

2023上半年 山东就业市场报告

2023.7 齐鲁人才研究院

特别说明

《2023上半年山东就业市场报告》（以下简称《报告》）

特别说明：

- 1、《报告》抽取了齐鲁人才平台数据库中**46万**活跃求职者样本、**10.2万**活跃企业样本及其发布的**34万**条职位样本，并发出多个调查问卷，运用大数据比对等数据分析手段，对样本数进行数据解读和可视化展示；
 - 2、《报告》数据调取起止时间：**2023年1月1日-2023年6月30日**；
 - 3、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；
 - 4、《报告》最终解释权均属**齐鲁人才研究院**所有。
- 我们建议《报告》被用于参考用途而非直接被引用。**

目录

01. 山东就业市场雇佣环境
Employment Environment of Shandong Employment Market

02. 山东就业市场人才生态
Talent Ecology of Shandong Employment Market

03. 山东就业市场趋势洞察
Shandong Employment Market Trend Insight

01

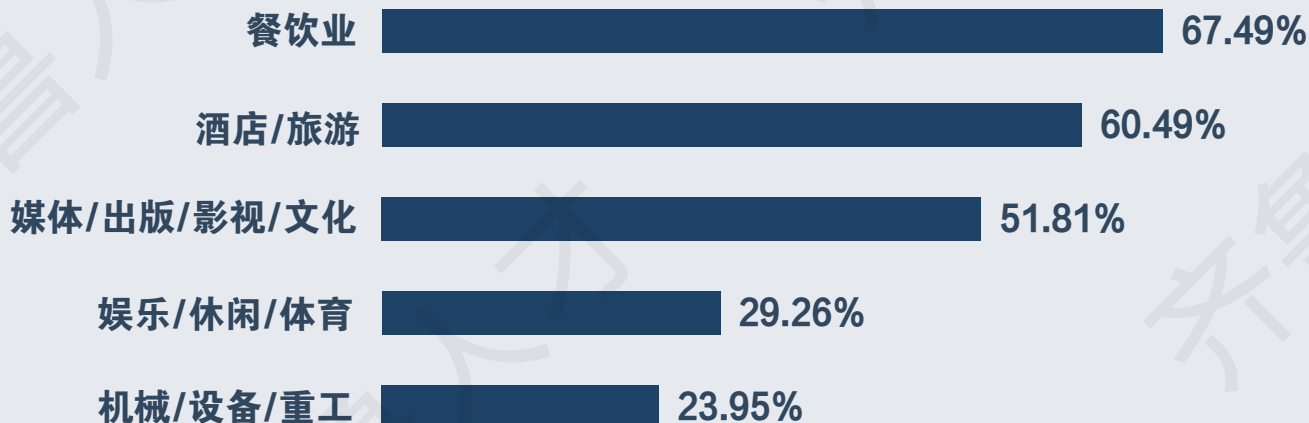
Part one

山东就业市场雇佣环境

Employment Environment of Shandong Employment Market

1.1 消费服务业复苏，餐/旅行业急需人才，房地产/金融行业需求锐减

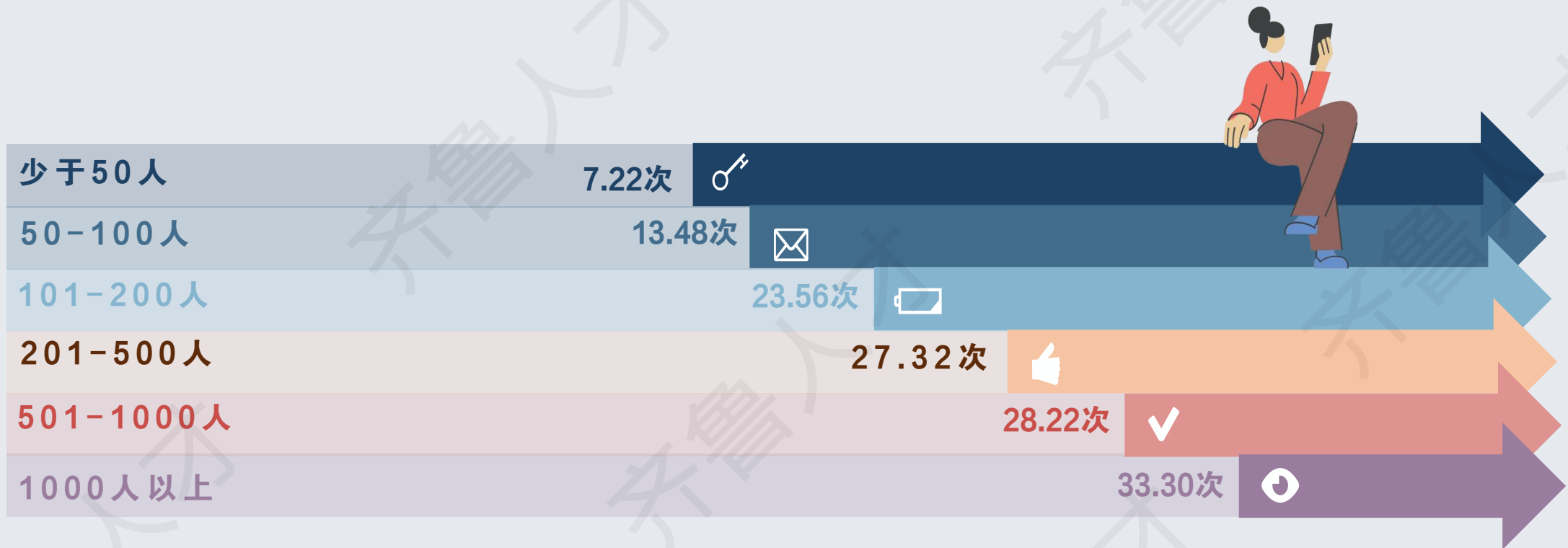
消费服务行业强劲复苏，用工需求持续增长，**餐饮旺、旅游热、酒店忙**，“求才若渴”。



