

# 2025届 山东校园招聘报告（秋招）

齐鲁人才研究院

# 特别说明

《山东校园招聘报告（秋招）》（以下简称《报告》）

- 1、《报告》抽取了齐鲁人才平台数据库中8.19万份活跃毕业生样本、1.57万家活跃企业雇主样本及其发布的6.55万条职位样本，并结合走访调研、数据分析会、情况研判会、运用大数据比对等数据分析手段，对数据结果进行解读和可视化展示；
- 2、《报告》中数据调取起止时间：2024年6月1日-2024年12月31日；同比数据均为山东高校毕业生秋招季往届同期数据对比；
- 3、《报告》中数据分析结果，仅对齐鲁人才平台上的样本数据负责，若与政府相关部门发布的数据不一致，请以政府相关部门发布的数据为准；
- 4、《报告》最终解释权均属齐鲁人才研究院所有。

我们建议《报告》被用于参考用途而非直接被引用。

# CONTENT

01

秋招季山东校园招聘需求现状

02

秋招季山东高校毕业生求职意向

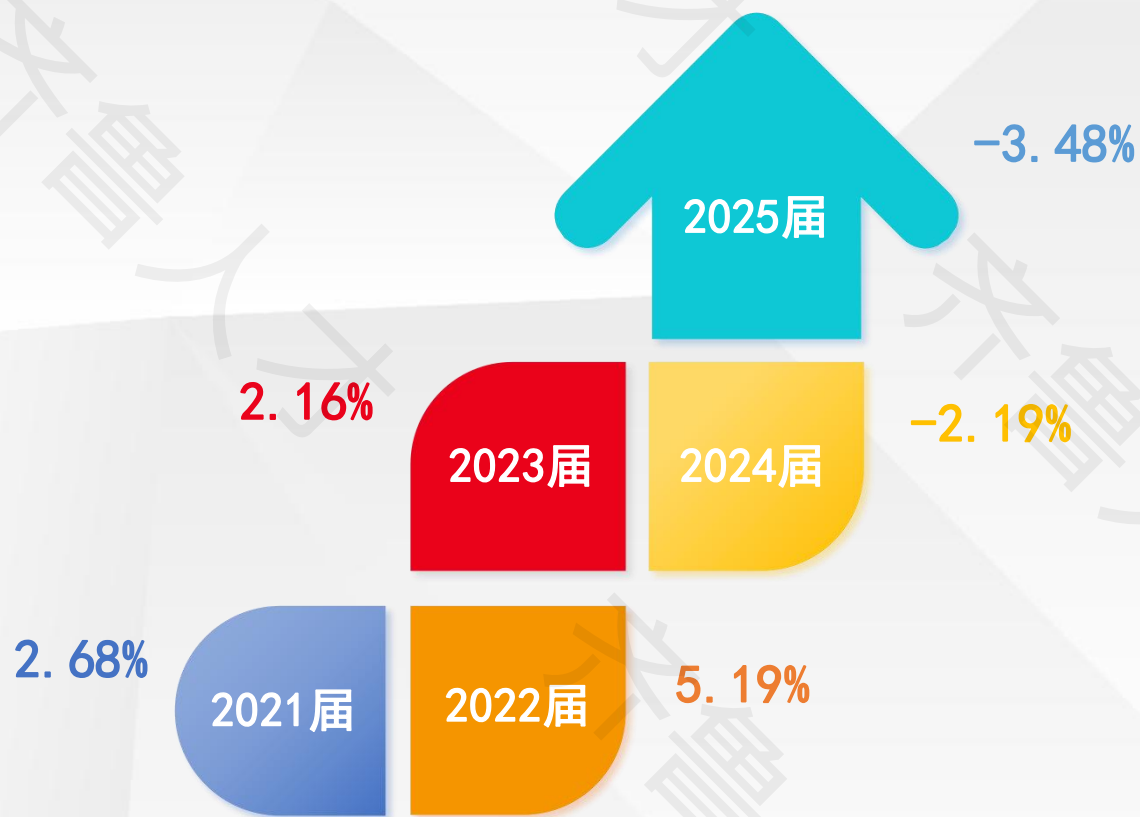
03

校园招聘市场洞察

01

# 秋招季山东校园招聘 需求现状

## 1.1 秋招人才需求量“稳中求进，向新而行”



2021-2025届秋招季山东校园招聘岗位需求量涨幅变化

2025届较2024届同期需求总量基本持平，降幅仅为3.48%。整体来看，当前就业市场呈现出“稳中求进，向新而行”的多元发展趋势。

局部市场就业压力虽仍然存在，部分行业就业的结构性矛盾问题比较突出，但新兴行业与传统行业齐驱并驾，在产业融合、科技渗透的趋势中，也孕育出了更多就业需求和发展新机。



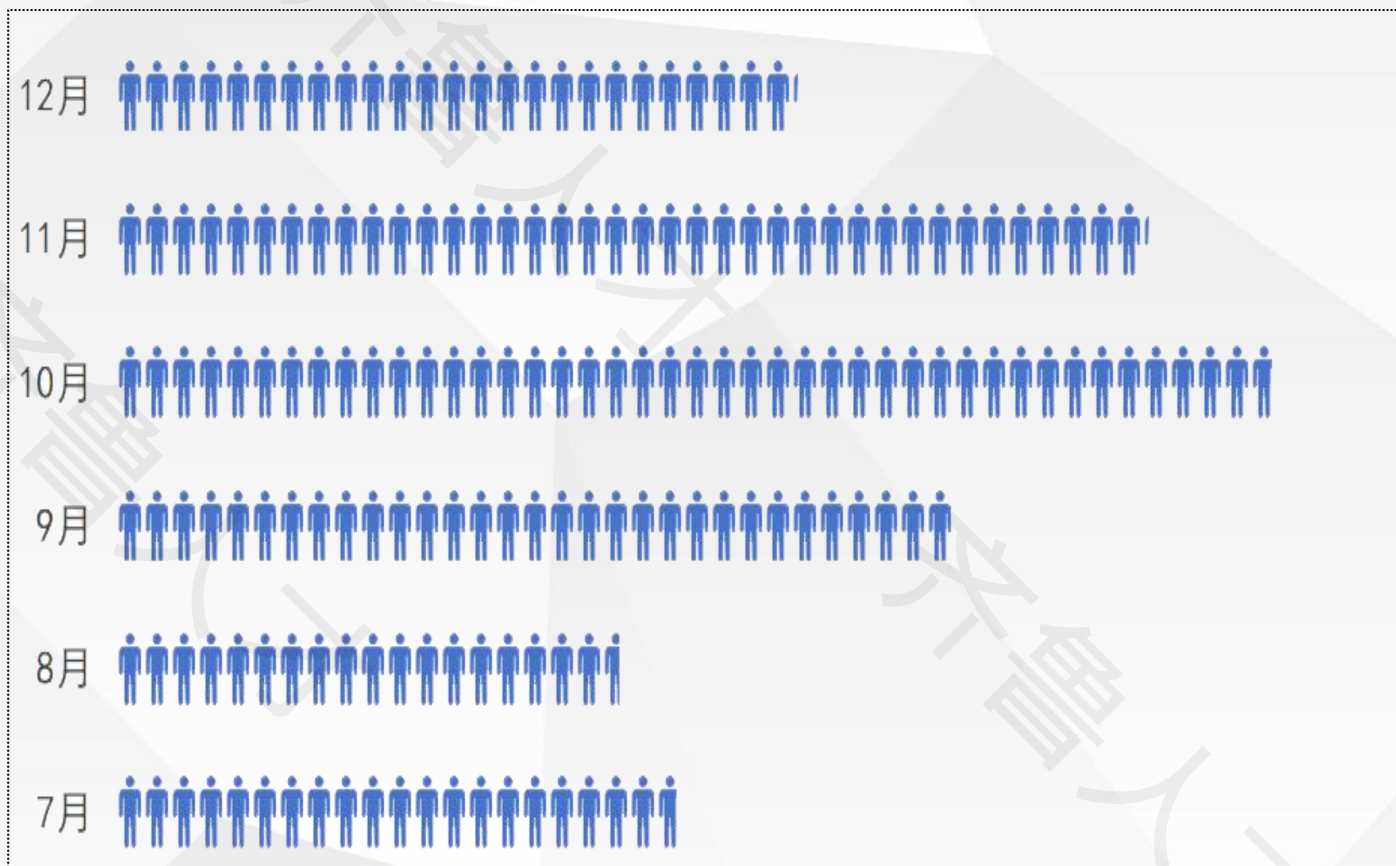
## 1.2 秋招抢人要趁早，人才需求量“短暂狂飙，后劲乏力”

