



2018 中国重点大学毕业生需求和求职状况

前程无忧 (51job.com) 是中国最大的人才招聘网站, 日均在线招聘职位500万个, 每个季度有40万家雇主通过前程无忧招募员工。前程无忧旗下的应届生求职网 (yingjiesheng.com) 是中国最大的高校毕业生的招聘网站, 拥有最广大学生用户, 是中国800万高校毕业生的求职和中国企业招聘大学毕业生的首选。

基于精准的渠道和有针对的产品和服务, 前程无忧2017~2018年内为近 2,000 家雇主提供了在中国高校内的现场招聘服务, 超过500家雇主同时举办了在2017年秋季和2018年春季的校园招聘会, 分别比上一年同期增加了26%和38%。购买前程无忧在线招聘服务的雇主超过了10万家。

本调查以前程无忧和应届生求职的企业用户和学生用户为受访者, 旨在了解和反映在中国雇主蓬勃的校园人才之需, 以及中国重点高校的大学毕业生们对工作机会和未来职业发展的考虑和选择。



51job.com
上海张东路 1387 号 3 号楼
张琪豪
Nathan.zhang@51job.com
8621 6160 1888

目录

4	关于 2018 年调查
5	关于大学生求职状况的调查方式
9	调查报告的主要结论
11	关于受访大学生和雇主
13	领先企业的人才之需
15	优秀学子的前途之选
18	薪酬福利高于市场平均，但吸引力有限
19	慷慨投入，更高要求
21	投票雇主

■ 关于 2018 年的调查

2018年中国高校毕业生的数量达到820万人，再创历史新高。同年整个国家城镇新增可就业人口1,600万人，包括500万中专毕业生，另有本年度60万回国的海外留学生。但是庞大的就业人群甚至不能让中国的最领先企业在人才的吸引上松口气。在科技巨变和市场巨变之下，中国的大学生们迎来了近十年来可能最好的就业市场。

2016年4月，前程无忧首次进行《应届生求职到位率调查》，为确保受访者精准于当年的毕业生，调查是在毕业生的寝室进行的，锁定调查的受访者只能是应届毕业生。2018年的调查延续了这一范围，调查对象为全国52所重点大学（60个校区）的4,500多名应届毕业生，同时在应届生求职网 yingjiesheng.com 上开展在线问卷调查，并在上海、北京和广州举行了毕业生座谈。

与此同时，前程无忧和应届生求职网开展了2018大学生喜爱雇主 (Top Graduate Employers) 的评选，对127家在各行业领先雇主的大学生需求和校园人才的投入进行了详细的了解。大学生的职业目标和企业人才需求的匹配程度，即优秀大学生人才的供需状况成为本报告的主要内容。

关于大学生求职状况的调查方式

只有2018年毕业的应届生才可以参加本次调查。为确保调查的准确和真实，使得调查结果的具有参考价值，调查问卷分别在 [毕业生寝室](#) 和 [应届生求职网](#) 上进行，并留有所有受访者的联系方式。受访者所在的综合高校，须覆盖理工科、文商科（包括艺术和经管等专业）、医科和法政科，一所高校内同一专业类的受访者不超过20位。

2018年的调查开始于3月15日，至4月25日截至，共有来自国内28个省、直辖市和自治区的867所大学的 **8,025** 名毕业生参加了本次调查，（已经删除了其中不合理问卷）。

52所大学的 4,680 名应届毕业生在寝室里接受了问卷调查，其中 **4,572** 份为全部作答的有效问卷，本报告对211/985学校毕业生的相关统计主要采用这一部分数据。

入校受访学生的学校 名单

北京大学	复旦大学	华南理工大学	华中科技大学
北京科技大学	华东理工大学	暨南大学	武汉大学
北京航空航天大学	上海交通大学	中山大学	武汉理工大学
北京理工大学	上海财经大学	南开大学	中南财经政法大学
北京邮电大学	上海大学	天津大学	郑州大学
清华大学	同济大学	电子科技大学	重庆大学
中国人民大学	东南大学	四川大学	山东大学
中央财经大学	南京大学	西南财经大学	厦门大学
东北大学	南京航空航天大学	西南交通大学	福州大学
大连理工大学	南京理工大学	湖南大学	江南大学
哈尔滨工业大学	合肥工业大学	中南大学	西安交通大学
吉林大学	中国科学技术大学	南昌大学	西北工业大学
延边大学	浙江大学	云南大学	西安电子科技大学

关于大学生喜爱雇主

“中国大学生喜爱雇主” (Top Graduate Employers) 是将校园人才吸引、培养和发展作为企业重要人才战略，多年有计划、持续地招聘高校毕业生，在校园开展各种活动和科研项目，帮助和扶持大学生自发的公益活动和创业，在学生中享有广泛的认知和较高的美誉度的优秀企业。2018 年有 76 家雇主获得这一荣誉。

2018 中国大学生喜爱雇主 评选设立 8 个标准，参选雇主均提供了最近三年高校毕业生的需求、年轻人才培养计划、薪酬福利水平和高校投入等多项指标和实践案例。评选期间同时对全国重点大学进行毕业生的雇主选择进行调查。本报告雇主方面的数据主要来自 2018 大学生喜爱雇主的人才数据和案例。

评选标准

- ✓ 每年招聘一定数量的高校毕业生；
- ✓ 每年提供一定数量的实习机会，并对实习生实行有针对性的使用和管理；
- ✓ 与高校保持长期良好的合作关系，与高校进行丰富的活动、课程合作和科研合作等；
- ✓ 在高校内举办各种职业相关的讲座和活动，帮助学生了解职场和规划职业生涯；
- ✓ 多种以培养未来人才为目标的公益活动，支持学生社团组织，资助学生创业项目；
- ✓ 有成效、有特色的毕业生培养计划和创新的员工职业发展计划；
- ✓ 领先的薪酬和福利水平；
- ✓ 雇主品牌在校园的影响力。

