





2019年度梁溪区 现代服务业人才需求目录



中共无锡市梁溪区委组织部
无锡市梁溪区人力资源和社会保障局
江苏人才发展战略研究院

2018年11月

目 录

一、编制说明	1
(一) 编制背景.....	1
(二) 编制用途.....	2
(三) 编制方法.....	3
(四) 编制特点.....	3
(五) 编制体例.....	4
二、问卷调查情况	5
(一) 调查样本基本情况.....	5
(二) 企业人才流动情况.....	7
(三) 企业人才需求情况.....	9
三、人才需求特点	13
(一) 企业用人需求较为旺盛.....	13
(二) 销售人才、复合型人才和工程技术人才需求较大.....	13
(三) 企业招才面临人才市场的激烈竞争.....	13
(四) 网络招聘成为企业最主要的招聘渠道.....	14
(五) 企业希望政府提供更多样化的人才服务.....	14
四、人才开发建议	15
(一) 加大人才招引和支持力度.....	15
(二) 推动人才政策优化升级.....	15
(三) 打造人才公共服务体系.....	15
(四) 完善人才住房保障体系.....	16
(五) 构建有序的人才流动环境.....	16
五、人才需求目录	17
(一) 科技服务.....	18

(二) 现代物流.....	35
(三) 现代商贸.....	37
(四) 旅游休闲.....	46
(五) 健康养老.....	49
(六) 文化创意.....	52
(七) 地产物业.....	62

一、编制说明

（一）编制背景

在党的十九大报告中，习近平总书记作出了“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”这一重大论断，将人才的重要性提升到前所未有的新高度。当前，人才是城市经济发展的第一资源和城市竞争之本，也是城市实施创新驱动、实现高质量发展中最重要和最急需的要素。

现代服务业是当前产业竞争的战略制高点，现代服务业人才对推动现代服务业高质量发展具有重要作用。从国内看，习近平总书记在党的十九大报告中明确提出“支持传统产业优化升级，加快发展现代服务业，促进我国产业迈向全球价值链中高端”这一重大战略任务；从江苏看，省委十三届四次全会明确提出，要加快发展现代服务业，发挥人才的快速响应作用，推动我省产业从生产制造型向生产服务型转变；从梁溪看，区委、区政府明确提出建设具有区域影响力和竞争力的现代服务业和都市先进制造业人才集聚中心，把梁溪建成人才驱动发展和人才价值实现高地，为建设“品质梁溪”提供智力支撑和人才保障。

为全面贯彻习近平新时代人才思想和十九大精神，深入贯彻落实省委十三届四次全会的部署要求，加快推进人才优先发展战略和人才强区建设，充分发挥政府在人才资源开发中的宏观指导作用，加快集聚现代服务业紧缺人才，促进现代服务业提升发展，梁溪区人才工作领导小组办公室、梁溪区人力资源和社会保障局与江

苏人才发展战略研究院共同开展了《2019年度梁溪区现代服务业人才需求目录》(以下简称《目录》)的编制工作。

(二) 编制用途

本次《目录》编制旨在全面掌握梁溪区现代服务业人才需求状况,为政府、企业、人力资源机构的人才引进、培养和使用提供参考和依据,同时也有利于引导和吸引海内外优秀人才向梁溪区现代服务业重点产业、重点领域、重点岗位定向流动,实现人才发展与产业发展的同频共振,为梁溪区高水平全面建成小康社会、高质量发展走在全市前列提供有力的人才智力支撑。

1. 为政府部门人才工作提供支撑。《目录》涉及重点行业人才需求状况、紧缺人才岗位信息等内容,为“梁溪英才计划”等人才政策的实施提供参考依据,同时也为各部门各街道的人才工作提供指导,进一步提高人才引进与培养的针对性和有效性。

2. 为各类专业人才求职提供指导。应届毕业生及求职人员可根据《目录》所列的岗位相关要求,了解梁溪区现代服务业各重点行业的人才需求现状,并根据相关岗位的任职能力要求提升个人能力与专业水平。

3. 为企业人力资源管理提供指导。《目录》所提供的紧缺人才需求现状,可供现代服务业企业在人才招聘过程中参考,同时对企业选拔人才、培养人才、激励人才具有较强的指导作用。

4. 为高校院所人才培养提供指导。相关高校院所可根据《目录》提供的紧缺人才岗位信息和具体招聘要求,调整相关专业课程,培养更多符合市场需要、适应产业发展要求的专业人才。

（三）编制方法

1. 政策调研。走访相关政府部门和专家学者，在整体把握梁溪区产业环境、企业现状、发展方向的基础上，对梁溪区现代服务业7个重点行业开展针对性调查研究。

2. 问卷调查。在前期调研基础之上，针对重点企业设计调查问卷，对梁溪区下辖16个街道的现代服务业规上企业开展全面调查，共计发放问卷171份，在对回收问卷按照设定的标准进行处理后，最终确定有效问卷105份。

