

# 2017年上半年广州市人力资源市场 供求信息调查分析报告

广州市人力资源市场服务中心

地址：广州市三元里大道1278号

网址：[www.gzlm.net](http://www.gzlm.net)

广州市人力资源市场供求信息调查分析评估工作小组

二〇一七年七月

# 目录

## CONTENTS

一、概述.....	01
二、总量分析.....	03
(一) 基本情况.....	03
1. 进场登记总量反向变化.....	03
2. 劳动力供给仍然偏紧.....	03
3. 线上线下两个市场并行发展.....	04
(二) 需求分析.....	05
1. 第三产业用工需求占主导.....	05
2. 行业用工需求集中度较高.....	06
3. 一线生产人员需求占比继续增加.....	08
4. 前十位紧缺工种变化不大.....	09
(三) 供给分析.....	09
1. 求职者性别比例趋向均衡.....	09
2. 求职者呈现大龄化趋势.....	10
3. 受过高等教育者占比提升.....	10

4. 商业及服务业人员求职意向增加.....	11
三、企业用工定点监测分析.....	11
(一) 企业经营状况.....	11
1. 总体经营状况稳中向好.....	12
2. 企业对未来预期总体略升.....	12
(二) 用工结构.....	13
1. 工种结构高级化明显.....	13
2. 年龄结构呈现大龄化趋势.....	14
3. 非本市户籍员工占比有所下降.....	15
4. 学历结构进一步优化提升.....	15
5. 技能结构有待提升.....	16
6. 专业技术职称结构高级化上升.....	17
(三) 用工稳定性.....	18
1. 企业用工稳定性增强.....	18
2. 用工稳定性存在行业差异.....	18
(四) 用工缺口.....	20
1. 企业用工缺口有所改善.....	20



# 目录

## CONTENTS

2. 用工缺口存在行业差异.....	20	1. 工作稳定性、收入及社会保险主导就业选择.....	30
(五) 招聘难易程度.....	21	2. 对就业前景看好者增多, 期望薪酬稳中有升.....	31
1. 企业招聘难易程度一般.....	21	3. 期望企业集中于国企和事业单位, 行业多元化.....	33
2. 金融及房地产业招聘难情况较为突出.....	22	4. 线下市场是求职者工作搜寻首选, 网络求职次之.....	35
(六) 薪酬待遇.....	23	5. 注重职业发展前景, 准备用于工作搜寻时间延长.....	36
1. 在岗职工平均工资有所上升.....	23	(四) 就业环境满意度略有下降, 留穗工作意愿增强.....	36
2. 行业薪酬.....	23	1. 就业环境满意度略有下降.....	36
四、求职者问卷调查情况分析.....	24	2. 求职者留穗工作意愿增强.....	37
(一) 求职者年龄结构和学历结构呈现纺锤形.....	25	(五) 人岗不匹配仍存, 就业帮扶有需求.....	38
1. 青壮年劳动力占比较高.....	25	1. 人岗不匹配, 结构性就业矛盾仍然较突出.....	38
2. 高中/中专/中技和大专学历求职者占主体.....	25	2. 求职者最希望获得就业推荐与技能培训.....	38
3. 劳动者低技能单极化趋势仍未改变.....	26	五、异地务工人员就业登记情况分析.....	39
(二) 多数求职者处于失业状态, 工作转换成本较高.....	27	(一) 就业登记总量.....	40
1. 多数求职者处于失业状态.....	27	1. 登记总量增长.....	40
2. 主动离职的求职者占比更高.....	27	2. 增速小幅下降.....	40
3. 追求职业发展前景是主因, 并期望获得更高工资.....	29	(二) 结构特征.....	40
(三) 影响就业选择因素多元化, 期望薪酬攀升.....	30	1. 25-44 岁年龄段是主体.....	40

# 目录

## CONTENTS

2. 来自省外人员占比下降.....	40	2. 以创新创业为抓手，激发经济活力与就业增长动力.....	49
3. 就业分布侧重于第三产业.....	41	3. 以大湾区建设为契机，发挥合作效应并分享合作剩余.....	50
4. 累计工作5年以上人员占比持续上升.....	41	(二) 瞄准需求，为产业结构转型升级提供人才支持.....	50
六、广州市人力资源服务中心网上就业服务情况分析.....	42	1. 进一步健全有效的劳动者技能培训体系.....	50
(一) 网上求职者基本情况.....	42	2. 继续加大劳动者技能提升培训的力度.....	51
1. 网上求职者以年轻人为主.....	42	3. 顺应产业发展需求，推进培训发展转型.....	51
2. 网上求职者以男性为主.....	43	4. 做好供给侧结构性改革中的职工培训和安置.....	51
3. 网上求职者整体技能水平有待提高.....	43	(三) 优化制度，提升公共就业服务和执法水平.....	52
4. 网络求职者省外占多.....	44	1. 进一步优化公共服务均等化政策.....	52
(二) 网上招聘企业基本信息.....	46	2. 继续加大劳动保障执法力度.....	52
1. 招聘企业以有限责任公司为主.....	46	3. 着力降低生活成本，提升本地就业吸引力和产业竞争力.....	53
2. 网上招聘企业以从事第三产业为主.....	47	(四) 健全市场，加快人力资源网络市场建设.....	53
3. 网上招聘企业用工需求工种较集中.....	47	1. 加大人力资源市场网络市场建设力度.....	53
4. 企业提供的工资待遇水平.....	48	2. 构建信息传播分享平台，降低求职中的信息不对称性.....	54
七、对策思考.....	49	3. 实施人力资源线上线下两个市场双轮驱动.....	54
(一) 创新发展，找准推动我市经济增长的主动脉.....	49	(五) 转变观念，引导供需双方理性决策并有序行动.....	54
1. 以总部经济为重点，实现经济发展与就业增长同步.....	49	1. 引导求职者树立正确的择业观，摒弃传统择业思维.....	54

# 目录

## CONTENTS

- 2. 用人单位要借经济发展向好东风改善人力资源管理.....55
- (六) 把握态势，顺应经济发展特征制定人力资源战略.....56
  - 1. 把握网络化时代新趋势，适者生存.....56
  - 2. 顺应机器人产业新动向，未雨绸缪.....56



## 一、概述

2017年上半年,全球经济延续复苏态势,主要经济体需求回升,市场预期改善,我市正迈入供给侧结构性改革快车道,经济步入中高速稳定增长的有利条件仍在增加,产业转型升级取得进展,经济总体稳中有进,创新驱动发展取得较好成效。同时,国际上逆全球化和贸易保护主义思潮抬头,经济复苏的不确定性增大。在国内外错综复杂的经济形势下,全市上下凝神聚气,按照习近平总书记对广东工作重要批示,特别是“四个坚持、三个支撑、两个走在前列”的要求全力推进各项工作。据广州市统计局统计公布数据<sup>1</sup>,广州市第一季度生产总值4692.36亿元,同比增长8.20%,增速同比提高0.2个百分点,高于同期全国与全省的增长率,好于预期。

2017年上半年,我市就业形势保持稳定。截至6月底,全市城镇登记失业率为2.35%<sup>2</sup>,控制在3.5%的目标以内。我市2017年上半年就业形势保持平稳态势。人力资源市场呈现出以下五大特点:一是进场登记需求人数同比上升13.03%,求职人数同比下降17.38%。二是求人倍率有所上升,进场登记求人倍率为1.75,较2016年同期上升0.47。三是线上线下两个招聘市场并行发展。四是企业在岗职工以青壮年为主。五是企业用工稳定性有所改善,员工流动性延续降低态势。

展望下半年,随着我市经济增长稳中向好、产业结构进一步

优化、深化改革红利逐步释放、“双创”部署激发全民创业积极性,就业增长潜能有望进一步拓展,人力资源需求有望持续走高,人力资源整体供给质量预计将进一步提升,为经济转型升级提供有力支撑。但受制于全国绝对劳动人口总量下降、其他区域分流作用加大等因素,人力资源供给偏紧局面仍将延续,供求矛盾依旧突出。为此,建议下一阶段工作重点:一是创新发展,找准推动我市经济发展的主动脉。要以总部经济为重点,实现经济发展与就业增长同步;以创新创业为抓手,激发经济活力与就业增长动力;以粤港澳大湾区建设为契机,发挥合作效应并分享合作剩余<sup>3</sup>。二是瞄准需求,为产业结构转型升级提供人才支持。重点是要进一步健全有效的劳动者技能培训体系;继续加大劳动者技能提升培训的力度;顺应产业发展需求推进培训发展转型;做好供给侧结构性改革中的职工培训和安置。三是创新制度,提升公共服务和执法水平。关键是要进一步优化公共服务均等化政策;继续加大劳动保障执法力度;多措并举降低生活成本,提升就业吸引力和产业竞争力。四是加大人力资源网络市场建设力度,构建信息传播分享平台,降低求职中的信息不对称性;实施人力资源线上线下两个市场双轮驱动。五是引导供需双方理性决策并有序行动。一方面,要引导求职者树立正确的择业观,摒弃传统择业思维,包括健全社会保障体系,帮助非公企业优化用人环境,引导劳动者审慎离职等;另一方面,用人单位要借经济发展向好

<sup>1</sup>数据来源:广州市统计信息网 [http://www.gzstats.gov.cn/tjfx/gztjfx/201704/t20170428\\_26367.html](http://www.gzstats.gov.cn/tjfx/gztjfx/201704/t20170428_26367.html)。  
<sup>2</sup>数据来源:广州市人力资源和社会保障局

<sup>3</sup>合作剩余:相关利益方通过合作产生的收益,这种收益要比不合作或者竞争状态下的收益更高;通俗来讲,就是通过合作实现1+1>2的效果。



东风改善人力资源管理。六是把握态势，顺应经济发展特征确定人力资源战略。既要把握网络化时代新趋势，适者生存；又要顺应机器人产业新动向，未雨绸缪。

## 二、总量分析

### (一) 基本情况<sup>4</sup>

#### 1. 进场登记总量反向变化

据《广州市人力资源服务机构综合情况表(人社统LM2号表)》统计,2017年上半年全市450家人力资源服务机构(原职业介绍机构,不含人才服务机构数据)供需总量为198.35万人次,同比减少0.65万人次,下降0.33个百分点,降幅较上年同期收窄2.97个百分点。其中,需求人数126.14万人次,同比增加14.54万人次,增长13.03%,增幅较上年同期提高25.33%;求职人数72.21万人次,同比减少15.19万人次,下降17.38%。

#### 2. 劳动力供给仍然偏紧

2017年上半年,反映人力资源市场供需状况的重要指标——求人倍率为1.75,较2016年同期上升0.47,为2010年以来的新高,显示我市劳动力供给偏紧有所加剧。从变动趋势上看,近几年,我市人力资源市场求人倍率总体上呈波浪上升状,表明我市在经济形势向好的背景下,在“双创”战略的助推下,企业盈利能力得到提升,经营活动扩张,同时新设立企业不断增加,对劳动力的总需求上升,但在西部大开发、中部崛起等区域发展战略与东部其他区域竞争力提升的因素的共同作用下,导致外来劳

动者分流明显,造成我市人力资源求升供降的局面,推升了我市人力资源市场求人倍率。

图1 人力资源市场供求总量及求人倍率



#### 3. 线上线下两个招聘市场并行发展

在互联网迅速发展的背景下,网络已成为招聘与求职的重要渠道,成为现场招聘方式的重要补充。从现场招聘情况来看,2017年上半年,我市用人单位通过现场招聘的方式发布招聘岗位687254个,占招聘总需求的54.48%;而参加现场招聘的求职者563945人次,占求职总人次的78.10%,表明现场招聘仍是求职与招聘的主要方式。

从网络招聘情况来看,上半年,用人单位通过网络渠道发布574151个招聘需求,占招聘总需求的45.52%,而通过网络求职的劳动者为158149人次,占求职者总人次的21.90%。网络供求

<sup>4</sup>本节数据来源于《2017年上半年广州市人力资源服务机构综合情况表(人社统LM2号)》



渠道的求人倍率为 3.63，显著高于线下市场的求人倍率。表明公益性人力资源服务机构的网络市场建设还有待于加强，必须打造公益性人力资源网络市场品牌，以顺应“互联网+”时代的发展。

表 1 人力资源市场招聘与求职方式对比表

招聘方式	招聘岗位(个)	百分比	求职方式	人数(人次)	百分比	求人倍率
现场招聘	687254	54.48%	现场求职	563945	78.10%	1.22
网络招聘	574151	45.52%	网络求职	158149	21.90%	3.63

