

2025

山东就业市场

人才发展半年报告

齐鲁人才研究院

目录

- 01** 山东就业市场亮点摘要
- 02** 山东就业市场求职者画像
- 03** 山东就业市场企业需求图鉴
- 04** 山东就业市场人才迁徙图谱
- 05** 山东就业市场趋势研判



01

山东就业市场亮点摘要



1.1 核心特征与整体态势

2025 年上半年，山东省就业市场整体承压，呈现“稳中偏弱、结构性矛盾突出”的特征。城镇调查失业率上升至 6.1%，青年失业率达 18%，新增就业增长放缓，求职周期拉长，就业难度加大。结构性问题主要体现在年龄错配、技能错配和区域失衡：35 岁以上求职者增多但再就业困难；高学历人才供给过剩与制造业技工短缺并存；胶东地区高质量岗位集中，鲁西地区则依赖传统服务业，城乡差距扩大。

1.2 行业亮点与风险挑战并存

尽管面临压力，智能制造、数字经济和绿色转型成为就业增长亮点。在“先进制造业强省”战略推动下，工业机器人运维工程师月薪达 8,801 元，新能源汽车维修技师为 7,600 元，凸显对高端技能型人才的强劲需求。“数字强省”建设带动网络运维工程师（7,024 元）和数字媒体制作人（7,825 元）等岗位供需两旺，薪资稳步上涨。绿色经济快速发展催生碳排放管理师、新能源运维工程师等新兴职业，青岛、淄博清洁能源项目密集落地，带动相关岗位需求激增。但绿色技能人才培养滞后，人才缺口已超 30%。

同时，灵活就业群体稳定性较差，骑手、网约车司机平均跳槽周期仅 1.5 年，三成从业者一年内即考虑转行，反映出收入不稳定、保障不足等问题。区域发展不均衡也持续影响就业质量，进一步加剧结构性矛盾。

1.3 趋势展望与应对方向

展望未来，山东就业结构将加速向高端化、绿色化、数字化方向转型。先进制造业、数字经济和绿色能源将成为吸纳高质量就业的重要引擎。职业教育亟需加快改革，强化产教融合，提升技能人才供给匹配度。同时，应加强对灵活就业人员和社保保障薄弱群体的支持，完善职业转换机制，增强就业韧性。公共就业服务也应更加精准化、差异化，提升匹配效率。

02

山东就业市场求职者画像



2.1 4.34%的山东求职者稳中求进，在转型与不确定中寻找新机遇



图 2-1 2022-2025 年上半年山东就业市场求职活跃度同比增速

2022 至 2025 年上半年山东求职活跃度同比增速(1.83%→4.21%→4.58%→4.34%)勾勒出一条从疫情深度抑制到强劲反弹，最终高位企稳的复苏轨迹。这一积极趋势背后，宏观经济压力与深层次结构性矛盾正成为制约市场活力进一步释放的核心因素。作为制造业与农业大省，山东支柱产业面临有效需求不足、企业盈利空间收窄的双重挤压，直接抑制用工需求扩张。更严峻的是劳动力市场结构性矛盾持续加剧：供需错配导致“招工难”与“就业难”并存；技能鸿沟使传统岗位缩减速度与新兴产业人才供给失衡；区域发展不均进一步放大资源配置矛盾。此外，求职者的择业心态趋于保守，“求稳”倾向显著上升。面对波动的外部环境，越来越多求职者对新兴岗位、灵活就业或跨界转型持观望态度，职业选择更倾向于体制内、国企或稳定性强的行业。这种心理预期在一定程度上抑制了求职活跃度的跃升空间，客观上也成为 2025 年增速温和回落至 4.34%的重要原因之一。

2.2 烟潍临崛起,成求职者心中的新兴就业热土

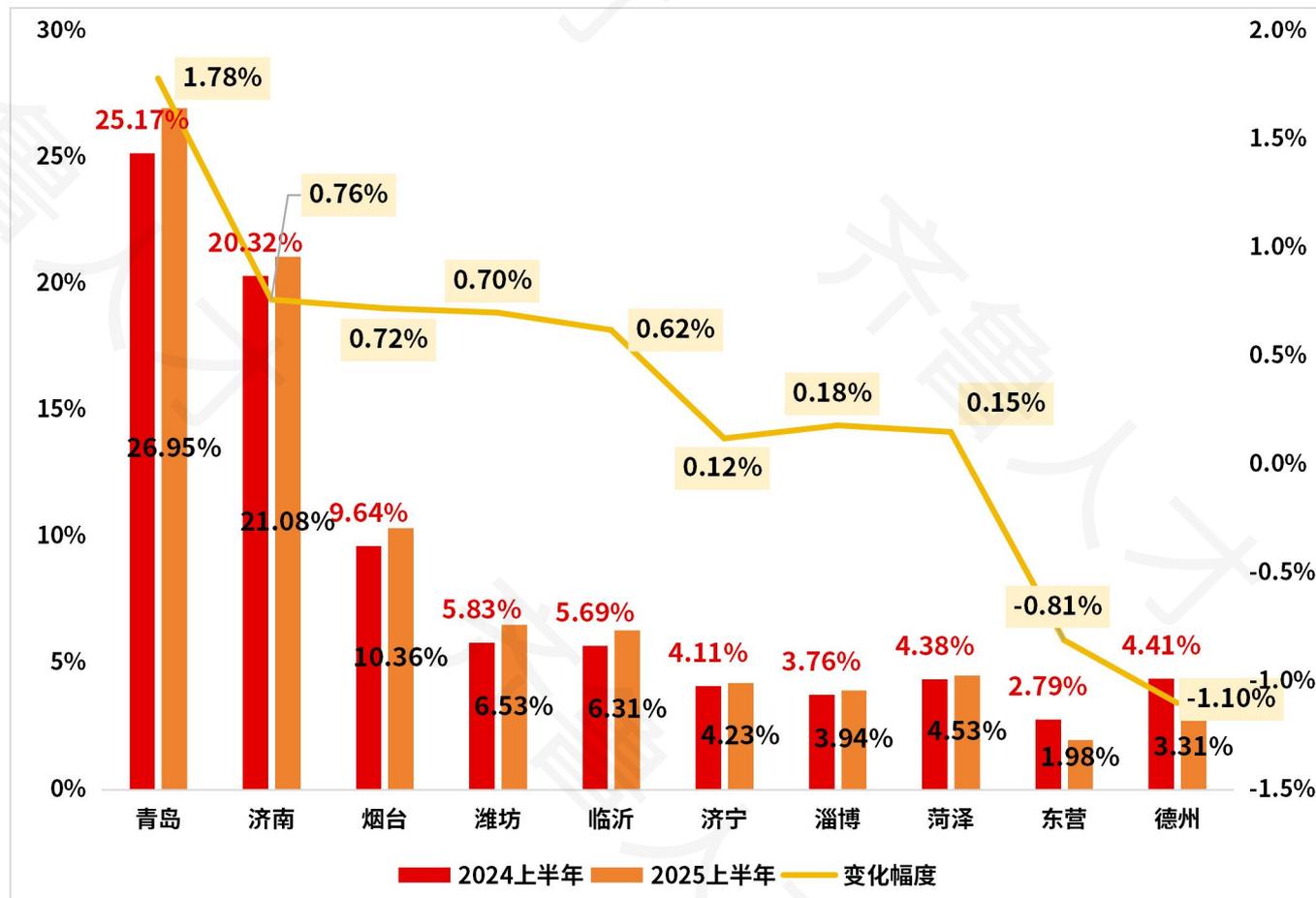


图 2-2 2024-2025 年上半年山东就业市场求职者意向就业城市排名（前十）

2025 年上半年，山东省人才流动与就业意向呈现出“核心城市持续增强、新兴城市加速崛起、传统产业城市承压明显”的格局。青岛以 26.95% 的求职者意向就业占比稳居全省首位，较去年同期增长 1.78%，继续发挥其作为开放前沿和经济中心的强大吸引力。济南紧随其后，求职者意向占比由 20.32% 提升至 21.08%，增幅达 0.76%，显示出“强省会”战略持续推进，城市发展活力不断增强。

烟台、潍坊、临沂三市继续保持亮眼表现，烟台提升 0.72 个百分点，潍坊增长 0.70%，临沂上升 0.62%，反映出产业结构优化和新兴产业加快发展的良好态势。济宁、淄博、菏泽等地也实现小幅增长，区域经济转型初见成效，具备一定的人才承载能力。

2.2.1 鲁西南县域经济+低生活成本，成返乡青年与女性就业新热土

| 求职人群类型 | 首选城市 |
|---------------------------|----------|
| 应届高校毕业生 | 青岛、济南、烟台 |
| 技术型蓝领工人 | 烟台、潍坊、青岛 |
| 灵活就业者（骑手、主播、网约车司机等） | 济南、青岛、临沂 |
| 再就业中年女性（35-50岁） | 泰安、菏泽、聊城 |
| 数字经济从业者（AI训练师、数据分析、短视频编导） | 青岛、济南 |
| 新农人 / 农村返乡青年 | 菏泽、德州、临沂 |
| 公务员/事业单位报考人群 | 济南、泰安、聊城 |
| 自由职业者 / 在线工作者 | 青岛、济南、威海 |

图 2-2-1 2025 年上半年山东就业市场求职人群类型划分及其意向城市偏好

从 2025 年上半年山东省就业市场来看，不同求职人群呈现出明显的城市偏好和产业适配特征。应届高校毕业生和数字经济从业者主要集中在青岛、济南，凸显“强省会+沿海经济带”对高素质人才的持续吸引力。技术型蓝领则流向烟台、潍坊、青岛，体现山东制造业基地对技能人才的需求。灵活就业者偏好济南、青岛和商贸物流中心临沂，反映平台经济与流量资源的集聚效应。中年女性再就业群体倾向泰安、菏泽、聊城等生活成本较低的城市，当地通过社区服务、乡村振兴等项目拓展就业岗位；新农人和返乡青年集中在菏泽、德州、临沂，受益于农业产业化和农村电商发展。公务员及事业单位报考人群仍聚焦体制资源集中的济南、泰安、聊城，自由职业者和远程工作者则更青睐基础设施完善、生活环境宜居的青岛、济南、威海。

总体来看，山东就业市场呈现“双核驱动、功能分化、多元就业”的格局。未来应在强化青岛、济南引领作用的同时，提升中小城市就业承载力，推动形成结构合理、协同高效、包容多元的高质量就业体系。

2.3 寿光领跑就业百强县，蔬菜产业带动“家门口就业”热潮



图 2-3 2025 年上半年山东就业市场求职青睐度县域排名（前十）

2025 年上半年山东就业市场求职青睐度县域排名显示，寿光市以 3.67% 的青睐占比位居首位，展现出强劲的人才吸引力。滕州市（3.29%）和曹县（3.03%）紧随其后，三地共同反映出县域经济在吸纳就业方面的突出能力。从供给角度看，这些县区依托农业、制造业及电商等特色产业，构建了多元化的就业平台，不仅提供了大量岗位，还有效满足了不同群体的就业需求，尤其受到返乡青年和再就业女性的青睐。龙口、荣成等沿海县市则凭借多元产业结构和良好的生活配套设施，持续保持稳定吸引力。

整体来看，前十名县市多为经济强县或特色产业发展较为突出的地区，充分体

现出“就近就业”趋势的不断增强。县域正逐步成为吸纳本地劳动力、缓解大城市就业压力的重要载体。随着产业持续升级与生活成本相对较低的优势叠加，鲁西南等地的县域有望进一步提升在区域就业格局中的地位，成为稳就业、促发展的关键支撑力量。

2.4 工业机器人运维工程师成高薪热门职业，引领求职新趋势



图 2-4 2025 年上半年山东就业市场职业教育人才部分青睐岗位（按薪资排序）

如图所示，智能制造、信息技术和新能源等新兴产业岗位月薪普遍高于平均水平，如工业机器人运维工程师达 8,801 元，新能源汽车维修技师为 7,600 元，反映出山东作为制造业大省，在推动新旧动能转换和数字化转型过程中，对高技能人才的需求持续增长。网络运维工程师（7,024 元）和数字媒体制作人（7,825 元）等数字经济相关岗位薪资同样较高，体现出“数字强省”战略下就业结构的优化与热点转移。与此同时，民生服务类岗位如护理员（6,250 元）、幼儿保育师（5,500 元），虽薪资偏低，但就业稳定性高，适应老龄化加剧与教育服务体系升级的现实需求，仍具有广泛的就业空间。

整体来看，山东正加快由传统产业向先进制造、绿色能源和数字经济深度转型，带动就业市场结构性变化。求职者应尽快提升技术型与复合型能力，增强岗位适配度和就业竞争力，把握“数字强省”和“绿色转型”带来的新机遇，实现更高质量和更可持续的就业发展。

2.5 从 10.38%到 22.36%，山东求职者薪酬预期与现实矛盾加剧

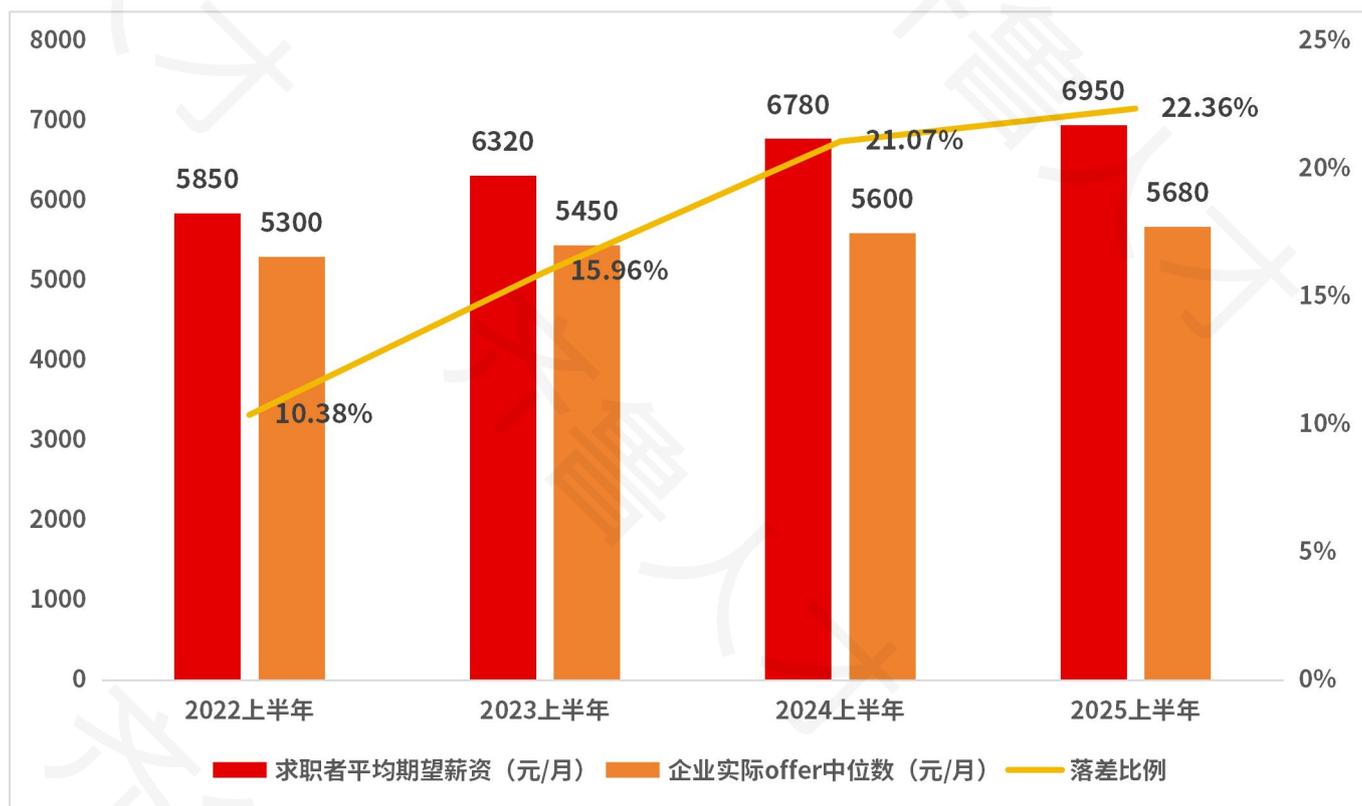


图 2-5 2022-2025 年上半年山东就业市场求职者平均期望薪资 vs 企业实际薪资

2022 年至 2025 年上半年山东就业市场数据显示，求职者平均期望薪资从 5,850 元/月增至 6,950 元/月，累计增长 1100 元，增幅达 18.8%。与此同时，企业实际提供的薪资中位数仅从 5,300 元/月升至 5,680 元/月，四年间增长 380 元，显著低于求职者预期。由此带来的薪资落差由 550 元扩大至 1,270 元，落差比例从 10.38% 上升至 22.36%，反映出就业市场供需双方在薪资认知上的差距日益拉大。

这一趋势主要源于教育水平提升与信息透明度增强，促使青年群体收入预期持续走高，而企业在转型压力和成本控制下难以同步提高薪资水平，导致结构性偏差

加剧。尽管智能制造、信息技术、新能源等领域部分紧缺岗位如工业机器人运维工程师、网络运维工程师等薪资较高，但受限于整体产业结构仍处于升级阶段，高薪岗位数量有限，尚无法满足大量求职者的就业需求，进一步放大了薪资预期与现实之间的不匹配。

2.6 学历分层下的求职生态：专科稳岗、本科突围、研究生逐薪而动

| 学历 | 类型 | 2022 年上半年 | 2023 年上半年 | 2024 年上半年 | 2025 年上半年 |
|-----|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 专科 | 留存阈值 | 4,200 元 | 4,500 元 | 4,800 元 | 5,200 元 |
| | 跳槽触发增幅 | ≥15% | ≥16% | ≥18% | ≥20% |
| 本科 | 留存阈值 | 5,800 元 | 6,100 元 | 6,500 元 | 7,000 元 |
| | 跳槽触发增幅 | ≥20% | ≥23% | ≥25% | ≥28% |
| 研究生 | 留存阈值 | 8,500 元 | 10,200 元 | 12,000 元 | 13,500 元 |
| | 跳槽触发增幅 | ≥30% | ≥32% | ≥35% | ≥40% |

