

企业喜欢啥样毕业生

问题三:哪些错误是HR“零容忍”的?

挂科、作弊、简历造假、自负都是硬伤

七成以上的受访企业认为,在招聘过程中,求职者的诚信度很被看重,通过面试交流,HR一聊便知,企业对应届毕业生拥有一定的包容度,但诚信方面出问题会导致入职机会十分渺茫。

【中国航发沈阳黎明航空发动机】

最看重的还是学生的专业能力,我们招聘时要求学生带着在校期间的成绩单以及四六级成绩单,如果成绩好会优先考虑。挂科、四六级不过那就基本不会考虑。

【鞍山核心电子】

在校期间必修课有挂课记录,作弊记录;为人性格品质有问题的,面试时态度傲慢缺少礼貌行为的同学,我们都会拒绝录取。

【智联招聘】

对于应届毕业生而言,大多数用人单位都是很包容的,但从我个人面试工作经历而言,如

果求职者简历造假,那一定是“零容忍”,比如个别学生为了让自己在求职中看起来有更丰富的经历,自己并没有参与学校的一些活动,或是学校班级干部之类,但在简历中会给自己增加添彩的“角色”,其实我们在面试过程中是可以问出来的,用一些细节沟通就能辨别真假,诚信出现问题,我们就不会考虑选择他加入我们的团队。

【联美量子】

招聘中,我们重点淘汰两类应聘者,一种是眼高手低,总是“不落地”或是说“不放低姿态”,在未入职就对企业有这样那样要求的求职者。这样的应聘者对于企业而言存在诸多的不稳定性,在岗位的配合度也不好。第二类,专业水平确实不高,我们是专业密集型企业,求职者专业知识不扎实,容易在日后生产工作中发生危险,我们也不会考虑录用。

问题四:招聘社会人员,比较在意哪些方面?

充分考量过往业绩以及求职动机

五成用人单位认为社会招聘与校园招聘不同,用人单位更在意求职者对于新岗位求职动机以及曾经岗位所取得的成绩。

【图麟信息科技】

目前公司的大部分招聘都属于社招,因为公司在快速的发展中,很多销售、产品、研发类岗位急需有同行业相关经验的人才加入。对于社招,不同的岗位我们都会有不同的侧重。如:管理类岗位,我们肯定侧重考量领导力素质,适当用些测评类工具帮助筛选;针对研发类岗位我们更侧重专业技能,以笔试和实际操作为主要筛选方式;售后技术类岗位则侧重专业技能和沟通能力,因为该岗位需要经常和客户对接,帮客户解决产品使用问题,故良好的沟通能力和应变能力都很重要。

【金赛咨询管理公司】

如果是社招,求职者可能面对过的招聘情景比较多,所以我们看重的是他的求职动机,职业稳定性,也很看重的是在本专业上的“精耕细作”程度。

【汀普莱斯(沈阳)电器】

社招人员更注重的是经验、与招聘岗位的

匹配度。员工的性格特点是否能融入企业文化。

【鞍山核心电子】

一方面比较在意应聘者从毕业至今的工作经历,所从事的工作内容是否与我们公司的岗位相符;此前离职原因,以及人品性格。

【沈阳帝信科技】

社招人员更注重的是经验、个人发展潜力及企业认同度。社招人员过往的工作经验是否与我们招聘的岗位匹配,个人的业务能力、学习能力是否能适应公司现在及未来的发展,对企业文化、价值观的认同度都将作为我们重点的考量项。

【沈阳金杯延锋汽车内饰系统】

比较在意职业经历,职业能力,职业素养。

【本钢集团】

我们更看重求职者在专业领域的成就。【中国航发沈阳黎明航空发动机】

看重专业方面的研究成果。

【沈阳好利来】

看重销售经验和以前的一些业绩。

问题五:如何考察抗压力、创新力和价值观?

面试过程中设计压力测试

八成用人单位认为,快节奏的工作是每个岗位都会遇到的情况,员工能否在压力环境下迅速调整工作心态,从容应对是企业较为看重的。通常在面试中,考官会特意考察求职者在压力状态下的反应,如限时完成任务或对未知事物的快速接受能力等。

【沈阳帝信科技股份】

现在有很多例如DISC、MBTI这样的测评工具,以及一些专业的测评公司都可以对候选人的职业倾向、性格、胜任力等多方面进行测评,但是在我们实际的招聘过程中,这些测评方法都是起到辅助作用,我们更愿意通过候选人的历史贡献或行为来考察候选人各方面的能力。

【本钢集团有限公司】

面试的时候会询问以往在学习和生活中遇到压力和挑战是如何解决的。

【沈阳好利来】

会进行抗压力测试,设置具体场景,进行压力型面试。

【完美村(辽宁)电子商务】

我们会询问应聘者对于销售或者专业方面有没有自己的见解。再次就是场景提问,给他一个具体的事例,比如说现在我们的瓶颈是市场开拓,问他有没有创新型解决方案。价值

观就是综合考察一下消费观念,对于一件事情的评价理解、婚观念、他人评价等等。

【鞍山核心电子技术】

我们公司在招聘时不会对应聘者进行一些不切实际的未来工作的美好描述,会实事求是地告诉对方入职后所要面对的工作压力、学习压力以及薪资待遇的提升标准,这样可以更准确地找到我们所需要的积极面对工作和学习的同事。

【汀普莱斯(沈阳)电器】

可以使用一些测评工具,通常我们会让员工列举出之前工作中遇到的棘手问题,让面试者详细描述处理过程,从而考察面试者的抗压、创新力和价值观。

【辽宁省兆隆医疗器械】

抗压性上我们一般会问下是否能接受满负荷的工作频率和经常性的加班。同时模拟一些场景来看员工的想法及反应情况来辅助考察。

问题六:对企业忠诚度如何考量?

