

2022 中国大学生 就业趋势调研

58同城招聘研究院
二零二二年十二月

卷首语

2022 年，我国高校毕业生首次突破 1000 万人大关；2023 年，高校毕业生人数再创历史新高，达 1158 万。大学扩招造成高校毕业生数量逐年增加，而延迟毕业部分缓解了当期就业压力，但由此带来的滞后就业压力在今年开始显现。

根据 58 同城招聘大数据显示，2020 年以来，受到疫情反复和宏观经济下行影响，企业招聘需求的同比增速逐渐低于毕业生求职供给的同比增速，职场供需矛盾突出，毕业生的就业形势越来越严峻，得到了社会的广泛关注。

58 同城发布了 2022 中国大学生就业调研报告，针对 2021、2022 及 2023 届毕业生，围绕毕业去向、岗位选择、跨专业及异地就业、求职心态、未来展望等维度，展现出不同院校、学历、专业、地域的毕业生就业现状及未来趋势。

调研中发现，虽然普遍存在毕业生岗位缩编的情况，但机关单位和央国企在整体招聘和毕业生招聘中均起到了“稳定器的作用”，另外，政策对于中小企业的扶持，创新创业驱动下，相当部分的中小企业也在积极增加编制，逆势招聘大学毕业生储备企业人才。

大学生求职心态也在发生积极变化。跨专业就业、异地就业的占比逐年提升，对待薪资待遇更加务实，对于低薪资的“接受度”显著提高。选择慢就业的毕业生人群则通过更换地域、参加培训、积累实习经验、继续深造等来提升就业能力。

作为招聘行业的领导者，58 同城旗下包含赶集直招、58 同城、58 魔方和新华英才共四大招聘品牌。我们通过矩阵式招聘平台为国内超过数千万家企业和上亿求职者，包括数百万中高职毕业生，提供就业服务，用科技驱动和产品创新支持和助力人力资源高效匹配。其中，新华英才是新华网与 58 同城、中华英才网共同打造的大学生就业服务云平台，链接就业服务生态中企业、高校、地方政府等关键力量，为促进更为健康、更加高效就业生态的构建而不断努力。

青年兴则国兴，促进大学生高质量充分就业是行业共同的使命，让我们持之以恒，勤耕厚积。

周迎梅 Amy

58 同城企业服务事业部总经理

【核心发现】

根据 58 同城 2022 中国大学生就业调研发现：

招聘需求

- ✓ 毕业生岗位缩编占比明显高于整体招聘
- ✓ 机关单位和央国企在毕业生招聘中凸显韧性
- ✓ 商业服务、金融和医疗制药三大行业对于应届生的吸纳能力有所提升

就业现状

- ✓ 相比 22 届，21 届毕业生未就业率更高
- ✓ 跨专业就业的占比逐年提升
- ✓ 中部地区毕业生的异地就业占比最高

求职偏好

- ✓ 23 届毕业生更加务实，对于低薪资的“接受度”显著提高
- ✓ 23 届毕业生更青睐机关单位和央国企的岗位
- ✓ 慢就业人群希望通过更换地域、参加培训、继续深造来提升就业能力
- ✓ 专科院校的实习经验显著低于其他院校群体
- ✓ 毕业生求职信心亟待提升

目 录

卷首语	2
一、高校毕业生就业现状	6
1.1 毕业去向变化	6
1.2 招聘需求变化	8
1.3 跨专业就业/异地务工趋势	11
二、高校毕业生就业心态变化	13
2.1 23 届毕业生对较低薪资区间包容度增加	13
2.2 毕业生“求稳”，对机关单位、央国企青睐度持续上升	14
2.3 毕业生求职首要考量工作内容和提升空间	14
三、高校毕业生就业准备与渠道	15
3.1 教育、实习、专业为招聘首要因素已成企业及毕业生共识	15
3.2 专科毕业生实习经验显著较低	15
3.3 求职渠道大而散，网络招聘平台仍为主要渠道	16
四、高校毕业生的就业期待	17
4.1 毕业生就业信心亟待提升，机关单位和国企更为乐观	17
4.2 东部地区企业对于明年毕业生招聘需求增加的预期最高	18
五、展望与建议	19

图表 1	2020 年以来需求和供给同比增速变化	6
图表 2	2021-2022 届毕业生去向	7
图表 3	2021-2022 届未就业毕业生打算	7
图表 4	2021-2022 届毕业 3 个月内就业率	8
图表 5	企业 2022 年整体及毕业生招聘编制情况	8
图表 6	不同企业类型今年总体招聘需求变化	9
图表 7	不同企业类型今年毕业生招聘需求变化	9
图表 8	企业减少应届生招聘的主要原因	10
图表 9	不同行业今年应届生招聘编制变化	10
图表 10	21-23 届毕业生跨专业就业情况	11
图表 11	21-23 届不同类型院校毕业生跨专业就业情况	11
图表 12	不同区域院校毕业后异地务工占比	12
图表 13	21-23 届不同区域院校毕业后异地务工占比	12
图表 14	21-23 届毕业生起薪分布情况	13
图表 15	21-23 届毕业生期望薪资分布情况	13
图表 16	21-23 届毕业期待进入的企业类型变化	14
图表 17	毕业生选择第一份工作最看重的因素	14
图表 18	毕业生及企业认为在招聘时所看重的要素	15
图表 19	各类院校毕业生实习经验情况	16
图表 20	21-23 届毕业生招聘渠道分布	16
图表 21	21-23 届毕业生对当下就业环境的看法	17
图表 22	不同类型的企业对当下就业环境的看法	18
图表 23	不同区域企业明年毕业生招聘需求预期	18

