪酬落后于股份制公司排第三位，薪酬为6137元；民营企业市场化平均薪酬为5955元，较2018年上涨11.04%，涨幅最大；中外合资企业和外资企业市场化平均薪酬较低，分别为5458

元和 5180 元。

国有企业市场化平均薪酬排名较 2018 年下降了一位，被股份制公司反超，其中一个重要的背景原因是政策的实施。2019 年年初山东省政府印发《关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》，山东省将改变过去国企工资总额主要与经济效益单一指标挂钩的机制，实行“一适应两挂钩”联动机制，同时划定了工资总额最高增减幅度为经济效益增长幅度和下降幅度“两条红线”。根据企业发展战略、薪酬策略、年度生产经营目标和经济效益，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府发布的年度企业工资指导线，合理确定年度工资总额，国有企业的薪酬上涨幅度受到影响。

民营经济是社会主义市场经济发展的重要成果，是推动社会主义市场经济发展的重要力量。改革开放 40 多年来，民营企业在推动发展、促进创新、增加就业、改善民生和扩大开放等方面发挥了不可替代的作用。民营经济已经成为我国公有制为主体多种所有制经济共同发展的重要组成部分。2019 年 12 月 22 日公布的《中共中央国务院关于营造更好发展环境支持民营企业改革发展的意见》，将进一步激发民营企业活力和创造力、促进民营经济发展注入强劲推动力。近年来山东民营企业在传统制造业和新兴数字经济领域都取得了突出成绩。在大量资金“脱实向虚”背景下，一大批民营企业坚守制造业，为发展壮大实体经济作出了重要贡献；在数字经济领域，涌现出一批引领电子商务、社交网络、共享经济的世界级企业。一系列改革措施，让民营企业轻松上阵，走得更远，山东民营经济活力持续迸发。民营企业需要人才支撑加大了对人才抢夺的筹码，薪酬水平也随之上涨。

## 5.1.5.1 国有企业不重视硕士学历人才，薪酬仅比本科高 239 元

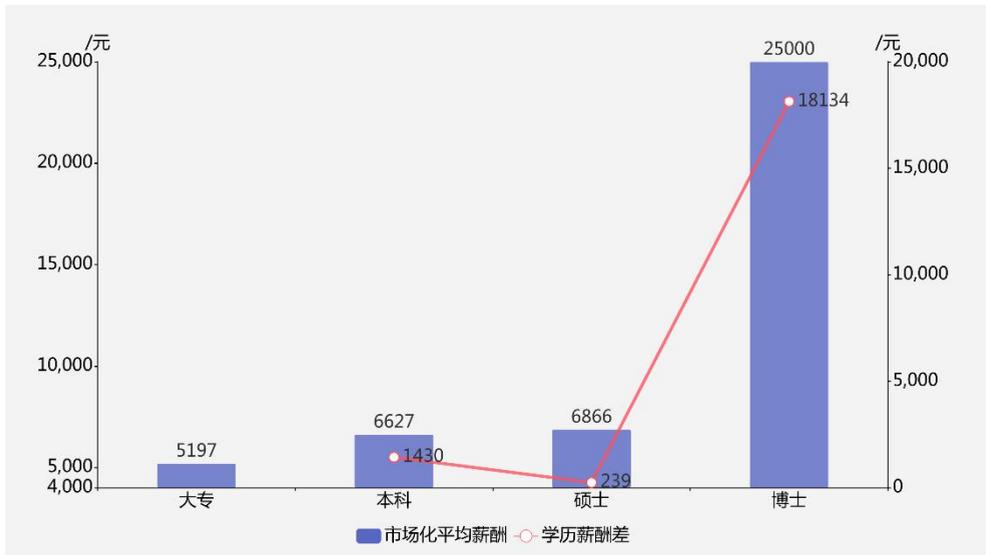


图 5-1-5-1 2019 年国有企业市场化平均薪酬学历分析及学历薪酬差

如图所示，2019 年山东省国有企业市场化平均薪酬中，博士学历市场化平均薪酬较为突出，达到 25000 元，高出硕士学历薪酬 18134 元；而硕士学历市场化平均薪酬为 6866 元，仅比本科学历薪酬高 239 元；本科学历市场化平均薪酬为 6627 元，比大专学历薪酬 5197 元高出 1430 元。由此看来，在山东省国有企业中硕士学历求职者薪酬对比本科优势并不明显，而博士学历求职者才是最稀缺最受青睐的。

在国有企业中，硕士学历是多数岗位的学历准入门槛，并不作为高端人才培养；硕士学历毕业生与本科毕业生实践和理论层次差异不大，对于大多数岗位而言，经验远比学历更重要，同年毕业的本科生已经拥有三年左右工作经验，而硕士毕业生才刚开始找工作，在职场谁竞争能力更高一目了然。

国有企业的“高精尖”人才定位基本都是博士起步，待遇突出，2018 年年底山东省人民政府发布的《关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》要求，合理确定不同岗位工资水平。国有企业应当全面提高高层次领军人才待遇，推行年薪制、项目工资、技能津贴等灵活高效的人才薪酬制度，工资分配突出向生产一线岗位和

高层次人才倾斜，提高关键岗位、关键人才的薪酬市场竞争力，确保能够有效吸引、激励和留住人才。对于整个社会来说，拥有博士学位的人依旧是凤毛麟角；在求职者当中，博士毕业的人也是屈指可数，因此国有企业对博士学位人才的需求剧增导致其不惜高薪抢夺人才。

### 5.1.6 工作经验与薪酬呈正相关，10年工龄月薪过万

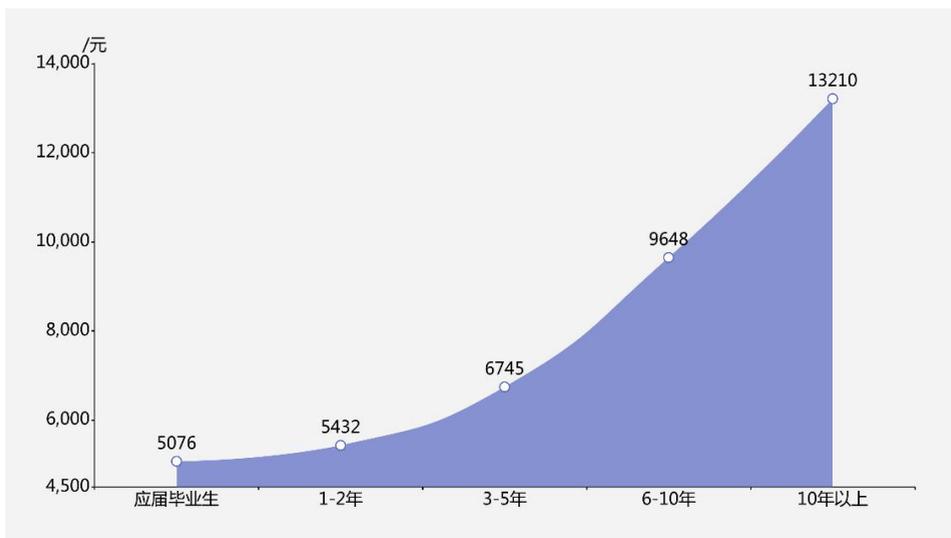


图 5-1-6 2019 年山东省市场化平均薪酬按工作经验分析

从 2019 年山东省提供给不同工作经验求职者的市场化平均薪酬可以看出，薪酬与工作经验呈正相关。应届毕业生市场化平均薪酬 5076 元垫底，较拥有 1-2 年工作经验求职者市场化平均薪酬低 356 元；拥有 10 年以上工作经验求职者市场化平均薪酬高达 13210 元，比拥有 6-10 年工作经验求职者薪酬高 3562 元，随着工作经验越长薪酬差值也越大。

10 年以上工作经验求职者基本上是高级管理岗或者高级技能岗，经验丰富、技能加身、年薪制优势等拉高了平均值，成为其高薪的主要原因。近日，关于“2019 年行业高薪榜”的话题引爆媒体与社会大众敏感神经，再加上近来不断有各行各业上班族猝死的新闻见诸报端，“职场压力”已经悄无声息地成为多数人的“隐疾”。

与“高薪”相联系的往往也是“高危”和“高辛”，高强度工作、高风险职业，都榜上有名，这也让我们看到了高薪背后的不易。

### 5.1.7 高薪行业多为第三产业，网络游戏行业“最挣钱”

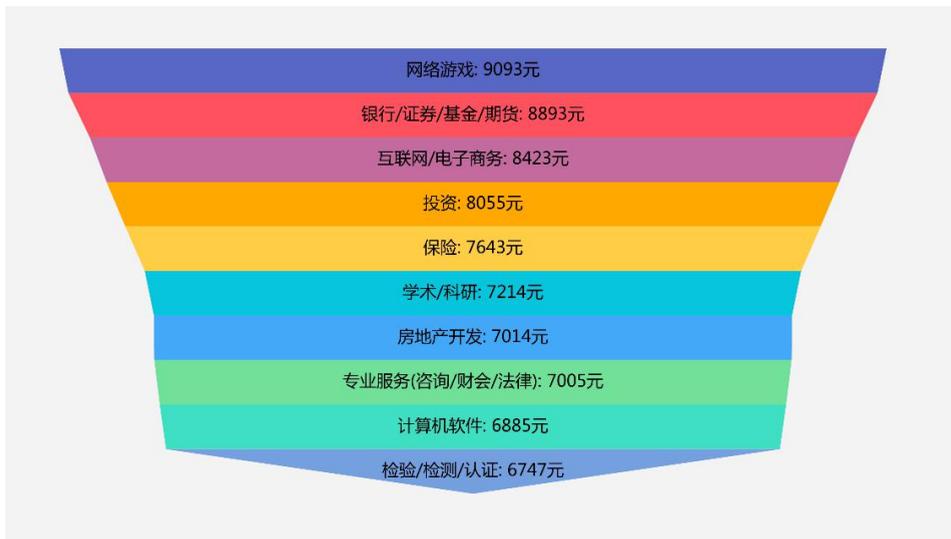


图 5-1-7 2019 年山东省市场化平均薪酬按行业排名（前十）

如上图所示，网络游戏行业的市场化平均薪酬排名第一，高达 9093 元，成为“最挣钱”的行业；银行/证券/基金/期货和互联网/电子商务行业排名二、三位，市场化平均薪酬分别为 8893 元和 8423 元；投资和保险行业分列第四、第五位，薪酬分别为 8055 元和 7643 元；排名第十的检验/检测/认证行业其市场化平均薪酬也达到了 6747 元。

2019 年上半年，网络游戏行业仍保持了整体向好的发展态势，其发展特点主要体现在产品创新、市场拓展和社会影响三个方面。截至 2019 年 6 月，我国网络游戏用户规模达 4.94 亿，较 2018 年底增长 972 万，占网民整体的 57.8%；手机网络游戏用户规模达 4.68 亿，较 2018 年底增长 877 万，占手机网民的 55.2%。随着当前手游的爆发式增长，以“王者荣耀”和“绝地求生”为代表的优质手游带动了全民“手游热”现象的出现，网络游戏快速发展带来的巨大利润使各大网站纷纷想

在该行业分一杯羹，于是加大了对网络游戏的投入和研发，因此成为“最挣钱”的行业。

### 5.1.8 高级技术管理岗位普遍“多金”，IT技术总监/经理荣登榜首

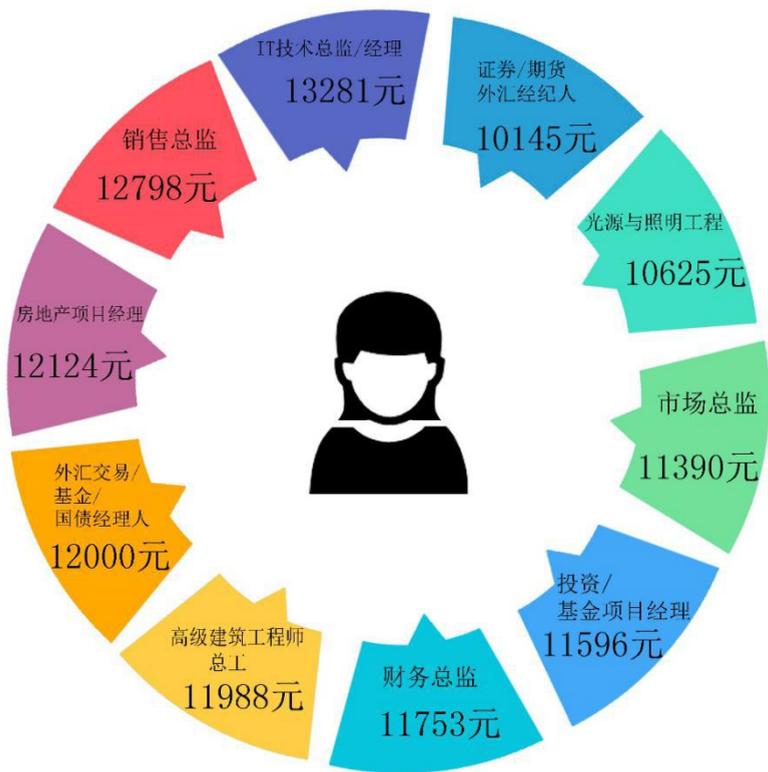


图 5-1-8 2019 年山东省市场化平均薪酬按岗位排名（前十）

从 2019 年山东省市场化平均薪酬按岗位排名看，2019 年 IT 技术总监/经理岗位的市场化平均薪酬为 13281 元，位居榜首；销售总监、房地产项目经理、外汇交易/基金/国债经理人、高级建筑工程师/总工、财务总监、投资/基金项目经理、市场总监、光源与照明工程、证券/期货/外汇经纪人等岗位均上榜前十，其市场化平均薪酬均在一万元以上。

就岗位性质来看，以上高薪岗位中，高级技术管理类岗位较多，这也反映出企业的用工现状出现了很大变化。随着 AI、机器人等技术被越来越多的企业特别是制造业所接受和使用，传统的产业面临着转型，为了应对更高的技术要求，一些以高级技术类为代表的新岗位也应运而生，因此其薪酬普遍较高成为常态。

## 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意向岗位时，对入职后获得薪酬高低的期望值，是求职者给予自身能力及条件以及市场供给情况形成的综合判断。期望薪酬不同于用人单位提供的市场化平均薪酬，是属于需求层面的概念。

本章节从工作地点、性别、婚姻状况、工作经验、学历等求职者自身属性出发，分析了 2019 年山东省求职者的期望薪酬变化，为求职者提供数据参考。

### 5.2.1 2016-2019 年求职者期望薪酬稳步上升，涨幅逐年增大

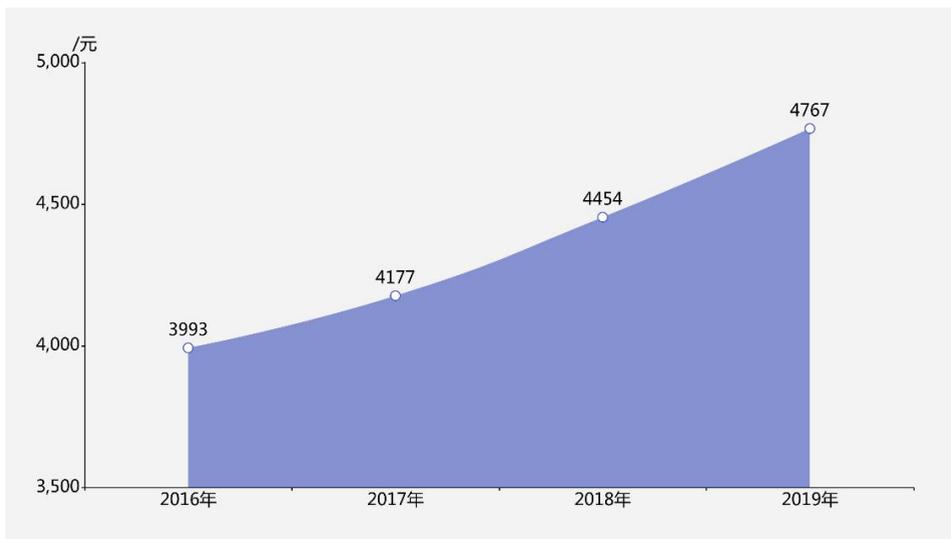


图 5-2-1 2016-2019 年山东省求职者期望薪酬历年变化

如上图所示，2016-2019 年期间山东省求职者期望薪酬逐年稳步上升，但是 2017 年期望薪酬较 2016 年同期上涨 4.61%；2018 年期望薪酬较 2017 年同期上涨

6.63%；2019年较2018年同期上涨7.03%，涨幅逐年增大。2019年前三季度山东重点城市房价上涨较快，生活成本的增加使求职者不得不寄希望于薪酬的上涨。

随着供给侧结构性改革和一系列促进消费政策的持续推进，我国居民消费保持了高速增长，上半年消费对经济的贡献率达到60.1%，释放出有力的拉动作用。作为中国东部沿海的人口大省、文化大省、经济大省，山东处在中国由南向北扩大开放、由东向西梯度发展的战略节点。目前，山东正处于新旧动能转换的关键时期，已成为首个区域性国家发展战略，也是中国第一个以新旧动能转换为主题的区域发展战略。城乡居民生活水平不断提高，消费需求日益多元，消费结构不断升级，求职者对薪酬的期望值也越来越高。

