

06大学毕业生：你值多少钱 PDF转换可能丢失图片或格式，  
建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/229/2021\\_2022\\_06\\_E5\\_A4\\_A7\\_E5\\_AD\\_A6\\_E6\\_AF\\_c108\\_229969.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022_06_E5_A4_A7_E5_AD_A6_E6_AF_c108_229969.htm) 嘉宾：人力资源专家（原北京市人才中心主任）韩光耀 零点研究咨询集团董事长袁岳 今天《东方时空》是一个特别节目，题目是《2006大学生就业“力”调查》。所谓这个就业力就是就业能力，现在大家都说找工作不好找，如果这方面能力强一点，就容易找到一份称心如意的工作，如何提高你的就业能力，我说了不算，今天我们演播室有两位专业人士，一位是人力资源的专家韩光耀教授，原来当过北京市人才中心的主任，所以对找工作这事特别有经验。另外一位是零点研究咨询集团董事长袁岳先生，他会从专业角度给我们分析一下调查数据，另外一方面作为雇主给我们讲讲您招员工的时候有什么特别的要求。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> “你值多少钱” 我们发现很多大学生关注5方面的问题，我们看一下，其实最关心的，第一个问题就是你值多少钱，说白了，如果刚刚毕业的大学生一个月应该拿多少钱的薪金。找工作的途中很多人有很多苦恼，比如会遭受到就业的歧视，而且可能还会遭遇到就业的陷阱，怎么来防备。接下来要讨论的是洋学历PK土学历，到国外留学是不是为你找工作加分，最后一个雇主最看重什么。我们先从第一个话题开始，你值多少钱。我们做这个话题的时候，我们先来告诉大家两个我们最新的新闻，这个新闻分别来自于《长沙晚报》和《南国早报》，《长沙晚报》说的是什么呢，零工资就业，湖南文理学校有一个黄建华正常找工作，找了几家单位都以一个理由把他回

绝了，说你没有任何工作经验，我们不要你，后来黄建华就很着急说能不能这样，我半年或者一年不要工资，我白给你打工，你能不能招我，结果公司还是说你没有经验，我不需要你，给回绝了。相反的一条新闻出现在《南国早报》上，说在广西的空谷校园网站的讨论区当中有学生贴出了帖子，说要求有薪资联盟，现在找工作非常难找，所以很多的企业就趁机打压毕业生的底薪，大家联合起来说底薪不能低于1500，要不然谁都不找工作。这个帖子反响很强烈的，现在跟在帖子后面签名的有200多个，跟帖有40多个了。我问一下袁总，这两个学生到您这儿找工作，第一位说我没有工作经验，但是我可以不要工资，第二位说低于1500，我可不干，作为招聘方您会招谁？零点研究咨询集团董事长袁岳：两个都不要。主持人张泉灵：不要钱还不要，为什么？袁岳：大家作为雇主来说，或者大部分普通的企业的经理来说遇到一个问题，就是人很多，人才很少，多你一个人，咱们不稀罕你说你不要工资在我这儿待着还挤我一个地方，关键在于企业现在要的是人才，关键的问题不是在我们讨论要不要工资，或者说有一个底薪，你要底薪也没有用，我相信这个联盟没有很多人参加的，如果参加了就是不想找工作，关键在于你拿什么东西跟我谈判，这个里面在找工作的时候，关键问题我们要讨论到你要跟企业谈的是，我有什么。企业现在当然说的很多是工作经验的说法，其实工作经验不是一个完整的说法，关键在于你用什么东西使得你这个能力可以感觉得出来，工作经验，当然你做过一点什么我就好感觉，如果你只是嘴巴说，你从来没干过，那是一个兔子，还是狐狸，你都不知道，只是头脑想象一下，真的有兔子、狐狸在那

儿，你也不知道怎么宰，你是搞不定事的，企业需要你搞定事的人，如果你过去搞定过事他认为需要你这个人，如果你没有，你可以模拟出一种机制，用这种方法搞出来，如果你想出三个构想出来，企业想你的构想还不错，构想也值钱。关键在于其实工资和薪水谈的时候，你是有什么东西我们才能跟它相配的钱是多少，如果没有搞事情的前提，你不要钱，那也没有意义，因为我不需要一般的人在那儿待着。主持人：大学生请注意，如果你要再去找工作的话，恐怕不能先说我的底薪是多少，也不能说我不要钱，关键是你有什么样的资本去要这样的条件。袁岳：简单说法就是买萝卜的老太太站在场上面说谁卖的萝卜5块钱一斤，萝卜都没拿出来，我怎么拿钱。主持人：有道理，韩主任现在市面有没有存在集体打压大学生就业工资的事情？转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 人力资源专家（原北京市人才中心主任）韩光耀：现在大学生工资确实不太高，行情是看落，看落我觉得不是哪个企业，哪个人故意的人为地打压工资的结果，这恐怕是市场选择，市场它有价值规律，它是个行情，这个行情实际上代表一种社会平均工资，这个平均工资不是哪个企业，哪个人制定出来的，它用我们的话说是千百次交换中形成那么一种社会平均工资，是个行情，现在行情是什么呢？就是供大于求，供大于求，我们都学过一些劳动经济学起码的知识，价格等于价值加供求两个因素决定的，供过于求之后确实薪水水平逐年回落。主持人：我们原来说大学生眼高手低，但是这次调查结果非常让我们吃惊，我们发现大学生对自己工资的要求期望值比企业能给的还要低，我们来看一下。这是我们针对北京、上海120家企业的调查结果，1500