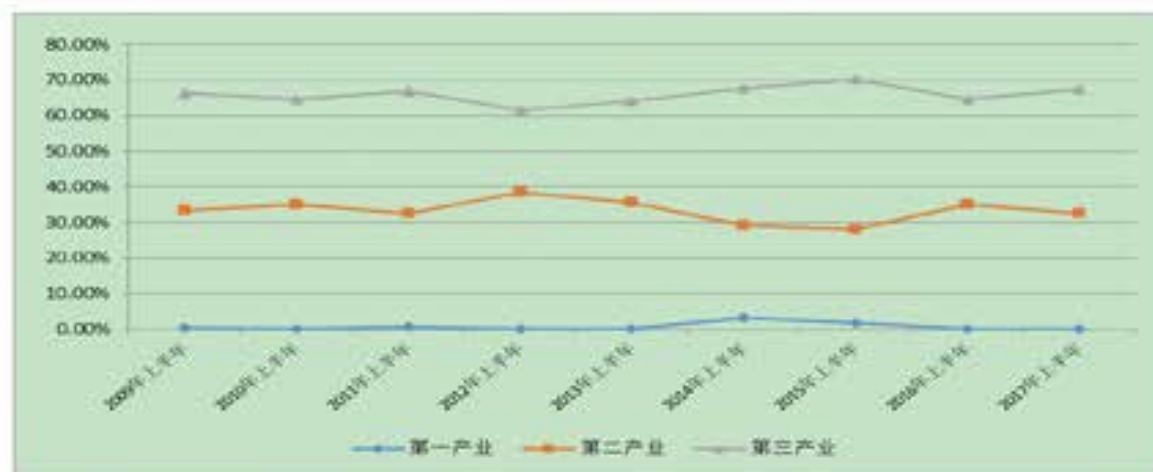
## (二) 需求分析<sup>5</sup>

### 1. 第三产业用工需求占主导

上半年，我市纳入就业培训信息系统发布的 44.44 万个岗位需求中，第一、第二、第三产业用工需求占比分别为 0.04%、32.61%和 67.35%，表明第三产业用工需求仍占据主导地位。与上年同期相比，我市产业结构进一步优化，第一产业和第二产业用工需求分别下降 0.06 和 2.54 个百分点，第三产业用工需求上升 2.60 个百分点，扭转了上年同期下降的趋势。

<sup>5</sup>本节数据来源于市就业培训信息系统

图 2 产业用工需求分布



### 2. 行业用工需求集中度较高

从行业用工结构看，上半年，我市纳入就业培训信息系统发布的 44.44 万个岗位需求中，用工需求占比前五位行业依次为制造业 (34.69%)、租赁和商务服务业 (14.05%)、批发和零售业 (11.69%)、住宿和餐饮业 (6.31%)、居民服务和其他服务业 (6.13%)，五大行业用工需求合计占登记招聘总量的 72.87%，本市行业用工需求集中度仍然较高。

与上年同期相比，用工需求占比变化最大的前三位分别是：批发和零售业，需求下降 3.60 个百分点，下降幅度为所有行业中最大；交通运输、仓储和邮政业需求上升较为明显，需求上升 3.02 个百分点，带动第三产业用工需求上升；信息传输、计算机服务和软件业，需求下降 2.67 个百分点。除交通运输、仓储和邮政业之外，房地产业、科学研究、技术服务和地质勘查业、居民服务和其他服务业的用工需求均上升，是促进第三产业用工需求增加的重要原因。



表2 2017年上半年不同行业用工需求情况表

序号	行业	2017年上半年		2016年上半年		需求人数 变化(人)	比重变 化
		需求人 数(人)	所占比 重	需求人 数(人)	所占比 重		
1	制造业	154138	34.69%	213545	33.35%	-59407	1.34%
2	批发和零售业	51947	11.69%	97897	15.29%	-45950	-3.60%
3	租赁和商务服务业	62410	14.05%	89133	13.92%	-26723	0.13%
4	住宿和餐饮业	28046	6.31%	52362	8.18%	-24316	-1.87%
5	信息传输、计算机服务和软件业	21672	4.88%	48370	7.55%	-26698	-2.67%
6	居民服务和其他服务业	27249	6.13%	32872	5.13%	-5623	1.00%
7	房地产业	24641	5.54%	24221	3.78%	420	1.76%
8	科学研究、技术服务和地质勘查业	19868	4.47%	20347	3.18%	-479	1.29%
9	交通运输、仓储和邮政业	25465	5.73%	17366	2.71%	8099	3.02%
10	建筑业	7795	1.75%	10725	1.67%	-2930	0.08%
11	金融业	5788	1.30%	9848	1.54%	-4060	-0.24%
12	教育	6668	1.50%	7571	1.18%	-903	0.32%
13	卫生、社会保障和社会福利业	3754	0.84%	7331	1.14%	-3577	-0.30%
14	文化、体育和娱乐业	2500	0.56%	3710	0.58%	-1210	-0.02%
15	公共管理和社会组织	1486	0.33%	2676	0.42%	-1190	-0.09%
16	水利、环境和公共设施管理业	314	0.07%	971	0.15%	-657	-0.08%
17	电力、燃气及水的生产和供应业	162	0.04%	705	0.11%	-543	-0.07%

18	农、林、牧、渔业	217	0.05%	617	0.10%	-400	-0.05%
19	采矿业	298	0.07%	109	0.02%	189	0.05%
20	国际组织	19	0.00%	18	0.00%	1	0.00%
合计		444437	100%	640394	100%	-195957	0.00%

### 3. 一线生产人员需求占比继续增加

上半年纳入我市就业培训信息系统发布的44.44万个岗位需求中,一线生产及运输工人、商业及服务业人员、专业技术人员、办事人员、单位负责人、农林牧渔水利生产人员、其他分别占用工需求的34.55%、26.89%、20.26%、8.77%、8.29%、0.42%和0.82%,表明一线生产及运输工人、商业及服务人员、专业技术人员仍是市场需求大类。但与上年同期相比,生产及运输工人用工需求上升3.40个百分点,商业及服务业人员占比下降2.89个百分点,办事人员需求占比下降0.77个百分点,专业技术人员占比略降0.07个百分点。

图3 不同职业大类用工需求情况





#### 4. 前十位紧缺工种变化不大

上半年我市纳入就业培训信息系统发布的 44.44 万个岗位需求中, 我市人力资源市场紧缺工种前十位依次为部门经理及管理人员、机动车驾驶员、营业人员、行政事务人员、机械热加工工、机械冷加工工、餐厅服务员、治安保卫人员、房地产业务人员、检验员。与上年同期相比, 前十位紧缺工种变化不大。

#### (三) 供给分析<sup>6</sup>

##### 1. 求职者性别比例趋向均衡

2017 年上半年, 进场求职者中男性占 50.29%, 与上年同期相比, 男性占比下降 7.56 个百分点, 而进场求职者中女性占比 49.71%, 与上年同期相比, 女性占比上升 7.56 个百分点, 进场求职者性别趋向均衡。如图 4 可见, 近几年来, 人力资源市场上, 男性求职者占比总体呈震荡下降, 女性求职者占比总体上升, 女性就业参与率逐步提高。

图 4 求职者性别分布

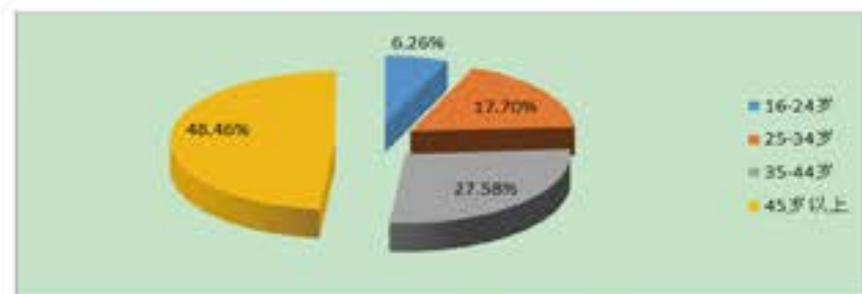


<sup>6</sup>本节数据来源于市就业培训信息系统。

##### 2. 求职者呈现大龄化趋势

从年龄段来看, 34 岁及以下占 23.96%, 同比下降 14.94 个百分点; 35-44 岁占 27.58%, 同比上升 5.58 个百分点; 45 岁及以上占 48.46%, 同比上升 9.36 个百分点, 表明进场求职者呈现大龄化趋势。

图 5 2017 年上半年进场求职者年龄结构



##### 3. 受过高等教育者占比提升

上半年, 我市人力资源市场上, 进场求职者仍以中等教育水平居多。其中, 高中(含职高、技校、中专)学历占 44.38%, 初中及以下学历占 33.51%, 大学本(专)科及以上学历占 22.11%。与上年同期相比, 高中(含职高、技校、中专)学历占比下降 0.36 个百分点, 大学本(专)科学历占比提高 5.51 个百分点。

图 6 求职者学历构成

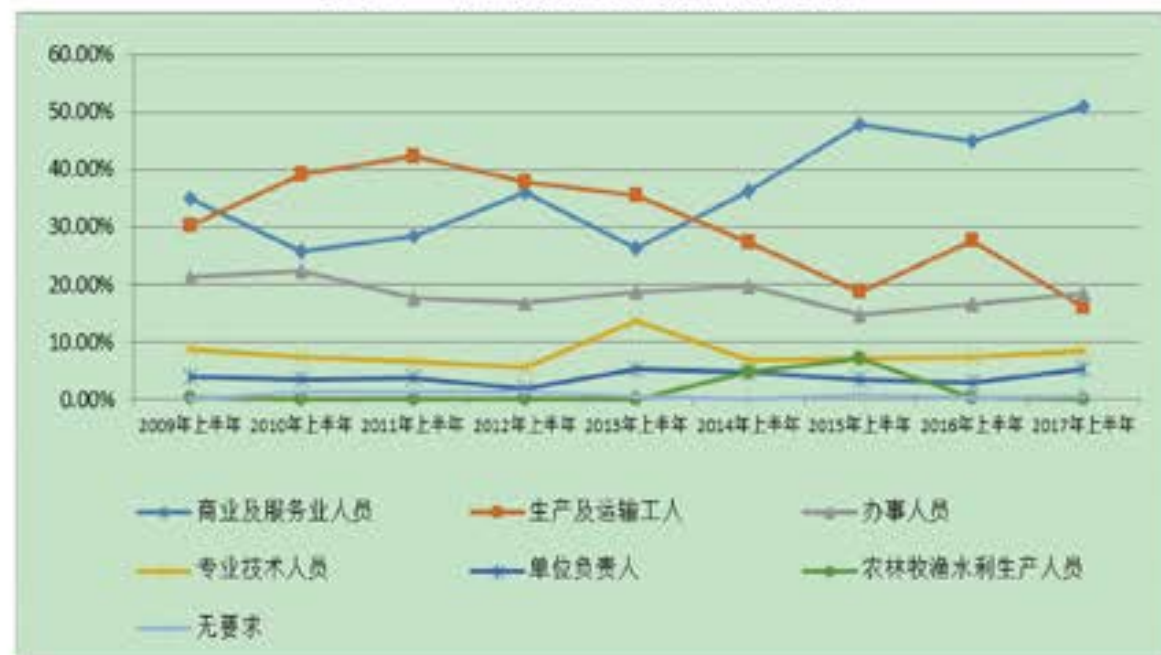




#### 4. 商业及服务业人员求职意向增加

从职业大类看，商业及服务业人员、办事人员、生产及运输工人占比排在前列，分别为 51.03%、18.37%、16.16%，三者合计占 85.56%。与上年同期相比，商业及服务业人员占比增加 6.14 个百分点，生产及运输工人占比下降 11.36 个百分点，办事人员占比增加 1.66 个百分点。

图 7 不同职业大类供给情况



### 三、企业用工定点监测分析

2017 年上半年，企业用工定点监测调查得到有效样本 1081 家，样本特征分析如下。

#### (一) 企业经营状况

<sup>7</sup>根据企业对当季经营状况的判断，企业现状景气指数=“良好”比例\*1+“正常”比例\*0.5+“困难”比例\*0。

#### 1. 总体经营状况稳中向好

2017 年上半年，广州市企业总体经营状况稳中向好，如图 8 所示，企业现状景气低开高走，预期景气略微上升。第二季度企业现状景气指数<sup>7</sup>为 0.59，环比提高 0.02，同比提高 0.01。

图 8 企业现状景气指数与预期景气指数



#### 2. 企业对未来预期总体略升

预期第三季度经营状况好转、持平、困难的企业占比分别为 16.00%、75.30%、8.70%，企业预期景气指数<sup>8</sup>为 0.54，环比持平，同比上升 0.04。

