

TALENT DEVELOPMENT REPORT



2022年山东就业市场
人才发展报告

齐鲁人才研究院/主编



中國華僑出版社

2022年山东就业市场人才发展报告

齐鲁人才研究院/著

2022年山东就业市场 人才发展报告

齐鲁人才研究院/著



中國華僑出版社

编辑委员会名单

研究团队

齐鲁人才研究院

主编

吴强

主审

李召华

编辑委员（排名不分先后）

庄宇 刘建糝 陈金

张书岩 张青霞 张雪娇

尚方剑

山东建筑大学 冯兰东 于志云

中国石油大学（华东） 朱景顺

德州学院 李忻

数据采集

李云龙

美术编辑

段芹芹 王志文

特别鸣谢（高校）（排名不分先后）

山东大学就业指导中心

中国石油大学（华东）就业指导中心

青岛大学就业指导中心

山东理工大学 学生工作部

山东科技大学就业指导中心

齐鲁工业大学就业指导中心

青岛科技大学

山东建筑大学招生就业处

淄博职业学院就业指导中心

聊城大学就业指导中心

德州学院就业指导中心

特别鸣谢（企业）（排名不分先后）

万达控股集团有限公司

富海集团有限公司

山东泰开电力电子有限公司

山东永盛橡胶集团有限公司

石横特钢集团有限公司

滨化集团股份有限公司

博科控股集团有限公司

鲁南制药集团股份有限公司

山东博汇集团有限公司

山东国瓷功能材料股份有限公司

山东魏桥创业集团有限公司

前言

历经长达两个月的打磨，《2022年山东就业市场人才发展报告》（以下简称《报告》）终于再次面世，该《报告》是齐鲁人才研究院编委会编写的第六本山东就业市场化的大数据分析出版物。《报告》力求反映疫情反复之下的就业市场真实、客观的新常态，数据模型搭建上努力做到创新突破，在内容、图表设计、分析方法等方面均做出较大调整，给读者带来全新体验。

据国家统计局2022年1月17日发布的消息，2021年全年国内生产总值1143670亿元，按不变价格计算，比上年增长8.1%。2021年总体经济好于2020年，在山东就业市场也呈现同样的向好趋势。在此大背景的基调指导下，《报告》抽取了齐鲁人才平台数据库中41万活跃求职者样本、16.3万活跃企业样本及其发布的51万条职位样本，并发出多个调查问卷的方式，多方面获取底层数据撰写而成。

《报告》共分为七个章节，在往年数据框架基础上删减了“山东就业市场就业难度指数”部分，增加了“山东就业市场民营企业雇主品牌建设报告”，并将山东高校促进高质量就业优秀案例单独展示，这也是本书的**第一大亮点**。

步入2022年，越来越多的“Z世代”走出校园、步入社会，成为市场求职主力军。作为“后浪”的他们深受互联网影响，接受的教育比较多元，独特、率真的个性使他们更加注重内心感受，不愿意委屈自己，也不再盲目追求稳定，同时共享经济和线上经济的快速崛起，也给“Z世代”带来更多的机会和选择。就业市场千变万化又充满机遇，新风口随时出现，了解这群人的就业态度变得举足轻重，因此齐鲁人才研究院通过跟踪社会热点，向职场人发布有关工作满意度、躺平、内卷、职场霸凌、副业、女性三胎生育意愿、毕业生求职渠道、理想雇主等问卷，以展示

年轻职场人最真实的职场诉求、职场困惑，**此为第二大亮点。**

《报告》**第三大亮点**即邀请了山东省内优质企业招聘负责人和高校就业工作负责人参与《报告》编写工作，他们基于本职工作岗位职能，积极提供案例参考，佐证就业市场相关数据观点，并基于个人从业经验，提出了较多未来趋势研判的深刻解读。

第四大亮点则是《报告》中的图表创新，图表制作不再拘泥于条形图、柱状图，而是更年轻化、更清新活泼，更加符合“Z世代”年轻职场人审美。

2021年虽仍处于疫情反复带来的不稳定时期，但企业和个人都更加积极应对就业，企业灵活用工需求上涨33.97%；个人中“斜杠青年”占比达到32.1%；86.02%的山东市场化就业人才选择在省内流动，创五年新高等，一组组数据向大家展示山东就业市场稳中向好的新面貌。

特别说明：

1. “雇主品牌报告”分析源于9873份企业调研样本；3万名活跃求职者个人样本；

2. 本《报告》仅分析大专及以上学历层次人才；涉及企业性质划分的，均以“国有企业、民营企业、外资企业、中外合资企业和其他”来划分；

3. 本《报告》所涉及调查问卷包括：针对企业发布灵活用工和福利待遇各3千份调查问卷；针对职场人发布有关福利话题问卷5千份，有关工作满意度、躺平、内卷、职场霸凌、副业、女性二胎生育意愿、毕业生求职渠道、理想雇主等问卷各3万份；

4. 本《报告》校招数据包含了2021届春招季及2022届秋招季两个时间段的数据。

免责声明：

1. 以下免责声明及其修改权、更新权及最终解释权均属齐鲁人才研究院所有；

2. 本公司认可《2022年山东就业市场人才发展报告》（以下简称本报告）内容的重要性，并尽力保证信息与陈述的合理性，但不保证符合您的所有要求；

3. 参与编撰、制作本报告的任何一方，不应以下列情况做出保证或承担由以下情况所导致的任何损害赔偿责任：

- （1）本报告中信息及数据的准确性、充分性、完整性；
- （2）本报告阐述之信息、数据、服务内容与其他研究机构研究结果的异同；
- （3）任何组织或个人未经许可使用、引用、修改本报告中的信息、数据和内容并对外传播和发布；

4. 本报告的分析结果，仅对齐鲁人才平台上的样本数据负责，若与政府相关部门发布的数据不一致，请以政府相关部门发布的数据为准。

我们建议本报告被用于参考用途而非直接被引用。

目 录

◆ 第 1 章 山东就业市场人才需求.....	001
1.1 招聘渠道多元化，网络招聘仍为山东企业首选.....	002
1.2 山东招聘市场回暖，2021 年人才需求增长创新高.....	003
1.2.1 经济下行影响人才供需，2021 年下半年山东人才需求放缓.....	004
1.3 济青烟“三兄弟”加速领跑，人才需求全省占比超 4 成.....	005
1.3.1 三四线城市的“逆袭”，济宁、菏泽人才需求增长成绩亮眼.....	006
1.4 技能型人才到研究型人才的转变，高学历人才需求大幅提升.....	007
1.5 “实业兴邦”“制造强国”，传统行业人才需求重归榜首.....	008
1.5.1 教培行业遭遇滑铁卢，人才需求暴跌 7 成以上.....	009
1.5.2 新材料行业人才需求增势迅猛，正加速成为新的经济增长极.....	010
1.6 毕业生需求量攀升，“轻熟”职场人青睐度降低.....	011
1.7 小企业“缩招”，千人以上企业成吸纳人才“蓄水池”.....	013
1.8 国企人才需求上涨 10.3 个百分点，外企、中外合资 企业有望反弹.....	014
1.9 京博控股登顶 2021 年山东人才需求量雇主榜首.....	015
1.10 短视频电商热潮下，带货主播需求拔得头筹.....	017
1.11 山东省就业市场灵活用工模式分析.....	018
1.11.1 山东灵活用工市场势不可挡，2021 年人才需求上涨 33.97%.....	018
1.11.2 占比稳步上升，灵活用工更受第三产业青睐.....	019
1.11.3 直播带货兴起，零售/批发行业灵活用工需求最高.....	020

1.11.4	深耕垂直领域，专业化人才需求已成必然.....	021
1.12	山东就业市场高校毕业生需求.....	022
1.12.1	2021 年高校毕业生需求反弹，招聘需求同比增长 10.87%.....	022
1.12.2	元宇宙生态红利下，计算机软件企业需求飙升，增幅亮眼.....	023
1.12.3	校招方式大不同，国企偏爱校园宣讲会，民企青睐校园招聘.....	025
1.12.4	数字化时代，自动化类毕业生需求增幅强劲.....	026
1.12.5	缺“芯”潮影响下，电子信息工程专业毕业生最受欢迎.....	027
1.12.6	省内优质高校+王牌学科双重加持，助力毕业生直通 offer.....	028

◆ 第 2 章 山东就业市场人才画像.....029

2.1	山东就业市场人才分析.....	030
2.1.1	求职者增速平稳，山东就业市场稳中向好.....	030
2.1.2	“新生代”求职者活跃，90 后成职场“硬核”力量.....	031
2.1.2.1	超八成 90 后职场人产生过“躺平”心理，“内卷”是首因.....	032
2.1.2.2	近九成 90 后职场人遭受职场“内卷”，超 7 成支持“适度内卷”.....	033
2.1.3	新蓝领工作强度大且缺少成就感，职位满意度最低.....	034
2.1.4	近六成职场人被“不公正”对待，近半数遭遇职场 PUA.....	035
2.1.5	职场人 emo，“说走就走”是奢侈品，“凑合过”才是真实写照.....	036
2.1.6	山东职场人超三成是“斜杠青年”，高自由度职业成副业热门.....	037
2.1.6.1	生存大于兴趣，“斜杠青年”成身兼数职“打工者”新标签.....	039
2.1.7	职场学历“内卷”，高学历求职者占比显著提升.....	040
2.1.7.1	济青为全省高学历人才集聚高地，济宁成最大黑马.....	041
2.1.8	男性求职者多分布于大企业，女性求职者多分布于中小企业.....	042
2.1.9	“乘风破浪的姐姐”，30+职场女性超 4 成位居管理层.....	043
2.1.10	职场未婚者呈“高学历化”趋势，硕士及以上未婚率过半.....	044
2.1.11	爱自己才是终身浪漫的开始，职场女性二胎生育意愿不足一成.....	045

2.1.12	山东就业市场高校毕业生分析.....	046
2.1.12.1	多元化就业成新趋势，近四成高校毕业生跨专业就业.....	046
2.1.12.2	网络渠道成毕业生求职主流，但“现场招聘会”仍是首选.....	047
2.2	山东就业市场求职者就业意向分析.....	048
2.2.1	求职意向与政策导向强相关，教育/培训行业青睐度下滑巨大.....	048
2.2.2	星星之火可以燎原，反制裁环境下半导体相关岗位热度飙涨.....	049
2.2.3	一“稳”当先，国企、大规模企业成求职者心头好.....	050
2.2.4	向“画饼”行为 say NO！当代求职者择业时最看重 money.....	051
2.2.5	“自信”OR“太年轻”？8-10K 成 00 后主流期望薪酬区间.....	052
2.2.6	不将就，“00 后”理想雇主画像一览.....	053
2.2.7	2021 年山东求职者意向雇主品牌排名，富海集团最受青睐.....	054

◆ 第 3 章 山东就业市场人才流动分析.....057

3.1	稳中有进，山东市场化就业人才省内流动比例四连升.....	058
3.1.1	安土重迁，山东籍就业人才近 9 成选择留鲁发展.....	060
3.1.2	16 地市人才“朋友圈”一览，“济青”双子星获赞最多.....	061
3.1.3	济、青人才流入占比领跑全省，筑牢山东两大人才高地.....	062
3.1.3.1	辐射周边跳跃出圈，荷、济、泰成济宁外来人才主要输入地.....	063
3.1.4	济南再次折桂，成山东 16 地市人才吸引力指数最高城市.....	064
3.2	2021 年山东市场化就业人才跨省流动分析.....	065
3.2.1	山东成为北方经济“领头羊”，江浙沪人才回流明显.....	065
3.2.2	济南人才流入持续领跑，济宁成“黄淮海经济区”人才聚集地.....	066
3.2.2.1	工业强市“强引擎”，济南新旧动能转换打造“人才高地”.....	067
3.2.2.2	首选济青，工作机会和优惠政策成海归求职最大动机.....	068
3.2.3	优化人才发展环境，高学历人才流入比例持续增长.....	070
3.2.3.1	“人随产业走”，济青烟虹吸过半省外硕博人才.....	071

3.2.4	全国第一化工大省引领行业转型，颇受流入人才青睐.....	072
3.2.5	20-24岁成流入人才主体，应届毕业生成“主力军”.....	073
3.2.6	“江浙沪”瓜分超4成外流人才，“新一线城市”聚集地人才吸引潜力释放.....	074
3.2.7	本科以上学历人才流出比例下降，专科技能型人才外流加重.....	075
3.2.8	行业“短板效应”放大，互联网人才“望鲁兴叹”.....	076
3.3	2021届市场化驻鲁高校毕业生流动分析.....	077
3.3.1	再创新高，2021届驻鲁高校毕业生留存率达86.04%.....	077
3.3.1.1	“为有源头活水来”，山东籍”毕业生留存率超9成.....	078
3.3.1.2	山东迸发新活力，2021届非山东籍毕业生留存率超4成.....	080
3.3.1.3	山东拿什么“留住”毕业生？经济牵引是主因.....	081
3.3.2	“省会、胶东”经济圈抱团取暖，人才集聚效应不断显现.....	082
3.3.3	“济青”两地人才吸引成绩亮眼，济宁、东营成功“上位”.....	083
3.3.4	“头部效应”凸显，“济青烟潍”强势虹吸近6成毕业生.....	085
3.3.5	2021届驻鲁高校毕业生北上“京津冀”，南下“长三角”.....	086
3.3.5.1	领军民企号召力高，广东成驻鲁高校硕博毕业生就业“首选”.....	087
3.3.6	新旧动能转换激活新机遇，工科生更青睐“选择山东”.....	88
3.3.6.1	“智造先锋”，机械类相关专业毕业生省内留存率高居不下.....	089
3.3.7	互联网“人才洼地”，电子信息类、计算机类毕业生流失严重.....	090
3.4	2021年山东就业市场职场人跳槽分析.....	091
3.4.1	山东职场人跳槽周期为3.65年，工作稳定性逐年增强.....	091
3.4.2	山东职场女性比男性更易跳槽，家庭工作难两全.....	092
3.4.3	教培行业从“巅峰”到“衰落”，从业者何去何从.....	093
3.4.4	山东职场人跳槽因素一览，“通勤时间长”成职场人最大痛点.....	094

◆ 第4章 山东就业市场化薪酬与福利.....097

4.1	山东就业市场化平均薪酬分析.....	098
-----	--------------------	-----

4.1.1	2021年山东市场化平均薪酬同比上涨0.88%，与2020年持平.....	098
4.1.2	“济南制造”以7078元荣耀薪酬梯队首位.....	099
4.1.2.1	济青“一代买房梦”成“三生三世”接力棒.....	100
4.1.2.2	中国百强县山东上榜13席，龙口7924元薪酬领跑.....	101
4.1.3	毕业生市场化平均薪酬上涨1.34%，未来向好.....	103
4.1.3.1	“强省会”战略构筑济南新发展，留济毕业生“领薪第一”.....	104
4.1.3.2	“Z世代”消费画像：爱玩、爱美、爱吃喝.....	105
4.1.4	布局当下赋能未来，毕业生市场化薪酬3-5K成为主流.....	106
4.1.5	高学历成薪酬“助推器”，博士毕业生薪酬与工作经验呈正相关.....	107
4.1.6	“蚌埠”住了，国有企业市场化薪酬以6797元实现魅力加分.....	108
4.1.7	1-2年职场成败初见分晓，6032元成二次起飞新起点.....	109
4.1.8	薪酬过万独一份，互联网/电子商务荣登行业排名榜首.....	110
4.1.8.1	“互联网+”赋能青岛生态发展，早C晚A打工好“薪”情.....	111
4.1.9	“芯”之所向，“薪”之所起，芯片设计工程师一将难求.....	112
4.1.10	打造“金领”人生，智能科学与技术专业薪酬遥遥领先.....	113
4.1.11	驻鲁高校本科毕业生市场化薪酬，山东大学8081元位居榜首.....	114
4.1.12	驻鲁高校专科毕业生平均薪酬，滨州职业学院6340元摘得桂冠.....	115
4.2	山东就业市场福利分析.....	116
4.2.1	破防了！仅2成员工对企业现有福利表示满意.....	117
4.2.1.1	互联网/电子商务行业员工对福利满意度高，企业更“慷慨”.....	118
4.2.2	强化福利认知，提升员工获得感，打造“液态职场”.....	119
4.2.3	格局打开，“奖礼不断”，超8成企业重视福利投入.....	120
4.2.4	打好保障性福利“组合拳”，社保“第六险”实行成常态化.....	121
4.2.5	反内卷第一枪“强制下班”，互联网行业普遍实行弹性工作制.....	122
4.2.6	企业实物福利呈多元化，轻松俘获员工的心.....	123
4.2.7	企业定制礼盒“针不戳”，用“个性”圈粉Z世代.....	124

4.2.8	实物福利发放形式日趋灵活，自取与邮寄各有千秋.....	125
4.2.9	职场新风尚，多重专属女性福利保障开启“乘风破浪”之路.....	126
4.2.10	这届HR操碎了心，当代企业为揽才不惜“软硬兼施”.....	127

◆ 第5章 山东就业市场民营企业雇主品牌建设.....129

5.1	山东民营企业雇主品牌建设现状.....	130
5.1.1	企业雇主品牌建设实施概貌.....	130
5.1.2	实施雇主品牌建设带来的企业价值分析.....	130
5.1.3	企业雇主品牌建设实施概况按企业规模分析.....	131
5.1.4	企业雇主品牌建设实施概况按企业所属行业分析.....	131
5.1.5	企业雇主品牌建设实施概况按所在地市分析.....	132
5.1.6	企业雇主品牌建设实施概况按公司成立时间分析.....	132
5.1.7	企业开展雇主品牌建设实施维度分析.....	133
5.2	理想雇主价值主张驱动因素.....	133
5.2.1	职场人寻找理想雇主价值主张驱动因素分析.....	133
5.2.2	男女职场人寻找雇主驱动因素分析.....	134
5.2.3	寻找雇主价值驱动因素按职场人年龄段分析.....	134
5.2.4	寻找雇主价值驱动因素按职场人学历层次分析.....	135
5.2.5	寻找雇主价值驱动因素按职场人所在地市分析.....	135
5.2.6	不同行业的员工价值主张驱动因素显现出较大差异.....	136
5.3	企业雇主品牌建设路径.....	136
5.3.1	识别战略对核心人才要求和驱动因素（People）.....	137
5.3.1.1	内部员工：满意度—忠诚度—敬业度.....	137
5.3.1.2	潜在雇员中树立品牌.....	138
5.3.2	提供满足目标人才需要的工作体验（Product）.....	138
5.3.3	定位雇主品牌（Position）.....	139

5.3.3.1 定位雇主品牌 (Position)	139
5.3.4 雇主品牌推广 (Promotion)	140
5.3.4.1 雇主品牌推广 (Promotion)	140

◆ 第 6 章 山东高校促进高质量就业优秀案例.....141

6.1 山东大学 2021 年就业工作介绍.....	142
6.2 中国石油大学 (华东) 2021 年就业工作介绍.....	144
6.3 青岛大学 2021 年就业工作介绍.....	146
6.4 山东理工大学 2021 年就业工作介绍.....	149
6.5 山东科技大学 2021 年就业工作介绍.....	151
6.6 齐鲁工业大学 2021 年就业工作介绍.....	153
6.7 青岛科技大学 2021 年就业工作介绍.....	155
6.8 山东建筑大学 2021 年就业工作介绍.....	157
6.9 淄博职业学院 2021 年就业工作介绍.....	158
6.10 聊城大学 2021 年就业工作介绍.....	161
6.11 德州学院 2021 年就业工作介绍.....	164

◆ 第 7 章 权威媒体数据引用.....167

7.1 《半岛都市报》，2021 年 3 月 22 日，A03，城事新闻.....	168
7.2 《青岛财经日报》，2021 年 3 月 1 日，A6，城事新闻.....	173
7.3 《经济导报》，2021 年 1 月 27 日，02 版，热点.....	178
7.4 《联合日报》，2021 年 7 月 21 日，03 版，关注大学生就业.....	183
7.5 《联合日报》，2021 年 7 月 28 日，02 版，经济·生活.....	186

第 1 章

山东就业市场人才需求

Chapter 1

Demand for talents in Shandong
employment market

新常态下，中国经济进入了新阶段，人才越发成为企业发展的根基，因此采用快速灵活应变的人才战略是必要之举。外部环境的复杂让企业分化、人才分化加速上演，行业洗牌加剧、整合加速。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的数据组合与分析，带您了解山东就业市场人才需求概况。

1.1 招聘渠道多元化，网络招聘仍为山东企业首选



图 1-1 2021 年山东就业市场企业招聘渠道占比

就上图 2021 山东就业市场企业招聘渠道占比可见，网络招聘凭借费用少、成本低，无时间和空间的限制，信息覆盖面广、招聘周期长，联系方快捷，信息收集及时、充分，缩短企业招聘时间等优点，为山东企业招聘首选渠道，占比为 41.47%；校园招聘位列第二，占比高达 27.68%，愈发受到省内企业青睐；内部推荐也是重

要的招聘渠道之一，其占比高达 8.57%，位列第三；前些年大受欢迎的现场招聘和媒体广告，占比则相对较低，仅为 6.58%和 2.23%；反观短视频/直播招聘，则呈现出后发姿态，占比为 5.06%，预计这一占比将逐渐提高。

1.2 山东招聘市场回暖，2021 年人才需求增长创新高

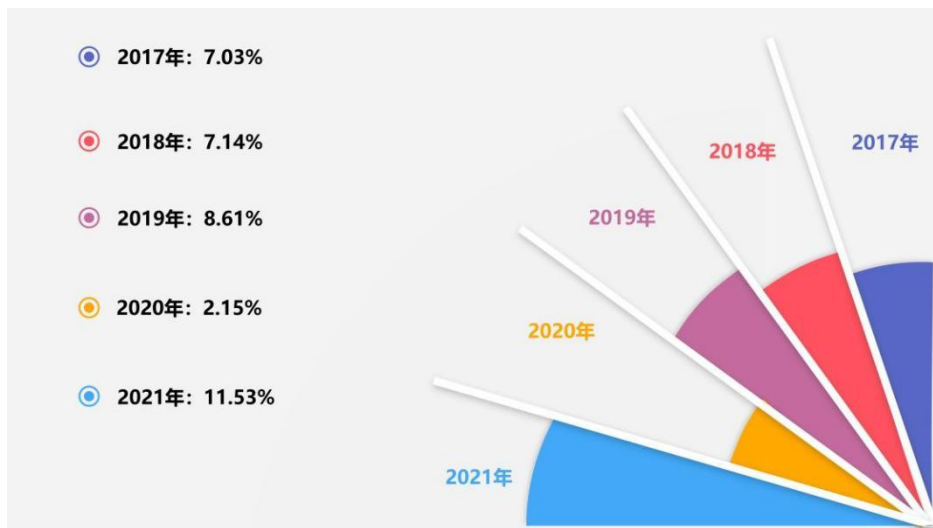


图 1-2 2017-2021 年山东就业市场人才需求量增幅变化

如图 1-2 所示，对比近五年山东省就业市场人才需求量增幅变化可以发现，2017-2019 年人才需求量增幅稳步上升，2020 年经济发展受疫情影响，人才需求量增幅出现明显回落，增幅仅为 2.15%。2021 年，随着国内疫情的稳定，求职招聘市场也日趋活跃，人才需求量增幅创近五年新高，同比 2020 年上涨 11.53%。

随着疫情得到有效控制，山东省加大企业扶持力度，借助“新基建”为产业赋能，抢抓疫情衍生的“数字机遇”，布局 VR、AR 等“视频+”新业态，拓展电子竞技、建筑设计等泛视频产业，在“新基建”、AI 智能制造、云教育、云端+、商贸在线新业态、文创产业、优势产业链、延链、强链等方面有了新的布局，形成新动能。加快部署一批 5G 网络、数据中心、人工智能、工业互联网、智能交通等新型

基础设施建设重大项目，充分发挥“新基建”的乘数效应；聚焦重点产业链和龙头企业，保产业链供应链稳定，不断激发企业活力，保持企业人才需求稳步增长。

1.2.1 经济下行影响人才供需，2021年下半年山东人才需求放缓

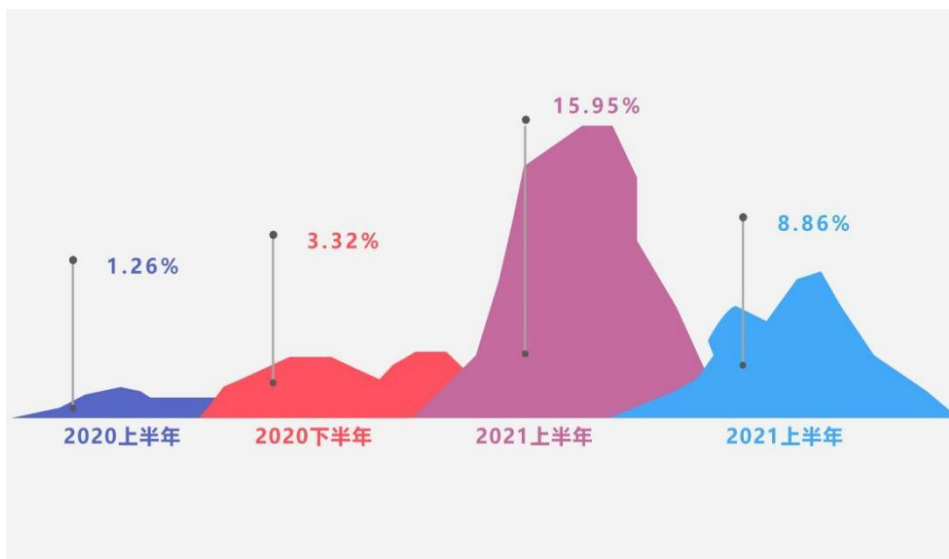


图 1-2-1 2020-2021 年山东就业市场人才需求量增幅半年度分析

上图为 2020-2021 年山东就业市场人才需求量增幅半年度对比分析。如图所示，2021 年全年山东就业市场人才需求保持上涨，其中上半年增幅高达 15.95%，较 2020 年同期高出 14.69 个百分点；2021 年下半年为 8.86%，较 2020 年同期高出 5.54 个百分点。

2020 年上半年受疫情影响，经济短期承压，就业压力加重，企业春季校招需求萎缩。2020 年下半年疫情趋于好转，企业招聘逐渐恢复正常，人才需求量上升，2021 年上半年省内人才需求延续了 2020 年下半年的态势，加之春招季的到来，所以半年度人才需求呈现出较大增长；2021 年下半受疫情反复影响，加之部分能耗双控政策对生产的压制和煤炭供给不足导致的电力缺口，从 7 月以来，不少企业纷纷面临减产或停产，进而导致人才需求增幅回落。

1.3 济青烟“三兄弟”加速领跑，人才需求全省占比超4成



图 1-3 2021 年山东就业市场 16 地市人才需求量占比排名（前 10 名）

如上图所示，2021 年山东省就业市场 16 地市人才需求量最大的是青岛，以 16.81% 的占比领跑全省；济南以 15.36% 的人才需求量占比位列第二，烟台、潍坊分别排名第三、第四。青岛作为山东省经济龙头城市，其经济发展水平高，就业机会大，岗位发布量多，在山东主要是以大城市辐射带动小城市经济发展的模式为主，因此青岛胶东城市群经济圈扩张和市场拓展也显得十分重要，这就更需要人才的注入来推动和加速这种经济模式的运作。

发挥头部引领带动作用，济青烟“三兄弟”责任重大，在《山东新旧动能转换综合试验区建设总体方案》（以下简称《总体方案》）中，提到要加快提升济南、青岛、烟台核心地位，形成三核引领、区域融合互动的动能转换总体格局。《济青烟国际招商产业园建设行动方案（2020-2025 年）》，提出在济青烟三地推出 104.3 平方公里净地，瞄准“十强”产业前沿方向，聚力打造 9 大产业集聚区。济南重点打造整车整机及氢能源高端装备制造、绿色建设、智能制造 3 大产业集聚区；青岛重点打造数字科技与智能制造、新能源汽车、智能家电 3 大产业集聚区；烟台重点

打造高端化工新材料、海洋生物与医养健康、高端装备制造 3 大产业集聚区。先行先试、率先突破、辐射带动，“三核”正加速领跑山东省新旧动能转换，带动周边 13 市共同发展。

1.3.1 三四线城市的“逆袭”，济宁、菏泽人才需求增长成绩亮眼

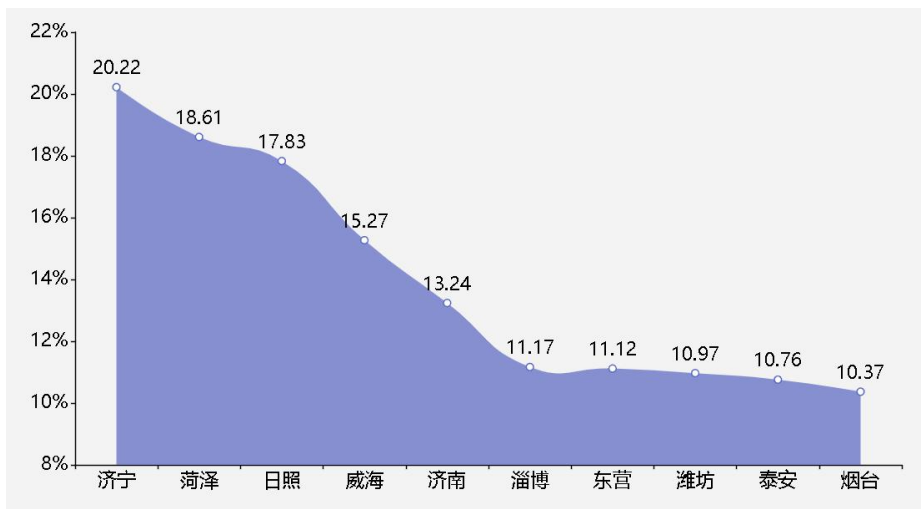


图 1-3-1 2021 年山东就业市场 16 地市人才需求量增幅排名（前 10 名）

从 2021 年山东省就业市场 16 地市人才需求量增幅来看，济宁无疑是最大“黑马”，2021 年以 20.22% 的增幅排名全省第一；菏泽人才需求量增幅为 18.61%，排名第二；日照位列第三，人才需求量增幅为 17.83%；人才需求量较大的“济青烟”三市，仅济南、烟台两市位列前十，且排名较为靠后。综合排名来看，不少三四线城市 2021 年人才需求更加活跃。

作为典型的煤炭资源型城市，加快新旧动能转换、实现转型升级在济宁显得尤为迫切。近年来，济宁市加快深入实施新旧动能转换重大工程，加大科技型产业投入，形成了高端装备、高端化工、医药等一批在全国都很有影响力的产业集群。一批新兴产业也在加速崛起，比如新一代信息技术、新能源、新材料等产业，正在成为济宁高质量发展的“新引擎”。各行业示范企业初步形成标杆引领作用，影响力

不断扩大，信息化与工业化融合程度不断加深，有力推动了工业转型升级，目前以高端装备、高端化工、新一代信息技术、新能源、新材料和健康医养为主题的“231”产业集群已初具雏形，带动产业链上下游企业共同升级，人才招聘需求持续上升。

1.4 技能型人才到研究型人才的转变，高学历人才需求大幅提升

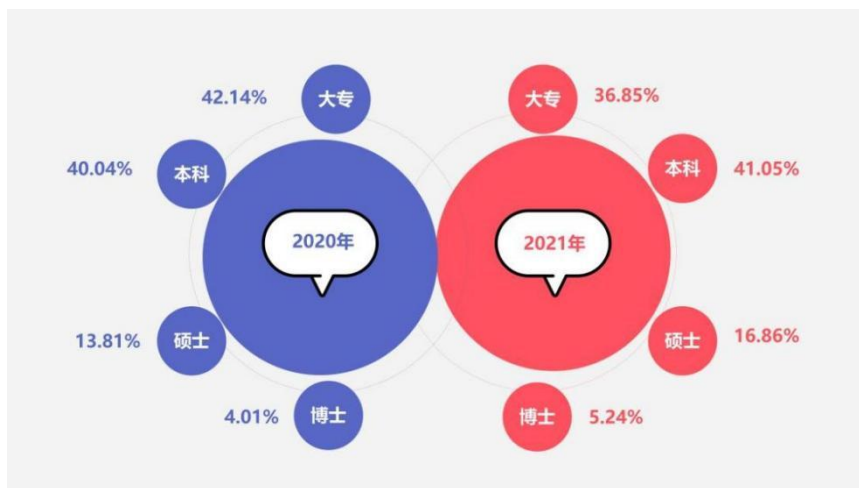


图 1-4 2020-2021 年山东就业市场人才需求量占比按学历层次分析

由上图数据可知，2021年山东省就业市场中博士、硕士、本科、大专四个学历层次的人才需求量占比分别为5.24%、16.86%、41.05%、36.85%，本科学历首次超越大专学历，成为企业招聘的主力军。同比2020年数据，博士、硕士、本科学历人才需求量占比均有所上升，其中硕士学历人才需求量上升幅度最大，较2020年同期上涨3.05个百分点；大专学历人才需求量降幅较大，较往年下降5.29个百分点。

企业的发展离不开人才，尤其是随着知识经济的到来，高素质劳动力将逐步代替廉价劳动力。人才，尤其是高端人才，在推进产业转型升级过程中发挥的作用将更加凸显，未来各行各业对高学历人才的需求会愈发突出。其次对企业而言，学历水平在一定程度上就是求职者自身能力的表现，学历层次越高表示其学习能力越强，

在未来的工作中也能更快地成长。与此同时，高学历人才不仅自身优秀，身边的校友资源也同样出色，这也将会为公司未来的发展提供巨大的帮助，因此企业对于高学历人才的需求与日俱增。

对此，万达控股集团有限公司人事经理袁洋表示，企业原本招聘的需求重点为生产一线操作岗，随着公司产业布局调整及人才强企战略的深度实施，先后投资建设石化、码头等一批市重点项目，对高学历专业技术人才的需求骤增，需求约占2022年招聘总量的40%左右。2022年度主要需求职位为技术研发、能源管控、安全环保岗，人员要求为高分子、化工、能源、安全环保相关专业本科、研究生学历。

1.5 “实业兴邦” “制造强国”，传统行业人才需求重归榜首



图 1-5 2021 年山东就业市场人才需求量占比行业排名（前 10 名）

从 2021 年山东省就业市场人才需求量行业分析来看，机械/设备/重工行业人才需求量最高，占比为 9.78%，且由 2020 年的第三位上升至第一位，人才需求量占比同比上涨 2.76 个百分点；其次为建筑/建材/工程行业，人才需求量占比为 7.97%；制药/生物工程行业位列第三位，人才需求量占比为 5.97%；其他行业人才需求量占比均在 5% 以下。综合来看，2021 年传统制造类行业纷纷发力加大了对于

人才的需求，往年大热的互联网、教培等行业排名及占比均出现下降，甚至出现2020年排名第九的中介服务行业跌出前十的现象。

在中国迈向高质量发展中，发展先进制造业成为最重要的引擎。同时，这场疫情也将山东的产业底色和优势展露无遗。山东传统工业在产业升级中激发出的巨大活力，强烈地吸引了全球制造业巨头在山东加大投资。日本小松、韩国大宇、美国卡特比勒、瑞典沃尔沃等在山东投资设立了工程机械生产企业；美国通用、德国大众、韩国现代等投资设立了汽车及零部件生产企业；韩国现代重工、三星、大宇等设立了造船企业；加拿大庞巴迪与四方集团合作设立铁路运输设备制造企业；空客在青岛设立直升机制造业企业；世界500强持续投资，极大地提高了山东的制造体系和制造业水平，拉动产业聚集，同样带来大量人才需求。

1.5.1 教培行业遭遇滑铁卢，人才需求暴跌7成以上

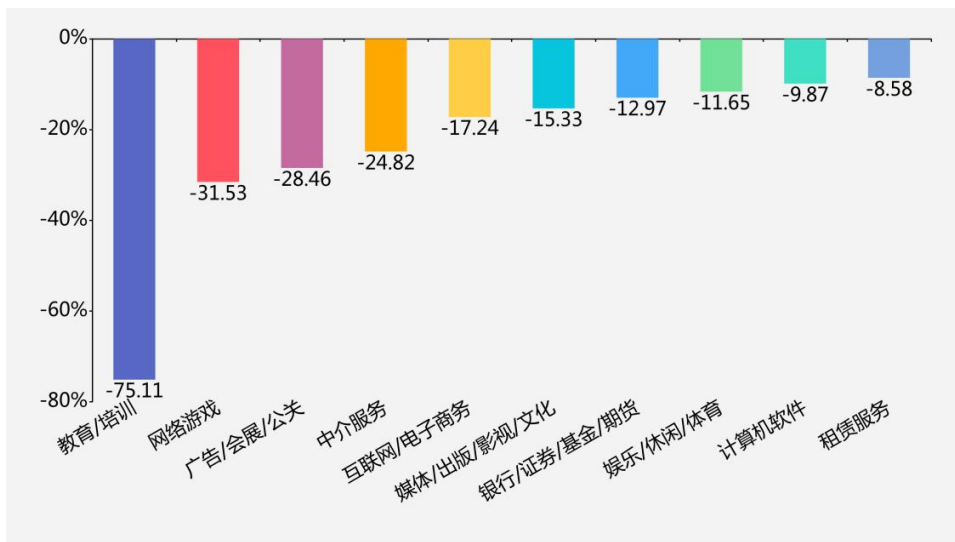


图 1-5-1 2021 年山东就业市场人才需求量降幅按行业排名（前 10 名）

如上图所示，201 年山东就业市场人才需求量下降最明显的行业为教育/培训行业，人才需求量暴跌 75.11%；其次为网络游戏行业，人才需求量减少 31.53%；广告/会展/公关行业和中介服务行业人才需求量下降同样明显，降幅分别为 28.46%

和 24.82%。此外，互联网/电子商务、媒体/出版/影视/文化等行业需求量均有不同程度的下降。综合数据可以看出，人才需求量下降较多的行业多为服务类行业。

2020 年，疫情破开了线上教育的需求豁口，资本热钱持续注入，多家教育培训公司估值高企，教育培训的市场高速扩张。这同时也带来了大量的就业岗位。但在国家下达了“双减”政策后，整个教育/培训行业如遭暴击，有的教育培训机构直接宣布解散，也有不少的线上培训机构开始了裁员的举动，重压之下教育/培训行业可以说是举步维艰。以 K12 在线教育行业为例，之前人才需求较大的职位，如开发、产品、教师等职位，目前的招聘量均大量减少。有些企业甚至直接暂停招聘，为的是及时调整企业的战略发展方向，再行开展职位需求调研。

1.5.2 新材料行业人才需求增势迅猛，正加速成为新的经济增长极

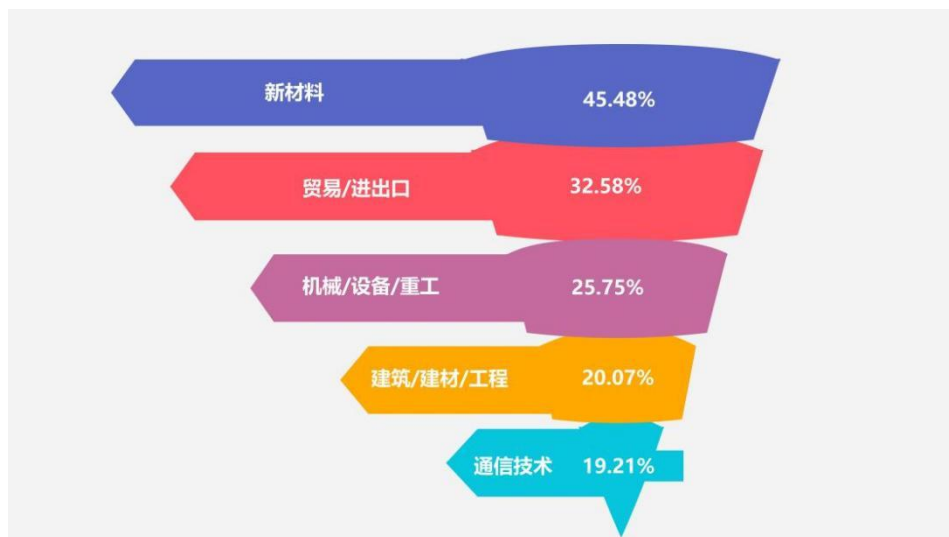


图 1-5-2 2021 年山东就业市场人才需求量增幅按行业排名（前 5 名）

如上图所示，2021 年山东就业市场人才需求量增幅最大的行业为新材料行业，人才需求量增幅高达 45.48%；其次是贸易/进出口行业，人才需求量增幅为 32.58%；机械/设备/重工行业和建筑/建材/工程行业的人才需求量增幅以 25.75%和 20.07% 排名第三、第四；通信技术排名第五，需求量增幅为 19.21%。

山东省将新材料作为工业转型升级的重要产业之一，在先进高分子材料、新型无机非金属材料、稀土功能材料与器件、高端金属结构材料、前沿新材料等领域重点发力，产业规模和行业地位始终保持国内领先。截至目前，山东累计培育以滨州高端铝基新材料为代表的11个省级“雁阵形”产业集群、4个特色产业集群，淄博新型功能材料集群、烟台先进结构材料集群入选首批国家战略性新兴产业集群。万华化学、南山铝业、东岳集团、威海光威、山东国瓷等一批行业“领航型”企业加大研发投入，持续推进科技创新，攻克了一批“卡脖子”关键技术，产品质量稳步提升，逐步成长为国际性企业。仅2021年前三季度，全省规模以上新材料行业首次突破万亿元规模，实现营业收入10255.6亿元，同比增长32.6%；利润869.8亿元，同比增长102.7%，新材料正加速成为山东经济新的增长极，这也在一定程度上加大了对人才的需求。

1.6 毕业生需求量攀升，“轻熟”职场人青睐度降低

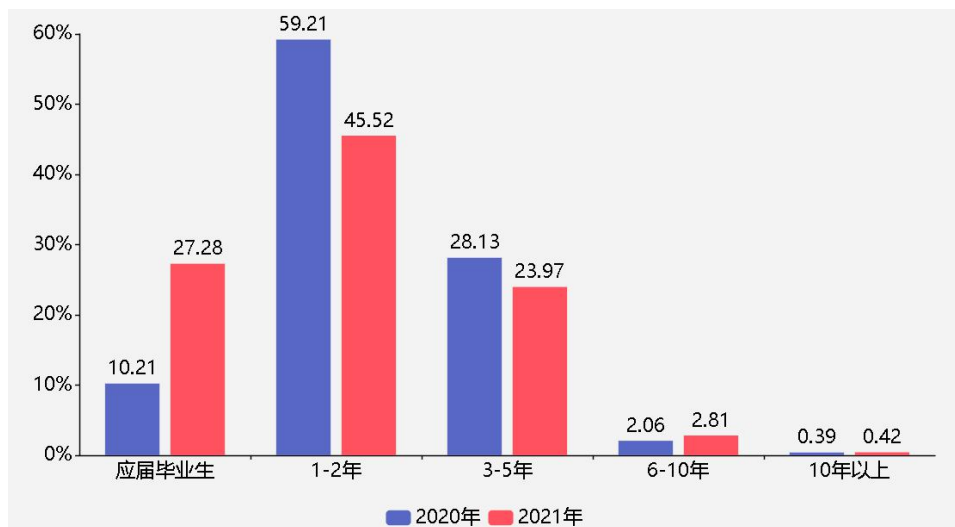


图 1-6 2020-2021 年山东就业市场人才需求量占比按工作经验分析

通过上图数据分析来看，有1-2年工作经验的人才仍然是山东省就业市场企业

招聘主力军，2021年人才需求量占比为45.52%，与2020年相比降低了13.69个百分点；同样减少的还有拥有3-5年工作经验的职场人，2021年同比2020年降低了4.16个百分点；反观应届毕业生则愈发受到企业的青睐，2021年山东就业市场对应届毕业生的需求量占比为27.28%，同比增加17.07个百分点。

当前高校毕业生越来越多，2021届中国高校毕业生已达到909万，2022届更是高达1076万。为提升就业竞争力，应届毕业生往往不会要求太高的身价，而有工作经验的职场人则完全不同，有3年工作经验的职场人，期望薪资在8千元左右，有5年工作经验的职场人，期望薪资在1万元左右，而且应届毕业生学习能力强，只要进入了企业中，很快地就能塑造为独当一面的人才，其次应届毕业生工作积极性较高，对于工作也更有激情，有利于改良公司环境。因此“便宜好用”更具性价比的应届毕业生愈发受到企业的青睐。

山东泰开电力电子有限公司人力资源中心杨建强表示，近年来公司已开始加大校招力度，尤其在研发和技术方面加大校招人员储备，校招和社招的比例由1:5逐步调整为2:5。产生变化的主要原因在于自主培养的高校毕业生更加认可企业文化，在个人成长，企业贡献、稳定性方面均优于社招资源。目前校园招聘的人才主要集中在研发、技术、管理等业务方向上。应届毕业生作为重要岗位人才的培养和储备，未来将在公司中发挥技术梯队的建设接续以及技术创新和管理创新的源头活水的重要作用。

1.7 小企业“缩招”，千人以上企业成吸纳人才“蓄水池”

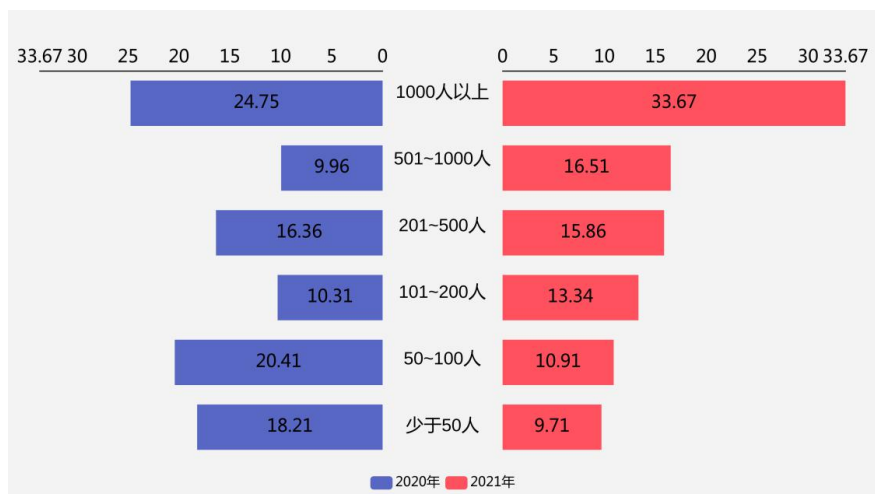


图 1-7 2020-2021 年山东就业市场人才需求量占比按企业规模分析

对比 2020-2021 年山东就业市场人才需求量按企业规模分析可以看出，2021 年企业规模与人才需求量成正相关态势，中小企业招聘需求占比大幅下滑，大企业招聘需求占比稳步上升。2021 年，1000 人以上规模的企业成为吸纳人才“蓄水池”，人才需求量最高，占比高达 33.67%；501-1000 人规模企业占比也相对较高为 16.51%；反观少于 50 人企业和 50-100 人企业，人才需求量占比仅为 9.71%和 10.91%，同比 2020 年下降了 8.5 和 9.5 个百分点。

1000 人以上规模的企业体系健全、规章制度严谨规范、抗风险能力强，面对疫情的反复，对人才的需求不降反增。2021 年是“十四五”开局之年，为实现更充分更高质量就业，各大企业为保就业稳大局贡献力量，展现出大企业的担当，通过增加就业岗位、扩大校园招聘规模等一系列举措，切实履行大企业的责任。

富海集团有限公司人事经理付良山表示：当前疫情反复波动，对经济大环境造成了持续冲击，富海集团逆势而扬，围绕“聚焦主业、平台赋能、竞合共生、品牌高端”的发展思路，打通芳烃烯烃产业链，迈入化工新材料领域，同时加大人才招聘力度，2020 年招聘 874 人，2021 年招聘 1009 人，招聘人数增长 15.4%，为社会

提供就业岗位，为公司项目发展注入人才，实现共赢。

山东永盛橡胶集团有限公司招聘主任张永杰表示：2019年-2021年在疫情肆虐，尤其是对进出口贸易影响严重的情况下，企业运行良好，招聘人数不减反增，2021年较2020年增长9.2%，为当地提供近7000个工作岗位。特别是下岗再就业人群、农民工和应届毕业生这几个群体，大大减轻了当地的就业压力，在当地经济持续稳定发展过程中起到了不可或缺的作用。

