

2024 届 高校毕业生就业蓝皮书

促进高质量充分就业



特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群

免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



| 关于《2024 届高校毕业生就业蓝皮书》

中智基于自身责任担当、行业经验，多年来深度聚焦社会就业领域，在面向社会各方提供全链条、专业化人力资源服务的同时，更致力于传递人力资源行业及就业市场相关的国家政策资讯、就业供需现状、行业发展趋势、人才需求前景等调研分析，为社会各方提供更多就业洞察和就业思路。2024 年，中智重磅发布《2024 届高校毕业生就业蓝皮书》，通过对就业市场的最新观察与研究，解读当前中国就业市场上所发生的变化趋势，并在今年的报告中针对新质生产力等领域内容进行了特别分析。希望本书可以作为政府稳定和扩大就业的决策参考，能够为企业人才招引提供重要依据与行动路径，更为高校毕业生求职就业带来启发和思考。

一、出品单位

指导单位：中智经济技术合作股份有限公司

编制单位：中智管理咨询有限公司

支持平台：中智招聘网

二、报告说明

报告中使用的部分数据来自于中智咨询公司、中智招聘网，部分信息、观点来自对公开资料的收集研究。

本次报告中涉及到的调研及分析，在此向以上提供支持的同仁及受访企业表示由衷感谢。

针对报告中的部分研究课题，采取了相应的抽样方法，并对样本进行清洗，剔除了不合格和不完整数据。在部分涉及到跨领域、跨年度对比的主题下，均对数据进行了标准化处理。

本报告仅为一般性建议参考，仅作为交流使用，报告中所有内容文字、数据、和图片等资料，未经本公司授权不得转载、链接、转贴或以其他方式复制发布 / 发表。已经本公司授权的媒体、网站或个人，使用时须注明来源。如需转载或引用本报告内容，请联系中智：400-884-7868。



目录

CONTENTS

总量篇 /

2024 届高校毕业生总量及流动趋势研判	01
24 届高校毕业生总量及分布	02
24 届高校毕业生流动趋势研判	03

供求篇 /

24 届高校毕业生供求情况	06
分月度供求情况	08
分省市供求情况	08
分产业供求情况	10
分企业性质供求情况	10
分学历供求情况	11
分职位类别供求情况	11

校招篇 /

24 届高校毕业生校招情况	12
企业 24 届校招需求	13
企业校招渠道及关注因素	16
企业 24 届校招评价	17



就业篇 /

24 届高校毕业生就业情况	20
应届生就业情况	21
管培生招聘情况	27
实习生招聘情况	30

建言篇 /

24 届高校毕业生就业形势与促就业相关建议	32
24 届高校毕业生就业情况总结	33
千方百计促进高校毕业生就业的相关建议	35

附件一：高校毕业生就业支持政策与地方校企合作典型案例	39
人社部、教育部：做好高校毕业生等青年就业创业工作	39
人社部：高校毕业生等青年就业服务攻坚行动	40
各地高校毕业生扶持政策	41
各地校企合作典型案例	46

附件二：中智招聘网开展共青团中央“千校万岗”专题招聘 活动案例展示	51
--	----

编制背景

BACKGROUND OF PREPARATION

2024 年 5 月，习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时强调，要“坚持把高校毕业生等青年群体就业作为重中之重，开发更多有利于发挥所学所长的就业岗位，鼓励青年投身重点领域、重点行业、城乡基层和中小微企业就业创业，拓宽市场化社会化就业渠道。”总书记关于促进高校毕业生等青年就业的系列重要论述，最早可以追溯到 2012 年，其时刚刚在党的第十八届中央委员会第一次全体会议上当选的中共中央总书记习近平，就在年底的中央经济工作会议上强调，“要注意稳定和扩大就业，特别是鼓励创业就业，多渠道创造就业岗位，尤其做好以高校毕业生为重点的青年就业工作。”党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央始终对高校毕业生就业问题特别关心。

究其根本，在于高校毕业生等青年就业关系民生福祉、社会稳定和高质量发展：

首先，高校毕业生是我国劳动力市场最大增量，是推动经济社会持续平稳运行的“源头活水”。

近五年来，伴随着我国老年人口规模的不断增大，劳动力市场中的适龄劳动人口数量持续下降，2023 年我国适龄劳动人口同比下降 2734 万人¹，达到历年峰值。于此同时，2023 年全国城镇新增就业预期目标 1200 万人、实际新增 1244 万人，其中新增高校毕业生 1148 万人、新增外出农民工 468 万人²。从整体来看，劳动力市场存量与增量之间的“入不敷出”³，即就业总量问题依旧是当前和今后一段时期内持续存在的就业基本矛盾之一，而高校毕业生作为我国劳动力市场上的最大增量、推动经济社会持续平稳运行的“源头活水”，稳住高校毕业生就业即是抓住了稳定就业基本盘的“牛鼻子”。



¹ 适龄劳动人口同比下降人数 = 本年度老年人口 + 上年度死亡人口 - 上年度老年人口；

² 数据来源：《2023 年国民经济和社会发展统计公报》《2023 年农民工监测调查报告》；

³ 根据 23 年末就业人员占适龄劳动人口的比例推算，23 年退出我国劳动力市场的人口规模约为 2340 万人（2734 万人 × 85.6%），是新进入劳动力市场人口规模的 1.45 倍。

表 1-1 我国老年人口与适龄劳动人口变动情况（单位：万人）

年份	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
总人口	140,005	141,178	141,260	141,175	140,967	/
60 岁及以上老年人口	25,388	26,402	26,736	28,004	29,697	/
死亡人口	998	1,110	1,014	1,041	1,110	/
适龄劳动人口同比下降	/	2,012	1,444	2,282	2,734	/
城镇新增就业目标	/	900	1,100	1,100	1,200	1,200
新增高校毕业生人数	834	874	909	1,076	1,148	1,179（预计）

其次，高校毕业生作为新质生产力的第一要素，是推动科技创新的“有生力量”、高质量发展的有力支撑。

一方面，高校作为国家创新体系的重要组成部分，是创新人才培养的主要阵地，随着“强基计划”、“拔尖计划”等高校青年科技人才培养计划的深入实施，高校青年学生作为科研创新的有生力量，已广泛投身科研一线并逐渐成长为具有国际竞争力的青年科技人才后备军；另一方面，随着高校毕业生进入劳动力市场，以其为代表的新型劳动者队伍作为全社会最富有活力、最具有创造性的群体，能够更好地匹配新质生产力的发展要求。把促进青年特别是高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置，即是为科技创新提供了有生力量，为推动高质量发展找到了有力支撑。

最后，高校毕业生就业事关民生福祉、牵动千家万户。

截至 2023 年，全国各种形式的高等教育在学总规模达到 4763 万人⁴，按家庭户均规模 2.62 人推算，全国高等教育在校生背后关联约 4159 万个家庭，占全国家庭户的 8.4%⁵，未来四年内，全国近 1/12 的家庭将陆续面临子女就业问题，高校毕业生就业影响范围之广可见一斑。同时，高校毕业生就业对于家庭收入增长尤其经济困难家庭的生活质量提升起到至关重要的作用。近四年来，仅国家助学贷款⁶一项上，全国年均发放金额就超过了 500 亿元、年均资助人数超 550 万人，尤其河南、山东、四川等在校人数位居全国前列的省份，以河南省为例，仅 2023 年河南省就发放了国家助学贷款 99.4 亿元、资助高校家庭经济困难学生 90.4 万人⁷。高校毕业生就业事关民生福祉、牵动千家万户，做好高校毕业生就业工作即是提高人民生活品质，筑牢“万家灯火”的幸福根基。

⁴ 数据来源：《2023 年全国教育事业统计公报》；
⁵ 数据来源：《第七次全国人口普查公报》。截至“七人普”，全国家庭户规模较 10 年前减少 0.48 人、三口之家成为家庭户主流，此处按家庭户均 2.62 人 /3 人（三口之家）推算，4763 万名在校生背后关联约 4159 万个家庭；
⁶ 国家助学贷款是国家对普通高校家庭经济困难学生在校期间的一项重大资助政策，用于减轻该类学生在校期间学费、住宿费和生活费上的负担，毕业后分期偿还，截至 2023 年已累计发放 4000 多亿元，资助人数超过 2000 万名；
⁷ 数据来源：河南省教育厅新闻办公开发布。

01

总量篇



2024 届高校毕业生总量 及流动趋势研判

本章内容涵盖：

- ① 24 届高校毕业生总量及全国 31 个省 / 自治区 / 直辖市（未包括我国台湾省、香港特别行政区和澳门特别行政区）高校分布与 24 届毕业生数量；
- ② 24 届高校毕业生流动趋势研判，包括毕业去向研判与就业地研判。

24 届高校毕业生总量及分布

截至 2024 年 6 月，全国共有普通高等学校 2868 所⁸，其中本科院校 1308 所（普通本科 1257 所 + 职业本科 51 所）、高职（专科）院校 1560 所。各类高校累计输送 2024 届⁹高校毕业生 1179 万人，较 23 届同比增长 2.7%、较 21 届（“十四五”期初）增长 29.7%，其中 24 届普通本科及以上学历毕业生（包括职业本科）超过 600 万人。

图 1-1 全国普通高等学校数（单位：所）

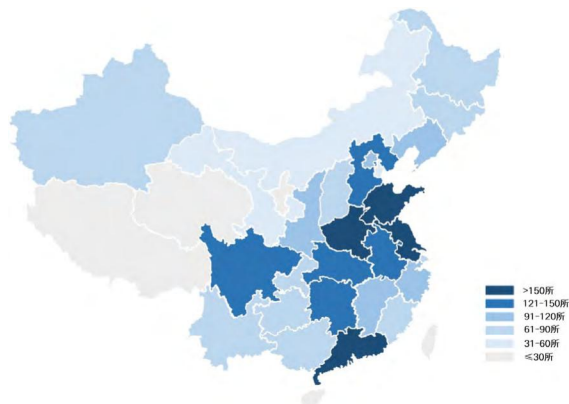
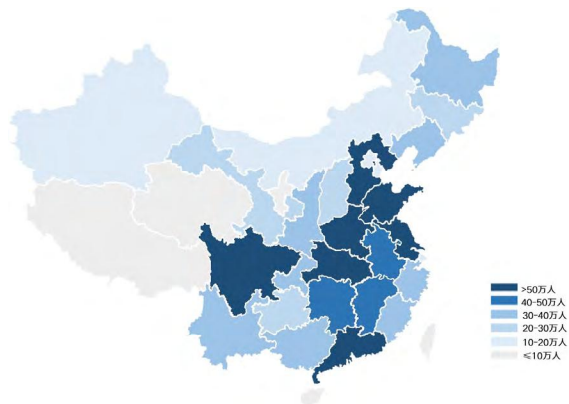


图 1-2 24 届高校毕业生人数（单位：万人）



从高校分布来看，河南、江苏、广东、山东四个省份最为密集，均超过 150 所；其次是湖南、四川、湖北、河北、安徽五个省份，均超过 120 所。从 24 届高校毕业生人数来看，河南、江苏、广东、山东、四川、湖北、河北七个省份最多，均超过 50 万人；其次是湖南、江西、安徽三个省份，均超过 40 万人。

图 1-3 分地市普通高等学校数（单位：所）

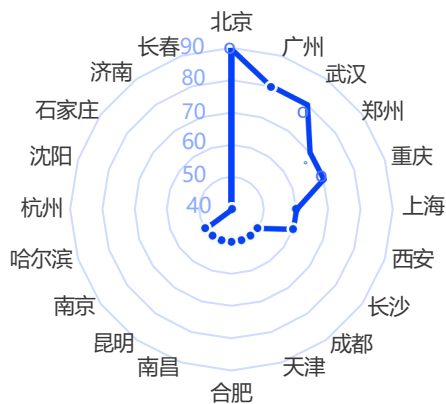


图 1-4 分地市 2024 届高校毕业生人数（单位：万人）



从城市分布来看，全国高校数量排名前 20 的城市以北京市居首，高校数量超过 90 所；其次是广州、武汉，超过 80 所；郑州、重庆超过 70 所；上海、西安超过 60 所。20 个城市中，广州市 24 届高校毕业生人数最多，超过 50 万人；其次是武汉、郑州，超过 40 万人；重庆、成都超过 30 万人，北京、上海在高校数量排名前列的情况下，24 届高校毕业生人数仅高于 20 万人。

⁸ 不包含港澳台地区高等学校；

⁹ 以下均简称为 24 届。

24 届高校毕业生流动趋势研判

根据 2024 软科中国大学排名，从排名前段（前 50 名）、中段（200-350 名）、后段（500 名之后）的高校中分别遴选出 10 家高校，结合其过往 3 年（2021-2023 年）公开发布的毕业生就业质量报告，对 24 届高校毕业生的毕业去向与就业地选择作出研判。遴选过程遵循以下原则：一是确保各地区均有高校入选；二是高校所在地尽量不重复；三是确保城市规模的多样性，既有超大、特大城市，又有中小城市作为代表。

《 24 届高校毕业生毕业去向研判

表 1-2 2024 届高校毕业生毕业去向研判

序号	2024 软科排名	高校名称	所在地	毕业去向					
				升学		就业			未就业
				国内升学	出国深造	协议就业	灵活就业	自主创业	
1	1	清华大学	北京	24-28%	5-8%	55-60%	5-8%	0-1%	0-3%
2	3	浙江大学	杭州	20-24%	5-8%	55-60%	3-5%	0-1%	5-8%
3	5	复旦大学	上海	20-24%	5-8%	65-70%	3-5%	0-1%	0-3%
4	6	南京大学	南京	20-24%	5-8%	65-70%	5-8%	0-1%	0-3%
5	7	中国科学技术大学	合肥	20-24%	5-8%	60-65%	3-5%	0-1%	5-8%
6	8	华中科技大学	武汉	20-24%	5-8%	60-65%	3-5%	0-1%	5-8%
7	10	西安交通大学	西安	24-28%	5-8%	60-65%	3-5%	0-1%	0-3%
8	15	四川大学	成都	20-24%	5-8%	55-60%	3-5%	0-1%	5-8%
9	20	天津大学	天津	24-28%	3-5%	60-65%	3-5%	0-1%	0-3%
10	30	华南理工大学	广州	20-24%	3-5%	65-70%	3-5%	0-1%	0-3%
11	208	河南工业大学	郑州	24-28%	1-3%	45-50%	3-5%	0-1%	15-18%
12	215	青岛农业大学	青岛	15-20%	1-3%	55-60%	3-5%	0-1%	8-10%
13	216	山西农业大学	太原	24-28%	0-1%	35-40%	15-20%	0-1%	15-18%
14	234	东莞理工学院	东莞	8-10%	1-3%	70-75%	5-8%	0-1%	10-12%
15	237	重庆理工大学	重庆	15-20%	1-3%	60-65%	3-5%	0-1%	12-15%
16	239	沈阳化工大学	沈阳	24-28%	0-1%	65-70%	1-3%	0-1%	5-8%
17	254	贵州师范大学	贵阳	8-10%	0-1%	45-50%	20-25%	1-2%	15-18%
18	医 33	湖南中医药大学	长沙	24-28%	0-1%	45-50%	15-20%	0-1%	8-10%
19	263	大连交通大学	大连	15-20%	1-3%	55-60%	3-5%	0-1%	15-18%
20	274	浙大宁波理工学院	宁波	10-15%	3-5%	70-75%	1-3%	1-2%	0-3%
21	340	江西科技师范大学	南昌	10-15%	0-1%	65-70%	1-3%	0-1%	15-18%
22	490	山东农业工程学院	济南	24-28%	1-3%	55-60%	1-3%	1-2%	3-5%

序号	2024 软科排名	高校名称	所在地	毕业去向					
				升学		就业			未就业
				国内升学	出国深造	协议就业	灵活就业	自主创业	
23	501	郑州工程技术学院	郑州	20-24%	0-1%	65-70%	0-1%	0-1%	8-10%
24	504	福建技术师范学院	福州	0-4%	0-1%	60-65%	25-30%	1-2%	3-5%
25	517	河北环境工程学院	秦皇岛	20-24%	0-1%	15-20%	30-50%	0-1%	3-5%
26	529	广州航海学院	广州	0-4%	0-1%	70-75%	15-20%	0-1%	3-5%
27	533	四川文理学院	达州	4-8%	0-1%	60-65%	10-15%	0-1%	15-18%
28	536	天津中德应用技术大学	天津	8-10%	0-1%	70-75%	5-8%	0-1%	10-12%
29	540	苏州城市学院	苏州	4-8%	3-5%	70-75%	10-15%	0-1%	5-8%
30	551	南京工业职业技术大学	南京	35-40%	1-3%	50-55%	3-5%	0-1%	0-3%

各高校发布的毕业生就业质量报告一般将毕业去向分成三类：一是升学，包括国内升学与出国深造；二是就业，包括协议就业、灵活就业和自主创业；三是未就业，包括待就业与暂不就业。其中，部分高校将其他录用形式就业¹⁰纳入灵活就业统计范畴，导致灵活就业比重偏高。

基于前三年 30 家高校就业质量报告，对 24 届高校毕业生的整体毕业去向作如下研判：

一是重点高校毕业生“学历不足恐惧症”依旧严重。重点高校¹¹整体升学比例预计保持在 25-35% 之间，显著高于普通高校（10-20%），其中，重点高校本科毕业生升学比例预计达到 60-70%，清华大学、中国科技大学、西安交通大学等重点高校本科毕业生升学比例大概率突破七成。

二是局部市场就业压力仍然存在，部分普通高校毕业生一职难求。24 届春招至毕业季后，预计仍有 5-15% 的普通高校毕业生处于“未就业”状态，而这一比例在重点高校中仅为 3%，如将“灵活就业”计算在内（包括自由职业和其他录用形式就业），则至少有 15-30% 的普通高校毕业生未稳定就业。



¹⁰ 其他录用形式就业指：用人单位不与毕业生签订就业协议或劳动合同，仅提供聘用证明或毕业生与用人单位签订“以就业为目的”的岗前实习 / 试用协议；

¹¹ 重点高校指双一流建设高校，包括原 985 工程 / 211 工程建设高校。

《 24 届高校毕业生就业地研判

基于前三年 30 家高校就业质量报告，对 24 届高校毕业生的就业地作如下研判：

一是“北上江浙广”依旧是 24 届高校毕业生异地就业的普遍选择。普通高校毕业生前往“北上江浙广”异地就业的比例预计在 10-20% 之间，而这一比例在重点高校中将达到 30-40%。此外，山东成为东北、中部地区普通高校毕业生异地就业青睐省份，河南工业大学、山西农业大学、沈阳化工大学、大连交通大学等普通高校均有 5% 以上毕业生预计前往山东就业；四川成为全国毕业生除“北上江浙广”之外的又一异地就业选择，重庆理工大学、贵州师范大学、山东农业工程学院、河北环境工程学院、苏州城市学院等普通高校均有 1-3% 的毕业生预计前往四川就业，2020 年以来，清华大学前往四川的选调生人数年年攀升，预计今年仍有 5% 以上的清华毕业生前往四川就业。

图 1-5 重点高校“北上江浙广”就业比例

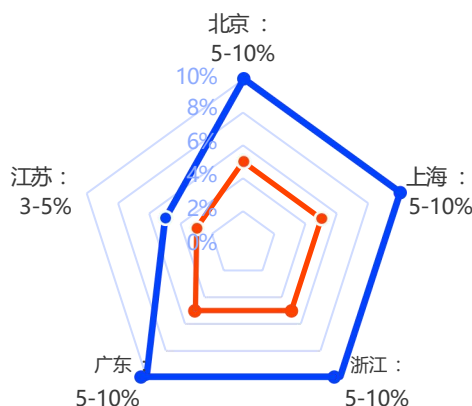
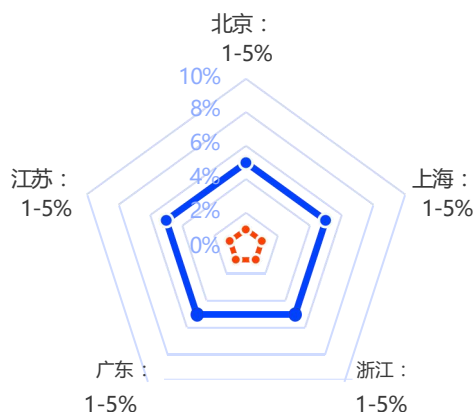


图 1-6 普通高校“北上江浙广”就业比例



二是五成以上高校毕业生仍留省内就业，高校毕业生本地留存率再创新高。24 届重点高校毕业生的本地留存率（学校所在省 / 直辖市内就业）预计普遍在 40-50% 之间，广东、上海、浙江等省 / 市预计超过 60%；相较于重点高校，普通高校毕业生的本地留存率将会更高，预计多数省份达到 60-70%，山东、江苏、浙江、福建、广东、四川等省份预计超过 80%，达到历年新高。

