

上海市就业服务专家志愿团培训再“加码” 关注留学归国人才招聘与培训

当下招聘人才需求多元化。越来越多的企业走出国门招聘留学归国人才。留学人才招聘、企业员工内部培训管理逐渐成为企业关注的焦点。日前,前程无忧海外招聘项目负责人冯磊、人才发展协会(ATD)中国区总监蔡金晶分别为“乐业上海”就业服务专家志愿团成员带来了海外招聘、培训效能的分享内容。

青年报记者 陈晓颖

培训“四个身份”带来胜任力“升级”

据介绍,当下企业人才发展培训已不局限于员工规范化培训、提升专业领域水平、拓展员工能力,还在提升企业效能上做出了新尝试。

主讲人蔡金晶介绍了ATD胜任力模型界定的培训工作者的四大角色功能。具体说来,参与企业培训的工作团队需要做好“四个身份”——学习战略制定者、业务合作伙伴、学习项目管理者、专业培训者。

面临经济、技术等纷繁复杂的变化,人力资源开发与培训学习发展遇到了不少挑战。不过相较于欧美国家,部分国内企业负责培训发展的员工多为其他部门转岗或非专业培训类人员。在此情况下如何做好企业培训,主讲人从培训的“进阶状态”做了分析。若将企业内培训发展比喻为一个软件系统,随着需求变化,培训发展可谓有四个阶段的“升级”迭代。“1.0版本”的培训发展部门其工作形式多是业务部门对人力资源部门提出培训需求,接下来培训主管部门提供课程,组织开课。进入“2.0版本”阶段,负责培训的人士则会与业务部门同事在培训前期坐下来针对项目培训需求进行研究、探讨,分析出适宜的培养行动计划。在“3.0版本”中,培训团队主动了解业务部门培训原因,以绩效管理顾问的形式分析问题、提供解决方案。“进入第四阶段的企业培训者基本上已成为公司战略决策的高管。他们每年以适宜的培训项目辅助企业收入提升,也因此成为了企业的业务伙伴。”蔡金晶通过影片介绍了曾发生的一个典型案例。“一户生产厂家发现连续多个月车间内工人的医疗就诊率上升。于是工厂负

责人邀请培训团队对员工进行安全生产培训。但培训团队并没有立马着手准备相关的课程,而是先去车间调研了整体情况。通过调查,培训团队了解了背后真实的原因。隔日他们向业务部门提出了整改建议——分开车间内医疗点与前台的位置。数月后,医疗室登记的就医率便逐渐下降到了正常水平。”原来培训团队发现,几个月前一位面容姣好的女生应聘为公司前台员工,并逐渐吸引了不少在车间工作的男同事的目光。位于前台对面且环境舒适的医务室则成为男同事们的“掩护点”,借由诊疗增加与女同事接触、聊天的机会。

“通过这个案例是想传达,在企业需要培训时,实际上并非有需求就给课程。培训团队可以深入了解业务部门真实情况后做出方案判断。”随后,蔡金晶分析了各个培训阶段背后的具体注意事项。蔡金晶介绍说,评估一场培训是否完备,通常是从课程反馈、学习情况、掌握能力、行为变化、最终结果五个方面来评定的。如果所处企业的培训团队处于第一阶段,团队需要将业务目标和培训目标相结合,在培训后需要总结多少人参加、整体培训天数、课程数、课程满意度等内容。在进入第二个阶段的培训状态后,蔡金晶建议团队展示培训部门的实力,扩大培训部门的影响力,“具体的操作途径是将付出前置化。在业务部门有培训需求时,培训负责人主动与业务部门管理者讨论课程内容和培训方向,并从培训考核通过率、业务部门绩效提升方面进行综合考量”。

在培训团队成为企业“业务伙



冯磊为就业服务专家志愿团介绍海外留学人才招聘的现状。 通讯员 刘奔 青年报记者 常鑫 摄

伴”后,培训团队在撰写年度报告时可以总结不同部门因为年度培训存在哪些直观的产能变化,以可视化报告展现培训的实际功效。

数字化转型是目前所有行业都关心的方向。大势所趋下,人力资源培训如何顺势而为?“5G对培训必然会产生影响,最明显的就是线上培训必然会增多。”蔡金晶分析说,随着数字化浪潮来临,微学习、混合式学习、开发虚拟课堂……已成为负责企业培训工作的职场人需要了解的基本内容。培训也需要结合数字型内容打造新的适应时代需要的学习体系。

