

顺义公服中心——

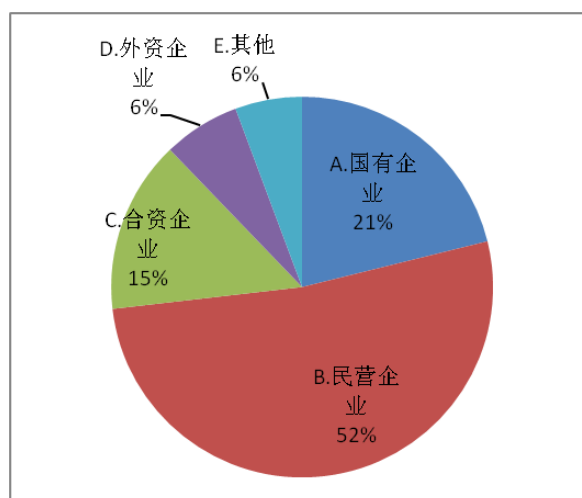
顺义区中高端人才招聘全过程服务 需求分析报告

顺义区人力资源公共服务中心 陈静华 张雪晶 池明 孙倩

近年来，随着顺义区产业结构不断调整，“3+4+1”的产业格局逐渐形成。企业对各类人才的招聘需求逐步增大。为更好地满足企业对中高端人才¹（以下简称“人才”）的招聘需求，进一步探讨通过政府购买服务资源，降低企业中高端人才招聘成本的可行性，顺义区人力社保局开展了企业人才招聘服务需求调查，从企业基本情况、人才招聘需求、高校毕业生招聘需求以及对政府部门提供服务的需求和建议等方面进行了调研。具体情况如下：

一、企业基本情况

参与本次调查的有效问卷共计 123 份（图 1），其中民营企业占比最高，达到 52.03%，其次为国有企业，占 21.14%。



¹本文中的“中高端人才”指年薪在 10 万元以上的人才。

图 1：参与调查的企业性质分布情况

从企业分布的产业领域来看（图 2），“3+4+1”产业领域企业达到 34.15%，“生物医药、生物工程、生物技术”“建筑业”“普通制造业”“批发和零售业”“IT、互联网、通信”等行业领域占比均超过了 5%，与“3+4+1”产业一起，共同占据了本次调查企业的 73.99%。

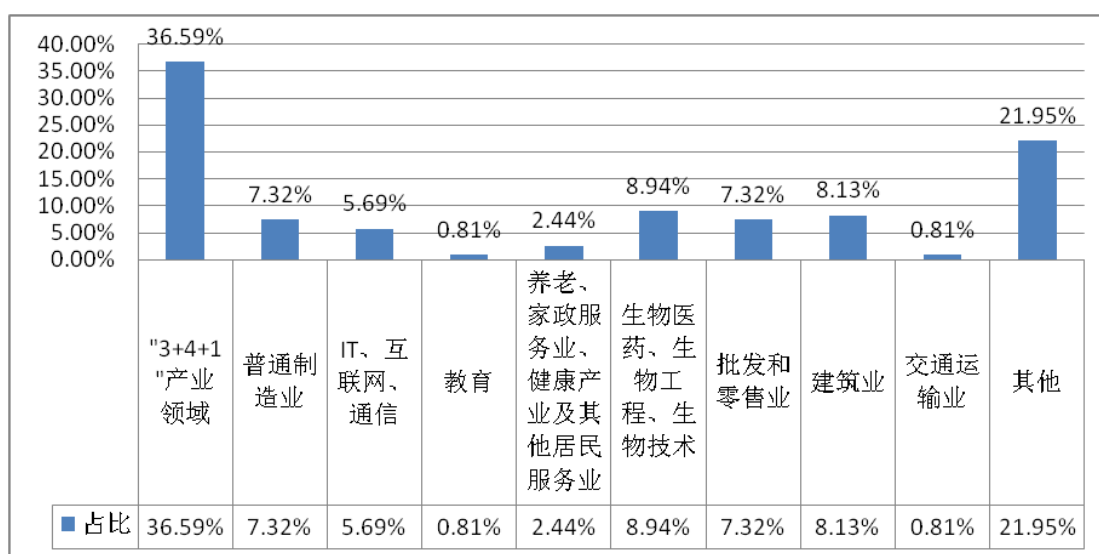


图 2：参与调查的企业产业领域分布情况

如图 3 所示，参与调查的企业员工总数达 125504 人（含劳务派遣及京外地区工作人员）。其中，博士学历 447 人，硕士学历 5468 人，拥有国际人才 1699 人（其中外籍人才 686 人）。