### 1、企业启动秋招规划越来越早

近些年来，随着新兴行业的兴起，很多企业为了抢夺优质人才，不断提前招聘，“你争我赶”硬是把秋招抢成了“夏招”。现在每年秋招的时间越来越早，六七月份一些企业提前批岗位就已经开始网申甚至复试了。

### 2、秋招需求高峰出现在10月份

2025届秋招需求量在10月份达到最高点，较往年提前15天左右。但是进入11月份，人才需求量呈回落态势，12月份较10月降幅达41%。



2025届秋招季山东校园招聘岗位需求量按月分析（7-12月）

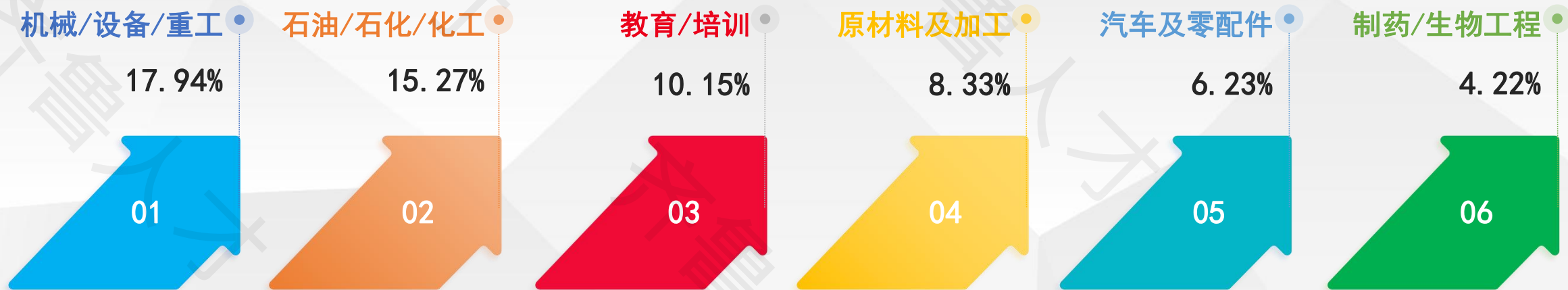
### 1.3 雇主企业需求量及岗位丰富性不足以支撑“独家宣讲”



对比2024-2025届山东高校毕业生秋招季雇主企业主流招聘渠道，可以看出“校园宣讲会”占比下降14.47个百分点。

**举办校园宣讲**是实力企业宣传品牌 and 大规模聚敛人才的重要形式。但在经济增速放缓的背景下，企业业务增长面临一定压力，**降本增效**成为应对经济下行的重要策略，推导更为科学严谨的用人需求，招聘人数及招聘岗位丰富度均有所下降，不足支撑“独家宣讲”。

## 1.4 机械设备重工及石化行业成为激活青年人才重要引擎

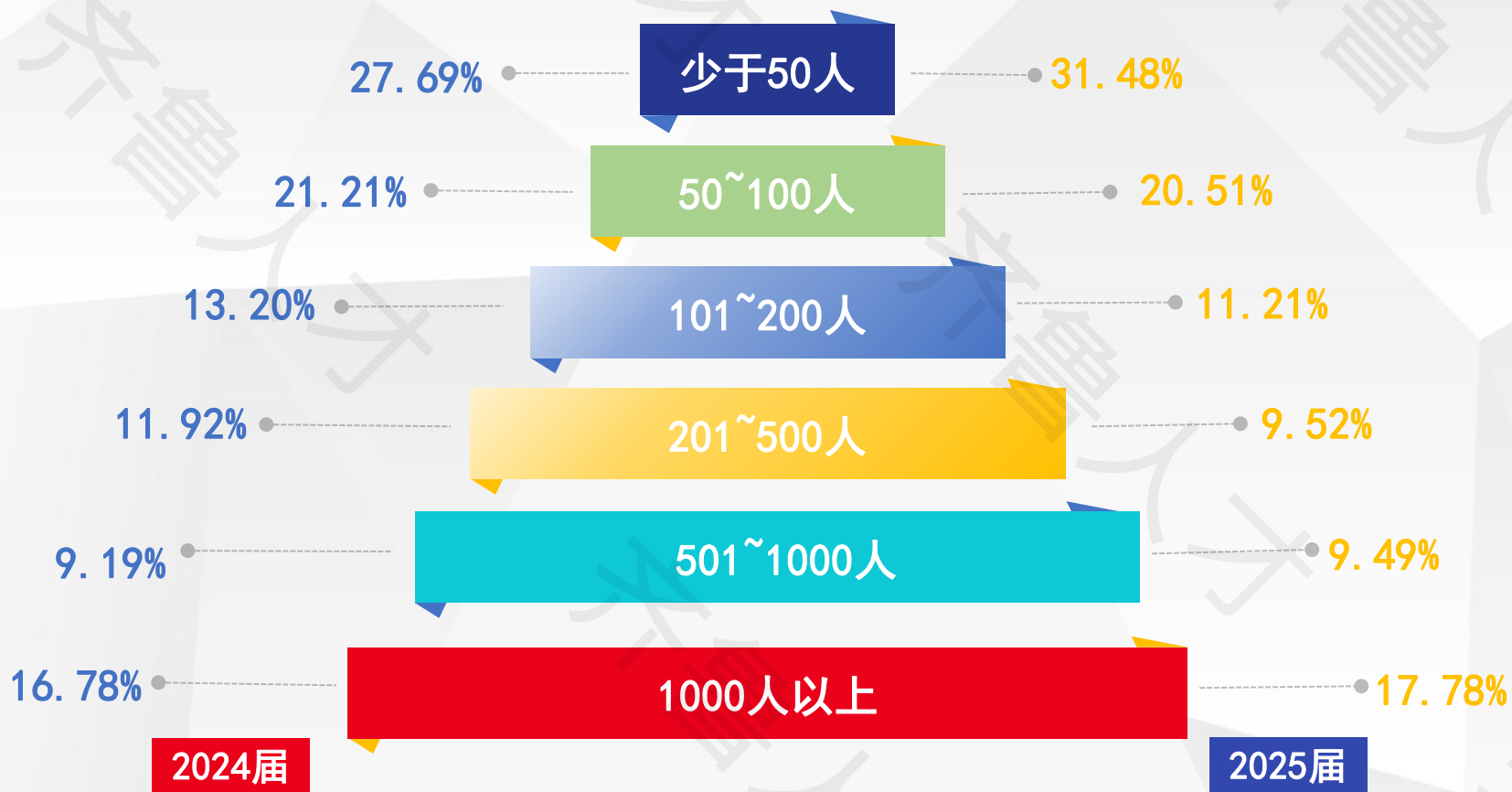


2025届秋招季山东校园招聘岗位需求量按行业排名（前六）

山东作为我国重要的工业基地和北方地区经济发展的战略支点，**机械/设备/重工**和**石油/石化/化工**行业已经形成了较为完整的产业链。随着山东“十强产业”的高速发展，高端装备、高端化工、新材料、新能源等产业的集聚效应更加突出，为山东工业经济注入了新的活力，优势行业企业将继续充分发挥更大的引才聚才主体作用。