三年内跳槽三次通常会被视作“跳槽频繁”

近六成用人单位人力资源相关负责人表示,三年内跳槽三次通常会被视作“跳槽频繁”,这样会则会导致应聘者的下一任“准东家”不愿“冒险”用人。

【智联招聘】

现今社会的节奏是比较快的,如果针对应届生来说,三年内跳了两次槽或者是三次以下都是可以理解的,在面试过程中,我会留意应聘者之前的工作,都能工作到一年以上,就算还可以,如果应聘者的三次工作都没有到一年的时间,我们就会考虑“为什么这么频繁换跳槽?”

很有可能是应聘者还处于一个“迷茫期”,或者对自己的目标不够明确,尤其是不仅换公司,又换职位的这类人员,如果他没有什么合理的理由,这类应聘者属于对自己不太了解的人,或者属于比较容易放弃的人。

忠诚度存在相互性,企业会提供比较正规的平台,员工对于工作的热爱,对于企业的价值观等方面的认同,这个时候员工才会对企业有忠诚度。

HR会看,如果在同一家单位工作了多年,并且还根据公司需求担任不同岗位,这就能体现出这类人员忠诚度是很高的。

【鞍山核心电子】

三年内三次以上包括三次,我会认为跳槽频繁。对于往届生来说,通过与对方沟通跳槽原因去了解具体情况从而再做出决定。对于应届生只是通过面试并不能充分的判断出这

一点,只能通过试用期和日后做出更好的判断。

【沈阳克林威尔纳米环保科技有限公司】

三年内三次以上跳槽会有些频繁,忠诚决定着员工在工作岗位上能否持久以及是否会与企业荣辱与共,一同发展。因此频繁跳槽也意味着一个员工对于自己工作的忠诚度不高。在招聘时遇到非特殊原因频繁跳槽的面试者,HR需要加以考量。

【沈阳启思创教育】

三年内跳三次就算频繁。【沈阳市世博文化辅导培训】

三年内跳槽3-5次算频繁。面试的时候没有办法考量忠诚度,可以通过身边人的评价来进行考量。

【沈阳润通安防设备】

对于忠诚度,只能是看看过往的经历,看看领导同事的评价。

【完美村(辽宁)电子商务】

三年内跳槽3次以上我觉得算频繁。不过“95后”已经参加工作了,他们的想法更多,跳槽可能会更频繁一些。

【沈阳金万码高科技】

我认为,三年内跳槽两次较为频繁,忠诚度无法通过短短的面谈准确地对候选人进行考量,忠诚度不只是一员工单方面的付出,同时也取决于企业提供的工作平台、文化建设及企业薪酬福利等方面。简单的考量,会通过工作经验,工作的热情、工作的态度等进行询问。

问题七:会接受专业不对口的求职者吗?

培养多技能 为跨专业就业打好提前量

近四成用人单位表示,专业性不强的岗位能够接受跨专业应聘者。

【沈阳帝信科技】

对于研发、技术等专业要求较高的岗位,我们会首先考虑在本专业的候选人中选择,但是这也不绝对,候选人的学习能力及他对自己跨专业的信心也很关键。我们的企业文化就是很开放的,很多员工愿意将技术分享给他人,对于非专业的员工也有很多学习的机会。我们现在很多的管理、技术骨干员工都是在公司培养、成长起来的。

【智联招聘】

跨专业就业是很常见的,在校期间的所学专业,有一些并不是自己喜欢的,而跨专业的就业并不可怕,可以做一些和自己未来心仪领域或岗位相关的准备,如学习相关知识,找一些社会实践的机会,为自己跨专业就业提前充电。

【本钢集团】

我们很多岗位对专业要求非常严格的对口要求,跨专业几乎

行不通。【中国航发沈阳黎明航空发动机】

我们的专业岗位要求具备专业能力,不允許跨专业。

【沈阳市好利来】

我们对专业没有要求,任何专业都可以。【沈阳启思创教育咨询】

因为我们是美术机构,所以必须具有美术专业技能。

【沈阳润通安防设备】

销售、行政岗位可以跨专业,但是软件岗位要求相关专业。

【完美村(辽宁)电子商务】

非常欢迎跨专业,主要还是看个人能力。【辽宁禾丰牧业】

从企业角度,大学生在学校得到的不仅仅是知识,更应当是思维方式以及思考问题的方法,虽然在企业里设置了很多岗位,但对于学习能力强、个人潜质高的人才,都是可以后天再学习掌握的;从学生角度,高考报志愿时对专业的印象可能大多停留在专业的名称,而欠缺实际了解,这部分人入校后,尤其是到了大二大三,会更加明白自己的就业兴趣点,从而选择非专业岗位,禾丰愿意为这样的人才提供平台,发挥和展现自我。

新闻延伸

HR的面试神题能考倒你吗?

1.“与上级意见不一致,你将怎么办?”

主要考察点:主要考察应聘者的处事能力及服从力。

2.“对我们公司你有哪些了解?”

主要考察点:目标企业是否是你非常心仪的,是否关注该企业发展、企业文化等等。

3.假设你提交的工作方案,领导已经要求你多次修改,他仍不满意,且对你提出批评和质疑,你怎么办?

主要考察点:典型的压力测试,考察求职者在逆境中的处理方法。

本版稿件均由辽沈晚报、聊沈客户端胡婷婷 李娜 朱柏玲 王月宏 采写