人资部主管：拟5年规划

新鲜人勿要求高起薪

（蕉赖13日讯）国内数家企业的人力资源部主管提醒职场新鲜人，勿一开始就要求4000至5000令吉的月薪，或想在一年内就获得快速擢升，反之应保持耐性，并设定5年内应在工作岗位实现的目标。

人资部主管同时认为，大学毕业生应具备正确的观念及自信，以及本身需具有良好的沟通能力。

子母牌奶制品有限公司人力资源部执行员安德鲁彼得说，求职者须具备一个观念，即任何人若要在一家企业晋升至经理的位置，则须具备经验、相关技术与熟悉公司的运作，而这并不是一年半载就可获取的。

“我想他们应该知道一个人必须具备什么条件，才能晋升至经理，所以我认为，他们应对工作保持耐心，并拟定5至6年的职业生涯规划。”

他强调，不断跳槽最终只会导致跳槽者没有一个稳固的基础，因此求职者理应明白，只要他们具备能力，其薪资最终将获调升至他们满意的水平。

安德鲁彼得今日在UCSI大学举办的“雇主论坛：现今就业市场专才招聘的洞察”论坛主讲时，针对企业应如何留住千禧世代员工的提问，这么回应。

论坛开始前，UCSI特别举行该大学带薪实习配置中心的新办公室开幕仪式。

数家企业的人资部主管在论坛上，分享招聘专才的经验。左起安德鲁彼得、陈如捷、郑章利及拉斯古马。

出席者包括UCSI大学主席兼校长拿督卡立尤索、UCSI咨询集团总执行长拉斯古马、Averis私人有限公司金融与会计部行政专员郑章利、大马Vinda私人有限公司东南亚人资资源部主任陈如捷及Turcomp BMB私人有限公司人资发展经理章愉诗。

章愉诗

只要有能力 薪资会显著提升

章愉诗受询时认为，求职者确实应保持耐心，因为只要具备相关能力，求职者的薪资最终可获得显著的提升。

她举例，其公司的一名UCSI大学的毕业生，在10年前的起薪约2000余令吉，截至今日，则已增至逾8000令吉。

“这还不包括公司的分红，以及股权方面的分配。”

询及目前雇主愿意提供大学毕业生多少起薪，她说，该公司目前提供毕业生的月薪，介于2700令吉至3000令吉之间。

先学会如何被领导

陈如捷主讲时笑言，该公司招聘专才时，所碰到的主要问题，就是大学毕业生“受到过度的训练”。

“他们的履历表写得非常好，面试时都知道应说什么，例如当雇主问他们的嗜好时，他们都会说是阅读，因为这是雇主喜欢听到的答案。”

他强调，如果单是通过面试招聘专才，结果有可能造成专才错置，以及专才实际的工作绩效可能与他们面试时呈现的绩效不同。

“我因此告诉求职者，告诉我真实的情况，如果你喜欢玩电动游戏，或是喜欢登山，就据实告诉我，因为我们之后可以安排一个适合求职者的职业生涯。”

他针对求职者应保持耐心的提问说，多数大学在教导学生时，经常是教导他们如何成为领导者，惟职场的实际情况则相反，因为职场新鲜人必须先学会如何成为被领导者，或是成为团队的一员。

不愿外派至偏远区

郑章利在主讲时指出，为留住千禧世代的专才，该公司面试时就会预先告诉求职者，他们可能会被短暂外派至印尼及中国等国家。

“我们在招聘时所面对的一个问题，就是并非很多专才愿意被派驻至偏远的地区，因为油棕业者是我们主要的客户，因此外派地点都较为偏僻。”

他说，千禧世代一提及外派，就会想到伦敦或澳洲，但实际的职场情况，其实并不是这样的。

“为克服这种问题，公司通常会缩短外派时间，若他们觉得喜欢，我们就会延长外派时间。”