

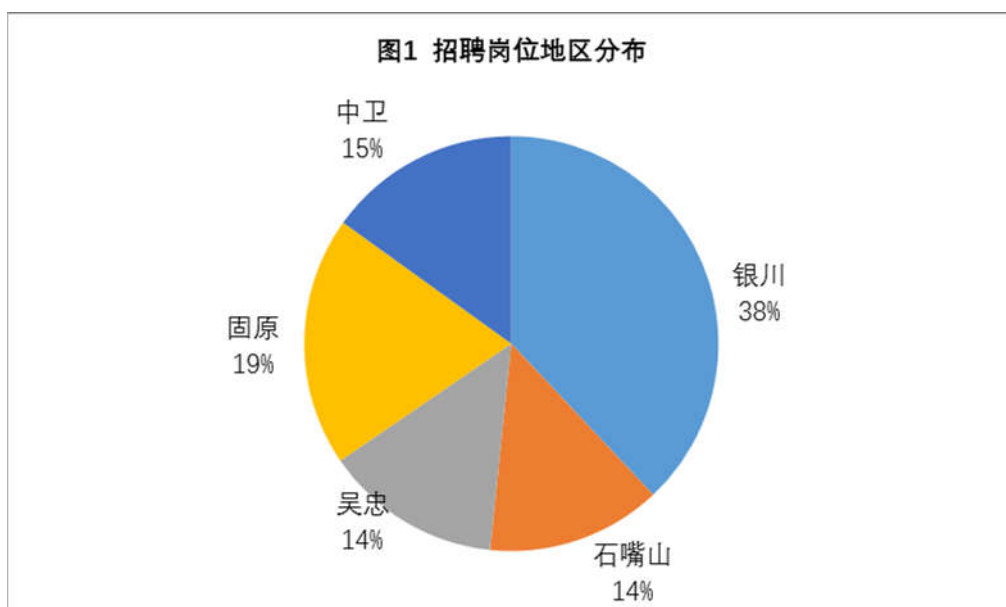
2018 年 1-9 月宁夏人力资源市场供求分析

——全区公共就业与人才服务机构现场招聘会数据分析报告

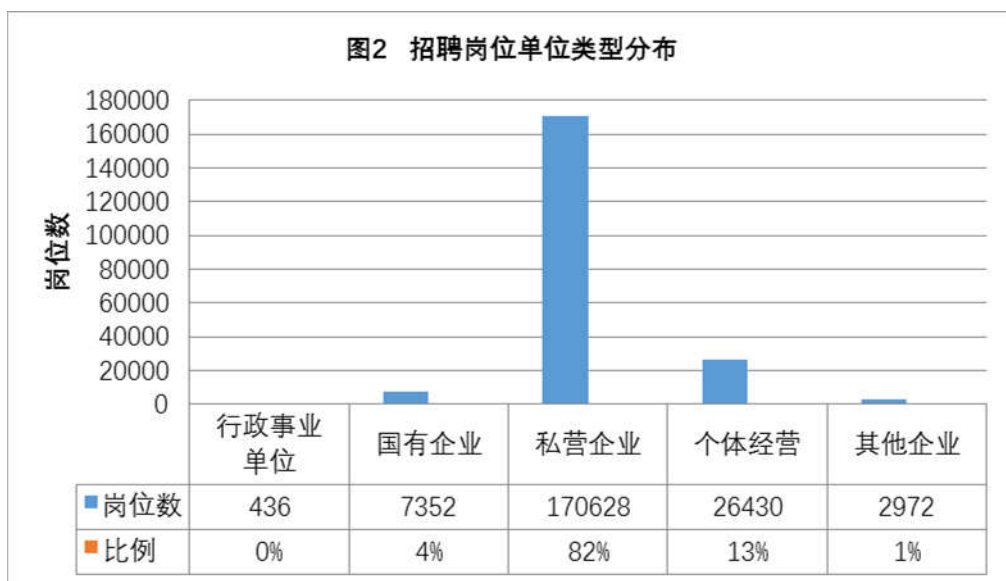
1-9 月，全区 27 家公共就业与人才服务机构举办现场招聘会 356 场，参会单位 6201 家，累计提供岗位数 207818 个，进场参聘 282095 人（次），达成招聘意向 51591 人，占招聘岗位数的 25%。

