

2016 年度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

2017 年 2 月

目 录

一、概述	- 6 -
二、2016 年人力资源市场供求分析	- 7 -
(一) 基本情况	- 7 -
(二) 需求分析	- 9 -
(三) 供给分析	- 12 -
三、2016 年企业用工定点监测分析	- 15 -
(一) 经营状况	- 15 -
(二) 用工结构	- 17 -
(三) 用工稳定性	- 21 -
(四) 用工缺口	- 23 -
(五) 招聘难易	- 24 -
(六) 薪酬待遇	- 25 -
四、2016 年求职者问卷调查分析	- 26 -
(一) 年龄结构	- 27 -
(二) 文化程度	- 27 -
(三) 技能结构	- 28 -
(四) 离职情况	- 29 -
(五) 求职考量	- 30 -
(六) 就业期望	- 31 -
(七) 就业难易归因	- 37 -

(八) 就业帮扶需求	- 37 -
五、2016 年异地务工人员就业登记情况分析	- 39 -
(一) 登记总量	- 40 -
(二) 年龄结构	- 40 -
(三) 性别结构	- 42 -
(四) 学历结构	- 42 -
(五) 来源地结构	- 44 -
(六) 城乡结构	- 46 -
(七) 就业分布	- 47 -
(八) 在穗工作时间	- 48 -
六、2017 年发展环境与趋势展望	- 49 -
(一) 宏观经济环境：挑战与机遇并存	- 49 -
(二) 积极的就业政策：持续推进与深化	- 51 -
(三) 人力资源市场：发展与转型同步	- 52 -
七、对策思考	- 54 -
(一) 坚持民生为本，保持就业稳定	- 54 -
(二) 坚持产业发展，夯实就业基础	- 55 -
(三) 坚持就业友好，推进就业增长	- 55 -
(四) 坚持个性服务，优化就业援助	- 56 -
(五) 坚持线上线下，实现双轮驱动	- 57 -
(六) 坚持人才优先，增强广州魅力	- 58 -

一、概述

新常态背景下，国际分工发生动态调整，全球产业发展和竞争格局正在重塑。经济发展中的不确定性因素大量增加，催生大量新产业、新业态、新模式，产业结构不断变化带动着就业结构发生改变。

2016 年是“十三五”规划开局之年，是广州经济进入深度调整期和转型期的关键年，也是广州市推进供给侧结构性改革全力发展的一年。面对新常态下的复杂环境，我市全面贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政的新理念、新思想和新战略，主动适应引领经济发展新常态，坚持稳中求进工作总基调，统筹推进稳增长、促改革、调结构、惠民生、防风险、保稳定等各项工作，取得显著成效。

2016 年，广州实现地区生产总值（GDP）19610.94 亿元，同比增长 8.2%，增速分别较全国（6.7%）、全省（7.5%）高 1.5 个和 0.7 个百分点，较前三季度（8.1%）、上半年（8.0%）、一季度（8.0%）分别提高 0.1 个~0.2 个百分点。其中第一产业下降 0.2%，第二、三次产业增加值分别增长 6.0%和 9.4%。三次产业结构为 1.22：30.22：68.56，第三产业增加值占比同比提高 1.45 个百分点，对经济增长的贡献率达 77.0%。

源于经济的平稳增长、“就业友好”战略的实施、产业结构调整带来的就业吸纳能力增强，以及全市人力资源和社会保障战线同志及社会各界的积极努力，2016 年我市就业形势保持总体稳定，人力资源市场运行平稳，人力资源供求总量

保持稳中有增。

总体而言，2016 年广州市人力资源市场呈现出如下几个特点：**一是**市场供求积极向好，进场登记供求总量双增。**二是**劳动力供给偏紧形势有所缓解，登记求职者中年轻人占比提升。**三是**异地务工人员仍是市场用工主体，劳动力素质稳步提升。**四是**定点监测企业对下一季度企业经营状况略显谨慎。**五是**员工流动性较大，用工稳定性有隐忧。**六是**就业市场的现实与期望仍然有差距。

展望 2017 年，是广州市供给侧结构性改革的深化之年，也是广州市加快推进创新驱动发展之年。虽然市委、市政府已经将 2017 年的地区生产总值增长预期目标确定为 8% 左右，但是，在全球经济发展不确定性增多的严峻形势下，广州经济增长压力仍在，化解过剩产能任务仍然艰巨。城镇新成长劳动力增多，如何拓展就业增长新空间是亟需解决的问题。

本报告建议，坚持民生为本保持就业稳定，坚持产业发展夯实就业基础，坚持就业友好推进就业增长，坚持个性服务优化就业援助，坚持线上线下实现双轮驱动，坚持人才优先增强广州魅力。

二、2016 年人力资源市场供求分析

（一）基本情况

据统计，2016 年全年，全市共有纳入原职业介绍机构统计口径范畴的人力资源服务机构约 433 家，供需登记总量为 366.5 万人次，较 2015 年进场登记量（328.7 万人次）增加

37.8 万人次。其中，登记招聘总量 203.1 万人次，较 2015 年同期（196.4 万人次）增加 6.7 万人次，略升 3.4%；登记求职总量 163.4 万人次，较 2015 年同期（132.3 万人次）上升 31.1 万人次，上升 23.5%。求人倍率 1.24，较上年同期（1.48）下降 0.24¹。

将观察视角拉长到 2006——2016 年（如图 1 所示），2016 年，我市人力资源市场供求总体呈现以下特点：

一是供求总量稳中有增。相对于 2014 年和 2015 年的供求总量，2016 年我市人力资源市场供求总量稳中有增，尤其是登记求职者人数达到 163.4 万人次，同比攀升 23.5%。表明在经济增速放缓的宏观背景下，在全市人力资源和社会保障战线同志的不懈努力下，在我市出台《广州市加快发展人力资源服务业的意见》（穗人社发〔2016〕58 号）等相关政策措施的利好激励下，进入市场登记招聘的总职位数和登记求职的总人数稳中有增，尤其是进场登记求职总人数增长明显。

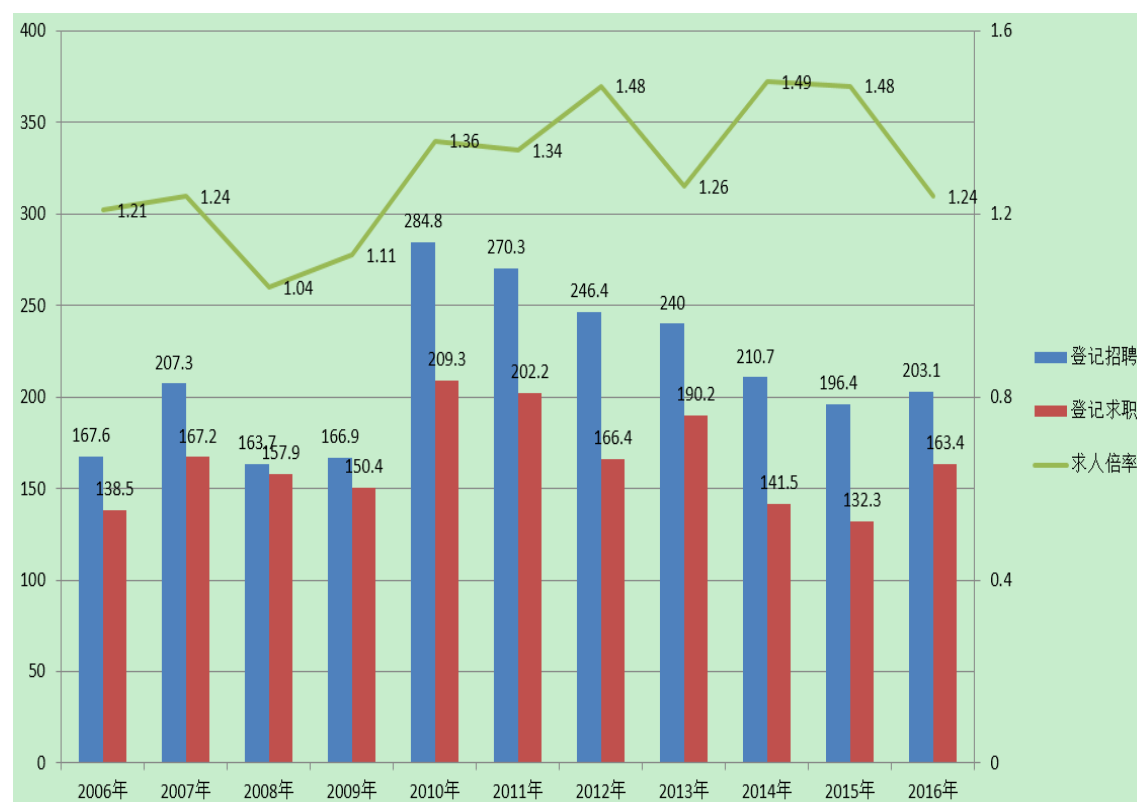
二是劳动力供给偏紧形势有所缓解。从图 1 可见，与总量稳中有升相对应，人力资源市场求人倍率经过 2014 年和 2015 年的偏高位运行后，降到了 1.24 这一相对合理的水平，表明劳动力供给偏紧的形势有所缓解。在经济增速继续维持在个位数预期目标的条件下、在供给侧结构性改革继续深化、

¹注：数据来源于《2016 年全年人力资源服务业情况统计表》概况（本统计数据不含人才机构数据）。

“三去一降”不断推进、产业转型加快发展的宏观环境下，将求人倍率保持在适宜水平将是未来一段时期我市人力资源市场发展的重任之一。

图 1 人力资源市场供求总量和供求关系对比图

单位：万人次



（二）需求分析

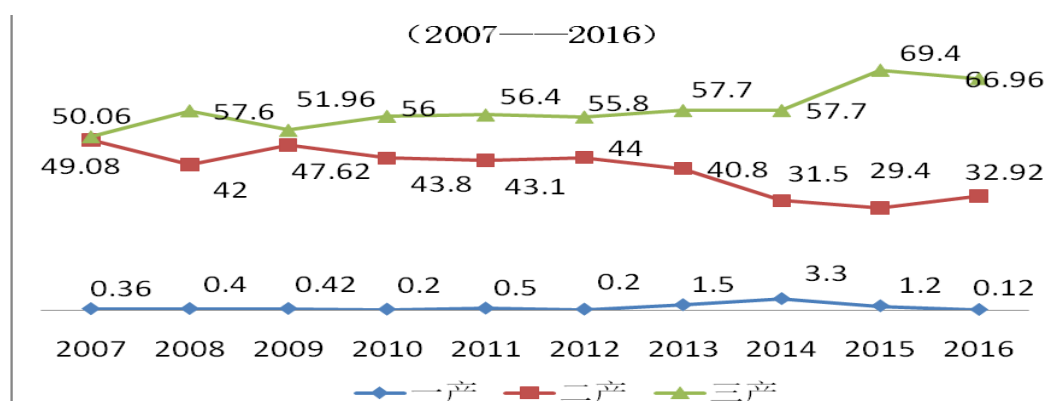
1. 第三产业用工需求占主体

根据广州市就业培训系统统计，2016 年我市第一、第二、第三产业用工需求人数占比分别为 0.12%、32.92%和 66.96%，维持了十年来的“三二一”用工需求结构。与上年同期相比，第三产业和第一产业用工需求占比分别下降 2.44 和 1.08 个百分点，第二产业用工需求占比上升 3.52 个百分点。

第三产业用工需求占比虽然有所下降，但继续保持在高

位并占绝对主体，第二产业用工需求占比重新回到三成以上。

图2 三大产业用工需求走势图



数据来源：广州市就业培训信息系统

2. 行业用工需求集中度较高

从行业用工结构看，2016年我市用工需求占比前五位行业依次为：制造业（31.56%）、租赁和商务服务业（14.86%）、批发和零售业（13.5%）、信息传输、计算机服务和软件业（7.96%）、住宿和餐饮业（7.47%），五大行业用工需求合计占登记招聘总量超过七成（75.35%），用工需求集中度较高。

与上年同期相比，用工需求占比变化较大的前五位分别是：制造业上升3.30个百分点，房地产业上升2.3个百分点；批发和零售业下降2.86个百分点；租赁和商务服务业下降1.71个百分点；住宿和餐饮业下降1.15个百分点。

表1 2016年不同行业用工需求情况

单位：人，%

行业	2016年		2015年		需求人数变化 (人)	比重变化
	需求人数	所占比重	需求人数	所占比重		
制造业	473346	31.56%	445639	28.27%	27707	3.30%
租赁和商务服务业	222871	14.86%	261301	16.57%	-38430	-1.71%
批发和零售业	202497	13.50%	258071	16.36%	-55574	-2.86%
信息传输、计算机服	119421	7.96%	108154	6.86%	11267	1.10%

务和软件业						
住宿和餐饮业	112018	7.47%	135898	8.62%	-23880	-1.15%
居民服务和其他服务业	86884	5.79%	107424	6.81%	-20540	-1.02%
房地产业	75189	5.01%	42733	2.71%	32456	2.30%
科学研究、技术服务和地质勘查业	59105	3.94%	43947	2.79%	15158	1.15%
交通运输、仓储和邮政业	52793	3.52%	40991	2.60%	11802	0.92%
金融业	24143	1.61%	41188	2.61%	-17045	-1.00%
教育	19655	1.31%	20575	1.30%	-920	0.01%
建筑业	19110	1.27%	15502	0.98%	3608	0.29%
卫生、社会保障和社会福利业	12638	0.84%	18298	1.16%	-5660	-0.32%
文化、体育和娱乐业	10395	0.69%	11136	0.71%	-741	-0.02%
公共管理和社会组织	4817	0.32%	5405	0.34%	-588	-0.02%
水利、环境和公共设施管理业	2020	0.13%	1197	0.08%	823	0.05%
电力、燃气及水的生产和供应业	1276	0.09%	1170	0.07%	106	0.02%
农、林、牧、渔业	1826	0.12%	18287	1.16%	-16461	-1.04%
采矿业	141	0.01%	41	0.00%	100	0.01%
国际组织	39	0.00%	46	0%	-7	0.00%
合计	1500184	100%	1577003	100%	-76819	0.00%

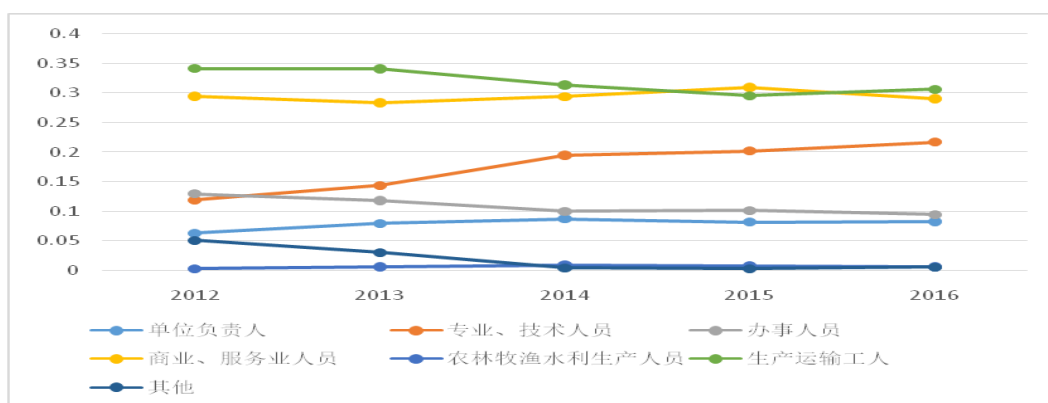
数据来源：广州市就业培训信息系统

从需求人数规模变化上看，制造业用工需求人数上升带动第二产业需求攀升；而第三产业中的房地产业、科学研究、技术服务和地质勘查业、交通运输、仓储和邮政业、信息传输、计算机服务和软件业用工需求保持上升态势；但第三产业中的租赁和商务服务业、批发和零售业、住宿和餐饮业、居民服务和其他服务业、金融业等行业用工需求人数均有不同程度下降，带动第三产业用工需求占比整体下降。表明找准着力点，进一步维持和提升第三产业用工需求是未来一段时期我市保持就业稳定的重要方向和路径。

