

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/异地就业趋势 | 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 | 不同类型企业今年总体招聘需求变化 | 9 |
| 图表 7 | 不同类型企业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就业占比 | 12 |
| 图表 13 | 21-23 届不同区域院校毕业后异地就业占比 | 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 |

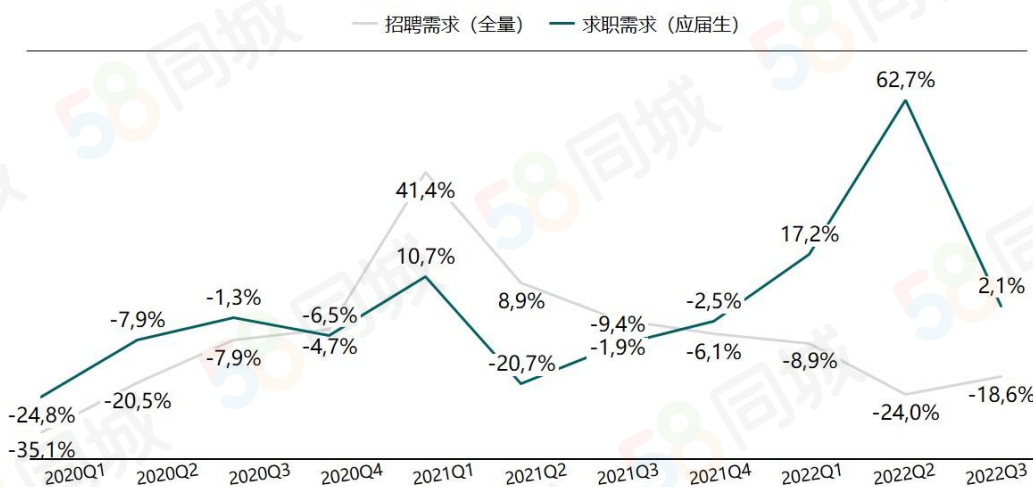
一、高校毕业生就业现状

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

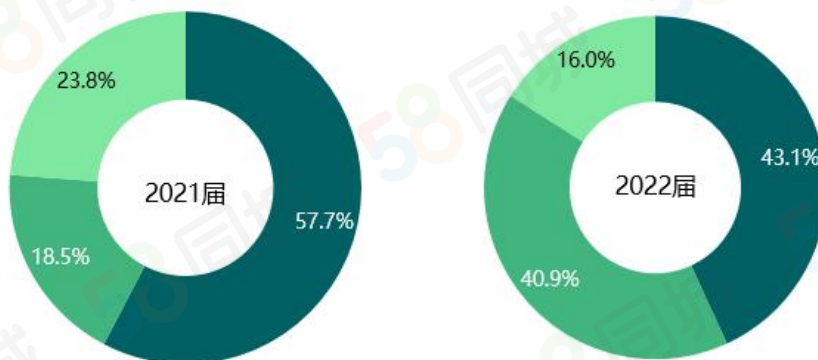
1.1.1 21 届高校毕业生未就业占比更高，期待通过更换城市、或者继续深造提升就业能力；22 届毕业生求职积极性更高，灵活就业比例进一步提升