## 1.5 小规模企业成招聘市场人才“蓄水池”



2024-2025届秋招季山东校园招聘岗位需求量按企业规模分析

对比2024-2025届不同规模企业招聘量占比，可以看出各规模企业基本保持稳定。

值得关注的是“少于50人”规模的企业需求量占比上涨**3.79个点**。

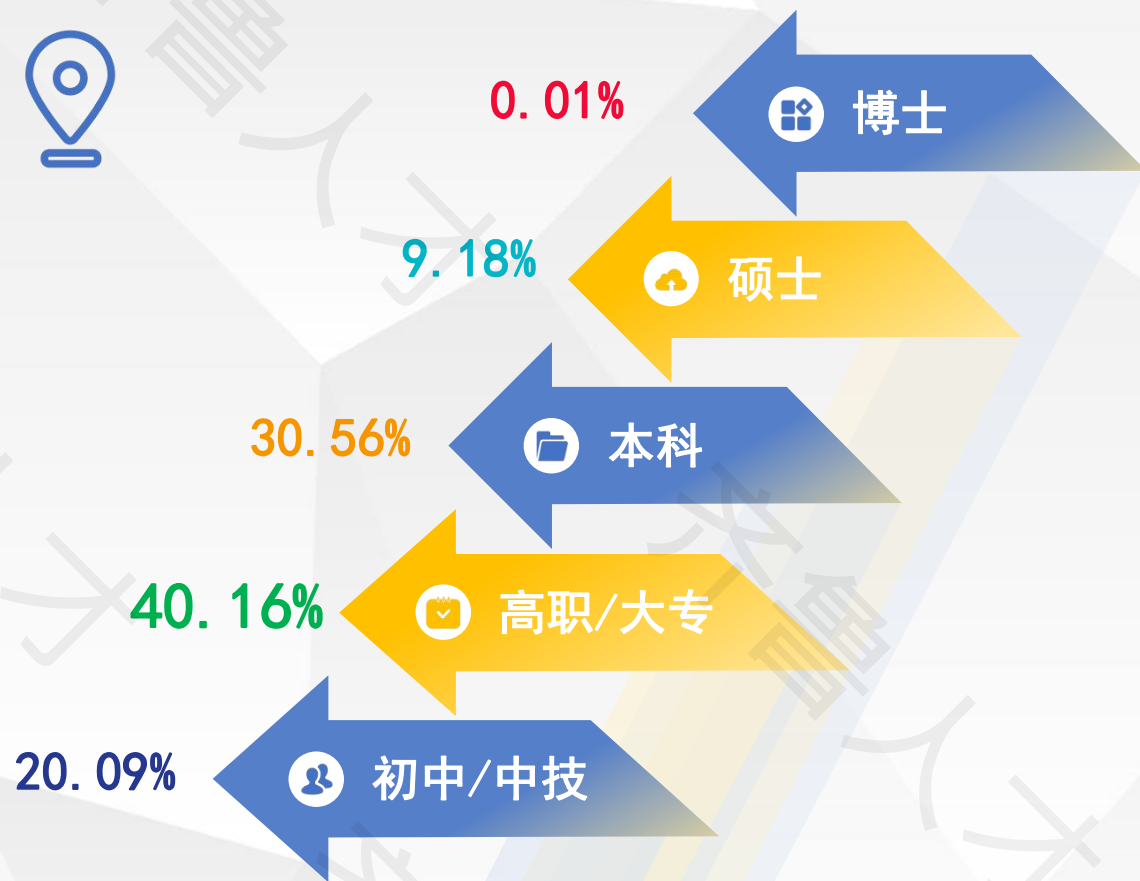
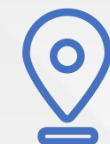
据调查数据统计，中小企业是大学生就业的主渠道，超过70%的高校毕业生最终在中小企业就业。另外中小企业用工灵活，优秀人才锻炼机会更多、脱颖而出的机会也更多，已经成为了招聘市场重要的人才“蓄水池”。

## 1.6 高职/专科学历毕业生成为就业市场“香饽饽”

学历内卷的结果在招聘市场中更加凸显，相比于本科生和硕士研究生，高职/大专学历毕业生具备更强的实践能力和操作技能，能够更好地适应企业的实际需求，迅速胜任工作。

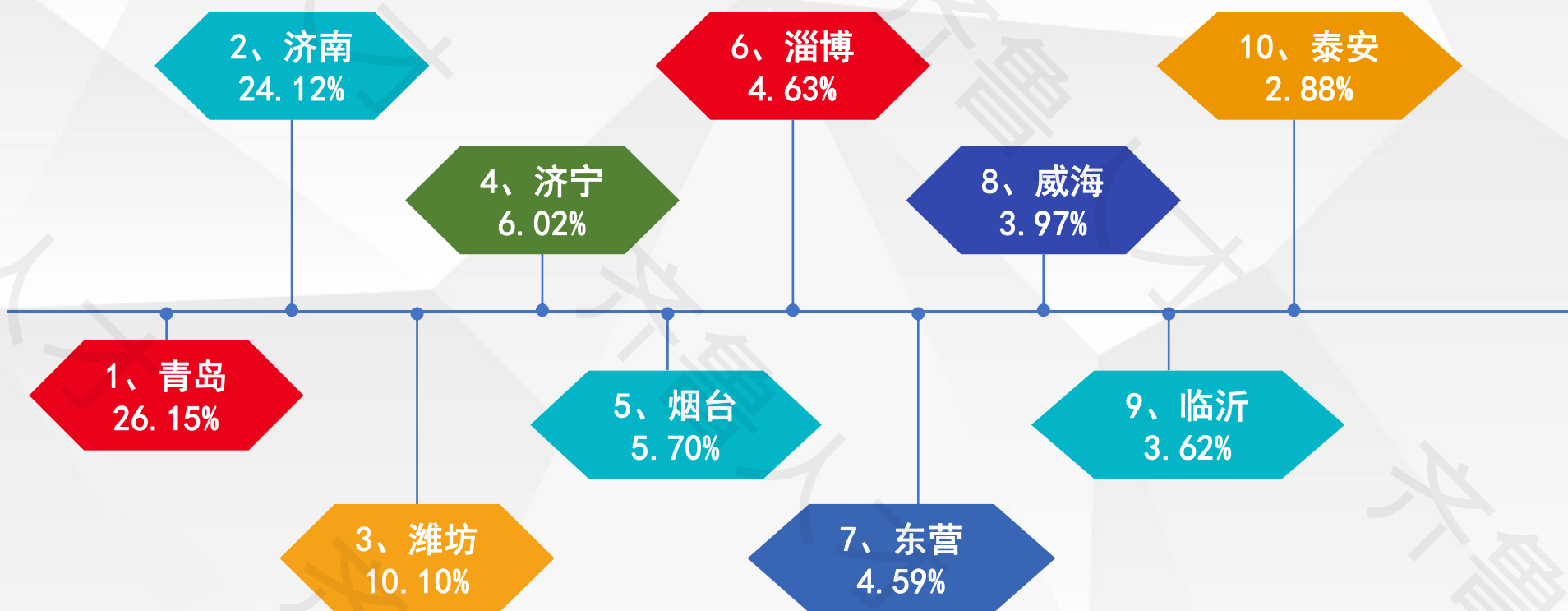
同时**高职/大专学历**毕业生求职期望值相对较低，使得企业能够更好地控制人才成本。

