

焦点关注

不断攀升的就业人数,用人单位为提高效率制定的筛选标准,重点高校学生综合素质普遍偏高的客观事实,定点投放岗位信息的招聘策略,这些因素叠加导致——

“非重点”院校毕业生遭遇简历“门槛”

■本报记者 罗筱晓

临近年底,针对应届毕业生的校园招聘已进入高峰。

近日,教育部发布《关于做好2016届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》,其中明确提出,坚决反对任何形式的就业歧视,凡校园招聘活动严禁发布含有一定院校、性别、民族等歧视性信息。

过去,部分用人单位在招聘简章上直接注明“重点大学毕业生”的“门槛”限制,让许多非重点院校的毕业生望而却步。近几年来,随着对就业歧视打击力度加大,这一条件逐渐从台面上消失。

但在走访中,《工人日报》记者发现,随着就业人数持续增加,由于用人单位希望高效地招聘到最符合预期的员工,“院校出身”依然是简历筛选时重要的隐形标准。

专家建议,对非重点院校的应届毕业生而言,提高自身综合素质,提前为求职做好准备、设立合理的就业目标,将有助于在就业大军中冲出重围。

闯不过的“简历关”

丁倩是武汉一所普通一本高校汉语言文学专业的硕士三年级学生,早在去年,她就已经感受到了院校等级对于就业的影响。

去年春天,当时还是硕士二年级的丁倩以本科学历报名参加了江汉区教师招聘考试,希望借此机会“练练手”。谁知在网上提交报名表后第二天,她的申请就被退回了,原因是“条件不符”。仔细查看后丁倩发现,该区教师的招聘条件中明文要求,报考者需毕业于“211工程”及以上等级的学校。

今年9月正式开始求职以来,丁倩投出的很多简历都石沉大海。她掰着手指分析:专业对口,实习经历对口,连从事过的学生工作都对口,“虽然很多招聘信息中没有明确对院校作出要求,但除了学校招牌不够‘硬’,我实在想不出其他导致我在简历筛选这一关就被刷掉的原因”。

相比于丁倩,西安某二本高校的大四学生何晓莹受到的打击更直接。9月,某大型通信技术公司到西安招聘,何晓莹现场



北京高校毕业生就业指导中心举办的毕业生就业双选会上,一名毕业生认真核对自己投递的简历。王京生/视觉中国

递交简历时,工作人员一句“你这个学校没有资格”让她倍感挫败。

丁倩和何晓莹的遭遇并不是个案。多名人力资源工作人员向记者证实,应届生所属院校的等级在简历筛选环节会起到很大作用。在成都某房地产公司从事人力资源工作的陶然向记者透露,无论是对内的文件还是对外的招聘简章,都不会把院校限制写入其中,但“985”、“211”院校优先基本是一条隐形标准。“在我曾经实习过的另一家房地产公司,不仅是校园招聘,即使是实习招聘,首先都是挑出“985”、“211”院校学生的简历,其次才会在这些简历中选择专业对口的应聘者安排面试。”陶然说。

简历遭拒的背后

“所有的努力,就因为不是重点院校学生而被一笔勾销”,一直以来,普通高校的应届毕业生都有着相似的无奈。记者走访中发现,不断攀升的就业人数,用人单位为提高效率制定的筛选标准,重点高校学生综合素质普遍偏高的客观事实,以及越来越多招聘单位采取定点投放信息的招聘策略,这些因素叠加,使得许多“非重点”院校学生被挡在了招聘门外。

据预计,2016年全国高校毕业生总数将在770万以上,再创历史新高。不仅求职竞争激烈,传统的“好单位、好岗位”在就业市场上更是供大于求。一位不愿具名的某大型央企人力资源工作人员表示,在去年的校招中,招聘名额不到60人,公司一共收到3800多份简历,即使扩大面试规模,最后获得初面资格的也只有380人。

