

湖北一季度薪酬下降 硕士薪资均价 3828 元

4月13日,湖北省人力资源服务行业协会发布了2013年该省第一季度人才市场供求信息统计报告。该协会对省人才市场、黄石、荆州等12个市州人才供求信息样本数据进行了分析,报告显示:岗位的竞争压力在下降,房地产用人需求下跌迅速,而企业开出的薪酬也有不同程度下降。

求职竞争压力减轻

1-3月,省人才共举办现场招聘会66场,进场企业2000多家,提供了6万多个招聘岗位,进场求职人数超8万人次;举办网络招聘会30场,人才网站登记招聘企业千余家,网站活跃求职简历近8万份,提供职位总数超2万个。

记者了解到,今年的岗位竞争压力比去年同期略有降低。职位数与求职人数的比例为1.32:1,去年同期的该数据为1.35:1。

岗位竞争压力在下降,但企业也并没有下调对高学历人才的需求。一季度,企业为专科生提供的岗位,占所有岗位的46%,同比下降了3.1%。42.2%的岗位为本科生提供,同比也有所下降。对研究生的需求则在上升,一季度的岗位中,11.8%需求研究生,同比提高了4.6%。可见,企业对求职者学历的“门槛”有所提高。

蓝领人才持续紧俏。通过对一季度人才需求分析,记者发现用人单位需求排名前10位的岗位,占到岗位需求总量的近一半,其中“蓝领”——技术工人类岗位需求排名第一。

近几年来,技术工人类岗位需求持续紧俏。省人才服务机构负责人介绍,技术工人尤其是高级技工的紧缺在短期内不会改变,随着产业调整步伐加快,在发​​展先进制造业和现代服务业的巨大需求之下,优秀的技术工人将更加抢手。除了技术工人外,机械制造、纺织服装、市场营销、建筑/工程/装修等岗位的用人需求,也非常旺盛。

统计数据显​​示,人才需求和供给之间存在不对称:24类岗位中有21类供不应求,岗位缺口超2万个。据统计,目前用人单位需要工科类人才达3万多人,但求职者仅2.5万人,特别是技术工人类、机械制造等岗位,供求矛盾明显。

企业“开价”不增反降

此次报告还对薪酬作出了分析。与同期相比,一季度该省薪酬增长趋于放缓,还略呈下降趋势。其中,专科生的薪酬较去年下降幅度较大,超10%。

很多专科生岗位薪酬为何不增反降?有企业负责人表示,生产原材料涨价,导致企业负担增加,必须进一步控制用工成本;其次,一季度企业用工需求动力不足,尤其是一些用工规范、工资福利待遇相对较好的企业,员工队伍比较稳定,企业并不缺人;再者,一般性人才目前已处于饱和状态,企业招聘趋向务实,不再只追求学历,而是更侧重于实际需要,薪酬也被压得更低了。

虽然企业薪水有所下降,但因为就业不易,所以毕业生对薪酬的平均预期也在下调。毕业生薪资期望满足度也较高,用人单位对研究生的平均薪资报价为3828元,而毕业生的平均薪酬期望值4508元,二者相比,期望值满足度为0.849;本科生的期望值满足度为0.873;专科生的期望值满足度为0.868。省人才市场人士表示,随着就业大军的不断壮大和经济下行压力持续存在,高校毕业生对薪酬预期表现出理性变化,不少毕业生在感叹“工作不好找”的同时,主动降低了薪酬期望。他们大多选择“先就业再择业”,目的是弥补工作经验不足,提高自身就业能力,为以后更好发展储备能量。

(楚天)



跳槽理由不仅直接关系着与老东家的“情分”,同时也是新东家录用你的重要依据。日前,资深猎头在网络上发布了一张特别的排行榜,以“烂番茄指数”来标注HR最不认同的5大跳槽理由,其中,“对上份工作不感兴趣”或“职业兴趣不符”以5颗星的烂番茄指数荣登最烂榜首。

向桑德伯格学习职场平衡术

所有渴望进取的姑娘们都面临“如何平衡忘情工作和分出精力享受私人生活”的困惑,Facebook的首席运营官雪莉·桑德伯格却揭示了另一个事实:所谓工作与生活的平衡,也许是个伪命题。其实,仅仅是因为我们一直在用女性的身份打掩护,让自己在渴望的工作和生活面前退縮了。

女性要成功上位, 勇敢地与男性分享职业精彩

现代职业女性压力尤为负重,绝大多数时候,女性的职场成功则意味着更多牺牲生活、做出更为放弃自我价值的艰难选择。

电影《穿Prada的女魔头》中有令人难忘的情节,人前极为绚烂成功的女主编也得遭受婚姻失败的痛苦。当然不乏一些商界女超人,她们具备与生俱来的平衡能力,掌控生活的同时谱写事业神话。Facebook现任首席运营官COO雪莉·桑德伯格就是其中佼佼者。

桑德伯格最近因出版新书《Lean in》而成为备受关注的話題,出现在了最新一期时代周刊的封面上——值得注意的是,身份是作为发起妇女运动的领袖,而不是成功的商界精英。

