

人力资源综合辅导:用五大性格模式招聘好员工 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/468/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_468767.htm 单纯注重经验的招聘方法在今天似乎已经落伍。如果你的公司每时每刻都在变化，如果你的人员需要快速地适应各种新观点，你就需要了解并运用本文以下的新观点。什么样的人适合于你的团队？一般的人力资源经理可能会想当然地说：去找那些曾经做过这类工作的人；如果找不到绝对合适的，就找一个在实际经验方面与工作尽可能接近的候选人。然而，传统的单纯注重经验的招聘方法在今天已经落伍。如果你的公司每时每刻都在变化，如果你的人员需要快速地适应各种新观点，你会发现，以经验为标准招聘来的员工并不适合你的团队和公司文化。态度有时胜于经验 在美国，对上百万的企业经理人而言，新的联邦商品劳务税似乎是一场噩梦表格难以理解，规则复杂。因此，美国国家税收长官决定，设立免费拨打的热线电话向管理者和员工们提供帮助。约翰是这个新部门的领导者，他负责招聘人员，并管理这项新的政府服务。税收办公室的人力资源部发给他一项备忘录，里面介绍了人员筛选过程中需要参照的一些标准。但约翰不认为学制2年的会计学位或3年的税收工作经验就能保证一个人可以承担起开拓新业务以及面临许多脾气暴躁的电话求助者的压力。他的直觉告诉他，更为重要的是正确的态度。因此，他放弃了那些建议，而是采用了一系列非常规的面试方法通过询问来发现申请人的态度。他集中精力寻找的不是那些对于税收表格很有经验的人，而是那些有工作主动性的、具备创新能力、在压力之

下保持平静的人。随着纳税期限的临近，第1轮咨询电话打进来了，约翰的员工乱了阵脚。许多重要问题的答案在他们的数据库里都找不到；但若要把需要的数据都放在网上，则需要更长的时间，这种延误会引致前来问讯的企业家们牢骚满腹。幸运的是，员工们很快控制了局面。“我给你们打了电话，问了一个问题，服务人员不知如何作答，”一位企业经理人打了约翰的直拨电话，粗声粗气地说，“结果这位服务人员回家，在网上发现了这条信息，第2天就帮我把问题解决了！你们到底是什么人啊？！”员工把填补数据库漏洞当成了自己的工作，给“客户”以很可靠的感觉。这种事情一次又一次地发生。员工们亲切耐心的态度如此之好，以至于约翰说：“人们不敢相信与他们通话的是联邦税收办公室的公务员。”一般说来，如果一份工作对解决问题能力、自主性、学习能力、人际交往能力、团队默契等方面的要求越高，你就越需要寻求具备正确态度的人。正确的态度是什么？如果你最终认为，态度对于你公司来说是重要的，那什么样的态度是正确的呢？如果没有意识到态度胜于经验的道理，美国在线就不会像今天这样成功。1997年，美国在线刚刚突破了1000万注册用户的大关。这时，一项新的收入来源又出现在公司面前，这项业务代表着数十亿的利润。一家新成立的长途通信运营商Tele-Save带着一张5000万美元的支票来到了公司。他希望美国在线可以把第1份网络赞助（或门户）合同卖给他。很快，其他感兴趣的公司也接踵而来无论是刚成立的公司，还是成立多年地位稳固的公司都开始争取与美国在线建立营销合作伙伴关系，争夺美国在线的标题广告。美国在线的管理层发觉他们需要更多的广告客户经理（美国在线自

己所称的)和商业事务专家来管理这块利润丰厚的新业务。因此,互动营销部的高级副总裁开始做广告,并与招聘公司取得联系。“我们现招聘熟谙互联网,并在消费品或汽车产品领域有10年营销或销售经验的人士。”招聘广告这样写道。而且一线经理和人力资源管理人员也对具备10年相关经验的应聘人员进行了筛选录用。可惜新招聘的员工中有许多并不善于推动和销售门户业务。于是公司组织效率办公室的几位特立独行的人力资源管理人员开始退回一步找原因。他们对公司内的一些业务最为优秀的人进行了研究分析,将他们的技能与一些业务较弱的人的技能进行了对比。在分析研究结果之后,他们发觉,美国在线的优秀业务员具有5项特质,他们与一般业务员之间的区别并不在工作经验方面:1、快速敏捷的学习能力:对事物有很快的领悟能力,在收到指示之后,能够迅速转变方向。2、有能力处理不确定的情况:面对强大的压力和快速变化的环境时不会骄躁不安。美国在线的最佳业务员在数据不完备的情况下也可以自信地制定决策,而不会对不确定性感到忧心忡忡。3、具备影响他人的能力(尤其是在做演讲的时候):美国在线的最佳业务员极具自我倾向有强烈的说服别人的欲望,希望能够获得别人的认可,从而达成交易。他们还能够快速且有感染力地表达其想法。单纯注重经验的招聘方法在今天似乎已经落伍。如果你的公司每时每刻都在变化,如果你的人员需要快速地适应各种新观点,你就需要了解并运用本文以下的新观点。什么样的人才适合于你的团队?一般的人力资源经理可能会想当然地说:去找那些曾经做过这类工作的人;如果找不到绝对合适的,就找一个在实际经验方面与工作尽可能接近的候选人

