

# 为什么毕业生到名企能站稳脚跟者太少 进入 500 强必知五件事

目前,每年中国的毕业生人数都超过 600 万,对于近二成的人来说,毕业就意味着失业;而对于大部分 80 后、90 后的找到工作的大学生而言,专业不对口、薪资、岗位不理想,也成为刚进公司的新人频繁跳槽的主要原因。作为从外企中走出来的前辈,为我整理了这些年的外企经历以资各位借鉴。

## 1、20%的做校园招聘的 500 强,聘用了将近 80%进入 500 强的学生。

做好求职调研非常重要。至少可以去看看自己的学长学姐们都去了哪些公司工作,进入这些公司的概率会更大。此外,请务必从大一开始,就做好大学四年的 Retro-plan(甘特图/倒推型计划),比如,要进入一家快消品公司从事市场工作,需要学习市场营销专业,或者相应的课程(市场营销、统计学、会计学、经济学等);需要锻炼自己的领导能力,比如去用一笔经费去做一个校园内某项产品的推广;需要有一定的跨国、跨文化沟通能力

力(中英文演讲辩论赛,口译证书等);市场策划和创造力(各种营销大赛,比如欧莱雅的在线商业大赛)。大一着重积累自己在学校的人脉,积极参加校内学生会和社团的活动;大二着重去参加各种比赛和考试,争取也把驾照顺便考掉;大三开始积极地寻找实习,最好能进一家牛一些的公司实习并获得潜在全职 offer;大四上学期把 offer 签掉,之后开始着手论文和毕业的事。

## 2、实习/工作经验真的非常重要。

公司招聘员工,更在乎的不只是其在大学中的成绩或者职位,而是对方是否能够胜任公司某个岗位上的那份工作,如果已经有过类似的工作经验还是有一定优势的。

经常会有同学问我,公司要我一周去实习四、五天,可是这和学校的课冲突了,怎么办?拿我自己举例,对我来说,大二大三期间,我几乎每天都要去实习和工作,需要在老师和公司之间平衡和周

旋。从我们学校到我工作的地方,来回需要 4 小时,所以我往往会需要早上起早去赶公车做完事第一时间打车回校上课,或者去上一半的课,完成点名后往市区赶。每天在公交车上,可以花时间休息,或是思考工作问题,抑或听英文播客节目充电,不让时间完全荒废掉。学校那头,需要保持信息的通畅,一旦有重要考试或者课程,就和公司那头请假或者调整时间,毕竟是兼职或者实习,只要把工作完成,时间上也是有一定的灵活度的。

## 3、除了非研发类型的岗位,很多职位并没有很严格的专业限制。

职场上,我见过复旦核物理专业的博士转做销售的,也见过材料物理的去 HR 或者是网络营销;公司内部,也见到过做人力的转去做 PR,或者做销售的转去市场。每个人在人生的不同阶段,对自己的认识,适合的工作和职能,还有对自己特长的展现和挖掘可能都不尽相同,这是一个探索和磨合的过程。

## 4、相貌或者说气质还是很重要的。

公司有 employee brand(雇员商标)这个说法,如果一家公司招聘了你,对外你就代表公司的形象。好的相貌和职场气质也能让你在工作岗位上得到更多同事、上级和客户信任。因此,穿着校服去写字楼面试这种雷人的做法是绝对不可取的。

## 5、500 强校园招聘是找最优秀的人才,大部分同学都可能需要“曲线救国”。

有些大家不熟悉的,甚至不做校园招聘的行业和公司,也有着很好的前途和发展。如果不能直接去到甲方,可以进入服务这些大公司的乙方,比如 4A 的广告或者市场调研公司。关键是要搜寻出最合适自己的公司,并解决信息的不对称。其实社交网站都潜伏着大量猎头和公司人力资源总监,甚至是各大公司的 CEO,鼓励大家去社交。但请记住,是“社交”,不是草率地去要工作和实习机会。如果真的是个有心人,应该“找对人”,“抓大鱼,放长线”。 (于轩)

## 三亚旅游业 受困人才缺乏

一线员工缺口已影响个别酒店、景区正常营业

“你们的招聘情况怎么样?”近来,三亚旅游界高管们谈论的中心话题不是效益,而是员工招聘工作。往年旺季才开启的“人才争夺战”,今年不仅大大提前,而且还遭遇了“离职潮”。

“我们好不容易抢到了一批新工,结果一个星期后,10 个就走了 8 个!”三亚市区某酒店负责人满脸愁容地说,今年的用工荒让人“心慌”。一线员工近 30%的缺口已直接影响了正常营业。

“过去从未对招聘发过愁,但今年的情况大不一样了!”三亚某 5A 级景区负责人说,环卫、园林、保安等岗位缺工量已达创纪录的 20%—30%。该景区的员工待遇在三亚算是很高的,但还是留不住人。

三亚各酒店、景区人力资源部门负责人纷纷表示,当前的招聘几乎不存在双向选择。“只要应聘者符合最基本的条件,又看中了这个岗位,我们抢都来不及呢!”

