



CBI

汇讯

雇员风险管理月讯

2024年

5月刊

呈送真相 | 确立诚信

香港 HONG KONG
北京 BEIJING
上海 SHANGHAI
广州 GUANGZHOU

西安 XI'AN
槟城 PENANG
伦敦 LONDON

Pursuing Truth · Building Trust

目录

● 本月热点

● 汇华案例

● 行业资讯

本月热点



欧洲自然科学院院士40万包过！“水院士”为何层出不穷？

院士在我国地位斐然，学校以有院士坐镇为荣。钟南山，袁隆平，屠呦呦等都是我们敬仰的院士，他们的存在，对我们的社会发展，有着不可磨灭的意义。

学生追求高学历，学校也追求优质的教师资源。学生不断地考研，留学，为了提升自己含金量，学校也是这样。

所谓的“水院士”，主要是以材料包装、通过第三方中介等非正规渠道，获取国外类似于中国科学院、中国工程院等学术机构的外籍院士称号。

他们都是通过中介的方式，交钱就可以。这些院士，没有真本事，但是却深受不少学校的欢迎。学校之所以这样做，初心的好的，学校想要发展。学校的院士数量，决定了学校未来可以得到的资源倾斜，生源的优势。

对于学校来说，发展的必备两个选项，都可以通过这种方式获得。自己没有本事培养出来院士，真正的院士也没有吸引过来的能力，就只能“弄虚作假”。

《南方周末》发表的一篇评论文章称，“野鸡大学”“水刊”“山寨科学院”其实是一脉相承的。有对假文凭、假论文、假院士头衔的需求，就有人创造出野鸡、山寨机构来满足这些需求。他们花几十上百万谋得头衔，肯定不会只是放在家里自己看，而是要拿出来用，而一旦拿出来用，就成了骗，骗钱，骗地位。因此，有必要戳破“欧洲自然科学院”的假面具，免得世人上当受骗。

最后，“水院士”任其发展，会影响我国科研实力和声誉在世界上的地位和影响力。

在此，有如下几点建议：

第一，地方高校要主动避免通过中介的渠道去谋求外籍院士，铲除“水院士”滋生的土壤。

学校官方和专家本人，都不能想着通过签署协议合作的形式包装成外籍院士。

第二，要弱化国内两院院士在资源获取方面的影响力，让院士更多地发挥科研带头作用，让院士的头衔回归荣誉称号的性质。在资源配置方面，不能以是否有院士作为分配依据。

第三，要差异化实行高校发展，地方院校首先应该是定位于应用型人才培养，而不是追求大而全，动辄搞研究型大学，把人才培养好才是地方高校的首要任务。

第四：国家应尽快出台关于海外院士的认证机制与管理办法，推出一个国家承认的各国权威院士的认证名单，尽早遏止这种花钱购买院士的风潮。

争议红灯案例，辗转求证的就职时间之谜

了解候选人的教育背景、诉讼负面、以往的工作经历是精细化背调的核心模块，本次分享一则我司接到某大型制造业公司招聘车间主任的背调案例。

• 调查过程还原-学历信息漏差异

候选人提供的学历信息虽为某科技大学本科，而我司资质认证调查员却无法通过学信网核实到结果，之后辗转联系到校方，而校方回应系统内仅有候选人自学考试的专科毕业记录，并非本科。

通过比对候选人的姓名身份证号，候选人的专业资格证书也无匹配信息，且2010年该学校颁发的证书均有身份证信息，而候选人提供的证书没有。结合调查过程、校方核实结果，我司判定人选教育信息系伪造而出具红灯预警。

• 调查过程还原-诉讼记录曾疑问

此外，候选人存在有1条相关诉讼记录，通过裁判文书网了解该案由为经济纠纷，候选人为被告，目前未结案。

• 调查过程还原-工作经历见猫腻

候选人向我司提供的背调信息显示前雇主就职时间为2015-09~2023-10。而我司调查顾问自主寻找到其前雇主人力资源招聘经理，对方通过系统查询显示候选人存在二次入职，第一次的就职时间是2015-10~2017-09，第二次的雇佣时间是2020-04~2023-09。此核实结果一方面获知与候选人提供的时间存在较大差异，另一方面也更让人疑问，候选人在2017-10~2020-03这长达2.5年的时间去了哪里呢？

我司调查顾问再次与候选人确认情况，候选人承认自己属于二次入职，但表示自己2017-10~2020-03期间在家休息，未在任何公司任职。这一说辞引起调查顾问的警觉，按照常理，在我司职场环境中，大部分人都属于普通打工人，无法待业长达2.5年，但这仅仅是顾问的主观判断，想要更进一步的真相，需要有理有据的证据。

• 追加证明资料，“数据记录”找漏洞

调查顾问请候选人提供社保记录以供核实。经过2天的协调，人选终于提供了社保记录，社保显示2017-10~2020-03无缴纳记录，与人选说法基本一致。但是对佐证进行校验是背调流程中

