

## 2013 年苏州企业用工需求调查报告

春节过后遭遇用工紧缺，历来是多数企业会遇到的挑战，其中制造型企业的一线用工缺口往往更大。

2013 年度，针对苏州企业整体的用工需求趋势，同行业的企业是否有新的动态，一线工人和中高级岗位的比例有无变化等企业人事关心的问题，圆才特推出“2013 年苏州企业用工需求及节后一线用工情况”快速调查，旨在帮助企业共享用工信息，助力企业提高运行效率。

本次调查共有 135 家企业参与，数据均来源于各个行业有代表性的企业，调查内容涵盖 2013 年度企业招聘计划、招聘规模、招聘渠道等。

### 报告阅读说明

#### 1、调查时间

2013 年 2 月 27 日-2013 年 3 月 13 日

#### 2、调查形式

Email 推送，由企业在线填写

#### 3、调查内容

苏州企业 2013 年度招聘计划及用工需求，包括招聘计划制定、招聘人数、招聘渠道分析等。

## 4、名词解释

### 1) 员工增长率

员工增长率=2013 年计划招聘人数/企业总人数（截止到填写问卷前）\*100%

注：此处不计算 2013 年企业员工流失

### 2) 四大职级

初级岗位：一线普工、技工、保安、保洁人员等

办公室职员及初级管理岗位：主管级别、工程师、专员级别、办公室职员

中级管理岗位：部门经理级别

高级管理岗位：高管级别、总监级别

### 3) 五大职能

生产类：生产部、质量部、工程部

营销类：销售部、市场部、售后服务部

研发类：包括研发部、技术部

职能类：包括人事部、行政部、财务部、IT 部

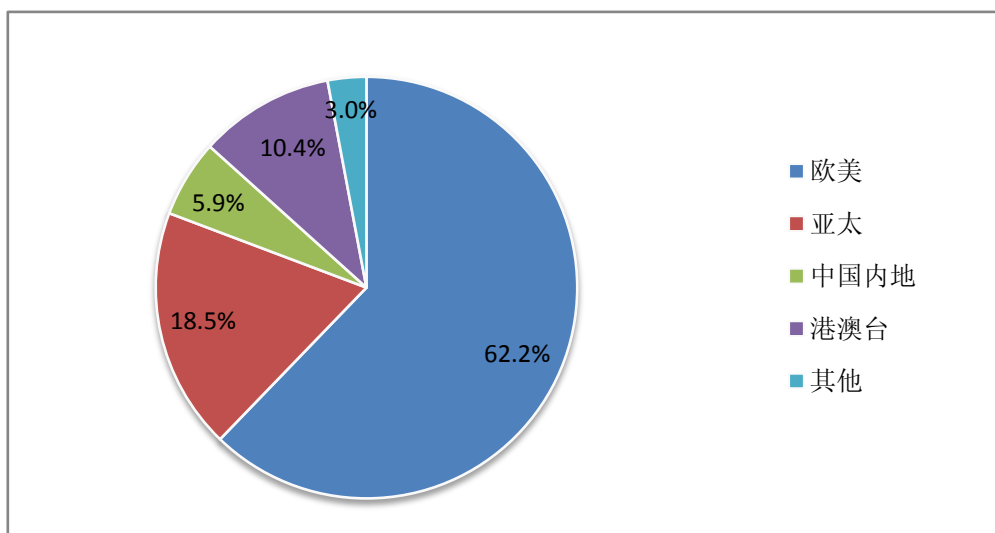
物流类：包括采购部、关务、运输、生产计划、仓库

## 一、参与调查的企业情况和性质

本次调查共发放问卷 216 份，回收 135 份，有效问卷 135 份。

### 1、参与企业投资性质

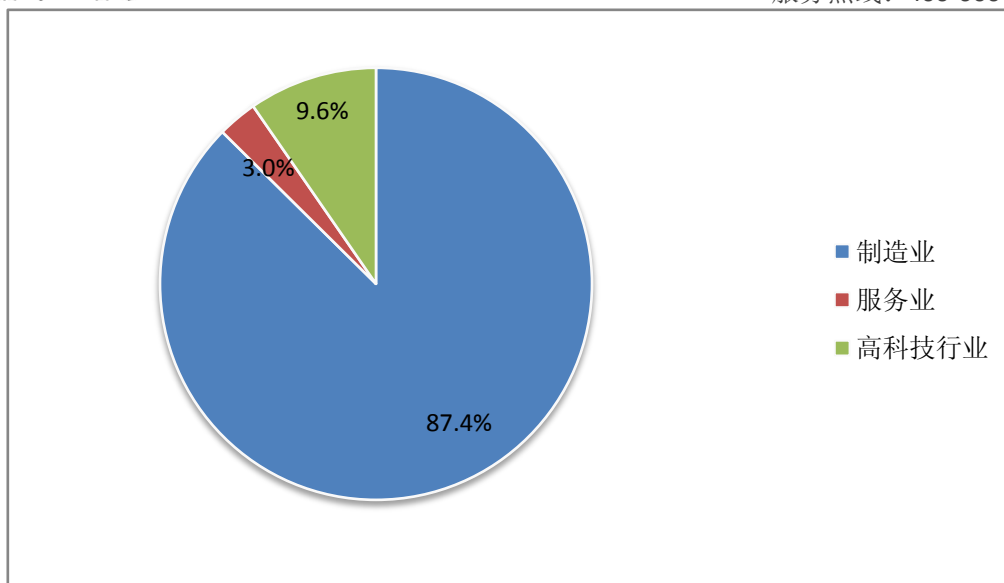
参与本次调查的 135 家企业中，主要以外资企业为主，其中，欧美企业 84 家，占 62.2%；亚太企业 25 家，占 18.5%；另外，中国内地企业 14 家，占 10.4%；港澳台企业 8 家，占 5.9%。



