

2020年 大学生就业力报告

中国人民大学中国就业研究所
智联招聘

疫情冲击下的高校毕业生就业市场

—基于网络招聘平台大数据的分析

摘要：2020年我国高校毕业生再创新高，达874万人。新冠肺炎疫情爆发，不仅使得GDP明显下降，对宏观经济产生较大影响，而且对我国高校毕业生就业市场也造成冲击。报告利用网络招聘平台大数据和问卷调查数据，对我国2020年度高校应届毕业生的就业市场景气程度(CIER指数)，不同行业、不同职业、不同区域、企业不同规模及性质等结构状况和表现，以及疫情背景下的择业意向、求职经历和疫情冲击调查等进行了分析。分析表明，本年度应届毕业生的就业市场景气程度要弱于我国整体就业市场；结构性矛盾是当前大学生就业市场的突出特征。对该平台与疫情相关问卷调查分析表明，受疫情冲击，毕业生期望行业、岗位、工作地点等发生改变；单位就业是毕业生主要去向，新经济行业受到青睐，而薪酬福利、职业发展和工作生活平衡是求职主要关注因素；实习经历有助于毕业生成功就业，线上招聘面试成为疫情期间求职主流方式等。报告建议，政府在加大宏观经济需求扩张的同时，应切实落实“就业优先”的政策，实施投资项目就业效果的评估机制；强化大学生就业市场信息传播和流动，努力减少劳动力市场摩擦，提升求职者与用人单位双方的匹配速度和能力；高校应进一步明确办学目标，关注新经济、新业态和新就业，建立全方位产学研相结合的实习基地，切实重视学生硬技能和软技能的全面培养，将提升各项素质和能力作为高校人才培养制度和体系改革的中心任务等。

一、高校毕业生就业市场总体分析

(一) 2020 年一季度大学生 CIER 指数同环比均明显下降

大学生 CIER 指数数据来自于智联招聘网站大数据。在分析过程中，将企业招聘职位和名称描述中有“应届”字段视为高校毕业生的需求端数据；将最高学历为大专及以上学历且毕业时间为 2020 年（包括下半年毕业）的求职者均视为应届毕业生的供给端数据¹；之后，匹配供需两端数据进行具体分析。

本报告首先分析了高校毕业生总体就业形势，并与全国就业情况进行了对比。表 1 中数据显示，2020 年一季度大学生招聘需求人数为 1237 万，占全国需求的 10.19%，求职申请人数为 896 万，占全国供给的 10.56%。从环比来看，与 2019 年第四季度相比，本季度大学生招聘需求人数减少，求职申请人数则增加，大学生 CIER 指数呈现季节性回落，由上季度的 2.17 下降至本季度的 1.38。从同比来看，在新冠肺炎疫情和经济下行压力综合影响下，与去年同期相比，本季度大学生招聘需求人数减少了 16.77%，但求职申请人数增加 69.82%，导致 CIER 指数低于去年同期的 2.82 水平。具体来看，在需求方面，本季度 1 月份大学生招聘需求人数同比增加了 1.83%，而 2 月和 3 月招聘需求人数同比降幅分别为 21.67% 和 26.69%；在供给方面，1 月和 2 月同比增幅较小，分别为 5.85% 和 12.30%，但 3 月份毕业生开始进入春季招聘市场，求职申请人数同比增幅高达 143.25%。综合来看，在疫情突发事件冲击下，大学生就业市场的供需两端均受到一定影响，使得本季度大学生就业形势不容乐观。

表 1.1 高校毕业生就业形势总体情况

¹ 需要说明的是，本报告中所指的高校毕业生人数与教育部官方数据相比统计口径略宽。一方面，有部分学生 2020 年下半年毕业可能实际 2021 年初才离校；另一方面，还有部分境外院校的应届毕业生通过网站投递简历也包括在内。

季度	招聘需求人数 (百万)		求职申请人数 (百万)		CIER 指数	
	全国	高校毕业生	全国	高校毕业生	全国	高校毕业生
2019Q1	156.92	14.86	93.60	5.28	1.68	2.82
2019Q4	169.74	16.27	78.01	7.50	2.18	2.17
2020Q1	121.44	12.37	84.82	8.96	1.43	1.38

(二) 不同行业之间的就业极化现象明显

表 1.2 为高校毕业生就业形势较好和较差的行业排名。总体来看，大学生群体在不同行业之间的就业景气极化程度较大，表明大学生就业市场的行业结构矛盾明显。本季度，全国数据中 CIER 指数最高和最低行业之间的差别倍数为 17 倍，大学生群体则高达 34.8 倍。高校毕业生就业景气较好行业排名与全国基本一致，但排名略有差异，分别为中介服务行业、教育/培训/院校、房地产/建筑/建材/工程、互联网/电子商务、保险业等。其中，医药生物工程行业在此次疫情背景下表现出较好的就业形势。从就业景气较差的行业来看，与全国有明显差异。大学生在网络游戏、印刷/包装/造纸、交通/运输、电气/电力/水利、能源/矿产/采掘/冶炼和 IT 服务(系统/数据/维护)的就业景气相对较低，就业竞争激烈。其中，网络游戏业招聘需求人数同比减少 67.9%，而求职申请人数同比增加 14.0%，使得 CIER 指数同比下降了 0.86。此外，受此次疫情影响，交通/运输、IT 服务(系统/数据/维护)、旅游/度假、汽车/摩托车等行业的大学生就业形势也较为严峻。

表 1.2 高校毕业生就业景气较好和较差的行业

排名	就业景气较好的十个行业	CIER 指数			排名	就业景气较差的十个行业	CIER 指数		
		2019Q1	2020Q1	变化			2019Q1	2020Q1	变化
1	中介服务	15.67	11.84	↓	1	网络游戏	1.20	0.34	↓
2	教育/培训/院校	10.08	6.62	↓	2	印刷/包装/造纸	1.34	0.41	↓

3	房地产/建筑/建材/工程	7.02	3.81	↓	3	交通/运输	1.53	0.44	↓
4	互联网/电子商务	5.74	3.55	↓	4	电气/电力/水利	0.95	0.49	↓
5	保险	6.39	3.34	↓	5	能源/矿产/采掘/冶炼	0.86	0.49	↓
6	医药/生物工程	5.34	3.16	↓	6	IT 服务(系统/数据/维护)	1.77	0.59	↓
7	酒店/餐饮	2.91	2.67	↓	7	旅游/度假	0.83	0.64	↓
8	外包服务	3.61	2.26	↓	8	农/林/牧/渔	1.10	0.64	↓
9	专业服务/咨询(财会/法律/人力资源等)	3.57	1.95	↓	9	汽车/摩托车	2.49	0.68	↓
10	电子技术/半导体/集成电路	3.02	1.94	↓	10	仪器仪表及工业自动化	1.41	0.69	↓

(三) 部分职业大学生人才较为短缺，就业形势相对较好

表 1.3 为高校毕业生就业形势较好和较差的职业排名。分职业来看，大学生就业景气最好的职业排名趋势与人社部发布的《全国招聘求职 100 个短缺职业排行》报告相一致，在房地产开发/经纪/中介、销售业务、技工/操作工、教育/培训、社区/居民/家政服务 and 保险等职业的就业形势相对较好，表明在这些职业中存在人才短缺的现象明显。同比来看，本季度保健/美容/美发/健身职业需求人数增加了 44.9%，而申请人数下降了 33.0%，使得 CIER 指数有所上升，而其它职业的 CIER 指数均出现同比下降。此外，本次疫情也导致生物/制药/医疗/器械职业的 CIER 指数较高。在就业景气较差的职业中，主要为 IT 管理/项目协调、硬件开发、公关/媒介、IT 质量管理/测试/配置管理、广告/会展，这些职业的 CIER 指数均呈现同比下降，并且要低于全国数据水平。此外，由于财务/审计/税务/、律师/法务/合规等职业的大学生毕业人数较多，但受疫情影响企业招聘同比出现明显下降，使得这些职业的 CIER 指数也相对较低，求职竞争较为激烈。

表 1.3 高校毕业生就业景气较好和较差的职业

排名	就业景气较好的 十个职业	CIER 指数			排名	就业景气较差的 十个职业	CIER 指数		
		2019Q1	2020Q1	变化			2019Q1	2020Q1	变化
1	房地产开发/经纪/中介	19.49	15.82	↓	1	IT 管理/项目协调	0.99	0.16	↓
2	销售业务	28.24	13.65	↓	2	硬件开发	1.01	0.31	↓
3	技工/操作工	19.39	9.47	↓	3	公关/媒介	1.08	0.33	↓
4	教育/培训	16.85	8.61	↓	4	IT 质量管理/测试/配置管理	1.78	0.42	↓
5	生物/制药/医疗器械	9.15	7.38	↓	5	广告/会展	1.48	0.51	↓
6	销售管理	7.31	6.59	↓	6	高级管理	0.40	0.54	↑
7	保健/美容/美发/健身	2.51	5.43	↑	7	项目管理/项目协调	0.91	0.62	↓
8	社区/居民/家政服务	8.95	4.72	↓	8	财务/审计/税务	1.77	0.65	↓
9	客服/售前/售后技术支持	8.53	4.56	↓	9	律师/法务/合规	2.74	0.75	↓
10	保险	7.59	3.54	↓	10	质量管理/安全防护	1.82	0.83	↓

(四) 东北地区 CIER 指数变动较小，东中西部地区出现明显下降

本季度中部和东北地区的大学生 CIER 指数相对较高，而东部和西部地区的 CIER 指数较低。图 1.1 显示，本季度东北地区大学生 CIER 指数最高，为 1.60。经分析表明，一方面，东北地区前期疫情不严重，企业招聘需求受到冲击较小；另一方面，与上季度相比，本季度东北地区供给人数在下降，而其它地区供给人数在上升，由于供需失衡导致 CIER 指数较高。此外，中部、东部和西部地区的 CIER 指数依次下降，分别为 1.43、1.14 和 1.08，与上季度相比，受招聘需求人数减少和求职申请人数增加的影响，东中西部地区的大学生 CIER 指数