3. 专业技术人员需求占比提升

2016 年，我市人力资源市场上，生产及运输工人、商业及服务业人员、专业技术人员、办事人员和单位负责人分别占用工需求的 30.6%、29.01%、21.67%、9.41%和 8.24%；农林渔牧水利生产人员、其它人员仅占用工需求的 0.57%和 0.5%。与上年同期相比，商业及服务业人员占比下降 2.29 个百分点，生产及运输工人占比增加 1.20 个百分点，专业技术人员占比增加 2.27 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

2016 年，我市人力资源市场上紧缺工种前十位依次为部门经理及管理人员、营业人员、机动车驾驶员、行政事务人员、餐厅服务员、房地产业务人员、机械冷加工工、机械热加工工、治安保卫人员、饭店服务人员。与上年同期相比，前十位紧缺工种变化不大。

（三）供给分析

1. 男性求职者占比略微下降

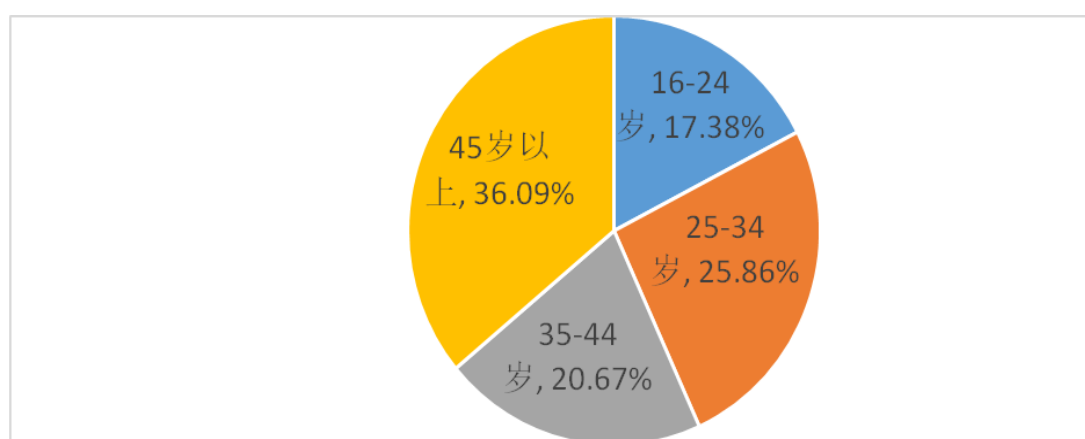
2016 年，我市人力资源市场进场求职者中，男性占比为

58.66%，与上年同期相比，男性占比减少 0.24 个百分点，但总体而言，仍然维持求职者中男性占比过半的态势。

2. 求职者中年轻人占比上升

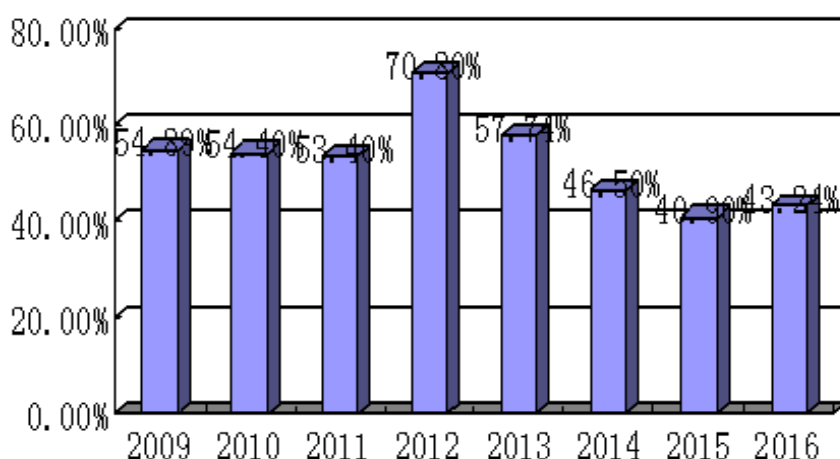
从年龄段来看，34 岁及以下占 43.24%，同比上升 2.34 个百分点；35-44 岁占 20.67%，同比下降 0.63 个百分点；45 岁及以上占 36.09%，同比下降 1.71 个百分点。进场求职者中 45 岁及以上大龄劳动力占比有所下降，34 岁以下年龄劳动力占比有所上升。

图 4 2016 年求职者年龄结构



进一步对比分析，如图 5 所示，除了 2012 年因将当年的技校毕业生加入求职者统计后出现异常值之外，进场求职者中 34 岁以下年龄群占比总体呈现下降趋势，结合我国人口年龄老龄化的总体趋势看，未来一段时期，劳动力市场上 34 岁以下年龄群预计仍然还会持续逐步下降趋势。

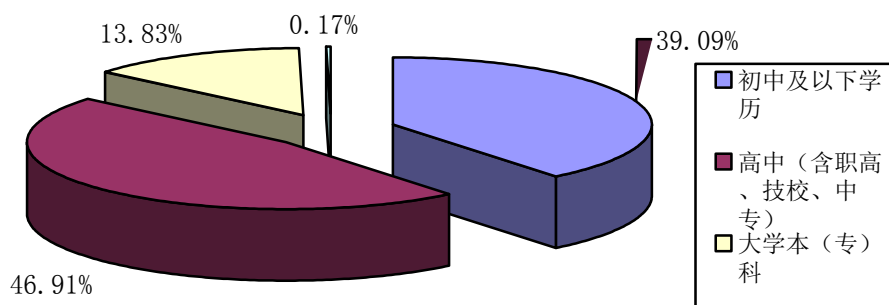
图 5 进场求职者中的 34 岁以下占比 (%)



3. 高学历求职者占比微升

2016 年，我市人力资源市场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 46.91%，初中及以下学历占 39.09%，大学本（专）科学历占 13.83%，硕士及以上占比 0.17%。与 2015 年相比，高中（含职高、技校、中专）学历占比下降 2.19 个百分点，大学本（专）科学历占比提高 0.53 个百分点，硕士以上学历占比提高了 0.07 个百分点。可见，随着高等教育大众化的发展，求职者中接受过高等教育的占比随之提升，并将继续延续。

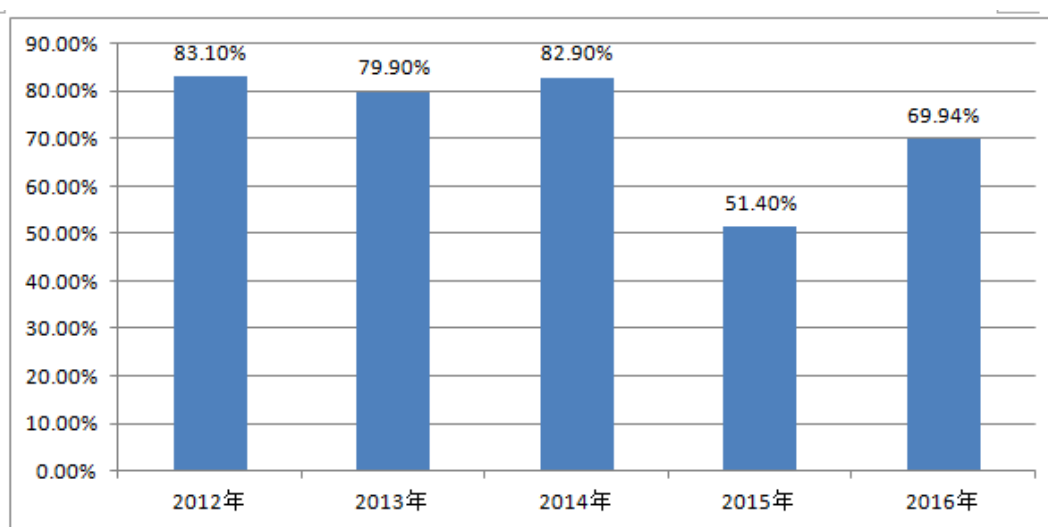
图 6 2016 年进场求职者学历构成



4. 异地务工人员占比达七成

登记求职者中，本市各类失业人员占比为 30.06%，而异地务工人员占比达 69.94%，占比近七成。同比我市进场求职者中的异地务工人员比重较去年同期（51.4%）提高 18.54 个百分点。

图 7 近五年异地务工人员在进场求职者中占比变化



三、2016年企业用工定点监测分析

2016 年我市企业用工定点监测布点为 2800 家。2016 年第一、二、三、四季度企业用工定点监测调查得到有效样本分别为 2455 家、2418 家、2502 家、2502 家（以下涉及 2016 年企业用工定点监测企业各季度样本数均以此为准，不再另外说明），样本特征分析如下。

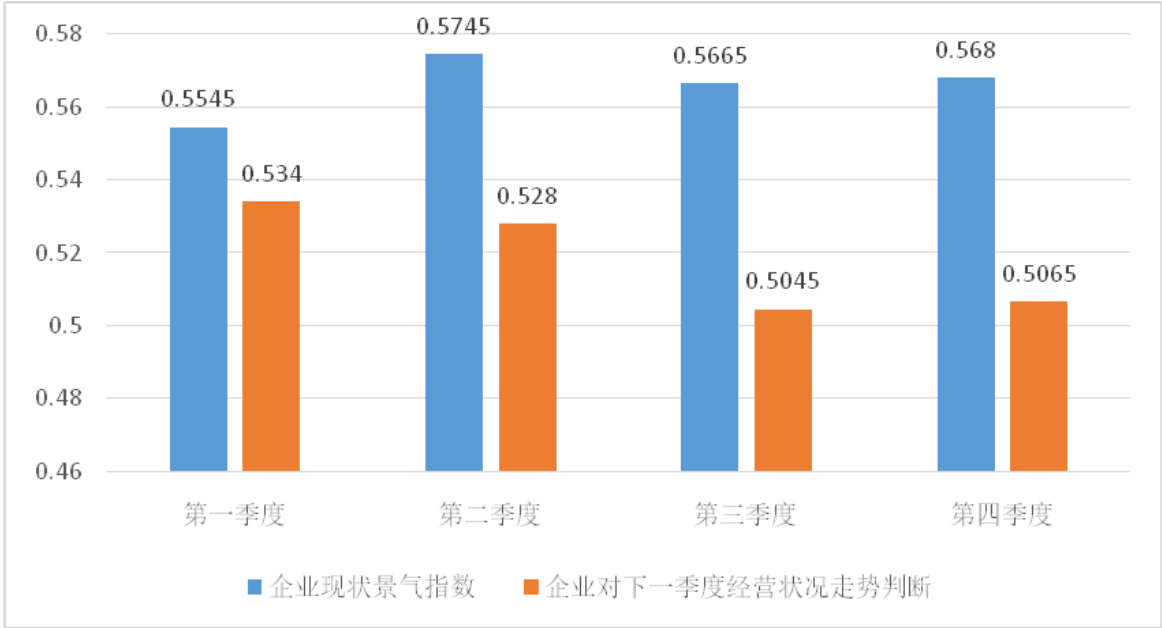
（一）经营状况

1. 企业经营状况总体平稳，并对未来经营预期谨慎乐观

如图 8 所示，2016 年企业总体经营状况稳中求进，下半

年现状景气基本保持稳定，但预期景气第一至三季度连续下滑。第四季度企业现状景气指数²为 0.568，较上一季度提高 0.0015。企业对未来预期有所上升，企业预期景气指数³为 0.5065，预期下一季度企业经营状况有所好转。

图 8 企业现状景气指数与预期景气指数

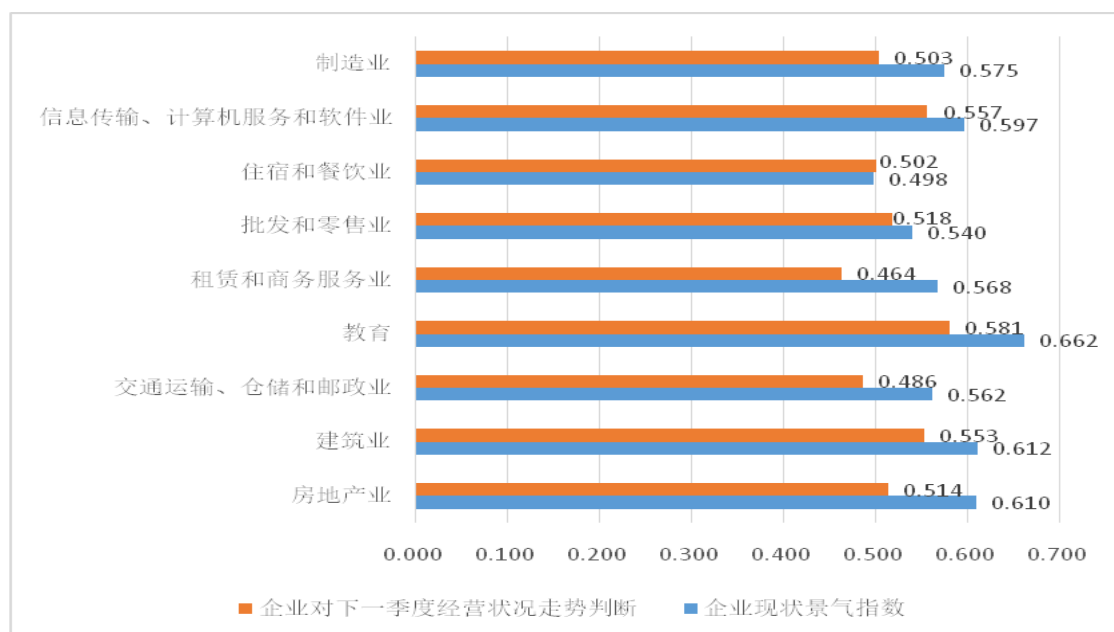


2. 企业现状景气指数与预期景气指数存在行业差异

从行业来看，如图 9 所示，现状景气指数较高的有教育、建筑业、房地产业以及信息运输、计算机服务与软件业；其中，建筑业和信息运输、计算机服务与软件业的预期景气指数较高，均在 0.55 以上。

²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

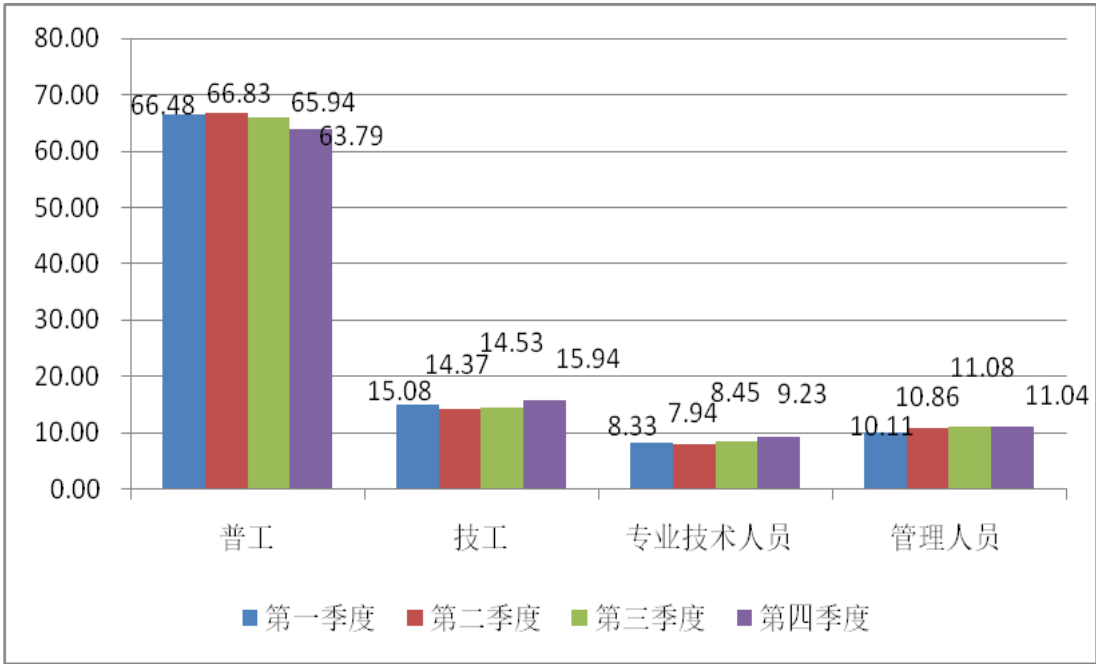
1. 工种结构：普工为主但占比略降

2016年在岗职工以普工为主，其中，第四季度占比（63.79%）相对于前三季度还是略有下降，与上年度同期相比则下降4.3个百分点；技工、专业技术人员及管理人员分别占16%、9%和11%，与上年同期相比，技工和专业技术人员占比明显上升，管理人员占比则有显著下降。总体来看，2016年四个季度工种结构保持基本稳定，第四季度工种结构开始有所调整，普工占比略有降低，技工和专业技术人员占比略有上升。