。然而，传统的单纯注重经验的招聘方法在今天已经落伍。如果你的公司每时每刻都在变化，如果你的人员需要快速地适应各种新观点，你会发现，以经验为标准招聘来的员工并不适合你的团队和公司文化。态度有时胜于经验 在美国，对上百万的企业经理人而言，新的联邦商品劳务税似乎是一场噩梦表格难以理解，规则复杂。因此，美国国家税收长官决定，设立免费拨打的热线电话向管理者和员工们提供帮助。约翰是这个新部门的领导者，他负责招聘人员，并管理这项新的政府服务。税收办公室的人力资源部发给他一项备忘录，里面介绍了人员筛选过程中需要参照的一些标准。但约翰不认为学制2年的会计学位或3年的税收工作经验就能保证一个人可以承担起开拓新业务以及面临许多脾气暴躁的电话求助者的压力。他的直觉告诉他，更为重要的是正确的态度。因此，他放弃了那些建议，而是采用了一系列非常规的面试方法通过询问来发现申请人的态度。他集中精力寻找的不是那些对于税收表格很有经验的人，而是那些有工作主动性的、具备创新能力、在压力之下保持平静的人。随着纳税期限的临近，第1轮咨询电话打进来了，约翰的员工乱了阵脚。许多重要问题的答案在他们的数据库里都找不到；但若要把需要的数据都放在网上，则需要更长的时间，这种延误会引致前来问讯的企业家们牢骚满腹。幸运的是，员工们很快控制了局面。“我给你们打了电话，问了一个问题，服务人员不知如何作答，”一位企业经理人打了约翰的直拨电话，粗声粗气地说，“结果这位服务人员回家，在网上发现了这条信息，第2天就帮我把问题解决了！你们到底是什么人啊？！”员工把填补数据库漏洞当成了自己的工作，给“客户”以很

可靠的感觉。这种事情一次又一次地发生。员工们亲切耐心的态度如此之好，以至于约翰说：“人们不敢相信与他们通话的是联邦税收办公室的公务员。”一般说来，如果一份工作对解决问题能力、自主性、学习能力、人际交往能力、团队默契等方面的要求越高，你就越需要寻求具备正确态度的人。正确的态度是什么？如果你最终认为，态度对于你公司来说是重要的，那什么样的态度是正确的呢？如果没有意识到态度胜于经验的道理，美国在线就不会像今天这样成功。

1997年，美国在线刚刚突破了1000万注册用户的大关。这时，一项新的收入来源又出现在公司面前，这项业务代表着数十亿的利润。一家新成立的长途通信运营商Tele-Save带着一张5000万美元的支票来到了公司。他希望美国在线可以把第1份网络赞助（或门户）合同卖给他。很快，其他感兴趣的公司也接踵而来无论是刚成立的公司，还是成立多年地位稳固的公司都开始争取与美国在线建立营销合作伙伴关系，争夺美国在线的标题广告。美国在线的管理层发觉他们需要更多的广告客户经理（美国在线自己所称的）和商业事务专家来管理这块利润丰厚的新业务。因此，互动营销部的高级副总裁开始做广告，并与招聘公司取得联系。“我们现招聘熟谙互联网，并在消费品或汽车产品领域有10年营销或销售经验的人士。”招聘广告这样写道。而且一线经理和人力资源管理人员也对具备10年相关经验的应聘人员进行了筛选录用。可惜新招聘的员工中有许多并不善于推动和销售门户业务。于是公司组织效率办公室的几位特立独行的人力资源管理人员开始退回一步找原因。他们对公司内的一些业务最为优秀的人进行了研究分析，将他们的技能与一些业务较弱的人

的技能进行了对比。在分析研究结果之后，他们发觉，美国在线的优秀业务员具有5项特质，他们与一般业务员之间的区别并不在工作经验方面：1、快速敏捷的学习能力：对事物有很快的领悟能力，在收到指示之后，能够迅速转变方向。2、有能力处理不确定的情况：面对强大的压力和快速变化的环境时不会骄躁不安。美国在线的最佳业务员在数据不完备的情况下也可以自信地制定决策，而不会对不确定性感到忧心忡忡。3、具备影响他人的能力（尤其是在做演讲的时候）：美国在线的最佳业务员极具自我倾向有强烈的说服别人的欲望，希望能够获得别人的认可，从而达成交易。他们还能够快速且有感染力地表达其想法。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