

后疫情时代大学生求职者洞 察报告

©2022.10 iResearch Inc.



后疫情时代大学生就业环境分析

疫情时有零星爆发，经济面临的需求收缩、供给冲击、预期转弱三重压力在中长期持续存在，高校毕业生规模年年创下新高，这些因素叠加让高校毕业生的**就业压力不断加大**，但在另一面，数字经济的蓬勃发展正**创造出越来越多的新职业**，各类**促进高校毕业生就业的政策**密集出台，多渠道开发就业岗位，网络招聘平台加紧探索**AI等技术**在招聘各个环节的应用，提升招聘效率和求职体验。



后疫情时代大学生求职者调研

就业形势认知：超四成大学生认为当前**就业形势严峻**，疫情对近七成同学的求职就业造成较大影响

就业期待：在这种认知下，大学生求职时表现出较明显的**求稳心态**，体制内成为首选；**近九成愿意从事灵活就业**

求职渠道：线上求职成主要渠道，**约50%通过网络招聘平台找到第一份工作**；超75%更愿意使用**有应届生服务的大招聘平台**

求职努力与准备：同学们普遍通过**参加技能培训、实习、职业规划**等方式来提升竞争优势，大部分学生会设定比较明确的目标，集中投递某些公司或行业，并做足“攻略”，详细了解企业或岗位的相关信息



大学生就业趋势展望

大学生：生存还是发展？每个人心中都有答案，而面对职业生涯这个长期系统工程，要以发展的眼光来看待问题，求职时**更多考虑能否获得持续成长**，但无论置身于何种工作，只有不断夯实自己的工作能力和专业技能，保持**持续学习、终身学习**，帮助我们跨越行业周期，适应多变的社会需求

高校：高校应根据**市场需求**做好长远规划，适时设置专业、开设课程，提升**教育链、人才链与产业链的匹配度**；并将**就业指导工作全程化**，让学生对自己、对职业有着更加合理的认识和期待，提高学生的就业能力

企业：加强校企合作深度，从**人才培养、实习实践、科研合作**等多个方面进行合作，构建起**产学研创互促融合**的协同育人模式

网络招聘平台：加强平台治理，强化**招聘信息的审核把关和动态监管**，加强**用户个人信息保护**力度，为雇主和求职者净化招聘环境

后疫情时代大学生就业环境分析

1

后疫情时代大学生求职者调研

2

大学生就业趋势展望

3

后疫情时代的就业环境-政策

多渠道扩容就业岗位，促进毕业生群体就业

高校毕业生历来是就业重点群体，毕业生群体年年“再创新高”，加上疫情对经济和就业的冲击，使毕业生面临着愈发严峻的就业形势，为促进高校毕业生就业和实现稳就业，各类政策密集出台。通过扩大企业就业规模、支持自主创业和灵活就业、拓宽基层就业空间等多渠道开发就业岗位，同时强化不断线的精准就业服务，构建权威公信的高校毕业生就业服务平台，开展直播带岗、企业云宣讲等活动，促进用人单位与毕业生的精准对接，并加强就业指导，引导高校毕业生树立正确的职业观、就业观和择业观，提升其求职竞争力。

2021年以来发布的促进高校毕业生就业的政策或实施的行动

精准就业服务

开展大中城市联合招聘、“24365校园网络招聘”等系列活动，组建专业化就业创业导师队伍，为高校毕业生提供职业规划、职业体检、求职指导等服务



国家大学生就业服务平台
2 4 3 6 5 校园 招聘 服务



扩大企业就业规模

实施高校毕业生中小微企业就业支持计划，给予社会保险补贴、税费减免等扶持政策；稳定扩大国有企业招聘规模

- 2021.08 《“十四五”就业促进规划》
- 2022.05 《关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》

拓宽基层就业空间

实施好“三支一扶”计划、农村教师特岗计划、大学生志愿服务西部计划等高校毕业生基层服务项目；开发一批社区服务、科研助力、社会组织就业岗位

- 2021.11 《关于做好2022届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》
- 2022.06 《关于做好2022年普通高校毕业生到城乡社区就业工作的通知》

截至2022.7.27，全国共发布社区专职工作人员岗位8.2万个，全部面向高校毕业生开放

支持创新创业和灵活就业

支持高校毕业生自主创业，给予一次性创业补贴、税费减免等政策；支持高校毕业生从事灵活就业，给予社会保险补贴

- 2021.10 《关于进一步支持大学生创新创业的指导意见》
- 2022.05 《关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》

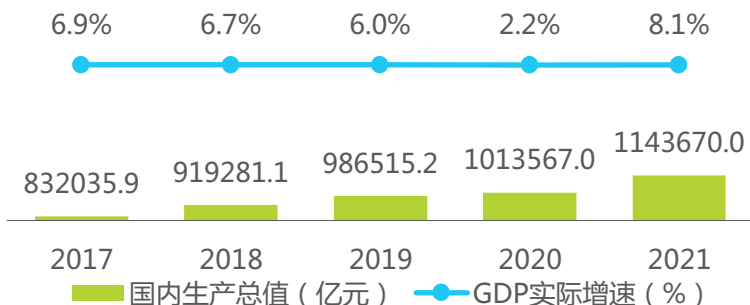
来源：艾瑞咨询研究院根据国务院、人社部、教育部、民政部等国家机关发布政策整理。

后疫情时代的就业环境-经济

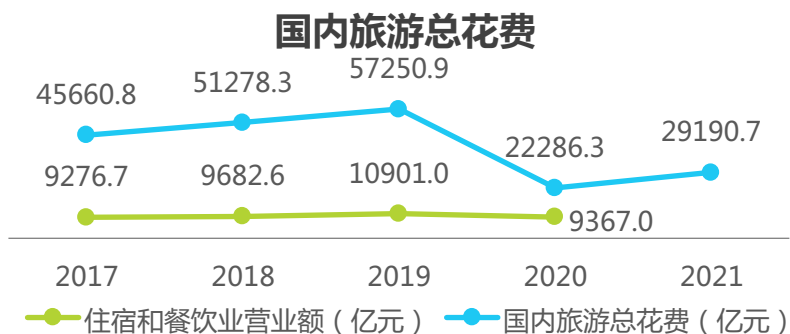
经济下行压力加大，数字经济成稳增长的压舱石

后疫情时代，我国经济发展面临需求收缩、供给冲击、预期转弱三重压力，并将在中长期持续存在，在宏观经济的下行周期，第二、三产业均受到较严重的冲击，尤其第三产业中除新经济行业外的其余服务业用工需求均有不同程度减少，而数字经济则展现出顽强的韧性，2020年我国数字经济规模达到39.2万亿元，同比增长9.5%，占GDP比重为38.6%，广泛应用于远程医疗、在线教育、跨境电商、智能制造等行业，相应地孕育出一大批新职业并加速就业结构的变革。

2017-2021年中国GDP及实际增速



2017-2021年住宿和餐饮业营业额和国内旅游总花费



来源：国家统计局。

数字经济就业框架



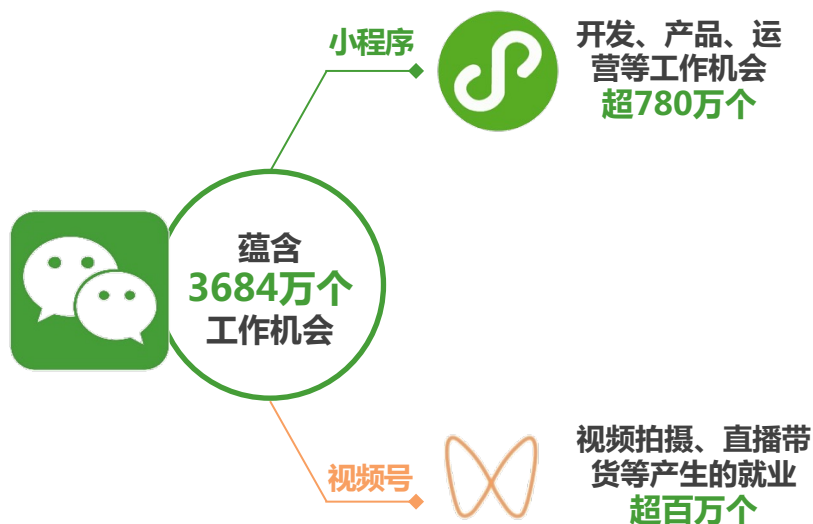
来源：中国信息通信研究院，《2021中国数字经济就业发展研究报告》。

后疫情时代的就业环境-就业形式

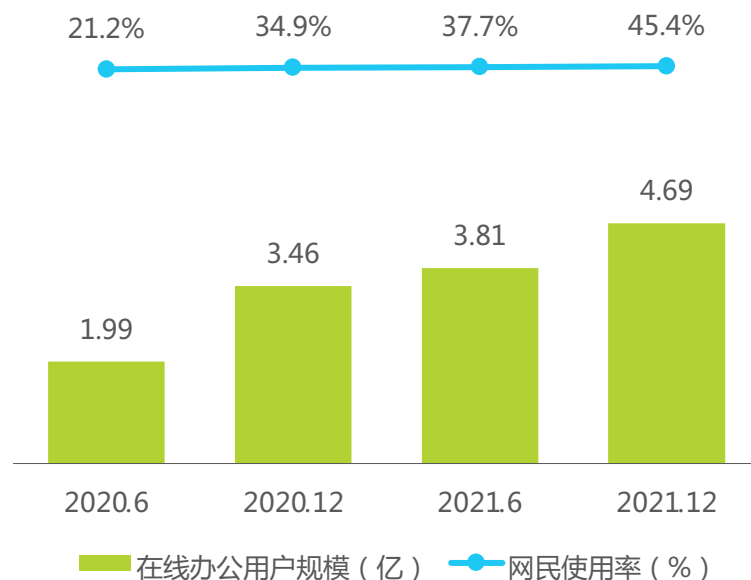
职业形态和工作模式日益多样化

疫情时期催生了一些新兴产业、职业的繁荣，例如在线影视、在线游戏等基于互联网的文化创意产业，以及例如网络直播等基于流量的在线销售，这些新兴职业具有工作时间自由、工作场所自由以及工作与生活边界模糊的特点。另一方面，疫情防控使宅家工作模式日渐兴起。截至2021年12月，我国远程办公用户规模已达4.69亿，占网民整体的45.4%。

2020年微信生态蕴含的就业机会



2020年6月-2021年12月中国在线办公用户规模及网民使用率



来源：中国信息通信研究院 & 微信，《2021数字化就业新职业新岗位研究报告》。

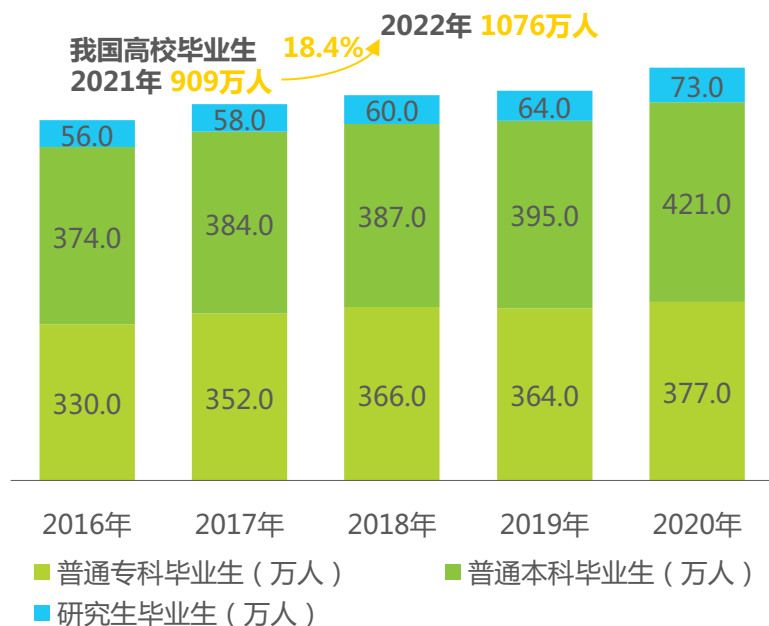
来源：CNNIC，《中国互联网络发展状况统计报告》。

后疫情时代的就业环境-人才供给

高校毕业生规模超千万，研究生学历占比扩大

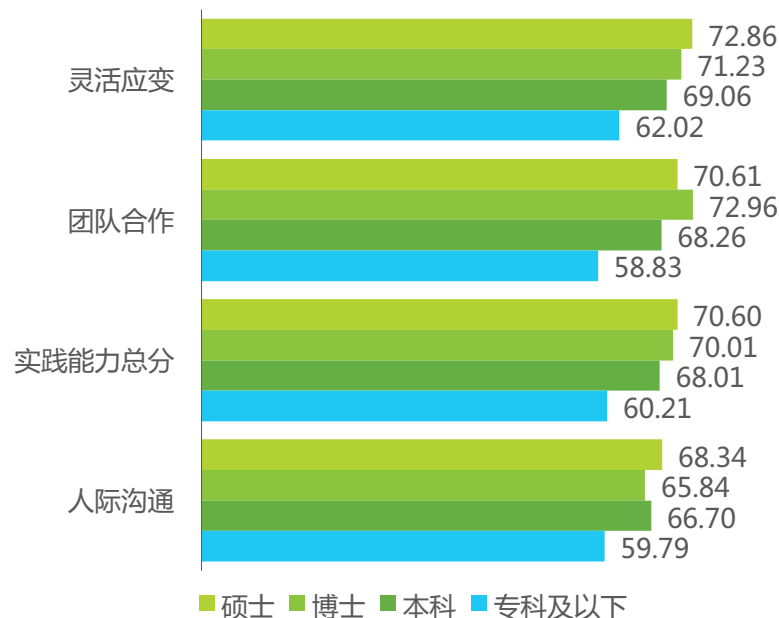
近年来，我国高校毕业生人数连年攀升，2022年高校毕业生规模达1076万人，较2020年增加18.4%，从毕业生的学历结构来看，研究生毕业生占比从2016年的7.3%上升至2020年的8.4%，根据前程无忧发布的《2021校园招聘白皮书》，实践能力测验能够有效预测候选人未来工作绩效，硕士研究生和博士研究生整体实践能力优于本科生和专科及以下的应届生，伴随着高校毕业生量质齐升，使得整体的就业压力及求职竞争激烈程度有所增加。