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

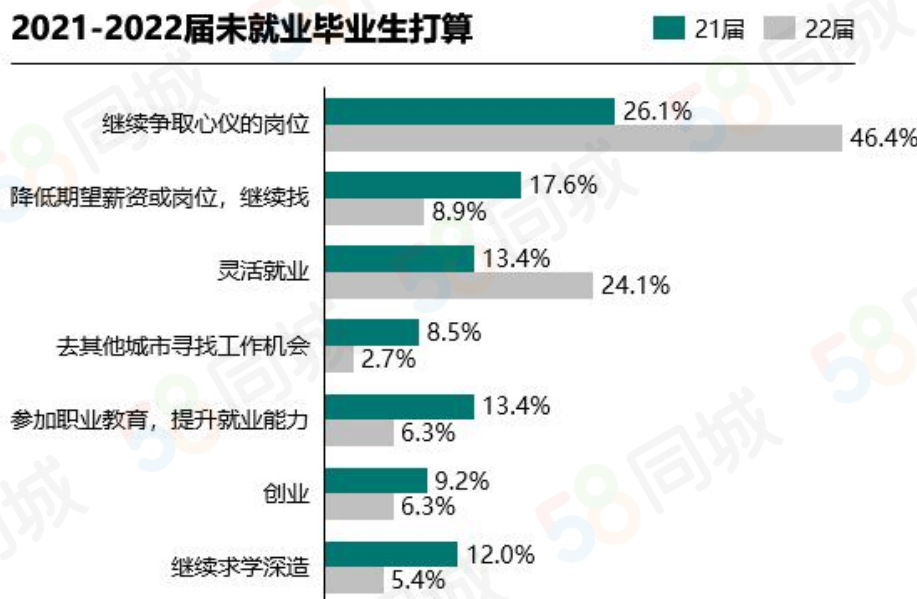
2021-2022届毕业生去向



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

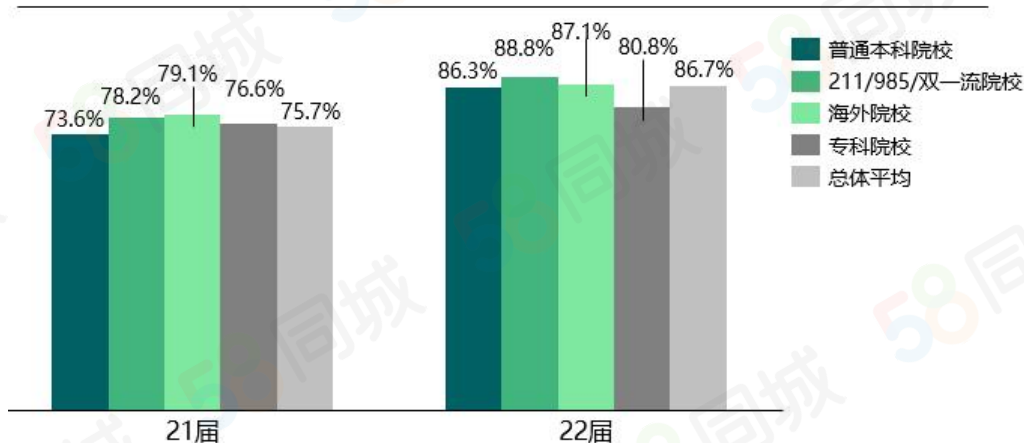
1.1.2 22 届毕业 3 个月内就业率情况明显好转; 名校毕业生更受欢迎, 普本毕业生就业率提升明显

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

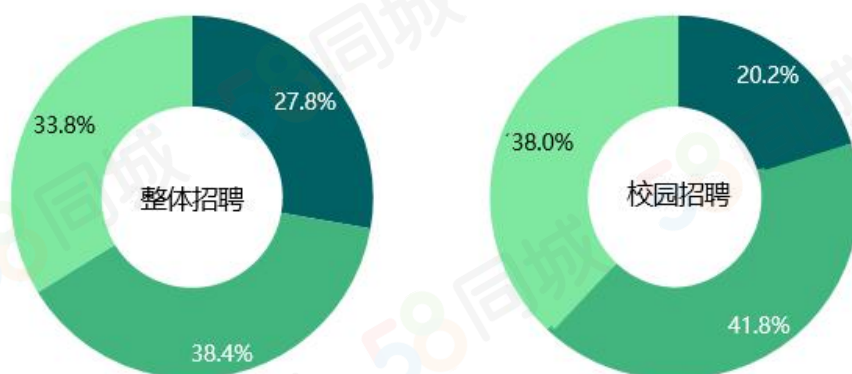
今年受到疫情反复多地多点爆发，经济下行压力增大影响，有 33.8% 的企业表示存在对于整体招聘编制缩减的情况，而这个情况在针对毕业生的校园招聘中更加明显，有 38.0% 的企业表示收缩了毕业生的编制名额。即使有扩编计划的企业，针对毕业生的扩编占比也低于整体招聘 7.6 个百分点，毕业生招聘需求收缩较为明显。

