

## B.9

# 2018年广州人力资源市场发展情况 及2019年展望

广州市人力资源市场供求信息调查评估小组\*

**摘要：** 2018年广州人力资源市场供求情况呈现以下特点：一是与上年同期相比，供需总量基本平稳。二是供给偏紧态势有所加剧，求人倍率上扬；制造业、房地产业和科学研究、技术服务和地质勘查业是用工需求占比上升排名前三位的行业。三是人力资源服务机构数量增长显著，尤其是民办人力资源服务机构数量快速增长。四是本市城镇在岗职工占比上升；在穗累计工作7年及以上异地务工人员占异地务工总数近五成。五是企业用工大龄化趋势未变，高学历员工占比持续上升。六是企业用工缺口有所收窄。展望2019年，建议创新思路，促新业态健康发展；加大培训力度，提升职业技能水平；政策驱动，助推企业转型升级；推动“双创”，促进更高质量就业；精准帮扶，增强市场平衡能力；双线融合，构建统一招聘平台。

**关键词：** 人力资源市场 供需分析 广州

---

\* 调查评估小组组长：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、人力资源和发展战略研究中心主任、教授、博士生导师，主要从事劳动经济研究。调查评估小组成员：黄惠嫦、冯颖晖、刘伟贤、骆婧彦、唐超。



2018年，国际经济环境不确定性加剧，国内经济下行压力增大。面对新形势，广州市委、市政府及各有关部门和经济组织坚决贯彻落实中央和省委精神，继续坚持新发展理念与稳中求进工作总基调，积极应对国际经济环境不确定性对广州经济和就业领域带来的新挑战，把“稳就业”作为民生之本，着力稳定和促进就业。尤其是在习近平总书记视察广东发表重要讲话后，全市上下，精神振奋，更加坚定了走高质量和创新发展之路的决心和信心，着力解决就业和社保等重大问题，确保了广州经济社会发展总体基本平稳。

## 一 2018年广州人力资源市场总体情况

### （一）基本情况<sup>①</sup>

#### 1. 市场供需总量基本稳定

根据《广州市人力资源服务机构综合情况表》统计，2018年广州456家定点抽样人力资源服务机构（其中公共人力资源服务机构199家，民办人力资源服务机构257家）进场登记供需总量为302.7万人次，比2017年减少2万人次，下降0.6%。其中，需求人数181.7万人次，较上年增加2.03万人次，增长1.13%；供给人数121万人次，比2017年减少4.03万人次，下降3.22%。

#### 2. 人力供给偏紧态势延续

2018年，广州反映人力资源市场供需状况的重要指标——岗位空缺与求职人数比率为1.50，较2017年上升0.06，显示广州劳动力供给偏紧态势延续。

#### 3. 线上线下招聘平行发展

2018年，广州参加现场招聘的求职者62.14万人次，占求职总人次的

<sup>①</sup> 本节数据来源于《2018年广州市人力资源服务机构综合情况表》。

56.77%；用人单位通过现场招聘方式发布招聘岗位103.16万个，占招聘总需求的51.36%。2018年，用人单位通过网络渠道发布了78.54万个招聘岗位，占招聘总需求的43.23%，通过网络求职的劳动者为58.86万人次，占求职者总人次的48.64%，网络供求渠道的岗位空缺与求职人数比率为1.33。

#### 4. 人力资源机构增长显著

截至2018年12月，广州登记在册人力资源服务机构共1308家，其中，公共人力资源服务机构199家，与上年同期持平；经营性人力资源服务机构1111家，同比增幅为34.02%，呈现显著增长态势。

### （二）需求特点<sup>①</sup>

#### 1. 第三产业用工需求占据主导

2018年广州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0.19%、37.98%、61.83%，第三产业用工需求占主导。与上年相比，第一、第二产业用工需求分别上升0.10个、3.09个百分点，第三产业用工需求减少3.19个百分点。

#### 2. 行业用工需求集中度较高

用工需求占比前5位的行业依次为：制造业（36.55%）、批发和零售业（11.49%）、租赁和商务服务业（11.03%）、房地产业（8.75%）、住宿和餐饮业（7.86%），五大行业用工需求占登记招聘总量的比例合计超过七成五（75.68%），表明广州行业用工需求集中度仍然较高。与上年相比，用工需求占比变化最大的前3位分别是制造业、房地产业、租赁和商务服务业。