图 2-6 2022-2025 年上半年山东就业市场影响求职者留存的关键薪资阈值

根据数据显示，近四年期间不同学历层次员工的薪资留存阈值和跳槽意愿呈现出稳步上升的趋势。专科层次员工的薪资留存阈值由 2022 年上半年的 4,200 元逐步提升至 2025 年的 5,200 元，增幅达到 23.8%；与此同时，跳槽触发增幅也从 15% 上升至 20%。这说明随着工作经验的积累以及职业技能的提升，专科毕业生在职场中的自我定位更加清晰，对薪资待遇的期望也在不断提高，且对岗位稳定性的考量逐渐增强。

本科层次的变化同样显著，其留存阈值由 5,800 元增长至 7,000 元，涨幅为 20.7%，而跳槽增幅则从 20% 升至 28%，反映出本科生对薪资增长的敏感性更高，择业标准更为严格，对职业发展的要求也随之提升。他们更倾向于寻找能够提供成长空间、培训机会和晋升通道的企业环境。

研究生群体的变化尤为引人注目。其薪资留存阈值从 2022 年的 8,500 元跃升至

2025 年的 13,500 元，增幅高达 58.8%，远高于其他学历层次；同时，跳槽触发增幅也由 30% 上升至 40%，显示出高学历人才对自身能力和价值的高度认可，以及对工作平台、发展前景的更高期待。这一趋势表明，求职者不再单纯追求短期经济利益，而是更加注重职业成长、岗位匹配及企业文化的契合。

2.7 学历价值持续凸显，山东就业市场步入“高知驱动”新阶段

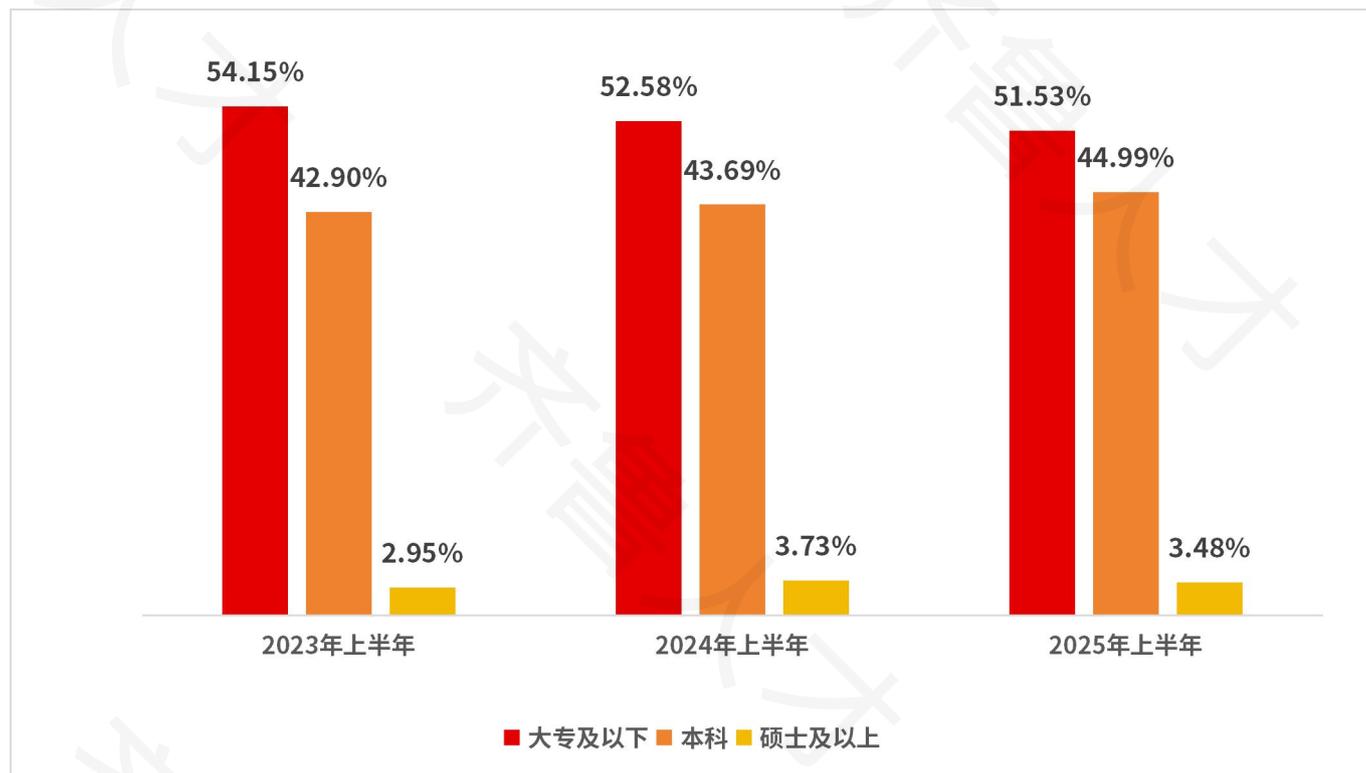


图 2-7 2023-2025 年上半年山东就业市场求职者数量按学历分布

2022 年至 2025 年上半年，山东就业市场求职者学历结构呈现出“本科及以上占比上升、大专及以下比例下降”的明显趋势。数据显示，大专及以下学历求职者占比由 2023 年上半年的 54.15% 下降至 2025 年的 51.53%，表明基层岗位在就业市场中的主导地位逐渐弱化。与此同时，本科学历求职者占比稳步增长，由 42.90% 上升至 44.99%，一方面体现了高校扩招带来的毕业生供给增加，另一方面也反映出企业对具备专业知识、综合素质和创新能力的人才需求持续上升。硕士及以上学历者占比则呈现先升后降的趋势，由 2.95% 上升至 3.73% 后回落至 3.48%，这既是研究生扩招政策影响下的阶段性供给波动，也体现出高端人才市场供需匹配存在一定的周期性

调整。

整体来看，山东就业市场正经历以学历为重要驱动因素的人才结构转型，企业在招聘中更倾向于吸纳高学历人才，推动整个求职群体学历层次上移。未来，求职者需要拓展多元化成长路径，实现更高水平的人岗匹配与就业稳定。

2.8 35+职场回归潮：大龄求职者重返赛道，反超年轻群体

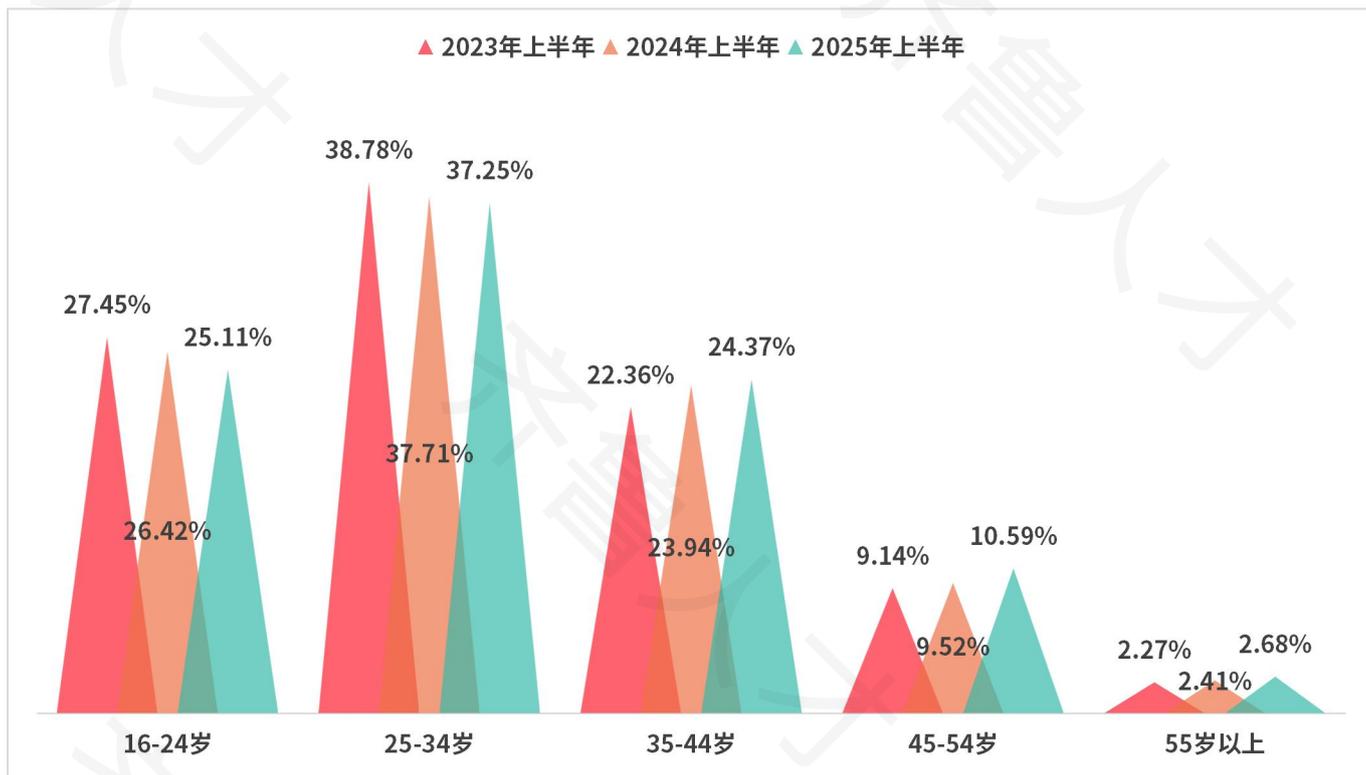


图 2-8 2023-2025 年上半年山东就业市场活跃求职者按年龄分布

2023 年上半年至 2025 年上半年数据显示，16-24 岁青年群体的就业占比持续下降，由 27.45% 降至 25.11%，两年间下降 2.34 个百分点，越来越多的年轻人选择继续深造、提升技能或延后进入职场，也体现出青年群体在当前就业环境中面临的一定挑战和就业意愿的减弱。25-34 岁这一传统主力就业年龄段的比重虽仍最高，但也从 38.78% 逐步下降至 37.25%，显示出部分青年正经历职业转型、阶段性退出或转向灵活就业的趋势。与之形成对比的是，中年及临近退休年龄群体的就业比例稳步上升。35-44 岁人群占比由 22.36% 增长至 24.37%，表明该年龄段劳动者具有较强的职场稳定性和经验优势。45-54 岁群体占比更是从 9.14% 升至 10.59%，增幅达 1.45 个

持，帮助从业者顺利转型。对于有技术基础的人来说，电工、焊工、维修技工等技能型岗位依然具有较强竞争力，多地还推出技能培训与考证补贴，提升就业能力。

在广大农村地区，依托农产品电商、乡村旅游和特色加工产业的发展，农业与农村类灵活就业岗位逐渐兴起，成为返乡人员的新选择。山东的灵活就业市场活跃，政策支持力度不断加大，正为越来越多的大龄求职者打开多样化的职业发展通道。

2.8.2 技能+创意+远程，Z世代正在定义未来职场新范式



图 2-8-2 2025 年上半年 Z 世代求职者偏好的灵活就业岗位分布 (前十)

从提供的岗位分布数据来看，山东灵活就业市场呈现出鲜明的“数字化+服务化”特征。自由职业内容创作者以 16.23% 的占比位居首位，短视频运营与直播带货 (10.46%)、自媒体编辑 (2.55%) 等岗位紧随其后，反映出内容创作和新媒体运营已成为灵活就业的重要方向，这与山东多地推动发展数字经济的政策导向高度契合。远程办公类岗位如远程客服 (15.14%)、虚拟助理 (5.96%)、远程程序员 (4.31%) 等线上协作模式日益成熟，越来越多求职者倾向于选择工作地点灵活、时间自主的职业路径。此外，在线教育 (8.73%) 和 UI/UX 设计师 (7.28%) 等岗位也显示出知

识型、技能型人才在灵活就业市场的竞争力持续增强。部分线下灵活就业形式，如兼职骑手和网约车司机（占比 2.04%），仍是特定群体过渡或补充收入的重要来源。

目前，山东灵活就业结构正由传统劳动密集型向数字化、专业化转变，为不同年龄、背景的求职者提供了多样化的发展路径，也为大龄群体打破年龄限制、实现再就业打开了新的窗口。

2.9 从“高薪优先”到“稳中求进”：山东就业观念悄然转型

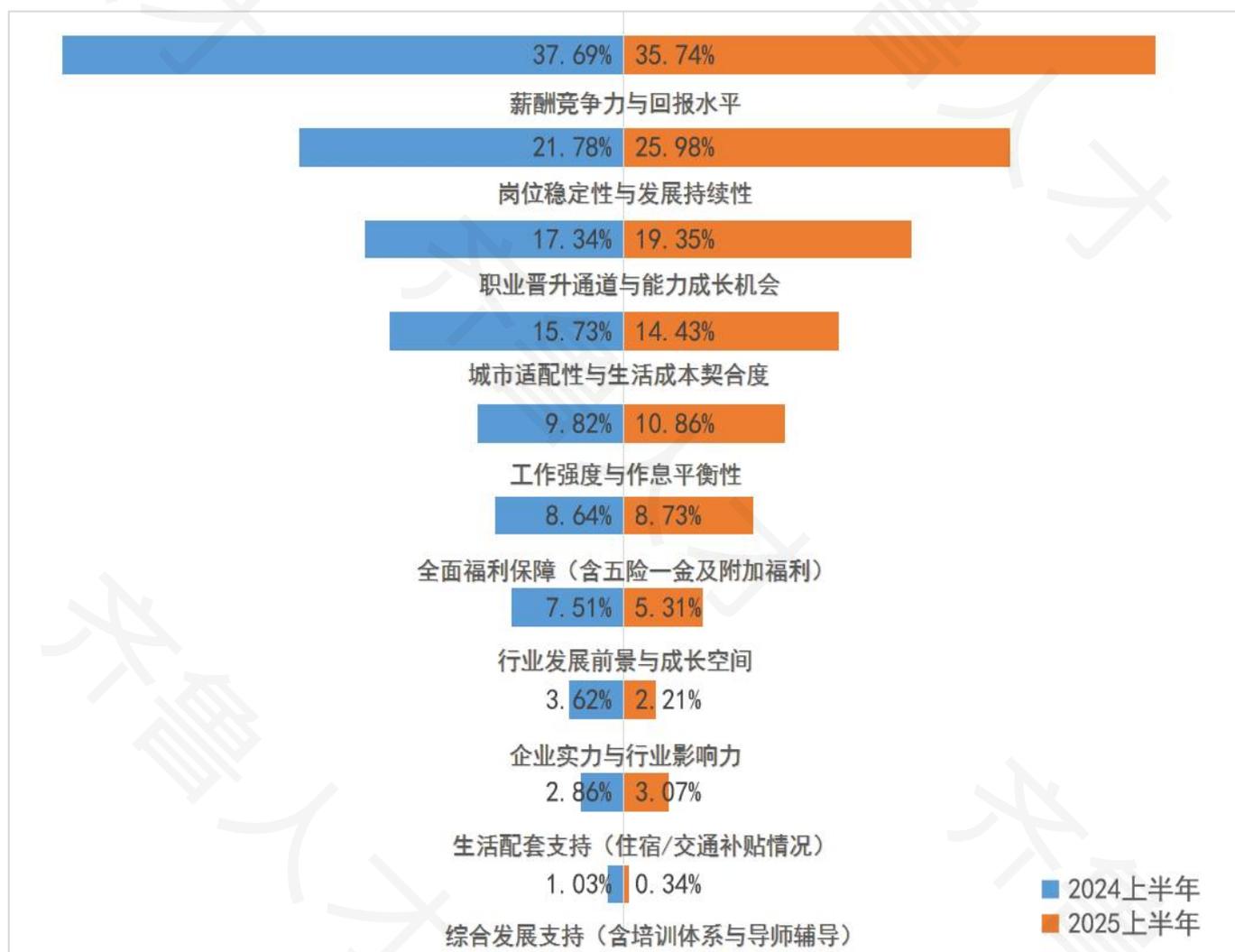


图 2-9 2024-2025 年上半年山东求职者择业关注因素及占比

2024 至 2025 年上半年，山东求职者的择业关注因素呈现从“高薪驱动”向“稳中求进”转变。薪资待遇仍居首位，但关注度由 37.69% 降至 35.74%，而工作稳定性

显著上升（21.78%→25.98%），反映经济转型与行业波动下，求职者更重视岗位保障。成长空间与职业发展路径关注度持续提升（17.34%→19.35%），受益于山东数字经济、智能制造等新兴产业发展，尤其在济南、青岛等地人才政策推动下，年轻人更注重长期规划。地域适配性关注度微降（15.73%→14.43%），体现核心城市吸引力增强及远程办公普及带来的就业弹性。同时，“工作节奏与休息平衡”升至 10.86%，凸显 Z 世代对生活质量的重视。总体来看，山东求职者正从短期收益导向转向更加稳健和可持续的职业选择，体现出就业观念的成熟与市场环境的理性回应。这一变化也为用人单位优化人才策略、提升岗位吸引力提供了新方向。

2.10 胶东求职重“钱景”，鲁西择业求“安稳”