3. 交流座谈。依照梁溪区产业现状和区域分布特征，针对具有一定行业代表性的企业开展交流座谈，摸清企业引才需求和对人才工作的意见建议，共召开专场座谈会2场，参加现场集中面谈企业100余家，电话访谈企业近百家。

4. 撰写编制。对调查所获取的有效信息进行处理和分析，编制人才需求目录，并根据相关部门的意见进行修改完善，最终形成可供发布的《目录》文本。

（四）编制特点

1. 研究方法规范科学。《目录》编制采用定量研究与定性研究相结合的方式，综合运用政策调研、专家走访、问卷调查、座谈访谈等多种方法，全方位掌握梁溪区现代服务业重点行业的人才需求信息，并通过大量的样本分析和数据支撑，开展相关实证研究，充分体现研究的规范性和科学性。

2. 研究对象明确精准。《目录》覆盖了梁溪区下辖16个街道，根据《梁溪区现代服务业突破提升发展三年（2017-2019年）行动

计划》，将涉及的重点行业定为 7 个。同时，结合产业人才结构和人才需求特征，对回收问卷的岗位样本进行严格遴选和整理，体现了推动梁溪区现代服务业迈向高端化发展的规划要求。

3. 研究成果简明实用。《目录》包括梁溪区现代服务业重点行业人力资源现状、紧缺人才岗位等针对性较强的信息，可作为政府部门制定人才引进、培养等相关政策的重要依据。同时，对于各企业的人力资源规划、各高等院校及专业培训机构的专业课程设置、各类专业人才求职也具有较强的指导意义。

（五）编制体例

结合梁溪区现代服务业发展现状和调查实际情况，本次《目录》共涉及现代服务业的 7 个重点行业，分别为科技服务、现代物流、现代商贸、旅游休闲、健康养老、文化创意、地产物业等。

《2019 年度梁溪区现代服务业人才需求目录》涉及产业行业

产业领域	产业类别	涉及行业
现代服务业	科技服务	信息服务、咨询服务、检验检测服务等
	现代物流	供应链物流、仓储物流、交通运输等
	现代商贸	商业服务、批发零售、进出口贸易等
	旅游休闲	旅游服务等
	健康养老	健康保健、医疗服务、体育服务等
	文化创意	创意设计、教育培训、影院服务等
	地产物业	房地产销售、物业服务等

本次《目录》的编制体例包括岗位名称、岗位职责、任职素质能力和技能要求、专业、学历、相关工作经验、岗位类型、需求程度、岗位年薪等 9 部分内容。

二、问卷调查情况

(一) 调查样本基本情况

1. 企业所有制性质

本次调查中，有限责任公司占比 52.38%；国有企业（国有独资、国有股份及控股企业、国资集团的子公司、分公司）占比 15.24%；私营企业占比 15.24%；股份有限公司占比 6.67%；集体企业，股份合作企业，港、澳、台商投资企业，外商投资企业，以及其他企业占比 1.9%；合作企业占比 0.95%。（图 1）

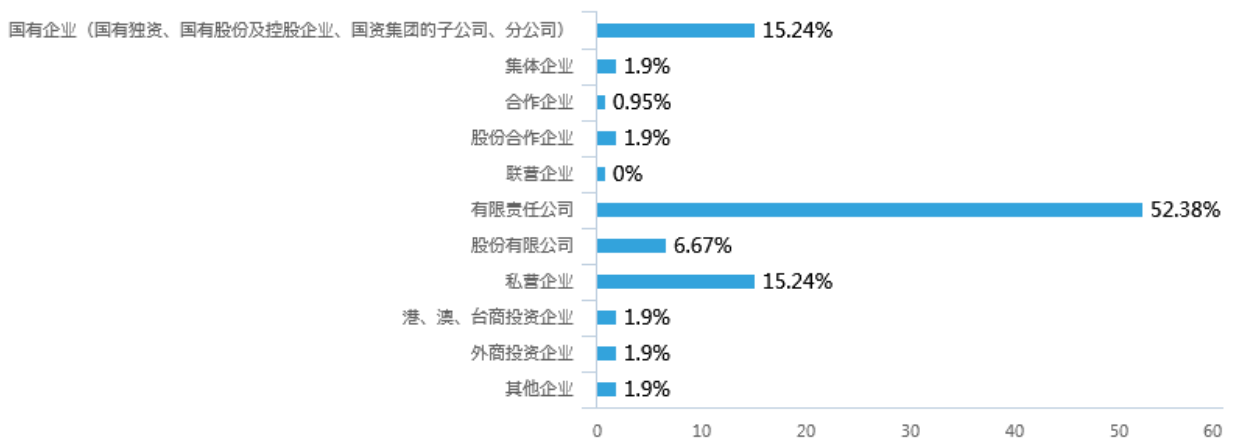


图 1 企业所有制性质分布

2. 企业人员规模

本次调查中，员工人数在 1001 人及以上的企业占比为 0.95%；员工人数在 501-1000 人的企业占比 2.86%；员工人数在 101-500 人的企业占比为 29.52%；员工人数在 51-100 人的企业占比 22.86%；员工人数在 50 人及以下的企业占比 43.81%。（图 2）