必不可少的手段，我司调查顾问通过北京社保网站验证到人选的社保经过人工处理，真实的社保显示2017-10~2020-03由北京某汽车企业缴纳。调查顾问再次顺藤摸瓜，通过社保显示的缴纳单位名称自主寻找到HR，HR反馈候选人曾经向供应商、同事借钱，后因为经济纠纷前同事向其提起诉讼，公司也最终因候选人经济问题被公司开除，而非自愿离职。

通过这一核实结果，不仅核实到了候选人任职时间的差异，也核实到了候选人诉讼记录的起源，可谓是“一箭双雕”。

汇华语录



背调时，往往会存在很多难以识别的风险，其中实际就职时间就是较为常见的一个。对某一份工作的在职日期做“优化”，这是很多求职者经常会做的基础操作，或者是将那些工作时间较短的工作经历，进行合并或者延长时间，让简历看起来更“美观”。作为应聘者来说，如果是因为“入错行”或遇上裁员、公司倒闭这类不可抗拒的因素导致的“闪离”，一般企业雇主不会太深究。但如存在特殊情况，建议面试时提前澄清，不能一味地选择隐瞒。毕竟，如果雇主真的想要了解详情，不仅可以从证明人处获得“故意隐瞒”的蛛丝马迹，社保公积金、工资流水也都有实实在在的数据记录。

而作为背调从业者来说，背调过程中的小细节也同样需要注意，尽可能从多角度多方位去验证候选人提供信息的真实性，给予雇主更为全面的背调结案，是背调人员应尽的职责。

《2024大学生就业力调研报告》

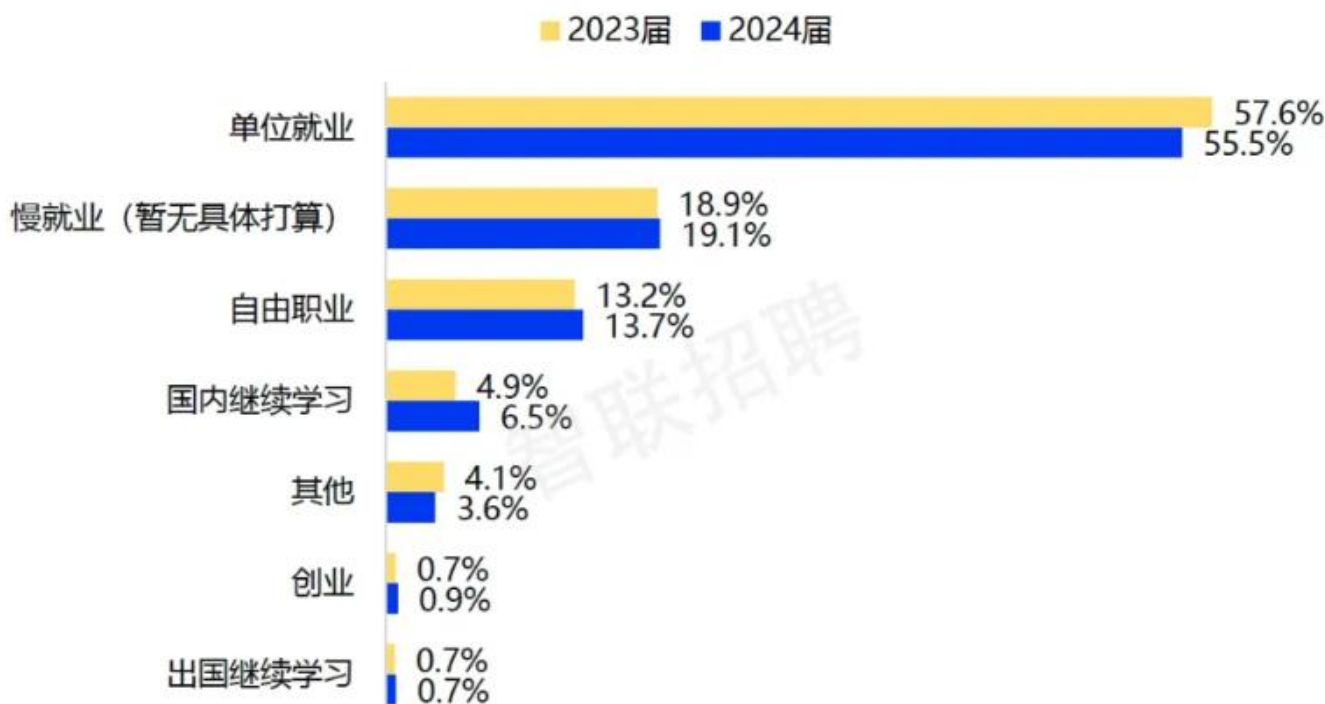
01

毕业去向：深造热情不减

研究生扩招趋势下，应届生深造比例升高

今年3月下旬至4月中旬，面向2024届毕业生的问卷调研显示，55.5%的毕业生选择单位就业，占比最高，但较去年下降2个百分点。选择慢就业、自由职业的比重分别为19.1%、13.7%，较去年小幅上涨。随着新就业形态的快速发展，年轻人就业选择更加多元化，通过慢就业、自由职业方式实现自我价值的大学生增多。选择国内继续学习的比例为6.5%，较去年升高2个百分点。近年来国内高校研究生招生持续扩招，通过保研、考研方式继续深造的学生群体扩大。

