

人力资源讲义（九）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54319.htm

第六节 招聘应届毕业生的步骤

这几年，随着就业压力的增大，应届毕业生的分配越来越困难，这对于招聘应届毕业生的单位是个好消息。但重点的大学的热门专业的毕业生，如计算机、通讯、经济等专业的毕业生还是供不应求，特别是招到优秀的毕业生还是较为困难的。应届生的招聘与社会招聘有很大的区别，它的招聘周期较长，从供需洽谈会的见面到人事关系的接转一般需半年左右时间。

一、参加招聘会 应届生的招聘计划一般在1月上旬就应确定。如果招聘的是热门专业的学生，在1月底之前要与各校的毕分办取得联系，让其协助发布招聘信息，并了解当年的毕业分配政策。各校的毕业生分配洽谈会一般会在2月或3月举行，人事部门可以组织有选择的参加几次，参加洽谈会的准备工作一定要细致，这关系着招聘工作的成败。如果希望招聘优秀的毕业生，事先要订出合适的待遇标准。如果标准难以确定，可多了解一些相关的市场行情，如果待遇订得过低，很难招到优秀的人才。展位的布置关系到公司的形象。洽谈会上单位很多，有些可能就是公司的竞争对手，如果在形象上逊于对方，优秀的人才就可能跑到对手那里。优秀的形象会给应聘者产生好感，使应聘者产生进一步了解公司的愿望。招聘人员的态度和招聘技能也很重要，首先招聘者要能给应聘者以信任感，其次招聘者要能在很短的时间内判断出该应聘者是否初步适合公司需要。在不适合的人面前浪费很多时间，可能会错过其他的优秀人才。二

、面试 面试是招聘的一个重要环节，应届生的面试与社会招聘有所不同。应届生由于没有工作经历，主要依靠学校骨干课的学习成绩和社会实践活动来评价。需注意的是，由于学校不同，不同学校的学习成绩没有可比性，我们可以通过成绩在班级排名来衡量他的真实水平。篡改成绩的现象时有发生，所以毕业生提供的成绩单一般应为原件，如果是复印件或有疑问，可以用电话向学校查询。如果在接收后，发现该生的成绩单有篡改，公司可以以此为由将学生退回学校。另外，个别学生提供的社会实践活动材料可能是虚构的或者有不真实的成分，由于面试者不可能一一核实，所以这种现象现在越来越普遍。实际上，面试者采用“步步紧逼”提问法就可判断出是否真实。如一个学生在应聘材料中称自己的社会实践中曾经独立开发过一个应用软件，面试者可以问他是如何进行概要设计和详细设计的，在设计中遇到了哪些问题，并且是如何解决的。面试者根据应聘者的回答针对某个细节继续提问，如果应聘者回答得吱吱唔唔，基本可以判断他不诚实，实际上他可能只是该应用软件的一个辅助开发人员。比起社会应聘来讲，应届生大多是非常诚实的，越优秀的毕业生往往越诚实。

三、毕业设计和实习 应届毕业生的实习一般从3月份开始，至6月份结束，6月底进行答辩。有条件的单位，可以向学校申请将学生的毕业设计放在公司进行，使学生对公司有一段适应期，这样在7月正式毕业后，可以更快地适应工作。要注意的是，在公司进行实习，一定要保证学生毕业实习的顺利进行，尽量少安排工作或不安排工作，在考勤上也要适度放松处理，最好能安排技术人员辅导毕业设计的完成。

四、派遣 学校一般在7月上旬为学生办理离校手

续。由于接收手续繁杂，人事部门应协助学生办理手续。手续办理完毕后，毕业生已经正式成为公司的员工，同时脱离了学生身份，公司应及时为其办理各种社会保险。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