

# 就业民企:选择还是被选择

## 民企吸纳就业现实的选择

5月26日,热闹开场的贵州民营企业招聘活动落下帷幕,而结束时,企业提供岗位与实际报名或成功求职的数字统计,却让今年贵州的民企招聘周活动增添了些许的落寞。

### 民企招工遇冷

近日,热闹开场的贵州民营企业招聘活动周落下帷幕。数字显示:仅贵州遵义市红花岗区就有91家民企提供了3598多个岗位,但最终达成用工意向的仅有293人。而省城贵阳市乌当区则有93家民营企业提供3634岗位,6000余人进场登记求职,仅588人达成就业。整体看来不容乐观。而就在此前举行的贵州省公务员招考,考试计划只有5118名,截至5月9日,已有17万多人网上报名,平均报考比例突破33:1,一些热门岗位甚至有850余人参与竞争。

招聘周主办方有关人士分析,担心民企工作环境不好、不稳定、福利待遇低、缺乏更大发展空间以及个别民企管理不规范、缺乏发展后劲等给求职者带来心理压力,是多数求职者放弃进入民企工作的原因。



原因。

### 公私不重要

“我看了你的求职简历,很不错,回去等我们的面试通知吧。”5月25日,在贵州省人才交流市场招聘大厅,来自贵州森瑞管业有限公司的人事主管对前来应聘的小杨说。

23岁的小杨应聘的职位是会计。小杨告诉记者,由于读的是中专三年制,最后一学年经学校安排到了北京某美食生态园的餐饮财务部实习,因工作能力强,表现好,在该公司又多工作了一年。本来公司要跟他签5年的工作合同,但是

考虑到离家太远,家里父母需要照顾,小杨最终选择了放弃。

“国有企业其实很少通过人才市场这样的招聘形式来招人,大多数时候还是以民营企业为主。”小杨颇有经验地说,“很多民营企业现在都会为员工购买保险,而且民营企业相对宽松的管理模式和更多的发展空间也是很有吸引力的。”

而在5月26日举行的贵阳市高校毕业生就业大型供需洽谈会上,贵州大学生命科学学院即将毕业的研究生小刘,通过初试,其简历被送进了贵州益佰制药有限公司的人才库。“先就业再择业。”小刘并不介意是国有或是民营企业。

“现在民营企业管理制度逐步完善,三险一金跟进,感觉与国企差别越来越小,工资也不比国企低。而且因为民企相对人才缺乏,进去后发展的空间会更大。”她说,自己身边很多正在找工作的同学和朋友,就业心态都在慢慢由浮躁走向成熟,择业取向也更加理性和实际。贵阳商专学校应届毕业生小顾也认为,企业规模发展和生存状况是否理想、管理是否规范才是自己关心的重点,而非企业到底是“公”是“私”。

记者随机调查的近20名求职者中,90%的都认为单位性质不重要,主要看发展空间和育人环境。

### 人才难找更难留

“我们提供的岗位很多专业性要求非常高,工作经验的缺失意味着新进人员‘上手’率下降。”汇通华城楼宇科技有限公司人力资源部的吴女士显得有些无奈。据介绍,该公司面向社会招聘的职位中,除商务助理这个岗位,其他岗位已空缺很长时间了。

纵观许多企业的招聘简章记者发现,相当一部分企业都将工作经验作为考察应聘者的重要标准。

而就在“工作经验”要求将许多求职者挡在门外的同时,也给招聘方竖起了一道墙。

尽管一些招聘海报上没有对工作经验硬性要求,但岗位后面的“有×年以上工作经验者优先”让众多求职者望而却步,在一定程度上限制了该公司对人才的吸纳。益佰制药股份有限公司人力资源部经理李女士认为,应聘者有没有工作经验,是依据企业发展模式和所招聘职位的特殊性而定的,提出“拥有工作经验”条件,主要考虑是基于这样的应聘者可能更加了解从事这个行业所需要承担的巨大压力。当对于有创新精神、能力独当一面的应聘者,“工作经验”这一项也不是那么绝对。