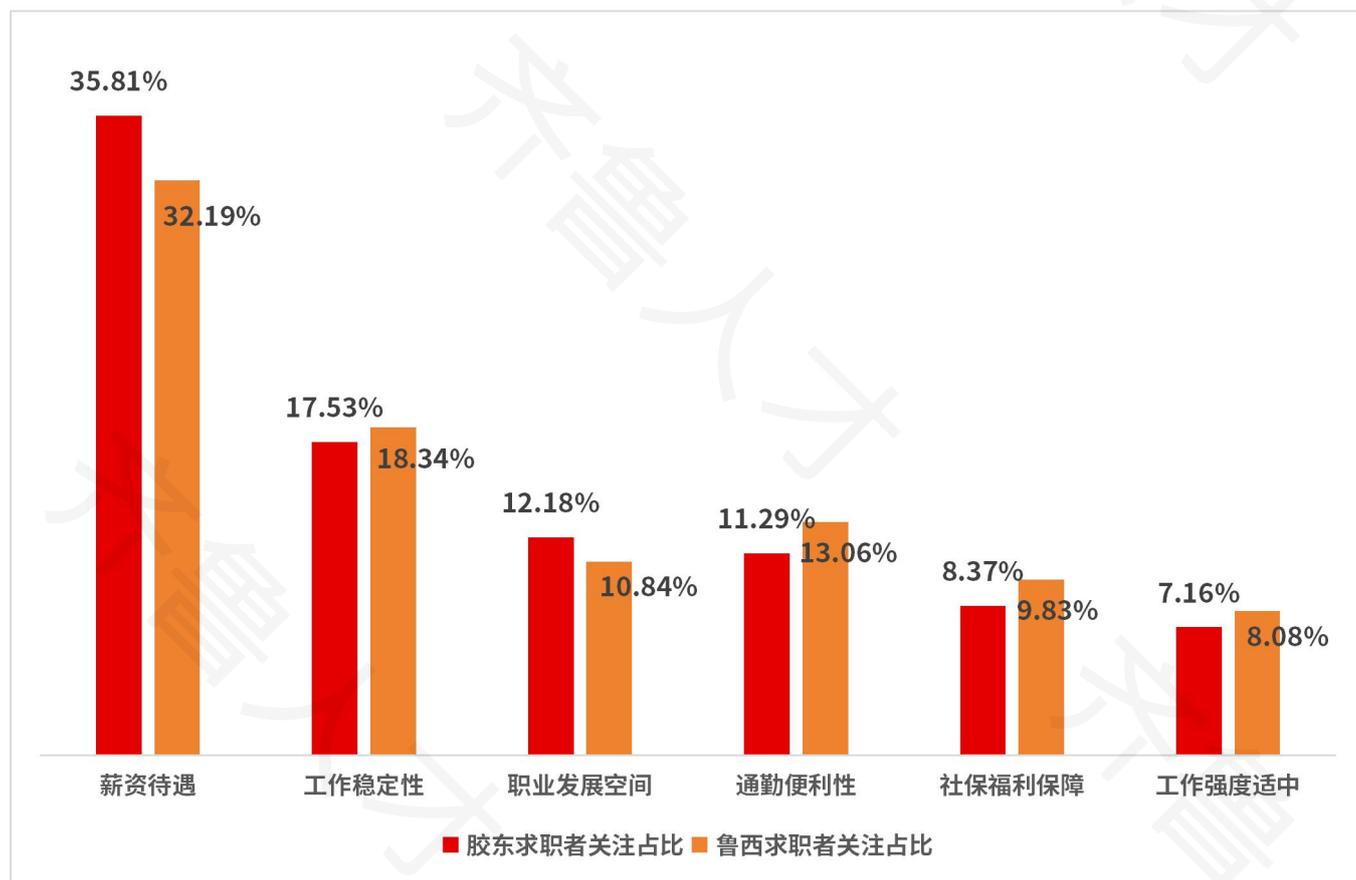


图 2-10 2025 年上半年山东就业市场胶东 vs 鲁西求职者行为对比

在山东就业市场中，薪资待遇（胶东 35.81%、鲁西 32.19%）和工作稳定性（17.53%vs18.34%）是求职者的普遍核心关注点。胶东地区更看重职业发展空间

(12.18%vs10.84%)，体现出对个人成长的追求；鲁西地区则更重视通勤便利性(13.06%vs11.29%)和社保福利保障(9.83%vs8.37%)，反映出对生活稳定性的更高诉求。

总体来看，两地求职者在基础需求上趋同，但在发展导向与生活配套偏好上存在一定差异。这些差异揭示了区域经济结构和发展路径的分化。胶东地区依托开放优势和产业基础，求职者更倾向于技术含量高、附加值大的行业，显示出对高质量就业的强烈需求；鲁西地区的求职取向则更加侧重于贴近民生的基础服务类岗位，反映出区域在推动产业升级过程中对稳定就业的现实诉求。

2.11 有岗更要有保障！技术型蓝领、35岁+求职者看重社保配置

| 群体类型 | 主要关注因素 |
|----------------------|-----------------------------|
| 应届高校毕业生 | 薪资待遇、职业发展空间、企业品牌与发展前景 |
| 35岁以上求职者 | 工作稳定性、 社保福利保障 、通勤便利性 |
| 灵活就业者（如骑手、主播、网约车司机等） | 薪资待遇、工作时间灵活性、收入波动性 |
| 农村外出务工人员 | 薪资待遇、通勤便利性、工作强度 |
| 自由职业者 / 创业者 | 工作时间灵活性、职业发展空间、收入可持续性 |

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| 再就业中年女性（如 40-50 岁群体） | 社保保障、工作时间灵活性、工作强度 |
| 技术型蓝领工人（如技工、维修员） | 薪资待遇、技能匹配度、社保福利 |
| 数字新职业从业者（如 AI 训练师、短视频编导、数据分析） | 薪资待遇、职业发展空间、企业创新能力 |
| 退休返聘人员（如 55 岁以上） | 工作强度、社保/医保覆盖、企业口碑 |
| 返乡就业农民工 / 新农人 | 就业机会数量、创业支持政策、子女教育资源 |

图 2-11 2025 年上半年山东重点求职人群对差异因素的关注情况

如图所示，山东不同群体的就业关注点呈现差异化特征。应届高校毕业生更看重薪资待遇、职业发展空间及企业品牌前景，反映其对成长平台的重视；35 岁以上求职者则更关注工作稳定性、社保保障和通勤便利，体现其家庭责任加重后的务实选择；灵活就业者如骑手、网约车司机等，看重收入与时间灵活性，但也面临收入波动问题，这一群体在山东仍有一定基数（如 2.04%）；农村外出务工人员关注薪资、通勤和工作强度，与山东作为农业大省的背景密切相关；再就业中年女性注重社保覆盖与弹性工时，技术型蓝领则强调技能匹配与福利保障；数字新职业从业者看重创新能力与发展空间，显示出新兴行业吸引力；退休返聘人员和返乡农民工则分别侧重工作强度与政策支持、教育资源等非经济因素。整体来看，山东就业市场呈现出多元化需求格局，需针对性优化政策与服务供给，以满足不同群体的就业诉求。

2.12 Python 证书成就业“硬通货”，AI 技能需求持续走高

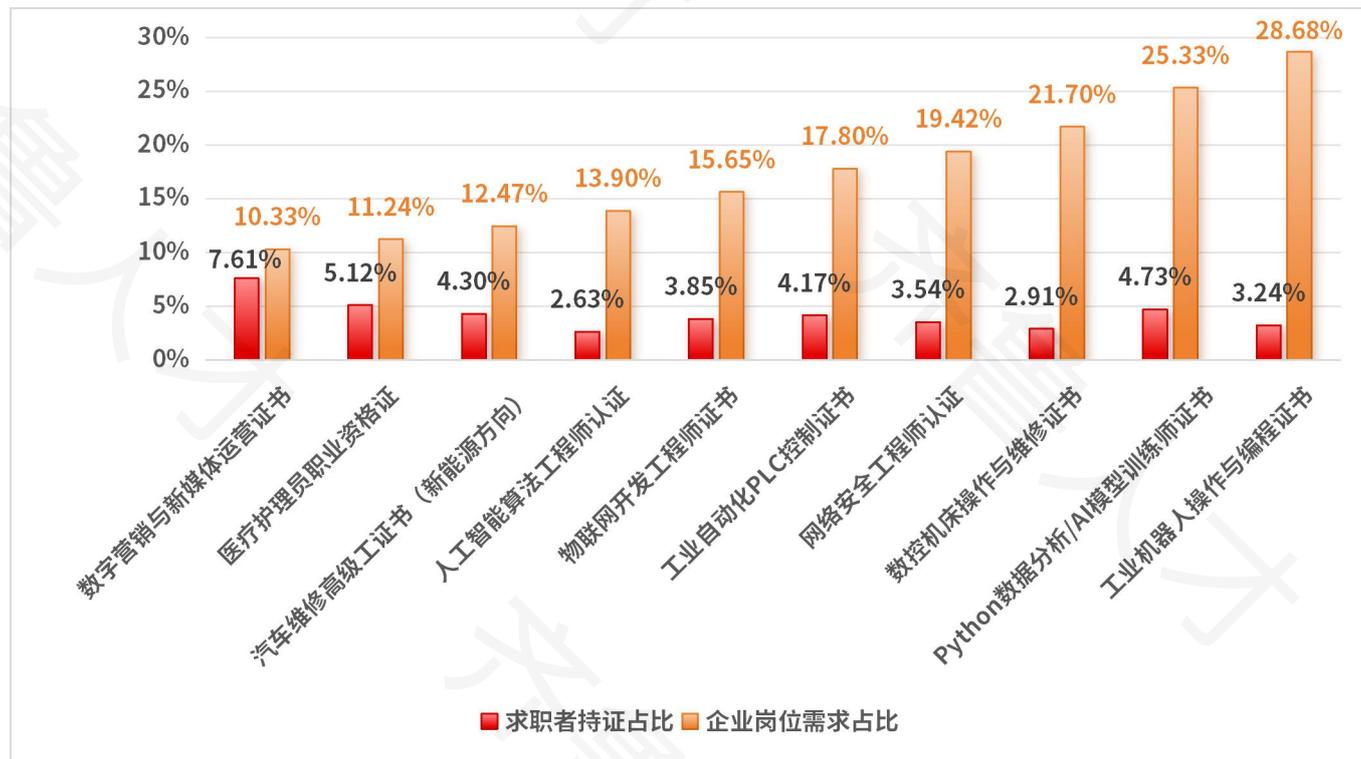


图 2-12 2025 年上半年山东就业市场求职者“技能缺口”对比

如图所示，技能证书在当前就业市场中呈现出明显的需求导向性，且存在一定程度的供需错配。总体来看，企业对高技术含量、新兴行业相关证书的岗位需求显著高于求职者的持证比例，其中以工业机器人操作与编程证书（28.68%）和 Python 数据分析/AI 模型训练师证书（25.33%）尤为突出，反映出企业在智能制造、人工智能等方向对专业人才的迫切需求。特别是在人工智能与数据分析领域，Python 作为核心编程语言，其相关证书正逐步成为职场“硬通货”。尽管企业对该类人才的需求持续增长，但求职者持证比例仍偏低，表明相关人才培养与供给仍显不足。

此外，数控机床操作与维修证书、网络安全工程师认证等领域也呈现出企业需求旺盛、持证人才相对稀缺的趋势，蕴含较大发展空间。综上所述，技能型人才应紧贴产业升级趋势，优先获取紧缺型、技术型证书，以增强就业竞争力。

2.13 “人情纽带”助力就业：熟人推荐彰显山东文化特质

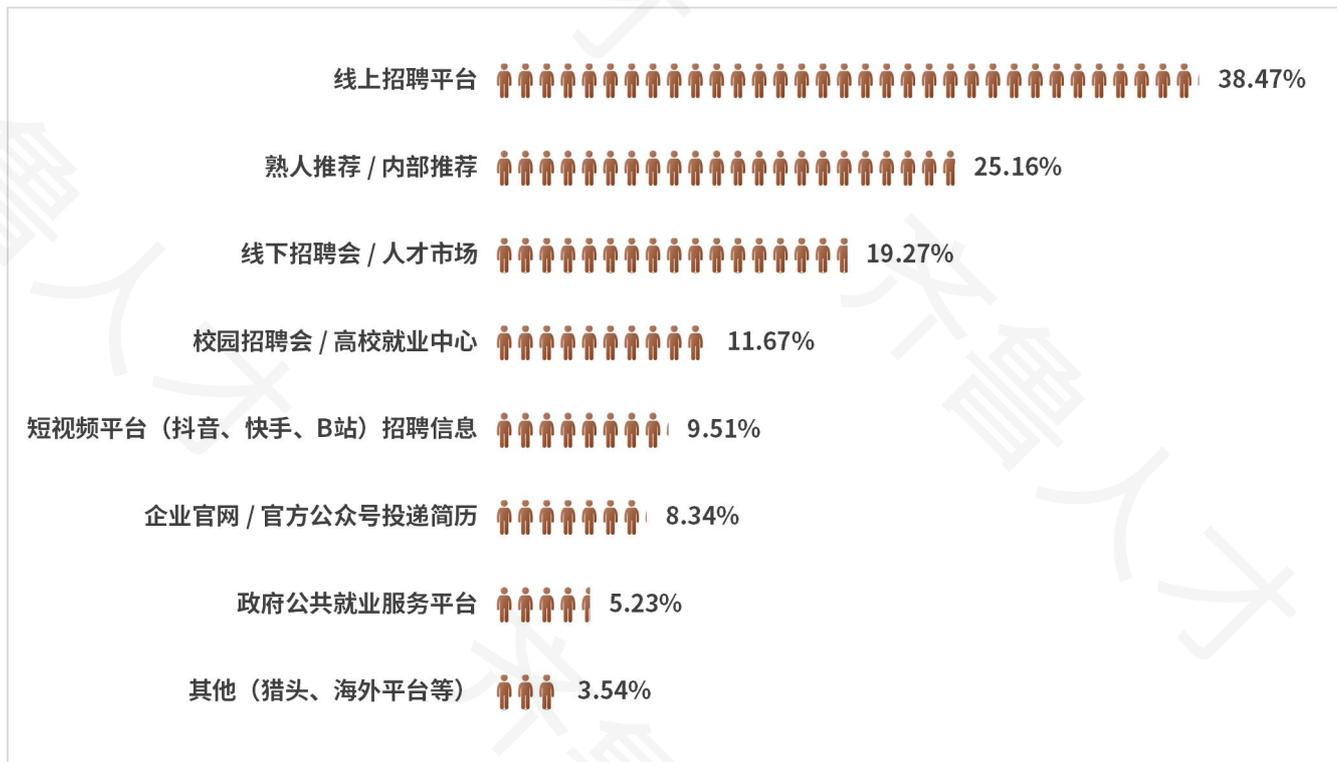


图 2-13 2025 年上半年山东就业市场各类求职方式的使用频率与偏好

在当前山东就业市场数据显示，线上招聘平台以 38.47% 的使用率位居首位，成为年轻群体和白领阶层的首选；熟人推荐与内部推荐占比 25.16%，体现出山东“人情社会”的文化特质，在中小企业及制造业领域尤为普遍；线下招聘会/人才市场则以 19.27% 的比例保持传统优势，服务于蓝领、中年求职者等特定群体，尤其在县域地区仍具影响力。

随着数字化趋势加快，校园招聘（11.67%）和企业官网/公众号（8.34%）成为高校毕业生和中高端人才的重要入口；短视频平台招聘信息（9.51%）作为新兴渠道快速崛起，尤其受到 Z 世代青睐，山东多地已出现“直播带岗”新模式；政府公共就业服务平台（5.23%）虽占比较低，但在服务重点群体、保障基本就业方面发挥着托底作用；猎头、海外平台等其他渠道（3.54%）则服务于高端或国际化人才需求，多集中在胶东沿海城市。整体来看，山东省求职方式呈现“传统与新兴并存、区域差异明显、渠道日趋多元”的特点。

2.14 山东求职周期持续拉长，超 52%求职者待业超 3 个月

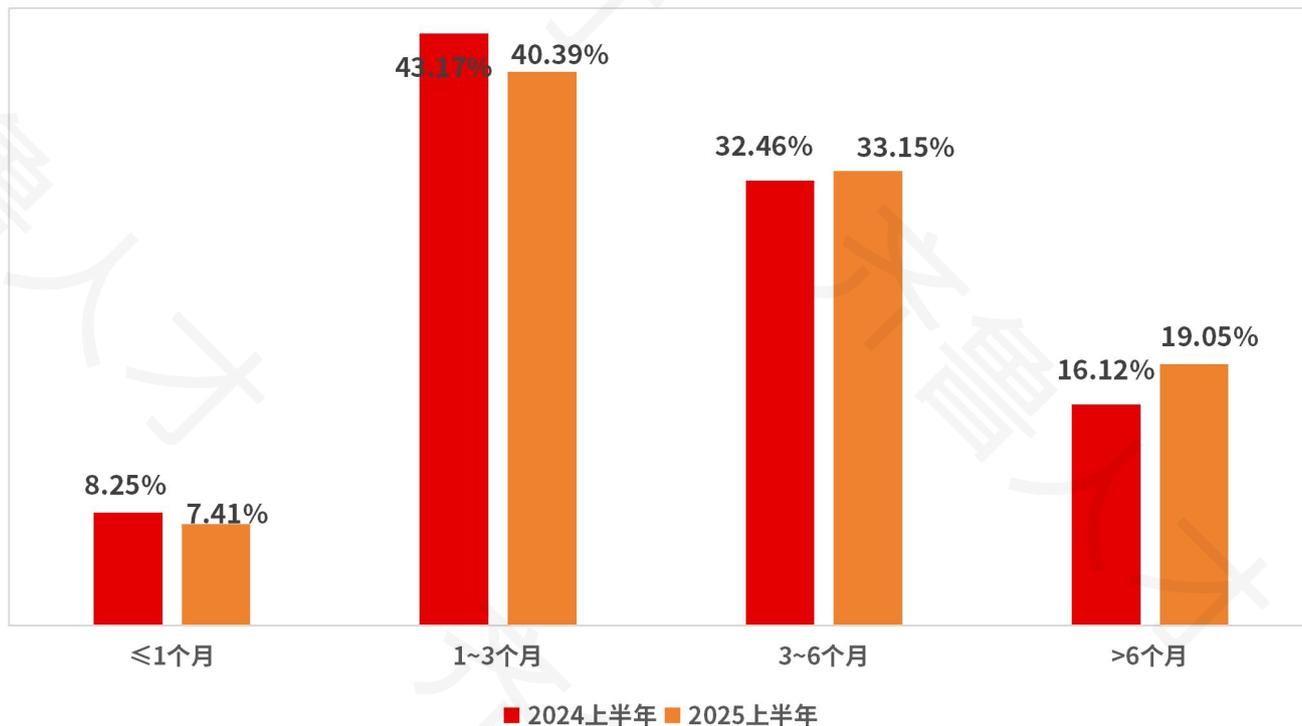


图 2-14 2024-2025 年上半年山东就业市场职场人求职等待期占比

从 2024-2025 年上半年山东省就业市场职场人求职等待期占比数据显示，1-3 个月始终是求职主力周期，占比虽由 43.17% 小幅下降至 40.39%，但仍为最高区间，表明大多数职场人在相对较短时间内实现就业。与此同时，≤1 个月的短期求职者占比略有下降，从 8.25% 降至 7.41%，反映出岗位匹配效率有所放缓。3-6 个月求职周期稳中有升，占比由 32.46% 上升至 33.15%，说明部分求职者寻找合适岗位所需时间延长，这与行业门槛提升、职业期望提高或技能适配度不足有关。更值得关注的是，长期求职者（>6 个月）比例明显增加，从 16.12% 上升至 19.05%，增幅显著，显示出就业市场的结构性压力在加大，部分群体面临持续就业困难。