2016-2020年中国高校毕业生人数



来源：教育部。

不同学历毕业生实践能力



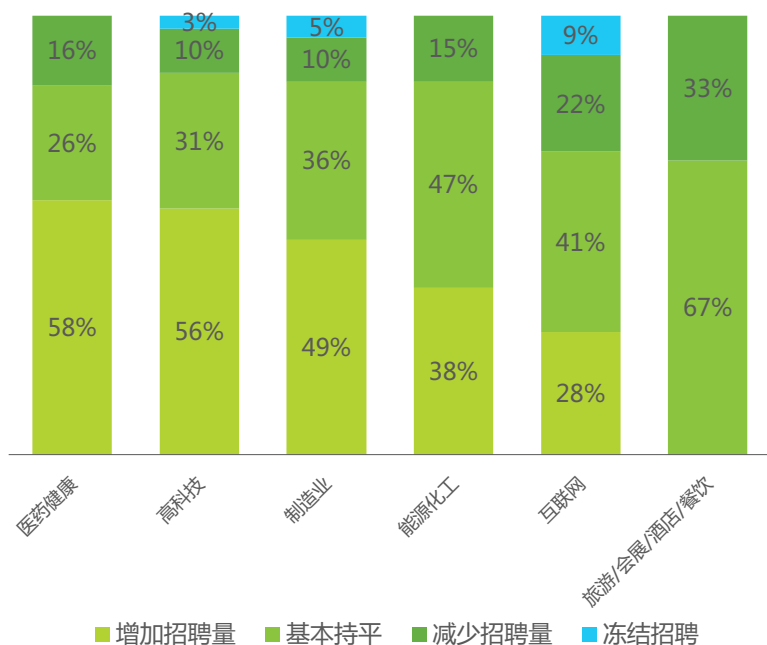
来源：前程无忧，《2021校园招聘白皮书》。

后疫情时代的就业环境-人才需求

行业需求分化，雇主更关注学生的沟通能力和问题解决能力

伴随着经济在波动中企稳，人才市场需求整体呈现稳中有升的态势，但各行业表现差异明显，高科技、医药健康和制造业企业经营以增长扩张为主，人才需求同步上涨，而房地产、互联网、旅游、教培行业受疫情和政策调控的影响较大，企业多寻求转型调整，人才需求相对疲弱；从雇主对应届生的能力要求来看，雇主普遍更加看重应届生的沟通能力和问题解决能力；根据前程无忧发布的2022中国大学生喜爱雇主榜，157家2022大学生喜爱雇主提供的应届毕业生岗位前三类分别是数据算法类（60.5%）、销售类（45.2%）和研发类（44.6%），显示出企业对年轻的知识型和创新型人才的旺盛需求。

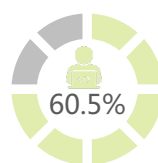
2022年典型行业招聘情况



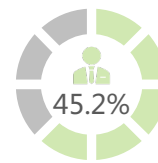
不同类型雇主看重学生的特质

排名\雇主类型	国有企业	民营私营	外商独资	中外合资
1	沟通能力	沟通能力	沟通能力	问题解决能力
2	问题解决能力	问题解决能力	问题解决能力	独立思考能力
3	稳定性	执行力	协作能力	沟通能力
4	执行力	稳定性	外语能力	稳定性
5	专业知识	独立思考能力	独立思考能力	自我管理能力和

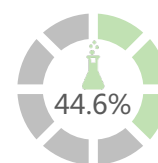
2022大学生喜爱雇主提供的应届毕业生岗位TOP3



数据算法类



销售类



研发类

来源：中智咨询。

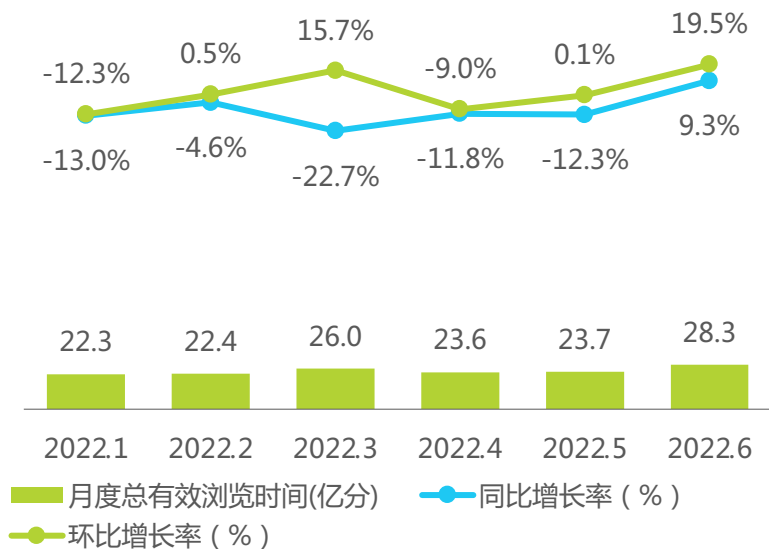
来源：前程无忧《2021校园招聘白皮书》、2022中国大学生喜爱雇主榜。

后疫情时代的就业环境-招聘平台

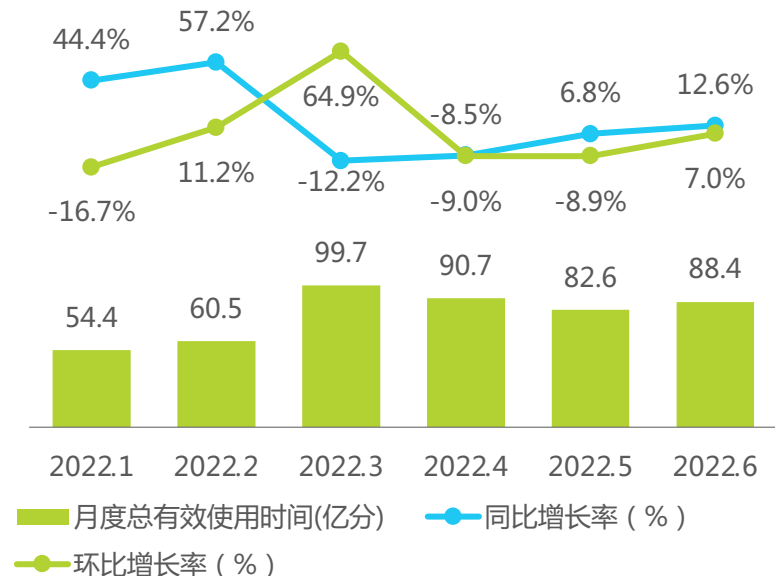
3月份迎来峰值，受疫情影响同比出现下降

求职者对于网络招聘网站和APP的使用表现出一定的周期性特征，在3月的使用时间最长，以在“金三银四”这个求职黄金期抓住时机，网站浏览时长环比增加15.7%，APP使用时长环比增长率达64.9%。但3月数据同比均出现了下滑，这主要是因为3月份疫情形势严峻，停工停产、停商停市致使市场主体困难显著加大，用工需求明显萎缩。两种招聘渠道对比来看，PC端浏览时长下降趋势明显，移动端因其便捷性和随时随地性吸引了越来越多的用户，上半年除3、4月份，移动端有效使用时间保持增长。

iUserTracker-2022上半年中国网络招聘网站月度总有效浏览时间分布



mUserTracker-2022上半年中国网络招聘APP月度总有效使用时间分布



来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

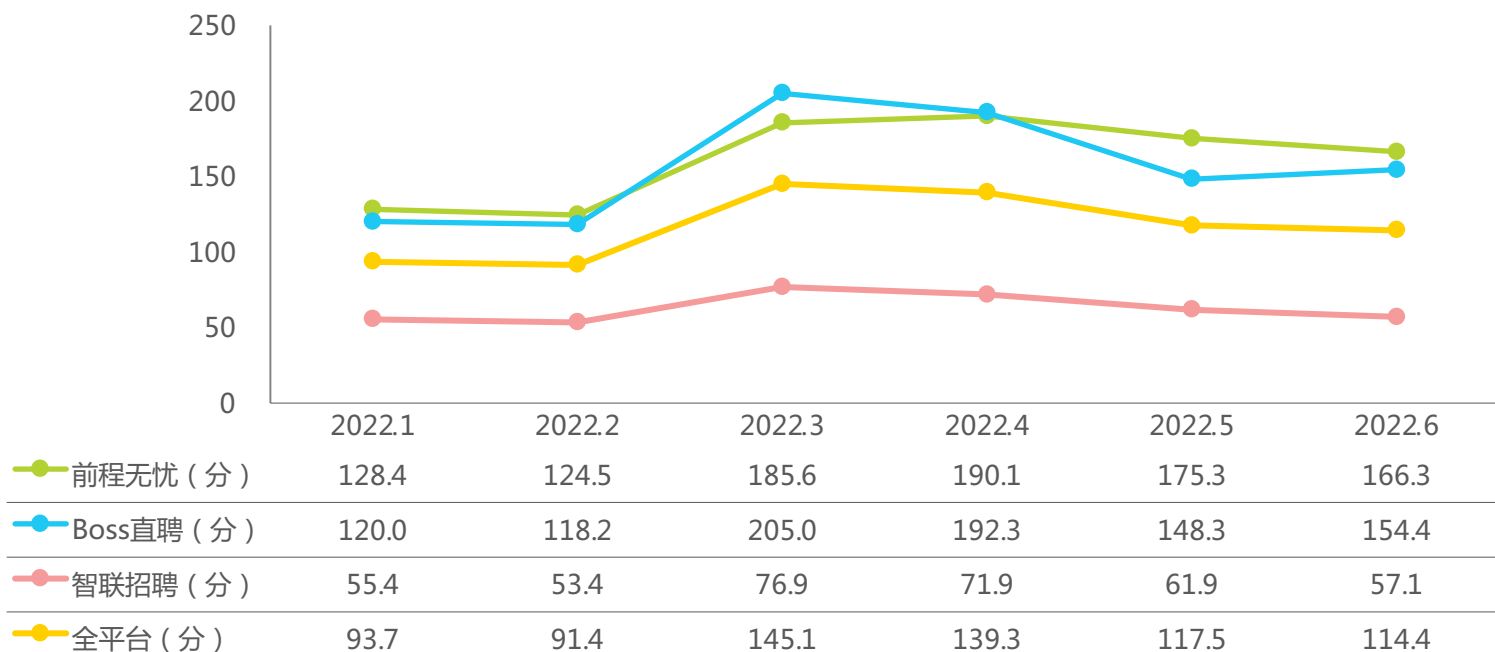
来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

