



编者按 今年,全国普通高校毕业生人数达到最多的699万人。虽然今年的毕业生人数创新高,不少企业也缩减招聘规模,但大学生并不是找不到工作,放低身段,不再“眼高手低”,机会并不少!

麦当劳正式宣布,今年全国将新增5000个岗位,总的招聘规模将突破7.5万人,而招聘的对象就是当下的年轻人,特别是90后年轻大学生。

麦当劳中国超过50%的高管都是从基层做起的;超过70%的区域总经理也是从一线员工爬上来的

不重学历只重人 麦当劳启动最大规模人事扩张

“麦当劳520年度全国招聘周”如约而至。在5月19日至26日期间,全国超过1700家麦当劳餐厅将同时敞开大门,让年轻求职者体验到更具互动性和更活泼的全景式招聘——首次增加有奖互动问答环节和麦咖啡工作站的互动体验,同步启动“麦当劳全球歌咏比赛”,还推出专用招聘APP,鼓励年轻人亲身体验,帮助他们在全面了解后找到自己最好的职业第一棒。

“每年5月20日,我们都要给追求职业起步的年轻人一个‘爱上麦当劳’的理由。”麦当劳中国首席人员官林慧蓉表示。据悉,今年麦当劳中国预计将开设近300家新餐厅,为此今年麦当劳中国的员工招聘规模将突破7.5万人。这个招聘规模超过了去年的7万人。

“只要年满18岁,高中毕业就可以来麦当劳面试。”麦当劳(中国)副总裁兼南区总经理李辉表示,在麦当劳,学历永远不会成为门槛,麦当劳注重员工是否能接受麦当劳的价值观、是否能不断学习、创新和突破自己。

加快中国店铺扩张 计划扩招7.5万人

据中国之声《央广新闻》报道,麦当劳16日在一份邮件声明中表示,通过此次招聘计划,今年员工招聘规模将突破7.5万人,麦当劳在中国市场的劳动力将猛增83%。目前麦当劳在中国拥有超过9万名员工。

据欧睿信息咨询公司预计,中国快餐连锁行业今年将较去年扩张14%,市场容量达到1151亿人民币。麦当劳2012年在中国开设了250间餐厅,今年计划在中国大陆地区增设300至2000个咖啡站。在最新的人事扩张计划中,新职位主要是餐厅员工,其中两千个工作岗位是在咖啡站。今年麦咖啡的数量将增加45%至750间。

据欧睿信息咨询公司伦敦总部最新数据显示,中国2011年快餐行业收益达869亿人民币,麦当劳占据其中的15.6%,抢占了百胜公司市场份额的39%。而经常与麦当劳临街而立的肯德基、必胜客等知名餐饮品牌其实都是百胜旗下的品牌公司。

据腾讯财经报道,麦当劳已经连续三年扩大招聘规模,2012年招聘人数达到7万。也有分析说,如此频繁大规模的招聘或许存在两种可能。第一,麦当劳并未在2012年达到7万人的实际招聘数量。第二,麦当劳存在较高的职工流失率。麦当劳2012年的员工数量为8万,招聘规模在7万,根据现在9万人的员工数量,其离职率将高达60%。随着其他餐饮企业提高薪酬福利待遇,麦当劳等跨国公司并非是唯一选择,招不到人以及员工流失率高都会是麦当劳扩大招聘规模的原因。腾讯财经已经就以上可能去信麦当劳中国总部,同时还询问了招聘员工中兼职员工人数所占比例,但是于截稿前,仍未获得答复。同时,如果麦当劳顺利完成招聘,7.5万人的培训规模对于麦当劳来说也会构成不小的运营成本。

全景式招聘体验身临其境

“全景式招聘”是麦当劳中国520全国招聘周的创新之举。求职者在指定时段,走进全国任意一家麦当劳餐厅,可以在员工品牌大使的讲解带领下,在工作和休息环境的实际参观中,身临其境地体验麦当劳快乐的工作氛围,以人为本的企业文化、领先的国际化培训、清晰的职业发展路径、广阔的发展空间以及丰富多彩的员工激励活动。如有求职意向,即可当场进行面试,一次性完成招聘全流程。

今年麦当劳520全国招聘周还首次推出了咖啡师岗位招募。与此对应,全景式流程中增加了麦咖啡的互动体验,求职者不仅可以获得许多咖啡知识和文化,还可以现场欣赏精彩的拉花表演,并亲口品尝一小杯咖啡师用心制作的拿铁咖啡。

