有关企业对大学生基本要求和评价一个简要陈述

杨逢诜

[摘 要]本文的核心是对企业调查结论的几个基本点做出分析和评价。首先本文针对企业对大学生的基本要求模块的调查结果进行探讨，对企业在竞赛、科研经历、学生干部经历、留学经历四个方面的偏好进行了分析，指出企业对这些行为偏好的深层次原因；其次本文针对企业对大学生的评价模块的调查结果进行分析，侧重于对三位受访者的访谈记录中的异同点进行分析，最后对全文内容作出简要总结，指出企业-大学生的评价同时受到双方因素影响，但仍有普适的偏好因素。

[关 键 词]企业；大学生；就业信息；招聘；人才选择和筛选；评价取向；

[中图分类号]D691.75

对于我们这些大学生而言，在经历四到五年的学习生活之后，无论我们选择继续升学深造，还是选择直接就业参与社会生产，我们最终都要面临一个择业的问题——而这个问题的答案往往不能够为我们本人所直接决定，而是被用人单位所控制的。在这种完全被动的情况下，了解企业对于我们这些大学生的基本要求和评价则是一件十分必要的事情。根据企业对于大学生的评价信息，我们可以得知在大学学习的剩下若干年内，我们需要干什么才能在简历和面试现场上赢得HR和评委的认同，从而获得一个就业的机会或者择业的选择权（也就是将择业就业的主动权从用人单位手里夺走），同时我们也可以知道在进入一家企业之后应当怎么行动，怎样有效地应用自己的才能。本文将基于先前企业调查和访谈的直接结果展开论述，探讨这些结果存在的必然性以及应对措施（当然也会涉及一部分的评论）。

一、关于企业对大学生基本要求的探讨和评论：

企业对于大学生的要求，不仅仅会体现在企业在招收大学生的过程中，也会体现在大学生在企业内工作的过程中。同时，企业对于大学生的基本要求并不仅仅局限在招聘启事上的最低条件，某些隐性的要求会体现在面试和招收决策过程中。本次调查中，我们的核心则是侧重在这些“隐性要求”中。本文这一部分将对本次调查中涉及到的“隐性要求”做出一定的机理分析和评价。

**（一）企业对于竞赛科研能力的认可是从何而来的？**

基于我们的调查结果，我们发现了这样的一个现象：企业对于有过一定竞赛/科研经历的学生是比较偏爱的（在调查中，绝大部分被调查者更偏向于略有竞赛/科研经历的学生而非完全的高均分学生，而且这种趋势相当地明显——即使在对于海外留学经历要求的调查问题中也没有体现出如此强烈的倾向性）。这种强烈的偏向性使得我们不得不探讨这类学生所具有的特质（这里我们纯粹是从理论上进行分析，实例探讨会偏少一些），这种特质及这些特质外化产生的行为或许可以为我们将来的校内行为做出一定的指导。

首先地，我们指出，这类学生往往具有着较强的信息搜集和分析利用能力。如果从竞赛的角度去看，一方面，即使很多竞赛的相关信息已经呈现在了校内教务系统的网页上，大部分学生并不会主动地关心这些信息，或者在对这些竞赛知之甚少的情况下参与了这些竞赛（从而导致他们并不能取得足够好的成绩）。以全国大学生数学竞赛（这显然是各用人单位不那么喜欢的一类竞赛）为例，今年非数学组的报名人数达到了1000余人——仅占全校具有参赛资格人数的1/11左右，在全校学生中这一比例并不算高——更何况我们并没有算上每个考场中的缺考人数。另外，很多含金量较高的竞赛的相关信息，并不会直接地体现在学校教务处官网上，这类竞赛的报名信息或者他们的难度参考信息往往比那些由教务处主动公布的竞赛的相关信息更难以寻找——很可能要借助老师或者往届学长的途径来寻找；而科研项目则更是如此——如果没有足够的信息，首先（我们）根本不知道本科生可以参与科研项目；其次，即使我们想做科研项目，我们在信息不对称的情形下也找不到合适的项目和导师！综上所述，最终能够拥有竞赛/科研经历的学生，首先要获取足够的信息来了解这些活动和这些活动的具体细节，这也是体现他们信息搜集和分析能力的重要一环。

其次，这些学生往往需要足够的专业技术知识框架和知识应用能力——我本人认为这应当是显而易见的一条。无论是何种竞赛，都是基于对于已有知识或者经验的应用，应当服从一定的准则或者方法。比如对于数学类竞赛而言，只有学过相关的数学知识的人才有可能能解出来相关的题目；对于机械设计竞赛而言，只有熟悉制图标准、机械设计基本准则的人才能把相应的机械设计出来。但是光有知识（指足以应付期末考试的知识掌握水平）是远远不够的。并不是说机械设计基础I这门课考到90+的学生就一定能在机械设计竞赛中获奖。我们必须要将课堂上所学到的知识应用在实际情境中（即，竞赛指定的情境中），才有可能能够做出符合竞赛要求的结果。