可见，随着供给侧结构性改革的推进，创新驱动战略的实施，以及企业生产技术的升级等多种因素的作用，技工和专业技术人员将在我市企业用工中占比提升，普工和管理人员的占比则可能会随之下降。当然，这种用工结构的变化

趋势是否会延续，还取决于多种因素的作用。

图 10 企业工种结构 （单位：%）



2. 年龄结构：25—34 岁年龄群占比约四成

如表 2 所示，总体上看，定点监测企业在职职工中，以 25—34 岁占比最高，全年维持在全部职工的 40%左右；其次是 35—44 岁年龄群的职工，占比约为 26%—27%；24 岁以下职工占比为 16%左右，而 45 岁以上职工的占比为 17%左右。可见，25—44 岁年龄段是被监测企业在职职工的主体。

另外，从性别结构看，被监测企业在职职工中男性职工占比在六成以上。

表 2 企业员工年龄结构⁴

	一季度	二季度	三季度	四季度
--	-----	-----	-----	-----

⁴此表中的数值表示所调查企业内各年龄阶段样本数的均值。

合计（人）		778581	664198	679472	703045
24 岁以下	人数（人）	124205	106200	111666	110615
	占比（%）	15.95	15.99	16.43	15.73
25-34 岁	人数（人）	311904	266970	271614	281909
	占比（%）	40.06	40.19	39.97	40.10
35-44 岁	人数（人）	206541	180891	183193	189088
	占比（%）	26.53	27.23	26.96	26.90
45 岁以上	人数（人）	135931	110137	112999	121433
	占比（%）	17.46	16.59	16.64	17.27
男	人数（人）	486931	398879	412985	431307
	占比（%）	62.54	60.05	60.78	61.35
女	人数（人）	291650	265319	266487	271738
	占比（%）	37.46	39.95	39.22	38.65
有效样本企业（家）		2455	2418	2502	2502

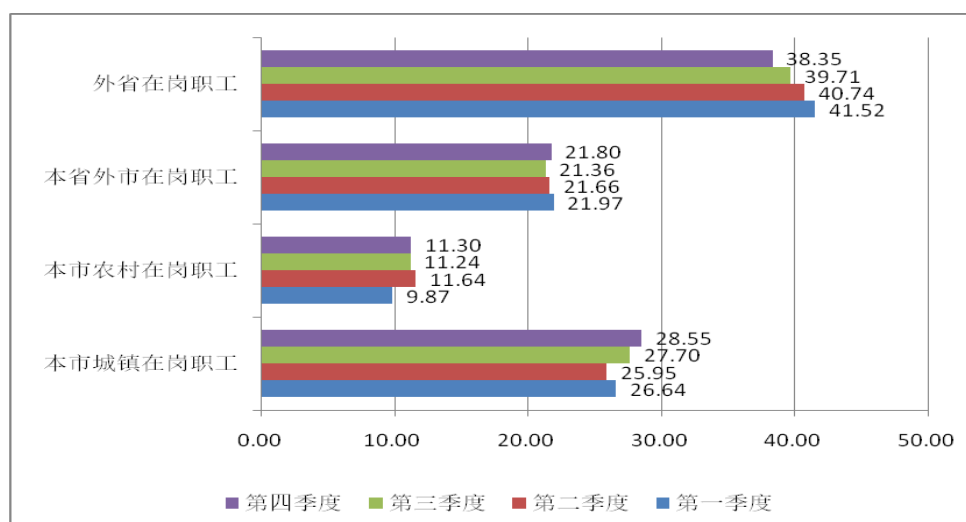
3. 来源地结构：异地务工人员占比高但逐季下降

如图 11 所示，第四季度来自本市城镇、本市农村、本省外市以及外省的企业在岗职工占比分别为 28.5%、11.3%、21.8%和 38.4%⁵。可见，被监测企业在职职工仍然以异地务工人员为主体的态势未变。

与同年各季度相比，第四季度被定点监测企业外省在岗职工占比持续下降，本市城镇、本市农村以及本省外市的企业在岗职工占比有所上升。

⁵由于定点监测企业的数据有效样本各季度不同，因此，在进行数据分析时，难以用年度数据进行对比分析，基于分析的科学性考虑，以下分析采取季度数据分析。

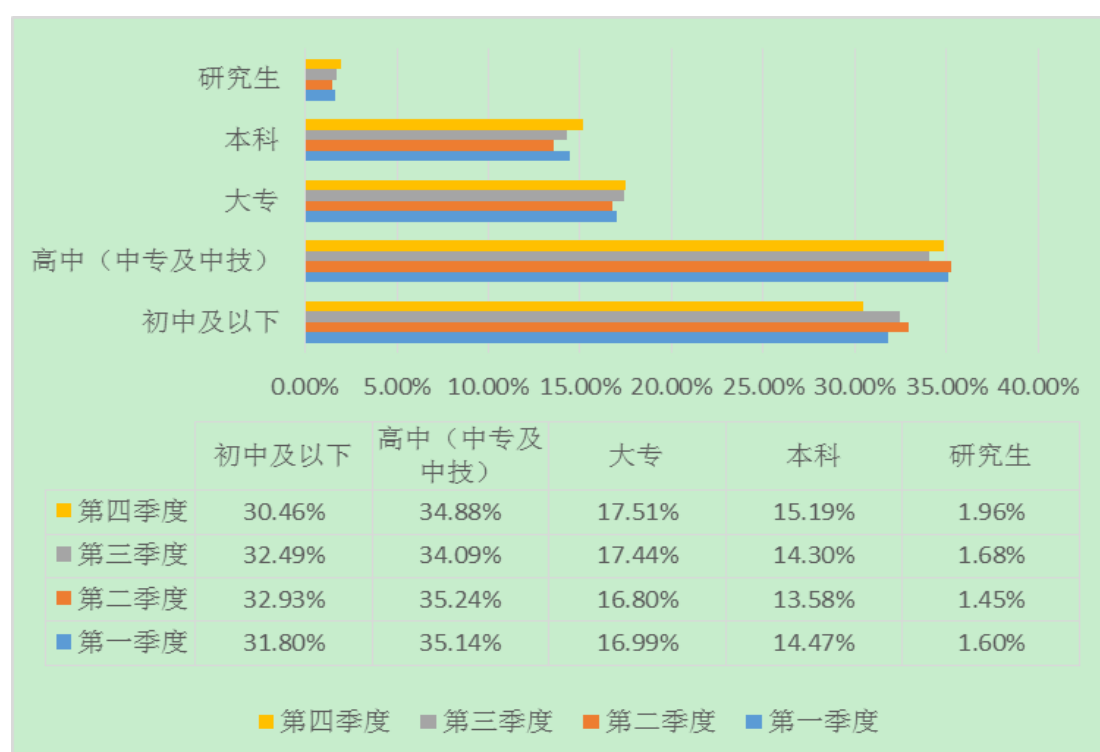
图 11 企业员工来源地结构 （单位：%）



4. 学历结构：学历层次稳步提升

如图 12 所示，以第四季度为观察，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 30.5%、34.8%、17.5%、15.2%、2.0%，较高学历在岗职工占比有所增加，学历结构总体得到进一步优化。

图 12 企业员工学历结构 （单位：%）



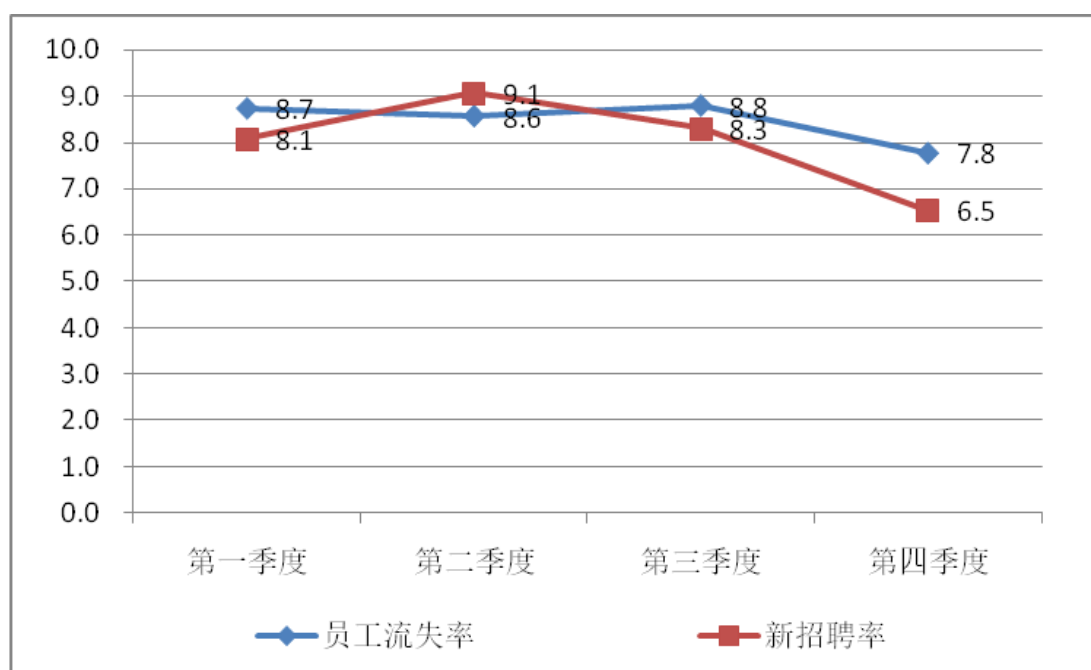
（三）用工稳定性

1. 员工流动性较大，用工稳定性有隐忧

2016 年各季度中，仅在第二季度呈现企业用工稳定性较好，并表现出新招聘率高于员工流失率，而第一、三、四季度的新招聘率均低于员工流失率。尤其在第四季度，员工流失率、员工新招聘率⁶分别为 7.8%、6.5%，出现超过 1%的差额。在某种程度上，说明广州以异地人员为就业主体的用工模式仍然是企业用工稳定性的重要影响因素，一旦进入年前和年后时节，基于各种因素考虑，劳动者可能市场重新寻找新的就业机会，或回户籍所在地过节等，导致流动性增加，由此既增加了招聘成本，又可能影响企业正常的生产经营，还可能加剧劳动力市场的结构性矛盾。

⁶员工流失率=本期流失人数/在岗职工数*100%，员工新招聘率=本期新招人数/在岗职工数*100%。

图 13 企业员工流失率和新招聘率 （单位：%）

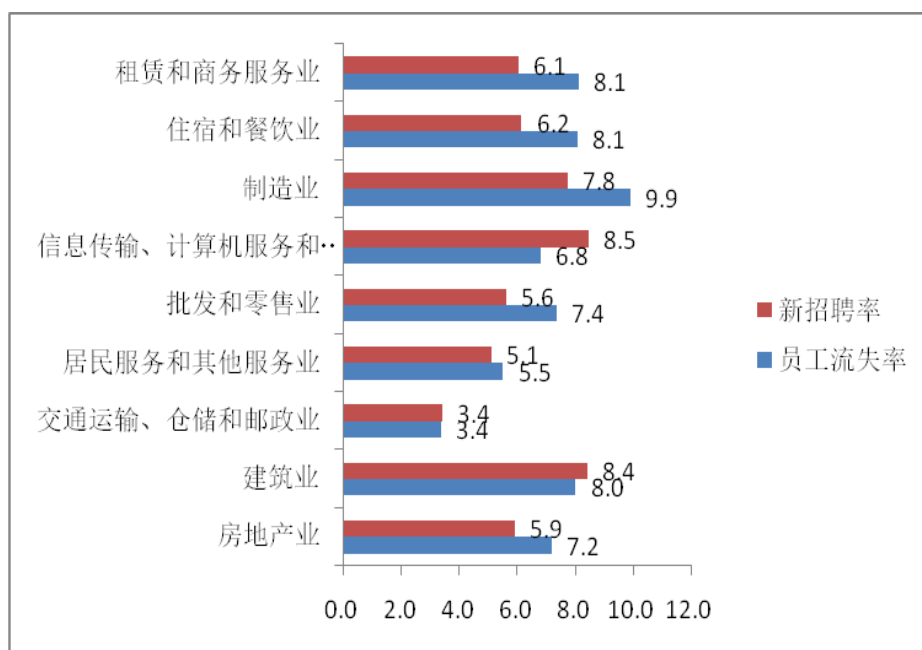


2. 员工稳定性行业与工种差异明显

首先，从行业来看，行业差异明显。与其行业工作特性相关，以 2016 年第四季度为例，制造业、建筑业、租赁和商务服务业、住宿和餐饮业用工稳定性较低，员工流失率均超过 8%；相应地，其新招聘率也较高。交通运输、仓储和邮政业（3.4%）以及居民服务和其他服务业（5.5%）用工稳定性较高。总体来看，除建筑业（8.4%>8%）和信息传输、计算机服务和软件业（8.5%>6.8%）的新招聘率高于员工流失率，其他行业均存在员工流失情况，用工稳定性有待提升。

图 14 2016 年第四季度不同行业企业员工流失率和新招聘率

单位：%



(四) 用工缺口

企业缺工状况总体上有所缓解，但各行业悬殊较大。

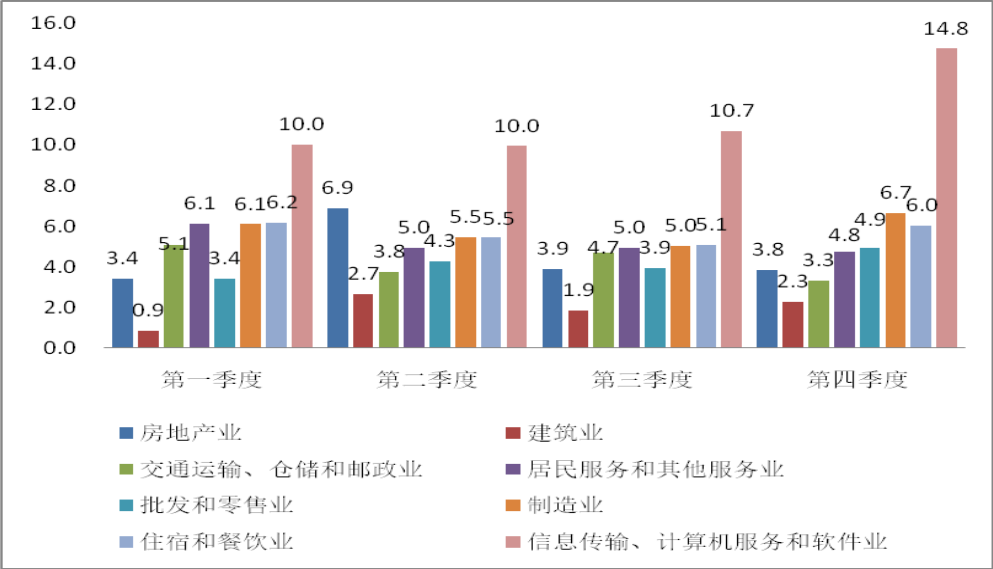
从 2016 年第四季度的数据来看，企业用工缺口率 5.9%，同比下降 0.5 个百分点。从行业来看，信息传输、计算机服务和软件业用工缺口率较上一季度上升 4.1%，企业用工缺口率⁷较高的行业依次有信息传输、计算机服务和软件业（14.8%）、制造业（6.7%）、住宿和餐饮业（6%）、交通运输、仓储和邮政业（3.3%）、建筑业（2.3%）。一方面，信息传输、计算机服务和软件业、交通运输、仓储和邮政业可能是因为其行业发展态势较好，出现增长性缺工；另一方面，其他行业的缺工与其员工流动性大、产业结构等应该有较为密切的关系。