一、招聘岗位情况

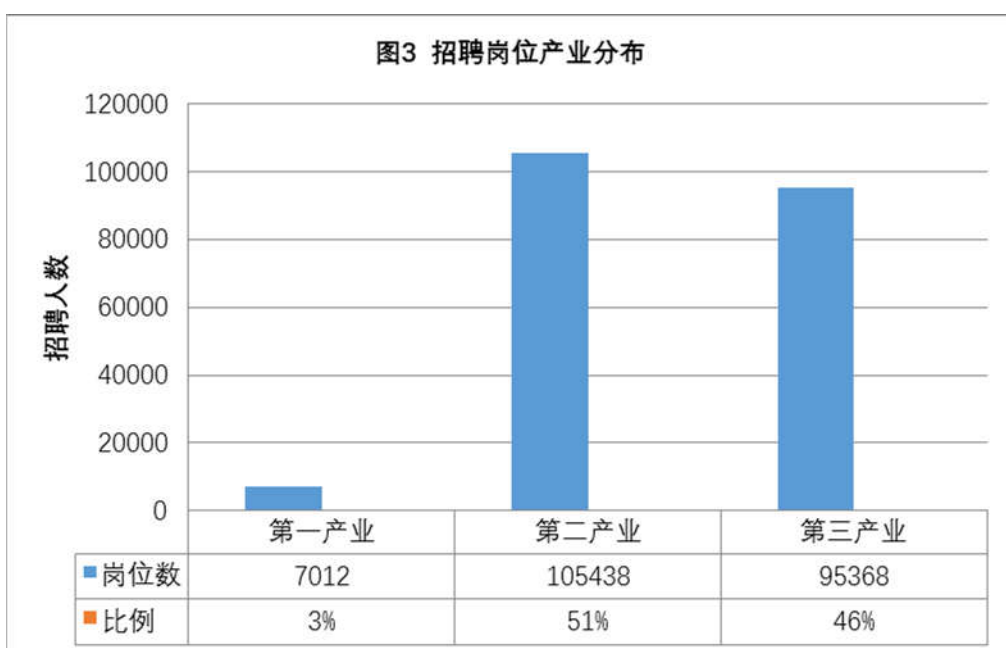
（一）地区分布。207818 个岗位中，银川市提供 78939 个(占 38%); 固原市提供 40460 个(占 19%); 中卫市提供 31336 个(占 15%); 吴忠市提供 28713 个(占 14%)、石嘴山市提供 28370 个(占 14%)。



（二）单位类型分布。入场招聘单位主要以私营企业和个体经营户为主：私营企业提供岗位 170628 个，占 82%；个体经营户提供岗位 26430 个，占 13%；其他类型单位提供岗位占 5%。

