

校园招聘 33 天

诺姆四达集团 (NormStar Group) 编

资深面试官的 33 天校招笔记
讲述校园招聘历程的奇人异事
道破高效正确识人用人的玄机

——渣打银行（中国）人力资源营运总监 叶阿次

HR 成功运作校园招聘的必备指南
应届生求职斩获 offer 的绝佳秘籍

——欧尚（中国）中国区招聘经理 陈莉珏

书中的每个案例都源于面试官的真实经历，凝聚
实用、最高效的职场技巧，让 HR 少走弯路，
完成最完美的校园招聘。

——腾讯（上海）人力资源总监 罗凡



校园招聘 33 天

诺姆四达集团 (NormStar Group) 著

世界图书出版公司

北京·广州·上海·西安

图书在版编目 (CIP) 数据

校园招聘33天 / 诺姆四达集团编著. —北京:世界图书出版公司北京公司, 2013. 4
ISBN 978-7-5100-6000-7

I. ①校… II. ①诺… III. ①企业—人才—招聘 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第068746号

校园招聘 33 天

著 者: 诺姆四达集团 (NormStar Group)

责任编辑: 吴和松 李培肖

特约编辑: 赵娟

装帧设计: 谧之书

配 图: 赵依千芮

出 版: 世界图书出版公司北京公司

出 版 人: 张跃明

发 行: 世界图书出版公司北京公司

(地址: 北京朝内大街137号 邮编: 100010 电话: 010-64077922)

销 售: 各地新华书店

印 刷: 三河市国英印务有限公司

开 本: 880 mm × 1230 mm 1 / 32

印 张: 7

字 数: 150 千

版 次: 2013 年 4 月第 1 版 2013 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5100-6000-7

定价: 29.00 元

· 所有 翻印必究

诺姆四达集团15周年倾情推出

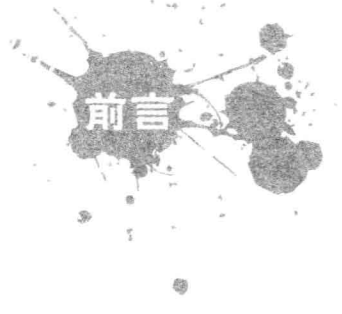
校园招聘
30天

诺姆四达图书编委会

主 编：纪 超

执行主编：孙成娜 左逢双

编 辑：吕 艳 余 娟 魏利娟



前言

这是一本关于校园招聘技巧的书。书中的“我”Miss诺是一名入职两年的女HR，虽早已褪去校园的青涩，但在职场上也还是半只“菜鸟”。不过，“我”是一只爱反省、爱学习的“菜鸟”。这本书，可以看做是“我”的工作日志，记录了从校园招聘启动到落幕中的点点滴滴。有“我”遇到的“奇人异事”，也有“我”对自己的工作，对HR职业的思考与畅想，更有“Tips by Miss诺”的HR小贴士。书中展现的是HR在校园招聘中的真实工作状态，有描述、有感悟、有总结，意在能为HR操作校招时所遇到的困难支招儿。

目 录 CONTENTS

前言 / i

引子：校园招聘季 / 001

广为人知

磨刀不误砍柴工 / 007

招聘未动 粮草先行 / 017

好酒也怕巷子深 / 023

大浪淘沙 / 031

口干舌燥 / 037

慧眼识才

组合拳 / 047

遭遇博士 / 053

过招“面霸” / 059

直面忽悠 / 066

“凤凰男”和“官二代” / 075

学生干部 / 081

真实的谎言 / 092

CONTENTS

- 以貌取人 / 097
- 我要当老板 / 105
- 我有一个梦想 / 113
- 那些年,一起上岸的“海归” / 120
- 科学? 迷信? / 127
- 心理决定命运 / 134
- 智商 vs 情商 / 142
- 出身决定论 / 150
- 小组讨论 / 159
- 天壤之别 / 169

点亮未来

- 最后冲刺 / 177
- 白纸好作画 / 186
- 有的放矢动力足 / 193
- 任重道远 / 202
- 后 记 / 209

引子：校园招聘季

一年一度的校园招聘又启动了。今年，我依旧冲锋陷阵在“校招”第一线，感受着毕业生们的青春活力，以及“校招”一线工作的辛酸苦辣。回想第一次参加校招工作时的情景，别有一番滋味在心头。

那时我刚参加工作不久，“校招”是什么？思想还停留在学生时代的我，第一印象是热闹的宣讲会，规范化的网申，竞争激烈的笔试与小组讨论，紧张的终面，还有happy的入职。当角色转换到HR，看到的完全不是这些，取而代之的是：5个岗位，30个名额，5个城市，6所高校，3 000余名应聘者，7个日日夜夜。

从校招工作开始第一步，就面临着最终“有效性”的严峻考验：一场校园招聘会下来，到底能不能招到计划招聘的数量及专业结构的毕业生？能不能以最经济的投入招到这些毕业生？毕业生招进来以后，能不能与预想的一致，适合公司和岗位的需求？毕业生进入企业后的流失率又有多少？HR的职责就是把这些疑问句变成肯定句。但每一个“变”都不轻松，每一个“变”的过程都需付出百分

