

锦成说 JINCIN TALK

2014年03月刊

总第07期

让数据说话：就业质量年报的“公平力”

聚焦 胡适：赠与今年的大学毕业生 就业歧视面面观

秣马厉兵，实践梦想：创业体验系统介绍

从年终奖看中小企业发展潜力

内部探秘：企业如何做校园招聘？





卷首

文 / 王和平

“金三银四”，又到大学生求职高峰季。

与2013年“史上最难就业季”的699万毕业生相比，今年飙升至“727万”的骇人数字不禁让众人又捏了一把汗。在日益惨烈的大学毕业生求职风暴中，就业公平问题历来被讨论得沸沸扬扬。近期，伴随数起就业歧视案件的公开审理，以及制定《反就业歧视法》呼声的日益高涨，这一现象愈发引起人们的关注。

怎样客观看待就业歧视现象？如何促进就业公平？即将踏入职场的大学生们又该如何面对？本期《锦成说》，我们将与您一起探讨。■

《锦成说》更名通告

各位读者：

大家好。因公司品牌变更，自2014年3月1日起，本刊由原“锦程说”更名为“锦成说”，特此告知。给您造成的不便，敬请谅解。

感谢您对《锦成说》的关注与支持！

《锦成说》编辑部

2014年3月1日



CONTENTS 目录

封二 卷首

与2013年“史上最难就业季”的699万毕业生相比，今年飙升至“727万”的骇人数字不禁让众人又捏了一把汗。在日益惨烈的大学生求职风暴中，就业公平问题历来被讨论得沸沸扬扬。

01 / 聚焦 就业歧视面面观

据人力资源和社会保障部的调查结果显示，逾七成的高校毕业生在求职中遭受过不同程度、形式各异的就业歧视。一直以来，诸如挑学校、挑性别乃至挑身高、挑长相、挑户籍等五花八门的“就业门槛”让众多毕业生高呼“伤不起”。

05 / 术道 让数据说话——就业质量年报的“公平力”

就业歧视已成为中国大学生就业谈虎色变的话题。就业不公平，学子怨声载道，企业叫苦不迭，校方无可奈何。就业质量年报问世，能否释放“公平力”？

08 / 拾贝 胡适：赠与今年的大学毕业生

这两个星期里各地的大学都有毕业的班级，都有很多的毕业生离开学校去开始他们的成人事业。我们祝他们的成功，同时也不能不依据我们自己的经验，赠与他们几句送行的赠言。

13 / 幕后 秣马厉兵，实践梦想——创业体验系统介绍

历时一年之久，由新锦成精心研发的创业体验系统终于要与大家正式见面了！

15 / 杂论 从年终奖看中小企业发展潜力

2013年刚过，不少网友也在网上开晒自己的年终奖。相比一些大企业的“年底十三薪”，很多中小企业的年终奖着实令人瞠目结舌。

17 / 职说 内部探秘：企业如何做校园招聘？

很多老师都希望给毕业生们提供更多有用的就业指导和支持，但因客观条件限制，对企业情况了解有限，常会有心有余而力不足的感觉。

21 / 动向 “高校毕业生就业总结宣传工作网”正式上线

某高校大四学生小刘最近有点烦。面对学校举办的2014届毕业生供需见面会上来自全国各地近500家单位提供的上万个就业岗位，一开始小刘信心十足，然而一天下来，她如同泄了气的皮球，向笔者诉苦道：“现在的企业招聘门槛不是一般的高，很多企业一看我是女生，一口拒绝，说只招男性，就算有些企业对性别不做限制，看到我不是本地户口，又被拒绝了，而最让我抓狂的有家奇葩企业，对我说，我们只招聘身高1.70米以上、相貌端庄的女性，委婉地把我拒了，这简直是赤裸裸的人身歧视啊！”

就业歧视



面面观

文 / 王志



其实，小刘的遭遇不过是中国数百万毕业生求职过程的一个缩影。据人力资源和社会保障部的调查显示，逾七成的高校毕业生在求职中遭受过不同程度、形式多样的就业歧视。

一直以来，诸如挑学校、挑性别乃至挑身高、挑长相、挑户籍等五花八门的“就业门槛”让众多毕业生高呼“伤不起”。

另据教育部的最新数据显示，2014年全国高校毕业生总人数为727万，将再次创下历史新高，而就业引发的公平问题再次引起社会关注。眼下新一届应届生就业季即将到来，求职路上存在哪些就业歧视？就业歧视的根源和本质在哪里？面对就业歧视我们又该如何应对呢？

带着这些问题，笔者走访了身边的一些朋友，他们有即将踏入社会的大学生，有企业从事人力资源工作人员，也有高校就业管理中心的老师，通过他们的话语，我们可以从中得到某些启示。

