

毕业生招聘六大实施要点

青年人才市场竞争激烈，毕业生招聘是企业的重要投资。企业必须确保毕业生招聘长期有效性，并实施合适的战略。以下是着手实施的六大要点。

01 平衡岗位就绪度和未来潜力

岗位和人才需求正在快速变革。关于候选人已准备就绪能够立刻履任其应征职位，和具备能够在其他岗位大获成功的潜力，两者之间究竟孰轻孰重？达成就绪度和潜力的平衡是企业测评流程的关键所在。

02 关注基本技能

基于技能的招聘是指聚焦于候选人所掌握的特定技能和知识，而非过往工作经历和教育背景的招聘方法。各个组织需要人才掌握的技能可能各有不同，但从根本上来说，底层行为特质可在多个岗位之间流转，例如：批判性思维、沟通交流和问题解决。确保候选人具备特定基本技能意味着他们能够根据岗位变化的新要求进行调整。

03 关注工作生活平衡

通过考虑员工需求和价值观，企业可打造支持且有助于提升生产力和员工福祉的职场环境。工作生活平衡对所有岗位都很重要，年轻一代尤为注重。在招聘流程中应当清晰沟通远程办公、弹性工作制等相关政策，以展示公司文化，吸引并保留优秀候选人。

04 倡导多元化、公平性和包容度

年轻一代对多元化、公平性和包容度（DEI）等社会问题异常敏锐，企业有责任为所有员工优化环境。许多公司已然在人才管理流程中付出诸多努力从而取得长足进步，优化并拥抱多元的经验、背景和视角，但仍有进一步提升的空间。确保毕业生招聘团队及各业务线上级承诺贯彻企业整体对DEI的倡议及理念。

05 信任企业毕业生人才已准备好应对挑战

不同于过往调研，SHL最新研究显示：当下毕业生往往具备较高抗压性和适应性。最常见的优势和待发展领域在各个地区和行业间具有共性，同时亦存在一些差异。应确保企业掌握最新毕业生人才群体概况，并据此灵活调整人才招聘战略。

06 切勿忽视候选人体验

当下求职者对自身在招聘流程的承诺度已大幅降低，而卓越的候选人体验是帮助企业在人才竞争中脱颖而出的利器。毕业生对于他们在各类应聘活动中预计可使用到的科技及企业所营造的应聘体验期望颇高。因此企业必须确保招聘流程高效且引人入胜，并给予求职者深入了解企业的机会。