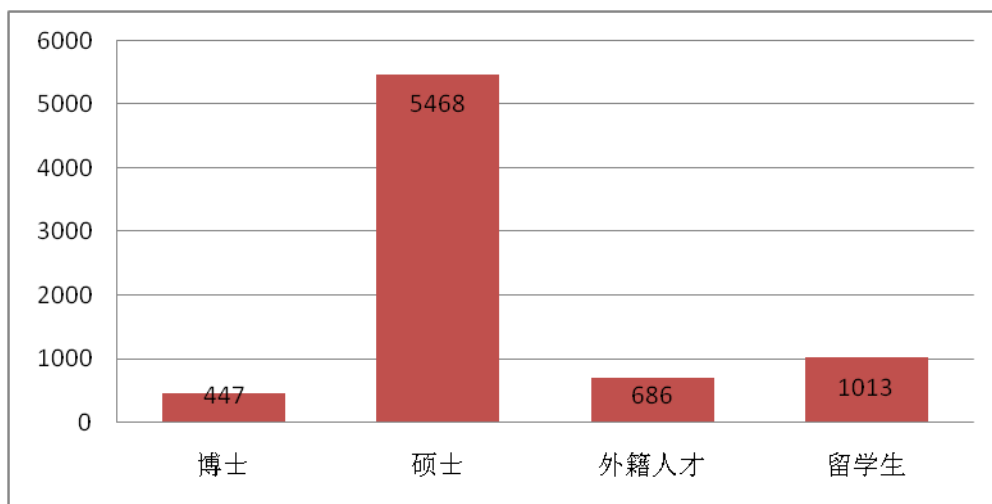


图 3：参与调查的企业中拥有各类人才数量

从企业使用的招聘渠道来看（图 4），九成以上的企业使用网络进行人才招聘，有近一半的企业会到高校招聘应届生，四成以上企业通过参加各类人才招聘会招聘人才，三分之一以上的企业体验过“熟人推荐”的人才招聘方式。