图 1-7 重点高校毕业生本地留存率

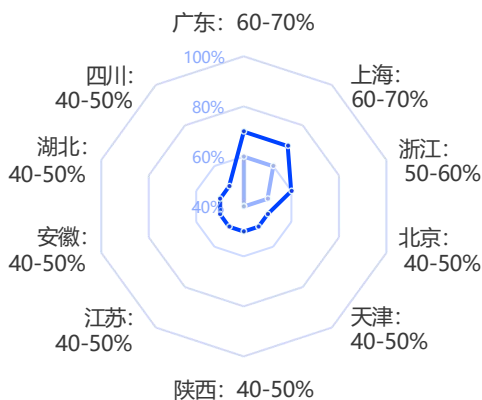
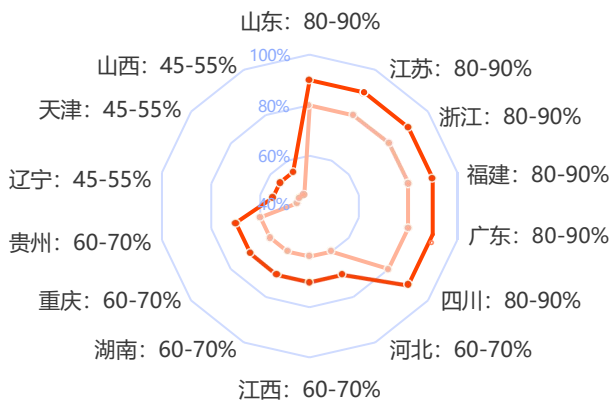


图 1-8 普通高校毕业生本地留存率





02 供求篇

24 届高校毕业生供求情况

本章内容涵盖：

- ① 24 届高校毕业生分月度供求情况，包括校招需求与简历投递情况；
- ② 24 届高校毕业生分省份、分城市校招需求与简历投递情况；
- ③ 24 届高校毕业生分产业、分企业校招需求与简历投递情况；
- ④ 24 届高校毕业生分学历、分职位类别校招需求与简历投递情况。

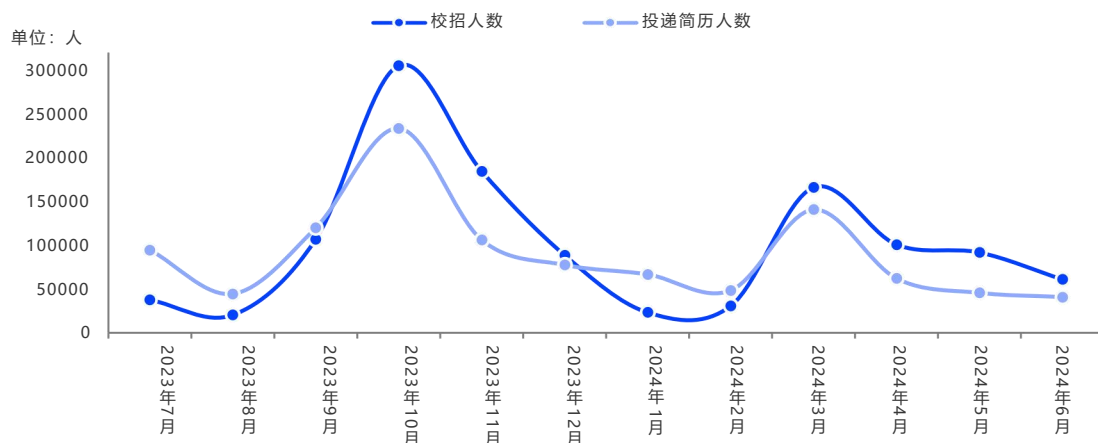
本章数据来源于中智招聘网，中智招聘网作为中智旗下的专业招聘平台，多年来深耕央企国企招聘、校园招聘等垂直招聘领域，积极落实国家部委、地方政府工作部署，开展各类主题招聘活动，促进特定区域、群体就业稳定。

为促进 24 届毕业生顺利就业、尽早就业，中智招聘网积极承办 2024 届高校毕业生全国网络联合招聘—24365 校园招聘服务活动（指导单位：教育部高校学生司）、“千校万岗·央企云招聘”2024 届春季联合校招活动（主办单位：共青团中央青年发展部）、第十三届中央企业面向西藏青海新疆高校毕业生专场招聘活动（主办单位：人社部、国务院国资委、教育部）、“智领青年”2024 夏季央企招聘活动、“国聘行动”线上招聘活动等各类高校毕业生专场招聘活动。



分月度供求情况

图 2-1 高校毕业生分月度供求情况



从高校毕业生供求的季节性波动看：24 届校园招聘（以下简称校招）的高峰期分别出现在 2023 年 10 月、2024 年 3 月。与 23 届相比，24 届校招人数在整体供过于求的情况下，供求比略有下降，应届生就业压力较去年有所增大。

为进一步了解不同地区、不同主体、不同类型应届生供求情况，以下采用供求指数来衡量 24 届毕业生供求：供求指数 = 校招人数 / 投递简历人数。当供求指数 > 1 时，表示职位供过于求，如果供求指数 < 1，则说明职位供不应求。相较于各级政府发布的求人倍率¹²，供求指数能够更直观地体现出应届生供求差距。

分省市供求情况

图 2-2 24 届毕业生分省份招聘人数

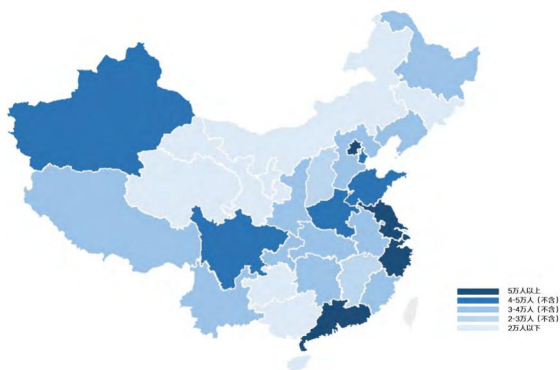
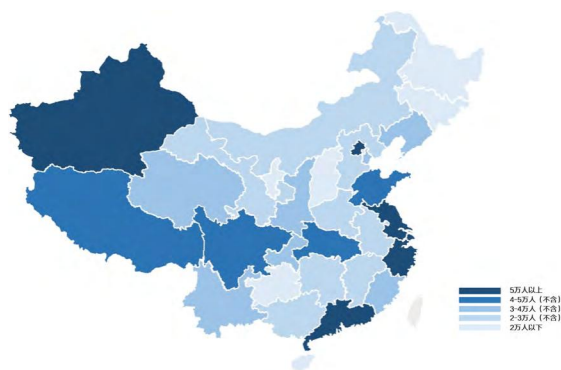


图 2-3 24 届毕业生分省份投递简历学生数



¹² 求人倍率 = 有效需求人数 / 有效供给人数，其中，“有效需求人数”通过市场发布职位数、企业下载简历数加权计算；“有效供给人数”通过投递简历人数、投递简历份数加权计算。

图 2-4 分城市校招人数占比

图 2-4 展示了分城市校招人数的占比分布。从图中可以看出，校招人数主要集中在少数几个大城市，如北京、上海、深圳等，而其他地区则占比较小。

城市	占比 (估算)
北京	8%
上海	6%
深圳	5%
广州	4%
南京	3%
杭州	3%
武汉	3%
重庆	3%
成都	3%
天津	2%
沈阳	2%
青岛	2%
宁波	2%
郑州	2%
苏州	2%
合肥	2%
长沙	2%
东莞	2%
无锡	2%
其他	55%

图 2-5 分城市投递简历学生数占比

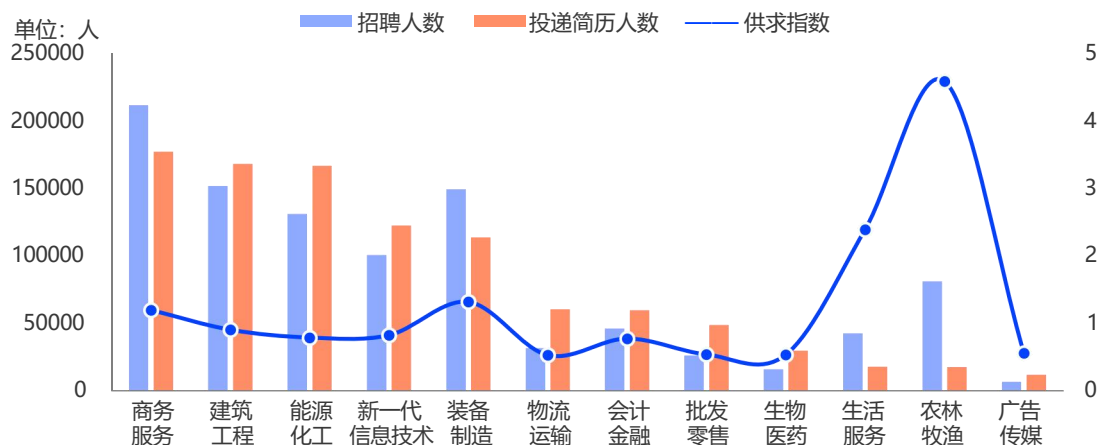
图 2-5 展示了分城市投递简历学生数的占比分布。与校招人数相比，投递简历的学生分布更为广泛，但仍以大城市为主。

城市	占比 (估算)
北京	10%
上海	8%
深圳	7%
广州	6%
南京	5%
杭州	4%
武汉	4%
重庆	4%
成都	4%
天津	3%
沈阳	3%
青岛	3%
宁波	3%
郑州	3%
苏州	3%
合肥	3%
长沙	3%
东莞	3%
无锡	3%
其他	45%

- 9 -

分产业供求情况

图 2-6 高校毕业生分产业供求情况



从不同产业看，商务服务、建工、能源化工、新一代信息技术、装备制造等依旧是 24 届校招需求量最大产业，除农林牧渔、装备制造、生活服务等产业供求指数 > 1，职位供过于求外，其余产业供求指数均 < 1，校招职位供不应求。

分企业性质供求情况

图 2-7 分企业性质校招人数占比

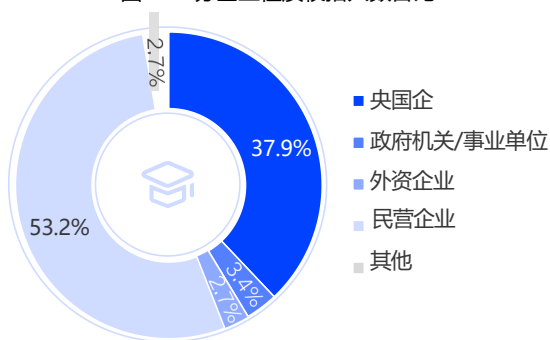
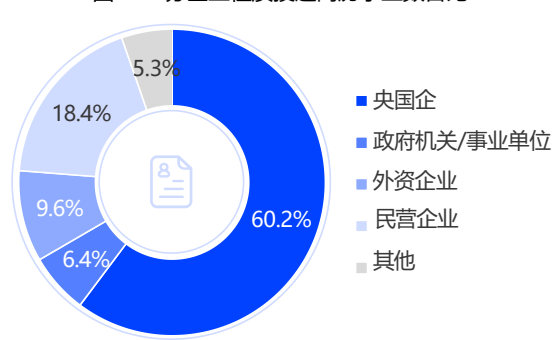


图 2-8 分企业性质投递简历学生数占比

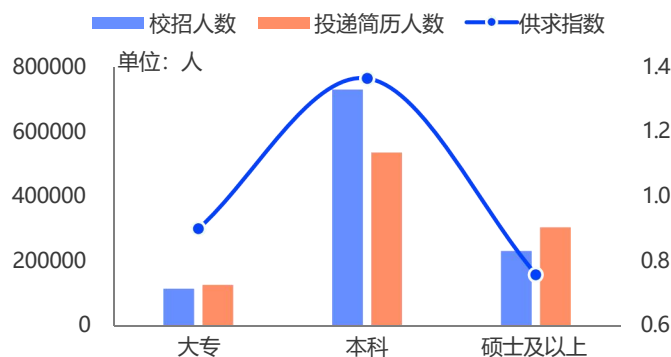


从企业性质看，24 届毕业生校招需求主要集中在央企与民营企业中。机关事业单位、外资企业校招人数累计占比 5.1%、投递简历人数占比 16%，需求小、竞争大，应届生在机关事业单位与外资企业中“一职难求”。

国有企业稳岗促就业示范带动作用明显，央企就业热度再攀新高。2020 年至今，国务院国资委连续五年部署国资央企稳岗扩就业行动，支持国有企业扩大高校毕业生招聘规模。中智招聘网数据显示：本年度央企招聘人数占比 37.9%、较上年度增长 4.1%，超六成毕业生（60.2%）向央企投递了简历；与之相对的，民营企业校招人数占比超过 53%，投递简历学生数仅占 18%， “引才难”已是制约民营企业发展壮大的关键掣肘。

分学历供求情况

图 2-9 高校毕业生分学历供求情况

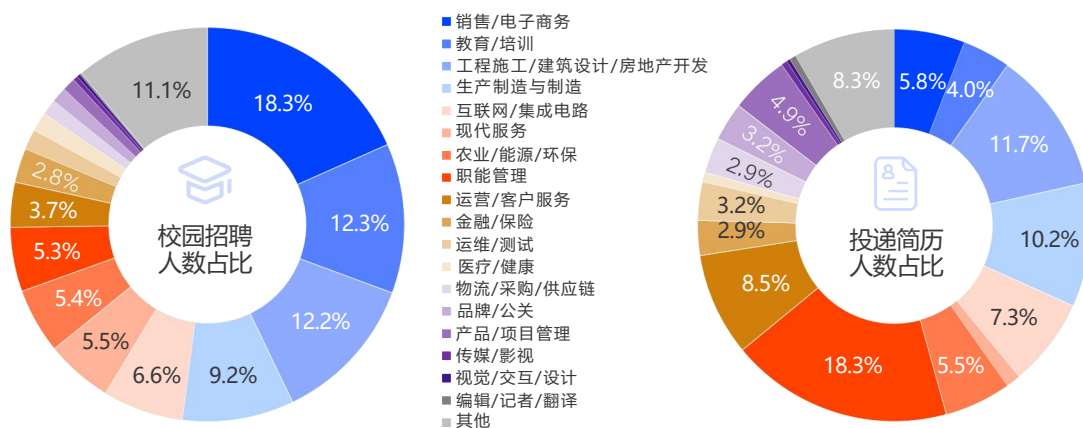


从学历看，本年度 68% 的校招需求集中在本科学历上，仅 21.5% 的校招需求将研究生学历（硕士及以上）作为招聘门槛；各学历中，本科毕业生供求指数最高，达到 1.4，研究生学历最低，仅为 0.8。

截至 2024 年，我国已累计培养 1200 多万名研究生，本年度研究生毕业人数预计接近 110 万人¹⁴，就业市场整体竞争压力持续增大。一方面，由于外部环境的不确定性，企业普遍趋向于降本增效，从人力成本与产出考虑，不少企业下调了对于本年度校招岗位的学历预期、研究生招聘人数减少，伴随着研究生毕业人数的逐年递增，供求矛盾加大；另一方面，基于严峻复杂的就业形势，不少研究生主动下调自身的就业预期，“高学低就”推动就业市场竞争愈发激烈。

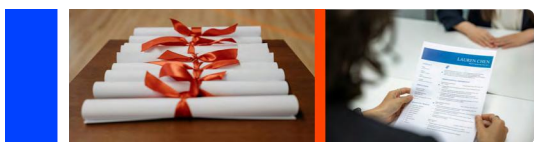
分职位类别供求情况

图 2-10 分职位类别校招情况



从职位类别看，本年度校招需求量排名前 5 的职位类别分别是：销售 / 电子商务、教育 / 培训、建筑工程 / 房地产开发、生产管理与制造、互联网 / 集成电路，五类职位总计招聘人数占比达到 58.6%；本年度应届生投递人数排名前 5 的职位类别分别是：职能管理、建筑工程 / 房地产开发、生产管理与制造、运营 / 客户服务、互联网 / 集成电路，五类职位总计投递人数占比达到 56.1%。

¹⁴ 根据近三年研究生毕业人数（数据来源：2021-2023 年《国民经济和社会发展统计公报》）与 2021 年研究生招生人数 117.65 万人（数据来源：《2021 年全国教育事业统计公报》）预估。



03 校招篇

24 届高校毕业生校园招聘情况

本章内容涵盖：

- ① 企业 24 届校招计划及完成进度、分学历 / 毕业院校校招需求、分行业 / 岗位校招需求；
- ② 企业校招渠道、招聘选拔环节及关注因素；
- ③ 23 届毕业生主动离职率与 24 届毕业生招聘毁约率；
- ④ 24 届校招难度与招聘难岗位、企业校招优势与挑战。

本章数据来源于 2024 年中智招聘企业校招线上问卷调研（调研截止日期：24 年 5 月底），调研样本来自全国 680 余家企业，其中，八成企业来自“北上江浙广”五省（直辖市）、外资企业占比超过总样本的一半。

企业 24 届校招需求

《 企业校招计划及完成进度

图 3-1 企业 24 届校招计划

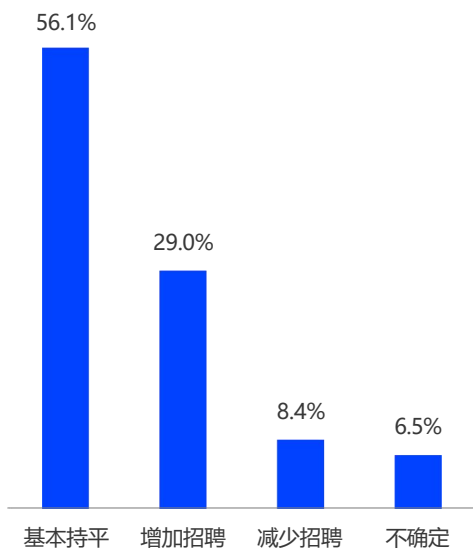
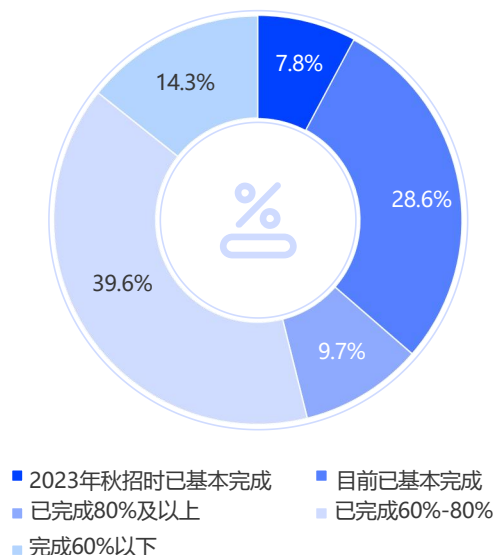


图 3-2 企业 24 届校招完成进度



中智调研显示：与 23 届校招相比，多数企业 24 届计划校招人数较上年度基本持平或增加，仅 8.4% 的企业计划减少校招人数，另有 6.5% 的企业截至调研时尚未确定本年度校招计划。

从校招完成进度看，截至 2024 年 5 月底，仅半数企业（46.1%）校招完成进度超过八成，其中 7.8% 的企业在 2023 年秋招时基本完成校招计划、28.6% 的企业截至调研时基本完成校招计划；14.3% 的企业校招完成进度不足六成，高校毕业生人数屡创新高的同时，春招补录期（一般在 5-6 月份）仍存在不小的招聘缺口，表明在局部企业与局部毕业生群体中，“招工难”与“就业难”依旧同时存在。



《 企业校招学历、毕业院校需求

图 3-3 企业 24 届校招学历需求

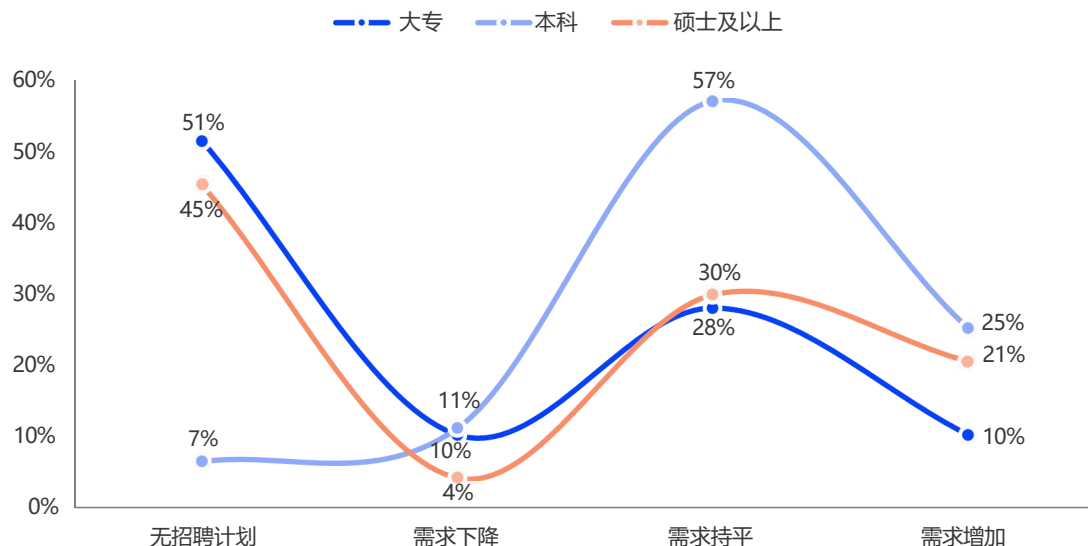
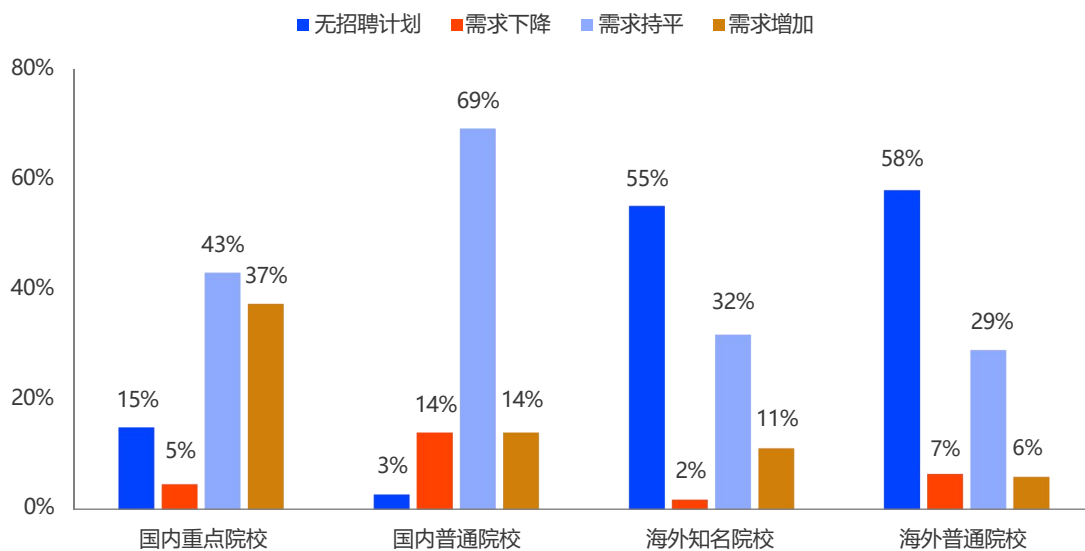


