

## B.5

# 2017年广州人力资源市场供求 状况分析及2018年展望

广州市人力资源市场供求信息调查评估小组\*

**摘要：** 2017年广州人力资源市场供求保持基本稳定，进场登记需求人数和求职人数双降，供需均有所趋紧；求人倍率有所上升；企业在岗职工以青壮年为主；求职者年轻化、高学历趋势愈发显现；企业用工稳定性趋于增强，员工流动性延续走低态势。展望2018年，面对广州经济从高速度增长向高质量增长的转型发展，建议从把握就业工作关键、主动创造就业机会、着力维护就业公平、促进人力资源服务业发展、全面优化就业服务、全力提升就业质量等方面促进人力资源市场稳步发展。

**关键词：** 人力资源市场 供需分析 广州

2017年广州实现地区生产总值2.15万亿元，成为继上海、北京和深圳之后，内地第四个GDP突破2万亿元的城市。新动能加快成长，提质增效成果明显，服务业支撑作用愈加显现。截至2017年12月底，全市城镇登记

---

\* 课题组组长：李汉章，广州市人力资源市场服务中心主任；罗明忠，华南农业大学经管学院教授、博士生导师、人力资源和发展战略研究中心主任；黄惠嫦，广州市人力资源市场服务中心副主任；课题组成员：冯颖晖、刘伟贤、骆婧彦、张雪丽、陈江华、黄晓彤、何绮红、万盼盼、邓子宏、唐超。

失业率为2.40%，控制在3.50%的目标以内。人力资源市场呈现以下五大特点：一是进场登记需求人数下降11.54%，求职人数下降23.48%，供需双趋紧；二是求人倍率有所上升，进场登记求人倍率为1.44，比2016年提高0.20；三是企业在岗职工以青壮年为主；四是求职者年轻化、高学历趋势愈发显现；五是企业用工稳定性趋于增强，员工流动性延续走低态势。

## 一 总量分析

### （一）基本情况<sup>①</sup>

#### 1. 进场登记总量紧缩

2017年广州456家定点抽样人力资源服务机构（其中公益性人力资源服务机构199家，民办人力资源服务机构257家）进场登记供需总量为304.70万人次，比2016年进场登记量（366.50万人次）减少61.80万人次，下降16.86%。其中，需求人数179.67万人次，较上年（203.10万人次）减少23.43万人次，下降11.54%；供给人数125.03万人次，比2016年（163.40万人次）减少38.37万人次，下降23.48%。

#### 2. 人力资源供需双趋紧

2017年广州人力资源市场求人倍率为1.44，较上年上升0.20，显示人力资源供给偏紧态势有所加剧。从变动趋势上看，近几年广州人力资源市场求人倍率总体波动上升。从内部环境来看，由于实施产业转型升级，部分落后产能被淘汰，同时部分缺乏比较优势的劳动密集型产业向外转移，2017年广州人力资源市场岗位需求有所下降；从外部环境来看，“一带一路”倡议、西部大开发、中部崛起等国家重大发展战略以及东部其他区域竞争力提升，外来劳动者分流明显，广州人力资源需求和供给双双下降，推升了求人倍率。现场招聘和求职仍是求职与招聘的主要方式，但由于新成长劳动力和

<sup>①</sup> 数据来源：《广州市人力资源服务机构综合情况表》。



一些用人单位更多采取了现场招聘会之外的其他形式和渠道进行求职和招聘，如通过网上发布招聘和求职信息等，分流了部分供给和需求统计数据。

### 3. 线上线下两个市场共同发展

在互联网迅速发展背景下，网络已成为招聘与求职的重要渠道和现场招聘的重要补充。从现场招聘情况来看，2017年广州用人单位通过现场招聘方式发布招聘岗位91.47万个，占招聘总需求的50.91%；参加现场招聘的求职者100.35万人次，占求职总人次的80.26%，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，2017年用人单位通过网络渠道发布了88.20万个招聘岗位，占招聘总需求的49.09%。通过网络求职的劳动者为24.68万人次，占求职者总人次的19.74%。网络供求渠道的求人倍率为3.57，显著高于线下市场的求人倍率，表明广州人力资源网络招聘市场建设还有待加强。

### 4. 人力资源服务业发展迅猛

据统计，2017年广州人力资源机构数量为1026家，总量比2016年增长16.46%。其中，公益性人力资源服务机构199家，经营性人力资源服务机构827家。世界五百强企业德科、任仕达、万宝盛华以及世界顶级猎头公司光辉国际等著名人才资源机构均已进驻广州；现有总部企业包括南方人才、红海人力、中智技术、锐旗人力等品牌企业；倍智测评、仕邦人力、友谊外服、午马猎头等一批本土企业成为全国知名品牌。其中，中国南方人才市场已成为华南区域性人才市场、国内最大的综合性人才资源服务机构。

## （二）需求分析<sup>①</sup>

### 1. 第三产业用工需求占主导

2017年广州第一、第二、第三产业用工需求占比分别为0.09%、34.89%和65.02%，表明第三产业用工需求占据主导地位。与2016年相比，第一产业和第三产业用工需求分别下降了0.03个和1.94个百分点，第