的环比均明显下降。从同比变动来看，受疫情影响，本季度东、中、西部地区大学生招聘需求人数明显减少，而求职申请人数则增加，使得 CIER 指数同比下降明显；而东北地区招聘需求人数降幅和求职申请人数增幅都相对较小，CIER 指数同比略有回升。

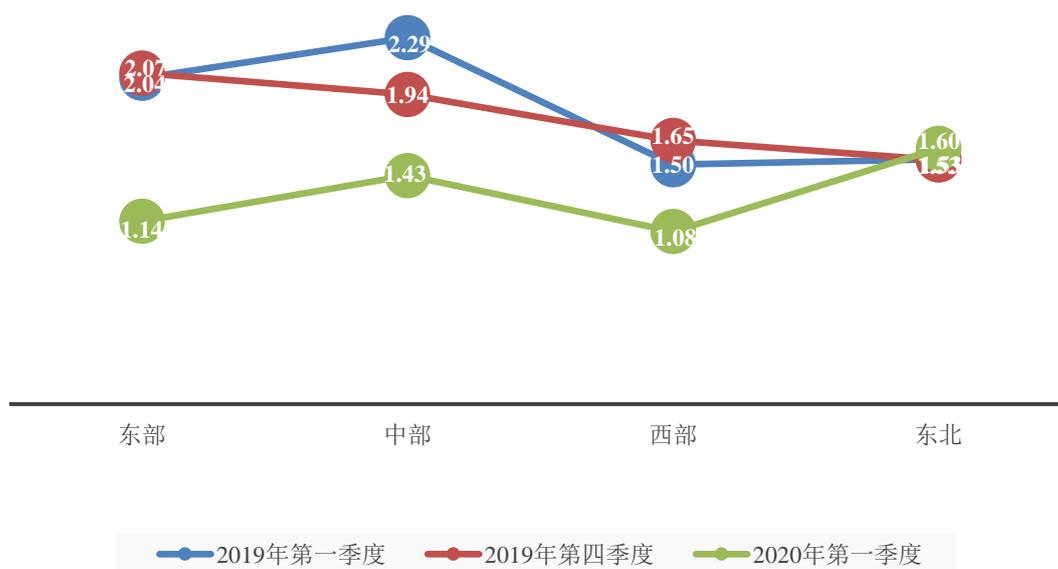


图 1.1 不同行政区域高校毕业生 CIER 指数

从重点地区大学生的 CIER 指数来看，京津冀地区大学生就业形势相对较差，长三角和珠三角地区大学生就业形相对较好。图 1.2 数据表明，与上季度相比，本季度各经济圈大学生的招聘需求人数的环比均有明显减少，CIER 指数呈季节性回落。与去年同期相比，各经济圈大学生的招聘需求人数的同比也有减少，CIER 指数同比下降。值得注意的是，京津冀地区的大学生供求变化与其他地区不同，无论是环比还是同比，其招聘需求人数和求职申请人数均有所下降；而长三角和珠三角地区的招聘需求人数明显下降，但求职申请人数在增加。因此，京津冀地区大学生 CIER 指数降幅相对较小，长三角和珠三角地区降幅

相对较大。

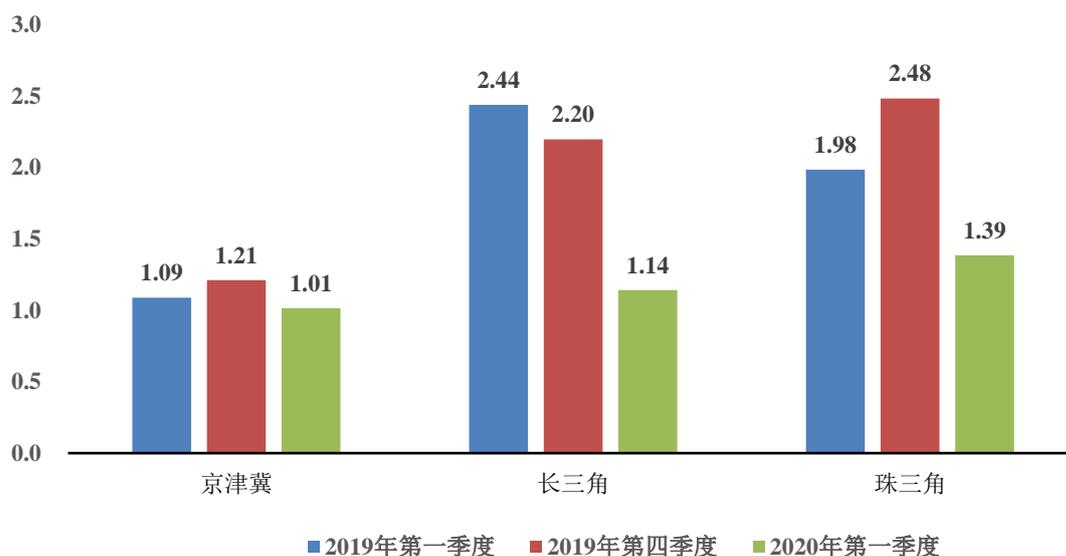


图 1.2 京津冀、长三角及珠三角地区高校毕业生 CIER 指数

(五) 一线、新一线城市就业竞争激烈，二、三线就业形势较好

图 1.3 中结果显示，本季度大学生的 CIER 指数也呈现一线、新一线、二线和三线城市依次递增的趋势。其中，一线和新一线城市的 CIER 指数分别为 0.68 和 0.92，就业竞争激烈；二线和三线城市的 CIER 指数分别为 1.20 和 1.83，就业市场相对宽松。无论从环比还是同比来看，本季度受企业招聘需求人数减少的影响，各类城市大学生的 CIER 指数均有下降。其中，新一线和二、三线城市大学生招聘需求人数减少的同时，求职申请人数在增加；而一线城市的招聘需求和求职供给两端均在减少，且求职申请人数降幅小于招聘需求人数，因此 CIER 指数有所下降。



图 1.3 不同城市等级高校毕业生 CIER 指数

从表 1.4 中可以看出，本季度大学生 CIER 指数较高的城市为大庆、咸阳、洛阳等中部和东北地区三线城市，以及长三角、珠三角和东部沿海地区的二、三线城市，如中山、淮安、惠州、威海和秦皇岛等。而东莞作为新一线城市，大学生的就业形势也较好。从就业景气较差的城市来看，贵阳的大学生 CIER 指数最低，为 0.40，同时，北京、上海、青岛、杭州、成都、南京和西安等一线和新一线城市的 CIER 指数也相对较低，表明这些城市的就业竞争激烈。此外，厦门作为二线城市，以及内蒙古自治区的呼和浩特作为三线城市也在大学生 CIER 指数较低的城市排名当中。

表 1.4 高校毕业生就业景气较好及较差的城市

排名	就业景气较好的十个城市	CIER 指数	排名	就业景气较差的十个城市	CIER 指数
1	大庆 (三线)	3.94	1	贵阳 (二线)	0.40
2	咸阳 (三线)	3.08	2	北京 (一线)	0.50
3	洛阳 (三线)	2.46	3	青岛 (新一线)	0.55

4	中山 (二线)	2.17	4	杭州 (新一线)	0.55
5	淮安 (三线)	2.14	5	成都 (新一线)	0.59
6	惠州 (二线)	2.11	6	厦门 (二线)	0.62
7	东莞 (新一线)	1.81	7	南京 (新一线)	0.63
8	合肥 (二线)	1.74	8	呼和浩特 (三线)	0.64
9	威海 (三线)	1.70	9	西安 (新一线)	0.67
10	秦皇岛 (三线)	1.65	10	上海 (一线)	0.69

(六) 大型企业、民营企业就业形势相对较好

图 1.4 列出本季度不同规模企业大学生 CIER 指数的环比和同比变化情况。结果显示，大型企业的大学生 CIER 指数相对较高，中型、小型和微型企业大学生 CIER 指数相对较低。其中，大型企业 CIER 指数为 1.97，就业形势较好；中型、小型和微型企业的 CIER 指数分别为 0.75、0.86 和 0.77，就业形势相对较差。环比来看，大型、中型企业的大学生招聘需求人数减少，而求职申请人数增加，CIER 指数环比下降；小型和微型企业的招聘需求人数和求职申请人数均减少，且招聘需求人数降幅更大，使得 CIER 指数环比下降。同比来看，大型企业的大学生招聘需求人数在增加，但增幅远小于求职申请人数，CIER 指数同比下降；中型企业招聘需求人数减少 8.53%，求职申请人数则增加 43.04%，CIER 指数同比也下降；小型和微型企业招聘需求人数减少幅度相对较大，但由于求职申请人数变动较小，CIER 指数出现同比下降。

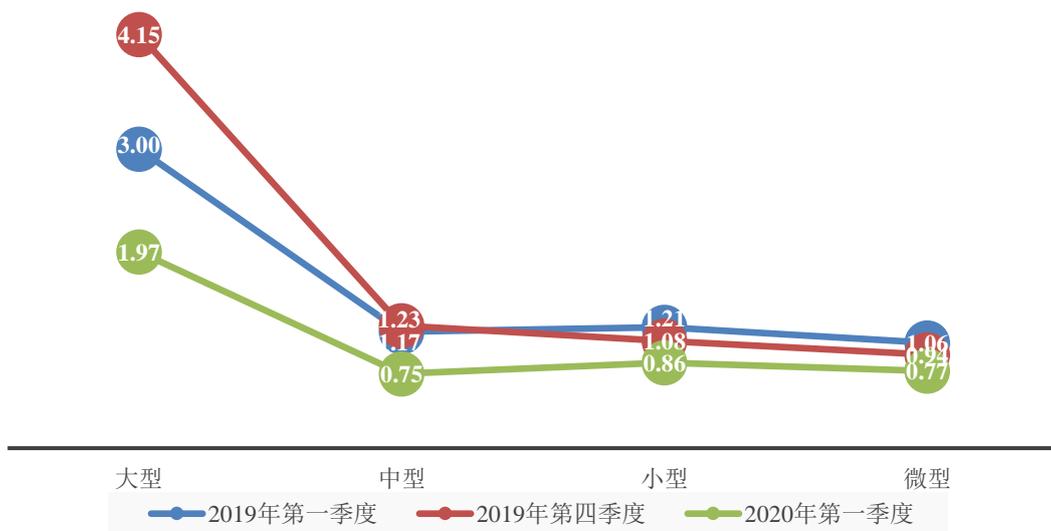


图 1.4 不同企业规模高校毕业生 CIER 指数

图 1.5 中结果显示，本季度大学生在民营企业就业形势相对较好，国企就业形势相对较差。具体来看，大学生在民营企业的 CIER 指数仍然最高，为 1.20；合资和股份制企业分别为 1.00 和 0.89；上市公司和外商独资分别为 0.92 和 0.72；国企最低，为 0.36，就业竞争激烈。环比来看，受招聘需求人数减少的影响，各类性质企业的大学生 CIER 指数均下降。同比来看，民营、股份制企业、国企和上市公司企业的大学生招聘需求人数减少，求职申请人数增加，CIER 指数同比下降；合资企业的求职申请人数虽有减少，但降幅小于招聘需求人数，CIER 指数同比也下降；外商独资企业招聘需求人数和求职申请人数降幅基本一致，CIER 指数同比基本持平。

