

百胜餐饮 HR 亲授名企招人秘籍

广州日报消息,日前,一场针对 2014 届准毕业生的职场活动“星级简历打造”在广州举行,活动邀请了百胜餐饮(广东)有限公司人力资源副经理周俊华与准毕业生们面对面交流。周经理负责招聘,每年要从上万份应届生简历中挑选出符合企业要求的人选,她的经验对想应聘名企的准毕业生,具有一定的借鉴价值。

什么样的简历受青睐

中山大学经济法学研二学生杨枢带来了自己的简历,希望周经理为她指出合适的职场方向。周俊华表示,大部分人都会在简历中强调实践经验,但实践经验不是简单罗列,最重要的是你从这个实践中学到了什么能力或收获了什么,这才是能体现每个人不同的地方。要让人一看简历,就知道你是个怎样的人。要通过你的实践经验突显你具有这个职位所必备的能力或者发展潜能。

周俊华介绍,名企收到的简历都比较多,一般面试官停留在简历上的时间大概是 10~20 秒,在这段极短的时间内,HR 会先看求职者的基本信息,然后是求职意向,再根据求职意向看社会实践或者经历中很突出的部分。所以,大学生在制作简历时,首先要有清晰的求职意向,其次要突出你的社会实践与经历,这些突出的部分,不仅要告诉别人做了什么事情,而是要告诉别人成效如何,自己的收获是什么。

面试“加分”项与“减分”项

“从你接到面试通知的那一刻开始,你就应该有这样一个心态,这份工作已经向我招手了,我要怎么才能得到它。”周俊华表示,很多面试官通知候选人的时候,候选人的声音都会让面试官有很多感触,有些是激情澎湃的,有些是懒洋洋的,有些是很有礼貌的。你在接听陌生电话时呈现出来的状态会让面试官



想很多,这里就会有加分减分的产生。

面试前要做好充分的准备,不打无准备之仗。除了在简历上呈现的内容外,你还要准备的是:在这些实践活动中你面临了哪些困难,是怎样去解决的,你是怎样思考的。这些直接的结果可以体现在简历上,具体过程是你面试中会谈到的。

接下来就是面试的开始,你的着装、仪容仪表、谈吐,只有这些基本的要素都符合岗位的需求后,你在面试中才会有更多发挥的空间。当你走出这栋大厦才是面试的结束。因为当你离开的过程中,你所接触到的仍然是这个公司的员工,仍然处在这个公司的环境中,他们都会对你进行评价,如果不注意,还是会有减分的可能。

在校最后一年如何做准备

周俊华建议准毕业生在最后一年的里,要善用学校资源,包括导师、图书馆、同学等,如果行业必备一些证书,建议利用在学校的时候先考,如果在面试时证书还没考完,也可以明确表达将会在工作后一定时间内完成。此外,从现在开始寻找并树立自己的职业目标,这些职位需要什么特质和能力,开始有计划地去准备和达成。

很多外企要求内部员工每年做一个“个人发展计划”,利用工具帮你分析你的优势是什么,劣势是什么,你有两个方向,一个是你可以让你的优势更强,发挥优势可以让你的职业更好发展。另一个是如果你的劣势已经影响到你的职业发展,就要把劣势改善。应届生也可以做一个“个人发展计划”,从优势或劣势方面去完善最后一年的学习与找工。

几大关键词

关键词:专业知识

问题 1:本科英语专业,硕士法学专业,哪个专业找工好?

建议:这是很多换过专业的人面临的问题。首先,从自己所学的专业延伸,梳理出可

以从事的行业,在自己感兴趣的行业中,选择做得最好,最有成就的一个作为你职业发展的目标,确定目标后,要找出在这个目标之下哪个企业、哪个岗位是可以实现自己的价值的,并了解该岗位 5 年左右可以发展到怎样的状况。对自己感兴趣的行业要做一个深入的了解,可以有多种形式,包括企业参观、宣讲会、企业开放日、企业的兼职或者实习工作、参与企业的研究项目。

关键词:兴趣爱好

问题 2:仅凭兴趣爱好,能进名企吗?

建议:以兴趣爱好为出发点来找工,要评估这个兴趣是否可以支持你为之奋斗一辈子。很多学生既希望在专业上一展所长,又不想放弃自己的兴趣爱好。其实,一个好的职业生涯规划就是把所有东西融合在一起的。每个人走到工作岗位上,他不仅仅是只有工作,生活上也需要有爱好去调剂,所以建议每个人都有 1~2 个骨灰级的爱好。

关键词:领导力

问题 3:名企会很看重领导力吗?