名的毕业生对自己的工资要求，你看，主要集中在20004000，不可忽视的是10002000，就是1000多块钱也有34%，三分之一的是愿意干的。我们看这120家企业愿意给多少钱，我们看数字同样集中在20004000，但是这个比例比大学生要求的要来的高，相反的10002000的就是四分之一的企业只给1000多块钱的工资，绝大多数的企业是给20004000的工资，两位是不是会跟我一样惊讶，大学生并没有很高的期待？袁岳：我想这是一个思维方式的不一樣，其实对老板来说，我们现在一个企业选择大学生的话，他的思维模式就是如果就，如果你帮我搞定这个事我就可以出这个钱，他实际上是一个能力概念，就是说我这个是萝卜坑，如果你合尺寸的话我就给这个钱。大学生可能思考问题叫只要就，只要给多少钱我就愿意填那个坑去，这是不一样的，你只要给这个钱，特别是供大于求的市场上面，你降低，只要合适就行。他在乎的是尺寸，合适这个尺寸就出这个钱，两个不一样，一个是有坑就行，一个是合尺寸就行，最后是愿意填坑的人多，所以价格就下来了，但是真正合适尺寸的价格还是高的，意味着这个市场上不是没有机会，但是合乎这个机会的要求，这两个人才，实际上他们心里面想的东西是有差别的。主持人：这个是不是也能推断出刚才您那个结论，就是说并不是企业在联合起来打压你们的价钱，而是毕业生之间相互竞争把这个预期降低了？韩光耀：应该是，从这个统计数字虽然有差别，但是差别不是很大，说明大学生比较更务实了，他现在是一种急迫的就业的一种心理。所以他对自己的薪酬的期待放在了雇主可以接受的范围之内，差别不是很大。主持人：您觉得不是很大，我们下面一个调查结果是更出于我们一开始调查

的意料之外，为什么这么讲呢，我们先看一下数字，这是我和智联招聘网进行的联合调查，一万多人参加了这个调查，题目是如果提供与期望相符的工资，如果没有医疗、养老等社会保障的话，您会接受吗？我们来看。会接受的高达51%，超过一半的人说我没有养老，我没有医疗，没有任何的社会保障，我可以去参加你这个工作。这个太出乎我们意料之外了，因为我们以前的概念当中可能农民工会会有这样的选择，只要给我工作我就会来，现在是大学生，而且我们知道这样的事情是违法的，如果不给你医疗保障的话，但是大学生愿意做，这说明什么？韩光耀：我觉得是大学生一种无奈的选择，实际上大家都知道不仅薪酬高一些，而且从长远利益上更有保障，大学生现在之所以做出这种选择，是面对现实，我觉得是一种无奈的状况，因为社会保险一方面代表这些应聘学生本身的长远利益，同时也应该是企业所尽的一种社会责任，这种责任不是自愿的，是国家通过立法的方式，通过法规、政策的规范，强制性的，因为它涉及到了一些社会问题。现在的状况来看的话，比如从北京市来看，劳动和社会保障部门和政府的职能部门年年在加大对这个企业用工的监管制度，希望它能规范，包括合同的签订，包括社会保障的参与，能够覆盖面越来越大。转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 但是现在的情况是这样，就是有一些学生要分析一下，北京市本地户口的人在鉴定劳动关系方面和参加社会保险方面企业做的是比较规范的，因为相应来讲政府部门监管力度比较大，但是那些临时就业状态的，户口不在北京的，可能也是有的是毕业生，有的是白领工作，这部分相对来讲控制手段不那么严密，所以有一部分企业为了追求

成本，追求利益最大化，不规范行为是存在的，有些该上的没有给上，可是有些毕业生在面对工作、饭碗的选择之中的时候，他希望能够维护自己的利益，但是在这方面他是弱者，他是无奈的选择。主持人：像韩先生说的那样，这样一个调查数据显示了大学生找工作的时候，怀有相当的无奈情绪，但是我觉得这个调查数据政府部门应该更多的关注，因为如果有51%的大学生说没有任何的医疗保险，没有社会保障，我也愿意去选这份工作的时候，就给这些不规范用工的企业提供了机会，这个时候政府部门应该更加大监管力度。又爱又恨招聘会 我们接下来看第二个话题，这个话题叫又爱又恨招聘会，很奇怪，为什么招聘会大家会又爱又恨呢，这个事可以从几年前开始，我刚当记者的时候拍过一次招聘会，我印象太深刻了，我发现我缺少一样东西，没有梯子，没有梯子拍不到一个全景，全是人，拍的全是近处的人头，现在来看这样的情况延续了很多年，那现在的情况怎么样呢。十一月开始，各种招聘会相继登场。而大型社会综合招聘会尤其引人注目。这样的场面想必大家早已见惯不怪了，火爆场面的背后难道真是供需两旺吗？一场招聘会结束后，记者拍到一些的画面，学生们正在企业丢弃的废纸中寻找自己刚刚投递出去的简历。而除了乱扔简历、场面混乱外，学生们对社会综合招聘会最大的不满是分类不细，一场招聘会，招博士也招高中生，招厨师还招工程师，这让众多求职者们无所适从，有12463人参加的网络调查显示，有77%的求职者对这类招聘会能够发挥的作用不满意，而企业一方的满意度又有多高呢？我们对国内120家企业的人力资源总监的问卷调查显示，竟然有85%的企业同样对这类招聘会能够起到的作用

