

校企合作背景下企业校园招聘中的问题 and 对策研究

孙莹

(辽宁省交通高等专科学校, 辽宁 沈阳 110122)

摘要:随着经济的快速发展以及产业结构的调整,行业内部的竞争程度加剧,为切实提升自身的竞争力,很多企业开始在校企合作背景下稳固与加快校园招聘会开展的步伐,目的是为企业招纳更多的专业人才。文章就校企合作背景概述、校企合作背景下企业校园招聘中的问题 and 对策进行了论述与分析。

关键词:校企合作;企业校园招聘;问题;对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.03.239

1 引言

校企合作背景下,企业校园招聘会在很长一段时间内皆有着很好的效果,这源于社会发展趋势的必然结果。为进一步优化校园招聘,相关企业开始分析招聘中存在的问题以及对应的解决策略,并取得了较好的效果。

2 校企合作背景概述

校企合作指的是学校与企业间建立的合作模式,当前阶段社会各个行业间的竞争呈白热化发展。教育行业亦不例外,很多高校为保障自身新时期的竞争力,谋求自身长远发展、提升教育质量,开始积极的寻求与企业合作的方式,并针对性的培养市场以及企业所需的人才,以此来实现人才培养的实效性 with 实用性。校企合作注重校园系统学习与企业实践相结合以及学校资源与企业资源共享,并强调“双赢”,以此来推动企业与高校的共同发展。在此合作背景下进行的校园招聘,可按照学生的专业以及发展为其提供适宜的岗位,但是在双方合作的过程中,招聘仍存在较多的问题亟待解决。这需高校与企业给予其充足的重视,根据相应的问题提出对应的强化措施,以此来为学生提供一个更好的就业环境。

3 校企合作背景下企业校园招聘中的问题

3.1 校企合作背景下,企业校园招聘中企业的现存问题

3.1.1 招聘人员综合素养较低

部分企业招聘人员综合素养较低,在面试以及简历筛选等方面易出现些微的偏差,使得很多有能力、专业技能过硬的学生不能顺利的通过面试。还有部分的招聘人员对于自身的各项制度缺乏全面的了解,导致对学生提出的关于个人发展、福利待遇的问题不能第一时间作出解答,并且会用避而不谈、转移话题的方式应对,这使得学生对企业的印象变差,并且应聘热情会不断降低^[1]。

3.1.2 企业宣传工作不到位

很多企业考虑到双方合作的关系,认为学生会踊跃参加,从而在宣传方面未做到位,在进行宣传时会选择在招聘台上摆放一些宣传册子,或者在招聘海报上进行简短的企业介绍,这种单一的宣传方式,使得学生难以了解到企业较为丰富的信息,从而难以产生较大的兴趣去应聘,从而造成应聘会冷冷清清的局面。

3.1.3 招聘选用题目缺乏一定的合理性

部分企业在招聘过程中的笔试环节,会选择在网上搜集、整理一些性格测试题与行业测试题,再混合几道与企业关联的问题来形成一整套的测试题。这种笔试方式虽然降低了招聘人员的工作量,但是却缺乏足够的实用性,难以通过笔试来观测学生的真实实力与

综合素质,从而不能筛选出高质量人才。而在面试提问环节,问出的问题无法掌握一个“度”,不是过于笼统就是专业性过强,未根据学生的知识体系进行对应性的提问,难以发挥出学生真正的实力,达不到测试应有的效果。

3.2 校企合作背景下企业校园招聘中学生的现存问题

3.2.1 认知不足以及职业规划不清晰

部分大学生对自身没有一个正确的认知,未能深入的剖析自身的优势与缺点,从而难以根据自身现状进行一个较为清晰明确的职业规划。这就造成很多学生在企业校园招聘中随意的投递简历,从而对投递的岗位一知半解。

3.2.2 应聘态度缺乏一定的端正性

部分应届生未能及时的转变其自身的固有思维,难以适应其身份的转变,沉溺在无忧无虑、安逸洒脱的校园生活中,就业、找工作意识淡薄。也有部分应聘者将校园招聘视为找工作的练兵场,未以一个端正的心态去对待,“广撒网、多撒网”是很多毕业生应聘时的固有心态,使其在投递简历时没有重点性与针对性^[2]。

