

因毕业季 探就业②

企业想招啥样人

本报记者 王昊男 励漪 方敏 周珊珊

正当就业季，记者采访了北京、杭州、上海的多家企业，谈谈用人单位想要招聘什么样的大学生。

招聘看哪些 看能力 看人品

经采访发现，具有大局观、综合素质好、社会责任感强的毕业生最受青睐。

58英才招聘研究院院长李妍告诉记者，根据58英才招聘研究院的数据研究发现，企业往往更加看重学生的社交能力、人际理解力、快速适应环境的能力。近年来，高等教育阶段越来越重视对学生软素质的培养，各大高校也与企业合作积极探索，为社会培养出大量具备较强综合素质的校园人才。

在大学生招聘时，霍尼韦尔主要通过软性技能、行为习惯、潜在领导力以及学习能力四个维度来考察。考察从校招的第一印象就已开始，此外还设置“霍尼韦尔的一天”活动，在园区，由霍尼韦尔的高管来做分享，同时让大学生进行分组讨论，进行测试和面试，由人力资源和用人主管对此打分。通过活动筛选的优秀大学生将进入公司实习，基于用人经理的反馈以及实习大学生和霍尼韦尔双向选择的意愿，最终选择合适的大学生加入霍尼韦尔。

阿里巴巴在招聘时会重点考察三个方面的内容。校园招聘负责人刘湘雯以技术类应届同学的招聘为例介绍：首先要考察的是学生的基础能力，比如本科生的学习成绩，研究生的论文发表及研究项目情况等。相应的，在笔试环节，会安排一些编程测试。其次会考察应聘人员的成果，比如考量前来应聘的大学生携带的设计和研究成果。

记者采访了多位毕业不久的职场新人，听听他们的起航历程。求职心得。

投简历，不妨试试大数法则。“我投了将近30家公司。”单若琳（化名）说，她去年广泛撒网、海投简历，拿到了5份录用通知，最终选择去北京一家影视公司做编导。

工作两年的律师梁云乐说：“我投了不少律所。多投简历、货比三家，能增加找到满意工作的概率。”智联招聘数据显示，应届毕业生中，投递简历份数在11份至30份的，占41.3%；31份至50份的，占12.5%；51份及以上的，占11.7%。

“广撒网的大数法则，虽然要花精力，但在不断的试错中，能看清自己想要、适合怎样的工作。”四川大学2015级人居环境专业即将毕业

果，看看这些研究成果有没有向产品转化的能力。第三是价值观层面的考察。

刘湘雯说，“聪明，乐观，皮实，自省”是阿里巴巴对所有即将加入阿里的年轻人的期望。“聪明”指的是专业的能力和开放的思维，智商与情商都高；“乐观”意味着始终充满好奇心和乐趣；“皮实”意味着内心强大，能够正确对待挫折，抗压能力强，面对压力能够有技巧、有策略地化解；“自省”要求应聘者能保持经常反省自身的好习惯。面试中，我们会通过一些问题，去考察应聘者是否在价值观上具备这些素质。

北京首农食品集团三元食品在看重能力的同时，更看重个人的人品和职业道德修养。“好人品、正能量永远是职场上成功与晋升的基石。”人力资源总监李萍说。除了人力资源招聘科学化的测评工具外，三元食品还会通过面谈与无领导小组讨论方式，发现大学生的性格本质与自身修养。

最想要啥人 有潜力 可塑造

企业是想要一来就能独当一面的“成品”，还是“潜力股”？

三元食品的选择是后者。李萍说，一方面，成熟企业的核心技术团队已经形成，他们具备了培

养、传授专业技术的能力与水平，因此需求量基本趋于稳定；另一方面，成熟企业具有良好的、规范的培养环境与发挥平台，能够利用企业文化、管理制度、顶岗轮岗实习、工作成果展示、封闭式训练营、导师制等形式多样的内容，培养、引导新员工成为认同公司企业文化的合格员工。