2024届高校毕业生去向



双一流毕业生深造意愿最强，专升本趋势减弱

分院校看，2024届双一流院校毕业生中，选择在国内继续学习的占比16.9%，高于其他院校毕业生，也比去年升高9个百分点。普通一本院校毕业生继续深造的比例从去年的4.4%升至今年的7.7%。普通二本院校毕业生深造比例为3.4%，与去年的3.6%相差不多。而专科院校学生深造比例则从去年的5.6%下降至今年的4.3%。

双一流院校学生在保研方面更具优势，且高校保研名额仍在增多，因此毕业生选择继续深造的意愿和机会都更强。而在专升本缩招、掌握专业技能的专科生受到市场欢迎的情况下，专科院校毕业生则倾向于减少时间和经济投入，更早进入社会积累工作经验。

不同院校毕业生选择国内继续学习的比例



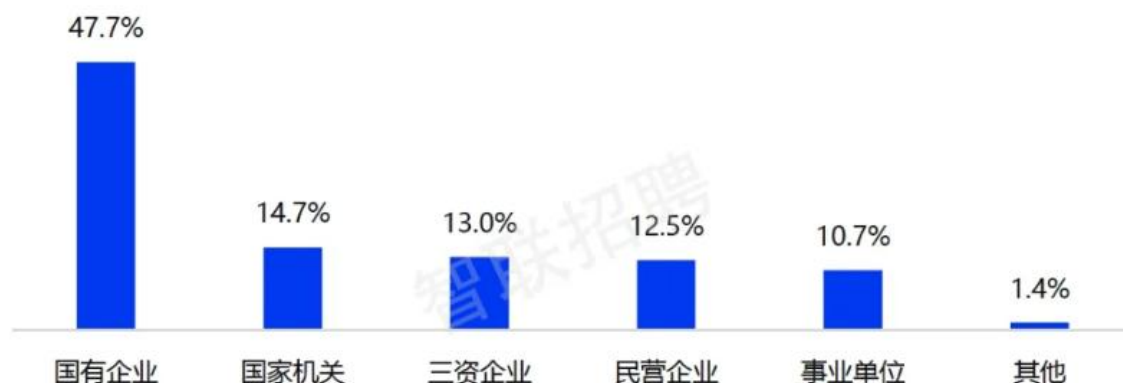
02

就业偏好：继续求稳

想在国企工作的应届生比例连续5年上升，今年达48%

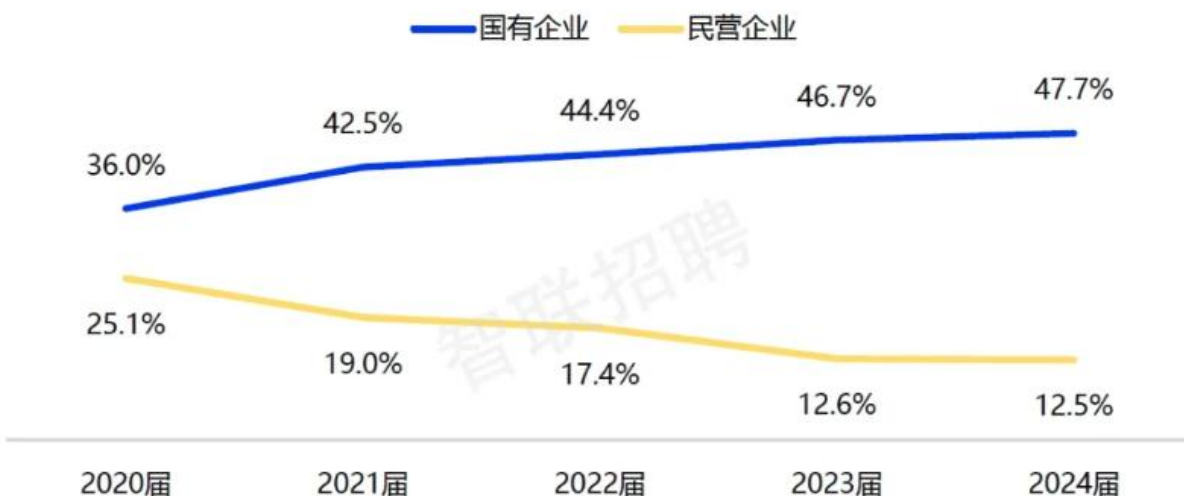
针对找工作的毕业生，调研其就业偏好。从期望就业的企业类型看，2024届求职毕业生中，47.7%希望进入国企工作，占比排名各类型企业之首；其次是国家机关，占比14.7%；期望进入三资企业、民营企业、事业单位的比例分别为13%、12.5%、10.7%。

2024届毕业生期望就业的企业类型



从变化趋势看，期望进入国企的毕业生比例连续5年上升，从2020年的36%持续上升至2024年的47.7%；而期望进入民企的毕业生连续5年下降，从2020年的25.1%持续下降至2024年的12.5%。面对充满不确定的宏观环境，毕业生找工作的“求稳”心态在持续加重，更希望以稳定的工作和收入来源，提高生活质量和抗风险能力。

