

中国经济型酒店人才发展 白皮书

2017年

赶集网

iResearch
艾 瑞 咨 询

联合发布



中国经济型酒店增速放缓，截止至2017年1月1日行业总门店数为21808家，而核心企业并购频繁和业内运营成本增加，推动行业进入转型期。此外，内部扩张和外部薪资竞争导致的人才流失，提高了整体行业的人才需求量。



2017上半年行业人才供需较为平衡，但整体来看仍存在小幅的人才缺口，各月人才供需比（职位量 / 简历量）分别为1.13、1.07、0.84、1.00、1.01和0.95；2017Q2中国经济型酒店人才市场平均薪资保持增长，达到4761.4元。



2017Q2在全国省份中，广东省职位量占比领先全国，而在全国各城市中，北京简历总量以微弱优势领先上海，整体来看简历量占比排名前10的城市主要集中在经济较为发达地区，进榜城市均为直辖市或经济发达地区的省会城市。



未来基层服务求职人员对于网络招聘的使用将成为常态，网络招聘渠道的重要性不断提升；由于消费者需求偏向和城镇化服务等因素的促进，经济型酒店还将持续发展，规模不断扩大，人才需求将进一步增加。

中国经济型酒店人才发展背景

1

中国经济型酒店人才市场供求状况分析

2

中国经济型酒店人才市场基本属性分析

3

中国经济型酒店人才发展趋势分析

4

中国经济型酒店人才发展背景

核心概念界定

经济型酒店：是指以客房为核心产品，并且不超过三星级酒店标准的消费水平(每晚300元人民币以下)，通过统一品牌与连锁化规模经营(两家门店以上)严格控制成本，为用户提供标准化住宿和餐饮服务的现代酒店业态。代表企业包括如家酒店、汉庭酒店、7天酒店、锦江之星、格林豪泰等。

在本报告中，**经济型酒店**统计口径为经济型连锁酒店和三星及三星以下连锁经营(两家门店以上)的星级酒店。**经济型酒店人才市场**统计口径为基础服务人员，不包括高层管理者。而**简历量**指在限定的时间范围内，新增简历总量；**职位量**指在限定时间范围内，新发布的总职位量。

中国经济型酒店核心特点分析

服务标准化

强调客房设施舒适性和服务标准化，突出清洁卫生舒适方便的特点



价格优惠

每晚300元人民币以下，目标人群主要是大众旅客和工薪阶层等



连锁经营

一般采取连锁经营的方式，通过连锁经营达到规模经济，提高品牌价值



以客房为核心

经济型酒店以提供客房产品为主，去除其他非必需服务，从而大幅度削减了成本



2017经济型连锁酒店品牌规模5强排行榜

排名	品牌名称	客房数
1	如家酒店	251987
2	汉庭酒店	221157
3	7天酒店	218372
4	锦江之星	121993
5	格林豪泰	118578

来源：中国饭店协会，统计口径以对应年份1月1日已开业的门店数和客房数为标准，不含筹建数。

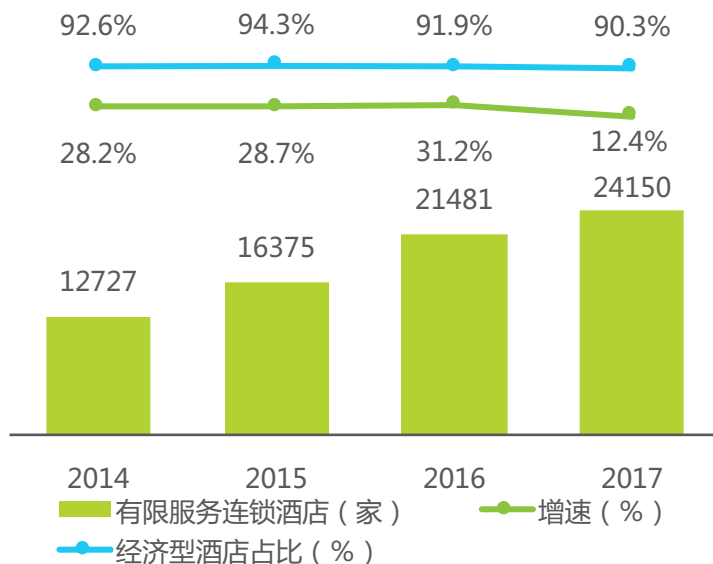
中国经济型酒店人才发展背景

经济型酒店进入转型期，扩张步伐放缓

截止至2017年1月1日中国有限服务连锁酒店门店数量达到24150家，相较于2016年1月1日仅增长12.4%，增速大幅降低。在全国有限服务连锁酒店中，2017年经济型酒店门店数为21808家占比90.3%，相较去年略有降低，仍为中国连锁酒店主要构成者。

现阶段随着行业内核心企业锦江国际收购铂涛酒店，首旅酒店合并如家酒店集团，经济型酒店行业基本形成相对稳定的市场格局，此外人工租金成本上涨和产品的老化，也催动经济型酒店行业进入新一轮的转型突破。

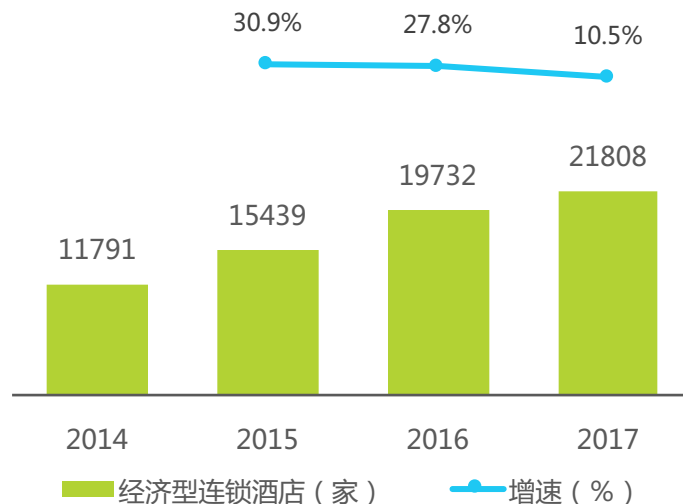
2014年-2017年中国有限服务连锁
酒店数量变化趋势



来源：中国饭店协会，统计截止时间为对应年份1月1日，具体统计口径以开业的门店数和客房数为标准，不含筹建数。

注释：全服务酒店是指多公私立单位为配合其庞大组织人员的出差住宿设置的内部酒店。有限服务酒店区别与全服务酒店而来为自由经营不限制人员范围的酒店服务业态。

2014年-2017年中国经济型连锁
酒店数量变化趋势



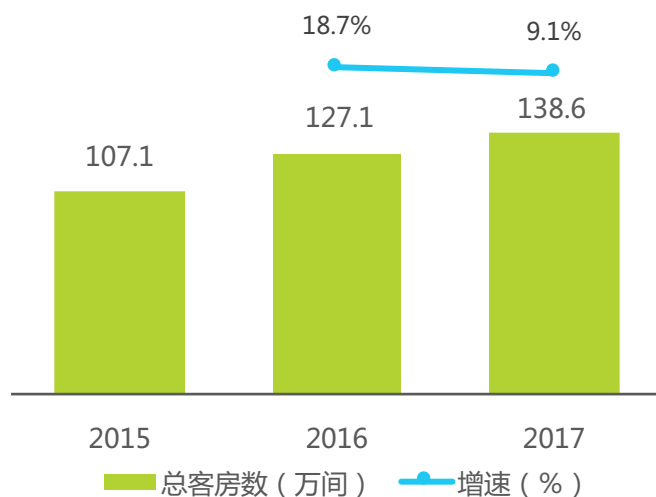
来源：中国饭店协会，统计截止时间为对应年份1月1日，具体统计口径以开业的门店数为标准，不含筹建数。

