

企业招聘列车“提速”进校园 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/281/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BC\\_81\\_E4\\_B8\\_9A\\_E6\\_8B\\_9B\\_E8\\_c123\\_281607.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/281/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E6_8B_9B_E8_c123_281607.htm) 与往年一样，尽管距校园招聘会“开禁日”11月20日尚有时日，但一些企业为抢招到优秀人才，纷纷进校园提前举办宣讲会。从10月上旬开始，一些著名企业陆续在北大、清华、人大、北航等高校举办了招聘宣讲会，这对即将毕业的2007届大学毕业生来说，无疑是获取心仪工作的主要途径之一。据记者了解，今年的校园招聘会与去年相比又有新的看点。技术类人才主打校园招聘天下 只要仔细浏览一下今年企业进校园的招聘职位不难发现，企业招聘最多的是技术类人才。这说明越来越多的企业已经意识到技术立业的重要性，在市场经济条件下，谁掌握了技术谁就赢得市场先机。从目前招聘情况来看，美的、百度、GE、IBM、阿里巴巴、华硕等知名企业招聘都是以技术人才为主。美的集团今年的校园招聘计划，将在全国6大区域、19个城市、90多所高校展开招聘活动，届时将有5大类别、1000多个职位虚位以待。其中，技术类人才是美的集团招聘的重点对象，专业包括机械设计与制造、锻压、模具、机电一体化、空气动力学、工业自动化、通信工程、计算机、热能工程、制冷、金属材料与焊接技术等，人数将近700人。百度高级人力资源总监鲁灵敏透露，百度今年对毕业生的需求人数超过200人。今年面向2007届毕业生的岗位包括研发、测试等技术职位以及商业应用分析等非技术职位，而计算机相关专业、软件工程类专业、数学类专业等将是主要需求专业。此外，公司还将招聘一批优秀的大学生进行后备培

养，打造一支精锐的搜索人才队伍。GE中国校园招聘共提供78个职位，招聘人数在200人左右（此前通过实习计划已招聘100人），其中研发类职位24个，销售类31个，制造类职位7个，售后服务类职位10个和支持类职位6个。据悉，GE中国研发中心、医疗健康、工业与消费、塑料、能源、Fanuc自动化、安防等业务集团都会参加今年的校园招聘。阿里巴巴今年招聘2007届大学生人数在140人左右，其中技术类职位需求100人，非技术类职位需求40人。与此同时，阿里巴巴还针对研一的大学生启动了“雅虎实习生招募计划”，职位名称为“技术工程师实习生”，从而为公司储备更多的有潜质的优秀人才。据了解，阿里巴巴招聘的技术类职位包括安全工程师、搜索竞价开发工程师、系统工程师、测试工程师、数据分析工程师、搜索引擎开发工程师、C/C++开发工程师等等，非技术类职位包括产品助理、搜索编辑、数据分析师。需要强调的是，阿里巴巴对技术类应聘者共性要求是：具备较好的外语沟通能力、客户服务意识，善于团队合作，开放和信任的态度，以结果和行动为准则，努力追求成功。据前程无忧针对代理企业所做的一项统计表明，今年企业校园招聘重点对象是技研发类人才，热门职位包括软/硬件研发工程师、系统工程师、安全工程师、技术支持工程师、测试工程师、数字电视、数码家电研发、信息通讯研发、3G行业研发、工业设计、物流、财会、销售和售后服务等等。此外，电子、金融、食品、咨询、IT、通讯、医药等行业对人才需求依旧旺盛。中小企业成纳才“大户”中华英才网总裁张建国近日对外宣称，根据中华英才网目前统计结果来看，今年参加校园招聘会的企业中有95%是中小企业，有5%是大型企业

。在中小企业中，有80%的招聘单位人数在100人以内；在大型企业中，几乎每家招聘方人数都超过1000人，但大企业需求总人数不足毕业生总数的10%。根据目前掌握情况，2007届毕业生有400多万人，这些人至少有九成要去中小企业就业。张建国分析认为，尽管中小企业招聘人数少，但中小企业也有一定的优势。在大公司，刚毕业的大学生只能做某一小块业务，充当一颗“螺丝钉”；而在中小企业选择范围就比较宽泛，个人得到的锻炼机会比较多。也许今天是一名业务人员，没准一年以后变成了项目经理。此外，从已参加校园招聘企业开出的薪酬来看，中小企业的从业人员在薪酬方面不一定比大企业低，即使同一行业、同一地区，相同职位互相的收入都差不多，薪酬高低与公司规模的大小关系不大，即使同一行业同一职位的薪酬在地域上有差别，这种差别平均不会超过20%。从历年的薪酬调查结果中可以发现，薪酬高低主要取决于选择的行业以及该行业所处的地域，而与企业规模没有太大关系。

### 传媒机构纷纷涌进校园

自10月初以来，北京电视台、天津电视台、成都电视台、北京日报、南方传媒集团、中视传媒股份有限公司纷纷走进中国传媒大学、中国人民大学，开始招聘编辑、记者、文案策划、影视后期制作等人才。从上述两所高校反馈的信息来看，目前新闻单位和传媒机构需求最多的职位是市场/广告/公关，其后依次为创意/策划/文案、编辑/记者、影视/后期制作和经营管理人才。北京电视台一位招聘负责人在接受记者采访时表示，目前电视台最需要的是复合型新闻人才，即不仅拥有新闻专业知识，同时还精某一领域的专业知识。这位负责人还表示，今后“万金油式”的新闻专业毕业生在就业时会遇到困难，因为

