**校园招聘计划方案及流程**

目录

[一、 招聘目标及时间确定 1](#_bookmark0)

1. [分析招聘需求 1](#_bookmark0)
2. [选择招聘渠道 1](#_bookmark0)
3. [选择合适的入校时间和学校 2](#_bookmark1)
4. [校企相互考察，签订合作协议 2](#_bookmark1)

[二、 校园招聘前准备 2](#_bookmark1)

1. [参加人员 2](#_bookmark1)
2. [企业宣传海报 3](#_bookmark2)
3. [宣讲会资料 3](#_bookmark2)
4. [面试资料 3](#_bookmark2)
5. [其他事宜 4](#_bookmark3)

[三、 校园招聘过程 4](#_bookmark3)

1. [布置会埸 4](#_bookmark3)
2. [收集简历 4](#_bookmark3)
3. [约见面试 4](#_bookmark3)
4. [面试环节 4](#_bookmark3)
5. [确定录用 4](#_bookmark3)
6. [注意事项 4](#_bookmark3)

[四、 校园招聘后续跟进 5](#_bookmark4)

1. [与学生保持联系 5](#_bookmark4)
2. [准备大学生培训方案 5](#_bookmark4)

[4) 招聘团队考核 5](#_bookmark4)

校园招聘是一种特殊的外部招聘途径。一般是指招聘组织（企业等）直接从学校招聘各 类各层次应届毕业生。

本文就详细介绍一下校园招聘的相关流程**一、 招聘目标及时间确定**

# 分析招聘需求

依据企业所处阶段及企业的战略目标，结合现有人员情况、人员流失预测，制定人员招聘目标。当确定要参加校园招聘时，你要第一时间确定你需要的人才类型， 因为这将帮助你定位去哪些高校招聘学生。

# 选择招聘渠道

目前常用的应届生招聘渠道有：校园招聘会、校园招聘网站（如这一步校园招 聘）、应届生求职网站

# 选择合适的入校时间和学校

实践发现，在进入校园的时间与签约大学生的违约率之间一般有如下一个比例 关系：进入校园的时间与签约大学生的违约率成正比，进入的时间约早，违约率越 高，但招聘到优秀学生的机会越大；进入校园的时间越晚，违约率越低，但招聘到 优秀学生的机会也小些。

根据国家教育部的规定，每年的 11 月 20 日之后，企业才可以进入校园开展招

聘活动，而进入次年的 1 月份之后，学生就要面临期末考试或者研究生入学考试， 5、6 月份又是毕业生的论文杀青与答辩时间，因此，企业进入校园开展招聘活动只能在 11 月底至 12 月以及次年春节过后的 3、4 月份两个时间段间进行选择。由于很多大型企业都集中在 11 月底进入校园，为了避免撞车，而且 3、4 月份国家公务员考试以及研究生入学考试的成绩已经揭晓，许多落榜的学生开始加入求职大军， 所以，如果选择 3、4 月份进入校园，企业也很可能会收获到意外的惊喜。最后， 企业应按照自身的人力资源招聘计划，根据企业的实际情况，积极联系高校的就业 指导部门，选择一个符合企业现实的进入时机。对于在招聘录用方面人情干扰较重 的企业，整个校园招聘活动一定要做到谋定而后动，动如脱兔，只有这样才能做到 让企业满意、让学生满意。

几年前，我国利用校园招聘渠道的企业大多都会不约而同的选择重点大学，有 的更是非“211”或“985”大学不去，一方面，重点大学的学生综合素质固然要高 些，另一方面，一窝蜂都去重点大学也多少有些跟风的嫌疑。现在这种情况

已经有了很大的变化，越来越多的企业开始选择当地的普通院校，甚至一些高职类 院校也开始门庭若市。去年某职业技术学院做校园招聘时，每到 11、12 月份平均每天就有 4 家企业进驻校园。这说明企业在选择学校时开始回归理性，对于研发型的高科技公司，不妨选择重点大学的优秀学生，而且是越优秀越好，而对于技术含 量不太高的一般传统产业类企业，踏实、动手能力更强的高职院校学生应该是更好 的选择。

# 校企相互考察，签订合作协议

（此处不作赘述） **二、 校园招聘前准备**

# 参加人员

校园招聘的成功与否决定于招聘团队的质量。首先，作为招聘团队的一员，每个成员都必须共同具备以下的一些基本素质：正直、忠诚、勤奋和强健。因为，只有每一位成员具备正直和忠诚的素质才能保证企业的招聘不至于偏离目标；也只有每一位成员具备勤奋的精神和强健的体魄才能保证高强度的校园招聘工作按时按质完 成。其次，招聘团队作为一个整体必须具备以下的一些能力：娴熟的人际沟通技能、 灵活的组织能力以及完备的专业技术知识。由于很少有人能够