### 5.2.2 生活成本决定求职者期望薪酬，青岛领跑枣庄垫底

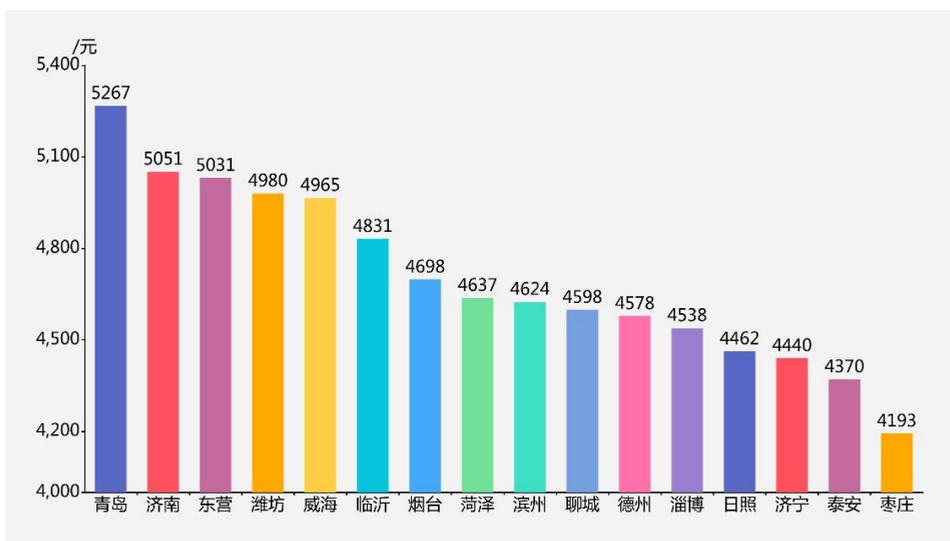


图 5-2-2 2019 年山东省 16 地市求职者期望薪酬排名

整体看来，2019年山东省求职者期望薪酬较高的城市多分布在鲁中、半岛沿海地区，其中青岛求职者期望薪酬以5267元排在首位；其次是济南求职者期望薪酬，为5051元；东营求职者期望薪酬为5031元排在第三位；潍坊和威海两市求职者期望薪酬较为接近，分别为4980元和4965元；枣庄求职者期望薪酬最低，仅

4193 元。

经济因素是影响求职者期望薪酬的主要原因，作为继北京、天津之后，北方第三座 GDP 突破万亿元的城市，青岛市一直以来都是山东省的“龙头”城市，经济发展的领航者，而进入 2019 年后，青岛 10 个区市之中，有 8 个区市的房价均超过了万元，成为了山东省房价最高的城市，较高的生活成本导致青岛求职者的期望薪酬成为全省最高。

另外青岛作为山东省高校聚集地，山东排名前十的高校，青岛占 5 所，在高校建设方面已经“快人一步”。当前青岛对高校的引进力度正在逐渐增加，截止到 2018 年底，青岛共签约引进高校 32 所，其中 16 所已落地运行，其中不乏北航一类的全国名校。“985”、“211”、“双一流”类院校毕业的求职者在招聘市场一人难求，因此其期望薪酬与实际薪酬均处于较高的水平。

### 5.2.3 男性求职者社会压力大，寄希望于“高薪”



图 5-2-3 2018-2019 年山东省求职者期望薪酬按性别同比分析

从 2018-2019 年山东省求职者期望薪酬按性别同比分析数据来看，男性与女性求职者期望薪酬均有不同程度上涨。其中，男性求职者 2019 年期望薪酬较 2018 年

同比上涨 3.2%，2019 年期望薪酬为 5164 元；女性求职者 2019 年期望薪酬为 3830 元，较 2018 年同比上涨 7.13%，涨幅最大，但是与男性求职者期望薪酬差距还是较大。

求职者的期望薪酬受到企业支付员工的实际薪酬影响较大。从全世界来看，男性的平均薪酬普遍高于女性平均薪酬，原因是多方面的：一是在专业选择上，女性选择文科院校人数多于理工科院校，男性选择理工科院校更多，而理工科薪酬回报比文科高；二是男性平均工作时间长于女性，根据国家统计局发布的《2018 年全国时间利用调查公报》显示，居民就业工作活动的参与率为 38.4%，其中，男性 46%，女性 31.3%，就业工作活动的参与者平均时间为 7 小时 41 分钟，其中，男性 7 小时 52 分钟，女性 7 小时 24 分钟；三是男性劳动经验和技能的积累是连续的，而女性的劳动经验、技能积累往往会因为生育养娃中断。

为缩小男女性之间的薪酬差距，女性求职者也应该充分了解自身的职业机会，不断成长并提升软硬技能，展现自己的能力。女性求职者首先需要打破性别刻板印象的影响，对自身价值进行正确评估；企业应该充分认识到高能力女性对组织的绩效提升，以及多元化建设能够发挥重要作用；社会层面应该充分肯定女性承担的生育、哺乳和家庭劳动创造的巨大价值，进一步加强制度保障，为女性提供平等的就业权利。

#### 5.2.4 婚后生活成本增加，已婚求职者期望薪酬更高



图 5-2-4 2019 年山东省求职者期望薪酬按婚姻状况分析

求职者期望薪酬受到婚姻状况的影响也较为突出，2019 年山东省未婚求职者期望薪酬为 4609 元，而已婚求职者期望薪酬为 6948 元，较未婚求职者期望薪酬高出 2339 元，两者间差距较为明显。

目前，“有房有车”已成为结婚的“硬通货”，而不少求职者因婚后需偿还房贷、车贷，因此增加了对薪酬的期望值。另外，婚后教育孩子、赡养老人等也是已婚求职者期望薪酬较高的一个重要因素。而未婚求职者，往往抱有“一人吃饱全家不愁”的思想，没有照顾家庭与养育孩子的压力，生活较为轻松，对薪资要求相对较低。

### 5.2.5 拥有1-2年工作经验求职者更加务实,薪酬期望值低于应届毕业生

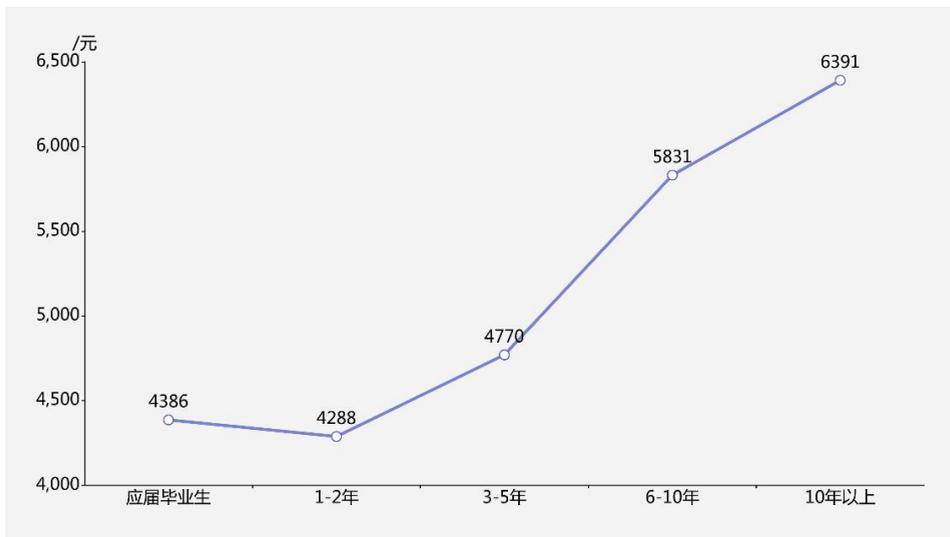


图 5-2-5 2019 年山东省求职者期望薪酬按工作经验分析

从 2019 年山东省不同工作经验的求职者期望薪酬分析来看,拥有 1-2 年工作经验求职者期望薪酬最低,为 4288 元,低于应届毕业生 4386 元的期望薪酬;拥有 3-5 年工作经验求职者期望薪酬为 4770 元;拥有 6-10 年工作经验求职者期望薪酬为 5831 元;拥有 10 年以上工作经验求职者期望薪酬最高,达 6391 元。除应届毕业生外,求职者期望薪酬随着工作经验的增长而增加。

应届毕业生刚刚走上社会,对职业规划缺乏认识,对于自身能力较为自信,认为掌握了丰富的理论知识,对工作的薪酬期望值相对较高;经过 1-2 年的职场锻炼之后认识到自身工作经验的不足,更加注重经验的积累,只有掌握工作技能和方法才能有更大的进步空间。而随着工作经验的增加,求职者对薪酬的期望值越来越高,一方面随着年龄的增长,求职者承担的责任越来越重,经济压力转化为对薪酬的期望值;另一方面随着工作经验的增长,求职者自身素质提升,对自身实力更自信。

### 5.2.6 硕士学历求职者自信心提升，期望薪酬涨幅最大

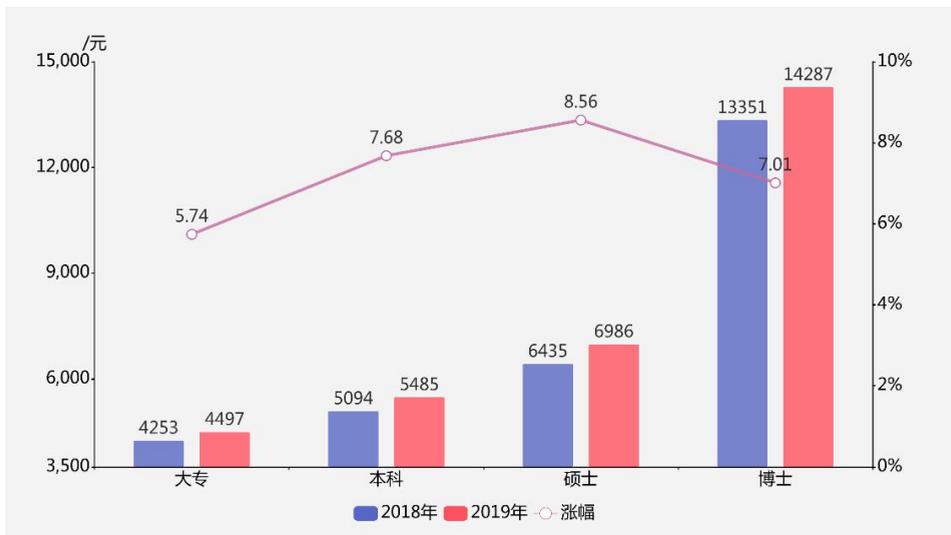


图 5-2-6 2019 年山东省求职者期望薪酬学历同比分析

随着学历的提升，求职者期望薪酬也随之上涨，这与企业提供的实际薪酬水平趋势相同。2019 年山东省大专学历求职者期望薪酬 4497 元，较 2018 年同比上涨 5.74%；本科学历求职者期望薪酬 5485 元，同比上涨 7.68%；硕士学历求职者期望薪酬 6986 元，同比上涨 8.56%，涨幅最大；博士学历求职者期望薪酬最高，达 14287 元，同比上涨 7.01%。

学历不仅可以衡量薪资水平，更是一些 500 强大企业招聘的时候为求职者设置的第一道门坎，只有达到了相应的学历要求，才能获取企业面试的机会。在工作经验、待遇等相同的情况下，用人单位必然会选择高学历的求职者。特别是随着“抢人大战”升级，人才竞争已从暗战走向前台，在“人才为王”愈加凸显的竞争主题下，无数城市竞相博弈，而高学历人才更是各方争夺的重点。当前正处在产业结构升级的过程当中，产业结构升级与企业转型带来人才结构的升级，企业对于高学历、高技术人才的需求不断增加，高学历人才备受追捧，给其个人带来了薪酬有较高期望值的希望和机会。

### 5.2.7 房地产开发行业求职者期望薪酬最高，达 8507 元

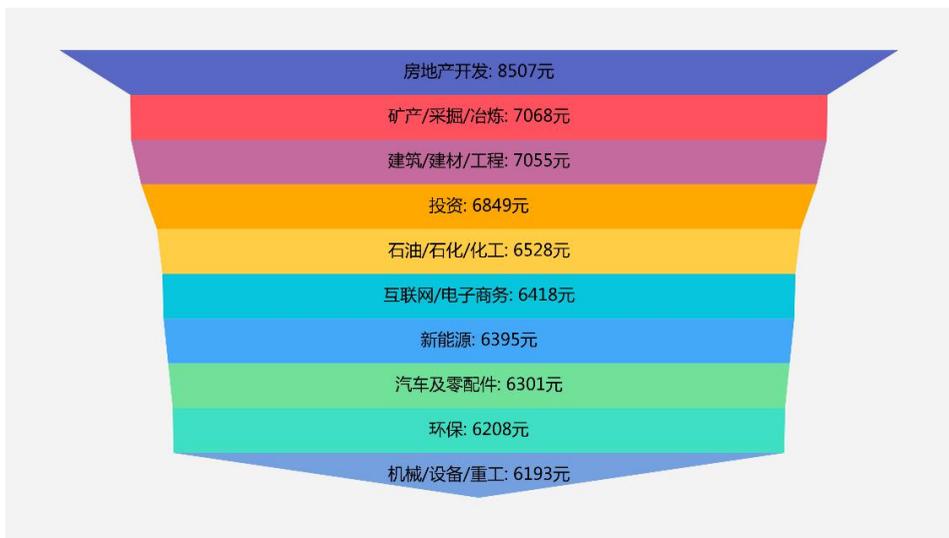


图 5-2-7 2019 年山东省求职者期望薪酬按所从事行业排名（前十）

从行业方面来看，山东省房地产开发行业求职者期望薪酬最高，达 8507 元，有数据显示房地产开发行业的中高端人才总数仅次于互联网行业，高价值人才高期望值拉高了房地产开发行业求职者期望薪酬平均值；矿产/采掘/冶炼行业排在第二位，期望薪酬为 7068 元，与房地产开发行业相差 1439 元；建筑/建材/工程行业求职者期望薪酬为 7055 元，排在第三位；其余行业求职者期望薪酬均在 7000 元以下。

2019 年是新中国成立 70 周年，决胜全面建成小康社会第一个百年奋斗目标的关键之年。“房住不炒”已成为社会共识，中国房地产市场保持平稳有序发展。2019 年 7 月 15 日，国家统计局发布了 6 月份 70 个大中城市商品住宅销售价格变动情况以及 1-6 月份全国房地产开发投资和销售情况最新数据。总体来看，2019 年上半年中国房地产市场开发、投资及销售等方面表现均较为平稳。房地产市场在日趋理性的同时，也在拉动经济、保障民生、化解风险方面取得了更好的成绩。房地产开发行业求职者对行业发展前景寄予厚望，期望薪酬也较高。

### 5.3 薪酬期望比分析

求职者市场化平均薪酬和期望薪酬，直观地反映了供给方（企业）与需求方（求职者）的薪资待遇现状。本节将结合以上两组数据深入分析供求双方的薪酬关系，来了解山东省求职者理想与现实的薪酬差距。

薪酬期望比=期望薪酬/岗位薪酬。期望薪酬比大于1时，值越大，说明求职者期望薪酬与实际岗位薪酬差距越大，求职者越不容易得到满足；期望薪酬比小于1时，值越小，说明实际岗位薪酬高于期望薪酬越多，求职者越容易得到满足。

#### 5.3.1 薪酬期望比持续下降，求职者自信度逐年降低

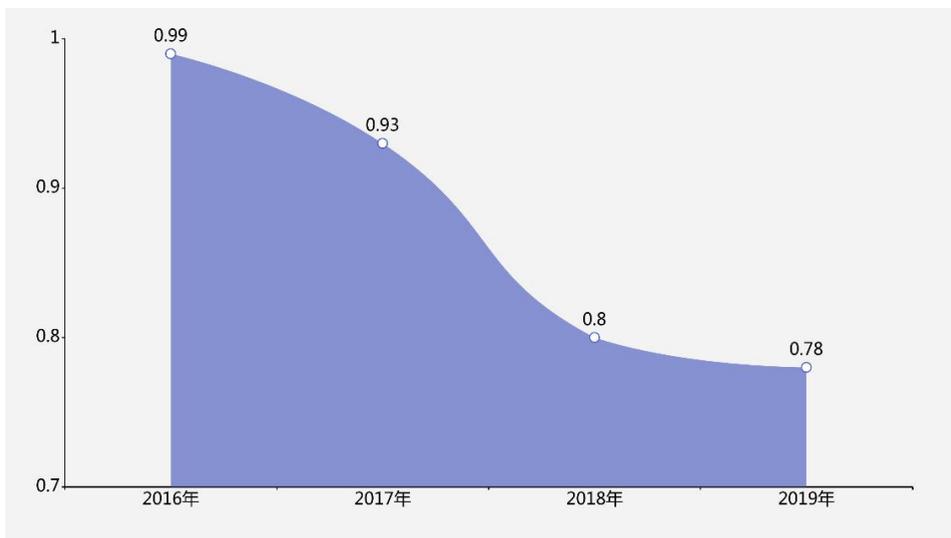


图 5-3-1 2016-2019 年山东省薪酬期望比历年变化

2016-2019 年山东省薪酬期望比呈现出持续下降态势，2016 年薪酬期望比接近 1，说明求职者期望薪酬较为接近市场化平均薪酬；而 2019 年薪酬期望比仅 0.78，求职者期望薪酬较市场化平均薪酬差值增大，求职者对薪酬的期望值愈发保守。