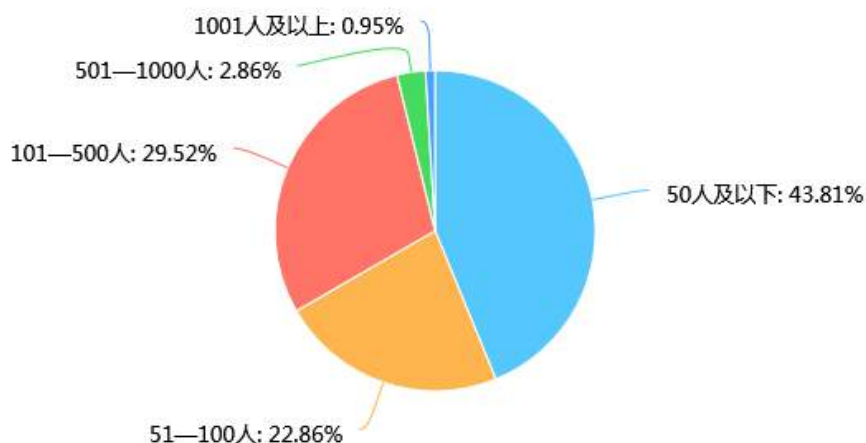


图2 企业人员规模分布

3. 企业属于服务业中类别

本次调查中，企业属于服务业中的类别方面，科技服务类占比 26.87%；现代物流类占比 5.97%；现代商贸类占比 17.91%；旅游休闲类占比 2.99%；健康养老类占比 10.45%；文化创意类占比 16.42%；地产物业类占比 19.4%。（图3）

