



# 2014年企业校园招聘 调研报告



上海嘉驰国际人力资源有限公司



# 校园招聘的现状概述

在企业校园招聘现状调研中，我们不仅想知道 2014 年企业校园招聘的开展情况，还想知道校园招聘到底给企业带来什么价值。虽然校园招聘每年都在进行，但它仍旧存在不少问题，有些问题是制约校招提高效率和效果的长期痼疾，有些则是伴随着毕业生特点变化和国内经济形势、就业形势变化而产生的新的问题，企业如何面对这些问题，如何有效解决这些问题，都是我们关心的话题。

如今的校园招聘流程不外乎海报通知，招聘演讲，现场申请，简历初审，笔试，面试，结果反馈这些大大小小的套路，而良好企业形象的塑造也正贯穿于这些看似简单的活动之中。

近年来，高校扩招后毕业生就业形势日益严峻，使得校园人才招聘会成为毕业生求职就业的主要渠道，也是学校释放就业压力的重要途径。华中师范大学毕业生就业指导中心公布的一项调查结果显示：有 48.8% 的被调查毕业生是通过校园专场招聘会或校内大型供需见面会找到工作的，而通过社会力量举办的各类型招聘会谋取工作岗位的毕业生仅占 1.6%。这充分说明校园招聘会在毕业生就业活动中的重要地位和作用。

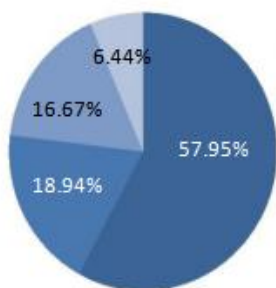
一个成功的校园招聘活动不仅能够招募到优秀的人才，而且能够传达出企业的价值观，企业文化以及人才理念，在众多学子心目中树立良好形象，在未来的人才争夺中占到先机。这一点也正日益成为众多企业的共识。从目前的发展形式来看，很多有实力的企业都在选择到高校录用人才的形式。由此可见，高校的校园招聘会成为广大企业，甚至是事业单位招聘管理和专业技术人才的重要渠道，越来越受到企事业单位的重视。

## 一、2014 年度企业校园招聘开展情况

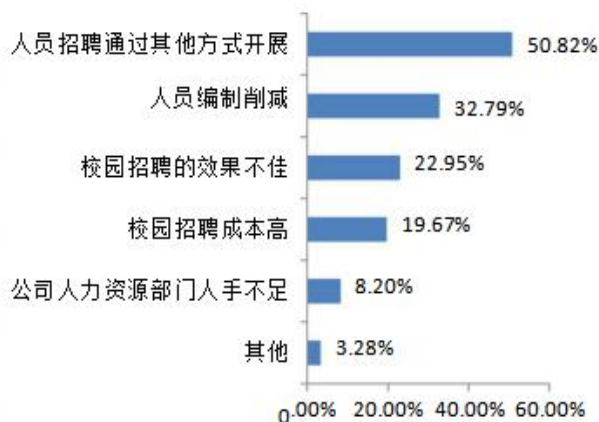
校园招聘和社会招聘是企业选拔外部人才的主要方式，校招招聘的对象主要为应届毕业生，而社招则主要针对有一定工作经验的人员。一般来说，每年企业在计划进行校园招聘时，会根据现阶段企业的发展状况制定招聘策略，参与调查中的一部分企业（64.39%）在 2013 年度开展了校园招聘，其中 90% 的企业打算在 2014 年度继续开展校园招聘。但仍有 6.44% 参与调研的企业表示 2013 年度开展过校园招聘，但 2014 年度不打算开展，并且有 18.94% 的企业近两个年度都没有开展校园招聘，他们不打算开展校园招聘的主要原因主要有以下几点：人员招聘通过其他方式开展（50.82%）、人员编制削减（32.79%）和校园招聘的效果不佳（22.95%）。

企业校园招聘近两年开展情况

- 2013 年开展过，2014 年打算继续开展
- 2013 年没有开展过，2014 年打算开展
- 2013 年没有开展过，2014 年也不打算开展
- 2013 年开展过，2014 年不打算开展