图表 1 参与企业投资性质分布

### 2、参与企业行业分布

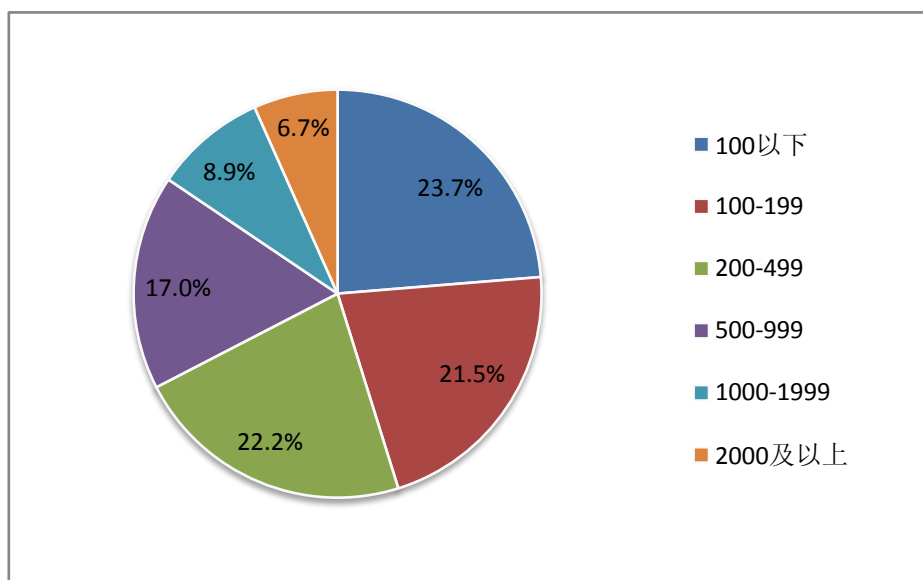
参与本次调查的 135 家企业中，制造业 118 家，占到 87.4%。



图表 2 参与企业行业分布

### 3、参与企业员工规模

135 家参与调查企业中比重较多的是 500 人以下规模的企业。



图表 3 参与企业员工规模分布

## 二、主要结论

### 1、超半数企业预期招聘人数同比减少

在参与调查企业中，76.3%的企业已经制定了2013年度招聘计划，5.9%的企业明确表示2013年招聘冻结，剩余17.8%的企业招聘需求尚未确定。超过半数的企业（57.3%）预计今年招聘人数较2012年将有所减少。

### 2、近半数企业年后招聘持观望态度

在尚未制定招聘计划的企业中，有48.6%的企业表示主要原因是年后需求不明朗，所以对后续招聘持观望态度。

### 3、生产类员工依然是企业招聘重点

调查数据显示，2013年制造业企业员工增长率最高，达50.9%，服务业次之，为21.8%，高科技行业的招聘最为平稳，员工增长率仅为15.5%。生产类员工仍然是企业招聘工作的重点。通过调查，2013年苏州企业招聘一线工人所提供的月综合收入水平（含加班费）绝大部分集中在2501-3500元。3501-4500元次之，达调研企业的18.1%。

