

2006校园招聘大战已露端倪 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\\_2006\\_E6\\_A0\\_A1\\_E5\\_9B\\_AD\\_c123\\_281902.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/281/2021_2022_2006_E6_A0_A1_E5_9B_AD_c123_281902.htm) 新学年还未开学，然而9月开学临近，新一轮针对2006届毕业生的校园招聘已进入“备战期”，为了提前进入学校占得先机，拼抢优秀毕业生，各个企业出手的时间越来越早，8月底已闻摩拳擦掌之声，而代理校园招聘业务最出色的前程无忧、中华英才网和智联招聘三大网站更是早早开始了前期准备。中华英才网近日举办的校园招聘研讨会上开展了一项调查，与会的七成企业已有明确校园招聘规划，每家企业招聘规模集中在1050人，9、10月份，各家知名企业在高校内必将有一场刺刀见红的争夺战，2006年应届毕业生应早做准备，在就业市场上赶个早集。从目前情况分析，此番招聘将呈现以下三个特点。 特点一：启动时间比往年更早 每年的11月20日是教育部规定的校园招聘“解禁日”，但往往从9月开始用人单位就已经开始行动了。“随着毕业生人数增多，用人单位从中挑选合适的人才难度增大，今年的校园招聘比往年更早，学生应早做准备。”前程无忧的业务总监校园招聘负责人赵君说，IBM在4月就启动了公司的校园招聘计划，通过选拔实习生从而招聘人才的方法，对于企业来说，可以利用一段实习时间更好的考察学生各方面能力，对于学生来说，可以利用暑假的时间提前去适应企业的工作任务、工作节奏以及企业文化等等。这种创新的校园招聘方式不仅避免了11月前后的招聘高峰期，也给学生和企业都留有相当大的空间，因此广受欢迎。而绝大多数用人单位今年仍会在9、10月份开始自己的招聘宣传。中

华英才网校园招聘总监欧阳晖表示，根据中华英才网采用互联网实现校园招聘整体流程的多年经验，一般将会在时机最佳的10月初进入校园。因为，9月初高校的注意力往往在新生入校、新学年开始的许多准备工作之中，而学生也是处于暑期入校后的转换阶段，不适宜迅速直接开展有关事宜。但是，为了10月初校园招聘更好地开展，中华英才网一般将预热时间安排在8月底至9月底，为后续招聘做好铺垫。据欧阳晖透露，今年通过中华英才网开展校园招聘的部分企业为：IBM、微软、Intel、联合利华、ICI、中国移动、联通、李宁、联想、马士基、百度、高露洁、万科、广州移动等，很多企业按捺不住进入校园的热情，利用各种宣讲活动暗度陈仓，而人事局和大学生之家的2006年应届毕业生招聘活动则会在11月20日的“大赦”之后有所动作，北京市人事局大中专毕业生就业处处长卢林介绍，12月初人事局将举办研究生专场招聘会，预计参加企业将从去年的200家增加到四五百家，11月以后，新一轮次的大学生招聘月活动也将展开。

特点二：“新行业”热衷校园招聘老行业依然被看好传统的热衷于校园招聘的行业主要集中在软件、IT、银行、消费品、咨询、会计等行业，主要因为社会招聘往往难以满足这些行业对人才专业性和可塑性的要求。例如消费品行业中的宝洁、联合利华、欧莱雅等国际知名企业就十分看重校园招聘。而近年来，通讯、制造、金融和地产等相关行业在校园招聘上也显示出了充足的热情。例如地产业在今年的校园招聘上声势非常大，除了以往就很重视校园招聘的万科、中远之外，富力、和黄等新兴企业也都纷纷加入校园招聘的行列之中。赵君说，新兴企业往往看重校园招聘一能招揽人才，二能

