

无忧信息快报

热点关注 2012年10月刊

Web: <http://research.51job.com>

校园招聘的微创新



金秋十月，校园招聘正在各大高校如火如荼的进行。目前校园招聘的流程正呈现出精细化、人性化的发展新趋势。校园招聘的微创新，即顺应其发展新趋势，优化招聘的流程，进一步促使企业在校园招聘中保持一定的竞争力。前程无忧人力资源调研中心认为企业可尝试从四个方面进行校园招聘的微创新，如下图所示：



1. 组建科学的招聘团队

一般来讲，校园招聘团队主要由HR和用人部门的负责人或专家组成，其实在组建招聘团队时，还可以增加一位来自目标高校的本公司员工。其更熟悉学校情况、了解学生的思想动态和心理状况，从而能够有针对性的与应聘学生进行沟通，在宣讲时亦可现身说法，增强应聘者对企业的认同感。

2. 防范人才选拔的潜在风险

➤ 重视审核应聘者的简历材料

在校园招聘中，部分应聘者为了争取面试机会，不惜在简历材料中作假。应对这种情况，企业可以要求面试学生提供成绩单及各类证书的原件，选择性的与校方核实相关信息，另外有实习经历者需提供实习证明，并且企业要注意在面试中针对其实习的工作内容进行深入提问，以此来提升招聘选拔的可靠性。

➤ 正确应对毁约现象

近几年校园招聘中的毁约现象突出，对企业而言，一方面要加强雇主品牌建设，对自身做准确的定位，选择合适的目标高校开展校园招聘，通过提高招聘的精准度来降低毁约率；另一方面，要积极应对毁约现象，在招聘中要保留第二梯队的候选人，同时合理采用签订三方就业协议约定违约金等方式以限制录用者毁约。

3. 关注与应聘者长效的互动沟通

➤ 灵活选用沟通渠道

针对大学生热爱新事物的特点及其日常沟通习惯，在正式沟通外，企业还可选用时尚便捷的网络互动形式作为与应聘者沟通的渠道，如QQ、微博、校园BBS、社交网站（如人人网）等，增强企业与应届生之间的双向沟通。

➤ 持续的招聘后期沟通

持续的招聘后期沟通可以被视为企业的一种长效的“感情投资”。这种持续沟通主要可以表现为：在录用者入职前，企业安排专门人员与其保持联络与沟通，真正将其当作公司的员工来关怀对待。这样不仅能够增强录用者的归属感，还能够及时察觉录用者是否存在毁约的意向。

4. 体现对每个应聘者的尊重

现代大学生大多崇尚自我，比较重视自我感受，因此校园招聘中的每个环节都要尽量体现对应聘者的尊重。充满诚意的招聘广告、每个环节后的及时回复、耐心细致的指导与交流，以及对落选者善意客观的鼓励与建议，都是校园招聘中企业尊重人才的体现。

总之，校园招聘流程的优化与创新，是企业提高招聘效率与精准度，建设雇主品牌形象以吸引人才、留住人才的重要手段。当然，校园招聘的微创新并不是一概而论的，企业还需要结合自身的实际情况，从不同的方面来尝试一些校园招聘中的微创新，从而使得校园招聘真正成为企业宣传和招纳储备人才的重要渠道。

关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制。本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，而不提供具有针对性的专业建议。

如需了解更多调研报告，请拨打：**021-61601888-8855**；或登录我们的网站：<http://research.51job.com>

无忧信息快报

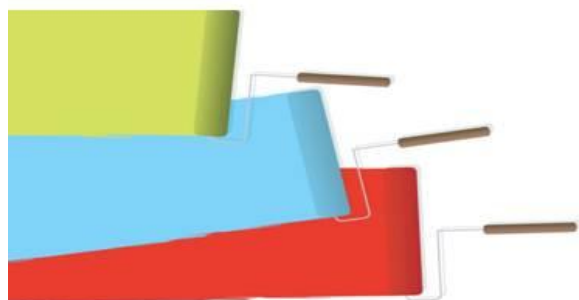
热点关注 2012年10月刊

Web: <http://research.51job.com>



企业校园招聘的好帮手

2012应届生调研报告



报告亮点：

- ✓ 丰富的样本来源
- ✓ 大量的同行信息
- ✓ 精准的市场资讯
- ✓ 专业的数据分析

报告内容

- 应届生求职意向
- 企业的福利项目
- 应届生就业选择
- 应届生培训情况
- 企业的招聘动态
- 应届生管理建议

如需了解更多行业报告信息，请登录：<http://research.51job.com/>

电话：021-61601888-8855；邮箱：survey@51job.com