

趣味企管案例集锦丛书

Recruitment

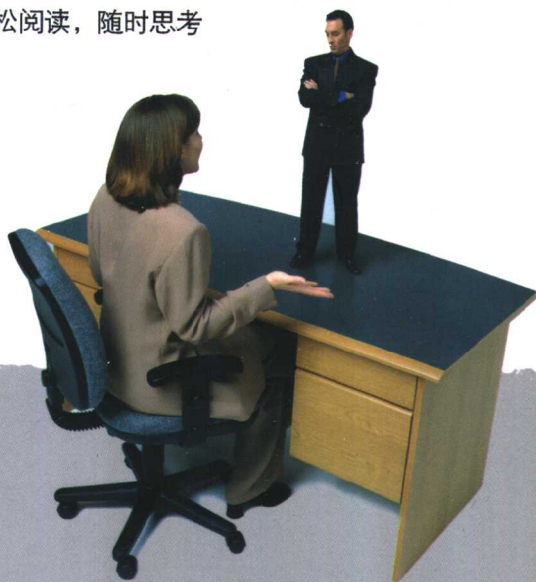
趣味招聘

Quwei Zhaopin Anli Jijin

案例集锦

樊丽丽◎主编

并非每个案例都很有趣味，
但都小有启发，轻松阅读，随时思考



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

趣味招聘案例集锦

樊丽丽 主编

中国经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

趣味招聘案例集锦/樊丽丽主编. —北京: 中国经济出版社, 2005. 1

(趣味企管案例集锦丛书)

ISBN 7-5017-6788-2

**I. 趣… II. 樊… III. 人才—招聘—案例—世界
IV. C962**

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 122473 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037·北京西城区百万庄北街3号)

网 址: WWW. economyph. com

责任编辑: 后东升 (电话: 68359423)

责任印制: 常毅

封面设计: 张乙迪

经 销: 各地新华书店

承 印: 三河市华润印刷有限公司

开 本: 880mm×1230mm 1/32 印张: 9.375 字数: 170 千字

版 次: 2005 年 1 月第 1 版 印次: 2005 年 1 月第 1 次印刷

印 数: 0001—5000 册

书 号: ISBN 7-5017-6788-2/F·5413 定价: 17.00 元

版权所有 盗版必究 举报电话: 68359418 68319282

服务热线: 68344225 68353507 68341876 68341879

68353624

《趣味招聘案例集锦》

编 委 会

主编 樊丽丽

编委会成员

周传林	甘长江	刘昊昌	范普森	魏 伟
杨艺明	舒文娟	樊伟伟	李 路	张道深
熊婉芬	程日芳	傅珠军	赵望海	斯廉松
谭美凤	乔世荣	龙梅林	袁良喜	金耀华
沈宏昌	徐怀明	钱丹舟	林 静	马世泰
王露晓	鲁耘耕	方木黎	田良中	花永芳
汤玉升	黄宏深	孔会伯	姜本立	范宏喜
孙方圆	高克敏	沈冉由	华特欣	卫辉球
夏南星	韩得谊	尹尚连	曹立芳	郑洛宁
蒙正久	肖亚敏	牛 准	于干天	宋方士
胡今声	由晓强	熊午书	戴松衮	周亚芳
贾凤喜	林慧洲	冯伯如	罗斯点	石成军

前言

现代社会的竞争说到底人才的竞争。人才，乃事业之根本。千军易得，一将难求。得人才者得天下，失人才者失天下。一个国家如此，一个单位、企业亦然。因此，“选人、聘人之道”这个古老而常新的课题，始终为各级各类领导所瞩目。识别人才，聘用人才也成为一门永远念不完的经，一个讲不完的话题。

招聘是公司的一扇门，必须打开大门让有用的人才进来，伯乐相马时要掌握一套合理的招聘方法，做到去粗取精，去伪存真，由表及里，大浪淘沙似的把里面的“金子”给淘出来，把适合公司的人才请进来。

一个企业、一个单位就像一个交响乐团，领导是乐队的指挥，员工是乐手。每位乐手都应在指挥的统一协调下发挥各自的演奏技巧，合而形成雄浑的交响乐。指挥不一定是所有乐器的专家，但他必须知道谁擅长弹奏何种乐器，心须能够识别每一种乐器是否符合整首乐曲的演奏，尤其重要的是作为领导的指挥家，他应该能够识别谁是真正有本领的“乐才”，不能让“南郭先生”混入队伍中“滥竽充数”，更不能对他委以重任。乐队的运作原理用在企业中，就是领导要善于选人、聘人，这也就是《趣味招聘案例集锦》一书的主题。