不满意，比求职者还高。一场比一场火爆的社会综合招聘会怎么是两边都不讨好呢？主持人：这事我特别不理解，因为您看77%的学生说对招聘会不满意，85%的招聘的企业说对招聘会也不满意，这招聘会怎么还这么挤呀？韩光耀：这个我还是有点发言权的，因为从北京市来看，第一场招聘会是1984年开的，我亲自组织的，现在已经时过20多年了，招聘会规模越来越大，长盛不衰，包括毕业生的招聘会也是人满为患，火爆的形式已经屡见不鲜了，已经好长好长时间了，这个事情应该从两方面理解它，为什么很多人说没用它还火爆呢，这本身是一个矛盾的，火爆是因为供方、需方都还是看好这种形式，热衷于参与这种形式，说明这个火爆本身是市场的选择，不是人为安排的。它为什么长盛不衰呢，因为从最初的招聘会办起，后来规模一天比一天大，说明什么，说明招聘会这个方式有它的特点，一方面成本比较低，本看比较低，买票就进，也没有那么多的，需要那么多的限制，那么多的工具，比较方便，北京市所开办的交流会大概有一半左右是外地人来参与的，他们进来以后，最便捷的一种互举信息的方式就是参加交流会，很直观，成本也很低，但是有人说网络可能更低，但是网络没有见面，在真正双方有意向的时候会有二次成本的投入，总的来说招聘会的成本不算很高的。但是招聘会的生命力存在是市场选择的结果，不是人为安排的，它现在还火爆，说明有一部分人一部分单位还需要，招聘会有一定的特点和优点以外，它确实有缺陷，参会的人，参会的单位事先信息不对称，很盲目，到了招聘会之后发现大而杂，洽谈的气氛也很差，规模越大，越谈不上真正意义上的洽谈。因为我们说招聘会，招聘会，最初的

意义是招聘洽谈会，洽谈有一个双方的沟通、交流、互相了解的过程，现在这个过程是越来越不理想了。所以这种方式，一方面是需要，需要不仅它有特点，而且形成了一部分群体的消费习惯和消费心理，中国人的特色，国外也有，但是没有这么多，说是像这么火爆，这么铺天盖地的。主要方式已经转移了，咱们除了这个之外，确实有缺陷，现在我是感觉到，包括网络的、平面媒体的，和校园招聘会，社会招聘会，其实现在构成一种多彩的世界是相互补充的，不是相互排斥的，如果能研究它的缺陷，改变它的方法，我相信作为相当一部分人的信息来源的获得，它仍然是一个有用、有效的渠道。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 主持人：您的意思招聘会还得火几年？韩光耀：我想火多少年不是人为安排的，也仍然是市场选择的结果。比如刚才谈到那些缺点，那些缺陷，实际上是多年来我们也注意这方面怎么改进它，你比如说多而杂，大而乱，一个叫有序，加强对资质的审查，另一方面应该把规模开成适度，把市场细化，按专业开，现在很多地方，包括学校里面每年未毕业生举行的专场，社会上为毕业生安排的专场的会越来越多，规模慢慢变成适度的了，如果能和网络招聘结合起来，把售后服务，把很多优势补充进来，我相信这种方式会起到比较好的效果。主持人：接下来我们看一下现在的学生们通常用什么样的渠道找到工作的信息。根据我们这个调查来看，用网络的占到了50%，一半，学校公告21%，报纸、杂志、电视14%，熟人介绍9%，单位公告6%。您看这个网络占到了50%，相应的来说，企业如果要招聘员工的话，他们又从什么样的渠道来找呢，我们接着看下一个。针对北京、上海120家用人单位



