

研究生渐成高校就业主力军

北京市毕业生就业服务中心统计显示:2014年北京地区应届生将突破23万人,比2013年约增1000余人。其中,研究生数量将达7.9万,创历史新高,比去年增7000人。

自2010年后,北京地区研究生毕业数量逐年上升。笔者也从北京部分高校了解到,目前研究生已经成为很多高校就业的主体和重点。相比本科生,研究生尤其女研究生,也有着更大的就业压力。研究生就业压力越来越大,已成为北京地区近年来来的一个趋势。

求职中的小“薪”事

如今有的求职者在简历中都增加了“薪资期望值”这一项,有些企业统一的求职登记表上通常也有此栏,但具体如何谈“薪”却是很多求职者不知所措甚至不愿面对的。

简历是求职的第一步,但简历的目的只在于获得一个面试机会,这个时候加进去薪资,其实不会获得实际的谈“薪”效果,反而可能会缩减你的面试机会。毕竟,对于大多数求职者来说,薪资并不是求职中唯一和主要的诉求,所以一份简历大可不必设置期望薪资的项目。

谈“薪”之前的准备工作必不可少,除了了解普遍行情及自己的底线,关键在于了解自己为对方创造多大的价值。薪资虽需满足自己的期望,但谈“薪”却需转换到企业的角度。站在自我角度只会单纯地顾念到自己的期望,站在企业的角度却需考虑你能为企业带来多大的价值。比如销售职位,销售产品数量都是可以量化的;比如设计职位,一个月能完成多少件作品也是可以量化的。工作量以及创造的价值出来了,薪水也就不谈自知了。

也因为谈“薪”需要建立在评估你本身的实际价值的基础上,所以第一次面试,招聘方尚不了解你的能力水平,贸然提出自己的薪水要求,只会引起反感。一般来说,谈“薪”时机选择应该在二次三次面试,对方有了招聘意向,而你也有了选择意向的时候。

在谈“薪”策略上,提薪资的时候,可以告诉对方自己前一份工作的内容及薪资,这是自我对薪资的有力暗示。另外,明确地告诉他你能为公司创造的价值是一个比较好的切入点。你可以不关注当前的薪资,但可以礼貌地问这个薪资未来的发展空间。当对方主动问起薪资,你也可以说相信公司在薪资方面有一个规范的制度,自己按照公司标准即可。

总之,虽然巨大的生活压力让大家对薪资更为关注,但如果大家把关注的点聚焦于自己能为对方创造多大价值,谈“薪”效果会比预想得好多。

细节决定成败

随着高校毕业生求职的大幕即将开启,一场接一场的供需见面会、校园招聘会将接踵而来。在近期的几场招聘会上,笔者发现,“细节定成败”法则在求职中依然适用。

日前,一场大型毕业生供需见面会吸引了众多高校学生前往求职。在招聘洽谈过程中,招聘者不仅会询问学生的学习成绩、社会实践经验、英语水平等常规问题,更会在交谈过程中通过观察细节来考评求职者。

在这场有数百家企事业单位列队“招兵买马”的见面会上,一家不起眼的小企业,负责招聘的段钦亮在不到三个小时的时间内,收到了五十余份简历。段钦亮说自己对应聘者的学历不是很看重,交谈中的细节才是他决定是否录用学生的关键所在。

“在我跟学生交谈的时候,我会从他各方面的表现来观察细节,比如看他跟我谈话的态度,看他前来询问、投简历、填表格时是否认真,这些细节会在第一时间给我一个印象。”段钦亮说。

因此,有关专家提醒大学生:在求职洽谈的时候不仅仅要充分展示自己的成绩单和能力优势,也要注意自己的形象气质以及面对招聘者的态度等细节。一般而言,自信但不失谦虚的认真态度,最能赢得招聘方的好感。

就业难

就业主力军

研究生



研究生就业意识逊于本科生

“目前研究生群体应该是很多高校的就业主体和重点。”北京科技大学招生就业处副处长孙长林指出,本科生扩招停止之后,伴随而来的就是研究生的扩招,很多高校研究生的数量在不断上升。而本科生毕业之后继续深造的比例