麦当劳中国的全景式招聘让年轻人提前全面了解、亲身体验,从而消除困惑,做出更适合自己的选择。

“大部分求职者在线体验了全景式招聘,以及与同龄的品牌大使真实交流后,对我们的员工在此获得的国际化的逐级培训、



咖啡工作站互动体验

开心的大家庭氛围和广阔的未来发展空间,都会留下了深刻印象。”林慧蓉表示,“在麦当劳,机会看得见,每个员工都有机会成为餐厅总经理,成功掌握在自己手中。”

只要不断学习 学历不重要

据南方都市报报道,在麦当劳中国,超过50%的高管都是从基层员工经过20多年摸爬滚打升上来的。

在日前7.5万人招聘大计的发布会上,麦当劳(中国)副总裁兼南区总经理李辉侃侃而谈自己为何能在麦当劳一做就是20年的原因。1993年,李辉以见习经理的身份加入了麦当劳,20年间,他的足迹走过了麦当劳中国22个省。

和当初的李辉一样,麦当劳广州下渡路餐厅的时薪经理张伟燕正在脚踏实地地践行着在麦当劳的职业之路。她目前带领着一个8到10人的团队。这个出生于1992年的姑娘,2011年中专毕业进入麦当劳,迄今已连续两次升职。

从当初即将走入社会时的迷茫,到一步步走出近乎完美的职业路径,张伟燕说,她要感谢麦当劳赋予她明确的目标、清晰的步骤和无处不在的鼓励。“我很幸运,在麦当劳,你的每一点滴努力都会被看到,它是我最好的职业第一棒。”

从大堂服务员的岗位开始,到炸薯条、点餐、制作汉堡和辣翅,她用短短五个月的时间完成了全部岗位的轮替。半年的试用期还没过,她便迎来职业生涯中的第一次升职。

张伟燕认为,这主要得益于两个方面:第一,麦当劳为所有员工提供逐级配套的培训和学习项目,而且有很清晰和明确的职业规划和鉴定标准,只要你能逐步满足所有条件,就可以升迁到更高一级的岗位;第二,自己很愿意学习,遇到任何不懂的问题,她都会刨根问底地弄清楚。

很快,她迎来第二次的升职,以“时薪经理”身份进入餐厅管理组。这又是一段新的征程,她的下一个目标是成为餐厅的生产运营经理,三年之内,她希望成为餐厅的总经理。

“麦当劳为每个员工设置了清晰的规划,就像一个台阶,我只要一步步完成,享受这个奋斗的过程,最终就一定会迎来好的前景。”她信心满满地说,“总而言之,就是:有盼头!”

当然,张伟燕的成长不是个案。去年麦当劳就有1.7万名员工获得了晋升。

90后男生金义章,去年1月以勤工助学的身份加入麦当劳,仅用16周的时间就从见习经理晋升为部门经理,并在麦当劳一年一度全明星员工技能大赛中获得中区的冠军。在全明星员工技能大赛中的夺冠经历对这个职场新人来说,无疑是最大的鼓舞。在这样一个99%员工报名,将近93%员工参赛的全国性重大比赛中,他以备膳员的职位参赛,一路过关斩将,成为全国36强之一,也是武汉市唯一一位冠军。

金义章坦称自己在学校里并不算是个会读书的学生,但他担任麦当劳见习经理期间,总能在每个月严格考核中获得优异成绩,“学校里学的东西体会不到学以致用,在这里可以,实用,而且学习方式轻松有趣。”

谈起工作后最大的变化,金义章表示自己学会了“用脑子讲话”。曾经常常犯错,遇事盲目冲动的“脑瓜小子”,如今学会了自信冷静地处理任何事情。他将这样的成长归功于他屡次提起的“麦当劳强大的系统培训”。

他对自己的职业发展路径很笃定,“我下一步的目标是餐厅总经理,但不止停留在那儿。”他说自己需要一份看得见发展的工作,麦当劳提供的无限平台与机会,让他渴望“一路往上”的晋升。

永远让员工有进步空间

无论是在麦当劳做兼职的大学生“钟点工”还是全职员工或者是区域总经理甚至更高的职位,在每一个岗位上麦当劳的员工都能找到与其职业发展相匹配的培训。

“近年来餐饮行业用人成本的提升对我们来说不是问题,如何将人力资源优势最大化才是关键。”李辉告诉记者,麦当劳中国在全国有9大训练中心和一所汉堡大学,所有员工都能得到逐级配套的培训,全方位成为更好的自己。