毕业生期望进入国企和民企的比例变化

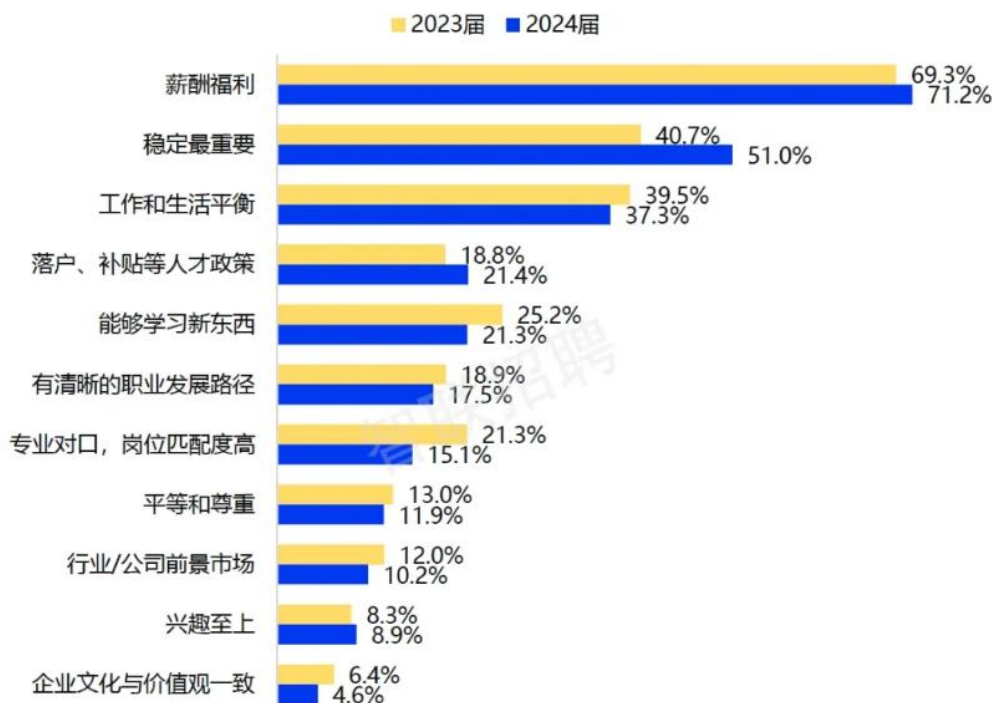


51%毕业生看重工作稳定性，较去年提高10个百分点

从求职考虑的因素也能看出，应届生毕业生对工作稳定性的重视度在提高。调研显示，2024届求职毕业生中，51%认为“稳定最重要”，比例仅次于“薪酬福利”（71.2%），位列第二。与去年相比，认为“稳定最重要”的比例提升10个百分点。

选择“落户、补贴等人才政策”的占比21.4%，高于去年的18.8%。随着各地人才政策的不断加码，毕业生更能深切体验到人才政策带来的落户、补贴等切实福利，因而更加看重。