1.8 国企人才需求上涨10.3个百分点，外企、中外合资企业有望反弹

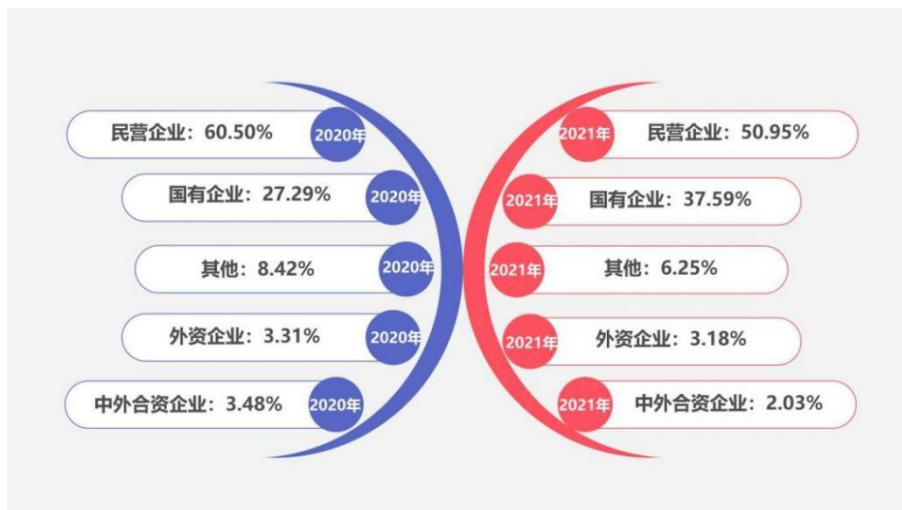


图 1-8 2021 年山东就业市场人才需求量占比按企业性质分析

根据2021年山东就业市场人才需求量按企业性质分析，民营企业人才需求量最高，占比为50.95%；其次是国企，人才需求量占比为37.59%；外资企业、中外合资企业的人才需求量占比分别是3.18%和2.03%。通过对比2020年数据来看，民营企业出现较大下降，人才需求量占比降低了9.55个百分点；国企则继续充当稳就业“压舱石”角色，人才需求量占比上涨10.3个百分点；往年大热的外资企业和中外合资企业则出现小幅震荡。

自疫情爆发以来，全球经济环境充满不确定性，其引发的经济衰退对整个亚太

地区也造成了打击。不少外企及中外合资企业为控制成本，选择暂停或减少招聘新员工。细分来看，在华外企及中外合资企业在增加员工人数上较为谨慎，但考虑到中国在全球经济市场中的重要作用，预计2022年外企及中外合资企业对人才的需求将出现反弹。目前，境内的一些外资企业已进行重组，加大本土化进程，他们的业务正在逐步恢复，同时也制定了一些增员计划，不过其做法不如本土企业激进，人员预计增长10%到20%。

1.9 京博控股登顶2021年山东人才需求量雇主榜首

2021年山东人才需求量按雇主品牌排名（前50名）

排名	企业名称	排名	企业名称
1	山东京博控股集团有限公司	26	南山集团有限公司
2	日照钢铁控股集团有限公司	27	淄博科勒有限公司
3	青岛肯德基有限公司	28	万声通讯实业有限公司
4	山东海科化工集团有限公司	29	亚太森博（山东）浆纸有限公司
5	山东国瓷功能材料股份有限公司	30	山东九羊集团有限公司
6	歌尔股份有限公司	31	青岛啤酒股份有限公司
7	长城汽车股份有限公司	32	科兴生物制药股份有限公司
8	山东五征集团有限公司	33	豪迈集团股份有限公司
9	山东泰开电力电子有限公司	34	万达控股集团有限公司
10	临工集团济南重机有限公司	35	海利尔药业集团股份有限公司
11	万华化学集团股份有限公司	36	临沂新程金锣肉制品集团有限公司
12	富海集团有限公司	37	山东博汇集团有限公司
13	山东凤祥股份有限公司	38	山东魏桥创业集团有限公司

14	山东荣信集团有限公司	39	潍柴动力股份有限公司
15	金雷科技股份公司	40	玫德集团有限公司
16	天元建设集团有限公司	41	西王集团有限公司
17	华盛江泉集团有限公司	42	博科控股集团有限公司
18	山东浩信集团有限公司	43	沂州集团有限公司
19	香驰控股有限公司	44	山东巧媳妇食品集团有限公司
20	鲁泰纺织股份有限公司	45	日照兴业集团有限公司
21	山东汇丰石化集团有限公司	46	山东晨鸣纸业集团股份有限公司
22	山东东明石化集团有限公司	47	滨化集团股份有限公司
23	山东太阳纸业股份有限公司	48	金能化学（青岛）有限公司
24	山东罗欣药业集团股份有限公司	49	山东英科环保再生资源股份有限公司
25	鲁南制药集团股份有限公司	50	九巨龙房地产开发集团有限公司

表 1-9 2021 年山东市场化人才需求量按雇主品牌排名（前 50 名）

山东京博控股集团有限公司人才需求量位列榜单第首位，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；日照钢铁控股集团有限公司是中国最具竞争力的民营钢铁企业，日照钢铁已成为一家产能过千万、纳税过百亿的大型钢铁联合企业。集团拥有烧结、球团、炼铁、炼钢、轧钢、发电、制氧等整套现代化钢铁生产工艺流程及相关配套设施，具备 1200 万吨钢材年生产能力，是中国重要的钢铁生产企业之一，是“中国企业 500 强”中的优秀企业，其人才需求量位列第二；青岛肯德基有限公司人才需求量位列榜单第三名；山东海科化工集团始建于 1988 年，经过三十年发展，已成为集石油化工、新能源材料、半导体化学、营养与消费化学、医药为一体的综合性化工企业集团。旗下公司主要分布在山东、江苏、安徽、韩国 PCT

公司等十余家下属公司，并在新加坡、香港、上海设立国际贸易公司。选达沃斯论坛“全球成长型公司”，“中国企业500强”、“中国制造业500强”，人才需求量位列榜单第四名；山东国瓷功能材料股份有限公司作为一家专注于功能陶瓷材料、结构陶瓷材料、建筑陶瓷、催化剂等新材料的研制，主要生产高纯超细钛酸钡系列粉体、MLCC用介质瓷粉、微波介质瓷粉、高端氧化锆和氧化铝系列粉体材料的大公司，得益于省内新材料行业的持续向好，公司人才需求量也持续攀升，位列榜单第五名。

1.10 短视频电商热潮下，带货主播需求拔得头筹

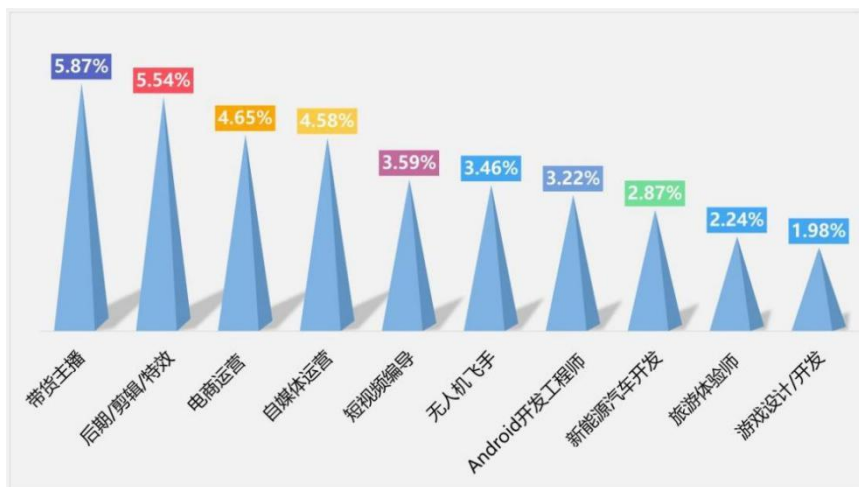


图 1-10 2021 年山东就业市场新兴岗位人才需求量占比排名（前 10 名）

如上图所示，2021 年山东省就业市场新兴岗位人才需求量最大的岗位为带货主播，其占比高达 5.87%；后期/剪辑/特效需求量位列第二，其占比为 5.54%；电商运营、自媒体运营、短视频编导需求量也相对较高，其占比分别为 4.65%、4.58% 和 3.59%。随着短视频电商的持续火爆，以带货主播及其相辅相成的新兴岗位人才需求与日俱增。

如果说 2019 年是“直播带货”元年，进入 2020 年，由于疫情对线下商业造成

较大影响，直播带货顺势爆发，从明星到县长，再到商业大佬，集体坐进直播间带货。2020年开始，疫情之下，直播带货成为电商和直播发展的新引擎，凡是有点流量的平台都要抢着入局，开启流量新战事。2021年以来，短视频平台通过直播切入电商业务已成格局，双十一、618都少不了快手、抖音征战的身影，而同为内容社区的知乎和小红书，也在悄悄地加入带货大军。电商直播成了各行各业都在尝试的新风口。同时，各地纷纷开发“带货经济”产业园，出台人才激励政策。行业在短时间内的迅猛扩张直接反映在人才市场的需求上。

1.11 山东省就业市场灵活用工模式分析

灵活用工这一概念最早是由学者阿特金森于1984年在“弹性企业（The flexible firm）模型”中提出。该模型指出企业可利用弹性及多样性方式取代传统单一化人力雇佣，以适应内外环境的压力。根据国际劳工组织定义，灵活用工是一种三角雇佣关系，即劳动者和代理机构签订雇佣合同，但实际就职于第三方企业，完成第三方企业要求的工作任务并接受监督。作为一种新型用工模式，近年来不断得到发展，对社会治理和资源配置起到了积极作用。

1.11.1 山东灵活用工市场势不可挡，2021年人才需求上涨33.97%



图 1-11-1 2017-2021 年山东灵活用工市场人才需求量增幅变化分析

随着我国人口老龄化程度的加剧与供给侧改革的推进,劳动力供应的低成本时代渐渐远离,随之而来的是优质劳动力短缺与一般劳动力闲置二者共存的局面。劳动力供需结构的矛盾带来的是企业用工成本的增加。灵活用工在解决就业问题的基础上,释放了强大的社会生产力,使得企业借助庞大的灵活就业群体,以更低的成本实现了其经营与服务能力。通过上图数据来看,2017-2021年山东灵活用工市场人才需求量持续攀升且增幅较高,2021年增幅更是高达33.97%。灵活用工行业因其具有减少显性成本、缓解裁员压力、转移用工风险、降低部分隐性员工成本和精简架构、节省人力资本等特点,企业对其巨大需求使得行业发展势头已不可阻挡。同时对于解决蓝领技工市场巨大空白和劳务市场无序流动导致的企业运营成本增加有着巨大帮助,从而达到提高行业 and 全社会用工效率的目的。

1.11.2 占比稳步上升,灵活用工更受第三产业青睐

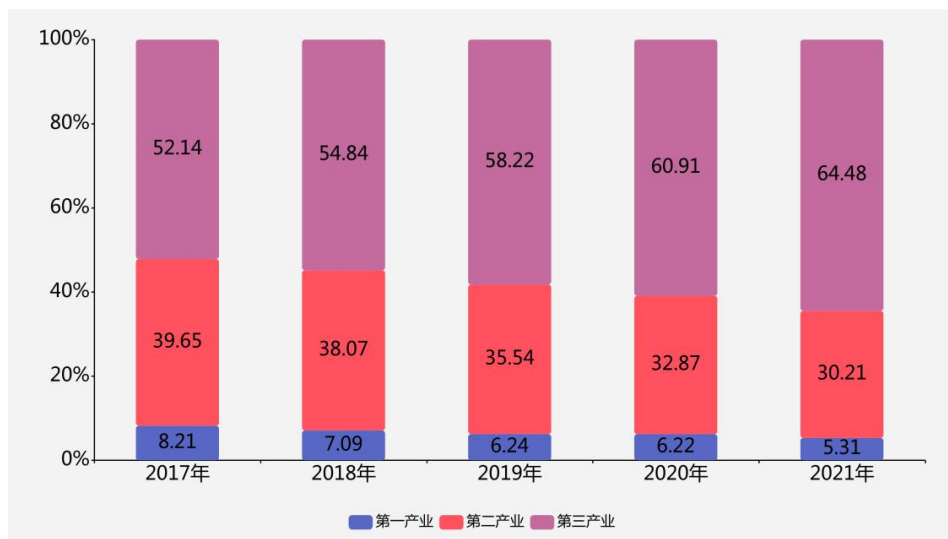


图 1-11-2 2017-2021 年山东灵活用工市场人才需求量按所属产业分析

就图 1-11-2 可见,在 2017-2021 年山东灵活用工市场中,第三产业人才需求量长期保持较高水平,且占比均保持在 50%以上,2021 年占比更是高达 64.48%。通过上图数据不难发现,第三产业已成为当前山东灵活用工的主要阵地。

2021 年前三季度山东省地区生产总值累计值为 60439.18 亿元，比 2020 年同期增加了 8253.17 亿元。其中第一、二、三产业增加值分别为 4129.9 亿元、23653.2 亿元和 32656.1 亿元，第三产业增加值占总增加值的 54.03%。随着第三产业占山东生产总值比重的持续加大，对劳动力的需求势必持续变强，这为灵活用工的发展带来了机会。

此外第三产业相关行业对于人才的需求无疑更看重其“灵活性”，这类招聘不受员工人数限制，可以解决项目用人需求、节约成本，雇主只需根据候选人实际工作的小时或天数来支付费用，因此众多第三产业企业纷纷加大了对于灵活用工的需求。

1.11.3 直播带货兴起，零售/批发行业灵活用工需求最高

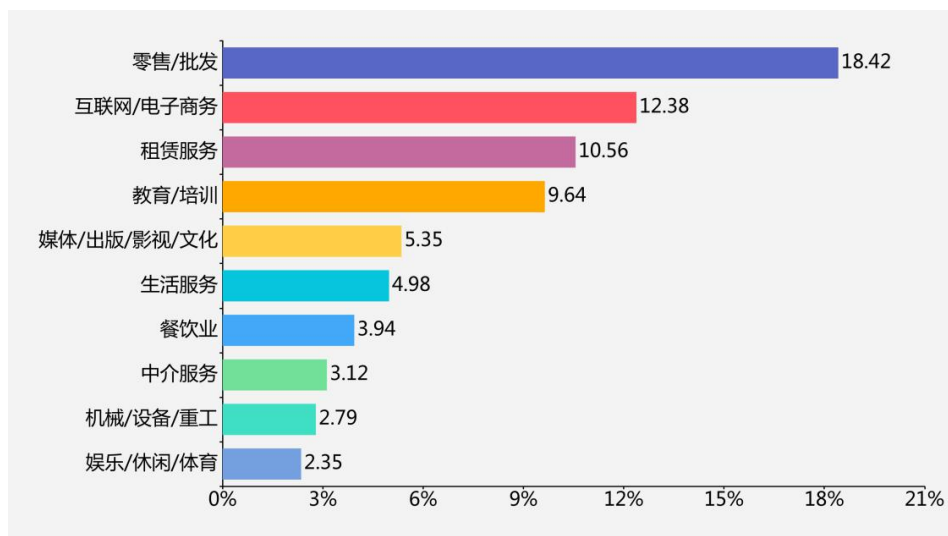


图 1-11-3 2021 年山东灵活用工市场人才需求量占比行业排名（前 10 名）

如上图所示，2021 年山东灵活用工需求活跃的行业集中于零售/批发、互联网/电子商务以及租赁服务行业，分别占需求总量的 18.42%、12.38%、10.56%。灵活用工的业务类型主要分为项目制、岗位外包、兼职与中小型企业线上服务等，反观生产淡季明显的制造业和传统服务业企业中，存在着季节性、项目性业务变动

的问题，也需要诉诸于灵活用工。有相关行业企业表示，使用灵活用工是因为“短期项目或季节性用工需求”。比如，电商平台在“双11”“6·18”等购物节时需要在仓储物流、交通运输、商品打包、客服上投入大量人力；生产月饼的企业订单只有在中秋节临近时才到达高峰，使用固定用工的方式成本不合算；“3C”制造业在每年九月、十月是销售旺季，订单暴增，订单的季节性波动比较明显，将这类岗位灵活化是符合企业需求的选择。

1.11.4 深耕垂直领域，专业化人才需求已成必然

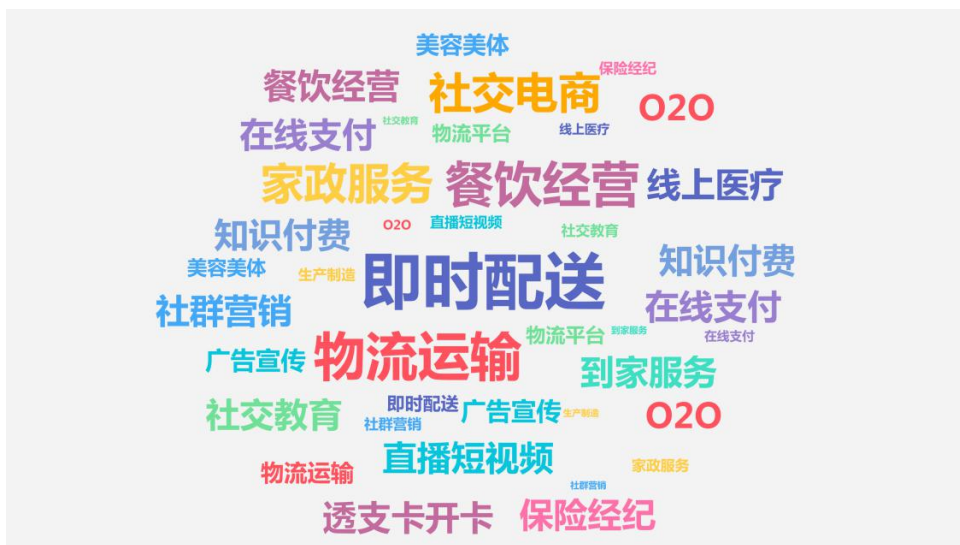


图 1-11-4 2021 年山东灵活用工市场人才应用场景分析

通过上图不难发现，虽然灵活用工服务市场发展迅速，拥有众多市场参与者，但是各个参与者因其应用场景的分散而呈现较零散的格局，如上图数据所示，即时配送、物流运输、餐饮经营、社交电商、家政服务等，均有较高的比例。可以预测，未来对于灵活用工企业将深耕自身所在的自媒体/个人 IP、劳动输出、产品销售和技能输出等领域，逐渐走向专业化和成熟化，在领域中积累人力资源、客户资源和口碑，覆盖生产流程各个步骤和职业发展路径的不同职级，提高公司议价能力。同时，专业化也将帮助扩大行业覆盖人群，从原先主要覆盖技术型人才和通用型人才，

到逐渐覆盖战略型人才，为劳动者提高更多选择，也使得企业受益于灵活用工专业化，拥有更合理的资源配置。

1.12 山东就业市场高校毕业生需求

近年来，越来越多的企业意识到校园招聘对其储备优质人才、壮大自身实力的重要意义，所以“校招前置”已成为常态化趋势，甚至一些企业雇主将校园招聘活动列入了企业雇主品牌形象传播重点规划工作中，他们通过设立奖学金、举办商业计划大赛、组织商业夏令营等，开展层出不穷的校园活动超前布局自身雇主品牌形象，希望能够在未来的人才争夺战中胜出。

本章节将通过对 2021 年山东就业市场高校毕业生需求数据分析，从季度、行业、学历、专业、企业常用的校园招聘方式、校园招聘青睐的高校和学科等不同维度进行组合分析，解读山东校招市场最新需求。

1.12.1 2021 年高校毕业生需求反弹，招聘需求同比增长 10.87%

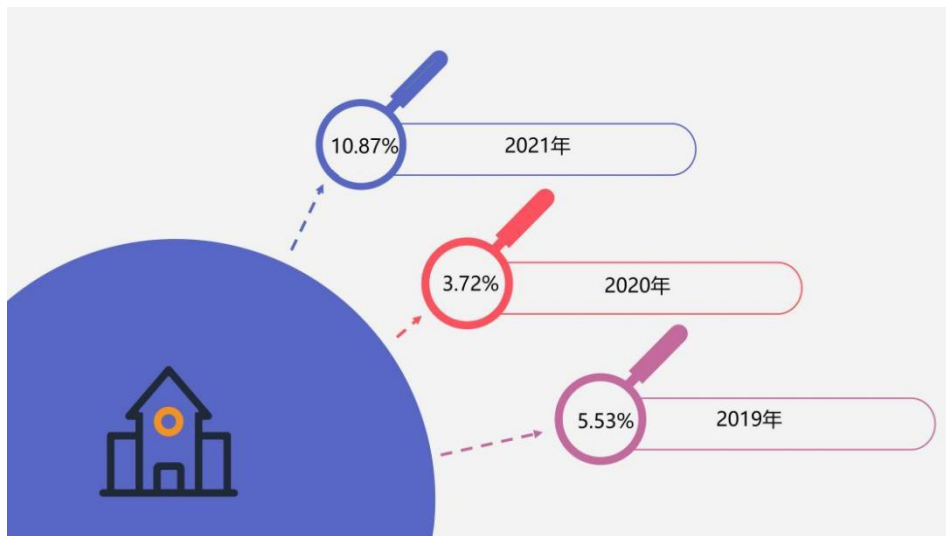


图 1-12-1 2019-2021 年山东就业市场高校毕业生需求量增幅

如上图所示，对比近三年山东省就业市场高校毕业生需求量增幅可见，2021

年高校毕业生需求量增幅达 10.87%，为近三年最高值；2019 年高校毕业生需求量增幅为 5.53%；2020 年受到疫情的影响，高校毕业生需求增幅出现明显的回落，增幅仅为 3.72%。

随着新冠肺炎疫情缓和，经济形势平稳向好，2021 年山东校招全面开启。山东省国资委和企业在全省、省政府坚强领导下，认真贯彻落实国家“六稳”“六保”工作要求，积极作为，千方百计扩大高校毕业生招聘。一是下发相关政策，对于高学历人才积极引进，保障招聘数量和质量双提升；二是因疫情反复多变，校招开启全年化节点布局，战线拉长；三是用足用好山东省引才优惠政策，打造山东本土化的校招品牌；四是实施招聘专项行动，开展多场现场或线上集中招聘活动。

随着政策的下发落实，山东对企业扶持力度加大，推动对高校人才的需求增长，不断激发企业的活力，蛰伏一年的企业终于迎来引才用人小高峰，校招需求强势反弹，春招需求占比上升，呈现向好态势，秋招需求愈发火爆。

1.12.2 元宇宙生态红利下，计算机软件企业需求飙升，增幅亮眼

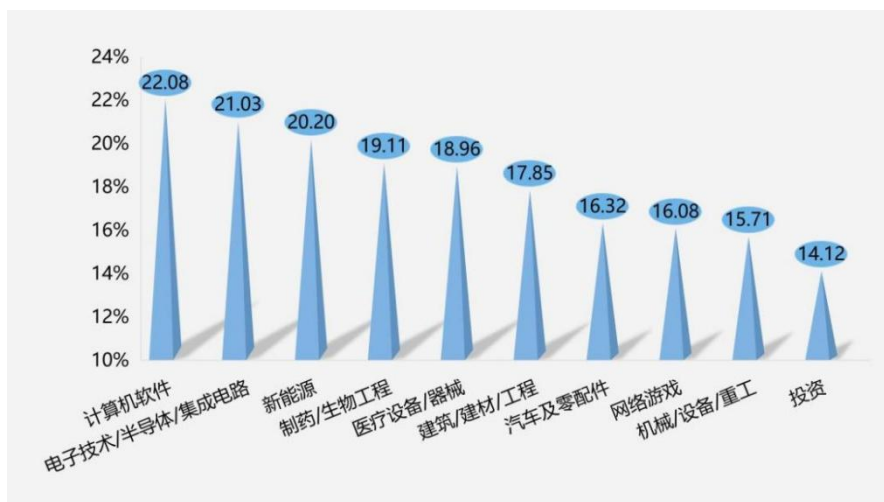


图 1-12-2 2021 年山东就业市场高校毕业生需求增幅按行业排名（前 10 名）

注：毕业生需求增幅 = (2021 年毕业生岗位量 - 2020 年毕业生岗位量) / 2020 年毕业生岗位量 * 100%

如上图所示，2021年山东就业市场高校毕业生需求增幅按行业排名中，计算机软件行业一马当先，增幅为22.08%；紧随其后的是电子技术/半导体/集成电路行业，增幅为21.03%；新能源行业排名第三位，增幅为20.20%。

山东建筑大学计算机科学与技术学院于志云老师针对计算机软件行业高校毕业生需求排名第一位的数据指出：“计算机行业就业前景还是不错的，不论是本科生还是研究生，都会有大量的工作机会。现如今，国家信息化进程发展迅速，聚焦元宇宙时代，当前计算机行业各环节积极开展布局，自主可控将是未来发展的主要方向，国产软件在传统产业中的渗透率将会不断提升，传统产业转型升级的浪潮不可逆转，而软件和信息技术对传统产业转型升级的带动作用极为明显。从元宇宙架构来看5g、人工智能、云计算、区块链、数字，孪生是核心的资源支撑，有望催生互联网革命，行业再次进入红利期，将高度依赖于高学历人才，因此在2021年计算机软件企业需求飙升，预计未来软件企业需求将会保持较高需求趋势。”

“在信息化产业结构升级的背景下，具备创新型能力的计算机人才则会有更多的就业机会，一方面是因为当前大型科技公司在技术平台领域不断发力，涉及到云计算、物联网、无人驾驶、人工智能等领域，在这个过程中需要大量计算机人才。另一方面，当前传统行业也在进行产业结构升级，该行业有大量的智能化、网络化需求，在实现新型信息技术与传统行业相结合的过程中也是大量的计算机人才的机会。在传统行业产业结构升级与新型信息技术相结合的背景下，需求大量计算机人才。”于老师补充说道。

1.12.3 校招方式大不同，国企偏爱校园宣讲会，民企青睐校园招聘



图 1-12-3 2021 年山东就业市场国有企业和民营企业校园招聘方式对比

通过 2021 年山东就业市场国有企业和民营企业校园招聘方式的对比，不难看出，国有企业更青睐于校园宣讲会形式开展校招，占比为 84.18%；国有企业通过第三方招聘平台校招占比较低，仅 38.27%；相比较下，民营企业更青睐于参加校园招聘开展校招，占比为 75.12%；相反开展校园宣讲会比较少，仅占 42.19%。

宣讲会是一种精准化人才招聘的重要形式，现场人气是企业雇主品牌的有力验证，也是凸显企业雇主品牌实力的绝佳平台。国有企业品牌背书能力强，薪酬待遇体系完善、社会口碑度高，所以对于寻求“稳定”“体面”的高校毕业生极具“诱惑力”。同时，宣讲会的举办，筹备流程相对复杂，招聘成本投入高，国有企业较民营企业更有实力可以承担。

民营企业则更侧重于校园招聘会，人力、物力成本较低，来参加校园招聘的人员广，接触到的应届毕业生多，可以进行多专业多岗位的人员招聘，现场沟通机会相对较多，既降低了招聘成本又利于招聘到合适的毕业生。

无论是哪种渠道，都需要迎合当前的形势，当前应届生多为 Z 世代的年轻人，他们偏好通过新颖、多元化的渠道找工作。企业应积极做出调整，采用多形式、多

渠道开展校园招聘工作，让校招以更有趣、更高效的方式吸引毕业生。

1.12.4 数字化时代，自动化类毕业生需求增幅强劲

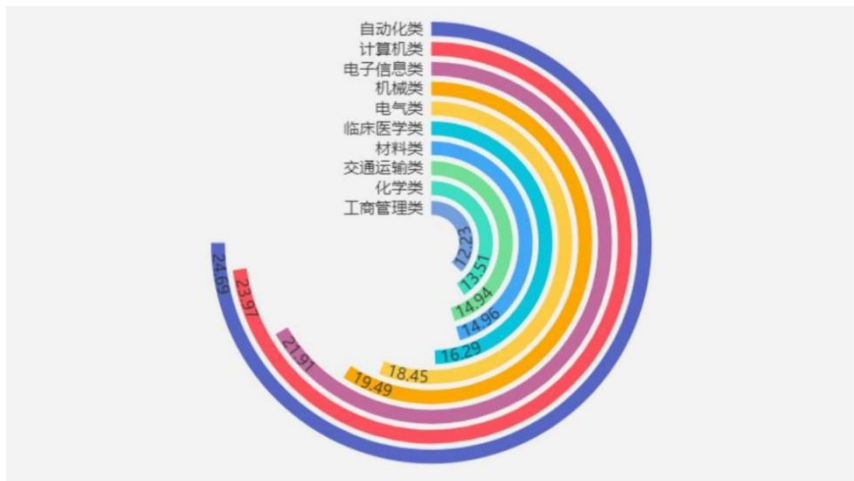


图 1-12-4 2021 年山东就业市场高校毕业生需求量增幅按学科大类排名（前 10 名）

如图所示，2021 年山东就业市场高校毕业生需求量增幅按学科大类排名来看，最高的是自动化类，增幅为 24.69%；其次是计算机类，增幅为 23.97%；电子信息类增幅为 21.91%，排名第三位。

自动化行业近年来发展迅速正在和互联网、云计算相互融合，行业需求大、人员待遇高，是当今智能制造发展的趋势所在，以求创造一个由人工智能进行自主编程的全新空间，最终促进生产力，提高生产效率。行业的极速发展，进一步加大对相关技术人才的需求。譬如以青岛部分研发充电桩的企业为例，新能源效能的新旧动能改造加之混电及纯电动汽车量化生产，都需要大量自动化类的高校毕业生，他们优势在于熟练掌握软件和硬件的结合，所学课程与其他学科交叉多，专业基础扎实，实践动手能力强，进入企业更能发挥所长，所以深受企业认可。

1.12.5 缺“芯”潮影响下，电子信息工程专业毕业生最受欢迎



图 1-12-5 2021 年山东就业市场高校毕业生需求增幅按专业排名（前 10 名）

如图所示，2021 年山东就业市场高校毕业生需求量增幅按专业排名来看，最高的是电子信息工程专业，增幅为 24.96%；其次是计算机应用技术专业，增幅为 24.83%；机电一体化技术专业排名第三位，增幅为 23.49%。

2021 年，史无前例的全球大缺货，让“芯片”，这个原本隐藏在手机、电脑、汽车等产品之下的部件走到了聚光灯下。这种危机，加速全球半导体产业链的重塑，“中国芯”弯道超车机会来了。众所周知，近两年随着整个半导体行业的热度不断提升，人才的需求水涨船高。对于知识密集型的半导体产业而言，人才往往是种种问题的根本，急需大量新鲜血液的输入。其中，除了高端人才缺乏外，复合型人才、国际型创新人才和应用型人才也较为紧缺，高校毕业生被“抢订”。未来 10 年，是中国突破核心技术“卡脖子”的关键 10 年，电子信息类专业未来从事的职业方向，也是我国当前科技的重要研究领域，所以未来可期。

1.12.6 省内优质高校+王牌学科双重加持，助力毕业生直通 offer



图 1-12-6 2021 年山东就业市场校园招聘企业最青睐高校及学科
(排名不分先后)

2021 年山东就业市场校招涌现出了一批最受企业青睐的高校，其中以山东大学、中国海洋大学、山东科技大学、中国石油大学（华东）、齐鲁工业大学、山东建筑大学、山东理工大学、青岛大学、青岛理工大学、济南大学等双一流及省属重点本科高校为主，同时这些高校中的王牌学科也是备受企业关注。

第 2 章

山东就业市场人才画像

Chapter 2

Talent portrait of Shandong
employment market

2.1 山东就业市场人才分析

时代在发展，“Z世代”新员工正逐步迈入职场，将成为未来5-10年的职场生力军。新生代求职者的求职现状对于企业的人才招聘、组织管理等至关重要，他们的涌入职场又给就业市场人才供给带来哪些不一样的“新常态”？本章节将从求职者年龄分布、职位满意度、学历分布、高校毕业生就业以及社会热点跟踪（如：躺平、内卷、斜杠青年、职场女高管、职场女性三胎生育意愿）等维度进行剖析，为企业招聘以及个人求职带来多维度数据参考。

2.1.1 求职者增速平稳，山东就业市场稳中向好

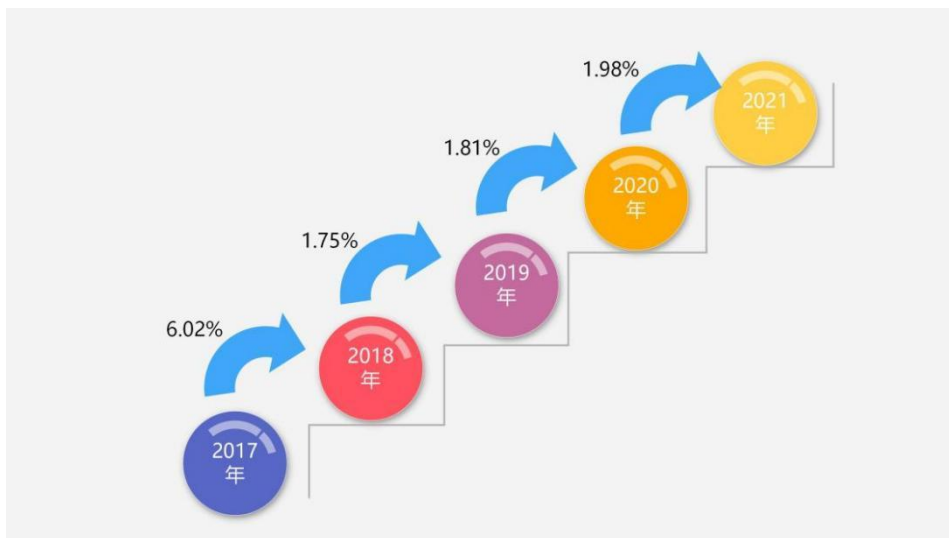


图 2-1-1 2017-2021 年山东就业市场活跃求职者数量增速变化

根据 2017-2021 年山东就业市场活跃求职者数量增速变化来看，近四年山东就业市场求职者增速趋缓，由 2018 年增速 6.02% 降至 2021 年增速 1.98%，就业市场整体稳中向好。

就业是民生之本，也是经济发展的“晴雨表”、社会稳定的“压舱石”，关乎国计民生，更关乎千家万户。随着国内疫情防控进入常态化，山东在切实做好疫情

防控的同时，不断制定就业创业政策，以积极推动经济发展，继续保持创新创业活力，力争实现逆势发展。据悉，截至2021年9月底，山东实现城镇新增就业97.6万人，同比增长3.97%；山东2021届非师范类高校毕业生毕业去向落实率高于2020年同期5.57个百分点，失业人员实现再就业33.1万人，较2020年同期增长13.34%，总体就业形势稳中向好。

2.1.2 “新生代”求职者活跃，90后成职场“硬核”力量



图 2-1-2 2021 年山东就业市场求职者年龄占比

如上图所示，2021年山东就业市场90后求职者占比达56.36%，成为职场“硬核”力量；80后求职者占比为30.59%；00后求职者“初出茅庐”，占比为5.18%。

随着年龄的增长和阅历的丰富，90后不仅成为社会的中坚力量，在职场竞争中也大展身手。整体而言，90后职场人是个性鲜明的一代，他们崇尚自由，有想法也敢闯敢拼，充满了无限的创造力。工作方面，90后趋于理性，更加务实求稳，也对未来发展有想法、敢于拼搏、充满激情。

同时步入2022年，越来越多的“Z世代”将走出校园进入社会，逐渐成为市场求职主力军。作为“后浪”的他们深受互联网影响，接受的教育比较多元，独特、

率真的个性使他们更加注重内心感受，不愿意委屈自己，也不再盲目追求稳定。共享经济和线上经济的发展给“Z世代”带来更多的机会和选择，市场千变万化又充满机遇，新风口随时出现。“Z世代”作为受互联网、新兴科技产物等影响较大的一代人，更有勇气去尝试新鲜事物，敢于试错，因此在就业市场中90后尤其是95后和00后求职更加活跃。

2.1.2.1 超八成90后职场人产生过“躺平”心理，“内卷”是首因

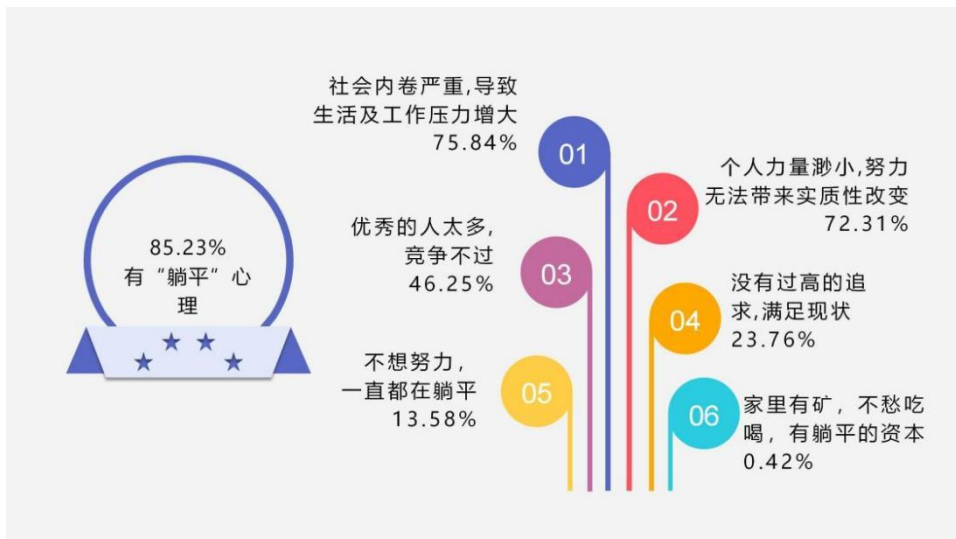


图 2-1-2-1 2021 年山东就业市场 90 后职场人“躺平”心理调查及产生原因

调查数据显示，超八成90后职场人有过“躺平”心理，但真正“躺平”的不足一成。当提及产生“躺平”心理的原因时，“社会内卷严重，导致生活及工作压力增大”和“个人力量渺小，努力无法带来实质性改变”成为两大主因，占比分别为75.84%、72.31%。此外，“优秀的人太多，竞争不过”、“没有过高的追求，满足现状”占比也较高，均超过20%。

“躺平”是一种情感的宣泄。“没人能真正的躺平。”齐鲁人才研究院院长吴强先生基于近年来个人职业咨询案例经验认为，“年轻人中其实没有真正意义上的‘躺平’，因为人类有思想，有思想就会有行动，没了思想、梦想，也就没了生命

的意义。年轻人初入社会，有情绪宣泄，想让大脑静一静、给自己一点儿安静的空间，这很正常。”他认为，借此机会，可以对自己的能力、价值有更清晰的认知，对自己所处的环境有更客观的判断。所以“躺平”就是为了修正心态，由此获得重新上路的动力与坚定信念。

2.1.2.2 近九成 90 后职场人遭受职场“内卷”，超 7 成支持“适度内卷”

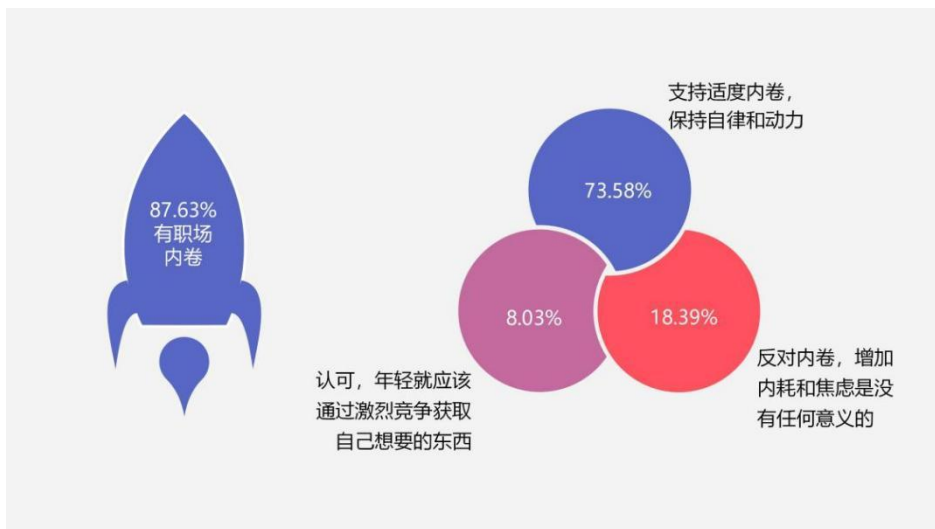


图 2-1-2-2 2021 年山东就业市场 90 后职场人遭遇“内卷”调查及对内卷的态度

当下，“内卷”已经渗透到工作和生活的方方面面，2021 年山东就业市场近九成 90 后职场人表示有职场中有“内卷”现象。对于“内卷”现象的态度，8.03% 的 90 后职场人表示“认可，年轻就应该通过激烈竞争获取自己想要的东西”；73.58% 表示“支持适度内卷，保持自律动力”；仅有 18.39% 的 90 后职场人表示“反对内卷，增加内耗和焦虑是没有任何意义的”。

“内卷”是近期在网络上十分流行的一个词，比较学术化的解释是指一种社会或文化模式在某一发展阶段达到一种确定的形式后，便停滞不前或无法转化为另一种高级模式的现象。通俗来说，可以用于形容某个领域中发生了过度竞争，导致人们进入了互相倾轧、内耗的状态。

导致如今职场“内卷”的局面并不是源于这一代的年轻人更浮躁欲望高，而是源于时代。因为如今时代的红利已然走向了一个瓶颈，这种瓶颈短时间内无法突破，只能逼迫着事物不停地向内发展，年轻人就深受其害。其实，职场“内卷”是可以打破的，不过是需要时间，需要时间去思考，需要时间去积攒力量开辟一条崭新的道路，去等待下一个风口来摆脱被卷的命运。然而这个时间终将是漫长的，而在这之前，年轻人，必须要抗住，必须要不断的努力，不断地积蓄力量。

职场是我们人生中的一场比赛，有些人选择快速结束战斗，而有些人则选择细水长流。对于有些人来说，拼命工作很精彩；而对一些人来说，工作之外的高质量精神生活才是更值得追求的。因此，无需为“内卷化”过度焦虑。生命原本不必整齐划一，也无需全都是一副人生赢家的模样。

2.1.3 新蓝领工作强度大且缺少成就感，职位满意度最低

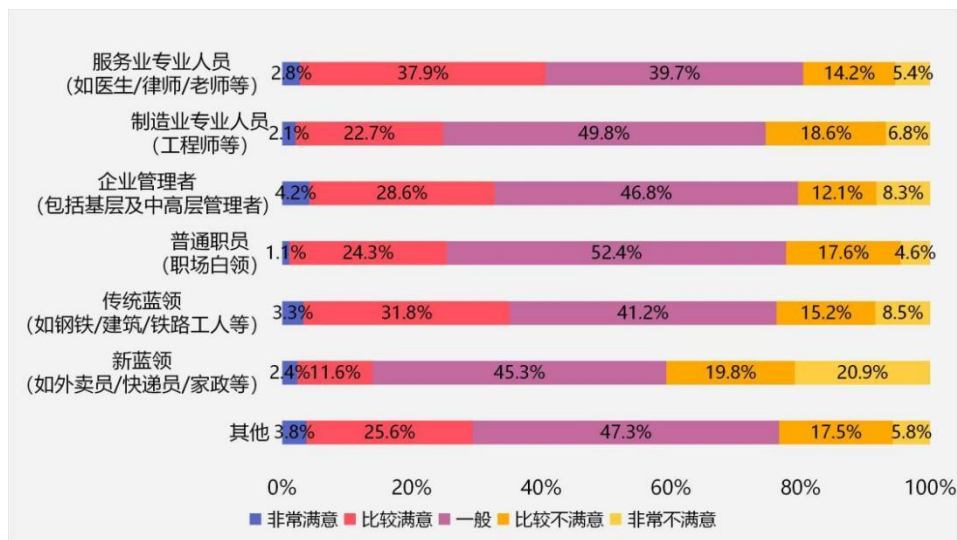


图 2-1-3 2021 年山东就业市场各类职业从业者工作满意度分析

从 2021 年山东就业市场各类职业从业者工作满意度数据来看，近半数从业者对自己的工作评价为“一般”。按工作类型来看，新蓝领（如外卖员/快递员/家政等）对工作满意度占比最低，“比较不满意”和“非常不满意”占比分别为 19.8%

和 20.9%。靠自身技能吃饭的医生、律师、记者、老师等服务业专业人员，对工作满意度占比最高，这些职业的行业规则就是实力越强，话语权越大，满意度来自对未来的期盼“年轻时吃苦、老来享福”。

工作满意度是衡量职场人对工作态度看法的一个重要纬度，它囊括了工作环境、工作方式、人际关系等方面，反映出当前上班族的心理状态。由于工作没有上升空间，多数属于重复性劳动、缺乏挑战，工作强度整体偏大，基础福利待遇不完善等，多数新蓝领不满现状，创业意愿强。新蓝领职业中最辛苦的是月嫂/育婴师，他们几乎每天工作 10 个小时以上，有时更不分昼夜。另外，在城市中生活的新蓝领多数选择蜗居，在日益攀高的生活成本面前，承受着经济与心理的双重压力，因此在各类职业中新蓝领工作满意度最低。

2.1.4 近六成职场人被“不公正”对待，近半数遭遇职场 PUA



图 2-1-4 2021 年山东就业市场职场人经历过的职场不公正现象

调查数据显示，49.11%的山东职场人在 2021 年遭受过职场 PUA；遭受职场霸凌与职场歧视的职场人则分别占比 30.12%和 24.94%；近六成职场人遭到了不公正对待。这也在呼吁企业雇主们建立更平等、健康的雇佣关系。

职场 PUA 是指在职场中领导或同事通过使用一些方法及套路，对员工进行精神打压，使员工在潜移默化下逐渐失去自我判断能力，无法认清自己，将主动权交由对方掌控，从心理上“臣服”于对方的一套精神控制法。职场 PUA 形式多样化，处处是一不小心就会掉入的“坑”。其中，“画饼利用”与“美化压榨行为要求你感恩”作为职场 PUA 的典型场景：90、95 后年轻白领群体缺少社会经验和判断力等弱点，成为职场“画饼利用”的垫脚石，并且常常被迫喝下“这是为你好”的鸡汤；而对于年长白领来说，不停的打击和否定成为中年白领经历职场 PUA 的主要形式，年纪越小，反而受到的否定越少，这侧面佐证了那句常被调侃的“骂不得的年轻人，骂不走的中年人”。每一个职场人和职场管理者都有义务去抵制和预防职场 PUA，更不要从一个职场被施暴者变成了施暴者，希望无论是职场还是生活中，被 PUA 的人都能尽快从噩梦中醒来！

世界很大，机会很多。希望大家擦亮眼睛，练就坚毅的人格，坚守自我和底线，敢于对职场的各种诱惑和压迫说“不”。

2.1.5 职场人 emo，“说走就走”是奢侈品，“凑合过”才是真实写照



图 2-1-5 2021 年山东就业市场职场人对工作产生 emo 情绪后的选择占比

注：“emo”一词，原本是“emotional”的缩写，2021年，“不好意思，我又emo了”，成为大众表现消极、抑郁情绪时的通用表达。

调查数据显示，2021年山东就业市场职场人中有近9成产生过“不想干”的emo情绪，但仅有8.15%的人有底气直接离职；超6成人选择“骑驴找马”，先待着，直至找到一份更好的工作；也有4.17%的人选择“一切照旧”。

对于身处职场的年轻白领们，emo情绪多来源于职场人的身心压力和发展困惑。人们总是想要掌控自己的生活、自己的人生，但是有的时候，你不得不接受此时正在发生的事。因此，有emo这样消极的情绪是正常的，而我们要做的是足够勇敢去面对这些事情。

在这个信息爆炸的时代，需要充实自己，不断学习。这样才可以跟上万变的社會，排解emo情绪，并且增加自己的竞争力，而不是一味逃避。所以，当职场人对工作产生emo情绪后首先要做的是冷静下来，思考自己未来的目标与方向，并坚定信念实现它。

2.1.6 山东职场人超三成是“斜杠青年”，高自由度职业成副业热门



图 2-1-6 2021 年山东就业市场职场人副业人群占比及主要副业展示

注：斜杠青年指的是一群不再满足“专一职业”的生活方式，而选择拥有多重职业和身份的多元生活的人群。来源于英文 Slash，出自《纽约时报》专栏作家麦瑞克·阿尔伯撰写的书籍《双重职业》。

近两年，“副业”“斜杠青年”频繁登上热搜。年轻人对自由的向往、对经济独立的追求，甚至把副业变成了“时代刚需”。就像《反脆弱》中所说：“工资是使人成瘾的东西。当我们不再依赖于工资建立安全感时，会获得新的视角。”没人想过一潭死水的生活，每个人都想获得人生的主动权。因此，越来越多的年轻人从单一的工作模式解脱出来，用“/”（斜杠）来构建自己的多元性，过上了“工作兴趣两手抓”的理想生活。人们将这群多重职业不同身份的年轻人定义为“斜杠青年”。

由图中数据可见，2021年山东就业市场职场人中有副业人群占比达到32.1%；考虑做副业的人群占比达11.1%。有副业人群主要以个体为主，依托互联网开展副业，此类职业属性有一个共通性：低成本且自由度、灵活度较高，收入也较为可观。

随着互联网行业的快速发展，多元化生活逐渐成为当前年轻职场人追捧的生活方式，而且新职业的层出不穷，给了他们更多的职业选择，和以往职场人“接私活”不同，大部分人的“副业”和本职工作毫无关系，而且形式更为多元化、网络化。

在一天的高强高压工作之后，其时间精力已经不可能满足额外的高强度工作，因此自由度高的职业成了当前最受职场人青睐的副业。另外在职场这样一个服从大于个性的工作环境中，天性被隐藏起来，只有在本职工作之外的职业中，可以借此来展示自己、表达自己，因此自媒体运营、网络主播、撰稿人、摄影师、模特等展示性、表达性较强的职业也成为了副业的首选。

