

2007年大学生求职宝典:如何与招聘企业过招 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/282/2021_2022_2007_E5_B9_B4_E5_A4_A7_c123_282288.htm 随着一个个顶着光环的人物李彦宏、李开复、陈天桥、唐骏、熊明华、张亚勤等互联网企业高层纷纷走进各大高校进行演讲，面向2007年应届毕业生的校园招聘大战已渐入高峰。据了解，从今年8月起，戴尔中国、思科、索尼、阿里巴巴、MOTO等在内的上百家名企已经全面启动面向全国的线上和线下的校园招聘活动。综观今年开展得如火如荼的校园招聘，有以下几大特点：启动时间早；企业对于招聘工作的规范性更加重视；更多的本土企业采用校园招聘；树立企业在学生心目中良好的雇主形象越来越成为企业关注的重点。HR看重的五大素质 诚信正直 学习能力 踏实韧性 团队合作 定位准确 校园招聘启动早规模大和往年不同的是，2007年校园招聘启动时间较早。为了抢夺高素质的人才，很多企业早在7、8月份就拉开了校园招聘的序幕。记者在市内部分高校看到，在校园的布告栏里各种招聘启事贴得满满当当，企业校园宣讲会更是人山人海，前来参加的学生把宣讲大厅挤得水泄不通。联想集团招聘总监卫弘告诉记者，联想早在2006年5月之前就开始了大学实习生项目，7、8月份所有大学生进入实习。这也是校园招聘的一部分，因为企业通过对这些学生实习期的考查，会从中挑选十几名学生正式进入企业工作。“联想集团的校园招聘在10月1日之前正式启动，从10月13日起，联想开始进入全国十大城市，在重点院校举行轮回宣讲。企业会通过笔试、面试的过程，从中筛选出合格的人员进入企业。”而在联想的招聘网页

上，已经上线的招聘职位有研发技术类、供应链管理类、市场营销类等一共七个类别的职位需求。北京光环新网数字技术有限公司人事行政总监元女士告诉记者，每年公司都会在11月份开始进行校园招聘，主要形式是参加双选会。但是根据今年的情况来看，2007年校园招聘比往年规模要大，招聘职位和类别更加细分，从招聘时间上来看，也比往年要早。“原因有两点，一方面大学生数量增多，就业压力比较大，需要提前找工作；另一方面企业也需要大批的人才，所以要提早在人才的储备上做文章，以便能找到和职位匹配的人才。”作为行业数一数二的高科技公司，光环新网每年招聘的人数大致保持在20人左右，而吸引应届毕业生的一个重要原因是公司比较宽松的发展环境和比较有利的晋升制度。校园宣讲之后严格考试 EMC今年的校园招聘主要在北京和上海两大城市进行。专业知识的考查主要针对相关的数学、电子工程、IT等专业，将在同一时间不同地点对应聘者进行统一笔试；而面试会由3-4个经理同时针对每个学生，进行综合打分，关注应聘者的态度、学习能力、团队合作能力、快速融入和学习能力、工作热情等。阿里巴巴的校园招聘10月启动，招聘范围覆盖“北京、西安、成都、武汉、哈尔滨”等5座城市，20多所高校。11月中旬，在北京大学进行了北京地区的校园宣讲。而有关负责人指出，阿里巴巴的招聘职位以技术工程师为主，雅虎则分为技术类与非技术类两种。申请雅虎技术类的大学生，需要先参加在线考试，然后填写简历，企业将在其中进行筛选，并安排第二轮的现场笔试。日前被媒体称为招行“首席营销官”的马蔚华行长也首次加入了校园招聘宣讲活动，亲自为招行摇旗呐喊。据招行有关负责人

介绍，本次招商银行共有30多个机构参与此次校园招聘活动，预计招聘1450名应届毕业生。据初步统计，他们已收到3万余份有效简历。首站北大宣讲现场就收到约300份简历，其中包括香港、台湾等地区的学生。企业加强校园招聘提升雇主形象 以往校园招聘以大企业为主，而今年一些中小企业也开始进入校园进行招聘，这说明对人才的争夺更加激烈。随着企业的发展、竞争的日趋激烈以及内部管理水平的提升，中小企业也越来越认识到校园招聘的重要性。实际上，从历史的趋势我们也可以看出，随着中国企业的不断发展，越来越多的本土企业、中小企业都更普遍地使用校园招聘的方式进行人才储备。校园招聘的目标不仅仅是招到一定数量的毕业生，更多的企业开始通过校园招聘树立企业品牌形象，通过这种形象的树立和强化，企业也为未来的人才竞争奠定良好基础，因为现在的大学生数年后就会成为人才市场的中坚力量。如李彦宏、李开复、陈天桥这样的领袖人物，其本身就是非常好的宣传，通过他们的成功经历、个人魅力，加强大学生对企业的关注度，对于招聘的成功和企业形象的树立具有积极意义。IT行业招聘企业居多 根据记者观察了解，今年校园招聘中，IT行业的招聘企业居多，校园招聘的人数和岗位也比往年增多。在校园招聘中，IT企业以其招聘数量大、招聘方式灵活、薪酬具有竞争力等特质，成为许多毕业生关注的重点。目前北京地区进入校园的企业数量较往年有提高，招聘岗位涉及技术、产品、营销三大类。在今年进入校园招聘的IT企业中，既有知名网站网易、百度、阿里巴巴、雅虎等，以PC、数码等闻名的联想、戴尔、索尼等企业，也不乏微软、EMC等软件企业大鳄。其中，很多企业都拿出