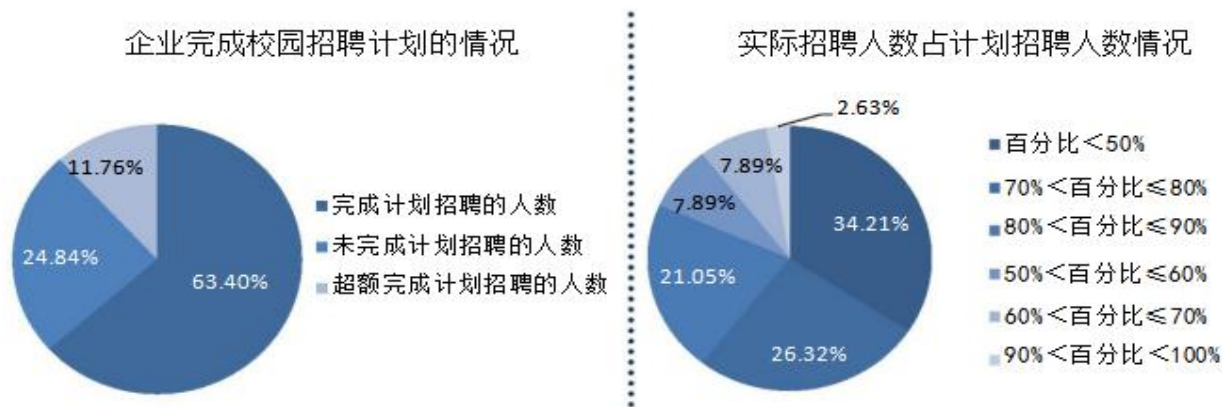
企业不打算开展校园招聘的主要原因



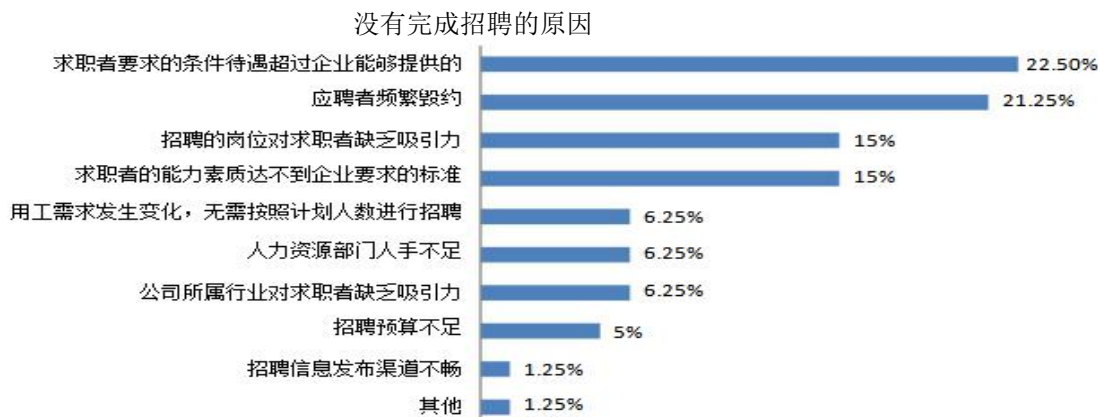
# 校园招聘的现状概述

## 二、2013 年企业开展校园招聘的效果

调研结果发现，在这些企业中，63.40%的企业完成了计划招聘的人数，仍有 24.84%的企业未完成计划招聘的人数，另外有 11.76%的企业超额完成计划招聘的人数。其中未完成计划招聘人数的企业，大多数的企业（60.53%）实际招聘人数不到计划招聘人数的 80%，其中，三成多（34.21%）企业实际招聘人数少于计划招聘人数的 50%。



对于未完成计划招聘人数的企业，他们将没有完成招聘计划的原因归于“求职者要求的条件待遇超过企业能够提供的”（22.50%）、“应聘者频繁毁约”（21.25%）、“招聘的岗位对求职者缺乏吸引力”（15%）、“求职者的能力素质达不到企业要求的标准”（15%）。