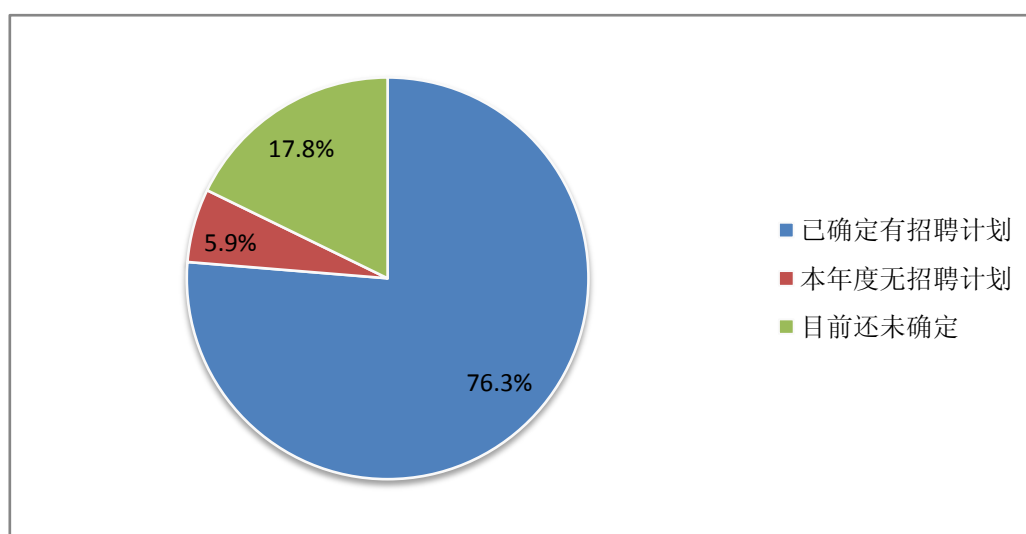
### 4、招聘渠道多元化，企业选择网络招聘占比相对较高

在招聘渠道方面，初级岗位（一线员工）的招聘渠道更为多元化，超过80%的企业选择现场招聘、内部推荐、劳务中介的方式招聘；而办公室职员及初级管理岗位、中级管理岗位、高级管理岗位的招聘则更多地倾向于网络招聘、猎头或委托招聘、员工内部推荐。

### 三、2013 年度苏州企业用工需求总体情况

#### 1、年后有招聘计划企业达 76.3%

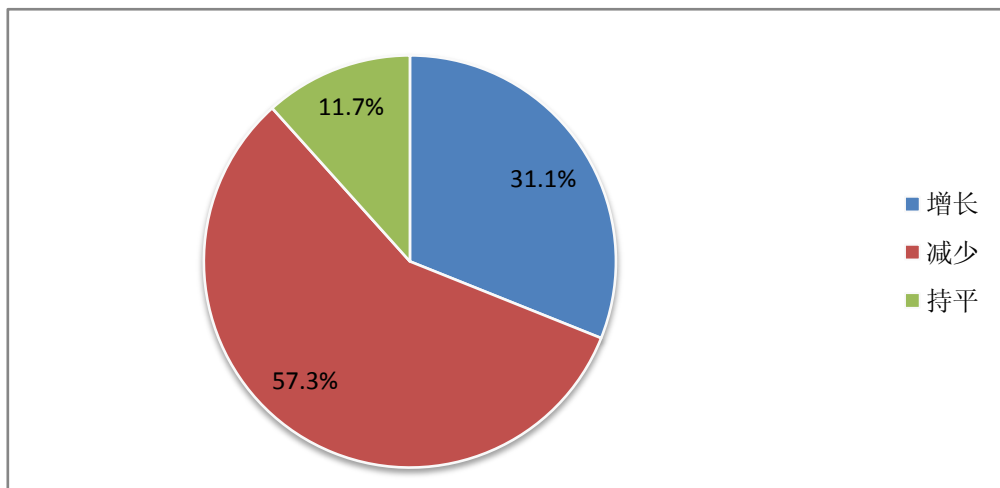
调查数据显示，76.3%的企业在 2013 年度已经制定了招聘计划，5.9%的企业明确表示 2013 年招聘停止，其余 17.8% 的企业的招聘需求尚未确定。



图表 4 2013 年度苏州企业整体招聘计划

#### 2、超半数企业预期招聘人数同比减少

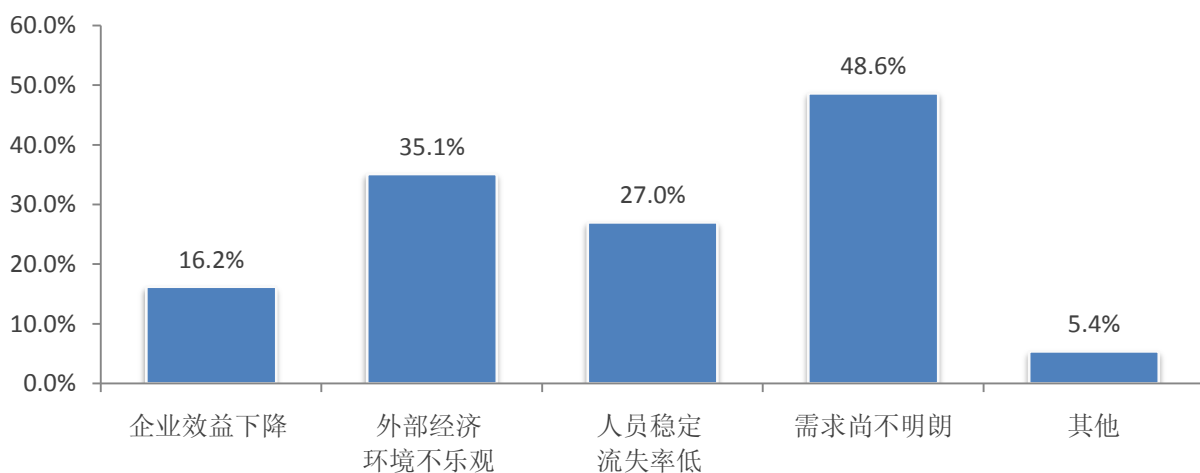
超过半数的企业（57.3%）预计今年招聘人数较 2012 年有所减少，而表示今年招聘预期超过去年的企业占 31.1%。