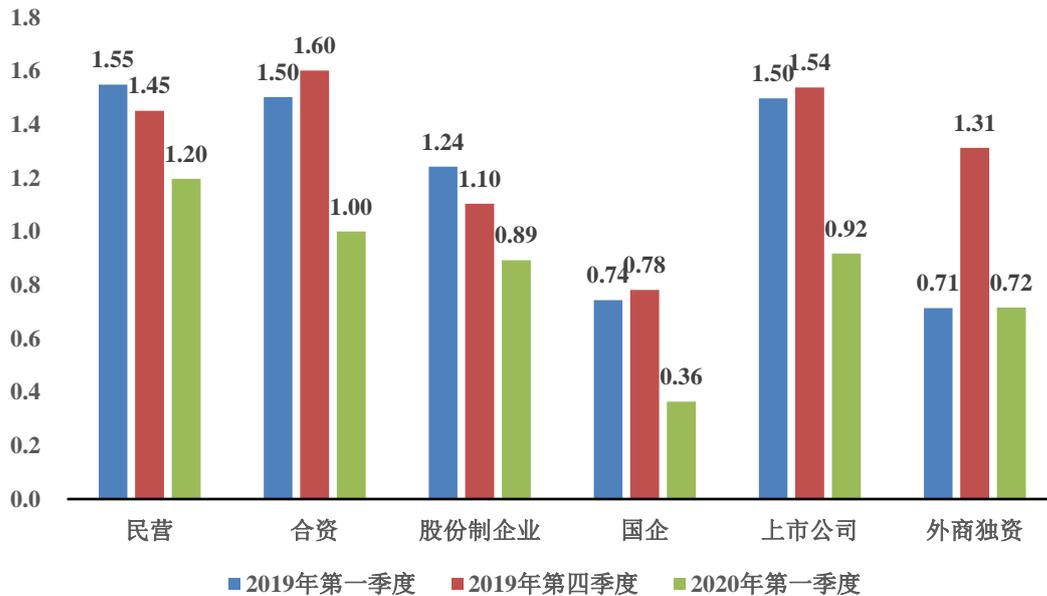


图 1.5 不同企业性质高校毕业生 CIER 指数

二、高校毕业生择业期望及求职经历

(一) 调查样本介绍

中国人民大学中国就业研究所联合智联招聘公司,于 2020 年 2 月 13 日至 2020 年 3 月 27 日,通过网络问卷对大学生群体进行了在线调查,共收集样本 10870 个,其中,毕业生样本为 7571 个。本报告主要针对高校毕业生群体进行分析,学校所在地不仅覆盖全国 31 省市,还有部分境外地区的学生样本,具有一定的代表性。从大学生个人特征来看,性别比例方面,男性占比为 41.9%,女性占比为 58.1%;户籍类型方面,农村户籍为 60.6%;城市户籍为 39.4%。从大学生学历分布来看,本科学历较多,为 74.4%,而大专生和研究生占比相对较少,分别为 16.8%和 8.8%。从专业分布来看,工学类、经管类、理学类较多,占比分别为 33.1%、28.9%和 10.5%,而语言类、人文学类、医学、法学类专业相对较少,分别为 4.1%、3.7%、2.5%和 1.6%。从学校类型来看,普通本科的毕业生占比最多,为 63.1%,来自专科院校、双一流院校和科研院

所的毕业生比例分别为 18.0%、16.8%和 2.2%。

(二) 单位就业为主要去向，选择创业比例较少

从总体来看，单位就业为毕业生主要去向。其中，选择单位就业的比例最高，为 75.8%；其次，为自由职业和国内/外升学，所占比例分别为 7.7%和 7.5%；而选择创业或其他的毕业生比例最低，仅占 2.8%；另外，还有一部分学生选择“拟考研”、“拟出国”及“暂不就业”等形式的慢就业，比例为 6.2%。分学历来看，不同学历的学生就业去向有所差异。硕士生主要选择单位就业，这一比例接近 90%；本科生更倾向于国内/外升学，尤其对于双一流院校的学生而言，选择升学深造的比例更高；而大专生在自由职业、慢就业、创业或其他等就业去向的占比要高于其他群体。

表 2.1 不同学历就业去向

学历	单位就业	自由职业	国内/外升学	慢就业	创业或其他	合计
大专	70.8%	12.6%	4.3%	7.2%	5.0%	100%
本科	75.3%	7.1%	8.8%	6.3%	2.4%	100%
硕士	89.6%	3.3%	2.4%	2.7%	2.0%	100%
总体	75.8%	7.7%	7.5%	6.2%	2.8%	100%

(三) 一线、新一线城市成为就业首选之地

从期望就业城市来看，一线、新一线城市及部分省会城市成为毕业生首要选择。表 2.2 中列出期望就业城市排名，具体来看，期望去北京、广州、成都、上海、深圳、杭州、南京、西安、重庆、郑州等城市就业的学生比例最高，这些城市的知名企业数量及就业机会较多，同时人才竞争也相对激烈。另外，一些二线城市，例如石家庄、沈阳、太原、南宁、长春、呼和浩特、南昌等，这

些城市以省会城市为主，近年来发展迅速，也逐渐成为毕业生期望就业的首选之地。

表 2.2 期望就业城市排名

排名	城市	比例	排名	城市	比例
1	北京市	8.6%	16	昆明市	2.0%
2	广州市	6.3%	17	济南市	1.9%
3	成都市	6.3%	18	苏州市	1.9%
4	上海市	6.3%	19	合肥市	1.8%
5	深圳市	5.2%	20	石家庄市	1.6%
6	杭州市	4.8%	21	沈阳市	1.5%
7	南京市	4.7%	22	太原市	1.3%
8	西安市	3.7%	23	厦门市	1.0%
9	重庆市	3.3%	24	南宁市	1.0%
10	郑州市	3.3%	25	福州市	0.8%
11	天津市	3.0%	26	长春市	0.7%
12	青岛市	2.4%	27	呼和浩特市	0.7%
13	武汉市	2.4%	28	南昌市	0.7%
14	长沙市	2.3%	29	佛山市	0.7%
15	贵阳市	2.1%	30	大连市	0.6%

(四) 毕业生更倾向于进入新经济行业

从期望就业行业来看，毕业生更倾向于新经济行业就业。图 2.1 中列出期望就业行业分布，具体来看，期望就职于 IT/通信/电子/互联网、文化/传媒/娱乐/体育、商业服务（咨询/财会/法律/广告）、金融业等行业的比例相对较高，分别为 25.1%、10.7%、9.2%和 8.1%，这些行业主要为新经济行业，薪酬待遇优厚，科技含量较高、发展空间较好，与当下新一代求职者择业需求相契合；从期望

就业岗位来看，图 2.2 中显示，毕业生更青睐于技术、财务/审计/税务、行政/后勤/文秘、运营等岗位，所占比例分别为 18.3%、12.9%、11.6%和 9.4%，这也进一步反映了与这些岗位对应的专业学生人数较多，求职竞争相对激励。

