

≡ 2022

企业应届生政策 专项调研

Taihe
CONSULTING
太和顾问



免责声明

1. 以下免责声明及其修改权、更新权及最终解释权均属太和顾问所有。
2. 本公司认可《企业应届生政策专项调研报告》（以下简称“本报告”）内容的重要性，并且尽力保证调研报告中信息与陈述的合理性，但不保证符合您的所有要求。
3. 参与创建、制作本报告的任何一方，不对以下情况作出保证和/或承担由以下情况所导致的任何损害赔偿责任：
 - a) 本报告中信息及数据的准确性、充分性、完整性；
 - b) 本报告阐述之信息、数据、服务内容与其他研究机构研究结果的异同；
 - c) 任何组织或个人未经许可使用、引用、修改本报告中的信息、数据和内容并对外传播发布；
 - d) 支付费用所购置的替代本报告的商品或服务，或支付费用所购买的在本报告基础上附加的数据、信息或服务；
 - e) 公司收入或预期利润损失、业务损失、商誉、使用权、数据或其他有形和/或无形损失。
4. 我们建议报告被用于参考用途而非直接被引用。

调研概述

Survey summary

又到一年毕业季，今年的应届毕业生人数首次破千万，规模和数量均创历史新高。怎样打造适合自己的人才储备库、吸引优秀毕业生、设计毕业生的薪酬体系一直是市场热议的话题。受新冠病毒疫情影响，部分企业去年招收应届生减少，今年应届生相关政策又该如何调整？

鉴于此，太和顾问发起了《企业应届生政策专项调研》，希望能够为企业实时的市场实践信息参考。

本报告共收集问卷386份，其中有效问卷380份，有效率98.45%。

≡ ONE

参调分析

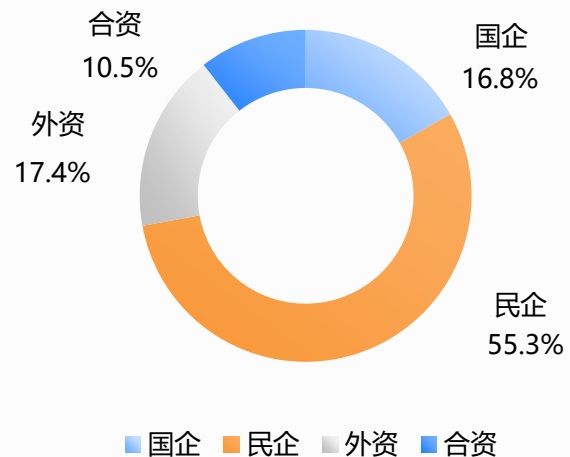
本次受邀企业多为发展期与持续发展期的民企
参调企业以高科技、制造业与房地产企业为主
企业主要分布于一线与新一线城市

The Part 01

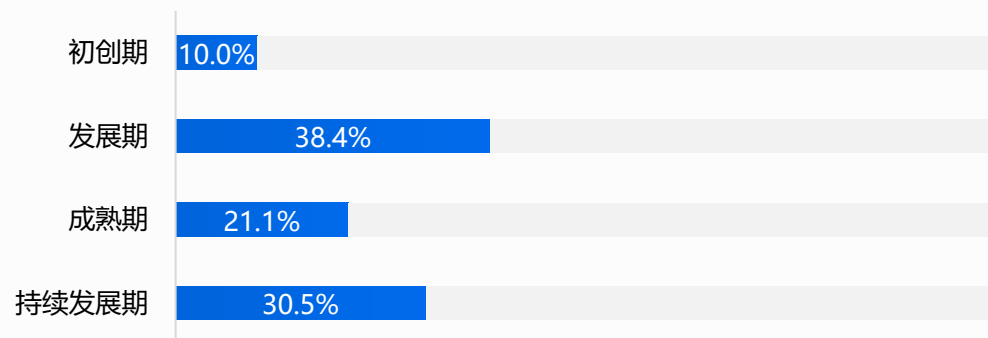




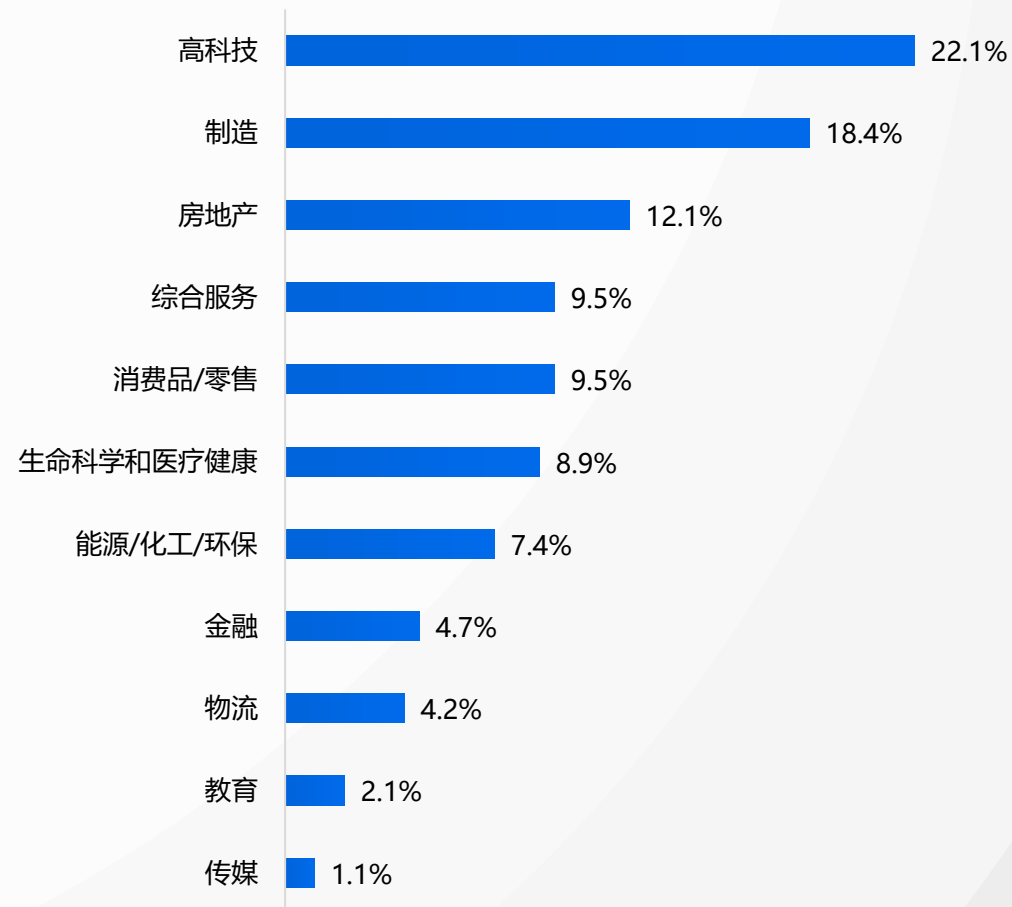
参调企业基本情况



参调企业发展阶段



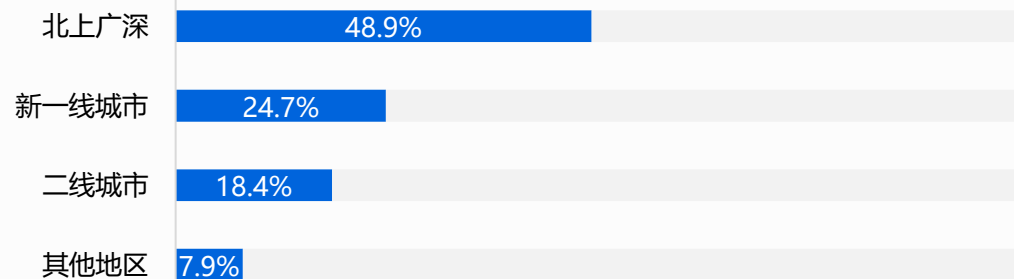
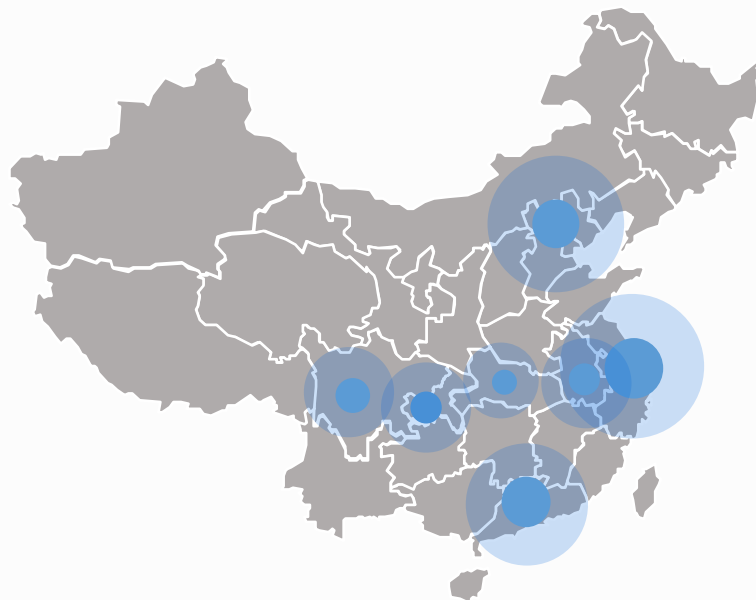
参调企业所属行业