宣传推广企业品牌的独特性。此外，一些规模较小的公司目前也着力于校园招聘，较多的提升机会和发展空间往往形成吸引，对学生就业格局的合理化有着好的推动作用。在专业方面，最受用人单位欢迎的专业在这几年中改变不大，一些技术类专业，诸如计算机、机械、工程制造、设计、软件、电子等专业，仍然保持着强劲的势头。中华英才网数据显示，今年校园招聘企业中不少是来自石油、金融、电气等行业的“新面孔”。但老行业内企业依然占据主导地位，据统计，目前在中华英才网开展校园招聘的企业主要集中在IT、电信和家电等行业，其中IT电子行业占了整个校园招聘的42%。这些行业对于技术类人才的需求比较大，许多基础性的岗位应届大学毕业生就能胜任。从中华英才网近年来校园招聘的统计数据和相关分析显示，以往校园招聘的热门行业有：IT、快速消费品、电气自动化、物流、能源、咨询业等。这些数据亦表明，随着目前经济形势需要，IT、快速消费品、能源、计算机通讯、计算机科学、电子工程、微电子、财务、会计学、经营类专业等等专业热度还会持续相当一段时间。清华大学就业中心主任许庆红透露说，目前已经有多家用人单位和中心联系过了。但是在11月20日教育部“解禁日”之前，校方只能做一些配合准备工作，不会有大的动作。谈到近年来校园招聘的特点，许庆红说，近年来校园招聘势头很猛，基本上是供需两旺、稳步增长，由于清华是综合性大学，因此校园招聘的行业分布不是很明显，但需求量最大的仍然是一些传统看好的专业，如计算机、电子和经济管理，而房地产业的校园招聘也在近年来突飞猛进。2005年，70%80%的要找工作的清华学生通过就业中心找到了工作。

北京科技大学就业指导中心韩主任说，虽然北科大是一所理工科见长的学校，但近年来北科大做校园招聘的却是各行各业都有，行业之间的差距并不明显。韩主任对记者说，近年来，北科大在校园招聘中的重点就是不仅要做到请进来，还要努力实现走出去，主动出击联系就业单位，“学生们往往希望第一次就业就去大企业、大城市，但学校往往会站在他们个人发展和专业机遇等长远的角度给予适当的就业建议。

”2006年，韩主任说北科大将继续“请进来”的思路，从而对学生就业做出理性引导。智联招聘校园招聘高级经理贺威认为，关于校园招聘企业纯粹作秀的说法并不属实，从智联招聘上半年针对大学生做的校园招聘专门调查中与企业的接触反馈来看，虽然几乎所有的企业并不隐讳宣传的意图，但招聘第一，宣传第二是企业进入校园的基本原则。一些知名跨国企业，特别是研发类企业甚至力图避免媒体过分宣传，其招聘的目的就是为了抢夺人才，并且往往采取各自为战，暗中交易的做法，避免张扬，害怕引起行业竞争对手的警觉，被对手抢了先机。企业认为只要做到了招聘需求的真实有效，必将受到学校和同学们的热情追捧，而对于企业来说，能够得到学校和学生们的认同，有利于三方建立更好的沟通平台，进而促成皆大欢喜的多赢局面。北京高校毕业生就业指导中心主任任占忠认为，医学类、师范类等毕业生与用人单位专业需求高度统一的专业，非常适合校园招聘。但校园招聘也存在问题，一些大型企业，由于招收的面很宽，往往要到多家大学去做专场校园招聘，对于学校来说，有的企业只招收几个人，但一样需要做相应的接待、场地安排、配合宣传等等工作，双方都会吃不消。因此，以后的校园招聘可

能会走向更专业更集中的方向。 特点三：校园招聘不再只是“名企”“名校”的天下 早些年，用人单位进行校园招聘时还没有经验，以及明确的目标性，在大学的選擇上往往只看重名气、排名等因素。赵君介绍，这样的招聘方式导致招收的一些名校毕业生在就业后3年内的流失现象非常严重。现如今，校园招聘不再只集中在少数几家名校，而是分散到各个学校，今年将会更加分散。校园招聘经过五年时间的发展已经逐渐走向成熟。赵君认为，目前的用人单位选择校园招聘的学校时，往往会站在策略角度进行取舍，如果用人单位的目的就是为了招揽人才，那么往往都有其特定的目标学校。而用人单位如果以宣传为重点，往往会按照宣传的目标群体来选择学校，如重点大学还是一般大学，专门性大学还是综合类大学，大城市学校还是二级城市学校。近两年一个好的现象就是，有的用人单位在明确了自己的内部特点以及招收人才的目标后，选择一般的大学进行校园招聘，但这样往往会有更好的效果。而在企业方面，原来清一色的名企抢占校园招聘风头的现象也一去不返，北京大学就业指导中心主任方伟则表示，近年来，LG、壳牌、宝洁、IBM、通用等世界著名企业近年来都在北大做了校园招聘，但国有企业、民营企业以及其他事业单位的校园招聘势头也见涨，一些政府部门，如广东省公安消防总队、中国银监会重庆监管局、江西省委组织部等也主动出击，进行校园招聘、选调。值得一提的是，2005年北大应届毕业生中有76名毕业生签约西部，主要集中在西藏自治区新闻出版局、中国石油新疆油田分公司、中国西安卫星测控中心等党政机关、国有大中型企业、高等院校与科研院所。 服务篇 近几年火爆的校园招聘也反映

