

# 2018 年上半年广州市人力资源市场 供求信息调查分析评估主报告

二〇一八年八月

# 目录

一、概述.....	5
二、总量分析.....	7
(一) 基本情况.....	7
1. 市场整体供需总量有所减少 .....	7
2. 岗位空缺与求职人数比持稳 .....	7
3. 网络求职人次占比略有上升 .....	8
4. 人力资源服务机构数量增长明显 .....	9
(二) 需求分析 .....	9
1. 第三产业用工需求仍然占据主导 .....	9
2. 用工需求仍然是集中于五大行业 .....	10
3. 生产运输设备操作工人占比上升 .....	11
4. 营业人员用工需求紧缺有所加剧 .....	12
(三) 供给分析 .....	13
1. 求职者性别比均衡，女性占比上升 .....	13
2. 市场上求职者大龄化趋势略有改观 .....	13
3. 受过高等教育求职者占比波动上升 .....	14
4. 商业及服务业人员为市场求职主体 .....	15
三、企业用工定点监测分析 .....	15
(一) 经营状况 .....	15
1. 企业整体经营状况表现平稳 .....	15
2. 企业景气指数存在行业差异 .....	16
(二) 用工结构 .....	17
1. 普工占优但技工占比下降 .....	17
2. 年龄结构大龄化仍未改变 .....	17
3. 员工来源地结构保持稳定 .....	18
4. 高学历员工占比稳步上升 .....	18
(三) 用工稳定性 .....	19
1. 流动性加大，用工稳定性行业差异显著 .....	19
2. 用工缺口整体好转，个别行业问题突出 .....	20
(四) 招聘难易程度 .....	21
1. “招工难”状况整体有所缓解 .....	21

2. 住宿和餐饮业成招聘“困难户” .....	22
(五) 薪酬待遇 .....	22
1. 薪资水平总体有上升 .....	22
2. 行业间薪资水平各异 .....	22
四、异地务工人员就业登记情况分析 .....	23
(一) 登记总量 .....	23
1. 异地务工人员登记总量增长 .....	23
2. 异地务工人员增速有所下降 .....	24
(二) 结构特征 .....	24
1. 25-44 岁年龄段是异地务工人员主体 .....	24
2. 跨省入穗的异地务工人员占比有所下降 .....	24
3. 异地务工就业分布继续侧重第三产业 .....	24
4. 累计工作 7 年以上人员占比稳步上升 .....	25
五、广州市公益性人力资源服务机构就业服务情况分析 .....	25
(一) 现场招聘基本情况 .....	25
1. 参会企业数量增加，区域用工需求较集中 .....	25
2. 供需总量增幅大，岗位空缺与求职人数比率略涨 .....	26
3. 市场供需双方意向有差距，“错位”现象加剧 .....	27
(二) 网上求职者基本情况 .....	27
1. 男性占比远高于女性 .....	27
2. 求职者以年轻人为主 .....	27
3. 省外求职者略超省内 .....	28
(三) 网上招聘企业基本情况 .....	29
1. 参与网上招聘企业多来自第三产业 .....	29
2. 企业用工需求多集中于服务业人员 .....	29
3. 供需双方薪酬水平多在 5000 元以下 .....	29
六、对策思考 .....	30
(一) “精准”培训促就业，助推产业结构转型 .....	31
1. 技能是用工双方间最好的黏合剂 .....	32
2. 技能培训更精准落实是就业要务 .....	32
(二) 打造宜居人才环境，大力引驻“新鲜血液” .....	33
1. 吸引年轻人才，注入发展活力 .....	33

2. 降低生活成本，优化人才生态 .....	33
(三) 精细化校企合作服务，推进人才供需对接 .....	34
1. 无缝对接，推进校企良性互动 .....	34
2. 纵深发展，细化校企合作服务 .....	34
(四) 扬技工教育优势，打造蓝领工人的“春天” .....	35
1. 传承光大，建设技能人才大军 .....	35
2. 抢占先机，加快技工教育发展 .....	35
(五) 借新就业形态，为“逆全球化”解难纾困 .....	36
1. 明确思路，以新经济带动新就业 .....	36
2. 擘画蓝图，以新就业助推新业态 .....	37
(六) 进一步规范管理，引导就业新业态健康发展 .....	37
1. 加强研究，关注新就业形态发展 .....	37
2. 积极引导，发挥新就业形态功能 .....	38

## 一、概述

2018年上半年,在国际经济环境严峻,不确定性加剧形势下,广州市委市政府及各有关部门和经济组织保持定力,坚定信心,不改初心,持之以恒,坚持稳中求进工作总基调,坚持新发展理念,推动高质量发展。全市经济运行平稳、稳中育新,生产增速稳定,市场需求升级,质量效益持续向好,积极因素不断积累,呈现“升、快、稳、好”的特点。据广州市统计局统计公布数据<sup>1</sup>,上半年广州地区生产总值(GDP)为10652.98亿元,增长6.20%,比一季度提升1.9个百分点。其中第一、二、三次产业增加值分别为101.14亿元、3032.07亿元和7519.77亿元,分别增长0.80%、6.60%和6.10%。上半年,全市规模以上工业增加值和总产值分别为2100.99亿元和8693.44亿元,分别增长7.40%和6.00%,增速比一季度分别提升0.30个和0.20个百分点,三大支柱产业稳定增长,总产值增速为6.10%,经济运行平稳,提质增效显著,呈现出新产业规模扩大快、新业态新模式发展快、新产品释放潜力快和营利性服务发展快的特征。

受益于经济总体运行平稳,2018年上半年我市就业形势保持平稳态势。据广东省统计局统计公布的城镇单位从业人员数据<sup>2</sup>,2018年第一季度末广州市“四上”企业<sup>3</sup>单位从业人员368.77万人,同比增长12.86%;在岗职工人数354.59万人,同比增加10.05%。2018年上半年我市人力资源市场

<sup>1</sup> 数据来源:广州统计信息网 <http://www.gzstats.gov.cn/tjsj/hgjjjsjk/>

<sup>2</sup> 数据来源:广东统计信息网 [http://www.gdstats.gov.cn/tjsj/ld/fsdwcryryqk/201804/t20180428\\_386868.html](http://www.gdstats.gov.cn/tjsj/ld/fsdwcryryqk/201804/t20180428_386868.html)

<sup>3</sup> “四上”企业是指:规模以上工业企业,有资质的建筑业及全部房地产开发经营企业,限额以上批发和零售业、限额以上住宿和餐饮业,部分规模以上服务业企业。

呈现出以下五大特点：一是市场整体供需总量有所减少；二是岗位空缺与求职人数比率保持平稳；三是网络求职人次占比上升；四是企业在岗职工平均年龄大龄化趋势仍未改变；五是企业员工流动性加剧，用工稳定性行业差异明显。

展望下半年，国际经济不确定性对我市经济发展的负面影响将可能显现，进而可能影响我市经济发展和就业增长，必须未雨绸缪，保持定力，稳定预期；继续加快构筑人才高地，为广州创新驱动发展注入强大动能；不断健全完善社保体系，努力让广大市民共享改革发展成果；着力实现更高质量就业，让人民群众安居乐业；强化劳动关系综合治理，积极营造共建共治共享社会治理格局；继续深化“放管服”改革，稳步提升公共服务能力。

而且，电商平台就业模式、平台型就业共享经济就业模式、个人创业式等新就业形态层出不穷，为数众多的平台正在以各种创新方式，创造大量就业机会。一方面，新就业形态有继续扩大就业规模的潜力，可以提升就业质量、激发投资与创新和促进增长等，同时，新就业形态的出现，使得劳动力工作搜寻成本大幅度下降。新就业形态的涌现，是目前广州市就业规模依然能够保持稳定的重要原因之一。另一方面，随着新业态的发展，“日薪制”等新的就业形态日益盛行，但现有的劳动保障政策法规大多未予全面覆盖。如何规范和引导其正确发展，保障劳动力供求双方合法权益，促进社会充分就业和人力资源优化配置，已成亟待破解课题。

## 二、总量分析<sup>4</sup>

### (一) 基本情况

#### 1. 市场整体供需总量有所减少

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，2018 年上半年全市调查人力资源服务机构进场登记供需总量为 186.63 万人次，较去年同期减少 11.72 万人次。其中，需求人数 118.52 万人次，较去年减少 7.62 万人次，下降 6.04%；求职人数 68.11 万人次，较去年同期减少 4.10 万人次，下降 5.68%。整体来看，2018 年上半年我市人力资源供需均有所缩减，劳动力需求大于供给。当然，另一方面，受经济发展新业态和就业新形态影响，部分劳动力供求数据也可能未能纳入统计范畴，进而可能导致 LM2 的统计数据小于真实市场数据。

