

高校毕业生面临就业大考 面试靠实力还是凭运气?

就业季,各种面试攻略纷至沓来。难道真的是气场、脸缘或共同的兴趣爱好左右着面试官的生杀大权?

当“只因喜欢他的手表而聘他”传说来袭

2017年毕业季,795万全国高校毕业生正在面临“求职大考”。根据智联招聘发布的《2017年大学生求职指南》,2017年毕业生签约率下降明显,近四成毕业生就业岗位与专业不对口,实际签约平均月薪同比去年下降751元……就业难度的攀升正使毕业生求职面临更大压力。

获得理想的工作并不轻松,取得面试的机会,却几乎是每一个求职者必然会经历的过程。常有求职者笑言“成也面试,败也面试”,面试如何发挥,有时候就成了求职成败的关键。

靠实力,还是凭运气?

“面试之前靠实力,面试以后凭运气”,这是“职场小白”小杰听很多学姐、学姐总结的经验。在一些刚开始找工作的毕业生看来,面试“水很深”,风云莫测,随机性很强。“因为面试成败在很大程度上是人与人之间的主观判断决定的,有时候可能仅仅因为气场不合,就会被面试官 Pass 掉。”小杰说,他在第一次面试时,找了很多前辈请教,针对各种问题都做了备案,还在社交网站上添加了自己与公司经理的共同好友。种种公关下来,还是失败而归。但在第二次面试时,却因为老板喜欢他戴的手表而被聘用。

小杰的亲身经历或许是很多职场新鲜人的共同心声,刚刚走出象牙塔,大多数毕业生对于求职过程中的人事关系一脸困惑。明明很努力,结果却不如碰运气。难道真的是气场、脸缘或共同的兴趣爱好这些玄而又玄的因素,左右着面试官的生杀大权吗?

“因为大多数毕业生头一次接触社会,还没有找到工作需求和个人能力之间相互匹配的着力点,所以会出现迷茫,甚至放大主观因素的情况。”五百强公司人力资源部门负责人、资深 HR 景瑜这样说。在这样的状态下,市场上充斥着大量的求职秘籍、面试攻关等书。“这些书只不过是教给毕业生一些基础的职场礼仪以及正确展示自己的方式方法。归根结底,面试官看的还是求职者是否适合这份工作。”

事实上,小杰在此后的实习中也发现,“喜欢手表”只是老板通过细节表示出的欣赏面试官的态度。通过深入了解,小杰逐渐认识到,老板真正看重的,是他比其他应聘者多掌握了一门外语。这也让他反思到,首次面试的种种准备,是否真正有益于岗位,抑或过度包装而起到了反作用?

敏感问题,小心“踩雷”

从“你是什么星座?什么血型?”到“能接受加班吗?怎么看待996工作制?”没有丰富的面试经验,一大堆问题问下来,应届毕业生小郭直呼难以招架。

对于很多求职新人来说,一些面试官拉



家常、询问个人私事的行为,往往被看做是不专业或者太八卦。殊不知,在经验丰富的求职者看来,冷漠的面试官并不可怕,最危险的反而是亲切热情型的。

小郭说,由于之前回答了很多个人问题,谈话氛围比较随意,所以当话题转到加班和薪酬时,他就很坦然“工资越高越好,加班最好不要有”。原本是将大家都有想法说了出来,最终小郭却领到了一张“退场牌”。“不都说要把自己最真实的一面展示给面试官吗?”小郭一脸委屈地说。

“面试时最忌讳撒谎,但这并不代表不需要包装自己以及注重沟通交流的技巧。”对于小郭的遭遇,一家地产公司的部门负责人李杰说,根据他在面试新人时的经验,亲切地谈话往往是为了引导求职者透露出更加全面的职业素质,而对于加班和薪酬等敏感话题的询问,则可以测试求职者对于工作岗位的认知和思考。“今日事今日毕,完不成分内的工作,是我的能力问题,我希望尽量不要出现这种情况。”李杰说,相对于小郭的直白,这样的回答显然更具有专业精神,也就更容易受