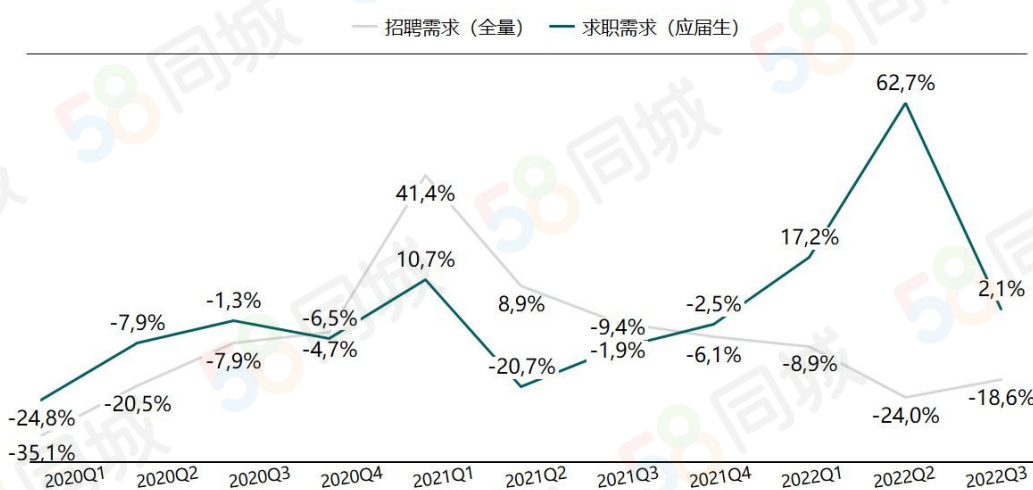
一、高校毕业生就业现状

自 2019 年以来，中高职贯通、专升本的扩招及高校延迟毕业部分缓解了当期就业压力，但由此带来的滞后就业压力在今年开始显现。今年以来，高校毕业生的求职规模持续同比上升，尤其春招（二季度）的应届生求职规模更是达历史高峰，同比增长超过 60%，求职需求旺盛。

同时，总体招聘规模持续低位运行，2022 年一季度至三季度的招聘规模平均同比下降约 20%左右，二季度同比降幅最大，达到 24.3%。另外，据 58 同城对企业的招聘调研发现：受访企业不论是蓝领或白领岗位，岗位均是呈现缩编趋势，因而促使企业的计划招聘岗位减少，相比于去年三季度，今年三季度近 6 成企业没有白领岗位的招聘需求，近 4 成企业没有蓝领岗位的招聘需求，导致吸纳应届生就业的职位供给不足。

综上，随着毕业生的求职需求持续火热，企业的招聘需求持续低迷，今年供需同比增速的剪刀差有扩大趋势，二季度达到高峰，剪刀差扩大至 85%以上。进入三季度，随着疫情得到有效控制，以及企业纾困政策的帮扶作用下，招聘需求略有增加，求职需求回落至到平稳区间，但毕业生的整体就业压力仍是高位运行。

图表 1 2020 年以来需求和供给同比增速变化



数据来源：58 同城招聘大数据平台

1.1 毕业去向变化

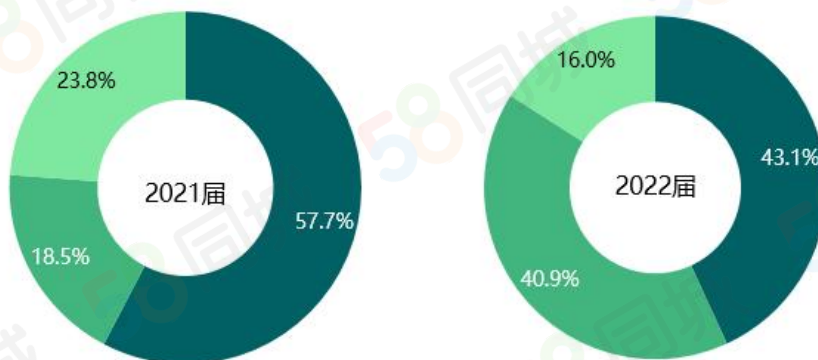
1.1.1 21 届高校毕业生未就业占比更高，期待通过更换城市、或者继续深造提升就业能力；22 届毕业生求职积极性更高，灵活就业比例进一步提升

相比 22 届，21 届毕业生的就业压力更大，未就业占比达到 23.8%，高出 22 届 7.8 个百分点。在两届的未就业人群的未来规划中，可以看出 22 届相对更加务实，继续求职及灵活就业的人群占比分别比 21 届高出 20.3、10.7 个百分点，