可见，要进一步化解企业用工缺口的难题，既要未雨绸

⁷企业用工缺口率=预计下期招聘人数/在岗职工人数*100%。

缪，顺应产业发展要求，做好人力资源准备；又要从改善企业内部人力资源管理、优化工作、生活环境等方面入手，提升企业对劳动者的吸引力，并提升企业用工的稳定性。

图 15 2016 年不同行业企业用工缺口率 单位：%



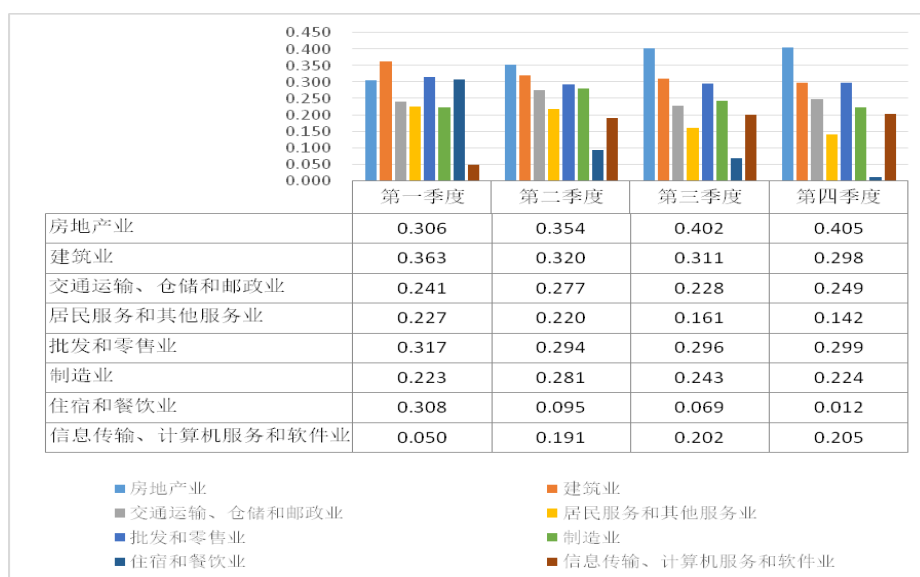
（五）招聘难易

企业招聘难易程度⁸在 0.4 以下，难易程度一般水平。

分行业看，以 2016 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（0.012）、居民服务和其他服务业（0.142），招聘难度较小的有房地产业（0.405）、批发和零售业（0.299）以及建筑业（0.298）。

⁸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 16 2016 年不同行业企业招聘难易程度指数



（六）薪酬待遇

2016 年第四季度，普工、技工、专业技术和管理人员的平均工资分别为 3518、4218、5978 元，中位数分别是 3350、4136、5733 元。但是不同行业间差异比较明显。尤其是信息传输、计算机服务和软件业的管理人员月工资高达 9472。

图 17 按岗位类别分组的不同行业员工平均工资 （单位：元）

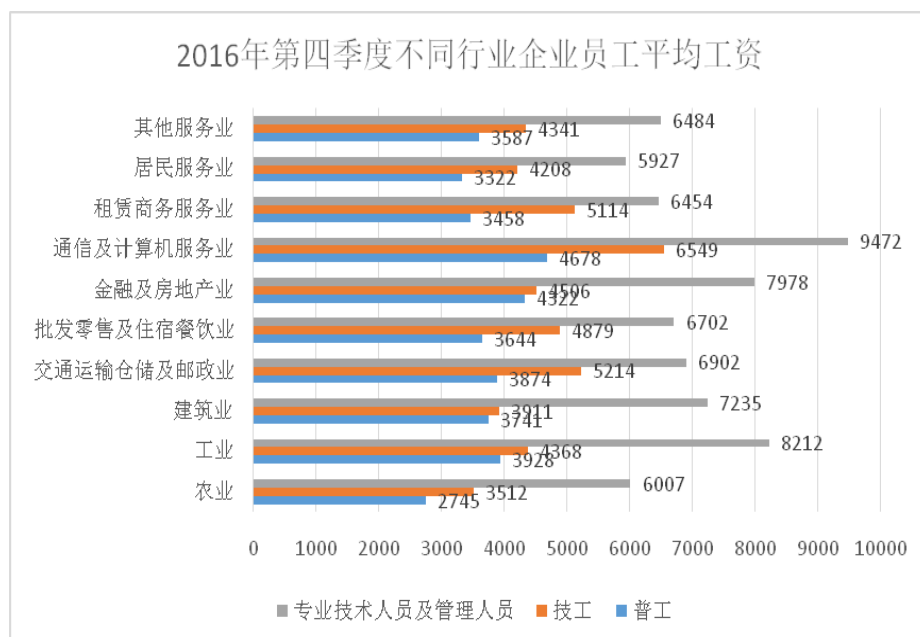


表 3 按行业观察的员工工资中位数

所属行业	调查企业员工月工资中位数			
	第一季度	第二季度	第三季度	第四季度
农、林、牧、渔业	2733	3483	3461	3323
采矿业	—	3100	3100	3100
制造业	3458	3425	3382	3523
电力、燃气及水的生产和供应业	4526	3801	4442	4373
建筑业	3781	3848	3823	3899
交通运输、仓储和邮政业	3807	3636	3882	3969
信息传输、计算机服务和软件业	4163	3923	4360	4394
批发和零售业	3677	3435	3423	3492
住宿和餐饮业	2832	2731	2744	2829
金融业	10611	8261	10978	7933
房地产业	3547	3708	3636	3630
租赁和商务服务业	3184	3160	3053	3049
科学研究、技术服务和地质勘查业	5400	5317	5694	5680
水利、环境和公共设施管理业	3274	3086	3072	3049
居民服务和其他服务业	2782	2793	2771	2804
教育	5320	5015	5089	5114
卫生、社会保障和社会福利业	3728	3889	4110	4350
文化、体育和娱乐业	3467	3036	3704	3681
公共管理和社会组织	2661	2936	2830	2744
国际组织	—	—	—	—

数据来源：监测企业样本。国际组织由于缺乏调查样本，没有相关数据。

四、2016年求职者问卷调查分析

本期求职者问卷调查时间为2016年9月至12月，问卷采取随机抽样发放原则，共计发放调查问卷1950份，问卷发放地点覆盖全市12个区，共计回收有效问卷1359份（但因有些题项缺失，具体每个题项的有效问卷数略有不同，将予以具体

说明),有效回收率69.7%。受访者中性别比例较为均衡,男性771人,占比57%;女性588人,占比43%;本省户籍人员占比64%。⁹具体情况如下:

(一) 年龄结构

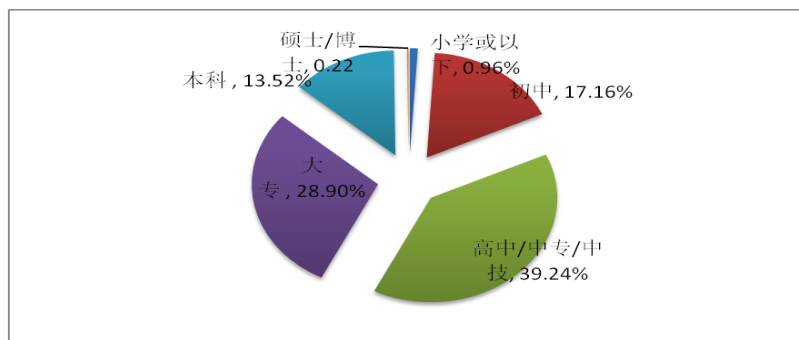
40岁以下中青年是求职者主体。调查发现,44.0%的受访者集中在25-34岁年龄段,18-24岁和35-40岁分别占比22.6%、18.1%。40岁以上求职者样本仅占15.3%。与2015年求职者问卷调查的样本构成对比,青壮年(34岁及以下)劳动力合计占66.6%,同比提高了0.5个百分点。

(二) 文化程度

高中以下(含高中)学历仍占主体(占比57.35%)。调查发现,学历为高中/中专/技校的人员样本占比接近四成(39.24%);小学及以下学历、初中学历、大专学历、本科学历和硕士(博士)学历分别占比0.96%、17.16%、28.90%、13.52%、0.22%。总体上看,进入市场的求职者的文化程度分布总体呈上升态势。

图18 求职者问卷调查对象的文化程度构成

⁹需要说明的是:(1)虽然每年都开展求职者问卷调查,但是,由于调查对象存在差异,因而,相关数据和结论不能完全一一对比;本次求职者问卷调查结果更多的是反映当前人力资源市场上求职者的情况;(2)由于2017年春节时间较早,有些求职者赶着回乡过春节,样本分布可能会存在不同于年中调研时的差异。

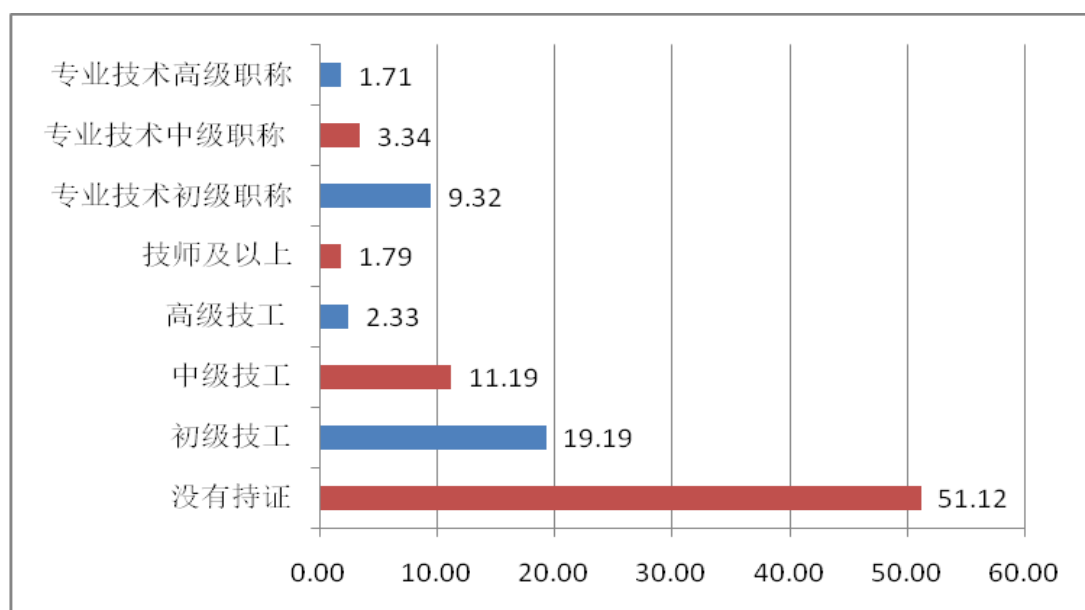


注：本题项总有效样本为 1346 个。

（三）技能结构

在 1287 个回答了其技能程度的受访求职者中，没有技能证书或专业技术职称的样本仍然过半，占总样本的 51.12%，但这一数据较 2015 年和 2014 年调查分别下降 3.08 和 9.98 个百分点，印证市场上求职者对增加“一技之长”等就业砝码，有助提升就业竞争力的认知逐年提高。本期调查中，拥有初级技工或专业初级职称的受访者分别占比 19.19% 和 9.32%；拥有中级技工或专业技术中级职称的受访者分别占比 11.19% 和 3.34%；拥有高级技工、技师及以上、专业技术高级职称的受访者占比分别为 2.33%、1.79% 和 1.71%。

图 19 求职者问卷调查：技能结构 （单位：%）



注：本题项总有效样本为 1287 个。

（四）离职情况

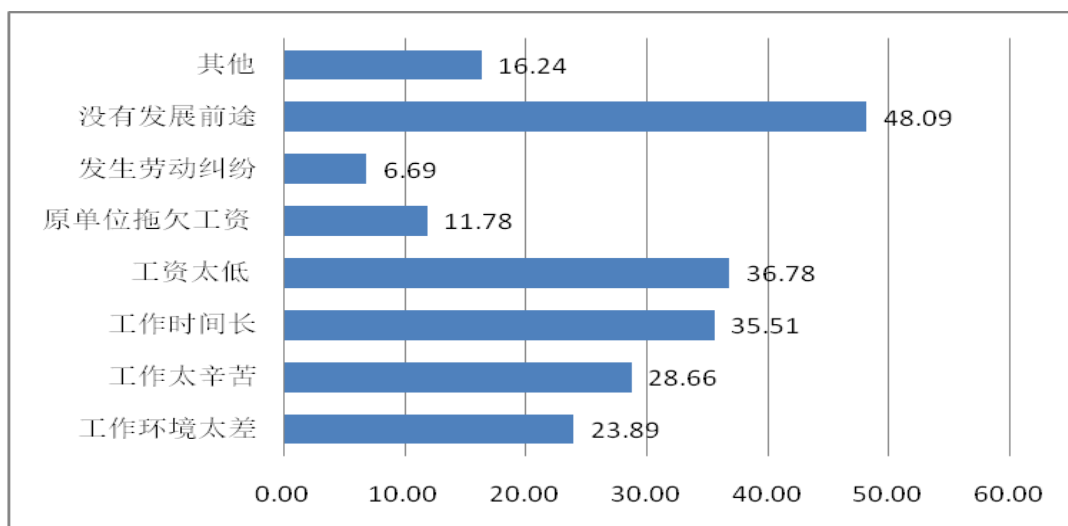
感觉职业发展前途无望主动离职是劳动者离职的首要原因。

在1205个回答了就业现状的受访求职者中，目前在职寻找新的就业机会的受访者总人数的38.59%；目前失业或待业寻求就业的受访者占总人数的61.41%。

离职原因从高到低依次为：自己不满意、主动辞职（52.1%）；原单位裁员、倒闭、搬迁（16.9%）；原单位合同到期不肯续签（14.5%）；其他如家庭原因或者个人原因（10.4%）；工作不胜任、被原单位解聘（6.1%）。

主动辞职的原因，按照受访者的回答频度，从高到低依次为：没有发展前途、工资太低、工作时间长、工作太辛苦、工作环境差、原单位拖欠工资、发生劳动纠纷、其它原因。

图 20 求职者问卷调查：主动辞职原因（%）



注：本题项总有效样本为 1304 个。

可见，要留住员工，企业必须采取多元化复合激励方式和手段，向员工展示职业发展前景的同时，还必须适度提高工资待遇、改善工作条件和工作环境等，即坚持“事业留人、待遇留人和感情留人”。尤其是在资讯发达的当今时代，人们的需求更加多元化、信息传递更加便利化和快捷化，新一代劳动者的职业发展诉求更加多元化，单一手段和方式要留住员工已经难以取得全效，对求职者的个案访谈中也已经证明了这一点。

（五）求职考量

对求职者求职考虑的因素（多选）进行分析，结果如图 21 所示，根据求职者的选择频度，从高到低依次为：工资收入高低、工作稳定性、是否购买社会保险、工作时间、工作地点、发展前途、工作环境、培训机会及其它。说明工资收入与工作稳定性仍是求职者最为关注的问题。