后疫情时代的就业环境-招聘平台

招聘APP单机有效使用时间TOP3分化明显，TOP2竞争激烈

2022年上半年，网络招聘APP单机有效使用时间TOP3分化明显，TOP2前程无忧和BOSS直聘位列第一梯队，远超全平台平均水平，与第二梯队的智联招聘拉开距离；前程无忧和BOSS直聘的单机有效使用时间较为接近，且前程无忧整体走势较为平稳，用户粘性优势明显。

mUserTracker-2022上半年中国网络招聘APP单机有效使用时间TOP3



来源：Usertracker 多平台网民行为监测数据库（桌面及智能终端）。

后疫情时代的就业环境-招聘平台

垂直招聘精准触达学生群体，提供求职服务提高求职竞争力

经过20余年的发展，网络招聘平台已形成了综合招聘、垂直招聘、社交招聘和新兴招聘模式等多元化招聘模式共存的发展局面，为更好服务高校毕业生就业，前程无忧于2022年春招季上线**前程无忧学生版App**，助力毕业生一站式了解校招行情与职位大数据、直面B端雇主，推出多种实用功能与求职服务，提升求职者的求职技能。



前程无忧学生版

前程无忧学生版的主要功能

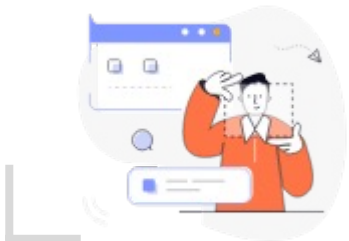


- **职位多**--集中全平台校招岗位，实时更新岗位
- **精准推荐**--基于求职者的意向和优势，为其推荐更合适的岗位

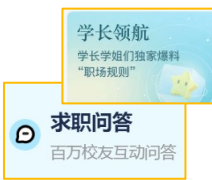


校招笔试真题--集合往年校招真题，高校毕业生可熟悉笔试题型、积攒笔试经验

- **与HR在线直聊**--求职者可主动与HR互动，更清晰地了解岗位情况，快速约面



职场测评--帮助求职者更全面、客观地认识自己，了解自身优劣势，多维度评估自身职业竞争力



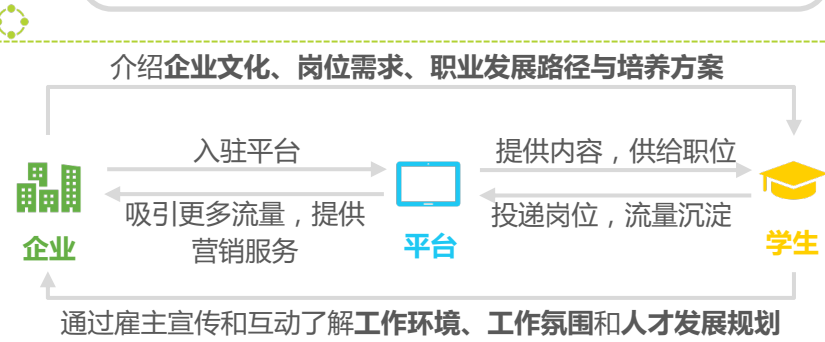
校友求职问答--连接校友人脉进行职业选择、求职历程分享，辅助更好择业

后疫情时代的就业环境-求职方式

校招与直播招聘、空中宣讲相结合成为新趋势

随着移动互联网技术的升级，叠加疫情催化，传统线下宣讲会受到场地、人数以及跨地区流动等因素的制约，线上直播的空中宣讲会形式日渐受到企业和学生的青睐。各大招聘平台纷纷打造**空宣微门户**，据统计2021年前程无忧共举办空中宣讲会972场；同时企业还积极探索新媒体渠道的应用，通过**直播招聘**实现求职者与企业的双向互动，HR摇身变主播，通过“宣传展示+直播带岗”的形式，向求职者全方位介绍企业文化和岗位需求，传递清晰的雇主价值主张，求职者可以实时提问自己关心的问题，让人岗匹配效率更高。

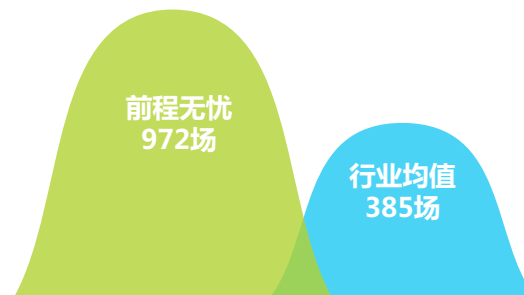
直播招聘的主要功能、模式与价值



- 企业**: 多视角全方位展现企业的招聘信息, 传递清晰的雇主价值主张, 与年轻求职者同频共振、拉近距离
- 求职者**: 通过实时互动沟通获取更多优质求职信息, 打造沉浸式求职体验

来源: 艾瑞咨询研究院根据公开资料自主研究绘制。

2021年前程无忧空中宣讲会与行业均值数量对比



行业均值: 同在招聘行业的其他5家企业提供空中宣讲会的均值。

校招采用直播招聘的企业占比



21.8%

2022届校招中有**21.8%**的企业在各类新平台上开展了校园招聘直播活动



92%

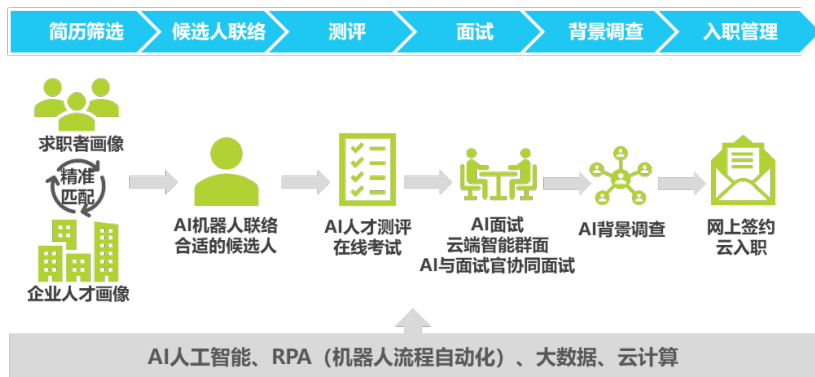
前程无忧校招客户使用直播服务的较去年同期增长**92%**

来源: 艾瑞咨询研究院根据公开资料自主研究绘制。

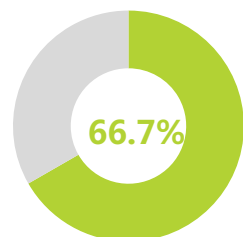
后疫情时代的就业环境-技术 科技赋能，改善求职体验与招聘效率

零星爆发的疫情对校园招聘依然有一定阻碍，而技术的更新迭代使得企业招聘阵地由“线下”转战“云端”，校招线上化趋势明显，各大网络招聘平台正加紧布局，以空中宣讲、直播带岗、远程面试等为主要功能，以获得前程无忧A轮融资的HRTPS为例，自2017年推出AI面试产品以来，2021年和2022年相继上线云端智能群面和元宇宙工作场景，提升招聘效率的同时改善提升候选人的求职体验。另一方面，借助AI、RPA等前沿技术，可基于企业的人才能力需求与候选人画像进行精准匹配，大幅提升招聘效率。

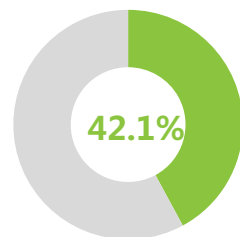
前沿科技对企业招聘的价值



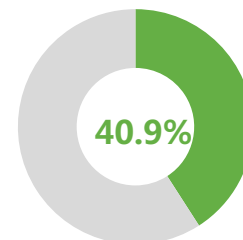
HR最希望招聘科技发挥作用的环节



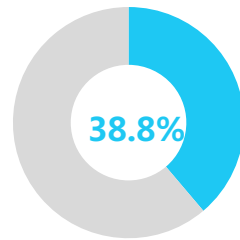
敏捷构建人才画像
协助完成精准评估



赋能用人经理
面试时保持专业



加强招聘数字化分析
辅助科学决策



促进不同角色间协作无阻
招聘流程高效流转

来源：艾瑞咨询研究院自主绘制。

来源：北森 & 人大商学院，《2022中国企业招聘科技趋势报告》。

后疫情时代大学生就业环境分析

1

后疫情时代大学生求职者调研

2

大学生就业趋势展望

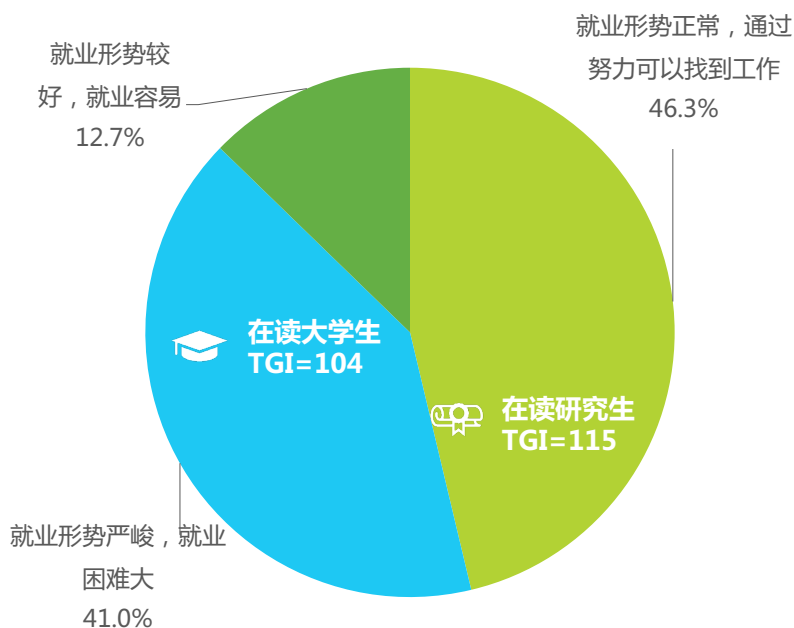
3

疫情下的求职与就业

超四成认为就业形势严峻，求稳心态明显

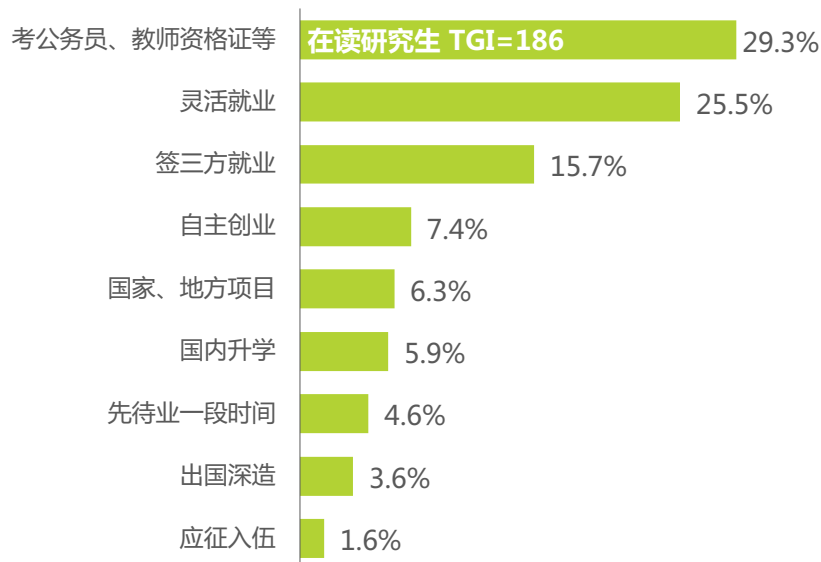
调研发现，41%认为当前就业形势严峻，就业困难较大，在这种认知下，大学生在为自己制定职业规划时表现出较明显的**求稳心态**——计划进入体制内（公务员、事业单位、军队文职等）的群体占比最大，为29.3%。在读研究生中**54.5%**对自己的职业规划为进入体制内（TGI=186），可见研究生群体从事公务员、事业单位等体制内工作的倾向尤为明显。

疫情下学生对就业形势的认知



注释：TGI= [目标群体中具有某一特征的群体所占比例/总体中具有相同特征的群体所占比例]*100。
样本：N=981，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