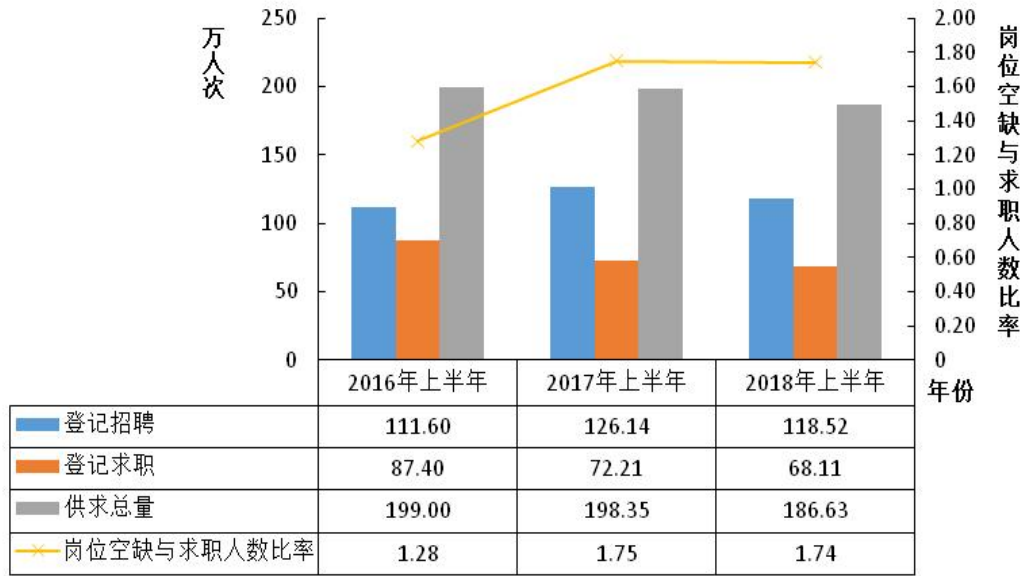
#### 2. 岗位空缺与求职人数比持稳

2018 年上半年，反映广州市人力资源市场供需状况的重要指标——岗位空缺与求职人数的比率为 1.74，较 2017 年同期下降 0.01，数值基本保持平稳，但也表明广州市劳动力供给总体偏紧的状况并没有根本改变，广辟“才源”，广发“招贤令”，吸纳更多的适宜的劳动力到广州创业就业仍将是广州人力资源工作的重点之一。

---

<sup>4</sup> 本节数据来源于《2018 年上半年广州市人力资源服务机构综合情况表（人社统 LM2 号表）》

图1 人力资源市场供求总量及岗位空缺与求职人数的比率



### 3. 网络求职人次占比略有上升

从表1来看，通过网络求职的劳动者为156659人次，占求职者总人次的23.55%，占比同比上升1.65个百分点。网络求职者人次占比上升，说明网络求职方式的重要性及其可持续性。网络招聘方式的岗位空缺与求职人数的比率为2.13，比去年同期下降1.50，但仍显著高于线下市场的岗位空缺与求职人数的比率。

表1 2018年上半年人力资源市场招聘与求职方式同期对比表

年份	招聘方式	招聘人数 占总人数 百分比	求职方式	求职者人 数占总人 数百分比	岗位空缺与求职 人数的比率
2018 上半年	现场招聘	68.37%	现场求职	76.45%	1.42
	网络招聘	31.63%	网络求职	23.55%	2.13
小计		100.00%		100.00%	
2017 上半年	现场招聘	54.48%	现场求职	78.10%	1.22
	网络招聘	45.52%	网络求职	21.90%	3.63
小计		100.00%		100.00%	



#### 4. 人力资源服务机构数量增长明显

据统计，2017 年度通过年度报告的人力资源服务机构 955 家，比去年同期的 881 家增加了 74 家，增幅为 8.4%。其中，公益性人力资源服务机构 195 家，经营性人力资源服务机构 760 家。受广州市打造国家人力资源产业园区等利好消息激励，2018 年上半年天河区、海珠区、黄埔区和南沙区的人力资源服务机构发展呈现快速增长态势。

#### (二) 需求分析<sup>5</sup>

##### 1. 第三产业用工需求仍然占据主导

2018 年上半年，我市纳入就业培训信息系统发布的岗位需求信息中，第一、第二、第三产业用工需求占比分别为 0.24%、36.24%和 63.52%，与 2017 年同期相比，第一、二产业用工需求分别上升 0.20 和 3.63 个百分点，第三产业用工需求减少 3.83 个百分点。2018 年上半年的结构变化趋势是第一、二产业用工需求占比上升，第三产业占比略有下降。

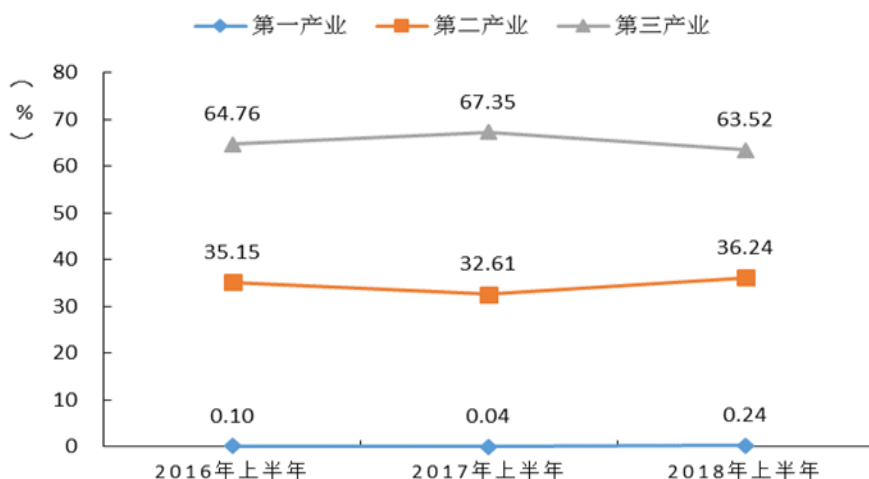


图 2 产业用工需求分布

<sup>5</sup> 本节数据来源于我市就业培训信息系统

## 2. 用工需求仍然是集中于五大行业

从行业用工结构看，2018年上半年，我市纳入就业培训信息系统发布的岗位需求信息中，用工需求占比前五位行业依次为制造业（35.08%）、批发和零售业（12.86%）、租赁和商务服务业（10.55%）、房地产业（8.99%）、住宿业和餐饮业（8.52%），五大行业用工需求合计占登记招聘总量的76.02%，我市行业用工需求集中度仍然较高。

与2017年同期相比，用工需求占比变化最大的前三位分别是：一是租赁和商务服务业，需求下降3.50个百分点，下降幅度为所有行业中最大；二是房地产业，需求上升3.45个百分点，在各行业中升幅最为显著；三是住宿和餐饮业，需求上升2.21个百分点，增长幅度较大。

表2 2018年上半年不同行业用工需求情况表

单位：%

序号	行业	2018年上半年 所占比重	2017年上半年 所占比重	比重 变化
1	农、林、牧、渔业	0.24	0.05	0.19
2	采矿业	0.00	0.07	-0.07
3	制造业	35.08	34.69	0.39
4	电力、燃气及水的生产和供应业	0.14	0.04	0.10
5	建筑业	1.02	1.75	-0.73
6	交通运输、仓储和邮政业	4.52	5.73	-1.21
7	信息传输、计算机服务和软件业	3.10	4.88	-1.78
8	批发和零售业	12.86	11.69	1.17
9	住宿和餐饮业	8.52	6.31	2.21
10	金融业	1.41	1.30	0.11
11	房地产业	8.99	5.54	3.45
12	租赁和商务服务业	10.55	14.05	-3.50
13	科学研究、技术服务和地质勘查业	5.63	4.47	1.16
14	水利、环境和公共设施管理业	0.71	0.07	0.64
15	居民服务和其他服务业	4.91	6.13	-1.22
16	教育	0.53	1.50	-0.97
17	卫生、社会保障和社会福利业	0.40	0.84	-0.44
18	文化、体育和娱乐业	0.91	0.56	0.35
19	公共管理与社会组织	0.48	0.33	0.15
20	国际组织	0.00	0.00	0.00
	小计	100.00	100.00	

