

全国秘书事务所联盟 2021 所长会议记录

时间：2021 年 4 月 22 日 12:30—13:30

地点：腾讯线上会议

参与人员：全国高校秘书事务所联盟负责人彭斌、特邀嘉宾永辉超市-HRBP 章芸迪、全国各高校秘书事务所所长

会议议题：

1. 行政岗位的职场规划与前景
2. 会议策划比赛，特等奖分享

会议内容：

永辉超市-HRBP 章芸迪：各位小伙伴大家中午好，我是永辉超市-HRBP 章芸迪。目前负责永辉超市深圳区域的 16 家门店的一个全盘人力的相关工作。今天也是非常有幸能够有这样的机会和大家在线聊一下关于职业规划的话题。昨天在做这个 PPT 的我也斟酌了两个字，用“启程”这两个非常贴切的字，相信屏幕上都是在学校的学生，所以对你们来说，很快就会有应届生，都会面临到人生中选择关口，所以相对来说呢，这个代表了你们人生下个阶段的开始，有象征性，今天的话题跟彭老师沟通过，我昨天在思考的时候觉得其实这是非常广义的话题。因为相对来说，我觉得最初可能比如说刚出校园大家想

到的更多还是寻找一个工作的机会，那往后是职业的规划，再到后期有些同学会去做自己事业的开拓。后期能够跟我们一些生活上的有一些挂钩。会想我的人生达到怎样的一个高度、我的人生状态和生活状态到社会的阶层、社会的资源又是怎样？后期会衍生出很多的话题和思考点。因为时间关系，我就不做多的延伸，从我个人的角度我认为应该先思考，需要先做规划，这样后期才会走得更加顺畅。

我这边了解到你们更多的是文秘专业。我觉得可能大家对社会的接触层面可能比较单一的，因为不能面对面，所以互动层面较少，更多是校园里面的老师，对社会的了解还是偏弱的。所以对职业规划的前期的准备还是有必要的，这对于你们今后的选择是非常重要的，这边我罗列了三个点。

第一：行业发展趋势

1. 一定要把握住我们现在这个时代的优势，选择工作的话我们还是需要了解行业发展的趋势的，整个岗位的话我们需要知道一些。对于这个岗位现在处于怎样的发展？每个行业都有许多细分，大家现在都在享受互联网红利的同时，有没有了解过现在的发展趋势、商品结构等等有没有做过深入的了解，其实这里面垂直细分类都是非常多的，经营模式、国内电商、软件 IT 等等一系列能不能再深入的挖掘一些，你们才会更清晰一

点，比如说像在电子商务这一块，还分跨境和国内。大家都使用过京东、淘宝等等一系列应用，其实相对应的你们能够有很多的选择面，如果前期不做一个深入的准备，可能你们刚出去社会踏得会比较不稳，甚至不知道怎样做一个适合自己的选择。

2. 结合自己的兴趣点，这样你开展工作才会比较开心。结合行业发展的趋势，这样对于你结果的达成会容易一些，可以通过公众号、公司的财报等都可以了解到。

第二： 公司类型和规模

这个跟你们公司的环境和公司的状态都是有关系的。包括说愿意在写字楼的更多的是一些商贸性和服务类的公司类型，工贸一体是不是愿意接受流水线的形式？包括公司的发展阶段，前期进去不要指望着一系列的体系带着你做，变化性较多，但是这个对于喜欢挑战的同学是非常好的。这个层面可以去综合考虑整个公司类型的综合规模，整个内部的一系列体系，比如外企民营国企都有自己的个性。

第三：组织架构和晋升路径

这是非常重要的一个点，你的公司处于怎样的架构？你能找到怎样的位置？这个相对来说是有影响的，前期面谈还是能找到相关信息可以找到自己匹配的方向的。

前期第一步了解清楚,到后面的话,我觉得文秘专业的话,可能初始阶段偏行政类比较多,每个公司的行政类型可能不同,后期可能是人事岗。在小规模公司可能不会区别那么明显,在大公司可能会明显一点,后期会慢慢凸现专业上限的一些东西。我这边列举了人力资源的岗位后期发展,会比单独的行政岗位更大一些,比如上市公司的总经理助理,这些对后期的综合素质能力要求比较高,商务谈判等等一系列对于财务法务有一定要求的。

下面跟大家讲讲人力资源的架构:

1.6 大模块: 人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系。

2. 三支柱: COE: 政策、流程、专业方案。HRBP: 人才发展、组织效能、组织文化。SSC: 员工关系、薪酬福利。

3. HR 多元化发展: (1) HR 岗位发展方向: 人力资源战略咨询顾问、OD 组织发展、TD/LD 人才学习发展、招聘运营、猎头、企业文化建设、EAP、雇主品牌建设、HRIS (2) HR 岗位发展阶段: 专员、主管、HRM 人力资源经理、HRD 人力资源总监、CHO 首席人力资源官

