

企业校园招聘存在的问题及对策分析*

钱方 周云 左丽霞

(合肥经济学院 安徽合肥 230000)

摘要: 随着应届毕业生求职队伍的日益壮大,当今社会应届毕业生就业形势愈加严峻,校园招聘逐渐衍生出企业盲目扎堆、应届毕业生脚踏多船、招聘有效性低的突出问题。本论文从独特新颖的角度深入分析当前高校应届毕业生在参与企业校园招聘过程中出现频率较高的问题,并提出了相关的对策建议,旨在达到高校、应届毕业生和用人单位各方之间共赢大好局面。

关键词: 校园招聘 突出问题 原因分析 对策

中图分类号: G647.38 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2023.09.055

引言

高校和企业的用工合作,一方面解决了高校的毕业生就业压力,另一方面解决了用人单位的用人需求,但在实际操作过程中,暴露出校园招聘各个环节中的突出问题,由此衍生出的种种问题层出不穷,用人单位在校园招聘中的效果不尽如人意。因此,本篇文章就企业、高校、毕业生在校园招聘过程中出现比较多的问题做深入的分析和探讨,同时提出相关的解决对策,以促进校园招聘的有效发展。

一、校园招聘概述

1. 校园招聘概念

随着我国网络信息化经济时代的到来,人才资源逐渐演变为企业生存发展的关键,同时大学校园作为我国各行各业人才的源头,不停地向社会各个层面注入发展力量。学生们经过大学里的专业学习,具备系统的专业理论知识,尽管缺乏工作经验,但仍具备就业优势。比如,刚毕业的大学生学习能力强且热情高涨,对未来充满斗志。所以,用工单位更愿意把招聘重点放在各大高校,由此衍生出校园招聘的热潮。

什么是企业校园招聘呢?本篇文章首要探究的校园招聘举办方是高校和用人单位。目的是为了解决高校毕业生就业问题和企业自身的招聘问题,双方之间达成的一种合作模式。校园招聘参与的群体主要是全国各大高校有意向直接就业的应届毕业生,最直接的好处是高校和用人单位以最低的成本最大程度解决就业和用工问题。

狭义的校园招聘是指用工企业在各大高校以校园招聘、企业宣讲会等方式,招聘、面试、录用适合自己单位用工要求的对应专业毕业的应届高校毕业生。广义的校园招聘

是指用人单位根据自身用工需求选拔不同专业的高校应届毕业生,再通过各种不同类型的招聘方式录用适合对应岗位需求的毕业生。大部分用工单位通过招聘专员亲自到学校进行招聘,每当高校毕业季来临,用工单位会经常派招聘专员到高校进行人才储备座谈,用工单位与应届毕业生之间是公平的双向选择。所以,对于用人单位而言,与其到人才市场大海捞针式地发布招聘信息,不如选择高校应届毕业生,因此使校园招聘逐渐活跃。

2. 校园招聘形式

用人单位为了吸引优秀的应届毕业生,种类繁多的校园招聘形式被用人单位逐渐开发出来。汇总起来主要有如下几类。

一是专场招聘。举办载体:当地政府和高校,参与企业涉及全国各地以及海外知名企业。毕业季来临前夕,各地用人单位集中到合适的高校设定专场招聘会。二是校园宣讲。是用人单位在校园招聘工作开展之前,通过用人单位的高管或者人力资源管理部门的负责人以及在本单位任职的该校校友现身说法的模式,针对选定的高校涉及的相关专业毕业生组织的专项讲座,讲座的主要内容为介绍用人单位的概况、历史进程、经营理念等,并发布相关部门空缺岗位以及对应的招聘条件。三是实习招募。实习生计划作为高校解决毕业生就业首要部分,目前为大部分高校所选择并合理利用。应届毕业生在正式毕业之前,由学校联系实习单位,双方共同合作为毕业生提前准备实习岗位,提前适应岗位职责和企业文化,为用人单位接下来是否正式录用提供备选人才。四是管理培训。高等院校作为我国的人才输出库,正堪称“人才辈出、卧虎藏龙”,其中不乏一些极具领袖潜质的精英人

*本文系高校优秀青年人才支持计划,编号: gxyq2022172。

才，为了从高端学府寻觅精英人才，用人单位根据企业自身发展和人才需求计划，有目标有计划地安排管理培训课程或实践能力培养。

除了上述企业校园招聘的各类形式之外，很多企业还和高校合作设立校招网络的长期驻点、发展俱乐部、拓展夏令营、优秀毕业生选秀竞赛等。部分有条件的企业还在高校设立了社会奖学金，同时开展校企合作计划，定向培养专业对口适合企业长久战略发展的人才。如：中国广东核电集团在校企合作培养定向生方面已经拥有了相当成熟的实践经验。