图 3-4 企业 24 届校招毕业院校需求

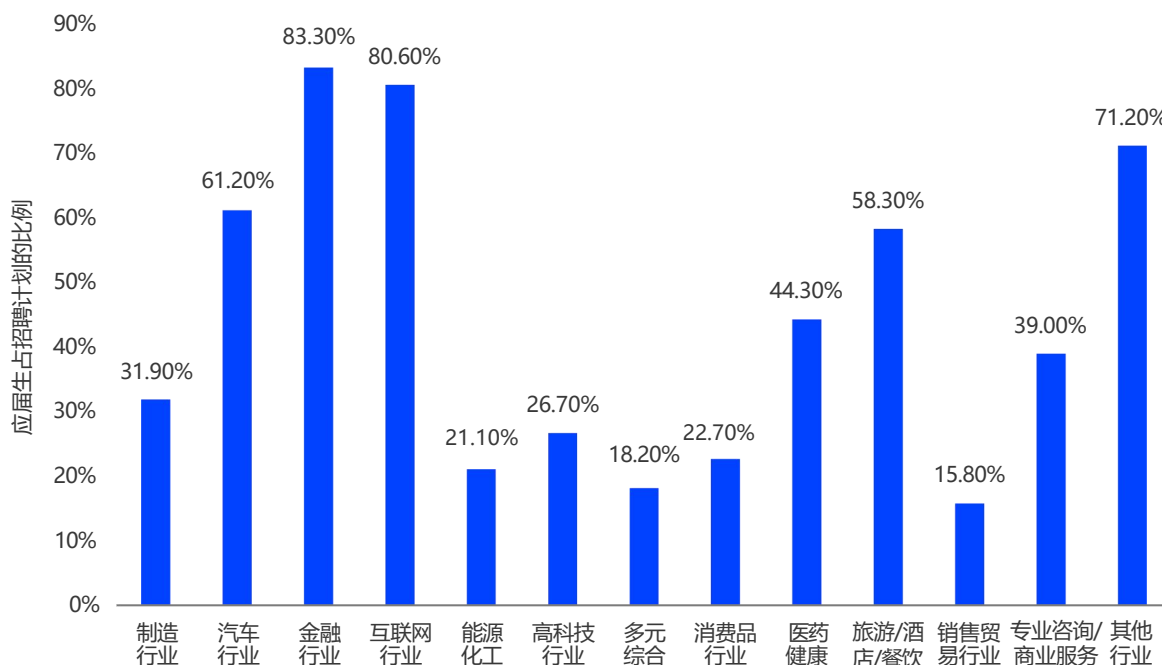


从学历与毕业院校看，企业 24 届校招需求较前一年的最大变化体现在本科生中，11% 的企业下调了针对本科生的校招需求、25% 的企业上调了本科生校招需求，值得注意的是，近半数企业没有针对 24 届大专或硕士及以上学历毕业生的招聘计划。

同时，本年度半数以上企业没有针对 24 届海外留学归国人才的招聘计划；从国内院校看，近七成企业对普通高校毕业生的招聘需求较上年维持不变，另有 14% 的企业下调了针对普通高校毕业生的招聘需求，共有 37% 的企业上调了针对重点高校毕业生的招聘需求。

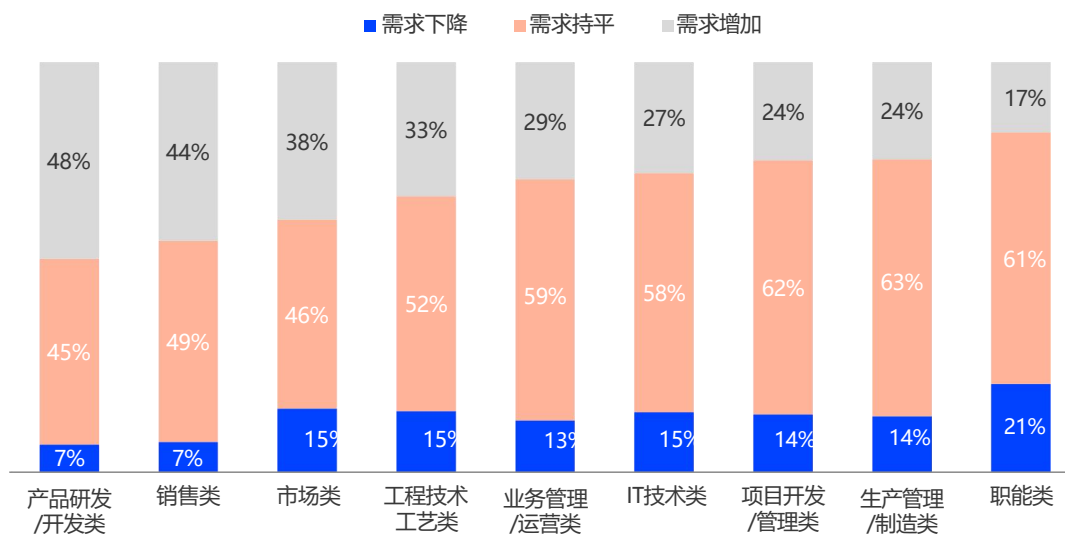
《 不同行业、岗位校招需求

图 3-5 分行业 24 届校招计划



各行业 2024 届校招计划中，汽车、金融、互联网等行业的应届生招聘比例较高，其中，汽车行业的应届生需求超过行业总需求的 60%，金融、互联网两个行业更是突破 80%。

图 3-6 分岗位 24 届校招计划



从岗位序列看，近半数企业（48%）上调了针对产品研发 / 开发类岗位的应届生招聘需求，在所有岗位新增需求中排名第一，其次是销售、市场、工程技术工艺类岗位；21% 的企业下调了针对职能类的应届生招聘需求。

企业校招渠道及关注因素

《 校招渠道与招聘选拔环节

从校招渠道看，企业 24 届校招的主要方式仍是以第三方招聘网站 + 线下校园招聘 + 校内推荐为主，主要招聘渠道包括：第三方招聘网站（90%）、校园双选会（72%）、校园宣讲会（69%）、校友 / 老师推荐（62%）等。除线上招聘外，线下的校园双选会、现场宣讲会也是校招的一大特色，近年来，部分企业基于精准引才的需求、单独制定自身的“校招路线图”，这无疑给地方政府强化校地合作、开展“组团招聘”提出了更高的要求。

图 3-7 企业 24 届校招渠道

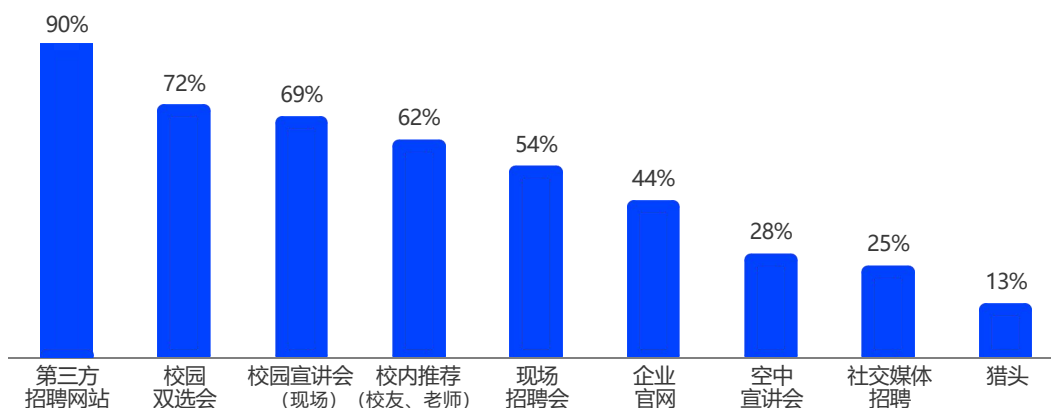
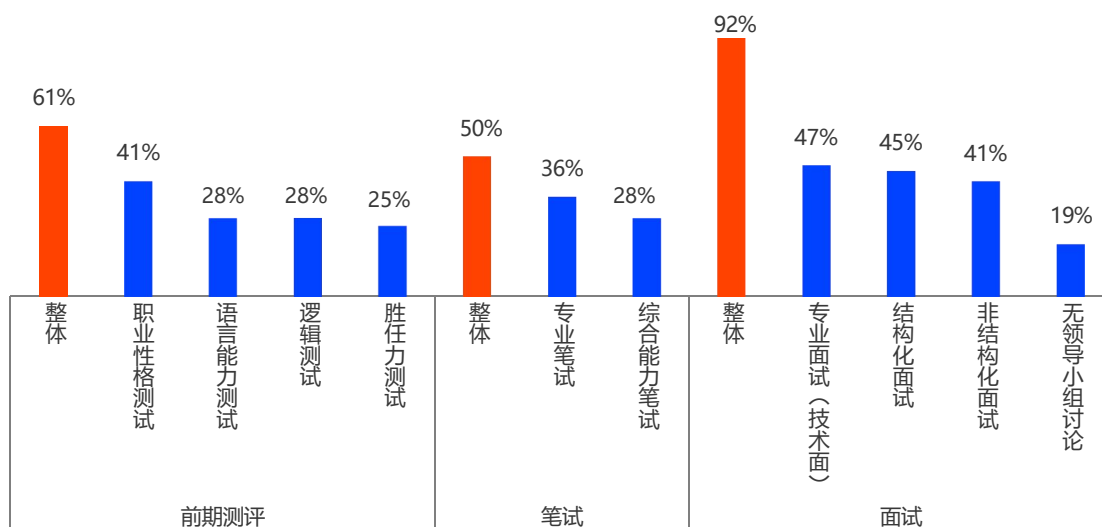


图 3-8 企业 24 届毕业生招聘选拔环节



从 24 届毕业生招聘选拔环节看，受访企业普遍采用多轮面试的方式以完成人才选拔，选拔环节包括：前期测评、笔试与面试。其中，面试仍为毕业生招聘选拔必经环节，仅 8% 的企业未开展“面试”。除面试外，61% 的受访企业在应届生招聘中加入“前期测评”环节，测评内容最多的是职业性格测试（41%）；50% 的企业在应届生招聘中加入“笔试”环节，笔试内容以专业笔试居多（36%）。

区《校招关注因素

图 3-9 企业最关注候选人背景

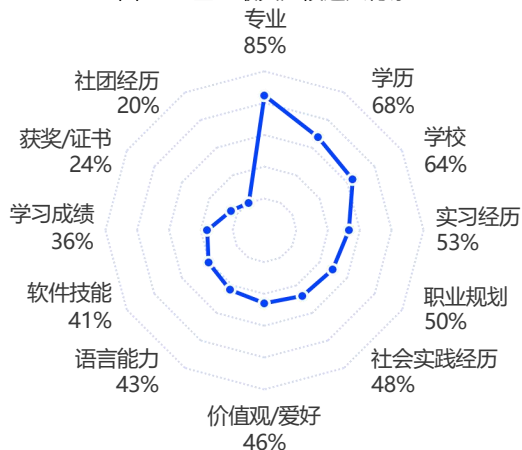
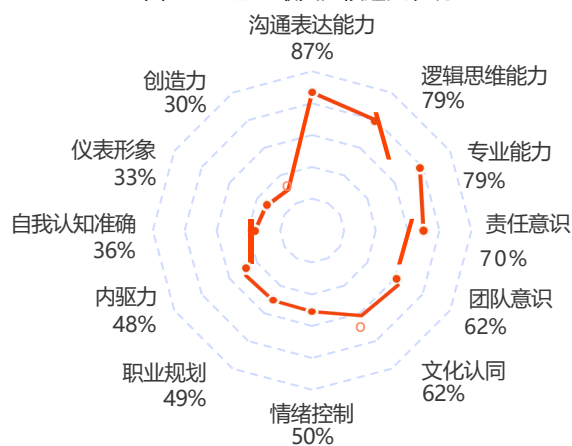


图 3-10 企业最关注候选人表现

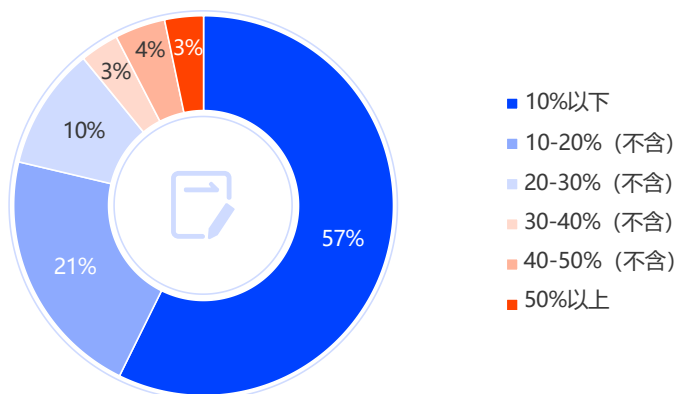


从企业校招关注因素看，企业最关注的候选人背景以专业、学历及毕业院校为主，2/3 以上的雇主最关注应届生所学专业（85%）、学历（68%）及毕业院校（64%），其次是职业规划及实习实践经历，仅 1/4 以下的雇主关注应届生获奖情况及社团经历；企业招聘时最关注候选人在能力上的表现，如沟通表达能力（87%）、逻辑思维能力（79%）、专业能力（79%），其次是意识意愿上的表现，如责任意识（70%）、团队意识（62%）、文化认同（62%）、情绪控制（50%）；1/4 的雇主不在意候选人有延迟就业 / 慢就业背景，52% 的雇主稍有介意，22% 的雇主比较介意、会慎重考虑是否招聘。

企业 24 届校招评价

区《23 届毕业生主动离职率

图 3-11 23 届毕业生主动离职率



从 23 届毕业生主动离职率看：截至 2024 年上半年，23 届毕业生就业形势总体趋于稳定，近六成企业 23 届毕业生主动离职率在 10% 以下，近八成企业低于 20%。

《 企业 24 届校招难度及应届生毁约率

图 3-12 企业 24 届校招难度变化

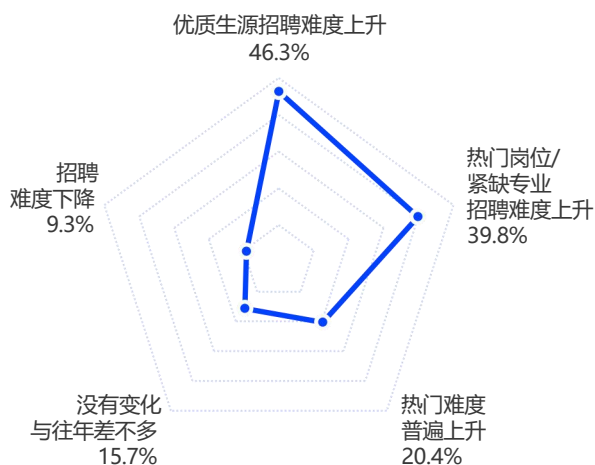
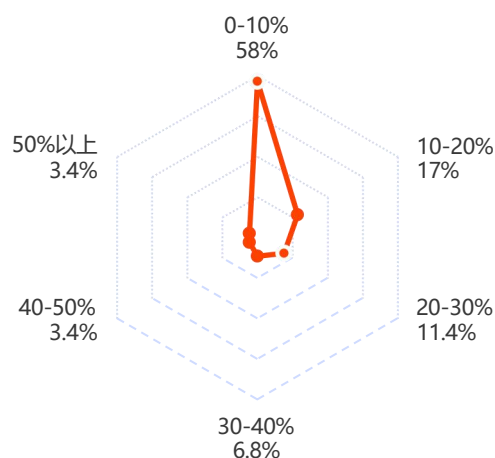


图 3-13 24 届毕业生招聘毁约率



从企业校招难度变化及应届生招聘毁约率看，近五成受访企业（46.3%）认为 24 届优质生源招聘难度上升，近四成企业（39.8%）认为热门岗位 / 紧缺专业招聘难度上升，15.7% 的企业认为校招难度与往年差不多，仅 9.3% 的企业认为校招难度较往年有所下降；3/4 的企业应届生招聘毁约率低于 20%，仅 13.6% 的企业应届生招聘毁约率高于 30%。

《 24 届校招需求量大、招聘难岗位

图 3-14 24 届校招需求量大、招聘难岗位



图 3-15 24 届招聘难的岗位



从 24 届校招需求量大、招聘难岗位看，二者重合度较高，主要集中在产品研发 / 开发、工程技术工艺、市场、销售类岗位中。一方面，就业市场中高技术技能人才普遍紧缺的同时，随着研发、工艺等岗位招聘需求的提升（见 P15：不同行业、岗位校招需求），供求关系影响下，企业竞争更加激烈、校招难度增大；另一方面，市场、销售类岗位不受应届生青睐，销售 / 电子商务类职位招聘人数占比超过 18% 的同时，仅 5.8% 的应届生向该类职位投递了简历（见 P11：分职位类别供求情况），招聘难显而易见。

《 企业校招优势与挑战

图 3-16 企业校招主要优势

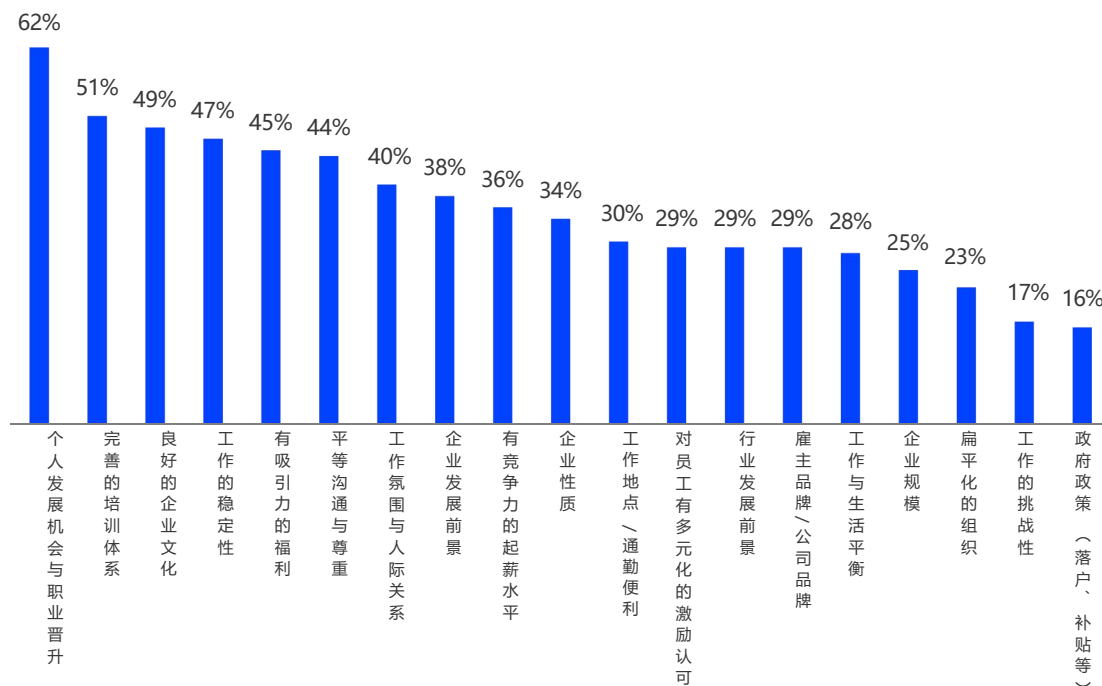
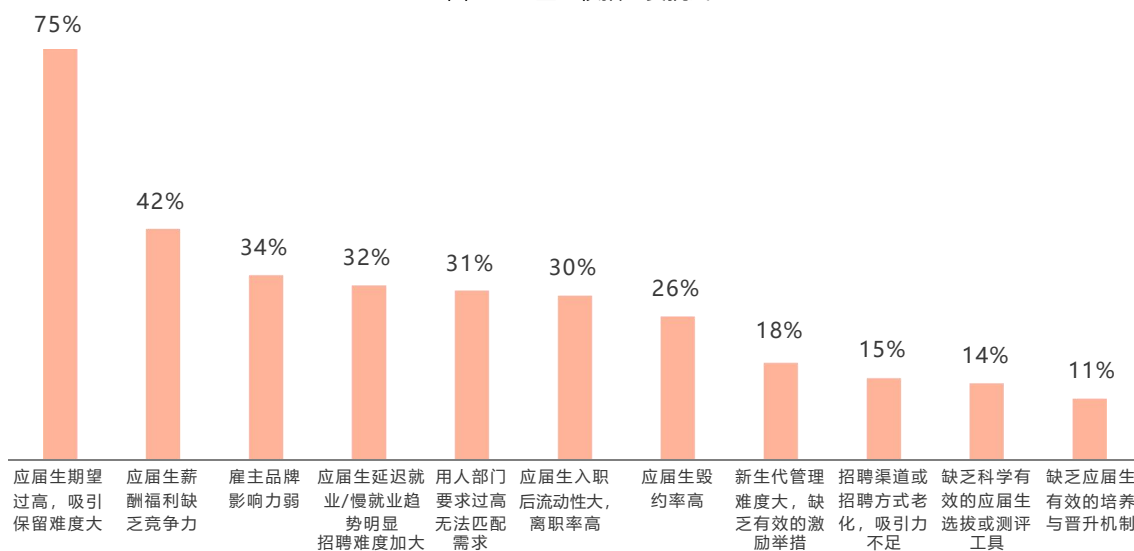