桑德伯格毫无疑问是一位无比成功的商界女性高管,她先后毕业于哈佛经济系和商学院,曾担任过世界银行首席经济学家萨默斯的研究助理,并在克林顿政府财政部担任萨默斯的办公室主任;2000年进军硅谷后,她又在谷歌公司销售运营副总裁的职位上取得巨大职业成功;2008年,她被扎克伯格看中,获邀跳槽Facebook,担任首席运营官,全面负责Facebook的销售、营销、收购、



合作、人士、公共政策和联络事宜。

而即便成功如她,也深刻体会到职业女性可能遭遇的不公,以及为平衡工作和生活所需作出的努力。“男性在平衡事业成功与实现自我价值这两个问题上,需要妥协的地方比女性少得多。”她在3月份出版的《Lean in》一书中,呼吁女性要成功上位,勇敢地与男性分享职业精彩,为此引发了一场新的女性运动。

女性领导太少,与女性自身缺乏征战职场的自信有关

早在2011年,她在Ted发表题为《为什么女性领导太少》的演讲,其女性领导力视角就广受注意。她在演讲中一针见血地指出:女性领导太少,不应完全归因于性别歧视、社会成见、男女性差异或家庭分工等因素,还与女性自身缺乏征战职场的自信和冲劲有关。

因此,她呼吁,女性不要光顾着抱怨,得为提升职业能力做出切实改变,大到目标,小到正确的坐姿和言谈方式。“坐到谈判桌旁”,才能争取自己能够胜任的职位和应得的报酬;与伴侣进行有效沟通,才能共同分

女生一页简历 768 个字 华为腾讯三星都被打动

一份只有一页的简历,如何通过华为、腾讯等知名公司的简历关?重庆大学大四学生吴芳芳就做到了,她投出去的20多份简历全部都有回应。还在找工作的大学生们,来看一看她的简历,或许能得到启发。

没有塑料封皮包装,也没有精美花哨的设计,重庆大学自动化专业大四学生吴芳芳的简历显得很单薄,只有一页,总共768个字。吴芳芳不喜欢条条框框,更不喜欢啰啰唆唆,所以坚持只用一页。“简历不用篇幅太长,语言逻辑不能有问题,条理清晰即可。”

内容很全面 七大板块,描述言简意赅

这份简历共分七块:个人概况、教育背景、个人技能、所获证书、在校工作经历、社会工作经历和自我评价。每块之间,都有红色直线作为分割线。除了个人概况和教育背景,每一部分的说明都只有3-4条。

“别尽想着忽悠面试官,有什么写什么,我的在校工作经历和社会工作经历,每一点都是一句话概括,写我的职位是什么,锻炼了什么,一目了然。”“一些公司的HR,特别是知名公司的,每天要浏览那么多份简历,怎么可能有时间把每份简历都仔细看完,如果你写得太多,反而会使你的亮点被忽视。”吴芳芳说。

一投一个准 12 天 10 场笔试 10 多场面试

就是这样一份只有一页的简历,让她通过了华为、腾讯、联想、中国移动、三星、TCL等全国著名公司的简历关。

吴芳芳的第一份简历是一张表格,她感觉一些多余的线条会让简历显得不够简洁,于是就调整为使用红色的分割线。每投出一份简历之前,吴芳芳都要仔细对照所投公司和岗位的要求,对小部分内容做出修改。“要突出自己的能力,有侧重点。如果你投的是技术岗,肯定专业课成绩和软件操作更重要一些;如果是管理岗,你要突出相关的实习经历。千篇一律肯定不行,最好对症下药。”

“我一共投了20多份简历出去,全部都有回应。”上个月,吴芳芳在12天的时间里



参加了近10场笔试和10多场面试,共收到了3个offer。最后,她选择了个人发展前景好、离家近的广西柳州五菱汽车。

“简历只是最终的一个呈现形式,关键还在于你的大学是怎么过的。”吴芳芳说,无论简历形式怎么变,都离不开大学经历这个“本”。

她告诉学弟学妹,如果要读研,就去图书馆当一名“学霸”,适当参加一些社会活动;如果要想找工作,就要平衡自己花在学习与参加校内校外活动的时间。

吴芳芳的成绩并不是年级里最好的,她的一个朋友成绩比她好,但简历的通过率不如她,其中一个原因就是社会活动经历太少;吴芳芳还有个同学大学期间曾赴日本做项目,活动也参加很多,无奈专业课成绩不够优秀。吴芳芳与他一同投三星,但他的简历没通过。吴芳芳说:“他的简历写的东西比我多,但是不少都跟岗位没有什么关系。”

在校工作经历 来学学,她的简历怎么写的

这份简历,在校工作经历和社会工作经

历每一点都用一句话概括,写职位是什么,得到了什么锻炼。简历的页脚位置加上了“与您一起,共创辉煌”的字样。她说,对方看了心里也会舒服一些,也会显得你的求职更有诚意。

人力资源专家说 附加一份阅读过的书单 电子简历取文档名有学问

曾在多家知名企业担任招聘顾问的重庆大学人力资源管理博士后冯明介绍,本科毕业生的应聘简历一般1-2页就足够,以1页为宜;研究生的简历在2-3页为宜。

他建议,应届毕业生可以在自己的简历上加上一份自己大学时间阅读过的书单,但是前提是你必须仔细看过那些书。

他还提醒,制作简历要注意细节,比如照片,一定要显得整洁,不要自己用电脑的摄像头在寝室就拍了。简历文档的命名一定不要用“个人简历”、“简历”这些极易同名的标题,“用人单位下载一个同名文档,你要是运气不好,简历可能被替换了,对方连看都看不到,你说冤不冤?”