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

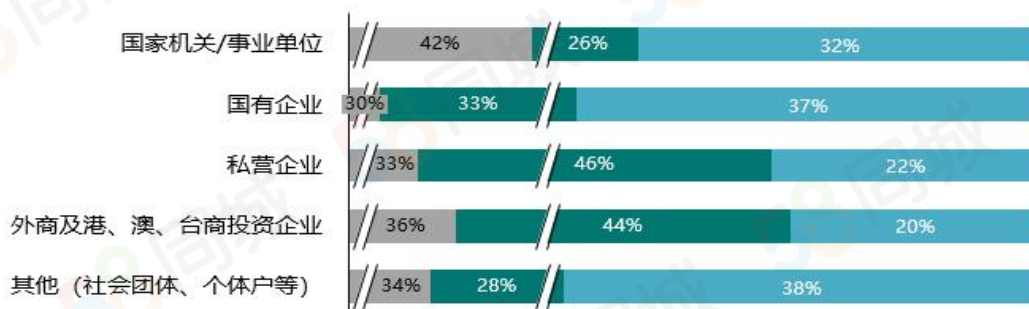


数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

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

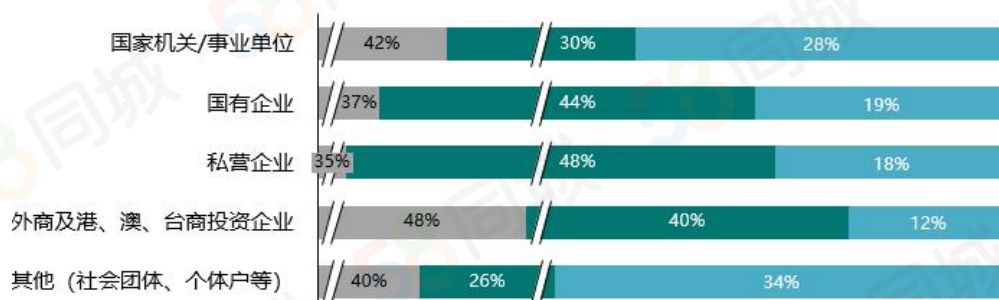


数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

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

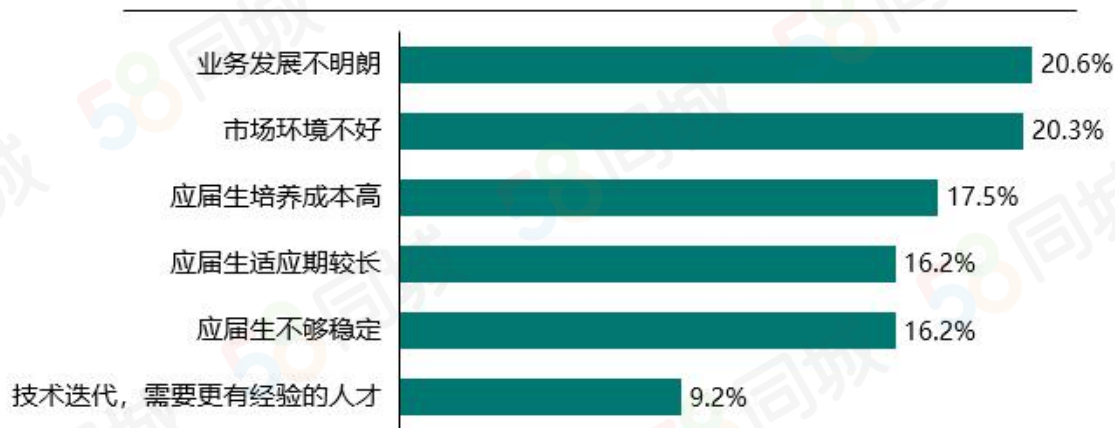
1.2.2 业务发展受限，外部环境不明朗是限制企业扩招应届生的关键因素

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



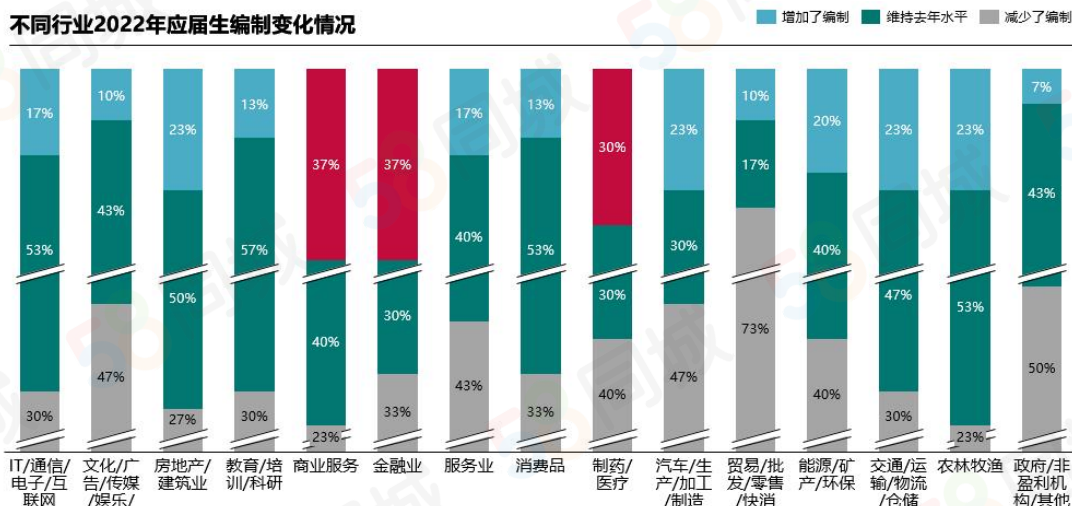
数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

