

企业招聘不限渠道  
职场求职走“定制路线”





传统金三银四的招聘旺季已经过去，但是招聘市场却依然活跃。随着人才流动和企业职位的新增，人才市场的招聘需求一直不断。而为了提高招聘的效率，除了传统的招聘会这种模式之外，各种新型的招聘渠道正在被挖掘，“定制”成为走俏的标签。本版撰文 盛磊岚

### 语言培训机构搭线外企招聘

Maggie是英孚教育的资深学员。正在一家民营企业工作的她，一直希望通过培训提高自己的外语水平，然后可以进一家知名外企工作。令她意想不到的，英孚为自己的学员量身打造了一场招聘会。

“来的企业都很不错，以外企为主，比较符合我的心意。一次性能接触到这么多心仪的企业，也省掉了我一家家去找机会的麻烦。”在和企业交流的间隙，Maggie说，以往找工作只能是单纯地去投简历，很少有机会真正和企业接触，会比较盲目。而英孚在招聘会之外还组织修改简历、社交派对这些活动，让学员有机会和外企接触，了解到他们的用人需求，针对性会更强。

星巴克已经是第二年参加这项活动，谈起为何愿意和英语培训机构合作来组织招聘，星巴克企业管理（中国）有限公司人力资源部资深招聘经理赵伟给出了自己的观点，“来英语培训

机构培训的学员，本身就有提高外语、加入外企的求职想法，这点和我们的招聘方向很匹配。而且机构的学员数量很庞大，我们的选择空间也很大。”据悉，去年上海地区成功招聘了2个职位，而今年在现场带来了5个职位。除此之外，星巴克也在尝试其他的一些新型招聘方式，比如微博招聘等。

据悉，目前组织类似招聘会的语言培训机构不止一家。业内人士表示，对于机构而言，为学员组织招聘会也是服务延伸的一种，对于吸引学员有好处。同时由培训机构去联系招聘企业，也排除了一些顾虑，比如有些企业进校园宣讲或者招聘网站上为了宣传发布一些职位，但实际上这些职位并没有在招人。而来应聘的人也是通过了培训机构的筛选。这对于企业和应聘者双方来讲都是件好事。

### “定制”招聘解决信任问题

“提高招聘成功率的前提之一是信任。现在招聘的渠道和信息越来越多，但是这些信息中真正靠谱的信息有多少呢？这也是为什么现在某些网络招聘的淘汰率很高的原因。”中智人力资源管理咨询有限公司副总经理陈珉分析说，所以如果有一个平台可以为企业和求职者解决信任问题，就会受到追捧。比如现在像这类机构主办的招聘会，或者是企业官方微博、校园网等发布的招聘信息会有很好的招聘效果，就是因为有一个中间方已经把这些信息过滤过，是可以被信任的。

“另一个困扰招聘的问题就是学生对企业和应聘岗位的不了解。”陈珉举例说，企业在介绍一个财务的岗位时会说，财务如果做得好可以晋升到CFO，可是学生现在连一个出纳都干不了，又何谈未来的发展。所以我们通常希望企业可以有机会和求职者面对面好好沟通，对职位要求和未来发展做一个解剖。我们现在也努力在为双方搭建一个了解的平台。在双方都对彼此充分信任和了解的基础上进行的招聘就会像“定制”的一样，成功率比较高。

职场专家表示，在招聘过程中，除了企业要努力之外，求职者也需要努力提高自身的素质。华尔街英语创始人李文昊博士近期荣获上海外国语大学授予的客座教授荣誉称号。在其所作的演讲中就提到，学生想要获得事业上的成功，就需要听取各种建议并且作出自己的决定，然后坚持不懈地去实现自己的梦想。

“我们的学员和企业需求的匹配度是非常高的。而企业带来的职位也是真实可靠的。我们希望可以搭建好一个平台，让学员可以多一个可靠的求职渠道。”英孚名企实践部总监Jason介绍说，去年尝试推出名企实践周活动后，就收到学员和企业方的热烈反响，近二百家企业参与，成功为学员安置100多个职位。目前这些人才资源库已经吸引了大批资历丰厚及英文流利的复合型人才，其中96%拥有本科学位，58%介于25到35岁之间。

求职形象看企业特点而定

随

着新型招聘方式的兴起，面试的场合和方式也开始有了转变，求职者也需要根据不同的需求来塑造自己的形象。职场专家举例说，有些外企面试会采取电话面试的形式，这种方式对于应聘者的着装并没有太多的要求，因为对方看不见，但是对于应聘者声音的要求和表达能力的要求一定程度上就会高些。

而

对于正式面试的场合，应聘者还是需要好好“收拾”一下自己。尤其对于女性来讲，妆容是一个非常重要的环节。心理学家张怡筠在出“色”欧莱雅彩妆沙龙上介绍说，心理学上有一个词语叫“印象管理”，在职场上化妆相当于是在打理给别人的印象。良好的妆容代表“自我负责”，在求职时传达的潜台词就是“我会对工作负责”。而欧莱雅发布的调查显示，高达93%的受访者认为化妆能增加个人魅力，83%的受访者认为化妆能增加自信。化妆能够帮助在社交和工作的各方面塑造更好的个人形象，获得更多的关注和成功机遇。“一般企业面试还是要求应聘者表现出比较正式的一个形象，这也代表了一般外企的形象。”中智上海外企服务公司高级招聘经理吴媚如是总结。

求职形象除了外表印象之外，还包括面试时谈论的内容。而对于特定的企业，求职者也可以“定制”应聘形象。

赵伟表示，星巴克在面试时最关注求职者对于星巴克和咖啡的热情、喜爱、是否真诚友善、是否具有服务精神与团队合作精神。对于这样的企业，业内人士建议不妨从内容上进行特别准备。

》行业新闻

企业寄希望于“领导力”留人

尽管雇主们在2012

年都纷纷选择为员工加薪，但离职率依然不断上升。为了留人，企业上下求索，并逐渐意识到用“薪”之外还要用“人”。据国内最大人力资源服务机构前程无忧一项针对300多名HR所做的调查发现，2011年企业培训成本较上年增长高于30%，其中四分之三的企业表示在“领导力培训”上投入最多成本。雇主们对于一线主管和经理寄予厚望，希望他们的领导技能可以帮助企业留住人才，激发雇员的工作积极性。

据2011年发布的《雇主人气调查报告》显示，17%的雇员对雇主最不满意的是的地方是“管理者的风格和能力”，仅次于对薪酬的不满，这一结论为雇主们敲响警钟。在离职理由中，与上司关系不佳首当其冲，而在互联网成长的85后、90后中，这一原因更是高达68%，70后、80后（85前）分别为42%和49%。

“在

中国，特别是在中小企业、领导与企业业绩有着更紧密的关联性，领导力又具有广泛性，体现在企业的任何一个管理层面上，所以近年来领导力培训一直是企业培训的热点之一。”前程无忧副总裁王韬说，领导力培训具有普遍意义。目前领导力培训课程基

本都面向企业管理者的，少有针对团队的，针对基层员工自我管理的课程也很少，这将引导中国领导力培训市场的下一个发展趋势。