房地产开发、金融行业人才需求减半，折射行业困局。

2023上半年山东就业市场人才需求量增幅按行业排名（前5，后5）

1.2 千人以上规模企业雇佣活力旺盛，凸显底蕴和发展潜力



2023上半年山东就业市场不同规模企业平均登录次数

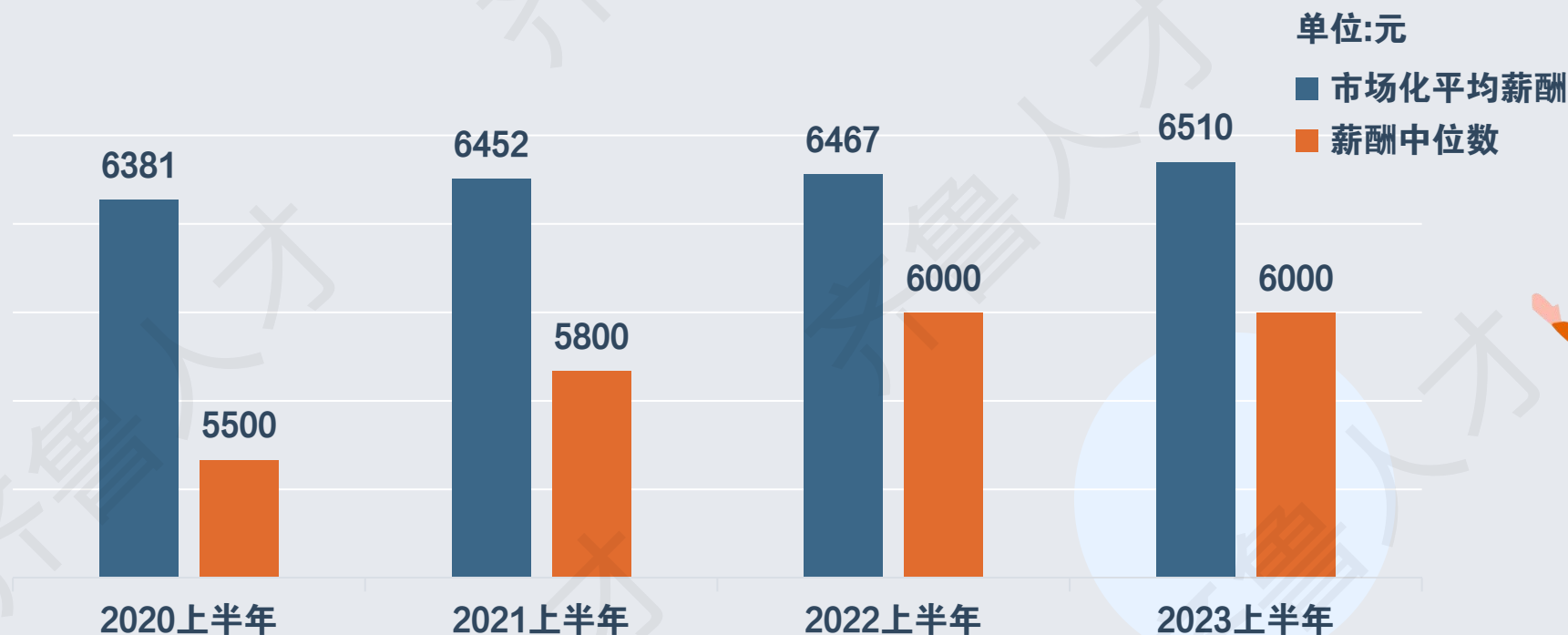
2023上半年经济环境逐渐向好，企业开启储备人才模式，**大企业雇佣活力旺盛**。据统计，2023上半年千人规模以上每家企业均登录招聘平台33.30次。

注：企业平均登录次数=同规模企业总登录次数/同规模企业数量

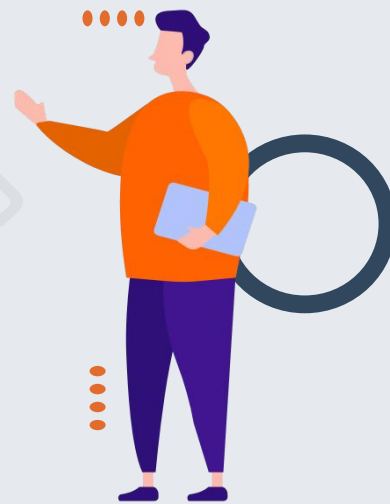
平均登录次数多代表企业雇佣活力旺盛，少则代表企业雇佣步伐放缓。

1.3 2023上半年山东市场化平均薪酬6510元，稳中向好









2023上半年市场化平均薪酬同比上升0.66%，稳步增长。中位数与2022年上半年持平。整体来看，山东就业市场薪酬中位数低于平均数，薪酬水平存在不平衡现象，半数人薪酬低于平均值。



2020-2023上半年山东就业市场化平均薪酬及中位数



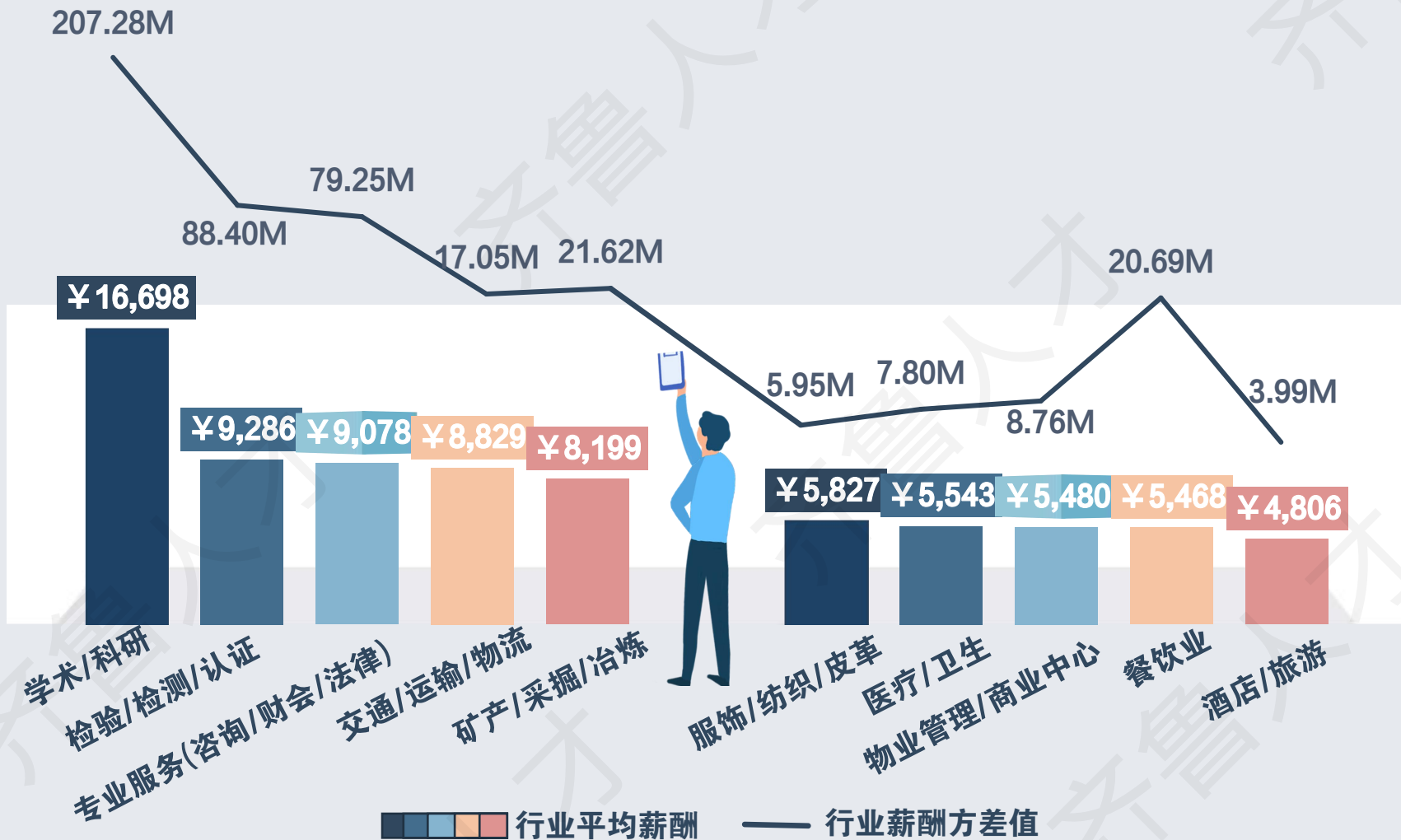
1.4 塔尖人才持续走俏，需求、薪酬普涨，塔基人才需求、薪酬“双降”

