**2024校园招聘研究报告**

**一、引言**

随着2024年的到来，全国普通高校毕业生规模预计将达到1179万，同比增加21万，再创历史新高。这一庞大的毕业生群体将涌入就业市场，给校园招聘带来前所未有的挑战与机遇。本报告基于猎聘、智联招聘、牛客等多家权威机构的数据，结合最新的行业趋势与招聘动态，全面分析2024年校园招聘的现状、挑战及未来趋势，旨在为高校、学生及雇主提供有价值的参考。

图形用户界面, 文本

描述已自动生成

**二、数据分析**

**1. 毕业生规模与求职意愿**

毕业生规模：2024年全国普通高校毕业生预计达1179万，同比增加21万。其中，211/985高校毕业生达106.6万。

求职目标明确度：调研显示，63.7%的2024届高校毕业生求职目标明确，相较于2023届略有上升（从33.94%至36.26%）。双一流高校、理工类及硕博毕业生群体求职目标明确度更高。

**2. 招聘需求与趋势**

行业需求：IT/互联网/游戏行业毕业生需求旺盛，持续位居各行业之首，释放20%-25%的毕业生职位需求。制造业对毕业生需求稳中有升，特别是整车制造、家具/家居、家电等行业。

学历需求：近三年新发校招职位中，硕博人才需求占比持续增长，硕士人才需求从9.1%增加到14.8%，博士人才需求从0.6%增加到1.8%。新赛道、发展新质生产力相关行业对硕博人才需求尤为迫切。

**3. 毕业生求职偏好**

企业类型偏好：2024届毕业生最想去的企业类型是央/国企，占比48.04%；其次是政府机关/事业单位，占比20.55%。

岗位类型偏好：毕业生最理想的岗位类型是公职类，占比44.11%。IT、通信、电子、互联网等行业也备受青睐。

关键因素：薪资福利、稳定性及安全感、通勤距离是毕业生择业的三大关键因素。相较于往年，毕业生更加关注企业前景和个人发展。

**4. 招聘策略与方式**

多样化招聘策略：传统校园招聘和求职平台仍是主要渠道，但线下招聘会、社交媒体招聘和内部推荐等方式逐渐兴起。

AI技术应用：在简历筛选和面试环节，AI技术应用占比分别高达58.2%和44.2%，提供高效公平的招聘体验。

**三、图表展示**

**图表1：2024届毕业生求职目标明确度**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **年份** | **求职目标明确（%）** | **不明确或迷茫（%）** |
| 023 | 66.06 | 33.94 |
| 2024 | 63.7 | 36.26 |

**图表2：不同学历需求变化趋势**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **学历** | **2021年需求占比** | **2022年需求占比** | **2023年需求占比** |
| 硕士 | 9.1% | 11.5% | 14.8% |
| 博士 | 0.6% | 1.0% | 1.8% |

**图表3：毕业生求职偏好企业类型**

|  |  |
| --- | --- |
| **企业类型** | **占比（%）** |
| 央/国企 | 48.04 |
| 政府机关/事业单位 | 20.55 |
| 上市公司 | 18.33 |
| 民营企业 | 13.08 |

**图表4：毕业生期望岗位类型**

|  |  |
| --- | --- |
| **岗位类型** | **占比（%）** |
| 公职类 | 44.11 |
| 技术类 | 24.2 |
| 行政/后勤/文秘 | 16 |
| 财务/审计/税务 | 10.9 |

**四、结论与展望**

**1. 结论**

2024年校园招聘面临毕业生规模再创新高的挑战，但IT/互联网等行业需求旺盛，为毕业生提供了较多就业机会。

毕业生求职目标明确，更加关注企业前景和个人发展，对稳定性及安全感的需求上升。

央/国企和公职类岗位成为毕业生首选，但IT、通信等行业依然保持强劲吸引力。

**2. 展望**

招聘企业需要采取多样化的招聘策略，利用AI技术提高招聘效率与精准度，同时加强品牌建设和企业文化宣传，以吸引和留住优秀人才。

* 高校应加强与企业的合作，建立校企联合培养机制，提升学生的实践能力和职业素养，使毕业生更好地适应市场需求。同时，高校还应加强就业指导服务，帮助学生明确职业目标，提升求职竞争力。
* 毕业生应密切关注行业动态，了解市场需求，不断提升自己的专业技能和综合素质。同时，应保持积极的心态，灵活调整求职策略，抓住每一个机会，实现自己的职业梦想。

**图表5：AI技术在招聘流程中的应用**

|  |  |
| --- | --- |
| 招聘环节 | AI技术应用占比（%） |
| 简历筛选 | 58.2 |
| 初步面试 | 35.6 |
| 面试评估 | 44.2 |
| 候选人匹配 | 41.5 |

此图表显示，AI技术在招聘流程中的多个环节均得到了广泛应用，特别是在简历筛选和面试评估方面，其应用占比均超过了40%。这表明，AI技术已成为现代招聘流程中不可或缺的一部分，能够显著提高招聘效率和准确性。

**图表6：毕业生期望薪资水平**

|  |  |
| --- | --- |
| 薪资范围（月薪） | 占比（%） |
| 5000元以下 | 5.2 |
| 5000-8000元 | 23.6 |
| 8000-12000元 | 40.5 |
| 12000-20000元 | 22.4 |
| 20000元以上 | 8.3 |

此图表反映了毕业生对于薪资水平的期望。大部分毕业生期望的月薪集中在8000-12000元之间，占比最高，达到40.5%。这为企业制定薪资政策提供了重要参考，有助于企业吸引和留住优秀人才。

**五、总结与建议**

综上所述，2024年校园招聘面临着诸多挑战与机遇。招聘企业需紧跟市场需求变化，调整招聘策略，加强品牌建设和企业文化建设；高校应加强与企业的合作，提升学生的实践能力和职业素养；毕业生则需明确职业目标，提升求职竞争力。通过各方的共同努力，相信能够实现毕业生与企业的双赢局面，推动社会经济的持续健康发展。