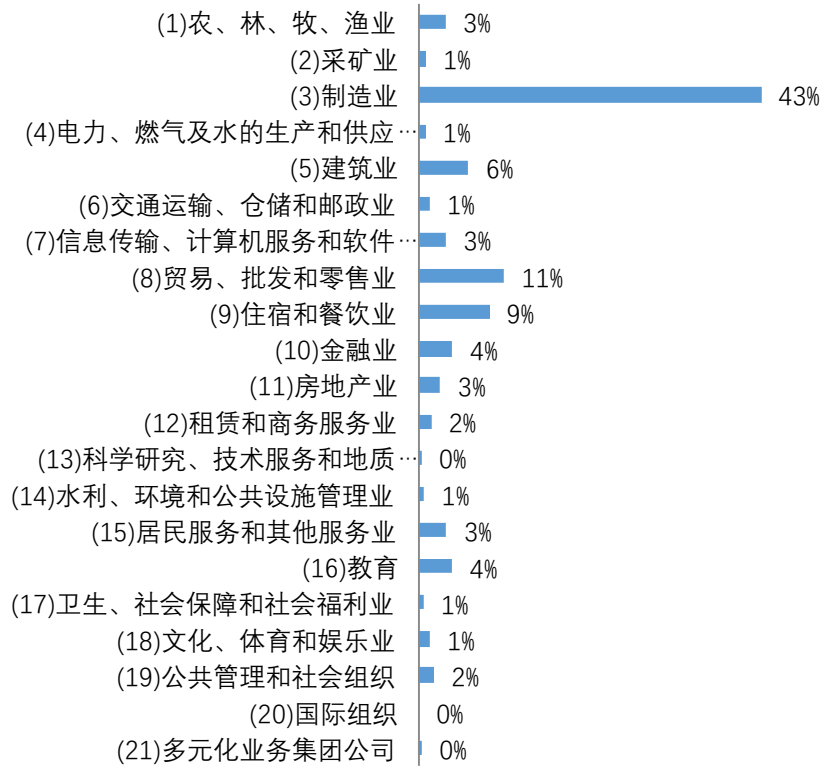


(三) 产业、行业分布。第一产业提供岗位 7012 个，占 3%；第二产业提供岗位 105438 个，占 51%；第三产业提供岗位 95368 个，占 46%。

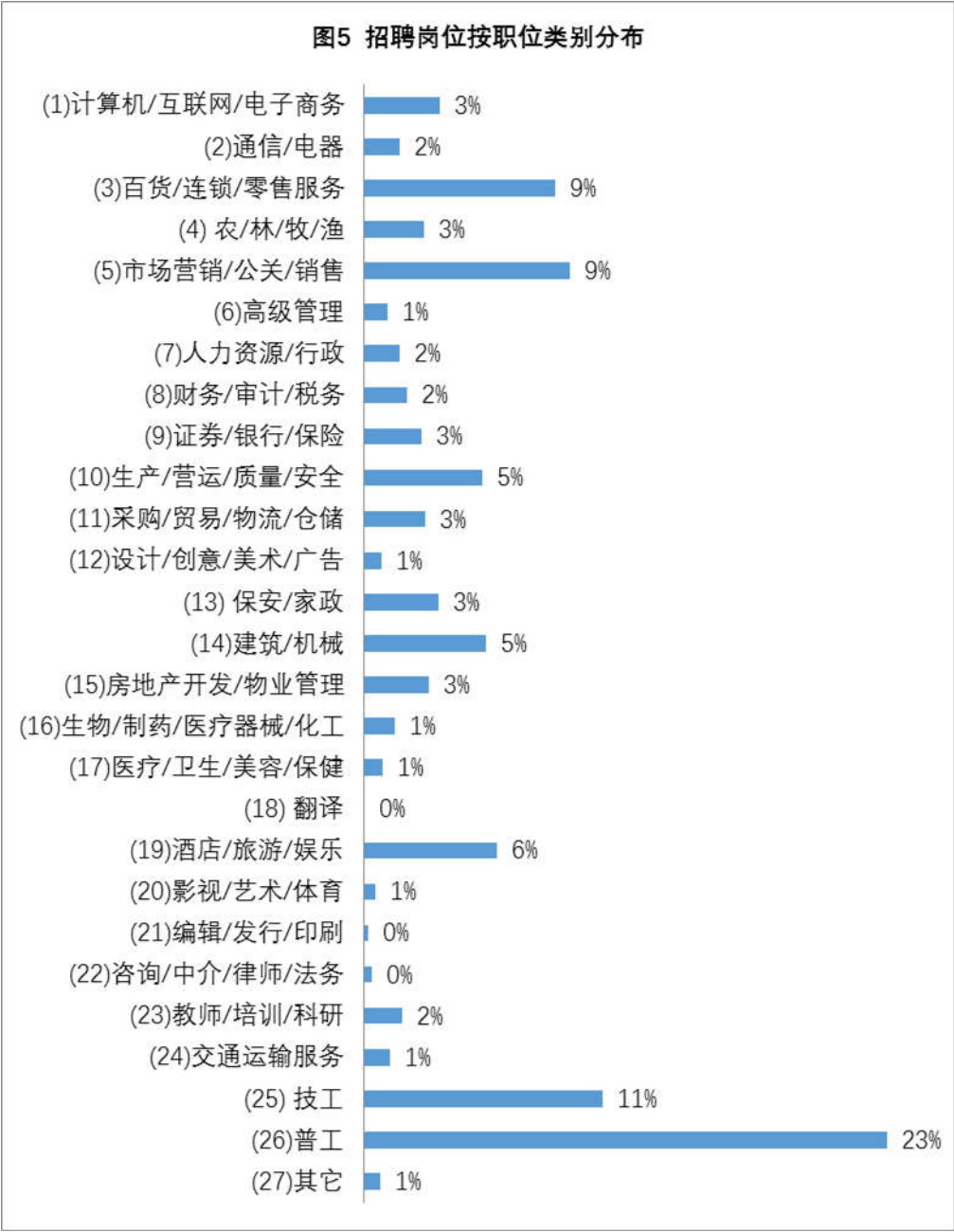


行业分布中，制造业需求最多，提供岗位 88969 个，占 43%；其次是贸易/批发/零售业提供岗位 22353 个，占 11%；住宿/餐饮业提供岗位 18258 个，占 9%。

