

简历只看 985 ? HR 告诉你招聘那些事

文: 今日女报 / 凤凰网见习记者 刘彦宇

近日,在安徽卫视的一档节目中,某公司前 HR(人力资源)直言不讳地表示,招聘会后只会带走 985 高校学生的简历。这段视频在网上引发了大家的广泛讨论。

那么,“只留 985”到底是节目噱头,还是职场“潜规则”?没有 985/211 学历光环的毕业生,如何找到心仪的工作?近日,今日女报/凤凰网记者采访了湖南几家公司的 HR 以及就业指导专家,让我们听一听他们的看法和建议。



非 985 大学生的简历“被丢入垃圾桶”?

现象

观点

近日,在安徽卫视《学霸是怎么炼成的》节目中,一位大型企业的人事部经理爆出招聘中的简历潜规则:“因为收到的简历多、时间紧,所以大企业筛选简历的时候,会把 985 学生的简历和非 985 学生的简历分开放。招聘会结束后,只带走 985 大学生的简历,而非 985 大学求职者的简历,往往就被扫入了垃圾桶。”该名经理表示,基本上很多大企业都是这样操作的。这话一出,网上就炸锅了。

工业企业 HR: 优秀是一种习惯

罗德是一家大型工业企业资深 HR,曾先后参与招募、管理过数百名下属。在他看来,985/211 毕业生工作的完整与完美程度,相比其他毕业生有显著优势,“我们的一名工程师是 985/211 教育背景的,出的设计文案像教科书一般标准,也可以非常放心地把工作任务交给他。”

罗德认为,优秀是一种习惯,“一个优秀的学生,在从小学到大学的绝大部分时间里都能够把课业做到完美或接近完美,这么多年养成的习惯,基本可以伴随他一生。而且,985/211 毕业生的学习能力要强不少,尤其是自学能力。反之,一个学生绝大部分情况下如果只能做对 60% 的功课,毕业后进入工作岗位,面对相对复杂的工作,要他一下子就做好,这确实是勉为其难。习惯于不够优秀,也会变成一种习惯。”

世界 500 强企业子公司 HR: 985 身份能增加 招到人才的几率

江明是湖南某世界 500 强企业子公司 HR,在他看来,985/211 的身份是经过高考筛选过一次的,“尽管这个筛选过程并非完全客观合理,但对于企业来说,利用这个结果,可以降低招聘成本。”

江明认为,至于企业需要的其他品质,比如沟通、表达、合作这些,可以通过后续面试过程筛选,“实际上不仅仅是学历,招聘条件上的任何硬性要求,都是一次粗放的筛选过程。本科学历、英语六级、工作三年以上等等,都是希望通过这些条件缩小候选者的范围,从而增加招聘效率,节省招聘成本。”

“当然了,被硬性条件排除在外的人,肯定也不乏优秀人才。”江明指出,利用 985/211 的身份来进行筛选,会增加企业招到优秀人才的几率。

房地产 HR: 没有学历, 就想让企业看到你的好

某地产集团 HR 刘建告诉今日女报/凤凰网记者,他所在的这家民营企业,虽然没到世界 500 强的规模,品牌吸引力跟腾讯、阿里这样的企业更不能比,但即便如此,企业每年校招期间也会收到大约 5 万份简历,而岗位只有一两百个,录用率仅 0.2-0.4%,也就是说几百份简历中才会录用一个。

“即使是 985/211 学校毕业生的简历,我们也会收到一两千份,可能会从中录用十几人,这也仅有百分之一左右的录用率。”刘建说,企业设置限制条件,并不意味着非 985/211 就没机会,“任何学校都有优秀的学生,我们每年也会录用不少普通学校的同学。问题是,怎么让 HR 注意到你的优秀?”

律师事务所 HR: 青睐全面型人才, 更看重“职业能力”

“手里拿着 985 高校的毕业证书并不能在求职中畅通无阻。”湖南闻胜律师事务所律师刘凯告诉记者,“我们事务所今年新进职工中,来自 985 高校的只有两名。”

“对于我们团队来说,首先看重的是应聘者的职业能力,写作能力、表达能力、沟通能力、协调能力、形象气质等一起组成一名律师的职业能力。”刘律师告诉记者,善于思考,能独立提供法律解决方案才是律师行业的通用法则。

“拿我们面试应聘者来说,如果应聘者毕业于 985 高校,那我在面试时会稍微留意一下。但在涉及是否录用的问题时,毕业于 985 并不会额外加分。”刘律师说,有独立的思想,善于在微博、微信、知乎等平台上发声,有一定数量的活跃粉丝,并且能时常在媒体期刊发表文章或自己的意见,这样的应聘者往往更受青睐。

网络科技公司 HR: 实践优先, 技术岗位要求“基本功”