中国经济型酒店人才发展背景

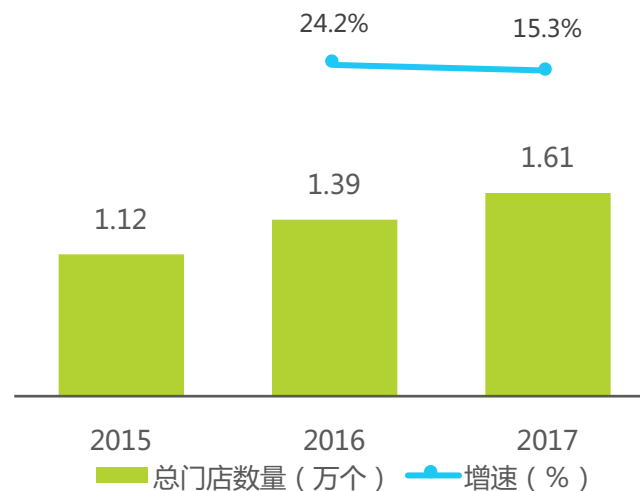
内部增长和外部流失，促使人才需求增加

2015年 - 2017年间中国经济型连锁酒店品牌30强持续拓展业务布局，总客房量增加31.5万间，总门店量增加4855个，核心企业的进一步发展，提高基层人才需求。此外，由于经济型酒店严格进行成本控制，而酒店房产购建成本、酒店租金和装修支出等主要的营运成本增加，所以员工成本被进一步压缩，导致行业基层人员薪资普遍偏低。但是餐饮、娱乐等行业由于薪资灵活性较高，薪资竞争力提高，吸引了更多的基层从业人员，促使经济型酒店行业人才流失，进一步提高基层人才需求。

2015年-2017年中国经济型连锁酒店
品牌30强客房量变化趋势



2015年-2017年中国经济型连锁酒店
品牌30强门店数量变化趋势



来源：中国饭店协会，统计截止时间为对应年份1月1日，具体统计口径以开业的门店数和客房数为标准，不含筹建数。

来源：中国饭店协会，统计截止时间为对应年份1月1日，具体统计口径以开业的门店数和客房数为标准，不含筹建数。

中国经济型酒店人才发展背景

1

中国经济型酒店人才市场供需状况分析

2

中国经济型酒店人才市场基本属性分析

3

中国经济型酒店人才发展趋势分析

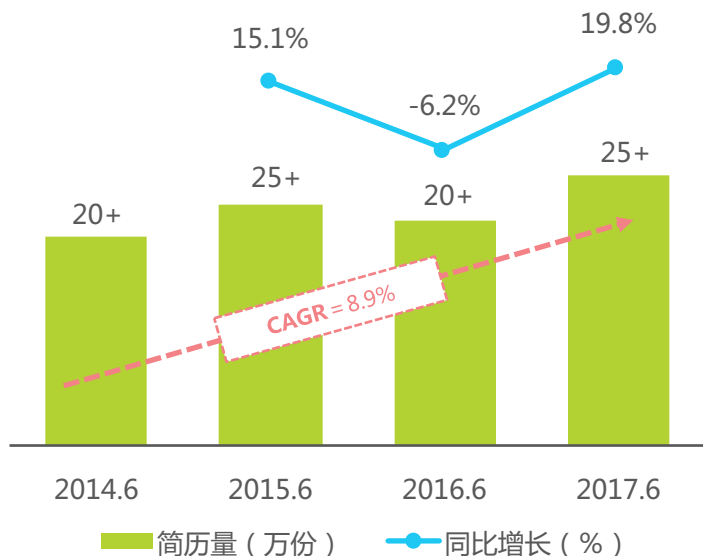
4

中国经济型酒店人才市场供需分析

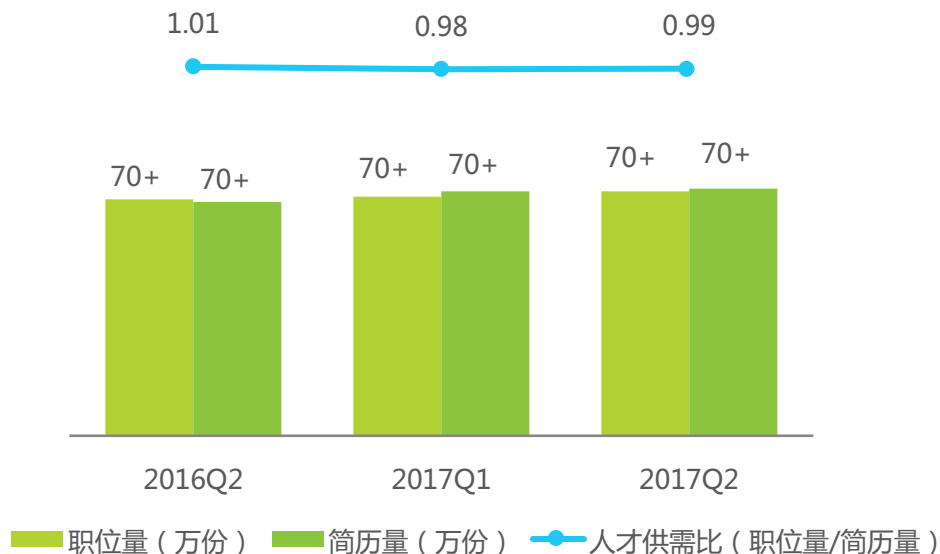
经济型酒店行业职位量和简历量均保持增长

根据赶集网年度历史数据，2017年6月中国经济型酒店人才市场简历量近30万份，相较于2016年6月同比增长19.8%。而对比历年数据情况，2014年6月到2017年6月，人才市场简历量年复合增长率为8.92%，行业求职人才数量持续增多。根据赶集网历史季度数据，对比2016Q2、2017Q1和2017Q2核心数据变化情况，从整体来看，职位量和简历量均保持增长，但从供需比变化角度分析，整体变化并不明显，基本保持稳定。

2014年6月-2017年6月中国经济型酒店
人才市场简历量变化趋势



2016Q2、2017Q1-Q2中国经济型酒店
人才供需变化趋势



来源：原始数据由赶集网提供。

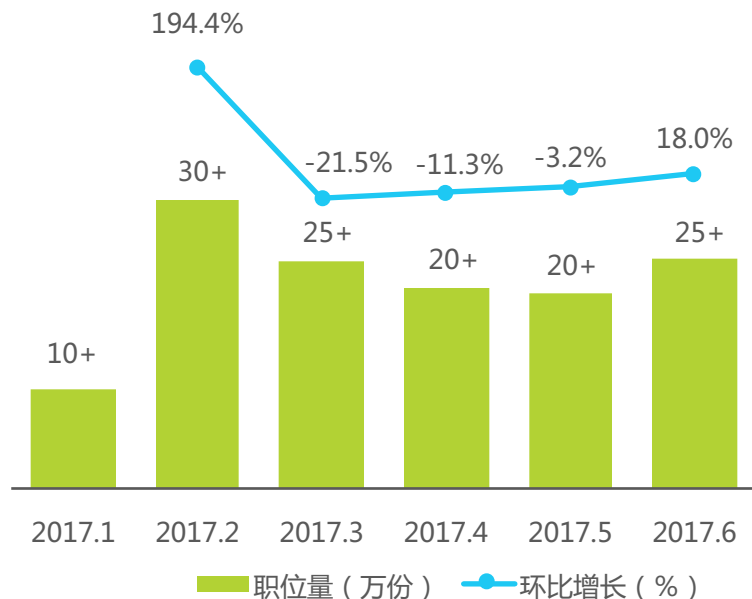
来源：原始数据由赶集网提供。

中国经济型酒店人才市场供需分析

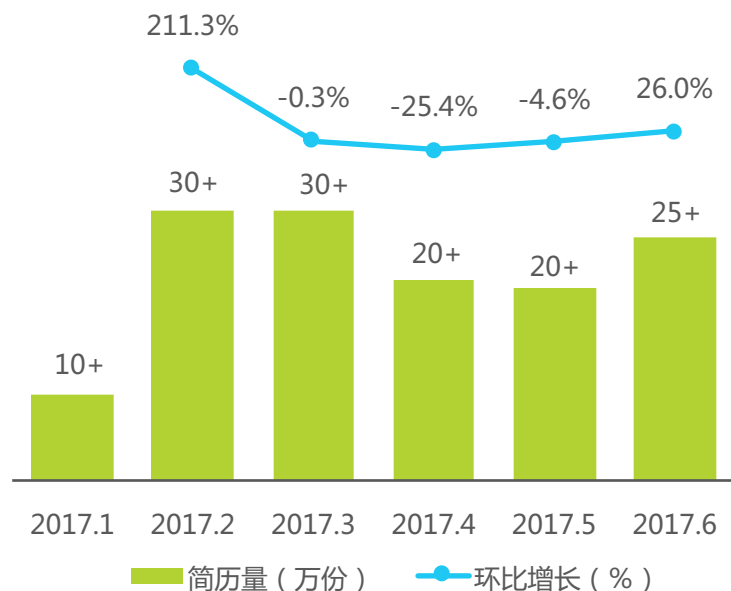
2017上半年供求两端受春节影响波动明显

根据赶集网历史数据，2017年上半年中国经济型酒店人才市场职位量在2月环比增长194.4%，达到半年内峰值，职位量超过30万。随后，3月-5月职位量持续环比下降，在6月才有所回升。整体来看，中国经济型酒店人才市场职位量变化受春节后离职潮影响明显。而2017上半年中国经济型酒店人才市场简历量波动变化趋势与职位量基本一致，但是相较于职位量3月-20.1%的环比变化，简历量3月整体变化不明显，基本保持了2月的量级水平，环比仅降低0.3%。随后跟随职位量的变化趋势，呈现先降后增变化。