同时具备以上所述的三种能力，所以，一个高效的招聘团队最好是由分别具有以上 三种能力的人互补组成，因此，经常与高校就业指导部门保持联系的招聘主管、对 校园招聘流程谙熟于心的人力资源部经理、具备深厚专业知识技能的用人 部门经理无疑都将是招聘团队中的核心成员，此外，考虑到招聘团队需要 1~2 名成员处理大量的事务性工作，一个完备的招聘团队大致以 4~5 名成员为宜。最后，为了保证

招聘团队能够高效运转，团队还应该有一个共同的目标，所有成员要能够做到在相 互信任的基础上保持良好的分工合作，形成一种团结、紧张、活泼的团队氛围。

# 企业宣传海报

公司的宣传资料要提前准备好，包括公司的介绍，可以做成一个宣传小册子或如一 张 A4 纸大小的资料。旨在在招聘会上快速向学生传递公司信息，因为在招聘会上你根本未有时间向每一个前来咨询的学生说清楚有关公司的介绍，况且也绝

对没有时间供你介绍。

# 宣讲会资料

“宣讲会”这个名词对在校大学生来讲一定不陌生，是指学校为企业提供的宣传企 业的平台，一般在参加校园招聘活动后要立即与相关院校提出，学校将会在内部网 站进行提前一个月宣传，学校为企业安排一个教室进行宣讲。这时你最好

准备些音像资料，如公司的厂景、工作生活环境及公司文化介绍的内容。若真如此， 你会收到意想不到的效果，因“百闻不如一见”将成为事实。

# 面试资料

由于笔试所具有备的客观性、公正性以及耗时少、成本低、效率高、适用于大规模人才招聘等特点，在校园招聘中笔试一般安排在简历筛选之后和面试之前进行。笔试试题的编制既是笔试的基本要素，又是整个笔试过程的核心环节，因此，企业一定要加大对笔试试题开发的投入。首先，笔试试题的编制要遵循笔试的目标。在实践中，笔试一般分为专业知识考试和综合能力测试，对于专业性非常强的技术类人才的选拔可以使用专业知识考试；由于越来越多的公司开始注重内部人才的培养， 对新进大学生的综合素质提出了更高的要求，使得综合能力测试成为当前大多数企业在校园招聘中笔试的重要组成部分。为了保证新进员工能够具备一定的快速学习能力，综合能力测试可以包括语言理解、数学运算、图形匹配、逻辑推理、分析判断等等题型，值得注意的是，由于综合能力测试的题型与国家公务员考试比较相似， 而目前高校中参加公务员考试的学生在毕业生中又占有很大比例，为了保证笔试的公正性，提高笔试的效度，企业一定要坚持自己开发试题，加大投入，筹备企业自己的试题库。其次，笔试试题的编制要控制好试题的难度和时间。前面提到，笔试的目的侧重在“筛”，因此，为了提高考试的效度，笔试试题一定要避开难题和偏题，尽量做到每道题都难度适中，同时加大题量，缩短答题时间，这样一来可以有效防止作弊，二来可以有效测试出学生的快速反应以及抗压能力。

结构化面试是当前大多数企业采用的面试方法，但是和笔试一样，现在很多企业也面临着一个面试题目题单一、老化的问题，例如，“你为什么选择我们公司？”， “你的优点是什么？”，“你在诚实、金钱、健康、权力、尊严等五

项中最看中什么？”等等问题已经被不同的公司使用了无数次，在信息化、互联网发达的今日社会，稍有准备的学生都会对这些问题做到胸有成竹。校园招聘团队可以针对具体招聘职位的胜任素质要求多设计一些有关行为描述式的问题，例如，“请举例说明你曾经组织或积极参与了的一项团队活动”。此外，也可以虚拟一些场景， 设计情景式的问题来考察学生的分析判断能力，例如，“这里有一个新款手机，在我已经有手机的情况下，请你说服我更换你这种新的款式”。

另外，在设计问题的提问方式时招聘团队一定要注意，应尽量采用开放式的提问方

式，例如，在考察学生的团队协作能力时，不要直接问“你认为团队精神重要不重要？”或者“你觉得自己的人缘好么？”，而要这样提问，“你在团队工

作方面表现怎么样？”或者“和同学发生矛盾之后你是怎么处理的？请你举一个真 实的例子。”

除了结构化面试，无领导小组讨论现在也愈来愈备被企业所采用。小组讨论主 题的选取应避免教条化，最好是具有一定内涵、贴近生活并且是在现实生活中被经常争论的话题，例如，“企业的薪酬政策是保密还是公开？”，被测试者可以从多个角度进行理解和阐释，能够激发讨论兴趣。

# 其他事宜

预定酒店这个环节切不要忽视，在动身前，建议你先预定住房，因为既然是校园招 聘，在此期间，酒店生意一定出奇得好。提前预定，以解决后顾之忧。建议你住在 大学的招待所内，若招待所满员，也强烈建议你住在离学校最近的酒店内。因为这 样会方便学生面试。

