

IT招聘求职者技术不是最重要的人力资源管理考试 PDF转换
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/539/2021_2022_IT_E6_8B_9B_E8_81_98_E2_80_c37_539782.htm

IT招聘的HR们你们现在最注重的还是那些专业IT术语吗？还是那些实际的技术能力吗？在你们招来的IT技术人员里有没有不合群的呢？有没有无法很好的融入团队中的？那就让我们一起来审视一下问题究竟出再哪里？

- 1、你对IT人员的要求是什么？在HR的招聘中，我们知道一个好的IT技术人员离职等到下一任IT人员顶替的时间大多需要3至5个月，这段时间有可能会造成工作上很大的不方便，拖延等。也许这时，HR们由于上司老板的压力就会随意的找来一个有过相关经验的IT技术人员，但是往往试用后才会觉的不合适。其实招聘的一开始就应该对这个IT职位和所需有个详细的了解，甚至包括这个团队的了解，这样才能在面试的过程中找到合适精确的候选人。包括他的脾气，性格，家庭教育背景多会对这个要胜任的IT职位间接影响。如果作为HR们的你不想重复又重复的被老板说不合适而要去找新人的话那么这一关的准备功课就要作到位。
- 2、你在招聘IT人员时使用哪些标准？过于这点很多HR们都很重视应聘者的IT技术能力，看的是那些曾经的获奖的作品和那些有着专业图章的证书，而忽视了他的很多其他品性天赋上的东西。这里我们先看一下500强CIO公司对IT人员的标准作为参考：首先是该人是否容易相处？有许多IT精英人才，/百考试题/收集/但却不易工作与相处在一起。在我们的团队中，这样的人是不受欢迎的。我们所需的人才必须要能融入到团队中去。其次就是看你聪不聪明，是否有求知欲？是否有快

速学习能力？是否有良好的适应能力？是否贪图安逸，还是勇于挑战新鲜事物？最后才是评定应聘者的IT专业技能是否符合职位要求？之所以将这一因素放在最后，是因为如果一名应聘者既聪明、又有进取心，并有良好的适应能力，但却不具备我们所要求的所有技能，我依然会考虑聘用他，因为他有能力快速学会新的IT技能。由此我们可以看出大IT公司更注重的是能力上的培养和性格上的好坏，所谓：性格决定命运，气度影响格局。一个拥有好的性格的IT技术人员即使现在他IT技术不怎么出色但是日后他也许会比那些老技术的IT人员更为出色。因为他懂得自我完善，也善于发现问题及时解决，/百考试题/收集/这些处事能力是一些IT技术人员学不来的。所以HR们在IT人员的选拔上应该更加侧重于他的性格和能力，次为技术。这样也可以降低一些遇人不孰的概率。"#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