【职场宝典】

“草莓族”职场反击战

“草莓族”一词最早出自于中国台湾作家翁静玉著的《办公室物语》,形容一些职场新人看似外表光鲜亮丽,“质地”却绵软无力,遇到压力就抵抗不住,变成一团稀泥。他们学历高,但动手能力差,自尊心特强,心理承受力却很低,重视物质与享乐,个人权益优于群体权益。“草莓族”俨然成为职场一族负面标签。

草莓族的苦恼 真性情难道有错吗

苏岩 24岁 广告业

“很讨厌那些所谓的资深人士给我们贴上标签,每个人都是从无知的阶段成长过来的,为什么非要把我们贬得一文不值?”说起“草莓族”这个称号,85后的苏岩感到非常苦恼。在苏岩看来,他所做的一切只不过是真性情的流露,难道这也有错?虽然是个男生,每天上班前,他也会花时间打扮一番,搭配服装,喷点古龙水,直到满意才出门,在公司里,苏岩自认为是热心人。有一次,他和一位资深同事一起去拜访客户,双方初步敲定了设计方案,临回公司时,同事有事要回家一趟,让他把一些个人资料带回公司。苏岩将那些资料放到了同事的办公桌上,第二天,那位同事回来时却没发现。“我交给你东西就要保管好,怎么这么没责任心。”同事很恼火的质问道,苏岩也有些委屈,没想到帮忙却帮出这样的结果,他争论了几句,其结果是不欢而散。私下,有人劝他以后碰到问题不要直接争论,苏岩答道:“我觉得每个人都应该开诚布公地将想法和感受表现出来,这样才有利于问题解决,工作上只是分工不同,人格都是一样的,没必要压抑自己。”

职场“草莓族”如何反击

第一步:立足职场,适应职场

支招人:阿汪 资深职场人

职场中,“草莓族”必须踏踏实实地做事,而不是靠投机取巧。有两个方面可以借鉴:

认识职场,遵守规则:曾经有位好友介绍亲戚到我公司上班,小女孩机灵能干,就是爱迟到,当她第四次迟到时,我批评了她,她却认为自己只迟到了几分钟,没有耽误工作。我毫不客气地指出,如果有下次,就会马上辞退她。在职场中,既然有制定的规则,作为新人,就必须马上适应这一切。

多想想下一步做什么:现在的“草莓族”都过于自信,遇到问题也不问老同事,而是在那里搞“创新”,还有些人工作主动性、责任心不强,领导安排什么就做什么,从来不想下一步,一下班就赶快溜之大吉。在工作中必须多问几个为什么,多想想下一步,才能走到同龄人的前面。

第二步:有升职意识,勇于承担责任

支招人:程先生 部门经理

去年,我们部门招聘了两名大学生,最近部门来了一名实习生,我想让其中一位工作能力较强的带一下实习生,没想到他却谦虚推辞,我只好让另一名大学生来做。其实,当我决定让那名能力较强的同事承担这件事,是为了更好地锻炼他,以便日后提拔,可从他的态度看来,他是一个“不愿进取”的人,这是职场大忌。

“草莓族”必须勇于承担责任,有机会尽量做见习生的老师,这是一个很好的锻炼机会。做了见习老师,既要学会怎样带新人,也要学会如何给领导汇报。不要狐假虎威,对实习生乱下命令,此外,给领导汇报时要有条理,有重点,不要打小报告。

(摘自《广州日报》李亚妮/文)

【面试技巧】

回答面试必答题 不必太实在

对薪水、发展空间、人际关系不满意以及私人原因等等都有可能成为跳槽的原因。如遇到招聘官问“为何会离开上一个单位?”如何回答最得体呢?