2.1.6.1 生存大于兴趣，“斜杠青年”成身兼数职“打工者”新标签

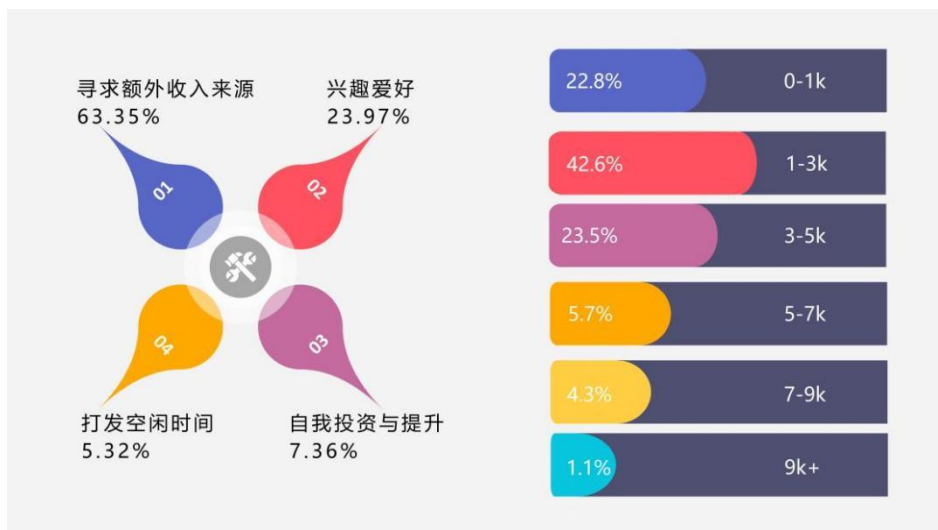


图 2-1-6-1 2021 年山东就业市场职场人成为斜杠青年原因及其副业月收入

由上图数据可以看出，山东就业市场职场人成为斜杠青年的原因中，寻求额外收入来源者占比超六成，只有三成的人是因为兴趣或对自己的投资去选择多重职业身份。关于副业收入，1-3K 的人群占比达到 42.6%；月收入 3-5K 的人群占比为 23.5%；更有 1.1% 的人副业月收入达到 9K 以上。

潍坊的颜蓉女士（化名）任职于一家公司的文案策划岗，在谈及副业时表示：“工作之余，会接一些新闻通稿来写，写完后对方会付给我一些劳务费。一个月多接几单，能有五六千元的收入。但为了完成任务，自己常常需要熬夜赶稿，有时候灵感怎么也找不到，也是非常痛苦。”

成年人的世界现实因素总是大于理想因素，寻求更高收入成为得以生存的前提，“副业”一词已成为如今职场人中并不忌讳且高频的一个词汇，毕竟兴趣爱好永远比不过物质条件提升。所以“斜杠青年”已经不仅仅是一种文艺标签，更像是身兼数职“打工者”的委婉称呼。

2.1.7 职场学历“内卷”，高学历求职者占比显著提升

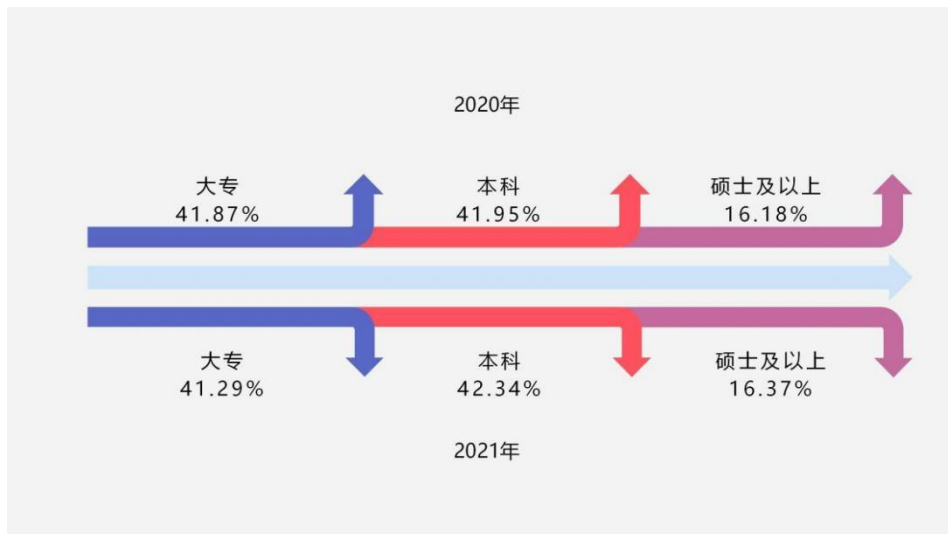


图 2-1-7 2020-2021 年山东就业市场求职者按学历层次分析

由上图数据可知，2021年山东就业市场求职者大专学历、本科学历、硕士及以上学历人才占比分别为41.29%、42.34%和16.37%。本科和硕士及以上学历求职者占比较2020年均有所提升，大专学历求职者占比较2020年有所下降。

山东建筑大学招生就业处冯兰东处长对此表示：“新旧动能转换对人才供给有了新的需求，产业结构的升级提高了人才需求的层次和水平，人才竞争愈加激烈。各地纷纷出台强有力的人才政策，打造引才聚才“强磁场”，一定程度上高学历成为求职的敲门砖。数据显示，2022年全国硕士研究生报名人数创下历史最高纪录，达到457万，涨幅达21%，学历提升成为毕业生提高就业竞争力的一个重要途径。”

前有“7万硕士外卖小哥”，后有“985/211卷烟厂一线工人”。伴随着高校扩招的时代趋势，毕业生的数量也在逐渐增加，对于招聘单位而言，选择的范围更加广泛，因此对学历、毕业院校提出了更高的要求。许多高质量单位的核心岗往往只招收研究生，甚至是只招收名校研究生，留给大多普通本科生的岗位多是销售岗、内勤岗，于是为了获得一份更高薪酬的工作，没有“名校光环”的普通本科生能做的选择便是考研，提升自身学历。在学历“内卷”时代，这便是一个封闭的循环。

2.1.7.1 济青为全省高学历人才集聚高地，济宁成最大黑马

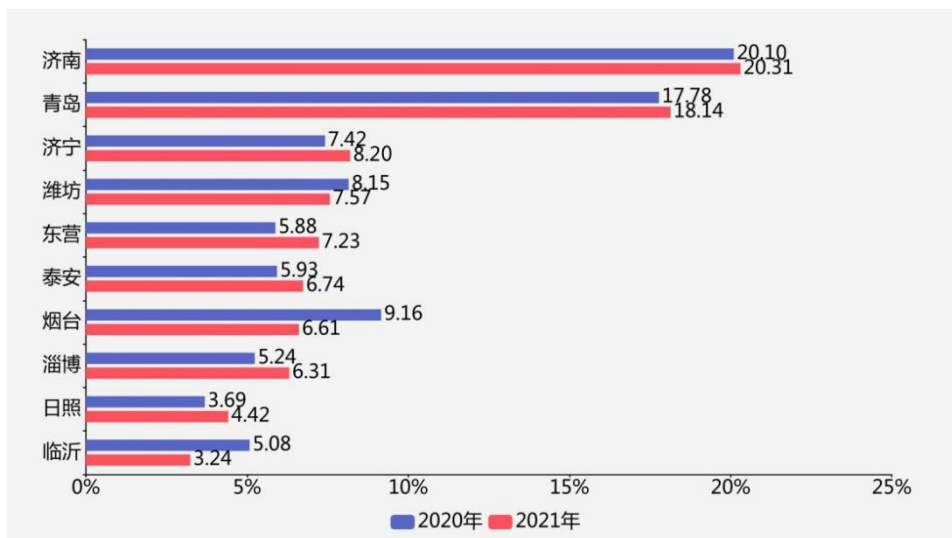


图 2-1-7-1 2020-2021 年山东就业市场硕士及以上学历求职者地域分布对比
(前 10 名)

对比 2020-2021 年山东就业市场硕士及以上学历求职者 16 地市分布不难发现，济南和青岛仍为高学历人才聚集地，占比分别为 20.31% 和 18.14%，较 2020 年占比均有提升；济宁以 8.20% 的占比超烟台、潍坊，跃居第三。

2021 年上半年济宁生产总值为 2379.66 亿元，同比增长 12.7%。济宁聚焦产业链打造，实现“三链融合”。围绕 6 大集群、30 个核心产业链，市工信局、人才办、科技局、人社局、投资促进局等部门，完成“231”产业集群产业链图谱、人才开发路线图、技术开发路线图的制订。在促进项目落地上，济宁大力实施“青年人才引进支持计划”，努力打造人才高地，人才集聚效果突出。如：对一些顶尖人才、领军人才，有薪酬补贴、购房补贴；对顶尖人才团队，“一事一议”给予扶持，进一步加大人才补贴、购房补贴、项目资助和创投支持力度。有了源源不断的人才入驻，济宁这座“因煤而兴”的城市，才能跟上新旧动能转换的步伐，在“制造强市”的道路上越走越远。

2.1.8 男性求职者多分布于大企业，女性求职者多分布于中小企业

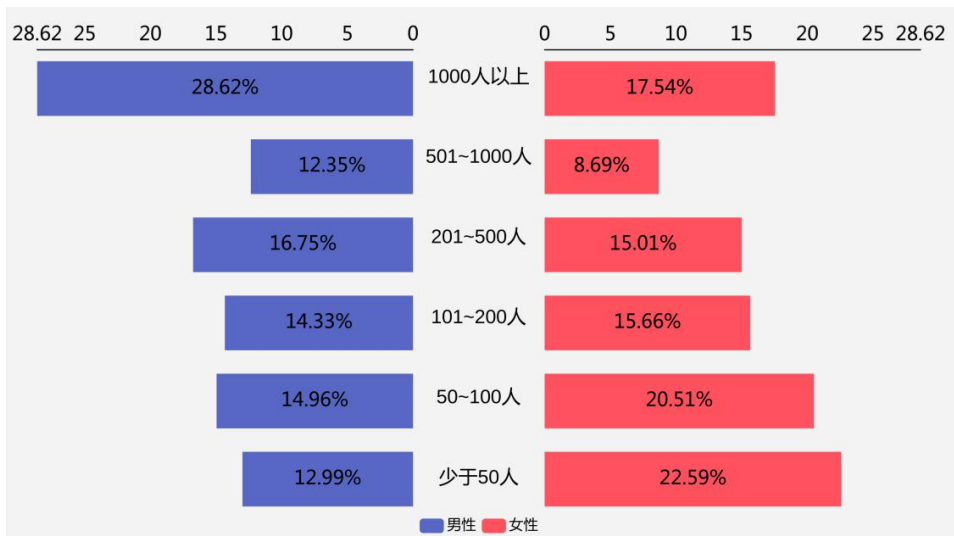


图 2-1-8 2021 年山东就业市场男性与女性求职按企业规模分布

2021 年山东就业市场男性求职者中有 28.62% 来自 1000 人以上规模企业；而女性求职者中来自 50 人以下规模企业占比最大，为 22.59%；50-100 人规模企业次之，占比为 20.51%。

山东就业市场中千人以上规模企业以制造业居多，制造业岗位以技能型、体能型为主，这些体力消耗高、危险性强的岗位也更需身强体健的人，因此男性求职者分布于千人以上规模企业较多。与男性求职者相比，女性求职者有耐心、沟通力强、敏感度强等优势，但是体能相较男性存在差距，因此女性也更喜欢从事服务业等偏向脑力或者要求细节的相关岗位，而中小企业相对更能满足这一特点，因此女性求职者多分布于中小企业。

2.1.9 “乘风破浪的姐姐”，30+职场女性超4成位居管理层

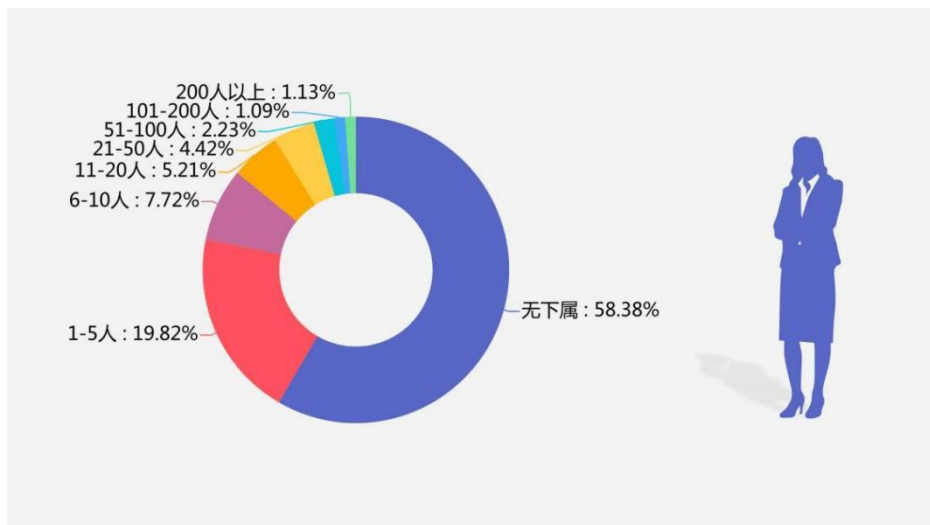


图 2-1-9 2021 年山东就业市场 30 岁以上职场女性下属人数占比

2021 年山东就业市场 30 岁以上职场女性中，有 41.62% 的人位居管理层，其中下属人数在 1-5 人的最多，占比为 19.82%；而担任中高层管理岗的女性依然凤毛麟角，即下属 101-200 人和 200 人以上者，占比仅为 1.09% 和 1.13%。

随着社会的不断进步，关注自我实现的女性越来越多，意味女性开始重视自身成长和社会价值，从 20+ 的“职场小白”摸爬滚打到 30+ 的“职场老手”，职场女性不断用实力证明自己的价值。相较于男性，女性领导者更加注重员工的心理需求，善于沟通，具有较高的柔韧度；在团队中女性领导者表现出较强的包容性，愿意倾听不同的观点，持续不断地将各种力量和资源汇聚起来，在带领团队实现目标的过程中具有天然优势。职场中向来不缺少披荆斩棘之辈，她们虽是女子，却是“巾帼不让须眉”，她们比男人更拼、更努力、更上进，也唯有如此才能在高层中占据一席之地，这是光荣也是无奈。

2.1.10 职场未婚者呈“高学历化”趋势，硕士及以上未婚率过半



图 2-1-10 2021 年山东就业市场各学历层次适婚求职者未婚率

注：上图数据取样样本为 22-30 岁山东就业市场适婚求职者

由上图 2021 年山东就业市场各学历层次适婚求职者未婚率来看，未婚人群呈“高学历化”趋势，硕士及以上学历求职者未婚率达 55.21%；本科学历求职者未婚率为 42.23%；大专学历求职者未婚率最低，为 39.09%。

群体学历提升在给经济增长和社会的发展带来诸多助益的同时，也改变了大众的生活和思维习惯。近年来，中国的人口出生率持续走低，“结婚少、离婚多、结婚晚”的社会现象颇受关注。受教育年限的影响，硕博群体的初婚年龄普遍较晚，单身或者未婚是硕博群体的一种常态。硕博群体单身的原因主要包括：一、圈子小，课业压力大，研究生生活繁忙，恋爱交友方式单一；二、“眼光高”，择偶条件复杂多样，甚至苛刻到连曾经发表过的论文都不能有瑕疵；三、不会主动，面对心动犹豫徘徊等。年轻人对于美好的恋爱和婚姻生活是有期待的，但是由于有过多的疑虑，导致未婚率高居不下。

2.1.11 爱自己才是终身浪漫的开始，职场女性三胎生育意愿不足一成

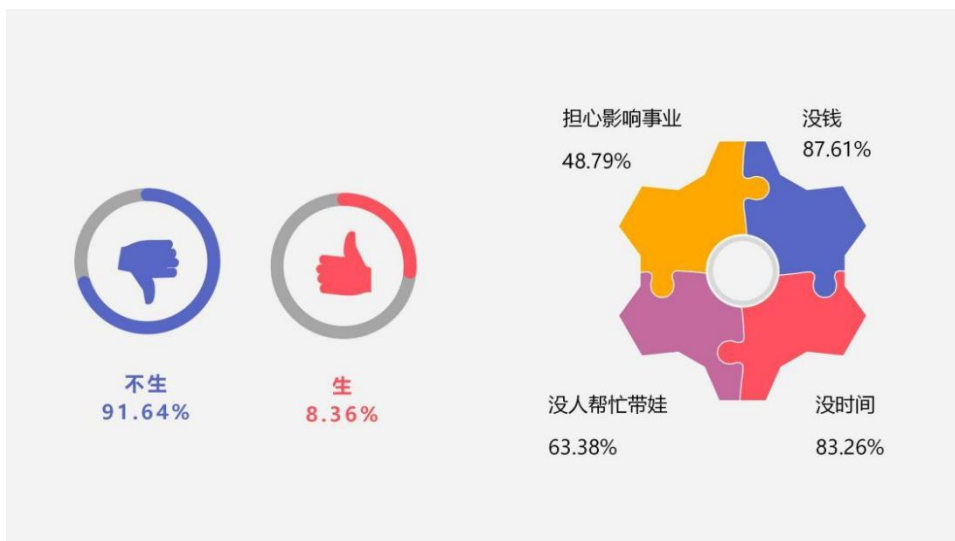


图 2-1-11 2021 年山东就业市场女性生育三胎意愿及影响因素占比

调查数据显示，2021 年山东职场女性仅 8.36% 有生育三胎的意愿，问及不愿生三胎的原因，“没钱”、“没时间”上榜前两名，分别占比 87.61% 和 83.26%。当代职场年轻人对自己的人生负责，对待生娃更是谨慎，秉持“为下一代的人生负责”的态度，坚持“少生、优生”，甚至玩笑称“儿孙自有儿孙福，没有儿孙我享福”，可见年轻一代的婚育态度。

婚育问题与职业发展的冲突，也是职场人 emo 的来源之一。女性生育不仅会有身心上的负担，而且因为生育耽搁很长的工作时间，在职场上会被就业歧视，还会和原来熟悉的职场环境脱轨，产后就业或再就业的难度比较大，面临岗位变换以及随之带来的薪酬减少和职业上升机会变窄，严重影响自己的职场发展，影响自己的人生事业。这样的环境下，只有一小部分家庭条件优越、经济稳定、幸福感较强的职场女性，可以没有后顾之忧地生育三胎。

当下女性的思维已经发生变化，她们更希望通过职场的自我奋斗，来提高自己的经济收入和社会地位，获取独立自由的生活。

2.1.12 山东就业市场高校毕业生分析

2.1.12.1 多元化就业成新趋势，近四成高校毕业生跨专业就业

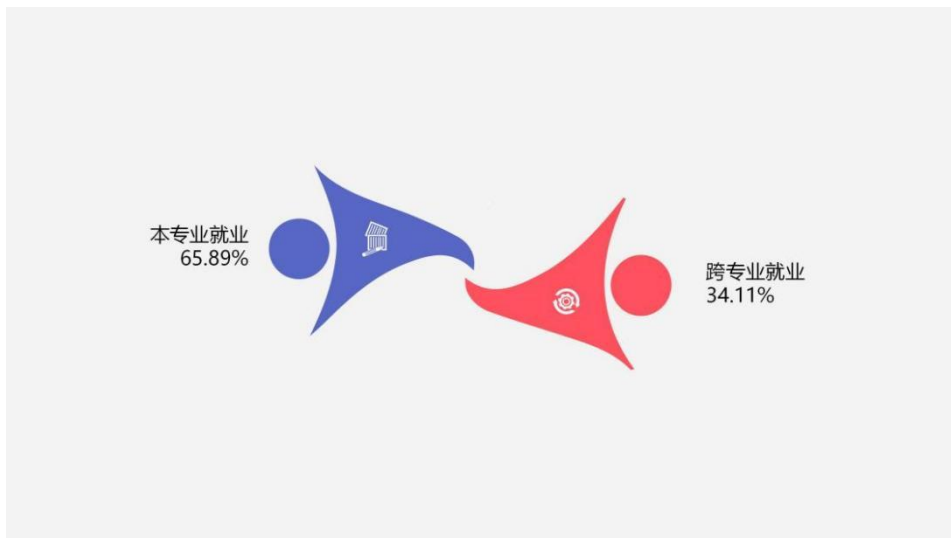


图 2-1-12-1 2021 年山东就业市场高校毕业生就业对口率

如上图所示，2021 年山东就业市场高校毕业生在求职过程中，超六成毕业生选择了与自身所学专业相关的工作岗位，占比为 65.89%；有 34.11% 的毕业生在求职过程中选择了跨专业就业。

传统的思维里，毕业生就业应该选择专业对口的工作，但随着互联网的普及和数字经济的发展，市场结构发生了重大变化，许多新兴行业和岗位应运而生，人力资源市场出现了大量新的职业需求，如媒体运营、网络直播等，多元化的就业渠道为毕业生提供了更加广泛的选择和机会，他们不再局限于自己所学的专业。另外，新时代的毕业生思维活跃、视野宽广、开放自信，他们更愿意根据自己的兴趣爱好和价值观选择职业。“学什么不一定干什么”的观念在“Z 世代”年轻人身上体现得越发明显，跨专业就业也成为了他们求职就业新常态。

德州学院就业指导处李忻老师对此提出建议：“毕业生求职时虽鼓励灵活就业，但应避免盲目跨专业就业，随意就业。通过对往届毕业生的就业质量跟踪结果看，

存在一些毕业生由于在校期间所学知识储备不足，工作实习经历欠缺，个人能力偏弱等原因，导致就业目标不明确，毕业后盲目就业，但是就业满意度低，只能频繁跳槽，一直找不到自己的职业锚点，这个是非常不应该的。所以也建议在校大学生一定要提早确定自己的职业方向，通过职业测评工具和职业规划指导，对自己的职业技能有一个全面认知，毕业时才能精准地找到自己的职业起点。”

2.1.12.2 网络渠道成毕业生求职主流，但“现场招聘会”仍是首选

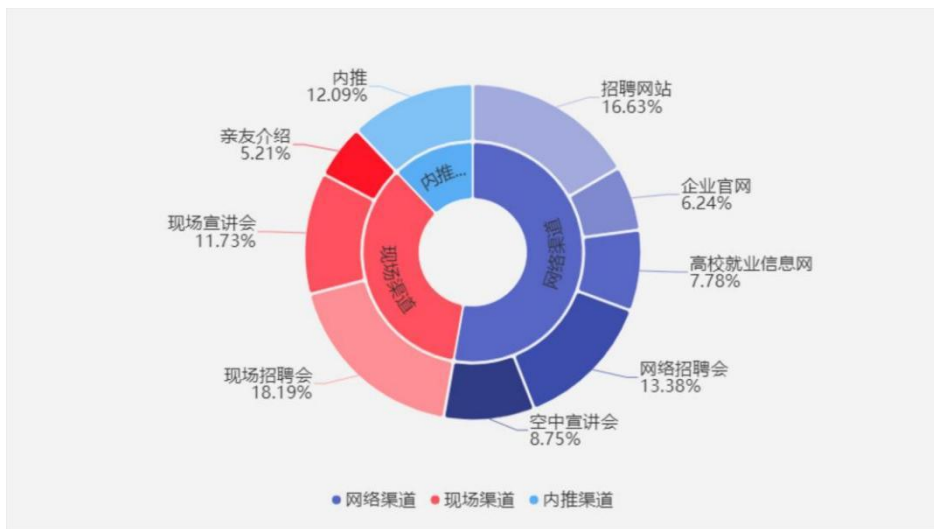


图 2-1-12-2 2021 年山东就业市场高校毕业生求职渠道占比

对于现在的高校学生和毕业生来说，接触招聘信息的渠道变得越来越丰富，除了传统的校园现场招聘会、现场宣讲会，内推和招聘网站也已成为毕业生主流的求职渠道；除此之外，还有不少毕业生会从企业官网、网络招聘会等渠道上关注招聘信息。

毕业生求职首选校园现场招聘会，原因有三：第一，通过参加现场招聘会，毕业生能够第一时间直接与企业 HR 面对面的沟通详细了解想应聘的岗位的工作内容、薪资待遇等，增加被录用的机率，并且不需要来回奔波便可以应聘多个公司，省心省力；第二，由于进入校园招聘的企业都是经过老师审核筛选的，毕业生无须担心

安全问题；第三，进入校园招聘的企业目的性更强，在认可高校的基础上，毕业生求职成功率更高。

2.2 山东就业市场求职者就业意向分析

就业是民生之本，是发展之基，研究求职者就业意向有利于掌握就业市场上求职者最新就业观念，为山东人力资源有效配置提供供给端数据支撑。

2021 年世界疫情持续蔓延，全球经济形势仍然严峻，求职者就业求稳意向特征明显；各行业发展有喜有忧表现分化，其中半导体、新能源等产业表现亮眼，教育培训及房地产行业遭遇行业危机，受此影响半导体行业相关岗位热度指数飙涨，而教培及房地产行业则被求职者打入冷宫；随着 00 后群体大量进入就业市场，Z 世代年轻人的鲜明个性和对工作的全新需求也将为当下就业环境添一抹新的油彩。

2.2.1 求职意向与政策导向强相关，教育/培训行业青睐度下滑巨大

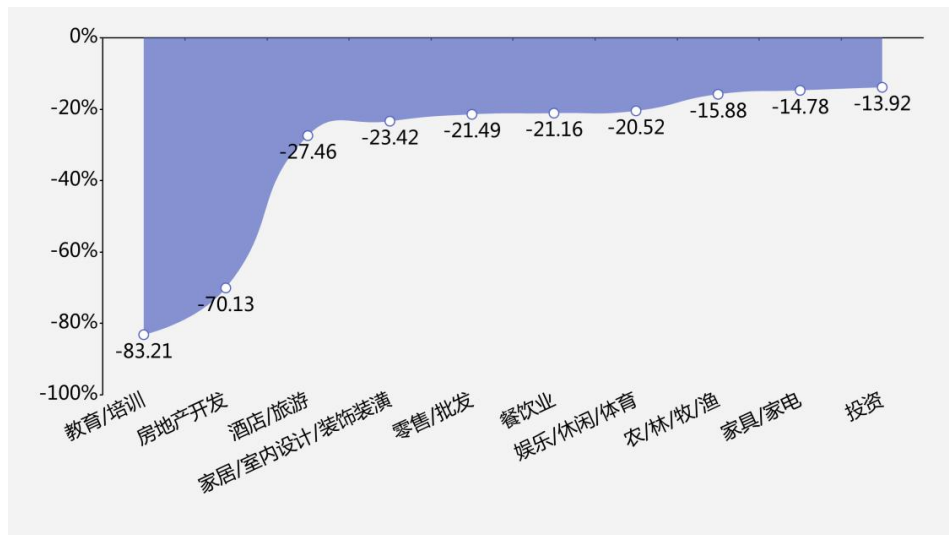


图 2-2-1 2021 年山东就业市场求职者就业意向行业青睐度降幅排名（前 10 名）

根据上图 2021 年山东省就业市场求职者就业意向行业青睐度降幅排名可知，教育/培训与房地产开发行业求职者青睐度降幅最大且与其他行业拉开较大差距，

其降幅分别达到 83.21%与 70.13%。

教培行业与房地产开发行业在 2021 年遭遇寒冬，随着“双减”政策及“房住不炒”政策的强势落地执行，教育培训公司的 K9 学科类业务消失，房产销售特别是“学区房”销售迅速遇冷，这两个行业不断传出裁员乃至关门的消息，在就业市场上迅速由热转冷。

另外，2021 年由于疫情的后续影响与点式爆发，酒店/旅游、餐饮、娱乐/休闲/体育等行业同样处于不景气状态，求职者青睐度持续低迷。未来几年，酒店、旅游、餐饮等行业发展仍有一定的压力，但随着国内疫苗接种与防疫系统的完善，这些行业也将逐步复苏向好发展。

2.2.2 星星之火可以燎原，反制裁环境下半导体相关岗位热度飙升

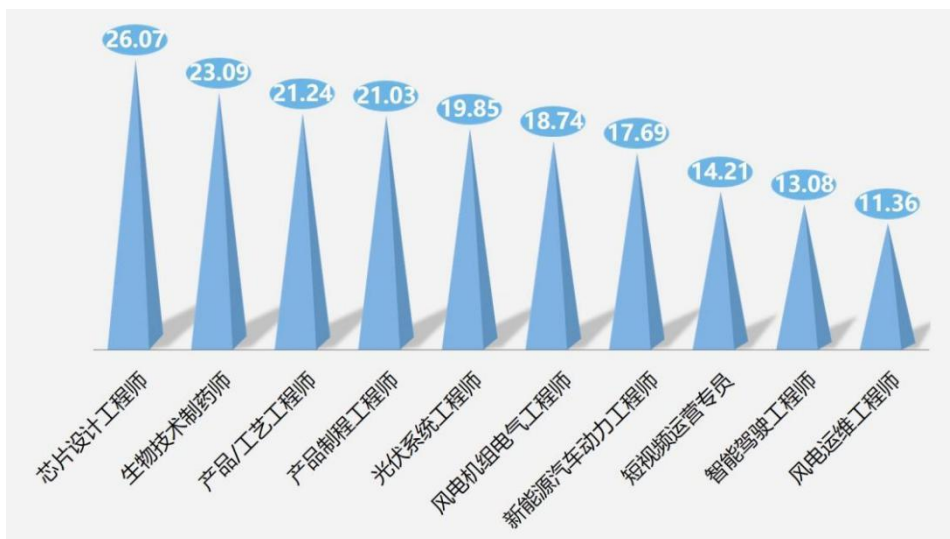


图 2-2-2 2021 年山东就业市场求职者就业意向岗位热度飙升榜（前 10 名）

注：岗位热度飙升指数=（某岗位 2021 年投递数+搜索数+收藏数）/（该岗位 2020 年同期投递数+搜索数+收藏数），岗位热度飙升指数反映出一个岗位在就业市场中的火热程度。

如图中数据所示，2021 年求职者意向岗位热度飙升榜前十中有 3 个属于半导体

体相关岗位，分别为：芯片设计工程师、产品/工艺工程师、产品制程工程师；有4个属于新能源相关岗位，分别为：光伏系统工程师、风电机组电气工程师、新能源汽车动力工程师、风电运维工程师；另外生物技术制药师、短视频运营专员、智能驾驶工程师也上榜前十。

由上述排名可以看出，上榜2021年岗位热度飙升榜前十的岗位中有9个属于中国近年来大力发展的新兴制造业，其中半导体相关岗位热度飙升指数尤为突出。近年来，由于美国对我国发起半导体领域的围堵制裁，我国加大了对半导体相关产业链的支持力度，以期通过整合优质资源、突破核心技术、打造本土产业链，实现新一代半导体产业的自主可控。半导体相关企业的加速扩张使其人才缺口不断扩大，从而纷纷开出高薪招揽人才，求职者热情高涨。

2.2.3 一“稳”当先，国企、大规模企业成求职者心头好

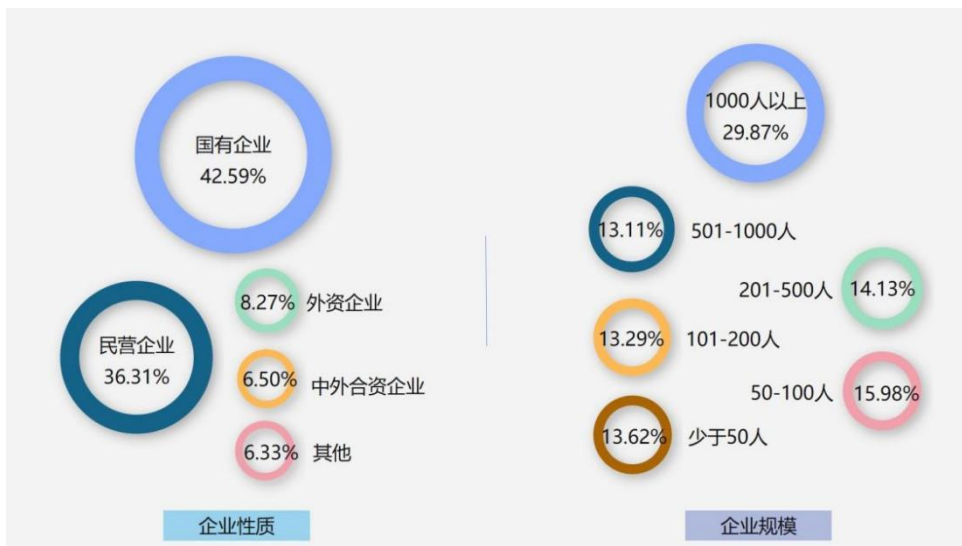


图 2-2-3 2021 年山东就业市场求职者就业意向按企业性质及规模分析

如上图数据显示，从企业性质来看，国营企业最受求职者青睐，占比为 42.59%；民营企业位居第二，占比为 36.31%。从企业规模来看，1000 人以上大型企业最受欢迎，占比为 29.87%，其余规模企业占比相差不大。

疫情以来，人们发现安稳也是稀缺资源，求职者更加期待雇主能够为自身提供遮风避雨的坚实保障，因此工作稳定、福利待遇好的国有企业因制度优势与雄厚实力，成为2021年山东求职者最渴望加入的企业。同理，从企业规模来看，1000人以上大型企业因其制度完善，人员关怀、岗位设置都相对合理，能够提供更多福利与保障，从而得到了求职者的青睐。

中国石油大学（华东）朱景顺老师指出，从近3年数据看，毕业生到公务员、事业单位、国有企业就业比例提升明显。疫情之下，国家开放了国有企业招聘名额，公务员、事业单位扩招扩编，这也让更多的毕业生在就业选择时更倾向于国有企业、政府机关、事业单位。每年毕业生的求职期待调查显示，约70%左右的毕业生有到国有企业、政府机关、事业单位就业的意向。他们既期待稳定性，又追求发展潜力。

2.2.4 向“画饼”行为 say NO! 当代求职者择业时最看重 money

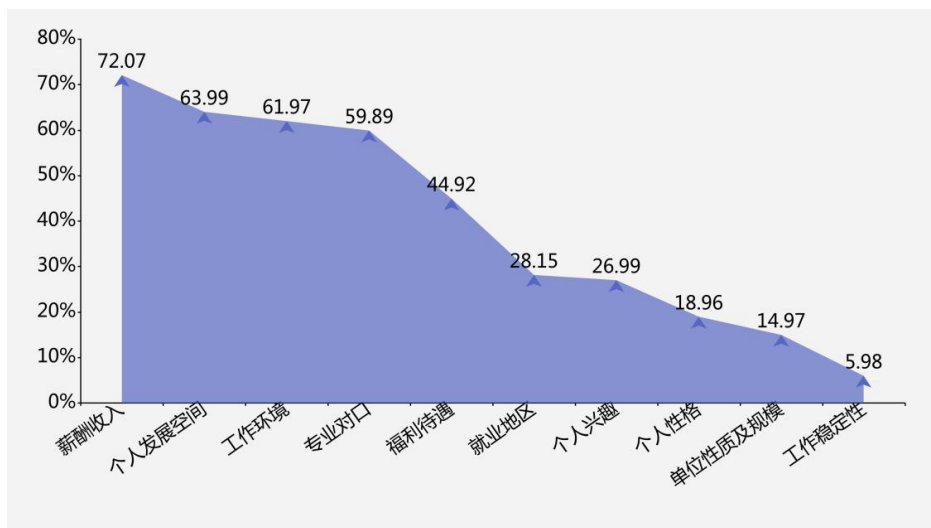


图 2-2-4 2021 年山东就业市场求职者择业因素一览（前 10 名）

如上图数据所示，“薪酬收入”成为2021年山东就业市场求职者择业时最看重因素，占比为72.07%；其次则是个人发展空间、工作环境和专业对口，占比分别为63.99%、61.97%、59.89%。其余的因素还包括福利待遇、就业地区、个人兴

趣、个人性格等因素。

近几年，在“大厂热”、“国企热”、“考编热”等就业趋势下，影响求职者择业的因素也有了些许变化，尤其是疫情以来带来的不确定性让求职者在择业时更加看重实效，先谋生、再谋发展，在工作中发现新机会的观念逐渐深入人心。另一方面，薪酬待遇虽重要，但已不再是一枝独秀的决定性砝码，随着新生代群体逐步迈入就业市场，个人发展空间、工作环境、专业对口度、个人兴趣等因素也在很大程度上左右着求职者的选择。

2.2.5 “自信” OR “太年轻”？8-10K 成 00 后主流期望薪酬区间

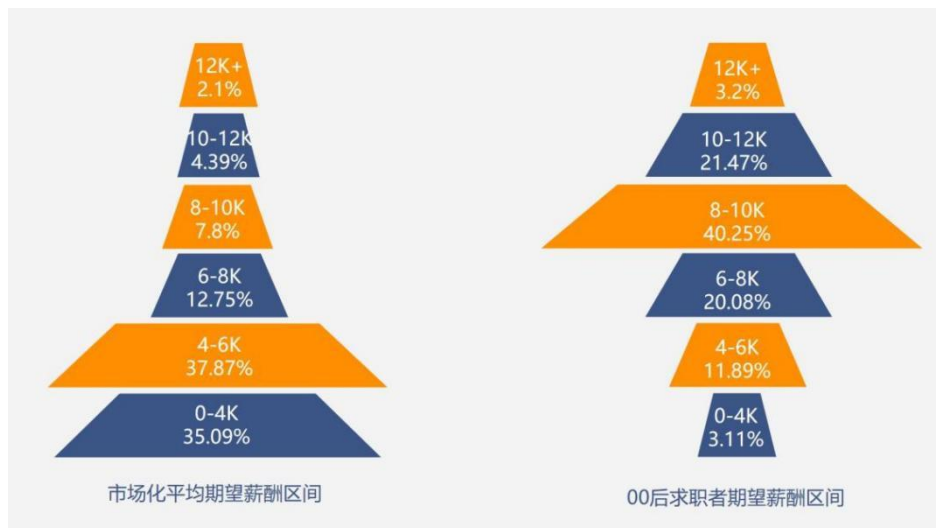


图 2-2-5 2021 年山东就业市场平均期望薪酬与 00 后求职者期望薪酬对比

从 2021 年山东市场化求职者平均期望薪酬来看，4-6K 成为就业市场上求职者主要期望区间，占比为 37.87%，仍有大量求职者期望薪酬低于 4K，占比为 35.09%。相比之下，8-10K 成为 2021 届高校毕业生主要期望区间，只有 3.11% 的应届生期望薪酬低于 4K，10K 以上薪酬区间占比高达 24.67%。综合来看，00 后期望薪酬远高于就业市场主流期望薪酬水平。

从 00 后对于薪酬的高期望值能够看出，他们的身上具有敢想敢冲的性格特点，

他们处在新潮的思想观念时代，多数接受了良好的教育。相比于“职场老人”，00后多了一份“霸气”和“自信”，在他们看来，自己可以创造更大的价值、利润，所以自己提出较高的薪资期望也是“合理”的。另一方面，00后认为自己有着广阔的发展前景，他们赚钱的方式已经超出了前辈们的想象，UP主、游戏陪练、自媒体运营、短视频拍摄等都已经成为00后赚钱的新方式，而其中佼佼者收入并不低于传统职业。

当然，打铁还需自身硬，每一个人都想获得较高的薪酬，但前提是要具备相应的能力和素质，也要看能为雇主创造出多少的利润价值。

2.2.6 不将就，“00后”理想雇主画像一览



图 2-2-6 2021 年山东就业市场“00后”期望雇主提供福利一览

尽管没有哪一代人愿意被轻易定义，但“00后”仍不可避免地被打上了“个性强烈”“思维活跃”“享受生活”等标签，他们之间形成的一些小众圈子，如兽圈、谷圈、笔圈、设圈等，不时通过媒体报道，出现在大众视野。而如今，他们已大规模踏入职场。当“00后”成为打工人，这一波汹涌的后浪，会给职场添加怎样的油彩？

如上图所示，“00后”求职择业时对于雇主有着不一样的要求，不加班、周末双休、领导nice、不团建、健身房、不在工位吃饭、设备够新够快等排在前列，而诸如下午茶、桌椅符合人体力学、不喝酒、男女比、不穿正装等“奇葩”福利也位列榜中。

“00后”判断一份工作是否做得很辛苦，早已不是根据工作量多少来衡量，而是根据工作中的情绪是否舒心来衡量。“00后”的职场幸福感，其实就是这么简单、这么不可理喻，很大程度上往往与薪水无关，它源于看不见却又无处不在的种种“软福利”。软福利可能只是向上司的表达权得到尊重、诉求得以重视、向上升迁的愿望有更多实现的可能性，又或许只是公司给你提供的种种细微便利，譬如以上图中提到的福利。对“00后”来说福利虽小，但它是促进身心健康的必备法宝，因为没人喜欢在处理繁重的工作时还要委屈自己的身心。

2.2.7 2021年山东求职者意向雇主品牌排名，富海集团最受青睐

2021年山东求职者意向雇主品牌排名（前50名）			
排名	雇主品牌	排名	雇主品牌
1	富海集团有限公司	26	山东科瑞石油装备有限公司
2	山东石大胜华化工集团股份有限公司	27	天元建设集团有限公司
3	山东神驰化工集团有限公司	28	山东新和成控股有限公司
4	山东海科化工集团有限公司	29	山东科达集团有限公司
5	东营市诺尔化工有限责任公司	30	日照钢铁控股集团有限公司
6	东营联合石化有限责任公司	31	东营齐润化工有限公司
7	天辰齐翔新材料有限公司	32	万通海欣控股集团股份有限公司
8	万达控股集团有限公司	33	山东广悦化工有限公司

9	山东国瓷功能材料股份有限公司	34	山东民基新材料科技有限公司
10	山东京越铁路发展有限公司	35	青岛啤酒股份有限公司
11	山东京博控股集团有限公司	36	山东太阳纸业股份有限公司
12	山东荣信集团有限公司	37	辰欣药业股份有限公司
13	长城汽车股份有限公司	38	中化弘润石油化工有限公司
14	九巨龙房地产开发集团有	39	烟台荣昌制药股份有限公司
15	山东英科环保再生资源股份有限 公司	40	迪尔集团有限公司
16	中国重汽集团济宁商用车有限 公司	41	正威华能(山东)新材料科技有限 公司
17	淄博鑫泰石化有限公司	42	金雷科技股份公司
18	山东京途铁路工程有限公司	43	中材锂膜有限公司
19	日照兴业集团有限公司	44	山东泰开互感器有限公司
20	亚太森博(山东)浆纸有限公司	45	山东鸿顺控股有限公司
21	歌尔股份有限公司	46	山东南奥新能源科技有限公司
22	万华化学集团股份有限公司	47	山东省万兴食品有限公司
23	山东威玛装备科技股份有限公司	48	山东顺东港务有限公司
24	山东中海化工集团有限公司	49	中节能万润股份有限公司
25	东营市亚通石化有限公司	50	东辰控股集团有限公司石化分 公司

表 2-2-7 2021 年山东就业市场求职者意向雇主品牌排名(前 50 名)

根据 2021 年山东就业市场求职者意向雇主品牌排名显示，富海集团有限公司位列求职者意向雇主品牌第一位；山东石大胜华化工集团股份有限公司、山东神驰化工集团有限公司分列第二、三位。综合来看，榜单中企业大多为山东省制造业龙头企业，在山东享有良好声誉，其中富海集团有限公司、山东神驰化工集团有限公司、东营联合石化有限责任公司连续三年上榜求职者意向雇主品牌排名前 10 榜单。

富海集团有限公司总部位于中国东营，是一家集石油化工、煤化工、地产开发、物流运输、物业管理、LNG 新能源开发、产品连锁营销于一体的综合性民营企业，下辖五十余家企业。截至 2021 年 12 月 31 日正在招聘 60 余个职位，薪酬范围覆盖 5K-24K，岗位级别覆盖基础员工到高管、专家，工作地点覆盖东营、青岛、菏泽等多个地市，福利提供完备，学历需求宽广度广，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

山东就业市场人才流动分析

Chapter 3

Analysis of talent flow in Shandong
employment market

人才流动是指人才在地区、行业、岗位等方面的变动，它是生产社会化、科学技术整体化的客观要求，是社会按照人才的价值规律和社会要求所进行的空间动态调节。人才流动有利于发挥人才的作用、提高人才的使用率、实现人力资本效益最大化，也有利于不同地区的人才之间取长补短互相启迪，从而产生新思想新认识。影响人才流动的因素主要有：产业结构的调整、科学技术的发展、专业的更新、经济发展的要求、人才竞争的状况以及人才结构的调整等。

本章将从山东市场化就业人才省内流动、山东市场化就业人才跨省流动、2021届驻鲁高校毕业生流动三个维度进行分析，为您解读2021年山东就业市场人才流动现状。其中3.1章节山东市场化就业人才省内流动数据为当前所在地与意向所在地均在山东的就业市场求职者总量，省外流动数据为当前所在地在山东而意向所在地在山东省外的就业市场求职者总量；3.2章节山东就业市场人才跨省流动数据为当前所在地在山东省外而意向地在山东的以及当前所在地在山东而意向地在山东省外的求职者总量；3.3章节山东市场化驻鲁高校毕业生数据为驻地山东的高校毕业生求职者总量。

3.1 稳中有进，山东市场化就业人才省内流动比例四连升



图 3-1 2017-2021 年山东市场化就业人才流动区域分析

注：省内流动=当前所在地与意向所在地均在山东的就业市场求职者总量；省外流动=当前所在地在山东而意向所在地在山东省外的就业市场求职者总量。

根据上图数据可知，2017-2021年山东市场化就业人才留存连年上升，2021年有86.02%的山东市场化就业人才选择在省内流动，创五年新高。

2021年山东省地区生产总值有望突破8万亿元，两年平均增速高于全国GDP增幅。作为全国唯一一个拥有全部41个工业大类的省份，山东制造业门类齐全、结构完备、基础雄厚，为加快构建现代产业体系，打造先进制造业强省，近年来制造业相关行业、岗位纷纷通过提高薪酬福利待遇的方式对就业市场的人才抛出橄榄枝，在整个山东就业市场中形成了集群优势，对求职者吸引力大大增强。另一方面，当前山东正处于推动新旧动能转换、塑强现代产业的关键时期，就业市场上越来越多的人才选在省内就业将为山东推进强链、建链、补链、保链系列工程，塑造一流产业生态，打造具有国际竞争力的现代优势产业集群提供强有力的人力资源和智力支撑。

人才是实现山东省发展质量变革、动力变革、效率变革的关键因素，是促进新旧动能转换的重要支撑。近年来，山东为深入实施“人才兴鲁”战略，夯实留才用才基础，推出系列人才政策，奏响“引才，留才，用才”人才三部曲，构筑起一道具有生命力、发展力、创造力的人才“保护网”。2021年6月29日，山东省启动实施“万名博士、十万硕士、百万大学生创业齐鲁计划”，青年人才来（留）鲁呈加速集聚态势。可以预见，在政策的强力指引下，未来山东市场化就业人才留存率还将持续上升。

3.1.1 安土重迁，山东籍就业人才近9成选择留鲁发展

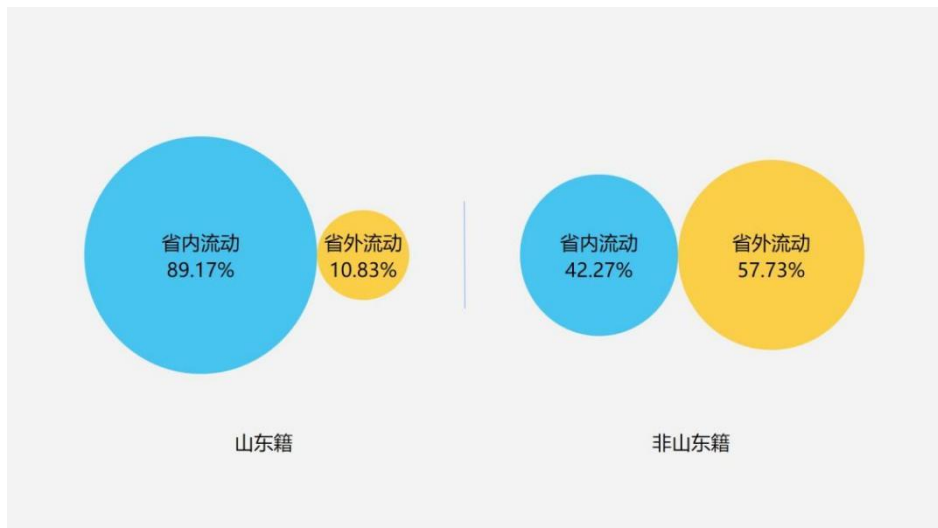


图 3-1-1 2021 年山东市场化就业人才区域流动按户籍地分析

如图所示，2021 年山东就业市场中有 89.17% 的山东籍就业人才选择在山东省内流动；非山东籍就业人才中有 42.27% 就业人才选择留在山东，另有 57.73% 的就业人才选择去省外发展。

山东省作为沿黄河经济带与环渤海经济区的交汇点、华北地区和华东地区的结合部，在全国经济格局中占有重要地位，全省 GDP 常年位列全国前三，省内大型企业众多，各地市间发展差异较小，历来有着“群象经济”之称。另外，山东人长期以来受孔孟儒家思想熏陶，相比其他省份更加注重安土重迁，本土就业发展意愿高。

此外，非山东籍就业人才留鲁率达到 42.27%，同比 2020 年提高 1.97%，反映出山东对于非山东籍就业人才的吸引力正在逐渐增强。随着山东持续优化人才发展环境，未来将会吸引省内更多的非山东籍人才留鲁就业创业。

