

# 中国校园招聘大学生洞察白皮书

2019年





## 校招 解读

校园招聘是一种针对应届毕业生开展的招聘方式，有三种角色参与，分别是企业、人才招聘组织和学生。  
校招所创造的价值在于，实现企业与高校毕业生精准匹配，助力社会人才结构优化。



## 企业 洞察

始于9月入学，终于6月毕业，13.6%的雇主历时招聘8个月  
校招人数70%集中在百人以下，占企业总招聘人数不到10%  
雇主校招岗位分布与企业性质相关，雇主整体偏好技术人才



## 人才 洞察

毕业生对自我定位清晰，工科和商科的毕业生超60%  
各专业学生平均投递简历5份以下，理论类学科求职竞争激烈  
成功找到工作是大学生喜欢招聘平台的主要原因  
招聘平台是校招信息的直接来源，毕业生更关注校招资讯  
公司的福利待遇和未来发展前景给大学生足够的安全感



## 发展 趋势

留学生回国比例稳定，海归校园招聘将成兵家必争战场  
AI精准筛选简历，加速人才与企业的匹配效率

校园招聘概念解读篇

1

校园招聘企业洞察篇

2

校园招聘大学生洞察篇

3

校园招聘发展趋势篇

4

# 校园招聘概念介绍

## 校园招聘是一种针对应届毕业生开展的招聘方式

校园招聘是指招聘组织（企业等）直接从学校招聘各类各层次的应届毕业生，也指招聘组织（企业等）通过各种方式招聘各类各层次的应届毕业生。

### 2019年中国校园招聘特点介绍



#### 时间集中

校园招聘主要集中在每年的9-11月和次年3-4月。为了增加影响力，越来越多的企业选择利用宣讲会、介绍会等形式进入学校招聘学生。



#### 范围广大

面对激烈的竞争环境，大学生为了找到理想的工作，一般会采取“全面撒网、重点培养”的找工作策略。



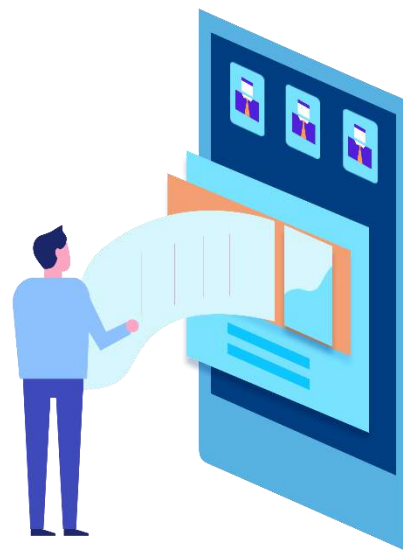
#### 针对性强

面对大学生工作经验缺乏的现实，企业也会采取针对性地的招聘策略和笔面试方法，并对企业的培训体系和晋升机制提出更高的要求。



#### 兼顾品牌

由于校园招聘受众广泛，成功的校园招聘活动不仅能够招募到优秀人才，还可以通过校招的形式帮助企业树立良好的品牌形象。



# 校园招聘参与角色及形式介绍

## 三种角色参与，六种校招形式吸引优秀人才

校园招聘包含企业主、人才招聘组织、应届毕业生三种角色；同时，为了吸引更多优秀人才，企业结合毕业生的特点和市场趋势逐渐延展出更为丰富的校招形式，主要的形式有专场招聘、校园宣讲、实习招募、选秀竞赛、拓展夏令营、发展俱乐部。

### 2019年中国校园招聘参与角色及形式介绍

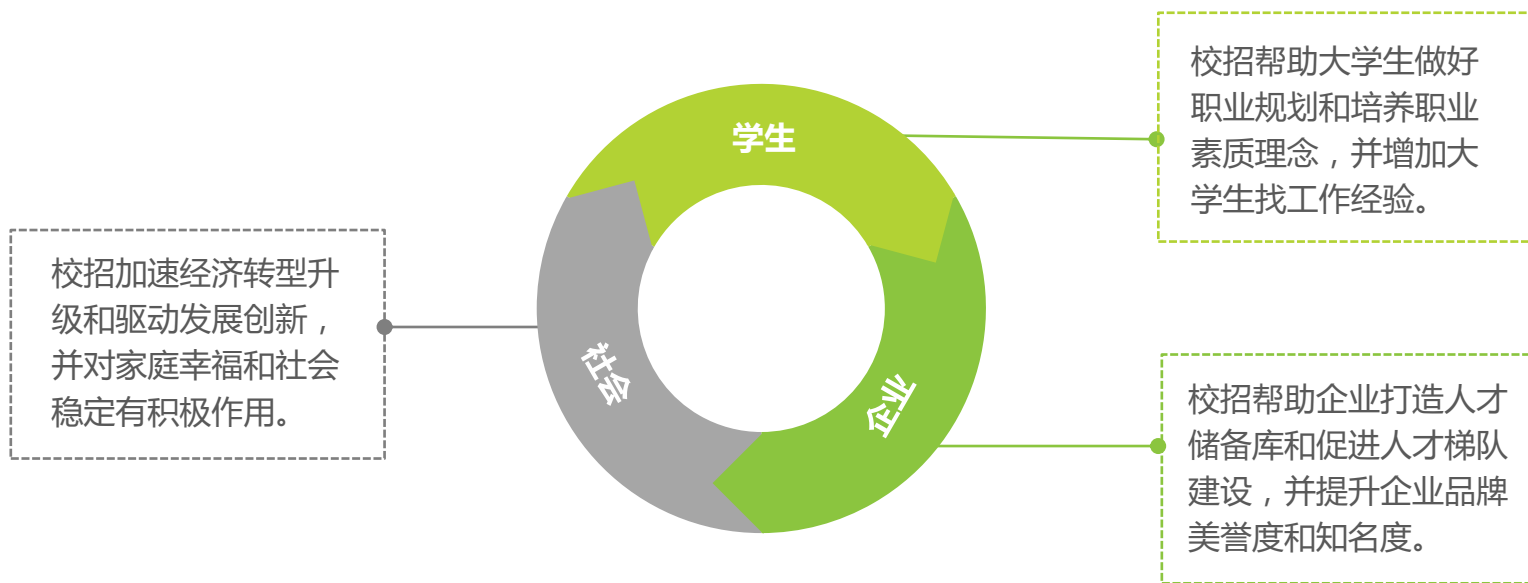


# 校园招聘创造的价值

## 实现企业与高校毕业生精准匹配，助力社会人才结构优化

校园招聘的价值主要体现在三个层面。学生层面：帮助大学生从学校环境进入社会环境做好过渡，并对其职业规划给予一定的指导；企业层面：通过校园招聘的开展，可以打造企业人才储备库和促进人才梯队建设优化，也同时提升企业品牌美誉度和知名度；社会层面：在学生和企业的招聘流转中，加速社会经济转型的升级和驱动社会发展创新。

