

# 2025 西安酒店业人力供需报告

最佳东方人才发展研究院

西安这座千年古都的繁华地标之上，其酒店业人力市场正在呈现出供需两端的激烈博弈——究竟是人才资源竞相“激战”，还是岗位需求持续“发牌”？最佳东方依托权威数据监测体系，系统梳理出西安酒店业人力市场的动态图谱与核心趋势，现以专业视角深度解码这一领域的供需格局演变、结构性矛盾及发展机遇。**本报告旨在为行业决策者提供科学研判依据，助力把握人力资本配置的黄金窗口期。**

## 1、西安酒店业人力供需情况如何？

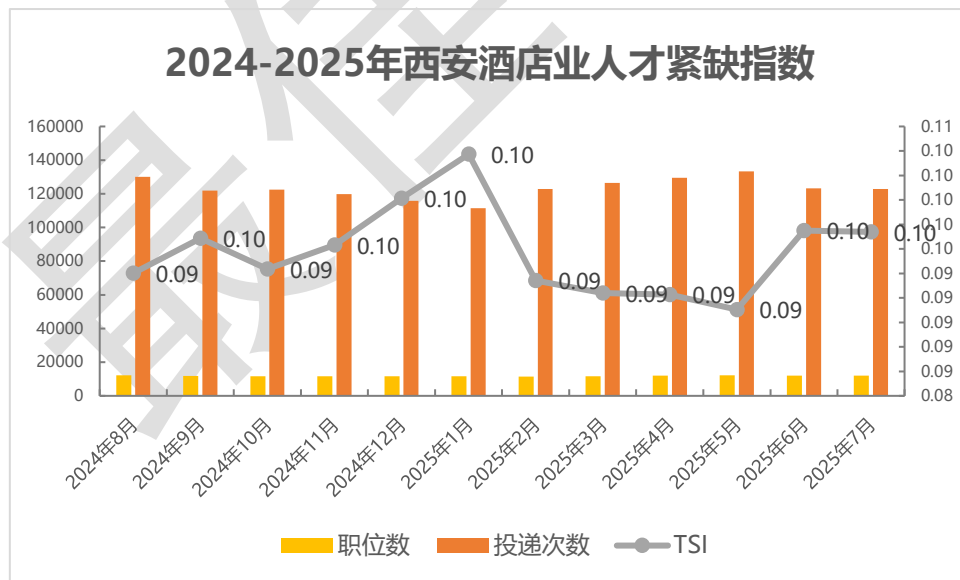
西安作为西北核心城市，经济稳健增长，文旅产业更是其亮眼名片，凭借深厚的历史底蕴与丰富的旅游资源，吸引着海内外游客纷至沓来，旅游业持续升温。酒店业蓬勃发展，从高端奢华酒店到特色民宿，各类住宿业态百花齐放，市场规模不断扩大。随着产业与消费升级，西安对人才的需求结构也在变化。经济多元化发展催生对金融、科技、商贸等领域专业人才的大量需求；旅游业繁荣促使导游、文旅策划等岗位走俏；酒店业则急需具备国际化视野与专业化技能的管理、服务人才，人才供需在结构、质量、时间上存在一定程度的错位，正在通过产教融合、灵活用工、福利创新等策略优化调整。

**2024-2025 年，西安酒店人才紧缺指数 TSI 数值波动范围小于 1，显示求职整体高于招聘。**西安各类型酒店入住率持续平稳运行，职位需求从“旺季应急”转向“长期深耕”。招聘整体稳定，小长假等招聘小高峰不再明显，企业新增招聘显著压缩甚至停滞，普遍呈现

需求谨慎的理性招聘态势。而相对于企业需求市场，人才供给持续跃升、加剧内卷。各职位收到的简历量均有不同幅度的上升，人才求职异常活跃，人才供给较往年更为充足；人才考虑到跳槽其他企业，融入新团队、晋升可能不太容易，失业风险较高，加上裁员多过招新，因此离职稳健。

| 西安 GDP/旅游业/酒店业数据    |             |                      |                      |
|---------------------|-------------|----------------------|----------------------|
| 2024GDP 总值<br>(万亿元) | 2024GDP 增长率 | 2024 第三产业总值<br>(万亿元) | 2024 第三产业占 GDP<br>比重 |
| 1.33                | 4.60%       | 0.91                 | 68.51%               |
| 旅游总收入 (亿元)          | 旅游总收入增长率    | 旅游总人次 (亿人次)          | 旅游总人次增长率             |
| 3760                | 12.30%      | 3.06                 | 10.30%               |
| 酒店数<br>(家)          | 客房数<br>(间)  | 连锁酒店数量<br>(家)        | 星级酒店数量<br>(家)        |
| 9495                | 354157      | 1107                 | 54                   |