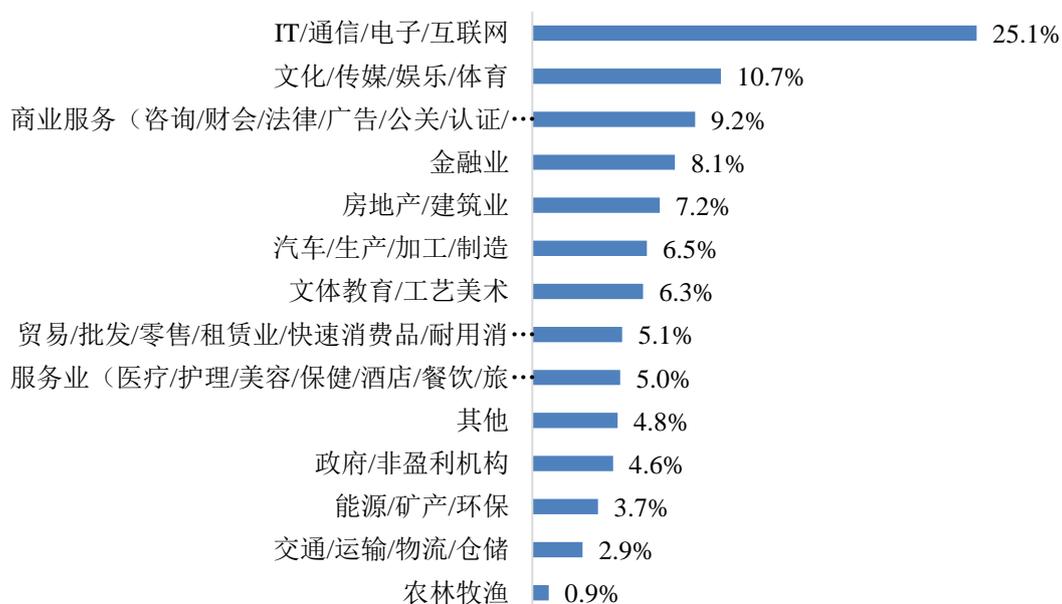


图 2.1 毕业生期望行业分布

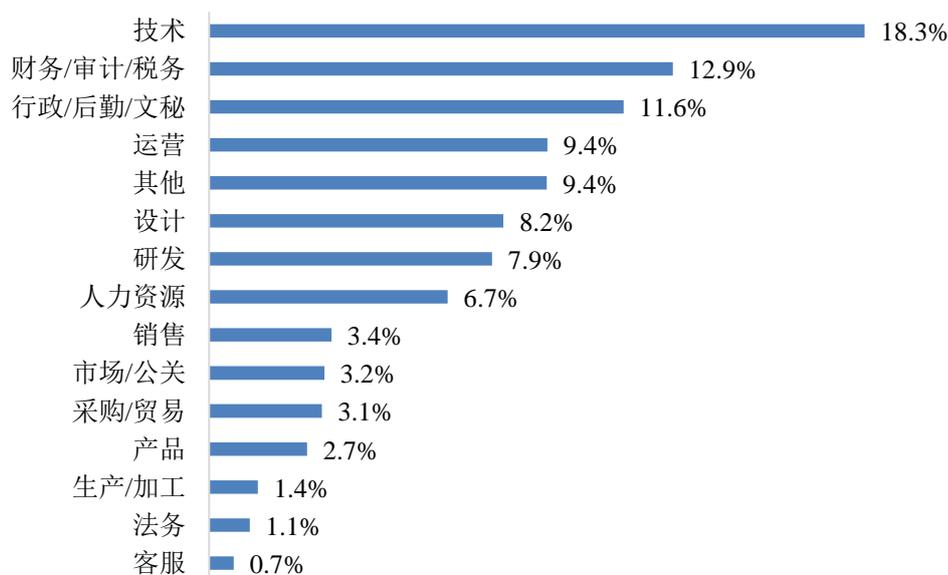


图 2.2 毕业生期望岗位分布

(五) 更多毕业生期望进入国有、民营企业

从期望就业的企业类型来看，图 2.3 显示，更多毕业生期望进入国有、民营企业。具体来看，期望进入国有企业的比例最多，为 36.0%；其次，为民营企业，所占比例为 25.1%；再次，为三资企业和事业单位，比例分别为 16.0% 和 14.0%；而选择国家机关和其他类型企业的比例相对较少。图 2.4 为不同学历期望就业的企业类型。分学历来看，硕士生选择进入国有企业、三资企业和国家机关的比例要高于其他群体；专科生选择进入事业单位、民营企业的比例相对较高。

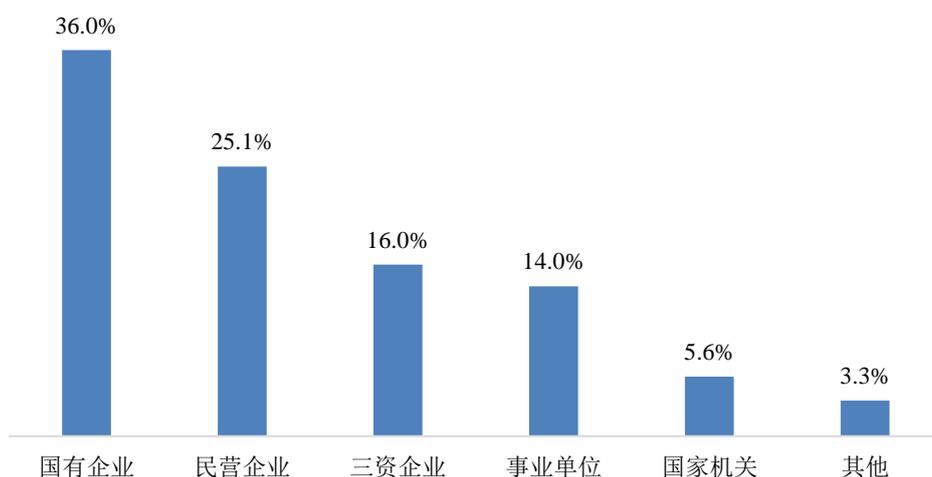


图 2.3 毕业生期望就业的企业类型

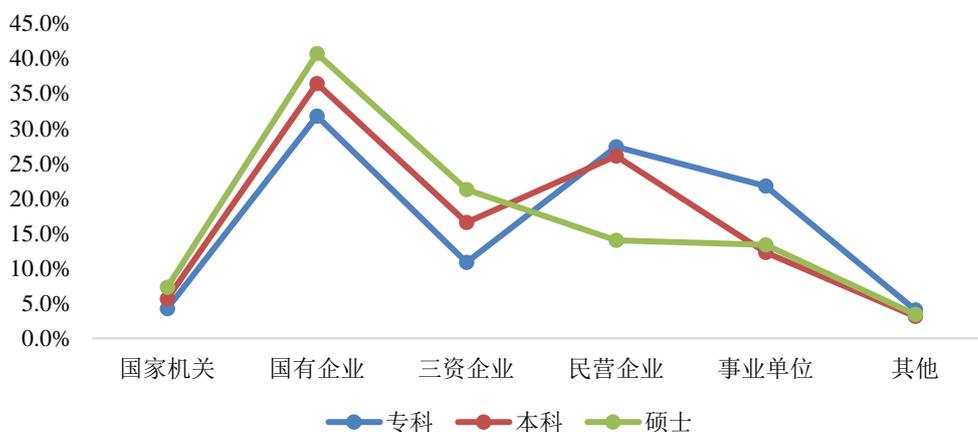


图 2.4 不同学历毕业生期望就业的企业类型

从期望就业的企业规模来看，图 2.5 显示，约半数学生期望进入中型企业。具体来看，期望进入中型企业（500-10000 人）的比例最多，为 50.0%；其次，为小型企业（20-499 人），所占比例为 28.0%；再次，大型企业，所占比例为 20.0%；而选择进入微型企业的比例相对较少。分学历来看，不同学历选择企业规模的比例有所差异。图 2.6 结果显示，专科生选择进入小微型企业的比例相对较高；本科生选择进入中型企业的比例相对较高；硕士生选择进入大型企业的比例相对较高。

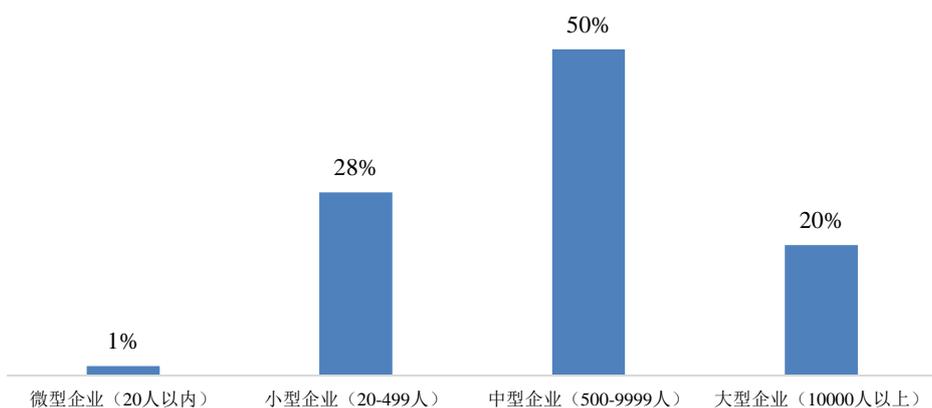


图 2.5 毕业生期望就业的企业规模

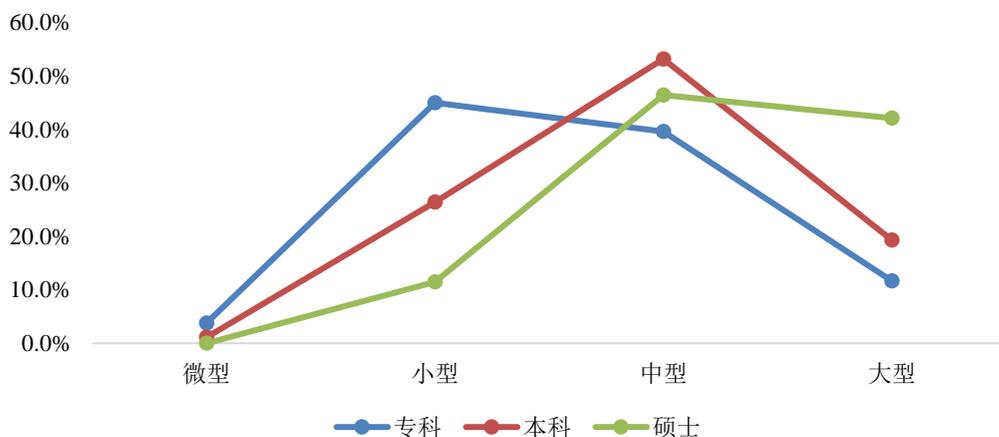


图 2.6 不同学历毕业生期望就业的企业规模

(六) 不同学历期望薪酬有所差异

图 2.7 为毕业生期望薪酬的分布情况，主要集中在 5000 元-6000 元和 4000 元-5000 元两个区间，经测算平均期望薪酬约 6930 元。具体来看，图 2.7 显示，毕业生期望薪酬总体呈正态分布趋势，在 5000 元-6000 元和 4000 元-5000 元的比例最高，分别为 22.0%和 21.4%；其次，为 6000 元-7000 元，所占比例为 13.4%；再次，为 3000 元-4000 元和 7000 元-8000 元，所占比例分别为 11.9%和 11.5%。不同学历、不同学校类型毕业生的期望薪酬分布情况有所差异。分学历来看，图 2.8 中结果显示，硕士生的期望薪酬均值和中位数均要高于本科生和专科生；分学校类型来看，图 2.9 中结果显示，科研院所毕业生的期望薪酬最高，其次为双一流院校学生，再次为普通本科院校学生，最后为专科院校学生。

