百姓生活 Life

阡陌人家 经济聊吧

家乡味道

“讲究”的天津煎饼

韩 白

小白是个地地道道的天津人。前两天，她在某宝上买了一个鏊子，在朋友圈中晒出自己在家摊煎饼的照片，立即引起一场讨论。

“在家还能摊煎饼？”“油条哪来的？”“看着就比北京街头卖的好吃。”

天津人好吃。俗话说，“京油子卫嘴子”，那可不只是说天津人能言善道，而是对吃的讲究要求极高。天津人对吃的那一份执着与挑剔，远近闻名。

小白承袭了这一优良传统，虽说来北京闯荡多年，也基本吃遍了祖国大江南北的“驻京办”，但最让她割舍不下的还是从小吃到大的天津煎饼。

天津煎饼不同于山东煎饼。在天津，老百姓都叫它煎饼果子。天津人曾用自己特有的诙谐戏谑说：“山东煎饼夹的是大葱，我们的煎饼里是鸡蛋果子，能一样嘛。”

一套煎饼能有多讲究？咱就先从煎饼皮说起。如果你在天津的煎饼摊儿前听客人要求：“老板，来个‘皮儿’，俩鸡蛋。”

光吃“皮儿”能好吃吗？别怀疑，这“皮儿”可不是一般的皮，那讲究的可是金黄脆嫩。

天津煎饼的“皮儿”原料是绿豆面和小米面，按照2比1的比例，用熬制许久的大骨汤调和而成。

首先，舀一勺调好的面糊，在烧热的圆形鏊子上用小木推摊上一层薄薄的面皮，下面的面皮迅速结成金黄色的锅巴，这时要赶紧用木推子敲破两个鸡蛋，扑在面皮上，将蛋黄从中间打破，均匀摊在面皮上。这时原本有点“苍白”“单薄”的面皮，表面上开出一圈圈金黄色的光晕，丰盈而又饱满。此时要赶紧撒上葱花和芝麻，待定型后迅速翻面，抹上自家调制的面酱和辣酱，这比蛋糕还好吃的“皮儿”就做好了。

吃“皮儿”不过瘾，那就得来一“套”煎饼。天津煎饼分夹“果子”和“果篦儿”两种。“果子”就是油条，“果篦儿”有点类似北京的薄脆，比薄脆更大更薄、更酥脆。

“果子”“果篦”讲究的都是现炸现夹。在天津，一般煎饼摊都会和炸油条的做“邻居”一起出摊。这边油条刚刚起锅，那边煎饼皮儿就摊好了；一夹，热气腾腾，香脆四溢。

早上起来，买上一套煎饼，再沏上一杯浓茶，对天津人来说才是美好一天的开始。

听起来，做煎饼果子似乎不难，一摊一夹就完事儿了。其实不然，要摊上一套美味可口的煎饼果子，那可是要功力，费上一些功夫的，大量的准备工作是要做在前面的。张国庆夫妇摊煎饼20多年了，每天早上4点准备配料，5点半出摊，已经成为习惯，为了配出更好的皮儿和料，他们不停地尝试配比各种杂粮。就是那小小的一撮葱都尝试更换过很多品种，面酱和辣酱的调味更是他家独有的味道。

在天津，有几十年历史的煎饼摊比比皆是，基本都没有门店，始终坚持着在一个地方做生意，一个小推车，一个鏊子，一样的配方，一代代将手艺传承下去。

我们总说这个社会人心浮躁，缺少工匠精神，其实不然，每当吃到几十年如一日的天津煎饼时，你会感到工匠精神其实就在身边。

天津人韩喜全在家里摊的煎饼。 齐 慧摄

《百姓生活》主编 许跃芝
责任编辑 来 洁 梁剑箫
美术编辑 夏 一 吴 迪 高 妍
邮 箱 jjrbbxsh@163.com

由于对应聘单位不甚了解，对自身能力缺乏认识，再加上主动性不够，许多毕业生在求职第一关就困难重重——

大学生求职，主动出击VS被动等待

经济日报·中国经济网记者 佘 颖

毕业生就业季

据最新数据显示，今年全国高校毕业生预计将达795万人，比2016年预计增加30万人。毕业生初出校门找工作，第一步就是跑招聘会、投简历。可别小看这薄薄几页纸的简历，记者调查发现，由于对应聘单位不甚了解，对自身能力缺乏认识，再加上主动性不够，许多毕业生在求职第一关就困难重重。