应届毕业生求职看重的因素

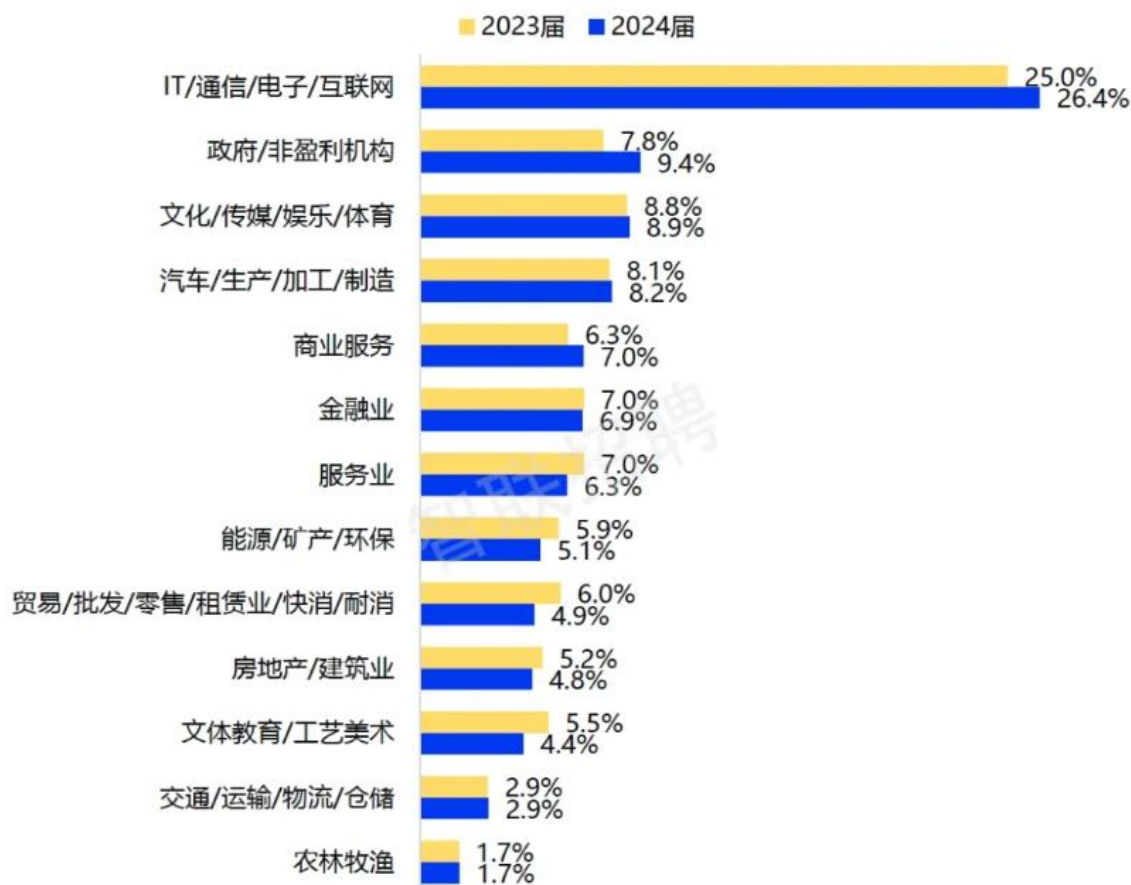


IT互联网依然是大学生最向往行业，制造业受欢迎度升高

智联招聘调研数据显示，2024届求职毕业生期望行业中，IT/通信/电子/互联网、政府/非盈利机构、文化/传媒/娱乐/体育行业位列前三，占比分别为26.4%、9.4%、8.9%。IT互联网行业为应届生贡献很多就业岗位，也是应届生最向往的行业。

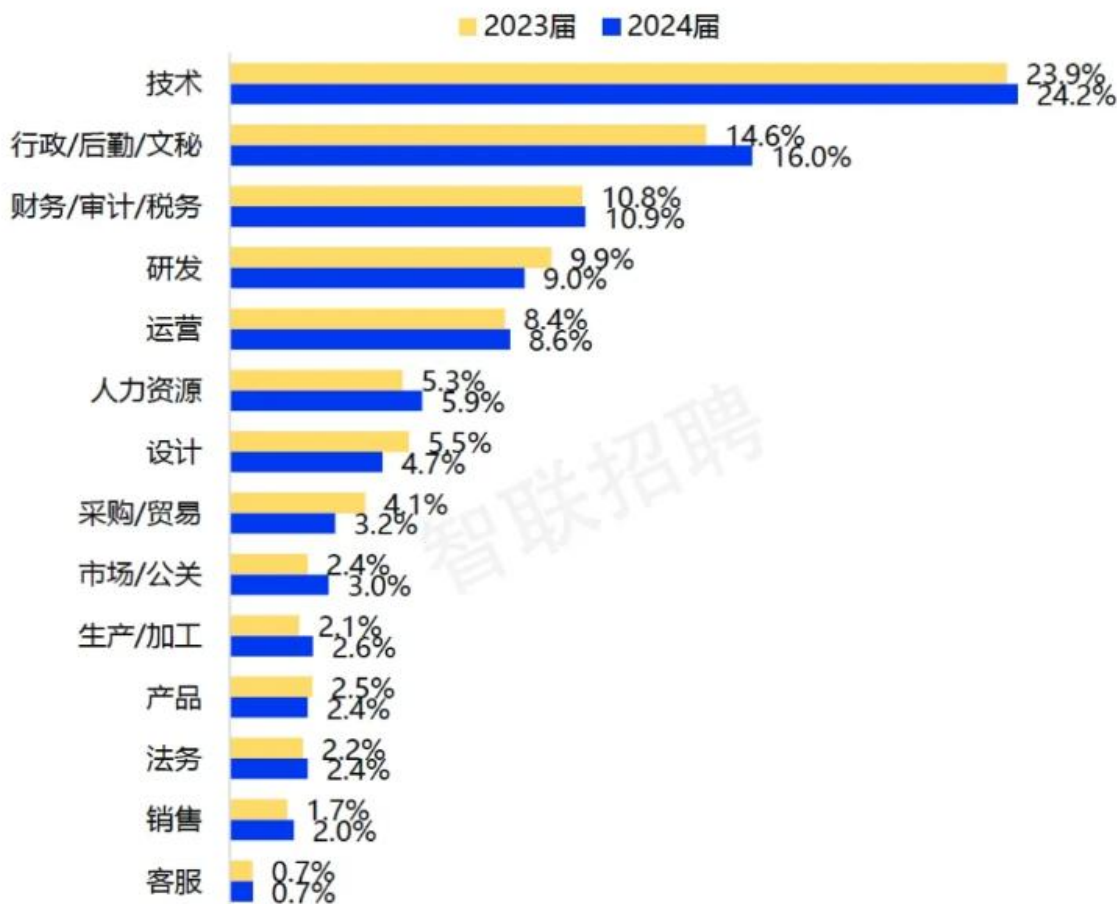
期望在汽车/生产/加工/制造行业就业的毕业生占比8.2%，高于2023年的8.1%和2022年的6.1%。随着制造业转型升级，及国家对高端制造业的重视，越来越多大学生期望进入制造业发展，对高端制造等新质生产力领域更是关注。42%毕业生表示求职时对高端制造业更有意愿，还有51%表示感兴趣，但缺乏专业基础无法胜任该领域的工作。这也提示高校，可以通过开设相关辅修课等方式对在校生进行专业知识和技能传授，满足就业岗位对毕业生的专业技能需求，拓宽毕业生的就业范围。