总体来看，山东省就业市场在此期间呈现出求职周期略微拉长的趋势，尤其是长期未就业人群扩大，提示需进一步加强职业技能培训、优化就业服务供给，并针对重点群体提供更具针对性的支持措施，以缓解结构性就业矛盾，提升整体就业质量与效率。

2.14.1 “三年期现拐点”——山东应届生首跳周期集中于 1 至 3 年区间

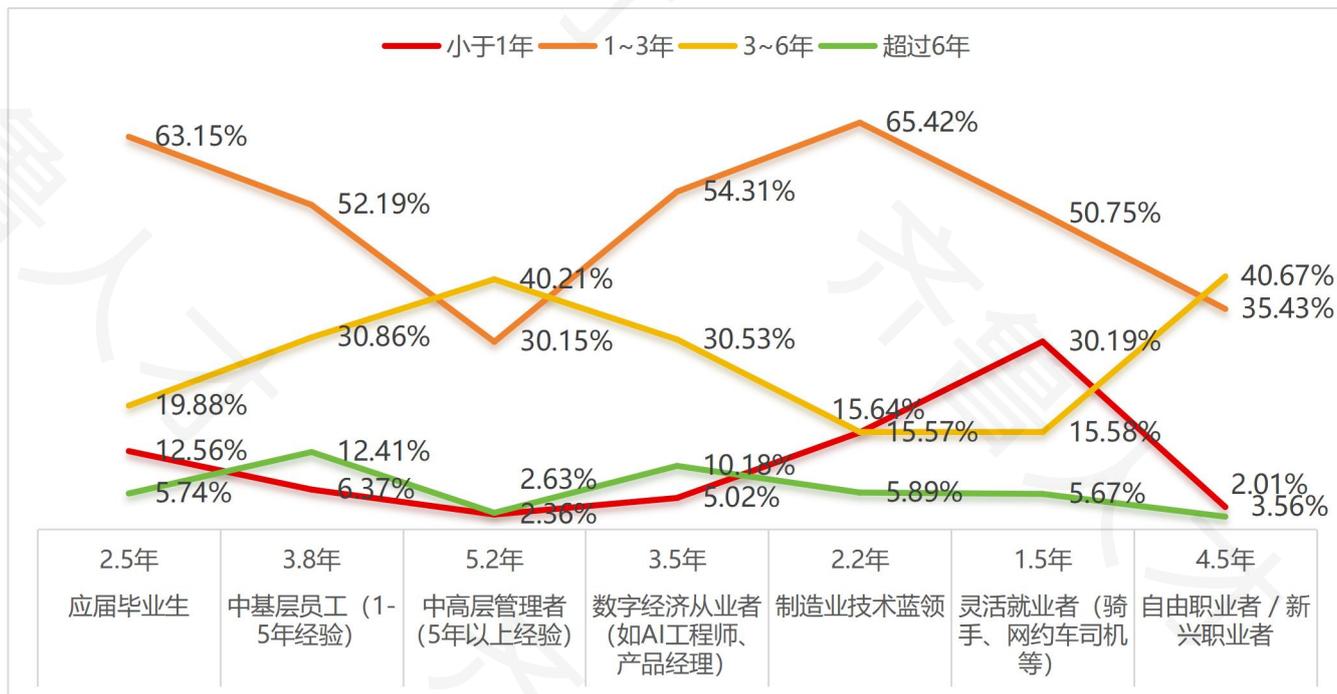


图 2-14-1 2025 年上半年山东就业市场求职者平均跳槽周期对比

从上图数据来看，不同人群首次跳槽的平均间隔时间呈现显著差异，反映出各行业人才流动趋势和职业发展特征。整体来看，应届毕业生首次跳槽平均为 2.5 年，制造业技术蓝领为 2.2 年，而自由职业者和中高层管理者则分别为 4.5 年和 5.2 年，说明经验越丰富、职位越高的人群更倾向于长期稳定发展。灵活就业者（如骑手、网约车司机）首次跳槽时间最短，仅为 1.5 年，且有 30.19% 的人群在一年内即考虑更换工作，反映出该群体就业稳定性较低，受收入波动、平台政策变化等因素影响较大。相反，数字经济从业者首次跳槽平均时间为 3.5 年，54.31% 的人群在 1-3 年内跳槽，显示出这一新兴行业虽竞争激烈，但成长路径清晰、机会较多，吸引人才持续流动与优化配置。中基层员工（1-5 年经验）平均跳槽周期为 3.8 年，其中 30.86% 的人群在 3~6 年后寻求新机会，体现出他们在积累一定经验后开始寻求职业跃迁。而中高层管理者由于岗位稀缺性和职业成熟度，跳槽周期拉长至 5 年以上，反映出高端人才市场匹配难度较大。

03

山东就业市场企业需求图鉴



3.1 2025 上半年山东就业市场人才需求进入增长平台期

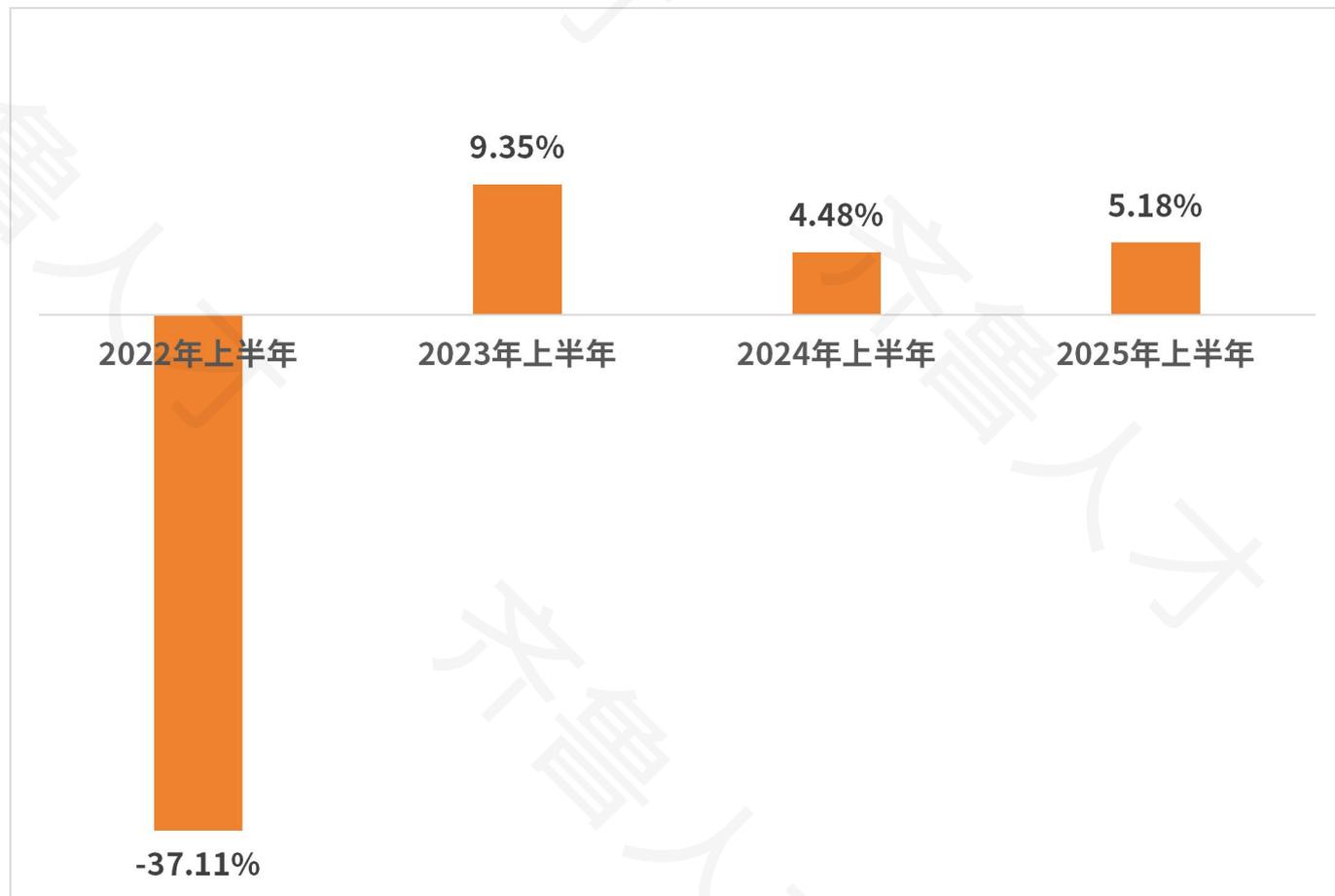


图 3-1 2022-2025 上半年同期山东就业市场岗位需求量涨幅

2022 年上半年受疫情持续冲击，山东就业市场涨幅断崖式下降。2023-2025 年上半年涨幅依次回升至 9.35%、4.48%、5.18%，表明市场已从高速扩张转入中低速调整期，岗位需求增速显著趋缓，5%左右涨幅将成为新常态。

未来，山东就业市场将加速从规模驱动转向效率驱动，推动专业化、高附加值岗位的涌现。这一转变实质上是山东就业市场劳动力规模红利向人才质量红利转型的必然阶段。随着山东省内经济结构不断优化升级，市场对高素质、高技能人才的需求将继续增长，就业增长模式将更注重质量提升而非单纯数量扩张。在模式转型过程中，人才培养与产业升级的协同效应将日益凸显，为山东经济高质量发展提供新动能，这既符合经济发展规律，也是应对人口结构变化的战略选择，将助力山东就业市场实现更可持续的发展。

3.2 传统制造业成稳就业“压舱石”，新能源人才需求爆发式增长 2.85 个百分点

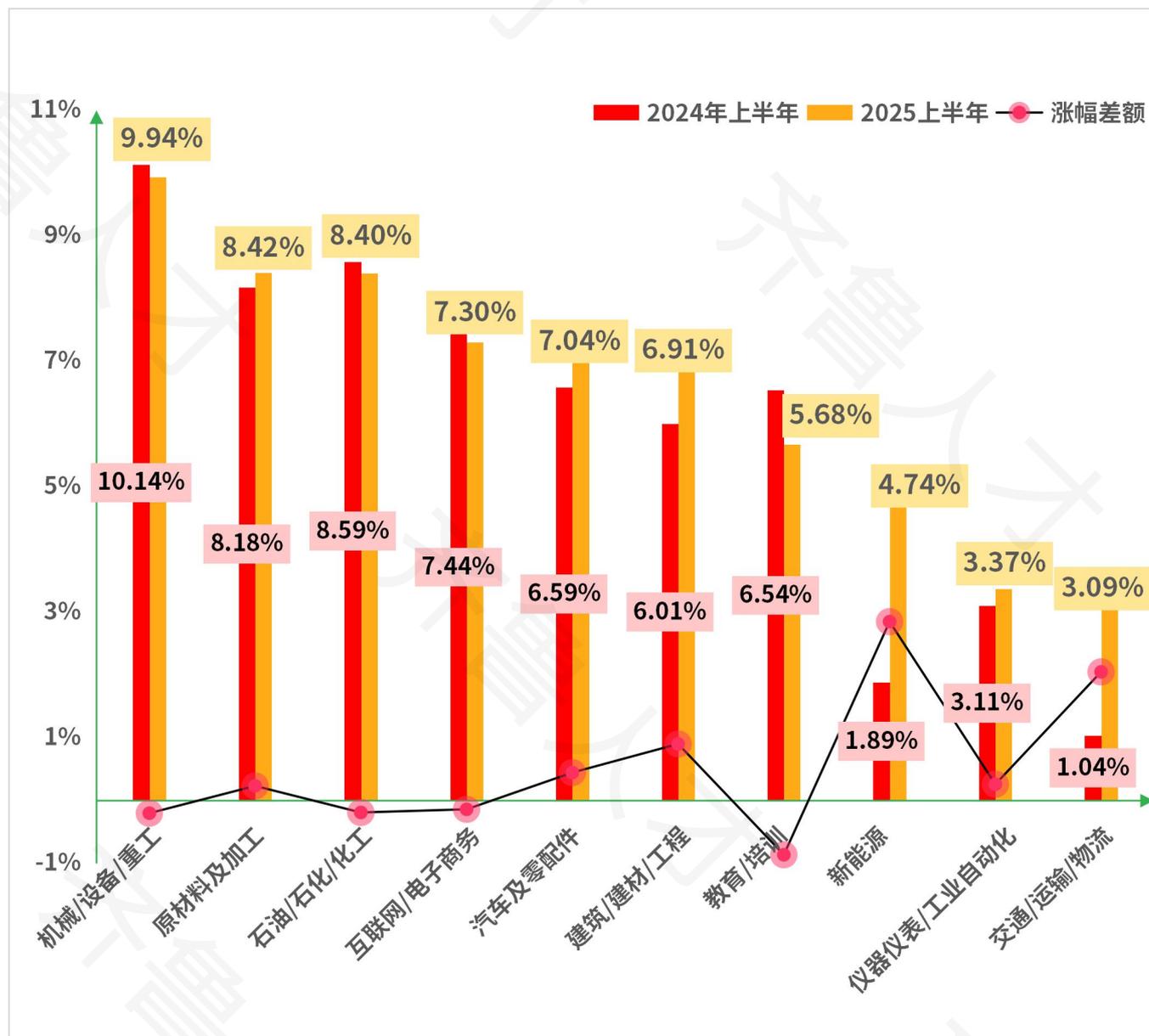


图 3-2 2024-2025 上半年同期山东就业市场岗位需求量按行业排名（前十）

山东雄厚的工业基础在山东就业市场人才吸纳榜单中展露无遗，机械/设备/重工行业以 9.94% 的人才需求量占比位居首位，这一表现充分彰显了山东省作为制造业大省的深厚底蕴，尽管较 2024 年同期下降了 0.2 个百分点，但该行行业仍然是吸纳就业的超级“蓄水池”。

值得关注的是除传统产业优势外，新兴动能行业也在加速成长。新能源行业岗

位需求量（4.74%）跻身前十，较2024年同期上涨2.85个百分点，标志着山东新旧动能转换取得了重要成果。依托丰富的风、光资源及产业配套，山东在海上风电、光伏制造、氢能等领域布局迅猛。这一领域对电气工程师、储能技术专家、系统集成人才、项目开发与运维人员的需求呈现爆发性增长，未来排名有显著上升潜力。

此份榜单为求职者和人才培养机构提供了清晰的信号，山东的经济脉搏依然在工厂车间的轰鸣与港口货轮的往来中强劲跃动。2025年上半年的就业需求图谱清晰揭示了山东就业市场以高端制造为脊梁，以绿色能源与智能升级为双翼，正经历一场深刻的产业蜕变，即山东就业市场不仅需要顶尖的工程师与技术专家，更需要扎根实业的技能人才。

3.3 东营以9.56%的增长率高居榜首，成为拉动全省就业增长的重要引擎

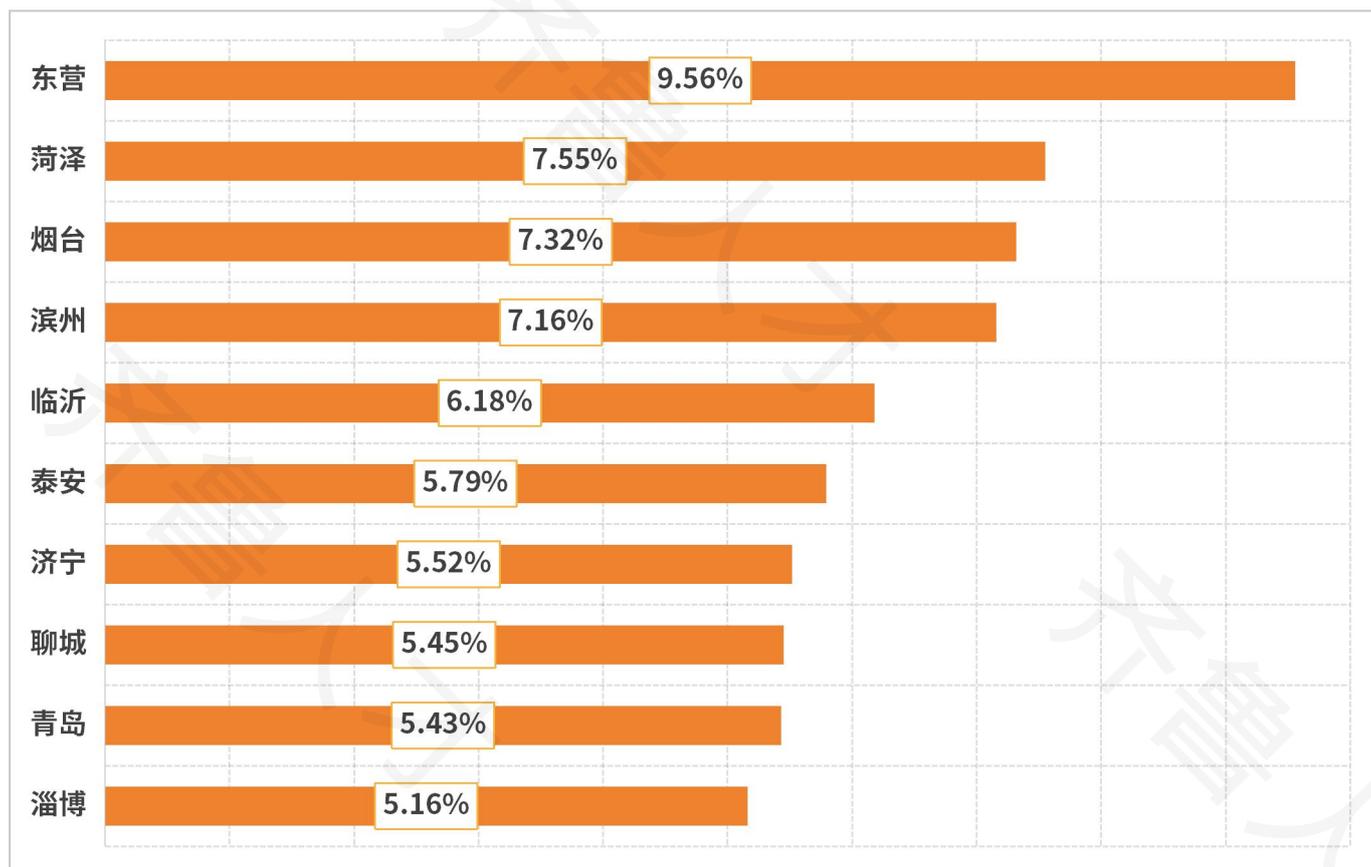


图 3-3-1 2025 上半年山东就业市场岗位需求量涨幅按地市排名（前十）

2025 年上半年，山东省就业市场呈现出明显的区域分化与多极化发展趋势。从

各地市岗位需求涨幅排名（前十）来看，东营以 9.56% 的增长率高居榜首，这一突出表现与东营近年来在能源化工、高端装备制造等领域的深度布局密切相关。作为传统石油城市，东营正通过产业链延伸和技术升级实现转型，新兴的绿色化工和新能源项目创造了大量高质量就业岗位。