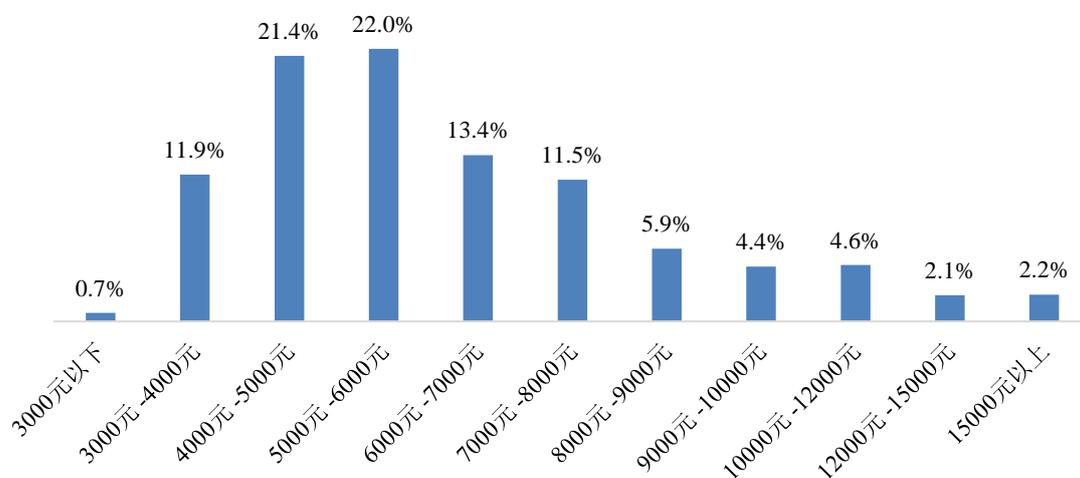


图 2.7 毕业生期望薪酬分布

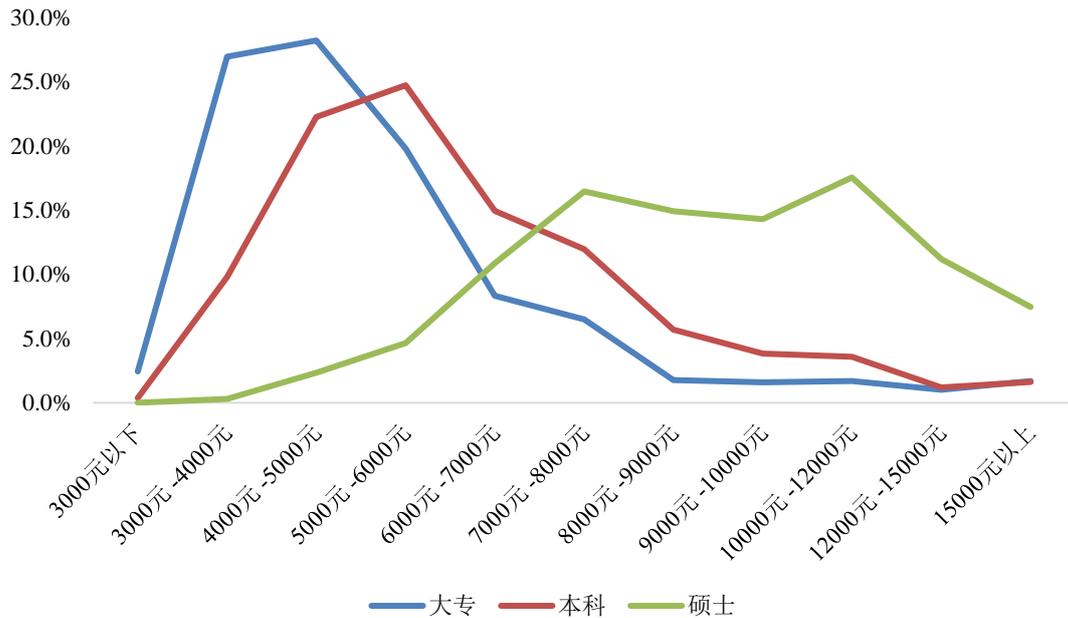


图 2.8 不同学历的毕业生期望薪酬

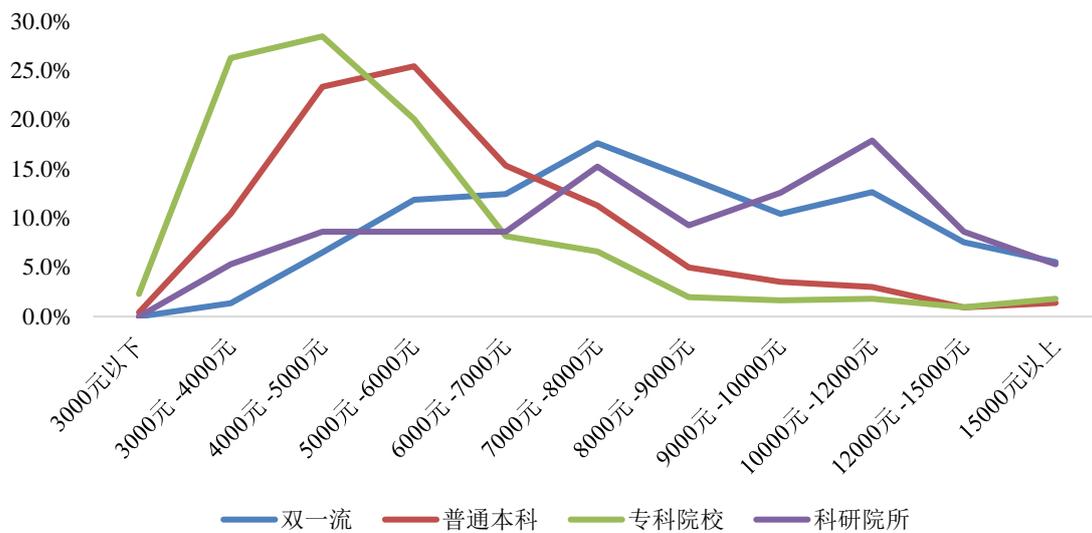


图 2.9 不同学校类型毕业生期望薪酬

(七) 薪酬和职业发展为求职主要关注因素

图 2.10 显示，薪酬福利、能力提升、职业发展、工作生活平衡成为毕业生找工作最看重的因素。具体来看，毕业生选择薪酬福利的比例最多，为 60.8%；其次，为能够学习新东西，所占比例为 45.5%；再次，为有清晰的职业发展路

径和工作生活平衡，所占比例分别为 30.9%和 30.5%。由此可见，薪酬仍为当前大学生求职主要看重的主要因素之一，但富有挑战性的工作、明确的职业发展通道和工作生活平衡的福利，同样能为企业招聘优秀人才带来竞争优势。

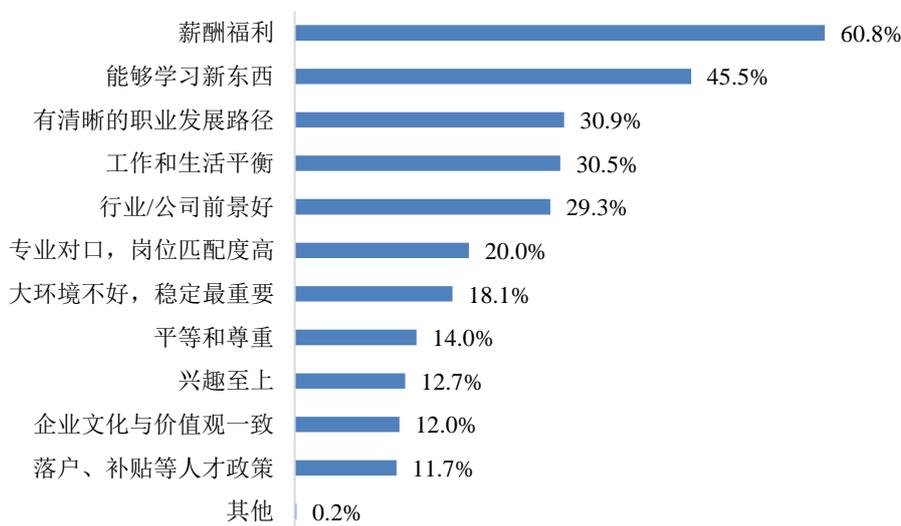


图 2.10 毕业生找工作最看重的因素

三、高校毕业生求职经历分析

(一) 多数学生有实习经历，并且认为实习有利于求职

图 3.1 为毕业生的实习经历情况。结果显示，超七成毕业生有过实习经历，具体来看，有一次实习经历的比例为 40.3%；有两次及以上实习经历的比例为 33.7%；还有约 26.0%的毕业生目前没有实习经历。图 3.2 为毕业生关于实习对就业帮助的评价。结果显示，大部分学生认为实习经历有助于求职，这一比例为 87.5%；认为对求职没有帮助和不清楚的比例相对较少，分别为 5.3%和 7.2%。

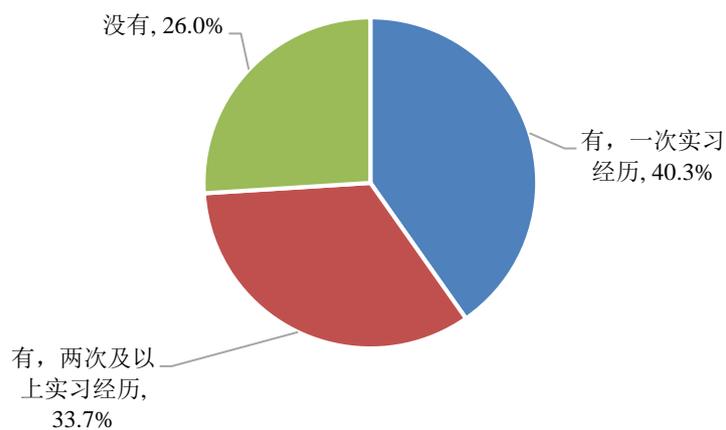


图 3.1 是否有实习经历

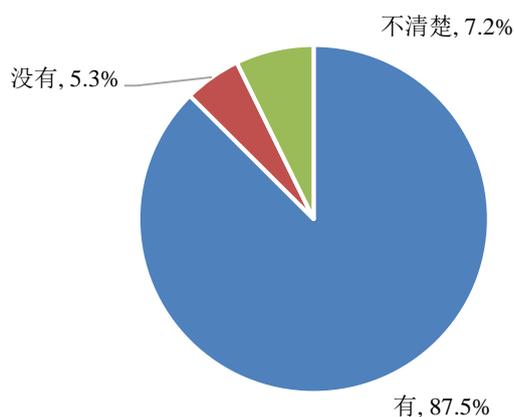


图 3.2 实习对就业是否有帮助

图 3.3 为毕业生的实习情况。结果显示, 约半数学生有 3 个月以内的实习经历, 并且随着实习月数的增加, 毕业生所占的比例也在逐渐递减。具体来看, 实习时间在 3 个月以内的比例最多, 所占比例为 47.9%; 其次, 为 3-6 个月时间, 所占比例为 29.6%; 再次, 为 6-12 个月, 所占比例为 17.8%; 实习时间超过 12 个月的比例相对较少。根据以上数据, 可测算出毕业生平均实习月数为 5 个月。