从行业看，如图 9 所示，现状景气指数较高的有通信及计算机服务业、农业、其他服务业；预期景气指数较高的有通信及计算机服务业、建筑业、工业。

<sup>8</sup>根据企业对下一季度经营状况走势的判断，企业预期景气指数=“转好”比例\*1+“持平”比例\*0.5+“困难”比例\*0。



图9 2016年第二季度不同行业企业现状景气指数与预期景气指数

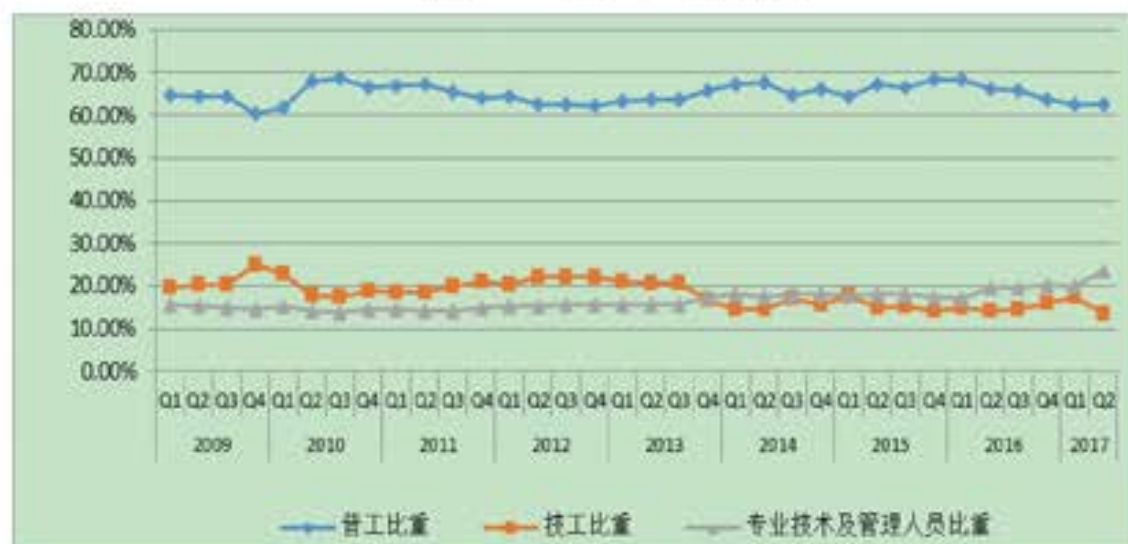


## （二）用工结构

### 1. 工种结构高级化明显

2017年第二季度，在岗职工以普工为主，占比达到62.63%，技工和专业技术及管理人员分别占13.62%和23.75%。与上年同期相比，普工、技工占比分别下降3.37、0.58个百分点，专业技术及管理人员上升3.95个百分点。工种结构的优化体现企业转型升级成效显著，也反映供给侧结构性改革取得进展。

图10 企业工种结构



### 2. 年龄结构以青壮年为主。

2017年第二季度，24岁及以下、25-34岁、35岁及以上在岗职工占比分别为14.91%、41.26%、43.83%。与上年同期相比，24岁及以下在岗职工占比下降0.99个百分点，25-34岁在岗职工占比上升0.56个百分点，35岁及以上在岗职工占比上升0.43个百分点。

图11 企业员工年龄结构





### 3. 非本市户籍员工占比有所下降

2017年第二季度，来自本市城镇、本市农村、本省外市以及外省的企业在岗职工占比分别为27.93%、12.95%、19.58%和39.54%。与上年同期相比，本市城镇、本市农村户籍占比分别上升了1.53、1.55个百分点，本省外市、外省占比分别下降2.22个百分点、0.86个百分点。究其原因，可能是其他区域的经济对劳动者外出务工具有分流作用，也可能是“刘易斯拐点”的到来，农村剩余劳动力本身减少，进而导致异地务工人员占比下降。

图12 企业员工来源地结构

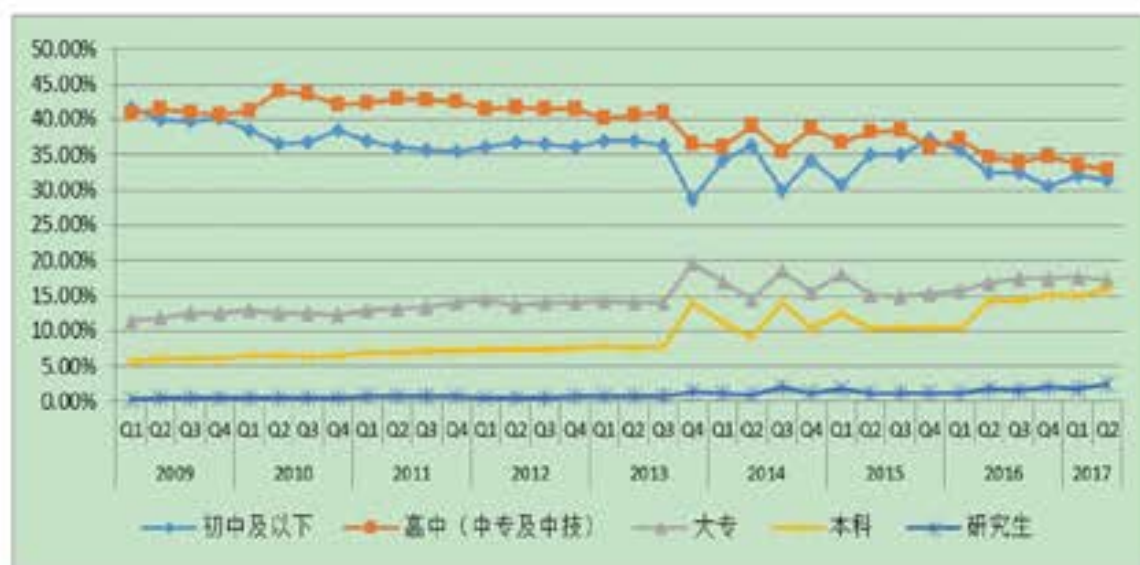


### 4. 学历结构进一步优化提升

2017年第二季度，初中及以下、高中（含中专及中技）、大专、本科、研究生学历在岗职工分别占31.33%、32.98%、17.35%、15.89%、2.45%，较高学历在岗职工占比有所增加。与上年同期相比，初中及以下、高中（含中专及中技）占比有所下降，分别下降了1.07、1.72个百分点，大专、本科、研究生占比有所上

升，分别上升了0.55、1.59、0.65个百分点，学历结构不断优化，劳动者总体受教育水平有所提高。

图13 企业员工学历结构

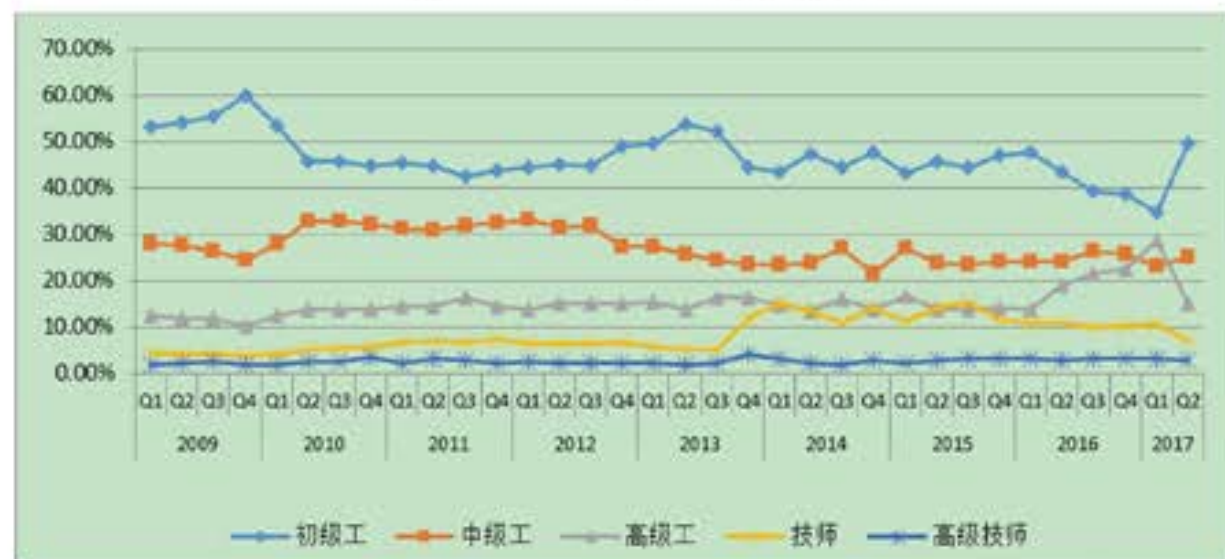


### 5. 技能结构有待提升

2017年第二季度，企业在岗技工中，初级工、中级工、高级工、技师、高级技师的比例分别为49.77%、25.18%、15.18%、7.04%、2.83%。与上年同期相比，初级工占比上升了6.27个百分点、中级工占比上升了1.18个百分点；而高级工、技师、高级技师占比均有所下降，较上年同期相比分别下降了3.62、3.76、0.07个百分点。



图 14 企业技工技能结构



### 6. 专业技术职称结构高级化上升

2017年第二季度，企业在岗专业技术人员中，初级、中级、高级职称分别占37.64%、31.35%、31.01%。与上年同期相比，初级职称下降幅度较大，占13.31个百分点；中级职称和高级职称占比上升，其中，中级职称上升幅度不大，仅为0.70个百分点，但是高级职称上升了12.61个百分点。

图 15 企业专业技术人员职称结构



### (三) 用工稳定性

#### 1. 企业用工稳定性增强

总体而言，我市人力资源市场上企业用工稳定性进一步增强。2017年第二季度员工流失率、员工新招聘率分别为6.89%、8.00%，同比分别下降1.61、1.00个百分点；第二季度员工流失率环比下降1.08个百分点，员工新招聘率环比上升1.05个百分点。可见，我市人力资源市场员工流动性有所降低，企业用工稳定状况进一步改善。

图 16 企业员工流失率和新招聘率



#### 2. 用工稳定性存在行业差异

从行业看，农业、租赁商务服务业、建筑业、金融及房地产业、居民服务业用工稳定性较低，其中，作为第一产业的农业企业员工的流失率最高，表明企业产业结构正处在不断地转型升级



与重塑过程中，第一产业的从业人员不断向二、三产业转移，以追求更好的就业机会与更高的工资收入，这与世界主要发达经济体就业结构转换的规律契合。交通运输仓储及邮政业、通信及计算机服务业、批发零售及住宿餐饮业用工稳定性较高，行业发展也比较稳定。按不同工种观察，普工流动性最强，技工用工最稳定。

图 17 2017 年第二季度不同行业企业员工流失率和新招聘率

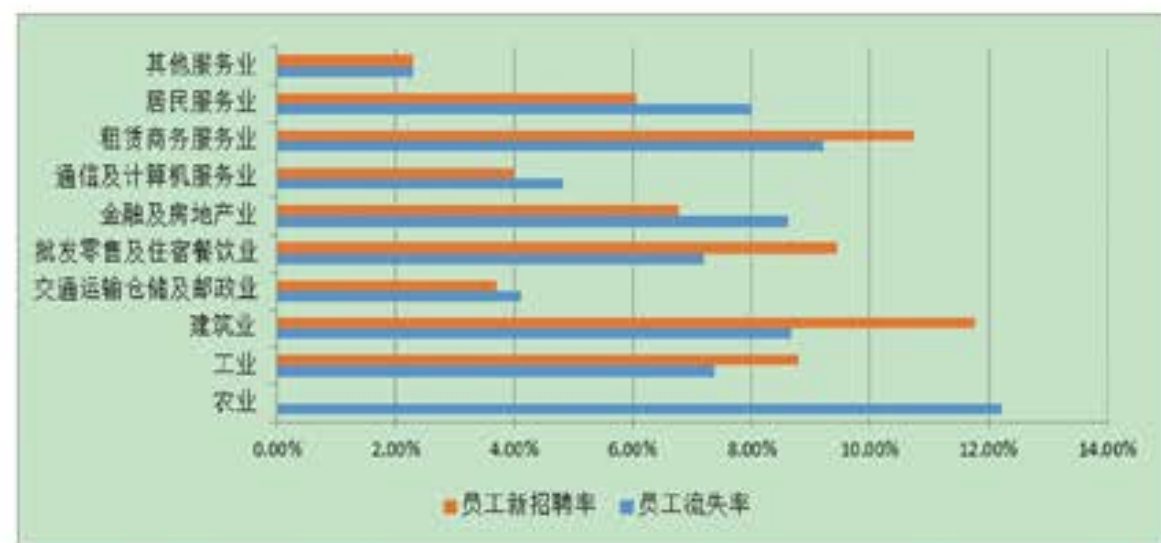


图 18 2017 年第二季度不同工种企业员工流失率和新招聘率



#### (四) 用工缺口

##### 1. 企业用工缺口有所改善

总体而言，我市企业用工缺工状况有所改善。2017 年第二季度，企业用工缺口率为 4.97%，总体呈下降趋势，同比下降 0.33 个百分点，环比上升 0.54 个百分点。