学历层次	2022上半年 岗位量占比	2023上半年 岗位量占比	2023上半年 平均薪酬	薪酬涨幅
 硕士及以上	2.33%	3.04%	13826元	1.09% 
 本科	29.44%	31.18%	7767元	0.82% 
 大专	54.01%	53.83%	6239元	-1.01% 
 大专以下	14.22%	11.95%	5581元	-1.92% 

2022-2023上半年山东就业市场岗位占比按学历分析

2023上半年不同学历平均薪酬及薪酬涨幅

1.5 学术/科研行业薪酬踞榜首，酒店/旅游行业薪酬跌低谷



2023上半年山东就业市场平均薪酬按行业排名（前5、后5）及方差值

//

通过各行业方差值可看出，学术/科研行业虽高薪，但行业内薪酬差距巨大，**同行不同酬**。酒店/旅游行业从业门槛较低，薪酬普低，跑不赢平均薪酬。

//

1.6 城市人才政策赋能，展现度猛增，成企业招聘助推器

2023上半年山东企业招聘最佳福利及展现度增幅



城市人才政策

↑ 53.16%



提供住宿

↑ 31.01%



就餐补贴

↓ 15.13%

04

各类礼金或购物礼品券

↑ 19.36%

05

健康设施及员工关怀类福利

↑ 21.71%

06

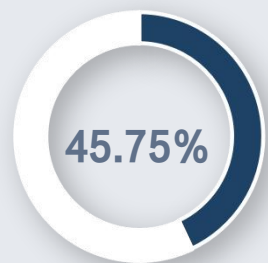
企业人才培养：培训学习、公派进修

↓ 9.05%

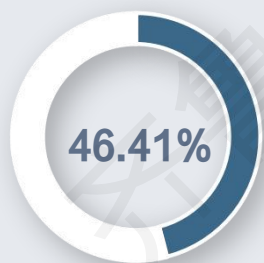
“精准”“高效”“暖心”的地市人才政策凭实力成企业首推福利；“吃住不愁”榜上有名，提高员工生活舒适度。