<sup>①</sup> 数据来源：广州市就业培训信息系统。

二产业用工需求占比则上升了1.97个百分点（见图1）。2015年以来，广州以实体经济为主的第二产业用工需求回暖，占比有所提高；第三产业用工需求占比继续保持在高位并占绝对主体地位。

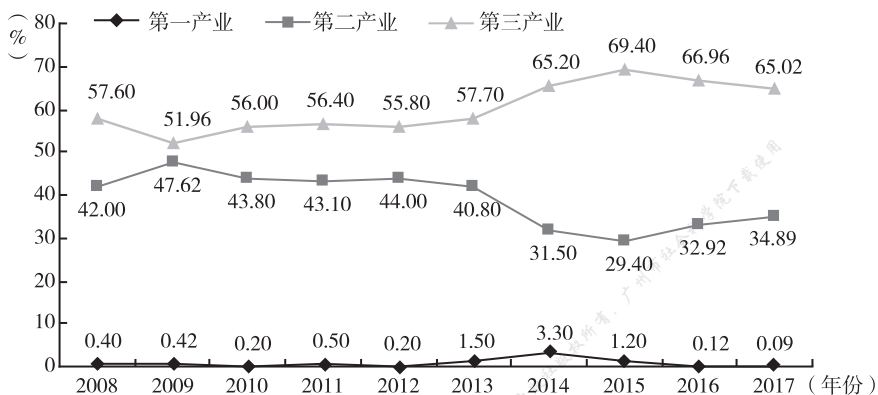


图1 2008年以来广州三次产业用工需求比重变化情况

## 2. 行业用工需求集中度较高

从行业用工结构看，2017年纳入广州市就业培训信息系统发布的岗位需求中，用工需求占比前五位的行业依次为：制造业（33.24%）、租赁和商务服务业（13.07%）、批发和零售业（12.73%）、住宿和餐饮业（6.98%）、居民服务和其他服务业（6.16%），五大行业用工需求占登记招聘总量的比例合计超过七成（72.18%），表明广州行业用工需求集中度仍然较高。

与2016年相比，信息传输、计算机服务和软件业、租赁和商务服务业用工需求占比分别下降4.03个、1.79个百分点，交通运输、仓储和邮政业、科学研究、技术服务和地质勘察业、制造业用工需求占比分别上升1.82个、1.82个、1.68个百分点，房地产业、建筑业用工需求也有所增加。

## 3. 一线生产人员需求占比继续增加

2017年纳入广州市就业培训信息系统发布的岗位需求中，一线生产及



运输工人、商业及服务业人员、专业技术人员分别占用工需求的 34.15%、28.72%、18.51%（见表 1），表明一线生产及运输设备操作工人、商业及服务业人员、专业技术人员仍是市场需求大类。与 2016 年相比，生产及运输工人用工需求上升 3.55 个百分点，单位负责人、商业及服务业人员、专业技术人员需求占比分别下降 0.26 个、0.29 个、3.16 个百分点。

表 1 2017 年广州不同职业大类用工需求情况

单位：%

职业	2017 年	2016 年	比重变化
单位负责人	7.98	8.24	-0.26
专业技术人员	18.51	21.67	-3.16
办事人员和有关人员	9.40	9.41	-0.01
商业和服务业人员	28.72	29.01	-0.29
农林渔牧水利生产人员	0.39	0.57	-0.18
生产及运输设备操作工人	34.15	30.60	3.55
其他	0.85	0.50	0.35

#### 4. 前十位紧缺工种略微有变

2017 年纳入广州市就业培训信息系统发布的岗位需求中，排名前十位的紧缺工种依次为部门经理及管理人员、营业人员、行政事务人员、机动车驾驶员、餐厅服务员、治安保卫人员、机械冷加工工、机械热加工工、房地产业务人员、检验员。与上年相比，前十位紧缺工种变化不大，只是检验员取代饭店服务人员成为广州十大紧缺工种之一。

### （三）供给分析<sup>①</sup>

#### 1. 女性求职者占比首超男性

2017 年广州人力资源市场进场求职者中，男性占 49.89%，女性占 50.11%，与上年相比，女性占比上升 8.77 个百分点，表明进场求职者性别

<sup>①</sup> 数据来源：广州市就业培训信息系统。



比虽保持均衡状态，但女性进场求职人数近年来首次超过男性求职者。由于房价不断上涨，求职者生活压力上升，更多女性走出家庭参与就业，分担家庭生活压力；另一方面，不少女性求职者职业技能不高、求职渠道有限，更依赖于通过人力资源市场服务机构获得就业信息和就业机会。

### 2. 34岁以下求职者进场求职登记量减少

从进场求职者中34岁以下群体的占比变化来看，2012年以来，34岁以下群体进场求职登记量比重逐年下降（见图2），这年轻求职者对传统的实体供求市场选择趋向逐渐降低，他们往往更愿意通过互联网进行求职的现象密切相关。

