

## “应届生工资重回 3000 元时代”，舆情漩涡中的现象剖析

最近的各大社交平台上，“应届生工资重回 3000 元时代”话题引发热议。在一些招聘会上，部分企业提供给应届生的薪资待遇较低，很多应届生的月薪在 3000 元左右，甚至还有一些更低的情况。比如华南农业大学的一场招聘会上，有公司给出本科月薪 3000-4000 元、硕士 6000-8000 元、博士 8000-12000 元的薪资待遇；在江西南昌大学的校园招聘会上，一些普通岗位的月薪在 4000-7000 元左右，与学生们的心理预期有较大差距。

双一流大学华南农业大学招聘会现场，一家给公司给出的待遇：

本科月薪：3千到4千

硕士月薪：6千到8千

博士月薪：8千到一万二

工作地点在广西南宁，这种待遇才是现在绝大多数大学生正常的待遇。而年薪动辄几十万只是对于那些名校热门专业的少部分学生来说的。



在江西省唯一的 211 大学南昌大学招聘会上看到，其实大部分招聘单位并不是像华为、腾讯、比亚迪这样的大公司，更多的都是小型公司，而且不怎么出名。大部分学生是赚不到网上经常看到的几十万年薪，很多学生的薪水都很普通。就像这家深圳的科技公司，招聘助理工程师、人力专员、销售专员、质检员这种普通岗位，月薪在 4 千到 7 千，而且很多岗位都提出来要求优秀毕业生。要知道，南昌大学虽然不是太出名，不过好歹也是 211 大学。而且工作岗位在深圳，最高月薪也只有 7 千元，所以这么看来今年的就业真的挺严峻的。

图片来源于网络

## 网民观点

一是有网民认为大学生花费多年时间和大量金钱接受高等教育，毕业后却只能拿到 3000 元左右的薪资，与教育投入不匹配，认为大学生的努力和家长的付出没有得到应有的回报。

二是有网民认为随着高校毕业生数量逐年增加，就业市场竞争激烈，企业处于优势地位，对应届生的薪资压得较低，希望企业给予应届生更多的关注和合理的薪资待遇。

三是有网民认为应届生刚步入社会，起步阶段的薪资并不重要，关键是积累经验和能力。初入职场，自身能力和经验不足，企业支付的薪资低一些是正常的。只要在工作中不断学习、积累经验，未来薪资会逐步提高。

四是有网民认为在三四线城市或生活成本较低的地区，即使薪资 3000 元左右，也能够维持基本生活，生活质量也能得到一定保障。如果在这些地区工作，应届生薪资 3000 元是可以接受的。

五是有网民意识到经济形势的变化对就业市场产生了影响，企业在招聘时更加谨慎，对于薪资的控制也更严格。而且不同行业的薪资差异较大，热门行业应届生起薪较高，而一些冷门行业则薪资普遍较低。

六是有网民指出，薪资水平的高低与个人能力密切相关，不能一概而论。能力突出、专业技能强的应届生能够获得更高的薪资，而那些缺乏实际工作经验、能力一般的应届生可能只能拿到较低的薪资。

### **为何“应届生薪资重回 3000 元时代”？**

第一，经济增长放缓是应届生薪资重回 3000 元时代的重要原因之一。当前经济形势面临诸多挑战，企业经营压力增大，利润空间受到压缩。为了维持企业的正常运转和生存，企业在招聘新员工时，不得不更加谨慎地控制人力成本支出。在这种情况下，对应届生的薪资待遇进行下调是企业降低成本的一种方式。

第二，高等教育的普及使得大学毕业生数量逐年增加，每年都有大量的应届生涌入就业市场。然而，就业岗位的增长速度却跟不上毕业生数量的增长速度，导致就业市场供大

于求的局面愈发严重。企业在招聘时拥有了更多的选择余地，这也使得应届生在薪资谈判中处于劣势地位，薪资水平难以提高

第三，本科学历含金量下降。随着高等教育的普及，大学毕业生的数量大幅增加，本科学历的含金量相对下降，研究生学历也不再稀缺。企业在招聘时更加注重应聘者的实际能力和工作经验，这使得应届生的学历优势在薪资谈判中不再明显，反映出教育体系的发展与就业市场需求之间的不匹配。