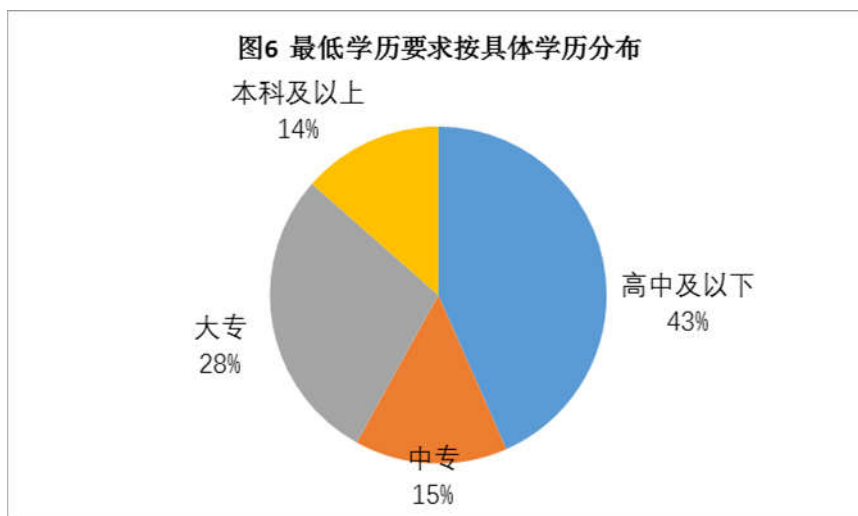
图4 招聘岗位行业分布



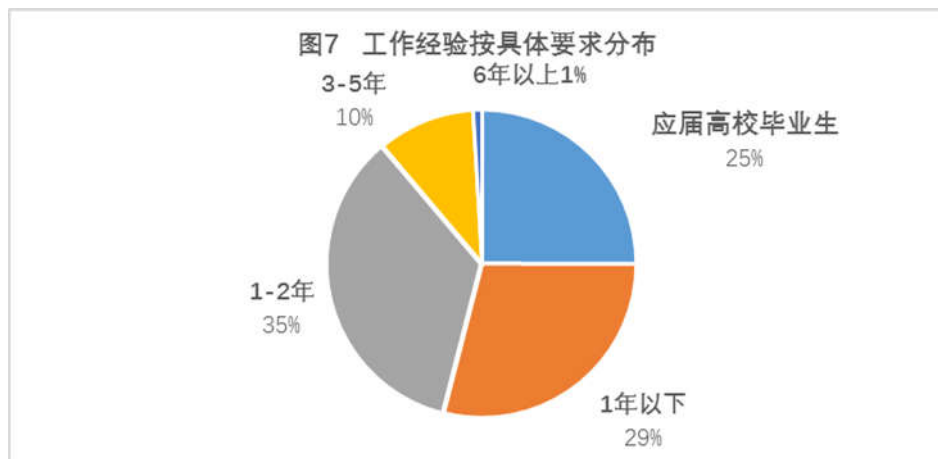
（四）职位类别分布。职位类别中，对工人类的需求最多，提供岗位 70772 个，占 34%，其中：普工占 23%，技工占 11%。以下依次为市场营销类，提供岗位 19076 个，占 9%；百货/零售类提供岗位 17740 个，占 9%。酒店/旅游/娱乐类提供岗位 12331 个，占 6%；



(五)学历要求分布。在所有岗位中，有最低学历要求的岗位占总数的 81%，其余 19%的岗位对学历程度没有要求。在 81%有最低学历要求的岗位中，对高中及以下文化程度求职者的需求比重为 43%，对大专文化程度求职者的需求比重为 28%，对中专文化程度求职者的需求比重为 15%。对本科及以上文化程度求职者的需求比重为 14%。

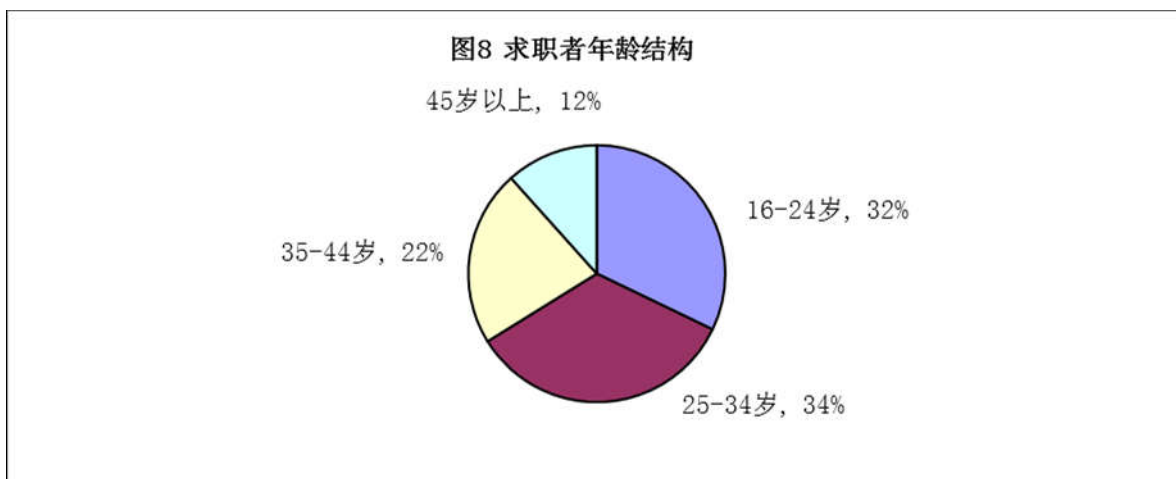


(六)工作经验要求。对工作经验有明确要求的占岗位总数的 65%，其中：要求 1-2 年工作经验的占招聘需求的 35%，1 年以下占 29%；对应届高校毕业生的招聘需求为 25%；3-5 年为 10%。