三亚市旅游协会负责人介绍,以国际品牌酒店为例,今年在建及新开业的酒店就达 6 家,新增岗位 4000 多个。“未来两年,酒店业新工需求量将达 3 万人,而现在稳定在岗的员工不足 1 万人,形势十分严峻。不仅基层员工短缺,中高级管理人员也将告急。”

然而,旅游企业的“抢工潮”并没有让应聘者感到受益,反而掀起了另一股“离职潮”。刚从亚龙湾某五星级酒店离职的小宋说:“月工资一千多元,但还是不够花,而且工作很累。很多工友都打算到内地去。”小刘从三亚湾某 4 星级酒店辞职又来到一家 5 星级酒店工作,他说自己算是“不辞而别”,但第二天便找到了新工作,“还是不太满意”。

海南日报记者调查了解到,旅游企业的“抢工潮”没有真正带动员工工资的实质提升,而应聘者也越来越注重薪酬待遇,也更加重视工作的愉悦感与舒适度。

很多旅游从业人员抱怨,三亚的房价、日常消费品价格都在飞涨,各项消费水平与北京、上海等大城市已所差无几,唯独工资不见涨,“在三亚,我们拿着三线城市的工资在一线城市消费。”

“工资标准是投资方参照三亚最低工资标准制定的,每月才 630 元,相对低了。”一些高星级酒店负责人坦承,三亚酒店员工工资比珠三角一带少 30%—50%,而且加班费经常不能按时发放。

三亚市人力资源和社会保障局有关负责人表示,目前执行的最低工资标准是由省有关部门批准实施的,旅游企业和员工反映的问题已经引起了充分重视。(张隹星)

精准 + 零成本

## 微博成猎头寻访人才重要通道

一家猎头公司日前在微博上打出了招聘信息:百万年薪招聘百货集团运营总经理。这也是目前猎头公司通过微博这种方式进行招聘所开出的最高薪水。

某猎头公司创始人景素奇在自己的微博中写下了这个招聘信息:“百万年薪聘知名大型百货连锁集团运营总经理;负责百货连锁集团全面运营管理;要求:本科以上学历,工商管理等相关专业。”这个招聘信息很快就有人转发。

景素奇告诉记者,在微信上发招聘信息,不仅成本为零,而且效率很高。

“微博是猎头公司寻访人才的一个重要通道,最大特点就是传播效率非常高。我是在 3 月 3 日开通新浪微博的,此后在微信上多次发布招聘信息,有些职位已经帮助客户寻访到合适的人才。”

大公司也在尝试通过微博进行公开招聘,其中不乏阿里巴巴、华旗资讯、创新工厂等知名企业。4 月 20 日 12 时 45 分,爱国者范为在一篇博文中称:“北京华旗资讯(爱国者)招聘超能王电池事业部总经理,产品经理。要求有创业精神,大学本科以上学历。微博招聘尝试,请大家帮忙转发一下。谢谢!”4 月 20 日晚上 8 时 35 分,创新工厂公司

创始人李开复转发了本公司的招聘博文:“我们创新工厂公司正在招聘用户体验设计师、界面工程师和视觉设计师,欢迎各位有志之士加入我们,成为我的同事”。

企业为何这么喜欢用微博招聘呢?新浪公关部微博项目负责人纪芸向记者介绍,像李开复这样的名人,粉丝已经超过 100 万,想要创业的人一般都非常关注他。“他转发的招聘信息也必然会得到众多粉丝的关注、转发和评论,目标受众非常准确,而且几乎没有成本。”

(吴明)

职场观点 | Zhichang Guandian

## 有体面报酬才有体面劳动

劳动者报酬偏低问题已经不容小觑。据报道,我国居民劳动报酬占 GDP 的比重,在 1983 年达到 56.5%的峰值后持续下降,2005 年已下降到 36.7%,22 年间下降了近 20 个百分点。而与劳动报酬比重下降形成了鲜明对比的,是资本报酬占 GDP 的比重上升了 20 个百分点。

在短视逐利行为影响下,一些企业将劳动者薪酬与资本报酬之间的关系视为“零和游戏”。由此导致的结果是,低工资束缚了劳动者的学习能力,而低素质劳动力又掣肘了企业的运营效率。破解这一“双输”局面的关键,是全面推广集体薪酬协商机制,让劳动者能够在初次分配中享受到公平待遇,并带动企业走出低效率竞争的窠臼。