#### 3. 一线生产人员需求占比上升

生产运输设备操作工人、商业及服务业人员、专业技术人员分别占用工需求的36.65%、30.39%、13.72%，反映生产运输设备操作工人、商业及

<sup>①</sup> 本节数据来源于广州市就业培训信息系统。



服务人员、专业技术人员是市场需求大类。与上年相比，生产及运输工人、商业及服务业人员的用工需求占比分别上升 2.50 个、1.67 个百分点。

#### 4. 前5位紧缺工种基本稳定

排名前 5 位的紧缺工种依次为营业人员、部门经理及管理人员、餐厅服务员、行政事务人员、治安保卫人员。

### （三）供给特点<sup>①</sup>

#### 1. 女性求职者占“半边天”

2018 年进场求职者中女性占比为 52.13%，与上年同期相比上升 2.24 个百分点。近几年来，广州人力资源市场上女性进场求职者占比稳步上升，已经占据职场“半边天”。

#### 2. 求职者年龄呈大龄化态势

从进场求职者年龄分布看，34 岁及以下占比为 28.57%；35~44 岁占比为 29.29%；45 岁以上占比为 42.14%。

#### 3. 中等教育水平求职者占多

2018 年，中等教育水平进场求职者仍是广州人力资源市场的主要组成部分。其中，高中（含职高、技校、中专）学历求职者占 38.62%，与上年相比，占比下降 5.87 个百分点；初中及以下学历求职者占 38.07%；大学本（专）科及以上学历者占 23.31%。

#### 4. 无职业类别要求的求职者比重较高

从职业大类看，无职业类别要求人员、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 38.68%、26.48%、14.25%、11.52%，三者共计 90.93%，其中无职业类别要求人员为求职主体。与上年相比，商业及服务业人员占比大幅下降 24.38 个百分点，生产及运输工人占比下降 4.92 个百分点。

<sup>①</sup> 本节数据来源于广州市就业培训信息系统。

## 二 企业用工定点监测分析<sup>①</sup>

### （一）经营状况

#### 1. 企业整体经营状况保持平稳

2018年，广州企业总体经营状况平稳，企业现状景气和预期景气水平基本稳定，市场环境优良，但下行压力依然存在。第四季度企业现状景气指数<sup>②</sup>为0.59，环比持平，同比亦持平；企业预期景气指数<sup>③</sup>为0.52，环比下降0.03，同比持平。

#### 2. 行业预期景气指数偏向谨慎

以2018年第四季度各行业的景气指数为例（见图1），大部分行业对预期经营状况均持相对谨慎态度，除采矿业，其他各行业的预期景气指数均低于现状景气指数。

### （二）用工结构

#### 1. 技术及管理人员占比略升

2018年第四季度，在岗职工中普工、技工、专业技术与管理人员的占比分别为62.72%、13.81%、23.47%。与上年同期相比，普工占比上升1.84个百分点，专业技术与管理人员占比略微上升0.51个百分点。值得注意的是，技工占比下降了2.35个百分点。

#### 2. 企业用工大龄化态势未变

企业员工年龄以35岁及以上居多。2018年第四季度，24岁及以下、

<sup>①</sup> 本节数据来源于广州市用工企业定点监测数据。

<sup>②</sup> 根据企业对当季经营状况判断，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>③</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。

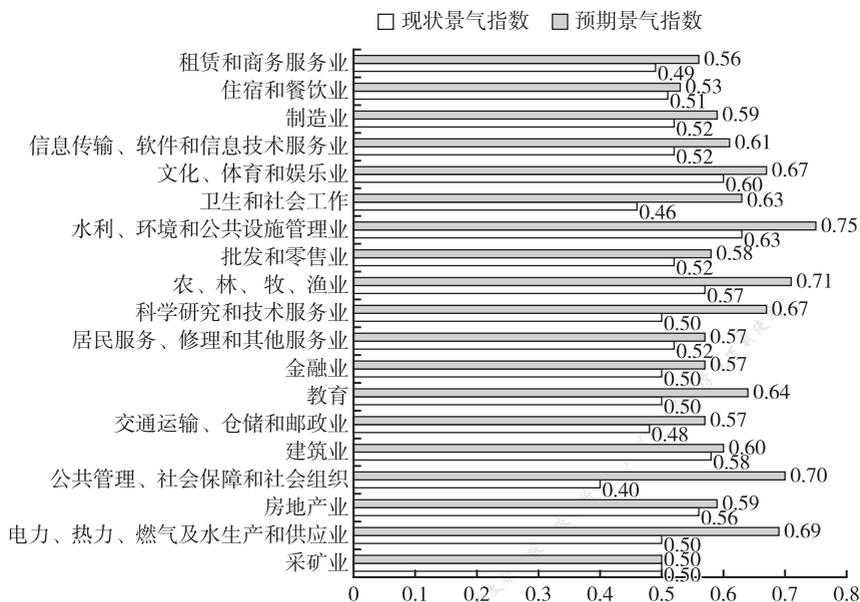


图1 2018年第四季度不同行业企业现状景气指数与预期景气指数

25~34岁、35岁及以上的在岗职工占比分别为16.39%、37.68%、45.93%。与上年同期相比，24岁及以下的、青年劳动力比重上升1.88个百分点。

### 3. 本市城镇在岗职工占比上升

2018年第四季度，在被监测企业在岗职工户籍构成中，广州本市城镇人员占比（34.99%）首次超过外省人员（34.50%）。与上年同期相比，本市城镇在岗职工占比上升3.50个百分点，本市农村人员占比（11.43%）基本持平，本省外市（19.08%）、外省人员占比分别下降2.02个、1.34个百分点。