“就目前大学生招聘市场来看，就业歧视主要有性别歧视、学历歧视、户籍歧视、年龄歧视、社会经验歧视、形象歧视等等。”某高校就业管理中心张老师介绍说，“产生这些问题的主要原因，在于刚刚走出校门的大学生缺乏工作及社会经验，没有更多的职场竞争力筹码，是求职领域的弱势群体，以至于某些用人单位设立道道就业门槛，对他们横挑竖选。”

除了企业设立的就业门槛限制，在某外企从事人力资源工作多年的李小姐还向笔者透露，“就业歧视”的产生其实也是企业无限抬高就业门槛的结

果，“当然有时是出于岗位本身的需求，更多的原因在于现在竞争太激烈，这样的情况在北上广深等一线城市更为明显。例如一个基层的助理岗位要招一个人，但有几十个人来报名，企业必须抬高条件择优录取，如只要男性，本地户籍，本科甚至硕士学历等等。随着就业形势越来越严峻，招聘的标准被一再地过高设置，在这样的情况下，学历、年纪、户籍、性别甚至身高相貌这样充满歧视性的就业要求就出现了。”

“面对以性别、身高、相貌等为标准赤裸裸就业歧视，招聘方还振振有词为自己辩解，声称这是‘根据岗位需要’进行‘区别对待’的选择行为，企业有‘自主选择’和‘择优录取’的权利。难道自主选择、择优录取就是非‘高富帅’、‘白富美’不要吗？这简直就是对就业公平的挑战，严重违反了就业促进法的规定。”某高校毕业生小方气愤而无奈地对笔者表示。





探究根源，追寻本质

从以上几位朋友的话语中，表面上看，由于就业环境严峻、人才竞争激烈、大学生经验少等诸多原因，导致某些企业在招聘过程中存在就业歧视的不良现象，然而从深层次剖析，笔者认为就业歧视产生的根源主要是以下两方面：

首先，改革开放体制转型和就业市场供过于求是就业歧视的根本原因。改革开放30多年来，中国已经全面转型成市场经济体制。在这种大环境下，用人单位在法律法规规定的范围内，可以自主地决定用工形式、用工数量、用工条件等。就业歧视就是打着“用工自主权”的旗号，肆无忌惮地存在着。就业歧视的产生与就业市场供过于求有密切的关系。以高校毕业生为例，2009年全国高校毕业生611万，2008年末就业毕业生150万，总体超过700万人需要就业，而就业市场能够提供的岗位则远远低于这个数量。面对经济体制持续转型，劳动力市场供大于求的局面将长期存在。而正是在这样的背景下，用人单位成了绝对的“买方市场”，有着很大的用工选择范围和空间，在“择优录取”这个冠冕堂皇借口的掩盖下，有轻而易举实施就业歧视的客观条件。

其次，缺乏健全法律制约让就业歧视得以“生存”。目前我国尚无专门的《反就业歧视法》颁布出台，虽然《劳动法》规定了劳动者享有平等就业和选择职业的权利，但只能保护已与用人单位建立劳动关系的就业者，而对于因就业歧视被拒之于岗位之外的劳动者，则鞭长莫及。《劳动法》在劳动者与用人单位建立劳动关系之前，即招聘环节缺少可操作性的保护应聘者的法律条款，应当说是法律的重大缺失。

在了解就业歧视产生的本质和根源后，真正的就业公平又如何体现呢？笔者认为，就业公平是健康有序的劳动力市场赋予一切劳动者以公平公正的就业机会，体现在三个方面：一是就业机会具有普遍的开放性，任何就业机会都应该向所有应聘劳动者开放，首先在应聘程序上保证平等就业机会的权利；二是就业录取标准的统一性，应该一视同仁，否则违背机会均等原则；三是就业标准的可达性，即对求职者来说，通过努力是可以达到的。如果标准对某一部分人来说无论如何努力都达不到，就等于一开始就把这部分人拒之门外，这显然也是违背机会均等和公平的准则。

从自我做起，提高核心竞争力

那么，面对就业歧视我们又该如何应对呢？在这里，笔者依然以大学生求职为例，和大家一起探讨如何提高自身竞争力，维护自身权益摆脱就业歧视。

首先，要打造和提升自身核心竞争力。作为缺乏丰富工作经验的大学毕业生，拥有自身核心竞争力是求职成功的关键筹码。即将进入职场的大学生面对的是完全陌生的环境和工作，企业更为看重的是其快速学习和领悟能力，以及能否在短时间内适应工作环境。培养和锻炼自己快速学习能力就显得尤为关键，这就需要大学生在平时广泛涉猎、开拓视野，并在实际应用中融会贯通，做到这些，求职成功率将会大大提升。