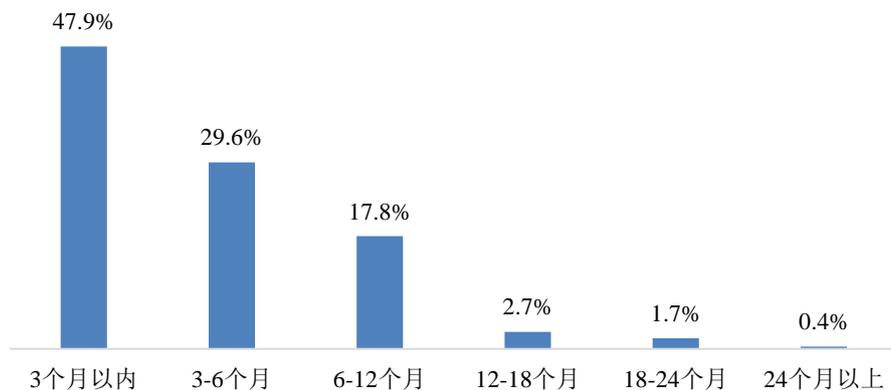


图 3.3 毕业生实习情况

图 3.4 中为不同专业毕业生的实习时间。具体来看，医学类学生的实习时间最长，为 9.62 个月；此外，其他类专业、人文学科、社会科学和法学类专业 的学生实习时间也相对较长，分别为 6.08、5.90、5.88 和 5.53 个月。而农学、 理学、工学类专业的学生实习时间相对较短，低于平均水平。

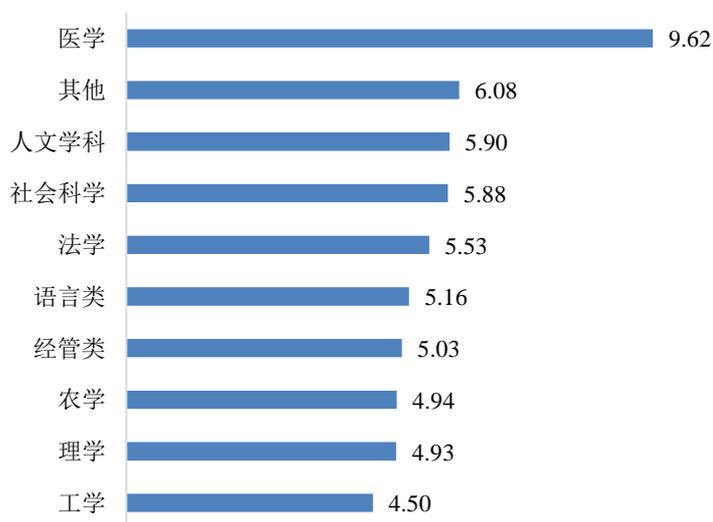


图 3.4 不同专业毕业生实习时间

(二) 下半年为求职高峰期，招聘网站为投简历主要渠道

图 3.4 为 2020 届毕业生进入求职环节时间。结果显示，2019 年下半年为求

职高峰期。具体来看，在 2019 年 9-10 月和 11-12 月开始求职的人员比例最高，分别为 23.3%和 22.3%；有超过 25%的毕业生在 2019 年 8 月以前就着手求职。受此次疫情影响，毕业生春季求职有所推迟，有部分学生选择在 2020 年 1 月、2 月和 3 月开始求职，所占比例分别为 8.2%、10.4%和 5.7%。此外，仍有少部分学生目前仍未开始求职，所占比例约为 6.0%。进一步分析表明，分学历来看，硕士生开始求职时间要早于本科生和专业生。

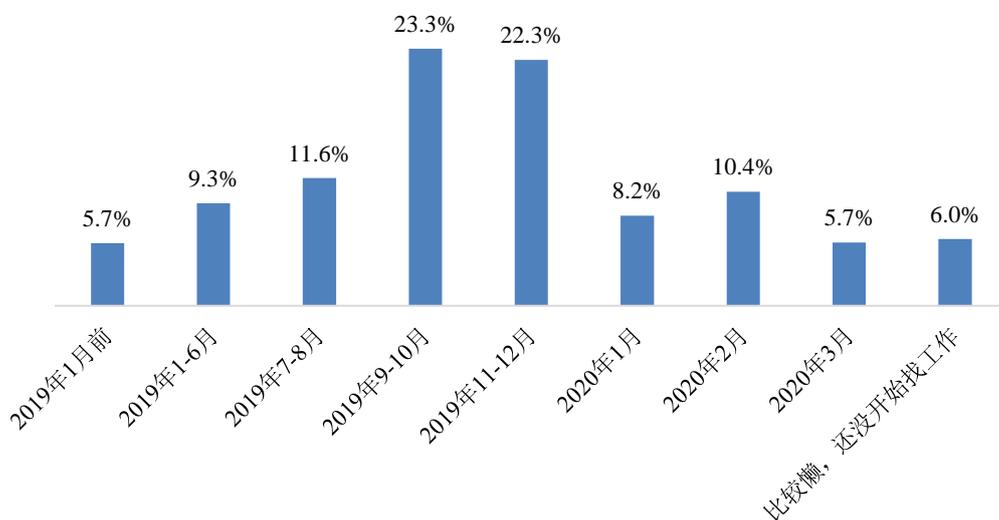


图 3.4 毕业生进入求职环节时间

图 3.5 为毕业生投递简历的情况。经测算，毕业生平均投递简历份数为 21 份，近六成学生投递简历少于 10 份以下，并且随着简历份数的增加，相应的学生比例在逐渐减少。具体来看，投递 10 份以下简历的学生占比最多，为 59.4%；其次，为 11-20 份，所占比例为 18.1%；再次，为 21-50 份，所占比例为 14.5%。

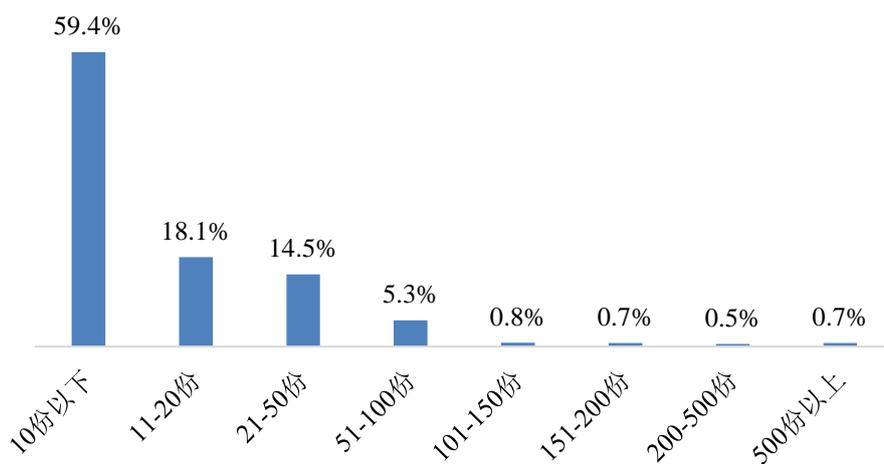


图 3.5 毕业生简历投递份数

从毕业生投递简历的渠道来看，招聘网站是主要渠道，互联网技术的广泛普及提高了求职供需的匹配效率。图 3.6 显示，有约 84.0%的毕业生通过招聘网站投递简历；通过招聘会投递简历的毕业生也相对较多，所占比例为 52.1%；还有 38.0%的毕业生通过企业官网，34.5%的毕业生通过宣讲会来投递简历。此外，通过 HR 邮箱、内部推荐等渠道投递简历的比例相对较少，分别为 25.7% 和 11.2%。

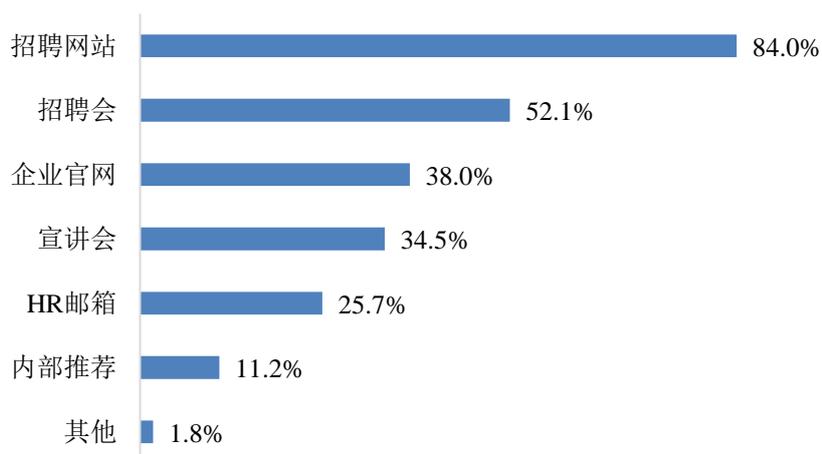


图 3.6 毕业生投递简历渠道

(三) 超半数毕业生目前未获得 offer，主要为自身因素

从获得 offer 个数的情况来看，超半数毕业生目前仍未获得 offer。图 3.7 显示，有约 55.2%的毕业生目前仍未获得 offer；有 15.8%的毕业生获得 1 个 offer；有 12.1%的毕业生获得 2 个 offer；有 8.5%的毕业生获得 3 个 offer。图 3.8 进一步分析了毕业生获得 offer 的原因，调查显示，有相关实习经历（56.0%）、求职目标明确（51.3%）和社会实践经验丰富（44.3%）是毕业生获得 offer 的主要原因。除此之外，还有部分学生表示，面试技巧高（32.2%）、专业就业前景好（31.5%）和名校毕业（29.4%）也是成功获得 offer 的加分项。

