

外贸业务外语：世界各国的招聘求职面面观 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/286/2021_2022__E5_A4_96_E8_B4_B8_E4_B8_9A_E5_c67_286762.htm 文章导读] 外企以海纳百川的气概，吸引着无数人才来到这个神奇而迷人的地方。 [正文] 英国人不看大报看小报 尽管大报信息量大，可信度高，但英国人普遍认为大报上刊登的招聘职位成功率不高，因为同一个职位可能有几千人，甚至上万人竞争。他们宁愿选择小报上的招聘信息，以提高求职成功率。 法国人青睐团体求职 在法国，一些大学常常会通过媒体发布团体求职广告，介绍某个班级的毕业生专业学习情况，以吸引用人单位的注意；一些小公司在申请破产或被其他公司兼并前，也会通过媒体发布类似广告，为本公司的职员寻求出路。 团体求职很受企业的欢迎，因为团队求职能减少他们的招聘工作量，用人单位在团队中随机抽出几名求职者进行笔试和面试，如果满意，基本上一个团队就可以定下来。团队的相对稳定性和凝聚力也是吸引用人单位的一大优势，它可以减少人员重新磨合的时间，节省管理和沟通成本。 阅读：大专女生闯法国大公司 澳大利亚人落聘也写感谢信 在澳大利亚，很多求职者接到落聘通知书，也要写一封感谢信，感谢公司给他们提供了笔试、面试机会，使他们获得了求职经验。这一方面体现了求职者的礼貌，另一方面，也是给自己的未来创造机会，表明自己仍有到该公司就业的诚意。很多公司也保留落聘者的简历，当他们再需要人才时，那些写有感谢信的人往往是在首选之列。 阅读：正确看待各种面试形态 澳大利亚：提供面试费用 澳大利亚为吸引国外人才，制定了许多优惠政策

，为求职者提供面试的交通费用就是其中之一。一般来说，用人单位看完求职者的简历或推荐信后，如果满意，就会及时发出面试通知。对那些身在外地的求职者，用人单位往往会主动打电话联系，通过交谈确定是否需要面试，确定面试后，用人单位不仅会负责飞机票、出租车费等，还会派专人去机场接送。这种方式，帮助澳大利亚吸引了大量的精英人才。

美国人求职前先谈解雇费 美国人在应聘时大多未雨绸缪，先给自己留下一条后路，在没有签合同之前先把解雇费摆在桌面上谈个清楚。据《今日美国》报道，应聘者在面试时，解雇费同工资、救济金和假期等一样，成为关键的谈判内容，美国在线招聘服务公司最近的一项调查也显示，60%的求职者认为，面试时谈清解雇费十分重要。

美国：互荐人才成惯例 在美国，企业之间互荐人才已成惯例。美国澳威尔公司主要经营汽车零部件销售业务，该公司与当地的新大陆快餐连锁店达成了互荐人才的合作协议，如果求职者不适合澳威尔公司用工需要，却符合新大陆的招聘标准，澳威尔公司会将这些求职者推荐给新大陆快餐连锁店。相反，前往新大陆快餐连锁店的求职者也有被荐入澳威尔公司的机会。这样做，为求职者创造了更多的就业机会，也使企业节省了招聘成本。

加拿大人看准岗位先充电 加拿大的就业率非常高，但是为了获得更理想的职位和薪水，当地人喜欢跳槽。为了获得某个心仪的岗位，他们往往先了解该岗位的职业要求，并进行针对性充电，以获得相应的职业资格证书或培训合格证书，然后，再去应聘。一位大学毕业生，看好某电脑公司的软件设计岗位，他首先参加了一项为期三个月的专业培训课程，拿到合格证书后才到该公司面见人事经理。人事经理请来

两位技术主管对其轮番发问，又出了一道“实战”题，让其上机操作。由于考试成绩很不错，几天后，这位大学生便收到了录取通知书。德国人利用母校就业指导中心在德国，每所大学的毕业生就业指导中心都与不少大型用人单位建立了良好的合作关系，他们对就业资讯、职位空缺情况掌握得比较全面。毕业生只要到就业指导中心咨询或登录其网站，就能找到有用信息。当毕业生有了求职意愿时，“中心”也乐意推荐，即使失败，他们还会一而再、再而三地帮助其求职。

德国：对国外人才“爱屋及乌”德国为了吸引国外人才，往往打人才家人的“主意”，为这些人才全家在德国团聚创造条件。如果一位外国人才到德国工作，不管他（她）的孩子是否也到了德国，首先这位在德人才有权要求从个人所得税中减免照料孩子的费用，每个子女可减免税金1824欧元，此外每个子女可享受政府给予的1080欧元的补贴。

阅读：成功率最高的求职方法 芬兰人高学历低应聘 芬兰的用人单位不愿用学历过高的人才，认为学历过高的人干比较容易的工作，难调动其工作积极性，且易跳槽。因此，本科生能做的工作，一般不用硕士生，这使得高学历人才找工作反而更难。一些高学历人才为了谋得一个理想的职位，往往把最高的学历隐藏起来，比如，硕士生拿本科文凭去应聘，反而更容易成功。

日本人相信职介所 尽管求职的渠道越来越多，但是日本人却更相信职介所，这是因为日本的职介所不单纯提供用人单位的信息，同时，也为求职者提供职业指导。日本的职业介绍所大多配备了职业指导员，可为求职者提供这样的服务。此外，日本的职介所还利用互联网手段，建立了庞大的用人单位空职信息和求职者信息平台，为求职者和用人单位

双向选择提供了极大的便利，从而也奠定了职介所在职场中的地位。杨文蕾走进日企的中国女人日本是一个“重男轻女”的国家，作为一名女人、一名中国女人，她以一种罕有的闯劲，突破性别与国别的双重障碍，成为奥林巴斯集团公司最高级别的“核心干部层”里最年轻的经理人，并且是惟一的一位女性经理人，为其他女性在跨国企业的发展提供了可资借鉴的样本。她靠的是什么呢？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