第一图书网, tushu007.com

<<世界500强引导你打开就业之门>>

图书基本信息

书名：<<世界500强引导你打开就业之门>>

13位ISBN编号：9787806996652

10位ISBN编号：7806996656

出版时间：2007-10

出版时间：黑龙江哈尔滨

作者：周文慧，吴丽娜编

页数：245

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

内容概要

远远看去，500强企业的门槛让懵懂无知、满胸斗志的莘莘学子望而却步；渐渐踱近，500强企业的神秘面纱依然让求职者慌张失色。
难道世界 500强企业的员工真的是三头六臂？
难道我们这些刚走出校门的凡夫俗子就注定望尘莫及？
《世界500强引导你打开就业之门》将带领你一同探秘世界500强企业，让你真正揭开500强的神秘面纱，了解究竟500强需要什么样的人才，从而愈加清晰地看到自己与世界优秀企业员工的差距。

书籍目录

第一章 探秘500强一、500强的招聘理念--人力资源主管如是说二、拒之门外的类型三、500强企业招聘调查的反馈分析四、简单和谦虚的无穷魅力五、500强拒绝不清醒的头脑六、500强欣赏坚持不懈的员工附：500强企业的面试试题及解答提示第二章 优质高效的简历艺术一、出色简历的独特之处二、方便快捷的电子简历三、别忽视求职信的地位附1：500强企业不同专家分析同一份简历附2：中英文简历对照示例附3：求职信示例附4：英文简历及求职信中常见词语、句子一览表第三章 面试的奥妙透析一、面试前的准备二、面试时的穿着细节与形象树立三、面试时的时间把握四、面试的各种形式及建议五、面试中的技巧运用六、面试“八忌”七、你在面试中该问的问题八、面试后的明智之举附1：500强企业经典面试试题附2：面试中你要应对的问题及解答分析附3：英文面试问答范例第四章 挖掘你的潜能一、IQ加油站附：智商测试答案二、你对自己的EQ知道多少？
三、趣味心理测试参考文献

章节摘录

一、500强的招聘理念——人力资源主管如是说　1.宝洁强调的是员工的自身素质，“我们所需要的素质包括：诚实正直、领导能力、勇于承担风险、积极创新、发现问题和解决问题的能力、团结合作能力、不断进取等。
有些部门，如产品供应部、研究开发部、信息技术部、法律部和财务部，也会要求员工最好有一些基本的专业背景。
”　——Hogan，Sir Charles宝洁CONNETICUT州人力资源总监　2.联合利华对应届毕业生的要求则是，“未来能够成为企业领袖的人”。
联合利华公司有关负责人说：“推动企业成长的基本力量是那些具有领导才能、创新精神，并且有热情创造成功品牌的员工。
”　——Herlie，Sir James联合利华FRORIDA州人力资源总监　3.索尼公司企业文化的核心是自由、创新。
因此索尼员工需要具备好奇心、冒险精神、执著精神、灵活性和乐观精神。
具体到对大学毕业生的招聘，索尼的原则是以具体业务为导向，因地制宜，根据不同业务部门的需要和各地区的具体情况来招聘最适合的员工。
——松井太郎索尼大阪地区人力资源总监　4.像百事这样做快速消费品的企业，对人才的要求，从技术含量方面来说不是很高。
我们不需要应聘者具备这样或那样的专业知识，唯一需要的就是那种脚踏实地、非常愿意去做事情的人。
我们通常会考虑那些年轻有活力的人，这个年轻并不是一味追求年纪上的年轻，而是要有一个年轻的心态，能不断地创新，不断接受新的挑战，更要有抗打击和受挫折的能力。
相反，对于那种心浮气躁，这山望着那山高，在一个岗位上工作两天就又想跳到别的岗位上去的那种人，百事是绝对不欢迎的。
——Belin Jean Pepsi伊利诺伊州人力资源总监　5.GE选人，首先要看这个人的专业素质和专业标准是不是符合公司对这个位置的基本要求；第二，依据公司价值观，要考察这个人是不是拥有GE的价值观——坚持诚信、渴望变革、注重业绩；第三，要看这个人有没有潜力，公司在招聘人的时候会把眼光看得远一些，看这个人除了做眼下这个工作，将来会不会还有潜能来做更高一点位置的工作，或者做更宽方面的位置。
——Mver Robert Woodrow GE美国地区人力资源总监　6.IBM公司认为，在IBM成功的条件包括：
（1）SMART即智力。
（2）具有自我激励的习惯，要坚信自己比任何人都做得好；同时要冷眼看待未来职业趋势，有强烈的渴望成功的欲望。
（3）接受新事物比较快，在此基础上要有创新精神。
——Smith Adam IBM LOUISIANA地区人力资源总监　7.我们在招聘过程中要注重学生的能力和沟通技巧，个性也很重要。
因为作为未来的咨询师，他们一定要具有与客户沟通、协调的能力。
此外，潜在的领导能力、学习能力、团队精神、创新精神、分析能力、归纳能力，都是不可或缺的因素。
当然，他们是否适应公司的文化和价值观，也是重要的考察点。
——Crick Francis Harry毕博管理咨询有限公司INDIANA人力资源经理　8.我们招聘这样的人：
一是有充沛的精力，并能带动其他人。
二是有团队精神。
三是要视变化为机遇而非危险。
四是希望大家每天都追求完美，找到最好的方法推进工作。
五是做全球化的人才。
另外，在Wal—Mart Stores要想成功，要学会平衡，要有承受压力的心态。

