

6月的脚步匆匆，离校的日子正越来越近，各种各样承载着青春记忆的毕业刷屏网络和朋友圈，又到了一年毕业季。下个月就要离开校园，从学生变身“职场人”的大学生们，“好工作”是不是已经到了“碗”里？

『大咖』支招，怎么『撩』到『好工作』！

记者 周琼 文/图
通讯员 任社

知己知企很重要

“面试中，知己知企很重要！”李锐告诉记者，了解企业相关信息是求职者走上面试场的“武器装备”，同时也可以帮助求职者在面试时更灵活地进行应变，赢得青睐。而了解企业的过程，也可以帮助求职者深入分析自己是不是真正想在该企业“安家落户”。因此，李锐建议大学生面试前要了解企业的发展历史、企业文化和价值观、业务大事件、应聘岗位的主要工作职责内容和能力要求以及当年度所在城市大学生研究生的市场工资范围等。

近期有招聘需求的宁波丰安进出口有限公司的一位负责人也告诉记者，“对公司的了解程度、是否认可公司文化，是我们考察面试者的一个重要方面，从这里，可以看出求职者的求职意愿，以及未来的跳槽风险。”

智联招聘的陈芳铭则向记者讲述了这样一个真实的案例，在参加宁波一家跨境电商平台的面试时，一位



2017年毕洽会上，学生们寻找称心的工作



大学生在毕洽会上求职

现状

795万毕业生，增幅增量均超往年

来自本年度全国普通高校毕业生就业创业工作电视电话会议的数据显示，今年毕业生总数预计将达到史无前例的795万，增量与增幅均超往年，同时，预计今年还将有40万~50万名留学生回国就业创业，就业总体形势为近年来最严峻。

智联招聘发布的《2017年大学生求职指南》显示，2017年应届毕业生的期望月薪平均值为4875元，这一数值相较2016年的4985元仅仅降低了110元。然而，毕业生们实际签约的平均月薪较去年则整整降低了751元，目前接受调查的毕业生签约平均薪资仅为4014元，期望薪资和签约薪资间的巨大“落差”让不少毕

业生感到十分失落。相关调查数据显示，在今年毕业季时，41.3%的应届毕业生投递简历的份数为11~30份，比例最高。其次是10份以下，占31.5%。此外，有24.2%的应届毕业生采取“海投”简历的方式，其中12.5%的应届毕业生投递31~50份简历，11.7%的毕业生投递51份以上的简历。

截至今年4月底的调查数据显示，在2017年应届毕业生中，参加1~3场面试的学生比例为31.9%；其次是4~5场，占27.1%。此外，有8.3%的应届毕业生没有参加过面试。与2016年相比，2017年没有参加过面试的应届毕业生比例增加，从3%上

升到8.3%。到4月底时，全国范围内9万多名接受调查的应届毕业生中，有27.7%的应届毕业生称自己还没有获得offer；50.2%的应届毕业生获得了1~3个offer。但记者注意到，尽管拿到了offer，不少学生迟迟没有签约，签约学生中，有过毁约经历的占比也达到了18.6%。

多场招聘会现场的采访中，对于找工作难不难这个问题，我市的不少毕业生回答很实际：求职不难，合心意的工作难找。记者了解到，由于经济发展程度相对较好，我市为大学生提供了较多的职位数量，算得上国内“最容易就业”的城市之一。今年春季招聘中，全国

37个主要城市的全国人才供需竞争指数（供需竞争指数=收到的简历投递量/发布的职位数量）为44.6，而宁波的竞争指数仅为15.3，和排名第一的北京96的火爆竞争指数相比，宁波的就业竞争显得十分“温柔”。不过，记者注意到，在“最容易就业”这样一个背景下，企业和学生双方，对于对接的满意程度却不高。尽管大学生们在校招中“热情似火”，但许多企业感叹，找到“工作上手快”“做事敬业”“肯沉下心”的毕业生实在太难。与此同时，毕业生们也在吐槽，“有上升空间、薪酬合适”的职位太“稀缺”。

支招1

如何做到简历“逢投必回”？

明确自己要做什么

近日举行的宁波人才市场宁波大红鹰学院分市场揭牌仪式暨首场招聘会上，记者遇到了应届毕业生小李。眼看着就要离开学校，小李依旧很困惑，她觉得自己什么都不懂，对什么都不感兴趣，看到满场的招聘企业，不知道怎么做。

这样的“三不”大学生，虽然只是少数，但求职前，明确的职业定位是所有学生必须要清楚的事情。职业生涯规划师、国际职业培训师周鹏飞告诉记者，不少大学生因为不喜欢现在的工作，“一言不合就跳槽”的情况频频发生，很大程度上就是因为求职前没有明确的职业定位。