了不少问题，尤其是学生在招聘中容易出现的误区非常集中。

**误区一：向钱看不如向前看** 第一个误区就是“向钱看”。赵君认为，学生看重薪水的心态没有错，但要分得清“短钱”和“长钱”、“大钱”和“小钱”的区别。他举例子说，一个毕业生去外企，起薪是五六千元，另一个毕业生去民营企业，起薪只有去外企的一半。但是三年后，那个去民营企业的学生已经提升到了部门经理，在行业内接触的面很宽，薪水也涨了好几级，而那个去外企的学生，工资没涨，职位也没升。事实上，企业往往看好那些愿意与企业共同发展的员工，如果一味向钱看，几年后不是被裁员，就是自己主动辞职，与其这样，还不如一开始把钱看淡一点，寻找一个适合自己的企业。

智联招聘顾问郝建分析，现在毕业生对企业的起薪情况已经有了相当成熟的心理承受力，刚毕业就拿高薪已经是一个可望不可及的过去时，毕业生寻找未来“娘家”时，需要的是一种能得到企业家庭认同的良好的感觉和未来职业生涯发展的美好前景，想要吸引优秀大学生，进驻校园的企业的确有必要准备好一张展示给学生的职业生涯路径图，通过校园招聘之门，为学子们打开通向职业成功之路。

而在企业方面，原来清一色的名企抢占校园招聘风头的现象也一去不返，北京大学就业指导中心主任方伟则表示，近年来，LG、壳牌、宝洁、IBM、通用等世界著名企业近年来都在北大做了校园招聘，但国有企业、民营企业以及其他事业单位的校园招聘势头也见涨，一些政府部门，如广东省公安消防总队、中国银监会重庆监管局、江西省委组织部等也主动出击，进行校园招聘、选调。值得一提的是，2005年北大应届毕业生中有76名毕业生签约西部，主要集中在西藏自

治区新闻出版局、中国石油新疆油田分公司、中国西安卫星测控中心等党政机关、国有大中型企业、高等院校与科研院所。

误区二：不了解自己盲目着急找工作 缺乏对自身的了解。赵君认为，作为一个合格的求职人员，必须首先对自己的长项短项、优势劣势做一个清晰的判断和分析，其次要看自己是否掌握了工作的基本技能，包括办公能力、语言能力、沟通能力、快速学习能力等等。在了解自身之后，再去选择单位，才谈得上合不合适。而目前大多数学生在校园招聘中只看用人单位的各项指标，对自己缺乏起码的了解，这样就好比瞎子摸象，很难找到好的工作。贺威认为，大学生彼此的同质化比较强，如果大学生想在校园招聘中获得机会，除了学习好本专业的课程以外，还需要积极参加各种社会实践，强化和丰富自身的各种能力。所以，大学生从大一开始，就应该从社会实践开始规划自己的职业生涯。赵君给学生的建议非常实际，他说，如果毕业后的目标是工作的话，那么从大一开始就要注重实习。前程招聘的一项调查显示，有完整实习经验的学生，往往能获得更满意的职位。实习首先能了解社会、了解用人单位、获取社会对学生的评价标准和判断方法，其次能帮助学生寻找到自己更喜爱的、更适合自己的工作岗位，因此实习的重要性毋庸置疑。欧阳晖认为，学生们应该结合自己所学专业 and 本身所掌握的技能，尽可能多了解社会和相关就业形势，理性制定自己的职业规划和发展规划，并且转变观念，迅速融入适应社会。欧阳晖总监建议：大学生根据自己的职业发展计划，为自己未来的第一份工作准确定位。鉴于现在就业形势比较严峻，一方面是企业对众多求职者感到不能满足自身需要，另一方面企业又为合

适的高素质人才求贤若渴，人才争夺战烽烟四起，高素质人才挑企业。所以，大学生们需要调整好心态，做好面对复杂社会、面对激烈竞争的思想准备；不仅要为自己求职就业，储备职业技能做好准备，而且也要根据自己规划的职业特点，做好相关人际交往、职业礼仪、礼节、服装的准备。

误区三：信息渠道单一 中华英才网校园招聘资深顾问张伟红提醒各位求职大学生，现在高校信息非常畅通，要多方面搜集有效招聘求职信息，可以采用方法包括，关注高校的BBS信息；向同学和朋友打听宣讲会的信息；根据自己的专业和特长参加相关的企业招聘会；关注校园招聘能力比较强势，对学生服务比较完善的全国性大型权威招聘网站。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)