

# 应届毕业生调查报告

第一部分：应届毕业生招聘离职



2009年3月

前程无忧 薪酬调查部

# 序 言

应届毕业生，经过多年的高校教育，学习能力和适应能力以及各项基本素质都得到较好的培养，是企业培养后备力量的重要源泉。在各个企业的人才计划中，应届毕业生的招聘往往占据着举足轻重的地位，特别是在一些知名的企业中。在每年应届毕业生即将毕业时，不仅可以看到大型企业的全国校园招聘活动，众多的中小企业和民营企业也加入了校园招聘的行列。对优秀应届毕业生的争夺成为企业人才争夺中的一个重要方面。另一方面，应届毕业生较高的离职率、较差的企业认同感以及较高的培养成本，则令许多HR心有余悸。

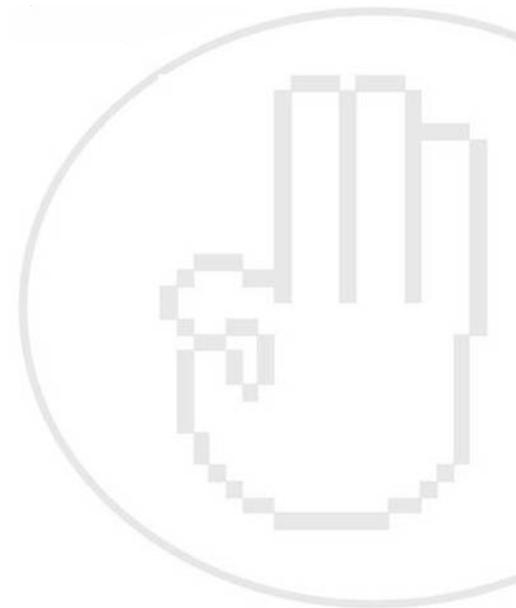
随着金融危机的冲击，企业的人才需求出现较大幅度的降低，对于应届毕业生的招聘又怎样呢？

2009年3月，前程无忧薪酬调查部针对“企业应届毕业生招聘/离职”这个话题对企业进行了一次专项调查，此次调查共回收1178份有效企业问卷。

**注：如未特别注明，本调查报告中所指招聘离职皆为应届毕业生**

# 目 录

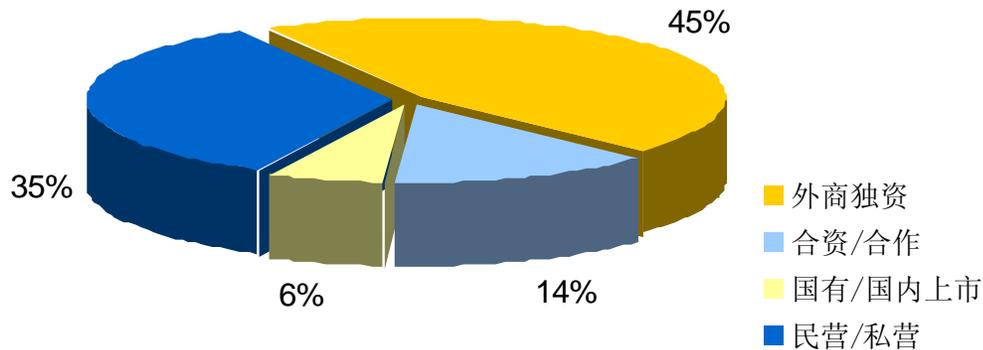
- 参与调查的样本分布
- 应届毕业生的招聘人数
- 应届毕业生的招聘渠道
- 应届毕业生的职能分布
- 应届毕业生的招聘费用
- 应届毕业生的离职状况