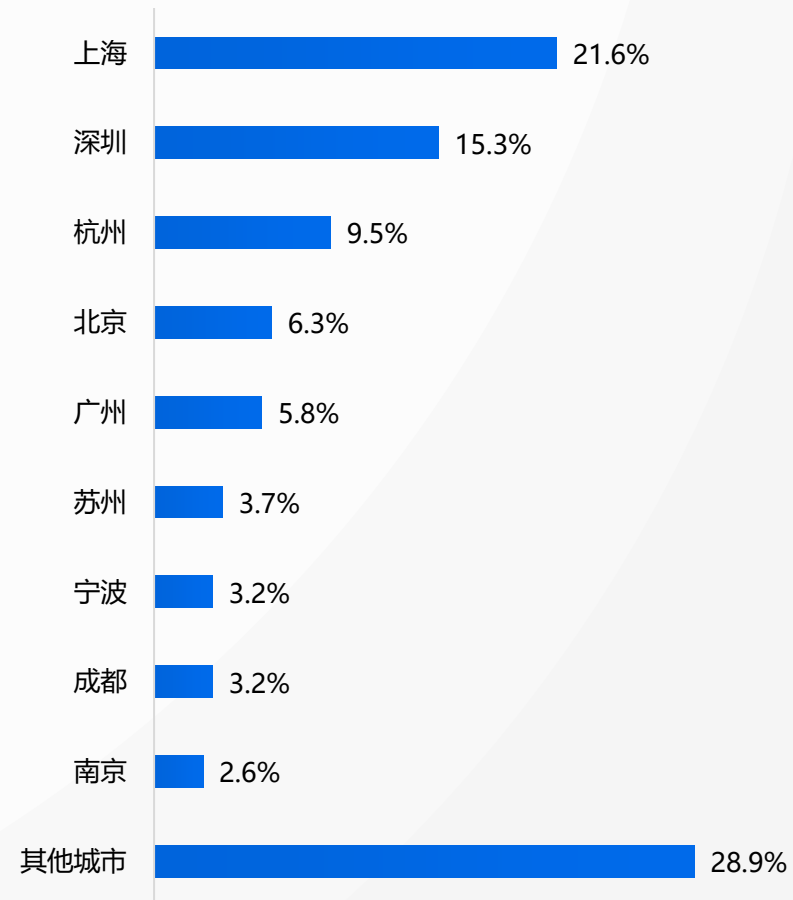


参调企业基本情况

参调企业所在区域分布



参调企业所属地区



≡ TWO

应届生招聘情况

由于防疫政策在各省市的加强，近三成企业未进行应届生招聘
超过半数企业选择调整招聘人数和起薪
企业整体对于应届生的外语能力最为满意

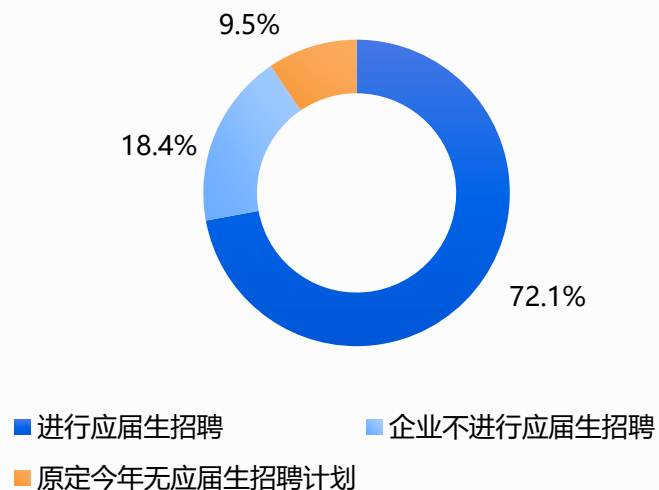
The Part 02



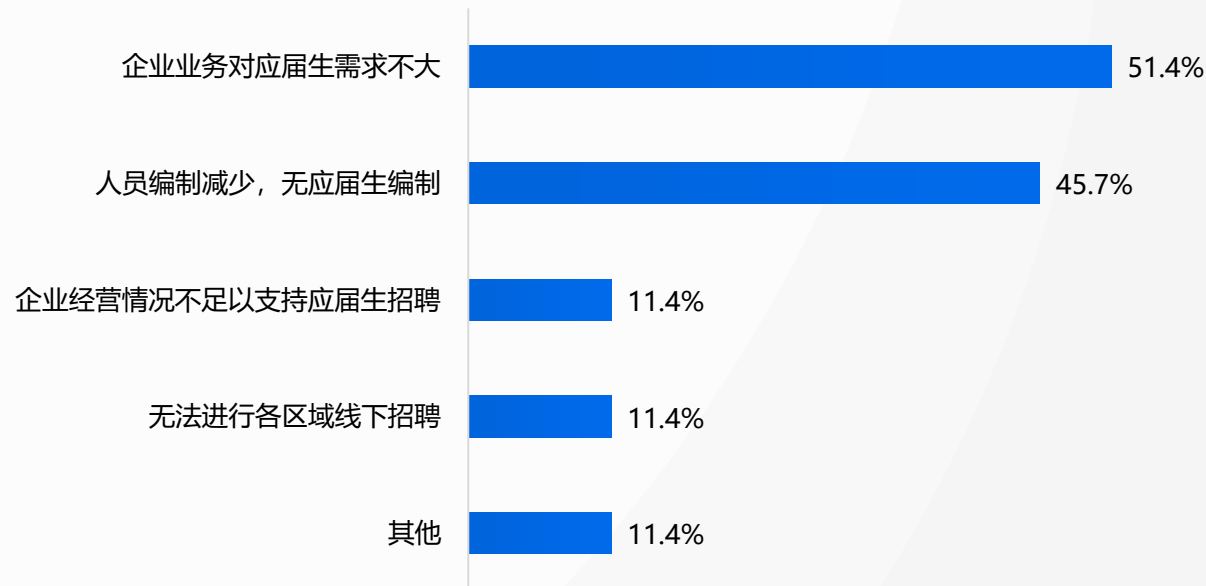


应届生招聘情况

企业今年是否进行应届生招聘



今年无应届生招聘计划的原因

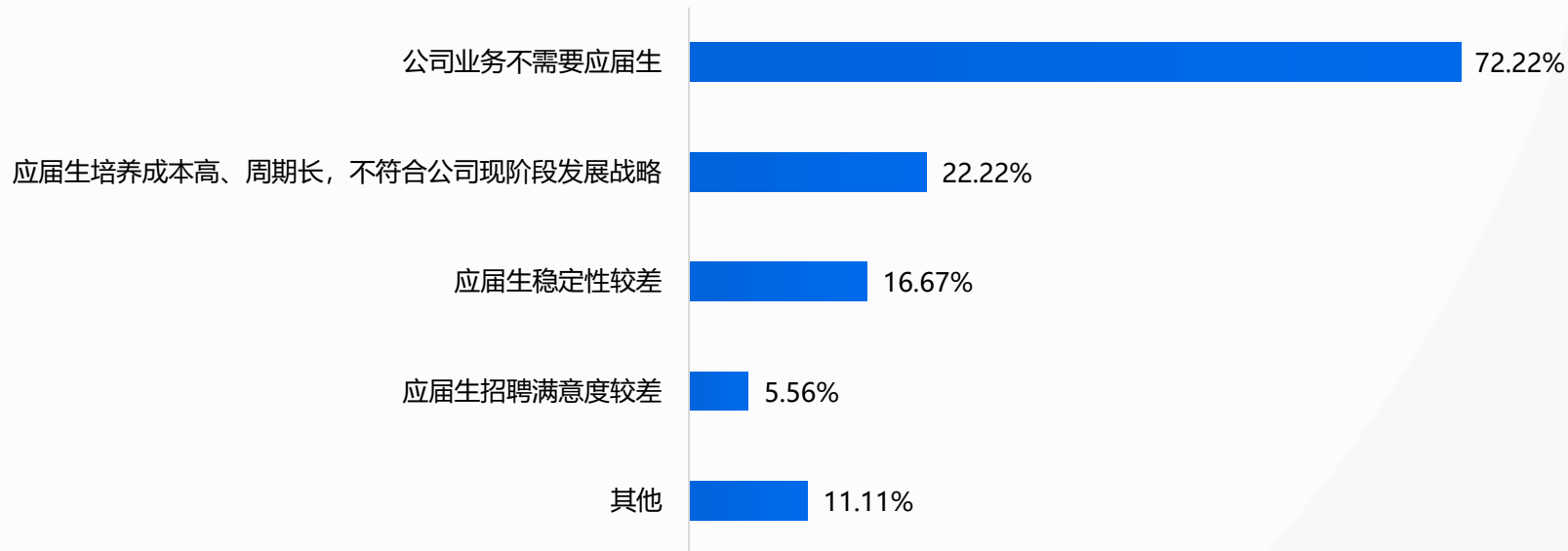


相较于去年同期，今年的参调企业进行应届生招聘的比例有所下降，由于防疫政策在各省市的加强，近三成企业未进行应届生招聘。在未进行应届生招聘的企业中，18.42%的企业不面向应届生，而9.47%的参调企业基于自身情况而选择在今天放弃招聘，原因集中于企业业务对应届生需求的减少，以及企业自身编制的缩减。此外，部分企业由于因政策原因无法开展春招，正在为下半年的秋招做准备，也有企业尚未定下具体安排，尚在观望阶段。



应届生招聘情况

企业取消应届生招聘的主要原因

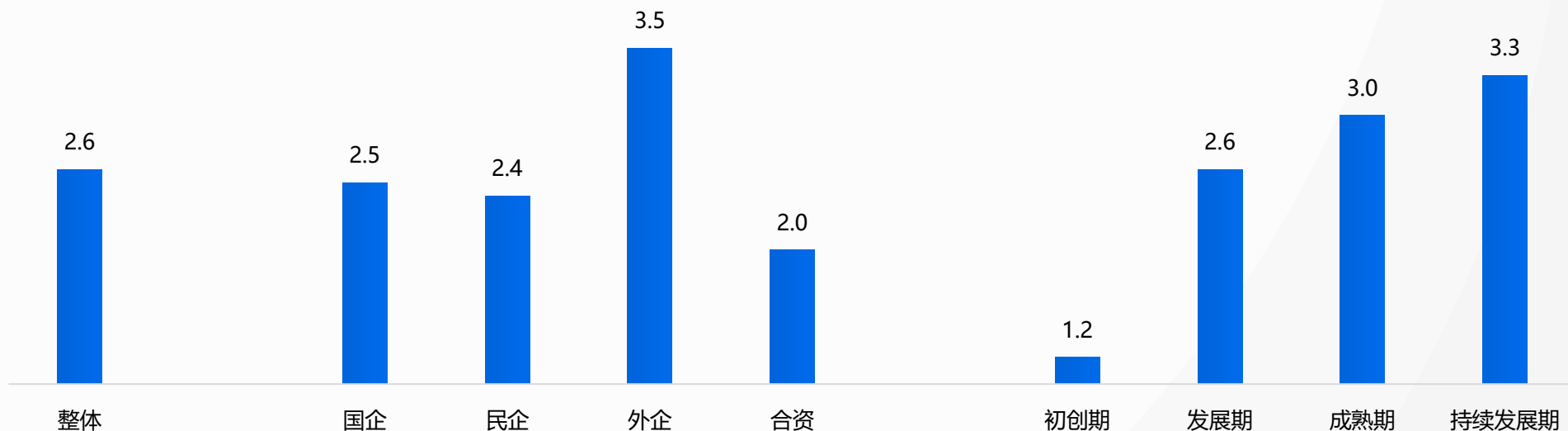


在本次参调企业中，有部分企业不向应届生开展招聘，主要原因在于企业业务与应届生的适配程度较低，应届生难以上手而使企业需求下降。由于本次参调企业大部分集中于发展期以上的企业，应届生的高培养成本和长培养周期并未成为大比重因素，而随着近些年逐年增加的应届生就业需求，应届生们在强竞争下尽可能表现出色，希望在就业环境恶劣的情况下争取到稳定的工作，显著减少了企业对应届生低满意度以及应届生低稳定性的情况。





暂停应届生招聘会对企业造成的影响



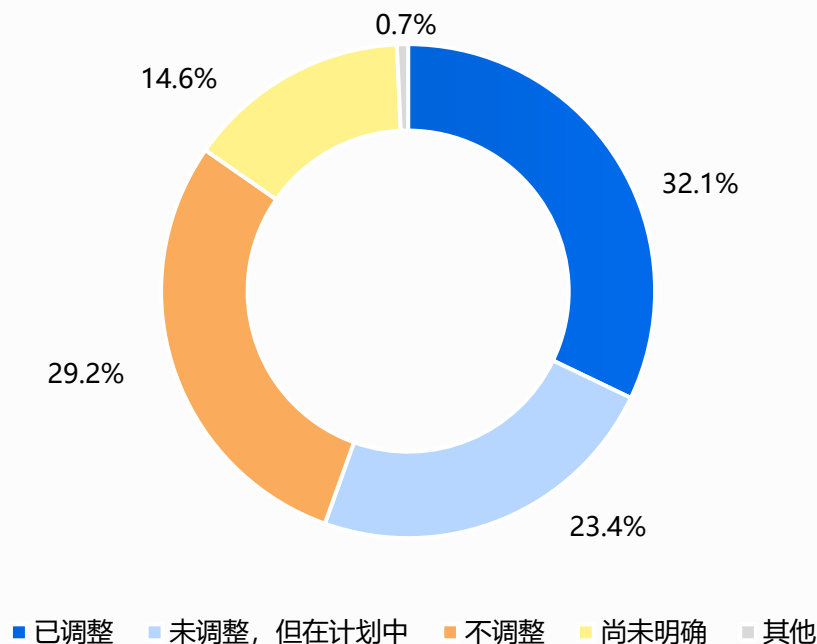
(影响度评分: 1-基本无影响, 4-一般影响, 6-影响较多, 10-影响极大)

整体而言，由于市场环境对企业业务造成的冲击，上半年暂停应届生招聘对大部分企业而言并未带来多少影响。对比不同性质的企业，外资企业对应届生的输入需求相对其他企业而言较高，而合资企业在本次调研中显示出几乎未受影响。在各发展阶段的企业中我们发现，随着企业经历业务成熟，固化，变革，对年轻员工的需求随之增加，相比于初创期的企业更多的依赖创始团队，年长的企业受影响程度更大。

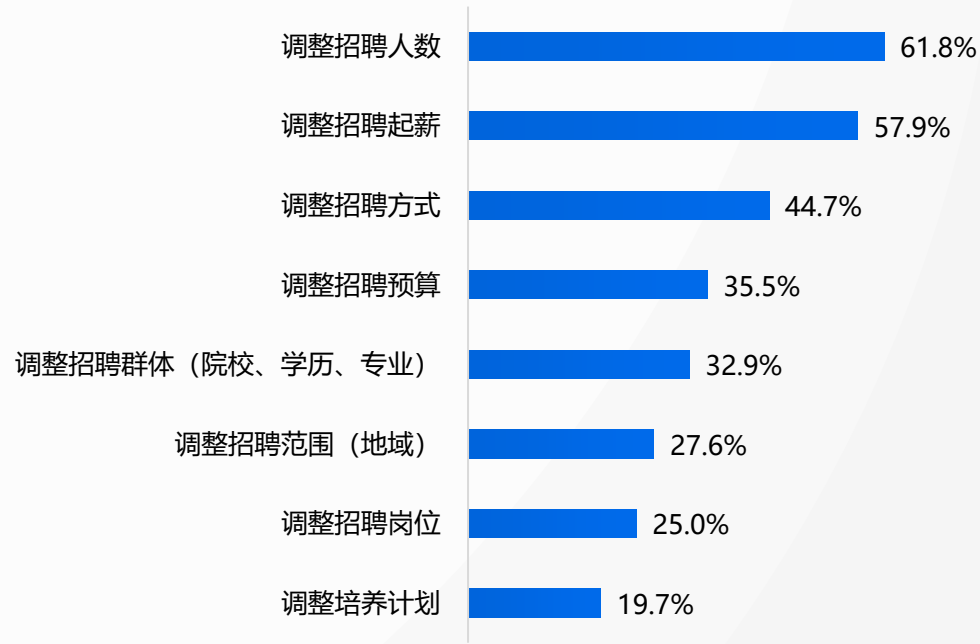


应届生招聘情况

企业应届生政策调整情况



应届生政策调整内容



针对当前经营状况以及市场反馈，部分企业对自身应届生政策进行了调整。在本次调研中，32.1%的企业已完成了政策调整，而29.2%的企业决定暂不调整，还有部分企业正在计划中。在已有行动的企业中，调整较为普遍的是招聘人数和起薪，均有超过半数的企业参与调整；其次是招聘方式，由于线下招聘受阻，不少企业改为线上招聘。



应届生招聘情况

应届生招聘编制变化情况

编制变化情况	整体	国企	民企	外企	合资
增加	32.85%	22.22%	33.33%	40.00%	38.46%
不变	48.18%	55.56%	45.83%	52.00%	38.46%
减少	18.98%	22.22%	20.83%	8.00%	23.08%