其次，要调整心态准确定位。在求职过程中，要保持平和的心态，面对招聘企业设置的求职条件，只要自己认为有信心有能力，就可以勇敢地尝

试。须知敢想就等于成功了一半，试问，连尝试都不敢，你成功的几率又有多大呢？当然这里所说的勇于尝试并非不切实际的好高骛远，面对现实，寻求合理的起点，面对企业的招聘要求不卑不亢，加上你充分的信心和实力，相信成功会在前方向你招手。

第三，要树立法律意识保护自身权益。不要被求职成功的喜悦冲昏头脑，此时更要谨慎：看清就业协议书，确保其条款设置符合相关法律法规和政策，同时要注意签协议的程序是否合法，有没有附加条款。此外，还需特别提醒的是，合同中一定要注明双方的权利与义务，这样才能避免日后和单位产生纠纷。当然，无论是面对日后产生的纠纷还是就业协议书中不合法的霸王条款，大学生都要树立法律意识，学会用法律武器维护自身权益。

越是严峻的就业形势，越凸显公平竞争机制的重要。反对就业歧视，促进就业公平，是一项关乎国计民生的大事。从国家层面讲，要充分制定并发挥制度和法规的规范、制约作用，支持并鼓励企业公平公正、任人唯贤，同时加大监管力度，纠正处罚招聘过程中的歧视行为，以促进社会的和谐发展。从用人单位角度讲，要为毕业生们提供公平竞争的环境，“有能者居之”，增强守法意识，规范招聘行为。而对广大毕业生而言，虽然无法改变外部就业环境，但可以做到的是：从自我做起，提高核心竞争力，脚踏实地学习各种知识，提升实践与领悟能力，调整心态，增强自信，合理定位，能够在各种环境下适应和发展，做到这些，就业歧视对你就是浮云！■



让数据说话

——就业质量年报的“公平力”

■ 文 / 王和平

就业歧视已成为中国大学生就业谈虎色变的话题。就业不公平，学子怨声载道，企业叫苦不迭，校方无可奈何。在关于人权、道义、社会和谐等各议题的众声喧哗中，相对简单而客观的“数据”则成为更加可信的证据。日前，教育部督促各高校编制发布就业质量年度报告，该规定虽是直奔高校的招生计划、专业调整、教学改革而去，但对促进大学生的就业公平而言，无疑也是一大福音。

公平与否，用数据佐证



按照规定及惯例，就业质量年报作为高校就业状况反馈的重要机制，将会“客观反映本校毕业生的基本情况”，在这其中，毕业生的性别、学历、生源地、政治面貌、健康程度等信息也将得以呈现。通过技术手段的支持，尤其是在实现地区乃至全国数据的横向与纵向对比之后，以不同指标划分的不同群体的就业状况将会以最为简明、直观的数据形式展现在阅读者（政府、社会以及高校自身）面前，例如男女毕业生就业率的差别、学历高下对薪资水平的影响、生源地对大学生择业的限制等等，而这些问题也直指求职市场中比比皆是的性别歧视、户籍歧视、政治面貌歧视、学历歧视等各种现象。

从逻辑层面来讲，单纯的就业分析数据不足以构成针砭时弊的利器，但可以为人们对就业歧视的印象和观点给予验证或纠偏。举例来说，某地就业市场中城市生源和农村生源的比例与在校生总数的相应比例严重失衡，一定程度上可以反映该地用人单位户籍歧视现象的普遍存在，相关政策和法规的漏洞也应及时得以填补。反之，如果数据显示高校男女生的就业率与薪资水平相当，也可说明就业市场中的性别歧视实则并非如人们所想般严重，诸如此类的证据也可缓解社会尤其是大学生求职者的恐慌。

成效几何，以数据为鉴

虽然就业歧视现象的发生多源于现有市场上劳动力供求矛盾的突出，但作为企业公民，各用人单位在推动就业公平以及整个社会的公平方面难咎其责，而要促进就业公平、反对就业歧视，不单意味着用人单位意识上的自省与招聘行为的调整，政府和高校作为主体也应该积极参与进来。政府在了解整体就业情况的基



础上，需制定完善一系列法律法规，保障就业者尤其是易遭歧视群体的正当权益，督促相关主管部门政策与资源的倾斜；学校在洞悉本校就业问题之后，也应该针对就业弱势群体，如女大学生、双困毕业生等，采取相应的政策措施，提供更多的指导服务和支持。

政府、学校、用人单位三方采取的对策是否真正取得预期的成绩，不在于表决心有多坚定，制定法规有多频繁，或是投入经费有多巨大，最根本的在于执行的力度和有效性，怎么体现？看不同群体的就业情况是否趋于平衡，看各个领域是否实现人才的自由流通……此时，数据扮演起镜子的角色，以去伪存真，或是天平，以衡量好坏。以数据鉴定策略的成效并非出于对数字的迷信，而是遵循目标与结果导向的思路，确保各方为促进就业公平所做的努力不会白费，能够真正引发就业市场中或隐或现的化学反应。