### 3. 生产运输设备操作工人占比上升

2018 年上半年，纳入我市就业培训信息系统发布的岗位需求信息中，生产运输设备操作工人、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 35.88%、31.35%、13.08%、10.86%、7.05%、0.18%和 1.61%，表明生产运输设备操作工人需求占比大幅提高，虽然设备可以替代人工，但劳动力市场仍需要熟练的操作工人。办事人员用工需求占比下降 9.40 个百分点，商业及服务业人员、专业技术人员则分别增长 4.46、4.31 个百分点。

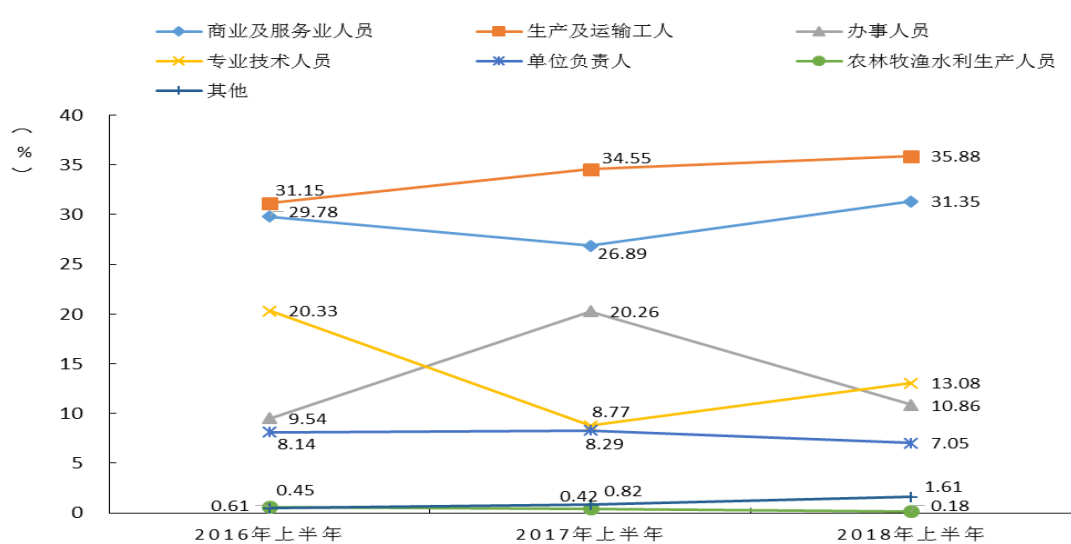


图 3 不同职业大类用工需求情况

#### 4. 营业人员用工需求紧缺有所加剧

2018 年上半年，我市纳入就业培训信息系统发布的岗位需求信息中，人力资源市场紧缺工种前十位依次为营业人员、部门经理及管理人员、餐厅服务员、行政事务人员、机动车驾驶员、治安保卫人员、机械冷加工工、机械热加工工、环境卫生人员、房地产业务人员。与 2017 年同期相比，对

营业人员的用工需求紧缺有所加剧，但前十位紧缺工种基本不变。

### （三）供给分析<sup>6</sup>

#### 1. 求职者性别比均衡，女性占比上升

2018年上半年，进场求职者中女性占比为49.92%，与2017年同期相比上升0.21个百分点，男性占比为50.08%。如图4所示，近几年来，我市人力资源市场上女性进场求职者占比稳步上升，可能原因：一是与女性独立性提升和求职意愿增强相关；二是女性求职者出于对信息来源的广泛性和可靠性考虑，更依赖于通过公共人力资源服务机构获取可靠的就业信息与就业机会。

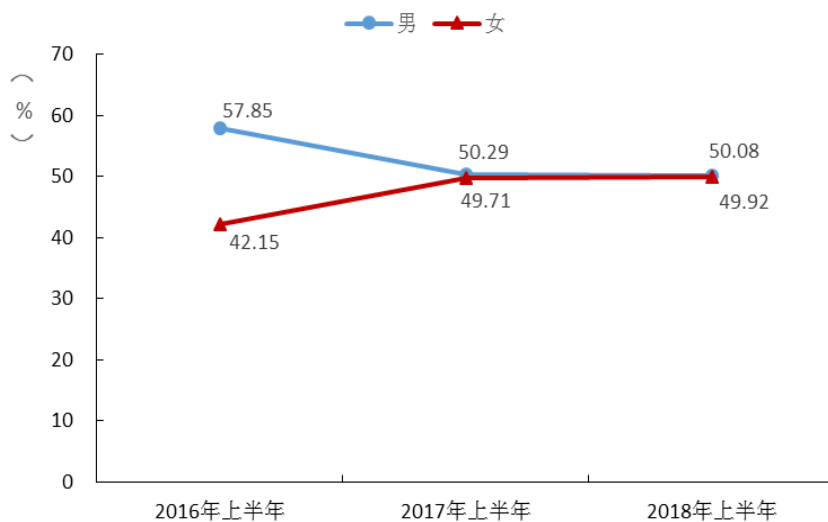


图4 求职者性别分布

#### 2. 市场上求职者大龄化趋势略有改观

从年龄段来看，在进场求职者年龄分布中，34岁及以下同比上升0.93个百分点；35-44岁同比上升0.83个百分

<sup>6</sup> 本节数据来源于我市就业培训信息系统

点；45岁及以上同比下降1.76个百分点，表明进场求职者大龄化趋势有所改善。

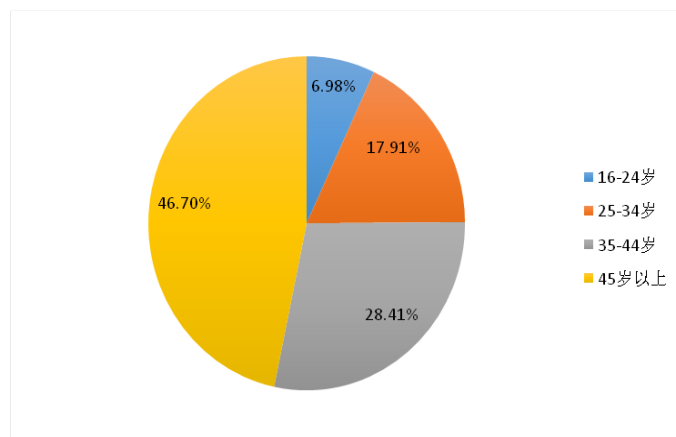


图5 2018年上半年进场求职者年龄结构

### 3. 受过高等教育求职者占比波动上升

2018年上半年，中等教育水平进场求职者仍是我市人力资源市场的主要组成部分。与2017年同期相比，高中（含职高、技校、中专）学历占比下降2.64个百分点。如图6所示，高中（含职高、技校、中专）学历的求职者占比呈现波动下降，而大专及以上学历水平的求职者占比则呈现波动上升，求职者的学历水平有向上提升的趋势。

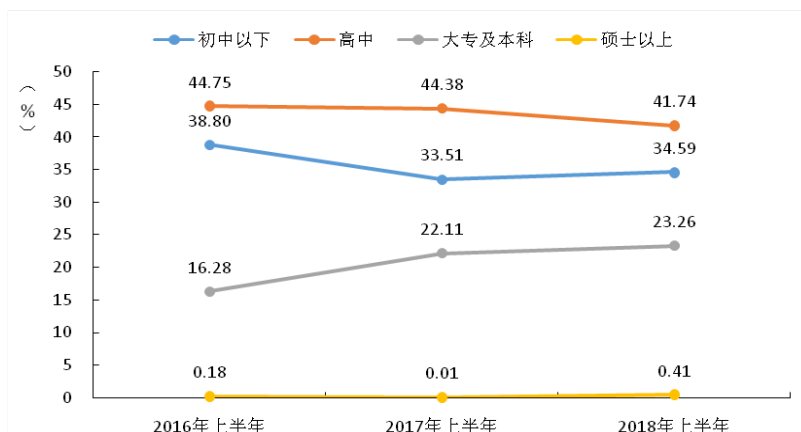


图6 求职者学历构成

#### 4. 商业及服务业人员为市场求职主体

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依旧排在前列，分别为 51.85%、19.97%、16.12%，三者共计 87.94%，其中商业及服务业人员为求职主体。从图 7 可见，与 2017 年同期相比，商业及服务业人员占比上升明显，上升 24.96 个百分点，生产及运输工人占比下降 18.43 个百分点，商业及服务业与生产及运输业的求职意向变动呈互补性。鉴于这两类行业的求职意向占比较高，我们认为，求职者主要在这两个职业大类之间流动。

