

### 2.1.1 男女比例的分析

所调查的160名学生中,男学生共70人,占调查总人数的44%,女学生共90人,占调查总人数的56%,如图1所示。男女比例为7:9,男女偏差不大,使调查不会随着性别不同而发生较大的偏移。

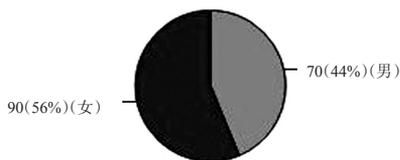


图1 男女性别情况

### 2.1.2 参与度分析

经过调查发现,在本次调查的大四学生中,大多数学生参与过校园招聘:参加过的为126名,比例为79%,未参加的为34名,比例为21%,如图2所示。可见作为应届毕业生,大多数学生对于校园招聘的参与度是比较高的,这也体现出校园招聘已经成为诸多毕业学生的必修课。

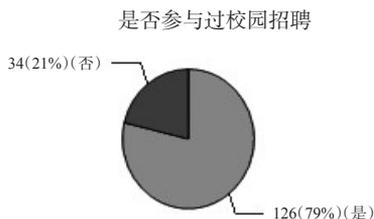


图2 校园招聘参与度情况调查

### 2.1.3 满意度分析

图3所示为学生对校园招聘的满意度调查,其中11%的学生对于校园招聘的满意度为90%,觉得企业很大程度上是在宣传,不能解决学生的实际需求。40%的学生表示对校园招聘会的满意度为70%~90%。22%的学生满意度只达到40%~70%,还有19%的学生则对校园招聘的满意度低于40%。还有12名学生表示从未参加过校园招聘,占到调查人数的8%。学生对于校园招聘的满意度停留在中等水平,所以可以得知作为一种特殊的招聘形式,学生对于校园招聘有比较大的期许,校园招聘还是有很大需要改进的地方。

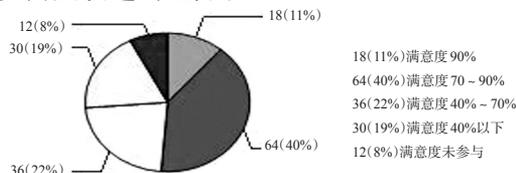


图3 校园招聘满意度调查

### 2.1.4 成功度分析

对于校园招聘的成功度问题,问卷调查的结论如图4所示:总体上学生认为校园招聘的成功率较

高,14%的学生认为成功率非常高,44%的学生认为较高,41%的学生认为较低,认为完全没几率的学生则占到总人数的9%。

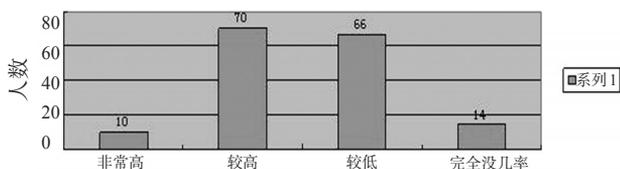


图4 成功率情况图

### 2.1.5 想了解的信息

根据调查,22%的人想了解企业的信息,就是企业的知名度、基本类型、工作要求等相关基本信息。16%的学生想了解的是企业的地理位置。19%的学生比较想了解的就是企业的薪酬福利,而想了解企业就业前景的学生占到人数的30%,如图5所示,企业要想在招聘会中吸引人才,必须对学生坦诚相待。对于诸多的企业,学生的选择不是唯一的,企业要是不开诚布公地说明自己的相关信息,学生就会转投其他的企业。

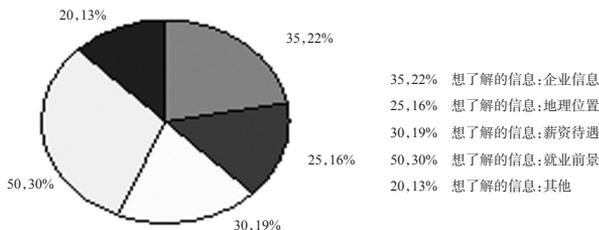


图5 想了解的信息情况图

综合上面的调查可以得出如下结论:学生对于校园招聘的热情度比较高的,但很多学生对于校园招聘的满意度还是停留在中等水平,所以校园招聘在很大程度上需要改进提升。学生对于成功度的看法存在一定的不同。大多数学生表示他们对于校园招聘企业的信息关注度较高,其中主要包括4大类,分别是企业基本信息、企业地理位置、就业前景以及发展前景,最了解的还是就业前景。

## 2.2 校园招聘中存在的主要问题

通过调查发现,目前诸多学生对校园招聘存在不满的情绪,校园招聘主要存在以下问题。

### 2.2.1 招聘时间不合理

调查发现六成学生反映学校的宣讲会不定期举办,如图6所示。有企业来就会举办宣讲会,很多企业存在争抢学生的现象,招聘企业过多,招聘时间过短,招聘人才不稳定性。很多学生无法在短期内选择自己适合的企业,很多企业也由于来得过晚而被其他企业抢走学生。