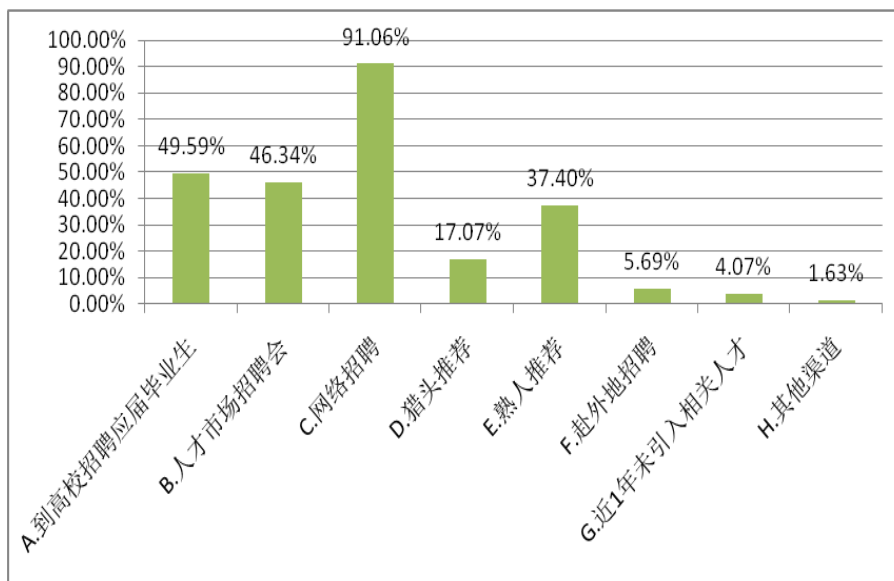


图 4：企业进行人才招聘的主要渠道

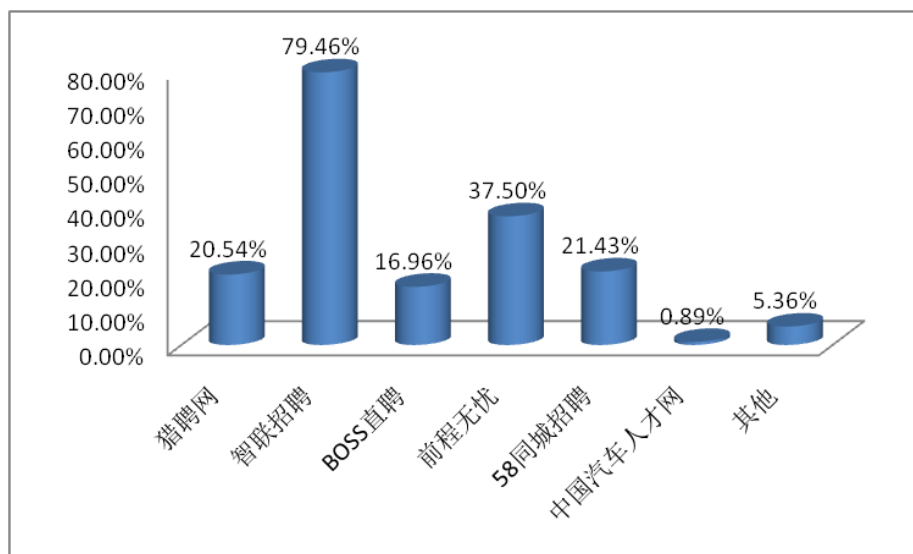


图 5：企业使用网络平台进行招聘的情况

在 112 家使用网络招聘人才的企业中（图 5），近八成企业经常使用“智联招聘”，37.5%的企业经常使用“前程无忧”，超过五分之一的企业经常使用“58 同城”和“猎聘网”。

