

2014年第一季度江门市人力资源市场 供求状况分析报告

江门市人力资源和社会保障局

发布日期：二〇一四年四月

目 录

一、概况	3
二、供求总体情况	4
三、行业需求状况	11
四、招聘、求职人员情况	13
五、我市部分重点行业（产业）用工需求状况	17
六、重点人群就业情况	25
七、人力资源市场用工抽样调查情况	27

2014年第一季度江门市人力资源市场 供求状况分析报告

编者按：我局自2011年第二季度起，每季度向社会发布人力资源市场供求状况分析报告，对指导企业和求职者的招聘求职行为、促进人力资源合理流动，发挥了积极的作用。为更科学、更准确地分析人力资源市场每季度的供求状况，从本期起，有关数据主要通过江门市人力资源和社会保障网上服务平台进行采集，并结合全市各大中型人力资源服务机构提供的数据进行分析。“职位名称”按照江门市人力资源和社会保障网上服务平台的规范标准作了相应的调整。由于数据采集方式和统计口径进行了调整，本期有关数据与之前各期的数据之间没有延续性和可比性。

一、概况

2014年第一季度，全市城镇新增就业12778人，城镇失业人员再就业8772人，就业困难人员实现再就业699人，新增转移农村劳动力5853人；全市扶创业带就业实现创业1105人，带动就业2338人；高校毕业生创业12人。截至3月底，全市城镇登记失业率为2.33%。

2014年第一季度，全市19家人力资源服务机构共举办现场招聘会104场，入场企业4485家次，提供岗位5.60万个次，进场求

职者4.95万人次，达成意向3.11万人次，成功就业1.69万人次。

根据对江门市人力资源和社会保障网上服务平台及全市各大中型人力资源服务机构的数据进行分析，同时对我市重点行业（企业）、新兴产业（企业）进行抽样调查，以及对部分参加招聘会的求职者现场调查，形成2014年第一季度全市人力资源市场供求状况分析报告。

二、供求总体情况

第一季度，全市用人单位累计提供招聘职位56035个；累计登记求职49493人；职位供求比为1:0.88（招聘职位数为1，求职人数为0.88，下同，详见表1）；全市人力资源市场总体用工缺口为6542人。

表1. 职位供求总体情况表

招聘职位数	求职人数	职位供求比
56035	49493	1:0.88

部分用工需要求较大的职位供求情况如下（详见表2）：

表2. 部分职位供求情况统计表

职位名称	职位供求情况			企业提供工资水平	职工平均工资收入	免费食宿所占比例
	招聘职位数	求职人数	职位供求比			
普工	27144	18395	1:0.68	1800-2600	2500	38%
业务员/业务代表	1628	1469	1:0.90	1900-3200	3000	23%
保安员	1413	2284	1:1.62	1700-2300	2200	76%
生产管理	1030	469	1:0.46	2000-2900	2500	44%

文员/电脑打字员/操作员	1028	1915	1:1.86	1500-2000	1800	72%
质检	903	968	1:1.07	1900-2600	2300	46%
仓管员	883	2215	1:2.51	1800-2300	2000	50%
锯床/车床/磨床/铣床/冲床/镗床	824	779	1:0.95	2500-3500	3000	37%
QC	781	122	1:0.16	1600-2200	2000	10%
酒店/餐饮	754	256	1:0.34	1700-2200	2000	100%
管理员	727	567	1:0.78	2400-3200	2800	31%
司机	710	1077	1:1.52	2300-2900	2500	76%
会计	454	443	1:0.98	1900-5500	2500	18%
生产操作工	651	457	1:0.70	2300-3300	3000	37%
电工	616	691	1:1.12	1800-6000	3000	51%
销售代表	614	966	1:1.57	1900-3700	3300	27%
清洁工	582	921	1:1.58	1300-1600	1500	66%
包装/印刷/造纸	469	312	1:0.67	2100-2600	2300	35%
钳工/钣金工/钣金工	441	612	1:1.39	2200-3300	3000	50%
铲车/叉车工	391	591	1:1.51	2200-2700	2500	54%
跟单员	370	579	1:1.56	1600-2100	2000	41%
厨师/厨工	337	501	1:1.49	1900-2300	2200	71%
汽车装配工艺工程师	312	222	1:0.71	2800-4200	3500	48%
营业员	286	289	1:1.01	1700-2700	2200	21%
出纳/收银	280	400	1:1.43	1600-2100	1800	73%
电子工程师/技术员	272	201	1:0.74	2400-5000	3000	30%
部件装配工	266	100	1:0.38	1900-4500	3500	60%
客服人员	255	178	1:0.70	1500-2300	1800	49%
行政/人事人员	242	523	1:2.16	1600-2200	2000	18%
储备干部	241	356	1:1.48	1900-3000	2200	99%
成本会计	240	122	1:0.51	1100-2800	2500	3%
汽车修理工/机修工	238	390	1:1.64	2000-4000	3000	63%
企业管理	229	122	1:0.53	3200-4900	4200	21%
售后服务	222	78	1:0.35	1800-2700	2200	50%
业务跟单	220	467	1:2.12	1800-2200	2000	53%
焊接工程师/技师	210	324	1:1.54	2800-4100	3500	56%
工程技术人员	208	33	1:0.16	2200-3000	2800	23%
机械维修工程师	207	367	1:1.77	2300-3500	3000	62%
农林牧渔生产人员	203	267	1:1.32	2500-3500	3000	84%