图表 5 企业年度调薪频率

### 3、年后需求尚不明朗、外部环境不乐观等成企业尚未制定招聘计划主因

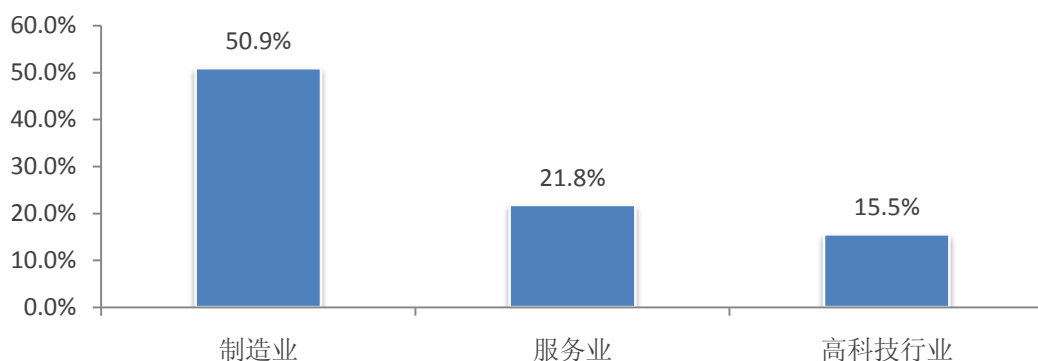
调查结果显示,在尚未制定招聘计划的企业中,有 48.6% 的企业表示年后需求尚不明朗,对进一步招聘持观望态度。而外部经济环境不乐观,企业自身业务发展放缓导致员工招聘暂缓和企业自身人员稳定,流失率低,暂无补充人员的需求分别位列二、三位,占比 35.1%、27.0%。



图表 6 招聘计划尚未制定原因分析

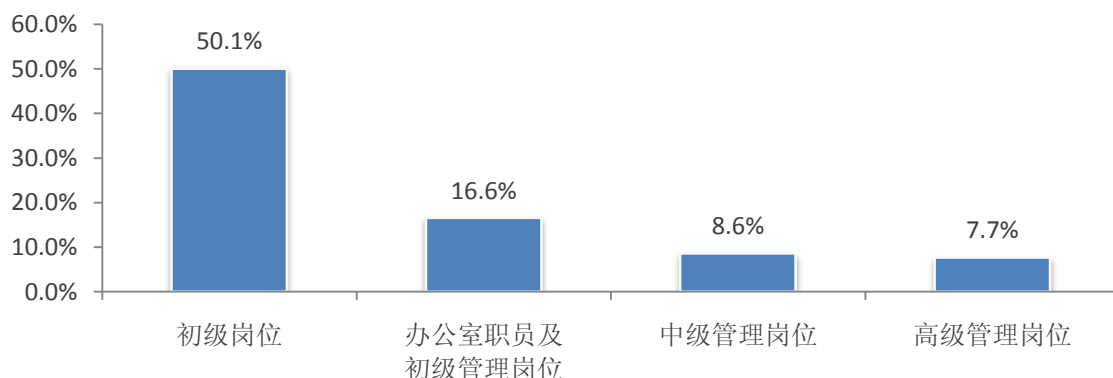
#### 4、制造业员工、企业初级岗位员工增长率均超 50%，生产类职能类型企业员工增长率达 75.1%

