

百度启动 2012 校园招聘

面向全球高校 招揽超 1500 位顶尖人才

9月8日,哈尔滨工业大学新活动中心 201 报告厅内人山人海,几个工作人员被学生们团团围住,相关的介绍资料早已被一抢而空。这是全球最大中文搜索引擎公司百度 2012 校园招聘的首场活动,也被哈工大毕业生同学誉为今年开学的头件大事。

据悉,百度今年将面向全球所有高校毕业生招揽超过 1500 位顶尖人才,涉及包括技术、产品、用户体验、市场、人力资源在内的 5 大方向 40 余个门类职位,招聘规模再次刷新百度校园招聘历年来的纪录。据悉,今年百度将进一步优化考核及录取流程,首批录取通知 OFFER 将有望于 10 月发放,这也将带动今年校园招聘市场的整体进度。

优秀人才不设上限

在 8 日当天这场校招宣讲会现场,担纲主讲的百度高级科学家王海峰本人,也曾 在哈工大就读,并于 1999 年以博士身份毕业。演讲结束后,这位师兄遭到了热情的学生们“围追堵截”。除了咨询百度的发展、理念及就业相关的问题外,“未来个人职业发展规划”也成为不少学子们

关心的话题。而短短一天里,百度就已经收到超过 400 份哈工大同学投递的在线简历。

“从即日起,国内外所有对于互联网、搜索引擎及百度感兴趣的毕业生,均可以通过登录 tongxuebaidu.com 提交简历,经过初筛之后即可进入笔试及面试环节。”百度校园招聘项目经理刘铭指出,“我们欢迎一切热爱互联网、热爱搜索引擎并对百度感兴趣的优秀人才,1500 只是一个基数,对于优秀的人才,百度将不设上限。”刘铭介绍称,一年一度的校园招聘,是百度人才招揽计划中的最重要环节。每年通过校园招聘这一方式加盟百度的人数,平均占百度全年整体招聘量的 30%,很多优秀的高校毕业生如今已经迅速成长为百度各个部门和领域的技术骨干乃至高管人员。

正如百度 CEO 李彦宏所说,“百度最宝贵的财富是人”,自成立以来,百度始终走在全球互联网技术创新的前列,“吸纳顶级人才加盟”也早已被当作一项长期任务上升到公司战略层面。

目前,服务于近 5 亿网民、占据中国搜索引擎市场超过 80% 份额的百度,员工数量已经超过 13000 人,拥有国内外顶级技术精英数千名。百

度创始人李彦宏本人,就是全球最顶尖的搜索引擎工程师、“超链分析”技术专利拥有人。威廉张、王海峰等多位科学家也均在国际学术界享有盛誉。

百度强大的吸引力

对于广大毕业生而言,加盟百度,除了能近距离接触并获得这些世界级资深搜索引擎技术专家的指导、快速成长外,更关键的是能够接触到互联网领域最核心的技术,影响上亿网民的生活。

“来百度,你就拥有了改变世界的机会。能够迅速将自己的技术梦想转化为现实,并且能够在数亿用户需求推动下不断创新和快速成长。这对任何一个热血青年来说都是巨大的诱惑。”2009 年毕业于哈工大并加盟百度的赵世奇博士这样告诉笔者。如今,他已经成为百度公司的技术骨干之一。

宽松自由的工作氛围和极富竞争力的薪酬福利待遇,也是吸引着优秀人才竞相投身百度的原因之一。连续数年来,在《财富》、中华英才等媒体举办的最佳雇主评选活动中,百度均无一例外地拔得头筹,包揽“年度



最卓越雇主”、“中国大学生最佳雇主”等称号,成为中国最适宜工作的本土企业。就在刚刚过去的 8 月 10 日,百度还面向一线基层团队颁出价值百万美金的“百度最高奖”,其中就有一名刚刚加盟百度一年的“80 后”。

“对于热爱技术和创新的高校毕业生来说,留校从事学术研究或者出国深造,都不再是继续技术梦想的唯一路径。选择百度这样的企业,在实践中一边研发创新、一边将技术转化为现实,不失为一个理想的选择。”哈尔滨工业大学前党委书记、中国中文信息学会副理事长李生教授评价称。

