

# 高校毕业生“云”招聘会的新探索

范平平

(苏州健雄职业技术学院, 江苏 苏州 215411)

**摘要:** 由于目前社会状态的不断变化, 高校毕业生的就业招聘会也随之产生了变化, 由线下转到了线上。线上的“云”招聘会因其效率高、成本低等特点成了当下最热门也是最受毕业生和企业欢迎的一种招聘模式。但当下的招聘会模式存在信息差、可信度低等问题, 在企业和毕业生之间难以架起良好的沟通桥梁, 影响高校毕业生招聘会的顺利进行, 导致这些问题的因素是多方面的。本文从高校毕业生两种“云”招聘会模式入手, 对其存在的问题进行了分析, 并从企业、互联网招聘平台、高校、毕业生四方着手对“云”招聘会进行了新探索。

**关键词:** “云”招聘会; 基本模式; 新探索

现今社会背景下, 企业的“云”招聘会已经成为了高校毕业生进行就业选择的重要途径之一, 不仅可以打破传统面试跨地域性面试难的问题, 同时也为广大的毕业生提供了更多的就业机会。但同时, 在企业开展“云”招聘会、学校组织学生参与“云”招聘会的时候也存在参与率低、招聘质量低等问题。为更好地促进高校毕业生就业, 保证“云”招聘会的顺利开展, 在“云”招聘会原有模式的基础上要进行新的探索, 应对现今社会背景下高校毕业生就业的新变化和新挑战。

## 一、“云”招聘会的基本模式

目前的“云”招聘会多是借助某一互联网平台作为招聘渠道举办线上的招聘会, 主要流程包括线上宣讲和视频面试两个环节。高校毕业生们可以直接在会上提出自己关于想要面试公司的疑惑, 与公司的hr进行“一对一”式的交流, 从而方便快捷地建立起双方的雇佣关系。但由于组织者和面向的人群不同, 招聘会的形式还是有所区别的。对于高校毕业生这个群体而言, 其参与“云”招聘会并进行就业选择时主要通过社会的网络招聘会和校园的网络招聘会两种方式进行。

### (一) 社会“云”招聘会

社会“云”招聘会主要是由社会上各个有招聘需求的企业或地方部门面向社会整个需要就业的群体组织进行的线上招聘会, 一般没有年龄或学历层次、专业等方面的固定要求。在现今社会的影响下, 这种招聘模式成为主流, 尤其是近来兴起的直播带货式招聘会, 与现今社会背景下迅速崛起的直播带货类似。直播带岗通过将焦点聚集在特定的某一行业或者某一专业进行宣讲, 尤其是在地域性的人才招聘中, 这种招聘与一般的招聘又有所不同, 具有更直接的招聘针对性。对于高校毕业生来说, 社会“云”招聘会覆盖的企业范围更广, 他们也能够同时参与多家企业的应聘, 增加就业机会, 找到自己理想的职业, 同时也能节省大量的求职成本和时间精力。

### (二) 校园“云”招聘会

校园“云”招聘会主要是由学校和企业或地方部门共同组织面向某一高校或几所高校毕业生的线上招聘会, 对于学生专业和学历层次等方面具有一定的要求。校园“云”招聘会的举办时间一般多为周六日, 可以是一家公司的专场宣讲也可以是几家有相同专业招聘需求或同类型的公司共同宣讲。其招聘流程包括企业或地方部门与学校共同确定招聘会具体时间、招聘会的举办形式、会议流程等内容, 学校再根据确定好的信息面向学生进行招聘会的预热, 将收集好的企业信息通过班级群、微信公众号等各种线上形式进行宣传并组织学生进行参加。对于高校毕业生来说, 校园“云”招聘会的招聘企业来源可靠, 企业信息更加透明, 所招

聘的岗位与其专业的匹配度高, 多为地方性企业招聘, 更容易毕业生实现对口就业、地域性就业。

## 二、“云”招聘会存在的问题

就“云”招聘会而言, 它的企业全面覆盖性、应用便捷性、实际成本和时间成本的节约性等优点满足了企业、地方、高校、毕业生等多方的需求, 能够帮助企业找到合适的人才, 带动地方实现区域性的快速发展, 提高校的就业质量, 增加毕业生的就业选择, 帮助他们更好地实现就业, 走向工作岗位。但因为“云”招聘是现今社会背景下刚兴起不久的一种较为新型的高校毕业生招聘模式, 不可避免的存在一些问题, 阻碍着“云”招聘会的进一步发展。