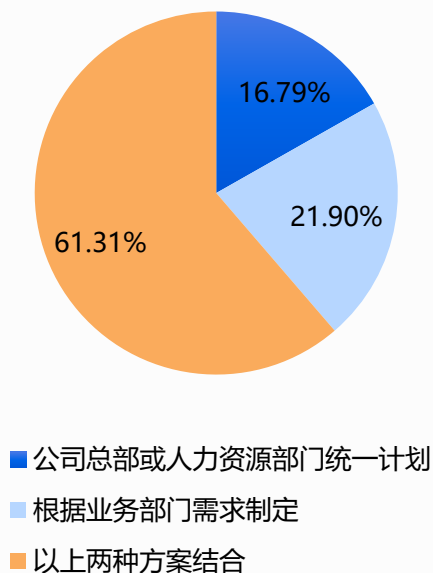
编制变化情况	整体	初创期	发展期	成熟期	持续发展期
增加	32.85%	45.45%	33.33%	20.69%	41.30%
不变	48.18%	27.27%	50.98%	58.62%	43.48%
减少	18.98%	27.27%	15.69%	20.69%	15.22%

编制变化情况	房地产	高科技	制造	综合服务	消费品/零售	生命科学/医疗健康	能源/化工/环保	金融	传媒
增加	7.14%	40.00%	37.14%	27.78%	25.00%	36.36%	41.67%	28.57%	-
不变	64.29%	45.71%	45.71%	50.00%	25.00%	45.45%	58.33%	71.43%	50.00%
减少	28.57%	14.29%	17.14%	22.22%	50.00%	18.18%	-	-	50.00%

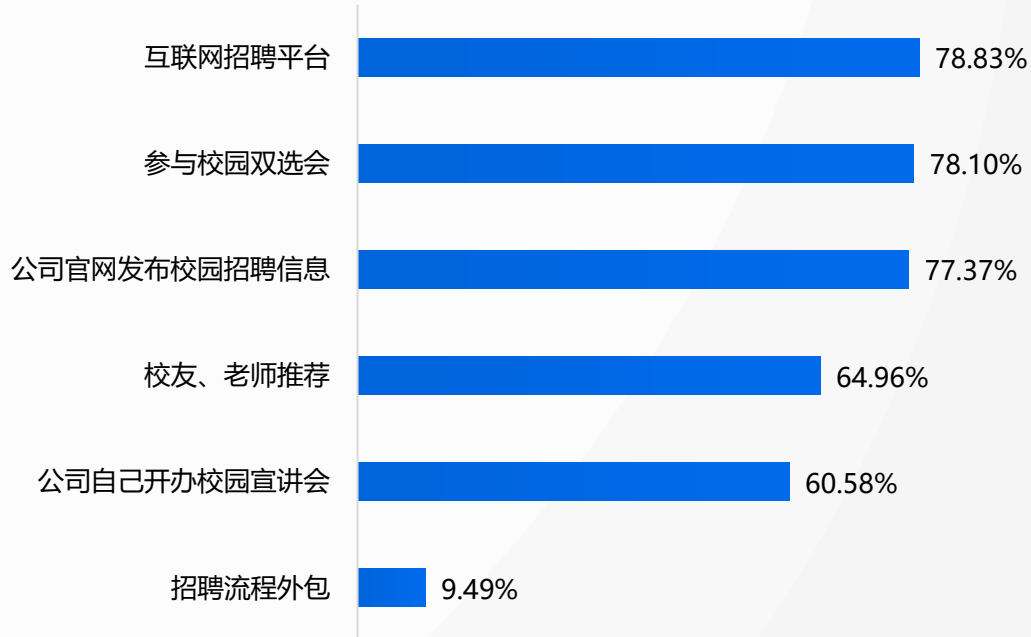


应届生招聘情况

应届生招聘方案的制定



应届生招聘方式

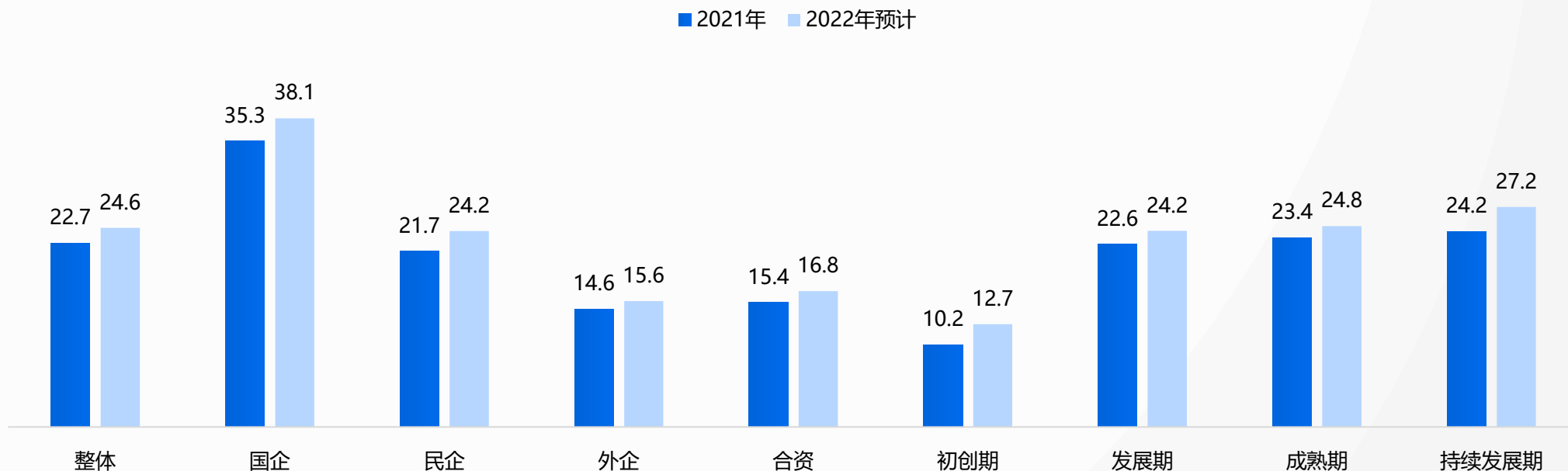


为了制定同时贴合企业文化理念又符合部门人才特质需求的招聘方案，超六成的参调企业同时结合企业总部或人力资源部门与业务部门的计划与需求，由人力部门与业务部门负责人共同制定针对该部门岗位的招聘方案。企业在校招阶段如何高效且精准的定位优质人才是首要问题，为此，近八成企业会参与校园双选会，鼓励校友和老师进行推荐，或直接面向学生进行足量企业宣传。



应届生招聘情况

应届生招聘费用占总招聘预算比例(%)

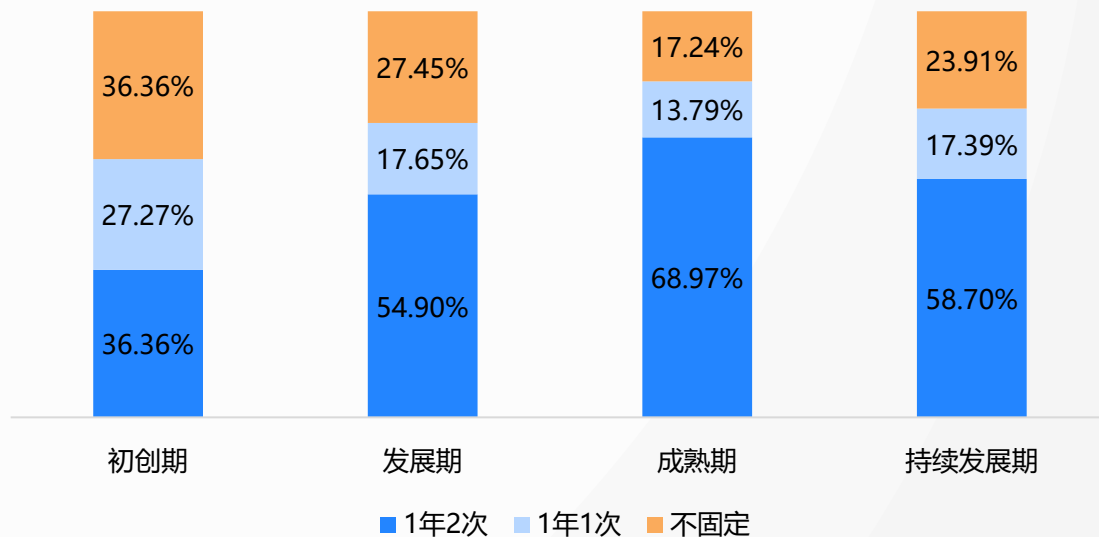
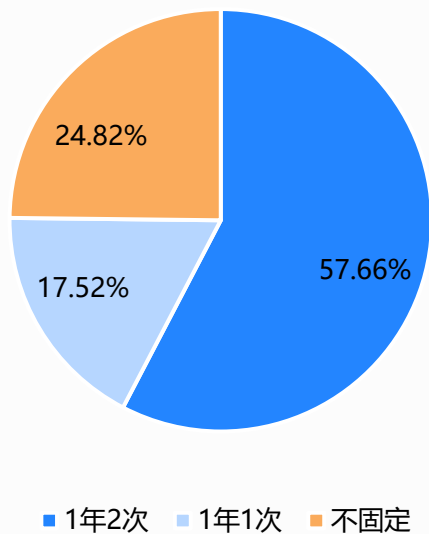


整体而言，本次参调企业2021年的企业应届生招聘费用平均占总招聘费用预算比例的22.7%，多数企业预计在2022年全年该比例会有所提高。对于不同性质的企业，国企的应届生招聘费用占预算比例超35%，远高于其他性质企业。初创企业由于对应届生的依赖度较低，招聘费用占比低于其他较为成熟阶段的企业。



应届生招聘情况

应届生招聘频度

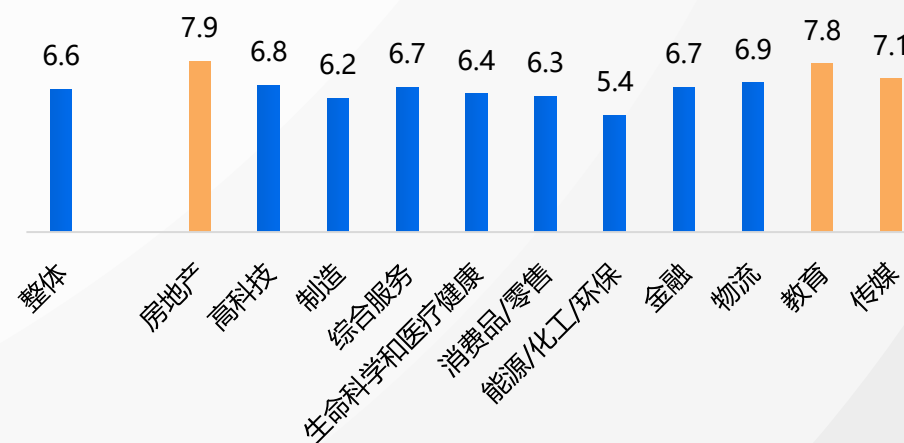
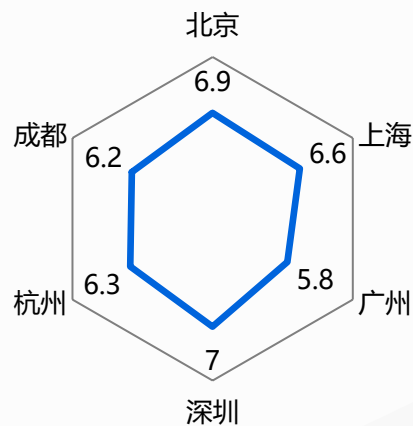
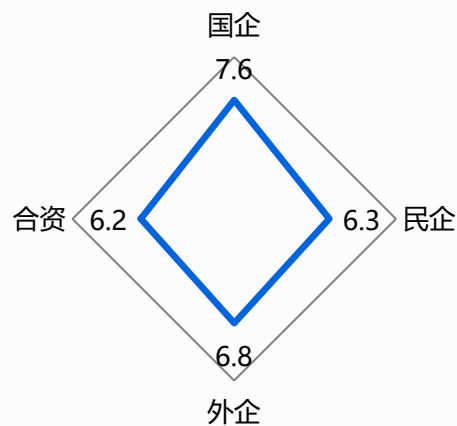
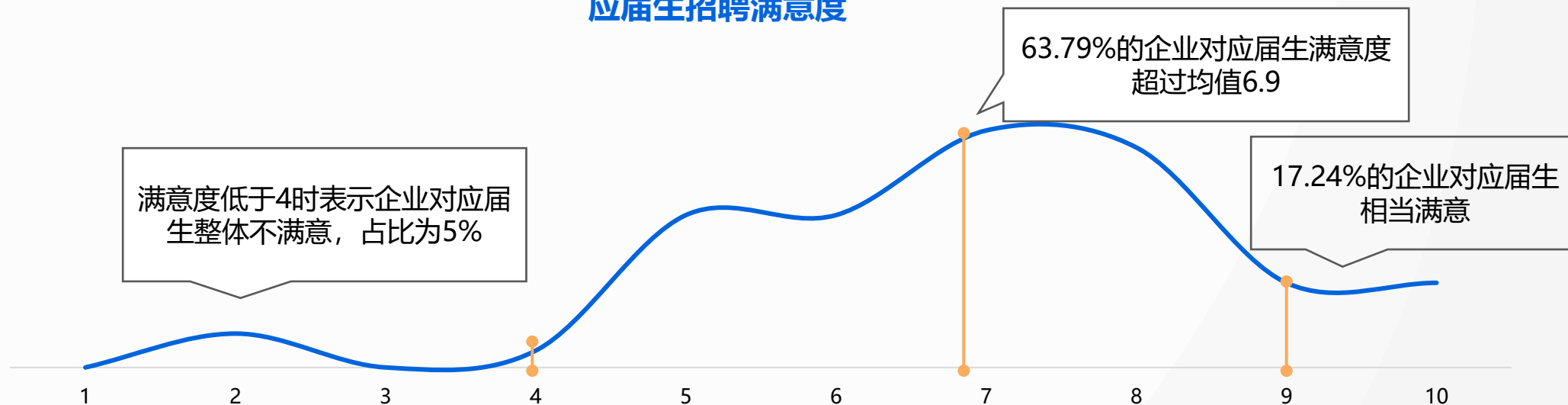


