

上海职场“韩”流涌动 韩企压力大薪水高重稳定 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E4_B8_8A_E6_B5_B7_E8_81_8C_E5_c108_228231.htm 1月16日，上海举办了第二届韩资企业专场招聘会。人流量较去年7月的首届交流会有大幅增加，主办方为控制场面曾一度暂停入场，求职者们自发有序地排起长队，心甘情愿地让“韩”流来袭，据介绍，韩企在企业文化以及用人方面有其独特之处。转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> 家族式管理“大、高、稳”

工作压力“大”：由于很多韩资企业都是世代沿袭下来的，因此很多公司采用家族管理模式，即要求员工有认真的工作态度和勤勉的劳动意识。正因为这样的企业文化，韩资企业员工的上班时间都很长，加班往往成了家常便饭。薪水“高”：但是在薪水方面，韩资企业倒并不含糊。在招聘会现场，某钢铁企业给求职者开出较有竞争力的薪酬：年收入本科不低于4万元，大专3.5万元，中专3万元，有工作经验者优先增加，参加法定5险1金，提供免费住宿和工作餐，工作能力突出者并将提供出国培训机会。还有一家精密器械公司直接在他们的宣传简章上给高级工艺员和自动控制高级工程师开出月薪5000元以上的报酬，机械技术员月薪3000元以上，文秘和翻译每月2000元。他们非常看重员工的工作能力，只要你在工作中成绩显著，薪水会有大幅度提升。另外，从事工厂技术工作会比行政工作更容易升职加薪。性格“稳”重：和日企相同的是，韩企也非常看重应聘者是否长久地为公司服务，因此，此前较高的跳槽率会给求职者扣开韩企大门带来较大的障碍。大企业里仍有玻璃顶 和欧美企业相比，韩国

企业进入中国较晚，但发展速度非常快。据介绍，目前在上海登记注册的韩资企业有400多家，如果加上办事处、代表处，共有七八百家，如果把统计的范围扩大到整个长三角地区，这个数字则要增加到2000多。就目前来看，还会有更多的韩企进入中国。员工本土化是所有外资企业在中国发展的一个趋势，韩资企业也不例外。不过，由于企业规模不同，员工本土化的程度也不同，大致可以分成两种情况。在中小型的韩资企业里，很多企业已经不从总部派管理者，而是培养提拔当地的员工，因此，本土员工能够进入高层。但是在如浦项等大企业中，总经理级的拍板人物仍然是韩国人，对于本土员工来说，玻璃顶仍然存在。但随着韩资企业在中国的逐步成熟，中高层员工本土化是个必然趋势。女性和应届生岗位少 相对于欧美和中国其他企业来说，女性岗位在韩企明显要少，管理、技术、销售类的人才往往招男不招女，而女性能参与竞争的岗位只限于文秘、翻译等文职类工作。招聘应届大学毕业生，必须付出“传帮带”的人力和物力。在韩企中，如浦项这种大型韩企会招聘一定量的应届大学毕业生进行培养，虽然在学历上不做过多要求：中专、大专、硕士学历皆可，专业限定在冶金、炼钢、轧钢、金属压力加工、金属材料。但面试时HR会更多地关注于他在校时的成绩以及曾经组织过的实践活动。懂韩语及英语优秀者优先。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com