数据来源：GDP/旅游业（西安市统计局）；酒店/客房（中国旅游饭店协会）；连锁酒店（酒店之家 APP）；星级酒店（文化和旅游部）；最佳东方人才发展研究院整理

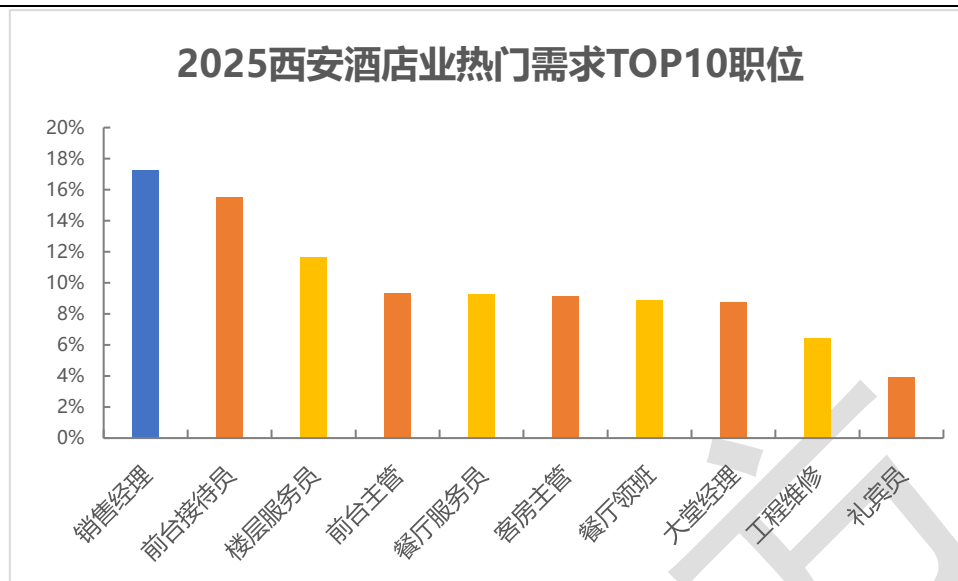


数据来源：最佳东方人才发展研究院（TSI: Talent Shortage Index 有效职位数/求职人数，即人才紧缺指数。TSI > 1，表示人才供不应求；TSI < 1，表示人才供大于求）

