

IT、互联网、通信和电子行业成为“90后”求职首选

每年的“金三银四”是大学生找工作的黄金时节,当下大学生为找工作做出了哪些准备,面对哪些选择?“国企、外企、还是创业公司?”“奋斗北上广”?还是回到家乡?”

近日,年轻社交平台人人网发布了一份针对“90后”求职的调研报告,在近千分调查问卷中,数据显示有52%的应届毕业生选择将“北上广深”等一线城市作为优先考虑的工作地点。值得注意的是,在对参加调研的高校学生的跟踪追访中,生活条件好、物质生活丰富与高收入的机会都是“90后”选择一线城市的重要原因,这些职场新鲜人追随更愿意寻找更好的机会,并且要自己活得更丰富。

IT、互联网成为首选

人人网调研数据显示,近四成大学生选择“2000—4000元”作为第一份工作的期望薪资,整体持保守态度。IT、互联网、通信和电子行业则成为了“90后”求职的首选,有27.3%的受访者明确表示优先考虑有上述行业背景的企业。

2014年高校毕业生将达727万人,就业形势依然严峻。对于应届毕业生来说,找到一份工作才是首要考虑的因素。同时,近些年来IT、互联网、通信和电子行业的高速发展,也吸引了越来越多“职场新人类”的目光。根据最新的第三方数据报告显示,北京的互联网行业的平均薪酬名列全国榜首高达8297元。在如此低迷的就业环境下,IT、互联网、通信和电子行业必然成为了应届毕业生求职的首要选择。

偏爱合资、外企,新鲜人不惧工作压力

根据人人网调研数据显示,有24.3%的“90后”在第一份工作选择时优先考虑合资、外企企业。排名第二位的是国有企业,具体样本比例为12.9%。值得注意的是,有35.6%的大学生在选择优先考虑的企业类型时表示“没有特别要求,做多种准备”,反映了学生群体对找工作持“先就业、再择业”的态度。当继续追问其在求职过程中最看重的企业因素时,有将近六成的“职场菜鸟”选择薪资津贴。

而工作时间和工作压力则是职场新鲜人最关注的因素,有同学在人人网调查中留言表示,压力什么的对于毕业生来说根本就是毛毛雨,自我调节完全是可以得到舒缓的,当务之急就是“首先你得有份工作”!至于加班,只要这份工作对于我来说是有意義的,刚开始工作不就得拼命关注么。

应届生找工作平均修改4.8次简历,最高曾修改20次

同时,人人网也在大学生中发起了有关“为了就业,你修改过多少个版本的简历?”的话题,从数字统计来看,在近500名参与网友中,中国大学生找工作过程中平均修改简历4.8次,仅有不到一成学生使用一份简历走天下,几乎所有学生都有为了不同职位修改过简历的经历,有的学生甚至最高修改过20次。人人网网友留言表示,就业环境这么惨淡,僧多粥少!国企和外企,一个白富美、一个高富帅,挤破头都要进去啊。为了就业,简历改了又改,“10+简历+工科男”你根本伤不起啊!

(人人网)

华二代的职场利器

华二代学习能力超群,神童报道频出,彪悍成绩蜚声海内外。然而,对于欧美等国家和地区的本土新生代华人而言,职场上“看不见的天花板”仍然存在。

海外华人的下一代被称为华二代,包括20世纪70年代至80年代移民海外的华人后代。许多华二代都是矛盾的综合体。他们在融入当地社会的同时,也接受来自中国传统文化及家庭教育方式,在不同文化的碰撞中成长。

很多“华二代”学生早已不会伸手向父母要钱,而是靠贷款缴纳学费、靠打工赚取生活费。他们在求学期间埋头苦读,穿行于教室、图书馆、寝室,过着“三点一线”的生活,为日后毕业进入职场积蓄实力。

近年来,中国广阔的市场和强大的购买力日益受到海外商家的重视。华二代求职者与中国市场有着天然联系,愈发走俏。

中国对外经贸繁荣发展,海外企业对能熟练掌握中文的雇员需求量大增。既懂中文又通晓外语的土生华二代便成了职场“香饽饽”。

徐婷(化名)是一名25岁的华二代,父亲供职于日本一家著名公司。她在日本长大,中文和日文都很流利。她积极上进,从中日文化中取长补短,先后考取日本医科名校、医师执业资格并顺利入职。

双语双向知识结构可谓华二代的制胜法宝。从小跟随父母来到异国他乡,在海外接受教育的华人子女,拥有像母语一样流利的外语。此外,他们对两国文化的理解及在此基础上形成的双向知识结构都是求职利器。

华二代需要充分发挥自身精通多种语言与文化的优势,鏖战职场、力压群芳。精通双语如同一块敲门砖,叩响华二代纵横职场的成功之门。

(人民网)