面对堆积如山的简历,人力资源工作人员往往要在几天时间内完成简历筛选、初面流程安排和通知发放,为提高工作效率,筛选时必须要有一个明确的标准。“薄薄一页简历,院校是了解学生的比较客观的入口,而且最容易量化,自然就成为重要的选择标准。”这位工作人员告诉记者。

除了把学校级别作为提高简历筛选效率的途径,学生综合素质相对偏高的经验也让人单位倾向于把机会留给重点高校的

求职者。2013年,陶然所在的公司因为业务扩张,校招时只要专业对口均可进入初面。“但几轮面试下来,最后剩下的全是成都几所重点大学的学生。这样的经验也促使我们在简历筛选阶段更看重毕业院校。”

陶然还向记者透露,越来越多的用人单位在招聘方式上已经由大肆铺开转到了定向投放,以工程岗位为例,公司可以通过某个重点高校建筑学院的就业老师,直接将招聘信息投放到班级群中。这也意味着如果不是该校学生,求职者甚至连相关信息也接收不到。陶然坦言,“出身论”必然会错过一些优秀的人,但从企业角度来说,重点院校招聘到的员工已经满足了岗位需要,自然不愿意为少数人花费更多时间和精力。

突出重围的筹码

如果“院校限制”的隐形门槛确实存在,那么作为普通院校的应届毕业生该做哪些准备来跨过这道“槛”呢?在采访中,用人单位和应届生都表示,如果能够提前做好求职准备,设立合理的就业目标,同时不断提升自身素质,独辟蹊径”并不是不可能。

因为曾有在本公司实习的经历,在去年的校招中,来自某二本院校的李晨晨获得内部推荐资格,并通过了简历筛选。她告诉记者,在此后的三轮面试中,她并没有感受到来自院校出身方面的限制。最终她击败了众多来自重点大学的竞争者,拿下了当年唯一一个财务岗名额。

陶然表示,在大部分用人单位,院校限制只存在于简历筛选阶段。因此她建议普通院校的学生通过实习、院企合作等途径提前与目标单位建立联系,这样在正式求职时,可以通过内部推荐等方式提高简历通过的几率。

尽管遭受了一些打击,但及时调整就业目标后,学习计算机专业的何晓莹已经在今年10月初顺利与一家云计算公司签订三方协议。在她看来,与其反复被大企业无视,不如花心思了解一些具有发展潜力的中小型公司,而后选择一家适合自己的。“工作两三年后,有了相关经验和能力,毕业院校就再不会是限制因素了。”她说。

(应采访对象要求,文中均为化名)

方便企业管理的同时,也给员工带来不少困扰,“感觉自己被监视,整天提心吊胆”——

手机定位考勤侵犯员工隐私了吗?

专家提醒,用人单位在收集劳动者个人信息时,应遵循合法、正当、必要的原则,明示收集、使用信息的目的、方式和范围



■本报记者 杨学义

行深入采访,发现手机定位考勤在方便企业的同时,也给企业员工带来不少困扰。

高科技的“双刃剑”效应

小于是河北唐山一家科技公司员工,这家科技公司不久前用手机定位考勤代替了指纹刷卡考勤,小于是记者坦言,手机定位考勤的确给自己带来了许多方便,“以前早上在楼下等电梯,明明已经到了公司,但是挤不上电梯就错过了指纹时间,会被扣钱”。自从使用了手机定位考勤,小于是觉得便捷不少,“只

要在办公楼附近定位一下,就签到了”。

北京一家办公软件开发公司的业务经理对记者说,手机定位考勤适应了互联网发展趋势,“毕竟现在移动端已经占据了整个互联网行业的主流”。专门研发考勤软件的上海劳勤信息技术有限公司负责人告诉记者,手机考勤软件的客户主要集中在两大行业,一是连锁行业,“这种行业一般分店较多,每个分店人又不多,比较适合手机考勤”;一是制造型企业,“这种企业一般不针对工人使用手机考勤,而是针对外勤、销售等工作地点不确定的人员”。