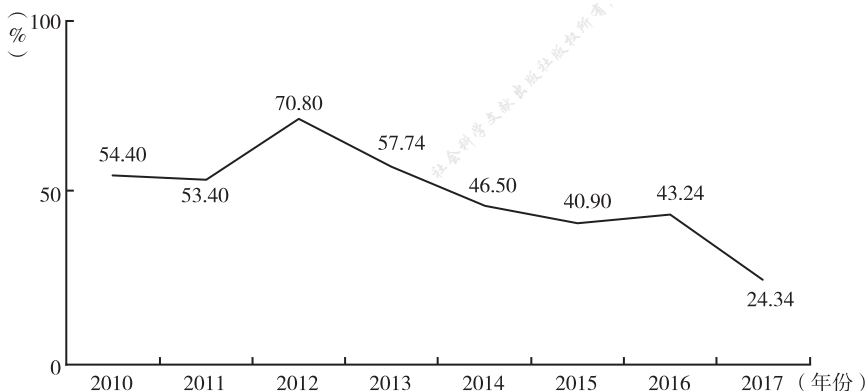


图2 广州进场求职者中34岁以下群体占比变化情况

### 3. 受过高等教育的求职者占比提升

2017年，进场求职者受教育水平仍以中等教育水平居多。其中，高中（含职高、技校、中专）学历的求职者占44.49%，初中及以下学历的求职者占33.77%，大学本（专）科学历占21.42%，硕士及以上学历占比0.32%。与2016年相比，高中（含职高、技校、中专）学历的求职者占比下降2.42个百分点，初中及以下学历的求职者下降了5.32个百分点；大学本（专）科学历的求职者占比提高7.59个百分点，硕士研究生以上学历的求职者占比提高了0.15个百分点。随着高等教育的发展以及受过高等教育



劳动者的教育回报率显现，人们对教育更加重视，求职者中接受过高等教育的比例不断上升。可以预见，这种趋势未来将会延续。

#### 4. 愿意进入商业及服务业求职人员占比过半

从职业大类看，愿意从事商业及服务业人员、办事人员、生产及运输行业的求职者占比排在前列，分别为 50.73%、18.85%、16.57%，三者合计占 86.15%；愿意成为专业技术人员的占比为 7.97%；愿意成为单位负责人的占比为 5.36%；另外，愿意进入农林牧渔水利行业的人员只占 0.09%，还有 0.43% 的求职者对自己的求职职业无要求。

## 二 企业用工定点监测分析<sup>①</sup>

### （一）企业经营状况

#### 1. 企业经营状况稳中有进，对未来经营预期的判断较为谨慎

企业经营状况整体稳定，2017 年下半年企业景气状况有上升趋势。第四季度企业现状景气指数<sup>②</sup>为全年最高，达 0.59，企业预期景气指数<sup>③</sup>高低相间，但预期下降幅度大于上升幅度，当季预期景气指数与下一季度经营状况呈正相关。第四季度企业预期景气指数为 0.52，较上一季度有所下降。

#### 2. 不同行业企业现状景气指数表现各异，预期景气指数差异不大

企业现状景气指数在不同行业差距较大，现状景气指数排前三名的行业依次为水利、环境和公共设施管理业，教育业，农、林、牧、渔业（见图 3）。各行业对未来经营走势持保守态度，预期景气指数差异较小。