阿里巴巴也认同这个选择，刘湘雯说：“新人可能并不是完美的‘成品’，但给企业带来了活力、新颖的思考角度。所以，目前我们的校园招聘是‘招培一体化’的，也就是说，我们会将招聘和对新人的培训结合起来。在大学生入职后的第一年，我们会通过各类培训帮助他们更快地适应企业氛围，掌握职场所需的基本技能，完成从‘校园人’向‘职场人’的转变。”她介绍，目前，阿里巴巴的团队领导里面也有不少是从大学生入职开始，一路成长起来的。

霍尼韦尔中国区人力资源总监沈雁介绍，霍尼韦尔的人才考评常用九宫格体系，纵横坐标分别反映的是行为和业绩。在招聘的时候，霍尼韦尔更看重行为，因为业绩还可以通过公司行之有效的培训体系进行培养。

李妍说，不同企业招聘需求不同。就校园招聘而言，各类企业都本着人才培养的目的为未来储备可用之才，因此毕业生身上所具备

的潜力尤为重要。对于研究生群体，企业往往会看重他们过往的社会实践和项目经验。对于本科生而言，企业更为关注他们是否具有可塑性。

此外，关于大学生学历的问题，李妍说，近年来，各地都在加强“双一流”大学建设，突出学科优势，推进高等教育全面发展，为社会输送更多高水平专业人才。同时，企业的观念也在发生变化，不再一味锁定名校毕业生，而是更看重岗位匹配度、学生的软素质、与企业价值观的融合度等因素。

“学历和学校背景是我们招聘过程中的一个因素，但能力才是我们决定是否录取一个新人的关键。招聘过程要经过各个方面的衡量和比较，阿里巴巴没有对于重点高校大学生的偏好，也不会在学习上设置任何‘隐形门槛’，我们始终坚信‘能力取胜’。”刘湘雯说。

今年啥计划 既招聘 又培训

在开展招聘的同时，企业有哪些举措帮助大学生就业呢？

李妍表示，58集团每年都会通过秋季与春季两次大规模校园招聘为毕业生提供大量工作与实习机会。同时，还邀请目标学生走进58集团参与开放日活动，近距离体验公司文化。此外，58集团旗下中

华英才网每年为大量企业客户提供校园招聘外包服务，帮助用人单位寻找符合其需要的应届毕业生。

阿里巴巴目前每年招聘应届大学生1000人左右。除招聘外，阿里巴巴还较为注重人才储备。一方面，积极促进产业界和大学的交流，开发面向大学生的课程，并深入参与和大学联合办学，比如和部分高校合作成立的阿里巴巴大数据学院，学生可以通过高考的招生进入这个二级学院来学习大数据、云计算、AI等跨界的融合交叉学科。另一方面，通过举办面向大学生的比赛，使他们更好地积累经验，用于未来的就业场景之中。比如，阿里巴巴大数据竞赛，让高校学生在大数据时代的背景下，有机会学习和利用阿里巴的大数据和云计算平台，尝试解决真实的业务与社会问题。

三元食品从2016年开始出台管理培训生项目。从管培生的界定（通用型、定向型）、培养规划（四个阶段）、考核与淘汰、激励与使用等方面策划，让管培生在公司跨部门顶岗轮岗，了解公司业务运营流程，熟悉岗位工作情况，经过考核后安排定岗，并逐步培养可胜任更高层次管理需要的应聘毕业生。

霍尼韦尔每年招募100名左右的大学毕业生，除了管培生项目和“星计划”大学生创新大赛外，还实施“霍尼韦尔卓越科学与工程计划”。通过该计划，霍尼韦尔每年邀请1—2位诺贝尔物理学或化学奖得主访问中国，与大学生分享其个人学习、科研和工作的亲身经历，探讨科学和工程的重要性以及对企业研发、新产品开发等领域的影响，激励广大学子探索和从事科学和工程事业。

45人到国际组织交流实习任职，有8人获得国际组织实习证明，有2人获国家留学基金管理委员会资助。这是校方着意帮助的结果。

近年，很多城市都面向毕业生发布了不少利好政策。去年，成都针对高层次人才、急需紧缺人才、青年人才等群体推出了技术学历直接落户、免费入住人才驿站、激励产业人才等一系列招才引智措施。“研究生毕业时，正好赶上了好政策，第二天，我就跑去落了户。”西南交通大学毕业生胡溪说。