应届毕业生期望就业的行业分布



从岗位看，24.2%的2024届求职毕业生希望到技术岗位就业，占比蝉联各岗位之首，并高于去年的23.9%。其次是行政/后勤/文秘、财务/审计/税务，占比分别为16%、10.9%，持续排名第二，第三位，且高于去年的14.6%、10.8%。由于技术岗薪酬水平较高，对具备专业能力的毕业生具有较大的吸引力。而行政、财务岗位对专业的限制较少，就业门槛较低，因此也得到较多毕业生青睐。

应届毕业生期望就业的岗位分布



9成毕业生并不执着于找到“好工作”，找到工作就行

对于“找工作”与“找到好工作”，45.8%的应届毕业生表示，“还是得追求好工作，但如果没有普通工作也行”，占比排名第一。其次是先找工作，再去追求好工作，占比23.6%。19.5%表示，“能找到工作就不错了”，对是不是“好工作”没有明确的要求。合计近9成毕业生并不执着于“好工作”。仅10.2%受访毕业生坚定地追求好工作，希望“好工作”能一步到位，因为“职场第一步很关键”。这表明，大多数毕业生的态度比较务实，虽然“好工作”是理想，但在无法实现的情况下，也会退而求其次，以解决眼前的就业问题为先。

对于“找工作”和“找到好工作”的看法

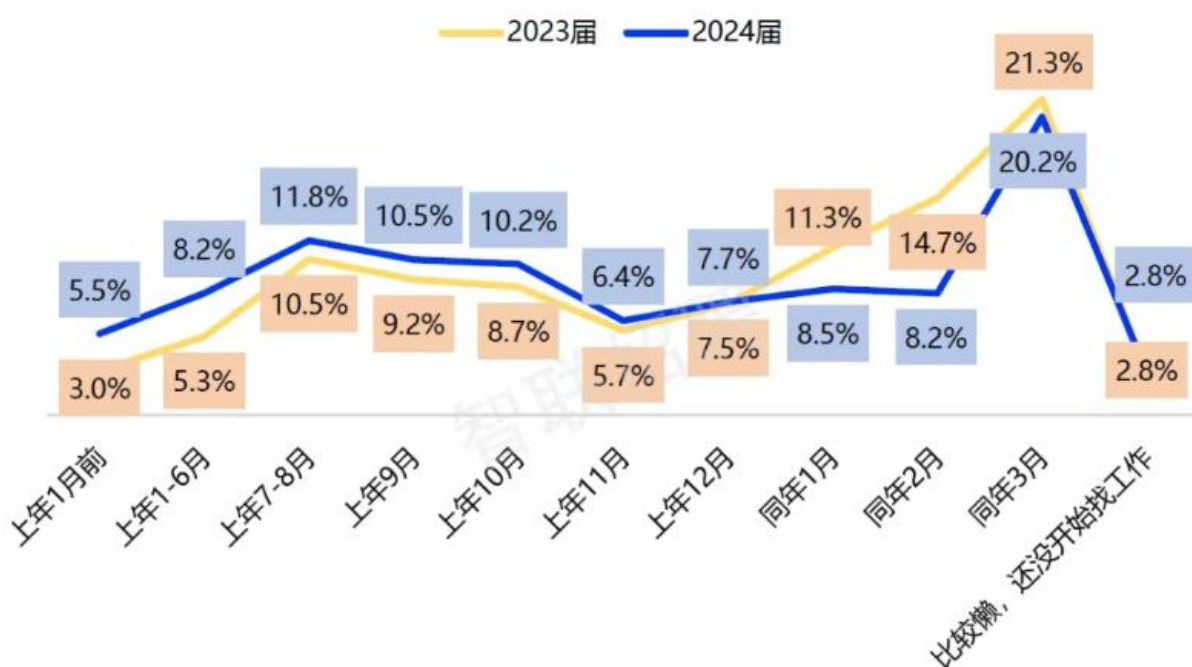


求职行为：更加积极

求职时间提前，6成毕业生大四上学期甚至更早开始找工作

调研显示，2024届毕业生开始找工作的时间更早，60.3%的求职毕业生在2023年开始找工作，比2023届毕业生在2022年找工作的比例（49.9%）高10个百分点。还有36.9%从2024年开始找工作。截至调研，仅2.8%的毕业生还未开始找工作。这表明，这届毕业生找工作更加积极，希望为求职打好更多提前量。

求职毕业生开始找工作的时间分布



投递简历增多，4成毕业生已投递超50份简历

从简历投递情况看，39.2%的求职毕业生自开始求职已经投递了50份以上简历，占比最高，且高于去年的34.9%。毕业生积极投简历，希望为自己赢得更多更好的就业机会。