菏泽市（7.55%）和滨州市（7.16%）分别位列第二和第四，涨幅均超过 7%。菏泽的快速增长受益于乡村振兴战略的持续推进，以及劳动密集型产业从东部沿海向内陆转移的趋势。此外，菏泽近年来在电子商务和农产品加工领域的突破，也为当地就业市场注入了新活力。滨州作为山东北部的重要工业基地，其铝业、纺织等传统产业的智能化改造带动了相关岗位需求的提升。

3.4 县域经济对人才的吸纳能力差异显著，胶东经济圈占据主导地位

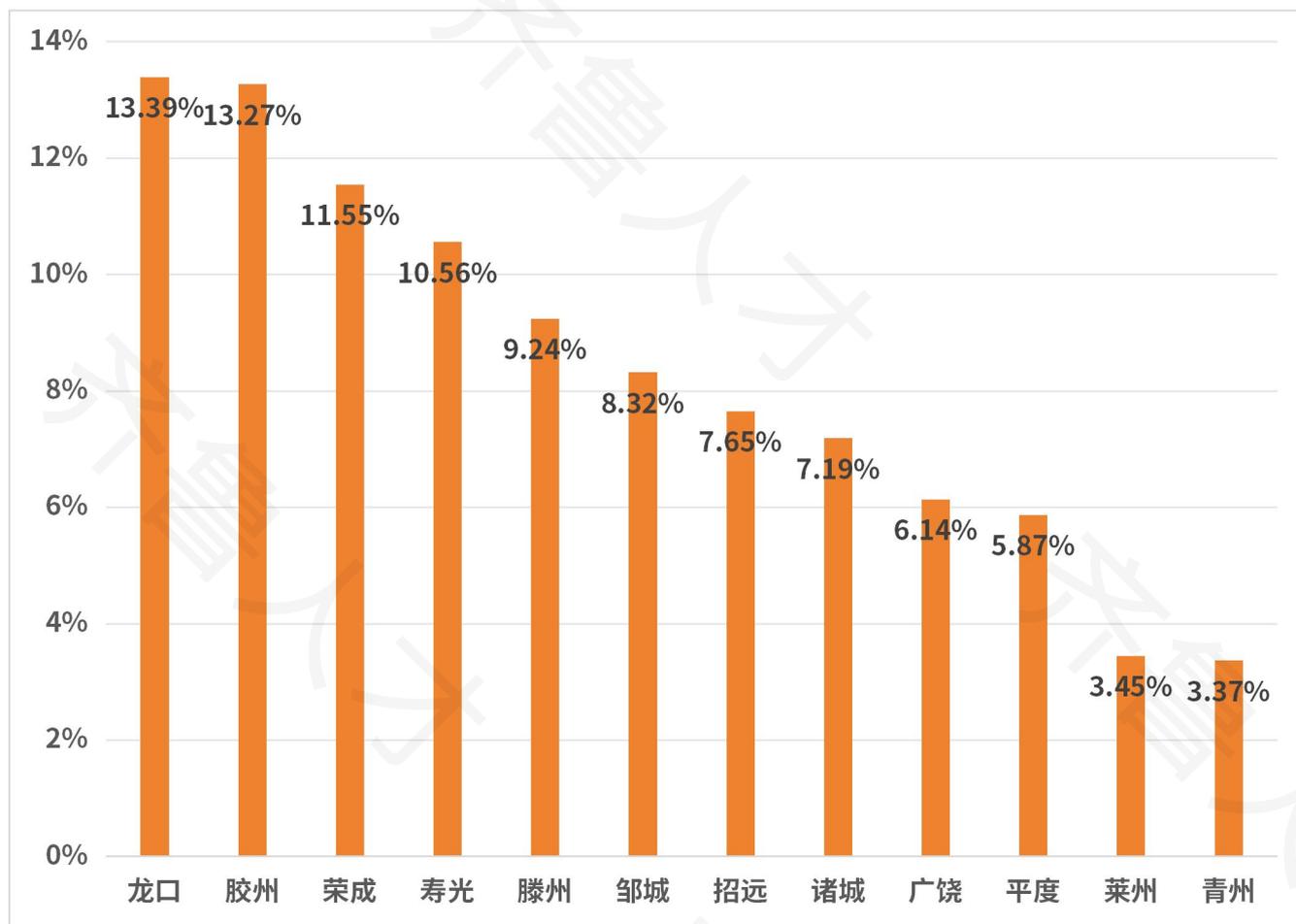


图 3-3-2 2025 上半年山东就业市场岗位需求量按中国县域经济百强县排名

根据 2024 年中新社发布的中国县域经济百强县排名，山东占 12 席。通过对 12 个县域 2025 年上半年岗位需求量数据分析可以看出，县域经济对人才的吸纳能力差异显著，呈现出明显的“东高西低”分布格局。

龙口（13.39%）、胶州（13.27%）、荣成（11.55%）位列前三，合计占比达 38.21%，凸显沿海地区在县域经济中的核心地位，这一现象与山东省“一群两心三圈”的区域发展格局高度吻合胶东经济圈。这些县市依托港口经济、高端制造业和海洋产业，如龙口的裕龙岛石化、胶州的临空经济区、荣成的海工装备等，持续释放高技能人才需求。相比之下，鲁南、鲁中地区的莱州（3.45%）、青州（3.37%）等县市占比偏低，反映出区域发展不均衡问题，需通过产业升级提升人才吸引力。

另外人才需求占比与各县市主导产业高度相关。寿光（10.56%）凭借智慧农业和电商物流保持较高需求，而滕州（9.24%）、邹城（8.32%）作为鲁南经济强县，以能源、机械制造为主，但占比相较胶东县市较低，说明传统工业对人才的吸引力相对减弱。招远（7.65%）、诸城（7.19%）依赖黄金和汽车制造维持稳定需求，但需加快智能化升级以增强竞争力。占比偏低的广饶（6.14%）、平度（5.87%）则受限于单一产业结构，如广饶的轮胎制造业，未来需拓展新兴产业以优化人才结构。

3.5 就业市场呈现“青年筑基、中青年扛鼎、资深引领”的人才需求梯队特征

| 重点产业领域相关岗位需求 | 需求人群划分 | 需求年龄段 |
|-------------------------------|--------|---------|
| 电商与新媒体岗、智能制造与技能岗 | 青年人才 | 20-29 岁 |
| 人工智能与高端制造、新能源与汽车制造、管理岗与出海业务骨干 | 中青年骨干 | 30-39 岁 |
| 高端技术攻关岗、乡村振兴与银龄计划岗 | 资深专家 | 40-50 岁 |

图 3-4 2025 上半年山东就业市场重点产业领域人才年龄需求

20-29 岁的青年人才是电商与新媒体岗、智能制造与技能岗需求主力军。以济南为代表的电商产业集聚区对高职/大专学历人才需求旺盛，直播运营、数字营销等岗位对高职/大专学历的青年人才需求突出。另外威海钓具、青岛装备制造等传统产业智能化改造催生大量青年技工岗位，强调实操能力与快速适应力。

30-39 岁的中青年骨干成为高端产业技术升级的核心人才需求。人工智能领域呈现激烈的人才争夺态势，济南企业开出 6.5 万元的月薪招聘图像算法工程师，青岛 AI 岗位平均薪酬达 1.31 万元。同时新能源与汽车制造产业对智能驾驶工程师、汽车设计工程师等岗位需求激增，但供需矛盾突出。另外随着山东企业（基建、机械重工）加速出海，具备国际化经验的项目管理人才、外贸总监成为企业招聘的重点人才。

40 岁以上的资深专家是山东高端产业发展的关键人才支撑。山东企业创新采用“柔性引才+揭榜挂帅”机制，如华凌电缆 400 万元悬赏技术攻关。同步推进“银龄计划”，动员农业专家等返乡支援，同时通过“科技副总”制度聘请高校专家，实现经验资源高效转化，满足产业升级中的高端人才需求。

3.6 山东就业市场呈现显著的结构失衡，技术蓝领岗位短缺尤为突出



图 3-5 2025 上半年山东就业市场岗位需求量缺口率排名（前十）

注：缺口率=（岗位需求量-求职者投递量）/岗位需求量

数据显示，施工员以 53.06% 的缺口率位居榜首，电焊/铆焊工紧随其后(51.09%)。前十名中，养殖/育种工（49.81%）、包装工（46.39%）等需专业技能的蓝领岗位缺口率均超 45%，反映出山东制造业、建筑业和基础农业的旺盛用工需求与劳动力供给严重不匹配。

进一步可以看出，就业市场深层矛盾凸显出了技能错配与产业升级的结构性问题。首先是技术断层，传统制造业升级对焊接、施工等中高级技能工人需求激增，但培训体系未能及时跟进；其次是职业认同，年轻人对蓝领岗位认可度低，导致养殖、包装等基础行业“招工难”常态化；再者区域流动部分岗位（如施工员）因工作环境艰苦或地域流动性强，加剧了本地劳动力供给不足。

3.7 销售工程师需求涨幅领跑，技术类岗位占据半壁江山

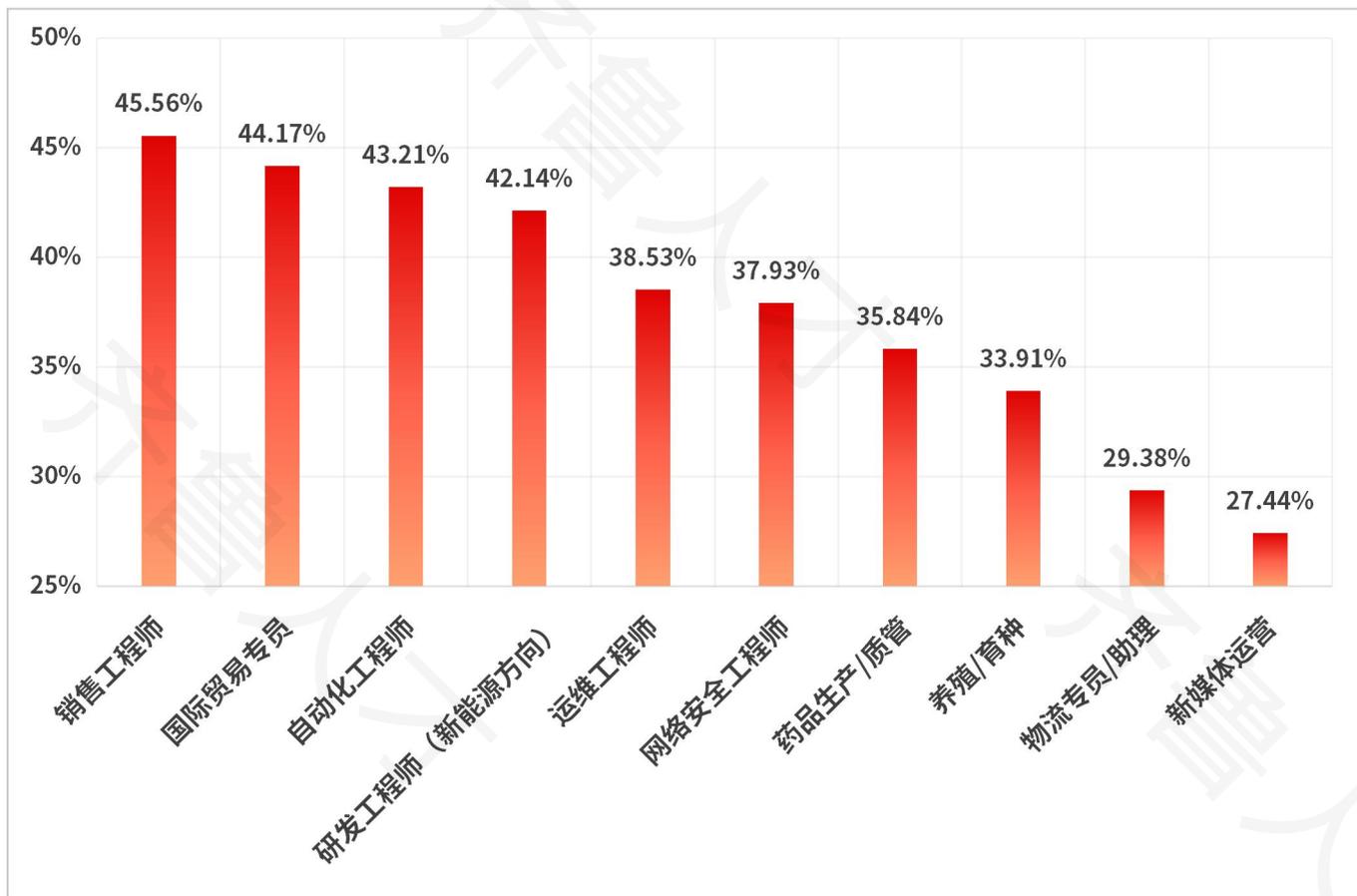


图 3-6 2025 年上半年山东就业市场岗位需求量涨幅排名（前十）

2025 年上半年山东就业市场呈现强劲活力，前十岗位需求涨幅均超 25%，技术类岗位与新兴领域人才需求呈现爆发式增长，反映出山东省产业升级和经济发展的趋势。

自动化工程师（43.21%）、运维工程师（38.53%）、网络安全工程师（37.93%）等技术岗位涨幅显著，表明智能制造和数字化转型正在加速推进，企业对技术人才的需求持续攀升。新能源方向的研发工程师（42.14%）涨幅突出，印证了山东省在绿色能源产业的布局深化，相关人才缺口较大。

同时通过排名可以看出，销售工程师（45.56%）和国际贸易专员（44.17%）占据涨幅前两位，显示外贸与市场拓展仍是经济增长的重要驱动力。与此同时，新媒体运营（27.44%）需求增长迅速，反映数字营销和内容产业的崛起。传统行业中，药品生产/质管（35.84%）和养殖/育种（33.91%）仍保持稳定增长，说明民生相关行业韧性较强。

综合来看，目前山东就业市场呈现人才需求多元化趋势，从技术研发到商贸物流，再到数字内容领域，岗位需求覆盖广泛，表明山东省经济结构正朝着更加均衡的方向发展。未来，随着新能源、自动化等产业的进一步扩张，相关技术人才的需求将持续增长，而数字化运营类岗位也有望成为就业市场的新增长点，这就为求职者指明了提升方向。

3.8 山东就业市场更倾向应用型人才，高职/大专人才需求占比持续上涨

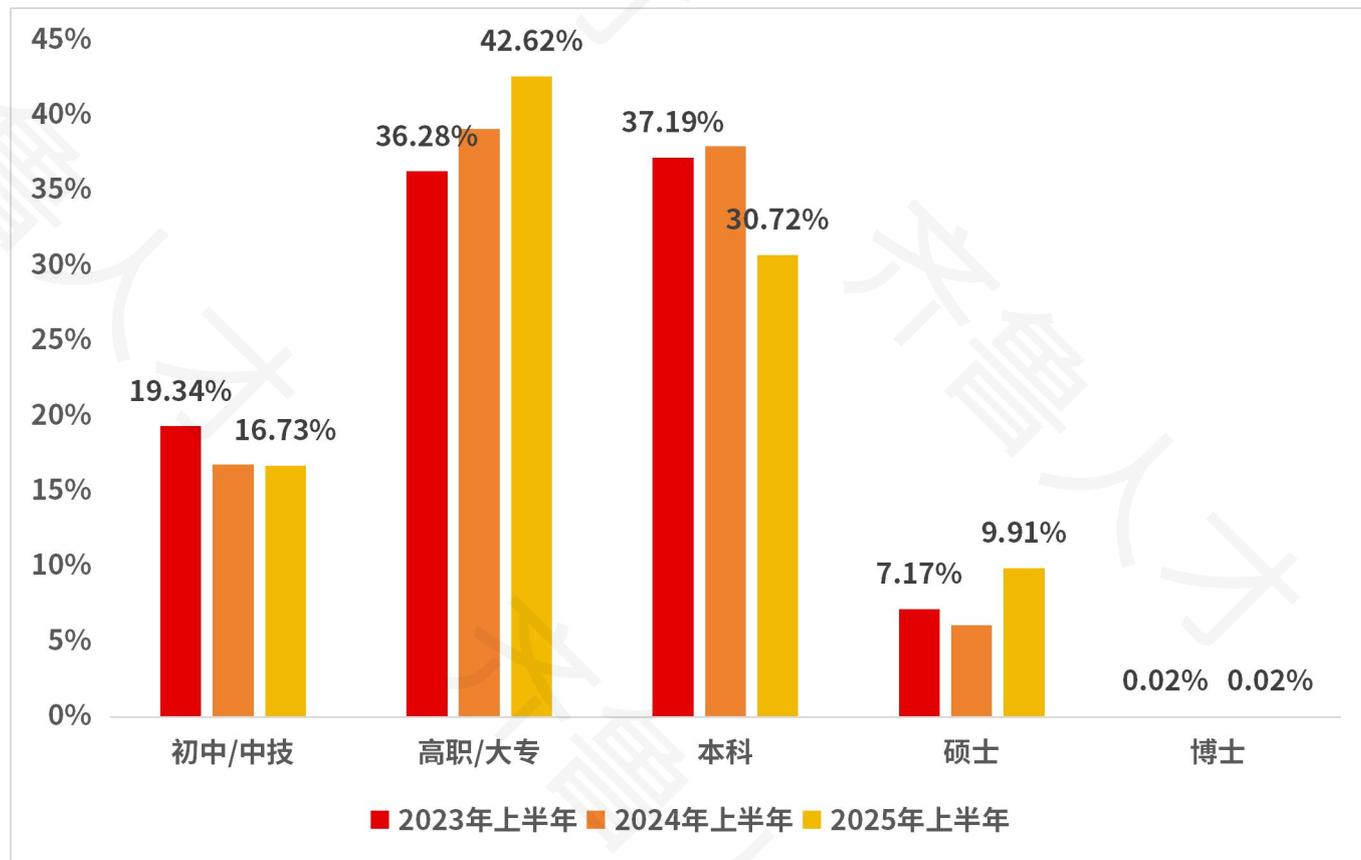


图 3-7 2023—2025 上半年山东就业市场岗位需求量按学历层次

从上图可以看出，山东就业市场中高职/大专学历人才需求持续扩张，占比从 2023 年上半年的 36.28% 一路攀升至 2025 年上半年的 42.62%，增长势头强劲。这清晰表明山东在制造业升级（高端装备、智能制造）、现代服务业（电商物流、健康养老）及新兴领域发展中，对掌握实用技术技能、具备一线操作与管理能力的高素质技术技能人才需求极为旺盛，成为支撑产业发展的中坚力量。