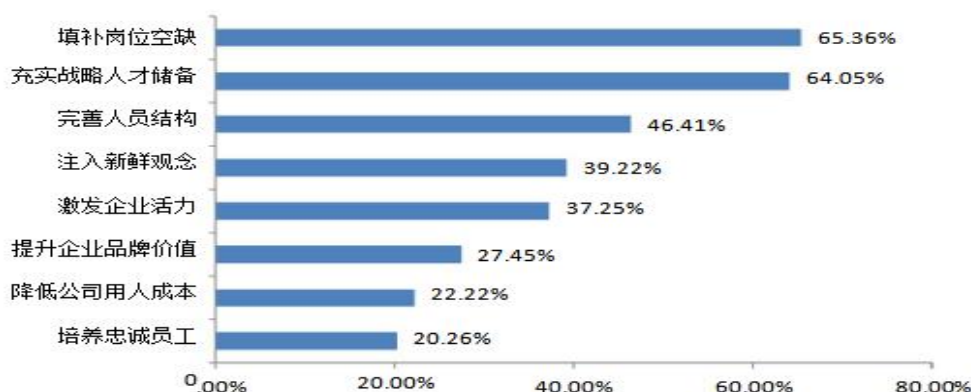
## 三、校园招聘给企业带来的价值

虽然刚从象牙塔走出的大学毕业生缺乏社会经验，在为人处世上也略显稚嫩，特别是近年来社会上充斥着对新生代员工个性张扬和频繁跳槽的质疑声，这些都使得校园招聘的价值饱受争议，但从上述结果中可以发现，校园招聘仍然是企业补充新鲜血液不可或缺的方式。那么，企业为什么看重校园招聘？校园招聘对企业产生了哪些方面的价值呢？调研结果发现，首先，校园招聘是构成企业人才供应链的重要环节，在填补企业岗位空缺方面有着重要意义（65.36%），并有利于企业充实战略人才储备（64.05%）和完善人员结构（46.41%）。其次，大学毕业生年轻充满活力，善于接受和传播新鲜理念，能够为企业注入新鲜观念（39.22%）、激发企业活力（37.25%）。

# 校园招聘的现状概述

再次，目前有少数的企业认识到了校园招聘对企业宣传、品牌提升的价值（27.45%），一次出彩的校园招聘活动能够将企业形象扎根于广大学生群体中，并迅速产生口碑效应。除此之外，值得一提的是，虽然从直接用工成本上来说，应届毕业生的薪资普遍低于有工作经验的社招人员，但其间接成本，尤其是培训开发成本也相对较高，因而仅有 22.22%的企业认为校园招聘降低了其用人成本。当下，“85 后”、“90 后”新人大批进入职场，他们个性鲜明，追求自由，稍有不满意就有可能甩手离职。企业苦于辨别新生代校招大军中稳定性较高的应聘者，对校园招聘将大学毕业生培养成为忠诚度较高并愿意与企业共同成长的核心员工的价值信心不大（20.26%）。