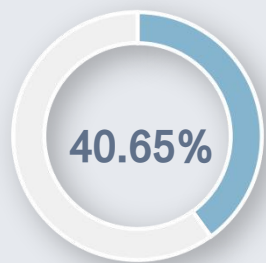
1.7 中小企业招聘追求高效，“即插即用”型人才受追捧



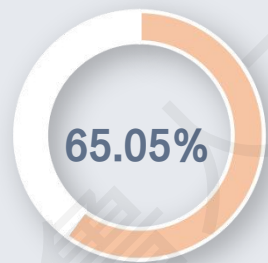
1000人以上



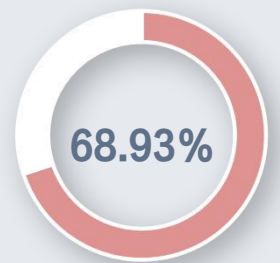
501-1000人



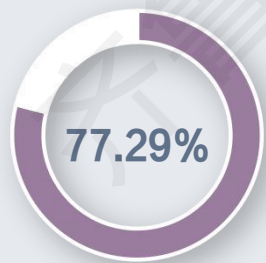
201-500人



101-200人

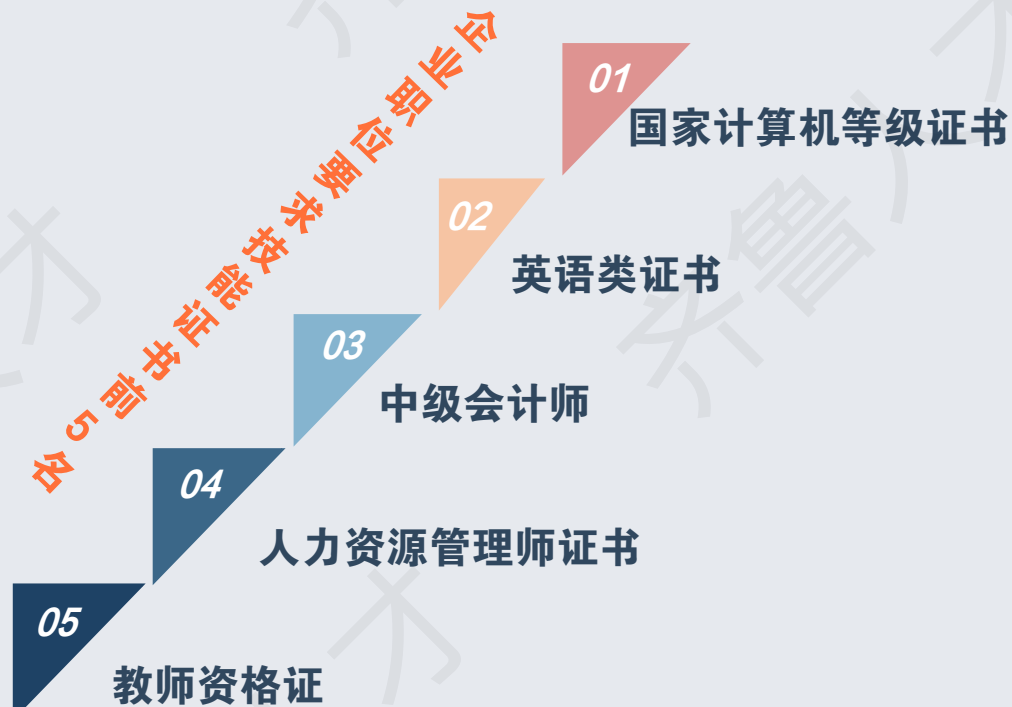


50-100人



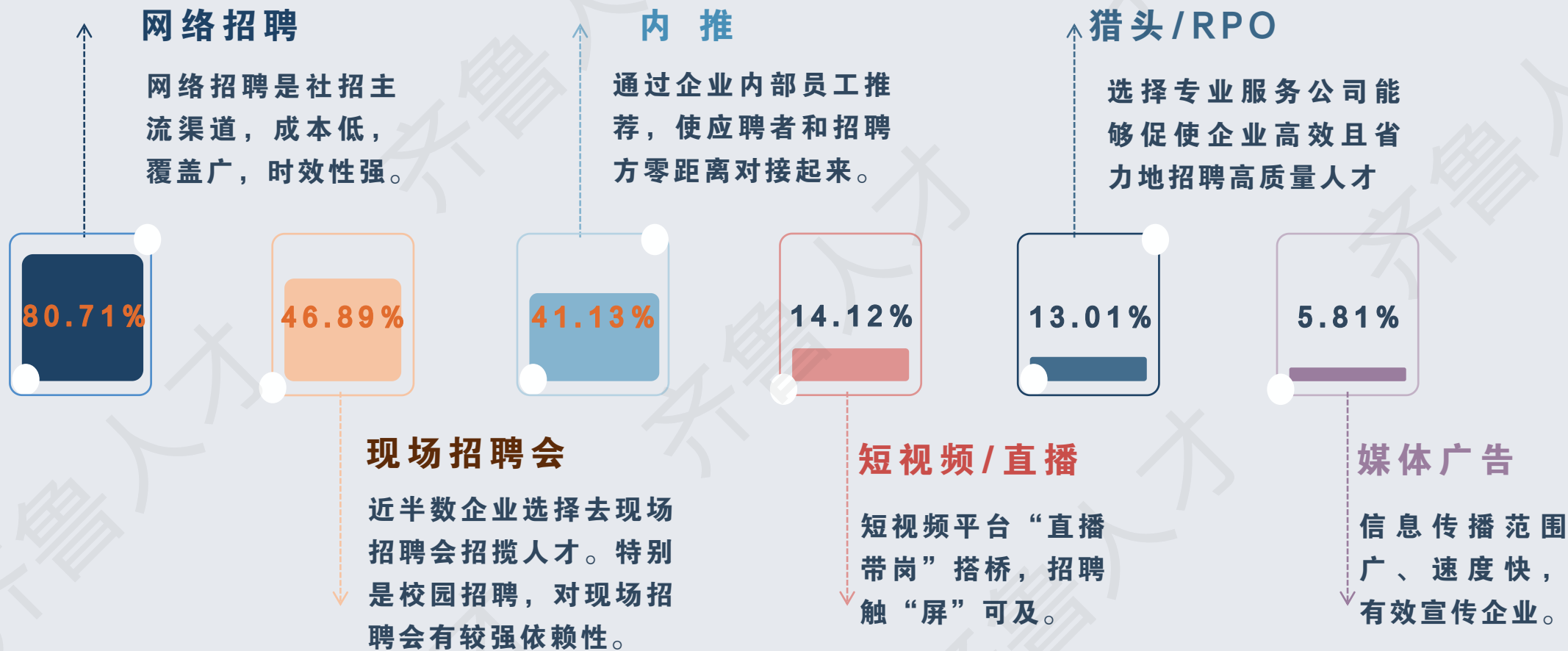
少于50人

2023上半年山东就业市场要求技能证书职位占比按企业规模分析



中小企业岗位受局限，往往迫切需要“即插即用”型人才。国家计算机等级证书成为职位要求排名第一证书，熟练掌握办公软件是基本技能之一。

1.8 网络招聘一键触达，现场招聘会“扎堆来袭”，多元化纳贤正“上演”



2023上半年山东就业市场企业青睐招聘渠道排名（前6）

02

Part two

山东就业市场人才生态

Talent Ecology of Shandong Employment Market

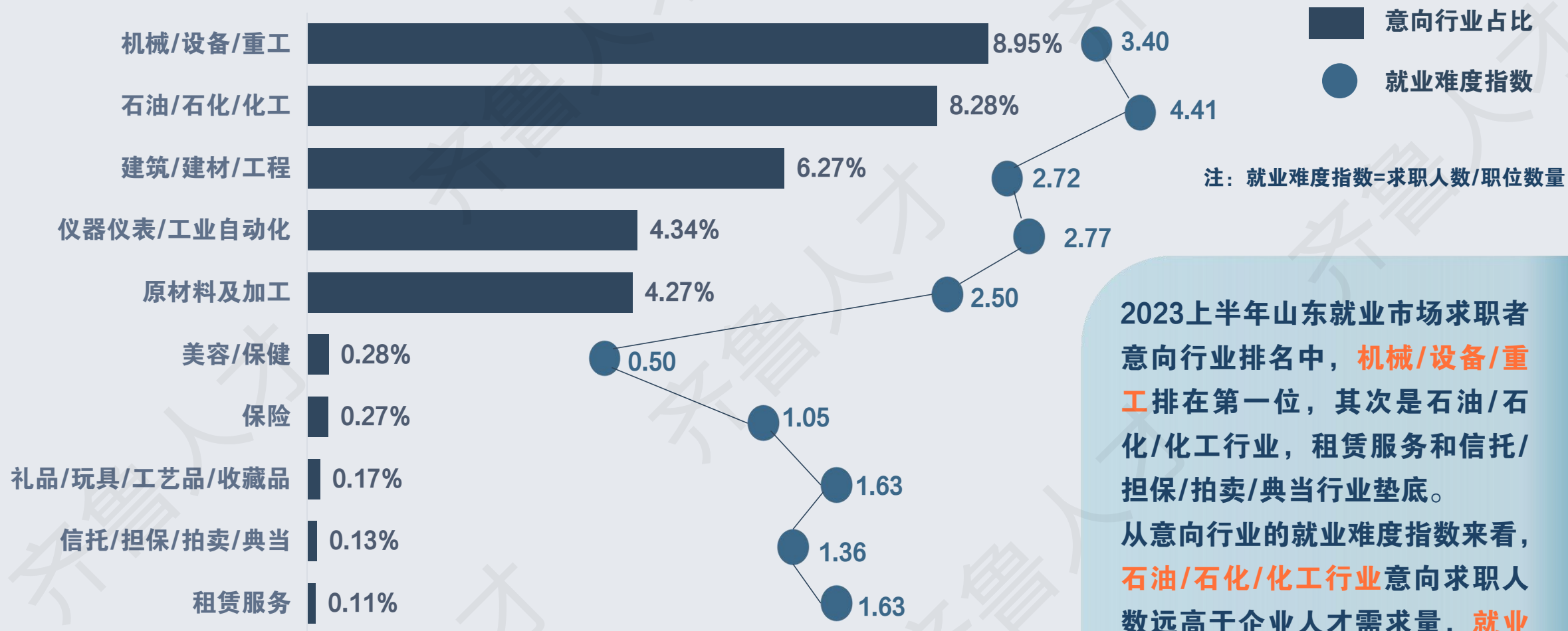
2.1 拒绝“骑驴找马”，待业人员成求职主力军



2023上半年山东就业市场求职者状态分类及涨幅

2023上半年山东就业市场求职者以**待业人员**为主，占比超六成，在职人员仅占两成；对比2022上半年，待业人员数量上涨14.33%，在职人员数量下降9.15%。一部分职场人**拒绝“骑驴找马”**，以更加积极的状态寻找适合自己的工作机会。