本科学历需求稳定，2025 年上半年较 2024 年同期下降 7.26 个百分点，保持在 30% 左右，构成市场需求第二大主体，需求广泛分布于技术研发辅助、行政管理、市场营销、专业服务（如金融、IT 支持）等领域，是维持企业运营和专业服务不可或缺的部分。

2025 年山东就业市场学历需求图谱清晰地指向“技能型人才为主体，本科人才

为支撑”的格局。未来，随着山东持续深化新旧动能转换和绿色低碳高质量发展，对高素质技术技能人才的需求将进一步强化。高校深化产教融合、优化职业教育体系、打造高端创新平台，将是山东匹配人才供需、赋能未来发展的核心路径。

3.9 山东就业市场民营企业仍是招聘主力，但需求大幅下降

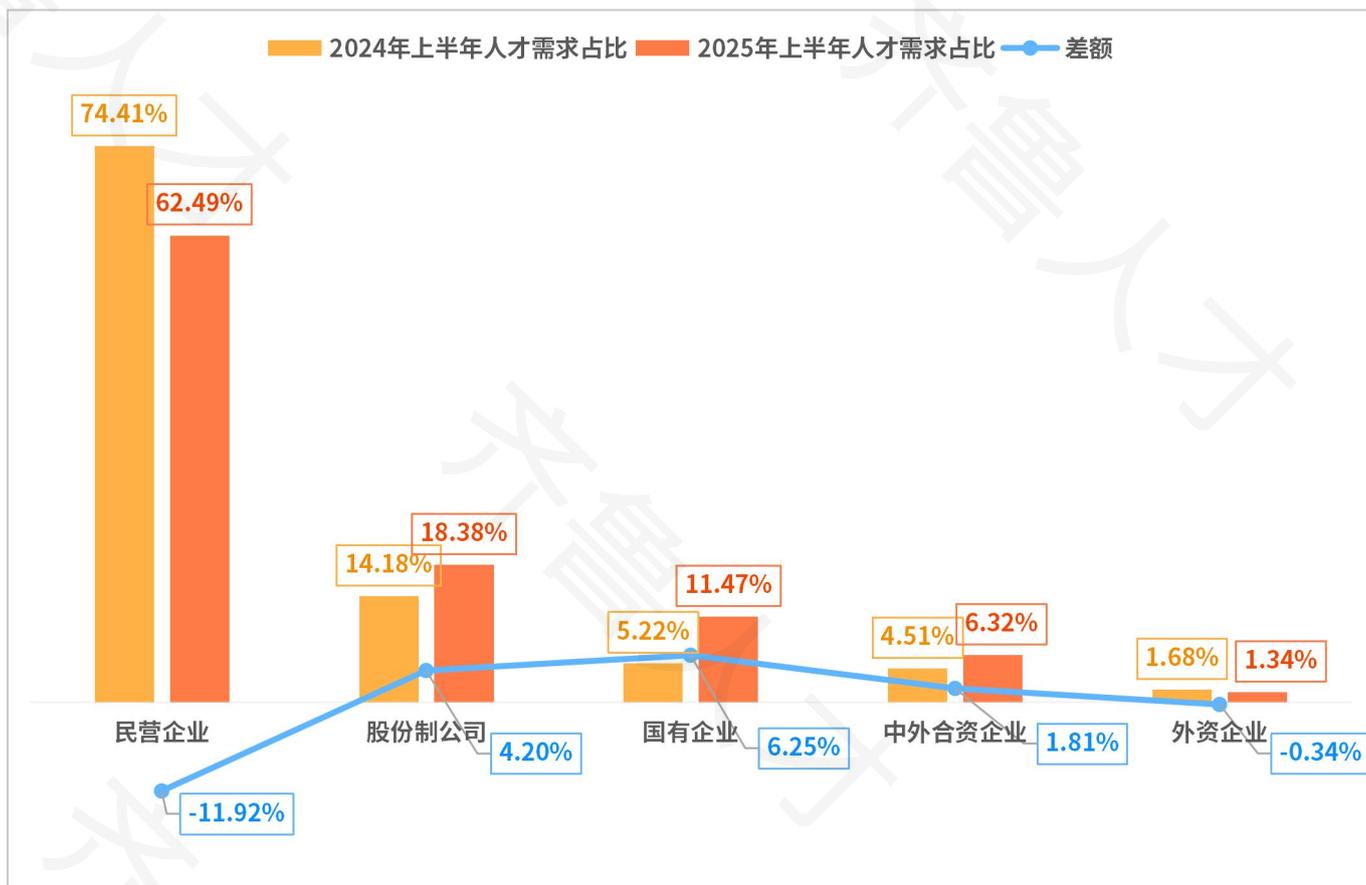


图 3-8 2024—2025 上半年山东就业市场岗位需求量按企业性质排名

数据显示，民营企业在 2025 年上半年的人才需求占比为 62.49%，占据最大份额，但较 2024 年同期（74.41%）下降 11.92%，降幅显著。这个数据结果与全球经济增速放缓导致部分民企缩减招聘规模、行业竞争加剧、政策环境变化等因素有直接联系。未来，民营企业需通过数字化转型和创新驱动来提升竞争力，以稳定人才需求。

值得关注的是股份制企业与国有企业需求占比显著增长，股份制公司需求占比从 14.18% 增至 18.38%（+4.20%），国有企业从 5.22% 增至 11.47%（+6.25%），增幅明显。

在经济不确定性增加的背景下，国企和股份制企业的抗风险能力得到进一步彰显。北交所扩容与新三板改革红利释放，有力推动山东中小企业通过股份化改造提升竞争力，促成了股份制企业崛起，人才需求同步释放。国企“压舱石”作用进一步强化，在基建、能源等关键领域投资加码，带动相关产业链的人才就业需求。

3.10 2025 年上半年山东高薪岗位呈现"高端化、集聚化、协同化"特征

| 岗位名称 | 平均年薪 | 人才需求重点产业领域 | 人才需求重点地市 |
|-------------|---------|------------------|----------|
| 人工智能算法工程师 | 35-50 万 | 智能制造、智慧农业、工业视觉检测 | 济南、青岛 |
| 新能源汽车研发工程师 | 32-48 万 | 汽车产业集群 | 济南、青岛、潍坊 |
| 高端装备制造技术专家 | 28-45 万 | 航空航天精密部件、工业机器人集成 | 济南、青岛、烟台 |
| 生物医药研发岗 | 26-42 万 | 生物医药产业 | 烟台、济南 |
| 大数据与云计算架构师 | 25-40 万 | 数字经济企业 | 青岛、济南 |
| 智能制造系统集成工程师 | 24-38 万 | 传统制造业数字化转型 | 青岛、烟台 |
| 金融科技分析师 | 23-35 万 | 银行、金融科技公司 | 济南、青岛 |
| 新能源发电技术专家 | 22-32 万 | 海上风电、光伏储能 | 全省 |
| 工业设计工程师 | 20-30 万 | 应用领域较为广泛 | 全省 |
| 跨境电子商务运营专家 | 18-28 万 | 跨境电商 | 青岛、烟台 |

图 3-9 2025 上半年山东就业市场高薪岗位排名（前十）

根据上图数据显示，人工智能算法工程师以 35-50 万元年薪位居榜首，折射出济南、青岛两市在智能制造、智慧农业等领域的产业优势。新能源汽车研发工程师（32-48 万）和高端装备制造技术专家（28-45 万）紧随其后，凸显山东汽车产业集群与航空航天、工业机器人等高端制造领域的深度融合。

从区域分布看，青岛、济南形成了“双核”驱动格局。青岛聚焦人工智能、数字经济与跨境电商，济南则在生物医药、金融科技等领域表现突出。烟台、潍坊等城市依托生物医药、新能源等产业，形成差异化人才需求。值得注意的是，新能源发电技术专家（22-32 万）等岗位覆盖全省，显示山东清洁能源布局的全域推进。

另外产业协同效应显著，智能制造系统集成工程师（24-38 万）等岗位直接呼应传统制造业数字化转型需求，而大数据与云计算架构师（25-40 万）则支撑数字经济企业发展。这些高薪岗位普遍要求“专业技能+数字化能力”的复合型素质，反映出山东产业升级对人才结构的深层调整。政策红利持续释放，省级人才补贴与企业研发投入加计扣除等政策，有效提升了重点产业岗位的薪酬竞争力，为山东高质量发展提供有力的人才支撑。

3.11 山东就业市场企业福利正从“基础保障型”向“成长赋能型”转型

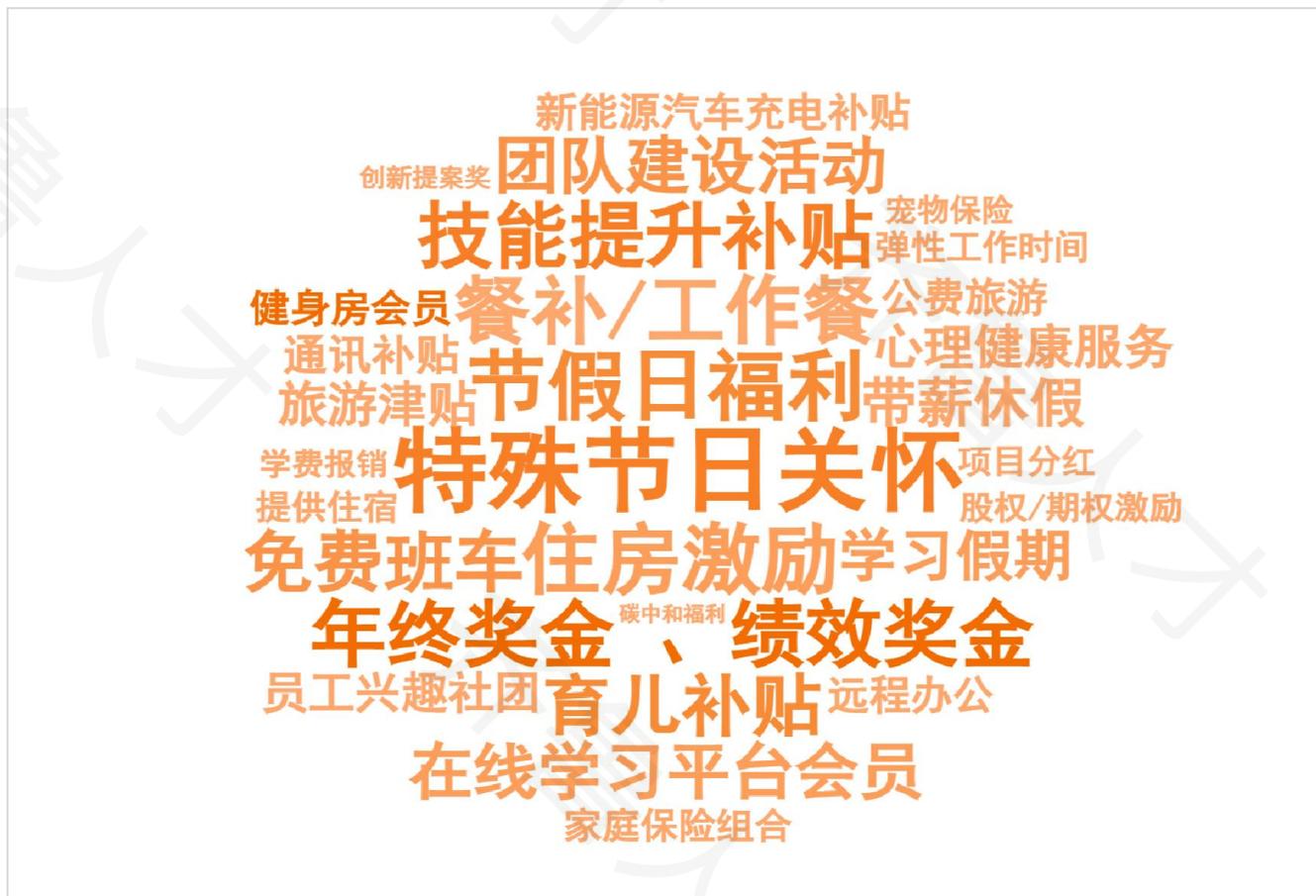


图 3-10 2025 年上半年山东就业市场企业福利项目调研

2025 年上半年山东企业福利体系呈现多元化、精细化趋势，尽管“年终奖金”“住房激励”等传统福利仍占据重要位置，但“技能提升补贴”“项目分红”“股权激励/期权激励”等高成长性福利的显著占比，标志着企业激励逻辑的根本转变。

当“创新提案奖”“宠物保险”“员工兴趣社团”“心理健康服务”“碳中和福利”“新能源汽车充电补贴”等个性化福利开始出现时，表明企业正在构建一个既支持职业跃升、又满足多元需求的生态系统。

整体来看，山东企业福利正从基础保障向“成长+关怀”转型，高新技术企业侧重技术激励与职业发展，制造业强化技能培训与生活配套，自贸区企业注重跨境人才服务。这种转型背后是山东产业升级对高素质人才的迫切需求。未来，随着“成长契约”替代“雇佣关系”，福利体系将成为山东企业人才竞争的关键战场。

04

山东就业市场人才迁徙图谱



4.1 2025 年上半年山东就业市场人才留存率持续稳定

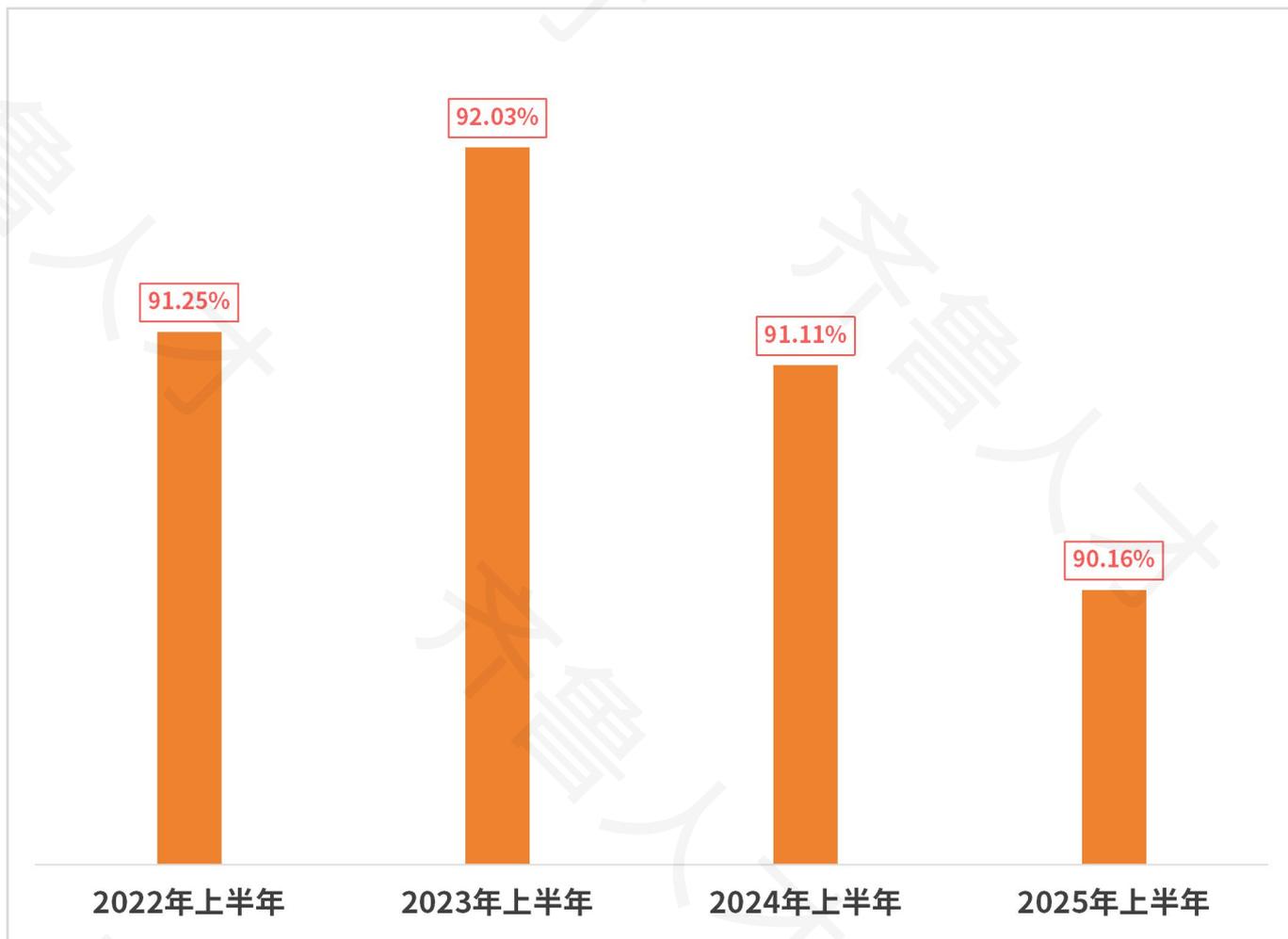


图 4-1 2022-2025 年上半年同期山东就业市场人才留存率

根据上图数据分析可以看出，山东在近四年人才留存方面表现稳定，留存率始终保持在 90% 以上的高位，具体数据分别为 2022 年 91.25%、2023 年 92.03%、2024 年 91.11% 和 2025 年 90.16%。这一稳定的表现充分说明了山东就业市场的强大韧性。