二、企业对人才招聘的需求

（一）企业未来三年人才招聘总体需求

从企业当前及未来三年对中高端人才需求的总体情况（图 6）来看，65.86%的企业需求明确，其中需求人数在 10 人以上的占企业总数的四分之一强。

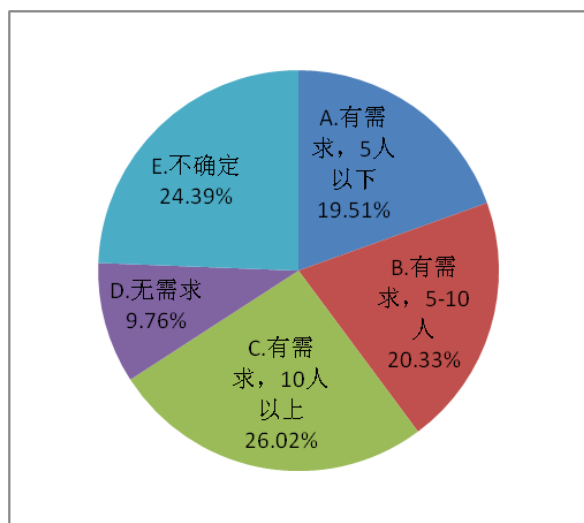


图 6：企业当前及未来三年对中高端人才需求情况

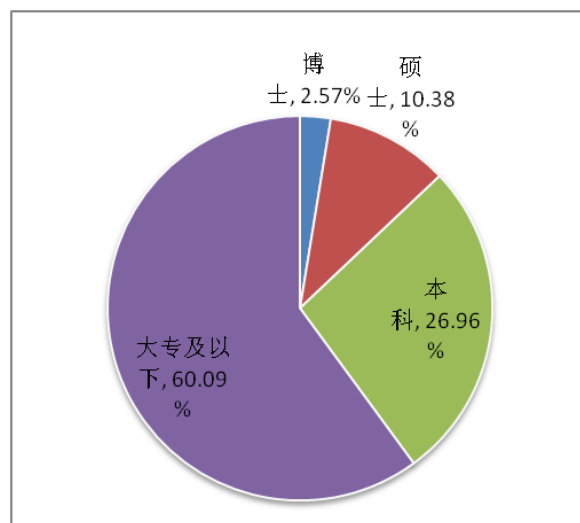


图 7：企业对各

学历层次人员需求情况

从企业未来三年对各学历层次人才招聘的需求情况(图7)来看，需要博士 596 名，硕士 2403 人，需要本科学历 6244 人，需要大学专科及以下学历 13914 人。