### (一) 企业和毕业生之间信息渠道沟通不顺畅

信息的平等是企业和毕业生之间沟通的基础, 没有良好的信息沟通会产生信息落差, 纵而造成企业和毕业生需求之间的不匹配性。由于企业无法通过网络对毕业生进行直观的了解, 仅通过线上简历和面试的方式进行招聘不能完全辨别该毕业生是否符合企业的招聘需求, 岗位的专业对口性、职位适应性不确定。毕业生仅通过公司的宣传片、查询公司介绍等信息也无法对企业进行一个全面的认知, 不确定是否自己能够满足自己所面试的岗位要求。双向之间的信息差可能会导致当毕业生进入公司后发现与彼此的期望值有所不同时会产生刚就业就失业的“就业难”现象。

### (二) 毕业生参与“云”招聘会的积极性不高

时代的变化让信息得以快速的传播, 毕业生们了解就业的途径也就变得多种多样。一方面, 他们可以通过自己在网络上寻找招聘信息、家人推荐就业、校企合作就业等形式进行初选择, 再结合自己的专业、个人特长等多方面的因素进行最终的就业选择, 选择的机会变多, 就会存在同时收到多家offer的情况而让他们陷入纠结, 这也间接地拉长了毕业生的就业时间, 他们愿意参加云招聘会的积极性也就不会很高。另一方面, 对于家庭条件还可以的毕业生, 他们不急着就业, 对于未来还处于迷茫阶段, 不愿意过早地踏入社会, 会选择慢就业甚至不就业, 他们参加“云”招聘会的积极性更低。另外, 对于想就业并参与到云招聘会中的毕业生来说, 云招聘会的形式过于单一化, 企业宣讲流于形式, 导致开始火热, 中途退场的情况频繁发生, 长此以往, 毕业生就失去了参与云招聘会的积极性而选择其他形式进行就业。

### (三) “云”招聘中企业的可信度有待加强

网络上的信息纷繁复杂, 难免会有不法分子利用新的技术手段进行伪装, 对企业的信息进行造假, 在平台未加以严格监管的情况下, 就可以参与到网络招聘会中。这样的企业一旦参与到招聘会中, 由于毕业生自身缺乏经验, 难免会有部分同学对相关信

息无法甄别导致被骗的现象发生,也加大了网络招聘会参会企业的可信度,导致毕业生自主参与网络招聘会的主动性降低。

#### (四)“云”招聘会无法涵盖毕业生招聘的全部环节

各种类型的企业都有自己的招聘规则,不同的岗位也有不同的招聘需求。有的岗位是需要全面考察应聘者与公司需求岗位画像的一致性的,需要对应聘的毕业生进行全面的判断,而云招聘会只能让企业对毕业生进行一个初认知,无法对他们进行完全的岗位匹配。因此,即使有线上环节但也仍需要线下的部分招聘环节来支撑,比如涉及线下笔试的教师招聘考试和一些管理岗位以及需要考察应聘者专业实操技能才能决定是否录用的生物医药专业技术岗位。云招聘只能在这些特殊岗位的一部分环节起到作用,最后还是要经过实操才能顺利的录用符合岗位和企业要求的毕业生。对于毕业生而言,在经过线上的一次应聘后还要到线下进行,场地的转换可能会让他们产生一定的厌烦感,甚至会产生应聘的紧张感,加大就业焦虑。

### 三、“云”招聘会的新探索

不可否认“云”招聘会是现今背景下乃至未来一段时间高校毕业生就业的重要途径,具有广阔的发展前景。尤其是在现今社会背景下科学技术高速发展,社会已经走入了高信息化时代,高校亦不应是一座信息孤岛,更应该是高科技信息的领跑人。高校毕业生的就业情况是社会关注的热点话题,有效的利用“云”招聘会开展毕业生就业工作,并在现有的模式上进行改进和新的探索,能够维持“云”招聘会的顺利开展,实现高校毕业生就业的持续向好发展。

#### (一)企业

1.完善宣讲内容。企业在进行宣讲时,除了像以往对公司的基本介绍、播放宣传片、招聘的具体岗位、具体工作内容等进行介绍时,也可以根据参会高校毕业生的实际情况进行内容上的调整。可以增加关于各个岗位员工进入公司后的发展路径和晋升空间等未来发展的信息,让毕业生明确自身的定位,也让他们在进入公司后能够早点进入自己的角色,并稳定下来;对距离、薪资有明确要求的毕业生,可以将公司的具体工作地点、薪资待遇进行精确化,方便他们的选择;主要内容上也尽量以视频为主,增加招聘会的生动性和吸引力;主讲人可以是公司的人事或是已经在招聘企业工作的学长学姐,能够直接地拉进企业和毕业生之间的距离,提高简历的投递率。