3.1.2 16 地市人才“朋友圈”一览，“济青”双子星获赞最多

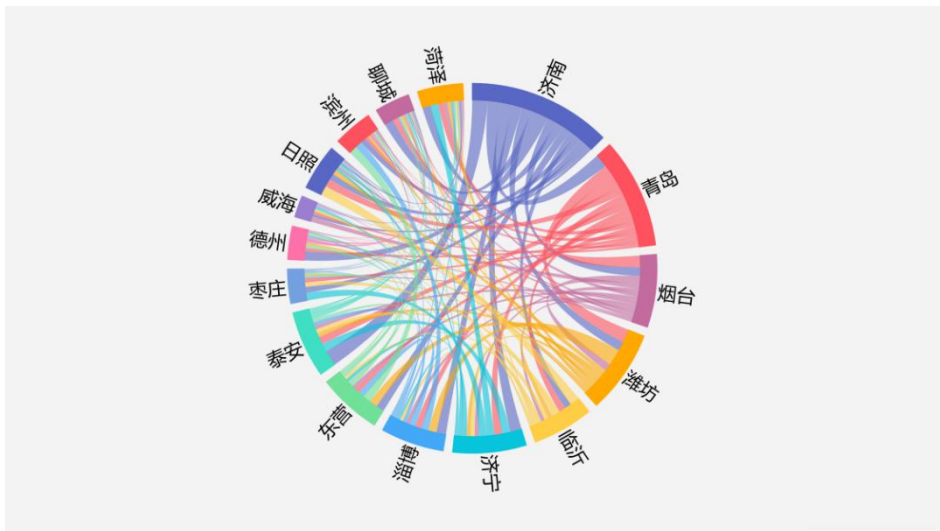


图 3-1-2 2021 年山东市场化就业人才 16 地市流动轨迹

从上图 2021 年山东市场化就业人才 16 地市流动轨迹来看，人才流动量最大的城市是济南，泰安、淄博、烟台、青岛、潍坊 4 市与济南人才交流密切；青岛就业人才流动量位居全省第二位，日照、潍坊、烟台、济宁与青岛间的人才流动更为活跃。

水往低处流，人往高处走，一般来说城市经济越发达，发展机会就越多，相应的工资水平、公共服务水准乃至包容性、开放度都会水涨船高，对人才的吸引力自然也就越大。济南、青岛作为山东省双子星城市，汇集了优渥的经济、教育、交通资源，城市发展水平高，基础设施配套完善，产业集群集中，拥有更多的发展机会，相比省内其他城市优势巨大，因此在各地市人才交流方面对其他地市产生了虹吸效应。

当前国家把增强中心城市及城市群经济和人口承载能力摆在了发展的重要位置，山东已提出力争在 2035 年前将济南和青岛建设为现代化国际大都市，同步提高济南首位度、增强青岛引领力。在此发展规划引领建设下，济南与青岛在山东的影响力将进一步加强。

3.1.3 济、青人才流入占比领跑全省，筑牢山东两大人才高地

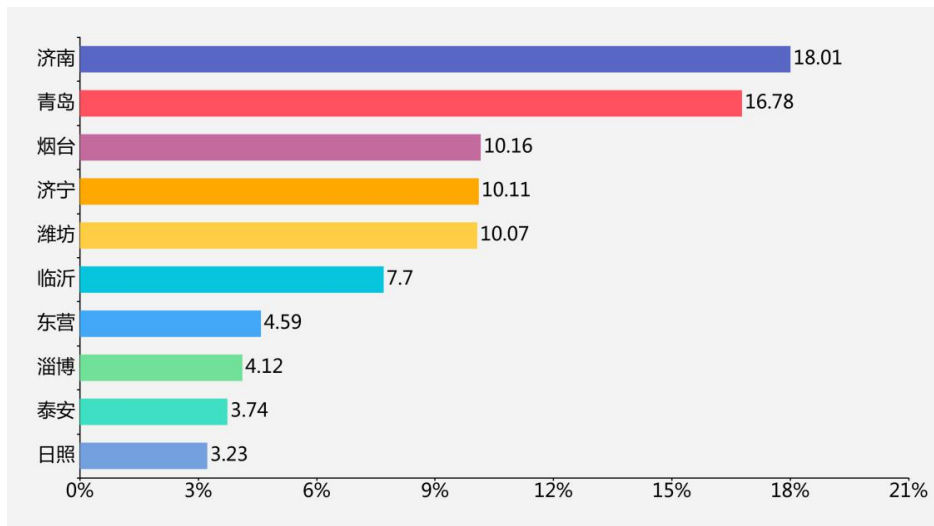


图 3-1-3 2021 年山东市场化就业人才流入量占比按城市排名（前 10 名）

注：就业人才流入量占比=该城市就业人才流入量/山东就业人才跨市流动总量，就业人才流入量占比反映出个城市对就业人才的虹吸效应，就业人才流入量占比越大，该城市对省内其他城市就业人才虹吸效应越强。

从上图 2021 年山东市场化就业人才流入量占比按城市排名来看，济南、青岛人才流入量占比分别为 18.01%、16.78%，位列第一梯队；烟台、济宁、潍坊分别以 10.16%、10.11%、10.07% 的占比位列第二梯队；临沂、东营、淄博、泰安、日照五城也进入榜单前十。

近年来，城市流入人口规模成为各地市最为关注的指标之一。通过上图数据我们可以看到：从整体人才吸引力来看，济南、青岛两座城市在山东的地位仍然无可撼动。值得注意的是，济宁以 10.11% 的流入占比跃升至全省第四位，表现亮眼。近年来，济宁把建设“制造强市”作为济宁市产业发展的主攻方向，重点推进高端装备、高端化工、新一代信息技术、新材料、医药产业五大先进制造业集群，在就业市场上打造出一批诸如兖矿集团、太阳纸业、荣信集团、泰山玻纤、鲁抗医药等薪酬待遇良好、发展前景广阔、科技水平含量高的雇主品牌形象，受到求职者广泛

青睐。

3.1.3.1 辐射周边跳跃出圈，荷、济、泰成济宁外来人才主要输入地

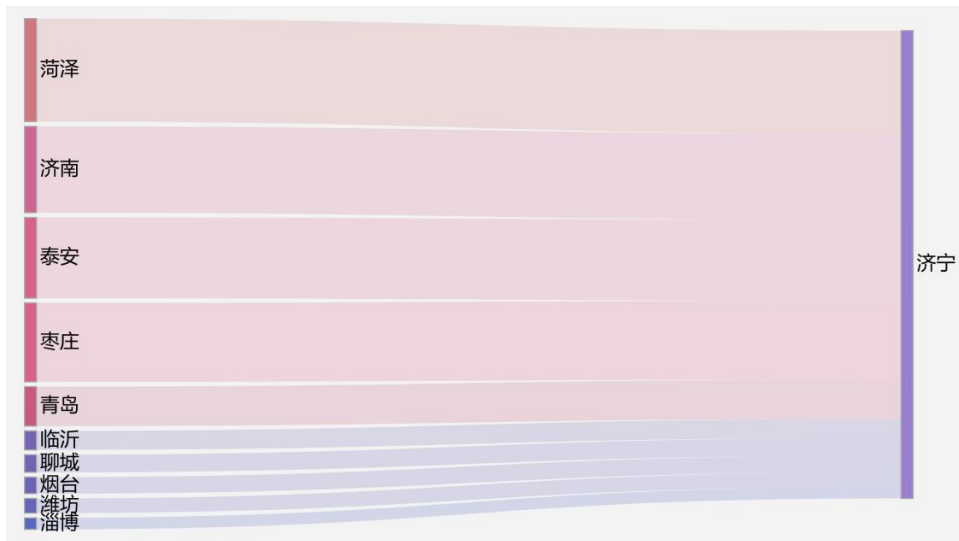


图 3-1-3-1 2021 年流入济宁的山东市场化就业人才按来源城市排名（前 10 名）

通过分析 2021 年流入济宁的就业人才来源城市来看，占比最大的城市是菏泽，占有所有流入就业人才总数的 20.34%；其次是济南，占比为 17.06%；泰安、枣庄、青岛分别以 15.94%、15.58%、7.79% 的占比位列第三至第五位。以上五个城市合计占比高达 76.71%，是济宁人才主要输入地。

综合来看，济宁流入人才来源地市主要集中在济宁周边地区，说明了济宁人才吸引力区域辐射力强。另外，来自青岛的就业人才占比进入榜单前五，也一定程度上说明了济宁人才吸引力有极大的出圈潜力。近年来，济宁市纵深推进全面深化国有企业改革，积极推动国资国企聚力实体经济，努力振兴实体经济，创新招引模式，促进了一批先进制造业项目落地建设。此外，在人才招引方面，济宁市主动出击，全年组织多次招才引智专场活动，携当地名企赴济南、青岛等地引才招聘，产生了良好的效果，对当地企业雇主品牌及济宁市城市雇主品牌传播带来了强劲的合力曝光，使济宁正逐步成为鲁西南地区人才吸引高地。

3.1.4 济南再次折桂，成山东 16 地市人才吸引力指数最高城市

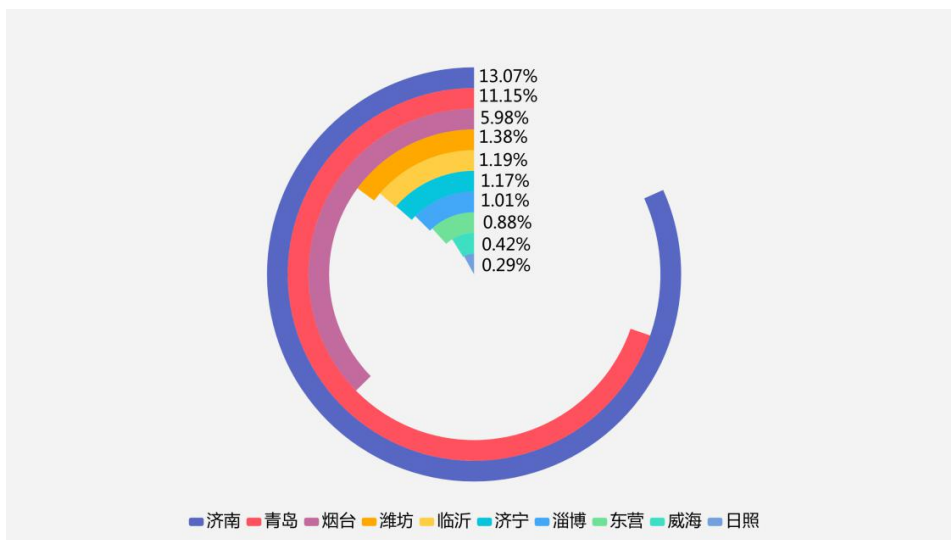


图 3-1-4 2021 年山东市场化就业人才吸引指数城市排名（前 10 名）

注：人才吸引指数=当地就业人才省内净流入量/全省就业人才跨市流动总量，人才吸引指数反映出一个地区对人才的吸引力，指数为正数表示该地人才净流入，指数为负数表示该地人才净流出。

由上图数据可见，2021 年山东两大经济龙头济南和青岛人才吸引指数最高，分别达到 13.07% 与 11.15%，烟台以 5.98% 的数值位列第二梯队，前十名中其余地市差距不大。

2021 年，济南的发展可以用“脱胎换骨”四个字来形容，1-9 月济南市 GDP 高达 8282.45 亿，名义增速 14.27%，增速在全国各省会城市中位居前列，全年 GDP 预计将超过 11000 亿，经济上升势头非常明显，大有成为北方经济新引擎的趋势。此外，2021 年济南获得三大顶级国家政策加持：新旧动能转换起步区获批设立、全国首个科创金融改革试验区花落济南、黄河流域生态保护和高质量发展上升为国家战略而济南是该战略的龙头。政策即风向，毫无疑问济南已经被国家赋予重任，成为国家未来发展战略非常关键的一环，成为北方经济崛起战略支点。

再者，经过近年改造、打磨，济南整体城市面貌彻底摆脱了以往“大县城”的

传统印象，逐渐形成自己的城市风格，成为北方新一座网红打卡地；CBD 完成率超过 60%，规模和档次在全国亦首屈一指，成为济南新地标。多年前的济南传统保守、循规蹈矩、中庸自持、缺乏进取之心，而现在的济南却如同返老还童，活力十足，越来越有进取之心，经济的爆发正是济南改变的外在表现，而再次折桂山东市场化就业人才吸引指数 16 地市 TOP1 则反映出了济南的人心所向，济南将迎来最好的时代。

3.2 2021 年山东市场化就业人才跨省流动分析

3.2.1 山东成为北方经济“领头羊”，江浙沪人才回流明显

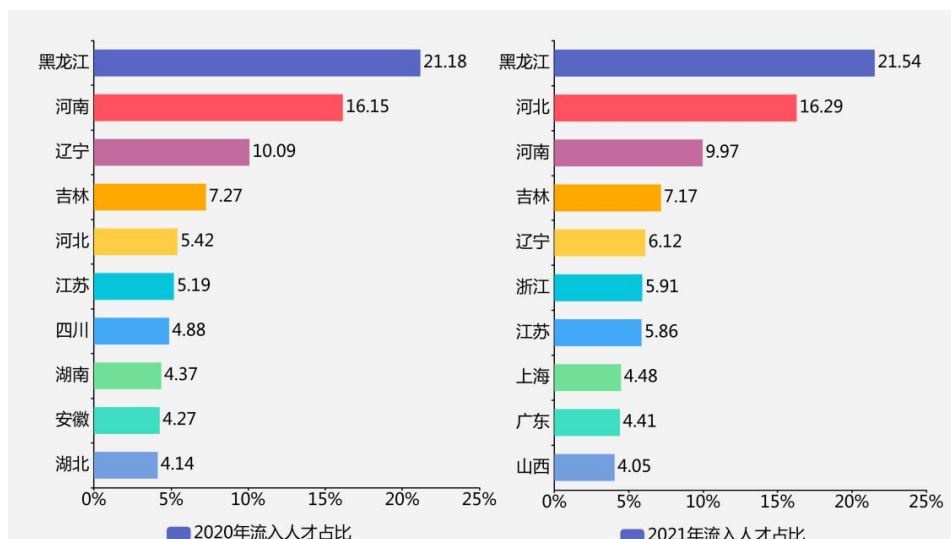


图 3-2-1 2020-2021 年流入山东的省外市场化就业人才按来源省份排名
(前 10 名)

如上图所示，从 2020-2021 年流入山东的省外市场化就业人才来源省份看，黑龙江连续两年位列榜首，人才占比达 21.54%；河北市场化就业人才流入量增加明显，以 16.29% 的占比排名第二。值得关注的是，浙江（5.91%）、江苏（5.86%）、上海（4.48%）均上榜前十，人才回流态势明显。山东相较于“江浙沪”地区生活成本更低、节奏更慢，经过近几年的产业转型又有着不输“江浙沪”地区的经济发

展潜力，人才的吸引力正在迅速攀升。

河北人才回流山东，主要原因是河北产业结构与山东十分相似，产业结构长期以传统制造业为主。山东作为国内的经济强省，是北方地区最具经济活力的省份，经济一直处于全国前列，自然而然成为其外流的首选地。综合来看，山东人才跨省流动呈现出显著的就近原则，作为经济大省的山东，对周边省份人才具有较强的依附能力。

3.2.2 济南人才流入持续领跑，济宁成“黄淮海经济区”人才聚集地



图 3-2-2 2020-2021 年流入山东的省外市场化就业人才去向地市排名（前 5 名）

根据 2020-2021 年流入山东的省外市场化就业人才去向地市排名可以发现，济南连续两年排名第一，2021 年占流入山东市场化就业人才总数的 27.91%；其次是青岛，占流入人才总数的 25.02%。近年来，山东各地市纷纷出台人才新政，拿出“真金白银”为城市发展广纳英才、蓄力积势。济南以“人才新政 30 条”“高校 20 条”“双创 19 条”等一揽子政策，努力营造有利于人才创新创业的环境条件，把实施人才战略作为推动高质量发展的关键。此外济南市还开发了一系列重点人才工程，比如：实施顶尖人才聚集工程，对顶尖人才给予项目资助和股权投资支持；

泉城系列人才工程，引进海外高层次人才，培养创新团队；青年人才培养工程，与高校开展人才对接；重点产业人才队伍建设工程，培育“名企名牌名家”等一系列举措。有了这些政策的保驾护航，济南未来将会逐步形成属于自己的人才链。

值得关注的是，从2021年山东省市场化就业人才流入城市排名来看，济宁以6.14%的就业人才流入量占比跻身全省前五，人才建设工作成绩斐然。济宁是鲁西南地区经济、文化和商品的流通中心，物产资源丰富，坐拥兖矿、山推、鲁抗、太阳纸业等大型企业，是山东省重要的煤炭能源基地和农副产品生产基地，经济实力雄厚。对于城市而言，“钱财可固本、人才能强基”，人才的数量和质量往往成为衡量城市发展潜力的重要标准，更成为吸引外界投资的首要选项。正是基于这种认识，济宁以求贤若渴的姿态，诚意引才。2021年，济宁市委组织部、济宁市人社局等5部门联合印发了《济宁市柔性引进人才办法》，一改过去“全职、刚性”的引才方式，以“不求所有，但求所用”的新理念，鼓励支持用人单位柔性引进各类急需紧缺人才。大力实施“青年人才引进支持计划”，深入推进“人才强市”战略，为经济高质量发展提供强有力的人才支撑。

3.2.2.1 工业强市“强引擎”，济南新旧动能转换打造“人才高地”

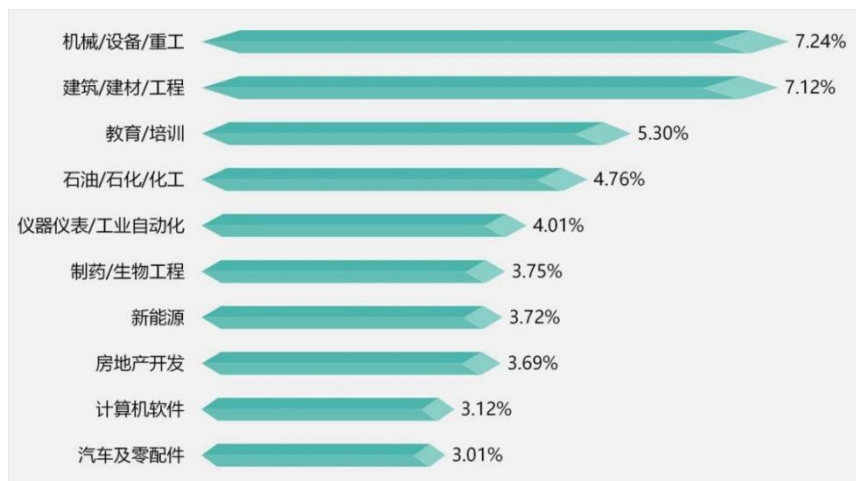


图 3-2-2-1 2021 年流入济南的省外市场化就业人才去向行业排名（前 10 名）

从 2021 年流入济南的省外市场化就业人才去向行业排名来看，机械/设备/重工业是流入就业人才最多的行业，占比为 7.24%；其次是建筑/建材/工程行业，占比为 7.12%，位列第二。

2020 年来，济南提出“工业强市”号召，立足中国重汽、济南二机床等行业顶尖制造企业优势，聚焦制造业优化升级、数字经济引领和服务实体经济发展，一系列固本强基的创新举措，在 2021 年显现出成效。

如今济南加快新旧动能转换，一批高质高效产业加快崛起。从新旧动能转换起步区获批，到成为全国首个科创金融改革试点城市，再到财政收入突破千亿元大关，一个个大事件标注着济南蝶变新生的历程。旺盛活力背后是澎湃的创新动力，经济活跃得益于济南营商环境持续优化。改革热度指数在 31 个省会城市中排名第 1，在全国纳税人满意度调查中名列省会和副省级城市首位，人才吸引力在全国 100 个大中城市中排名第 8，济南经济发展潜力正被越来越多的省内外人才看好。

3.2.2.2 首选济青，工作机会和优惠政策成海归求职最大动机

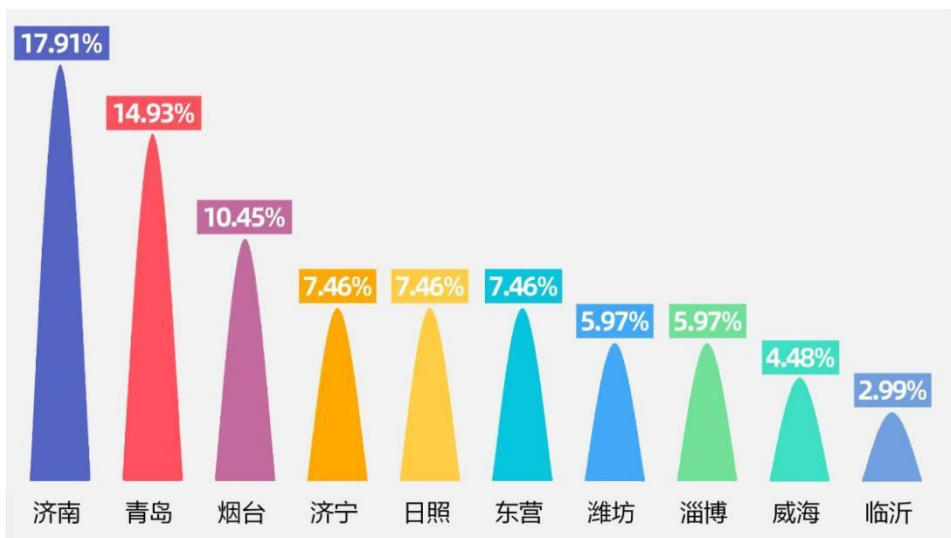


图 3-2-2-2 2021 年流入山东的海外人才去向地市排名（前 10 名）

如今说到“海归”，已经不是上世纪八九十年代精英的代名词，随着出国与回

国人数越来越多、国内研究生数量连年递增、中国大学国际排名不断上升等综合因素，海归留学生的就业竞争力已大不如前，求职也频频碰壁。2020年以来，受疫情影响，海归留学生就业面临着更为艰难的环境，许多海归留学生放弃了深造或者在当地积累工作经验的计划，直接回国就业成为首选。

如上图所示，2021年流入山东的海外人才就业首选济南，占比为17.91%；其次是青岛，占比为14.93%。作为中国高学历人才的重要组成部分，海归留学生们的就业轨迹同样遵循着“人随产业走”的规律，济青两地经济发展迅速，产业基础雄厚，更多合适的工作机会和落户政策是海归留学生求职的最大动机。

除了经济发展瞩目，济青的海归人才优惠政策同样丰厚，从薪酬激励、生活补贴、研究经费、安家补助、解决住房、安置家属、社会保障、专项奖励、创业资金等方面给予海归创业人才资助。为了吸引更多青年人才，济南开展“四海菁英”集聚计划，对于来济就业创业的全球top200海外高校毕业生给予最高30万的留学费用补贴。并大力推进济南留学人员创业园、济南高层次人才创新创业基地等载体建设，鼓励和吸引海外人员来济创业、工作，遴选一批优秀海外留学人员初创企业，给予最高50万元资金扶持。而青岛作为山东省内唯一的新一线城市，其吸引海归的潜力不断释放，相对宽松的落户政策以及沿海的居住环境也是不少留学生选择青岛的原因。

3.2.3 优化人才发展环境，高学历人才流入比例持续增长

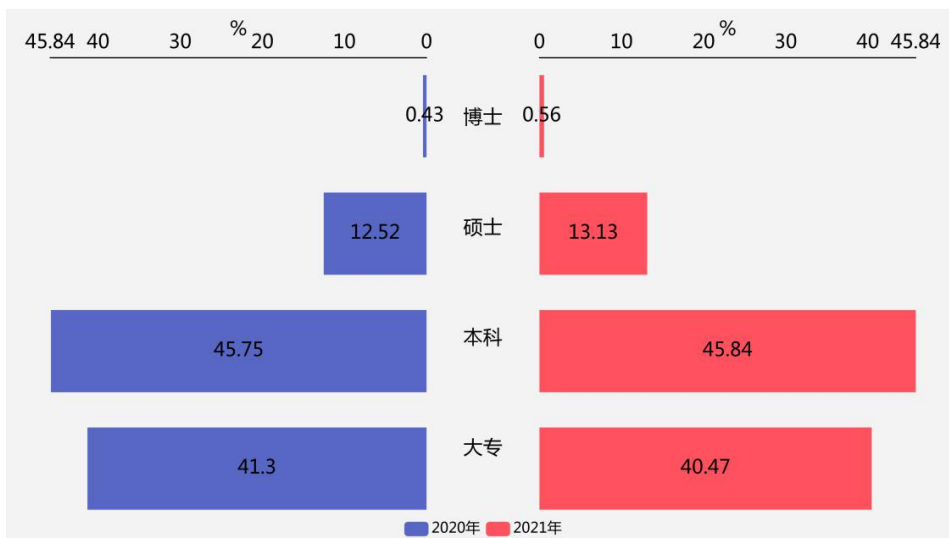


图 3-2-3 2020-2021 年流入山东的省外市场化就业人才按学历层次分析

由上图数据可知，2021 年流入山东的省外市场化就业人才中，大专学历、本科学历、硕士学历和博士学历人才占比分别为 40.47%、45.84%、13.13% 和 0.56%。从同比数据来看，硕士学历就业人才流入量所占比重上升幅度最大，为 0.61%；大专学历就业人才流入量所占比重有所下降，降幅为 0.83%。

人才的集聚和迁移，是“用脚”对一个地区的“投票”。近年来，山东省委、省政府高度重视高学历人才来鲁留鲁就业创业工作，出台了系列有竞争力的人才政策措施，比如高校毕业生一次性吸纳就业补贴、社会保险补贴、职业培训补贴、就业见习补贴等，不断优化人才发展环境，逐年提升山东对高学历人才的吸引力。下一步，在落实好已出台政策的基础上，山东将围绕高校毕业生、产业人才、青年人才等出台更具有针对性的政策举措，强化聚才引才，打造人才集聚的“强磁场”。

3.2.3.1 “人随产业走”，济青烟虹吸过半省外硕博人才

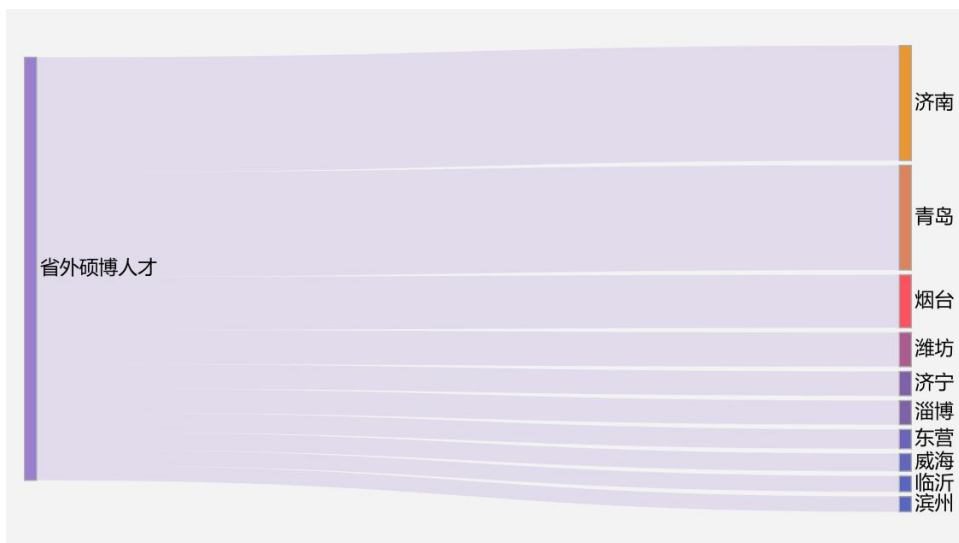


图 3-2-3-1 2021 年流入山东的省外硕博人才去向按地市排名（前 10 名）

如上图所示，2021 年流入山东的省外硕博人才主要被济青烟三地吸纳，流入济南的省外硕博人才占比为 24.69%；流入青岛的省外硕博人才占比为 22.47%。济南与青岛对人才虹吸力度之大，究其原因主要有两方面因素。一方面，山东的高等教育大多都集中在济青两地，硕博人才资源丰富；另一方面，“人随产业走，业随人流兴”，良好的经济发展创造大量就业机会，才能吸引人口持续净流入。济青两地是山东经济发展最为瞩目的地市，能够提供较多与硕博人才学历相匹配的岗位。

此外，济青两地丰厚的高层次人才优惠政策也是硕博人才流入的一大重要因素。2021 年，青岛实现城镇新增就业 35 万人，引才聚才 25 万人。为了吸引更多高层次人才来到青岛、留在青岛，发挥更大的作用，青岛做了大量工作，开展多个项目助推招才引智，如举办“百所高校千名博士青岛行”、举办博士后创新创业成果大赛、建立青岛市博士后创新实践基地；开通“人才绿卡”，高层次人才在青岛享有医疗、子女教育、住房、出行、旅游等多方面系列优惠。

3.2.4 全国第一化工大省引领行业转型，颇受流入人才青睐

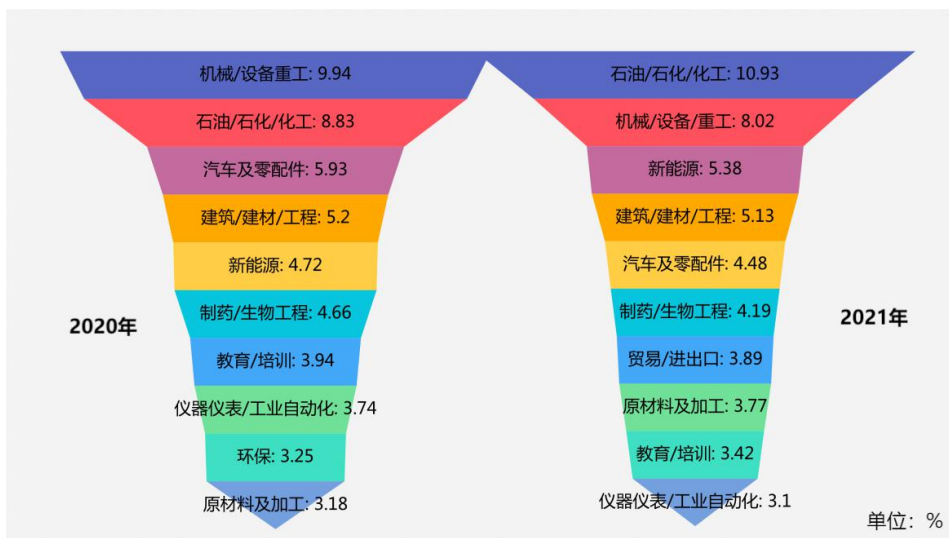


图 3-2-4 2020-2021 年流入山东的省外市场化就业人才去向行业排名
(前 10 名)

从 2020-2021 年流入山东的省外市场化就业人才去向行业排名来看，2021 年石油/石化/化工行业超越机械/设备/重工行业，一跃成为流入山东就业人才中就业人数最多的行业，占比高达 10.93%。在化工领域，山东化工经济总量连续多年保持全国首位，化工企业 500 强山东占了五分之一，是中国最大的化工省份。2021 年山东更是亮出了化工行业“十四五”重点发展目标，山东将继续推动化工产业变革，淘汰落后动能，打造高端化工产业体系，引领行业转型。依托于政府政策的引导、丰厚的行业基础和广阔的行业前景，山东的石油/石化/化工行业备受流入人才青睐。

综合来看，受流入人才青睐的仍是传统制造业，也是最代表山东实力的工业体系。山东轻重工业种类齐全，涵盖了每个工业门类，是全国产业链最完整的省份。联合国公布的 41 个工业大类中，山东是全球唯一拥有 41 个工业大类的省份。突出的产业优势和工业互联网日新月异的发展，为人才发展提供了广阔舞台，吸引众多省外人才来鲁就业。

3.2.5 20-24岁成流入人才主体，应届毕业生成“主力军”

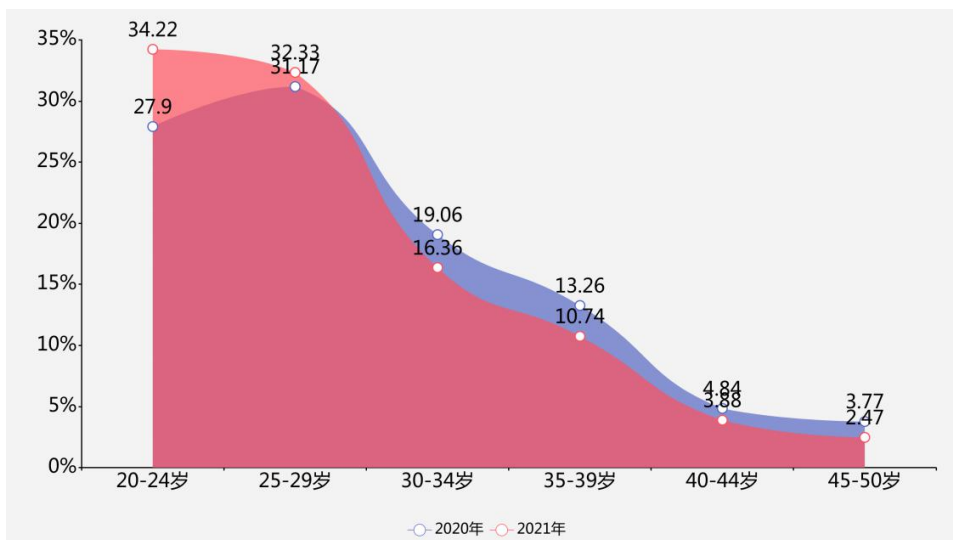


图 3-2-5 2020-2021 年流入山东的省外市场化就业人才按年龄分析

由图中数据可见，2021年流入山东的省外市场化就业人才年龄主要集中在20-34岁之间，数量占比超八成以上，山东对高校毕业生等青年人才的吸引力逐年提升，呈现回流态势。同比2020年，2021年流入山东的省外市场化就业人才整体呈现年轻化、高增长态势，其中20-24岁就业人才所占比重最大，为34.22%。人才流入呈现年轻化态势，应届毕业生成为流入人才的“主力军”。

作为青年的主体，省委、省政府高度重视高校毕业生就业工作。山东为了给高校毕业生提供更多就业机会，从拓渠道、增岗位双向发力。一方面，加大基层机关、各级事业单位、国有企业招录应届高校毕业生力度，另一方面，对招用应届高校毕业生的中小微企业，给予一次性吸纳就业补贴。此外，全省16市一致推出的“先落户后就业”政策，全面放开对高校在校生、毕业生的落户限制，体现出这个北方大省渴求人才的诚挚之情。截至2021年8月底，超过9成2021届高校毕业生落实毕业去向，留鲁率达到83.05%，均高于往年同期水平。山东对青年人才吸引力不断增加，为山东省经济发展提供了充足的新鲜血液。

3.2.6 “江浙沪”瓜分超4成外流人才，“新一线城市”聚集地人才吸引潜力释放

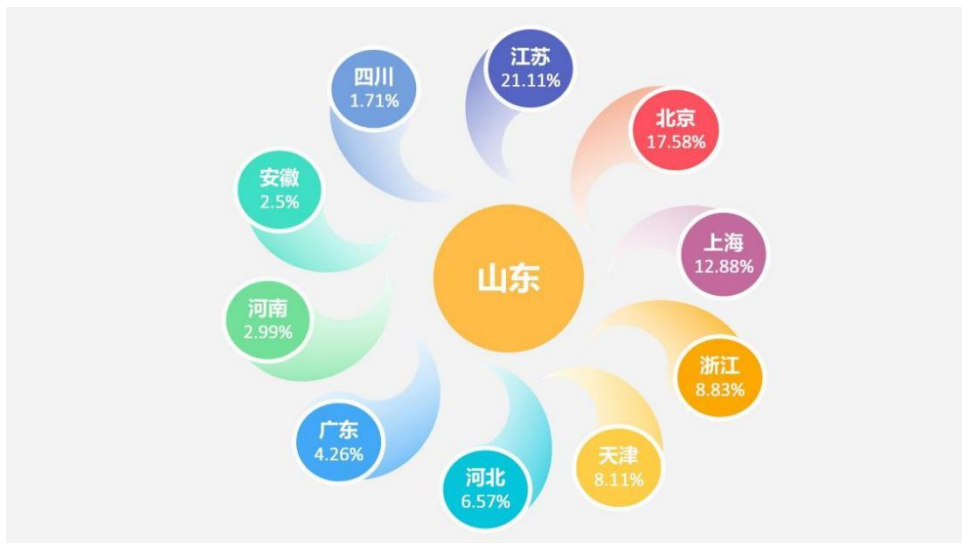


图 3-2-6 2021 年山东市场化就业人才流向省份排名（前 10 名）

从上图 2021 年山东市场化人才的省外流向来看，江苏、北京、上海、浙江、天津为主要流向地区，从省份角度看，江苏吸引能力最强，占比 21.11%；北京紧随其后，占比为 17.58%，排名在上海之前。综合来看，山东市场化就业人才省外流动呈现周边化辐射，“江浙沪”吸引了超 4 成的山东人才。

一线城市容不下肉身，三四线城市装不下灵魂，“逃离北上广”正在成为现实。生活成本相对更低、节奏更慢、就业机会更多的“新一线城市”已成为很多人眼中的心仪之地。因此，“新一线城市”聚集地——江苏、浙江等省份对人才的吸引力正在迅速攀升。江苏制造业形成集群；浙江民营经济发达，以信息软件、电子商务、物联网安防等为代表的数字经济发展全国领先。江浙两地以科技创新为核心竞争力，通过发展规划的不断完善、基础设施的互联互通、产业的分工协作等，人才吸引力不断攀升。

3.2.7 本科以上学历人才流出比例下降，专科技能型人才外流加重

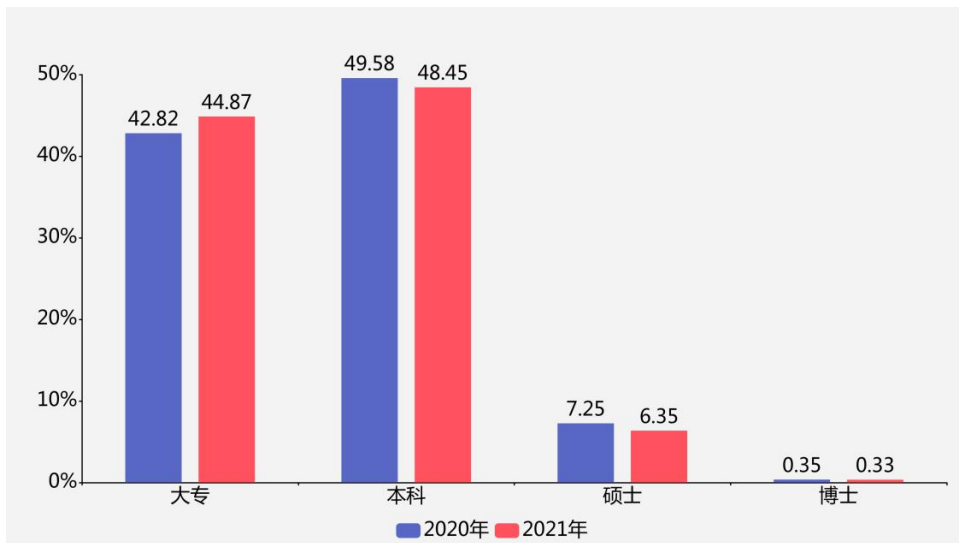


图 3-2-7 2020-2021 年流出山东的市场化就业人才按学历层次分析

就上图 2020-2021 年流出山东的市场化就业人才按学历层次分析来看，本科学历占比即将过半，达到了 48.45%，成为流出的主力；其次有 44.87% 的流出人才为大专学历；6.35% 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 0.33%，虽然当前本科学历流出人数最多，但与大专学历间的差距正在逐步减少。

同比 2020 年数据来看，本科学历人才流出量由 49.58% 降低到 48.45%，这也表明山东省对于高学历人才的留存和吸纳正在逐步提高。随着新旧动能转换的持续推进，山东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研发类人才转变，在留住本地高层次人才的同时，也吸引了众多外来高素质人才的加入。其次，近年来省内多地市纷纷出台相关人才政策，这在一定程度上减少了高层次人才的流出。

3.2.8 行业“短板效应”放大，互联网人才“望鲁兴叹”

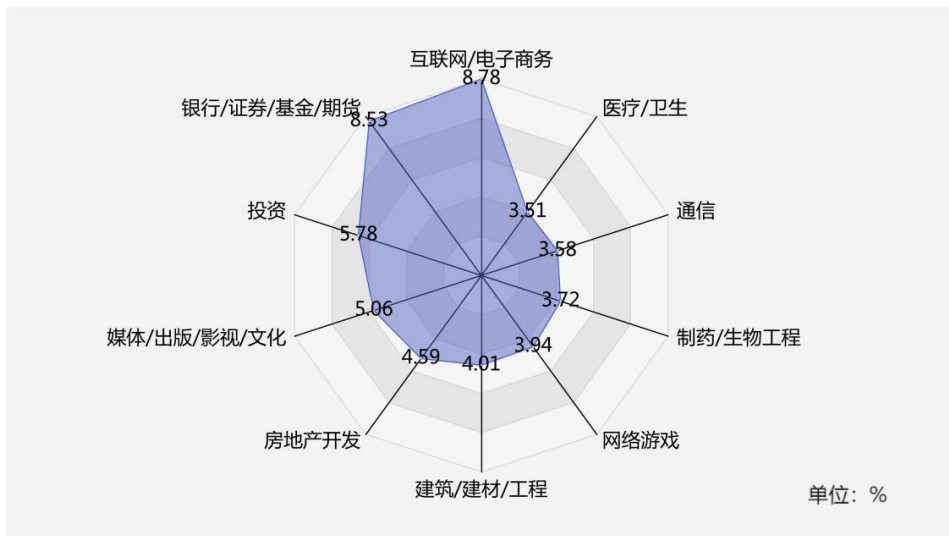


图 3-2-8 2021 年流出山东的市场化就业人才按行业占比排名（前 10 名）

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。据统计，2021 年流出山东的市场化就业人才按行业占比排名中，互联网/电子商务行业流出人才占比 8.78%；其次是银行/证券/基金/期货行业，占比 8.53%。外流人才以互联网/电子商务、金融、通信等行业为就业的首要选择，其中为人熟知的广东华为、招商银行、腾讯；浙江阿里巴巴；北京小米等企业最受欢迎。

事实上，互联网是讲究创新、变革的一个快节奏行业，在互联网行业里，区域互联网的崛起，最需要的是龙头企业的带领，想要实现整个行业的飞跃与突破需要，往往离不开众多技术和产品开发人才的支持。反观当前山东互联网行业：一方面，缺少龙头企业，虽然济南拥有浪潮，但其本质还是一家以生产服务器为主，逐步向云计算、大数据、智慧城市运营服务商转型制造型企业，不能吸引到更多的资源支持，致使山东互联网很难实现比较大的突破；另一方面，省内互联网企业规模普遍较小，很多都是属于百度、腾讯、阿里等知名互联网公司的代理公司，公司核心依然是以销售为主。正因如此，导致很多省内优秀的互联网技术型人才难以留存，也

让一些在省外打拼的山东籍互联网人才“望鲁兴叹”。

3.3 2021 届市场化驻鲁高校毕业生流动分析

随着人口红利的消失,我国劳动力供求形势的严峻促使各地争相“争夺毕业生”,聚焦于大学毕业生群体,各地纷纷推出“先落户后就业”、“落户零门槛,还有租房补贴”、“创业补贴”等政策,以吸引毕业生人才流入本地,毕竟“得年轻人者得天下”,人才是城市创新发展的原动力,谁拥有人才优势,谁就拥有竞争优势,各地对毕业生的渴求,既是城市转型的需求,也是整个国家进入高质量发展阶段的必然选择。为此,本章节将对2021届市场化驻鲁高校毕业生流动进行深入分析,为各级各类相关部门、各企事业单位及广大学子提供参考。

3.3.1 再创新高,2021届驻鲁高校毕业生留存率达86.04%

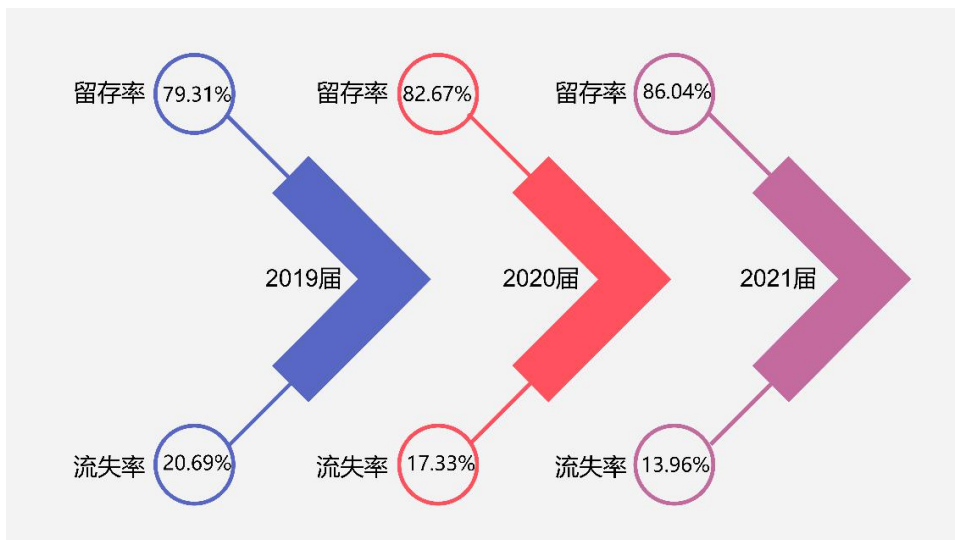


图 3-3-1 2019-2021 届市场化驻鲁高校毕业生流动区域分析

注:留存率=(意向所在地在山东的市场化驻鲁高校毕业生数量/市场化驻鲁高校毕业生总量)*100%;

流失率=(意向所在地在山东省外的市场化驻鲁高校毕业生数量/市场化驻鲁高

校毕业生总量) *100%。

如图所示, 2019-2021 届市场化驻鲁高校毕业生留存率逐年升高, 2021 届市场化驻鲁高校毕业生有 86.04% 的毕业生选择在省内留存就业, 为近三届最高值。

在过去, 最能够聚集人才的往往是互联网、金融等高新技术产业和现代服务业, 而这些产业资源主要集中在东南沿海省份, 北方地区包括山东在内在这方面发展相对薄弱, 人才吸引力不够。但作为全国唯一一个拥有全部 41 个工业大类的省份, 近年来山东积极促进制造业转型升级, 高端制造业开始崛起和发展, 对人才的吸引力与日俱增, 人才留存呈现稳中向好态势, 特别是高学历人才留存率攀升, 人才与制造业正在形成互相依赖的良性关系, 科技突破和产业化发展离不开人才的深度参与。在时代变迁下, 山东省制造业转型升级迫在眉睫, 这也为山东毕业生的留存提供了更多的可能。

3.3.1.1 “为有源头活水来”，山东籍”毕业生留存率超 9 成

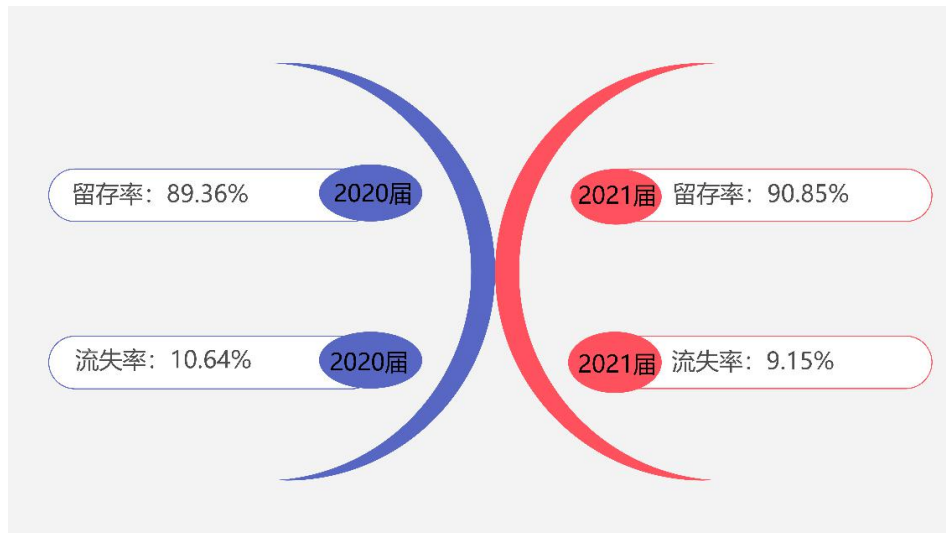


图 3-3-1-1 2020-2021 届山东籍市场化驻鲁高校毕业生流动区域分析

注：留存率=(意向所在地在山东的山东籍市场化驻鲁高校生数量/山东籍市场化驻鲁高校毕业生总量) *100%；

流失率=(意向所在地在山东省外的山东籍市场化驻鲁高校毕业生数量/山东籍市场化驻鲁高校毕业生总量)*100%。

从上图 2020-2021 届市场化驻鲁高校山东籍毕业生流动区域来看,有 90.85% 的山东籍 2021 届市场化驻鲁高校毕业生选择留在省内就业,流向省外就业的毕业生占比仅为 9.15%。同比山东籍 2020 届市场化驻鲁高校毕业生来看,2021 届山东籍毕业生留存率增加了 1.49 个百分点,省内留存情况保持稳中向好态势。