### 2019年中国校园招聘的价值与意义



校园招聘概念解读篇

1

校园招聘企业洞察篇

2

校园招聘大学生洞察篇

3

校园招聘发展趋势篇

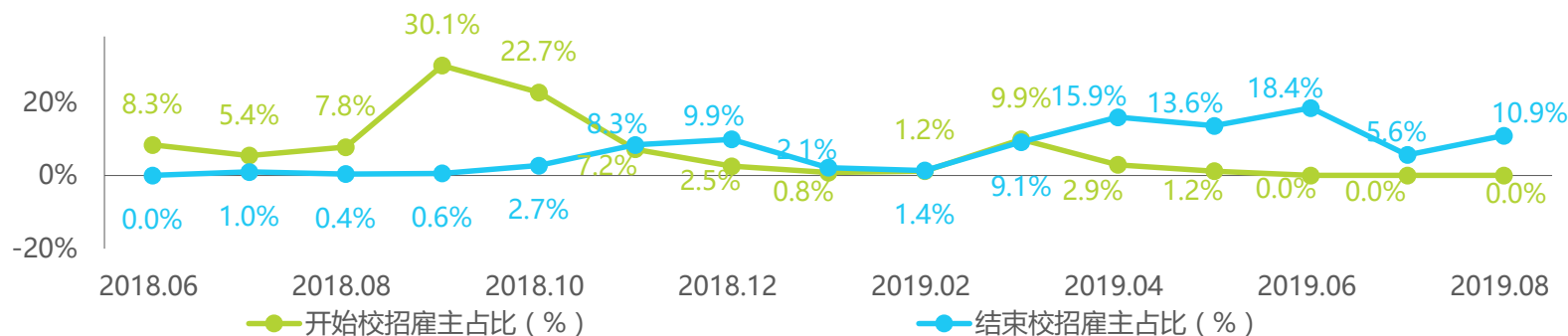
4

# 雇主参与校园招聘的时间

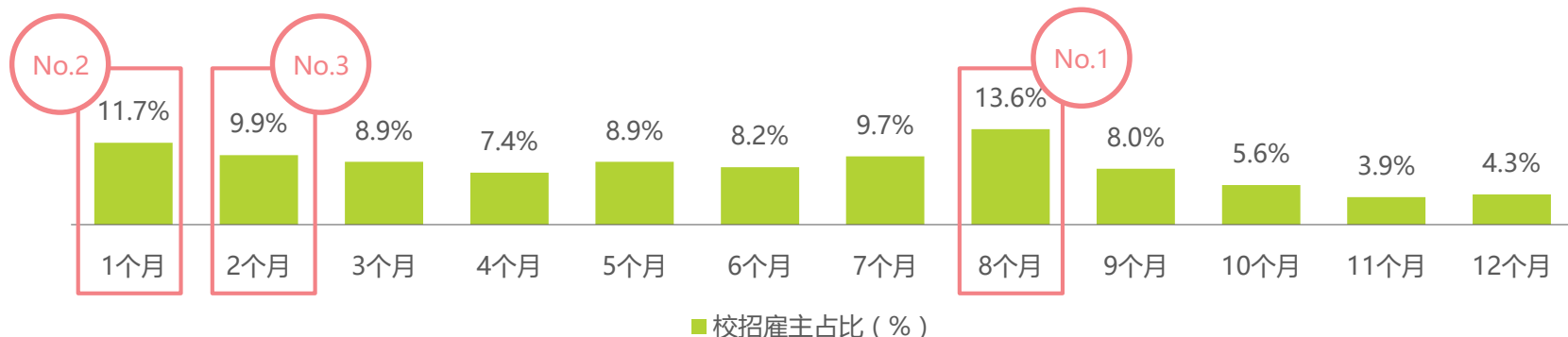
## 始于9月入学，终于6月毕业，13.6%的雇主历时招聘8个月

校园招聘是主要面向大学应届毕业生展开的招聘活动，主要分为秋招和春招两个批次。从毕业生最后一个学年开始，校招也拉开了序幕。30.1%的企业9月开始进行校招活动，占比最高。9.9%的企业参与春招。这表明，春招企业发布的岗位需求相对秋招较少。从校招雇主招聘的时间看，有两个峰值。而结束校招的雇主则主要集中在次年4、5、6月，同期也是大学毕业季。13.6%的雇主历时8个月开展校招，占比最高，其次是11.7%的雇主只开展1个月校招，第三是9.9%的雇主历时2个月开展校招。

### 2018年6月-2019年8月中国校招雇主开始与结束时间



### 2019年中国校园招聘雇主开展校招的时长



来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

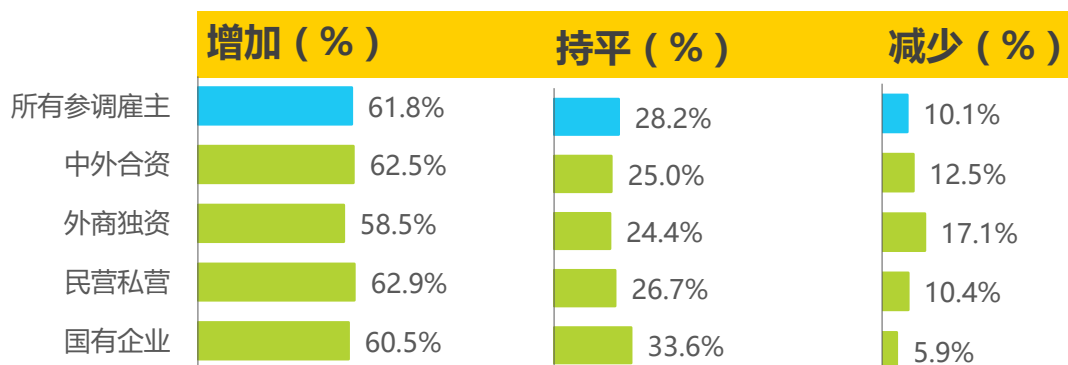


# 雇主参加校园招聘营销费用

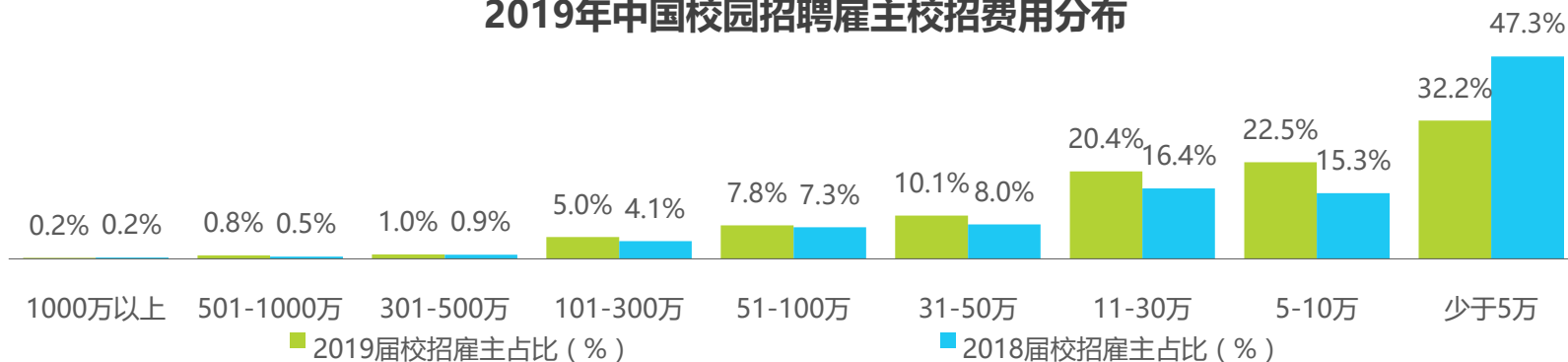
## 企业雇主均增加营销费用，总费用5-10万增加比例最多

2019年校招雇主所花费的营销费用与2018年相比，超过50%的企业增加了营销费用，其中增加营销费用比例最高的为民营私企，占62.9%。与2018年相比，营销费用减少的企业也占据5.9%-17.1%，其中外商独资雇主缩减占比最大。整体来看，32.2%的雇主营销费用少于5万，22.5%的雇主营销费用保持在5-10万，且与2018年相比增长了约7%。艾瑞分析认为，初入社会的大学毕业生作为社会发展的后备军，是补充企业发展的新鲜血液，企业都会在校招期间做足营销，吸引优秀毕业生源的加入。