的问卷调查的结果，显示通过网络来找的87%，熟人推荐25%，参加社会招聘会24%，报纸、杂志、电视广告24%，学校挑选22%。告诉大家这是一个多选题，每个单位可以选两项，最主要的项目。网络，我发现非常契合，无论是找工作的还是招员工的，似乎都愿意用网络，为什么？袁岳：事实上总的来说，像我们原来以前大概五六年以前是以招聘会为主，现在转为网络使用为主，网络成本还是低很多的，虽然看起来招聘会是可以面对面，但是事实上招聘会最大一个缺陷就是你在网络上可以提出非常多的要求，比如现在我们在网络上可以提供多媒体的资料，关于各方面的，你可以很快就提供，我根本不需要现场再见面，可以用更大的量完成过滤的。另外一个，网络它最重要的是它可以渗透很多的地面，不受特定时间的限制，比招聘会强很多。相比较而言，刚才讲到招聘会，由于有网络，有专栏分类广告，再加上校园招聘之后，其实人才已经经过多次的选择，剩下的到人才招聘会的质量就降低了，在这个意义上为什么，我更长远来看招聘会总体是走衰的，而且交易成功率是降低的，有一定的交易成功率因为现在找工作不容易，去看看，在这方面有作用。未来网络还会进一步发展，面试之类的，原来我们说不能见面，实际上现在网络完全可以见面，我在初步筛定了50个人根本不需要到现场，视频会议可以完成所有的工作，真正最后到公司里面占公司的空间，要谈面试的很少的几个人，在这个意义上来说，网络招聘会会在未来发展空间会更大，而且它基本上我们对招聘一个人才需要的所有的东西都能加以满足。站在公司的角度来说它是高效的使用方式，比例来说，公司利用这个东西会更多。如果站在用的角度来说，

我觉得在人才，尤其大学生，实际上对于适应网络的这个招聘，应该说还不是太适应，一个是可提供的资料，除了简历之外没有其他的東西，实际上你能够制作多媒体的资料在网络上特别充分。还有一个，大学生整的那个东西太千篇一律了，一看，你写一个求职信，写的很肉麻，我读了这个求职信，这个挺好的，但是我发现怎么其他人跟你写的都一样，还有一个，我还想象，就是你把同样肉麻的求职信还给很多人了，所以我觉得很不舒服，你那个求职信，而且这个肉麻具有一般性，没有几句话是专门针对这个公司就这个职位而讲的，所以我觉得那个是假肉麻，所以在这个情形下又是虚拟的，又觉得你很假，所以在这个方面不能提高你的成功率。所以网络虽然很方便，发生这个简历也非常容易，而且在这种非常容易的情况下，我觉得如果他加强简历的针对性和提供信息的独特性，网络作为一个有效的求职工具的话，它更能发挥作用。主持人：我刚才私底下跟韩主任聊天的时候，我得到了一个我挺意外的消息，韩主任说其实在国外招聘会很少，通过网络招聘有，但是也不多，主要是熟人介绍，您给我们说一下这是为什么？转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 韩光耀：网络招聘不能说不多，一些大公司都有网站，这也是很主要的招聘渠道。我就说包括刚才展示的信息里面，我们现在不太重视的就是熟人介绍问题，我们过去往往把它看作很贬义。主持人：大学生说只有9%的人通过熟人介绍。韩光耀：单位是25.9%是熟人推荐的，这个数字说明什么呢，我感觉要研究一个现象是什么呢，熟人介绍不能把它看作纯粹的走后门，从过去传统意义上理解。国外也有就业压力，也有多种方式的信息渠道，其中很重要

的一个信息渠道就是熟人介绍，这个熟人包括校友、朋友，校友，他就是对自己的母校有一种天然热爱的感觉，如果说我的母校就业率高，作为校友来讲我脸上也是有光彩的，他热于相互助，国外很多就业压力、就业矛盾怎么解决的呢，很多的方式，不单单是多渠道，而且是润物细无声，化解在千丝万缕的人际关系这个渠道里面去了，我想实际上很多的有些理论界也注意到了，有一个概念，叫社会资本。什么叫社会资本呢，通过个人的社会网络带来的摄取稀缺资源的能力，这是有点理论化、文字化了，所谓个人的社会网络，其实就是社会关系，这叫社会资本，这个社会资本什么含义呢，它带来的是信息渠道，信息来源，比如说他究竟是不是走后门，其实他提供这种社会资源，提供的信息渠道的来源，真正体现这个单位是不是走后门的，实际在于它的用人制度是不是公平，是不是真正公正的择优录用，而不在于信息渠道哪儿来的。袁岳：这点很重要，关于社会资本，还有一个很重要的是对于信用的东西，一个单位招人的时候越是重要的岗位，越是所谓奇缺，都是对信任这个东西非常重要，如果有熟人介绍就是附加了信用，我们现在站在学校的角度，从学生和学校的角度来说，很多学生你看他的简历上面，从来不参加什么社会活动，从来没有担任什么社会职务，实际上学生在学校里面多参与社会活动和多介于各种活动，本身就是建立社会联系的方式。韩光耀：没错，所以我很赞成大学生通过入学开始就通过社会实践，兼职，担任各种社会职务扩大人际间的交往，这都是积累社会资本的过程。社会资本由什么组成的呢，是由血缘、亲缘、熟人组成的。还有弱关系力量，就是真正将来对他有帮助的，往往不是从关系非

常密切的人那里得到的，而是相对有一定距离的弱关系，这些弱关系呢，给他补充他平常得不到的信息资源，而在这种强关系，平常该用的都用完了。袁岳：因为强的关系比较窄，弱的关系宽，有一个什么选择的时候，正好这个地方有一个认识的人。韩光耀：我希望大学生提高就业力里面这方面也要注意多积累社会资本，多渠道的积累自己的社会资源。