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



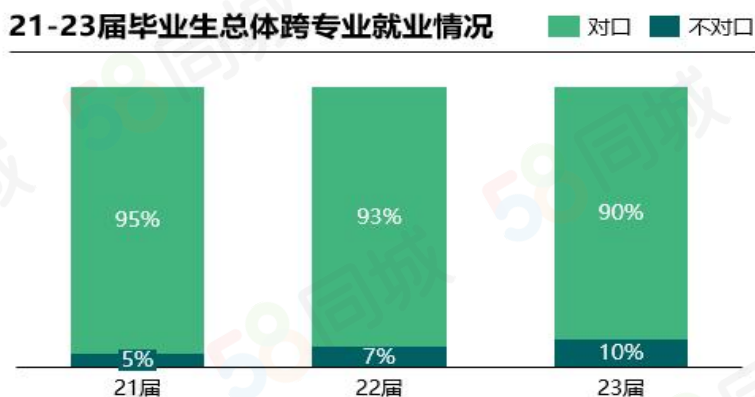
数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

1.3 跨专业就业/异地就业趋势

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。

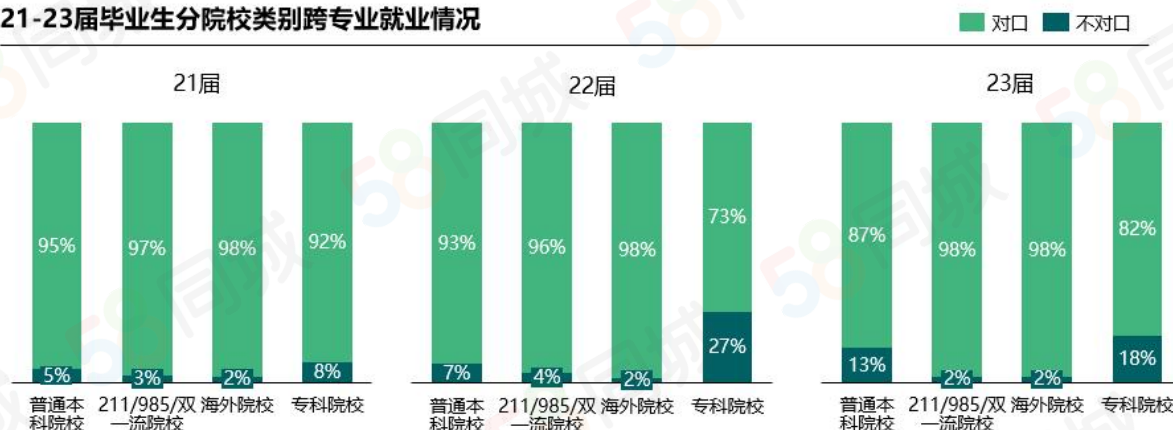
图表 10 21-23 届毕业生跨专业就业情况



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

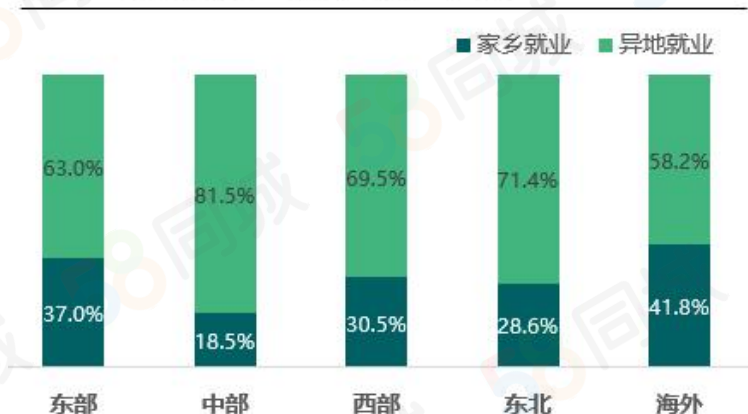


数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

1.3.2 中部地区毕业生异地就业的占比最高，而东部的异地就业占比逐年提高

中部地区为高校毕业生异地就业最高的区域，异地就业占比 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就业的比例最高，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就业的占比逐年提升，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。