参与调查企业中，制造业企业员工增长率最高达到 50.9%，服务业次之，为 21.8%，高科技行业的招聘最为平稳，员工增长率仅为 15.5%。



图表 7 2013 苏州企业员工增长率-按行业分类

企业招聘仍以初级岗位为主，其员工增长率达到 50.1%，是办公室职员及初级管理岗位的 3 倍。高级管理岗位的员工增长率最少，为 7.7%。

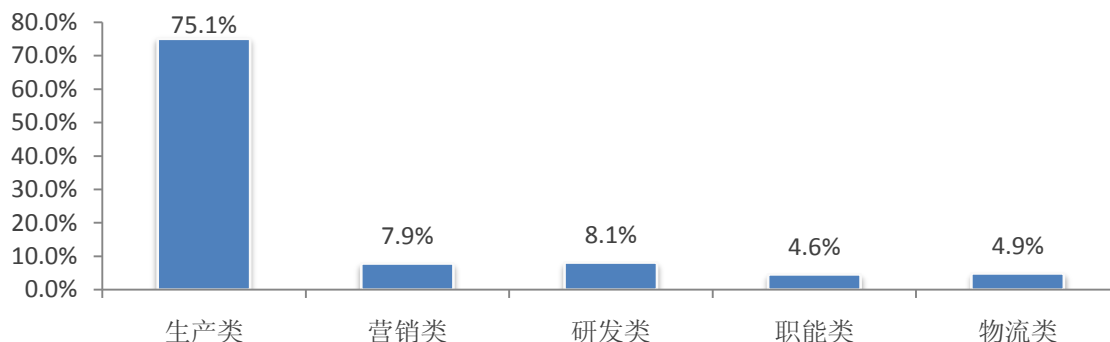


图表 8 2013 苏州企业员工增长率-按职级分类

通过调研数据可以看到，生产类员工的招聘占企业招聘总量的 75.1%，其余各职能招聘量差异不大，占比在 4.6%至



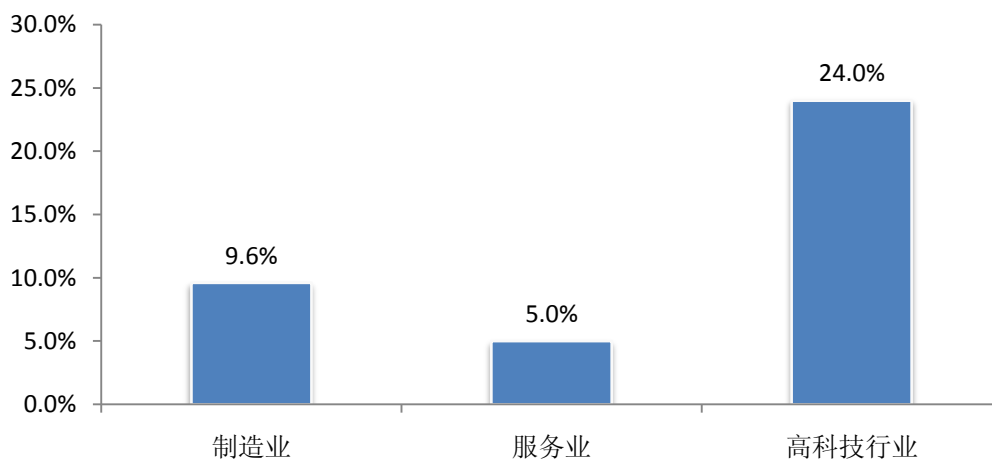
8.1%之间。



图表 9 2013 苏州企业员工增长率-按职能分类

## 5、应届毕业生需求量缩水

2013 年一季度，由于企业经营对有工作经验员工的需求上升，各类企业对于应届毕业生的需求都不高。在参与调查的企业中，高科技行业企业招聘应届生比重相对较高，达到 24.0%，而服务行业应届生招聘比率仅为 5.0%。