### 4. 高学历员工占比持续上升

企业在岗职工高中（中专及中技）及以下学历人员占比有所下降，本科及研究生学历占比有所上升。2018年第四季度，本科及研究生学历占比为19.08%，同比上升0.28个百分点。



### （三）用工稳定性

#### 1. 年末员工流失率和新招聘率最低

2018年广州企业员工流动性呈波动式下降，用工稳定性进一步增强。2018年第四季度，企业员工流失率<sup>①</sup>、员工新招聘率<sup>②</sup>均为全年最低（见图2）。

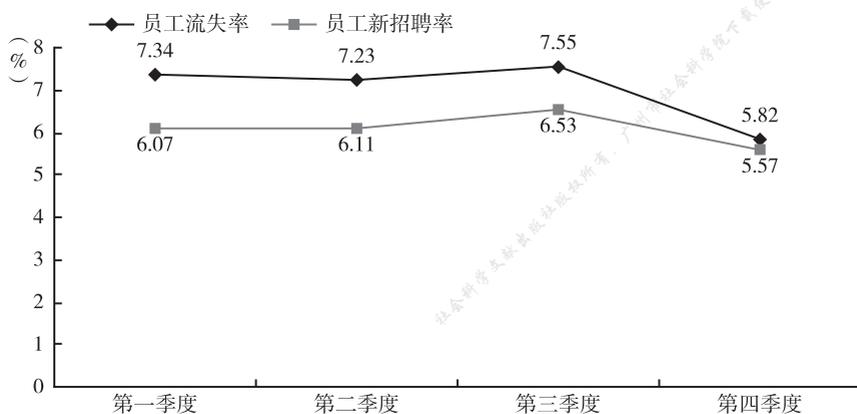


图2 2018年广州企业员工流失率和员工新招聘率

#### 2. 行业间用工稳定性呈现明显差异

制造业，住宿和餐饮业，居民服务、修理和其他服务业，租赁和商务服务业的用工稳定性较差，员工流失率均位于6.00%以上，其中，制造业企业员工的流失率（8.25%）最高。相反，建筑业（1.91%），信息传输、软件和信息技术服务业（1.33%）用工稳定性较高。多个行业的员工新招聘率高于员工流失率，形成了“人员稳进”的良好局面。

#### 3. 企业用工缺口呈下降趋势

2018年，广州企业总体用工缺口率整体呈下降态势。第四季度企业

① 员工流失率 = 员工流失人数 / (期初员工人数 + 本期增加员工人数) × 100%。

② 员工新招聘率 = (本期新招聘人数 / 在岗职工人数) × 100%。



用工缺口率<sup>①</sup>为 3.41%，同比下降 2.78 个百分点，用工缺口整体状况有较大改善，其中房地产行业的缺工情况改善最大，同比下降 12.45 个百分点。

#### （四）招聘难易程度

##### 1. 招工难度总体有所下降

2018 年第四季度，广州企业的招聘难易程度指数（0.28）<sup>②</sup>较上年同期上升 0.07。相对而言，2018 年企业总体“招聘难”情况有所改善，招工难度有所下降。

##### 2. 住宿和餐饮业招聘困难

以 2018 年第四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交通运输、仓储和邮政业（0.37），批发和零售业（0.34）以及房地产业（0.32），招聘难度最大的行业为住宿和餐饮业（0.17）。其中，“招聘难”前两位原因是应聘者对薪资要求与企业给付的薪资水平有差距、缺乏工种所需人才。

#### （五）薪酬待遇

##### 1. 薪资水平稳步上升

2018 年第四季度，用工定点抽样监测企业在岗人员中，普工、技工、专业技术及管理人員的工资中位数与上年相比，总体平稳上升（见表 1）。同时，各技能等级及职称等级人员工资中位数均有所上升。

① 企业用工缺口率 = 预计下期招聘人数 / 在岗职工人数 × 100%。

② 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。



表1 用工定点企业在岗人员工资中位数情况

单位：元/月

调查期别	普工	全体技工	全体专业技术人员	管理人员	按技能等级					按职称类别		
					初级工	中级工	高级工	技师	高级技师	初级职称	中级职称	高级职称
2017-1	3020	3668	4800	5000	3500	3800	4250	4500	5510	4215	5500	6600
2017-2	3200	3800	4979	5000	3500	3800	4500	4800	5530	4500	5500	6872
2017-3	3200	3868	5000	5000	3508	4000	4500	4800	5795	4500	5778	7060
2017-4	3264	3927	5000	5000	3600	4000	4550	5000	5584	4500	5541	6874
2018-1	3350	3900	5000	5000	3650	4000	4600	5000	5800	4500	5904	7000
2018-2	3500	4000	5036	5000	3800	4000	4500	4870	5530	4656	6000	7000
2018-3	3500	4000	5110	5110	3800	4208	4600	5000	5800	4800	6000	7050
2018-4	3500	4100	5164	5000	4000	4395	4625	5000	5594	5000	6000	6812