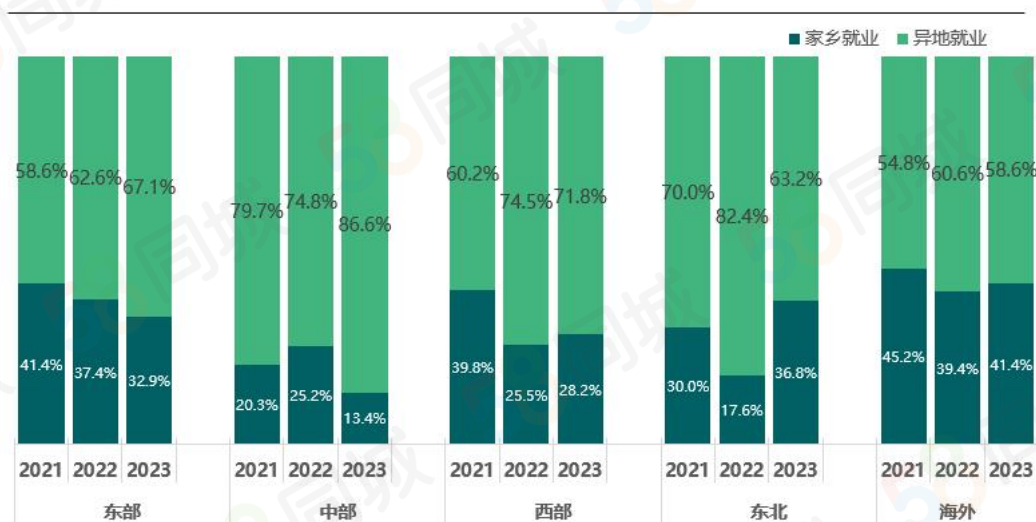
图表 12 不同区域院校毕业后异地就业占比
不同区域院校毕业后异地就业占比



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就业占比

2021-2023届不同区域院校毕业后异地就业占比



数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

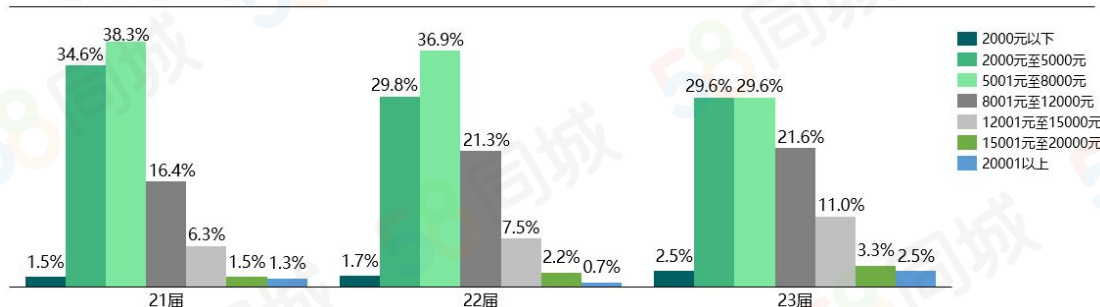
二、高校毕业生就业心态变化

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

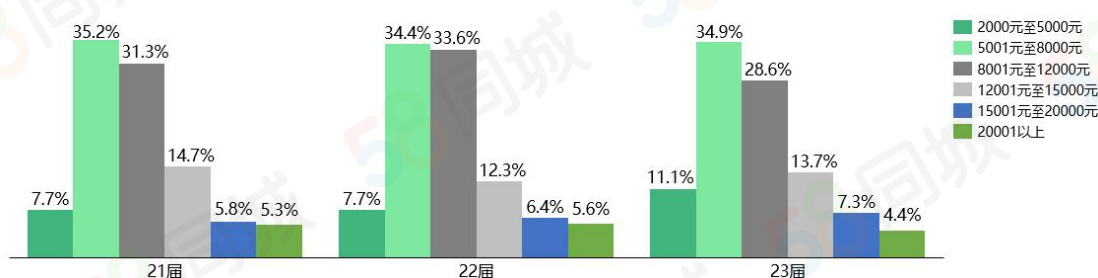
21-23届毕业生起薪分布情况



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