图 21 求职者问卷调查：求职考虑因素 （单位：人次）



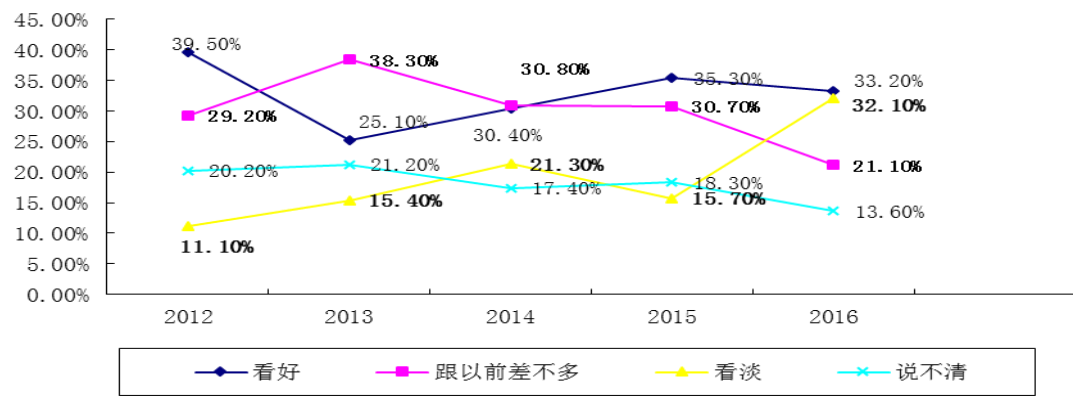
当然，与前几年的求职者问卷调查结果相比，求职者择业时考虑的主要因素还是略有差别。2010年、2011年、2012年和2013年连续四年的求职者问卷调查结果显示，工资收入、工作稳定性和发展前途是求职者择业考虑的前三位的关键因素。2014年和2015年的求职者问卷调查结果显示，工资收入、工作稳定性和工作时间是求职者择业考虑的前三位的关键因素。可见，长期以来，工资收入和工作稳定性都是求职者择业考虑的前两位的关键因素。由此，也提示用人单位在招聘时必须提供有竞争力的工资待遇和工作稳定性，以吸引更多充足的符合需求的应聘者。

（六）就业期望

在受访求职者中，如图22所示，其对未来六个月求职就业前景的看法不一，选择“看好”、“跟以前差不多”、“看淡”、“说不清”的分别占比为33.2%、21.1%、32.1%、13.6%。与2015年调查相比，选择“看淡”的比例大幅上升了16.4个百分点；选择“看好”的比例降低了2.1个百分点，选择“跟以

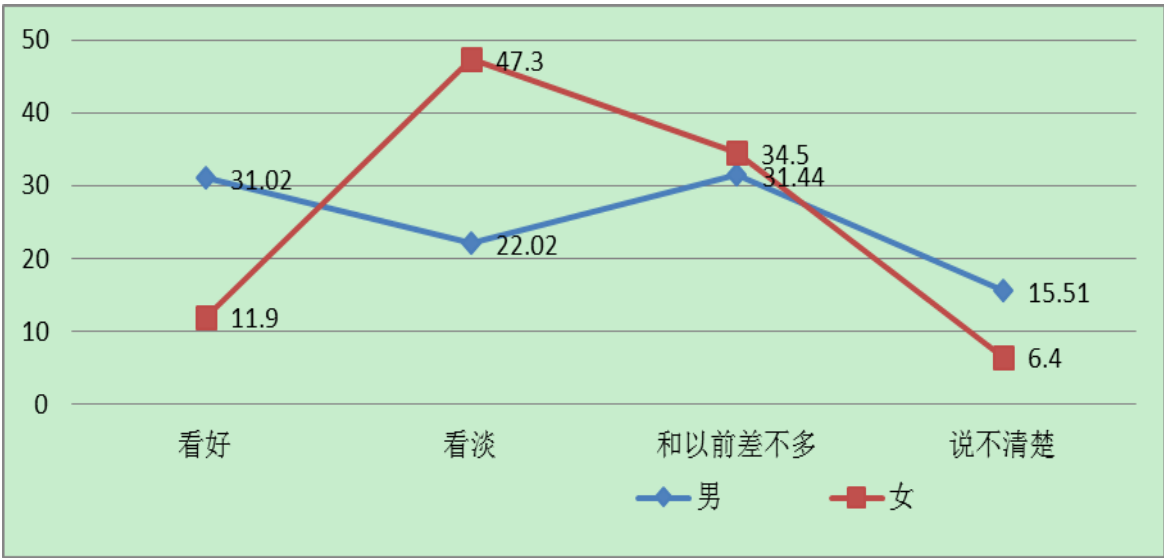
前差不多”和“说不清”分别下降了9.6个百分点和4.7个百分点。说明面对经济发展的众多不确定性因素，求职者对未来的预期有所“看淡”，更为谨慎。

图 22 求职者对未来就业形势的判断



进一步分析发现，如图23所示，对未来就业形势“看淡”的女性求职者比例远高于男性，“看好”的比例远低于男性，性别差异显著。

图 23 对未来六个月求职就业形势的看法性别差异（%）

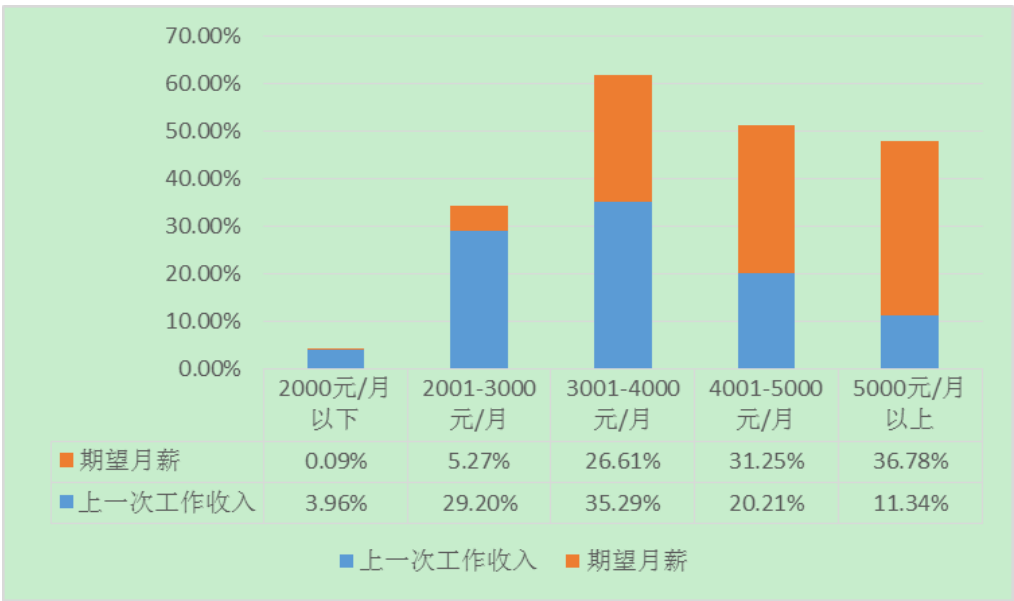


1. 薪酬期望

如图 24 所示，接近七成的受访求职者（占比为 68.5%）

上一份工作的薪酬为 4000 元以下（其中，月薪 3000 元以下的占比为 33.2%，月薪 3001——4000 元的占比为 35.3%），上一份工作的薪酬为 4001-5000 元、5001-6000 元、6000 元以上月薪的受访求职者占比分别为 20.2%、8.3%、3.0%。相反地，求职者期望工资整体呈现较高水平。期望 4001-5000 元月薪的受访求职者占比最高，为 31.2%，其次分别为 3001-4000 元（26.6%）、5001-6000 元（27.3%）、6000 元以上（9.5%），期望 3000 元以下月薪的受访求职者仅占 5.4%。表明就业市场上求职者对薪酬的预期与现实还是存在一定的差距。

图 24 求职者问卷调查：上一次月薪与期望月薪 （单位：%）



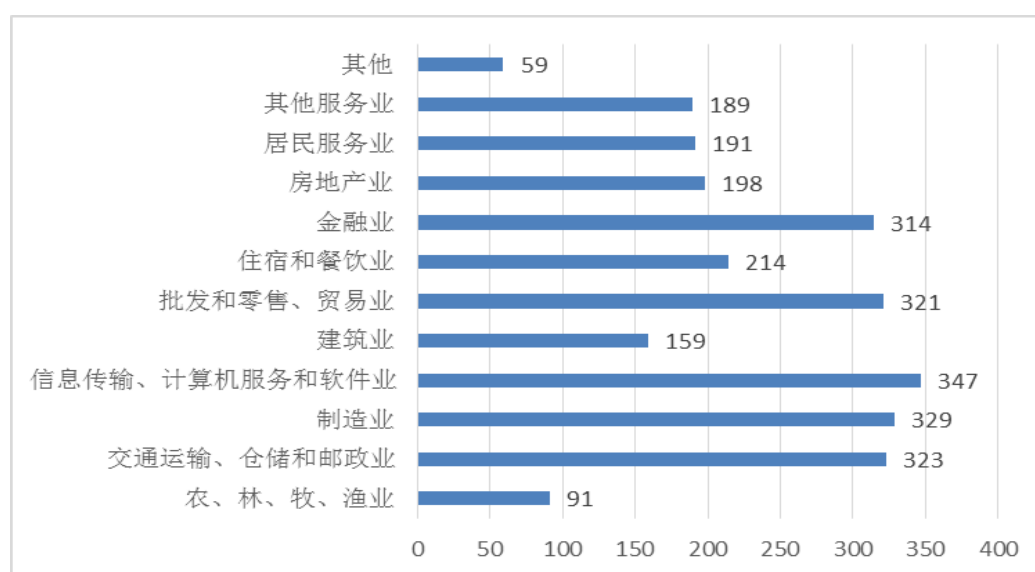
总体上看，4000 元月薪是很多求职者心理预期的分水岭，不少上一份工作月薪低于 4000 元的求职者期望通过寻找新的工作实现月薪在 4000 元以上。求职者上一份工作的月薪曲线与期望通过新的工作达到的月薪曲线在 4000 元附近交叉后，期望薪酬曲线明显上升。总体上看，预期薪酬水平范围进入

4000 元以上的求职者比重（68.1%）较现实薪酬在 4000 元以上的求职者比重（31.5%）要提高了三成，表明随着工作经验的累积，求职者对工资收入的上涨预期日益明显。

2. 类别期望

在行业期望需求(多选)方面，受访求职者的选项分布主要有：信息传输、计算机服务和软件业（347 人次）、制造业（329 人次）、交通运输、仓储和邮政业（323 人次）、批发和零售、贸易业（321 人次）等，而期望从事农林牧渔业的劳动者比例较少（91 人次）。可见，非农就业是求职者的基本选择，第三产业仍然是求职者相对集中的期望就业行业。

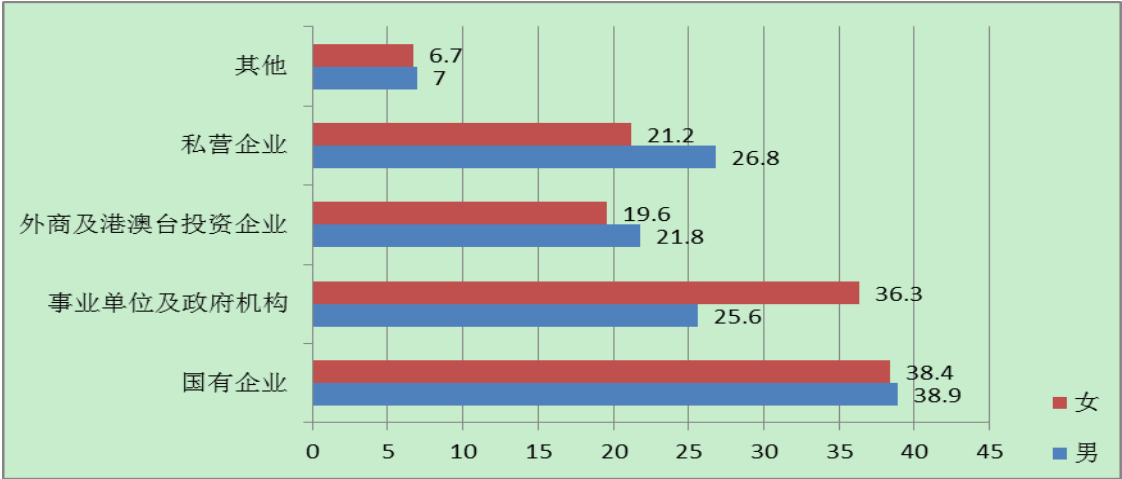
图 25 求职者问卷调查：行业期望 （单位：人次）



调查同时发现：求职者期望就业的企业类型存在性别差异。如在“最希望投身的企业类型”方面，无论是男性求职者还是女性求职者最期望的就业企业类型都是国有企业，选择比例接近四成；但是，女性选择期望到事业单位及政府机构就业的比例比男性高近 10 个百分点，选择到外商及港澳台

投资企业、私营企业的女性比例相对男性均低，说明女性对就业的“稳定性”考量更多。

图 26 男女性求职者最希望投身企业类型对比（%）

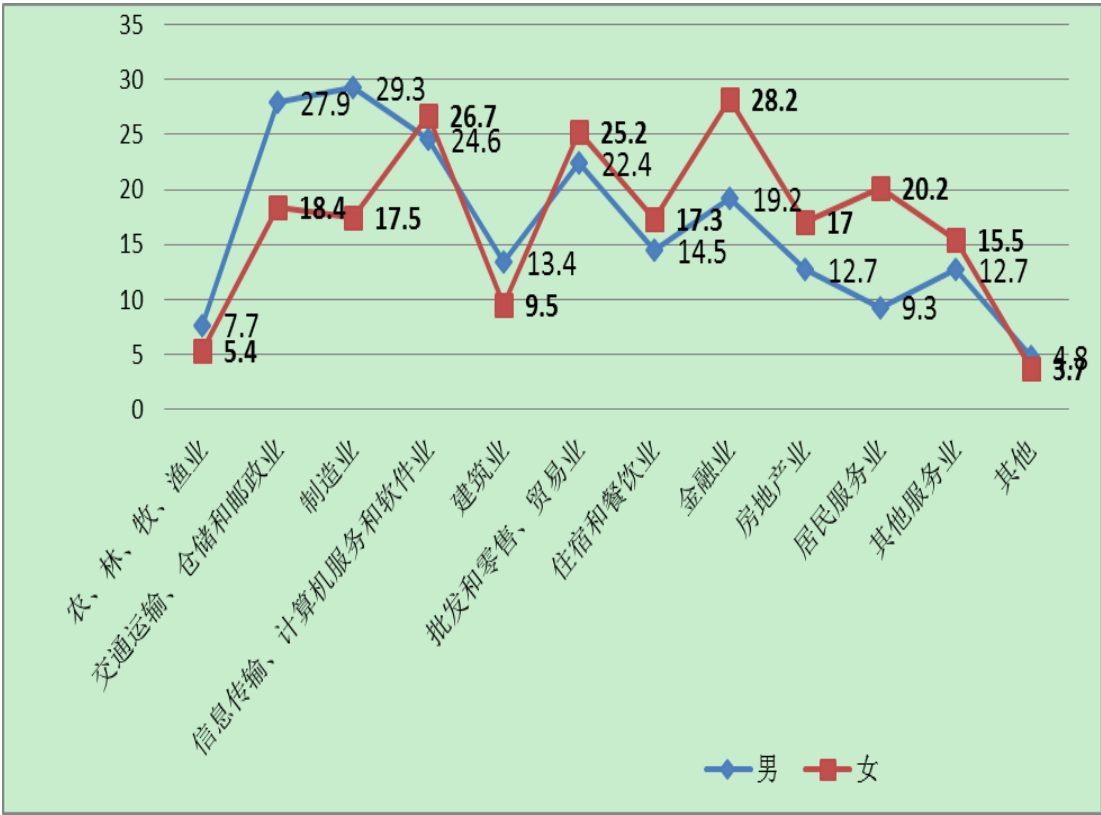


其次，文化程度也影响着求职者的就业方向。如高学历求职者更希望投身事业单位及政府机构，38.9%的大专学历求职者和 40%的本科及以上学历都表达了这种意愿；相反，高中/中专/中技和初中及以下求职者更多的把期望放在私营企业。金融业、信息传输、计算机服务和软件业是大专和本科及以上学历较多人的选择；高中/中专/中技学历求职者更期望进入制造业、交通运输、仓储和邮政业以及批发和零售、贸易业，分别占比 31%、27.5%、26.6%；初中及以下学历求职者除制造业、交通运输、仓储和邮政业外，住宿和餐饮业也是较多人的选择。反映了不同文化程度所代表的求职者拥有的人力资本不同，选择的就业方向存在明显差异。