3.2.3 缺乏吃苦耐劳与实践经验

大学生生活大多较为安逸,在学习与生活上没有较大的压力,因此很多大学生表现出努力程度不足、积极性不强、主动性不够的特点,加之实践锻炼的缺乏,使得其难以具备足够的专业理论知识与技能来获取其理想的职位。此外,在校企的长期合作过程中,双方之间的合作逐渐僵化,学生的实践能力得不到一定的培养,这使得其在应聘时与很多企业要求的工作经验不符,容易在应聘过程中碰壁。而大学生基本没有接触过社会,这就使得其缺乏足够的吃苦耐劳精神,在应聘时碰壁就易产生退避心理。

4 校企合作背景下企业校园招聘的强化对策

根据上述的问题,从以下两个方面提出对应的强化对策:

4.1 根据企业现存问题提出的对策

4.1.1 提升招聘团队的整体素养

一方面应安排企业人力资源专业人才控制招聘会的整个流程,安排好对应的细节问题,要求招聘人员按照固定的流程以及制度展开对应的招聘工作,必要时还应在招聘前进行系列的培训工作,以此来提升其核心素养。另一方面应规范招聘人员的相关行为,使其能够以积极的态度去营造一个较好的招聘环境,能够在企业允许范围内,对学生提出的问题进行充分的解答。

4.1.2 做好宣传工作

招聘宣传人员在招聘前即应与管理层进行必要的沟通,掌握企

业的发展以及各个岗位的空缺状况,以此来基础制定与实施对应的招聘计划,并结合学生的特点以及就业需求,应用微信公众号、校园网站、贴吧、公示栏等新旧媒体结合的形式对学生形成信息灌输,使其切实了解到企业的所需所求以及能够提供的相关福利等,以这种先进、全面的招聘方式吸引更多的高素质人才加入^[1]。

4.1.3 建设预测力好以及科学合理的考评工具

根据岗位说明书、岗位匹配要求、各个岗位的不同等制定对应的测评工具,以此来为各个岗位选出最佳的人才,实现能岗匹配的同时,促进企业与学生的共赢,并较大程度的激发学生的应聘热情。

4.2 根据学生现存问题提出的对策

4.2.1 学校协助学生做好其个人职业规划

因部分学生对自身缺乏足够的认知,学校可开设职业规划课程来对学生进行具体的指导,还可开展职业模拟赛、职业兴趣测试等,让学生逐渐把握自身的职业目标,并明确其个人的职业兴趣。在系列的课程中,学生对自身的兴趣爱好、职业能力等能有一个较为全面的把握,从而制定一个既能表现自身个性优势,又能符合岗位要求简历,这对于提升应聘成功率有着较大的作用。

4.2.2 提升实践能力

高校应有意识的培养学生的实践能力,在校企合作背景下,进一步深化合作的深度与广度,共同建设校外学习基地以及校内生产基地,使得学生在学习相关的理论知识后,可在基地中在企业相关业务员的帮助下逐次、逐阶段的完成实践能力的培养,使其在应聘过程中展现出较大的优势^[4]。

4.2.3 端正就业态度

学校应加强对学生的思想教育与建设,使其能够在毕业应聘阶段端正态度,以深入浅出的、潜移默化的形式让学生认知到招聘会的重要性,使其能够在应聘前即做好相关的准备。必要时还需开设专业的课堂来与各个学生进行全面的沟通与交流,把握其心理状态,对症下药,使其快速的转变心态,以一名求职者的身份进行应聘并对未来进行思考。

5 结束语

研究与探索校企合作背景下企业校园招聘中的问题和对策,可进一步优化当前的校园招聘形式,为企业招聘更多的优质人才,因此需企业给予其充足的重视,推进招聘活动的稳步进行,使其切实满足企业的发展需求。

参考文献

- [1]次仁卓嘎,刘海艳.校园招聘存在的问题及对策研究[J].中外企业家,2018(20):179-180.
- [2]孙小刚,张世免.校园招聘存在的问题及对策探讨[J].科技风,2017(17):229-230.
- [3]史竹生.浅析新形势下校园招聘存在的问题及对策研究[J].现代营销(下旬刊),2019(3):212.
- [4]赵喜霞.校园招聘存在的问题与对策探析[J].西昌学院学报(自然科学版),2017,31(2):106-110.

作者简介:孙莹(1981-),女,辽宁沈阳人,辽宁省交通高等专科学校,讲师,博士,研究方向:组织行为学、职业教育原理。