

Analysis of Graduates Recruitment Management under the Influence of Epidemic Situation

Xinyi Lv¹ Chunlin Guo²

1. China Ordnance Industry Navigation and Control Technology Research Institute, Beijing, 100089, China
2. China Isotope & Radiation Corporation, Beijing, 100089, China

Abstract

The paper analyzes the new problems faced by the employment of Chinese graduates and the recruitment of employers under the impact of the New Coronavirus Pneumonia epidemic, and analyzes the reform and innovation of Chinese central enterprises in adapting to the new situation of graduates recruitment management.

Keywords

the influence of epidemic situation; graduates; recruitment management

浅析疫情影响下的毕业生招聘管理

吕心怡¹ 郭春临²

1. 中国兵器工业导航与控制技术研究所, 中国·北京 100089
2. 中国同辐股份有限公司, 中国·北京 100089

摘要

论文分析了新冠病毒肺炎疫情影响下, 中国毕业生就业与用人单位招聘面临的新问题, 浅析了中国央企在毕业生招聘管理适应新形势下的改革创新方式。

关键词

疫情影响; 毕业生; 招聘管理

1 引言

2020年春节后爆发的新冠疫情, 使中国各地纷纷发布延迟复工、延迟开学的消息。严格的防控工作对于2020年中国应届毕业生而言, 春招的延期或取消使他们就业找工作受到了严重影响。对于用人单位而言, 毕业生是新鲜力量的来源, 毕业生招聘管理受到疫情影响, 岗位信息发布、简历收集、笔试面试、考察测评、面签协议、实习考核等招聘管理不得不根据疫情防控需要进行改变, 如何做好疫情影响下的毕业生招聘管理成为必须面对的问题。

2 疫情对毕业生招聘工作的影响

2.1 岗位需求缩减

在疫情“黑天鹅”之下, 许多企业不得不面临“破产”“裁员”, 短期内失业人口会有所增加, 同时工作岗位也会相应减少^[1]。应届毕业生缺乏工作经验, 在求职时没有优势, 现在竞

争更加激烈。2020年中国全国普通高校毕业生预计874万, 同比2019年增加40万, 在经济下行以及疫情的双重影响下应届毕业生就业面临复杂严峻的形势。据BOSS直聘《2020春招就业市场追踪报告》显示, 2020年就业市场总体招聘需求同比下降34%, 面向2020年应届生的岗位需求同比下降44%, 而小微企业的应届生需求同比收缩52%, 尽管随着企业复工复产, 招聘需求开始缓慢增加, 但招聘规模与往年相比仍明显不足。

2.2 招聘渠道受限

按照各地突发公共卫生事件一级响应机制要求, 中国基本暂停了现场招聘活动。受疫情影响, 许多用人单位取消了在各高校的线下招聘活动, 各高校也相继发布暂不举行线下招聘活动通知。线下招聘会是应届生求职的主流方式, 尽管已有部分学生在秋招中获得Offer, 但仍有很多毕业生在等待春招的机会, 短期内他们不得不面对无法参加企业宣讲会和

校园招聘的现状。据悉,智联招聘校园事业部2019年秋招共执行了8000多场线下招聘会,往年春招也有2000多场,2020年这一数字严重缩水。线下招聘会的取消,对毕业生求职带来严重的打击。

2.3 招聘管理效率下降

疫情影响用人单位大多没有全面复工,招聘管理部门员工弹性工作、居家办公后,招聘管理工作效率明显下降,简历收集单纯依靠线上,笔试、面试大多延期。中国某省就业指导中心对用人单位的问卷调研结果显示,从用人单位春季校园招聘启动情况看,计划正常启动招聘的单位占27.35%,受疫情影响延后招聘的单位占58.42%。

