

职场方圆

IQ、EQ高还不行MQ更重要

在不断加剧的市场竞争中,用人单位普遍意识到人才品德的重要性,纷纷将“德”放在人才考察的首位。他们的用人原则是:宁愿用一个品德过硬、对企业忠诚、有职业操守而能力略低的人才,而不愿冒风险用一个专业才能很高但品德有问题的人。

杜邦公司曾招聘过这样一个年轻人:他在面试时超过了许多竞争者,可是在最后一轮面试的时候却很遗憾地被淘汰了。虽然心里十分难受,可他还是礼貌地向面试官们表示感谢。

当他起身离开的时候,椅子上一个突出的钉子把他的裤子划了一道小口子,面试官

没有发现,可是年轻人还是走上前去,拿起桌上的镇尺,把突出的钉子给拔了出来,然后给面试官鞠了一躬,转身离开。此时,面试官拦住了他,问:“为什么你都自己知道自己被淘汰了,却还会在意椅子上的一颗小小的钉子?”年轻人笑着说:“这和面试毫无关系,我只不过是不想让后来坐这把椅子的人和

我一样把裤子划破了。”面试官握着年轻人的手说:“恭喜你,你被录取了!”年轻人很是惊愕,面试官解释说:“专业知识的欠缺并不可怕,可以通过努力来弥补,可是职业道德却是一个员工最宝贵的素质,这才是我们最需要的。”台湾大企业过半招聘重“德商”

哈佛大学教授、精神病专家罗伯特·科尔斯的《孩童的道德智商》一书,首次提出“德商”一说。“德商”,是指一个人的德性水平或道德人格品质。心理学界认为,“德商”的内容包括体贴、尊重、容忍、宽恕、诚实、负责、平和、忠心、礼貌、幽默等各种美德。

台湾一家基金会所做的“台湾1000大企业用人调查”显示:企业主人最先考虑的是属于MQ(德商)的“德性”(占54.9%),然后才是属于IQ(智商)的“能力”(仅占2%)和属于EQ(情商)的“相处”(占13.2%)。可见,德在人的职业发展中的重要性也是居首位的。

人力资源专家表示,从现代企业管理的角度来看,优秀的人才、高素质的团队,是激发团队竞争力的重要保证,要想实现企业的尽快发展就必须下大力气提高员工的整体职业品德素养。而对员工自己来说,要想提高自身的职业竞争力,修炼一个好品德应该是最重要的。

一周职场

海归求职月薪七成低于八千

据《北京晨报》报道,智联招聘最新发布“海归”求职力调研结果显示,68%“海归”对于月薪的期待在3000至8000元,超过七成企业人力资源管理人士表示不会优先录用“海归”,而是一视同仁,平等对待。8%的HR和管理层干脆不喜欢“海归”。

点评:“海归”不再像以前那样风光抢手,这是一种正常现象,也是一种理性的回归。而“海归”的求职心态也要更加务实。唯此,才能真正找到自己的平台,光盯着几个薪酬数字是没有意义的。

遭遇“逗你玩”求职者好受伤

据《楚天金报》报道,郭先生参加职场招聘节目现场应聘成功,辞职后到该公司报到却遭遇公司设置的关卡,最终被告知不能录用。

点评:郭先生的案例,活生生地告诉大家,当下部分求职招聘节目,其实就是娱乐节目,电视以博取收视率为主,企业以博取知名度为主,至于求职者,“逗你玩呢”,从哪里来的,回哪里去。

90后实习生热衷晒薪酬福利

据《北京晨报》报道,“90后”实习生个性自由而乐于分享的天性,他们“网晒”实习经历的做法让HR们有些招架不住了。

点评:实习生网晒实习体会,并没有什么不对,只有应该“有所为,有所不为”。如果实习过程中接触到了一些公司较为机密的内容,本着职业道德的原则,是应该守口如瓶的,如果一味“吐槽”,不仅对公司造成影响,对自己的职业生涯也不利。

职场风声

经济衰落

导致职场欺凌加剧

据《澳大利亚金融评论》报道,澳大利亚一项联邦调查结果显示,由于经济形势不佳,澳公司和员工面临的压力加大,在工作场所发生的欺凌事件将会继续增多。另据澳大利亚生产力委员会提供的数据显示,该国每年因劳动者遭职场欺凌而赔付的金额为360亿澳元(1澳元折合人民币6.71元)。

8日,在澳大利亚西澳大利亚州首府珀斯举行的一场众议院听证会上,西澳大利亚州工会主席梅雷迪斯·哈曼特表示,最近3年时间内,澳大利亚劳动者因在工作场所遭受骚扰而提起的赔偿申请增加了一倍。受全球经济形势低迷的影响,劳动者在工作场所遭骚扰的情况可能会加剧。

谷歌遗属福利:去世员工配偶可再领十年50%薪水

据外媒报道,谷歌首席人力官(CPO)拉兹洛·博克本周透露了谷歌的“遗属福利”,包括了在10年里每年向死者配偶或同居伴侣支付死者生前年薪的50%。

此外,谷歌在职员死后立即发放其应得的所有股票奖励。每个去世职员的孩子每月可领取1000美元补助直至19岁,如果是全日制学校的学生可以领到23岁。谷歌称,这些福利不只限于长期职员,没有在职时间规定,因此谷歌现有全球3.4311万名职员显然都有资格。(财经)

编辑:牛蕊 美编/组版:王小涵

盘点百位富豪读过的大学:

创富,在中国“土鳖”完胜“海龟”