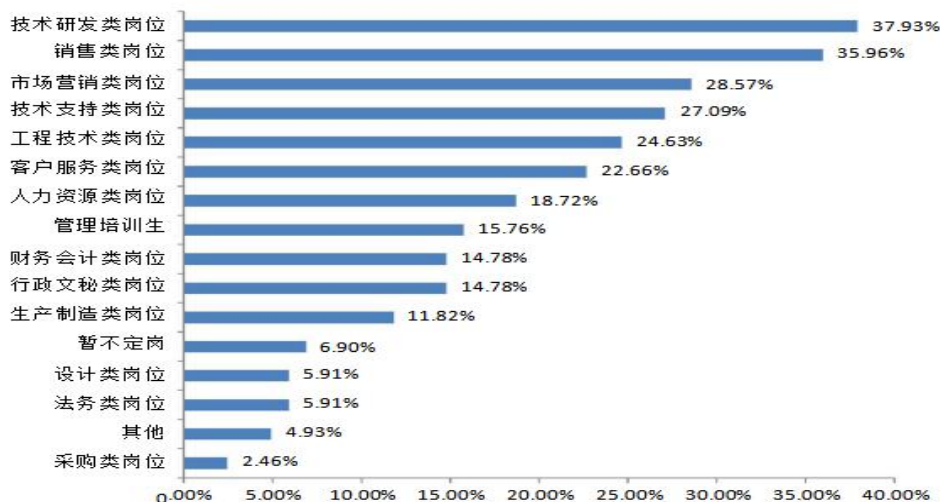
校园招聘为企业带来的价值



## 四、企业校园招聘计划招聘岗位

技术研发类岗位（37.93%）、销售类岗位（35.96%）、市场营销类岗位（28.57%）是企业计划招聘最多的岗位，市场需求较旺盛。相反，设计类岗位（5.91%）、法务类岗位（5.91%）和采购类岗位（2.46%）是企业计划招聘最少的岗位，相对于可匹配市场需求较多岗位的专业而言，这些专业的就业情况不容乐观。

企业校园招聘计划招聘岗位

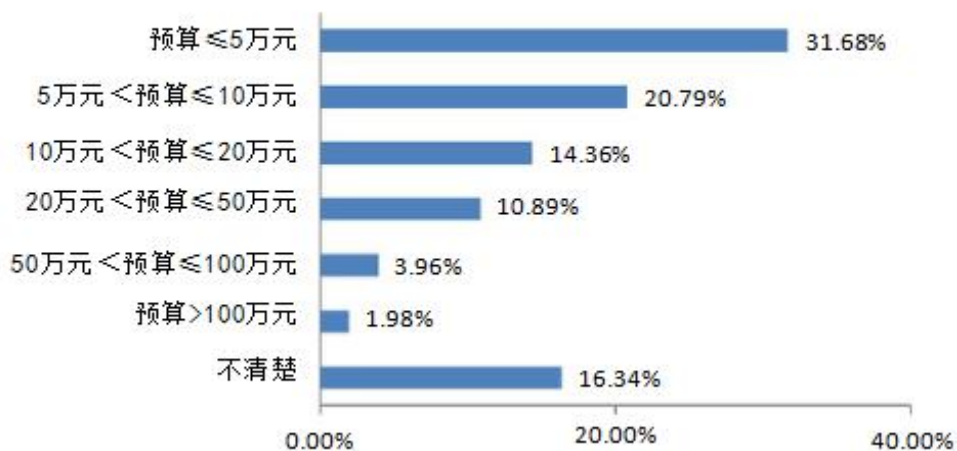


# 校园招聘的现状概述

## 五、2014 年企业校园招聘投入预算

在校招的资金投入方面，31.68%的参与调研的企业投入预算在 5 万以下，投入在 5 万以上和 10 万以下的企业占到了 20.79%，这与参与调研企业的规模有关，也与企业计划招聘学生数量有关。还有一些参与调查的企业（16.34%）不清楚校园招聘的投入，这有可能是因为校园招聘的人力、物力、财力的投入成本不便于数值计算导致。