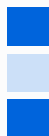
在本次调研中，大部分企业仍然安排每年1-2次的应届生招聘。因近两年疫情的反复，许多企业在应届生招聘策略上进行了针对性调整，招聘频度不固定的企业占比较往年有所下降，该变化在初创期与发展期的企业中最为明显。相较之下，处于成熟期与持续发展期阶段的企业在应届生招聘频度上更为稳定，每年分别有近七成、近六成的企业进行2次应届生招聘。



应届生招聘情况

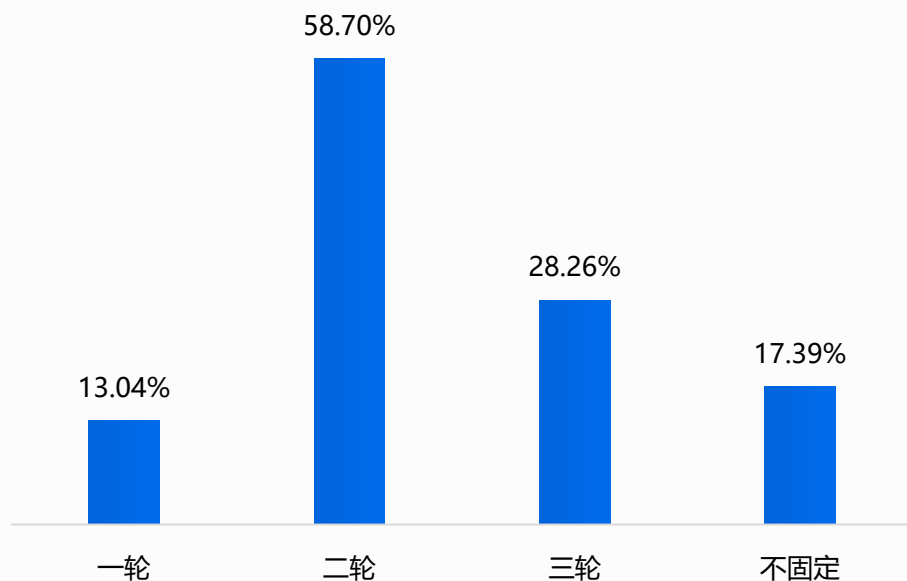
应届生招聘满意度



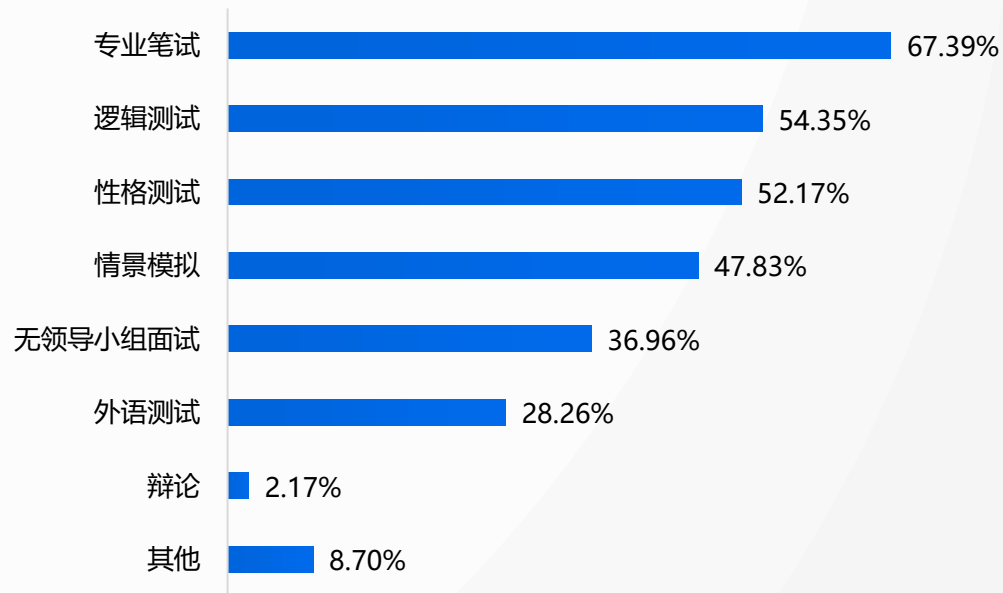


应届生招聘情况

面试轮次



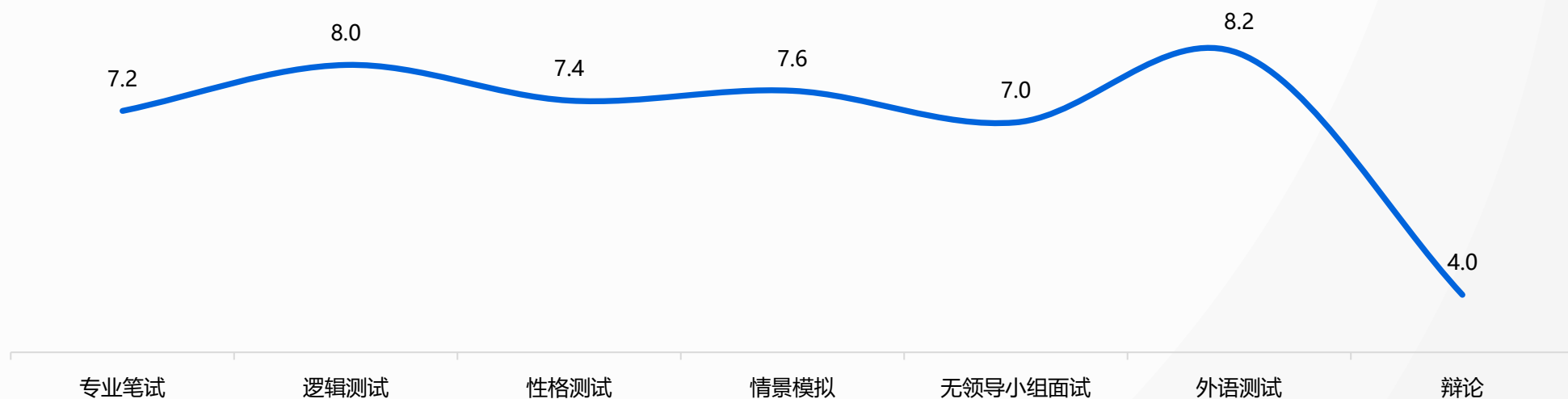
面试内容



面试方面，本次参调的企业中已经没有面试轮次固定超过三轮的企业，更多的集中于二轮、三轮面试。同时，由于各企业对应届生招聘人数、群体、各方面相应要求的调整，面试轮次不固定的企业占比增加。在面试内容上，由于应届生们供大于求的趋势明显，企业在择人上更关注专业水平与逻辑能力以及应届生性格是否与企业文化匹配。此外，企业对于外语能力的关注度有较大提升。



企业对应届生面试时各维度表现的打分



在企业重点关注的维度上，应届生的表现各有高低。本次调研中显示，企业整体对于应届生的外语能力最为满意，次之为逻辑能力。尽管年轻一代应届生们较为彰显个性，企业在性格方面的打分并不低。普遍认为应届生较为缺乏的能力是辩论能力，对于在业务上有需求的岗位，应届生们的表现不够突出，需要在明确双方观点，方案得出，问题解决等方面进一步加强。

≡ THREE

招聘群体的选择

在招聘应届生的岗位中技术研发类占比最高
企业对知名院校的应届生满意度高于其他级别的院校
工学、管理学、理学、经济学仍然是企业招聘选择的热门

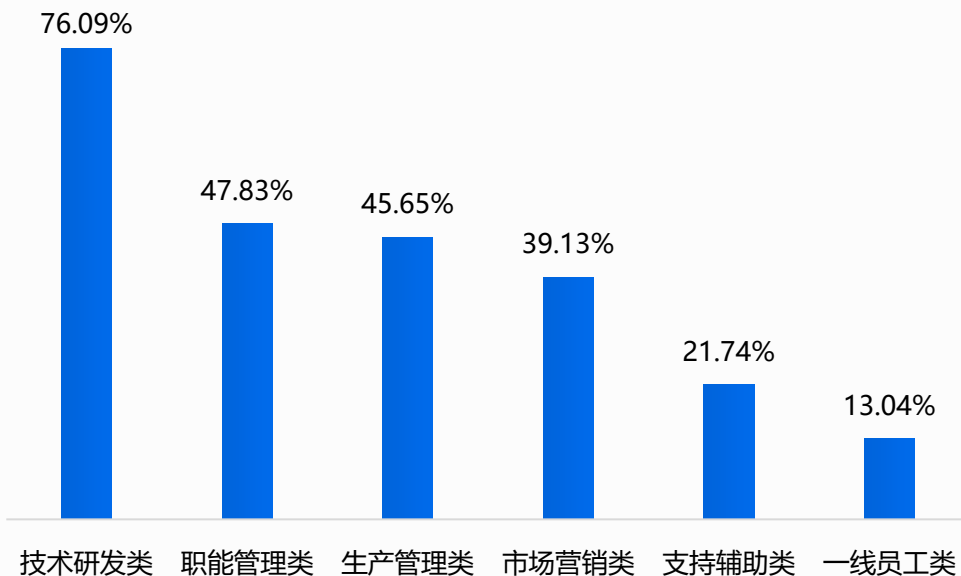
The Part 03





招聘群体的选择

企业主要的应届生招聘岗位类型



在招聘应届生的岗位上，与往年趋势相同的仍然是技术研发类占比最高，四分之三的企业均在技术研发类岗位有固定应届生输入需求。占比有所提升的是生产管理类岗位，由于疫情原因，在过去的两年中部分企业减少了管理类岗位的人数，但应市场需求仍需为市场恢复后的业务开展进行人才培养。大部分企业在今年为应届生开放的岗位类型具有针对性，单一企业可选择的岗位类型减少，职能管理类与市场营销类的需求较往年占比均有下降。



招聘群体的选择

企业应届生招聘来源

职能管理类	名牌大学（清华、复旦等）	重点大学（985、211）	一般本科	专科院校	职业技术学校
整体	17.57%	63.51%	70.27%	8.11%	-
北上广深	15.15%	69.70%	69.70%	12.12%	-
其他地区	19.51%	58.54%	70.73%	4.88%	-
技术研发类	名牌大学（清华、复旦等）	重点大学（985、211）	一般本科	专科院校	职业技术学校
整体	21.00%	77.00%	67.00%	11.00%	2.00%
北上广深	26.67%	75.56%	80.00%	13.33%	2.22%
其他地区	16.36%	78.18%	56.36%	9.09%	1.82%
市场营销类	名牌大学（清华、复旦等）	重点大学（985、211）	一般本科	专科院校	职业技术学校
整体	8.45%	50.70%	80.28%	21.13%	5.63%
北上广深	9.68%	54.84%	70.97%	32.26%	9.68%
其他地区	7.50%	47.50%	87.50%	12.50%	2.50%



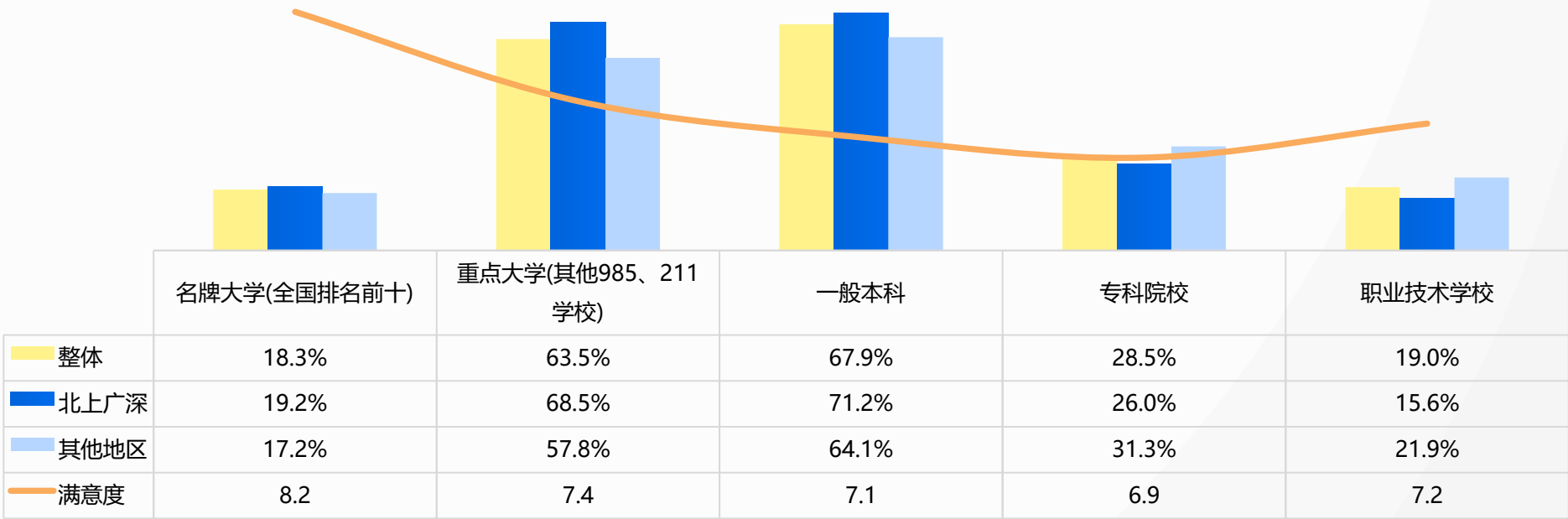
招聘群体的选择

企业应届生招聘来源

生产管理类	名牌大学（清华、复旦等）	重点大学（985、211）	一般本科	专科院校	职业技术学校
整体	6.67%	37.78%	82.22%	42.22%	24.44%
北上广深	5.56%	38.89%	66.67%	50.00%	27.78%
其他地区	7.41%	37.04%	92.59%	37.04%	22.22%
支持辅助类	名牌大学（清华、复旦等）	重点大学（985、211）	一般本科	专科院校	职业技术学校
整体	8.82%	23.53%	82.35%	41.18%	17.65%
北上广深	5.00%	20.00%	80.00%	45.00%	20.00%
其他地区	14.29%	28.57%	85.71%	35.71%	14.29%
一线员工类	名牌大学（清华、复旦等）	重点大学（985、211）	一般本科	专科院校	职业技术学校
整体	-	4.17%	33.33%	66.67%	83.33%
北上广深	-	12.50%	37.50%	50.00%	62.50%
其他地区	-	-	31.25%	75.00%	93.75%