2019年中国不同类型雇主校招费用相比2018年增减情况



2019年中国校园招聘雇主校招费用分布



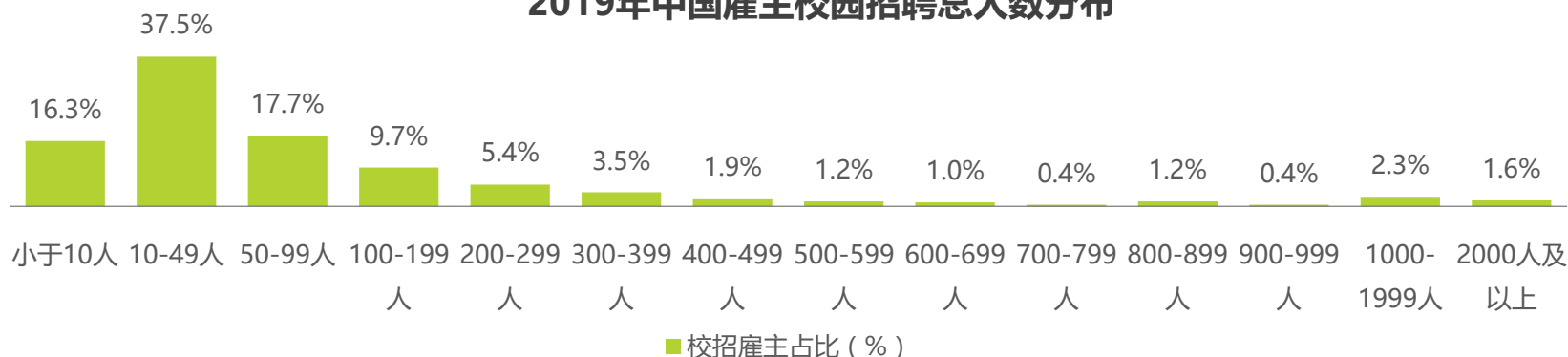
来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

# 校招雇主招聘的学生数量

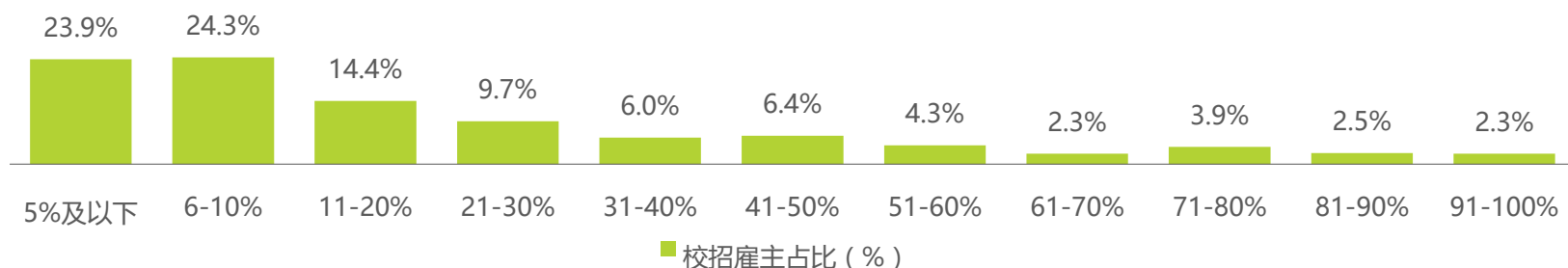
## 雇主在校招中招聘的人数集中在10-49人之间

超过70%的企业校招人数不超过100人，37.5%的企业招聘集中在10-49人之间。也有约为4%的企业雇主通过校招招聘1000人以上的毕业生。整体来看，48.2%的企业在校招中招聘的人数只占据企业整体招聘总人数的10%以下，23.9%的雇主校招人数仅为总招聘人数的5%及以下。艾瑞分析认为，校招是企业内部人才补充的方式之一，企业招聘人才主要集中在人才的工作经验与能力方面，因此社招人数更多。而大学生初入社会，工作经验有限，后续需进行一定的培养，故招聘人数与比例相对较低。

2019年中国雇主校园招聘总人数分布



2019年中国校园招聘雇主校招人数占企业总招聘人数比例



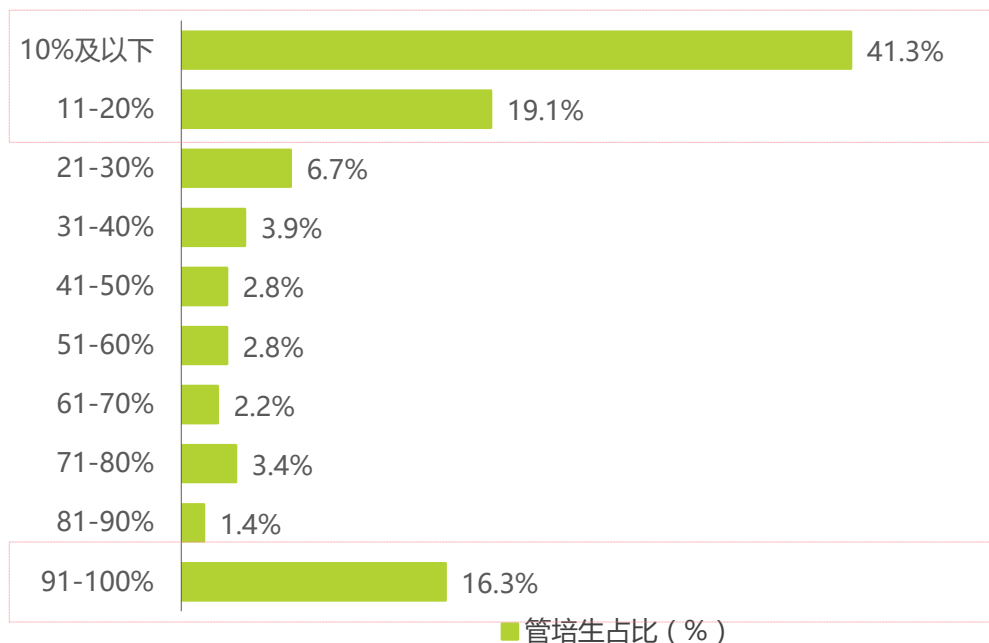
来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

# 雇主参加校招招聘的管培生人数

## 管培生校招比例低于20%，或校招人数中全为管培生

管培生是大企业自主培养企业中高层管理人员的人才储备计划，主要来自于应届毕业生，因此招聘比例较低。整体来看，超过60%的企业招聘管培生的比例低于校招总人数的20%，其中41.3%的企业仅招聘不到10%的管培生。另一种情况是雇主在校招中招聘的岗位90%-100%都是管培生。艾瑞分析认为，管培生作为企业未来管理团队的核心力量，对人才的考核要求相较其他校招岗位更严格，因此招聘数量更少。同时，企业如若暂时无固定岗位人才招聘需求，可通过招聘管培生获得优秀人才，轮岗过程中合理分配人才流向。对大学生而言，大学生对雇主招聘岗位占比有一定了解之后，在自身求职方面更能有的放矢。

2019年中国校园招聘中管培生招聘人数比例



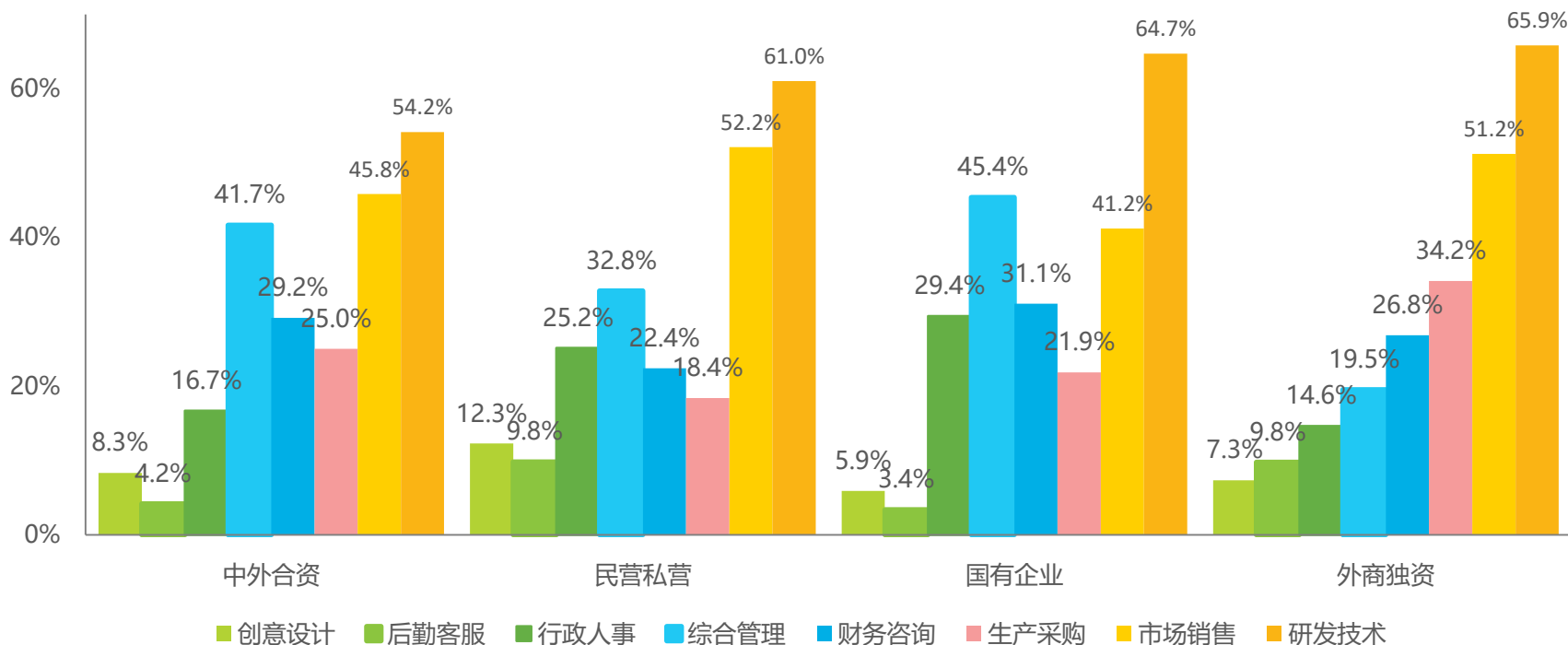
来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