胡溪还总结道：就业也好，创业也罢，眼光要多往国家政策鼓励的方向看。“创业之路绝非坦途，既要认准国家的大政方针，也要留意所在城市的人才政策，一步一个脚印，就会越走越踏实。”

【调查】

校园招聘人才“画像”

中华英才网2017中国大学生最佳雇主调研活动的数据，勾勒出企业人才需求画像，并提炼出相应特征。

在“企业校园招聘的学历需求”调查中，企业对本科学历的需求最大，占比52.75%，其次为硕士学历，占比41.23%，对博士的需求占比6.02%。

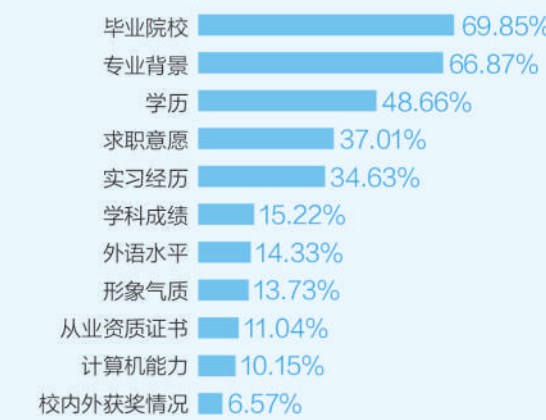
在“企业用人单位甄选大学毕业生的硬实力要求”调查中，企业最关注毕业院校，占比69.85%；其次关注专业背景，占比66.87%；对学历的关注排在第三，占比48.66%。

在“企业用人单位对校园人才的软实力需求”调查中，排在前三的依次为沟通与影响力、团队协作能力和人际理解能力，然后依次为客户服务意识、抗挫折能力及创新思考能力等。

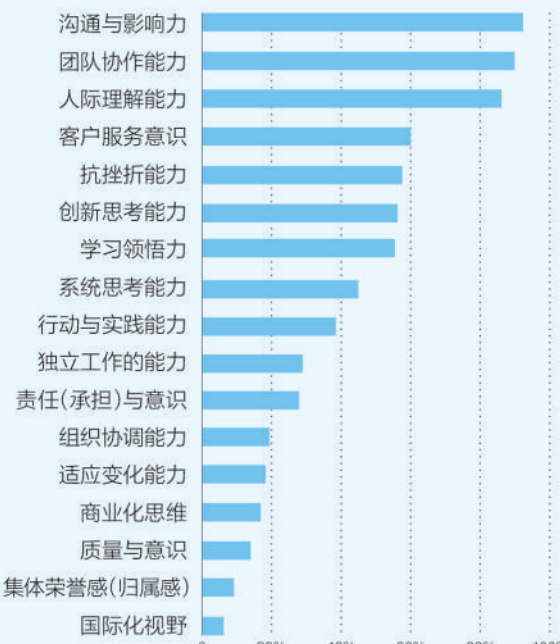
企业校园招聘的学历需求



企业用人单位甄选大学毕业生的硬实力要求



企业用人单位对校园人才的软实力需求



制图：蔡华伟

【故事】

“过来人”是怎么找到工作的

宋豪新 孟思奇 张希臣

的博士研究生徐庆说。

瞄着特定方向广泛撒网，几率更高。大学期间，徐庆作为志愿者参与了一次国际环保会议的服务工作。“那次经历让我想清楚了要从事环保事业。”后来，徐庆便申请到联合国环境规划署国际环境技术中心实习。

去基层，不妨提前实习。

罗遥从清华大学博士毕业后放弃了科研之路，选择到河北做选调生，目前是石家庄栾城镇镇长。他

说：“我学的是环境，河北雾霾问题相对较重，到这里能发挥专业特长。”

来基层工作近3年，罗遥得到了前所未有的锻炼和成长。2017年河北省环境治理，镇上170多家企业中，90多家没有环保手续。罗遥发挥专业特长，解决了难题。“虽然累，但收获很多。”他还提醒，“可以多留意学校发布的实习信息，提前来基层实习，看自己能否适应。”

引导大学生投身军营报效祖国，也是时下的政策方向。四川大学的程涵潇，本科一毕业就走进了军营。“学校每年都会举办‘征兵工作咨询周’，帮我们实现从军梦想。”参军两年后，退伍的程涵潇去年在一家民营企业找到了工作。“企业很看重我的参军经历。学校也有相应的跟踪服务机制，为我们提供就业创业的服务和指导。”

