

用人单位：喜欢复合人才 大学生“出身”不重要 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__E7_94_A8_E4_BA_BA_E5_8D_95_E4_c108_228525.htm 从1998年高校扩招至今，大学生就业已经成为全社会关注的问题，进入2005年，全国高校又将有300多万名毕业生面临就业，其中167万考研大军再创新高，国家公务员招考比例上升为37：1……数字背后，隐藏着这样一个信息：2005年大学毕业生就业形势依然严峻，就业压力依然存在。带着用人单位究竟期待怎样的人才这一疑问，三秦都市报记者近日与用人单位进行了面对面的交流。 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 用人单位：喜欢复合型人才 提起应聘，大学生们有说不完的委屈话，他们感觉招聘单位在聘用他们时，有时是故意挑剔、找毛病。而另一方面，招聘单位却说，很难找到一个合适的人选。一家外资企业的经理在接受记者采访时说：“我们要求全面发展的复合型人才，既要能胜任我们公司的工作，还要是个‘多面手’。我们看重的是应聘者的能力，只要其社会经验丰富，企业团队意识强，就是理论水平差点也没有关系。” 记者先后在8家招聘单位的采访中得知，企业需要的大学生是复合型人才的大学生，都愿意为这些大学生提供一个展现才华、能力的平台，也都愿意不惜重金去寻找。但8家招聘单位在和记者的交流中却折射出了一个信息，那就是应聘的大学生，应更多了解招聘单位的情况，熟悉招聘单位招聘用途，以便多给自己一次选择的机会，这样不但不误己也不会给招聘单位空添不必要的麻烦。让工作业绩说话“出身”其实不重要 据悉，目前在大学生中普遍存在这样的担忧，进入

工作岗位后，以往所学的专业用不上，在他们看来，似乎就很难施展才能，毕竟薪酬高低是以实际业绩来定夺的。而用人单位指出，事实上，专业和学校都是次要的，企业更关注其发展潜力，看重的是一个人是否聪敏，对工作和求知是否充满热情，能否适应企业文化。无论是“对口专业”、“名牌大学”还是“出色的工作经验”，最终都要去和薪水寻求对称。对称不起来，用人单位迟早会让其打铺盖卷。而反映到现实中只有一句话，让工作业绩说话。“留不住人错不在用人单位”据了解，很多用人单位都在抱怨，原因是招录进大学生后，时间不长就有人决意退出，这究竟是什么原因，是用人单位不善于使用人才，还是薪酬过低

陕西某公司经理闫清阁首先指出，留不住人错不在用人单位。现在市场通行一句话，大意是满3月和1年期是道槛，指的就是大学生跳槽，类似情况多数用人单位都会遭遇到。形成原因是部分学生对自我定位不准确，不满足于现状，加上刚进入社会，还不能适应规律性的工作，比较散漫，一旦现实和所想发生偏差，或是不能很快取得业绩，他们往往会选择放弃。

相关链接：
大学生首月工资变迁 1995年，一位大学毕业生领到的第一笔工资是56元整，50年后的今天，这个数字翻了几十倍，达到数百元甚至几千元不等。从上世纪50年代到70年代，中国分配到各企事业单位的10多万大学生的工资基本都是相差无几，一般第一个月都在行政21级到23级之间，十年甚至几十年都没有明显变动。当时国家机关工作人员的月工资在30至60元之间，那时的大学生属于真正的高收入阶层。1984年国家开始上调工资，到80年代中后期，大学生的工资也水涨船高，幅度比较可观。从1996年开始特别是1998年以后，大

学生包分配制度逐渐被市场打破，大学生工资低的不足500元，高的达到4000元甚至近万元。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