① 数据来源：广州市就业培训信息系统。

② 企业现状景气指数：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。

③ 企业预期景气指数：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。

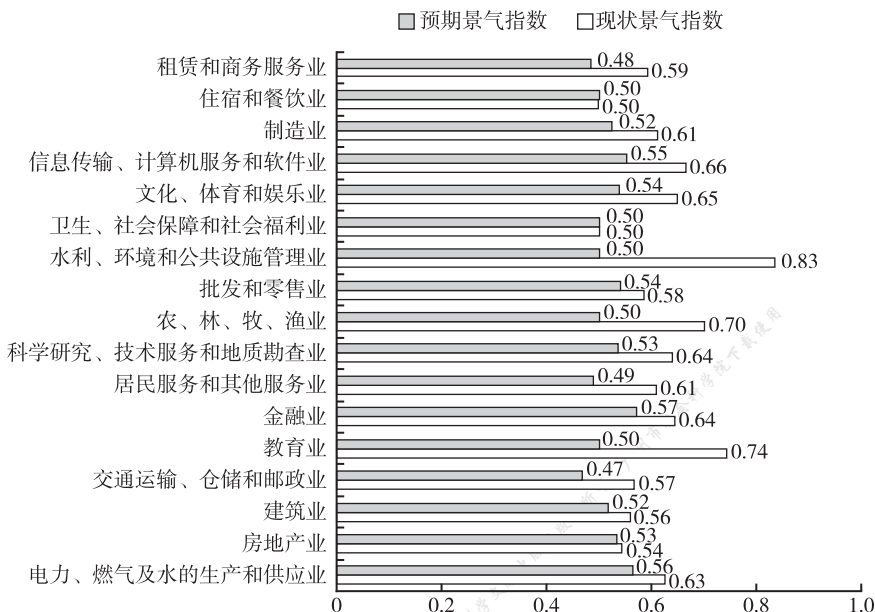


图3 2017年第四季度不同行业企业现状景气指数与预期景气指数

## （二）用工结构

### 1. 普工占比下降，其他工种占比略有上升

2017年，广州在岗职工仍以普工为主，第四季度（60.88%）与第二、第三季度的普工用工占比基本持平，与上年同期相比下降了2.91个百分点；技工、专业技术人员、管理人员分别占16.16%、11.00%和11.96%，与上年同期相比略有上升。整体而言，2017年四季度企业工种结构稳定，技工、专业人员与管理人员占比略微上升。

### 2. 主要以25~34岁年龄群且男性用工为主

2017年，广州企业员工年龄较多分布在25~34岁（见表2），全年分布在38%左右，比往年减少约2个百分点；其次为35~44岁，四个季度平均占比在28%左右，同比往年高出1~2个百分点。24岁以下的企业员工占比四个季度较上年均有所下降，下降1%左右。此外，被监测的企业在职职工中超过6成为男性。





表 2 2017 年广州市定点监测企业员工年龄结构

季度		第一季度	第二季度	第三季度	第四季度
合计(人)		348102	354150	357302	342051
24 岁以下	人数(人)	49096	50784	53029	49639
	占比(%)	14.10	14.34	14.84	14.51
25~34 岁	人数(人)	130332	133622	135402	130833
	占比(%)	37.44	37.73	37.90	38.25
35~44 岁	人数(人)	100327	100105	99292	95338
	占比(%)	28.82	28.27	27.79	27.87
45 岁以上	人数(人)	68347	69639	69579	66241
	占比(%)	19.64	19.66	19.47	19.37
男	人数(人)	217799	222959	223846	215041
	占比(%)	62.57	62.96	62.65	62.87
女	人数(人)	130303	131191	133456	127010
	占比(%)	37.43	37.04	37.35	37.13
有效样本企业(家)		1712	1705	1704	1644

### 3. 异地务工人员与本市城镇人员占比一降一升

2017 年第四季度广州来自本市城镇、本市农村、本省外市与外省在岗职工占比分别为 31.49%、11.57%、21.10% 与 35.84%。较上年同期相比,企业在岗职工仍是以异地务工人员为主,外省在岗职工占比下降了 2.56 个百分点,而本市城镇在岗职工上升 2.99 个百分点,本市农村与本省外市在岗职工占比基本持平。此外,2017 年,广州第四季度被监测企业外省在岗职工占比为全年最低,本省外市与本市城镇在岗职工占比则有所增加。

### 4. 较高学历人员占比上升

数据显示,初中及以下学历在岗职工占比不断下降;高中(中专及中技)与大专学历有上升趋势;本科及研究生占比上升相对明显,第四季度占比分别为 16.55% 与 2.25%,与上年同期相比分别上升了 1.35 个与 0.25 个百分点。在岗职工整体学历结构不断优化。



### （三）用工稳定性

#### 1. 员工流动性下降，用工稳定性趋强

总体而言，2017年企业员工流动性波动式下降（见图4），用工稳定性趋于增强。第二季度与第四季度企业用工稳定性相对较好，员工流失率<sup>①</sup>分别为6.89%、6.14%。从新招聘率<sup>②</sup>与员工流失率比较情况来看，第二、第三季度的新招聘率高于员工流失率，第一、四季度的新招聘率低于员工流失率。第一季度员工流失率比新招聘率高出约1个百分点，广州的就业主体仍为异地务工人员，基于劳动者返乡过节，回乡就业、创业等多种因素叠加，导致在春节前后员工流动性相对更强。

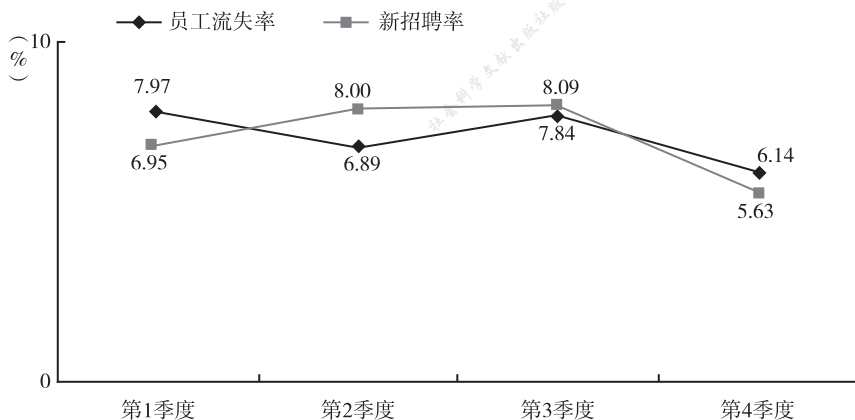


图4 2017年企业员工流失率和新招聘率

#### 2. 各行业用工稳定性呈现明显差异

从行业来看，行业间用工稳定性差异明显，房地产业、租赁和商务服务业、住宿和餐饮业、制造业、批发和零售业的用工稳定性较低，员工流失率均超过7.00%，其中，房地产业企业员工的流失率最高，达到14.69%（见