延伸阅读

大招聘 持续到 10 月中旬

据介绍,今年百度的校园招聘宣讲活动将一直持续到 10 月中旬,百度将以北京、上海、成都、大连、南京等国内 18 个重点城市为中心,在全国范围内举办多场大型校园招聘宣讲会及系列招聘会,以便为全国众多优秀毕业生提供一个了解百度、加盟百度的平台。届时,广大高校学子将有和李彦宏及百度高管团队面对面交流的机会。

(百文)

调查显示: 仅一成半上班族 涨薪追上 CPI

□贾中山

今年你涨薪了吗?这是今年中秋期间,许多好友聚会时询问的一句话。日前,百度人才公布的一项调查结果显示,今年以来,北京只有 25% 的职场人士得到涨薪,而只有 16% 的人加薪幅度在 5% 以上,勉强与 CPI 打个“平手”。

两成多北京职员涨薪

今年以来,多家互联网公司通过加薪留住人才,防止被竞争对手挖角。

据悉,搜狐在春节后几乎全员提薪 10% 左右,腾讯 4 月涨薪 9.3%,新浪 5 月份的提薪幅度在 14% 左右,网易门户的涨薪幅度和范围最大,6 月份调薪覆盖约 60% 的员工,综合调薪幅度平均为 25%。此外,今年 8 月上旬,百度颁发公司最高奖,CEO 李彦宏亲手向 10 名基层员工颁发奖金 100 万美元,成为连续多天互联网公司员工吃饭时议论的话题。

百度人才进行的一项调查显示,今年以来,9% 的北京上班族涨薪幅度在 5% 以内,16% 的上班族涨薪幅度在 5% 以上。北京员工的薪资增加水平与全国平均保持一致,比上海略高一个百分点,但是低于广州,华南地区获得涨薪的上班族有 32%。

看别人涨薪“羡慕嫉妒恨”

除了直接涨薪,多家公司还为员工增加福利收入。比如提供无息房贷、教育基金、物价补贴、基层员工创新奖励等。

今年以来,猪肉价格屡创新高,蔬菜价格居高不下,租房开支逐渐增多,看着荷包越来越瘪,上班族对薪资的期望明显增加。今年 8 月全国 CPI 涨幅为 6.2%,也就是说,如果员工收入不能增加 7%,等于自己的收入在隐性下降。

调查发现,北京地区 39% 的上班族对自己目前的薪资表示“非常不满意”,41% 表示“不太满意”,对薪资表示“比较满意”的只有 7%。对于其他公司的涨薪行为,25% 的人士“羡慕嫉妒恨”,将近一半的人士认为这是公司留住人才的重要方式。

超半数白领“骑马找马”

薪资没有增加,福利也没有增加,一部分职场人士心猿意马,表态称“骑马找马,看看有没有其他的好机会”。

在北京,对于其他公司的涨薪行为,15% 的职场人士认为“可以理解,这是公司留住人才的重要方式”;3% 表示“现在努力工作,年底谈涨薪要求”;7% “有点儿伤心,骑马找马,看看有没有其他的好机会”。

百度人才数据研究中心专家表示,职场人的这种负面情绪,应该引起公司相关部门的注意,一方面这会造成职场人工作积极性下降;另一方面,此情况也将给年底人才流失带来一定压力。公司可考虑用一些软性的措施,例如提高公司福利待遇、更大的发展空间等,来缓解和安抚一下职场人的这种“伤不起”的负面情绪。

普华永道：人才短缺 成合资基金隐忧

“监管环境的约束和有限的分销渠道制约了这些公司扩大市场份额和资产管理规模的能力;来自内资基金管理公司的竞争加剧,令合资基金管理公司面临了更深层次的挑战。”普华永道 8 月 29 日发布《合资基金公司在中国》报告得出以上结论。

