

B

人力资源市场蓝皮书

BLUE BOOK OF HUMAN RESOURCE MARKET

No.1

中国人力资源市场 分析报告 (2018)

余兴安 / 主编

田永坡 / 副主编

中国人事科学研究院 / 编著

ANALYSIS REPORT ON CHINA
HUMAN RESOURCE MARKET (2018)

 社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

2018
版



人力资源市场蓝皮书

BLUE BOOK OF
HUMAN RESOURCE MARKET

中国人力资源市场分析报告 (2018)

ANALYSIS REPORT ON CHINA HUMAN RESOURCE MARKET
(2018)

余兴安 / 主 编
田永坡 / 副主编
中国人事科学研究院 / 编 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

中国人力资源市场分析报告. 2018 / 中国人事科学研究院编著; 余兴安主编. -- 北京: 社会科学文献出版社, 2018. 9

(人力资源市场蓝皮书)

ISBN 978 - 7 - 5201 - 3056 - 1

I. ①中… II. ①中… ②余… III. ①劳动力市场 - 研究报告 - 中国 IV. ①F249. 212

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 155429 号

人力资源市场蓝皮书 中国人力资源市场分析报告 (2018)

编 著 / 中国人事科学研究院

主 编 / 余兴安

副 主 编 / 田永坡

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 宋 静

责任编辑 / 宋 静

出 版 / 社会科学文献出版社·皮书出版分社 (010) 59367127

地址: 北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编: 100029

网址: www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心 (010) 59367081 59367018

印 装 / 三河市龙林印务有限公司

规 格 / 开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 30.25 字 数: 503 千字

版 次 / 2018 年 9 月第 1 版 2018 年 9 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5201 - 3056 - 1

定 价 / 128.00 元

皮书序列号 / PSN B - 2018 - 734 - 1/1

本书如有印装质量问题, 请与读者服务中心 (010 - 59367028) 联系

 版权所有 翻印必究

《中国人力资源市场分析报告（2018）》

编写组

主 编 余兴安

副主编 田永坡

编撰者（按姓氏笔画排列）

马 赫	王晓辉	王军宏	王 星	毛 林
付晓薇	司 畅	石丹浙	田永坡	田文娜
刘青田	刘 娜	陈 君	刘肖鲁	江 淳
庄 志	朱庆阳	朱心杰	许 锋	陈 巍
陈 军	李元彬	李阳月	苏永华	吴清军
杨伟国	杨惠贤	杨 亮	杨玉生	余兴安
张 龙	张娅梅	林 彤	郑峰峰	郝建彬
姜允萍	赵 筠	耿 超	郭旭林	莫海兵
聂有诚	夏 鸣	殷邦泽	贾诏勋	彭晓辉
赖德胜	管立军	薛 驰		

编 务 王晓辉 柏玉林

主要编撰者简介

余兴安 中国人事科学研究院院长，研究员。历任中国人事科学研究院研究室主任、人事部人才流动开发司副司长、人力资源和社会保障部人力资源市场司副司长、山东省日照市副市长，兼任国际行政科学学会副主席、中国人才研究会常务副会长等。主要从事行政管理体制改革、人事制度改革与人才资源开发等研究。

田永坡 中国人事科学研究院人力资源市场研究室主任，博士，研究员，“万人计划”青年拔尖人才获得者。主要研究领域为教育与劳动力市场、公共就业和劳动力市场政策。先后主持 40 多项课题研究工作，在《经济研究》等期刊发表论文数篇，出版专著《劳动力市场发展及测量》《工作搜寻与失业研究》，部分成果被《新华文摘》、人大复印报刊资料等全文或者部分摘转。

摘 要

当前，随着人口结构的变化和经济发展阶段的转变，我国的人力资源市场在供给与需求、人力资源供需匹配和劳动者收入等方面发生了一系列变化。本报告以国家统计局、人力资源和社会保障部等部门公布的宏观统计数据，以及相关研究机构和市场主体发布的数据为基础，对上述变化进行了系统分析，主要包括以下几个方面。