同时,选择继续深造的人群占比较 21 届下降 6.6%,表明 22 届毕业生更加注重“就业”,而非继续等待。

图表 2 2021-2022 届毕业生去向

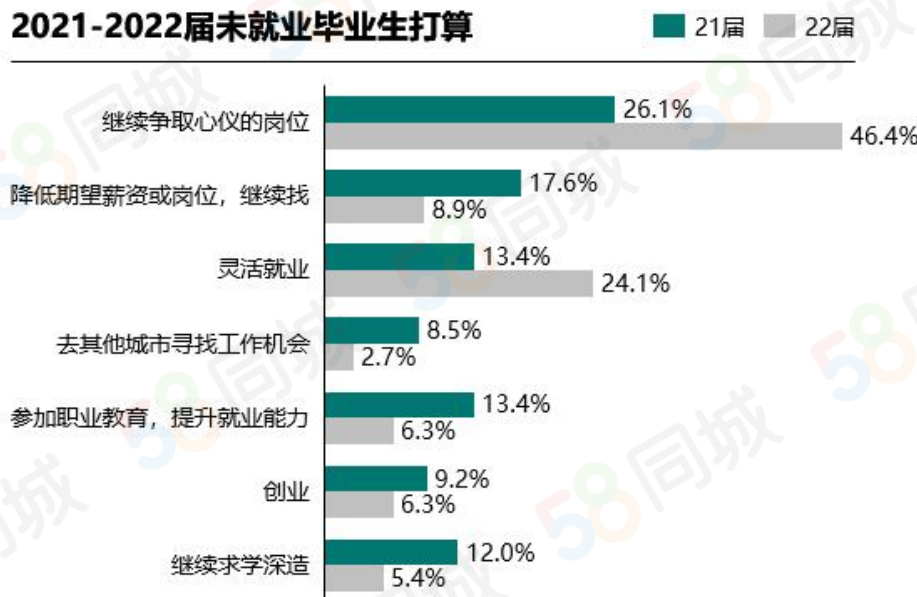
2021-2022届毕业生去向



数据来源: 58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

图表 3 2021-2022 届未就业毕业生打算

2021-2022届未就业毕业生打算



数据来源: 58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

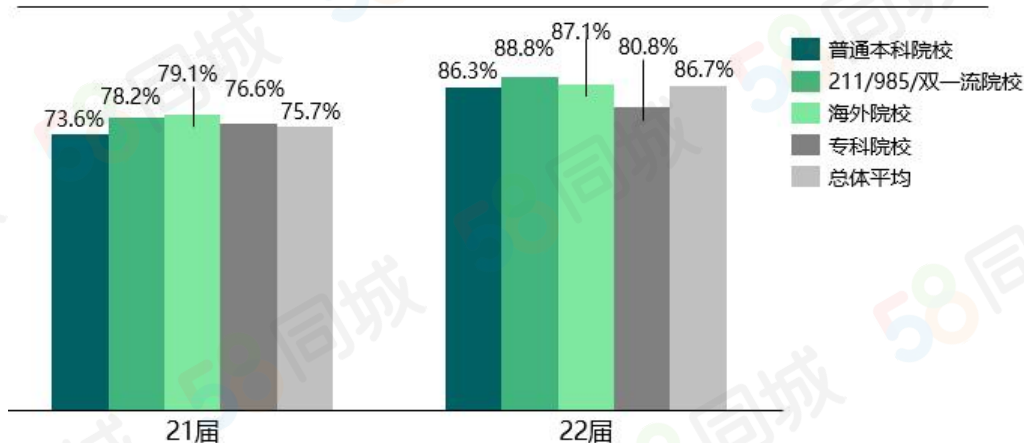
1.1.2 22 届毕业 3 个月内就业率情况明显好转; 名校毕业生更受欢迎, 普本毕业生就业率提升明显

从毕业 3 个月内就业率对比来看, 22 届整体优于 21 届。从不同类型院校来看, 普通本科毕业生的就业率提升较为显著, 22 届高于 21 届 12.7%, 也同样体现出了 22 届毕业生更加坚定的“就业”决心及行动。22 届中毕业 3 个月内就业率最高的院校群体为 211/985/双一流院校, 可以看出, 来自更加优秀院校的毕业生

不仅在招聘市场更具吸引力，同样对于“就业”的行动也更加积极。

图表 4 2021-2022 届毕业 3 个月内就业率

2021-2022届毕业3个月就业率情况



数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

1.2 招聘需求变化

1.2.1 毕业生招聘编制缩减更加严重，机关单位和央国企在毕业生招聘中起到了“稳定器”的作用

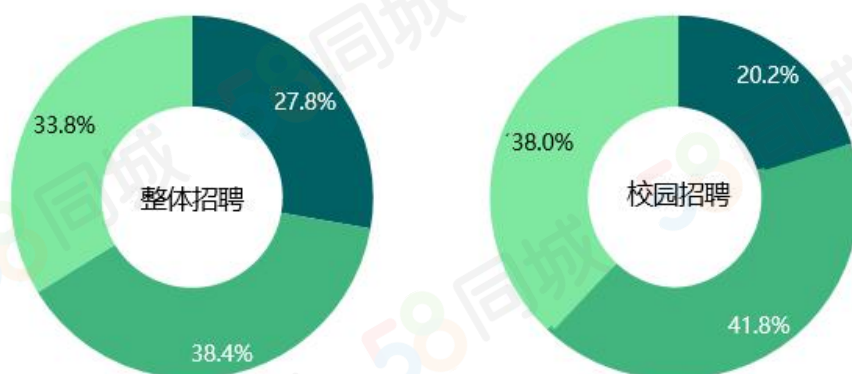
今年受到疫情反复多地多点爆发，经济下行压力增大影响，有 33.8% 的企业表示存在对于整体招聘编制缩减的情况，而这个情况在针对毕业生的校园招聘中更加明显，有 38.0% 的企业表示收缩了毕业生的编制名额。即使有扩编计划的企业，针对毕业生的扩编占比也低于整体招聘 7.6 个百分点，毕业生招聘需求收缩较为明显。

从企业类型来看，机关单位和国有企业在整体招聘和毕业生招聘中均起到了“稳定器的作用”，在增加编制中的占比均明显高于其他类型的企业。另外，值得注意的是，由于此前对于中小企业的扶持政策，部分小微企业也在积极增加编制，扩充团队。