2017年1月 - 6月中国经济型酒店人才
市场职位量变化趋势



2017年1月 - 6月中国经济型酒店人才
市场简历量变化趋势



来源：原始数据由赶集网提供。

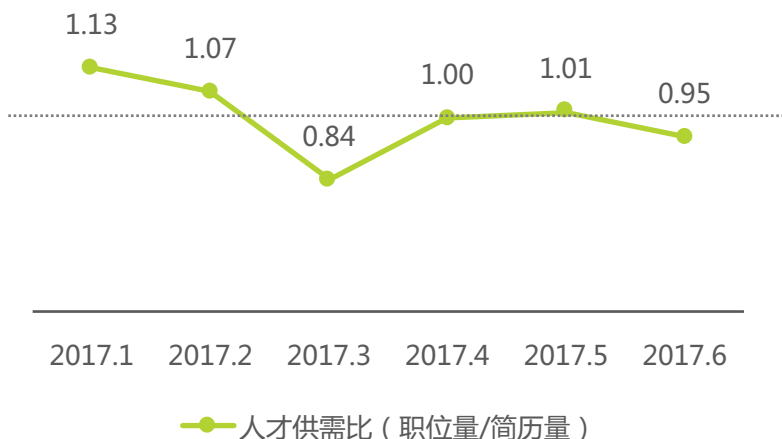
来源：原始数据由赶集网提供。

中国经济型酒店人才市场供需分析

2017上半年经济型酒店行业存在小幅人才缺口

根据赶集网历史数据，2017上半年中国经济型酒店人才市场，除3月和6月职位量低于简历量外，其余4月均为职位需求高于简历数量，各月人才供需比（职位量 / 简历量）分别为1.13、1.07、0.84、1.00、1.01和0.95。此外，对比中国劳动力市场2017Q1和2017Q2人才供需比均在1以上，相较全行业人才供需情况，2017上半年经济型酒店行业人才供需较为平衡，但整体来看仍存在小幅的人才缺口。

2017年1月 - 6月中国经济型酒店人才
供需比变化趋势



2001Q1-2017Q2中国劳动力市场岗位
需求与求职人数比率



来源：原始数据由赶集网提供。

数据来源：中国人力资源市场信息监测中心，《部分城市就业服务机构市场供求状况分析》。

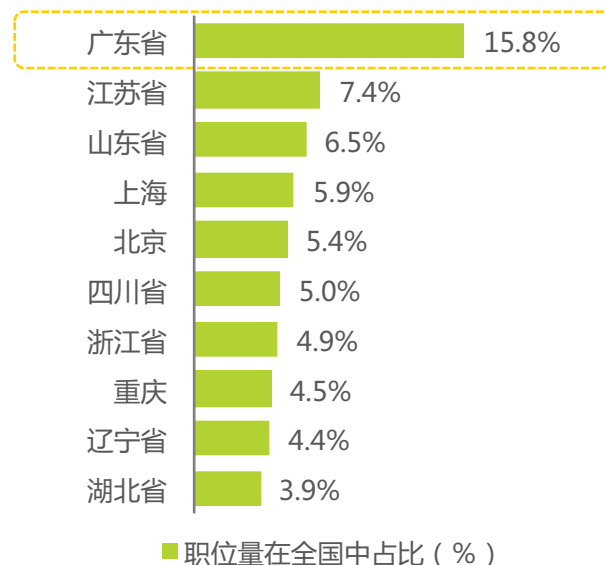
中国重点省份经济型酒店人才市场分析 iResearch 艾瑞咨询

广东省职位量领先，简历量进榜城市均为一线城市

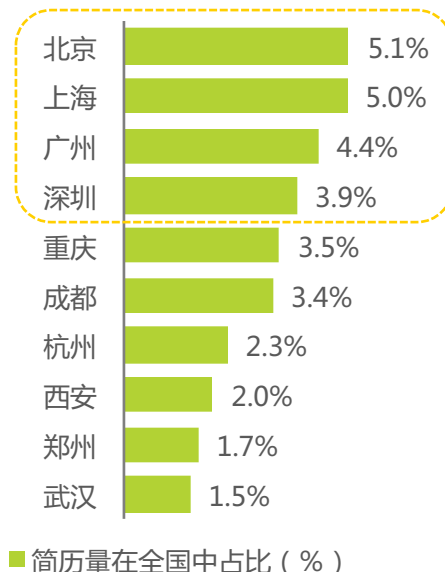
根据赶集网历史数据，在全国省份中，2017Q2广东省职位量以15.8%的占比领先全国，位于第二的江苏省职位量占比仅为7.4%，约为广东省的二分之一，广东省职位量占比的绝对优势主要是受到其高人口密度城市较多的影响，例如深圳、东莞、汕头和广州等均为排名全国前列的高人口密度城市。

而在全国各城市中，2017Q2北京简历总量占比为5.1%，以微弱优势领先上海，居全国重点城市经济型酒店人才市场简历量占比首位。其余TOP10城市依次为，广州、深圳、重庆、成都、杭州、西安、郑州和武汉。整体来看简历量占比排名前10的城市主要集中在经济较为发达地区，进榜城市均为直辖市或经济发达地区的省会城市。

2017Q2中国经济型酒店职位量TOP10省份排名



2017Q2中国经济型酒店简历量TOP10城市排名



来源：原始数据由赶集网提供。

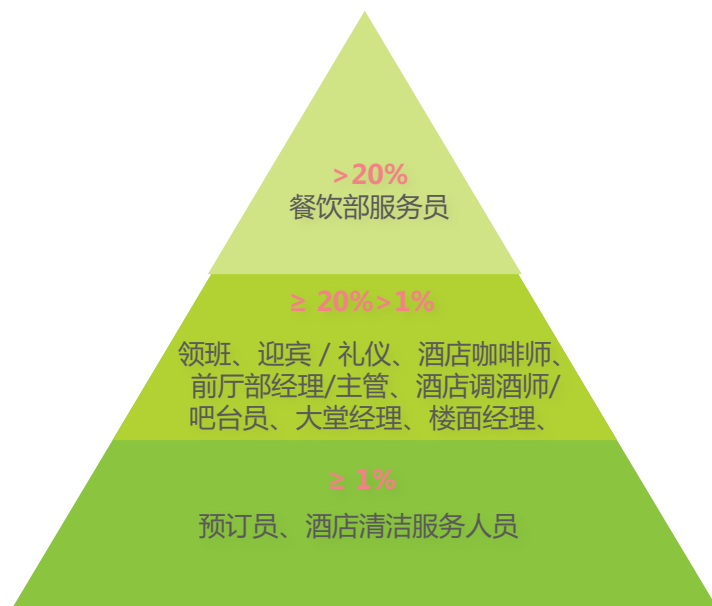
来源：原始数据由赶集网提供。

中国经济型酒店人才市场供需分析

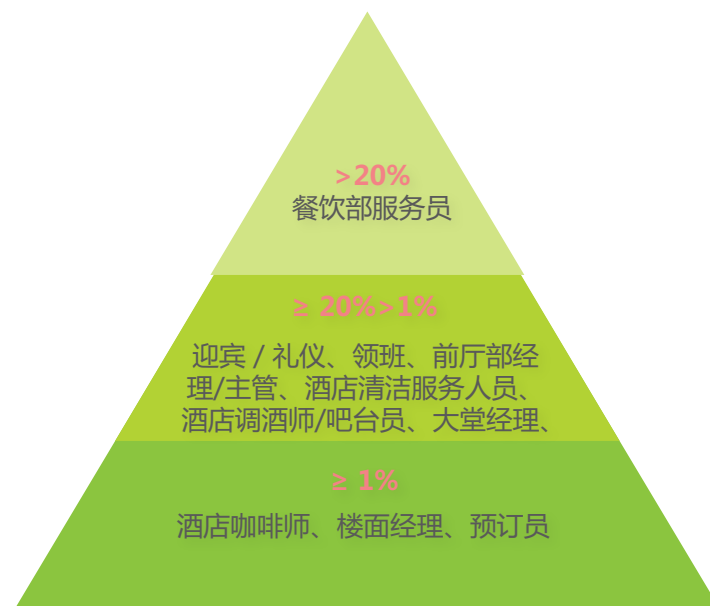
2017Q2餐饮部服务员获投简历量和需求量占比均居首位

根据赶集网历史数据，在2017Q2中国经济型酒店人才市场获投简历量和人才需求量TOP10职位中，餐饮部服务员获投简历量和需求量占比均居首位。此外，具体对比两个维度第二梯队具体职位分析，酒店咖啡师和楼面经理的获投量占比梯队高于需求量占比梯队，是热度较高的求职职位。