相比劳动者收入,经济增长的财富更多地向企业聚集,初次分配的公平性受到拷问,由此引发的劳资纠纷不断。近期一项调查显示,61%的职工认为普通劳动者收入偏低是最大的不公平。广大劳动者劳动环境不佳、长时间加班现象普遍、工资待遇偏低的问题亟待改观。为此,各地方纷纷从指导工资着手,今年一季度已有 7 个省份调整了最低工资标准,以期对劳动者待遇“纠偏”。

遗憾的是,每年各城市的“最低工资标准”实际上成了很多企业员工的现实工资标准。

其实,西方国家在 19 世纪末也曾因薪酬问题频频引发劳资纠纷,最终工资集体协商制度应运而生。其运作路径是,以工会为劳方利益代表,统一与资方就薪酬问题进行谈判。通过“抱团取暖”的方式,为劳方争取利益。经历上百年的运行和完善,这一模式已成为各国解决劳资关系的重要机制,被誉为“民主社会的重要组成部分”。

相形之下,我国虽然于 2000 年 11 月颁布了《工资集体协商试行办法》,但实际执行情况并不理想。总结起来,我国集体协商制的推行面临“四不”情况的羁绊,即企业不愿谈、职工不敢谈、代表不会谈、工会组织不健全不能谈。追根溯源,工会组织发展滞后是工资集体协商失效的根源所在。由于我国工会组织在建立、干部任免以及经费划拨等方面均依赖于企业,因此难以在谈判中表现出应有的独立性。而且,能代表劳方谈判的高素质人才大量缺失,因而降低了工会的谈判实力。

可见,让工资集体协商制度在我国充分发挥绩效,关键在于扭转工会职

弱化的现状。从国内较为成功的温岭市行业工资协商制度经验看,该地区政府部门就是通过大力组建高效行业协会取得了一定成功。根据相关规定,对于职工人数达到 1000 人以上的行业,温岭市政府均要求建立行业协会和工会,从而有效维护了广大务工者的经济利益。推而广之,在解决国内广大务工者待遇偏低问题中,有关部门也应在培育劳动力市场、搭建劳资谈判平台、促进相关法律法规完善等方面主动介入,切实提升劳方的薪酬谈判技能和维权意识。

胡锦涛总书记曾指出,应该不断增加一线劳动者的报酬,让群众体面劳动。中央的态度很明确,民间的呼声也很响亮,但解决问题的实质步子还需加快。近来多个省份陆续提高最低工资标准,统计部门也表示要调整统计范畴更全面反映居民收入状况……这些只是第一步,在不断增长的物价与居高不下的房价面前,在老百姓现实生活压力面前,需要中央政府拿出更大决心,做出更细统筹,从根本上通过制度改革,增加劳动者的话语权。有体面报酬,才有体面劳动,这也是让社会更和谐稳定的重要因素。(马红漫)

## 电力专业人才走俏 2010

“风水轮流转”,10 年前最热的法学、外语等专业已成为“就业困难户”,时下什么样的专业人才走俏职场?职业指导专家总结出今年最有就业前景的六大专业。

电力行业无疑是最有实力的行业之一,目前电力行业最好找工作的是电气工程及其自动化专业。

与电气工程有关的系统运行、自动控制、电力电子技术、信息处理、研制开发、经济管理以及电子与计算机技术应用等领域工作的宽口径“应用型”高级工程技术人才在人才市场上供不应求。

业务培养目标:本专业培养能够从事与电气工程有关的系统运行、自动控制、电力电子技术、信息处理、试验分析、研制开发、经济管理以及电子与计算机技术应用等领域工作的宽口径“复合型”高级工程技术人才。

毕业生应获得以下几方面的知识和能力:  
掌握较扎实的数学、物理、

化学等自然科学的基础知识,具有较好的人文社会科学和管理科学基础和外语综合能力。

系统地掌握本专业领域必需的较宽的技术基础理论知识,主要包括电工理论、电子技术、信息处理、控制理论、计算机软硬件基本原理与应用等。

获得较好的工程实践训练,具有较熟练的计算机应用能力。

具有本专业领域内一两个专业方向的专业知识与技能,了解本专业学科前沿的发展趋势。

具有较强的工作适应能力,具备一定的科学研究、科技开发和组织管理的实际工作能力。

主要课程:电路原理、电子技术基础、电机学、电力电子技术、电力拖动与控制、计算机技术、信号与系统、控制理论等。

其他五大专业分别是:物业管理、烹饪、建筑设计、机械设计和人力资源管理。(杨燕子)

人才走势 | Rencai Zoushi

## 高薪难觅汽车销售人才



8 万元年薪还有佣金提成,相当于每个月保底工资都超过 6000 元,如此好的工作没人愿意做?在近日佛山人才智力市场举行的一场招聘会上,佛山本地数家汽车销售服务公司的招聘摊位一字排开,纷纷列出优厚的待遇聘请优秀销售人才。但虽然问询者众,但达成初步意向的却寥寥无几。

“预计到了今年下半年,汽车销售量将持续增加,销售人才显得相对缺乏,从一线的销售人员到中高级的销售主管都很缺。”佛山市溢丰汽车销售服务有限公司的招聘代表邓先生告诉记者,佛山本地汽车销售人员的流动性特别大,培训一个成熟的汽车销售人员需要半年以上的时间,目前已经出现青黄不接的现象。

为何汽车销售行业人才如此缺乏呢?