之一百二的努力。如果说“校招”有滋味，那先尝到的应该是苦味。

HR的最大痛苦莫过于劳而无功，劳而无获。比如在目标学校与专业的定位上，到底是去四川大学做宣讲还是去成都理工？这两所学校的区别在哪里？如果对目标学校的判断没有概念，随便选一所，那结果将变得不可控制：宣讲会门可罗雀，所收到的简历寥寥无几，笔试考场冷冷清清，面试更是惨不忍睹等等，这些情况都是有可能发生的。

HR在组织整个“校招”活动的过程中，在外要维护公司形象，对内还要对公司用人部门有个交代，“做好无功，做坏有过”，HR的心情足以用战战兢兢、如履薄冰来形容。

犹记得，大批涌向招聘市场的应届毕业生将招聘现场挤得水泄不通；应聘材料和简历将HR包围；来自全国各地的求职简历充斥着办公邮箱。要从这为数众多的求职者中快速、准确地筛掉不符合企业需求的简历，不轻松；要保证进入下一轮面试的应聘者具备企业所要求的基本素质，不容易……

所有这些问题，它们的名字都叫做：棘手。

忆往昔，一部分毕业生签好offer后背信弃义无良违约；当我把某求职者作为行政人员聘入公司后，却发现他并不善于处理事务性工作；当我将某求职者作为技术人员招致麾下时，发现他对研发工作既无热情也无成绩。

甚难忘，曾经一次校招笔试实施中，忙中出乱统错了分数，3 000份试卷又从头核对一遍，那一夜，无眠。

.....

然转念一想，越是困难的事情，做好之后的成就感越高。而且，“校招”中面对的是一双双青春洋溢的眼睛，与毕业生打交道，自己仿佛也年轻了几分。想到这里，丝丝甜意泛上心头。

而今又到“校招”季，一场新的“战役”正缓缓拉开序幕。

我，准备好了！



广
为
人
知



磨刀不误砍柴工

做“校招”，就要做到“多、快、好、省”！要在最短的时间内，以最小的或者最适中的投入，招到最“好用”、稳定性最高的毕业生！这不仅是要保证企业招聘效益，在毕业生眼里，这样雷厉风行的企业作风，也是值得称赞的。而要做到高效招聘，关键就是要定准方向、严密组织。向来是磨刀不误砍柴工，而这“刀”该怎么磨？且听我细细道来。

士兵突击五人组

“校招”成功与否，首先取决于招聘团队的质量。

“校招”最怕的就是劳而无功、劳而无获，招不够人或者招到的人不好用、留不住。这就需要在目标（院校、专业）的定位，认人识人等方面进行严格的把关。而这就需要组织实施者具有娴熟的沟通技巧、灵活的组织应变能力、完备的专业技术知识等等。但很少有人能够同时具备这三种能力，所以需要打造能力互补的团队：经常与高校就业指导部门保持联系的招聘主管、对“校招”流程谙

熟于心的人资经理、具备深厚专业知识技能的用人部门经理，他们无疑是招聘团队核心成员。

首先，招聘组的每位成员必须正直、忠诚，只有这样才能保证企业的招聘不至于偏离目标；同时招聘组成员还需勤奋、强健，因为高强度的“校招”工作需要精神、体魄上都强大的人才能按时保质地完成。

此外，还需要1-2名处理大量事务性工作的成员。这样，一个完备、高效的招聘团队基本打造完毕，下一步便是合理分工，互信互助，共同朝着“校招”的目标前进！

“校招”伊始，公司便成立起“校招”5人组，明确分工；我作为组里的一只小菜鸟，忙叨叨地跟着大家开始了“校招”工作。组长先是带我寻访公司各个部门，收集各部门的用人需求。一经走访才知道，各个部门可谓求贤若渴，各种能力需求专业背景提了一堆，我的小本子轻而易举地被记满了。统计下来，这次“校招”一共需要为9个职位储备230名新生力量，其中市场部2个职位、3个名额，职位要求是……销售部3个职位、35个名额……

学校选择要合适

选准人才的源头是“校招”成功的另一良好开端。

如今的企业在学校选择上理性很多，对于“985”“211”院校不再是“一窝蜂”。重点大学的学生综合素质固然要高些，但所有企业都去重点大学招聘学生，这多少有些跟风的嫌疑。对于研发型的高科技企业，选择优秀学生是必须的，而且是越优秀越好；而对于技术含量不那么高的一般传统型企业，踏实、动手能力强的高职院校学生则是更好的选择。而现在就有越来越多的企业开始选择当地的普通院校，一些高职类院校也开始门庭若市，这说明企业在选择学校时开始回归理性。总之，在目标学校的选择上，不是“没有最好只有更好”，而是适合自己的就是最好的！

通常情况下，是通过对员工的学校、专业来源分析来选择目标学校。比如，想招一些电子专业学生，到西北区域高校去比较好，因为那儿聚集了西安交通大学、西安电子科技大学、成都电子科技大学等电子专业集中的高校；如果想招材料工程专业的学生，那到东北三省一定不虚此行，像哈尔滨工业大学、哈尔滨工程大学等都是国内众高校中材料工程专业首屈一指的学校；而要招管理类专业人才，则北京是个很好的选择。