

疫情常态化背景高校毕业生就业招聘服务形式研究

王春野

黑龙江工业学院就业教育与指导中心, 黑龙江 鸡西
Email: wangcy_1979@163.com

收稿日期: 2020年9月25日; 录用日期: 2020年10月8日; 发布日期: 2020年10月15日

摘要

新冠肺炎疫情给高校毕业生就业招聘工作带来了前所未有的冲击。以往的线下招聘形式在疫情常态化下如何开展, 新兴的线上招聘活动如何让广大毕业生认同和保证效果, 是摆在所有招聘人员、高校毕业生和高校就业指导教师面前的新课题。本文从学校、用人单位和毕业生三个方面对线上线下就业招聘服务进行简要分析。

关键词

就业招聘, 高校毕业生, 招聘服务

Study on the Employment and Recruitment Service Form of College Graduates against the Background of the Epidemic Situation

Chunye Wang

Employment Education and Guidance Center, Heilongjiang University of Technology, Jixi Heilongjiang
Email: wangcy_1979@163.com

Received: Sep. 25th, 2020; accepted: Oct. 8th, 2020; published: Oct. 15th, 2020

Abstract

The COVID-19 epidemic has brought unprecedented impact on the employment and recruitment of college graduates. How to carry out the previous offline recruitment under the normal epidemic situation and how to ensure the recognition and effectiveness of the emerging online recruitment

activities, are new topics for all the recruiters, college graduates and college employment guidance teachers. This paper makes a brief analysis of online and offline employment and recruitment services from three aspects: schools, employers and graduates.

Keywords

Employment and Recruitment, College Graduates, Recruitment Services

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



1. 前言

校园招聘是高校毕业生就业的主要渠道，通过招聘会，用人单位与毕业生有面对面沟通和交流的机会，可以让用人单位选择更适合企业发展的人才；可以让毕业生借此了解就业市场的需求，避免四处奔波和上当受骗，且节约求职成本。但今年上半年新冠肺炎疫情突然爆发，线下招聘全面暂停，转为线上招聘，很多企业和毕业生很不习惯新的发展形势。还按照老习惯等待线下招聘活动的开展。但是现阶段，特别是今后一段时期内，疫情防控常态化，单纯的线下招聘已经不能完全满足需要，这就促使招聘工作需要线上和线下结合开展。面对这一新形势，企业如何选聘到合适的人才，毕业生如何找到理想的工作，高校如何做好招聘服务工作，是所有人都面临的一个新挑战。

2. 用人单位主动求变

2.1. 做好招聘前期的准备与宣传工作

针对线上线下招聘的不同要求，首先用人单位需要主动改变，做好两种不同形式的招聘文案，一是适应线上招聘宣传，主要以毕业生喜闻乐见的网络语言，引起毕业生的关注并引导毕业生积极投递简历；二是针对线下招聘，在往年的基础上，着重做好前期的宣传工作，在疫情常态化防控要求下，线下招聘会规模肯定要小于往年，应尽可能让有意愿的同学参加，提高留存率和签约率。

2.2. 组建优秀招聘团队

用人单位在组建招聘团队时，人员构成要改变以往的习惯，要充分考虑到当下的招聘环境和实际需要，选择年轻有活力，新生事物接受快的青年人，特别是正在招聘单位工作的往届校友充实到招聘团队中，现身说法，将自己在企业的工作、生活感受，真实传递给学弟学妹们，提升招聘效果。

2.3. 提升后续服务意识

面对已经签约的毕业生，要统一管理，保持联系方式畅通，及时了解学生思想动态，对学生提出的疑问在尽可能短的时间内回复并解决，为其顺利到企业工作提供保障，减少后期因沟通不畅而导致的解约率偏高问题，建议有条件的企业与招聘学校建立实习实训见习基地，增进招聘学生入职前对企业的良好感性认知。

3. 毕业生主动应战

3.1. 提前谋划，准备充分

毕业生在就业前，首先应广泛收集与自己就业意向相关的就业信息，主要通过线上浏览各种省、校

就业信息网站、微信公众号等主要招聘媒体，了解用人单位信息、招聘公告、岗位的需求以及岗位要求 and 岗位待遇等，做到心中有数。对于感兴趣的用人单位，一定要浏览其官方网站，了解企业的基本情况和 发展状况，以便在后期的宣讲或者面试时有的放矢，增加求职成功率。

其次要认真准备参加招聘的材料。重中之重就是自己的求职简历，简历最好控制在一页之内，要根据 求职单位不同的性质，准备好几份不同的简历，对自己非常感兴趣的单位，还可以单独准备简历。在 准备简历时，要着重突出自己的经历、特长与求职岗位要求相符的部分[1]。

最后，不论参加线上还是线下招聘会，都要适当打理自己的个人形象，一个好的外在形象，往往 会给招聘人员留下较好的印象有助于提高求职的成功率。着装应以整洁、大方为宜，女生可以化淡妆。 在参加招聘活动前一天，应注意充分休息，以便第二天保持一个良好的精神状态。

3.2. 主动出击，积极参与

不论参加线上招聘会还是线下招聘会，一定要“赶早不赶晚”，部分线上视频招聘会因为使用平台 的不同，可能会有人数限制，如果踩着点进入，很有可能因误时而导致错过机会；而线下招聘会，更需 要提前进场，了解各参会企业的具体情况和展位分布，仔细阅读招聘企业的岗位需求与具体要求等，这 些小细节都能够决定你求职的成败。

