

“超职季”招聘行业报告 年轻人篇

2020年8月



01

年轻人求职环境分析

就业竞争愈发激烈，年轻人求职压力大

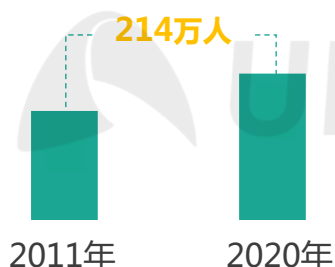
求职人数增加、用工需求结构性矛盾，及信息不对称等因素叠加，致使年轻人求职压力大

- 求职市场趋向白热化，随着高校规模逐年扩大和扩招，2020届毕业生规模超过870万，年轻求职者就业规模将再创历史新高
- 用工需求出现结构性失衡，特别是区域之间差异较大，且部分企业盲目追求高学历人才，人为制造就业难
- 招聘双方缺乏相互充分了解，造成信息不对称，不利于招工用工

供给增长过快



高校毕业生规模



- 毕业生规模扩大：2020年高校毕业生达到874万人，毕业生人数再创历史新高
- 高校规模扩大：2019年各级各类学校53.01万所，比去年增加1.13万所，增长2.17%

经济发达地区用工缺口大



72.6%

一线城市用工需求占比大



41.0%

华东地区用工需求最高

产业升级所带来用工需求改变



由于产业结构升级和过剩产能逐步淘汰，企业对人才能力需求发生转变，与高校培养侧重点有所区别，技工特别是高级技工短缺

供需结构失衡

信息不对称

年轻人眼中的自己

学习能力强
适应能力强
责任感强
可信赖
乐观
服务精神

VS

雇主眼中的年轻人

创新
自由
个性
多变多样
乐观
学习能力强

由于信息不对称，对于求职者的特质，雇主和求职者概括截然不同，认知差距明显，亟需调整

资料来源：教育部；TTI Success Insights；网上公开资料，极光研究院整理

*本文提到的“年轻人”指的是“18-25岁人群”

年轻人的多元化就业需求正逐渐满足

成长于丰裕经济环境下的年轻人，形成了独特的文化圈层，并拥有更多元的就业需求

- 年轻人成长于经济长期高速增长的丰裕环境，充分享受到经济增长的红利，与流行文化相结合，形成了独特的自我个性和文化圈层
- 年轻人的工作求职需求更趋向多元化，更愿意就职于新兴行业和衍生岗位

年轻人眼中的自我标签

无聊会死星人 吐槽
搞笑 爱国 个性 宅
颜值即正义 铲屎官 懒
battle 养生 难
好学 文艺 二次元 自拔

生活中的年轻人



数据中的年轻人的标签

动漫控 52.2% 爱好动漫
剁手族 96.2% 会移动购物
游戏玩家 87.0% 打手机游戏

不局限于线下招聘会，**突破原有信息渠道**了解企业和展示自我

求职方式

- ◆ 视频面试
- ◆ 直播求职
- ◆

工作方式

- ◆ 共享员工
- ◆ 弹性工作制
- ◆

摆脱传统朝九晚五的工作方式，**渴望全新的新工作方式**

愿意尝试新工作行业，有兴趣探索新领域

对新岗位类型有更强的好奇心，希望有更深了解

岗位类型

- ◆ 网约配送员
- ◆ 游戏陪练
- ◆

求职中的年轻人

工作行业

- ◆ 在线学习
- ◆ 区块链
- ◆

数据来源：极光APP (Aurora Mobile, NASDAQ: JG)

取数周期：2020.07

超职季等招聘节有望解决年轻人求职痛点

为有效降低年轻人的求职压力且满足其多元化就业需求，招聘行业亟需解决方案

- 年轻求职者依然面临着“最难就业年”，就业难题主要表现在求职周期长、岗位供给少和招聘信息判断难以及应聘成本高
- 超职季为求职者智能推送众多合适的就业机会，利用大数据智能手段高效匹配人岗，缩短求职周期，排除干扰信息，通过减少双方空间距离和心理距离，提升找工作效率的同时降低求职成本