“对于我们这种网络科技开发公司来说,学历出身并不是决定性的,有拿得出手的技术和才能是最重要的。”岳阳微开世纪网络科技有限公司 HR 刘女士告诉今日女报/凤凰网记者,今年公司招聘的员工里,毕业于 985 高校的并不多。

“我们公司的市场主要在省内,大部分负责软件开发。面试的时候,我们会给出一个项目测试。在规定时间内,能够完成项目测试,并且其他方面也符合要求,就可以被录用。”刘女士说。

刘女士表示,“技术岗位对基本功的要求较高,我们会先看相关实践经历再看学历。简历中出现 211、985 院校确实会引起我们的关注,但这不算优势。比如说,一个人的学习成绩很好,但没有项目背景或者实习经历,这种我们一般是不会要的。”

教育培训学校 HR: 985 能为应聘加分, 但“专业”更重要

“我们并没有特别要求应聘者一定要是 985 大学毕业的,这个条件过于片面了。”对于“是否只要 985”,长沙马思特教育培训学校的 HR 杨女士说。

“我们主要还是要看应聘者的专业知识和综合素质,足够强的专业知识比 985 学校的学历更加吸引我们。”杨女士告诉记者,对于教育行业来说,应聘者是否毕业于师范学校、是否来自 985 高校,这都不是他们最看重的,良好掌握专业知识才是他们最在乎的,“拥有 985 的学历还是能够为应聘者加分,至少从学历上来看,应聘者是有一定能力的”。

专家支招 >>

提高能力,以“不变”应万变

“整体来说,企业招什么人,是因岗位而异、因行业而异的。985 易得,但人才难求。没有很明确的只收‘985’学生的说法,学生自身的能力才是决定能否被录用的关键。”中南大学就业指导中心主任蒋直平告诉今日女报/凤凰网记者。

蒋直平表示,通过校园招聘找到工作的毕业生占很大一部分,“来校园招聘的企业,他们的目标很明确。既然去了学校,一般不存在只收 985 高校学生的情况,符合他们要求的、有能力的学生他们都不会拒绝。”但是,对于一些软件开发等专业性要求比较高的行业,HR 可能会更青睐 985 高校毕业的学生。

“当今社会飞速发展,岗位要求也在不断变化。想要找到好工作,更多的是要不断提高自身能力,适应社会变化。”蒋直平建议,大学生在校期间除了掌握好专业知识之外,还应多参加社会实践活动,了解行业动态,提早适应社会。

蒋直平提醒,即使所学专业与将来想要从事的行业是对口的也不能懈怠,因为岗位要求在不断地变化,学生能做的就是尽可能地提高自己的适应能力。求职季的大学生不能因自己出身 985 就好高骛远,更无需因非 985 而妄自菲薄。立足长远的职业规划,找到适合自己的行业和岗位才是最重要的。

提前实习,为录用加分

资深 HR 刘建建议,毕业生要找到心仪的公司和工作,最好提前参加实习。“一般公司招实习生的标准要低于管培生,通过实习让 HR 知道你,就很容易给你面试机会,甚至有可能直接录用。”而且,如果你在业内知名企业实习过,那同行业的 HR 一般都会特别关注。另外,要多关注企业的宣讲会,在宣讲前后跟 HR 直接沟通你的情况,如果简历确实很优秀,那 HR 也可能专门关注。除此以外,还可以寻求内部推荐,如果有内部员工帮忙,HR 也会特别留意。

“找工作是一件双向匹配的事,是金子总会发光,企业没有录用只说明无缘,不代表你没能力,努力完善自己,坚持投简历,总会拿到心仪的 offer。”刘建说。

网友圆桌 >>

@“夜空中最亮的星”:我支持这种做法。凡事都有标准,标准高一点并不是坏事,至少 985 毕业的学生从学历上看是很厉害的。

@“峰泽君”:985 的学校也有渣渣,普通高校里也有大神。单纯地看学校并不是一个选拔人才的机制,一棍子打死是最愚蠢的态度。看人不仅仅是看当前,更应该看到发展潜力。

@“面朝大海”:我是普通一本学校毕业的,学校专业不错,在当地找工作不算难。但是自己也有自知之明,像应聘一些银行总行这类岗位,网络申请时就被刷了,也觉得正常。这种情况基本不会明着说的。要么在简历筛选阶段直接把你“挂”了,要么面试的时候避而不谈,但内心早就因为你是哪个学校出来的而对你有刻板印象。

@“然然”:就算有只要 985 学校毕业的这种现象,如果无法改变外界,那就考一个 985 高校的研究生啊,这不就解决了。

@“方楠”:对于这事,乐观地看,认清自己的能力,发挥所长,每个人都会有成就;悲观的看,就会出现很多学历“自卑癌”,提学历就跟跟他要害一样,一辈子一事无成还觉得都是学历的锅。

观点