

微软、IBM、惠普的招聘攻略 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__E5_BE_AE_E8_BD_AF_E3_80_81I_c108_229577.htm 微软招聘：设置考题在微软的某次全球招聘面试中曾出现这样两道场景题：一名主播，跳槽去了另一家电视台，在原台一档主持了两年之久的节目的最后，可以用30秒与其观众告别。如果你是，你会怎么说？” “一名记者，原定下午1:30开始采访，2:00他必须去执行另一项任务。可是前一名从1:00起采访的记者已经拖延了时间，1:35时这名记者决定要求前一名记者暂停下来，让自己先进行采访。如果你是，你会怎么达到目的？” 转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> 微软要求应聘者给出有创意，同时又合情合理的可行方案。前微软中国总裁唐骏夸下海口：“只要能做出这两题者，微软将给他一个满意的职位。” 解析面试中的两类题型，微软的考题决不为难考生，而是用来测试其能力。一定的专业知识是基础，更重要的是实用能力，即社会交往、工作学习中的实际能力。面试中的场景题是特别受注重的，这类题一般都是人人可做、但做好却不易，而且由于无法事先准备，所以很难造假，几乎直露个性；讨论题也是面试的重心，本次招聘中，应试者三人一组，每组围绕一个主题，进行30分钟准备，然后一名演讲，另两名在演讲结束后回答考官提问。唐总说，考官时间宝贵，这项考试可在较短时间内同时考察多个应试者的多方面能力，比如组织能力、团队合作能力、对于问题的理解和判断能力以及创新能力等，以后可能还会采用。唐总说：“这两类题的主题都选自现实生活，有的都是我的亲身经历，有的

涉及学生的切身体验，比如谈谈‘现实与理想的平衡点’等。”究竟怎样的人才，能在考试中过关斩将？微软的招聘考试是否存在缺陷？应当如何评价没有录取的应聘者呢？唐俊坦言：“微软的考题是存有缺陷的。”他进一步分析说，有些考题可以反映实际水平，比如英语；有些考题则不一定，比如逻辑题，回答不出来，不表示考生不具有逻辑性思维；面试共有六七轮，只要有一轮失手，就会遭到淘汰。微软的考试模式会导致“最优秀的没进来，不过，进来的一定是优秀的”。其实任何一家企业的招聘方式都有漏洞，只是微软敢于承认，并且还在不断向发散性和实际性发展，以求更完善。由此可见，在微软考试网中，一部分没有被微软录取的应聘者成了漏出去的“大鱼”。根据已经拿到微软offer的学生（包括当年考试进入微软的唐俊）的成功经验，有两点是尤其相似的：真本事无论是扎实的基础知识，较强的英语能力，还是学生的实践活动，都是真刀真枪在考卷上见分晓，在考官面前亮实力的；强健微软的几轮考试一般安排在一天内，有时持续长达7小时，良好的身体和心理状况都是不可缺少的。

IBM招聘：挑选简历 2004年，IBM推出全新招聘方式，在中华英才网上特设立了战略人才储备库，使应聘者甚至可以预定几年后的招聘名额。IBM的“活力创新”战略人才储备计划，主要面向社会招聘，特别是2003年和2004年国内外院校毕业或即将毕业的学士、硕士、博士、MBA，对刚毕业一年的新人更是情有独钟。这是因为IBM认为刚毕业一年的人正处在社会经验与求职欲最好的切合点上，既不像刚走出校门的学生缺乏社会经验，不能成熟地考虑自己在公司的定位，也还具有很强的可塑性和求知欲，是公司急需的好

坏子。作为一种全新的招聘方式，求职者只要投简历便可进入IBM战略人才储备库，求职者可以根据自己的特点提前预约应聘职位，同时还可以写下期望进入IBM的时间，可以是一个月后、三个月后，甚至更长，这样IBM人力资源部就会根据求职者希望自己简历生效的时间，关注求职者，并及时更新公司需求的大致职位及相应职位描述，在出现职位空缺与求职者应聘职位相匹配时，能够在第一时间主动与求职者联系，另外，IBM还将定期通过邮件和网上更新的方式向求职者介绍近期需求的新职位和公司发展近况。IBM认为，采取这种全新招聘方式，对求职者和公司来说都可以节约时间，公司不用每次都打出招聘广告再收简历，求职者只要关注自己的邮箱就可以随时掌握IBM的招聘信息，不会因为没有及时了解公司招聘计划而与最适合自己的机会擦肩而过。

