



# 齐鲁人才网创始人吴强:

# 山东引才需"北引南截",大数据助力新旧动能转换

激烈的人才大战中, 山东如何招才引才? 山东真的缺乏人才吗? 人力资源产业如何助力山东新旧动能转换? 创 业18年深耕山东137个县市区,为山东670万人才提供职业机会,齐鲁人才网创始人吴强又如何看待这些问题?



**建** 大震 日有

#### ■人物简介:

吴强:山东莱芜人,1992年毕业于 华东师范大学、同年进入某国有大型钢 铁企业工作,2000年从国企辞职创办区 域垂直招聘网站齐鲁人才网,之后陆续 创办首都人才网、大上海人才等,形成5 亿人才省级招聘网站群, 业务拓展至全 国31个省区市。2015年创办中国大学生 一站式求职网申平台梧桐果

个人标签:中国第一代互联网企业 家、中国互联网协会理事、青年创就业 导师、山东就业大数据分析师

### 山东新旧动能转换的核心 是人才的转换

问:如何理解人才在山东新旧动能转换中 所起的作用?

吴强:现代企业开展经营的必要资源有资 金资源、供应链资源、技术资源、市场资源、 品牌资源、人力资源等。其中,人力资源是第 一资源,人才将在山东实施新旧动能转换中起 到决定性作用。相对于广东、浙江, 山东落后 的根本原因是缺乏人才。广东、浙江的成功, 其实就是腾讯、华为、阿里等人才驱动型企业 的成功。山东新旧动能转换的核心其实是人才

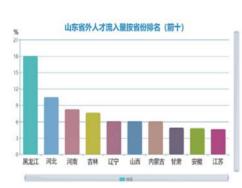
## 山东想增加人才总量 需要实施"北引南截"工程

问: 既然人才如此重要, 如何增加山东的 人才存量?

吴强:众所周知,"孔雀东南飞"一直是 山东人才流失的常态化问题, 但是到底飞走了 多少?山东人才流出后又到了哪个省?哪些省 份又是山东人才的"输血方"?以前我们是不

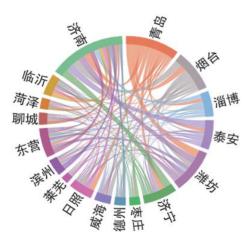
齐鲁人才网的大数据分析平台上清晰地展 现出山东省人才流动轨迹。从数据分析看,山 东省际人才流出去向前5个省市,分别是北京、 江苏、上海、浙江、广东。来山东的外地人, 最多的是黑龙江, 其次是河南、河北、吉林、 辽宁。基于此,山东想增加人才存量,需要实 施"北引南截"工程。所谓"北引",就是要 加大对于东北、河南、河北地区的人才引进; 所谓"南截",就是要制定针对性政策,把流 向北京、江苏、上海、浙江、广东的人留住, 从而增加山东人才存量。





除了省际的人才流动之外,山东17市之间 的人才流动也是日趋活跃。特别是随着新旧动 能转换的加速,各市的"抢人政策"逐渐展 开, 山东17市之间人才迁徙轨迹更加清晰, 从 路线图可以清楚地反映出区域中心城市的吸附

#### 山东省17市人才流动

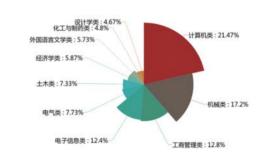


另外关于山东人才的流失, 我还想补充一 组非常重要的数据,现在面向2019届毕业生的 校招已经开始, 高校成为各大企业抢夺人才的 主战场。校园宣讲会作为校招的重要手段,齐

鲁人才网也一直在关注这些场次的数据变化。 通过网站平台数据分析发现,到山东各高校召 开宣讲会的企业,有46.1%是山东省内企业, 53.9%来自省外企业,省外抢人的企业多于省内 企业。可见山东本土企业对于本省人才的抢夺 力度还不够。

从网站平台上2018届山东毕业生流出省外 数量按学科门类分析不难发现, 计算机类已成 为人才外流的重灾区,其占比高达21.47%,机 械类位列第二,其占比高达17.2%。

#### 2018届毕业生流出数量按学科门类分析



长三角城市群和中原城市群的一些传统行 业都来山东挖人。比如浙江省的一家工业龙头 企业, 总部在浙江新昌, 今年秋招季带着600多 个岗位来招聘,工作地点在浙江新昌、上虞、 山东潍坊、黑龙江绥化。郑州某客车品牌在全 国41所城市200座高校展开校园宣讲会,其中包 括济南和青岛两座城市。

互联网及新兴行业在山东发布的招聘信息 显示,华为、今日头条、小米、三星在山东招 聘的多为研发类岗位,包括操作系统、算法、 芯片设计、云计算开发、大数据开发等。上述 这些人才在山东本地也是极其短缺。

我所设想的"北引南截"人才工程的实 施,需要相关的配套措施保障。就拿山东的 高铁路线来说, 出省的只有京沪高铁南北一 条线,这正是山东人才流失的目的地,高铁 速度越快, 人跑得越快。山东应该加快建设 西向的高铁线路 吸引河北 河南、山西 陕西等地区的人才前来就业。同时打通跨渤 海海峡的海底隧道,加大对东北地区人才的 吸引。

# "送户口"不是核心竞争力 留住人才重点在产业

问:从准一线到二三四线城市都在抢人, 留住人才的关键因素是什么?

