



舜宇光学科技(集团)
大学生实训。



市就业创业活动现场。记者 陈善君 摄



企业就业实训基地。

4

升学和『慢就业』的另一面是企业招人也难

一边是毕业生选择升学和“慢就业”，一边则是企业难招人才，求贤若渴。

“从目前的情况看，接下来本科生会更难招。”舜宇光学科技(集团)人力资源部招聘经理姜淑飘接受记者采访时说，作为一家中国500强的高新技术企业，该公司对本科毕业生的需求比较大，“经常感觉本科生招不到。对我们企业来说，更需要本科毕业生，但本科生也是最难招的。”

今年，该公司已经招聘了1400多名本科以上学历人才，其中70%以上为本科生，研究生占20%多。姜淑飘介绍：“现在研究生比本科生好招，比如研究生招录比是50:1，那么本科生则是10:1。”

本科生和研究生招聘已经出现了倒挂，这一点从该公司已经开启的2023年招聘中可见，目前已经投递简历的研究生占75%，本科生只有25%。市场结构和人才需求完全相反。

中国500强企业如此，对于中小型企业来说问题则更为严峻。宁波市瑞基机械制造有限公司是一家中小型中外合资企业。该公司人事招聘负责人王玲霞说：“近年来，我们每年计划招5名机械专业的大学本科毕业生作为储备干部，但并不好招。去年招了3名，今年目前已经招了2名，还要招2到3名本科生，可是主动投递简历的少之又少。”

镇海石化建安工程股份有限公司也深感引才不易，甚至出现岗位比求职人员多的情况。人力资源部培训负责人范丽锋向记者介绍：“很多大学毕业生都忙于升学、考公考编，本专科都一样。毕业生从事一线化工、制造企业的意愿比较低。”

5

怎么解？引导学生树立理性的就业观

不仅宁波，升学和“慢就业”反映出的人才供需矛盾，也是全国各地的普遍现象。记者从智联招聘宁波分公司了解到，全国高校毕业生就业景气指数也并不尽如人意。

智联招聘《2022年二季度高校毕业生就业市场景气报告》显示，今年二季度高校毕业生CIER指数为0.53，降至2020年以来最低点，并低于全国同期1.35的水平。与2021年二季度(1.66)和今年一季度(0.71)相比，今年二季度高校毕业生就业景气指数同环比均有所下降。

长期从事人力资源权威调研的智联招聘专家告诉记者，根据目前就业形势，需要鼓励大学生转变就业观念，合理调整就业预期。不要仅关注眼前利益得失，更要多关注行业前景、文化与价值观分析和国家政策与需求研判，以应对就业市场压力上升带来机遇和挑战。

“我们一直通过进高校上公开课宣讲等形式，引导毕业生理性择业。”宁波市就业管理中心相关负责人说，人社部门为了使大学生更好地就业做了很多工作。组织就业导师进校园办公开课，每年不下10场，引导毕业生树立理性的就业观。

宁波也推出一系列政策，引导大学毕业生就业，比如在就业补贴上，高校毕业生首次进入中小微企业就业的，三年内可享受每人每年2000元补助。还有自主创业补贴、低收入家庭毕业生就业帮扶等。为了提高

毕业生就业率，宁波还要求高校开展“访企拓岗”行动，每年校领导带队走访至少100家企业，建立校企人才对接机制。

“与升学比起来，我还是比较喜欢实践，其他没想太多。”今年刚入职舜宇光学科技(集团)的宁波工程学院应届毕业生杨润钢说，在校期间他曾多次获全省创新创业大赛奖项，还获得三项软件著作权。他认为尽早入企实践，从实践中学习提高自己更有意义。

宁波市就业管理中心毕业生服务工作负责人伊群表示，毕业生不要高估找工作的期望值，要理性就业。企业也不要将本科毕业生当一线普工用，导致人才错配。企业要给毕业生创造更好的成长环境、提高收入，更好地吸引人才。

伊群说：“或许‘慢就业’‘缓就业’无可厚非，但最怕的是‘不就业’。有些毕业生如果兜了一圈，能够重新找到自己定位，理性就业，相信还是会有美好前景！”

记者 陈善君 文
图片除署名外均为受访者提供

智联招聘发布的全国高校毕业生就业景气指数表