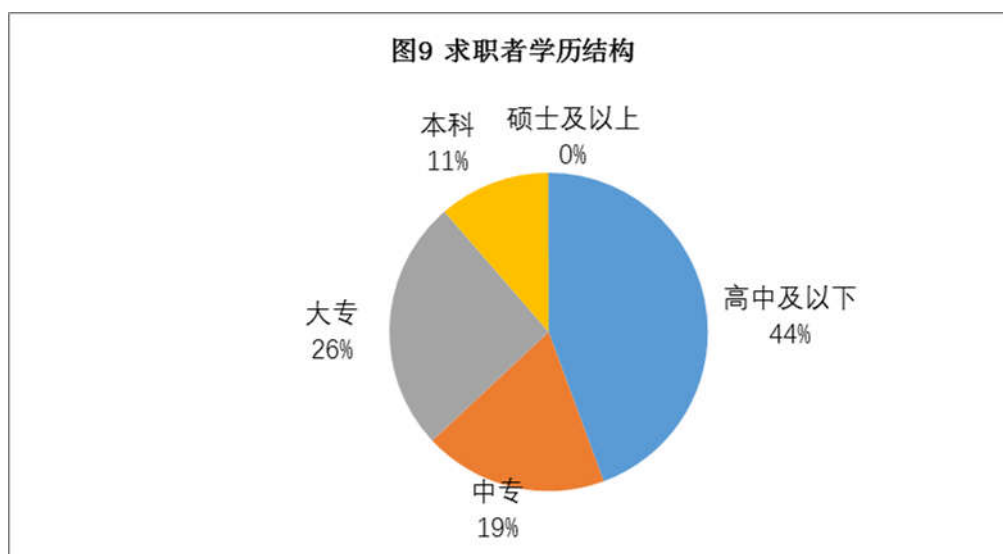


二、求职者情况

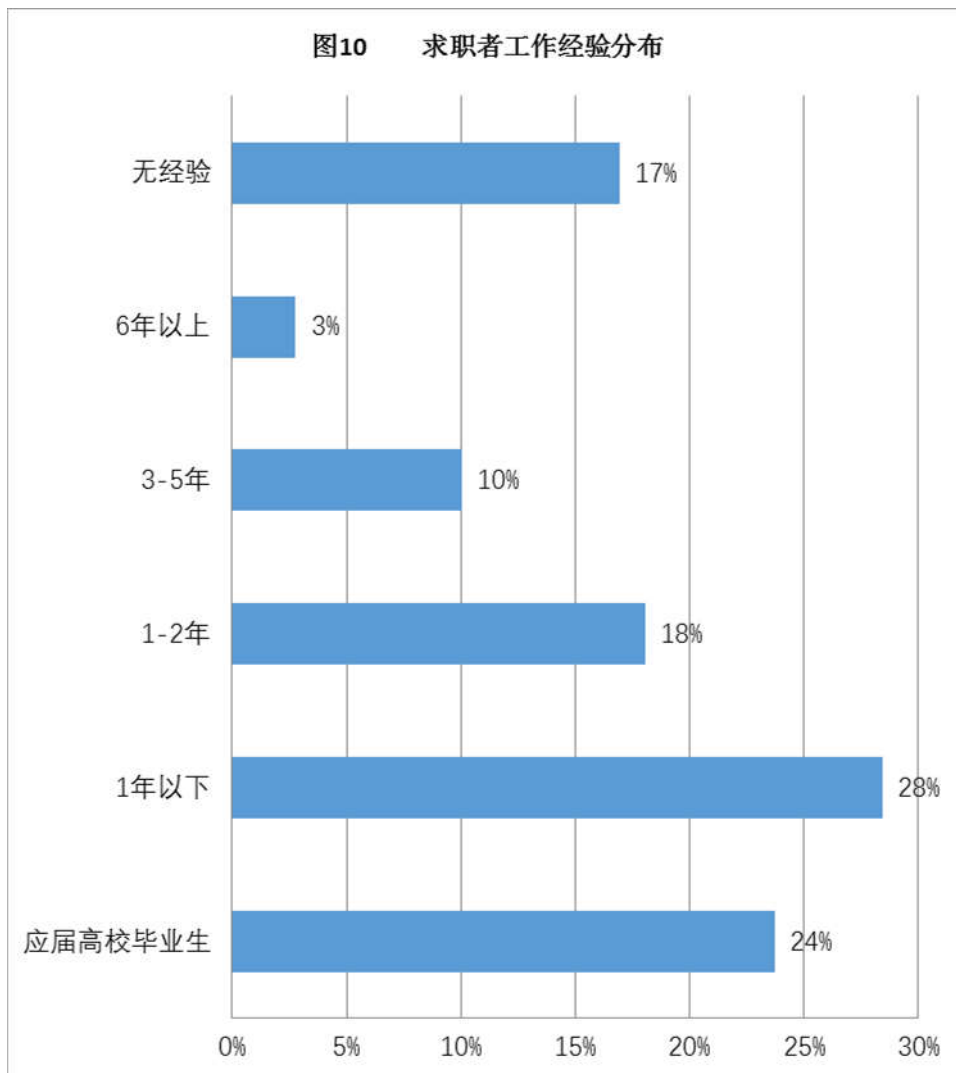
(一)年龄结构。16-34 岁群体是求职者的主体,其中:16-24 岁占求职人数的 32%; 25-34 岁占求职人数的 34%; 35-44 岁占求职人数的 22%; 45 岁以上的求职者占 12%。