北京海淀当好职场红娘搭建就业平台

北京海淀区总工会拥有一项为同行艳羡的“纪录”:去年6月18日,公布我国首个“劳动者就业能力指数研究”,根据就业指数高低,为求职者提供有针对性的帮扶措施。截至目前,已帮扶700多名求职者,求职效率大大提高。在海淀区各级工会组织中,类似的探索和实践还有很多。

74道测试题分析就业瓶颈

海淀区总工会负责人介绍,去年,区总工会与辖区6个街道的社保所联手,开展“劳动者就业能力指数”研究,就是要帮助求职者发现并克服自己的就业瓶颈。

在海淀区总工会职介所,记者看到一张测试表,测试内容包括“就业意愿、就业技能、求职技能、歧视规避”四大部分,共74道测试题。

“是否需要承担家务”、“是否身体状况良好但经常感到力不从心”、“与人交流是否拘谨”、“穿着是否得体”……记者发现,很多测试题关注的是求职者生活中不起眼的小事,“这些问题看似无关紧要,有时候却成为企业决定人员去留的依据。”海淀区总工会职介所所长连跃表示。

根据求职者就业能力指数得分情况,职介所分别给予有针对性的帮扶措施。

小张是该研究受益者之一

去年初,中关村街道不到30岁的小张



到海淀区总工会职介所找工作,一见到就业指导师就诉苦:自己有电工本儿,也参加过其他好几个工种的培训,可一年多了,就是没有企业愿意录用他,“直接给我安排公益岗位算了。”

“年纪轻轻的,又有技能,怎么就找不到工作呢?”就业指导师帮他进行了就业能力指数测试,发现总分仅44分,属于就业能力弱、需要增加技能培训并帮助推荐岗位的人员。

分数丢在哪儿?指导师帮助小张逐项分析:就业意愿强,但情绪经常低落、不愿运动;不爱说话,别人问两句,他才答一句;学历不高,电工本也只是初级证;过去3年换

岗好几次……

找到了就业“短板”,职介所很快给小张开出了整改“药方”:强化电工技能培训的同时进行其他技能培训;在家大声朗读,提高语言表达能力;改变孤僻的个性,与周围的人多交流;把平常爱穿的黑色衣服脱掉,选择颜色明朗鲜艳的衣服,让自己看起来充满朝气和活力……

一个多月后,小张在职介所的推介下到一家公园应聘,顺利当上了电工,至今还感激不已。

研究引起中科院专家兴趣

像小张一样,一年多来,海淀区已有700

创业项目均盈利 大四学生未毕业就成为了两家企业的CEO

近日,在浙江财经大学东方学院招聘会上,有一位大四学生非常特殊,他参加招聘会的目的不是求职,而是作为企业代表前来纳贤的,他叫孙昊,是该校税务专业大四学生,也是杭州森希尔智能科技有限公司的董事长。

记者见到孙昊时,他正在向前来应聘的同学们展示公司研发生产的产品:商场导购仪和试衣系统。

“这几款新产品即将于月底入驻杭州大厦,首批订单为30台。我相信我们的产品未来会占据更大的市场,希望有技术人才和销售人才加入我们。”孙昊自信满满地说,“我比较看重一个人的品格和本质。能力可以后天培养,但天性改变不了。”

创业和学业如何相辅相成?还没毕业就创业,会不会影响学业?

孙昊告诉记者:“我的大学四年过得特别充实和有意义,在专业课上学到很多跟创业有关的知识,并参加了学院创业实践园,有专门的指导老师。大学四年我参加了三次浙江省挑战杯,第一次获省二等奖,第二次获全国三等奖,今年我大四了,我又带

着我的项目成功杀入了决赛,现在正在等待5月中旬的现场答辩。每一次的挑战杯比赛结束,我都会和我的团队一起把参赛项目转换成创业项目,两个项目目前都是盈利状态,我的两家公司都在市场竞争中存活了下来。”

“他很执着自己的梦想,愿意为梦想努力奋斗,这是他成功的最重要因素。”孙昊的挑战杯指导老师陈晓阳这么评价他。

“大一时,我从天津坐火车来杭州,一路过来,我注意到上上下下的乘客都带了些地方特产,也许是旅游后带纪念品回家,也许是带着特产去外地看亲戚朋友。当时我就想如果能当其中特产交易的所谓‘中介’,也许是一个很好的创意。”孙昊说,他的第一个创业念头诞生在上学路上。于是,他就开始利用课余时间做起了南北食品的代理。

大二时,孙昊看到浙江省挑战杯的通知,就想请评委们看看自己的食品代理创业计划是不是经得起推敲,验证一下这个项目到底能走多远。所以,抱着试一试的心态,他报名参加了挑战杯。

