



人力资源总监

Human Resources

VS

大学生

Graduate

新华出版社



人力资源总监

Human Resources

VS

大学生

Graduate

新华出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源总监 VS 大学生/谢凤主编 —北京: 新华出版社, 2006. 3
ISBN 7 - 5011 - 7430 - X

I. 人... II. 谢... III. 大学生—职业选择 IV. G647.38
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 018572 号

人力资源总监 VS 大学生

策 划: 紫通国际

责任编辑: 白玉 商羽

装帧设计: 北京紫通国际文化传播有限责任公司

出版发行: 新华出版社

网 址: <http://www.xinhupub.com>

地 址: 北京市石景山区京原路 8 号

邮 编: 100043

经 销: 新华书店

印 刷: 北京鑫瑞兴印刷有限公司

开 本: 880 × 1230 1/32

印 张: 8. 25

字 数: 180 千字

版 次: 2006 年 3 月第一版

印 次: 2006 年 3 月北京第一次印刷

书 号: ISBN 7 - 5011 - 7430 - X

定 价: 25. 00 元

本社购书热线: (010) 63077112

中国新闻书店电话: (010) 63072012

图书如有印装问题, 请与印刷厂联系调换

电话: (010) 63325801

《人力资源总监VS大学生》的内容是通过访谈国际、国内知名企业的人力资源总监，模拟大学生与人力资源总监的对话现场，全面反映当前高校大学生学习、实践的经历，求职、择业的问题，以及机遇、挑战的形势。

通过了解知名企业的公司文化与用人标准，帮助大学生掌握求职就业的知识；通过分析职业兴趣、个人性格、价值取向与职业能力，帮助大学生客观认知自我；通过权衡理论基础学习和社会实践锻炼，帮助大学生合理定位自我；通过熟识企业所进行的职业素质测评与岗位技能训练，帮助大学生形成正确的择业观念及职业生涯规划意识；同时，通过穿插讲述、引用生动、真实的就业故事或案例，帮助大学生把握自己的人生方向。

主编简介:

谢凤女士,从事行政管理和人力资源工作将近15年,2000年3月至今在中华网公司任中国区行政人事部总监职务,之前曾在学校、民营高科技企业及外资公司负责行政和人力资源管理工作。有丰富的人力资源管理和实际操作经验。

获得内蒙师范大学国家第一批政史系法学学士学位;首都经贸大学劳动经济系人力资源管理专业硕士学历;2002年8月获得国家第一批由劳动保障部颁发的“人力资源管理师”证书。2000年1月至今,被中国人力资源开发研究会培训中心聘为兼职培训讲师,多次在研究会培训中心举办的全国人力资源管理课题的研讨会上进行绩效考核、薪酬体系设计、激励机制、招聘策略和适用技术的专题讲座。曾负责主编出版过《烛光》(新华出版社),先后在《北京人才报》、《经理人》杂志发表过关于人力资源管理文章。

主 编:谢 凤

责任编辑:白 玉 商 羽

编 辑:赵剑虹 张亚锋 李彩环

封面设计:马春昊

插画设计:石英喆

寄语大学生

冬天，是萧索，是沉寂，是静静回味思考的空间；春天，是生机，是希望，是跃跃欲试行动的时节。这是你们的季节，你们从这里开始了。你们面对的是态度，是责任，是决定自己何去何从的现实；是困惑，是期待，是俏立在崖边的雏鹰，站在过去与未来的临界点，发出第一声清啸。

年轻不再是可供失败的资本，而是真实生命的律动，警示着你们稚嫩的思想：就业、谋生，飞速发展的社会给你们创造了无限的机遇，也给你们带来了无形的竞争。对于你们，我们最想说的是，在就业之路上，你们所承载的不仅仅是激情，更多的是种种压力。看着年复一年严峻的就业形势，我们很想为你们做些什么！

我们很想站在三尺讲台上为你们面对面的答疑解惑；很想处在网游世界里为你们提供一方点击的空间……最终，我们选择了平面媒体，经过缜密的策划和运作，《人力资源总监 VS 大学生》终于与大家见面了。

