

百年GE：挑选人才不看重学历重潜力 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__E7_99_BE_E5_B9_B4GE_EF_BC_c108_228690.htm 帮助每一位员工成长并实现梦想，是GE百年不变的价值核心。GE公司对职位进行公开招聘，是想找到最适合这个职位的候选人，而不一定是最资深、最高学历或是一定要名校出身。所以，一般来说，机会是均等的，高学历并不会得到加分。 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> GE选拔人才的方式主要通过学校招聘、市场招聘、猎头和员工推荐等。2004年GE校园的招聘人数，从以前近100名，增加到215名，这是一个非常大的变化，也可以看到GE在中国对人力资源投资的一种承诺。GE会做一些很好的宣传，同时在GE内部建立了一套运行体制。GE还要求每个业务部门的CEO都必须参与校园招聘活动，给学生们介绍GE在中国的发展前景，需要什么样的人才，或者介绍某一个GE业务集团的情况。GE常常请出以前很多从这些学校毕业的同事回到母校，向毕业生们现身说法。另外,GE积极推行假期学生实习项目，以便GE能够在早期挑选到好的人才，从而使GE的校园招聘更加成功。 GE的纳新原则，可以从三个方面来讲。首先从技术专业方面来讲,要看这个人的专业素质和专业标准是不是符合我们对这个位置的基本要求。第二，从这个人的道德品质来看，主要是从GE的价值观来看，这个人是不是拥有GE的价值观坚持诚信，渴望变革，注重业绩。第三，要看这个人有没有潜力，GE在招聘人员的时候会把眼光看得稍微远一些，看这个人除了做这个工作以外，将来他会不会还有潜能来做更高一点位置的工作，或者做范围更宽方

面的工作。GE很看重人才的潜力，而潜力最重要的表现就是业绩，业绩又包括价值观和他的专业业绩。每个人刚进GE的时候，公司只能预计他在某方面可能做得很好，但是工作一年以后，GE就会根据实际表现，利用详细、严密、公正、透明度很强的手段，评估出到底谁是最好的。对于业绩好并有潜力的员工，会根据他的职业目标，通过包括升职在内的各种形式，让他向上发展。GE公司对人才的基本要求除了对专业技能的硬件要求，同时也看重应聘者的“软件”素质，包括团队合作能力、沟通能力（足够的中、英文工作语言能力）、逻辑思维和分析能力、创造能力（对工作的前瞻性把握、自身激励能力）。对一些领导培养项目，我们还希望应聘者积极参加社会活动，具有担任领导、组织工作的经验。此外，诚信在GE非常重要，诚信是公司衡量员工的首要条件。对员工的培养方面，GE的许多管理培训项目已经在中国展开。从面向应届毕业生的财务、信息、运营管理培训，到有工作经验的人力资源领导、商业领导培训，GE设立了一系列培训项目，发展和成就最优秀的人才。同时，GE在中国业务的迅速发展也为各种人才提供了职业发展的高速路。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