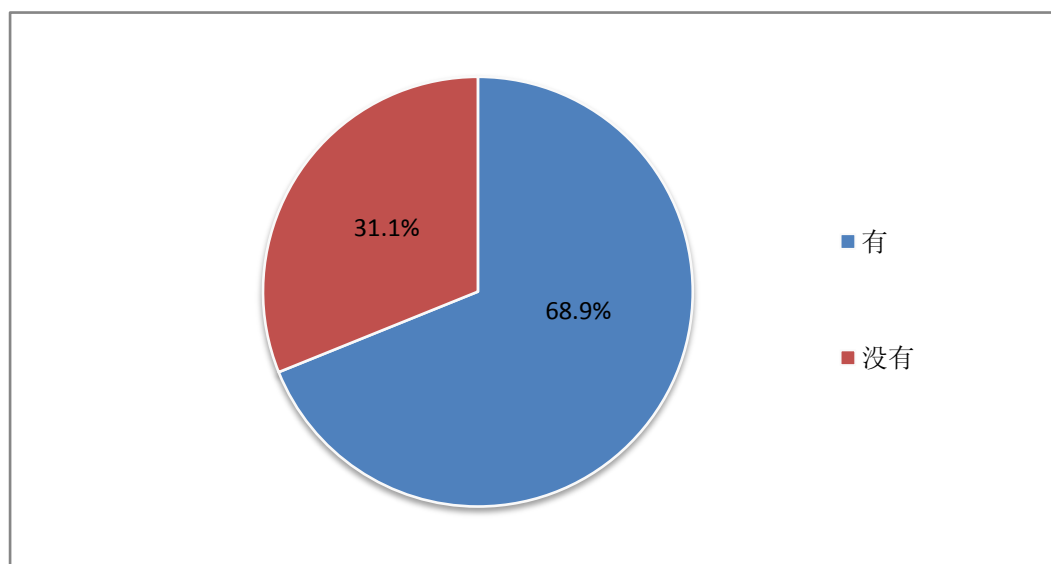


图表 10 2013 苏州企业应届生招聘情况

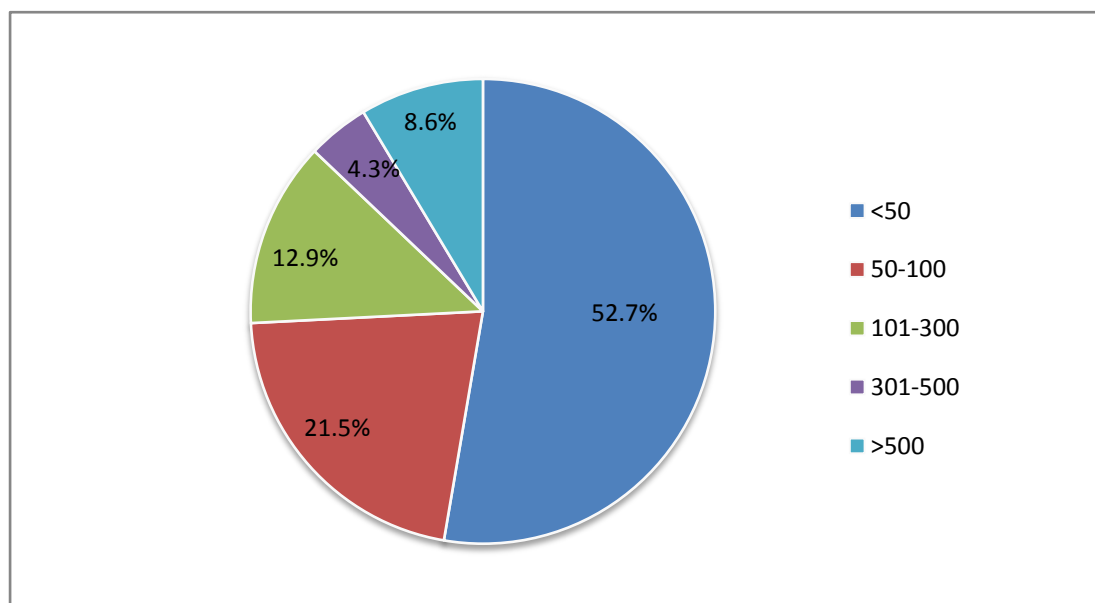
6、68.9%企业已开展一线工人招聘，大部分集中在招聘 100 人以下，61.3%企业觉得一线工人供应基本能满足企业需求

2013 年苏州企业已开展一线工人招聘企业占比 68.9%，

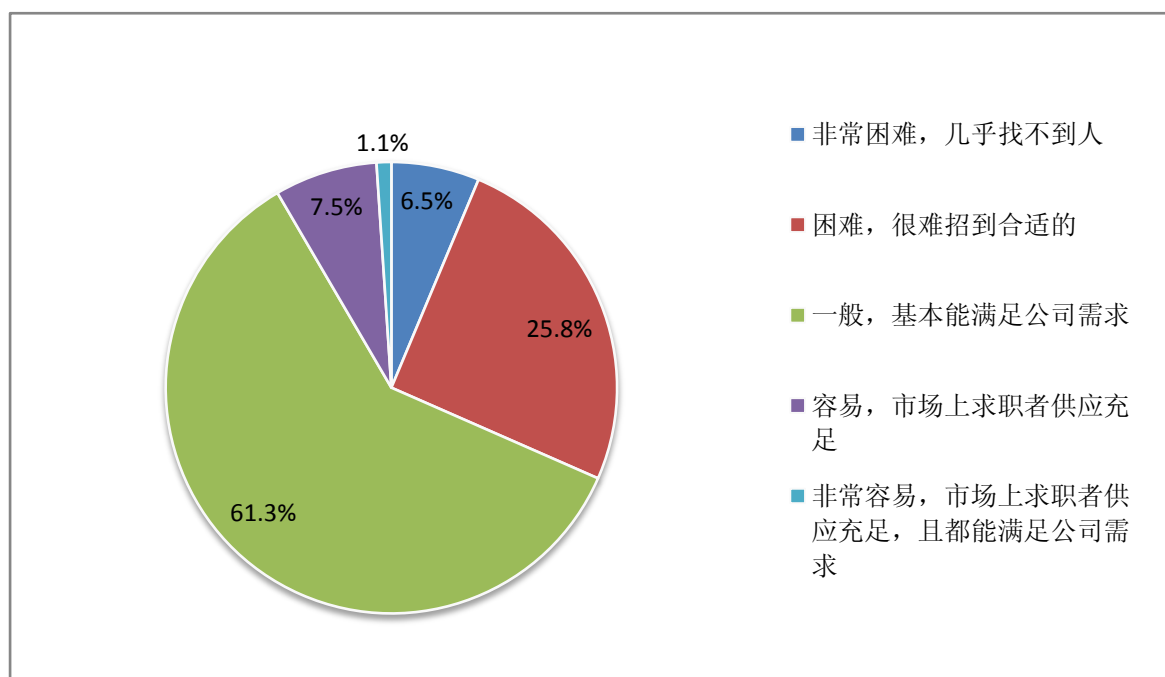
其中较大部分集中在招聘人数 100 人以下。在一线工人招聘难易度程度调查中，61.3%企业觉得市场供应基本能满足，25.8%企业觉得困难，很难招到合适的一线工人。