Wal-Mart Stores的员工压力是很大的，希望员工能把压力变成动力，不断进步。
——Petty William Wal—Mart Stores美国地区人力资源总监　　二、拒之门外的类型　　1.定位失当型　　表现出过分谦卑的人或者过于自信、滔滔不绝、口若悬河、夸夸其谈的人。
2.投机取巧型　　本职工作没有做好，小纰漏不断，却想到工作清闲的部门去发挥作用。
这类人为事不实、为人不真、投机取巧，只能属过客一类。
3.严重犯规型　　出卖公司机密、严重违反公司规定的人绝对会被炒掉，只要你敢于越雷池一步，必定走人，任何一家管理严格的大公司都是这样。
4.逃避责任型　　总是说“这不是我的工作”的人。
5.招摇突兀型　　过于招摇与突兀的人，如果没有绝对的创新成果，常常被判为缺乏团队精神而遭到淘汰。
6.扰乱秩序型　　进公司不虚心学习管理经验，却到处打听别人的收入，削尖脑袋想往收入高、提成高、效益好的部门挤。
这些人不栽桃树却想摘桃子，破坏企业规矩、扰乱工作秩序，不宜久留。
7.急功近利型　　到公司不到三个月，就给领导出主意怎么管理、怎样转型、做什么样的产品更赚钱，这类人头脑机灵、反应敏捷、急功近利，但缺乏恒心和毅力，难耐寂寞，仍然属过客一类。
8.招惹是非型　　事情办砸了，损失也不大，自己部门有责任，也与其他部门的责任沾边，他处心积虑地把自己的责任推向其他部门。
这种人在公司里是非多，不承担责任，好揣摩企业老板的心思，不宜久留。
9.悲观绝望型　　总爱怨天尤人、处世悲观的人。
10.缺乏头脑型　　一个对自己正在做的事情不求甚解的人，常常会被淘汰。
一开始因缺乏相关领域直接背景而答不出问题没关系，只要领悟力出色，便能胜出。
11.消极无为型　　只知道完成眼前的任务、不思进取、安于现状、消极怠惰的人会被认为没有发展潜力，迟早被炒掉。
12.轻薄无德型　　过分想博得对方的好感，过于显示自己的人。
或者容易被激怒，极易流露感情的人。
三、500强企业招聘调查的反馈分析　　（一）简历提交方式　　近几年来，大型企业管理的招聘方式已经发生了翻天覆地的改变。
作为21世纪职场通行证的基本通用型简历和求职信变化显著。
今天的求职者应当采用的是E化的求职形式。
特定的招聘职位更多的是公布在各公司的网站上，求职者得在网上找到这些职位以后，量身订做不同的简历和求职信去应聘。
在21世纪，四处奔波已经让位于浏览互联网。
根据2006年20家500强企业人力资源专家的调查反馈来看，大型企业的招聘方式经历了革新性的变化。
虽然努力经营自己的人际关系网、准备一份职业化的简历仍然是必不可少的，但是求职者还必须了解，大多数公司现在都通过公司网站来招聘新员工。
iLogos在2006年所做的一次调查显示：“81%的《财富》500强企业现在都在自己公司的网站上公布现有职位空缺。
”除此之外，本书调查过的500强企业中，70%的招聘人员都表示，他们更青睐电子简历。
显然，了解500强企业招聘人员在招聘时希望看到什么样的求职者，无论是应聘大公司还是小公司，都将比别人先胜一筹。
参与此次调查的专家们几乎一致同意，简历不仅需要针对目标职位量身订做，同时也应展现特定的技能，并以最终求职成功这一结果为导向。
简历还要让潜在雇主一目了然地看出，这位求职者对于公司和企业文化而言都是不二人选。
在一份2页、24个问题的调查问卷上，500强企业的招聘人员回答了关于他们各自招聘习惯的问题。
他们的反馈让求职者们得以一窥500强雇主们在招揽新人才时究竟有何期待。