另外，企业更加注重技能人才的长期培养，为高职/大专毕业生提供更多的晋升机会和职业发展空间，使其能够获得更好的职业发展前景，人才稳定性更强，更受企业欢迎。



2025届秋招季山东校园招聘岗位需求量按学历层次分析

## 1.7 潍坊、济宁、烟台打造青年人才集聚“强磁场”



2025届秋招季山东校园招聘岗位需求量按地市排名（前十）

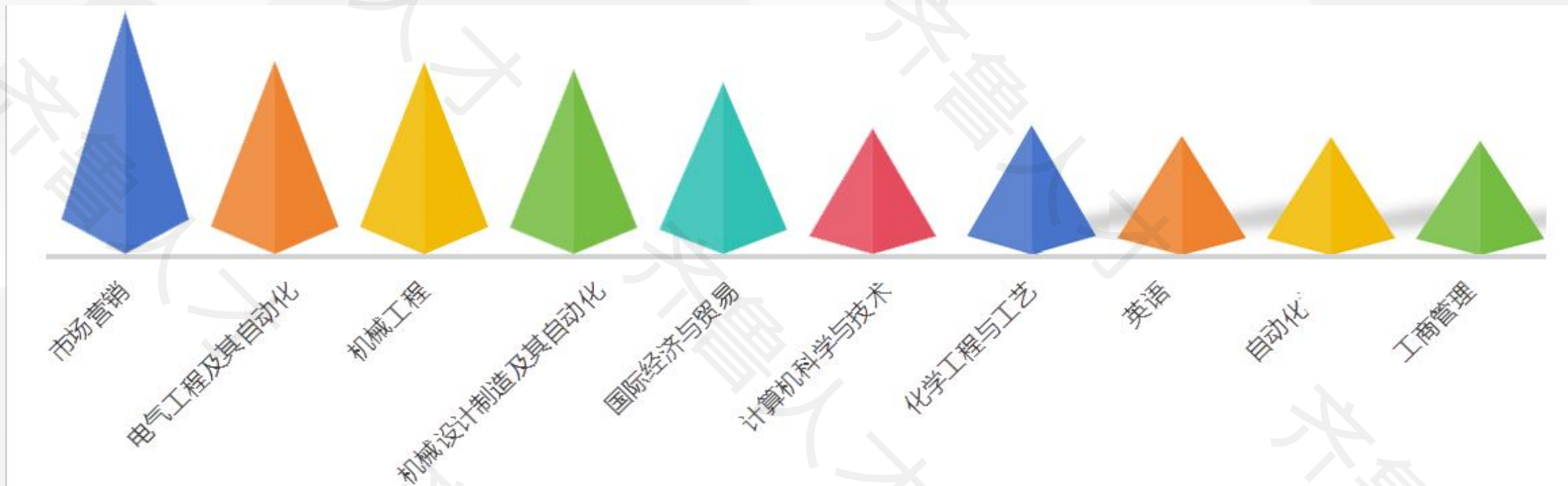
“济青双核”高校毕业生人才需求量占比均突破20%，成为青年人才留存的主引擎。潍坊（10.10%）、济宁（6.02%）、烟台（5.70%）排到了第二梯队，三地区优势产业聚才、以才促产效应日益凸显，未来必将实现人才集聚与产业发展的同频共振。

## 1.8 “实习/实践经验” “专业匹配度” 成雇主择才核心要素



“在校期有相关实习经历或社会实践”被企业视为“择才”第一要素。经历过相关专业的岗位实习，企业认为能够帮助毕业生培养实践能力，了解各种工作流程、技能和职场文化，明确自己的职业规划定位，更顺利地过渡到工作岗位，缓解就业焦虑，快速实现“人效转化”。

## 1.9 营销类岗需求缺口大，复合型人才就业前景可观

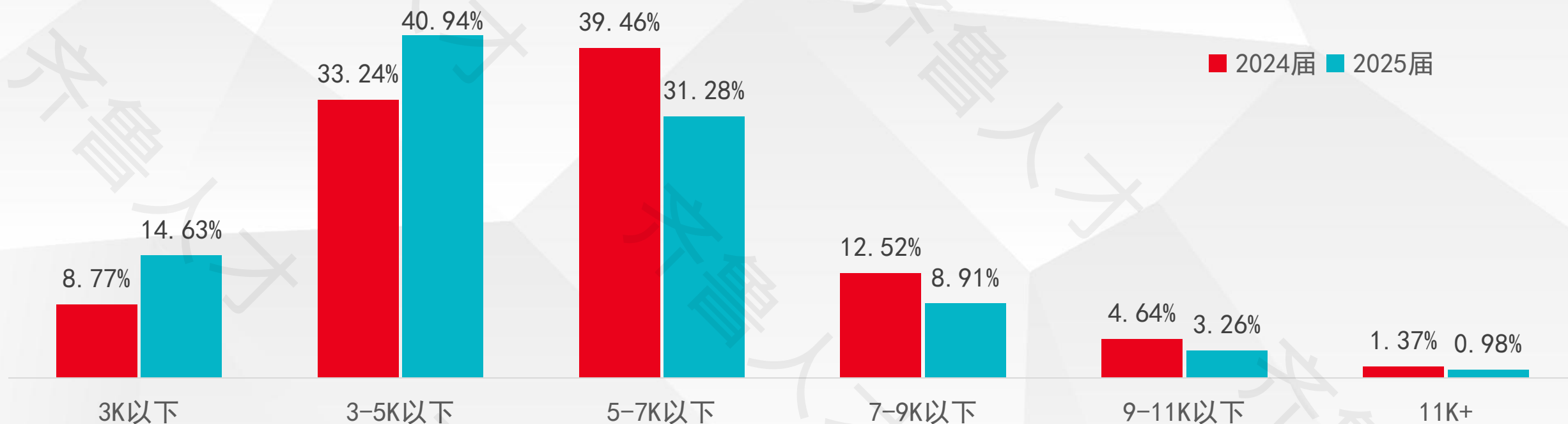


2025届秋招季山东校园招聘岗位需求量按专业排名（前十）

决定企业生存的是现金流，而创造现金流的直接岗位就是销售。销售是企业经营过程中重要环节，是企业赖以生存的基石，直接关联到企业的收入、利润以及市场竞争力。与人才过剩的现实形成鲜明对比的是，**优秀的销售人才**却始终供不应求。对大学生来说，初入职场，销售类岗位可以接触各行各业的人，也是认知职场、积累经验、自我历练的绝佳机会，不仅能够为企业创造价值，也能够实现自身的职业发展和人生价值。



## 1.10 秋招季市场化薪资待遇缩水，3-5k以下成主流



2024-2025届秋招季山东校园招聘市场化岗位薪酬区间分析

薪酬待遇会受经济大环境、行业需求、人才竞争情况等多种因素的影响。现阶段就业市场人才供需失衡，企业的议价能力增强，为了控制成本，可提供的薪资待遇不如以往。特别是在一些受到经济周期影响较大的行业，如金融、房地产、零售业等，会进一步适度下调薪酬。