人才招聘对于企业来说至关重要，甚至决定企业的生存和发展，处于快速发展中的中国企业，在人才招聘与决策上面临的挑战尤为严峻，超过 80%的企业的人才

招聘效果都满足不了企业经营发展的要求，人才招聘和决策已经是中国企业家和HR 管理者面临的重大难题。为了解决“招聘难”的现状，最直接、最快捷的方式便是提高薪酬，而求职者面对较高的市场化平均薪酬更多的是谨慎和保守，这是导致山东就业市场薪酬期望比持续下降的矛盾点。

95 后是现代社会的职场新力量，在中国经济持续发展的大环境下，95 后的成长环境普遍比 80 后优越，接受教育的程度也更高。他们没有太大的经济负担，比起薪酬，更看重工作平台是否适合以后的职业发展、工作氛围是否轻松愉快、工作的同事是否年轻化、上下班时间是否自由等。

### 5.3.2 学历层次与薪酬期望比呈正相关，博士学历求职者期望值高于实际薪酬

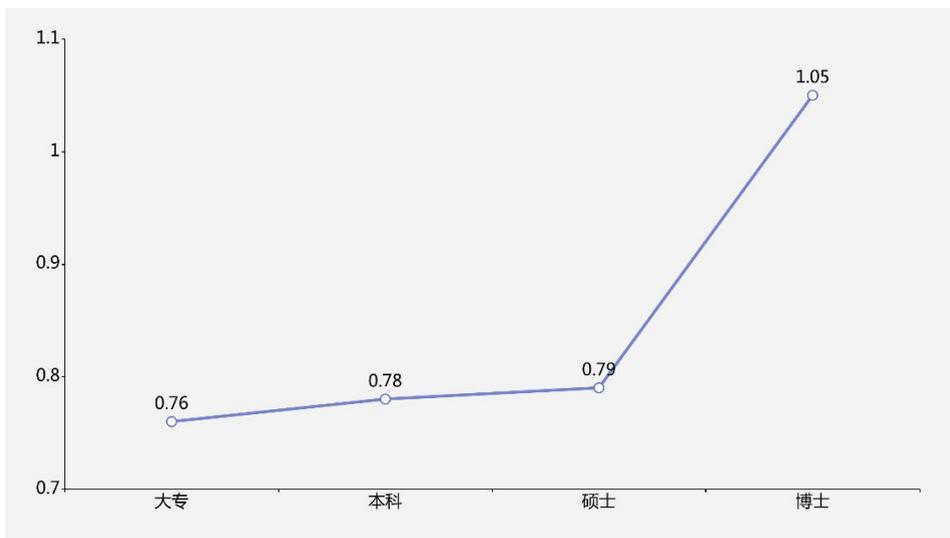


图 5-3-2 (1) 2019 年山东省薪酬期望比学历分析

2019 年山东省求职者薪酬期望比与学历层次呈正相关，博士学历求职者薪酬期望比最大，为 1.05，也是唯一一个薪酬期望比大于 1 的学历层次，说明博士学历求职者最不易满足；硕士、本科和大专学历求职者薪酬期望比差距较小，分别为 0.79、0.78 和 0.76。

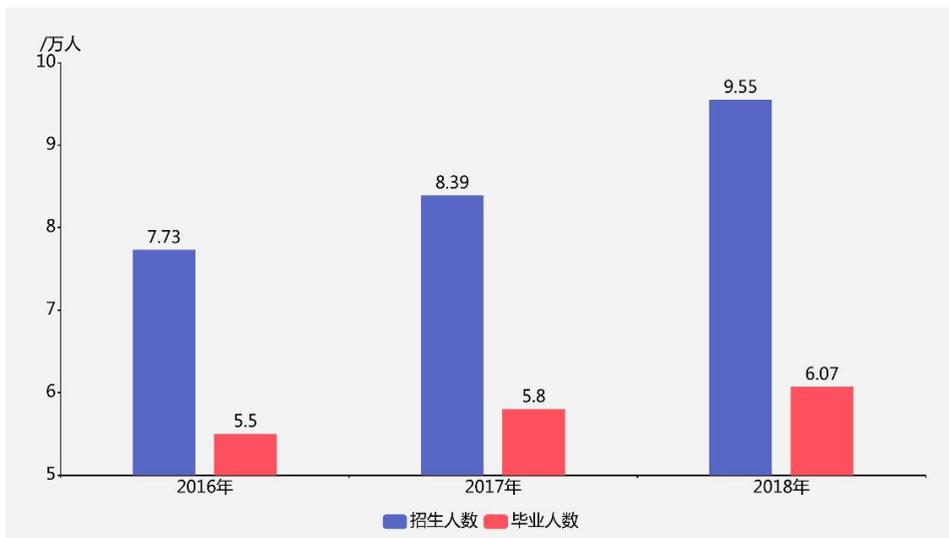


图 5-3-2 (2) 2016-2018 年全国博士招生人数及毕业人数

根据教育部统计数据, 2018 年博士学历毕业生为 6.07 万人, 招生人数为 9.55 万人, 各项数据人数约为硕士研究生的 1/10, 约为普通本科生的 1/150, 如果加上专科生, 这个比例就更低了。截止到 2018 年, 全国拥有博士研究生学位的人数大约为 80 万。所以总体来说, 博士生人数占总人口比例仍然非常低, 是非常稀缺的高水平人才。

随着人工智能、新一代信息技术、生物技术、新能源、新材料、节能环保以及航空航天、高端装备制造等高端的新兴和支柱产业成为“引才大户”, 2019 年山东省人力资源和社会保障厅公布高层次人才在山东将享有绿色通道服务, 高层次和紧缺人才的引进使博士学历求职者备受青睐, 因此博士学历求职者相对更加自信, 期望薪酬超过市场化平均薪酬。

### 5.3.3 男性较女性更自信，薪酬期望比为 0.79

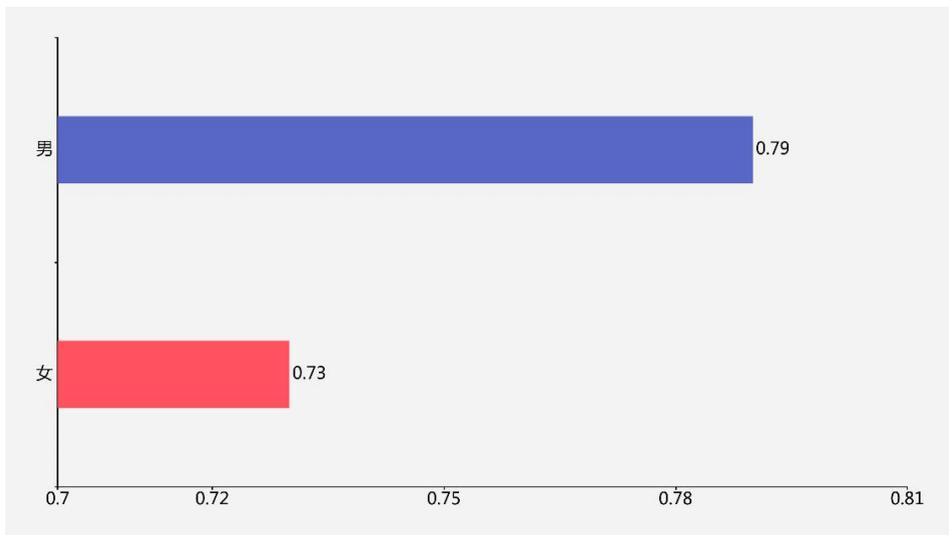


图 5-3-3 2019 年山东省薪酬期望比性别分析

2019 年山东省薪酬期望比男性为 0.79，女性 0.73，男性较女性更自信。从男女双方的求职特点来看，男性更偏向技术、销售等工作强度大、薪酬回报高的岗位；而女性更青睐行政、运营、市场等工作强度一般、薪资中等的均衡型岗位。近年来，越来越多的女性向高级技术、产品、管理等岗位涌入，但大部分高薪岗位中，男女比例关系依然呈现明显失衡状态。

随着工作年限的增长，女性还要面临婚育、家庭等多重因素，职场晋升难度陡然增加。我国历史悠久的传统文化依然在深刻地影响着亿万家庭的生活方式及行为习惯，在家庭关系中，人们普遍认为应该“男主外，女主内”。职场女性无法有效的处理好工作和家庭之间的关系，从而导致家庭生活与工作的矛盾日益突出，表现为工作压力过大，容易把工作情绪带回家，家务琐事过多，影响工作绩效等，因此为了抓住就业机会，女性求职者不得不降低薪酬期望值。

### 5.3.4 工作经验与薪酬期望呈负相关，应届毕业生最难满足

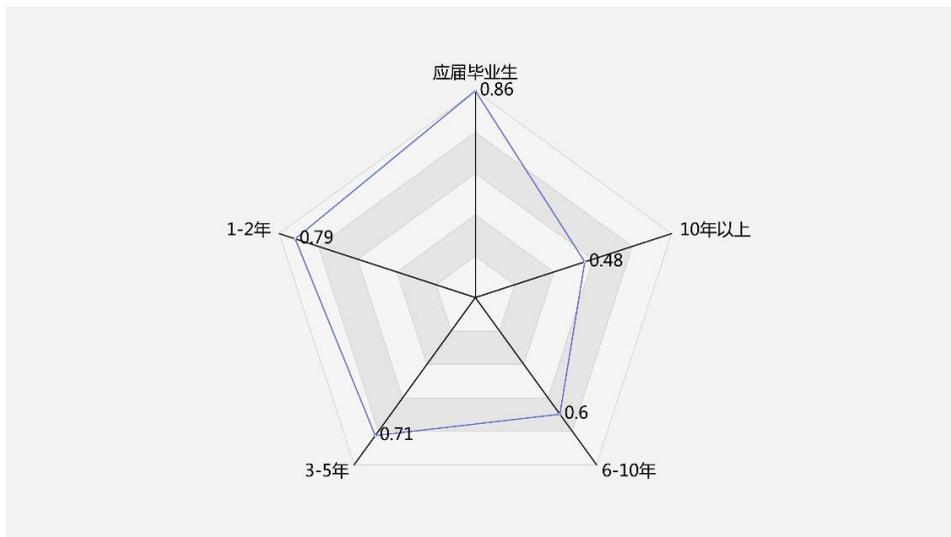


图 5-3-4 2019 年山东省薪酬期望比工作经验分析

随着求职者工作经验的增加，薪酬期望比越来越小，应届毕业生薪酬期望比最大，为 0.86；拥有 1-2 年工作经验求职者薪酬期望比为 0.79；拥有 3-5 年工作经验求职者薪酬期望比为 0.71；拥有 6-10 年工作经验求职者薪酬期望比为 0.6；拥有 10 年以上工作经验求职者薪酬期望比仅 0.48。

10 年以上工作经验的求职者职业生涯基本定型，思维方式、工作水平和运作能力基本固化。所以形成两极分化：一类人走向中高层管理或技术专家层次，更多的一类人固化在普通职位上，很难再发生“质变”，而普通岗位有学习能力更强、易于管理且薪资要求更低的年轻人顶替。因此，在这些人求职时往往降低薪酬要求，以获取更多就业机会。

应届毕业生初入职场，对市场环境不够了解，并且多数毕业生零存款甚至处于负债阶段，生活成本成为毕业生对薪酬期望值的参考，而刚刚走出校园还没有职场经验的毕业生相对更加自信，因此薪酬期望比较有工作经验的求职者更高。



如上图所示，2019年山东省就业市场16地市企业公积金提供率排名第一的是烟台，为34.15%；威海排名第二，其公积金提供率为32.89%；青岛排名第三，公积金提供率为30.96%；日照企业公积金提供率为28.46%，排名第四。

沿海城市公积金提供率普遍较高，一方面是因为青岛、烟台、威海等沿海城市地理环境优美，经济发展水平较高，“四横六纵三环”的高铁规划建设使沿海城市的交通变得更加便利，吸引了大量外来人口，尤其是高素质人才的流入，促使当地房价出现大幅上扬，公积金成为影响求职者落户的重要因素；另一方面，山东深入贯彻落实中央关于“房子是用来住的，不是用来炒的”指示精神，重点支持职工基本住房消费，将允许职工使用公积金贷款列为楼盘网签的必备条件。为帮助城镇中低收入家庭和新市民解决租房购房需求，更好地吸引人才并留住人才，沿海各地狠抓住房公积金各项工作，监督落实企业依法按时为员工缴纳公积金，使沿海城市企业住房公积金的提供率普遍较高。

#### 5.4.1.1 信托/担保/拍卖/典当行业公积金提供率最高

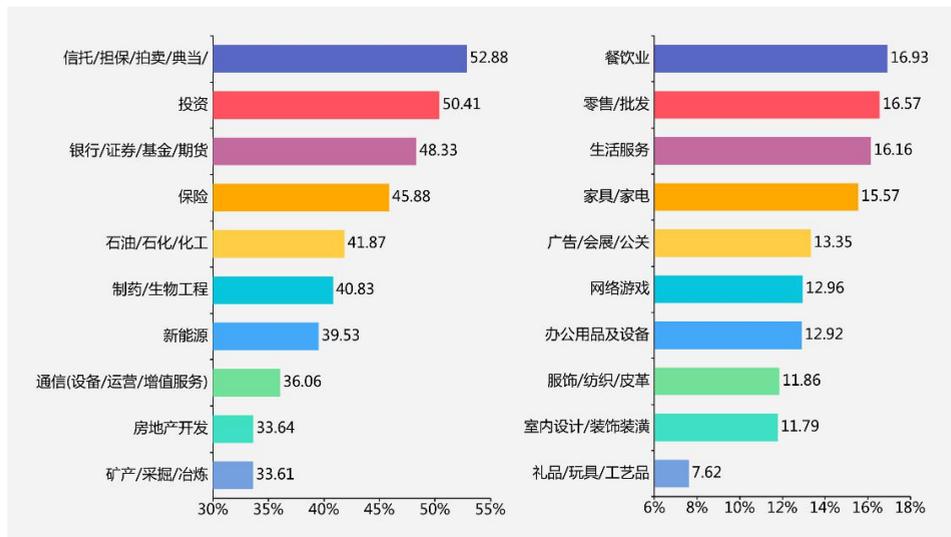


图5-4-1-1 2019年山东省就业市场企业公积金提供率按行业排名(左:前十,右:后十)

根据2019年山东省就业市场企业公积金提供率行业排名显示，信托/担保/拍卖/典当行业公积金提供率最高，为52.88%；投资行业公积金提供率为

50.41%，排名第二；银行/证券/基金/投资行业公积金提供率为48.33%，排名第三；礼品/玩具/工艺品行业公积金提供率仅为7.62%，排名倒数第一。

随着金融供给侧结构性改革的持续深化，支持实体经济发展已经成为信托/担保/拍卖/典当行业的立业之基。信托/担保/拍卖/典当是商业银行的重要补充，同时相较于银行，信托/担保/拍卖/典当公司兼具灵活、反应迅速、风险偏好相对较高的特点，可快速响应实体经济中长尾客户的融资需求，高效服务实体经济，在补充传统金融薄弱环节中发挥重要作用。2019年中国宏观经济和国际发展形势不断发生变化，资管行业统一监管框架初步建立，信托/担保/拍卖/典当行业面临着全新的挑战和机遇，一方面经济形势遇冷导致行业增速放缓，必须持续加强实体经济服务，不断提升受托管理能力和风险管控能力；另一方面信托/担保/拍卖/典当企业多分布在国内一线和新一线城市，房价较高，公积金既是提升员工满意度和幸福感的重要手段，也是行业引人、留人的重要法宝，因此信托/担保/拍卖/典当行业的公积金提供率高于其他行业。

综合来看，各行业的公积金提供率与城市线级、企业规模基本呈正相关，城市线级越高，企业规模越大，其公积金提供率就越高。礼品/玩具/工艺品行业多为个体私营企业，企业规模普遍较小，驻地多在租金低廉的乡镇一级，员工对公积金的需求不高，因此其公积金提供率排名垫底。

### 5.4.2 山东企业年终奖提供率不到 5 成，德州企业仅 3 成

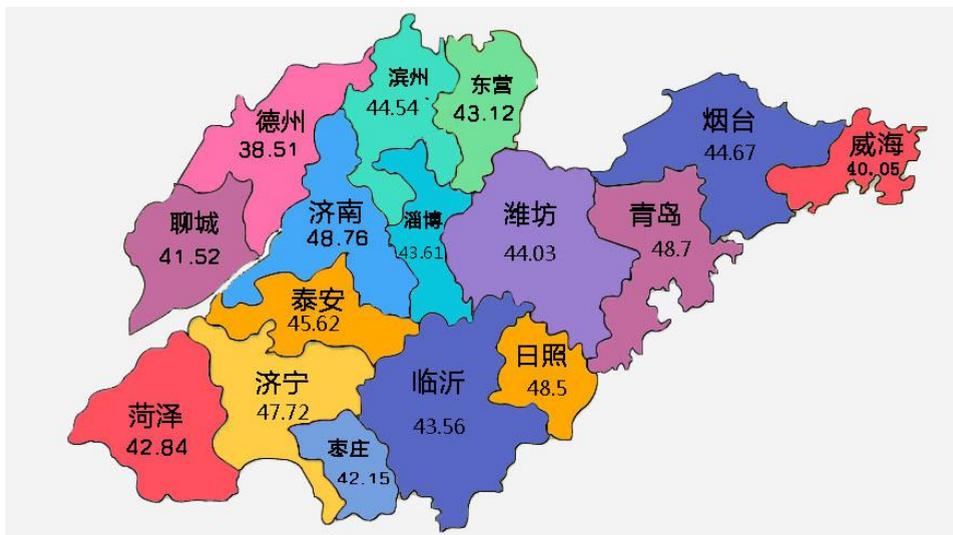


图 5-4-2 2019 年山东省就业市场企业年终奖提供率按 16 地市分布

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，也是岁末年初员工们最关心的话题之一。年终奖的多少，成了判断企业发展兴衰、自身工作能力、人才去留与否的风向标。