本书内容汇集了国内外许多成功企业的有趣招聘事

例，从招聘团队、渠道来源、筛选测试到录用决策四方面入手，从新世纪人才的特点出发，告诉你如何物色人才，如何识别应聘者的本质特征，如何录用好所需人才，轻轻松松当一个“招聘大掌柜”。

另值得一提的是，本书摒弃了理论说教和泛泛而谈的大道理，以具体的事例结合简明的点评，注重趣味性和实用性，通俗明晓，条理清晰，力求对读者有所启迪。如果读者阅读后能达到“茅塞顿开、豁然开朗”的功效，作者将感到莫大的欣慰，也就达到了编著此书的目的。

编 者

目 录

招聘团队篇	(1)
王永庆五顾“茅庐”	(3)
不让亲族进入公司	(5)
尽人之智为己用	(8)
西门庆的择才秘方	(10)
索尼：只要你来，其他的好商量	(12)
博士生自变高中生	(15)
刘备的识人艺术	(17)
“三顾茅庐”聘请设计师	(19)
让人才在这里光芒四射	(22)
TDK集团董事子弟严禁入内	(24)
以礼招聘	(26)
聘用比自己强的人	(27)
赵耀东真诚求才	(29)
为公招聘莫打“私”牌	(31)
杜邦：慧眼识英才	(33)
当代“程门立雪”	(35)
“酒鬼司令”格兰特	(36)
高薪揽不住才	(38)
“热”出来的机遇	(39)
争夺人才之战	(41)

从岳耕泉的成功看选人	(43)
遭遇招聘的烦恼	(45)
着眼点落在何处	(47)
松下幸之助的选择人才观	(49)
与众不同的公司简介	(51)
朗讯公司程序化的快速招聘	(53)
量才而用	(55)
知人之明	(56)

渠道来源篇

不是故乡，胜似故乡	(61)
三星：公开招聘汇人才	(62)
挖墙脚求人才	(64)
陌路识俊才	(67)
从小商人中寻找人才	(69)
军校精神塑人才	(71)
建立社区关系推荐人才	(73)
从顾客单上找人才	(74)
利用其它公司的人力资源	(75)
猎头公司模式：建立网络	(76)
人才内部也可选	(78)
“索尼”招标用“怪才”	(80)
让所有员工都成为猎头代理	(81)
招聘新招：教育补助奖金	(82)
招聘“社会新鲜人”	(84)

不采用“考试甄选”的方法	(85)
内部招揽人才	(87)
员工推荐	(89)
发动员工找雇员	(91)
宝洁公司的校园招聘	(93)
“大学生争夺战”	(96)
能节省时间和精力和精力的招聘法	(98)

筛选测试篇	(101)
“乐观测试”	(103)
“70分的求才法”	(104)
外企员工选拔中五花八门的测试方法	(106)
靓女好找工作	(109)
不问出处	(111)
通过分析字迹选择人才	(113)
文凭水平须斟酌	(116)
一家汽车商的英明考官	(118)
文凭真的那么重要吗?	(119)
只要真正的男人	(121)
洛克菲勒巧选董事长	(124)
笔迹分析招人才	(125)
盖洛普公司的“才干理论”	(126)
风格迥异的面试	(128)
知识不等于能力	(132)
面试游戏面面观	(133)

朗讯招聘玄机绝妙·····	(135)
要的是“发动机”而不是“螺丝钉”·····	(137)
人才不可貌相·····	(139)
面试怪题看不懂·····	(141)
微软试题大家谈·····	(143)
选人的要义·····	(145)
胡光辅的选择人才观·····	(148)
小学算术题考验大学生·····	(149)
“招聘厨房”·····	(151)
你会在招聘中提问吗?·····	(153)
意志的作用·····	(156)
特殊面试·····	(158)
宝洁公司的标准化面试·····	(160)
严格的入选考试·····	(164)
不可以短掩长·····	(166)
应聘趣闻·····	(167)
皇帝的新装之招聘面试·····	(169)
四大名企的选才标准·····	(171)
选择有进取心的人·····	(174)
马老板的选人经·····	(176)
“柯达”的慧眼·····	(178)
以旁观者的身份观察人·····	(179)
纽约联合印刷公司的择人之道·····	(181)
关于讲故事的故事·····	(184)
别忽略了细节·····	(186)