# 雇主校园招聘岗位类型分布

## 雇主校招岗位分布与企业性质相关，雇主整体偏好技术人才

不同性质的企业对各岗位人才的需求程度也不同。45.4%的国有企业偏向于招聘综合管理人才，29.4%的国企偏向招聘行政人事岗位的人才，在国企中占比较高。民营私营企业在创意设计（12.3%）岗位、市场销售（52.2%）岗位校招的人才更多。但整体来看，企业雇主对研发技术岗位人才的需求整体较高，其中65.9%的外商独资招聘技术人才最多。这也是由于近两年来，人工智能、大数据、云计算等新兴技术的发展推动企业进行技术改革，因此，对技术岗位人才的需求量最大。

### 2019年中国不同类型雇主校招主要岗位类型



来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

校园招聘概念解读篇

1

校园招聘企业洞察篇

2

校园招聘大学生洞察篇

3

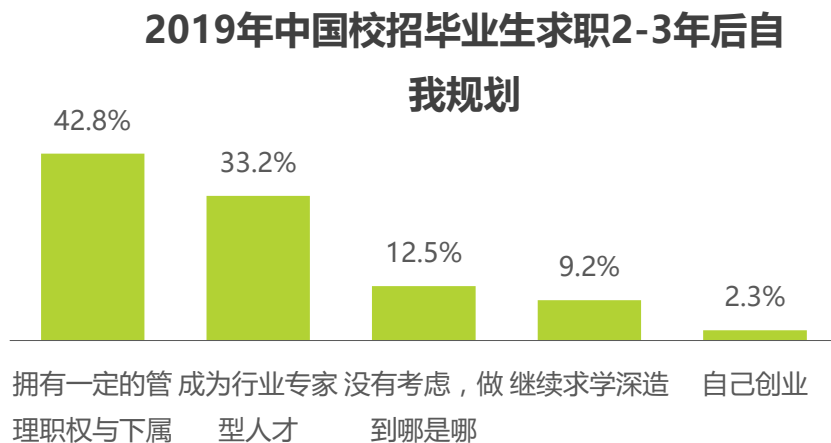
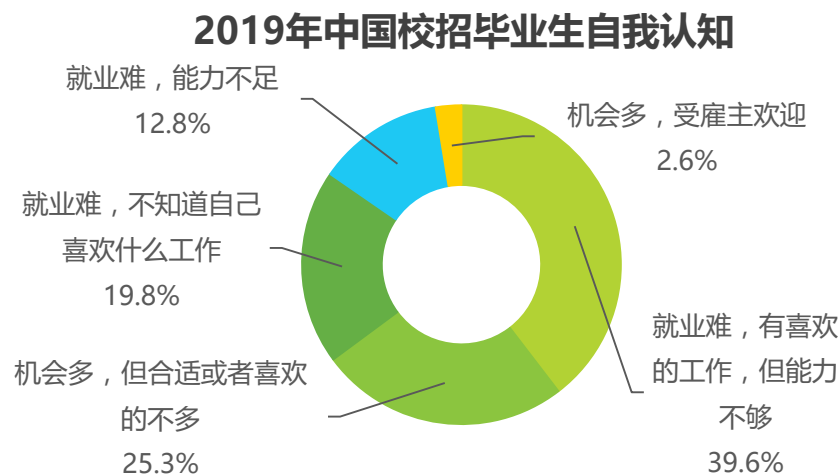
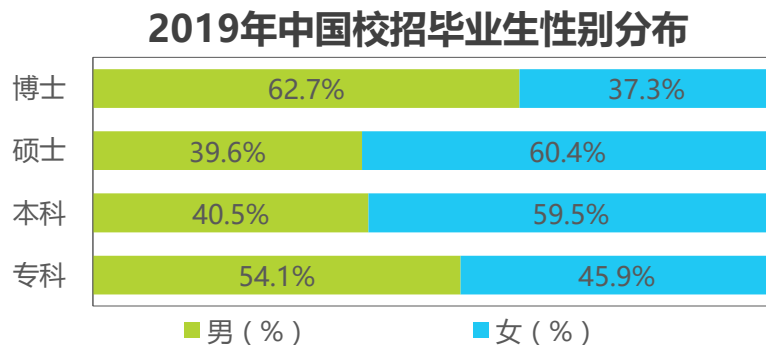
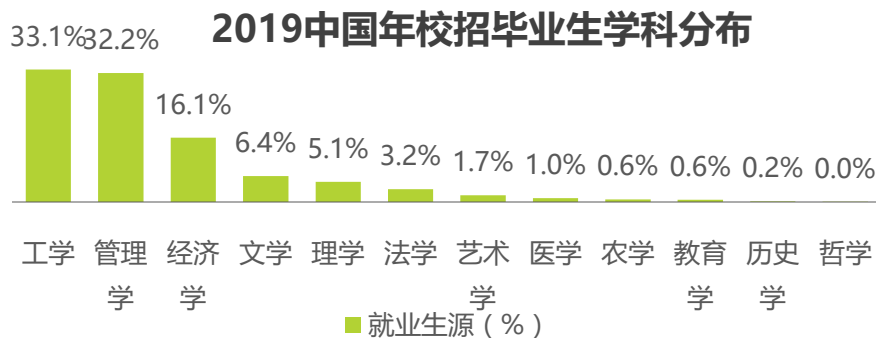
校园招聘发展趋势篇

4

# 校园招聘大学生用户画像

## 毕业生对自我定位清晰，工科和商科的毕业生超60%

超六成毕业生专业集中在工科和商科之间，女生在本科和硕士两个学历中人数超过男生，占比约为60%。毕业生在就业问题上对自己有着清楚的认知，超过一半的毕业生认为就业形势难，自身能力不够。但同时超过7成毕业生对自己未来2-3年发展有清楚的规划。超过40%的毕业生未来2-3年内希望自己拥有一定的管理权，另33.2%的毕业生希望未来可成为行业内的专业人才。



