第一图书网, tushu007.com

<<推开顶尖外企大门>>

图书基本信息

书名：<<推开顶尖外企大门>>

13位ISBN编号：9787213025419

10位ISBN编号：7213025414

出版时间：1900-01-01

出版时间：浙江人民出版社

作者：李学谦 编

页数：417

字数：327000

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

本收是中国青年报策划的调查，对排名世界500强的外企进行了大规模的人力资源专题采访，这在全国还是第一次。
本书中的调查内容让您知道跨国企业的选才标准！
他们在面试的时侯如何考察！
怎样考察！
让您明白为什么每年落选的学子当中不乏师生公认的才子这个一直困惑着毕业生们的重要问题。

外企对人才的要求集中体现出它们先进的企业理念。
即使您不能或不愿进入外企，比照这种企业理念的要求来设计自己的人生框架，也更有希望成为现代经济社会中的佼佼者。

第一图书网, tushu007.com

<<推开顶尖外企大门>>

书籍目录

第一篇 顶尖外企访谈实录
第二篇 求职简历、面试实例
第三篇 “ 中国青年职业前景与跨国公司在华战略 ” 调查分析报告
附录1
附录2
附录3
后记

章节摘录

书摘1　比如一个普通医药代表，加盟公司后首先要接受为期3个月的基本培训，内容包括：产品了解、治疗领域、销售技巧、客户管理等。
之后，随着工作要求的增加，公司会给他们安排相应的培训。
如6个月之后，他的培训内容扩展为培训市场调查能力、如何建立客户关系等。
1年之后，培训又增加了市场分析、报告等。
两年后，员工将接受的培训还包括区域管理、辅导业绩不理想的代表和新代表，协助主管做王作等。
　综合能力培训主要是结合公司环境与需求。
比如在礼来，员工间的沟通很重要，所以培训会注重你的表达能力，组织、掌握会议，学习做报告、主持项目等。
综合能力培训还包括个人发展方面，通过培训让员工知道自己的兴趣、类型、能力及特点，逐步建立自己的发展方向，为将来适应更高更合适的职位做准备。
　记：公司是自己有专门的培训机构，还是委托给其他专业公司？
公司是否会对经培训的员工有新的考核要求？
　刘：礼来在总部有专门的大项目培训课程，是用于全球员工。
同时公司也会与一些专门的培训机构合作开发培训项目。
但是对培训后的结果，礼来不会在给你培训之后就马上要求你拿出新的成绩，因为提供培训课程，只是提高员工能力的一方面，公司同时也认为，培训的关键是，学习新的知识不难，难的是用新的概念改变自己的行为，这会是个长期的过程。
　记：平均来说，礼来的一个普通员工，一般每年有多长时间的培训机会？
除了在公司内部接受培训外，是否有到海外接受培训的机会？
　刘：我们的培训，根据目的内容不同，时间也各有长短。
平均来说，一位礼来普通员工，一般每年要接受10天左右的相关培训。
另外根据员工的潜能和将来发展的需要，我们也会安排他们在国内或国外接受相关的培训。
员王也会有参加国际会议的机会，这又是另一种海外培训了。
……书摘2　记：那在您的标准里，什么样就可以把他确定为一个频繁跳槽的人？　金：比如说他一年跳了好几回，就肯定有点儿问题了。
如果一个公司不适合你的话，有情可原，老跳槽，跳得很频繁，哪一个公司都不适合你，那就可能你本身有点问题了。
一般人的简历上都会有跳槽的经历，两次或者三次，我们在面试的时候会跟他说明，我们希望招到的人能够长久工作。
　记：现在会有一些应聘人会在面试时比较早地就提到收入待遇问题，公司对于还没确定要他的情况下，他就来谈论这些问题，会不会觉得比较忌讳？　金：也没有，也可以接受。
他要是进来的话，当然我们也会考虑他的要求。
但我们公司也有整个的工资体系，比如你是哪一年毕业的，工作了多少年，有多少经历，你是大专、本科呢还是硕士，每个层次他的固定工资都是不一样的，整个有一个完整的体制，我们不会打破这个体制的。
　记：但是他如果提前提出这个问题，您对他的印象会不会打折扣？　金：在心理上多少会有一点影响吧。
但是如果他特别优秀，也是可以接受的吧。
反正是多方面的因素吧，比如他说：“这个月我一定要1万块钱！”还没来呢先说了这么一句，我估计就没戏了。
(笑)　记：您刚才提到希望来我们这里工作的员工能够相对稳定，长期在这里工作，那在面试过程中怎么测量、考察应聘人的忠诚度？　金：我觉得这个是很难测量出来的。
有的人到我们这儿来，刚来的时候是想长期干下去的，但干了一段时间，出现了一些问题或个人有一些问题呀，要离开这儿，他不是讨厌这个工作要离开这儿，而是因为个人的问题离开这儿，这是一种

