

人力资源管理师复习资料(七) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_54267.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54267.htm)

六、联想少用同学 联想公司在企业录用新人时，就有一条少用同学的原则。联想认为从一个学校培养出的人可能会带有这个学校的思维模式和做事风格，如果联想一个部门里同一所学校的毕业生的员工较多，在沟通交流方面可能会不太好。另外，一个学校毕业生多了，也会有排斥现象，对别人的观点会先站在批判的角度，不易吸收其他观点。联想不希望同一个部门有过多的同一学校的毕业生，他们认为，正像血缘关系越远的人的后代就会越聪明一样，企业员工也应该来自五湖四海。这样，不同的思想、不同的风格可以互相碰撞，撞出灵感的火花。当然，联想也欢迎几个重点大学毕业的同学，但在安排上有侧重，就是一个部门不会安排太多的同一院校的毕业生。

七、无简历面试 据报载，在韩国三星、现代等公司大胆改革企业人事制度，其中一条重要的措施是实行“无履历招聘”。即在面试前根本不去了解应聘者的任何背景材料，只对应聘者进行语言能力、判断能力和社会常识等方面的测试，初选合格后再进行了解，必要时甚至派人与应聘者共同生活一段时间，进行实地考察，合格者方予录用。实行“无履历招聘”的好处很多。首先，不管你是什么人，只要想应聘，都可以不受任何条件的限制参加应聘，十分公平；其次，至于被不被聘用，那就看你有没有真才实学，你有真才实学而无相关“履历”，照样“中榜”，使能者有其位，能者尽其才，这不失为一着招聘人才的妙棋。因为“履历”如同学历，并不

一定代表能力，如“履历”只能说明过去，并不代表现在和将来。问题：您所在的企业的用人策略是怎样的？结合您所在的企业的实际情况谈谈贵公司可以学习以上用人策略的那些方面？还可以学习其中哪些方面？并说明为什么？

案例6 N公司的招聘工作 N公司是一家民营企业，主要经营软件开发，几个月前又将另外一家颇具实力的R软件公司收购过来，除了少数人不愿做“亡国奴”外，R公司的大部分骨干员工以及管理层都搬到新公司上班。这样，几个月下来，N公司的总经理感觉到很多问题不象以前那么好处理，尤其是工资的问题，原来的R公司人员的总体工资比N公司高，当时为了稳定、安抚R公司员工的人心，工资方面暂时没做变动，这样以来，自己原来公司的员工未免怨声载道。尤其是年底绩效考核和奖金大家发放，更让他头痛。原来公司的员工与新并入的员工简直势同水火。不仅如此，原R公司的总经理也在其中兴风作浪，拉着他带来的一帮和老N公司的人明争暗斗。想想真是气人，自己对这位原R公司总经理不薄，不仅他原公司的人马照单全收，让他们仍然担任资源部经理在如此关键时候不仅帮不了自己，还在全公司的中高层会议上（当然有R公司的管理者）出尽洋相，一气之下真想立即换掉她。但是，一想到她自从公司组建她便从部队分到公司大家行政人事部，那时候她二十多岁，每天早来晚回，十几年如一日，任劳任怨，工作勤勤恳恳，从不计较个人的得失。再说了，公司的工资状况一直都是她在掌管，自己可真不放心交给新招聘来的外人。现在大家年轻人花里胡俏，做事敷衍了事。再说了，即便要换人，有要换自己熟悉的人，项目工程部的小李就不错，他已经来公司三年了，虽然他没有人力资源管理经验

，但至少他的人品我是了解的，至于经验，在实际中慢慢学习就行了。想不到，自己的想法得到广泛的支持。甚至人力资源部的经理也表示非常赞同。自己的眼光真是不错，老同志就是老同志，觉悟高，人品好。好吧，小李就做人力资源部的经理，原人力资源部发经理就做副经理。小李真是好样的，一上任便写报告要求给总经理招聘秘书。原来这经理作风非常朴实，从来没有秘书，自己的事情从来都是自己做，从不假手他人。公司很多人也颇得总经理的真传，小李当然也不例外。总经理在小李上任的第三天，便看到了小李亲自起草并加班打印出来的招聘启事：招聘启事（公司的溢美介绍略）N公司先诚聘秘书一名，要求，正直、诚实、勤奋、肯干。年龄：30岁以下，女，名牌大学文秘专业毕业，本地户口，有三年以上的工作经验。符合条件者，请将简历寄到某某公司某某收。合则约见，勿电勿访。资料概不退回。

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](http://www.100test.com)