谨慎起见，在此仅提供当选 2018 大学生喜爱雇主的榜单，本报告中的雇主相关内容主要来自参选企业提供的数据、案例和企业访谈。



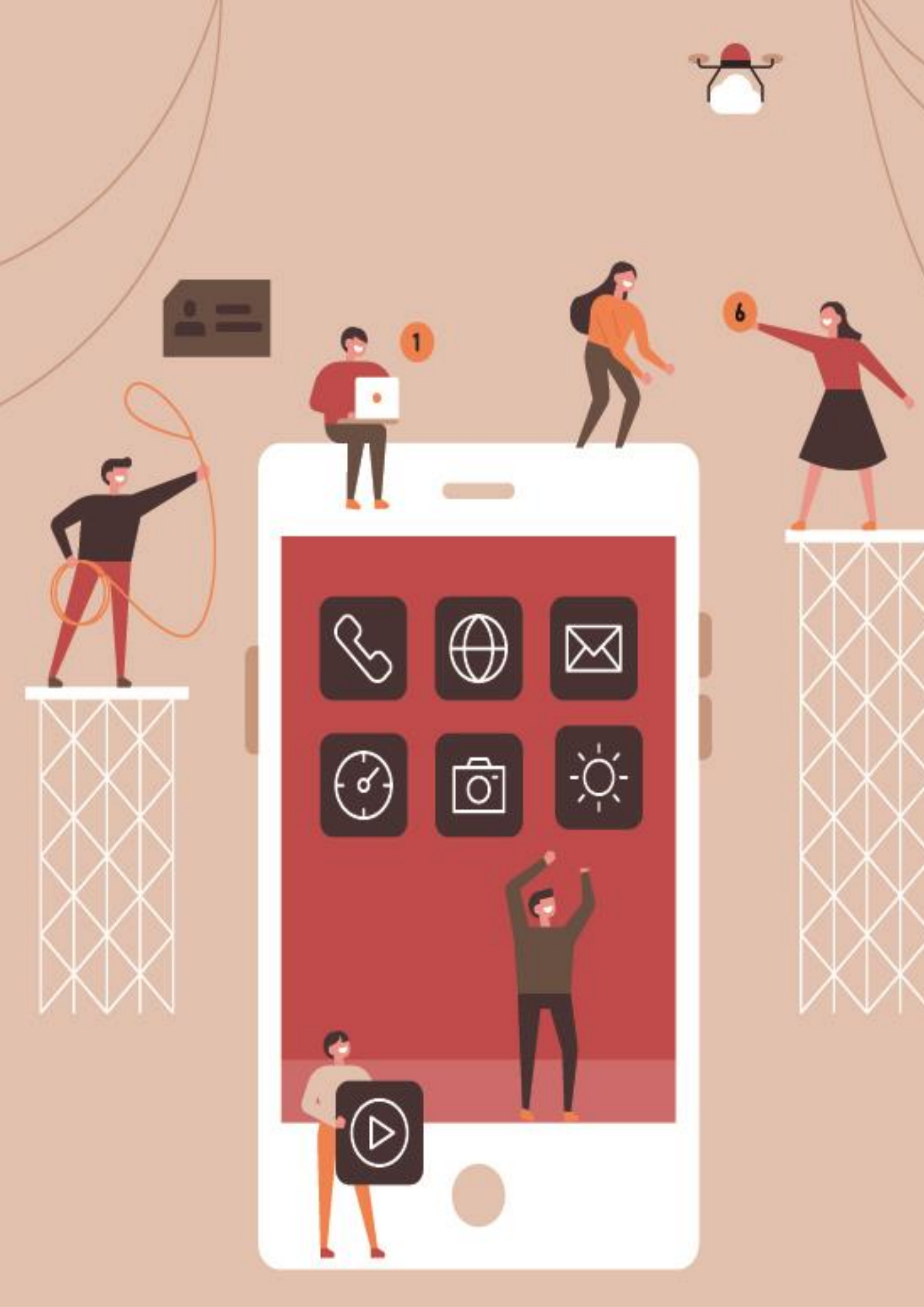
2018 大学生喜爱雇主 榜单

Air Liquide China 液空中国	A.O.史密斯	Agilent 安捷伦
Baidu 百度	BASF 巴斯夫	Bayer China 拜耳中国
Bloomberg 彭博	Bosch China 博世中国	CONTINENTAL 大陆集团
CSOT 华星光电	Daikin 大金空调	DECATHLON 迪卡侬中国
FedEx 联邦快递	GE 通用电气	Hisense 海信集团
HSBC 汇丰银行	IBM	INDITEX
Inspur 浪潮集团	HSBC 汇丰软件	Lenovo 联想
Marriott 万豪国际集团	Mars 玛氏	MaryKay 玫琳凯
Nexteer 耐世特汽车系统	Novo Nordisk 诺和诺德	NU SKIN 如新
ofo 小黄车	P&G 宝洁	Samsung 三星 (中国)
SANOFI 赛诺菲中国	SINODIS 西诺迪斯	Tetra Pak 利乐中国
UOB 大华银行	Voith China 福伊特中国	百胜中国
比亚迪	东方航空	东风本田
方直集团	顾家家居	广东移动
广发银行	海亮集团	汉得信息
恒大集团	恒生电子	华发集团
汇添富基金	广发证券	建发股份
晶澳太阳能	平安普惠	前海人寿
青岛啤酒	申万宏源证券	时代中国
天合光能	万科	网龙
唯品会	厦门国贸集团	新城控股
新东方教育科技集团	雅居乐集团	易居企业集团
阅文集团	中国光大银行	中国广核集团
中国航信	中国金融期货交易所	中国五矿
中国信保	中国移动通信研究院	中国移动终端
中国邮政集团		