我这边给大家整理了一些词,这六个词也是我一直不断在做的。

第一：信息搜索。不管是找工作、职业规划等等一定是要基于信息面才能做出来的。

第二：不断尝试。前期我们一直不断在学习，发展面是很广的，只有不断尝试才能知道，亲身体会才能出真知。

第三：思路清晰。每走的每一步你都要知道自己在做什么？你的目标是什么？你想要达到的效果是什么？

第四：乐观皮实。相对我会看中的是性格、抗压性等等，不可能一直是一帆风顺的。毕竟工作中是不断解决方案的。

第五：终身学习。

第六：阶段复盘。短期给自己定制目标，阶段性的给自己复盘，了解自己现在所做的事情的情况与结果。

总之还需要**找准方向、投入时间**。下面给大家介绍一下永辉超市：

（一）永辉超市简介

永辉超市是中国大陆首批将生鲜农产品引进现代超市的流通企业之一。1. 营业额：2019 年全国门店营业收入达 848.77 亿元，增长率 20.36%。 2. 经营业态：目前经营大卖场、社区店、Mini 店、Bravo 永辉到家多种业态以满足不同用户的生活需求。 3. 门店数：目前覆盖 29 个省，布局 555 个市（区/县），

发展了 966 家 Brvao 超市（已签约未开门店 212 家）。 4. 员工数：目前有 12 万多名员工在永辉超市为用户提供服务。

（二）永辉历程：2010 年 12 月 15 日，永辉 A 股成功上市，后期不断战略入股，不断经营自己的品牌等等一系列都做了战略性的发展，2017 年加入了线上的业务，整个发展都是稳中求新。

（三）1933 零售精英工程

这是公司 2010 年上市后成立的大学生培养专项，有公司股票代码“601933”后四位命名。通过专业的培养体系，打造会做生意、会带团队、会数据化经营的小店合伙人以及各级平台管理人员。该项目使命：公司人才发展战略，满足快速扩张对合伙人的需求。引进适合的大学生，搭建学习、创业平台，帮助其成长与成功。目前已建立系统化、流程化、标准化 1933 大学生培养体系。已开展九届 35 期培训班，服务全国 28 个省区。目前共计引进 5000 余名大学生，其中 1000 余名学员在公司核心岗位任职。如果后期你们对我们感兴趣可以来找我们或者找彭老师，整体的话就差不多是这样子。

彭斌：您好！我想问一下就是永辉超市的这个 1933，文秘学生进入可以做哪些行政岗位？行政岗位的具体内容有哪些？

章芸迪： 我们的发展方向针对更加偏向于门店的营运方面中层管理方面的培养。前期的选拔可能不会去设置专业上限的区分，只要你愿意往营运方面发展的话都是不错的。行政方向的话针对门店有专门的行政岗。主要的是对内多家门店的基础性的相关行政工作，对于超市的食品安全营运安全检查也会归到行政岗去负责。在门店的人事工作主要是全盘偏多，后期的发展方向可以往平台、三支柱的发展方向。

彭斌： 好的，有没有同学想提问的？没有的话这个环节先到这里，后续有问题的话告诉我后再汇总给章老师。接下来下面的环节就是我们去年举办的会议策划方案的比赛，拿到优秀冠军队伍的是深圳信息职业技术学院，请你们分享一下。

会馨秘书事务所黎群燕： 接下来我来给大家分享一下关于这次策划案的分工。我们在实训时间完成的这次比赛，有9位同学进行材料背景的头脑风暴，再根据比赛的内容进行分工，我们分了7个组，运算表、请柬、会议执行计划表、新闻稿、线上工作的汇报等等，虽然分了小组，但还是相互去帮助，遇到难题互相解决，在准备的过程中，我们遇到了以下三个问题：

第一：协调问题。 每个人都是独立的个体，每个人都有自己的想法，这就需要有一个 leader，要有统筹全局的意识。

第二：会议的预算。我们在做这个的时候没有过线下的购买的经验的，我们不知道展板、海报的尺寸、价格问题等等对很多物资的概念也不是很清楚，对于购买渠道，我们设计晚会邀请戏剧社，但是关于劳务费不知道怎么去定夺？后面通过不同的途径去了解这些东西，哪种场合需要哪种物资？去咨询长辈、上网了解情况，其中特别有趣的地方是我们想在晚宴上邀请话剧社，职业的表演人员劳务费都特别高。于是我们通过上网了解到上海戏剧学院有戏剧社，通过学校的官网了解到他们会经常外出去演出，可以用校企合作来到晚宴去表演，也省了很多的预算。

第三：会议议程。每一次我们会议议程的改变都会影响到其他小组的进程。正所谓牵一发而动全身，很显然我们小组内会出现争执，但是我们不会因为这个争执去停止工作，我们会定期的开会，说清楚我们的会议议程发生了怎样的变化？大家可以互相体谅、帮助。得到的最大的经验，就是我们自己在这次的策划中得出的最大的收获，会议议程应该是要在完成到 80% 再定夺，这样就不会更多的影响到其他小组的工作。

彭老师：好的，因为今天时间关系，不再留互动的时间下来了，对方案设计的有什么问题的话，我们留到 6 月 5 日进行更多分享了解。到时候来湖南司法警官职业学院进行探讨，

还可以进一步的看到警官学生的风貌，今天的会议到此结束。

谢谢大家。