① 企业员工流失率 = 本期流失人数 ÷ 在岗职工数 × 100%。

② 企业员工新招聘率 = 本期新招人数 ÷ 在岗职工数 × 100%。



图5)。建筑业 (2.73%)，交通运输、仓储和邮政业 (3.22%) 以及信息传输、计算机服务和软件业 (3.26%) 用工稳定性较高。

总体看，居民服务和其他服务业，批发和零售业，交通运输、仓储和邮政业、建筑业的新招聘率高于员工流失率，其他行业均存在员工流失现象，用工稳定性有待提高。

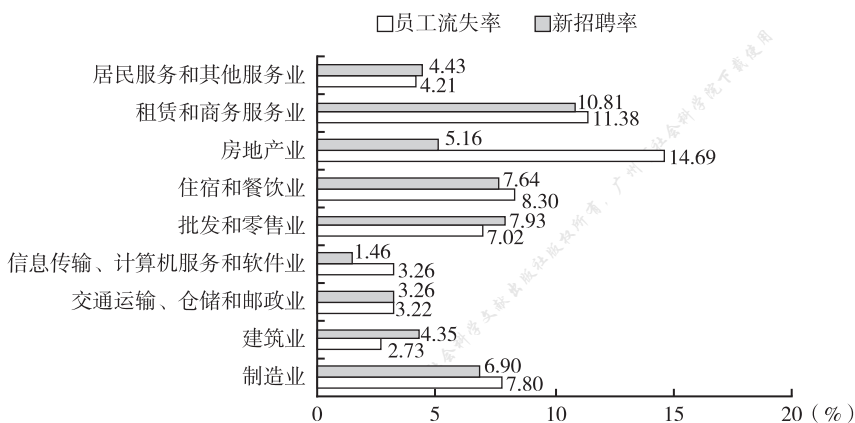


图5 2017年第四季度不同行业企业员工流失率和新招聘率

#### (四) 招聘难易度

总体上2017年广州企业招聘难易程度一般，基本维持在稳定状态。分行业看，以2017年第四季度为例，企业招聘难度较大的行业有住宿和餐饮业 (-0.01)<sup>①</sup> 和制造业 (0.18)，招聘难度较小的行业则为房地产业 (0.35)、建筑业 (0.34) 以及信息传输、计算机服务和软件业 (0.33)。

① 括号内数据为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的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。

### （五）薪酬待遇

从不同岗位类别来看，2017年第四季度广州普工、技工、专业技术人员及管理人員的平均工资分别为3693元、4911元、6679元，中位数分别为3275元、4000元、5000元。与之相比，2016年第四季度普工、技工、专业技术及管理人員的平均工资分别为3518元、4218元、5978元，中位数分别是3350元、4136元、5733元。说明在竞争压力之下，企业员工薪酬水平更趋理性，面对生产成本高企的压力，用工双方的博弈更加现实。

## 三 广州市人力资源服务中心网上就业 服务情况分析<sup>①</sup>

“互联网+”时代的到来，开创了一个全新文明时代的新篇章，移动互联网技术的发展使得现代信息网络对人们生产和生活方式渗透影响更进一步。大数据、云计算等技术的不断突破与创新，加快了信息传播的速度与广度，显著地降低了人们的信息搜寻成本，尤其是在求职方面，极大地降低了供求双方之间的信息不对称。2017年广州市人力资源市场服务中心累计举办网络系列招聘会23场，发布有效岗位92492个，吸引网上登记求职人数7746人，其中网上活跃注册用户达2021人。

### （一）网上求职者基本情况

#### 1. 网上求职者男性居多

网上登记求职者中，男性为5775人，占比高达74.56%，而女性求职者为1971人，占比仅为25.44%，男性求职者人数约为女性求职者人数的3倍。

<sup>①</sup> 本章数据来源于广州市人力资源市场服务中心网站统计数据，<http://www.gzlm.net/job/>。



## 2. 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的年龄段依次是 20~25 岁、26~30 岁和 20 岁以下，占比分别为 28.78%、16.00%、12.44%，其中 30 岁以下的求职者累计占比 57.22%，占网络求职者总数的一半以上。表明当前利用网络求职的劳动者以年轻人为主，他们是伴随着互联网成长起来的一代，对网络求职渠道利用程度和认可程度都相对较高，网络技术也更加娴熟。

## 3. 省外网络求职者人数略多于省内

从网上求职者地域分布看，省外求职者占 51.08%，省内求职者占 48.92%，相差仅 2.16 个百分点。表明广州市人力资源网上就业服务在服务本地求职者的同时，对异地求职者也具有较強的吸引力，实现了无距离跨省服务，极大地节省了异地求职者的工作搜寻成本。