数据是沉默的，但同时也最具有令人信服的力量。高校编制并对外发布就业质量年报，势必将这股沉默的强力发挥出来，在回应社会关切的同时，也要代表万千学子和家庭发声，呼吁各方为促进大学生更好、更为公平的就业承担起自己的责任。因此，高校在撰写报告尤其是收集数据时，除了要展示本校不同群体的就业结果（就业率、薪酬、满意度等），也可注意了解学生在求职就业过程中遭遇的被歧视现象，并作一定程度的资料搜集与分析总结工作，必要的情况下也可选择向社会公示——让数据说话，最大程度释放就业质量年报的“公平力”！



胡适： 赠与今年的大学毕业生



这一两个星期里各地的大学都有毕业的班级，都有很多的毕业生离开学校去开始他们的成人事业。学生的生活是一种享有特殊优待的生活，不妨幼稚一点，不妨吵吵闹闹，社会都能纵容他们，不肯严格地要他们负责行为的责任。现在他们要撑起自己的肩膀来挑他们自己的担子了。在这个国难最紧急的年头，他们的担子真不轻！我们祝他们的成功，同时也不能不依据我们自己的经验，赠与他们几句送行的赠言——虽未必是救命毫毛，也许作个防身的锦囊罢！

你们毕业之后，可走的路不出这几条：绝少数的人还可以在国内或国外的研究院继续作学术研究；少数的人可以寻着相当的职业；此外还有做官、办党、革命三条路，此外就是在家享福或者失业闲居了。第一条继续求学之路，我们可以不讨论。走其余几条路的人，都不能没有堕落的危险。堕落的方式很多，总括起来，约有这两大类。第一是容易抛弃学生时代的求知识的欲望。你们到了实际社会里，往往所用非所学，往往所学全无用处，往往可以完全用不着学问，而一样可以胡乱混饭吃，混官做。在这种环境里，即使向来抱有求知识学问的决心的人，也不免心灰意懒，把求知的欲望渐渐冷淡下去。况且学问是要有相当的设备的；书籍，试验室，师友的切磋指导，闲暇的工夫，都不是一个平常要糊口养家的人所能容易办到的。没有做学问的环境，又谁能怪我们抛弃学问呢？

第二是容易抛弃学生时代的理想的人生的追求。少年人初次与冷酷的社会接触，容易感觉理想与事实相去太远，容易发生悲观和失望。多年怀抱的人生理想，改造的热诚，奋斗的勇气，到这时候，好像全不是那么一回事，渺小的个人在那强烈的社会炉火里，往往经不起长时期的烤炼就熔化了，一点高尚的理想不久就幻灭了。抱着改造社会的梦想而来，往往是弃甲曳兵而走，或者做了恶力的俘虏。你在那俘虏牢狱里，回想那少年气壮时代的种种理想主义，好像都成了自误误人的迷梦！从此以后，你就甘心放弃理想人生的追求，甘心做现成社会的顺民了。



要防御这两方面的堕落，一面要保持我们求知识的欲望，一面要保持我们对于理想人生的追求。有什么好法子？依我个人的观察和经验，有三种防身的药方是值得试一试的。

第一个方子只有一句话：“总得时时寻一两个值得研究的问题！”问题是知识学问的老祖宗；古往今来一切知识的产生与积聚，都是因为要解答问题——要解答实用上的困难或理论上的疑难。所谓“为知识而求知识”，其实也只是一种好奇心追求某种问题的解答，不过因为那种问题的性质也不必是直接应用的，人们就觉得这是“无所为”的求知知识了。

我们出学校之后，离开了做学问的环境，如果没有一个两个值得解答的疑难问题在脑子里盘旋，就很难继续保持追求学问的热心。可是，如果你有了一个真



有趣的问题天天逗你去想他,天天引诱你去解决他,天天对你挑衅笑你无可奈何他——这时候,你就会同恋爱一个女子发了疯一样,坐也坐不下,睡也睡不安,没工夫也得偷出工夫去陪她,没钱也得缩衣节食去巴结她。没有书,你自会变卖家私去买书;没有仪器,你自会典押衣服去置办仪器;没有师友,你自会不远千里去寻师访友。你只要能时时有疑难问题来逼你用脑子,你自然会保持发展你对学问的兴趣,即使在最贫乏的智识环境中,你也会慢慢的聚起一个小图书馆来,或者设置起一所小试验室来。