通过 5-4-2 数据分析来看，山东省企业年终奖平均提供率为 44.24%，济南、青岛、日照、济宁等 7 个城市企业年终奖提供率超出山东省平均水平，其中济南企业年终奖提供率最高，为 48.76%；青岛企业年终奖提供率为 48.7%，排名第二；日照企业年终奖提供率为 48.5%，排名第三，与青岛仅相差 0.2%；德州企业年终奖提供率仅为 38.51%，排名垫底。

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，高提供率代表着高竞争力。特别是省会城市济南，作为我省经济龙头，企业数量众多，市场竞争也日益激烈。在就业市场供求关系矛盾日益突出的大环境下，人才成为决定企业和城市未来的“胜负手”，企业提供年终奖既是提升自身竞争力的重要手段，同时也成为增强省会城市人才虹吸能力，打

造“人才磁场”的关键一环。只有牢固树立人才引领发展的战略地位,积极适应新旧动能转换和高质量发展对人才的需求,才能真正建成省会人才集聚新高地。

#### 5.4.2.1 计算机服务(系统/数据/维护)行业年终奖提供率最高

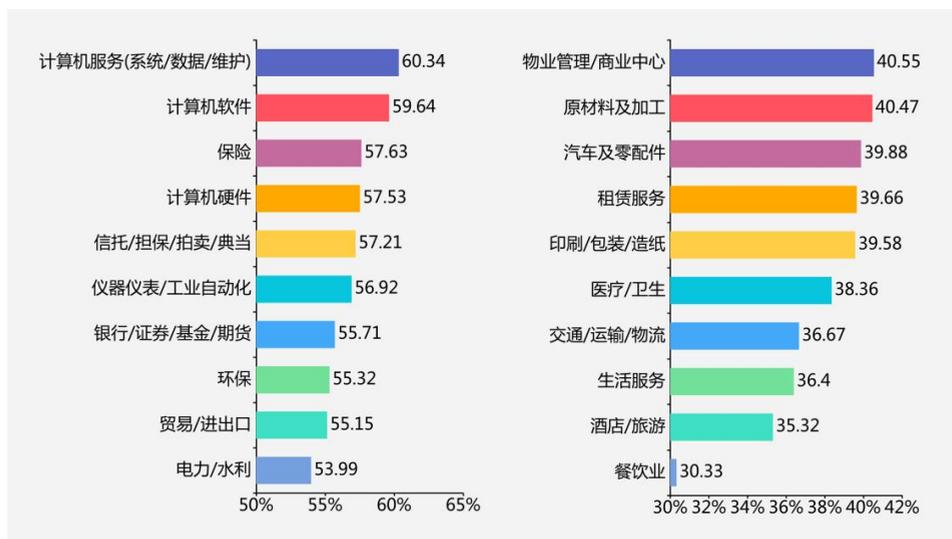


图 5-4-2-1 2019 年山东省就业市场年终奖提供率按行业排名(左:前十,右:后十)

如图 5-4-2-1 所示,计算机服务(系统/数据/维护)行业年终奖提供率最高,为 60.34%;计算机软件行业年终奖提供率为 59.64%,位列第二位;保险行业排名第三位,年终奖提供率为 57.63%;计算机硬件行业年终奖提供率为 57.53%,排名第四位;餐饮业年终奖提供率仅 30.33%,排名垫底。

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。特别是以计算机服务(系统/数据/维护)、计算机软件、计算机硬件为代表的互联网行业进入此项排名的前四位。2019 年 11 月 22 日,工信部印发关于《“5G+工业互联网+”512 工程推进方案的通知》,将实现实体经济与信息控制的大融合,进一步提升生产效应,推进传统制造转型升级,而充足的人才储备是保证行业快速发展的前提和保障,企业为吸引更多人才,年终奖等相关福利制度将会越来越完善。

## 5.4.2.2 行业年终奖排行榜，互联网/电子商务以 35000 元领跑

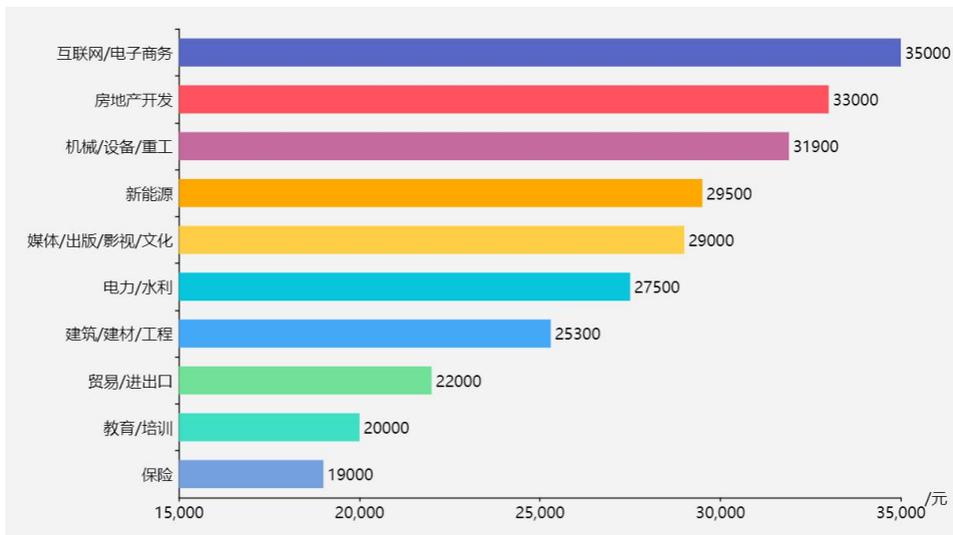


图 5-4-2-2 2019 年山东省就业市场各行业年终奖排行（前十）

如图 5-4-2-2 所示，互联网/电子商务行业年终奖最高，为 35000 元；房地产开发行业年终奖为 33000 元，位列第二位；机械/设备/重工行业排名第三位，年终奖为 31900 元；新能源行业年终奖为 29500 元，排名第四位；保险行业年终奖仅 19000 元，排名第十位。

2019 年是互联网行业风起云涌的一年，虽然受“996 工作制”影响，互联网行业遭到社会和业内人士的攻讦，但是作为热门行业，其薪资福利待遇尤其是年终奖始终处于产业链的顶端。2019 年腾讯微信的年终奖上了热搜，员工收到“阳光普照奖”的 2888 元红包，人手一台顶配版苹果手机的同时，还可以提前 4 个月调薪，甚至传言人均年终奖可能是 280 万。不只是微信，人们口中不少“别人家的公司”发起年终奖来依然毫不手软，发出让员工满意年终奖的公司并不在少数，上市公司方大炭素的大红包和福利新政，方大特钢厂的亿元“钱山”，格力电器宣布加薪，新浪年会最大奖是 2000 股新浪股票……这些热门消息无一不刺激着人们的眼球。山东目前正处在产业转型升级的关键时期，互联网技术将为新旧动能转换落地提供必不可少的技术支持

持，如何在人才激励政策上下功夫，切实提高本土互联网企业的引才能力，是政府和企业都应该深思的问题。

### 5.4.3 青岛8小时工作制提供率不到5成，弹性工作制或成趋势

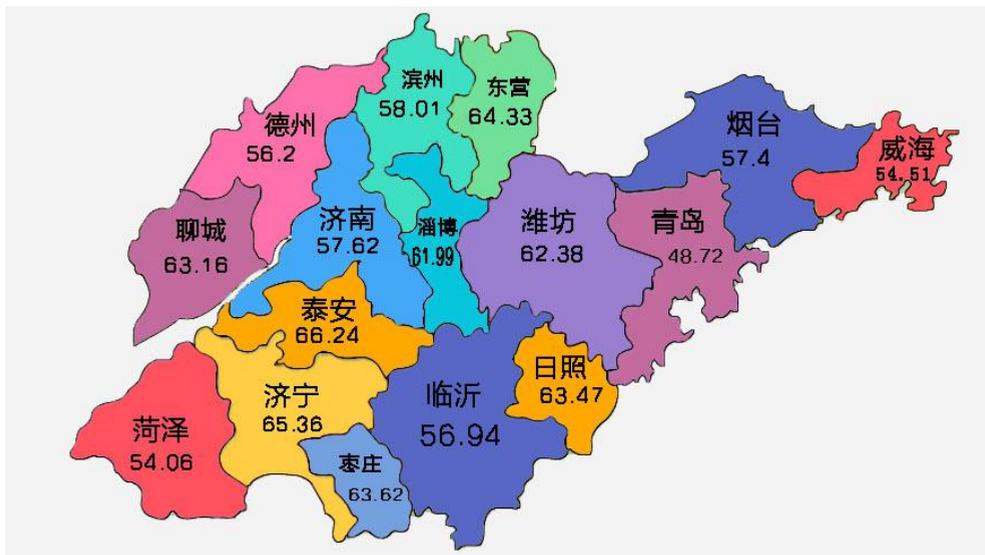


图 5-4-3 2019 年山东省就业市场企业 8 小时工作制提供率按 16 地市分布

八小时工作制是国家法律规定的工作日长度为 8 小时的工作制度。目前世界各国普遍实行八小时工作制，正常一天工作时间为早上九点至下午五点为 8 小时。八小时工作制最早由社会主义者罗伯特·欧文于 1817 年 8 月提出，他还发明了一个口号，“8 小时劳动，8 小时休闲，8 个小时休息”。

从 2019 年山东省就业市场企业 8 小时工作制提供率 16 地市排名来看，泰安提供率为 66.24%，排名第一；济宁提供率为 65.36%，排名第二；东营以 64.33% 的提供率排名第三。总体来看，以泰安为首的 8 个城市 8 小时工作制提供率均超过 60%，这意味着有超过 6 成的企业都能保证每个工作日的工作时间不超过 8 小时，而青岛则以 48.72% 的提供率排名垫底，相当于过半数的企业不实行 8 小时工作制，这主要是由于大城市的工作压力相对较大，而三、四线城市则较为安逸。

当下,传统的单位制度正在悄然发生着变化,单位对个人的束缚正在逐渐松动,越来越多的“单位人”已经逐渐向“社会人”演变,独立人格、自由流动正成为多数人的普遍要求。在经济较为发达的城市,放弃每天8小时常规工作而选择效仿SOHO族、飞特族的自由职业者比比皆是,这些以创意为主的“社会人”,完全不需要受某种标准时数的工作制的约束。

从企业角度来看,通过实行弹性工作制体现了企业对员工工作操守的充分信任,自由时间的增加并没有导致低效率,在充足而自由的私人时间里,大家创意勃发,创新无限,把恪守制式工时的保守企业远远地甩在身后。青岛作为我省对外开放新高地,随着“互联网+智能”的普及,向数字化转型的企业越来越多,远程办公条件逐步可行,弹性工作制或成大趋势。

#### 5.4.3.1 互联网行业已成“996工作制”重灾区

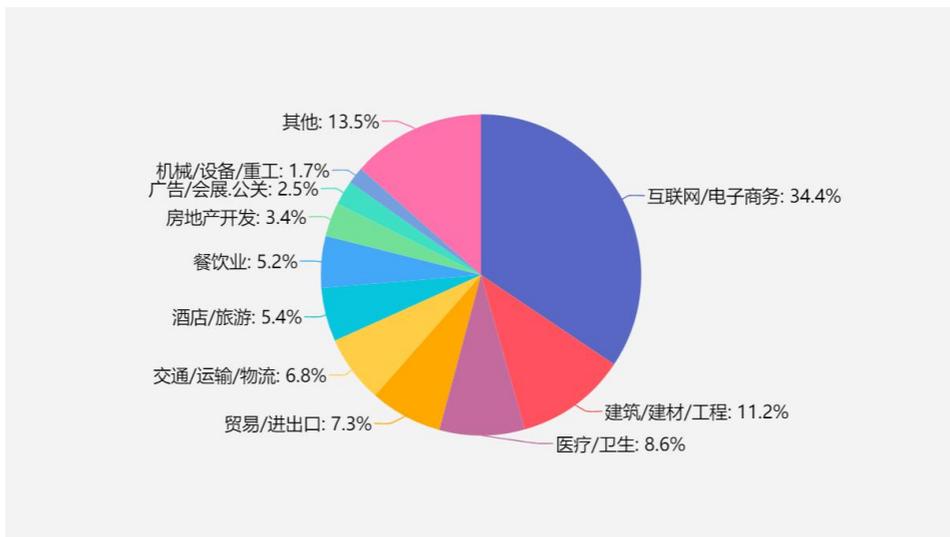


图 5-4-3-1 2019 年山东省就业市场意向实行“996 工作制”企业按所属行业分析

就 2019 年山东省就业市场意向实行“996 工作制”的企业按所属行业来看,互联网/电子商务行业可谓是一家独大,其占比高达 34.4%;建筑/建材/工程行业位列第二,其占比为 11.2%;医疗/卫生、贸易/进出口行业占比也相对较高,分别为 8.6%和 7.3%。

“996工作制”指的是早上9点上班，晚上9点下班，一周工作6天的工作模式，当下，互联网行业已成为“996工作制”的重灾区，这首先与其行业特性存在必然联系，由于互联网企业员工主要从事的是以智力劳动为主的生产活动，这使得互联网企业在工作形式上具有时间不间断和生产不可替等特点，与传统的体力劳动相比，其劳动时间和劳动强度更加难以界定，为保证服务的及时性和准确性，临时加班成为常态，互联网从业者的工作压力普遍较大；其次，互联网行业内的供求关系变化也是不可忽视的影响因素，2019年之前行业内人才基本处于供不应求的状态，具备专业技能的技术人员在市场上有比较高的议价权，可以选择在较短工作时长下的高薪工作。随着行业红利的逐渐减弱，互联网企业用人需求放缓，人才过剩的兆头开始显现，使得从业人员的议价权降低，“996工作制”开始成为必然，更有人表示“996工作制”正是中国互联网企业制胜的法宝。

#### 5.4.4 山东就业市场企业双休提供率普遍偏低，周末双休成奢求

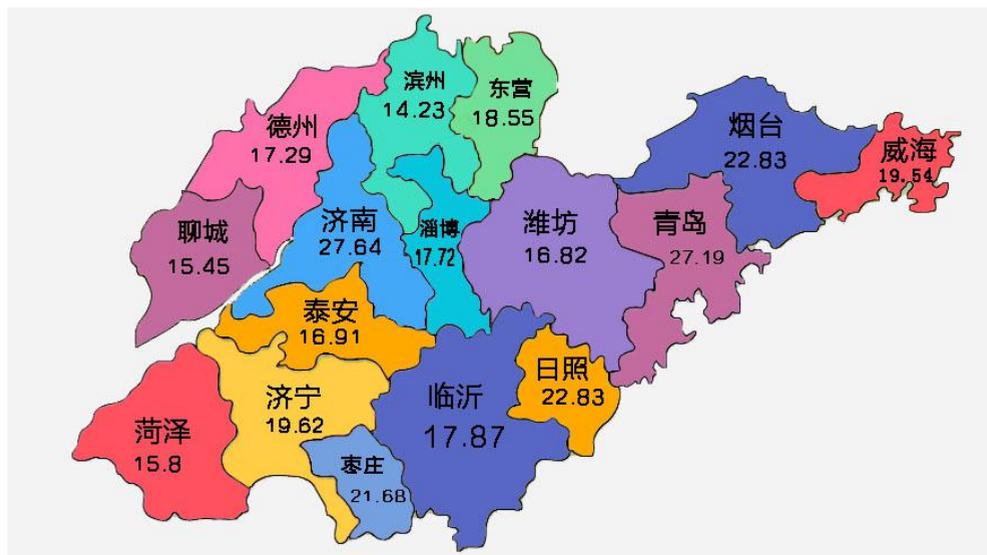


图 5-4-4 2019 年山东省就业市场企业双休提供率按 16 地市分布

根据 2019 年山东省就业市场企业双休提供率 16 地市排名显示，济南双休提供

率为 27.64%，领跑全省；青岛排名第二，其双休提供率为 27.19%；日照、烟台并列第三位，其双休提供率为 22.83%；滨州排名垫底，其双休提供率仅为 14.23%。

如图 5-4-4 所示，山东省 16 地市企业双休提供率平均仅为 19.5%，周末双休成为上班族的奢求。中国巨大的“人口红利”让求职者在绝大多数行业都供过于求，就业面临较大压力，企业拥有充分的市场议价权，求职者在面对单休或者无休的情况时，缺乏足够的支持和保护。最重要的是，现今执行的《劳动法》也仅仅规定了企业必须给予劳动者每周至少一天的休息时间，并没有明文规定双休日。从这个意义上说，如果企业不提供双休，确实是不违反法律的。所以说对求职者来说，并没有真正“法定”的双休日制度。当然，法律不保护双休，并不意味着双休是不合理的。最起码对员工而言，很多有家室的员工，没有时间陪伴家人，自然就为家庭生活的不和谐埋下不利因素，最终导致工作效率下降，企业是否提供双休也成为求职者选择城市、选择企业的重要指标。在 2019 年山东省就业市场企业整体双休提供率偏低的情况下，济南、青岛两地企业双休提供率依然保持较高水平，足以说明两地政府和企业对人才的重视和关注程度。