以下仅列出问卷上的部分问题。
大部分简历是如何提交给人力资源部门的？
每封简历都附有求职信吗？
是否有专门电脑程序对简历进行筛选？
标准简历的理想长度是多少？
一份简历上最重要的信息是什么？
首次浏览时，每份简历上需要花费多长时间？
导致一份简历落选的主要原因有哪些？
求职者在搜索职位时应该从何人手？
贵公司如何处理盲目投至的简历？
部分反馈意见与大家已知的一致，但是大多数回答会让你大吃一惊。
例如，你是否知道，《财富》500强企业收到的简历大部分都是通过E—mai1发送的？
正如前文提到过的那样，70%的被调查者偏好此方式（11名受访者偏好传统邮件，4名偏好传真；所有百分比均以回答该问题的受访者数目为基数）。
有一点是肯定的：21世纪的求职需要一台电脑，并连上互联网。
（二）必不可少的求职信　　如果你的简历没有脱颖而出、引起招聘者的注意的话，你花了整整三个小时好不容易憋出来的那封电子求职信可能根本就没人看。
其实，大部分电子简历都没有附带求职信：74%的受访者表示，求职信没有与简历一并发送；只有13位受访者说曾经收到求职信。
而在收到求职信的这部分受访者中，又仅有40%是在看简历之前先看求职信的。
其余的几位则只有在看过简历、并对该应聘者感兴趣时才会选择阅读求职信。
联邦国民抵押贷款协会公司的招聘经理特朗古里安则说，自己“只有在需要更进一步了解应聘者情况的时候才会去看求职信”。
不过，虽然招聘人员不是每封求职信都会看，却并不意味着他们对于你有没有附上求职信表示无所谓或者漠不关心。
正好相反，调查显示，尽管招聘人员首先看的是简历，但他们（一旦有兴趣的话）下一步要看的东西中最重要的仍然是求职信。
如果偷工减料只写一份电子简历就发出去的话，或许无法取得令你满意的结果。
用很随便的口吻来写求职信可能也会适得其反。
84%的受访者都希望，电子求职信也能符合他们与传统求职信相同的高标准的写作要求；仅有两位受访者认为，不正式的求职信不会对求职者产生不利影响。
那么用传统邮递寄出的传统求职信又如何呢？
它们是不是已经被当做恐龙了呢？
答案是否定的。
一封有见地又写得好的传统求职信反而能让你脱颖而出。
默克公司的企业人力资源高级总监特蕾西格雷朱斯基说，她希望求职信能够“告诉（她）这个人在求职时是多么全心全意，同时还能（让她）知道向何处去核实简历的内容”。
《财富》500强企业的招聘人员对于传统求职信和电子求职信的期望都包括哪些呢？
至少有如下几点：　　每封寄出的简历都应附上求职信；　　求职信中的内容应简短，同时准确无误；　　列出相关联系方式（姓名、地址、电话号码和电子邮件地址）；　　用一段简短的话突出你所取得的成就；　　说明你所申请的职位。
也许你很好奇自己的简历和求职信究竟是否由人工筛选，可以很肯定地说，只有36%自9受访企业用电脑程序来初步过滤求职者。
一旦采用程序的情况下，简历和求职信中都应包含相应的关键词，以便程序辨识。
尽管大部分（64%）的受访者所在的企业目前尚未使用电脑程序，但他们使用电脑程序也只是迟早的事情。
为什么呢？