2.4 中国出台一系列毕业生招聘政策

习近平总书记在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上强调:“要注重高校毕业生就业工作,统筹做好毕业、招聘、考录等相关工作,让他们顺利毕业、尽早就业。”中共中央组织部、人力资源社会保障部于2020年3月11日联合发布《2020事业单位应对新冠肺炎疫情影响招聘高校毕业生通知》,要求各地各部门要落实分区分级精准防控要求,切实做好疫情防控工作,创新招聘方式,尽量采用电话、视频、网络等形式组织线上报名、笔试、面试。落实落细各项防疫措施,优化做好高校毕业生特别是疫情严重地区高校毕业生公开招聘报名、考试、考察、体检、聘用报到等工作,保障疫情高风险地区高校毕业生公平参加招聘的权益,切实把党中央、国务院对高校毕业生的关心关爱落实到位。在中央的统一指导下,各地纷纷出台各项政策。例如,内蒙古自治区教育厅启动“内蒙古自治区2020年高校毕业生百日网络招聘”活动;北京市委组织部和人社局发布了《关于应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘高校毕业生工作的通知》,提出创新工作方式安全有序招聘高校毕业生。为切实保障毕业生身体健康和就业权益,北京市人力资源社会保障局、市教委通过开展线上就业服务、简化优化就业手续、推迟业务办理时间等几方面举措,最大限度降低疫情对毕业生就业影响^[2]。

3 央企传统毕业生招聘管理模式

作为中央企业,毕业生招聘一直占很大比例,甚至部分单位校园招聘人数超过社会招聘人数。传统的毕业生招聘管理主要有以下几个特点。

3.1 审批环节与工作程序复杂

央企的毕业生年度招聘计划一般需要在上一年度7月份前编制,经过本单位用人部门申报、人力资源部门审核、分管领导审定后报所在单位党委或总办会集体决策审议后,逐级上报到央企总部。总部研究批复后方可开展工作,涉及到毕业生进京指标的还需要在人社部毕业生接收系统进行岗位对接信息录入。招聘计划和拟录用人选的审批非常严格,甚至还包括公示环节。

3.2 以现场校园招聘会为主

简历收集阶段,央企习惯以校园招聘会或双选会为主,这也是央企各单位与高校就业指导部门来往密切的主要原因。虽然说线上招聘可以让学生足不出户找工作,但每天翻阅上千家单位的信息,有效性可能并不如线下200家单位进来走一圈更明确。

3.3 笔面试流程以现场为主

好多央企(如中国电网)采取毕业生招聘全国统一性考试,部分行业特点明显的央企(如建筑设计央企)则必须通过现场画图设计来进行毕业生选拔。由于报名人选众多,需要专门的场地和人员组织,笔面试往往出现很壮观的场景,不亚于公务员考试的规模,这也是央企传统招聘的特点。

3.4 其他线下流程

部分央企对笔面试通过的人选还需要进行差额考察,有的需要来单位实习一段时间,以便于进一步确认双方意向。对于涉及毕业生进京落户的,还有更多线下流程,如原户籍信息更新、毕业信息核实、人事档案审核等。

4 疫情影响下招聘管理改进措施

由于央企招聘管理在传统模式下主要以现场为主,疫情防控隔离需要严重影响了招聘管理,因此从线下转到线上,成为招聘管理改进的主要措施。

4.1 突出线上优势进行流程优化

作为先进企业的华为,一直被好多央企视为学习的标杆。华为2020届毕业生招聘工作由线下全部改为线上进行。华为将为应聘者安排线上综合测评,应聘研发类岗位还将参加线上上机考试。线上视频面试包括2轮专业面试+1轮业务主管面试,应聘者与面试官只有一个屏幕的距离,仍然可以充分

交流。通过面试和录用审批者将会收到电子 Offer 和远程签约邀请。随后,华为会将就业协议扫描件发到应聘者预留邮箱,确认内容并完成签署后,只需要用手机拍照回传,即可完成签约。这种方式确实值得央企借鉴。中国铁路上海局集团有限公司面向 2020 届毕业生举办线上招聘会,通过网上初试、复试等方式,择优招聘员工,破解疫情下毕业生的应聘就业难题。网上招聘会首日,共签约 160 余名高校毕业生。这也是全国铁路系统首次试水毕业生线上招聘模式^[3]。