尽管面临人才缺失的种种挑战,部分民营企业还是愿意进一步完善人才培养机制,以此吸引人才。贵州长通集团每年投入50万余元的培训资金,建立起了良好的人才培养机制。该集团董事长张钊看来,打造“学习型”企业,通过大量的培训和学习机会,能让求职者或员工摆脱工作经验的条件限制,找到自己发展的广阔空间的同时,在企业找到归属感。

(据《中华工商时报》王松/文)

## 看球工作两不误 上班族的世界杯宝典

在四年的等待后,职场人纷纷准备“义无反顾”地投身于观看南非世界杯的比赛中。调查显示:近60%的职场人会在世界杯期间关注比赛,其中,近40%的人明确表示“世界杯不可错过”。然而作为一个具备“职业精神”的职场人,多多少少会感到有些“力不从心”,希望能在工作和看球之间寻找到平衡点,如何享受比赛而不影响工作,做到工作和看球两者兼得,将是职场人在接下来这个月中需要做出的思考。



比赛,防止对工作造成影响。专家指出:即使是激动人心的世界杯有着巨大的诱惑,但大多数球迷职员仍然保持着实际的态度,毕竟大家明白世界杯只有几十天,而比赛结束后的生活还很长,工作对于每个职业人来讲才是实现自我价值的真正舞台。

### 职场人需谨慎熬夜看球

谈到世界杯,大部分企业高管表示担心球迷员工因为看球耽误工作,认为开赛员工迟到、请假的现象将明显提升。究其原因,这往往是因为大部分世界杯场次在半夜,球迷需熬夜看球所致。职场调查显示,近50%的职场人认为自己会因晚上熬夜看球,在工作中感到困乏。

日夜颠倒、休息严重不足的生活会给职场人的身体带来一定的影响:第二天上班时感到头昏脑胀,注意力无法集中,记忆力受到影响,容易忘事儿;更有人因为长时间看电视,导致颈部长期处于过伸或过屈的状态,部分人出现颈部软组织劳损、眩晕等症状。以上“世界杯综合症”爆发,将会为职场人的工作带来严重的负面影响。

职场专家提醒大家:员工过度熬夜毫无疑问会影响世界杯期间的工作效率。球迷员工应该采取多种方法调整自己的状态,处理好看球和工作的关系。

### 职场人采取“健康方法”看世界杯

相对于公司高管对“世界杯”的如临大敌,不少球迷职场人却“意外”保证看球不会影响工作。在调查中,超过76%的职场人因担心世界杯会对工作有所影响,而纷纷采取“回家先睡觉攒足精神再看直播”或“白天通过网上或电视看直播”等健康方式观看

### 企业应更人性化 实现双赢

为了减少员工因观看世界杯影响工作,部分企业出台了“临时性管理规定”,希望通过挂钩绩效、奖金的方式来遏制员工看球。在某知名公司就职的小张表示:“6月初公司颁布了应对世界杯的新招儿,不得不改变了我的世界杯观赛计划。迟到一次扣100元,迟到三次扣发本月奖金,无故请假点名通报。面对这么具体的措施,我感到公司的这些措施需要更人性化一些。”

对此,人力资源专家表示:作为企业管理层,应更人性化地与员工就看球问题进行沟通,而不要一味打压员工,不许看球赛不仅会使广大球迷职员心寒。即使对于那些不看球赛的员工来说,大家依然希望公司以一种更人性化的方法,在看球和工作中找到一个平衡点。因此,我们建议公司的管理层采取更人性化的方法对待此事,例如可以特别提出弹性的工作时间制度,配合员工们的看比赛需求,并让大家明确工作安排,尽量满足员工对比赛的渴望。此外,公司高层不妨借此机会在一些例会或是公开场合,把赛事胜负得失的经验与员工一起讨论分享。这样不仅能加强团队的建设,更能使上下级关系更融洽,提高员工对企业认同感和归属感。

(据《新浪体育》毛书兵/文)

## 80后要“钱途”更要“前途”

招聘公告栏下,站着的绝大多数是80后、90后的求职者,有的认真地在本子上,记录着招聘信息。作为特殊的一代,他们能在社会中找到自己的位置吗?对于自己未来职业有何规划呢?到底持有怎样的职业态度呢?