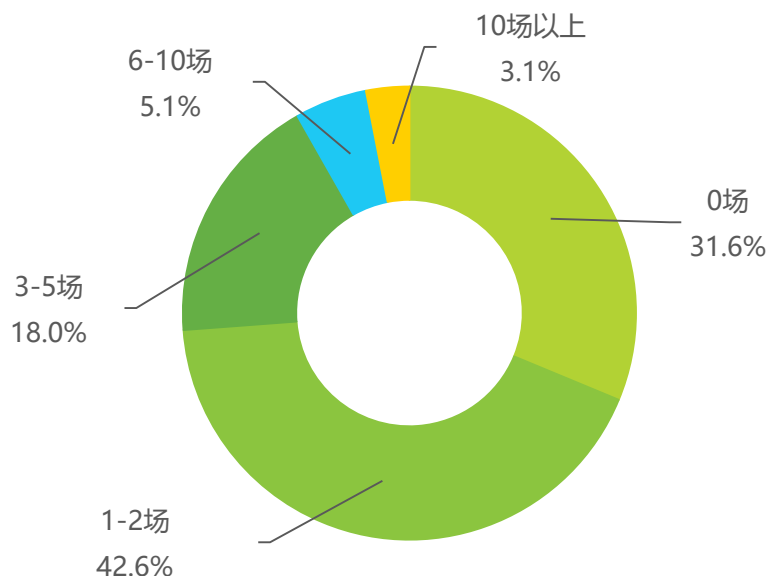
来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

# 大学生对校园招聘的感知度

## 参加1-2场校招宣讲会的学生占比高达42.6%

校园宣讲会是企业雇主走进校园举办的一些有助于大学生认识和理解企业品牌、企业文化的活动，宣讲会现场企业方与大学生可以进行互动，大学生也可以在现场直接投递简历。根据调查显示，有3成大学生不参加校园宣讲会，超40%的大学生会参加1-2场宣讲会活动。艾瑞分析认为，校园宣讲会参与的企业方数量众多，大学生会挑选1-2个自己最感兴趣的企业去了解情况，另一方面可能因为宣讲会举办的时间和地点不能很好的契合大学生当天的安排，故30%左右的大学生不参加宣讲会活动。从企业角度来看，企业雇主丰富活动类型、增设奖品激励等环节，让学生参与到活动中来，可以吸引更多的大学生关注，调动他们的参与热情。

2019年中国大学生参加校园宣讲会场次



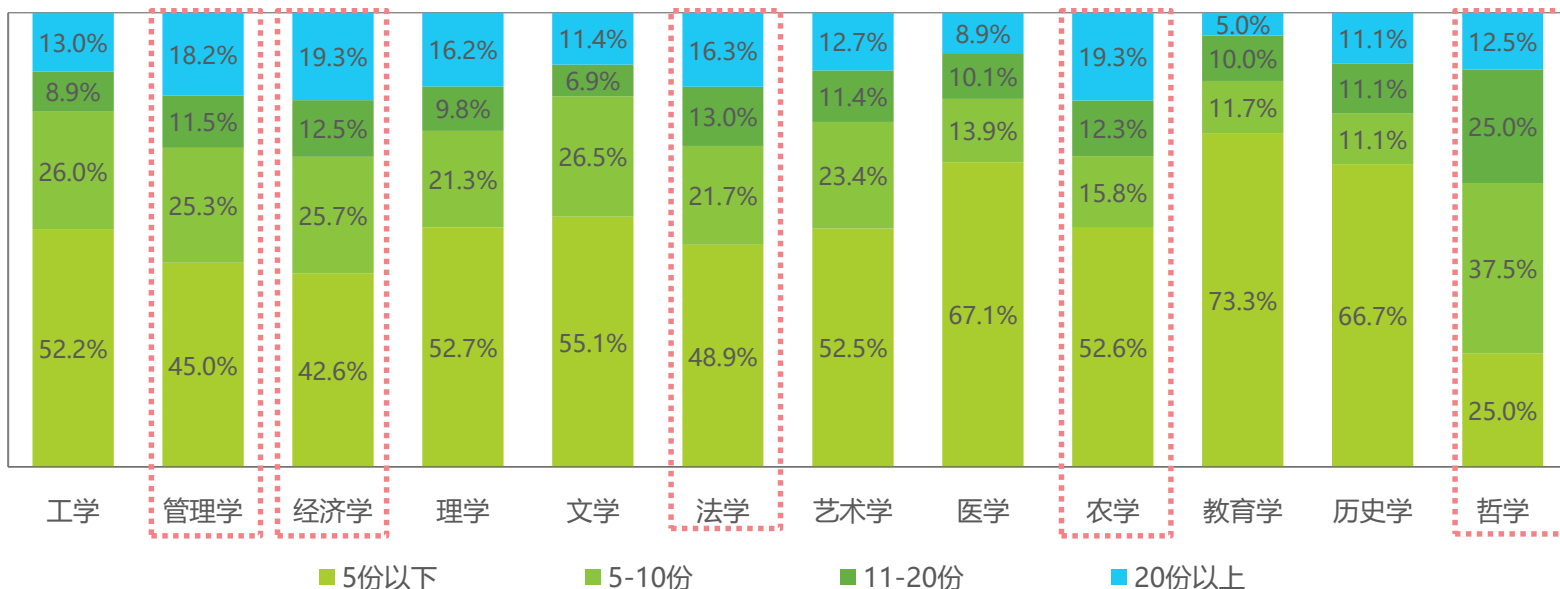
来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

# 大学生对校园招聘的感知度

## 各专业学生平均投递简历5份以下，理论类学科求职竞争激烈

从大学生投递简历的专业来看，超50%各专业学生平均每人在校招中投递简历的数量不超过5份，其中医学、教育学、历史学学生投递5份以下简历的比例超过60%，这三门专业的针对性更强，因此，这三门专业的学生或继续深造的比例较高。而从投递11份以上简历的专业来看，经济学、农学、管理学、哲学和法学专业的学生投递11份以上（含20份以上）简历的比例最大，其中哲学专业学生最多（37.5%）。艾瑞分析认为，造成这一情况的原因可能是工科等专业实操性较强，工作较容易上手，企业对工科学生的需求分布较广；法学、农学等专业的理论课程较多，专业度较强，企业对此类专业人才需求度相对较低；管理学、经济学专业的学生偏好银行、券商等金融机构求职，由于求职扎堆，因此导致学生在求职过程中简历投递数量较多，造成竞争激烈。