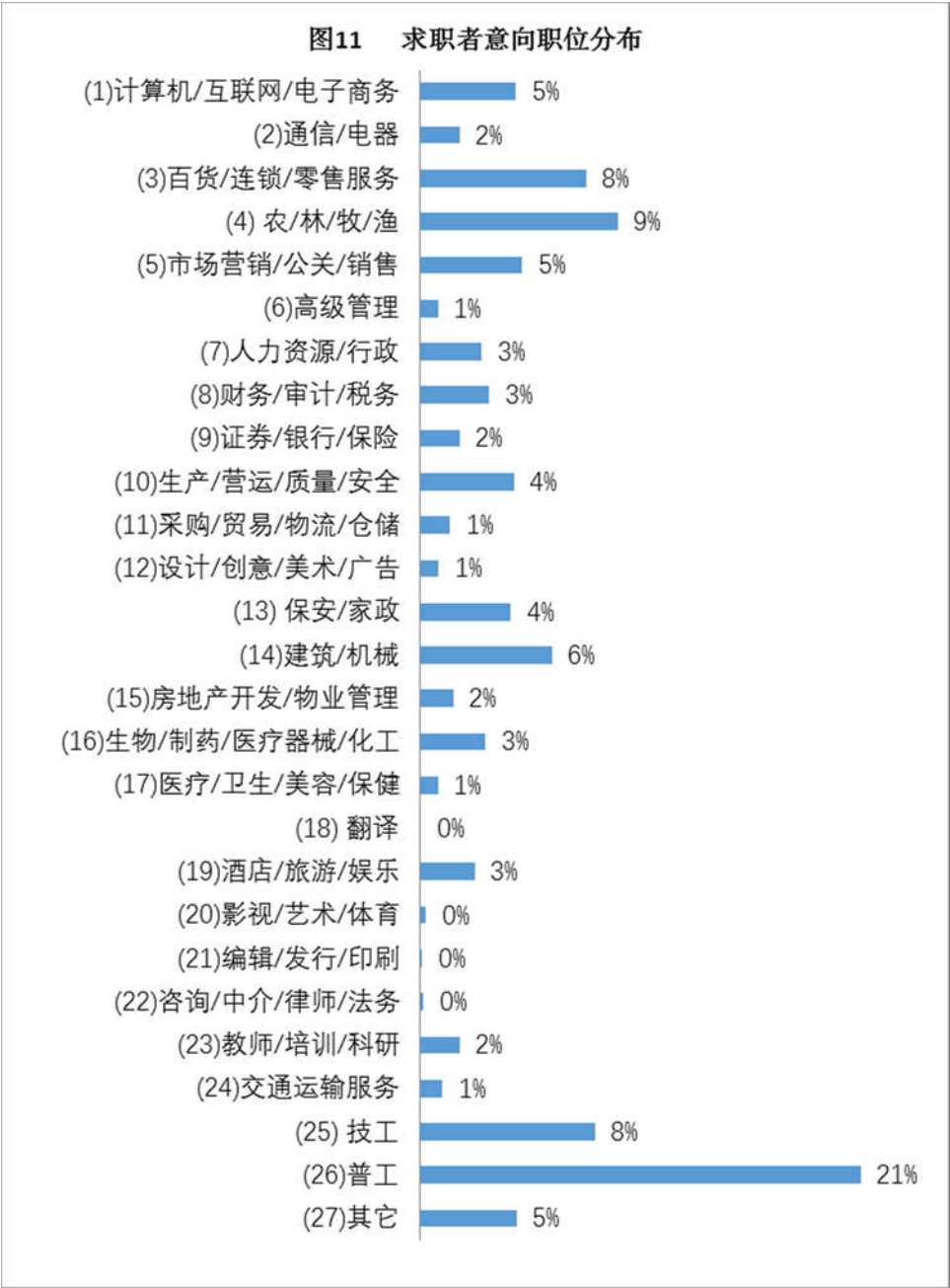
(二)学历结构。从求职者的文化程度来看,高中及以下文化程度的求职者占全部求职者的 44%,中专文化程度求职者占全部求职者的 19%,大专文化程度的求职者比重为 26%,本科文化程度的求职者比重为 11%。