从求职者具体分布区域看，其中省外网上求职者来源省份排在前五位的是湖南、广西、湖北、江西和河南，占比分别为 25.52%、15.59%、11.45%、8.39%、7.63%，五省求职者累计占比为 68.58%。除河南为距离较远的人口大省外，其余省份均与广东省相毗邻，且与广州外来务工人员的来源地分布基本相符。

从网上求职者省内区域分布来看，省内网上求职者以湛江地区为主，网上求职者来源地排前五位的依次为湛江、韶关、清远、茂名和梅州，占比分别为 11.56%、8.52%、8.13%、7.21%、6.91%。

## （二）招聘企业基本情况

2017 年广州人力资源市场服务中心网共为 3759 家企业提供了服务，累计发布就业岗位 9.25 万个。

### 1. 网上招聘企业以从事第三产业为主

从行业分布结构看，参与网上招聘的企业所在行业排前三位的依次为制造业、批发和零售业、房地产业，占比分别为 17.15%、16.42%、12.14%，前三位中属于第三产业的批发和零售与房地产业合计占比

28.56%，参与网上招聘企业多来自第三产业。

### 2. 网上招聘企业用工需求以服务业人员为主

从用工需求结构看，用工需求较大且排前十位的工种为：销售人员、司机、保安员、营业员、服务员、收银员、美容师、物业顾问、健康照护员、客服专员，占总用工需求的比例分别为14.12%、12.20%、7.10%、5.31%、3.87%、2.99%、2.92%、2.69%、2.25%、2.16%，前十位工种用工需求合计占总用工需求的比例为55.61%，表明当前企业用工需求多集中在服务业从业人员，也体现服务业对就业人员的吸纳能力较强。

### 3. 企业提供的工资待遇水平5000元以下占多

根据网上招聘企业提供的岗位工资待遇水平，排名前三位的岗位工资区间为3500~5000元、2500~3500元和5000~8000元，占比分别为38.74%、25.96%和21.68%，岗位工资在5000元以下的占比为66.89%，基本与岗位的工种需求相符合，表明通过网络发布的就业需求多为初中级技能要求及生产一线的工作岗位。

## 四 2018年广州人力资源市场供求趋势

站在新时代的历史起点上，面对广州经济从高速增长向高质量增长的转型发展，特别是在当前推进去产能和处置“僵尸企业”的过程中，隐含着潜在结构性就业风险，应激发市场活力，坚持用市场的力量创造更多就业机会；实施“双创”战略，通过创业带动就业；以服务业、新兴产业加快发展扩大就业容量；推行更加积极的就业政策，重视高校毕业生、就业困难人员等重点群体就业；改善地方“软环境”，进一步优化广州营商环境，提高公共服务水平，增强广州在人力资源市场的竞争力，吸引人才，服务人才。把握新时代，树立新理念，明确新目标，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持就业优先战略，通过就业发展，缓解新时代人民群众日益增长的美好生活需要和不平衡不充分发展之间的矛盾。



## （一）扣重点，把握就业工作关键

### 1. 就业增长趋向质量型，抓全方位服务优化

随着新时代经济发展转向质量型增长，就业增长也将更加注重质量就业和体面就业，人民群众对美好生活的追求与发展不平衡不充分的矛盾，在就业领域更多地表现为对更高质量就业的期盼，对更充分就业的期望，要求政府相关部门必须坚持经济增长与就业发展协同基础上，切实贯彻就业优先战略，抓全方位就业服务优化，助推就业质量提升。

### 2. 线上线下市场齐发展，加快网络市场建设

一方面，需要加大投入，加快公共就业服务的信息化发展，健全网上公益性人力资源市场；同时，坚持公益性和市场性双轮驱动，实现公益性人力资源服务机构和民营性人力资源服务机构的有效对接。另一方面，要采取有效措施和方式，整合线上市场和线下市场的信息，以利于更加全面地反映人力资源市场供求状况，为科学决策提供依据。

### 3. 在岗人员趋向多元化，强化人力资源保障

2017年数据显示，广州人力资源市场上的求职者中本省籍劳动力占比上升；同时，在岗职工中，异地务工人员占比下降，本市城镇劳动力占比上升。表明广东和广州人力资源开发成效显著，也说明广州促进就业工作成效明显，人力资源来源趋向多元化。如何保障广州经济发展需要的人力资源，为经济社会发展提供人力资源支撑将成为就业工作的重点。

### 4. 劳动者素质继续提升，重视本地人力开发

广州人力资源市场劳动力素质继续提升，要求公共就业服务必须继续关注产业发展需求，做好培训引导工作，要在产业转型升级过程中，通过人力资源开发，引导劳动者适应新时代新要求，实现就业稳定 and 高质量就业。