企业校园招聘发展正如一轮朝阳，正在受到高校、用人单位和应届毕业生的密切关注，而用人单位究竟是否要采取校园招聘，以何种形式开展校园招聘，还需对自身的长久发展目标有明确的定位，才能充分发挥校园招聘的作用，在这场人才争夺战中抢占先机。

3. 校园招聘现状

针对当前校园招聘的整体形势来看，企业校园招聘虽然炙手可热，但实际操作结果却并不尽如人意。一般情况下，企业专场校园招聘会主要集中在每学年的两个时期，分别为秋季学期的10-11月和次年春季学期的3-4月，该段时期可称为企业校园招聘会的黄金时期。高校为用人单位校园宣讲会供给场地，如：操场、会议室、学术报告厅等。

正常情况下，由于毕业班相关学习任务未完全结束，致使在校园招聘会开始的前期，即将毕业的大学生参与度并不高，在逐渐完成学习任务进入11月份学期后期，应届毕业生的招聘参与度大幅提高，并开始频繁参加所在学校和其他高校举办的校园招聘会，进入12月份也就是校园招聘的后期，有就业意向的毕业生大部分已找到工作，而选择继续升学的应届毕业生对企业专场校园招聘热情平淡^[1]。在校园招聘会后，部分企业称没有招到合适的人才，高校称企业不能最大限度录用应届毕业生中的优秀人才，相应的毕业生也不尽能找到与其专业能力对口的职业岗位。基于上述企业校园招聘会的现状，我们来剖析目前形势下企业校园招聘会中的主要问题，以及如何提升企业校园招聘会的成功率进行阐述。

二、企业校园招聘存在的问题

1. 招聘规划不足

用人单位的人力资源管理部门在开展校园招聘之前，没有对自身实际发展情况和岗位需求进行充分有效的分析，未考虑到企业目前所有员工的素质结构、在职数量、性别比例等问题，并未从企业自身实际出发制定招聘计划，导致建立的人才战略计划与自身实际发展情况背道而驰，从而使招聘

意图不明确并缺乏计划性和针对性。只是采取盲目撒网的方式争夺人才，不仅成本高、见效慢，并且对用人单位的长远发展不利，同时徒增人力资源管理成本，不利于企业长久战略性发展。在招聘程序规划上，很多用人单位忽视了招聘学校选择的严谨性，未考虑到不同高校不同专业毕业生的差异性特征，缺少对招聘高校的了解，从而未达到预期的招聘目标。并且，用工单位发布招聘信息的渠道较为单一，仅仅局限于传统的双选会和专场招聘会，甚至部分用工单位继续停留在口头通知的初级阶段，从而侧面提高了校园招聘信息沟通的误差性。

2. 招聘录用机制不健全

面试合格的毕业生可以确定为录用对象，在具体操作中，用工单位还存在单凭毕业生的学历、学科成绩等简单条件开展录用工作。毕业生学历和成绩于自身素质而言固然重要，却不能反映团队合作以及与人沟通等更为重要的综合素质。且不同高校间的毕业生由于专业和学生层次不同，对应的学科成绩可比性并不高。甚至有些用工单位对毕业生求全责备，使应聘者望而却步，例如长“青春痘”的不录用，身高不足的不录用，有男女朋友的不录用，存在性别歧视。同时，由于用人单位面试官自身专业素养的欠缺，对毕业生应聘者一开始的固有印象决定了录用结果，从而忽视了毕业生中的应聘者与目标岗位之间的能力匹配问题。且会因应聘者的单项突出优先而草率做出录用。比如，某毕业生某项能力突出即被录用为该项项目开发的负责人，而实际工作过程中，一个项目开发负责人最为重要的能力是自身所具备的团队管理能力。

3. 跟踪评估机制不完善

用人单位在进行校园招聘效果跟踪评估时，一般从应聘率、录用率、招聘成本等方面综合考虑。然而，企业校园招聘的问题错综复杂，部分用人单位没有从自身实际战略性需求出发，忽视了对淘汰的应聘者拒绝方式的得体性，虽然一定程度上减轻了用人单位人力资源管理部门的工作量，但同时也失去了用人单位自身良好形象的塑造机会。所谓细节决定成败，针对应聘落选的毕业生，如果能受到用人单位礼貌性拒绝对待，不仅体现了面试官的智慧，展现了企业的良好形象，积极宣传了企业的优良文化，更有利于企业长久战略性发展。

4. 员工流失预警机制欠缺

一方面，由于人力资源管理部门缺乏对本期应聘者的招聘反馈，没有专门制定有关实习生离职的规章制度，实习生离职手续办理处于零障碍阶段，造成实习生高违约率^[2]。另一方面，留下来继续任职的毕业生，由于没有实际工作经