企业对本科及以上学历人员需求占到了需求总量的将近 40%，其中，硕博需求占总量将近 13%。此外，企业对留学人才或外籍人才的需求量达到了 646 人，国际人才社区规模将进一步扩大。

(二) 企业人才招聘的素质需求

从企业对人才具备的工作经验需求情况来看，需求最多的是有 1-3 年工作经验的人才，占比达 44.72%，约三成企业主要需要具备 3-5 年工作经验的人才，近五分之一企业主要对高校毕业生有需求。

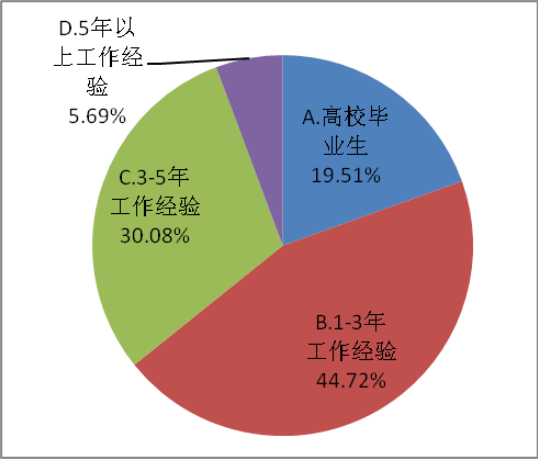


图 8：企业对人才工作经验的需求情况

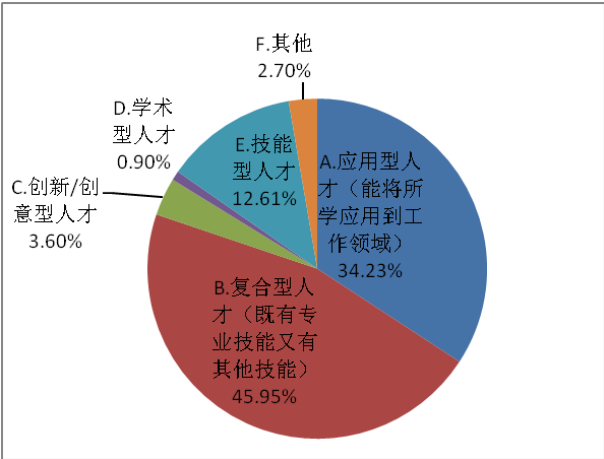
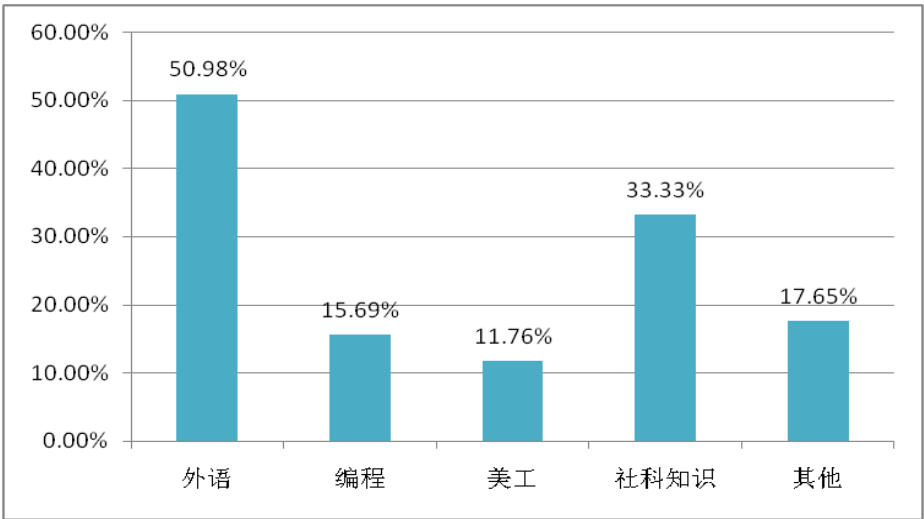