# 三、 校园招聘过程

# 布置会埸

进入会埸后，要快速将公司宣传资料挂好，准备好向学生派发的资料，如果可能准 备些有特色的小纪念品分发给学生确是不错的建议。你若进入会埸比较早，你也可 向其它公司学习学习。

# 收集简历

只要官方宣布招聘会开始，你会发现你的摊位前如闹市一般，这时要恭喜你；也可 能门前冷冷清清。为什么呢？十有八九是你的招聘广告出了问题，如笔者曾见过一家企业如此写道：“本公司高薪诚聘优秀大学生。”它的摊位前无人驻足。笔者窃以为，学生们可能从一句话上体会不到该公司聘人的诚意吧。要想多吸学生到你摊位 前，你要写明招什么岗位，公司能提供什么发展平台等，这些才是当今大学生真正 关心的。

# 约见面试

当你捧着厚厚尺多高的简历回到酒店后，切莫光顾高兴睡上一觉。否则等你醒来， 学生已经早与其它公司签订就业协议了。因此，建议你回到酒店后，要先将你在招聘会上有作标记的简历找出来，立刻拟定需要进入下一轮面试的名单。也许这时你会发现，你拟定的名单中会有些学生拒绝你的邀请。因为他们在你摊位前投递简历时，怀着有同你一样的心情：“多着呢。”只不过是学生认为“厂家多着呢。”你认为“学生多着呢。”这就是矛盾，千万要解决好。

# 面试环节

**（此处不作赘述）**

# 确定录用

经过几番口舌，你觉得有了些成果，为签订了就业协议而高兴，你对已录用的学生 应尽尽地主之宜，可以邀请学生聚下餐或着举行一个小型 PARTY，这可对提高企业形象大有益处。为录用的学生拍张合影，冲洗后每位学生送一张留念。有时候一个 小动作均可让人记住，况且是有意义的动作呢。

# 注意事项

对于未录用的学生简历，不要随意丢弃在垃圾桶，学生简历上有学生的照片和联系 方式，随意丢弃可能会对学生造成潜在伤害。作为用人单位，要处处尊重学生，尊 重学生其实就是在尊重你自己；作为招聘人员，你在校园招聘会上的形象代表的是 你所工作的公司，是你公司的所有员工。尊重体现在一点一滴上，尊重是存在于整 个过程。

# 四、 校园招聘后续跟进

# 与学生保持联系

向每个录用的学生打了电话，恭贺他们踏入社会，谢谢他们对加盟公司的选择，虽 然是简短的几分钟，你会足以感到电话那头的激动；随即代表公司发了向每人发了 一封邮件，告诉学生将来与公司联系的渠道。

学生的档案如何保存是要解决的问题。要向公司所在地的人事局进行问清楚，对入 户每个城市可能有不同的规定，如深圳市政府规定，入户深圳的大学生必须英语达 到 CET-4 或以上。这些都是必须在与学生签订就业协议前讲清楚的。对于有资格办理入户的大学生要提前办好相关手续，如到省教委盖章等。

# 准备大学生培训方案

大学生入职后，要接受公司在企业文化、人力资源政策、公司业务等方面的课程培训，这时可邀请公司的管理层进行授课，可涉及产品开发、财力、人力资源、市埸、 采购等方面，这样对大学生下一步深入工作有极大的好处。

1. **学生离校入职**

学生一般在六月初就要离开学校了，但每间学校的离校时间亦有所不同，建议你可 给学生一些休息时间，安排他们在七月份共同来到公司，这样会更加有利于对学生 的入职培训。

# 招聘团队考核

招聘团队的考核，对于每年都去做校园招聘的公司尤其重要。

管理学上有条定律：员工只会做你考核的事。因此，即便是委派了最优秀的招聘团 队，企业也不能放松对他们的考核。

对于校园招聘，企业可以设立五项指标来衡量招聘团队以及招聘工作人员个人的工 作质量。第一，招聘持续时间与招聘成本。实践上，一般一所学校需要花费三天的时间，除去大约一周的准备和在路上的时间就可以大致推测出一个时间标准，招聘 成本指标的确定可以参考校园招聘中介的报价以及企业往年的招聘成本。第二，招 聘团队提供的简历被业务部门选中的比例。这个标准一般设为 3～5 份中选 1 份。第三，用人部门对招聘团队提供人才的满意度。一般需要对业务部门做随机的满意 度调查，可以依据往年的标准设定。第四，新进大学生的业绩表现。看有多少大学 生在一年后、两年后或者三年后成为了企业中的业务骨干或者被提拔到了管理岗位， 这个指标也可以依据往年的统计数字设定。第五，新进大学生的离职率。不管是主 动辞职还是被动离职，离职率的高低都从某种意义上体现了招聘质量的好坏，统计 每次校园招聘来的大学生在半年之内、一年之内或者三年之内的离职率，可以参考 同类型企业或者企业往年的统计数字设定。前三个指标企业用来考核招聘团队，后 两个指标可以用来考核团队也可以用来考核招聘工作人员。