2017Q2中国经济型酒店人才市场获投
简历量职位TOP10占比梯队分布



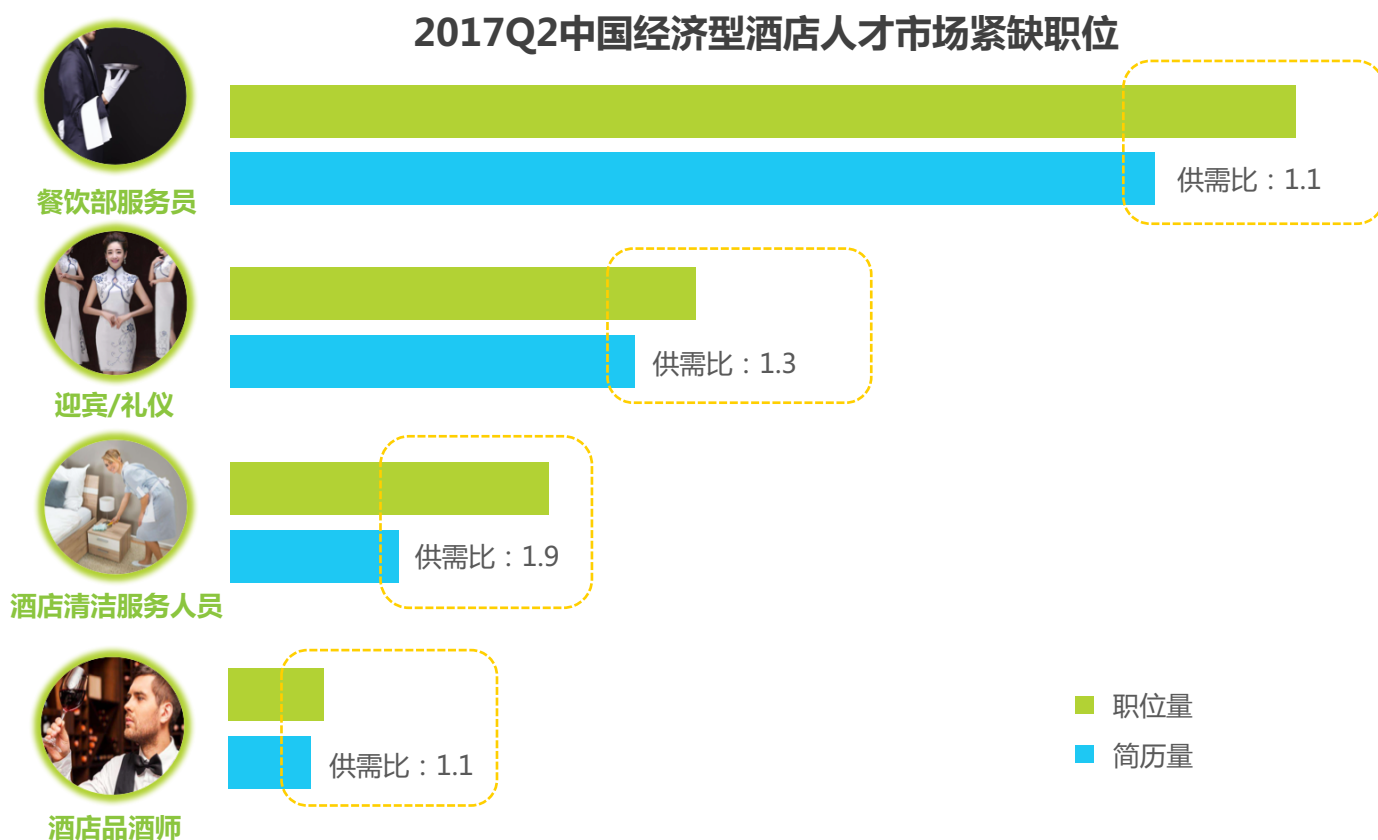
2017Q2中国经济型酒店人才市场人
才需求量TOP10职位占比梯队分布



中国经济型酒店人才市场供需分析

2017Q2紧缺职位中酒店清洁人员的需求最紧张

根据赶集网历史数据，2017Q2中国经济型酒店人才市场紧缺职位（职位量>简历量）有餐饮部服务员、迎宾/礼仪、酒店清洁人员和酒店品酒师，各职位的人才供需比分别为1.1、1.3、1.9和1.1，行业中酒店清洁服务人员的需求最为紧张。



来源：原始数据由赶集网提供。

中国经济型酒店人才发展背景

1

中国经济型酒店人才市场供需状况分析

2

中国经济型酒店人才市场基本属性分析

3

中国经济型酒店人才发展趋势分析

4

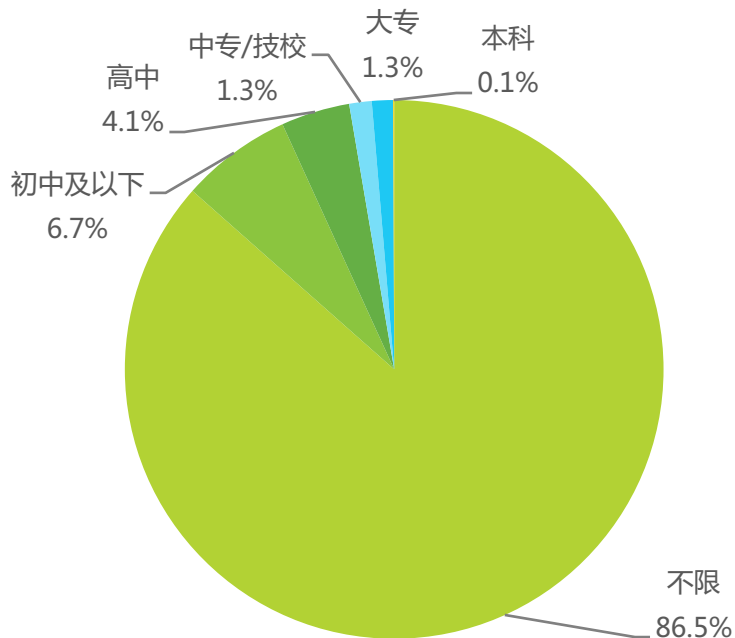
中国经济型酒店人才市场基本属性分析

艾 瑞 咨 询

需求端学历要求较为宽松，供给端条件远超预期

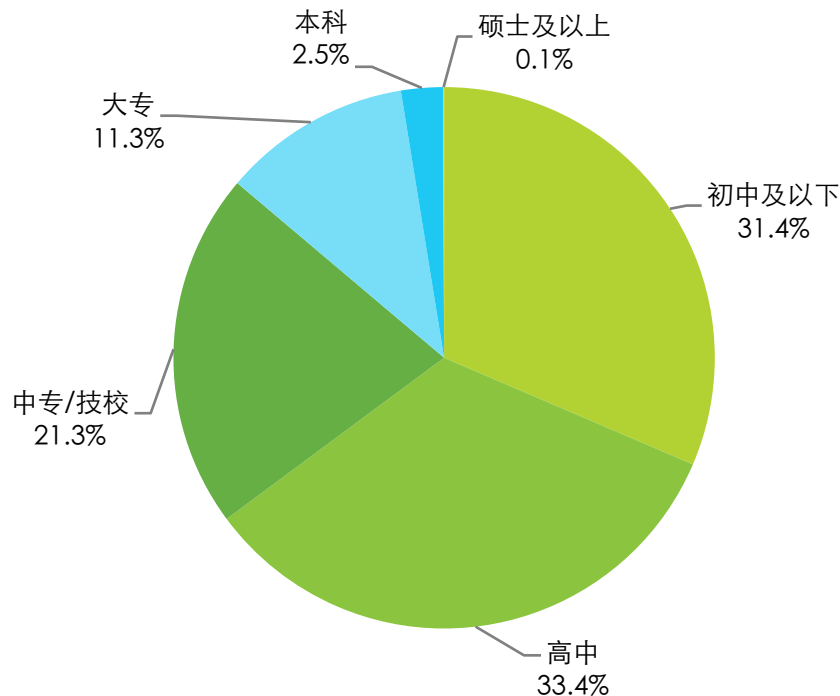
根据赶集网历史数据，2017Q2中国经济型酒店人才市场发布的职位中，不限学历的职位比例高达86.5%，初中及以下占比6.7%，高中及以上总占比仅为6.8%，而对比求职人员的学历情况，初中及以下占比31.4%、高中占比33.4%、中专/技校占比21.3%、大专占比11.3%，从整体来看，中国经济型酒店人才市场需求端对学历要求较为宽松，而供给端求职人员学历情况远超预期。