超职季致力于解决年轻求职者求职痛点



又是最难就业年？



超职季



求职周期长

从岗位发布到找到合适的人选，常常需要数月之久，招聘各环节所用时长和间隔时间均较长

- ✓ 超职季采用大数据与AI智能手段**高效匹配招聘双方**，利用全程线上方式缩短各环节间隔时间



岗位供给少

各企业招聘时间不统一，或者招聘岗位类型和数量较少，可供简历投递的岗位有限

- ✓ 超职季提供**众多完全不同行业和岗位类型的工作机会**，提供给求职者广阔的选择空间



信息判断难

求职者很难从形形色色的招聘信息中判断信息真假，以及企业的经营状况，筛选出有用信息

- ✓ 超职季招聘平台已为求职者**智能筛选**名企，甄别真实招聘信息，**为求职者推送合适招聘岗位**



应聘成本高

应聘成本主要在于近距离面试、人脉拓展、企业参观、形象包装等，成为求职就业一道鸿沟

- ✓ 超职季**利用视频/直播等技术手段**使求职者直接接触雇主，**减少双方的空间距离和心理距离**

资料来源：极光研究院自主研究



02

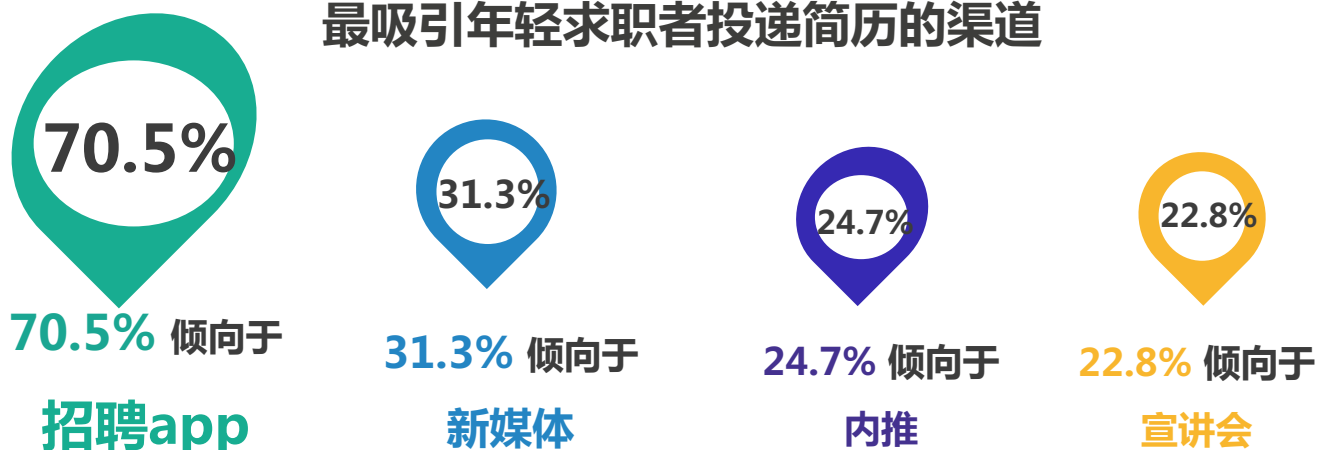
年轻人求职观察

渠道偏好——信息全面/操作便捷是首选APP求职的原因

年轻求职者投递简历首选招聘app，招聘信息全面性和操作便捷性是其作为首选渠道的主要原因

- 最吸引年轻求职者投递简历的渠道主要是招聘app、宣讲会、新媒体和内推这四大渠道，其中招聘app占比达到70.5%，是大多数求职者的投递渠道
- 从简历投递角度来看，招聘app的优势在于信息全面，操作快捷高效，宣讲会优势在于能更加立体全面的介绍单一雇主，新媒体优势在于能生动有趣展示信息，且能形成互动，而内推优势在于信息稀缺且可靠