近年来,黄河流域生态保护和高质量发展、新旧动能转换综合试验区、中国(山东)自由贸易试验区等多个国家战略青睐山东,让山东迎来前所未有的重大发展机遇,山东籍毕业生留鲁发展意愿高。诚然,经济要素支撑为山东籍毕业生留存提供了必要条件,但不是唯一原因,人才集聚需要政策的推动,2021 年山东统筹推进就业、人才政策集成创新,畅通青年优秀人才引进渠道,深入实施“万名博士、十万硕士、百万大学生创业齐鲁计划”,推进博士后“两站一基地”扩量提质,提升“海洽会”“山东一名校人才直通车”品牌影响力;发挥人才工程牵引作用,建立梯次人才培养模式,形成从青年人才到领军人才、再到顶尖人才的完整培养链条;建立青年人才评价绿色通道,完善青年人才激励机制,打出一套人才政策创新“组合拳”,吸引山东籍毕业生留鲁就业。

3.3.1.2 山东迸发新活力，2021 届非山东籍毕业生留存率超 4 成

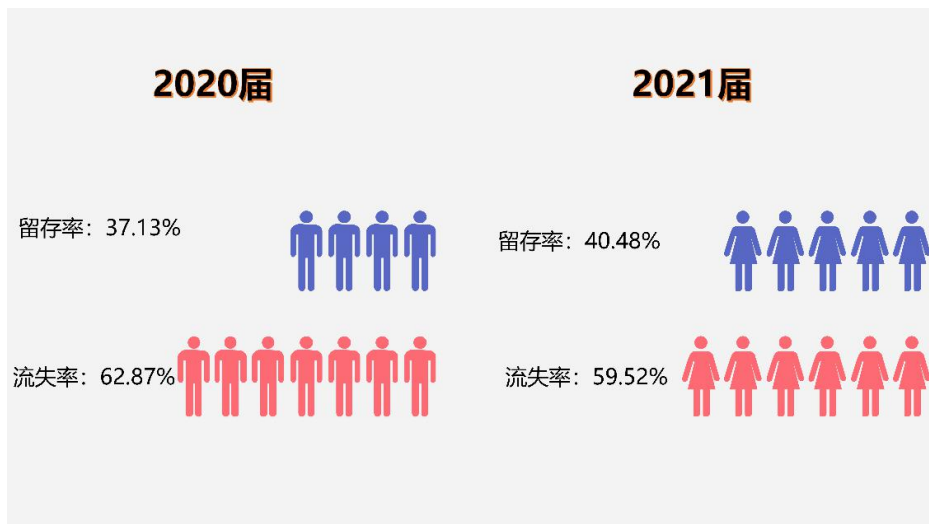


图 3-3-1-2 2020-2021 届非山东籍市场化驻鲁高校毕业生流动区域分析

注：留存率=（意向所在地在山东的非山东籍市场化驻鲁高校毕业生数量/非山东籍市场化驻鲁高校毕业生总量）*100%；

流失率=（意向所在地在山东省外的非山东籍市场化驻鲁高校毕业生数量/非山东籍市场化驻鲁高校毕业生总量）*100%。

通过分析 2020-2021 届非山东籍市场化驻鲁高校毕业生流动区域来看，2021 届非山东籍毕业生留存率突破 4 成，为 40.48%；同比 2020 届非山东籍市场化驻鲁高校毕业生，选择省内就业的非山东籍毕业生上涨 3.35 个百分点，这表明，山东省对非山东籍毕业生的吸引力正在逐年上升。

知识创造财富，人才就是未来，当人才和创新、未来挂钩，进入白热化的“人才大战”实质上是对人力资本红利的争夺，越来越多的非山东籍毕业生选择留存山东，折射的是山东日益优化的人才发展环境。2021 年山东全面取消大学生落户限制，为来鲁就业创业高校毕业生落户提供便利。按照属地原则，各地根据高校毕业生学历层次，发放生活补贴、住房补贴、安家补贴等，鼓励有条件的地方对到本地求职的高校毕业生提供临时性住房安置或补贴，降低毕业生生活成本；同时市县两

级每年筹集一定数量人才住房，供服务地毕业生安家周转使用，支持面向引进优秀高校毕业生先行先试“租购同权”，派遣期内全日制研究生需要购买住房的执行当地人才政策。以人才制度改革攻坚行动为契机，进一步破除制约人才发展的体制性壁垒和政策性障碍，营造人尽其才、才尽其用的良好氛围，未来必将有更多优秀人才汇聚山东、融入山东、扎根山东，为高质量发展贡献聪明才智。

3.3.1.3 山东拿什么“留住”毕业生？经济牵引是主因

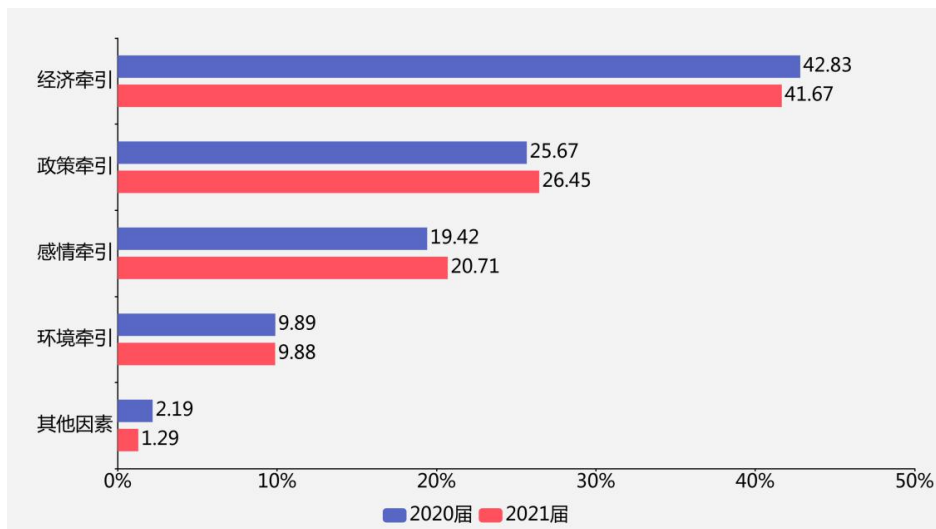


图 3-3-1-3 2020-2021 届市场化驻鲁高校毕业生留存山东影响因素分析

从 2021 届市场化驻鲁高校毕业生留存山东影响因素来看，经济牵引占比最高，为 41.67%；其次是政策牵引，占比达 26.45%；感情牵引和环境牵引分别占比 20.71%、9.88%；另有 1.29% 受其他因素影响。一个地区的经济越发达，对人才的吸引力就越强，在迈入社会主义现代化建设新征程的起步之年，山东经济实力跃上了新台阶：地区生产总值有望突破 8 万亿元，两年平均增速高于全国，经济稳中向好、进中提质，重大战略叠加效应显现，扩大开放迎来崭新机遇，新旧动能转换蓄势突破，创新发展优势加快形成，基础设施支撑更加有力，这些新机遇都为各类优秀人才施展才华提供了广阔的历史舞台。

值得注意的是，经济牵引并非唯一影响因素，我们还需要关注非经济因素，从2020-2021届市场化驻鲁高校毕业生留存山东影响因素来看，政策牵引和感情牵引的对毕业生流动的影响力正在逐步提升。一方面政策是人才集聚的催化剂，山东在陆续出台“人才改革22条”“人才支撑新旧动能转换20条”“引才用才18条”“人才兴鲁行动32条”等综合性政策后，把人才工作摆在更加突出的位置，抓政策供给，抓人才聚集，抓激励保障，努力营造人才引得进、留得住、用得好的良好氛围；另一方面地理位置造成的文化认同感和地域情感归属感，对于毕业生的区域流动影响作用同样明显，山东作为孔孟之乡、礼仪之邦，独特的儒家文化，造成山东人对于自身文化的超高认同感和归属感，更愿意选择留在山东发展。

3.3.2 “省会、胶东”经济圈抱团取暖，人才集聚效应不断显现

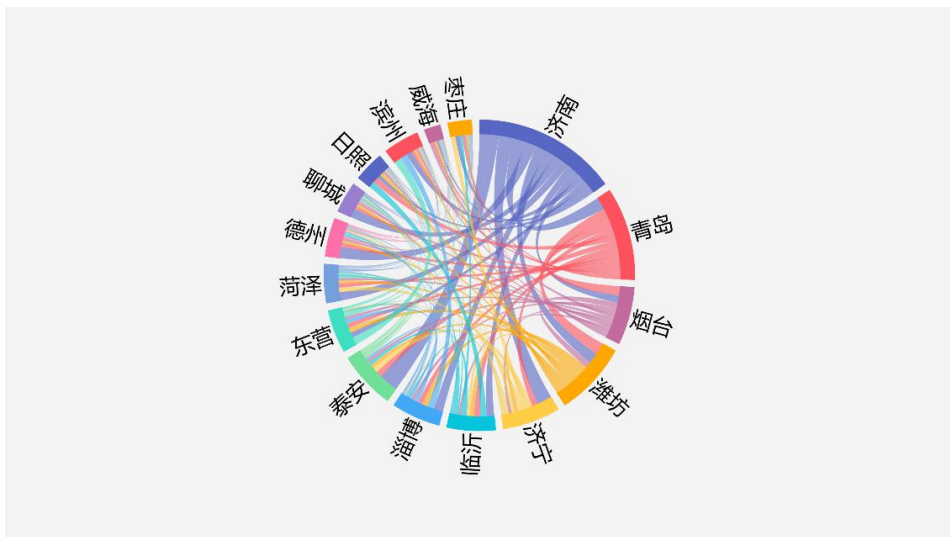


图 3-3-2 2021 届市场化驻鲁高校毕业生 16 地市流动轨迹

从上图 2021 届市场化驻鲁高校毕业生 16 地市流动轨迹来看，毕业生流动量最大的城市是济南，其中泰安、济宁、德州、聊城、菏泽、淄博、临沂、东营、枣庄 9 市市场化高校毕业生省内流动首选济南。一方面济南是山东的政治中心，是全省“人才高地”，人才资源丰富，高等院校众多，在校大学生近 90 万人，与省内各

市人才交互密切；另一方面济南是区位优势的战略要地，是通达八方的交通枢纽，拥有广阔的经济腹地。同时，作为省会经济圈“领头羊”的济南，加快推进省会经济圈协同发展，济南、淄博、泰安、聊城、德州、滨州、东营等7市交流更加紧密、人员流动更加频繁。

青岛毕业生流动总量位居全省第二位，从毕业生流动轨迹来看，济南、潍坊、烟台、日照、威海与青岛间的毕业生流动更为密切。青岛作为胶东经济圈的核心城市，积极发挥好龙头带动作用，以“都市圈”的思维和视野，提升城市能级，引领带动胶东经济圈发展，与胶东经济圈圈内城市潍坊、烟台、日照、威海，加快推动区域间人才交流合作，推动胶东半岛成为人才集聚的高地、创业创新的乐园。

3.3.3 “济青”两地人才吸引成绩亮眼，济宁、东营成功“上位”

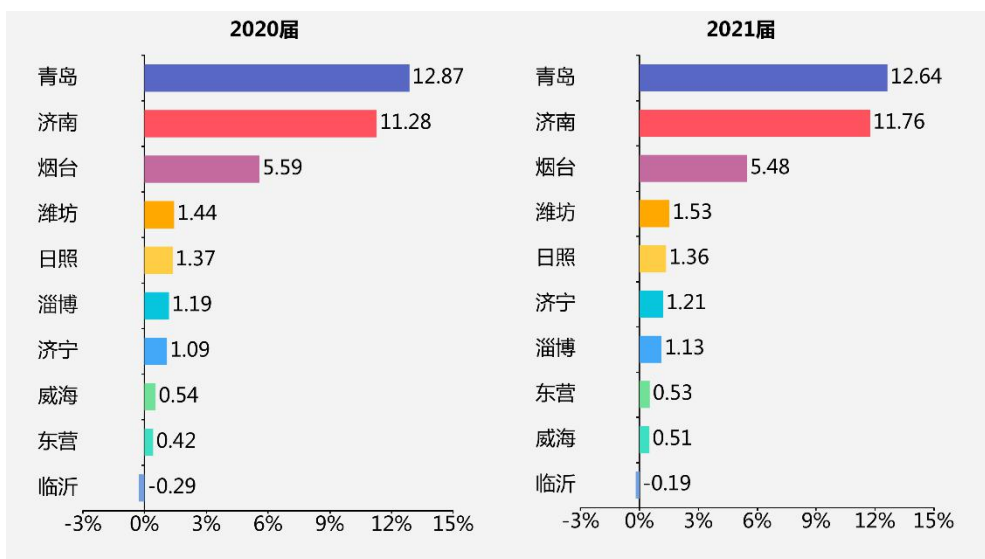


图 3-3-3 2020-2021 届山东省市场化驻鲁高校毕业生人才吸引指数排名
(前 10 名)

注：人才吸引指数=（当地毕业生省内净流入量/全省毕业生跨市流动总量）

*100%。

人才吸引指数反映出一个地区对毕业生的吸引力，指数为正数表示该地毕业生净流入，指数为负数表示该地毕业生净流出。

如上图所示，青岛连续两年成年度最具吸引力城市，人才吸引指数为 12.64%；济南紧随其后，人才吸引指数较 2020 届有所上升，为 11.76%；烟台、潍坊和日照位列三至五位，人才吸引指数分别为 5.48%、1.53%和 1.36%。

其实对于刚踏入社会的毕业生来讲，最重要的不是寻找一份工作，而是寻找一个有发展的城市。因为城市是工作和生活的载体，你所选择的城市，决定了你未来的海拔高度。像济南、青岛、烟台作为山东省内经济发达地区，面对激烈的国际竞争，积极利用新一轮科技革命，大力推动人工智能、互联网、智能制造等产业发展，为毕业生提供了更多的高价值就业机会；同时，三地在高端制造业和生产性服务业的“双轮驱动”下，产业良性循环，深受毕业生青睐。“求职不出市，市内挤满人”是这三个地区人才指数首屈一指的真实写照。

值得关注的是，济宁和东营两地毕业生人才吸引指数排名名次均前移一位。2021 年，济宁持续实施“优才计划”，提升“孔孟之乡·文化济宁一名校人才直通车”活动品牌，吸引名校特别是济宁籍学子回济宁就业创业，济宁呈现出毕业生加速涌入的良好局面；对企业引进的高校毕业生，济宁推出的人才政策更是“含金量”十足，最高给予 30 万购房补贴，更大力度支持企业引进留住优秀人才，进一步做大人才“蓄水池”。2021 年，东营招才引智活动同样取得丰硕成果，紧紧围绕全市“5+2+2”产业体系发展实际和企业生产需求来招引人才，开展靶向招引；积极实施“就选东营”大学生专项引进计划，深挖用人单位引才潜力，精准掌握学子信息，提升引才成功率，创新开展“云招聘”，举办东营学子家乡行、“春风行动”等线上招聘活动，实现大学生引进逆势增长，一系列招才引智“组合拳”，为城市发展提供源源不断的人才支撑。

3.3.4 “头部效应”凸显，“济青烟潍”强势虹吸近6成毕业生

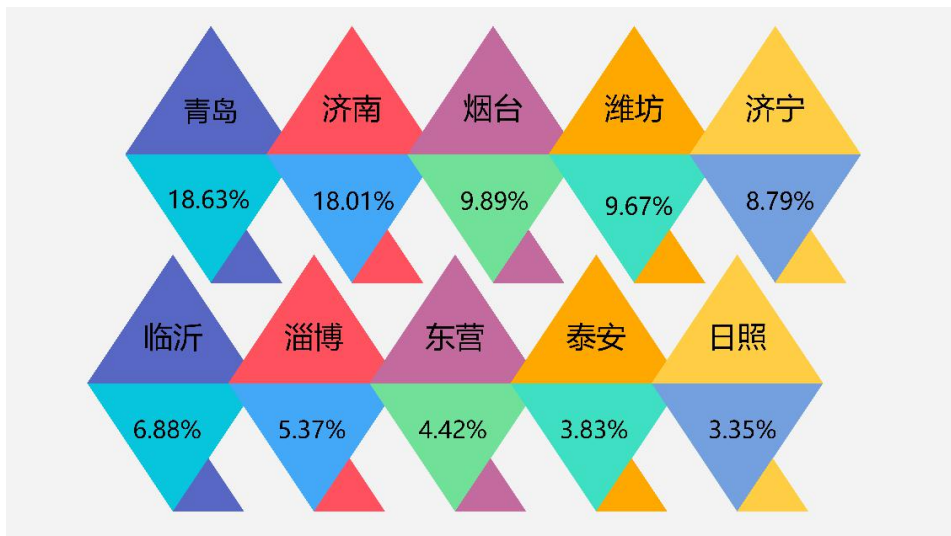


图 3-3-4 2021 届市场化驻鲁高校毕业生流入量占比按地市排名（前 10 名）

注：毕业生流入量占比=(该城市毕业生流入量/驻鲁高校毕业生跨市流动总量)*100%。

毕业生流入量占比反映出一个城市对毕业生的虹吸效应，毕业生流入量占比越大，该城市对省内其他城市毕业生虹吸效应越强。

一个城市的经济实力和发展潜力往往是毕业生在选择就业地区时最关注的因素，从上图来看，青岛以 18.63% 的市场化驻鲁高校毕业生流入量占比排名第一；济南紧随其后，市场化驻鲁高校毕业生流入量占比为 18.01%；烟台和潍坊分列三、四位，流入量占比分别为 9.89%、9.67%；济宁以 8.79% 的流入量占比位居第五。

从 2021 年前三季度地区生产总值来看，排名前四位的城市正是青岛、济南、烟台和潍坊四市，与当前 2021 届市场化驻鲁高校毕业生各城市流入量排名分布一致。一个地区经济越发达，市场主体就会越多、越有活力，因而能提供更多机会、更广阔的平台、更完善的公共服务、更舒适的生活环境，相比经济欠发达地区更能吸引人、留住人、成就人，“济青烟潍”四市作为山东省经济相对发达地区的代表，受到了相当一部分毕业生的青睐。

值得一提的是，从2021年前三季度地区生产总值来看，潍坊的增速是山东省各地市中增长最快的城市，在人才吸引方面，潍坊同样“成绩亮眼”，成为吸引人才“强磁场”。一方面随着人工智能、云计算、大数据、物联网、区块链、5G等信息技术的发展，潍坊加快推进新一代信息技术与制造业融合，已成为推动工业转型升级，吸引人才的重要抓手；另一方面潍坊通过畅通人才就业渠道，搭建创业平台，优化精准服务等措施，为大学生就业创业提供广阔舞台，为推动高质量发展，加快现代化高品质城市建设聚揽高素质人才。

3.3.5 2021届驻鲁高校毕业生北上“京津冀”，南下“长三角”

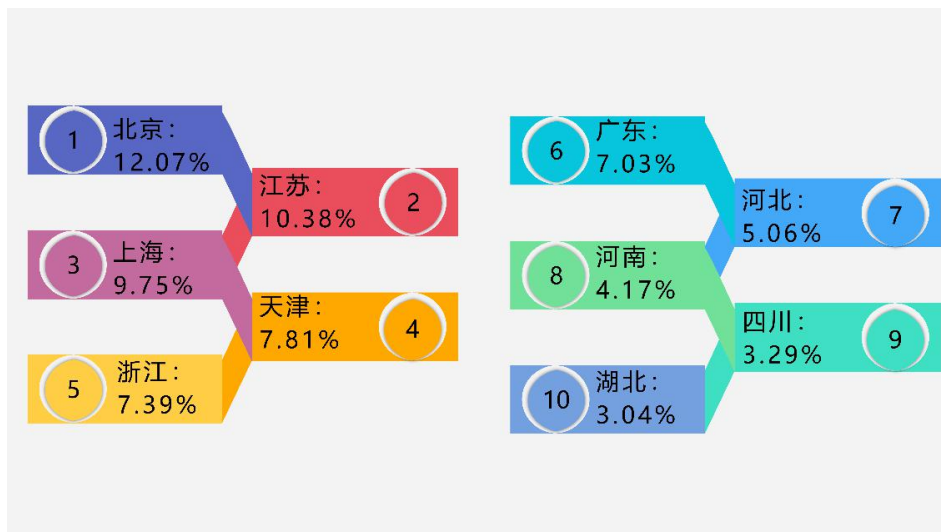


图 3-3-5 2021 届市场化驻鲁高校毕业生按流向省份排名（前 10 名）

从2021届市场化驻鲁高校毕业生省外流向看，到北京（12.07%）、江苏（10.38%）、上海（9.75%）、天津（7.81%）、浙江（7.39%）、广东（7.03%）就业的毕业生相对较多。从城市群角度看，“京津冀”和“长三角”两个城市群展现出较强的区域人才“虹吸”效应，吸引近5成选择省外流动的2021届市场化驻鲁高校毕业生。

总体来看，2021届市场化驻鲁高校毕业生流出主要受两方面因素影响，一是地理因素，国内高铁网络的日趋完善，为毕业生的流动提供便利，像江苏、北京、

天津等地多属于山东“2小时经济圈”范围；二是经济因素，毕业生流出目的地多为经济相对发达地区。北京、上海、广东、江苏、浙江等地一直被赋予“中国经济探路者”、“风向标”、“领头羊”等角色，积极推进产业升级，形成世界级产业集群，并利用新一轮科技革命，推动大数据技术和人工智能技术发展，为毕业生提供广阔的发展平台。

3.3.5.1 领军民企号召力高，广东成驻鲁高校硕博毕业生就业“首选”

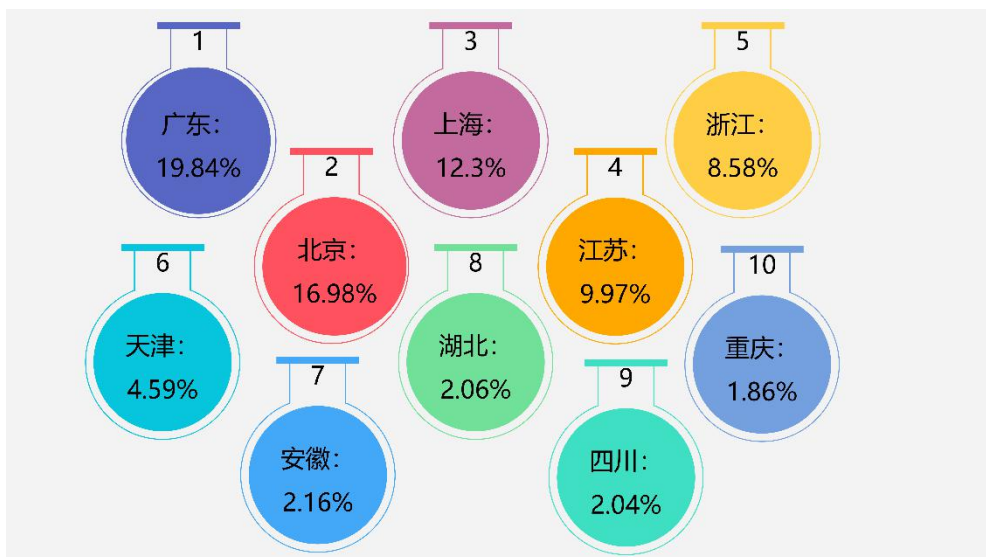


图 3-3-5-1 2021 届市场化驻鲁高校硕博学历层次毕业生按流向省份排名
(前 10 名)

从图 3-3-5-1 来看，广东最受 2021 届市场化驻鲁高校硕博学历层次毕业生青睐，毕业生流入比为 19.84%；其次为北京，硕士和博士毕业生流入比为 16.98%；上海以 12.3% 的硕博毕业生流入占比排在第三位。

结合图 3-3-5 来看，广东在对硕博学历层次毕业生吸引力方面展示出超强实力，反超北京、上海、江苏、浙江等省市，成驻鲁高校硕博毕业生就业“首选”。广东坐拥广州、深圳两大一线城市，以及佛山、东莞、惠州等制造业重镇，在“抢人大

战”中竞争力强劲，经济发展活力旺盛，特别是省内民营经济的发展，成为广东在“抢人大战”中最有活力、最有创新力和最有竞争力的组成部分，华为、平安、腾讯、中兴等一个个“顶天立地”的产业巨头，大疆、光启、优必选等一个个细分行业的领跑者，都是民营经济的领军力量。无论是数量规模、创新能力，还是国际化水平等方面，广东民营经济都形成显著的引领态势，以及稳定的内生型带动效应，在建设现代化经济体系中发挥出重要作用，同时也吸引着驻鲁高校硕博毕业生前来就业。

3.3.6 新旧动能转换激活新机遇，工科生更青睐“选择山东”

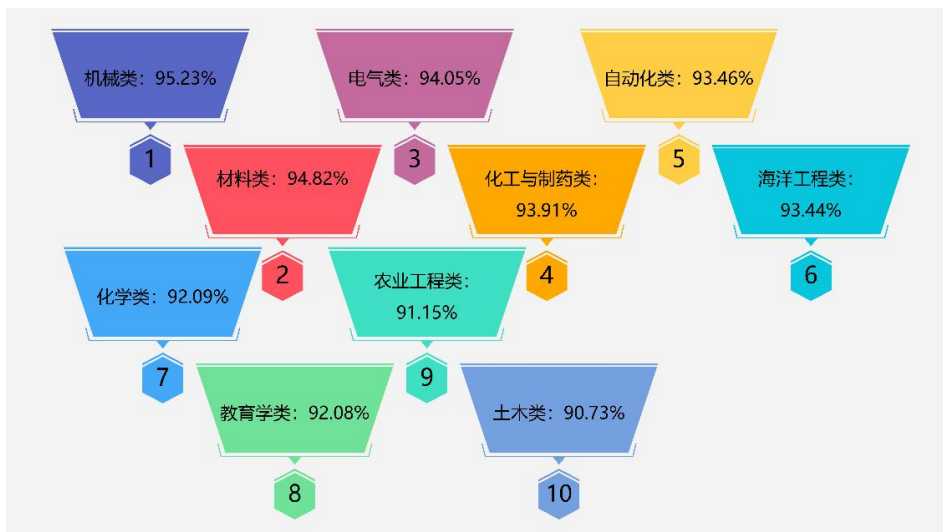


图 3-3-6 2021 届市场化驻鲁高校毕业生留存率按学科大类排名（前 10 名）

从 2021 届市场化驻鲁高校毕业生留存率按学科大类排名来看，排在前三位的分别是机械类（95.23%）、材料类（94.82%）、电气类（94.05%），均属工科门类，可见工科生更青睐留在山东就业。

工学作为制造业主要“人才供血源”，工科生在山东就业对口率高，更主要的是，山东传统工业在产业升级中激发出活力，吸引了大量工科人才留鲁发展。过去，山东经济结构中多是传统的、粗放式、资源型产业，如钢铁、煤炭、化工等，能源

原材料产业一度占比40%以上。随着山东以新旧动能转换重塑经济发展方式，大规模发展高新一代信息技术、高端装备、新能源新材料、智慧海洋、医养健康、绿色化工等“十强”产业，需要运用新技术，依托新市场需求，加快培育衍生一大批引发产业体系重大变革的高新产业，改造升级一大批传统产业。人才需求结构随之发生根本的变化，迫切需要大量的“跨界”的高素质应用型工科人才支撑，加快建设和发展“新工科”，培养新经济急需工科紧缺人才，已经成为山东当下一项非常紧迫的刚性需求，这一突出产业优势为工科学生的留存提供了重大契机和广阔舞台。

3.3.6.1 “智造先锋”，机械类相关专业毕业生省内留存率高居不下



图 3-3-6-1 2021 届市场化驻鲁高校毕业生留存率按专业排名（前 10 名）

如图所示，机械设计制造及其自动化专业留存率排名第一，为 96.13%；机械工程位列第二，留存率为 95.82%；工业设计专业毕业生留存率排在第三位，为 95.75%。

机械技术发展至今，已经不仅应用于机械产业，而是各行各业不可或缺的创新驱动力，因此机械类专业毕业生价值相对较高，已经成为数字化人才的蓄水池，也成为“人才大战”中的主要目标。特别是处在新旧动能转化关键期的山东，为机械类相关专业毕业生的留存提供了更多就业机会，同样也为人才的留存提供了强有力

的保障。高端装备制造业作为山东着重发力的“十强”产业之一，在山东新旧动能转换和制造业强省建设中发挥着愈来愈重要的作用，高端装备制造产业高质量的发展，需要更多更专业的机械类高素质人才作为支撑。

3.3.7 互联网“人才洼地”，电子信息类、计算机类毕业生流失严重

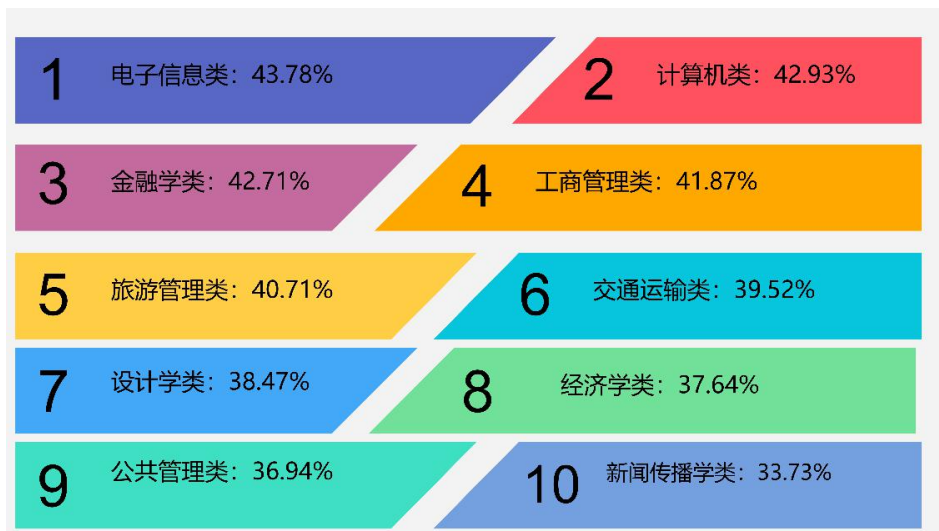


图 3-3-7 2021 届市场化驻鲁高校毕业生流失率按学科大类排名（前 10 名）

如上图所示，电子信息类是 2021 届市场化驻鲁高校毕业生流失的重灾区，流失率高达 43.78%；其次是计算机类，流失率为 42.93%；金融学类和工商管理类毕业生流失率也相对较高，分别为 42.71%和 41.87%。

互联网作为山东的“短板”，在人才吸引方面竞争力不足，内驱动力亟需提升，特别是提起山东互联网，人们很难想起一些知名的互联网公司或互联网大佬，甚至很多人认为山东就是中国互联网的一片“洼地”。优秀的人才势必与优秀的企业匹配，正是由于山东本身没有太多知名的互联网公司，电子信息类、计算机类专业毕业生也只能被迫前往省外发展，寻找适合自己发展的平台。

山东目前为中国 GDP 第三大省份，仅次于广东和江苏，但山东的金融业却一直远远落后于广东、江苏、浙江等省份，在全国省区中仅仅排名二十多位，金融业增

加值占 GDP 比重常年不足 5%，地方金融业“小、弱、散、缺”的局面没有根本改变，难以产生大型金融机构的人才聚集效应和辐射效应，本土缺乏与优秀就业人才能力素养相匹配的事业平台，促使金融学类、经济学类毕业人才外流。

3.4 2021 年山东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。大致来说，一个人跳槽的动机一般有如下两种：一是被动的跳槽，即个人对自己目前的工作不满意，不得不跳槽，这里又具体包括对人际关系（包括上、下级关系）、工作内容、工作岗位、工作待遇、工作环境或工作条件、发展机会的不满意等方面；第二，是主动的跳槽，即面对着更好的工作条件，如待遇、工作环境、发展机会。

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。

3.4.1 山东职场人跳槽周期为 3.65 年，工作稳定性逐年增强

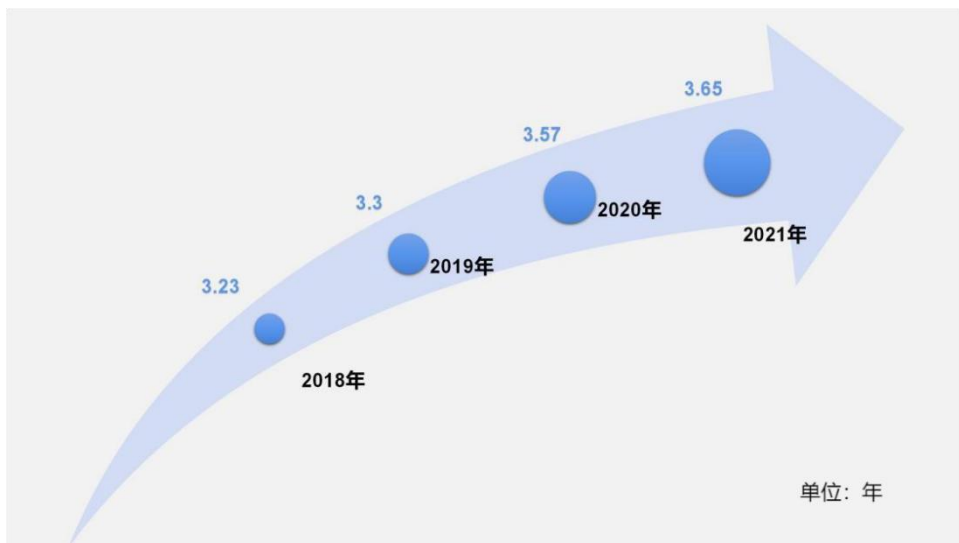


图 3-4-1 2018-2021 年山东职场人平均跳槽周期

如上图所示，2018-2021 年山东职场人平均跳槽周期呈现逐年上涨趋势，2021 年山东职场人平均跳槽周期为 3.65 年，2020 年山东职场人平均跳槽周期涨幅最大，涨幅为 8.18%。

跳槽周期的变化一定程度上反映了经济大环境的变化。就“跳槽”而言，作为一种个人决策，主要是取决于预期收入和风险，任何一个员工在跳槽时一定会仔细进行成本和收益的比较，这种比较包括个人对未来风险的预期，当预期收入越高，不确定性越小，员工做出“跳槽”的决定的可能性就越大。

近两年经济大环境变幻莫测，2020 年初疫情引发的蝴蝶效应，致使众多企业遭受重创，人才需求量增幅出现明显回落，因此 2020 年对于大部分人来说并不是跳槽的好时机，跳槽周期增幅最大，工作稳定性明显增强。2021 年山东经济呈现稳中向好、进中提质的特点，重大战略叠加效应显现，政策集成效应持续放大，新旧动能转换蓄势突破，创新发展优势加快形成，干事创业氛围愈加浓厚，一定程度上提升了人们跳槽的信心，跳槽周期涨幅变小。但由于疫情防控常态化很大程度上限制了人才流动，总体来看山东职场人工作稳定性是增强的。

3.4.2 山东职场女性比男性更易跳槽，家庭工作难两全

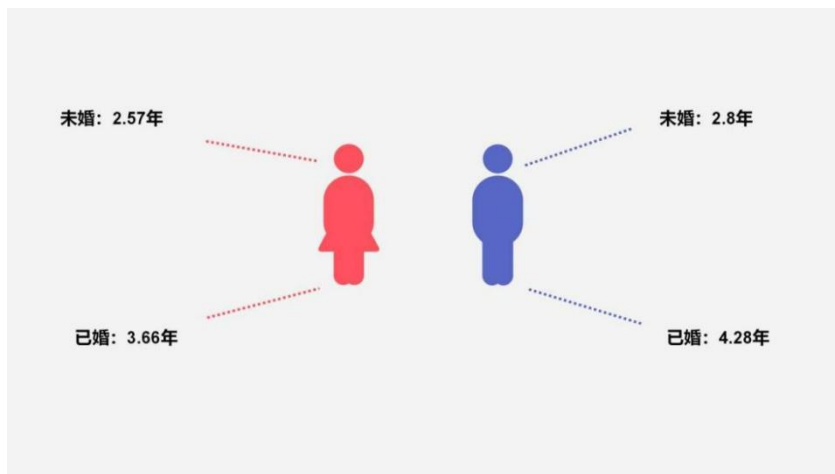


图 3-4-2 2021 年山东职场人跳槽周期性别及婚姻状况分析

如上图所示，2021年山东男女性职场人跳槽周期对比来看，男性跳槽周期明显长于女性，说明职场女性工作稳定性更弱。相较于男性而言，女性面临的生活成本和压力较小，越来越多的职场女性开始追求实现自我价值的最大空间，表现在职业上便是频繁跳槽，热衷打短工，这种情况在年轻未婚女性中尤为普遍。此外，造成男女跳槽周期差异的另一重要原因就是女性需要面临的生育问题。2021年7月20日，《中共中央国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》正式公布，作出实施三孩生育政策及配套支持措施的重大决策，这是党的十八大以来，我国继单独两孩和全面两孩之后的又一重大生育政策调整，因此受到社会广泛关注和讨论。女性生育不仅会有身心上的负担，还会因为生育耽搁很长的工作时间，在职场上难免会遭受就业歧视，与原来熟悉的职场环境脱轨，面临岗位变换以及随之带来的薪酬减少和职业上升机会变窄，严重影响女性的职场发展，不得已主动或者被动跳槽。

从婚姻状况来看，未婚女性跳槽周期较已婚女性更短，已婚女性生活压力大，已经取得一定的职场地位，所以跳槽周期比未婚周期更长一些。

3.4.3 教培行业从“巅峰”到“衰落”，从业者何去何从



图 3-4-3 2021 年山东职场人平均跳槽周期按行业排名（后 10 名）

从 2021 年山东职场人平均跳槽周期最短的十大行业来看，教育/培训行业跳槽周期最短，仅为 1.02 年。2020 年随着疫情期间在线教育的飞速扩张，辅导老师队伍也迅速膨胀，前景一片大好。但好景不长，2021 年 7 月 24 日，中共中央办公厅、国务院办公厅发布了《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》（以下简称“双减”政策）。“双减”政策落地，多家在线教育公司相继被爆出大规模裁员，甚至有的部门全员被裁，致使从业人员被迫跳槽，再次加入“求职大军”。百万教培行业从业者当下的处境或许可以用“时代的一粒沙，压在个人头上便是一座山”来形容。

网络游戏行业跳槽周期为 1.73 年。一方面，网络游戏行业跳槽频繁，也与其薪酬较高，求职者追求高薪有着密不可分的关系。另一方面，跳槽频繁也是该行业目前存在的重要问题，业内成熟的专业人才有限，企业之间“挖人”现象普遍存在，人才的不稳定性也严重限制了山东网络游戏行业的进一步发展。

3.4.4 山东职场人跳槽因素一览，“通勤时间长”成职场人最大痛点

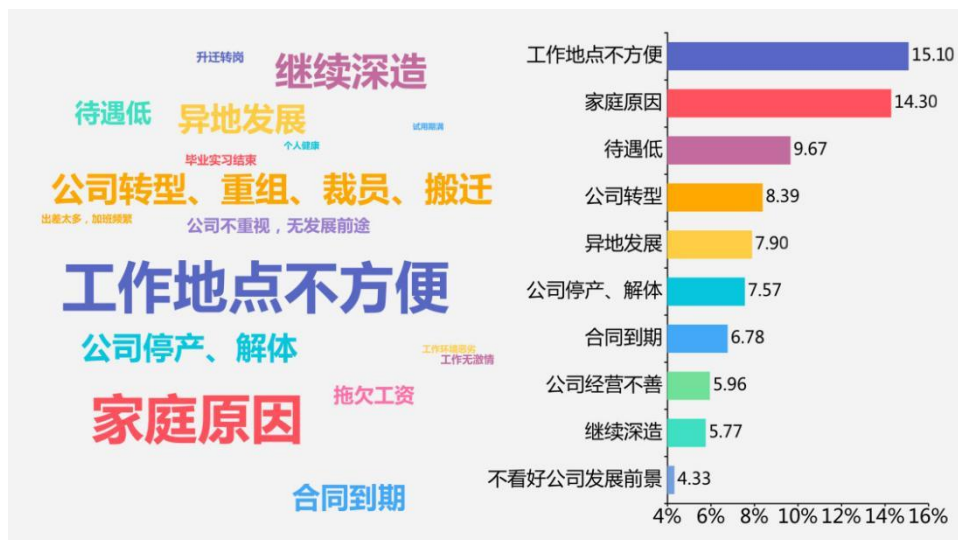


图 3-4-4 2021 年山东职场人跳槽影响因素分析（前 10 名）

如图所示，2021 年山东职场人跳槽影响因素中，工作地点不方便占比为 15.10%，

是造成 2021 年山东职场人跳槽最多的原因，具体表现为“职住分离”、通勤时间过长等；其次是家庭原因，占比为 14.30%；待遇低和公司转型排在第三、四位，占比分别为 9.67%和 8.39%。综合来看，“钱多事少离家近”仍是大部分职场人的终极追求。

职场跳槽其实是多种因素共同作用的结果。根据马斯洛的需要层次理论，人的需要分为五个层次，生理的需要、安全的需要、归属的需要、尊重的需要、自我实现的需要。人的需要是按等级逐渐上升的，而这些需要的存在就是促使人产生某种行为的基础，当某一种需要被满足，这种需要便失去了对人的激励作用。企业员工作为一个社会中的人，也基本遵循着此理论，最基本的需要是生理需要，包括衣食住行等。

对于企业来说，无论是人才流失方还是人才引进方，只要能充分认识到对人才的需求特性，根据实际情况，采取积极有效的人才评估手段，就能保证人才引进的质量和效率。与此同时，人才引进之后，如何建立一套科学、规范、高效的人才选拔与培养体系，让人才在合理的空间里得到成长和发展，也是值得 HR 管理者深思的问题。企业只有具备良好的人才引进渠道和发展环境，员工的工作潜力才能被充分释放出来，而企业的发展空间也将得到无限的放大。

第 4 章

山东就业市场化薪酬与福利

Chapter 4

Shandong employment
market-oriented salary and welfare

4.1 山东就业市场化平均薪酬分析

随着全球化市场经济与知识经济的不断发展,人力资源已成为现代企业的战略性资源,是企业发展的关键性因素,尤其是其中的人力资本对获取企业竞争优势提升企业竞争力的作用日益突显。而薪酬作为一种重要的管理工具,如何发挥它对人力资本的有效激励对于企业来说则意义深远。

在市场经济环境中,市场化平均薪酬是指用人单位在一定时期内支付给员工报酬的平均值,是反应市场薪酬总体水平的重要指标。企业通过全面的薪酬管理能够有效地留住核心员工,激励在职员工的工作效率,达到集中优势人力资源实现既定的战略目标,提高企业的经营效益。

本章节通过对 2021 年山东省就业市场化薪酬趋势变化、差异化薪酬、企业性质、行业排名等多维度进行科学剖析,为招聘、求职提供准确参考。

4.1.1 2021 年山东市场化平均薪酬同比上涨 0.88%, 与 2020 年持平



图 4-1-1 2017-2021 年山东市场化平均薪酬及涨幅变化

2020 年市场化平均薪酬为 6560 元; 2021 年市场化平均薪酬为 6618 元, 涨幅

为 0.88%。从近五年山东市场化平均薪酬及涨幅走势来看，市场化平均薪酬和涨幅均处于正增长趋势，全省经济呈现稳健恢复、稳中向好态势。

值得我们注意的是，2020-2021 年山东省市场化平均薪酬涨幅明显放缓，一方面是现阶段，山东处于新旧动能转换期，高污染、高耗能的旧产能纷纷淘汰，新动能短期内又无法迅速补位，各地一度出现“空笼期”。其次，新动能产业处于“成长期”，经济发展周期性、体制性、结构性问题叠加，新老矛盾交织，经济转型过渡需要时间。此外，受疫情因素影响，部分中小企业存在运营成本加剧、市场需求不足、产业链低迷、资金链短缺等问题，为山东市场经济带来诸多不确定因素。综上，山东市场化平均薪酬走势涨幅呈减缓趋势，是特定历史时期状态，但并未脱离山东经济发展轨道。

4.1.2 “济南制造”以 7078 元荣耀薪酬梯队首位



图 4-1-2 2021 年山东 16 地市市场化平均薪酬排名（前 10 名）

根据 2021 年山东 16 地市市场化平均薪酬排名来看，济南以 7078 元位居榜首；青岛较济南伯仲之间，以 6984 元位列第二；潍坊以 6850 元排在全省第三位；临沂 6810 元排在第四位；第五位是烟台，薪酬为 6734 元。

2021 年，济南经济加速“崛起成峰”。首先 2021 年在疫情防控常态化之下，

济南有效落实“六稳”“六保”高质量发展政策，新增减税降费 100 亿元，为企业发展稳舵、兜底，经济稳速前进，保证了薪酬水平的稳定状态。其次，新旧动能转换起步区跑出“加速度”，物联网安全芯片，超算中心职能计算、“云+数+AI”为代表的新型互联网企业结构转型升级，产业附加值提高，人才薪酬水平随之水涨船高。

2021 年 1-11 月份全市规模以上工业增加值同比增长 6.1%，两年平均增长 9.16%，高于全国（6.1%）和全省（7.07%）3.06 和 2.09 个百分点。四大主导支柱产业规模总量突破万亿级。势如破竹的成长态势，让市场经济充满巨大活力，促成市场化薪酬的飞速提升。

4.1.2.1 济青“一代买房梦”成“三生三世”接力棒



图 4-1-2-1 2021 年山东 16 地市职场人房屋购买力指数

注：房屋购买力指数为当地市场化平均薪酬与当地平均房价的比值，表示月收入可购买房屋面积的大小。房价数据来源于安居客，提取时间为 2021 年 12 月 31 日。

通过 2021 年山东 16 地市职场人房屋购买力指数来看，青岛、济南两地购房压

力最大，月购房面积仅为 0.49 m² 和 0.51 m²；菏泽购房压力最小，房屋购买力指数为 1.21；潍坊、滨州、临沂三地房屋购买力指数也相对较低，分别为 1.1、0.89 和 0.88。

为解决广大人才安居问题，省住房城乡建设厅通过多渠道、多方式筹集房源，统筹市场资源和公共产品，建立租购并举的住房制度，分层次、分类别解决人才住房需求。具体包括，对有一定经济实力、长期在山东工作和生活的人才，通过安家补贴，支持其购买商品住房。对暂时没有购房需求的人才，通过租赁补贴，支持其租赁住房。针对符合住房保障条件的新就业人才，通过公共租赁住房、政策性租赁住房解决阶段性住房需求。

人才是经济发展的基石，是城市发展的生命力。为提升人才归属感和幸福感，山东各地不断优化住房“生态圈”，全力搭建科创载体聚才矩阵，多渠道、多方式满足人才多样化住房要求，为后疫情时代“人才抢夺”解决后顾之忧。

4.1.2.2 中国百强县山东上榜 13 席，龙口 7924 元薪酬领跑

2021 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	龙口市	7924	11
2	荣成市	7796	14
3	胶州市	7391	26
4	滕州市	7108	32
5	莱州市	7013	33
6	肥城市	6938	47
7	广饶县	6806	54
8	新泰市	6791	66

9	邹城市	6755	67
10	昌邑市	6753	74
11	齐河市	6746	75
12	禹城市	6648	82
13	青州市	6597	83

表 4-1-2-2 2021 年中国百强县山东上榜县区市场化平均薪酬排名

注：百强县数据来源于中商产业研究院

2021 年度全国综合实力百强县市榜单发布，江苏独占 25 席，浙江和山东分别占 17 席和 13 席，苏浙鲁三省继续保持领先地位。其中山东省龙口市、荣成市位列第 11 名和第 14 名。通过 2021 年中国百强县山东上榜县区市场化平均薪酬排名来看，龙口市以 7924 元位列榜首；荣成市以 7796 元排名第二；胶州市以 7391 元位列第三；滕州市和莱州市 7108 元和 7013 元分列第四位和第五位。

县域经济是区域发展的基石，是高质量发展的支撑，也是推动新型城镇化和乡村振兴的重要动力。2021 年中国百强县山东上榜县排在第一位的龙口市，坚持“产业立市”，以产业的跃进带动县域经济的高质量发展，走出了一条“以工业经济为主导、多元化经济为支撑”的发展路径。2021 年前三季度，龙口市工业总产值累计 886.3 亿元，增长 11.1%；社会消费品零售总额 272.25 亿元，增长 18.5%；全市实际到账外资总额 13493 万美元，增长 19.2%。县域经济体量不断壮大，直接带动了当地优势薪酬水平的提升。

4.1.3 毕业生市场化平均薪酬上涨 1.34%，未来向好



图 4-1-3 2017-2021 年山东就业市场高校毕业生市场化平均薪酬及涨幅变化趋势

从 2017-2021 年山东就业市场高校毕业生市场化平均薪酬及涨幅变化趋势来看，高校毕业生市场化平均薪酬呈现稳中向上的态势。截止到 2020 年，高校毕业生市场化平均薪酬以大于 10% 的增速上涨，紧跟山东省市场经济发展大潮。2021 年毕业生平均薪酬增至 5143 元，较 2020 年毕业生薪酬涨幅缩至 1.34%，薪酬增长放缓。

2021 年山东就业市场高校毕业生市场化薪酬涨幅有所下降，主要受两方面因素影响。一方面，中国经济增速放缓，新旧动能转换处于产业升级转型“蛰伏期”，企业转型升级、结构优化变革对人才提出了更高的要求，普通毕业生在技术和工作经验方面尚有欠缺，身价不足，导致薪酬水平起点较低；另一方面受疫情反复冲击的影响，步入后疫情时代，投资需求内生动力不足，需求势能减弱，一定程度上影响了毕业生的薪酬水平。

