

统一集团CHO：认真是“德” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E7_BB_9F_E4_B8_80_E9_9B_86_E5_c108_229019.htm 统一企业（中国）人力资源经理涂忠正：“把‘企’字拆开来就是‘止于人’，由此可见‘人’是企业的最大资产，这也正是我们公司的经营策略以人为本。” 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 企业管理专业出身的统一企业（中国）有限公司人力资源部经理涂忠正显然对“人”这个问题很有一番研究。所以，在整个访谈过程中，涂忠正上了一节培训课，这节课的内容是如何面对面试，而培训师是一位有着丰富招聘面试经验的人力资源经理。慎重寄出个人资料在招聘过程中，企业的人事经理通常最注重应聘者的哪些素质，这个问题恐怕是绝大多数应聘者希望了解的。涂忠正认为每个公司都有自己的用人原则，这是由该公司的企业文化所决定的。统一的用人原则归纳起来就是：有德无才，其德可用；有才无德，其才难用。“相信这个‘德’字也是大多数企业在招聘员工时最注重的因素。”他强调说。他同时补充说，应聘者一定要慎重对待所寄出的个人资料，因为应聘者的自荐信和简历是他们与人事经理的初次见面，是否会引起人事经理的“一物钟情”就要看应聘者自己了。“如果我拿到一封字迹潦草的自荐信，我首先就把该人排除在面试名单之外，因为这说明了他对这份工作不重视。‘认真’也是‘德’的一个方面。”面试理应“自圆其说”对于面试有无技巧这个问题，涂忠正很肯定地说，当然有。总的归纳起来就是八个字：事前准备，自圆其说。他继而解释道，没有一个人事经

理不喜欢对自己企业有一定了解的应聘者，因此如果应聘者能够在面试前多方收集该企业的资料，在面试中就可以拉近与面试官的距离。“参加面试的目的是什么？离职的原因是什么？对未来有什么期望？对于这几个问题每个参加面试者都应该事先做好充分的准备，这将是应聘者在面试时能够‘自圆其说’的资本。如果临场时再准备的话，效果就难说了。”此外，涂忠正还特意提到了做摘要，他建议应聘者在征得了对方的同意之后，可以对面试内容略作一些摘要，这样做不仅在回答问题时可以更为游刃有余，而且有利于自己回去之后做总结，即使这次面试不成功，但是每次总结的经验教训一定能使自己获益匪浅，也就是为下一次的 success 做准备吧。面试就是平等交流“面试是一种平等的双向交流，因此，应聘大可不必很紧张，更不必抱着有求于公司的态度。”他指出，面试不是辩论赛，更不是“六十秒钟智力竞赛”，因此出于尊重应聘者，企业的面试人员应尽量放慢提问的语速，更不要提一些尖锐性的问题。他认为这样一方面可以使应聘者更真实而全面地表现自己，而于人事经理来说，可以显示出企业的诚意。涂忠正最后笑着说道：“我喜欢把应聘者当作朋友和消费者来对待，如果有缘的话，大家就做同事喽！”企业发展才能留人对如何留住人才，涂忠正认为，现在青年人的团队荣誉感很淡漠，但非常重视个人的发展，跳槽正是这种价值观的一种直接反映。另外，年轻一代的冒险倾向越来越浓，他们更愿意自己创业，目前的打工阶段可能只是他们为创业而积累财富与经验的前奏。这也是员工频繁跳槽的一个原因。他认为，薪资、培训、升迁这些因素缺一不可。但人力资源部的工作重点应因人、因时而异。比如，

素质越高的人越重视自我成长，他更关心的不是钱，而是事业，在他眼中，升迁才是最重要的。不过，归根结底还要靠企业发展，企业不断发展壮大才能为员工提供更多的机会，从而留住优秀人才。原载《中华建筑报》转自中人网（B-01）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