图 19 企业用工缺口率



##### 2. 用工缺口存在行业差异

从行业看，用工缺口率较高的行业是租赁商务服务业，用工缺口率达 9.63%，其次是工业和批发零售及住宿餐饮业。用工缺口率最低的是农业，其次其他服务业和通信及计算机服务业。

<sup>9</sup>企业用工缺口率=预计下期招聘人数/在岗职工人数\*100%。

图 20 2017 年第二季度不同行业企业用工缺口率



从工种来看，普工用工缺口率为 6.08%，专业技术及管理人员用工缺口率为 5.89%，技工缺口率为 3.43%。

图 21 2017 年第二季度不同工种用工缺口率



### (五) 招聘难易程度

#### 1. 企业招聘难易程度一般

图 22 显示，企业招聘难易程度一般。2017 年第二季度，我市企业招聘难易程度指数<sup>10</sup>为 0.24，环比不变，同比下降 0.03。

<sup>10</sup>根据企业用工定点监测调查问卷相应问题的调查结果计算得到企业招聘难易程度指数，该指数数值越大，越靠近 1，表明招聘越容易；数值越小，越靠近 -1，则表明招聘越困难。计算公式为：招聘难易程度指数=“招收不到”的比例\*(-1)+“很困难”的比例\*(-1)+“困难”的比例\*(-0.5)+“比较困难”的比例\*0+“容易”的比例\*(0.5)+“很容易”的比例\*1。

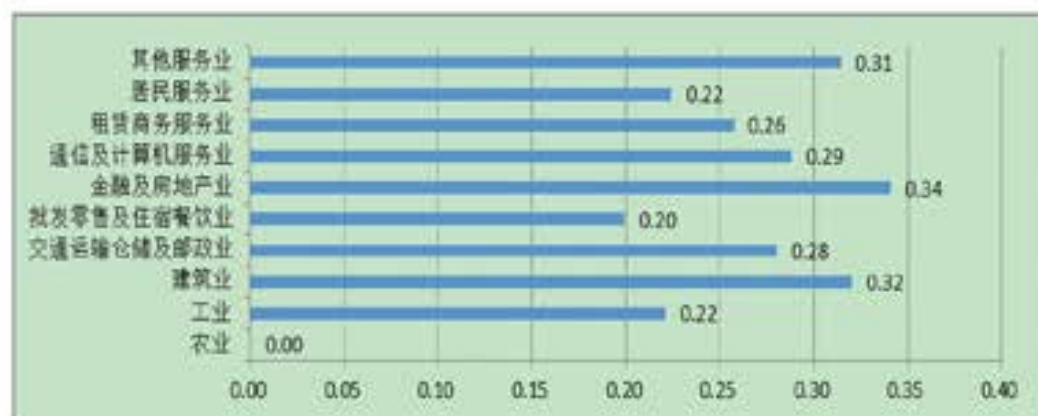
图 22 企业招聘难易程度指数



#### 2. 金融及房地产业招聘难情况较为突出

分行业看，2017 年第二季度，我市企业招聘难度较大的行业有金融及房地产业、建筑业、其他服务业，招聘难度最小的是农业，其次是批发零售及住宿餐饮业、工业和居民服务业。

图 23 2017 年第二季度不同行业企业招聘难易程度指数



到”的比例\*(-1)+“很困难”的比例\*(-1)+“困难”的比例\*(-0.5)+“比较困难”的比例\*0+“容易”的比例\*(0.5)+“很容易”的比例\*1。



## （六）薪酬待遇

### 1. 在岗职工平均工资有所上升

图 24 可见，2017 年第二季度，我市人力资源市场普工、技工、专业技术及管理岗位的月平均工资为 3472 元、4204 元、5890 元。在岗职工平均工资有所上升。

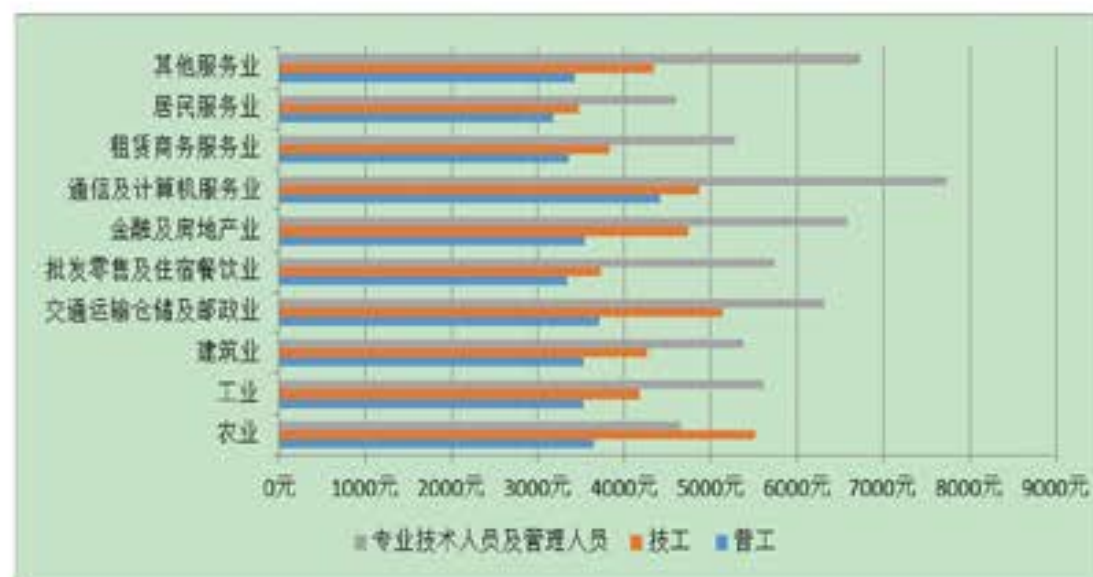
图 24 企业员工平均工资



### 2. 行业薪酬

从行业来看，普工平均工资较高的前三位行业为通信及计算机服务业、农业、交通运输仓储及邮政业；技工平均工资较高的前三位行业为农业、通信及计算机服务业、交通运输仓储及邮政业；专业技术及管理岗位平均工资较高的行业为通信及计算机服务业、金融及房地产业和其他服务业。综合来看，通信及计算机服务业，无论是普工、技工，还是专业技术及管理岗位，其平均工资均居前列，就业前景较好。

图 25 2017 年第二季度不同行业企业员工平均工资



## 四、求职者问卷调查情况分析

2017 年上半年，广州市人力资源市场服务中心组织全市各区公共就业服务机构，向参加广州市系列就业促进招聘会的进场求职人员开展随机抽样问卷调查，共计发出《广州市人力资源市场求职者调查问卷》2000 份，收回有效问卷 1355 份，问卷有效率 67.75%，期间组织了求职者访谈工作约 30 人次。

在 1355 个有效样本中，男女比例为 1.43:1；年龄组段中，24 岁及以下占 19.90%、25-34 岁占 44.70%、35-40 岁占 16.60%、40 岁及以上占 18.80%；按户籍来源分组，本市户籍人员、本省外市户籍人员、外省户籍人员分别占 26.50%、40.30%、33.20%；从就业状态看，66.80%的受访求职者为有工作经验的离职人员，20.90%为在职谋求跳槽者，应届生初次就业占 7.00%，其他状态占 5.30%。具体分析如下：

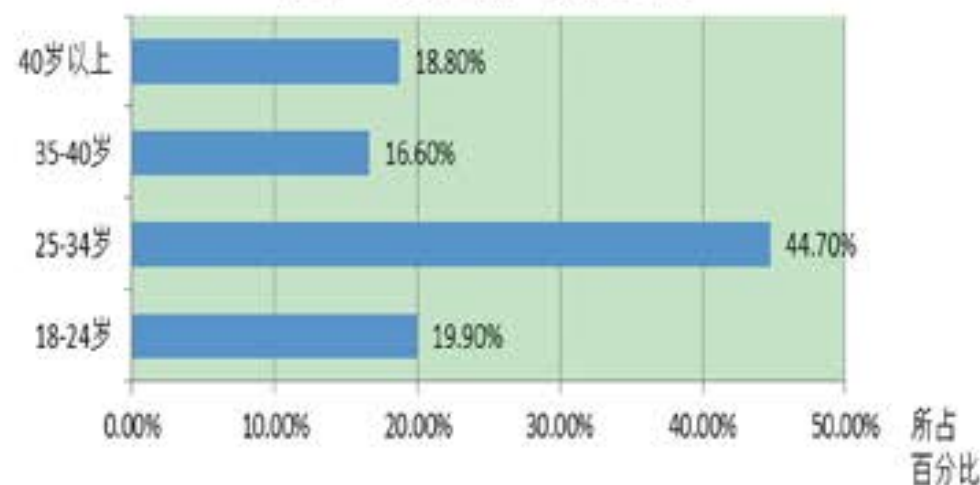


### （一）求职者年龄结构和学历结构呈现纺锤形

#### 1. 青壮年劳动力占比较高

调查数据显示，求职者中，25-34岁和35-40岁的青壮年劳动力是求职者中的主力军，共占比为61.30%，而18-24岁年龄段和40岁以上年龄段，分别占19.90%、18.80%。

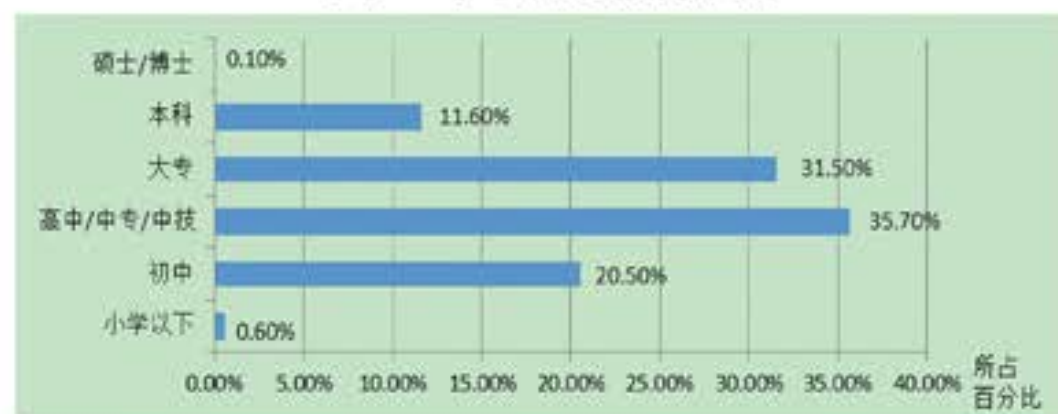
图 26 求职者年龄结构



#### 2. 高中/中专/中技和大专学历求职者占主体

从学历结构来看，高中/中专/中技和大专学历的求职者占据主体地位，累计占全部受访对象的接近七成（67.20%）。本科及以上学历（含硕士和博士）和初中及以下学历（含小学以下）的求职者占比分别为11.70%和21.10%。

图 27 求职者受教育程度



#### 3. 劳动者低技能单极化趋势仍未改变

在信息不对称普遍存在的市场环境中，拥有技能等级证书或职称是求职者向用人单位传递自身劳动能力的有效载体，不仅能够增强求职者在激烈的就业市场中的竞争力，还有助于提高求职者入职后的工作适应能力。然而调查发现，求职者中没有技能等级证书或者职称的比例高达51.40%，即使在拥有技能等级证书或者职称的求职者中，占比最高的为拥有初级技工与专业技术初级职称的求职者，为22.30%。因而当前求职劳动者以中低端技工为主，这种劳动力技能结构难以支撑供给侧结构性改革背景下产业转型升级对中高端人才的需求，对经济结构调整与经济社会的发展可能产生不利影响。



