

李剑

在每年的1月至3月要召开许多应届毕业生的供需见面招聘洽谈会，这种招聘会给毕业生和用人单位一个双相选择的机会，也是毕业生分配的主要形式之一。既然是双相选择，就不仅是用人单位对毕业生的选择，也是毕业生对用人单位的选择。但由于毕业生对许多招聘单位并不是很熟悉，甚至在招聘会前根本就没有听说过，所以毕业生在选择应聘单位时有时会很盲目。盲目选择单位去应聘不仅对个人，还是对招聘单位都会带来不好的影响。下面是毕业生在招聘会上识别企业的一些简单方法，希望能对各位毕业生有所帮助。

### 1，宣传材料

宣传材料最容易体现公司形象，有实力的公司都比较注意这一点。宣传材料包括宣传展板，宣传幻灯，宣传影视片及散发的招聘材料等。仔细阅读这些宣传材料，可以使你比较详尽的了解该招聘单位的情况。当然，由于是宣传材料，里面可能会有一些夸张的成分，如果你对其中某些内容比较感兴趣，可以向招聘单位进行详细询问。

### 2，企业性质

虽然现在很多毕业生已经不太将企业的性质与自己的择业挂钩，但了解一下企业的性质还是有好处的。企业从大的方面可以分为：科研机关，国有企业，民营企业，合资企业等。科研机关和国有企业的各项福利比较齐全，但薪资水平稍低；民营企业和合资企业带薪资水平较高，但福利可能不完善。了解企业的性质之后，就可以有针对性的去询问待遇问题。对于民营企业和合资企业，还要问清楚是否有应届毕业生接收指标（即：能否解决户口和档案问题）。

另外，有些单位是以总部的名义来招聘的。实际上，具体工作地点并不是在总部，可能只是某个下属单位。这一点，毕业生在应聘时一定要搞清楚。

### 3，综合实力

有些招聘单位的宣传材料过于简单，你就必须通过询问来了解公司的综合实力。首先是技术实力和发展方向，这对应聘者来说是最重要的。其次是员工数和产值，人均产值往往可以体现出一个公司的实力。有些有发展前途的高新技术企业，它的人数不会很多，但人均产值往往很高。如果有机会，你可以再询问一下公司人员构成，比如各学历的比率，技术人员的比率等等。这些对你进行初步决策都会有帮助。

### 4，人事政策

企业的人事政策从某种意义上讲，也决定着你的发展前途。在应聘一个企业之前，要了解你应聘岗位的岗位职责，这一点非常重要。如果招聘单位的负责人没有办法清楚地告诉你该岗位的岗位职责，你应该慎重。虽然你可能进了你喜欢的公司，但却处在对你而言没有前途的职位上，对你本人的发展也不利。

如果沟通较顺利，你应该询问该岗位的薪金待遇和试用期。正规的公司，都有详细的标准，一般不会因为你个人的情况而升降。如果招聘单位只是告诉你：“我们的薪资很灵活，根据你的能力而定”，却不能讲出公司的薪酬体系，你要慎重。如果招聘人员自己都不知道你能拿多钱，很难想象把自己的前途放在他们的手中会是什么样的后果。

摘自计算机世界