

# 騰訊把“校招”辦成真人秀,阿里打溫情牌,百度實習崗位不關門 互聯網公司忙搶人才

最近幾年每年都被冠上“最難就業季”,但人才市場上“百萬元薪”、“三倍工資”的傳聞從來就有增無減,尤其是上點兒規模的互聯網公司,如果不在招攬人才上折騰出點聲響,都不好意思說自己為未來做好了規劃。這不,這幾天,別人都想着怎么過中秋,IT人的朋友圈里轉得最多的卻是各種風格的招人廣告。

“如何儘快解決單身問題?來鵝廠,給你一次現場直視騰訊女神的機會!”“離開的那些壞蛋:你們好嗎?中秋節,特別想你們,記得回家的路。地址:萬塘路18號。”這些招聘廣告背後的東家都是業內數一數二的大佬,或無厘頭、或溫情,目的無非一個:快來我這個兒吧,人財兩得,還有歸屬感。

騰訊官方微信號趕在中秋節前,發了一條图文并茂的校招廣告,不到十分鐘許多網友的朋友圈和聊天群就被這則廣告刷屏了。

“學長說:那時的畢業季,我义无反顾的投身各種招聘會,後來遇到白富美才發現,找工作,還不如找個好岳父。聽說今年鵝廠的校招與眾不同,他們要做一場‘私人定制’!‘私人定制’那就是量身定薪啊,你起薪就不是‘新秀價’啊……”

煽動性的話語,配上《致青春》、《私人定制》、《中國好聲音》等電影、熱門綜藝的圖片,關鍵是結尾還附上兩張騰訊最美程序员和騰訊遊戲廠花的照片,讓一眾男青年热血沸腾,恨自己不是身在廣州(騰訊總部)。没关系,騰訊索性把今年的校招辦成了一场在线真人秀,用他們的話來說,只要登錄騰訊的招聘網頁就能,“躺在被窩里看宣讲会”。怎么方便怎么来。

這廬話音未落,那廬又来了新消息。阿里打出了溫情牌,笑問:“離開的那些壞蛋,你們好嗎?”連晒七張從支付寶离职的前員工照片,每人附上一段話語,比如,“听说,你经常在咖啡馆写代码,我们楼下刚开了星巴克,回来好不好?”

其实,为了抢人才,互联网巨头招数迭出,抢眼海报、雷人标语、

病毒式视频……只要有效,什么招数不重要。百度更是惯打亲情牌,比如2014百度年会就被李彦宏搞成了“家长会”,百度出差旅费,将优秀员工和团队代表的父母请到了北京的百度总部,搞了一个盛大的颁奖礼。李彦宏亲自给父母们颁奖送礼,甚至让受邀家长“360”度无死角参观百度。

虽然没有那么噱头的广告,但其实百度的规模一点不比腾讯小,早在上半年就放出了面向在校生的1000个实习岗位。从百度招聘网页的最新信息看,1000个的数字只是明面上的,其多数实习岗位长期处于“开放”状态,也没有明确的人数限定。在百度实习生成为正式员工的比例有多高呢?据百度内部相关人士透露,近两年实习生转正比率约50%。

虽然在人才市场上,BAT之间争抢人才相当激烈,但结果怎么样呢?

去年,有家颇具知名度的猎头网站做过一个有趣的统计:从百度跳到阿里、腾讯、奇虎360的员工人数为30人,其中23位去了阿里;而从阿里跳到其他3家企业的员工总数为23人,其中19人的选择是百度。

真是,跳来跳去,人才大多跳不出BAT。

## 看看互联网大佬们刚毕业时都在干嘛

新生刚报到,应届生正忙着准备开始人生中第一份工作。你知道如今在互联网领域叱咤风云的大佬们刚毕业的时候都在干嘛,他们的工作是什么?

【腾讯CEO马化腾】

1993年,马化腾从深圳大学毕业,进入深圳润迅通讯发展有限公司,从编程工程师做起,专注于寻呼软件的开发,后升任为开发部主管。

【阿里巴巴董事局主席马云】

马云从杭州师范学院外语系英语专业毕业后,就去了杭州电子工学院,任英文及国际贸易讲师。

【百度CEO李彦宏】

1991年从北京大学本科毕业后,李彦宏选择了出国深造。在美国纽约州立大学布法罗分校就读一年后,李彦宏顺利进入日本松下实习。1994年获得计算机科学硕士学位后,他没有继续读博,而是到道琼斯旗下的IDD公司工作。

【小米CEO雷军】

大四时,雷军和同学创办三色公司,半年后解散,雷军只分到了一台286电脑和打印机。这期间,雷军还与朋友合作成立工作室,开发了BITLOK加密软件等工具软件。1992年初开始在金山软件珠海研发部实习,8月组建金山北京开发部。