第一，人力资源市场供给与需求。对 2012 ~ 2016 年人力资源和社会保障部全国大中型城市人力资源市场的调查数据进行分析，发现近五年我国人力资源市场供需主要呈现以下特征。从人力资源市场供需总体看，近五年来岗位空缺与求职人数比率总体呈上升趋势，且比率都保持在 1 以上，说明人力资源市场需求大于供给。从求职人员类别看，求职人员中失业人员所占比重五年来都超过 50%，外来务工人员的比重均超过 30%。从行业需求来看，五年来八成以上的用人需求都集中在制造业、居民服务和其他服务业、批发和零售业、住宿和餐饮业、租赁和商务服务业、建筑业。从用人单位类别看，九成以上的用人需求集中在企业，机关、事业单位的用人需求年平均比重仅为 0.67%，其他单位的用人需求年平均比重仅为 2.46%。从岗位的技术等级看，在企业中各技术等级岗位空缺与求职人数的比率均大于 1，人力资源需求大于供给。

第二，人力资源的供需匹配结果。从全国人力资源供需匹配总体情况看，近几年全国就业形势总体平稳，全国就业总人数基本稳定，并呈逐年缓慢上升态势。分城乡来看，伴随着我国城镇化进程加快，乡村就业者逐渐向城市转移，城镇就业人数逐渐增加，乡村就业人数逐年递减，从 2014 年开始城镇就业人数超过乡村就业人数。从就业类型来看，城镇就业中，国有单位和集体单位的就业人数在逐渐减少。按三次产业分，第一产业和第二产业就业人员向第三产业转移，已形成“三二一”分布格局。从国民经济行业分就业人数看，在制造业、建筑业、教育业、公共管理和社会组织中就业的城镇劳动者占比较



高；从变化情况来看，除了农林牧渔业和采矿业的就业人数平均增长率为负，其他行业的就业人数增长率均为正。近几年全国城镇登记失业人数略有上升，但失业率较为稳定。从分地区人力资源供需匹配情况看，东部、中部、西部地区岗位空缺与求职人数比率近五年来都大于1，说明市场需求略大于市场供给。

第三，劳动者收入。总体来看，城镇单位就业人员的年平均工资稳步上升，但年平均工资增长率逐年下降，2014年年平均工资增速首次低于10%。分行业来看，行业间年平均工资差距较大，高低倍率接近4，不同行业年平均工资增速也存在一定差异。分单位性质来看，国有单位、股份有限公司和外商投资单位的就业人员平均工资相对较高，其中外商投资单位平均工资最高；而国有单位，集体单位，股份合作单位，港、澳、台商投资单位和外商投资单位的就业人员平均工资增长率相对较高。

第四，人力资源市场发展趋势。综合人口变化、技术进步和经济发展模式的变化趋势，未来人力资源市场的发展将呈现如下趋势。就业两极化更加凸显。就业形态更加多元。劳动力市场将出现更多的自我雇佣、灵活就业与弹性就业。工作时间缩短。随着技术进步和劳动生产率的逐步提高，在未来5~10年，8小时很可能不再是主流的工作时间配置模式，或许一小时会成为一个基本单位。由于产业或服务的外包、众包及劳动力自身全球范围内流动，劳动力资源全球化配置的范围更广、强度更大。劳动关系灵活化。劳动关系的形态及其调整模式也将发生深刻变化，并呈现市场化、制度化、群体化、国际化特征。教育变革更加迫切。未来劳动力市场需求更加异质化将会对劳动力供给结构产生显著影响。有序有效应对劳动力市场的这些变化，既是教育发展的机会，也是教育的责任。

Abstract

Currently, with the changes in population structure and the transition of economic development stage, China's human resources market has undergone a series of changes in respect of supply and demand, matching of human resources supply and demand, and changes in labor income, etc. This book has systematically analyzed and studied the aforesaid changes based on part of macro statistics released by the National Bureau of Statistics and the Ministry of Human Resources and Social Security, as well as the data of relevant research institutions and market entities, mainly including the following aspects:

I . Supply and Demand of Human Resources Market

Based on the analysis of the survey data of the human resources market in the large and medium-sized cities by the Ministry of Human Resources and Social Security from 2012 to 2016, the book found that the supply and demand of China's human resources market in the past five years mainly have the following characteristics. From the perspective of the overall supply and demand in the human resources market, the ratio of job vacancies to job seekers has generally increased in the past five years, and remained above 1, indicating that the demand exceeds supply in human resources market. With regard to the category of job seekers, the proportion of those unemployed among job seekers exceeded 50% in the past five years, and the proportion of migrant workers exceeded 30%. In respect of industry demand, more than 80% of the demand for employment in the past five years were concentrated in manufacturing, residential services and other services, wholesale and retail, accommodation and catering, leasing and business services as well as construction industries. From the perspective of employer categories, more than 90% of the employment demands of enterprises were concentrated in enterprises, and the



average annual proportion of employment demands of government organs and public institutions was only 0.67% . In addition, the annual average proportion of employment demands of other employers was only 2.46% . With respect to the technical level of positions, the ratio of job vacancies to job seekers in each technical level in the enterprises was greater than 1 , and the demand for human resources exceeded supply.

II . Human Resources Supply and Demand Matching Results

From the perspective of the overall situation of the matching between human resources supply and demand nationwide, the national employment situation remained stable in recent years, and the total number of employed people nationwide were basically stable and been rising slowly year by year. In respect of urban and rural areas, with the acceleration of urbanization in China, rural workers have gradually shifted to cities, and the urban employment increased while the rural employment decreased year by year. The number of urban employment began to exceed that of rural employment from 2014. From the perspective of employment types, in urban employment, the number of people who were employed by state-owned employers and collective employers gradually decreased. According to the classification of industries, the employment of the primary and secondary industries shifted to the tertiary industry and a “three-two-one” distribution pattern has formed. From the perspective of the number of the employed in the national economy industry, the proportion of urban workers employed in manufacturing, construction, education, public administration and social organizations was relatively high; in respect of changes, except for the average growth rate of the employment number in agriculture, forestry, animal husbandry, fishery and mining, which was negative, the growth rate of employment in other industries was positive. In recent years, the number of the registered urban unemployed nationwide showed a slight increase, but the unemployment rate remained relatively stable at a low level. With regard to the matching of human resources supply and demand by region, the ratio of job vacancies to job seekers in the eastern, central and western areas was higher than 1 in the past five years, indicating that market demand slightly exceeds market supply.

III . Income of Workers

The overall average annual wage of urban employees steadily increased, but the average annual wage growth declined year by year. In 2014, the average annual wage growth rate fell below 10% for the first time.

With regard to industries, the average annual wage gap between industries is huge, and the ratio gap between the highest and lowest is close to 4. The annual average wage growth of different industries may also vary. With respect to the nature of institutions, the average wages of employees in state-owned entities, limited liability companies and foreign-invested entities are relatively high, those at foreign-invested entities the highest; while the average wage growth rate of employees in state-owned entities, collective entities, joint-stock cooperative entities, entities invested by Hong Kong, Macao and Taiwan investors as well as foreign-invested entities is relatively high.

IV. Development Trend of Human Resources market

Taking into account the change trends of population change, technological progress and economic development model, the human resources market indicates a development trend as follows. The polarization of employment becomes more prominent. The employment pattern is more diversified. The labor market will see more self-employment, flexible employment and elastic employment. Working hours are shortened. With the advancement of technology and the gradual improvement of labor productivity, in the next five to ten years, 8 hours is likely to cease to be the mainstream working time allocation mode, and perhaps an hour will become a basic unit. Labor resources allocation is globalized. The global allocation of labor resources will become broader and stronger due to the outsourcing of industry or services, the crowd-sourcing and the global mobility of labor itself. Labor relations are flexible. The form of labor relations and its adjustment model will also undergo profound changes, and will feature marketization, institutionalization, grouping and internationalization. Educational reform is more urgent. The future labor market



demand will become further heterogenic, leading to a significant impact on the labor supply structure. Orderly and effective response to these changes in the labor market is not only an opportunity for educational development but also a responsibility for education.