业务拓展主管/经理	199	100	1:0.50	2700-4700	3800	27%
裁剪车缝熨烫	194	12	1:0.06	2000-3900	2800	17%
质量检验员/测试员	190	134	1:0.71	1300-1800	1600	25%
社区/家政服务	189	189	1:1.00	1600-2300	2000	80%
焊工	188	130	1:0.69	2500-6000	4000	43%
教师	186	212	1:1.14	2200-4600	4000	2%
前台文员	185	367	1:1.98	1700-2100	1800	43%
商务/贸易/国际业务	177	67	1:0.38	1300-5000	2500	10%
推（营）销员	167	23	1:0.14	1500-2800	2200	3%
冲压工程师/技师	160	212	1:1.33	2300-3100	2800	67%
旅游/导游	157	111	1:0.71	1500-2200	2000	7%
部门经理（主管）	156	145	1:0.93	2800-3600	3200	13%
水工/木工/油漆工	156	167	1:1.07	2400-3600	3100	36%
平面设计	155	256	1:1.65	1600-4000	3000	23%
设备工程师（调试/安装/维护）	151	155	1:1.03	2900-3400	3200	21%
物业管理	151	88	1:0.58	1700-2200	2000	32%
产品设计	141	51	1:0.36	2000-4000	3000	21%
前厅接待/礼仪/接线生	140	78	1:0.56	1600-2000	1800	90%
空调工/电梯工/锅炉工	138	212	1:1.54	2400-3100	2800	25%
注塑工程师/技师	136	234	1:1.72	3200-3900	3200	63%
安管员	130	67	1:0.52	1600-2100	1800	30%
加工中心（CNC）操作员	130	23	1:0.18	2500-3800	3200	83%
模具工程师	130	223	1:1.72	2300-3600	3300	85%
技术管理	124	56	1:0.45	2200-2800	2500	40%
采购员	118	212	1:1.80	1200-1700	1400	35%
销售助理	117	167	1:1.43	1600-2600	2200	14%
统计	115	145	1:1.26	1400-1800	1500	26%
销售工程师	112	88	1:0.79	2400-4200	3800	50%
生产主管/督导/领班	109	194	1:1.78	2500-3300	2800	44%
销售经理/副经理/主任	105	23	1:0.22	2800-5200	4100	5%
生产经理/车间主任	104	178	1:1.71	2300-3300	3100	72%
电话销售	102	44	1:0.43	1600-3200	2800	27%
营业代表	100	10	1:0.10	1600-3100	2500	30%
促销员	99	11	1:0.11	1700-2700	2000	9%

销售主管	96	67	1:0.70	1100-2500	2300	38%
模具、刀具	93	178	1:1.91	2000-6000	3000	39%
外贸	91	122	1:1.34	2000-2700	2500	71%
行政专员/助理	88	180	1:2.05	1400-2100	2000	6%
质量管理/验货/质检/品控	88	67	1:0.76	1900-2800	2500	68%
餐厅服务员	87	44	1:0.51	1800-2200	2000	47%
电子技术研发工程师	87	67	1:0.77	2000-5500	4500	7%
品质管理	87	145	1:1.67	1900-2900	2200	69%
销售秘书/业务文员	87	121	1:1.39	1500-2200	2000	52%
邮政速递揽投员	86	111	1:1.29	2000-4200	3500	17%
财务/会计助理	85	151	1:1.78	2000-3500	2500	16%
店长	82	23	1:0.28	2700-4200	3500	11%
设备修理	78	78	1:1.00	2200-3000	2800	20%
区域销售经理	78	67	1:0.86	3100-6200	5000	14%
高级文秘/文员	75	140	1:1.87	1700-2300	1800	29%
理货员	75	145	1:1.93	1900-2700	2200	6%
设备管理	71	33	1:0.46	2000-2800	2500	23%
冲压工	69	78	1:1.13	2400-3800	3200	26%
化验/检验员	69	78	1:1.13	2200-2900	2500	51%
配色工及打样工	66	23	1:0.35	1200-5000	3500	60%
机械设计与制造	65	56	1:0.86	2500-3900	3200	28%
外贸/贸易专员/助理	64	78	1:1.22	1900-3700	3000	38%
设计师	63	67	1:1.06	2100-3100	2800	24%
机械工程师	61	11	1:0.18	2700-4000	3500	34%
CNC工程师	60	56	1:0.93	1700-4500	3500	50%
客房服务员	60	67	1:1.12	2000-2200	2000	54%
施工员	59	33	1:0.56	3300-4200	3000	68%
注塑机维修工	58	56	1:0.97	2400-3000	2500	30%
抛光工	55	10	1:0.18	3600-6300	5000	20%
助理	54	12	1:0.22	1700-2200	2000	27%
机电一体化	52	23	1:0.44	1400-5000	3500	21%
现场施工管理员	51	11	1:0.22	2600-3900	3200	2%
QA	50	44	1:0.88	2000-2700	2500	34%
客服助理	50	23	1:0.46	1100-1900	1500	24%
自动控制工程师/技术员	48	23	1:0.48	1800-5000	3500	8%

计划/调度员	47	33	1:0.70	1300-2000	1800	15%
品管工人	47	23	1:0.49	1800-3000	2500	10%
酒店管理	44	33	1:0.75	2600-3300	2900	76%
数控车工	44	56	1:1.27	1800-4500	3000	24%
商务主管/专员	43	56	1:1.30	1200-2500	2100	71%
客户经理	42	12	1:0.28	2700-4500	3500	21%
软件工程师	41	78	1:1.90	2900-5200	4500	20%
房地产开发/策划	40	10	1:0.25	3200-4400	3800	30%
技术工	40	23	1:0.58	2200-3000	2800	64%
维修电工	40	78	1:1.95	2200-3300	2800	30%
财险区域经理	39	11	1:0.28	4500-7200	5000	30%
机械制图员	39	33	1:0.85	1200-3500	2800	26%
客户代表	39	33	1:0.85	2400-4200	3500	5%
电脑绘图人员	37	33	1:0.89	1800-3900	3400	20%
市场/行销策划	36	33	1:0.92	1900-3000	2500	8%

