

毕业生招聘项目的五大常见误区

在数字化转型、不断变化的候选人期望和基于技能的人才招聘模式快速普及的影响下，青年人才招聘格局正在发生颠覆性变化。

随着毕业生求职者人数不断攀升，组织必须确保招聘流程有助于打造一支卓越的人才储备梯队。

在基于人才技能制定公平精准的招聘决策的同时，企业更需获得对候选人潜力的清晰洞察。

否则，将面临错失顶尖人才的巨大风险。



2024年，由于关键技能和行为方面的短板，六成企业解雇了新进毕业生员工¹。



毕业生求职人数在过去一年间增长了59%²。

77%

雇主认同有实习或职场经历的毕业生比其他毕业生具备更卓越的技能 and 更积极的工作态度³。

52%

雇主对大学毕业生在人才招聘流程中使用人工智能虚报能力这一现象表示担忧⁴。

1

仅根据个人当下所掌握的技能进行招聘，忽视未来潜力

基于岗位的人才招聘只能解决短期需求。基于技能的方法则能够帮助组织甄别行为技能，如：学习和技能再培养的能力，从而更加精准地预测未来成功。

2

未能充分运用招聘数据辅助人才发展

人才数据能够帮助组织招聘到合适的毕业生，后续同样能够用于指导其未来成长、发展和内部流动。重复使用数据有助于组织打造更敏捷的员工团队，将人才部署到合适的岗位，确保顶尖员工长期留任。

3

校招流程进展缓慢，难以锁定顶尖毕业生人才

毕业生求职者人数持续增长，顶尖人才不会原地等待。进展缓慢的校招流程将导致人才流失风险，我们提倡采取高效公平且客观的招聘流程，确保网罗优秀毕业生人才。

4

忽视实习生可作为战略性人才储备

实习能够在工作实践中展示个人的真正潜力，以及在职技能、能力和与企业文化的匹配度，进一步提高组织对其进行长期任用的信心。

5

仅凭表象处理人工智能辅助的求职申请，而未进行严谨验证

随着候选人在招聘流程中越来越多地使用人工智能辅助求职申请，企业必须通过监督等方式验证其自我报告的技能、工作经验和任职资质等信息的真实性。

运用SHL毕业生招聘解决方案，革新企业青年人才招聘。衡量合适的技能，甄别具备出色潜力的优秀候选人。

即刻了解SHL毕业生招聘解决方案详情 >>>

¹ Intelligent. '1 in 6 companies are hesitant to hire recent college graduates', www.intelligent.com

² Institute of Student Employers, 'Student Recruitment Survey 2024'

^{3,4} Institute of Student Employers, 'Student Development Survey 2025'