

专家建议职场新人

“守得云开见月明”

本报实习记者 许 卉

据北京市人力资源和社会保障局发布的最新数据,今年北京地区高校毕业生九成已签约。多数毕业生正在经历职场第一关:试用期。试用期内,毕业生要经历从学生到职场人的转变,这个过程中他们要注意什么问题呢?多位就业专家建议职场新人要尽快融入新团队,坚持下去,“守得云开见月明。”

能力说话

小雯在一家网站做编辑,刚刚入职一个月的她却每天都在盘算着辞职,感到很难融入到同事中去。同办公室的20几个人,多数都是三四十岁的中年人,二十出头的小雯和他们很少有共同话题。大家聊天基本围绕着家庭、孩子、婆媳关系,小雯很少能插上嘴。小雯希望努力融入这个团队,先后做过不少尝试,请客吃饭、参与他们的话题……可是同事们总对此不冷不热的。有时同事们还背着她偷偷说话,等小雯一凑近,他们就停止交谈了。这让小雯心里不舒服,每天坐在办公室的时间都在煎熬中度过。

前程无忧网站就业指导专家:

“前程无忧”曾就“新人刚上班,老人不理睬”给求职者提出意见——新人大可以主动一点,带点小礼物、做个有趣的自我介绍、主动搭讪等,积极融入新部门中。但请新人记住:从平时生活中“打入内部”当然是好事,但职场上最受人认可的还是你的工作能力,当你把工作做出色了,自然会有人重视你。

做好自己

小范经历过5轮面试才进入到现在就职的金融软件公司,面试时人事经理对小范的能力非常认可,多次对小范提到他是“百里挑一”选出来的。领导的夸奖让小范一开始就信心百倍,希望尽快有机会能让自己大展拳脚。然而入职一个多月了,领导并没有将“重要”任务交给他,反而是让应聘软件工程师的他每天做些“琐碎”的小事:帮助同事修改程序错误,整理金融知识资料,接待客户……这两

天,小范发现他这个职位还在招人。当时小范入职时,公司告诉他这个职位只招1个人。这让小范心里七上八下,难道公司嫌自己能力不够要找人代替?小范这两天很发愁,每天担心自己熬不过试用期。

某网站人事经理白云:

如果经历了5轮面试才入职,说明这家企业的招聘还是比较正规的。这么费时耗力招来的人才,企业不可能放在那里白养着。之所以一开始没有让小范接触到“重要”工作,企业可能是考虑到小范是新人,对公司的工作流程和业务范围不了解,先让小范有个适应的过程,将来开展工作才能得心应手。

至于企业还在继续招人,这是一个很平常的现象,也许是因为最近公司有扩大业务的想法。职场新人大可不必担心这种事,做好自己就可以了,关注自己的工作业绩如何,同事对你的评价如何,领导对你满意与否,这才是决定试用期满能否留下来的关键要素。

问清收入

小强是一家证券公司的销售。面试时公司跟小强承诺的工资是每月5000元左右,但劳动合同上只写3000元。小强询问了公司的人事经理,经理回答说这3000元是底薪,提成要靠自己赚。可是等到试用期第一个月结束,小强虽然已经做成了两笔单子,但到手的工资也才3000元。小强向财政部门询问,得到的回答是这两笔单子的提成要过两个月才能到账。小强没办法,只好等下去。

当初面试时,人事经理还曾承诺由于公司马上就要上市了,到时会分给小强20000支原始股票。入职后小强向同事们打听股票的事,得到的回答却是“别报太大希望”。有几个同事当时也是被股票吸引来的,等了近两年了,当时承诺的“股票”连影子也没见到。

某保险公司人事经理蒋婕:

如果一次工资没达标,那可能是流程问题,如果下次还是同样情况,那么这样

不正规的公司以后不知道还有哪些“不正规”在等着你。加之企业对“股票”的承诺一直未能兑现,毕业生应该能从中辨别这家企业是否“正规”了,建议这部分新人可以趁试用期赶紧“另择佳职”。

需要特别提醒新人的是,薪资福利分为两类,一类是货币性的,一类是非货币性的。货币性的薪资福利还分为随工资一起发放的和遇见条件发放的两种。求职者在面试谈薪时最好问清楚,所谓的“每月工资”中包括哪些内容。

坚持下去

小茹和另一名毕业生丽丽一起入职某杂志社,两个人应聘的都是文字采编。小茹毕业于某“985工程”高校新闻学专业,丽丽毕业于一所二本院校的历史学专业。小茹入职就给自己定下了目标:自己条件比丽丽强,一定不能输给她!然而刚入职的第一周里,领导便将一个非常重要的人物专访任务交给了丽丽。丽丽两天内就完成了近万字的报道。小茹一次经过领导办公室,听到领导正对丽丽的这篇报道赞不绝口,在开会时也数次点名表扬丽丽。这让小茹的心里很不顺气,觉得只是丽丽的运气好罢了,要是自己接到这个任务,一定会比她完成得更出色。