《人力资源总监 VS 大学生》的内容是通过访谈 20 位国际、国内知名企业的人力资源总监，模拟大学生与人力资源总监的对话现场，以问答形式透析知名企业的公司文化与用人标准，帮助大学生掌握求职就业的知识；通过明晰职业兴趣、个人性格、价值取向及职业能力，帮助大学生客观认知自我；通过权衡理论基础学习和社会实践锻炼，帮助大学生合理定位自我；通过熟识企业所进行的职业素质测评与岗位技能训练，帮

助大学生形成正确的择业观念及职业生涯规划意识……

社会一盘棋，非输即赢，每个人都在以自己的方式完成着自己的生存。每个人都有自己合适的路要走，控制局势的只是你们自己。经过十年寒窗苦读，踏入谋生的社会，进入求职的市场，谁都不希望输在起点。人各有志，你们的选择如何让用人单位青睐，如何在谋得岗位后走好职场生涯的第一步，《人力资源总监 VS 大学生》会让你们感受到天生我才的价值，成就未来的雄心。它是你们的朋友，帮助你们顺利步入职场之路；它是你们的老师，帮助你们指点职场的迷津！

让我们，让《人力资源总监 VS 大学生》和你们互动在职业人生的第一个路口，帮助你们赢在起点，成就未来！

《人力资源总监 VS 大学生》编辑部寄语

中国高等教育近年发展迅速，这是非常重要的历史进步，对中华民族振兴和实现现代化发挥了重要作用。近年来，随着经济社会的发展，高等教育逐渐从精英教育走向大众化教育，大学生数量增加很快，大学毕业生就业难、难就业，逐渐突现于神州大地，成为众人瞩目的重要问题，也是中国政府和全社会关心的问题。正是在全国大学毕业生就业形势十分严峻、400 余万 2006 届大学毕业生苦苦寻觅职业之时，《人力资源总监 VS. 大学生》一书与读者见面了！可喜可贺！确切地讲，此本书事实上是写给大学生的。她有如及时雨，适时而落，滋润大学生心田。她教给大学生如何做人、做事，为大学生能力培育、素质提升指明方向和前进路径，为大学毕业生求职、就业、入职及实现组织社会化指点迷津，传道解惑，实为大学生们不可不读的一本好书。

该书面对中国现实，以丰硕的实践经验及其理论升华，不仅对当代大学生具有重要、现实的指导意义和借鉴意义，而且具有很好的学术价值，她活跃学术气氛，丰富和推动人力资源管理、职业管理学、能力本位理论及劳动经济学等学科的进一步发展。也为高校人力资源管理专业的教学，例如企业的职业开发与管理，员工招聘、选择与录用，员工流动管理，劳动经济学，人力资源开发，心理测评等课程教学，提供了精彩的案例。

此外，该书的意义还在于，从实际部门的深切体会与需求角度，进一步明确高校迎接新时代的挑战、深化教育改革的方向：

第一，高校育人一定要放眼世界，立足于中国现代化经济

建设和社会和谐、进步与发展的需要，并面向市场经济，遵循市场经济规律的内在要求。

第二，高校应当培育全面发展之人。对学生既进行智商教育，更必须进行情商教育。当今时代，一个人事业成功，20%靠智商，80%是靠情商。一个单位、一个地区、一个国家的发展，根本上是依靠具有高智商、高情商的人力资源。因之，高校育人两大任务：一是教学生学会做人；二是教学生学会做事的本领。

第三，高校育人应当坚持能力本位。在当今知识信息时代，科学技术推动经济的增长，但是，作为科学技术的发明创造者和物质载体，人力资源是现代经济增长的根本推动力量或新引擎。事实正如韩国三星公司创始人李秉吉先生临终所言：“技术的支配者将支配世界！”也正是在以人力资本为依托的现代经济增长时期，人力资源已成为现代经济增长第一资源、战略资源和最重要资产的形势下，2001 年在北京专门召开的亚太地区人力资源能力建设高峰会议，明确提出人力资源能力建设势在必行。我们认为，这件事情理应从学生时代抓起。能力乃为一系统：一为职业特有能力和二为行业通用能力；三为核心能力（以不变应万变的终生有用的能力）。适应现代经济社会发展对人才的需求，高校应注重学生能力的培育、能力建设与开发，使之一旦走上工作岗位，便可以很快适应职业工作，尽快习得工作胜任力，以更好地为社会服务。