不必太实在 适当变通

王帅 业务员

人力资源经理问你这个问题的关键是要看你的职业规划是否清晰,还有就是你是否上进。刚刚碰到这个问题,我这个人很实在的,就说在原公司学不到东西,想学更多的知识,且原来的工作很单调。人力资源经理听了笑说,他们这个工作也很单调的。看他的脸色好像对这个答案不是很满意。后来我果然没有被录取。

不久之后,我来到现在工作的这家公司应聘。面试官问了我同样的问题。我回答他,第一,我离职绝对不是因为自己工作能力欠缺被辞退的。第二,我表达了热爱原工作的态度,并强调自己在过去的工作经历中学到了什么东西。最后,我说是为了实现自己的职业规划。从那开始,我在这家公司工作至今,已经长达5年之久。

【专业建议】

●避开主观评论 从客观出发

懒鱼(鸿星尔克(中国)有限公司人力资源主管):对于这样的问题,回答时最好避免涉及对原公司及对原主管的主观评论,可以薪资无法上升、岗位无法晋升、地址离家太远等客观原因来回答。

●对事实稍微加工

童馨(中国春天百货集团人力资源经理):可以对事实稍微进行加工。资深的招聘经理可以听得出来潜台词,而你能在面子上过得去。谁没有点难言之隐呢?但是记住,一定要以事实为基础,一个谎言会引发后续无尽的麻烦。

(摘自《东南早报》陈唯/文)

公司福利

想说爱你不容易

员工挑选公司最为看重的因素是什么?员工跳槽意愿中最关键的因素是什么?员工离职的最重要原因是什么?根据一家求职网站的历年调查显示,“薪资福利”也许不是排名第一的选项,但绝对是时时刻刻萦绕在员工心头的一个重要参考因素。如同企业在衡量员工的绩效时会想方设法地用数字来量化一样,员工在衡量企业时,最终也会将他们所看重的职业发展、公司规模、企业文化等等因素折算为数字——真金白银永远最现实。

福利,是求职者时时刻刻关心的民生问题,也是在职者永远晒不完的职场话题。

车贴饭贴:有没有不一样

随着城市越变越大,白领们的上下班时间越来越长;随着一个个气派的CBD的崛起,白领们的午餐成本越来越高,车贴、饭贴成了白领们关注的焦点。

前程无忧网近期特别针对车贴、饭贴的问题做了网上调查。关于车贴的调查结果显示,有53%的上班族表示自己所在的公司既不提供免费班车也不提供车贴。只有12%的上班族每月能够享受到100—300元的交通补贴。另有13%的上班族只能享受到公司班车,却没有任何现金补贴。而在饭贴这个问题上,35%的上班族每天只能享受10元以下的餐补,还有26%的上班族所在的公司既不提供盒饭,也不提供饭贴,午餐全靠自己买单。

作为职场人公认的最实际的现金类福利,车贴、饭贴一直以来都得到职场人的追捧。但对于企业来说,车贴、饭贴的设置是可有可无的,国家法律并没有强制规定企业必须提供该类福利或者设有最低福利标准。因此这是一个公司软实力的体现。

福利是啥男女有别

男性员工看重“当下的钱”,女性员工注重“软福利”。

根据前程无忧的调查,男女在福利关注点上的差异化还是比较大的。男性上班族在入职初期可能不太会关注补充养老金、房贴等“未来”福利的问题,而较关注到手的现金福利。但到了婚龄育龄,需要买新房换学区房后,他们的生活压力陡增,对于补充养老金、住房补贴等福利才开始重视起来。不过,调查显示有福分消受额外“住房补贴”福利的上班族所占比重极少。

而女性上班族在医疗保险、假期(尤其是婚假、产假)、弹性工作时、比较宽松的工作环境和请假制度等“软福利”上的关注度要高于男性。对于女性而言,工作环境和工作氛围尤为重要。而在医疗保险这一项通常为男性所忽略的福利上,大部分女性上班族都极为重视。

(摘自《金陵晚报》朱波/文)

留洋镀金 能带来多少光环

一段时间以来,“带薪实习”“迪士尼培训生”等海外实习项目红遍高校,出国实习俨然成了“求职新潮流”。然而,记者从一些不少留洋归来的实习生口中得知,某些项目名曰“实践”,实则“打工”,外表虽光鲜,然而在求职中却并不一定能得到特殊礼遇。