现在新闻媒体需要“新闻外语”、“新闻财经”、“新闻人才”等方面的专家型记者。这就给新闻专业的大学生提出了新的要求，即今后要想在激烈竞争中获胜，必须在学好专业知识的同时，努力把自己塑造成跨学科的复合型新闻人才，比如可以在学校里选修经济、法律等相关课程，力争让自己的知识储备量再多一些、面再广一些，这样有利于就业。企业实习意在“选秀”在以往，相信众多企业都将招聘精力重点放在校园宣讲会上，然而在今年，部分知名企业一改往日做法，不仅为校园招聘行程“瘦身”，还宣布今后将主要通过相关实习计划“选秀”。IBM大中华区人力资源部人才与学习总监邝懋功在10月初新闻发布会上宣布，今年IBM“蓝色之路”大学生实习项目成功吸纳了400多名优秀大学毕业生，这其中将有超过70%的人被公司录用。邝懋功同时介绍，从参加“高校实习生计划”的大学实习生中选拔人才，将成为IBM公司招聘应届大学毕业生的主要渠道。无独有偶。神州数码今年9月末宣布采用“先实习、后签约”方式进行人才招聘，吸引优秀大学生到公司实习。在已招募的600多名大学实习生中，将有300多人被神州数码录用，占总招聘人数的二分之一。神州数码人力资源部总经理马光认为，企业直接从大学招聘应届毕业生，通常都会遇到一个问题，就是大学生进入企业后必然面临一个适应的过程，包括适应公司环境、工作内容、经营情况等。因此，很多企业都会觉得应届大学毕业生上手慢，需要花很大精力进行培养。而对用人企业来讲，本身又面临着巨大的业绩压力。因此，用人单位宁可选择从社会上招聘有工作经验的人士。不过，如果企业能够为即将毕业的大学生们提供一个过渡，即有一段实习的时间，

这有助于大学生们提前了解企业的情况。“白纸型人才”弱势不弱“白纸型人才”一般是指没有太多工作经验的应届大学毕业生，他们虽然有很强的消化吸收能力和潜力，但在人才市场属于弱势群体。然而在今年的校园招聘会上，“白纸型人才”显得弱势不弱，因为一些知名大公司青睐此种类型人才。10月24日，毕马威华振会计师事务所在清华大学就业中心多功能厅举办了校园宣讲会。毕马威在招聘要求中明确写明：除特殊岗位要求专业外，申请人不一定是会计学专业毕业，相反公司特别欢迎有海外留学背景的中国学生加盟。招聘方一位工作人员告诉记者：“毕马威特别希望招聘一批‘白纸型人才’，通过自己培养使公司的会计师团队更加充满活力。为达到这一目标，公司会为被录用的大学毕业生提供专业培训和积累经验的工作，协助他们掌握所需的专业技术，成为真正的专业人员。此外，被录取的大学毕业生可以选择专注审计或税务方面的发展，亦有机会被派往毕马威的海外分支机构工作。”以高可靠性著称于工业控制和自动化领域的罗克韦尔公司，也十分青睐“白纸型人才”。罗克韦尔自动化全球副总裁孔如山在“科技夏令营”闭幕仪式上接受记者采访时表示，从今年11月下旬开始，公司将开始新一轮的人才招聘，届时将面向2007届大学毕业生招聘400人。孔如山介绍，罗克韦尔招聘人才有三种方式：“科技夏令营”发掘优秀人才；“与中国大学生共勉”项目招聘人才；通过“临时工”计划招聘人才。孔如山称，作为世界500强企业，罗克韦尔在选择人才时很挑剔。如想顺利被公司录用，夯实的专业知识和相关工作经验是关键。他说：“公司招聘时，除特殊行业限定专业外，一般不限制专业。即使一名大学生

不具备相关工作经验，但如专业知识很出色、具备一定发展潜力，公司会把其作为‘白纸型’人才培养。”“白纸上画好画圈”是很多招聘方的共识。据记者了解，除了毕马威、罗克韦尔青睐“白纸型人才”外，IBM、微软、友邦等大公司也希望招聘到一批这样的人才，以增加团队的活力和创新能力。企业看中大学生“软能力”与往年校园招聘不同的是，今年有企业将素质测评贯穿于整个招聘活动中。10月22日，海信集团在清华大学建筑馆和清华大学逸夫楼设立两个考场，对入围复试的近30名北大学生进行素质测评和专业笔试考试。据悉，海信集团的素质测评和专业笔试时间各90分钟，主要考察应聘者的专业知识和“软能力”。海信集团在京负责招聘的一位工作人员接受电话采访时表示，现在有些大学毕业生专业知识不错，但“软能力”不“硬”。除了英语、计算机等“硬指标”外，大学生还应具备创新精神、团队协作、职业操守、表达能力等非专业因素的“软能力”。据了解，海信集团招聘时除了考察应聘者专业知识外，还会重点考察应聘者以下“软能力”：爱岗敬业、团队精神、心理素质、吃苦耐劳、诚信和创新能力等等。“由于企业之间竞争越来越激烈，而求职者所具备‘软能力’的高低，决定了一个企业的人才队伍整体素质和竞争能力。因此，海信招聘时更注重应聘者的‘软能力’”。海信在京招聘的工作人员这样对记者说。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)