2017Q2中国经济型酒店需求端学历要求分布



来源：原始数据由赶集网提供。

2017Q2中国经济型酒店求职人才学历分布



来源：原始数据由赶集网提供。

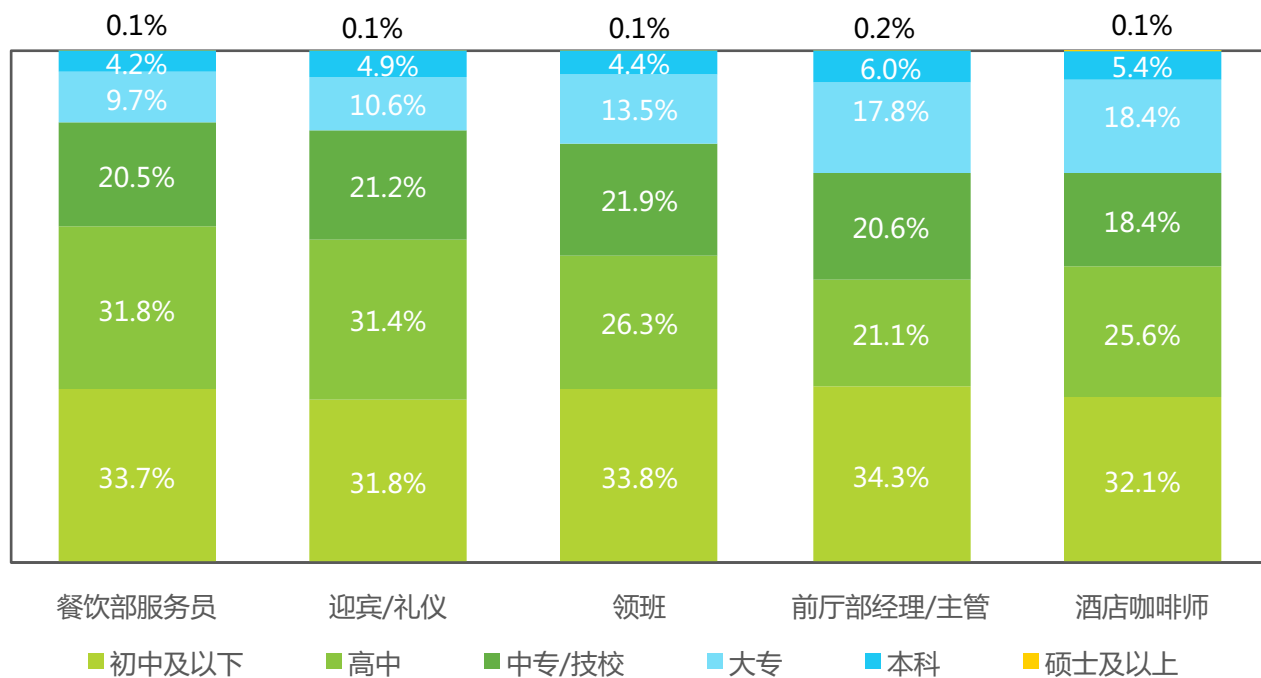
中国经济型酒店人才市场基本属性分析

艾 瑞 咨 询

获投简历越多的职位，求职人员学历越低

根据赶集网历史数据，2017Q2获投简历TOP5职位分别为餐饮部服务员、迎宾/礼仪、领班、前厅部经理/主管和酒店咖啡师。在这些职位中，获投简历为初中及以下学历均占比最高。此外，横向对比TOP5职位不同学历占比情况发现，获投简历数量与简历学历成负相关，获投简历越多的职位，求职人员学历越低，反之获投简历相对越少的职位，求职人员的学历越高。

2017Q2中国经济型酒店人才市场获投简历TOP5职位简历学历分布



来源：原始数据由赶集网提供。

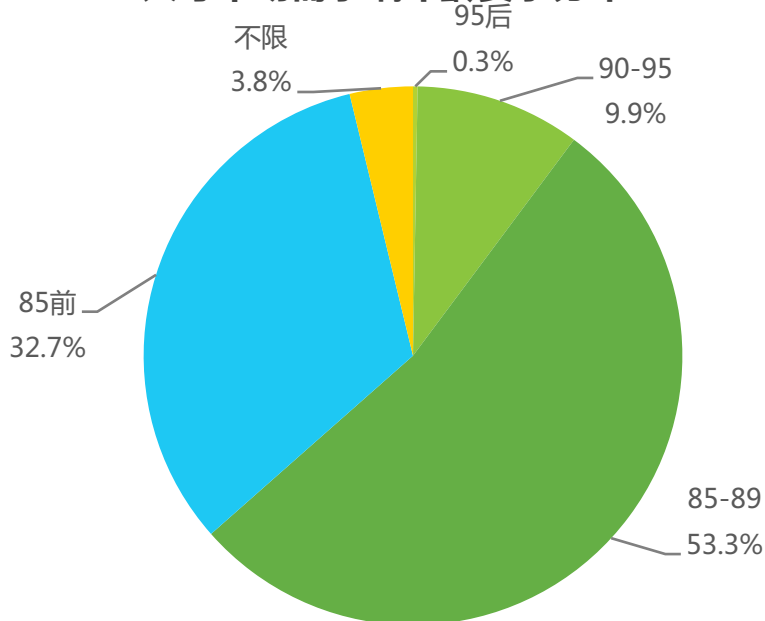
中国经济型酒店人才市场基本属性分析

艾 瑞 咨 询

经济型酒店人才市场年龄供需匹配度较低

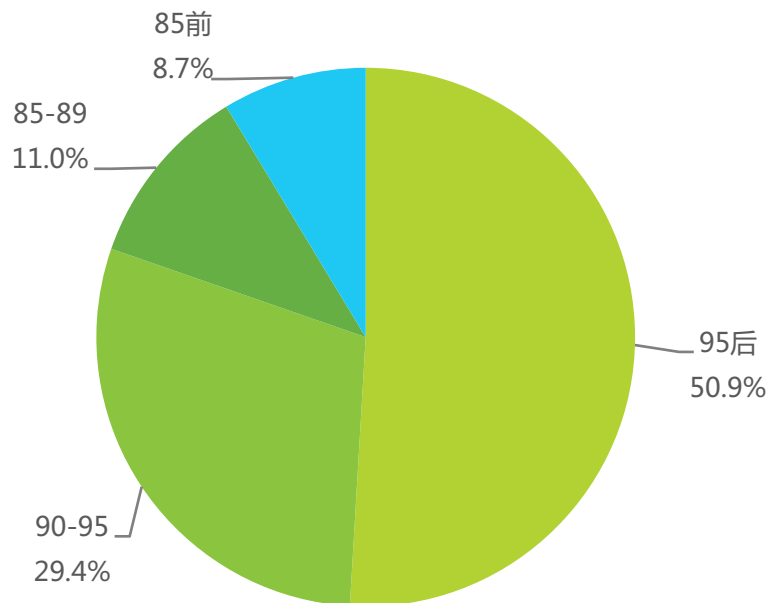
根据赶集网历史数据，2017Q2中国经济型酒店人才市场需求端对出生年份的要求情况为“95后” 0.3%、“90年-95年” 9.9%、“85年-89年” 53.3%、“85前” 32.7%和“不限制年龄” 为3.8%，而求职人员的出生年份分别为“95后” 50.9%、“90年-95年” 29.4%、“85年-89年” 11.0%和“85前” 8.7%。整体对比来看，中国经济型酒店人才供给相较需求端更加偏向年轻化。