所以我说:第一要寻问题。脑子里没有问题之日,就是你的智识生活寿终正寝之时!古人说:“待文王而兴者,凡民也。若夫豪杰之士,虽无文王犹兴。”试想伽里略和牛顿有多少藏书?有多少仪器?他们不过是有问题而已。有了问题而后他们自会造出仪器来解答他们的问题。没有问题的人们,关在图书馆里也不会用书,锁在试验室里也不会有什么发现。

第二个方子也只有一句话:“总得多发展一点非职业的兴趣。”离开学校之后,大家总得寻个吃饭的职业。可是你寻得的职业未必就是你所学的,或者未必是你所心喜的,或者是你所学而实在和你的性情不相近的。在这种状况之下,工作就往往成了苦工,就不感觉兴趣了。为糊口而作那种非“性之所近而力之所能勉”的工作,就很难保持求知的兴趣和生活的理想主义。最好的救济方法只有多多发展职业以外的正当兴趣与活动。

一个人应该有他的职业,又应该有他的非职业的玩艺儿,可以叫做业余活动。凡一个人用他的闲暇来做的事业,都是他的业余活动。往往他的业余活动比他的职业还更重要,因为一个人的前程往往全靠他怎样用他的闲暇时间。他用他的闲暇来打麻将,他就成了赌徒;你用你的闲暇来做社会服务,你也许成个社会改革者;或者你用你的闲暇去研究历史,你也许成个史学家。你的闲暇往往定你的终身。英国十九世纪的两个哲人,密尔终身做东印度公司的秘书,然而他的业余工作使他在哲学上、经济学上、政治思想史上都占一个很高的位置;斯宾塞是一个测量工程师,然而他的业余工作使他成为前世纪晚期世界思想界的一个重镇。



古来成大学问的人,几乎没有一个不是善用他的闲暇时间的。特别在这个组织不健全的中国社会,职业不容易适合我们性情,我们要想生活不苦痛或不堕落,只有多方发展业余的兴趣,使我们的精神有所寄托,使我们的剩余精力有所施展。有了这种心爱的玩艺儿,你就做六个钟头的抹桌子工夫也不会感觉烦闷了,因为你知道,抹了六点钟的桌子之后,你可以回家去做你的化学研究,或画完你的大幅山水,或写你的小说戏曲,或继续你的历史考据,或做你的社会改革事业。你有了这种称心如意的活动,生活就不枯寂了,精神也就不会烦闷了。

第三个方子也只有一句话:“你总得有一点信心。”我们生当这个不幸的时代眼中所见,耳中所闻,无非是叫我们悲观失望的。特别是在这个年头毕业的你们,眼见自己的国家民族沉沦到这步田地,眼看世界只是强权的世界,望极天边好像看不见一线的光明——在这个年头不发狂自杀,已算是万幸了,怎么还能够希望保持一点内心的镇定和理想的信任呢?我要对你们说:这时候正是我们要培养信心的时候!只要我们有信心,我们还有救。

古人说:“信心可以移山。”又说:“只要工夫深,生铁磨成绣花针。”你不信吗?当拿破仑的军队征服普鲁士占据柏林的时候,有一位穷教授叫做费希特的,天天在讲堂上劝他的国人要有信心,要信仰他们的民族是有世界的特殊使命的,是必定要复兴的。费希特死的时候(1814),谁也不能预料德意志统一帝国何时可以实现。然而不满五十年,新的统一的德意志帝国居然实现了。



一个国家的强弱盛衰,都不是偶然的,都不能逃出因果的铁律的。我们今日所受的苦痛和耻辱,都只是过去种种恶因种下的恶果。我们要收将来的善果,必须努力种现在的新因。一粒一粒的种,必有满仓满屋的收,这是我们今日应该有的信心。我们要深信:今日的失败,都由于过去的不努力。我们要深信:今日的努力,必定有将来的大收成。

佛典里有一句话:“福不唐捐。”唐捐就是白白的丢了。我们也应该说:“功不唐捐!”没有一点努力是会白白的丢了的。在我们看不见想不到的时候,在我们看不见想不到的方向,你瞧!你下的种子早已生根发叶开花结果了!

朋友们,在你最悲观最失望的时候,那正是你必须鼓起坚强信心的时候。你要深信:天下没有白费的努力。成功不必在我,而功力必不唐捐。■

秣马厉兵， 实践梦想

——创业体验系统介绍

文 / 李晓雪



有趣的创业场景展示

导语： 历时一年之久，由新锦成精心研发的创业体验系统终于要与大家正式见面了！在国家积极鼓励高校学生自主创业的背景下，各个院校都开展了创新创业教育。创业体验系统作为辅助教师进行创业教学的一大利器，必将为学生带来新奇而有趣的创业历程。本期幕后小编就采访到创业体验系统的产品经理孟祥仁，就让他为大家揭开该系统的神秘面纱吧！