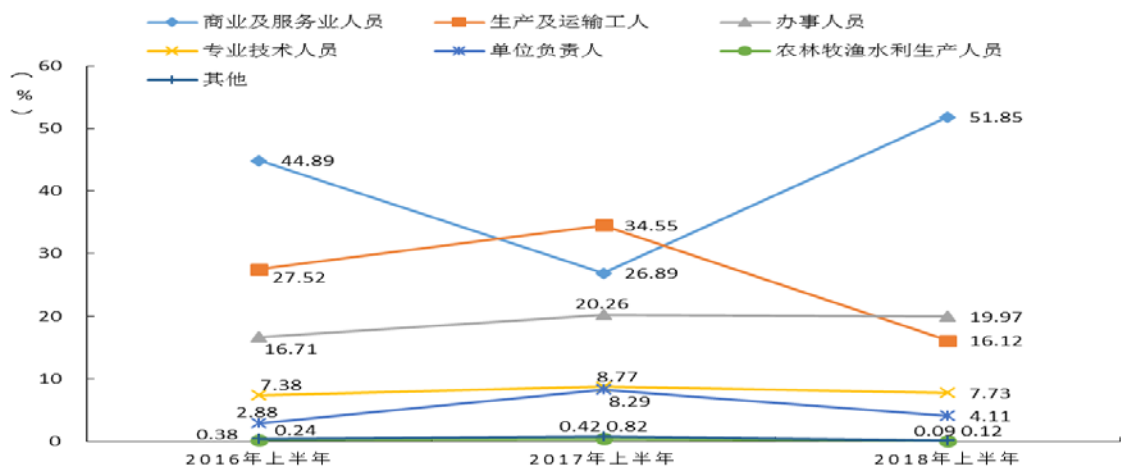


图 7 不同职业大类供给情况

### 三、企业用工定点监测分析

#### (一) 经营状况

##### 1. 企业整体经营状况表现平稳

2018 年上半年，广州市企业总体经营状况稳中有进，企业现状景气、预期景气水平均达到近三年的峰值，市场环境

良好。第二季度企业现状景气指数<sup>7</sup>为 0.60，环比持平，同比提高 0.02；企业预期景气指数<sup>8</sup>为 0.55，环比下降 0.01，同比提高 0.02。

## 2. 企业景气指数存在行业差异

以 2018 年第二季度各行业的景气指数为例，现状景气指数排名前三的行业分别为公共管理、社会保障和社会组织，文化、体育与娱乐业，农、林、牧、渔业（见图 8）。大部分行业对预期经营状况均持相对谨慎态度，仅科学研究和技术服务业，电力、热力、燃气及水生产和供应业的预期景气指数分别与其现状景气指数持平。

---

<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。

<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。



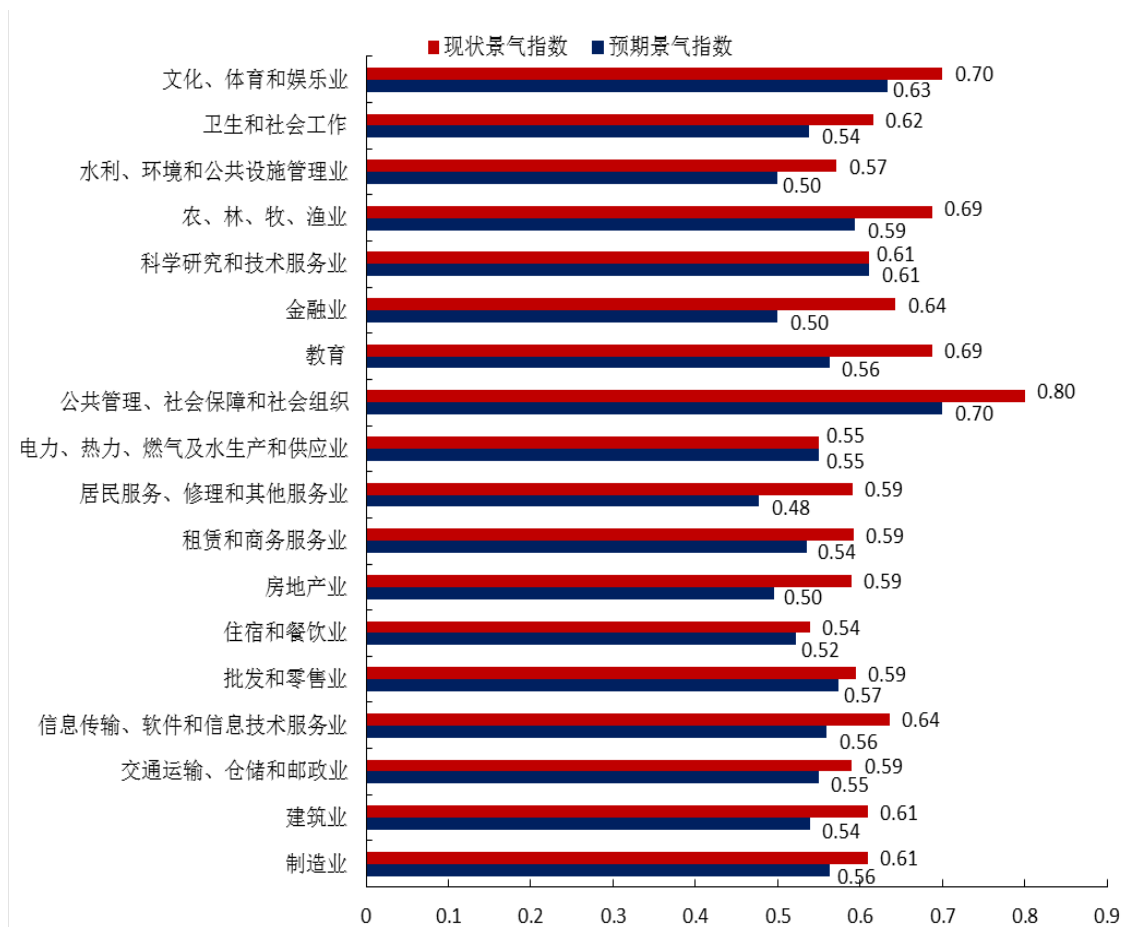


图 8 2018 年第二季度不同行业企业现状景气指数与预期景气指数

## (二) 用工结构

### 1. 普工占优但技工占比下降

2018 年第二季度，广州市企业在岗职工中普工、技工、专业技术及管理人员的占比分别为 63.20%、13.95%、22.85%，普工依旧占据主体地位，且与 2017 年度相比，2018 年上半年普工比重略有上升。相反，第二季度技工占比同比下降 2.53 个百分点，专业技术及管理人员比重保持稳定。

### 2. 年龄结构大龄化仍未改变

自 2017 年初完成年龄层的跳跃后（见图 9），企业用工的年龄结构虽发生转变：25-34 岁与 35 岁及以上的职工比重差距拉大，但二者的差距始终保持稳定。由于 24 岁及以下的青年劳动力向上补给不足，2018 年第二季度数据显示，35 岁及以上在岗职工占比最高（47.49%），相较 25-34 岁年龄层次的比重高出 8.66 个百分点，企业的年轻劳动力补充不足。

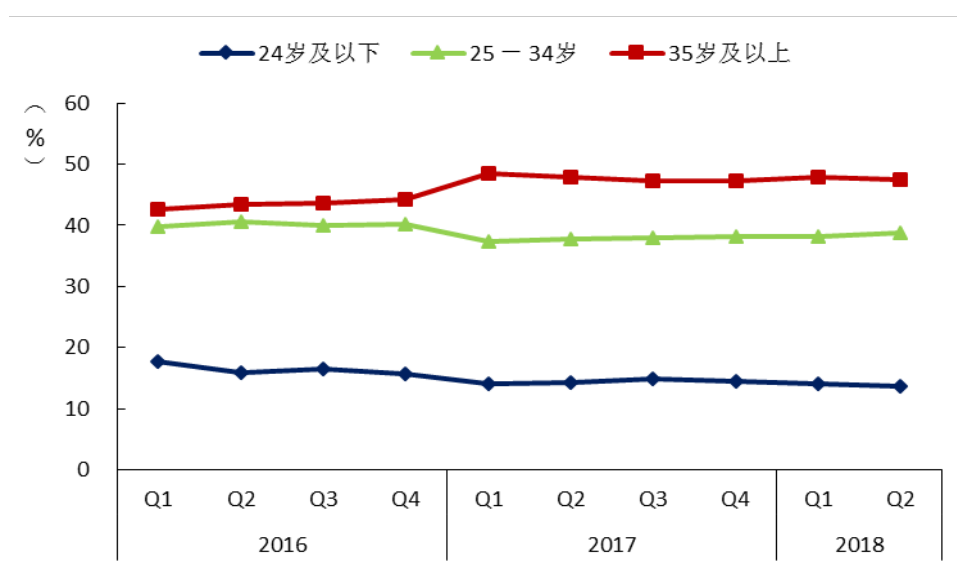


图 9 企业员工年龄结构

### 3. 员工来源地结构保持稳定

2018 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 31.83%、11.10%、20.33%、36.74%。与 2017 年同期相比，本市城镇占比上升 0.95 个百分点，本市农村占比下降 1.09 个百分点，本省外市与外省人员占比基本持平，劳动力来源地结构相对稳定。