2.2 机械、石油行业受求职者青睐，石油行业供需错配，就业难度指数较大



2023上半年山东就业市场求职者意向行业排名中，**机械/设备/重工**排在第一位，其次是石油/石化/化工行业，租赁服务和信托/担保/拍卖/典当行业垫底。

从意向行业的就业难度指数来看，**石油/石化/化工行业**意向求职人数远高于企业人才需求量，**就业难度指数较大**。

2023上半年山东就业市场求职者意向行业排名（前5、后5）及就业难度指数

2.2.1 矿产/采掘/冶炼行业就业难度居首位，教育/培训行业就业难度最低

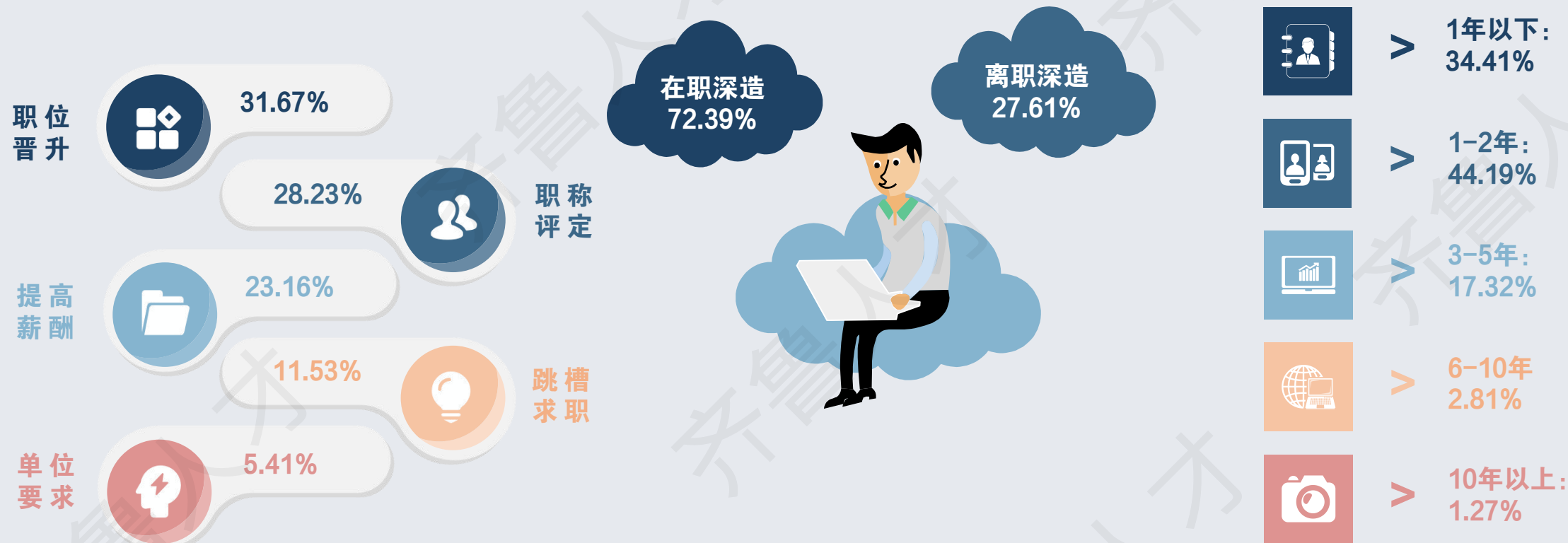


2023上半年山东就业市场中，**矿产/采掘/冶炼行业**就业难度指数排在**首位**，竞争激烈；**教育/培训行业**就业难度指数**最低**，就业机会充足。

注：就业难度指数=求职人数/职位数量

2023上半年山东就业市场就业难度指数按行业排名（前5、后5）

2.3 职位晋升成学历提升首因，工作两年为分界线，超七成选择在职深造

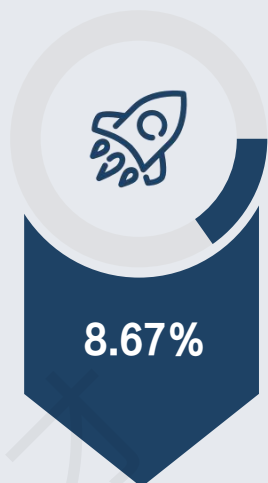


2023上半年山东就业市场职场人学历提升原因、方式以及工作经验占比

现代职场对**教育和素质**的要求越来越高，职场人普遍意识到**学历对于职业发展和晋升的重要性**。在竞争激烈的职场环境中，拥有更高的学历往往能够为个人提供更好的职业发展机会和晋升空间，其中，**工作1-2年的职场人更注重提升自身竞争力**。超七成职场人为了在提升自身能力和素质的同时不影响工作经历选择**在职深造**，以适应不断变化的职业环境和需求。

2.4 “斜杠青年” or “被迫养家”？承担**责任**就要失去**自由**？

2022-2023上半年同期山东就业市场兼职职场人数涨幅



2023上半年山东就业市场做兼职职场人较2022上半年人数上涨8.67%，其中超七成因**生活压力**而“**被迫养家**”，主要通过送餐员、网约车、快递员等岗位兼职；还有23.57%的“**斜杠青年**”因为**兴趣**做兼职，主要从事自媒体运营、摄影师、配音师等岗位。