左图 一名求职学生正在递交简历。
下图 求职学生正在认真抄录招聘要求。
佘 颖摄

上图 星展银行工作人员给求职学生梁书铭（右）递上招聘启事。

明确自身定位很重要

3月23日，北京遭遇倒春寒，气温骤降。中午12点56分，梁书铭已等候在中央财经大学学术交流中心的门外。再过44分钟，这里有一场金融街人才招聘会。

梁书铭是第一个来到现场的学生。他经历过三场校园招聘会，已经习惯了这种等待。“一会要检查学生证和简历，本校学生先进，我们外校学生要等一等。这是校园招聘的惯例。”梁书铭告诉记者。

正说着，星展银行的招聘人员迎上来，很热情地递上一份银行介绍。梁书铭没听说过这家银行。对方只好介绍说自己是新加坡最大的商业银行，刚刚收购了澳新银行。这让梁书铭肃然起敬。“能收购澳新银行应该是一家实力雄厚的企业，但这么大的新闻我竟然不知道。”他检讨自己对这个行业的了解程度不够。

听说梁书铭是留学人员，记者告诉他，这个周六教育部留学人员服务中心在北京亮马河举办一场针对留学生的春季招聘会。梁书铭根本不知道这个信息，他甚至都不知道教育部留服中心会给留学生提供求职服务。“了解的信息还是太少。”梁书铭承认自己的就业还是相对盲目。这也是求职学生的通病：不知道自己要什么，或者想要的太多，抓不住方向。

在招聘会现场，记者留意到一家叫91金融公司前的求职队伍排得特别长。由于91金融是国家级高科技企业，员工可享受一些特殊政策，公司还为员工提供住宿，薪资待遇也不错，因此成为当天的热门求职单位。

除了风险控制、量化投资等岗位，91金融还招聘一批管培生。入职后，管培生需在公司的重要岗位轮换，由公司老总亲自担任导师，一年后将分配到最合适的岗位。记者留意了一下，几乎一半投简历的学生都是冲着管培生去的，但能够明确说出自己想要从事产品运营、投融资管理的并不多。

记者也发现，没有一个求职者问过招聘官管培生究竟要做些什么？会在哪些岗位轮换？中国青年报社会调查中心的调查显示，71.4%的受访学生表示，如果应聘，也会对管培生职位感兴趣。

“这么多学生选择管培生，一方面是因为管培生受重视、起点高，更大原因也是因为很多学生不清楚自己适合什么岗位，不知道自己喜欢什么，能做什么，就干脆选择管培生试试。”91金融副总裁施健从事人事招聘近10年，很清楚学生的心态。他认为，管培生压力非常大，淘汰率也高，只适合想要综合发展的优秀学生，更多学生其实应该奔着专业性较强的岗位去，一两年就能积累出一定成绩。

实习经历有门道

很多求职学生不知道自己想做什么，也不知道自己能做什么，造成这种情况的原因之一就是实习太少。因为实习经历不足，还可能与心仪的工作失之交臂。通过之前的两场招聘会，梁书铭已经拿到了水木平安资本、华海保险资管的面试资格，大都被安排在近一个星期，华夏幸福基业的风控、大公信用评级已经面试完了，正在等通知。

“我觉得自己大部分工作都能做，只是实习经历太少，是个硬伤。”梁书铭估计自己可能在二三轮就会被刷下来，所以他还想再找几家公司，广撒网。看了星展银行的招聘启事，梁书铭觉得这家银行挺适合自己。“他们要求抗压性、主动性，会做销售、理财加一些资产组合，所有的条件我全都具备，而且我唯一的实习经历就是在招商银行实习过。”