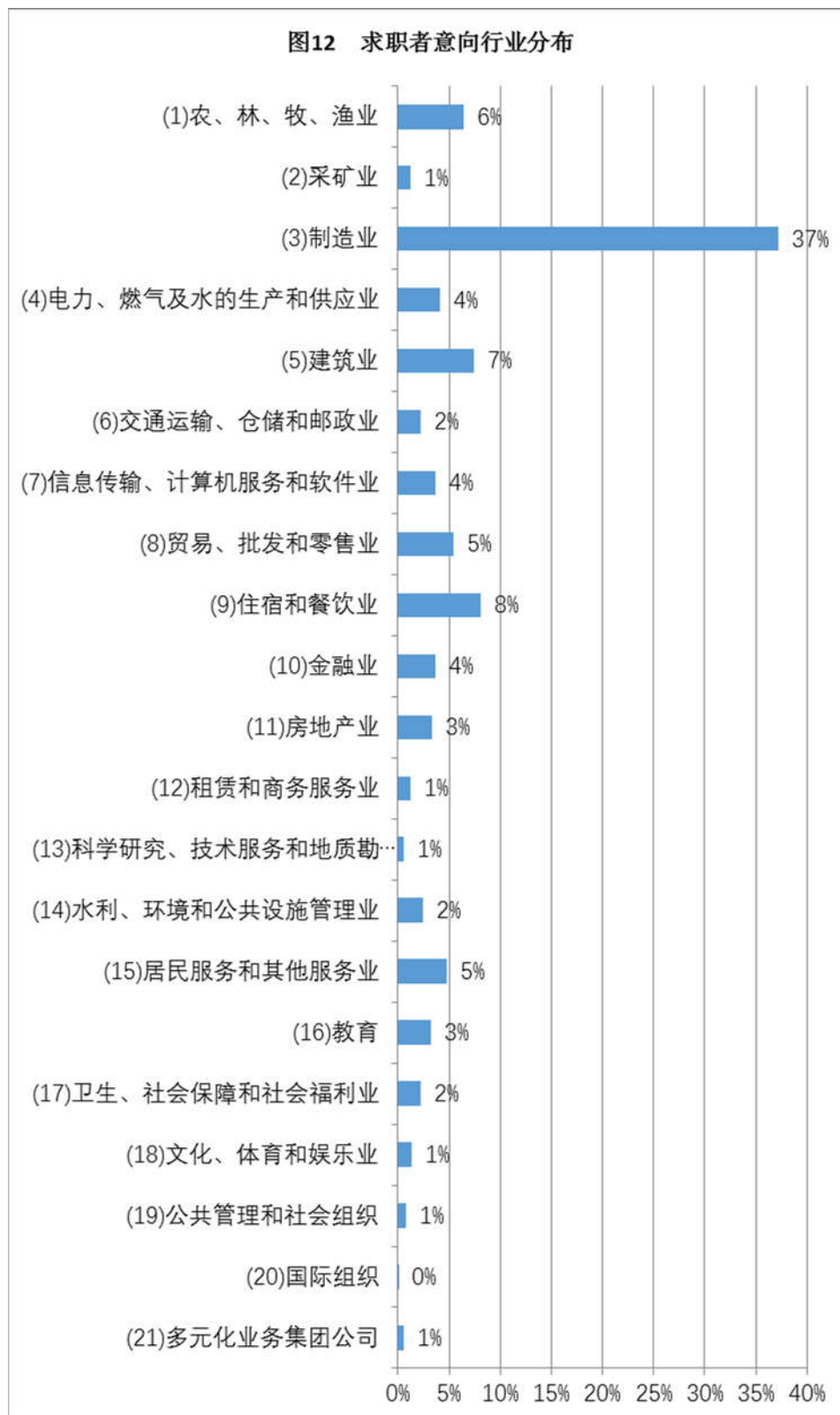
（三）工作经验分布。从求职者的工作经验看，1 年以下工作经验的求职者最多，为 28%；其次是应届高校毕业生占 24%；1-2 年工作经验的求职者占 18%；无工作经验的求职者占 17%；3-5 年工作经验的求职者占 10%；6 年以上工作经验的求职者占 3%。



（四）意向职位分布。普工是求职者的首选，占 21%；其次是农/林/牧/渔（9%）、技工（8%）、百货/连锁/零售服务（8%）、建筑/机械（6%）。



(五)意向行业分布。制造业是求职者的首选，占 37%；其次是住宿和餐饮业（8%）、建筑业（7%）。



三、1-9 月现场招聘会主要特点

(一)就业岗位持续增加,人力资源市场供求基本平衡。1-9 月,全区公共就业与人才服务机构举办现场招聘会 356 场,同比增加 15 场,增长 4%;累计提供岗位数 207818 个,同比增加 13839 个,增长 7%。207818 个岗位中,从单位类型看,私营企业占比 82%,个体经营户占比 13%。从产业看,第二产业占比 51%,第三产业占比 46%。从行业看,63%的用工需求集中在制造业、贸易/批发/零售业,住宿和餐饮业,比重分别为 43%、11%和 9%。从职业类别看,对工人类的需求最多,占比 34%。从学历要求看,对高中及以下文化程度求职者的需求比重为 43%。从求职者情况看,16-34 岁群体是求职者的主体,占求职人数的 66%。高中及以下文化程度的求职者占全部求职者的 44%。人力资源市场求人倍率为 1.21,岗位数略大于求职人数,市场供求基本平衡。