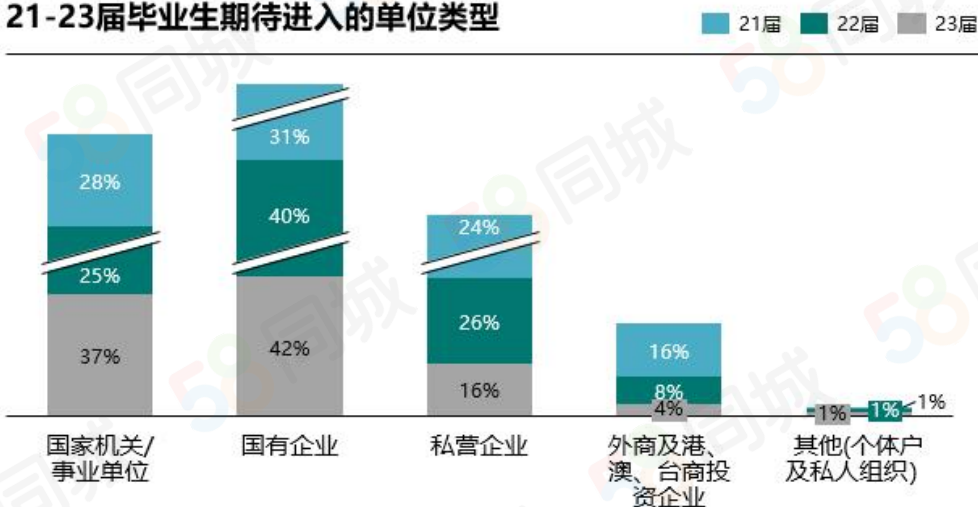
数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

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

21-23届毕业生期待进入的单位类型



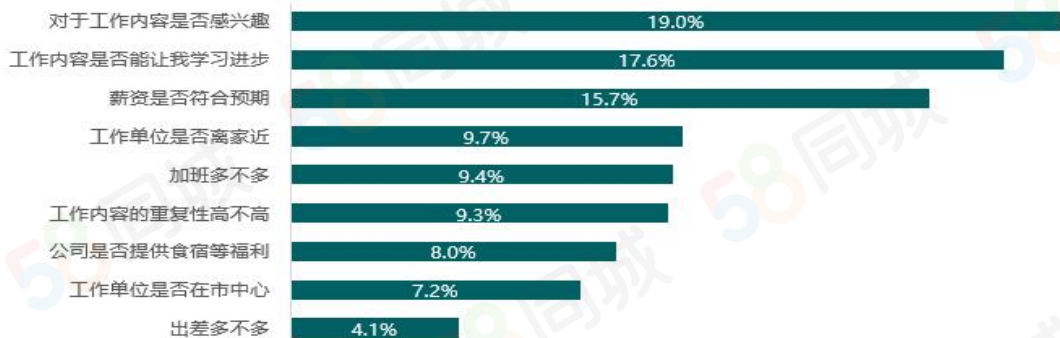
数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

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



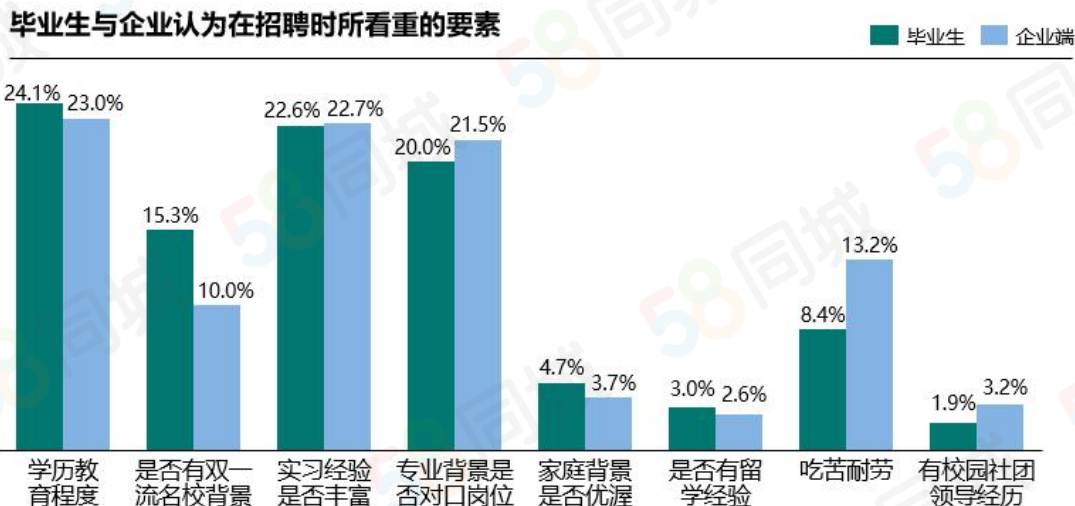
数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