一位业内人士告诉记者,该行业的工作时间长,压力较大是员工频繁流动的原因。而且,汽车销售行业业绩是每月清零的,就是说无论淡季旺季,每个月的任务是固定的,而且不能拉上补下,每个月都有任务压力,特别是在淡季时压

力更大。

“跳槽的员工大多数都是离开汽车销售行业的,并不是从一间公司跳到另一间公司。”邓先生说,在招聘时候也会跟应聘者解释清楚运行规则,特别是对一些没有工作经验的应届毕业生,除非特别适合做市场的,一般较难适应这种工作方式。

但是,邓先生也表示,如果能在汽车销售行业内“生存”下来的人才,也可以“风生水起”,一般中高级别的汽车销售主管年收入会达到 20 万元左右。

如果对汽车销售有兴趣的求职者,专家建议,汽车销售本身对人员的综合能力要求较高,从事这个行业的一线销售人员,一般需要较长时间行业销售锻炼才能晋升为管理人才,因此要耐得住寂寞。同时在日常销售工作开展中,要注意调整自身心态。例如积极学习销售技巧和销售团队管理技能,包括销售人员的招聘、培训、考核等。另外,一线销售人员在从业过程中,需要有意识地培养自身的人脉关系,这对于后期自身和职业发展提升有很大帮助。(高敏华)

## 全国总工会:加强对新生代农民工心理疏导

中华全国总工会 5 月 29 日发出《关于进一步做好职工队伍和社会稳定工作的意见》,指出要在加快经济发展方式转变中进一步加大维护职工合法权益与发展和谐劳动关系力度,并发挥工会“大学校”作用,不断满足职工日益增长的精神文化需求。《意见》还特别强调,要加强对青年职工特别是新生代农民工的心理疏导,关心职工的生产生活,使广大职工有尊严地生活,实现体面劳动。

全总有关负责人表示,我国社会正处于经济转轨、社会转型和社会矛盾多发的特殊历史时期,要及时有效化解矛盾,促进职工队伍和社会稳定。《意见》指出,维权是维稳的前提和基础。要大力弘扬劳模精神和工人阶级伟大品格,团结动员广大职工为促进经济又好又快发展建功立业的

同时,深化“共同约定行动”,全面推进工资集体协商,促进企业建立健全职工工资集体协商共决机制、正常增长机制和支付保障机制,提高职工特别是一线职工的劳动报酬;继续深化“千万农民工援助行动”,开展高校毕业生“阳光就业行动”,大力推动更加

积极的就业政策的实施;发挥职工代表大会作用,落实广大职工的知情权、参与权、表达权、监督权等,进一步加大维护职工群众合法权益与发展和谐劳动关系的力度。

《意见》强调,要创新工会组建方式,着力做好新生代农民工、劳务派遣工群体的会员发展工作,建设职工之家,服务职工群众,赢得他们的拥护和信赖。

《意见》还特别强调,要发挥工会“大学校”作用,以社会主义核心价值观体系建设为主线,实施职工素质建设工程,积极推进企业文化和职工文化建设,有针对性地加强职工思想政治工作。要关心职工的生产生活,帮助企业改善管理,履行社会责任,组织开展职工喜闻乐见、丰富多彩的业余精神文化需求,注意加强青年职工特别对新生代农民工的心理疏导,加大对他们心理健康的关注和投入,帮助他们搞好自我管理、自我调适,缓解心理压力,提高耐挫能力,营造良好的人际关系,使广大职工有尊严地生活,实现体面劳动。

《意见》要求各级工会发挥工会扎根企业、联系职工的优势,健全完善劳动关系矛盾预警和调解工作机制,引导职工以理性合法有序的方式表达利益诉求,抓好劳动关系矛盾的排查和化解,努力消除隐患;要在党委的领导下,主动与党政有关部门建立应急响应与协调机制,并结合党委政府深入推进社会管理创新的部署,加大劳动法律监督力度,督促有关部门依法查处侵犯职工权益的行为,不断扩大劳动争议调解工作的覆盖面,把问题解决在基层。(王敏)