图 28 求职者技能结构



## (二) 多数求职者处于失业状态，工作转换成本较高

### 1. 多数求职者处于失业状态

从调研情况来看，多数求职者是在离职之后才开始找工作，属于“离职再就业”类型，这类求职者比例高达 66.80%，而在职的求职者占比仅为 20.90%，反映进入就业市场中的大部分求职者处于失业状态。进一步挖掘数据发现，进入人力资源市场求职的应届毕业生比例仅为 7.00%。一方面，表明应届毕业生求职能力较强，绝大多数应届毕业生能够通过其他渠道顺利实现就业；另一方面，也反映出不同的就业群体在就业渠道选择方面可能存在异质性。另外，从个体层面而言，劳动者处于失业状态，经济收入大幅减少，面临较大的生活压力，增加了自身工作转换的成本。

### 2. 主动离职的求职者占比更高

劳动力的自由流动是保护劳动者自由择业权的需要，劳动者这种“用脚投票”的择业方式，一方面，有助于劳动力资源的优化配置，使求职者搜寻到合适的工作，实现其自身的价值；另一

方面，劳动力自由流动一定程度上督促用人单位努力经营，改善经营状况，逐步提高员工的待遇，保持员工队伍的稳定，进而提升其在就业市场上对求职者的吸引力，招聘到符合岗位要求的人才，为其持续发展奠定人才基础。

图 29 离职人员的离职原因



数据表明，主动离职的求职者占比高达 67.40%。由表 3 可知，在主动离职的求职者中，无技能证书和仅有初级技工证书的占比高达 68.16%。

表 3 求职者中主动离职人员的技能分布

	单位:人,%								
	没证	初级技工	中级技工	高级技工	技师以上	专业技术初级	专业技术中级	专业技术高级	合计
主动离职	292	91	98	19	9	23	22	8	562
占比	51.97	16.19	17.44	3.38	1.60	4.09	3.91	1.42	100.00

由表 4 可知，主动离职的求职者中，文化程度为高中及以下的占比为 63.06%，反映中低端技能劳动者就业不稳定性较高，劳动者的流动性较大。



表4 求职者中主动离职人员的学历分布

单位:人,%

	小学	初中	高中	大专	本科	硕博	合计
主动离职	4	132	231	161	53	1	582
占比	0.69	22.68	39.69	27.66	9.11	0.17	100.00

究其可能原因,是因为受制于自身能力因素,对其所获得的工作不符合个人预期,为了追求个人发展与收入水平的提升,这类求职者抱有不断尝试新工作的心态。同时,被动离职(原单位合同到期不肯续签、原单位裁员、倒闭、搬迁)的求职者也占有一定的比例,为30.90%,表明在供给侧结构性改革背景下,区域经济发展转型升级,新旧动能转换,部分缺乏比较竞争优势的企业被市场淘汰,造成员工失业。对于中低端技能劳动者聚集的劳动密集型产业而言,劳动力成本上升较快,可能在一定程度上助推企业经营成本上升,给其经营造成较大的压力;有些企业为应对成本上升的压力,可能通过搬迁寻找降低自身经营成本的应对策略,不可避免地会引起劳动者的被动离职。

### 3. 追求职业发展前景是主因,并期望获得更高工资

离职者离职的原因因人而异,但工资因素不再是最主要的因素,职业发展前景成为主导离职者重新选择工作的最主要因素。调查发现,48.40%的求职者选择“没有发展前景”作为自己离职的原因,41.10%的求职者认为自己离职的原因是“工资太低”,

32.60%的求职者认为“工作时间太长”导致自己离职,这是促使求职者离职的最主要的三项因素。此外,在求职者离职的因素中,“原单位拖欠工资”与“劳资纠纷”占比分别为10.80%、4.60%,表明仍有部分用人单位存在侵害劳动者合法权益的现象。

图30 离职人员主动离职原因



### (三) 影响就业选择因素多元化,期望薪酬攀升

#### 1. 工作稳定性、收入及社会保险主导就业选择

调查发现,影响求职者选择职业的前四项因素(多选)分别为:“稳定性”、“工资收入”、“是否购买社会保险”、“发展前景”,占比依次是65.60%、58.10%、49.20%、47.50%;还有38.90%与20.70%的求职者分别表示对工作环境与培训机会比较看重。反映出工作稳定性与工资水平主导着求职者的就业选择,而工资收入仍是求职者在选择职业时考虑的重要因素,但其对工作稳定性的追求体现出风险规避的倾向;求职者重视用人单位是否提供保险



与岗位的发展前景,反映其日益关注自身权益与注重个人职业生涯的发展,因而用人单位要想招聘到满意的员工,应当从完善薪酬福利制度入手,向员工提供有竞争力的薪酬福利待遇,同时给员工提供发展上升的通道,帮助员工提升自身的价值。

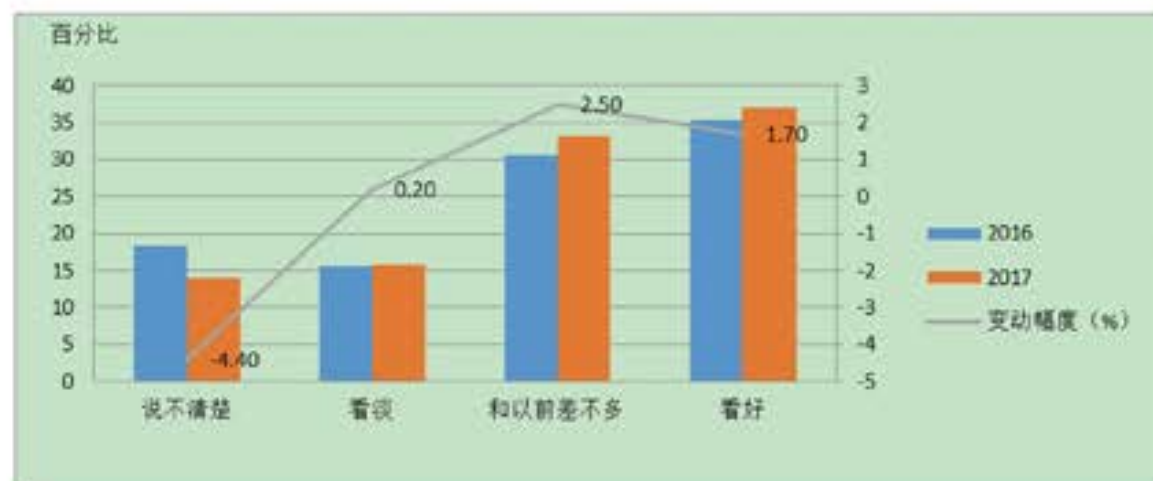
图 31 求职者选择工作主要考虑的因素



## 2. 对就业前景看好者增多,期望薪酬稳中有升

求职者对就业前景“看好”的比例为 37.00%,比 2016 年提高 1.70%,而对就业前景“看淡”的比例为 15.90%,比 2016 年上升 0.20%,认为“和以前差不多”的求职者占比 33.10%,比 2016 年上升 2.50%。

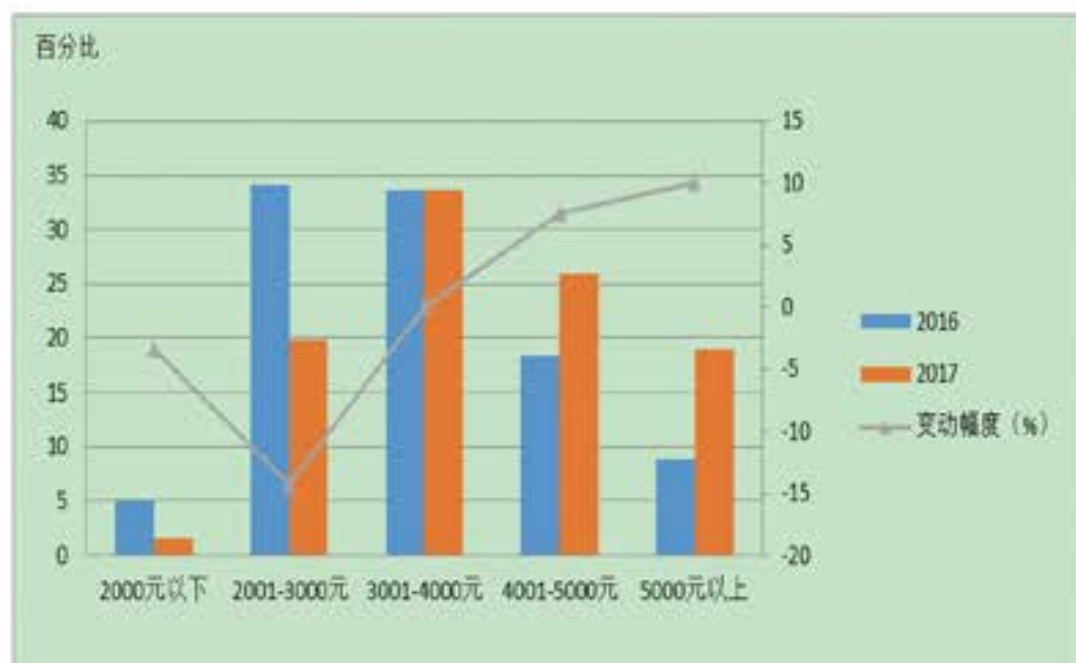
图 32 求职者对就业前景感知



从图 33 可见,期望月薪在 5000 元以上的求职者占比 19.00%,比 2016 年提升 10.00%;期望月薪在 4001-5000 元之间的求职者占比 25.90%,比 2016 年提升 7.60%;期望月薪在 3001-4000 元之间的求职者所占比例最高,为 33.70%,与 2016 年持平;期望月薪在 2001-3000 元之间的求职者占比 19.90%,比 2016 年减少 14.30%,下降幅度较大;期望月薪在 2000 元以下的求职者占比 14.30%,相比 2016 年下降 3.50%。求职者期望薪酬的变化表明求职者对薪酬待遇的期望在上升,这与社会经济发展状况相符。在经济发展向好的背景下,居民生活成本提高,劳动力成本有上涨的需求,这种变化必然反映到求职者对工作薪酬的期望上。



图 33 求职者期望薪酬分布



### 3. 期望企业集中于国企和事业单位，行业多元化

进场求职者最期望进入的企业类型分别为国有企业、事业单位及政府机构与私营企业，分别占比 31.40%、24.40%与 19.70%，而期望获得外商及港澳台投资企业工作的求职者占比为 18.80%，从中可以看出，55.80%的求职者将国有企业与事业单位及政府机构作为求职的首选，这是中国就业市场存在的普遍现象，也与我国劳动者风险规避和求稳的心态息息相关。这可能是由于国企与事业单位及政府机构就业稳定，能够给员工提供较好的薪酬福利待遇，且就业更加体面，对求职者的吸引力较大。而外企与民营企业的工作压力较大，企业经营易受到经济环境的影响，工作与收入存在较大的不稳定性，对于多数风险规避者而言，外企与民企不在其择业范围内。

图 34 进场求职者最希望投身的企业类型（多选）



在行业选择方面，求职者最期望进入的行业为制造业，占比 33.50%；其次是信息传输、计算机服务和软件业，占比 27.60%；表明在大数据时代，互联网发展迅猛，已经渗透到人们日常生活中的方方面面，成为人们生活不可或缺的一部分，其重要性日益提升，并不断改变人们的认知，在此情形下，越来越多的劳动者愿意在信息传输、计算机服务和软件行业从业。排在第三位与第四位的行业为批发、零售和贸易业、交通运输、仓储和邮政业，占比分别为 24.90%、24.80%。以进入制造业为主的就业意愿与求职者技能结构一致，求职者以中低端技能劳动者为主，而制造业对劳动者素质要求不高，新员工通过快速培训就能胜任岗位要求，因此，劳动者的技能结构状况决定其择业时的期望行业选择。



图 35 求职者的期望选择行业



#### 4. 线下市场是求职者工作搜寻首选，网络求职次之

27.20%的求职者将线下人力资源市场作为其获取工作岗位的最主要渠道；其次是“招聘网站”，将其作为主要求职途径的求职者占比25.80%；排在第三位的渠道是“熟人介绍”，占比为16.60%；使用微信APP获取求职信息的求职者占比也达9.70%。可见，人力资源市场在求职者搜寻工作中发挥了重要作用，而随着互联网技术的发展，使用微信、手机APP与“招聘网站”等网络工具获取职位信息的求职者也有增多趋势，网络求职渠道的作用不容小觑。