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

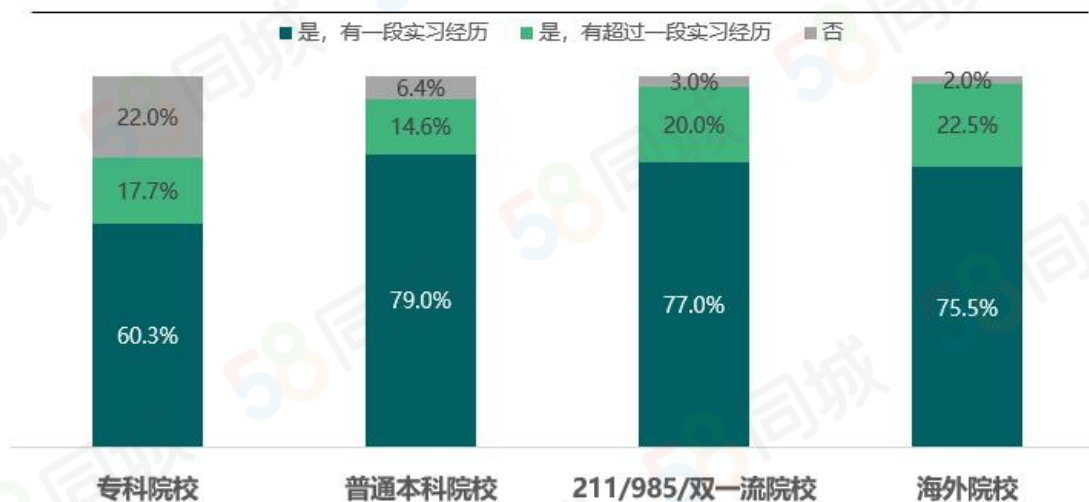
3.2 专科毕业生实习经验显著较低

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



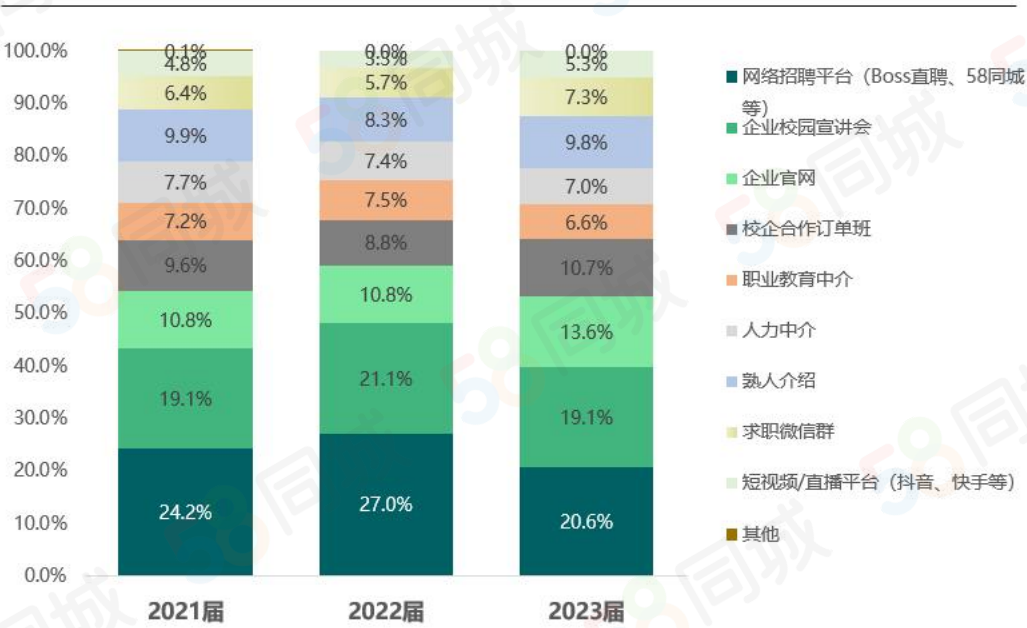
数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