#### 5.4.4.1 保险行业双休提供率高，家具/家电行业加班频繁

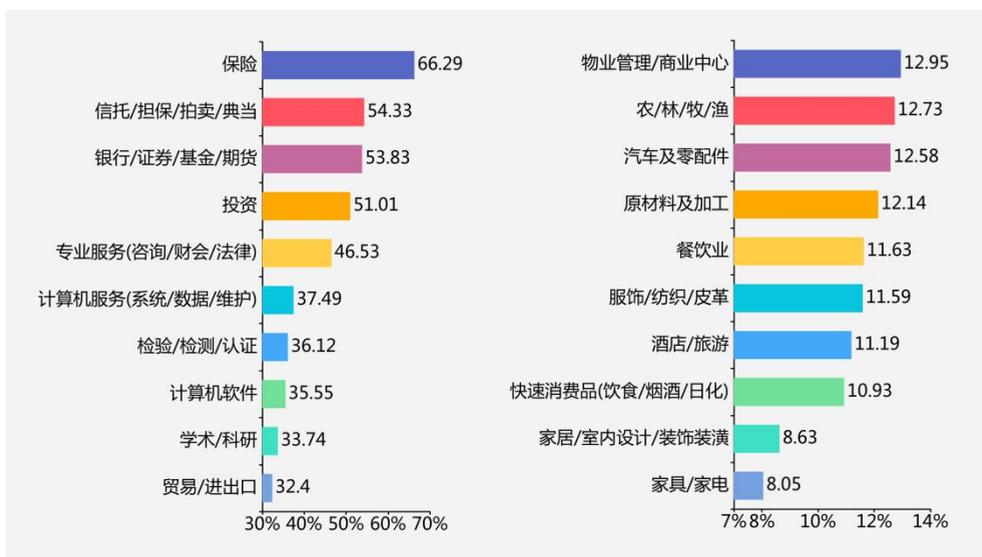


图 5-4-4-1 2019 年山东省就业市场企业双休提供率按行业排名（左：前十，右：后十）

通过 2019 年山东省就业市场企业双休提供率行业排名来看，保险行业双休提供率最高，达到 66.29%；信托/担保/拍卖/典当行业双休提供率为 54.33%，排名第二；银行/证券/基金/期货行业双休提供率为 53.83%，排名第三位；家具/家电行业排名垫底，双休提供率仅为 8.05%。双休提供率与所属行业的行业规范以及工作性质有直接关系。2019 年山东省企业双休提供率行业排名前十名全部属于第三产业，大多具有国企背景，其行业发展模式较为规范，工作时间主要集中在周一到周五，因此，其双休提供率普遍较高。反观 2019 年山东省企业双休提供率行业排名后十名大多属于第一、二产业，其中家具/家电、家居/室内设计/装饰装潢和快速消费品（饮食/烟酒/日化）等行业理念较为传统，普遍保持月休四天的休假制度，也就是说每周可以休一天，如果适逢销售旺季，月月无休也是正常现象，这直接导致行业双休提供率低于 23.53% 的平均水平。



# 第 6 章

## 山东省媒体报道

### Chapter 6

---

Shandong Province media reports

## 6.1 我省公布人才就业需求大数据，潍坊薪酬居第二梯队

——《潍坊晚报》2019年02月22日第A02版

春节后一直以来都是企业的招聘高峰期，为满足企业用工需求，坚持就业优先战略，由山东省人力资源和社会保障厅主办的1000余场“春风行动”招聘活动再次如约而至，线下进入招聘高峰。据山东本土求职招聘网站——齐鲁人才网数据显示，当前山东省各企业人才需求量与去年同期相比上涨了15.58%，创近四年来的新高。那么当前山东就业市场行情如何？

### 各地薪酬再创新高

就当前最新数据来看，目前已有11个城市的平均月薪破5500元。济南成功超越青岛，位列全省第一达到了6250元；青岛以6219元的薪酬位列第二，临沂市后来居上排名位列全省第三，达到了6016元，成为第三个加入“6K月薪俱乐部”的城市。潍坊、东营、德州、滨州四市薪酬位列省内第二梯队，薪酬在5700元左右。

通过对比2018年末数据来看，全省各地市均有较大涨幅，平均涨幅在200元左右。随着人才争夺的日益激烈，高薪抢人已成为企业招聘的杀手锏，这也加快了薪酬的持续上涨。

### 济南就业机会最多

根据数据显示，16地市人才需求量占比大致分为四个梯队，济南、青岛属第一梯队，独立雇主数占比分别为17.62%和10.28%，包揽山东省近三分之一的人才需求，成为人才需求的主要聚集地；潍坊、济宁、烟台属第二梯队，人才需求量占比均在8%以上；泰安、东营、临沂、日照属第三梯队，人才需求量占比均在5%以上；其他城市属于第四梯队，人才需求量占比在4%左右。

随着济南莱芜两市的正式合并，强省会格局已逐渐形成，济南市步入发展的快车道，因此也加大了对人才的需求，有意向的求职者不妨前往就业。

## 最缺人行业出炉

机械/设备/重工行业人才需求量最多,占比为8.68%;其次为互联网/电子商务行业,人才需求量为6.99%;建筑/建材/工程和教育/培训位列三四,人才量为5.31%和5.15%;其他行业均在5%以下。

山东省作为国内制造业大省,机械/设备/重工行业发达,因此对人才的需求量也相对较大;互联网/电子商务行业的突起,也与新旧动能转化的持续推进有关,不少企业正在试图利用“互联网+”推动商业模式创新转型,从而实现“弯道超车”,进而增加了对相关人才的需求。目前的人才需求多以第二产业相关行业为主。

## 找工作认准这些岗

游戏设计/开发这一岗位为山东省当前最易就业岗位,其就业难度指数仅为0.23,也就是说企业每发布5个岗位,才会有1名求职者应聘;业务员/销售代表排名第二,求职者就业难度指数为0.38;电话销售排名第三,求职者就业难度指数为0.4。

随着移动端游戏的突起,以《王者荣耀》《绝地求生-刺激战场》为代表的现象级全民手游的兴起,不少中小型企业也开始了游戏项目的开发。人才供给不足,需求量加大,最终导致求职者就业难度指数变小。

编辑:张媛媛  
校对:封敏

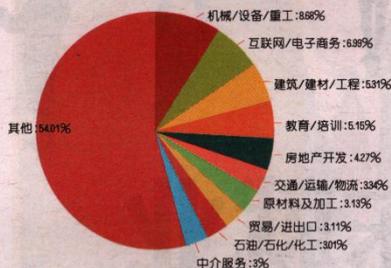
## 要闻

潍坊晚报  
2019年2月22日 星期五

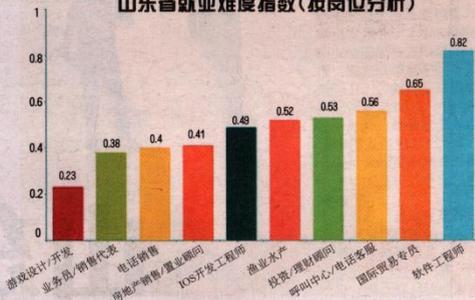
# 我省公布人才就业需求大数据 潍坊薪酬居第二梯队

春节后一直以来都是企业的招聘高峰期,为满足企业用工需求,坚持就业优先战略,由山东省人力资源和社会保障厅主办的1000余场“春风行动”招聘活动再次如约而至,线下进入招聘高峰。据山东本土求职招聘网站——齐鲁人才网数据显示,当前山东省各企业人才需求量与去年同期相比上涨了15.58%,创近四年来的新高。那么当前山东就业市场行情如何?

山东省人才需求量(按行业分析)



山东省就业难度指数(按岗位分析)



### 各地薪酬再创新高

就当前最新数据来看,目前已有11个城市的平均月薪突破5500。济南则成功超越青岛,位列全省第一达到了6250元;青岛以6219元的薪酬位列第二,临沂市后来居上排名位列全省第三,达到了6016元,成为第三个加入“6K月薪俱乐部”的城市。潍坊、东营、德州、滨州四市薪酬位列省内第二梯队,薪酬在5700元左右。通过对比2018年末数据来看,全省各地市均有较大涨幅,平均涨幅在200元左右。随着人才竞争的日益激烈,高薪抢人已成为企业招聘的杀手锏,这也加快了薪酬的持续上涨。

### 济南就业机会最多

根据数据显示,16地市人才需求量占比大致分为四个梯队,济南、青岛属第一梯队,独立雇主数占比分别为17.62%和10.28%,包揽山东省近三分之一的人才需求,成为人才需求的主要聚集地;潍坊、济宁、烟台属第二梯队;人才需求量占比均在8%以上;泰安、东营、临沂、日照属第三梯队,人才需求量占比均在5%以上;其他城市属于第四梯队,人才需求量占比在4%左右。随着济南莱芜两市的正式合并,强省会格局已逐渐形成,济南市步入发展的快车道,因此也加大了对人才的需求,有意愿的求职者不妨前往就业。

### 最缺人行业出炉

机械/设备/重工行业人才需求量最多,占比为8.68%;其次为互联网/电子商务行业,人才需求量为6.99%;建筑/建材/工程和教育培训位列三四,人才量为5.31%和5.15%;其他行业均在5%以下。山东省作为国内制造业大省,机械/设备/重工行业发达,因此对人才的需求量也相对较大;互联网/电子商务行业的突起,也与新旧动能转化的持续推进有关,不少企业正在试图利用“互联网+”推动商业模式创新转型,从而实现“弯道超车”,进而增加了对相关人才的需求。目前的人才需求多以第二产业相关行业为主。

### 找工作认准这些岗

游戏设计/开发这一岗位为山东省当前最易就业岗位,其就业难度指数仅为0.23,也就是说企业每发布5个岗位,才会有1名求职者应聘;业务员/销售代表排名第二,求职者就业难度指数为0.38;电话销售排名第三,求职者就业难度指数为0.4。随着移动端游戏的突起,以《王者荣耀》《绝地求生-刺激战场》为代表的现象级全民手游的兴起,不少中小型企业也开始了游戏项目的开发。人才供给不足,需求量加大,最终导致求职者就业难度指数变小。

本报综合报道

## 6.2 “孩子13个月了，老公晚上8点前回家次数都数得过来”， 山东6成企业意向实行996

——《齐鲁晚报》2019年04月17日第A07版

“我孩子已经13个月了，老公晚上8点前回家的次数都数得过来。”济南的王女士的老公是基建行业，说起他们的公司加班制度，她就一脸委屈。最近，有关互联网圈，“996”工作制度的讨论很热。但其实，不只是互联网圈，房地产、制造业等加班也是正常。齐鲁人才网数据统计，山东6成企业意向实行996，加班费成白领接受首要因素。

### 平常领导如果没走，我们都不敢提前走

996工作制是指早上9点上班、晚上9点下班，中午和傍晚休息1小时（或不到），总计10小时以上，并且一周工作6天的工作制度。

王女士的老公在济南一家国企工作，主要负责勘探。“他们外出勘探的情况还不算多，但是天天都要写报告，真是愁死人了。”王女士谈到“996”的加班制度就非常激动。“我孩子现在已经13个月了，从孩子出生之后，我老公就一直加班，晚上八点前回家的次数都数得过来，以前我还问他晚上回不回家吃饭，现在我连问都不问了。”

让王女士更委屈的是，原本老公有5天的产假，可是他正儿八经也就休了两天，后三天几乎都是到医院点个卯，就又去了工地。“我当时在千佛山医院生产，他们工地在奥体，倒是正好顺路，他到医院呆一会，就跑工地去工作了。”

“房地产行业加班早已是司空见惯了。”在某B房地产公司济南分公司做成本核算的刘女士说道。

刘女士说，公司正常上班是8:30，下班时间是下午5:50，但是她几乎从来没有正点下过班。“尤其是每个月中，需要做动态成本梳理，几乎要加一周的班，晚上几乎都是10点之后才下班，早就超过了‘99’。即便平常，领导如果没走，我

们都不敢提前走。”

近日，齐鲁人才网面向全省 5 万名职场白领及 1 万家用人单位发布问卷，就山东职场“996 工作制”做了详细调查显示：山东超 6 成企业意向实行“996”。

绝大多数企业仍希望员工接受。其中有 27.83% 的企业希望员工自愿进行；有 35.12% 的企业表示，在实行 996 后会给予员工一定的补贴；另有 18.21% 的企业表示不提倡也不反对；13.16% 的企业已强制员工进行 996；仅有 5.68% 的企业表示会坚决抵制。

### 互联网企业对“996”讳莫如深

根据齐鲁人才网调查，互联网行业已成“996”重灾区。就当前意向实行 996 企业按所属行业来看，互联网/电子商务行业可谓是一家独大，其占比高达 34.4%；建筑/建材/工程行业位列第二，其占比为 11.2%；医疗/卫生、贸易/进出口行业占比也相对较高，分别为 8.6% 和 7.3%。

记者联系了某互联网公司的创始人，但是该创始人一听是要采访 996 相关问题，就委婉拒绝了记者请求。“这个我就不说了吧，怎么说都不对。这是公说公有理，婆说婆有理的事，本身没有讨论的必要。”

对于互联网行业普遍的加班制度。齐鲁人才网解读说有两个原因：一是：互联网是一个创新无处不在的行业，对消费者的覆盖跨越时间和空间，当然对于其后段的服务提供也需要无时无处，因此从业者工作压力普遍较强。

二是行业内的供求关系也是不可忽视的因素，前些年人力资源基本处于供小于求的状态，具备专业技能的技术人员在市场上有比较高的议价权，可以选择在较短的工作时长下的高薪工作。随着人力资源供给逐渐增大，同时互联网的红利的消失，人力资源供需开始显现出过剩的兆头，从业人员的议价权开始降低，996 开始成为必然，更有人表示“996 工作制”正是中国互联网企业制胜的法宝。

不过，记者也采访了另外一家位于青岛的一家互联网公司时，其工作人员表示，目前公司并没有强制实行 996 这样的加班制度，“我们周末是有双休的。”但该工

作人员也表示，具体是否加班要看不同岗位和不同的产品周期。比如，产品正处于研发周期的时候，研发部门等相关部门加班也确是常事，大家会根据自己手头工作的情况来弹性安排工作时间，“有时候确实需要加班的时候，大家都会留下来。有一次，一位同事工作到凌晨，已经下楼了，但是接到电话说产品有个 bug，这个同事又回来继续处理。”

就加班岗位排行榜来看，软件工程师也就是我们常说的“程序猿”成为当前山东职场加班时间最长的岗位，其平均加班时长为 6.5 小时！除此之外，新媒体运营、医生/医师、业务员/销售代表、文案/策划加班时间也相对较长，均在 5 小时以上。

### 外企很少加班，如果加班会有补偿

不过，在某外企工作的阿铁就幸福多了。阿铁是著名的某国际电子品牌在济南分公司的 hr。据介绍，他工作的外企严格按照中国的劳动法规进行操作。“我们公司是很少加班的，即使加班也会按照相应的法规规定给予补偿，比如工作日加班，给 1.5 倍工资，周末加班给双倍工资，节假日加班给三倍工资等。”

如何界定是否需要加班呢？阿铁表示，每个部门等主管会根据当期的工作性质，如果确实需要加班的话，要向公司提出加班申请。另外，公司主管会问部门员工，谁能留下来加班，这是一个双向选择。而如果某员工的工作确实需要加班处理，也可以向主管提出，由主管决定并交公司批准。

在国内经常听到有人讨论“老外休假不办公”这样的论调。阿铁也表示，在外企工作确实如此，“虽然公司从未明文规定，下班或者休假后不能办公，但是公司的文化氛围确是如此。如果我下班了或是正在休假，我关机是没有任何问题的，没有人会指责我疏于工作。只不过，作为中国人的工作习惯来说，如果确实是不得不做的事情，下班后还是会处理而已。”

不过大部分人并没有这么幸运。齐鲁人才网调查显示，目前山东白领超九成需要加班，有 42.8% 的白领表示每日加班时长在 2 小时以内；有 25.7% 的白领表示每日加班时长在 2-3 小时；加班时间在 3-4 小时、4-5 小时、5 小时以上人数占比为

15.6%、4.2%和2.8%；当前仅有8.9%的白领表示不需要加班。绝大多数白领每天加班超过2小时，更有超过两成白领已遭遇996。



### 6.3 东西“虚”不要紧 钱花得高兴就值

——《青岛晚报》2019年04月29日第10版

比起线上消费，如今线下消费也在不断创新发展，其中体验式消费成为年轻人中流行的消费方式。区别于传统商业的以零售为主的业态组合形式，体验式消费更注重消费者的参与、体验和感受，并对空间和环境的要求也更注重体验性。其中电影消费就是一个重要组成部分。在上周四，漫威电影《复仇者联盟4》就成功成为最热消费点，4月24日首映预售票房已破亿元。一张一百多元的票，很多人买起来眼睛都不眨，首映加价也要争相买，电影消费正进入火热期，对年轻人来说，体验式消费越来越占据了生活开支的重要部分。

#### 热潮 八成白领有意向观看

这两天刷朋友圈和微博，会看到“复联4”“剧透”这几个词被频繁提到，这部备受瞩目的电影，在年轻人里掀起巨大的观影热潮。28岁的吴凡买了首映场，并得意地在朋友圈晒了票根，结果他被朋友纷纷留言：“拉黑”“求别剧透”。“看完已经夜里三点了，头昏脑涨，不得不喝了一罐红牛，第二天还得起来上班。”很久没有通宵的吴凡，这次切切实实任性了一把。