这一次，梁书铭很有信心，因为自己算是比较有竞争力的求职者：从金融业发达的英国留学回来，手里拿着CFA一级证书。这是国际通行的金融投资从业者专业资格认证，全世界公认的金融证券业最高认证书，几乎金融领域所有工作都能用上，在国内能考下来的学生非常少。更关键的他是北京人，又是男孩，这是求职学生们公认的A级。他用当下年轻人最时髦的语言表达自己的欢乐，“66666，我要去试试”。

与单纯乐观的梁书铭相比，央财本校的外地女生宁慧慧就“坎坷”得多。她一直在中信信托展台前卖力推销自己：拿过国家级奖学金，特别想从事信托行业，实习也是在信托公司。“我觉得还是很有希望进入下一轮面试的，只是实习经历太少，可能最终希望并不大。”

记者向多家企业招聘人员了解后得知，在投简历这一关，企业排查的标准依次是学校、专业、实习经历。由于是专门到央财举行的金融招聘会，学校和专业基本不成问题，企业大都将重点放在了实习经历上。

人事部门问得最多的三个问题依次是：第一，实习是自己找的还是学校帮忙安排的？第二，在实习中，感觉自己的不足，或者是最大的收获是什么？第三，为什么没有留下来？

当天下午面试的100多人中，几乎所有学生的实习工作都是自己找的，算是合格。为何没有留下的答案则五花八门，有的说发现不合适，有的说实习单位一开始就确定不会留人，没有什么让人印象深刻的答案。

而本该很有故事性的收获和不足，学生们也没有给出什么有说服力的说法。一名女生的实习简历很漂亮，她曾经在普华永道实习3年，期间被当作正式员工一样使用，还在中信建设证券、苏富比拍卖有过长期实习。她表示通过实习，发现自己对投资比较感兴趣。当面试官问她3年实习都积累了什么资源，她想了想说，“我男朋友”。听到这样的回答，面试官没有再问。

能够顺利闯过实习盘问的学生，迎来的终极问题是：你对加班怎么看？能够毫不犹豫、坚定且有条理地回答喜欢迎接挑战、不介意加班的学生，简历上往往会多出一个小记号。那些迟疑或者回答声音变小的学生，简历被直接倒扣在桌面上。

筛选最合适的人是挑战

收下一份简历，谈2分钟到3分钟， 对一名求职学生的初次面试就算结束了。当天，91金融共收到约150份简历。施健坦承，除非极其优秀的学生，否则一场面试下来，面试官对简历的主人印象寥寥。“一个招聘季，91金融差不多要收到至少3000份简历，人事部仅有两三个人负责筛选简历，哪儿看得过来？有时候就是大致扫一眼，选出进入二面的人选。”

这不算夸张，施健说曾经见过有企业离开招聘会场时，直接将一半简历扔进垃圾桶，只带走另一半，“所以有时候我们说，运气也是实力的一部分”。

但是，又不完全是运气。“我留意整个下午的面试，没有学生跟面试官要微信。”施健又指指自己，“我们俩在这里谈了这么久，没有压低声音，稍稍留意，学生就会知道我是这家公司的负责人，但也没有任何一名学生过来跟我询问”。他很遗憾地表示，如果当时有学生过来询问招聘事项，他不会拒绝，甚至学生如果直接陈述想要进入下一轮面试的理由，他会很愿意给学生这个机会。“为了他的勇气，但就是没有人来。”

没有令人印象深刻的学生，所有招聘企业都面临一个最令人抓狂的问题：怎么能从一份简历、2分钟到3分钟的谈话，判断出这个学生是不是企业需要的人？这对人事部门是个极大挑战，因为有时候学生会根据公司和岗位调整自己的回答。他们倒不是想要欺骗企业，而是他们自己也说不清楚自己到底喜欢什么、适合什么，有的人明明喜好稳定的朝九晚五，却在面试中表现得喜欢挑战，结果入职半年就离职，让企业措手不及。