企业应届生主要招聘来源及满意度

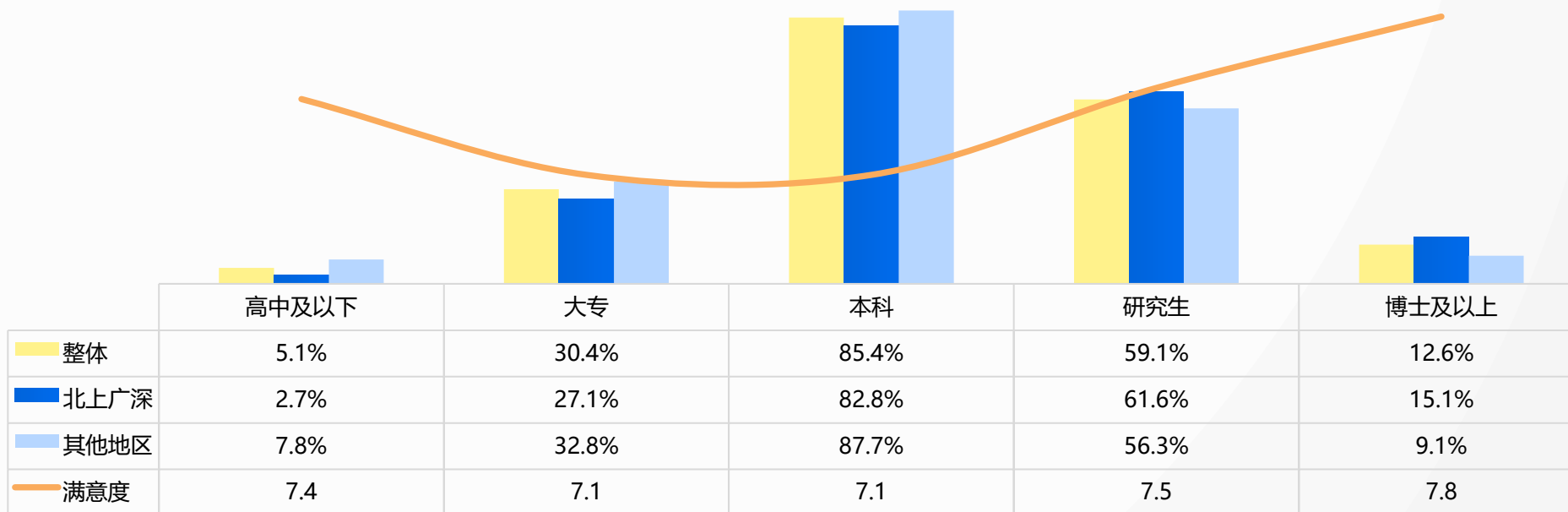


(满意度评分: 1-非常不满意, 4-一般, 6-基本满意, 10-非常满意)

本次调研显示，重点大学和一般本科是各地区应届生招聘的主要院校级别，在北上广深四个传统一线城市，对应届生的教育背景要求普遍高于其他地区，仅不到三成企业接受专科院校与职业技术学校的应届生，而在其他地区接受度会有所提高。在满意度方面，企业对知名院校的应届生满意度普遍高于较低级别的院校，但满意度不单来自学历背景，更在于在校期间培养的个人综合素质。



企业应届生主要招聘来源及满意度

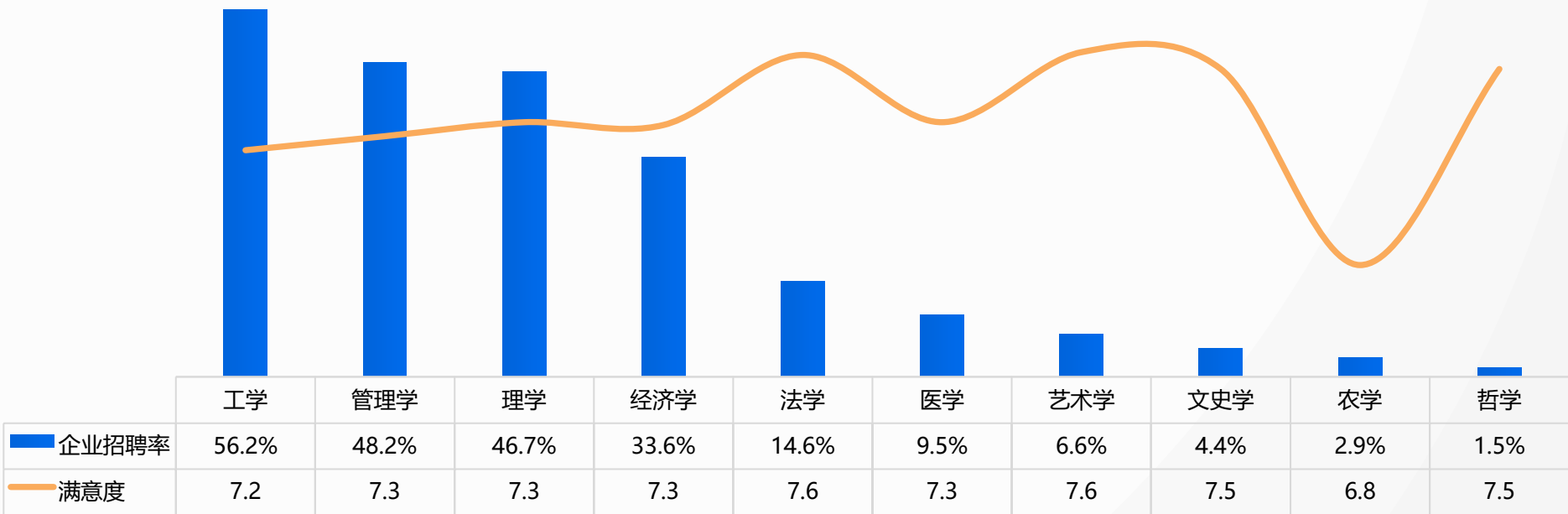


(满意度评分: 1-非常不满意, 4-一般, 6-基本满意, 10-非常满意)

在学历上, 北上广深对应届生的门槛依然高于其他地区, 接受大专学历的企业占比低于其他地区5%。在本科与研究生的选取上, 北上广深由于本地的高校生源较多, 更多企业要求应届生取得研究生学历, 而在其他地区相应要求较低。相比往年, 招收大专及以下学历的企业占比变化不大, 但仅招收本科及以上学历的企业对应届生的学历要求有所提高。



企业应届生主要招聘来源及满意度

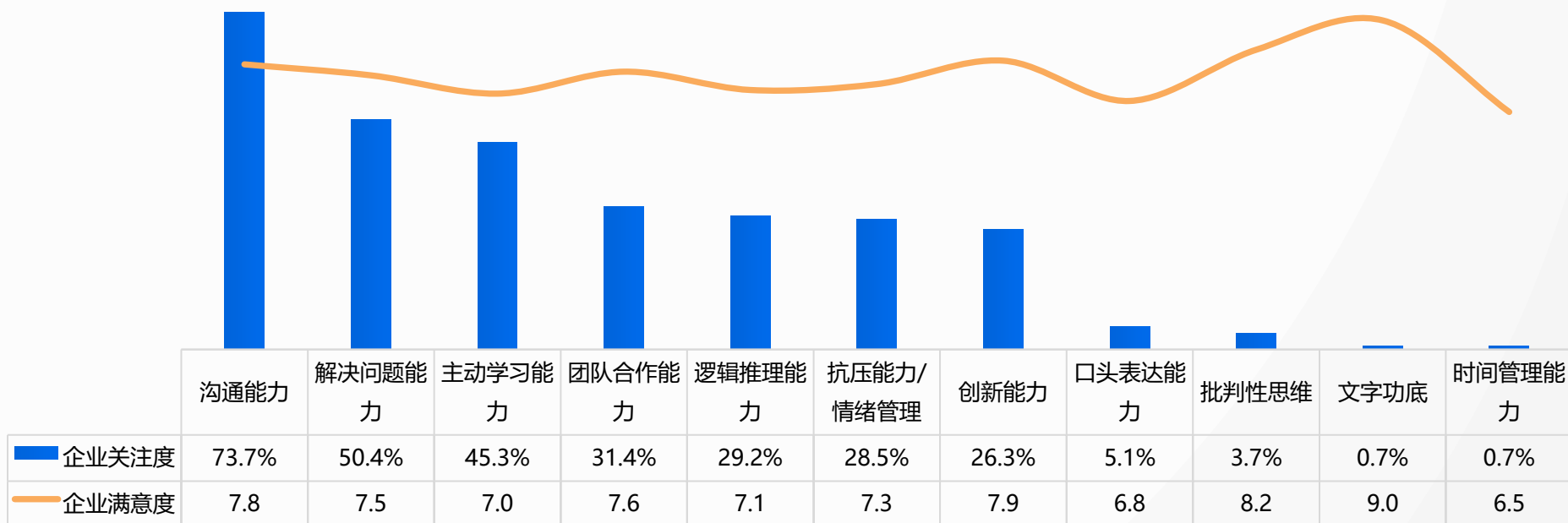


(满意度评分: 1-非常不满意, 4-一般, 6-基本满意, 10-非常满意)

在应届生的重点招聘专业上，工学、管理学、理学、经济学仍然是企业招聘选择的热门，且来自这四个专业大类的应届生给企业留下的印象普遍稳定。在其他专业类别上，由于知识通识度较低，专业性更强，就业范围较前四者而言较窄，因此在招聘来源上处于较低比例。



企业关注的应届生品质及当前应届生各维度表现



(满意度评分: 1-非常不满意, 4-一般, 6-基本满意, 10-非常满意)

从企业角度最关注的三个应届生品质为沟通能力, 问题解决与主动学习的能力。在走出校园进入职场后, 应届生不仅需要面对实际岗位中从未上手过的工作, 也需更频繁的与跨部门的同事沟通, 共同解决无法凭个人能力解决的问题。此外, 团队合作, 逻辑思维, 以及抗压能力, 创新力也日渐成为企业关注的重点, 以此确保应届生输入后能够健康活跃的开展工作。

≡ FOUR

应届生起薪情况

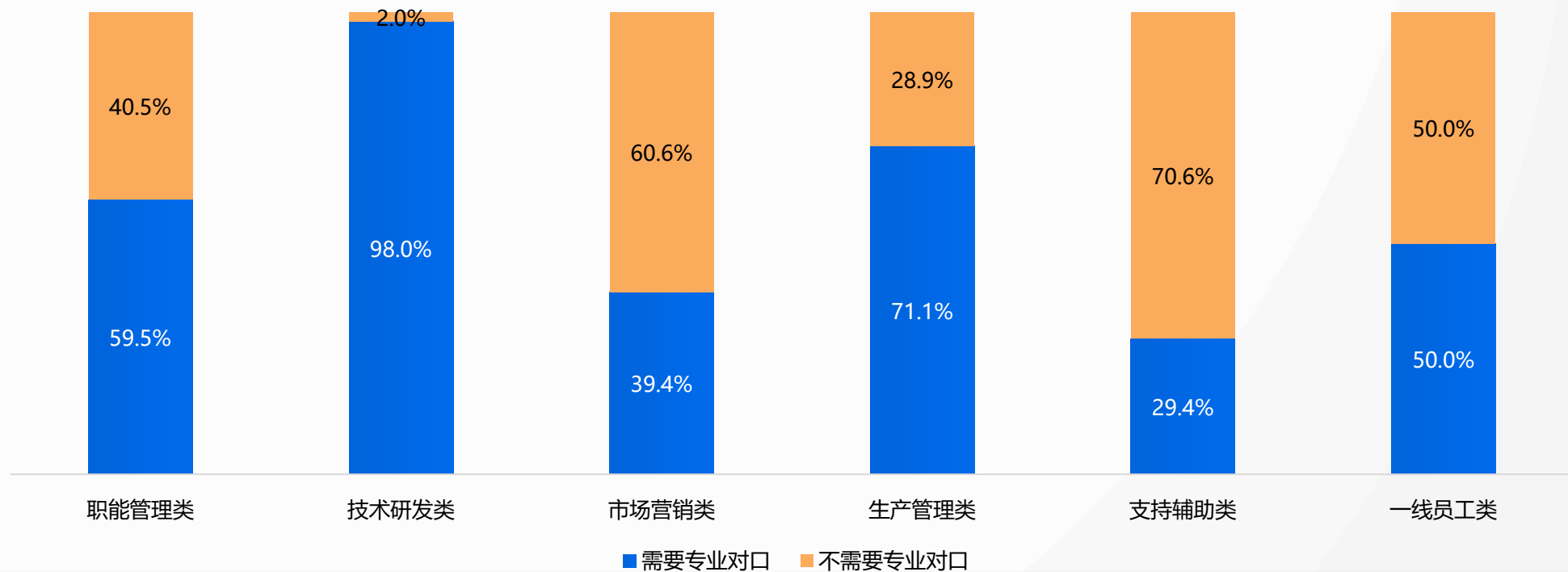
技术研发类岗位几乎全部要求专业对口
四成企业同时扩大了招聘院校和地区范围
因学历带来的起薪差异愈发明显