最后，这本书为高等学校教书育人、做好学生思想政治工作提供了很好的教育素材。仅举一例。我十分赞赏书中科学亚特兰大公司王静辉先生的一席谈话：“我个人对于大学生的民族感很看重。之前，接触了国内一个高校的部分同学，虽然他们的知识和技能不被挑剔，但是，他们对于自己的国家和民族的微词，我很不欣赏……中国确实还有很多方面的不足，但

是，这些不足不是作为龙的传人所应该痛斥指责的，而是应该从自己做起，尽自己最大的努力去协助自己的国家进步和发展。一个不爱自己国家、不爱自己民族的人，如何让我们相信他会全心全意地爱自己的企业？一个忠诚度遭到质疑的人，企业对于他的任用和选择会更加谨慎的。”此番谈话何等好！何等深刻！多么发人深省！真的是绝好的教育素材。

我从事高校教育事业已近 40 年，特别是作为一名人力资源管理专业的教师，长期研究和讲授人力资源管理、人力资源开发、职业开发与管理、人力资本投资、劳动经济学等学科课程，对这样一本书的问世自然极有兴趣，感到由衷地高兴，并诚挚地谢谢书中各位作者对高校教育事业及其学生的极大关注、支持、爱护、帮助和指导。

拜读《人力资源总监 VS 大学生》一书，受益匪浅，并从中感悟到该书具有如下特点：

第一，书中作者全部系著名公司企业的领导，他们本身即是事业成功人士、生活的强者。全书记录着这些领导者如何铸造了事业的辉煌，其丰富的工作（特别是人力资源开发管理工作）经验、深刻的工作体会及深切的人生领悟，闪烁着他们思想的光辉，充满着真知灼见。他们真挚的关爱大学生，寄予大学生殷切的希望，以自己切身经历、身边的人与事及其所见所闻，对大学生进行职业指导，循循善诱、谆谆教诲。他们是企业领导者，同时又是大学生的帮助者、指导者、教练和良师益友，他们 VS 大学生，很具说服力、感染力、可信度。

第二，该书面对的读者对象十分明确，主题鲜明。书名已很明确：《人力资源总监 VS 大学生》，因之，严格讲，此书是专门写给大学生的，尤其是大学毕业生。

本书中心主题突出，主要阐述大学毕业生如何求职、就业和入职。一般而言，一个人的职业生涯历经 6 个阶段：准备就

业、进入组织、职业早期、确定职业锚、职业中期和职业后期。本书主要针对大学生的准备就业和进入组织两个阶段娓娓而谈，教会大学毕业生如何顺利度过职业生涯的最初时期。

第三，该书围绕大学毕业生就业问题所述的内容丰富、充实。主要论述了如下内容：

1. 大学毕业生如何择业。大学生择业中经常遇到的问题：①就业和择业孰先孰后？②选择大企业还是中小企业就业？③专业与择业发生背离如何处理？遇到上述问题应以适应发展的心态，调整自己的处事方式，正确予以解决。

2. 大学毕业生如何求职、参与招聘、面试。例如，如何写简历；求职面试要知己知彼、心态平和、态度诚恳、自然真实、诚实沟通、机智冷静等。

3. 大学毕业生就业应具备的条件。首先要具备很好的思想道德素质，例如，要有爱国心、民族精神；要会做人，诚信待人，与人为善，善于与人团结、协作……。其次，要有较全面广博的知识，要有专业知识。再者，要有工作胜任能力。最后，要具备自我职业开发的基本要素：目标、信心、自主、创造，这也是自我职业开发所必需的基本态度。

4. 对大学毕业生入职后亦即进入组织阶段的要求。这是大学毕业生从学生到职业人、社会化过程的关键阶段。要求是多方面的，例如，谦虚求教、踏实肯干的工作态度；积极向上、努力进取的情绪、状态；不好高骛远，跳槽不是经验积累的手段，要异常慎重；做学习的有心人，制定个人能力发展规划，从方法、能力、心态方面培养自己的创新能力；制定个人职业生涯发展计划等等。