调查报告的主要结论：

- **2018 中国大学生喜爱雇主的 76 家得主拥有雇员 330 万人**，其中有 6 家雇主的雇员超过 10 万人。有 52 家上市企业，其中全球总部在中国的 35 家上市企业 2017 年的收入高达 3.1 万亿元人民币，在所处行业中位居领先。
- 71%雇主（54 家）在中国的经营始于 1990 年，但是拥有的 90 后员工已经超过四分之一，82%（62 家）雇主本科及以上学历的员工占比超过了 50%。显示出领先雇主对年轻、高学历人才的高度依赖。
- 76 家雇主 2018 年计划招聘员工 30.8 万人，比上年增长 3.5%，招聘 2018 毕业的大学生 8.9 万人，增长 8.4%，计划招聘 2019 年毕业的大学生 9.7 万人以上，比 2018 再增长 8.4%，2019 年提供面向大学生的实习岗位 7.2 万个，增长 13.2%。
- 硕士应届生成大学毕业生的求职主力。被列在领先雇主优先挑选名单上的名校本科毕业生们并不急于工作。受访学生所在的 52 所重点大学 2017 年共有毕业生 43.1 万人，38 所高校的本科毕业生国内升学和出国（境）比例在 40%以上，42 所高校的硕士毕业生进入职场的比例超过 85%，海外留学占本科毕业生总人数 15%以上。
- 中国重点大学毕业生出国留学已经形成规模，在海外名校的中国留学生快速增加，招聘海外留学生正成为很多领先雇主的一项越来越重要的人才策略。29 家雇主 2017 年在海外举办了招聘会，16 家雇主表示 2018 年在其海外市场将提供应届毕业生的工作机会。

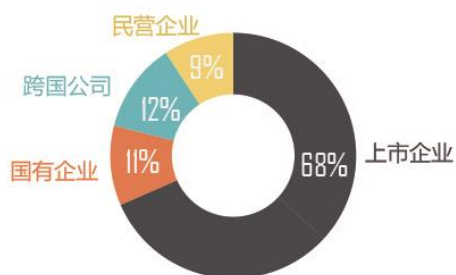
- 中国的优秀大学生逐步纳入企业全球精英人才的培养体系，随着中国公司越来越多地承担起比其他国家和地区更挑战的和更快增长的经营目标，中国的大学毕业生们被寄予厚望，这使得他们的职业之路既不乏机会也备受辛苦。
- 中国重点大学的毕业生对雇主和工作机会的了解仍有着较大的片面性和表面化。毕业生们在考虑工作机会时，容易受到雇主知名度、产品/服务知晓度和市场热点的影响，而缺乏对雇主、行业和自身喜好的详细了解的意愿。16%的学生心目中理想雇主是同一家企业，也传递出一个信号：优厚的薪酬福利、舒适时尚的工作环境和有特色的培养计划，一个都不能少。
- 40%的毕业生希望工作 2~3 年后能够“拥有管理职权和下属”。34%的毕业生以成为“专家型”员工，但是毕业生也必须准备面对每隔三到五年企业战略的调整和重塑。



关于受访大学生和雇主

- **2018 中国大学生喜爱雇主的 76 家得主**拥有雇员 330 万人，其中有 6 家雇主的雇员超过 10 万人。有 52 家上市企业，其中全球总部在中国的 35 家上市企业 2017 年的收入高达 3.1 万亿元人民币，在所处行业中位居领先。
- 中国大学生喜爱雇主的总部集中一线城市（61 家），杭州、青岛、武和厦门等经济高速增长超大型城市（共 15 家），与中国的重点高等学府的区域分布高度一致。
- 71% 雇主（54 家）在中国的经营始于 1990 年，但是拥有的 90 后员工已经超过四分之一，82%（62 家）雇主本科及以上学历的员工占比超过了 50%。显示出领先雇主对年轻、高学历人才的高度依赖。
- 受访的毕业生来自中国最知名的重点大学，理工类专业的毕业生超过 6 成，男性占比 54%，在硕博士毕业生中男性占比 67%。男女在专业、学历上的分布差异，成为男女性大学生薪酬差异的决定原因。

大学生喜爱雇主



46 家

- 《财富》2017 年 500 强

52 家

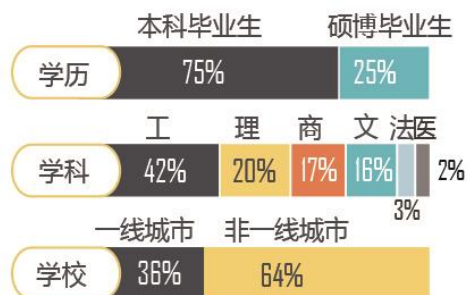
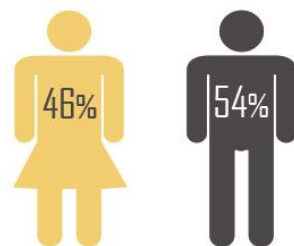
- 国内级海外上市企业

62 家

- 本科及以上学历的员工数超过 50%



重点高校毕业生





领先企业的人才之需

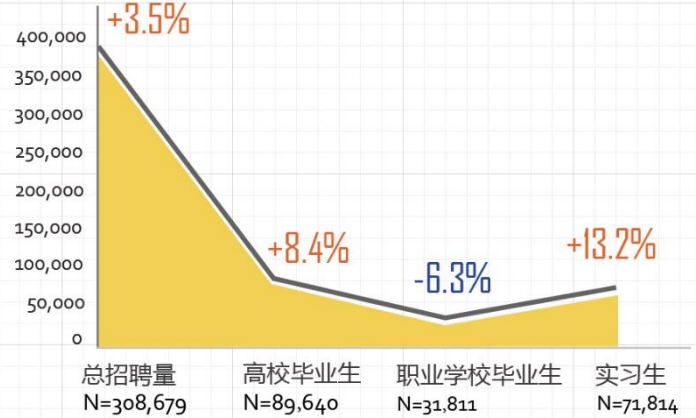
76家雇主2018年计划招聘员工30.8万人，其中招聘今年毕业的大学生8.9万人，提供面向大学生的实习岗位7.2万个，计划招聘2019年毕业的大学生9.7万人以上。

大多数市场领先的雇主在华的经营已经超过30年，在经历了高速扩张之后，正在迎来新一轮的重大转型。雇主们并没有进行大规模的招聘，但是对人才的知识技能和学识素养提出了全新的要求，年轻的高学历人才成为招聘的重心。

76家在各行业保持明显的竞争优势，2018年的招聘量比2017年增长3.5%，其中21家雇主今年的招聘量低于2017年。2018年对大学毕业生的需求比2017年增长8.4%，8家雇主的招聘量低于上一年，2019年的应届毕业生招聘量增长8.4%，应届生招聘量低于2018年仅2家。