图 9：企业对各类人才需求情况

类型人才需求情况

在各类型人才中（图9），企业需求最多的是复合型人才，其次



为应用型人才，占比分别达到了 45.95%、34.23%。复合型人才除专业技能外，需要复合技能最多的是“外语”，其次是“社科知识”。“外语”中，最需要具备的语言技能是英语，其次是日语、韩语，此外还有少量企业需要德语、法语人才。

图 10：企业复合型人才复合技能的需求情况

（三）企业人才招聘的岗位及专业需求

从企业对中高端人才需求的主要岗位来看（图 11），55.86%的企业对技术研发岗人才有需求，42.34%对销售、客服、市场等岗位人才有需求。此外，对项目运营、技术服务等岗位人才有需求的企业均超过了三成。

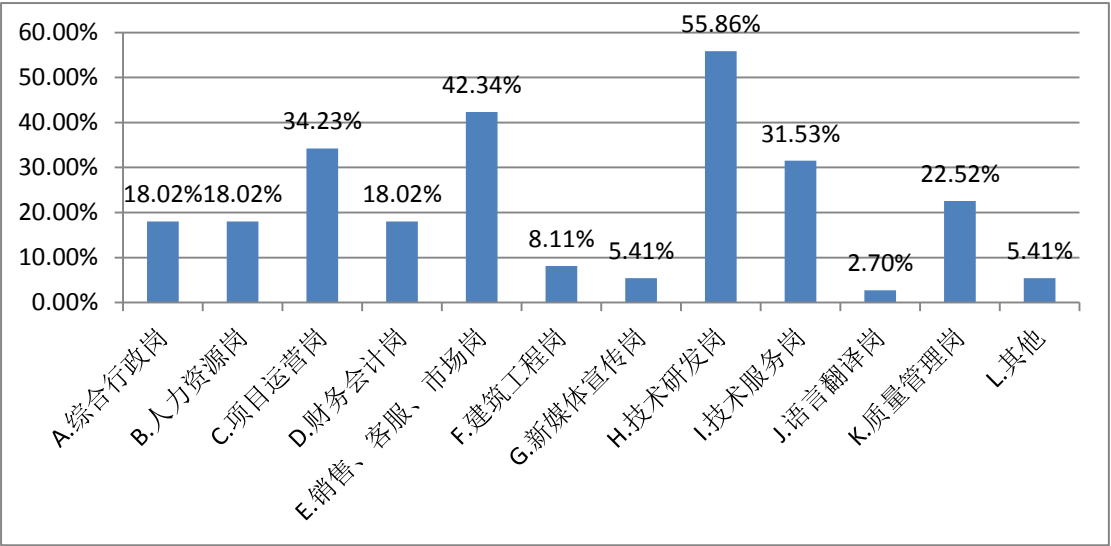


图 11：企业对中高端人才需求的岗位分布

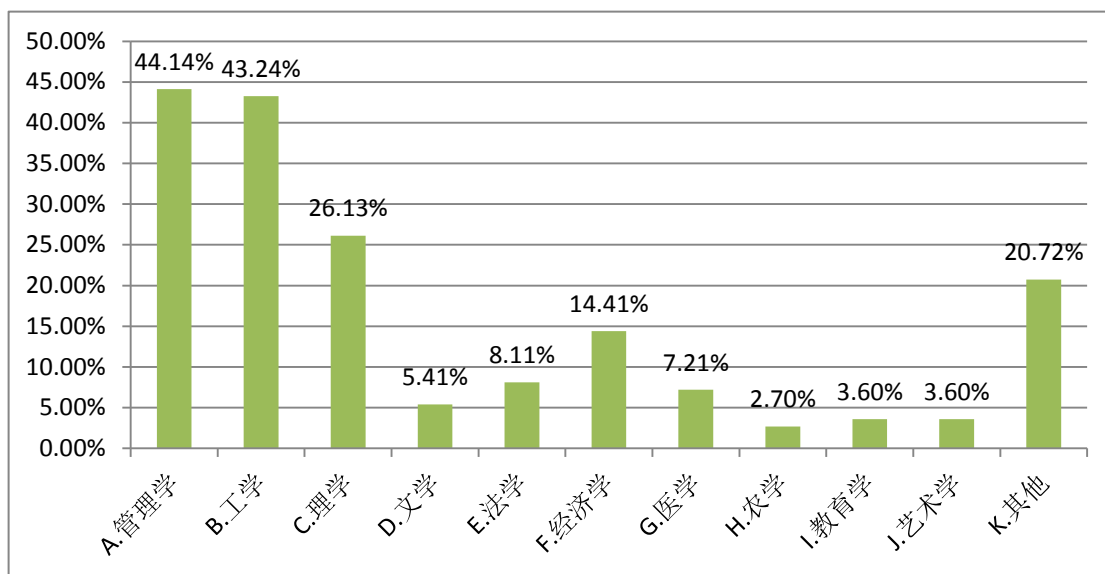


图 12：企业对各专业人才需求的情况

在企业选择的需求量较大的专业中，管理学、工学比例较高，均达到了四成以上；经济学专业需求率达到了 14.41%。农学、教育学、艺术学专业人才需求较少，军事学、哲学、历史学专业人才需求为零。

（四）企业招聘高校毕业生的需求

参与调查的企业中，84.68%的企业愿意参加校园招聘会，且 95.5%的企业希望参加北京地区的校园招聘会。此外，天津、西安和哈尔滨也是受我区企业青睐的毕业生招聘城市。从企业对毕业生毕业院校的要求设定情况来看（图 13），毕业生“能力”本身更受重视，但也分别有近三成企业希望招聘的毕业生来自“985”“211”工程院校或“一本”院校。此外，有 34.23%的企业已经与有关院校、科研院所建立了长期联系或合作关系。

