

案例探讨：乐百氏如何招聘毕业生 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/255/2021_2022__E6_A1_88_E4_BE_8B_E6_8E_A2_E8_c67_255982.htm 招必需之才 乐百氏桶装水有限公司总经理刘箭说，尽管应届大学毕业生缺乏工作经验，但优秀毕业生是公司非常欢迎的，公司根据业务发展的需要招聘员工，招聘人数和要求都会在招聘信息中清楚地说明。刘箭还称，不符合要求的人根本没有必要盲目地投递资料，“我们不会招10个人，却收集上千人的资料。很多资料看都不看就扔了，这对应聘者很不公平，我们也没有那么多精力那样做。”踏实善学者受欢迎 跟很多大公司的招聘不一样的是，乐百氏在招聘过程中不看重学校，而看重家庭出身。刘箭认为，家庭出身能反映出一个人的价值取向，脚踏实地、朴实、谦虚、善于学习的人最受乐百氏招聘人员的欢迎。相反，野心大、自我感觉良好、在意工作条件和待遇的人基本上与乐百氏无缘。招聘过程 乐百氏的招聘过程包括资料筛选、面试、复试三个过程。据介绍，专业、成绩好坏以及是否在学校担任过学生干部在筛选资料过程中起很大作用。因为他们认为成绩好坏在一定程度上说明毕业生能力的好坏，而担任过班干部者思维比较活跃、擅长交往、有一定的号召力和组织能力，适合作为管理者培养。在资料筛选完后，公司按照3：1的比例确定面试名单，通知面试。第一轮面试由人事部门主持，时间在半个小时到一个小时之间。在面试前，应聘者需要按照乐百氏的要求完成一份由三个部分组成（看图写故事、画图和性格分类测试）的书面问卷。测试完成之后，主考官根据测试的结果相应地提出一些问

题，这些问题因人而异，没有统一的模式。经常被问到的问题包括为什么希望进入乐百氏、业余时间的兴趣爱好、读过哪些书、对个人的未来如何设计、如何评价自己的优点和缺点等。目的是了解应聘者的组织能力、领导能力、学习能力、语言表达能力以及知识结构等。复试是由人事部门和用人部门负责人共同主持，提的问题也是因人而异，重点是了解应聘者的个人综合素质和对自身及社会的看法和态度，不涉及专业知识的考试。乐百氏的几位中高层管理人员都表示，在这个过程中，他们希望看到应聘者表现出还有很多不足的地方，如果公司给他机会，他会努力适应公司并尽快为公司创造价值。另外，应聘者还要让公司招聘人员知道，你很在意毕业后第一份工作，会尽力去珍惜，希望塌塌实实走好人生工作的第一步。在同招聘者的交流过程中，要尽量表现出希望努力把事情做好的强烈愿望和积极向上的心态。这样做应聘的成功几率就大得多。刘箭称，“面试的关键是要真诚地展示自我。”

培训和待遇 在乐百氏，每个新员工都要接受一段时间的封闭培式训。培训的内容主要是企业发展理念、发展状况、对员工的素质要求以及与业务相关的专业知识等，培训结束后还将进行统一的考核。接着，新员工会被派到基层锻炼一个月左右，结束后要根据锻炼的情况完成一篇实习论文，并进行论文答辩。公司将根据理论培训和实习的情况安排新员工的工作岗位，尽量让每个新员工找到最适合的位置。据介绍，除了享有国家规定的假期、社会保险及住院报销的待遇外，乐百氏为刚毕业的大学生提供的待遇并不是很高，一般是月薪1100元。因为乐百氏认为，对刚毕业的大学生来说，最重要的是能够找到一个好的工作环境，让

自己尽快成长起来。 笔试题目 乐百氏笔试题目包括看图写故事、画图和性格分类测试。 看图写故事：公司为应聘者提供六副图片，要求应聘者运用自己的想象，对每一张图写出一个故事。每个故事不超过150个字，六个故事要求在一个小时内完成。 画图：问卷上有八个画着不同图案的小方格，应聘者要用铅笔在小方格内画出任何图形，从自己认为最简单的图形开始。完成之后，指出图画的含义和象征意义，以及完成的顺序。 性格分类测试：测试题目（具体看本报46期16版）由多组词义相反的词汇组成，不同程度对应不同的分值，对每组作出惟一选择，将每行的两个选择所得分值相加，得数填在该行的圆圈或方格中，没有圆圈或方格的不用填写。最后，将所有圆圈与方格中的分值分别相加，得数填写在最下面的圆圈与方格中。这份问卷要求在十分钟内完成。

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