

IBM：HR揭晓选人才神秘面纱 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_IBM_EF_BC_9AHR_E6_8F_c108_228948.htm 学子求职，精英跳槽，人才市场上又掀起阵阵活跃气氛。IBM，作为目前世界上最大信息工业跨国公司，是每个IT人员梦寐以求的工作之地。近日，记者了解到十月IBM将展开招聘活动，就招聘事宜，记者采访了IBM人力资源部负责人，揭晓IBM选拔人才的神秘面纱。以下是记者对IBM人才资源部领导的采访：转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 做行业的领导者 招聘倾向尖子生

记者：许多企业前一段时间都提出不招尖子生，你怎么看待这个问题？ 邝懋功（IBM大中华区人力资源部人才与学习总监）：每一个公司都有自己的定位，定位不同所需要招聘的人的层次也不相同。IBM要做行业的领导人，那么他一定要选择有领先知识、技能的人来做，才有可能变成领导者。很简单例子，你要生产最好的东西，你一定要选择最好的材料。IBM属于信息产业，众所周知，信息产业是快速变迁的产业，IBM所选择的人一定是行业内的优秀者，这是IBM选才的基本理念。当强者遇上强者，理念致胜

记者：每一个应聘IBM的人都是具备相当实力的，那么在同等优秀的人才面前，IBM如何做取舍？ 李美贞：（IBM企化传播部项目经理）：IBM人力资源部采用吸引、激励、保留的战略来选用业界最优秀的人才。在优秀的人才中选择适合IBM公司发展的员工，我们主要看这个人的理念是否与IBM的相同，即是否能够成就客户、是否有创新意识、是否有诚信负责的态度。对于每一个被IBM选中的人，我们主要从三方面考察他：其

一，看他的做事理念；再一个就是他的技能，他做事情的好坏；最后一个就是知识。能够被选到我们IBM公司的肯定是非常优秀的。应该说知识不是问题。技能，当然每个新近公司人多数没什么经验，所以没有什么差别。而且我们觉得，技能是在公司实际的演练中，是可以培养的。因此，最终考验一个人是否被IBM留用，是他的态度、他的理念及他的习惯是否与我们公司的价值观相符；或者说他是否是倾向于IBM价值观特质的人，相信IBM的理念；或者他是否愿意为这样的理念尽自己的力量。因为在常年的招聘中，我们发现人的品质是在日后工作中很难培养和改变的因素。这就是我们在选择最后的人选所用的衡量标准。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