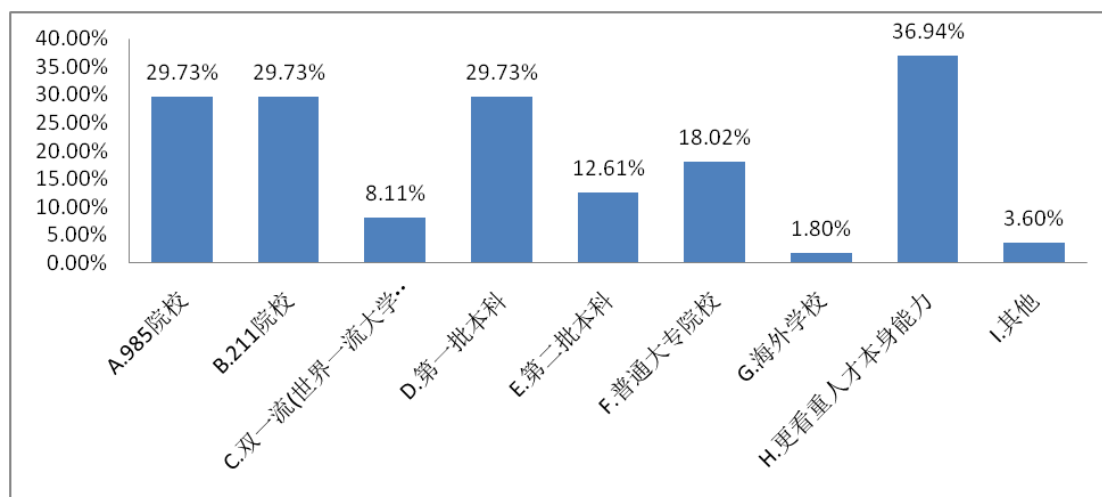


图 13：企业对毕业生毕业院校要求情况

（五）企业人才招聘服务需求

在对政府部门为企业人才招聘提供服务和便利的需求方面，排名前三的是“多组织召开人才专场招聘会”“政府部门对企业人才招聘给予适当补贴”“组织企业 HR 开展相关业务或技能培训”。分别有一半以上企业希望政府部门“推荐高校毕业生到企业实习”“从第三方人力资源服务机构处为企业争取‘团购’价，降低招聘成本”和“多推荐人才信息”。四成左右企业希望政府部门“推荐离校未就业毕业生到企业见习”“工作人员为企业提供上门服务”。此外，少量企业有“组织海外人才招聘会”的需求。

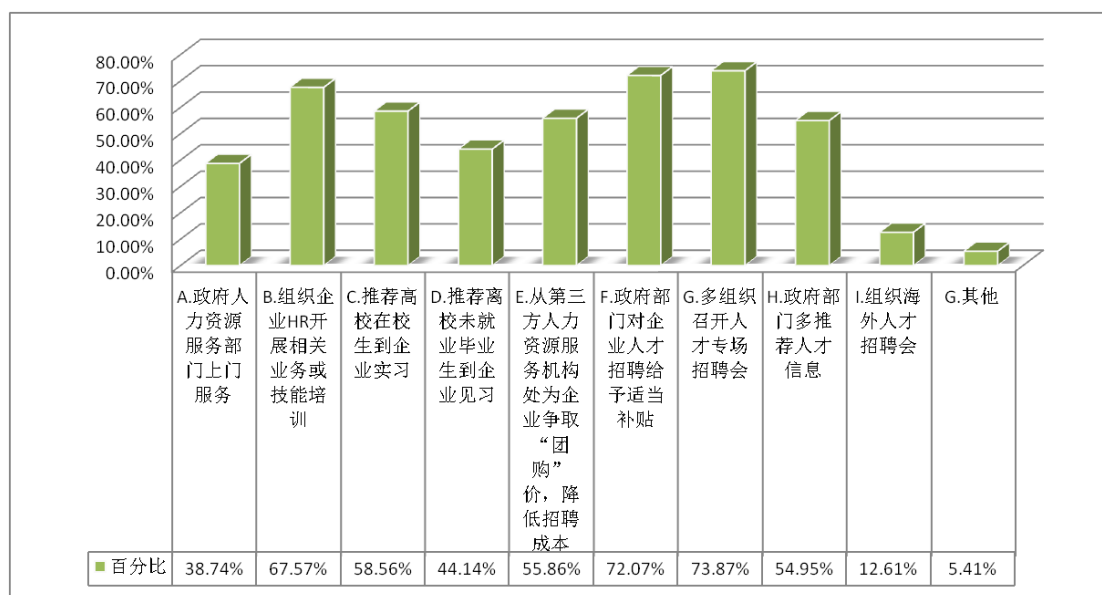


图 14：企业对政府部门提供人才招聘及服务便利的需求情况

此外，部分企业对政府部门人才招聘服务工作提出了意见和建议，主要包括“增加博士、硕士等高端人才专场招聘会及校园招聘会组织频次”“加大对企业人才引进的扶持力度”“作为连接纽带，加强校企合作”“建立人才信息库和交流平台，为企业推荐人才”等。

二、企业人才招聘和服务过程中存在的问题

（一）企业“招聘难”的问题较为突出

参与调查的企业中，七成以上企业认为所在单位存在“招聘难”。

“招聘难”的岗位主要包括技术研发类岗位，蓝领工人岗位，销售经理、业务员等营销类岗位，建造师、材料工程师、电气工程师、机械工程师、软件工程师、电子工程师、应用工程师等专业技术类岗位，行政、财务、人事、法务等管理类岗位，维修工、质检、实验、库管等技能类岗位以及英语、韩语翻译类岗位等。

（二）区位优势对人才的聚集作用相对较弱

从企业在人才招聘过程中遇到的主要问题来看，63.06%的企业认为顺义地区人才优势不明显，符合企业需求的人才难找；45.95%的企业认为顺义地区相对于全市薪酬水平偏低，对人才不具备吸引力；四