图表 11 2013 苏州企业已开展一线工人招聘情况



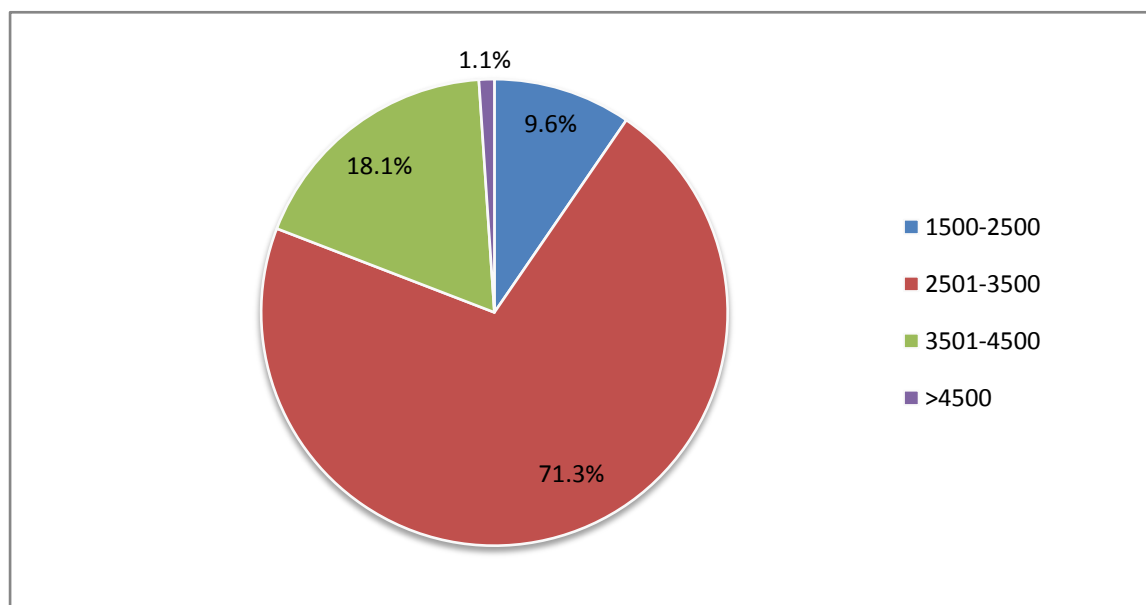
图表 12 2013 苏州企业已开展一线工人招聘情况



图表 11 一线工人招聘难易程度

## 7、招聘一线工人所提供的月综合收入水平（含加班费）

2013 年苏州企业招聘一线工人所提供的月综合收入水平（含加班费）绝大部分集中在 2501-3500 元。3501-4500 元次之，达调研企业的 18.1%。



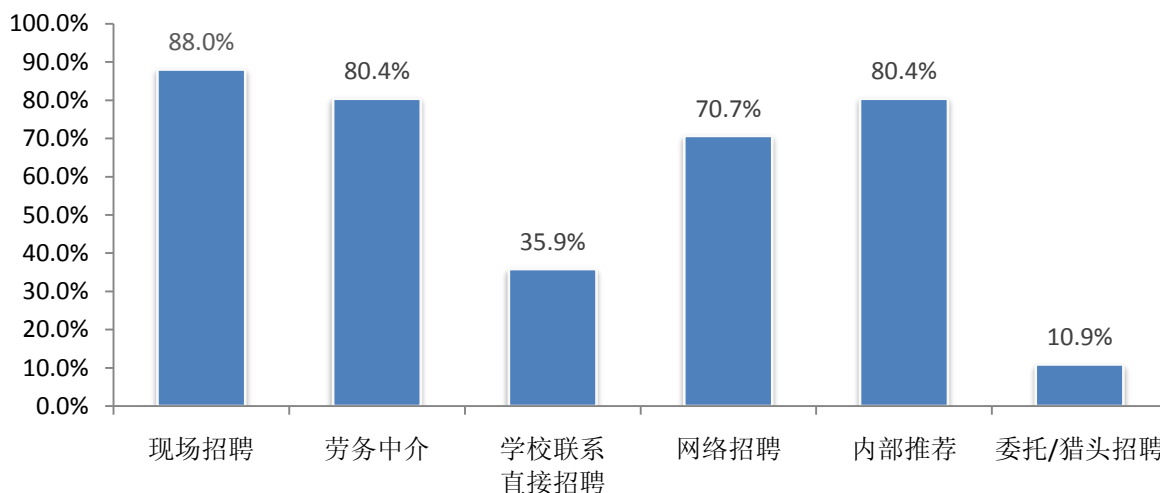
图表 14 一线工人月综合收入（含加班费）

## 四、2013 年度苏州企业招聘渠道分析

### 1、初级岗位（一线工人）招聘渠道相对多元化

从调研数据可以看到，初级岗位的招聘渠道相对多元化。

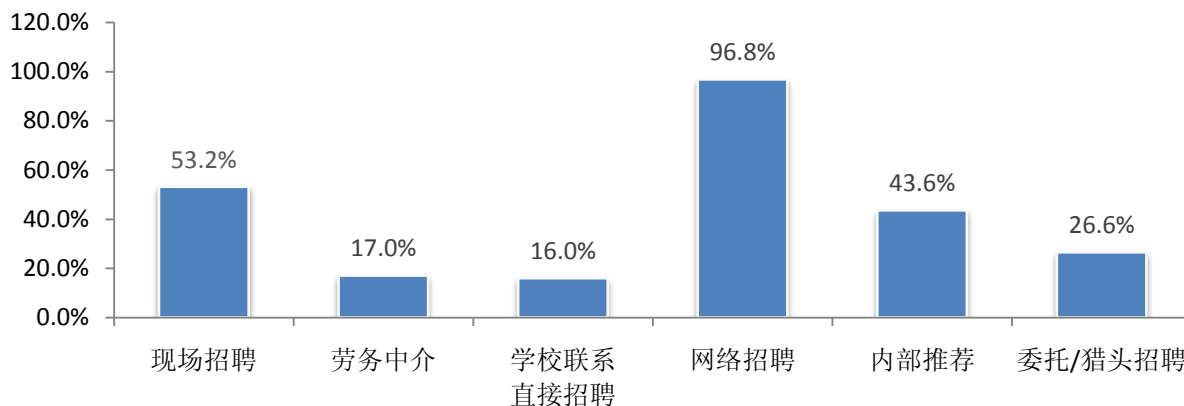
在初级岗位招聘渠道的选择上，现场招聘仍然是企业的首选，超过 88.0%的参与调研企业表示通过现场设摊的方式直接招聘。劳务中介、员工内部推荐也是企业常用的招聘手段，比例达 80.4%。