同时数据也表明，山东近年来在优化就业环境、提升职场吸引力以及增强区域经济活力等方面取得了显著成效。特别是在当前全国范围内人口流动加剧和各地“抢人大战”白热化的背景下，山东能够实现如此高的留存率，显示出其对人才的强大吸引力和良好的发展平台。

4.2 山东人才流出格局分析：经济梯度与地域黏性的双重驱动

| 排名 | 省份 | 主要去向城市 | 吸引因素 |
|----|----|----------|------------------------------|
| 1 | 北京 | 北京市区 | 首都资源、高薪岗位、顶尖企业总部、政策优势 |
| 2 | 江苏 | 南京、苏州、无锡 | 长三角经济圈、制造业/IT 产业发达、薪资竞争力强 |
| 3 | 上海 | 上海市区 | 国际金融中心、外企与高端服务业聚集、发展平台大 |
| 4 | 浙江 | 杭州、宁波 | 数字经济领先（如阿里巴巴）、民营经济活跃、宜居环境 |
| 5 | 广东 | 深圳、广州 | 粤港澳大湾区核心、科技创新高地（华为、腾讯等）、开放度高 |
| 6 | 天津 | 天津市区 | 毗邻北京、教育资源优质、制造业与港口经济 |
| 7 | 河南 | 郑州 | 地理邻近、交通枢纽、劳动密集型产业承接 |
| 8 | 河北 | 石家庄、雄安新区 | 京津冀协同发展、成本低于京津 |
| 9 | 安徽 | 合肥 | 新兴科技产业（如科大讯飞）、长三角辐射区 |
| 10 | 陕西 | 西安 | 西北中心城市、高校科研资源丰富（如西交大） |

图 4-2 2025 年上半年山东就业市场流出人才去向省份排名（前十）

根据图表中的前十位流向省份，可以归纳为三类流向，分别是核心经济圈虹吸效应流向、邻近省份的“缓冲带”流向（河北、河南）、新兴增长极的崛起流向（安徽、陕西）。

其中核心经济圈虹吸效应流向占比超 60%，京津冀、长三角、珠三角“三大增长极”包揽前五名（北京、苏沪浙、粤），根本动力在于产业能级差。山东以石化、机械等传统产业为主，而三大经济圈聚集金融科技（北京）、数字经济（浙江）、高端制造（江苏）、电子信息（广东）等前沿领域，提供高附加值岗位。

值得特别关注的是“新兴增长极的崛起流向”，合肥、西安凭借“政策赋能+科教转化”跻身前十。安徽借力长三角一体化，以科大讯飞等企业带动人工智能人才

需求，对山东理工科毕业生吸引力上升。陕西则依托“一带一路”节点优势，西安高新技术产业增速达迅猛，航空航天、硬科技领域吸纳专业人才。

综合来看，山东作为人口大省和传统工业基地，近年来面临转型升级压力，人才外流呈现“向高梯度区域跃迁，向低成本腹地渗透”的复合特征，人才外流本质是区域经济格局重构的缩影，也是区域竞争力的晴雨表，流出人才去向省份也标志着山东转型升级之路任重道远。

4.3 2025 年上半年山东对黄河流域及东北地区人才虹吸效应显著

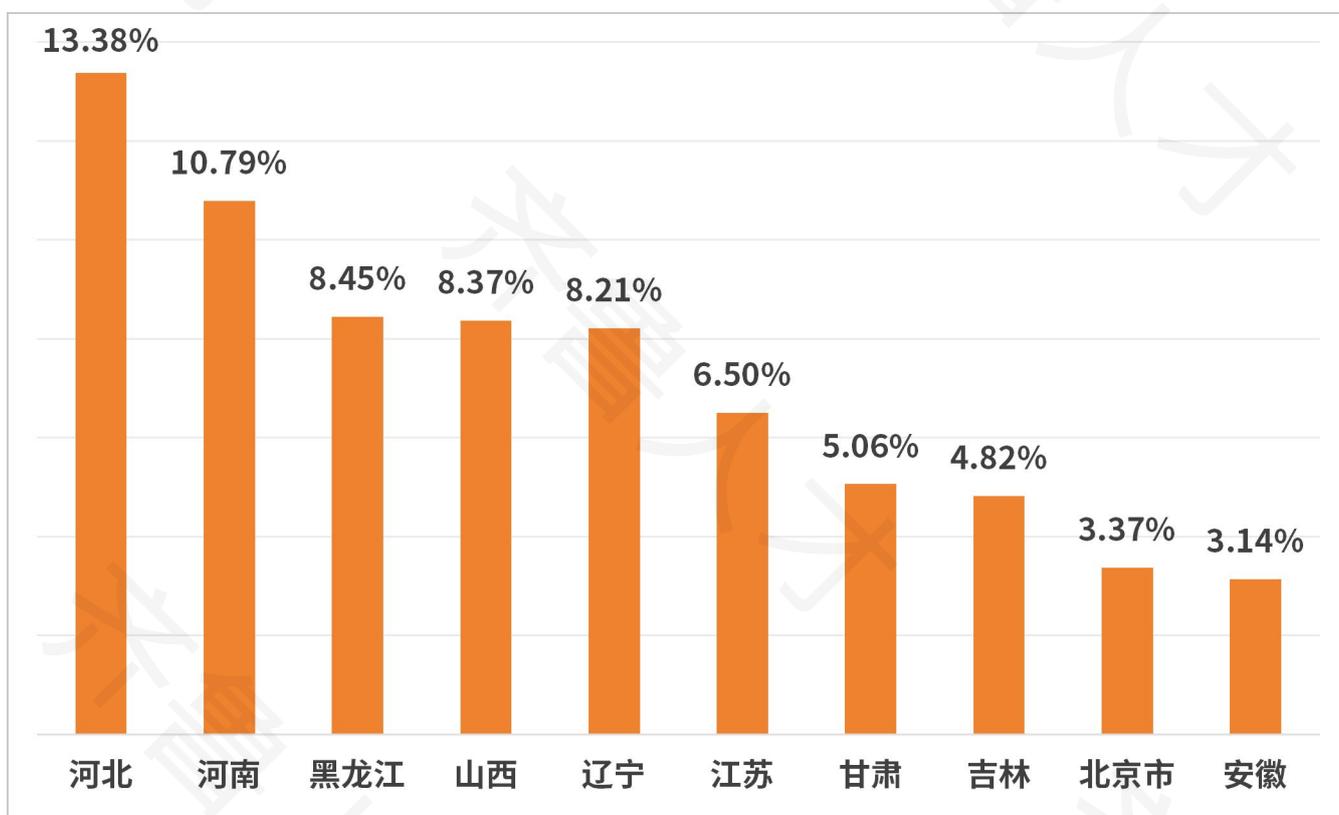


图 4-3 2025 年上半年山东就业市场流入人才来源省份排名（前十）

2025 年上半年山东就业市场人才流入呈现显著的区域集聚特征，前十来源省份占比达 72.09%，形成“近域主导、梯度补充”的立体格局。

从空间分布看，邻近省份构成山东就业市场人才流入核心来源。河北（13.28%）、河南（10.79%）、山西（8.37%）等中原省份位居前列，得益于地理邻近带来的低迁移成本和产业协同效应。特别值得注意的是，东北三省（黑龙江 8.45%、辽宁 8.21%、

吉林 4.82%) 合计占比 21.48%，持续凸显山东作为环渤海经济圈对东北人才的“蓄水池”功能，反映出东北地区人口外流趋势的延续。

另外 2025 年上半年山东就业市场区域流入人才竞争短板凸显，前十中仅江苏 (6.50%) 代表长三角地区，珠三角核心城市集体缺席，与山东和南方发达地区存在产业梯度差直接相关。这种“南冷北热”的格局，既反映了山东在传统制造业领域的人才集聚优势，也暴露出在高新技术产业人才争夺中的相对弱势。

4.4 省外流入人才去向城市呈现高度集中的双核驱动格局，东营异军突起

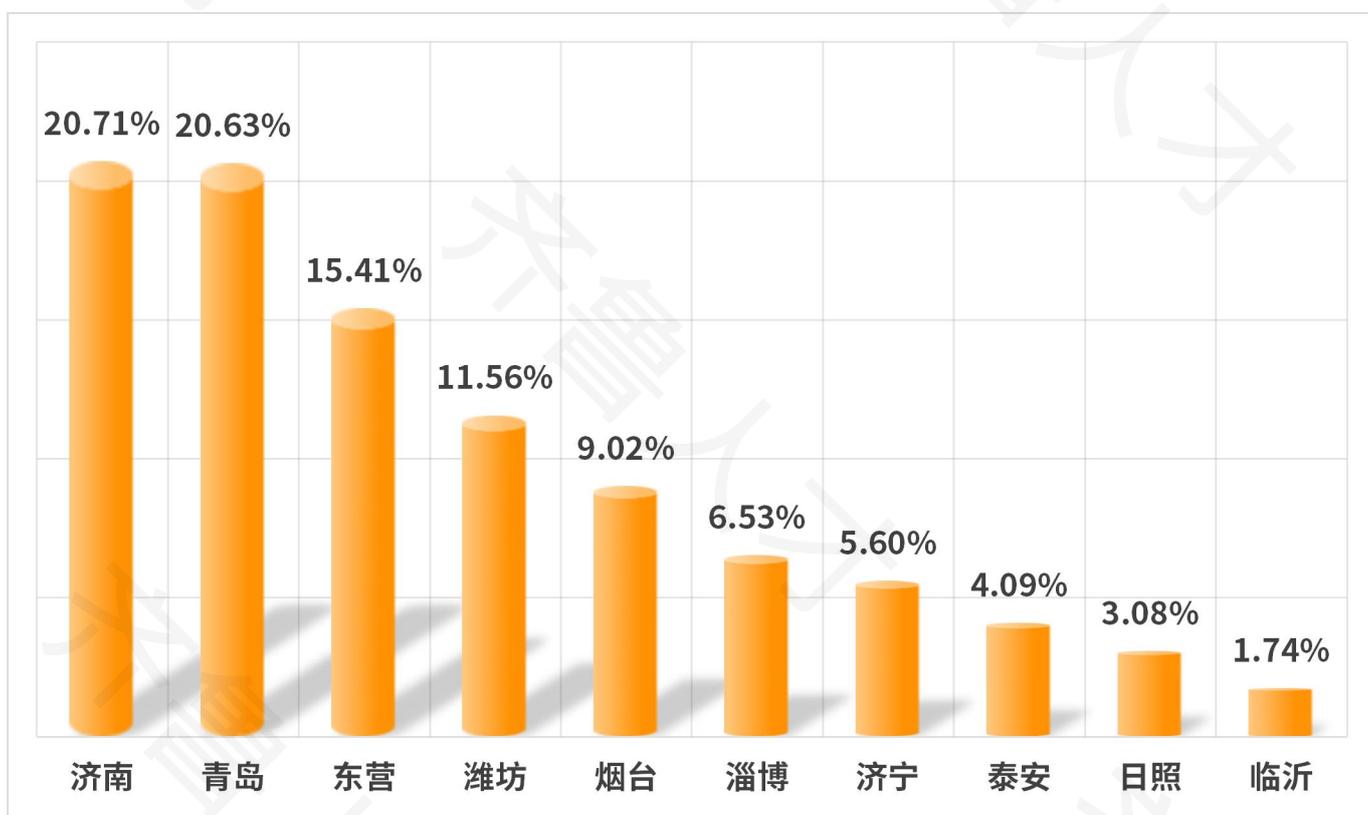


图 4-4 2025 年上半年山东就业市场流入人才意向城市排名（前十）

根据 2025 年上半年山东就业市场流入人才意向城市排名（前十）显示，济南和青岛以 20.71% 和 20.63% 的占比遥遥领先，形成断层优势，成为最受求职者青睐的两大城市。这两座城市作为山东省的经济和文化中心，拥有完善的产业体系、优质的教育资源以及较高的生活水平，吸引了大量人才流入。尤其是青岛，凭借其沿海区位优势 and 开放的经济环境，成为省内外人才的重要选择。

东营以 15.41% 占比异军突起，反映石化产业转型成效。潍坊和烟台分别以 11.56% 和 9.02% 的占比位列第四和第五，这两座城市在制造业和港口经济方面具有较强竞争力，为求职者提供了较多机会。

但是通过排名（前十）来看，流入人才去向呈现明显的“双核驱动”特征，济南和青岛集聚效应凸显，其他区域梯队分化显著，烟台作为沿海强市未突破 10%，鲁西城市集体缺席前十，暴露东西部发展失衡，临沂凭商贸物流维系鲁南唯一上榜地位。

4.5 省外流入人才学历层次以本科为主，呈现橄榄型结构

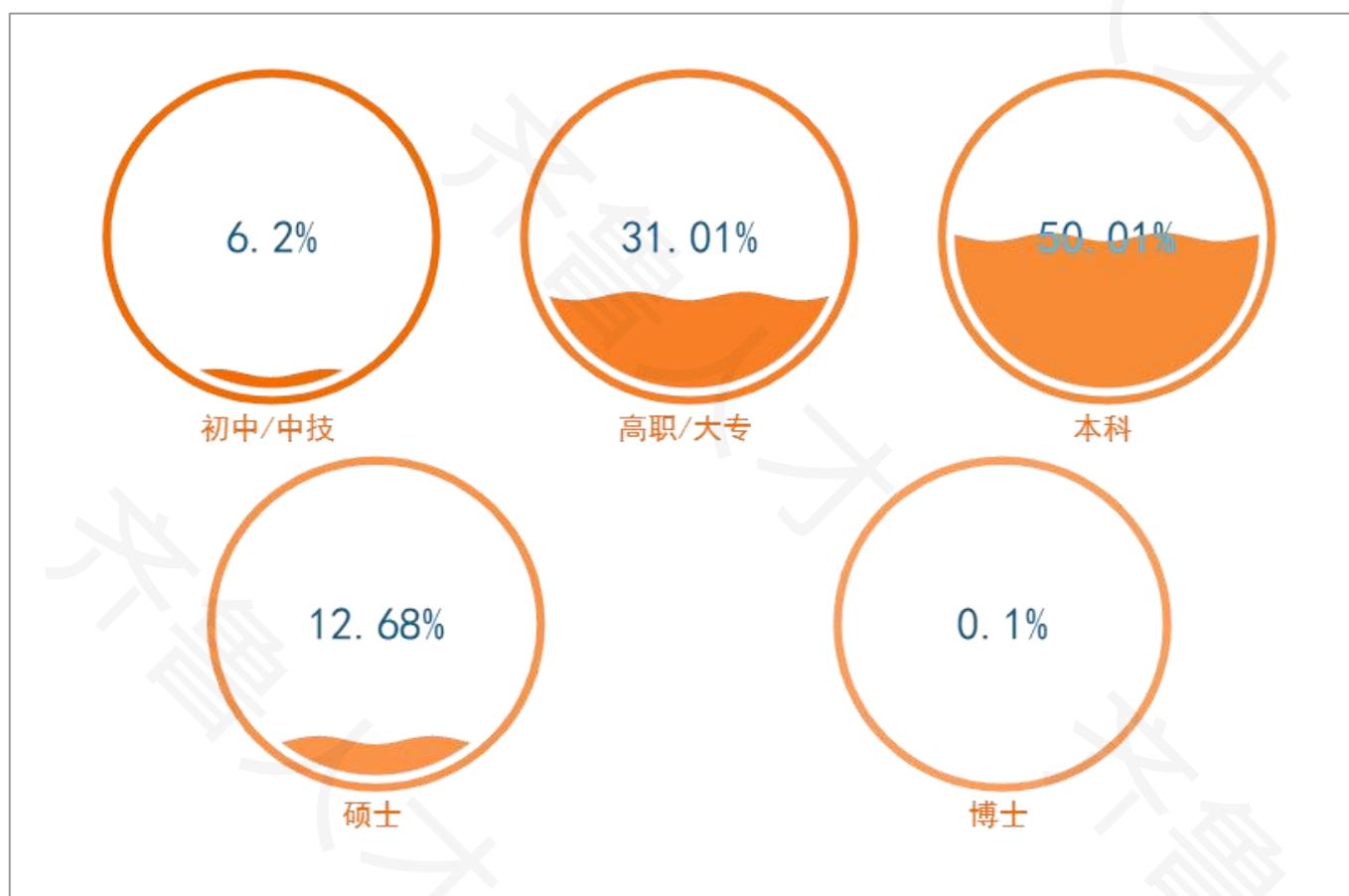


图 4-5 2025 年上半年山东就业市场流入人才学历层次

2025 年上半年山东就业市场流入人才的学历层次分布显示，本科和高职/大专学历的求职者占据绝对主导地位，占比分别为 50.01% 和 31.01%。这一分布特征与山东当前的产业结构升级趋势高度吻合。作为工业大省，山东在装备制造、信息技术、

现代服务业等领域快速发展，对中高层次技能型和应用型人才的需求持续增长。济南、青岛等核心城市凭借其完善的产业生态和优质就业资源，成为本科人才的主要聚集地；而东营、潍坊等工业强市则依托石化、机械制造等优势产业，吸引了大量高职/大专学历的技术人才，形成了产业需求与人才供给的有效对接。

硕士学历人才占比为 12.68%，表明山东省在高端产业领域已形成一定规模的人才需求。具体来看，青岛的海洋科技、济南的量子科技和生物医药等战略性新兴产业，以及济南、青岛的区域性金融中心建设，为硕士及以上学历人才提供了发展空间。但这一比例仍显著低于本科群体，反映出山东省在高端人才集聚方面仍有提升空间。