图表 5 企业 2022 年整体及毕业生招聘编制情况

企业2022年整体及毕业生编制情况

增加了编制 维持不变 减少了编制

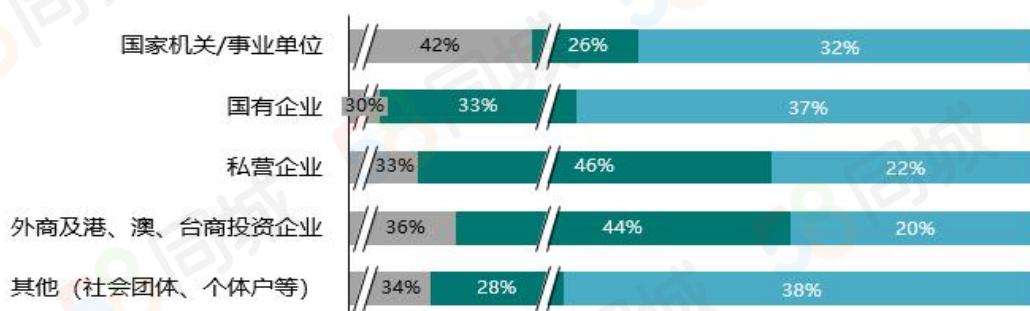


数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

图表 6 不同类型企业今年总体招聘需求变化

企业当前总体招聘需求变化情况

减少了编制 维持去年水平 增加了编制

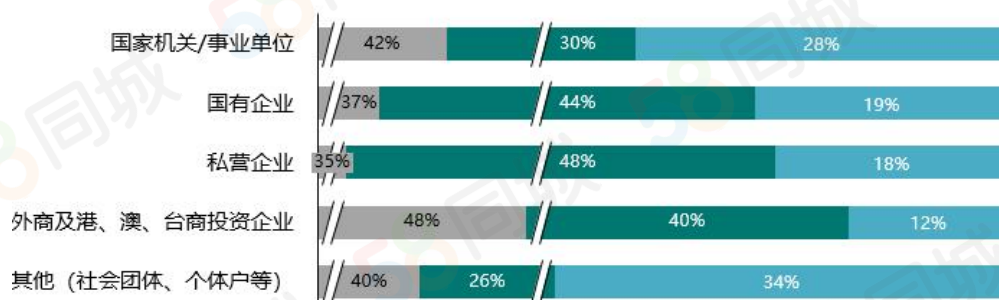


数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

图表 7 不同类型企业今年毕业生招聘需求变化

企业当前毕业生招聘需求变化情况

减少了编制 维持去年水平 增加了编制



数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

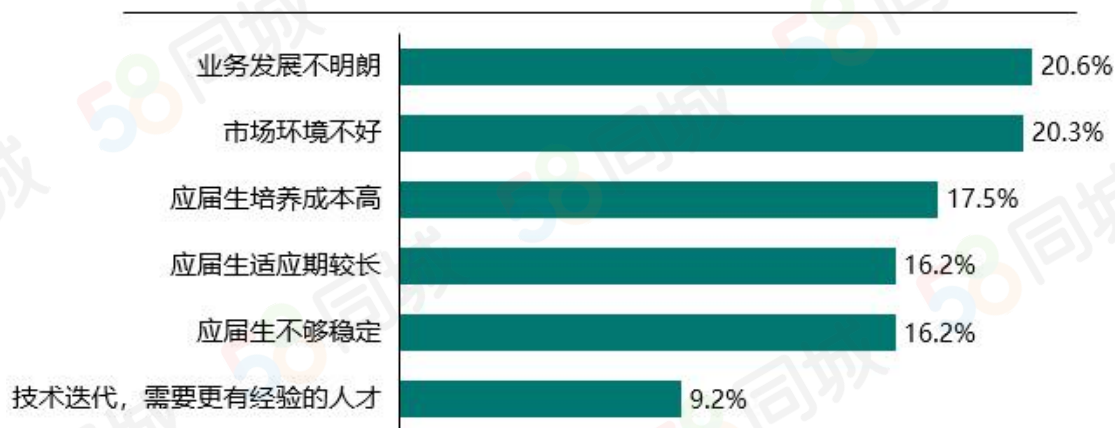
1.2.2 业务发展受限，外部环境不明朗是限制企业扩招应届生的关键因素

影响企业增加毕业生招聘编制的最主要原因为：业务发展不明朗（20.6%），市场环境不好（20.3%）。因此，想要根本的解决毕业生就业压力，提升招聘需求，

首先需要解决经济停滞不前的问题，积极给出企业“信号”，让企业更有生产经营的信心，以增加有效招聘需求。

图表 8 企业减少应届生招聘的主要原因

企业端减少应届生招聘的主要原因



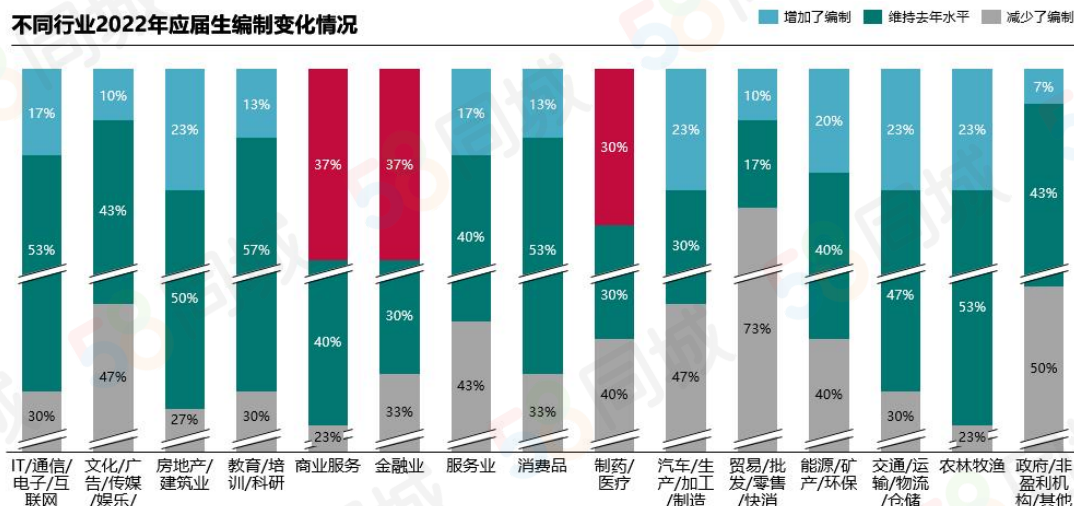
数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

1.2.3 商业服务、金融业及医疗制药行业应届生编制增加力度较大，增强了吸纳就业能力

从行业来看，商业服务、金融业及医疗制药行业对于应届生编制的增加力度较大，增加编制的企业占比分别为 37%、37%、30%。其中，商业服务业主要得益于目前企业向数字化转型阶段的各类需求较多，金融业得益于从房地产退出的资金重回资本市场，而医疗制药行业主要由疫情防控拉动了需求。另一方面，贸易零售、非盈利机构、文娱和制造业则对于应届生的编制缩减占比较高。主要由于，商贸零售受到线下疫情冲击，非盈利机构迫于经济下行的压力，文娱行业则主要受限于政策方面的管控，而制造业受制于此前的贸易战中制造业转移和回流影响。

图表 9 不同行业今年应届生招聘编制变化

不同行业2022年应届生编制变化情况



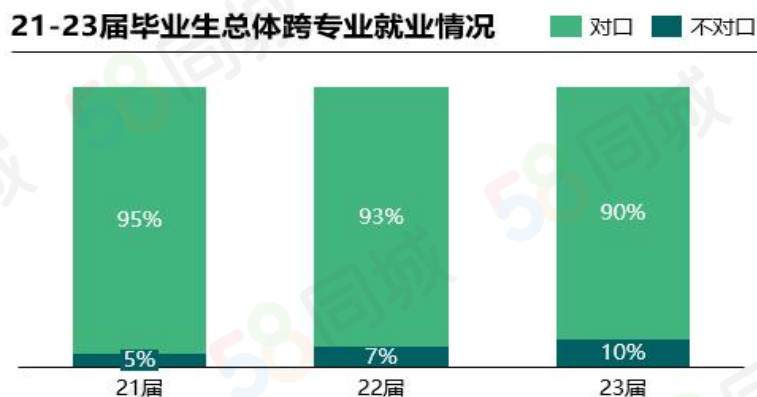
数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

1.3 跨专业就业/异地务工趋势

1.3.1 跨专业求职的比例逐年增加，专科院校毕业生为主力群体

从总体来看，近三届毕业生跨专业求职的比例逐年增加，从院校类别来看，专科院校是跨专业就业的主要群体，占比均显著高于其他院校群体。其次，普通本科院校跨专业就业的比例正在逐年增加。主要原因在于，一方面经济下行，岗位编制收缩，部分对口岗位较少的毕业生被迫“转型”；另一方面，毕业生求职心态发生转变，对于跨专业择业的接受度在增加。