他建议大学生在投递简历求职前，要对自己的未来先进行“自问”：首先，可以考虑是否要寻求专业对口或专业相近的职业，如果跨专业求职，可以从自己的兴趣爱好入手；另一方面，梳理自己的情况时，也可以寻求家长和职业规划师进行咨询，网络上也有一些专业的职业兴趣测评，也可以试一下。“只有明确了自己要做什么，才会有目标，也会降低自己职业发展的风险。”周鹏飞这样说。

信息简洁、技能突出

传统档案表格形式的简历是很多毕业生制作简历时的首选，但不少这样的简历第一眼给人感觉是信息零碎，缺少层次性。“如果简历能够设计成左1/3右2/3的结构化模式，分成块状的，那么看起来更有条理性，而且HR一眼就能捕捉

“有上升空间、薪酬合适、环境舒心”的好工作当然人人喜欢，激烈的求职竞争中，一份优秀的简历就是找到好工作最初的“敲门砖”。国家一级人力资源管理师、宁波市职业经理人协会生涯发展专业委员会主任、“爱靠谱”创始人龚青春告诉记者，一般来说，一个HR能给一份校招简历的最初时间不会超过10秒，甚至就只有3~5秒，因此，求职期毕业生制作一份出色的简历就显得尤为重要。

到求职者是否具备自己所要求的条件。”全球五百强企业阿克苏诺贝尔（宁波）有限公司人力资源总监、高级人力资源管理师李锐这样告诉记者。

李锐说，毕业季时，一个HR经常每天要看上百份简历。一份设计简洁、有条理的简历才会成为首选，简洁中文字与图形组合的个性化呈现会让人眼前一亮。

有过上市公司人力资源总监职业经历的国家一级人力资源管理师龚青春表达了同样的观点。他认为“完整简洁”是一份优秀简历的第一要务。他建议，简历以1页为宜，最多2页。不过，要特别提醒的是，龚青春和李锐都认为，在不同的求职场景下，简历的针对性十分重要。比如在跨区域的求职中，籍贯和生源地是一项非常重要的指标。两位业界“大咖”都说，员工的稳定性是企业求职者都非常看重的一个要素，离家近、地域文化相似是其中一项非常重要的指标，所以在其他条件相当甚至略有差异的情况下，大部分企业更倾向于选择本地地区的合适毕业生。龚青春举例，有一次他在全国层面的求职大赛中担任评

委，一位优秀毕业生就是因为“来自内蒙古”，演讲一结束就被现场伊利集团的HR毫不犹豫地“拍下”。

一份简洁干净的简历上，要注意的另一个要点就是“优势突出”。最擅长的东西或亮点建议采用黑体加粗予以强调，尤其是与求职岗位相匹配的案例。描述的时候最好是用数据来量化，而不是用修饰性的华丽辞藻。龚青春告诉记者，如果求职一个技术类岗位，毕业生描述自己“发了5次传单”“参加了大学生科技竞赛”来得效果好。在龚青春坐镇的一次校招中，一位口若悬河的学生会干部输给了一位看起来闷头闷脑的小伙伴，就是因为对方简历上“全国测量竞赛二等奖”的要素，非常符合招聘岗位的核心要求。

同时，李锐和龚青春都提出，在简历的“优势推送”中，一定要避免空泛表达，要具体细化、客观真实。“CET-4、CET-6、计算机二级证书等证书的堆砌只说明掌握这门知识，如果替换成熟练操作photoshop、excel表格制作，那么这就是技能表达。”李锐告诉记

者，毕竟大部分的企业负责人只愿意为员工的技术而不是知识“买单”。

避免差错和过度美化照片

采访中，几位我市人力资源圈的“大咖”提出的另一个共性建议就是简历制作时界面应友好，特别是不要有低级错误。一张简历上的内容不多，如果排版凌乱甚至有错别字或低级错误，对比较讲究细节的HR来说，一定是扣分项。龚青春说，他曾亲手PASS掉一位面试表现还不错的求职者，原因就是这位求职者的简历排版太差且错别字颇多。他和业界不少招聘达人认为，如果毕业生对待就业这样重要的事情都没有办法用心去做的话，HR很难相信他在工作中会有全心投入的状态。

智联招聘宁波市场部经理陈芳铭工作中的一项重要内容就是接触各种各样的简历，她要提醒毕业生的是：近年来，“最美证件照”频频出现在各类简历中。针对许多对形象有要求的岗位，比如前台、总经理助理、大客户销售等需要代表公司与客户进行沟通或会谈的岗位，HR会根据简历中的照片筛选形象符合要求的求职者，但是经过过度“美化”的照片可能会与真人差距较大，导致求职者在面试时直接因为形象被刷下来，而且部分HR会认为这是求职者不够诚信、不够自信的一个表现，因此她建议毕业生，简历上采用清晰展现五官、有着明朗和有亲和力的微笑的证件照，避免对照片进行过度的美化，可以让HR直观感觉到你是个什么样的人。