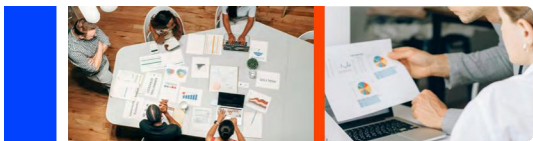
图 3-17 企业校招主要挑战



多数受访企业认为自身在校招上的最大优势是个人发展机会与职业晋升（62%），其次是完善的培训体系（51%）、良好的企业文化（49%）；四成以上企业认为“工作的稳定性”“有吸引力的福利”“平等沟通与尊重”“工作氛围与人际关系”是自身校招主要优势。

多数受访企业认为自身在校招上遇到的最大挑战是应届生期望过高、吸引保留难度大（75%），其次是应届生薪酬福利缺乏竞争力（42%）。

从优势与挑战来看，薪资期望与实际水平之间的差异依然是供求双方最大的矛盾点。



04 就业篇

24 届高校毕业生就业情况

本章内容涵盖：

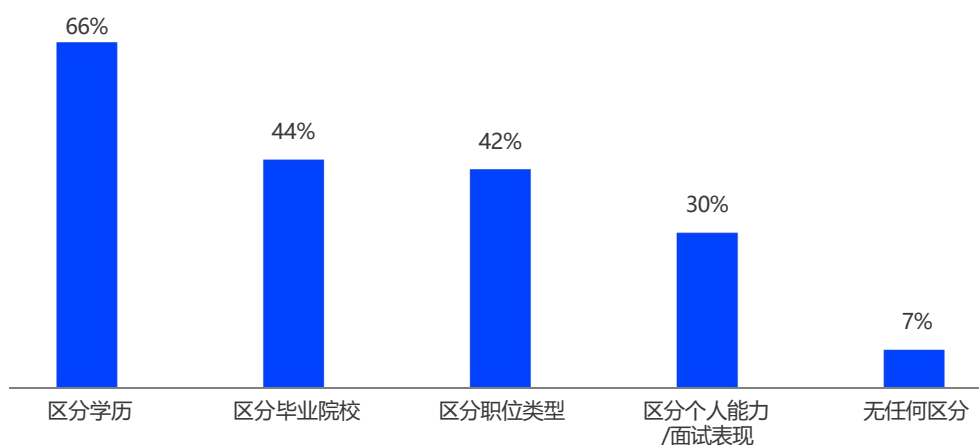
- ① 24 届毕业生分院校 / 分学历 / 分职位序列起薪标准;
- ② 新质生产力集聚产业应届生起薪标准;
- ③ 24 届毕业生期望薪资与实际差距;
- ④ 往届生调薪比例、24 届薪资涨幅及 25 届薪资预期;
- ⑤ 24 届毕业生薪资发放月数与调薪条件;
- ⑥ 24 届毕业生试用期转正情况。

本章数据来源于 2024 年中智招聘企业校招线上问卷调查（调研截止日期：24 年 5 月底），调研样本来自全国 680 余家企业，其中，八成企业来自“北上江浙广”五省（直辖市）、外资企业占比超过总样本的一半。

应届生就业情况

《 24 届毕业生起薪

图 4-1 应届生起薪标准



从起薪标准看，多数企业（66%）按学历区分应届生起薪标准，其次是按毕业院校、职位类型区分起薪标准，三成企业（30%）会按个人能力 / 面试表现区分起薪。

分毕业院校、分学历起薪标准 ¹⁵ >>

表 4-1 分毕业院校起薪标准

毕业院校	学 历	月固定薪资 (元 / 月)		年总现金收入 (元 / 年)	
		最 高	最 低	最 高	最 低
985 院校	博 士	42,000	10,000	609,000	140,000
	硕 士	25,000	7,500	350,000	110,000
	本 科	18,000	6,000	261,000	89,890
211 院校	博 士	42,000	9,500	609,000	120,000
	硕 士	20,000	7,500	280,000	100,000
	本 科	18,000	6,000	261,000	89,890
普通院校	博 士	36,000	9,000	522,000	100,000
	硕 士	20,000	6,000	280,000	80,000
	本 科	15,000	5,000	217,500	78,000

从最低起薪¹⁶看，“985”/“211”/普通院校毕业生的最低月收入分别为：9-10K¹⁷（博士）、6-7.5K（硕士）、5-6K（本科）；三类院校毕业生的最低年收入分别为10-14W（博士）、8-11W（硕士）、7.8-8.9W（本科）。

从最高起薪看，“985”/“211”/普通院校毕业生的最高月收入分别为：36-42K（博士）、20-25K（硕士）、15-18K（本科）；三类院校毕业生的最高年收入分别为52-60.9W（博士）、28-35W（硕士）、21.7-26W（本科）。

通过比较不同院校、学历起薪：普通院校硕士毕业生收入与“985”/“211”本科毕业生基本处于同一水平线上，反映出企业对于“第一学历”的重视程度。



分职位序列、分学历起薪标准 >

表 4-2 分职位序列、分学历月固定薪资（元 / 月）

学 历		研究开发类	技术类	业务运营类	市场 / 销售类	职能管理类	生产 / 物流类
博 士	最 高	25,000	20,000	20,000	15,000	16,000	15,000
	最 低	10,000	9,000	8,000	9,000	9,000	8,000
硕 士	最 高	16,000	15,000	15,000	13,500	14,000	12,000
	最 低	9,000	6,200	8,000	8,000	6,000	7,500
本 科	最 高	14,000	12,000	10,000	12,000	12,000	9,000
	最 低	6,500	5,300	6,500	6,000	5,000	4,800
专 科	最 高	9,000	9,000	/	/	9,000	9,000
	最 低	5,700	4,500	/	/	4,200	4,000

¹⁵ 详细数据可参考中智咨询《人力资本双月观察第 16 期：应届生起薪和管培生培养》。

¹⁶ 最高 / 最低起薪：受访企业月固定薪资 / 年总现金收入从高往低排序，排在第一位 / 倒数第一位企业的薪资水平；

¹⁷ “K”与“W”均为劳动力市场中约定俗成的薪资单位，其中 K 是英文单词“Kilo”的首字母、表示“千元”，W 是汉语拼音“Wan”的首字母、表示“万元”。

表 4-3 分职位序列、分学历年总现金收入（元 / 年）

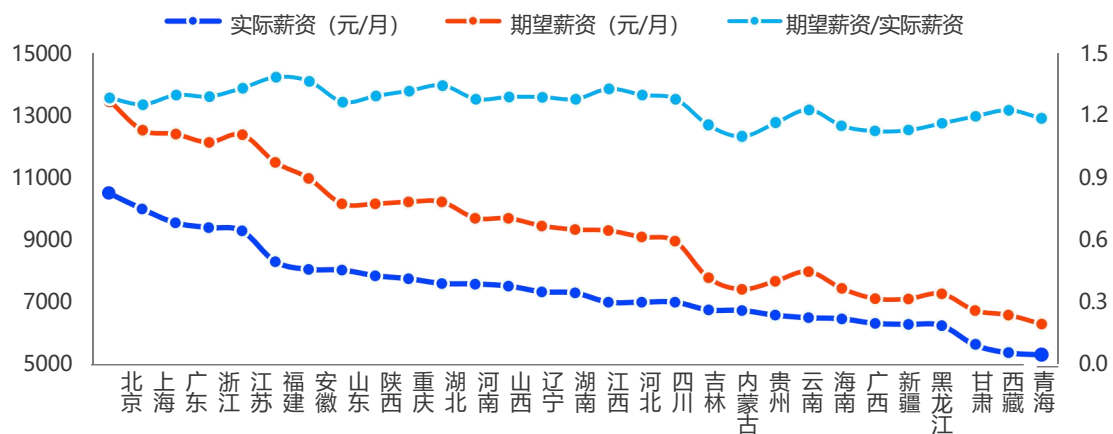
学 历		研究开发类	技术类	业务运营类	市场 / 销售类	职能管理类	生产 / 物流类
博 士	最 高	350,000	300,000	300,000	210,000	210,000	210,000
	最 低	100,000	120,000	100,000	120,000	100,000	90,000
硕 士	最 高	250,000	250,000	250,000	160,000	180,000	105,000
	最 低	80,000	90,000	80,000	90,000	80,000	70,000
本 科	最 高	200,000	200,000	200,000	140,000	144,000	130,000
	最 低	84,500	78,000	78,000	78,000	71,500	71,500
专 科	最 高	120,000	120,000	/	/	100,000	100,000
	最 低	75,400	71,500	/	/	65,000	64,000

从分职位序列起薪标准看，研究开发类职位起薪最高，其后依次是技术类、业务运营类；市场 / 销售、职能管理、生产 / 物流三类职位的起薪在所有职位序列中居于下游。

以研究开发类职位为例，博士毕业生从事研发类职位的最高月收入（2.5W）是市场 / 销售类、职能管理类、生产 / 物流类的 1.6-1.7 倍（1.5-1.6W），前者的最高年收入（35W）是后三者的 1.7 倍（21W）；硕士毕业生从事研发类职位的最高月收入（1.6W）是市场 / 销售类、职能管理类、生产 / 物流类的 1.1-1.3 倍（1.2-1.4W），前者的最高年收入（25W）是后三者的 1.4-2.4 倍（10.5-18W）；本科毕业生从事研发类职位的最高月收入（1.4W）是市场 / 销售类、职能管理类、生产 / 物流类的 1.2-1.6 倍（0.9-1.2W），前者的最高年收入（20W）是后三者的 1.4-1.5 倍（13-14.4W）。

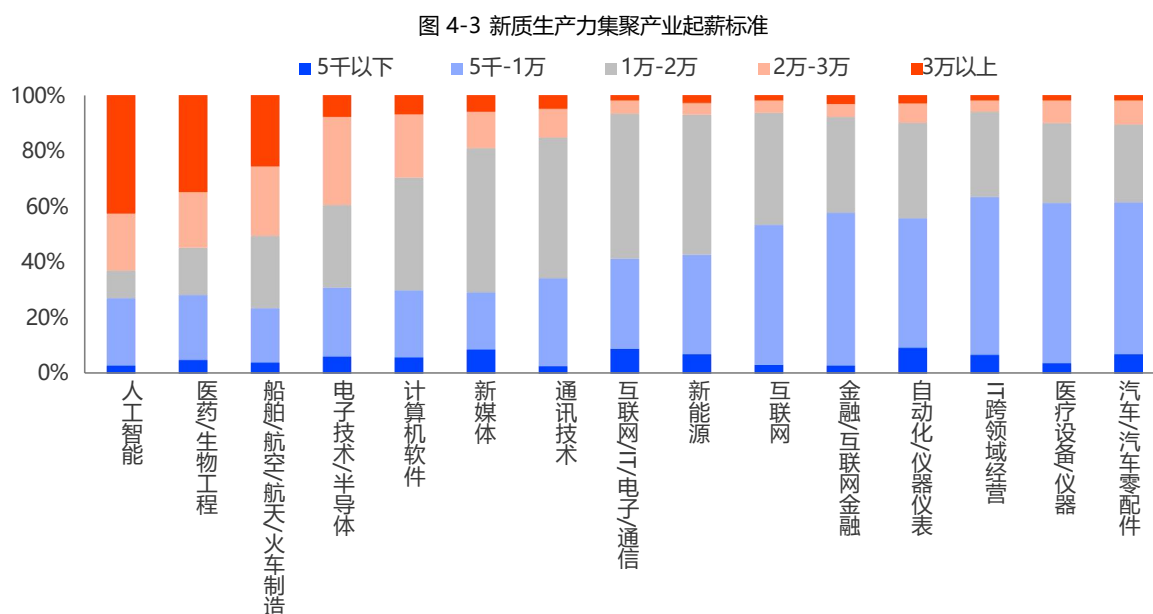
分地区期望薪资与实际薪资差距 >>

图 4-2 24 届毕业生期望薪资与实际薪资差距



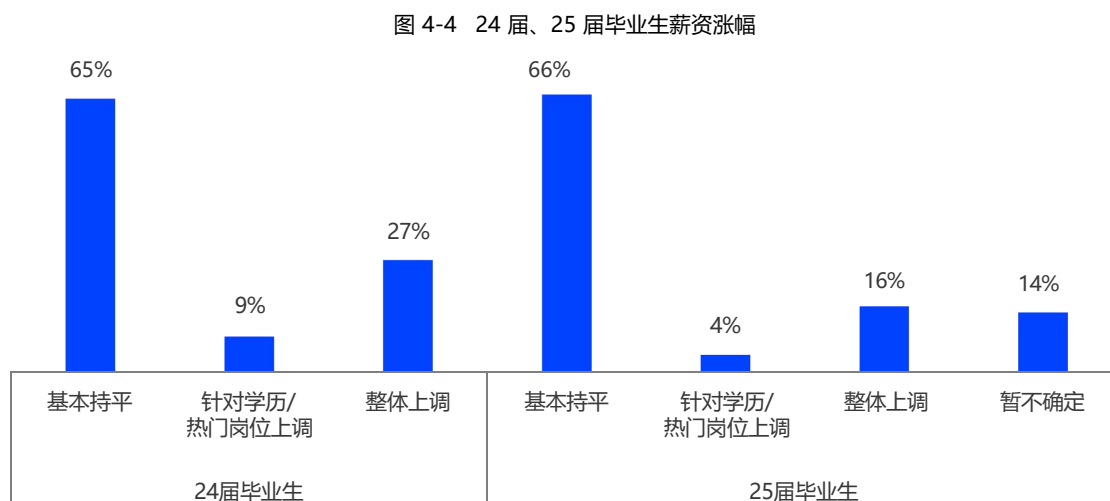
从期望薪资与实际薪资差距看，各地应届生期望薪资基本在实际薪资的 1.1-1.4 倍之间，表明应届生实际薪资普遍低于预期；11 个省份的应届生期望月薪过万，仅“北上江浙广”五个省（自治区 / 直辖市）实际薪资 > 9000 元 / 月。

新质生产力集聚产业起薪标准 >



新质生产力以劳动者、劳动资料、劳动对象“三要素”及其优化组合的跃升为基本内涵，以新支柱、新赛道、新岗位为主要载体，以更高素质的劳动者为创新的第一动力。中智招聘数据显示：15 个新质生产力集聚产业中，均有四成以上的应届生月薪过万，其中，人工智能、医药 / 生物工程、船舶 / 航空 / 航天 / 火车制造、电子技术 / 半导体四个产业均有四成以上的应届生月薪超过 2 万。

24、25 届毕业生薪资涨幅 >

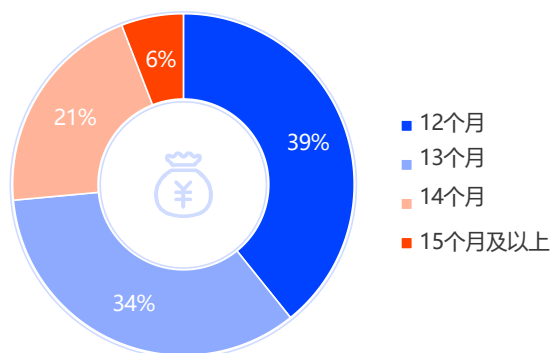


从薪资涨幅看，近 2/3 企业（65%）的 24 届毕业生起薪与 23 届基本持平，27% 的企业对 24 届毕业生起薪作出整体上调、9% 的企业仅针对部分学历 / 热门紧缺岗位作出上调。

86% 的受访企业对 25 届毕业生薪资涨幅作出预计。其中 66% 的企业预计 25 届毕业生起薪将会与 24 届持平，16% 的企业预计对 25 届毕业生起薪作整体上调、4% 的企业预计针对部分学历 / 热门紧缺岗位作部分上调。

24 届毕业生薪资发放月数 >>

图 4-5 24 届薪资发放月数

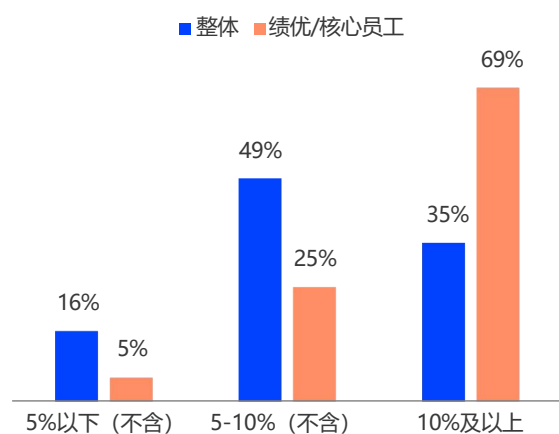


从 24 届毕业生薪资发放月数看，近四成企业（39%）的发放月数是 12 个月，34% 的企业发放“十三薪”、21% 的企业发放“十四薪”、6% 的企业发放“十五薪”。

区《往届毕业生调薪

往届生调薪比例 >>

图 4-6 往届毕业生调薪比例

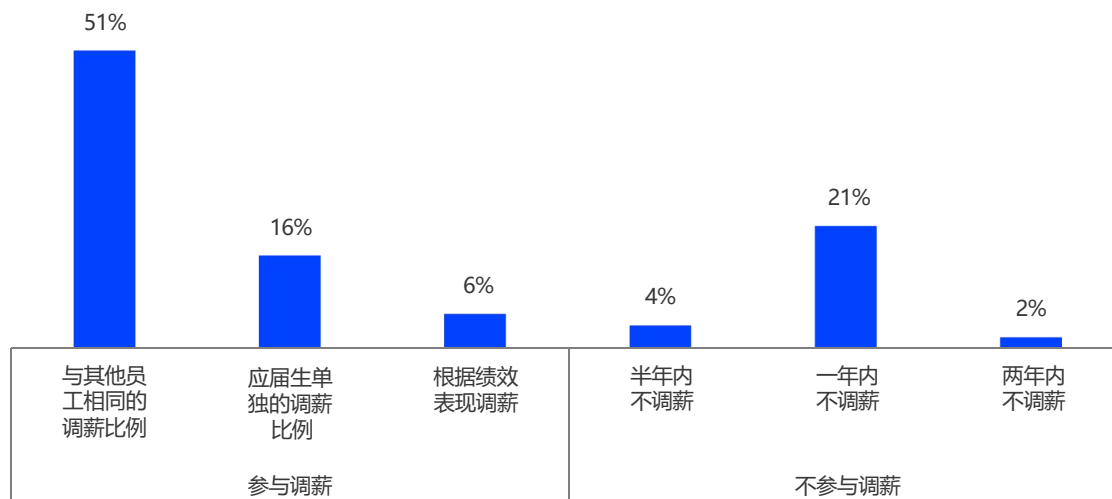


从调薪比例看，往届毕业生入职一年后，近半数企业（49.4%）将其薪酬上调了 5-10%、35% 的企业上调 10% 及以上。对往届毕业生中的绩优 / 核心员工，近七成（69%）企业将其薪酬上调了 10% 及以上。



应届生调薪条件 >>

图 4-7 应届生未晋升是否参与每年调薪



从调薪条件看，多数企业应届生调薪与晋升不挂钩。

近三成企业（27%）将应届生调薪与入职时间挂钩，其中，25%的企业应届生入职不满1年不参与调薪；近3/4企业（73%）未将应届生调薪与晋升、入职时间挂钩，其中，51%的企业对应届生与其他员工实行相同的调薪比例，16%的企业对应届生实行单独的调薪比例，6%的企业根据应届生个人绩效表现进行调薪。

