

求职忌好高骛远、妄自菲薄

本报实习记者 许 卉

7月中旬以来,本市已经举办了20多场应届生招聘会,为尚未签约的毕业生提供就业机会。记者走访多场招聘会发现,毕业生过高或过低评估自己,都不被用人单位接受。

挑三拣四,瞧不上

盈盈(化名)是北京某高校应届毕业生,大四时靠朋友介绍进入某知名培训机构做实习讲师,一个月就可以领到近5000元的薪水。平时的业余时间她还找了一份家教的工作,一天两个小时也可以挣到100元,这样算下来她每月的收入近8000元。这让盈盈把求职目标定得颇高,心想自己还没毕业就可以找到这样好的工作,等毕业以后积累了工作经验薪水肯定更高。实习岗位坚持了一个学期,她决定辞掉这份工作,向薪水更高的企业“进军”。

盈盈在求职过程中总是不自觉地将正在应聘的

工作和之前的实习经历拿来作比较,“这些工作要么是职位太低,得先从基础岗位开始做起;要么工资低,每月才3000元。怎么说我现在也有工作经验了,总不能比原来挣得还少吧。”就这么比来比去,盈盈一直没找到合适的工作。但她还是不甘心将求职目标降低。

“我怎么能去小公司,我不能太丢人吧。”这是记者在招聘会现场常听到的声音。调查数据显示,新入职的毕业生跳槽,70%是因为眼高手低,不能从基础岗位干起。

就业指导专家刘艳华提醒这部分毕业生要放平心态,抓住七八月份暑期集中招聘会的好机会。如果拖到新学期开始后,企业的招聘重点将转移到2013届毕业生身上,留给他们的就业机会就会少很多。到时他们想要找到“称心如意”的工作将更加困难。

妄自菲薄,有后患

无论是社会招聘会还是校园招聘会,招聘展板上明确贴出“专业不限,经验不限”的企业总能吸引不少毕业生。这些毕业生多是跨专业就业或是缺乏实践经验,对自己没有信心,将目标锁定在这些看似“门槛”较低的职位上。

法学专业的应届生杨晨表示,尽管法学是热门专业,但招聘单位需要的往往是有职业资格且有从业经验的人,像他们这样刚走出校门的大学生机会并不多。他不得不加入了“专业不限”的求职大军,最终选择了一家保险公司的销售岗位。“虽然自己不是很喜欢,但先干着再说。”杨晨说。

还有一部分毕业生,在校期间或是出于专心考研而无暇兼顾社会实践,或者由于性格偏内向,很少参加校园活动,实习经历一片空

白。这部分毕业生往往感觉自己没有任何优势,更不敢对自己“明码标价”,“如果有企业愿意接纳我,即使不跟我签劳动合同,没有社会保险我也愿意。”毕业生李姗表示。

过分放低姿态、过低评估自身价值也会对求职不利,难被用人单位接受。“持这种心态‘草率’就业的毕业生,多数在岗位上坚持不了半年就会辞职,造成毕业生和企业的双重损失。”某餐饮集团的招聘经理吴传盛告诉记者。

吴传盛同时提醒毕业生,“工作经验”并不是企业考察应届生的唯一指标,有些标明要有工作经验的岗位也会对应届生“网开一面”。“潜力和可塑性也是我们非常看重的素质,如果这名应届生的学习能力很强,很有灵性,即使缺乏相应的工作经验,我们也会给他们机会。毕业生一定要对自己有信心。”吴传盛说。

毕业生就业服务体系将完善

本报讯(实习记者许卉)教育部日前发布《国家教育事业发展的第十二个五年规划》。《规划》提出,要实施高等学校毕业生就业服务体系建设计划,进一步完善毕业生就业服务体系。

据了解,高等学校毕业生就业服务体系建设计划是指,建立促进高等学校毕业生就业的政策制度体系,统筹毕业生到基层就业、自主创业的优惠政策。开辟和拓宽高等学校毕业生到城市社区、社会组织、农村基层等就业的渠道,完善服务期满有序流动的相关政策。建立完善学生职业发展和就业指导课程体系。构建科学、规范的就业统计工作体系和就业状况反馈机制。建设全国高等学校毕业生就业信息服务网络和监测服务