第四，高校教育与社会需求脱节。部分高校的专业设置与市场需求存在一定程度的脱节，一些冷门专业或就业面较窄的专业毕业生，在就业市场上的竞争力较弱，难以找到与专业对口且薪资待遇较高的工作，只能接受较低的薪资。

### **“应届生薪资重回 3000 元时代”影响几何？**

首先，对于应届生个人而言。一方面，3000 元左右的薪资对于刚步入社会的应届生来说，难以承担房租、生活开销以及其他必要费用，经济压力明显增大。有限的收入也限制了他们进行自我提升和投资的能力，如参加培训课程、购买学习资料等，对个人职业发展的初期阶段造成一定阻碍。另一方面，大学生通常对毕业后的生活和职业发展抱有较高期望，经过多年学习，希望能够获得相应的回报。然而，较低的薪资待遇容易使他们产生心理落差，进而对自我价值产生怀疑，

自信心受挫。这种心理状态可能会影响他们对所从事职业的认同感，可能导致一些应届生频繁更换工作，影响职业稳定性和长期发展。

其次，对于企业而言。一方面，较低的薪资水平可能难以吸引到优秀的应届生人才。对于已经入职的应届生，如果薪资待遇长期不理想，他们可能会选择跳槽，寻找更好的发展机会，频繁的人员流动不利于企业的持续运营和发展。另一方面，应届生作为职场的新生力量，通常具有较强的创新思维和学习能力。在薪资不满意的情况下，应届生可能会将更多精力放在寻找更高薪资的工作上，而对本职工作的投入度降低，从而影响企业的创新能力和竞争力。长期来看，这对企业的创新发展和在市场中的地位巩固是不利的。

最后，对于整个社会而言。一方面，应届生薪资低会直接导致他们的消费能力受限。应届生作为年轻的消费群体，他们在消费市场中具有一定的影响力。他们消费能力的下降，会对整个社会的消费市场产生一定的抑制作用。另一方面，“应届生薪资已回到 3000 元时代”这一现象可能会影响社会对教育的投资观念。如果人们认为接受高等教育后无法获得相应的高薪资回报，可能会对教育的投资回报率产生怀疑，从而影响人们对教育的重视程度和投入热情。这对于国家的教育事业发展和人才培养战略是不利的。长远来看，这可能会影响国家整体的人才素质和创新能力的提升，进而对社会

经济的可持续发展产生负面影响。

### **解决“应届生薪资重回 3000 元时代”现象需各方努力**

一是政府应出台相关政策，鼓励企业招聘应届生，如给予企业税收优惠、社保补贴等，降低企业的用人成本，提高企业招聘应届生的积极性。同时，对于一些新兴产业和重点领域的企业，加大政策扶持力度，促进这些企业的发展，为应届生创造更多的高质量就业机会。

二是企业应根据应届生的能力、学历、专业等因素，制定合理的薪资待遇，既要考虑企业的成本控制，也要关注应届生的生活需求和职业发展。同时，完善企业的薪酬福利体系，提供良好的工作环境和发展空间，吸引和留住优秀的应届生人才。

三是高校应根据市场需求和行业发展趋势，优化专业设置，减少冷门专业的招生规模，增加热门专业和新兴专业的招生计划。同时，加强专业课程的建设和教学改革，提高教学质量，培养出具有实践能力和创新精神的高素质人才。

四是应届生应不断学习和提升自己的专业技能和综合素质，通过参加培训、实习、社会实践等方式，积累工作经验，提高自己的就业竞争力。同时，要注重培养自己的沟通能力、团队协作能力、创新能力等软技能。