《试用期转正与薪资谈判

图 4-8 试用期转正比例

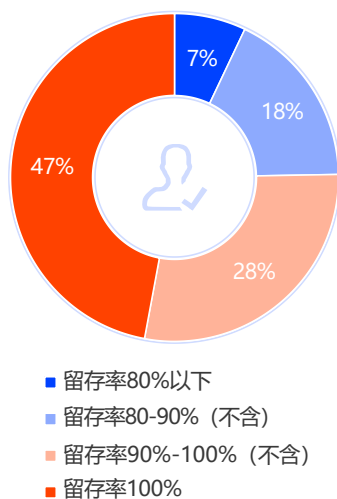
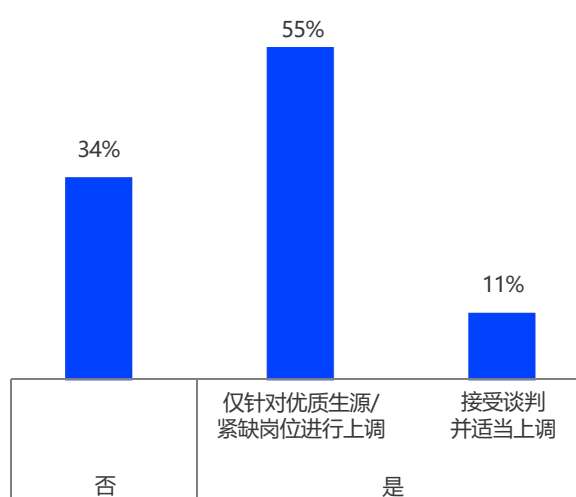


图 4-9 是否接受薪资谈判



从试用期转正与薪资谈判看：

本年度九成以上企业（93%）24届毕业生的试用期转正比例高于80%，其中，3/4的企业试用期转正比例高于90%、47%的企业达到100%。

同时，本年度近2/3企业（66%）接受应届生薪资谈判，其中，55%的企业仅针对优秀生源/紧缺岗位进行上调，11%的企业接受普通毕业生谈判并适当上调，另有34%的企业不接受应届生进行薪资谈判。

管培生招聘情况

本年度受访企业中，1/4 的企业设立了管培生招聘和培养计划。

《 管培生招聘对象

图 4-10 管培生招聘对象

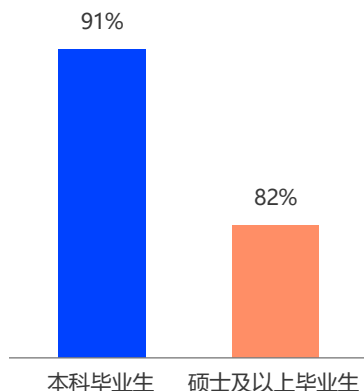
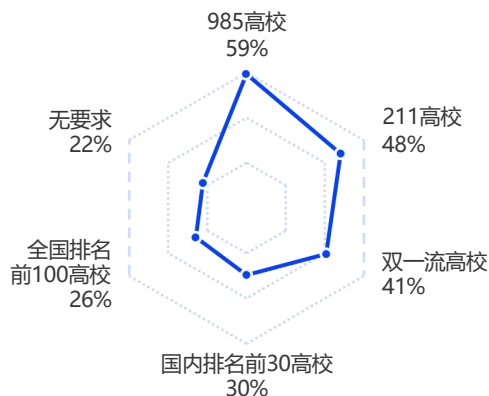


图 4-11 管培生毕业院校要求



从管培生招聘对象看，本年度设立了管培生招聘计划的企业中，九成以上有面向本科毕业生的招聘计划、八成以上有面向硕士及以上毕业生的招聘计划。在对管培生毕业院校的要求上，无要求的企业仅占 22%，半数以上企业要求管培生毕业于“原 985/211”，四成以上高校要求管培生毕业于双一流建设高校，另有近三成企业要求管培生毕业于全球排名前 100 或国内排名前 30 高校。

《 管培生激励计划

在管培生起薪上，62% 的受访企业表示与应届生没有区别，8% 的企业表示公司内部管培生起薪高出应届生 10-15%，19% 的企业表示管培生起薪高出应届生 15-20%，12% 的企业表示高出应届生 20% 以上。

图 4-12 应届生 / 管培生起薪差距

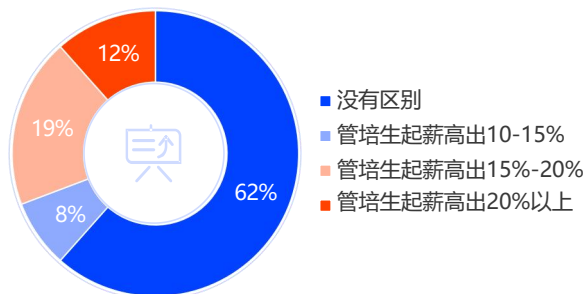
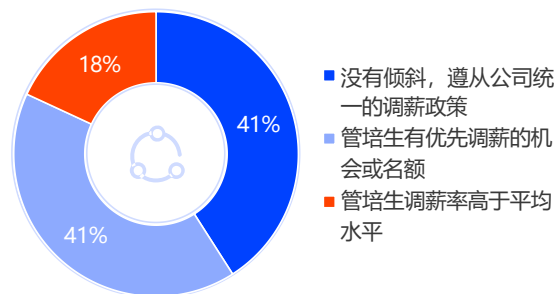


图 4-13 管培生调薪计划



针对管培生调薪，近六成企业表示公司内部对管培生调薪有倾斜政策。其中 41% 的企业表示管培生有优先调薪的机会或名额，18% 的企业表示管培生调薪率高于平均水平。

K 《《 管培生培养与晋升

图 4-14 管培生培养方式

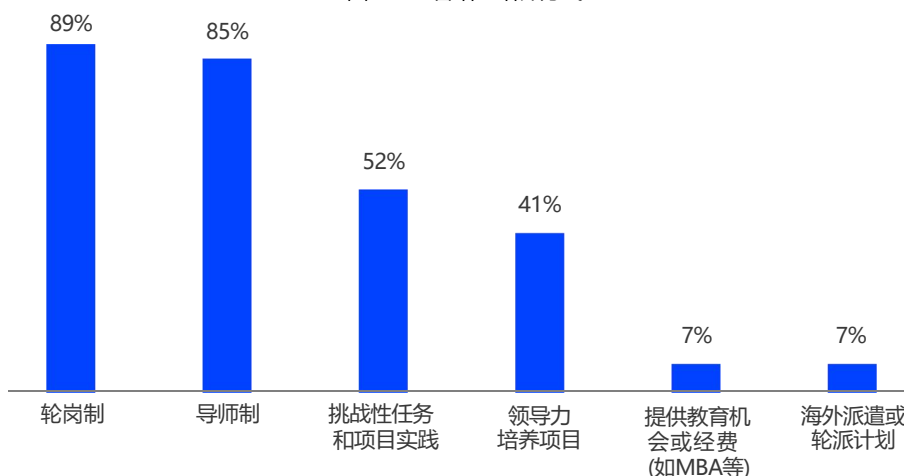
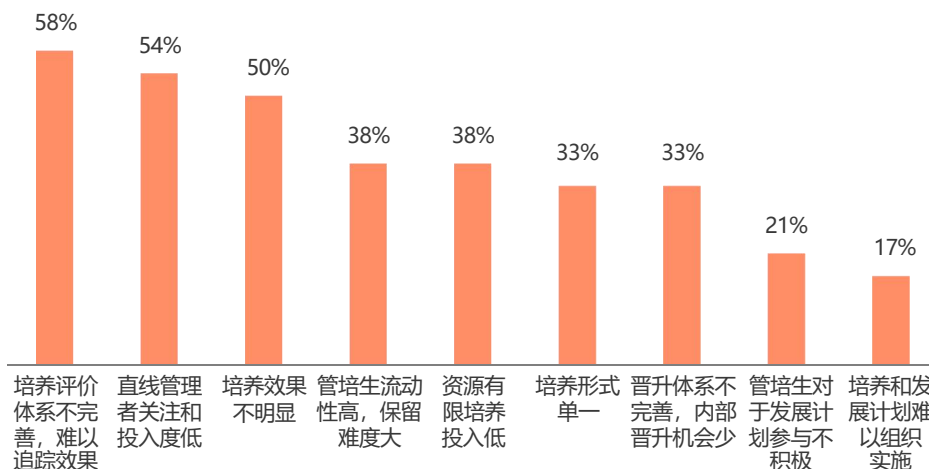


图 4-15 管培生培养面临的问题



从管培生培养方式看，多数企业采用轮岗制（89%）、导师制（85%）、挑战性任务和项目实践（52%）等方式进行人才培养，极少企业为管培生提供额外教育机会（7%）、海外派遣或轮派计划（7%）。在培养过程中，多数企业普遍面临：培养评价体系不完善，难以追踪效果（58%）、直线管理者关注和投入难度低（54%）、培养效果不明显（50%）等问题。



区《管培生培养与晋升

图 4-16 管培生留用比例

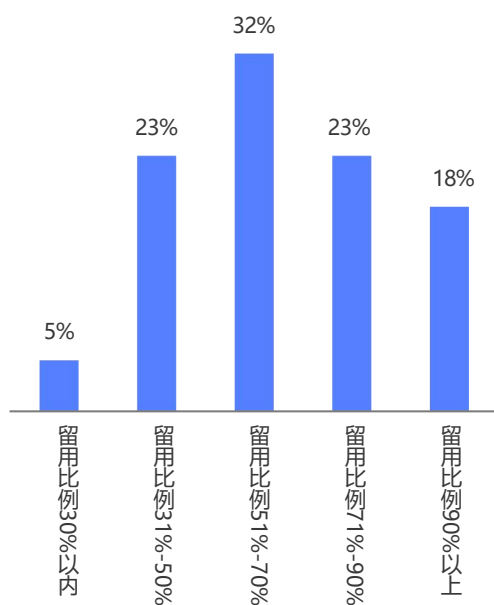
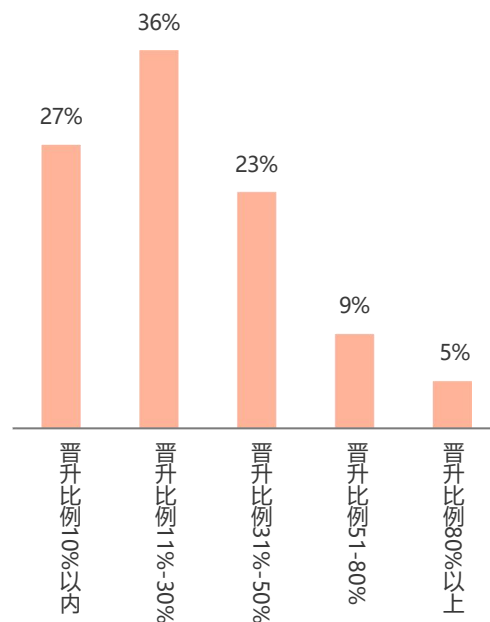


图 4-17 管培生晋升比例



从管培生留用、晋升情况看，七成以上企业（73%）管培生留用比例超过 50%，四成以上企业（41%）留用比例超过 70%，仅 5% 的企业管培生留用比例不足 30%；近三成企业（27%）管培生晋升比例不足 10%，八成以上企业（86%）晋升比例不超过 50%，仅 14% 的企业管培生晋升比例超过 50%。

图 4-18 管培生培养经费

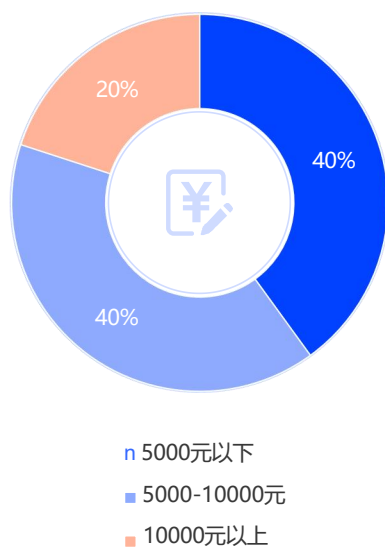
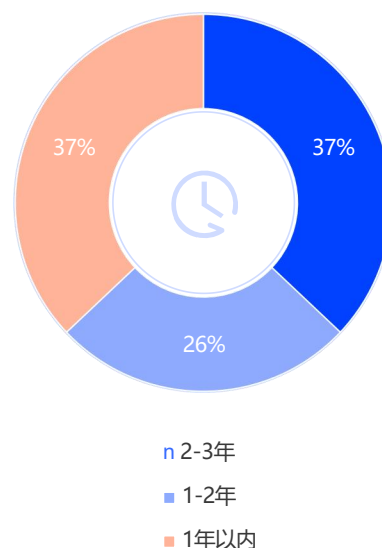


图 4-19 管培生培养周期



从管培生培养经费和时间周期看，八成企业对每名管培生的培养经费（包含培训、教育及其他培养方式投入）低于 10000 元 / 年，仅两成企业超过一万元。近四成受访企业（37%）的管培生培养周期在 1 年以内，63% 的企业培养周期超过 1 年。

实习生招聘情况

区《 实习与留用机会

图 4-20 企业实习机会

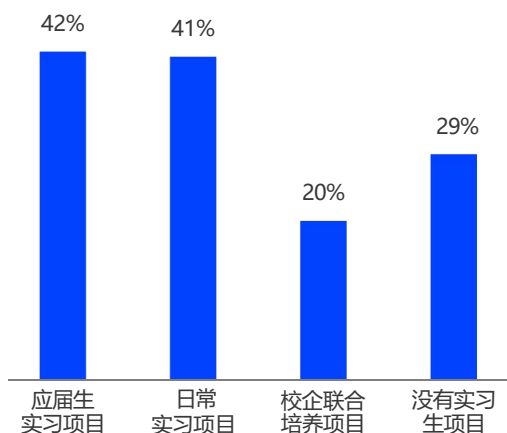
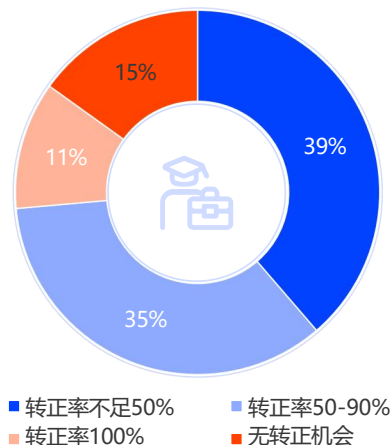


图 4-21 应届生实习留用机会



从实习、留用机会看，七成以上受访企业在本年度设立了实习生项目，项目类型包括：应届生实习项目（42%）、日常实习项目（41%）、校企联合培养（20%）。其中，近半数企业（46%）应届生实习留用机会较大，应届生实习转正率超过 50%，15% 的企业无应届生实习留用机会。

区《 实习生激励计划

图 4-22 实习生薪资水平

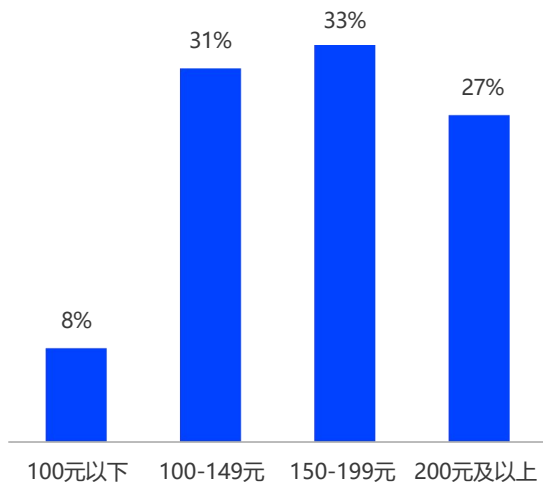
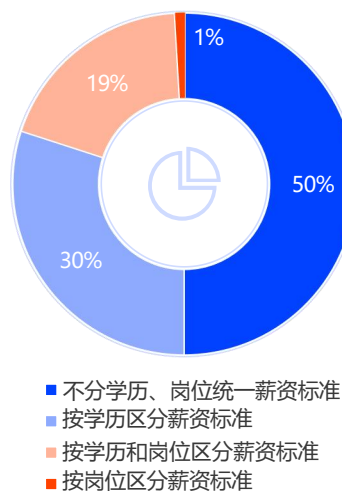


图 4-23 实习生薪资标准



从实习生薪资标准与水平看，近 2/3 企业（64%）的实习薪资在 100-200 元 / 天，27% 的企业高于 200 元 / 天、8% 的企业低于 100 元 / 天。半数企业（50%）按学历、岗位区分实习薪资，另外半数企业按照统一薪资标准给付。

图 4-24 实习生分学历薪资水平

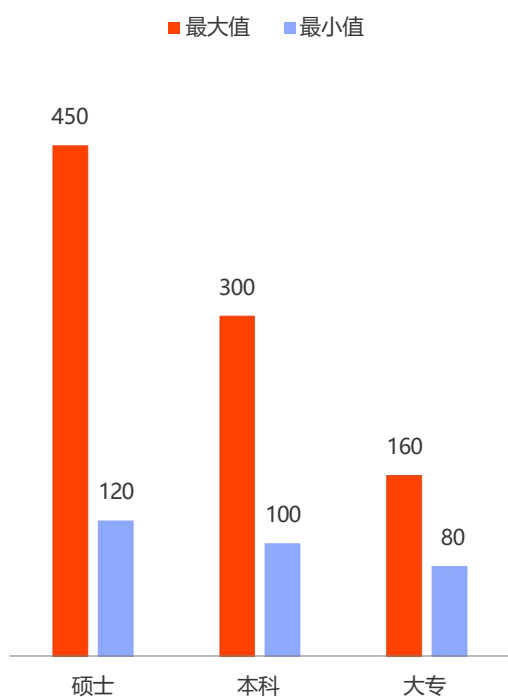
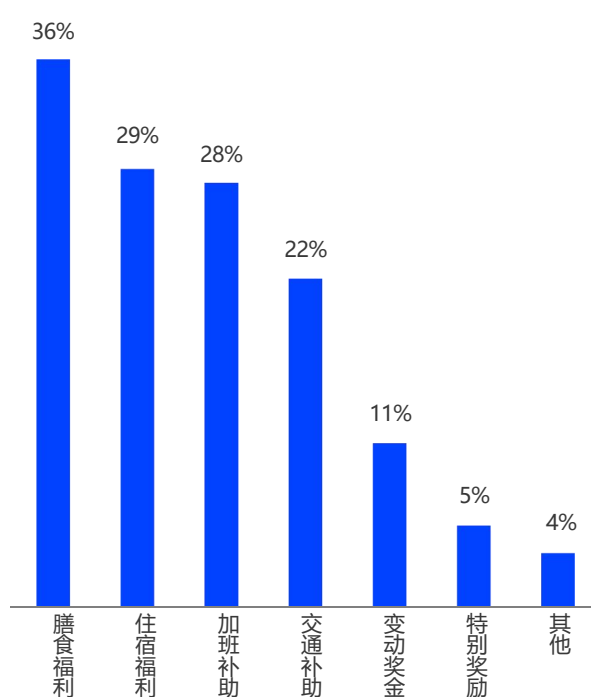


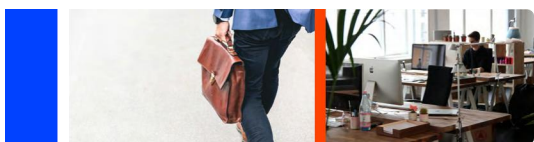
图 4-25 实习生福利待遇



从实习生分学历薪资水平看，在读硕士生、在读本科生、在读大专生的实习日薪分别在 120~450 元之间、100~300 元之间、80~100 元之间¹⁸。除固定薪资外，部分企业还为实习生提供包括膳食（36%）、住宿（29%）、加班补助（28%）、交通补助（22%）在内的多种福利待遇。



¹⁸ 详细数据可参考中智咨询《人力资本双月观察第 16 期：应届生起薪和管培生培养》。



05 建言篇

24 届高校毕业生就业形势 与促就业相关建议

本章内容涵盖：

- ① 24 届高校毕业生总体就业形势及就业特征；
- ② 千方百计促进高校毕业生就业的相关工作建议，包括对政府、高校、企业及毕业生群体的建议。

24 届高校毕业生就业情况总结

《 24 届高校毕业生就业形势

24 届高校毕业生总体就业形势可以概括为“一充足、一压力、一新高”，即在整体就业空间充足的前提下，局部市场就业压力仍然存在，随着各地人才、就业政策“组合拳”持续发力显效，高校毕业生本地留存率再创新高。



一是整体就业空间充足 >

前文提到，23 年退出我国劳动力市场的人口规模约为新进入人口规模的 1.45 倍，24 年初国家统计局也在国务院新闻办举行的上年度国民经济运行情况新闻发布会上表示：“24 年退出劳动力市场的人口规模将大于新进入劳动力市场的人口规模”，这也为以高校毕业生为主的新增就业群体释放了更多的就业空间。随着新质生产力的发展，以高校毕业生为代表的更高素质劳动者愈发受到新窗口、新机遇、新职业的青睐。

二是局部市场就业压力仍然存在 >

中智调研显示：24 年校招单位普遍降低了对于招聘岗位的学历要求、四成企业无研究生校招计划，伴随本年度研究生毕业人数达到新高（110 万人），供求矛盾加大，基于严峻复杂的就业形势，不少研究生主动下调就业预期，“高学低就”推动就业市场竞争愈发激烈。中智招聘数据显示：24 年农林牧渔、装备制造、生活服务传统产业供求指数普遍 > 1.3、职位供过于求；24 年央国企投递简历学生数再创新高（占比 60.2%），与之相对的，民营企业校招人数占比超过 53%、投递简历学生数仅占 18%。总体来看，部分传统产业、职位就业吸引力低，民营、小微企业引才难等就业不均衡矛盾依旧不容忽视，“有活没人干”“有人没活干”的结构性问题亟待解决。