20家雇主招聘在2107年招聘职业学校毕业生3.3万，2018年的需求量为3.1万人，生产型企业和物流、酒店等行业有着

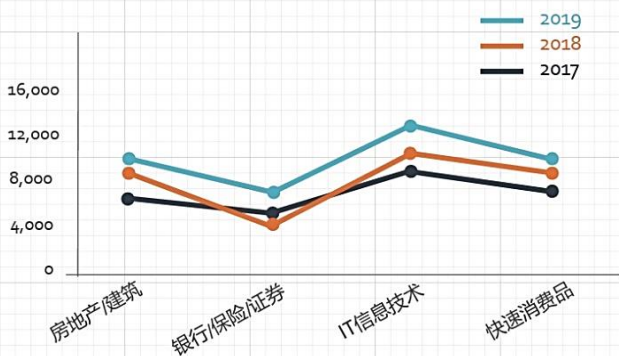
2018 雇主招聘量



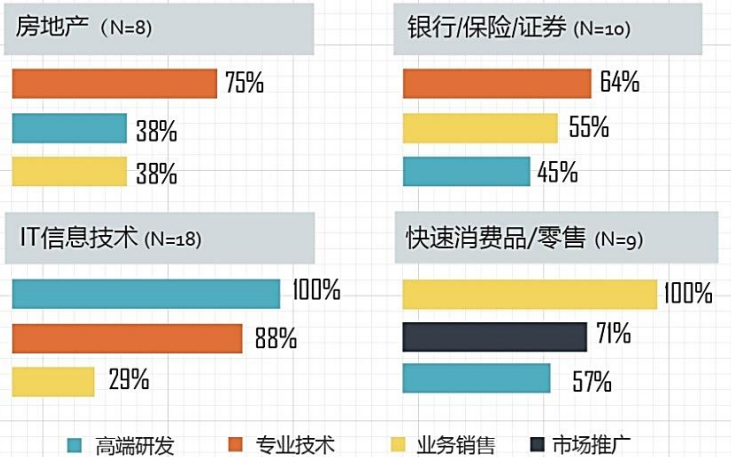
较大量的职业学校毕业生的需求。但是对职业学校毕业生的需求并没有明显增长，简单、重复的众多岗位正面临“被消灭”，少量的人加上强大的自动化系统可以完成过去需要数百上千倍人的工作量。

行业: 76家雇主2018中国大学生喜爱雇主的核心业务覆盖13大行业，主要来自IT(18家)、金融(11家)、快消/零售(9家)和房地产开发(8家)等行业，汽车、机械制造、能源化工和制药行业对大学毕业生也有着旺盛的需求。

2017-2019年大学应届生招聘量



2018 应届生的岗位需求



职能: 尽管雇主处于不同的行业和细分市场, 但是雇主对人才的需求有着惊人的相似。13 个行业的 53 家雇主的专业技术类岗位对大学毕业生的需要最大, 高端研发岗位对大学生需求紧随其后, 而 2015 年的调查显示, 销售类岗位对大学毕业生的需求最大, 2018 年列为第三, 且主要一快消和零售行业为主。这使得不同行业的雇主们的目标人才有很高的重叠率, 围绕高校优质人才的竞争前所未有的激烈。

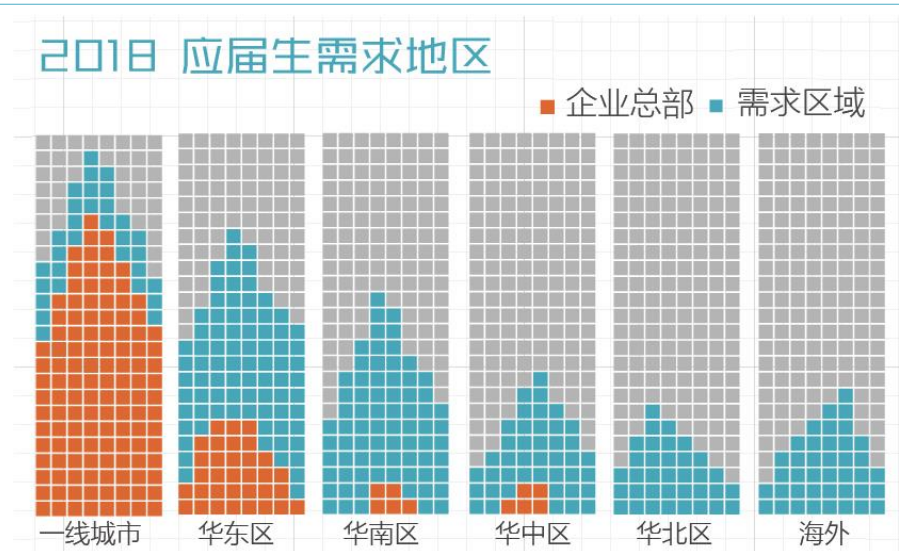
区域: 80% (61 家) 雇主的中国总部在一线城市, 99% (75 家) 雇主在一线城市提供面向大学毕业生的工作机会。其次, 总部所在的城市也是需要大学毕业生的主力地区。比如总部在南京、武汉和青岛等城市的雇主更乐意优先招聘来自南京、武汉和青岛的大学的毕业生。

一线城市不仅是个人事业奋斗的首先, 对企业也意义重大。信息技术的发达, 使得一线城市对信息、资本、人力资源和发展机会的集聚能力进一步扩大, 特别是北京和上海两大城市, 大型企业、知名公司的总部多数在这两个城市。

海外市场的大学毕业生需求出现了高增长。29 家雇主在 2017 年在海外举办了招聘会, 其中包括全球总部在海外的跨国公司, 为中国公司用人招聘海外留学生。16 家雇主表示今年在海外市场将提供应届毕业生的工作机会。这些企业中有跨国企业, 也有国有企业和民营企业。在跨国企业中, 中国公司的地位和业绩日益重要, 逐渐承担起周边国家和地区的业务管理和公司运营, 需要在海外招募毕业生人才。国企和民营企业的海外招聘主要在于满足海外分支机构海外的用人。