李辉表示,这样一种培训机制除了能让员工适应麦当劳的发展之外,即使员工未来走向社会,其到哪里都充满竞争力。“去年,麦当劳在中国培训的员工超过1万名。”李辉表示。

李辉表示,投入巨资对员工进行培训是因为麦当劳深谙一个道理:培养一个优秀的员工要花费企业大量经历和投资,人尽其才最为重要。“虽然有着具有竞争力的薪酬,但麦当劳最关注的是能否给员工提供发展机会。”李辉表示。

目前,麦当劳在中国拥有超过9万名员工,然而李辉透露,去年麦当劳共有1.7万名员工获得了晋升。这意味着去年麦当劳5万员工中就有一名获得晋升机会。

“10年前我没想到能做到今天的位置,现在我也不知道自己未来还能做到多高的职位。”不过从见习经理一步步晋升到现在的位置,李辉坦言这就是麦当劳管理员工的魅力所在。

“麦当劳中国超过50%的高管都是从基层员工做起的,而超过70%的区域总经理同样是从一线员工爬上来的。”李辉表示,永远让员工有进步空间,这也帮麦当劳“绑住”了一批一干就是二三十年的“中流砥柱”。

在麦当劳 坚持就会成长

“在麦当劳,你不会看到一个所谓的‘职业天花板’,公司会给每一个员工规划一个成长路径,提供许多的晋升机会。”麦当劳东部市场总经理李娟娟介绍,公司目前所有的高管中有一半都是从一线岗位上提拔起来的。

另外,对于学历层次较高的年轻人,麦当劳会将“起跑线”适当提高。比如,如果是本科毕业的学生,可直接应聘麦当劳的“见习经理”,经过21周的培训并通过考核,将直接进入管理层,担任运营经理一职。

麦咖啡成都首批咖啡师高忠文,第一份工作就是麦当劳。从2008年进入麦当劳,他从普通员工干到如今的麦咖啡值班经理。在近5年的麦当劳生涯中,高忠文感觉晋升很简单,无论哪个岗位的员工,只要够热情够努力,都能获得晋升机会。

“这主要得益于麦当劳完善的培训体系和公平的晋升体制,每个员工都有机会成为餐厅总经理。”此前觉得咖啡“神秘而时尚”的高忠文,在2010年得到了咖啡师的培训机会。从上海学成回成都后,他仍然苦练拉花技术,起初每天几十甚至上百次的失败令他直呼“崩溃”,“但每个人都对我说,慢慢来,我们看好你!”当他正式上岗并调出第一杯麦咖啡招牌卡布奇诺,客人满意地拿出手机拍照时,他开心地“手足无措”。2011年的麦当劳全明星大赛上,高忠文获得了咖啡师川渝地区的冠军,他在微博上写下这样的话:成功就好比是手中的咖啡,需要信仰和坚持不懈。

麦当劳的核心价值观

在一家企业稳定的人员架构背后,李辉认为很关键的一点还在于企业的文化。在麦当劳招聘发布会上,上台发言的员工都很自然地称自己是“麦胞”,都很乐意和别人分享自己的“麦龄”。在李辉看来,麦当劳是一个快乐大家庭,能给员工提供的不仅是一个工作平台。

记者了解到,“中国好声音”正风靡国内,麦当劳早已有两年一度的麦当劳之声全球歌咏比赛,此外还有备受员工欢迎的全明星大赛、员工劲速驾照以及开心计划等众多让员工展示的平台。

21世纪初,公司创始人雷·克罗克提出的“质量、服务、清洁、价值”的企业文化被麦当劳进一步整合和强化。团队合作、谦逊、以业绩为基础的奖励机制、创新和多样性成为这家快餐业巨头的文化核心。

“尽管麦当劳是一家在全球119个国家拥有40万名员工的公司,但只要你走进任何一家麦当劳,你都可以清晰地感受到兼识出麦当劳的管理文化。”麦当劳执行副总裁兼首席人力资源官查德·弗兰舍说。在麦当劳,无论被招聘者是在哪个职级上工作,他首先要成为团队中的一员。“过于以自我为中心的人通常会在面试环节中被淘汰掉,即便是进入公司,他们也会在以后的工作中被剔除。”