Q1：用一句话介绍一下创业体验系统吧。

孟祥仁：它既是一个承载了学生创业梦想的游戏，又是一个帮助学校开展创业实践活动的系统。



深度参与企业管理



无处不在的知识分享与激励

Q2：创业体验系统具体包括哪些内容呢？

孟祥仁：创业体验系统共包括创业准备与经营模拟两阶段的内容。在创业准备期间，系统预设的活动主要是用来帮助学生提升自身知识和能力，各种丰富的问答也能帮助他们掌握创业的基本知识与理论。学习完创业知识之后，他们将进入下一阶段，也就是经营模拟。这里我们设计了传统制造业与IT业两大模块，学生可以全程体验企业创立、经营和管理的整个过程。

Q3：你对学生使用的效果预期如何？

孟祥仁：我认为学生在使用创业体验系统后，能够提高自己的创业能力、收获宝贵的创业经验。在整个体验过程中，他们将深度参与企业经营的各个环节，为将来自主创业做充分的实战演练和知识储备。

Q4：有什么话想对使用系统的学生说么？

孟祥仁：创业体验系统其实是一个帮助学生提高领导力、执行力等综合素质的工具。它不仅仅是有创业梦想的同学需要学习的，对于选择就业的同学来说也非常有益。我希望大家能够在轻松愉悦的“游戏”环境中，学到知识、锻炼能力。当然，我更希望能收到来自大家的反馈意见，你们的意见是我们改进的最大动力。■

从年终奖 看中小企业发展潜力

文 / 邹广平



2013年刚过，不少网友也在网上开晒自己的年终奖。相比一些大企业的“年底十三薪”，很多中小企业的年终奖着实令人瞠目结舌。如深圳一家科技公司奖给优秀员工10辆奔驰轿车，沈阳一位老板豪掷百万购置金条作为员工的年终奖发放，简直羡煞众多网友。

如果说年终奖的多少从侧面上反映了企业一年里经营状况的好坏，那么通过这些“土豪”级别的年终奖可知，中小企业近几年迅猛的发展势头可见一斑。而当下，很多毕业生却抱着“非大企业、500强不去”的想法去找工作，不仅贻误了很多不错的工作机会，也导致很多优质的中小企业错失人才。对于相对那些想去“大企业、500强”而不能的毕业生，到中小企业工作也不失为一个不错的选择。

行业先锋：中小企业往往更具竞争力和创新力

据统计，中国65%的发明专利、75%以上的企业技术创新、80%以上的新产品开发，都是由中小企业完成的，以中小企业为代表的非公有制经济在中国经济社会发展中的地位和作用不断增强。在一些高新技术产业如软件开发、生物医药、微电子等行业中，中小企业占有很大比重，它们对国民经济的发展有很重要的影响作用。比如，我们耳熟能详的手机APP软件，充斥着荧幕的娱乐节目，众多有效的新型药品和保健品，乃至我们身边的衣食住行，都充斥着中小企业产品和服务的身影。

一职多能：中小企业里成长更迅速更全面

人力配备上，中小企业相对更精简，往往在大企业分工很全面的部门在中小企业都被一个人或几个人负责。以人力资源部门为例，在大型企业六个模块（人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理）都有专人负责，而在中小企业人力行政部门可能一共就两三个人。虽然有人会抱怨工作量大，但是这种现象的背后，也意味着中小企业一职多能的结构，其实这对个人日后的职位发展和晋升很有利，令人成长更快更全面。

乱世英雄：中小企业的发展机会更多

很多中小企业都是处在创业阶段，流程和模式都没有成熟的大企业完善，但伴随而来的却是大企业不具备的机会，正所谓“乱世出英雄”。尤其是初创型的中小企业面临着很多问题，无论是市场的开拓、制度的建立健全、品牌的建设管理，还是产品的优化和升级、客户研究和体验，甚至是融资投资等，对于企业来说，都需要人力和资源重点解决，这些对于员工却是不错的学习实践机会，以至于在大企业里40、50岁才能胜任的总监、部门负责人，甚至COO、CEO等高管职位，在创业期的中小企业中只用短短几年时间就可以到达。这也造就了一批30多岁甚至20多岁、经验丰富、学习能力强、具有进取心、较能接受并把握新理念新技术的“年轻高管”。

此外，中小企业的优势还有很多，中国经济迅速发展的今天，中小企业也正以前所未有的速度发展壮大着。据有关数据显示，2013在我国企业总数中，中小企业占比超过90%，对我国的GDP的贡献超过60%，对税收的贡献超过50%，提供了80%的城镇就业岗位。当今许多名企在十几前年甚至几年前都是名不见经传的中小企业，当时任职的一批人现在都是行业中举足轻重的人物，被更多的公司作为高端人才追逐着。