再次，求职者择业的行业方向也存在性别差异和偏好。29.3%和 27.9%的受访男性求职者期望进入的行业是制造业和交通运输、仓储和邮政业，而女性求职者只有 17.5%和 18.4%

选择期望进入制造业和交通运输、仓储和邮政业就业。另外，相较于男性求职者（9.3%），更多的受访女性求职者（20.2%）期望进入居民服务业就业；期望进入金融业的男性受访者为19.2%，而女性受访者却有28.2%。体现了男女求职者的行业选择偏好与差异。

图 27 男女性求职者期望进入的行业类型对比（%）

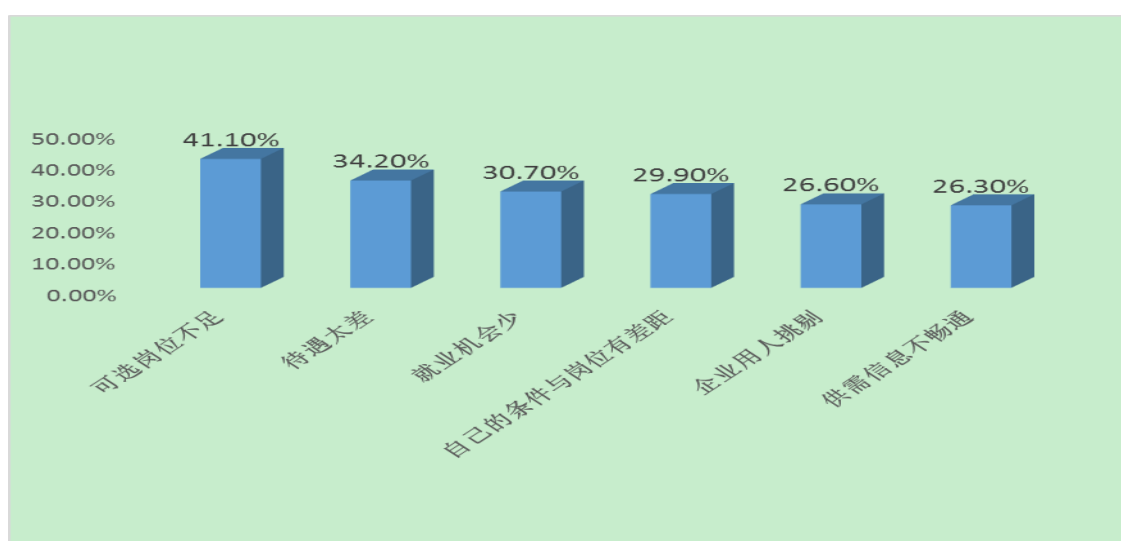


最后，不同年龄段求职者期望进入的行业差异显著。如图 27 所示，18-24 岁的求职者中有 37.3% 期望进入信息传输、计算机服务和软件业，35-40 岁的求职者更期望进入交通运输、仓储和邮政业、制造业及其批发和零售、贸易业；28.8% 的 40 岁以上求职者对交通运输、仓储和邮政业表现出期待。各年龄段求职者对农林牧渔业和建筑业的期望值均较低。

（七）就业难易归因

对于“导致就业困难”原因的回答(多选)，根据受访求职者选择频度从高到低依次为：可选岗位不足（41.1%）、待遇太差（34.2%）、就业机会少（30.7%）、自己的条件与岗位有差距（29.9%）、企业用人挑剔（26.6%）、供需信息不畅通（26.3%）等方面。

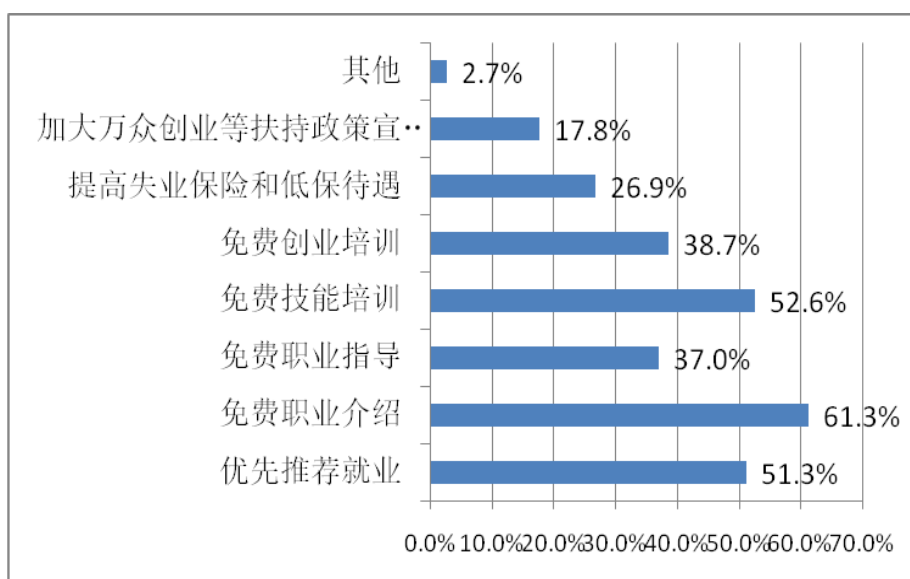
图 28 求职者问卷调查：就业困难原因 （单位：%）



（八）就业帮扶需求

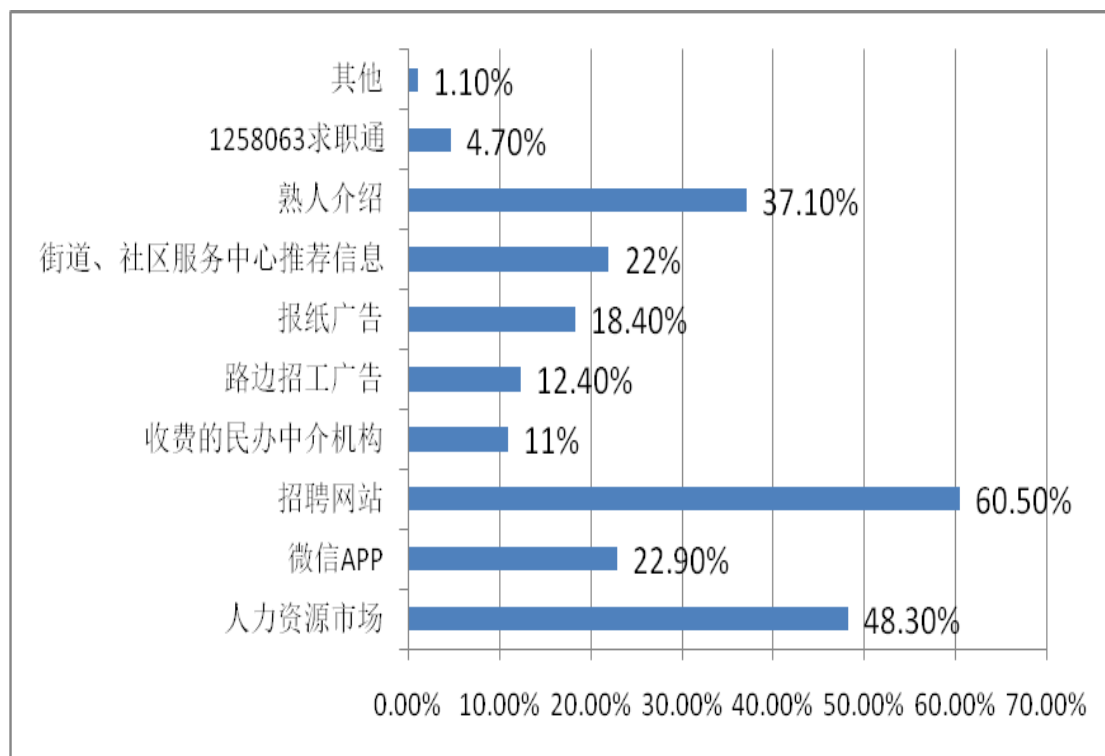
受访求职者对就业帮扶的需求根据其选择频度从高到低的前五项依次为：免费职业介绍（有61.3%的人提及）；免费技能培训（有52.6%的人提及）、优先推荐就业（51.3%的人提及）、免费创业培训（38.7%的人提及）、免费职业指导（37%的人提及）等。表明职业介绍和技能培训仍然是人力资源市场上求职者所期待和看重的帮扶内容，政府部门需要继续加大这两方面的投入力度，满足求职者的殷切期望。

图 29 求职者问卷调查：希望得到的就业帮扶



调查同时显示，通过招聘网站寻找就业岗位已经成为求职者找工作最主要的途径，占比高达 60.5%。其次依次是：人力资源市场（48.3%）、熟人介绍（37.1%）、微信 APP（22.90%）、街道、社区服务中心推荐信息（22%）等，由此可见，随着“互联网+”、云计算等大数据时代的到来，互联网正在日益改变着求职者的寻访路径和求职就业习惯，网络招聘、云推送、智能化、大数据、微服务等正在打破旧的招聘就业模式格局，对于政府部门和公共就业服务机构而言，网上人力资源市场的建设和无形市场的管理必须引起高度重视，顺应互联网+时代下人们的生活、工作习惯和方式变化，不断更新服务理念，改革工作的体制机制，构建更为零距离、精细化的服务，才能满足供求双方的需求。

图 30 求职者问卷调查：找工作途径



五、2016年异地务工人员就业登记情况分析

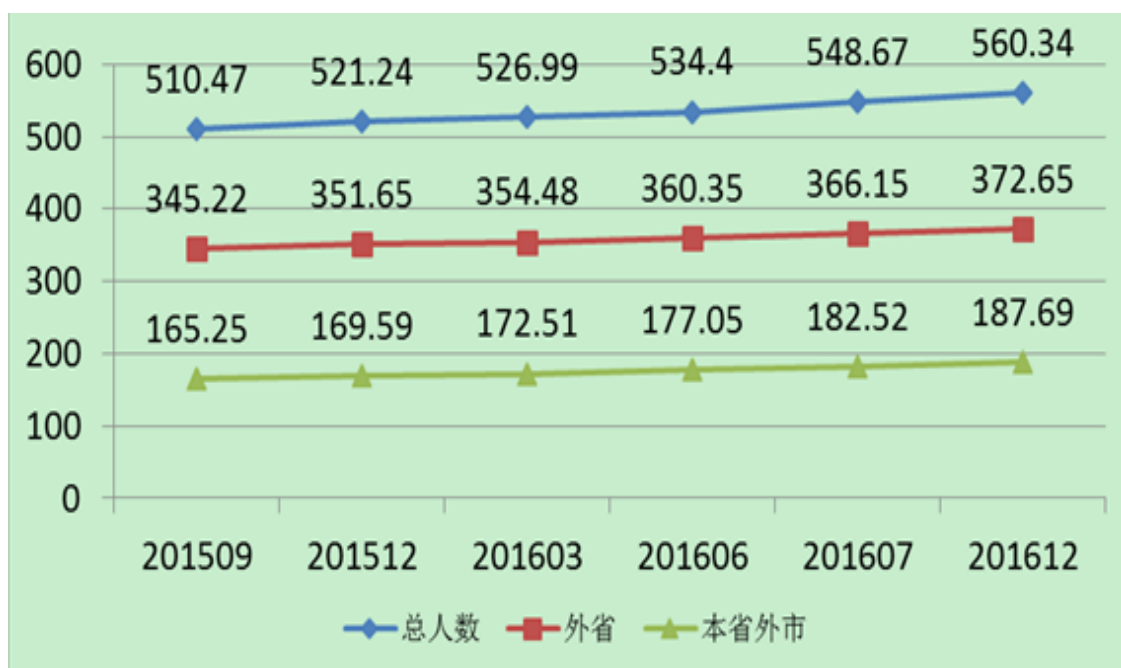
截至 2016 年 12 月底，如表 4 和图 31 所示，广州市纳入人力资源和社会保障行政部门实名制登记就业在岗的异地务工人员有 560.34 万人。其中，本省籍 187.69 万人，占 33.50%；外省籍 372.65 万人，占 66.50%。2016 年我市异地务工人员就业登记情况分析如下：

表4 来穗异地务工人员总量构成对照表

单位：万人，%

总体结构	2016年末		较2016年第三季		较2015年末		较2015年第三季	
	人数	比重	增减人数	增减幅度	增减人数	增减幅度	增减人数	增减幅度
本省非本市	187.69	33.50	5.17	2.83	18.10	10.67	22.44	13.58
外省	372.65	66.50	6.5	1.78	21.00	5.97	27.43	7.95
总人数	560.34	-	11.67	2.13	39.10	7.50	49.87	9.77

图 31 来穗异地务工人员总量对比图（2015-2016，单位：万人）



（一）登记总量

本期纳入就业登记的用人单位由 2015 年同期的 18.5 万户上升至 20.53 万户；异地务工人员在场（在职）登记总量上升 39.1 万人次，同比增幅 7.50%，环比增幅 2.13%。究其原因：