## 2、西安酒店企业人才需求情况如何？

### 01.企业需求有哪些？

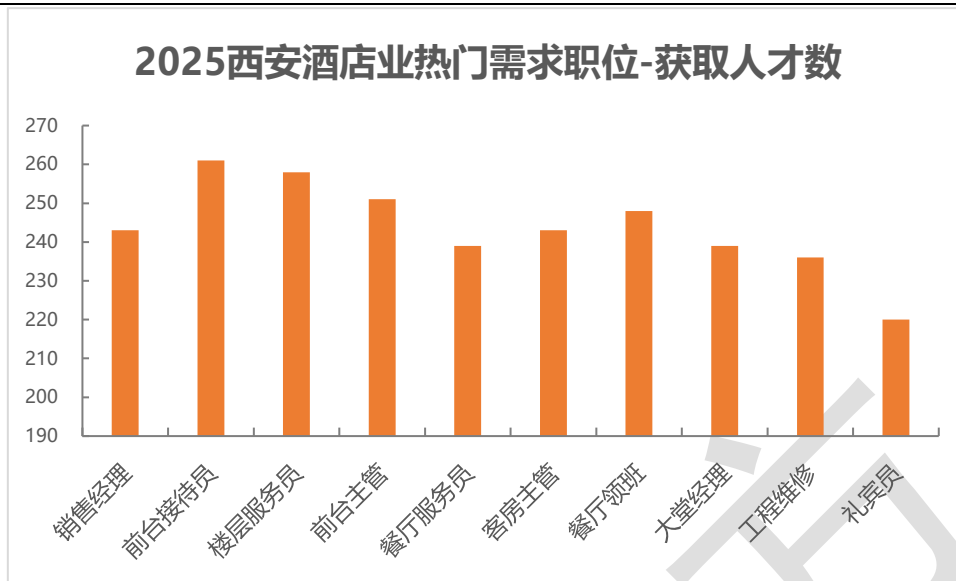
西安依托“旅游+产业”融合趋势，酒店业规模扩大，企业需求呈现出以下特点。**第一，西安酒店对复合型、创新型人才展现出强烈的需求倾向：**不仅需掌握基础技能与服务意识，且需人才的战略执行、数智化运营、物业开发、收益管理、数字化营销等方面的能力，如度假酒店侧重多语言服务能力及亲子活动策划技能，文化主题酒店更强调在地化服务经验与区域文化适应性。**第二，西安酒店对人才的产业协同与资源整合需求高，**在“旅游+产业”融合的趋势下，不仅需要具备相关的专业知识，还需要拥有高级服务能力，能够处理复杂的情况和满足客户的高端需求。相比其他地区，西安作为历史文化名城和国际旅游目的地，人才不仅需要具备专业知识和技能，还需要有良好的文化素养和国际视野。**第三，热门职位包括销售经理、一线运营部门的服务人员和管理人员：**因竞争激烈和消费分化等原因，目前酒店需要专业的销售人员来开拓市场、吸引客户，以提升酒店的入住率和业绩。酒店以住宿和餐饮服务为核心业务，所以前台、客房、餐厅相关的岗位需求较大，为了提升客户满意度，酒店需要在各个服务环节配备足够的人员，以保证服务的质量和效率。



数据来源：最佳东方人才发展研究院

## 02.招聘效能如何?

热门或关键职位，如前厅接待、客房服务、餐饮服务等，由于岗位需求量大、就业门槛相对较低，吸引了众多求职者投递简历，企业收到的简历数量较多。一些专业性强或市场需求较少的职位，如销售经理岗位需要具备较强的市场开拓和客户维护能力，对求职者的综合素质要求较高。另外，客房主管、餐厅领班和大堂经理等岗位，需要有一定的管理经验和专业知识，在酒店内部晋升体系中属于中间管理层，吸引有相关经验的人才投递。