被迫
养家
76.43%

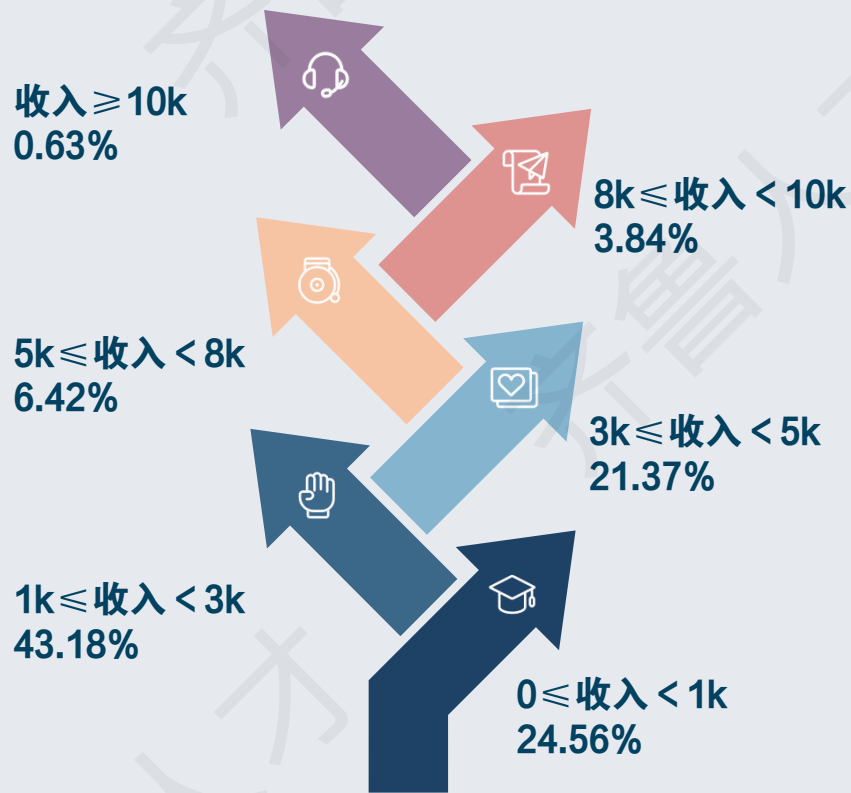
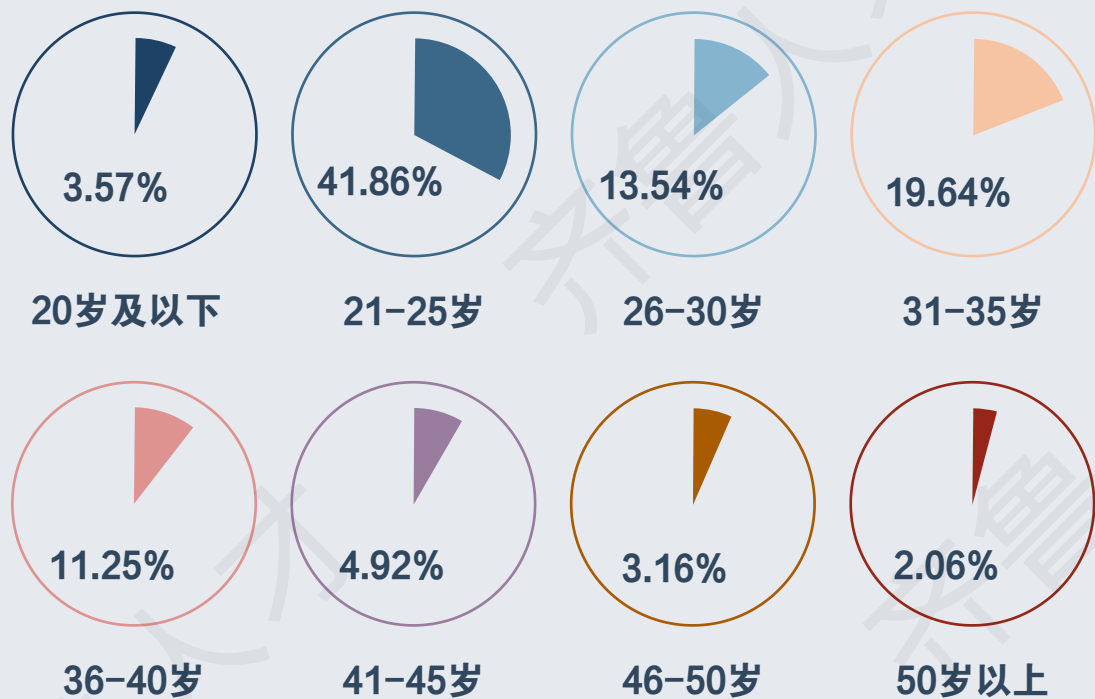
骑手、送餐员、代驾、网约车、快递员、店员/营业员、推广员、软件测试、电话客服、会计、发单员、护工、运输司机、视频剪辑、法务、导游、促销员、保洁、策划、编导、景区穿玩偶服人员、建造师、厨师、文员、销售人员……

自媒体运营、主播、写作、翻译、摄影师、设计、主持人、舞蹈老师、健身教练、配音师、模特、探店达人、陪诊师、上门代厨、倒模师、咖啡师、游戏测试、收纳师、塔罗师、星盘师……

斜杠
青年
23.57%

2023上半年山东就业市场职场人兼职动力来源及兼职岗位

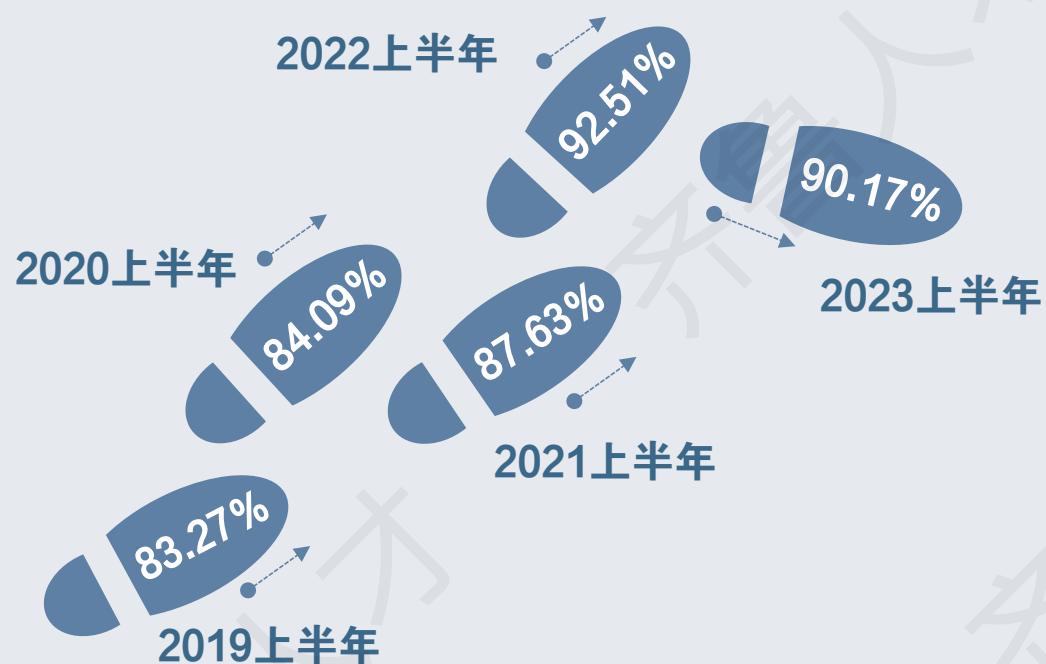
2.4.1 兼职职场人中21-25岁是主力，近半数兼职月收入在1-3k



2023上半年山东就业市场兼职职场人年龄分布以及兼职月收入分布

兼职职场人中，21-25岁年龄段人群占比超四成，其次是31-35岁年龄段；兼职月收入集中在0-1k、1-3k和3-5k区间内，兼职月收入在5k以上的仅一成，为少数群体。多数职场人兼职工作在晚上或者周末，可利用时间较短，且不稳定因素较多，收入相对偏低，但对于经济困难的人来说，兼职收入能有力缓解生活压力，提升生活质量。