结果,孙昊的《“木一雨林”南北养生特色食品绿色产业链综合开发项目商业计划书》一举斩获了第八届挑战杯的省二等奖。

回忆起那次参加挑战杯的过程,孙昊坦言学到了很多。获奖以后,他根据评审组的意见对自己的创业项目进行了优化。第二年,他又带着新项目来到挑战杯取经。这次他的项目《农业跨区域经营组织模式研究》获得国家级两项重量级奖项。

“每次比赛结束后,我都会好好消化评委们的意见,改进自己的企业。都是‘大咖’的免费指导,对我而言受益匪浅。”孙昊说,今年他带去挑战杯的项目是一个互动类产品,目前已入围了浙江省决赛。

孙昊说:“这个项目其实已经开始运作了,杭州大厦就是我们的客户之一。最开始我以食品特产代理起步,但现在类似的企业太多了,几乎看不到进步的空间。第三次参加挑战杯,我带的是与之前的两个项目完全无关的新产品。想要用比赛验证这个项目是否可行。”

(张晨 黄晓燕 谢晴)

智联招聘 CEO 郭盛谈网络招聘变迁

4月29日,“中国互联网20年之约”大会在北京会议中心顺利举行。本次盛会不仅分享了20年来互联网行业的发展历程和互联网未来创新,对于智联招聘来说,大会更具有肯定其招聘行业领导者地位的里程碑意义。

进入互联网时代,招聘行业就其特性来说,获得了前所未有的发展机遇。相比之前的模式,其运营效率已发生了飞速的变化。这就对以智联招聘为首的企业提出了新的要求,如何应对新形势下招聘行业未来的发展?

从大数据平台到急聘再到智联卓聘等一系列举措,智联招聘不仅诠释着招聘行业发展的时效性提升,更是效率最大化的

表现。而这一切仅仅是为体现出作为行业领军者的专业性。如智联招聘CEO郭盛所言:“招聘行业是一种从0.5到1的渐进式变革。从本质上来说与其他行业不同,是一种完整的革命。它对专业性和技术的要求非常高,公众通常忽略了招聘行业的专业性,而这正是它的特质。”

回顾20年来中国互联网行业的发展,无数次探索和实践证明,创新已经成为互联网行业发展的关键。而本次大会在总结过去、展望未来的同时,更是在此层面上成为了智联招聘的庆生会。从成立至今的20年间,智联招聘经历了由小到大、从弱到强的艰辛历程。

(李皓璧)

猎聘网搭台:10万猎头与职场精英无缝对接

人才只有流动起来才能发挥出他们更大的价值,这一点对于职业经理人而言尤其如此,职业经理人在选择新的发展空间时,除了主动接洽目标企业外,借助猎头拓宽选择面也逐渐成为普遍方式。不过,随着猎头公司越来越多,行业的鱼龙混杂所带来的弊端也日益凸显,隐私泄露、频繁骚扰、匹配程度低……作为嫁接企业和精英人才中间角色的猎头,本该可以实现三方共赢,却因为从业人员和猎头公司种种不规范而广受诟病。

不久前,招聘行业一笔7000万美元融资的消息得到广泛传播,据悉,这是招聘行业五年以来最大手笔的融资案例,此次融资主角猎聘网也开始被熟知,记者注意到,猎聘网在模式上与智联招聘、前程无忧等老牌招聘网站完全不同,其核心之处在于全球首创的猎头、个人、企业三方互动,换句话说,猎聘网不再是单一的求职招聘平台,而是一个想象空间更大的职业发展平台。

职业经理人想获得更大的社会价值,单凭自己的力量是不够的。由于环境在不

断变化,人脉的影响力也在变化,所以,很多职业经理人在职场的发展轨迹中,需要不断的人脉积累和经验指导,以及高级别的人际关系,当然,如果身边没有,那么借助平台的力量就成为当前最主要的选择。据公开资料显示,目前,在中国有超过10万个猎头在使用猎聘网,每日都有超过万名猎头通过猎聘网帮助求职者寻求高薪职位,其中不乏科锐国际人力资源(北京)有限公司、埃摩森(中国)管理咨询有限公司等知名国际、国内猎头公司。尽管上述提及整个猎头市场参差不齐,但入驻猎聘网的猎头公司除了进行常规的从业资格、公司注册等人工审核外,猎聘网还搭建了一整套的等级分级的认证管理体系,该等级划分是依据猎头活跃度、应聘查看率、服务好差评率等综合评定,并实时变化,这是猎聘网在国内首创的针对猎头的管理模式。

提起猎头,大家以往都还会有这么一个认识,就是猎头在暗处、职业经理人在明处,以前的职业经理人不知道如何获得猎头关注,也不知道如何与猎头联系,而在猎聘网,职场经理人和猎头都在明处,双方可