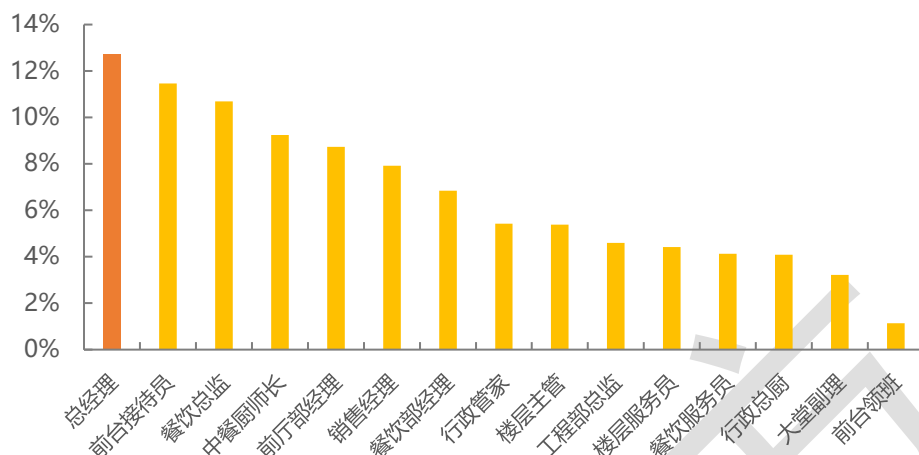


数据来源：最佳东方人才发展研究院（备注：根据每个月每个职位收到的简历总数得出，包括企业沟通获得的正向回复求职者简历+主动申请职位的求职者简历）

### 03.哪些职位投递活跃？

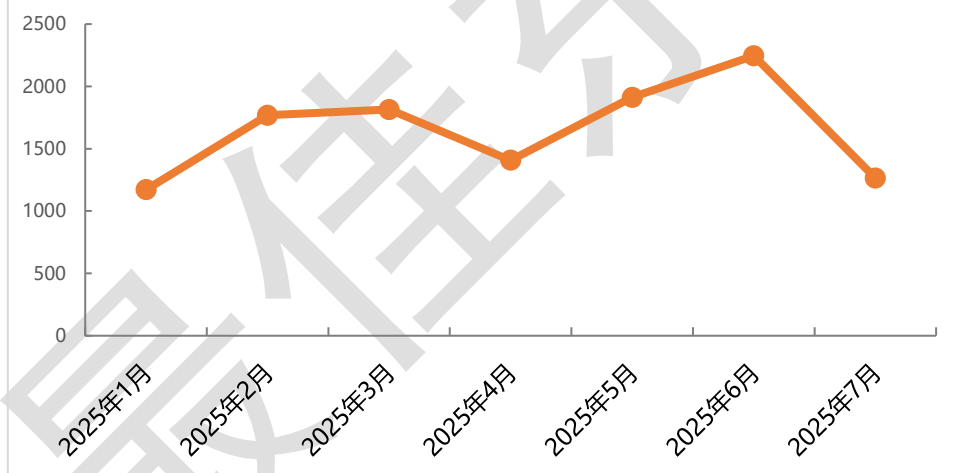
**相对于企业需求度较高的职位，求职者自发投递活跃的位置有：**第一，管理决策岗位如总经理岗位、餐饮总监、厨师长等，由于岗位的稀缺性竞争激烈；餐饮总监要精通餐饮业务流程、菜品研发、成本控制等专业知识，同时具备团队管理和运营协调能力；厨师长需掌握精湛的烹饪技艺和厨房管理能力。这些岗位要求求职者兼具专业知识和管理经验，薪酬较为可观，因此吸引了众多符合条件的人才。第二，销售经理的业绩直接与酒店客房销售、餐饮推广等业务挂钩，收入往往与业绩挂钩，具有较大的收入上升空间，因此吸引众多人才投递。前台接待员和餐饮服务员工等直接面向客户的一线服务与管理岗位，为众多求职者提供了广泛的就业机会。**其中，高端酒店筹开对于本地酒店人才形成较大吸引作用，如西安浐灞凯悦酒店在筹备期，月度获取人才简历维持在 1500 个左右。**

## 2025西安酒店业求职活跃岗位TOP15



数据来源：最佳东方人才发展研究院

## 2025西安浐灞凯悦酒店筹开职位-获取人才数



数据来源：最佳东方人才发展研究院（备注：根据每个月每个职位收到的简历总数得出，包括企业沟通获得的正向回复求职者简历+主动申请职位的求职者简历）

## 3、西安酒店业人才求职情况如何？

### 01.西安酒店业人才画像如何？

年龄占比：18-30 岁占比超过 50%，此年龄段人才较为集中，是行业内的中坚力量之一，能够快速适应酒店行业快速变化的工作节奏和多样化的客户需求；31-35 岁与 26-30 岁年龄段相近，西安酒店业拥有较多经验丰富的中青年人才。**其中，前厅部青年人才（30 岁及以下）占据了 7 成以上比例，呈现出“朝气蓬勃 X 成熟稳重”的完美组合。**学历：大专、本科占比在 60%左右，能够运用先进的管理理念和营销策略，提升酒店的服务品质和市场竞争力。**其中，市场传讯、收益管理人才本科及以上学历占比高达 75%，高学历背景人才有助于企业应对复杂多变的市场环境，还能提升企业的创新能力和竞争力。**

专业：酒店/旅游/款待业管理占比超过 30%，学历、经验、技能要求等专业性与行业需求高度契合。工作年限：除了 5 年以下的，5-10 年（不包括 10 年）与 10-20 年（不包括 20 年）占比较高，是西安酒店业的中坚力量，显示出行业中有大量经验丰富的老员工，具备较强的执行力和团队协作能力，能够带领团队完成各项工作任务。地区来源：本地与跨城市流动比例：西安本地求职者占比接近 35%，跨城市求职者占比超过 60%。**综上所述，西安酒店业人才呈现出年龄结构合理、学历层次较高、专业性强、工作经验丰富、地区来源多元化等特点。**这些优秀的人才为西安酒店业的发展提供了强大的智力支持和人才保障，有助于推动西安酒店业向更高水平、更高质量的方向发展。