毕业后的规划



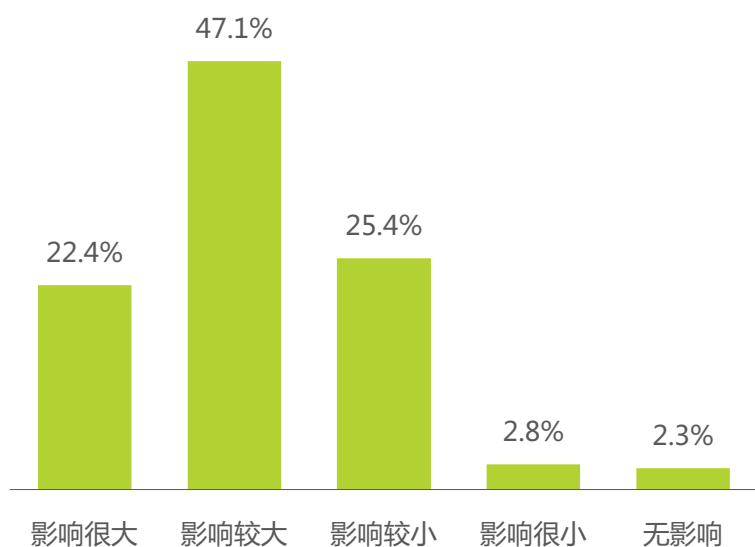
注释：TGI= [目标群体中具有某一特征的群体所占比例/总体中具有相同特征的群体所占比例]*100。
样本：N=981，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

疫情下的求职与就业

疫情对近七成同学的求职就业造成较大影响

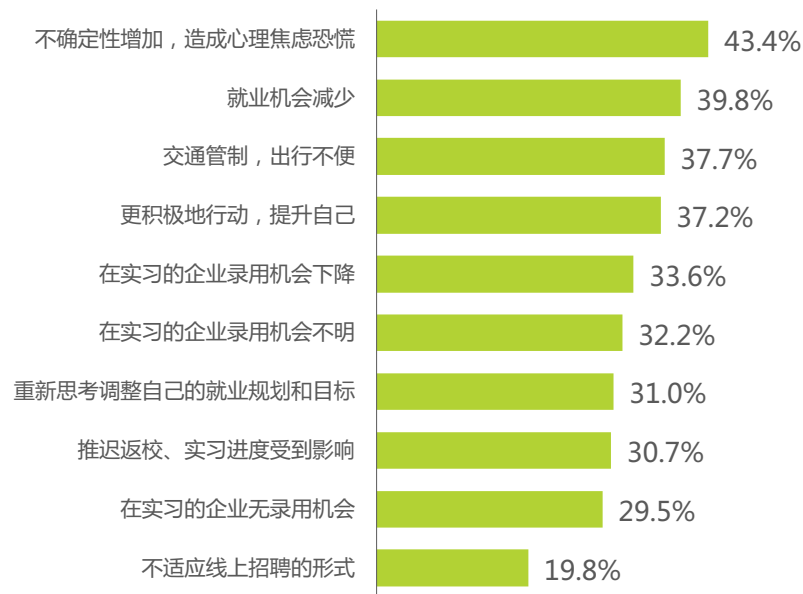
69.5%的同学表示疫情对自己的求职就业带来了较（很）大影响，这些影响既有客观层面的，也有主观层面的。客观上，疫情对我国的经济带来了冲击，直接作用于就业机会的减少和求职渠道受阻；主观上，不确定性的增加和求职过程中遇到的种种困难也为大学生群体们带来了不小的心理压力。

疫情对求职就业的影响程度



样本：N=981，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

疫情对求职就业的主要影响

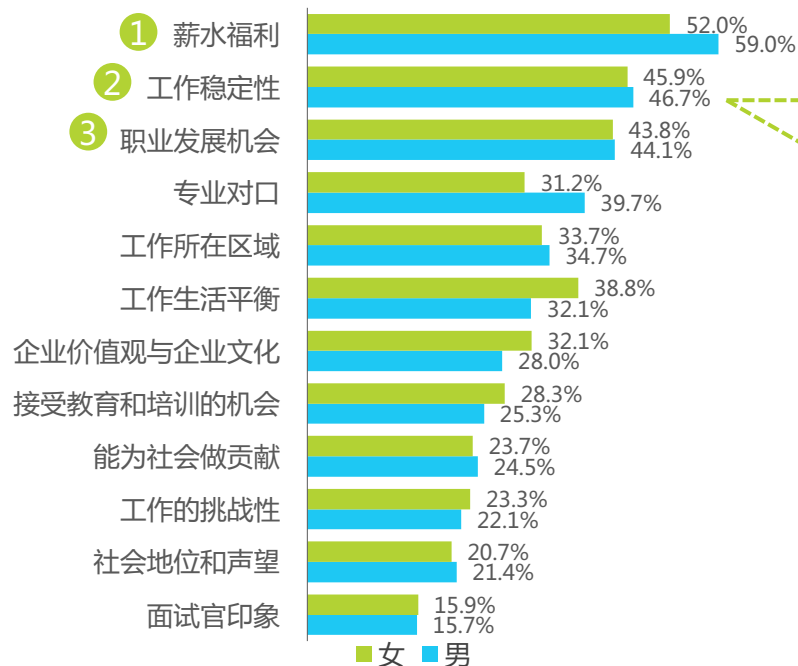


样本：N=958，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

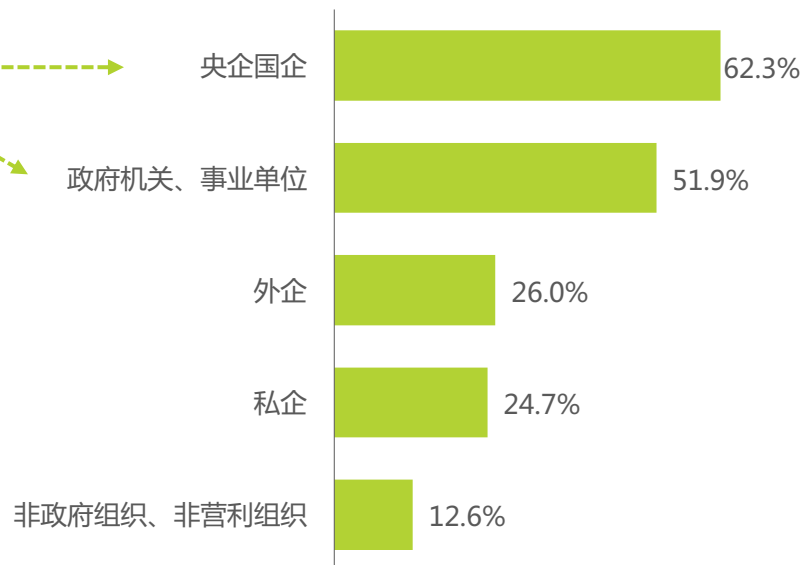
求职时最为看重薪资福利，央企国企是首选

- 无论是整体来看还是分性别讨论，薪资福利、工作稳定性和职业发展机会均为学生在求职时重点考虑的因素，可见学生们在求职时不仅关注薪资福利等现实因素，同时也会考虑自己的晋升空间和发展可能。
- 从大学生的就业雇主类型意向来看，62.3%选择了央企国企，51.9%倾向到政府机关或事业单位就职，这也呼应了大学生群体对于工作稳定性给予的较高考量。

求职时优先考虑的因素



就业雇主类型意向



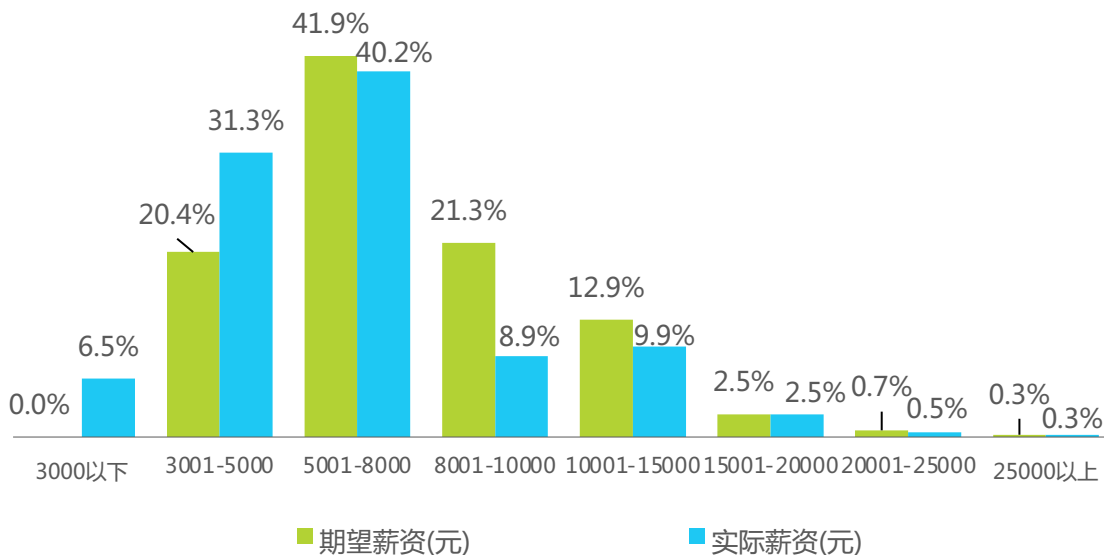
样本：男性样本N=458，女性样本N=523，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

样本：N=981，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

期望薪资与实际薪资存在一定错位

学生对于第一份工作的期望薪资和实际薪资分布最为集中的区间是5-8k，占比为41.94%和40.20%，在整个薪资区间的两极，期望与实际的差距极小，如介于15-20k的占比均为2.5%；**错位最明显的区间恰为分布曲线峰值的临近两个区间——3-5k和8-10k**，实际拿到3-5k的同学占比为31.3%，比期望薪资落在3-5k的比例高出10.9个百分点，而期望拿到8-10k的同学占到21.3%，实际仅为8.9%，相差12.4%。

第一份工作的期望薪资与实际薪资



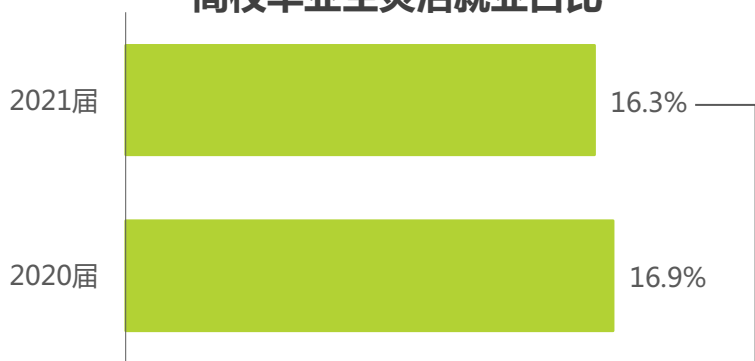
样本：N=403，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

就业期待

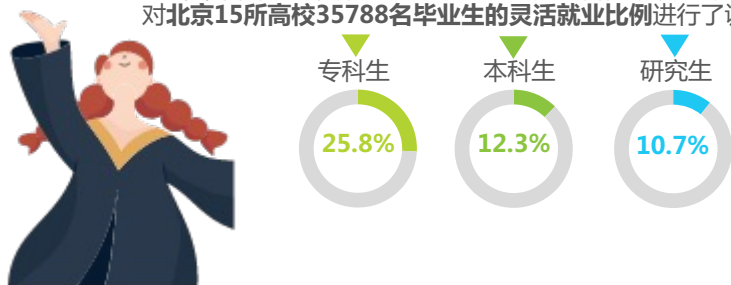
近九成接受灵活就业形式

艾瑞调研发现，87.7%的同学愿意从事灵活就业，更高的自主性、丰富的体验是主要吸引力，也有将近30%的同学视其为过渡性选择。全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心数据显示，2020届全国高校毕业生的灵活就业占比16.9%，2021届占比为16.3%。另外冯喜良教授课题组调研发现，专科生的灵活就业比例为25.8%，高于本科生（12.3%）和研究生（10.7%）。

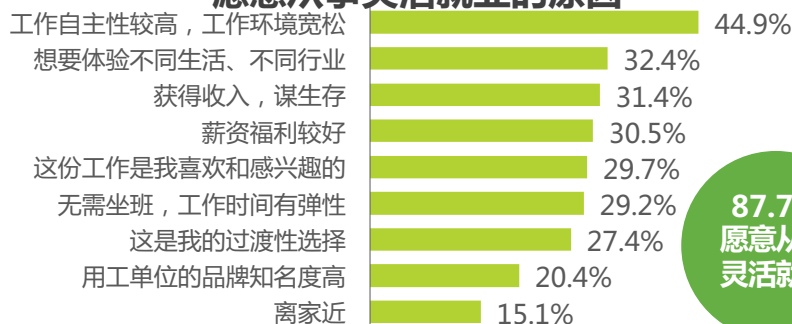
高校毕业生灵活就业占比



2021年，首都经济贸易大学劳动经济学院冯喜良教授的课题组对北京15所高校35788名毕业生的灵活就业比例进行了调研

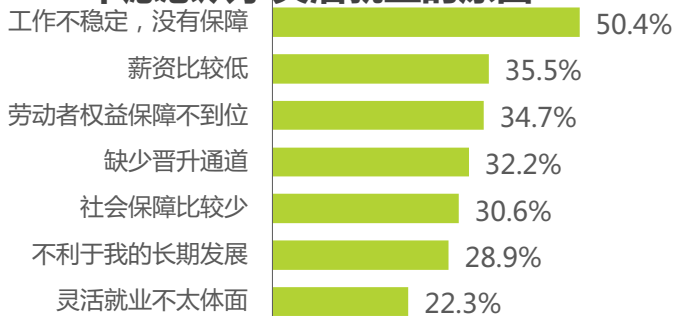


愿意从事灵活就业的原因



87.7%
愿意从事
灵活就业

不愿意从事灵活就业的原因



样本：全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心，冯喜良教授的课题组发布的高校毕业生灵活就业现状和发展趋势研究的阶段性报告。