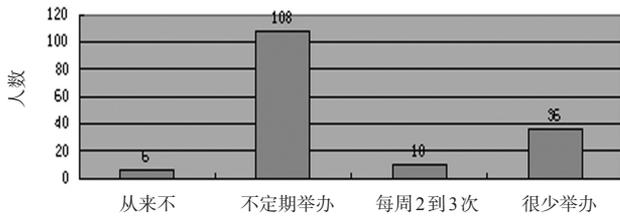


图6 宣讲会举办情况

### 2.2.2 求职关注时间点过晚

在调查中发现学生对于求职信息的关注度总体偏晚,五成的学生表示他们是在大四上学期才开始关注求职信息的,如图7所示。这反映出很多学校对于校园招聘只是在毕业生中做出了相关的宣传,这样就会致使学生对于求职信息、求职流程等缺乏一定的了解,对于即将毕业的学生,如果没有提前做好相关求职的准备以及规划,将无法应对企业的招聘。

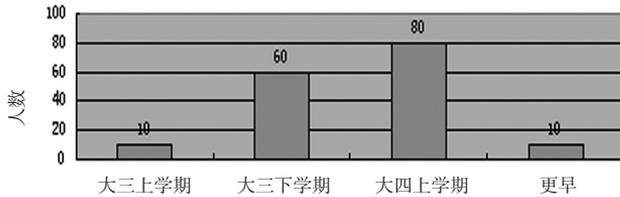


图7 求职信息关注时间

### 2.2.3 招聘会过于杂乱

在调查中,有28%的学生表示自己不了解校园招聘,有19%的学生表示对于校园招聘不感兴趣,如图8所示。这反映出很多学生对于校园招聘重视度以及关注度不高,很多学生选择不去校园招聘会而是选择社会招聘。大多数的校园招聘会过于简单、集中,参加的人员很多,环境嘈杂<sup>[2]</sup>。校园招聘会的专业性叫人担忧,同时校园招聘缺少针对性,时间过短,所以看到诸多校招的时候选择放弃,而是自己选择觉得适合的岗位。

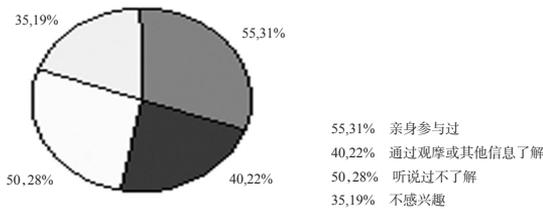


图8 了解校园招聘情况

### 2.2.4 企业过分宣传

很多企业过分宣传企业产品,对于岗位信息缺乏相关的介绍。如图9所示:调查中七成学生表示,企业来校园招聘的目的不单纯,一部分学生觉得企业是为了宣传,一部分的学生认为企业只是为了和学校保持良好的关系,进行进一步的合作,还有一部分学生认为企业进行校园招聘存在其他目的。

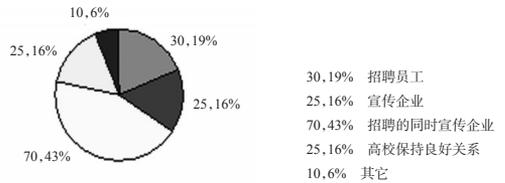


图9 企业校招目的情况

### 2.2.5 现场人员缺乏亲和力

根据调查,有近四成的学生表示他们对于校园招聘的公平以及人员态度问题比较关心,如图10所示。很多学生反映在招聘会上工作人员的态度较为傲慢,没有公正对待每一个求职者,对于应聘者的问题没有耐心回答,或者对于应聘者进行咄咄逼人的追问,使得学生很反感。



图10 学生对校园招聘关心的问题

### 2.2.6 学生过分编造简历

经过调查,为了得到企业的关注度,部分学生对于自身的简历存在一些或多或少的编造。企业反映,从校园招聘进来的学生,对于自己的工作期望值过高,很多简历都缺乏真实性,从而使企业质疑学生的品行,而不考虑其实际工作能力,这样子很可能错过那些真正优秀的毕业生。

### 2.2.7 校招学生稳定性差

由于学生对于自己的工作期望值较高,在进入企业后会在心理上形成很大的落差。由于缺乏经验,只能从基础的工作干起,而在积累了经验后,很多学生选择跳槽。

## 2.3 校园招聘中存在问题的主要原因分析

### 2.3.1 企业方面的原因

1)由于学生群体的特性,很多学生找工作都存在季节性,很多企业都是在特定的几个月里进行宣讲以及招聘,学校为了学生以及企业的方便也多是把诸多企业集中在一个较为集中的时间段,这样就直接造成了企业过多,也造成了学生一脚多船的现象。再者,由于很多学生存在焦躁的心理,所以面对企业长久的不回应,他们就会选择别家较好的企业,而错过那些更好的企业,企业也流失了优秀人才。