2025 西安酒店业人才画像

| 年龄      |        | 学历     |        | 专业          |        | 工作年限              |        | 地区来源 |        |
|---------|--------|--------|--------|-------------|--------|-------------------|--------|------|--------|
| 18-25岁  | 23.43% | 初中及以下  | 17.59% | 酒店/旅游/款待业管理 | 33.25% | 小于 3 年            | 20.35% | 西安   | 33.69% |
| 26-30岁  | 29.14% | 高中/中专  | 20.19% | 经济/工商管理类    | 22.35% | 3-5 年（不包括 5 年）    | 25.02% | 陕西   | 37.02% |
| 31-35岁  | 23.47% | 大专     | 33.54% | 厨师/烹饪类      | 10.24% | 5-10 年（不包括 10 年）  | 30.69% | 西北   | 14.23% |
| 36-40岁  | 15.01% | 本科     | 26.86% | 英语/ /语言类    | 9.02%  | 10-20 年（不包括 20 年） | 18.12% | 全国其它 | 15.06% |
| 41 岁及以上 | 8.95%  | 研究生及以上 | 1.82%  | 财务/会计类      | 6.98%  | 20 年及以上           | 5.82%  |      |        |
|         |        |        |        | 计算机类        | 6.30%  |                   |        |      |        |
|         |        |        |        | 其它          | 11.86% |                   |        |      |        |

数据来源：最佳东方人才发展研究院

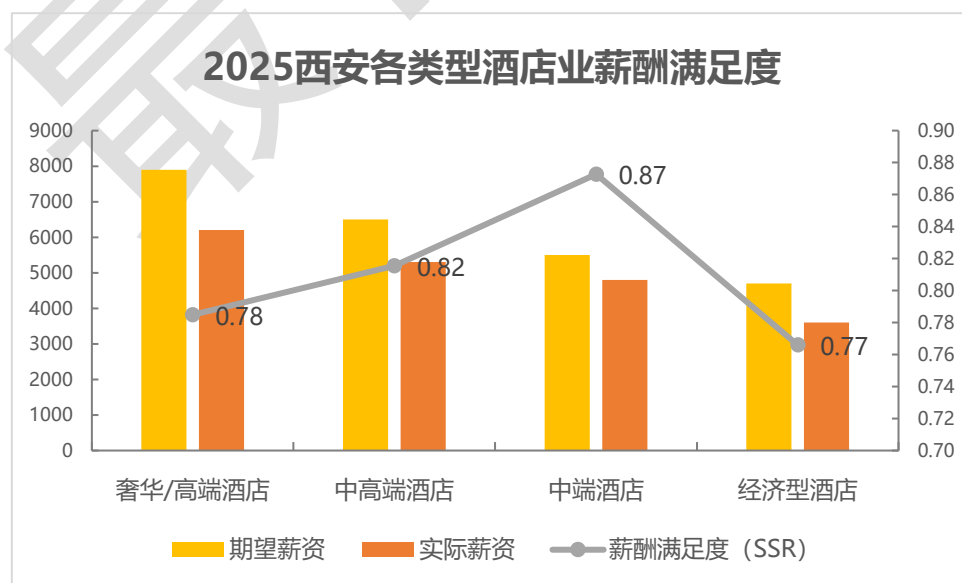
## 02.薪资是否满足期望？

**薪资体系特点：第一、层级薪酬差异显著，中低薪员工居多。**如总监级的最高薪酬(>25000元)远超员工/主管级的最高薪酬(>6500元)，体现了职位等级与薪酬水平之间的正相关关系。从薪酬占比情况来看，各层级的低分位值薪酬占比相对较高，高分位值薪酬占比相对较低。**第二、薪酬竞争力欠佳，制约人才吸引。**西安酒店业整体薪酬竞争力不足，基础服务岗薪资普遍偏低，超过70%的员工月薪集中在5000元以内。许多有经验、有能力的管理人才可能会选择前往薪酬更高的城市和酒店发展，导致西安酒店业难以留住和吸引高端管理人才。**第三、薪酬构成以固定为主，福利相对基础。**西安酒店业的薪酬构成主要以基本工资、岗位工资和绩效工资为主，其中固定薪酬比例大于浮动薪酬比例。激励性薪酬难以充分发挥作用，无法充分调动员工的工作热情和主动性。在福利方面，西安酒店业提供的福利相对基础，主要包括免费员工公寓、免费三餐、上下班车接送和节假日福利等。**第四、**