资料来源：广州市就业培训信息系统——用工定点企业监测数据。

## 2. 行业间薪资差异大

行业工资薪酬中位数排名前三的行业分别为金融业，信息传输、软件和信息技术服务业，电力、热力、燃气及水生产和供应业（见表2）。

表2 2018年第四季度不同行业月工资中位数

单位：元/月

所属行业	被调查企业员工月工资中位数	所属行业	被调查企业员工月工资中位数
金融业	11043	房地产业	3903
信息传输、软件和信息技术服务业	6442	租赁和商务服务业	3741
电力、热力、燃气及水生产和供应业	5192	居民服务、修理和其他服务业	3675
科学研究和技术服务业	4944	采矿业	3670
建筑业	4877	卫生和社会工作	3652
教育	4598	农、林、牧、渔业	3621
交通运输、仓储和邮政业	4538	文化、体育和娱乐业	3560
水利、环境和公共设施管理业	4119	住宿和餐饮业	3224
批发和零售业	3961	公共管理、社会保障和社会组织	2472
制造业	3940		

注：国际组织由于缺少样本，暂无相关数据。



### 三 求职者问卷调查分析

2018年10~12月,课题组以随机抽样方式,向2500名求职人员分期分批发放问卷进行调查,回收有效作答问卷2146份,调查有效回收率85.84%。在2146个有效样本中,男女比例为1:1.4;24岁及以下的占22.97%,25~34岁的占25.44%,35~40岁的占21.76%,41岁及以上的占29.83%;本市户籍人员、本省外市户籍人员、外省户籍人员分别占62.67%、24.61%、12.72%;38.49%的受访求职者为有工作经验的离职人员,37.19%为在职谋求跳槽者,应届生初次就业占24.32%;高中/中专/技校和大专学历人员分别占31.73%和34.62%,大学本科学历占16.73%,初中及以下和研究生及以上人员分别占15.89%和1.03%;未曾在本市就业群体占12.91%,曾在本市短期就业(1年以内)的占14.65%,在本市就业1~7年的占39.69%,长期就业(7年以上)的占32.75%。具体分析如下。

#### (一) 就业状态与就业收入

##### 1. 六成半求职者过去半年具有稳定收入

当问及“过去半年是否有持续性工作收入”时,回答“是”与“否”的比例依次为64.40%和35.60%。可见,在年末进场求职者中,近六成半求职者处于工作转换期,仅约三成半的求职者属于持续性失业群体。

##### 2. 失业人群中45岁以上受访者占比较高

45岁以上受访者在受访样本中失业比例较高(见表3),占失业群体的24.82%。这类求职者寻找工作的动机主要是摆脱失业状态,获得收入来源,但由于年龄劣势,在市场上的就业竞争力明显较弱,需要更多的关注和就业帮扶。

##### 3. 25~34岁黄金年龄层处于跳槽活跃期

25~34岁黄金年龄层求职者在职跳槽占比最高(见表3),为41.60%,反映黄金年龄段劳动力谋职跳槽最为活跃,流动性较高。

表3 求职者年龄与就业状态的交叉分析

年龄	失业		应届生		在职跳槽		总样本
	人数	占比(%)	人数	占比(%)	人数	占比(%)	
18~24岁	99	11.98	306	58.62	88	11.03	493
25~34岁	178	21.55	36	6.90	332	41.60	546
35~40岁	155	18.77	134	25.67	178	22.31	467
41~45岁	189	22.88	7	1.34	102	12.78	298
46岁以上	205	24.82	39	7.47	98	12.28	342

#### 4. 六成求职者过去半年月薪低于4000元

月薪在4000元以下的求职者占比为62.37%，与2017年度广州在岗职工月平均工资的8218元<sup>①</sup>相比，大部分求职者工资收入并不高，寻求更高水平收入成为离职的可能诱因。

#### 5. 追求职业发展与更高收入是离职主因

有58.39%的求职者为具备工作经验的非首次就业人员。其中，因“谋求更好发展而主动辞职”的占30.57%，因“工作收入与期望不符”离职的占30.17%，因“不适应工作环境”离职的占10.22%，有4.62%的受访对象则因其他原因选择离职，因“原单位用工不规范”“合同到期与原单位解聘”“原单位裁员、搬迁或倒闭”等客观原因失去工作的占24.42%。