2017Q2中国经济型酒店
人才市场需求端年龄要求分布



来源：原始数据由赶集网提供。

2017Q2中国经济型酒店
人才市场供给端年龄分布



来源：原始数据由赶集网提供。

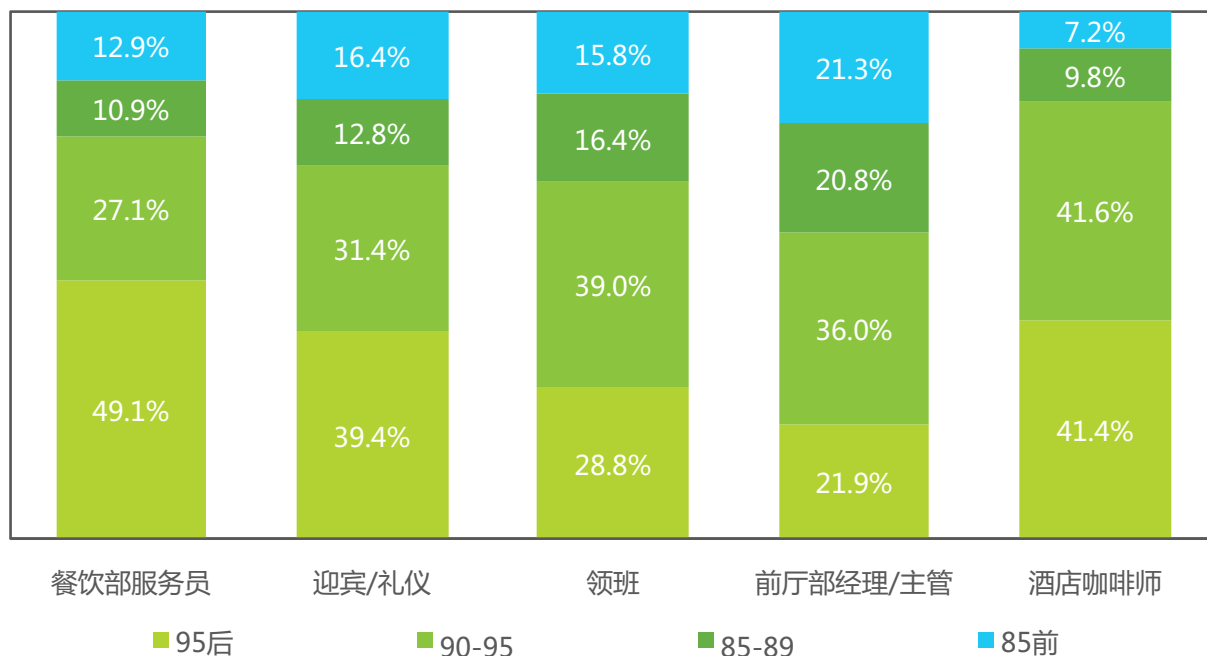
中国经济型酒店人才市场基本属性分析

艾 瑞 咨 询

获投简历TOP5职位中，90后人群最青睐咖啡师

根据赶集网历史数据，在获投简历最多的TOP5职位中，求职人群中95后、“90年-95年”、“85年-89”和85前最倾向于投递的职位分别是餐饮部服务员、酒店咖啡师、前厅经理 / 主管和前厅经理 / 主管。此外，90后人群最青睐TOP5职位中的酒店咖啡师，年龄相对偏大的80后人群则更倾向于前厅部经历 / 主管职位。

2017Q2中国经济型酒店获投简历TOP5职位年龄要求分布



来源：原始数据由赶集网提供。

中国经济型酒店人才市场基本属性分析 iResearch 艾瑞咨询

在投递简历过程中，男性求职者更加积极

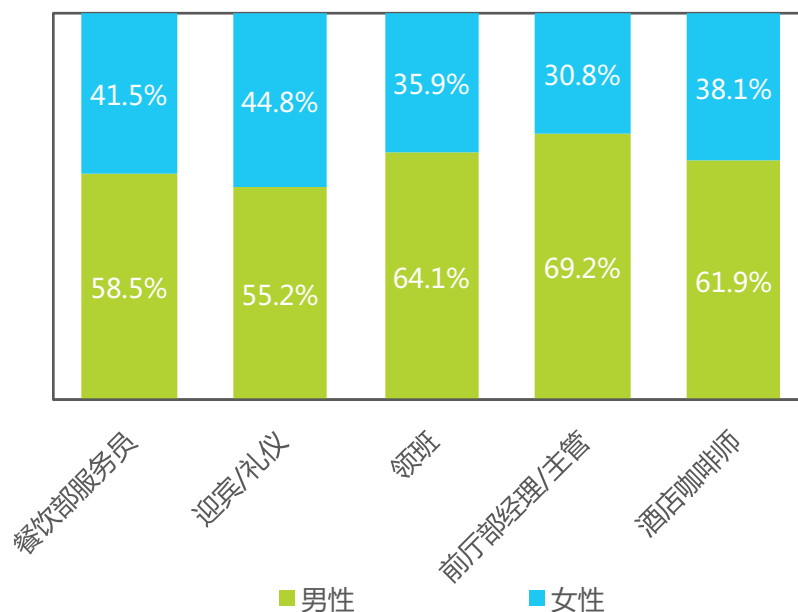
根据赶集网历史数据，2017Q2中国经济型酒店人才市场供给端，求职人员性别占比分别为男性占比51.8%，女性占比48.2%，整体人才性别占比基本均衡。但对比在2017Q2获投简历量TOP5职位，迎宾/礼仪中女性求职者最多，而男性求职者最多的职位则是前厅部经理/主管。在获投简历最多的TOP5职位中，男性求职者占比均高于女性。

2017Q2中国经济型酒店人才市场供给端性别比



来源：原始数据由赶集网提供。

2017Q2中国经济型酒店人才市场 获投简历TOP5职位简历性别比



来源：原始数据由赶集网提供。

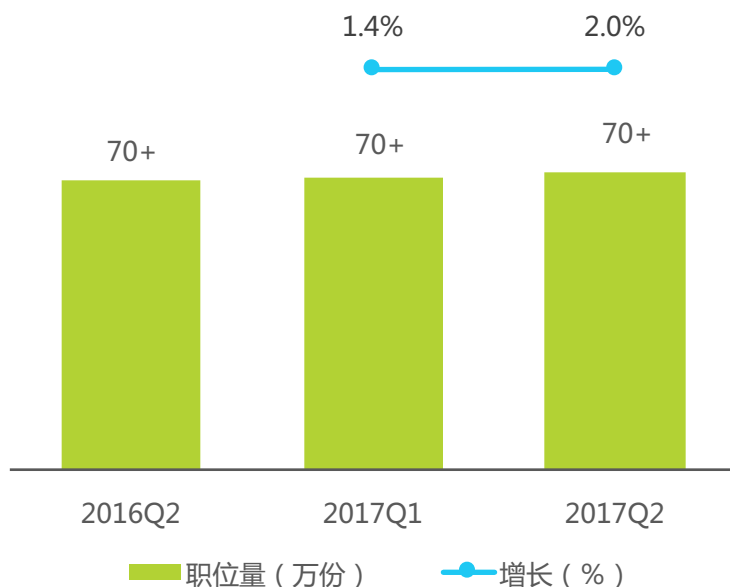
中国经济型酒店人才市场基本属性分析

艾瑞咨询

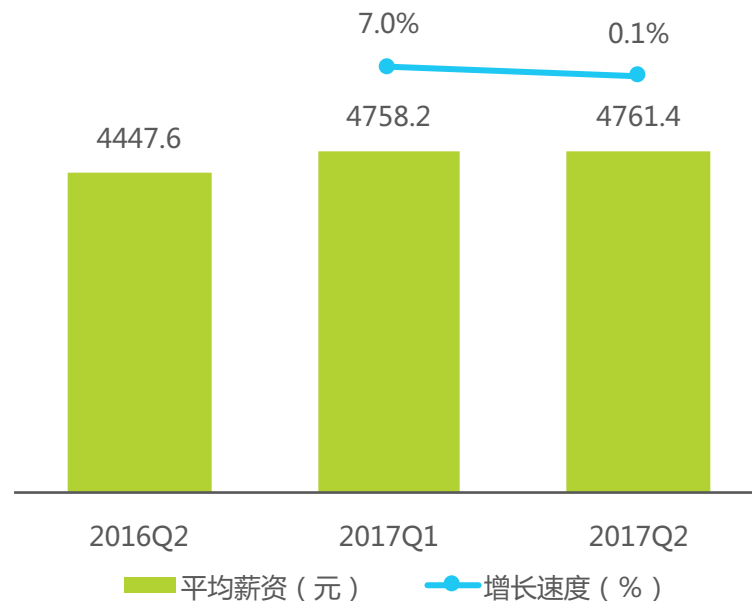
职位需求增加促进行业平均薪资增长

根据赶集网历史数据，2017Q2中国经济型酒店行业职位量增长促进了平均薪资的增长，相较于2016Q2中国经济型酒店人才市场平均薪资同比增长7.1%，而相较于2017Q1环比增长0.1%，整体实现双增长。