序 言

人力资源市场统计分析可以反映供求关系、薪酬水平、劳动力流动等多个变量的变化，对劳动者供需双方及相关市场主体参与人力资源市场活动具有重要参考价值。随着我国人口结构发生较大转变、劳动者素质提升以及社会价值多元化发展，劳动力供给变化表现出多样化、加速度的特征。需求方面，中国经济发展正进入以“增速换挡，结构优化，动力转换”为特征的新常态，为适应新常态，实现高质量发展，我国实施了“去产能、去库存、去杠杆、降成本、补短板”五大任务的供给侧结构性改革。经济发展的这些变化必然传导到人力资源供求上来，就业总量、就业结构以及劳动力流动将会发生一系列变化。如何全面反映新形势下人力资源市场的发展态势，及时跟踪人力资源市场供求变化情况，从而为实现人力资源市场的宏观调控、人力资源与经济协同发展等提供数据分析和决策支持，已经成为当前做好人力资源工作的一个重要方面。

与人力资源市场变化相伴随的是，在大数据、云计算、移动互联网等信息技术发展推动下，人力资源市场数据统计与分析的基础已经大大夯实，主要得益于三个方面。一是人力资源和社会保障部、公安部、民政部等部门通过金保工程、公共就业和人才服务、户籍管理等信息化服务所积累的数据。这些数据具有数量巨大、覆盖面广、权威性高等特点，在“放管服”改革、“互联网+人社”等改革中，全国和部分地区正在尝试打通原来各部门、各地区之间的数据“孤岛”，政府部门数据的系统性和一体化正在逐步增强，为人力资源市场监测与分析提供了重要的基础数据支撑。二是人力资源服务机构和相关市场服务主体，借助互联网、云计算、大数据等技术开展人力资源服务所积累的、可用来做人力资源市场分析的海量数据。依托这些数据，一些机构特别是大型人力资源服务机构还发布了自己的分析报告。根据中国人事科学研究院的调查，招聘、劳务派遣、人力资源服务外包、人力资源社会保障事务代理、人力



资源管理咨询等业务是当前人力资源服务机构开展“互联网+人力资源服务”创新的主要领域，也是当前人力资源市场数据积累和分析的主要途径。三是劳动者和用人主体的求职及雇佣行为形成了大量的可资运用的数据。根据中国互联网络信息中心2017年8月发布的第40次《中国互联网络发展状况统计报告》，截至2017年6月，中国网民规模达到7.51亿，占全球网民总数的1/5，在其网络活动中，通过互联网获取职业信息、求职和参加培训等，已经成为广大劳动者参与劳动力市场的重要方式，在企业开展的互联网应用中，网络招聘已经成为用人单位招聘员工的一个主要手段。

为充分运用好这些数据，全面了解与分析我国人力资源市场的变化情况，中国人事科学研究院自2017年开始组织编写《中国人力资源市场分析报告》（年度报告）。报告以国家统计局数据、行业协会以及人力资源服务机构所积累的数据为基础，按年度对我国人力资源市场的供求、结构、流动、薪酬等状况进行全面分析，力图为政府部门科学决策、劳动者求职择业、用人单位的人力资源管理及人力资源服务机构的服务活动提供参考资料。本报告编写工作由中国人事科学研究院组织开展，中国人民大学、北京师范大学等高校，北京人才服务中心、成都人才服务中心等政府公共就业和人才服务机构，万宝盛华、科锐国际等大型人力资源服务企业，中国对外服务工作协会、北京人力资源服务行业协会、上海人才服务行业协会等协会组织，积极参与工作，给予多方支持。

呈现在读者面前的这份报告是从2018年起要按年度编写、出版的人力资源市场蓝皮书中的第一本。“初生之物，其形必丑。”虽然编著者已为此付出了辛勤的劳动，但缺点和不足在所难免，离作为一份各方面都令人满意的分析报告显然还有相当长的距离，但我们愿意以此为起点，经过长期不懈努力，使之不断丰富与完善，也恳请广大读者提出宝贵意见。

