第一图书网, tushu007.com

<<大学生求职、考研、出国实务>>

图书基本信息

书名：<<大学生求职、考研、出国实务>>

13位ISBN编号：9787811344431

10位ISBN编号：7811344432

出版时间：2009-9

出版时间：对外经济贸易大学出版社

作者：张卫滨　主编

页数：246

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

内容概要

我们认为商科教育的目标之一是：倡导商业精英树立全球化观念，尊重实践，努力参与。
在财经类院校，除了学习中外经典的经济理论与方法，我们同样鼓励学生能够参与课外实践。
　　注重理论与实践操作相结合的人才培养模式使得我们的学生能够在大学期间就初步接触到社会，也帮助我们培养出受到人才市场青睐的毕业生。
我们的毕业生就业范围以外企为主，如：国际四大会计师事务所，世界五百强；同时，每年都有大量的优秀学生进入在国家建设中起到中坚力量的国企事业单位。
　　本书由我校商学院主管学生就业工作多年、已积累丰富经验的张卫滨老师在对自己20年的工作进行总结的基础上，整理、提炼而就。
该书是对我院多年毕业生就业工作的总结，对财经类以及非财经院校有志于毕业后投身经管方向工作的毕业生和在校学生的职业规划具有现实指导意义。

书籍目录

第一章 大学生职业生涯规划　第一节 大学生职业生涯规划　第二节 寻找最适合自己的工作　第三节 大学生就业心理问题探究第二章 四大会计师事务所　第一节 公司介绍　第二节 校园招聘　第三节 经验分享第三章 快速消费品行业　第一节 快速消费品行业介绍　第二节 主要公司介绍　第三节 经验分享第四章 酒店服务行业　第一节 主要公司介绍　第二节 经验分享第五章 咨询行业　第一节 咨询行业介绍　第二节 主要公司介绍　第三节 经验分享第六章 商业银行　第一节 外资银行　第二节 国内银行——四大国有银行　第三节 银行篇启示第七章 投资银行　第一节 投资银行介绍　第二节 主要公司介绍　第三节 投资银行招聘第八章 国有企业　第一节 著名国有企业介绍　第二节 国有企业应聘启示　第三节 经验分享第九章 公务员　第一节 公务员招考简介　第二节 公务员报考启示　第三节 经验分享第十章 考研　第一节 近年考研趋势特点　第二节 考研流程及各阶段准备　第三节 近年考研热门专业介绍　第四节 研究生备考建议第十一章 出国留学　第一节 前期抉择　第二节 留学申请攻略　第三节 出国时间规划附件一：2009年留学热门国别专业和学费一览附件二：留学热门国开学时间汇总附件三：在校大学生如何办理护照附件四：留学热点国家实用网址大全参考文献后记

章节摘录

七、其他（一）工作氛围和人际关系低级别的员工之间关系比较简单。
大家都是一起进入公司，一起升职。
而且都是帮领导干活，没有什么涉及到争夺客户和分红之类的利益冲突，彼此相处很容易。
由于年龄相仿经历相似（基本上都是刚从学校出来的），共同话题比较多。
不像有些在其他企业工作的那样，刚人职的新人面对的是很多比他大很多岁的同事，彼此之间没有太多的共同语言。
比如刚人职的新人一般会谈论租房、学校、恋爱、收入之类的问题，上了年纪有了家庭的同事则讨论抚养孩子的问题，当然很难凑到一块去。
在事务所就基本不存在这个障碍。
但是，“四大”把工作和生活分得比较开。
在工作的时候，上下级的感觉比较强烈。
这个可能是由于工作强调经验的原因。
而生活的时候，一般级别的概念就比较模糊了。
人际关系简单不代表不需要去经营。
正因为办公室里面人际交往显得轻松自然，有些员工一直保留着学生的气质和心态，对成长相当不利。
经理们对新人的成熟度的期望值本身也比较低，在培训中会有一些课程手把手教你着装及职场规则，去帮助一般大学生从学生到职业人士的转变，如果在其他企业，这个过程要缩短很多，而且新人可能并没有得到多少指导，必须自己摸索。
事务所人多，所以员工之间性格差异比较大。
在工作中必须跟与自己性格脾气完全迥异的同事合作的情况经常会出现。
这个时候就需要学会与各种各样的人合作。
除了性格以外，人跟人之间还表现在追求和能力等各个方面的不同，所以很难归结出会计师事务所的人一般都是什么“样子”。
（二）交换机会——事务所里面的“交换生”可能有人也听说过“四大”里面会有交换到国外分所去工作的机会。
确实有，不过每家事务所的具体政策不一样。
在毕马威，每年大约都有一两个名额能够交换出去，目的地是英国、美国和德国这三个国家。
那么怎么决定谁有资格去呢？
首先得平时工作努力，能够获得经理的提名推荐，然后这些被推荐的人需要通过公司内部的英语水平考试，通过之后还得经过国外分所的主管根据候选人的资历来挑选。
要注意每年的这两个名额不是只有同一级别的人在争取，不同级别的人都有资格参选（需要注意的是能够获得提名推荐的员工一般都需要三到四年以上的事务所工作经历），也就是说争取这个机会的潜在竞争者会有不少，这个过程竞争尤为激烈，如果你有幸通过考核最终得以成行，则有可能在指定的国外分所工作一年或者两年，同时按所在的国外分所的本地工资水平领取报酬。