2016Q2、2017Q1-Q2中国经济型酒店职位量变化趋势



2016Q2、2017Q1-Q2中国经济型酒店人才市场平均薪资变化趋势



来源：原始数据由赶集网提供。

来源：原始数据由赶集网提供。

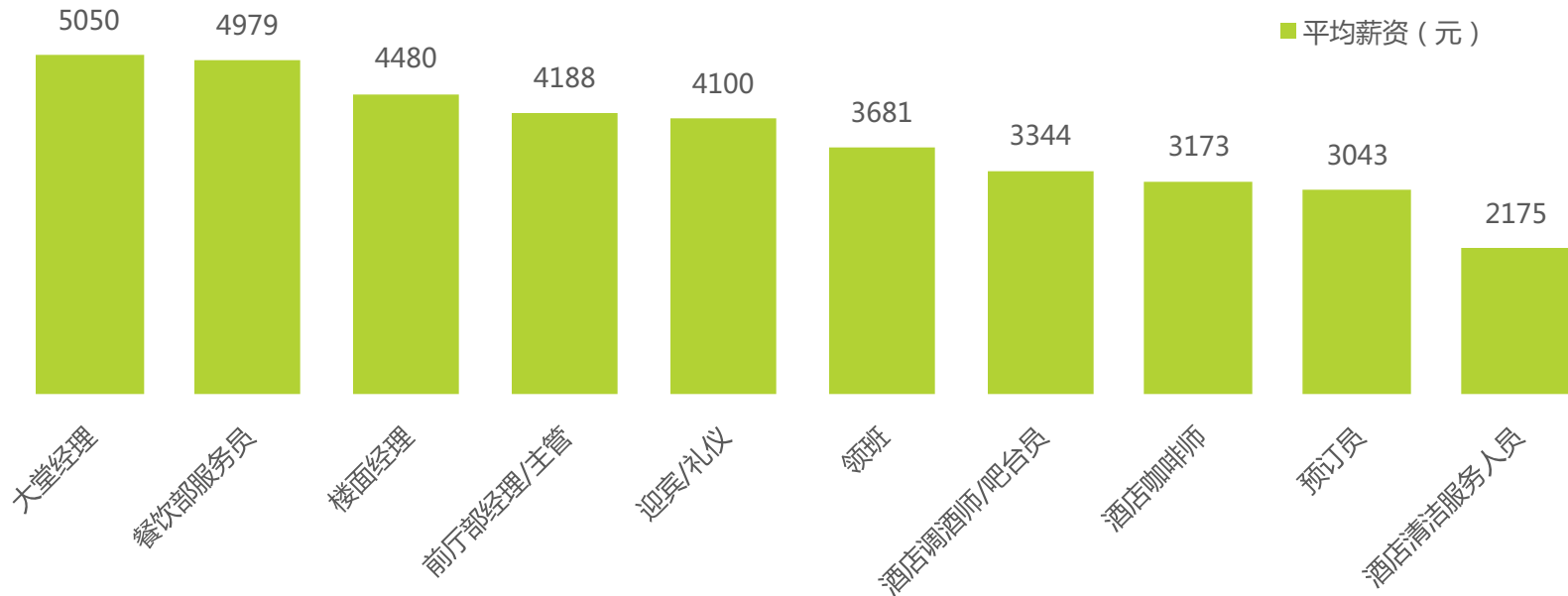
中国经济型酒店人才市场基本属性分析

艾 瑞 咨 询

三线以下城市高薪职位集中在管理类职位

根据赶集网历史数据，2017Q2在三线以下城市经济型酒店人才市场中，以投递简历量最多的TOP10职位进行横向比较，平均薪资最高的职位是大堂经理，其次是餐饮部服务员，再次是楼面经理，平均薪资依次为5050元、4979元和4480元。由于三线以下城市基础劳动力较为丰富，所以平均薪资较高的职位主要集中在管理类职位。

2017Q2中国三线以下城市经济型酒店人才市场最受欢迎TOP10职位平均薪资对比



来源：原始数据由赶集网提供。

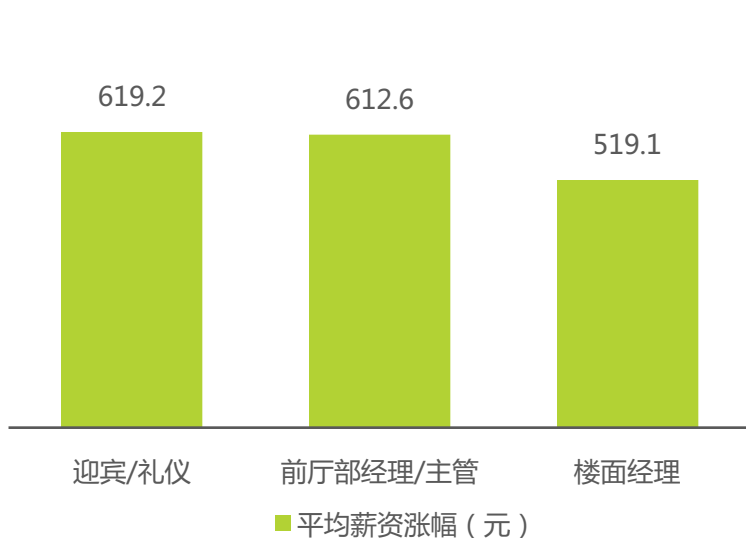
中国经济型酒店人才市场基本属性分析

艾 瑞 咨 询

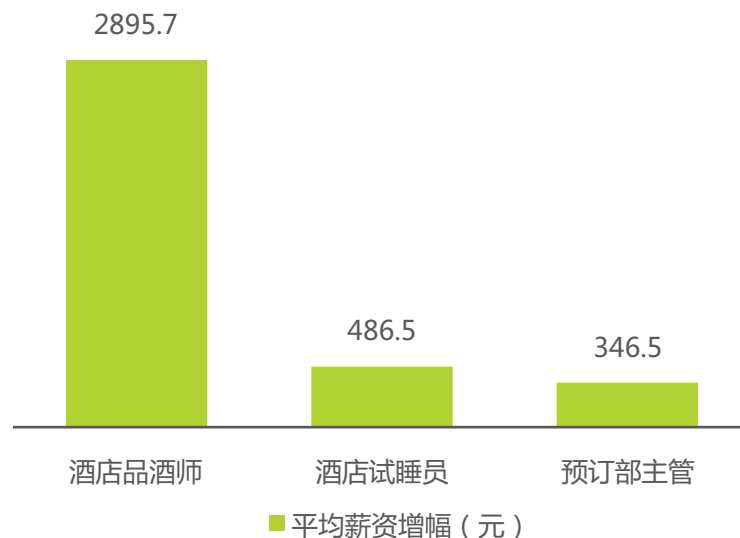
迎宾 / 礼仪薪资同比涨幅最高，酒店品酒师环比大幅增长

根据赶集网历史数据，在北上广深一线城市中，2017Q2相较2016Q2平均薪资增长排名第一的是迎宾 / 礼仪，其次是前厅部经理 / 主管，再次是楼面经理，平均薪资涨幅依次是619.2元、612.6元和519.1元。而2017Q2的各职位的季度环比增长则差幅较大，其中酒店品酒师平均薪资涨幅为2895.7元，而其余平均薪资TOP3职位则分别为，酒店试睡员涨幅486.5元和预订部主管346.5元。