主持人：今天专家给大学生提了两条建议，第一就是要善于利用网络，可以准备一些多媒体的资料，不要光写肉麻的求职信，另外一条就是要利用你的社会关系，多一些熟人，可能就会多一些机会。进入我们的下一个板块。我们下一个板块要讨论的是就业当中您可能碰到的麻烦，就是歧视和陷阱。

就业中的歧视与陷阱 我们首先来看一个可能遭遇到的各种各样的歧视，都有哪些。“和公司领导属相相克的不要”“男生1.75米以下的不要”、“籍贯是某某地区的不要”、很难想象，这些都是一些企业的招聘条件，调查显示有74%的被调查者遭遇过就业歧视。其中遭遇性别歧视、地域歧视、相貌歧视、年龄歧视的人最多，比例相当，种种的就业歧视依然是毕业生们求职路上的一块绊脚石。而对120家企业的问卷调查显示有75%的企业不会把因为歧视而拒绝对方的真实原因告诉求职者。也正因为就业歧视的隐形特点，大多数的毕业生遇到这样的情况也只有忍气吞声。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com>

主持人：这其实是一个老生常谈的话题，就业歧视这事很多年前就说了，那么多年都存在，似乎好像是个没折的事，两位是怎么看的？袁岳：我觉得歧视是一个认知，就是我认为他歧视我了，或者说我想歧视他不让你知道。我个人觉得要把它分为两类，一类是说你认为有歧视其

实没有歧视。比如说有一些人，我经常会遇到有一些应聘的人，他说你看你们非要要硕士生，其实我就是大专毕业生，为什么我不能到你公司工作，你不是歧视我吗，事实上在于咨询行业他让你写一个报告出来，你写一篇硕士论文勉强有可能合格，但是如果你从来没有这样的经验你可能写不出来，从他来说可能会感觉到是一个歧视，在我们这里面很多时候是代表有这种可能的误解的。第二种可能就是说真的歧视了，但是他不会告诉你，最突出的是两个歧视，一个是性别歧视，我觉得现在在社会上没有找到工作的人群里面，其实是女孩子的人才的水平，我讲人才水平比男生还多一些，因为男生稍微有一点怎么样，相对比较容易找工作。第二个是地域歧视，地域歧视不是简单说河南人怎么着了，重要的是户口，就是说你没有这个户口，对不起，我不能要你，因为有很多很多麻烦，这两个其实是比较突出的。至于说其他方面的歧视呢，也有，比如说抽不抽烟，抽烟这个歧视在国外，现在有抽烟运动，他们就是因为美国有一个公平就业委员会，他有一个公平就业法，你不能以任何理由给人家歧视了。以前讲种族都有明确的保护，抽烟这个就没有明确的保护，后来发现有些很多老板，很多办公室人家不抽烟的，说你抽烟人家就不要你，后来抽烟的人就形成一个联盟，甚至寻求一些民权的帮助，然后来对立法、司法机构施加压力，现在也是，你也不能歧视抽烟的人。这种形成了之后，实际上表明说一个人除了因为能力以外其他的因素都不应该构成用和不用的条件，问题在于很多东西是比较隐蔽的，对于一个雇主来说，他非常容易能够找出来有另外一个原因，使得你得不到帮助了，你不可能得到这个职位。另外一个呢，

就是在就业中间，隐蔽的歧视因素，如果拿它作为一个诉讼的理由，成本太高，无法证明。这事就算你打赢了，赔不赔你，对你实际的回报很有限。主持人：浪费很多时间。袁岳：跟人家打了官司，人家老板说继续用你，你还能怎么用。实际上是一种博弈，不是真正意义上能够通过法律渠道得到救济的渠道，博弈，这里有很多潜规则和潜知识，可以再讨论。主持人：韩主任给他们提一点建议，如果真的我非常想去这个单位，但是这个单位明摆着说女的不要，怎么办？韩光耀：现在真的没办法，因为咱们国家没有立法，没有公平立法，现在各单位都是根据自己的理解制定招聘条件，这个歧视实际上这个是各国搞市场经济都存在的问题，不公正的对待某一部分群体都是歧视。但是现在企业他为的是招用人才，什么叫不歧视，就是你招用人才的条件应该完全符合你的岗位职务，履行职务的能力要求，如果你能说明这个岗位职务的履职的能力要求是什么，在这个条件之内的择优录用都不叫歧视，但是你不能说这些条件的设定跟履行职务有关的都是歧视，比如35岁以下，36岁，哪一个人能解释清楚为不能不行，这就是歧视，因为你把一部分人排斥在公平竞争之外了，性别、学历、户籍都是这种原因。现在我们国家感觉市场不太规范，在公开、平等竞争择优的口号下面缺乏法律保障，使得一部分群体始终排斥在公平竞争之外，这方面来讲，我说作为个人来讲遇到这些歧视的时候确实是无奈，只能选择另外不歧视的单位。作为国家来讲，作为维护公平来讲，公平就业法是一个非常紧迫的事情，这样大家有法可依，包括国外很多单位之所以能够公正用人，就是袁主任讲的，如果一旦出现歧视行为的时候，诉讼上法庭以后，这个