第一季度，我市人力资源市场职位供求状况有以下几个特点：

（一）招聘职位数较多的前20位供求关系呈两极化。第一季度，招聘职位数较多的前20位共提供职位42043个，占招聘职位总量的75.03%；求职者为35509人，占求职者总量的71.75%，平均职位供求比为1:0.84。其中，普工、生产管理、QC、酒店（餐饮）、管理员、生产操作工、包装（印刷、造纸）等岗位的求职人数约占招聘职位数的一半，用工缺口相对较大；而保安员、文员（电脑打字员、操作员）、仓管员、司机、销售代表、清洁工、钳工（钣金、钣金）、工铲车（叉车工）等岗位的求职人数均比招聘职位数多（详见表3）。

表3. 招聘职位数前20位的供求情况统计表

职位名称	职位供求情况		
	招聘职位数	求职人数	职位供求比

普工	27144	18395	1:0.68
业务员/业务代表	1628	1469	1:0.90
保安员	1413	2284	1:1.62
生产管理	1030	469	1:0.46
文员/电脑打字员/操作员	1028	1915	1:1.86
质检	903	968	1:1.07
仓管员	883	2215	1:2.51
锯床/车床/磨床/铣床/冲床/镗床	824	779	1:0.95
QC	781	122	1:0.16
酒店/餐饮	754	256	1:0.34
管理员	727	567	1:0.78
司机	710	1077	1:1.52
生产操作工	651	457	1:0.70
电工	616	691	1:1.12
销售代表	614	966	1:1.57
清洁工	582	921	1:1.58
包装/印刷/造纸	469	312	1:0.67
会计	454	443	1:0.98
钳工/钣金工/钣金工	441	612	1:1.39
铲车/叉车工	391	591	1:1.51
合计	42043	35509	1:0.84

（二）求职人数较多与招聘职位数较多的职位基本一致。第一季度，求职人数较多的前20位共提供职位40754个，占招聘职位总量的72.73%；求职者共36446人，占求职者总量的73.64%，平均职位供求比为1:0.89。求职者较多的职位主要是普工、保安员、仓管员、文员（电脑打字员、操作员）、业务员（业务代表）、司机、质检、销售代表、清洁工等基层一线生产（服务）岗位，与招聘职位数较多的职位基本一致（详见表3、表4）。其中，除普工、业务员（业务代表）、锯床（车床、磨床、铣床、冲床、镗床）、管理员、生产管理、生产操作工等职位外，其他职位供求比均在1:1以上（详见表4），呈现出求职者人数超过招聘职位数的情况，主要原因是这些岗位对学历、专业技术水平的要求低、年龄限制较小，适合的人群面较为广

泛，比较吸引求职者应聘；同时，由于这些职位薪酬普遍不高，工作环境一般，劳动者为追求质量更高的就业，导致在这类岗位上工作的员工流动性比较大。

表4. 求职人数前20位的供求情况统计表

职位名称	职位供求情况		
	招聘职位数	求职人数	职位供求比
普工	27144	18395	1:0.68
保安员	1413	2284	1:1.62
仓管员	883	2215	1:2.51
文员/电脑打字员/操作员	1028	1915	1:1.86
业务员/业务代表	1628	1469	1:0.90
司机	710	1077	1:1.52
质检	903	968	1:1.07
销售代表	614	966	1:1.57
清洁工	582	921	1:1.58
锯床/车床/磨床/铣床/冲床/锣床	824	779	1:0.95
电工	616	691	1:1.12
钳工/钣金工/钣金工	441	612	1:1.39
铲车/叉车工	391	591	1:1.51
跟单员	370	579	1:1.56
管理员	727	567	1:0.78
行政/人事人员	242	523	1:2.16
厨师/厨工	337	501	1:1.49
生产管理	1030	469	1:0.46
业务跟单	220	467	1:2.12
生产操作工	651	457	1:0.70
合计	40754	36446	1:0.89

（三）大部分用工紧缺岗位的职位要求与职位薪酬不匹配。

第一季度，用工紧缺的前20位共提供职位3391个，求职者765人，平均职位供求比仅为1:0.23，用工缺口为2626人。其中营业代表、QC、工程技术人员、销售经理（副经理、主任）、现场

施工管理员、房地产开发（策划）、店长、财险区域经理、产品设计等职位均存在较大的用工缺口。这部分岗位对专业技能和工作能力要求较高，但大部分职位提供的薪酬待遇相对较低，与岗位的高要求不匹配，难以吸引符合条件的求职者应聘（详见表5）。

表5. 用工紧缺前20位的供求情况统计表

职位名称	职位供求情况		
	招聘职位数	求职人数	职位供求比
裁剪车缝熨烫	194	12	1:0.06
营业代表	100	10	1:0.10
促销员	99	11	1:0.11
推（营）销员	167	23	1:0.14
QC	781	122	1:0.16
工程技术人员	208	33	1:0.16
加工中心（CNC）操作员	130	23	1:0.18
机械工程师	61	11	1:0.18
抛光工	55	10	1:0.18
助理	54	12	1:0.22
销售经理/副经理/主任	105	23	1:0.22
现场施工管理员	51	11	1:0.22
房地产开发/策划	40	10	1:0.25
客户经理	42	12	1:0.28
店长	82	23	1:0.28
财险区域经理	39	11	1:0.28
酒店/餐饮	754	256	1:0.34
售后服务	222	78	1:0.35
配色工及打样工	66	23	1:0.35
产品设计	141	51	1:0.36
合计	3391	765	1:0.23