普华永道对有关合资基金管理公司的调查每两年进行一次,此次访谈在今年 4 月至 6 月进行,共采访了 30 家中国合资基金管理公司的 CEO 及高管。

大多数合资基金管理公司最为看重的增加管理资产规模,在最近两年没有明显的起色。该报告显示,截至 2010 年年末,内资基金管理公司市场份额为 53%(人民币 1.321 万亿元);而合资基金管理公司则占 47%(人民币 1.176 万亿元),较 2008 年的 45% 小幅上升。不过受访者们普遍对未来感到乐观,预计到 2014 年资产管理规模可望增长六成。

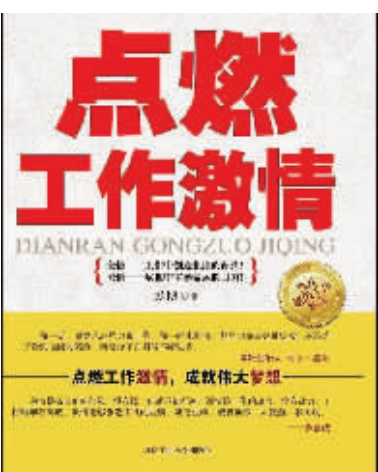
自 2007 年开始首次调研以来,今年受访者们首次把人力资源管理列为一个最大的顾虑。这是因为业内的许多 CEO 和明星基金经理纷纷转投私募股权基金管理领域另谋高就,为的是有机会获授予公司股权。而随着产品范围的扩大和产品种类的丰富,整个行业的人才短缺问题日益凸显。

普华永道中国资产管理主管合伙人汪棣表示,找到并留住好的员工被看作是 该行业最大的困难,投资管理、研究、销售与营销成为基金公司首要招聘职位。

该报告续称,尽管挑战重重,在中国运营的合资基金管理公司还远未达到考虑退出市场的地步。所有的受访者都表示,他们对中国市场的承诺和信心毫不动摇。抱着坚定信念,他们预料今后三年的收入会比现在加速增长。这种乐观心态源于近期当局放松了新基金的审批程序,及今后有望开放更多分销渠道。

该报告称,产品多元化的持续发展,以及跨境活动尤其是内地与香港之间的引入,亦是近年来中国基金行业迈向国际化的重要进展。这其中的巨大增长空间,势必吸引愈来愈多新的外国参与者涌入这个市场。

(石贝贝)



□声庭

那时,你刚刚从安逸中走出,一颗年轻的心怀揣着绚丽梦想,迎着清晨地平线的第一缕阳光大步迈向现代都市;那时,你初入职场,斗志昂扬,满怀激情,你甚至看到了自己在这一片新的土地上崭露头角,开拓出属于自己的一片天地;那时,你还有很多梦想……然而不知从什么时候开始,你觉得工作给你的压力是那般沉重,它无

点燃激情,快乐工作 读《点燃工作激情》

时无刻不在蚕食你的活力、拆解你的斗志。是的,工作,打磨着你的棱角,那种压力使你开始怀疑自己的梦想,最终堕入麻木的深渊。

由北京工业大学出版社出版,由华人顶级实战名师、卓越团队训练专家、顶尖销售实战训练师、全球华人培训网特聘讲师、彭博健康养生网创办人彭博先生最新力作《点燃工作激情》将引导你走出忙碌得没有空闲的工作重压这一可怕深渊。彭博在书中精心选定各式案例,利用自己独到的眼光剖析着在职场中沉沉浮浮的员工。书中语言平易近人,贴近职场生活,他像一个布道者走在前面,指点着你前进,向你解释一路所见所闻事物的来龙去脉,脉络清晰,毫不拖沓。

天下没有免费的午餐。你是否曾经想过自己最初为何会对工作失去兴趣,是否曾经回过头看看自己走的是

一条什么样的路子?关于这个,我们可以从新闻报刊以及周围现实生活环境中窥得一斑:很多工作者的有所倦怠源于工作多年,但老板迟迟不给自己加薪。他们为此感到愤愤不平,并一而再再而三地考虑跳槽,最终付诸行动。彭博告诉我们“只为薪水工作,你终有一天会被倦怠情绪所淹没”。当你觉得自己的能力与薪资不符时,不妨站到老板的角度去思考为什么自己不能获得老板的青睐,如果最终的答案是你有足够的资本获得一个比较高的薪资水平,那么请你大胆提出加薪。倘若相反,我想,你也会知道应该怎么做吧?