应届生 海外走一遭,不如在家看美剧

“我发现出国并没有贴上多少金”,刚刚从大洋彼岸回国的小朱发现,留洋镀金后求职并不像出国前期许的那样一帆风顺。“刚回国时,满怀希望地想,凭借自己的‘留洋’经历可以过五关斩六将,然而现在自己却被杀得‘片甲不留’,到头来才发现,留洋实习也并非一张牢固的盾牌。”更让小朱哭笑不得的是,最终对她伸出橄榄枝的公司也非看重她的留洋经历,而是看重她在国内一家小企业的相关经验。

问及在实习期间有何具体收获,小朱坦言,自己并没有学到太多“货真价实”的东西。“我们同去的几个同学,要么卖纪念品,要么清扫街道、扮卡通人,和外国人沟通的时间非常少。而我又和同屋的美国女孩性格不合,平时很少搭话,所以英语都没有想象中‘突飞猛进’。”小朱开玩笑地说,除了顺道旅游尚还让人觉得不虚此行,工作本身的意义确是不大,“就找工作的角度来说,还不如在家看看美剧呢。”

另一位参加过海外实习项目的小王也表示,“这段海外经历是很特别的,所以建议学弟学妹们如果是想增加人生阅历,可以去试一试,但是靠着它找饭碗,那是靠不住的。”

过来人 价值在求职简历之外

上海财经大学毕业的小张有一次香港苏黎世银行的实习经验,毕业后到建设银行任职。走过了一年求职征途的小张觉得,这次实践经验对她有帮助,然而帮助却是“在实习之外”。小张说,在她如此多次的面试中,虽然有不少HR“过问”了一下她的海外经历,但也只是点到为止,没有特别大的兴趣。

“我在香港那次实习是值钱的,但却没有想象的那么值钱,而我求职成功几乎和那次实习没有关系,因为实习本身的含金量并不高”。小张解释,她的“海外实习”,几乎只是在公司“走马观花”地参观了一下,而用人单位也自然不会特别在意求职者是否参观过大公司。不过小张说,那次在香港实习,认识了许多想入行金融业的同学,正是这些“同道中人”的结识,成为了她职业生涯中的一笔宝贵财富。

“海外实习的‘收获’还在工作外,靠它来找工作是南辕北辙。”小张表示说,海外实习收获基本上都是在求职外,单从求职考虑,去海外实习意义不大。她建议学弟学妹,不必花大价钱赶潮流。“其实参加丰富的校园活动,去争取国内的实习,一样能让自己成长,而且更能够给简历添‘亮点’”。

人事专家说法 “海外”光环并不总占优势

“不会因为你的实习地点是国外,你的简历就大放光彩。而如果你因此有了国际视野或者有了流利的口语能力,这样你才是有优势的,但即使是这样,也不占绝对优势”,尼尔森公司HR陈女士坦言,很多内行的人力主管都知道,所谓的海外实习,从事的多是劳动密集型工作,而公司需要的是专业素养,因此比海外打工经历更重要的是,求职者专业方面的相关经验和相关背景。

陈女士指出,像小朱这样“想去外企”的同学本身对自己的定位不够明确,她只是想去外企,而并没有确定自己可以在哪个领域中发展,因此显现出的是职业规划上的不足。“出国实习是一层光环,名企也是一层光环,很多学生都想用光环套光环,显然是有偏颇的。”

(摘自《上海青年报》张春雷/文)

猎头行业生意冷清

猎头行业近来有点惨,许多企业把外包给猎头的业务收回,许多高薪人才也面临谨慎选择的境地。

猎头生意越来越冷清

“最近,一连三个职位,临到签字时,候选人都放弃了。”一位在猎头行业做了多年的主管告诉记者。“与往年相比很多候选人跳槽变得谨慎小心。”在候选人小心的同时,企业对高端人才的需求也在锐减。“我们的客户今年招聘预算减少了四成左右。”一家知名招聘网站告诉记者,许多公司HR为了节约成本,取消了原来委托给猎头的业务,改为自己亲自招聘。就算有些高端职位不得不求助于猎头,对于职位招聘预算也比原先降了很多。

高端人才不能漫天要价

“我们有个候选人说好50万年薪,结果年底挖人的公司只给30万。”一位负责人告诉记者,以往挖一个高端人才,给付薪水的主动权多半掌握在被挖的人才手中,而在金融危机下,候选人也不能随意提价,结果许多生意就给磨没了。