The Part 03





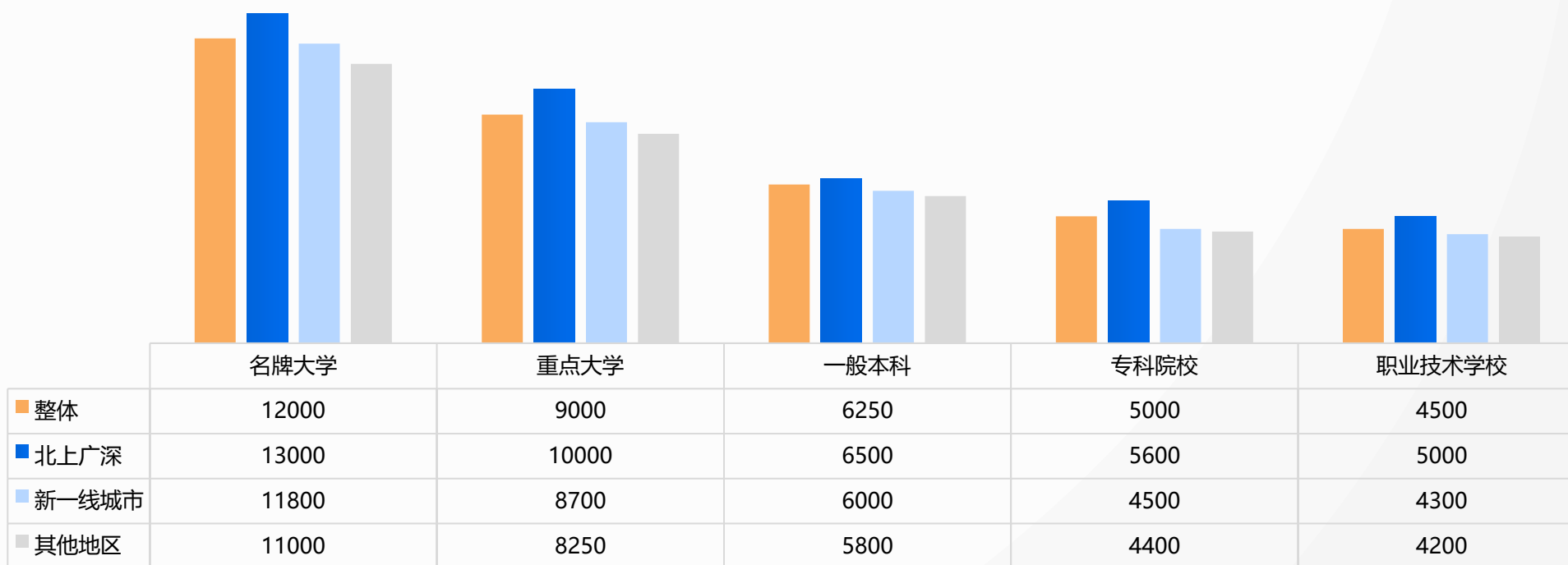
岗位是否需要专业对口



由于应届生培养成本高，周期长，企业往往需要较大的投入，因此在招聘应届生时会格外关注在专业上的适配性。调研显示，技术研发类岗位几乎全部要求专业对口，其次是生产管理与职能管理类岗位，要求对口的企业占比分别占七成和六成。对于市场营销类与支持辅助类岗位，则分别仅不到四成、三成企业有相应要求。

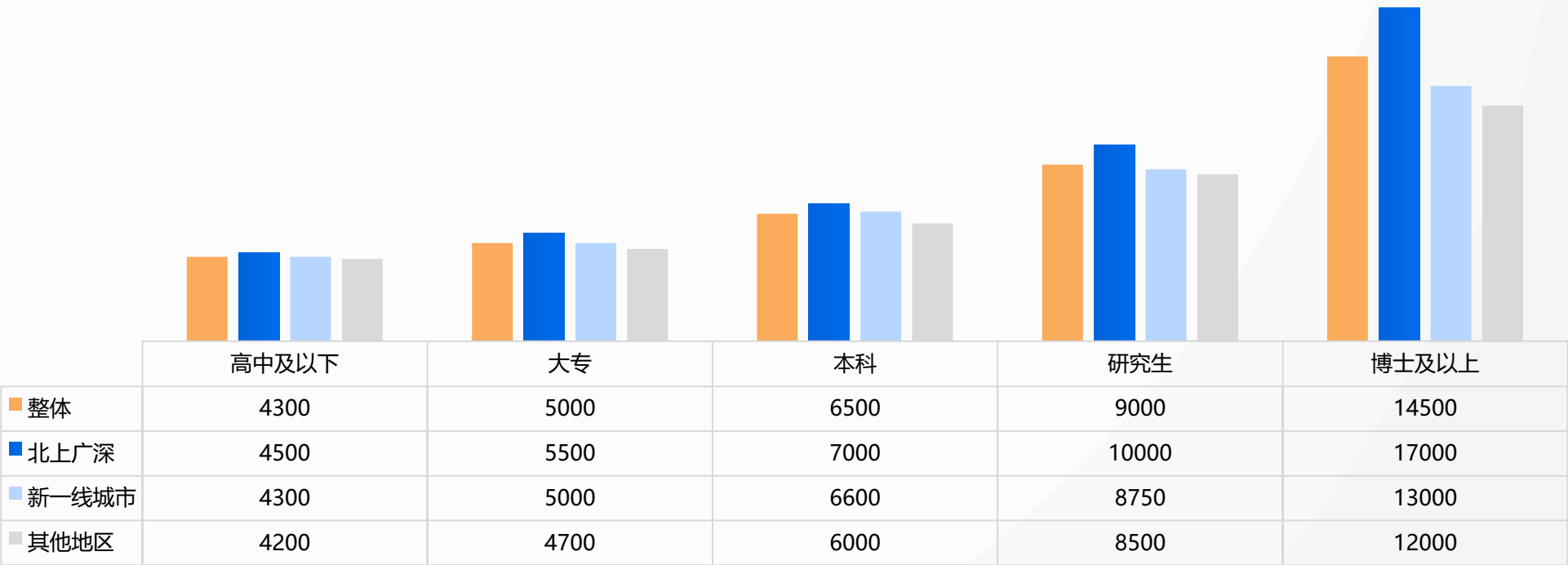


应届生起薪情况



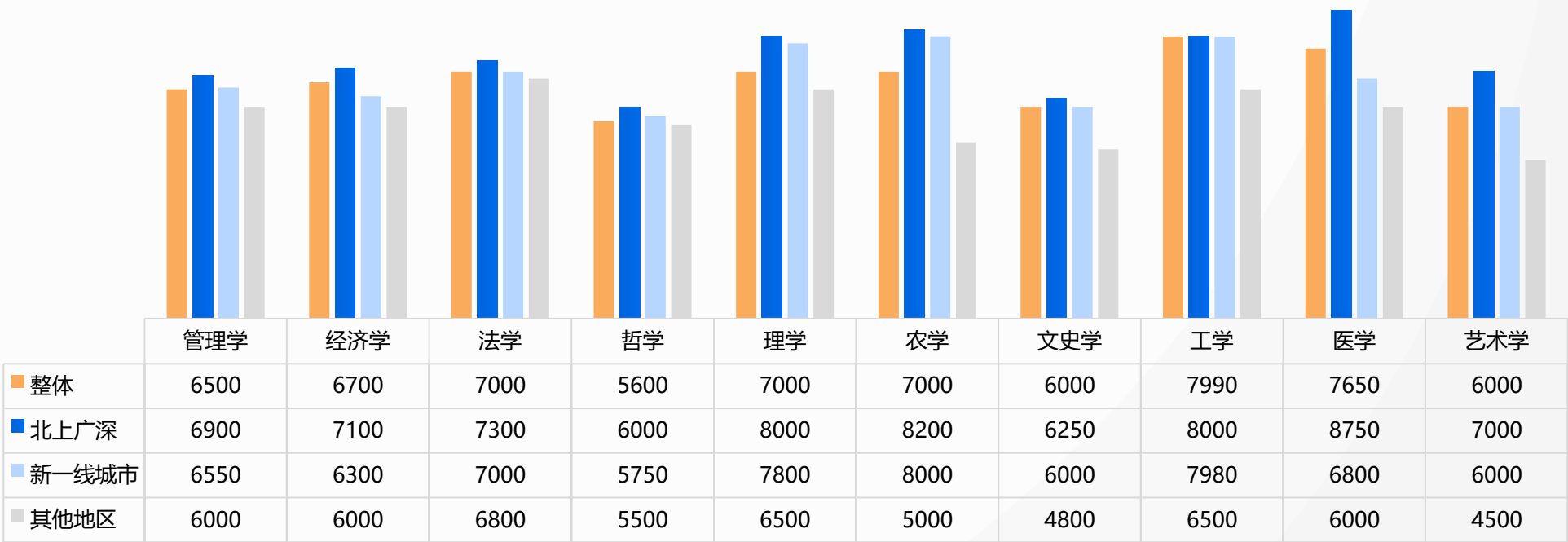


应届生起薪情况





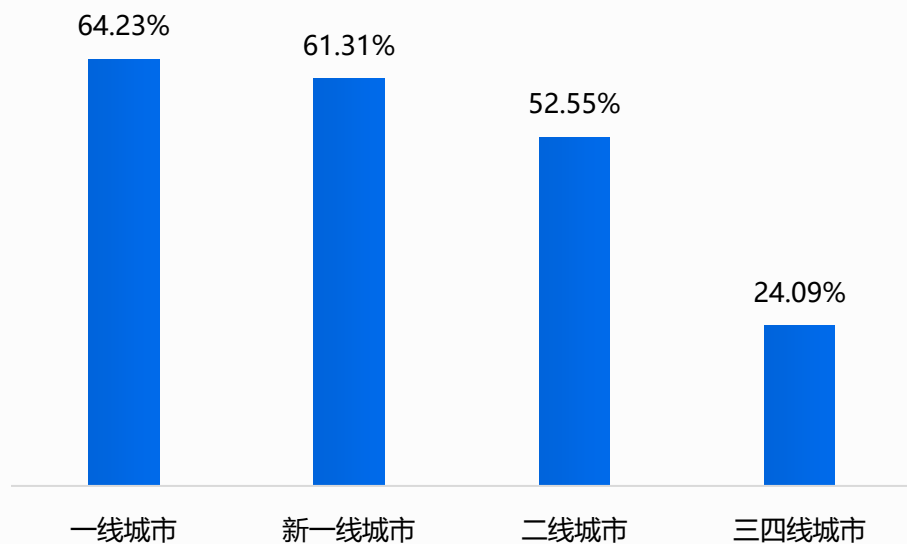
应届生起薪情况



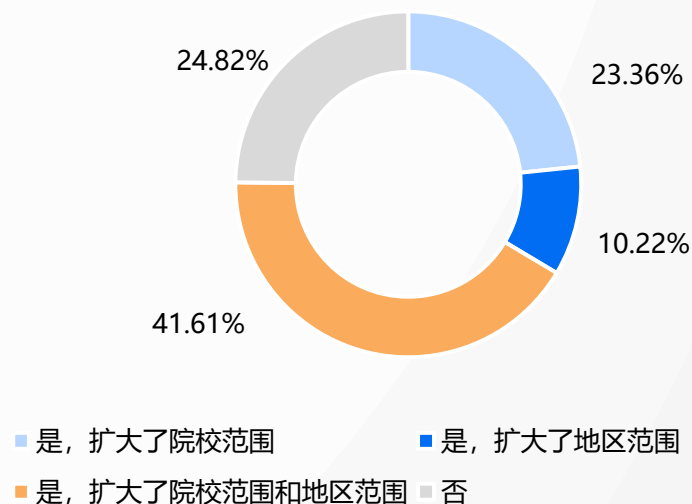


招聘群体的选择

应届生招聘涉及区域



企业招聘区域调整情况



一些集团性企业在进行招聘时往往不单一局限在一个城市，企业每年也会根据实际情况对招聘区域和范围进行调整。此次调研的参调企业中，四成企业同时扩大了招聘院校和地区范围，对优秀应届生人才进行定位。超三成企业在院校或地区范围上进行了扩大，而剩余四分之一的企业则未对招聘区域进行调整。