三是人才、就业政策“组合拳”持续发力显效，高校毕业生本地留存率再创新高 >

近年来，随着相关部门更加突出就业优先导向，各地区持续释放人才、就业政策红利，高校毕业生本地留存率不断攀升。中智研究显示：24 年中东部多数省份普通高校毕业生的本地留存率达到或超过 60%，重点高校毕业生的本地留存率也在四成以上。一方面，“安居落户”“就业创业”等政策组合拳持续发力显效，区域性中心城市对本省及相邻地区高校毕业生的就业吸引力显著增强；另一方面，基于外部环境的不确定性，多数高校毕业生的就业选择更加务实，就地就近就业成为普通高校或较低学历毕业生顺利就业、尽早就业的现实选择。

区《24 届高校毕业生就业特征

24 届高校毕业生就业特征可以概括为“一稳定、一增多、一差距”，即在上届毕业生整体就业状况趋于稳定的背景下，新质生产力的发展为高校毕业生创造了更多、更高质量的就业岗位，在此过程中，不同学历劳动所得之间的现实差距成为“考研热”新常态背后的一大主因。

一是上届毕业生整体就业状况趋于稳定，近七成的绩优毕业生¹⁹调薪率超过 10% >

中智调研显示，截至 24 年上半年，上届毕业生的整体就业状况趋于稳定，六成企业 23 届毕业生主动离职率低于 10%、八成企业低于 20%。同时，劳动所得作为劳资双方的核心关切与切实诉求，亦是企业在 24 届校招中面临的现实挑战（应届生期望过高、企业薪酬福利缺乏竞争力），从起薪看，近 2/3 的企业本年度及下年度应届生起薪与 23 届基本持平，从调薪看，23 届毕业生入职一年后，多数企业（84%）调薪率高于 5%，其中，69% 的绩优毕业生调薪率超过 10%。

二是新质生产力的发展为高校毕业生创造了更多、更高质量的就业岗位 >

新质生产力以劳动者、劳动资料、劳动对象“三要素”及其优化组合的跃升为基本内涵，以新支柱、新赛道、新岗位为主要载体，以更高素质的劳动者为创新的第一动力。中智调研数据显示，24 年新质生产力集聚行业（岗位）提供给应届生的就业机会明显增多，汽车、金融、互联网等相关行业应届生招聘人数占到整体招聘计划的 60-80%；相较于 23 年，本年度近半企业（48%）上调了针对产品研发（开发）类岗位的校招需求。就业机会增多的同时，就业质量尤其薪资收入也

同步提升，中智招聘数据显示，15 个新质生产力集聚产业中，月薪过万的应届生比例普遍超过四成，其中，人工智能、医药 / 生物工程、船舶 / 航空 / 航天 / 火车制造、电子技术 / 半导体四个产业均有四成以上的应届生月薪超过 2 万。



三是“考研热”背后不止是就业焦虑，更是雇主关注点与不同学历劳动所得之间的现实差距 >

近年来，随着我国研究生招生规模的不断扩大，“考研热”已经成为新常态²⁰，面临严峻复杂的就业形势，考研升学成为万千学子缓就业、晚就业的“避风港”，其背后不止是就业焦虑，更是雇主关注点与不同学历劳动者所得之间的现实差距。中智调研显示，专业（85%）、学历（68%）及毕业院校（64%）依旧是企业在 24 届校招过程中最看重因素；不同学历高校毕业生之间的起薪差距显著：博士 / 硕士 / 本科毕业生的最高月收入分别为：36-42K（博士）、20-25K（硕士）、15-18K（本科），最高年收入分别为：52-60.9W（博士）、28-35W（硕士）、21.7-26W（本科）。

¹⁹ 绩优毕业生指入职一年内绩效表现优异的上届毕业生；

²⁰ 23 年底，教育部在介绍《教育部关于深入推进学术学位与专业学位研究生教育分类发展的意见》有关情况中表示：“考研热”已经成为新常态。

千方百计促进高校毕业生就业的相关建议

近年来，党中央、国务院高度重视就业工作，深切关怀高校毕业生等青年就业问题。2023 年 9 月，国家发改委会同教育部、共青团中央印发《促进青年就业三年行动方案（2023—2025 年）》；2024 年以来，人社部坚持“把促进青年特别是高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置”，先后印发《关于做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》（人社部发〔2024〕44 号）、《关于开展 2024 年高校毕业生等青年就业服务攻坚行动的通知》（人社厅函〔2024〕104 号），提出 20

余项举措。以下从第三方视角出发，以千方百计促进高校毕业生就业为出发点，分别为政府如何扎实做好高校毕业生就业工作、高校如何持续优化就业指导服务、企业如何提升人才吸引力、毕业生如何增强自身就业能力建言献策，以期达成“查遗补漏”之目的。



区《对于政府扎实做好高校毕业生就业工作的建议

一是坚持从高质量发展中开拓就业新空间 >

当前我国高校毕业生面临的就业挑战，既有全球经济下行压力下、与其他国家相类似的普遍原因，也有我国步入高质量发展阶段的特殊原因。仅从东亚地区看，日本民间研究机构“Recruit Works 研究所”²¹公布数据显示，2024 年日本大型企业（5000 人以上）、金融业与情报通讯业（IT 行业）的应届生求人倍率均低于 0.4，与此同时，日本小微企业（300 人以下）、建筑业与物流业的应届生求人倍率分别达到 6.2、9.3 与 16.2，局部市场就业结构性矛盾突出，伴随日本的生育率屡创新低，赴日外籍劳工数量与日俱增，截至 2023 年，赴日外籍劳工数量较十年前翻了一倍。韩国统计厅发布的《2024 年 5 月经济活动人口青年层追加调查结果》显示，韩国青年层（15-29 岁）首次成功就业所需的时间平均为 11.5 个月，是历次调查中最长的一次，24 年上半年，韩国既不工作也不求职的大学毕业生超过 400 万人，创历史最高记录。

近年来，我国高校毕业生就业形势日趋复杂，一方面，在人工智能、大数据等新一代技术进步的推动下，我国的经济结构及其运行模式发生巨大变化，就业市场需求结构的调整速度加快，“就业极化”“就业替代”“就业互补”等现象不断出现；另一方面，随着我国人力资源的总量优势向质量优势转变，劳动者受教育年限逐年提高，局部地区、新兴行业就业竞争日趋激烈，同时，部分毕业生中出现“高学低就”现象²²，折射出以传统行业、一线岗位为主的市场需求与知识型人才供给的不匹配。在此背景下，各地政府要坚定不移贯彻新发展理念，因地制宜发展新质生产力，通过改造提升传统产业、培育壮大新兴产业、布局建设未来产业，努力创造更多有利于发挥高校毕业生专长和智力优势的知识技术型就业岗位，不断满足高校毕业生等青年群体对于就业市场“提质扩容”的迫切需求，充分激发其能力与创造力，让高校毕业生人尽其才、才尽其用。

²¹ 隶属于日本最大人力资源服务企业 - 瑞可利集团（Recruit Holdings）。

²² 出自《中国教育报》：把人才优势转化为高质量发展的有效动能。

二是坚持“扶上马”再“送一程”，重点关注毕业三年内就业稳定性 >

脱贫攻坚目标任务完成后，还会有防止返贫的 5 年“过渡期”，而当前的高校毕业生就业支持政策更倾向于“前程发力”，即解决好高校毕业生从“未就业”到“就业”的全过程，对毕业生“就业后状况”则缺乏长效跟踪反馈，后者恰恰是衡量毕业生高质量充分就业的关键。2020 年教育部开展了针对 2017-2019 届“双一流”建设高校毕业生的就业状况跟踪调查，要求用好调查结果，包括：一是完善高校学科及专业就业大数据库；二是研究起草并以适当形式发布《普通高校毕业生就业状况大规模跟踪调查白皮书》；三是建立毕业生就业状况跟踪调查长效机制，作为考评地方和高校办学水平的重要指标（该调查仅实施一年，后续未公开发布相关成果）。2023 年，教育部在《关于做好 2024 届全国普通高校



毕业生就业创业工作的通知》（教就业〔2023〕4 号）中再次提出，要“完善就业状况反馈机制”“深入开展高校毕业生就业状况跟踪调查，把毕业生就业状况作为‘双一流’建设成效评价、学科专业设置和调整评估、招生计划安排、就业工作评价等工作的重要依据”。各地公共就业服务相关职能部门在推动做好高校毕业生等青年就业创业工作过程中，应持续跟踪高校毕业生就业状况、重点关注毕业三年内的就业稳定性，一方面深入掌握重点群体高质量充分就业情况，适时纳入高校办学水平评价、地方就业工作考核评价内容，另一方面也为后续优化高校毕业生等青年群体就业服务提供决策支撑。

区《对于高校持续优化就业指导服务的建议

一是进一步强化校际就业协作，打造区域性高校就业联盟。教育部早在《关于做好 2022 届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》（教学〔2021〕5 号）中提到，要“加强校园招聘市场建设”“高校可通过组团、联盟等方式开拓就业岗位，推动校内校外就业资源共享”，2023 年又在《关于做好 2024 届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》（教就业〔2023〕4 号）中提出，要“推动区域间、校际间就业经验交流、就业渠道互补、就业资源共享”。近年来，各地各高校积极探索“校际就业协作”新模式，通过“高校组团招聘会”“高校组团访企拓岗”等形式，为用人单位和毕业生搭建了高效的“双向选择”平台。如“东北五校”双选会、上海西南五校联合招聘会等新老高校就业联盟，均在全国范围内

取得了一定的影响力；近三年来，四川高校毕业生赴江（苏）浙（江）就业人数累计近四万人，23 年 10 月底至 11 月初，在四川省教育厅统筹协调下，四川数十所高校组团赴苏州、浙江访企拓岗，与当地企业、人社部门集中对接，共达成初步合作意向近 1.2 万项、拓展就业岗位近 3 万个²³。各地各高校可借鉴“东北五校双选会”“上海西南五校联合招聘会”“四川高校组团、东西部协作联合访企拓岗”等成熟模式和先进经验，进一步强化校际就业协作，联手打造具有全国或区域影响力的地方就业品牌。

二是多措并举鼓励毕业生基层就业，全方位做好高校配套保障。2017 年中办国办印发《关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见》，同年中组部、人社部等五部门联合出台《高

²³ 数据来源：教育部转发四川省访企拓岗相关数据。

校毕业生基层成长计划》（人社部发〔2017〕85号），提出“力争用10年左右的时间，通过强化教育培训、实践锻炼、职业发展、管理服务等全链条的扶持措施，建设一支结构合理、素质优良、作风过硬的基层青年人才队伍”；2022及2024年，教育部两次在“关于做好当届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知”中强调，要“健全毕业生基层就业支持体系”“鼓励各地健全支持激励体系，出台更多地方优惠政策，吸引更多毕业生到中西部地区、东北地区、艰苦边远地区和基层一线就业创业”。近年来，随着高校毕业生对就业稳定性需求的持续上升，基层就业成为越来越多毕业生首选，而对那些愿意到基层工作的学生来说，其面临的不仅是能否“下得去”的决心，还有后续能否“待得住”“干得好”的现实考验。24年5月，“武大选调生嘉峪关离职事件”引发全网关注，此类事件折射出高校在持续优化就业指导服务上的重要性。针对基层就业学生，各高校要有计划地引导其树立正确择业观、帮助其更好地融入基层环境，做好从“离校前”到“就职后”

全方位配套保障，为毕业生在基层成长成才创造良好条件。例如，西安交通大学开展“人民公仆”养成行动，每年面向全校遴选一批有志于为人民服务的学生纳入“人民公仆”养成行动，通过组织政府见习、扶贫支教等社会实践，帮助毕业生提前适应基层环境；通过建设学生社团“基层就业服务协会”，举办指导讲座等活动，为学生做好基层求职规划。北京师范大学（以下简称北师大）设立本科招生“志远计划”，为国家级贫困县定向培养基础教育高素质师资，北师大通过设立专项基金，每年对入选毕业生特别是签约脱贫县和中西部陆地边境县的学生给予最高10万元专项奖励，并返还学制规定年限内的学费及住宿费。在配套保障方面，北师大开展校友指导、集中培训、青年教师成长

工作室等帮扶举措，为师范生长期从教、终身从教提供支持。



区《对于企业提升人才吸引力、增强发展后劲和活力的建议

一是增强企业引才内生动力，避免“政策攀比”与“政策依赖”。近年来，随着新时代人才强国战略与就业优先战略的深入实施，地方人才政策与稳就业政策叠加之下，为企业吸引集聚高校毕业生等青年人才提供了坚实保障。与此同时，部分中小微企业忽视了自身“薪资福利缺乏吸引力”“职业晋升通道狭窄”“发展平台受限”等人才发展短板，反而将人才吸引力不足的主因归结为“高校毕业生激励政策相较其他城市缺乏竞争力”，乃至将“政府补助”视为企业人才激励计划的一部分，产生政策依赖心理，希冀政府不断扩大激励对象、延长补助时间，这无疑是本末倒置。各类企业要充分认识、

尊重自身的市场主体地位，努力增强企业引才内生动力，以政策红利作为企业内部激励导向，不断凝聚自身人才向心力。

二是警惕“重使用轻培养”的市场用人惯性，避免中小微企业落入“焯水”陷阱。截至2024年5月，我国民营企业数量超过5500万户，其中大部分是中小微企业²⁴。作为吸纳高校毕业生就业的“蓄水池”，中小微企业在发展新质生产力过程中，普遍面临人才培养“跟不上”、核心人才“留不住”等现实问题。在企业认知中，高校毕业生培养成本高、保留难度大，一方面，毕业生等青年群体追求自我价值的实现，职业稳定

²⁴ 数据来源：人民日报。

性与企业忠诚度相对偏低；另一方面，市场人才竞争压力大，部分高校毕业生培养成才之后，或以企业为跳板寻求更大的发展空间、或被同行高薪挖走，中小微企业人才培养经常落入“熟”了就走的“焯水”陷阱。然而正如墨菲定律所言，企业越是“重使用轻培养”，就越容易陷入“跟不上”“留不住”的恶性循环。中小微企业尤其科技型中小企业、“专精特新”企业应深入完善自身人才培养激励机制，在走好人才自主培养之路的同时，按照企业创新发展过程中各类人才的

责任、贡献，不断优化完善“以创新能力、质量、实效、贡献²⁵”为导向的价值评价和人才激励机制，给予高校毕业生获得感与归属感，真正实现事业留人、感情留人、待遇留人和制度留人，让人才成长和企业发展相得益彰。



《对于高校毕业生树立正确就业观，增强自身就业能力的建议》

一是坚持理性择业、避免盲目跟风，灵活就业不等于“人生自由”。据全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心统计，2020届、2021届毕业生灵活就业率均超过16%。越来越多毕业生将灵活就业视作逃离职场、实现人生自由的关键，尤其较低学历毕业生不愿“上班”“进厂”，蜂拥从事外卖、快递、网约车及其他服务性工作。从往届毕业生从事灵活就业反馈来看，灵活就业与人生自由之间很难划等号，一方面，无论短视频博主、咖啡师、外卖员还是网约车司机，摘下“新就业形态”的滤镜之后，剩下的都是重复枯燥的体力劳动，看似灵活自主的就业时间，实际却是被迫超时工作的无奈；另一方面，当前阶段、无论短期权益保障还是长期职业发展，灵活就业相对传统职业均存在一定短板，不少毕业生从事灵活就业多年后，发现无意间错失了职业发展与个人成长的黄金期，在一份可替代性工作上等待被后来人替代。高校毕业生应树立理性的择业观，不要盲目跟风、随波逐流，而是努力开阔眼界、突破认知障碍，结合职业环境与个人优势特长，合理确定职业目标和就业预期。

二是努力提升数字素养与技能水平，增强毕

业生就业力。数字素养与技能是数字社会公民学习工作生活应具备的数字获取、制作、使用、评价、交互、分享、创新、安全保障、伦理道德等一系列素质与能力的集合。2024年初，在习近平总书记提出网络强国战略目标10周年、我国全功能接入国际互联网30周年之际，中央网信办等四部门印发《2024年提升全民数字素养与技能工作要点》，提出6个方面17项重点任务，其中就包括了“构建终身数字学习体系”“提高高效率数字工作能力”。对于高校毕业生来说，一方面，其接受新事物能力强，能够充分发挥互联网思维优势，快速掌握数字经济时代所紧缺的数字素养与技能，进而建立起自身就业优势；另一方面，高校毕业生等青年作为社会上最富活力、最具创造性的群体，更易成长为既懂产业技术又懂数字技术的复合型人才，进而服务于传统企业智能化改造和数字化转型，将自身优势转化为企业高质量发展的有效动能，实现个人成长与企业发展的双赢。高校毕业生应加强职业规划与自我管理，努力提升数字素养与技能水平，逐步成长为兼具数字技术与创新能力的复合型人才，不断构建自身就业优势，进而更好地实现自我价值。

²⁵ 出自：党的二十届三中全会审议通过的《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》。

附件一：高校毕业生就业支持政策与地方校企合作典型案例

《 人社部、教育部：做好高校毕业生等青年就业创业工作

国家层面上，为进一步促进青年特别是高校毕业生就业，人社部、教育部等三部门联合印发《关于做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》（人社部发〔2024〕44 号），部署 2024 年高校毕业生就业重点工作。针对高校毕业生不同的毕业去向，鼓励引导基层一线就业、支持自主创业和灵活就业、实施就业困难青年专项帮扶行动；针对鼓励不同市场主体吸纳就业，整合优化吸纳就业补贴和扩岗补助政策、延续实施国有企业增人增资政策；针对高校毕业生就业能力提升，实施百万就业见习岗位募集计划、强化青年求职能力训练和学徒培训；针对高校毕业生公共就业服务，实施先进制造业青年就业行动、规模组织招聘对接服务、高效办成高校毕业生就业一件事、加强就业权益维护。

表 5-1 人社部、教育部：高校毕业生等青年就业创业政策汇编（2024 年）

序号	政策类型	政策类型	补贴政策
1	鼓励企业 (单位) 吸纳就业政策	小微企业	社会保险补贴
2			创业担保贷款及贴息
3		就业见习单位	就业见习补贴
4		企业	税收优惠
5			职业培训补贴
6			一次性扩岗位补助
7	面向高校毕业生的就业创业政策	毕业年度高校毕业生	职业培训补贴
8			职业技能评价补贴
9		离校 2 年内未就业的高校毕业生灵活就业	社会保险补贴
10		低保 / 零就业 / 防止返贫监测对象家庭和特困人员、残疾及获得国家助学贷款毕业年度高校毕业生	一次性求职补贴
11		个人 / 合伙创业的高校毕业生	创业担保贷款及贴息
12		离校 2 年内高校毕业生首次创办小微企业或从事个体经营	一次性创业补贴
13		毕业年度内从事个体经营的高校毕业生、登记失业半年以上的高校毕业生自主创业	税收优惠
14		应征入伍服义务兵役、招收为军士（原士官）、退役后复学或入学的高等学校学生；到中西部地区、艰苦边远地区 and 老工业基地县以下基层单位就业、履行一定服务期限的中央高校应届毕业生	学费补偿和助学贷款代偿、学费减免
15		2024 年及以前年度毕业、在 2024 年内应偿还本金或利息的贷款学生	国家助学贷款免息及本金延期偿还

《 人社部：高校毕业生等青年就业服务攻坚行动

2024 年 6 月，为进一步做好 24 届离校未就业高校毕业生和失业青年（包括：往届未就业高校毕业生、16-24 岁失业青年）就业促进工作，人社部印发了《关于开展 2024 年高校毕业生等青年就业服务攻坚行动的通知》（人社厅函〔2024〕104 号）。“攻坚行动”聚焦未就业高校毕业生和失业青年的求职关切，以实名登记台账为支撑，集中提供政策落实、就业指导、信息服务、招聘对接、困难帮扶、能力提升、权益维护等不断线就业服务，力争有就业意愿的未就业毕业生和登记失业青年年底前都能实现就业或参加到就业准备活动中。

表 5-2 人社部：2024 年高校毕业生等青年就业服务攻坚行动

序号	攻坚行动	主要内容
1	抓好新一轮政策落实落地	》做好就业创业政策承接，提高政策精准度 》发布就业创业政策清单，提高政策知晓度 》推动资金补贴集中兑现，提高政策落实率
2	及时发布求职就业指引	毕业生离校前，集中发布一封公开信和三个服务清单： 》致 2024 届高校毕业生的一封信 》公共就业人才服务机构清单、高校毕业生等青年就业创业政策清单、就业创业服务清单
3	及早完成信息服务衔接	建立 2024 届未就业毕业生实名台账： 》宣传推广求职登记小程序 》开放线上线下求助渠道 》允许在户籍地 / 常住地 / 求职地进行失业或求职登记 》纳入 2024 届未就业毕业生实名台账
4	全面落实实名就业服务	》普遍提供“1131”服务：1 次政策宣介、1 次职业指导、3 次岗位推介、1 次技能培训或就业见习机会 》全面摸排登记失业青年信息，逐一摸清个人信息 / 就业需求 / 帮扶状态，形成实名台账，及时提供帮扶
5	实施困难帮扶专项行动	》精准识别帮扶对象，及时纳入帮扶台账 》“一人一策”，推进实施分层分类就业帮扶 》提供更多就业岗位或公益性岗位
6	推动高效办成毕业生就业一件事	》优化就业经办、普遍设立窗口，推进各类政策服务“一件事打包办” 》推动就业服务下沉，建设青年服务驿站，提高就业服务感知度
7	推进“职引未来”系列招聘	》加密招聘服务频次，运用直播带岗 / “人工智能 +” 手段等精准推送，提升人岗对接效率 》组织社区招聘活动，动员失业青年参与 》未就业毕业生集中城市和用工密集地区，每周 1 次专业性招聘活动，每月 1 次综合性招聘活动
8	提升毕业生求职就业能力	》聚焦毕业生求职需要，用足用好服务手段，帮助尽快实现就业 》组织求职能力实训营，开展各类体验活动，增强求职适应能力 》推出针对性培训项目，开发实用性培训课程，增强青年适应能力 》实施百万就业见习岗位募集计划，提升见习岗位质量
9	强化毕业生就业权益保障	》持续规范市场秩序，严厉打击违法行为，保障青年合法权益 》加强侵权警示教育，发布求职陷阱提示，提升防范风险意识
10	加强毕业生就业宣传引导	》运用各类渠道开展宣传 》强化青年就业典型引导