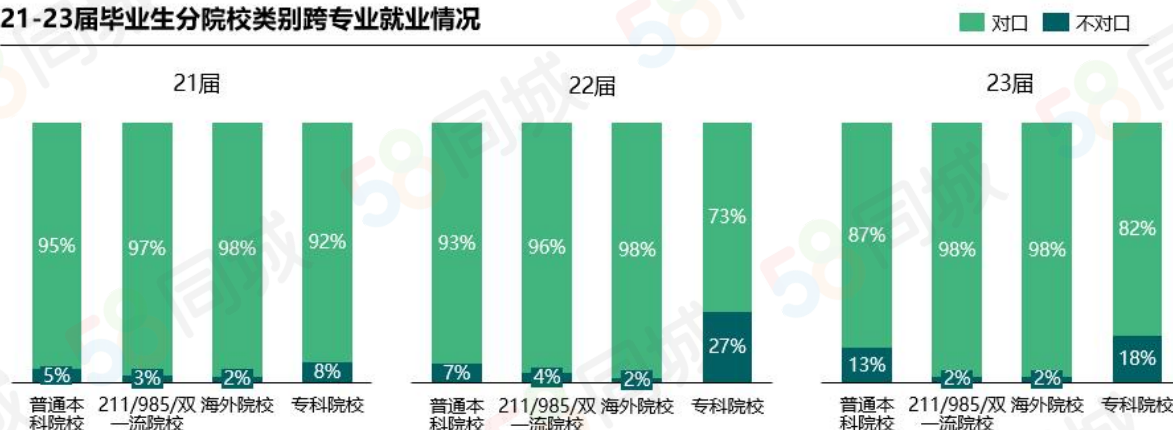
图表 10 21-23 届毕业生跨专业就业情况



数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

图表 11 21-23 届不同类型院校毕业生跨专业就业情况

21-23届毕业生分院校类别跨专业就业情况

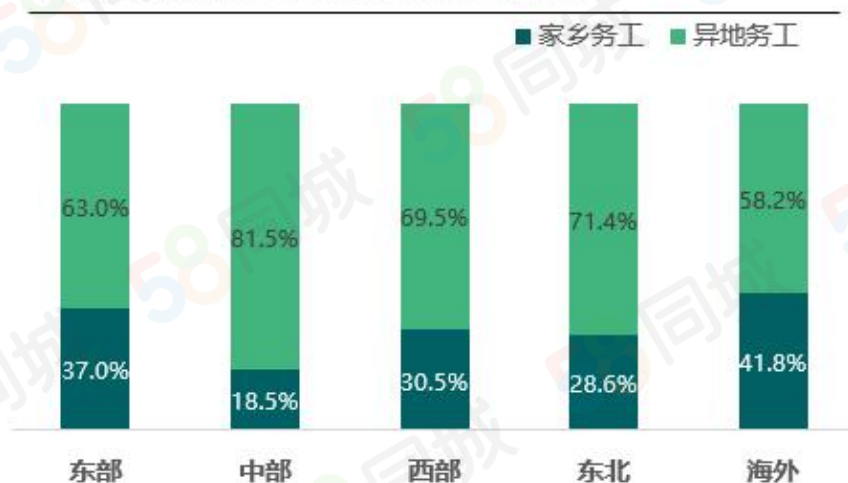


数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

1.3.2 中部地区毕业生异地务工的占比最高，而东部的异地务工占比逐年提高

中部地区为高校毕业生异地务工最高的区域，异地务工占比 81.5%；而在所有高校毕业生群体中，海外院校的留学生选择家乡务工的比例最高，占比为 41.8%。拆分来看，东部地区在近三年高校毕业生中异地务工的占比逐年提升，主要受到部分产业从东部沿海向内陆转移，以及沿海一线及新一线城市生活成本过高影响。

图表 12 不同区域院校毕业后异地务工占比
不同区域院校毕业后异地务工占比



数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

图表 13 21-23 届不同区域院校毕业后异地务工占比

2021-2023届不同区域院校毕业后异地务工占比



数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

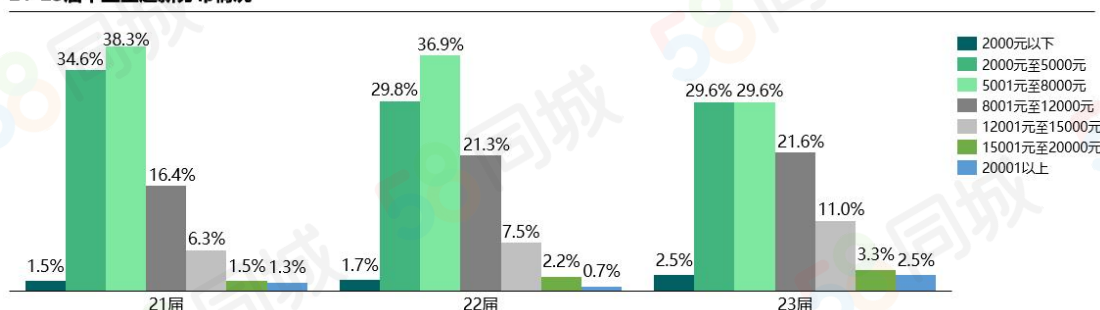
二、高校毕业生就业心态变化

2.1 23 届毕业生对较低薪资区间包容度增加

从期望薪资来看，近 3 届毕业生的变化差异不大，占比最高的区间均是 5001-8000 元，但 23 届毕业生更加务实，该群体在 2000-5000 元的区间占比为 11.1%，相比前两届增加了 3.4 个百分点。从实际毕业起薪来看，虽然占比最高区间仍为 5001-8000 元，但 8001 元及以上部分的占比均在逐年增高，说明企业对于毕业生的起薪也是逐年增加。