≡ FIVE

应届生管理政策

大部分企业应届生不参与当年薪酬普调
超七成应届生在转正后1-3年内晋升

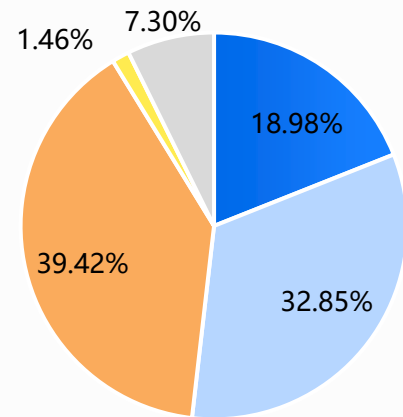
The Part 03





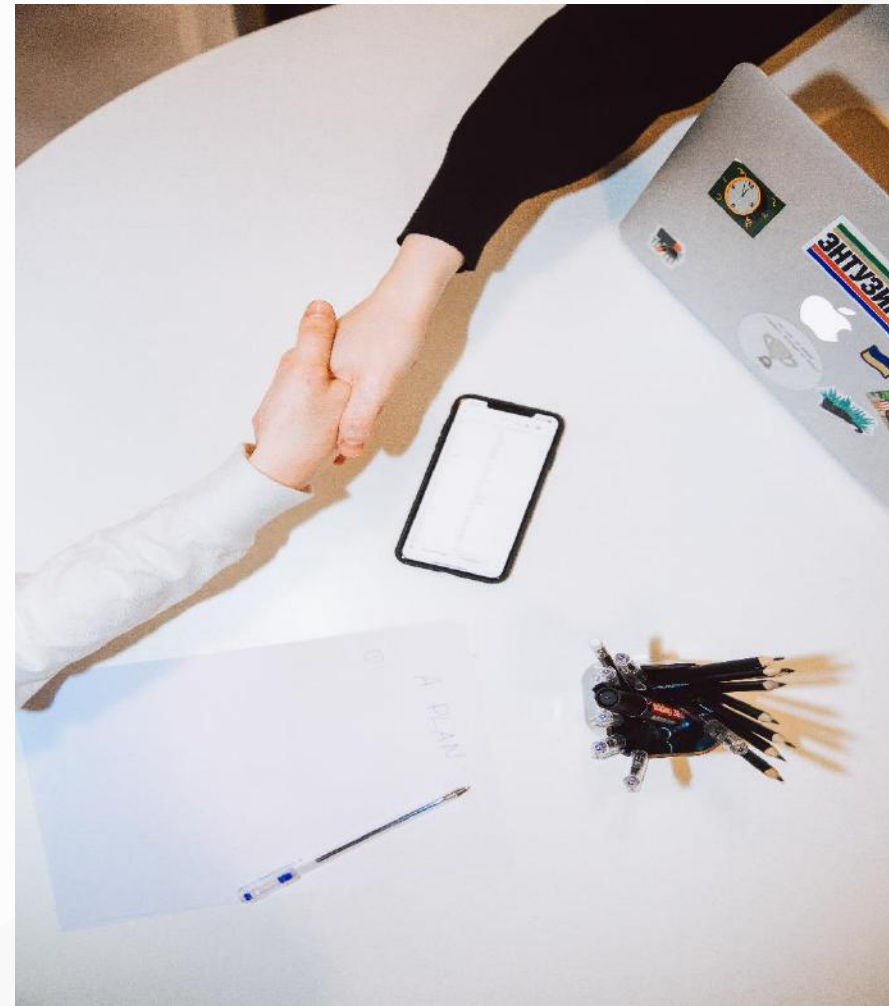
应届生管理政策

应届生转正情况



■ 毕业后即可转正 ■ 毕业后三个月 ■ 毕业后六个月 ■ 毕业后一年 ■ 其他

	入职率	转正率	转正后一年内离职率
2020年	62.7%	94.0%	26.8%
2021年至今	58.8%	81.9%	19.0%





应届生福利待遇

	节日福利	餐饮福利	生日福利	学习福利	交通福利	通讯福利	住房福利	补充医疗福利
转正前	84.7%	79.6%	73.7%	62.0%	48.2%	40.2%	54.0%	38.7%
转正后	90.5%	83.9%	80.3%	67.9%	60.6%	56.2%	64.2%	51.8%

解决户口情况	整体	国企	民企	外资	合资
全部解决	27.9%	43.8%	28.6%	12.1%	25.0%
部分解决（有一定名额）	23.2%	34.4%	21.9%	30.3%	-
不解决	49.0%	21.9%	49.5%	57.6%	75.0%



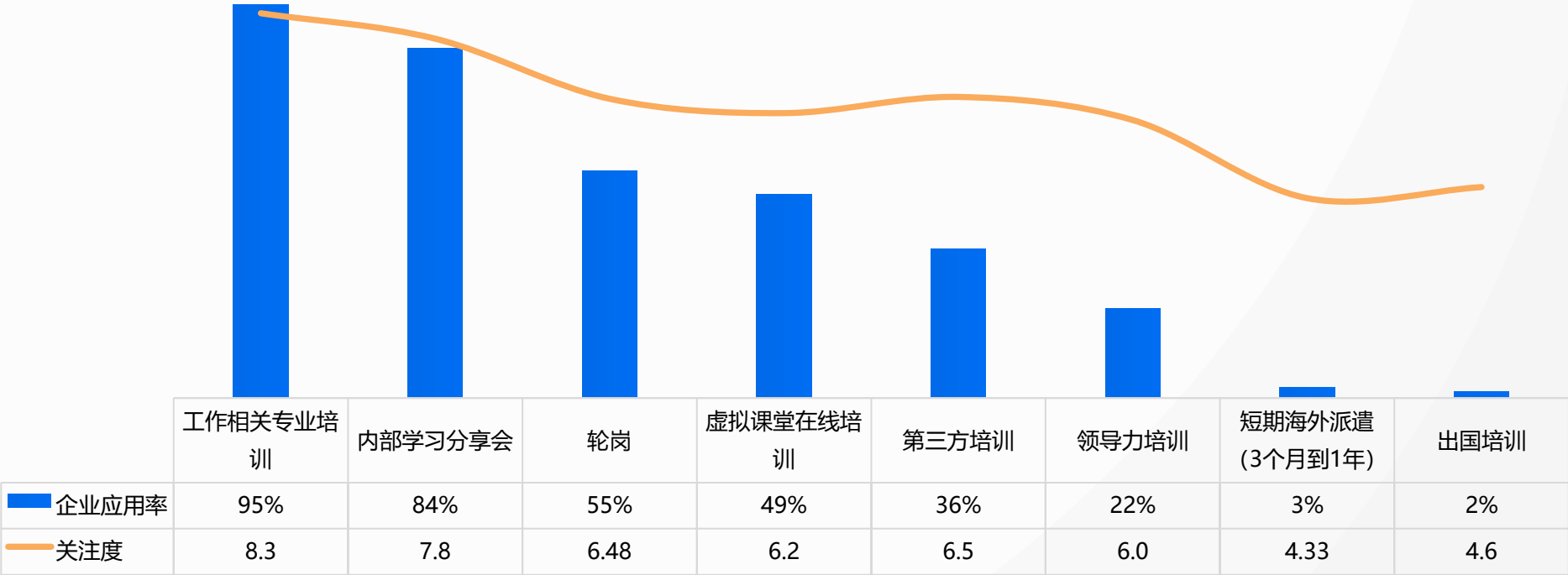
应届生是否参与当年薪酬普调

	整体	国企	民企	外资	合资	初创期	发展期	成熟期	持续发展期
参加	44.5%	40.7%	45.8%	36.0%	61.5%	27.3%	47.1%	37.9%	50.0%
不参加	55.5%	59.3%	54.2%	64.0%	38.5%	72.7%	52.9%	62.1%	50.0%

	房地产	高科技	制造	综合服务	生命科学/医疗健康	消费品/零售	能源/化工/环保	金融	物流
参加	57.1%	34.3%	57.1%	50.0%	36.4%	16.7%	50.0%	42.9%	50.0%
不参加	42.9%	65.7%	42.9%	50.0%	63.6%	83.3%	50.0%	57.1%	50.0%



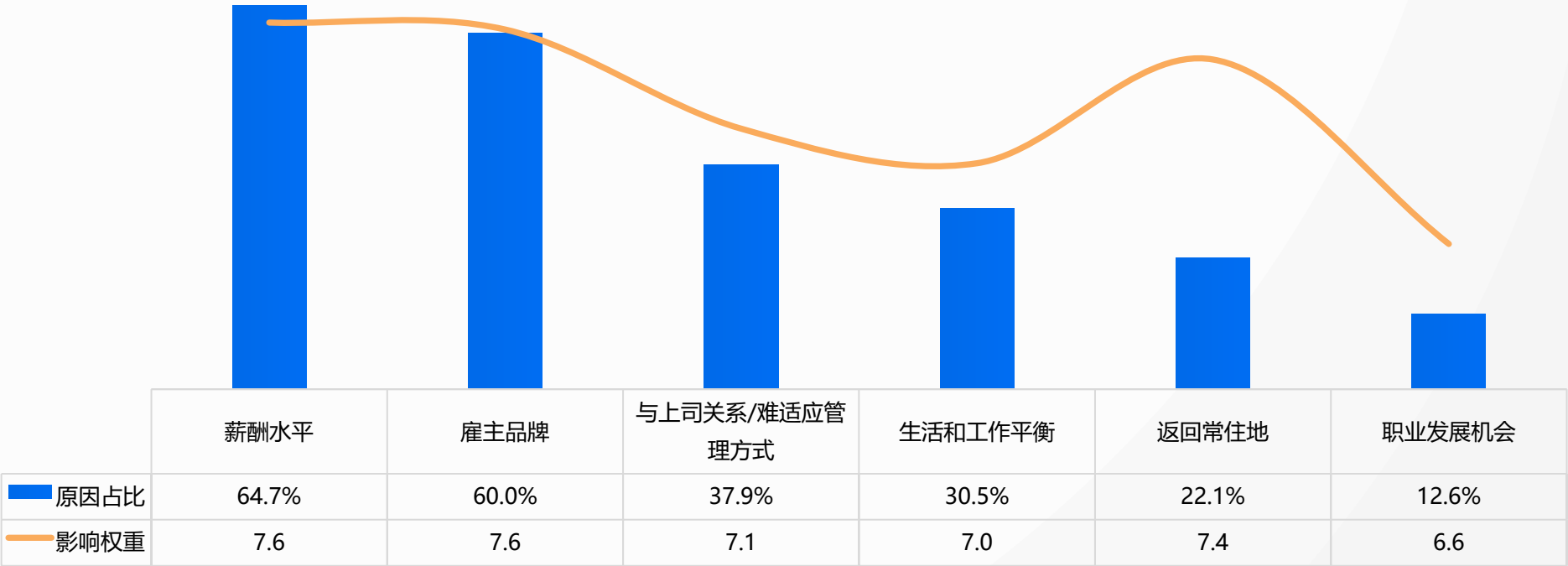
应届生培训情况



(关注度: 1-非常不关注, 4-一般, 6-关注, 10-非常关注)



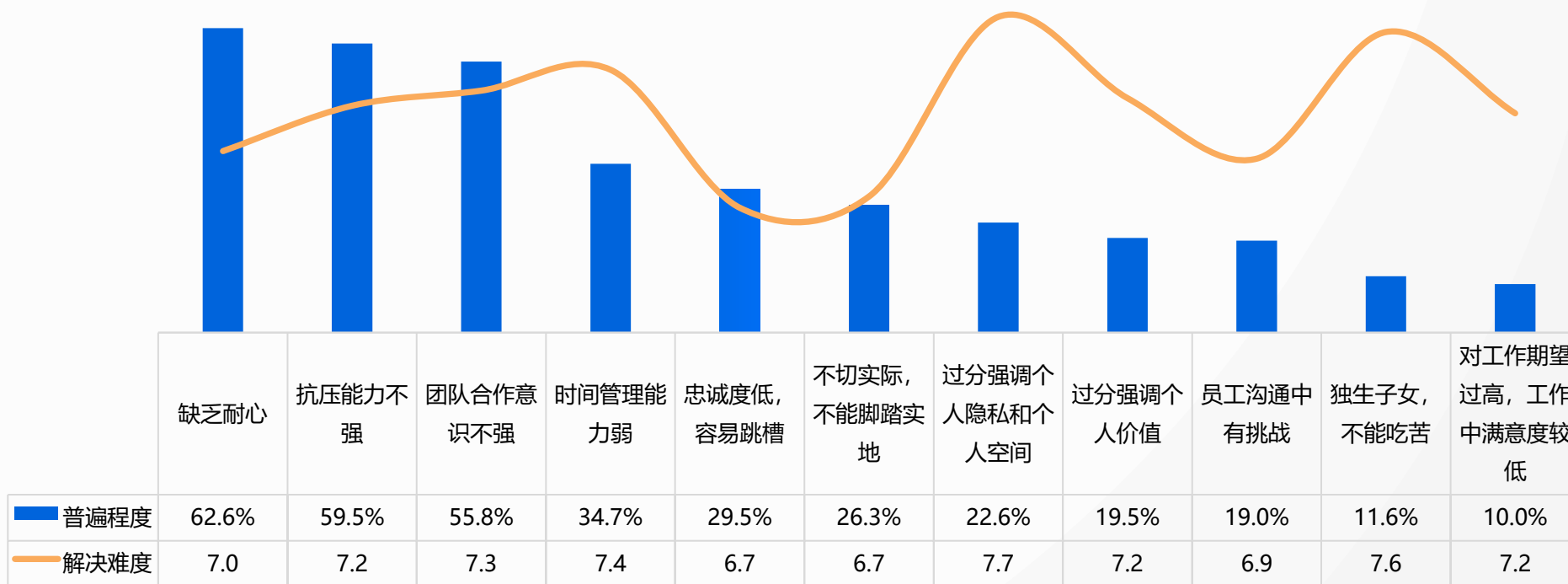
应届生离职原因



(关注度: 1-极少影响, 4-一般, 6-影响, 10-非常影响)