### 4. 高学历员工占比稳步上升

数据显示（图 10），广州市企业在岗职工近三年初中及以下、高中（中专及中技）学历人员占比逐步下降，本科及研究生学历占比明显上升，2018 年第二季度二者合计占比为 19.15%，较 2016 年第二季度上升 3.05 个百分点。随着企业用工结构不断优化，劳动者的学历水平持续提高。

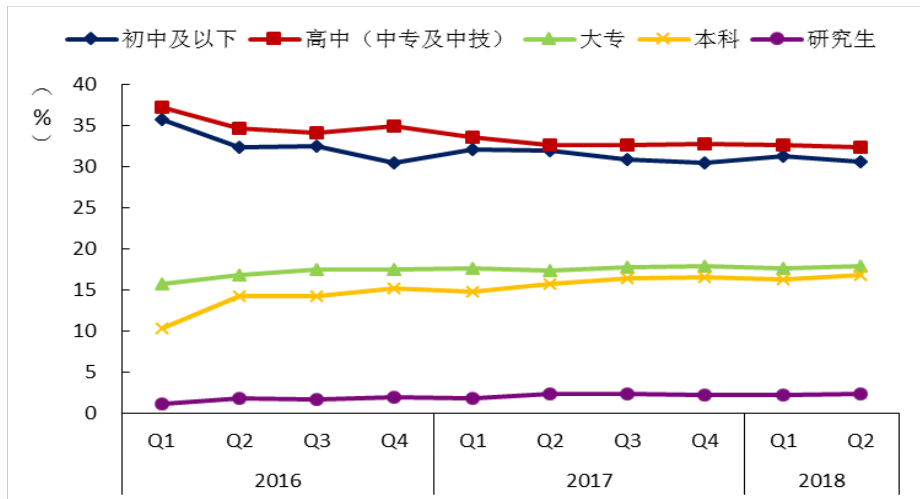


图 10 企业员工学历结构

### （三）用工稳定性

#### 1. 流动性加大，用工稳定性行业差异显著

总体而言，我市人力资源市场上企业员工流动性加大，用工稳定性下降。2018 年第二季度员工流失率、员工新招聘率分别为 7.23%、6.11%，即该季度企业员工净流失 1.12%，同比上升 2.23 个百分点，人员流失情况有所加剧。从不同工种的员工流失率来看，其中普工的流失率最高，达 5.30%。

从行业来看（图 11），行业间用工稳定性差异明显，员工流失率位居前三的行业分别为制造业、住宿和餐饮业、租赁和商务服务业，员工流失率均位于 8% 以上。相反，交通运输、仓储和邮政业（2.99%），信息传输、软件和信息技术服

务业（3.18%）的用工稳定性较高。其中，信息传输、软件和信息技术服务业的员工新招聘率高于流失率，形成了“人员稳进”的良好局面。

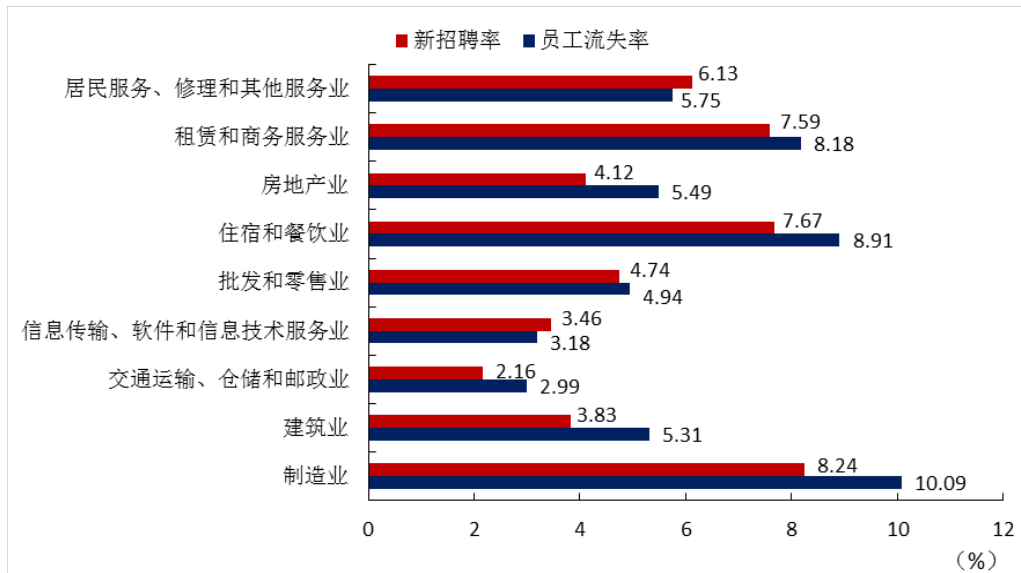


图 11 2018 年第二季度不同行业企业员工流失率和新招聘率

## 2. 用工缺口整体好转，个别行业问题突出

2018 年第二季度企业用工缺口率<sup>9</sup>为 4.68%，环比下降 0.65 个百分点，同比下降 0.29 个百分点，用工缺口整体状况有所改善。其中，普工、技工、专业技术及管理人員的用工缺口率分别为 3.69%、0.54%、0.45%。

具体而言，租赁和商务服务业的用工缺口率最高（8.02%），同比下降 1.61 个百分点，缺工状况有所缓解。相反，居民服务修理和其他服务业的缺工情况较为严峻，较 2017 年同期上升 3.65 个百分点，位居缺工排行榜的第二位。

<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 12 2018 年第二季度不同行业企业员工用工缺口率

#### (四) 招聘难易程度

##### 1. “招工难” 状况整体有所缓解

2018 年第一、第二季度，广州市企业的招聘难易程度指数<sup>10</sup>分别较 2017 年同期上升 0.01、0.02，同时相对 2017 年第四季度企业的招工情况而言，2018 年上半年整体企业“招聘难”情况有所改善，招工难度下降。

表 3 广州市企业招聘难易程度指数

年份	季度	招聘难易程度指数
2016	Q1	0.26
	Q2	0.27
	Q3	0.24
	Q4	0.22
2017	Q1	0.24

接上表

<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

年份	季度	招聘难易程度指数
2017	Q2	0.24
	Q3	0.22
	Q4	0.21
2018	Q1	0.25
	Q2	0.26

## 2. 住宿和餐饮业成招聘“困难户”

以 2018 年第二季度各行业的招聘难易情况为例，招聘难度较小的行业分别为房地产业（0.36）、建筑业（0.34）、租赁和商务服务业（0.33），招聘难度最大的行业为住宿和餐饮业（0.08）。其中，各行业企业“招聘难”的主要原因是应聘者对薪资要求与企业可能给付的薪资水平不符，并缺乏工种所需人才。

### （五）薪酬待遇

#### 1. 薪资水平总体有上升

从不同岗位类别来看，2018 年第二季度，广州普工、技工、专业技术及管理人员的平均工资分别为 3734 元、4527 元、6449 元；与之相比，2017 年第二季度普工、技工、专业技术及管理人员的平均工资分别为 3472 元、4204 元、5890 元，薪资水平整体平稳上升。

