**附件：2024年浦东新区人才紧缺指数调查项目表**

**尊敬的单位负责人**：

浦东新区自2010年起，已连续十四年常态化开展了人才紧缺指数编制工作。为配合浦东新区高水平改革开放、打造社会主义现代化建设引领区，2024年浦东新区人才紧缺指数调查项目现正式启动，调查由浦东新区人力资源和社会保障局组织，经浦东新区统计局批准后实施（批准文号：沪浦统审〔2024〕1号）。请您配合将贵单位当前人才紧缺岗位和紧缺程度的信息填入以下空格和表格。

表 号：沪浦人才1表

制表机关：浦东新区人力资源和社会保障局

批准机关：浦东新区统计局

批准文号：沪浦统审〔2024〕1号

有效期至：2024年9月

**填表说明：**

1、表格中的“岗位名称”：请按贵单位岗位的重要程度（对本企业发展影响大的关键岗位或人才需求数量大的岗位）依次填写。

2、具体岗位名称可参考岗位列表选择，需选择**5个（包含5个）**以上岗位；列表中未列出的紧缺岗位可自行补充。

3、名词释义：

（1）“离职人数”：指根据企业实际情况，某个特定岗位，在一定周期内的人才主动离职数和被动离职数总和。

（2）“岗位人均招聘周期”：指根据企业实际情况，某个特定岗位，在最近一次的招聘中，完成一人次的合格招聘所需经历的招聘时间。

（3）“外国籍”：指单位人员中聘请的外国国籍人员。

（4）“台港澳”：指单位人员中聘请的台港澳人员。

（5）“留学归国”：指单位人员中获得海外正规学历的中国籍人员。

4、下划线题目仅限生物医药企业填写。

**一、单位基本信息**

1、单位名称：

2、2023年单位营业总收入： （单位：万元）

3、单位所在区域： （按照经营地填写）

○张江科学城 ○金桥经济技术开发区 ○陆家嘴金融城 ○自贸区保税区域 ○临港新片区 ○其他区域

4、单位所有制：

○国有企业 ○外商独资企业 ○中外合资企业 ○民营企业 ○其他

5、单位所处阶段：

○初创期（尚未开始盈利）　　○快速成长期（进入盈利阶段并保持高速增长）　　○成熟稳定期（收入与利润维持相对稳定）　　○衰退期

6、所属产业分类：

集成电路：0101集成电路设计 0102集成电路制造 0103 封装测试 0104相关产业（电子设备制造）

生物医药：0201医药制造 0202医疗器械 0203医药研发服务 0204综合类

人工智能：0301软件和信息服务 0302智能制造

金融：0401银行 0402保险 0403资产管理 0404融资租赁

其他：0501航天装备制造 0502汽车制造 0503航运贸易 0504文化创意 0505现代服务 0506其他

7、单位所在园区（集成电路）：

○上海集成电路设计产业园 ○张江微电子港 ○张江集电港 ○张江国创中心 ○金桥出口加工区 ○临港新片区（东方芯港） ○其他

8、单位所在园区（生物医药）：

○张江核心园 ○国际医学园区（张江细胞和基因产业园） ○康桥工业园 ○张江总部园

○张江创新药产业基地 ○外高桥生物医药园 ○张江医疗器械产业基地 ○张江民营经济总部园

○迪赛诺老港基地 ○临港新片区 ○其他

9、单位所在园区（人工智能）：

○张江人工智能岛 ○浦东软件园 ○张江机器人谷 ○陆家嘴软件园 ○金桥5G产业生态园 ○外高桥智能制造服务产业园 ○其他

**二、单位人才相关信息**

1、目前单位人员规模 人，2023年底单位人员规模 人。（以签订劳动合同或正式工作的从业人数为准）

2、目前单位人员结构情况：

按学历分，大专以下 人，大专 人，本科 人，硕士 人，博士 人；

按职类分，技术研发人员 人，一线操作工 人；

按来源分，外国籍 人，台港澳 人，留学归国 人；

按年龄分，35岁以下 人，其中担任中高层管理岗 人；

按职能类别分，高层管理类 人，研发类 人，生产制造类 人，市场销售类 人，职能支持类 人。

3、2023年全年入职 人，其中，大专及以下 人，本科及硕士 人，博士 人；应届生 人。

4、2024年计划招聘 人，其中，大专及以下 人，本科及硕士 人，博士 人；目前已新入职 人。

5、单位2024年是否有应届生招聘计划？

○是 ○否（跳转至6）

5a、2024年计划招聘应届生 人，其中博士 人，研发类人员校招来源（国内学校全称） 、 、 （海外学校全称） 、 、 ；目前已新入职应届生 人，其中博士 人。

5b、单位博士人才需求

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **研究方向/内容** | **目标院校** | **专业** | **需求人数** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