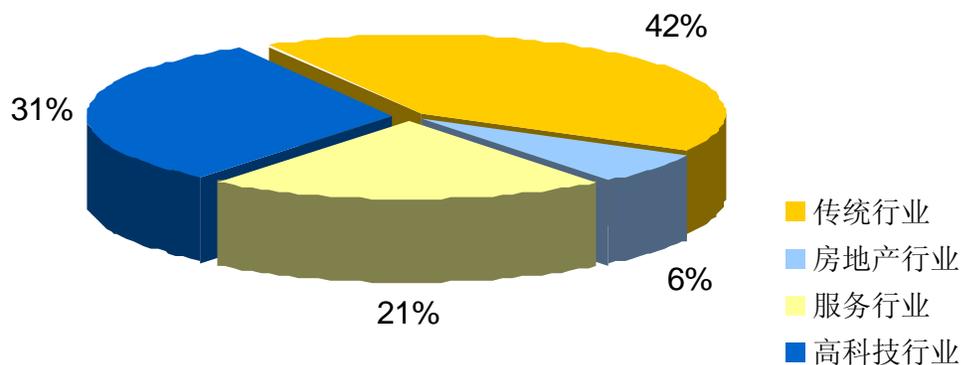


# 参与调查的样本分布

## 参与调查公司性质分布



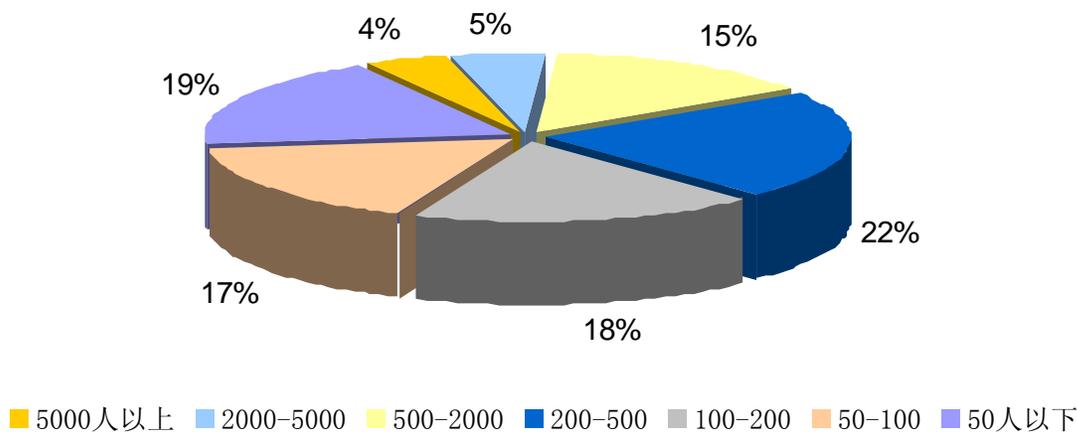
## 参与调查公司行业分布



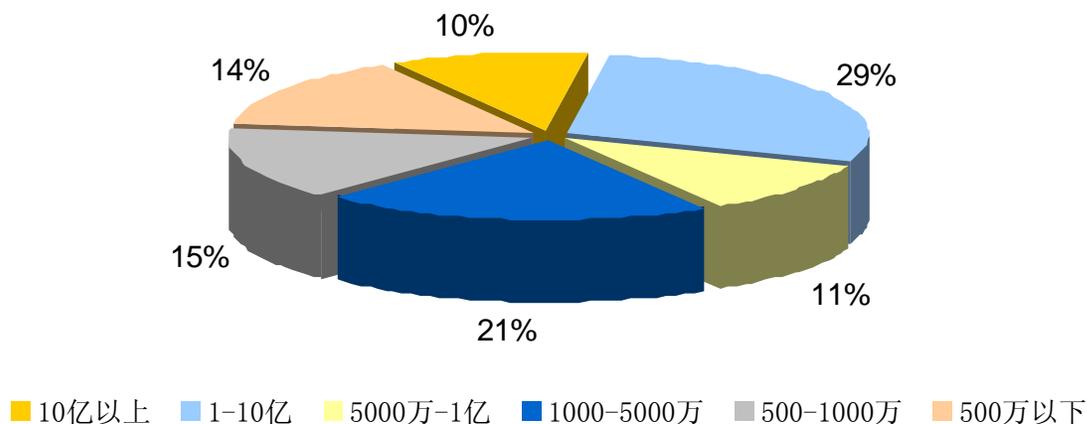


# 参与调查的样本分布

## 参与调查企业职工规模分布



## 参与调查企业年销售收入分布

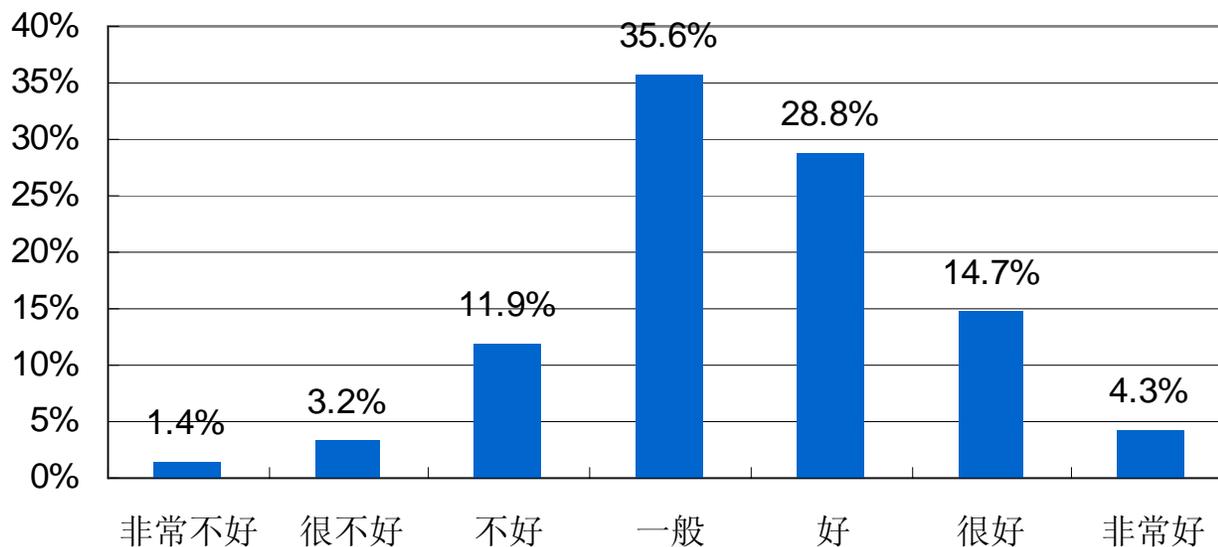




# 参与调查的样本分布

## 参与调查企业经营状况

[问卷] 贵公司2008年7月至今的经营状况是？

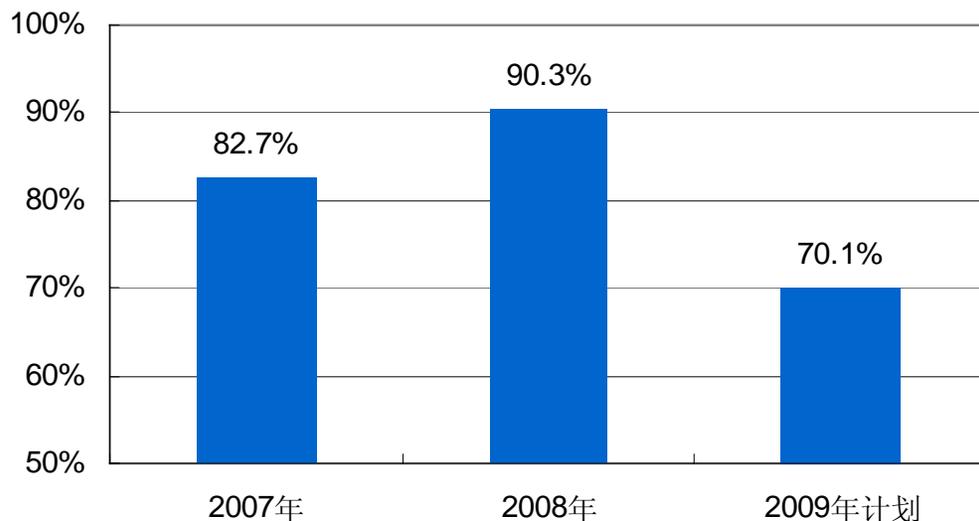


- ▶经营状况“非常不好”与“很不好”的企业分别为1.4%、3.2%
- ▶经营状况“一般”的企业为数最多，为35.6%



# 应届毕业生的招聘人数

## 企业招聘应届毕业生热情陡然下降



►2009年企业招聘应届毕业生热情大幅下降，有应届毕业生招聘计划的企业相对于2008年减少了20.2个百分点。