三、行业需求状况

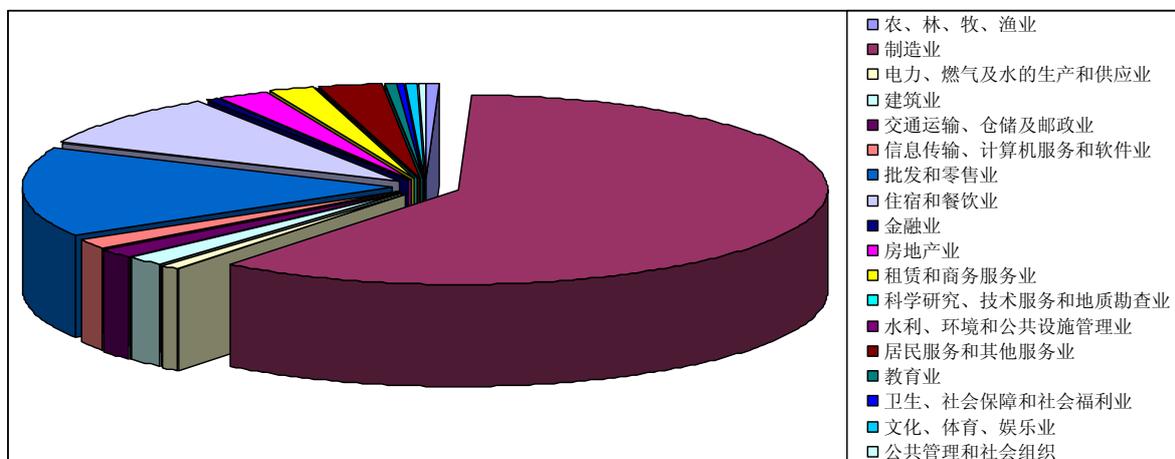
第一季度，我市企业和求职者进入人力资源市场的意愿旺盛

，人力资源市场呈现供需两旺的态势。其中，制造业作为我市的支柱产业，其招聘职位数和求职者数均领先于其他行业，分别占招聘职位总量的60.12%和求职者总数的53.75%，职位供求比为1: 0.79，略低于人力资源市场整体职位供求比，存在一定的用工缺口，但仍属供求相对均衡的状态；批发和零售业、住宿和餐饮业作为我市的第三产业，其招聘职位数和求职者数在人力资源市场次于制造业，职位供求比分别为1: 0.83和1: 0.92，用工缺口比制造业小，供求趋于平衡（详见表6）。

表6. 按行业分类的供求情况统计表

职位类别	职位供求情况		
	招聘职位数	求职人数	职位供求比
农、林、牧、渔业	277	231	1:0.83
制造业	33689	26604	1:0.79
电力、燃气及水的生产和供应业	367	542	1:1.48
建筑业	997	1559	1:1.56
交通运输、仓储及邮政业	871	1390	1:1.60
信息传输、计算机服务和软件业	1035	949	1:0.92
批发和零售业	8543	7119	1:0.83
住宿和餐饮业	5072	4005	1:0.79
金融业	396	220	1:0.56
房地产业	1193	1898	1:1.59
租赁和商务服务业	1046	1254	1:1.20
科学研究、技术服务和地质勘查业	50	71	1:1.42
水利、环境和公共设施管理业	61	32	1:0.52
居民服务和其他服务业	1537	1797	1:1.17
教育业	295	610	1:2.07
卫生、社会保障和社会福利业	173	339	1:1.96
文化、体育、娱乐业	354	763	1:2.16
公共管理和社会组织	79	110	1:1.39

图1. 按行业分类的供求情况图



四、招聘、求职人员情况

(一) 要求工作经验6年以上的职位用工较为紧缺。第一季度，要求求职者具备一定工作经验的招聘职位占招聘职位总量的75.31%，而具备一定工作经验的求职者占求职者总数的63.54%，这表明市场上对具备一定工作经验的求职者有较大的需求。其中，要求有6年以上工作经验的职位有10414个，而具备6年以上工作经验的求职者仅有5471人，职位供求比为1: 0.53，因此，用人单位对这类工作经验丰富的求职者的渴求，与这类人员在人力资源市场上的数量有较大差距（详见表7）。

表7. 按工作经验年限分类的职位供求情况表

工作经验年限	招聘职位数	招聘比例	求职人数	求职比例	职位供求比	企业招聘提供的工资水平	职工平均工资收入
无工作经验或无要求	13837	24.69%	18043	36.46%	1:1.30	1130-5000	3300
2年以下工作经验	19231	34.32%	15621	31.56%	1:0.81	1500-3500	3000
2至5年工作经验	12553	22.40%	10358	20.93%	1:0.83	2500-4500	3800

6至10年工作经验	9302	16.60%	4845	9.79%	1:0.52	4500-6000	5000
10年以上工作经验	1112	1.98%	626	1.26%	1:0.56	5000以上	6000

（二）重点专业技术（职业技能）职位供求关系基本持平。

第一季度，对我市重点专业技术（职业技能）职位抽样调查统计的结果显示，用工需求较大的前10位共提供招聘职位1101个，具备相应专业技术（职业技能）等级的求职者为1015人，职位供求比为1:0.92，招聘职位数与求职者数总体基本持平（详见表8）。本季度重点专业技术（职业技能）职位供求情况主要呈现以下特点：

一是招聘专业技术（职业技能）水平与工资水平成正比。招聘中级以上人员的平均工资收入均在3500以上，招聘高级人才最高起薪点可以达到6000元，建议劳动者通过各类型的专业技术水平考评、职业技能培训等途径，积极提升个人的专业技术水平和职业技能等级，以获取更优厚的薪酬待遇。