小于是表示,对一些经常出差的同事而言,这款软件很方便,“以前他们的行程都要及时汇报,填一堆表格,现在这些繁琐程序都没有了”。

不过在采访过程中,一些员工也向记者表达了自己的现实顾虑。

“老板要求必须全天开机,很担心自己的行踪被老板知道。”小于是向记者吐槽。对此,上海劳勤信息技术有限公司负责人解释说,他们在软件设计之初就考虑过这个问题,“我们把获知地理位置的自主权下放给员工,只有员工触发签到按钮才会上传地理位置”。

“感觉自己被监视,整天提心吊胆。”由于公司将信号接收范围严格控制在办公区域,小于是同事现在连上厕所、取快递,出门买饭都有顾虑,感觉很别扭,已经造成了员工和

老板间的信任危机,我们都觉得自己没被尊重,工作积极性受到影响,好像老板把我们当成了“外人”。

员工对手机定位考勤持矛盾态度,但在企业从事人力资源工作的负责人也有着诸多无奈。

北京某房地产企业的人力资源经理张先生对记者说,公司将之前的门禁刷卡考勤升级到现在的手机定位考勤,是经过深思熟虑的。

“之前有个别员工三番五次不严格执行考勤,屡教不改,甚至有员工经常找同事替自己刷卡。”张先生说,“签到制度是公司管理员工的基础工作之一,对这种制度要正确对待。我们还是信任员工的,信任是管理的前提,但管理才是信任的保证。”

是否合法要看是否被滥用

中国劳动关系学院法学院副教授沈建峰告诉记者,利用手机定位进行考勤、查岗等,本质上是在收集和使用劳动者的个人信息。在此涉及用人单位的管理权限和劳动者个人数据保护之间的冲突和平衡问题,很难简单判断用人单位的行为是否违法。

为了保护能够识别公民个人身份和涉及公民个人信息的电子信息,全国人大常委会于2012年12月28日通过了《全国人大常委会关于加强网络信息保护的决定》。该决定第一条明确禁止非法获取个人信息,但也允许

经营者在符合法律、行政法规规定的条件下,通过合法手段收集公民个人信息。经营者收集、使用个人信息,应当遵循合法、正当、必要的原则,公开其收集、使用规则,明示收集、使用信息的目的、方式和范围,并经信息主体同意。经营者不得违反国家有关规定向他人提供个人信息。

“感觉自己被监视,整天提心吊胆。”由于公司将信号接收范围严格控制在办公区域,小于是同事现在连上厕所、取快递,出门买饭都有顾虑,感觉很别扭,已经造成了员工和

老板间的信任危机,我们都觉得自己没被尊重,工作积极性受到影响,好像老板把我们当成了“外人”。

员工对手机定位考勤持矛盾态度,但在企业从事人力资源工作的负责人也有着诸多无奈。

北京某房地产企业的人力资源经理张先生对记者说,公司将之前的门禁刷卡考勤升级到现在的手机定位考勤,是经过深思熟虑的。

“之前有个别员工三番五次不严格执行考勤,屡教不改,甚至有员工经常找同事替自己刷卡。”张先生说,“签到制度是公司管理员工的基础工作之一,对这种制度要正确对待。我们还是信任员工的,信任是管理的前提,但管理才是信任的保证。”

是否合法要看是否被滥用

中国劳动关系学院法学院副教授沈建峰告诉记者,利用手机定位进行考勤、查岗等,本质上是在收集和使用劳动者的个人信息。在此涉及用人单位的管理权限和劳动者个人数据保护之间的冲突和平衡问题,很难简单判断用人单位的行为是否违法。

为了保护能够识别公民个人身份和涉及公民个人信息的电子信息,全国人大常委会于2012年12月28日通过了《全国人大常委会关于加强网络信息保护的决定》。该决定第一条明确禁止非法获取个人信息,但也允许