除了著名的麦当劳汉堡大学培训计划外,麦当劳的文化价值观还体现在公司的激励和奖惩结构设计中。

对于麦当劳的员工来说,如果所在团队的营业收入没有达到上一年度的规定限额,所有的团队成员都不能获得奖励。如果团队的业绩达到或超过了规定限额,那么团队成员的个人表现就决定其最终的收入。比如,如果一个团队的业绩超出了规定额度的120%,就意味着这个团队中表现最佳的员工可以拿到基准报酬120%到150%的高薪,而表现不佳的员工或许只能拿到基准报酬的70%到80%的薪水。

“这种奖惩激励制度和薪酬结构设计,非常好地体现了麦当劳团队业绩第一,个人表现第二的公司核心价值观。”弗兰舍说。

(本报综合报道)

▼ | 视界链接 |

名人们回顾在麦当劳打工所学到的

喜剧演员杰·雷诺(Jay Leno)、亚马逊创始人杰夫·贝佐斯(Jeff Bezos)、前宇航员焦立中(Leroy Chiao)、国会女议员玛西娅·福吉(Marcia Fudge)和女影星安迪·麦克道威尔……这些颇有成就的人多年前都曾在麦当劳打过工,为高中或大学生活挣点零花钱。当然曾有过这样经历的绝不止他们几个。约有2000万美国人在人生中的某个时段为麦当劳工作过——洛汉堡牛肉饼、给食客倒奶昔或是端上薯条。可对雷诺、贝佐斯等人来说,这段年少时的工作经历给他们留下了一身受用不尽的财富。

为撰写新书《黄金机会:从麦当劳起家的辉煌职业生涯》,麦当劳高管科迪·蒂茨(Cody Teets)邀请了46位成就极高的人士,让他们回忆在麦当劳工作的青葱岁月。其中涉及的七个关键课程值得关注。

1、对常做之事要娴熟精通,纪律与纪律终有回报。亚马逊创始人杰夫·贝佐斯还记得16岁时学习如何用单手熟练地敲碎鸡蛋。“我最喜欢周六早上上班,”他回忆道,“我会弄个大碗,在里面敲300个鸡蛋。”那时形成的这种一丝不苟的态度和大规模运作的倾向,成了贝佐斯日后创业时的标志。

2、与同事愉快相处,无论他们是谁。影星安迪·麦克道威尔回忆说,她当年在卡罗来纳州工作过的麦当劳餐厅是个“非常优秀的工作环境,洋溢着友情和团队合作精神。”她说,日后在片场奔忙时,这种和谐关系的态度助益良多。

3、学习如何与公众打交道。在国会占一席之地似乎与在麦当劳当收银员风马牛不相及。可俄亥俄州国会女议员玛西娅·福吉认为两者颇有相似之处,做这两份工作时,你都得评估人们的需求,引导他们走完流程,如果有什么方面做错了还得道歉——倘若有人行为不合理,你仍然需要保持耐心。

4、迅速解决问题,而不制造新问题。餐厅里有很多可能出错的小事,领导企业或是为公众服务同样如此。迈克·格莱斯(Mike Grice)是一位在阿富汗服役过的海军陆战队中校,他自称青少年时代在午餐忙碌时分分为麦当劳打工的经历,教会他“在压力之下作出有效的决定”。

5、做管理人员时,少批评,多换岗。乔治·布什(George W.Bush)总统的幕僚长安德鲁·卡德(Andrew Card)上世纪60年代末还是个大学生时,就当上了一家麦当劳餐厅的经理,他很快意识到,不喜欢自己的职务的人难以成功,给他们施压也没什么用。因此他花了不少时间调整岗位,让唐突无礼的店员改去烤肉,让动作迟钝的汉堡包制作员更换薯条。“我的工作就是弄清楚怎样才能帮助每个顾客成功。”他回忆说。

6、最好的员工不需要多少管理。尽管纪律严格,麦当劳同样给表现优异的员工更多自主权。何时开始炸下一批薯条?这种简单的决定可以由负责员工个人作出。这些成就突出的人士回忆道,当年获得餐厅运营方面的少许自由有助于他们早早树立信心。

7、自行培养人才。不断提拔有能力且刻苦耐劳的员工。雷诺观察到,即使是从“擦地板、切土豆”开始,从最底层开始学习企业运营的员工,都有机会成为高管;麦当劳素以这一点著称。他认为这很了不起,作为《今夜秀》的主持人,他多次提拔内部员工,甚至帮助一位曾经的实习生成为执行制作人。

(佚名)