

2024 校园招聘研究报告工具包

调研主办方  智享会
HR Excellence Center



2024 校园招聘研究报告

——企业人才梯队的初阶打造与提升

2024 Campus Recruitment Research Report — Creating and Enhancing
the entry level of the Talent Pipeline

© 版权声明 本调研报告属智享会所有。未经智享会书面许可，任何其他个人或组织均不得以任何形式将本调研报告的全部或部分内容进行转载、复制或发布用于其他任何场合。

© Copyright ownership belongs to HR Excellence Center. Reproduction in whole or part without prior written permission from HREC is prohibited.

➤ 报告框架



➤ 主要发现

主要发现 -Key Findings

校招概况：校招战略重要性提高，高潜校招引起重视	75.21% 企业开展 2024 届校园招聘，过半企业春秋招均开展
	过半企业将校招置于更有战略高度、更重要的地位
	超 7 成企业校招总需求量不变或降低，但重视校招的企业需求量整体较保持不变的企业显著较高
	76.92% 企业面向“高潜学生”开展校招
	74.28% 企业认为学生整体素质不变或降低，倾向于躺平
校招项目与优秀人才画像设计	近半企业 2024 校招对学生整体要求有所提升，主要原因为产业升级转型岗位需求变化与应届生平均薪酬提升
	实践中对学生的“高潜”标准主要为沟通能力、创新能力等软素质，其次为院校层次
	部分企业针对高潜学生专门设计项目招聘，提升吸引力以争夺优质人才
	定位优秀人才仍有一定困难，78.57% 企业在确立人才画像过程中存在挑战
优质校招渠道开发与转化提升	82.86% 的企业仍以实习就业合作为主要的校企合作方式
	校企合作逐渐前置化，师生校企共同发力
	58.57% 企业认为高潜学生供小于求，优秀人才争夺激烈
	线下招聘渠道复苏，56.67% 企业认为企业线下宣讲会转化效果最好的传统渠道
高潜学生的初步培养与留存	参调企业的可接受流失率平均值为 12.22%，众数为 10%
	14.29% 的企业认为高潜学生 6 个月内的流失率超出可接受范围
	成材率基本达到预期，占 85.62%；未达预期的高潜学生也仍以培训或转岗安排为先
	定制化轮岗、动态评估与数字化平台跟踪方式有所应用

➤ 方案与建议清单

<p>项目与人才画像设计</p>	<ul style="list-style-type: none"> 针对高潜学生设置专项招聘项目，设置区别于常规校招的运营策略、薪酬福利，提高重视度以提高对高潜学生的吸引力 细分校招赛道，例如针对职能管理、技术研发、一线人员分别规划高潜项目，但允许自由轮岗，满足高潜学生发展需求 明确人才画像，根据现实情况排布能力项优先级 盘点现有岗位中，与新岗位之间的技能迁移性、胜任性，加强用人单位与招聘部门的沟通交流
<p>校招渠道开发与转化提升</p>	<ul style="list-style-type: none"> 保持实习就业合作，提高生源对雇主品牌的感知度 加深目标院校的校企合作深度，推动产学研高度相联，帮助生源快速适应企业业务需求 针对新生代高知青年信息接收习惯，尝试知识型新媒体、微综艺等形式，以触达深度合作院校以外的优秀学生
<p>降低流失率提高成材率</p>	<ul style="list-style-type: none"> 校企合作开展就业指导，帮助学生做出更好的职业规划与就业准备 关注前期候选人体验，提高企业可信任度、增强校招招生归属感 善用校园大使、导师前辈等校内人际网络资源，通过内推方式提高粘性 提高对招聘人员的要求，打造好企业的“对外窗口” 注重试用培训期的动态评估与盘点，及时进行分层管理激励或绩效培训

➤ 专家建议

企业案例导览	
企业	2024 校招提高能力要求的原因
赛轮集团	业务出海需要具有全球视野的人才储备；应届生平均薪酬要求提升导致企业期待同步提高；担忧当届学生整体素质，提高硬标准以筛选。
海尔集团	正向物联网生态品牌转型，业务整体技术要求提高；存在难以突破的技术瓶颈难题，亟待优秀专业人才加入解决。
京东方科技集团股份有限公司	用人部门用工成本压力大，校园招聘宁缺毋滥；技术迭代出现新用工需求，需要高端人才助力。
亚信科技控股有限公司	高度重视核心研发实力，聚焦目标院校产品研发人才；业务发展需求倒逼，对复合能力人才需求多。

企业案例导览	
企业	主要内容
亚信科技控股	开展精尖人才专项项目，聚焦优秀硕博人才，提升产品研发能力。
京东方科技集团股份有限公司	分为管理培训生(10人左右)与制程技术管培生(100人左右)，甄选高潜人才，为新技术方向做准备。
赛轮集团	在企业快速全球化发展的近年开展了 GMEDP 全球市场人才发展计划，与“橡胶之星”集团总部储备计划、“匠星”一线骨干培养计划并行，储备多赛道顶尖人才。
玛氏	校园招聘“1+n”，管培生计划作为面向高潜的“1”，统一内部各项目、明晰四大板块轮岗计划，提升对优秀学生的吸引力，并提高其职业规划清晰度。