迂回侧进.....	(188)
两位首富招聘员工的故事.....	(189)
企业招聘也考“脑筋急转弯”.....	(191)
韩国“财界之父”李秉哲选择继承人.....	(193)
运用游戏和谜语来筛选适合的应聘者.....	(194)
“小心拾起大头针”.....	(197)
识才先识德.....	(199)
切勿以貌取人.....	(201)
史建招聘帮手.....	(203)
松下的“魔鬼训练”.....	(205)
选择个性才学互不相同的人.....	(207)
录用决策篇	(209)
不准问，不用说，不准写.....	(211)
惠普的两个有趣公式.....	(212)
重赏伯乐揽人才.....	(214)
选用几个“鲶鱼式”的人物.....	(216)
戴尔：招募人才不只是为了填补空缺.....	(218)
为招才不惜收购其公司.....	(219)
体育星探模式：善待明星.....	(222)
有才能就重用.....	(224)
条件差的人更好用.....	(226)
聘用敢拿高薪者.....	(227)
老板喜爱什么样的人？.....	(228)
解决人才的后顾之忧.....	(230)

月薪十万聘人才·····	(232)
重金招聘·····	(234)
因事择人·····	(235)
选对领头人最重要·····	(238)
关键人才影响企业成败·····	(240)
胎没气就打·····	(242)
一招不慎全盘皆输·····	(244)
招聘厂长上任·····	(246)
选择年轻人才·····	(247)
美军模式：先发制人·····	(249)
不拘一格选人才·····	(251)
不聘“小姐”聘“大姐”·····	(253)
强兵强将好不好·····	(254)
专收“怪才”·····	(256)
不用惟命是从的人·····	(257)
哈佛高材生为何被辞退？·····	(259)
兼职不行吗？·····	(260)
麦肯锡的招聘策略·····	(262)
敢用强者·····	(264)
知人善任的“美的”集团·····	(266)
防备虚假简历·····	(268)
今日“萧何”追“韩信”·····	(269)
点石成金用人才·····	(271)
麦当劳“五不”的启示·····	(273)
态度决定一切·····	(276)

西武不用聪明人.....	(278)
“雇用临时工”	(280)
弄清推荐标准.....	(282)
掌握杰出人才.....	(283)

招聘团队篇

王永庆五顾“茅庐”

东汉末年刘备三顾茅庐请诸葛亮出山的故事人人皆知。而台湾企业家王永庆效先人之行，五访“茅庐”，方请得当今台塑企业集团的首席顾问丁瑞铁先生。

丁瑞铁早年就读于日本著名的东京商科大学，台湾光复后，曾任省府和中国生产力中心董事兼副总经理，不久，转入大同公司任协理，在金融界颇有地位。

1964年，台北公司成立前夕，资金短缺，经已故中小企业董事长陈逢源介绍，王永庆认识了丁瑞铁。当时丁瑞铁任大同公司协理，因而婉言谢绝了王永庆邀他到台塑的诚意。但是王永庆没有放弃，他深深知道人才难得，于是效刘备之法，先后五次盛情邀请丁瑞铁。精诚所至，金石为开，丁瑞铁终于答应了王永庆，决定赴台塑效力。丁瑞铁赴任后，他开了民营企业直接向国外取得长期低息贷款的先河，台化所需要的资金就此解决。在丁瑞铁的鼎力相助下，台塑创下了台湾化纤纺织业第一位，民营制造业第三位的业绩。

王永庆不仅寻求丁瑞铁之类的社会名才，就连街头市井的普通百姓也不放过，他甚至罗致了包青天的第43代子孙。事情是这样的：有一次，王永庆在纽约遇到了一个美国化的中国人，直觉告诉他此人能有所作为，于是王永庆邀这个学生去台湾工作，这个学生没讲任何条件满

口答应,王永见他面孔黑黑,又姓包,于是想起宋朝刚直不阿的包拯包青天。王永庆说:“我在感动之余,脱口而出,您很像包青天的后代。”这个学生说:“我是43代。”于是,这位秉性刚直的包家驹就成为台塑企业医学院的首席研究员。



点评

王永庆的例子说明招聘人才要不拘一格,不仅要招收社会名才,也要招收无名小卒,只要对我有用,就要来者不拒。但最重要的是招聘者一定要有招才的诚心诚意。