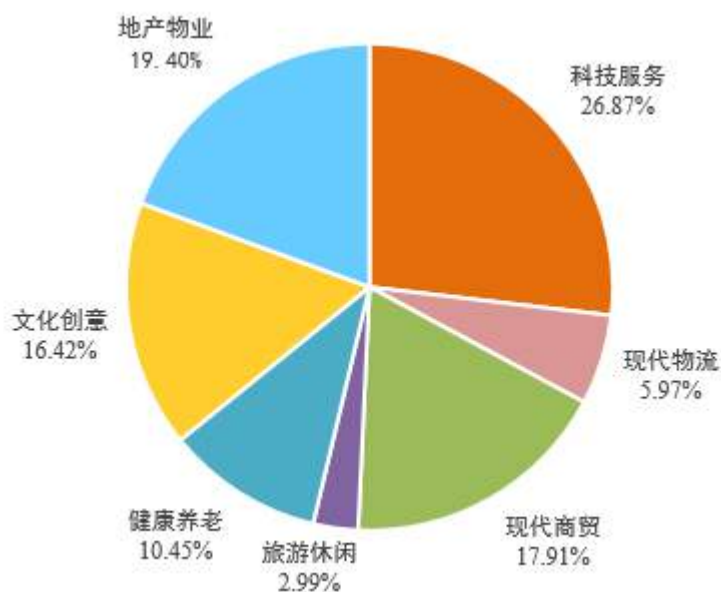


图3 企业属于服务业中类别分布

4. 企业服务对象主要分布区域

本次调查中，企业服务对象主要分布区域情况（多选）如下：无锡市占比 80%；江苏省内占比 40%；国内占比 32.38%；国外占比 9.52%。（图 4）

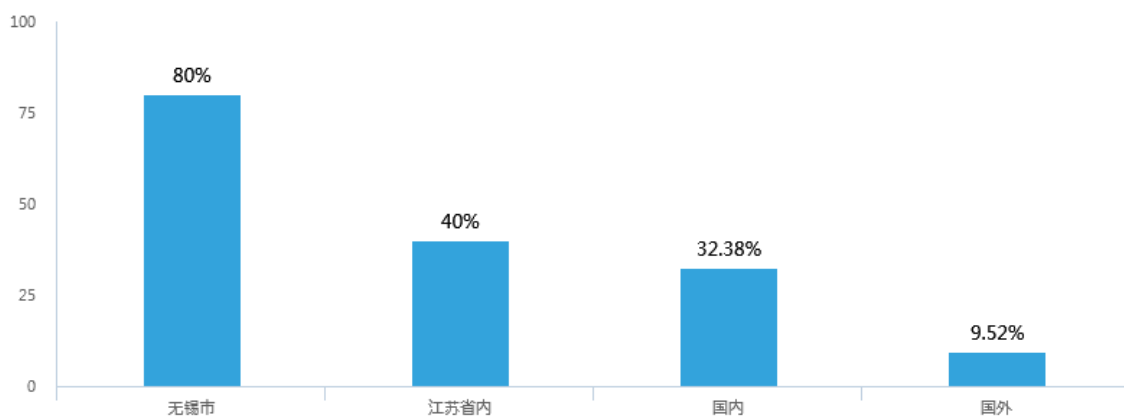


图 4 企业服务对象主要分布区域情况

（二）企业人才流动情况

5. 企业人才流动与同行业中人才流动情况比较

本次调查结果显示，人才正常流动的企业占比最高，占比 75.24%；企业人才流动很少的企业占比 23.81%；企业人才流动很大的企业占比 0.95%。（图 5）

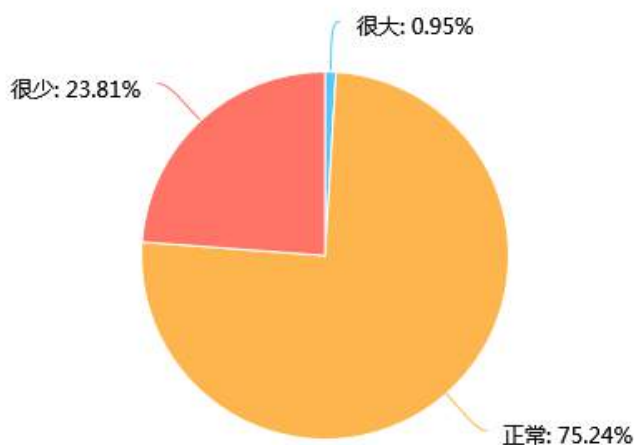


图 5 企业人才流动与同行业中人才流动情况比较

6. 企业人才流失情况

本次调查结果显示，无锡梁溪区服务业企业人才流失（企业需要而主动辞职跳槽的）与同行业企业比较，尚属正常。被调查企业中认为，人才流失正常的占比 69.52%；人才流失不严重的占比 29.52%；人才流失很严重的占比 0.95%。（图 6）

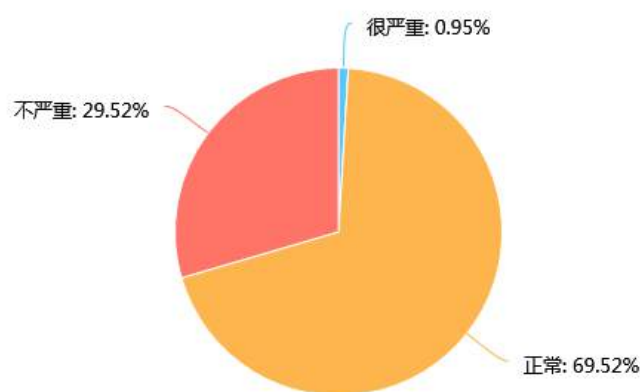


图 6 企业人才流失情况

7. 企业人才流失的主要类型

本次调查结果显示，企业认为人才流失的主要人才类型状况（多选）分别为：销售骨干占比 29.52%；工程技术人员、复合型人才占比 26.67%；高级工和熟练技工占比 24.76%；中层经营管理人才占比 21.9%；高级经营管理人才占比 9.52%；研发人员占比 7.62%；高级技师和技师占比 6.67%；有国际教育背景和海外工作经历的人才占比 3.81%；具有博士、硕士学位的员工占比 2.86%；拥有技术发明专利的员工占比 0.95%。（图 7）

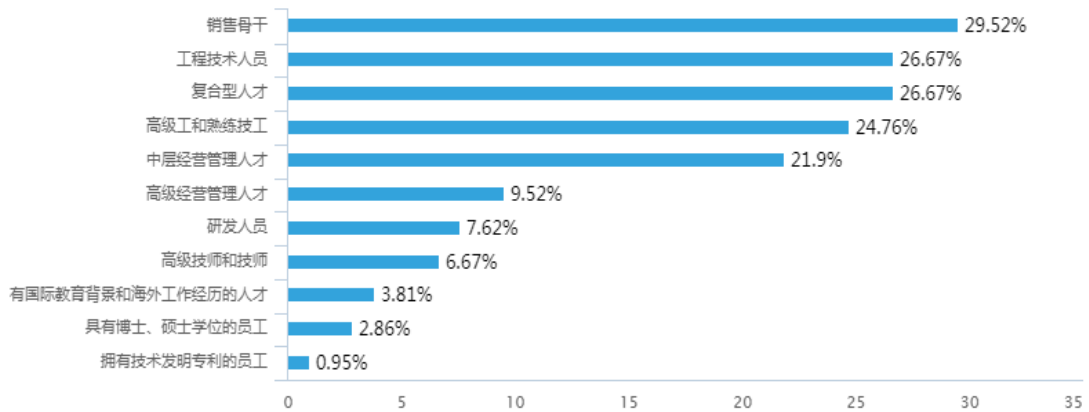


图 7 企业人才流失的主要类型情况

(三) 企业人才需求情况

8. 企业 2019 年人才招聘情况

本次调查中，超过半数的企业表示将在 2019 年正常补充以及增加员工招聘人数。调查结果显示，56.19%的企业表示将会正常补充员工数量；20%的企业表示将增加招聘数量；2.86%的企业表示将减少招聘数量；20.95%的企业则表示没有招聘计划。（图 8）