## （二）谋发展，主动创造就业机会

### 1. 努力实现结构优化

结合就业优先的战略，在经济发展的同时，要努力实现增长、就业良性

互动；强化政府促进就业的主体责任，在制定经济发展规划时，优先考虑扩大就业规模的需要，使经济健康发展的过程成为就业持续扩大的过程；加快服务业发展，鼓励民营经济发展，支持发展具有比较优势的劳动密集型中小企业；通过产业、财政、税收、投资及收入分配政策，激励和引导有利于扩大就业的经济投入、产业调整、项目布局和企业发展。

## 2. 切实支持创业创新，带动就业发展

创业是就业之源，创业活了，就能带动更多的就业。在产业结构迈向中高端的过程中，创业环境好或不好，决定着“创造性破坏”这一过程中的正面效应（岗位创造）和负面效应（岗位破坏）的相对大小，因而决定了增长和改革的共享程度。依靠创业支撑就业增长，可以保持与调结构、转方式和供给侧结构性改革方向的一致性。要创造更好的政策环境和制度条件推动大众创业，保持就业岗位的不断增长。重点是优化营商环境，包括税收征收环境、金融支持和人才支持等，切实采取有效措施降低企业生产成本，增强企业竞争力。

## 3. 适应新时代，促进新型就业和灵活就业

在坚持以创新为引领和支撑的供给侧结构性改革过程中，新动能的不断涌现也带动了很多新型就业和灵活就业方式的出现。不当“上班族”，不用“朝九晚五”，而是开网店、网络创作等，这些“非传统”就业形式愈发受到“90后”青睐，缓解了就业压力。保持这一势头，需持续深化就业市场改革。对于广州而言，关键是充分发挥广州市场发达和高校科研机构集中的优势，建立有效机制，积极建设“创客坊”和创业大厦，激励科技人员利用科技发明与技术创业，大力引进具有强大带动作用的总部企业，尤其是现代科技总部研发企业，发挥总部经济的集聚效应和扩散效应，支持企业再创业，形成全产业链创业的良好创业生态。

### （三）促和谐，着力维护就业公平

“解决好性别歧视、身份歧视问题”已被确定为2018年就业工作的重点。在经济发展进入新常态的条件下，在与特定人群如大学毕业生相关的传





统结构性就业矛盾依然存在的同时，又出现了与调结构、转方式和推进供给侧结构性改革相关的新型结构性风险，为更好应对新形势下出现的新问题，应努力做到以下几方面。

#### 1. 坚持公共服务托底作用

坚持保护劳动者而不是保护岗位的原则，即通过提供公共就业服务、失业保险、最低生活保障等社会政策，并灵活运用失业保险结余资金，为转岗职工生活托底并帮助他们尽快实现再就业，避免由摩擦性失业转为结构性失业。

#### 2. 进一步促进就业公平

在市场配置人力资源的基础上建立就业审查机制，通过法律约束用人单位设置入职限制，消除就业歧视。推进就业中的机会平等，促进企业在用人制度方面改革。引导企业更多承担社会责任，改变长期沿袭的“需要就招工、不需要就解雇”的用工模式，保障求职者在就业机会面前的人人平等性。同时不断提高保障和改善民生水平，切实做好教育、就业、社会保障、医疗、住房等民生领域重点工作，让人民获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障、更可持续。目前的重点是：切实推进企业用工同工同酬；并切实关注二胎政策放开后，用人单位对女性就业可能存在的顾虑和疑虑，激励企业勇于承担社会责任。

### （四）强协同，促人力资源服务业发展

#### 1. 狠抓供求信息数据采集，健全市场招聘信息的整合管理

根据十九大报告“提供全方位公共就业服务”要求，充分发挥公共和民办人力资源服务机构在人力资源市场的作用，多渠道采集就业岗位信息，利用各种信息化手段科学采集供求双方的基础信息和招聘求职信息。不断优化空岗信息和求职者信息采集平台，运用“互联网+”和大数据思维，通过网站、手机客户端、微信、招聘会现场管理系统，全面采集供求双方的招聘求职需求、捕捉供求双方招聘求职的行为轨迹，提供针对不同服务对象的精准服务和信息推送服务，不断完善供求信息库。进一步完善广州人力资源市场招聘信息服务标准，加强招聘信息管理，规范招聘信息发布流程，监督



全市人力服务机构提供招聘信息的真实性、合法性，为推动实现广州市更高质量的充分就业发挥应有作用。

## 2. 加快整合人社大数据库，实现互联互通，强化研判能力

以广州市就业培训系统、广州人力资源服务机构管理系统为平台，开发人力资源市场供求信息数据网络直报功能，建立统计数据网络直报制度。把“就业失业登记数据库”“企业定点监测数据库”“高校毕业生数据库”“人力资源市场供求信息数据库”“社会保险数据库”“技能人才数据库”等数据库信息互联互通，实时动态掌握就业形势、企业用工形势、人力资源市场发展形势。加强数据的完整性，通过信息化手段挖掘利用，为分析人力资源市场供求双方总量和结构的变化、捕捉市场运行走势特点提供更为精确的判断依据和数据支撑，提升供求分析质量，充分发挥供求分析对人力资源服务业“风向标”和“晴雨表”的作用。