“2009年高端人才的薪水给付也会有所下降,这是因为企业整体招聘预算下降所致。”前程无忧猎头经理Jeanette表示。越来越多的海归加入到国内的高端人才池,亚太区的华裔人才也把目光锁定到了中国,但高端职位需求数量并没有明显地上升,总数量甚至减少了。猎头手中的简历数激增:至少短期看,企业有了更多的选择机会,而候选人们也不再“漫天要价”。

民生行业人才需求稳定

记者了解到,虽然金融危机波及面广,但是有几大行业非常“抗跌”。一些与民生相关的行业,靠内需拉动的行业,比如消费品行业和制药行业,受影响较少,高端人才需求相对稳定。美世信息咨询公司调查证实,中国消费品行业2008年薪资增长幅度为9.6%,医药行业则几乎没有变化,调整前后均为9.5%。

而随着企业削减商务出差成本,酒店行业中经济型连锁酒店业务需求上升很快,高端人才需求占了一定比例。

(摘自《北京晚报》傅洋/文)

职场谈薪小技巧

充分准备,提出薪酬约数。在面试前期要掌握公司的基本情况,比如应聘职位所处的行业、企业的规模、分析自身资历包括文化水平、工作年限、技能程度等,分析目前市场的薪酬水平,总结出自己的预期薪酬范围。

询问薪酬时可以提出一个约数或范围值,比如:底线薪酬为2000元,期望薪酬为4000元。也可以选择一个中档薪酬,比如:2000-2500元。

寻找时机,委婉咨询。一般正规公司在面试后都会主动和求职者进行薪酬谈判,如果没有谈可以在最后一轮面试时委婉咨询。

企业在面试结束前都会问面试者想了解哪些问题,此时,你不妨委婉提出:“我想了解一下企业的薪酬体系,可以简单介绍一下吗?”面试官明知你的小算盘,也会整体介绍。如果依然不清楚,还可再问:“公司除了工资还有哪些奖金、福利?”从对方的回答中,再对照自己的期望薪酬,最终提出合理薪酬。

察言观色,适可而止。在面试中提及薪酬问题时要察言观色,坚持适可而止的原则。比如:当问到薪酬、福利等敏感话题时,招聘人员皱了皱眉,表示不方便透露时,你可以说“简单介绍一下公司的薪酬体系也方便我的选择”。对于自己意向很强的企业,对方要求提供期望薪酬,也可补充一句:“我相信公司肯定有完善的薪酬体系,会根据我的资历给予合理的薪酬。”

(摘自《齐鲁晚报》许英/文)

买房缺钱? 政府凑份子!

江苏省淮安市推出的“共有产权”住房模式近日引起业界关注。这一模式为:政府出资50%或30%帮买房人“凑份子”,并享有与出资比例相对应的房屋产权,但房屋的使用权全部归买房人。5至8年后,买房人只要将政府出的那笔钱归还,房子便完全属于自己。

(摘自《京华时报》胡晓/文)

芬兰移民失业现象严重

目前芬兰人的失业率约为8.7%;而阿富汗和伊拉克移民失业率高达61%;索马里移民失业率为55%;人数最多的俄罗斯移民失业率也达到28%。

赫尔辛基市移民事务负责人安妮卡·福尔桑德尔说,歧视已经明显成为妨碍移民在芬兰就业的一大原因。她说,在芬兰,尽管很多索马里人已经移居芬兰长达一二十年,而且半数都在芬兰取得了学位,但就业状况依然难以改善。分析人士说,芬兰雇主通常以芬兰语语言能力欠缺为由拒绝外国移民求职者。

不过,也有小部分移民的就业情况较为理想。来自印度和尼泊尔等国移民的失业率仅为7%,低于芬兰人的平均水平。福尔桑德尔解释说,这些就业率较高的移民通常是为了工作才来到芬兰。例如,来到芬兰的印度人通常会在IT行业就业。

据统计,截至2008年底,芬兰全国共有外国移民14.3万人,比1995年增加一倍以上。

(摘自《新华网》温可/文)