**岗位级别不同，薪酬期望有别。**不同类型酒店的员工对薪酬的期望值存在明显差异，由于中端酒店市场定位明确，在成本控制和员工激励之间找到了较好的平衡，能够较好地满足员工的薪资期望。在设计薪酬体系时，需要充分考虑不同岗位级别员工的需求和期望，制定出更加合理、科学的薪酬方案。

| 2025 西安酒店业各层级薪酬分位值（元） |      |           |        |            |        |             |        |
|-----------------------|------|-----------|--------|------------|--------|-------------|--------|
| 分位值                   | 薪资水平 | 员工/主管级    |        | 经理级        |        | 总监级         |        |
|                       |      | 薪资        | 占比     | 薪资         | 占比     | 薪资          | 占比     |
| 90 分位值以上              | 较高   | >6500     | 5.23%  | >12000     | 6.02%  | >25000      | 8.06%  |
| 75-90 分位值             | 高    | 5500-6500 | 8.14%  | 9500-12000 | 10.23% | 23000-25000 | 15.26% |
| 50-75 分位值             | 中高   | 5000-5499 | 12.43% | 8500-9499  | 18.05% | 20000-22999 | 20.36% |
| 25-50 分位值             | 中低   | 3500-4999 | 22.36% | 7000-8499  | 30.69% | 15000-19999 | 24.26% |
| 10-25 分位值             | 低    | 3000-3499 | 32.15% | 5500-6999  | 28.87% | 13000-14999 | 18.26% |
| 10 分位值以下              | 较低   | <3000     | 19.69% | <5500      | 6.14%  | <13000      | 13.80% |

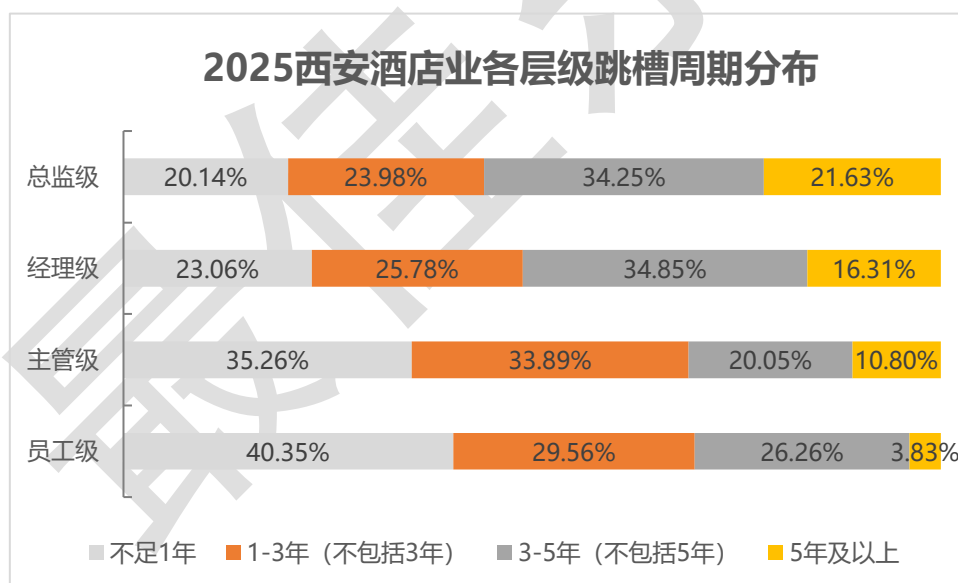
数据来源：最佳东方人才发展研究院



数据来源：最佳东方人才发展研究院（备注：期望薪资与实际薪资为平均值；单位为元）

### 03.人才流动趋势如何？

西安酒店业人才流动较为活跃，流动岗位主要集中在基层服务岗位，如：服务岗位：餐厅服务员、客房服务员、前台接待员等，由于工作强度大、薪酬待遇相对较低等因素，加上职业发展空间有限，因此流动率较高。其中，员工和主管级平均每 1.25 年就会跳槽一次，经理级和总监级管理岗平均跳槽周期分别为 2.89 和 3.64 年，因此需要酒店做好长期人才储备。这一现象与行业特性、市场竞争以及个人职业规划紧密相关。员工为追求薪资提升、职位晋升或更好的工作环境，常通过跳槽实现目标。员工级到主管级跳槽晋升成功率较高，尤其是跳槽至新开业酒店，但经理级以上跳槽会受品牌标准与业主资源匹配度等因素限制。