02

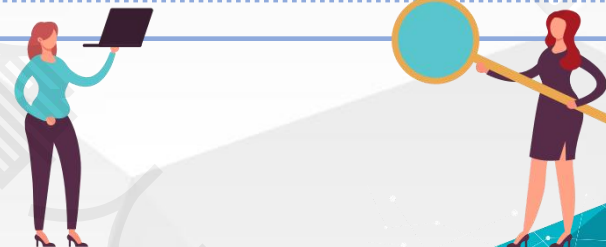
# 秋招季山东高校毕业生 求职意向

## 2.1 2025届山东高校毕业生呈现“爆炸式增长”

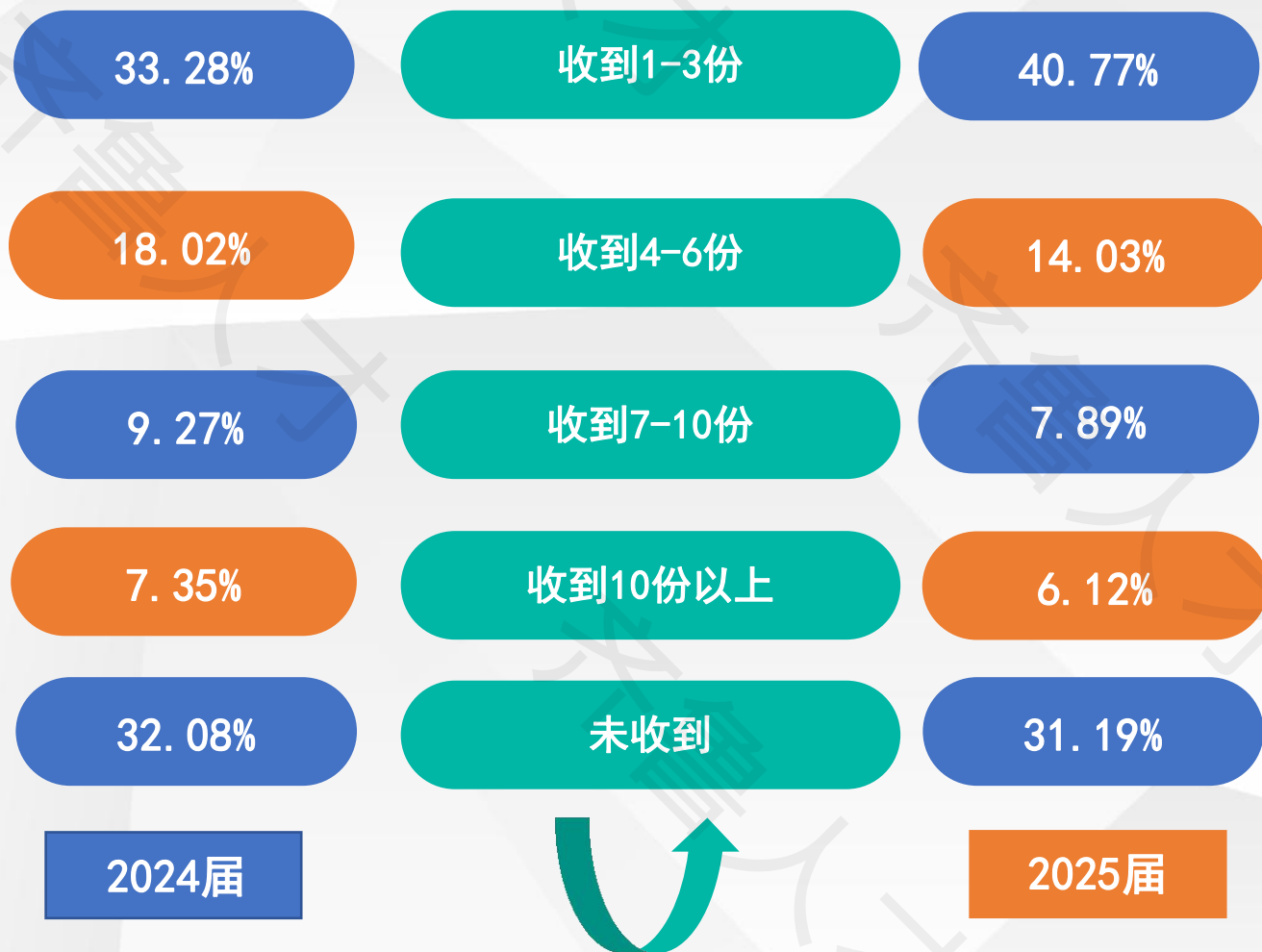


山东省高校2025届毕业生人数预计突破90万人，同比上涨9.05%，标志着高等教育人才储备的持续增长。面对产业结构优化升级带来的广阔舞台与新兴机遇，毕业生们既要把握时机，亦需直面就业市场日益激烈的竞争和产业结构调整引发的技能需求不匹配等现实挑战。