因为人工筛选上千份简历工作量过大，尤其是对于500强企业而言。
50家受访企业中，有18家日均收到50～100份简历；12家日均收到100份以上；另有4家（A11TE1、恰博、大陆航空、优利系统）表示，每天收到的简历数量超过500份。
仅有22%的500强企业日均收到简历的数量低于20份。
可见500强企业的职位竞争之激烈。
我们的调查结果可谓是有关21世纪招聘方式的一门崭新的学问，而这一结果清晰地表明，企业招聘的主战场正在迅速朝着互联网转移。
而我们假设500强企业今天的做法，正是较小型的企业今后发展的方向，这种假设是大有可能实现的。
为什么呢？
很简单，这样省钱。
用坎布里咨询公司的合伙人伯尔尼喀林的话来说，“与传统的招聘方法相比”，通过网上招聘，企业可以“将招聘新员工的成本降低近90%”。
（三）简历的点睛之笔　　当被问及在看简历时首先注意哪一点时，80%的受访者认为是“相关经验”。
招聘者们最关心的莫过于填补现有职位空缺。
如果一位应聘者的职业经历足以与留下该空缺的前任相当，那么这一职位的交接就会更为顺利，成本也会较低（2006年《纽约时报》曾对Beta调查公司的研究予以特别报道，该研究结果表明，“填补一位跳槽员工所留空缺的成本平均达10350美元”）。
令人惊讶的是，教育背景和应聘者以前的工作单位都并不是最主要的影响因素。
事实上，仅有1位受访者说，他最先要看的是教育背景；而首要关注应聘者以前在何处工作的也仅有1位。
有4位受访者表示，他们先看简历的格式和风格。
如果能够符合他们的要求，接下来他们会进一步查看应聘者的各项资格技能。
1位受访者在此之前会先检查语法和拼写，另有2位则将上述四点加以综合考虑。
另有让人大吃一惊的一点是，没有哪位受访者会最先关注“所获成就”这一部分。
尽管此前曾经取得的工作成就可能成为决定应聘者能否获得面试机会的一个决定因素，但这似乎只是在其他各项标准都满足的前提下。
许多受访者明确表示，工作成就必须由确凿的数字、成效或晋升来证明。
这些招聘专家们谨防的是吹牛大王和“骗子”。
你想知道招聘者第一次看你的简历时会看多久吗？
记住，你能引起他们注意的时间十分有限。
大部分受访者（36%）的答案是2分钟；34%的人说是1分钟；还有22%的人只看30秒；只有6%的人会看5分钟；另有1位受访者则认为要视简历的情况而定。
较之以往关于这一问题的传统观点，上述结果倒要算是个好消息了。
根据Purdue大学在线写作研究中心OWL的简历设计页上的说法：“招聘方通常是最多只会花35秒钟的时间来看你这份1页长的自我陈述，以定其去留。
”又据2006年9月29日《华尔街日报》上乔安卢布林的文章：“招聘者会忽略重要的经验，因为他们一般只花15秒钟的时间来浏览一份简历。
”　　不管到底是15秒还是2分钟，你都必须有能力在短时间内快速吸引招聘者的注意力。
因此，你简历上的“相关”经验必须一眼就能看见，这点非常重要。
利用这种经验的最好方法就是一定要在简历中加入相关关键词和简述。
至于简历的长度，调查结果基本一致。
75%的受访者的意见是，申请管理层职位时标准简历应为2页。
少数派当中，19%认为应为1页，仅有6%认为需3页。
只有2位受访者说“不一定”。
对简短简历的偏好合情合理，因为企业尤其是大型企业的招聘人员每周要看数以百计的简历。
他们必须迅速将火力集中到相关信息上去。

写一份长达10页的简历毫无疑问必定会葬送其被招聘人员从头看到尾的可能。
（四）了解公司信息　　开始求职时，最好首先缩小目标公司的范围，然后登录他们的公司网站。
不过，在你进入“人才招聘”页面开始填写个人档案或是直接搜索某个部门的某个特定职位之前，你还应该花上一些时间，对这家公司进行一个整体了解。
《财富》500强企业的受访者们认为，要想在竞争中独占鳌头，做些这样的调查研究是至关重要的。
对于求职者应该从何处开始人手找工作这一问题，74%的受访者的回答是企业网站。
奇怪的是，只有18%的人回答说首先应通过自己的关系网来找工作。
这一结果与通常人们的想法正好相反，即认为人际关系网对于走好求职第一步最为关键。
1位受访者建议应聘者们看看报纸上的分类广告，另有1位则认为应该去人才市场，还有2位选择的是“以上所有方式”。
当被问及各公司在何处刊登广告时，60%的受访者说是在公司网站上；12%是报纸分类广告；6%是网上招聘信息公告栏；还有20%则在上述各处均有刊登广告。
1位受访者表示猎头公司会是其所在公司的首选人才来源。

编辑推荐

发光并非太阳的专利，你也可以发光。
多为成功找方法，少为失败找理由。
在成功的公式中，最重要的一个因素就是懂得如何跟别人相处。
一个伟人总是愿意从小事做起。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com