第四，本书应用性、操作性很强。全书分为两大部分，前面正文部分以访谈形式写就，很独特，现实性、针对性强，令读者感觉到解决问题，很解渴。第二部分为后附内容，包括面

试问题指南，面试流程指南，简历模板。非常好的内容，其指导性、实用性、应用性、可操作性强，大大加重和实现了全书重要的实际指导意义和借鉴价值。

我们相信，奉献给读者的这本书，一定会对广大读者，尤其是高校师生大有裨益；一定会推动大学毕业生的就业工作；与此同时，对于高校教育工作和企业人力资源开发管理工作，也定会产生积极促进作用，从而达到写作和出版此书的目的。

南开大学商学院人力资源管理系教授

吴国存

2006年1月

个人简历

吴国存 女 1965年7月毕业于南开大学经济学系，并留校任教至今。现任南开大学商学院人力资源管理系教授。1987年曾赴前苏联莫斯科大学进修学习。

近20年，负责承担国家社科基金、国家自然科学基金、部委级20余项相关科研项目。

主要相关科研成果：

著作10余部，包括《公司人力资源开发与管理》(1995)、主编《企业人力资源开发与管理系列丛书》(共9本1999)、《企业人力资本投资》(1999)、《企业职业管理与雇员发展》(1999)、《企业人力资源开发与管理创新》(2000)、《人力资源开发与管理概论》(2003)等。

另有几十篇论文发表，如“企业人力资源开发与管理创新探析”、“论企业职业开发管理的新观点”等。

上述多项科研成果获部委级奖励。



CONTENTS 目录

- 未雨绸缪，步步耕耘
——科学亚特兰大公司人力资源总监王静辉访谈 /1
- 优胜劣汰，适者生存
——中青旅有限公司副总裁赵复成先生访谈 /13
- 聚沙成塔，点石成金
——搜狐信息技术有限公司人力资源总监张雪梅访谈 /25
- 精诚所至，金石为开
——UT 斯达康有限公司人力资源总监王静静访谈 /36
- 忠于企业，提炼经验
——中国铁通集团有限公司人力资源经理孙传建访谈 /48
- 知己知彼，进退自如
——中国神华煤制油有限公司人力资源经理黄于益访谈 /59
- 不积跬步，难至千里
——北京中关村科技公司副总经理于冬梅访谈 /72
- 展示本我，诠释风采
——路桥建设股份有限公司人力资源经理何建波访谈 /83
- 聚才生财，以财育才
——经纬纺机股份有限公司人力资源部长陈忠民访谈 /92
- 展示优势，诚信当先
——华润雪花啤酒有限公司副总经理饶鹏访谈 /102
- 独立创新，挑战人生
——世界 500 强日资电子公司人力资源总监张蓉访谈 /116
- 转换角色，学以致用
——慧聪国际咨询有限公司人力资源总监孙薇访谈 /128

CONTENTS



- 职场如衣, 合适最好
——华润万家有限公司人力资源总监龙文红访谈 /142
- 端正态度, 关注细节
——葆婴有限公司人力资源总监李晓雯访谈 /156
- 宽容最善, 自信最美
——握奇数据系统有限公司人力资源总监周慧云访谈 /170
- 正确取舍, 适时放弃
——北新建材股份有限公司人力资源经理张玉来访谈 /179
- 灿烂笑容, 照亮人生
——北京荷美尔食品有限公司人力资源经理周玲访谈 /188
- 韬光养晦, 厚积薄发
——北京电力变电公司劳动人事处长李熙钦访谈 /199
- 充分准备, 乘胜出击
——小红帽发行股份有限公司人力资源经理谢强访谈 /211
- 张扬智慧, 享受失败
——北京万和恒运工贸集团人力资源总监袁利晖访谈 /223
- 后附内容 (一)
——面试问题指南 /233
- 后附内容 (二)
——面试流程指南 /242
- 后附内容 (三)
——简历模板 /246



科学亚特兰大人力资源总监王静辉访谈：
以下王静辉简称“王”

公司简介

Scientific - Atlanta (科学亚特兰大公司) 是一家全球领先的机顶盒、端到端视频分布网络和视频系统集成供应商。Scientific - Atlanta 创立于 1951 年, 在 1959 年 7 月 29 日进行了首次公开募股 (IPO)。该公司拥有超过 7500 名员工。在截止到 2005 年 7 月 1 日的 2005 财年中, Scientific - Atlanta 的销售收入为 19.1 亿美元。2005 年 11 月 18 日, 思科系统公司 (NASDAQ: CSCO) 和 Scientific - Atlanta 公司 (NYSE: SFA) 宣布就思科收购 Scientific - Atlanta 达成了最终协议。