4. 2 空中双选会

空中宣讲会、双选会的平台系统早就在用,目前市场上大概有十几家,由于线下交流方便,一直只是辅助,但在特殊时期可以发挥作用。由中央广播电视总台联合国国资委共同发起、央视频携手国投人力共同主办的大型线上招聘活动“春暖花开、国聘行动”上线以来,共吸引中央企业、大型国企、知名民企和社会机构近 3200 家,已累计向应届大学毕业生等求职者提供超过 21 万个优质招聘职位。中核集团、中国兵器、中国建筑、中国移动、中国商飞等中央企业和大型国企,阿里巴巴、苏宁易购、拼多多等众多知名民企,以及中国博物馆等社会知名机构,积极参与“国聘行动”。“云宣讲”直播,针对疫情期间企业等用人单位复产复工的人力短缺难题,以及求职者“求职无门”的供需矛盾提供了一种很有效的解决途径。

4. 3 网络笔面试

充分运用互联网技术和信息化手段,分批分类组织开展网站报名审查、网络视频面试、线上笔试等,线上招聘既突破了地域的限制,又避免了聚集带来的风险,实现疫情期间“零接触、不跑路”网上招聘,为毕业生铺就“足不出户”的求职之路。在线招聘既提高了招聘的有效性,又降低了企业的工作成本。但是和线下相比,在线招聘的沟通程度略有不足。在线上,毕业生可能不太愿意去表达,或者说的比较少,这可能会影响面试官对毕业生的判断。网络笔面试还需要克服一些困难。例如,军工保密单位实行互联网物理隔离,就需要单独安排在非涉密区域组织;笔面试软件的通用性不足,毕业生需要针对不同的单位下载不同的软件。

4. 4 选好合作平台和一站式解决方案

央企用人单位与第三方招聘平台及学校建立春招联盟,集三方力量更高效推进招聘进度,特别是在毕业生招聘计划确定后,应采用通过多个线上渠道,尤其是招聘 APP 及网站等,

向毕业生同步招聘信息,最大范围覆盖人才。一些新兴的互联网平台为用人单位提供了一站式解决方案,特别是涉及军工保密的央企用人单位,合作平台可以协助在保密办公区之外开展线上招聘管理工作,为用人单位搭建了与候选人一对一交流的窗口,招聘的前、中、后环节中,用人单位负责人都可以通过文字聊天、视频面试等形式,确保与候选人充分沟通^[4]。快手 App 则借助直播技术,把不少企业的宣讲会搬进了直播间。这些互联网平台在一定程度上增强了用人单位与候选人的沟通互动,对在线招聘中面试官准确考察候选人有积极作用。

4. 5 线下招聘管理仍有必要

疫情防控期间,央企用人单位应着力先把线上部分完成,由于央企招聘的规章审核流程比较严格,为毕业生发放签约意向,体检安排,入职前培训等都需要待疫情解除,再完成其他线下程序。用人单位、高校可通过信函、传真、网络等方式与毕业生签署就业协议书。对疫情前已经拿到 Offer 准备入职的同学,用人单位延期进行线下集中入职办理,可通过开放学习平台,将企业历史沿革、企业文化类、技能类、职业素养类课程提供给毕业生线上实习。

5 结语

传统招聘方式中,毕业生从初试到复试再到签约,需要来回奔波较长时间,而线上招聘解决了交通住宿花费多、等候时间长、纸质材料繁琐等一系列的问题,尤其在疫情期间,使毕业生不出家门就能参加面试考试,有效杜绝了疫情传播风险。央企用人单位毕业生招聘全流程管理在疫情防控影响下,必须革新模式,发挥互联网技术优势,应该探索更加高效有力的招聘方式,既要让学生能够充分了解企业,展示自身的优势,又要通过多种有效的途径招聘到符合企业需要的人才,才能使毕业生招聘管理迈上新的台阶。

参考文献

- [1] 王丽娟. 招聘与录用 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2012.
- [2] 周世祥, 刘博超. “云招聘”搭建春招新渠道, 毕业生该如何适应 [J]. 决策探索, 2020(07):34-35.
- [3] 鲍竹龄. 大数据时代国企网络招聘创新发展探索 [J]. 经贸实践, 2018(08):336.
- [4] 白崇云, 朱羽. KG 公司“互联网+大学毕业生招聘”项目的探索与实践 [J]. 经济师, 2019(07):173-174.