图表 14 21-23 届毕业生起薪分布情况

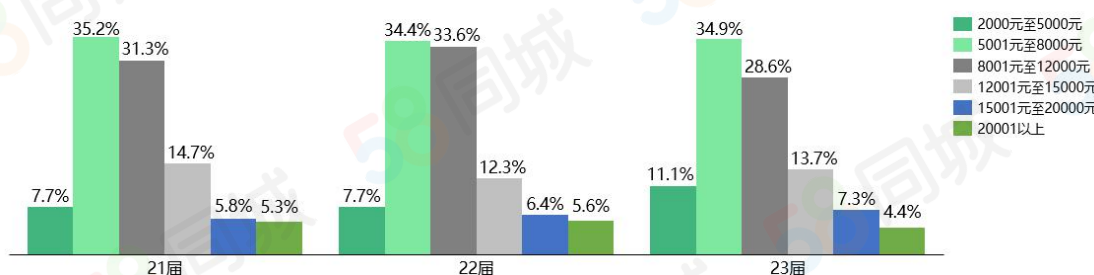
21-23届毕业生起薪分布情况



数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

图表 15 21-23 届毕业生期望薪资分布情况

21-23届毕业生期望起薪分布情况

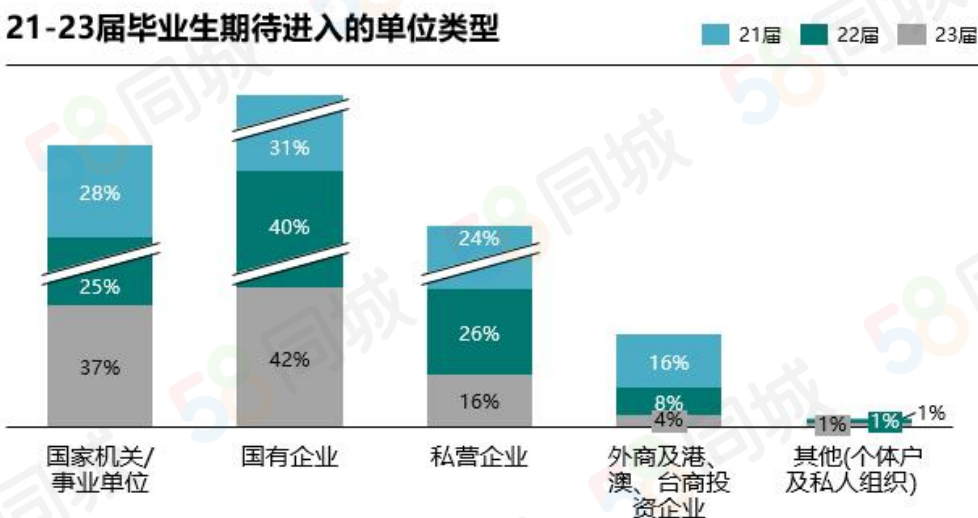


数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

2.2 毕业生“求稳”，对机关单位、央国企青睐度持续上升

就就业偏好来看，央国企仍是超过三成高校毕业生首选的企业类型。在每一届中的占比均为最高，且逐年增大，23 届占比高达 42%，高于 22 届的占比 40%。占比第二高的为国家机关和事业单位，同样占比也在逐年增大，23 届占比已到达 37%，高于 22 届的 25%。相反的是，私营企业和外企的占比在逐年缩小。疫情冲击叠加经济下行，私企的抗风险能力和稳定性相较央国企更弱，毕业生求职心态愈加倾向于“求稳”。

图表 16 21-23 届毕业期待进入的企业类型变化



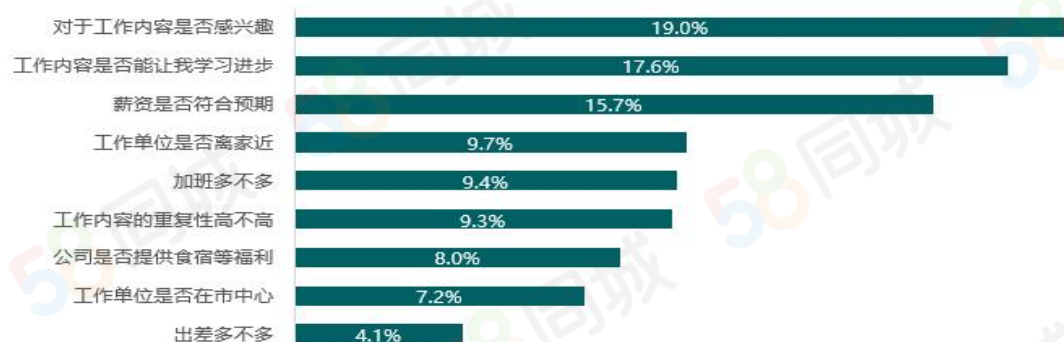
数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

2.3 毕业生求职首要考量工作内容和提升空间

对于高校毕业生来说，第一份工作自己是否有兴趣，并且能从工作中学习提升自己的能力是更重要的。对于工作内容是否感兴趣，占到了 19.0%，成为“最看重的因素”。工作内容是否能进步学习，占比 17.6%，排在第二。而薪资是否符合预期占比为 15.7%，排在第三。

图表 17 毕业生选择第一份工作最看重的因素

毕业生对于第一份工作最看重的因素



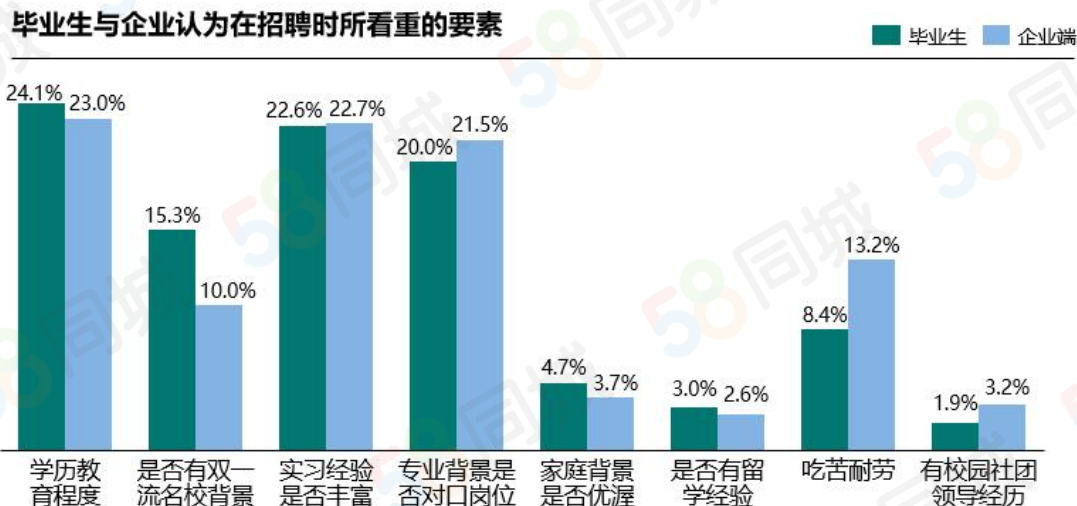
数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