## （二）求职途径和方式

### 1. 公共人力资源机构为主，民办中介起重要补充

46.92%的求职者选择通过公共人力资源市场求职。民办中介以29.59%的比例成为求职者找工作的重要中介。另外，约14.81%求职者表示主要通过校园招聘等途径寻找工作信息。

### 2. 现场招聘广受认同，网络招聘与熟人介绍次之

42.50%的求职者认为通过现场招聘方式求职最有效；26.56%的求职者认为通过网络招聘搜寻工作很有效果（包括微信及其他App）。可见，尽管

<sup>①</sup> 数据来源于广州市人力资源服务中心网站。



网络求职因其随时随地的便利性日渐成为人们求职的重要方式，但是现场招聘会因其直接、有效的沟通仍广受认同。此外，求职者通过亲戚、熟人等介绍（25.86%）的方式获取工作信息的比例也较高，表明社会资本在求职过程中仍发挥重要作用。

### （三）求职期望与选择

#### 1. 四成求职者评价当前求职难度一般

求职者评价当前求职难度为“容易”和“较容易”的合计占比为27.81%，评价当前求职难度“一般”的占41.80%；评价当前求职难度“较难”和“非常难”的求职者占比30.38%。

#### 2. 经济收入与职业发展主导就业选择

个人发展机会与经济收入成为求职者择业过程中最重视的因素，其占据求职考虑因素的比例分别为27.03%和23.67%，与离职原因相契合。

#### 3. 国企与事业单位仍为理想就业去向

29.56%的求职者将国企作为最希望进入的单位，紧随其后的是事业单位及政府机关（29.37%），反映大部分求职者依然重视风险规避的求稳心态。但同时，民营（私营）企业（23.82%）和外商及港澳台投资企业（13.61%）也占有较高比例。

#### 4. 行政及管理人员就业意向较为集中

求职者期望就业的岗位类型以行政及管理人员居首位（40.12%）。其次依次为专业技术人员（23.49%）、商业服务人员（11.14%）、生产一线操作工（10.20%）、农林牧业渔人员（0.93%）。而希望自主创业或从事自由职业者占11.70%，其他占2.42%。

#### 5. 超八成求职者的薪酬收入预期上升

期望月薪在4000元以上的求职者占比为82.25%，与调查显示62.37%的求职者月薪在4000元以下相比，表明求职者对未来薪酬收入有更积极的预期。

#### 6. 最盼免费技能培训与优先推荐就业

求职者最希望获得的就业帮扶措施是“免费技能培训”，占比为54.99%，



其次是“优先推荐就业”，占比为 54.75%，排在第三、第四位的是“免费职业介绍”和“免费职业指导”，占比分别为 50.09% 和 44.22%。

#### （四）就业满意度

##### 1. 就业环境满意度大幅度上升

从就业环境满意度看，求职者对广州就业环境的综合评价等级为“满意”与“较满意”的占比分别为 25.95% 与 37.42%，较上年分别提高 14.53 个、5.41 个百分点，广州就业环境在从求职者评价的“一般”向“满意”等级转变。

在就业环境满意度评价中（见图 3），满意度最高的三个维度分别为：劳动保障（62.16%）、居住生活环境（58.06%）、人力资源市场活跃性（56.90%）；而满意度相对较低的三个维度分别为：就业收入（48.84%）、收费的民营人力资源服务（49.28%）、专业的发挥（51.82%），说明求职者除关注工作外，开始注重对生活层面的追求。