体系,实现就业状况实时监测以及就业手续办理自动化。建立就业困难毕业生帮扶体系,实行实名动态援助机制。重点建设500个高等学校毕业生就业指导服务机构,培养一支高素质、专业化就业指导教师队伍。建立高等学校毕业生就业工作督导检查机制。

《规划》还提出,要建立分学科、分专业的评估体系,引导学校调整学科专业设置和培养规模。对培养规模供过于求、就业水平持续过低或市场需求萎缩、就业面狭窄的学科和专业,实行招生计划调控,减少招生规模直至暂停招生。到2015年使我国人才资源总量增加4250万人,其中高技能人才总量达到3400万人,农村实用型人才总量达到1300万人。

市国土资源局西城分局招应届生

本报讯(实习记者许卉)北京市国土资源局西城分局3家所属事业单位面向2012届毕业生展开公开招聘。

这3家单位分别为市土地整理储备中心西城区分中心、金融街分中心、市西城区土地利用事务中心,岗位涉及财务管理、信息化建设等。报考人员要具有北京市

常住户口,且具备相应的专业背景。

符合条件的毕业生要于8月3日到西城区南新华街58号西城区人才交流服务中心(厂甸市场三层)现场报名,届时要携带报名表、户口本、身份证等相关材料,每人只能报一个岗位。

考试分为笔试和面试,成绩分别占总成绩的40%和60%。

首医大附属北京同仁医院招22人

本报讯(实习记者许卉)首都医科大学附属北京同仁医院面向社会公开招聘专业技术人员,包括护理岗位和医技岗位,共招22人。

报考护理岗位的人员要具备大专及以上学历,本科学历要求英语四级以上水平,且已取得护士资格证书。报考医技岗位的人员要具有北京市户籍,且毕业于重点

医学院校分子生物学、生物化学和细胞生物学及相关专业,硕士研究生及以上学历,通过大学英语六级考试。

符合条件的报考人员要将简历发送至trrsc@126.com,邮件题目统一为“应聘—XX岗位—姓名”(例如:应聘—护理岗位—张三),否则视为无效简历。报名时间截至8月7日。

人才市场传真



实习生网上散“密”最难管

本报讯(实习记者许卉)人力资源服务商“前程无忧”日前邀请625家企业的人力资源管理者参加了实习生的工作行为调查,实习生“闪电”辞职、散布企业内部信息等行为困扰企业。

调查结果显示,超过七成的企业为实习生提供了具体的工作内容和质量要求。26%的企业为实习生配备了专人辅导,11%的企业对实习生的经理有明确的管理要求和业绩考核,比如:实习生的留用比率,实习生满意度等。

相对雇主日趋规范和谨慎的管理,实习生的行为则显得自由而随意。调查结果显示,具体细致的工作安排会招致实习生不满而离开。甚至有实习生因对企业要求准时上班的考勤制度不满而请辞。

调查发现,实习生最难管控的行为之一即是网络行为。实习生在企业中的工作越来越有规划,对企业经营参与得越来越深入,这意味着企业向实习生开放资源和信息越来越多,但是对员工信息的保密要求,很难在实习生身上产生约束。

比如,实习生很难理解广告对网站营收的意义,所以很乐意发布一些受欢迎的“秘密”;“在百度实习最大的收获是在xx前加上xx……就能复制文档;在优酷实习最大的收获是……就能直接下载视频;在土豆网实习最大的发现是……就可以跳过45秒广告。”不管是否“情况属实”,最近在各大论坛上广为传播的这则帖子充分展示了实习生“乐于分享”的精神。

令雇主头痛的表现还包括,实习生在网上发布自己的实习体会,当然也

包括发泄不满,比较不同企业的薪酬福利水平。68%的人力资源管理者表示对实习生的行为缺乏预见性。多数企业会对工作环境的安全给予事先提示、对实习薪酬予以明确,但很难对信息发布作出明确的限定。调查显示,77%的人力资源管理者认为实习生有不妥当的信息传播行为。

“前程无忧”首席人力资源专家冯丽娟表示,由于实习生还不是正式“雇员”,往往对提供实习机会的雇主缺乏忠诚度。