三、高校毕业生就业准备与渠道

3.1 教育、实习、专业为招聘首要因素已成企业及毕业生共识

学历教育程度、实习经验、专业是否对口是招聘时所看重的前三大要素，已成为企业雇主及毕业生的共识；此外，毕业生相比企业雇主更加看重双一流名校背景，而企业雇主相比毕业生又更加看重吃苦耐劳的品质，以及校园社团运营所展现出的领导力。

图表 18 毕业生及企业认为在招聘时所看重的要素



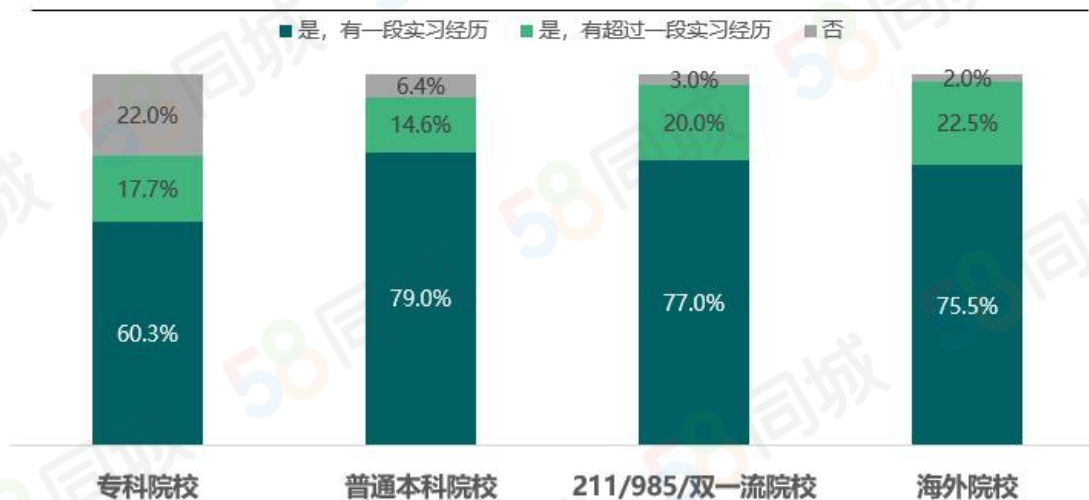
数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

3.2 专科毕业生实习经验显著较低

从院校类型来看，海外院校及双一流院校有实习经历的占比最高，两类院校中无实习经验的人群占比低至仅 2%及 3%。然而，专科院校毕业生实习经验则最少，无实习经验的人群占比高达 22%。实习经历的缺乏或也加剧了专科毕业生的

就业难度，应当加强专科院校的校企合作，提升“实战”能力。以助力毕业生尽快适应职场生活。

图表 19 各类院校毕业生实习经验情况
各类院校毕业生实习经验情况



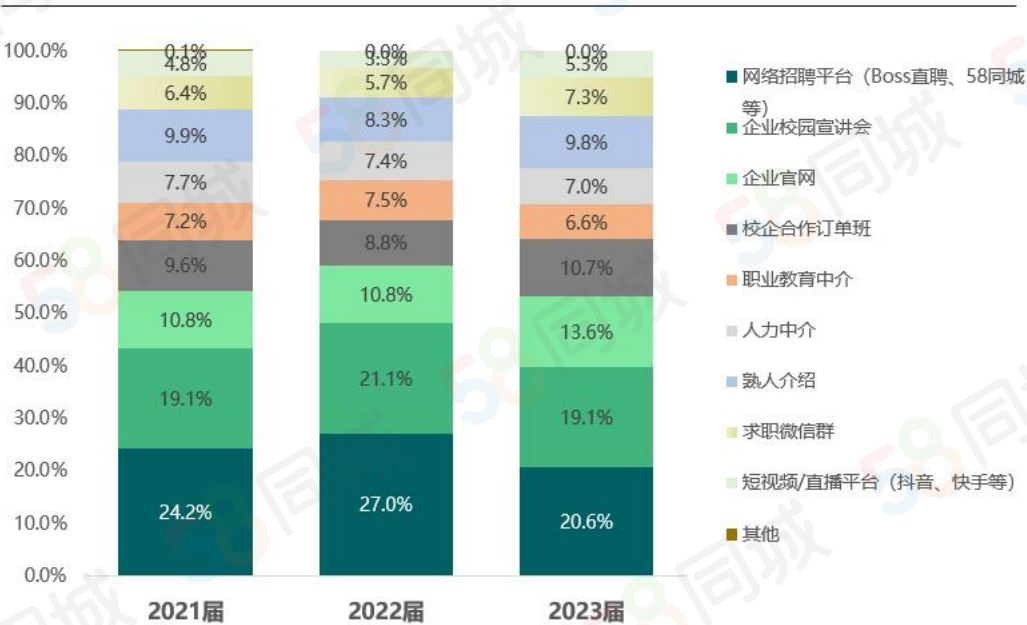
数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

3.3 求职渠道大而散，网络招聘平台仍为主要渠道

高校毕业生求职渠道呈现出大而散的特征，网招平台依然是占比最高的渠道，其次为企业校园宣讲会，均在 20% 左右。另一方面，官方渠道的占比在逐渐提升，例如企业官网、校企合作订单班的比例也在逐年提升。这与国家重视高校毕业生就业问题，积极敦促各方搭建平台，开展各项促进招聘求职对接活动有关。

图表 20 21-23 届毕业生招聘渠道分布

2021-2023届毕业生招聘渠道分布



数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

四、高校毕业生的就业期待

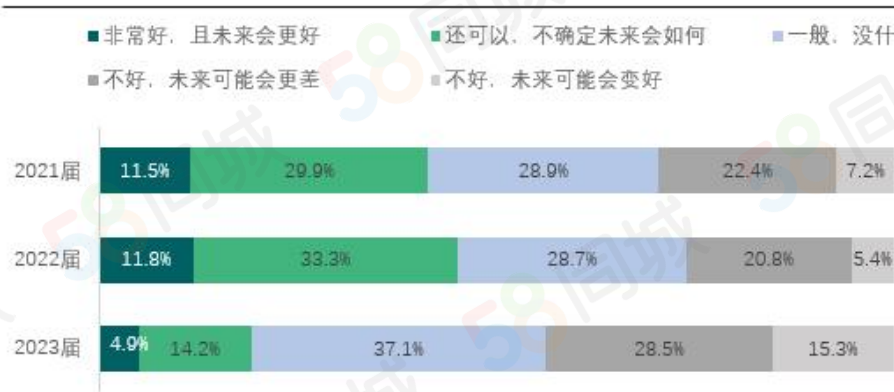
4.1 毕业生就业信心亟待提升，机关单位和国企更为乐观

23 届毕业生整体对于当下就业环境的态度尚可，37%的求职者认为一般，但对就业环境抱有信心的人群占比极大减少，认为非常好的仅为 4.9%，认为还可以的为 14.2%，相比 21、22 届大幅减少。