齐鲁人才网面向省内10万名白领发布问卷，就首映观看意向作出详细分析。总体来看，近8成白领有意向观看，其中选择在非首映日观看人数最多，占比为35.8%；有19.6%的白领选择在网络平台观看；更有18.2%的白领选在首映日当天观看，对此不少白领表示：选择在首映当天观看的最大原因是不想被剧透，希望自己能第一时间看到剧情内容，感受首映的气氛。

#### 对象 “95后”成消费主力

体验式消费的迅速上升，离不开大量年轻人的需求。随着90后们步入职场，有了独立经济消费能力，他们的生活日常消费中，自我意愿占据了主要部分，绝大

多数比起父母那一代，更重视体验式消费。“对我来说，精神的满足愉悦最重要，只要在我经济承受范围内，这个消费很有必要。”虽然不被父母认同，但吴凡始终把购物体验放在第一位。

从电影消费角度就可以看出，90后、95后的占比显著提升，占到35.7%和24.8%，尤其是95后正在迅速崛起，成为观影的绝对主力。除此之外85后、80后白领观影人群也相对较高，其占比为19.8%和13.9%；70后白领观影人数相对较少，占比仅为5.8%。

相比朝气蓬勃的90后特别是95后们，曾经是年轻人代名词的80后在电影消费里反而退而求其次，采访多位80、85后，不少人都表示：虽然对影片很感兴趣，但家庭因素制约，孩子平时晚上做功课、哄睡，周末要去早教、陪玩。时间安排不开，票价增长，占据了生活开支不小的一部分，因此不得不作出妥协。

## 升级 “小镇青年” 迅速崛起

体验式消费，从实现环境来说，更多是大城市白领的一种方式，但从齐鲁人才网的调查问卷结果来看，小镇青年们也在逐渐崛起。山东16市观影人数占比中，济南、青岛两地观影人数最多，为12.8%和10.3%；济宁、临沂、淄博观影人数也不少，占比均在9%以上。

结合当前大环境来看，体验消费的市场已逐渐开始由一二线城市向三四线城市下沉，而三四线城市已成为各种体验式消费争夺的主阵地。特别是电影院，重点向三四线城市发展。以济宁、临沂、淄博等城市白领为代表的“小镇青年”已成为观影队伍中的中坚力量。其次这些地区也聚集着庞大的人口，随着大众消费的升级，越来越多的人开始走进电影院，而不是窝在家看电脑看电视。

## 消费 多数白领花费超百元

体验式消费的一个很大特点，就是东西“虚”。以电影为例，吴凡晒出的票是100元，他是从猫眼电影买的，还加了4元服务费。北京、上海等地甚至还有高

达500元两张的票。全国多地价格超过300元甚至出现“一票难求”的状况,有的地方甚至出现“黄牛党”哄抬票价。“在上一代人眼里,这个价格是很难理解的。”吴凡说,他母亲习惯于将价格与日常用品划等号,比如一听电影票100元,第一反应就是“可以买五袋大米了”。但对于年轻人来说,这和演唱会的门票一样,都是为了自己喜欢的东西,在经济承受范围之内,这个价格完全可以承受。

就山东白领花费来看,6成白领观影花费在100元以上,花费在100—300元人数最多,占比在41.7%;另有23%的白领花费在50—100元;17.2%的白领观影花费在50元以内;仅有3.8%的“土豪级”白领观影花费在500元以上。除了电影票价格的持续上升,观影过程中以爆米花、饮料、冰淇淋为代表的零食消费也是拉高白领观影消费的重要因素。从吃到看到视听,电影院现在打造的是全方位的体验式消费,让视听愉悦度极大提高,这也符合年轻人的消费习惯,因此越来越多的年轻人趋之若鹜。



青島晚报

生活

2019/4/29 星期一

策划/许秉智 责编/高静文 美编/秦斌 审读/岳蔚

# 生活

10

## 东西“虚”不要紧 钱花得高兴就值

体验式消费越来越火 95后年轻人为主力军

比起线上消费,如今线下消费也在不断创新突破,其中体验式消费成为年轻人中流行的消费方式。区别于传统商业的以零售为主的业态组合形式,体验式消费更注重消费者的参与、体验和感受,并对空间和环境的要求也更加注重。其中电影消费就是一个重要组成部分。在上周档期,爆款电影《复联4》的成功成为最热消费点,4月24日首映预售票房已破亿元。一张一百多元的票,很多人买起来眼睛都不眨,首映加价也要争相抢,电影消费正进入火热期。对年轻人来说,体验式消费越来越占据了生活开支的重要部分。

### 热闹 八成白领有意观影

这两天朋友圈和微博,会看到“复联4”圈透?这几个词被刷屏提到,这预示着备受瞩目的电影,在年轻人掀起新一轮观影热潮。28岁的吴凡买了首映场,并得意地在朋友圈晒了票根,结果他被朋友纷纷留言“好羡慕”“求代购”。“看完已经恍惚三回了,兴奋劲儿,嗨嗨嗨了一晚上,第二天还起不来上班。”好久没有过的吴凡,这次真切地享受了一把。

齐鲁人才网向省内10万名白领发布问卷,就首映观影意向作抽样分析。总体来看,近8成白领有意向观影,其中选择在首映场观影人数最多,占比为35.8%;有19.6%的白领选择在网络平台观影;更有18.2%的白领选择在首映当天观影,对此不少白领表示,选择在首映当天观影的最大原因是不想被剧透,希望自己第一时间看到剧情内容,感受首映的气氛。

### 对观 “95后”成消费主力

体验式消费的迅速上升,离不开大量年轻人的陪

年数,陪玩。时间安排不开,票价增长,占用了生活开支不小的一部分,因此不得不作出妥协。

### 升级 “小镇青年”迅速崛起

体验式消费,从实现环境来说,更多是大城市白领的一种方式。但从齐鲁人才网的问卷调查情况来看,小镇青年们也在逐渐崛起。山东16市观影人数占比中,济南、青岛两地观影人数最多,为12.8%和10.3%;济宁、淄博观影人数也不少,占比均在9%以上。

结合当前大环境来看,体验消费的市场已逐渐开辟出一二线城市首当其冲的城市,而三四线城市已成为各种体验式消费争夺的主阵地。特别是电影院,重点向三四线城市发展,以济宁、临沂、淄博等城市白领为代表的“小镇青年”已逐渐成为影院中的中坚力量。其次这些地区也聚集着庞大的人口,随着大众消费的升级,越来越多的人开始走进电影院,而不是窝在家里看电脑看电视。

### 消费 多数白领花费超百元

体验式消费的一个很大特点,就是东西“虚”。以电影为例,吴凡购买的票是100元,他是从猫眼电影买的,还加了4元服务费。北上广,消费甚至高达500元两张的。全国多地价格超过300元甚至出现“一票难求”的状况,有的地方甚至出现“黄牛党”哄抬票价。“在上一代人眼里,这个价格是很难理解的。”吴凡说,他母亲习惯于将价格与日常用品划等号,比如一听电影票100元,第一反应就是“可以买五袋大米了”。但对于年轻人来说,这和演唱会的门票一样,是为了自己喜欢的东西,在经济承受范围之内,这个价格完全可以承受。

就山东白领花费来看,6成白领观影花费在100元以上,花费在100—300元人数最多,占比在41.7%;另有23%的白领花费在50—100元;17.2%的白领观影花费在50元以内;仅有3.8%的“土豪级”白领观影花费在500元以上。除了电影票价格的持续上升,观影过程中以爆米花、饮料、冰淇淋为代表的零食消费也是拉高白领观影消费的重要因素。从吃到看到视听,电影院现在打造的是全方位的体验式消费,让视听愉悦度极大提高,这也符合年轻人的消费习惯,因此越来越多的年轻人趋之若鹜。

青岛晚报·掌上青岛·网评 记者 高静文

### 山东16市白领 体验式消费占比

城市	占比
济南	12.8%
青岛	10.3%
济宁	9.0%
淄博	9.0%
烟台	7.7%
潍坊	6.1%
德州	4.1%
临沂	3.7%
菏泽	3.2%
聊城	2.8%
滨州	2.7%
东营	2.1%
威海	1.8%
日照	1.5%
枣庄	1.1%
济宁	0.8%
威海	0.7%
日照	0.6%
枣庄	0.5%
济宁	0.4%
威海	0.3%
日照	0.2%
枣庄	0.1%

随着90后步入职场,有了独立经济消费能力,他们的生活日渐丰满,自我意识占据了大部分,绝大多数比起父母那一代,更重视体验式消费。“对我来说,精神的满足愉悦最重要,只要在经济承受范围内,这个消费很有必要。”虽然不被父母认同,但吴凡始终把购物体验放在第一位。

从电影消费角度可以看出,90后、95后的占比显著提升,占到35.7%和24.8%,尤其是95后正在迅速崛起,成为观影的绝对主力。除此之外85后、80后白领观影人群也相对较高,其占比为19.8%和13.9%;70后白领观影人数相对较少,占比仅为5.8%。

相比朝气蓬勃的90后和95后们,曾经是年轻人代名词的80后在电影消费上反而追求其来,受访多位80、85后,不少人都表示,虽然对影片很感兴趣,但家庭因素制约,孩子平时晚上做作业、哄睡,周末要去

## 6.4 2017 年—2018 年济南市人才流动报告出炉，“数”说济南 如何引才留才

——《大众日报》2019 年 05 月 09 日第 07 版

当前的济南，正按照习近平总书记“走在前列、全面开创”的目标定位，全面落实省委省政府“让济南这个山东经济龙头扬起来”的工作要求，加快新旧动能转换，推动高质量发展，建设“大强美富通”现代化国际大都市，努力争创国家中心城市。

在此背景下，人才的重要性不言而喻。日前，伍亿人才根据旗下齐鲁人才网、扬子人才、荆楚人才、关中人才、中州人才及梧桐果等在线招聘平台 2017、2018 年相关数据，发布《2017 年—2018 年济南人才流动报告》。济南究竟如何引才留才？如何根据济南人才流动情况制定精准的“引才新政”？

### 济南留人引才要南截北引

济南能吸引哪些地方的人才？从近两年数据看，外省流入济南的人才中，黑龙江籍数量最多，其次是河北、河南。

河南和山东分别为中国第二、第三人口大省。济郑高铁已经开工，山东到河南无需再绕道徐州，济南和郑州将互为两小时交通圈。从目前势态看，郑州高校数量低于济南，整个河南省的 211 大学，也仅郑州大学一所，人才蓄水池不如济南深。过去 5 年，郑州 GDP 连跨 7000 亿元、8000 亿元、9000 亿元三个台阶，经济处于爆发期，对人才的渴求度势必强化，目前的人才流向还是河南籍人才流向济南，但在新势态下，济南如何应对去年 GDP 迈入“万亿俱乐部”的郑州对人才的吸引力，同样重要。

从近两年济南户籍求职者的省外流向看，京津冀城市群、长三角城市群成为主要流向地区。这一特点反映了济南人就近流动的趋势。从各地区流向占比可见，北京市吸附能力一直最强，但 2018 年，流往北京、上海、天津的济南人才同比减少，相反，江苏、浙江这两省对济南人才的吸纳能力同比增加，尤其是江苏增幅最大。

这和江苏提供大量的就业机会有很大关系。大学生一站式求职平台梧桐果发布的信息显示,2018年,江苏省企业提供的招聘岗位数量排在广东后面,位居全国第二。

从城市群角度看,2018年,长三角城市群对济南籍人才的吸纳已超过京津冀城市群,而上述两个城市群对济南籍人才的吸纳已经占到济南籍人才外流总量的七成。

通过上述情况对比,济南如何制定人才新政?要南截北引,即制定有针对性的政策,加大对东北、河南、河北地区的人才引进;同时,要把流向北京、上海、江苏、浙江等省份的人留住。

### 购房补助吸引年轻人才

最近,大学生购房最高补贴60万元的宁波备受瞩目。据了解,宁波最新人才政策将引进的人才分成了高层次人才、基础人才、应届本科生和硕士研究生、青年精英人才、青年留学归国人才五大类,分别给予不同程度的购房补贴或安家补助。

就济南户籍人才流出情况来看,大专及以上学历层次人才流出数量最大,其次是本科学历层次,硕士及以上学历层次较少。2018年,除硕士及以上学历,其他各学历层次人才流出数量均有不同程度减少,本科尤为明显。与2017年相比,专科及以下占比为48.78%。硕士及以上学历流出人数占比为52.08%。

就2018年流出的济南人才的年龄看,年轻人群无疑是外流的主力,其中22-30岁为代表的90后占比最高,为44.26%;30-34岁占比为25.83%;35-40岁为15.82%;41-45岁为8.78%;45岁以上为5.31%。

如何留住“22-30岁”年龄段的人才?如何吸引“22-30岁”年龄层人才?这不光是济南需要研究的课题,更是进入都市圈时代后,作为都市圈核心城市需要研究的课题。那么,什么是决定年轻人留在哪座城市的“硬核因素”?

对于这类人群而言,日常生活支出中最大一块儿费用就是购房,这需要济南市政府拿出更有针对性的人才新政,比如安居补助,通过这些补贴降低落地当地的“经济门槛”,是留住人才的有效手段。

好消息是,记者从济南市人才领导小组获悉,今年,济南将出台一系列重磅人才

新政,其中就新增了购房补贴这一红利,将会极大提升济南的人才吸引力。

### 本地高校留才尤为重要

武汉、西安在人才存留比上领先,这和两地高校数量在上述几座城市中遥遥领先有关。这说明一个硬道理,重视高校人才的留存,才能在抢人大战中赢得先机。济南咋留住 70 万存量在校生?

校园招聘是企业招聘人才的重要方式,也是企业所在城市对校园人才的一次抢夺。在各城市针对 2019 届毕业生举办的宣讲会排行榜中,西安和武汉宣讲会均超万场。毕业生流向不仅受求职主观因素的影响,还受招聘企业所在地的影响。本地企业招聘需求量越多,提供的就业岗位越多,毕业生留在本地的希望越大。

在各城市本地企业针对 2019 届毕业生举办的宣讲会场次占比中,青岛本地企业举办宣讲会较多,占青岛全部宣讲会场次的 28%;济南排名第二,占济南全部宣讲会场次的 27%。西安、武汉、南京作为高校聚集城市,吸引了大量外来企业前来招聘,本地企业占比较低。

据齐鲁人才网数据体现,与 2017 年相比,2018 年济南市各产业岗位竞争指数均有所上升。现代物流、生物制药、先进材料这三产业岗位竞争指数较高,求职竞争激烈。

在大数据与新一代信息技术、产业金融、医养健康这三大产业上,济南人才供给量尤为不足。上述产业都是各省极力培养与打造的高精尖产业,此类人才的供给量在全国范围内本就不足,济南是与北上广深以及杭州、南京、武汉等新一线城市一起,加入到对此类热门人才的争夺战中。因此,本地高校的优秀人才,将其留下同从外地引才一样重要。



通勤时长直接影响着白领每天上班的效率，有不少白领表示：“只是到公司，已耗尽我所有力气”，但是随着房价和租金的攀升，为了省下一些费用，很多白领不得不选择居住在离城中心、工作地点更远的地方，这也导致“职住分离”现象愈发明显。

## 每日通勤时长 2.65 小时，青岛列省内第二

山东省 16 地市多以三四线城市为主，但各地市白领通勤时长也不乐观。据齐鲁人才网数据显示，济南白领每日通勤时长高达 2.86 小时，位列全省第一；青岛市位列第二，当地白领每日平均通勤时长为 2.65 小时；另外潍坊、临沂、淄博、烟台四市白领每日通勤时长在 2 小时以上；其他城市白领通勤时长较为平均，日照市白领通勤时长最短，仅为 1.14 小时。

## 总体来看，当前山东白领平均每日通勤时长在 1.8 小时左右

一般而言，除城市拥堵外，较远的通勤距离也是导致通勤较长的重要因素。因此也不难理解为何潍坊、临沂两地排名靠前，不少当地白领表示，受制于“职住分离”，每日通勤距离超过 100 公里。而在我们调查中，更是出现了跨市 / 区通勤的案例，家住济南市莱芜区的李先生表示，随着年初济莱两市的合并，其公司也完成了两区域的合并，工作地点由莱芜市莱城区迁至济南市高新区，虽然提供班车接送服务，但每日通勤时长均在 4 小时以上。

## 全国“汽车大省”不开车，山东白领偏爱公共交通

面对严峻的通勤问题，山东白领更青睐哪些通勤方式呢？据齐鲁人才网调查显示，山东白领人群中，最喜欢的通勤方式为公交 / 地铁，其占比为 40.5%。目前，山东省仅青岛、济南两市开通地铁，所以“挤公交”才是更多白领的首选；另外 23.7% 的白领选择自行车 / 助力车作为通勤方式。这源于近年来共享单车发展迅速，而最大受益者就是白领人群。

据中国机动车环境管理年报(2018)》显示,山东省拥有车辆1953万辆,位居全国第一,是名副其实的“汽车大省”,但此次被调查的对象中仅有19.8%的白领选择自驾车通勤,除去油价攀升,城市拥堵也是不可忽视的重要因素。此外有11.2%的白领选择步行,也有4.8%的白领选择出租车/拼车通勤。通过各地市白领每月通勤成本与平均薪酬不难发现,临沂、潍坊两市,当地白领薪酬虽不及青岛、济南,但是当地白领通勤成本已出现反超;除此之外,淄博白领每月通勤成本也相对较高为612元;仅以上5市白领每月通勤成本在600元以上,其他城市间虽有差距,基本维持560元左右。总体来看,通勤花费已占到各地白领每月收入的十分之一。