2.5 省外流动占比提升，高学历人才流动性更强



2019-2023上半年山东市场化就业人才省内流动占比

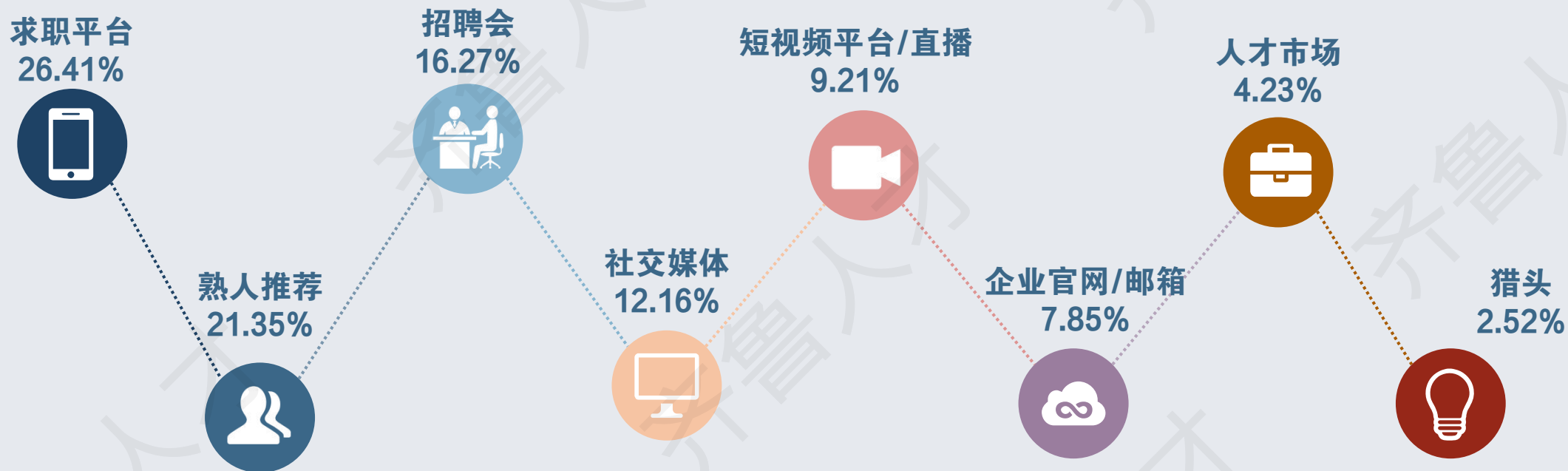


2023上半年山东就业市场人才各学历流动比例

2023年上半年山东市场化就业人才省内流动占比较2022年呈现**下降趋势**，省外流动占比提升。从求职者学历来看，求职者学历越高，意向去户籍所在地以外的城市就业比例也越高，即**高学历求职者流动性更强**。