样本：愿意从事灵活就业的样本 N=860，不愿意从事灵活就业的样本 N=121，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

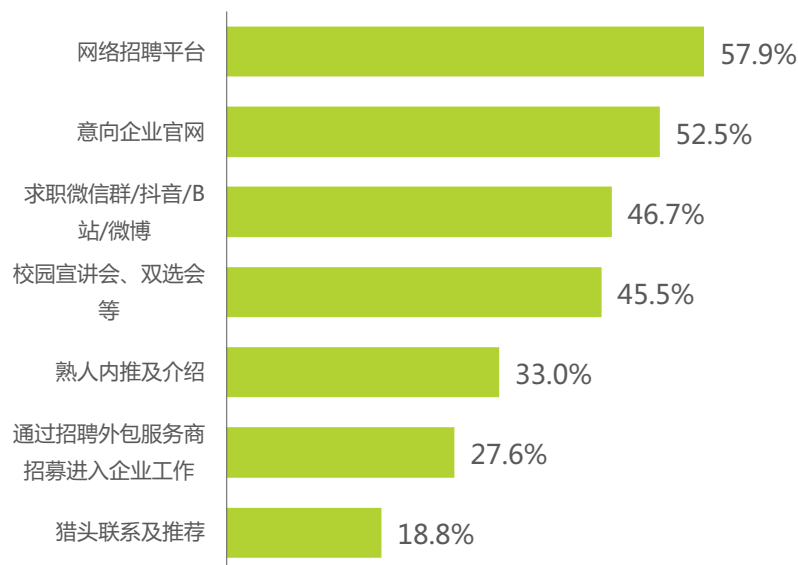
大学生求职与就业情况

线上求职成主流，近半数通过网络招聘平台找到第一份工作

疫情的起伏反复对线下招聘造成了一定阻碍，随着网络招聘平台技术的持续迭代，其精准匹配、AI面试等功能大大改善了求职体验，提升了求职效率，成为大学生求职的首选。

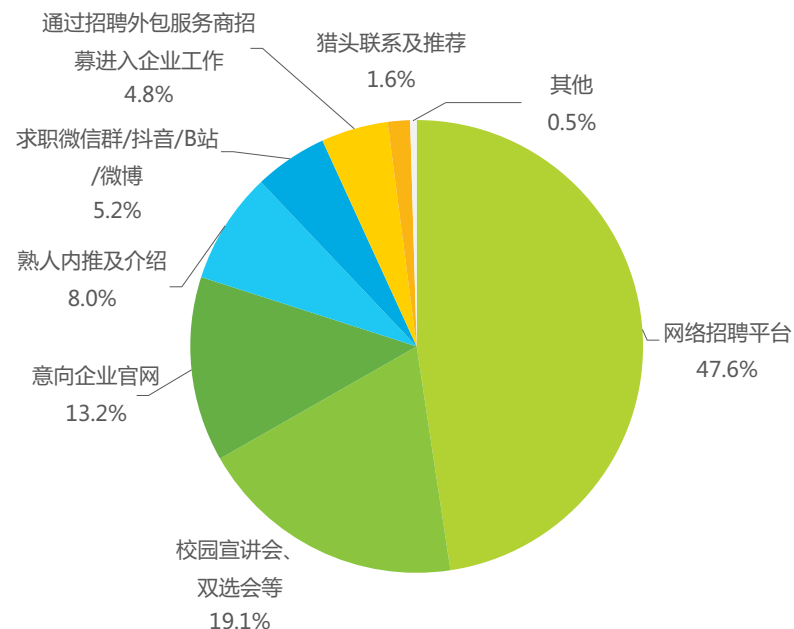
- 在大学生求职渠道的选择上，57.9%通过网络招聘平台求职，另外随着不少企业搭建起招聘管理系统，52.5%的大学生关注企业官网、社交媒体官方账号等发布的招聘信息。
- 对于已经毕业工作的群体，通过网络招聘平台找到第一份工作的比例达47.6%。

主要的求职渠道



样本：N=981，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

找到第一份工作的渠道



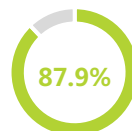
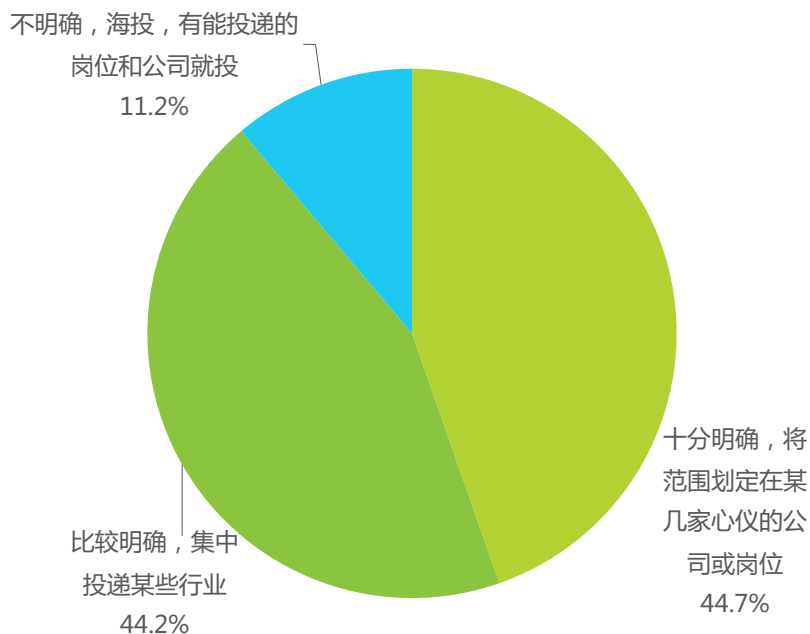
样本：N=439，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

大学生求职与就业情况

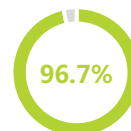
求职目标明确，做足“攻略”

大部分学生在投递简历前会设定比较明确的目标，集中投递某些公司或行业，87.9%的大学生会根据意向公司或岗位针对性制作不同的简历进行投递，而且96.7%的大学生在求职时会做足“攻略”，重点关注投递企业或岗位的薪资福利、企业性质、岗位职责等信息。

投递简历的目标是否明确

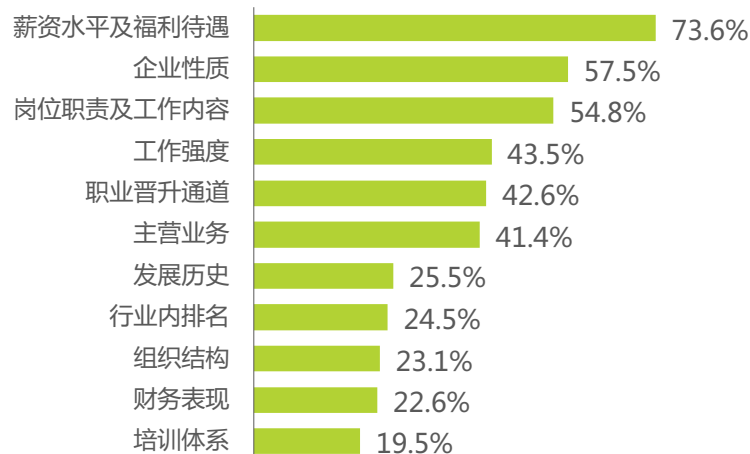


会根据投递的公司或岗位针对性制作不同的简历



会在投递简历前对投递的企业及岗位进行了解

投递简历前主要关注的信息



样本：N=430，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

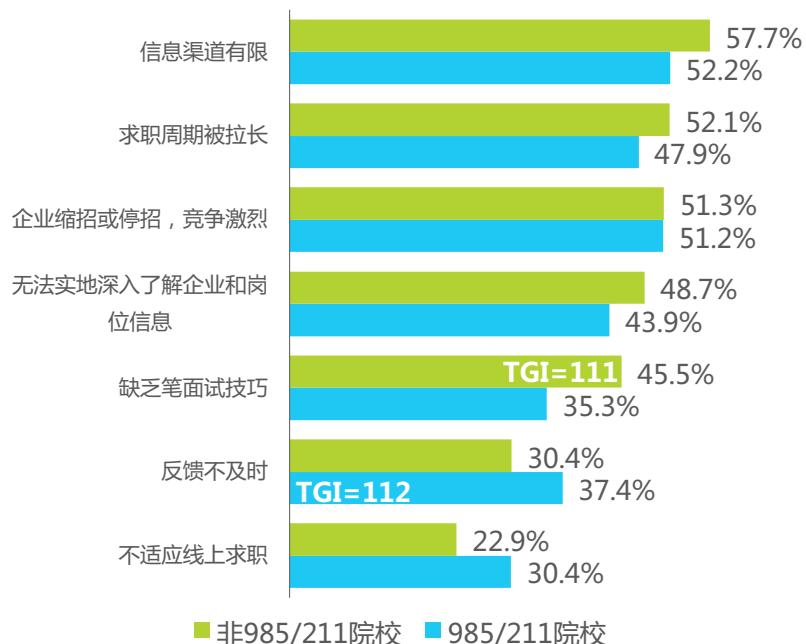
样本：N=416，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

大学生求职与就业情况

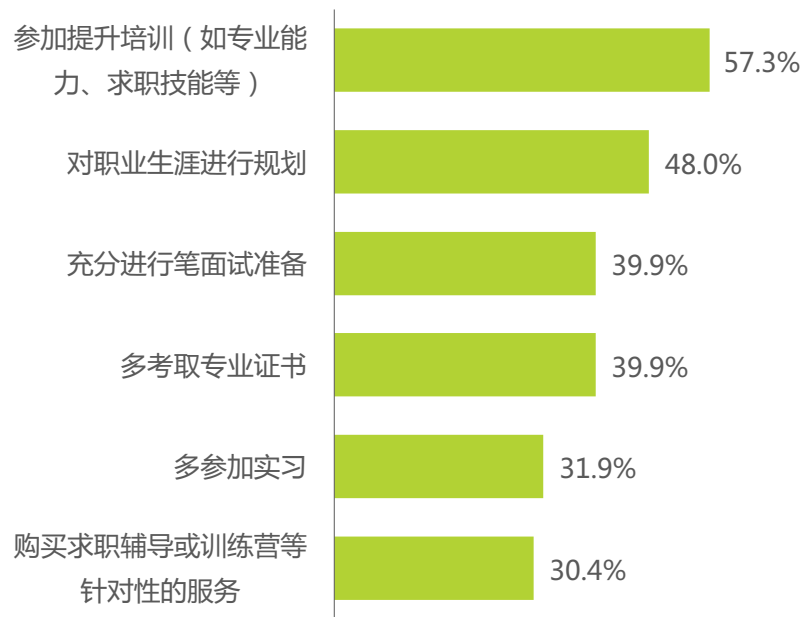
近六成参加技能培训提升自身求职竞争力

- 学生在求职过程中遇到的最普遍的问题是信息渠道有限，无法及时获取招聘信息（55.2%），其次是企业缩招或停招（51.3%）和求职周期被拉长（50.2%）的困扰。985/211院校的学生在求职过程中，投递简历或笔面试后反馈不及时的问题更加突出（TGI=112），而非985/211院校的学生们遇到的问题集中在缺乏笔面试技巧上（TGI=111）。
- 57.3%的同学参加专业技能、求职技能等方面的培训来提升自身竞争优势，近五成同学从长远考虑，进行职业生涯规划，近四成则通过充分准备笔面试和多考取专业证书来提升自己。