经营者在符合法律、行政法规规定的条件下,通过合法手段收集公民个人信息。经营者收集、使用个人信息,应当遵循合法、正当、必要的原则,公开其收集、使用规则,明示收集、使用信息的目的、方式和范围,并经信息主体同意。经营者不得违反国家有关规定向他人提供个人信息。

“感觉自己被监视,整天提心吊胆。”由于公司将信号接收范围严格控制在办公区域,小于是同事现在连上厕所、取快递,出门买饭都有顾虑,感觉很别扭,已经造成了员工和

老板间的信任危机,我们都觉得自己没被尊重,工作积极性受到影响,好像老板把我们当成了“外人”。

员工对手机定位考勤持矛盾态度,但在企业从事人力资源工作的负责人也有着诸多无奈。

北京某房地产企业的人力资源经理张先生对记者说,公司将之前的门禁刷卡考勤升级到现在的手机定位考勤,是经过深思熟虑的。

“之前有个别员工三番五次不严格执行考勤,屡教不改,甚至有员工经常找同事替自己刷卡。”张先生说,“签到制度是公司管理员工的基础工作之一,对这种制度要正确对待。我们还是信任员工的,信任是管理的前提,但管理才是信任的保证。”

是否合法要看是否被滥用

中国劳动关系学院法学院副教授沈建峰告诉记者,利用手机定位进行考勤、查岗等,本质上是在收集和使用劳动者的个人信息。在此涉及用人单位的管理权限和劳动者个人数据保护之间的冲突和平衡问题,很难简单判断用人单位的行为是否违法。

为了保护能够识别公民个人身份和涉及公民个人信息的电子信息,全国人大常委会于2012年12月28日通过了《全国人大常委会关于加强网络信息保护的决定》。该决定第一条明确禁止非法获取个人信息,但也允许

经营者在符合法律、行政法规规定的条件下,通过合法手段收集公民个人信息。经营者收集、使用个人信息,应当遵循合法、正当、必要的原则,公开其收集、使用规则,明示收集、使用信息的目的、方式和范围,并经信息主体同意。经营者不得违反国家有关规定向他人提供个人信息。

“感觉自己被监视,整天提心吊胆。”由于公司将信号接收范围严格控制在办公区域,小于是同事现在连上厕所、取快递,出门买饭都有顾虑,感觉很别扭,已经造成了员工和

老板间的信任危机,我们都觉得自己没被尊重,工作积极性受到影响,好像老板把我们当成了“外人”。

员工对手机定位考勤持矛盾态度,但在企业从事人力资源工作的负责人也有着诸多无奈。

北京某房地产企业的人力资源经理张先生对记者说,公司将之前的门禁刷卡考勤升级到现在的手机定位考勤,是经过深思熟虑的。

“之前有个别员工三番五次不严格执行考勤,屡教不改,甚至有员工经常找同事替自己刷卡。”张先生说,“签到制度是公司管理员工的基础工作之一,对这种制度要正确对待。我们还是信任员工的,信任是管理的前提,但管理才是信任的保证。”

是否合法要看是否被滥用

中国劳动关系学院法学院副教授沈建峰告诉记者,利用手机定位进行考勤、查岗等,本质上是在收集和使用劳动者的个人信息。在此涉及用人单位的管理权限和劳动者个人数据保护之间的冲突和平衡问题,很难简单判断用人单位的行为是否违法。

为了保护能够识别公民个人身份和涉及公民个人信息的电子信息,全国人大常委会于2012年12月28日通过了《全国人大常委会关于加强网络信息保护的决定》。该决定第一条明确禁止非法获取个人信息,但也允许

经营者在符合法律、行政法规规定的条件下,通过合法手段收集公民个人信息。经营者收集、使用个人信息,应当遵循合法、正当、必要的原则,公开其收集、使用规则,明示收集、使用信息的目的、方式和范围,并经信息主体同意。经营者不得违反国家有关规定向他人提供个人信息。