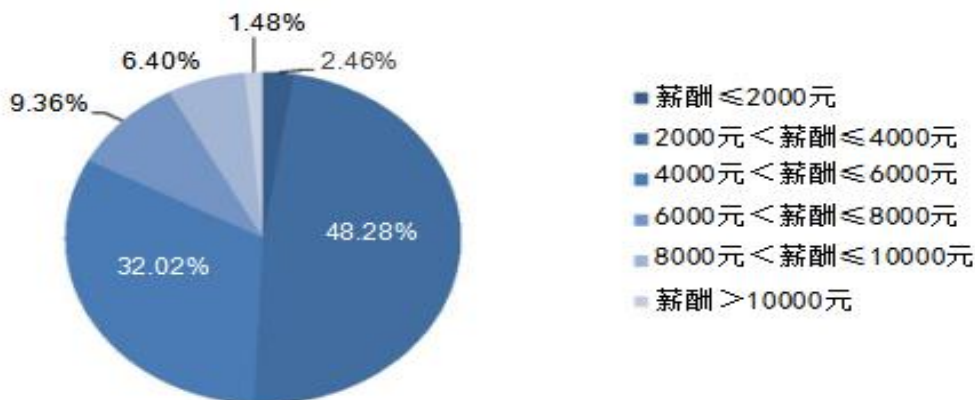
参与调研企业校园招聘投入预算



## 六、企业校园招聘可提供平均薪酬

近半数（48.28%）的企业可提供给应届生的平均薪酬区间是 2000 元-4000 元。可提供的薪酬越高，企业数量越少，仅有 7.88% 的企业可提供 8000 元以上的月薪。

企业可为应届生提供的平均薪酬



# 校园招聘中存在的主要问题

## 一、企业招聘时间有限，招聘人才存在稍纵即逝的机会。

由于人才供应本身具有规律性，尤其是应届大学生，他们的求职时间一般都集中在每年的三四月，六七月。在大学生应聘高峰期，有些企业由于“动手较晚”，可能会因此而没有招到适合的学生；而如果提前招聘，一些本来适合企业的大学生也许会因为观望等待更好的就业机会，而错过本企业的招聘。另外，部分企业的招聘程序繁多，历时较长，很多应届大学生只是把校园招聘会看成是一个挑选工作的机会场所，在有众多选择机会，“脚踩几只船”的情形下，一旦有其他企业更快地做出招聘决定，本企业很容易因为决策缓慢而造成一些优秀的人才转投其他用人单位的遗憾。

## 二、企业自身定位不明确，很难有鹤立鸡群的效果。

每年的应届毕业生本来就多，而众多企业又在同一时间涌入高校，各种宣传让人应接不暇，在这拥挤混乱的招聘会现场，很多企业往往都侧重介绍本企业的发展历程与文化，或者是滔滔不绝地推销本企业产品，没有很好地给自己在市场上的定位做一个明确的说明，更没有给招聘岗位的工作内容与职责多做说明，就匆匆鼓动学生投档。这种现象从根本上，企业仅仅是把校园招聘会当成是一个收集简历等应聘材料的场所，没有针对性。

应届大学生几乎没有工作经验，不可能懂得企业里每一个工作岗位究竟是干什么的，因而导致来应聘的大学生根本就是在对企业、对岗位毫无了解的情况下就乱投简历。这样的后果就是企业一次校园招聘所收集到的简历难以计数，也就导致了之后的简历筛选工作任务繁重。这种庞大的规模，大大增加了招聘的难度，不仅浪费了时间精力，还可能会因此而错过最佳应聘者的录用时机，而被他人捷足先登。

即使有的企业有做自我定位，但是它们的自我定位往往不具有自身抢眼的优势，不能做到鹤立鸡群的效果，无法吸引学生的注意。因而如何能够做到在扎堆的校园招聘企业中脱颖而出，也是一个值得探讨的问题。

校园招聘

带你走好社会的第一步.....

实习记者编辑

1. 明年毕业的大专及以上学历的学生；
2. 文字功底扎实，擅长写新闻类稿件；
3. 有一定的摄影基础，喜欢拍照；
4. 懂基本操作photoshop等图片处理软件；
5. 今后有志于从事网络媒体工作，能吃苦耐劳。

市场营销人员

你只要具备水灵且会转动的眼睛，清楚且尊重的谈吐，干净且职业的仪表，思路清晰，敢于表现，勤于总结，善于学习，就联系我吧。

工资待遇 > 实习工资结构底薪+福利+稿件奖励

注意事项 >

1. 面试资料：身份证复印件、个人简历。
2. 面试地址：南昌市某地某地某地某号
3. 面试电话：13803542434 刘蕾琳
4. 面试时间：周一至周五  
(上午9:00-下午6:00)