企业花的声誉、财力、时间是非常多的，企业认为不值得。

主持人：如果歧视给大学生找工作带来一些障碍，遭遇陷阱心里就更窝火了，等于是给你设置了很多很多你看不见的更大的麻烦。“找工作不但难而且险”，这是一位曾经遭遇就业陷阱的毕业生，向我们发出的一句感慨。2005年6月，在北京的一场招聘会上，他应聘了一家广州的企业，而上班了才知道那家企业搞的是非法传销，最后虽然虎口脱险却白白耽误了时间浪费了钱财。一家非法企业怎么出现在一个正规的招聘会上呢？还有多少就业陷阱隐藏在身边呢？12463人参加的调查显示有55%的人遭遇过就业陷阱，而遭遇收费陷阱、试用期陷阱、无偿占有智力陷阱比例相当，一些利欲熏心的冒牌公司击中了毕业生求职心切，经验不足的软肋，榨取钱财，而一些本来没有用人计划的正规的公司甚至也利用强势心理，不签合同而廉价使用毕业生的劳动力。面对五花八门的就业陷阱，求职者们大都以无奈应对，调查显示，有50%的人最终选择了忍气吞声。转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 主持人：您看面对这个问题，我们只提一个非常现实的，比如说试用期陷阱，很多人觉得一些公司无故的延长他们的试用期，最后不给一个结果就让你走了，等于用廉价劳动力，国家有规定试用期也应该签合同，但是怎么让大学生面对更强势的雇主提出一个合法的要求，他们觉得这个合法要求对他们来说提出来很困难，您教教我们怎么提出合法要求。

袁岳：其实因为我们也是员工也是都有试用期的，首先我想站在企业的这个角度来说，我曾经碰到一个情况，就是说一个员工可能只干了40几天，某种原因他离开了，但是他一定要有薪水，但是实际上他没有完成安排的工

作，劳动仲裁委员会说他没有完成最终的工作你还是要给他钱，所以我们还是要给他钱，实际上关于试用期也是有法律保护的，很多就业的大学生不太知道这个试用期也有法律保护，试用期也要签和约，现在社会保障都应该交的，这个我觉得就是说是一个知识，我们要知道这一点，在试用期的时候你要寻求一个完整的法律保护。至于说试用期转为正式期，人家用完人家不要你了，然后又试用，这种情形，我要分两种情况，第一个是对从做试用期的人来说，我觉得你一定要有这样一种思想，就是把试用期当成正式员工要求自己，很多试用期的学生有太严重的试用期心理，他就觉得我反正在试用，我跟他们不是一个层次，老板不一定要我，我干活就看着办吧，万一不行我还可以走，有很多试用期的学生，之前他谈了很多单位，他说这个单位试他一个月，不行我到那个单位试试，这种心理导致他在哪个单位都不投入，横竖都觉得差点劲。有了试用期心理之后，通常很难真正在试用期有良好的表现。还有一个就是你跟谈恋爱似的，你看人家三个小孩都不错，你都想去人家谈，你说你到底要不要我，你要是不说我就跟那个去谈。造成给雇主提出这个要求过于，看起来很猴急，但实际上老板有一个心理是什么，是不见兔子不杀鹰，我看不出那有多大的能耐，给你一定的时间试这个活儿给你干干，那个活儿给你干干，这个孩子能力不错，最后薪水也会涨一些，职位也会涨一些，但是如果一旦在开始的时候，那种很猴急的心理的话，提出较高的要求的时候，他觉得至少试用证明你这个人眼高手低，这些东西本身会导致试用期很难转化成为正式使用，这是一个方面。主持人：这个分寸很难拿捏，难在什么地方，一方面要求大家



有自我保护意识，你得了解这些知识，说这要签合同，甚至也要交社会保障的，另外一方面，你不能防卫过当，一开始就猴急的提出各种要求，怎么办？韩光耀：我觉得这个试用期是一个隐蔽的陷阱，有的时候不太好把握它的分寸，即使签了合同，试用期限双方都有权利、义务，当一方有某一方面不符合自己要求的时候一方都可以终止合同，现在关键是试用期的条件，什么情况下可以适用，什么时候情况下认为你不适用，很多理由和借口，作为老板和雇主是可以随意找出来的。所以我就说，作为这个问题来讲，作为一种忠告的话，就是与其双方在离婚的时候用法律武器保护自己，不如在谈恋爱的时候慎重一点，为什么呢？就是因为毕竟毕业生找到一个就业单位是迈出社会的第一步，这个第一步尽可能迈的稳一点，尽管你可以行业不挑，可以对岗位上，对薪酬期望值上可以降低，但是对这个企业应该至少做一些简单的背景调查，就像两个人谈恋爱一样，如果这个企业它的规模，规范程度，发展前景，这是你求职的时候最必要的一些要素，如果一个比较规范的企业，他不会计较在试用期呢，算计这些新入门的员工，他会当成人才去珍惜他，但是如果反过来这个企业是非常不规范的，非常随意的企业，你就是定了合同，签了协议，也未必能保障自己的权益。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 袁岳：刚才我很同意韩老师说的，对这个调查的这种，我刚才只讲了你这个职员应该注意的，从职员对企业的要求来说，第一你要知道平均试用期，你干这个行当一般来说人家试用多少。你要知道一个平均期，在事前的时候，你要跟管理层沟通，另外你心理上也有一个准备，就是至少我在这三个月之内，我要充分的投入，我不