注：各学历人才流动比例指求职者意向工作城市与户籍所在城市不一致的人数比同学历总求职人数的值

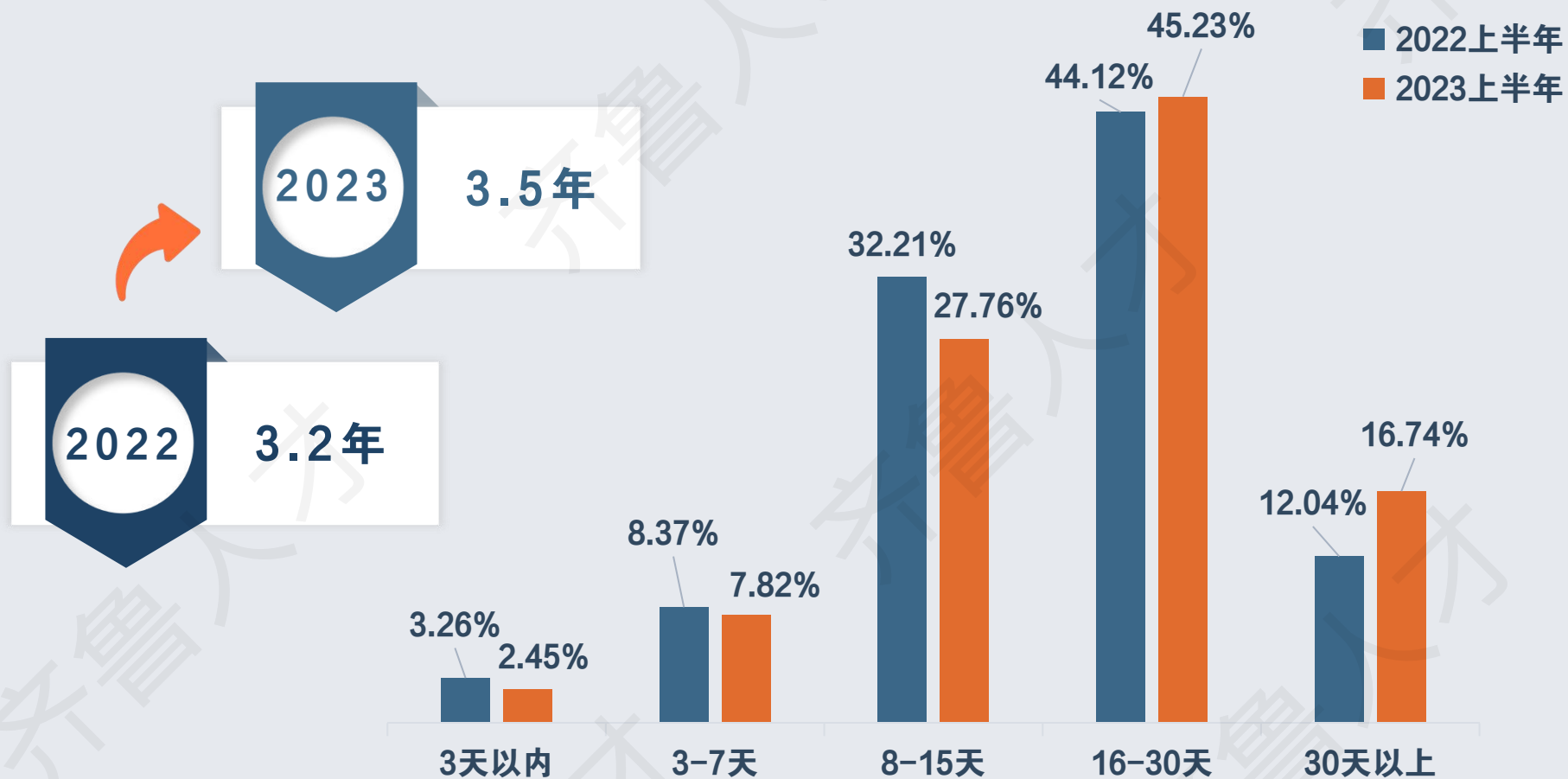
2.6 求职方式多元化，求职平台和熟人推荐成为求职主要途径



2023上半年山东就业市场求职者首要求职方式

2023上半年山东就业市场求职者求职方式呈现**多元化**特点，**求职平台**占比26.41%，**熟人推荐**占比21.35%，成为**主要的求职方式**。求职平台依赖互联网，求职范围更广；熟人推荐依赖人际关系，求职成功率更高。

2.7 求稳心态加持，职场人跳槽频率降低，等待期延长



职场人对未来的**不确定性和担忧**也是求稳心态的重要来源。在当今快速变化的时代，职场人面临着诸多不确定因素，如行业调整、公司变革、技术更新等。这些不确定性使得他们**更加关注自身职业的稳定性和安全性**，不愿意在跳槽上冒太大的风险。

2022-2023上半年山东就业市场职场人跳槽周期及求职等待期区间占比

2.8 求职者锚定高薪稳定工作，寻求职业保障和生活空间



2023上半年山东就业市场求职者择业影响因素

薪酬福利和工作、生活平衡成为2023上半年山东就业市场求职者择业主要影响因素。随着社会经济的发展和人们生活水平的提高，求职者越来越注重工作所带来的**实际收益**。企业需要了解并满足求职者的这些需求，以吸引和留住优秀的员工。同时，**求职者**也需要注重自己的职业规划和**发展**，提高自己的市场竞争力，实现个人职业目标和生活目标的平衡。

03

Part three

山东就业市场趋势洞察

Shandong Employment Market Trend Insight

3.1 供需错配叠加复杂的经济环境，山东就业市场机遇与挑战并存

就业市场将长期保持供需两旺状态

山东作为中国工业门类最齐全的经济强省，长期以来对就业人口需求旺盛；常住人口超1亿，庞大的劳动力资源为就业市场注入充足的供给活力。

高学历人群供给占比持续提升

人才储备充足，产业升级人才动力充沛

经济转型升级及区域协调发展带来新机遇

新兴产业如高端装备制造、新能源、新材料等发展迅速，“拥抱海洋”大力发展现代海洋产业等，为就业市场提供了人才需求新动能。与周边省份的经济合作加强，为就业市场带来了更多的机遇。

传统产业转型升级压力大，加剧供需错配现象

传统产业如重工业、化工等面临着转型升级的压力，需要大量的技术工人和基层就业人口，就业市场整体对高学历群体需求较难产生爆发式增长。新增高学历群体与存量高学历就业群体不得不降级就业。

人才流失问题客观存在且将长期持续

部分优秀人才受产业优势及薪酬影响，选择到以长三角为主的东南沿海及以北京为首的首都经济圈发展，导致高端人才外流，对本土就业市场的稳定性产生了一定的影响。

城乡就业差异、地区之间就业机会不平衡现象仍将突出，逆城市化发展初现端倪

就业市场上人才流动仍将以乡镇流向城市、低就业机会城市向高机会城市流动为主。随着城乡发展的平衡，逆城市化人才流动也将初现端倪。



3.2 脱下“孔乙己的长衫”，新时代年轻人**就业与学历脱钩**现象或将持续突出



学历“含金量”持续下降

高等教育大众化，高学历求职者在就业市场中占比将逐年提升，就业优势不再。

“研究生竞逐宿管”的学历内卷现象将变得常见。

中高端岗位将长期供<求

山东长久以来产业布局以重工业为主，且产业转型升级缓慢，叠加近年来经济大环境影响，就业市场中高端岗位将长期保持供小于求的状态，倒逼求职者向低端岗位转移。

降级就业

接受低于自身水平和期望的工作，如薪酬降级、职务降级、岗位降级等。大学生送外卖、送快递、进厂从事流水线工作、当轻体力劳动者、当蓝领等降级就业现象将越来越普遍。

多元化就业现象将更突出

受就业与学历脱钩现象影响，年轻人将寻求更多非本专业就业的工作机会。如新媒体编辑、视频剪辑、游戏直播、带货主播、线上讲师、视频博主等。

3.3 生成式AI爆火，AI未来将取代大量既有就业岗位



3.4 城市集群**组团引才**将更普遍，单兵作战式人才引进模式将逐渐淡化



组团引才

多城共享
研发设施、
创新平台、
创业支持
等，成果
共享

体量更大、
势能更足，
业态丰富，
就业选择
面大

统一大政
策，跨区
域公共服
务更便捷

人才可以在
城市群内自
由流动，有
助于打破地
域限制，吸
引更多的优
秀人才

组团引才
效率更高，
单位成本
更低

高

资源整合度

产业生态圈

人才政策

地域性

引才效率

引才成功率

单兵式引才



资源局限
于一座城
市

产业单一，
就业面窄

一城一策

将人才限
制在一个
城市

各地重复
引才，单
位成本高

较低

3.5 “真金白银” + “温度感知”，青年友好型城市更易刺激人才敏感度



通过提供住房补贴、薪资补贴、创新创业环境、文化氛围和青年活力场景等方式，可以更加有效地刺激就业市场人才敏感度，吸引更多的年轻人前来就业，形成新型引才留才生态环境。

3.6 “少林功夫+唱歌跳舞”？全能型HR将备受企业追捧



随着数字技术和社交媒体的不断发展，企业招聘及求职者应聘方式不断推陈出新，全能型HR具备**匹配新时代招聘环境的技能和能力**，能够在不同的场合和角色中发挥出最大的价值。企业对于全能型HR的需求也将日益增强。

3.7 高薪、平衡、弹性，将是长时间内求职者首要诉求



高薪

平衡

弹性

※根据齐鲁人才调研数据分析，高薪、平衡、弹性将是长时间内**求职者首要诉求**。

※这三个方面的诉求不仅是求职者的期望，也是企业**吸引和留住人才**的重要手段。

※企业需要重视这些诉求，并采取相应的措施来满足求职者的需求，从而更好地保持竞争力和实现自身的发展目标。如：制定合理的薪酬体系，积极为员工申请人才补贴和技能补贴，推行更人性化的薪酬和福利政策，为员工提供尊重、多元、包容、安全的工作环境，采用灵活和智能化的工作模式等。



www.qlrc.com

齐鲁人才