

备战“金九银十”做好 4 件事

本报实习记者 许 卉

还有十几天,各高校将陆续开学。记者从多所高校了解到,开学后的头两个月是 2013 届毕业生就业的小高峰。这一阶段企业将陆续进校宣讲,学校会在这一时期安排学生实习,每年有八成左右的毕业生会在“金九银十”找到工作。就业指导老师朱俊玲提醒,毕业生要在这个阶段做好 4 件事。

了解形势

开学后,毕业生首先要调整好心态,要明白自己已经进入毕业班了,就业是多数毕业生重点考虑的问题。毕业生现在就要提前对就业大环境有所判断。了解形势可以通过媒体宣传,也可以从身边的人和事来判断。在职人员对本行业的形势发展是最有发言权的,因

此,已经就业的师兄、学姐能为毕业生提供第一手行业发展材料。毕业生可以此为根据,做好职业定位。

有的毕业生在与用人单位双选时,分不清楚各种单位之间的差别,只挑名气大的单位投简历,往往错过好机会。毕业生还要对各种用人单位的性质、特点补补课,如了解哪些是企业单位,哪些是事业单位,哪些是行业内的龙头企业等。对各种单位用人特点、工作内容、待遇水平,毕业生要做到心中有数,这样,找工作时才能有的放矢,避免盲目。

关注信息

9 月、10 月是企业进校园宣讲的高峰期。一场场宣讲会紧锣密鼓地在学校的报告厅、礼堂召开,宣传企业文

化及招聘流程。高校一般都会将宣讲会信息提前两周通过校园网或公共邮箱发布。毕业生要密切关注。这一时期进校宣讲的企业通常规模较大、知名度较高,因此应聘的毕业生也相对较多,竞争压力比较大。毕业生要想在众多竞争者中脱颖而出,一定要提前了解这些企业,可到企业的官方网站了解企业文化、主要业务等信息。

能在各大院校做巡回宣讲的企业必然拥有相当的规模与实力,他们往来于名校集中的城市,战线与日程都拉得比较长,受关注度较高。通常来讲,进校宣讲的企业会将北京作为全国巡回的最后一站。这些企业可能会选定清华大学、中国人民大学等学校作为宣讲地点,但招聘范围并不只针对这几校学生,其他学校的学生同样有

机会。因此,毕业生可以多到各大院校的就业网上去查看就业信息,不要只局限于本校的校园网。

准备简历

在对行业、企业有一定了解以后,毕业生就要着手准备简历了。简历一定要有针对性,千万不要“一份简历打天下”。递交简历时最好能做到“投一次改一次”,有针对性地修改简历可以使简历脱颖而出,获得更多面试机会。毕业生要根据应聘企业岗位需要适当修改简历,多设置一些关键词,体现出针对不同岗位的不同特长及工作经验。比如应聘快速消费品行业的市场开拓类岗位,就突出这方面的实习和兼职经验,如在大学期间做过的市场推广工作等。与这

个岗位关系不大的经验不要占过多篇幅,可以放在后面简单带过。如果缺乏实践经验,简历显得单薄,可以适当写几句话,突出自己性格和这份工作的契合点。

简历写好后,毕业生最好请学校就业指导老师或已就业的师兄、学姐帮忙把关修改,让简历更符合岗位要求。此外,毕业生最好准备一套面试时的服装,对自己进行全方位武装。

珍惜实习

9 月底 10 月初,高校一般会安排毕业实习。毕业生可自行联系实习单位,也可由学校安排。有的单位与院系有多年合作关系,是毕业生就业的主要出路。如果毕业生有意留在这些单位工作,就要借实习的机会向用人单位展现

自己的特点与实力。

虽然很多毕业生不能留在实习单位工作,毕业生也要珍惜实习机会,不能走过场,特别要向实习老师请教学习。一般来说,实习岗位与将来的就业岗位比较接近,起码都是同一个行业,实习老师就是这个行业里的“权威发言人”,他们对行业前景、人才需求、人才分布有着较准确的判断,可以做毕业生就业的参考。通过实习,毕业生还可以从中找出自身素质与企业需求之间的差距,通过学习和实践尽量将这种差距缩小。

根据教育部的要求,11 月 20 日以后,企业才能大规模进校园招聘,届时将迎来 2013 届毕业生就业的第一轮高峰,优秀的实习经历可为这一时期的正式求职增加筹码。

延庆新“村官”党员多、三优多、学历高

本报讯(实习记者 许卉 通讯员 王瑛环) 记者从延庆县村官办获悉,延庆县大学生“村官”选聘工作已结束,282 名新“村官”呈现出“党员多、三优多、学历高”的特点。