最后，对于企业更偏向的创新应用建模类竞赛和科研经历这两类活动而言，这两类活动一方面能够体现学生较强的冒险意识和创新精神，另一方面也能体现学生的团队协作精神。无论是创新应用建模类竞赛，还是科研活动，它们首先是一种开放性的活动，这类竞赛/活动本身并不具有（或者事先不能预知）特定的标准答案，而是要求我们做出“我们认为的最优解”或者是要求我们去“探寻、讨论”标准答案。因此，如果没有足够的创新精神，我们便不能跳出我们在大学中所受到的训练框架去探寻其他的可行解；如果没有足够的冒险意识，我们便不能够执行我们产生的那些不合常规的设计思路或者方法。另外，在整个竞赛/科研活动的过程中，由于不能预知最优解，因此我们所做出的每一个决策都是在信息不完全情形下的冒险！（这也与我们问卷中涉及到的另一个问题的回答情况相契合）

我们注意到，无论是在创新应用建模类竞赛中，还是在科研项目中，参加者往往是以小组的形式进行活动的。也就是说，在竞赛/科研活动中，与其他人的合作和交流是不可避免的。“三个臭皮匠，顶个诸葛亮。”在这类活动中要想取得一个较好的成果，是离不开小组内各个成员的精诚合作的——在合作过程中，我们才能把组内每一位成员的优秀特质充分地发挥出来，取长补短，最终取得一个理想的结果。

最后，我们注意到，企业本身也会有研发的需求。一个企业，尤其是高新技术企业，必须要紧跟时代步伐、抓住技术潮流才能在市场竞争中做出符合市场要求的新产品，从而在市场竞争中保持优势。而企业的研发过程，又与大学/科研院所中的研究过程较为相仿，那么自然找“熟悉这套流程的人”做这类事情能够得心应手一些，也算是一种物尽其用。

**（二）企业对学生干部的认可从何而来？**

我们必须对这一问题加以探讨——在近期这一群体负面事件频发的背景下，企业为什么会认可学生干部，特别是学生会、社团干部这一群体？

一方面，我们在作结论分析的过程中，似乎忽略了被调查者的具体背景。如果要具体地分析被调查者的背景的话，我们不难发现，这些被调查者大多来自于山东省内或者其他省内的大型企业（其中约1/4来自海尔集团）——而这类企业最基本的招聘要求之一就是985/211大学毕业。而根据我本人通过知乎/高中同学等渠道了解到的消息来分析，学校的综合水平越高，学生会、社团干部对应的负面新闻也就越少——至少从表面上看，985/211学校的学生会/社团干部要比普通高校的相应干部“干净的多”（而“不干净”的干部连企业的门都进不去）。那么自然地学生干部在这些企业内的形象会高一些。

另一方面，学生干部（主要指学生会、社团干部和班长、团支书）在实际工作中所执行的任务（以及相关的能力），包括信息的采集、指示的传达、大型活动的组织、事件的统筹安排，在企业内部也会有所涉及——跟先前讨论时一样地，企业自然会选择“熟悉这套流程的人”来做这些事情，以达到物尽其用的目的。（当然，据此导出的一个推论就是，这些学生干部将优先地被企业分配到行政岗或者管理岗，如果他们在面试时重点强调他们干部身份的话。）

**（三）企业对中国大学和国外大学的评价：**

在调查中，大多数被调查者反映出了两个观点——他们中的大多数对于中国大学的课程设置以及中国大学生在参加工作前表现出的个人素质持一种中立的态度，同时又更倾向于招收成绩“不那么高”的有留学经历（尤其是在北美和西欧留学）的学生。作为一个调查者而言，我很难想象如果我删去“一般”这个选项后回答的整体分布会呈现何种态势（这种态势很有可能不那么乐观）。这两个现象我不认为应当分开看待，而应当进行合并讨论。

如果仅仅从我本人的视角来看，本校目前的课程设置和作业设置整体偏多，课后的活动时间不足，我们这些学生最终只能被捆绑在作业上而很难去完成其他的活动。我不能简单地评价这种设置的优劣——这些课程和作业确实对我个人有较大的帮助，包括提高了我的知识掌握水平和论文写作能力，但是过多的课业压力和院内竞争压力使我的身心健康受到了很大的影响，这种模式产生的负面影响和正面影响并不能被我们完全地估计或分析，但是显然企业对于这些负面影响相当敏感。