## 校园招聘中存在的主要问题

### 三、现场招聘人员态度傲慢，拉大供需双方距离

某些企业在校园招聘会上常常会有不尊重应聘者的现象，草草应付应聘者的询问，态度不友善，对于应届大学生一些稚嫩的提问，甚至表现出一种不耐烦的情绪。

其实很多应聘者都有这种经历，在投简历，面试时，现场的招聘工作人员常常会摆出一副居高临下的姿态，语气强硬，完全不懂得尊重应聘者，好象应聘者都是在求他赐予工作似的，不能够很耐心的解答应聘的疑问，甚至会出现歧视、嘲笑应聘者的现象。这种气氛大大拉开了供需双方的距离，破坏企业在人们心目中的映像，损害企业形象，甚至会让应聘者认为这就是企业文化的一部分，从而使应聘者集体对企业产生一种抵触心理。

### 四、大学生自我认识不够，不屑琐事

应届大学生自我感觉良好，普遍都有对工作期望值过高、眼高手低的特点。这种心理常会导致一些简历中会出现有诸多粉饰的地方，很多企业会因此而对该学生产生偏见，质疑该学生的诚信品质，而不考虑其实际能力，这样子很可能会错过那些对企业忠诚度很高的学生。据了解，很多的大学生都有自己向往的企业，他们为了能够顺利进入该企业，而会根据企业的招聘需求，适当放大自身的优点，使自己更加符合企业的招聘需求。

另外，大学生在进入企业后，不屑于承担具体繁琐的日常工作，认为自己的才能受到埋没；或者是给予其重任后，因为缺乏实践经验，他又不能够很好地完成任务，并且开始从企业、工作等外部因素来寻找自己无法胜任现在工作的原因，又或者是贪图眼前的工资福利而换东家，从而导致大学生一年内跳槽的几率居高不下。这些频繁的跳槽都会造成企业机会成本，培训成本的损失。

### 五、应届生的实际工作能力未知，招聘风险大

应届大学生缺乏实践经验，不了解企业实际操作流程，不懂得如何着手工作，所以在招录后，企业还要对录用者进行一系列的培训，也可能出现一些录用者在培训后仍不能适用，而不得离职的现象，这不仅浪费成本，浪费时间，还会因人员的离职，而使企业的整体运作出现空隙。



# 校园招聘的相关策略及途径

## 一、抓住招聘时机

### 1. 避开招聘高峰期

企业可以在年前就做好招聘宣传工作，避开招聘信息爆炸的季度，让有意向的应届大学生可以有更多的时间去了解企业，了解岗位，让他们在做出选择时，可以给本企业的招聘留一个机会；

### 2. 与高校长期合作

聘用高校教授为本企业的招聘人员，让院校教授与辅导员在平时就留心观察学生的能力，提前预定这些合适本企业的学生，并在校在校期间就进行重点有针对性的培养。甚至可以抓住现在很多大学生“先就业，后择业”的观念，提前就签定就业合同，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。

## 二、做好企业自我定位

该定位应重点针对大学生的困惑，同时要做好重点的、有针对性的、具有企业特色的宣传工作，既可以减少宣传费用，又可以让应聘的大学生了解本企业以及要应聘的岗位要求，让那些不适合本企业招聘岗位要求的大学生不参与简历的投递，从而减轻简历筛选的工作量。具体的在招聘宣传工作上，企业可以做到：

### 1. 做好日常形象宣传工作

企业可以为在校大学生免费甚至有偿地提供实习岗位、设立奖学金、共同举办各类型的主题活动或者竞赛，做好企业自身的形象宣传工作，既抓住大学生爱面子，好攀比的虚荣心，建立好名声，赢得应届大学生的青睐，吸引更多的求职者；同时又可以让学生能够在日常生活中就了解企业，理解企业文化，加深对企业的映像，在应聘时可以权衡自身与企业文化的协调度。

### 2. 做好相关招聘材料的编撰工作

企业的招聘宣传材料中要做好对企业的定位说明，可以在总结往届校园招聘中大学生所提问题的基础上，进行逐条说明；同时注明招聘岗位的职责要求，应聘条件等，甚至可以大概地规划处该岗位未来的职业发展阶梯，用前景来吸引应届大学生。