随着中国市场的权重提高, 中国企业的运营质量显现优势, 企业经营的版图不断扩大, 中国的企业在海外招聘、用人正日趋普遍和常见。

学校: 尽管雇主们在毕业生的招聘中强调学识和能力的匹配, 但是根据受访学生所在高校的 2017 就业质量报告, 在 76 家大学生喜爱雇主工作的毕业生绝大多数是来自国内的重点院校。中国的大学生们热衷于获得硕士学位后才进入职场, 由于专业知识仍然不足, 雇主们在人才选择时最看重毕业生的学校背景, 然后考虑毕业



生的专业和特长。比如名校农学院的毕业生很可能比非名校的管理专业的毕业生更容易获得领先雇主的管理相关的工作。

名校本科毕业生们并不急于工作。来自116所211/985高校发布的2017年就业质量报告显示，绝大多数重点大学40%的本科生毕业后在国内继续升学或去海外留学，后者占本科毕业生总人数15%以上。

优秀学子的前途之选

2018年中国的高校毕业生人数达到820万。根据中国116所211/985重点大学发布的2017年就业质量报告，共有近80万名毕业生，其中本科毕业生50多万人，研究生毕业生28万人左右。

硕士应届生成大学毕业生的求职主力。被列在领先雇主优先挑选名单上的

硕士毕业生的就业率则高得多，2017年116所重点大学的硕士研究生就业率均80%以上，这使得中国大学生的就业市场出现一个颇为奇特的现象，来自名校、找工作的本科毕业生比硕士毕业生更难得。

前程无忧在上海、北京和广州举行了三场毕业生座谈，本科毕业生们表示“硕士学历”可以在求职时有更大的竞争优势，薪酬更高，但是硕士毕业生们并不认同这一说法。不过从校园进入职场的忧虑，本科

中国重点大学 2017 年本科毕业生升学和留学比率

学校	本科毕业生 国内升学和出国/出境 的比例 (%)	硕士毕业生 工作比例 (%)
清华大学	81.90	89.70
北京大学	75.20	90.34
中国科学技术大学	73.80	59.90
北京航空航天大学	73.60	90.05
复旦大学	67.37	88.70
上海交通大学	66.42	83.06
北京邮电大学	65.70	96.63
中国人民大学	65.30	88.68
北京理工大学	65.00	92.54
西安交通大学	64.26	93.24
哈尔滨工业大学	63.99	80.90
南京大学	63.79	85.52
浙江大学	61.97	86.59
电子科技大学	61.20	89.86
南开大学	58.98	86.36
武汉大学	58.70	93.92

和硕士毕业生们普遍存在——习惯了网络和校园的自由和随性，大学毕业生们对讲“规矩”、看业绩和重人际的工作并不“热切渴望”，当然名校的大学生们也普遍没有生活的压力，寄望通过工作实现个人理想和改变社会现状的动力不足。

(注：以上数据来自各自学校的2017年就业质量报告。由于各校数据统计时间并不相同，并不具有完全可比性。“工作”包括合同就业、签约就业灵活就业和自主创业，以及拟升学和出国，尚未具体落实的总和)

受访学生所在的52所重点大学2017年共有毕业生43.1万人，其中本科毕业生占59%，硕士毕业生35%。38所高校的本科毕业生国内升学和出国(境)比例在40%以上，42所高校的硕士毕业生进入职场的比例超过85%。

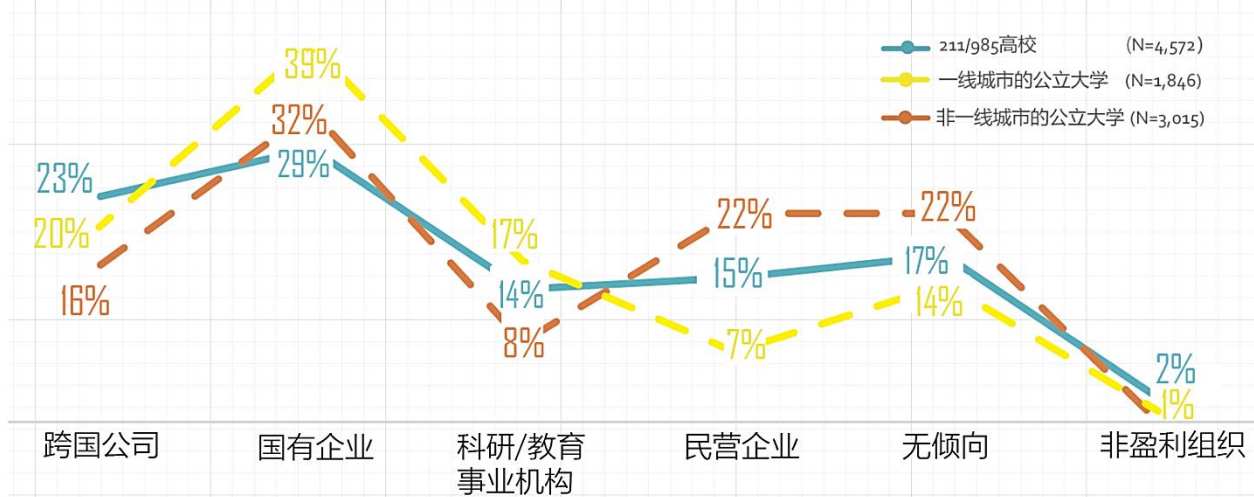
26所高校本科毕业生出国(境)留学的比例超过15%，北京和上海高校的本科毕业生出国最多，出国学生没有明显的专业倾向。基于52所高校中理工类大学较多，

通信、工程和财经、管理等专业的学生出国较多。

根据各家高校的就业质量报告，毕业后国内和海外继续求学的人数在最近三年内保持每年2~5%的稳步增长，这与国内与海外知名高校较多录取中国大学生相关。2017年各学校展开的毕业生被国内和海外留学的学校名单，骄傲地宣布大量毕业生前往各所名校深造。由于中国重点大学毕业生出国留学已经形成规模，在海外名校的中国留学生快速增加，招聘海外留学生正成为很多领先雇主的一项越来越重要的人才策略。

高学历人才流向国企多。受访的52所211/985高校的4,500多名应届毕业生中有29%表示会首选国有企业，人数最多，23%首先接受跨国公司的工作机会。事实上，处于象牙塔顶部的重点大学的毕业生有着丰富的发展路径和选择空间，呈现出多元的前途方向：14%的更向往科研或者教育机构，15%最想去民营企业，还有2% (97人) 愿意在非盈利组织中开启自己的