为了提高成功率，企业习惯用学校、专业、实习经历当作筛子，筛选最有可能适合企业的学生。“但这些条件只是过程，不是目的。如果学生能展现出很好的主动性和抗压能力等综合素质，就算来自普通学校，也有机会。”施健说，公司里也有来自很普通学校的大专学生，已经成长为公司骨干。

因此，他建议学生主动出击，“投简历的初次面试往往只有几分钟，很难给面试官留下深刻印象。学生不要害怕问问题，也不要害怕多尝试。要知道，企业不是非要招北大、清华、央财的学生，是要招适合企业的人。如果你能够展现出足够的能力和素质，企业一定欢迎你”。

家长的就业观也需要改

就业者说

若 瑜

当前大学生就业难，不如说是择业难。许多学生奔着公务员、国企、世界500强去，对最需要人才的中小微企业不屑一顾，哪怕是技术和薪酬都很有优势的创业公司在招聘市场也处于弱势。

一家在业内比较领先的金融类创业公司曾计算过，每年入职的大学生半年后流失率高达60%。跟踪调查显示，流失的学生有一半去了银行做柜员。然而，当初面试时，他们中很多人曾表示坚决不做银行柜员。

跳槽不是因为钱没给到位。实际上，创业公司的薪酬普遍高于成熟企业或事业单位。以这家公司为例，学生刚入职月薪就七八千元，公司每年还有最多4次涨薪。去银行做柜员，月薪只有五六千元。

再深入了解一下，学生舍弃高薪去银行做柜员，大都是因为来自家庭的压力：父母们更希望孩子去公认的大企业，最好是国企，拿一份稳定的工资。

但是，我国九成以上的企业是中小微企业，在这一波双创风潮中，成立的创业公司几乎都是小微企业。他们的人才渴求与大学生，或者说家长的择业期望就像两片被隔开的湖泊，无法汇成一股洪流。

客观上看，创业公司不像大公司那样按部就班，而是“一切皆有可能”，很难有明确的方向和行事规则。在这个过程中，新入职的学生经常会感到迷茫，看不到方向，不能适应的人就会选择离开。因此，创业公司大多很注重企业文化建设和团队建设，甚至带火了团队建设活动产业。

应该看到，很多学生其实能够适应创业企业，喜欢挑战，喜欢无限可能；有的学生愿意到基层去，发光发热，从一线做起。此时，影响他们择业的反而是家长的就业观。

这一代大学生的父母大都是“60后”，他们就业的年代还是国家分配工作，很多人在国企、事业单位待了一辈子，有的人还经历了当年的下岗潮，对稳定有一份刻在骨子里的向往，对不确定性有一种本能的恐惧。他们很难接受孩子选择一个不那么稳定的岗位。

我们不能苛责爱孩子的家长，只希望他们尊重孩子的选择，同时也希望家长们明白，新兴企业也是大学生施展才华的好战场。

新兴企业更愿意对大学生敞开大门，更愿意培养他们，因为年轻人的未来会决定这家公司能走多远。白纸一样的年轻人进入公司后，从一开始就接受企业文化，熟悉企业流程，打上了企业的烙印。能留下来并最终成为公司骨干的人，其忠诚度、稳定性远高于社会招聘的熟手。一旦他们跟随企业成长起来，往往会拥有更深的根基，获得企业的资源支持。

大学生在新兴的创业公司更容易出成绩。这与当前的产业融合有关。由于互联网技术的出现，很多行业都在跨界，文化、金融、教育、餐饮、科技面临新调整。工作经验既是熟手们的优势，也是他们的劣势，因为他们会不由自主地带着原有的思维定式。但新来的大学生由于一开始就处在行业交汇的时代，思维方式完全跟随产业融合方向，往往能收获意外惊喜。

大多数有长远规划的公司愿意招应届生，希望从一张张白纸里面培养出认同公司文化、符合产业发展的人才。他们愿意为大学生提供的机遇、薪资也高于成熟企业，前途和钱途都不错。

多年来，社会一直在呼吁大学生要改变就业观，到基层去，到小微企业去，响应号召的学生逐年增多。现在到了家长的就业观也要改改的时候了。