分之一的企业存在人才流失的问题。此外，根据对我区毕业生摸底调查显示，尽管有六成毕业生愿意回区就业，但基本集中在普通高校，重点高校毕业生选择回区就业的意愿不强。

（三）区域人才政策效果尚未完全显现

近年来，我区陆续出台了《顺义区实施“梧桐工程”三年行动计划（2018-2020）》以及相关配套政策，加大人才引进、培养力度，拓展人才聚集辐射空间，健全人才服务保障体系，着力打造良好的人才生态环境，但当前的政策效果聚焦体现在“高精尖”人才层面，对于中高端人才，政策多点发力效果还未完全显现。

（四）公共机构人才招聘服务供给不足

从企业招聘活跃性情况来看，我区企业对中高端人才招聘需求相对旺盛。而与此对应的企业人才招聘服务方面，43.24%的企业认为当前企业中高端人才招聘的渠道不畅通，专业性的专场招聘会相对较少；22.5%的企业认为当前校企之间信息沟通不畅，专业对口的学生无处可寻。此外，企业对政府给予人才招聘政策或扶持，帮助其降低人才招聘成本以及开展 HR 培训等需求也相对集中。从当前人力资源市场供求特征和公共人力资源服务机构职责来看，仅靠区域人力资源公共服务机构很难满足企业多元化的招聘需求，人才招聘服务供给不足。

三、人才招聘服务工作的建议

（一）发挥人才政策辐射作用，促进人才有序流动

进一步加强全市及顺义区人才相关政策的宣传和推广，建立组织部、人力社保局、高管中心、教委以及人才聚集属地部门的联动机制，多部门联合发力，为企业及人才提供精细化服务，充分发挥市区两级政策的聚合作用，促进中高端人才进一步向顺义辖区聚拢，不断破解

人才流失难题。

（二）强化本区毕业生观念引导，提升回区就业率

进一步整合本区高校毕业生服务资源，加强与教委的沟通协作，将职业指导前置，通过“就业形势分析进课堂”等形式，将当前区域经济发展形势及主导产业、就业形势等信息，向高中在校生进行分享，让“准大学生”提前了解区域对人才的需求情况，为回区就业打下基础。在毕业生毕业年度内，充分利用各类平台渠道向毕业生发送符合其专业特征的岗位信息，提升其回区就业概率。

（三）发挥校企合作纽带作用，畅通校企沟通渠道

一方面，加强与城市学院、耿丹学院等辖区内高校的联系，根据学校专业设置及毕业生情况，组织企业进行座谈、宣讲、交流、招聘等活动。另一方面，针对人才需求明确，且我区现有资源无法满足需求的情况，在全国高校范围内挖掘人才资源，以政府为纽带，建立企业与高校的沟通平台。

（四）强化与非公机构合作，实现服务供给多元化

加强公共和民营职业中介机构的沟通与合作，实现资源互补，提高区域就业服务水平，有效解决“招聘难”、“求职难”问题。一方面，探索政府购买服务，以政府为主体，向具备条件、信誉良好的社会组织、机构、企业购买人才专场招聘会、“招聘难”岗位人才简历信息等服务资源，将人才需求量大、突出存在“招聘难”的企业纳入服务框架，优先分配服务资源，满足企业人才需求。另一方面，政府搭台，整合利用公共和非公机构的培训资源，定期为辖区企业 HR、毕业生及中高端人才开展各类培训、座谈、交流等活动，丰富公共人力资源服务供给内容。

（五）完善人才服务一体化平台，促进人才交流互动

通过“互联网+”技术，实现人才招聘、人才业务“一网通办”、“全区通办”；绘制“人力资源全景地图”，直观展示我区人才供需情况，精准对接人才服务需求；向区内重点企业推出“人才服务包”，实现“三送”（送政策，送服务，送关怀）上门；进一步优化“招才”、“育才”、“用才”、“留才”环境，提升我区高端人才吸引力与人才综合服务水平，让人才有家庭的归属感、事业的成就感、价值的获得感。