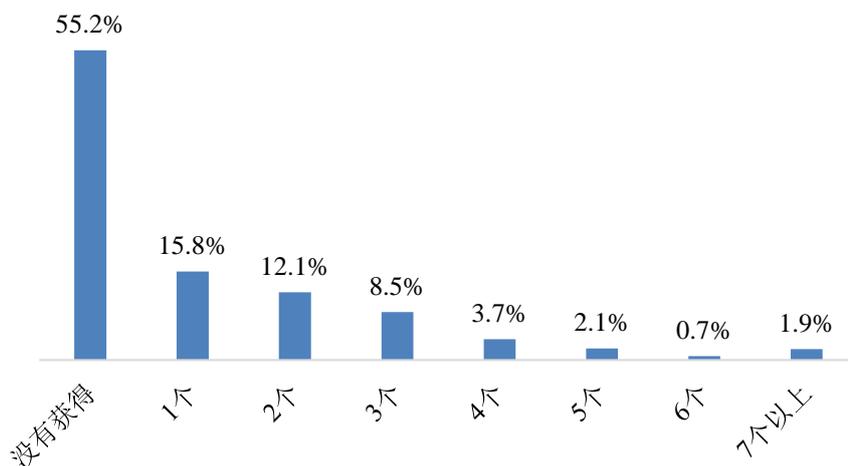


图 3.7 毕业生获得 offer 个数

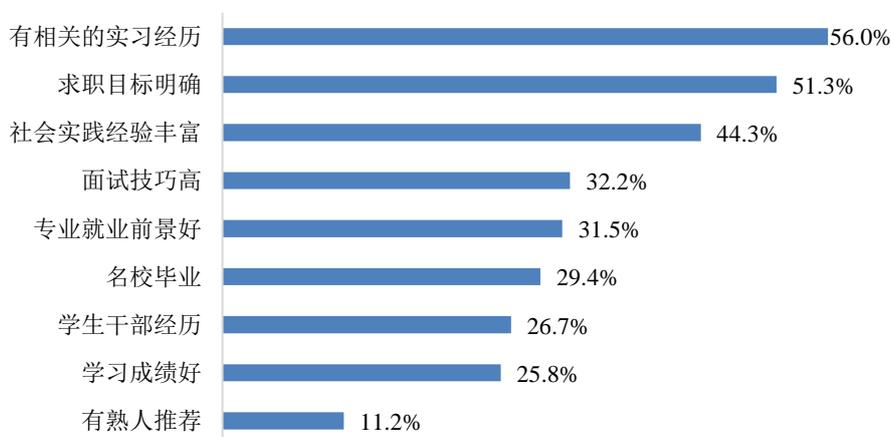


图 3.8 毕业生获得 offer 的原因

图 3.9 分析了毕业生未获得 offer 的原因。调查显示,毕业生选择“太迷茫,不知道该选什么”这一选项的比例最高,为 21.4%。除此之外,未满足用人单位要求(14.9%)、简历投递太少(13.3%)、获得的面试机会太少(11.8%)、没有积极找工作(10.4%)等,也是未获得 offer 的主要原因。由此表明,没有获得 offer 主要源于大学生自身因素,未提前进行职业生涯规划,没有明确的求职动机和目标,使得在就业市场中较为被动,无法找到合适的工作。

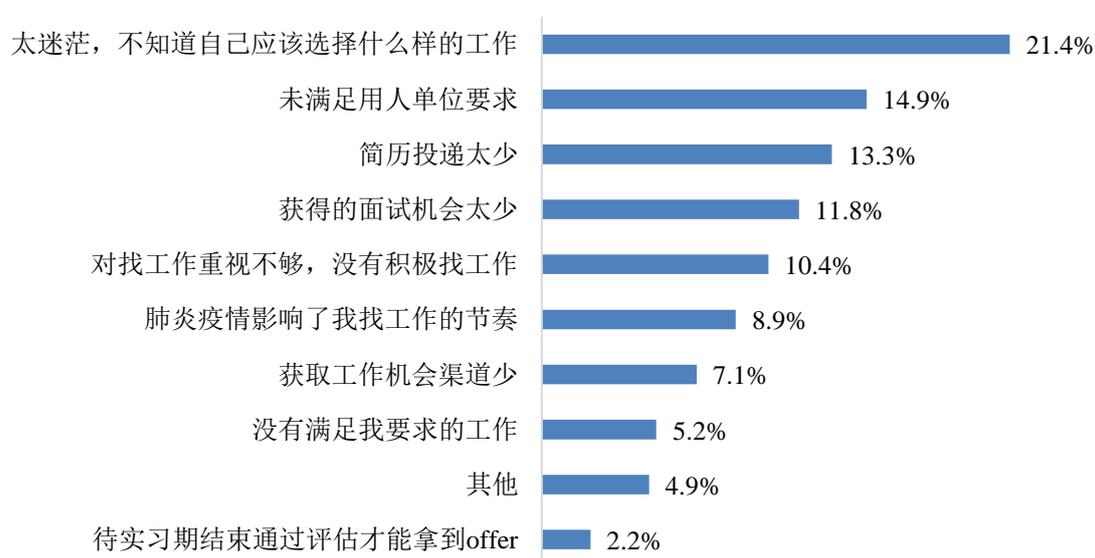


图 3.9 毕业生未获得 offer 的原因

从毕业生签约情况来看,目前拿到 offer 的毕业生中超 70%未签约。具体来看,图 3.10 显示,与用人单位签约的比例仅为 26.9%;而未签约者比例为 73.1%。进一步调查表明,毕业生认为薪水/待遇未达到期望值(36.1%)、职位/工作内容不喜欢(31.9%)、离毕业还早还有其它机会(30.7%)等,是未签约的主要原因。具体未签约的原因如图 3.11 所示。

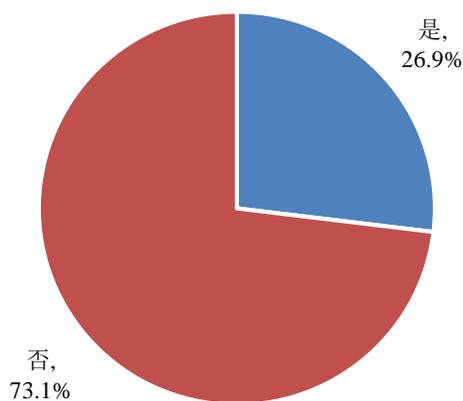


图 3.10 毕业生签约情况

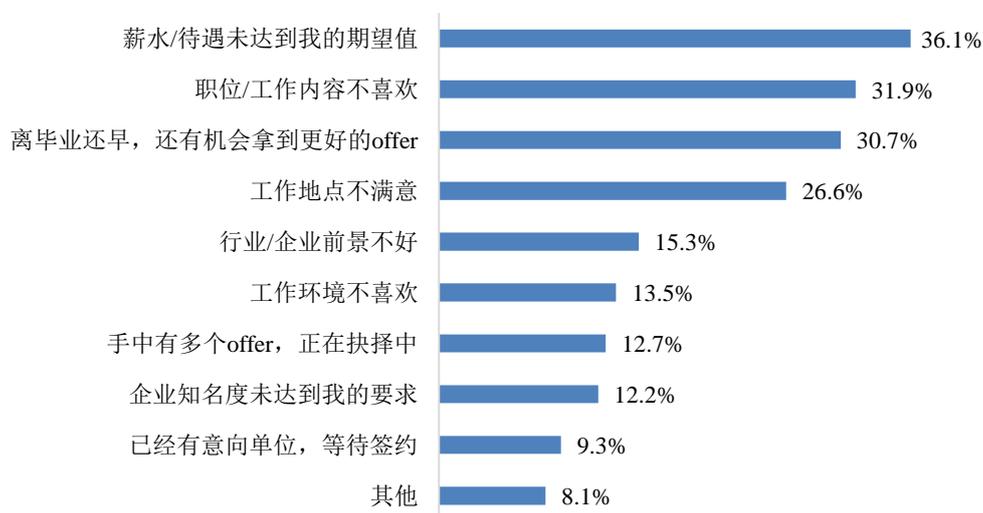


图 3.11 毕业生未签约的原因

四、疫情冲击对高校毕业生就业的影响

(一) 超半数毕业生认为今年就业形势较为严峻

图 4.1 中为疫情冲击下大学生的就业形势预期情况，超半数毕业生认为今年就业形势较为严峻。具体来看，有 51.0%的毕业生表示，“今年大学生整体就业形势非常难，受疫情影响，雪上加霜”；有 41.2%的毕业生表示“今年就业有难度，但还可以接受”；还有 4.9%的毕业生认为“今年就业形势一般”；而认为

