

对于应届毕业生而言，找工作的时间很有限，如果错过了最佳窗口期，**成为社招人员而又没有足够的工作经验，就会陷入更难找工作的“恶性循环”。**

业生的主要是我们的投资研究部，让他们去做一些一级市场的行业研究。但这个部门对于学历要求比较高，都是硕士或博士研究生。而且因为目前我们专注于医疗大健康领域，所以招收的应届毕业生也要有相关专业背景，如生物科学和医学相关的。因为涉及投资，如果应届生有金融相关的第二专业就更理想了。”

正是因为要求高，所以对于江女士所在公司的投资研究部招收的应届毕业生都要在这个部门实习一阵子才能确认是否录用。这就形成一个矛盾——高学历对口学生希望确认“能留下来”才来实习，不希望被公司“当免费劳动力”；但用人单位希望能在一定数量的实习生里择优录取，所以很难给刚来的实习生任何承诺。而这种“招人尴尬”在社会招聘时就不会出现，因为前来应聘的都是熟练手，行不行工作几天就能看出来。

对于应届毕业生而言，找工作的时间很有限，如果错过了最佳窗口期，成为社招人员而又没有足够的工作经验，就会陷入更难找工作的“恶性循环”。正是因为考虑到这一点，一些公司不断提前校招时间。

某上市文化公司高管佟女士（化名）向《新民周刊》透露，公司现在会在暑假招收大三或研二实习生，如果合适，当年10月就会发offer。而在以前，公司是在每年10月去校招以后，在12月才可能发offer。之所以提前招收实习生，就是为了让这些应届毕业生心定下来。想不到的是，在大家普遍认为就业不景气的当下，企业还是会被应届毕业生“放鸽子”。

“就业市场上可能永远会存在‘二八效应’，就是80%的offer可能集中在20%的学生手里。对企业端来讲，就是可能我想要的学生，ta手里可能有offer了。”佟女士坦言，企业并不会因为毕业生增多而轻易招到合适的人，虽然会在校园宣讲会收到很多简历。“我想不通的是，打电话通知对方面试的时候，学生经常因为微不足道的个人原因而不来了。”

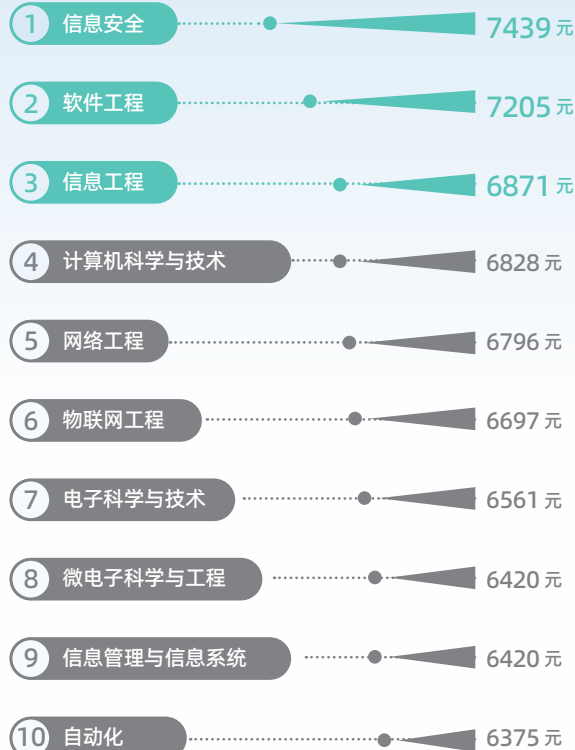
让佟女士更加郁闷的是，名校毕业的她本来希望给母校的学生更多的机会，因此通过校友会发布招助理的简历，想不到一直招不到合适的人。“大概985的学生不太希望到我们这种

小公司当助理，他们更希望去500强、大厂或者直接去体制内。”最后，佟女士在之前其他岗位没有留下来的实习生中找了一位当助理，虽然不是专业很对口，但是至少对方很努力。

当然，这年头找到的工作和专业完全对口是很少见的。某国企办公室主任曾女士（化名）对《新民周刊》表示：“应届

2021 届毕业生月收入较高的 主要本科专业

（前10位）



数据来源：麦可思研究院《2022 年中国大学生就业报告》 制图：刘绮黎