二是高级专业技术（职业技能）人才紧缺。除会计和模具工等少数职位的高级人才需求得到满足之外，其他职位的高级人才需求均存在较大的用工缺口。对于高级人才，除了大力引进之外，如何留住人才也是一个关键。据向江门意玛克户外动力设备有限公司、江门市安诺特炊具制造有限公司、江门市得实计算机外部设备有限公司、江门市科恒实业股份有限公司、中烟摩迪（江门）纸业有限公司等多家企业了解，注意在提高员工的食宿、社保和住房公积金等福利待遇，就有利于营造良好的用人环境。对引进人才、留住人才而言，重视员工的薪酬及福利待遇，比单纯重视员工薪酬待遇的效果要好。

三是部分职位专业技术（职业技能）人才用工相对稳定。本

季度电子商务、机修工、设计员等职位均没有在人力资源市场上招聘高级人才，表明这些职位目前在高级人才用工方面相对稳定，现有的在职高级人才流失率低；在新增招聘职位中，对高级人才的需求相对较少。

表8. 重点专业技术（职业技能）职位供求情况表（前10位）

职位名称	专业技术(职业技能)等级	招聘职位数	求职人数	职位供求比	企业招聘提供的工资水平	职工平均工资收入
焊工	高级	30	10	1:0.33	3500-6000	4500
	中级	59	51	1:0.86	3000-4500	4000
	初级	99	69	1:0.70	2500-3500	2800
车工	高级	4	2	1:0.50	2400-4500	4000
	中级	5	11	1:2.20	2000-4000	3500
	初级	17	25	1:1.47	1800-3000	2500
会计	高级	2	3	1:1.50	3000-5500	4500
	中级	75	61	1:0.81	2500-4500	3500
	初级	124	134	1:1.08	2000-3500	2500
技术员	高级	5	2	1:0.40	4000-5500	5000
	中级	30	50	1:1.67	3500-4800	3800
	初级	157	142	1:0.90	2000-3300	2500
电子商务	高级	0	1	——	——	——
	中级	16	11	1:0.69	3500-5000	4500

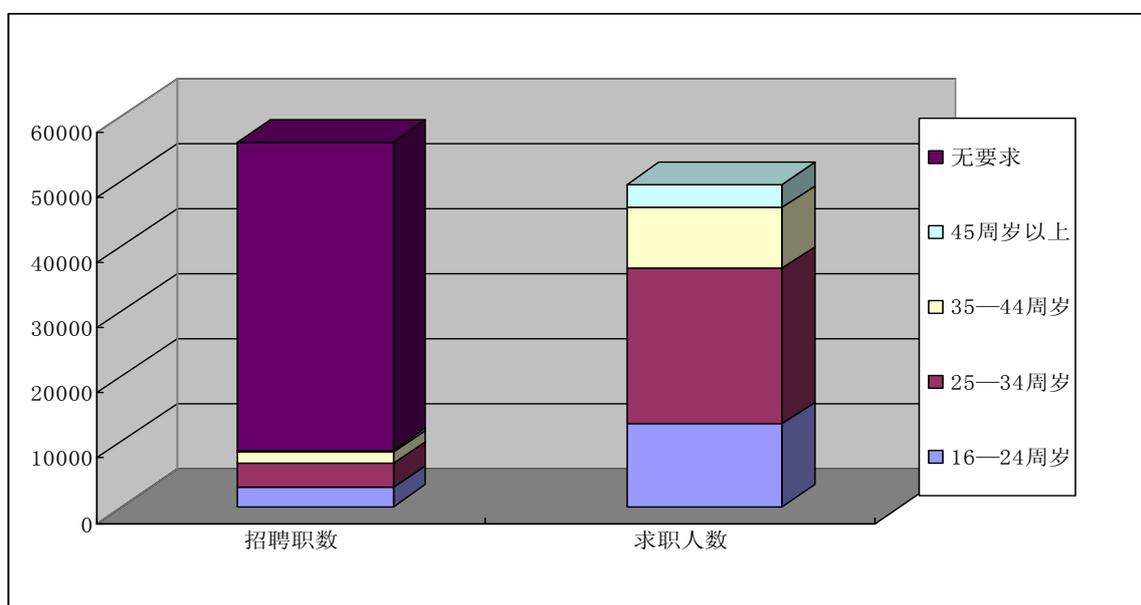
	初级	36	36	1:1.00	2000-4000	2500
机修工	高级	0	1	——	——	——
	中级	49	54	1:1.10	2500-4000	3600
	初级	158	145	1:0.92	2000-3500	2800
电工	高级	10	5	1:0.50	3500-6000	4500
	中级	36	31	1:0.86	2500-4500	3500
	初级	78	59	1:0.76	1800-3000	2800
模具工	高级	27	36	1:1.33	3000-6000	5000
	中级	37	40	1:1.08	2500-4500	3600
	初级	12	20	1:1.67	2000-3000	2800
设计员	高级	0	0	——	——	——
	中级	0	0	——	——	——
	初级	35	16	1:0.46	2000-4000	3000

（三）用人单位对求职者的年龄要求宽松。第一季度，大部分用人单位均急于在人力资源市场上“招兵买马”，以保证新一年的生产经营正常开展。因此，对求职者的年龄要求放宽，8成以上招聘职位均对求职者的年龄无要求。另外，在各年龄阶段的求职者中，25-34周岁的求职者最多，16-24周岁的求职者次之，这表明34周岁以下的求职者是活跃在人力资源市场上的主要劳动力群体，用人单位应尽量在这一群体的求职者中解决自身的用工需求（详见表9）。