2019年中国不同专业大学生参加校招投递简历数量



来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

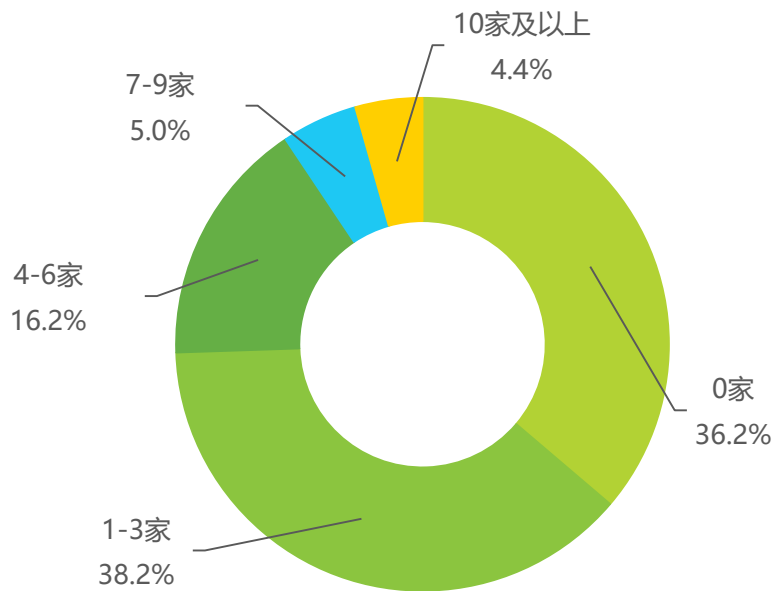


# 大学生对校园招聘的感知度

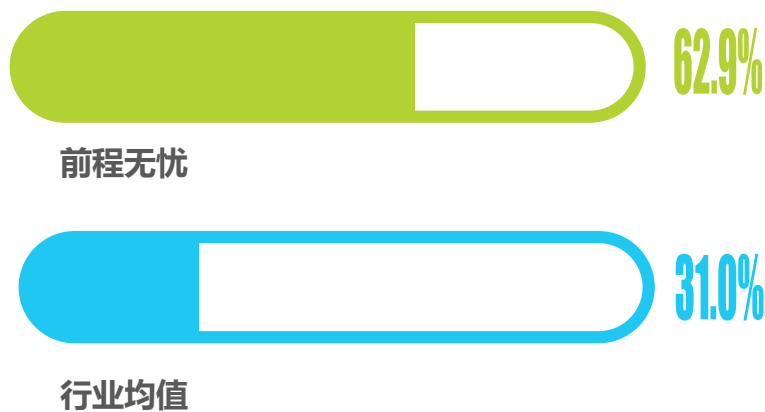
## 获得1-3家企业面试的学生比例近40%，仍有三成重在参与

校招的应聘流程主要为简历筛选——笔试——面试，而走到面试这一步的学生已经通过了企业的初步筛选。根据调查结果显示，36.2%的大学生未收到企业雇主的面试邀请，这表明这部分学生卡在了初步筛选。另38.2%的学生可收到1-3家企业雇主的面试邀请，仅有不到10%的学生会收到10家左右雇主的面试邀请。艾瑞分析认为，50%的大学生在简历投递环节仅投递了5份及以下，15%的大学生投递了20份以上，对标获得的面试情况来看，平均投递一份简历进入面试的概率大概不到30%，因此，大学生在校招求职中应该做好充足的准备。从大学生获得offer的成功率来看，由于招聘平台用户群体较为集中，前程无忧作为综合招聘模式的平台之一，其自身的企业雇主数量、品牌口碑等都是为大学生成功获得求职offer的有力保障。

### 2019年中国校园招聘大学生获得面试情况



### 2019年中国大学生获得offer的成功率



来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

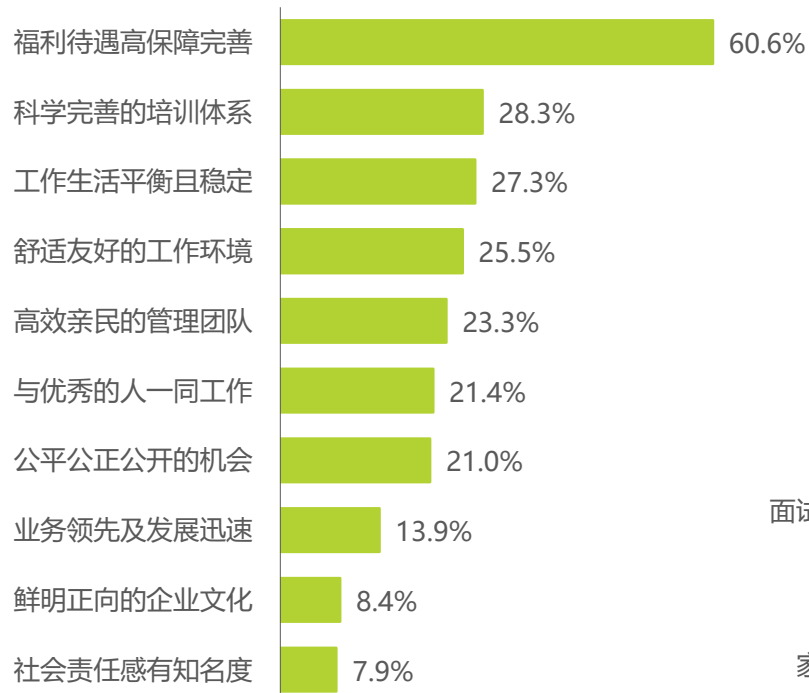
样本：N=1401，艾瑞咨询与前程无忧联合调研所得。

# 大学生对校园招聘的感知度

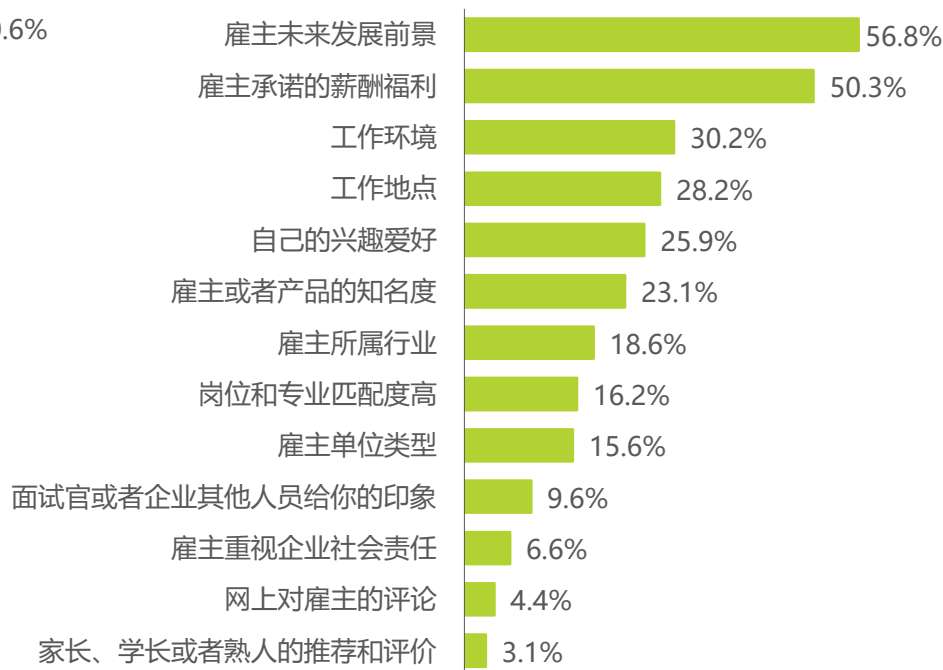
## 公司的福利待遇和未来发展前景给大学生足够的安全感

从大学生对雇主的期望来看，60%的大学生期望雇主可以提供完善的福利待遇，其次是期望完善的培训体系（28.3%）、工作与生活相平衡（27.3%）等，这表明大学生对雇主期待一方面可以为自身工作有更多加持，另一方面能够为自身生活提供一定的便利条件。从大学生求职考虑到因素来看，雇主的发展前景（56.8%）和薪酬福利（50.3%）是大学生求职的首要考虑因素，这两点更关乎大学生未来的职业发展。艾瑞分析认为，雇主自身的发展情况和可承诺的福利待遇是吸引大学生群体的加入的主要原因，能够给予他们安全感，促使人才为企业创造更多价值。

### 2019年中国校园招聘大学生对雇主的期望



### 2019年中国校园招聘大学生求职考虑的因素



来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

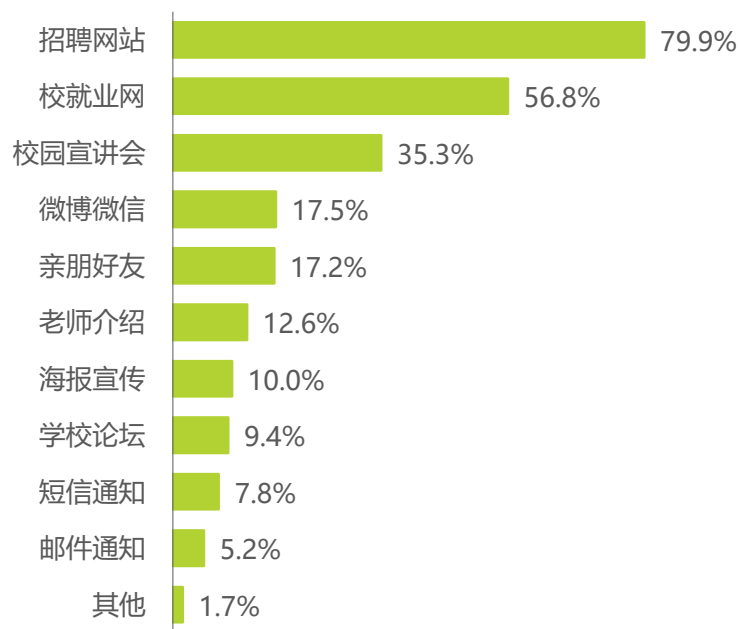
来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