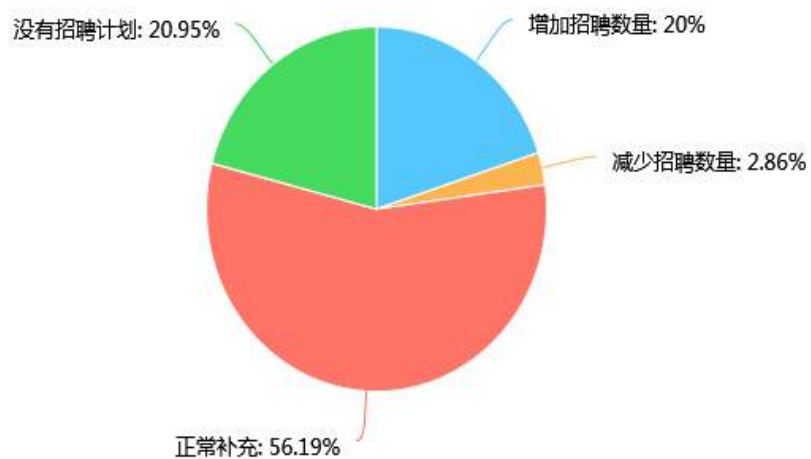


图 8 企业 2019 年人才招聘情况

9. 企业急需的紧缺人才类别

本次调查结果显示，企业认为急需的紧缺人才类别（多选）分别为：市场拓展与销售骨干占比 37.14%；复合型人才占比 29.52%；中层经营管理人才、工程技术人员占比 23.81%；高级工和熟练技工占比 21.9%；其他类型人才占比 20%；高级经营管理人才占比 8.57%；研发人员占比 7.62%；高级技师和技师占比 6.67%；国际化人才（有留学经历和海外工作经历的人才）占比 5.71%。（图 9）

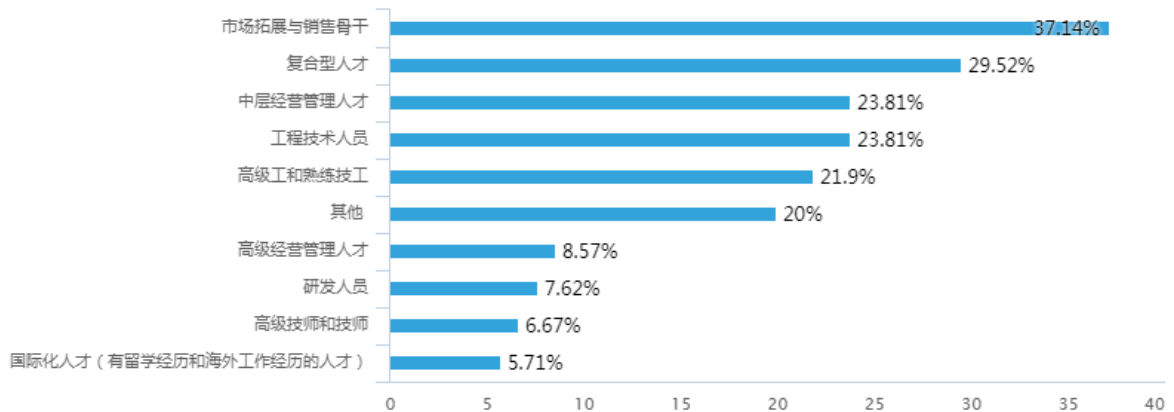


图 9 企业急需的紧缺人才类别

10. 企业人才紧缺原因

本次调查结果显示，企业认为造成本企业人才紧缺的主要原因（多选）有以下几方面：人才市场竞争激烈占比 44.76%；人才培养周期长成本高占比 37.14%；人才个人和家庭原因占比 31.43%；业务快速发展占比 24.76%；人才城市生活成本（如房价）较高占比 20.95%；应聘成功率低占比 19.05%；发现人才的渠道有限和企业人才激励制度政策不力占比均为 16.19%；人才流失严重占比 11.43%；其他原因占比 10.48%。（图 10）