表9. 按年龄要求分类的职位供求情况统计表

年龄层次	招聘职位数	招聘比例	求职人数	求职比例	企业招聘提供工资水平	职工平均工资收入
16—24周岁	3033	5.41%	12705	25.67%	1500-1800	1700
25—34周岁	3583	6.39%	23927	48.34%	2800-3500	3000
35—44周岁	1757	3.14%	9265	18.72%	3000-3500	3200
45周岁以上	395	0.70%	3596	7.27%	1500-2500	2200
无要求	47267	84.35%	——	——	1130-6000	4500

图2. 按年龄要求分类的职位供求情况图



五、我市部分重点行业（产业）用工需求状况

第一季度，从对全市重点产业（企业）和新兴产业（企业）抽样调查的情况来看，随着我市一批重点企业的建成投产，用人单位对高技能人才和普工职位的需求大幅度增加，有部分职位仍然存在一定的用工缺口。为解决我市重点行业（产业）和新兴行业（产业）的用工短缺问题，我市人力资源社会保障系统着力做好帮扶企业的服务。

（一）不断完善网上服务平台功能。第一季度，网上服务平台（网址：<http://rsfw.jiangmen.gov.cn/Jmqyfwpt/index.do>

）新增了两项功能：**一是申领社会保障卡功能**。用人单位登录并注册服务平台后，通过填报未办卡员工的姓名、性别、证件类型、证件号码等基本信息并上交符合要求的照片，点击申领社会保障卡，即自动进入卡片办理流程。卡片完成制作后，代理银行将通知员工领卡，用人单位和员工无需亲自前往银行网点办理社会保障卡。此举提高了办卡效率，为用人单位和员工提供了高效、便捷的服务。**二是远程视频招聘功能**。招聘单位通过服务平台发布招聘信息，求职者通过社会保障卡自助服务终端浏览职位信息并申请求职，招聘单位确定远程面试时间，服务平台自动发送面试短信和验证码到求职者手机，求职者在约定时间登录社会保障卡自助服务终端，或通过配备了摄像头和麦克风的电脑登陆服务平台（网址：<http://59.37.162.134/Jmqyfwpt/video/chat.do>）输入手机号码和手机验证码后，即可进行远程视频面试。求职招聘双方在此系统中可进行面对面的语音即时交流及影像的在线审视，短时间内便可完成整个面试过程，传统的招聘流程得到简化，节约了招聘双方见面所需的时间和交通成本。

（二）多措并举解决企业“招工难”。为更好地满足春节后我市各类企业的用工需求，搭建进城务工人员、农村富余劳动力和大中专毕业生等各类求职人员供需服务平台，今年2月，江门市人力资源和社会保障局与江门广播电视台在五邑华侨广场联合举办了我市“2014年春季‘千企万岗’大型现场招聘会”。共有500多家用人单位参与，提供了1万多个招聘岗位，6500多名求职者到现场应聘。除开展本地招聘活动外，我市还组织本地18家名优企业（包括鹤山雅图仕印刷有限公司、广东嘉士利食品集团、艾默生网络能源（江门）有限公司、江门亿都半导体有限公司等）参加了省人力资源社会保障厅和韶关市人民政府联

合举办的“2014年‘南粤春暖’公共就业服务省市联动专场招聘会”，通过开发外地劳动力资源，进一步缓解我市企业用工的迫切需求，同时促进对口帮扶地区劳动力转移就业。另外，市人力资源协会积极发挥企业和院校之间的桥梁纽带作用，在了解到江门得实计算机公司扩大生产规模，员工需求量大幅度增长的情况后，立即为台山技校和得实计算机公司做好“穿针引线”工作，促成校企双方以冠名办学形式进行合作。目前，台山技校已向该企业输送了40多名学生进行培训和实习，缓解了企业人力资源紧张的问题。

（三）开展“人性化”的帮扶服务。为进一步帮助企业更好地使用网上服务平台，江门市人力资源和社会保障局采用“送教下乡”的方式，由属下的职业训练指导中心结合各市、区企业的需要，实地到基层一线对企业开展培训。截至3月底，已对新会区8个镇街400多家企业共880多人进行了网上服务平台相关业务培训。普遍反映，企业使用网上报备系统后，在很大程度上方便了企业为员工办理就业、失业手续，提高了效率。各基层单位也对江门市人力资源和社会保障局送教上门的做法表示欢迎。另外，为营造我市企业“感情留人”的氛围，3月下旬，江门市人力资源和社会保障局组织举办了2014年第一季度外国专家联谊活动，通过参观“公坑寺禾雀花”、“广东省历史文化名村—良溪村”、“台山玉石文化展览馆”等具有五邑侨乡文化特色的风貌，较好地向来自美国、法国、德国、新西兰、加拿大、日本、菲律宾等多个国家和地区的近80名外国专家及家属代表宣传和推介了江门。参加此次活动的外国专家代表表示，活动不仅增加了对江门的了解，加强了外国专家之间的联系和交流，也感受到了江门市委、政府对外国专家的关怀。

（四）大力开展校园对接产业园工作。组织江门技师学院与江门翠山湖产业转移工业园、江门市高新技术产业开发区和江门市先进制造业江沙示范园区共31家企业召开校园招聘会，共500余毕业生通过招聘会落实了就业单位，有效缓解了入园企业用工难问题，协助企业解决用工荒。继续加大“校企合作、双招互助”工作，技师学院与广东海信电子有限公司合作确定学院2012级中级部电子4班作为校企双制班，校、企、学生签订三方协议，企业出资10万余元在学院设立“海信”教学工作站，学生到企业完成生产实践，优先到企业就业等，提前为企业培养人才，提供人才储备。学院还与其他企业洽谈，继续开设类似的校企双制班。加强翠山湖转移工业园的对接力度，依托翠山湖公共实训基地，根据入园企业情况，制定招工招生计划，发动企业员工参与技能提升、学历教育等培训，初步计划在今年8月份完成招生工作，并于9月份进行第一期学员的开班。