# 大学生对校园招聘平台的感知度

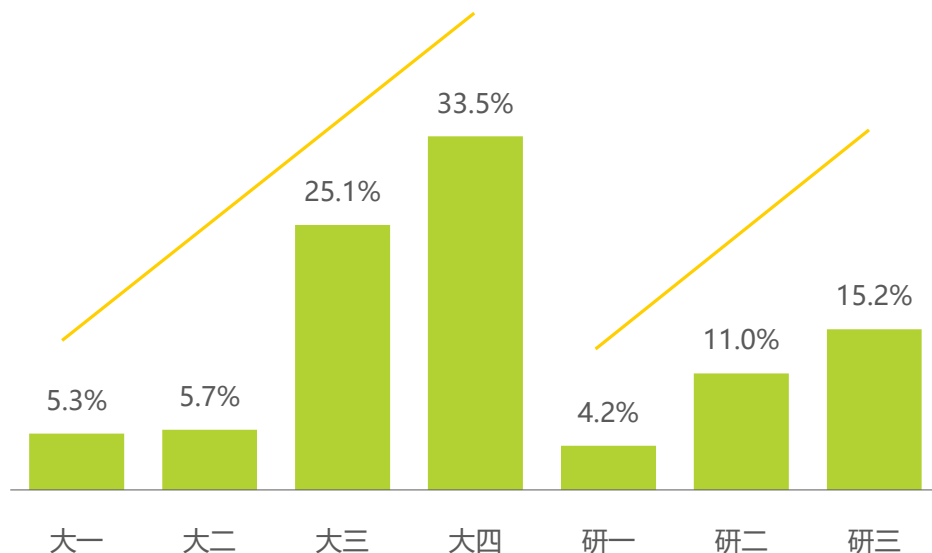
## 招聘平台是校招信息的主要来源，毕业生更关注校招资讯

校园招聘信息的获取渠道多种多样，但获取渠道相对集中。有接近80%的毕业生首选招聘网站，其次是学校就业网（56.8%）、宣讲会（35.3%）等。从大学生关注校招的年级来看，以大四学生（33.5%）和研三学生（15.2%）为代表的毕业生是参加校招的主力人群，还有大三（25.1%）和研二（11%）的学生提前关注校招，尽早做准备。艾瑞分析认为，招聘网站汇聚了大量企业招聘的信息，对大学生而言信息更有比较性，便于自己了解相关信息。

### 2019年中国毕业生获知校招信息渠道分布



### 2019年中国大学生关注校招资讯的年级



来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

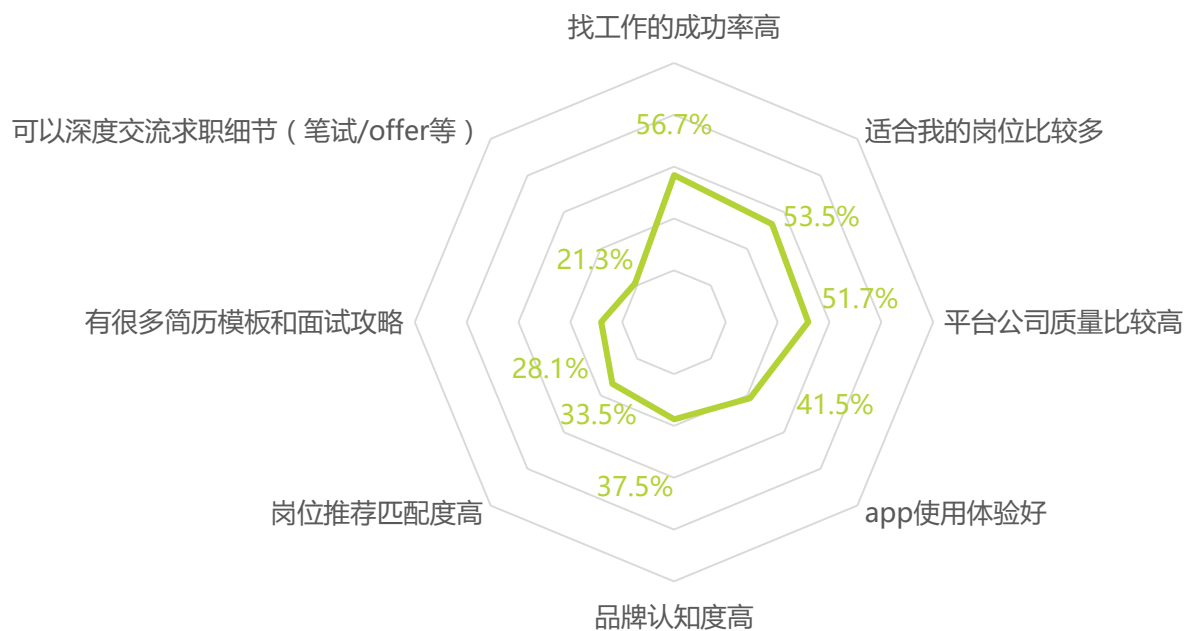
来源：根据前程无忧2019年调研的全国校园招聘情况所得。

# 大学生喜爱招聘平台的原因

## 成功找到工作是大学生喜欢招聘平台的主要原因

根据艾瑞和前程无忧联合调研数据显示，在有关大学生喜欢招聘平台的原因中，占比最高的是找工作的成功率，这足以说明帮助大学生找到合适的工作，是招聘平台业务发展和获得市场竞争力的重要方向。

### 2019年中国大学生喜欢招聘平台的原因



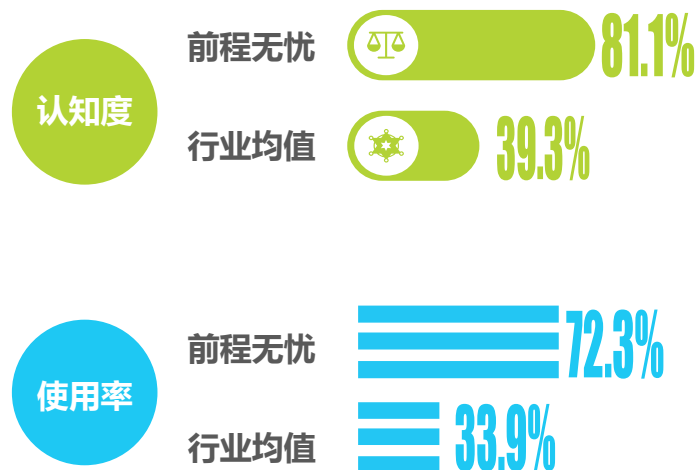
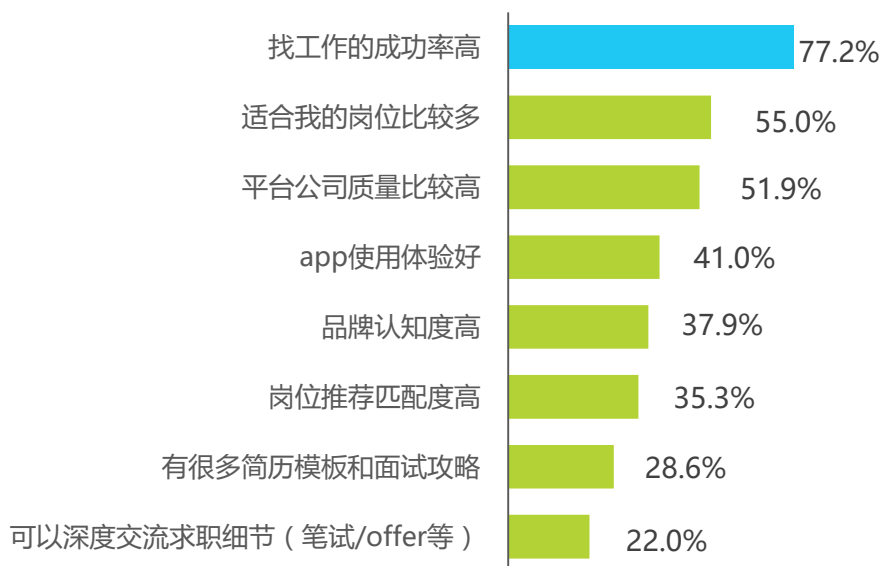
# 大学生对招聘平台的认知