到面试官的青睐。

不只是为了一份工作

6个月试用期还没过完,本以为找到工作的小君却不得不“背包走人”。抱着“先拿到工作再说”的心态,没有清晰的职业规划,还未转正,小君又不得不开始投简历找面试。

由于在面试时表现得聪明机灵,人又漂亮懂事,学习日语专业的小君,依靠着自己在一周之内突击的知识和此前的一些包装过的实习经历,顺利拿到了一份新媒体公司的工作机会。然而,开始着手工作不久,“为找工作而找工作”的弊端就显现出来,能力不匹配,专业技能欠缺。焦头烂额之际,在工作的压力下,小君只好另谋出路。

根据统计,近四成毕业生的就业岗位与专业不对口。跨专业面试时,很多求职者往往为了拿到职位而“打包票”“开空头支票”,却为日后可持续工作埋下了隐患。对此,景瑜说,毕业生有时会陷入面试误区,认为回答出让面试官满意的内容,拿到职位就是最终目的,而忽视了职业方向是伴随终身的人生规划的重要部分。因此,不能因为就业压力大就把找到工作当成终点,如果毕业时具有清晰的职业规划,就可以从根本上避免求职误区,提高人生规划的实现效率。

“拿到职位以后,还需要在试用期内了解工作环境和职业前景,理想的工作必然能与自己的发展前景相匹配,只有激发起个人的工作积极性,才能为自己和公司创造出更好的未来。”景瑜说。(工昊)

互联网公司 PK 员工福利: 苏宁帮借钱买房 京东看病全报销

继刘强东在京东的老员工授勋仪式上宣布五年以上老员工,如果得病保险报销之外钱不够的话都由公司出之后,苏宁也在集团内部发布了一则通知,称正式启动“1200员工购房借款项目”,为员工提供额度50万、年利率仅1.5%的购房借款。据了解,目前互联网行业及之前的营销战、品牌战之后,基于对员工“人情味”的雇主战也已经拉开帷幕,其目的就是让员工能够踏实工作。

记者13日从苏宁内部了解到,苏宁的1200员工是应届毕业生的人才梯队,苏宁从2003年启动“1200工程”,每年招聘优秀应届毕业生进入苏宁工作,至今已有15年。此次的“1200员工购房借款项目”就是面向苏宁内部的这支应届毕业生人才梯队提供购房借款,借款额度为50万,期限分为3年期和5年期两种,由员工根据个人还款能力自由选择。苏宁的贷款年利率仅1.5%,较目前市面上4.9%的贷款利率低了不少,更是仅有金融机构7%左右的利率低了七成,而且苏宁对员工实施第一年免还款。

其实,相比于大多数应届毕业生,苏宁的“1200员工”在个人发展和收入水平上都比较领先,很多“1200员工”现在已经身处苏宁的核心管理岗位上。但也仍有一部分刚毕业不久的“1200员工”目前还没买房,对于仍未买房的“1200员工”,苏宁提供50万的购房借款在一定程度上能够帮助员工买房成家,解决后顾之忧。对于公司出台的这一政策,昨天有苏宁员工表示“解了燃眉之急”、“周一上班就会登记,准备借款买房”。

据了解,目前很多互联网公司都开始注重员工的福利,尤其是员工最关注的住房、教育等问题。此前刘强东也曾承诺保证员工的住房问题,“员工凡是在京东工作满五年以上的,绝大部分都能在老家的县城,当地的小城市买房子。”今年4月份,京东的幼儿园“初然之爱托幼中心”也在京东总部大厦正式开张,不仅对员工子女免费入学,还为宝宝们免费提供母婴产品。员工可以带着宝宝一起上下班,彻底解决了上班族子女接送问题。

(青青)

上海80后生存现状: 传统与自主并重 理想与现实背离



●“复旦大学长三角地区社会变迁调查”6日“出炉”。

在结婚、生育、代际关系等方面传统与自主并重;理想与现实的冲突背离;生活方式趋于多元;“经济”“子女教育”和“住房”成为三大压力……这是当下上海地区“80后”的生存现状。

“复旦大学长三角地区社会变迁调查”6日“出炉”。这份历时8年的调查,入户访问近1200户上海地区“80后”家庭;聚焦“80后”的经济禀赋、家庭生活和生活方式,通过截面数据与长趋势跟踪数据的对比分析,深刻描绘“80后”的生存状况、生命轨迹,并记录中国社会变迁。