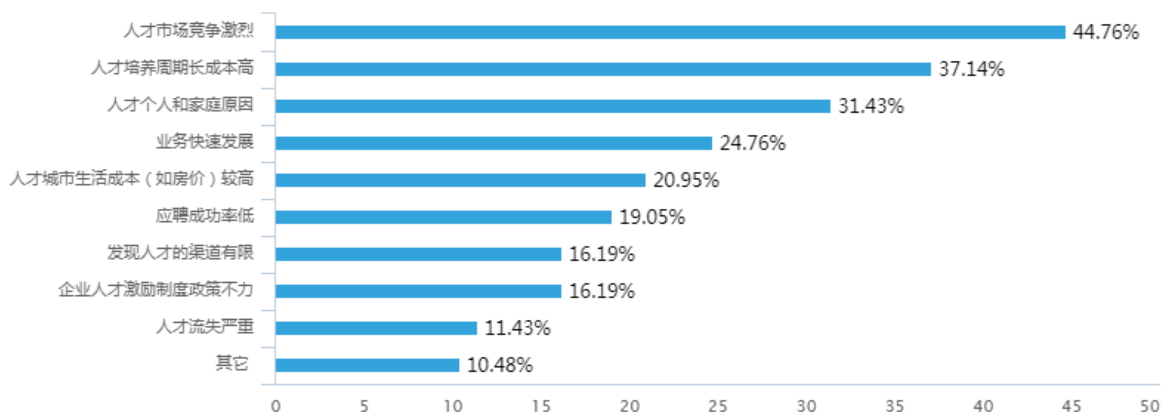


图 10 企业人才紧缺原因

11. 企业应对人才竞争和紧缺的对策

本次调查中，企业应对人才竞争和紧缺的对策（多选）主要有：激励保留优秀人才占比 77.14%；制定培养储备计划占比 63.81%；加大招聘力度占比 49.52%；其他占比 5.71%。（图 11）

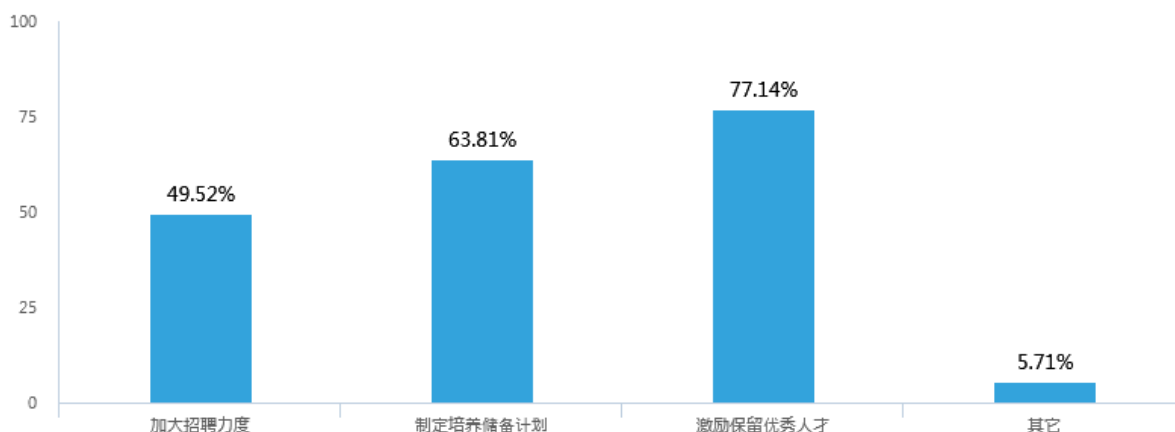


图 11 企业应对人才竞争和紧缺的对策

12. 企业人才招聘的主要渠道

本次调查显示，企业招聘人才的渠道（多选）主要为：网络招聘占比最高，达 81.9%；熟人介绍占比 57.14%；校园招聘占比 49.52%；内部竞岗占比 43.81%；传统媒体占比 27.62%；猎头方式占比 14.29%；其他方式占比 7.62%。（图 12）