通勤成本的高低与当地交通建设有着直接关系,济青两地发达的交通网络势必在一定程度上降低了当地白领的通勤成本。而通勤方式也是不可忽略的重要因素,据齐鲁人才网调查显示,临沂、潍坊两市白领更青睐自驾车通勤,这势必导致通勤成本的高昂。虽然他们身处三四线城市,薪酬不及在一二线城市打拼奋斗的白领,但生活压力也相对较小,往往都有着不错的生活质量,因此其通勤无疑更注重“舒适性”而非“性价比”。

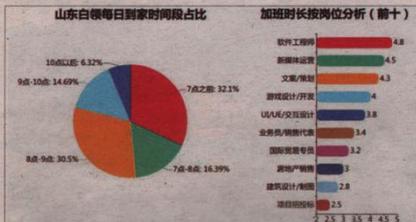
### 过半白领为“夜归族”,加班频繁成重要因素

通过山东白领每日到家时间段可见,目前仅有32.1%的白领能在7点之前回家;过半白领为“夜归族”,即8点以后才能到家;其中8点-9点到家人数最多,占比为30.5%;更有6.31%的白领到家时间在10点以后。对此有白领表示:“大部分的精力耗费在上下班的路上,回到家累得只想躺在床上”,“曾经驰骋四方的梦想,被生活结结实实的打了一巴掌”,由此可见,用生命在通勤,真是一点儿也不夸张。

除了长时间通勤,加班也是导致众多白领“夜归”的重要因素。就加班岗位排行榜来看,软件工程师也就是我们常说的“程序猿”成为当前山东加班时间最长的岗位,其平均加班时长为4.8小时!除此之外,新媒体运营、文案/策划、游戏开发岗位加班时间也相对较长,均在4小时以上。

# 每日通勤时长2.65小时

## 青岛列省内第二



城市化的步伐在不断进步,居住地和办公地分离的现象也越来越普遍,潮汐式的人口流动每天都在上演,但通勤距离和时间的延长以及乘车拥挤、高峰交通拥堵等问题也成为了白领们不得不忍受的痛,对此山东本土求职招聘网站齐鲁人才网,面向全省5万名白领发布问卷,并于7月9日发布了问卷结果,就山东白领通勤状况作出分析。

### “职住分离”显著 近6成白领通勤超1.5小时

清晨六点,不少白领已经在为通勤奔波,人潮一早从东南西北的房顶涌入城市中心,又在晚间回归,这是属于各城市的潮汐,近6成白领通勤时长在1.5小时以上,其中通勤时长在1.5-2小时的占比最高,为32.4%;有25.8%的白领通勤时长在2小时;有17.2%的白领通勤时长在1-1.5小时,占比排名第三;另有14.9%的白领通勤时长在0.5-1小时;当仅有7%的白领表示每日平均通勤时长在半小时以内。

通勤时长直接影响着白领每天上班的效率,有不少白领表示:“只是到公司,已耗尽我所有力气”,但是随着房价和租金的攀升,为了省下一些费用,很多白领不得不选择居住在离城中心、工作地点更远的地方,这也导致“职住分离”现象愈发明显。

### 每日通勤时长2.65小时 青岛列省内第二

山东省16地市以三四线城市为主,但各城市白领通勤时长也不乐观。据齐鲁人才网数据调查显示,济南白领每日通勤时长高达2.86小时,位列全省第一;青岛市位列第二,当地白领每日平均通勤时长为2.65小时;另外潍坊、临沂、烟台白领每日通勤时长在2小时以上;其他城市白领通勤时长较为平均,日照市白领通勤时长最长,仅为1.14小时。

一般而言,除城市拥堵外,较远的通勤距离也是导致通勤较长的重要因素,因此也不难理解为何潍坊、临沂两地排名靠前,不少当地白领表示,受制于“职住分离”,每日通勤距离超过100公里,而在我们调查中,更是出现了跨市/区通勤的案例,家住济南市莱芜区的李先佳表示,随着年初济南两市的合并,该公司也完成了两区域的合并,工作地点由莱芜市莱城区迁至济南市高新区,虽然提供班车接送服务,但每日通勤时长在大4小时以上。

### 全国“汽车大军”不开车 山东白领偏爱公共交通

面对严峻的通勤问题,山东白领更青睐哪些通勤方式呢?据齐鲁人才网调查显示,山东白领人群中,最喜欢的通勤方式为公交/地铁,其占比为40.5%。



目前,山东省仅青岛、济南市开通地铁,所以“挤公交”才是更多白领的首选;另外23.7%的白领选择自行车/助力车作为通勤方式,这源于近年来共享单车发展迅速,而最大受益者就是白领人群。

据中国机动车环境管理年报(2018)显示,山东省拥有车辆1953万辆,位居全国第一,是名副其实的“汽车大省”,但此次被调查的对象中仅有19.8%的白领选择自驾车通勤,除去油价攀升,城市拥堵也是不可忽视的重要因素,此外有31.2%的白领选择步行,也有4.8%的白领选择出租车/拼车通勤。

通过各地市白领每月通勤成本与平均薪酬不难发现,潍坊、临沂两市,当地白领通勤成本不及青岛、济南,但是当地白领通勤成本已出现反超;除此之外,淄博白领每月通勤成本也相对较高为612元,仅以上5市白领每月通勤成本在600元以上,其他城市间虽有差距,基本维持在500元左右。总体来看,通勤花费已占到各地白领每月收入的十分之一。通勤成本的降低与当地交通建设有着直接关系,齐鲁两地发达的交通网络势必在一定程度上降低了当地白领的通勤成本,而通勤方式也是不可忽略的重要因素,据齐鲁人才网调查显示,临沂、潍坊两市的白领更青睐自驾车通勤,这势必导致两城市成本的高昂,虽然他们身处三四线城市,薪酬不及一二线城市打拼奋斗的白领,但生活压力也相对较小,住进有着不错的生活质量,因此其通勤无疑更注重“舒适性”而非“性价比”。

### 过半白领为“夜归族” 加班频繁成重要因素

通过山东白领每日到家时间可见,目前仅有32.1%的白领能在7点之前回家;过半白领为“夜归族”,即8点以后才能到家,其中8点-9点到家人数最多,占比为30.5%,更有6.31%的白领到家时间在10点以后,对此有白领表示:“大部的精力耗散在上下班路上,回家累得只想躺在床上”,“曾经被加班的梦魇,现在还在持续实施了一巴掌”,由此可见,用生命在通勤,真是一点也不夸张。

除了长时间的通勤,加班也是导致众多白领“夜归”的重要因素。就加班岗位排行榜来看,软件工程师就是我们常说的“程序猿”成为当前山东加班时间最长的岗位,其平均加班时长为4.8小时!除此之外,新媒体运营、文案/策划、游戏开发岗位加班时间也相对较长,均在4小时以上。

城市信报记者

# 青岛交警再曝光 41起不礼让斑马线

近年来,随着本市礼让斑马线活动的持续推进,驾驶员礼让行人的行为越来越多,但仍有个别驾驶人没有做到礼让斑马线,甚至有冲抢斑马线,逼停行人的不文明现象发生,交警部门相关负责人表示,交警部门将基于智能交通系统和大数据平台,以前海一线、学校、医院、商圈等人车混行交通违法较为集中的区域为重点,继续加大非现场执法力度和路面重点处罚、科学调整勤务部署,及时查处各类“不礼让斑马线”行为,为广大市民营造一个安全有序、文明和谐的道路交通环境。

7月9日,市公安局交警部门再次曝光了41起不礼让斑马线交通违法行为,呼吁广大驾驶人依法文明驾驶,自觉抵制交通违法行为,共同维护良好的道路交通秩序。

### 案例一:路口抢行面包车罚款双倍

7月8日8时,平度市王女士驾车自己的小型轿车沿平度市厦门路由西向东行驶,眼看就要到海尔大道五岔路口了,后面一辆面包车从右道强行斜插进来,王女士急忙刹车,可是来不及了,两车碰在了一起,这是一起典型的路口抢行发生的交通事故,现场面包车的驾驶人声称他先到该路口,王女士打电话进行了报警,此时面包车驾驶人慌了,车上三位乘客人员也下了车,要求王女士把车往后倒倒,他们可以走了,也不追究她的责任了。王女士说,既然你认为是我撞了

你,那就等交警来处理吧。

据介绍,面包车驾驶人拉着几个工人一起去干活,面包车连交强险都没有,路口抢行发生交通事故,民警按照法律规定,对他作出了双倍罚款的决定。

### 案例二:未礼让斑马线,司机被扣分

7月3日10时30分许,台东八路上,一位女士带着孩子正在过马路,一辆车号为鲁B886LX的紫色本田CRV不礼让行人,直接冲行人面前驶过,几乎和行人贴到了一起,驾驶员丝毫没有减速的意思,交警立即上前将违法车辆拦停,驾驶员对交警的做法十分不满,经过执勤交警对驾驶员批评教育,根据《道路交通安全法》第47条是这样规定的:机动车行经人行横道时,应当减速行驶;遇行人正在通过人行横道时,应当停车让行。机动车行经没有交通信号的路口时,遇行人横过道路,应当避让。

“不能做一个空当,机动车在人行横道线上不礼让行人,直接冲过去,这样极易造成交通事故。”驾驶员听后意识到自己的违法行为,主动配合交警对驾驶员进行记分3分,罚款50元的处罚。

城市信报记者 张盛情 通讯员 梁心龙 王雍修

### 上半年,城阳千余名满分司机“回炉”

值报讯 7月9日,城阳交警发布2019年1-6月份交通违法行为数据,上半年共培训14批,城阳区共有1159名驾驶员因交通违法行为被记满12分而“回炉”,其中,酒驾被记满12分的驾驶员637人,占到半年记满12分驾驶员总数的354.96%,仍排在所有违法行为的首位。据统计,2019年1-6月份,被“回炉”的驾驶人违法集中在青岛市区共1159人,其中,本市1002人,占总人数的86.45%,山东省内89人,占总人数的7.6%,省外68人,占总人数5.8%。

城阳交警特别提醒:记分周期是以取得驾驶证的日期开始计算的,如果是12月25日取得驾驶证,那么到明年的12月25日是一个记分周期,在一个记分周期内(12个月)记分未达到12分,罚款在这个记分周期结束前已缴清的,下一记分周期开始系统自动清零,尚有罚款未缴清的记分在下一记分周期不予清零,下一记分周期开始后会在此基础上累加记分。

(城市信报记者 张盛情 通讯员 刘维印 胡永刚)

### 入夏以来,平度公安抓获嫌犯107名

值报讯 6月26日,平度市公安局刑侦大队会同李园派出所通过精准追踪、摸排走访,历时五天将涉嫌盗窃的犯罪嫌疑人王某抓获。经审查,王某交代了6月份以来,多次在李园镇某农贸市场、超市等人流密集场所盗窃电动车的犯罪事实。目前,王某已被依法刑事拘留。

7月2日,被河北邯郸警方连串的盗窃嫌疑人张某某刚潜逃至平度,还未找到作案目标,就被同和派出所民警抓获。目前,张某某已移交邯郸市公安局。6月25日,泰山派出所民警

据线索将涉嫌盗窃的犯罪嫌疑人王某,声援抓获。经审查,两人对盗窃超市的犯罪事实供认不讳,目前,均已依法刑事拘留。

这些,都是平度警方在持续开展夏季严打行动中,新获的一个又一个战果。入夏以来,平度市公安局针对夏季治安形势特点,对涉黄、涉赌等交通违法行为保持高压态势,入夏以来,共抓获犯罪嫌疑人107名,治安拘留76人。

(城市信报记者 尚青龙 通讯员 王乐)

## 6.6 实行996? 近三成受调查者: 辞职!

—《半岛都市报》2019年04月22日第A10版

从早9点工作到晚9点,每周工作6天——最近几天,有关“996工作制”的话题被推上风口浪尖。这其中,有人支持,“996是福报,好的公司才有996”,“幸福是奋斗出来的”;有人吐槽,“工作996,生病ICU”,“996工作制就是一种赤裸裸的剥削”……为此,山东本土求职招聘网站齐鲁人才网,面向全省5万名职场白领及1万家用人单位发布问卷调查。结果显示,山东六成企业意向实行“996”,但仅有三成企业会提供补贴;七成白领表示接受996,加班费是决定性因素。

城事新闻  
A10-A16

2019年4月22日 星期一 责编 赵永宝 美编 王琳 值班主任 姜煜胜

半岛都市报

我省万家企业及5万职场白领接受调查,结果显示——

## 实行996?近三成受调查者:辞职!

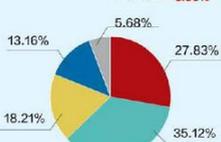
□半岛记者 肖玲玲

从早9点工作到晚9点,每周工作6天——最近几天,有关“996工作制”的话题被推上风口浪尖。这其中,有人支持,“996是福报,好的公司才有996”,“幸福是奋斗出来的”;有人吐槽,“工作996,生病ICU”,“996工作制就是一种赤裸裸的剥削”……为此,山东本土求职招聘网站齐鲁人才网,面向全省5万名职场白领及1万家用人单位发布问卷调查。结果显示,山东六成企业意向实行“996”,但仅有三成企业会提供补贴;七成白领表示接受996,加班费是决定性因素。



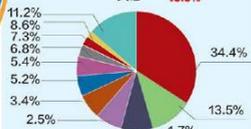
## A 企业“996工作制”意向

希望员工自愿进行 27.83%  
希望,并给于一定补贴 35.12%  
不提倡也不反对 18.21%  
已强制员工“996工作制” 13.16%  
坚决抵制 5.68%



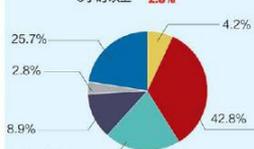
## D 意向实行“996工作制”企业所属行业

互联网/电子商务 34.4%  
建筑/建材/工程 11.2%  
医疗/卫生 8.6%  
贸易/进出口 7.3%  
交通/运输/物流 6.8%  
酒店/旅游 5.4%  
餐饮业 5.2%  
房地产开发 3.4%  
广告/会展/公关 2.5%  
机械/设备/重工 1.7%  
其他 13.5%



## B 山东白领平均加班时长占比

无需加班 8.9%  
2小时以内 42.8%  
2~3小时 25.7%  
3~4小时 15.6%  
4~5小时 4.2%  
5小时以上 2.8%

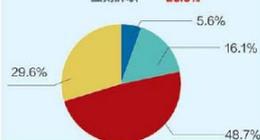


## C 山东白领每天加班时长前十的岗位

软件工程师 NO.1 6.5小时  
新媒体运营 NO.2 5.8小时  
医生/药师 NO.3 5.5小时  
业务员/销售代表 NO.4 5.2小时  
文案策划 NO.5 5.0小时  
平面设计 NO.6 4.8小时  
国际贸易专员 NO.7 4.2小时  
市场推广 NO.8 3.9小时  
电话客服 NO.9 3.7小时  
会计 NO.10 3.5小时

## E 山东白领对“996工作制”态度

完全可以接受 5.6%  
抵制,但会接受 16.1%  
补贴合理,可以接受 48.7%  
立刻辞职 29.6%



## 6.7 山东白领省内游最爱青岛，调查显示，五一小长假 55.7% 的白领选择省内游，八成以上花费超 5000 元

——《半岛都市报》2019 年 05 月 7 日第 A04 版

据测算，五一四天的小长假，全国旅游接待总人数 1.95 亿人次，同比增长 13.7%；实现旅游收入 1176.7 亿元人民币，同比增长 16.1%。山东作为全国人口大省，假期出游情况无疑备受关注。为此，山东本土求职招聘网站齐鲁人才网面向全省 2 万名白领发布问卷调查，显示近半白领五一选择出游，而且省内游成为主要出游方式，占比高达 55.7%。另外，就山东白领省内游地点来看，青岛最受青睐，占比高达 19.38%。

作为入夏前的最后一个小长假，五一可以说是上半年最适合出游的机会了，加之今年五一假期长达 4 天，因此越来越多白领选择外出旅游。当然也有不少人表示“五一旅游就是花钱找罪受”，但数据显示，外出旅游依然是山东白领度假的主流方式，其占比高达 47.9%。

特别值得一提的是，今年五一，全省 16 地市共计推出精品旅游产品 553 条，举办各类文化和旅游活动 494 场，惠民政策 209 项。涵盖了春季踏青、海洋旅游、文化演艺、红色旅游、乡村旅游、研学旅游等新业态主题，因此越来越多的白领选择省内游。其次，山东省拥有优异的自然风光和浓厚的文化底蕴，随着近年来全省对旅游业大力发展和对“好客山东”这一品牌的持续推广，众多白领选择告别“诗和远方”，开始了在“家门口”的旅行。数据显示，省内游已成为当前白领的主要出游方式，占比高达 55.7%。

另一方面，就山东白领省内游地点来看，青岛市最受青睐，其占比高达 19.38%；济南市位列第二，占比为 15.37%；烟台、泰安两地位列三四位，其占比分别为 10.74% 和 9.12%。综合来看，以青岛、烟台、威海、日照为代表主打海洋旅游的城市更受青睐。专家分析，海洋旅游是山东省的优势旅游项目，看海、听海、赶海，各类玩法花样繁多，加之今年五一假期持续高温，因此不少人会选择前往沿海城市避暑。