求职中遇到的问题与困难



为提升求职竞争力所做出的努力



注释：TGI= [目标群体中具有某一特征的群体所占比例/总体中具有相同特征的群体所占比例]*100。

样本：985/211院校样本 N=326，非985/211院校样本 N=411，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

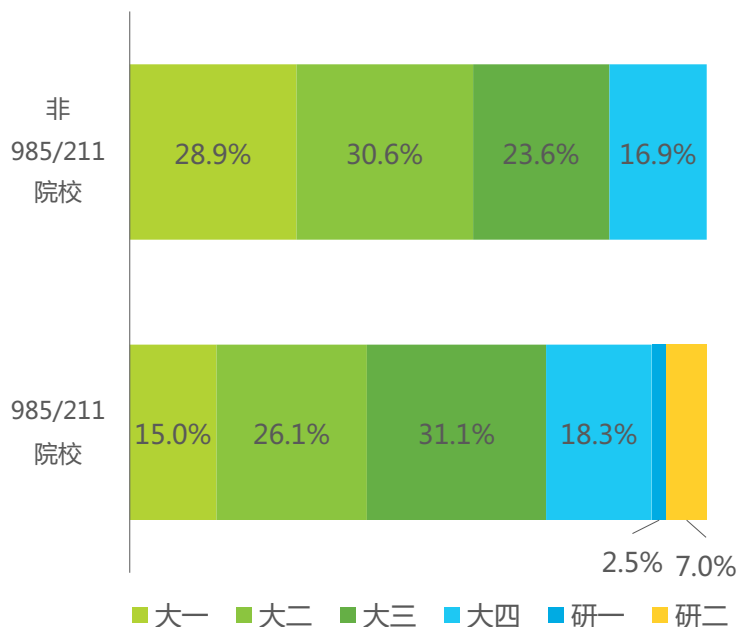
样本：N=981，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

大学生求职与就业情况

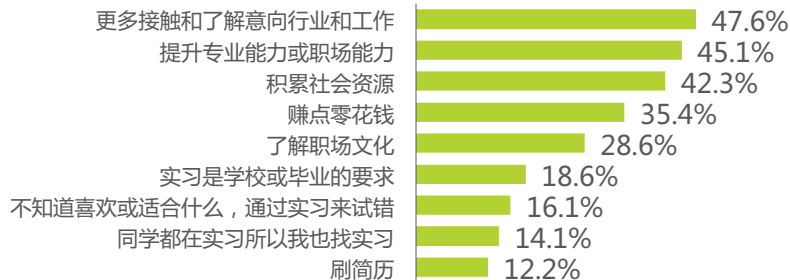
首份实习前置到大一、大二

实习是同学们从校园走向职场的重要过渡阶段，各类实习实践活动已经成为一股热潮。有87.7%的同学参加过实习，其中50.9%首份实习是在大一或大二进行的，这一现象在非985/211院校更加明显——59.5%的同学在大一或大二参与首份实习。同学们参加实习的目的也比较明确，主要是想要接触和了解意向行业并提升专业能力，相应地，在投递实习时更加关注实习公司或岗位与职业规划的相关性以及能否接触到核心工作内容，以更充分地了解意向行业。

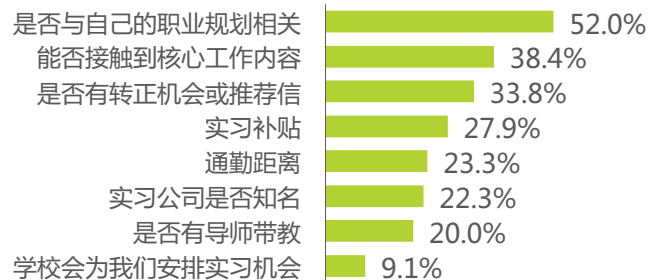
参加首份实习的时间



参加实习的目的



投递实习考虑的因素

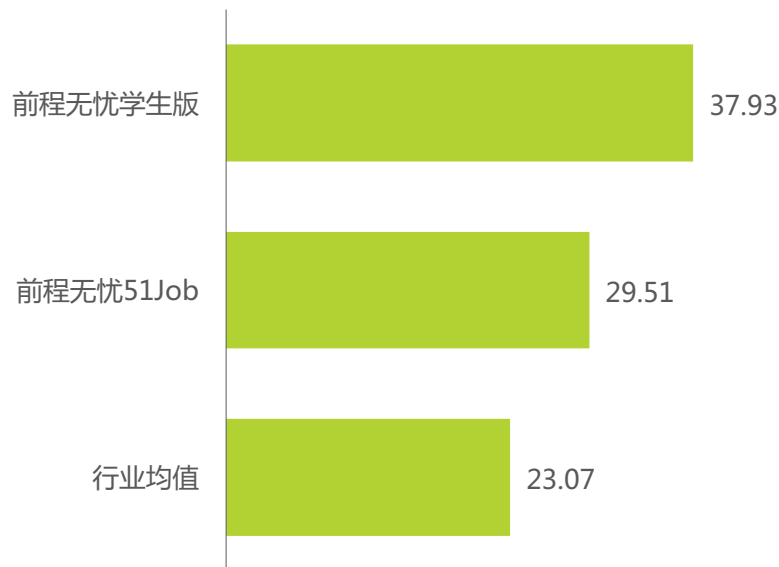


网络招聘平台使用情况分析

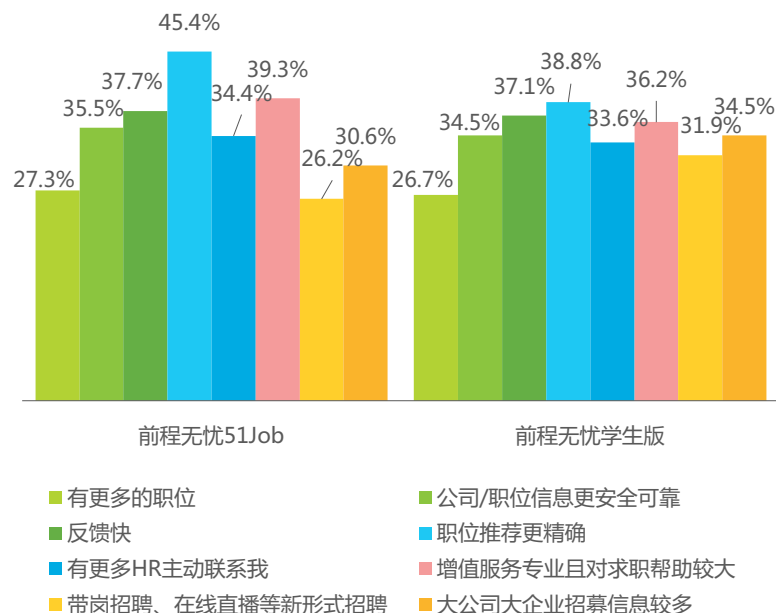
前程无忧学生版NPS明显高于行业均值

通过调查大学生对各大网络招聘平台推荐的意向，计算各平台的NPS（净推荐值），其中**前程无忧学生版**和**前程无忧51Job**的NPS值**明显高于行业均值**。以前程无忧学生版为例，学生们倾向使用该平台的主要原因是职位推荐更精确、反馈快、增值服务专业、公司/职位信息更安全可靠、大公司大企业招募信息较多。

前程无忧NPS值与行业均值对比



使用相应平台的主要原因



注释：NPS计算原理——根据用户的推荐意愿，将用户分为三类：推荐者、被动者、贬损者，推荐者与贬损者是对企业实际的产品口碑有影响的用户，这两部分用户在用户总数中所占百分比的差值即为净推荐值（Net Promoter Score, NPS）。

样本：N=568，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

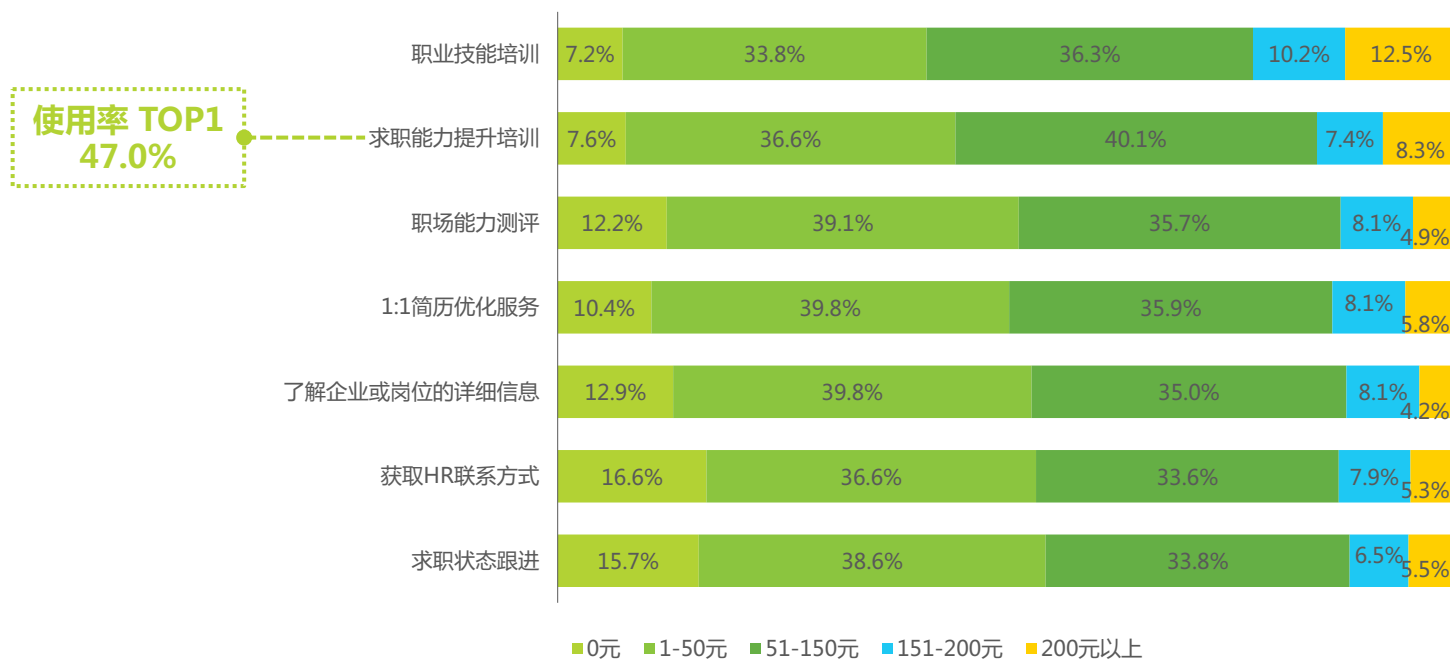
样本：N=568，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

网络招聘平台使用情况分析

对职业技能培训和求职能力提升培训服务的付费意愿更高

在网络招聘平台提供的增值服务中，学生们使用较为普遍的有求职能力提升培训（47.0%）、谁看过我的简历(39.3%)、职业技能培训服务(38.3%)和简历自动刷新及代投服务(38.3%)，由此可见学生们一方面对于了解和更新求职状态有较大需求，另外希望不断提升自己的求职技能和职场能力。从付费意愿来看，学生们对于职业技能培训及求职能力提升培训服务的付费意愿最强，愿意为单次服务付费超100元的比例分别达到33.8%和27.0%。

网络招聘平台服务的付费意愿



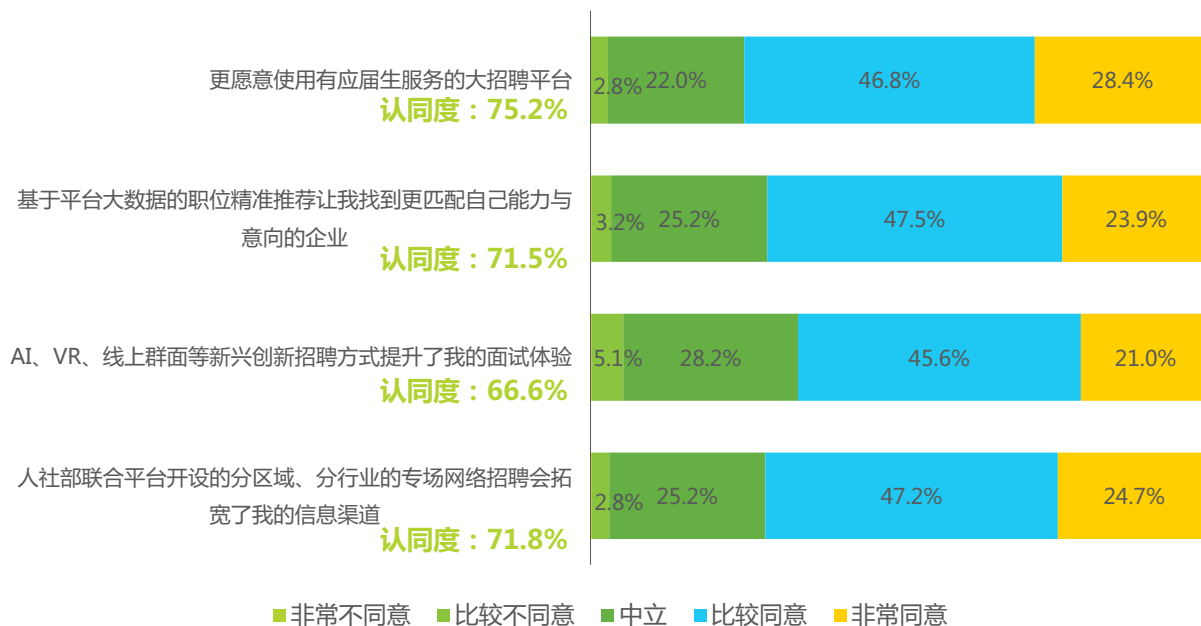
样本：N=568，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

