

# 应届毕业生招聘状况调研报告

又逢企业招聘应届毕业生的黄金季节，众多企业抓住这个招聘时机，积极备战，目的就是招进一批符合企业发展要求的“又红又专”的人才。招聘应届毕业生不仅是为了满足企业发展的现实需要，也是企业为了加快发展而进行的人才储备的重要方式，更是企业人才引进战略的重要组成部分。2009年，中国高校毕业生人数又再创新高——达到610多万人；同时，由于金融危机全面爆发，国民经济下滑，因而企业提供的就业岗位也随之锐减，这看似供过于求的形势究竟给企业毕业生招聘带来怎样的影响？太和顾问继8月人员选聘调研之后，为此特发起了2009年应届毕业生招聘状况调查。

## 参与调研企业招聘应届毕业生的数量

2009年成为校园招聘的“谷底”。受全球经济危机影响，在此次调研中的158家企业，2009年毕业生的招聘总量为11257人，较2008年的11809人，其降幅为4.3个百分点。令人感到欣喜的是，校园招聘有望在2010年回升。158家企业中的146家计划招聘2010年应届毕业生共计12799人，比2009年增长13.7个百分点。

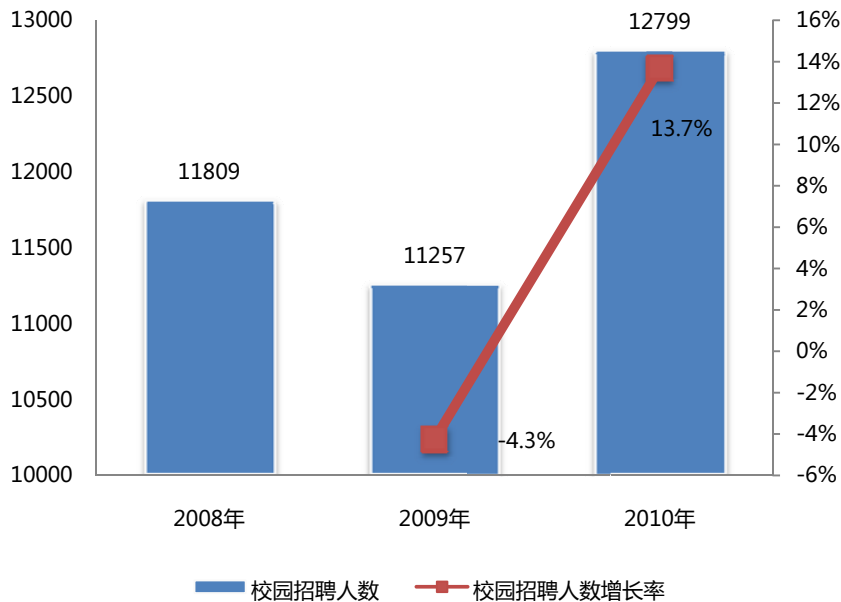


图1 参与调研企业招聘应届毕业生的人数及增长率

从招聘应届毕业生人数的结构比例分布来看，2009年在招聘应届毕业生的人数不超过50人的企业占75.3%，比2008年增加了6.6个百分点；与此同时，招聘应届毕业生的人数在50—100人的企业占10.3%，100—500人的企业占11.3%，较2008年略微有所下降，其降幅分别为3.3和4.0个百分点。数据结果显示，预计在2010年，招聘应届毕业生的人数在50—500人的企业比2009年将有所增加，此外还有3.4%的企业对于2010年的招聘应届毕业生人数的计划持观望态度。