数据来源：最佳东方人才发展研究院

## 4、西安酒店业人力供需发展趋向

西安作为热门旅游城市和文化古都，近年酒店业的人力资源供需矛盾呈现以下特点。其一，**季节波动与刚性需求不匹配**。西安旅游淡旺季客流量差异大，但酒店难以完全依靠“灵活用工”应对，对礼宾、餐饮技术等稳定服务团队需求刚性大，旺季用工缺口明显。其二，**技能升级慢于产业升级**。高端业态和品牌酒店集群入驻提升服务标准，可本地劳动力中多语种服务、数字化运营的复合型人才少，出现“低端过剩、中高端短缺”局面。其三，**西安酒店业要突破传统用工思维，掌握人力供需主动权**。企业应提前搭建“西安酒旅人才储备池”，整合院校、企业、行业协会资源，对通用岗位“标准化培训+跨店调配”，缓解季节性短缺；加速数字化转型，采用“AI 质检+人工服务”模式，让有限人力聚焦高附加值服务，提升人效。

| 西安筹开高端酒店（不完全统计） |        |      |                                                                                   |
|-----------------|--------|------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 酒店名称            | 预计开业时间 | 客房数量 | 酒店情况                                                                              |
| 西安华尔道夫酒店        | 2026 年 | 210  | 希尔顿集团携手万众集团打造西安华尔道夫酒店，位于曲江新区 266 米超高建筑——曲江云松间之中，在云端之上赋予宾客新视角俯瞰古都景致。               |
| 西安瑰丽酒店          | 2026 年 | 180  | 酒店地处西安市曲江新区东部，紧邻主要的艺术、购物和旅游景点，如杜陵遗址公园、西安植物园及白鹿原，定位为都市度假酒店。                        |
| 西安四季酒店          | 2026 年 | 250  | 毗邻木塔寺遗址公园，酒店坐落于高楼林立的都市之中，这座全新的酒店作为综合开发项目的一部分。                                     |
| 西安文华东方酒店        | 2029 年 | 166  | 坐落于葱郁园林之中，毗邻新开发的城市森林，166 间设户外露台的客房及套房，坐拥开阔景观并引入天然温泉，7 处独栋院落更以露台及泳池加持，带来城中罕有的隐逸奢享。 |

资料来源：网络资料，最佳东方人才发展研究院整理

## 关于我们

### 最佳东方 旅游服务业专业的招聘平台



最佳东方自2003年成立至今,专注旅游服务业招聘求职,为全国求职者提供真实、可靠的文旅、酒店、餐饮、美业、康养、民宿、公寓、游轮、景区等招聘信息。为解决企业人力资源短缺、招聘成本高等难题,最佳东方聚焦顶层设计,突破传统招聘平台运作模式,垂直旅游服务业,打造高质量人才池。运用智能技术赋能企业招聘,为企业招聘提供一系列精细化服务,帮助企业一键筛选人才简历,智能定向推荐求职者,提升人岗精准匹配度,提高招聘效率,为人才与企业建立高效链接。

作为最佳东方的重要组成部分,最佳东方人才发展研究院致力于深入探索和研究行业人才发展的前沿趋势,通过专业的分析与指导建议,助力企业在人才培养和个人在职业发展中取得更大的成功。研究内容涵盖多个方面,包括但不限于:人才市场调研、行业趋势分析、人才培训与发展、职业规划与指导等。通过运用先进的数据分析技术,结合行业经验和市场洞察,剖析行业人才发展规律和人才画像。此外,积极与各大高校、研究机构及企业合作,共同推动人才发展领域的创新与发展。定期举办行业研讨会、人才论坛等活动,为业内人士提供一个交流、学习的平台,共同推动行业进步。



最佳东方  
人才发展研究院

扫码咨询报告