## 国内招聘网站拓展高端人才市场

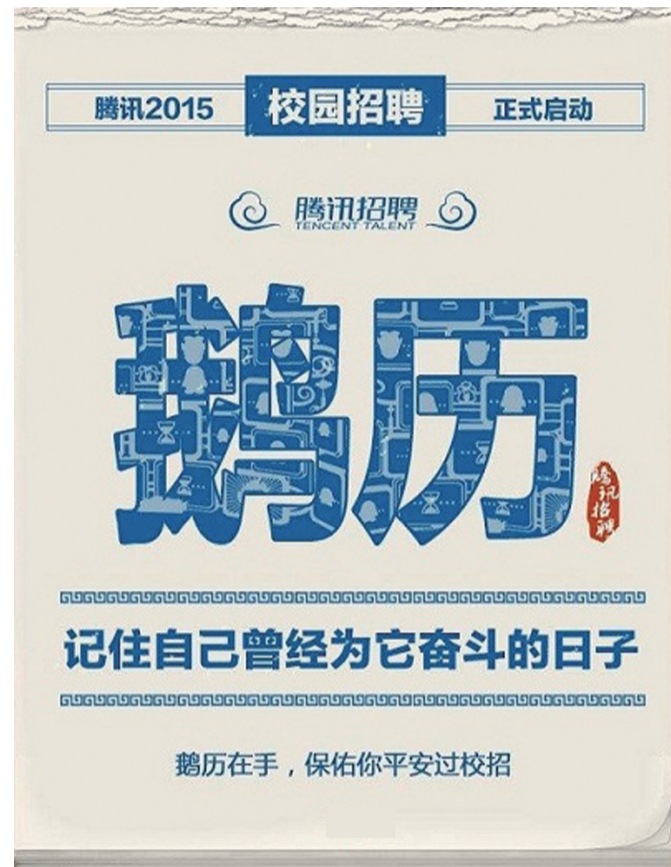
如今一些企业搬离北上广,不再是为了成本的考虑,而是为了更好地吸引人才。这是智联招聘CEO、智联卓聘创始人郭盛日前在《新财富·新人利》论坛上发表的观点。

“最顶端的人才是在全球这个圈子里面。”郭盛说,“相对而言,一些中高端的人才就会在城市里面游走。作为人才,在这个城市圈的概念非常重要,作为企业也是一样的,当企业搬出北京、搬向上海,以前往往是因为成本,北京、上海成本太高,但是搬出成本是为了更好地吸引人

才了。”

郭盛解释说,如今吸引人才的不仅是工资、物质这几点,工作环境、工作时间等很多因素也是吸引人才流动的一些要素。事实上,这也就是在智联招聘成功上市之后,郭盛创办智联卓聘的原因,其目标在于拓展高端人才招聘市场。

智联招聘上市不久,首席执行官郭盛就表示,智联招聘正在积极从招聘网站向职业发展平台转型,“希望服务用户的整个职业发展生涯”。郭盛曾用“3的三次方”模型解读智联的职业发展



## 拿什么来和你相处 我的怪同事

在工作中,你常会发现,同事之间闹别扭的现象无处不在。如何跟对自己不友好的同事相处,大家都感到头疼,有的忍气吞声、无可奈何;有的针锋相对,每天上班就像拔河较劲。其实,这些不友好的“怪”同事,可分为三类,区别对待。

第一类“怪”人,主观上对同事并没有恶意,只是过于敏感。他们的内心比较脆弱,缺乏安全感。内心深处其实特别需要关怀。因此,与他们交流时,要把握分寸,注意影响,给足面子。

比如对于悲观失望的人,我们应给予热心支持、积极鼓励、关怀宽慰;对那些过于敏感的人,我们不能随意刺痛他们的隐伤,反而要多给面子,即使有争论,也要有所保留,以避免激发起他们过度的辩解。

第二类“怪”人,有独特的个性,与众不同,但不至于对他人造成实际上的伤害。对这类人,需要做到“理解接纳,适当引导”。需要给对方足够的空间,做到就事论事,不要借题发挥。

比如那些计较名利的人,往往也是比较讲究效率和讲求原则的人;那些独来独往的人,一般有时间观念,有创新思想,我们需要理解他们的独处风格,不必勉强打成一片,当然有机会也可以引导他们合作;对于草率马虎的人,我们要看到这些人的高效率,有干劲的一面,适当宽容他们偶尔的失误。

第三类人,常常把自己的快乐建立在别人的痛苦之上,言谈举止具有一定的攻击性,常常显得欺软怕硬。必须针锋相对,当仁不让。如果一味忍让,就会纵容他的嚣张气焰,我们必须有理、有利、有节的加以应对,一方面可以保护我们的尊严不受侵犯,同时也有利于帮助对方改变。

比如说对于推卸责任的人,我们就得把合作目标明确化,确定好具体分工,面对他们的推诿拖沓,要保持坚定方向,不轻易放松;对于怨天尤人的人,我们首先要对他们抱怨的内容给以积极回应,适当征求意见,以促成问题的尽快解决。同时,对于无理的埋怨,我们需要给以回击;对于那些惟我独尊的人,需要保持不卑不亢之姿态,千万不要被他们的气势压倒。当然同时也要适当认可其优点。

总之,对于所谓的“怪”同事,我们要有所觉察,区别对待。基本原则是理解和接纳其个人生活风格,力求相互合作,最大限度地减少在工作上的摩擦。

## 民间资本资助国家引进国际专业人才

我国教育、卫生、文化行业管理专家和专业技术人才“请进来、走出去”将得到民间资本的支持。日前,“广发国际人才交流专项基金”合作与捐赠签字仪式在北京王府学校举行。这是国内以民间资本为主体用于教育卫生领域国际英才交流与培育的专项基金。

据了解,广发国际人才交流专项基金由北京法政集团与中国国际人才交流基金会、国家外国专家局国外人才信息研究中心合作共同建立。根据有关协议,该专项基金额度为5000万元人民币,由法政集团负责在十年内筹集。作为国家级公募基金下的专项基金,发起机构同时向社会募

集;接受中国境内的机构、企业、个人捐赠和政府扶持,以及国外企业、国际组织、境外机构、外籍人士捐赠。

该专项基金用于支持教育、卫生、文化行业管理专家和专业技术人才“请进来,走出去”,开展培训与研修、顶岗与实践、研究与开发、引进与应用等多种形式的

国际交流等方面工作。据悉,北京法政集团、中国国际人才交流基金会、国家外国专家局国外人才信息研究中心三方将合作建立外籍教师示教基地,提高外教在华工作的水平,积极探索建立面向未来的国际化精英型人才的选拔和培育机制,助力人才强国战略实施。



(本版稿件均据新华社)