“今年就业形势一点也不难”的学生比例仅为 0.6%。

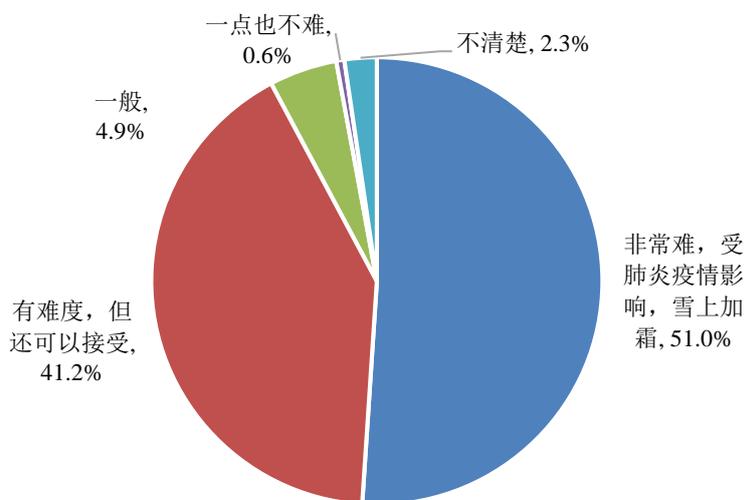


图 4.1 疫情冲击下大学生就业形势预期

分专业来看，不同专业毕业生对就业形势的预期有所差异。图 4.2 中显示，社会科学、人文科学、法学及经管类专业的毕业生认为今年就业形势“非常难”的人数比例超过了平均值；而理学、医学、工学和农学类学生认为今年就业形势“非常难”的比例低于平均。由此表明，理工科学生对就业形势的预期要好于人文社科类学生。

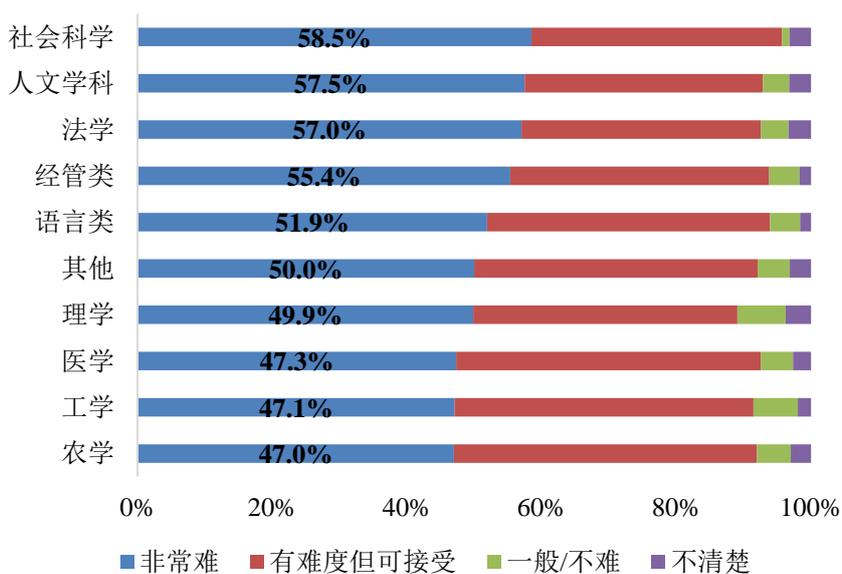


图 4.2 不同专业毕业生对就业形势预期

(二) 疫情对毕业生期望行业、地点和岗位影响较大

图 4.3 中为疫情对毕业生就业期望的具体影响，由于本次疫情，毕业生期望行业、工作地点和期望岗位发生的变化较为明显。具体来看，期望行业变化的比例最多，为 30.1%；其次，为期望工作地点发生变化，比例为 28.1%；再次，为期望岗位发生变化，比例为 27.9%。此外，还有 25.8%的毕业生表示，受疫情影响，期望薪酬会有所下降。进一步分析表明，对于湖北籍学生和湖北院校的学生而言，受疫情影响期望就业地点发生改变的比例相对较多，分别为 35.1%和 38.4%。

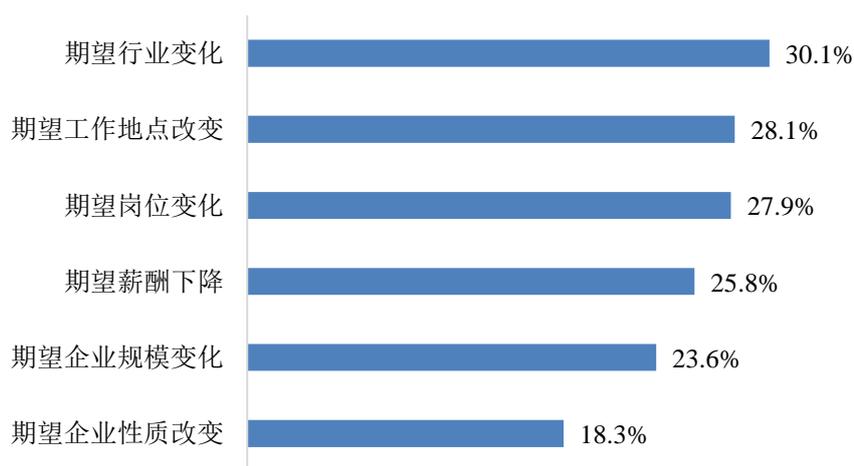


图 4.3 疫情对高校毕业生就业预期的影响

(三) 线上招聘面试成为疫情期间毕业生求职的主流方式

图 4.4 为疫情对高校毕业生求职的影响，调查显示，超六成毕业生认为疫情冲击对求职产生了不利影响。具体来看，有 26.6%的毕业生表示“招聘会变少了”，有 35.4%的毕业生认为“企业针对大学生的招聘变少了”。但也有部分学生持积极态度，认为“线上渠道可以支持招聘正常开展”的比例为 17.2%；

认为“疫情只是暂时的”学生比例为 20.9%。

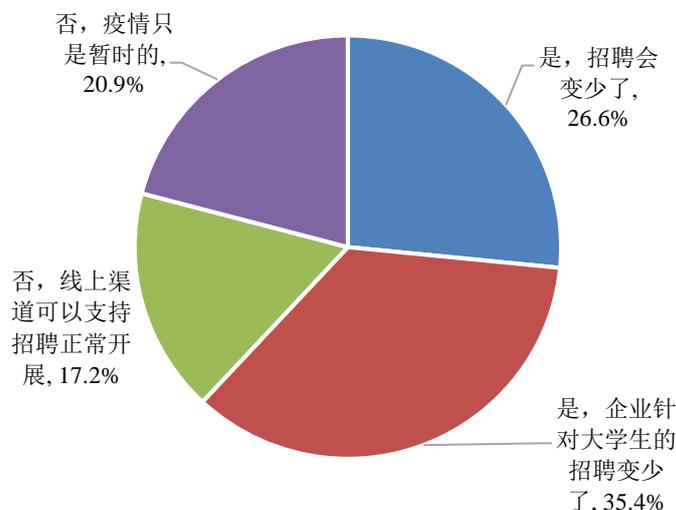


图 4.4 疫情对高校毕业生求职的影响

图 4.5 调查了毕业生对线上招聘的态度，调查显示，大多数毕业生对线上招聘持积极态度。具体来看，有 45.3%的毕业生表示“形式不重要，对于线上招聘可以接受”；有 42.3%的毕业生认为“线上招聘更高效安全，会积极参与”；有 7.9%的毕业生表示对于线上招聘“不了解，先观望”；仅有 3.7%的毕业生表示“不接受线上招聘会，觉得线下更靠谱”。由此可见，受到疫情影响，传统的线下面试无法正常进行，而线上招聘面试成为疫情期间毕业生求职的主流方式。

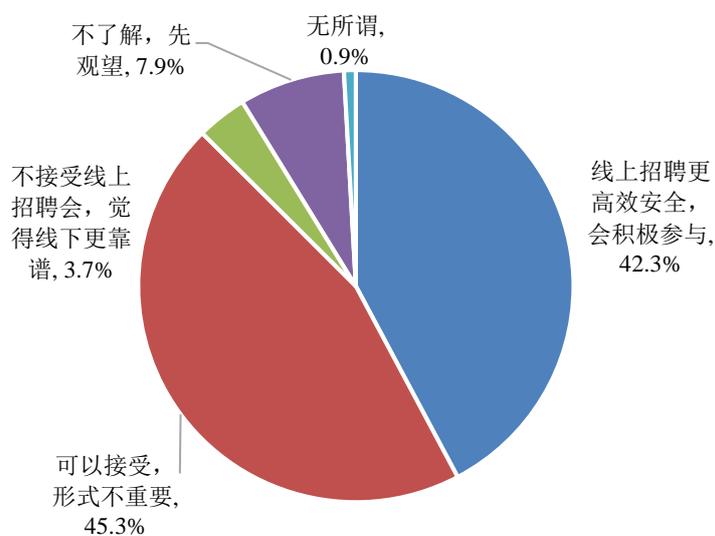


图 4.5 疫情期间毕业生对于线上招聘的态度

五、主要结论及政策建议

本报告分析表明：当前大学生就业形势严峻，结构性矛盾突出。无论是本报告中大学生 CIER 指数，还是毕业生网络调查数据均表明，当前大学生就业形势不容乐观，不仅表现在就业总量压力较大，而且体现在行业、职业、地区等结构性矛盾明显突出等方面。疫情冲击对于高校毕业生的期望行业、期望工作地点、期望岗位影响较大；单位就业是毕业生主要去向，新经济行业受到青睐。在择业过程中，毕业生期望去一线或新一线城市，互联网、文化/传媒/娱乐、商业服务、金融业等新经济行业，国企和民营企业，中小型企业等就业。不同学历、专业、学校的毕业生择业期望存在差异。而薪酬福利、职业发展和工作生活平衡是求职主要关注因素；多数毕业生认为实习有助于成功就业，线上招聘成为主流。大部分毕业生有实习经历，平均实习时间约 5 个月，平均投递简历约 21 份。不同学历、专业、学校的毕业生求职经历存在差异。受到疫情影响，传统的线下面试无法正常进行，而线上招聘面试成为疫情期间毕业生求职的主流方式。

报告建议，政府在加大宏观经济需求扩张的同时，应切实落实“就业优先”的政策，推动实施投资项目就业效果的评估机制；强化大学生就业市场的信息传播和流动，努力减少劳动力市场摩擦，提升求职者与用人单位双方的匹配速度和能力；高校应进一步明确办学目标，关注新经济、新业态和新就业，建立全方位产学研相结合的实习基地，切实重视学生硬技能和软技能的全面培养，将提升各项素质和能力作为高校人才培养制度和体系改革的中心任务等。



官网网站

www.zhaopin.com

扫描二维码

关注智联招聘官方微信