海归人才招聘:机遇与挑战并存

随着国内发展速度增长,留学归国人才回国比例逐年增高。在这些背景下,海归招聘过程中有哪些“秘密”?大数据背景下留学人才画像如何?在2019年度上海市就业服务专家志愿团培训上,前程无忧海外招聘项目负责人冯磊介绍了招聘海外留学人才现状。

从近十年数据来看,2007年回国人员与当年出国留学人员比为1:2.86,此后回国的留学生人数年均增长24%,出国学生的年增长为14%。2018年,回国的留学生与同年出国人员的比维持在1:1.26,前者相当于后者的79%。回国就业留学生比例升高。“回国意向更加明确、目标更清晰、更加灵活。”冯磊用几个关键词列举了海归人才在职场的普遍情况。

主讲人冯磊从海归求职市场方面,介绍了所在企业进行校园招聘的情况,“企业在进行海外招聘时基本上与国内同批次进行。10、11月是企业对校园招聘投入的高峰期,但这与

不少国家学期制度是有所不同的。”

上海、北京、深圳、广州分别是2019届留学生首选的就业“落地点”城市。“但是近年来,成都、南京、苏州、武汉‘新一线城市’成为留学生就业的心选择。”冯磊从数据分析介绍说,目前在求职耗时上,由于招聘流程与留学生筛选等因素,七成留学生在毕业6个月内会找到心仪工作。

对于招聘留学生的企业而言,招聘人会看中哪些因素?主讲人从数据切入表示,相比于学习知名度,用人单位更在意求职者们更高的专业相关度。“随着企业有更多研发类招聘需求,专业匹配度成为招聘海外人才中占比最高的需求。”

冯磊分析说,目前企业提供给海归和国内学生的工作机会基本上一致。根据他所在企业发布的调研数据显示,仅8.3%的招聘岗位是只面向留学海外毕业生开放的。

海归职场人与国内毕业生,他们在能力评价上有哪些区别?主讲人用

雇主调研数据表示,外语能力、独立思考能力、问题解决能力、创意是雇主对海归人才整体较国内毕业生的优势评价,但从雇主反馈来看,海归职场人整体的忍耐力、执行力、专业知识、稳定性略低于国内毕业生。

在培训现场,冯磊分析了海外留学生求职的难点:“海外留学生基本上一个月参加的招聘活动数量难以达到国内学生的一半。但从整体上看,缺乏集中的招聘信息、没有合适的工作机会、招聘时间和区域不匹配、不熟悉中国商业环境成为海外留学生求职的难点。”

冯磊在培训时建议留学生在简历撰写时,将自己毕业学校背后标注出行业排名或优势,以让国内人事第一时间了解到毕业院校的信息。在整体面试上,建议留学生穿着需要更正式。此外,对于1—2年内即将毕业的留学生而言,提早准备应届生招聘同样是尽快找到心仪岗位的关键之处。

世赛动态

上海服务 融入技能竞赛

本报讯 记者 陈晓颖 “双十一”后考验物流协同能力、网络安全守卫城市大脑、养老护理守卫家庭健康……在打造日益精细化的上海服务品牌过程中,技能“达人”用个人职场实力展现着上海精细化发展。在日前于杨浦区举行的2019年中国技能大赛——“四大品牌”上海市职业技能大赛“上海服务”专场比赛上,青年技能人一拼高下。

据悉,本次大赛以“技能点亮生活,匠心升华服务”为主题,涉及金融服务、信息服务、航运物流、城市管理现代服务业产业领域,设5个正式比赛项目,其中网络安全防护、云计算和平面设计三个项目是世界技能大赛正式比赛项目,完全按照世赛的命题标准和要求开展比赛;同时,这次“上海服务”大赛更突出现代服务业尤其是新兴行业的技能比拼和展示,与新技术新技能紧密结合,共设5个展示型比赛项目,如AI+场景应用设计、OneNET物联网应用、区块链服务实体解决方案、自媒体运营与编辑、养老护理解决方案等。另外等等赛现场还设有18个互动体验项目,可以邀请观众一起参与体验。



2019·世赛·故事 ⑥