4.1.3.1 “强省会”战略构筑济南新发展，留济毕业生“领薪第一”

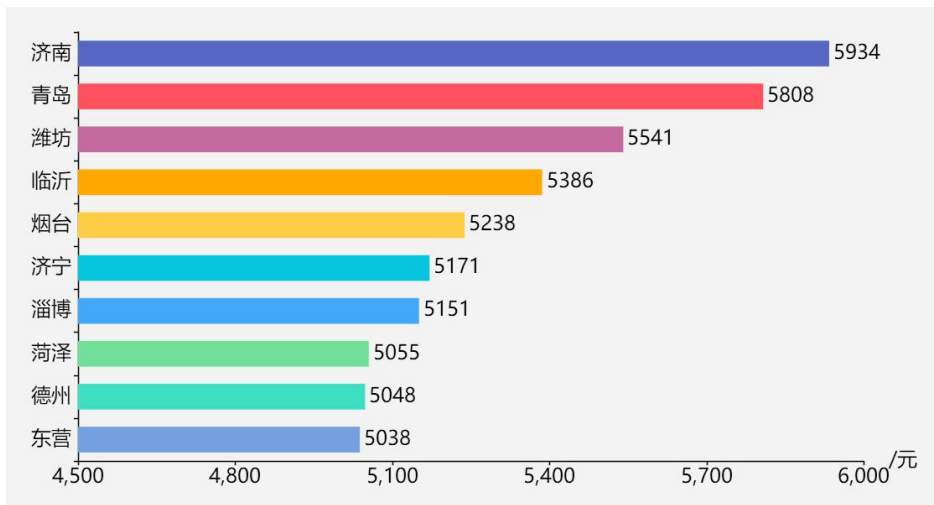


图 4-1-3-1 2021 年山东 16 地市高校毕业生平均薪酬（前 10 名）

从上图 2021 年山东 16 地市高校毕业生平均薪酬来看，济南毕业生市场化薪酬为 5934 元，排在第一位；青岛以 5808 元排名第二。济青作为山东头部城市，依靠雄厚的经济实力，强劲的人才政策力度，过硬的技术支持及资金扶持，优渥的就业创业环境，为毕业生就业提供了肥沃的“土壤”，“养分”供给十足。

作为山东的省会城市，济南市毕业生市场化平均薪酬一马当先。近年来，济南市持续深化人才制度改革，优化人才发展生态，先后推出“人才新政 30 条”、“高校 20 条”、“双创 19 条”等系列政策，在构建“四位一体”人才服务体系，推出泉城人才交通卡、人才服务金卡，人才住房保障服务等方面多措并举，“人才泉城”品牌影响力明显提升。

同时，济南在黄河流域生态保护和高质量发展、新旧动能转换综合试验区、中国（山东）自由贸易试验区三大战略叠加下，人财物联通的“枢纽”职能日趋明显，首位度不断提升，毕业生吸引力逐步增强。新鲜“血液”的输入，城市活力增强，带动薪酬上涨。

4.1.3.2 “Z世代”消费画像：爱玩、爱美、爱吃喝

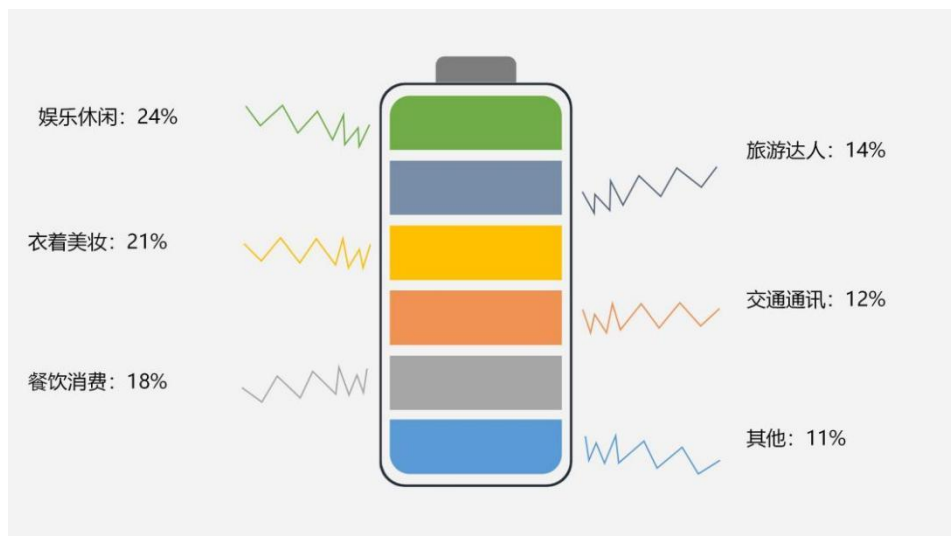


图 4-1-3-2 2021 年山东高校毕业生消费去向占比分析

通过 2021 年山东高校毕业生消费去向占比数据可以看出，“Z 世代”娱乐休闲消费稳居首位，占比为 24%；其次是“衣着美妆消费”占比为 21%；餐饮消费排在第三位，占比为 18%；第四位和第五位分别是旅游和交通通讯，消费占比分别为 14%和 12%。

据国家统计局数据显示，“Z 世代”约占我国总人口的 19%，却足足贡献了 40% 的整体消费。首先在娱乐方面，潮玩是 95 后重要消费用户，他们可以接受单价在 500 元以上的潮玩单价，喜欢整套收藏自己喜欢的手办，在盲盒、虚拟偶像、手账、汉服等方面有自己独特的消费观，消费力精力旺盛。其次，“Z 世代”是对颜值有追求的一代，他们不仅在乎商品的颜值，也同样更在乎自己的颜值。国内颜值经济异军突起，美妆、医美行业规模的走高，我们即将进入一个向颜值靠拢的消费时代。第三，在餐饮方面，他们往往出于“猎奇”心态，以有新意、高品质、便捷性食物为目标，以精神消费为驱动的实体消费。随着 Z 世代收入及消费水平的提升，Z 世代正逐渐成为带动消费增长的主力军。

4.1.4 布局当下赋能未来，毕业生市场化薪酬 3-5K 成为主流

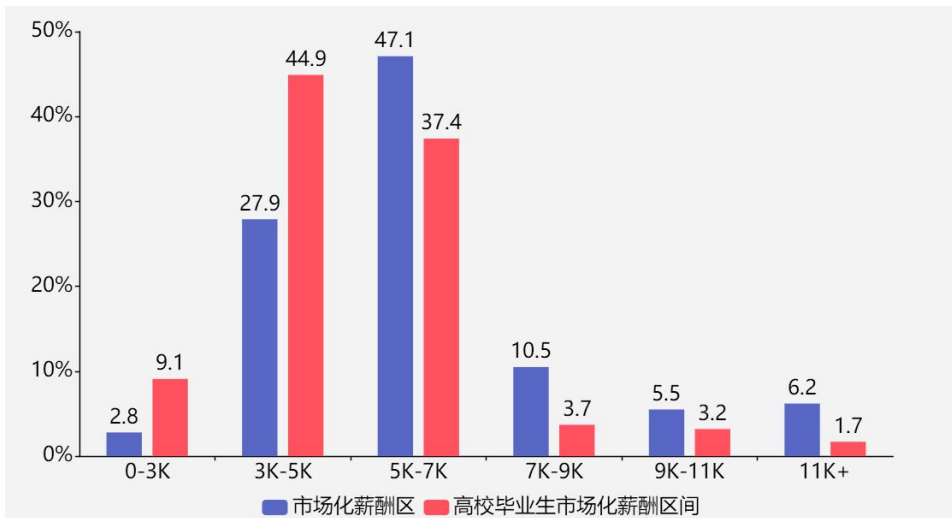


图 4-1-4 2021 年山东就业市场化薪酬区间与高校毕业生市场化薪酬区间对比

根据 2021 年山东就业市场化薪酬区间与高校毕业生市场化薪酬区间对比来看，2021 年市场化薪酬以 5-7K 区间段占比最高，为 47.1%，而毕业生市场化薪酬在这一区间段占比为 37.4%；就毕业生市场化薪酬来看，3-5K 为主流区间；但在 5-11K 的薪酬区间段上，毕业生市场化薪酬较市场化薪酬略有差距，上升前景广阔。

如今，很多技术工种要求高、工作强度大，年轻人不愿意干，企业只能通过提高工资福利待遇的方式留住员工。同时，为了满足用工需求，为企业注入硬核力量，对高能力人才也是求贤若渴，不惜花费重金留才。2021 年市场化薪酬整体向“高薪区间”倾斜，意味着企业用工成本的持续上升。而作为刚毕业的大学生，在专业技能，工作经验方面尚有欠缺，需要较长时间的适应期与磨合期，人才培养时间成本耗能较大，导致起步薪资偏低，大部分在 5000 元以下。

4.1.5 高学历成薪酬“助推器”，博士毕业生薪酬与工作经验呈正相关



图 4-1-5 2021 年山东市场化平均薪酬与高校毕业生市场化平均薪酬按学历对比

如上图所示，2021 年山东市场化平均薪酬普遍高于毕业生市场化平均薪酬。大专学历人才市场化平均薪酬比毕业生市场化平均薪酬高 1424 元，薪酬差距最小；本科学历人才市场化平均薪酬为 7056 元，毕业生市场化平均薪酬为 5473 元，二者相差 1583 元；相差最大的为博士学历，相差 5821 元；硕士学历也相差 2047 元。综合来看，学历越高，薪酬差距越明显。

当今时代，人才在经济社会发展中的地位和作用日益凸显，人才建设已经成为事关全局和长远的战略课题。要推动经济社会快速发展，必须抢占“人才”这一不可“速生”的资源，博士毕业生作为高学历人才，薪酬起点较高。另外，不同学历就业后面对的发展方向不同。专科、本科、硕士毕业生主要以职场提升，晋职加薪为主要方向，而更多博士毕业生毕业后更多以学术研究，课题深造为目标，深耕潜力越大，可持续越强，价值就越高，薪资待遇与工作经验呈正相关趋势。

4.1.6 “蚌埠”住了，国有企业市场化薪酬以 6797 元实现魅力加分

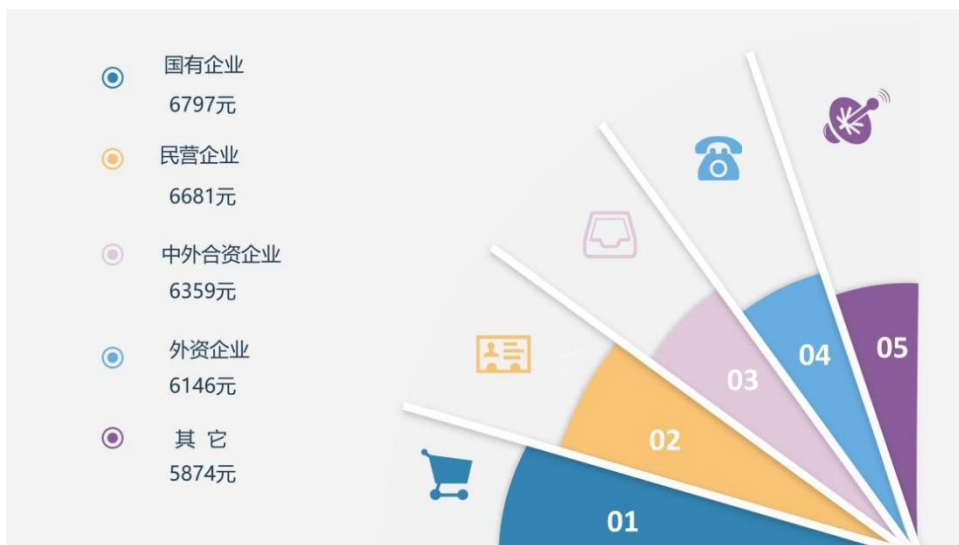


图 4-1-6 2021 年山东市场化平均薪酬按企业性质

如上图所示，2021 年山东市场化平均薪酬最高的是国有企业，平均薪酬为 6797 元；民营企业与中外合资企业平均薪酬排名在第 2、3 位，分别为 6681 元和 6359 元，二者相差 322 元，民营企业略显优势。

国有企业作为中国特色社会主义经济发展的“顶梁柱”，不仅为中国经济稳定发展提供了必要的支撑，同时也是维护中国经济独立和国家安全的重要保障。2021 年山东省属企业前 11 月实现营业收入 18883 亿元，经济运行保持快速增长态势，创历史同期最高水平，体现了国有企业的担当与硬气。国有企业作为山东地区企业的半壁江山，企业资产主要分布在煤炭、钢铁、汽车、机械制造、基础化工等传统领域，工业基础扎实稳定，薪资待遇相对稳定，市场化薪酬波动不大。因此，薪资水平、福利待遇也成为吸引高校毕业生“卷”入国企的驱动力。

4.1.7 1-2年职场成败初见分晓，6032元成二次起飞新起点

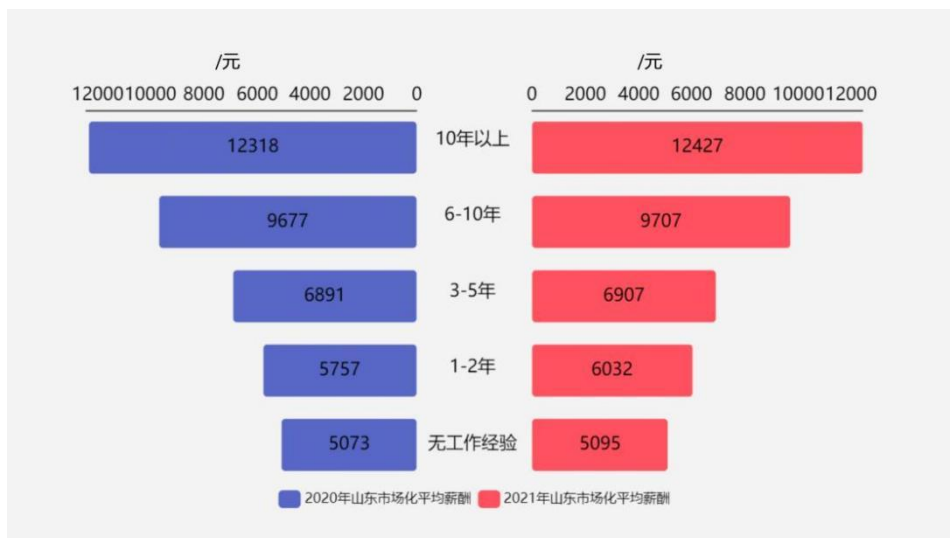


图 4-1-7 2020 年山东市场化平均薪酬与 2021 年山东市场化平均薪酬按工作经验

通过上图看出，山东近两年市场化薪酬变化整体呈现上升趋势，2 年左右差距开始显现，10 年以后差距变化不大。如上图所示，无工作经验人员，2020 年市场化平均薪酬为 5073 元，与 2021 年市场化平均薪酬 5095 元差距 22 元；有 1-2 年工作经验人员，这两年薪酬差距为 275 元；3-5 年薪酬差距为 16 元；随着薪酬基数的增大，6-10 年以上工作经验薪酬差距可忽略不计。

踏入职场，意味着成熟与长大，意味着责任与担当。张雪峰老师说，考上好大学并不意味着你能找到好工作，关键在于你学的好与坏。在同一份工作面前，5000 元左右的底薪，公司一视同仁。毕业生需要学会以技能与工作经验为成长抓手，聚焦专业度提升，复盘职场成长经验，获取高薪，才是职场成长快速之道。拒绝“躺平”，把握新人成长福利，为职场增彩为人生加油。

4.1.8 薪酬过万独一份，互联网/电子商务荣登行业排名榜首



图 4-1-8 2021 年山东市场化平均薪酬按行业排名（前 10 名）

如上图所示，互联网/电子商务行业的市场化平均薪酬排行第一位，高达 10160 元，成为后疫情时代唯一“破万”的行业；银行/证券/基金/期货行业以 9118 元排名第二，房地产开发和石油/石化/化工排名第三、四位，薪酬分别为 8474 元和 8218 元；制药/生物工程行业排行第五位，薪酬为 7910 元；排行第十的教育/培训行业市场化平均薪酬保持在 7000 元以上，为 7207 元。

新一代求职者作为“信息时代原住民”，对互联网行业自带热情，而在信息技术的日新月异、层出不穷的互联网明星企业中，耀眼的薪酬也是激发求职者前赴后继奔涌而来的重要动力。后疫情时代，互联网为科技行业发展带来了新的契机，与疫情相关数据的推出，“云”办公、“云”教育、“云”娱乐等实体行业的“云化”，本地生活到家化、商品销售的在线化和直播化、娱乐短视频化等行业在疫情影响下，加剧了市场竞争，带来了新的市场分配。疫情的影响不断推动互联网企业主动深入到行业的深处，垂直领域不断细分，模式创新和底层技术创新为互联网领域的发展带来蜕变的机遇，薪资构成及来源广度深度不断拓宽，互联网发展较以往更加多元化，薪酬随着“风口”水涨船高。

4.1.8.1 “互联网+”赋能青岛生态发展，早C晚A打工好“薪”情

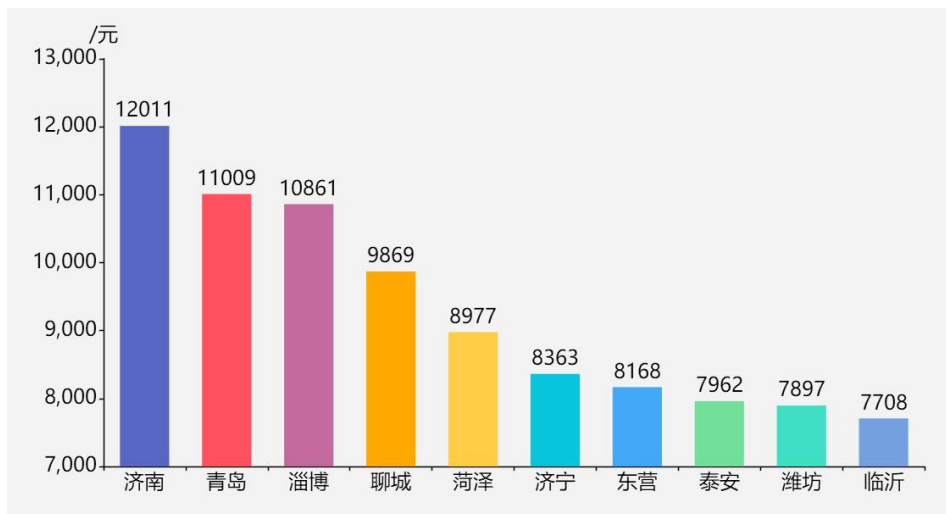


图 4-1-8-1 2021 年山东互联网行业市场化平均薪酬按地市排名（前 10 名）

如上图所示，在 2021 年山东互联网行业市场化平均薪酬排名中，青岛薪酬以 12011 元位列第一；济南排名第二，薪酬为 11009 元，与青岛相差 1002 元；烟台和潍坊分列第三、四位，薪酬分别为 10861、9869 元；纵观山东互联网行业前十名中，市场化平均薪酬均居于 7000 以上，“打工人”整体“薪”情不错。

有人说，山东是互联网的“荒漠”，而青岛则是荒漠里的“绿洲”。2020 年 9 月，腾讯云雀（青岛）正式入驻，为青岛互联网发展带来新的生机，通往互联网的“快车道”拉开序幕。同时，青岛地区教育资源丰富，在校学生累计总量超过 50 万人，年轻的人、年轻的钱、年轻的产业为青岛互联网发展提供了温润的成长空间。据悉，海尔 Java 岗位给应届 985 硕士的报价是年薪 14 万，本科生年薪大概在 8 万到 12 万左右。海信给互联网技术岗薪资为 10K，一年 13 个月工资。在青岛，虽然不能给你“华为天才少年”的百万年薪，不能给你“ATM”互联网大厂荣誉与体验，但是它对互联网人才的诚意从未少过，互联网不仅仅是一个行业，它更是一个纽带，交融、贯穿于每个需要它的地方。谁说热爱互联网必须去腾讯、百度、阿里、美团？只要“开薪”，天地任我行。

4.1.9 “芯”之所向，“薪”之所起，芯片设计工程师一将难求



图 4-1-9 2021 年山东市场化平均薪酬按新兴岗位排名（前 10 名）

从 2021 年山东市场化平均薪酬按新兴岗位排名来看，芯片设计师市场化薪酬为 12395 元，位居榜首；FPGA 工程师以 12059 元位列第二；元宇宙架构师以 11349 元强势上榜，位列第三；软件测试工程师、AI 视觉算法工程师、大数据工程师、人工智能工程师、电子竞技、高级咨询顾问、Java 研发工程师等岗位上榜前十，其市场化平均薪酬均超 9000，接近万元。

当前，全球性芯片短缺已波及手机、汽车、游戏等各个产业，尤其疫情导致大家在家办公、学习，更极大的加大了电视、电脑、摄像头、云计算，远程技术芯片订单的增加。据《中国集成电路产业人才白皮书（2019~2020）》的数据显示，到 2022 年，我国芯片专业人才仍将有 25 万左右缺口。从当前产业发展态势来看，集成电路人才在供给总量上仍显不足，很多芯片相关专业应届生还没等到毕业，就已经被芯片企业预订，高质量芯片制造人才最紧缺。在产业发展与技能提升市场需求大环境下，芯片设计工程师市场化薪酬居高不下。

4.1.10 打造“金领”人生，智能科学与技术专业薪酬遥遥领先



图 4-1-10 2021 年驻鲁高校毕业生市场化平均薪酬按专业排名（前 10 名）

如上图所示，从 2021 年驻鲁高校毕业生市场化平均薪酬按专业排名来看，智能科学与技术平均薪酬领先优势明显，平均薪酬达到 17624 元；仪器仪表工程专业排名第二，薪酬为 16458 元；模式识别与智能系统位列第三，薪酬为 15636 元。

人工智能是引领新一轮科技革命和产业变革的战略性技术，具有溢出带动性很强的“头雁”效应。山东省作为国家新旧动能转换综合试验区，正处在改革的关键时期，人工智能则成为了山东省实施新旧动能转换重大工程的一个重要引擎。人能尽其才则百事兴，人工智能领域人才短缺仍是该技术在整个行业广泛应用的主要瓶颈。

据统计，山东在人工智能行业人才缺口达 50 万人。作为国家新一代人工智能创新发展试验区建设主要契机，山东省着力打造“新基建”数字发展高地，探索形成可复制、可推广的人工智能赋能新旧动能转换模式，智能科学与技术人才炙手可热，薪酬也是遥遥领先。

4.1.11 驻鲁高校本科毕业生市场化薪酬，山东大学 8081 元位居榜首

驻鲁高校本科毕业生市场化平均薪酬排行（前 15 名）		
排名	学校名称	市场化平均薪酬（元）
1	山东大学	8081
2	哈尔滨工业大学（威海）	7892
3	青岛大学	7797
4	中国石油大学（华东）	7663
5	中国海洋大学	7423
6	山东科技大学	7407
7	山东建筑大学	7218
8	山东理工大学	7159
9	青岛科技大学	7123
10	齐鲁工业大学	7096
11	济南大学	7095
12	青岛理工大学	7011
13	山东农业大学	6995
14	青岛农业大学	6843
15	山东财经大学	6675

表 4-1-11 2021 年驻鲁高校本科毕业生市场化平均薪酬高校排名（前 15 名）

由上表可以看出，2021 年驻鲁高校本科毕业生平均薪酬排名中，山东大学遥遥领先，以 8081 元，排在榜首；哈尔滨工业大学（威海）以 7892 元与青岛大学以 7797 元排在第二位、第三位；中国石油大学（华东）（7663 元）、中国海洋大学（7423 元）、山东科技大学（7407 元）紧跟其后。

通过上述数据，我们明显能看到，工科类高校毕业生市场化薪酬均领先。中国

提出了“中国制造2025”、“互联网+”等一系列重大发展战略，将先进制造、数字化、智能化提到了国家战略发展层面，行业和社会需求工科类人才。教育部开启推进“新工科”建设的部署，更改传统授课模式，融入设计实践中，帮助高校学生建立和完善综合能力，紧密结合科技领域和社会问题，培养适合于当前的新工科人才。山东是工业制造大省，作为制造业的主要“人才供血源”一工学，毕业生对口率强，人才缺口巨大，供不应求，工科类毕业生在重大原创造性科研成果、专项技术突破方面愈发重要。作为“金饭碗”的工科，经过学校对专业化的人才培育，增强专业知识的储备，提高核心竞争力，在职场中选择面更广，易获取高薪。

4.1.12 驻鲁高校专科毕业生平均薪酬，滨州职业学院6340元摘得桂冠

驻鲁高校专科毕业生市场化平均薪酬排行（前15名）

排名	学校名称	市场化平均薪酬（元）
1	滨州职业学院	6340
2	山东商业职业技术学院	5762
3	淄博职业学院	5690
4	山东职业学院	5563
5	山东科技职业学院	5423
6	济南工程职业技术学院	5407
7	潍坊工程职业学院	5328
8	德州科技职业学院	5259
9	山东劳动职业技术学院	5138
10	山东信息职业技术学院	5105
11	山东理工职业学院	5093
12	山东黄金职业学院	5051

13	济南职业学院	4995
14	山东外贸职业学院	4943
15	山东轻工职业学院	4805

表 4-1-12 2021 年驻鲁高校专科毕业生市场化平均薪酬高校排名（前 15 名）

由上表可知，2021 年驻鲁高校专科毕业生市场化平均薪酬排名第一位的是滨州职业学院，平均薪酬为 6340 元；山东商业职业技术学院以 5762 元排名第二；淄博职业学院（5690 元）、山东职业学院（5563 元）、山东科技职业学院（5423 元）紧随其后。

进入信息化时代，山东把握机遇转型升级，各职业院校积极对接产业进行布局专业，精准对接山东省新旧动能转换“5+5”十强产业发展需求。专业更符合市场需求，切合用工单位实际要求，全方位围绕产业培养人才，增强特色专业的优势，夯实专业基础，强化技能实训，提升了毕业生的竞争力，在不断变化的就业市场脱颖而出，受到广泛的认可。同时山东制造业与人工智能、大数据、云计算等新技术不断融合应用，大力开展“人才兴鲁”行动，能有效激发人才创造新活力，高质量发展离不开技能人才的支撑。拥有一技之长的专科学历人才依旧是主力军，不断提升专业技能，从一线工人成长为一代宗师，发挥大国工匠精神，促山东经济发展，毕业生薪酬呈现逐年递增良好态势。

4.2 山东就业市场福利分析

企业的福利一直是广大求职者比较关心的话题，福利也是打造企业文化和保持人才竞争力的核心要素。如今人才已成为企业十分重要的资产，企业在加大吸引、保留住优秀人才的方式上下足了功夫，而福利为企业吸引、保留和奖励人才提供了大量尚未充分利用的机会。全国各地逐步推进健康企业建设，企业对员工福利保障的关注与市场热度空前，福利市场也进一步被激活。本章节将就企业福利中的福利项目进行分析，为企业招聘和个人求职提供参考。

4.2.1 破防了！仅2成员工对企业现有福利表示满意



图 4-2-1 2021 年山东就业市场员工对本公司已有福利满意度

注：调查结果中选择“非常满意”或“满意”的员工视为对已有福利满意；选择“不满意”或“非常不满意”的员工视为对已有福利不满意。

从 2021 年山东就业市场中员工对本公司已有福利满意度结果来看，认为本公司提供的福利一般的员工占比最高，为 41.17%；有 33.38% 的员工对本公司提供的福利不满意，仅有 25.45% 的员工对本公司提供的福利满意。

随着中国的经济进入常态化，福利的重要性也越来越凸显。尤其是在后疫情时代，员工对于福利体现出了非常高的重视程度，甚至从一定程度上直接影响了员工的满意度、敬业度和忠诚度。因此，福利对于公司来说变得举足轻重。

部分企业重视福利，但由于员工接收角度出现偏差、信息不对称等矛盾，导致员工对企业“福利感知度”较差，所以企业在做好福利支持的同时，也需要提高员工的“福利感知度”。首先，要把福利体系可视化，让员工有基础认知；其次，要让员工能实时把握福利的具体内容，并在有关平台去宣传，并建立健全员工建议反馈机制，让员工在有效时间内做出回应。在提升员工“福利感知度”的过程中，既让员工认知了企业的福利，又感知到公司的努力，并且还发挥自己的能动性参与到

打造福利体系中，效果是事半功倍的。

4.2.1.1 互联网/电子商务行业员工对福利满意度高，企业更“慷慨”



图 4-2-1-1 2021 年山东就业市场员工的福利满意度按行业排名（前 6 名）

从 2021 年山东就业市场员工的福利满意度按行业排名的前六名来看，互联网/电子商务行业满意度最高，有 52.50% 的员工满意本公司提供的福利；机械/设备/重工行业员工满意度为 49.07%，排名第二；贸易/进出口行业员工满意度为 46.89%，排名第三位。

谈到哪个行业福利最好，首先能想到的就是互联网/电子商务行业。经过调查后，事实确实如此，互联网/电子商务行业超半成员工对本公司的福利感到满意。例如：在 2021 年 11 月 9 日，腾讯福利加码，干满 15 年可选“退休”，此消息一出，顿时刷爆全网。

对于本次调查，有业内人士表示：“公司福利是公司对员工的一种态度，留住人才的一种方式。因员工个体不同，在不同阶段的需求不同，企业福利不可能满足到每一位员工。随着公司不断发展，以及不同员工对公司的贡献可以实施弹性福利，以鼓励和调动员工的工作积极性。”

4.2.2 强化福利认知，提升员工获得感，打造“液态职场”

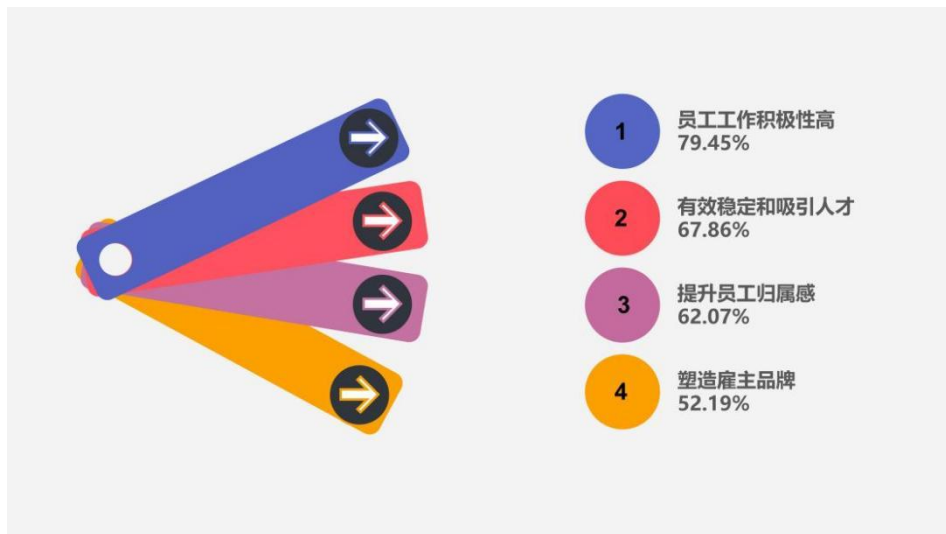


图 4-2-2 2021 年山东就业市场企业提升福利对企业的意义

由上图数据可知，2021 年山东就业市场企业提升福利对企业的意义是多方面的，79.45%的企业认为提升福利有利于促进员工的工作积极性；67.86%的企业认为提升福利能够有效稳定和吸引人才；62.07%的企业认为提升福利有助于提升员工归属感；52.19%的企业认为提升福利对塑造雇主品牌有利。

新兴职场环境下，“液态职场”概念应运而生，强调企业与员工双方双向奔赴，有一致的“价值认同感”。随着 Z 世代这群职场新生力量的涌入，在“液态职场时代”下的企业应当从细微处着手，多举措为员工“谋福利，送关爱”，全力丰富和推进员工福利保障措施，有利于不断增强员工的获得感、幸福感和归属感，以更加饱满的工作态度回报和助力企业的发展。企业重视个体，员工与企业共同进步，共创价值，一个良性的职场新生态雏形已现。

对此，石横特钢集团有限公司人事经理丛聪表示：“公司一直以来提供配套宿舍，并拥有自我产权的 3 个福利小区，职工每次购买补贴 4w，高学历人才 8 年免息贷款，按照职工技能级别评定，最高补贴 35w。生日、中秋、元旦、端午、春节免费提供办公套餐，组织专题团建活动并发放相应的礼品，三八、五四等专属性节

日会发放相关礼盒和活动，职工的婚丧嫁娶企业都会免费承包……在解决员工实际困难的同时，人性化的福利项目也极大地提升了在岗员工的忠诚度。”

4.2.3 格局打开，“奖礼不断”，超8成企业重视福利投入



图 4-2-3 2021 年山东就业市场企业对提升福利的意向

根据 2021 年山东就业市场企业对提升福利的意向调查结果显示，超 8 成企业重视福利的投入。其中，有意向但未提升福利的企业占比最高，为 52.65%；已提升福利的企业排名第二，占比为 32.45%；位列第三的是暂未考虑提升福利的企业，占比为 12.76%；仅有 2.14% 的企业将减少福利。

福利一直是人力投资的重要方向，企业认识到有效的企业福利已成为企业激励员工与保留人才的重要手段，将在未来加大福利预算的投入。滨化集团股份有限公司的石岩经理告诉我们：“近几年为了加强人员招聘和留存，公司不断加大福利预算的投入，创新福利发放形式，从员工单身公寓、公租房、爱心互助基金、幸福滨化人福利平台、互补医疗保障机制等多方面入手，解决员工后顾之忧，针对离退休员工建立功勋俱乐部，全方位提升员工的获得感、幸福感、归属感、荣誉感，激励员工、留住人才，为建设百年滨化贡献力量。”

4.2.4 打好保障性福利“组合拳”，社保“第六险”实行成常态化

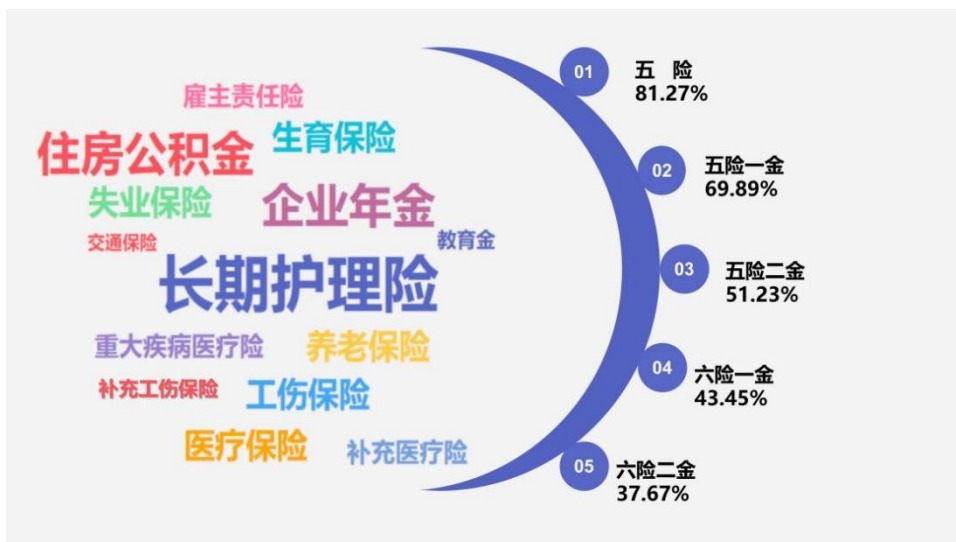


图 4-2-4 2021 年山东就业市场企业予以员工保障性福利提供率排名及保险金展示

由 2021 年山东就业市场企业予以员工保障性福利提供率排名可以看出，五险的提供率最高，为 81.27%；五险一金位列第二，提供率为 69.89%；五险二金排名第三，提供率为 51.23%；六险一金的提供率较低，仅占 37.67%。

随着社会的持续发展和经济水平的不断提高，常规的五险、带薪休假等法定福利已经不再能给员工带来更多幸福感和归属感。因此，越来越多企业开始提供自主福利项目来激励员工，如补充性养老保险、餐补、交通补贴等。国家出台了相关政策，保障员工的福利，长期护理险被称为社保“第六险”，是一项新的社会保险制度，2021 年 8 月国家医保局会同民政部发布了《长期护理失能等级评估标准（试行）》的通知，从 2016 年 6 月 15 个城市开始试点，到现在已有 49 个城市加入试点，重点解决重度失能人员基本生活照料和医疗护理所需费用，充分保障了“当你老了，有个体面的晚年”。

4.2.5 反内卷第一枪“强制下班”，互联网行业普遍实行弹性工作制

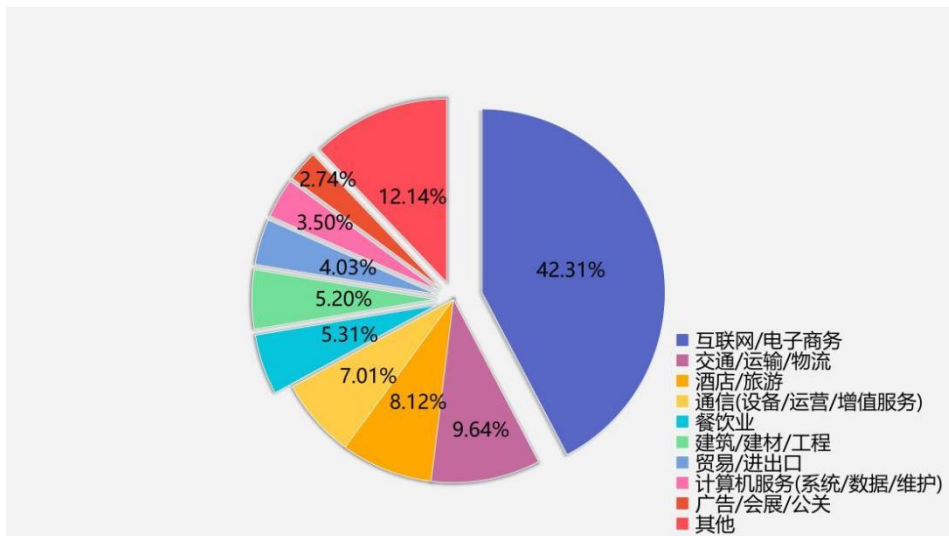


图 4-2-5 2021 年山东就业市场意向实行“弹性工作制”企业按行业排名

如上图所示 2021 年山东就业市场意向实行“弹性工作制”企业所属行业分析中，互联网/电子商务行业排在首位，其占比高达 42.31%；交通/运输/物流行业位列第二，其占比为 9.64%；酒店/旅游行业占比为 8.12%，排名第三位。

2021 年 8 月，人力资源社会保障部、最高人民法院联合发布超时加班劳动人事争议典型案例，明确指出“996”工作制属严重违法。随即多个互联网公司发表声明，陆陆续续取消大小周等，保障员工自己支配的时间。实行弹性工作制，是指在完成规定的工作任务或固定的工作时间长度的前提下，员工可以灵活地自主地选择工作的具体时间安排，以代替统一固定的上下班时间的制度。另外，企业实行弹性工作制，能提升企业的形象，对雇主品牌的建设也是有一定积极的意义。采用了弹性工作制，员工可以享受很多好处与便利。最大的好处就是能满足员工工作与生活平衡的需要，员工拥有更多的个人时间去满足家庭和生活的需求，个人幸福感不断上升；也能增强员工对工作的控制感，自己合理安排分配工作。

4.2.6 企业实物福利呈多元化，轻松俘获员工的心

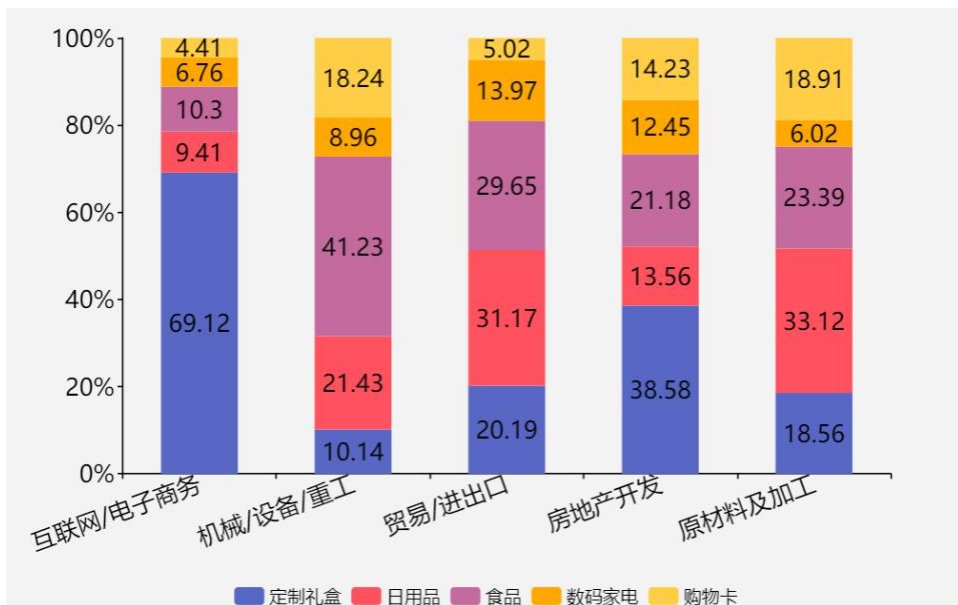


图 4-2-6 2021 年山东就业市场部分行业实物福利选择偏好

如上图所示 2021 年山东就业市场部分行业实物福利选择各有不同，呈现多元化态势。互联网/电子商务行业与房地产开发最青睐定制礼盒类福利；机械/设备/重工行业侧重于发放食品类福利；贸易/进出口行业与原材料及加工行业偏向于发放日用品福利。

各行业根据自身情况，顺应员工需求，在选择实物福利时可谓是“百花齐放”。“在实物福利上我们会选择如护肤化妆品以及像西洋参阿胶类名贵中药材发放，可以保证员工身心健康。”博科控股集团有限公司人力资源副总经理张程说，“总部园区提供免费一日三餐、办公区域设有咖啡、零食等休闲区域，园区内有员工免费宿舍，配有空调、热水器、洗衣机等硬件设备，园区自有员工超市、菜鸟驿站、药店、中医馆等，员工全天候享受内部价格；园区内各类运动设施、运动场地，满足员工工作之余的休闲运动。”

4.2.7 企业定制礼盒“针不戳”，用“个性”圈粉Z世代

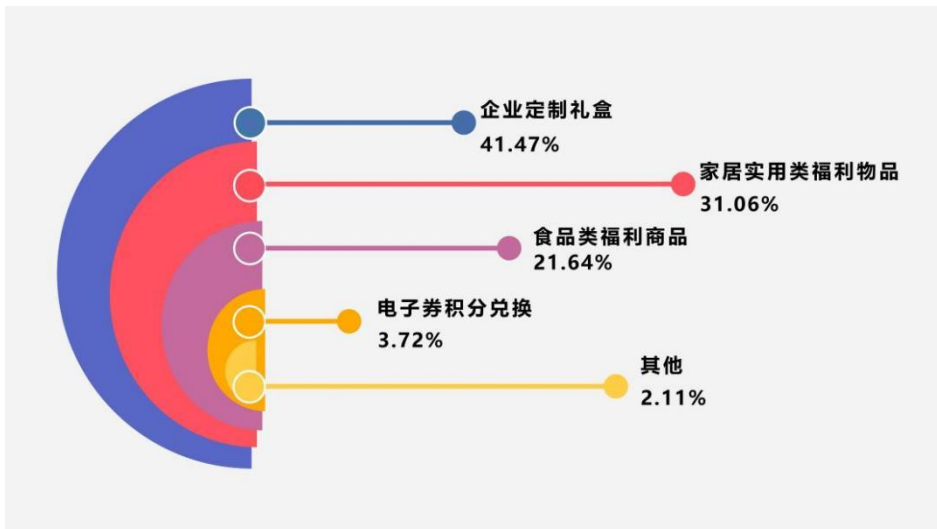


图 4-2-7 2021 年山东就业市场求职者青睐的福利

从 2021 年山东就业市场求职者青睐的福利来看，定制礼盒深受求职者的青睐，占比为 41.47%；家居实用类福利产品位列第二，占比 31.06%；电子券积分兑换仅占 3.72%。

如今，物质生活丰富的年轻人不再满足传统实物福利的单一性，更喜爱在社交平台上进行分享自己收获的个性化实物福利，社交平台的互动会使得员工在心底燃起自豪感。一份诚意满满的企业定制化的礼盒充分满足社交需求，并增强员工对企业的满意度。一份新潮、有趣的定制礼盒，对于企业和员工是“双赢”，员工在社交平台的互动，也是对公司形象的一种宣传。“从入职开始，每一次节日都会收到公司的定制礼盒，绝绝子！礼盒里的实物都有企业的 logo，而且很实用。”某互联网公司从业者二二说，“我就会在我的朋友圈晒我收到的礼盒，朋友们就会疯狂点赞，超自豪。”

对此，德州学院就业指导处李忻老师表示：“Z 世代的学生在求职过程中的关注点较 80 后、90 后来讲发生了很大的偏移，除了薪资外，他们更看重企业‘有趣的灵魂’，这个有趣就体现在企业的个性化福利上，像盲盒、国潮、手办等新潮的

实物福利更符合他们的趣味。所以企业不管在招聘人才环节，还是激发员工方面，都要做到与年轻人的‘三观一致’。毕竟充满活力和创新的企业文化，才能够与他们碰撞出火花，吸引他们的加入。”

4.2.8 实物福利发放形式日趋灵活，自取与邮寄各有千秋



图 4-2-8 2021 年山东就业市场企业实物福利发放形式

通过上图数据分析来看，2021年山东就业市场企业实物福利发放形式灵活，选择员工自取方式发放实物福利的企业占比最高，为36.28%；有31.24%的公司选择邮寄方式发放，位居第二；选择电子券网上购物方式的公司占比为26.10%。

z世代逐渐成为职场中的主力军，有些实物福利首先会想到远在家乡的父母，企业直接进行邮寄，会满足员工的多样性需求。“今年一线人员的春节福利我们全部采用邮寄方式，让员工自行填写地址，和家人们一起分享春节福利的快乐。”鲁南制药集团股份有限公司的招聘经理孙相宝说，“企业为每一名员工缴纳七险一金，实现周末双休的同时，每年的8月份带薪休假1个月，员工自发组织外出旅游，企业还发放1200元的旅游费。每逢中秋节、厂庆和春节，企业发放总经理红包和各

种福利，公司工会每年还为员工发放各种实物福利，比如行李箱、羽绒服、四件套、厨具等等。公司还提供单身公寓、健康体检、运动设施，符合条件的员工还可以参加集体婚礼。”

4.2.9 职场新风尚，多重专属女性福利保障开启“乘风破浪”之路



图 4-2-9 2021 年山东就业市场企业提供的专属女性员工福利

数据显示，2021 年山东就业市场企业提供的专属女性员工福利中，产假、哺乳假等专属假期提供率最高，占比 71.34%；女性关爱体检提供率为 61.56%，位居第二；母婴室、孕妇休息室等设施提供率为 52.46%，排名第三。

越来越多的女性在职场中“乘风破浪”，关爱女性的话题也一直不断，职场中那些专属的女性福利，不仅表达了公司对女员工的关怀，也充分肯定了女员工在岗位上的付出，深切地感受到了公司的关怀和温情，也激发了大家爱岗敬业的热情，使公司形成了良好的企业向心力和凝聚力。“每年三八节来临之际，我们会组织女性员工进行关爱体检，为每一位女性员工架起健康的桥梁，深切感受到企业对她们的关爱与温暖。”山东博汇集团有限公司招聘负责人朱相滨说，“保障员工身体健康第一步先做好女性员工预防保健工作，让员工了解自身身体状况，在企业里快乐

工作。”

4.2.10 这届 HR 操碎了心，当代企业为揽才不惜“软硬兼施”



图 4-2-10 2021 年山东就业市场企业提供的最佳软福利展示

随着经济和社会的发展，处于职场的人们已经不仅仅关注于企业本身所提供的五险一金、法定节假日等法律规定的“硬福利”，“软福利”也已成为职场人选择一份工作时的重要考虑因素。

山东国瓷功能材料股份有限公司的周惠娟经理介绍道：“我们公司最佳福利是股权激励计划，使得近千名员工得到了激励，五百名员工持股盈利超过百万元，充分留住了优秀人才；激励与奖励措施的并用，使得公司年度经营目标超额完成。”

“2021年8月起，山东魏桥创业集团有限公司为加强人本管理，不断提高职工收入水平，与职工共享企业发展成果，提升职工的幸福感和归属感，集团公司决定，对薪酬分配机制进行改革，自2021年开始实行十三薪，十三薪的收入机制给员工带来了明显的生活水平提高，比如某些双职工家庭，十二月的收入直接突破3万元，大大提高了员工的满足感和对企业的忠诚度，使员工能够更加安心踏实地在公司发展中投入力量。”人事经理王成说道。