(二)采矿业、住宿和餐饮业、金融业、贸易、批发和零售业用人需求同比增幅大。采矿业提供岗位 1831 个,同比增加 912 个,增长 99%;住宿和餐饮业提供岗位 18258 个,同比增加 6994 个,增长 62%;金融业提供岗位 8824 个,同比增加 3270 个,增长 59%;贸易、批发和零售业提供岗位 22353 个,同比增加 7755 个,增长 53%。

(三)求职者的就业观念随时代步伐而进,在就业单位性质的选择上更为多元。随着浓厚的“双创”氛围、积极的就业政策、互联网的快速发展,求职者在就业单位性质的选择上呈现出更为多元的新局面。稳定已不再是求职者的唯一诉求,一些效益较好的民营企业,因其快速的决策机制,灵活的晋升渠道,较高的薪

资水平，受到求职者青睐。1-9月，选择去国有企业的求职者同比减少24%，选择去私营企业的求职者同比增长15%，选择去个体经营企业的求职者同比增长5%。年轻的求职者更倾向于自我就业、灵活就业、非正规就业。

（四）区内就业吸引力增强，就近就地就业意愿上升。随着“创新驱动、脱贫富民、生态立区”战略影响，劳动力就业渠道有所扩展，求职者就近就地就业愿望进一步增强。1-9月，意愿区内就业人数同比增长4%。

四、存在的主要问题

（一）90后求职者“跳槽”频繁。90后求职者跳槽频繁的原因：一是多数有家庭的支撑，即使不就业也可由家庭提供其生活来源，可以让他们选择更适合自己、符合兴趣的工作机会。二是90后有彰显自我、诉求直接、更愿意去尝试，更渴望被认同的性格特点。

（二）新产业、新业态岗位高层次人才缺乏。新产业、新业态发展势头迅猛，吸纳就业效应显著，但市场中与岗位相匹配的求职者相对较少，无法满足用人单位需求。文化旅游、现代服务业、现代物流、电子商务等新增就业岗位，同比分别增长132%、77%、29%、10%。在调研中，企业反映缺乏高层次人才，如吴忠万达、宁夏中宁县金河枸杞开发有限公司所需的高层次管理营销岗位鲜有人问津。

（三）家政服务业处于低端水平。家政服务业是当前及今后一段时期内经济 and 就业的新增长点。随着人民生活水平的不断提高，越来越多的家庭具备了购买社会化家政服务的条件，1-9

月，家政/保安业提供岗位 6932 个，同比增加 1030 个，增长 17%。目前，从事家政服务的主要是“4050”城镇人员及农村转移劳动力，受教育程度普遍较低，年龄偏大。人员素质与“家庭管家”市场发展需求有差距，存在“供不适求”矛盾。而且家政服务业经营模式以中介为主，存在服务行为不规范，服务质量难以保障的问题。

五、工作对策及措施

（一）创造更多高质量就业岗位，促进 90 后稳定就业。一要聚焦产业转型升级，围绕全域旅游、电子商务、快递物流、共享经济、新型养老产业等新兴业态，创造更多的高质量就业岗位。二要强化创业引领。落实完善相关扶持政策，举办形式多样的创业活动，引导更多有意愿、有能力的 90 后创业创新。三要加强职业精神培养。将职业素养、工匠精神融入职业培训、企业文化建设各环节，大力培养劳动者爱岗敬业、精益求精、勇于创新的职业精神。

（二）落实政策吸引外来人才，解决高层次人才缺乏问题。一是根据发展需要、产业需要、企业需要，用好的政策，好的机制，好的环境把需要的人才吸引来。二是《人力资源市场暂行条例》于 10 月 1 日起执行，《条例》强调国家引导和促进人力资源在机关、企业、事业单位、社会组织之间以及不同地区之间合理流动。以落实《条例》为契机，用好政策，提供服务，解决人才流动存在的城乡障碍、区域障碍、身份障碍问题，吸引外来人才，同时也要留住本土人才，为我区经济发展提供人才支撑。

（三）加大职业技能培训力度，提高劳动者就业能力。一要

聚焦需求，增强有效性。职业培训必须跟着市场需求的指挥棒转，市场需要什么人才就培养什么人才，岗位需要什么技能就培训什么技能。比如家政服务业，应开展家政服务业专项培训工程，以涌现出越来越多的“精品家政服务人员”，满足市场发展需求。

二要聚焦能力，增强就业适应性。从进场求职人员文化程度看，高中及以下文化程度的占求职总人数的 44%，说明大量求职者的文化程度及劳动技能不能满足市场需求。因此，要对农村剩余劳动力等职业技能偏低的特定群体，开展职业技能培训，提高其在产业结构变动过程中的就业适应性。

宁夏人力资源开发服务局

2018 年 10 月