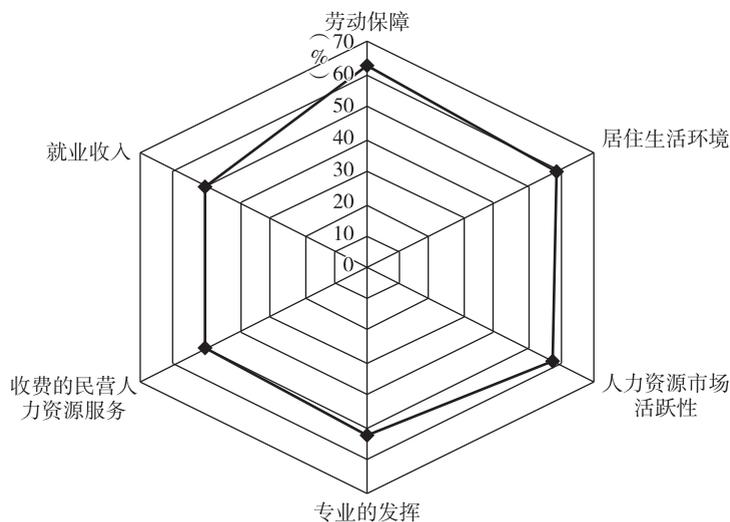


图 3 就业环境满意度

##### 2. 求职者更看好中长期在穗就业

有 50.56% 的求职者对未来 6 个月就业前景预测一般，仅有 39.70% 的



求职者对未来6个月的就业前景预期表示为“乐观”。从中长期来看，有66.73%的求职者计划未来1~3年留在广州就业，表明大部分求职者更看好在广州长期就业的前景。

### （五）留穗就业意向

#### 1. 在穗工作年限越长，留穗意愿越强

选择在春节后仍留穗工作的求职者中，在本市就业7年以上的求职者（79.57%）留穗意愿最强（见表4）；其次为本市就业4~7年的群体（77.78%），表明留穗群体具有“落地生根”现象，在穗工作年限越长，其留穗意愿越强。相较而言，在本市就业3年及以内的群体选择到粤港澳大湾区其他城市就业创业的概率较高，反映了在未产生城市归属感的情况下，就业群体具有较强的流动性。

表4 在穗工作年限与留穗意愿

单位：人，%

工作地点选择	样本量	未曾就业	1年以内	1~3年	4~7年	7年以上
留穗就业创业	1376	55.53	45.26	48.95	77.78	79.57
大湾区其他城市就业创业	248	8.30	20.49	23.84	4.76	3.91

#### 2. 具有持续性收入群体留穗意愿较强

选择到粤港澳大湾区其他城市就业创业的群体中，无持续性收入及无收入群体占据主导地位（见表5）。

表5 各收入分层人员在粤港澳大湾区内的就业意愿

单位：%，元/月

意愿地	无持续性收入	无收入	≤2100	2101~4000	4001~6000	6001~8000	8001~10000	10001~12000	>12000
留穗	75.17	59.38	89.80	92.89	91.44	89.83	91.30	88.24	85.00
其他城市	24.83	40.63	10.20	7.11	8.56	10.17	8.70	11.76	15.00
小计	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00



## 四 异地务工人员就业登记情况

据纳入广州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2018年12月31日，广州异地务工人员登记量为629.42万人，其中，省内异地务工人员登记量为226.49万人，占比为35.98%，省外异地务工人员登记量为402.93万人，占比为64.02%。

### （一）登记总量

#### 1. 异地务工人员登记总量保持增长

2018年，广州实名制登记异地务工人员数量由上年的595.59万人上升至629.42万人，同比增长5.68%。

#### 2. 异地务工人员增速有所回落

与总量增长相比，2018年广州异地务工人员的增幅较上年下降0.61个百分点。

### （二）结构特征

#### 1. 中青年异地务工人员为求职主体

截至2018年12月31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9.63%、49.70%、26.26%、14.41%。与上年相比，25岁以下、25~34岁的异地务工人员占比分别下降0.33个、0.91个百分点，35~44岁、45岁及以上的异地务工人员占比则分别上升0.39个、0.85个百分点，异地务工人员逐渐呈现大龄化（45岁以上）发展趋势，但25~44岁年龄层依旧是异地务工人员的中坚力量。

#### 2. 跨省入穗异地务工人员占比下降

截至2018年12月31日，来自广东省内和省外的异地务工人员占比分别为35.98%和64.02%，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15.82%、8.56%、7.15%、6.01%、



5.97%和4.72%。近年来，来自广东省内的异地务工人员占比呈现稳步上升趋势。

### 3. 异地务工就业分布继续侧重服务业

截至2018年12月31日，广州从事第一、第二、第三产业的异地务工人员占比分别为0.14%、33.92%、65.94%，相较于2017年，从事第一、第二产业的人员占比略有下降，从事第三产业的人员占比上升1.75个百分点。

### 4. 行业分布集中在制造业等五大行业

截至2018年12月31日，广州异地务工人员占前五名的行业分别为制造业（30.94%），租赁和商务服务业（11.97%），批发和零售业（9.18%），居民服务、修理和其他服务业（7.01%），科学研究和技术服务业（4.49%）。与上年相比，排位第五的行业由“住宿和餐饮业”转变为“科学研究和技术服务业”，表明科技行业重要性愈发凸显。

### 5. 工作年限累计7年以上人员占比大

截至2018年12月31日，广州累计工作7年以上、6~7年、4~5年、1~3年、1年以内的异地务工人员占比分别为48.86%、14.81%、13.85%、15.17%、7.31%，累计工作7年以上的异地务工人员占异地务工总数的近五成，反映异地务工人员对工作城市逐渐拥有归属感。

## 五 公共人力资源服务机构就业服务情况

### （一）现场招聘基本情况

#### 1. 招聘场次与企业数双增

2018年，广州公共人力资源服务机构共举办现场招聘会677场次，较上年增长0.59%；参与现场招聘会的企业数量较上年增长1.58%。

#### 2. 供需总量双向共同增长

2018年，广州公共人力资源服务机构举办的现场招聘会中，进场供需

总量为 121.30 万人次，较 2017 年（107.86 万人次）同比增长 12.46%。其中，企业提供岗位数量增长 15.29%，进场求职人数增长 7.26%。现场招聘会的岗位空缺与求职人数的比率为 1.97，同比上升 0.13，说明企业用工需求扩张快于求职者增长。