2)由于校园招聘会上前来投递简历的学生较多,而且来的学生所寻求的职位也不一致,所以企

业面对应接不暇的提问,大多是以企业的相关概况进行简介,在接收到学生的简历并认真筛选后,再进一步讲解。再者,由于学生人数众多,介绍企业文化、价值观等也是一个很好的宣传机会,即使招收不到学生,也可以对企业进行一次宣传以及产品的介绍,企业认为这是一个很好的宣传机会。

3)企业招聘人员亲和力不够,其原因还是在于企业把自己凌驾于学生之上,忘记了招聘是一个双方需求的过程,企业的相关负责人也缺少对于面试人员的培训<sup>[9]</sup>。

### 2.3.2 学校方面的原因

1)由于大部分在校学生很在校期间较为安逸,对于就业的紧迫感在大四那年才会有所显现,在此前基本上较少关注求职信息。还有一部分是学校本身制度宣传方面的原因,为了提高就业率,学校就业指导中心基本上把就业的相关信息重点发布对象定为应届毕业生,导致大部分学生对于校园招聘和就业的准备严重不足。

2)每个学校都涉及多个专业,而学生所寻求的工作职位不同。而学校又无法为每一个专业单独列出属于其专业的招聘会,否则学校基本上整个学年都在举办招聘会,这无疑全打乱学校的教学计划以及校园秩序,所以学校只得把招聘会集中于某一时段,学生自己进行挑选适合自己的岗位,这就造成了招聘会过于杂乱的现象。

### 2.3.3 学生自身的原因

1)学生简历的疑点是由于学生的工作经历少,想让企业更加重视自己,于是乎就会存在夸大简历、捏造事实的现象,这也是学生心理的一种自我安慰。很多学生被拒绝的原因就是因为没有工作经历,他们想让自己的简历看起来丰富点,所以他们会捏造简历,以期吸引企业,增强自信心。

2)很多学生存在大学生的心理优越感,对于将来的工作期许度过高,在进入企业后由于工作经验不足,很多企业只会在前期叫他们做些基础的事情,学生就会觉得浪费了自己的才华、无法得到他人的赏识。于是乎就存在跳槽的心理,长期于此就会选择跳槽。还有一部分的学生由于缺少工作经验,在寻求第一份工作之后,只是把它当做一个跳板,在积累了工作经验后就会选择马上跳槽。正是由于以上两种原因导致了学生进入企业后的流动性较大。

## 3 解决校园招聘问题的对策

面对学生的期许,校园招聘如何做才可以更加

完美,针对以上问题及原因,笔者分别从企业、学校以及学生自身三方面提出一些改进对策。

### 3.1 企业方面

#### 3.1.1 选择合适的时机进行招聘,与高校长期合作

针对企业宣讲会时间不合理,导致学生选择困难以及企业人才流失的问题,企业可以选择合适的时机进行招聘。由于校园招聘的诸多企业蜂拥而来,学生面对众多的企业无所适从,所以无法对每个企业进行深入的了解。企业可以避开招聘高峰期,同时企业对于整个招聘的时间要做一个合理制定,切不可因为让学生等待过长而流失学生。学校企业的招聘时间进行一个合理的规划,只有这样,学生才可以在选择岗位前,做出理性的选择<sup>[4]</sup>。

与此同时,为了减少学生的流失问题以及减少校园招聘的人才不确定性以及风险性,企业可以与高校长期合作,聘用高校教授为企业的招聘顾问,让高校教师与辅导员在平时就留心观察学生的能力,提前预定合适的学生,并对其进行有针对性的校企培养。甚至可以抓住现在很多大学生“先就业,后择业”的观念,提前签定就业协议,避开招聘高峰期,又防止大学生事后因为有更好的就业机会而毁约的风险。

#### 3.1.2 对招聘人员进行系统的培训

面对学生所反映的招聘人员态度傲慢的问题,企业应该高度重视。招聘工作不仅仅是企业招聘员工的过程,也是企业对外塑造自身形象,扩大企业知名度的过程<sup>[9]</sup>。对于那些表现欠佳的招聘人员必须进行系统的培训,如招聘流程的培训、招聘礼仪的培训、以及职业素养的培训等,同时应该做出相关的教育批评,只有这样他们才会在下次的招聘中认真对待应聘者,使得应聘者了解自己了解的问题,并且可以感受到尊重感。