对于机械专业而言，学生需要学习的知识相当多，然而课内时间却是有限的，那么在有限的课内时间和巨量的相关知识之间，我们必须做出取舍，哪些是需要在课堂上讲授的，哪些是可以扔给学生自学的，哪些作业是必要的，哪些又是不必要的——从我个人的角度来看，这种平衡是相当重要的——它能够直接地调节培养出来的学生的质量。当然构建这种平衡可能要花费巨量的时间和精力。

对于北美和西欧的高校而言——尤其是美英两国的高校而言，他们在各种高校排名榜单上的排名相对较高，企业对这些学校毕业生的偏爱似可以理解，但是问题在于世界上多数大学的排行榜单这个系统本身，一方面它只能体现学校的科研能力而非毕业生的综合能力，另一方面它们采用的评价体系本身就是偏向于英美高校而不利于我国高校的（比如这些榜单中的留学生指标往往占比过大）。那么这些留学生收到偏爱的深层次原因我们可能不得而知，也许这些大学采取的培养模式有利于培养“企业需要的人才”——而由于相关知识的匮乏，我本人对于这些高校培养模式一无所知，因此很难对此做出分析。

二、关于企业对大学生评价的探讨和评论：

纵观三份访谈大纲的内容，三位受访者所提到的很多观点都在我们的预料之中，而仍有一些出乎我们意料的部分。对这些“出乎意料”部分的分析一方面可以有助于我们解析企业主或者人力资源板块负责人的心态，另一方面也可以帮助我们调整我们将来的一些行为，使我们在就业市场上占据主动地位。

**（一）三位受访者反映出的普遍性问题：**

首先地，三位受访者在对大学生的评价这一方面，普遍指出当代中国大学生表现欲强、领悟力强、思维广、反应快——这并不仅仅与大学生本身以及大学相关，也与目前社会的整体发展有关。一方面，随着社会整体的发展和人民生活水平的提高，各种新事物层出不穷，同时考虑到国家和政策的支持，大学生这一群体本身有时不少新鲜事物的第一接触者，那么这一群体必然体现出见多识广的特点；另一方面，高考指挥棒在这一过程中也在发挥作用：高等学校的入学考试不是课本内容的死板应用，而是呈现出灵活多样的特点，考试试题中呈现出的很多信息和知识并没有在课本中呈现而要求学生依据试卷的引导自己发现——在这种筛选机制下，思维灵活、反应迅速的学生自然而然地能够被筛选出来进入大学学习，而且思维越灵活、反应越灵敏的学生，他们在考试中获得更高分数的可能性也就越大。另外地，社会进步、当前的市场经济条件和高考指挥棒的调节，使得当代大学生在许多竞争情景下得以胜出，这一群体的自信程度也在逐渐上升，这是自然而然地发生的事情。

其次，三位受访者都指出当代大学生群体责任感不强、眼高手低、缺乏脚踏实地的精神。这三种负面特质，事实上是和我们上文的分析是紧密关联的。根据一般的生活经验，一些人常指出，“自信过了头就是自负”。由于缺乏其他检验机制，大学生的自信心发生膨胀是一件非常可能的事情。自信心过头——也就是自负，它的直接结果就是眼高手低、好高骛远，觉得自己相当了不起什么都可以干（坦率地讲，我本人也有这种倾向）。然而这种自负的态度在企业中是不利于团队合作以及实际工作的运行的，那么企业主对于大学生这一特质持负面态度则是顺理成章的了。而大学生责任感不强这一特点则可以追溯到我国基础教育和大学教育本身。我国的基础教育虽说强调集体主义精神，但是在实际的考核过程中往往是以个人为单位的——我们所接受的十二年基础教育中老师布置的绝大部分作业是以个人为单位而非以组为单位布置的；我国的高考制度是针对个人而非集体进行的考核。而到了大学阶段，尤其是改革开放以来我国高等教育与国际接轨的时候，我国高等教育中的集体主义色彩在逐渐淡化，行政班和专业班在逐渐地被解构，课程讲师布置的多数作业依然是以个人而非集体为单位上交，呈现出各自为政的特点。在这样的框架下，我们的学生习惯于“对自己负责”而非“对集体负责”或“对小组其他人负责”——最终投射到在企业的工作中就是责任感不强，考虑自己的成分多，考虑团体、公司的成分少。当然，根据我本人的观察，部分班干部在集体责任感这一部分往往会比大部分同学做得好一些。

**（二）企业对于大学生内卷现象的评价：**

内卷这一问题的调查设想其实由来很久，在今年年初“内卷”成为一个热词开始，我就试图通过一些渠道了解中年人们对“内卷”的看法，这次正好可以通过这样一个机会进行一定的调查（当然这一提议也得到了组内其他成员的赞成）。其实三位受访者的回答有一部分是在我们的意料之内，有一些则是在我们的意料之外了。我们在设计问题的时候采取了一种较简明且易于接受的定义方式来描述“内卷”而抛弃了它原本冗长的定义，这样可以使得被调查者更易于接受这一问题。

