

人力资源综合辅导:顶尖外企的招聘选才法则 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/470/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_470460.htm 壳牌招聘大学毕业生主要是着眼于未来的需要，所以十分看重你的发展潜质。壳牌把发展潜质定义为“CAR”，即：分析力(Capacity)、成就力(Achievement)、关系力(Relation)。分析力(Capacity)：能够迅速分析数据和学习。在信息不完整和不清晰的情况下能确定主要议题。分析外部环境的约束。分析潜在影响和联系。在复杂的环境中和局势不明的情况下能提出创造性的解决方案。成就力(Achievement)：对自己和他人有挑战性的目标。为出成果，百折不挠。能够权衡轻重缓急和不断变化的要求。有勇气处理不熟悉的问题。关系力(Relation)：尊重不同背景人提出的意见并主动寻求这种意见。表现诚实和正直。有能力感染和激励他人。坦率、直接和清晰地沟通。建立富有成效的工作关系。IBM：3个“高绩效”IBM需要“高绩效”的人才、在IBM的“高绩效”文化中，主要包括以下三个方面：第一个叫Win，就是“必胜的决心”；第二个是execution，就是“又快又好的执行能力”；第三个是team，就是“团队精神”。诺基亚：2个“以人为本”诺基亚的企业文化的核心是“以人为本”。体现在人才的判断价值上，公司是通过两个方面去实践“以人为本”的。一是硬件系统，包括专业水平、业务水平和技术背景，一般由部门的执行经理来考察；二是软件系统，包括沟通能力、创新能力以及灵活性等，一般由人力资源部门来考察。西门子：对企业家7个要求百年老店西门子被誉为“企业家的摇篮”。事实上，西门子

寻找的正是“企业家类型的人物”，他们对未来的“企业家们”的七个基本要求是：良好的考试成绩，丰富的语言知识，广泛的兴趣，强烈的好奇心，有改进工作的愿望，以及在紧急情况下的冷静沉着和坚毅顽强。松下电器：70分的人才松下创始人松下幸之助先生被誉为“经营之神”，但松下却并不需要顶尖级的“100分”人才，他们只要“70分”就够了。松下的管理理念是“适当”，即“适当的公司，适当的人才”。而“100分”的人才对公司并不一定“适当”，他们往往过分自负，不太愿意与人平等沟通、默契合作，还爱抱怨环境，计较企业给予的职位和待遇，以这样的心态来工作，对企业绝非有利。而70分的人才，则珍惜公司给予的工作机会，看重企业交付的信任和委托，积极上进、肯学习、富有竞争的激情，“70分”的人才如果使用得当，同样会发挥出巨大的能量。所以，松下的管理公式是：能力×热忱=劳动成果。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