验,不能独立履行岗位职责,起初经过用人单位一系列的培养,并且支付了比他们实际工作中创造的价值高得多的薪资,但这并不能成为用人单位在他们具备了胜任岗位能力时接受低工资的理由。用人单位既然已培养了他们,现在终于体现培养的成果了,却因没有提供给他们能力和所创造的价值相符的回报导致他们离职,对于公司来讲是很大的损失。

三、企业校园招聘问题的对策建议

1. 制定合理的招聘规划

在企业进入校园招聘会前,用人单位的人力资源管理部门需要与其他用人部门合作,科学预测企业校园招聘的实际需求。

与此同时,企业在招聘会前期需要做好与对应高等院校就业办工作人员的有效沟通工作,选择性地针对不同类型的高校制定不同的校园招聘方案,多方面、多渠道发布招聘信息,避免时间和人力资源管理成本浪费的同时,推动校园招聘会的成功开展,打好用人单位校园招聘的坚固基础,从而得以实现用人单位实际岗位需要和应届毕业生工作需求的高度匹配。

2. 健全招聘录用机制

高校在校园招聘期间,需向企业明确自身对校园招聘的相关规定,建立企业招聘档案的同时监督企业的招聘行为,如发现用人单位在招聘期间存在侵犯毕业生或高校权益的行为,适当限制或终止该企业的校园招聘行为。由于人性中的主观偏好,企业在面试官进入校园招聘前期,应当培养其要以“公平、公正、公开”的心态面对应聘者,并且招聘过程中用人部门经理需要参与进来,用人部门经理更能了解所在岗位职责和素质要求,双方共同决定是否录用应聘者,排除了在人力资源部门包办情况下产生的不利因素,更好地提升校园招聘人才录用的有效性。

3. 完善跟踪评估机制

企业在完成校园招聘录用工作后,为了避免默拒应聘者,应设置招聘专员负责招聘后期的信息反馈工作。包括明确告知所有应届毕业生应聘录用结果,必要时通过电话、邮件、面对面的形式告知对方。对适合企业用工岗位条件的毕业生实时签定实习条约或就业合同,避免人才流失到其他企业。对应聘落选的毕业生明确告知其原因并由衷表达谢意且态度中肯。这种处理方法不仅能体现企业对应聘者的尊重,同时以最低的成本提升企业的公众形象,以吸引社会上更多的潜在人才^[3]。此外,还需要考虑新入职的毕业生是否符合面试时的表现,进一步提升跟踪评估机制有效性。

4. 构建员工流失预警机制

应届毕业生入职后流失率高是企业人力资源管理质量优劣的最直接体现,怎样构建员工流失预警机制是很多用人单位当前面临且需要迫切解决的首要问题。

首先,企业要根据自身长久战略发展需求构建人员配备预警,适时调研整体社会大环境人才数据,在此基础上建立实习生离职规章制度。

其次,与时俱进成立适合长远发展的部门员工管理预警。一切从关爱员工开始,建立内部管理激励制度,激发新员工的敢于拼搏奋斗热情,全方位多角度提升新员工的择业心理预期,促进大学生以最佳的状态融入部门的大环境中。

再次,用人单位的绩效管理制度与员工辞职流动率挂钩的同时重视员工的职业生涯规划管理。刚入职的应届毕业生有条件将每天的大部分精力倾注在工作中,此时管理部门应主动了解他们的心理动向,积极调动他们的职业生涯规划愿望,使员工切实感受到被用人单位重视的程度,在此基础上开发员工的潜能,在员工业绩和技能提升的同时结合企业绩效管理改善员工的薪资待遇以及职务职称,从而为本企业留住人才、稳定人才。

结语

华为的成功很大程度上是人力资源的成功,未来企业的核心竞争力取决于人才的竞争,高校作为人才的聚集地,企业校园招聘正在越来越多地受到广大用人单位的高度关注,是用人单位储备一手优秀人才提高核心竞争力的重要渠道。随着用人单位校园招聘流程不断完善,对应的招聘评估体系随之逐步建立,应届毕业生对高校校园招聘会的关注度和积极性也正在日益提升。用人单位为了提高校园招聘的有效性,应该与时俱进科学建立合理的校园招聘体系,及时发现问题并采取高效的改进措施,在持续创新中不停探索,进而在当今激烈的校园招聘形式中取得人才竞争的优势。

参考文献

- [1]张世免,孙小刚,刘玉,等.企业在校园招聘中存在的问题及对策研究[J].科技风,2017(11):28,57.
- [2]汪静.校园招聘中面临的困境和对策研究——以北京市H公司为例[J].太原城市职业技术学院学报,2019(05):149-150.
- [3]姜曦.企业校园招聘中存在的问题及对策[J].人口与经济,2012(S1):35-36.

作者简介

钱方(1985—),女,汉族,安徽枞阳人,助教,本科,研究方向:工商管理。