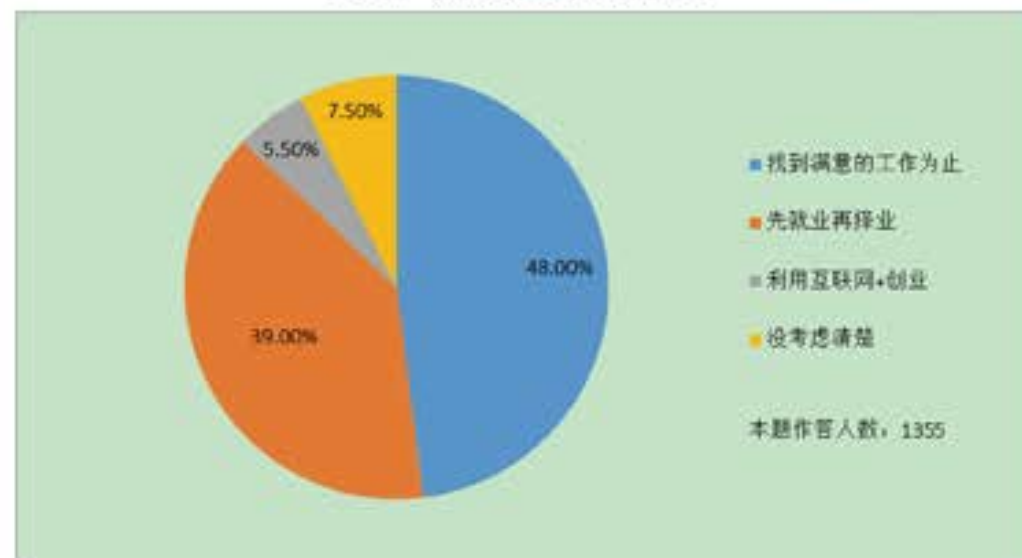
图 36 求职者求职途径（多选）



#### 5. 注重职业发展前景，准备用于工作搜寻时间延长

近五成（48.00%）的求职者表示会“找到满意的工作为止”。一方面，表明当前求职者对自己的就业期望较高，有较高的职业追求；另一方面，也表明其愿意为找寻工作付出更高的搜寻成本以及花费较长的工作搜寻时间。但若长期未寻找到合适的岗位，势必会打击求职者的自信心。这就需要相关部门积极引导求职者培养积极的求职心态，同时做好就业信息及时全网发布。

图 37 就职者就业打算



#### （四）就业环境满意度略有下降，留穗工作意愿增强

##### 1. 就业环境满意度略有下降

求职者对广州市就业环境满意与比较满意的比例分别为15.80%、32.30%，与2016年相比均有所下降，下降幅度分别为3.10%、1.60%。究其可能原因，一方面，在产业结构转型升级背景下，中低端岗位减少，致使中低端与缺乏技能的劳动者感受到较大的压力；另一方面，伴随城市房价的持续上涨，在劳动者现



有工资水平下，其预期融入城市生活的难度增加，生活成本也在上升。两方面因素综合作用下，求职者对就业环境的满意度出现小幅下降。

图 38 求职者对广州市就业环境的评价



## 2. 求职者留穗工作意愿增强

虽然对广州就业环境的满意度略有下降，但超过八成的求职者未来六个月愿意留在广州，占比为 86.40%，与 2016 年相比，增幅高达 11.70%。说明广州作为一线城市，竞争力得到进一步加强，城市公共设施日益完善，就业机会丰富，对求职者产生非常大的吸引力，使其愿意留在广州工作。

图 39 求职者未来六个月留穗意愿



## (五) 人岗不匹配仍存，就业帮扶有需求

### 1. 人岗不匹配，结构性就业矛盾仍然较突出

排在就业困难原因前三位的是“自己的条件与岗位要求有差距”（占比 37.70%）、“企业用人太挑剔”（占比 35.80%）、“可选岗位不足”（占比 35.40%），究其实质，经济结构调整是其客观原因，求职者人力资本短缺则是其主观原因。“去产能”的结构性调整会使一些企业的员工离开现有的岗位，其所拥有的岗位技能也将失去用武之地，为此，需要加强劳动力培训，增加人力资本投资，既帮助下岗失业人员实现再就业，也有利于提高劳动生产率，推动经济发展。

图 40 求职者的求职困难原因（多选）



### 2. 求职者最希望获得就业推荐与技能培训

求职者最希望获得的就业帮扶措施是“免费职业介绍”，占比为 52.80%，其次是“优先推荐就业”，占比 49.70%，排在第三位的是“免费技能培训”，占比 39.90%。在信息不对称的情形下，



向求职者提供就业信息可有效降低求职者求职过程中的信息不对称性程度,帮助求职者较快地掌握工作岗位信息,减少工作搜寻成本。同时,提供就业技能培训有助于提高求职者技能水平,增强其在就业市场上的竞争力,从而获得更好工作的可能性更大。通过对数据的进一步分析发现,30.20%的求职者希望获得免费创业培训,表明在国家的大力支持下,大众创业与万众创新的浓厚创业氛围已逐渐形成,越来越多的劳动者选择创业。

图 41 进场求职者最希望得到的帮扶措施(多选)



## 五、异地务工人员就业登记情况分析

据纳入我市人社局就业培训信息系统的实名制就业登记备案数据,截至2017年5月30日,我市就业登记总量达到790.00万人,其中异地务工人员登记量为576.09万人,占比为72.92%。

### (一) 就业登记总量

#### 1. 登记总量增长

截止到2017年5月30日,我市实名制登记异地务工人员为576.09万人,同比增长7.20%。

#### 2. 增速小幅下降

与总量增长相比,截止2017年5月30日,在广州的异地务工人员的增幅较2016年6月下降0.85个百分点。

### (二) 结构特征

#### 1. 25-44 岁年龄段是主体

截止到2017年5月30日,25岁以下、25-34岁、35-44岁和45岁及以上异地务工人员分别占10.44%、51.13%、25.40%和13.03%。近年来25岁以下异地务工人员占比持续下降,自2009年以来降低了23.14个百分点;25-34岁、35-44岁、45岁及以上异地务工人员占比持续上升。但与2016年6月相比,25-34岁的异地务工人员占比略微下降。可见,25-44岁年龄段人员占比超过七成半,已成为异地务工者的中坚力量。

#### 2. 来自省外人员占比下降

截止到2017年5月30日,来自广东省内和省外的异地务工人员分别占33.77%和66.23%,其中,外省人员较多来自湖南、广西、湖北、四川、河南和江西,分别占16.60%、8.67%、7.47%、6.46%、6.24%和4.81%。近年来,来自广东省内的异地务工人员占比稳步持续提高,来自省外的异地务工人员占比有所下降。



### 3. 就业分布侧重于第三产业

截至2017年5月30日,我市从事第二产业的异地务工人员占36.75%,从事第一产业的异地务工人员仅占0.17%,其余的63.08%均分布于第三产业。近年来第二产业从业人员占比持续下降,而第三产业从业人员比重稳步上升,成为外来劳动者最主要的选择,异地务工人员就业结构变化与我市产业结构走势保持一致。

### 4. 累计工作5年以上人员占比持续上升

截止到2017年5月30日,在我市累计工作7年以上、5-7年、3-5年、1-3年、1年以内的异地务工人员占比分别为40.65%、22.03%、15.79%、14.62%、6.91%。从近年的变动趋势来看,在我市累计工作1年以内的异地务工人员占比较低且保持稳定,累计工作1-3年的异地务工人员占比继续下降,但降幅较小,而累计工作3-5年与5-7年的异地务工人员占比延续下降趋势,下降幅度较大。在我市累计工作7年及以上的异地务工人员占比持续上升,上升幅度较大。总体而言,1-5年的异地务工人员占比有所下降,累计工作5年以上的异地务工人员占比稳步上升,表明异地务工人员在我市工作年限和稳定性都有所上升;一定程度上反映,在供给侧结构性改革背景下,我市产业结构不断优化升级,公共基础设施持续完善,城市公共服务水平不断提高,城市竞争力及其对异地务工人员的吸引力逐步增强,使异地务工人员对在我市工作的预期向好,归属感增强,因而倾向于将在我市工作纳

入其家庭的长期规划之中。

## 六、广州市人力资源服务中心网上就业服务情况分析

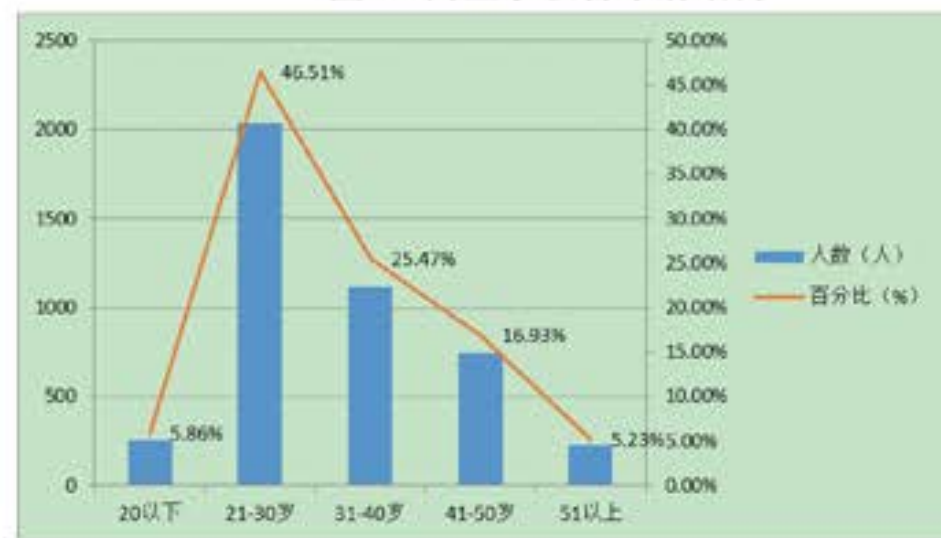
现代网络信息技术的飞速发展,推动互联网络不断普及,对人们的生产与生活方式产生了深刻的影响。互联网的发展与应用显著降低信息的不对称,促进交易费用的降低与效率的提高,在工作搜寻方面尤其如此。截止到2017年6月26日,广州市人力资源市场网发布有效岗位63096个,网上岗位浏览总量60451次,网上登记求职人数4382人,其中网上活跃注册用户1590个。

### (一) 网上求职者基本情况

#### 1. 网上求职者以年轻人为主

从年龄结构来看,网络求职者规模排前三位依次是21-30岁、31-40岁、41-50岁,占比为46.51%、25.47%、16.93%,其中30岁以下的求职者占比52.37%,表明利用网络求职的劳动者以熟悉互联网的青年人为主,青年人受教育程度较高,在互联网环境中成长,对网络的利用程度较高。