建议:首先,领导力体现的是个人主导的意识,如果在一个团队里面你没有太多自己的意见,都是一些补充意见,这样的情况在面试的时候是不会获得加分的。其次,在外企,内外部的沟通及协调很重要。任何一个项目都不是由一个人完成的,它是一个团队的结果,是小组内成员互相沟通,最后达成共识的一个过程。所以企业一开始对应届生的要求重点不是在领导力上,而是团队合作更重要些。

只有做好了团队合作,当有相应职位空缺的时候,你就会获得天时地利人和的优势。领导力不是说业务技能有多强,而是知道团队需要一个怎样的人,把什么人招进来,工作配合如何,怎样充分发挥大家工作的潜能,这才是一个领导需要学习和需要去做的。

(邓仲谋 刘玲)

人事经理 心里有份“黑名单” 职场小动作或带来损失

编个理由翘一天班,顺手“牵”走一些办公用品,职场上,这些小动作屡见不鲜,即使身边有人明示暗示这样不好,当事人也多不以为然。

宁波某汽车营销有限公司的人事经理邵先生说,员工们可能不知道,每个人事经理心里都有一本“黑名单”,“员工很可能因为这些小动作,成了‘黑名单’上的重点关注对象。公司一有风吹草动,也往往是拿这些人开刀。”

一份蹊跷的疾病诊断意见书

在邵先生所在的企业,新近发生了这样一件事。一名员工拿着一份医生开具的疾病诊断意见书,要求休假一个月,“然而,我去核实时,发现这份意见书有问题。”

这名员工是客服专员,姓阮,今年 22 岁。上周一,邵先生收到了客服部递交的员工事假、病假申请汇总表。小阮赫然在列,她申请一个月病假,理由是自己得了病毒性心肌炎,医生建议她在家休息一个月。同时附上的还有市区某家大医院的一名医生开具的疾病诊断意见书。

邵先生致电小阮询问事情的原委。小阮说,自己前阵子感冒了,没在意,拖了一段时间才去看,结果就发展成病毒性心肌炎了,给她开具诊断意见书的就是这名当天出诊的医生。

让邵先生起疑的是,虽然事情过去不过 3 天,小阮却说不出自己挂的是哪个科室,也说不出接诊医生的名字,“她说自己病糊涂了,想不起来了。还是我提醒她,落款是心内科的一名郑姓医生。”

事后,邵先生向院方核实这一信息,发现,心内科确有一名郑姓医生,而他那天,根本没有出诊,也没有与其他医生调班。辗转联系上郑医生本人,他的话也非常含糊,一会说当天没开过建议休息一个月的单子,一会又说是在病房开的。

因此,邵先生基本断定,小阮的诊断意见书是掺了水分的。将这些情况如实告诉老总后,老总又问了小阮平时的工作表现,然后手一挥就告诉她:不用干了。

职场上因小失大的事情

近日,在宁波 HR 俱乐部,人事经理们也聊起了职场上常见的几种“小动作”。有人是变着法地找理由请假,然而这些理由都经不起推敲;有人总喜欢占各种小便宜,有人把买水果、下午茶的花费,多说几十元,赚点儿“差价”。对于这些小动作,大家的想法基本一致,事情虽然都是小事,但涉及人品问题,这些员工即使不至于开除,企业也不会委以重任。如果让他们进入高层,掌握企业的核心机密,或许会成为不定时炸弹。

镇海区某人力资源有限公司负责人李貌提出另一种观点,企业要反省,员工撒谎骗休,肯定是有原因的,是不是企业不够人性化,员工才不愿意说实话?另外,员工钻漏洞,也是建立在企业有漏洞可钻的前提下。因此,企业和员工必须“各打五十大板”。

“好的制度能把坏员工变成好员工,坏的制度也能把好员工变成坏员工。”李貌认为,员工固然要提高自身素养,约束自己的行为,企业也要完善内部的管理制度,企业和员工一起修炼好“内功”,才能净化企业的办公环境,实现员工的良性发展。

(董程红)



用真情拥抱 华宏公司的“中国梦”

■ 王存伟

江苏华宏科技股份有限公司位于全国百强县之首的江苏省江阴市,是国内生产大中型再生资源加工设备的专业制造企业;也是国内最具规模的金属液压打包机、金属剪断机、破碎机、报废汽车拆解装备、生活垃圾处理设备的生产基地。公司一直坚守“拼搏、求实、创新、敬业”的华宏精神,经过 20 余年发展壮大,已成为国内废旧物资回收机械行业的知名企业。产品广泛应用于物资再生、废物利用、循环经济等行业,深受用户好评。公司是中国废钢铁应用协会、中国再生资源回收利用协会和中国物资再生协会副会长单位,具备年产 4500 台套大中型液压机械设备的生产能力,多年来一直占据行业首位。公司于 2011 年 12 月 20 日,在深交所成功挂牌上市,是物资再生利用设备制造行业唯一的一家上市公司。

国家有梦,企业也同样有梦。华宏的企业梦,是一个强盛之梦。企业的追求,并不是一时之大,而在于持续做强。因此,必须把发展的质量置于首要地位,这是企业生存和做强的根本。

华宏的企业梦,是一个魅力之梦。企业的发展需要各类专业人才,需要一支想干事、会发展、能成事的高素质队伍。提升员工的素质,将华宏公司打造成一个充满魅力的优秀企业。

华宏的企业梦,是一个和谐之梦。和谐体现在民主法治、公平正义、诚信互爱,形成人与人、人与自然和睦相处,稳定有序、成为一个人见人爱的企业。

华宏的企业梦,是华宏员工共同的梦,梦想成真,要靠大家付诸行动。众人拾柴火焰高,众志成城山能摇。为了共同的梦想,公司员工以攻坚克难、一往无前的精神,追逐梦想,去真情拥抱共同的梦。只要我们执着坚守,矢志不渝,我们离梦想的彼岸就会越来越近。