在笔者看来,在日复一日,年复一年的消磨中,他们感觉自己就像一台重复工作的机器,甚至已经不知道喜怒哀乐为何物。那感觉就像吃难以下咽的“剩饭”,然而你想过吗?中午吃剩

从笔试到评议:创新人才能否“破茧”? ——透视清华北大招博“申请制”

□潘林青 李江涛 潘莹

为进一步提高博士生招生质量,清华大学、北京大学近日决定,部分院系 2012 年博士生招生将进行改革,初试环节由评委审核考生递交的硕士毕业论文、专家推荐信等有关申请材料,合格者即可进入复试,考生无需再参加学校统一组织的笔试。

从部分高校自主招生试点到清华北大博士生招生改革,人们不难看出我国高招制度改革的不停探索。然而,很多人担心,在免除笔试后人为评价因素增加的情况下,能不能保持公平,会不会滋生腐败,以及能否培养出创新人才?

降低入学门槛? 增加评价指标?

今年在西安一所大学读研三的苏海涛,近期决定报考清华大学博士。不过,他并没有像往常一样“泡”在自习室死记硬背教科书,而是在忙着准备申请材料。“今年清华招博出新政策了,原来初试环节中的笔试取消,改成了递交申请材料。”苏海涛说。

我国传统的博士招生方式分为笔试和面试,其中笔试科目为专业课、外语等。然而,日前出台的《清华大学 2012 年博士生招生改革的说明》规定,该校机械工程系、工业工程系、电机工程与应用电子技术系、航天航空学院、经济管理学院、核能与新能源技

术研究院将对普通招考博士生的考核方式、考核时间进行调整。

据清华大学研究生院副院长高策理介绍,博士生招生改革试点可概括为“申请+考核”制,即部分院系不再采用学校组织的统一笔试作为初试,而是对递交申请的学生进行审核,通过审核者将再接受复试,进行择优录取。

北京大学研究生招生办主任魏志义解释说,北大部分院系将不再通过学校组织的考试录取博士生,而是采用先对递交申请的学生进行审核,合格者再接受能力测试的“申请制”,等于免去了初试的环节。

有人认为这种做法降低了博士生的入学门槛,对此,高策理、魏志义解释说,传统招博方式只有笔试和面试两个环节,而招博“申请制”则注重增加对学生科研能力考查的同时,并未忽视对考生专业基础方面的考查,将对通过申请的考生在复试阶段增加笔试环节,客观公正地考查他们的科研能力和综合素质。

人为因素增加,如何保证公平?

无论哪个层次的招生改革,最难过的是公平这一关。近年来,一些地方在艺术特长生考试以及自主招生考试方面暴露的舞弊现象,明显增加了人们对自主招生透明度及公正性的担忧。

此次“招博新政”也引发了同样的

担忧。北京师范大学高教研究所常务副所长洪成文等多位专家认为,这次改革增加了人为考查的因素,一些有权力、有经济实力的人士如果想读博,肯定会托关系、走后门,那些博士招生把关者能否秉持公平公正?

一些教育界人士认为,清华、北大此举虽然初衷良好,但要想“好心办好事”,还得加强制度建设,确保招生公平公正。

如在博士招生过程中发现不正当行为,学校应对“关系博士”开除学籍,并取消相关教授博士生导师资格,情节严重者还应依法进行处罚。

可借鉴国外“宽进严出”的做法,根据学科特点不同,对博士生毕业时所需学分、发表论文的数量和质量、科研实践能力、外语水平等多方面能力做出详细规定,适当提高淘汰率,收紧博士毕业出口,让“关系博士”哪怕进得来,也出不去。

取消“博导终身制”,对个别教授评上博导后不思进取,脱离学术研究的前沿、对博士生不管不顾,造成博士质量下降的,应当予以解聘;同时,将一些有能力培养博士生的年轻学者,大胆予以聘用。

实行博士生导师的学生报选制,只要是一个博士点的教师,有博士生选他做导师就是博导,没有人选就不是博导。通过双向选择让博士生导师“能上能下”,进一步提高博士生质量。