### 案例：

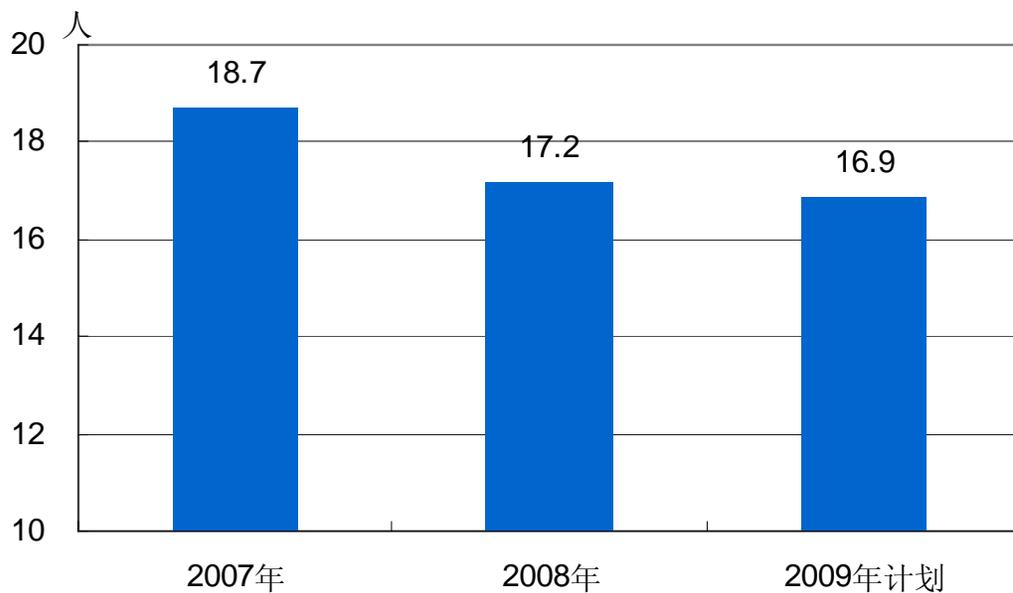
上海某中型电子企业，在2007年和2008年虽然没有进行大规模的校园招聘，但是通过网络招聘等途径每年招聘了20-30名应届毕业大学生。截止到我们访谈时，该公司的业绩虽然没有受到太大的影响，但是依据公司战略规划和长远考虑，人才引进的速度已经缓慢下来，应届毕业生的招聘已经不列入2009年度招聘计划。



# 应届毕业生的招聘人数

招聘应届毕业生企业平均招聘人数有少许下滑

[问卷] 贵公司最近三年录用应届毕业生的人数是？



►2009年计划进行应届毕业生招聘企业的平均招聘人数为16.9人，较2008年有少许下滑

案例：

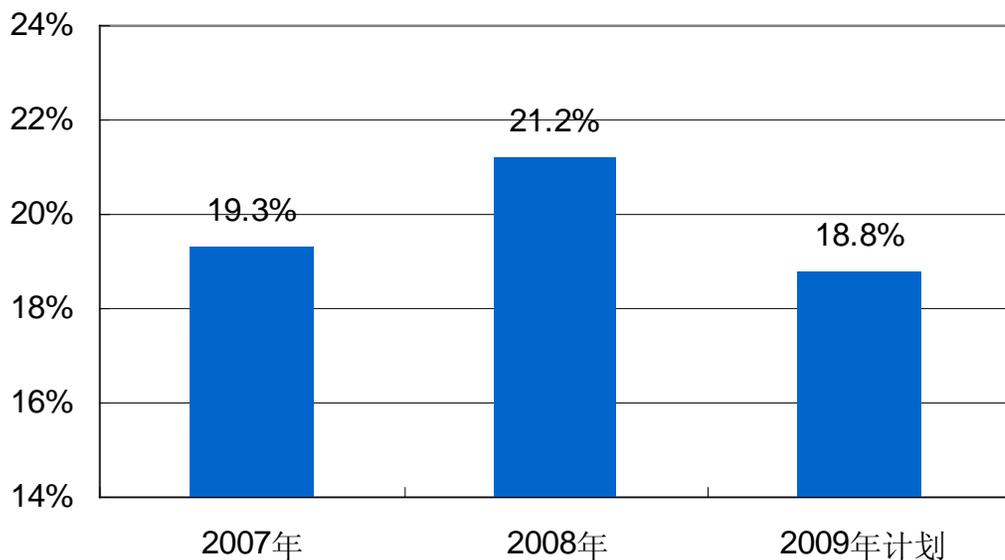
西安某制造型企业，在金融危机下该公司2008年的业绩受到了一定的影响，促使该公司采取更为谨慎的业务拓展计划。在应届毕业生方面，该公司招聘的应届毕业生人数由2008年的120人降为2009年计划的70人。