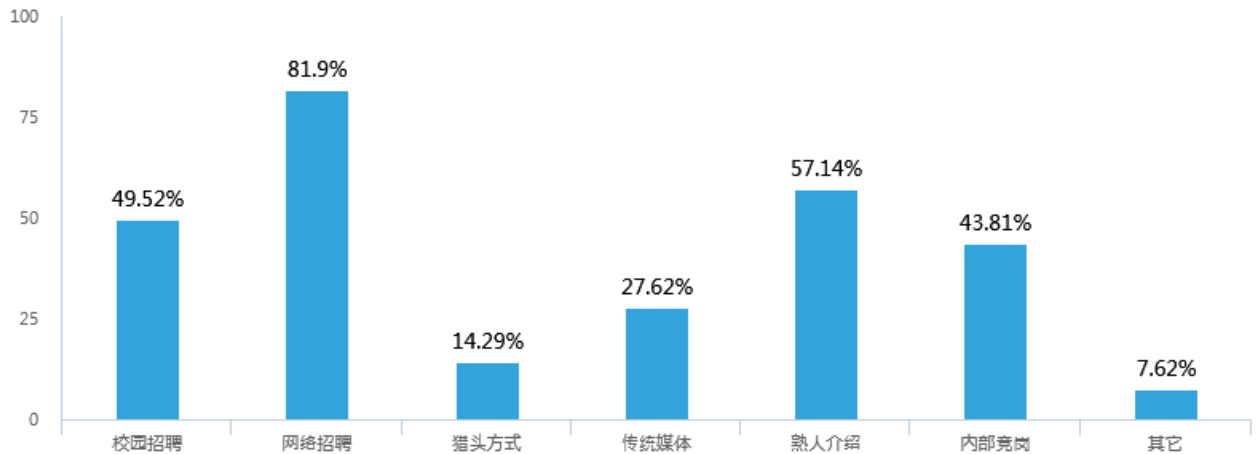


图 12 企业人才招聘的主要渠道

13.企业最需要得到的人才服务需求

本次调查中，企业认为最需要得到的人才服务需求（多选）分别为：人才供求信息占比 63.81%；专业培训占比 51.43%；政策法规咨询占比 31.43%；职称/技能评定占比 23.81%；素质测评占比 21.9%；住房占比 15.24%；子女就学占比 8.57%；家属就业占比 6.67%；科研项目与成果申报和其它需求占比均为 4.76%；产学研合作平台和医疗需求占比均为 3.81%；出入境办证占比 0.95%。

（图 13）

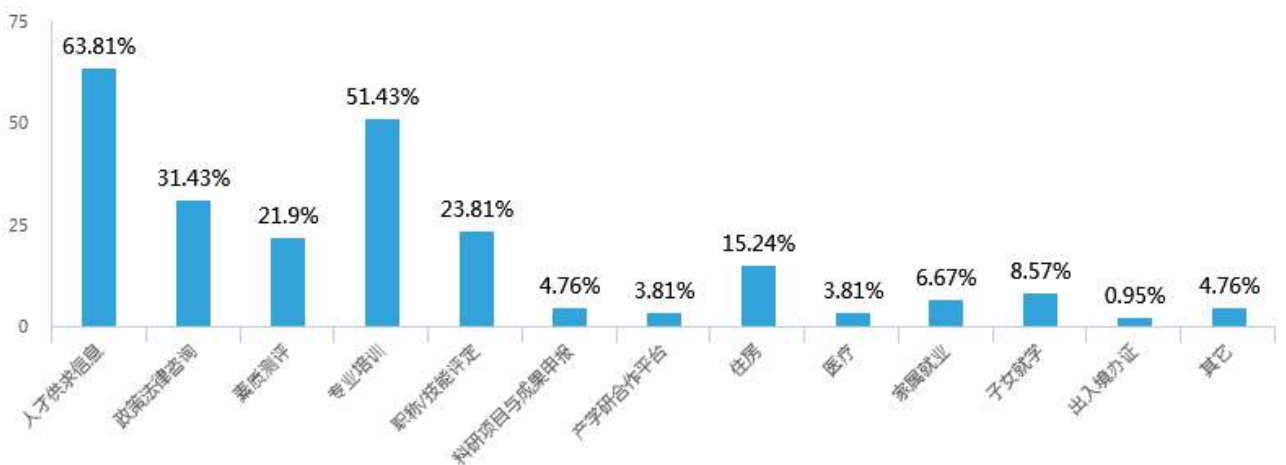


图 13 企业最需要得到的人才服务需求

三、人才需求特点

（一）企业用人需求较为旺盛

调查显示，超过半数的企业表示将在 2019 年正常补充以及增加员工招聘人数，招聘意向总体乐观，用人需求较为旺盛。接近 80% 的企业表示在 2019 年有用人需求，其中 56.19% 的企业表示将会正常补充员工数量，20% 的企业表示将增加招聘数量，2.86% 的企业表示将减少招聘数量。

（二）销售人才、复合型人才和工程技术人才需求较大

从企业急需人才看，被调查企业认为最急需的人才类型分别为：市场拓展与销售骨干占比 37.14%，复合型人才占比 29.52%，工程技术人员分别占比 23.81%。从企业人才流失看，被调查企业认为人才流失的主要类型分别为：销售骨干占比 29.52%，工程技术人员和复合型人才分别占比 26.67%。因此，销售人才、复合型人才和工程技术人才这 3 类人才是企业急需的主要人才类型，同时也是企业人才流失的主要人才类型。

（三）企业招才面临人才市场的激烈竞争

本次被调查企业普遍认为本企业面临激烈的人才市场竞争是导致企业人才紧缺的最主要原因，占比达 44%。从梁溪区看，区内现代服务业企业众多，仅规上企业就达 171 家，大部分企业用人需求旺盛，对各类人才尤其是销售类和复合型人才的争夺较为激烈；同时，梁溪区地处无锡中心地带，属于锡城老城区，可开

发区域相对较少，在招聘和吸纳人才方面也面临着兄弟城区的激烈竞争。从无锡市看，无锡地处长三角走廊部分，东邻苏州，西接常州，距上海、南京不足 200 公里，周边城市均对人才具有巨大的吸引力。