2018应届大学生的企业选择



职业之旅。52所重点大学的2017年就业质量报告印证了这一调查结果：进入工作场所的毕业生中近半数在世界或中国的500强企业中获得工作。

- 高学历人才（特别是博士毕业生）前往央企工作和科研/教育机构的比例高。

- 首选跨国公司的毕业生来自一线城市的占42%（受访者占36%），厦门和大连的重点大学的毕业生也较多。这与跨国公司的市场和职能布局密切相关，比如跨国公司的研发中心、数据中心和培训中心多数设置在一线城市，对重点大学的高学历毕业生需求超过其他城市。

- 市场领先的民营企业对重点大学的毕业生吸引力毫不逊于国有企业和跨国公司。有12%的受访学生投票，最愿意去华为、BAT（百度、阿里巴巴和腾讯）等企业工作。但是除此之外，重点大学的毕业生并不愿意考虑其他的民营企业。

17%的毕业生在择业时表示不在意企业类型，这一比例低于2017年23%的调查结果。但是比较重点大学，向往去国有企业的非重点公立高校的学生更多，有所区别的是，非重点大学的毕业生希望去当地的国有企业。

由于工作机会的严重不均衡，非一线城市公立大学的毕业生工作意愿最强，希国企之外，对民营企业的工作机会接受度最高。

在北京和上海的非重点大学的毕业生升学和留学的比例不低于重点大学，毕业生们希望通过进入重点大学继续深造，贴上名校标签。有意思的是，一线城市非

重点大学的毕业生接受民营企业工作机会的人最少。中国的知名大型民营企业非常看重毕业生的学校背景和学历，提供给非重点大学学生的机会不多，而在一线城市民营企业声音较弱，一线城市的高校毕业生也普遍不了解不关注民营企业。

薪酬福利高于市场平均，但吸引力有限

2018中国大学生喜爱雇主提供的毕业生薪酬多数处于市场的75分位，其中绝大多数雇主的毕业生的定薪原则为因工作职能不同而薪酬不同。也有12家雇主提供同学历的毕业生一样的薪酬。

76家雇主招聘的2018年毕业生起薪平均增长9%，其中36家雇主毕业生的起薪增幅在10%以上，而这些雇主2018年员工薪资增长集中在6~8%之间。高学历带来了高收入。尽管初涉职场，重点大学本科毕业生的月收入已经接近城市职工平均工资水平，而半数硕博毕业生的月薪近万元。2018大学生喜爱雇主中39%（30家）给出的本科毕业生的月薪在5,001~8,000元，34%（23家）雇主内的硕士毕业生月薪8,001~10,000元，26%（20家）雇主的月薪在10,001~15,000元之间，41%（31家）雇主的博士毕业生月薪在10,000~15,000元，另有31家雇主的博士毕业生月薪超过15,000元。

雇主提供的薪酬水平与毕业生们的预

期基本一致。基于受访的重点大学毕业生中四分之三是本科毕业生，调查结果更多反映了本科毕业生的期望薪酬。

重点大学中，能接受的最低薪酬在5,001~8,000元的毕业生最多，达到39%。文科毕业生对收入预期略低，愿意接受月薪低于5,000元的毕业生32%，期望月薪5,001~8,000元的文科毕业有44%，理、工、商、法和医科的毕业生接受月薪5000元以下和5,001~8,000元的均在25%和40%上下，差异并不大。但在高收入预期的毕业生中，理工科专业的人数最多。

一线城市的毕业生的薪酬预期高于其他城市，比较重点大学学校较多的北京、上海、广州、南京、成都、武汉和西安7城市，一线城市毕业生期望月薪8,000~10,000的人数超过了5,001~8,000元的选择者。期望月薪超过15,000元的学生也明显多于非一线城市。

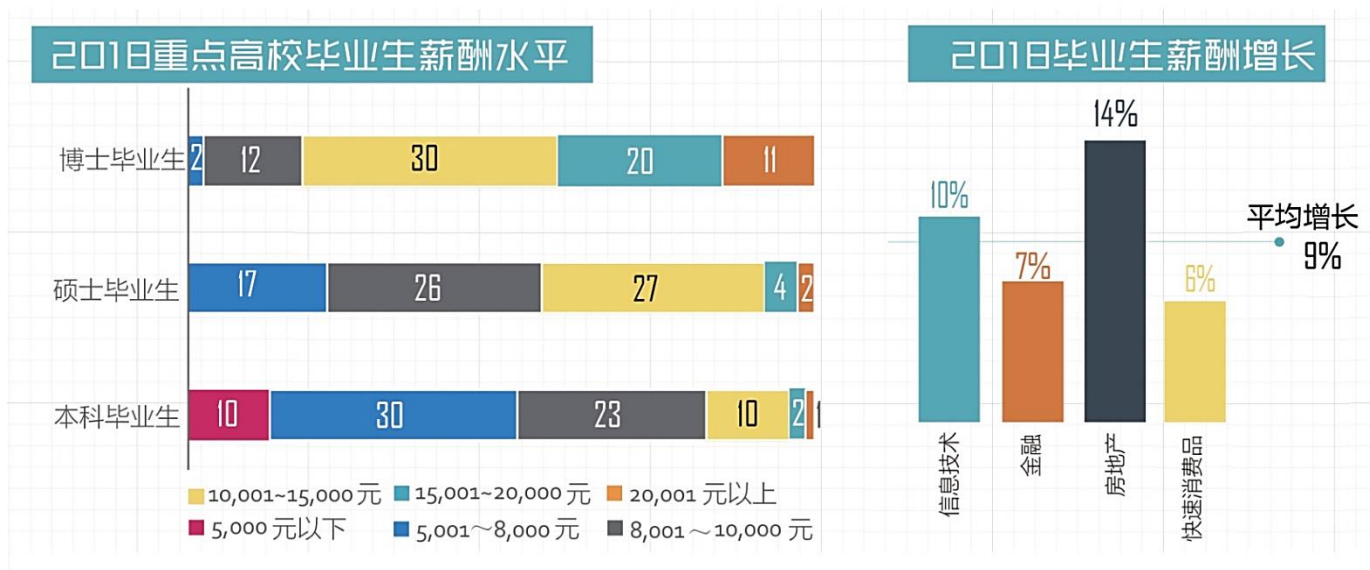
南京、武汉和西安重点大学受访的理工科和硕博毕业生较多，毕业生对收入的预期超过其他城市。