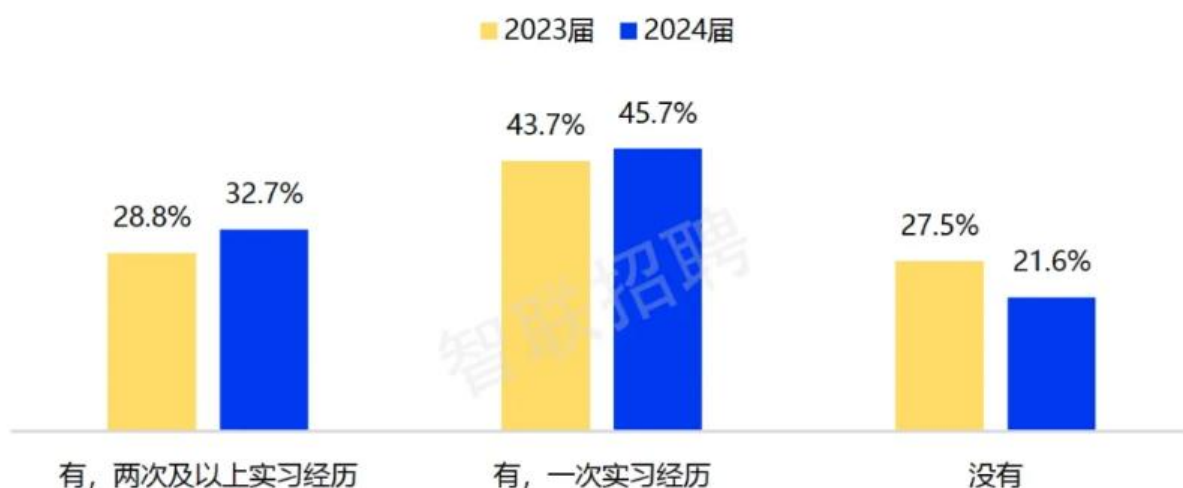
应届毕业生投递简历份数



实习经历增加，8成毕业生有过实习，提高6个百分点

从实习经历看，32.7%的应届毕业生有过两次及以上实习经历，45.7%有过一次实习经历，共计达78.4%，高于去年的72.5%。当被问及实习经历是否有助于找工作时，38.7%认为实习经历对找工作“比较有用”，23.1%认为“非常有用”，两者合计为61.8%。可见，这届毕业生对实习更加看重，更希望通过在校期间的实习经历帮助自己更快找到工作。

应届毕业生在校期间是否有实习经历



04

求职进展：总体平稳

截至4月中旬，48%求职毕业生获得offer，总体平稳

2024春招季接近尾声，调研数据显示，截至4月中旬，在有求职计划的应届毕业生中，47.8%已获得offer，比去年的50.4%略有下降，但比2022年的46.7%有提升。总体来看，近几年的offer获得率维持在50%左右的稳定水平。

截至4月中旬，求职毕业生获得offer的比例



56.6%大专毕业生已获得offer，较去年升高2个百分点

从学历看，大专学历应届毕业生获得offer的比率最高，占比56.6%，且高于去年的54.4%。本科、硕博学历应届毕业生的offer获得率分别为45.4%、44.4%，均低于去年的47.5%、56.7%。大专学历毕业生拥有技能优势，并对自身的学历差距有比较清晰的认知，因而会合理调整就业预期，offer进展更顺利。

硕博学历毕业生offer获得率的下降，主要是由普本院校毕业生带来。调研数据显示，今年普本院校的硕博毕业生offer获得率为33.2%，较去年下降17个百分点，同时也低于普本院校本科毕业生的offer获得率43.9%。可见对于考研学生来说，院校的选择尤为重要，“逆向考研”可能反而降低求职成功率。

不同学历毕业生获得offer情况



双一流院校毕业生offer获得率最高，为57%

从院校看，双一流院校的求职毕业生获得offer的比例最高，达到57%，普通一本、普通二本、专科院校毕业生的offer获得率分别为44.7%、42.3%、56.3%。名校学生在就业市场具有较强竞争力。与去年相比，专科院校毕业生的offer获得率提高2个百分点，可见掌握一技之长的专科生就业势头相对较好。

不同院校毕业生获得offer情况



大学生“回炉”职校学技能广受认可，超半数认为将增加就业机会

近年出现许多大学毕业生“回炉”职校学技能趋势，希望获得本科学历和实用技能的双重优势，拓宽求职之路。对于“回炉”学习技能是否有助于就业这一问题，52.2%的毕业生给出了肯定答案，认为市场对专业技能需求大，“回炉”后就业机会更多，占比最高。其次，43.2%认为多个技能多条路，33.2%认为可以以此积累社会经验。可见，多数毕业生对此表示赞同。但是，也有一部分毕业生考虑到时间成本、社会偏见、学习精通程度等原因，认为“回炉”学习技能并不能帮助就业。

大学毕业生“回炉”学习技能是否有助于就业



理工类毕业生就业进展最快，文科类毕业生就业有所好转

从专业看，理工类、经管类、人文社科类专业毕业生的offer获得率，从高到低依次为49.4%、47.1%、43.9%。从变化情况看，理工类毕业生的offer获得率比去年下降了5.5个百分点，考虑受房地产、互联网等行业发展放缓影响。而在旅游等服务消费、视频博主等新业态的发展带动下，文科生就业有所好转，人文社科类毕业生offer获得率比去年提高1个百分点。经济结构的转变也在影响不同专业学生的就业情况。