#### 2. 行业间薪资水平各异

分行业看，整体平均工资水平排名前三的行业分别为信息传输、软件和信息技术服务业，交通运输、仓储和邮政业，房地产业（图 13）。分工种看，普工、技工的最低平均工资

水平均落在住宿和餐饮业上，而专业技术及管理人員的最低平均工資水平所屬行業為居民服務、修理和其他服務業。

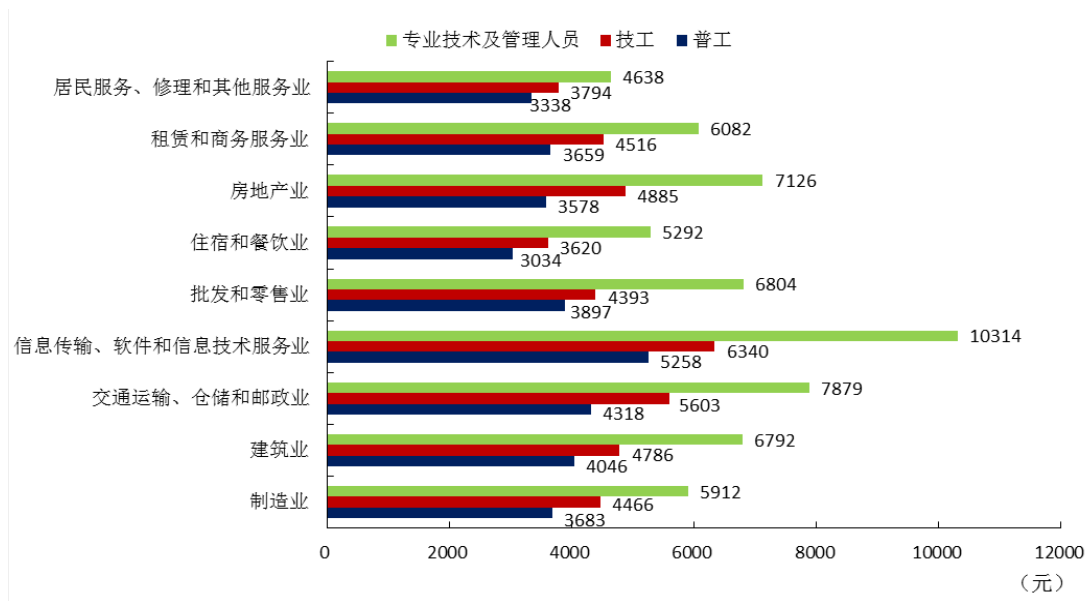


圖 13 2018 年第二季度不同行業企業員工平均薪酬水平

#### 四、異地務工人員就業登記情況分析

據納入我市人社局就業培訓信息系統的實名制就業登記備案數據，截至 2018 年 6 月 30 日，廣州市異地務工人員登記量為 600.78 萬人，其中，省內異地務工人員登記量為 212.36 萬人，占比為 35.35%，省外異地務工人員登記量為 388.42 萬人，占比為 64.65%。

##### (一) 登記總量

##### 1. 異地務工人員登記總量增長

截至 2018 年 6 月 30 日，我市實名制登記異地務工人員為 600.78 萬人，同比增長 4.29%。

## **2. 异地务工人员增速有所下降**

与总量增长相比，截至 2018 年 6 月 30 日，广州市异地务工人员的增幅较 2017 年 5 月下降 2.91 个百分点，表明我市对异地务工人员的吸引力有待继续加强。

### **(二) 结构特征**

#### **1. 25-44 岁年龄段是异地务工人员主体**

截至 2018 年 6 月 30 日，25 岁以下、25-34 岁、35-44 岁、45 岁及以上异地务工人员分别占比 9.52%、50.48%、25.99%、14.01%。与 2017 年 5 月相比，25 岁以下、25-34 岁的异地务工占比分别下降 0.92、0.65 个百分点，35-44 岁、45 岁及以上的占比则分别上升 0.59、0.98 个百分点，异地务工逐渐呈现大龄化趋势，但 25-44 岁年龄层依旧是异地务工人员的中坚力量。

#### **2. 跨省入穗的异地务工人员占比有所下降**

截至 2018 年 6 月 30 日，来自广东省内和省外的异地务工人员分别占 35.35%和 64.65%，其中，省外人员较多来自湖南、广西、湖北、四川、河南和江西等省（区），分别占 16.04%、8.60%、7.24%、6.15%、6.05%和 4.73%。近年来，来自广东省内的异地务工人员占比稳步持续提高，表明加大省内农村劳动力转移就业力度的举措取得成效。同时，来自省外的异地务工人员占比下降，反映出我市对省外劳动力资源的就业吸引力下降。

#### **3. 异地务工就业分布继续侧重第三产业**

截至 2018 年 6 月 30 日，我市从事第二产业的异地务工



人员占比为 34.46%，从事第一产业的异地务工人员仅占 0.15%，其余的 65.39%均分布于第三产业。相较于 2017 年 5 月，从事第三产业的人员占比上升 2.31 个百分点，第三产业的务工人员占比持续上涨，产业人员分布侧重现象凸显。

#### **4. 累计工作 7 年以上人员占比稳步上升**

截至 2018 年 6 月 30 日，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 46.77%、17.30%、13.92%、14.94%、7.07%。与 2017 年 5 月相比，我市累计工作 7 年以上、1-3 年和 1 年以内的异地务工人员占比分别上升 6.12、0.32、0.16 个百分点；3-5 年和 5-7 年的异地务工人员占比分别下降 1.87 和 4.73 个百分点，累计工作 7 年以上人员占比稳步上升。

### **五、广州市公益性人力资源服务机构就业服务情况分析**

#### **（一）现场招聘基本情况**

##### **1. 参会企业数量增加，区域用工需求较集中**

2018 年上半年，广州市公益性人力资源服务机构共举办现场招聘会 342 场次，较 2017 年同期减少 4.20%，但参与现场招聘会的企业家次比 2017 年增加了 2289 家，同比增长 12.48%，主要源于市级机构服务供给加大，服务企业数量同比增长 46.36%所致。分区域来看，番禺区、越秀区、天河区、从化区举办的现场招聘会场次较多，分别为 47 场次、32 场

次、26 场次、26 场次，参会企业主要集中在番禺区、花都区。

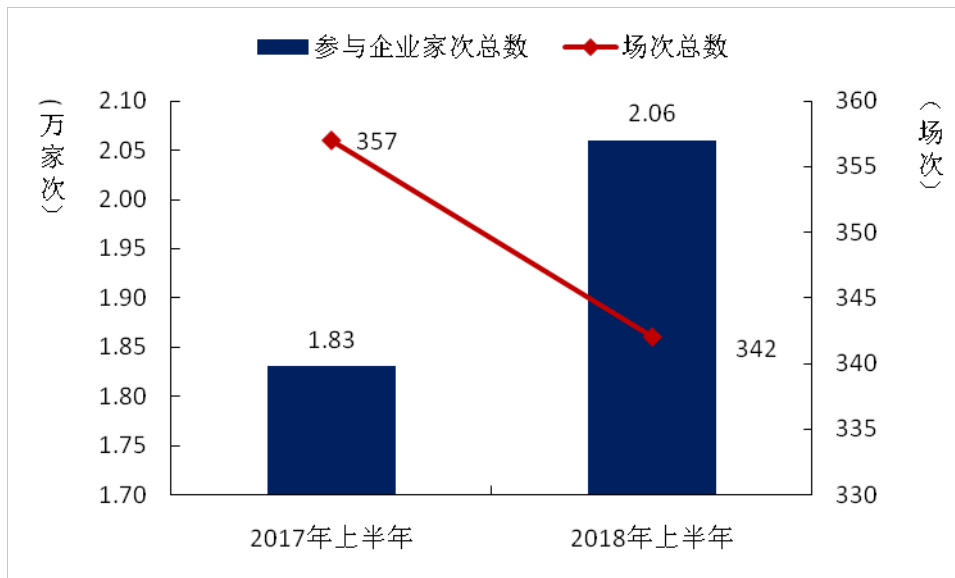


图 14 现场招聘会举办基本情况

## 2. 供需总量增幅大，岗位空缺与求职人数比率略涨

2018 年上半年，广州市公益性人力资源服务机构举办的现场招聘会中，进场供需总量为 89.90 万人次，较 2017 年上半年（77.47 万人次）增加 16.04%。期间，企业提供岗位数量、进场求职人次总数同比分别增加 21.67%、10.60%。另外，2018 年上半年现场招聘会进场供需双方的岗位空缺与求职人数的比率为 1.90，同比上升 0.23。可见，企业用工需求扩张快于求职者增长。