网络招聘平台使用情况分析

超七成更愿意使用有应届生服务的大招聘平台

75.2%的学生更愿意使用有应届生服务的大招聘平台，高校毕业生历来是稳就业的重点人群，而这类平台因能够垂直服务到应届生和在校生，能够根据其求职需求开发更有针对性的精准精细服务，通过岗位精准匹配、AI面试、线上群面和专场网络招聘会等方式助力其更顺利更高效地斩获offer。

大学生对于网络招聘平台的认知



注释：请问您在使用网络招聘平台的过程中，有何痛点？认同度（%）=非常同意（%）+比较同意（%）

样本：N=568，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

后疫情时代大学生就业环境分析

1

后疫情时代大学生求职者调研

2

大学生就业趋势展望

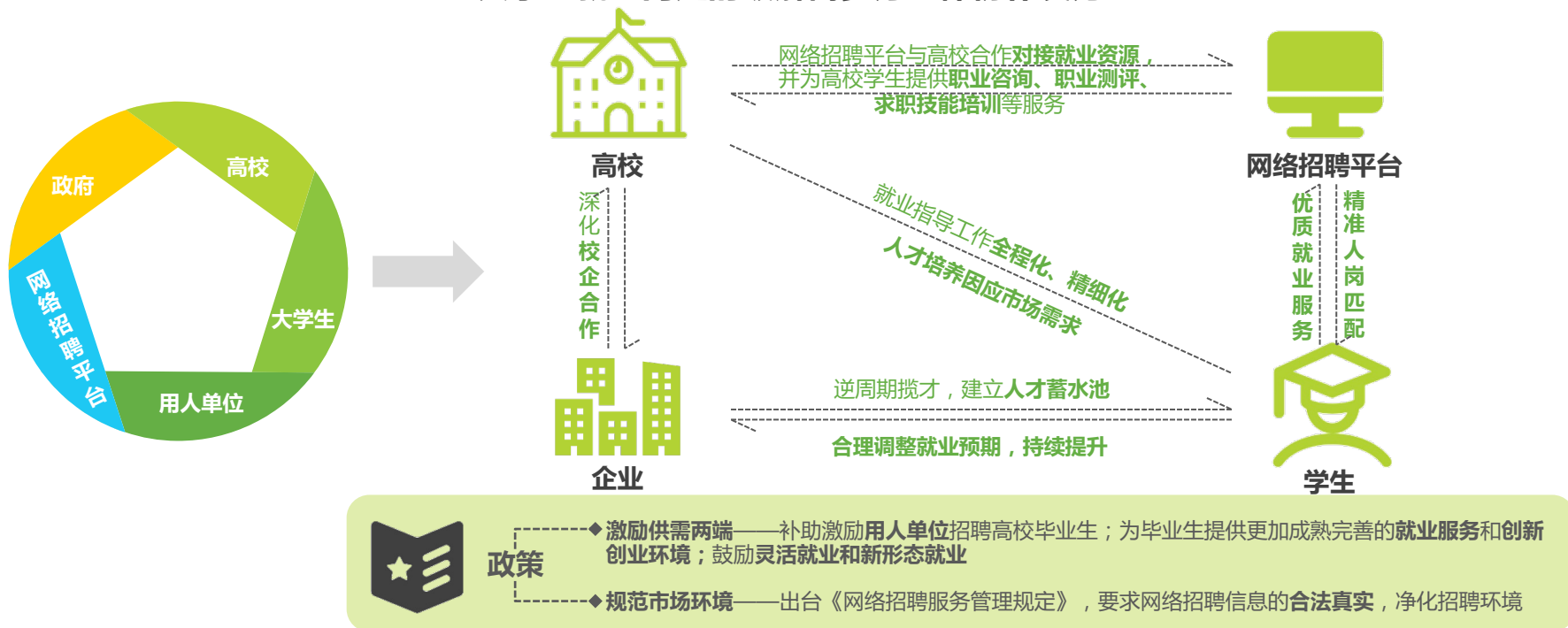
3

大学生就业趋势展望-多方协同

各方协同发力，唱好就业戏

稳保就业是“六稳”“六保”的中心和重心，而大学生就业是稳保就业的一出重头戏，大学生就业是一个整体性问题，需要各方共同发力。**政策端**在补助激励企业招聘高校毕业生的同时，也将持续为高校毕业生提供更加成熟完善的就业服务和创业环境；**用人单位**应加强校企合作深度，前瞻布局，逆周期揽才，建立人才蓄水池；**招聘平台**将抓紧技术升级，提升匹配精度，并打造更精准优质的服务，做好“匹配撮合”+“赋能促成”的角色；**高校**的人才培养与就业指导工作应更加突出市场需求导向，并积极利用外部资源，与企业和招聘平台对接合作，共同助力大学生就业。

大学生就业问题的破解需多方主体协作发力



来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

大学生就业趋势展望-大学生

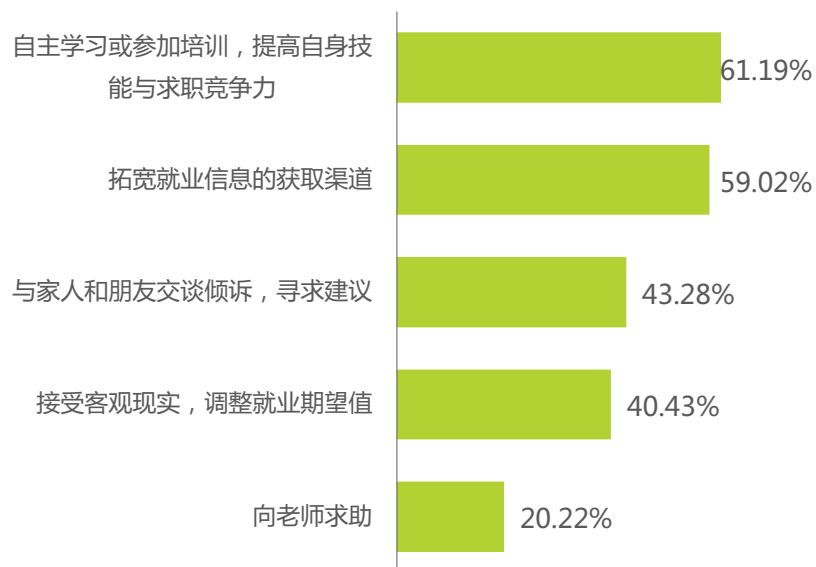
拥抱不确定性，加强自身能力建设

置身于后疫情VUCA时代，生存危机感使得我们的求稳心态愈发凸显，这是人之常情，但职业生涯是个长期和系统的工程，要以发展的眼光来看待问题，合理调整就业预期，求职时不应过分关注当下这份工作稳定与否，更应考虑能否获得持续成长，不断夯实自己的工作能力和专业技能，保持持续学习、终身学习，帮助我们跨越行业周期，适应多变的社会需求。

职业生涯所涉及的生存与发展问题



面对就业中的困难所采用的解决方式



大学生就业趋势展望-大学生 拓宽就业信息渠道，捕捉心仪机会

对于正在或准备求职的大学生而言，持续提升自身的专业能力固然是硬道理，但**拓宽就业信息的获取渠道**也是找到心仪工作的必要条件。在移动互联网时代，除了传统的线下招聘会和双选会，网络招聘平台突破了时空限制，集合海量招聘信息，可供求职者随时随地搜集职位信息，其依托AI、大数据等技术为求职者和雇主提供的精准匹配也助力求职者更高效地发现心仪岗位，并且还有专门为大学生求职群体量身打造的求职平台，如前程无忧学生版、应届生求职网等。

应届生求职渠道



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

网络招聘平台的招聘模式分类

招聘模式	特点	细分领域	代表企业
综合招聘模式	招聘信息覆盖各行各业、各类人群		51Job前程无忧、智联招聘、BOSS直聘
垂直招聘模式	根据求职者的类型和求职意向进行垂直细分，针对性更强	垂直行业	互联网行业--拉勾招聘 医药行业--丁香人才网 建筑房产--中国建筑人才网 汽车行业--汽车人才网
		垂直人群	应届生--应届生求职网、前程无忧学生版、国家大学生就业服务平台
		垂直地域	中高端人才--猎聘 浙江人才网 北京人才网
		垂直岗位	兼职--斗米、青团社、兼职猫 实习-实习僧
		社交招聘	脉脉
分类信息招聘模式	以发布蓝领岗位招聘信息为主		58同城、赶集直招、百姓网
新兴招聘模式	招聘形式创新、雇主自建招聘平台等		抖聘、京东招聘



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

大学生就业趋势展望-高校

专业设置坚持市场需求导向，就业指导工作全程化

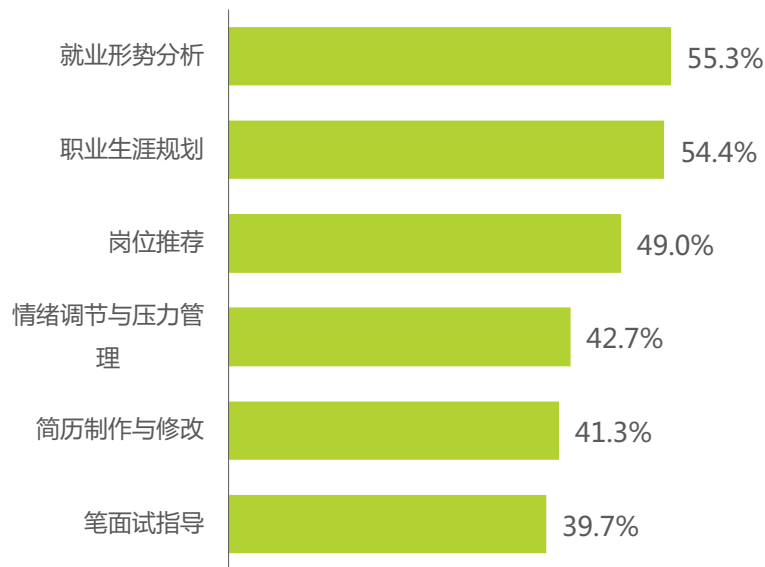
高素质应用型人才短缺是我国就业结构性矛盾的主要来源，而其症结在于教育资源的错配，致使教育培训结构与劳动力市场需求不匹配，劳动者的技能水平与岗位需求不匹配。高校应根据市场需求做好长远规划，适时设置专业、开设课程，提升教育链、人才链与产业链的匹配度。其次，高校的就业指导工作应实现全程化，融入日常教学中，与企业合作开展职业生涯规划指导活动，并结合学生所在年级、专业、需求等进行针对性设计，让学生对自己、对职业有着更加合理的认识和期待，提高学生的就业能力。

2019年以来人社部发布的新职业（部分）与对应专业

序号	新职业	对应专业
1	人工智能工程技术人员	人工智能
2	人工智能训练师	
3	大数据工程技术人员	数据科学与大数据技术
4	智能制造工程技术人员	智能制造工程
5	工业机器人系统操作员	机器人工程
6	工业机器人系统运维员	
7	全媒体运营师	网络与新媒体
8	集成电路工程技术人员	集成电路设计与集成系统
9	建筑信息模型技术员	智能建造
10	装配式建筑施工员	