一是自 2015 年 5 月开始，我市将中央、部队和省属企业在穗异地务工人员纳入管理，管理覆盖面继续扩大。

二是随着我市积分入户、人才引进等政策实施的不断推进，企业及务工人员越来越重视就业登记工作。

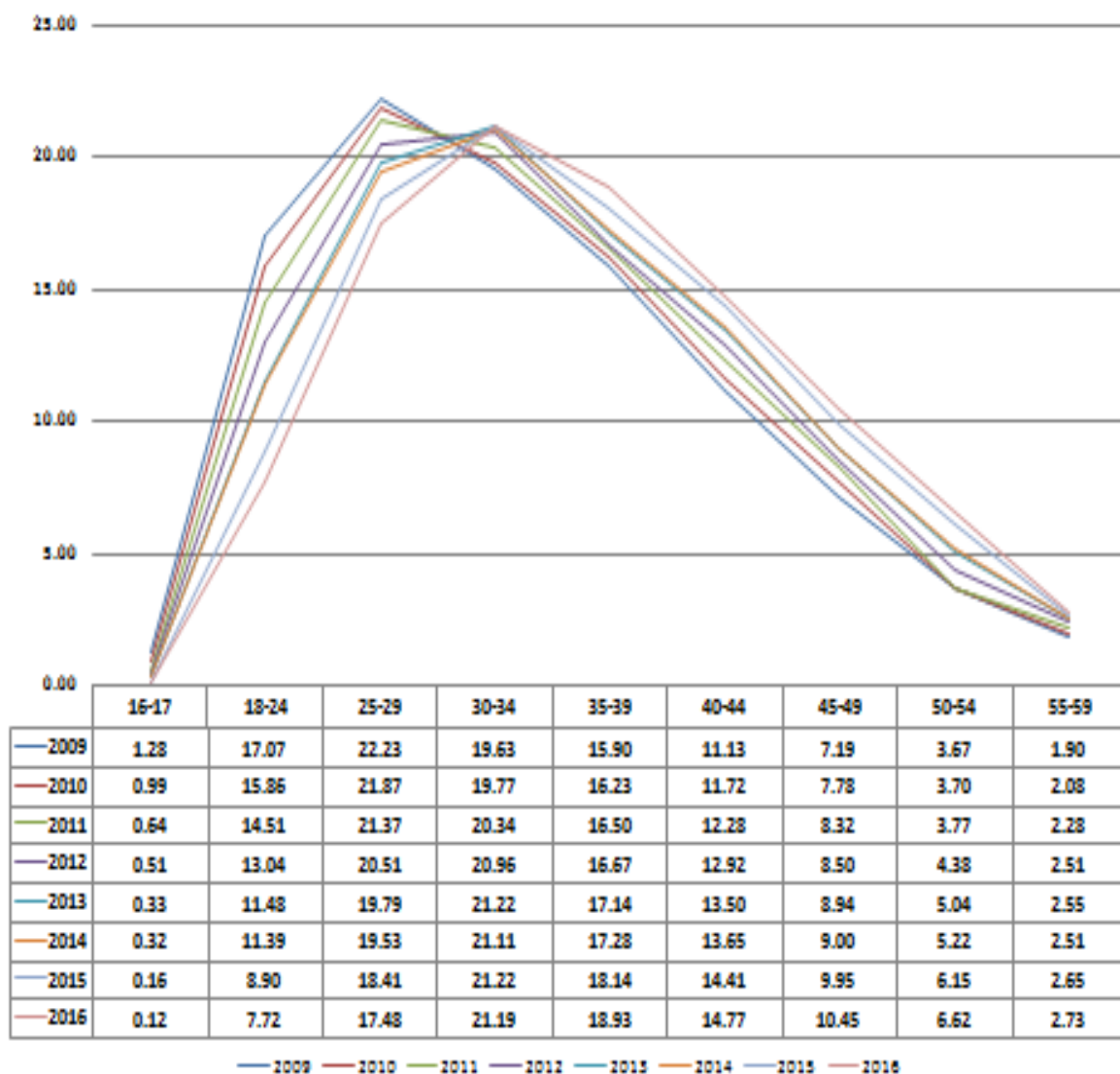
三是我市就业登记数据统计结合在职参保人员数据。

四是我市就业登记网点的不断扩充和网办业务的大力推广，使企业办理就业登记手续更加简化，从而提升了企业办理就业登记的主动性和积极性。

（二）年龄结构

2016 年，较为活跃异地务工人员年龄段是 25-39 岁，与往年相比，25 岁以下异地务工人员的活跃度较低，异地务工人员活跃度呈高龄化发展。25-34 岁和 35-44 岁异地务工人员是异地务工者的中坚力量，均有超 100 万的人口量，占比分别为 38.67%和 33.70%。与 2015 年相比，继续保持七成以上异地务工人员处在 25——44 岁年龄段，但大龄异地劳动力占比略有上升。

图 32 用人单位流动人员年龄结构变化（单位：%）



（三）性别结构

来穗异地务工人员的男女比例为 1.34:1，男性为 320.54 万人，占 57.20%；女性为 239.80 万人，占 42.80%，男性占比同比下降 0.04 个百分点，环比下降 0.05 个百分点。

（四）学历结构

来穗异地务工人员拥有小学、初中、高中、中专和大专及以上五个学历层次的比例分别为 1:5.75:3.20:2.17:4.45，占比分别为 6.03%、34.68%、19.32%、13.11%和 26.86%，初中、高中学历、中专合计占比同比下降 0.34 个百分点，大专

及以上学历呈上升趋势，占比上升 0.33 个百分点。

人均受教育年限（按接受教育年数：文盲和半文盲 0 年，小学 6 年，初中 9 年，高中和中专 12 年，大专 15 年，大学 16 年，研究生和硕士 19 年，博士 23 年，博士后 25 年计）11.79 年，比 2015 年同期增加 0.11 年，比 2014 年同期增加 0.25 年。

从性别结构来看，接受较高层次教育的来穗异地务工人员以男性居多。其中接受“大学及以上”教育的人数男性占比比女性高 0.76 个百分点，接受“高中和中专中技”教育的人数男性占比比女性高 1.45 个百分点，但女性在接受“大专”教育的人数占比比男性高 1.67 个百分点，女性在接受“初中及以下”教育的人数占比比男性高 0.55 个百分点。

表 5 来穗异地务工人员的文化程度结构分布对照表（一）

单位：万人，%

文化程度	2016 年末		较 2016 年第三季			较 2015 年末		
	人数	比重	增减 人数	增减 幅度	比重变化	增减 人数	增减 幅度	比重 变化
小学	33.81	6.03	0.76	2.29	0.01	2.91	9.37	0.10
初中	194.32	34.68	2.65	1.38	-0.25	7.19	3.54	-1.33
高中	108.25	19.32	1.92	1.80	-0.06	5.57	6.14	-0.24
中专	73.43	13.11	1.36	1.89	-0.03	4.55	6.83	-0.08
大专	88.11	15.72	2.37	2.77	0.09	8.94	11.55	0.57
本科	59.03	10.53	2.40	4.24	0.21	8.34	17.38	0.88
研究生及以上	3.39	0.61	0.21	6.59	0.03	0.70	28.39	0.10

表6 来穗异地务工人员的文化程度结构分布对照表（二）

文化程度	男性占比	女性占比	比重变化
初中及以下	37.78	38.33	-0.55
高中和中专中技	34.52	33.07	1.45
大专	15.73	17.40	-1.67
大学及以上	11.97	11.21	0.76

（五）来源地结构

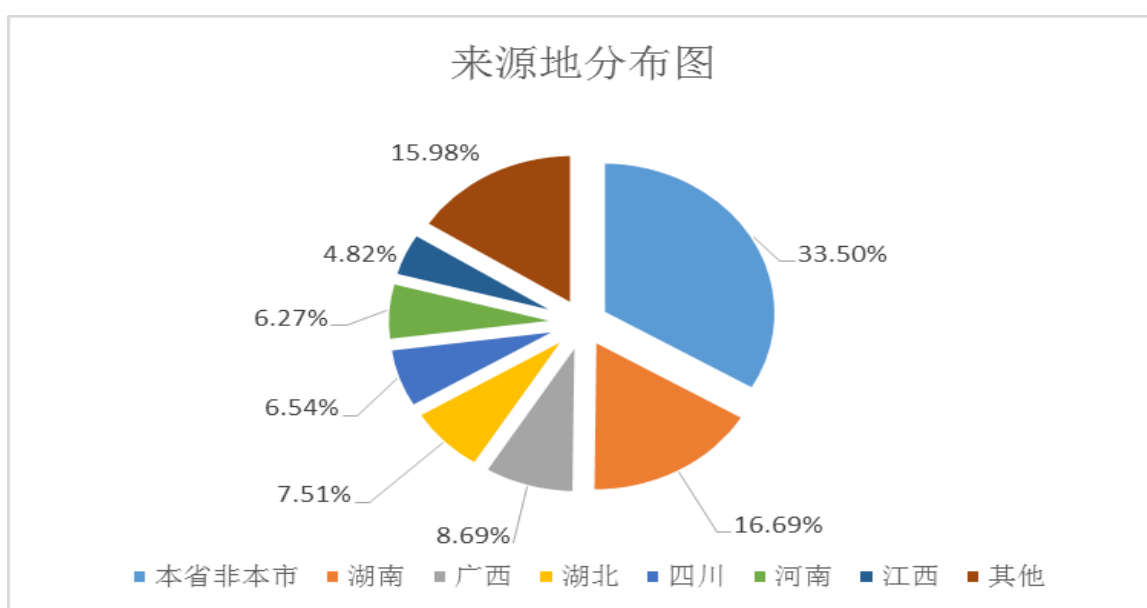
如表7所示，来穗异地务工人员中本省籍同比上升10.67%，环比上升2.83%，以粤东西北地区为主，前六位分别为湛江市（20.74万人）、茂名市（16.57万人）、清远市（15.05万人）、梅州市（14.70万人）、韶关市（13.34万人）和肇庆市（10.58万人），占来穗异地务工人员本省籍人员总量的48.47%；来穗外省异地务工人员总量前6位分别为湖南省（93.51万人）、广西区（48.67万人）、湖北省（42.08万人）、四川省（36.66万人）、河南省（35.13万人）和江西省（27.01万人），占异地务工人员总量50.52%，占来穗异地务工人员外省籍人员总量的75.96%，同比下降了0.16个百分点，数据显示外省籍劳动力来源地呈现分散趋势。

表7 来穗异地务工人员来源地分布对照表

单位：万人，%

来源地		2016年末		较2015年末	
		人数	比重	人数增幅	比重增长
本省非本市		187.69	33.50	18.10	10.67
外省	湖南	93.51	16.69	4.98	5.63
	广西	48.67	8.69	3.12	6.85
	湖北	42.08	7.51	2.47	6.24
	四川	36.66	6.54	1.24	3.50
	河南	35.13	6.27	1.91	5.75
	江西	27.01	4.82	1.68	6.63
	其他	89.59	15.98	5.60	6.67

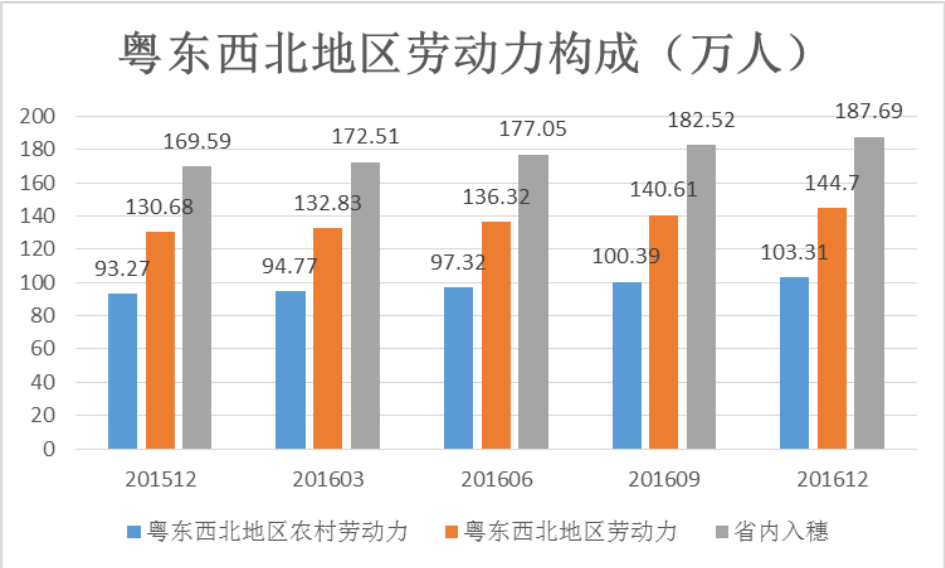
图 33 来穗异地务工人员来源地分布图



其中，2016 年未来穗异地务工人员中来自粤东西北地区劳动力共为 144.70 万人，占来穗异地务工人员本省籍人员总量的 77.10%，同比增长 10.73%，比重上升 0.04 个百分点；环比增长 2.91%，占比上升 0.04 个百分点；其中，农村劳动力 103.31 万人，占粤东西北劳动力总量的 71.40%，同比增长

10.76%，占比上升 0.03 个百分点；环比上升 2.91%，占比持平。2016 年以来累计新吸纳粤东西北地区劳动力共 20.83 万人，其中农村劳动力 14.71 万人。

图 34 来穗异地务工人员来自粤东西北地区的劳动力构成



（六）城乡结构

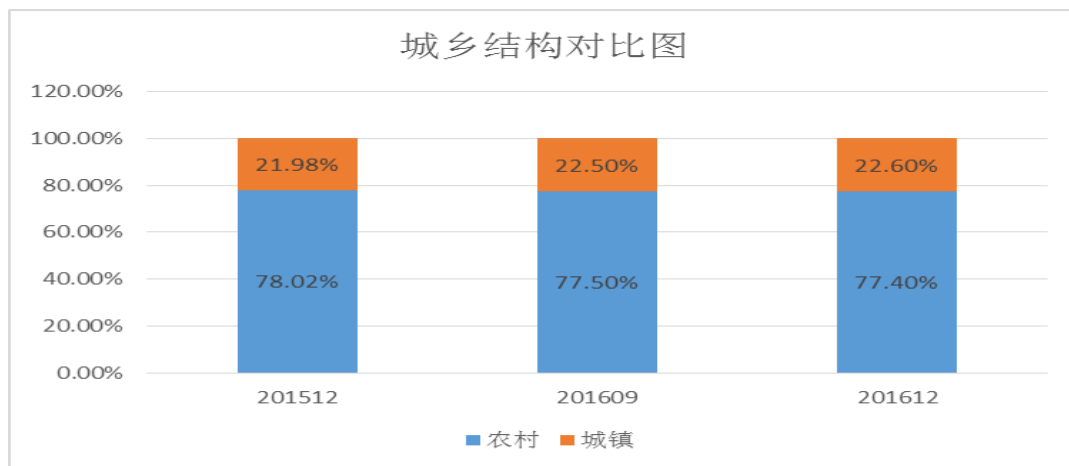
来穗异地务工人员的城乡比例为 1: 3.43，农村籍人员占比近八成。城镇籍异地务工人员为 126.61 万人，占 22.60%，农村籍为 433.73 万人，占 77.40%，农村籍占比同比下降 0.62 个百分点，环比下降 0.10 个百分点。

表 8 来穗异地务工人员的城乡结构分布对照表

单位：万人，%

城乡结构	2016 年末		较 2016 年第三季			较 2015 年末		
	人数	比重	增减人数	增减幅度	比重变化	增减人数	增减幅度	比重变化
农村	433.73	77.40	8.47	1.99	-0.10	27.07	6.66	-0.62
城镇	126.61	22.60	3.20	2.59	0.10	12.03	10.50	0.62

图 35 来穗异地务工人员的城乡结构对比图



(七) 就业分布

从就业分布情况来看，异地务工人员就业人数超过 50 万的共有 5 个区，分别是天河区为 101.35 万人、番禺区为 71.68 万人、开发区为 65.03 万人，白云区为 55.51 万人，越秀区为 54.85 万人，5 个区的异地务工人员合计占来穗异地务工人员总量的 62.18%。

从就业的产业分布看，异地务工人员在第一、二、三产业就业分别占总量的 0.17%、37.01%、62.82%，产业分布呈“三二一”格局，第三产业同比上升 0.79 个百分点，环比持平；第二产业同比下降 0.75 个百分点，环比持平；第一产业同比下降 0.02 个百分点，环比不变。

在行业分布方面，来穗异地务工人员占前五个的行业分别为制造业（34.07%）、租赁和商务服务业（8.52%）、居民服务和其他服务业（8.45%）、批发和零售业（8.24%）、住宿和餐饮业（3.60%）；下降幅度最大的是居民服务和其他服务业，同比下降 1.03 个百分点；升幅最大的是租赁和商务服务业，同比上升 2.24 个百分点。在穗异地务工人员的就业行业结构