2017年各学校就业质量报告对2018年毕业生的薪酬预期予以支持。比如北京航空航天大学2017年毕业的本科生年薪9.96万元，硕士毕业生14.19万元，博士毕业生15.72万元。

- 暨南大学披露2017年本科毕业生月薪6306元，硕士毕业生7024元，博士毕业生9888元。
- 浙江大学余毕业生中有44.65%集中在7-13万元之间，32.05%在15万元以上。

尽管领先雇主努力提高大学生的收入，但是雇主们正面临更加严酷的竞争环境和更脆弱的经济波动，增加收益变得困难，毕业生薪酬的增长也呈现放缓趋势。另一方面，城市生活的成本似乎比收入增长的更快，即使月薪过万元仍不能带给毕业生们充分的物质满足和体面、安全的生活感受。薪酬对人才的吸引能力下降。

涨薪之外，2018大学生喜爱雇主在毕业生们福利方面做了很多提升，**提供宿舍和住房补贴**是最具吸引力的福利。此外



雇主们不约而同地提供或增加免费工作餐、旅游补贴和健身、假期等年轻人喜爱的福利内容。

- 中国广核集团下属核电基地工作的毕业生均能享受免费宿舍和伙食补贴，此外公司积极帮助毕业生申请当地的人才引进补贴；
- Daikin大金空调为新毕业的应届毕业生提供一年期的优惠租房，帮助应届生度过过渡期。
- 网龙公司2018年的健康管理关注人的整体性（身体、财务、情感、社区、目标），并配套福利平台产品优化，希望吸引和保留高校毕业生。
- Lenovo 联想的应届生福利包括入职第一年即享有15天带薪年休假，免费停车 弹性工作时间，企业内设健身房、攀岩墙、按摩室、书店和咖啡厅等。
- Marriott 万豪国际集团为员工制定健康计划，促进身心健康，定期组织员工出游活动。
- Mars玛氏等提供海外轮岗机会。

■ 慷慨投入，更高要求

雇主为赢得大学生人才舍得增加投入。雇主们寄希望以通过引入优秀的年轻人使企业保持技术领先，变革管理方式，增进运营灵活性，另一个宏大的目标是争取到年轻的顾客。

全球化管培生项目：82%（62家）

雇主有培训生计划，通常设立多个阶段，第一阶段在1~2年为多。这一精英人才的培养模式现在有了更高的起点。15家雇主的培训生计划已经纳入企业全球性的培养项目，比如Lenovo联想“全球Future Leaders项目”，Marriott 万豪国际集团的“Voyage全球领导力发展计划”，Voith 福伊特“全球毕业生项目”，Tetra Pak 利乐中国的全球统一的“未来人才计划”，新东方教育集团管理培训生项目等。

这意味着在中国公司被培养的年轻人，将被企业输往更多的区域市场，而不仅限于中国。雇主对管培生的招募也是全球范围，甚至不限于应届毕业生。不过参加管培生项目的学生往往只有几人或数十人。

2018 重点大学毕业生收入预期

	5,000元以下	5,001~8,000元	8,001~10,000元	10,001~15,000元	15,001~~20,000元
北京	12%	28%	35%	19%	6%
上海	14%	30%	35%	16%	5%
广州	19%	29%	33%	15%	4%
南京	22%	34%	25%	17%	2%
成都	38%	38%	14%	8%	2%
武汉	21%	39%	24%	12%	4%
西安	19%	38%	27%	15%	4%

暑期实习: 在实习生中发现和留住理想的毕业生成为很多雇主的一项制度。46% (35家) 雇主设立了暑期项目。毕业生们希望有不同的工作体验而不愿意在一家企业逗留太久。作为管培生项目和校园招聘的前奏, 2018大学生喜爱雇主们精心设计3~6周的暑期实习, 发现合适的人才直接给予offer, 或者进入培训生名单, 先一步锁定目标人才。这一短期的实习项目也顺应海外留学生的学习周期。

Bosch 博世在2017年招募300位暑期实习生, 实习生们各自被安排了一项具有战略意义的重要任务(如设计自动驾驶技术中的一个模块), 并通过导师的指导, 最终在实习结束时高质完成任务。

竞赛: 几乎每一家雇主都有面向大学生的技能和商业竞赛, 创业和创新大赛, 组织和赞助大学的运动竞赛也开始形成风尚。在竞赛背后, 各种前沿的技术讲座、课程和研发项目渗透其中。竞赛也帮助雇主拓宽了人才的获取渠道和选择范围。

领先雇主们纷纷把一流高校作为企业最大或者最优质的人才仓, 对毕业生们眼界、思维方式等更深层的影响开始成雇主长期人才投资的着眼点。

IBM针对高校学生推出了旨在提升学生的专业知识技能、行业洞见、创新思维、全球视野的一系列活动。

Bayer 拜耳 2017 年通过社交媒体面向中国大学生举办“超级实习生”项目, 邀请中国大学生为改变发声, 发现社会问题, 给出改变计划, 具体谈一谈需要如何为改变做出努力, 传达企业“敢想| 勇为”的企业文化。

尽管围绕优秀毕业生的竞争趋于激烈, 但是人才选拔的标准也在水涨船高, 进入领先雇主的门槛并不比以往容易。在对 BASF 巴斯夫、Mars 玛氏、Inspur 浪潮集团、Bosch 博世、天合光能、易居企业集团、Tetra Pak 利乐中国、阅文集团和 ofo 小黄车等企业管理者的访谈发现, 无论处于什么发展阶段, 无论是跨国还是民营企业, 均把“中国公司在全球领先”视为经营目标, 人才优势成为达成目标的必备前提。雇主们给出了所需人才的特质