# 应届毕业生的招聘人数

应届毕业生的比例大幅下降

[问卷] 贵公司最近三年招聘应届生占所有新员工的比例是？



应届毕业生比例计算公式：

$$\frac{\text{年度招聘应届总人数}}{\text{年度招聘新员工总人数}}$$

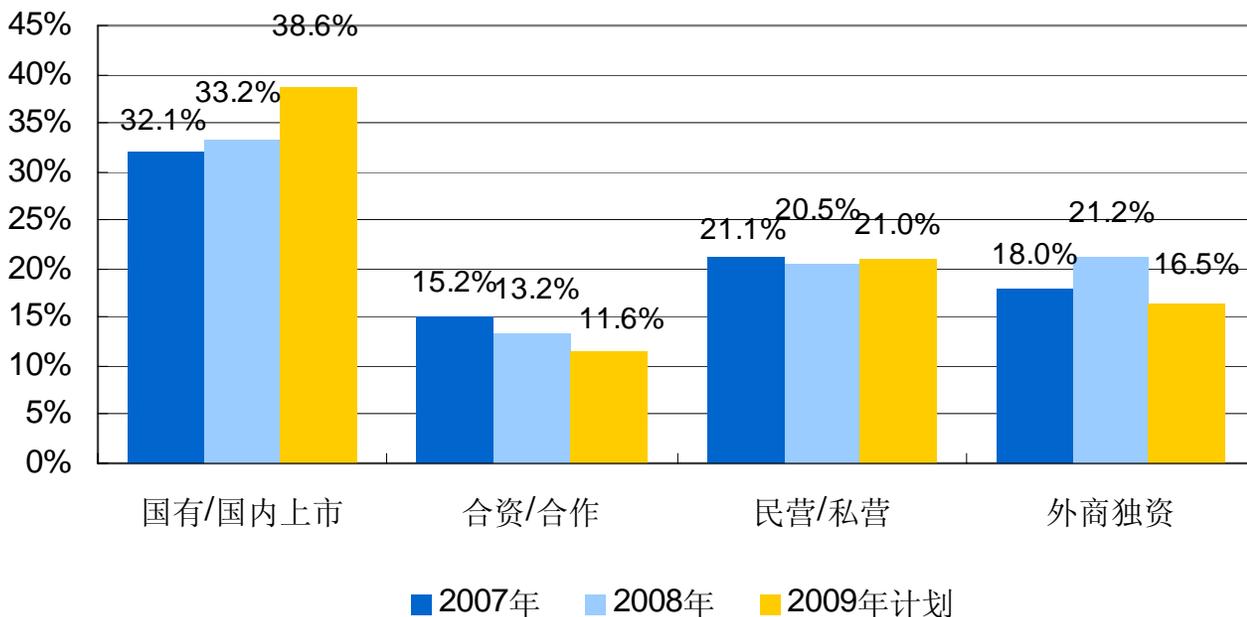
➤2008年在企业招聘的所有员工中，有21.2%是应届毕业生

➤2009年企业的招聘计划中，招聘的所有员工中只有18.8%是应届毕业生，相对于2008年，降低了2.4个百分点



# 应届毕业生的招聘人数

## 外商独资企业应届毕业生招聘比例出现下滑



- ▶ 外商独资企业下降幅度最大，从2008年的21.2%下降到2009年的16.5%
- ▶ 国有/国内上市公司招聘新员工中应届毕业生的比例最高，在2009年招聘计划中达到38.6%，比2008年增加了5.4个百分点

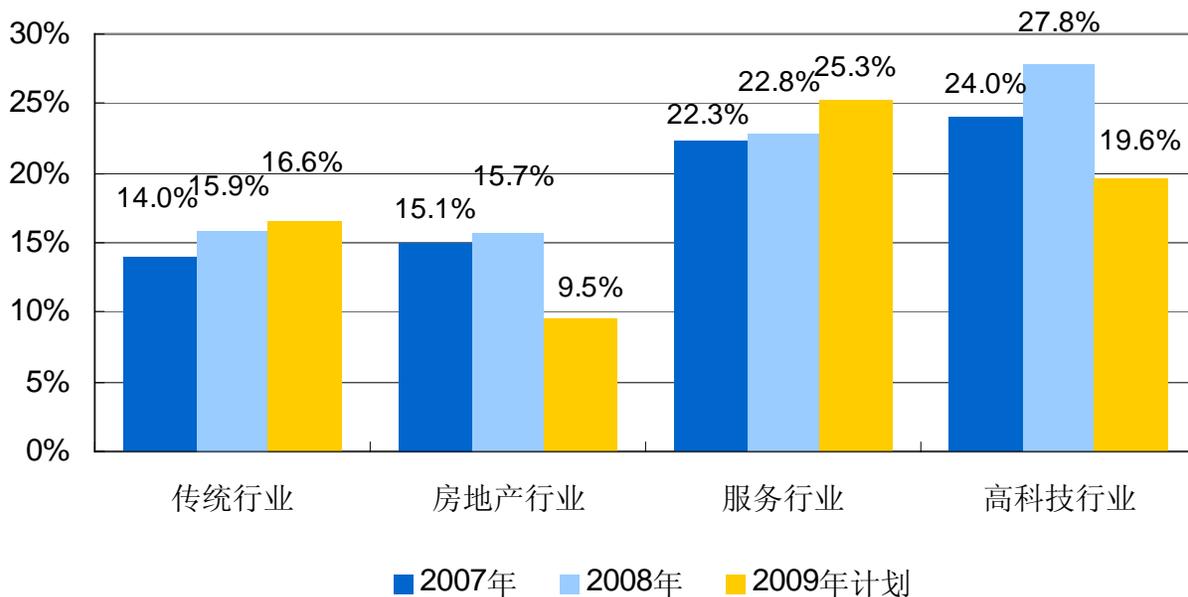
### 案例:

杭州某外资企业，该公司一向比较注重人才的内部培养和提拔，应届毕业生招聘方面一直比较积极。在2008年的人员招聘中，应届毕业生占了40%的比例。但是随着宏观经济的影响，该公司在2009年的招聘计划中应届毕业生的比例已经下降为20%左右。



# 应届毕业生的招聘人数

## 服务行业招聘应届毕业生热情最高



▶ 高科技行业2009年计划招聘的应届生占计划招聘的19.6%，相对于2008年，下降了8个百分点

▶ 服务行业2009年计划招聘的应届生占计划招聘人数的25.3%，相对于2008年，上升了2.5个百分点

### 案例:

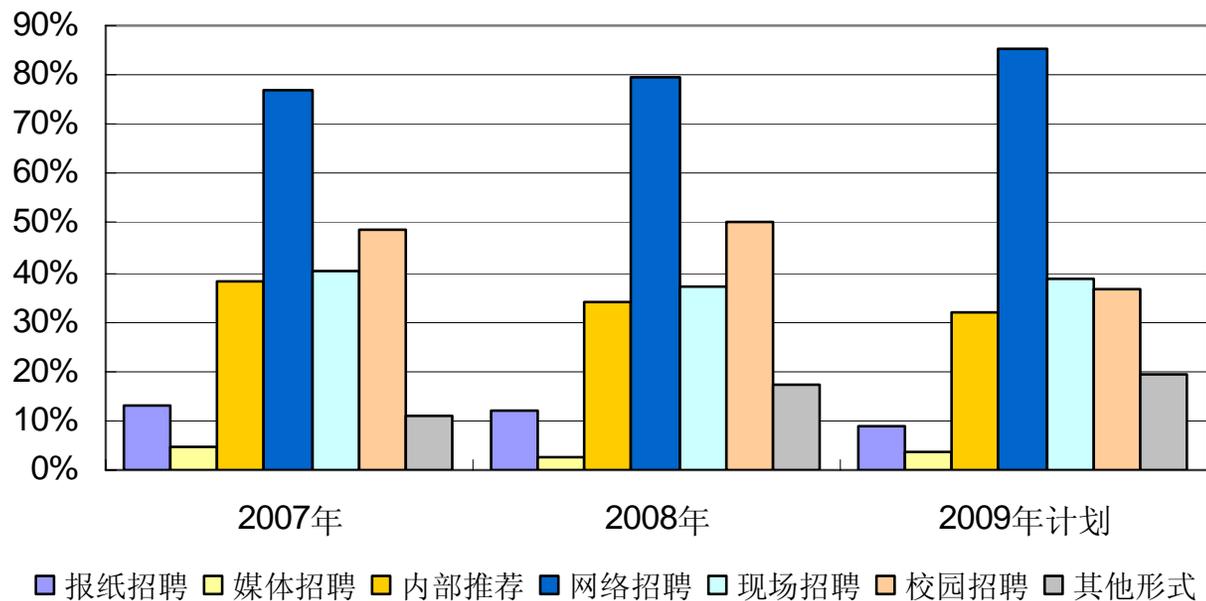
武汉某大型零售企业，该公司将金融危机下的2009年定位为人才年，加大对优秀人员的引进，特别是应届毕业生。该公司在往年招聘应届毕业生主要是在武汉周边地区进行校园招聘和网络招聘，2009年将扩大范围，计划在全国十个城市进行校园招聘，网络招聘会面向全国进行。据了解，该公司2009年计划招聘的应届毕业生的人数会占全部新员工的60%左右。”