(王鑫)

担家务和养育孩子的责任;而在得到自己想要的职位之前,“绝不提前离场”。

其实,从桑德伯格的大声疾呼中,我们却发现了一个真相,这就是:那些让我们纠缠于心的“工作与生活的平衡”也许是个伪命题,平衡的智慧,其实首先与勇气 and 习惯息息相关,挥之不去的困惑与艰难的选择,仅仅是因为我们自己退缩了。

当然,桑德伯格的呼吁为一般职业女性敲响了警钟。大部分女性(绝对包括我自己)出于对“我跟他不一样,我是女的”这样的性别认同中,随之付诸的退缩和妥协,让我们在工作与生活中轻易犯下太多的错误:拖延,对目标的渴望不够强烈和执着,犹豫,低效率,轻易地宽容自己,对自我的过度关注,小格局,不敢拥有野心等等。

而桑德伯格的处理方式则不同——萨默斯曾这么回忆他的能干女助手:“桑德伯格总是认为,如果她的待办事项列表在一天开始时列出30件事,那么在那天结束时,列表上应该有30个‘已办’记号。如果我犯了错误,她会告诉我。她十分忠诚,却也十分直接。”

不要先行假设身为女性,我们就是弱者——这并不是要我们无往不摧地像男人一样去战斗,女人的天性也能帮助我们获得很多意想不到的优势。敏感的观察与丰富的感受力、体察关怀他人的天性,如果使用得当,都能为我们的工作和生活如虎添翼,增加事半功倍的能力。

“那么,在整个世界发生改变之前,在不讨任何人喜欢之前,我们唯一可以取悦的,还有自己,你希望成为的那个自己——但,这是世界上最具有价值的一项追求,也是值得为此付出的一切,不敢拥有,不是么。”

(黄诗薇)

国企和外企 你选哪个?

国企和外企要怎么选择?你能告诉我国企和外企有什么不同吗?如果说我说外企和国企其实没有大不同,你会同意吗?但是事实的确就是如此——因为外企中,大部分人也是中国人。

所有你认为国企中出现的问题和弊端,外企同样也有;所有你认为外企所具备的优势,其实国企也并不缺乏,而且还在不断赶超外企。我们已经处在一个不断全球化的时代,所以,所谓“外企”和“国企”的标签也会慢慢淡化,变得不那么重要。

大学毕业之后,我曾经在某国家部委供职过3年多的时间。因为在外事部门,所以有机会走过许多国家,也和很多外企有过接触。当时的感觉是:外企的人太职业了,行为方式言谈举止到处体现着精干和锐利。

之后决定离开政府部门,走入了外企。当自己真正身处外企的时候,才发现,其实外企也在不断地本土化,追求在中国这样一个特点的市场中不断调整自身,适应本土市场的需求。一个明显的特征就是在外资公司中,中国人越来越多,讲中文的老外越来越多。这是一个表面现象,但背后折射的是本土文化对企业的塑造使跨国公司和中国企业越来越趋同。

在一个大的外企里,这一点就愈发显得突出。走进大的外企,你会看到,也有传达室,也有食堂,有司机班等等,机构的设置其实与政府部门和国企毫无二致。在机构运营上,文件流转上、决策流程上也几乎没有本质的区别。

所以,在选择就职一个企业的时候,应该抛开这些表面因素。而人的因素和价值观的因素是最重要的。所谓人的因素,就是要通过有限的面试机会,了解这个企业和你将来要工作的部门的人言谈举止,感受他们的Chemistry,因为不论是什么企业,都是人在管理——当你每天在这个部门工作的时候,什么牌匾什么名头都不再那么重要,而是你身边的人、你的领导、你的团队在时时刻刻影响你,让你开心,或者让你不开心。

还有,就是企业的价值观,一个不承担企业社会责任、危害公众健康、整天忽悠的企业,不论是国企还是外企,都不应该是我们的选择。不妨在做决定之前在网上查查这个企业的口碑如何。

当然,现实一点考虑,外企相对与国企而言对人才的基本(记得哦,是基本,但并不是最重要)特质的着眼点有所不同。举例来说,外语的熟练程度、文化的适应程度等等,也是选择企业时需要有清醒认识的。

但不论你选择的是什么样的机构、什么样的企业,需要记得的是:企业的光环并不是你的光环,当你离开的时候,这些光环都不再与你相关。

(大师兄)