- 全球视野, 必须精通第二语言;
- 持续学习, 敏感并乐于了解新的事物, 或者接受淘汰;
- 应变, 接受和快速适应随时可能发生的变化;
- 专注但能同时应对多任务的要求;
- 协作, 包括与机器和人。

雇主们会频繁地、毫不犹豫地裁掉那些表现技能过气和表现一般的员工。

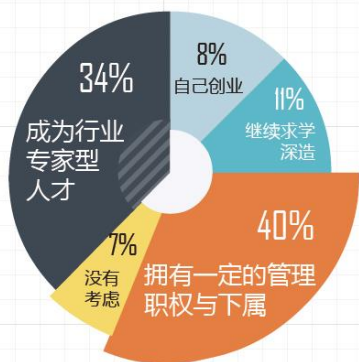
中国人的进取和勇于竞争, 使得中国公司越来越多地承担起比其他国家和地区更挑战的和更快增长的经营目标, 中国的大学毕业生们被寄予厚望, 这使得他们的职业之路既不乏机会也备受辛苦。

投票雇主

重点大学的毕业生们似乎对自己的市场价值有着非常清楚的了解。23%的受访者评价自己的就业能力“工作机会多,受雇主欢迎”,这一结果高出2017年5个百分点,44%的毕业生认为自己“工作机会多,但合适或者喜欢的不多”,这一比例也比去年的调查高出7个百分点,其中硕士毕业生占到多数。

多家高校的就业质量报告也称,2017毕业的大学生中多数人求职时有3~5个工作机会,文学、历史、哲学的毕业生们的就业率达到100%的并非少数。

工作2-3年后职业目标



求职最大的困难似乎是“不知道自己喜欢什么”,有21%的毕业生选择此项。自认为“能力不足,缺少机会”的只有12%,低于上一年17%的调查结果。

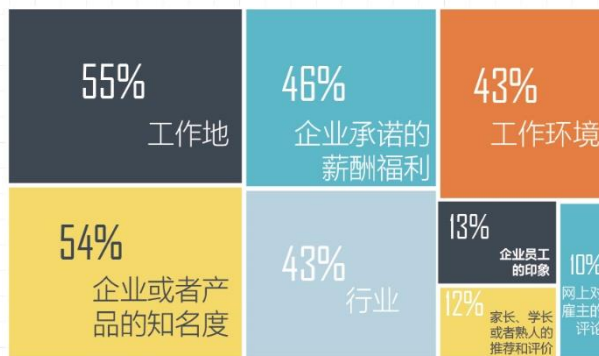
被问及工作2~3年后期望达到的职业成就,最多的人(40%)选择“拥有管理职

权和下属”。这对于不断在调整和重塑的雇主来说或许不是好消息——由于变化成为常态,企业的战略每隔三到五年可能就必须重新制定。

在对理想雇主无提示的提名中,4500多名毕业生中有近16%的人填写了“BAT”。

当然,可以批评中国重点大学的毕业生对雇主和工作机会的了解仍有着较高的片面性和表面化。毕业生们在考虑工作机会时,容易受到雇主知名度、产品/服务知晓度和市场热点的影响,而缺乏对雇主、行业和自身喜好的详细了解的意愿。比如雇主的营收、企业文化和发展计划,行业和技术的趋势等,但是毕业生们的选择传递出一个信号:外表美很重要。

选择雇主的影响因素



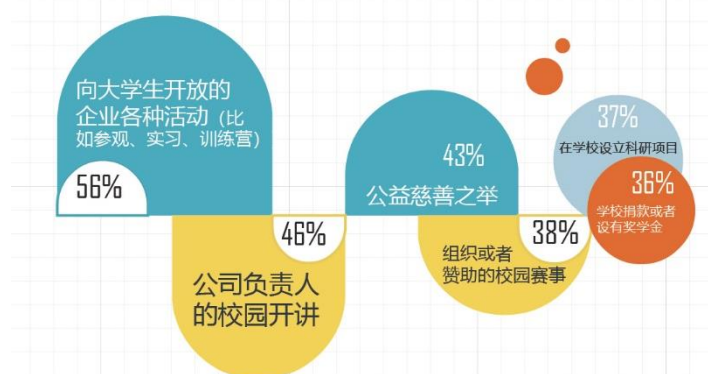
工作的城市成为第一选择,除了一线城市,毕业生更愿意考虑学校所在城市的工作机会。比如南昌大学说,2017年省内就业的本科毕业生有33%,硕士毕业生52%。

工作环境的时尚和舒适是毕业生们另一个着眼点，所以在最近两三年里，领先的雇主们纷纷重现打造办公环境，比如共享办公空间、鲜艳明亮的工作区域，提供零食和水果，专辟员工休息和发呆的场所，让年轻人喜欢待在舒适随意的办公室，就像他们乐意泡在咖啡店和家里的书房里。

投票显示，毕业生们并不如我们以为的那么“听话”，承认家长、学长们的意见对其雇主选择有影响的只有 12%。但是雇主对毕业生的影响必须持续而且多样化，甚至必须提前。

52 所重点大学在 2017 年举办的校园招聘会的少则数百场，多则 2000 多场，海外招聘会也成倍增加，在眼花缭乱的雇主活动下，没有在高校有所行动的雇主已很难被毕业生们所知道。(@51job.com)

增加好感的雇主活动



报告作者

冯丽娟 **jennifer.feng@51job.com**

项目策划和总撰写人

朱卉 **iris.zhu@51job.com**

负责企业基本情况部分数据分析及内容撰写

张琪豪 **nathan.zhang@51job.com**

负责企业毕业生培养计划与校园关系案例的分析及内容撰写

马丹妮 **dannie.ma@51job.com**

负责毕业生宿舍调查数据分析及内容撰写

唐诗韵 **ivy.tang@51job.com**

负责企业招聘情况部分数据分析及内容撰写

庄怡 **zoe.zhuang@51job.com**

负责企业薪酬福利的数据分析和报告撰写



联系

51j'ob.com

上海浦东 张东路1387号3号楼

张琪豪

Nathan.zhang@51job.com

8621 6160 1888

前程无忧拥有本报告的版权© 并保留其他一切权力，未经前程无忧授权，不得对本报告内容中的部分章节进行复制