# 应届毕业生的招聘渠道

利用互联网招聘应届毕业生的企业越来越多

[问卷] 贵公司最近三年招聘应届生的招聘渠道主要是？



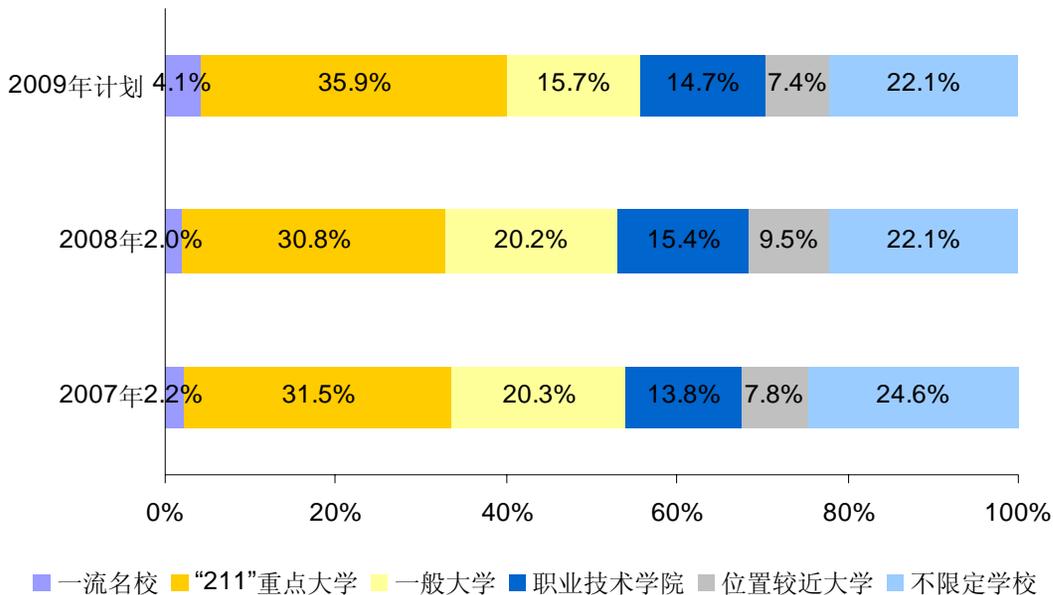
- ▶网络招聘是企业招聘应届毕业生的主要渠道，有85.3%的企业选择了网络招聘，相对于2008年的79.5%上升了近6个百分点
- ▶仍有36.5%的企业选择在2009年进行校园招聘的方式进行招聘应届毕业生



# 应届毕业生的招聘渠道

## 重点大学是企业应届毕业生招聘的主要目标

[问卷] 贵公司最近三年招聘应届生最主要的目标学校是？



重点大学的应届毕业生成为企业招聘的主要目标，参与调查企业中的35.9%的企业选择“211”重点大学的应届毕业生作为人才来源

4.1%的企业计划招聘一流名校的应届毕业生。相对于2008年增加了一倍以上。

### 案例:

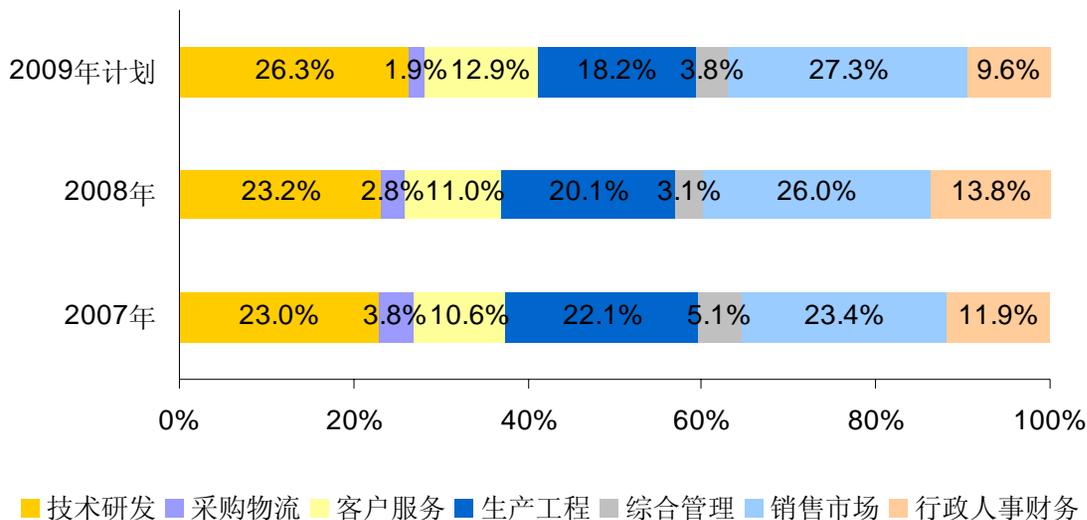
北京某互联网企业，在2007年及2008年主要招聘一些一般大学的应届毕业生，2009年该公司计划重点在全国“211”重点大学中进行招聘和选拔，并且会关注一些一流名校。该公司对于应届毕业生个人的能力要求和素质要求相对于往年来说也有了较大的提高，一方面是因为目前一些名校的应届毕业生的预期降低了，另一方面也可以为公司的长期发展提供良好的后备人才。



# 应届毕业生的职能分布

## 技术研发、销售市场——企业招聘应届毕业生的主要职能

[问卷] 贵公司最近三年录用应届毕业生的主要职能部门是？



➤2009年，26.3%的企业计划招聘技术研发类岗位的应届毕业生，该比例相对于2008年增加了3.1个百分点

➤2009年，9.6%的企业计划招聘行政人事财务类岗位的应届毕业生，该比例相对于2008年下降了4.2个百分点

### 案例：

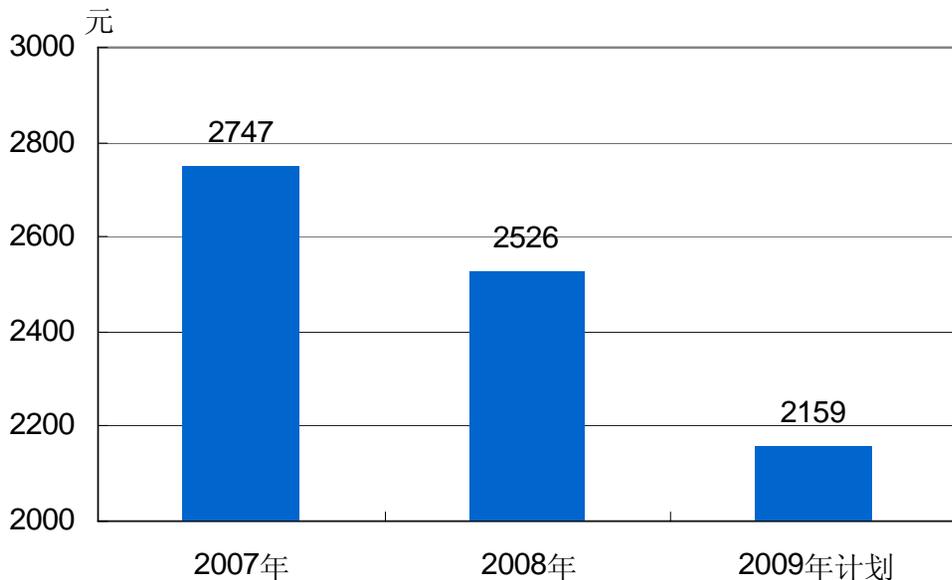
苏州某制造企业，2008年公司业绩由于海外市场的影响而受到了一定的冲击。因此该公司对既有的战略进行调整，决定加强既有的开发能力以及完善和扩大既有的销售渠道。在人才配给方面，该公司主要招聘的应届毕业生集中在产品设计、产品开发、产品工艺等技术类岗位和销售市场类的岗位。