职的毕业生提得最多的两个问题分别是岗位发展空间和薪资。

“面试中可以提问，但要注意节奏，保持适度。”在把脉毕业生面试环节时，李锐支招说，比大学生很关心的薪资范围，在提问时最好可以结合招聘岗位的说明和大学生市场工资。“有的放矢”的提问会加深面试HR的印象，可能会提高面试的成功率。

旗鼓相当勇者胜

在一些招聘会现场，记者注意到，有部分大学生，非常主动地询问了企业通知录用的时间，甚至主动索要HR的联系方式或提出加微信等要求。

现场的几位资深HR告诉记者，在旗鼓相当的应聘者中，自己会更欣赏那些积极主动的应聘者，一是这传达了应聘者对职位的强烈意愿；二是通过这样简短的询问交流，让HR发现你身上的闪光点；三是避免长时间等待而错失更好的应聘机会。

支招2

面试怎样才能“一见钟情”？

如果说简历是求职成功的第一块“敲门砖”，那么面试在帮助毕业生接到企业伸出的“橄榄枝”时，同样起到至关重要的作用，一次较为成功的面试或许就是职业生涯的开启，影响今后几年甚至几十年的职场发展。

应聘者反复询问HR，公司是做什么的，岗位工作内容是什么，需要什么样的技能，最终用人单位的负责人直接PASS掉了这位面试人员。

善讲故事展才能

“现在的面试都是开放式的，每个职位所要求的能力不一样，大部分大学生的起点差不多，企业会更看重学生的潜力。那么展现自己时，最好以讲故事的形式来叙述实践活

动，其中就能很好地体现沟通力、影响力、执行力，是否吃苦耐劳、务实等，这要比简单地回答问题更有说服力。”这是资深人力资源顾问、国际人力资源管理师陈朝晖对面试官给出的建议。陈朝晖说，此前她接触过浙大宁波理工学院的一位应届毕业生小许，在应聘一家跨国公司时，在面试官并未要求的情况下，小许主动用英语交流表达。面试官对她赞赏有加，在接下来的面试过程

中，小许又讲述了她在做交流生时，因为一次误会滞留在机场被“关小黑屋”，当时她是如何应对的。这样积极主动“讲故事”，让HR看到了她的应变能力、沟通协调力、表达交流能力，帮助她成功获取offer。

适当提问抓时机

面试是个双向选择的过程，求职者同样可以在这个过程中了解企业。记者注意到，在面试环节中，求

2017年高校毕业生就业现状

今年，毕业生总数预计将达到史无前例的795万，增量与增幅均超往年。同时，预计今年还将有40~50万名留学生回国就业创业，就业总体形势为近年来最严峻。



1 月薪情况

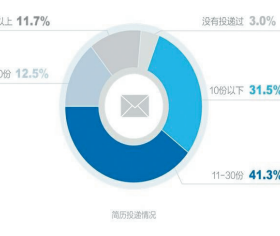
期望薪资和签约薪资间的“落差”巨大



- 来自智联招聘的《2017年大学生求职指南》显示，期望月薪较去年仅降低110元。
- 实际签约月薪较去年则整整降低了751元。
- 巨大“落差”引发毕业生失落情绪。

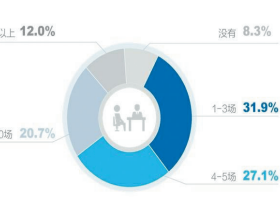
2 简历投递

2017年应届毕业生简历投递情况

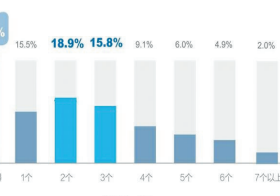


3 面试、offer

2017年应届毕业生面试情况



2017年应届毕业生offer情况



2017年，我市应届毕业生就业呈现三大特点：

- 职位多
- 易就业
- 竞争低

- 由于经济发展程度相对较好，我市为大学生提供了较多的职位数量。
- 职位数量多，算得上国内“最容易就业”的城市之一。
- 春季招聘中，全国37个主要城市的全国人才供需竞争指数达到44.6，而宁波的竞争指数仅为15.3。（供需竞争指数=收到的简历投递量/发布的职位数量）

就业看法

1 毕业生
心声：求职不难，合心意的工作难找
吐槽：有上升空间、薪酬合适的职位太“稀缺”

2 企业主
找到工作上手快、做事敬业、肯沉下心的毕业生实在太难

在“容易就业”这样一个背景下，企业和学生双方，对接满意度有待提高。

制图：周琼 叶文锦