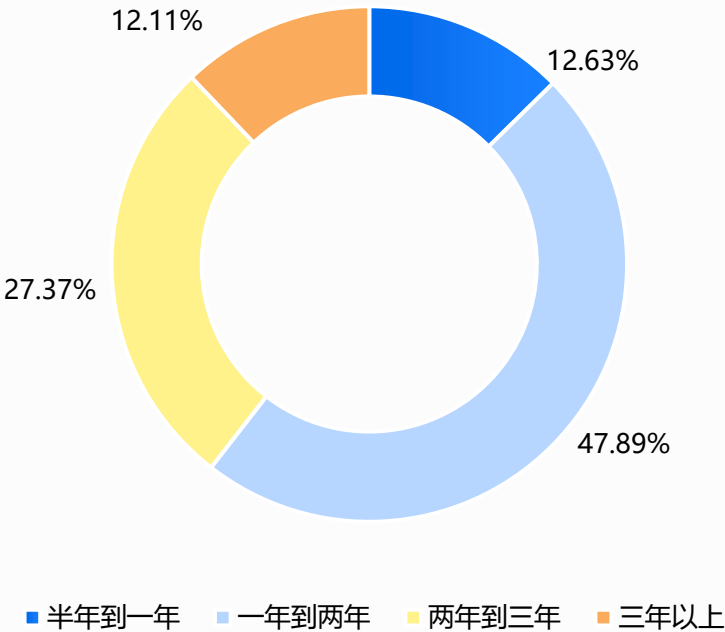
应届生管理中的难点



(关注度: 1-可有效解决, 4-一般, 6-难解决, 10-非常难解决)



应届生转正后晋升时间



转正后平均晋升时间	国企	民企	外资	合资
半年到一年	6.3%	16.2%	12.1%	5.0%
一年到两年	53.1%	48.6%	39.4%	50.0%
两年到三年	25.0%	25.7%	36.4%	25.0%
三年以上	15.6%	9.5%	12.1%	20.0%

转正后平均晋升时间	初创期	发展期	成熟期	持续发展期
半年到一年	15.8%	13.7%	10.0%	12.1%
一年到两年	52.6%	48.0%	45.0%	48.3%
两年到三年	26.3%	24.7%	37.5%	24.1%
三年以上	5.3%	13.7%	7.5%	15.5%



管培生&实习生管理

各行业对管培生的招聘比例有所下降
线上招聘与内部推荐成为多数企业首选方式

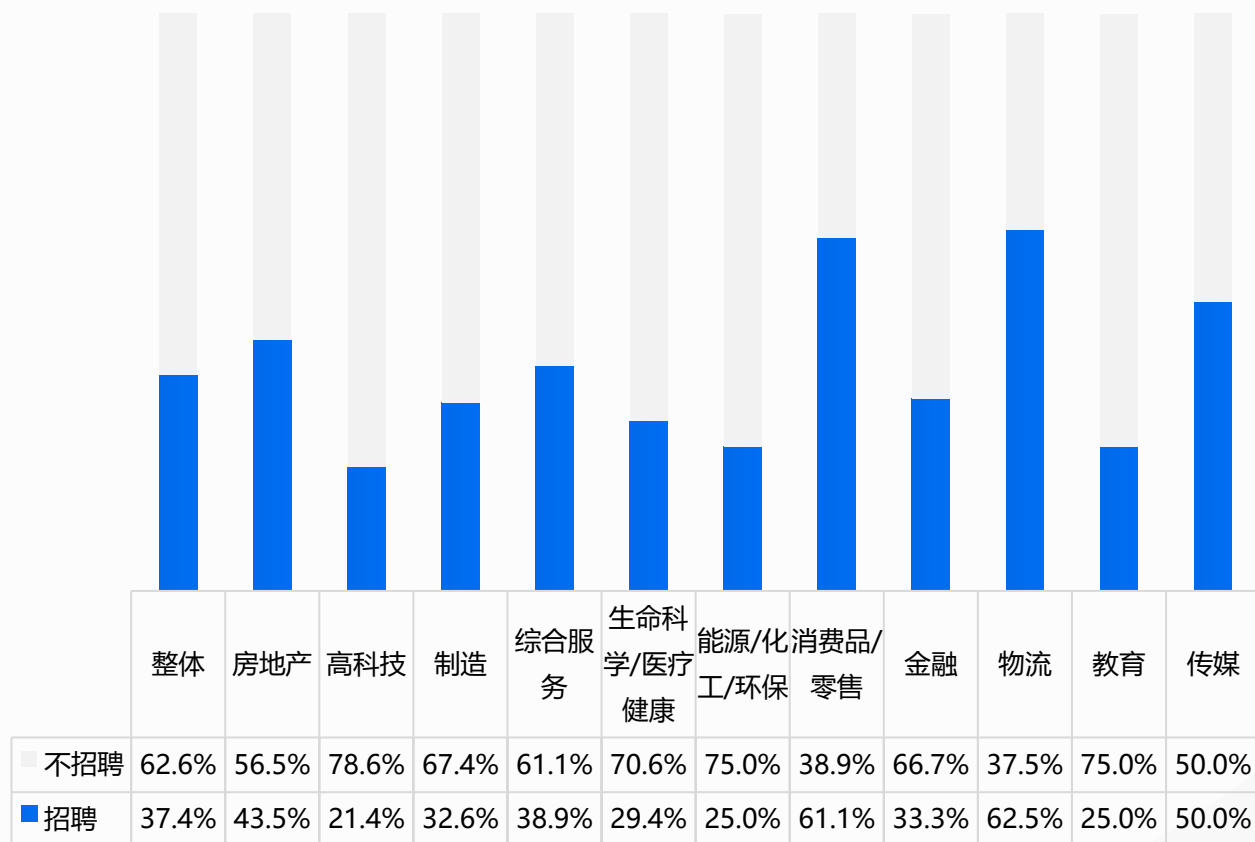
The Part 03



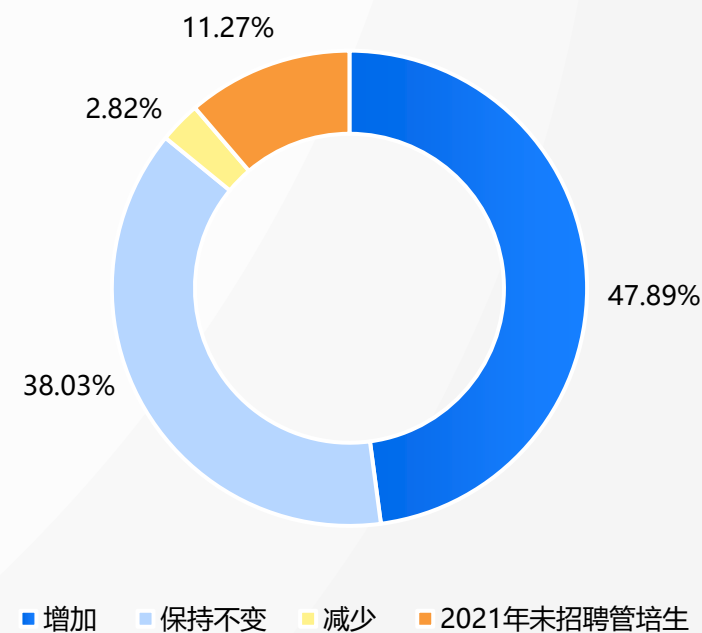


管培生&实习生管理

行业管培生招聘情况



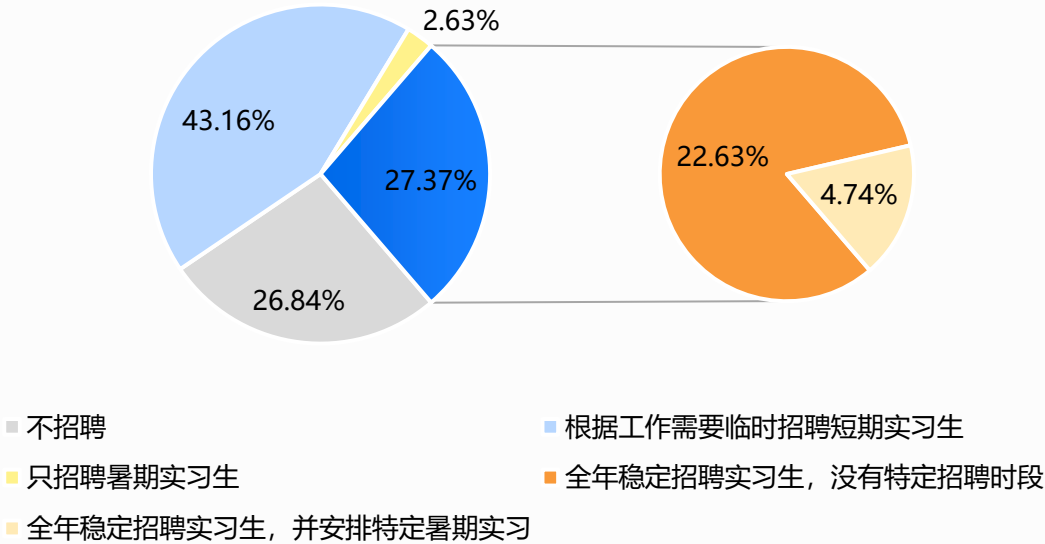
管培生月薪变化情况





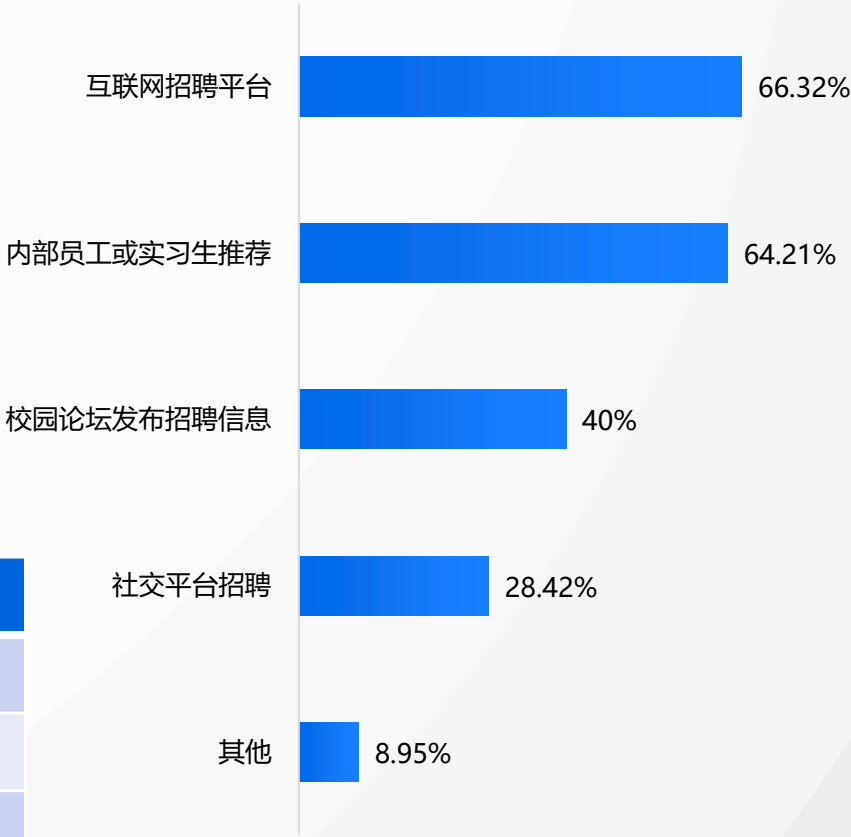
管培生&实习生管理

实习生招聘情况



薪酬发放情况	25P	50P	75P
按月发放（元/月）	2650	3000	4000
按天发放（元/天）	120	150	180
按小时发放（元/小时）	12	20	35

实习生招聘途径





关于专项调研

专项调研是什么

专项调研是针对企业人力资源管理实践所做的各种**信息类调查服务**。通过运用科学的**调查方法**，对采集到的样本信息进行**统计分析**，发现规律和关键影响要素，为企业提升人力资本管理水平提供及时、准确的**信息参考与指导**。





专项调研

时间	2022年专项调研主题
一月	一线员工管理政策专项调研
二月	企业加班费政策专项调研
三月	研发人员激励政策专项调研
四月	中长期激励专项调研
五月	企业应届生专项调研
六月	离职原因专项调研
七月	异地派遣政策专项调研
八月	人力资源数字化转型专项调研
九月	营销人员激励政策专项调研
十月	青年员工管理政策专项调研
十一月	企业调薪政策专项调研
十二月	年终奖政策专项调研

离职原因专项调研正在进行中
扫码参与调研免费获取调研报告

获取往期调研报告或了解更多信息请与我们联系

太和顾问-欧阳晓彤
联系方式：188-021-30800