# 应届毕业生的招聘成本

企业人均招聘应届毕业生成本直降367元

**[问卷]** 贵公司最近三年招聘应届生的人均费用是？



应届毕业生的人均招聘费用计算公式：

$$\frac{\text{年度招聘应届毕业生的费用}}{\text{年度招聘应届毕业生人数}}$$

►2009年企业招聘应届毕业生的费用直线下降，相对于2008年下降了367元

## 案例：

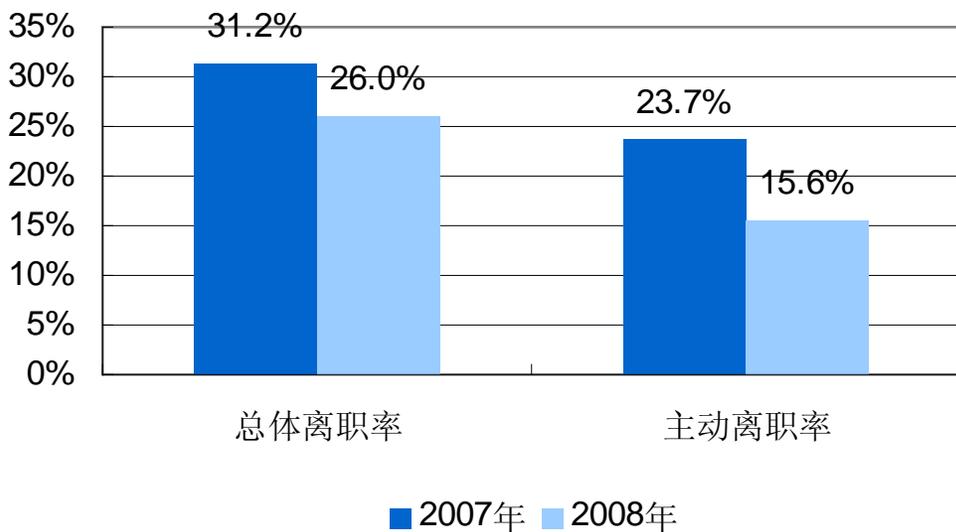
南京某大型企业，“控制成本”成为该企业2009年的基调。人才招聘方面，整体招聘预算开始大幅缩减，在人力资源年度计划中的人均招聘费用相对于往年降低了20%，校园招聘的学校和城市比往年减少一半以上，应届毕业生的招聘主要采取成本更为节约的网络招聘方式。



# 应届毕业生的离职状况

## 应届毕业生主动离职率显著下降

[问卷] 贵公司最近2年应届毕业生的总体离职率与主动离职率是？



$$\text{总体离职率} = \frac{\text{年度应届生离职总人数}}{\text{年度录用应届生总人数}}$$

$$\text{主动离职率} = \frac{\text{年度应届生主动离职总数}}{\text{年度录用应届生人员总数}}$$

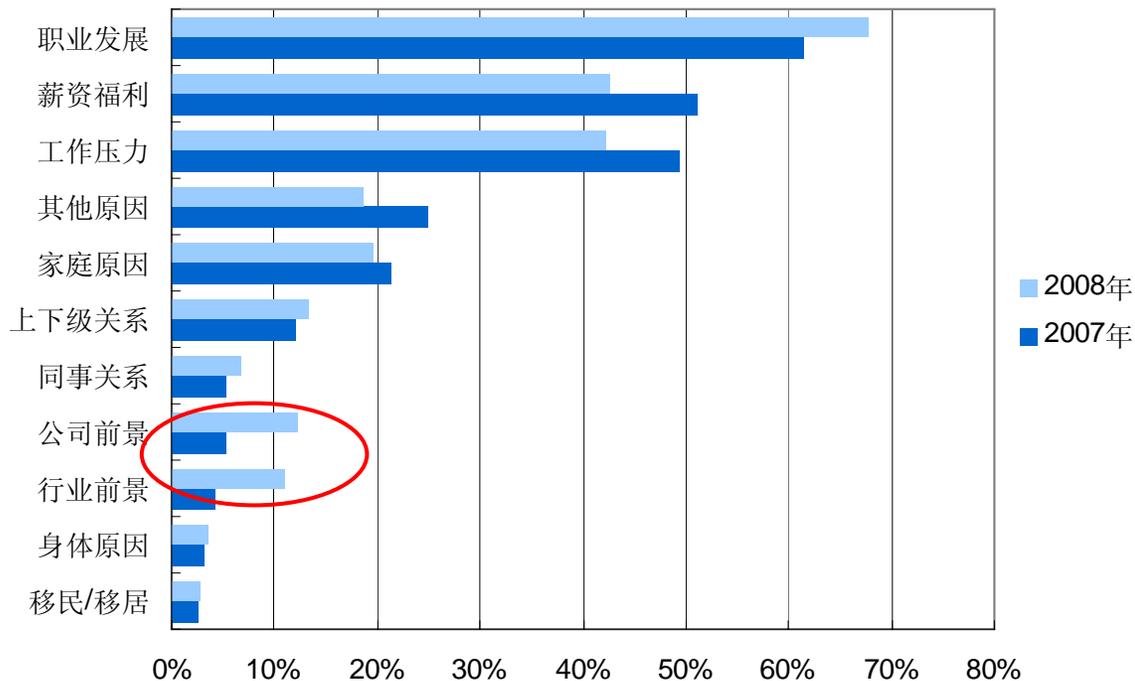
- 2008年的总体离职率为23.7%，相对于2007年的31.2%降低了7.5个百分点
- 2008年的主动离职率为15.6%，相对于2007年的26.0%大幅下降了10.4个百分点