4.6 山东就业市场流入人才呈现“高度年轻化”与“年龄断层”并存的特征

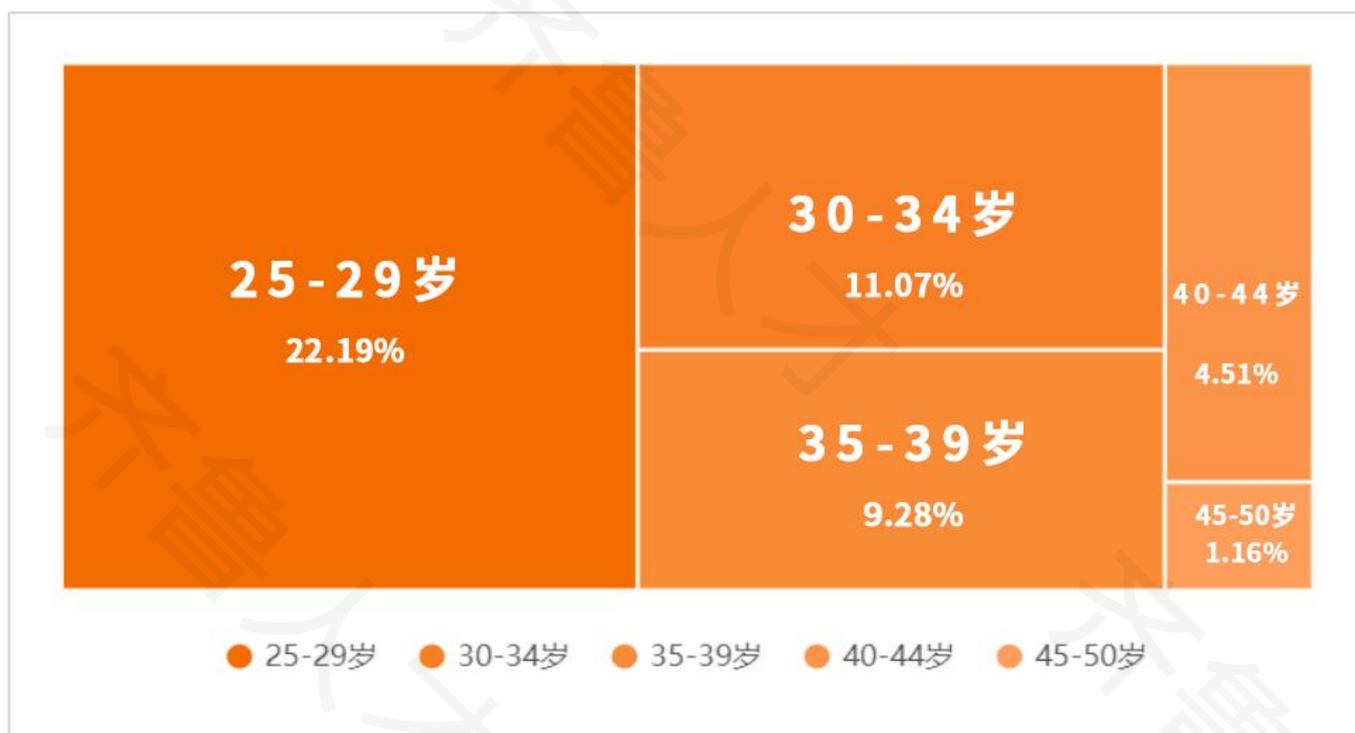


图 4-6 2025 年上半年山东就业市场流入人才学历年龄段

2025 年上半年山东就业市场流入人才年龄结构呈现显著分化特征，反映出区域人才吸引力的结构性矛盾。25-29 岁青年群体以 22.19% 的占比成为绝对主力，这一现象与流入人才学历层次（图 4-5）本科（50.01%）及高职/大专（31.01%）学历占

比形成联动，表明应届毕业生及职场新人是流入主体。济南、青岛的新兴产业集群和东营的产业转型为青年群体提供了大量就业机会，凸显山东在争夺年轻劳动力方面的竞争优势。

然而 30 岁以上人才流入呈现断崖式下跌，30-39 岁群体合计占比仅 20.35%，40 岁以上更不足 6%，暴露出严重的中年人才吸纳短板。这一现象与流入人才学历层次（图 4-5）硕士学历占比 12.68% 形成对照，暗示具备经验的高学历人才流向更高阶经济圈。当前流入人才年龄结构虽有利于劳动密集型产业短期用工，但已显现三重风险，首先是制造业升级所需的资深技工严重短缺，其次企业管理与技术传承面临断层风险，再者将加速区域老龄化进程。

4.7 流入人才更趋向科技赋能的传统产业与新兴技术领域岗位

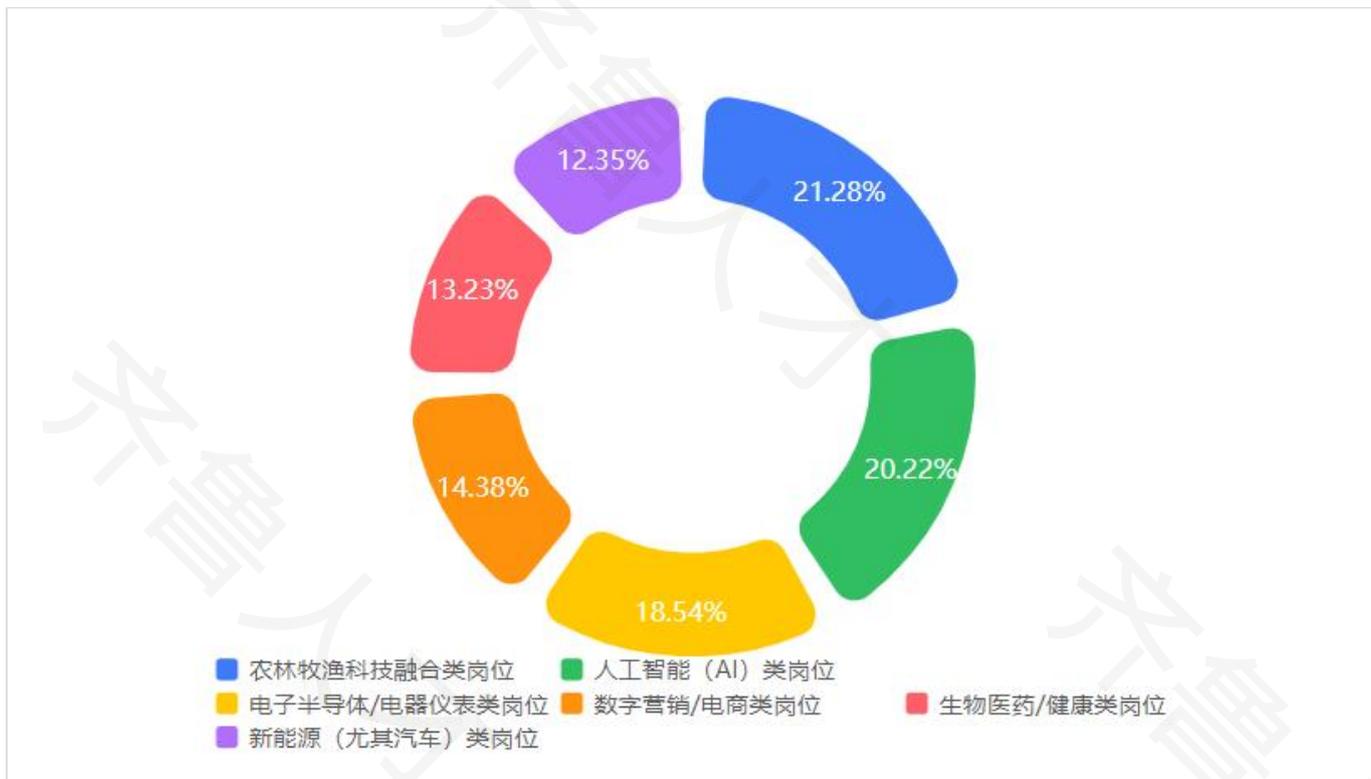


图 4-7 2025 年上半年山东就业市场流入人才意向岗位类别涨幅排名（前十）

如上图所示，农林牧渔科技融合类岗位（涨幅 21.28%）排在第一位，这一领域岗位的高涨幅与山东省乡村振兴战略的深入推进密切相关，农业科技化、智能化成

为主流，为该领域人才流动提供了更多择业机会，特别是青岛、潍坊等地依托现代农业示范区建设，吸引了大量农业技术专家及管理人才。人工智能/算法类岗位涨幅 20.22%，排在第二位，随着“数字强省”战略实施，AI 应用场景不断拓展，推动了该领域岗位需求增长，作为求职者也更倾向于选择这一高薪且未来发展潜力巨大的产业领域。技术研发岗和生产操作岗均出现显著增长，反映出全产业链条的扩张。

综合来看，2025 年山东就业市场的流入人才“岗位吸引热度图”，生动描绘了科技赋能、产业升级与全球化布局的强劲动能。未来需在巩固科技与制造优势的同时，着力弥合新兴领域与传统行业、前沿技术与技能人才之间的断层——当职教体系与产业脉搏同频共振，当服务业与数字经济深度融合，山东方能释放更持久、更均衡的就业新势能。

4.8 山东吸引外来人才的核心优势“硬实力”支撑+“软环境”加持

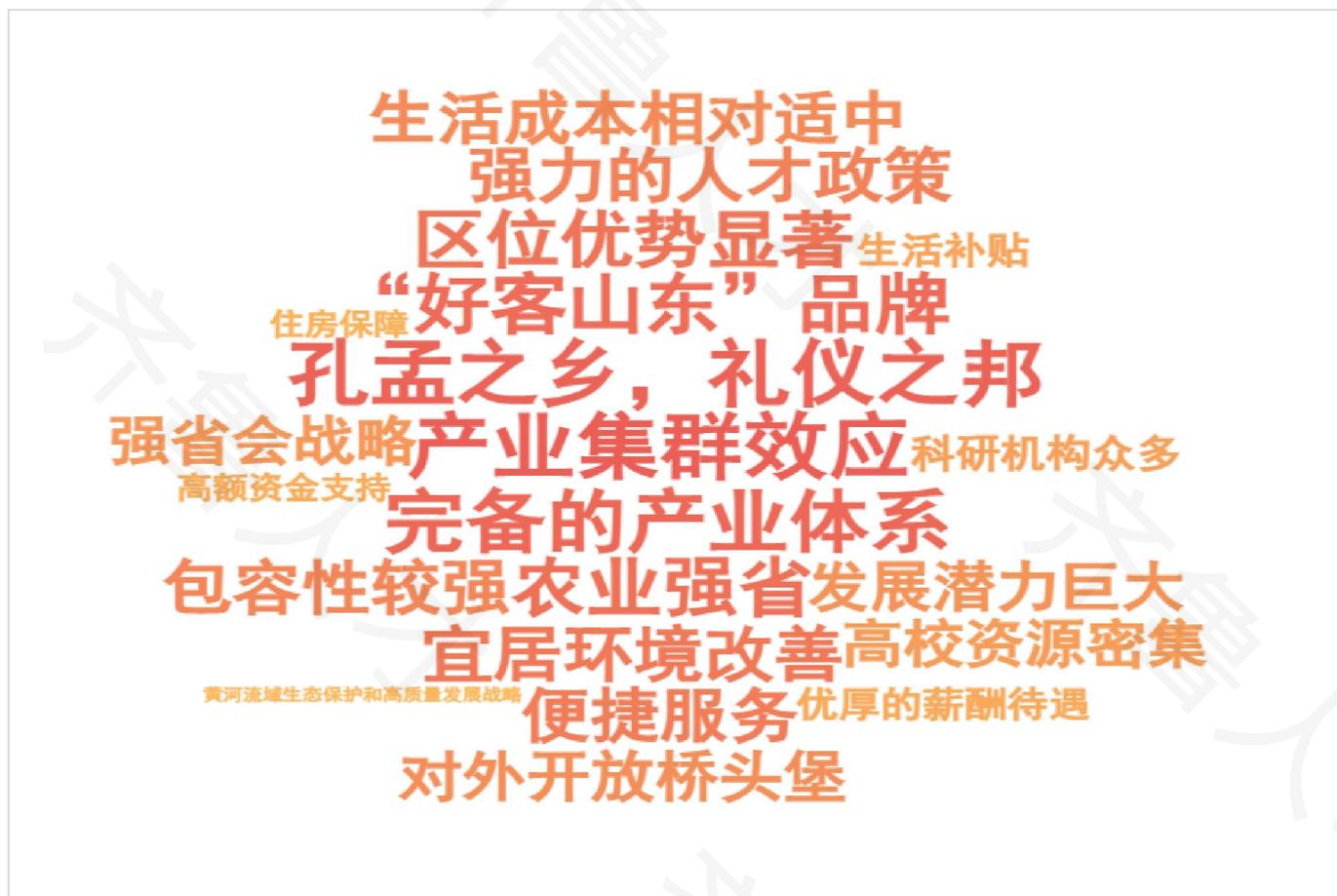


图 4-8 2025 年上半年山东就业市场省外流入人才来鲁因素分析

山东吸引外来人才的核心优势在于“硬实力”支撑，其中强大的经济基础、完备的产业体系、丰富的科教资源提供了广阔舞台。同时“软环境”加持，积极的人才政策、深厚的文化底蕴、相对宜居的环境降低了人才的后顾之忧。此外还有“大机遇”牵引，国家重大战略叠加（新旧动能转换、黄河流域高质量发展）、强省会战略等带来了前所未有的发展机遇。

山东正从“成本洼地”转向“机遇高地”，产业爆发（科技+制造）+政策红利（真金白银）+宜居属性（低成本高品质）构成核心三角引力。虽然山东在吸引人才方面也面临一些挑战，比如市场化程度、创新活力、营商环境等与最发达地区相比仍有差距。但近年来，山东正以更加开放的姿态、更大力度的改革、更优渥的政策，努力打造人才集聚高地，其综合吸引力正在不断提升。对于寻求稳定发展平台、产业深度、政策红利以及较高生活性价比的人才来说，山东是一个非常有竞争力的选择。

05

山东就业市场趋势研判



5.1 结构性就业矛盾将持续加剧，成为制约高质量就业的核心挑战

当前山东省就业市场的结构性错配问题日益突出，表现为年龄结构错位、技能水平与岗位需求脱节、区域分布不均等多重因素叠加。一方面，35岁以上求职者占比上升，但用人单位普遍偏好年轻群体，导致大龄求职者面临较大再就业压力；另一方面，高学历人才供给过剩，而制造业一线技工、新型专业技术人员却长期短缺，形成“招不到、留不住”的困境。此外，胶东地区在先进制造和数字经济领域岗位集中，而鲁西地区仍以传统服务业为主，城乡和地区间就业质量差异持续扩大。未来需通过加强职业教育改革、推动产教融合、优化区域产业布局等方式，缓解结构性就业矛盾。

5.2 智能制造与新能源领域将成为就业新增长极，推动技术型岗位崛起

随着山东加快推进“先进制造业强省”战略，工业机器人运维工程师、智能装备调试员、新能源汽车维修技师等新兴岗位薪资水平居高不下，反映出该领域对高端技能型人才的旺盛需求。青岛、济南、淄博等地围绕智能制造与新能源布局的一批重点项目陆续落地，带动了大量相关岗位增长。预计未来几年，这一趋势将进一步深化，智能制造、自动化控制、绿色能源运维等相关职业将成为吸纳就业的重要引擎。

5.3 数字经济持续吸纳高素质人才，数字化技能成为就业关键竞争力

在“数字强省”建设背景下，山东数字经济相关行业保持快速增长，网络运维工程师、数据分析师、数字媒体制作人等岗位薪资水平稳步上升，且供需两旺。同时，越来越多的传统行业加快数字化转型，对具备复合型数字技能的人才需求激增。高校毕业生及在职人员如掌握AI应用、编程语言、数据分析等技能，将显著提升就业竞争力。预计未来五年，数字经济领域将继续成为吸纳高素质人才的重要阵地。

5.4 绿色转型催生新兴职业需求，绿色技能人才培养亟待提速

山东作为能源大省，正加速推进碳达峰碳中和目标，新能源、节能环保、生态治理等领域的项目投资不断加码，带动碳排放管理师、新能源运维工程师、绿色建筑设计师等绿色职业快速兴起。然而，目前相关职业技能教育体系尚不完善，人才供给明显滞后于行业发展速度，缺口达 30% 以上。为应对绿色经济带来的就业机会，需要加快建设绿色技能培训体系，推动职业院校与企业协同培养绿色技能人才。

5.5 灵活就业群体稳定性面临挑战，社会保障机制需进一步完善

外卖骑手、网约车司机、电商主播等灵活就业群体规模不断扩大，但其就业稳定性较差，首次跳槽周期仅为 1.5 年，且有超过三成人群在一年内考虑更换工作方向。平台经济波动、收入不稳定、缺乏职业发展路径等问题，使得该群体抗风险能力较低。未来应从政策层面加强对灵活就业者的社保覆盖、职业技能培训和职业转换支持，构建更完善的就业保障体系，提升灵活就业群体的职业安全感和发展空间。

5.6 青年与大龄群体就业压力交织显现，分层分类就业服务需求迫切

2025 年上半年，山东青年失业率维持在较高水平（约 18%），应届毕业生首次跳槽周期延长至 2.5 年，显示出职场适应期拉长的趋势。与此同时，35 岁以上求职者比例持续上升，但多数用人单位存在“年龄偏好”，使其面临更大的求职阻力。这种“两端难”的就业格局，要求公共就业服务体系进一步细化服务对象特征，提供针对青年群体的职业指导与实习支持，以及面向大龄求职者的转岗培训与心理辅导，实现精准化、差异化就业帮扶。

样本说明：

《2025 山东就业市场人才发展半年报告》数据来源与方法说明

1. 数据来源与样本规模

- ※求职者样本：基于齐鲁人才平台 24.16 万活跃求职者数据（2025 年 1 月-6 月）。
- ※企业样本：涵盖 10.55 万家活跃企业及其发布的 33.15 万条职位信息。
- ※调研方式：结合问卷调查、大数据比对及可视化分析，确保数据多维解读。

2. 数据覆盖时间

- ※本报告数据采集周期为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 6 月 30 日，反映该时段山东就业市场动态。

3. 数据适用范围说明

- ※本报告结论基于齐鲁人才平台样本数据，若与政府统计或第三方数据存在差异，建议以官方发布为准。
- ※报告结果适用于趋势参考，建议用户结合其他权威数据综合研判。

4. 版权与解释权

- ※本报告由齐鲁人才研究院独立完成，所有数据、结论及版权归其所有。

使用建议：本报告旨在提供市场洞察，建议作为辅助参考，引用时请注明数据来源并谨慎核对。

总编辑：吴强

编委会：李召华 张青霞 吴宁

数据支持：王凯新 李云龙 高长春

美工设计：段芹芹



齐鲁人才小程序



齐鲁人才APP