■ 个人简介:

王静辉先生, 从事亚太地区人力资源
管理 25 年, 曾在一些著名的高科技公司
任职: 阿尔卡特 (中国) 有限公司、前
北方电讯 (中国) 公司、美国摩托罗拉
(中国) 和 (新加坡) 有限公司、美国国
民半导体 (新加坡) 私人有限公司等。
现任职于美国科学亚特兰大公司亚太区人
力资源总监的要务。

王静辉先生获得澳大利亚皇家墨尔本
科技学院的经济学学士学位, 新加坡管理
学院/新加坡人力资源管理学院的人事管
理硕士学位, 以及英国行政管理学院的行
政管理证书, 英国物流运输特许协会的特
许会员资格。



未雨绸缪，步步耕耘

——王静辉先生谈大学生就业



问？ 现在的应届毕业大学生常常感到就业困难，其严峻的就业压力也成为全社会关注的问题，对此您有些什么看法吗？

王：大学生的就业问题我也深感严峻，通过我个人的观察总结，应届毕业的大学生普遍对于个人的就业方向感到迷茫，就是不知道自己想要一份什么样的工作，或者自己更适合于一份什么样的工作。这份迷惘导致大学生在投递简历的过程中也十分盲目，只要获得招聘消息都要去试一试，碰碰运气，如此，大撒网式的投递简历，却并没有获得更多的面试机会，关键原因就是他们没有进行针对性的行业选择和企业选择。没有针对性，自然在简历中不会有编写的侧重点，分散性太强，在简历中没有个人的优势和特点，没有突出点，自然无法吸引到企业锐利的眼球。

事实上，随着现代社会日新月异的发展，各个行业，各家企业都不再需要“死读书”式的学生，我们把只会“死读书”式的学生戏称为“背多分”，就是只懂得把书本上的知识死记硬背下来，进而考试过关，这样的合格生不是现代企业所需要的。所以，我认为大学生在学习之余，应该有意识的培养自身其他方面更多的素质，发挥个人所长，做与众不同的新新人

未雨绸缪，步步耕耘

才。比如，在体育方面可以时常参加户外运动，打球、跑步、武术等，除了这些常规的体育项目，还可以定期的、有组织的进行团体爬山锻炼，集体爬山活动可以培养互助的精神，还能锻炼个人坚强的意志；在实践方面可以积极的投身于社工活动中，周末或者假期去福利院、老人院，帮忙看望、照顾小朋友和孤寡老人，这是个人“爱心”的培养，更是一种难能可贵的社会责任感的培养；在暑期或者寒假的时间，完全可以参与工作实践，选择对自己所学专业有帮助，或者是自己感兴趣，将来想要努力发展方面的工作锻炼，这些有意识、主动的课外学习，对于大学生自身是非常有益的，除了校园以内的见识，这些都是更外延的视野，这些锻炼也是大学生一种积极向上的性情的塑造，相信任何一个积极向上的人都更容易获得进步和认可，成为人生的强者。

当然，在有意识地积累个人能力和经验之外，大学生还要以正确、积极的心态面对自己的人生目标。我们接触过很多意气风发的大学生，他们刚刚踏出校门个个都是踌躇满志，对于个人发展、个人期待都有美好的向往：“三年以后我要成为知名的职业经理人”、“五年之后我要成为全国知名企业的CEO”，远大的理想当然无可厚非，但关键是大学生们应该如何将浮躁的心态转化为踏踏实实的工作态度。

在学生时代，就要做好学生的本分，对于基础理论要融会贯通；走上社会，就要制定严谨的工作计划，即职业生涯的规划。三年将成为什么、五年将达到什么，在三年愿望、五年愿望实现之前，自己又究竟应该做些什么？把远大的理想转化到一步一步地具体耕耘之中。凭空想象，只是把理想停留于“想”的阶段，那么，成功将永远不会到访。耶鲁大学曾经做过一项调查，在学校时期就开始为自己的人生制定详细规划的学生，其十年后的资产是未做过人生发展规划的学生的总资产的数十倍。由此看来，计划与盲目的悬殊。