情况。
还有就是时间不长，千两年混混就走了，也有这样目的的人，我觉得的确是很难看出来他忠诚不忠诚。
记：总体上在选择人的过程中，是喜欢比较稳健的还是喜欢回答问题比较活跃，反应比较快的人呢？ 金：这个不一定吧。
每个人都不同，稳健也好，活泼也好，只要大大方方的，比较正派，适合这个职位，具体性格什么样都没有关系。
如果大家都一样了，那就没意思了。
但是实实在在特别重要，会给人的感觉特别好。
太过于宣扬自己，我能这样那样的那种人，往往实际都”这样那样”不了，给人的印象不好。
记：面试的时候会不会注重应聘人在沟通方面的一些问题，比如说他说话有没有口音，会不会给人一种比较亲切的感觉？ 金：会注重的。
你想比如招一个总经理秘书，来一个河南口音的，(笑)肯定王作不了，这并不是说歧视河南人，河南这个地方有什么问题，关键还是得适合这个职位。
如果你做的王作确实是充当公司的门面，出去和别人谈判，那普通话还是比较重要的。
当然如果你要是完全搞技术的话，口音就没有问题。
记：面试中有一些细节的问题会不会关注，比如男孩一定要西装领带，女孩一定要套装？ 金：没有。
这就看你自己想给人一个什么样的印象。
这是因人而异的，面试是没有什么要求的。
你自己愿意穿得很整齐，千干净净的，给人一个好印象，那你就可以这样。
如果你邋邋遢遢的，就愿意这样，说这是你的风格，那也没关系的。
也有那种头发参差不齐的，(笑)怪怪的发型就来面试的，男孩也有女孩也有。
记：那这样会不会让您觉得这个人不整洁，邋遢？ 金：不一定会觉得不整洁，会感觉比较新潮。
我们公司是比较正统的公司，不像那种搞网络的小公司，对员工的着装是有要求的，一旦进入公司的话，像刚才提到的那种头发，可能会让他梳整齐了。
(笑)不过我们从来没有遇到过这种情况。
因为一般这种装扮的人也不是特别好，不是特别优秀，自然就刷下去了，但并不是因为头发的缘故被刷下去的。
记：也就是说您觉得应聘人在着装上整体上比较大方整洁就可以了？ 金：对。
我想应聘人他自己也需要给别人这种印象吧。
记：至于穿不穿西装或套装没有什么关系，是吗？ 金：没有关系。
记：刚才您提到公司的员王有着装方面的要求，具体是什么样的？ 金：还是大方整洁吧。
像我们富士通(中国)有限公司，是对外的窗口，不能穿牛仔裤这种很休闲的服装，必须得穿套装，至少也得看起来正规一些，职业化一点儿。
我们这里的曰籍员王，都是西装革履的。
如果是做软件开发的，那么穿牛仔裤、T恤衫都可以。
记：在面试过程中应聘人在外貌上的优势，会不会有影响？ 金：因为我们都是公平打分的，技术上多少分，语言上多少分，外表上多少分，会综合考虑的，这样外表的影响就不会很大。
其实如果能进入到最后一轮，肯定大家在各方面的条件都不错，外表不会有很大的影响。
记：总体上来说，在面试的时候，如果不谈具体职位的要求，富士通最希望应聘人具有哪三种素质或品质？ 金：积极上进，能够接受很多新的东西，比较肯干。
记：在您面试过的人中，有没有人的回答给您留下了很深刻的印象？ 金：因为我们问的问题都是一些比较实际的问题，比如我问：”你技术上怎么样？”他就答他技术上怎么样，或者问他的兴趣爱好是什么，都差不多是这样的问题，所以基本没有什么特别突出或者特别和别人不一样的。
记：现在咱们招聘主要有哪几种渠道？ 金：主要是两种渠道。
一种是在网上招聘，一种是通过中介介绍。

记：各占多大的份额？ 金：差不多吧。
记：现在有没有专门的校园招聘？ 金：比较少，没有到校园去招聘。
记：那是不是意味着对应届毕业学生的招聘比较少？……

媒体关注与评论

后记摆在读者面前的这本书，脱胎于2001年11月10日，中国成功加入世界贸易组织之时。
由于那是一个可以预期的重大新闻，各大媒体事先都做好了充分的报道准备。
《中国青年报》的准备是一组详尽的抽样调查报告，调查对象是30家“世界500强”公司的入力资源总监。
这组题为“人力资源：青年职业前景与跨国公司在华战略”的调查分析报告，构成了本书的第三篇和附录。
它由中国青年报社会调查中心集体完成。
课题组成员包括：马明洁、李涛、樊未晨、孙晔、王萍、王海萍、陈建军。
课题负责人梁长春。
　应大学生读者的普遍要求，2002年夏秋，中国青年报社会调查中心采用“结构性访谈”的方式，围绕人才招聘的简历筛选、笔试、面试等过程，对惠普、IBM、西门子等10家最为知名的跨国公司，再次策划进行了案例性的记者访谈，其成果构成了本书的第一、二两篇。
5位女记者分担了这项工作，她们是：马明洁（访谈设计、全书统稿），樊未晨（三井、NEC、柯达），孙晔（惠普、IBM、西门子），林蔚(欧莱雅、礼来)和李洁言（微软、富士通）。
　最后，我们真诚地感谢一直热情、耐心地接受本报汜者问卷调查和访谈的这些跨国公司及其人力资源主管们，感谢你们对《中国青年报》的信任。
我们也要特别感谢浙江人民出版社的领导和编辑，是你们高效率的工作，使本书得以最快的速度出版。

编 者　　2002年12月16日

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