三位受访者仅仅在一点上达成了一致——过度的内卷是有害于健康的。一方面，我们常讲“身体是革命的本钱”，另一方面，近期大学生学习时猝死事件频发，因此在这一点上达成一致并不奇怪。

三位受访者在其他方面的看法不尽相同——受访者A表示适度的内卷有助于学生的综合能力提升，受访者B则指出应当想明白自己在大学期间的主要目标以尽可能地避免不必要的内卷，而受访者C则对内卷持一种中立的态度（“无所谓支不支持，它就在那里”），这反而是出乎我本人意料的——我们预期这三位受访者会给出一个相似的回答。如果我们再次从社会角度对此进行分析则会发现这种态度是不难理解的：在改革开放后很长一段事件内，想要实现个人的成功是有很多途径的，朋辈间的竞争也不似现在那般激烈，不同的人所面临的同行竞争并不相同，那么他们对待“内卷”这种低质量竞争自然会持有不同的态度。而在目前的社会中，为下一代留出的实现个人价值的渠道依然很多，但是每一条渠道都会有大量的同龄人参加竞争，而考虑到参与竞争的人数增多和竞争形式的相对稳定，这种竞争则正在逐渐地向内卷的形式发展，这也使得我们这一代对于内卷的评价是趋同的（我的大部分同学对于这一现象都是持否定态度的，但是我们又不得不卷入其中）。

**（三）三位受访者对大学生的建议：**

三位受访者在对大学生的建议这一方面不约而同地提到了一点——要积极地向企业内的前辈和同行学习。这实际上在我们的意料之内：一方面，公司制企业和学校之间存在相当明显的不同，我们一些在学校内的行为方式和行为准则并不能适用在企业内部，尤其是私营企业内部；另一方面，我们在学校内学习到的知识和技术以理论为主，实践经历偏少，而企业内则相对地更加重视经验和实践技能。这两重不同决定了我们在面临企业内的新环境时需要学习新的行为准则和经验准则，那么我们自然需要向企业内的同行学习。

受访者B指出需要通过各种渠道拓宽个人的人际关系并且要尝试在沟通中解决问题以及判明意图，这一点与大学中我们的人际交往准则似乎略有不同：大学生之间的交流，至少在本校范围内，还是较为纯粹而仅限于学习和生活的，很难掺杂利益交换的成分，同时人的交际面也相对窄一些；而在企业内，交往过程中的功利目的会多一些，而且在企业内接触的人也会多一些，那么在这种不同的背景下自然需要新的人际交往准则。B同时建议通过校友、老乡等形式拓宽自己的私人关系——这就属于具体的手段范畴了。

虽然同为人力资源板块的负责人，A和C的看法却并不完全一致——A倾向于从同事的角度看问题，建议我们与同事建立和谐的关系，同时积极学习同事在工作上取得成功的原因；而C则尖刻地指出员工应当感恩企业并将自己视作企业的一份子（颇类似于马云的福报论，但并不完全一致）。从我们的角度看，两位受访者看法的差异源于他们本身职业背景的不同。A是企业内的人力资源主管，常与企业内员工打交道；而C则是企业外的人力资源顾问，常与企业主沟通联系；这两位同行看法的差异很可能源于二者服务对象的差异。然而客观地讲我们大学生并不是企业主，即使进入企业也仅仅是普通员工，因此我本人更倾向于接受受访者A的观点——它使我们感到舒适。

三、补充和结语：

无论说是竞赛，还是科研，抑或是学生干部经历、留学经历，企业对大学生的考察都是倾向于能力层面而非行为本身，因此我们在参考本文并改善我们行动时，应当以能力和技术水准为核心目的，切不可为了搞而搞，后者不仅浪费时间同时也没有实际意义。

纵观整个调查过程，我们可以看出，大学生本身的行为、素质以及企业本身的特点、性质都会左右企业对大学生的基本要求和评价。因此，在面对不同类型企业的时候，我们应当采取不同的应对策略和准备手段。但是，切不可认为不同类型的企业就完全没有相似之处。有许多特征和能力是在就业市场受到普遍欢迎的——比如信息收集和分析能力、创新精神、技术应用能力等等，而且这些核心特征往往较好把握，大学生想要争取到核心竞争力、把控就业主动权，就要在这些方面下功夫了。

参考文献：

本文的全部参考文献均来源于访谈记录和问卷调查的数据分析；注意，本文中的受访者编号与报告集中的访谈大纲编号一致。