除了欣赏自然风光，人文旅游也是吸引游客的重要因素，因此泰安、临沂、济宁等城市占比也相对较高。

出门在外花钱是必不可少的，景区门票、燃油费、饮食、住宿……对此不少人大发感慨：辛辛苦苦攒三个月的钱，五一出去四天就花完了。数据显示，山东白领在旅游上的开销格外豪爽，其中花费在 5000 至 7000 元的人数最多，占比为 36.6%；花费在 7000 至 9000 元的人数也相对较多，占比为 24.1%。综合来看，随着白领对出游品质的日益看重，“穷游”现象不再，8 成以上白领花费在 5000 元以上。除了假期物价的上涨，白领群体常见的“报复性消费”也是造成旅游高额消费的重要因素。

# 山东白领省内游最爱青岛

调查显示,五一小长假55.7%的白领选择省内游,八成以上花费超5000元

图说  
新闻

□半岛记者 肖玲琦 报道

本报5月6日讯 假期将至,五一小长假的小长假,全国旅游接待总人数1.06亿人次,同比增长13.7%;实际旅游收入1176.7亿元人民币,同比增长16.1%。山东作为全国人口大省,假期出游情况无疑备受关注。为此,山东本土求职招聘网站齐鲁人才网面向全省2万名白领发布问卷调查,显示近半白领五一选择出游,而且省内游成为主要出游方式,占比高达55.7%。另外,就山东白领省内游地点来看,青岛最受青睐,占比高达19.38%。

作为入夏前的最后一个小长假,五一可以说是上半年最适合出游的机会了,加之今年五一假期长达4天,因此越来越多的白领选择外出旅游。当然也有不少人士表示“五一旅游就是花钱找罪受”,但数据显示,外出旅游依然是山东白领度假的主流方式,其占比高达47.9%。

特别值得一提的是,今年五一,全省16地市共计推出精品旅游产品553款,举办各类文化和旅游活动494场,惠民政策209项,涵盖了春季踏青、海洋旅游、文化演艺、红色旅游、乡村旅游、研学旅游等新业态主题,因此越来越多的白领选择省内游。其次,山东省拥有优异的自然风光和深厚的文化底蕴,随着近年来全省对旅游产业大力发展和对“好客山东”这一品牌的持续推广,众多白领选择告别“钟和远方”,开始了在“家门口”的旅行,数据显示,省内游已成为当前白领的主要出游方式,占比高达55.7%。

另一方面,就山东白领省内游地点来看,青岛市最受青睐,其占比高达19.38%;济南市位列第二,占比为15.37%;烟台、泰安两地位列三四位,其占比分别为10.74%和9.12%。综合来看,以青岛、烟台、威海、日照为代表主打海洋旅游的城市更受青睐。专家分析,海洋旅游是山东省的优势旅游项目,看海、赶海、赶海,各类玩法花样繁多,加之今年五一假期持续升温,因此不少人会选择前往沿海城市避暑。除了欣赏自然风光,人文旅游也是吸引游客的重要因素,因此泰安、临沂、济宁等城市占比也相对较高。

出门在外花钱是必不可少的事,景区门票、交通费、食宿、住宿……对此不少人大发感慨:辛辛苦苦挣三个月的钱,一出去四天就花完了。数据显示,山东白领在旅游上的开销除外卖外,其中花费在5000至7000元的人数最多,占比为36.6%;花费在7000至9000元的人数也相对较多,占比为24.1%。综合来看,随着白领对出游品质的日益看重,“穷游”现象不再,八成以上白领花费在5000元以上。除了假期物价的上涨,白领群体常见的“报复性消费”也是造成旅游高消费的重要因素。



## 6.8 第三季度全省市场化平均薪酬发布，区县“高薪榜”上青岛最多，平均超八千，西海岸薪酬最好

——《半岛都市报》2019年10月17日第A06版

2019年已经仅剩不足三个月，10月16日，齐鲁人才网抽取网站2019年第三季度30万活跃个人量，11万活跃企业量，对山东市场化平均薪酬进行多维度的综合剖析，带你了解今年前四分之三的职场薪酬态势。

第三季度全省市场化平均薪酬发布,区县“高薪榜”上青岛最多

## 平均超八千,西海岸薪情最好



半岛记者 肖梓坤

2019年已经过去不足3个月,10月16日,齐鲁人才网薪酬网站2019年第三季度30万活跃个人、11万家企业,对山东市场化平均薪酬进行多维度综合分析,带您了解今年前三季度的职场薪酬态势。

## 5000~7000元占比最大



2019年三季度山东市场化平均薪酬高薪酬占比少,相较于二季度,三季度市场化平均薪酬分布区间变化不大,5~7K(K为千)区间占比最大,低薪区间及高薪区间占比都有下降,3~5K与7~9K区间占比略有上升。

## 涨幅环比较二季度下跌



数据显示,济南、青岛、潍坊等9个城市三季度环比涨幅低于二季度,其中日照涨幅下跌最为明显,由二季度的2.82%跌至-0.85%;淄博、聊城、菏泽等六市薪酬涨幅持续上涨,其中聊城表现最为突出,由二季度的-2.74%涨至2.89%。

## 全省“高薪榜”上青岛区县最多

2019年三季度,青岛西海岸新区市场化平均薪酬为8082元,排名全省各区县榜首。



## 国企薪酬最高,外企薪酬走低

2019年三季度,山东市场化平均薪酬最高的为国有企业,平均薪酬为6270元。



## 金融行业薪酬遥遥领先



注:本文中的市场化平均薪酬为人才网站公开发布的企业薪酬数据,并不包括机关事业单位薪酬。

## 第三季度跳槽人数环比涨11.8%

数据统计,今年第三季度山东职场跳槽人数环比二季度上涨11.8%。从跳槽周期来看,三季度职场人的跳槽周期环比二季度有所提高,同比去年有所降低,但总体趋于稳定,求职者跳槽意愿略有降低。

## 女性跳槽人数增多



从2019年第三季度山东职场人跳槽人数占比性别分布来看,男性一直是跳槽主力军,但是两个季度的环比对比显示,女性跳槽人数在不断增加。

## 16市职场人跳槽周期三年为限

从城市来看,山东省职场人的跳槽周期基本稳定在3年左右,省内未通过工作“三年之约”的城市仅有三市:青岛、菏泽和临沂。青岛成为省内职场人跳槽周期最短的城市,工作平均稳定在2.52年。

## 网络游戏成跳槽“高发区”

数据统计,网络游戏行业成为跳槽高发区,跳槽频率为1.72年。另外,作为率先发起“996”工作制的互联网电子商务行业,其跳槽频率也不乐观,仅有2.11年。

## 薪酬不再成跳槽主因

不同岗位,不同行业,其跳槽原因也不尽相同,从统计的第三季度山东职场人跳槽原因来看,薪酬不再是影响职场人跳槽的主要因素,反而是工作地点和家庭原因成为了该榜单的“排头兵”。

数据来源:齐鲁人才网《2019年第三季度山东职场人薪酬报告》



## 6.9 钱花哪了？山东近三成白领无存款，青岛收入消费均“领跑”

——《半岛都市报》2019年2月2日第A09版

过年回家，围绕在职场人身边避不开的话题除了“找到对象了吗”就是“攒了多少钱”。近日，山东本土招聘求职网站——齐鲁人才网面向全省1万名白领发布问卷，整理并发布了《2018山东白领消费调查报告》（以下简称“报告”），运用大数据视角呈现山东职场白领全年消费情况。

### 青岛能挣钱也能花钱

报告显示，就2018年山东省各地市白领平均收入来看，年平均收入在6万元左右，其中青岛、济南、潍坊、威海、临沂五市白领收入相对较高，均超过6.5万元，特别是青岛白领以69643元的年收入领跑全省，济南市以69310元位列第二，两者相差不大。

就各地市白领全年消费来看，青岛、济南两地白领挣得多花得多，其年消费分别为42869元和42465元。除此之外，威海、滨州两地白领年消费金额也相对较多，分别为40386元和40036元，其他地市间差距较小，全年消费金额在3.8万元左右。

专家表示，综合来看，受经济条件和当地环境影响，不同地市间仍存在一定的差距，但不可否认的是，白领人群普遍“高消费”，从年末存款数量上最能体现出来。当前临沂白领存款金额最高，也仅为29041元，除日照、枣庄外，其他地市白领年末存款均超过2万元，基本维持在2.5万元。

### “负债”已成职场常态

调查显示，目前山东省白领年平均存款为2.5万元，其中存款1~3万元者最多，其占比为31.92%；年存款不足1万元者排名第二，其占比为17.88%；年存款3~5万元占比为15.91%；年存款5万元以上者占比相对较少，仅占8.45%，而全年无存款者占比已接近3成，高达25.84%。随着近年来以蚂蚁花呗、京东白条为

代表的互联网透支消费的兴起，“还花呗”已成为白领发薪后做的第一件事，更有不少白领难以一次性还清，负债累累。

通过对山东白领 2018 年月平均消费来看，绝大多数山东白领月平均支出在 3000 元以上。其中月支出 3000 元~4000 元者最多，其占比已达到了 35.25%；月支出 2000 元~3000 元者位列第二，其占比为 30.73%；另有 11.23%的白领属于高消费人群，其月平均消费超过 5000 元；除此之外，另有 18.58%和 4.21%的白领处于低消费阶段，其月平均消费在 1000 元~2000 元和低于 1000 元。

### “大头”花在居住网购

综合来看，山东白领普遍处于“高消费”状态，绝大多数白领消费金额已占到当月薪酬的六成。那么山东白领的钱都去哪了？

就 2018 年山东白领月平均消费去向来看，用于居住的支出排名第一，其占比高达 27.48%，结合前段时间齐鲁人才网发布的《2018 山东白领生活状况调查》可知，当前山东白领的居住形式以租房(41.2%)和贷款买房(29.9%)为主。除此之外，网购、餐饮、娱乐也是广大白领人群的重要支出项目，占比分别为 22.29%、17.68%和 15.52%。其他支出占比相对平均，基本维持在 5%左右。

另外，通过对山东白领网购平台使用情况调查发现，超过三成的白领网购时优先选择淘宝，而拼多多的后来居上令人颇感意外。

半岛都市报

2019年2月2日 星期六 责编 王炎 姜娜 冯晓娜 编辑主任 孙耀

福拱门



A09



迎新春

□半岛记者 何毅 报道  
2月1日,石老人海水浴场搭建了不少造型可爱、憨态可掬的金猪花灯,吸引不少游人前来拍照。

# 钱花哪了?

## 山东近三成白领无存款 青岛收入消费均“领跑”

□半岛记者 肖玲玲

过年回家,围绕在职场人身边避不开的话题除了“找到对象了吗?”就是“攒了多少钱”。近日,山东本土招聘求职网站——齐鲁人才网面向全国1万名白领发布问卷,整理并发布了《2018山东白领消费调查报告》以下简称“报告”。运用大数据视角呈现山东职场白领全年消费情况。

### 青岛能挣钱也能花钱

报告显示,就2018年山东省各城市白领平均收入来看,年平均收入在6万元左右,其中青岛、济南、潍坊、威海、临沂五市白领收入相对较高,均超过6.5万元,特别是青岛白领以69643元的年收入领跑全省,济南市以69310元位列第二,两者相差不大。

就各地市白领全年消费来看,青岛、济南两地白领挣得多花得多,其年消费分别为42869元和42465元。除此之外,威海、滨州两地白领年消费金额也相对较多,分别为40386元和40036元,其他地市消费则较小,全年消费金额在3.8万元左右。

专家表示,综合来看,受经济条件和当地环境影响,不同地市仍存在一定差异,但不可否认的是,白领人群普遍“高消费”,从年末存款数据上最能体现出来,当前临沂白领存款金额最高,也仅为29041元,除日照、枣庄外,其他地市白领年末存款均超过2万元,基本维持在2.5万元。

### “负债”已成职场常态

调查显示,目前山东省白领年平均存款为2.5万元,其中存款1-3万元者最多,其占比为31.92%;年存款不足1万元者排名第二,其占比为

17.88%;年存款3-5万元占比为15.91%;年存款5万元以上者占比相对较少,仅占8.45%,而全年无存款者占比已接近三成,高达28.84%。随着近年来蚂蚁花呗、京东白条为代表的互联网透支消费的兴趣,“还花呗”已成为白领发薪后做的第一件事,更有不少白领难以一次性还清,负债累累。

通过对山东白领2018年月平均消费来看,绝大多数山东白领月平均支出在3000元以上,其中月支出3000元-4000元者最多,其占比已达到了36.25%;月支出2000元-3000元者位列第二,其占比为30.73%;另有11.23%的白领属于高消费群体,其月平均消费超过5000元;除此之外,另有18.58%和4.21%的白领处于低消费阶段,其月平均消费在1000元-2000元和低于1000元。

### “大头”花在居住网购

综合来看,山东白领普遍处于“高消费”状态,绝大多数白领消费金额已占到当月薪酬的六成,那么山东白领的钱都去哪了?

就2018年山东白领月平均消费去向来看,用于居住的支出排名第一,其占比高达27.48%,结合前段时间齐鲁人才网发布的《2018山东白领生活状况调查》可知,当前山东白领的居住形式以租房(41.2%)和贷款买房(29.9%)为主。除此之外,网购、餐饮、娱乐也是广大白领人群的重要支出项目,占比分别为22.29%、17.68%和15.52%,其他支出占比相对平均,基本维持在5%左右。

另外,通过对山东白领网购平台使用情况调查发现,超过三成的白领网购时优先选择淘宝,而拼多多的后来居上令人颇感意外。

### 白领的钱去哪了?



## 6.10 73.7%! 青岛“单身汪”全省最多

——《半岛都市报》2019年3月26日第A08版

根据国家统计局和民政部的数据，2018年全国结婚率为7.2%，为2013年以来的新低。如今，单身率高居不下，成为一大社会现象，特别是“进入职场深似海”的年轻白领们，疲于应付快节奏的工作和生活，疏于情感上的追求和沟通，引发了“父母逼婚”“公园相亲”等一系列社会现象。近日，山东本土招聘求职网站齐鲁人才网发布《山东白领情感状况大数据》，以全省20~35岁(适婚年龄)2万名职场白领为样本，从多个维度揭晓山东白领的情感状况。

## 73.7%!青岛“单身汪”全省最多

图说新闻

□半岛记者 肖筱筠

根据国家统计局和民政部的数据,2018年全国结婚率为7.2‰,为2013年以来的新低,如今,单身率居高不下,成为一大社会现象,特别是“进入职场深似海”的年轻白领们,忙于应付快节奏的工作和生活,疏于情感上的追求和沟通,引发了“父母逼婚”“公园相亲”等一系列社会现象。近日,山东本土招聘求职网站齐鲁人才网发布《山东白领情感状况大数据》,以全省20-35岁(适婚年龄)13万名职场白领为样本,从多个维度揭秘山东白领的情感状况。

**1** 目前山东适婚年龄白领,超五成处于单身状态。有男/女朋友占比为21.94%,已婚占比为20.1%。

当年轻白领们,工作压力大,疏于情感追求,“晚婚”“不婚”思想也愈发盛行。



**5** “技术男”和“财务女”处境尴尬

特别是网络游戏开发岗位,单身率如此之高主要是因为该岗位男性从业者居多,且普遍年轻化,加班是家常便饭,脱单实现困难。

而财务岗位女性从业者占据较大范围,闭塞的职场环境使得接触异性的几率大大降低,交友选择狭窄加剧了她们告别单身的困境。



**2**



山东16地市适婚年龄白领单身率青岛高居榜首,单身率为73.7%;其次是济南,单身率为67.4%。

青岛、济南城市发展快,工作机会多,每年都会吸引为数众多的单身男女青年前往就业,也被称为“高端人才聚集地”,尤其是IT互联网企业众多,更吸引了很多投身于IT、互联网行业的单身人士,而该行业恰是单身青年聚集地。

**6**

对于单身的态度

没有机会认识更好的异性,所以宁缺毋滥: 35.97%

对恋爱婚姻没有信心,享受单身: 30.08%

专注于工作,认为恋爱婚姻会阻碍事业的发展: 21.68%

影响脱单的因素

在影响白领脱单的因素中,没车没房、颜值低、工资低成为白领脱单沉重的“三座大山”,比例依次为26.92%、23.43%、21.29%。

由此可见,很多单身目前仍然缺乏“房子”“车子”“票子”等经济条件,侧面反映出“经济基础决定爱情权利”的现实,而颜值也是择偶主要指标。



**3**

学历越高单身率越高

博士单身率: 78.9%

硕士单身率: 69.75%

本科单身率: 51.62%

大专单身率: 45.11%



**7**

互联网行业是单身率最高行业

互联网从业者单身率高达80.11%。互联网从业者日常加班频繁、休息时间不规律、交友渠道闭塞都是导致单身率高居不下的原因。

此外,建筑/建材/工程、机械/设备/重工等行业,大多是男多女少,造成男性从业者的高单身率。



**4**



认识异性的渠道

依靠社交天然交友: 6.33%

通过社交软件认识异性: 23.25%

通过亲友介绍认识异性: 31.75%

从工作场合中认识异性: 38.67%

通过亲友介绍认识异性: 31.75%

通过社交软件认识异性: 23.25%

依靠社交天然交友: 6.33%

从工作场合中认识异性: 38.67%

白领们每天大部分时间和精力分配在工作上,在工作场合中认识异性的几率自然高于其他途径;亲友介绍依然是交友的主要渠道之一,父母朋友对于子女/朋友的终身大事的关心,在交友的助攻方面增加了更多的机会;随着移动互联网的发展,网络交友也是白领认识异性发展爱情的一个重要手段;依靠社交天然交友仅占6.33%,占比相对较低。