抓机遇，要好好研究各项政策。据了解，2017年，四川大学有

慢性乙肝临床治愈 工程项目启动

本报北京5月2日电（记者王君平）由中国肝炎防治基金会发起设立，中国慢性乙型肝炎临床治愈工程项目日前在京正式启动。

项目计划在全国建立25个示范基地医院，设立100个分中心医院，培养1000名临床肝病医生，入组患者3万—5万名，并建立中国慢性乙肝患者临床治愈数据库，开展慢性乙肝临床治愈科学研究，实现部分患者临床治愈，并积极探索、优化、完善慢性乙肝临床治愈路径。

北京大学医学部庄辉院士表示，病毒性肝炎是重要的公共卫生问题，且引起肝硬化和肝癌问题十分突出。减少乙肝肝硬化和肝癌的两项基本措施：“防”——通过接种乙肝疫苗，减少新发HBV感染（增量）；“治”——通过抗病毒治疗，治愈现有慢性乙肝患者（存量），或延缓疾病进展，减少慢性HBV感染者发生肝硬化和肝癌的风险，同时降低传播的风险，二者缺一不可。

在减少增量方面，通过乙肝疫苗计划免疫等政策，我国已取得举世瞩目的成就，但在减少存量方面仍面临巨大挑战。

据估算，我国乙肝病毒携带者约9300万人，其中约2800万人为慢性乙肝患者。



小袜子创业路

1994年出生的钟文是吉林省辽源市东北袜业园中一名青年创业者。2017年7月，大学毕业的钟文被东北袜业园“一站式+保姆式”的创业服务机制吸引，成立了自己的袜厂。他与厂里老师傅共同设计出一种由透明丝线和亮光丝线混合编织而成的丝袜，销售量大大提高，有时一天能卖出两万双。钟文的创业之路逐步走上正轨。图为钟文在东北袜业园的袜厂检查袜子质量。

新华社记者 张楠摄

我国主导启动 全球近视眼大数据研究 有望填补近视眼发病机制领域空白

本报北京5月2日电（记者白剑峰）一项覆盖全球六大洲的近视眼大数据多中心研究项目日前启动。这是首个由中国研究团队主导、并使用拥有自主知识产权的人工智能产品作为关键实验设备的研究项目。

该项目由中南大学爱尔眼科学院发起，全球范围内19支高水平科研团队参与。科研人员将对亚洲、欧洲、北美洲、南美洲、大洋洲、非洲等六大洲三大人种的近视眼大数据进行采集与分析，通过对不同地区、不同种族之间视觉行为和视觉环境等因素差异的研究，明确这些因素与人类近视眼发生发展之间的关系，从而有望填补人类近视眼发病机制领域的空白，破解这一困扰全球眼科学界的医学难题。

此研究基于核心数据收集技术的“云夹”，是全球首款近视眼防控人工智能可穿戴设备，中南大学爱尔眼科学院拥有其自主知识产权。“云夹”能够对佩戴者的用眼距离、用眼时长、用眼角度、环境光照和户外日照时长5个维度进行精准监测，对近视相关行为监测准确性高。

目前，全球近视眼患者人数约25亿，如不采取有效的防控措施，到2050年全球近视眼患者人数将达50亿，约占全球人口的一半，其中高度近视眼人数将高达10亿。据2016年《国民视觉健康》报告显示，2012年中国5岁以上总人口中，近视眼患者人数约4.5亿，到2020年，这一数字将升到7亿。根据《柳叶刀》研究显示，近视眼发病率呈爆发性增长，提示环境因素在近视眼发病中起到主要作用。但一直缺少一种能对近视眼相关环境因素进行客观、准确定量的方法，近视眼发病机制一直被称为“世纪难题”。

中南大学爱尔眼科学院教授杨智宽介绍，随着近视眼的高发且呈低龄化趋势，越来越多的低中度近视将发展为高度近视。高度近视还会显著增加白内障、青光眼、视网膜脱离等致盲性眼病的风险，严重威胁视觉健康。