#### 3.1.3 适当强调岗位工作压力,减少学生的流动性

企业在面试时可以针对现今多数大学生不能吃苦,眼高手低的特点,在相关招聘材料以及之后的面试中适当强调应聘岗位的工作压力,让他们有一定的思想准备,免得进来工作后因为落差过大或者吃不消而后悔,甚至离职。

#### 3.1.4 合理设计校园招聘流程

企业要想顺利招收到适合的人才必须进行系统的规划,对于校园招聘整个招聘过程可分为3个阶段:第一阶段,准备阶段:进行招聘需求分析,成立招聘小组,部门相关负责人要与高校进行联系,进行相关材料的准备工作。第二阶段,招聘实施阶段:发布相关信息,对于应聘材料进行筛选以及约

见,在此基础上进行诊断性面试,最后进行录用决定。第三阶段,应届生接收与跟踪阶段:学生来企业报到后,企业要认真做好入职前培训,帮助他们尽快融入企业。在学生正式入职后要定期了解学生的心理状况,给予相应的帮助与情感沟通,只有这样才可以长久留住学生。

### 3.2 学校方面

#### 3.2.1 进行相关场地以及场次的规划

对于学生所反映的招聘会过于杂乱的问题,学校相关方面要进行一个详尽的规划,对于前来招聘的企业要进行类别的汇总,把具有相同行业特质的企业、岗位等尽可能放在相同区域。对于前来招聘的企业的摊位位置以及招收岗位,学校可以编辑出来,粘贴在较为醒目的位置,使得学生可以较为直观地了解整个招聘会。同时,对于企业较多的招聘会,可以分不同的时间举办而不必集中在同一天。

#### 3.2.2 对现场工作人员进行培训,营造良好的现场氛围

一般到现场参加招聘的工作人员的业务素质应该都是合格的了,所以要在业务培训的基础上,尤其重视对现场招聘人员的人际沟通协调能力及敬业精神的培训,要让相关工作人员学会待人接物的基本礼貌,营造良好的现场氛围,并进一步排除安全隐患。

#### 3.2.3 严格筛选校园招聘企业

针对招聘活动中企业过分宣传企业并对于职位介绍模糊的企业,学校可以在与企业合作前进行相关信息的规定,规定企业来招聘时所展示的内容。企业必须说明企业相关职位的概况以及前景。学校安排相关人员监督,对于要参与校园招聘

的企业必须进行筛选,看其是否是正规化的企业,是否有营业执照,不能对所有想来参加的企业都一概加入。要对那些过分宣传、对岗位模糊不清的企业做出警告。

#### 3.2.4 定期举办职业以及就业活动

针对很多学生对于求职信息关注时间较晚的问题,学校就业指导部门应该定期对学生进行职业生涯规划的教育,同时学校不能仅对毕业班学生进行宣讲会的宣传,对于其他在校生都应该鼓励其参加宣讲会,积累相关经验以应对今后的求职就业。

### 3.3 学生自身方面

#### 3.3.1 认真对待自己的简历

一些学生为了吸引企业,过分修饰自己的简历,让自己看起来更加完美。这其实是一种自我欺骗的心理。企业的招聘人员基本上是专业人员,对于学生简历中的可疑之处都会一眼看出,所以学生这样做的后果只会给企业留下不好的印象。学生应该凭借自己的实力和优势赢得企业的青睐。

#### 3.3.2 详细浏览劳动合同

很多学生由于经验不足,对于劳动合同的基本内容不是很清晰,学生应该详细浏览合同,分析上面的条款,如果发现不合法的条款应该拒绝签订。同时,学生要熟悉《劳动合同法》的相关规定,不可以一脚踏多船,否则将会面临法律风险。

#### 3.3.3 认真对待招聘会

在招聘会上,占据主体地位的虽然是双方,但是企业的优势明显要强于学生,所以学生也要做好相关问题的准备,在着装上也要尊重企业,切不可过于随意,平时在校期间也要浏览相关企业的招聘流程,尽早关注招聘信息,从而积累经验。

### 参考文献:

- [1] 吴志锋.地方高校校园招聘存在的问题及对策探索[J].广西教育学院学报,2013(4):54-56+101.
- [2] 余莎.富士康年度校园招聘项目集成管理研究[D].长春:吉林大学,2012.
- [3] 卢星远.中小企业校园招聘存在的问题及对策分析[J].企业改革与管理,2015(8):193-194.
- [4] 杨敏.企业校园招聘中存在的问题与对策[J].现代商业,2013(24):109-110.
- [5] 李鹤翹.A证券公司招聘现状分析及策略研究[D].大连:大连理工大学,2011.
- [6] 李鹏.校园招聘背景下重庆市硕士毕业生择业心理的实证研究[D].重庆:重庆大学,2011.