2021-2025届山东高校毕业生人数变化（单位：万人）

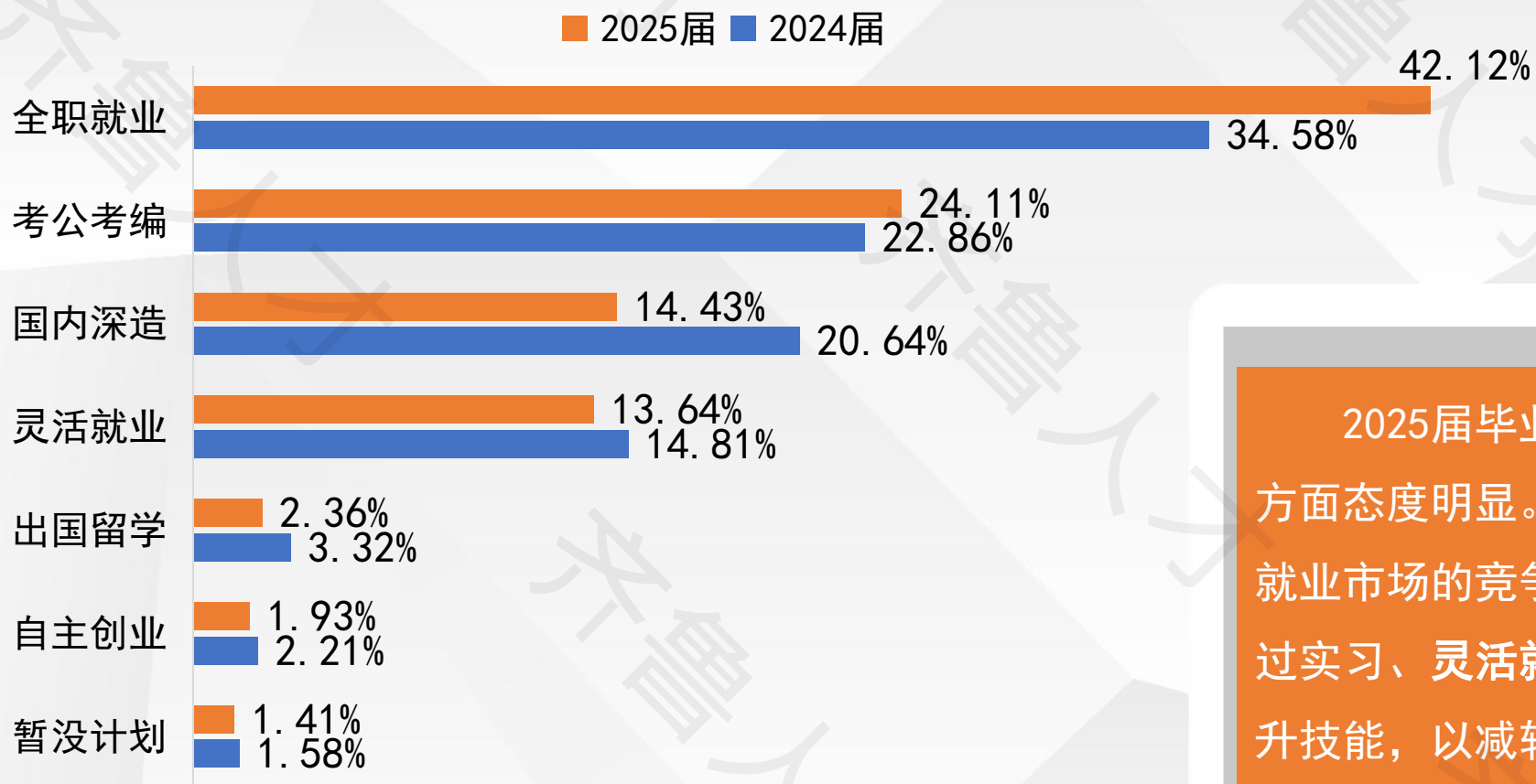


## 2.2 4成毕业生拿到1-3份offer，选择余地小



根据齐鲁人才的最新调研数据，2025届毕业生中获得1-3份工作机会的比例相较于2024届增长了7.49个百分点，占比最高。这一显著变化直接映射出就业市场当前面临的严峻挑战。在此背景下，毕业生需付出更多努力，方能在如此激烈的竞争环境中觅得心仪的工作机遇。

## 2.3 考研热度降温，近六成毕业生倾向直接就业



2025届毕业生在全职就业和考公考编方面态度明显。考研热潮出现回冷，随着就业市场的竞争加剧，毕业生更倾向于通过实习、灵活就业等方式来积累经验和提升技能，以减轻经济压力和时间成本，更好地规划自己的职业生涯。

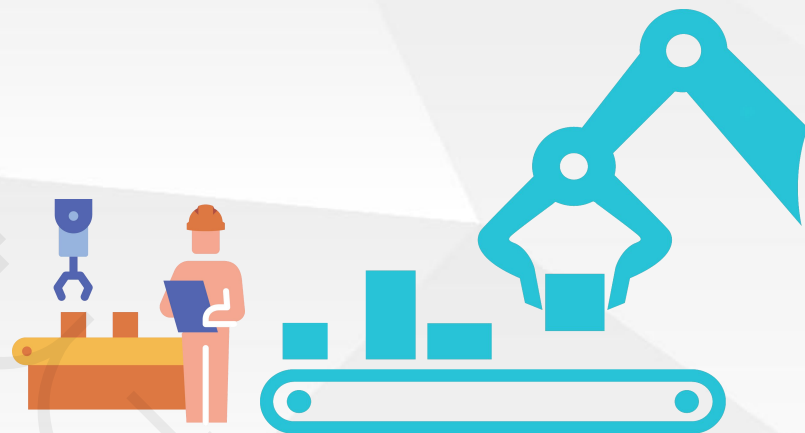
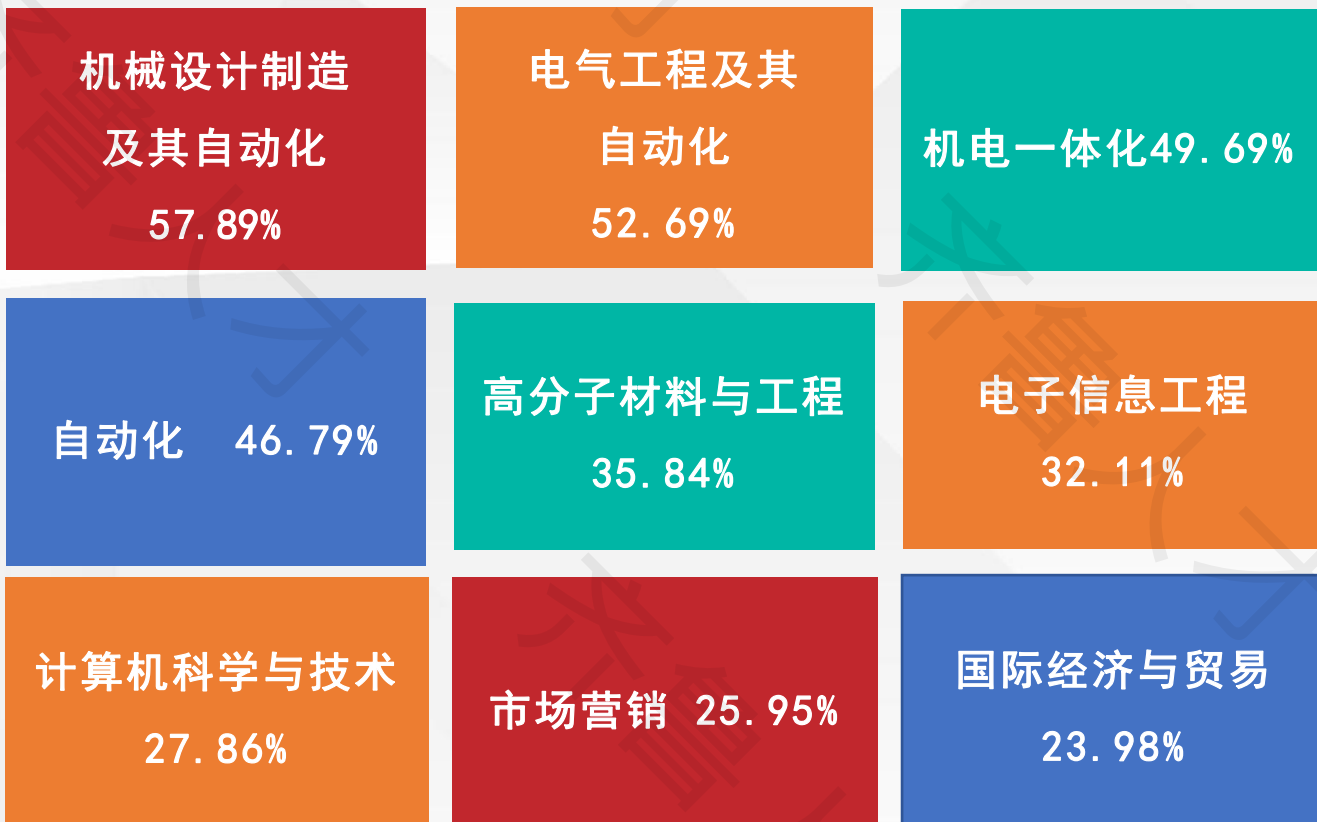
2025届秋招季山东高校毕业生就业去向分析

注：全职就业、灵活就业、自主创业定义为直接就业。





## 2.4 机械、机电类专业就业优势更突出



机械、电气、机电类专业学生，通过科研、实习等活动，能积累实践经验，掌握前沿技术，并培养创新思维和团队能力。这些经历不仅提升了他们的职业素养和综合能力，还大大增强了在就业市场上的竞争力。