“90后富豪丁仕源,年仅22岁,17岁时就进入娱乐传媒圈整合资源,曾就读于深圳信息职业技术学院,2010年毕业,现已‘操控’过20多个世界级模特大赛和200余场大型活动晚会。”这是日前发布的《中国百位富豪那些年读过的大学和专业榜单》中的一位。这份新鲜有趣的榜单,首次披露中国百位年轻富豪上过的大学和学过的专业,以及他们的创业年龄与特点。

榜单通过网络公开资料收录了100名富豪,32岁及以下的少壮派富豪占到56%。其中90后1名,80后35名,70后20名,60后39名,50后5名。榜单的各项统计数据清晰显示:随着中国当前产业升级和社会经济的逐步转型,大陆70后,80后年轻人开始打破中国诸

多传统的创富神话,其财富增长速度惊人,在中国创富越来越年轻态已成一种社会趋势,小富豪将会越来越多。

榜单显示的其他创富趋势也引起众人的关注,名牌大学育富优势渐失便是其中之一。虽然北大、清华、浙大、复旦等名牌大学的造富能力在60后、70后富豪身上表现得很明显,但是,榜单显示的35名80后富豪中就有17名毕业于非重点大学,比如河北工业大学、上海对外贸易学院、浙江理工大学、广西职业技术学院、九江学院、临沂师范学院等。这些名不见经传的地方高校,和清华、北大等名校一样培养出豪商巨贾。

学土木的去做了文化创意,学历史的把实业搞得红红火火,



资料图

学兽医的玩起了互联网,学哲学的盘活了医药……约有四成左右的富豪当年大学所学专业 and 创业领域没有关联,对口不太明显。但是,如果所学专业是个人兴趣特长所在,其创业成功率会比较大,榜单中的彭海涛、王学集、马化腾、雷军等10余名在互联网IT界发家的富豪,均是计算机相关专业科班出身。

“创业元年”越来越提前。榜单特列了“毕业年份”和“创业元年”两组对比数据,“创业元年”即为富豪开始创业的那一年。年龄偏大的富豪们一般在大学毕业后10年左右开始“下海”,年龄在32岁以下的则一般在大学毕业前后三五年左右开始创业,还有几名干脆中途退学、休学、肄业。(中青)

才智办公室

中国员工喜欢什么样的主管

2012年全球员工意见调查显示,直属主管/经理对于员工留存的影响愈发重要:一方面,“与直属主管/经理的关系”已经位列影响中国员工留存的前三大驱动因素;而另一方面,中国的主管和经理们却抱怨深受各种工作压力的困扰,并且

已大大影响到他们的敬业度及工作能动性。

“中国的员工,特别是‘80后’员工,独生子女的独特身份令他们在成长过程中获得了家庭最大限度的关注。而这种习惯‘被关注’的状态也自然而然地被他们带入了学校,乃至职场。因此,目

前在中国要做好一个管理者实在很具挑战性:不仅仅自己要专业过硬,对员工更要像他们的父母和师长一样,时时刻刻关注他们的发展,及时认可他们的表现,关心他们的福祉……只有这样,才能带好团队。”韬睿惠悦组织效能与调研咨询中国区总经理林杰文

说。那么,中国的直属主管/经理是否已经准备好迎接这样的挑战?透过调研结果,我们听到的却是直属主管/经理们焦虑的心声:“我缺乏支援,常感到工作的压力不可控。”有45%的一线主管透露出他们现在其实并不敬业。

聚焦就业

今年啥专业企业最急需?

近日,人力资源机构太和顾问发布了《2011年度企业应届毕业生招聘政策调研报告》,据调研结果显示,企业招聘应届毕业生数量呈逐年上升趋势的。2012年企业招聘应届毕业生的数量占员工总数的比例为5%,是2010年的1.6倍。从调研结果看,2012年企业在毕业生招聘方面的总费用较2011年有增加,从增加幅度上看,有44.3%的企业会略微增加(10%以内),约两成企业的增加幅度超过10%。另外,还有32.7%的企业会与2011年持平或减少。

八成企业到重点大学“抢人”

报告显示,2012年企业最急需的专业中,工学独占鳌头,超过一半的企业均急需理工学类专业人才,其次是理学,占比16.5%,经济学以10.1%的比例排在第三位。此外,企业招聘从事技术类、生产类和职能类员工时,要求专业对口,而从事营销类和客服类的员工由于工作内容等原因,企业对其专业的要求则较低。

调研发现,三分之二的企

业在招聘应届毕业生时不会限定院校的所在区域。不过,企业出于用工成本原因考虑,在招聘区域的选择上,由一类城市向二类城市转移的趋势明显。

非一线城市博士薪酬超一线城市

报告显示,按学历划分来看,学历高低依然影响着应届大学毕业生的薪酬水平。值得关注的是,2011年非一线城市博士毕业生的薪酬水平已经超过一线城市,尤其在实习期薪酬差异显著。

调研显示,实习期应届毕

业生的薪酬水平基本在2500~3500元/月水平区间波动,转正后基本在3500-4500元/月的水平区间波动。从一线和非一线城市间的薪酬对比来看,技术类应届毕业生的薪酬水平城市间差异最大,客服类差异最小。

此外,报告还显示,67.5%的企业能够为应届毕业生解决户口问题,成为这些企业吸引优秀毕业生的有力武器。同时,一线城市的企业在解决应届毕业生户口问题上与非一线城市具有显著性差异,76.3%的非一线城市的企业可以给应届毕业生解决当地的户口。