

大三男孩开公司招聘师哥师姐

收到123份简历,其中有1/3是研究生 录用10人,转正后工资3000~5000元 他们公司开会或者聚餐向从来没有迟到,这是为什么?

2011年夏天,刚走出高考考场的农家男孩柳威开始人生中的第一次创业,最终以失败告终;3年后,当同窗们或准备考研或四处奔波找工作的时候,大三的他已经在忙着发展壮大自己的公司了。3月20日~24日,河南工业大学分专场举行校园招聘会,先后有521家单位前往“招兵买马”,提供1万多就业岗位。90后在校大学生柳威,带着75个招聘计划,开出优厚的工资待遇,招聘自己的学长、学姐,收到了123份简历,最终录用10人。 郑州晚报记者 张竞映/文 马健/图



在河南工业大学举行的招聘会上,大三学生柳威到母校招聘人才。

在校大学生开起绿色农产品公司

缴纳五险一金,实习期月薪2000~3000元,转正后3000~5000元……河南工业大学校园招聘会上,一家绿色农产品公司格外引人注目,因为它的老板柳威是一位自主创业的在校大学生。

由于专业对口,待遇优厚,不少本科甚至是硕士毕业生前去投递简历。当天,公司共接到123份学生简历,其中有九成以上都是应届毕业生,他们当中有1/3是研究生。

听说应聘的公司是学弟开的,很多求职者非常吃惊。

“所有从无到有的过程都可以称为创业”

2013年,柳威跟合伙人一起拿出300万注册资金创办了这家农产品公司,主要经营各种农产品,目前公司有70多人。

柳威出生于周口沈丘县一个普通农民家庭,父母都是农民,无法在经济上给他太多的支持。在柳威看来,创业最难的地方是融资。“300万中的200万是银行贷款,70万是合伙人投资,另外30万是我的积蓄和我朋友七拼八凑借的。”

柳威的个人积蓄是自己一

“公司要发展,需要没有工作经验的员工。”跟其他公司都要求工作经验不同,柳威带来的75个招聘计划中,有35个名额只面向应届毕业生。之所以这样分配招聘指标,柳威有他自己的想法:“经验很重要,但是,激情和创造力更重要。”

目前,柳威公司的员工有一半是应届毕业生,所有员工中,没有一位毕业超过3年。

柳威说,他们公司的办公室大部分时间锁着门,没有人闲坐,都在外边跑,没有脑力、体力

劳动之分,而他看中的就是年轻员工的冲劲和工作热情。“公司没有行政人员,不管你是老板还是会计,每个人都有营销任务,我本人就是公司最大的业务员。”

由于公司业务与食品相关,柳威计划招聘一些有相关专业知识的毕业生,尽管不要求工作经验,但与销售相关的岗位,他希望招一些在学校期间有社会实践经历的毕业生,“这样的学生一般性格外向,善于与人沟通,比较适合销售岗位”。

路,这次创业让柳威积累了资金和人脉,同时让他意识到速度和网络营销的重要性。

“社会发展太快,速度特别重要,在我看来,只要不触犯法律、不突破道德底线,看准机会就要做。我看好绿色农产品这块儿,就下定决心努力做好。”柳威说,自己求“快”的性格,与合作伙伴的求“稳”形成互补,促使原本打算再积累两年再创业的他提前下手,在毕业前把公司开起来。

过年前那几天,公司日平均营业额15万

如今,大学生创业并不少见,但是,在校大学生创业并做到这种地步的并不多。柳威说,虽然他的经历不具备普遍性,但是能代表部分90后大学生创业者,“我们有自己的思维和行为方式,善于在这个充满各种可能性的时代,把握每一个机会”。

柳威是个点子很多的人,他说,自己的第一桶金来自股市。他炒股不买短线投机,因此不用每天盯着那两条红色的绿色的线看,炒股那段时间,柳威每天必看的是新闻联播

和人民日报,关注的是新闻。

公司成立后,柳威签下的第一个单子是跟银行合作。他目标很明确,先从金融机构切入,因为他们有钱、有需求。“我们做的是绿色和有机,第一批产品从包装设计到内容,都是针对银行、证券、期货公司。推广业务时,写字楼不超过20层我们不上,高端带动低端,就是我们的理念。”从高端人群切入这条路走得比较顺利,今年过年前几天,公司日平均营业额稳定在15万左右。

高工资留人才,各部门自主招聘

招聘会现场,不少应聘者冲着优厚的待遇去的,为什么开出这么高的工资?柳威说,在他看来,高工资是最低的成本,只有给员工提供理想的收入,让他们在生活上没有后顾之忧,没有搞兼职的心思,他们才能全力以赴工作。“我们的在职员工,工资最高的能拿到1万多。”

“我把收到的简历转给各招聘部门负责人,主管自己面试,自己作决定,像团队需要几个人、需要什么样的人这些问题,各部门独立确定,我决不干涉。我不管你招什么人,我只看业绩。”跟一般公司人力资源部负责公司招聘不同

的是,柳威的公司招人更加自主和灵活,经过初步筛选和面试,公司录用了10人,全部是应届毕业生。他们当中,有2人是研究生学历。

部门自主招聘,万一部门主管带着整个团队跳槽怎么办?对此,柳威的答案是:“如果有更好的机会,我认为他该走,是我我也走。”柳威对他的团队十分自信,理由是大家的价值观和目标都是一致的。另外,柳威不认为人才流失对公司来讲是绝对的损失,因为“发展需要人才流动,这与公司要壮大需要资金流一样,短期项目有现金盈利,才能支撑长期项目走得更远”。

“与90后相处,沟通和尊重最重要”

学历比老板高,年龄比老板大,这样的员工会不会不好管理?柳威说,这个他一点儿都不担心,在他看来,80后、90后的思想其实很单纯,他们善良、直接、有创造力,大家在一起是合作伙伴,不是谁管着谁,为了实现共同的理想,每个人都会全力以赴。

“尊重很重要,你愿意去了解他的想法,让他实现自我价值,他也会这样对待你。”柳威解决问题的方式是多沟通,多交流,“他们的学历都比我高,基本上是郑大、

河大等一本院校的毕业生,公司管理层也是从其他地上市公司挖过来的,但我们之间相处得很融洽,因为我们有很好的交流和沟通。没有门槛儿,一切凭业绩说话,就没有人不服气。”

另外,管理80后、90后员工,需要方法。“首先,必须公平。我们公司开会或者大家聚餐,没有人迟到。因为,只要有一个人没到,我们的会议就不开始,也不会有人动筷子。”人人平等,不搞特殊,是90后老板柳威的理念。



当天公司共接到123份学生简历