5月初,记者在椒江、路桥和黄岩各大人才劳动力市场,对40位80后、90后求职者进行了问卷调查。

据调查,40位受访者中,对于“有明确求职目标和职业规划”问题,有18人选择了“没有,没想过”,数据表明45%的80后、90后求职者“没有明确的求职目标”。除了无工作目标外,绝大多数求职者更无长远职业规划。据调查统计,40位受访者中,19%求职者有1年的职业规划,56%求职者有2-3年的职业规划,只有25%求职者有5年以上的职业规划。

### 多数“求稳定” 缺乏创业冲劲

据调查,对于“你希望在什么单位就业”一问中,40位受访者中,12人选择了“行政机关、事业单位”,14人选择了“国有企业”,8人选择了“外资企业”。而选择到农村社区、民

营企业只有8人,选择自主创业的只有2人。

对于这样的选择,大多数受访者给出的理由是:机关单位和国有企业的保障好、稳定、有发展前途。

而这样的选择,从另一个角度则又说明了这些年轻人,普遍持有“不愿冒险”的心态,更缺乏创业的冲劲。

那么,这些年轻人求稳心态产生的根源又在哪里呢?调查发现,其根源在于:因学校教育实用性不强,毕业后他们普遍缺乏专业技能,或综合素质欠缺,这导致他们缺乏自信,甚至有些自卑,怀疑自己的能力。

调查结果显示,在问及“你在求职过程中,遇到的最主要问题是什么?”时,40位受访者中,有20位选择了“专业技能不足”,有8位选择了“综合素质欠缺”,另有8人认为自己缺乏社会关系。

调查结果显示,对于“您认为用人单位最关心求职者的什么条件”问题,有15人选



### 职场攻略

## 七大策略 走进名企不再难

进入名企就真的那么难吗?其实不然。求职就是一场特殊的马拉松,因为它只有终点,没有起点和路线。选择怎样的路线以及一个好的起点就是胜出的关键。通常我们可以选择的求职途径包括以下七种:

### 途径一:海投简历网申

最常用的方式。投递过程有两种方式:1.发送简历到指定邮箱。2.填写对方公司的网申表格。招聘网站和求职社区都是很好的网申信息获取途径。网申时必须海投,如果你只投了一两家你很感兴趣的公司职位,那你能够拿到offer的机会微乎其微。

### 途径二:宣讲会展现个人魅力

宣讲会是我们了解目标公司招聘职位信息和企业文化的好时机。同时也是我们认识HR的好机会。当然了,宣讲会中HR是万众瞩目的焦点,能否在众人环绕的HR面前展示你自己,这就要看你的个人魅力了。

有些公司会在宣讲会上收取简历,甚至直接进行笔试。所以如果有时间的话,要多参加公司宣讲会。

### 途径三:多参加校园招聘

招聘会分为校园招聘和社会招聘会。校园招聘上的参展单位通常都是和学校的诸多专业非常对口的,而且都是针对应届生的,应聘成功几率非常大,所以推荐大家多去参与。而对于社会招聘会,不仅参展单位、需求职位良莠不一,而且应聘者也鱼龙混杂。也许和你应聘同一职位的就有很多学历不高、年龄很大的社会人士一同应聘,对于初入社会的应届生而言,你绝不会喜欢这里的。所以不推荐大家把时间耗费在参加社会招聘会上。

### 途径四:企业实习积累工作经验

很多公司都提供实习岗位,而这些表现优秀的实习生都有机会转为正式员工。对于大二、大三的同学都可以利用课余时间或寒暑假去找份实习工作,一方面锻炼自己的业务能力,另一方面增加社会经验,更有可能在毕业之后转为全职。

当然了,越牛的公司对实习生的要求越高,就像玛氏这样的公司,实习生的招聘和全职招聘都是同样的筛选标准,早作准备是最好的选择,不要用年级低这样的借口逃避现实。

### 途径五:内部推荐成功率非常高

内部推荐的成功率非常高。也

“综合素质”,18人选择“专业技能”,8人选择“心理素质”,13人选择“学习/工作经验”。

### 找工作首先考虑: 工资高低和喜好

与父辈不同的是,受访的年轻人不再是“先找到一个工作再说”,而是非常在乎“工资的高低”,更在乎“自己是否喜欢”、“是否有发展空间”。

调查结果显示,在:“您找工作时首先考虑的是?”问题中,18人选择了“工资高低”,各有13人分别选择了“是否喜欢”和“是否有发展空间”。数据充分表明,台州年轻一代求职者“要钱途,更要前途”心态非常明显。