能够，后来实际上是因为我的原因没转成，平均试用期是一个自我预期。另外一个呢，就是关于，对于有一部分的学生来说，他本来其实是不太有过去工作的经验，我有这样一个想法，就是说其实像现在的试用期陷阱更多的是对于非大学生的就业者，就是特别像民工，是剥削低层次劳动者的试用期限是比较突出的，真正对于大学生，甚至研究生这个层面反而少，因为其实用这个层面的企业，一般是不是用你那个试用期，试用期是用不出东西来的，真正用知识分子的模式，在试用期主要是培训，而不是在用。你要培训了，大概三个月、五个月、六个月之后才可能用上它，站在企业的角度来说，如果我在试用期的时候，它主要的心理是不希望你走的，因为我刚完成得了，你又走了，做了12463那个是整体招聘者的，真正做那个的可能会少一些。随着你受了培训，你的要价是提升的，领导越给你提供培训的机会，这是你的资本，有一种叫做多次谈判概念，你刚去的时候学习很认真，培训也很认真，回答问题也很好，做的实验也很好，老板表扬完了以后，你可以试着跟老板谈谈，我也愿意承担更多的任务，然后看看是不是条件可以更加好一点。你有这种积极努力，开放学习，你始终让人家知道，老板知道你不是一个傻子，只会干活的人，学习没含糊，脑子也没含糊，对于很多的企业管理者来说，他还是欣赏这样的人的。洋学历和土学历那个更吃香 主持人：接下来我就要讨论洋学历和土学历那个更吃香，还有雇主更看重什么？现在很多学生为了提高自己的就业能力，通常会采用一个办法，就是增加自己的学历层次，很多人都会选择到国外去留学，觉得留学一次镀了一层金回来更好找工作，实际的情况是否真的如此呢，接

下来我们先看一组调查数字。这就是我们这个板块的主题，洋学历和土学历，我们来看一下这个调查的数据，针对100家企业的问卷调查，问的是海归的竞争力和五年前相比有什么变化，认为竞争力上升的5%，认为下降的92%，认为没有变化的3%。您看超过9成的企业都觉得海归好像不如以前那么值钱了，这是什么样的原因呢？先得问一下袁总，因为您自己也是海归，为什么那么多的企业觉得海归不如以前值钱？袁岳：因为我算是这个企业自己创办人，因为我不知道自己算是值钱还是不值钱，这个说不出来，这个话不是绝对的，一个是供量大了，现在可选的，过去回来都算是爱国回来的，现在量大了本身水分就大了，价值就稀释了，供大于求的时候什么都会下降，稀少的时候什么都会上升。第二，这个社会发展太快，过去你在国内一个职位，出去两三年，国内很多东西你都不知道了，如果你在那边学了MBA，写的论文跟国内没有什么关系，基本上没有什么用回来，现在是这样，尤其你是当海归，在学的时候就是海归的，你要知道连你在学习的时候选的内容，做的论文，做的研究都应该跟本国当前发生的变化联系特紧，北京就是这样，三个月不去逛街就不认识了，好几个新楼，工作也是一样的，我经常回来以后，特别是研究生，我说你写的论文是什么，我发现很多人写的论文，说实话，四五年以前才写的，现在哪会写这种论文，表明我们跟这个社会的联系减弱了。还有一点，就是说这个海归其实要分地方的，有些国家回来的海归基本都能找工作，我发现美国回来的就业率是很高的，有的工业就业率相对比较低，突出的像英国的，它表明有些问题，为什么它会低呢？因为有些快速的学习的学位，英语也没有学的太好

，他实际上也没有真正学成一个什么专业，只是说外面转了，游学一圈，然后回来，只是增加了一年跟祖国的隔离期，所以在那面可能价值不是很高，这里面有两个因素，第一个是留学增加目的性，减少盲目性，我去学什么，学的什么跟国内有关联，这个是要加强的。另外一个就是海归在国外的時候，有意识的依然要跟国内保持相当的联系，这样才能，将来跟刚才前面我们讲的社会资本的道理是一样的，我们国内的同学如果将来多参加社会活动，凭什么再跟我们原来的经济有社会资本，有这个联系呢，这个非常重要。转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> 主持人：我们刚才听到的只是袁总的一家之言，更多的企业主是怎么看待这个问题的呢，我们看看100家企业的调查结果，看看竞争力下降的原因，洋文凭含金量总体下降43%，海归增多，不再物以稀为贵的37%，期望太高，自我定位不准确，34%，国内学历竞争力上升的15%，相信袁总对洋文凭的含金量也有基本的认识，我们也碰到这样一些话，有一些同学去国外留学，他选的是名校，学的是好专业，学习成绩也不错，但是回来找工作同样碰到了麻烦。小雷今年23岁，是一名有两年出国留学经历的“海归”。2003年从北京一所重点大学经济学系毕业以后，她放弃了一份已经找好的工作，选择了去英国约克大学攻读社会学的硕士学位。考虑到约克大学是英国排名前十位的名校，小雷认为，自己毕业以后，一定能找到更好的工作。但是从去年十月回国以来，她在北京找了三个多月的工作，结果却令人非常失望。小雷：一开始呢，我还是投那些知名企业，后来听朋友说，现在找工作这么难，所以中型企业也开始投。记者：你认为找工作最大的障碍是什么？小雷：(没