企业端来看，机关单位和国企对于当下的就业环境信心最高，认为非常好的分别占比 24.2%、20.4%。而小微企业、以及个体户中抱有信心的人群占比最少，仅为 10%。

图表 21 21-23 届毕业生对当下就业环境的看法

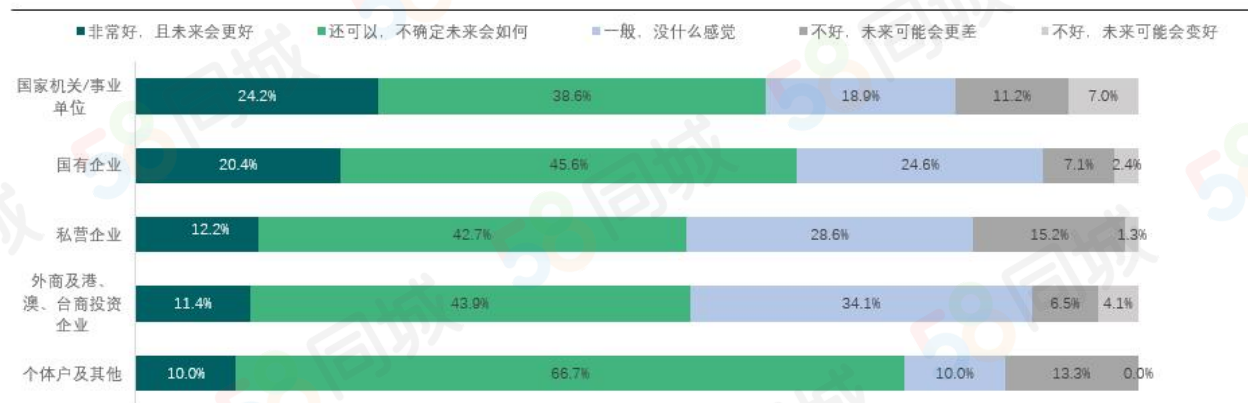
21-23届毕业生对于当下就业环境的看法



数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

图表 22 不同类型的企业对当下就业环境的看法

不同类型企业对当下就业环境的看法

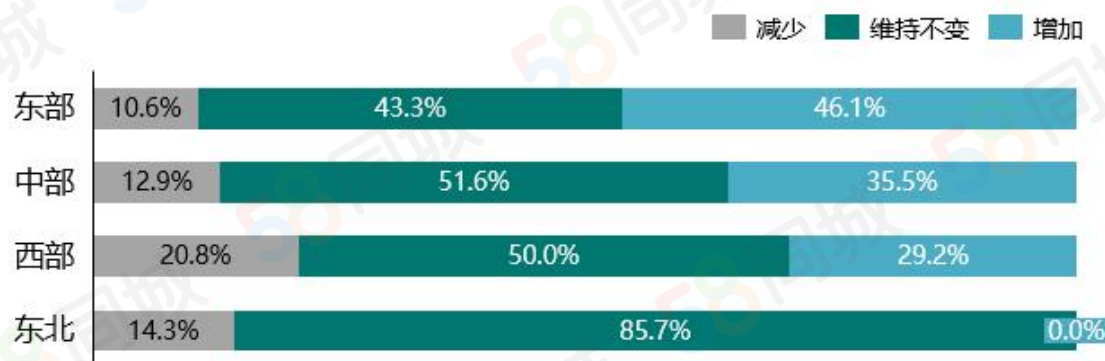


数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

4.2 东部地区企业对于明年毕业生招聘需求增加的预期最高

分区域来看，东部地区是预计明年增加应届生招聘需求最高的区域，有 46.1% 的企业表示预计增加应届生编制。中部地区位列第二，有 35.5% 的企业预计会增加应届生编制。相反，东北地区的企业预期则是最差的，高达 85.7% 的企业认为仅会维持不变。

图表 23 不同区域企业明年毕业生招聘需求预期



数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

五、展望与建议

为了更好地推进毕业生的就业，促进青年群体的就业与发展，根据问卷调研的数据与分析，我们针对几点突出问题与矛盾，提出以下相关建议：

引导企业拓宽应届生招聘年限限制，并积极引导受疫情影响的毕业生转变就业观念：经过调研发现，疫情爆发初期的毕业生受到的影响或更大，由于择业观念和思维还停留在疫情前的模式，导致错过了最佳的就业时间，增加了就业难度。因此，我们认为应当鼓励企业拓宽应届生招聘年限，取消年限“歧视”，让往届的毕业生有更多的求职机会。同时，积极引导毕业生转变择业观念，推行“先就业，再择业”以及各类工作平等的观念，而非持续的“等待”。

机关单位及国企发挥好“稳定器”作用，同时大力支持中小企业及线下实体发展，稳定增加市场招聘需求：在招聘需求上，机关单位和国企应当发挥好带头稳定的作用，积极吸纳毕业生，推动解决青年群体就业问题。同时，持续大力扶持中小企业及受到疫情影响较大的线下实体的复工复产，提升企业经营活力，增强企业扩大生产预期，为社会增加应届生招聘需求。

鼓励企业拓宽招聘思路，让更多优秀的毕业生能实现跨专业就业：在整体就业环境严峻的形势下，更应该鼓励企业打破以往的招聘思维，拓宽人才筛选标准，给予同样优秀的跨专业人才更多机会，这样不仅能为毕业生提供更广阔的机会，也为企业提供了更多的可选择人才。

推进专科院校的校企合作，深化合作方式，完善合作机制，为专科生提升就业能力：从各类院校毕业生的实习经历数据来看，专科院校学生经历显著低于其他院校。因此，应当积极牵头推进专科院校与企业的校企合作，打通实习机制，完善合作流程，让更多的专科毕业生拥有“实战”经验，以提升他/她们的就业能力。

58同城

ChinaHR.com
中华英才网