与往年不同的是,今年在选聘过程中,延庆县对报考的“三优”(校级优秀学生、干部、校级三好学生、校级一等及以上奖学金获得者)应届毕业生采取了免笔试

直接进入面试的选拔方法,共录取 100 人,占总人数 35%;今年选聘硕士生 38 人,本科生 184 人,本科及以上学历占总人数的 79%;党员 96 人,占总人数的 34%。

为了使新一届“村官”尽快转变角色,顺利进入工作岗位,延庆县推出两条“快车道”,一是建立“县、乡、村三级联动培训快车道”,促“村官”尽快适应角色。新一届大学生“村官”全

部报到上岗后,县、乡镇、行政村三级管理部门对其进行针对性的培训,内容包括实地考察行政村、树立正确的人生观和价值观、农村工作技巧等。二是建立“新老‘村官’帮带快车道”,促进角色定位。组织老“村官”先进典型与新“村官”交流工作经验和体会、探讨工作方法,使新“村官”尽快走出迷茫困惑,投身工作岗位,共同推进新农村建

调查显示：

超七成企业不会优先录用“海归”

本报讯(实习记者 许卉)“智联招聘”近日发布的“海归”求职报告显示,超过七成企业表示不会优先录用“海归”。

面向用人单位的调查显示,超过七成的企业在招聘时会一视同仁,平等对待;26%的人表示比较青睐“海归”。有 8%的招聘负责人和管理层不喜欢“海归”,认为他们好高骛远,团队意识淡薄。

57.24%的“海归”专业为经济管理类,选择工科类专业的比例为 26.31%,其中计算机电子通信类专业最多,理科类专业所占比例最小,不足 5%。鉴于此,专业过于集中在商科的“海归”并不是企业最短缺的技术型、创新型人才。在很多企业家看来,不少“海归”的

最大优势仅仅是掌握一门外语,在专业学识上、创业能力上,与国内一些顶尖高校毕业生相比并没有太大竞争力。

报告指出,“高不成,低不就”的模糊定位是“海归”就业面临的最大障碍。工作环境不尽如人意、福利待遇与国外的巨大差距、个人能力得不到展示也是“海归”就业面临的主要问题。

“务实”已经成为用人单位的共同要求。有的公司招聘时会明确要求海归在国外同行业企业中真正从事过专业技术或管理工作,而不是一些低层次、接触不到企业核心管理理念和技术

“海归”没有工作经历,年龄越小,比例越大。在就业市场上,同时拥有 2 年以上海外留学经历和 1 年以上正式工作经历的“海归”最受国内企业欢迎。

教育部数据显示,从 1978 年到 2011 年底,中国各类出国留学人员总数达 224.51 万人。2007 年开始,“海归”数量高速增长,年复合增长率达到了 43%,2011 年,超过 18 万的海外留学人员回国就业。或许是意识到自己不像多年前那样风光抢手,“海归”们的求职心态也务实了许多。选择就业公司时,他们最关注“个人发展空间”和“薪酬福利待遇”。68.17%的“海归”对于月薪的期待在 3000 至 8000 元之间,3.94%的人期望月薪在 3000 元以下。



毕业生招聘会上,主办方专门设立就业指导、政策咨询台,为毕业生答疑解惑。图为毕业生正在填写表格,争取获得更多的就业帮助。

本报实习记者
许 卉 摄

中瑞酒店管理学院

首届毕业生就业率达 99.4%

本报讯(记者 邱乾谋)记者从北京第二外国语学院中瑞酒店管理学院获悉,截至 7 月 1 日,该校首届 179 名毕业生就业率达 99.4%。

据了解,在毕业生就业岗位中,75%选择酒店旅游业及相关服务行业的工作,就业岗位遍布北京 30 余家国际化五星级酒店、知名旅

行社、会展公司以及航空公司,10%选择了出国深造并分别被瑞士酒店管理学院、美国哥伦比亚大学、英国拉夫堡大学、英国伯明翰大学以及澳大利亚昆士兰大学等高校录取,另有 10%就职于教育咨询公司、投资顾问公司、房地产开发公司、医药公司等企业,5%选择自

主创业。

为学生找到理想的工作,学院就业指导中心根据学生意愿和特点,对学生进行全方位辅导以及“一对一”式的职业辅导,在工作中采用“群策群力、攻坚克难、牵线搭桥、包装推介”的方式以及“突出重点各个击破”的办法。