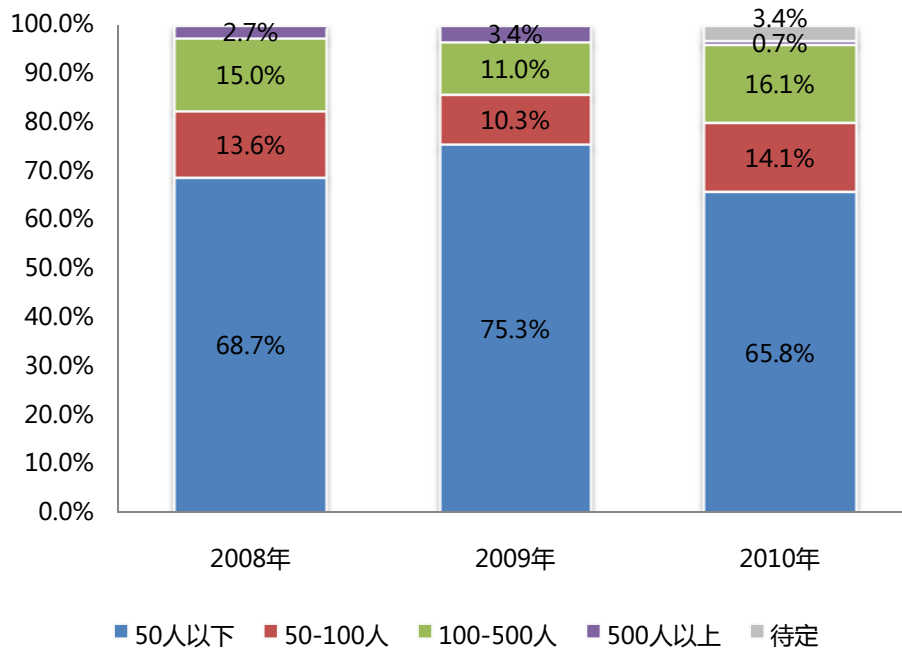


图 2 参与调研企业招聘应届毕业生人数的结构比例分布

### 3.1 参与调研企业针对应届毕业生所采取的面试方式

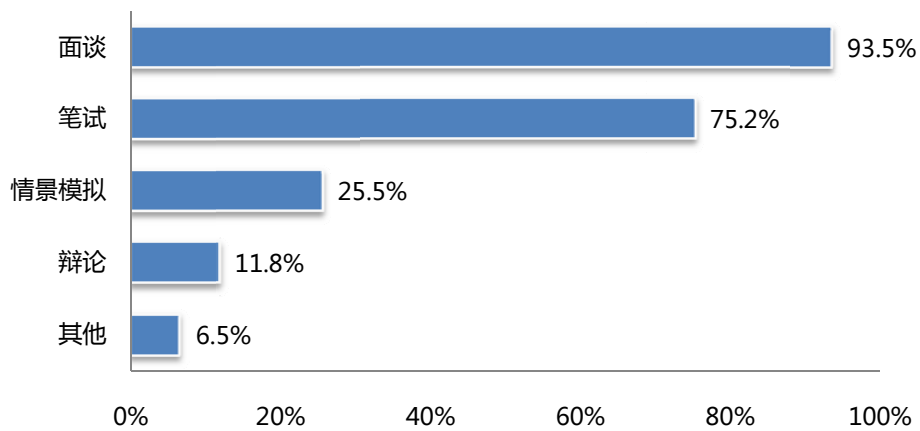


图 3 参与调研企业针对应届毕业生所采取的面试方式

从调查结果看，针对应届毕业生，企业较多采用面谈和笔试两种模式进行人员的甄别。笔试大多数以专业知识、语言水平或者性格等方面的测试为主。而面谈则更多的是针对毕业生语言表达、逻辑思维以及性格等方面的进行进一步了解，同时也会涉及到待遇、试用期、发展机会等等，也使得应届毕业生有机会了解企业的情况。进行三轮以上面试的企业，往往会多一轮用人单位对应届毕业生的面谈，使得用人单位参与到人员甄别的过程中，提高招聘的成功率。

## 参与调研企业对于应届毕业生的晋升比例

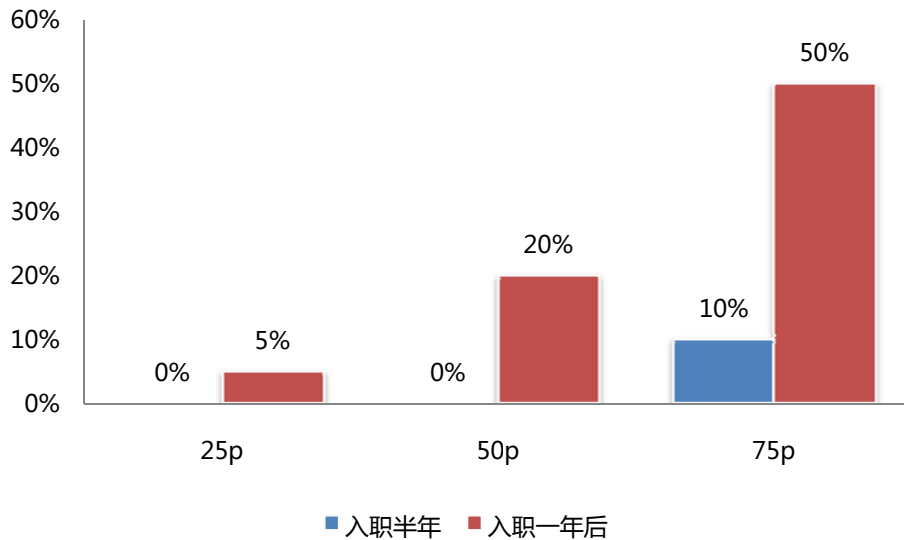


图 4 参与调研企业对于应届毕业生的晋升比例

相比应届毕业生的招聘，其人员保留的问题对于企业的 HR 来说似乎是个更加棘手的问题。很多企业都会出现刚刚培养起来的毕业生被别的企业挖走或者自己跳槽的情况，不但浪费了企业的成本，同时对于刚刚招聘进来的新人也会有不好的影响。长此以往会形成恶性循环，因此对于这类人群的保留和激励成为了招聘之后的难题。而晋升对于应届毕业生来说，是一种很好的保留和激励的手段。从调查结果看，在应届毕业生入职半年之后即发生晋升的企业比较少见，在一些处于初创期或者发展较快的企业中，会有 10%左右的应届毕业生在进入企业半年后即发生晋升。而在一年之后，一般情况下企业会有 1/5 左右的应届毕业生有着不同程度的晋升，而较高的企业晋升比例甚至超过 50%。在晋升比例较高的企业中，以高速发展期中的外资与民营控股企业为主。

( 欲购买完整版报告，请致电 400-608-9993 )