（四）网络招聘成为企业最主要的招聘渠道

调查显示，相关企业人才招聘渠道呈现多样化模式，通过网络招聘渠道招聘人才的企业最多，占比高达 81.9%。随着互联网应用的迅猛发展，网络已经深植人们的日常生活当中，网络招聘作为网络技术在人力资源管理中应用最快的领域，也伴随着互联网的发展，成为招聘的主渠道。此外，选择通过熟人介绍和校园招聘人才的企业也较多，分别占比 57.14% 和 49.52%。

（五）企业希望政府提供更多样化的人才服务

调查显示，企业希望政府提供的人才服务方面呈现多样化的样式。其中，希望得到人才供求信息的企业占比 63.81%，专业培训占比 51.43%，政策法律咨询占比 31.43%，职称/技能评定占比 23.81%，素质测评占比 21.9%。除此之外，企业也希望政府能够在住房、子女就学、家属就业、科研项目与成果申报、产学研合作平台、医疗需求、出入境办证等方面提供人才服务支持。

四、人才开发建议

（一）加大人才招引和支持力度

加大财政对现代服务业人才引进的支持力度，提高现代服务业人才在“梁溪英才计划”等人才项目中的入选比例，制定现代服务业人才专项引进计划，面向重点行业精准引进一批复合型人才和高技能人才。加强柔性引才力度，采取短期兼职、技术合作等方式，聘用各类人才到区内现代服务业企业工作。

（二）推动人才政策优化升级

制定分行业的现代服务业人才发展规划和专项行动计划，梳理和整合各类人才引进、培养、使用等方面的政策文件，形成人才“政策包”。在现有人才工程的基础上，制定和实施更具开放性的梁溪人才新政2.0“升级版”，进一步撬动区内现代服务业企业引才用才积极性，充分激发现代服务业人才创新创业活力。

（三）打造人才公共服务体系

推动各区、各街道依托行政服务中心设立人才服务窗口，推进“互联网+人才公共服务”平台建设，为现代服务业人才提供职称评定、项目申报、档案托管、公共信息等“一揽子”服务。依托人才研究专业机构，举办企业人力资源管理专项培训，提高企业人力资源管理规范化水平。扩大金融信贷产品对现代服务业人才的覆盖面，强化金融与人才、人才与产业之间的对接。

（四）完善人才住房保障体系

加大租房供应力度，支持人才聚集的现代服务业企业和园区开发自有存量土地用于建设人才公寓或公共租赁房。支持在新建经济适用房项目中配建人才公租房，在政府投资建设的公租房中调剂部分作为人才临时租住房。强化购房支持政策，向满足条件的高层次现代服务业人才发放购房券或购房补贴，探索人才住房保障新模式。

（五）构建有序的人才流动环境

制定人才流动管理办法，进一步规范企事业单位人才流动政策和竞争秩序，引导人才合理有序流动，形成政府监管严格、市场配置有效、人才流动有序的人才流动新格局。推动各区、各街道和园区结合当地主导产业和优势资源，因地制宜合理进行现代服务业布局，构建既有竞争又互补协作的人才流动环境。

五、人才需求目录

本《目录》共收录梁溪区现代服务业重点岗位 102 个，（1）从岗位行业分布看，科技服务类岗位 40 个，现代物流类岗位 4 个，现代商贸类岗位 14 个，旅游休闲类岗位 6 个，健康养老类岗位 6 个，文化创意类岗位 17 个，地产物业类岗位 15 个；（2）从岗位学历分布看，专科生岗位 38 个，本科生岗位 54 个，研究生岗位 10 个；（3）从岗位类型分布看，经营管理岗位 53 个，专业技术岗位 42 个，技能岗位 7 个；（4）从岗位需求程度看，一般性需要的岗位 4 个，比较需要的岗位 15 个，很需要的岗位 23 个，非常需要的岗位 45 个，迫切需要的岗位 15 个；（5）从岗位年薪分布看，10 万元以下的岗位 55 个，10 到 15 万元的岗位 22 个，15 万元以上的岗位 25 个。目录表内容说明如下：

（1）岗位名称是指企业人才需求的岗位具体表述；（2）岗位职责是指任职者的工作任务要求；（3）任职素质能力、技能是指岗位对人才需具备的核心素质能力，一般包括专业知识、业务技能、资格证书、外语等级以及人际关系等；（4）专业要求是指对岗位任职者在校所学的专业要求；（5）学历是指任职者受教育程度，分为：专科、本科、硕士；（6）相关工作经验年限是指任职者从事与需求岗位工作有关的实际工作时间；（7）岗位类型，分为三类：1. 经营管理 2. 专业技术 3. 技能；（8）需求程度表示人才紧缺度，根据紧迫性和重要性分为五个等级：1. 一般性需要 2. 比较需要 3. 很需要 4. 非常需要 5. 迫切需要；（9）岗位年薪是指企业依据该岗位从业人员的市场薪酬水平愿意支付的报酬，一般指税前。