### 3. 供需匹配错位现象持续

2018 年，广州公共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比为 18.07%，与上年（26.12%）相比下降了 8.05 个百分点，劳动力市场供需双方意向“错位”现象加剧。

## （二）网上求职者基本情况<sup>①</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 68.82%，超过女性求职者人数的 2 倍。

### 2. 求职者以年轻人为主

网络求职者规模排前三位的年龄段依次是 21~30 岁（53.38%）、31~40 岁（22.52%）和 41~50 岁（14.45%），其中 30 岁以下的求职者累计占 60.79%，超过网络求职者总数六成。

### 3. 省内求职者占大多数

从网上求职者地域分布看，省外求职者占 34.46%，省内求职者占 65.54%，相差高达 31.08 个百分点。省外网上求职者来源省份排在前 5 位的依次是湖南、广西、湖北、江西和河南，占比分别为 22.17%、15.27%、10.53%、9.80% 和 7.73%。省内异地网上求职者以粤西、粤北地区为主。

## （三）网上招聘企业及岗位相关情况<sup>②</sup>

参与网上招聘的企业所在行业排前三位的依次为批发和零售业、制造

<sup>①</sup> 本节数据来源于广州市人力资源服务中心网站。

<sup>②</sup> 本节数据来源于广州市人力资源服务中心网站。



业、房地产业，占比分别为 18.61%、18.17%、12.86%。

#### 1. 营销人员居网上招聘用工需求首位

营销人员处于网上招聘用工需求岗位首位，占 20.09%，排前十位岗位用工需求合计占总用工需求的比例为 69.16%。

#### 2. 供需双方薪酬水平多低于5000元

排名前三位的岗位工资区间为 3500 ~ 5000 元、5001 ~ 8000 元、2500 ~ 3500 元，占比分别为 48.36%、21.67%、19.21%，合计岗位工资水平在 5000 元以下的占比为 67.57%。在求职者方面，期望月薪在 5000 元以下的人数占比为 82.50%，表明供需双方在薪酬水平上具有一定契合度。

## 六 2019年广州人力资源市场展望与对策建议

展望 2019 年，中国经济深耕以待春来，“减速提质”将向纵深发展，中国经济虽有短期调整，但长期向好方向不变。越过改革开放 40 周年里程碑再出发，广州就业工作既面临国际经济贸易不确定性及经济转型发展、经济增速放缓等不利因素，就业存有隐忧；也面临着粤港澳大湾区建设和新旧动能转换的重大机遇，需进一步优化广州营商环境，提高公共服务水平，增强广州人力资源市场的竞争力，吸引人才，服务人才；尤其要把握新时代，树立新理念，全面贯彻落实党的十九大精神和习近平总书记视察广东重要讲话精神，坚持稳就业总基调，通过全方位就业创业制度创新，持续减轻企业负担，增强企业活力，推进实体经济健康可持续发展，促进劳动力市场平衡性和更高质量就业。

### （一）创新思路，促新业态健康发展

#### 1. 发挥新就业形态功能

根据新业态发展趋势和行业特征，及时调整培训和就业援助等相关扶持政策，加强相关创业就业培训、技能培训，培养专业人才，通过培训带动创业就业，实现新业态高质量稳定就业。

## 2. 完善政府监管与执法

针对新业态的多样性、复杂性，与时俱进地调整监管政策，尤其是在劳动关系、劳动安全保障、税收等方面要加大监管力度。要加强市场改革，挖掘新业态就业潜力。整合各部门资源，依据重点企业用工需求进行用工招聘，打通政府服务平台最后一公里。

### （二）加大培训，提升职业技能水平

#### 1. 以企业需求为导向开展培训

产业结构的转型升级衍生出对技能人才的迫切需求，因此，技能培训应该以转型企业需求为导向展开，培养高技能人才，促进就业结构性矛盾的解决。

#### 2. 以精准落实为原则提高效率

建立健全以技能为重心、以市场为核心的职业技能培训市场运行机制，让劳动者能够就近地得到职业培训；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。

### （三）政策驱动，助推企业转型升级

#### 1. 切实落实稳企保岗相关政策

积极向招聘企业和求职者宣传最新政策，进一步简化相关办事流程，协助符合条件的招聘企业申报相关补贴，降低企业社保成本，为实体经济健康发展保驾护航，提供持续支持；鼓励企业积极用工，打通政策落实的最后一公里，加大就业促进的公共服务力度；切实帮扶实体经济发展，促进就业岗位有效增长。