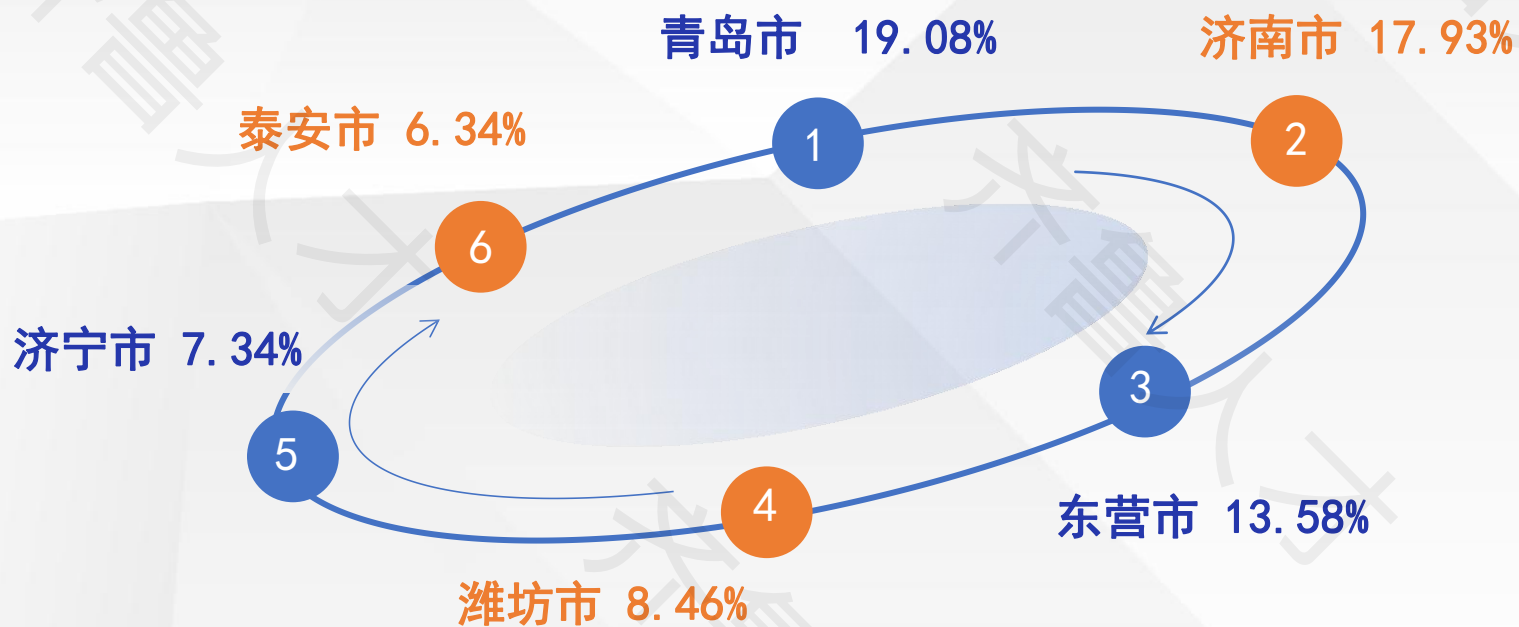
2025届秋招季山东高校毕业生获取offer占比按专业分析（前九）

## 2.5 毕业生就业风向标：薪资福利与职场稳定性领跑求职考量



薪酬福利是毕业生求职时首要考虑（81.34%占比），其次是工作稳定性和通勤距离，体现了毕业生对日常幸福感及工作效率的追求，以及对工作与生活平衡的细致考量。同时，毕业生渴望能在所投身的行业中获得长远的职业成长与晋升机会，希望能加入那些展现出强劲持续增长潜力、卓越技术创新能力以及激烈市场竞争力的行业，不断挑战自我极限，实现个人价值的最大化。

## 2.6 毕业生意向地更加务实，更青睐优势产业集聚地区



图示数据显示，东营以13.58%占比在毕业生首选就业城市中紧随济南、青岛，荣登第三位，表现抢眼。这一趋势彰显了毕业生在选择就业城市时的新视角与高度认知，偏好于前往具备优势产业、能够提供丰富职业发展机会的地区，以期实现个人价值与职业理想。

的双重提升。

2025届秋招季山东高校毕业生求职意向按城市排名（前六）





## 2.7 央/国企稳中求胜，成高校毕业生求职首选“避风港”

### 央/国企 45.14%

央/国企就业意向占比超四成，较高企业认可和信任度，成毕业生就业首选。

### 公务员/事业单位 26.25%

事业单位因其稳定的收入和良好的福利待遇，成为毕业生仅次于央/国企的第二选择。

### 私营企业 13.09%

私营企业因其更高的市场容纳性，灵活性和创新性，对于喜欢挑战 and 创新的毕业生来说吸引力较大。

### 外资企业 10.06%

优越的福利待遇、开放包容的文化氛围吸引了10.06%毕业生的就业意愿。

### 中外合资企业 3.31%

3.31%的毕业生有意向到中外合资企业工作，以便获取更多的职业发展机会和国际化视野。

### 其他 2.15%

非营利组织、社会组织等其他类型的企业，让更多毕业生能够发挥所学专业专长、追求社会价值。



## 2.8 定力与韧性铸就传统行业金字招牌，吸引众多毕业生就业

石油/石化/化工  
14.67%

机械/设备/重工  
14.20%

原材料及加工  
6.67%

建筑/建材/工程  
6.16%

制药/生物工程  
4.96%

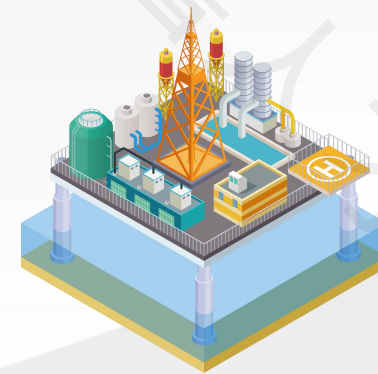
汽车及零配件  
4.07%

仪器仪表/工业自  
动化 3.45%

新能源  
2.76%

电子技术/半导体  
2.51%

在职业选择与就业倾向上，毕业生展现出强烈的务实精神，尤其偏爱那些能够提供稳定收入与坚实就业保障的传统领域，其中，石油/石化/化工行业以及机械/设备/重工行业成为了毕业生就业的首选之地。