图表 12 初级岗位招聘渠道

### 2、办公室职员及初级管理岗位招聘渠道中网络招聘占比最高

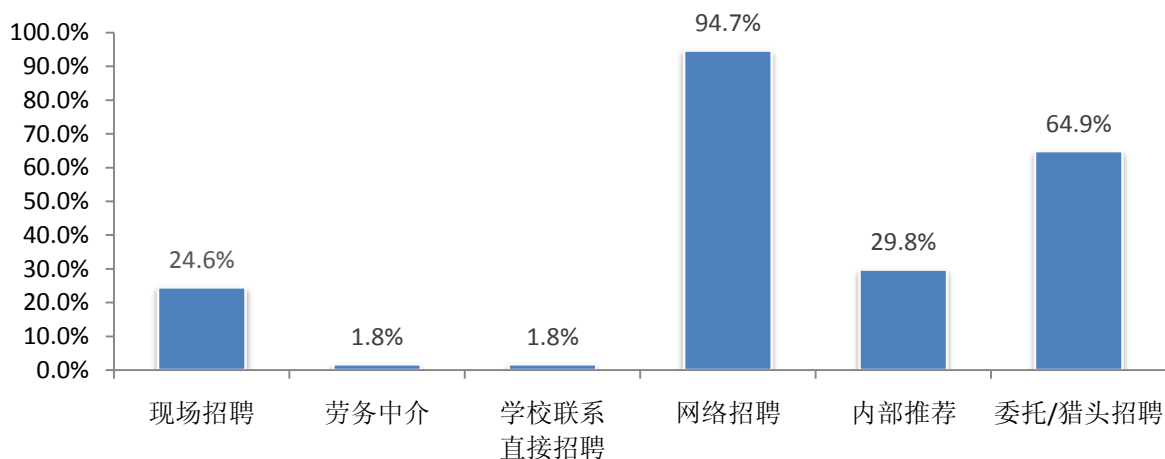
从调研结果来看，对办公室职员及初级管理岗位的招聘渠道主要集中在网络招聘，96.8%的企业选择该渠道进行招聘，超过第二位的现场招聘约 40 个百分点。



图表 13 办公室职员及初级管理岗位招聘渠道

### 3、中级管理岗位招聘渠道中网络招聘、委托招聘及猎头占比较大

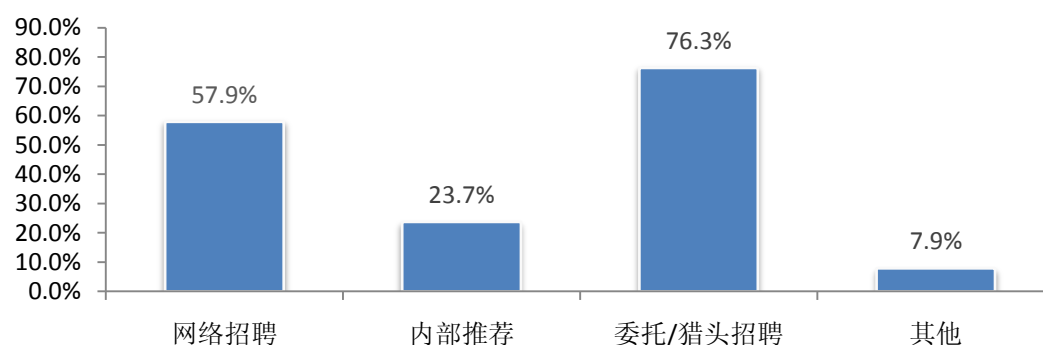
94.7%的企业通过网络招聘进行中级管理岗位的招募，有64.9%的企业选择委托招聘或猎头方式进行招聘。



图表 14 中级管理岗位招聘渠道

#### 4、高级管理岗位招聘渠道主要集中在集中在委托/猎头招聘，网络招聘，员工内部推荐

针对高级管理岗位招聘，招聘渠道主要集中在委托/猎头招聘，网络招聘，员工内部推荐，分别占比 76.3%、57.9%、23.7%。



图表 15 高级管理岗位招聘渠道