在移动互联网爆炸式跨越增长的今天，随着经济结构调整和转型的不断深入，以及国家政策资金的大力扶持，中小企业迎来迅猛发展的黄金时机。谁能知道若干年后，你所选择任职的中小企业会不会成长为另一个阿里巴巴、新东方和腾讯呢？





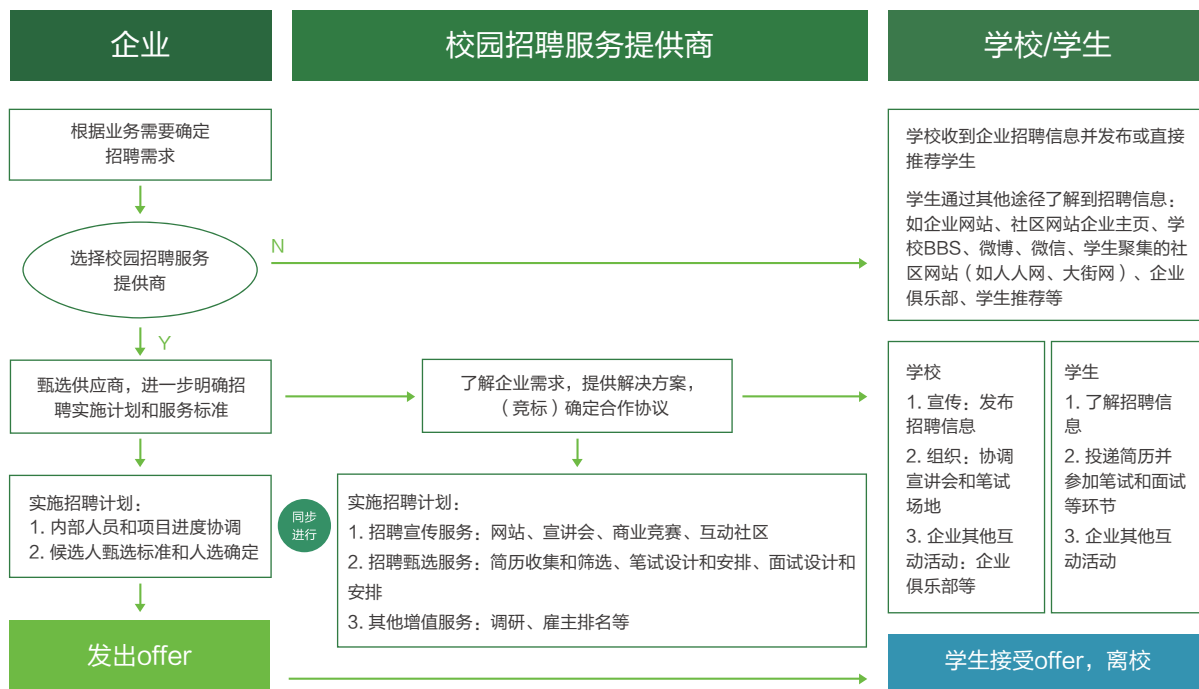
内部探秘： 企业如何做校园招聘？

文 / Emma WU

很多老师都希望给毕业生们提供更多有用的就业指导和支持，但因客观条件限制，对企业情况了解有限，常会有心有余而力不足的感觉。笔者在企业人力资源部门任职多年，今天就和大家聊聊企业进行校园招聘的那些事儿，希望能为高校从事就业指导相关工作的老师们提供一些有益的帮助。

一、图解企业校园招聘流程

流程图能够帮助老师们更加清晰和直观地了解企业校园招聘中的三种角色和完整流程，对企业校园招聘有一个整体的认识，方便校招过程中与企业更好地配合，也能为同学们还原一个更加真实的企业校园招聘过程。（图见下页）



二、企业校园招聘的基本需求

对企业来说，校园招聘首先要做的就是确认招聘需求：什么样的企业会进行校园招聘？他们对人才的需求有何不同？招聘的时间和方式是怎样的？这里从企业的角度为大家提供一些基本情况。

招聘需求：规模在50人以上的企业基本上都有招聘应届毕业生的需求，大中型企业一般每年都有招聘应届毕业生作为人力资源储备的习惯；根据企业规模，大中型企业每年的校园招聘量通常为“总人数×3%”，有的企业在扩张阶段的招聘人数可能会更高，当然也要根据企业具体人力资源规划确定，中小型企业不同发展时期的招聘需求有所不同。

目标院校和专业要求：根据企业在行业内所处的地位和企业地理位置，一般选择对等层次的院校和所在区域的学校，对于管理培训生或储备干部类的岗位，企业更加青睐来自985、211高校的毕业生，招聘时一般都有专业要求，希望针对具体的岗位找到对口专业的毕业生。