了大量岗位进行校园招聘。例如百度招聘人数将在300人左右，岗位包括各类工程师和销售人员。而联想此次校园招聘具有招聘人员多和范围广的特点，包括研发技术类、市场营销类、用户研究类、产品类、供应链管理类、职能管理类、创新设计类七大类，共有190多个岗位。EMC今年计划在全国招收80-100名软件工程师。威盛电子的校园招聘主要集中在电子、微电子、通信和计算机等专业，计划招聘应届毕业生约为330人，其中，上海公司招聘硬件部50人左右、软件部90人左右、嵌入式及制造工程部30人左右。在IT业的校园招聘中，岗位主要包括三大类：技术类岗位、产品类岗位、营销类岗位。技术类岗位分为系统架构、软件研发、软件测试、ERP实施、信息安全、系统管理、网络管理等；产品类岗位包括产品市场分析、商业应用分析、数据分析等；而营销类岗位则为广告、销售等，要求市场营销、工商管理等相关专业。

专家支招 大大咧咧会破坏考官印象 指导专家：中华英才网人才研究中心总监 欧阳晖 首先要端正求职心态，不要期望一毕业就找到人人羡慕的企业或者岗位。据中华英才网“2006中国大学生择业价值观及求职心理”调查数据显示，有接近一半（49.3%）的大学生自我认识不清，不知道适合做什么。所以摆正心态是很关键的，职业生涯是一个伴随着自我成长而不断发展的过程，“一步到位”几乎是不可能的。求职时简历一定要简洁，不要花哨和写一些虚假的内容。要根据企业招聘的具体岗位、职责要求对简历进行相应调整，不能用一个通用的简历投递所有的职位。因为不同岗位对候选人的要求不同，每个人都是多方面的，最好能够根据招聘的具体要求突出自己的优势，这样通过第一轮简历筛选的可

能性才会比较大。欧阳晖还提醒同学们，企业校园招聘往往不是一蹴而就，往往要闯数关。不同企业的流程会有些差异，大致包括以下几个步骤：前期宣传、校园宣讲、简历筛选、笔试、面试和最终签约。在不同阶段，不同企业的具体做法也不尽相同。在面试阶段，有些企业要经过几轮，首先是人力资源部的综合素质面试，然后是业务部门的面试，主要考核候选人是否在专业知识、技能等方面符合企业要求。通过校园招聘笔试之后，在面试环节，一定要自信、自然，既不怕懦也不夸张。大学生需要了解如何更好地进行面试，学习如何在面试中更好地展示自己的优势。有些同学因为紧张而怯场，有些又因为大大咧咧而不能给面试官好印象，所以，了解一些面试的技巧会对同学们有很大帮助。

小贴士 校园招聘求得职位有妙招

招式一：突出重点经历 如果你在学校有过各种组织生活的经历，并且在这些活动中发挥了不可替代的作用，那么，在你的简历和面试的过程中，重点体现出来。要提醒的是，在应聘时不要平铺你在校学习和校外实习的履历，而要重点突出履历中的“闪光点”，比如说在组织生活中自己发挥了什么样的特长，或者在校外实习过程中，取得的最好成果或担当的最重要的工作任务，要在现场面试时让招聘官对你印象深刻。

招式二：充分展现个性 要知道，校园招聘中企业HR要看的就是你的个性，你的个性是否适合整个企业的文化，这就需要你在面对HR的时候，展现开朗、活泼、自信的性格，并且证明自己有良好的的人际关系交往能力和沟通能力。不过，之前一定要提前了解该企业的文化，如果这个企业是一个较沉稳的文化氛围，那么切不可过分表现自己。

招式三：不可忽视细节 面试能否成功，是在应

聘者不经意间被决定的，而且和应聘者的言谈举止很有关系。所以，大学生在参加招聘的过程中，不可忽视细节。比如，怎样和面试人员握手、打招呼，怎么样递送自己的简历，用什么样的坐姿，这些不经意间完成的动作都在公司的考查范围之内。（记者 梁燕军）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