# 应届毕业生的离职状况

因薪资福利、工作压力等因素的离职明显减少

[问卷] 贵公司最近2年应届毕业生的主动离职的原因是？



➢67.8%的企业的应届毕业生主要离职原因中有“职业发展”因素，职业发展仍为应届生离职的第一要素

➢“薪资福利”与“工作压力”因素相对于2007年，分别下降了8.4个百分点和7.3个百分点

➢“公司前景”与“行业前景”因素相对于2007年分别上升了7.1个百分点和6.7个百分点

案例：

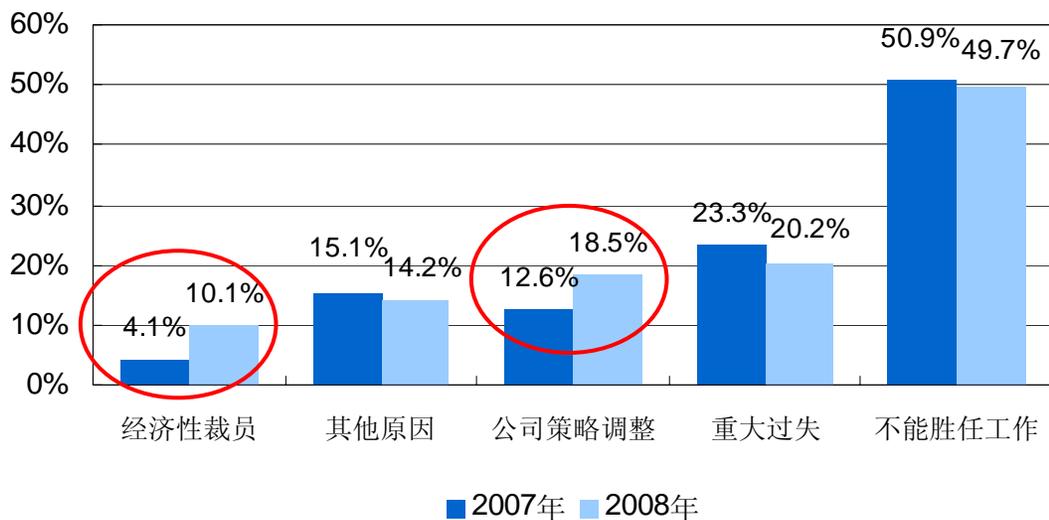
深圳某贸易公司，在外部经济中受到了较大的冲击，员工佣金收入也大不如往年同期，但是公司凭借在同行中较强的综合实力以及公司高级管理人员的积极沟通，不仅使得预期中因薪资福利下降因素离职的员工没有大幅增加，比往年反而有了一定的下降。



# 应届毕业生的离职状况

10.1%的公司因“经济性裁员”而解雇应届毕业生

【问卷】贵公司最近2年应届毕业生被动离职的主要原因是？

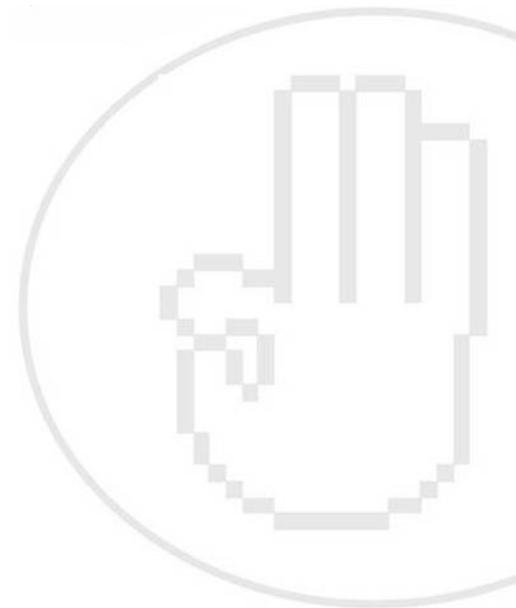


- 49.7%的企业选择员工主要被动离职原因中有“不能胜任工作”因素
- “公司策略调整”因素为18.5%，相对于2007年上升了5.9个百分点
- “经济性裁员”因素为10.1%，相对于2007年上升了6个百分点

## 案例：

广州某房地产企业，2008年公司销售出现了较大的困难，面对外部的环境以及公司的现状，该公司做出了一系列的调整，包括组织机构变动。在组织结构变动时，有一些员工会被要求离开公司，其中应届毕业生占着一个比较大的比例。

# 谢谢参与



前程无忧 薪酬调查部

Tel: (021) 61601888-8855

Email: [survey@51job.com](mailto:survey@51job.com)

更多信息, 请浏览 <http://hro.51job.com/ssr/>