

如何招聘员工五大性格模式招聘好员工人力资源管理考试

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao_ti2020/514/2021_2022__E5_A6_82_](https://www.100test.com/kao_ti2020/514/2021_2022__E5_A6_82_E4_BD_95_E6_8B_9B_E8_c37_514894.htm)

[E4_BD_95_E6_8B_9B_E8_c37_514894.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/514/2021_2022__E5_A6_82_E4_BD_95_E6_8B_9B_E8_c37_514894.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

。"#F8F8F8" 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