复旦大学人口与发展政策研究中心主任、社会发展与公共政策学院教授彭希哲告诉记者,“复旦大学长三角社会变迁调查”是首次针对特定人群的大型、全方位长期跟踪性调查。这一调查对于剖析和解读中国社会在产业(后)工业化、生活城市化、

经济全球化、人口老龄化进程中的全方位变迁具有重要意义。它是复旦大学目前投资最大、历时最长、学术价值最高的社会科学研究工程之一。

据悉,1980年至1989年出生的这一代人,被简称为“80后”。调查显示,作为承上启下的一代,“80后”传统与自主并重、压力与韧性兼具,在社会变迁和代际夹层中展现出日渐多元的态度、行为与未来愿景。

据调查,2012年至2016年间,上海“80后”的个人年收入呈较稳定的相对快速增长,且高收入群体的收入增长较快。其总体收入涨幅均高于同期上海人均可支配收入增幅和上海CPI增幅。但是,调查显示,“经济”“子女教育”和“住房”仍是“80后”面临的三大压力。

根据调查,上海“80后”在结婚、生育、代际关系等方面呈现出传统与自主并重的

新时代特征。一方面,“80后”的婚前同居率上升至四成;30岁至34岁调查人群中,19.2%的男性和12.5%的女性从未结婚;同时,婚姻中,学历“男强女弱”的现象已发生根本性改变,妻子受教育年限与丈夫相当或更高的婚姻已占83%。另一方面,“男长女幼”“门当户对”的婚姻依然是主流。近一半“80后”的配偶是通过长辈亲戚或父母介绍认识。

理想与现实的冲突背离也是“80后”的一个行为特征,随着中国的生育政策逐步放松,上海“80后”的理想子女数由2012年的1.58上升至2016年的1.7,但二胎生育意愿依然薄弱。据统计,仅有13.1%的被访者愿意生二胎,不愿意生二胎的前三个理由分别是:养孩子太贵、房子不够大和时间不够。据调查,仅有20%的“80后”希望与父母同住,但受到现实条件的约束,现实中约三分之二的“80后”与父母同住。

“80后”的生活方式亦趋于多元。据调查,“80后”受访者中有70%以上的人认为自己身体健康、心理健康,约三分之一的人出现了不健康的行为,分别是睡眠不足、三餐不规律、不健康饮食、喝酒和吸烟,其中睡眠不足最突出,占四成以上。

此外,“80后”的受教育水平及收入水平与其父母的受教育水平呈正相关关系,“80后”的房产持有量也与其父母的持有量具有相关性。

当日,在由复旦大学人口与发展政策研究中心和社会科学数据联合主办的发布会上,复旦大学方面宣布,将进一步把调查范围扩大到“90后”,启动“90后”相关调查。(陈静/文图)



社保基金年均投资收益率 8.37% 累计收益额 8227.31 亿

全国社会保障基金理事会年度报告(2016年度)显示,社保基金2016年权益投资收益额319.40亿元,投资收益率1.73%;成立以来,年均投资收益率8.37%,累计投资收益额8227.31亿元。

社保基金理事会负责人表示,近年来社保基金通过审慎稳健投资,依法合规运营,使得总体规模迅速壮大,投资收益保持稳定增长,实现了社保基金的安全和保值增值。

年报显示,2016年,社保基金权益投资收益额319.40亿元,投资收益率1.73%。其中,已实现收益额916.42亿元(已实现收益率5.44%),交易类资产公允价值变动额-597.02亿元。社保基金自成立以来的年均投资收益率8.37%,累计投资收益额8227.31亿元。2016年末,社保基金权益总额为19488.07亿元,包括全国社保基金权益16042.58亿元、个人账户基金权益1181.51亿元、广东委托资金权益1213.79亿元、山东委托资金权益1050.19亿元。