第 5 章

山东就业市场民营企业雇主品牌建设

Chapter 5

Employer brand construction of private enterprises in Shandong employment market

5.1 山东民营企业雇主品牌建设现状

5.1.1 企业雇主品牌建设实施概貌



5.1.2 实施雇主品牌建设带来的企业价值分析



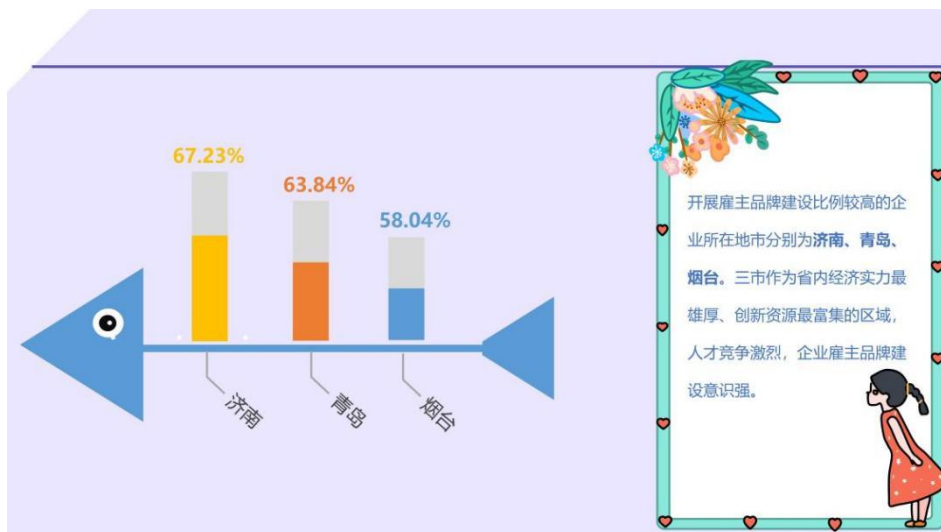
5.1.3 企业雇主品牌建设实施概况按企业规模分析



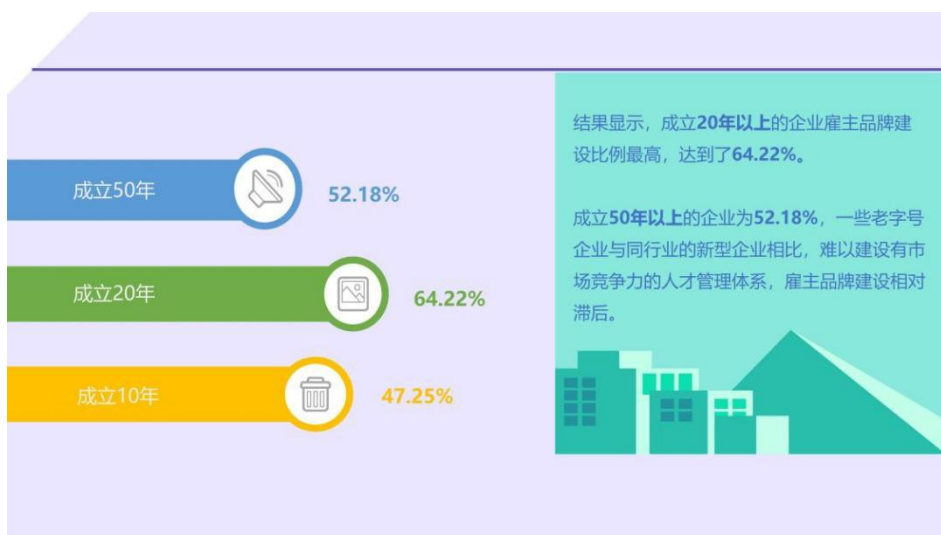
5.1.4 企业雇主品牌建设实施概况按企业所属行业分析



5.1.5 企业雇主品牌建设实施概况按所在地市分析



5.1.6 企业雇主品牌建设实施概况按公司成立时间分析



5.1.7 企业开展雇主品牌建设实施维度分析

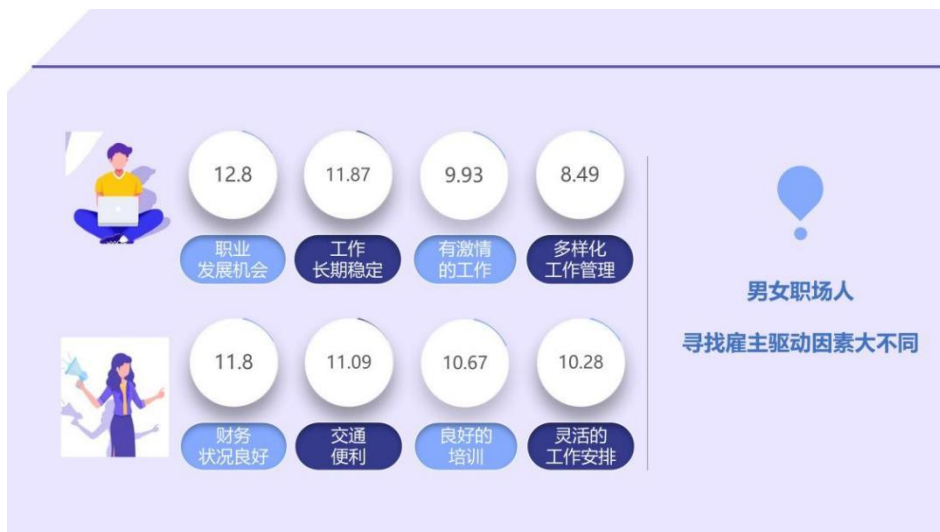


5.2 理想雇主价值主张驱动因素

5.2.1 职场人寻找理想雇主价值主张驱动因素分析



5.2.2 男女职场人寻找雇主驱动因素分析



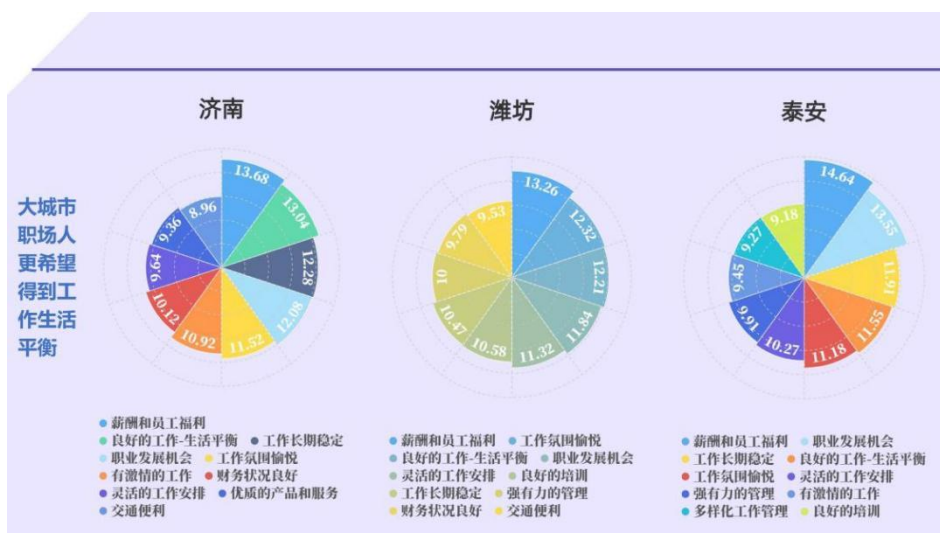
5.2.3 寻找雇主价值驱动因素按职场人年龄段分析



5.2.4 寻找雇主价值驱动因素按职场人学历层次分析



5.2.5 寻找雇主价值驱动因素按职场人所在地市分析



5.2.6 不同行业的员工价值主张驱动因素显现出较大差异



5.3 企业雇主品牌建设路径



5.3.1 识别战略对核心人才要求和驱动因素 (People)

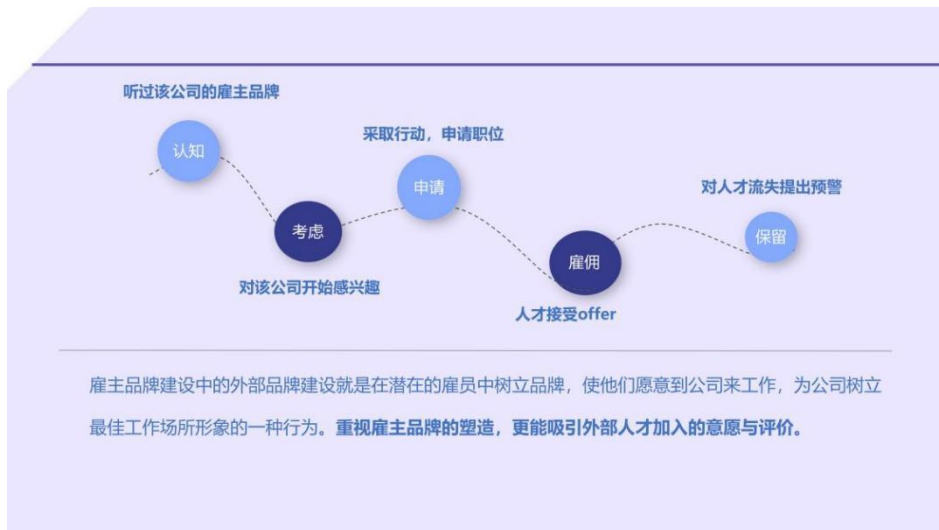
雇主品牌代表着**现有员工、离职员工、潜在员工**心目中对雇主的形象反映和价值承诺，它既面向内部员工、又包括外部人才，建设雇主品牌的关键是公司能否为内在员工和外部人才提供良好的工作环境、薪酬体系和学习发展等利益。



5.3.1.1 内部员工：满意度—忠诚度—敬业度



5.3.1.2 潜在雇员中树立品牌



5.3.2 提供满足目标人才需要的工作体验 (Product)



5.3.3 定位雇主品牌 (Position)

“好酒也怕巷子深”，在掌握核心人才驱动力的基础上，企业需要用简洁的语言提炼雇主品牌的定位。



5.3.3.1 定位雇主品牌 (Position)



要打造一个有生命力的雇主品牌,必须以员工为核心,以体验为基础,与期望相结合,以恰当的方式表达,这就是建设真实雇主品牌的 4E 模型。

5.3.4 雇主品牌推广 (Promotion)

传统雇主品牌的传播主要方式包括：宣讲会、讲座、校企联合培养、奖学金、俱乐部等，这些方式都是基于线下来完成，雇主品牌的传播也是单向的传递，缺少互动和体验的元素。

随着网络的应用和发展，特别是微信、微博、QQ等新媒体的应用和发展，企业对于雇主品牌发展的策略逐渐从线下转移到线上。



5.3.4.1 雇主品牌推广 (Promotion)

			
微信	微博	社群	其他
微信好友	粉丝通	微信群	视频网站
朋友圈	大v广告位	QQ群	新闻自媒体
公众号	微博大v转发	论坛、贴吧、知乎.....	明星代言

当企业做雇主品牌推广时,需根据内容的类型匹配合适的平台。

在推广雇主品牌时一个要义是**内外兼顾**，对外宣传要善用媒体，对内更要注意，员工是企业文化和价值观的直接体验者，人们对员工所分享信息的信任度。

第 6 章

山东高校促进高质量就业优秀案例

Chapter 6

Excellent cases of promoting
high-quality employment in
Colleges and universities in
Shandong

6.1 山东大学 2021 年就业工作介绍

落实就业 “一把手” 工程，“四步走”

扎实推进毕业生创业工作

供稿：山东大学学生就业创业指导中心

山东大学秉持“最难就业时期，最暖温情守护”工作理念，贯彻“早、新、勤、准”工作要求，以服务国家战略就业引导为核心，以实现充分高质量就业为目标，落实就业“一把手”工程，“四步走”扎实推进毕业生就业创业工作，就业结构持续优化，就业质量稳步提升，2020 届毕业生总体就业率 95.37%，毕业生就业满意度 98.41%，用人单位满意度 99.53%，为国家和区域高质量发展输送了大批富有“山大基因”的优秀人才。

一、增强政治自觉，推动思想认识走心

将“稳就业”“保就业”摆在更加突出位置，统筹推进、抓紧抓实，这一重要政治任务。**一是高度重视，加强谋划。**党委书记、校长亲自部署，深入一线开展就业调研 7 次，批示就业工作汇报 16 次，审阅就业进展“每周签报”，党委常委会、校长办公会专题研究就业工作 10 次，前瞻谋划就业战略布局。**二是提高站位，跟踪问效。**成立由分管校领导任组长、18 个职能部门主要负责人为成员的就业工作专班，强化对就业创业工作的统筹推进和督促落实；推进就业工作专项政治巡察全覆盖，查摆问题、深入整改。**三是完善制度，压实责任。**出台《关于进一步做好学生就业创业工作的实施方案》《关于面向国家战略需求加强毕业生就业引导的意见》《关于加强国际组织人才培养和推送工作的实施办法》《山东大学学生就业工作考评办法》等制度性文件，形成各培养单位责任清单，并将就业工作成效作为学校年度绩效考核、党风廉政建设考核、中层领导班子考核的重要指标。

二、树牢系统思维，推动综合改革走深

坚持需求导向、质量导向，通过系统性、整体性、协同性的改革营造良性就业

生态。一是深化人才培养改革，构建“招生-培养-就业”全链条联动机制。实现就业反馈招生、培养的常态化、制度化，优化专业设置，将120个专业调整为92个，把学生评价和用人单位满意度作为检验人才培养质量重要指标，不断提升人才培养与社会需求的契合度。二是深化教育教学改革，构建“课程+思政+就业”全程化生涯教育体系。将就业创业融入教学改革和课程思政，增设创新创业学分，提高实践应用能力，打造《大学生职业生涯规划与就业指导》“一门金课”和成才报国“启航讲堂”，强化服务国家战略就业价值引领。三是深化管理服务改革，构建“互联网+就业”智慧服务体系。开辟“信息推送-空中宣讲-线上面试-在线签约-终端打印”绿色通道，实现就业手续“一网通办”，开展就业进展动态预警，提升就业指导服务效能。据统计，一体化就业服务平台注册单位近2万家，就业微信公众号、服务号全年阅读量超过158万次。

三、提高创新意识，推动思路举措走实

坚持问题导向、效果导向，全面夯实就业工作支撑保障。一是专项经费促引导。设置“就业工作专项经费”，每年拿出110万元，重点支持国家战略就业引导、创新创业以及国际组织人才培养推送工作，助力毕业生服务国家战略就业。二是深耕挖潜拓岗位。实施“就业创业促进行动”，主动赴全国30余家重点单位及多个省市组织、人社部门开展合作洽谈。深挖校内外“3+1”就业岗位资源，提供2000万元配套经费支持，助力毕业生新形态、多元化就业。三是关心关爱助帮扶。坚持分类指导，精准施策，制定实施“双百日就业冲刺方案”，持续关爱帮扶家庭困难、少数民族、未摘帽贫困县生源等特殊群体及未就业毕业生，开展求职补贴精准资助、优质岗位精准推荐，助力毕业生充分就业。

四、坚持协同推进，推动重点工作走稳

坚持目标导向、协同导向，构建全校“一盘棋”就业引导机制。一是强化一校三地统筹。落实一校三地就业工作联席会议制度，实现就业工作协同联动、资源互通共享。二是强化校院两级协同。支持学院建立特色化、个性化、精准化职业发展

指导体系，立项开展就业创业工作研究课题 61 个，通过内训外引提升就业工作队伍专业化水平。三是**强化校内部门联动**。建立就业工作部门与人才培养和学生管理部门的定期协调机制，全力提升人才培养质量和学生就业竞争力。四是**强化政产学研合作**。推进产教学研协同发展和实习实践基地建设，切实提高服务国家战略就业贡献度。

百廿山大，强校兴国。山东大学将始终秉承为党育人、为国育才的初心使命，深入贯彻落实立德树人根本任务，加快完善协同育人“大就业”工作格局，凝心聚力、锐意进取，攻坚克难、狠抓落实，全力以赴做好毕业生就业创业工作，为中华民族伟大复兴提供强有力的人才支撑。

6.2 中国石油大学（华东）2021 年就业工作介绍

立足“五个聚焦”，促进就业工作提质增效

供稿：中国石油大学（华东）就业指导中心

中国石油大学（华东）全面贯彻落实党和国家“稳就业”“保就业”决策部署，坚持“推送毕业生服务国家能源战略需求，助力区域经济社会发展”就业工作理念，立足“五个聚焦”，推动毕业生实现更加充分更高质量就业。

一、聚焦市场布局，保障学生充分高质量就业

按照巩固、拓展、培育、提升的建设思路构建多元立体化就业市场。一是**占先机**。克服疫情压力，第一时间开放线下校园招聘，秋季首场招聘会吸引 395 家企事业单位来校招贤纳才，为山东省内高校首家，就业工作安排走在省内前列。二是**上规模**。全年共举办线下校园宣讲会 922 场，大中型校园招聘会 11 场，网络招聘会 8 场，空中宣讲会 238 场，累计 2706 家单位到校招聘，到校单位招聘数量再创历史新高。三是**提质量**。新开拓以小米、美团、宝洁、顺丰等为代表的高端就业市场，到校招聘单位中国企（央企）、重点大型企业、行业头部企业、隐形冠军企业等企业数量占比超过 70%。

二、聚焦价值引领，夯实就业育人根基

实施“就业价值引领工程”，引导毕业生到祖国最需要的地方建功立业。一是**引导学生服务国家能源战略**。开展“学石油、爱石油、献身石油”就业主题教育，重点组织行业招聘会。二是**引导学生服务基层、服务西部**。开展“成才观、职业观、就业观”主题教育，实施专项支持计划，助力255名毕业生赴新疆、西藏等西部六省基层单位就业。三是**引导学生服务区域经济发展**。实施“服务山东计划”和“服务青岛计划”，举办“就选山东（青岛）”专场招聘会，组织“石大学子名企行”“西海岸新区游学营”“青年教师名企行”，打造留才引才服务示范窗口。

三、聚焦成长发展，提升学生就业竞争力

推进“全程化、精细化、个性化”就业指导与生涯规划。一是**实施“就业能力提升”计划**。开展“就业指导工作坊”“求职训练营”“一对一辅导”等系列指导活动100余场，举办“石大网络求职训练营”，满足学生多元化发展需求。开展“HR下午茶”，邀请校外专家开展就业指导讲座，拓宽学生职业视野。二是**开展全程化生涯教育**。组建大学生全程就业体系建设研究团队，培育名师工作室。组织新生共上“新生生涯第一课”，分层分类设置专场，实现生涯教育新生全覆盖。三是**拓展国际组织实习任职平台取得新突破**。组织“国际组织青年人才训练营”，做大国际组织实习任职“人才蓄水池”。

四、聚焦资源赋能，推进校企融合发展

汇聚办学资源，促进人才培养、教学、科研与就业工作协同联动。一是**抓共建**。新建盐城市、日照市等地方人才工作站及百度、小米等企业校园俱乐部；二是**紧联系**。走访滨州、青岛等地人社部门及比亚迪、京东方等知名企业30余家；三是**强合作**。与中海油海油工程、海信集团、鼎信集团等10家政府企业单位签订就业合作协议；四是**搭平台**。牵头并引导学院与知名企业联合申报教育部供需对接就业育人项目10项，从平台建设、学生培养、实习就业等方面联手提升人才培养质量。

五、聚焦服务提质，强化就业责任担当

一是完善就业质量动态跟踪评价体系。面向毕业生和用人单位开展4项就业调查，调研15000余人次，提供招生、学科评估、专业认证和教学成果申报等数据支撑30余次，形成就业反馈机制与招生-培养-就业联动工作机制。二是构建校院两级协同机制。支持建设学院就业市场，对就业作出突出贡献的集体和教师进行表彰，形成全员就业良好格局。三是开展就业同舟计划。建立重点群体的就业援助台账，发放求职创业补贴资金，一生一策、动态管理。四是打造就业信息化智慧服务平台。促进“校、企、师、生”四方有效对接，分学院、分专业精准推送8000多条用人单位招聘信息；开发毕业生线上离校系统，线上办理人数占毕业生总数的98.91%。毕业生对就业工作满意度为92.80%，就业服务满意度为93.84%。

6.3 青岛大学 2021 年就业工作介绍

校地联动 资源互通 共建就业育人大格局

供稿：青岛大学就业指导中心

青岛大学是山东省与青岛市共建重点综合性大学。学校立足青岛、融入青岛、服务青岛，2016年与青岛市政府共建全市首个大学生就业服务工作站（简称“工作站”），推进校地联动，人才供给端与需求端资源互通共享，一体化推进毕业生就业创业工作，为青岛市经济社会发展提供人才和智力支持。

一、共建校地联动载体，完善就业工作体系

校地共建工作站，通过优化顶层设计，以工作站为载体做好统筹服务，搭建供给端与需求端互通联动桥梁，将地方资源、社会支持、学校工作和学生需求有机整合，建立“领导主抓、学校统筹、院系为主、家校协同、全员参与”工作机制，发挥政策宣传“广播站”、信息采集“数据库”、岗位配置“云平台”、培训指导“提升营”、专场招聘“会务组”、赛事活动“助推器”、靶向服务“直通车”七个职能作用，整合各类就业创业优质资源，打造全方位、立体化的服务载体，将毕业生

就业创业工作落地落实。

二、夯实平台枢纽阵地，推动校地协同共进

1. 搭建“专业调整服务平台”，推动人才培养与区域发展无缝对接。面向人才培养“供给端”，工作站聚焦创新城市发展战略和产业发展需求，定期开展社会需求与人才培养质量调研，建立社会需求与人才供给的联动机制，引导推动人才培养供给侧改革，优化调整专业设置与人才培养规模，强化临床医学、纺织工程、师范教育等11个优势特色专业，培育新能源、新材料、光电子、智能制造等新兴专业，32个专业获批国家一流专业建设点，开设软件工程、生物技术、跨境电商、电子信息等6个专业创新实验班，建立产教融合、科教融合联合培养机制，更好地服务社会需求。

2. 搭建“市场双选服务平台”，推动校园招聘实现品牌化。面向人才培养“出口端”，工作站对接重点产业头部企业、高新技术企业，搭建“市场双选服务平台”，把就业市场建在“家门口”。组建市人社局与学校对接的服务专员和校园招聘大使队伍，开展“青岛市名企联合招聘会”“岛城名企游学活动”“百强青企青大校园行”“青岛招才引智高校行云端双选会直播带岗活动”“留青行动”名企直通车等系列活动。每年举办省、市级大型招聘会5场、各类专场招聘会500余场，提供岗位数7万余个，为毕业生提供更多就业空间，2020届毕业生有近10%入职世界500强企业，学生高质量就业考核情况在山东省属高校中名列前茅。

3. 搭建“双百基地服务平台”，推动学生就业实现多元化。面向人才培养“过程端”，工作站与海尔集团、海信集团、青啤集团、赛轮集团等200余家岛城知名企业开通“校企直通车”，实现校企招聘向“产、学、研”校企合作、职前教育合作、实习见习合作转变，共建联合培养基地、就业基地、实习基地，创新人才培养模式和就业创业模式，为区域经济社会发展提供高质量人才支撑。近5年，毕业生留鲁率达到80%以上，留青率达到60%以上，10%以上毕业生在医疗和教育战线发挥骨干力量。

三、筑牢服务育人使命，实现更高质量就业

1. 思想引领，全员参与。将立德树人作为就业工作的出发点和落脚点，建立从教师、辅导员、管理服务人员到校友、家长、各界友人等人人关心就业、人人支持就业的全员推进的就业工作体系。唱响“基层就业、基层成才”主旋律，邀请“最美支边人”梁楠郁、海信集团总裁贾少谦、“中国青年五四奖章”获得者张孝田等校友、教师开展爱国奋斗、敬业奉献主题教育讲座，激励毕业生到艰苦地区、到基层一线、到祖国需要的地方建功立业。每年 70 余人应征入伍、360 余人到基层和西部地区就业，成为脱贫攻坚的主力军。2015 级学生刘毅毕业时二次入伍，主动要求服役西藏，到祖国最需要的地方贡献青春力量。

2. 生涯规划，全过程贯穿。从新生接到录取通知书开始，家校协同指导学生撰写生涯发展规划报告书。工作站设立职业生涯与发展规划工作坊，聘请企业 HR、专家近百人为大学生生涯发展与就业指导导师，每年咨询量约 5000 余人次。校地协同做好“胶东经济圈大学生职业生涯规划大赛”等赛事筹办工作，积极开展大学生综合职业技能培训等形式多样、喜闻乐见的赛事活动，以赛代练、以赛促学，每年覆盖学生群体 3000 人次以上，在省级以上大学生职业生涯规划大赛中斩获各类奖项 20 余项。

3. 精准帮扶，全方位施策。按照毕业生就业意向分类施策，加强离校未就业毕业生、重点群体毕业生实名制动态管理，实施“一人一策”“一类一策”专项帮扶计划，开展就业“帮扶工程”，提供“一次个体咨询、一次技能培训、一次就业补贴、一次就业创业推荐”“四个一”服务，近五年为 2000 余人发放求职创业补贴近 230 万元，切实帮助他们解决经济上、心理上和求职过程中的实际问题，促进重点群体帮扶对象全部实现就业。

6.4 山东理工大学 2021 年就业工作介绍

坚持“1234”工作模式全面推动毕业生就业工作

供稿：山东理工大学 学生工作部副部长 孙钦泉

山东理工大学深入学习贯彻习近平总书记关于做好高校毕业生就业工作的重要指示精神，把就业工作摆在学校工作突出位置，主动把握和适应就业形势新常态，不断创新工作思路，积极探索“1234”工作模式，切实做好毕业生就业各项工作，努力推动实现更加充分更高质量就业。

紧盯“一个目标”：实现学生的充分就业和更高质量就业。近年来，学校大学生就业工作始终以学生的充分就业和更高质量就业为目标，出台《山东理工大学大学生就业质量提升工程实施方案》等一系列措施，协同各学院靶向发力、精准施策，较好完成了毕业生就业各项工作。2021 届毕业生毕业去向落实率保持在 90%以上，留淄率达 25%，升学深造人数 2437 人，1034 人升入“双一流大学”，其中一流大学建设高校 373 人，毕业生就业数量和就业质量稳步提升。

密切“两个衔接”：线上与线下工作相衔接、上下两级毕业生工作相衔接。一方面做好线上与线下就业工作相衔接。举办大型双选会、组团式招聘会、专场宣讲会、空中宣讲会等各种类型招聘会，为毕业生提供更多就业岗位。2021 年组织招聘会 695 场，吸引了全国 2743 家用人单位参与，提供岗位 176545 个。另一方面，做好上下两级毕业生工作相衔接。上一级毕业生整体性就业工作结束后立即启动下一级毕业生就业工作，分析了就业工作存在的问题，从组织保障、学生就业能力提升、就业市场布局、组织招聘等方面做出部署和安排，各学院迅速行动、积极响应并根据学院实际制定了院本工作计划，有效推动了毕业生就业工作的开展。

加强“三方协同”：校院协同、校地协同、校企协同。围绕年度重点工作任务，通过加强联动互动，发挥学院就业工作主体作用，充分利用社会资源，逐渐形成就业工作的校院协同、校地协同和校企协同机制。一是校院协同。压实学院工作主体

责任，深化“一把手”工程，构建“部门主导、学院主责、全员参与、齐抓共管”的就业工作格局，充分挖掘利用学校科研团队、专业教师及校友资源，调动全员力量参与就业推介，选聘116名专业教师到淄博优质企业担任人力资源副总，精准推荐毕业生。二是校地协同。深化落实“校城融合”发展协议，打造青年就业创业高地，为学生实习实践、就业创业搭建平台。三是校企协同。与全国各类企业开展人才培养培训、就业实习基地、人力资源提升等教育部就业育人项目。

做好“四项服务”：就业指导服务、岗位招聘服务、信息化服务、事务办理服务。就业工作始终坚持将服务理念贯穿于就业工作的全过程和全方位，不断提升用人单位和毕业生的获得感。

一是强化就业指导服务。夯实《大学生就业指导》课程建设基础，完善大学生就业指导专职、兼职教师队伍，搭建就业指导的宣传、实践、活动、帮扶四个平台，为学生提供优质就业指导资源。组织指导教师进企业，完善“就业实践大巴”，将就业实习实践与专业实践有机结合，打通毕业生与企业的“最后一公里”。

二是做好岗位招聘服务。坚持内控外扩，拓展就业资源，及时把握就业形势和变化趋向，优化就业市场布局，做好招聘服务。开辟就业“大市场”，通过教育部“24365网络招聘服务”平台、“国聘行动”平台等，大力拓展就业空间。

三是提升信息化服务。完善网站平台及新媒体矩阵，利用信息技术手段分析就业数据、做好问卷调查，推进“互联网+就业”精准服务。利用全省云平台，实现了全省就业信息共享，利用大数据技术分析就业数据。在学校就业网站增设“就选山东”山东高校毕业生求职招聘云平台，对接教育部“24365”招聘平台。“7+2+1+0”推送模式进一步提高就业信息的覆盖面。

四是优化事务办理服务。及时组织毕业班辅导员参加省级线上业务培训，高效完成届毕业生就业方案上报、毕业生派遣及档案传递，办好应、往届毕业生相关就业手续、生源信息审核上报等工作。

6.5 山东科技大学 2021 年就业工作介绍

山东科技大学五招齐发 促进毕业生高质量就业

供稿：山东科技大学学生工作处 孔环

山东科技大学认真贯彻落实党中央、国务院关于“稳就业”“保就业”的重要决策部署，积极应对挑战，强化责任担当，推进就业育人，全面落实“一把手工程”，切实形成“全员促就业”的氛围，五招齐发，促进毕业生更高质量和更充分就业。

第一招：支持就业导向更鲜明。学校党委书记、校长靠前指挥，科学分析研判就业形势，指方向、明思路、稳人心，坚持促就业举措应出尽出。分管领导率队抓重点、盯节点、破难点，建立就业工作台账，深入学院调研，挂图作战抓落实。学校先后召开年度工作会议、就业工作调度会、推进会 5 次，及时协调解决就业工作堵点和难点问题，确保就业大局稳定。全面落实院系一级“稳就业”责任，每周通报学院就业进度，与学院就业工作领导小组组长签订就业统计责任书，有的放矢开展促就业工作。

第二招：党旗领航帮扶更精准。积极推进“党建+就业”帮扶活动，将党史学习教育与发挥师生党员的先锋模范作用结合起来，推动各党支部把党的强大政治优势、基层组织优势和密切联系群众优势转化成推进就业优势。发挥就业大数据牵引作用，根据学生学业困难、就业困难、家庭困难、心理问题等情况，进行“一人一档”“一生一策”重点帮扶，累计帮扶 560 人次，帮扶率达 92%。能源学院党委以全国党建“双创”标杆院系建设为契机，充分发挥各党支部战斗堡垒作用，积极构建“三点一线”帮扶体系，引导毕业生细化职业指导，扫除择业盲点；积极做好就业推荐，强化毕业生就业优点。测绘学院党委实施“爱党报国工程”，以两院院士、国家重大项目参与校友等先锋模范为引领，激励学生到国家建设一线就业。自动化学院党委连续四年举办国家电网“劳模精神进校园”，引导青年学子树立崇高的职业理想，成长为敬业守信、精益求精、敢于创新的现代人才。

第三招：拓宽就业渠道更多元。举办线下招聘会 950 余场，线上招聘会 113 场，政府企业组团招聘会 26 场，提供就业岗位近 10 万个。持续用好教育部“24365 校园招聘服务”等平台，为毕业生就业提供不断线就业服务。鼓励毕业生到基层、中西部地区、贫困艰苦地区就业，围绕脱贫攻坚、乡村振兴等国家重大战略，挖掘基层就业故事在学校官微推送，单篇阅读量过万。广泛开展征兵宣传动员、退役学生风采展，观摩了激光模拟射击、识图用图、频谱监测、战场救护等军事技能展示，同学们通过观看应征入伍大学生的优秀事迹、体验激光模拟射击等活动，极大增强了参军报国热情。举办军队文职宣讲会，引导毕业生积极投身强军事业。截至目前，报名参军入伍毕业生 81 人，选调生、西部计划等基层就业 77 人。挖掘新业态就业的生动实践，引导毕业生和毕业生家庭树立多元就业观念，鼓励毕业生与时俱进拥抱新业态。

第四招：政校企地联动更聚焦。学校主动与地方政府部门对接，着力深化创新就业活动载体建设，建立了校地联动推进就业的长效机制。学校与 20 余个地市人社局联合开展招聘活动，在大型秋季招聘会的下半场召开政校企座谈交流会，推进校企合作，对接岗位需求。组织毕业生参加政府组织的企业游学、职场体验、招聘沙龙等系列活动，参与职场初体验。举办青岛市“人才政策进校园”暨“青才实训营·起航西海岸”校企对接洽谈会，通过“政校企对接+就业实习双选+名企游学”并联发力，为毕业生“送政策、送岗位、送服务”，促进大学生留鲁聚青发展。

第五招：创业带动就业更赋能。学校充分发挥办学优势和“双创”教育特色，激发大学生创新创业活力。通过创新人才培养模式、加强实践平台建设、完善支持服务体系，通过创业带动就业，为推动高质量就业发挥了积极作用。目前入驻大学生创业团队 166 个、大学生创业企业 43 个、学校导师项目创业企业 94 个，孵化基地吸纳就业人员 350 多人。截至目前，学校 2021 届毕业生中已有 115 人通过自主创业认定，其中 14 人注册成立公司。

6.6 齐鲁工业大学 2021 年就业工作介绍

齐鲁工业大学（山东省科学院）“五个强化”

扎实推进毕业生就业工作

供稿：齐鲁工业大学就业指导中心

齐鲁工业大学（山东省科学院）高度重视毕业生就业工作，以“服务山东省经济社会发展尤其是工业转型升级”为目标，以“为‘十强’产业提供强有力的人才支撑，助推新旧动能转换”为重点，深入实施“1236 攀登计划”，聚焦关键环节，聚力精准施策，通过强化体制机制建设、强化就业岗位拓展、强化毕业生思想引领、强化精准就业指导、强化服务提质增效，努力实现毕业生更充分和更高质量就业。

强化体制机制建设。深入实施就业工作“一把手”工程，成立由校（院）党政一把手担任组长的就业工作领导小组，定期召开就业工作专题会议研究部署毕业生就业工作。建立就业工作目标考核机制，将就业工作列入二级学院重要考核指标和重点攻坚任务。全面实施“学业导师制”，大力推进就业工作“全员化、全程化”，充分发挥二级学院领导班子、系所主任、研究生导师、班主任、辅导员、毕业设计指导教师就业工作中的作用。不断提高毕业生培养质量，将校（院）科研平台、科研项目、成果转化等优质资源融入到人才培养中，构建“教学-科研-转化-实践”四位一体协同培养模式，加大应用研究型人才培养。

强化就业岗位拓展。构建“线上”“线下”齐并进、大中小型相结合的校园招聘体系，2021 年，先后组织“就选山东”“助力新旧动能转换”“选择济南”等大型招聘会，山东名企联合招聘会、济南市民营企业专场等中型招聘会，化工、机械、材料等行业类小型招聘会，累计参会单位 3000 余家，提供就业岗位近 10 万个。不断拓展行业龙头企业、500 强企业资源，在青岛啤酒、太阳纸业、歌尔股份、鲁南制药等 200 余家企业设立大学生就业创业教育基地和大学生职业发展俱乐部。主动服务地方人才引进，助力区域经济发展，先后在济南、滨州、威海、淄博等市建

立引才工作站，联合日照、德州、烟台、济宁、淄博等地人社局组织引才活动，有力地促进了大学生精准就业、高质量就业。

强化毕业生思想引领。注重就业工作和思想政治工作互融互通，打造以“德融课堂”为主要内容的课程思政教育，引导毕业生报效国家、服务人民、奉献社会，鼓励毕业生主动到重点领域就业、到社会民生领域就业、到基层就业。认真落实“万名博士、十万硕士、百万大学生创业齐鲁计划”，开展“留鲁就业宣传月”活动，积极引导毕业生留鲁就业，到我省新旧动能转换重大工程和“十强”产业领域就业。鼓励毕业生到人民军队大熔炉中锻炼成长，邀请济南市长清区征兵办到校（院）开展征兵政策宣讲；组建以退役复学大学生士兵为主的征兵宣传志愿者队伍，利用招聘会开展征兵宣传，鼓励大学生到军营建功立业。

强化精准就业指导。组织毕业5年内大学生就业状况调查，为科学做好毕业生就业工作提供依据。选派108名老师参加全球职业规划师（GCDF）、全球生涯教练（BCC）培训，依托生涯团体辅导室、生涯个体咨询室、生涯教育研究中心，对毕业生开展就业指导。聘请企业老总、技术骨干、行业专家、知名校友等近200人作为大学生校外职业生涯规划师参与就业指导。举办职业生涯规划大赛、简历制作大赛和研途有你、公考之路、留学导航等分类就业指导活动300余场。通过《大学生职业生涯规划》和《创业教育与就业指导》课程建设，对在校生进行职业测评和系统的生涯教育。目前，校（院）开展线上线下就业指导活动2万余人次，实现了2021届和2022届毕业生的全覆盖。

强化服务提质增效。打造多层次、立体化“云就业”服务体系，推动移动端与互联网数据、功能互通互融，实现云就业信息精准推送。2021年，校（院）云就业平台共发布各类就业信息3482篇，浏览量达75万余人次；就业微信平台发布信息3841条，浏览量达162万余人次。采取“一人一策”“一人一档”开展家庭困难毕业生就业帮扶，千方百计为家庭困难毕业生提供就业岗位，其中对1000余名重点毕业生进行了一对一精准就业指导与岗位推荐。开通就业心理咨询和帮扶热线，

为毕业生提供舒缓压力的渠道，帮助毕业生 853 人次。加强毕业生就业安全教育，开展主题教育活动近 20 场，通过云就业平台发布招聘欺诈典型案例近 100 个。

齐鲁工业大学（山东省科学院）将在新的一年全面落实“科教融合”总体发展战略和“十四五”战略规划目标要求，全面深化教育教学改革，提升人才培养质量，着力创新就业工作体制机制，完善就业反馈机制，全面提升毕业生就业层次和质量。

6.7 青岛科技大学 2021 年就业工作介绍

“全员 精准 多元”帮扶激发就业困难学生群体发展新动能

供稿：青岛科技大学

疫情防控常态下，青岛科技大学坚持以学生为中心，聚焦“就业困难学生群体”，精准发力，暖心帮扶，构建针对就业困难学生的精准就业服务支持系统，不断激发就业困难学生群体发展新动能，持续提升学生获得感和幸福感。

一、“一把手工程”与制度支撑相结合，实现全员帮扶。坚持就业“一把手”工程，不断完善党委统一领导、党政齐抓共管、各部门各司其职、校院协同、重在落实的全员就业工作机制。学校按时召开年度就业工作会议，部署全年就业工作，将就业帮扶纳入就业考核和人才培养质量考核。在政策、资金、指导、岗位四方面给予就业困难学生大力支持，学校层面由校领导、机关部门负责人直接联系班级和学生，学院层面实施定额“包干”行动，充分调动了每一名教职工积极性、主动性，切实做好了就业教育、管理和服务工作，形成了育人合力。学校国务院特殊津贴获得者朱兆友教授，将青岛市优秀共产党员奖金 5000 元资助 2 名困难学生求职就业。近三年，毕业生就业率保持在 95% 以上，特困家庭毕业生就业率达 97%，建档立卡贫困家庭学生就业率达 96%，就业数量质量“双提升”。

二、“就创业工程”与拓展岗位相结合，实现精准帮扶。学校建立家庭经济困难学生、学业困难学生、女生、少数民族学生及非全日制研究生 5 个数据库，学生处牵头成立 5 大类学生就业帮扶工作专班，实施“一生一策”。学校将 3 月定为

女生就业指导服务月，联合山东省人社厅、青岛市人社局、妇联举行政策宣讲和女生专场招聘会。针对新疆少数民族大学生开展就业胜任力培训，通过培训，学生的语言表达、团队合作、沟通协调能力得到提升，2020届111名新疆籍少数民族学生104人顺利就业。着力打造“线上+线下”立体化就业平台，通过开展就业嘉年华、“走校友、访企业、联政府”拓市场行动，每年邀请3800余家校友企业、合作企业、地方人才中心等，来校举办各类招聘会、宣讲会，提供就业岗位10万余个。通过实施“智慧就业工程”“互联网+校园招聘”“微信精准推送”，每年分类推送就业信息5万余条，为就业困难学生提供充足岗位。精准的帮扶，就创业典型不断涌现，《焦点访谈》宣传报道的女生刘敏、孙田就是典型代表。

三、“惠民生工程”与提升技能相结合，实现多元帮扶。学校坚持资助与育人并重、成长与成才齐驱，为就业困难学生提供有温度、有情怀、有质量的多元帮扶，将扶困、立志、明德、扶智打通融合，提高学生自我解困、自我发展的能力。学校全年为经济困难毕业生发放就业补贴、学费减免、勤工助学、临时困难补助等140余万元。争取校友企业万华化学、英科医疗、默夙集团等企业赞助50万元，作为就业实习实践专项资金，用于就业困难群体就业能力培训、实习见习、毕业求职等；针对湖北、江苏、河南等疫情爆发地学生开展“点对点”服务。每年暑期，全额资助5类学生开展“名企行”职业体悟活动，每年为有创业意愿的学生资助创业经费70万元。通过举办“CEO”开讲啦、“求职路”专项求职能力提升营、“资心·助力·成长”学生综合能力提升培训班等，有针对性提高学生就业技能短板。学校经济困难毕业生任义斌，主动放弃了东部沿海外企工作，毅然投身新疆基层扶贫工作。他在给学校的信中写到“青科大的四年，让我清楚了人生方向，只有将个人梦融入中国梦，人生才更有意义。”

就业是民生之本，也是衡量一所高校人才培养质量最直接的标志。促进困难毕业生更高质量更充分就业，关系到青岛科技大学践行为党育人、为国育才的初心使命，关系到一流人才培养体系的整个链条。学校将以习近平新时代中国特色社会主义思想

义思想为指导,以学生就业创业渴求为着力点,推动毕业生就业创业内涵式高质量发展,努力走出一条具有青岛科技大学办学特色的就业创业新路子。

6.8 山东建筑大学 2021 年就业工作介绍

打造五位一体服务体系,助推毕业生就业创业

供稿:山东建筑大学招生就业处 冯兰东

就业是最大的民生工程、民心工程、根基工程,是社会稳定的重要保障。山东建筑大学以提高毕业生职业发展能力为导向,以促进毕业生充分就业、高质量就业、高质量发展为目标,打造五位一体服务体系,助推毕业生就业创业。

聚焦高质量生源,狠抓顺利就业的基础

加强优秀生源基地建设,基地高中达到 110 余所。组织专家教授、优秀博士等进高中、赴各市宣讲。联合《中学时代》杂志社在基地高中举办“建党百年,筑梦未来”征文活动。举办暑期高中生来校研学活动。加强与山东广播电视台等媒体合作,积极开展招生访谈、宣传,微博等新媒体播放量 500 余万次。为新生设计创意录取通知书。

聚焦高质量指导,狠抓顺利就业的重点

联合齐鲁人才网设立“筑基”职业(学业)生涯规划指导工作室,引入北森职业测评系统,开展职业生涯规划大赛、简历设计大赛、模拟面试大赛。实施职业能力提升月活动,职业素养训练营等系列活动,设计工作流程卡片,印发常规工作手册,开展职业能力培养、女生就业、就业心理调适等各类线上、线下培训指导活动。实施“精英培养计划”,遴选优秀毕业生强化职业发展培养。

聚焦高质量能力培养,狠抓顺利创业的关键

国家级众创空间顺利通过中期检查,每年遴选团队入驻创业园。选派教师参加创新创业类师资培训,推荐校内专家和创业校友入选省级竞赛评委专家库。省首届创业讲师教学能力大赛中,热能学院高岩获二等奖、商学院何畅获优胜奖,学校是

高校组进入复赛人数最多、获奖最多的高校。“互联网+”获国赛铜奖 1 项，省赛金银奖 7 项。一个创业项目入选全国高等教育博览会创新创业项目展。

聚焦高质量就业市场，狠抓顺利就业的保障

承办省“就选山东”毕业生招聘活动，设立青岛市招才引智工作站，组织济南市、青岛市、滨州市、德州市等地市系列招聘活动，举办服务校友企业专场招聘活动，线上线下各类招聘会，提供有效就业岗位 16 万余个，供需比超过 20:1，抓好毕业生顺利就业的保障。《2021 年山东就业市场人才发展报告》显示，学校宣讲会场次居山东高校第三。

聚焦高质量调研反馈，狠抓顺利就业的支撑

发挥好山东高校就业创业研究院等平台作用，获批省高校毕业生就业创业理论研究课题 1 项，出版《创业团队建设与管理》《创业营销理论与实务》《创业融资管理》三本创新创业教材。积极面向用人单位开展调研，征集了 817 家关系单位在党建共建、就业等 10 个方面的意向合作项目 5612 个，及时向各学院和有关部门进行发布，助力校企合作、助力学校建设发展。

2021 年，学校毕业生毕业去向落实率 16 年保持在 90% 以上。《2021 年山东就业市场人才发展报告》显示，本科毕业生市场化薪酬学校居山东省属高校第二。调查数据显示，毕业生满意度、用人单位满意度均在 98% 以上。中国教育报头版要闻，以“‘五位一体’助推毕业生高质量就业”为题，对学校就业工作进行了报道。学校被省委省政府授予“山东省就业创业工作先进集体”。

6.9 淄博职业学院 2021 年就业工作介绍

“四力同心”打造毕业生就业新平台

供稿：淄博职业学院就业指导中心

近年来，淄博职业学院把毕业生就业工作作为“一把手工程”来抓，强化党政一把手负责的领导责任制，切实把毕业生就业质量摆在更加突出的位置，充分发挥

“政府搭台、行业引领、学校聚力、企业接力”四方同心铸造学校毕业生就业新平台的作用，近三年毕业生就业率一直保持在97%以上。

1. 增加政府政策供给，营造优良的就业创业环境

2019年，淄博市出台了“人才金政37条”，以优厚的条件吸引各类人才来淄就业创业。2021年淄博市发布了《关于贯彻落实鲁政字[2021]136号文件进一步做好稳就业保就业工作的通知》，将稳定和扩大就业作为制定经济增长目标的基准，加强对城镇新增就业单位初次就业人员参保率的考核督导，对带动就业作用大的行业企业和重点项目实施差异化资源要素配制，为符合条件的新就业无房职工发放住房租房补贴。制定了《淄博市人才公寓建设管理实施细则》，符合市人才公寓申请条件的人员可以购买或租赁人才公寓。实施高校毕业生留淄来淄就业创业推进行动，以提高应届毕业生留淄率，对于非劳动密集型国有企业新增岗位招聘应聘高校毕业生比例不低于50%，加大机关、事业单位应届毕业生招录（招聘）力度。淄博市的一系列保就业、稳就业政策措施，为高校毕业生实现全方位就业营造了良好的就业创业外部环境。我校以此为契机，借助淄博职教集团、淄博职教联盟和“产业教授”、“技术特派员”等优质资源，进一步推进顶岗实习与就业创业相结合，学校相继出台《2021年毕业生就业工作实施意见》和《淄博职业学院关于提高毕业生留淄就业率的考核奖惩办法》，对院系总体就业率和留淄就业率实行周通报制度，规范全校就业指导工作，为毕业生的就业创业铺平道路。

2. 服务区域经济发展，建立专业动态调整机制

学校坚持人才培养供给侧与国家重大战略、山东省“十强”、淄博市“四强”产业需求侧结构要素高度契合的原则，积极推进专业结构调整工作，提高专业群与区域经济支柱产业和新兴产业的匹配度，相继增设集成电路技术、安全智能检测技术等6个专业，停招或撤销14个专业。对接人工智能等新技术对人才培养的新要求，升级改造一批传统专业，与中职学校共同建设机电、电子、汽车、化工、医药卫生、物流、生物制药等专业，基本覆盖了淄博市支柱产业，提高了专业群与区

域经济支柱产业和新兴产业的匹配度，有力地推动了专业学生学习与就业需求零距离的对接，使毕业生就业市场得到了有效地拓展。

3. 依托信息化管理平台，畅通就业指导工作渠道

在各院系、教学点设立了就业工作联络人的基础上，通过办公平台、QQ群、微信群、电话、短信等形式加强业务对接，实现了就业导师、毕业生、用人单位之间互联互通，保证各院系、教学点在就业工作各环节与学校同步并进，保证就业数据的准确性和实效性，并及时把有关招聘信息和就业创业政策传达到每名毕业生。充分发挥学院大学生职业发展协会（社团）和“淄博职业学院学生就业”微信公众号和作用，将就业政策模块、就业指导模块、招聘信息模块、常规问题答疑等及时推送至毕业生手机，提升就业服务信息化水平。确保就业指导信息即时发布。

4. 建设就业创业指导团队，优化就业岗位管理与生源审核

加强就业创业指导队伍建设，定期举行业务培训，提高指导和服务水平。坚决落实教育部就业工作四不准三严禁要求，加强就业质量宣传，引导各院系、联办学校严格审核毕业生就业信息。职能部门严格复审佐证材料，发现问题，及时进行整改，确保毕业生就业方案、就业报到证信息的真实可靠。加大就业审核进度，及时办理毕业生就业手续，对毕业生留鲁、留淄就业创业的优先审核。

5. 实施校城融合发展，校企双方共同举办招聘会

学校组织完成了2021届毕业生春季供需见面会，来自山东新华医疗、博汇集团、新星集团、蓝帆化工、太平洋保险等1295多家用人单位报名参会，其中参会480家企业中淄博本地企业85%，达到历届招聘会之最。同时，淄博市人社局和各区县人社局、团市委、市工商联、及相关社会组织推荐280家当地企业参会，其中淄博本地企业占80%。