表10. 我市部分重点行业（产业）的职位供求情况表

行业（产业）	职位名称	招聘职位数	求职人数	职位供求比
机械摩配及装备制造业	生产工	667	355	1:0.53
	技术人员	188	96	1:0.51
	机械维修工	77	79	1:1.03
家电电器制造业	生产工	293	320	1:1.09
	质检员	69	54	1:0.78
	电工	95	53	1:0.56
五金不锈钢制造业	操作工	632	390	1:0.62

	包装工	651	444	1:0.68
	磨光工	302	226	1:0.75
绿色（半导体）光源产业	生产生	255	167	1:0.65
	技术人员	138	64	1:0.46
	专业技术人员	98	92	1:0.94
信息电子产业	生产工	353	276	1:0.78
	技术员	559	447	1:0.80
	电子测试	45	21	1:0.47
化纤纺织制造业	值车工	128	72	1:0.56
	普工	175	92	1:0.53
	工艺员	58	27	1:0.47
服装皮革鞋帽制造业	车缝工	578	191	1:0.33
	裁剪工	399	38	1:0.10
	设计师	22	13	1:0.59
食品加工业	生产工	378	217	1:0.57
	包装工	323	165	1:0.51
	质检员	228	64	1:0.28
包装印刷造纸业	制版员	35	13	1:0.37
	包装工	29	16	1:0.55
	印刷工	26	14	1:0.54
化学原料及化学制品制造业	生产技术人员	99	83	1:0.84
	业务员	135	30	1:0.22

	生产工	25	7	1:0.28
物流及电子商业	业务员	261	159	1:0.61
	速递员	329	201	1:0.61
	司机	45	23	1:0.51
古典家具制造业	装配工	80	29	1:0.36
	杂工	50	35	1:0.70
	木工	41	21	1:0.51
生物医药制造业	生产工	104	56	1:0.54
	化验员	42	28	1:0.67
	司机	50	32	1:0.64

表11. 我市部分重点企业招用工情况细化表

企业名称	招聘职位名称	招聘职位数	职技等级要求				工作经验要求				企业提供工资水平
			高级	中级	初级	无要求	5年以上	2至5年	2年及以下	应届毕业生	
海信集团有限公司	生产、管理人员	80			20	60			80		2300
嘉宝莉化工集团股份有限公司	生产工、行政、销售人员	60		10	10	40		20	40		3200
广东天地壹号饮料有限公司	生产工、质检、技术员	27		7	20			7	20		3200
江门华尔润玻璃有限责任公司	生产、质检、电工	100			10	90			100		2500
中烟摩迪（江门）纸业有限公司	生产、技术、管理人员	20			3	17		3	17		2500
广东科杰机械自动化有限公司	生产工	30				30			30		2500
无限极（中国）有限	弱电设备管理	16				16	10	1	5		1500-4500

公司	员、在线维修工，清洁工，保安员										
维达纸业（江门）有限公司	包装工、操作工、维修工、搬运工、厨工、厨师、安全专员	133				133	64	20	49		1500-3000
新会中集集装箱有限公司	钳工/钣金工/钣金工、叉车司机、房屋箱装修泥水工、电工、切割技工、冲压,打砂,完工,喷漆、焊工	248				248		48	200		3500-8000
松下电子部品（江门）有限公司	生产工	100				100			100		2200-3000
开平市开屏海伦堡房地产开发有限公司	售房员、物业管理	40				40			40		2000-2500
广东开平春晖股份有限公司	操作工、工艺员	55				55			55		1500-2500
开平依利安达电子第三有限公司	操作工	80				80			80		2000-2500
广东彼迪药业有限公司	质量分析员	28				28			28		1500-2000
开平味事达调味品有限公司	操作工	45				45			45		2000-2500
鹤山市碧桂园物业发展有限公司	客户经理、高级会籍经理、酒店保安员、行政助理、司机、康乐领班、酒吧服务员、宾客关系主任/经理、鹤山酒店救生员、文员、酒店收入审计员、西饼厨师、客	111				111	19	32	39	21	1500-4000

	房领班、酒店水电技工、酒店行李生/礼宾员、环境管理员										
鸿兴印刷（鹤山）有限公司	采购、物料开发员、工艺绘图员、CTP技工、印刷技工、自动啤机机长、电工、跟单、手啤机长、烫金机长、冷气技工、水墨印刷机长、安全员、普通生产工	337	2		2	333	58	87	151	41	1550-4500
鹤山市柏威皮革制品有限公司	仓库包装工、仓库包装工、文控文员、普工、销售助理、工程部助理、硬件工程师、HR Specialist人力资源专员、总账会计、健康与安全部助理、前台文员	49				49	2	5	13	29	1800-4500
弗兰卡（中国）厨房系统有限公司	QC质检员、工人、实习生、质检员/QC（电器方向）、IT工程师	23		1		22	1	5	7	10	1600-4500
鹤山华山泉食品饮料有限公司	厨工、洗卸桶工、保安员、开单员、会计助理、生产操作工、人事人员、	48				48		8	12	28	1500-3800
广东世运电路科技股份有限公司	维修助理工程师、污水处理技术员、设备维修工宿舍管理员、计划员	55				55	7	11	28	9	1800-6500

	、焊工（技术员）、生产部技术员/组长、菲林技术员/储干、技术员											
法罗力热能设备（中国）有限公司	燃气采购员、文员、IE工程师、出口专员、售后服务主管、设备动力工程师、研发工程师、设备维修、采购员、电热研发工程师、销售储备经理、出口燃气产品工程师、试验工程师、质量检验员/测试员、普工、工艺工程师、电气设备工程师	39	2	5	6	26	5	11	20	3	1800-5500	
恩平市碧桂园房地产开发有限公司	行政助理	2				2			2		2000	