全国社保基金权益中,累计财政性净投入7959.61亿元,累计投资增值8082.97亿元(其中累计投资收益7416.74亿元,基金公积

和报表折算差额合计666.23亿元)。个人账户基金权益中,委托本金余额797.22亿元,累计投资收益余额384.29亿元。

2016年末,社保基金资产总额20423.28亿元。其中,直接投资资产9393.56亿元,占社保基金资产总额的45.99%;委托投资资产11029.72亿元,占社保基金资产总额的54.01%。境内投资资产19062.59亿元,占社保基金资产总额的93.34%;境外投资资产1360.69亿元,占社保基金资产总额的6.66%。

中投证券认为,社保基金投资偏向于低估值、优业绩、高分红的中等市值公司股票,除医药、食品饮料、纺织服装等行业外,对部分新兴产业(如TMT、电子)的投资意愿也较为强烈。

国金证券分析师李立峰表示,根据社保基金重仓持股数量及市值来看,其账户整体倾向于配置板块中的龙头及白马股。通过统计近年来社保基金重仓流通股与同期行业利润增速、净资产收益率等指标发现,社保基金重仓流通股的行业配置比例与对应行业净利润同比增速、净资产收益率呈现较高正相关性。(聪明)

男性能休育儿假 江苏拟推新规放至少15天

日前,江苏拟出台新规明确,女方享受产假期间,男方享受十五天护理假和不少于十五天的共同育儿假。

消息一出,相关话题持续引发热议,“可减轻女性职场歧视”“怕休完假影响升职加薪”等观点见诸网络。那么,男性若能休育儿假,会带来哪些影响?

6月5日,江苏省法制办在官网发布《江苏省实施<中华人民共和国妇女权益保障法>办法(草案)》(第一次征求意见稿)。草案提出,为倡导平等就业和夫妻共同承担家庭劳动,女方享受产假期间,男方享受十五天护理假和不少于十五天的共同育儿假。

这也意味着,男方有望享有至少30天的假,可以照顾妻子坐月子。那么,这一政策最终能否落地呢?当地相关部门在接受某媒体采访时回应称,该法案目前正在征求意见阶段,正式实施后,男性职工可向单位提出休假申请。

记者注意到,其实,男性休育儿假的话题由来已久。去年8月,山东公布的《山东省妇女发展“十三五”规划》明确,要“探索推行男女共享的带薪育儿假”。此前,全国妇联

也曾多次呼吁“男女共享带薪育儿假”。

网友:可减少女性生育顾虑

有许多网友肯定江苏的做法,认为此举可促使男女双方共同承担育儿职责,从而减少女性的一些生育顾虑。也有网友分析,这可促进男女就业公平,今后,不只女性需要休较长的带薪育儿假,男性也需要休一段时间育儿假。

不过,也有网友担心有假难休,他们表示,“如果我去休育儿假,升职加薪可能会受到影响。”此外,也有网友吐槽,陪产假都难落实到位,何况育儿假。

显然,部分网友的担忧不无道理。此前,各地虽明确男性享有陪产假,但在一些媒体的调查报道中,仍有企业会以“工作需要”等理由拒绝给职工足额的陪产假,甚至有个别企业会以“没有收到文件”为由拒绝让职工休产假。

能否减轻女性职场歧视?

为何设置男性育儿假?此前,江苏相关部门曾回应称,此举旨在倡导平等就业和夫

妻共同承担家庭劳动。那么,设置男性育儿假,将会对职场产生哪些影响呢?

中国劳动学会副会长苏海南在接受记者采访时表示,男女共同享受带薪育儿假,其出发点在于促使男女双方共同承担家庭责任,有利于哺育下一代,这也是社会进步应有的结果。此外,这个制度的探索及实施,在一定程度上能起到促进男女平等就业的作用。

不过,苏海南也指出,此举也有可能起到一定的负面效应,诸如促使企业优先招收一些已婚育的求职人士,从而影响到一些未婚或已婚未育的人群就业。此外,苏海南还举例,诸如夫妻在同一单位工作,由于育儿假问题,也可能会遭遇被企业提前解约的可能性。

那么,此举能否减轻女性职场歧视呢?相关专家认为,当前,女性休产假的时间比男性护理假的时间长,如果男性只多增加一点育儿假时间,诸如十五天,其实这对减轻女性职场歧视问题仍无太大帮助,但不过此举值得探索。

(中新网)