华宏的企业梦正是实现“中国梦”真实的一分子。

(作者系江苏华宏科技股份有限公司技术中心主任 高级工程师)



东风德纳车桥襄阳工厂举办“做最好的中层”演讲

为充分展示学习型党组织建设的成果,进一步增强中层管理人员的学习意识、争先意识和责任意识,锻炼和提升中管人员的表达、演讲能力,打造一支负责任、有作为的职业化管理团队,日前,东风德纳车桥襄阳工厂举行了“做最好的中层”演讲。

演讲分三场进行,有 14 名中层管理人员参加了当天上午举办的第二轮演讲展示。参赛者以“如何做一名最好的中层干部”为主题,有的结合前期党员阅读活动中工工厂党委推荐的《责任比能力更重要》、《阳光心态》等书,畅谈个人读书学习体会;有的联系工作实际,从不同的角度和侧面,畅谈对演讲主题的理解和感悟。驻厂财务科科长甘兵在演讲内容、语言表达、仪表风范、现场感染力和时间掌握等 5 个方面胜出,获得一等奖。

襄阳工厂党委书记王清强点评指出,希望全体中管人员按照“简单、快乐、高效”的原则做人做事,修炼自己,带好团队。图为出席演讲活动的公司、工厂领导与参加第二轮演讲展示活动的中管合影。

(宋慧萍)

力推企业文化体系建设

长虹致力于成为“全球受人尊重的企业”

■ 朱建华

企业文化的重要性毋庸置疑,企业文化已经成为长虹的核心竞争力之一。

很多人最关心的是,企业文化到底怎么形成?又如何推动企业生产经营?企业文化建设不能是简单无意识的做法,更应将其归集到文化管理范畴,用管理属性、原则、方法来建设企业文化,甚至提升至战略管理高度。今天的长虹正迈出这一步。在因应智能化浪潮中,长虹在新战略表述中将文化提升至核心层面,文化已经处于对战略的支撑地位。

长虹是中国家电业历史最为悠久的企业,在诸多领域均开行业之先河。创立于 1958 年的长虹,历经 50 多年的发展,企业文化已经成为企业的核心竞争力。长虹人文精神代际传承,鼎新革故,为可持续发展注入强大的精神动力。

长虹是行业唯一从军工起步的企业,责任、品质、敬业、严谨、务实,奠定最基础的文化基因;上世纪 80 年代与松下公司展开合作,深受其优良作风影响;此后扛起民族产业大旗,责任感和使命感不断强化;

2004 年以来,面对全新的经营要素和内外环境,长虹确立“员工满意 顾客满意 股东满意”即“三个满意”为核心价值观,“员工满意”摆在首位。长虹认为,员工是企业最可宝贵的财富,是企业价值链的起点。只有员工满意,企业才能提供使顾客满意的产品和服务,同时才能与上下游合作伙伴共同构建可持续产业链生态体系;只有顾客满意,企业才有市场、才能获利;只有企业有效益了,才能给股东提供回报,股东才会满意,才能更好地造福社会和国家。

如今,长虹的企业文化逐步填充制度管理的缝隙,使企业运转效率更高,运营成本更低。这对于一个充分市场竞争行业企业具有重大的意义。企业文化建设作为企业管理的一个维度,检验其成效的标准是,是否给消费者和股东创造了价值,以此为根基才能更好地造福社会和国家。

市场是残酷的,企业绕不开“丛林法则”。企业制度的建立都必须接受市场检验。长虹处于充分市场竞争行业,市场倒逼企业做出种种制度探索和改革。企业文化建设亦是如此。企业所倡导的理念,能否激发出每个人的创新力创造力,将每个人嵌

入到市场竞争的链条中去,最终依靠全员的聪明才智和通力协作,让顾客信赖并接受产品和服务,从而赢得行业领先的市场地位。这需要企业的强文化体系作为支撑,弱势文化很难促成目标一致的集体行动。

在形成强文化体系过程中,长虹进行了诸多努力,如成立企业文化建设组织,推出企业文化建设指引,导入企业文化评价体系等,与此匹配制定员工激励与发展制度,把为员工办实事纳入企业经营方针目标等等,此外,特别强调各级管理者以身作则,及时扼制不良风气 and 行为,尽力从管理者角度剔除一切破坏文化的因素。在这其中,舆论传播扮演了重要的角色,长虹有完善的企业内刊、电视台及新媒体等传播网络,讲故事,找事例,不断强化文化要素,潜移默化影响员工。

长虹的愿望是“成为全球受人尊重的企业”,这是每一个长虹人都为之奋斗的目标。企业是国家经济竞争力的根基,“中国梦”的实现需要经济支撑,从这个意义上而言,企业做强做大,就是对实现“中国梦”最大的助力。(作者系四川长虹电器股份有限公司企业策划部 企业文化主管)