

麦当劳：员工要学会找出工作中的快乐 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E9_BA_A6_E5_BD_93_E5_8A_B3_EF_c108_228631.htm

要做、想做和能做。要做是指提供让每一位顾客感到满意的服务；想做的含义是人可以被启发，但必须喜欢做和想做才有动力；能做指有能力胜任自己的工作，甚至在顾客没有提出帮助要求之前，就要给予帮助。

麦当劳 要做、想做和能做 新京报：请您先介绍一下麦当劳的人才核心价值观？ 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 施文哲（以下简称施）：麦当劳是一个以人为本的企业，员工进入麦当劳就会得到一个培养发展计划。

我们对员工的要求是喜欢与人打交道，喜欢为别人提供服务。 新京报：你们对新人有何基本要求？ 施：可以用三个词汇来形容：要做、想做和能做。

要做是指提供让每一位顾客感到满意的服务；想做的含义是人可以被启发，但必须喜欢做和想做才有动力；能做指有能力胜任自己的工作，甚至在顾客没有提出帮助要求之前，就要给予帮助。而且，新员工要把这份工作当成职业生涯来看待，用轻松的心情面对，要学会找出工作中的快乐。

并不太认同网上简历 新京报：2005年麦当劳计划招多少人？ 施：我们的招聘计划与开店数量紧密结合，具体录用多少人不便透露。

新京报：你们一般采用什么招聘方式？ 施：招聘餐厅服务组员工一般采用餐厅海报的形式；招聘餐厅见习经理一般采用校园招聘的形式，麦当劳不太认可网上投简历的形式，感觉还是书面简历比较有效；招聘公司的中高层一般采用猎头公司提供资源的形式。而公司工作人员大多是从餐厅服务组员工中选拔的。 新京报：

麦当劳最注重应聘者的哪些能力？施：我们认为对工作的热情、对麦当劳的责任感和忠诚度，以及沟通和团队协作能力是应聘者应该具备的最基础素质。考查人品依靠招聘者的观察力 新京报：求职者一般需要过几关？施：以餐厅的见习经理为例，求职者需要过四关。首先是简历筛选，被选中的人将进行第一次面试。然后要在餐厅里进行三天的工作实习，在此之后还会有一次面试。 新京报：如何认定自己想要的人才？施：一般通过提问题来考查应聘者的组织能力、说服力和创新能力。但是类似正直等应聘人员的个人品质要依靠招聘人员尖锐的观察力。 新京报：您是否可以透露一些麦当劳的面试题？施：无论面对什么面试题，求职者只要据实回答即可。比如，想考查应聘者的领导力、沟通能力和活跃程度，我们一般会问求职者在学校里是否参加社团活动，曾经担任过何种职位等。 新员工会被“下放”到餐厅 新京报：你们为新员工提供哪些培训？施：不同岗位的人会采用不同培训方式，但无论是经理还是一般的总公司工作人员在进入麦当劳初期都会被“下放”到餐厅，最长的“下放”时间为3个月。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com