“感觉自己被监视,整天提心吊胆。”由于公司将信号接收范围严格控制在办公区域,小于是同事现在连上厕所、取快递,出门买饭都有顾虑,感觉很别扭,已经造成了员工和

老板间的信任危机,我们都觉得自己没被尊重,工作积极性受到影响,好像老板把我们当成了“外人”。

员工对手机定位考勤持矛盾态度,但在企业从事人力资源工作的负责人也有着诸多无奈。

北京某房地产企业的人力资源经理张先生对记者说,公司将之前的门禁刷卡考勤升级到现在的手机定位考勤,是经过深思熟虑的。

“之前有个别员工三番五次不严格执行考勤,屡教不改,甚至有员工经常找同事替自己刷卡。”张先生说,“签到制度是公司管理员工的基础工作之一,对这种制度要正确对待。我们还是信任员工的,信任是管理的前提,但管理才是信任的保证。”

是否合法要看是否被滥用

中国劳动关系学院法学院副教授沈建峰告诉记者,利用手机定位进行考勤、查岗等,本质上是在收集和使用劳动者的个人信息。在此涉及用人单位的管理权限和劳动者个人数据保护之间的冲突和平衡问题,很难简单判断用人单位的行为是否违法。

为了保护能够识别公民个人身份和涉及公民个人信息的电子信息,全国人大常委会于2012年12月28日通过了《全国人大常委会关于加强网络信息保护的决定》。该决定第一条明确禁止非法获取个人信息,但也允许

经营者在符合法律、行政法规规定的条件下,通过合法手段收集公民个人信息。经营者收集、使用个人信息,应当遵循合法、正当、必要的原则,公开其收集、使用规则,明示收集、使用信息的目的、方式和范围,并经信息主体同意。经营者不得违反国家有关规定向他人提供个人信息。

“感觉自己被监视,整天提心吊胆。”由于公司将信号接收范围严格控制在办公区域,小于是同事现在连上厕所、取快递,出门买饭都有顾虑,感觉很别扭,已经造成了员工和

老板间的信任危机,我们都觉得自己没被尊重,工作积极性受到影响,好像老板把我们当成了“外人”。

员工对手机定位考勤持矛盾态度,但在企业从事人力资源工作的负责人也有着诸多无奈。

北京某房地产企业的人力资源经理张先生对记者说,公司将之前的门禁刷卡考勤升级到现在的手机定位考勤,是经过深思熟虑的。

“之前有个别员工三番五次不严格执行考勤,屡教不改,甚至有员工经常找同事替自己刷卡。”张先生说,“签到制度是公司管理员工的基础工作之一,对这种制度要正确对待。我们还是信任员工的,信任是管理的前提,但管理才是信任的保证。”

是否合法要看是否被滥用

中国劳动关系学院法学院副教授沈建峰告诉记者,利用手机定位进行考勤、查岗等,本质上是在收集和使用劳动者的个人信息。在此涉及用人单位的管理权限和劳动者个人数据保护之间的冲突和平衡问题,很难简单判断用人单位的行为是否违法。

为了保护能够识别公民个人身份和涉及公民个人信息的电子信息,全国人大常委会于2012年12月28日通过了《全国人大常委会关于加强网络信息保护的决定》。该决定第一条明确禁止非法获取个人信息,但也允许

经营者在符合法律、行政法规规定的条件下,通过合法手段收集公民个人信息。经营者收集、使用个人信息,应当遵循合法、正当、必要的原则,公开其收集、使用规则,明示收集、使用信息的目的、方式和范围,并经信息主体同意。经营者不得违反国家有关规定向他人提供个人信息。

“感觉自己被监视,整天提心吊胆。”由于公司将信号接收范围严格控制在办公区域,小于是同事现在连上厕所、取快递,出门买饭都有顾虑,感觉很别扭,已经造成了员工和