《《 各地高校毕业生扶持政策 ²⁶

从国内主要城市看，各地高校毕业生扶持政策主要涵盖：落户、安居、就业和创业四个方面。

高校毕业生落户政策 >

各地高校毕业生落户政策主要分成三类：

一类通过落户年龄与毕业院校限制，实现对每年高校毕业生落户规模的“总量控制”，如北京、上海；

第二类基于自身引才需要，基本不对高校毕业生落户设限，如哈尔滨、长春；

第三类对应届生落户不设限制，对往届毕业生落户设立了一定的年龄要求，其中硕士 / 本科 / 专科毕业生落户年龄一般分别不超过 50 周岁、45 周岁、35 周岁，其余城市多属于第三类。

表 5-3 各地高校毕业生落户政策

序号	城市	年龄要求				毕业院校 / 专业要求	
		博士	硕士	本科	专科	硕士	本科
1	北京	35	30	26	/	/	√
2	上海	/	/	/	/	√	√
3	广州	50	45	40	/	/	/
4	深圳	/	/	45	35	/	/
5	哈尔滨	/	/	/	/	/	/
6	长春	/	/	/	/	/	/
7	沈阳	/	55	45	35	/	/
8	大连	/	/	45	/	/	/
9	济南	/	45	45	40	/	/
10	青岛	/	50	45	40	/	/
11	西安	/	/	/	45	/	/
12	武汉	/	/	45	45	/	/
13	合肥	/	/	40	40	/	/
14	南京	/	/	45	/	/	/
15	苏州	/	50	45	35	/	/
16	杭州	55	50	45	35	/	/
17	宁波	/	/	40	30	/	/
18	厦门	/	/	45	35	/	/
19	重庆	/	/	35	/	/	/
20	成都	/	/	35	35	/	/

²⁶ 数据来源：各地有效期内的就业 / 人才政策。

高校毕业生安居政策 >

各地高校毕业生安居政策主要分成两类：

一类是购房补助，资助对象一般为硕士及以上、个别城市延伸至本科毕业生。国内主要城市中，除北京、上海未出台市级购房补助政策，其余城市均有对应政策，补助标准不等。同时，个别城市基于自身发展需要，进一步扩大资助范围，如宁波针对全日制普通高校毕业生、取得高级职业资格 / 职业技能等级证书的高级技工学校 / 技师学院毕业生发放最高 8 万元的购房补助；

第二类是生活和租房补贴，资助对象一般为本科及以上，部分城市延伸至大专毕业生，补贴标准按学历递减、补贴期限一般不超过 3 年；同时，针对有求职 / 创业意愿并积极求职创业的困难毕业生²⁷，各城市还发放一次性求职创业补贴，用于减轻困难毕业生在求职 / 创业过程中的生活负担，补贴标准多在 1-3 千元之间。

表 5-4 各地高校毕业生安居政策

序号	城市	购房补助 (万元)		生活和租房补贴 (元 / 年)				一次性求职创业补贴 (元)
		博士	硕士	博士	硕士	本科	大专	
1	北京	/		由各区人民政府统筹解决				1000 元
2	上海	由各区人民政府统筹解决		由各区人民政府统筹解决				1000 元
3	广州	30	/	境内 10 万 / 境外 20 万	/	/	/	3000 元
4	深圳	最高 160	3	10 万	1 万 × 最长 2 年	0.6 万 × 最长 2 年	/	3000 元
5	哈尔滨	10	3	3.6 万 × 最长 3 年	2.4 万 × 最长 3 年	1.8 万 × 最长 3 年	1.8 万 × 最长 3 年	1000 元
6	长春	8	5	3.6 万 × 最长 1 年	1.8 万 × 最长 1 年	0.96 万 × 最长 1 年	/	1500 元
7	沈阳	20	4	3 万 × 最长 3 年	1.44 万 × 最长 3 年	0.72 万 × 最长 3 年	0.36 万 × 最长 3 年	1200 元
8	大连	10	6	3 万 × 最长 3 年	1.8 万 × 最长 3 年	1.2 万 × 最长 3 年	/	2000 元
9	济南	25	10	1.8 万 × 最长 3 年	1.2 万 × 最长 3 年	0.84 万 × 最长 3 年	0.6 万 × 最长 3 年	1000 元
10	青岛	25-40	10	1.44 万 × 最长 3 年	0.96 万 × 最长 3 年	0.6 万 × 最长 3 年	/	1000 元
11	西安	15	最高 20	1.2 万 × 最长 3 年	最高 1.2 万 × 3 年	公租房 × 1 年	/	1000 元
12	武汉	20	/	2.4 万 × 最长 2 年	1.8 万 × 最长 2 年	租金减免：最高 70%	/	1608 元
13	合肥	房价 × 10%	/	3.6 万 × 最长 3 年	2 万 × 最长 3 年	1.5 万 × 最长 3 年	/	1500 元
14	南京	人才房	/	2.4 万 × 最长 3 年	0.96 万 × 最长 3 年	0.72 万 × 最长 3 年	/	1500 元
15	苏州	30	/	不低于 5 万	不低于 3 万	不低于 2 万	/	1500 元
16	杭州	40	/	10 万	3 万	1 万	/	3000 元
17	宁波	50	10	10 万	最高 8 万 × 3 年	1 万	/	3000 元
18	厦门	30	/	8 万	5 万	1 万	/	2000 元
19	重庆	6	3	3 万 × 最长 1 年	2 万 × 最长 1 年	1.2 万 × 最长 1 年	/	800 元
20	成都	7.2	/	2.4 万 × 最长 3 年	2.4 万 × 最长 3 年	/	/	1500 元

²⁷ 包括低保 / 零就业 / 防止返贫监测对象家庭和特困人员、残疾及获得国家助学贷款毕业年度高校毕业生。

高校毕业生就业政策 >

当前国内高校毕业生就业支持政策按“求职 - 就业”的全流程，分为求职（面试）补贴、就业补贴、灵活就业社保补贴、就业见习补贴四类：

一是求职（面试）补贴，主要用于高校毕业生异地应聘过程中产生的交通费 / 住宿费；

二是就业补贴，包括高校毕业生前往艰苦边远地区基层单位就业的学费补助、高校毕业生到小微企业就业的生活补贴等；

三是灵活就业社保补贴，主要面向离校不超过两年且在公共就业人才服务机构以“灵活就业”类型登记就业的毕业生，按最高不超过实际缴纳社保费用的 2/3 补贴；

四是就业见习补贴，主要用于帮助“离校两年内未就业的高校毕业生或 16-24 岁失业青年”在就业见习岗位上积累实践经验、增强就业能力的同时，能够维持基本生活。

表 5-5 各地高校毕业生就业政策

序号	城市	求职补贴 (元)	就业补贴	灵活就业社保补贴 (按实际缴纳社保费用的比例 × 补贴年限)	就业见习补贴 (元)
1	北京	/	学费补偿	2/3× 最长 2 年	当地最低工资标准 × 最多 12 个月
2	上海	1000 元	学费补偿	2/3× 最长 2 年	当地最低工资标准的 80%× 最多 12 个月
3	广州	/	生活补贴	800 元 / 月 × 最长 2 年	当地最低工资标准 × 最多 12 个月
4	深圳	/	生活补贴	2/3× 最长 2 年	300 元 × 最多 12 个月
5	哈尔滨	/	学费补偿	基本养老保险：2196 元 / 年； 基本医疗保险：按缴费标准分 1248/853/656 元 / 年三档	最低工资标准的 60%× 最多 12 个月
6	长春	/	学费补偿	50%× 最长 2 年	1880 元 × 最多 12 个月
7	沈阳	1000 元	生活补贴	50%× 最长 1.5 年	1150 元 × 最多 12 个月
8	大连	/	生活补贴	60%× 最长 2 年	1150 元 × 最多 3 个月
9	济南	1000 元	生活补贴	60%× 最长 1.5 年	当地最低工资标准的 60%× 最多 12 个月
10	青岛	1000 元	生活补贴	500 元 / 月 × 最长 2 年	不低于当地最低工资标准 × 最多 12 个月
11	西安	500 元	生活补贴	600 元 / 月 × 最长 2 年	1200 元 × 最多 12 个月
12	武汉	/	学费补偿	全额补贴 × 最长 2 年	当地最低工资标准的 70%× 最多 6 个月
13	合肥	1000 元	学费补偿生活补贴	全额补贴 × 最长 2 年	2000 元 × 最多 12 个月
14	南京	1000 元	学费补偿生活补偿	/	当地最低工资标准的 80%× 最多 12 个月
15	苏州	1000 元	学费补偿生活补贴	50%× 最长 2 年	最高 1000 元 × 最多 4 个月
16	杭州	/	生活补贴	50%× 最长 2 年	当地最低工资标准的 70%× 最多 12 个月
17	宁波	/	生活补贴	450 元 / 月 × 最长 2 年	当地最低工资标准的 70%× 最多 12 个月
18	厦门	/	生活补贴	60%× 最长 2 年	免费提供住宿 × 最多 12 个月
19	重庆	800 元	生活补贴	/	1300 元 × 最多 12 个月
20	成都	/	学费补偿	70%× 最长 2 年	当地最低工资标准 × 最多 12 个月

高校毕业生创业政策 >

当前国内高校毕业生创业支持政策按“启动创业 - 成功创业”的全流程，主要涵盖：创业资助、创业担保贷款及贴息、创业带动就业补贴、创业场地租金补贴和创业税费扣减五类：

一是创业资助，包括一次性创业补贴（补贴标准一般在 5 千 -1 万元）和优秀创业项目资助（资助标准多在 10-100 万元之间）；

二是创业担保贷款及贴息，其中个人（合伙）贷款额度一般不超过 50 万元、贷款期限不超过 3 年，小微企业贷款额度一般不超过 300 万元、贷款期限不超过 2 年；

三是创业带动就业补贴，高校毕业生创办企业按吸纳就业人数给予一次性补助，补助标准不超过 3000 元 / 人、最高补贴金额一般不超过 5 万元；

四是创业场地租金减免，包括直接提供免费场地或按一定标准先缴后补，减免时间不超过 3 年；

五是高校毕业生从事个体工商户的税费扣减²⁸，扣减限额一般在 1.2-1.44 万元 / 年、最长不超过 3 年。

表 5-6 各地高校毕业生创业政策

序号	城市	创业资助		创业担保贷款及贴息		创业带动就业补贴	创业场地租金补贴	创业税费扣减
		一次性创业补贴	优秀项目资助	创业担保贷款	贴息			
1	北京	8000 元	最高 50 万	个人：50 万 × 最长 3 年； 小微企业：300 万 × 最长 2 年	√	8000 元	8000 元	8000 元
2	上海	8000 元	雏鹰计划：最高 70 万	个人：50 万 × 最长 3 年； 小微企业：300 万元 × 最长 2 年	√	2000 元 / 人	最高 1 万元	1.44 万元 × 最长三年
3	广州	5000 元	最高 50 万	个人：30 万元 × 最长 3 年； 小微企业：300 万元 × 最长 2 年	√	3000 元 / 户	5000 元 × 最长 2 年	8000 元 × 最长三年
4	深圳	1 万元 / 人 最高 10 万元	最高 100 万	个人：30 万 × 最长 3 年； 小微企业：300 万 × 最长 3 年	√	最高 3 万元	3 年租金减免	1.2 万元 × 最长三年
5	哈尔滨	3000 元	最高 20 万	个人：20 万 × 最长 3 年； 小微企业：300 万元 × 最长 3 年	√	最高 5 万元	8000 元 × 最长 2 年	24 万元 × 最长三年
6	长春	5 万元	最高 50 万	个人：30 万 × 最长 3 年； 小微企业：400 万 × 最长 2 年	√	最高 5 万元	场地免费 + 水电减免	24 万元 × 最长三年
7	沈阳	5000 元	最高 20 万	个人：20 万 × 最长 3 年； 小微企业：300 万元 × 最长 3 年	√	1500 元 / 人	最高 6 万元	1.44 万元 × 最长三年

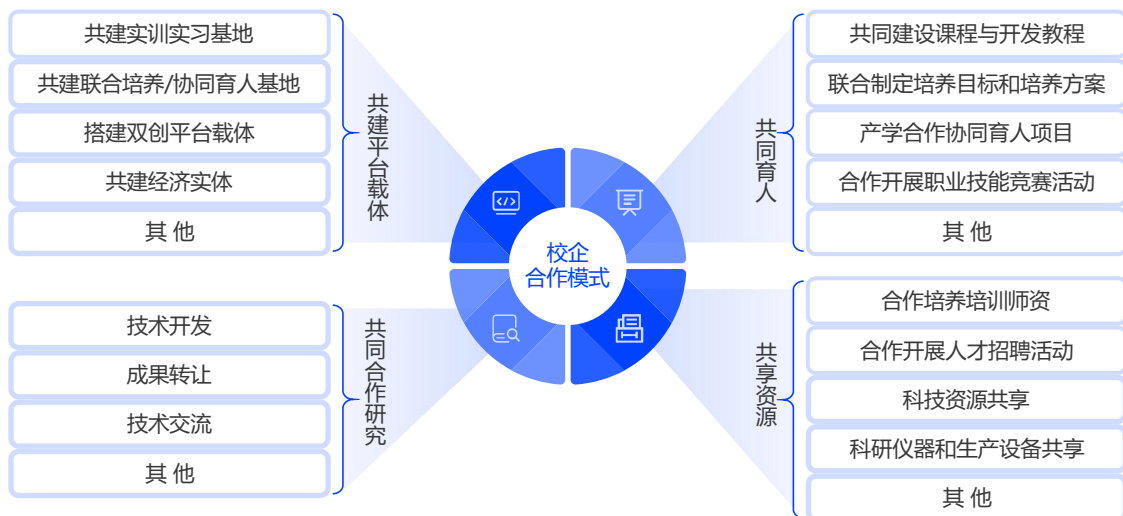
²⁸ 按限额依次扣减的税种包括：增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。

序号	城市	创业资助		创业担保贷款及贴息		创业带动就业补贴	创业场地租金补贴	创业税费扣减
		一次性创业补贴	优秀项目资助	创业担保贷款	贴息			
8	大连	5000 元	最高 20 万	个人: 20 万 × 最长 3 年; 小微企业: 300 万元 × 最长 3 年	√	最高 10 万元 × 最长 3 年	8000 元 × 最长 2 年	1.2 万元 × 最长三年
9	济南	最高 3 万元	最高 30 万	个人: 30 万 × 最长 3 年; 小微企业: 400 万 × 最长 2 年	√	2000 元 / 人	5000 元 × 最长 3 年 / 3 年房租全免	2.4 万元 / 年 × 最长三年
10	青岛	1.2 万元	/	个人: 30 万 × 最长 3 年; 小微企业: 400 万 × 最长 2 年	√	2000 元 / 人 最高 3 万元	3 年房租全免	1.2 万元 × 最长三年
11	西安	5000 元	/	个人: 100 万 × 最长 2 年; 小微企业: 1000 万 × 2 年	√	2000 元 / 人	/	1.44 万元 × 最长三年
12	武汉	5000 元 (三大行业创业: 8 万)	最高 30 万	个人: 20 万 × 最长 3 年; 小微企业: 400 万 × 最长 1 年	√	1000 元 / 人 最高 2 万元	6000 元 × 最长 3 年	1.2 万元 × 最长三年
13	合肥	1 万元	最高 10 万	个人: 50 万 × 最长 3 年; 小微企业: 400 万 × 最长 2 年	√	1000 元 / 人	房租水电减免: 最高 10 万元 / 年	1.44 万元 × 最长三年
14	南京	4000 元	最高 50 万	个人: 50 万元 × 最长 2 年; 小微企业: 50 万元 × 最长 2 年	√	1500 元 / 人	3 年房租全免	1.44 万元 × 最长三年
15	苏州	1 万元	最高 50 万	个人: 50 万元 × 最长 3 年	√	招用苏州籍 3000 元 / 人	先缴后补: 5000 元 × 3 年	1.2 万元 × 最长三年
16	杭州	5000 元	最高 50 万	个人: 50 万元 × 最长 3 年; 小微企业: 300 万元 × 最长 3 年	√	最高 2 万元	房租补贴: 3 年最高 10 万元	1.2 万元 × 最长三年
17	宁波	3000 元	最高 20 万	个人: 50 万元 × 最长 3 年	√	最高 2 万元 × 最长 3 年	6000 元 × 最长 3 年	1.2 万元 × 最长三年
18	厦门	5000 元	最高 10 万	个人: 30 万元 × 最长 3 年	√	2000 元 / 人	场地补贴: 3 年最高 1.56 万	1.2 万元 × 最长三年
19	重庆	8000 元	最高 10 万	个人: 20 万元 × 最长 3 年; 小微企业: 300 万 × 最长 2 年	√	2000 元 / 人	青年人才免费创业工位	1.44 万元 × 最长三年
20	成都	1 万元	最高 10 万	个人: 10 万元 × 最长 3 年; 小微企业: 300 万元 × 最长 2 年	√	2000 元 / 人	/	1.2 万元 × 最长三年

区《各地校企合作典型案例

校企合作模式 >

图 5-1 地方校企合作模式



从各地校企合作模式来看，主要分为共建平台载体、共同育人、共同合作研究、共享资源四类。

| 共建平台载体模式

主要涵盖“共建实训实习基地”“共建联合培养/协同育人基地”“搭建双创平台载体”和“共建经济实体”四种模式。其中，“共建实训实习基地”包括校内实训基地、校外实习基地，例如：中国矿业大学携手多家企业校企共建“仿真-实训-实战”的三位一体综合实训示范基地，年均参训人数超过 600 人次；“共建联合培养/协同育人基地”包括面向专业学位研究生设立的各类培养基地，例如：华南理工大学与中央企业、行业头部企业等百余家单位共同加快关键领域工程硕博培养模式改革，共同推进“新一代信息技术及产业化”等跨领域工程硕博士产教融合协同培养；“搭建双创平台载体”包括校企战略联盟、共建科技园区，例如：上海交通大学的“学产园城”合作模式在全国遍地开花，孵化出杭州湾创智小镇科技园、佛山高明区科技园、交大绿地科创中心等多个科技产业园区项目；“共建经济实体”