2019-2021年连续三年
新增备案最多专业

求职中最希望获得的帮助



来源：艾瑞咨询研究院根据人社部、教育部等公开发布信息整理。

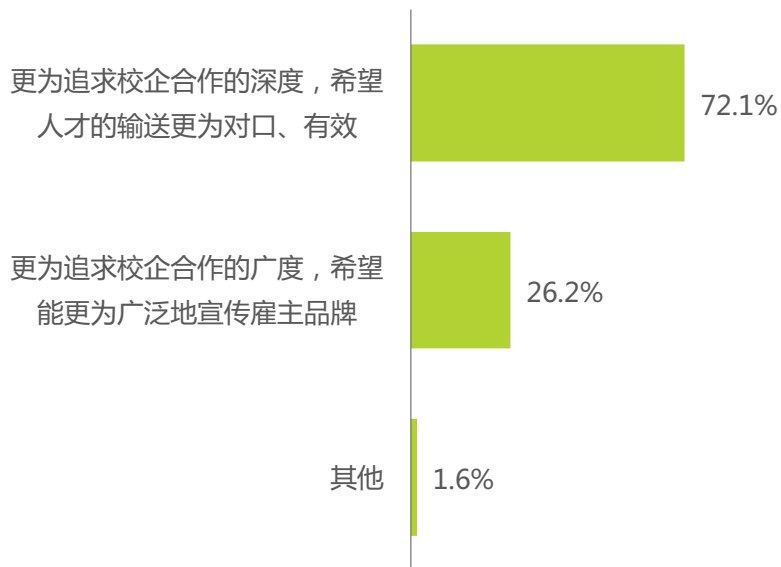
样本：N=981，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

大学生就业趋势展望-企业

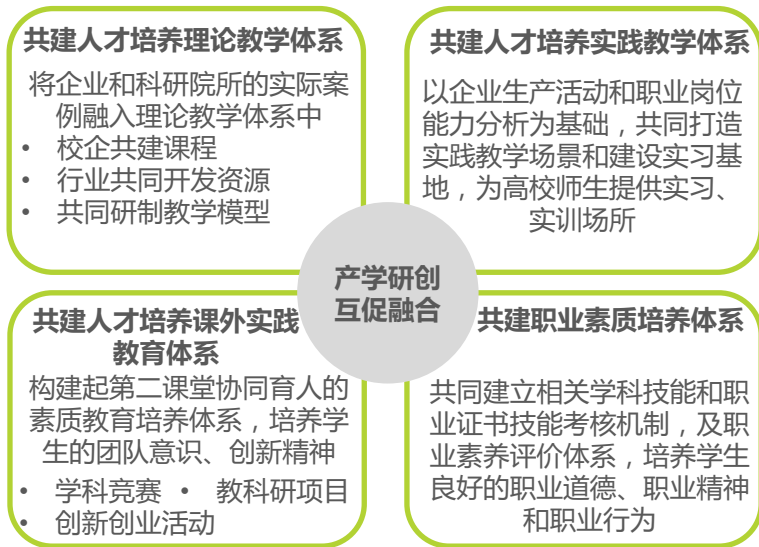
加强校企合作深度，实现产学研创全面联动

校企合作的根本动力在于发挥企业的资金、市场、需求优势，提高复合型创新人才培养的质量。根据HREC与上海外服联合发布的《2022中国企业校园招聘与实习生项目实践调研报告》，超七成的企业在开展校企合作时更注重深度合作，获取更加优质对口的人才，为提升校企合作成果，应从人才培养、实习实践、科研合作等多个方面进行合作，构建起产学研创互促融合的协同育人模式。

企业开展校企合作的倾向



产学研创协同育人模式



来源：HREC & 上海外服，《2022中国企业校园招聘与实习生项目实践调研报告》。

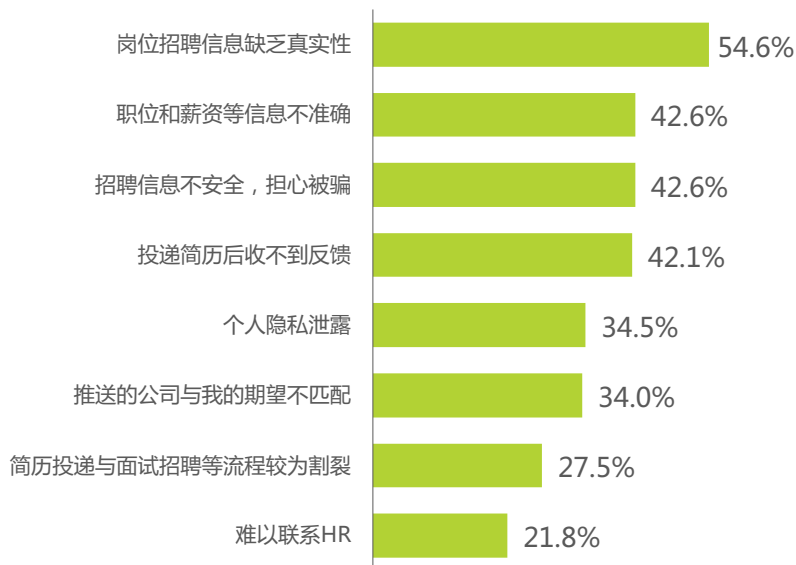
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

大学生就业趋势展望-招聘平台

加强平台治理，打造更真实安全的招聘环境

艾瑞调研发现，在网络招聘平台的使用痛点上，54.6%反映岗位招聘信息缺乏真实性，例如有的岗位信息处于发布状态，但实际已结束招聘，另有42.6%认为职位和薪资等信息不准确、招聘信息不安全是主要问题，可见学生群体们反映的最为普遍的问题均涉及到**岗位信息的真实性、合规性**。网络招聘平台在加紧技术赋能招聘效率与求职体验的同时，也将更积极地压实平台责任，强化**招聘信息的审核把关和动态监管**，加强**用户个人信息保护**力度，为雇主和求职者净化招聘环境。

网络招聘平台的使用痛点



样本：N=568，于2022年7月通过艾瑞iclick在线平台调研获得。

2021年前程无忧在平台治理与用户信息保护方面的举措

1 对涉嫌违法违规职位进行动态监控与闭环合规处理

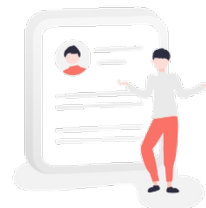
- 以企业资质审核、职位合规审核、企业账户实际操作者实名认证、涉嫌违法违规词大数据AI识别等方式建立动态风控防护体系，并搭建从预防、发现到处置、处罚的闭环合规处理体系，对违规企业实施平台黑名单制度。
- 2021年，前程无忧查证并拦截涉嫌违法违规职位超过**28.4万个**，涵盖涉及到**80余种**职业类型。

2 建立用户举报联查机制，开展求职者反诈骗安全教育

- 对于用户举报且具备初步举证的涉嫌违法违规企业，能够实现公司相关账户的**临时性封禁**，并联动企业所属区域内的核查及客户团队进行线上实名及线下实地核验。
- 2021年共处理求职者的举报信息超4万条。

3 加强用户个人信息保护

- 推出“简历状态”自主授权、“谁看过我的简历”功能、“虚拟中间号码”、“简历水印”功能和直聊中**信息强提醒**等功能，保障求职安全和个人信息隐私。






来源：艾瑞咨询研究院根据《2021年度平台治理与个人信息保护简报》等公开资料整理。

大学生就业趋势展望-灵活就业





提高大学生灵活就业质量

大学生选择灵活就业正呈上升趋势，有些大学生因为没有合适的就业机会或者实现自身职业发展的内驱力不足，就业信心不足而选择灵活就业，而灵活就业人员普遍存在缺乏组织归属感和安全感、职业技能储备不足、劳动者权益保障有限等问题，为提高大学生灵活就业质量，政府需积极探索和加强灵活就业这一新型劳动力市场制度建设，提高社会保障水平，开展职业技能培训，规范和引导灵活就业，同时高校应将灵活就业纳入就业育人体系中，开设相关生涯教育和就业指导课程，让大学生群体更清晰准确地评估从事灵活就业的发展路径、收益和风险，做出更加理性的判断。

大学生从事灵活就业的主要痛点

- **缺乏组织归属感**
采用自雇或与企业构建非标准劳动关系，原本由一个雇主控制一个劳动者或多个劳动者的“联系纽带出现松动”
- **劳动者权益保障有限，缺乏工作安全感**
由于灵活就业缺乏劳工法规、社会保障等制度的规范，灵活就业大学生抵御经济和社会风险能力相对较差，工作缺乏安全感
- **职业技能储备不足**
在VUCA时代，复合型、技能型人才吸引力愈来愈强，职场竞争愈发激烈，灵活就业的大学生缺乏职业技能的准备，也将难以适应

提升大学生灵活就业质量的相关举措

- **健全就业法律法规**
加紧制定出台灵活就业相关的法律法规，在劳动关系认定、劳动争议处理等方面让各类灵活就业有法可依
 - **完善社会保障政策**
进一步优化完善调整社会保险缴纳方式，提高基本养老和医疗保险的保障水平，纳入国家劳动安全保障体系、失业保险制度体系
 - **加强灵活就业大学生群体培训与公共就业服务保障**
把灵活就业纳入就业信息发布系统中。高度关注社会新职业的需求动态，及时向毕业生发布信息。对于新职业和灵活就业政策及时进行解析，开展有针对性的培训
- **完善生涯教育指导体系**
开设专题介绍灵活就业岗位的内容、入职途径、发展机会，引导大学生更加清晰认清自我、认清灵活就业环境和未来发展方向，避免盲目从事灵活就业。对准备选择灵活就业的学生进行分层、精准、个性化的就业指导，帮助大学生有准备地从事灵活就业，增强就业满意度

艾瑞新经济产业研究解决方案



行业咨询

- 市场进入 为企业提供市场进入机会扫描，可行性分析及路径规划
- 竞争策略 为企业提供竞争策略制定，帮助企业构建长期竞争壁垒



投资研究

- IPO行业顾问 为企业提供上市招股书编撰及相关工作流程中的行业顾问服务
- 募 投 为企业提供融资、上市中的募投报告撰写及咨询服务
- 商业尽职调查 为投资机构提供拟投标的所在行业的基本面研究、标的项目的机会收益风险等方面的深度调查
- 投后战略咨询 为投资机构提供投后项目的跟踪评估，包括盈利能力、风险情况、行业竞对表现、未来战略等方向。协助投资机构为投后项目公司的长期经营增长提供咨询服务

关于艾瑞




艾瑞咨询是中国新经济与产业数字化洞察研究咨询服务领域的领导品牌，为客户提供专业的行业分析、数据洞察、市场研究、战略咨询及数字化解决方案，助力客户提升认知水平、盈利能力和综合竞争力。

自2002年成立至今，累计发布超过3000份行业研究报告，在互联网、新经济领域的研究覆盖能力处于行业领先水平。

如今，艾瑞咨询一直致力于通过科技与数据手段，并结合外部数据、客户反馈数据、内部运营数据等全域数据的收集与分析，提升客户的商业决策效率。并通过系统的数字产业、产业数据化研究及全面的供应商选择，帮助客户制定数字化战略以及落地数字化解决方案，提升客户运营效率。

未来，艾瑞咨询将持续深耕商业决策服务领域，致力于成为解决商业决策问题的顶级服务机构。

联系我们 Contact Us

 400 - 026 - 2099

 ask@iresearch.com.cn



企 业 微 信



微 信 公 众 号

法律声明

版权声明

本报告为艾瑞咨询制作，其版权归属艾瑞咨询，没有经过艾瑞咨询的书面许可，任何组织和个人不得以任何形式复制、传播或输出中华人民共和国境外。任何未经授权使用本报告的相关商业行为都将违反《中华人民共和国著作权法》和其他法律法规以及有关国际公约的规定。

免责条款

本报告中行业数据及相关市场预测主要为公司研究员采用桌面研究、行业访谈、市场调查及其他研究方法，部分文字和数据采集于公开信息，并且结合艾瑞监测产品数据，通过艾瑞统计预测模型估算获得；企业数据主要为访谈获得，艾瑞咨询对该等信息的准确性、完整性或可靠性作尽最大努力的追求，但不作任何保证。在任何情况下，本报告中的信息或所表述的观点均不构成任何建议。

本报告中发布的调研数据采用样本调研方法，其数据结果受到样本的影响。由于调研方法及样本的限制，调查资料收集范围的限制，该数据仅代表调研时间和人群的基本状况，仅服务于当前的调研目的，为市场和客户提供基本参考。受研究方法和数据获取资源的限制，本报告只提供给用户作为市场参考资料，本公司对该报告的数据和观点不承担法律责任。

为商业决策赋能

EMPOWER BUSINESS DECISIONS

iResearch

艾 瑞 咨 询