2025届秋招季山东高校毕业生求职意向按行业排名（前九）

## 2.9 毕业生求职挑战：实战经验、技能硬核与技巧短板亟待补齐



经验缺乏 52.63%

职业规划不明确 43.74%

求职技巧不足 41.26%

期望值过高 37.49%

信息不对 24.83%

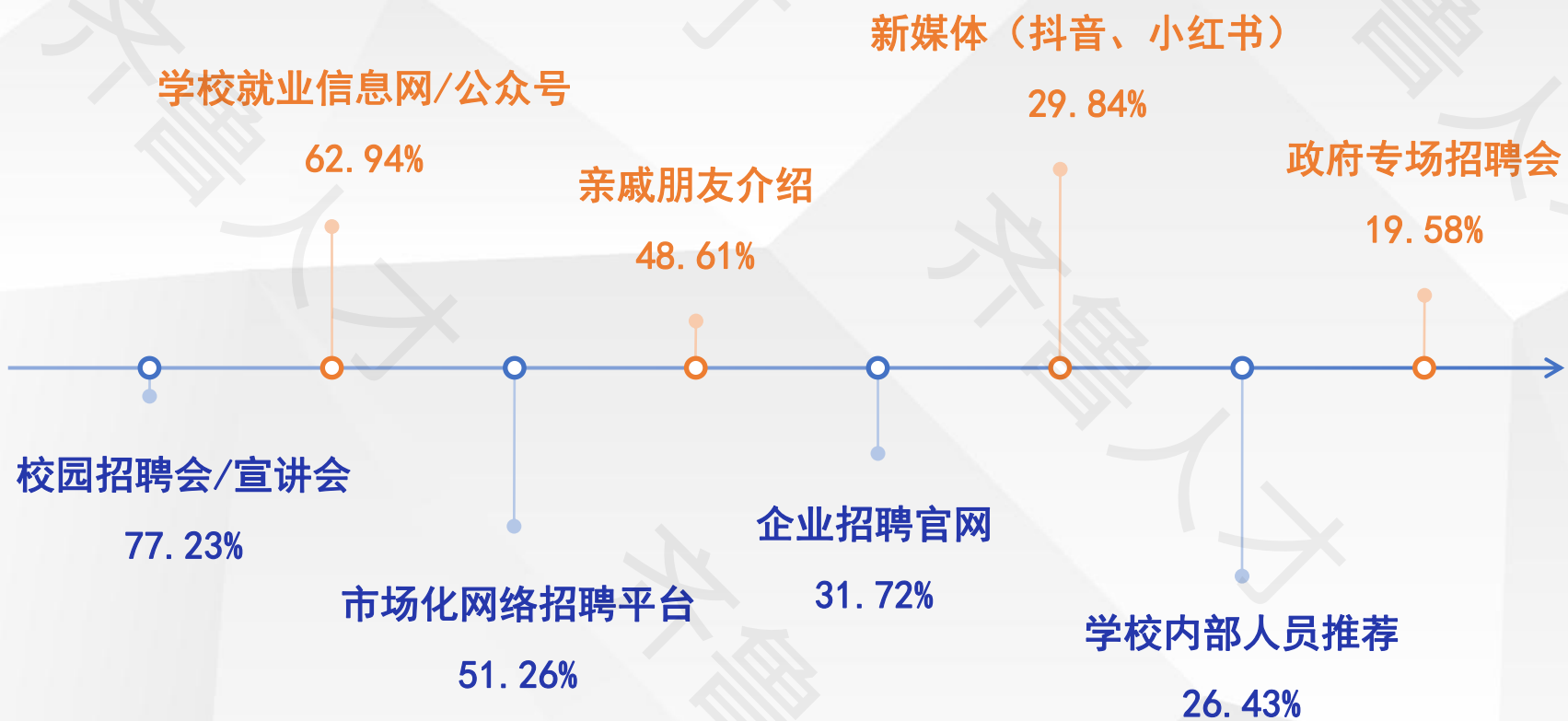
专业技能不足 23.01%



由于在校期间实践经验和实习机会的稀缺，对职业规划的不明确，及缺乏足够的求职技巧，毕业生难以在激烈的就业市场中脱颖而出。这种现状不仅限制了他们的职业发展，还导致了毕业生在就业方面承受着较重的焦虑和压力。

2025届秋招季山东高校毕业生求职困难因素分析

## 2.10 就业潮流变革：亲友推介热度上涨，社交平台求职崭露头角



2025届秋招季山东高校毕业生求职渠道分析

从图片数据中可以看出，亲朋好友介绍这一就业渠道的比例相对较高。这反映了在中国社会关系中，“人脉”对于就业的重要性，亲朋好友之间的信任与推荐成为毕业生求职的一种有效途径。同时，对于2025届毕业生而言，他们展现出了创新的求职模式，不再局限于传统渠道，而是积极利用抖音、小红书等多元化社交媒体平台进行个人品牌塑造、职业分享与机会探索，从而开辟了新的求职路径。

03

# 校园招聘市场 趋势洞察



### 3.1 人工智能领域人才缺口巨大，高精尖人才存量不足

计算机视觉工程师  
AI研究员  
AI伦理与法规专家  
AI机器人工程师  
提示工程师  
AI智能训练师  
数据科学家  
AI审计师  
标注员  
AI产品经理  
自动驾驶算法师  
机器管理员  
AI算法工程师  
算法研究员  
AI数据工程师  
AI售前/售后支持  
AI架构师  
深度学习算法工程师  
自然语言处理工程师  
人机交互设计师

人工智能是新一轮科技革命和产业变革的重要驱动力。人工智能领域的研究包括机器人、语言识别、图像识别、自然语言处理和专家系统等，虽然理论和技术已逐渐成熟了，但目前存在巨大的人才缺口。

其中，AI智能训练师、AI数据工程师、AI机器人工程师、AI算法工程师、AI产品经理五类岗位的需求量最大，数据科学家、AI伦理与法规专家、AI架构师等也是近年来热门的AI就业岗位。

另外在芯片行业，数字前端工程师、IC验证工程师、半导体工艺工程师、模拟芯片设计以及集成电路IC设计等岗位也面临同样的人才缺口挑战。



## 3.2 四类技能型人才需求将持续升温

### 制造业技能人才

通过齐鲁人才年度招聘数据分析,山东智能制造及细分领域相关行业人才需求、个人供给及薪资状况发现,智能制造人才需求持续上涨,尤其是电气机械、仪器仪表、集成电路行业需求较大,为技能人才提供众多就业机会。

### 新能源汽车行业技能人才

在人工智能和新能源为代表的第四次科技革命当下,新能源汽车产业规模不断培育壮大,产业发展向好,生产规模持续扩大,技能型岗位招聘将持续增长,复合型人才需求愈发迫切。

### 轨道交通行业技能人才

铁道机车专业毕业生主要就业于铁道运输行业,包括铁路局、机车车辆厂、铁路运输公司等单位。而随着全国轨道交通的不断持续发展,该专业的就业前景可谓乐观。

### 养老护理服务技能人员

在银发经济发展趋势背景下,养老护理服务的需求量显著增加。调查显示,我国对养老护理员的需求达到600万名,但目前相关从业人员只有50万名,并且普遍存在招工难、留人难困境,面临人才数量缺、年龄大、学历低、技能弱等现实难题,为专业化养老护理服务人员的就业提供了广阔空间。

### 3.3 毕业生求职节点“赶早”，求职行为更加积极



2024-2025届山东高校毕业生对求职时间的认知规划

对比2024-2025届山东高校毕业生对求职时间的认知规划，2025届高校毕业生规划的求职时间较2024届明显“赶早”。调查中也发现，多数2025届毕业生表示希望可以通过“稳定的工作”和“收入来源”，提高生活质量和抗风险能力。这种积极的心态反映了毕业生们对工作稳定性和个人成长的强烈需求。

### 3.4 毕业生求职姿态趋于理性，不再执着于“好工作”

41.39%

希望找到好工作，但是普通工作也能接受



29.84%

先就业后择业，不较真



13.94%

不挑工作，企业能接纳就干，随缘



11.37%

非大企业不去，毕竟第一份工作平台很重要



3.46%

没想法，找找看



面对“先有份工作”和“找好工作”之间的选择，毕业生的求职心态更加务实。

8成以上毕业生均表示需要在短期里有一份工作，知道自己想要的和不想要的，深入了解行业所需的核心竞争力及完整的上下游产业链，积累人力资本、专业技能、数字化技能、人际沟通能力等，为未来从事理想工作打好基础。

## 3.5 人力资源智能化时代全面到来

### 01 AI场景融合，加快人力资源智能化升级

在人力资源这个大的场景下, AI已经在很多细分模块中实现了广泛应用。智能一体化HR系统、AI数字员工与HR机器人等技术也不断涌现, 将继续推动人力资源服务行业深层次的变革。

### 02 智能化背景下多元用工将成为潮流

随着AI时代的到来, 共享经济、共享产业的快速崛起, 灵活用工、远程办公等新型用工模式逐渐成为主流。劳动者不再局限于传统的全职雇佣模式, 而是会根据自身情况, 选择更加灵活、自由的就业方式。

### 03 人力资源管理数字化转型加速“智效合一”

人力资源管理正在融合数字化技术, 加速从原有的人力资源管控向聚焦业务价值创造的、数据赋能和智慧嵌入的、关注人才发展和组织发展的、深度数据分析和智能应用的人力资源运营转型, 将原先依赖个人经验进行判断的模式升级为利用数字化和智能化的深度数据分析, 帮助企业更好地理解 and 利用数据, 从而提高管理的准确性和效率。







齐鲁人才小程序



齐鲁人才APP



齐鲁人才公众号

主编：吴强

编委成员：李召华 张青霞

美工设计：段芹芹

数据整理：李云龙