

一场高校招聘会的就业生态:疫情之下,求稳心态排首位

大学生就业大年,企业青睐谁

本报记者 张蓉 通讯员 袁奕婷 文/摄

“恳请广大校友企业为学弟学妹提供更多就业岗位,共克时艰。”6月8日下午2点多,浙江工商大学校长郁建兴提高了音量,对着直播镜头,为应届毕业生“代言”。

他的身后,浙江工商大学下沙校区的排球场内,正在举办一场高校毕业生公益性校园招聘。蓝色帐篷下,四排长桌前,坐满近190家企业的校招负责人,带来了8000个岗位需求。尽管春招已接近尾声,但前来应聘的应届毕业生仍络绎不绝,这场招聘会吸引了千余位毕业生进场。

疫情下第三个毕业季,当毕业生数量创历史新高,企业有哪些应变之举?作为招聘方,他们眼中的学生发生了哪些变化?哪些岗位需求旺盛?他们又更青睐哪类学生呢?



高校毕业生校园招聘。

哪些学生求职难: 求职目标不明晰,考公考研又失败

校招负责人戴晓聪刚在摊位前,摆放好杭州新中大科技股份有限公司的招聘简章,一位男同学就带着简历直奔而来。

由于遭遇公司违约,这位应届硕士毕业生再次涌入就业市场,想应聘工程师的职位。“他各方面条件都匹配,也提前了解了我们公司,但我们的校招比例缩减了,现在只打算招50个实习岗位。”戴晓聪说,作为传统IT行业,公司受到了疫情的部分影响,招聘策略有所转变。

从事招聘工作的第六年,戴晓聪发现一些惯例正被打破——现在春招的时间被拉长,直到学生真正毕业。

“考公、考研的学生比例越来越高,也会造成一些优秀学生的滞留。

我们想等等他们,可能8月才会进行正式岗位的补录,大约10个名额。”戴晓聪说。

尽管目前只招聘实习生,戴晓聪还是收到了四五位应届毕业生的求职简历,还有一位是2021年的毕业生。她能感受到这批毕业生找工作的艰难,但与此同时,发现大多学生缺乏明晰的求职目标。

“你想应聘哪个岗位?”当戴晓聪发出这句提问后,有时,她却会面临同一个回答:“和我的专业匹配的工作。”

一位电子信息工程专业的女生,在摊位前向戴晓聪咨询了很久。在女生填写下个人信息后,戴晓聪却发现,对方想从事的工作是产品经理。“我们公司没有这个岗位需求。”

哪些学生受欢迎: 目的性很强,定位清晰,提前做功课

“管培生9~15K,跨境电商运营8~12K,跨境电商顾问10~30K……”在一张突出“年轻敢拼”主题的招聘海报的吸引下,杭州普特教育咨询有限公司的摊位前,应届生络绎不绝,一度排队队伍。

杭州普特教育咨询有限公司HRBP赵源说,自己收到了20份简历,全部是考公或考研失败的应届生。

尽管互联网行业整体收缩,杭州普特教育咨询有限公司却打算借机储备优秀人才,“这届校招岗位需求扩增到80人,主要是运营和销售,现在还打算招10人。”

相对于是否拥有十足的实习经验,赵源更在意学生的表达能力、逻辑

能力、思维能力等多维潜能。

握着手中的一沓简历,工作十年的赵源其实已默默在心里选定三位佼佼者,“他们只要来参加复试,愿意来我们公司,我们肯定要人。”

只各自简短交谈了十分钟,这三位学生是怎么脱颖而出的呢?赵源只用了一个词概括他们的闪光点——“有要性!”

“除了具备基本的多维潜能,这些学生找工作目的性很强,对自己有清晰定位,提前做了不少功课,直奔这个岗位方向。”赵源说,相比之下,更多学生还没从考研、考公失败的经历中抽离出来,缺乏新的规划路径,什么岗位都投,对自己的未来很迷茫。

哪些企业在扩招: 校招比例翻倍,个别岗位仍百里挑一

疫情暴发后,急剧变化的求职环境中,一个稳定的饭碗开始成为一些毕业生更重要的期许。相对于聚集众多中小企业的校园招聘,一些知名度更广的大型企业召开的校园宣讲会往往人气更旺。

基于业务需求和保障应届毕业生就业的需要,中国移动智慧家庭运营中心(杭州研发中心)特意提高了校招比例,岗位数量比前一届翻了一倍,达到200人。

“我们收到近1.5万份简历,有个别综合类、市场类的岗位,由于专业限制少,竞争尤其激烈,部分岗位招录比达到100:1。”该公司校招负责人吴长昊说。

站在用人单位的角度,吴长昊直言,这届校招中更容易发现优秀学生:央企的稳定光环在疫情下被放大,收到的简历数量多,可选择的基数大。同时,互联网、教培、房地产等应届生就职的三大主力行业收缩,优秀学生也得到分流。

两个数据足以印证吴长昊的感受。“一方面,今年违约率下降明显,且违约学生大多最终选择去公务员或事业编;另一方面,去年秋招时,曾拒绝Offer的5位学生这段时间主动联系我们,想要回这个工作机会。他们都是985院校的优秀学生,往年从没有这种现象。”

哪些心理成主流: 疫情之下,求稳心态排第一位

“疫情冲击之下,物业、物流、餐饮等生活服务类的刚需行业,反而得到快速发展。”绿城物业服务集团有限公司校招负责人王家斌说。

“现在,公司稳定的行业属性成为我们向学生宣讲的一个吸引点。”王家斌坦言,“疫情发生之前,这一点其实没什么吸引力。但现在,应届生大多有了求稳的心态,有时候甚至把稳定排在第一位。”

自去年秋招至今,他们收到1.5万余份简历,是往届的近两倍。尽管公司的岗位需求和往年相比增长了60%,仅浙江省内就录用200人,全国录用1300人,但淘汰率依旧增加了30%,用人率平均约10%。

5月以来,王家斌已陆续接到全国7所高校的主动来电,邀请其参加校园招聘活动,“现在,学生已经接近毕业,往年在这个时间点,

不可能还有这种招聘邀约。”

王家斌的直观感受是高校老师比学生更焦急。“大多学生觉得毕业一两年不工作,不是问题。相比之下,高校老师更积极和我们对接。他们会说,能不能通融一下,你们都要了。”

在王家斌眼中,不少应届生的择业姿态依旧放得比较高。“尤其是顶尖学校的学生,即使面临目前这种就业形势,一些学生也不愿意将就。”他举例道,“他们预期的年薪在25万到30万,以互联网公司曾给出的薪酬标准来衡量其他行业。但事实上,像我们这种传统行业匹配不到这么多。”

随着毕业季临近,多位企业校招负责人建议,应届毕业生要把自己的心态放平和,明晰职业规划和求职目标,了解市场需求,对标就业环境,重新自我定位。