调查结果显示,有23%的求职者将“缺乏社会关系”,看作是在求职过程中遇到的最主要障碍;60%的求职者认为目前最大的求职压力来自社会,即竞争激烈、工作环境不好和看不起普通工人的社会心态等。

25岁的临海人侯晓敏认为,利用社会关系找来的工作情况会比较好。“我哥哥大学毕业后工作了好几年,还不如一个经人介绍的新职工工资高。”侯晓敏有些愤愤不平。

(据《台州日报》孙瑾 林学富/文)

不难发现,当促就业、保民生,就业是民生之本等热门话题频频见诸政府工作报告和成为决策依据时,“大力发展以民营企业为主体的非公经济是解决就业的一大突破口”已是不争的事实。

近年来贵阳市举办的规模最大的高校毕业生就业服务活动——“千金万岗”高校毕业生大型招聘会上,1000多家进场单位中,国有大中型企业和中央在黔企业仅占4.68%,与其中占比85%的民营企业相比,显得极其“单薄”。

据了解,为了缓解高校毕业生就业难矛盾,2009年,贵州省引导和鼓励高校毕业生面向基层就业,通过“进乡镇”、“进社区”、见习计划等多渠道,解决了约1万名高校毕业生的就业。但比起全省超过9万人的高校毕业生就业队伍而言,这也还是杯水车薪。尽管政府大举措施降低门槛,出台优惠政策,鼓励自主创业的政策,但也仅仅只有极少数成为尝试者。于去年在贵阳国家高新技术产业开发区金阳科技产业园启用的贵州省内首个大学生创业园里,也仅有6家大学生自主创业的企业入驻。

贵州省工商联主席郑楚平认为,依赖民营企业吸纳就业,才是现实的选择。金融危机以来,面对一面是招聘计划的“缩水”、一面是就业人数不断增加的严峻形势,贵州民营企业为“保就业、保增长”立下了汗马功劳。如今贵州非公企业仍提供了80%左右的新增就业岗位。截至去年第三季度,贵州共有个体工商户58.4万户,从业人员85.8万人,分别比上年同期增长10.94%、11.46%。去年,由中国社会科学院发布的《社会蓝皮书》中一份调查表明:民营企业和个人户是高校毕业生的主要雇主。在郑楚平看来,不管是带动全民创业拉动就业,还是改善民生,抑或是转变发展方式、进行产业结构调整,这当中都将更多体现的是民营企业勇于担当的责任感和使命感。当就业成为最大的民生,比起巨大的经济价值,民营企业在就业领域的贡献,意义更加深远。

(据《中华工商时报》管弘/文)

## 老外白领 看重“中国经历”

越来越多的外籍中高级白领希望自己职业生涯的一段时期能在中国度过,因为这段“海外经历”将成为他们升职加薪的重要砝码。这是记者从近日召开的海外人才招聘主题论坛上了解到的消息。

由于中国市场活力大、预期好,拥有一段“中国经历”已经成了不少外国中高级白领的最新职场选择,他们纷纷争取被总公司派到中国分公司来工作。与此同时,规模庞大、财力雄厚的国企和一大批欣欣向荣的民营企业,也渴望汇聚更多“海外智力”,因而近年来中国企业的海外招聘方兴未艾,中国企业和老外白领及海外留学生“各取所需”。

据中华英才网人才研究中心总监欧阳晖介绍,中国企业到海外招聘,主要瞄准三类人才:专业技术人才、高级管理人才和熟悉海外市场的人才。例如,目前我国正大力发展清洁能源,如风能、核能、光能等,因此这一领域的成熟人才特别吃香。而引进高级管理人才的企业,往往寄望于这个高薪请来的“精英”能带来一整套先进的经营理念和管理模式。至于直接在海外招聘熟谙当地市场的人才的中国企业,则更是“醉翁之意不在酒”,他们希望借此了解海外竞争环境,从而进一步拓展海外市场。

(据《新闻晚报》朱蒙雪/文)