与产业结构基本匹配。

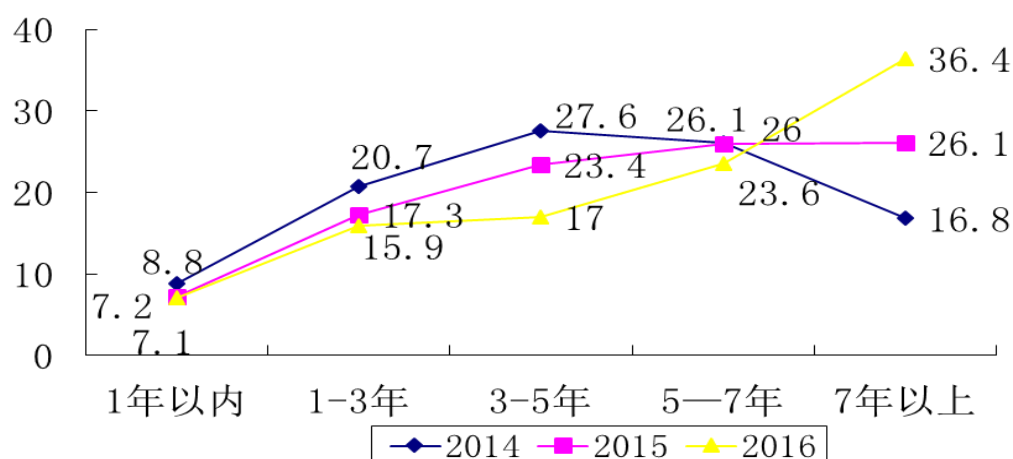
表 9 来穗异地务工人员的就业行业分布表

行业名称	2016 年 末	较 2016 年第三季		较 2015 年末	
	占比	占比	比重 变化	占比	比重 变化
农林牧渔业	0.17	0.17	0.00	0.19	-0.02
采掘业	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00
制造业	34.07	34.07	0.00	34.81	-0.74
电力、煤气及水的生产和供应业	0.25	0.25	0.00	0.27	-0.02
建筑业	2.68	2.67	0.01	2.67	0.01
交通运输、仓储及邮电通信业	3.04	3.05	-0.01	2.9	0.14
信息传输、计算机服务和软件业	2.67	2.6	0.07	2.36	0.31
批发和零售业	8.24	8.15	0.09	7.84	0.40
住宿和餐饮业	3.6	3.63	-0.03	3.66	-0.06
金融业	0.45	0.43	0.02	0.39	0.06
房地产业	1.45	1.35	0.10	1.14	0.31
租赁和商务服务业	8.52	8.08	0.44	6.28	2.24
科学研究、技术服务和地质勘查业	2.5	2.26	0.24	1.59	0.91
水利、环境和公共设施管理业	0.22	0.21	0.01	0.18	0.04
居民服务和其他服务业	8.45	8.72	-0.27	9.48	-1.03
教育	1.11	1.07	0.04	0.98	0.13
卫生、社会保障和公共设施管理	0.95	0.92	0.03	0.86	0.09
文化、体育和娱乐业	0.45	0.44	0.01	0.41	0.04
公共管理和社会组织	0.54	0.55	-0.01	0.54	0.00
国际组织	0.02	0.02	0.00	0.02	0.00
其他	20.61	21.35	-0.74	23.42	-2.81
总计	100.00	100.00	——	100.00	——

(八) 在穗工作时间

如图 36 所示，2016 年，36.4%的异地务工人员在我市连续工作时间在 7 年以上，较 2015 年(26.1%)，2014 年(16.8%)分别提高 10.3 和 19.6 个百分点。表明在穗异地务工人员连续就业时间呈现延长趋势。

图 36 异地务工人员在穗累计工作时间变化



六、2017年发展环境与趋势展望

(一) 宏观经济环境：挑战与机遇并存

1. 外部经济环境：扑朔迷离

放眼全球，国际经济发展趋势扑朔迷离，“逆全球化”、贸易保护主义有抬头之势，“世界面临的不确定性上升”，全球增长动能不足，全球贸易增速继续低于经济增速；全球产业布局在不断调整，新的产业链、价值链、供应链日益形成，但是全球经济治理滞后，难以适应世界经济新变化；全球发

展失衡，比如，收入分配不平衡、发展空间不平衡。¹⁰

过去五年来，虽然广州经济发展潜力持续增强，内需对经济增长的贡献率由 66.7% 提高到 91.1%，外贸在全国形势总体不景气的情况下保持平稳，累计实际使用外资 260 亿美元。但是，广州毕竟是一个开放型经济程度很高的城市，2016 年广州市的商品进出口总值 8490 亿元，其中，出口商品总值 5186 亿元。外部经济环境的各种不确定性必然对广州经济发展带来影响，进而影响广州的一些产业发展，给就业稳定和发展带来不利影响。

2. 本地经济发展：稳中有忧

虽然近年来国际经济在艰难中曲折前行，但是广州经济仍然保持了较快增长，地区生产总值由 2011 年的 1.24 万亿元提高到 2016 年的 1.96 万亿元，年均增长 9.4%，2016 年比 2015 年地区生产总值预计增长 8.2%，地方一般公共预算收入可比增长 5.5%；实施创新驱动发展战略，城市发展动力日益增强；推进供给侧结构性改革，产业结构持续升级，三次产业比重由 2011 年的 1.6：36.9：61.5 调整为 2016 年的 1.22：30.22：68.56，尤其是服务业比重持续提高，现代服务业占比 65%。

¹⁰参见习近平总书记 2017 年 1 月 17 日在达沃斯世界经济论坛上的主旨演讲：“共担时代责任 共促全球发展”。

¹⁰相关数据和观点参见广州市人民政府市长温国辉 2017 年 1 月 5 日在广州市第十五届人民代表大会第一次会议上所作的政府工作报告。以下引自该报告的数据及资料不再一一注明。

2017 年，广州预期地区生产总值增长 8%左右，地方一般公共预算收入可比增长 7.8%，固定资产投资增长 12%，社会消费品零售总额增长 8%左右，商品出口总值增长 2%。并将从七个方面推进广州经济社会的发展。这些战略的推进，将推动广州经济发展继续保持稳定，为就业稳定和发展提供保障。

当然，在经济增长质量效益、内生动力、现代服务业、营商环境等方面，广州也还存在一系列不足，尤其是供给侧结构性改革进入深化阶段，“三去一降”进入攻坚克难之时，由此，必将对人力资源社会保障事业提供新的要求和挑战，尤其是对就业的稳定与发展提出新的任务，就业增长也面临转型与适配压力，需要有新思路。

（二）积极的就业政策：持续推进与深化

一方面，党中央、国务院多年来坚持推进实施积极就业政策，尤其是近年来，党和国家领导多次明确，“稳增长就是保就业”，全力推进“大众创业，万众创新”，将就业发展置于重中之重。另一方面，广州市委、政府也一直把就业作为民生的头等大事，全面贯彻落实积极的就业政策，着力推进“大众创业，万众创新”，仅 2016 年就建设了 253 个创业基地，新增就业 31 万人。与此同时，广州市还创造性地实施“四结合”就业援助服务机制（即分步援助和托底安置相结合、普遍援助和重点援助相结合、扶持创业和鼓励自谋职业相结合、跟踪回访和强化落实相结合）和“双到双零”服务模式（即就业服务进家到户、就业岗位进街到村，零距离服

务、零距离就业)，率先在全市全面落实以政府购买服务、社工辅导就业为主的“就业携行计划”等。市委、市政府坚持为民情怀、民生优先，配之以多年来就业服务和就业援助形成的行之有效的经验和机制，将为广州未来就业稳定和增长提供坚强的保证。

(三) 人力资源市场：发展与转型同步

1. 线上市场与线下市场：同步发展

一方面，线下市场仍不可忽视。2016 年全年，我市约有 433 家人力资源服务机构设立了 366 个固定招聘场所，举办招聘会 5787 场次，招聘会提供岗位数 118.3 万个，参会求职人员 123.5 万人次，现场招聘会岗位空缺和求职人数之比为 1:1.04。

另一方面，线上市场蓬勃发展。2016 年，我市人力资源服务机构建立了人力资源服务网站 163 个。433 家人力资源服务机构通过招聘网站发布岗位信息 105.1 万条，发布求职信息 42.4 万条。与之对应的是，传统的通过媒体发布招聘信息的企业有所下降。据监测企业数据，2016 年第一季度通过媒体发布招聘信息的企业占比为 42.7%；到第四季度，这一数据下降为 40.2%。根据中国互联网络信息中心（CNNIC）发布的《中国互联网络发展状况统计报告》（以下简称为《报告》），2016 年 12 月底，中国网民规模达 7.31 亿，全年共计新增网民 4299 万人，互联网普及率达到 53.2%。由此，要求人力资源市场的建设与发展必须转型升级，在深入发掘传统的线下

市场的功能和潜力的同时，高度重视线上人力资源市场的发展。

2. 人力资源供求匹配：持续重点

一方面，本市经济发展战略实施向人力资源供求匹配提出新要求。根据市委、市政府确定的战略思路，未来五年，广州将以提高发展质量和效益为中心，以推进供给侧结构性改革为主线，大力实施创新驱动发展战略，高水平建设国际航运中心、物流中心、贸易中心、现代金融服务体系和国家创新中心城市，强化枢纽型网络城市功能，提高全球资源配置能力，推动国家重要中心城市建设全面上水平，努力让全市人民生活更加幸福美满。由此，随着供给侧结构性改革的不断深化，我市产业结构的继续转型升级，对人力资源的需求必然在带来机遇的同时提出挑战，新产业、新业态、新模式的发展需要更多的人力资源的支持，但传统产业、产能的淘汰又必然会有部分人力资源需要转型安置就业，给人力资源供求匹配提出新要求。

另一方面，市场发展的新变化向人力资源供求匹配提出了新问题。比如：国内经济增长多极发展态势必定继续影响劳动力的流向，尤其对于广州这样一个对异地务工人员依存度高的城市而言，在促进本地劳动力就业的同时，如何吸引符合本地经济社会发展要求的异地劳动力进入本地市场同等重要。“二胎政策”的实施对就业的影响还需要继续观察。劳

动者的多元化需求与现实的差距，要求采取多种措施弥合市场中存在的缝隙，推进人力资源市场持续健康发展。

七、对策思考

（一）坚持民生为本，保持就业稳定

1. 将就业稳定纳入市委、市政府决策重要议题。全面贯彻落实党中央、国务院确定的民生为本的战略，继续把就业当作头等民生大事，确保就业工作的资源投入，将就业稳定继续纳入市委、市政府决策的重要议题和关注点。

2. 做好供给侧结构性改革下人员分流与就业安置预案。在推进供给侧结构性改革，实施“三去一降”进程中，对淘汰产能和产业可能带来的人员安置问题提前做好预案，确保落后产能和产业能去得了、退得出，相关人员能安置好、有就业，就业稳定不受大的影响。

3. 加大重点人群就业促进及创业带动就业支持力度。对农村失地劳动力坚持采取有效措施发展适宜产业，力争实现就近就地转移就业。继续大力推进“大众创业，万众创新”战略，鼓励并扶持有条件的高校毕业生和广大劳动者通过创业实现就业并带动就业。

4. 做好新型就业形态的科学研判和有序引导工作。在推进创新驱动战略过程中，密切关注新技术、新业态、新模式的就业效应以及与之匹配的新型就业形态的发展，并顺应新的变化，做好人力资源准备。

（二）坚持产业发展，夯实就业基础

1. 瞄准广州城市定位和发展战略，推进产业发展与就业促进的协调。就业发展必须以产业发展为基础，没有产业发展的就业增长是“无源之水、无本之木”。在推进高水平建设国际航运中心、物流中心、贸易中心、现代金融服务体系和国家创新中心城市的过程中，广州产业转型升级势在必行。对于广州就业而言，就必须顺应产业发展的要求，在大项目建设中，充分发挥大项目的就业带动作用，实施“大就业、大培训、大社保”的人力资源工作大格局，实现就业大发展。

2. 顺应产业转型升级要求，引导就业发展和劳动者素质准备。在产业结构转型升级进程中，广州的生产性服务业和保健、健康服务业及其他居民服务业的发展迅速，与“互联网+”相关的产业发展比如电子商务、物流配送、仓储运输等更是超出人们原有的预期，而且这些产业也是就业吸纳能力强的产业，由此，就必须把握这些产业发展的态势，“做大‘硬科技’，夯实实体经济；垒起‘软高地’，创建新型营商环境”¹¹，高度重视共享经济下新就业模式的发展态势，顺势而为，有序引导劳动者实现就业，不断助推劳动者在产业发展基础上实现就业质量的稳步提升。

（三）坚持就业友好，推进就业增长

面对经济发展中的各种不确定性，在经济增速相对放缓

¹¹赵东辉、叶前、王凯蕾：“广东迈入率先全面建成小康社会关键年”，载《广州日报》2017年02月03日

的经济新常态下，要坚持就业友好推进就业增长。

1. 强化“保增长、稳就业”意识，立足经济发展带动就业增长。必须确保经济保持一定的增长速度，必须继续强调“保增长、稳就业”，畅通创业创富通道，通过经济发展拉动就业发展。

2. 积极落实相关就业优惠和扶持政策，提升就业扶持精准度。即坚持实施“就业友好型”发展，宏观经济战略应该以就业为中心，更加注重货币、财政、结构改革措施对就业的影响；在保增长的过程中特别注意就业岗位的开发，结合“大众创业，万众创新”战略的实施，加大对就业吸纳能力强的中小微企业的支持和扶持力度，密切关注新业态、新模式等对就业的促进作用以及由此带来的新就业模式和新就业形态。在经济新常态下，要积极落实相关优惠政策，并在地方权限和财力限度内，加大帮扶企业克服困难，努力稳定就业；要切实鼓励并帮助劳动者多渠道创业和就业；要针对重点人群尤其是就业困难人员的特点，通过志向提振和技能提升相结合，统筹推进就业；要推行特别职业培训计划，加大对劳动者的培训力度，提高其就业能力；要加强公共就业服务，不断提升公共就业服务的针对性和有效性，改善就业环境。

（四）坚持个性服务，优化就业援助

劳动者的需求和期望是多元的，用人单位的需求也是多样的。

1. **坚持供需两端发力，提升人力资源市场匹配度。**面对人力资源供求双方的差异化需求，必须坚持供需两端发力，既要优化人力资源市场需求结构，又要坚持需求导向，加强人力资源开发，改善人力资源市场供给侧结构。要通过个性化，实现专业化、人性化和精细化，进一步提高公共就业服务水平和成效，提升人力资源市场供求匹配效率。

2. **尊重现实需求，强化就业援助个性服务。**坚持以个性服务优化就业援助，尊重并充分认识个体差异性，分类帮扶，个性指导，将普惠性的帮扶政策和措施与个性化的扶持和辅导结合。

（五）坚持线上线下，实现双轮驱动

网络技术已经进入我们的工作和生活，并渗透到社会的每一个角落，覆盖每天的每一个时段。面对互联网时代的到来，只有主动融入，才是唯一的选择。就人力资源市场建设和服务而言，就是必须坚持线上线下共同发展，实现双轮驱动。

1. **整合线上线下资源，推进人力资源市场转型升级。**在继续发挥和挖掘传统实体人力资源市场功效的同时，实现人力资源市场的转型发展和升级，加大加快线上人力资源市场建设和管理，重点是整合资源，做好就业服务网和求职网的融合，实现公共就业招聘服务网络化，着力打造网络人力资源市场，为用人单位和劳动者提供一个崭新的一站式、全方位、系统化的人力资源服务平台。

2. 加快市场信息整合，提升市场供求信息分析科学性。

重点：一是创造条件，全力推进将线上线下人力资源市场的信息全面纳入“广州市人力资源市场供求信息分析”的信息采集范围，提升信息采集的全面性、准确性以及科学性。二是积极谋划，将公益性人力资源中介服务机构和民营性人力资源中介服务机构的人力资源服务和供求信息纳入统一系统，提升人力资源市场供求及其发展态势研判的科学性和权威性。

3. 加大投入，加快“互联网+”人力资源市场建设。积极顺应“互联网+”发展潮流，加大投入，将“互联网+”全面引入人力资源市场的线上和线下服务，尽快实现公益性人力资源市场服务和管理全网化。

（六）坚持人才优先，增强广州魅力

蓝天白云、空气清新是广州的魅力，包容增长、改革创新是广州的胆略。“一核四区、7个先进制造业基地、一核五基十镇、三中心一体系、三大战略枢纽、一江两岸三带”等是广州的蓝图，要将蓝图变现实，最根本是人力资源的支撑和引领，要有符合要求的高素质人力资源大军作保障。因此，必须继续坚持并顺应新的形势发展不断创新人才优先战略，切实将人才优先战略落地生根，明确人才激励的对象和宗旨，优化人才成长环境，将广州打造为就业创业福地，让更多的人才在广州能干事、干成事、好干事、干好事。

公开方式：免于公开

广州市人力资源市场服务中心综合部

2017 年 3 月 20 日印发