2016Q2 - 2017Q2北上广深经济型酒店
人才市场平均薪资涨幅TOP3职位



2017Q1 - Q2北上广深经济型酒店人才
市场平均薪资涨幅TOP3职位



来源：原始数据由赶集网提供。

来源：原始数据由赶集网提供。

中国经济型酒店人才发展背景

1

中国经济型酒店人才市场供需状况分析

2

中国经济型酒店人才市场基本属性分析

3

中国经济型酒店人才发展趋势分析

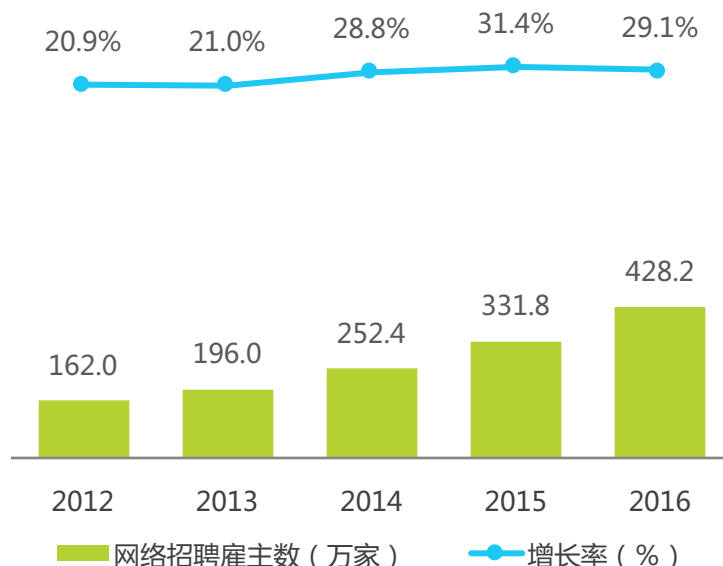
4

中国经济型酒店人才发展趋势分析

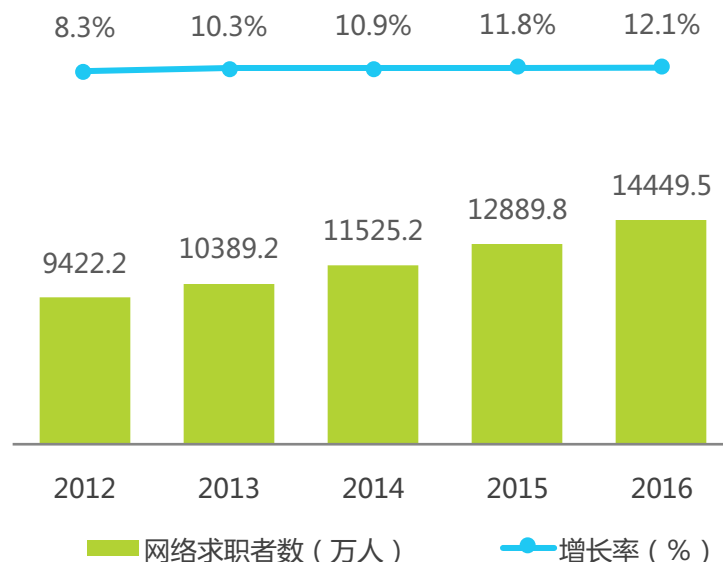
网络招聘渠道的重要性不断提升

艾瑞数据显示，一方面2016年网络招聘行业雇主数量不断增加达到428.2万家，另一方面网络求职者数量也不断增加，达到1449.5万人，而同时雇主数量和网络求职者数量分别保持了29.1%和12.1%的增速，网络招聘渠道的渗透率将进一步提高。而对于经济型酒店人才市场来说，随着互联网用户渠道下沉和普及率的提升，未来基层服务求职人员对于网络招聘的使用将成为常态，网络招聘渠道的重要性不断提升。

2012-2016年中国网络招聘雇主规模



2012-2016年中国网络招聘行业求职者规模



来源：综合国家工商总局、上市公司财报、企业及专家访谈，根据艾瑞统计模型核算及预估。连锁酒店各招聘渠道对比分析参见附录1。

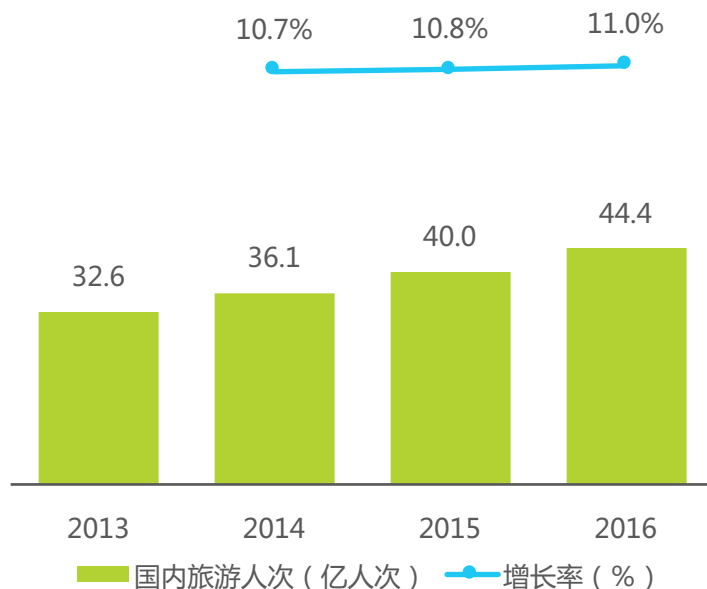
来源：综合国家工商总局、上市公司财报、企业及专家访谈，根据艾瑞统计模型核算及预估。连锁酒店各招聘渠道对比分析参见附录1。

中国经济型酒店人才发展趋势分析

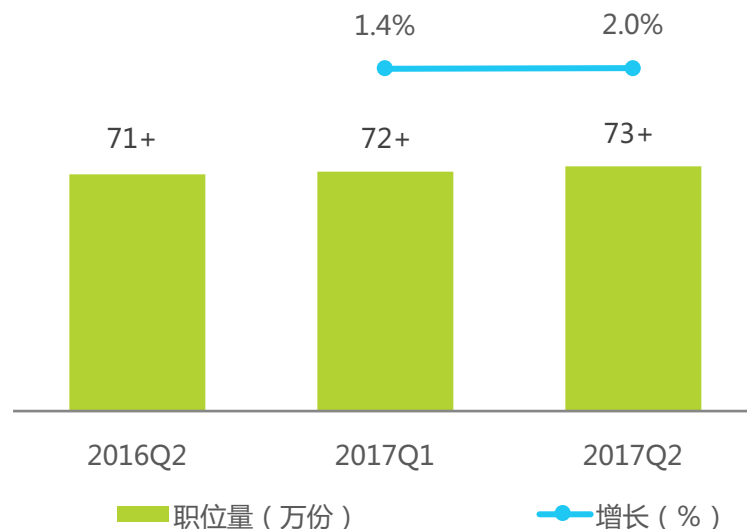
经济型酒店人才需求将进一步增加

首先，经济型酒店连锁化率低，发展空间大。中国酒店的连锁化率与发达国家连锁化率还有较大差距，未来连锁化酒店仍然具备巨大的提升空间；其次，消费者需求偏向经济型酒店。在国民休闲计划推动下旅游需求被激发，中国国内旅游人才保持增长且增速不断提高，作为旅游产业重要配套设施的酒店也得到较快发展，由于干净舒适且价位优惠的经济型酒店是大部分旅游者的优先选择，经济型酒店迎来发展机遇；再次，城镇化发展过程中，经济型酒店作为基础服务业的重要角色也将得到进一步的发展。综合以上来看，经济型酒店还将持续发展，规模不断扩大，人才需求将进一步增加。

2013-2016年中国国内旅游人次增长趋势



2016Q2、2017Q1-Q2中国经济型酒店职位量变化趋势



来源：国家旅游局。

来源：原始数据由赶集网提供。

附录1

中国经济型连锁酒店招聘渠道分析

中国经济型连锁酒店招聘渠道分析

招聘渠道	优势分析	劣势分析	使用建议
招聘会	✓ 可与求职者面对面沟通，效果直观； ✓ 会后招聘、面试、录用相对集中	✓ 人才素质难以保障，成功率较低	减少综合类招聘会场次，以知名的酒店专场招聘会为主
报纸广告	✓ 覆盖面大，受众面广	✓ 费用投入较高，面对人群较发散	适合在招聘高峰到来前集中投放
网络招聘	✓ 费用相对较低； ✓ 过程简便，时间灵活； ✓ 效率高简历反馈及时	✓ 需要专人维护更新； ✓ 获投简历质量难以把控	将在线招聘平台使用常规化，其在人才覆盖量和跨区域招聘上具有突出优势
熟人介绍 / 内部张贴广告	✓ 成本低	✓ 不可控性，周期太长	只宜作为酒店的临时辅助手段
校园招聘	✓ 企业成本低； ✓ 求职者素质较高；	✓ 经验不足，需要培养	招聘兼职人员和在毕业季集中使用
中介机构	✓ 操作比较的方便	✓ 人员素质难以保障 ✓ 存在一定的诚信风险	在急需人才时偶尔使用