

文/周灵娜

毕业生求职与企业招聘博弈论



本文作者 周灵娜,中南大学土木建筑学院研究生,电子信箱:zhoulingna123123@163.com。图片为本文作者。

栏目主持人 马臻,复旦大学环境科学与工程系副研究员。电子信箱:zhenma@fudan.edu.cn。

咨询公司麦肯锡 2004 年出炉的“应对中国隐现的人才短缺”报告指出,中国存在人才“供应悖论”：“一方面中国有巨大的人才供应量,但另一方面,满足跨国公司所需技能要求的综合型管理人才却严重不足。”麦肯锡资深董事高安德说：“能够有效工作的经理也同样短缺。考虑到很多中国公司全球化的战略,估计在未来的 10 到 15 年内,中国公司需要 7.5 万名能够在全全球环境下有效开展工作的领导。目前该数字仅有 3000 人到 5000 人。”在中国不断扩招的情况下,人才为何还如此匮乏?与此同时,为什么众多毕业生面临求职困境?博弈正在于此,一方面企业寻找不到合适的员工,急、急、急;另一方面众多学生毕业即失业,愁、愁、愁。这不得不让人们猜想:用人单位所需人才与学校毕业生间存在需求匹配错位现象。

《新概念英语》“前言”写道：“现在有一种怪现象,即正规考试往往妨碍而不是有助于学生学习一门语言。必须清醒地认识到:正规考试侧重于书面用语,如果把应付正规考试作为最终目标,那么必然对英语学习产生有害的影响。”可见,语言学习中熟知运作机理不等于语言运用,学以致用方能游刃有余。同理,在浩浩荡荡的毕业生大军中,招聘方找不到人才,是因为毕业生学非所用,毕业生所学知识不等于技能运用。大学教育中,学生所学多是

某个领域或学科的基本知识,缺乏对实践的了解,这造成学校教育与企业需求脱节;然而,如果大学仅仅是为了造就一批符合企业要求的合格品,这无疑降低了大学的层次。因此,学生需要在两者中找到平衡点:在接受学校教育的同时,为未来工作做好准备。

我们所学知识有 2 个层面——表层知识和隐性知识。表层知识是能看到、听到的知识,可以很容易分享;隐性知识是做某事所拥有的知识,不容易被分享,是内在能力的体现。生活、工作、学习中,人与环境时刻都在进行博弈,环境不断地给我们挑战,只有不断地积极、持续应对,且付出足够的时间、努力、实践等才能逐步将表层知识转化成隐性知识。隐性知识不是学校教育出来的,而是学生自身努力的结果,这印证了中国一句古语:“师父领进门,修行在个人。”学生不能将自身能力不足归咎于学校,因为必定有一部分毕业生能找到理想工作,所以应该多从自身找问题。《21 世纪商业评论》主编吴伯凡表示,他不相信“怀才不遇”之说,如果有,一定是“才”出了问题。内因是事物发展的主要决定因素,研究生应该好好思考怎样提升自身能力。

知己知彼方能游刃有余,了解企业的需求才能为自己量身打造应对之策。那么,招聘方到底有哪些需求呢?

1) 希望员工具有圆通的学习能力。招聘人员是否更希望招收有工作经验的人?吴伯凡回答说,这是肯定的,但也不绝对。企业更希望自己的员工具有圆通的学习能力,不仅看存量,更重要的是增速如何,能不能很快适应不熟悉的环境,不具有学习能力、快速反应能力,能不能对自己有一个清醒的评价,知不知道自己努力的方向,怎么能让自己的价值发挥最大化,是否能根据环境适当调整自己,以达到自身与环境的最佳配合。招聘人员的答案告诉我们:善于观察、随机应变、适应环境的人才企业更加青睐。美国前国务卿鲍威尔曾说,人不要把自身与位置绑得太紧,一旦离开位置,便毫无核心竞争力可言。有人讽刺 MBA 说,MBA 教学生如何

去烧一壶水,但 MBA 学生到企业的最大问题是找不到水壶在哪里。

2) 喜欢人际关系较好的能力驱动型人才。有人问招聘人员,如果有 2 个女生同时应聘,一个比较漂亮,但文章写得一般;另一个长相一般,但文章写得好,您更偏向于招收哪一位?答曰:更希望招收长相中等,写作能力强,但又不把自己的美丽与否当成一回事,与团队能够和睦相处的员工。像这种能力驱动型的员工,大部分企业都喜欢。招聘人员的回答反映出中国传统的中庸思想,“温良恭俭让”不再是故纸堆中的字眼,反而成为应聘者的求职利器。

3) 看重研究生的研发能力。南瑞集团人力资源部纪飞说,招聘方对本科生和研究生的招聘考察方向有所不同:对本科生更看重其学习成绩及综合能力;研究生则主要看其研发能力,其在读研期间参与过何种项目,实际操作过什么。单位较感兴趣的是招进公司立立即能上手的实用型人才,但这样的研究生必定是少数。纪飞称,他们面试的研究生中,符合要求的至多 1/3。在招聘方的眼中,很多研究生特别是 2 年制硕士生,根本没有时间去做项目,第 1 年读基础学科,第 2 年刚着手科研就一边加紧毕业论文一边忙着找工作。因此,这 1/3 具有研发能力的研究生在找工作时具有很强的竞争力。可见,在国内 2—3 年制的研究生培养环境下,研究生需着力做好科研工作,此乃核心竞争力所在。

上述所言来自中央人民广播电台经济之声“冬吴相对论”关于毕业生求职专题和网上有关研究生求职的采访,虽不能为全部招聘企业代言,但至少能够反映当今企业对人才的基本需求。在研究生求职过程中,以下因素不能忽视:学校和专业竞争力仍是重要的门槛,学历证书与职业资格证书充当着“敲门砖”的角色,为爱屈服是在什么地方找工作的基本考量,户口问题决定了很多人的去留,年龄大小决定工作的倾向性,你做过什么比想象中更重要,外语和计算机能力并非像某些人批的那么廉价。一一对照,研究生,你准备好了吗?

(责任编辑 陈广仁)