比较高,不少学校都达到50%甚至更高,这也使得研究生成为高校就业的重点。

“研究生就业压力要相对大些,除了毕业生数量增加,也和他们接触就业指导较晚有关系。”北京林业大学就业服务中心主任徐博函解释,现在对本

科生进行就业指导 and 职业生涯规划相对较早,而研究生因科研和论文压力,接受就业指导相对少一些,对就业市场认识和就业观念也有偏差,有部分研三学生简历制作水平不及本科生。

对企业而言,有企业更青

睐本科生。北京城建某公司招聘的土建技术员、电气技术员、水暖预算员等岗位都要求本科学历。该公司负责招聘人员解释,研究生一般理论水平会较高,但这些岗位看重的是实践能力。而且研究生常存在眼高手低的情况,不如本科生踏实。

研究生身段仍旧难以放下来

某高校中文专业研三学生小刘说,自己年前找工作时只考虑公务员、国企或事业单位,希望能解决户口,工资高点儿,民企根本不考虑,结果到现在

也没有合适的工作。她说,自己就属于“高不成低不就”型,现在也没那么多要求,只要工资高就行。

徐博函说,在引导学生时,

首先就业目标和期望值要符合实际;其次要有核心竞争力和求职技巧;还要有信心,不怕打击。女研究生找工作更难,而林大毕业生中有七成是女生。

我们针对女研究生的就业指导,以心理疏导为主,让她们认清现实,鼓励她们去外地就业。同时也会通知她们参加女子专场招聘会,增加就业机会。

7成女大学生遭就业歧视?

不久前,广州市妇联发布《广州女大学生调研报告》显示,超7成的女大学生表示,自己或亲朋好友遭遇过女性就业歧视,仅7.3%无此种经历。76.9%认为应通过加强立法,来解决女性遭遇就业歧视问题。

“女大学生就业难是一直

存在的问题,特别是理工科的女大学生找工作,更是难上加难。”英才网副总编苑航指出,有些行业企业如建筑企业,有的职位如需要长期在工地的,只要男生。这种现象也不是完全出于性别歧视,而是岗位的特殊性,考虑女生的身体原因,

还有工地的安全以及住宿是否方便等因素。女生在找工作时,尽量要避免性别差异化较大的岗位,要考虑自身的实际情况去投递简历。如果一个岗位,对性别要求并不明显,企业为了规避女性入职后的结婚、生育等实际问题,而拒绝招录

女生,这就是典型的性别歧视。如果遇到这种情况,女生要做的就是充分准备,在面试中表现得更加优秀,多多突显自己专业性的特点,对这份职位的专长以及对未来岗位的热爱,让企业感觉到你就是最合适的人选,而弱化了性别要求。

要不要选择回家乡就业?

北京科技大学招生就业处副处长孙长林说,目前来北科大招聘的单位数量和招聘岗位量和去年同期基本持平,毕业生的签约情况和去年同期相比也差不多。

对很多北京高校的学生来

讲,找一份工作并不难,但想找到一份让自己满意的工作,则需要付出很大的努力。对于很多大学毕业生而言,择业观念需要转变,择业时应主要考虑自己的核心竞争优势和职后发展,而不能不考虑自己的实际

情况,都往很少的一部分企业去挤。目前,国家鼓励毕业生到基层就业,这对学生的个人发展也是很有帮助的。从实际情况来看,当前毕业后回家乡就业的学生越来越多,各学校也在积极引导,一般而言,北京

高校的毕业生回家乡就业,还是有一定的竞争优势的。

对考研失败的同学如果决定找工作,就要立刻行动起来。同时,要做好求职碰壁的心理准备,不能一遇到挫折就一蹶不振,逃避现实。

怎样恰当与企业HR沟通?

与一些大学毕业生接触后,北京碧水源科技股份有限公司HR雷先生发现,很多学生对自身的定位都有问题,比如有学生希望企业一开始就能提供一个很高的薪

酬待遇。但有的岗位研究生都需要工作一年才能入门,企业一开始怎么可能提供高薪?雷先生认为,企业给学生提供的是一个平台,学生若真有实力,就能在这个平台上得

到很好的发展,所以目光不要只停留在现在。

另外一些学生求职时还存在“不会表达自己”的问题,不能很好地与HR沟通。如有的学生特别老实,不怎么

话,没法让HR了解你,会觉得你不合适;还有同学太花哨,HR也不敢用。怎么有效地与HR进行沟通,是很多学生要解决的问题。



(本报综合)