则是通过企业与高校、科研院所组建股份制公司等实体，成为相对独立的活动单位或法人。

| 共同育人模式

主要涵盖“共同建设课程与开发教程”“联合制定培养目标和培养方案（如订单班、冠名班、新型学徒制班等）”“产学研合作协同育人项目”和“合作开展职业技能竞赛”四种模式。例如：电子科技大学通过与天津飞腾信息技术有限公司合作，打造标准化教材，构建了完备知识体系和实践体系；沈阳大学、兰州大学、重庆邮电大学、海口旅游职业学院等院校同各类企业合作开设订单班，通过订单式培养，定期定向为企业输送人才；安徽理工大学与奇瑞汽车、海螺集团等合作“冠名班”，吸引大量安理学子到芜湖兴业创业；山西工程科技大学与企业共同组建专业技术培训团队，面向行业企业和社会开展各类技能培训和技术服务，年培训量超过 1 万人次。

| 共同合作研究模式

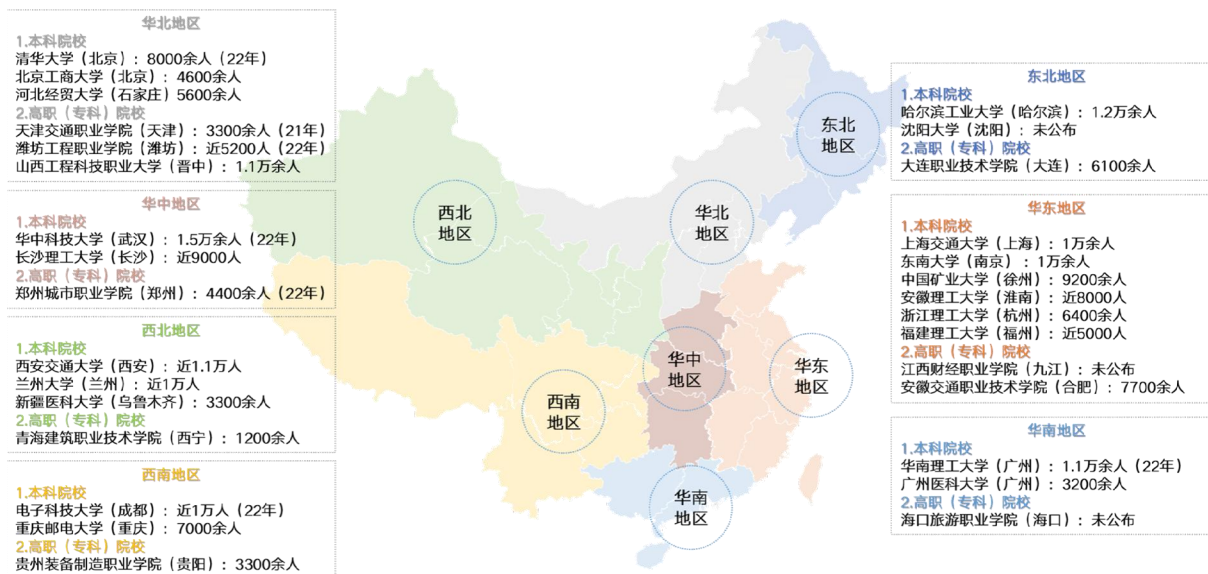
主要涵盖“技术开发”“成果转让”和“技术交流”三种模式。其中，“技术开发”包括合作开发、委托开发；“成果转让”模式发展较为成熟；“技术交流”通常以专家研讨会、技术沙龙等形式呈现。例如：浙江理工大学和利欧集团聚焦流体机械领域，共同承担相关科研任务；新疆医科大学与企业联合开展“新疆特色药”科研攻关。

| 共享资源模式

主要涵盖“合作培养培训师资”“合作开展人才招聘活动”“科研资源共享”和“科研仪器和生产设备共享”四种模式。例如哈尔滨工业大学同华为合作“昇腾 AI 计算人才培养项目”；西安交通大学与正泰集团共建“正泰集团 - 西安交大联合创新中心”，双方采用“共建科研平台 + 校企合作项目”的模式，实现平台共建共享，突破关键核心技术，打造产学研用的全链条科研创新体系；青海建筑职业技术学院与当地企业合作，共同开展装配化建筑产教融合“厂中校”建设，学院建成价值 2000 万元的装配式建筑生产线，并配备宿舍、餐厅和教室，供学生毕业后直接入职。

校企合作模式 >>

图 5-2 校企合作案例涉及学校



为进一步分享各地校企合作案例经验，从全国七大区域中遴选了 30 家高校进行案例汇编²⁹，从而确保各地区各高校、各类校企合作模式均有入选。

²⁹ 高校排名依据：软科中国大学排名（2024）、GDI 高职高专排行榜（2024）。

表 5-7 30 家高校校企合作案例汇编

序号	院校名称	合作模式	合作案例
1	清华大学	共建平台载体	携手京东众筹开展清华 x-lab 校企协同创新计划，已覆盖 3 万多学生和校友，培育超过 1300 多个创意创新创业项目团队，其中成立公司的团队 500 多个，获得投资的团队 200 多个，累计融资金额 30 亿元。
2	上海交通大学	共建平台载体	提供校企平台建立，组建“交大绿地科技创新有限公司”，共同打造了杭州湾创智小镇科技园、佛山高明区科技园、交大绿地科创中心等多个科技产业园区项目；在双碳目标的指导下，国家电投与交大创立智慧能源创新学院，以培养未来能源行业复合型实践型人才。
3	华中科技大学	共同合作研究	华中科大与浪潮的八年合作：与计算机学院共同研发新型软件定义存储项目；建立联合实验室、联合中心或创新中心和完善相应的合作机制。
4	西安交通大学	共享资源	校企同向发力“四链”深度融合，联合成立“正泰集团—西安交大联合创新中心”。双方采用“共建科研平台+校企合作项目”的模式，实现平台共建共享，突破关键核心技术，打造产学研用的全链条科研创新体系。成立正泰中自西安绿控能源科技有限公司，推广西安交大“可控冲击波油气增产技术”研究成果转化。
5	东南大学	共同合作研究	南京工艺装备制造有限公司与东南大学建立长期稳定的产学研合作关系，共同推进“滚动功能部件关键核心技术产业化”项目的技术研发、成果转化及市场应用；校企合作创立南京东南大学技术转移中心有限公司，以市场化手段专门从事学校技术转移工作。
6	哈尔滨工业大学	共享资源	产教融合的异腾 AI 计算人才培养模式，构建完备知识体系和实践体系，已出版标准化教材 2 本；建设完备的线上课程资源，培训了 20 余所高校的 55 名高校师资，通过思政案例引导学生，持续改进反复迭代。
7	华南理工大学	共同育人	以“四个坚持”创新卓越工程师产教融合培养模式，将企业科研攻关课题作为学位论文选题主要来源，以工学交替、工学相长模式提高学生工程技术创新能力；与北控水务集团以赛促学、以赛促学，开启校企合作新模式；与广发基金合作开设的专业选修课《公募基金高质量发展与创新》；广东建工集团依靠强大的技术、资金和行业资源实力，在产学研合作、基建工程等方面给予了学校大力支持。
8	电子科技大学	共建平台载体	以“中关村水木-电子科技大学联合实验室”为平台，发挥企业在医疗器械产品功能性、合规性检测评价方面的特长，搭建医疗器械辅助研发提升-可靠性研创平台；同天津飞腾信息技术有限公司创新课程体系并经过新教学模式培养的学生锻炼了实践和创新能力，参与各类比赛，获得多项国家级省级奖项，成功申请并获评省级一流本科课程 1 门，建成校企合作课程 1 门，出版数字教材 1 套。
9	兰州大学	共同育人	与隆基绿能校企合作建设人才培养基地，探索“订单培养，定向就业”的合作模式；建设兰州大学隆基未来技术研究院，研究院根据企业基于市场需求提出的研究课题，组织兰州大学相关科研人员，会同隆基企业技术人员共同进行科技攻关和应用开发。
10	中国矿业大学	共建平台载体	携手广州南方测绘科技股份有限公司、徐州市自然资源和规划局、南京市测绘勘察研究院股份有限公司共同打造复合型实践基地，实现校企无缝对接，形成了“教—学—练—做”一体化的自主建构式教学体系，建成“仿真—实训—实战”三位一体综合实训示范基地。

序号	院校名称	合作模式	合作案例
11	广州医科大学	共同育人	同广州金域医学检验集团股份有限公司连续开发了 10 余门校企特色课程，出版行业特色教材 2 部；联合深圳明粤医疗科技有限公司共建特色一流课程 -- 视觉训练，推动大湾区眼健康事业向更高层次发展；此外，广医生物医学工程学院实践基地也落户藏诺药业。
12	浙江理工大学	共同合作研究	浙江理工大学与利欧集团已开展了多个重点项目，并取得了阶段性成果。其中 2 个项目被列入浙江省重点研发项目，部分项目被列入“尖兵”“领雁”研发攻关计划，预计将获得 20 项专利，其中发明专利 12 项。
13	长沙理工大学	共同育人	与三一集团有限公司采用订单式“3+1”与“学分互认”的合作机制培养方式，输送联合培养班毕业生高质量就业；与中国中铁、中国铁建、中交集团、中广核、国家电网公司，分别建立了中铁“国际班”、中铁“盾构班”、中交“ppp 班”、中广核订单培养班、国网订单班，每年输送近 600 名联合培养班毕业生高质量就业。
14	重庆邮电大学	共同育人	开展工业互联网学院、讯飞人工智能学院、特色化示范性软件学院、示范微电子学院等新型二级学院和新工科高校建设。与华为、中兴等形成 ICT 领域创新人才培养协同育人模式，与四川电信、重庆电信、重庆移动、重庆东方红移动卫星通信公司等企业研究院所合作“校企联合培养实验班”，培养高度密切对接企业发展需求的精英人才。设立“创新创业实验班”。
15	北京工商大学	共同育人	与商汤科技共同推进“人工智能+”交叉学科人才培养，在双方各自优势资源的基础上，将产业前沿技术、科研成果转化为育人优势，开展联合实践教学、课程研发，打造文科、工科“金专”；结合双方在人工智能领域的科研实力，面对数字经济、轻工、食品等领域现存的问题，搭建交叉学科研究平台，联合开展科研合作，还将共同推动人工智能人才育人发展，共同推动学生的实习和就业工作开展。
16	安徽理工大学	共同育人	安徽理工大学成立与芜湖市校企合作的“冠名班”，紧密围绕学校学科专业、毕业生就业意向及在芜企事业单位的人才需求。其中海螺与安徽理工大学的合作由来已久，目前集团子公司 36 名高管、92 名中层管理人员来自安徽理工大学，安理学子踏实、勤奋的品格获得集团领导的一致赞誉。去年与安徽理工大学联合开展的研究生培养工作，已经取得了丰硕的成果，其中矿山粉尘控制及抑尘剂研发等项目已进入现场实验阶段，切实解决了企业的技术难题、降低了企业的生产成本。
17	新疆医科大学	共同合作研究	通过新疆法拉丁生物科技有限责任公司建立更紧密的沟通合作机制，搭建促进产学研融合发展的科研平台，围绕新疆特色药展开科研攻关，加大对新疆中药民族药专业人才和研发队伍的培养建设力度，整合各方资源打造开放性的医药协作体系，共同努力把新疆中药、民族药做出特色、做成品牌。
18	沈阳大学	共同育人	地方高校新工科现代产业学院人才培养模式改革与实践：与华为公司全面深化合作，共建人工智能专业、ICT 学院、和 ICT 实训基地，进一步深化产教融合，推进学校向应用型大学转变；与金冉虚拟现实联合开设“订单班”。
19	福建理工大学	共同育人	联合福建宜客电商公司，积极探索应用型人才培养模式，以“构建校企合作双主体育人平台，培养高素质应用型人才”为持续探索校企合作模式。同多家企业共同成立了国家首批现代产业学院“智能制造产业学院”，并依托学院申报的“装备制造大类培训基地”，成功举办了面向中高职骨干教师的职业技能培训班、举办面向全省企业技术人员的智能制造技术培训班。
20	河北经贸大学	共同育人	与华住集团共同构建起以华住数字文旅产业学院为平台，围绕数字化人才培养的“订单班 - 管培生 - 企业课程 - 实习基地 - 理实交替 - 产教融合 - 直通就业 - 成长计划”的闭环型校企协同产学研模式。

序号	院校名称	合作模式	合作案例
21	大连职业技术学院	共同育人	学院通过建立“校中厂”和“厂中校”打造“两体三地两院”产教融合新范式；每年组建订单班 40 个以上，促进毕业生高质量充分就业。
22	天津交通职业学院	共享资源	在产业学院形成了“理论化实训教学资源”和“实际化实训设备”互融互补的综合实训体系；与优质合作企业共建了 6 个协同创新中心；以产促赛，以赛促教，以评促教。
23	江西财经职业学院	共建平台载体	共建华为鲲鹏学院，并举行“2023 年华为 ICT 人才联盟双选会”，有 70 多家优质企业参与，提供就业岗位 200 余个，为 600 余位毕业生提供了充分的就业机会。
24	安徽交通职业技术学院	共同育人	学院持续 11 年与合肥市轨道交通集团有限公司合作开办了“地铁订单班”，输送了 4000 余名毕业生；采取多形式合作，“现代学徒制班”、冠名班、订单班等，与企业共建共享人力、技术、设备、实训场地等优质资源，促进学生就业。
25	潍坊工程职业学院	共建平台载体	积极搭建平台，与歌尔股份有限公司（越南）合作共建“潍工越南学院”深化国际职教合作；实施综合培训，培养技术技能人才：以山东省高水平专业建设群为依托，成功立项“坦桑尼亚国家职业标准开发项目”；举办机电一体化技术专业“匠造专班”，目前已为企业输送高素质、高技能人才 3000 余人。
26	青海建筑职业技术学院	共同育人	学院与企业合作，共同开展装配化建筑产教融合“厂中校”建设。还通过“订单班”和现代学徒制等模式，与企业合作培养人才，合作企业录用顶岗实习毕业生。
27	贵州装备制造职业学院	共同育人	学校与比亚迪、航天林泉、航天电器、黎阳航空、吉利汽车、中航电梯等多家龙头企业进行合作，将行业企业发展的需求转化为教育教学标准，实现毕业生省内就业比例从 70% 提高到 85%。
28	郑州城市职业学院	共享资源	每年定期开展访企拓岗活动，带着岗位供需问题奔赴北京、上海、深圳等城市；定期组织校友返校、举办优秀校友说就业等活动，激励在校学生学习先进典型精神，借鉴成长成才经验。
29	山西工程科技大学	共同育人	聘请 20 余名企业技术骨干参与教学，将实际项目和案例带入课堂，强化学生解决问题的能力。校企双方还共同组建专业技术培训团队，面向行业企业和社会开展各类技能培训和技术服务，年培训量达 10000 人次以上。
30	海口旅游职业学院	共同育人	共同制定专业人才培养标准、共同制定专业人才培养方案、深化订单培养机制、共建产业大师教学教室、开展企业新型学徒制培养、共建优质资源课程及教材等多种方式，努力将产业学院打造成培育酒店运营服务与管理人才的一流培育基地，已与万豪酒店共建现代酒店产业学院，已累计为海南地区酒店业培养了 1000 多位人才。

附件二：中智招聘网开展共青团中央“千校万岗”专题招聘活动案例展示

近年来，中智围绕国家“就业优先”战略落地，集聚创新资源力量，以践行“就业优先”政策为导向，积极做好信息、渠道、平台等资源共建共享，为政府、企业、高校及各类就业群体持续化提供灵活多样的就业服务，打造形式多元的招聘活动，用卓越创新构建起人力资源服务行业主力旗帜。



2023年以来，针对促进24届高校毕业生等青年就业工作，重点开展落实共青团中央“千校万岗”专题招聘活动，积极创新多元就业模式，线上专题活动页设有网络招聘会、空中宣讲会、优质职位等专区，广泛聚合全国优质企业校招、实习职位资源，深入推进全国地区高校合作模式，全面开展220余场“百家高校行”高校专场招聘会。线下活动跨省开展专场线下招聘会、空中宣讲会，协同中智重庆、江苏、四川、陕西区域分支共建就业，联动省团委、地方政府、地方高校共同合作，活动现场创新设置直播带岗、互动舞台、职业体验、就业咨询指导等特色专区，有力打造服务精准高效、就业资源汇集、媒体高光聚焦、宣传全网覆盖的高质量、高规格就业招聘活动。

规格高



形式新



效果好



传播广



各单位联动

此活动由团中央主办指导，市级单位联合承办，团中央书记处书记、团中央青年发展部副部长、团市委领导、中智领导莅临出席。

特色体验专区

活动现场设有直播带岗、特色职业体验、主题互动、就业咨询指导等特色体验专区，帮助高校学生了解就业趋势，提供就业咨询与指导建议。

招聘就业双选

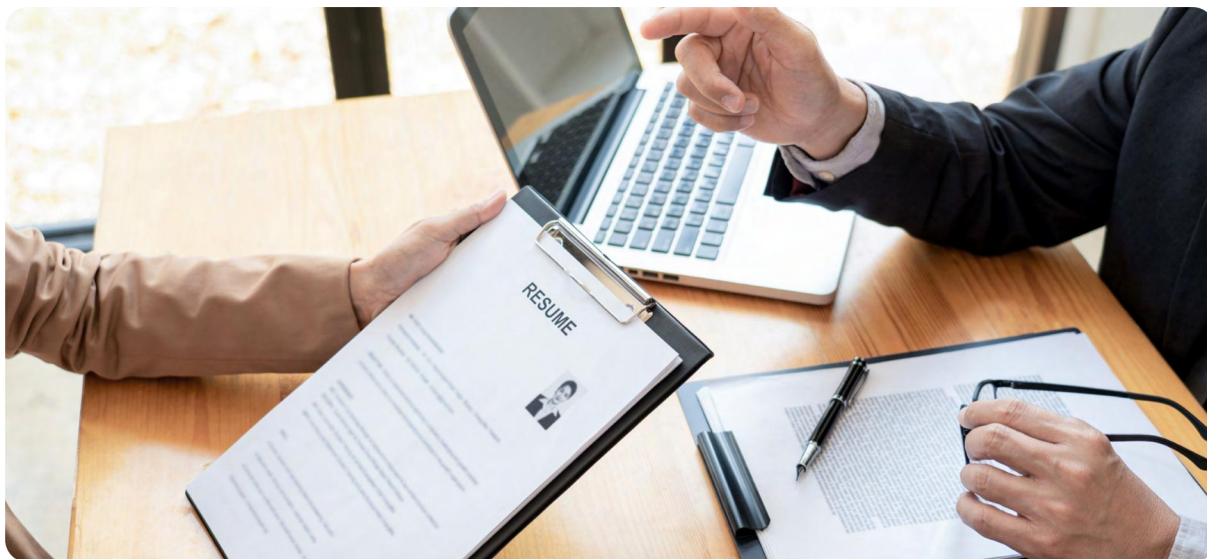
荟聚300多家企业参会，提供超5000个岗位，吸引50余所高校7000余名学生到场参加，简历投递超过58万人次。活动受到高校学生、参会企业普遍好评，多家企业向中智发来感谢信。

主流媒体报道

活动受中央电视台独家专访，于CCTV1《晚间新闻》栏目、CCTV13《新闻天下》栏目相，中青网、新华社、澎湃新闻等20余家主流媒体争相报道。

四地分支跨区域联动（重庆、江苏、四川、陕西），落实区域专场招聘活动。





从经验效果来看：共青团中央“千校万岗”专题招聘活动整体规模与传播效果远超以往，首场上海线下招聘双选会以 300 余家企业荟聚提供 5000 余个就业岗位，50 余所高校 7000 余名学生到场参加，简历投递超 58 万人次。全网获得央视、人民日报、解放日报等 20 余家主流媒体专题报道，实现各行业、各类企业高质量引才，促进高校毕业生精准就业，活动受到共青团中央的认可与感谢，以及参会企业与高校学生的良好反响。

积极开展专项活动，荣获政府部委认可 >

2023 年中智招聘网组织开展 300 余场线上、线下招聘活动，实现各类企业高质量引才，促进高校毕业生、求职人群精准就业，荣获团中央、人社部、教育部、澳门中联办等政府部委对专项活动的感谢与认可。

创新开展线下活动，校企反馈口碑佳 >

千校万岗上海场活动除双选会外，设置了新职业体验、互动舞台、求职咨询、直播带岗等特色体验环节，优质企业开设特色企业展台，全方位、新形式、零距离的展示雇主产品与形象，吸引了广大学生的踊跃互动，帮助高校学生了解企业、就业趋势与就业建议，获得参会企业与学生的高度好评

勇担央企促就责任，提升中智品牌影响力 >

打造招聘服务国家队，持续建设“中智招聘”IP，联动中智分支发挥全国机构区域服务优势，开展跨区域、多行业、多形式的招聘就业活动，在社会层面塑造中智促就业、勇担央企责任的品牌形象，有效提升中智品牌影响力。

联动各级组织单位，精准整合资源 >

聚合区域企业、高校组织、地方政府等资源，搭建良好的校企、政企合作通道，拓展线上、线下多形式合作，包括平台对接、专题活动开展、媒体宣传等，带动全国重点企业、就业人群参与，实现多方合作共建促进就业与人才供需的高效匹配。

中智经济技术合作股份有限公司

中智经济技术合作股份有限公司（简称“中智股份”），前身为成立于 1993 年的中智上海经济技术合作有限公司。2020 年 12 月，中智集团以中智上海为主体完成中智人力资源主营业务的整合。中智股份致力于为客户提供管理咨询、人才配置、灵活用工、薪酬财税、健康福利、人才服务和数字化人力资源全价值链解决方案。公司积极践行社会责任，不断追求卓越，持续为客户和雇员创造价值。公司在全国拥有约 400 个服务网点，为客户提供强大的服务保障。中智股份服务来自全球的企业客户达 5 万余家、服务客户员工人数达 1,000 万余人（含平台注册人数）。

中智管理咨询有限公司

中智管理咨询有限公司（简称“中智咨询”）隶属于中智集团，致力于为客户提供多方位的管理咨询和智库服务，帮助企业在战略转型、变革能力提升、组织管理和人力资源管理升级等多方面长期赋能，实现高质量发展。经过十多年持续发展和不断变革，中智咨询已成为国内管理咨询行业的主力品牌，且连续九年入选中国管理咨询 50 大机构，位列人力资源管理第一位。

中智招聘网

中智招聘网（ciiczhaopin.com）——中智旗下的专业招聘服务平台。中智作为以人力资源服务为核心的中央企业，积极践行“就业优先”战略，贯彻落实党中央、国务院“稳就业，促就业”工作部署，整合多元化人才服务需求，凭借“平台 + 大数据 + AI”等技术赋能，提供职位管理、简历管理、招聘会、宣讲会、校园招聘等一站式平台与服务，帮助企业招募优秀人才，促进人才高质量充分就业，实现人才供需精准配置。



促进人才就业 1300 万 +



专题招聘活动 300+ 场 / 年



全国高校合作 2500+ 所



服务覆盖城市 300+ 个



特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理





中智咨询
400-8200-397
www.ciicmc.com



中智股份
021-54594545
www.ciicsh.com



中智招聘网
400-884-7868
www.ciiczhaopin.com