目 录



I 总报告

- B.1** 中国人力资源市场发展状况分析
..... 王晓辉 田永坡 刘 娜 郭旭林 / 001

II 供求状况

- B.2** 当前中国劳动力市场主要特征和未来发展趋势
..... 赖德胜 石丹渐 / 029
- B.3** 中国劳动力市场网络招聘需求分析..... 杨伟国 莫海兵 管立军 / 041
- B.4** 新就业：未来劳动世界刻画..... 郝建彬 吴清军 / 063
- B.5** 洞察变化 解读中国大陆人才需求..... 司 畅 / 077
- B.6** 中国制造业劳动力市场供需分析..... 庄 志 刘肖鲁 / 090
- B.7** 共享经济平台助力个人“双创”引爆新热点
——中欧-博尔捷招聘指数 2017 年下半年年度报告
..... 夏 鸣 赵 筠 陈 君 / 105
- B.8** 企业成熟人才职业稳定性现状报告..... 苏永华 / 120
- B.9** 中国企业管理者能力需求、现状和发展策略..... 许 锋 / 150



III 薪酬状况

- B.10** 全国制造业薪酬调查分析
..... 李阳月 张娅梅 姜允萍 郑峰峰 / 162
- B.11** 汽车、金融、医疗健康和高科技行业薪酬状况分析 付晓薇 / 188
- B.12** 北京高校毕业生起点薪酬报告
..... 北京市人才服务中心 北京市毕业生就业服务中心 / 213
- B.13** 北京市应届毕业生薪酬状况和变动分析 耿 超 / 237
- B.14** 广东省薪酬水平状况分析 田文娜 马 赫 / 253

IV 区域人力资源市场

- B.15** 京津冀人力资源跨区域流动配置绩效评估报告
..... 刘青田 杨 亮 杨惠贤 / 273
- B.16** 北京市人力资源市场供求形势分析
..... 北京市职业介绍服务中心 / 287
- B.17** 武汉地区高校毕业生就业暨创业研究 王 星 / 293
- B.18** 武汉高校毕业生就业情况分析 毛 林 / 304
- B.19** 成都人才供需状况报告 江 淳 殷邦泽 薛 驰 / 316
- B.20** 基于众包模式的西安失业人员就业创业资源整合研究
..... 李元彬 彭晓辉 杨玉生 / 323
- B.21** 昆明市人力资源市场在高校毕业生就业中的作用
分析及发展建议 贾诏勋 / 338
- B.22** 青岛市人才供需情况分析 青岛市人才服务中心 / 349
- B.23** 昆山人力资源市场供求分析 朱心杰 / 355

V 人力资源服务

- B. 24** 较大型人力资源服务机构发展状况
——基于中国对外服务工作行业协会会员单位调查的分析
..... 林 彤 / 367
- B. 25** 我国人力资源大数据调研分析 王军宏 / 374
- B. 26** 上海人力资源服务行业发展情况 朱庆阳 / 394
- B. 27** 山东省人力资源服务业发展状况 张 龙 / 404
- B. 28** 挂牌“新三板”人力资源公司股权融资及盈利概况 陈 巍 / 414
- B. 29** 世界500强人力资源服务公司的经营状况分析..... 聂有诚 / 445

皮书数据库阅读使用指南



CONTENTS



I General Report

- B.1** Analysis on the Current Development of China's Human Resources Market *Wang Xiaobui, Tian Yongpo, Liu Na and Guo Xulin / 001*

II Analysis on Supply and Demand

- B.2** Main Characteristics of Current China's Labor Market and Its Future Development Trend *Lai Desheng, Shi Danzhe / 029*
- B.3** Analysis on China's Labor Market Network Recruitment Demand *Yang Weiguo, Mo Haibing and Guan Lijun / 041*
- B.4** New Employment: Characterization of Future Labor World *Hao Jianbin, Wu Qingjun / 063*
- B.5** Insight into the Changes & Interpretation of Talent Demand in Chinese Mainland *Si Chang / 077*
- B.6** Analysis of Supply and Demand in China's Manufacturing Labor Market *Zhuang Zhi, Liu Xiaolu / 090*
- B.7** New Hot Spots of Sharing Economic Platform Helping Individuals with "Mass Entrepreneurship and Innovation"
Xia Ming, Zhao Yun and Chen Jun / 105