要勇于自荐，主动向用人单位招聘人员介绍自己。针对不同类型的招聘会，自我介绍也要有所不同。 对于参加大型招聘会，由于参与人员多，与招聘人员的交流时间比较短，自我介绍可以少而精，主要介 绍自己学校的特点、专业特长和实践经历；对于参加人员少，针对性强的专场招聘会，自我介绍可以丰 富一些，时间控制在两分钟内，除突出自己的能力外，还要增加对企业和岗位的未来发展进行展望。

要勇于提问，就自己关心的问题对招聘人员进行提问。所提问的内容包括但不限于薪资情况、工作 内容、培训机会、未来发展空间等，只有这些都清晰明了后，再决定是否签约[2]。

3.3. 认真总结，查缺补漏

参加招聘后，不能不闻不问，只等招聘人员通知，要认真总结，查找不足。首先对投递简历的企业， 要持续跟进，对于自己特别心仪的用人单位，可以在几日后打电话或者发邮件咨询，询问自己是否通过 简历的筛选，并再一次表达你到企业工作的意愿。其次对自己参加招聘会的表现进行一个总结，看看自 己是否还有需要改进的地方，比如在自己的简历中是否突出了企业所关注的信息？在自我介绍的时候语 言表达是否流利？只有通过不断的反思与总结，才能更好地完善自己，使自己离成功更进一步。

4. 高校和主管部门主动对接

高校作为用人单位和毕业生沟通的桥梁，服务于双方，面对新形势下的就业推荐工作，需要构建好 三个服务平台。

4.1. 构建线上线下就业指导服务平台

高校要加强教育和引导毕业生适应新形势下的求职活动，利用线上线下相结合的就业指导模式，强 化就业指导效果。一是利用线下就业指导课程，面对面指导学生，帮助毕业生提升求职能力；二是利用 线上的慕课系统，选择优质教育资源，采众家之长，拓宽学生的知识面和知识储备，使其能够顺利就业。

4.2. 构建线上线下招聘服务平台

线上招聘服务平台主要分为两类：一类以腾讯会议、钉钉等为代表的第三方平台系统，利用其远程 会议功能实现招聘。此类平台适合一家企业的专场招聘会，多家企业的则冲突比较大，效果不理想。另

一类是教育部推出的 24365 网络招聘平台、各省、市就业主管部门的就业创业服务平台、各高校的就业创业服务平台和各类社会招聘平台,此类招聘平台互有优劣,毕业生可以根据自己的求职意愿进行选择。

省级教育主管部门应统筹管理,利用自身优势,整合所辖高校资源,建立就业服务线上平台,为用人单位、高校和毕业生提供服务。就黑龙江省而言,全省所有大中专院校就业服务工作统一使用的黑龙江省大学生就业创业服务平台,是由黑龙江省教育厅在调研全省高校就业管理部门和毕业生的实际需求组织开发的省级就业平台,其整合了全省的就业资源,为全省高校毕业生和所有用人单位服务。一是打破了高校之间的就业壁垒。用人单位从原来的每所高校都要注册一个账号才能发布信息,到现在只需注册一次就可以同步显示在全省高校的就业网站首页中,极大减轻了用人单位招聘工作人员的工作量。二是扩大了毕业生获取就业信息渠道。从原来毕业生只能通过学校就业网站获得就业信息,到现在可以获得全省高校资源提供的就业信息,能按照自己的求职意愿进行精准接收。学生接收就业信息数量提升十倍以上。三是就业服务工作数据化。在平台应用后,从生源数据确定到派遣数据审核;从用人单位招聘发布到网上签约;从毕业生求职到报到证的改签和补办,全都实现线上操作,让数据“多跑路”,让用人单位和毕业生“少跑路”,工作效率得到全面提升,受到多方好评[3]。

4.3. 构建“互联网+就业”服务平台

高校要充分利用“互联网+”优势,将就业工作与互联网高度融合,利用毕业生喜闻乐见的形式,打造高效便捷的“互联网+就业”工作模式,实现“指尖上的就业”。一要做好招聘信息推送。利用微信公众号、QQ群、微信群等第三方平台,进行招聘信息推送,实现招聘信息发送“不过夜”。二要用好招聘平台。利用学校“智慧型校园”建设平台,开展就业创业意向问卷调查,收集意向岗位、意向薪资、意向求职区域和意向单位性质等信息,然后进行有针对性的推荐就业信息,从而实现精准就业。三要营造就业的良好氛围。通过校内各类信息发布渠道及时发布就业信息,加大对各学院和专业就业典型案例的宣传,减少“慢就业”、“缓就业”以及“不就业”等现象的发生,提高毕业生求职就业的积极性。

传统方式的线下招聘服务,虽然效果比较好,但是在疫情防控常态化的大趋势下,受限比较大,只能以小型或者专场招聘为主;线上招聘服务虽然不受时间和空间的限制,但让用人单位和毕业生熟悉、接受和习惯,还有很长的一段路要走。因此,各高校要结合自身实际情况,线下与线下招聘服务工作相结合,利用各自的优势进行互补,才能走出一条适合自己学校的就业服务之路。

参考文献

- [1] 刘理. 高校毕业生精准就业服务机制实践探析[J]. 大学生就业, 2018(8): 39-44.
- [2] 胡国霞. 浅析校园招聘有效性的因素与策略[J]. 百家论点, 2019(7): 292-294.
- [3] 年明. 招聘会场如战场[J]. 大学生就业, 2018(13): 25-26.