面对当前国内疫情防控形势严峻复杂的局面，学校依托齐鲁人才网举办了2022届毕业生网络招聘会和“为民服务办实事，聚力增效促就业”2022届毕业生校园招聘月系列活动。各院系坚持以就业为导向，认真组织2022届毕业生撰写电子简

历, 积极参加网络招聘会的应聘。参与线上招聘的企业共计 1399 家, 提供就业岗位数量 9864 个, 需要招聘人数 85673 人, 参与人数为 1753 人, 意向签约数 1263 人, 网投简历份数 3021 份。通过实施校城融合发展战略, 拓宽了毕业生稳就业渠道, 增加了就业途径, 在用人单位与学校之间, 搭建了毕业生稳就业保就业直通车。

6.10 聊城大学 2021 年就业工作介绍

学在聊大 奠基人生 2021 年毕业生工作巡礼

供稿: 聊城大学就业指导中心

一 坚持立德树人根本任务 人才培养质量彰显实效

学在聊大、奠基人生! 学校全面贯彻党的教育方针, 坚守教育报国初心, 勇担立德树人使命, 强化“学生中心”“产出导向”“持续改进”教育理念, 深化“三全育人”, 落实“五育并举”, 构建持续改进的质量保障和教育教学支撑体系, 为学生潜质和特长的充分发展创造条件、搭建平台, 着力培养学生的社会责任感、创新精神、学习实践能力和家国情怀, 人才培养水平和培养质量持续提升。

2021 届毕业生秉承敬业、博学、求实、创新的聊大校训, 在认真学习课堂专业文化知识的同时, 多途径、多渠道、多平台参与实习支教、实习实训、社会实践、志愿服务、科技创新、社团活动, 在德、智、体、美、劳等诸方面取得了优异的成绩, 展现了聊大现象、聊大品牌、聊大风范、聊大特质。

2021 届本科毕业生荣获省级以上奖项 4700 余人次, 49 名同学荣获国家奖学金, 其中 1 名同学被《人民日报》报道; 龙舟队毕业生努力训练, 积极参与, 与团队配合在国际和全国比赛中荣获 46 枚金牌、13 枚银牌。1 名学生荣获全球 GIS 青年学者荣誉称号, 3 个团队荣获第十二届“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛全国铜奖; 2 个项目荣获第五届、六届互联网+大学生创新创业大赛省赛金奖; 1 人获全国大学生电子设计竞赛二等奖; 2 名学生获“外研社杯”全国大学生英语演讲比赛三等奖。9 名同学荣获山东省师范类高校学生从业技能大赛一等奖; 3 名同学获评“山东省

大学生青春贡献奖”；1个项目荣获第五届中国青年志愿服务项目大赛金奖；1个团支部获评全国五四红旗团支部；3个团队获评全国大学生社会实践活动优秀团队；2件作品荣获山东省第六届大学生艺术展演一等奖。

二 构建科学机制 打造一流就业工作团队 创建高效便捷就业服务体系

学校进一步加强就业工作机制体制建设，先后召开2021年学生就业工作会议（学校就业工作领导小组会议）、2021届毕业生就业工作推进会，强化就业工作在全校工作中的重要地位，落实学校和二级学院就业工作“一把手”工程；加强就业工作全面考核，评选8个2020年度就业工作先进集体、8个2020年度就业服务工作先进集体、6个考研工作先进集体等，发放奖励经费28.8万元；制定就业帮扶制度，各学院建立就业帮扶名录，精细化开展“一对一”就业指导。

进一步增强就业指导工作实效性，上好职业生涯规划与就业指导课程，组建54人的师资队伍，选派6名教师代表参加职业生涯规划课程培训，不断提高课程质量；强化个性辅导，发挥学校大学生职业发展工作室作用，开展一对一咨询；丰富就业指导形式。组织举办校院两级就业指导讲座92余场，参加学生近万人。

时刻把毕业生的需求作为一切工作的出发点，做细做实毕业生日常就业服务工作。做好离校未就业毕业生的就业服务延伸，通过信息平台，为他们继续提供就业信息和就业服务项目。

三 用心用情做好学生就业工作 助推学生更充分高质量就业

2021年，学校构建“扩渠道、促创业、强服务、提能力、保权益”协同联动机制，强化“学校主导、学院主体、统筹联动、齐抓共管”的就业工作体制，落实学校和学院就业工作“一把手”工程，召开学校就业工作专项会议，统筹安排学校就业工作。今年夏季承办了“山东省教育厅2021年师范类毕业生就业双选会”和“山东省人力资源和社会保障厅‘就选山东’山东省高校毕业生求职招聘活动”，组织大中型线下招聘会11场，大型线上招聘会3场，提供就业岗位4.5万余个，用人单位来校宣讲招聘500余次，外出开拓就业市场32次，回访用人单位二百余

家，回访优秀毕业生二百余人次，新建就业基地 26 个。开设职业生涯规划与就业指导课程，“五成”大学生职业发展工作室开展学生个体咨询 200 余次。针对考研、考公、考编、找工作等不同情况开展专项化、专题化、“一对一”帮扶指导，做细做实就业服务工作，助力毕业生高质量就业。

2021 届全校毕业生就业率达到 97.92%，法学院就业率达到 99.53% 位居全校第一。全校本科生就业率达到 98.31%，生命科学学院本科生就业率达到 99.71%，位居全校第一，全校研究生就业率 93.06%。

2350 名本科生考取研究生、考研率达到 29.42%；128 名同学被推荐免试攻读研究生；22 个宿舍全部考取研究生；化学化工学院考研率达到 49.31% 位居全校第一；农学院植物保护专业考研率达到 54.29%，材料科学与工程学院 2017 级 5 班考研录取率达到 70%。2021 届硕士研究生公开发表学术论文 648 篇，260 余人次在全国和全省专业知识技能大赛中获奖，35 名同学考取博士研究生，数学科学学院复杂系统智能分析与控制实验室 5 名硕士生全部考取博士生。

13 名同学被山东省委组织部拔尖选调计划录取，148 人入选大学生志愿服务西部计划从事基层志愿服务，382 名公费师范生将奔赴全省 16 个地市农村中小学从事教育教学工作，67 名同学应征入伍保家卫国，1200 余名学生服务国家重大战略，赴“一带一路建设”、“京津冀协同发展”、“长江经济带发展”、“粤港澳大湾区建设”等涉及区域就业创业，他们带着聊大人的家国情怀为祖国奉献青春力量！

近年来，学校以高素质应用型创新人才培养为目标，以服务区域经济社会发展需求为导向，满足行业企业、政府机关、事业单位等人才需求，发扬“崇教、尚学、敦厚、奋进”的聊大精神，为国家建设和经济社会发展培养了大批优秀人才。2022 年我们将继续做好毕业生就业创业服务工作，广泛开拓就业市场、拓宽校园招聘主渠道、搭建就业创业供需对接平台。鼓励毕业生到战略性新兴产业、现代服务业等领域就业创业，动员支持毕业生投身基层，到祖国最需要的地方去建功立业。努力做到毕业教育动心、就业指导入心、就业服务暖心、就业跟踪贴心，用心用情做好

毕业生就业工作，谱写就业工作新华章！

6.11 德州学院 2021 年就业工作介绍

德州学院 2021 年就业工作简述

供稿：德州学院就业指导处

2021 年疫情仍然持续，就业工作面临巨大压力，在省委、省政府的统一部署下，学校深入贯彻落实上级指示精神，认真分析研判疫情防控形势对我校就业工作的影响，及时调整工作思路和方式，扎实推进就业工作：

一、加强领导，完善制度，强化工作支撑体系。

坚持“三个亲自”，严格落实就业工作“一把手工程”。学校党政主要负责同志亲自制定就业工作方案，校长亲自召开二级学院主要负责人会议，专题部署就业工作。并亲自约谈就业工作后进单位，切实将一把手工程抓在一把手手上，把就业工作压力压到一把手肩上。修订和完善《德州学院就业工作考评办法》等一系列文件，进一步明确目标责任，完善激励机制，强力推进就业工作步入规范化。

二、深化合作，聚合资源，搭建多层次就业平台。

一是积极开展校园招聘活动，以承办 2021 年山东省高校毕业生集中招聘活动的为契机，举办各类网络专场招聘会 165 场，线下专场招聘会 4 场。线上宣讲会 50 场，线下宣讲会 200 场，参会企业 2836 家，累计提供岗位信息超过 5 万个，推送就业信息 35891 条。二是加大校地合作力度，为毕业生搭建多层次就业平台。联合青岛市人社局、邹平、齐河、荣成、德州人社、等政府职能部门及校友，举办专场招聘会 10 场，线下洽谈会 4 场，建设高质量“就业基地”116 个。通过校企深度对接，对口推荐毕业生就业，拓展毕业生就业渠道，提升毕业生就业质量，在为地方经济社会发展输出优质人才的同时，推动我校毕业生尽早就业、更高质量和更充分就业。

“线上+线下”互补的活动模式下，校园招聘效果显著，共有来自省内外 6942

家企业参加招聘活动，提供职位信息 25997 个，岗位信息 326217 个，毕业生参与应聘人数 17225 人次。参加招聘活动企业数、提供职位数、岗位数和参与学生人数均比 2020 年有显著增加。

三、做实做细，精准施策，全方位助力毕业生就业。

为应对毕业生“慢就业”带来的消极影响，学校积极寻求工作切入点，在“精准”上做文章，坚持做实做细，全方位助力毕业生尽早就业、更高质量和更充分就业。建立毕业生就业工作台账，对有就业意向但是存在就业困难的毕业生，重点开展点对点式的指导和服务。

各学院不断创新工作方法，能源与机械学院的“学校社会家庭三维一体、全程贯通的‘12345’全员促就业工作模式”，经济管理学院“五个一”就业工作模式，生命科学学院的“本科生导师制”等，为学生成长成才提供全方位的服务，为毕业生的就业工作奠定了良好的基础。

2021 年汇总整理印发了近三年国家、山东省和各地市就业政策汇编、2021 年用人单位信息手册、2021 年年度就业工作报告、各学院就业工作总结，各学院反映良好。

四、加强调研，提升就业服务质量。

为进一步了解各学院就业工作整体情况，推进我校就业工作高质量开展，就业指导处到校内 18 个二级学院全面开展就业工作调研。主要围绕三个方面进行：一是总结梳理 2021 届毕业生就业工作中成功的经验和不利因素；二是充分了解 2022 届毕业生就业工作进展情况，当前工作中存在的问题和面临的困难以及拟采取的具体措施；三是认真听取各学院在就业指导课开设、就业市场开拓与维护等方面的意见及建议，以及对就业指导处在日常就业服务方面存在的不足。调研采取了线上和线下两种形式。一是与各学院党政负责人、就业负责人、辅导员等开展面对面的座谈交流，听取各学院在就业方面的意见和建议；二是通过网络以问卷的方式对大三、大四的 5000 余名学生开展线上就业调研。

五、未雨绸缪，提前部署 2022 届毕业生就业工作。

学校召开 2022 届毕业生就业创业工作会议。学校党委书记出席并讲话。会议强调要统一思想认识，有效形成就业创业工作全面协同机制，要逐级压实责任，抓好就业工作的落地落细落实。要聚焦高质量就业率，持续拓宽就业渠道，确保人才培养出口畅通，就业形势保持良好态势。

第7章

权威媒体数据引用

Chapter7

Authoritative media data reference

7.1 《半岛都市报》，2021年3月22日，A03，城事新闻

34岁找工作,也被嫌弃“老了”

山东最新数据:今年就业市场人才需求量在34岁现断崖式下跌

半岛全媒体记者 肖玲玲

近年来,职场“中年危机”论调甚嚣尘上,不招聘35岁以上从业者成为一种普遍现象。“用新不用老”不光是让35岁以上的职场人唏嘘不已,也让30岁已满、35岁不到的职场人感慨万千。据齐鲁人才网数据显示,2021年春节后,山东省就业市场人才需求量从20岁开始攀升,26岁达到顶峰,随后出现下降趋势,在34岁出现断崖式下跌。

就业需求量在34岁“断崖”

根据齐鲁人才网数据显示,2021年春节后山东省就业市场人才需求量从20岁开始攀升,26岁达到顶峰,人才需求量占比达到10.09%;随后出现下降趋势,在34岁出现断崖式下跌,人才需求量占比降至3.98%,遭遇“中年危机”;34岁及以上年龄段人才需求量占比持续下降,到36岁人才需求量占比不足2%,40岁及以上人才需求量极为稀少……与2020年节后山东省就业市场人才需求量年龄曲线相比,2021年节后人才需求量年龄曲线有明显的前移,说明山东省人才需求更加趋向年轻化。

“我们的团队平均年龄在24岁。选择90后甚至95后,是基于对产品和消费市场的考虑。目前我们的消费市场主要针对年轻人,年轻人肯定更懂自己的群体。”据青岛一家电商企业负责人介绍,对于“35+”的职场人来讲,他们身上来自家庭、社会责任等方面的担子很多,与90后甚至95后相比,他们在时间和精力上肯定要打折扣。对于公司的新项目或者新小组,在人员配置上也倾向于提拔和鼓励更年轻的人才。

青岛一家小微企业服务公司近日在招人时,也明确招聘年龄为20~26岁,该公司负责人周女士告诉记者:“我们公司是2016年成立,团队偏年轻化,团队经理基本

都是90后,如果招的人年纪比较大,也不好带不好管,招年轻人可塑性更强一些。”

伴随企业更青睐年轻人,越来越多的大龄求职者被拒之门外。

老包(化名)是名“奔四”的中年人,去年失业之前从事财务工作,曾经被旁人以为越老越吃香的行业。经过多年职场打拼,老包从小职员一路努力到财务经理,精通财务方面业务,并且做过各种项目,自信简历“拿得出手”。然而,老包还是被现实“打脸”了,即使有不少猎头在推荐他,可还是难获用人单位认可。“除了年龄,根本不关心我的经验与企业的契合程度。”老包认为,即使他个人有降职降薪的意向,但企业还是更愿意高薪招聘更年轻的人。

根据齐鲁人才网数据显示:35岁以上职场人,有34.22%的月薪酬7000~9000元;有26.91%的月薪酬5000~7000元;有17.46%的月薪酬9000~10000元;有12.19%的月薪酬3000~5000元;有6.84%的月入过万元;有2.38%的月入3000元以下。

“食之无味,弃之可惜”,这是34岁的陈乐(化名)对当前工作的评价,跳槽的心思他早就有之,简历却一份也没投出去:“适合的工作太少。要么就是太初级岗位,我毕竟工作10年了,跳出去和一群刚毕业的小孩竞争没意思;要么就是和现在情况差不多,跳槽就没啥意思了。观望了小半年,比较理想的工作愣是没找着。”

可跳槽岗位少,跳槽动作自然也就少。

专家:跳出舒适区,化解危机

数据显示,在山东就业市场中,25岁及以下跳槽人数最多,占比为40.08%;其次是年龄在26~30岁之间的职场人,占比为28.87%;35岁以上职场人跳槽人数相对较少,特别是45岁以上职场人,跳槽人数占比仅为1.09%。另有数据显示,20~24岁年龄段求职者最易就业,就业难度指数(就业难度指数=求职者人数/职位数)为1.96。伴随着求职者年龄的增长,就业难度指数呈现正相关增长趋势:30~34岁年龄段求职者就业难度指数为2.51;35~39岁年龄段求职者就业难度指数为2.88;40岁以上求职者就业难度指数高达4.24,“职场中年危机”现象突出。

齐鲁人才网专家表示,35岁其实是职场人做事业的“当打之年”,正处于年富

力强的时候。从学校毕业经过几年打磨,他们在工作业务、人情世故上都处于成熟阶段,用人单位完全没有必要仅因为一条年龄红线就将相关人群排除在录用范围之外,最重要的还是看人的能力和认真工作的态度。“毕竟很多人做出事业来都是在35岁以后的事情。”专家表示,对于求职者来说,即使真正遇到“35岁危机”也没什么好怕的:“跳出舒适区,少点抱怨,放平心态,调整好工作和生活的状态,‘危机’自然会化解掉。”

■故事 32岁的她,找工作遇“拦路虎”

从2012年毕业至今,小琴(化名)已经换过三次工作,2021年春节过后,32岁的她盘算着再换份工作。“主要考虑到现在公司的发展和我自己的发展规划不太契合。”小琴表示,她目前是在一家不到10人的小公司,入职四五年工作能力得到不少提升,但公司保守型的经营模式让她看不到更大发展空间:“而且工资也两年没涨了,效益算不上好。”

提起前几次跳槽,小琴坦言那时都是裸辞,这次却没这么做,准确的说是没敢这么做。“毕竟年纪在这,现在到处都在说‘中年危机’,虽然有时候也会有裸辞的冲动,但一直没敢付诸现实。”小琴表示,她现在就想着先确定下新工作,再把现在的工作辞掉。

本着精挑细选、精准投递简历的原则,小琴满心以为跳槽成功率能高些,但现实却让她碰了壁。“投的简历大多石沉大海,好不容易有个面试,对方的问题也一直纠结于我的婚育状态。”她告诉记者,那次面试先做了一套笔试题,之后分别由公司人事及部门经理进行面试:“面试一个多小时,聊了很多,整个过程也非常愉快。”

面试结束后,小琴满怀期待,但过了几天也没等来录取通知。

“说实话,虽然面试过程比较愉快,但我仔细寻思了寻思,觉得很悬。当时两轮面试,他们都很在意我婚育尤其是生育问题。”小琴表示,其实她和对象都没有要孩子的计划,她也很明确和人事及部门经理强调过:“当时给我面试的HR说,之前也有人在面试时说不要孩子,结果入职不到一年就怀孕,让公司损失很大……”越想越不

对劲,加上迟迟没有被录取,小琴有点绝望:“作为女性,已婚未育的状态简直就是职场最强‘拦路虎’。”

32岁的小琴是求职碰壁,36岁的刘鹏(化名)则是不敢跳槽。

“过了35岁,上有老下有小,还有房贷和车贷,不敢随便辞职。”刘鹏说,以前觉得这处境有点夸张,真到了这个年纪才知道,“被这句话戳得心口痛!”刘鹏在现在这家公司待了8年:“8年来一分钱都没给我涨过,现在刚来的大学生工资都比我高。虽然有点不值,可还是没勇气离开公司,毕竟这个年纪再换工作,拿什么跟90后、95后拼呢?”刘鹏表示,现实情况让他没有“试错”的资本,“现在就业市场,能给35岁以上中年人的机会太少了。”

城事新闻

A03-A08

山东商报

2021年3月22日 星期一 责编 王炎 美编 王琳 审读 于西

34岁找工作,也被嫌弃“老了”

山东最新数据:今年就业市场人才需求量在34岁现断崖式下跌

□半岛全媒体记者 冉玲玲

近年来,职场“中年危机”论调甚嚣尘上,不招聘35岁以上从业者成为一种普遍现象。“用新不用老”不光是让35岁以上的职场人唏嘘不已,也让30岁已属、38岁不到的职场人感慨万千。据齐鲁人才网数据显示,2021年春节后,山东省就业市场人才需求量从20岁开始攀升,26岁达到顶峰,随后出现下降趋势,在34岁出现断崖式下跌。

就业需求量在34岁“断崖”

根据齐鲁人才网数据显示,2021年春节后山东省就业市场人才需求量从20岁开始攀升,26岁达到顶峰,人才需求量占比达到10.09%;随后出现下降趋势,在34岁出现断崖式下跌,人才需求量占比降至3.98%,遭遇“中年危机”;34岁及以上年龄段人才需求量占比持续下降,到36岁人才需求量占比不足2%,40岁及以上人才需求量极为稀少……与2020年春节后山东省就业市场人才需求年龄曲线相比,2021年春节后人才需求年龄曲线有明显的右移,说明山东省人才需求更加趋向年轻化。

“我们的团队平均年龄在24岁,选择90后甚至95后,是基于对产品和消费市场的考虑。目前我们的消费市场主要针对年轻人,年轻人肯定更懂自己的群体。”据青岛一家电商企业负责人介绍,对于“35+”的职场人来讲,他们身上来自家庭、社会责任等方面的担子很重,与90后甚至95后相比,他们在时间和精力上肯定要大打折扣。对于公司的新项目或者新小组,在人员配置上倾向于提拔和启用更年轻的人。”

青岛一家小微企业服务公司近日在招人时,也明确招聘年龄为20—26岁,该公司负责人周女士告诉记者:“我们公司是2016年成立,团队年轻化,团队经理基本都是90后,如果招的人年纪比较大,也不好带不好管,招年轻人可塑性更强一些。”

伴随企业青睐年轻人,越来越多的大龄求职者被拒之门外。

老张(化名)是名“奔四”的中年人,去年失业之前从事财务工作,曾经被企业以“越老越吃香”的行业。经过多年职场打拼,老张从小职员一路努力到财务经理,精通财务方面业务,并且做过各种项目,自信简历“拿得出手”,然而,老张还是被现实“打脸”了,即原有不少猎头在推荐,可还是难获用人单位青睐。“除了年龄,根本不关心我的经验与企业的契合程度。”老张认为,即使他个人有降薪降薪的意向,但企业还是更愿意高薪招聘更年轻的。

根据齐鲁人才网数据显示:35岁以上职场人,有34.22%的月薪在7000~9000元;有26.91%的月薪在6000~7000元;有17.46%的月薪在5000~10000元;有12.19%的月薪在3000~5000元;有6.84%的月入过万元;有2.38%的月入3000元以下。

“食之无味,弃之可惜”,这是34岁的陈燕(化名)对当前工作的评价,陈燕的职业生涯早就有之,简历却一份也没投出去。“适合的工作太少,要么就是没级别岗位,我毕竟工作10年了,跳出去和一群刚毕业的小孩竞争没意思,要么就是和现在情况差不多,跳槽就没啥意思了,观望了小半年,比较理想的工作”



■故事 32岁的她,找工作遇“拦路虎”

从2012年毕业至今,小琴(化名)已经换过三次工作,2021年春节过后,32岁的她盘算着再换份工作。“主要考虑现在公司的发展和自己的发展规划不太契合。”小琴表示,她目前是在一家不到10人的小公司,入职四五年的工作没有得到多少提升,但公司保守的经营模式让她看不到更大发展空间;而且工资也两年没涨了,效益算不上好。

提起前几次跳槽,小琴坦言那时都是裸辞,这次却没那么做,准确的说还是没敢这么做。“毕竟年纪在这,现在到处都在说‘中年危机’,虽然有时候会有裸辞的冲动,但一直没敢付诸实施。”小琴表示,她现在就想着先确定下新工作,再把现在的工作辞掉。

本着谨慎挑选、精准投递简历的原则,小琴满心以为能拿到offer,但现实却让她碰了壁。“投的简历大多石沉大海,好不容易有个面试,对方的大问题也——直到面试的婚育状况。”她告诉记者,那次面试先做了一套笔试题,之后分别由公司人事及部门经理进行了面试。“面试一个多小时,面试了很多,整个过程也非常愉快。”

面试结束后,小琴满怀期待,但过了一段时间,却一直没消息。

“跳槽岗位少,跳槽动作自然也就少。”

专家:跳出舒适区,化解危机

数据显示,在山东就业市场中,25岁及以下求职者人数最多,占比为40.08%;其次是年龄在26—30岁之间的职场人,占比为29.87%;35岁以上职场人招聘人数相对较少,特别是45岁以上职场人,招聘人数占比仅为1.09%。另有数据表示,20—24岁年龄段求职者最易就业,就业难度指数(就业难度指数=求职者人数/岗位数)为1.96,伴随着求职者年龄的增长,就业难度指数呈现正相关增长趋势;30—34岁年龄段求职者就业难度指数为

2.51;35—39岁年龄段求职者就业难度指数为2.88;40岁以上求职者就业难度指数高达4.24,“职场中年危机”现象突出。

齐鲁人才网专家表示,35岁其实是职场人做事的“当打之年”,正处于年富力强的时候。从学校毕业经过几年打磨,他们在工作业务、人脉上故上处于成熟阶段,用人单位完全没必要仅因为一条年龄红线就将相关人群排除在录用范围之外,最要的还是看个人的能力和认真工作的态度。“毕竟很多人做出事业来都是在35岁以后的事情。”专家表示,对于求职者来说,即使真正遇到“35岁危机”也没什么好怕的;“跳出舒适区,少点抱怨,放平心态,调整好工作和生活的状态,‘危机’自然会化解。”

■相关新闻

驻青高校“春招”启动 网课专任教师受热捧

本报3月21日讯(半岛全媒体记者 孙雅琴)3月20日起,山东大学、青岛大学等驻青高校陆续启动大规模线下招聘会,吸引大批企业前往应聘。记者现场发现,不少企业的岗位需求悄然发生变化,网课专任教师需求量大。

3月21日,青岛大学2021届毕业生春季首场大型供需见面双选会(综合类)举行,记者注意到,招聘会现场教育培训机构企业很多,有学而思、新东方、猿辅导、华图教育、粉笔教育、金石教育等众多知名教育品牌,这些展位前都围满了前来求职的毕业生。五险一金、年薪保底10万元、有双休……企业纷纷出优厚条件,吸引求职者;有的教育机构甚至校长亲自到现场把关。“我们这次全力为学而思网校招聘在班主任老师,招聘流程和传统教师差不多,都要经过投递简历、面试、复试、培训等流程,但是网课老师的要求更高,教师专业功底要更深,沟通表达和形象气质方面也要更好一些。”学而思网校招聘负责人金先生告诉记者,因为学而思网课面向全国家长和学员,特别是一线城市需求量大,所以招聘要求也会更严格。现场有不少毕业生在投递简历前,向青岛大学韩国语专业学生就业指导教师咨询:“我的专业在实际求职中很难遇到对口岗位,但可以应聘网课老师,而且我们这批学生几乎人人都经历过上网课,这对我们来说应该不是难事。”

3月20日,山东科技大学春季校双选会暨山东科技大学采取户外方式举办,这也是山东科技大学2021年举行的首场大型线下双选会。记者在现场看到,青岛人社局等高层次人才“现场崛起”人才引进政策宣传处“组团”向毕业生们介绍各地人才引进政策,“春招”会期间,山东科技大学春季招聘会专门设置征兵服务站,由退伍大学生向毕业生及各年级同学介绍征兵入伍政策,鼓励吸引大学生入伍建功立业。

7.2 《青岛财经日报》，2021年3月1日，A6，城事新闻

节后山东职场新动向：35岁+面临中年危机

年后哪些行业招聘最为火热？

2021年人力资源市场又将有哪些新动向？

连日来，记者走访和调研了多个行业及招聘平台，听听这些企业和平台如何说。

互联网企业为招人“拼了”

2月24日，字节跳动正式启动了2021春季校园招聘，为大学生开放超过7000个工作岗位。这一数字超过了该公司历年春招规模。据招聘网站拉勾发布的《2020互联网行业秋季校招趋势报告》显示，字节跳动连续三年成为毕业生投递热度最高的企业，目前全球员工超过10万人。

“节前我们拿下了一个工业互联网的项目，亟待组成一个团队。在节前我们就发出了招聘启示，节后利用春招也积极联络院校和相关机构招聘，但目前岗位还没有招满，尤其是有3至5年经验的小组负责人一直没有合适人选。”24日，济南卓越信通网络科技有限公司CEO范瑶在自己朋友圈第N次发出招聘信息。

根据齐鲁人才网2021年节后山东省企业人才需求量行业分析来看，2021年节后互联网/电子商务行业人才需求量最高，占比为7.33%；其次为教育/培训行业，人才需求量占比为6.76%。

“公司招聘特意将春招时间从2月底持续至‘五一’。为提升入职几率，我们还开放了多次投递机会，应聘者可以选择一次性投递最多3个岗位。”范瑶向记者介绍，目前高校学生正在陆续返校，由于疫情管控，春招也多以“云招聘”“云投递”为主。

记者了解到，目前，高校毕业生考研考公相继告一段落，这一部分群体也成为节后职场的主要求职大军，“抢人大战”更随着毕业生的加入而变得更加激烈。

“项目和公司业务在不断扩展，我们也拿出了招聘的最大诚意。对于能够立即

上岗的软件研发、人工智能方面的毕业生，我们给予的待遇非常优厚，不仅有房屋补贴、车补、加班补贴等，开出的月薪也非常有诱惑力。”范瑶介绍，为了适应目前年轻团队的办公习惯，公司还特地重新装修了休息室和茶水间，模仿硅谷企业的模式，开辟出了更多的公共和互动空间。

春节后企业用人需求旺盛，求职者的就业意向却没那么强烈。齐鲁人才网近3年的节后简历数量统计显示，2021年节后求职者就业意向较2020年有明显提升，与2019年相对持平，简历投递量增长并不明显。企业发布的岗位门槛不高，企业质量也不低，但仍有部分求职者兴趣不高，这也在一定程度上加剧了企业的招聘难度。

“35+”面临职场危机

不少企业喜欢“掐尖”，人才需求更趋向年轻化。与之相对的是，已经有8至10年以上职场经验的“35+”，却面临职场中年危机。

“其实现在跳槽与否，我非常矛盾。身处细分行业，上升空间并不大。家里甚至让我去考公务员或者再去拿个学位，但我更希望能有一个更大的平台实现梦想。”济南白领孙尧1984年生人，进入职场10年，月薪从4000元升至8000元。近几年，他感觉工作带来的挑战越来越少，很多程式化、重复性的工作内容，让他感觉基本没有了进步的空间。

齐鲁人才网数据统计显示，春节后很多企业岗位招聘需求中明确要求，“年龄限35岁以下”，有的甚至提出员工“90化”。企业收割“青春红利”已经成为常态，年轻新鲜血液带来的创新性和活力是“35岁+”与“40岁、50岁阶段”的职场人无法比拟的。对于职场中年人来讲，未来跳槽求职将更加具有挑战性。

“我们的团队平均年龄在24岁。选择90后甚至95后，是基于对产品和消费市场的考虑。目前我们的消费市场主要针对年轻人，年轻人肯定更懂自己的群体。”济南一家电商企业负责人告诉记者，对于“35+”的职场人来讲，他们身上来自家庭、社会责任等方面的担子很多，与90后甚至95后相比，他们在时间和精力上肯

定要打折扣。对于公司的新项目或者新小组，在人员配置上也倾向于提拔和鼓励更年轻的人才。

“山东省产业结构面临转型升级，‘35岁+’的就业难题也和目前经济结构、转型发展水平直接相关。当前相当一部分企业的发展运营模式雷同，业内竞争激烈，而对高经验值、高技术性、低工作强度的劳动力需求偏低，在人口红利尚能满足的情况下，企业自然愿意偏向用工作时长更长、薪资期待更低的低龄员工来替代高龄员工，企业越来越青睐年轻人已是不争的事实。”齐鲁人才研究院副院长、齐鲁人才网市场总监李召华接受记者采访时表示，与2020年节后山东省企业人才需求量年龄曲线相比，2021年人才需求量年龄曲线有明显的前移，人才需求更加趋向年轻化。

职业发展要“乐在其中”

“从择业观来看，绝大多数95后都喜欢跟随自己的兴趣来选择岗位，不喜欢约束和教条式的管理。他们更偏爱从事创新型的工作，更加注重自身的发展以及自身在工作中所处的心理状态和精神状态，愿意接受开放式的思维方式和新的商业模式。”李召华认为，对于95后来讲，薪水、稳定性早已不是最主要的考量点，当代年轻人不断将自己热爱的事物与工作结合在一起转变成自己的职业，乐在其中”成为95后求职者择业的重要指标。“

齐鲁人才网数据分析，2021年节后山东省95后求职者择业因素中，排名第一的是获得成长机会，55.9%的求职者看重自身发展，期望企业能给予足够的成长空间；50.2%的求职者在意企业发展潜力；47.3%的求职者在意企业氛围是否和谐。

生于1997年的王涵妮告诉记者，她作为动漫创作者，已经在校园中参与过一些卡通动漫影片的兼职和实习机会。在山东做动漫，她更希望可以找到与“梦工厂”“迪士尼”等有着相同价值观和视野的企业平台，而对于自己未来的规划，进入企业更多是练手，她希望从事自由职业，满足能够随时创作漫画的需求。

“电竞师、直播销售人员等系列新型职业的不断涌现，在某种意义上‘刺激’

着毕业生的求职诉求。他们更在意个人兴趣与发展前景，希望寻找自我价值与社会需求的结合点。”山东儒翔文化传媒有限公司总经理贾轶表示，作为文化行业，他们在招聘时更看重应聘者的综合素质，多技能的“全面手”适应力更强，也利于企业多个板块的融合。

李召华分析，受到后疫情冲击影响，企业对人才质量的要求明显提高。随着互联网技术的引入，企业创新用工模式层出不穷，但依然不能为不断增长的企业用工成本“降温”。2020年遭遇疫情这只“黑天鹅”，人力资源行业也在高度关注“灵活用工”模式，预计未来10年中国灵活用工市场也将进入一个红利期。

7.3 《经济导报》，2021 年 1 月 27 日，02 版，热点

年终奖发多少?电竞业拔头筹

记者 戚晨

忙碌一整年,职场人都在翘首企盼年终奖的下发。年终奖堪比公司经营情况的晴雨表,同时还能反映公司激励制度是否合理。对于员工而言,有没有年终奖,不仅会影响个人收益,还会一定程度上影响工作积极性。

齐鲁人才网于近日面向山东 2 万名职场白领发布调查问卷,从多维度多角度呈现省内年终奖的最新消息与变化。据调查,2020 年年年终奖提供率为 43.28%,较 2019 年有所降低。实际上,职场人也普遍调低了对 2020 年年年终奖的预期。但不少行业为留住人才,年终奖发放受影响较小。

企业高薪留人

25 日,刚刚结束了一场线上比拼的济南电子竞技从业者孙飞,收到了所在公司发放年终奖的短信通知。“电子竞技目前在山东还是起步阶段,上海、成都圈内比较有优势的战队,年薪百万很轻松,甚至有年终奖都会拿到百万。”孙飞告诉经济导报记者,电子竞技行业的流动性很高,尤其是中层和底层的大量从业者换战队或者俱乐部很正常。如果要保证战队完整或者要竞技团队拿成绩,使出的撒手锏就是高薪。

“我是战队的负责人,年终奖相当于一个月的工资,年终奖拿到了 38000 元,队友按照级别也可以拿到从 1 万元起不等的年终奖。”孙飞介绍,对于山东市场来讲,很多从业者更希望借助公司平台和资源出成绩、拿名次,整体素质较高,这也让不少山东电子竞技从业者成为企业争抢的香饽饽。同时,由于专业人才的培养难度大、周期长,因此高额的年终奖是企业留人的关键手段。

近日,齐鲁人才网统计,作为电子娱乐产业中充满机遇和挑战的朝阳产业,电子竞技产业飞速发展,异军突起。根据 2020 年山东省就业市场各行业年终奖(均值)

排名结果,电子竞技行业的年终奖最高,达38000元;信托/担保/拍卖/典当行业年终奖位列第二,为34000元。

2019年是互联网行业风起云涌的一年,作为热门行业,其薪资福利待遇尤其是年终奖始终处于行业链的顶端(35000元)。而2020年,互联网/电子商务年终奖下滑到第九位(18500元),房地产开发行业也由2019年的第二位(33000元)下滑至2020年的第八位(19000元)。

孙飞表示,薪酬是一个方面,年轻人选择电竞行业也算是一个全新的尝试,但从求职就业的亲身经历,他认为大众对这个行业一直戴着有色眼镜。

“曾经一个亲戚就问过我,为什么打游戏还可以赚钱,甚至可以去国外参加比赛。”孙飞认为,随着“红利期”逐渐褪去,比拼硬实力的时候已经到来,电子竞技行业的商业模式也从单一开发或单一运营向开发运营一体化模式转变,对复合型专业人才的需求也不断增加。

面临同样情况的还有一线蓝领。经济导报记者调查了解到,高级技工、家政人员、育婴师等岗位,雇主和企业需求旺盛,为保留对蓝领岗位的吸引力,薪酬激励力度有所增加,加薪和年终奖制度必不可少。

应对措施各不同

目前全球经济增速放缓,加之疫情的考验,职场人普遍降低了对2020年终奖金额的预期,据齐鲁人才网调查,企业方面,2020年山东就业市场年终奖提供率为43.28%。

“年终奖对于员工的意义很大,但今年疫情对我们影响也很大,2020年第一季度亏损严重,到了第二季度、第三季度业务销售回升,但利润很低,2020年只能说是勉强保本。所以我们给员工解释了,不是说不发年终奖,而是来年根据企业业绩回归,会以各种形式来进行‘补偿’,希望大家相互理解,形势所逼只能勒紧裤带过年。”济南一家制造业企业总经理王焕成对经济导报记者道出了心声。不难看出,许多公司不发年终奖并非本意,依赖于企业整体的营收,企业结合自身实际状况,选择不发

年终奖或是减发年终奖保生存。

易联信互联网金融服务平台 HR 总监季珊珊告诉经济导报记者,有很多企业当初定的绩效标准是激励营销型的,年终奖核算出来,销售一线人员拿到几十万元很轻松。但今年不少企业的年终奖发的不是那么痛快,主要是对未来业绩的不确定性。季珊珊介绍,他们企业 2020 年的年终奖也调整了发放策略,年底会一次性发放 50%,剩余部分分四个季度,与 2021 年四季度任务完成情况挂钩,如此一来拉长了年终奖的发放时长。

25 日,齐鲁人才研究院副院长、齐鲁人才网市场总监李召华在接受经济导报记者采访时表示,年终奖是一种企业实力的体现,也是对于员工的重要福利,在员工忠诚度、工作热情度、向心力提升等众多方面都有重要意义。年终奖是影响职场人是否决定要跳槽的重要指标和依据。

某物流公司办公室科员张毅反馈到,去年从济南的物流公司跳槽到青岛一家物流公司,随着物流行业竞争日趋激烈,加之疫情带来的冲击,今年的年终奖并不多。“我们公司的年终奖发放与公司效益和全年绩效排名挂钩,基本都是一至三个月的月薪。”张毅介绍道,“我虽然得了两个月薪水的年终奖,但实际发放也就 1 万多元,与上一年相比年终奖缩水幅度较大,虽然不满意但也理解,这个阶段不会贸然选择跳槽”。

拿到年终奖自然是众望所归,经济导报记者采访中了解到,有不少白领和打工族寄希望于年终奖,主要用于还贷、过年探亲以及留存以备他用。

“年终奖拿到手,立刻还了房贷,这笔钱算是对自己辛苦一年的犒劳,也在一定程度上为自己‘减负’。”25 日,济南白领罗利成领到了 2 万余元的年终奖,他告诉经济导报记者,自己每个月要还 6400 余元的房贷,拿到年终奖加上 12 月的薪酬,他直接把薪资一次性还了部分房贷。

孙飞介绍,此前春节长假是一年中消费最高的时段。过完春节后,年终奖预计会被用得“弹尽粮绝”。“今年就地过年的政策出台,我认为在一定程度上也节省了

外出的开支,以往过节旅行,尤其是去东南亚等国家旅行的费用最高,而今年春节宅在家里,也可以省下一大笔费用。”

李召华表示,在人才竞争异常激烈、员工诉求多元化的今天,公平合理的年终奖制度是留住人才的重要措施,也是对员工能力的肯定和一年辛苦工作的答谢。

7.4 《联合日报》，2021年7月21日，03版，关注大学生就业

2021届山东高校毕业生就业难度发布：

硕士学历成就业难群体软件工程专业“风景独好”

记者 吴钦景

2021年全国普通高校毕业生达909万人，同比增加35万人，再创历史新高。应届毕业生人数的逐年递增意味着同一岗位的竞争将变得更加激烈，招聘单位对于考生的要求也越来越高，对于2021届高校毕业生来说，就业形势也将变得愈加严峻。为此，山东本土求职招聘网站——齐鲁人才网用数据解读2021届山东省高校毕业生就业形势，为高校毕业生、广大求职者提供参考。

就业难度指数是求职者人数和职位之比。就业难度指数越高代表就业越难，反之则越容易。根据2019—2021届山东省高校毕业生就业难度分析结果显示，2019届就业难度指数为1.27，2020届就业难度指数为1.34，同比上涨0.07；2021届就业难度趋于回落，就业难度指数为1.28，与2019届就业难度近乎持平。

专家指出，随着国内疫情防控进入常态化，国民经济呈持续稳定恢复态势，各地市积极动员社会招聘机构、行业企业等社会力量，充分挖掘市场化就业岗位资源，各地事业单位加大应届生专项招聘的扩招力度，帮助2021届高校毕业生渡过就业难关，因此就业局势基本保持平稳。

硕士学历毕业生成为最难就业群体

2021届山东省高校毕业生就业难度按学历分析来看，大专学历求职者就业难度指数为1.07；本科学历求职者就业难度指数为1.64；硕士学历求职者就业难度指数为2.02；博士学历求职者就业难度指数为0.41。

硕士在校期间的研究和深造，专业水平强于本科学历，本应是比本科学历更易就业的学历层次，但是目前山东省在招聘岗位中硕士学历招聘岗位数较少，企业需求层次基本是大专、本科为主，导致学历和岗位不匹配的情况，而在科研、学术等高

级岗位上竞争力又不及博士求职者，因此在职场上形成了这种“高不成、低不就”的尴尬局面，因此硕士学历的高校毕业生就业难度最大。

软件工程出类拔萃

2021 届山东高校毕业生就业难度指数按专业分析结果显示，旅游管理专业就业难度指数最高，达到 2.95；环境工程专业排名第二，就业难度指数为 2.61；地质探测位列第三，就业难度指数为 2.15。

计算机专业毕业生最易就业，就业难度指数为 0.15；市场营销专业毕业生位列第二，就业难度指数为 0.18；机械设计制造及其自动化毕业生排名第三，就业难度指数为 0.23。

专家分析，就业市场对旅游管理类人才的需求量开始减少，尤其是这两年疫情影响，旅游市场不景气，导致旅游管理企业招聘需求大大减少，使旅游管理类人才处处碰壁，因此旅游管理成为最难就业专业；而环境工程属于较为高端的专业，职位数量较少，对人才要求较高，学历要求基本为硕士起步，并且优质岗位也是寥寥无几，几乎都在一线城市和大企业，以及一些专业做环境方面产品研制与开发的公司，市场缺口相对少，导致环境工程专业就业难度高。

随着互联网产业向其他行业地辐射，信息技术在改变着医疗、教育、零售等行业，这些基础产业的升级提升，对于软件开发人才的需求量有很大数量的人才缺口，因此软件工程也成为了最容易就业的岗位。

山东省 2021 届高校毕业生就业难度按行业分析来看，检验/检测/认证成为最难就业行业，就业难度指数为 5.13；矿产/采掘/冶炼就业难度指数为 5.07，排名第二；学术研究位居第三，就业难度指数为 4.78。

专家分析，目前，检验/检测/认证行业属于高技术服务业，但是该行业的民营企业规模普遍较小，布局结构分散，检测品种单一；事业单位性质的检验检测机构占比依旧较多，存在体制机制不活的问题，检测/检验/认证行业就业难度指数居高不下。

茵乡红绿变奏曲

在乡村振兴道路上，既要“好风景”也要“好生活”。在茵乡，乡村振兴画卷正徐徐展开。茵乡，一个充满生机与活力的地方，正以崭新的姿态，谱写乡村振兴新篇章。

梦回茵乡

茵乡，一个有着深厚文化底蕴的地方。茵乡，一个有着美丽自然风光的地方。茵乡，一个有着淳朴民风的地方。茵乡，一个有着无限可能的地方。

大茵山上下几百年

大茵山，一个有着悠久历史的名胜。大茵山，一个有着壮丽景色的地方。大茵山，一个有着深厚文化底蕴的地方。

狮子崖“新生态”

狮子崖，一个有着独特魅力的地方。狮子崖，一个有着美丽自然风光的地方。狮子崖，一个有着淳朴民风的地方。

茵乡“新农人”

茵乡，一个有着无限可能的地方。茵乡，一个有着无限可能的地方。茵乡，一个有着无限可能的地方。

基层

基层

基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。

基层

基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。

基层

基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。

基层

基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。

基层

基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。

基层

基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。

基层

基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。

基层

基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。

基层

基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。基层，一个有着无限可能的地方。

2021届山东高校毕业生就业难度发布：硕士学历成就业“风景独好”

软件工程专业“前景独好”

2021年全省普通高校毕业生达569万人，同比增长2.5%。在高校毕业生中，硕士及以上学历毕业生占比12.5%，同比增长0.5个百分点。其中，软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。

软件工程专业“前景独好”

软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。

软件工程专业“前景独好”

软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。

软件工程专业“前景独好”

软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。

软件工程专业“前景独好”

软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。

软件工程专业“前景独好”

软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。

软件工程专业“前景独好”

软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。

软件工程专业“前景独好”

软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。

软件工程专业“前景独好”

软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。软件工程专业毕业生占比15.2%，同比增长1.2个百分点。

简讯

《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施

山东省人力资源和社会保障厅近日发布了《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》。规划明确了“十四五”期间全省人力资源和社会保障工作的总体思路、主要目标和重点任务。

《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施

《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施。《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施。

《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施

《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施。《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施。

《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施

《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施。《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施。

《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施

《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施。《山东省“十四五”人力资源和社会保障规划》发布实施。

山东高校毕业生 留鲁率超8成

留鲁率超8成

2021届山东普通高校毕业生留鲁率超8成。2021届山东普通高校毕业生留鲁率超8成。

留鲁率超8成

留鲁率超8成。留鲁率超8成。

留鲁率超8成

留鲁率超8成。留鲁率超8成。

留鲁率超8成

留鲁率超8成。留鲁率超8成。

留鲁率超8成

留鲁率超8成。留鲁率超8成。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

时速600公里磁浮交通系统青岛下线

时速600公里磁浮交通系统青岛下线。时速600公里磁浮交通系统青岛下线。

7.5 《联合日报》，2021年7月28日，02版，经济·生活

山东职场女性二胎生育意愿不足一成

记者 吴钦景

《中共中央国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》日前正式公布，作出实施三孩生育政策及配套支持措施的重大决策，这是我国继单独两孩和全面两孩之后的又一重大生育政策调整，因此受到社会广泛关注和讨论。

山东职场女性生育意愿如何？齐鲁人才网向山东1.6万名职场女性发布调查问卷，了解二胎生育意愿以及生育对她们的影响。数据显示，山东职场女性仅8.36%有生育二胎的意愿，问及不愿生二胎的原因，“没钱”“没时间”上榜前两位，分别占比87.61%和83.26%。

职场女性直言养不起

数据显示，山东职场女性岗位薪酬近半数在5000元至8000元区间，5000元以下占比达30.39%；在已婚育女性工资支出去向中，超半数用于家庭日常开销和孩子抚养教育两项。

虽然生活水平逐步提高，但是育儿成本也在飞涨。从奶粉、尿不湿到衣服、玩具，家长大都选择“档次还说得过去的”，而这又直接刺激了相关婴幼儿消费品价格的上扬。有关资料显示，多数城市家庭孩子在出生后的头3年，年均花销达到1.5万元。而在教育消费上，家长更是舍得投入。在一些社会早教机构可以看到，尽管一年的学费动辄上万元，课堂上仍人满为患。家长抱定了“不能让孩子输在起跑线上”的想法，即使“天价”幼儿园也给孩子报名；而等孩子到了入学年龄，父母们又开始不惜重金为孩子跨学区择校、报各种辅导班……综上种种原因，很多家长不是不想要，而是不敢要。

“家庭收入的50%都用在孩子身上，不敢轻易跳槽，不敢生病，不敢有任何高消费，孩子就是唯一。”对于高昂的育儿成本，不少父母叫苦连天。就算有了一定

经济基础，生娃养娃还面临时间的考验，养大一个孩子不是钱到位就可以的，陪孩子长大也不是说的那么轻松，而是要投入大量的时间。数据显示，山东职场已婚育女性在家庭投入的时间远远高于未婚女性，而这些时间都是通过压缩个人休闲时间挤出来的。女性在家庭琐事上花费的时间远超男性，即使不生育，女性也要承担更多的家庭责任，在打扫家务、陪伴孩子、护送上学和辅导孩子学习这些项目上，女性投入了男性两倍或以上的时长。

“家庭”与“工作”中做出取舍

调查数据显示，山东职场已婚育女性求职时第一考虑的是工作时长，占比为72.63%，其次是薪酬水平和通勤距离，占比分别为68.41%和64.89%。

在求职时，已婚育女性考虑更多的是家庭，希望从事没有加班、高薪、通勤距离短的工作。淄博一位刚刚返回职场的徐女士表示：“为了照顾小宝宝，给他一个温暖有爱的家庭氛围，我每天下班就想跟孩子待在一起，给予有效的陪伴，找工作时不会考虑经常加班或者距离很远的公司，因为这些可能导致自己跟孩子没有太多的时间交流，影响我们的亲子关系。另外总是让老人带孩子，心里也过意不去，想着尽量减轻老人的负担。”

“加强女性生育价值的社会补偿，增强女性生育福利待遇，保障女性公平就业权益；减少因生育给女性带来的身体、心理伤害；减少因生育给女性带来的职场事业影响、职场歧视；建设优惠、安全、方便、人性化的生育和育儿支持环境，完善普惠性公共托育事业发展，建设普惠性托育机构，建设廉价但办学质量好的普惠性幼儿园，鼓励用人单位为职工提供托幼服务、建设标准化母婴室，提高公共场所母婴室配备率等。”随着三孩生育政策配套支持措施的发布，也许会有更多的人愿意加入三胎生育大军中，但不管少生还是多生，一定要优生，这是对孩子的人生、自己的家庭和社会负责。