六、重点人群就业情况

第一季度，我市加大对各类重点人群的就业帮扶力度，截至3月底，通过充分就业社区登记失业人员499人，开发就业岗位628个，推荐安置就业449人。残疾人作为重点帮扶就业人群之一，本季度全市企业共新招聘残疾人137人，其中分散就业92人，集中就业45人。

（一）今年我市高校毕业生就业形势。第一季度，我们对五邑大学、江门职业技术学院和江门市技师学院今年的应届毕业生情况进行了抽样调查。其中：五邑大学预测有41个专业2902

人应届毕业（含研究生学历122人、本科学历2780人）；江门职业技术学院预测有52个专业3894人应届毕业（均为大专学历）；江门市技师学院预测有28个专业3034人应届毕业（含中技学历1861人、高技学历1173人）。以上3间院校应届毕业生预测总数为9830人，比去年下降了0.80%。根据第一季度举办的高校毕业生专场招聘会的情况分析，企业用工需求逐渐向具备一定工作经验的求职者转移，对应届毕业生需求逐步减少。江门职业技术学院、江门市技师学院注意改革教学管理制度，安排学生在毕业前到企业“顶岗实习”，使毕业生具备一定的实践经验，成为人力资源市场上企业招聘的新宠。

（二）进一步促进大学生自主创业。我市大学生创业孵化基地（以下简称创业基地）是省级创业带动就业孵化基地，自2012年12月启动以来，累计入驻孵化企业62家，带动就业人数超过250人。创业基地本着“以人为本、扶持创业、促进就业”的工作宗旨，大力扶持各类有志青年创新创业。针对初创企业面临筹集资金、经营管理、市场营销等方面的困难，创业基地积极搭建孵化项目对接交流平台，今年2月组织了江门市蓬江区元达科技有限公司、江门市蓬江区潮源新材料有限公司、蓬江区紫光科技贸易行、江门市艾泊瑞科技有限公司、江门市凯昌科技发展有限公司、江门市腾飞环保科技有限公司、江门市赛默自动化设备科技有限公司等7家孵化企业分两批与江门市科恒实业股份有限公司开展项目对接洽谈活动。参与对接洽谈的创业企业普遍认为，通过与知名企业和风投公司面对面交流，不但可以解决公司发展在融资、营销和管理方面的难题，还可以发现自身不足，进而修正和完善企业发展规划，促进企业成功孵化。

（三）对各类重点人群实施“一对一”就业帮扶服务。我市

公共就业服务机构为本地户籍的高校毕业生、就业困难人员、被征地农民，提供“一对一”就业帮扶服务，由就业服务机构指派专人，根据帮扶对象的年龄、学历、技能、职称等实际情况，与招聘岗位进行对碰，提高人岗匹配度。同时，为满足各类用人单位春节过后的用工需求，以“就业援助月”、“春风行动”、“南粤春暖就业推进活动”、“一企一岗·互济共赢”高校毕业生专场招聘活动等为契机，大力搭建“招工引才”就业服务平台，开展多形式的公益性招聘活动，有针对性促进各类就业群体就业。

七、人力资源市场用工抽样调查情况

通过对部分重点行业（产业）、新兴行业（产业）开展用工情况问卷调查、走访调查我市主要社会职业中介服务机构以及在各类招聘会现场随机抽样调查现场求职者等方式，对用人单位及求职者各自的意愿和诉求进行了统计和分析。第一季度，我市人力资源市场呈现以下几个特点：

（一）部分企业仍然存在“招工难”问题。第一季度是传统的供求两旺季节，但仍有不少企业反映招不到人，主要原因有三个：**一是**随着物价水平、生活指数的提高，求职者对高收入存在高预期，与近年企业的经营成本加大、利润空间减少产生落差；**二是**就业结构性矛盾长期存在，部分传统企业生产环境差、待遇偏低、劳动强度较大，难以吸引就业观念多元化的“新生代”劳动力；**三是**受人口政策限制，我市新成长劳动力、可供转移富余劳动力的进一步减少，原务工人员主要输出地以及周边地区工资水平的不断提高，薪酬福利待遇与我市逐渐拉开距离，劳动力分流、回流等现象增多，也直接或间接导致我市企业“招工难”。

（二）今年企业招聘薪酬相比去年有所增长。根据市场抽样调查数据分析，今年我市企业工资水平保持稳步增长，普工和技工类薪酬水平维持了较大的增长幅度。企业薪酬增长幅度反映市场的用工需求状况。例如，企业对高层次管理、技术人才的用工需求有所增加，薪酬增长幅度为8%左右；行政管理人员的用工需求相对平稳，薪酬增长幅度为3%左右；技工类岗位的用工需求依然旺盛的，薪酬增长幅度约为15%左右；生产工（普工）岗位的用工需求也在急速增大，薪酬增长幅度约在10%左右。

（三）预测用工紧缺情况将在第二季度得到缓解。据走访企业及调查问卷反馈的情况反映，节前返乡人员预计返岗率约在90%左右，与往年基本持平，随着节后员工的逐步返岗，本地新成长劳动力及外省籍新入粤异地务工人员的不断补充，企业的用工缺口将在第二季度得到缓解。建议企业优化内部用工环境，加强人文关怀，建立和完善“善待职工”的管理制度，每年根据市政府出台的工资指导线，适时调整员工工资薪酬。同时，将员工职业生涯与企业发展目标有机结合，主动为员工提供再教育和培训的机会，用企业文化激励员工，用职业发展空间留住人才，逐步实现新生代异地务工人员由短期务工向扎根企业、由挣钱吃饭向爱岗敬业、由打工者向产业工人的根本性转变。