以自由通过站内私信、委托简历、电话等方式进行互动和沟通,猎头顾问的等级、擅长行业、擅长职能以及服务动态评分、服务过的客户、精彩问答等信息均在其个人页面被充分展现。此外,不得不提的是,猎聘网的“同道问答”频道,在职业经理人职业发展过程中,对职业发展经验的获取可谓是刚需,在对这一痛点的把握下,“同道问答”应运而生,有了这些社交方式,职场经理人和猎头间的互信大大增强,猎头与职场精英借助猎聘网平台得以深度融合、广泛交流。

业内人士认为,从一定程度上说,猎头顾问从事的是中高端人才的产品销售,而猎聘网本身就将以用户群定位在中高端人才,庞大数量的高质量猎头的存在,极大地加速了中高端用户数据在猎聘网的聚合,B(企业)H(猎头)C(求职者)模式有着很强的自成长能力,各方各取所需,正如猎聘网CEO戴科彬所言,“传统招聘网站类似厕所,着急了去,去完就走;而猎聘网要打造的是一个‘会所’,来了之后还想再来。”

(猎聘网)

多名求职者通过“就业能力指数”测试,缩短了求职周期,提高了就业质量。

海淀首创的“劳动者就业能力指数研究”还引起了不少专家的兴趣。中国社会科学院研究员龚益表示,这种根据劳动者实际就业能力、采取针对性帮扶措施的做法,把职介工作推向了精细化,起到了事半功倍的效果。

海淀区总工会主席惠远霖介绍,就业是民生之本,劳动者就业直接体现劳动者价值、关乎劳动者尊严。近年来,海淀区总工会积极探索促进劳动者就业的方式和途径,取得了一定成效。研究“劳动者就业能力指数”课题,针对劳动者就业能力,实施个性化就业指导援助工作是我们做这项工作的着眼点。海淀区总工会将协助政府落实更加积极的就业政策,深化服务体系,找准定位,服务大局,大力开展就业帮扶,积极参与就业保障工作,协助政府加强公共就业服务体系建设。

有关专家表示,通过“劳动者就业能力指数”对就业能力进行客观评价和测量,并采取针对性就业帮扶措施,将为政府就业管理部门和基层工会提升精细化就业服务产生很大帮助。据悉,该指数将首先在北京市因下岗失业等原因致贫的500户困难职工中进行数据的收集和分析,并逐步推广应用。

(白莹/文 赵军/制图)



台湾妈妈压力指数高 近三成职场妈妈不想婚

据台湾TVBS网站消息,母亲节快到了,子女想送礼物表达孝心,但得兼顾工作和家庭的妈妈们,恐怕开心不起来。根据人力银行调查,台湾职场妈妈的压力指数高达76分,高达七成的职场妈妈表示,压力的主要来源就是下班还得做家务,甚至有四成三的妈妈表示,如果可以重来,她们不想结婚,也不想生小孩。

职场妈妈佩佩:“如果人生可以重来的话,我想要当全职妈妈,把家庭、还有小孩照顾好。”

如果人生可以重来,只想多陪陪小孩,身为职场妈妈,又是单亲妈妈的佩佩,眼眶中打转的泪,道尽十几年来,必须兼顾工作和家庭的苦。

职场妈妈佩佩说:“因为只要看到人家假日,就会全家一起出游,可是我就没有办法。”

职场妈妈Judy:“后悔这两个字,在每一个妈妈心里,曾经都想过,但由于小孩子的来临,我觉得这两个人让我无法后悔。”人力银行调查发现,多数的职场妈妈,其实好累好累,平均压力指数76分,比往年还高,如果先生养家,压力指数可降到73分,如果是独立养家,压力暴增,飙到86分,而职场妈妈最辛苦的地方,就是下班还得做家务,再就是因为家庭,不能加班或外派,限制了职涯发展。

每天接送小孩也是沉重负担,甚至有多达将近三成的妈妈表示,如果人生能重来,情愿不娶婚姻,也有将近一成五的妈妈后悔生小孩。

台湾人力银行顾问何启圣认为:“职场女性在面对职场三高(高工时、高压、高竞争)这样的—个环境情况之下确实会影响到她们兼顾工作、家庭。”

职场妈妈好辛苦,不过台湾的爱妈指数,可是亚太区第一,根据团购业者调查,超过九成的台湾子女会准备母亲节礼物,高过印度尼西亚、日本和亚太平均值75%,香港的子女则是最舍得花钱,买礼物预算超过台币4000元,台湾排名第三,不过台湾只有39%的妈妈喜欢母亲节的安排,满意度亚太区中最低,看来台湾小孩想讨妈妈欢心,还得多下点功夫。

(TVBS网)