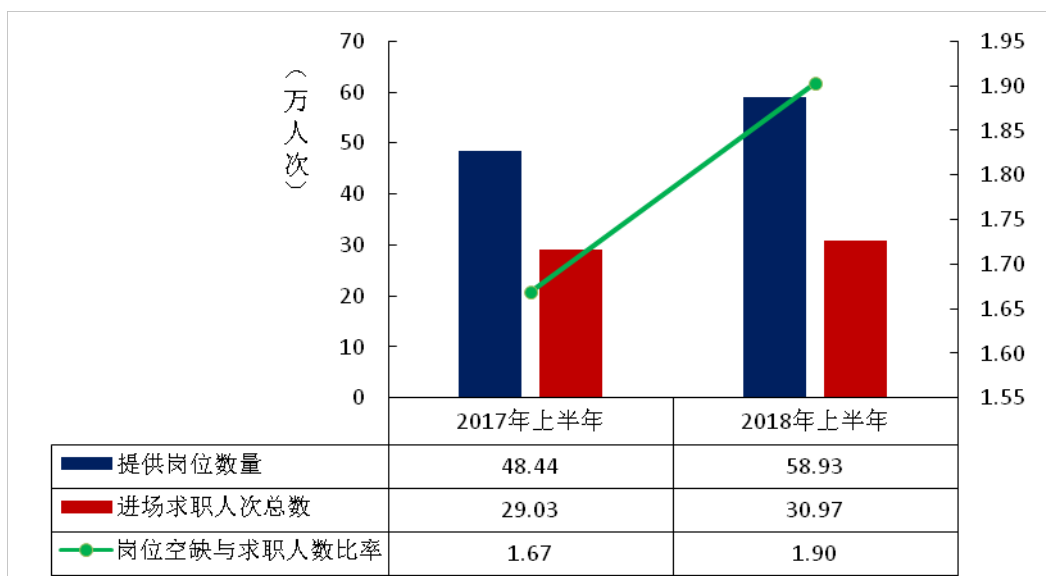


图 15 现场招聘会供需情况

### 3. 市场供需双方意向有差距，“错位”现象加剧

2018年上半年，广州市公益性人力资源服务机构举办的现场招聘会中，达成就业意向人数占总进场求职人次的比例为17.02%，与2017年上半年（27.02%）相比下降了10个百分点，劳动力市场供需双方意向“错位”现象加剧。据此，掌握供需双方的求职意向差距原因，提升求职者的就业能力，积极发挥公益性人力资源服务机构的中介力量，成为不容忽视的重要任务。

#### （二）网上求职者基本情况<sup>11</sup>

##### 1. 男性占比远高于女性

网上登记求职者中，男性占比高达78.00%，女性占比仅为22.00%，男性求职者人数约为女性求职者人数的4倍。

##### 2. 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21-30岁、31-40岁和41-50岁，占比分别为40.49%、

<sup>11</sup>此部分内容数据分析来源于广州市人力资源服务中心网站招聘数据

28.26%、17.67%，其中 30 岁以下的求职者累计占比 48.99%，约占网络求职者总数的五成。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. 省外求职者略超省内

从网上求职者地域分布来看，省外求职者占比 51.72%，省内求职者占比 48.28%，相差仅 3.44 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强的吸引力，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来看，其中省外网上求职者来源省份排在前五位的依次是湖南、广西、湖北、江西和四川，占比分别为 20.89%、13.90%、11.67%、8.36%、8.36%，五省求职者累计占比为 63.18%。除四川为距离较远的人口大省外，其余省份均与广东省相毗邻，且与我市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，省内异地网上求职者以粤西、粤北地区为主，网上求职者来源地排前五位的依次为湛江、韶关、清远、梅州和茂名，占比分别为 10.43%、9.12%、7.96%、6.11%、6.03%。

### **（三）网上招聘企业基本情况<sup>12</sup>**

#### **1. 参与网上招聘企业多来自第三产业**

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房地产业、批发和零售业、制造业，占比分别为 20.98%、20.21%、14.57%，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 41.19%，参与网上招聘企业多来自第三产业。

#### **2. 企业用工需求多集中于服务业人员**

从用工需求结构来看，用工需求较大且排前十位的岗位为：销售代表、服务员、客服、普工、储备干部、业务员、文员、电工、置业顾问、出租车司机，占总用工需求的比例分别为 15.85%、4.88%、4.55%、4.47%、3.70%、2.82%、2.52%、2.36%、2.11%、2.03%，前十位岗位用工需求合计占总用工需求的比例为 45.29%，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. 供需双方薪酬水平多在 5000 元以下**

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、5000-8000 元、2500-3500 元，占比分别为 47.62%、21.06%和 20.11%，岗位工资在 5000 元以下的占比为 69.31%，说明企业用工需求仍然以薪酬待遇较低的一线生产服务岗位为主。在求职者方面，期望月薪在 5000 元以下的人数占比为 82.92%，反映网络求职以技能水

---

<sup>12</sup> <sup>12</sup>此部分内容数据分析来源于广州市人力资源服务中心网站招聘数据

平较低的劳动者为主。

从另一角度来看，5000元以上薪酬岗位占比30.69%，但期望薪酬在5000元以上求职者仅占17.08%，较高薪职位在数量和比例上均远多于求职者，可见，高薪岗位的供求结构性矛盾突出。

## 六、对策思考

总之，2018年上半年，虽然广州经济社会发展要面对国际经济贸易不确定性及其经转型发展、经济增速放缓等因素影响，但是，广州就业总体保持平稳态势，国际经济贸易不确定性对广州个别行业和企业的就业有影响，并没有对广州总体就业带来巨大影响，需要进一步观察可能带来的消极影响；广州人力资源供给状况偏紧态势仍然没有明显改观，结构性就业矛盾仍然存在并将是未来相当长时期就业促进必须面对的难题之一；进场求职者中年轻劳动力占比有所提升，但广州市企业在岗员工大龄化趋势仍未根本改善；网络求职人次占比上升，表明人力资源网上市场得到发展；企业员工流动性加剧，用工稳定性行业差异明显，需要引起重视。

未来，广州经济和就业发展面临的最大的不确定性是国际经济环境变化莫测。对此，我们在专题报告《国际贸易不确定性对广州人力资源市场供求影响分析》中已经做了专门分析，但国际形势发展风云变幻，国际贸易争端对广州就业的影响可能存在滞后期，尤其是美方单方面宣布的对源自中

国进口商品加征关税的清单继续扩大，其对广州经济发展和就业稳定可能带来的影响可能还未充分显现，必须予以高度关注，保持定力，不忘初心，坚定信心，确保经济继续保持平稳运行。

同时，对于未来广州就业稳定和就业工作，至少还必须关注以下几大问题：一是国家环境保护和劳动者权益保护执法力度继续加大，可能对相关企业和就业带来影响；二是国家《人力资源市场暂行条例》及广州市相关人力资源规章制度的出台，对人力资源服务机构的发展及广州市“招才引智”必将带来积极影响；三是结构性就业矛盾仍将长期存在。为此，2018年下半年乃至未来一段时期，在积极应对国际贸易不确定性负面影响，确保经济平稳运行，为就业稳定奠定经济基础的基本上，至少以下方面工作至关重要：

### **（一）“精准”培训促就业，助推产业结构转型**

推动经济高质量发展是我国经济发展的既定目标和明确要求。广州最重要的是要“深化供给侧结构性改革”，鼓励创新，把发展经济的着力点放在实体经济上，把提高供给体系质量作为主攻方向。与此同时，为了加快产业转型升级，促进新动能快速成长，广州正在开展“中国制造2025”试点示范城市建设，制定实施IAB产业<sup>13</sup>发展五年行动计划；推动协同创新、供应链创新与应用，加快建设10大价值创新园区，培育发展6个千亿级产业集聚区；培育一批“两高四新”<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> IAB：新一代信息技术、人工智能、生物医药产业。

<sup>14</sup> “两高四新”企业：高科技、高成长、新技术、新产业、新业态、新模式企业。

企业，发展壮大大数据、云计算、移动互联网、量子信息、石墨烯、3D打印、分享经济、平台经济、跨境电商、新零售等新技术新产业新业态新模式，加快形成新的增长点，为就业发展奠定经济和产业基础。而就业发展和就业促进就是要为经济发展提供人力支撑。

### **1. 技能是用工双方间最好的黏合剂**

随着产业不断升级，广州开始进入“技能时代”和“高技能时代”，新技术新产业新业态新模式需要掌握精准技能的劳动者与之相匹配，对技能人才的需求已是刚性需求。企业方需要技术型人才，求职方渴求更好的岗位，技能无疑是联系企业和劳动者之间最好的黏合剂。由此，政策自当顺应市场需求。有技能就有就业，培养高技能人才，解决就业结构性矛盾最根本、最有效的举措就是广泛开展职业培训。职业技能培训和创业培训是提高劳动者职业技能水平、促进创业、稳定就业的重要手段。

### **2. 技能培训更精准落实是就业要务**

加大技能培训已经在政策层面达成共识，目前的关键是如何让技能培训落实得更精准。其中，政府扮演好引导的角色十分重要。目前，不少劳动者尤其是农民工群体对职业技能培训重要性仍认识不足。政府部门要加快研究出台更加细化的政策，统筹推动“可持续性”的职业技能培训。