转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> IBM简历挑选法 如何在众多简历中进行挑选呢？IBM人事经理倪静这样描述：按照时间计算，每份简历通常只能得到招聘者几分钟的“青睐”，招聘人员会直奔主题，按照国际规范的简历格式，到特定的位置搜寻需要的信息，例如，如果在“教育背景”的位置没有找到你就读的大学、学历和专业名称，那就意味着会花很多时间去寻找最基本的信息，而一旦在查找许多信息都很费劲的时候，难免会匆忙把这样的简历放在非首选之列，甚至打入冷宫。所以，IBM在简历内容的要求是：个人信息，教育/培训情况，工作经历，个人爱好及相关其他信息等。

惠普招聘：剥离面试 中国惠普有限公司人力资源部总经理张国维认为，面试和被面试的过程实际上是一种剥离的过程，就是把很多的技巧剥离掉，最后看到应聘者真实的情况，

比如应聘者的技术、教育背景、工作经验等方面真实的情况和现在的状态，然后考察应聘者的潜力是不是适合公司的需求，如果有太多的技巧和包装的话，反而会延长面试的时间。如果说有一些所谓的技巧，那就是应聘者应该知道一些面试的常识，比如要准时、着装正式，事先了解公司的基本状况等等，这样做会让招聘的人感觉到求职者对这个工作机会的重视。但是，有的面试技巧指导具体到教求职者如何回答问题，怎么样回答问题最好，这实际上是一种误导，因为事实上没有所谓最好的答案，一个有经验的人力资源经理，完全能够从应聘者的回答中判断出所说是不是真实。有意思的是，那些面试技巧的培训往往是两方面的，顾问公司一方面会培训被面试者如何去伪装，另一方面也会培训面试者如何去识破伪装。

对话： 在面试的时候，惠普通常问哪些问题？通过这些问题，想了解应聘者哪方面的情况？张国维：不同的岗位问题的侧重不同。比如对于中层管理人员来讲正常的面试会从三个方面提出问题。第一是技术层面，了解应聘者在某一个领域技术方面的认知程度；第二是在人员管理或者领导力方面；第三个方面是在谈话的过程中了解应聘者的个性尤其是他在团队工作方面的能力，最后还要考虑到他的诚实度。另一个角度，还要看价值观以及商业准则方面，就是应聘者必须遵守惠普很多全球的商业行为的准则，这种准则一方面在于对员工的教育，一方面还要看应聘者的价值观和公司的价值观取向是否一致。在候选人条件相同的时候，惠普对价值观取向一致的人比较看重。

HR在选择人才的时候对于求职者的跳槽频率应该怎么看？张国维：我想应该从几个方面来看。一是看人才流动的大环境，1996年到2000年

是人才流动比较高的阶段，现在是慢慢趋向成熟的时候；第二我们会看应聘者每次调整工作主要的原因是什么，是不是我们认为合理的一种方式，无论是个人的职业发展原因、家庭的原因，还是原来的公司发生了什么变化或者是上下级关系，因为每个人调整工作无外乎这几个原因，我们认为这都是一种正常的状态，不正常的就是这个人被开除了或者别的什么。实际上就是说任何一件事情我们觉得都有两种可能，一个是困难，怎么样去克服解决，还有一种是事实，忍受或者选择离开。我们不希望应聘者把一些可以解决的困难作为借口，当然也不排除有些情况是不能或者说不愿接受的，所以选择离开。如果说应聘者在品德和商业道德方面有问题，我们公司是不会做任何的让步，其他的问题我们都会针对不同的情况客观分析判断。 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