最吸引年轻求职者投递简历的渠道



年轻求职者选择投递简历的渠道的原因

招聘app——信息全面，快捷高效 ■ 58同城招聘平台上的招聘信息比较全，放出来的岗位选择比较多，有得挑，总会投的 ■ 看到招聘信息感兴趣的时候，就可以马上点击简历投递，非常方便	宣讲会——介绍全面，形象立体化 ■ 宣讲会上面对面Q&A环节，让我了解到校招后续培养方案，踏实了许多 ■ 参加完宣讲会对这家公司印象有所提升，尤其是企业低姿态、欢迎和鼓舞态度，给我留下来不错的印象
新媒体——信息有趣，交流分享 ■ 校招网页或者公众号，尤其是有创意，文采出彩的，会给企业加分不少 ■ 我加入了一些校招群，感觉找到了战友，大家还会互相分享有用的面试经验	内推——信息稀缺可靠，关系背书 ■ 通过同专业的师兄，我了解到一家想去的企业的内部招聘流程，对我很有用 ■ 同实验室师兄给了绿色通道，以后他是我领导，大家知根知底，合作会很愉快

数据来源：极光调研 (Aurora Mobile, NASDAQ: JG)

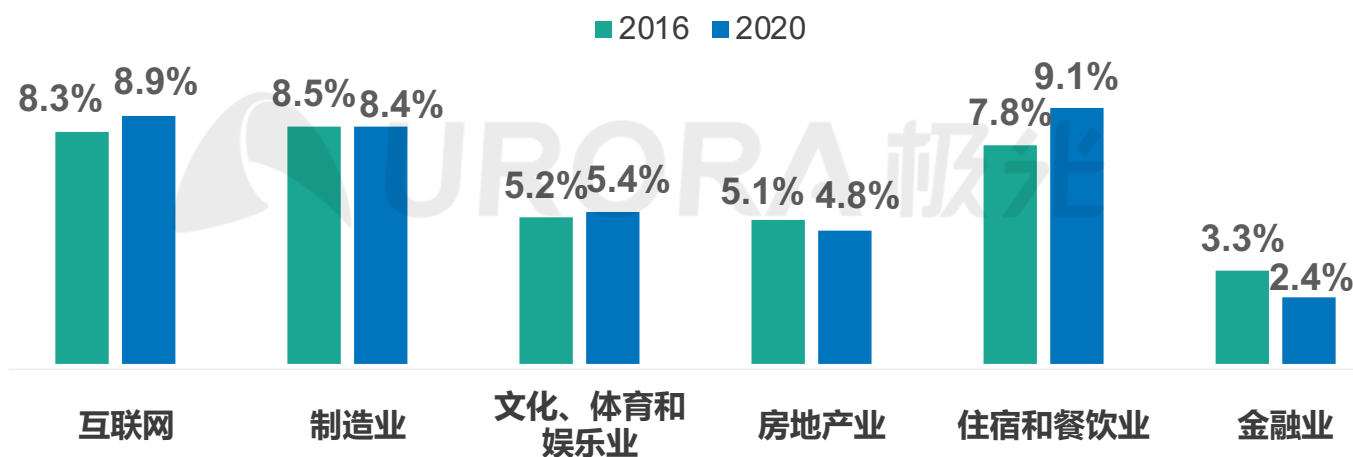
取数周期：2020.07

领域偏好——新行业求职热度提升，自由岗位受关注

58同城招聘研究院数据显示，年轻求职者倾向于投递新行业，低门槛岗位作为兼职良好选择也受关注

- 年轻求职者对新兴行业投递热情提升，比如互联网以及文化、体育和娱乐行业等，对传统制造业和房地产行业投递比例有所下调
- 目前年轻人拥有兼职工作正成为就业市场的一大趋势，部分岗位由于其门槛低，工作时间相对比较灵活自由，作为兼职岗位而言是良好的选择，比如店员/营业员、淘宝客服、送餐员等，这些岗位正备受关注

年轻人投递行业分布



年轻人投递岗位分布

■ 2016 ■ 2020

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_22038