招聘时间：通常从每年9月开始至次年4月结束，招聘时间越早的公司，一般被认为在行业内的领先程度越高。

甄选方法：一般采用网上申请、笔试、面试的形式进行，也有的企业采用实习生计划和商业竞赛形式进行甄选，一方面是企业人才需求所致，另一方面也有利于扩大企业在目标院校当中的影响力，建立良好的雇主品牌。



三、企业在校园招聘中遇到的问题

近年来，校园已成为企业人才争夺战的主要战场之一。了解不同类型的企业在校招中遇到的问题，老师们将能够更有针对性地与企业人力资源部门配合，提升校招的效果，在企业当中树立学校的口碑和品牌。大中型企业在招聘中常会遇到以下问题。

对学校、专业和毕业生情况不了解：由于这类企业在招聘时面向的学校众多，而不同学校提供的相关信息往往都以比较零散的方式存在于不同的信息渠道中，如就业网、就业白皮书、专业目录、毕业生简历册或就业情况报告等，这样的方式不利于企业收集和整理信息，因此，企业往往都是凭往年招聘的经验来选择目标院校和专业。

招聘广告难以到达目标学生：目前的校园宣传渠道比较分散，通过招聘类网站、线下海报、学校就业网和BBS宣传无法确知相关的信息是否能够到达目标院校的目标学生（例如特定专业或优秀的学生），通过学校特定宣传渠道，如各个院系就业办或学生办，以及学生邮箱，宣传成本高，对于大量招聘的企业来说不太现实。

招聘宣传竞争越来越大：企业几乎都是通过线上（知名招聘网站、企业网站、学校就业网和BBS）+线下（校园宣讲和海报宣传）的方式进行宣传，宣传时间集中，宣传手段同质化严重，宣传效果难以衡量，学生印象不深刻，导致“海投”和“海选”的情况，学生求职和企业甄选的成本都很高。



招聘甄选难度大：绝大多数企业缺乏专业的甄选手段和甄选方案设计，通过常规的笔试和面试往往很难全面了解候选人，大部分校园招聘笔试偏重于行政能力测试，而非根据职位要求有针对性设计笔试方案，面试则很大程度上依赖面试官的主观判断，难免有失偏颇。

招聘成本高：针对985、211高校的人才竞争越来越激烈，加之公务员、考研、出国等分流作用，学生最终签约率逐年降低，某500强公司校园招聘一线城市签约率从2008年以前的85%左右降至2012年的70%左右，一些对应届毕业生需求旺盛的企业常常在秋季学期招聘过后还要进行春季补招，因而带来更多的 workload；招聘宣传和甄选过程复杂且耗时长，工作量大，招聘负责人员体力和精力消耗很大，且招聘成本高，某500强公司近年来招聘管理培训生的成本往往在8000-10000元/人。

对于中小企业而言，由于其一般没有固定的经费和人力投入到校园招聘项目中，往往采取游击战术，招聘有效性不高，吸引到的学生质量难以保证，签约率低，学生的就业满意度也不高。

总体来说，校园招聘已经成为企业招聘人才的主要渠道之一，但因为信息不对称，且对优秀人才的竞争日趋激烈，企业和学校还需增进彼此间的了解，以提升校招的效率和效果。在随后几期《锦成说》中，笔者还将从企业的视角出发，谈谈高校如何帮助企业做好校园招聘，以及毕业生职场适应性的话题，期待着和各位老师再次交流。■

“高校毕业生就业总结宣传工作网”正式上线

2014年2月17日，“高校毕业生就业总结宣传工作网”（网址：<http://118.144.86.5/eweb/>）正式上线。该网站将承担于今年1月启动的教育部第二轮就业总结宣传工作，评选全国50所就业典型经验高校；同时，将评选“全国示范性高校毕业生就业指导机构”。此项目由教育部总结宣传工作领导小组指导，全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心负责具体实施。

该网站由新锦成提供技术与咨询支持，包括数据收集、调研实施、统计分析与展示等，为新锦成与全国就业指导中心“高校毕业生就业调查与分析系统”合作项目成果之一。



图1：“高校毕业生就业总结宣传工作网”网站截图，
下方“技术与咨询提供方”为北京新锦成科技有限公司

《锦成说》

高校职业发展教育及管理悦读专刊



主 编：张景岫

执行主编：王和平

责任编辑：余云阳

校 对：邹广平

美术编辑：盛 坤

每月10号电子刊发送，如需转载或订阅，请联系jincintalk@jincin.com
或拨打 010 - 82526021 - 6883（王和平）

主办：《锦成说》杂志编辑部

地址：北京海淀区中关村E世界财富中心C座849-851（100080）

电话：010-82526021 传真：010-82526023

邮箱：jincintalk@jincin.com

网址：www.jincinedu.com