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

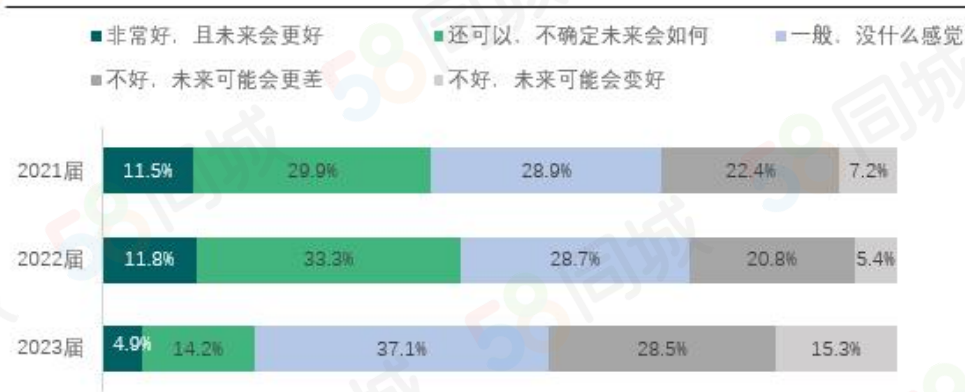
4.1 毕业生就业信心亟待提升，机关单位和国企更为乐观

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

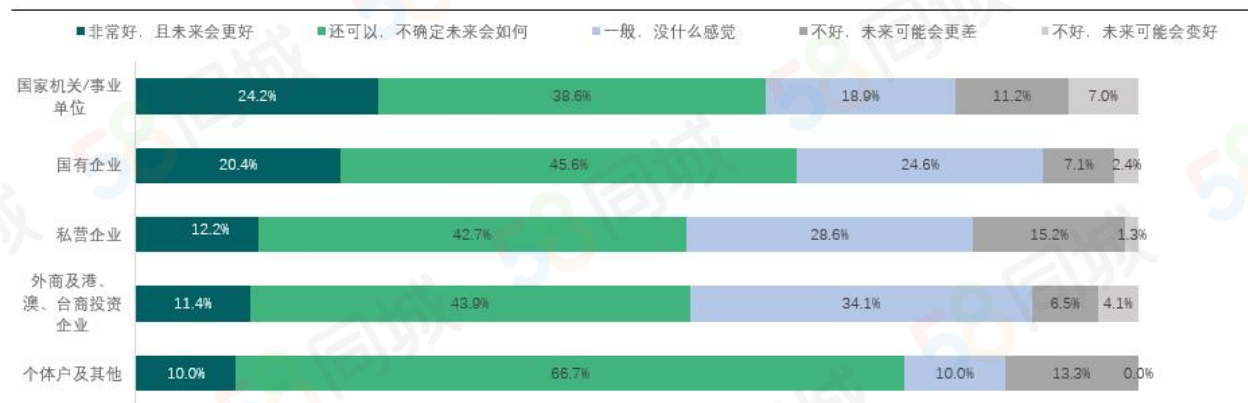
21-23届毕业生对于当下就业环境的看法



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

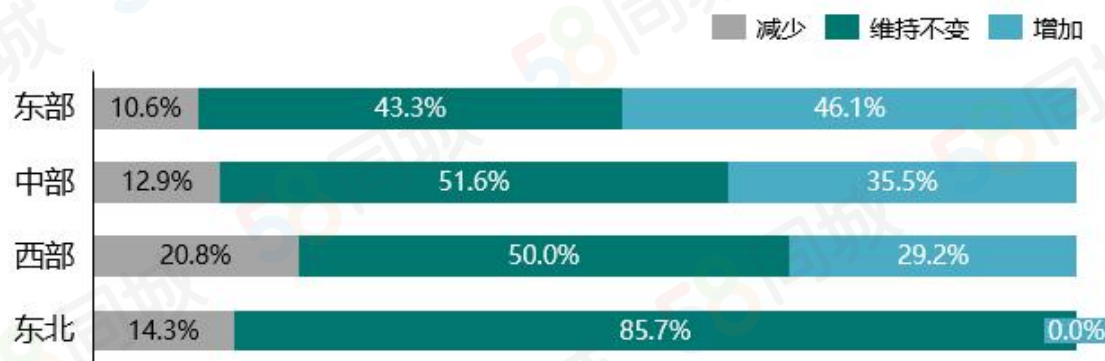


数据来源：58 同城 2022 高校毕业生就业力调研

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。