图 42 网上求职者年龄结构

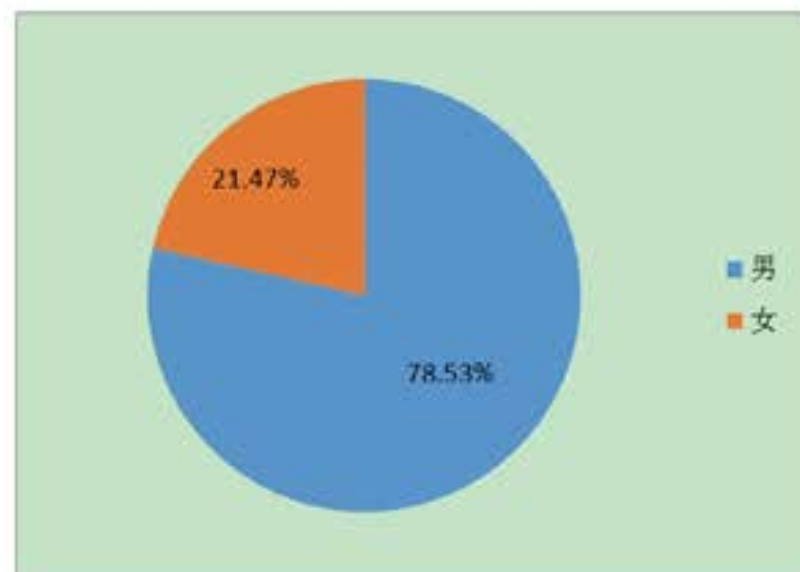




## 2. 网上求职者以男性为主

从性别角度看,网络求职者中男性为 3441 人,占比高达 78.53%,而女性求职者为 941 人,占比仅为 21.47%,表明网络求职者以男性为主。

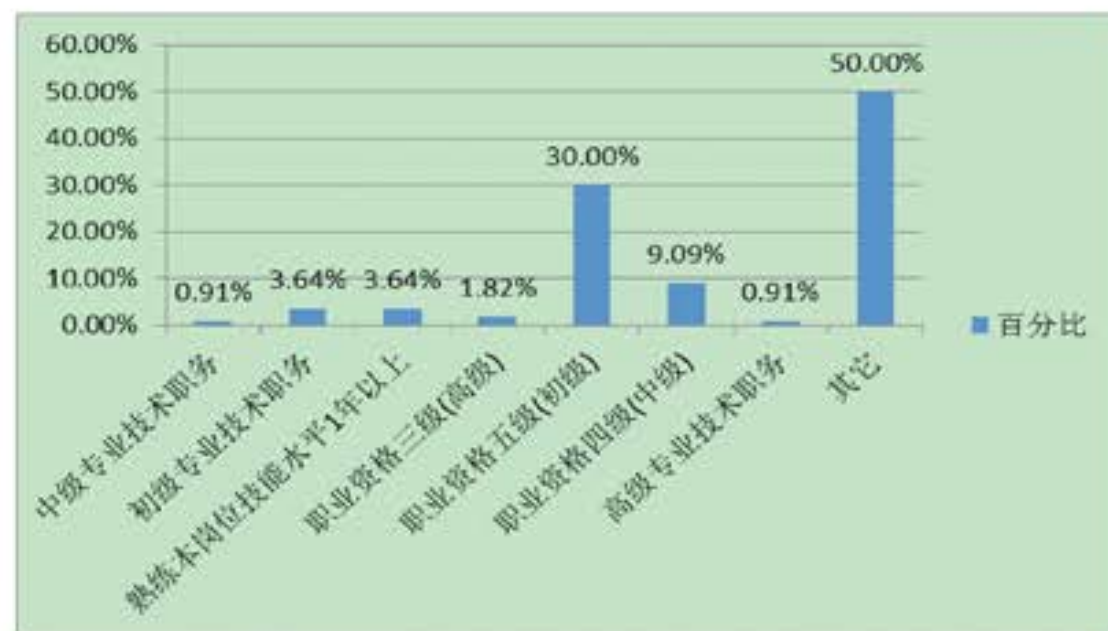
图 43 网上求职者性别分布状况



## 3. 网上求职者整体技能水平有待提高

一半的网上求职者缺乏职业技能,而拥有职业技能的求职者中以初级为主,拥有初级专业技术职务与初级职业资格的求职者占比 33.64%,拥有中级专业技术职业与中级职业资格的求职者占比为 10.00%,而拥有高级专业技术职务与高级职业资格的求职者占比仅为 2.73%,反映网上求职者整体技能水平有待提高,当然这与其年龄较小有关。

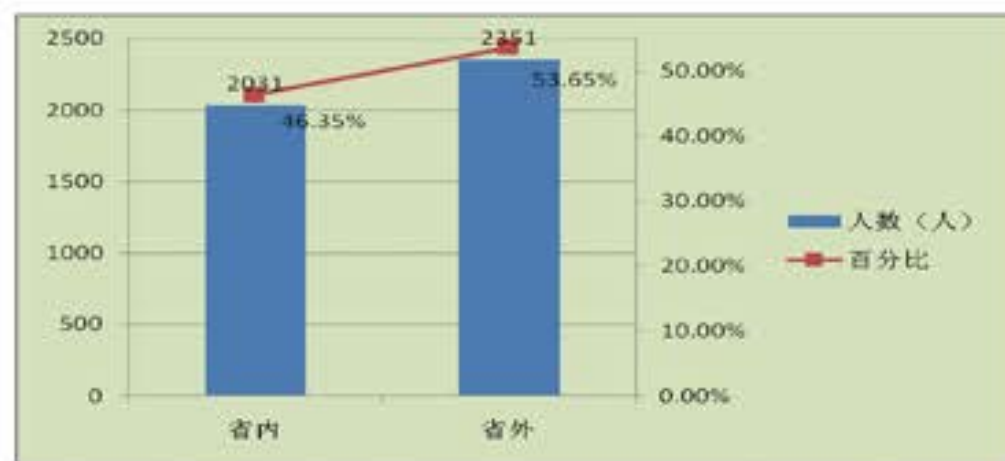
图 44 网络求职者技能状况



## 4. 网络求职者省外占多

从网上求职者地域分布来看,网上求职者主要来自省外,省外求职者占比 53.65%,省内求职者占比 46.35%,省内与省外求职者数量分别为 2031、2351,表明线上人力资源市场对远距离求职者具有较高的吸引力,线上市场能够节省求职者的工作搜寻成本。

图 45 网上求职者地域分布状况



进一步从求职者具体分布区域来看,其中省外网上求职者来源省份排在前六位的依次是湖南、广西、湖北、四川、江西、河南,占比分别为 21.74%、17.40%、13.23%、10.80%、7.74%、7.66%,这些省份多与广东省相邻,或为人口大省,与我市外来务工人员的来源地分布基本相符。

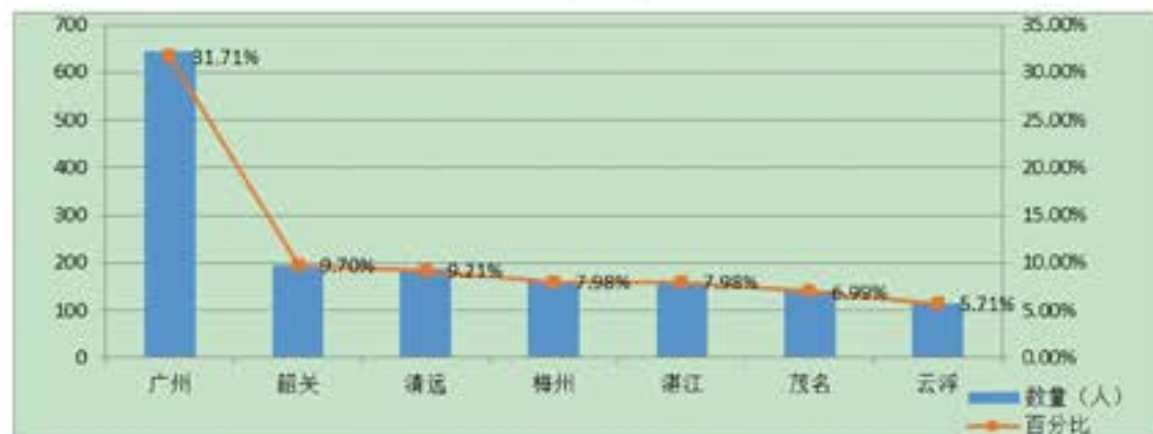
图 46 网络求职者省外区域分布状况



从网上求职者省内区域分布来看,省内网上求职者以广州地区为主,网上求职者来源地排前六位的依次为广州、韶关、清远、

梅州、湛江、茂名,占比分别为 31.71%、9.70%、9.21%、7.98%、7.98%、6.99%。

图 47 网上求职者省内区域分布状况



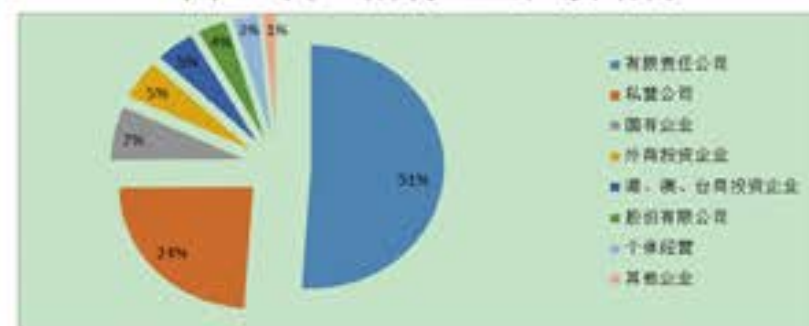
## (二) 网上招聘企业基本信息

截止到 6 月 26 日,2017 年上半年,754 家参与网上招聘的企业提供了 63096 个就业岗位,涉及 378 个工种。

### 1. 招聘企业以有限责任公司为主

从企业性质结构来看,排前三位的企业性质依次为有限责任公司、私营公司、国有企业,占比分别为 51.03%、23.85%、7.18%,反映我市非公有制经济活跃,发展势头良好,对促进就业做出了巨大贡献。

图 48 网上招聘企业性质结构

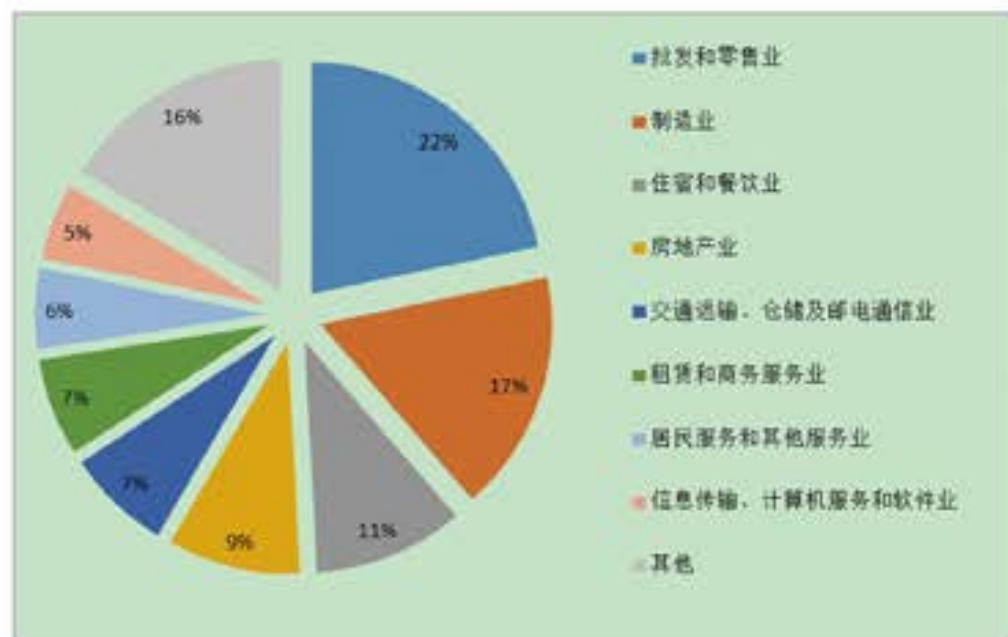




## 2. 网上招聘企业以从事第三产业为主

从行业分布结构来看,网上招聘企业所在行业排前三位的依次为批发和零售业、制造业、住宿和餐饮业,占比分别为 21.76%、16.87%、10.51%,前三位中属于第三产业的行业占比 32.27%,表明网上招聘企业多来自于第三产业。

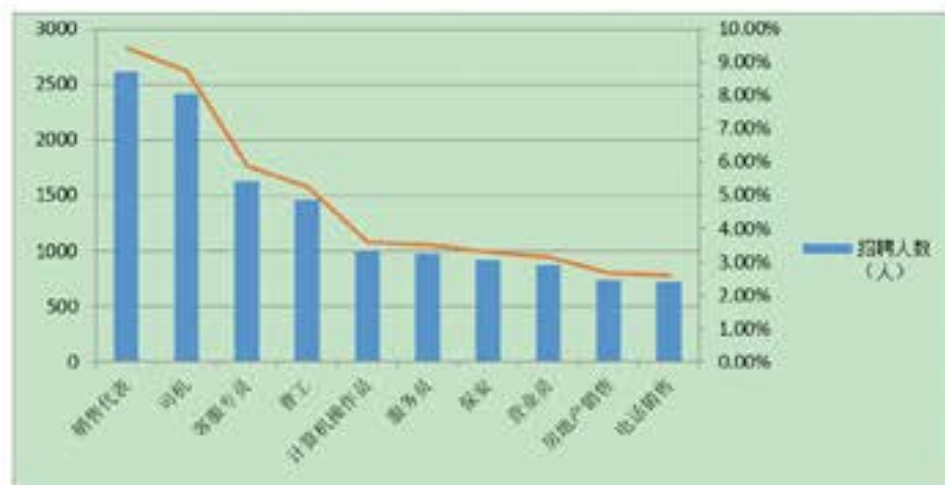
图 49 网上招聘企业行业分布状况



## 3. 网上招聘企业用工需求工种较集中

从用工需求结构来看,754家网上招聘企业的用工需求涉及378个工种,用工需求较大且排前十位的工种为:销售代表、司机、客服专员、普工、计算机操作员、服务员、保安、营业员、房地产销售、电话销售,占总用工需求的比例分别为9.45%、8.73%、5.89%、5.27%、3.61%、3.53%、3.31%、3.16%、2.68%、2.60%,前十位工种用工需求合计占总用工需求的比例为48.23%。