6、与2023年招聘计划相比，2024年计划招聘的总人数有何变化：○增加 ○减少 ○基本不变

7、2023年离职总人数 人，其中大专及以下 人，本科及硕士 人，博士 人。

8、人才流失的主要原因是（可多选）：

🞎城市对人才发展不友好，流向其他城市 🞎企业发展前景不明朗

🞎企业进行裁员、降薪 🞎企业晋升通道较窄、薪资福利待遇不能满足人才需求

🞎有更好的机会，人才选择跳槽 🞎人才与企业文化契合度问题

🞎其他

9、预计2024年薪酬普调时间为 月份，薪酬平均普调幅度 %。

10、2023实发工资报酬总额 万元（包括工资、奖金、津补贴、加班费、现金性福利等，不含公司为员工缴纳的社保、公积金）。

11、单位股权激励类型：○无（跳转至13题） ○实股股权激励 ○期权 ○虚拟股票（干股） ○特定目标激励 ○其他

12、股权激励对象：○高管 ○核心骨干 ○研发人员 ○全员

13、单位人才发展项目包括（可多选）：

🞎高管进修项目 🞎接班人计划 🞎潜质人才选拔培养项目 🞎管培生计划 🞎定期人才盘点

🞎定期开展任职资格评定和晋级 🞎企业大学 🞎其他

14、单位培训方式（可多选）：

🞎内部培训 🞎外部培训 🞎轮岗 🞎教练式辅导/带教

🞎公费进修 🞎公司购买网络课程 🞎模拟上岗 🞎其他

15、培训经费：2023年人均培训费用 万元，2024年人均培训预算 万元。

**三、博士后人才信息**

1、单位是否有博士后站点？

 ○是（2023年1月前建立） ○是（2023年1月后建立） ○否（跳转至四）

2、单位博士后站点类型？

○独立站 ○工作站 ○工作分站 ○基地入驻单位

 3、单位博士后站点有 名博士后。

4、单位是否有招聘海外博士后的计划？

 ○有 ○没有（跳转至四） ○没有，但有招聘国内博士后的计划

5、单位博士后人才需求

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **研究方向/内容** | **目标院校** | **专业** | **需求人数** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**四、海外人才信息**

1、单位是否有海外背景人才或外籍人才招聘需求？

○是 ○否（跳转至五）

2、单位海外人才需求

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **岗位** | **目标院校** | **专业** | **需求人数** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

3、单位目前获取海外人才或外籍人才的主要渠道？（可多选）

○在国外招聘网站上发布信息 ○去国外院校直接与学生对接 ○通过熟人、合作行业专家推荐介绍 ○委托国外人力资源机构招聘 ○其他

**五、重要岗位紧缺信息（至少5个）（说明：您的填写结果将应用于浦东未来人才政策的落地和岗位需求的推荐）**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **岗位所属****核心领域** | （下拉菜单） | **岗位标准名称** | （下拉菜单） | **公司内部名称(如与岗位标准名称提法不一致，请填写)** |   |
| **岗位人数情况** | 该岗位目前人数 人，其中2024年新招 人。目前需求人数仍有 人。 | **岗位工作经验要求** | ○不限○3年以下○3（含）-5年○5年（含）以上 | **岗位最低学历要求** | ○大专以下○大专○本科○硕士○博士 |
| **岗位专业要求** | ○不限学科门类○限定学科门类，通过在岗学习可以胜任○专业有相关性，通过在岗学习可以胜任○专业完全对口但不限研究方向○专业完全对口且研究方向相符 | **人才培养难度** | ○简单（经过短期的简单岗前培训即可）○较简单（需经过半年以内系统化的岗前培训）○一般（需经过半年至1年时间在岗培养）○较难（需经过1至3年时间在岗培养或硕士起步）○很难（需经过3年以上时间在岗培养或博士起步） | **岗位紧缺程度** | 按照一般紧缺1分到非常紧缺5分不同程度选择 |
| **岗位面试候选人数** | 2023年至今，该岗位已面试候选 人。 | **岗位离职人数** | 2023年至今，该岗位离职 人。 |
| **岗位平均招聘周期** | ○30天以内○30（含）-45天○45（含）-60天○60（含）-90天○90天（含）以上 | **在岗人员中符合岗位任职要求的人员比例** | ○25%以内○25%（含）-50%○50%（含）-75%○75%（含）以上 | **是否需要海外教育或工作背景** | ○是○否 |

请留下联系方式便于接受电子版产业报告。

姓名： 职务： 联系电话： 邮箱：