在培训机制上，不能仅靠政府项目推动，还要鼓励企业、职业院校、社会组织等联动，建立健全以技能为重心、市场为核心的职业技能培训市场运行机制，让劳动者能够就近就



地得到职业培训，在经济发展高质量的同时推进就业发展高质量。技能培训“更精准”作为就业促进要务抓紧抓实抓细。

## **（二）打造宜居人才环境，大力引驻“新鲜血液”**

### **1. 吸引年轻人才，注入发展活力**

在新时代背景下，广州有了新的定位——“美丽宜居花城、活力全球城市”。广州拥有珠三角乃至华南地区完备的产业生态支撑，广州的可贵之处在于，一方面，在发展中恪守了传统品质，务实、诚信、包容，以及普通人对生活趣味的热烈追求；另一方面，则在于它能不断吸收新知识，大胆地进行自我革新。数以万计的年轻人不断朝着千年商都涌来，书写着广州乃至中国创新创业的“广州故事”。然而，从2018年上半年企业用工定点监测分析可见，广州市用工年龄结构大龄化态势仍未改观，我市如何吸引并留住年轻劳动者是值得注意的问题，事关广州城市活力与长远发展。善待年轻人，呵护年轻人，吸引更多的年轻人到广州干事创业，激发广州经济社会的活力，广州经济社会发展才能真正行稳致远。

### **2. 降低生活成本，优化人才生态**

谁抢占了人才发展的制高点，谁就能赢得未来。对于愿意来到广州创新创业的年轻人才，广州拿什么留住他们的脚步，让他们在广州扎根呢？除了社会包容开放，从政府层面来说，广州在制定人才政策方面，应该尽可能多的考虑创新创业的年轻人落地生根的问题。说到底，年轻人才之争，成败往往在于体制机制的较量，广州还需要更好地营造人尽其

才、人才辈出的政策环境，最大限度激发人才创新创造创业活力。其中，最为根本的解决之策就是降成本，尤其是要切实控制房地产价格，要让年轻人敢来、能来，还能住得起、留得下、能发展、有前景。

### **（三）精细化校企合作服务，推进人才供需对接**

#### **1. 无缝对接，推进校企良性互动**

精准实施招人用人、加强人才资源利用等方面群策群力，促进我市企业招聘与院校输送之间无缝对接，实现现有人才充分利用，校企良性互动。院校和企业可以结合实际在人才培养、技术创新、就业创业、社会服务、文化传承等方面，成立校企双方常态化联络平台，加强工作信息交流，及时反馈供需状况，将校企合作引向纵深发展，真正做到“授人以鱼，不如授之以渔”。

#### **2. 纵深发展，细化校企合作服务**

一是根据就业市场需求，合作设置专业、研发专业标准，开发课程体系、教学标准以及教材、教学辅助产品，开展专业建设。

二是合作制定人才培养或职工培训方案，实现人员互相兼职，相互为学生实习实训、教师实践、学生就业创业、员工培训、企业技术和产品研发、成果转移转化等提供支持。

三是深入总结校企双方合作的模式经验，促进校企合作逐步深化融入到学校建设和企业经营中，形成“校企合作、工学结合、优势互补、资源共享”的局面。根据企业工作岗位需求，开展学徒制合作，联合招收学员，按照工学结合模

式，实行校企双主体育人。

四是以多种形式合作办学，合作创建并共同管理教学和科研机构，建设实习实训基地、技术工艺和产品开发中心及学生创新创业、员工培训、技能鉴定等机构；加强企业管理和院校教学交流互动，双方要在现场教学、技术攻关、继续教育、实习就业等方面广泛开展合作。

五是合作研发岗位规范、质量标准等，院校和企业共同搭建好理论联系实际的准毕业生就业实习平台，。

六是组织开展技能竞赛、产教融合型企业建设试点、优秀企业文化传播和社会服务等活动。

#### **（四）扬技工教育优势，打造蓝领工人的“春天”**

##### **1. 传承光大，建设技能人才大军**

广州市技工教育蓬勃发展，技能人才培养着眼国家重要中心城市建设，紧紧围绕广州战略新兴产业、先进制造业、现代服务业发展，努力建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，构建了以技师学院为龙头，普通技校为基础，公办与民办互补，教学与科研互动，学历教育与职业培训并重、培养层次和专业工种齐全、具有广州特色、国内领先、与世界接轨的现代技工教育体系，形成了技工教育的“广州模式”。由此，面对技能人才不足的局面，必须传承光大，建设一支技能人才大军。

##### **2. 抢占先机，加快技工教育发展**

目前我市技工教育处于战略调整期，如何在新一轮大发展中抢占先机，加快技工教育发展，既是难得的历史机遇，

也是对政府工作能力的严峻挑战。

技能人才在推进自主创新方面具有不可替代的重要作用，没有一流的技工，就没有一流的产品。国家三个规划<sup>15</sup>纲要对高技能人才培养提出了新要求、产业经济发展对高技能人才培养的需求在不断增大、产业结构调整对高技能人才培养的要求进一步提高以及现代产业体系的构建呼唤现代技工教育体系的发展都要求我市借助技工教育优势，抢占先机，继续大力发展技工教育，努力打造我市蓝领工人的“春天”。

### **（五）借新就业形态，为“逆全球化”解难纾困**

#### **1. 明确思路，以新经济带动新就业**

忽如一夜春风来。共享经济规模迅猛增长，碎片式的细分领域接连涌现，在为中国打造了新“世界名片”的同时，更持续吸纳着大量的、不同层次的劳动力实现就业。人社部相关数据显示，2016年，我国参与共享经济平台的就业人员约为585万人，比2017年增加85万人。除共享出行之外，知识共享也正成为一大趋势。部分学者认为，目前，劳动力人口红利年代已经过去，知识共享将为中国经济发展带来全新的智慧人口红利，新经济所带来的新就业，工作时间大多比较灵活，劳动者可以通过兴趣爱好来获得收入，从而更好地实现个人价值。

---

<sup>15</sup> 近年来，国家先后颁布了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》、《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》和《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008—2020年）》。

## **2. 擘画蓝图，以新就业助推新业态**

技术进步、化解过剩产能所分流出的富余劳动力，要通过新业态、新动能来转移，必然涉及到产业结构与人力资源结构是否匹配的问题。近几年我国经济增速放缓，但登记失业率和调查失业率一直稳定，每年城镇新增就业岗位在1300万个以上，岗位空缺与求职人数的比率保持在1以上，说明市场上新增就业岗位数量足以弥补已消失的岗位，关键在于劳动者能否赶得上产业转型升级步伐。唯有进行科学的人力资源布局，方能擘画新兴产业的蓝图。

### **（六）进一步规范管理，引导就业新业态健康发展**

#### **1. 加强研究，关注新就业形态发展**

伴随着新业态的发展，不少新的就业形式随之兴起。其中，“日薪制”的用工方式采用率越来越高，尤其在物联网企业的投递业务中盛行。这种基于市场机制自发兴起的就业形式，为企业解决临时性、辅助性的用工需求，缓解一线生产服务用工缺口、降低生产成本提供了解决方案，也迎合了新生代劳动力的工作和消费习惯需求，在一定程度上满足了劳动力供求双方的需求，为经济新业态的迅猛发展提供了人力资源保障，促进了就业。但是，这种用工形式游离在“非全日制用工”和“全日制用工”之间，存在不少现行政策法规未有覆盖之处，处于规范管理之外，市场秩序混乱，极易成为利益方规避义务和责任、甚至损害劳动者权益的重灾区，急需进一步规范管理。新业态催生了新的就业形势，发展趋势已不容逆转，政府应及时研究解决存在问题，予以引

导、规范监管，防止其偏离正确发展轨道。

## 2. 积极引导，发挥新就业形态功能

广州经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，高质量的发展需要高质量的人才供给。下一阶段，需要不断提高全体民众和广大劳动者素质。对于受到冲击的低端劳动力，政府要通过完善就业服务网络，加强职业技能与再就业培训体系建设等手段，为他们转岗或重新就业降低成本、减少阻碍。从政策层面继续推动新就业形态发展，将新就业形态作为增加就业规模的重要途径，一方面，利用新就业形态创造更多的工作岗位；另一方面，以新就业形态为依托，提升劳动力市场整体的就业质量。依托平台企业为劳动者赋能，提升劳动生产率，增加劳动者收入，从而积极应对贸易战等“逆全球化”行动可能造成的就业困难。