#### 2. 积极培育人力资源服务产业

一是加快建设国家级人力资源产业园。进一步提升广州人力资源服务业发展水平，发挥人力资源产业园区在稳定与促进就业创业方面引领作用。二是加强人力资源市场互联互通。充分利用市人力资源服务中心多年来积累的



技术和人才资源，逐步实现统一招聘会计划、统一办会流程、统一信息库、统一数据分析“四个统一”，形成全市人力资源市场的互联互动模式。三是完善专业性人力资源市场建设。运行模式上，既可以采取政府主导模式，也可以实行市场运营模式，或者采取二者相结合的混合运营模式。

### 3. 加大重点用工企业服务力度

全面贯彻落实就业新政，对重点用工企业设立就业服务专员，全程提供用工政策对接和协调服务。深入开展重点用工企业人力资源需求摸排，按照已建成、新开工、新投产、新规划进行分类，建立台账和数据库，实行动态管理。落实人力资源服务机构为重点用工企业介绍员工补贴，增加他们服务重点企业的积极性。

## （四）推动“双创”，促进更高质量就业

### 1. 推进“双创”基地建设

一是深入调查挖掘潜力载体。广泛走访考察创新创业（孵化）平台，切实帮助解决存在的实际困难；重点扶持有潜力有意向的载体平台建设。二是贴身服务营造便利环境。在创业（孵化）基地内建设完善创业就业服务工作站，进一步创新服务模式，拓展服务功能。三是搭建平台促进资源流动。打造辖内创业（孵化）基地联盟，定期举行沙龙分享会，组织走访调研优秀基地，分享管理经验和思路，促进资源共享。

### 2. 强化“双创”资源共享

加强与港澳的科技合作，共同实施粤港澳大湾区核心技术基础研究攻关计划，开展重大基础研究、应用基础研究和关键技术协同攻关；探索建立稳定增长的投入机制，加强对高校、科研院所基础研究的支持；推动重大科技基础设施开放共享服务体系；支持中小微企业购买科技成果、技术创新服务，共享仪器设施。

### 3. 营造良好“双创”环境

重点是优化营商环境，切实采取有效措施降低企业生产成本。支持银行机构探索投贷联动业务，支持银行机构参与设立各类产业投资基金；深入开

展科技信贷风险补偿工作，建立融资担保风险分担和补偿机制；深入推进专利保险试点，推广“政府+保险机构+服务机构”联动模式；引导和支持金融机构按市场化方式建立“贷款+保险+财政风险补偿”专利权质押融资模式。

### （五）精准帮扶，增强市场平衡能力

#### 1. 鼓励毕业生多渠道就业

健全高校毕业生到基层工作的激励政策和服务保障机制，引导鼓励高校毕业生到城乡基层、中小微企业就业。落实高校毕业生到艰苦边远地区基层单位就业学费补偿政策。探索通过购买服务方式，开发基层公共管理服务岗位，吸纳高校毕业生到基层就业。

#### 2. 完善就业援助长效机制

合理确定就业困难人员认定标准和程序，强化分类帮扶和实名制动态管理。统筹叠加相关扶持政策，鼓励引导社会力量和诚信人力资源企业，搭建集聚高校毕业生、退役军人、失业人员等群体就业帮扶“一站式”服务周转中心。

#### 3. 帮扶困难职工稳岗转岗

进一步加大援企稳岗力度，建立健全享受扶持政策的困难企业和困难职工实名制管理服务信息系统，完善认定标准和流程，做好动态管理和跟踪服务，依法依规妥善处理劳动关系和社保转移接续等工作，及时提供求职指导、岗位信息、技能培训和创业支持等服务；依法依规调处劳动争议，预防化解矛盾纠纷，确保稳定。

### （六）双线融合，构建统一招聘平台

#### 1. 整合线上线下资源

进一步整合线上线下平台资源，发挥线下平台审核严、交流细致和线上平台信息传播广的优势，促进线上线下招聘平台的融合发展。

#### 2. 推进信息平台建设

加快构建全市统一的市场管理信息平台，推进人力资源市场监管全程信



息化和智慧化。建立部门信息共享协作机制，逐步完成人社、工商、税务等信息系统的信息共享，为市场监管提供基础信息保障。

### 3. 加快新工具的应用

既要加大对人流聚集地的公共就业品牌宣传和服务指引力度，又要充分利用移动互联网便利，加强微信公众号平台、门户网站等信息化建设，加大对微信、移动客户端的应用力度，开发求职者和用人单位互动功能。主动升级软件服务，开发适应实际人力资源市场需求、互联网安全需求的网络平台。切实实现人力资源服务一站式服务，真正做到办理人力资源业务只需跑一次。

### 参考文献

- 广州年鉴编纂委员会：《广州年鉴》（2009～2018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》（2009～2018年）。