后记

七、其他（一）工作氛围和人际关系低级别的员工之间关系比较简单。
大家都是一起进入公司，一起升职。
而且都是帮领导干活，没有什么涉及到争夺客户和分红之类的利益冲突，彼此相处很容易。
由于年龄相仿经历相似（基本上都是刚从学校出来的），共同话题比较多。
不像有些在其他企业工作的那样，刚人职的新人面对的是很多比他大很多岁的同事，彼此之间没有太多的共同语言。
比如刚人职的新人一般会谈论租房、学校、恋爱、收入之类的问题，上了年纪有了家庭的同事则讨论抚养孩子的问题，当然很难凑到一块去。
在事务所就基本不存在这个障碍。
但是，“四大”把工作和生活分得比较开。
在工作的时候，上下级的感觉比较强烈。
这个可能是由于工作强调经验的原因。
而生活的时候，一般级别的概念就比较模糊了。
人际关系简单不代表不需要去经营。
正因为办公室里面人际交往显得轻松自然，有些员工一直保留着学生的气质和心态，对成长相当不利。
经理们对新人的成熟度的期望值本身也比较低，在培训中会有一些课程手把手教你着装及职场规则，去帮助一般大学生从学生到职业人士的转变，如果在其他企业，这个过程要缩短很多，而且新人可能并没有得到多少指导，必须自己摸索。
事务所人多，所以员工之间性格差异比较大。
在工作中必须跟与自己性格脾气完全迥异的同事合作的情况经常会出现。
这个时候就需要学会与各种各样的人合作。
除了性格以外，人跟人之间还表现在追求和能力等各个方面的不同，所以很难归结出会计师事务所的人一般都是什么“样子”。
（二）交换机会——事务所里面的“交换生”可能有人也听说过“四大”里面会有交换到国外分所去工作的机会。
确实有，不过每家事务所的具体政策不一样。
在毕马威，每年大约都有一两个名额能够交换出去，目的地是英国、美国和德国这三个国家。
那么怎么决定谁有资格去呢？
首先得平时工作努力，能够获得经理的提名推荐，然后这些被推荐的人需要通过公司内部的英语水平考试，通过之后还得经过国外分所的主管根据候选人的资历来挑选。
要注意每年的这两个名额不是只有同一级别的人在争取，不同级别的人都有资格参选（需要注意的是能够获得提名推荐的员工一般都需要三到四年以上的事务所工作经历），也就是说争取这个机会的潜在竞争者会有不少，这个过程竞争尤为激烈，如果你有幸通过考核最终得以成行，则有可能在指定的国外分所工作一年或者两年，同时按所在的国外分所的本地工资水平领取报酬。

编辑推荐

《大学生求职、考研、出国实务:大学生职业发展点睛》由对外经济贸易大学出版社出版。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com