图 50 网上招聘企业所需工种结构



## 4. 企业提供的工资待遇水平

根据网上招聘企业提供的岗位工资待遇水平,岗位最低工资组<sup>11</sup>平均工资为3686元/月,最低为1895元/月,最高为15000元/月;而岗位最高工资组平均工资为5354元/月,高出岗位最低工资组45.25%,最低工资为2500元/月,高出岗位最低工资组31.93%,最高工资为20000元/月,高出最低工资组33.33%。从各岗位平均工资情况来看,岗位平均工资的均值为4531元/月,最低为2197元/月,最高为20000元/月。根据广州市统计局数据,2016年广州市城镇单位非私营在岗职工平均月薪为7425元,而通过我市公共服务就业机构发布招聘需求的网上招聘企业提供的工资待遇水平远远落后于这个水平,表明网上招聘企业提供的工资待遇水平竞争力仍有待加强。

<sup>11</sup> 网上招聘企业提供的岗位工资处于某区间之中,企业根据应聘者能力状况给出不同的工资待遇,该岗位工资所处区间的下限为岗位最低工资,上限为岗位最高工资,本报告将各岗位最低工资抽出,建立岗位最低工资组,同理,建立岗位最高工资组,这样就能比较清晰地比较不同能力的求职者所能获得的平均待遇水平,也能反映我市网上招聘企业整体薪资竞争力。



表5 网上招聘企业工资待遇状况

分组	平均值(元/月)	最低(元/月)	最高(元/月)
岗位最低工资组	3686	1895	15000
岗位最高工资组	5354	2500	20000
增幅	45.25%	31.93%	33.33%

## 七、对策思考

### (一) 创新发展，找准推动我市经济增长的主动脉

经济发展是就业增长的基础，也是人力资源优化配置的源动力，必须始终把经济发展作为就业增长的根本抓手，建立经济发展与就业增长的良性互动关系。具体来说：

#### 1. 以总部经济为重点，实现经济发展与就业增长同步

对于正步入供给侧结构性改革快车道的广州而言，产业结构转型升级是必经路径，其中的重要选择之一就是发展总部经济，以总部经济为枢纽带动生产型服务业及相关产业的发展，充分发挥总部经济的就业扩散效应，为就业增长及优化奠定基础，进一步促进就业质量的提升。

#### 2. 以创新创业为抓手，激发经济活力与就业增长动力

“大众创业，万众创新”已成时代的主流，作为创新创业福地，广州必须坚持创新驱动战略，以创新创业为抓手，切实落实创新创业扶持政策，鼓励并大力扶持有创业意愿和创业潜力的人

群积极创业，在激发广州经济活力的同时，发掘广大劳动者的就业动力，实现以创业带动就业。尤其是要重点扶持企业再创业，发挥“羊群效应”，形成创新创业的氛围。

#### 3. 以大湾区建设为契机，发挥合作效应并分享合作剩余

广州作为粤港澳大湾区的重要城市节点，必须以国家推进粤港澳大湾区建设为契机，深化粤港澳深度合作，推动粤港澳专业服务集聚区、港澳科技成果产业化平台和人才合作示范区的建设，引领区域开放合作模式创新与发展动能转换，充分发挥合作效应，分享合作剩余，推进广州经济与整个湾区经济大发展，带动广州就业大发展。

#### (二) 瞄准需求，为产业结构转型升级提供人才支持

技能是求职者在就业市场上最重要的核心竞争力，拥有劳动技能的求职者更容易在激烈的就业市场中脱颖而出，获得福利待遇较好的工作。在“去产能”的过程中，一部分人赖以生存的求职技能被淘汰，同时，新产业、新业态不断涌现，要求劳动者具备新技能才能胜任新的工作岗位，因而产业结构转型升级需要更多中高层次技能人才的支撑。为适应产业结构调整的需要，人力资本建设投资势在必行，既能帮助下岗失业人员实现再就业，也有利于提高劳动生产率，推动经济发展。为此：

#### 1. 进一步健全有效的劳动者技能培训体系

把人力资本积累过程与人力资源市场需求更紧密地结合起来，提高人力资本投资效率。进一步健全政府购买培训服务，充



分发挥公办和民办培训机构的优势，疏通培训渠道，把握培训供求信息，为有培训需求的劳动者提供实用的技能培训。

#### 2. 继续加大劳动者技能提升培训的力度

既要为无技能证书和无专业技能的劳动者提供技能服务，引导这部分劳动者通过技能培训提升自身的就业竞争力；还要继续扩大技能提升的工作力度，鼓励、支持已有一定技能的劳动者继续参加学习培训，让终身学习成为常态，为产业转型升级提供源源不断的合格劳动者。

#### 3. 顺应产业发展需求，推进培训发展转型

随着供给侧结构性改革的快速推进，广州市的产业转型升级发展也进入快车道，新业态、新模式不断产生，与“互联网+”相适应的现代服务业不断涌现，需要并已经向市场求职者发出更加积极的信号。为此，必须引导培训发展转型，既要提供更多的与“互联网+”相关的技能培训内容，促进就业发展；同时，培训方式、培训服务也要适应“互联网+”的发展需求，加快转型升级。

#### 4. 做好供给侧结构性改革中的职工培训和安置

“去产能、调结构”都将导致部分职工不可避免地需要转岗和重新就业。政府相关部门必须提前做好预案，充分发挥公益性培训资金的效能，做好相关劳动者的培训和安置。

### （三）优化制度，提升公共就业服务和执法水平

#### 1. 进一步优化公共服务均等化政策

一方面，目前在广州的异地务工人员中稳定性较差的主要是在穗累计工作时间少于5年的人员，说明稳住在穗累计工作时间不满5年的异地务工人员是保持广州用工稳定性，确保广州经济发展需要人力资源的重点之一。在穗累计工作时间不足5年的异地务工人员之所以流动性更高，究其重要原因，是外来工要真正享受广州市的公共服务均等化优惠政策，基本上都有在穗累计工作时间的规定，基于用工稳定性视角，有必要重新审视广州市公共服务均等化政策效应，进一步优化相关的政策，增强广州市的就业吸引力。

另一方面，目前广州市的人才激励尤其是人才落户政策仍然存在门槛高、限制多的问题，对企业招人用人带来一些不利影响，尤其是那些学历较低、年轻偏大的企业合用的人才目前还是存在落户难，以至于小孩上学难、买房难等系列难题，需要进一步优化相关政策，尤其是对于需要重点扶持的总部企业给予更多的企业自主评估的“实用人才”落户指标。

#### 2. 继续加大劳动保障执法力度

调查发现，当前仍有部分劳动者遭受劳资关系纠纷的困扰，还有部分求职者面临欠薪的困境，他们的合法权益受到侵害，一定程度上打击了其工作搜寻的积极性，也造成自身经济损失。为此：一方面，劳动执法部门要继续加强对劳资关系的监督，加大



对人力资源市场的监管，强化劳动者权益保护力度。另一方面，要提高对处于失业状态求职者的支持，应综合运用失业保险、社会救助和公益性培训、就业安置等政策手段，为就业困难群体提供有效支持和帮助，降低其工作转换的成本，进一步发挥社会政策的“稳定器”作用。

### 3. 着力降低生活成本，提升本地就业吸引力和产业竞争力

生活成本助推劳动力成本，倒逼企业生产成本上升，可能对本地就业市场吸引力和产业发展竞争力带来负面影响。为此，在当前环境下，必须多措并举降低劳动者生活成本，进一步减缓求职者对薪酬待遇的攀升期望，提升就业市场吸引力和产业发展竞争力。为此：（1）要进一步落实对外来劳动者的住房优惠政策，优化经济适用房和公租房的布局。即要在外来劳动者集中地区适当布局经济适用房和公租房，让外来劳动者享受经济发展成果的同时，降低其在广州工作生活的成本，提升广州的就业市场吸引力。（2）通过降低劳动者生活成本，帮助企业降低生产成本，劳动者供求双方获利，增强广州产业发展竞争力。

#### （四）健全市场，加快人力资源网络市场建设

##### 1. 加大人力资源网络市场建设力度

互联网能够突破时空阻隔，有效提高人力资源的供需匹配效率，降低劳动力的供给与需求成本，但当前求职者对网络求职渠道的利用率还较低。政府相关部门不仅要加大人力资源网络市场的建设力度，加快完善人力资源网络市场的公共服务平台，而且

要引导更多的用人单位通过网络发布招聘信息，披露更为全面准确的岗位信息；鼓励广大求职者通过网络市场进行工作搜寻，实现满意就业，最大限度降低人力资源市场的信息不对称性问题，进一步提高网络市场的利用率，提升人力资源市场服务效能。

##### 2. 构建信息传播分享平台，降低求职中的信息不对称性

信息的不对称是阻碍求职者顺利获取合适的工作岗位的重要原因，降低甚至消除信息的不对称性有助于实现就业市场的供需信息对接，促进劳动力资源的有效配置与优化利用。政府部门应立足于“互联网+”时代背景，着眼于大数据发展趋势，利用现代科技手段构建切实有效的多渠道信息传播与分享平台，使求职者方便快捷地获得就业信息。

##### 3. 实施人力资源线上线下两个市场双轮驱动

要加快实现线下人力资源市场和线上人力资源市场双轮驱动，共同发展。加大力度支持传统公益性人力资源市场的转型升级，尽快建立健全人力资源市场信息传播分享平台，大力推进网上公益性人力资源市场的建设。

#### （五）转变观念，引导供需双方理性决策并有序行动

##### 1. 引导求职者树立正确的择业观，摒弃传统择业思维

私企与外资企业是我国市场经济的重要组成部分，也是市场经济中具有较大活力与发展潜力的经济主体，这两种类型企业的发展有助于促进我国经济发展水平的提高，有利于提升劳动者收入水平与增加政府财政税收。然而，部分求职者却仍然只愿意进



入国有企业、事业单位与政府机构供职，导致非公有制经济组织的发展难以得到人才的充分支持，限制了其生产规模扩张的步伐。因此：

**(1) 健全社会保障体系。**应进一步完善社会保障体系，降低求职者对风险性最小化工作岗位的偏好，增强求职者选择私企与外企作为其工作的意愿，促进经济社会的协调发展。

**(2) 帮助非公企业优化用人环境。**非公有制经济组织自身的发展状况影响求职者选择进入非公有制经济组织就业的决策，非公有制经济组织发展状况越好，盈利能力越强，其对求职者的吸引力也就越强。从这一角度而言，政府部门应进一步深化改革，为各种所有制经济发展提供良好的外部环境，降低企业经营成本，帮助其提高自身经营能力。

**(3) 引导劳动者审慎采取离职行为。**在整体经济向好的态势下，市场对劳动者的需求可能增加，劳动者就更可能采取主动离职转换工作岗位的决策和行为。但是，经济发展并不一定在短时间内立即对就业产生巨大拉动效应，尤其是在产业转型升级、先进技术不断应用于生产的背景下，劳动者对于主动离职行为仍应持“审慎”态度，最为稳妥的行为决策是：顺应产业发展需求，确立终身学习理念，着力提升自身的就业竞争力，以核心竞争力和专业化人力资本确保立于就业竞争的不败之地。

## 2. 用人单位要借经济发展向好东风改善人力资源管理

在经济发展向好的情势下，企业的经营环境随之可能改善，

市场压力相对减轻，企业可用于改善人力资源管理方面的成本约束将可能放松；同时，劳动者可能获得的就业机会增多。面对经济发展向好和劳动者流动性加大之势，企业必须不断优化用人环境，既要在可能条件下，改善员工福利待遇，优化企业文化，增强企业凝聚力；又要在企业成长中为员工职业发展不断创造条件，坚持“待遇留人、事业留人和感情留人”，打好“事业牌”，吸引并留住有用人才。

## (六) 把握态势，顺应经济发展特征制定人力资源战略

### 1. 把握网络化时代新趋势，适者生存

网络已经充斥我们的工作生活，并已经改变人们的工作生活，互联网经济也已经成为经济发展的重要引擎，占据经济发展愈益重要的位置。在“互联网+”时代，劳动者的就业形态和企业用工模式已经发生变化。从广州市的用工结构看，交通运输、仓储和邮政业成为用工需求增长幅度最大的行业，也折射出互联网经济的效应。在这种网络经济模式下，就业可能出现极化现象，对劳动者的需求可能是“两端多，中间小”，由此，要求我们必须及早研究经济发展影响下的就业变化趋势，制定适应的人力资源发展战略。

### 2. 顺应机器人产业新动向，未雨绸缪

在广州这样的一线城市，人力资源成本高企，劳动者对薪酬的期望上升。基于降低成本、规避风险以及降低劳动强度和避免有毒有害作业等多方面的综合考虑，企业通过购置机器设备



替代一部分的人力成本将成为概率事件，对就业的影响还未充分显示，需要政府相关部门未雨绸缪，提早谋划，以避免人力资源市场的波动。