2.进行线下“云游”。企业人事在进行网络招聘时可以采用“云游”公司的方式,带领毕业生实地认识、了解公司的真实工作环境,各需求岗位的工作内容;同时,也可以与毕业生在线上互动,毕业生们在线发弹幕,询问自己关心的问题,如食堂和住宿环境,办公环境等,企业在“云游”时可以直接根据毕业生们的要求进行不同场地的变换,连麦直播;另外,毕业生也可以对自己喜欢的企业进行线上点赞,让其他同学都能了解到好的企业。

3.增加现场互动性。云招聘时,企业可以在会议中插入适当的互动环节,持续吸引同学们的关注。如像东方严选直播间,在云招聘的适当环节利用密码截屏的形式、询问与宣讲内容有关的问答、利用与企业相关的支付宝口令密码等方式进行抽奖,与学生之间进行互动交流,实现了红包抽奖或者直接邮寄小礼品,提高学生的积极性和互动参与率,形成一个双向互动的良好关系。

#### (二)互联网招聘平台

1.增加技术性功能。在介绍岗位环节,可以根据不同企业的性质自动生成一个4D人物模型,与参与招聘会的毕业生产生互动,

增加演讲的趣味性;通过人工智能技术还原真实的笔面试场景、线下考场面试环境,实现对应聘毕业生进行全流程的招聘;利用虚拟技术,解决一些实操性岗位的专业技术问题,帮助企业更好地考察毕业生的实操技能水平,并做出选择。

2.做好平台把关工作。网络时代的互联网平台鱼龙混杂,为了保障毕业生的个人信息安全以及顺利地进入理想的工作岗位,招聘平台需要对参与招聘会的企业进行详细的审核工作来保证参会企业的正规合法性;同时,要对整个会议过程进行跟踪监测和记录等工作,净化网络环境,保证招聘会的顺利进行。

3.做好数据统计分析。把参与招聘会的企业和毕业生进行一个初步的人岗匹配数据筛选工作,针对不同的岗位进行精准的毕业生画像,再与毕业生的个人信息进行匹配,从而更精准地为毕业生推送岗位信息;另外,也要把一场招聘会下来的毕业生参与招聘会的线上数据流量进行分析,也帮助企业更深入的了解学生的学校、性格、进入招聘会渠道等相关信息,以便后期企业对招聘会进行完善。

#### (三)高校

高校要严格审核参与校园“云”招聘会的企业的相关证件等信息,确保参加校园“云”招聘会公司的正规性,增加企业的可信度;做好“云”招聘会的宣传、组织等工作,增加学生对企业的了解,提高学生参与率;以就近就地就业为原则也可以主动联系在就业信息网上发了岗位需求招聘信息并通过审核的企业,邀请他们参加由学校组织的招聘会;在了解学生需求的基础上,与学生想去的公司实现良性互动,进行人才匹配,帮助他们实现理想的就业,也为学生和企业提供精准化和持久性的高质量服务。

#### (四)毕业生

在就业前,毕业生应尽可能主动地了解企业的相关信息,明确未来的发展方向,寻找自己在公司的定位和发展目标;学会利用新兴的技术以及各大互联网络平台去寻找就业岗位机会,增大就业机会;在寻找工作岗位的同时也要注意甄别所应聘公司和岗位的真实性,进行横纵向对比,根据自己的专业特长和职业定位进行职业选择。积极主动地参与到招聘会中,并在会上进行积极发言,就自己的疑惑进行提问,现场有问题现场解决;提升自身的综合能力,勇敢的走向社会岗位,适应社会的发展,丰富自己的实践经验。

### 四、结语

本文从现今社会背景下高校毕业生“云”招聘会的两种形式进行了说明,并对目前“云”招聘会存在的问题进行了分析,主要存在企业和毕业生之间信息渠道沟通不通畅、毕业生参与云招聘会的积极性不高等问题,并针对出现的问题提出了解决方案,对“云”招聘会进行了新探索。毕业生就业质量的提高、云招聘会的顺利举行还需要学校、企业、平台以及学生的多方发力,才能够更好地输送出满足社会、企业所需的人才。

#### 参考文献:

[1]陈倩莉,盘家玮,罗光丽.高校毕业生就业市场的现存问题及对策分析——以“南国人才市场”校园招聘为例[J].中国市场,2021(20):106-111.

[2]马俊豪,姚墨石.校园招聘服务企业探索和未来展望——以大学生创新创业项目为例[J].现代营销(经营版),2020(11):18-19.

[3]刘溢,张洁,黄瀚贤,智国建.校园网络招聘存在的问题及对策探讨[J].价值工程,2020,39(07):240-242.