有)工作经验。小雷说，她想从事的是像秘书、助理这样的行政工作。而这样的职位，几乎都要求求职者具有1年以上的相关工作经验。但是，本科毕业就直接出国的小雷从来没有工作过。就在小雷为找不到工作而苦恼的时候，她在网上偶然发现，北京有个海归俱乐部，里面有很多和她经历相似的人。小宋就是其中一个。小宋大学时期读的是建筑专业，出国之前有过短暂的工作经历。后来由于对建筑行业缺乏兴趣，她辞了职，自费到英国桑德兰大学去攻读国际管理专业的硕士学位。桑德兰大学虽然算不上英国的名校，但是在近几年的大学排名中一直处于上升趋势。而管理专业又是相对热门的专业，因此小宋认为，自己毕业以后，找到一份好工作应该不难。但是，她在北京却遇到了意想不到的困难。

韩光耀：学徒概念不但是为人谦虚，给人好的印象和好的人缘，更重要的不是为今天工作，他是为明天工作。

袁岳：实际上单位领导布置的是格式化的，最后说看作业的时候你好一点他好一点，除此之外你要向其他人学习，额外学习，这个东西能体现你的附加值，最后同样干一件事情，你能把这件事情干圆了，另外一个人可能干方了，干圆的那个人被任用的可能性更大。

转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com>

主持人：看最后一个调查结果，企业对应聘员工个人素养方面最不喜欢的是哪个方面，不诚实占到84%，位列第一，爱搬弄是非59%，畏难28%，领导在场与否不一样，26不信，不守时24%，来一个新员工最需要注意的是什么？

袁：长期来看不诚实是重要的，短期来看实习期如果三个月的话最重要的是搬弄是非，搬弄是非最大的特点，任何人都有是非，人分成爱搬弄的和不爱搬弄的，一般搬弄过多的在同事当中有一

个小人缘，融入这个亚文化，但是领导特别痛恨，搬弄是非的人特别容易被开掉，搬弄是非的结果使得你很快在这个单位里面，人家给你定位的时候，给你定位成一个非公开沟通当中的很积极的人，还是你什么事都可以放在面上来说，一般来说放在面上来说，什么事情都放在明处说的，站在高端人才来说，这种人是可用的。要缩小化，比如说你肯定有对立面，你那个结果肯定有人告你的状，领导最烦那么短的时间你就给我制造麻烦，就没戏了。这个问题我认为在短期来看，是特别容易会使得人们认为你的素质不好，让人们认为你的素质不好。韩光耀：这个素质不好不单单在个人行为，往往在团队当中产生离心力，会危及这个团队的建设，所以领导最不喜欢。主持人：实习期短期内最大的问题是不要搬弄是非。长期来看保持诚实度是非常重要的个人素养。最后一个问题问韩主任，从您长期观察的这个结果，现在找工作，比如说2006年大学生就业问题可能非常严峻，再过几年呢，2007年、2008年到2010年会怎么样？韩：我感受到的是不乐观。主持人：持续的不乐观？韩光耀：不乐观，今年，2005年从人口统计资源来看的话是劳动力就业的高峰，就是总量矛盾的高峰，从今年开始以后，根据我们计划生育所显示出来的这么一种效果，劳动力增长会趋于缓慢。到2015年开始劳动力会出现负增长，我们国家有望劳动力总量供大于求的情况会得到根本的好转。但是大学生就业的压力，现在看不到它缓解的迹象，因为咱们的教育为了适应提高全民族素质，还在扩招，今年扩招了400万，就是说几年之后有500多万的大学生在职场中竞争新的就业的职位。这个问题可能这就是一种矛盾，大学生多，对国家是好事，素质高了

，但是社会经济发展水平有一个过程的，它提供的支持劳动岗位，它的增长跟教育不直接挂钩，这样我们可以直接预见到今后若干年内大学生就业压力仍然会大，青壮年，普通劳动力包括民工反过来会出现短缺的情况，整个劳动力增长一半以上，新增的劳动力都会表现在大学生上，这方面还需要我们社会各界一起努力，研究和缓解毕业生的就业压力问题。

主持人：面对未来几年会持续和严峻的就业的压力，我想大学生们更应该努力来提高自己的就职能力，从而走好新年当中的职场第一步，感谢收看今天的节目，再见。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](http://www.100test.com)