## 找工作成功率高为招聘平台带来了较好的认知度和使用率

同时聚焦到具体企业前程无忧去看，有接近8成的大学生也是因为找工作的成功率高而喜爱前程无忧，此外，还有81.1%的大学生了解前程无忧，72.3%的大学生使用过前程无忧，无论是认知度和使用率均高于行业均值。艾瑞分析认为：前程无忧比较理想的认知水平和使用率，与前程无忧找工作的成功率高存在一定相关性。

2019年中国大学生喜欢前程无忧的原因

2019中国大学生对前程无忧的感知度和使用率



校园招聘概念解读篇

1

校园招聘企业洞察篇

2

校园招聘大学生洞察篇

3

校园招聘发展趋势篇

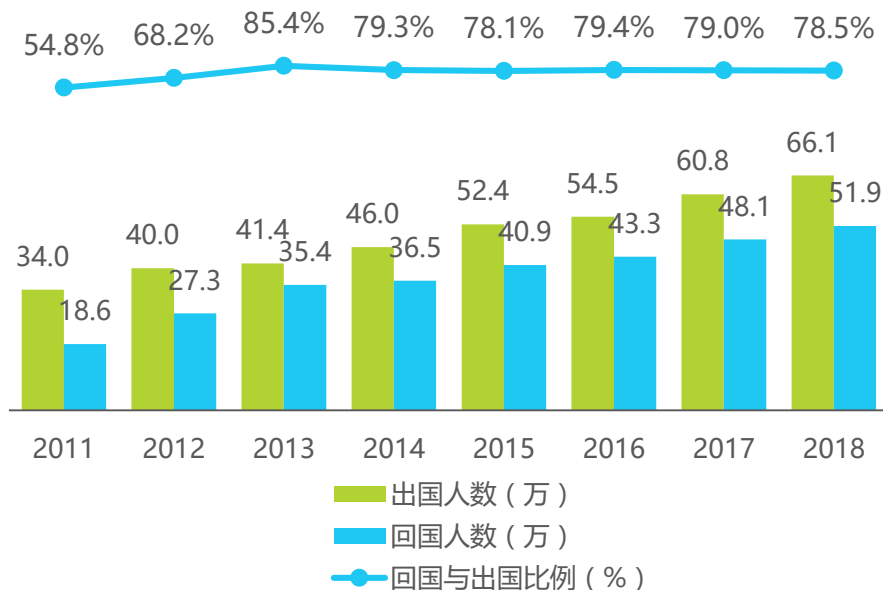
4

# 校园招聘发展趋势 ( 1/2 )

## 留学生回国比例稳定，海归校园招聘将成兵家必争战场

根据艾瑞统计数据显示，2014-2018年的回国人数/出国人数比例均接近80%，留学生回国发展的比例稳定，未来，在国内政策等多方因素影响下，这一比例还将保持稳定或有小幅浮动。伴随而来的是，海归校园招聘将成为各方势力想要争夺的战场，企业会着眼于海外人才的挖掘和培养，而招聘平台将立足海归校园招聘的基础上，努力运营好其中的招聘流程和设计，并积极发挥平台优势，从而保证海外人才与招聘企业的高质量匹配。目前，招聘平台在海外人才的招聘中都采取了线上线下渠道的布局方式。以前程无忧为例，前程无忧在海外人才的招聘业务中，线上和线下均有产品布局，希望通过搭建一个完整的一站式、定制化的海外人才招聘方案，为人才端和企业端提供服务。

2011-2018年中国留学生出国和回国人数及回国/出国比例



来源：根据教育部公开数据整理。

前程无忧海外人才招聘产品

线上产品

海外院校官方渠道发布

海外雇主品牌策划

51job 简历库EDM直邮

海外华人群体KOL 宣传

海外空中宣讲会

51job 全球线上招聘会

海外定制化/联合招聘活动

海外精准人才筛选活动

海外留学生实习交换项目

国内海归招聘活动

海外校企合作，各企参访，合作洽谈

线下产品

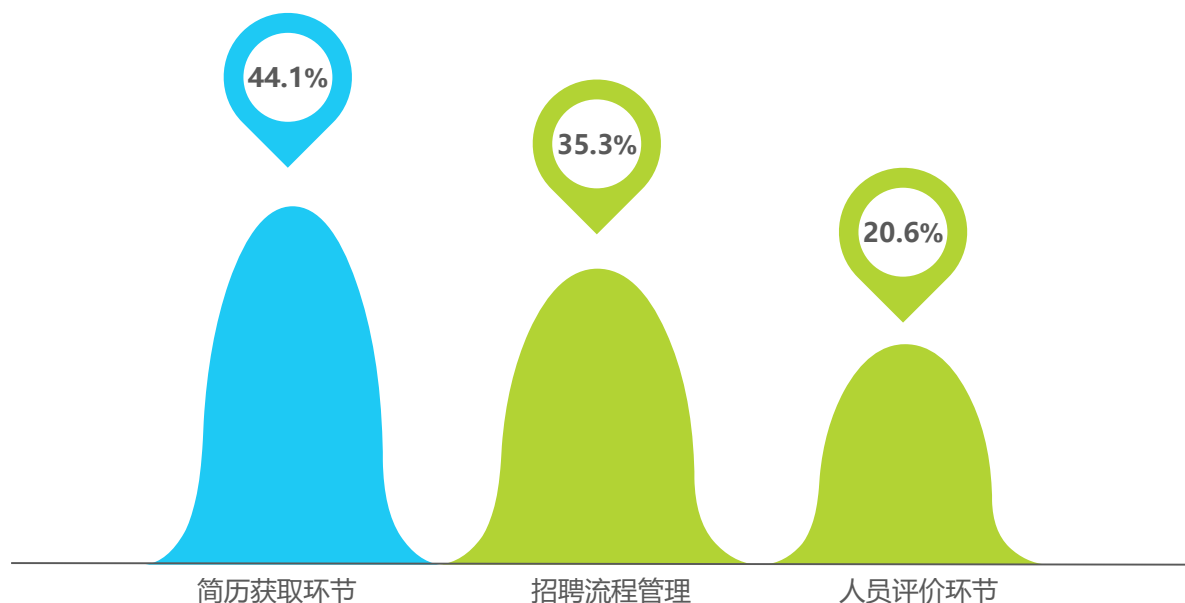
来源：根据前程无忧公开数据整理。

# 校园招聘发展趋势（2/2）

## AI精准筛选简历，加速人才与企业的匹配效率

找到合适的人才，筛选简历是企业招聘人才过程中重要的一步，尽管评估简历不复杂，也不需要各种分析技能或专业知识，但它仍然是个相对费时间的工作。同时，在北森的《2018-2019中国企业校园招聘趋势报告》中显示，HR最希望优化的环节是简历获取环节，而在这一方面，人工智能以等同的效力替代人力，既能高效的帮助HR完成工作，又能解放HR去做更多有意义的事情，从而加速人才与企业的匹配效率。未来，人工智能在筛选简历环节的深度应用将成为优化人力资源招聘效率的重点趋势。

2019年中国HR最期待优化的环节



来源：北森-2018-2019中国企业校园招聘趋势报告。



# 关于艾瑞



在艾瑞 我们相信数据的力量，专注驱动大数据洞察为企业赋能。

在艾瑞 我们提供专业的数据、信息和咨询服务，让您更容易、更快捷的洞察市场、预见未来。

在艾瑞 我们重视人才培养，Keep Learning，坚信只有专业的团队，才能更好的为您服务。

在艾瑞 我们专注创新和变革，打破行业边界，探索更多可能。

在艾瑞 我们秉承汇聚智慧、成就价值理念为您赋能。

● 我们是艾瑞，我们致敬匠心 始终坚信“工匠精神，持之以恒”，致力于成为您专属的商业决策智囊。



扫描二维码  
读懂全行业

海量的数据 专业的报告



400-026-2099



ask@iresearch.com.cn

# 法律声明

## 版权声明

本报告为艾瑞咨询制作，报告中所有的文字、图片、表格均受有关商标和著作权的法律保护，部分文字和数据采集于公开信息，所有权为原著者所有。没有经过本公司书面许可，任何组织和个人不得以任何形式复制或传递。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，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，仅供参考。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



艾 瑞 咨 询