## 3. 规范人力资源市场秩序，提升监管效能，优化就业环境

建立人力资源服务机构监管制度，根据监管对象、监管资源等实际情况，制定并实施人力资源年度监督管理计划，对人力资源服务机构采取定期和不定期检查的方式进行监督，对发现的违法行为依法联合有关部门进行处理，切实加大对重点单位、重点区域、重点品种、重点时段的监管力度。定期开展全市人力资源服务机构调查摸底工作，准确掌握本地区各类服务机构状况，建立工作台账。加强人力资源市场管理服务平台建设，以正面引导为主、行政执法为辅，深化诚信体系建设，规范人力资源市场秩序，全面提升人力资源服务业监管能力。

# （五）兜牢底，全面优化就业服务

党的十九大报告明确指出，要“提供全方位公共就业服务，促进高校毕业生等青年群体、农民工多渠道就业创业。破除妨碍劳动力、人才社会性流动的体制机制弊端，使人人都有通过辛勤劳动实现自身发展的机会”。公共就业服务作为促进市场供需匹配、实施就业援助的重要载体，是政府促进就业的重要手段，也是推进就业公平的重要保障。



### 1. 推进公共就业服务专业化

面对人力资源市场主体多元化、个性化和高端化的需求，公共就业服务不能再局限于传统的、一般的、单一的招聘中介和相关业务咨询服务等，而是要以专业化的服务，为人力资源市场主体提供科学的、专业的、综合的服务，不断拓展职业指导服务功能，加大对重点群体的精准帮扶，创新就业服务方式等，以专业突出高端、体现个性、适应多元。以专业的人员做专业的事情，由专门机构做专项的工作，让专注的人员做专业的工作。

### 2. 推进公共就业服务信息化

对内要坚持业务协同，信息共享。对外要在人力资源市场建设中坚持线上市场与线下市场“双轮驱动”。要充分发挥互联网资源的优势，将公共就业服务内容、服务方式、服务渠道以及服务资源网络化和信息化，确保相关公共就业服务的获取、就业信息的传递和交流等可以通过网络实现，使公共就业服务更加方便、更加快捷、更加透明以及用户至上得到更高体现。要以“互联网+”思维引领、支持公共就业服务和就业管理工作的理念创新、模式创新和技术创新。运用“互联网+”提供的创新动力和创新平台，从理念、内容、模式、机制和方法等方面实现公共就业服务的创新以及组织和流程再造。

### 3. 推进公共就业服务精细化

关键是要注重公共就业服务人性化和个性化。要针对不同服务对象、不同服务环节，为其提供集约、规范、科学、人性化的全方位服务；实现公共就业服务从宏观式服务向标准化服务、被动服务向主动服务、单一服务向综合服务、单向服务向双向服务转变。其中，个性化体现也是关键，没有个性化就难以实现精细化。要挖掘需求，引导供给，做到个性服务、贴心服务、诚信服务、高效服务以及满意服务。

### 4. 推进公共就业服务全程化

服务环节上，既要关注劳动者就业前的动向和引导培养，也要做好劳动者就业过程中的推荐和服务，还要关注劳动者就业后的“携行”服务。服务内容上，既要关注劳动者的就业意愿提升，也要关注劳动者的就业能力培养，还要关注劳动者的就业发展。服务时间上，要做到全天候、全方位以及

全区域，确保劳动者随时随地能够得到公共就业服务。服务手段上，既要注重传统与现代的结合，更要实现线上与线下的结合。

#### 5. 推进公共就业服务均等化

关键是推进公共就业服务普惠制度，让所有服务对象都能享受到均等的公共就业服务，包括服务内容、服务质量以及待遇水平等。不仅在服务覆盖范围上要做到“横向到边，纵向到底”，确保无空白，而且在服务内容、服务质量和待遇水平等方面也能按照标准化的要求对所有服务对象无差异地提供。

### （六）抓培训，全力提升就业质量

按照党的十九大报告的要求，“大规模开展职业技能培训，注重解决结构性就业矛盾，鼓励创业带动就业”，要进一步提升人力资源质量，主动适应新时代的要求。

#### 1. 改善教育激励及其培训效率

一方面，要继续发挥已有职业技能培训制度的功效，充分调动政府、企业和社会各界的积极性，进一步做大做优做实职业技能培训；另一方面，要科学评估现有职业技能教育与培训的绩效，进一步提升职业技能教育与培训效能，优化公共就业服务和职业技能教育培训服务，进一步做强广州职业技能教育与培训。

#### 2. 做好重点群体就业培训工作

要针对广州市高校毕业生的特点和就业困难人员的特点，把握这些重点群体的需求，挖掘潜力，激发主观动能，从知识、态度和技能等多方面提升这些群体的劳动就业技能和意愿，促进就业。

## 参考文献

广州年鉴编纂委员会：《广州年鉴》（2009～2017年）。

广州市人力资源市场服务中心：《广州市人力资源市场供求分析报告》（2009～2017年）。