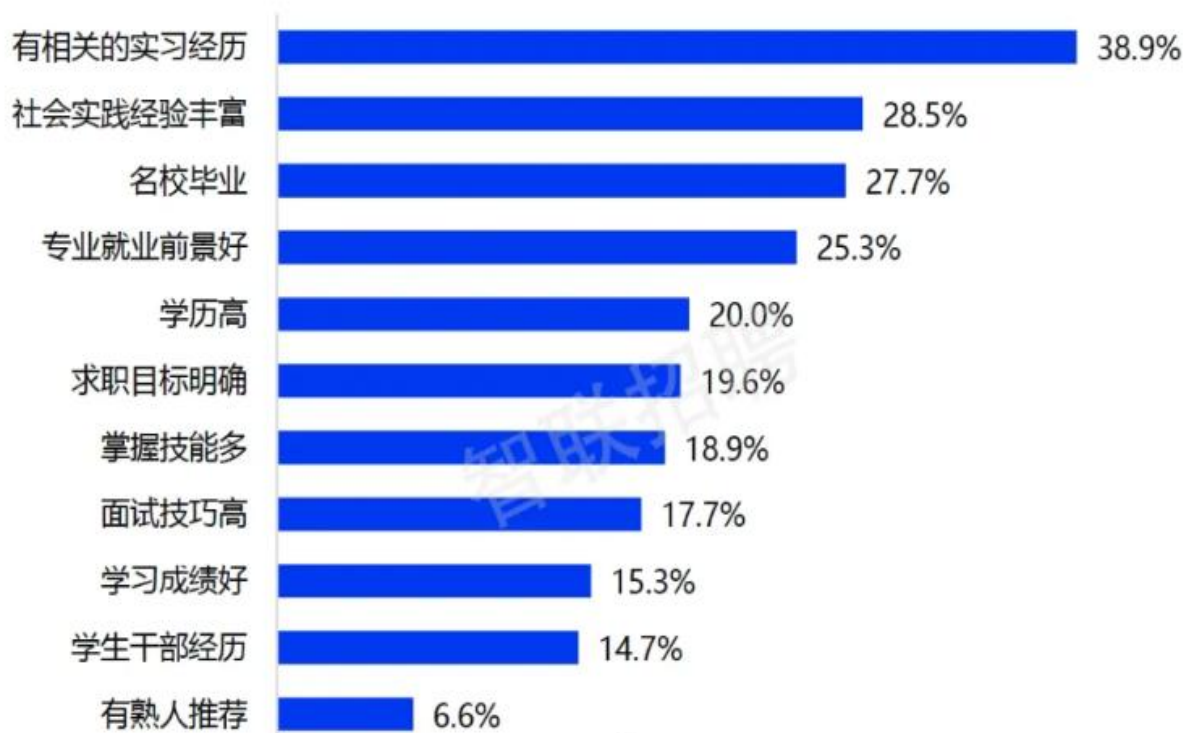
不同专业毕业生获得offer情况



实习经历是成功获得offer的重要因素

调研数据显示，毕业生在回看成功拿到offer的原因时，38.9%归因于“有相关实习经历”，28.5%认为“社会实践经验丰富”。毕业生比较认可实习实践经历对求职的帮助。同时，27.7%认为原因在于“名校毕业”，25.3%认为是“专业就业前景好”。可见，毕业生对于“名校光环”和专业前景对就业的助力作用依然比较认可。

应届毕业生认为自己成功获得offer的原因



毕业生将未拿到offer主要归因于“太迷茫”

对于没有拿到offer的原因，36.2%的毕业生向内归因，认为自己“太迷茫”，占比最高。27.4%认为原因是“掌握技能少”，22.9%表示“缺乏实习经历”。目标感和专业技能、实践经验被认为是影响就业成功率的主要主观原因。同时，也有一部分毕业生认为未能成功就业的原因在于获取工作的渠道、院校名气等外部因素。

从正反向归因来看，实习经历和社会实践经验是拿offer的加分项，而缺少方向感、学校没名气是拿不到offer的主要原因。可见，毕业生对是否拿到offer的看法较为集中，也可以通过增加实习经历、明确就业方向等，提高找工作的成功概率。

应届毕业生认为自己未拿到offer的原因



通过调研可以发现，毕业生对外部环境和自身都有着比较清晰的认识，并能基于这些因素做出适合自己的决策。一方面，他们毕业后的选择更加多元，继续深造、自由职业、慢就业比例上升；另一方面，他们更加积极地找工作，但并不执着于“好工作”，以更务实的态度，追求稳定的工作和安定的生活，在不确定环境中寻求确定感。2024年毕业季在即，仍未有明确去向的应届毕业生，可主动寻求就业指导，通过数智化工具、可视化工具等方式，积极寻求就业机会，突出自身优势，实现向理想职场的迈进。

来源：智联招聘

感谢您的观看

中国咨询热线

400 0806 099



marketing@chinacbi.com

www.chinacbi.com

汇华(北京)信息咨询服务有限公司
CBI (Beijing) Business Information Limited