吴强: 吸引人才要靠产业聚集, 而不是送 钱送户口。自2017年开始,西安实施人才户籍 新政,新政下落户人口达到55余万人,西安的 房价因此连涨25个月,这样的人才新政客观上 只是促进了房地产业。户口, 西安有、济南也 有,一个地区要吸引人才,"送户口""送房 补"不是核心竞争力,关键靠产业,要为创业 者、投资者提供宽松、公平的市场环境,吸引 创业者、投资者到你这里创业,才能吸引人才

一个城市的工资水平高了, 生活环境好 了,就能吸引来人。山东要重点发展人才密集 型、技术密集型企业,这类企业是人才的蓄水 池。建好了蓄水池,才有了人才溢出的可能。

# 山东发达的县域经济提供了 齐鲁人才网成长的肥沃土壤

问: 网络招聘领域有没有竞争对手? 齐鲁 人才网的核心竞争力是什么?

吴强: 当然有竞争对手。品牌的定位讲究 "差异化", 齐鲁人才网与全国品牌竞争对手 最大的差异性就是占据了"山东"的特性。本 土化是我们最大优势, 齐鲁人才网发展18年 来,扎根山东,业务范围覆盖17市、137个县市 区及省内132所高校,积累了670万求职者和29.5 万家招聘企业。

在我们平台上的招聘企业, 民企占比达 到了73.01%,比如山东魏桥、威高、歌尔股 份、晨鸣纸业、京博控股、玲珑轮胎、西王 这样的民企,同时也为青啤、中国重汽、万 华化学这样的大国企,东岳汽车这样的合资 企业,还有大量的中小微企业提供招聘服 务。作为创始人我很自豪,18年以来,齐鲁 人才网没有要政府一分钱促进就业补贴,实 现了670万人才就业,解决了29.5万家企业的

齐鲁人才网能够发展到今天, 我觉得还有 个非常重要的因素就是山东县域经济的高度 发达,并且呈现出均衡态势。山东作为工业和 制造业大省,大型重化工、制造企业并没有在 区域中心城市, 而是散布在各个县市区, 甚至 乡镇,这给齐鲁人才网这样的区域品牌提供了 肥沃的成长土壤。

# 数据一定产生价值 未来企业招聘全免费

问: 未来已来, 齐鲁人才网的下一个风口 又在哪里?

吴强: 社会化变革太快, 品牌自身的革新 是生存的重要手段。2015年11月我在整理数据 库的时候,突然发现这就是一座就业大数据的 "金矿",我们立即组织团队进行分析。当时 正值"大数据"的风口,我坚信这些数据一定 会产生价值。

就业大数据可以分解为30多个维度,年 龄、籍贯、学历、专业、工作经验、薪酬、福 利等。这些长时间积累下来的底层数据, 让齐 鲁人才网成为一只随时能感应到山东人才市场 供求上任何细微变化的"蜘蛛"

从市场需求来看,企业招聘数量增减,各 县市区招聘数量变化、招聘数量上的行业对 比、企业规模对比,岗位需求分析,主要行业 及城市对比,离职率变化的区域对比,各区域 薪酬、福利变化趋势等,这些数据分析成为直 接反映地方经济的晴雨表。

另外从求职者个人角度来看,把山东人才 供给的一手数据挖掘整理成分析报告, 及时向 社会发布,提供给政府就业部门作参考;让高 校和培训机构在人才培养上找到方向, 对专业 优化设置提供指导; 让企业了解求职者动向, 对企业经营、转型提供依据; 让求职者知道自 己上升的通道在哪, 甚至高考生报考志愿时, 让他们能够了解每个专业的就业前景等这些关

从2016年开始,齐鲁人才网每年出版一本 《山东白领就业市场蓝皮书》,投放市场后 供不应求。这个《蓝皮书》从企业需求、人

才供给、供求关系、跳槽、薪酬福利5个维 度,全方位分析了山东每个城市的白领就业





现在,很多城市动辄几个亿采购"城市 大脑"提高政府治理能力,为什么不考虑采 购第三方大数据报告,来指导人才新政"精 准打击"?还有招聘企业经常问,这个岗位 工资完多小合话? 该到哪个学校招人 招什 么专业的? "大数据"支撑下的就业市场能 够实现更加高效的人才优化配置。



未来, 齐鲁人才网要转型成为一家大数 据公司,给政府、企业、学校甚至求职者提 供专业的、一手的就业市场分析报告、行业 动向,这部分营收占比要达到30%,甚至为企 业招聘提供免费服务,完全靠数据分析挖掘 来赢利,这将是对传统在线招聘网站赢利模 式的彻底颠覆。