但是接下来的两个月里,凡是人物专访的任务都被分配给了丽丽,小茹却一直在做“没有技术含量”的资讯报道。小茹的压力越来越大,以至于每天都失眠,白天工作时精神状态非常不好。

某通信公司人事经理唐志华:

职场压力多数是来源于自己,小茹的攀比心理造成了她的高压状态。有上进心是好事,但是过头了就会误事。小茹应该放平心态,多看到别人的优点,并努力将这些优点吸收到自己身上,才会不断进步。而且,一时的“成败”并不代表什么,未来职场的路还很长,只要坚持下去,一定会“守得云开见月明”。职场上的“成功人士”很多都是一开始被“埋没”的,急于求成的心态要不得。

1.7 万名高校毕业生志愿赴西部

本报讯 (实习记者 许卉)

2012年“大学生志愿服务西部计划”、“优秀大学生西部基层建功计划”及“中国青年志愿者研究生支教团”出征座谈会日前在京举行。新一批高校毕业生将陆续奔赴西部基层开展志愿服务或上岗工作。

今年共有17000名高校应届毕业生到中西部地区基层开展为期1至3年的教育、卫生、农技、扶贫以及青年中心建设和管理等方面的志愿服务工作,其中包括846名研究生支教团成员到中西部贫困地区支

教1年。

据了解,今年年初,团中央面向“985工程”、“211工程”高校首次实施了“优秀大学生西部基层建功计划”,通过组织动员、人员遴选、联系推荐就业岗位等一系列工作,共有来自全国重点高校的429名学生入选,他们也即将前往西部各省份基层岗位工作。作为这个计划的一名成员,清华大学公共管理学院博士毕业生毛捷即将前往贵州。在出征座谈会上,毛捷的一番话道出了奔赴西部的高校毕业生们的心声:“我愿为之努

力,尽快使自己从一个东部人转型成一个西部人,从一个读书人转型成为一个实干者。”

据悉,自2003年起,团中央与教育部、财政部、人力资源和社会保障部联合实施“大学生志愿服务西部计划”,截至目前,已先后选派10批共17万余名高校应届毕业生到中西部地区基层开展志愿服务。其中“中国青年志愿者研究生支教团”截至目前已有14批共6500多名志愿者到中西部贫困地区支教1年。

全国高校毕业生就业服务月启动

本报讯 (实习记者 许卉)

2012年全国高校毕业生就业服务月日前启动。我国将大力开发基层项目和岗位,通过鼓励大学生到基层就业、以创业带动就业等措施,做好高校毕业生就业工作。

人力资源和社会保障部副部长信长星表示,2012年我国普通高校毕业生规模达到680万人,是本世纪初的6倍,预计“十二五”时期年均高校毕业生规模将

达到700万人。并且,有相当一部分毕业生的就业愿望与市场需求不相适应。

这些不适应表现在毕业生缺少必要的技能,特别是企业现实岗位所需要的实际技能,也缺乏必要的工作经验。为解决好这个问题,人社部部将加强面向高校毕业生,特别是离校未就业高校毕业生的职业培训,组织有意愿的离校未就业毕业生进行就业见习,帮助他们一方面获得必要的

职业技能,另一方面积累经验。

下一步全国还将积极拓展高校毕业生就业领域,开发更多适合高校毕业生知识结构和就业期望的岗位。从开发岗位、落实好各项补助政策,强化面向高校毕业生的就业服务,鼓励高校毕业生自主创业,到中小企业就业,到中西部地区以及城乡基层就业,以及离校后的就业服务、就业见习等各个环节。



招聘会上,毕业生在和用人单位交流。

本报实习记者 许 卉 摄

九成毕业生已签约

本报讯 (实习记者 许卉)

记者从市人力资源和社会保障局获悉,截至6月底,北京地区高校毕业生签约率已达90.7%。下半年,本市将发布急需紧缺职业(工种)目录,着力缓解结构性就业矛盾。

据悉,上半年本市各级公共就业服务机构累计举办74场毕业生专场招聘会,提

供就业岗位6.6万余个,服务毕业生5.6万余人次,还首次启动了从京外“985高校”优秀毕业生中选拔大学生“村官”的工作。同时,为退役大学生士兵提供405个岗位定向招聘,以及105家用人单位的500余个岗位。据统计,2012年北京地区普通高校

毕业生共22万人,同比增加近7000人,其中北京生源普

通高校毕业生9.6万人,同比减少近2000人。截至6月底,北京地区高校毕业生签约率已达90.7%。

下半年,全市将重点做好高校毕业生就业工作,落实实名制就业帮扶体系,开展职业指导、创业培训、就业见习、专项招聘等多样化、针对性强的公共就业服务,促进其尽快就业。