### 3. 制作招聘会会刊

在大型的招聘会上，可以联合多个招聘企业，共同制作招聘会会刊，免费发给前来求学的学生，会刊上可以介绍本次参会的企业、招聘岗位说明、工种、招聘人数、联系方式等，并且把参会企业所在的会场位置制作成平面图，避免人群的盲目流动。

### 4. 组织企业高层亮相招聘会现场

组织企业高层领导或者是一些有社会地位的企业职员在招聘会上露面，让高层与应聘大学生面对面的解答疑问的同时，也可以达到宣传的效果，塑造一种和谐开明的企业文化氛围，以吸引大学生。



# 校园招聘的相关策略及途径

## 三、加强现场招聘人员监督培训工作

### 1. 对现场工作人员进行培训

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和敬业精神的培训，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。

### 2. 监督现场工作人员

监督是最有效的质量保证，因此企业在必要时，可以派相关的管理人员出席招聘会，监督现场招聘人员的工作，同时可以当场应付各种变化。

## 四、加深对“潜在的人才”的认识

企业实际招聘到的人才，在上岗工作后不能胜任的情况时有发生，针对这一点，企业要用发展的眼光来对待每一个应届生，不能只看眼前利益，要为每一个求职者提供一个充分展示自己的平台。要知道合格者是极少数，找合适的人比优秀的人更重要。应届大学生是一张白纸，只要是适合的就值得培养，关键是大学生将来的表现如何。所以企业在招聘时，可以运用多种方法来测试其未来的胜任力，不仅预测其是否适应工作环境，还要预测其能否与各类同事所组成的群体有效地沟通合作，以判断其培养价值有多大：

### 1. 培训性工作模拟测试

培训性工作模拟测试的主要目的在于评价一个毫无工作经验的候选人是否适合进行培训。培训性测试包括有组织的，有控制的学习阶段。在鼓励应聘者提出问题的同时，还设有专门的指导人员为他们提供标准化的指导意见，同时还要向他们演示任务的内容，然后由应聘者尝试解决这项任务，并借助复核清单来评价受训人员所完成的工作（如最终产品）以及完成情况（如出现错误的数量）。



# 校园招聘的相关策略及途径

一般情况下，应聘者也会对自身的绩效进行评价，并且更倾向于根据自我评价的结果来决定自己是继续从事还是退出这项工作。这表明这些测试提供了一种现实的，可以对应聘者进行工作前预审的手段，以判断应聘者是否在招聘进来后，能够通过相关培训而胜任岗位工作。这种测试方法对于一个刚走出校园的应届毕业生特别合适。

## 2. 诚信测试

诚信不仅包括诚实的品质，还有可靠性、责任感、社会规范遵从性等方面。应届大学生毕竟涉世未深，他们还是有很多浮夸的心理与行为，与其他年纪的应聘者相比，显得不够稳重，不会考虑的久远，没有全局观念，容易被眼前的短暂利益所诱惑，而做出损害企业的事情。我们企业招聘大学生自然是希望一个优秀的年轻人能一直效力于本企业，这时候就不得不慎重对待他的责任感、可靠性等品质了。

在测试中可以本着“常在河边走，哪能不湿鞋”的观念，通过了解应聘者身边的人是否诚信来了解他的诚信度；也可以通过了解应聘者对于社会奖惩机制的态度来辨别，因为一个认为诚信会吃亏的人，他的诚信度是值得怀疑的；另外，虽然现在社会推崇打破常规的人才，但是我认为一个对于常规不尊重的人是很有可能，而且也敢于做出不诚信的行为的。

## 3. 工作模拟测试。

工作模拟测试是一种非纸笔测试，用来测评应聘者与工作表现相关的能力。工作模拟测试并不是该工作的实际操作，而是通过模拟更接近实际工作。绝大多数应届毕业生在大学里学到的都是从大学课本、课堂上学到的专业性理论知识，缺少实践经验，无法直接考察其具体工作能力。通过工作模拟测试，可以大概预测他实际参加工作后的表现。

## 5. 可以考虑学校老师对学生的评价。

收集在校辅导员及任课教师对应聘大学生的评价，了解其在校的实际表现以及组织服从程度，预测其未来的组织使命感和协作分工的能力。

